

森口製粉製麺 株式会社



職人の働き過ぎを防止するために、勤務間インターバル制度を導入。全従業員の健康確保にも寄与

所在地	兵庫県たつの市	業種	その他の食料品製造業 (小麦粉 2 次加工品製造・販売)
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	29 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 :	2019 年 11 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

わが社は兵庫県たつの市に本社を構え、明治時代の創業以来、この地に古くから伝わる手延べそうめん作りを手がけています。現在は、地域の名産「揖保乃糸」や各種乾麺等を製造・販売しています。

そうめん作りには長い歴史があり、職人の仕事とも呼ばれています。わが社でも昔で言う「こね師」と呼ばれる従業員がおり、深夜 2 時に出勤して、小麦粉をこねる最初の工程を担当しています。10 年ほど前の話にはなりますが、当時は「こね」を担当できる従業員が 1 人しかおらず、その方しかできない専門的な作業だったため、定時の時間を過ぎても残業をお願いして働かざるを得ない状況が続いていました。

そのような特定の従業員にだけ過重労働に陥る状況を変えようと、同じ作業ができる従業員を 2 番手、3 番手と育成し、早出勤ができる従業員を増やし、属人化を解消していく取組を進めてきました。その折に、たまたま「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)」の存在を知り、助成金を活用しながら従業員の過重労働を防げると思い、制度の導入を決めました。

(2) 制度導入にあたって

わが社では、2019 年より全従業員に対し勤務間インターバル制度を導入し、11 時間のインターバル時間の確保を目標にすると就業規則に定めています。

制度の導入当時は、月 1 回の全従業員が参加する全体朝礼で情報を共有し、休憩所にも掲示して周知を進めました。制度の導入時点ですでにインターバル時間を確保した働き方ができていたため、大きな混乱や反対はありませんでした。また、従業員に制度をしっかりと浸透させるためにも、経営者自らが「残って業務をしたい気持ちもわかるが、勤務間インターバル制度を導入したので、次の人にバトンタッチして任せて帰るように」と直接の声かけも行っています。

(3) 制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 11 時間で設定しています。前述の通り、体力的にも負担のかかる早出の従業員の健康管理対策として始めた側面もありますので、最低 11 時間は休息時間が確保できるように配慮を行っています。

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

わが社では、繁忙期においても時間外労働が 2 時間程度に留まるため、インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込むケースはこれまで発生していませんでした。

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、適用除外の設定は設けておらず、これまでも突発的なトラブル等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

これまで、従業員がインターバル時間を確保できなかった事態は発生しておりません。普段から、定期的な上司との面談や、業務の割り振りを調整し、インターバル時間の確保に努めています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【時間外労働の見える化と属人化の解消】

勤務間インターバル制度の導入に先立ち、月ごとに従業員の時間外労働を表形式で整理し、その情報を各部門長と共有しました。その結果、特定の従業員（管理職）に時間外労働の偏りが発生していたことが判明しましたので、部下に仕事を振るよう業務を調整していった結果、仕事の抱え込みが解消され、時間外労働も削減されました。このような取組を続けることにより、勤務間インターバル制度の運用をスムーズに進められる体制を事前に整えられています。

【繁忙期に備えた生産計画により、従業員のインターバル時間を確保】

わが社では夏場が繁忙期にあたりますが、繁忙期を見据えて、冬場にはそうめん等の製造を行い、夏場には冬に製造したそうめんを化粧箱に詰め、贈答用に仕上げ、デパート等へ卸すという二毛作的な製造形態をとっています。

手延べそうめんは、ある程度日持ちする製品のため、繁忙期に向けて一定の在庫を確保できるような生産計画を半年以上前に立てています。私どものような事業形態の場合、1年中製品を売り続けるのではなく、繁忙期に向けて生産量を調整していきます。その中で、「従業員の時間外労働を抑制するためにはどうすれば良いか」ということを常に考えています。近年では、さらに生産量を平準化するために、冬場から贈答用の化粧箱へ詰め替えを、そうめん等の製造と同時並行で製造しており、繁忙期に向けて在庫を貯めています。

このような事前の備えもあり、繁忙期でも時間外労働を最小限に留めることができ、従業員のインターバル時間を十分確保できる働き方を実現しています。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度の導入も後押しとなって、会社全体で時間外労働は削減されました。深夜 2 時から出勤する従業員の顔つきも健康的になったと感じます。実際、深夜に出勤して昼間の定時以降も働くことは、体力的につらかったようです。勤務間インターバル制度を導入することにより、会社としても労働時間管理のメリハリがつき、従業員にも、退勤時間というゴールがより明確に線引きされたことで、次の担当者にバトンタッチして、決まった時間に帰る良いリズムが形成されつつあります。

また、わが社はこれから定年を迎える従業員も多く、将来的に人手不足が予測されます。従業員の新規採用や定着率を上げるためにも、勤務間インターバル制度の取組等を採用活動のアピールの材料として、活用していきたいと考えています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

勤務間インターバル制度の導入にあたって色々な悩みが考えられますが、制度の導入に向けて、従業員の「多能工化」は1つのポイントではないでしょうか。全従業員がインターバル時間を確保するためには、「この人しかできない」という業務を減らし、「複数の業務ができる人を増やす」ことが重要だと思います。

わが社の場合、特定の従業員に負担が偏っていたこともありますが、限られた人員の中で業務を回していくためには、従業員の健康確保はとても大事なことだと考えています。勤務間インターバル制度は、そのような従業員の健康確保の一助となり得ると思います。

(R5.3)