

第3回勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会
ジョイフル労働組合の取組に係る事例発表

ジ ョ イ フ ル 労 働 組 合

大分県三川新町1-1-45 ジョイフル本社旧館2F

TEL 0120-156-693

FAX 097-556-7844

導入に至る経過

・2014年3月

総合労働条件闘争時に、組合側から『勤務終了時から翌勤務時間までは、11時間以上の休息時間を付与するよう努力する』とする要求。

『災害対応や緊急やむを得ない欠員に対する補勤などは対象外とし、当日勤務終了時から翌日勤務開始時まで11時間以上の休息時間を付与するというインターバル規制の考え方に対し、当日勤務終了時から翌日勤務開始時までの間に十分な休息が取れるよう、シフト指導等を行います。』という協定を結ぶ。勤務間インターバル制度の考え方で進むことを労使で共有。

・2015年3月

上記に加えて『実績把握のシステム化に関して労使協議のうえ、前向きに取り組みます。』という条項を追加し、実態把握を行い本格導入に向けたシステム構築の検討・検証を始める。

導入に至る経過

・2016年

ジョイフルロジスティックシステム(自動発注・シフト作成支援)を利用して、全従業員のシフト予定から、勤務終了時から翌勤務時間まで11時間以上の休息時間がない従業員についてアラートを出し、11時間以上休息時間が取れるようにシフト調整を始める。

勤務計画段階では必ず11時間の勤務間インターバルが取れるように事前に調整。ただし、急な欠勤対応等でインターバルが取れなかった場合はそのまま。

・2017年3月

経営トップの代表と勤務間インターバル制度について意見交換。組合としては、8時間のインターバルの規定化、3時間の努力義務の合計11時間の勤務間インターバル。そのために、時短営業店舗の営業時間の変更(8時～1時を9時～24時へ)、24時間店舗の人不足店舗の時短化の要求を考えている。併せて組合員への制度の理解、働き方の意識改革の啓蒙・情報発信を行わなければならないことを伝えた。

後日、代表から全従業員対象に11時間の勤務間インターバルを社内規定に盛り込む。インターバル期間が確保できない場合は、店舗を臨時休業にしてでも従業員に完全にインターバルを取らせるという強い方針が打ち出された。

現在、完全実施に向けて、会社側と協議中。

勤務間インターバル制度の概要(現状)

全従業員対象。勤務終了時から翌勤務時間までは、11時間以上の休息時間を付与するよう努力する。(努力義務)社内規定には規定せず。罰則規定なし。

インターバル時間の長さの根拠

EU(欧州連合)の勤務間インターバル制度の考え方を参考。UAゼンセンの方針に沿った内容。

勤務間インターバル制度が機能する際の手続きについて

社内のジョイフルロジスティックシステムを利用して、店舗の全従業員のシフト予定から11時間のインターバルが取れていない従業員について、子会社社長・エリアマネジャーにメールで通知。シフト作成責任者にシフト変更の命令・指導。シフト作成者が自店舗内で調整。自店舗内で調整つかない場合は、他店舗からの応援を依頼する。最終的には本社から応援を派遣する。

インターバル時間を確保できない場合の措置について

急な欠勤者・残業の対応でインターバル時間が確保できない場合、現在は特段措置を設けていません。

勤務間インターバル制度導入によるメリット・デメリット(組合員等の評価を含む)について

【メリット】

- ・働く者の健康(体・精神)によい影響が出る。
- ・人の募集・採用時にアピールできる。

【デメリット】

- ・急な欠員に対応できていない。
- ・人不足で勤務間インターバルのシフト作成ができない。
- ・努力義務では強制力が弱い。
- ・法律でない状況で社内規定化は厳しすぎる。(守れない場合、懲罰が発生するため。)

以上