

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	桐生工業株式会社
業種	輸送用機械器具製造業
都道府県	群馬県
従業員数 (2021年2月時点)	正社員：286名 パートタイム・有期雇用労働者：121名
事業概要	スバル車のエンジン製造、架装、板金補修用部品の製造、防錆塗膜施工、スバル産業機器のアフターサービス

取組のポイント・概要

背景	働き方改革関連法案の可決・成立をふまえ、法対応のため自社の待遇の見直しを開始。同時期に、高操業化のため、人員不足から求人・採用が急務で、期間社員の労働条件を見直していたこともあり、最高裁の判例等を参考に改定した。
----	--

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
①基本給	正社員の基本給をモデルに一律の支給	基本給の構成要素を見直し、時給を一律に増額
②賞与	支給なし	パート社員・期間社員ともに勤務実績を考慮し会社の実績に応じて、一律の金額を夏季と冬季の年2回支給
③年末年始 出勤手当	支給なし	パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で支給
④直接作業 手当	支給なし	パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で支給
⑤時差勤務 割増手当	パート社員：支給なし、期間社員：法定の深夜割増賃金のみ	パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で支給
⑥時差勤務 特別手当	パート社員：支給なし、期間社員：一部支給有り	パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で支給

⑦慶弔休暇	正社員は有給だが、パート社員・期間社員は無給	正社員と同じ基準で有給での適用
⑧年次有給休暇	法定日数のみ	期間社員に対して正社員と同じ基準で支給

効果	パート社員・期間社員から感謝の言葉があり、モチベーションの向上につながった。また、待遇面の不満を理由とした離退職はほぼなくなった。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

- ・人事部、役員及び組合事務局が中心となり、2019年初旬から、直接作業手当について先行して検討を始め、その後、他の手当類も本格的に見直していった。会社と組合がそれぞれの待遇について不合理かどうかを確認し、それらを持ち寄って協議を重ねた。
- ・グループ会社と意見交換会を開き、他社の状況を参考にしたほか、組合側も自動車総連の加盟企業から意見聴取を行い、参考にした。
- ・洗い出しが終わった後、改善方法について組合と細かい調整を複数回行った。

待遇の改善状況の詳細

①基本給

取組前：業務の成果、能力、経験を全く勘案せず、正社員の固定給をふまえ時給を算出し、一律で支給

取組後：パート社員・期間社員全体の基本給を、正社員の固定給を構成している要素（経験給・業績給・資格給）と比較したところ、業績給に該当する部分の増額が必要だと判断し時給を一律にアップ

②賞与

取組前：賞与の支給はないが、賞与とは性質が異なる少額の慰労金、精勤手当を支給

取組後：会社の業績に応じ、勤務実績（出勤月数）を考慮して、一律の金額（パート：週所定労働時間に応じて6万～9万円／期間：12万円）を夏季と冬季の年2回支給

③年末年始出勤手当

取組前：支給なし

取組後：パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で支給

④直接作業手当

取組前：支給なし

取組後：パート社員・期間社員ともに、直接生産作業をした場合、正社員と同じ基準で支給

⑤時差勤務割増手当

取組前：パート社員に支給はなく、期間社員は法定の深夜割り増し賃金のみ適用

取組後：パート社員・期間社員ともに正社員と同様、時差勤務（8：00～17：00 以外の時間帯に勤務した場合 30%、21：00～6：00 は 55%）の割増手当を支給

⑥時差勤務特別手当

取組前：パート社員に支給はなく、期間社員は一部のみ支給

取組後：パート社員・期間社員ともに正社員と同様、連続2交替勤務をした場合に1日当たり110円～1,200円支給

⑦特別休暇

取組前：正社員は有給だが、パート・期間社員は無給

取組後：結婚、親族の死亡、生理、交通遮断、公民権行使、裁判員の職務執行等の特別休暇を、パート社員・期間社員ともに正社員と同じ基準で有給とした

⑧年次有給休暇：

取組前：法定の日数のみを付与

取組後：期間社員に対して正社員と同じ基準で法定を上回る日数を付与

取組による効果

パート社員・期間社員から感謝の言葉があり、モチベーションの向上につながった。また、待遇面の不満を理由とした離退職はほぼなくなった。