

個人と企業の成長のための新たな働き方（抄）

～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～

平成26年4月22日
産業競争力会議 雇用・人材分科会
主査 長谷川 閑史

- 「世界トップレベルの雇用環境」を実現するためには、グローバル化の更なる進展や少子・高齢化、人口減少社会の本格的到来の中で、時代や個人の価値観・ニーズの変化に対応し、グローバルに通用する「働き方改革」に早急に取り組むことが求められている。
- 過去の労働改革においては、働き過ぎやそれに伴う過労死、なかんずく法令の主旨を尊重しない企業の存在のために、前向きな議論や検討が妨げられてきたケースもある。そのため、働き過ぎ防止や法令の主旨を尊重しない企業の取締りなどを徹底したうえで、経済成長に寄与する優良かつ真面目な個人や企業の活動を過度に抑制することのないような政策とすることが重要である。

IV. 多様な正社員の普及・拡大

- 中小企業を含めた企業に広く普及させるためには、明確なモデルを確立する必要がある。モデルは、処遇の決め方、転換制度の設計方法等、導入する企業が必要とする情報を的確に整理したものとし、その際、正社員と非正社員の間という発想にとどまらず、諸外国等の働き方も参考にして、高度なプロフェッショナルとして活躍するようなモデルも提示する。また、職務内容等の限定事項を明示すること、就業規則の規定を充実させること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を整理の上、具体的に明示する。以上の取組を、ジョブ・カードの抜本見直し、キャリア・コンサルティングの体制整備等とも連動させ、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切に作るシステムへの変革」を確実に図る。
- なお、これらの取組みにおいて最も重要なことは、職務・能力等の明確化であり、それに基づく処遇や雇用管理のあり方などを明示することである。よって、本来「ジョブ型」の普及・拡大、また、「メンバーシップ型」であっても可能な限り職務・能力の明確化を図ることであり、最終的には、労使双方が互いの権利義務関係を明確にする契約社会に相応しい行動様式を確立させることにある。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入の拡大が実現するよう、実効性のある方策を早急に講ずるべきである。