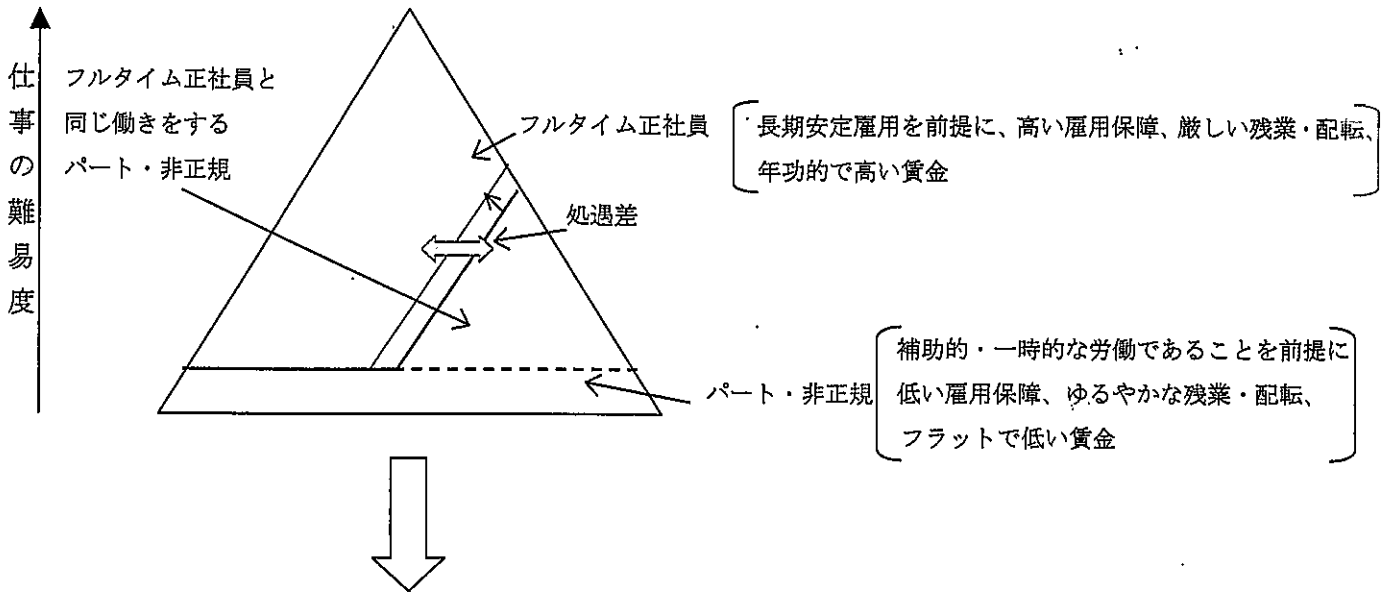
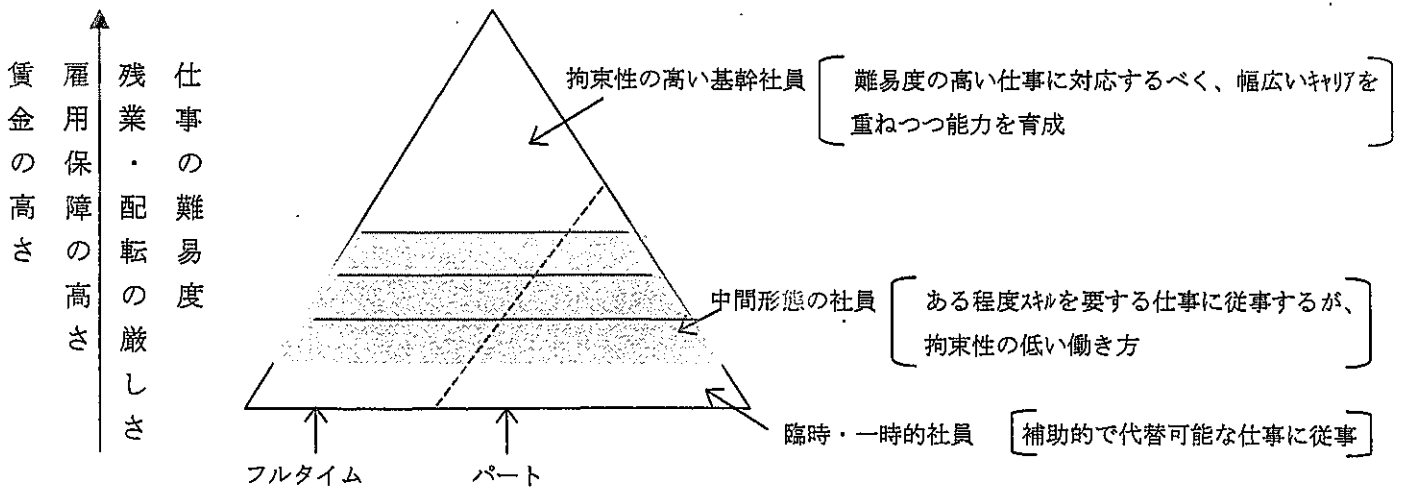


