

「雇用の入口」に関する問題意識について

【労働条件明示】

働き手が自分の役割や処遇を十分に理解した上で、力を発揮し、組織に貢献できる環境を作るという観点からは、雇用契約を結ぶ際に、しっかりとした労働条件明示が行われることが重要。

具体的には、労働条件明示を形式的なものとして終わらせるのではなく、雇用契約を結ぶための事前の判断材料として、実質的に意味のあるものとする視点が重要。

このような観点から、労働条件明示の在り方について議論を進めてはどうか。

【情報開示】

働き手が今まで以上に安心して、納得のできる就職や転職を行うことができるようにするという観点からは、必要な情報がきちんと働き手に届くことが重要。

例えば、働き手が必要とする情報は、従業員の平均総労働時間や女性管理職の登用率などの統計的な情報に限られるわけではないとも考えられる。

このような観点から、情報開示の在り方について議論を進めてはどうか。

【採用】

「多様な働き方」を実現する上で、現在の画一的な採用活動は理想的なマッチング機会となっていないのではないかとこの観点から検討を行うのはどうか。

【今後の進め方】

日本における「雇用の入口」の在り方を議論するに当たっては、ヒアリングなどを通じて、海外における「雇用の入口」を参考にしはどうか。

以上