

労使コミュニケーション

- ◇ 各企業における多様な正社員制度について、労使双方にとって合理的で納得できる仕組みとすることや制度の円滑な運営のためには、労使の話合いや従業員への十分な説明が重要である。
企業ヒアリングでは、多様な正社員の制度導入や運営について、労働組合がある企業では、労働組合との定例の労使協議の他、制度導入についての労使による検討会での検討、全従業員への説明などが行われていた。
また、労働組合がない企業では、互助会の従業員代表への説明・協議が行われている事例がみられた。
今後、多様な正社員制度を導入する企業で参考となるのではないか。
- ※ 労働組合への加入状況:いわゆる正社員52.4%、多様な正社員43.6%、非正社員18.4%
(厚生労働省「多様な形態による正社員に関する研究会 従業員アンケート調査」)
- ◇ 労使のコミュニケーションを通して、多様な正社員制度を検討することが、労使が納得できる公正な制度、処遇につながるのではないか。
- ◇ 多様な正社員を含む様々な雇用形態をカバーする労使関係を確保する仕組みについて、どのように考えるか。
また、労働組合がない企業においても労使のコミュニケーションが可能とする仕組みについて、どのように考えるか。