

パートタイマーへの育児休業制度の導入

武石 パートタイマーの方への取組というところでは、今年施行の改正育児・介護休業法の中でも非正規の方たちへの適用拡大というのが盛り込まれております。そういう意味で、クロイ電機では、かなり早い段階からパートタイマーの方にも育児休業制度を導入されているということなのですが、育児休業制度を導入した背景、正社員の方とパートタイマーの方の社内での位置づけ、処遇面での現状・課題というようなことについて、もう少しお話をお伺いできればと思うのですが。

大川 私どもは、先ほども申しましたとおり、物づくりの会社です。新商品を開発する技術者も大切ですし、物づくりをしてきている従業員も大切と、どちらも大切という中で、物づくりの方は、実際主力となっていますのが、パートタイマーの方々です。パートタイマーと申しましても、正社員は7時間40分の所定労働時間ですが、パートタイマーの方は、7時間30分から6時間30分という方と、5時間の方、それから6時間の方と、時間は様々になっております。

以前は、長いコンベアで少品種大量生産という時代が長く続きましたが、今は多品種少量化、多品種変量という形で、屋台生産というのですが、1人が2人が3人かで照明器具に代表される製品をつくっております。ですから、勤務時間が少しずれても、習熟度があれば、そこで製品を組み立てることができるので、時間についてはかなりフレキシブルになってきております。

このパートタイマーの方々とは6カ月契約をしております。6カ月契約の方にどうして育児休業があるのか、ということなのですが、私どもは、本人がやめるということをおっしゃらない限り、6カ月の反復更新をしております。当然、きちんと労働契約書を交わして、6カ月契約の終了の1カ月前より、ライン長や、製造課であれば製造課の課長、あるいはその課長代理とパートタイマーの方が一人ずつ話し合います。

万が一、出勤状況が悪いときは、来期、こういう形で出勤状況を上げてもらわないと契約については考えないといけないし、あなた自身も会社にとって戦力になっていないということを自覚されるのであれば、違う所であなたの適性をいかした方がよいのではないかと、というようなことも言いますが、結果的には会社の方から契約を終了したり、雇い止めするということは、特別な事情がない限りしておりません。

このため、結果的に長期継続雇用ということになっております。当然、パートタイマーの方々の中には、20年、30年ぐらい勤めておられる方もいらっしゃいます。そうすると、例えば25歳から来ておられる方が55歳まで働かれて、今度は自分の子供をクロイ電機に入れたいということも実際あります。今、会社が53年目なのですが、だんだんとパートタイマーの方が世代交代で、20歳代の方が少しずつ入ってこられています。この方たちは、主に主婦の方が多い。その主婦の方が、出産、育児休業という形になっていくわけですが、雇用の確保ということと、この会社であればずっと自分も働けたし、そして自分の知人や友人にも紹介ができる、ということをいろいろ考えまして、パートタイマーの方にも育児休業制度を社員と同時期に導入いたしました。

武石 実際にパートで育児休業を取られた方というのは、どのぐらいいらっしゃるのでしょうか。

大川 1回取得された方が3名、2回取得された方が2人と、5名いらっしゃいます。現在も1名が育児休業中です。

本人・上司・人事の三者面談

武石 取得実績もあるということですね。多分、これまでパート社員というと、正社員と違う条件でもよいのだ、という考え方できた企業もたくさんあったと思います。けれども、今お話がありましたように、パートの方が企業の中で戦力になってくる。そういう状況の変化により、パート、正社員、分け隔てなく、育児休業制度を導入することが非常に重要になってくるというお話、大変よくわかりました。

次は、長坂様にお伺いしたいのですが、先ほどいろいろ取組を行う中で、やはり育児休業を取った人の代替の問題、あるいはそこで復職してくるときの問題の中から、本人、上司、人事の三者で面談するというようなお話がありました。ほかの企業にとっても大変参考になる仕組みではないかと思うのですが、この具体的な面談の仕組み、そこで何か工夫されていることなどがあればお話いただければと思うのですが。

長坂 休職期間の長短はそれぞれありますが、ある一定期間、今まで担当していた人がいなくなるということは、そこで業務に穴があくということになりますから、当然、上司と部下はどのようにしようかと面談することはあるか