

株式会社ユニバース

「ドアツードア」の考えのもと、勤務間インターバル制度を試行導入し、制度の確実な運用につなげる



所在地	青森県八戸市	業種	小売業
設立年	1967年	全従業員数	4,251名（2024年2月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2019年	
	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：	制度の運用	

（１）制度導入の目的

当社は1967年に創立し、店舗名「ユニバース」としてスーパーマーケットを青森県、岩手県、秋田県にて展開し、現在は59店舗を有しています。全従業員数4,251名のうち1,079名は正社員、3,175名がパートナー社員（8時間換算）となります。勤務間インターバル制度導入前、数十年前からトップダウンによる「ドアツードア」（door to door）のカルチャー教育が浸透していたが、2008年に正式に勤務間を8時間確保することがルール化され、それが勤務間のインターバル時間確保導入の始まりとなります。平時は特に問題ありませんが、お盆とお正月時期は、平時の2倍以上の来客があり、年間の一大イベントになっています。スーパーマーケット業界特有の日付商品の入れ替え対応等もあり、繁忙期の長時間労働が当たり前になっている状況がありました。そこでトップにより、「ドアツードア」がルール化され、運用を進めてきました。2019年に勤務間インターバル制度が企業の努力義務となったことを機に、インターバル時間を8時間から11時間へルール改訂を行い、現在の勤務間インターバル制度が運用されています。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度は、管理職を含む全従業員（パートナー社員、アルバイト含む）が対象となり、社内ルールとして運用しています。当社では、労働時間管理に関するルールをまとめた冊子「ルールブック」（残業時間の申請方法など）を作成し、掲示しており、本冊子に勤務間インターバル制度についても記載して、年2回の教育により全従業員に浸透させています。労働組合とは、毎月の協議会においてインターバルの順守状況を共有しています。加えて、2010年から「ドアツードア」による運用が浸透していたため、「勤務間インターバル制度」への移行もスムーズに行うことができました。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は11時間と設定しています。11時間を確保できない場合は、申請書の提出まで求めています。事前に所属長への申請と許可が必要となり、実態については、現場で記録をとることにしています。8時間を確保できない場合は、事前に人事部長宛に申請書の提出が必要になります。

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

予定外に残業をしてしまい、インターバル時間を確保できない場合は、翌日の出勤時刻を遅らせる対応をとっています。「ルールブック」に記載はしていませんが、店長など現場管理者のもとシフト調整等が行われています。

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）

現在のところ、適用除外のルール化は設定しておりませんが、夜間の冷蔵庫停止や突発的な問題が起きた場合には、インターバル時間が確保できないことが予見されるため、その際は所属長等と相談するような対応をとっています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

特段取り決めは行っていませんが、インターバル時間が確保できない場合は、各現場においてシフト調整等によりインターバル時間確保に向けて対応をとっています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【年2回の「ルールブック」研修による周知徹底】

お盆とお正月前の年2回、各店舗にて全従業員に向けた「ルールブック」の理解向上を目的に研修を行っています。「勤務間インターバル制度」だけでなく、休憩時間の確保等、全従業員が知らなければならないことを説明する機会として活用しています。各店舗で行う研修のため、「ルールブック」のダイジェスト版の資料を作成し、周知徹底を行います。100名以上の社員が在籍している店舗もあるため、研修は店長から各部門チーフへ行き、その後各チーフから社員に行っています。このような研修を通して、長時間労働に対する意識づけを行うことで勤務間インターバル制度を順守する風土が築かれています。当社では「勤務間インターバル制度」は、36協定と同じぐらい浸透しています。

【各店舗による運用の徹底が制度浸透に繋がる】

2008年の「ドアツードア」インターバル8時間制度の導入により、11時間のインターバル時間確保への抵抗もなくスマートな移行ができました。勤務間インターバル制度は、所属長や店長が一同に会する幹部会議にて開示し、通達を行ないました。人事部から特別な活動はしておりませんが、各店舗の店長を中心とした現場の理解や運用が定着されてきたことが、全従業員浸透へ広がった結果だと思えます。

（4）制度導入の効果

全社的に残業時間が減少しました。平時は月平均20時間程度の残業時間となり、11時間のインターバル時間確保もほぼ徹底されています。導入当初は、11時間確保の順守状況のチェック、確認をしていましたが、現在は問題なく運用でき、順守されている状況が把握できているため、最小限のチェックとしています。

各店舗の意識改革も進み、長く慣習化された繁忙期の長時間労働も少なくなりました。店舗では店長にかかる負荷が多いため、上述の研修のみならず、店長からチーフ、チーフから現場といった業務の委譲や伝達の工夫もあり、それがインターバル時間を確保できるシステムとなり、かつ生産性向上にも繋がっていると考えています。インターバル時間を想定して、今までのやり方への思い込みや仕事の属人化から、情報伝達や業務の平準化を図ったことにより、効率化の意識も向上したと思えます。

（5）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

独自の「ドアツードア」制度からトップダウンで進めてきたことで運用が徹底され、浸透してきた良い結果を導いていると思えます。最初から背伸びをせず7時間、8時間のインターバル時間の設定でスタートさせたことも、現在の11時間インターバル時間の運用にも繋がっていると考えます。段階を踏みながらもインターバル制度は導入した方が良く、運用を進める中で、生産性向上や残業時間の減少など様々な波及効果が生まれることを実感しております。制度を完璧に構築することよりも、まずはルール化し、運用してみることが重要ではないでしょうか。

(R6.3)