

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 | 株式会社オギノ |
| 業種 | 小売業 |
| 都道府県 | 山梨県 |
| 従業員数 (2020年9月時点) | 正社員：643名 パートタイム・有期雇用労働者：3,869名 |
| 事業概要 | 食品・衣料品・家庭用品を取り扱い、山梨県を中心に店舗展開する地域密着型のスーパーマーケット。 |

取組のポイント・概要

| | |
|----|--|
| 背景 | 来年4月からのパートタイム・有期雇用労働法の適用を契機に、不公平感のあった制度を見直すこととした。アルバイトの通勤手当を支給することが一般的になっているなどの状況を踏まえ、待遇を見直すこととした。 |
|----|--|

| 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 |
| 通勤手当 | 週30時間未満のパートタイム・有期雇用労働者は支給なし | 週30時間未満のパートタイム・有期雇用労働者も支給 |
| 結婚休暇 | 正社員は有給だが、パートタイム・有期雇用労働者は無給 | 正社員と同様に有給での適用 |
| 忌引き休暇 | 正社員は有給だが、パートタイム・有期雇用労働者は無給 | 正社員と同様に有給での適用 |

| | |
|----|--|
| 効果 | <p>(1) 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の担当業務の線引きが曖昧な部分があったが、パートタイム・有期雇用労働法への対応として待遇差の見直しを行うことを契機に、正社員とパートタイム・有期雇用労働者が行うべき業務の棚卸しを行い、それぞれのやるべき業務の明確化につながり、正社員、パートタイム・有期雇用労働者の仕事に対する意識が高まった。</p> <p>(2) 給与待遇の引き上げによる採用の好転化</p> <p>(3) 給与待遇の引き上げによるモチベーションのアップ</p> |
|----|--|

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

- (1) 労使の話し合いの実施
- (2) 先行して実施している企業からの取組状況を参考にした。
- (3) 社会保険労務士と相談した。
- (4) 社内プロジェクトを発足させ、話し合いを実施し、よりよい制度へと社内全体で進めていった。

待遇の改善状況の詳細

パートタイム・有期雇用労働者の定義（就業規則より）

パートナー：年収制限をしない短時間労働者

シニア：60歳で定年退職後再雇用された者で、年収制限をしない者

メイト：週の所定労働時間が30時間未満の者

エルダー：パートナー、メイトの者が60歳で定年退職後再雇用された者で週の所定労働時間が30時間未満の者

○通勤手当

取組前：正社員及び週30時間以上勤務のパートナー、シニアに支給し、週30時間未満の勤務のメイト、エルダーには不支給

取組後：週30時間未満勤務のパートナー、シニア、メイト、エルダーも含め、全ての従業員に支給

○結婚休暇

取組前：正社員は有給

パートナー、シニア、メイト、エルダーは無給

取組後：パートナー、シニア、メイト、エルダーも正社員と同様に有給での適用

○忌引き休暇

取組前：正社員は有給

パートナー、シニア、メイト、エルダーは無給

取引後：パートナー、シニア、メイト、エルダーも正社員と同様に有給での適用、但し、所定労働日数に応じて、付与日数は短縮する。

取組による効果

- (1) 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の担当業務の線引きが曖昧な部分があったが、パートタイム・有期雇用労働法への対応として待遇差の見直しを行うことを契機に、正社員とパートタイム・有期雇用労働者が行うべき業務の棚卸しを行い、それぞれのやるべき業務の明確化につながり、正社員、パートタイム・有期雇用労働者の仕事に対する意識が高まった。
- (2) 給与待遇の引き上げによる採用の好転化
- (3) 給与待遇の引き上げによるモチベーションのアップ