

東海罐詰 株式会社

勤務間インターバル制度の導入にあたり、助成金を上手く活用し、自動化機械を購入
これまで問題となっていた工程の労働時間が削減される



所在地	愛知県愛西市	業種	野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業 (農産加工缶詰、レトルトパウチ食品)
設立年	1948年	製造現場における 交替制勤務の状況	日勤勤務（夜勤なし）
全従業員数	66名（2022年4月現在）		
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2021年4月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

東海罐詰株式会社は、創業 70 年以上の老舗食品メーカーです。大手食品メーカーから依頼を受け、あずき食品や鍋スープなどのレトルト食品の製造を手がけています。

わが社は、組織全体では時間外労働はそこまで多くないのですが、罐詰に印字する機械の清掃業務（段取り替えによる機械の清掃）については、非常に時間がかかっており、機械の清掃が終わるまで従業員が残らなければいけません。これは、朝8時から製造ラインが稼働するため、その準備の都合上、前日の夜や翌日の早出勤等も含め、業務を担当する従業員の負担は大きいものでした。

上記の工程が時間外労働の温床になっていたことは理解しており、印字機械の清掃を自動化することで労働時間が削減されることは理解していましたが、機械の導入にもコストがかかってしまうという問題があり、なかなか改善が及んでいませんでした。

たまたま、印字機械を取り扱う企業に相談したところ、機械の購入にあたって「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」を活用してはどうかとアドバイスを頂いたことが、勤務間インターバル制度導入のきっかけとなります。

（２）制度導入にあたって

上記の助成金を活用しながら 2021 年 4 月に勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入に併せて、印字機械の清掃を自動化する機械についても、助成金を購入費用に充てました。

自動化設備の機械を導入したところ、罐詰に印字する機械の清掃工程にかかっていた時間を短縮することができ、結果として時間外労働を削減できています。同機械は、初期投資に 200 万円ほどかかりましたが、スイッチを入れるだけの段取り替えとなったため、各段に作業時間は削減され、従業員のインターバル時間が確保されています。

この取組を機に、時間外労働の削減とともに、さらに業務効率化への取組を推進しようと思いました。長時間労働の是正・生産性向上は喫緊の経営課題でもあり、世の趨勢でもあったので、わが社もさらなる改善への取組が重要だと感じています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は全従業員を対象に「11 時間」と設定し、就業規則にも明記しています。11 時間と設定した理由については、助成金の成果目標の設定に合わせた形となりますが、11 時間であれば問題なく導入できるだろうという話し合いの末、設定しています。

② インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法

現在では、従業員の労働時間管理をしっかりと行っているため、インターバル時間の確保に伴っての始業時

刻のずれ込みは発生しておりませんが、仮に発生した場合の対応方法としては、所属長に連絡・指示を仰いだうえで、翌日の始業時刻を繰り下げて、終業時刻も繰り下げる形をとっています。

③ インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）

わが社では、天災等の災害や突発的な品質事故等が発生した場合は、適用除外とするということを就業規則に定めています。ただし、これまで適用除外に至るケースは発生しておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

前述のとおり、インターバル時間が確保できなかった事由は発生しておりませんが、仮にインターバル時間の確保が困難なことが予見された場合は、事前に所属長に指示を仰ぎ、許可を得たうえで、翌日の始業時刻を繰り下げるという対応としております。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【社員に対する制度導入の説明会】

勤務間インターバル制度の導入にあたっては、全従業員に対して説明会を行いました。質問や疑問のある従業員に対しては、個別に丁寧な説明を行っています。その中でも、「時間外労働が減少することにより、給与が減るのではないか」という声もありましたが、「従業員あっての会社であり、一人ひとりの健康に配慮したものである」ということを繰り返し説明し、理解を得てもらいました。

【ペア制により属人化を解消】

製造現場の従業員は、基本的に「ペア制（1 業務 2 人担当制）」を採用しています。これは、制度導入前から行っている取組ですが、業務の属人化を防ぐとともに、万が一の事由が発生した際にも対応できる形となります。

例えば、ペア制のどちらかの社員が病気になった場合等は、ペアの一方の社員に連絡をとって、業務の対応・引き継ぎをしてもらうものです。これは、あらゆるイレギュラーを想定して対応できる形をとっています。その他、機械トラブルが発生した際、午前中に発生したものであれば、その時点で当日の時間外労働の発生が予見されます。その際には、ペアのもう1人と上手く休憩時間を分散させて、トラブル対応にあたることにより、時間外労働を限りなく抑制し、インターバル時間の確保に努めています。

【今後は従業員の多能工化を目標とする】

現在、製造現場では2台の機械を稼働させていますが、メンテナンスの専任担当者は1人しかおらず、それ以外の社員では対応できません。ゆくゆくは、メンテナンス要員を2人体制にしたいと考えており、従業員の中から、適任者に技能を修得してもらい、育成したいと考えています。いわゆる多能工化を図ることで、労働時間の短縮、生産性の向上を目指し、さらにインターバル時間が確保しやすい環境を整えたいと考えています。

（4）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入して、1年余りですが「身体が楽になった」、「時間意識が高まった」、「同じ仕事を短い時間で仕上げる」と言った声も聞こえてきており、主観ではありますが、生産性が向上しているのではないかと考えます。

こうした一連の活動は、働き方改革の改善策のひとつであり、あくまでも社員の健康にとって良い制度でとして扱っている認識です。わが社では、人手不足の中にあっても社員が健康的な生活をしてもらうことが大事であり、勤務間インターバル制度も必要不可欠な制度だと捉えています。

（5）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

限られた人員の中で、現在の生産量を維持しながら、これまで以上に効率性を上げていき、社員の健康を促進することが、喫緊の経営課題です。

今回の勤務間インターバル制度の導入は、他社からアドバイスを受けて導入をしたものですが、こうした新しい試みへの対応は、容易いものではありませんが、今後の企業経営にとって有効であると考えています。

(R5.3)