

第6回～第10回
雇用形態に関わらない公正な
待遇の確保のためのセミナー



公正な待遇の確保に向けた取組
企業による事例紹介

雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保に向けた取り組み

株式会社ビックカメラ
岩見 信一郎

発表内容

1.会社紹介

2.取り組み内容

3.今後の課題

1. 会社紹介

1.株式会社ビックカメラ 会社紹介



■ 事業内容



カメラ、ビジュアル製品、オーディオ製品、パソコン、OA機器
携帯電話、家電製品、時計、ゲーム、メガネ、コンタクト、
医薬品、玩具、スポーツ用品、寝具、酒類等の販売

創業	1978年5月
会社設立	1980年11月
資本金	259億29百万円 (2020年8月時点)
売上高	4,605億1百万円 (2020年8月期)

■ 経営理念・企業理念と価値創造の歴史

「専門性と先進性で、より豊かな生活を提案する進化し続ける“こだわり”の専門店の集合体」を目指して、音響映像商品、情報通信機器商品、家庭電化商品、ゲーム・時計・玩具等の取扱商品を拡大するとともに、**「都市型」×「駅前」×「大型」を 中心とした店舗出店やインターネット通販事業の拡大を進めてきました。**またロードサイド型店舗を運営する株式会社コジマやリユース事業・サポートサービス事業を強みとする株式会社ソフマップ等と連携し、グループの強化にも努めてきました。

ビックカメラグループは、「**お客様第一主義を実践し、最高のサービスをお客様に提供することで社会に貢献する**」との経営理念のもと、社会貢献と業績向上の両立を目指すとともに、環境配慮企業のトップランナーとして社会的な責任を果たしつつ、企業価値の更なる向上を目指しています。

■ 店舗数

44店舗 (2021年1月29日現在)

グループ企業の店舗数
コジマ：142店舗
ソフマップ：31店舗



ビックカメラ：44店舗内訳

北海道：1店舗
群馬・茨城：2店舗
埼玉・千葉：5店舗
東京・神奈川：23店舗
甲信越・東海：4店舗
関西：4店舗
中国：2店舗
九州：3店舗

1- i .従業員の状態等について



■雇用区分別の従業員数・職務内容および配置変更の範囲・給与体系

※2021年1月1日現在

雇用区分	所属人数	契約期間	主な職務内容	配置変更	給与体系
正社員	4,869名	無期	・接客・販売、レジ、品出し、売場レイアウト、在庫管理等の業務を店舗の運営にあわせて適時実施する。⇒ 総合的業務に従事 する。	全国転勤あり	・資格等級制度 ※一般～係長 10段階 ・年俸制度 ※課長以上
嘱託社員	70名	1年	・担当部署、部門において 専門的業務に従事 する。※正社員の定年後の再雇用時は、嘱託社員として契約する。	原則なし	労働条件契約
パート・アルバイト社員	3,033名	3ヵ月 (無期転換あり)	・主に業務分野を限定した 定型業務に従事 する。 (レジ、品出し、事務作業等)	原則なし	ランク等級制度 ※4段階

2. パートタイム・有期雇用労働者の 処遇改善、活躍推進に向けた取り組み

2.パート・アルバイト社員の処遇改善、活躍推進に向けた取り組み

■ 2020/4/1 以前の取り組み

【処遇改善】

- ・労働契約法改正に伴い「無期労働契約への転換制度」を導入
- ・「育児介護休業等に関する規則」を改定
- ・育児短時間勤務（所定労働時間の短縮）の利用期限を延長

