

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	C社
業種	製造業
都道府県	埼玉
従業員数 (令和4年1月時点)	214人 (うち、フルタイム有期雇用労働者35人)
事業概要	医用機器の製造

取組のポイント・概要

背景	パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたり、正社員との働き方の違いから説明がつかない待遇差があったため、点検・検討し見直すことにした。
----	---

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
特別休暇	慶弔休暇、リフレッシュ休暇、配偶者出産休暇等の特別休暇については、正社員に対してのみ付与されており、有期雇用労働者は利用できなかった。	有期雇用労働者にも対象を拡大し、正社員と同一の特別休暇制度を設けることとした。

効果	特別休暇の性質上、頻繁に利用できるというものではないため、現時点では目に見える効果は出てない。しかしながら、今後、有期雇用労働者の特別休暇利用者が増えるにつれ、雇用形態に関わらない公正な待遇としての評価がなされていくのではないかと期待している。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

パートタイム・有期雇用労働法の施行に際し、基本給や賞与、その他の待遇の点検・検討を行った。基本給、賞与に関しては、現行の賃金制度における正社員と有期雇用労働者間の違いは、働き方や役割の違いに応じたもので不合理でないと判断した。また、職務関連手当については、同法施行前より正社員と同一の基準で、有期雇用労働者に支給している。現時点で該当する職務関連手当は交替勤務手当と所定労働時間を超える分の割増賃金であるが、どちらの手当においても、正社員と有期雇用労働者で同額、同率での支給を行っている。

そこで、同法施行前より、福祉の増進を目的に正社員のみに制度利用を限定していた特別休暇について、これらは職務内容等の差に基づいた待遇でないため、有期雇用労働者に対しても正社員と同一の特別休暇を付与する方向で検討を行った。

待遇の改善状況の詳細

以下の特別休暇について、令和3年4月1日より、有期雇用労働者に対しても正社員と同様に付与することにした。

慶弔休暇、慶弔見舞金

正社員と同一の休暇付与と見舞金の支給

リフレッシュ休暇

勤続10年で7日、同20年で10日、同30年で10日の休暇付与

結婚休暇

連続7日の休暇付与

配偶者出産休暇

通算5日の休暇付与

年次有給休暇ストック制度

災害休暇

会社が設定した期間

禁足休暇

会社が設定した期間

取組による効果

特別休暇自体が日常的に利用されるというものではないため、有期雇用労働者の実感として評価されるのはなかなか難しいところがある。

しかしながら、今後、特別休暇の利用が増えるにつれて、働きやすい職場、魅力ある会社として、モチベーションアップや定着率向上につながることを期待できる。