

有限会社奥州秋保温泉蘭亭

勤務間インターバル制度の導入と業務の効率化により、従業員が働きやすい旅館経営を実現



所在地	宮城県仙台市	業種	宿泊業（旅館）
設立年	1964年	全従業員数	89名（2024年3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（管理職を含む）	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

2019年12月から勤務間インターバル制度を導入しています。当社はこれまで、長時間労働について課題を抱えていましたが、改善のための取組みが進められていなかったため、顧問社会保険労務士からの提案をきっかけに制度の導入を検討しました。

10～15年前は22時頃まで働いた後、翌朝6時に出社することや、深夜勤務をした後に昼の勤務に入るといったケースも多々ありました。国の働き方改革の動きも受けて、経営者層や社会保険労務士との話し合いのもと、勤務間インターバル制度を就業規則に盛り込むに至りました。

（２）制度導入にあたって

経営者層から制度導入の同意を得ることはスムーズに行うことができましたが、現場で接客に従事している一部の従業員からは「繁忙期のインターバル時間の確保は難しいのではないか」、「業務が終わった時が終業時刻という慣例がある」という意見もあがりました。そういった中で「ではどうすればできるのか」を社員やスタッフを集めて、絶えず話し合いを行っていきました。

話し合いの結果、やはり業務の効率化が重要であるという結論に至りました。例えば、準備や片付け等接客に関わらない部分でのオペレーションを見直すことで、当初の作業時間から約3割の時間を圧縮することができています。その他、2～3年前は連絡ツールとしてポケットベルを使用していましたが、DXやIT化を進めるにあたり、社用スマートフォンを接客部の従業員・裏方部門用に導入し、チャットでいつでも連絡が取れるようにしました。

さらに目に見えて作業が減った点としては、仲居さんの制服を変更した点です。以前は本式着物を着ていましたが、これは人によって着付けに30分以上の時間がかかっていました。これを二部式着物に変えることにより、着付けの時間が10分にまで短縮されました。

勤務間インターバル制度導入前後で勤務シフトも大きく変わりました。顕著に変わったのはフロントの遅番と夜勤（ナイトフロント）です。以前は引き継ぎのために、残業をするということがありましたが、一律であったナイトフロントの就業時間を2つに分けたことにより残業がなくなりました。この案は、社長からの「勤務間インターバル制度を導入するにあたり残業を減らしたい」という想いに対する現場からの提案によるものでした。

（３）制度内容

① インターバル時間

11時間のインターバル時間を設けています。当初は12時間が妥当ではないかという話もありましたが、特に役職者を中心に、繁忙期は12時間のインターバル時間を確保できない可能性があったため、これまでの経緯も踏まえ、11時間に設定しました。

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

始業時刻がずれ込む場合は、都度個別の対応を行っています。具体的には、残業や早出出勤の必要性が生じる際に、所属長と相談を行う形をとっています。基本的には、所属長から協力をお願いをする形で、残業があった日の翌日に、通常の始業時刻に出社する必要がない場合は、出勤時間を後ろにずらす対応をとっています。

特別な仕組みを構築しているわけではありませんが、部署ごとに早番の人が定時で退社できない際は、業務を引き継ぐ等ということを臨機応変に行っております。

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）

就業規則には「災害・その他避けることができない場合はその限りでない」という内容で、適用除外のケースを記載しています。特に繁忙期のゴールデンウィークやお盆、年末、年始等はインターバル時間の確保が難しい時期となります。

もちろん、通常時ではインターバル時間は確保できており、繁忙期においても全従業員が取得できていないということはありません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかった場合は、基本的には所属長との話し合いのもと、翌日の始業時刻をずらす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

【勤務間インターバル制度を含む就業規則の周知と目安箱の設置】

全従業員が行き来できる社員食堂に就業規則を設置しています。就業規則は年に何度か変わるため、変わった旨を書面で張り出して周知を行っており、勤務間インターバル制度も同様です。また、業務効率化や働き方等について従業員の意見を広く聞くために、事務所内には目安箱を設置しています。

【卸売業者への納品受付時間の通達により従業員のインターバル時間確保を下支え】

食品やアメニティ等の卸売業者に向けて、納品受付時間を「朝 8 時 30 分～18 時まで（緊急時を除く）」と決めさせていただき、お願いということで通達させていただきました。

ただ、主に調理場において「朝食で使う食材がないため朝一番で納品してほしい」というお願いをするケースがあります。左記のように、8 時 30 分より前に納品してほしい場合は事前に連絡をし、受け取り場所も決めて依頼をするように、従業員にも取引先にもお願いをしています。このような取組が功を奏し、インターバル時間確保につながっています。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度の導入と併せて、業務の効率化も実施したため、時間外労働が減少し、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保に寄与できました。従業員からは、「自分で自由に使える時間が増えた」との声を多く頂いています。

また、従業員が労働時間を意識するようになったことも効果のひとつです。勤務間インターバル制度を導入することにより、働く者の権利を再確認でき、従業員も労働時間を意識して業務を行うようになりました。

採用面でも、効果は非常に大きく出ています。同業他社への就職を検討されている方を中心に、当旅館での働き方は魅力に映るとの声を頂いています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

まずは、現場の方と話し合いの場を持つこと、メリットとデメリットの両方を伝えることが大切だと考えています。ある程度のデメリットを抱えつつも、「まずはチャレンジしてみる」という精神のもと、走り出すことも必要で、やってみなければわからないことも多いと思っています。従業員が働きやすい環境を整備するため、離職率を下げるためには非常に有効な制度だと考えていますので、是非一度取り組んでみてはいかがでしょうか。

（R6.3）