

株式会社ヤオコー

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

業種	卸売・小売業
都道府県	埼玉県
社員数 (2023/3 時点)	正社員： 4,174名 パートタイム労働者・有期雇用労働者： 13,118名
事業概要	食料品を中心としたスーパーマーケットを営む。埼玉県を中心に千葉県、群馬県、茨城県、東京都、栃木県、神奈川県のみ1都6県に広く店舗展開し、生鮮食品、惣菜をはじめとする食料品並びに家庭用品などの住居関連商品を販売。

取組のポイント・概要

背景	パート社員が業務の中心であるため、待遇等を正社員に近づけていく必要があると感じ、待遇等の見直しを行った。パート社員が生活とバランスをとりながら働けるように、パート社員の休暇制度の拡充を検討することとした。
取組	パート社員に、正社員と同様に配偶者出産休暇(有給)を適用した。

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
休暇・休職	配偶者出産休暇(無給)を適用	配偶者出産休暇(有給)を適用

効果	配偶者出産休暇とあわせて1か月程度の育児休業を取得する社員が増え、社員の育児に関わる意識の向上につながった。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

事業の中心である店舗業務に従事する社員の多くはパート社員であるため、位置づけを正社員に近づけていく必要があると感じ、待遇等の見直しを行った。なかでも、パート社員が生活とバランスをとりながら働けるように、まずはパート社員の休暇制度を検討することとした。

取組にあたっては、パート・有期雇用労働者(アルバイトを除く)を含む労働組合と長期的に話し合いながら進めた。配偶者出産休暇の適用にあたっては、導入の3~4年前から検討を開始し、まずは、2022年に無給休暇を導入し、有給休暇に切り替えた。

パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善の詳細

【休暇について】

取組前は、配偶者出産休暇(無給)を適用していた。しかし、パート社員の待遇を正社員に近づけること、また、パート社員が生活とバランスをとりながら働けるように環境を整備することを目的に、休暇制度について見直すこととした。

配偶者出産休暇とは、配偶者の出産の際に2日間取得可能な有給休暇である。この休暇を導入したことで、配偶者出産休暇にあわせて育児休業を取得する者が増え、休暇の導入が社員の育児への意識の向上につながったと考える。

正社員とパートタイム・有期雇用者で同じ待遇

【休暇・休職について】

休暇・休職(特別療養休暇、慶弔休暇、産前産後休暇、看護・介護休暇等)について正社員とパート社員で同内容としている。

【福利厚生について】

社員持株会、健保保養所の利用、レクリエーション、契約リゾート施設の利用、ヤオコー清流会(旅行補助や各種生活支援サービス)を正社員と同内容でパート社員にも適用している。

【手当について】

通勤交通費を正社員と同基準で支給している。

特殊な資格や職務を担うパート社員には、資格手当、職務手当、職種手当等を支給している。

【昇進・昇格について】

パート社員は、主任職まで昇進が可能である。

【教育訓練について】

業務内容に応じて、OJTを通して正社員と同じように教育・育成している。

取組による効果

- 配偶者出産休暇の導入によって、配偶者の出産への立ち合いが増えたのみでなく、配偶者出産休暇とあわせて1か月程度の育児休業をとる社員が増えたことから、社員の育児に関わる意識の向上につながったと感じている。

今後の課題

- 一部の手当や退職金については、導入当時の状況を踏まえて支給条件を設定しており、見直しの必要があると感じている。雇用区分に関わらず、現行の待遇を見直していきたいと考えている。