

短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇に関する取組事例

パートタイム・有期雇用労働法の施行にむけて、県内企業が取り組んだパート・有期雇用労働者の待遇改善に関する取組事例です。

同一労働・同一賃金に向けた取組の点検等にあたり、ご参考としてください。

なお、不合理な待遇差か否かの判断は、待遇の性質・目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮してなされるものであり、個別の事情に応じて、判断されるものであることにご留意ください。

新潟労働局雇用環境・均等室

1. 基本給・昇給

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	501人以上		正社員と同程度の責任・立場の者は、基本給を引き上げ	一部の有期雇用労働者の中には、一定の責任のある役職についている者がおり、責任の度合いに応じて基本給の単価を引き上げた。
建設業	501人以上	評価加算給なし	評価加算給を正社員と同じ基準で支給	
製造業	301～500人	各地域の最低賃金を参考に個別設定	時給レンジを策定し、能力により昇給を行う	有期雇用労働者の基本給は個別設定していたため、給与レンジを作成。正社員に近い働き方をしている準社員については、正社員の標準基本給をもとに時給額を策定し、不合理な待遇差は解消した。アルバイト・パートについては、業務内容が異なるため、不合理な待遇差はなかったが、全体的な時給のベースアップを実施し待遇の向上に努めた。
製造業	301～500人	定年後再雇用する嘱託社員は契約更新時に減給	契約更新にあたっての減額を廃止	嘱託契約更新の都度、減給としていたが、減額なく更新することとした。
製造業	100人以下	等級に準じて一律同額	下限時給の底上げと職務に合わせた等級の見直し	
卸・小売業	101～300人	原則として、勤続年数等に係わらず職種毎に基本給は同額	業務範囲・量を勘案し、同職種の正社員の平均時間給を元に基本給を改定	
専門・技術サービス	301～500人	人事評価による評価加算はなし	一契約期間中の人事評価により、評価加算金を支給	
医療・福祉	501人以上	定期昇給なし	人事考課を用い、年度ごとに時給、基本給の見直しを実施	正社員以外にも人事考課を用い、基本給、時給の見直しを実施
医療・福祉	301～500人		職種ごとに定めている号俸表の底上げ	
医療・福祉	301～500人	定期昇給なし	給与表を作成し、定期昇給あり	臨時職員には定期昇給はなかった。(数年毎に昇給はあった)毎年2,500円程度昇給するよう改正した。
医療・福祉	101～300人		パートの時給単価引上げ	介護士例 950円⇒1,100円など
医療・福祉	101～300人	日給制	月給制	有期フルタイムの日給制を職種別給与表を制定し、月給制へ変更。定期昇給および昇格を明確にした。

2. 通勤手当・出張旅費

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	501人以上	通勤手当は、正社員とは異なる基準で支給(単価×就労日数分)	正社員と同一の基準で支給	正社員とパート労働者(契約労働者)では、通勤費補助制度が別であったため金額が違っていたが、制度を正社員と同一にすることで待遇差を解消した。
運輸業	501人以上	通勤手当は、日給者には支給していない	日給者も支給対象(出勤割合に応じた割合)とした	通勤手当は、雇用形態にかかわらず支給すべき手当であることから、日給者には出勤日数に応じた割合で通勤手当を支給することとした。
卸・小売業	501人以上	アルバイトは通勤手当の支給対象ではなかった。	2020年4月勤務分から正社員と同一の基準で支給	アルバイトも支給対象とし、どの社員区分でも同じ支給基準とした。
卸・小売業	101～300人	通勤手当の上限15,000円/月であった。	通勤手当の上限20,000円/月とした。	
卸・小売業	101～300人	通勤手当支給なし	勤務日1日当たり定額を支給	
卸・小売業	101～300人	アルバイト職員は、自転車通勤手当の支給なし	他の雇用形態と同一とした	
卸・小売業	101～300人	パート・有期雇用労働者には通勤手当の支給なし	正社員の基準をもとに勤務日数に応じて支給	正社員は基準に基づき手当を支給しているが、パート・有期雇用労働者は支給されていなかった。通勤することには変わりがないため支給することとした。但し、正社員と比べ勤務日数が少ない場合は平均勤務日数に応じて支給することとした。
生活関連サービス、娯楽業	501人以上	通勤手当は、公共交通機関の利用者には地区別に定めた手当額を一律支給	正社員と同一の基準で実費分(定期券含む)を支給	パート、アルバイトの電車・バス利用者は、地域により設定した単価の基づき一律に支給していたが、正社員と同様に実費分の支給(定期券含む)とした。
医療・福祉	301～500人	パートの通勤手当なし	月の勤務日数に応じ支給	パート職員への支給はなかったが、月の労働日数に応じ支給するよう改正。基準額は正規職員と同額。
医療・福祉	101～300人	通勤手当は支給基準が明確に定められていない	正職員と同一の基準で支給	パート職員に対する支給基準はなかったが、正職員と同様の支給基準(通勤距離に応じて)とし、通勤手当を支給することとした。
医療・福祉	101～300人	パートの通勤手当の支給限度額は、正社員よりも低い。	支給限度額を正職員と同一の基準とした	
複合サービス業	101～300人	アルバイトは、通勤手当の支給なし	正職員及び臨時・パート職員と同様の支給基準とした	アルバイトには正職員等と同様の支給基準にて支給することとした。
複合サービス業	301～500人	パート職員は、通勤手当支給なし	1kmあたり20円で支給	正職員と臨時職員に支給していた通勤手当は、パート職員には支給していなかった。不合理な待遇差の解消にあたり、正職員と臨時職員は業務で自家用車を使用することがあるが、パート職員はその必要がないことを考慮し、パート職員の支給額は1kmあたり20円とした。
複合サービス業	101～300人	【出張手当】 正職・臨時職員のみ対象	パートも対象とした(該当者あれば)	

