

就業規則の見直し



一般社団法人 一歩 とのしろ学童クラブ

【所在地】石垣市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】放課後児童健全育成事業(学童クラブ)
【従業員数】15人(うち非正規8人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

厚生労働省の就業規則モデルを参考に就業規則を作成したが、従業員に浸透せず、規則に従ってもらえない。

昨年、厚生労働省のサイトに掲載されていた就業規則モデルを参考に、1週間かけて正社員とパート用の就業規則を自分で作成しました。けれども、その内容を従業員に浸透できず、規則に従ってもらえない状況でした。従業員に就業規則の重要性を理解してもらうために、専門家と共に、法律に則って作ったことを示したいと思い、今回の事業に参加しました。

また、年間の繁忙差が大きいので、1年の変形労働時間制を活用したいと試しましたが、うまくいかなかったため、アドバイスが欲しいです。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則を見直し。法令に則っているか、現状に合っているかを確認し、削除・追加していく。

既存の就業規則を社労士の方に一つ一つ確認してもらい、法的に問題がないか、当社の働き方に合うように修正するにはどうしたらいいのかなど、見直しが必要な箇所をピックアップしていききました。

中身を深く理解しないまま作った就業規則だったため、抜けている部分や当施設には必要ない部分も多く、それらを現状に合わせて削除・追加していききました。

特にパート用の就業規則は内容が不十分だったので、社労士の方に説明してもらいながら、必要な項目を追加していききました。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した担当者の声

所長
竹内 妙子 さん

既存の就業規則は、法的に問題ないのか分からずとても不安でしたが、専門家に一つ一つ確認できたので、安心できました。従業員にも周知し、安心して働ける環境づくりに努めたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
狩俣 真由美 さん

自社の働き方に合った規程へと見直すことができました。年次有給休暇管理簿の整備や労働条件通知書の交付などにより、社員全員が安心して働き続けられる環境づくりができました。

成果



正規・非正規用の就業規則、育児介護休業規程を整備。年次有給休暇簿を作成。

RESULT

専門家に特に相談したかったのは、就業時間についてでした。これまで就業時間があいまいで、従業員それぞれの要望に応じて就業時間の長さを決めていました。また、繁忙の差が大きいので、1年の変形労働時間制を昨年試してみました。基準を8時間とし、閑散期の勤務時間を6時間、夏休みなど繁忙期は10時間にしてみたのですが、従業員の体力が持ちませんでした。途中休憩を2時間取ることも考えたのですが、施設内に従業員の休憩スペースがなく、自宅が遠方の場合移動に時間がかかってしまい、現実的ではありませんでした。

解決策として、通常の勤務時間制で、早番・中番・遅番など複数のシフトを活用するアドバイスを社労士の方からいただきました。これまで、7時間勤務と8時間勤務の従業員がいましたが、8時間勤務・週2日休みに統一しました。

これまで、雇用の際は簡単な労働条件通知書を渡しており、誓約書や契約書などは作成していません



んでした。けれども、遅刻や欠勤、人員配置の指示などに従わない時があったため、お互いを守るべき義務や権利、解雇の対象についてなど、具体的な内容を書いた雇用契約書を新しく交わすことにしました。

年休については、これまで口頭で申し出ており、日数の管理をしていなかったため、年休管理簿用紙を社労士の方からいただきました。

