

就業規則の整備



合同会社 レストラン海洋

【所在地】名護市  
【職種】飲食サービス業  
【事業内容】レストラン・居酒屋および飲食店の経営、不動産の売買・賃貸および管理  
【従業員数】30人(うち非正規30人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

**パート・アルバイトを含めた従業員が増え、2019年に法人化。それに伴い、就業規則を整備したい。**

名護の地で40年以上、飲食業を営んできました。現在の従業員はすべてパートや学生アルバイトなど非正規ですが、人数が増えたこともあり、昨年、法人化しました。法人化に伴う手続きを税理士の方をお願いしたところ、就業規則の整備など、労務関係もきちんと整えた方が良いとアドバイスを受けました。

何を参考にして、どのように作成するのか全く分からないため、専門家のアドバイスが欲しいです。



取り組み

ATTACH

**明文化したルールがないため、労基法の基本から勉強。就業規則モデルの条文の説明を受けながら修正。**

これまで、従業員の処遇や勤務上のルールについて、明文化したことはありませんでした。お客さんに迷惑をかけず、基本的な仕事をきちんとこなしていれば、特に厳しく指導することはありませんが、パートや学生アルバイトだけで運用しているため、責任の所在や働きがいが希薄になりやすく、定着率が上がりにくくなっています。そこで、正規雇用化を進めるための具体的な条件などを整備しました。

今回、労基法の基本的な考え方などを社労士の方に教えていただき、就業規則モデルを基に各条文を説明してもらいながら、進めていきました。

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

代表  
上間 政勝 さん

今まで頭では分かっていたつもりでも、文章化して改めて気づくことが多く、とても勉強になりました。今後は就業規則に沿った運用を行い、従業員のニーズに応じていきたいです。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
宇野 一博 さん

有期契約の短時間勤務の従業員が多く、就業規則が未整備であることから、今回、就業規則を作成。社長の強い意志で正規雇用転換規定を盛り込み、働きがいや定着率の向上を目指しました。

成果



**現状とすり合わせながら、非正規用の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。**

RESULT

従業員は、短期アルバイトを含め全員非正規。給与は時給制ですが、調理師などは月給制。これまで有給はなく、勤務日数や勤務時間は本人の希望によってシフトを決めていました。病欠の場合、時給制の従業員はそのまま欠勤扱いで、月給制の従業員は月3回までの休みを認めていました。

このような当社の現状を踏まえ、法律と照らし合わせながら、就業規則を修正していきました。

これまで慣例に行っていた慶弔休暇を特別休暇として、有給にて採用。有給休暇の計画的付与制度や5日間の取得義務化を明確にしました。

給与は、周りの店舗とのバランスも考えながら、少しでも多く支給できるようにしてきました。勤続年数や仕事ぶりを見ながら、会社の判断で決めており、明文化したルールはありませんでした。今回、現状の支給状況を改めて整理し、賃金規程としてまとめました。

現在いる従業員は学生の他、Wワークの方も



多いです。従業員数が多いため、人材不足は深刻ではありませんが、今後、従業員が安心して働くことができ、定着率の向上につながるよう、正社員転換制度も整備しました。

処遇改善の一環として、育児介護休業規程を整備しました。当社のように非正規ばかりの場合でも、条件が合えば取得できる仕組みを教えてくださいましたので、今後活用できればと思います。

