

勤務間インターバル制度導入に向けた取り組み

《 組織理念 》

～ ともに笑顔ある未来へ ～

私たちキリンビール労働組合は、
知恵と勇気と行動を結集し、
企業と社会の民主的かつ永続的な発展と、
一人ひとりの幸せを実現します。

キリンビール労働組合

本資料の目的ならびに目次

目的

- 勤務間インターバル制度導入に向けた取り組みについて、キリンビールの事例を紹介すること。

目次

No.	項目
1	キリンビール労組・会社概要
2	取り組み経緯、概要
3	試行運用を踏まえた制度導入に向けた取り組み
4	勤務間インターバル制度導入におけるメリット/今後の課題

1.キリンビール労組・会社概要

キリンビール労組概要

項目	内容
労組名	キリンビール労働組合
本部	東京都新宿区高田馬場2-16-11
組合員の範囲	キリンビール株式会社に在籍する総合職社員、再雇用社員
支部数	18支部(工場9、営業7、本社1、研究所1)
組合員数	2,582名(2017年7月時点)

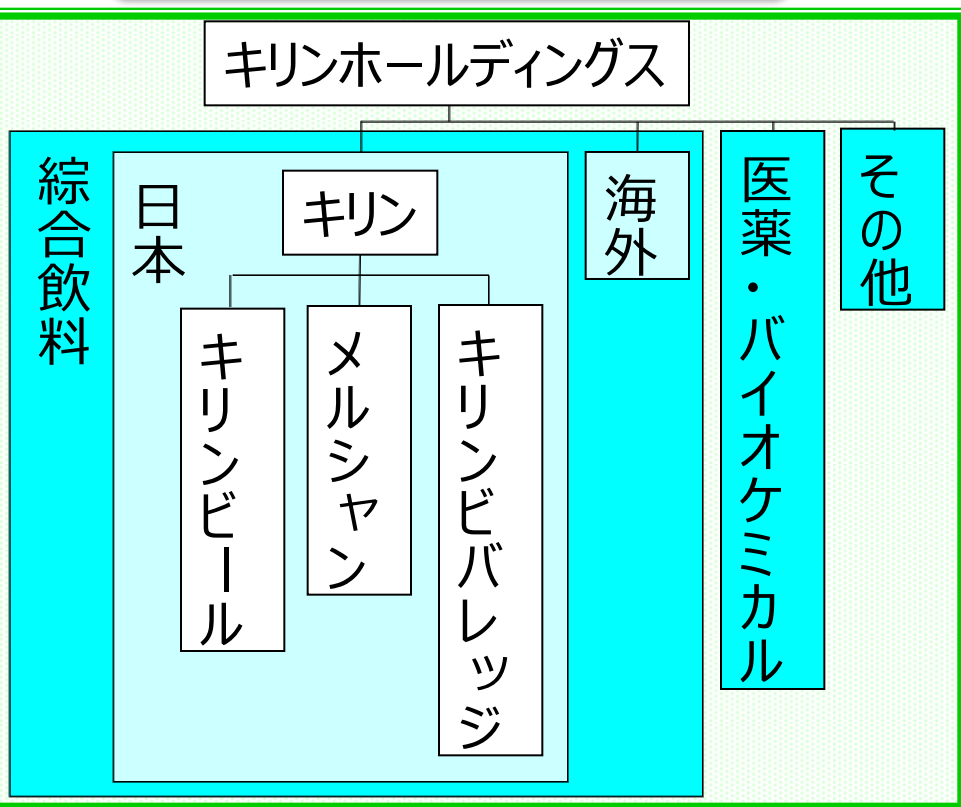
キリンビール(株)概要

項目	内容
社名	麒麟麦酒株式会社
本社	東京都中野区中野4-10-2
事業内容	酒類の製造、営業、販売
業績	売上高：6,845億円、営業利益：698億円(2016年実績)
事業場	本社、営業拠点46、工場9 他
従業員数	5,205名(2017年1月時点)

2. 取り組み経緯、概要

- 日本総合飲料事業を担う会社(キリン社、キリンビール社、キリンビバレッジ社、メルシャン社)間を超えて働くことが求められる中、働きやすさに繋がる事項については、制度の枠組みを共通化することを労使で議論している。
- その中の1つとして、勤務間インターバル制度導入に向けて議論している。

キリングroup会社概要図



主な人事諸制度共通化案

項目
就業規則
評価制度
配置異動制度
多様な働き方 <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度 ・フレックスコアタイムの廃止 ・所定労働時間短縮 など
育児・介護制度
福利厚生制度

- 2018年1月からの勤務者全員を対象にした本導入に向けて、試行対象場所に対して、2017年7月～周知・浸透、2017年9月～課題抽出のための試行運用を実施することとした。

労使交渉経緯

時期	内容
2016年 8月	人事諸制度共通化案について議論開始
2017年 6月	勤務間インターバル制度の導入に向けて、試行の内容、場所、対象者を労使で確認

2017年7月～取り組み

項目	内容
取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 試行対象場所において、2017年7月～周知・浸透、2017年9月～試行運用。 ✓ インターバル時間は11時間とし、終業～始業間の時間
試行対象場所	工場部門、営業部門、本社部門の各々1場所
試行対象者	正社員(管理職含む)、再雇用社員

