

社員の多様化と人事管理の 新たな方向性を考える

平成27年2月

目次

第1章 社員の多様化と伝統的人事管理の限界	
1. 労働市場の現状と「多様な正社員」の普及の必要性	3
2. 変化する「労働者の求める働き方」と人事管理の課題	4
(1) 社員が求める働き方の変化の背景	4
(2) 社員の制約社員化への総合的な対応	5
(3) 社員の制約社員化が進むときに考慮すべき重要ポイント	5
3. 社員の「制約社員化」と伝統的人事管理	7
(1) 伝統的人事管理における「制約社員」管理の特徴	7
(2) 伝統的な人事管理が直面する基盤の崩壊と困難	7
4. 人事管理再編の基本選択	8
(1) 社内人材競争のグローバル化	8
(2) 伝統型か多元型か問われる基本選択	8
第2章 これからの人事管理	
1. 制約の有無に関係なくキャリア形成できる雇用ポートフォリオの形成	9
2. 仕事配分と人材配置	10
(1) 「制約」、働き方・仕事経験・キャリア形成が 個別的であること的前提	10
(2) 「企業内市場化」を支える条件づくり	10
3. 評価と処遇	
(1) 「普遍的な公平性尺度」の構築・強化	11
(2) 処遇の仕組み	12
(3) 具体的な対応例	12
第3章 「多様な正社員(限定正社員)」と人事管理	
1. 「多様な正社員(限定正社員)」と現状	14
(1) 「多様な正社員(限定正社員)」の特徴	15
(2) 「多様な正社員(限定正社員)」の導入状況	15
(3) 「多様な正社員(限定正社員)」導入の目的	16
2. 「多様な正社員(限定正社員)」活用のポイント	17
(1) 「制約」と仕事配分・キャリア選択の諸類型	17
(2) これからの課題	18
3. 処遇(賃金・昇進・昇格)のポイント	18
(1) 賃金	18
(2) 昇進・昇格	19
4. その他のポイント	19
(1) 「多様な正社員」の契約の明確化	19
(2) 多様な正社員の解雇の裁判例分析	20
(3) 有期契約社員の無期転換について	22
第4章 就業規則、労働契約書の規定例	
1. 就業規則の規定例	24
2. 労働契約書の規定例	29