3. その他の手当等

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	501人以上	現場手当・営業手当・資格手当・作業所長手当なし	正社員と同一の基準で支給	
製造業	501人以上	家族手当は、正社員のみを支給(該当者)	全社員に支給(該当者)	正社員のみを支給していた家族手当を、扶養する家族に応じ全社員に支給するように改善した。
製造業	301~500人	時間外手当割増率、交代勤務手当額は、正社員と異なる。特殊作業手当、時差出勤手当は支給していない。	正社員と同一の基準で支給	正規社員と差があったり、支給対象外としていたため、全て正社員と同一にした。
製造業	100人以下	職務手当を、責任の範囲に応じて特定者にだけ支給	職務に応じて時給に加算して支給	
宿泊業・飲食サービス	101~300人	食事手当は、パートアルバイトに支給なし	1日一食分の食事を現物支給	正社員には月額6,000円を支給していたが、パートアルバイトには食事手当の支給がなかったので、1日一食分を支給することとした。
医療・福祉	501人以上	住宅手当、家族手当は、不支給	正規職員と同一の基準で支給	パート・有期雇用労働者の給与規程には、通勤手当、特殊勤務手当(早・遅出、夜勤等)以外の支給は不支給としていたが、給与規程の見直しを行い、不合理な待遇差を解消した。
医療・福祉	501人以上	特技手当は不支給	正規職員と同一の基準で支給	医療・福祉関連の公的資格等を有し、法人が認めた職務に従事している正職員へは支給していたが、給与規程の見直しを行い、パート・有期労働者も支給することで、不合理な待遇差を解消した。
医療・福祉	501人以上	扶養手当、住宅手当は、嘱託職員・常勤臨時職員・非常勤臨時職員は支給無し	嘱託職員・常勤臨時職員に正規職員と同一に支給。非常勤臨時職員は、基準単価に対象期間の勤務時間数を乗じた金額を支給	正規職員以外は支給していなかったが、常勤臨時職員及び嘱託職員については正規職員と同一の扱いとした。
医療・福祉	301~500人	住宅手当は、一律2,000円を支給	正規職員と同一の基準で支給	有期フルタイム労働者は一律2,000円であったが、正職員と同一の支給とした(自宅2,000円、賃貸14,000円)
医療・福祉	101~300人	資格手当は、正規職員のみを支給	有期雇用社員・定年再雇用社員にも正規職員と同一の基準で支給	有期フルタイムや定年後再雇用者には資格手当が支給されていなかったが、正職員と同額の資格手当を支給することにした。
医療・福祉	101~300人	資格手当は、パートに支給なし	正規職員と同一の基準で支給	1月168H勤務を基本とし、短時間勤務者には勤務時間に応じて支給。(84Hで半額支給)
複合サービス業	501人以上	職務手当の支給なし	一定の責任を負う臨時職員に職務手当を支給	臨時職員を施設長とした場合は、職務手当を支給することとした。
複合サービス業	301~500人	超過勤務手当は、1日8時間を超える時間数×時間当たりの基本給×1.25	正社員と同一の基準で支給	正社員と同様に、所定労働時間(7.5H)を超える時間数とした
複合サービス業	101~300人	所定労働時間超から8時間までの時間外割増支給は、正規及び臨時職員(嘱・準含)のみ	正規職員と同一の基準で支給	
複合サービス業	101~300人	被服手当は、正規職員のみが対象	正規職員と同一の基準で支給	

