

第168回定例研究会

6月16日(木)

於:国労会館およびZoom

コロナ禍で進むジョブ型雇用とテレワーク

報告者: 榊原 雅樹 氏 (静岡県労働組合評議会 事務局次長)

●はじめに

コロナパンデミックを契機に各企業では、デジタル技術の活用による、テレワークなど場所と時間に捉われない働き方や、現場における効率化・省力化(DX)などの業務改善が進展中です。また、こうした働き方の改革と合わせ一部の大企業では、従来のメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への転換が進められています。財界が進めようとしているポストコロナを見据えた働き方改革について一考します。

●経労委報告にみるコロナ禍の働き方の状況

2021年の経労委報告では、「2020年春からのコロナ禍の中で、感染症拡大防止と事業継続の両立というBCP対応の観点から、在宅勤務を中心としたテレワークがかつてない規模で実施された。」としています。トップ・マネジメント調査結果では、アンケートの回答があった会社の約97%企業が感染症拡大防止策としてテレワークを実施しました。

●今後のテレワークの活用

2022年の経労委報告では、「コロナ禍を契機として、テレワーク(在宅勤務)や時差出勤、フレックスタイム制など柔軟な働き方が多くの企業に急速に広がった。企業は自社の状況に応じて、働き手が場所・時間を柔軟に選んで働くことができる環境整備に取り組んでいく必要がある。」としています。(推進していると回答した企業は約9割に)

テレワーク推進の目的としては、①自律的な働き方の促進。②ワーク・ライフ・バランスの実現。③育児や介護を抱える社員や障害のある働き手など多様な人材活躍推進。④ICTによる業務効率化等のメリットが期待できる。としています。

●リモートワークの利点と問題点・課題

リモートワークの利点としては、①通勤時

間、通勤に伴う精神的・肉体的負担の軽減。②業務効率化、時間外労働の削減。③育児や介護と仕事の両立の一助となる。④仕事と生活の調和を図ることが可能。また、問題点・課題としては、①仕事と仕事以外の切り分けが難しい。そのために居住環境や通信環境への整備の負担が生じる。②裁量労働制で残業概念がなくなり、サービス残業や長時間労働が多くなりそれに伴う健康破壊や精神的ストレスの増加。③人事評価の不履行による適正な評価がけられない。④職場や顧客とのコミュニケーションが難しくなり、職場の人間関係の疎遠、技術開発や技術継承への支障。等があげられています。

●ジョブ型雇用への推進

2021年の経労委調査では、ジョブ型雇用の導入状況としてすでに導入している会社は35%で残り65%の会社も導入予定や導入を検討中です。またすでに導入している会社の37%は2019年以降の導入であり。導入を検討している会社も2022年までに導入する意向です。導入の理由としては①専門性を持つ社員の重要性が高まったため。②仕事・役割・貢献を適正に処遇に反映するため。③優秀な人材を確保・定着させるため。④職務内容を明確にするため。と回答しています。

●ジョブ型雇用の問題点

財界がすすめるジョブ型雇用は、諸外国のようなジョブ型雇用制度ではなく、あくまで日本型の「自社型雇用システム」であり、評価制度による賃金格差が持ち込まれている以上、従来の成果業績主義賃金制度の焼き直しであり、大幅な賃金減額になることは明白です。

考えられる問題点は、①社員の賃金減額と抑制。②「自己選択」によって会社への従属の強まり。③労働者どうしの連帯を阻害し、労働者一人ひとりを孤立させる。④雇用をいっそう不安定化させる。などが挙げられます。

*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>