

就業規則の整備



株式会社 ホテル共和

【所在地】宮古島市
【職種】宿泊業
【事業内容】宿泊業
【従業員数】30人(うち非正規23人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

古い就業規則と現状にズレがあり、見直しが必要。正社員転換制度を整備し、安定した雇用を実現したい。

正社員の就業規則はありましたが、10年くらい前に一度見直したのみ。内容が古くなっており、就業時間、休暇、定年制度など、雇用契約書や現状とのズレが数年前から気になっていました。

ホテル業はフロント、客室担当、調理、清掃、事務など多岐にわたり、繁忙期によっても勤務時間や休日が異なるため、その見直しが必要でした。

また、非正規従業員の中にはダブルワークの方も多いのが現状です。正社員への転換を図り、安心して長く働ける職場環境づくりをしたいと思い、この事業に参加しました。



取り組み

ATTACH

繁忙期に合わせ1か月変形労働時間制を取り入れた正規・非正規労働者用の就業規則、休業休暇制度を整備。

正社員用の就業規則モデルを基に、新しく就業規則を整備。また、パート用の就業規則がなかったため、非正規労働者用の就業規則も作成しました。繁忙期の差があるので、1か月の変形労働時間制を採用し、現状に合わせた内容に整備しました。

これまで、メンタルケアやそれに伴う休職について労基署などに相談していましたが、人材不足も悩みのひとつであるため、解雇勧告以外の対応を社労士の方と検討。勤続年数に応じた休職期間を決め、休業休暇制度を整備することにしました。



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

マネージャー
池田 隆子 さん

経験豊富な社労士の方に細かく相談でき、当社の現状に応じた提案をしていただいたので、とても助かりました。従業員のニーズに沿いながら、法律に則った内容にできたので安心しました。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
前里 久誌 さん

現状の就業規則が古いため、実態に合った内容に改定し、部署ごとの労働時間も明確にしました。従業員が安心して働ける環境整備は、定着率の向上や新たな人材の確保につながっていくと思います。



成果

従業員のニーズに合わせた就業規則を整備。正社員転換制度を整え、安定雇用につなげる。

RESULT

社労士の方に当社の現状を一つ一つ説明をし、細かいところまで分かりやすく説明してもらいながら整備を進めたので、とても安心できました。約5年前に提出したままの36協定も、新たに提出することができました。

今までは一日単位で有休を取得できましたが、子どもが熱を出した時などは途中退社したいという要望があったため、時間単位に変更したのは、従業員にとって良かったと思います。昨年全従業員の有休消化表を張り出しており、みんなの意識に変化が表れて、お互いフォローしあうようになってきています。パートの方は有休の取得率が低かったのですが、以前より有休の活用をうながしやすくなりました。また、育児介護休業規程も整備できたので、今後活用する従業員も出てくるかと思っています。

これまでも年1回すべての従業員と面談を行っており、希望に応じて有期から無期雇用に、時給か



ら月給になどの対応をしていたのですが、今回きちんとした正社員転換制度を整備しました。早速、希望している従業員もおり、より安定した雇用につながるのではと期待しています。

就業規則などを整備できたので一安心ですが、今後も法改正に伴う修正にタイムラグがないように気を付けていきたいです。

