

就業規則の見直し



伊江島観光バス 株式会社

【所在地】豊見城市
【職種】運輸・郵便業
【事業内容】一般貸切旅客自動車運送事業
【従業員数】26人(うち非正規7人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

昨年、給与体系を大幅に変更したため、それに合わせた就業規則の見直しと、慶弔見舞金を整備したい。

正社員用の就業規則はあるのですが、ほとんど活用していませんでした。これまで見直しをしたことはあるものの、実情にあったものか不明でした。昨年、従業員の給与アップのため、給与体系を大幅に変更したので、それに合わせ、就業規則の見直しを行いたいと思いました。

また、従業員がケガをしたことがあったのですが、慶弔見舞金の制度がなかったため明確なルールがなく、その都度の対応になっていました。このままではいけないと思い、この機会に整備したいと思いました。



取り組み

ATTACH

既存の就業規則と現状との整合性を確認しながら、修正・追加。育児介護休業規程も法改正に合わせて修正。

既存の就業規則を一つ一つ見直し、当社の現状と照らし合わせながら修正しました。その内容が法令に則っているかを確認し、社労士の方のアドバイスを受けながら、必要な部分を追加していきました。

また、これまでは定年を60歳に設定していたのですが、年齢の見直しを検討しました。

育児休業規程はあったのですが、これまで活用した実績はありませんでした。改めて確認すると、内容がかなり古くなっていることが分かりました。近年の法改正に合わせて、こちらも修正・追加していきました。



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

総務兼経理部長
福地 聡 さん

専門知識を持った社労士の方と一緒に、疑問点を解決しながら整備できたので、とても安心できました。処遇改善に取り組んだことが従業員のモチベーションアップにつながることを期待します。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
名城 志奈 さん

慶弔見舞金規程を新たに整備し、対象を正社員だけでなく入社1年以上の契約社員、嘱託社員の非正規従業員も対象とし処遇改善を図り、安心して働ける会社づくりを進めることができました。

成果



慶弔見舞金、定年などを修正・追加した就業規則、育児介護休業規程を整備。

RESULT

一番の心配事だった慶弔見舞金は、正規・非正規共に新しく整備することができました。現在在職している従業員だけでなく、今後採用する可能性のある従業員を想定しながら、支給の種類、対象者、金額などを決めました。

定年はこれまで60歳と設定していましたが、65歳に変更しました。本人が希望した場合は条件などを提示し、双方合意の上で70歳まで、1年更新で延長することに決めました。

育児休業規程は内容が古くなっていたため、法改正に合わせて修正し、これまでなかった介護についても追加しました。

契約してる社労士の方がいるので、これまでは疑問に思ったことを質問する機会があったのですが、回答までにタイムラグがありました。この事業では、毎月、社労士の方に足を運んでいただけなので、それまでに疑問点や質問などをまとめておき、一つ一つ解決することができたのがとても良かったです。



就業規則というのは、本来、自信を持って従業員に開示できるのが理想だと思います。今回、社労士の方と一緒に整備したことで、きちんと内容を理解することができましたし、従業員から質問があった際、きちんと回答できるようになると思います。

今後の課題として、退職金や賞与について、引き続き検討していきたいです。

