

いわゆる「ジョブ型正社員」に関する連合の考え方

日本労働組合総連合会 副事務局長

安永貴夫



クラシノソコアゲ応援団!
2016 RENOキャンペーン
一人ひとりが主役です。

。連合が目指す社会像「働くことを軸とする安心社会」

連合が目指す社会像は「働くことを軸とする安心社会」

- 働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会



いわゆる「ジョブ型正社員」に関する基本的考え方

非正規労働者が抱える問題点

雇用が不安定である
処遇(賃金等)が低い
能力開発の機会が乏しい



いわゆる「ジョブ型正社員」が、非正規から正社員へとステップアップするための通過点として、労使の理解のもとに活用されるのであれば、とくに問題はない。

労働者のニーズ

育児のため長時間の労働が難しい
特定の職務に限定して専門性を発揮したい
介護のため転勤が難しい



勤務地・職種・勤務時間が限定され、様々な事情に抱えた労働者のニーズを踏まえた形で、労使の理解のもとで制度整備が行われている。
()「ジョブ型正社員」という新たな雇用管理区分を設けるだけでなく、社員の多様な働き方を実現するための就業環境の整備として対応。



いわゆる「ジョブ型正社員」は、既に個別労使が話し合い、自社の実態に即して導入している。
政府が画一的なルールを設け、制度導入の後押しすることは必要ないのではないか。

連合の取り組み

連合は、春季生活闘争などにおいて、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能な仕組みの構築に向けた取り組みを進めている。

2016 春季生活闘争方針 総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向(抄)

働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方を認め合うことは、産業・企業特性を活かしつつ、雇用や処遇の維持・向上の基盤となる企業の存続・発展を求める労使の共通課題と認識し議論を深めることが重要である。

1. 「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築する。

例えば、

- (1) 働く時間や時間帯を選択できるしくみ
- (2) 育児や介護など事情に応じた休職・休業制度や短時間勤務の導入
- (3) 居所変更を伴う配転のない働き方(常時または一時的)
- (4) 一時的に離職せざるを得ない事由が生じても、その事由が解消したときには復職できるしくみ
- (5) 通勤を要しない働き方

などである。

2. 働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方の実現をはかるためには、同時に処遇などについても検討を深める必要がある。働く者一人ひとりの役割と貢献に応じた処遇がなされることが必要である。その際の原則は、あらゆる差別の禁止(合理的理由のない差別の禁止)の徹底をはかり、均等処遇の実現をはかることである。使用者は、雇用・処遇に対する均等処遇(合理的な違いの有無)の説明責任を有するものと位置づける。また、労働組合は制度運用について関与し、運用結果の開示などを含め、制度の透明性を高め、従業員の納得性を高めることが必要である。

. 連合の取り組み - 具体的な導入事例

(事例) 信販会社のケース

(背景)

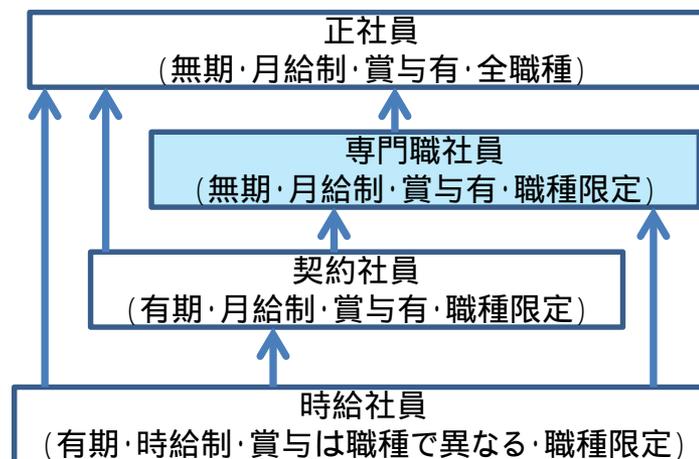
契約社員から正社員への転換制度は以前から導入されていたが、全国転勤を伴う正社員へ転換することに躊躇するケースも見られていた。

(制度内容)

契約社員と正社員の間の区分として、専門職社員の区分を創設し、転換可能な制度を創設。

専門職社員は職種限定・地域限定であるが、基本的な処遇は正社員と同様。

各種転換にあたっては、面談、筆記試験、論文などの試験制度(年2回)を設けている。



(労働組合の取り組み)

組合員からの意見を集約し、応募要件や試験内容などの制度内容について点検・労使協議を行っている。

. 連合の取り組み - 具体的な導入事例

(事例) 公益・インフラ系企業のケース

(背景)

従来から、育児や介護にかかわる短時間勤務制度などは整備していたが、近年は、育児や介護をしながら働き続けられる環境整備を求める組合員の声が大きくなっていった。

(制度内容)

育児の短時間勤務制度の適用期間を「子どもが小学校6年生修了までの子を養育する者」へ延長。

病気休暇の取得要件に、不妊治療による通院を追加。

介護・子どもの看護自由とする場合の特別休暇の半日単位取得を可能とした上で、半日取得の回数制限(通常社員は年20回)を撤廃。



(労働組合の取り組み)

新たな雇用管理区分を設けるのではなく、社員の多様な働き方を実現する観点から、各種制度の整備・運用改善を求めている。

いわゆる「ジョブ型正社員」の雇用ルールに関する個別論点

1. 制度の導入・運営についての労使コミュニケーションの重要性

労働者のライフスタイルや希望に応じた、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として活用されるためには、労働者にとっての納得性・透明性の確保が必要。そのため、制度導入・運営にあたって労使間で十分なコミュニケーションがなされ、企業の実態に即した形で、制度運営にかかる労使の相互理解が醸成されていることが不可欠。

2. 賃金水準・処遇

賃金水準や処遇・昇進に差を設ける場合、「限定」の内容に基づき合理的に説明できることが必要)。単に「ジョブ型正社員」であることを理由として、賃金水準や処遇等に合理的な理由のない差を設けてはならない。

3. 転換制度

本人同意が必要。特に「いわゆる正社員」から「ジョブ型正社員」に転換する際、賃金等の引き下げを伴う場合には労働条件の不利益変更として労働者本人の個別同意が不可欠。会社から転換を執拗に迫られて同意せざるを得ない状況に追い込まれることも想定されるため、真意に基づく同意取得がなされるようにすべき。

4. その他

労働契約法第16条(解雇ルール)などの改正は不要。