

ジョブ型勤務体系の設計（要約）

1 背景

日本型雇用システムは長期雇用、年功賃金、企業別組合の三つが特徴であるといわれた。特徴のうち少なくとも長期雇用、年功賃金は維持が困難になっている。その背景には、例えば海外で働く社員の比率が向上するにつれて海外との整合性ある制度が求められる、社内だけでは充足できないスキルと経験を持つ人材を社外に求める中途採用が増えているなどの変化が起きているのである。

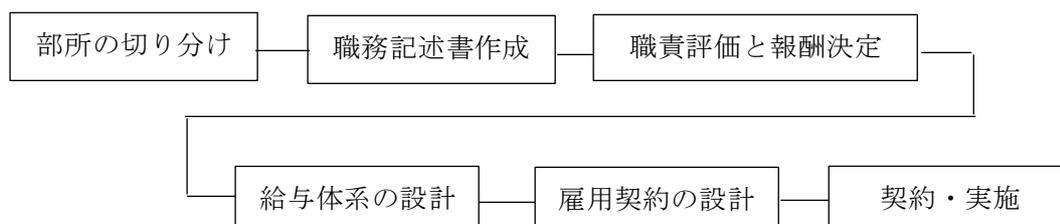
2 目的

この報告書は、破綻しつつある長期雇用、年功賃金に替わって職務給制度を軸とするジョブ型勤務体系の具体的設計方法の提供を目的とする。

3 概要

(1) 手順

ジョブ型勤務体系を導入する手順は下記のとおりである。



(2) 部所の切り分け

全組織のうち当制度が対象と想定する組織を独立法人とする。

(3) 職務記述書

上記部所にかかる職務記述書を作成する。例えば、製造会社における IT 部門の場合、IT 技術者の職務まとめりごとに内容を記述する。

(4) 職責評価と報酬決定

職務にはいくつかの職責が付属する。あらかじめ定めた評価基準にもとづいて職責ごとに評価（点数付け）する。IT 部門に二人の課長がいたとしても、それぞれの職責ごとに評価するため、同じ点数になるとは限らない。点数に従って報酬を決める。

(5) 給与体系の設計

人事評価、昇進・昇格などの体系を設計する。

(6) 雇用契約の設計

勤務地の変動の有無、会社に該当職務がなくなった場合の解雇を含む処遇など雇用契約を設計する。就業規定を改定する。

(7) 契約・実施

労働組合との折衝、該当部所との折衝などを経て、労働側と契約する。そのうえで実施する。

以上