

同一労働同一賃金に向けた企業の取組事例

基本情報	法人名	N 社	
	業種	構内請負業	
	都道府県	三重県	
	社員数	正社員：178 人 パートタイム労働者・有期雇用フルタイム労働者：26 人	
	事業概要	生産工場内における原料ならびに製品等の加工・製造作業、運搬等の請負	
	対象	パートタイム労働者 5 人・有期雇用フルタイム労働者：21 人	
	取組を行った待遇 社員と同等	① «賃金»基本給・昇給 ② «賃金»家族手当 ③ «賃金»住宅手当 ④ «賃金»精皆勤手当 ⑤ «賃金»通勤手当 ⑥ «賃金»賞与	⑦ «賃金»退職金 ⑧ «福利厚生等»教育訓練 (OJT) ⑨ «福利厚生等»教育訓練 (Off-JT) ⑩ «福利厚生等»慶弔休暇 ⑪ «福利厚生等»健康診断に伴う勤務免除や休暇 ⑫ «福利厚生等»病気休職 ⑬ «福利厚生等»上記以外の法定外の休暇・休職基本給/昇給/通勤手当
取組のポイント・概要	背景	働き方改革関連法の改正が行われることを見越し、そのタイミングで同一労働同一賃金になるように処遇を見直した。対象となる有期雇用労働者は全員、定年退職後の再雇用者であり、同一業務を継続している。現場の人手確保の面からも、習熟度の高い有期雇用労働者を適切に処遇していく必要があった。	
	取組 (取組前/後)	取組前：定年退職後は時給制となり、給与水準も大きく下がっていた。 取組後：有期雇用労働者も月給制に変え、定年退職時の基本給水準をそのまま移行させた。また、退職時の資格要件を継続し、その水準の賞与支給を行うこととした。住宅手当も正社員同様の支給とした。	
	効果	処遇の低下が影響して、定年退職時に辞めてしまう人も多かったが、現在はほとんどの人が再雇用を継続している。正社員にも好意的に受け止められ、当社で働き続ける後押しとなっている。	
取組の詳細	取組に向けた検討プロセス	<p>1. 業務特性と従業員の種類</p> <p>同社の業務は習熟が必要であり、短期の有期雇用はなじまない傾向がある。そのため同社の従業員は正社員雇用を基本とし、60 歳定年以降の雇用者が有期雇用労働者である。</p> <p><再雇用者の要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には 60 歳定年以降、65 歳までが再雇用 ・さらに希望者は 70 歳まで雇用 ・有期雇用は原則として週 5 日フルタイム雇用だが、週 5 日未満を希望する人をパートタイム雇用とする ・フルタイムは月給制で、パートタイムは時給制である 	

	<p>・有期雇用は、全員が1年ごとの契約である</p> <p><再雇用者の現状></p> <p>・60歳から65歳は、全員がフルタイムの有期雇用者</p> <p>・65歳から70歳は、原則フルタイムの有期雇用者だが、うち5人はパートタイム雇用者である</p> <p>2. 検討の背景</p> <p>2018年までの状況</p> <p>・再雇用者は時給制に切り替わり、単価も大きく下がるような制度であった</p> <p>2019年前後</p> <p>・働き方改革関連法の改正に関する報道や通達が相次ぎ、同一労働同一賃金面で自社の制度を見直す必要性を感じ、検討を始めた</p> <p>経営・事業上の背景</p> <p>・親会社である山九株式会社からも、対応の必要性に関する発信があった</p> <p>・習熟が必要な業務が多いことと、新規採用が厳しい状況が続いていることとの両面から、再雇用者の継続・活躍は経営としても重要な点である</p> <p>・再雇用者となってもそれまでの業務を継続しており、今後も現場力安定のためには、継続した役割付与が想定される</p> <p>3. 検討の方法</p> <p>見直しの際には、各種ガイドラインやチェックシートを参照した。特に外部支援は受けず、自社内で進めた。検討対象は基本給と賞与、住宅手当とした。改定内容としては、基本的には60歳時点の処遇をそのまま引き継ぐ形とした。そのため制度設計自体大きな手間はかかっていない。</p> <p>なお、人事制度は独自で作成しており、親会社と同期したものではない。そのため改定も独自に進めたが、方針は親会社とも共有した。</p> <p>4. 従来ของบริษัท方針</p> <p>教育訓練や健康診断については、従来から雇用形態を問わず、共通に機会提供してきた。たとえば構内作業のため定期的に安全教育を行っているが、これは正社員も有期雇用労働者も同等に受けている。</p> <p>退職金については、もともと「前払い退職手当」という名称で、毎月の手当として支給している。定年退職時まですでに受け取っているという考え方であるため、有期雇用労働者において当該手当は支給していない。</p>
<p>パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善状況の詳細</p>	<p><取組を行った待遇別に取組前と後の状況を確認></p> <p>●基本給</p> <p><取組前></p> <p>時給制で、水準は定年前に比べて下がっていた。</p>

	<p><取組後> フルタイム有期雇用者は月給制に変更し、定年退職時の金額をそのまま継続するものとした。ただし正社員は昇給があり、有期雇用者は昇給がない。一方、ベースアップの際には、正社員も有期雇用者も同様にベースアップされる。 パートタイムは時給制のままであるが、65歳時点の支給額を割って時給単価にするようにした。</p> <p>●手当（住宅手当）</p> <p><取組前> 住宅手当は一律金額（5,000円）を正社員のみに支払っていた。</p> <p><取組後> 同じ金額を、フルタイム有期雇用者にも支払うこととした。パートタイムは支払っていないが、パートタイムの時給計算は、住宅手当を含んだ金額（基準内賃金）で計算しているという理由による。</p> <p>●賞与</p> <p><取組前> 支給対象外であった。</p> <p><取組後> 定年退職時の資格要件を引継ぎ、その要件に沿って支給している。なお、賞与金額は評価により若干変動するが、評価の運用も正社員同様になっている。</p>
取組による効果	<p>改定時のアナウンスは好意的に受け止められ、従業員のモチベーション向上に寄与したと考えられる。</p> <p>以前は定年退職を機に辞めてしまう従業員も多かった。処遇の低下も一因だったと見られる。改定後はほぼ全員が継続雇用をするようになり、現場体制としても安定しやすくなっている。</p>