

雇用管理

雇用管理とは、水の流れのように、人が事業所の募集に応じ、採用され、職場に配置され、人事異動があり、昇進や昇格をし、また休職したりすることもあり、最終的に退職するまでの事業所側から見た一連の人員管理のことをいいます。

近年、リストラや継続雇用、早期退職制度の導入等からの、雇用管理上で発生する労使間トラブルも多くなっています。

雇用管理には細心の注意を払う必要がありますし、関連する法令等の法的知識も必要です。

雇用管理の一連の流れと関連する法令等をご説明しましょう。

1. 採用管理

採用は、中、長期の経営計画に基づいて策定された「要員」計画により、採用計画を決定しなければなりません。

また、企業はその事業規模により、障害を持った人を雇用する義務があります。

採用に関しては、以下のような法令が関連しています。

- ・雇用対策法、職業安定法、障害者雇用促進法

2. 配置管理

働く人を、その能力や適性によって、適切な部署に配属し、労働力を効率より有効に活用するための手段が、配置管理です。

①配置

配置は、その仕事内容を分析する職務分析を行い、また本人の適性検査を実施したうえで、体系的に行う必要があります。

②配置転換

配置転換はいわゆる他の業務への配置換えで、偏らない業務知識を持った万能型人材の育成、モチベーションの向上、長期間同じ職務をすることによる不正防止を目的として実施されます。

専門家型の人材育成のためには、他の支社への同種の職務への配置転換等の配慮も必要です。

また、配置転換に関連する労務トラブルも頻繁に発生しています。

本人の前向きな姿勢なくして配置転換は成功しません。

配置転換の前には、事業所側と本人の意思の疎通を図り、本人の希望や将来についても話し合っておくとよいでしょう。

配置転換に関連する法律は以下の通りです。

- ・労働基準法、労働契約法

③昇進

配置転換は水平異動ですが、昇進は垂直異動です。

昇進を、業務の効率化及び生産性向上に利用するためには、実際の指揮命令統に即した資格制度の整備、公平性を担保した人事考課制度の確立、昇進のための要件の公開が必要です。

公平性のない昇進は、却ってモチベーションの低下や昇進鬱といった問題を惹起します。

また、モチベーション向上のために昇進はさせたいが、昇進に伴う昇給は難しい、といった場合に対応するのが職能資格制度です。

例えば、新規採用者1級からスタートするとして、係長昇進は3級以上、課長は5級以上、部長職は8級以上となることが要件とします。

そのうえで、1級から2級への昇格には、職務能力業績、設定目標の達成度の評価が〇〇ポイント以上というように規定します。

給与総額を抑える方策としてよく使われるのがこの昇進と昇格を分離させた職能制度です。

3. 退職管理

退職には、定年退職と中途退職がありますが、終身雇用制度及び年功序列型の企業文化が崩壊しつつある日本では、継続雇用制度、早期退職優遇制度、役職定年制など、様々な退職に関連する問題があります。

①定年に係わる制度について

老齢厚生年金の受給開始年齢の引上げに伴い、65歳までの雇用を確保したい国側と、ポスト不足と賃金総額をなんとか抑えたい企業の意思がぶつかる中で、様々な中高齢者を対象とする定年に関する制度が生まれています。

・雇用継続制度

再雇用制度 60歳で一旦定年として、継続して一定年齢まで再雇用する。

再雇用の際に賃金・役職・職務等の処遇を切り替える場合がある。

勤務延長制度 60歳で定年とせず、引き続き一定期間雇用を延長する制度。

退職という形をとらないため変化が少ない。

・早期退職優遇制度

ポスト不足や賃金総額の高騰を抑えるため、50歳代、最近では40歳代の者に対し、退職金の割増支給や1年間の退職猶予期間を設ける等の一定の条件を提示して退職を選択させる制度。退職勧奨ではなく、退職か勤務を続けるかは本人の自由選択。

・役職（管理職）定年制度

上記と同じくポスト不足等を抑えるため、一定年齢で役職から離脱し専門職等に異動させる制度。

②定年年齢の引上げ

「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が、昭和61年に制定され、60歳定年を努力義務としていました。

最終的には平成6年に60歳未満の定年年齢を無効とする現制度が確立し、平成10年4月施行されました。

そして、平成18年改正では、60歳定年を定めている事業所は、

1. 65歳までの継続雇用の段階的引上げ、
2. 定年年齢の65歳までの引上げ、
3. 定年制の廃止

のいずれかを導入することが決められました。

この法律が改正され、この継続雇用対象者を基準により限定できる「選別規定」が廃止され、平成25年4月からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要となります。

そして、平成37年4月には原則希望者全員の雇用が義務付けられることとなります。

以上の退職管理に関連する法律は、

労働基準法、労働契約法、高年齢者雇用安定法です。



無断転載をお断りします。