

取組事例(2020年)

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・ 休職制度	教育訓練	その他
○	○	○	○		○		

基本情報

企業名	広島電鉄株式会社
業種	運輸業
都道府県	広島県
従業員数 (2020年7月時点)	正社員：1,742名 パートタイム・有期雇用労働者：110名
事業概要	鉄・軌道（電車）事業、自動車（乗合バス）事業、不動産事業

取組のポイント・概要

背景	・バス部門の赤字拡大への対策として、2001年に運転士の契約社員制度を導入したが、結果的に正社員との労働条件の違いをめぐり職場の不満が年々増加。同じ運転士業務を行う正社員と契約社員（正社員Ⅱ）の労働条件の統一が課題として浮上。
----	---

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
基本給①	契約社員（正社員Ⅱ）は、日給月給（昇給無し）	2009 職種別賃金制度導入（契約社員（正社員Ⅱ）の正社員化）
賞与	契約社員（正社員Ⅱ）は年間2.0か月を基本	2009 職種別賃金制度導入（契約社員（正社員Ⅱ）の正社員化）時に、正社員の水準に引き上げ
退職金	契約社員（正社員Ⅱ）は、支給無し	2009 職種別退職金制度導入（契約社員（正社員Ⅱ）の正社員化）
基本給②	シニア社員は、時給ベースで正社員水準を下回る（正社員初任給水準との開き有り）	2017 時給ベース金額を正社員初任給水準に引き上げ
手当	時間外手当 125%	2017 正社員と同一割合（127%）に引き上げ
休暇	特別休暇（慶弔休暇含む）適用無し	2017 正社員と同様に特別休暇（慶弔休暇含む）を適用

効果	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の不満を解消できた。 ・結果的に非正規問題の解消に取り組み、一定の均等・均衡待遇への対応ができた。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

- ・バス部門の赤字拡大対策としてバス部門の分社化の提案に労組が反発。代替策として運転士の「契約社員制度」を導入（2001年）したが、その後の景気の好転などもあり、採用競争力が徐々に低下。
- ・同じ運転業務を行うのに、正社員と労働条件が異なることに対する不満。（不本意非正規）
- ・契約社員制度は、正社員若年層にとっても不満な制度（月例ベースでは契約社員よりも賃金が低い）。更には、管理者等となっても格差微少な当時の賃金制度への不満も相まって、職場に将来に対する不安や処遇に対する不満が増大。
- ・輸送の安全を確保するためにも職場の不安や不満の解消が急務であると労使で共通認識を持った。
- ・「運転業務に求められるものは同じ」の認識に基づき、「同一労働同一賃金」をキーワードに職種別賃金制度を導入（2009年）。

※「正社員Ⅱ」：契約社員で入社後、3年経過以降に試験により無期雇用契約になった者

待遇の改善状況の詳細

【月例本給】

- ・一部ベテラン社員の賃金カットを含む、新たな職種別賃金制度を導入。これにより、契約社員（正社員Ⅱ）について正社員化が図られ、日給月給（昇給なし）から、正社員と同一の（号俸給）支給基準適用へ。
- ・ベテラン社員の救済のために、併せて定年年齢を引き上げ（65歳定年制への移行）。これにより65歳未満のシニア社員（運転士、車掌：定年退職後再雇用者、最長66歳まで）は正社員となり、時給ベースで正社員に比して低い水準（昇給なし）にあったところ、60歳到達時本給の8割の水準に。
- ・65歳定年制への移行後のシニア社員（65歳以上）については、時給ベースで正社員初任給水準を確保するも、経年経過の中で正社員水準との開きが生じたことを受け、2017年に行ったシニア社員制度の拡充（車掌、運転士以外の職種にも対象を拡大、最長で70歳まで勤続可能に）に際し、時給ベース金額を正社員初任給水準に引き上げ。

【賞与】

- ・新たな職種別賃金制度導入時の正社員化により、契約社員（正社員Ⅱ）の支給基準（年間2.0カ月）について、正社員水準に引き上げ。

【退職金】

- ・新たな退職金制度（職種別運用）の導入（2009年）により、支給対象外であった旧契約社員（旧正社員Ⅱ）について、退職金の支給が実現。

【時間外手当】

- ・シニア社員の法定労働時間外手当の支給割合（125%）について、正社員と同一割合（127%）に引き上げ（2017年）。

【特別休暇】

- ・シニア社員の福利厚生制度として、「特別休暇（慶弔休暇含む）」を正社員と同様に適用（2017年）。

取組による効果

- ・早期に会社が抱える非正規問題の解消に取り組めたことにより、雇用形態をシンプル化し、一定の均等・均衡処遇への対応を行うことができた。
- ・結果的に、更なる多様な働き方の推進に繋がり、2017年には「短時間正社員制度」を導入。育児や介護をはじめとする事情に応じて、幅広い年代（30代～60代）が選択・利用中。