## 雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）

(現状)

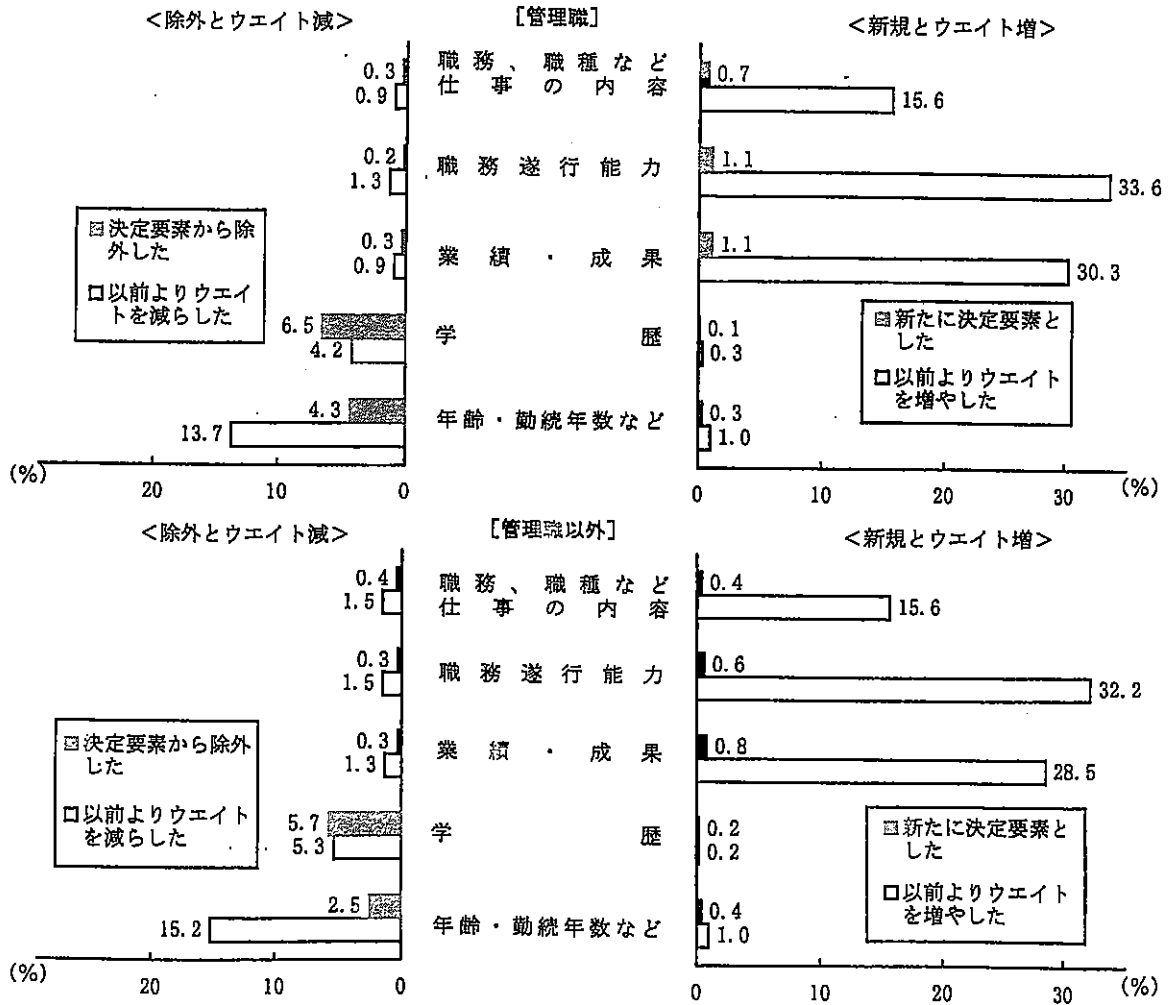


(新しいルールの方)



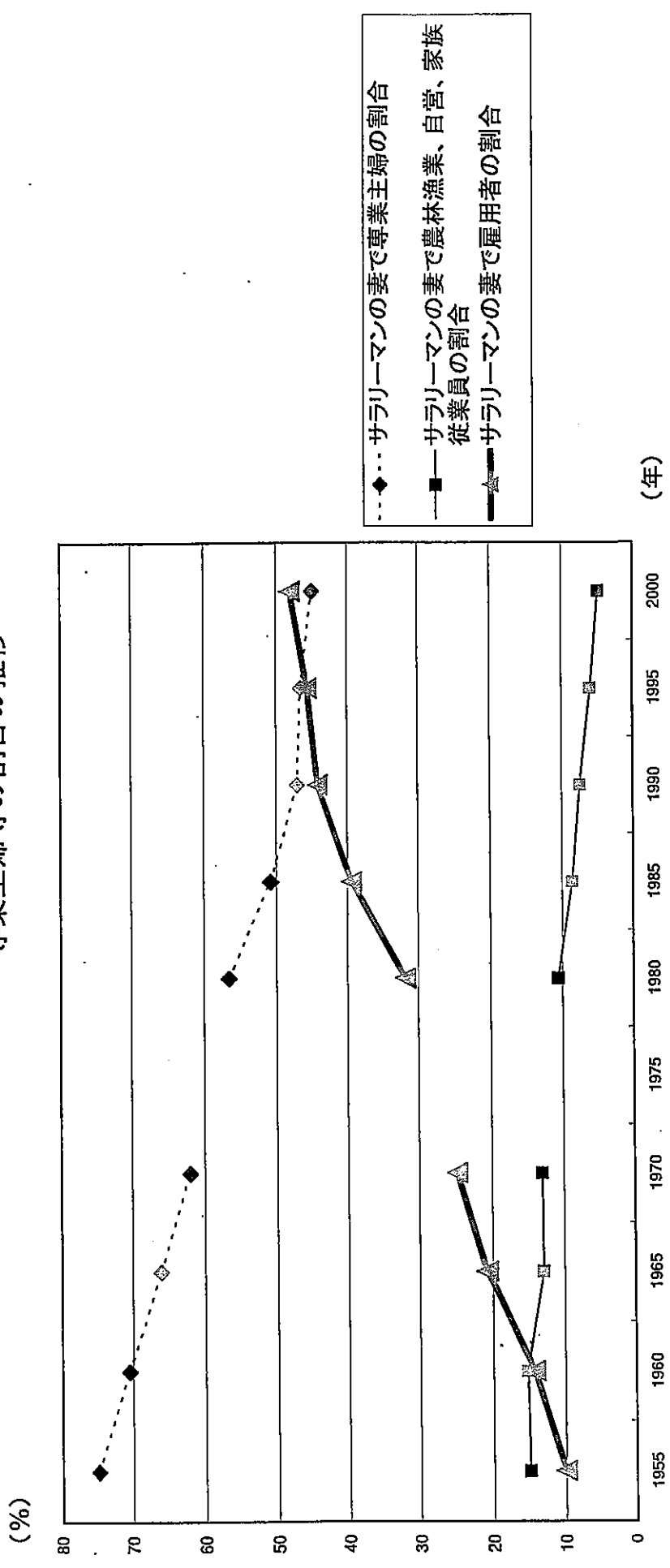
- ① 雇用保障、残業・配転等の拘束性、賃金処遇の仕組みを多元化。労働者の選択肢を増やし、企業の雇用柔軟性を増す。
- ② 中間形態には、低拘束性を指向するフルタイム社員、パートの中で基幹的業務を担う社員が位置づけられる。
- ③ 仕事の難易度、残業・配転の厳しさ等を含め、同じ仕事をしている社員の間では、フルタイムとパートと関わらず、同じ賃金表を適用するなど処遇の仕組みを合わせる。
- ④ タイプの異なる社員の間でも、賃金等の処遇についてバランスをとる。

