

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	オートリブ株式会社
業種	製造業
都道府県	神奈川県
従業員数 (2020年7月時点)	正社員：1,316名 パートタイム労働者・有期雇用労働者：169名
事業概要	自動車用乗員保護装置のグローバルメーカー（本社スウェーデン）の日本法人。自動車用のシートベルト・エアバック・ステアリングホイール等の安全部品の研究開発、製造、販売、輸出入を行っている。

取組のポイント・概要

背景	パートタイム・有期雇用労働法の施行を契機に、貢献に見合った処遇となっているか、整理が必要と認識した。
----	--

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
賞与	準社員（フルタイム有期）、パートタイマー、嘱託社員（60歳を超えて新規雇用されたフルタイム有期）、シニア社員（定年後業務を減らしたフルタイム有期）は支給なし	準社員、パートタイマー、嘱託社員、シニア社員にも一定額を支給
退職金	制度なし	準社員とパートタイマーについて、正社員とは別の支給基準で支給
年次有給 休暇	労働基準法どおり	正社員と同様に、入社日より付与
積立休暇	制度なし	正社員と同様の制度を創設
慶弔休暇	付与日数や付与基準に相違あり	正社員と同様の基準で付与
慶弔金	支給日数や支給基準に相違あり	正社員と同様の基準で支給

効果	パートタイム・有期雇用労働者も、会社への貢献を正当に反映するものとなり、モチベーション強化につながり、会社全体の生産性向上、離職防止等につながると期待。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

パートタイム・有期雇用労働法施行半年前より、取組を開始。

賃金、福利厚生等の分科会を立ち上げ、正社員と差がある待遇を洗い出し、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情について違いを整理。

待遇の改善状況の詳細

○賞与

取組前：正社員には会社の前年の業績により支給にかかる算定月数を決定するものとし、支給基準は内規による。

準社員、パートタイマー、嘱託社員、シニア社員には支給なし。再雇用社員は正社員と同様に前年の会社業績に連動して支給。

取組後：準社員、パートタイマー、嘱託社員、シニア社員にも一定額を支給。

○退職金

取組前：準社員、パートタイマー、嘱託社員、シニア社員には支給なし。

取組後：準社員とパートタイマーにも毎月一律の退職金ポイントを付与し、退職時にはそれまでに付与されたポイントの累積に勤続年数に応じた支給率を乗じて算定した金額を支給。

○年次有給休暇

取組前：正社員、準社員は入社時から付与、パートタイマー、嘱託社員の一部は入社6か月後に付与。

取組後：雇用管理区分に関わらず、全員入社時から付与。

○積立休暇（※）

取組前：正社員のみ対象。

取組後：準社員、パートタイマー、嘱託社員、シニア社員も対象に追加。

※失効年次有給休暇積立制度

○慶弔休暇

取組前：正社員とそれ以外とで付与日数や付与基準に相違あり。

取組後：正社員と同じ基準で休暇を付与。

○慶弔金

取組前：正社員とそれ以外とで支給日数や支給基準に相違あり。

取組後：正社員と同じ基準で支給。

取組による効果

具体的な効果はこれからとなるが、パートタイム労働者・有期雇用労働者の士気向上・離職防止、会社全体の生産性の向上等につながると考えている。