

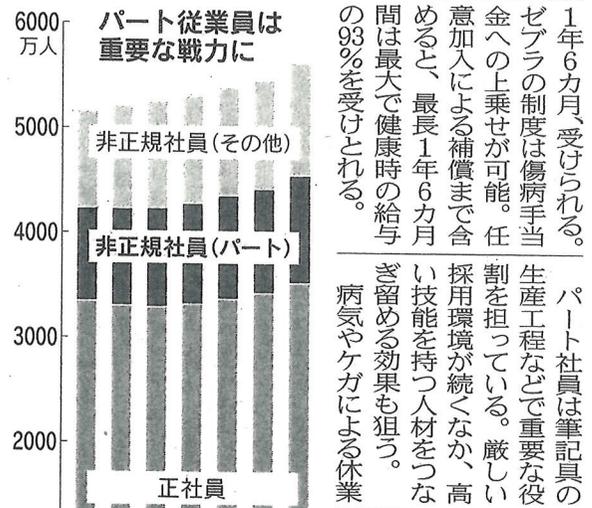
休職補償 パートにも

ゼブラ 病欠など、月収の3割

筆記具大手のゼブラ（東京・新宿）は3日、病欠やケガなどで長期間働けなくなった社員に、一定の収入を補償する制度を始めると発表した。対象は約3割を占めるパート社員も対象。10月から最長3年間、給与の約3割を補償する。福利厚生面で非正規社員の待遇を改善し、人手確保につなげる動きが加速してきている。

ゼブラは病欠などで長期に渡って就業が困難になった場合に減少した収入の一部を補償する「団体長期障害所得補償保険」を導入する。保険料はゼブラが負担する。対象は約900人でパートを含む。

社員は自らの負担無しに、休業中最長3年間は給与の3割分の収入が得られる。一般に健康保険の加入者が病欠やケガで仕事を休む場合、給与の3分の2にあたる「傷病手当金」の給付を最長



時の支援は、社員が安心して働ける環境の整備に欠かせない。福利厚生で制度を充実させる企業も増えている。ただ、パートや派遣社員など非正規社員は対象外である場合が多いのが実情。傷病時の支援制度の充実が非正規社員の待遇改善に取り組みメッセージとなる。

日本郵政も今春、グループの非正規社員向けに一時金引き上げなどごとく

また、病欠休暇の新設を決めた。正社員と同等の手当を支給する企業も出てきた。トヨタ自動車は一定の条件を満たした非正規社員に、家族手当を支払う制度を導入する。

パート労働者は増加傾向にあり、総務省の労働力調査によると17年のパート労働者数は997万人。5年間で100万人増え、全雇用者の17%を占める。パートだけでなく、アルバイトや派遣・契約社員を含めた非正規全体も8年連続で増加してきた。雇用者全体に非正規が占める割合は4割弱で、過去20年間で約10%増と大幅に上昇した。各社にとって欠かせない戦力となっている。

善は不十分と判断した。非正規社員の待遇改善を目指す動きは相次ぐ。筆記具大手のゼブラ（東京・新宿）は病欠などで長期間働けなくなった社員に一定の収入を補償する制度で、パート社員も対象にする。トヨタ自動車は一定の条件を満たした非正規社員に家族手当を支払う制度を導入する。

雇用者全体に占める非正規の割合が上昇していることなどを背景に、正社員との待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」の議論は活発になっている。6月に成立した働き方改革関連法の柱の一つにもなった。人手不足が深刻化する中、手当や福利厚生、勤務条件などで非正規社員が働きやすい環境を整える動きがさらに広がる可能性がある。

非正規の夜勤手当増

ブリヂストン、正社員と同額

ブリヂストンは国内工場勤務する約1300人を対象に、正社員と同水準の夜勤手当を支給する。法律で定められている深夜勤務の手当に加工して一律2万円を払う。タイヤ工場では工場の24時間稼働が不可欠だが、夜間や早朝の働き手を確保するのが難しくなっている。非正規社員の待遇を改善すること