4. 賞与

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
製造業	501人以上	正社員及び一部のパート・有期雇用労働者のみに支給	すべてのパートタイム・有期雇用労働者に支給	パート・有期雇用労働者の業務内容等を勘案し、2020年より賞与を支給し、待遇差を改善した。
製造業	301～500人	なし	定額支給	有期雇用労働者は賞与支給がない条件であったが、賞与の支給を行うように改善した。支給基準は、正社員は人事考課の結果を用いた評価係数をかけて算出するが、人事考課を行わない有期雇用労働者は定額での支給とした。
製造業	301～500人	基本給に係数を乗じ支給	正規社員同様、考課・テーブル式の支給	
製造業	301～500人	なし	有期社員用の、評価による3段階の賞与制度を作った	支給対象外としていたが、支給対象とした。同時に非正規社員用の評価制度を導入し、働きに応じた金額を支給する。(A評価7万円、B評価5万円、C評価3万円)なお、短時間のパートタイム社員は正社員の所定労働時間を分母にして按分して支給する。
卸・小売業	501人以上	嘱託社員、60歳以上のパートナー社員は賞与の支給対象ではなかった。	2020年夏期賞与から支給対象	
医療・福祉	501人以上	なし	パートの支給基準を統一し支給	パート労働者の賞与は、これまで各施設ごとの裁量によって支給され、同じ雇用区分で支給額が定額または不支給もあった。責任の度合い、貢献度等から考慮すると正職員と同額とはいかないが、法人内での支給の統一ルールを図り対応した。
医療・福祉	301～500人	パートへの支給無し	週20時間以上のパート職員に全体業績分を支給した	正職員に支給している賞与の内訳(業績配分0.5～1.0月分)を人事評価による配分(0.25～0.55月分)と全体業績による配分(0.4月分×予算達成率)に整理し、パート職員に支給していなかった賞与を令和2年度夏季(7月)から開始した。
複合サービス業	501人以上	賞与支給率について臨時職員は正規職員の70%を支給	正規職員の支給率と同一とした	臨時職員には賞与支給にあたり、賞与支給率を正職員の70%としていた。これを同率とすることで待遇差を解消した。
複合サービス	301～500人	支給なし	フルタイムの契約職員と同様に支給することとした	フルタイムの有期・無期の契約職員には、正職員の2分の1程度の賞与を支給していたが、短時間の契約職員には支給していなかったため支給することとした。

5. 福利厚生

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	501人以上	健康診断、人間ドックの費用補助	健康診断、人間ドック、がん検診費用補助の拡大	人間ドック費用の上限額を正社員と同額まで引き上げた。又、がん検診、女性特有のがん検診についても補助枠を拡大した。
製造業	501人以上	慶弔休暇見舞金制度なし	契約社員、定時従業員、エルダー社員も正社員と同一の制度を適用	社員・契約社員・定時従業員・エルダー社員の慶弔見舞規程を一本化した。
製造業	301～500人	慶弔休暇見舞金制度なし	正社員と同一の制度を適用	正規社員と差があったり、支給対象外としていたため、全て正社員と同一にした。慶弔休暇の付与、レクリエーション費用(年5,000円)の支給
製造業	301～500人	社員割引購入制度なし	正社員と同一の制度を適用	有期雇用労働者を対象外としていた、社員割引購入などの制度の対象とした。
運輸業	501人以上	結婚祝い金は、正社員・再雇用社員のみが対象	有期・無期フルタイム社員も対象とした	契約社員は対象外としていたが、月給制のフルタイム契約社員については正社員と同様に祝金支給対象とした。

6. 休職制度

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	501人以上	【休職期間】2ヶ月	休職期間6ヶ月	病気治療にあたり離職するしかなかったが、休職期間を延長することで、復職の可能性が高まる。
金融・保険業	501人以上	【私傷病休職制度】なし	パートタイマー・臨時・嘱託・無期転換社員の私傷病休職制度を新設	パートタイマー・臨時・嘱託・無期転換社員の私傷病休職制度を新設し、私傷病による休職期間1ヵ月分は賃金全額を、休職期間2ヵ月分は賃金の2割を支給とするよう改正。
複合サービス業	501人以上	【休職制度】なし	臨時職員の休職制度を新設	
複合サービス業	101～300人	【事故・療養休職】なし	事故・療養休職制度の新設	

