

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	E社
業種	建設業
都道府県	東京都
従業員数 (2020年9月時点)	約900人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約170人)
事業概要	施工管理、機器販売、保守点検業務

取組のポイント・概要

背景	パートタイム・有期雇用労働法への対応に当たり、待遇の見直しを実施。同法施行の1年前から取組を開始し、労働組合との労使協議を行いながら待遇改善に取り組んだ。
----	---

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
手当 (外勤・工事手当)	パート社員・契約社員の一部に支給。	パート社員・契約社員にも正社員と同一の金額を一律に支給。
慶弔休暇	正社員と異なる基準で付与。	パート社員・契約社員にも、正社員と同一の基準で付与。
夏季特別 休暇	パート社員・契約社員には、一律3日付与。	一律3日ではなく、所定労働日数に応じて夏季特別休暇を付与。パート社員・有期社員も週5日勤務であれば、正社員と同様に5日付与。

効果	手当の支給、休暇制度の拡充などの待遇改善により、パート社員・契約社員の賃金上昇にもつながった。業界全体が人手不足の中、待遇改善によって人材の確保・定着にもつながると期待している。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

パートタイム・有期雇用労働法施行の1年ほど前より、取組に着手した。まずは、他社の動向や裁判例を参考にするなど情報収集を行った。そして、待遇の点検を実施し、どのように待遇を見直すべきか検討を重ねた。

他社の方針や取組の骨格を参考にしながら、自社の制度設計を行い、外勤・工事手当、慶弔休暇、夏季特別休暇の見直しを実施した。

待遇の改善状況の詳細

○ 外勤・工事手当

営業職や施工管理、工事を担当している正社員を対象に支給。パート社員・契約社員には制度がなく、支給するケース、支給しないケースとバラツキがあった。制度を変更し、パート社員・契約社員にも、正社員と同一の金額で一律に支給することとした。

○ 慶弔休暇

正社員とパート社員・契約社員で、慶弔休暇の対象となる基準が異なっていた。例えば本人の結婚休暇について、正社員は休暇が取得できるが、パート社員・契約社員は取得できなかった。待遇の点検を行い、見直しを実施。パート社員・契約社員も、慶弔休暇の対象となる基準を正社員と同一とするよう制度を変更し、慶弔休暇の付与日数も正社員と同一とすることとした。

○ 夏季特別休暇

正社員には有給の夏季特別休暇を5日付与。パート社員・契約社員には一律に有給の夏季特別休暇を3日付与していた。待遇の点検を行い、見直しを実施。パート社員・契約社員に一律3日ではなく、勤務日数に応じて夏季特別休暇を付与するよう制度を変更した。正社員と同様に週5日勤務のパート社員・契約社員には、正社員と同じ5日付与、週4日勤務のパート社員・契約社員には4日付与というように、勤務日数に応じた夏季特別休暇の日数とした。

取組による効果

手当の支給、休暇制度の拡充などの待遇改善により、パート社員・契約社員の賃金上昇にもつながった。業界全体が人手不足の中、待遇改善によって人材の確保・定着にもつながると期待している。