

経営・労務管理のエキスパート

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所



## 迎春

2014

I

2014年の輝かしい新春を迎え、貴社のますますのご隆盛をお祈り申し上げます。政府戦略に基づき、労働法の分野でも企業活力の再生に向けた新施策が顔をそろえています。日本の雇用の形が、大きく変わる転換点になりそうな予感もします。変化の風をとらえ、いち早くチャンスをつかむお手伝いをするために、本年も経営管理に役に立つ情報を精選し、お届けしていく所存です。

## コース別管理

知って得する



### 賃金実務

大多数の会社には、正社員とパート社員がいます。当然、両者の人事管理の仕組みは異なります。

しかし、正社員の中にも、実は2種類のタイプが存在します。第1は、将来的には幹部として経営の中枢を担うと期待されている従業員。第2は、昇進しても小組織(班、係、グループ)のリーダーが終着点で、基本的には現場の定型業務に従事する従業員です。

組織の規模が大きくなれば、両者は別々に管理するのが合理的です。歴史をたどると、グループ別の管理スタイルには2系統が存在します。

会社組織には、基幹業務社員と定型業務社員が存在します。役割・責任、将来の異動等の面で大きな違いがあるので、一定規模以上の会社ではコース別管理が採りいられています。女性差別の温床等とあまり評判は良くなかったのですが、「ジョブ型正社員」の提唱で新たに脚光を浴びています。

第1タイプは、戦前からみられたものです。昔は(今も濃厚に名残をとどめています)女性が一

し控えられるようになっていました。

第2タイプは、性別に基づくコース管理です。一昔前は、男女別の賃金テーブルなど当たり前でしたが、均等法の施行(昭和61年)以降、「地下に潜る」形となりました。隠れ蓑として使われたのがコース別管理(総合職・一般職など)で、現在も、均等法に基づく「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(平19・1・22雇児発第0122001号)に基づき指導が行われています(平成26年

## 「差別温床」の汚名返上 ジョブ型正社員で注目

定年齢になれば、職場からリタイアするのが社会慣行でした。男性

は退職年齢まで働きますが、ホワイトとブルーカラーの区別が明確でした。しかし、戦後は「ホワイト」「ブルー」という区分をあからさまに口に出すのは、差

7月に指針に格上げを予定)。

第1・第2タイプともに、マイナス・イメージを引きずっていましたが、昨今、新たなグループ別雇用管理が注目を集めています。政府の規制改革会議では、「ジョブ型正社員」の活用を提唱してい

ます。ジョブ型正社員とは、「職務勤務地、労働時間(残業)が限定されている正社員」を指します。本人にとっては、配転・転勤・長時間労働が免除されているので、ワークライフバランスに考慮した生活設計を立てやすいというメリットがあります。会社にとっては、前記の免除と引き換えに、労働条件を低めに設定する名目を得ることができます。

厚生労働省は、ジョブ型正社員制の普及により、有期契約労働者の無期転換が進むと期待しているようです。

中小・零細企業では、コース別管理の細かな規定を整備するのは大きな負担です。しかし、正社員・パートの二元管理は当たり前なので、遠くない将来に三元管理の時代が到来するかもしれません。少なくとも、正社員の中にも職種や労働時間の面で「一定の配慮」を求める人もいますでしょう。そうした人たちのニーズに応える工夫も検討すべきでしょう。