

三平代表コラムNO.5

多様な働き方は、女性・高齢者を中心に、労働時間に制約のある社員を有効に活かしていかなければ成り立たないという現実への対応策として、以前から小規模企業の職場において受け入れられてきたという面があります。

雇用機会均等法や育児介護休業法などの法改正もあり、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス、両立支援策など「働き方の柔軟化」施策は企業の人事施策として重要課題のひとつとなってきています。子育て中の女性社員、親の介護に悩む中高齢者社員、病気を抱える高齢者社員など、労働時間、仕事内容、勤務場所などに制約を持つ社員が増加していることに対応するものでありますが、一方では、そのような多様な働き方に伴い、多種多様な社員カテゴリーが生じてきており、それに対応した処遇制度に悩む企業も少なくありません。

労働時間に制約があるのか、仕事の場所や職種に制約があるのかなど個々人の制約内容によって、社員区分を見直していく必要があるのではないのでしょうか。

いずれにしても、今まで以上に個々の社員と仕事内容を明確にして雇用契約を締結することが重要となります。

多様な働き方をする人材とそうでない人材が混在する職場においては、労使の相互の期待に大きなギャップが生じるリスクもあり、それを軽減するためには、事業主と社員が円滑なコミュニケーションを図ることが一層重要となってきます。そのためには、外部の相談窓口の設置やカウンセラーなどの外部人材の活用を考えると良いでしょう。