- インターバル時間は、健康維持の観点、連合・フード連合の方針、他社・諸外国の先行導入事例を勘案し、11時間とした。

健康維持の観点

<労働者1日の平均生活時間>

項目	時間
睡眠	7時間25分
身の回りの用事	1時間17分
食事	1時間33分
合計	10時間15分

「社会生活基本調査 生活時間に関する結果」
 総務省 2011年より

<睡眠時間確保の必要性>

- ✓ 短時間睡眠と循環器疾患との関連性があり、睡眠時間6時間未満では心筋梗塞のリスクが2.2倍となる。

「長時間労働と健康問題」岩崎健二 2008年より

連合・フード連合の方針

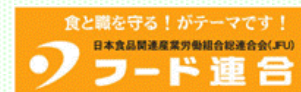
<連合>



連合 日本労働組合総連合会

- ✓ 勤務間インターバルは24時間につき原則として11時間

<フード連合>



- ✓ 勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入

EU労働時間指令

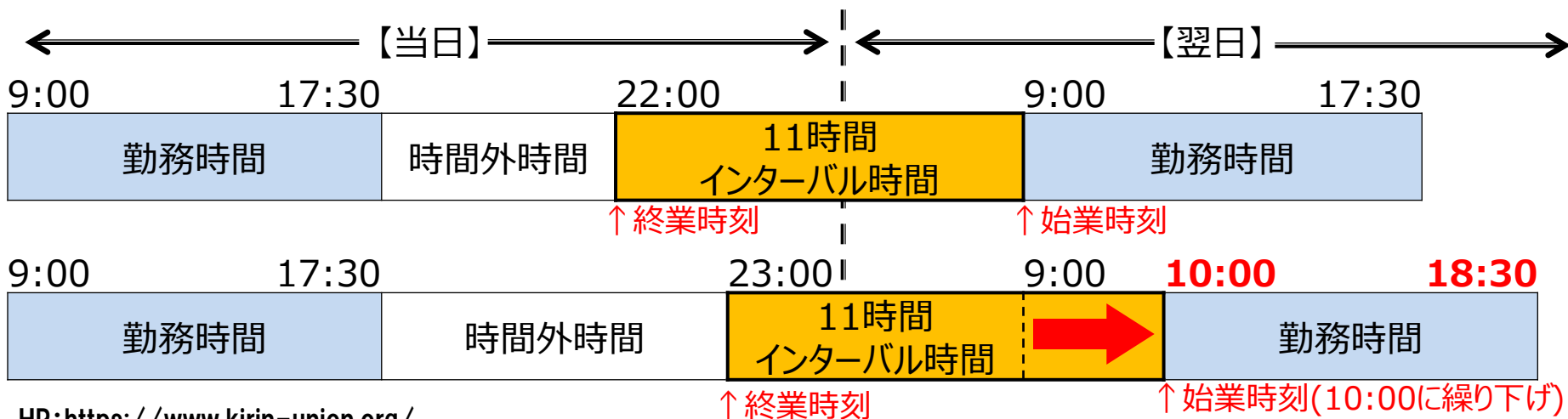
- ✓ EUでは「24時間につき最低連続11時間の休息時間」を義務化

3. 試行運用を踏まえた制度導入に向けた取り組み

- 試行運用では、インターバル時間確保のため、勤務開始時間を変更する。
- 仮にインターバル時間が確保できない場合、その理由を勤務情報報告欄に記載し、その内容を検証した上で、制度に反映させる。

試行における運用手続き

- ✓ インターバル時間(11時間)を確保するために、勤務時間を繰り下げる。その場合、リーダーに事前報告する。
- ✓ インターバル時間が確保できない場合の措置として、複数回発生する場合は、リーダーが健康状態の確認を行う。また、インターバル時間を確保できない要因を把握するため、勤務情報報告欄に理由を記載し、リーダーに報告する。



- 勤務間インターバル制度導入は、「働く者の観点」「企業の観点」においてメリットがある。

制度導入によるメリット

【働く者の観点】

- ✓ 休息を確実に取得できる環境を整備することで、恒常的な長時間勤務や不規則な勤務体系の改善に繋げ、心身の健康を確保することができる。
- ✓ ワーク・ライフ・バランスの推進に繋げることができる。

【企業の観点】

- ✓ 長時間労働を是としない職場風土・個人の意識の醸成、業務効率化・総労働時間削減を促進し、創出された時間を新たなチャレンジやイノベーションを生み出すことに繋げることができる。



- 今後の課題は、制度導入時の実行性を高めることであり、制度の理解浸透を図ることや、勤務入力システムの改善、規制方法などである。
- また、インターバル時間が確保できない事例や、健康管理面で対応を検討する事例に対し、制度導入時の取り扱いを労使で整理する。

インターバル時間が確保できない可能性がある事例

【工場部門】

- ✓ 製造工程トラブル等の緊急呼び出しが発生した場合。
- ✓ 交替勤務職場における病欠者補充のため補勤を行った場合。



【営業部門】

- ✓ 深夜業態の飲食店への営業活動を行った場合。
- ✓ 前日遅くまで営業活動を行い、当日早朝から得意先を訪問する場合。

