

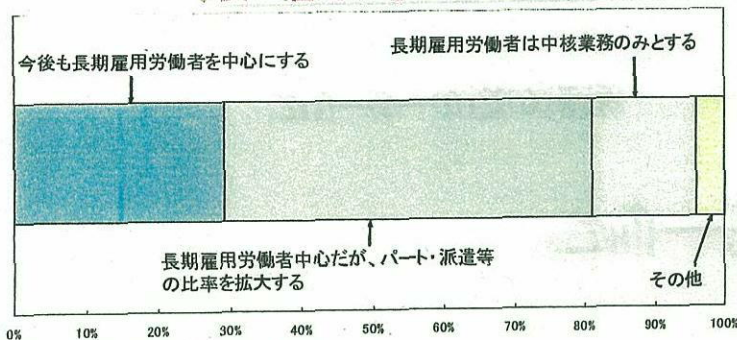
長期雇用についての考え方

長期雇用慣行の利点と欠点

項目	利点	欠点
経済全体の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用の変動を小さくし、経済全体の安定をもたらす。 ○失業給付負担を抑制。 	<ul style="list-style-type: none"> ○産業構造変化を阻害するおそれ。
企業の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点に立った能力開発と能力評価。 ○従業員間や労使間の協調的・信頼的関係の醸成。 ○情報の共有による効率化。 ○企業に対する帰属意識、モラルの向上。 	<ul style="list-style-type: none"> ○環境変化に迅速に対応した企業経営や事業転換を阻害するおそれ。 ○年功賃金体系のままの場合、高齢化により、賃金コストが増大。
労働者の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用の確保による生活基盤の安定。 ○生涯設計の立てやすさ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○能力が企業内に特化するため、転職や失業後の再就職に不利。 ○長時間労働や会社中心主義の一因。 ○長期雇用システムの外に置かれやすい女性・高齢者にとって不利。

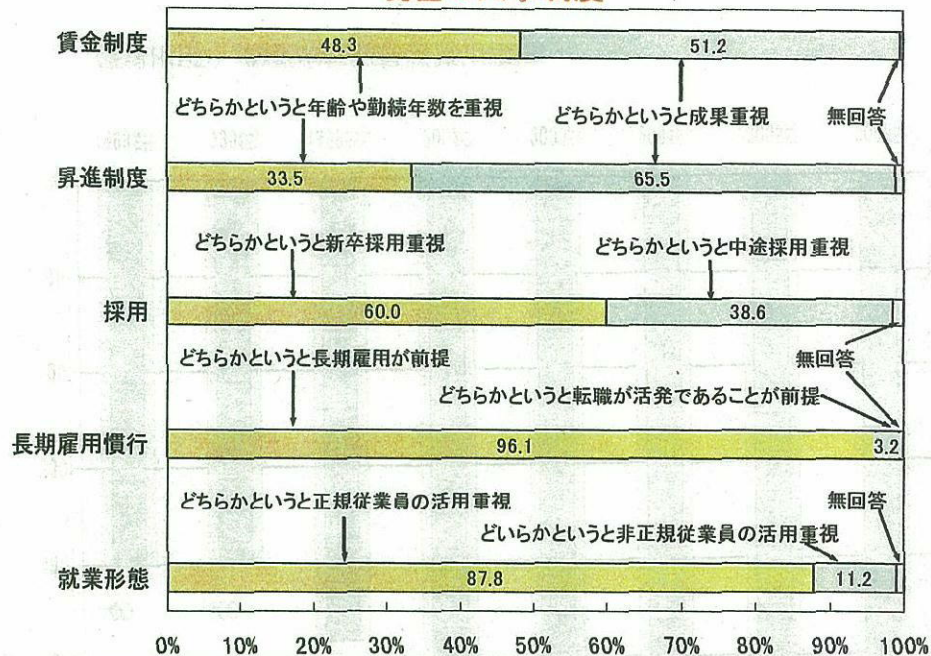
(資料出所)「労働経済の分析(平成11年)」

今後の雇用形態の組み合わせ



(資料出所) (社)日本経済団体連合会

現在の人事制度



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構
「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2004年)

長期雇用についての企業の方針

	長期雇用はできるだけ多くの従業員を対象にして維持する	長期雇用は対象者を限定して維持する	長期雇用は経営の優先的課題ではない
企業規模計	69.4	21.3	8.7
300人未満	67.0	24.6	8.5
300~499人	71.8	18.9	9.3
500~999人	70.6	20.2	9.2
1,000人以上	73.2	20.1	6.7

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構