

## 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	B社
業種	金融業
都道府県	—
従業員数 ( / 時点)	—
事業概要	—

### 取組のポイント・概要

背景	<p>これまでも定期的に労働環境に関する従業員の意識調査を行い、待遇改善に取り組んできた。パートタイム・有期雇用労働法への対応に当たり、改めて待遇の総点検を実施。待遇差について合理的な説明ができるものは見直しの対象外とし、見直しが必要な待遇の洗い出しを行った。</p> <p>有期社員（有期雇用労働者）のうち約半数が定年再雇用者であり、今後もさらに増加が見込まれることもあり、労働環境の整備及び制度改正を実施。</p>
----	---

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
住宅手当	有期社員は転勤・転居がないことから、支給対象外。	正社員と同一の条件で支給。
社宅	有期社員は転勤・転居がないことから、制度の対象外。	正社員と同様に、有期社員も社宅提供の対象とした。
慶弔休暇	忌引休暇について、有期社員は正社員に比べて1～2日程度少ない日数を付与。	正社員と同一の日数を付与。
病気休職	有期社員は対象外。	正社員と同様に、有期社員にも制度を導入。

効果	<p>意識調査で得られた有期社員の意見も反映させながら待遇改善を進めたことで、労使双方が納得のいく待遇とすることができた。また、手当の支給などの待遇改善により、有期社員の賃金上昇や満足度向上にもつながった。今後増加が見込まれる定年再雇用者（有期社員）にとっても働きやすい職場となるよう、労働環境の整備を進めていく。</p>
----	---

## 取組の詳細

### 取組に向けた検討プロセス

これまでも定期的に有期社員も含めた全社員を対象に労働環境等に関する意識調査を実施しており、正社員と有期社員の待遇格差の是正に取り組んでいた。すでに正社員と有期社員とで同一の待遇となっているものも多かったが、パートタイム・有期雇用労働法への対応にあたり、改めて待遇の総点検を実施。待遇差について、合理的な説明ができるものは見直しの対象外とした。

また、定期的に行っている意識調査を通じて、有期社員の意見を集めた。ここで得られた意見や、法施行に向けて行った待遇の点検結果をもとに、見直しが必要な待遇を確認し、制度改正を実施。労働組合には、待遇改善の内容を報告し、認識のすりあわせを行った。待遇改善を行った住宅手当、社宅提供、慶弔休暇、病気休職については、取組開始から対応完了まで3か月程度かかった。

### 待遇の改善状況の詳細

#### ○ 住宅手当

正社員のみを支給し、有期社員は転勤や転居を伴う異動がないため、住宅手当の支給対象外としていた。定期的な意識調査において、有期社員から住宅手当を支給してほしいと声があがっていたこともあり、見直しを実施。有期社員にも正社員と同一の条件（扶養の有無等に応じて、月額 14,000～46,000 円）で住宅手当を支給することとした。現在、10～20 名程度の有期社員が住宅手当の支給対象となっている。

#### ○ 社宅

住宅手当と同様に、有期社員は転勤や転居を伴う異動がないため社宅提供の対象外としていた。定期的な意識調査において、有期社員から社宅利用の要望があがっていたこともあり、見直しを実施。正社員と同様の条件で、有期社員も社宅の提供対象とした。

#### ○ 慶弔休暇

正社員と有期社員で慶弔休暇の付与日数が異なっていた。例えば、忌引休暇について、正社員と有期社員との間で1～2日程度付与日数の差があったが、見直しを実施。有期社員にも正社員と同じ日数の慶弔休暇を付与することとした。

#### ○ 病気休職

正社員のみ病気休職制度の対象だったが、有期社員にも有給の病気休職制度を導入した。正社員と同様に、有給の積立年休を病気休職に活用できるようにした。また、この有給期間を超えた場合の無給の病気休職制度も、正社員と同様に利用できる。正社員・有期社員ともに、休職期間は勤続年数によって異なる。

### 取組による効果

意識調査で得られた有期社員の意見も反映させながら待遇改善を進めたことで、労使双方が納得のいく待遇とすることができた。また、手当の支給などの待遇改善により、有期社員の賃金上昇や満足度向上にもつながった。今後増加が見込まれる定年再雇用者にとっても、働きやすい職場となるよう、労働環境の整備を進めていく。