

取組事例

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	A社
業種	製造業
都道府県	埼玉
従業員数 (令和2年度時点)	約1,500人 (うち、短時間・有期雇用労働者約100人)
事業概要	電気機械器具の製造・販売

取組のポイント・概要

背景	パート・有期雇用労働法の施行にあたり、正社員との待遇差が不合理でないか見直すこととした。
----	--

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
時間外勤務・深夜・休日勤務手当	時間外勤務・深夜勤務・休日勤務について、正社員には法定以上の割増率で手当を支給していたのに対し、正社員以外の従業員には法定通りの割増率で手当を支給してきた。	正社員以外のパートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同様に法定以上の割増率で手当を支給するようにした。
交替給	正社員の場合、支給額の一部は基本給に一定係数を掛け合わせて算出しているのに対し、短時間・有期雇用労働者の場合は固定額。	正社員と支給額算出方法を揃えることとした。

効果	現時点ではまだ目に見える効果までは出ていないが、今後従業員の確保や定着促進に資することが期待される。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

労働組合を通じて同業他社の動向を可能な範囲で情報収集しつつ、正社員及びパートタイム・有期雇用労働者の待遇差について、合理的な説明がしにくいものについては、パートタイム・有期雇用労働法の施行を機に見直すこととした。

見直しにあたっては、労働組合と協議を行った上で就業規則を改定し、従業員に周知をした。

待遇の改善状況の詳細

○時間外勤務手当・深夜勤務手当・休日勤務手当

従来正社員について、時間外勤務及び深夜勤務に対する賃金割増率は労働基準法を上回る水準に設定・支給してきた。一方、正社員以外の短時間・有期雇用労働者については、時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務に対する賃金割増率が法定通りとなっているものが多くあった。

しかし、パートタイム・有期雇用労働者は正社員と同等の業務をしているとまでは言えないものの、正社員と同様に時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務をする場合があることから、正社員と同じ割増率で賃金を支給することとした。

○交替給

従来より、交替制勤務をした従業員には交替給を支給している。正社員の場合、交替給の支給額の一部は基本給に一定係数を掛け合わせて算出・支給しているのに対し、短時間・有期雇用労働者の場合は、固定額支給となっていた。

しかし、正社員とパートタイム・有期雇用労働者で異なる計算方法とする理由を従業員の理解と納得を得られるよう明確に説明しきことは難しいことから、支給額算出方法を揃えた。これにより、パートタイム・有期雇用労働者の支給額は増加することとなった。

取組による効果

効果が表れるのはこれからであるが、企業としては今後正社員のみならず、パートタイム・有期雇用労働者についても人材確保及び定着促進効果を期待している。

また、企業としては、今後他社の動向も見ながら必要に応じて随時さらなる見直しを図り、よりパートタイム・有期雇用労働者の納得が得られる待遇を目指す意向である。