員。契約社員1300人で人手不足に対応する動きが広がっている。

夜勤手当の加算対象となるのは国内の全15工場に交代勤務に従事する社員。契約社員1300人に初めて加算するほか、正社員6500人には手当を増やす。タイヤ工場の場合、有給を取らないで交代勤務している。これ

約社員が10月から月2万円。正社員は9月から平均月5千円増え、同じく2万円になる。

タイヤはゴムを熱して成型する。稼働を止めてしまつと、再稼働までに時間がかかるため、24時間稼働させている。タイヤの生産を手掛ける工場は国内に10工場あり、朝夕、夕、夜、深夜、朝の3つのシフトを4班で交代勤務している。これまで1カ月に入った夜勤の日数などに応じて手当の額がばらばらだったが、今後は一律になる。

ブリヂストンは働き方改革の一環で、所定の労働時間を8時間から7時間半に減らした。併せて工場での人工知能(AI)やあらゆるモノがネットにつながる「IoT」の活用で生産性向上を進める。一方で金銭面でも社員に報いなければ待遇改

までは1カ月に入った夜勤の日数などに応じて手当の額がばらばらだったが、今後は一律になる。

ブリヂストンは働き方改革の一環で、所定の労働時間を8時間から7時間半に減らした。併せて工場での人工知能(AI)やあらゆるモノがネットにつながる「IoT」の活用で生産性向上を進める。一方で金銭面でも社員に報いなければ待遇改

パートの年齢上限撤廃

カインズ、80代もOK シニアの経験重視

ホームセンター大手のカインズはパートやアルバイト従業員が65歳の定年を過ぎても働ける制度を本格導入する。意欲と能力があると判断された場合、80歳を過ぎても働けるようにする。小売業界では経験豊富なシニア人材を活用するため、定年を延長する動きが相次いでいるが、年齢制限を事実上なくすケースは珍しい。人手不足が深刻になる中、同様の動きが広がる可能性がある。

対象となるのはパート、アルバイト、契約社員など約1万8000人。契約更新を迎えた社員に対して順次、契約内容を見直ししていく。

スーパー各社もシニアの従業員の確保に動いている

企業	取り組み
ライフコーポレーション	再雇用の年齢上限を70歳から75歳に引き上げ
サミット	定年を60歳から65歳に延長。再雇用後の上限も70歳から75歳に
いなげや	定年を60歳から65歳とし、再雇用後68歳まで就業可能に
ヤオコー	65歳で定年後の再雇用の上限を70歳に。希望すれば75歳まで就業も

同社は今後、新規出店を増やすのに伴い、中期的に人手不足が深刻化する予想。このため、9月末までにパート社員らの契約を全て有期から無期雇用へ転換し、定年も60歳から65歳までに延長する。さらに65歳以降についても1年ごとの更新で長く働けるようにする。パートの時給は現状のままの水準を維持する。主力のDIYのほか、



ホームセンターの主力のDIYでは専門知識をもつ従業員の確保が重要（カインズの店舗）

日用品や家電など幅広く扱うホームセンターでは、経験豊富で広く商品知識を持つシニア社員は貴重な戦力とされる。カインズでは現在、80歳超も雇用期間が5年に満た

ないパート・アルバイトの無期転換を進めているほか、定年を引き上げている。ライフコーポレーションは5月に65歳の定年を迎えたパート社員が働き続けられる上限を70歳から75歳に見直した。すでに同じ制度を実施するサミットでは、2018年6月時点でパート社員のうち65歳以上が12.6%を占める。

厚生労働省が17年に実施した調査によると、シニアの雇用対策で最も多いのは人件費を抑制できる再雇用などの「継続雇用制度の導入」で回答企業の8割を占めた。正社員の立場を継続する「定年制の廃止」は2.6%にとどまる。