

大阪における同一労働同一賃金取組事例（令和2年11月まとめ）

中小企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
A社	測量業	中小	法改正に関する親会社の情報発信から経営陣の決断があり、短時間労働者等非正規社員（フルタイム有期含む）の待遇の見直しに取組んだ。	傷病欠勤時の給与保障	対象外	<p>社員同様の要件を満たし、かつ原則1年以上雇用実績がある場合に、傷病欠勤時の給与支給</p> <p>*断続的な場合：2か月まで全額支給、3～6か月まで半額支給、7か月以降全額不支給</p> <p>*連続的な場合：2か月まで全額支給、3か月目は半額支給、4か月目以降は支給停止（病気休職へ移行）</p>	制度改正後に利用者が出ており、非正規労働者の定着促進につながることを期待している。
				病気休職	対象外	原則3か月までの病気休職制度を新設	

大企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
日通・NPロジスティクス株式会社	物流サービス業	大	パート・有期法施行に向けて、すべての待遇の目的・性質を整理し、正社員との差を洗い出したうえで、労働組合とも協議を行い、原則としてすべての休暇や手当は正社員と同一となるようにした。	賞与	一部の契約社員（有期労働者・無期雇用者）のみに支給	賞与規程を新設し、すべての契約社員（有期労働者・短時間労働者・無期雇用者）を対象に支給	<p>■優秀な人材の定着を図る必要性があったところに、パート・有期法に向けた取り組みが功をなして、契約社員からも歓迎する声上がるなどの効果が見られた。</p> <p>■人材確保面においてもこの取組みにより、優位性を持つことができ、採用力が向上し、結果、人材不足解消に一定の効果をもたらした。</p>
				時間外労働割増率	法定割増率を適用	正社員の割増率に統一	
				退職手当	支給なし	勤続5年以上のすべての契約社員（有期労働者・短時間労働者・無期雇用者）を対象に支給	
				年次有給休暇	法定日数を付与	正社員の付与日数に統一	
				福利厚生制度	正社員に適用されている一部の制度が適用外	正社員に適用されているすべての制度について、すべての契約社員（有期労働者・短時間労働者・無期雇用者）を対象に適用	

大企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
株式会社池田泉州銀行	金融業	大	処遇改善と定着促進を目的に、特に給与と福利厚生の待遇改善を行うこととした。	基本給 (時給)	(時給の見直し)	パートタイマー採用における競争力確保のため、40円～100円の時給UPを行い、正社員とほぼ同水準の時給を実現した。	会員制福利厚生サービスへの加入を歓迎する声がパートタイマーから寄せられており、パートタイマーの定着促進につながることを期待している。
				食事補助手当	支給なし	正社員と同様に支給	
				会員制福利厚生サービス	対象外	会員制福利厚生サービスに入会し、正社員と同じ保養施設等が利用できるようにした。	

大企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
ダイダン株式会社	建設業	大	特に待遇差が大きい休暇関係制度について見直しの必要性を感じたため	慶弔休暇	正社員とは日数等の差あり	正社員と同一とした	制度利用実績が増え、人材の定着につながることを期待している。
				病気休暇	正社員とは日数等の差あり	正社員と同一とした	
				永年勤続休暇	対象外	正社員と同一の制度を導入した	
				年次有給休暇	法定通りに入社後半年経過してから付与	正社員と同様、入社後すぐに付与とした	

大企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
ハウス食品株式会社	製造業	大	正社員と同様に「役割成果主義」を導入し、個人の行動評価や業績評価の結果が賃金等処遇に反映される仕組みを整備した。	賞与	(人事評価制度の見直し)	パートナー社員について、資格等級制度を導入し、人事評価結果を賞与、昇給、昇格、契約更改の判断基準としている。評価結果は個人にフィードバックを行っている。最も多い再雇用社員については、人事評価項目に「行動評価」の他「業績評価」も導入し、個人が目標達成に向けて行動する原動力となるようにした。	労働者のモチベーション向上につながっている。
				昇給			
				昇格			

大企業

会社名	業種	企業規模	取組の背景	取組を行った待遇	取組内容		取組の効果
					取組前	取組後	
B社	製造業	大	「スキル・マインドが高く定年後も活躍できるような人づくり」を現役時代の早いタイミングから促進することによって、継続雇用者の質の向上を図ることとし、処遇を改善した。	【定】賃金	正社員の40～60%	正社員の決定方法に沿って処遇を定めることとし、継続雇用者にも職務内容と役割に応じた等級制度を導入。企業年金等の受給額も含めれば、同じ役割を担う現役社員の収入の8割程度が確保できるよう制度設計した。	定年前から個人がスキルアップできる機会を定期的に継続して付与し、さらに継続雇用後も社員に準じた処遇決定とすることで、処遇に対する納得性を高めるとともに、全体のスキルアップにもつながることを目指している。
				【定】賞与	短時間労働者である継続雇用者は支給対象外	正社員の決定方法に沿って処遇を定めることとし、評価結果を反映した賞与を全員に支給することとした。	

【定】：定年後再雇用者への取組み