

派遣相談事例 01

宮崎県働き方改革推進支援センター

| 事業所業種 | 製造業 | 従業員数 | 23名 |
|---|-----|------|-----|
| 1. 相談案件、事業所の課題 | | | |
| <ul style="list-style-type: none">・ 時間外労働の是正・ 現行法及び現状の就労実態に即した就業規則の見直し・ 雇用形態ごとの就業規則の整理と周知 | | | |
| 2. 今までの取り組み | | | |
| 就業規則は随時改訂しているものの、従業員に分かりづらいものになっている。 | | | |
| 3. 専門家の改善提案 | | | |
| (1) 就業規則について、①派遣社員等の非正規雇用労働者の就業規則、②パワーハラスメントの規定、③新設手当を盛り込んだ給与規定の見直しを提案。 | | | |
| (2) 就労実態に則していない一年変形労働時間制とフレックスタイム制の併用を廃止し、コアタイム有りのフレックスタイム制の導入と、それに伴う新たな36協定の締結を提案。 | | | |
| (3) 新制度の適正な運営や、事務量の削減、各支店の就労時間の把握、長時間労働の是正、勤務間インターバル等の管理の為に、クラウド型勤怠管理システムの導入を提案。 | | | |
| 4. 提案後の事業所の取り組み | | | |
| 専門アドバイザーの提案を受け下記を実施 | | | |
| <ul style="list-style-type: none">① 雇用形態ごとの適切な就業規則の見直し② 時間外労働の実態把握と改善策検討③ フレックスタイム制の対象者の選定④ 新たな36協定の作成 | | | |
| その上で、特別条項付の36協定を6月20日に締結し届出。ただし、2年後の4月1日以降は今回締結する特別条項は締結できなくなり、単月、年間以外にも複数月の平均などの時間外労働の上限が設けられることになるため、適宜長時間労働を是正していくこととした。 | | | |
| 5. 改善効果・見込み | | | |
| 就業規則の改訂として、新たなフレックスタイム制やパワーハラスメントの規定、新設手当を含む給与規定等を盛り込み、さらに雇用形態ごとの適正な就業規則を6月21日付で施行、9月7日届出。就労実態に則したフレックスタイム制の導入により、労働生産性の向上及び時間外労働の是正が見込まれる。 | | | |
| クラウド型勤怠管理システムについては、新制度を一定期間運用し、改めて課題を洗い出してから導入検討することとした。 | | | |