

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	株式会社P F U
業種	製造業
都道府県	石川県
従業員数 (2020年7月時点)	正社員：約2,566名 パートタイム・有期雇用労働者：約170名
事業概要	イメージスキャナー、インダストリーコンピューティング製品などのハードウェア・ソフトウェアの設計・開発・製造。 各種業務システムの設計、構築、運用、保守。

取組のポイント・概要

背景	平成25年の労働契約法改正に伴い人事制度等を改定し、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善を推進。有期雇用労働者については、入社5年未満の者、60歳以降の契約者及び定年後再雇用者の3パターンに整理。平成27年の労働者派遣法改正以降3年経過する優秀な派遣労働者を直接雇用することにより、法人内の有期雇用労働者が増加し、パートタイム・有期雇用労働法の施行を契機に処遇改善をさらに推進。
----	--

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
家族手当	対象外	正社員と同様の基準で支給
法を超える時間外労働勤務手当	定年後再雇用者のみ対象外	正社員と同様の基準で支給
慶弔金等	支給基準に相違あり	正社員と同様の基準で支給
法を超える育児・介護短時間勤務等	対象外	正社員と同様の基準で付与
積立休暇等	対象外	無期雇用労働者に正社員と同様の基準で付与

効果	法改正とともに待遇の改善を行ったことで、優秀な人材の定着に繋がり、今後無期雇用や正社員への登用が期待される。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

人事部のパートタイム・有期雇用労働者の労務管理を担当している職員で、すべての待遇差について不合理でないと言えるかどうか検討を行った。

検討の結果、合理性に欠けるものについては改善を行うこととし、労働組合（パートタイム・有期雇用労働者については定年後再雇用者の一部のみ加入）に説明し同意を得た。

また、改善内容について、令和2年3月に各所属長向けにオンラインにて説明会を開催し、同年4月から制度を改定した。

待遇の改善状況の詳細

○家族手当

取組前：正社員のみ支給

取組後：パートタイム・有期雇用労働者も正社員と同基準にて支給

○法を超える時間外労働勤務手当

取組前：定年後再雇用者のみ対象外

取組後：定年後再雇用者も正社員と同基準にて支給

○慶弔金

取組前：正社員とパートタイム・有期雇用労働者で支給基準に相違あり

取組後：パートタイム・有期雇用労働者も正社員と同基準にて支給

○傷病見舞金

取組前：正社員とパートタイム・有期雇用労働者で支給基準に相違あり

取組後：パートタイム・有期雇用労働者も正社員と同基準にて支給

○財産形成貯蓄／団体保険

取組前：正社員のみ加入可

取組後：パートタイム・有期雇用労働者も正社員と同様に加入可

○法を超える育児・介護短時間勤務制度及び時間外労働の免除

取組前：正社員のみ適用

取組後：パートタイム・有期雇用労働者も正社員と同様に適用

○法を超える介護休業

取組前：正社員のみ適用

取組後：無期雇用労働者も正社員と同様に適用

長期雇用に対する期待から正社員と無期雇用労働者のみの適用としている

○法を超える年次有給休暇付与

取組前：正社員のみ適用

取組後：無期雇用労働者も正社員と同様に適用

長期雇用に対する期待から正社員と無期雇用労働者のみの適用としている

○積立休暇

(私傷病の療養や看護、介護、ボランティア等の利用目的を限定した有給の休暇)

取組前：正社員のみ適用

取組後：無期雇用労働者も正社員と同様に適用

長期雇用に対する期待から正社員と無期雇用労働者のみの適用としている

○病気休職

取組前：正社員のみ適用

取組後：無期雇用労働者も正社員と同様に適用

長期雇用に対する期待から正社員と無期雇用労働者のみの適用としている

取組による効果

正社員とパートタイム・有期雇用労働者の業務内容や責任の差を整理することができた。
優秀な人材がより活躍し、パートタイム・有期雇用労働者から無期雇用労働者や正社員への登用へ繋がることを期待している。

法人内の検討結果では、現時点で不合理な待遇差があると思っていないが、現在の人事制度等に改善の余地はあるので、今後も引き続き待遇改善に向けた取組を検討していきたいと考えている。