



【ジョブ型雇用とテレワーク】

1. 「ジョブ型」雇用とは

近時、KDDI、富士通、資生堂、日立製作所など、日本企業での「ジョブ型」雇用の導入が相次いでいるとの報道がなされています。

ジョブ型雇用とは、職務(ジョブ)を具体的に特定してそれに対応する労働者を雇用する雇用形態で、欧米では通常この形態での雇用がなされています。ジョブ型雇用においては、職務ごとに、使命・役割・具体的な仕事内容、必要な能力・経験などを明確にした職務記述書(ジョブディスクリプション)が作成され、労働者がなすべき業務は、職務記述書の範囲に特定・限定されます。賃金は、仕事の難易度や専門性など職務の内容に着目して決定されます。

2. メンバーシップ型雇用とその課題

他方、日本では、職務の限定なく採用された正社員が、会社の命令にしたがって広範な職務を行う独特の雇用慣行が浸透しており、人に着目して雇用がなされるということでメンバーシップ型雇用とも呼ばれています。日本の雇用システムにおいては、職務は会社により都度指定され(必要に応じて異動・転勤等もなされ)定年までは原則として解雇されず、給与も年功制となり(終身雇用・年功序列賃金)一括採用した新卒社員をOJTによって教育することが一般的です。

このような日本特有の雇用制度は第二次大戦中に生まれて戦後に主流となりました。企業にとっては長期的な視点で社員を育成できる利点もあり、1980年代には日本経済の繁栄とともに世界的にも注目を浴びたこともありました。

しかしながら、日本の雇用システムにおいては、社員は雇用保障と引き換えに長時間勤務を強いられる傾向があり、また、正社員とそうでない雇用形態(いわゆる非正規)との間の待遇差が社会問題化しました。

このような中で2018年に働き方改革関連法案が制定されて、長時間労働への規制や日本版同一労働同一賃金法制が整備されました。また、働き方改革の基本理念を定めた労働施策総合推進法においては「労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。」(同法3条2項)として、ジョブ型雇用を志向するとともに定めがなされました。

また、デジタル化・グローバル化の中で、デジタル人材はグローバルな争奪戦となっており、年功制の賃金体系では外資に見劣りするため、IT企業を中心としてジョブ型雇

用を導入する動きが生じました。

しているという事実です。

3. ジョブ型雇用とテレワーク

もっとも、解雇法制などの日本の労働法制や各企業の労働慣行は日本型雇用システムを前提に構築されていることなどから、多くの企業はジョブ型雇用の導入に慎重で、その導入はごく一部の企業において、従来の雇用システムと併存した部分的な導入に限られていたのがピフォア・コロナの状況でした。

ところが、冒頭に述べたように、近時、堰を切ったようにジョブ型雇用を採用する流れが加速しています。この契機としてコロナ禍とともにテレワークが浸透したことが挙げられます。すなわち、職務の範囲が明確でない日本型雇用より、行うべき業務の範囲が明確なジョブ型雇用の方がテレワークに適

ウィズ・コロナ、アフター・コロナにおいてさらにテレワークが浸透していけば、今後さらにジョブ型雇用への流れがさらに加速していくことが考えられます。

4. 「ジョブ型」雇用と労働法制への影響

日本におけるジョブ型雇用の導入は、これまで何度も模索されましたが定着しなかった経緯があります。今回のジョブ型雇用導入の流れが定着するのか、また、ジョブ型雇用の定着・浸透とともに、これまで日本型雇用を前提としてきた労働法制・裁判実務にも変化が生じるのか、今後の推移が注目されます。

以上

WEBセミナー開催のご案内

「公益通報者保護法改正と内部通報制度・ハラスメントに関する諸問題への実務的対応」

日時：令和2年10月1日(木)午後3時00分～午後5時00分

会場：ZOOMウェビナーによるオンラインセミナー

参加料：無料

主催：弁護士法人三宅法律事務所

後援：宝印刷株式会社

講師：弁護士法人三宅法律事務所

【第1部】弁護士(元)内閣府消費者委員会事務局参事官補佐 竹村 知己

【第2部】弁護士 経営法曹会議幹事 黒田 清行

弁護士 経営法曹会議会員 猿木 秀和

第1部 公益通報者保護法の改正について

1. 改正公益通報者保護法の概要
2. 公益通報者保護法の改正が企業に与える影響と、望ましい対応策
3. 今後の流れ

第2部 ハラスメント案件についての実務的対応

1. いわゆるパワーハラスメント防止法の概要
2. パワーハラスメント案件についての実務的対応
3. セクハラ・マタハラその他新たなハラスメントを含む各種ハラスメントに対する実務的対応

～ お申込み方法 9月22日(火)までにお申し込みください ～

弊事務所ホームページ <https://www.miyake.gr.jp/>

又は こちらのURLより <https://ssl.alpha-prm.jp/miyakemail.jp/roudou.html>