

「ジョブ型」と「メンバーシップ型」の雇用

いいとこどりはできるか ④

人事制度を再構築を考える～

日本生産性本部雇用システム研究センター主任研究員 大西 孝治

インシキングによる賃金決 賃上げ要求を行う「個 定という特徴があり、別賃金要求のように、賃金を「ジョブ型」で 日本雇用環境と異なり、以前から主張されてき 明示することができ ます。今では大企業 ました。

正社員の転職も珍しく 「個別賃金」とは、 ないものの、厚生労働 横断的に賃金水準を合 省「雇用動向調査」に わせていくための標準 は、外部労働市場より 学歴などの明確だが が得られないといった ことも懸念されます。 2022春闘では63万 6千人と7万8千人増 益なことではないでし

「個別賃金」は、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

横断賃金にむけて「個別賃金」の具体化を

です。 雇用の流動化と聞く と技能職中堅労働者を 上げ交渉の材料とする ことができません。日本 としては捉えられない ヨブ型」要素のある個 別賃金の特定は困難を 感じます。

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

「ジョブ型」とは、 企業、労働者双方 たとえば、政府などの 公的機関の賃金統計 タが集計されても賃金 は、性別、年齢、勤続、 データとしての納得感 組合員人数は、201 じて、賃金決定の選択 肢を増やしていくこと

図表1 自動車総連の個別賃金銘柄

個別賃金銘柄	定義	扶養人数	属性
技能職若手労働者	生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を自力で遂行できる技能を有し、小集団の後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができて、近い将来、監督者との間に立って職場を支えたり、堅い作業者ととなり得る者。	3人世帯	新統30 ・勤続 ・卒後 ・高卒12歳
技能職中堅労働者	生産現場において、習熟期間をほぼ前段終了し、基幹的作業に対して適切な作業への適応がなされている。後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができて、近い将来、熟練作業の監督者となり得る者。	4人世帯	新統35 ・勤続 ・卒後 ・高卒17歳

出典：自動車総連 22年総合生活改善の取り組み方針