7. 休暇制度

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
建設業	301～500人	【慶弔休暇等】 慶弔休暇等の一部は、社員と基準が異なる。	正社員と同一の基準で付与とした	
製造業	301～500人	【慶弔休暇】 制度がなかった	正社員と同一の基準で付与とした	
製造業	301～500人	【特別休暇】なし	一部休暇を除き、正規社員と同様の休暇取得可	
運輸業	501人以上	【忌引休暇】 半日分の賃金額を補償(正社員は1日分)	正社員と同一の1日分とした	忌引休暇取得時の賃金補償について、正社員は1日分を支払うのに対し、契約社員(有期・無期)には半日分の支給となっていた。この待遇差は合理的とはいえないことから、契約社員についても1日分を支給することとした。
卸・小売業	101～300人	【生理休暇】 月1回の取得が可能だが無給	正社員と同じく有給とした	
金融・保険業	501人以上	【慶弔休暇】 パートは休暇の付与はされているが無給	「結婚休暇」「忌引休暇」について有給とするよう改定	慶弔休暇の付与及び有給の保障は、パートタイマーのみ休暇の付与はされているが無給の対応となっていた。そのため今回パートタイマーについても特別休暇「結婚休暇」「忌引休暇」について有給とするよう改正した。
生活関連サービス、娯楽業	501人以上	【慶弔休暇(喪)】なし	正社員と同一の日数付与とした(勤務日数に応じて変動あり)	正社員と同日数勤務者(月間22日以上)は、正社員と同日数を付与することとした(2～5日間)。月間17日以上の場合1～3日、月間17日未満の場合は、勤務日の振り替え対応とし、振り替え不可の場合は月間17日以上勤務者同様とした。
生活関連サービス、娯楽業	501人以上	【リフレッシュ休暇、記念日休暇、入社6か月休暇】なし	正社員と同一の日数勤務者には、同一の日数を付与	それぞれ7、2、6日を付与。
教育、学習支援業	501人以上	【特別休暇(結婚、配偶者の出産)】 対象外	常勤職員と同一の基準で付与	規程を新設。取得可能期間、日数等について常勤職員と同一とした。
教育、学習支援業	501人以上	【特別休暇(保育時間、子の看護、家族の介護)】 無給	常勤職員と同一の基準で支給	無給の休暇から有給の休暇に変更。取得可能期間、日数等について常勤職員と同一とした。

8. 教育訓練

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
製造業	301～500人	安全衛生、担当以外の研修は受講の対象外	原則、受講資格は正社員との基準とした	受入教育、安全教育以外は非正規社員は受講の対象外としていたが、階層別教育などを除き、原則受講対象とする。(自己啓発支援制度、立候補制研修への参加)
卸・小売業	301～500人	電話応対研修は新入正社員のみ実施していた	正社員と同様に外部講師を招いて電話応対研修を実施した	
医療・福祉	501人以上	パート職員が不在の時間帯(業務終了前等)に開催	パート職員も参加できる時間帯(日中)に開催	
医療・福祉	301～500人	必要最小限の内容	正職と同一にした	直に意見を聴くことで、コミュニケーション及び信頼関係を構築することができた。

9. 退職手当

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
製造業	501人以上	なし	定年時20年以上勤続の契約社員へ支給	定年退職時に勤続年数が20年以上の契約社員に退職慰労金を支給することとした。
複合サービス	301～500人	退職金支給なし	フルタイムの契約職員と同様に支給することとした	賞与と同様に支給することとした。

10. その他

業種	規模	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する待遇の状況		待遇の改善状況の詳細
		取組前	取組後	
製造業	501人以上	【永年勤続表彰】 正社員、一部の有期雇用労働者を対象	パートタイム・有期雇用労働者も対象	全社員を対象にするように改善した。
医療・福祉	301～500人	【確定拠出年金】 事業主負担の掛金は、正職員は基本給の3.3%、常勤職員は基本給の2.1%を設定。	常勤職員の事業主負担の掛金を改正。	不合理な待遇差であると判断し、正社員と同一の「基本給の3.3%」に変更した。