

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	C社
業種	情報通信業（情報サービス業）
都道府県	東京都
従業員数 (2020年7月時点)	約600人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約70人)
事業概要	ネットワーク総合サービス、ソリューションサービス、オフィスシステムサービスなど

取組のポイント・概要

背景	社員のうち50～60代がボリュームゾーンとなっていることや、定年延長の可能性も視野に入れており、今後増加が見込まれる定年後再雇用社員（以下「再雇用社員」という。）にモチベーション高く勤めてもらえるよう、人事制度の整備と待遇改善が必要と認識。
----	--

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
賞与	再雇用社員（有期雇用労働者）は支給の対象外。	再雇用社員に対しても賞与を支給。賞与の算定方法は正社員と同様の仕組み。
単身赴任 手当	再雇用社員は支給の対象外。	今後、正社員の時と同様に働く再雇用社員の増加を見据え、再雇用社員も正社員と同様の基準で単身赴任手当の支給対象となるよう制度変更。
日当	再雇用社員は支給対象外。	正社員と同様の基準で再雇用社員も日当を支給。

効果	同一労働同一賃金への取組をきっかけに、社内で社員の声を集める委員会を立ち上げた。社員の不公平感をなくし、社員が気持ちよく働ける職場づくりを進めており、社員満足度向上に寄与するものと期待している。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

社員のうち50～60代がボリュームゾーンとなっていることや、定年延長の可能性も視野に入れており、今後再雇用社員の増加が見込まれる。定年後も、モチベーション高く正社員時と同様に働いてもらうために、人事制度の整備と待遇改善が必要と認識。パートタイム・有期雇用労働法への対応にあわせて待遇の見直しに着手した。

まずは待遇の点検を実施し、他社事例を参考にしながら見直しが必要な待遇の洗い出しを行った。年金など他の制度との関連性を確認しつつ見直し案を作成し、社内協議を重ね、1年かけて対応を進めた。

待遇の改善状況の詳細

○ 賞与

これまで正社員のみ年2回賞与を支給しており、再雇用社員は賞与支給の対象外としていたが、正社員と同様に年2回賞与を支給するよう制度を変更した。見直し後は、正社員と同様に、目標管理制度において9段階で評価し、評価結果に基づき賞与額を決定している。

○ 単身赴任手当

原則として単身赴任は正社員を想定していたため、単身赴任手当も正社員のみを対象の制度としていた。今後、正社員の時と同様に働く再雇用社員の増加を見据え、再雇用社員も正社員と同様の基準で単身赴任手当の対象となるよう制度を整備。

○ 日当

出張や応援業務などで、いつもの勤務地と異なる場所で勤務する場合に日当を支給。単身赴任手当と同様に、これまで正社員のみが対象となっており、再雇用社員には支給されていなかった。再雇用社員にも正社員と同様に支給するよう制度変更を実施。

○ 正社員転換制度の活用

これまでも契約社員から正社員転換する社員はいたが、今後は、さらに正社員登用制度を活用し、正社員化を推進していくことでも待遇改善を図っていく。

取組による効果

同一労働同一賃金への取組をきっかけに、社内で社員の声を聞いたり集めたりする委員会を立ち上げた。社員の不公平感をなくし、社員が気持ちよく働ける職場づくりを進めており、社員満足度向上に寄与するものと期待している。