

就業規則の整備



株式会社 みやぎ農園

【所在地】南城市
【職種】卸・小売業
【事業内容】青果物卸販売業、養鶏業、食品加工業など
【従業員数】22人(うち非正規11人)

INTERVIEW



課題

PROBLEM

個人農家から規模が大きくなり、法人化。専門家のアドバイスを受けながら、就業規則を整備したい。

当社は個人農家からスタートし、徐々に従業員が増えて規模が大きくなり、法人化していきました。ですが、まだ個人農家時代の観点が残っている部分もあり、労務管理に詳しい方の意見を聞きながら、客観性を持った適正な管理をしたいという気持ちがありました。

これまで特にトラブルもなかったのですが、今後に備え、今働いている従業員、そして新しく入社する方たちがより安心して働ける会社になるために、法令に則った就業規則などを整備する良い機会ではと思い、この事業に参加しました。



取り組み

ATTACH

季節によって繁閑の差が激しく、天気にも大きく左右される労働時間。それを見越した規程が必要。

自分たちで調べて参考にしていた就業規則はあったのですが、特に活用したことはなかったので、社労士の方にいただいた就業規則モデルをたたき台に、新しく作成しました。これまで、従業員を雇う際には労働条件通知書を渡していたので、その内容や現状と照らし合わせながら進めていきました。

当社は農業関連なので、季節によって繁閑の差が激しく、また天気にも大きく左右されます。それを見越した労働時間の規程はどのようにしたら良いのか、社労士の方に相談しました。

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

代表取締役
小田 哲也 さん

何でも相談しやすい社風のため、これまで、従業員からの要望は話し合いで対応していたのですが、ルールを明文化し、お互いに再確認できる就業規則を整備できたのは良かったと思います。



アドバイスした専門家の声

社会保険労務士
水澤 孝一 さん

沖縄の地域と文化を大切に取り組んでいる農業と、そこから生み出される農産物や加工品等の製造・販売まで事業形態が異なる中で、その特徴を生かせるように一緒に取り組みました。

成果



現状を踏まえて、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備し、ルールを明文化。

RESULT

勤務時間について1か月単位の変形労働時間制を検討しましたが、自然条件に労働形態が影響を受ける農業部門は「労働時間・休憩・休日」の規程は適用除外されるとアドバイスをを受け、変形労働時間制は採用しないことになりました。農業部門以外の経理・総務などの部門は残業時間が発生するため、1か月単位の変形労働時間制を取り入れた上で固定残業制度を取り入れ、生産性アップを図ることを今後検討していきます。

これまで出産を機に休業する従業員もいましたが、特にルールはなく、本人の希望を聞きながら話し合い、復職していました。今回、育児介護休業規程モデルを参考にしながら、育児短時間制度や介護短時間制度の時間設定も入れ、新しく作成しました。また、現状を確認しながら賃金規程も作成しました。

社労士の方から他企業の事例を伺い、普段は必要性を感じなくても、何かトラブルがあった時



こそ指針となる物が必要で、暗黙の了解で進めてきたことをきちんと明文化することができました。これまで、何か困ったことがあったらすぐに相談できる風通しの良い社風が当社の魅力だと思うので、その良さは失わず、今後は就業規則をベースに話し合い、より働きやすい職場づくりに努めたいと思います。

