

就業規則の整備



### 有限会社 がなは運送

【所在地】名護市  
【職種】運輸・郵便業  
【事業内容】運送業  
【従業員数】15人(うち非正規3人)

## INTERVIEW



### 課題

#### PROBLEM

**従業員が増えて労基署からの指導もあり、就業規則の作成が急務。労働時間の見直しもしたい。**

従業員が増えて10人以上になったため、そろそろ就業規則を整備しなければと思い、行政書士に依頼していましたが、完成に至りませんでした。やはり専門家の力が必要だと痛感し、この事業に参加しました。

また、人材の定着・確保がなかなかできず、人員不足のため長時間労働になりがちでした。この機会に、専門家のアドバイスをもらいながら、早く改善したいと思いました。



### 取り組み

#### ATTACH

**1か月変形労働時間制を採用し、1日7時間、週40時間、休日月6回に設定。固定残業手当を支給。**

社労士の方から提示された就業規則モデルをたたき台に、当社の現状を踏まえながら新しく作成しました。一番重視したのは、労働時間に関する箇所です。基本は1日8時間労働ですが、運送業は朝が早いため、当社では1日7時間、週40時間、休日は月6回に設定しました。人材不足もあり、すぐに週休2日制の導入は難しいため、1か月の変形労働時間制を採用しました。

また残業代については、固定残業手当として支給し、上回る分は別途支給と明記しました。

### 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

営業・事務  
津波 愛李 さん

これまで就業規則がないことや、長時間労働が気になっており、とても不安でした。今回の取り組みで労基署への届け出も無事に終わり、会社も従業員も安心できる職場になったと思います。



#### 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

従業員は10名以上ですが就業規則がありませんでした。長時間労働が常態化しており、従業員の定着も大きな課題。長時間労働の是正が図られることにより、定着率向上につながるものと確信しています。

### 成果



## 正規・非正規用の就業規則、正社員転換制度、育児介護休業規程を整備。

#### RESULT

社労士の方と一つ一つ確認しながら、まずは正社員用の就業規則を整備し、それを基に非正規用を整備。今後希望者がいた場合に備え、正社員転換制度も整備しました。

運送業という仕事柄、安全運転に関する項目は特に確認をしながら進めていきました。これまで、同じ社員が何度も事故を起こしたことがあり、事故に関する費用の全額を会社が負担していたのですが、社労士の方と相談をし、交通法規の順守と事故を起こさないための運転者の心得、そして事故の起こした際の費用負担の割合について明記しました。

固定残業手当を支給することにしましたが、担当する顧客ごとに残業時間が異なるため、従業員一人一人、個別に固定残業時間を設定しました。

健康診断は年1回実施しており、ほとんどの従業員が受診していますが、過去には受診をしない方もいて、持病があることがのちに発覚したため、



受診義務についても就業規則に明記しました。

これまで、育児介護休業について明文化されたルールはありませんでしたが、過去に、男性従業員が育児休業したいと要望があり、対応しました。今回、初めて育児介護休業規程を整備し、従業員にも周知することができたので、今後活用できると思います。

