

## 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	F社
業種	小売業
都道府県	東京都
従業員数 (2020年3月時点)	約1,200人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約640人)
事業概要	専門品の販売

### 取組のポイント・概要

背景	これまでも従業員の待遇改善に取り組んでおり、福利厚生制度を中心に見直しを行ってきた。パートタイム・有期雇用労働法施行への対応に当たり、改めて待遇の見直しを実施。労働組合との労使協議を重ねながら、賃金を中心に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
営業手当	営業職の準社員(フルタイム有期雇用労働者)には支給なし。	営業職の準社員にも正社員と同一の営業手当を支給。
賞与	準社員の支給水準が正社員の半分未満。	準社員の支給水準を正社員の約90%まで引き上げ。
病気休職	正社員6~18か月に対して、パートナー(パートタイム労働者)には2か月。	無期転換したパートナーについては、正社員と同一の期間とする。
年休の付与時期	正社員は入社後すぐに年休が付与されるが、パートナーには入社6ヶ月後に付与。	パートナーにも、正社員と同様に入社直後に年休を付与。

効果	これまでも従業員の待遇改善に取り組んできており、今回の待遇の見直しもその一環と考えている。待遇改善によって、従業員が長く勤められる環境整備を図っている。今回見直しを行わなかった待遇についても、改善に向けて今後も検討を続けていく。
----	--

## 取組の詳細

### 取組に向けた検討プロセス

これまでも福利厚生制度を中心に見直しを行い、従業員の待遇改善に取り組んできた。パートタイム・有期雇用労働法施行への対応に当たり、賃金を中心に改めて見直しに着手した。

まずは、従業員の雇用区分の整理と待遇の状況について、実態の把握を行った。複数ある雇用区分ごとに、職務内容、人材活用の仕組みを整理。待遇ごとにそれぞれの性質・目的を確認し、改善が必要な待遇の洗い出しを行った。待遇の見直しの方向性や内容を検討するに当たり、労働組合と協力して労働局等のセミナーへ参加し情報収集を行った。集めた情報等を参考に待遇の見直し案を作成し、1～2か月程度かけて労働組合と集中的に協議を重ねた。春闘や社会情勢も踏まえ、営業手当、賞与、病気休職、年休の付与時期について待遇改善を行うことで労働組合と合意した。

### 待遇の改善状況の詳細

#### ○ 営業手当

営業職の正社員を対象に支給しており、準社員は支給対象ではなかった。待遇の点検をする中で、正社員と同様に営業活動を行っている準社員にも営業手当を支給する趣旨は妥当すると考え、見直しを実施。営業職の準社員にも、正社員と同一の営業手当を支給することとした。

#### ○ 賞与（業績賞与）

業績責任があり成果評価が適用されている労働者を対象に、会社への業績貢献度に応じて賞与を支給している。準社員にも支給されていたが、正社員とは支給水準が異なっていた（正社員の半分未満）。正社員と職務の内容や人材活用の仕組みに違いはあるが、正社員と同様に業績責任を負っていることから、準社員の賞与の支給水準を正社員の90%まで引き上げた。

#### ○ 病気休職

私傷病による病気休職について、正社員とパートナーとで期間に差があった。正社員は6か月～18か月の休職期間となっているのに対し、パートナーの休職期間は2か月までとなっていた。この差の妥当性について検討した結果、無期転換したパートナーについては、病気休職期間を正社員と同一に変更した。

#### ○ 年休の付与時期

正社員には入社後すぐに年休を付与するのに対し、パートナーには入社6か月後に付与しており、年休の付与時期が異なっていた。この差の妥当性について検討した結果、パートナーも正社員と同様に、入社後すぐに年休を付与するよう制度を変更した。

### 取組による効果

これまでも従業員の待遇改善に取り組んできており、今回の待遇の見直しもその一環と考えている。待遇改善によって、従業員が長く勤められる環境整備を図っている。今回見直しを行わなかった待遇についても、改善に向けて今後も検討を続けていく。