

就業規則の整備



沖縄荷役サービス株式会社

【所在地】那覇市
【職種】運輸・郵便業
【事業内容】一般港湾運送事業、貨物利用輸送事業、倉庫業全般に関する事業、通関業、他
【従業員数】102人(うち非正規42人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

入社後の試用期間にあたる臨時職員用、雇用延長終了(65歳)後に再雇用した職員用の就業規則を整備したい。

当社は、入社する従業員のほとんどは、入社後約3か月間は臨時職員扱いです。その後、毎年3月までの有期雇用の契約社員となり、毎年4月に契約更新をしています。また、契約社員のうち勤務態度や積極性などを参考に、正社員登用を行っています。その他、雇用延長終了後の再雇用者なども臨時職員として扱っています。

臨時職員で入社し、契約社員、正社員へキャリアアップする仕組みは成立していますが、臨時職員・無期社員の規程がありません。今後増えていくであろう多様な雇用形態に対応、整備していきたいです。



取り組み

ATTACH

改めて見直した正社員用・契約社員用の就業規則をたたき台に、臨時職員用の就業規則を整備。

契約社員用の就業規則は2018年に作成し、正社員用の就業規則は2019年に見直しを行っていました。つい最近、整備や見直しをしたので内容は問題ないと思っていたのですが、社労士の方と一つ一つ確認したところ、運用と就業規則のズレが多くありました。特に定年や再雇用などに関してあいまいな表現もあり、法令に則って細かく修正してきました。

まずは正社員用・契約社員用の就業規則を改めて見直し、その後、契約社員用就業規則をたたき台に、臨時職員用の就業規則を作成しました。

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
総務部 部長 照屋 寛勝 さん
総務部 総務課 主任 宮里 千賀子 さん



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

専門家と丁寧に見直しを行ったことで、あいまいな表現をきちんと修正できました。解釈上で運用が異なることもなく、ルールを明確化できたことが大変良かったです。

今回、臨時職員就業規則を整備する中で、法定の年次有給休暇に加えて引当休暇や病気休暇などの特別休暇制度を導入し、非正規従業員の処遇改善を行なうことができました。

成果



各雇用形態の定義・期間上限・定年を整理し、次のステップにつながる就業規則を整備。

RESULT

昨年から労働契約法により発生している無期雇用者の取り扱いについて検討が必要と感じており、就業規則を整備する必要があると感じていました。当社では65歳まで再雇用をしていますが、65歳以上でも再雇用を希望する従業員もおり、その再雇用の方はどの分類に当てはまれば良いのか、処遇があいまいになっているのも気になっていました。

そこで、社労士の方と共に、正社員・契約社員の現状を整理しながら臨時職員の処遇を明確化。臨時職員は、入社3か月、65歳以上、短時間勤務、その他の従業員と決めました。契約社員の就業規則と照らし合わせながら、臨時職員の基本給、賞与、年次有給休暇、特別休暇などを確認し、条文へ落とし込みました。有期・無期契約社員、有期・無期臨時社員ごとの定義と期間上限、定年を定め、雇用状況を整理しました。また、臨時職員だけでなく雇用延長者(60歳~65歳)も無期転換規程を作り、必要な届け出についても確認しました。



今回の取り組みでは、非正規労働者の処遇改善だけを目的とせず、キャリアアップの道筋が見え、モチベーションの向上・維持につながる制度になるように努めました。より明確にルール作りができ、将来に向けて早めに準備できたのが大変良かったです。