【活躍推進】

・「パート・アルバイト社員の資格・考課に関する細則」新設

→基本給（時給）算定における資格基準および考課原則を定め、業務の遂行能力を反映した適正な処遇形成を資格基準の合理的秩序管理を実現

・社員登用制度 導入

→ランク3・4のパート・アルバイト社員を対象に社員登用制度を導入

・「スキルチェック」の運用開始

→より整合性のあるランク認定の実現を目的として、スキルチェック項目（全17分野）を設定

※2017/9：厚生労働省委託職務分析・職務評価コンサルティング事業に参加

■ 2020/4/1 以前の取り組みへの考え方

- ①各種法改正の趣旨に則った、法定義務項目への対応
- ②育児介護休業等に関する規則
→自社独自で制度充実を図り、パート・アルバイト社員も制度対象に

■ パート・アルバイト社員の資格＝ランクについて

・パート・アルバイト社員の職務遂行能力を階層化したもの

ランク	ランク基準	時給
ランク1	基本業務を習得中（実習者）	実習者時給
ランク2	基本業務を習得済み	基本時給
ランク3	応用業務を習得済み（ランク2の模範的立場）	+能力給
ランク4	習得した応用業務を他業務に活用できる（ランク3の模範的立場）	+能力給

2.パート・アルバイト社員の処遇改善、活躍推進に向けた取り組み



■ 2020/4/1～の取り組み

パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）への対応

目的：正社員（嘱託社員）とパート・アルバイト社員の間の不合理な待遇差をなくし、多様な働き方の従業員でもそれぞれの待遇に納得して働き、活躍していただくこと。

対応を検討するにあたって課題となった点

課題：パート・アルバイト社員の処遇にかかわる社規則の多様な項目において、同法律の趣旨に沿って対応が必要項目をどのように抽出するか、抽出後にどのように制度設計するか。

工夫した点

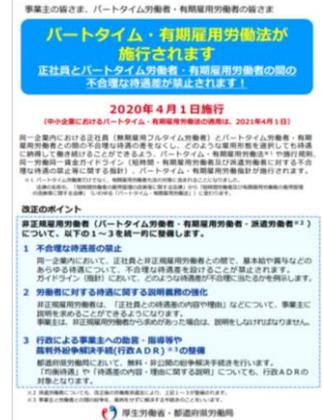
■「同一労働同一賃金ワークシート」を作成し、会社・労働組合（労使）双方で活用

会社：制度運用上の課題（現場・人事部）、厚生労働省ホームページ（ガイドライン）、有識者セミナー等から情報収集。

労組：組織内会合（組合員の声）、UAゼンセンガイドライン、有識者セミナー等から情報収集。

社規則内で改定すべき（または対応が必要と思われる）事項を取りまとめ、ワークシート化

→労使が協働する体制が構築できたことにより、労使協議が迅速化・具体化した。



2.パート・アルバイト社員の処遇改善、活躍推進に向けた取り組み



■「同一労働同一賃金ガイドラインチェック表」(実際の資料)

同一労働同一賃金ガイドラインチェック表								
指針の項目	同一労働同一賃金ガイドライン	UAゼンセン流通部門方針	ガイドラインとの差	社員	パート	変更必要性	対応○・×	パート会社検討案
■手当関連								
1. 正社員に支給しているのであれば、短時間組合員にも必ず同額を支給しなくてはならない手当								
通勤手当・出張旅費								
2. 正社員に支給しているのであれば、短時間組合員にも業績の貢献度に応じて支給しなくてはならない一時金								
一時金								
3. 正社員に支給しているのであれば、同じような働き方・役職の短時間組合員には必ず支給しなくてはならない手当								
深夜・休日労働手当								
■福利厚生関連								
1. 正社員に制度があるならば、短時間組合員も原則、必ず同しにしないといけない制度等								

■整理した項目

- ① : 処遇の区分
・手当関連
・休暇関連
・福利厚生関連 など
- ② : ガイドライン上の考え方
- ③ : UAゼンセン方針
- ④ : ②.③間の差
- ⑤ : 雇用形態別の現制度
- ⑥ : 改定の必要有無
- ⑦ : 対応の可否
- ⑧ : 制度改定の具体案

3. 今後の課題について

3. 今後の課題について

【処遇改善・活躍推進】

① 定年後再雇用の嘱託社員の働き方改革

- ・多様な働き方（時間、場所）への対応と処遇の整合性を制度化する。

② パート・アルバイト社員の教育訓練・能力開発の推進

- ・現場での教育訓練（OJT研修）は業務に必要なスキル中心のため、マインド研修、自己啓発研修など幅広い分野の研修機会を提供する。

③ 正社員・パート・アルバイト社員との待遇差のさらなる改善

ご清聴 ありがとうございます