

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	コーセル株式会社
業種	製造業
都道府県	富山県
従業員数 (2020/11月時点)	正社員：483名 パートタイム・有期雇用労働者：92名
事業概要	スイッチング電源製造業

取組のポイント・概要

背景	正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇差にかかる不合理性について、十分な検証がされていなかった。
----	---

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
年次有給 休暇	勤続6.5年で20日付与	正社員と同様に勤続1.5年で20日付与
リフレッシュ 休暇	対象外	正社員と同じ基準で付与
分娩看護 休暇	対象外	正社員と同じ基準で付与
家族手当	支給なし	正社員と同様の支給基準で支給
地域手当	支給なし	正社員と同様の支給基準で支給

効果	貢献度の向上を期待している。特に家族手当については、ひとり親家庭の親であるパートタイム・有期雇用労働者から、助かるという声を聞く。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

当社においては法施行前から、パートタイム・有期雇用労働者に対しても賞与や退職金の規定があるなど、待遇差が軽微との認識であったが、法施行に向けて、改めて社内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の職務の内容や責任の程度、転勤の有無などあらゆる面を細分化し比較を行うとともに、賃金や福利厚生他様々な待遇について洗い出し、その差が不合理ではないかどうかを点検したうえで、不合理ではないと言い切れない点について整理・改善した。

上記により整理・改善した内容について、パートタイム・有期雇用労働者全員との意見交換会において説明し、理解を得た上で、改善した制度を令和2年3月21日から適用開始した。

待遇の改善状況の詳細

○年次有給休暇

取組前：付与日数の上限が年20日であることについては、正社員もパートタイム・有期雇用労働者も同様であったが、20日が付与されるまでに要する勤続年数が、正社員が1.5年であったのに対し、パートタイム・有期雇用労働者は6.5年であった。

取組後：パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同様の勤務年数による付与

○リフレッシュ休暇

取組前：正社員にのみ、勤務10年以上の者に対し、5年ごとに休暇を付与し、有給と合わせ1週間から2週間の連続休暇を設けていた。

取組後：パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同じ基準で付与

○分娩看護休暇

取組前：正社員にのみ配偶者の出産時に5日間付与、パートタイム・有期雇用労働者は対象外

取組後：パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同じ基準で付与

○家族手当

取組前：世帯主かつ配偶者や子を扶養している正社員にのみ支給（所得税法上の扶養控除対象の配偶者に20,000円、子供1人につき4,200円、満60歳以上の父母及び祖父母1人につき1,000円）

取組後：パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同じ基準で支給

○地域手当

取組前：正社員にのみ支給

取組後：同じ地域に勤務するパートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同じ基準で支給

取組による効果

正社員とパートタイム・有期雇用労働者それぞれの、職務の内容や職務の内容や配置の変更の範囲、各種待遇の内容などを整理し、パートタイム・有期雇用労働者全員に説明を行うことで、待遇に関する納得性が高まった。パートタイム・有期雇用労働者（特に扶養家族のいる者）から、喜びの声が聞かれる。