

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
○	○	○(職位手当)		○	○		

基本情報

企業名	サイレックス・テクノロジー(株)
業種	通信機械器具・同関連機械器具製造業
都道府県	京都府
従業員数 (2020年8月時点)	正社員: 205名 パートタイム・有期雇用労働者: 19名
事業概要	ワイヤレス技術をコアとし、機器をネットワークにつなげるハードウェア・ソフトウェアを提供する研究開発型企业。

取組のポイント・概要

背景	人材確保・後継者育成 70歳以上雇用の努力義務化を見据え60歳定年後の再雇用者のモチベーション向上
----	--

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
基本給	正社員の70%程度の条件を提示し、個別に契約を締結	正社員と共通の役割等級制度の適用
賞与	基本給×月数(月数は正社員と共通)の70%程度としていた	正社員と同様の算定基準により支給
職位手当	正社員の職位手当の70%程度としていた	正社員と同様の支給基準で支給
弔慰金等	対象外	正社員と同様の支給基準を適用
積立有給 休暇等	対象外	正社員と同様の支給基準を適用

効果	待遇改善により、定年後再雇用者のモチベーションがアップした。
----	--------------------------------

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

サイレックス・テクノロジー(株)の人事理念には「年齢の違いの排除」を謳っている。60歳以降の社員のモチベーションの維持・向上は会社の成長に不可欠との考えから、引き続き専門性を活かしたパフォーマンスの発揮を期待し、当時の現場の意見を聴取し、高齢者雇用のアドバイザーや社会保険労務士にも相談しながら検討を進め、2019年12月に人事部門より制度の改定を提案した。社長決裁のうえ役員会に諮り、その後労使委員会において協議した。

(約4か月要した。)

待遇の改善状況の詳細

1 基本給

取組前：定年後再雇用者(短時間・有期雇用労働者、フルタイム・有期雇用労働者)については、正社員同様の役割等級制度に当てはめて算定される額の70%程度の条件を提示し、個別に契約を締結していた。

取組後：正社員と共通の役割等級制度の対象とし、正社員と同じ支給基準で支給することとした。

2 賞与

取組前：定年後再雇用者については、上記の基本給×月数(月数は正社員と共通)の70%程度としていた(上記1のように、基本給は正社員の70%程度として設定されているため、正社員の賞与支給額と比較すると定年後再雇用者の賞与支給額は約50%となる)。

取組後：正社員と同様の支給基準で支給することとした(基本給×月数を基本に個人の成果により増減あり)。

3 職位手当

取組前：定年後再雇用者については、正社員に対する職位手当の70%程度としていた。

取組後：正社員に規定される職位手当の額と同額とした。

4 弔慰金等

取組前：定年後再雇用者については、慶弔見舞金規程の弔慰金及び高度障害見舞金は対象外としていた。

取組後：正社員と同様の基準により対象とした。

5 積立有給休暇等

取組前：定年後再雇用者については、積立有給休暇制度、特別休暇制度については対象外としていた。

取組後：正社員と同様の基準により対象とした。

取組による効果

待遇改善により、定年後再雇用者のモチベーションはアップした。

自分がやり残していたことと、計画的に後継者を育てるために、もう一度頑張ろうという雰囲気につながっており、労働者の顔つきに笑顔が多くなったように思われる。

歳を重ねても活躍ができ適切に評価される高齢者にとっても働きやすい職場であることを採用面でもアピールしていきたい。