基本給の決定要素の過去5年間のウエイトの変化別企業数割合



資料出所：厚生労働省「平成13年就労条件総合調査結果速報」

専業主婦等の割合の推移



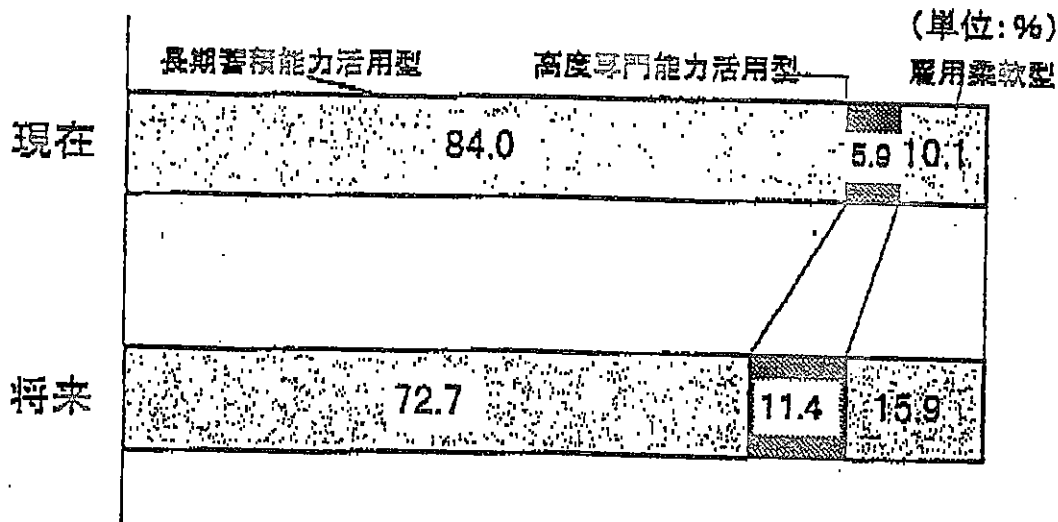
(備考)  
 1. 雇用人(非農林業)を「サラリーマン」とする。「サラリーマンの妻で専業主婦」は、夫が雇用人(非農林業)で妻が非労働力の者とした。  
 2. 1955年から70年までは、総務省統計局「国勢調査」により、80年以降は、総務省統計局「労働力調査特別調査」により作成。

## パートタイム労働相談件数(平成12年度)(%)

個人	契約、雇入通知書、就業規則等	6.3
	賃金、賞与、退職金等	5.8
	労働時間、残業、休日等	6.0
	退職、解雇、定年等	5.6
	社会保険、労働保険、税金、年金等	46.8
	その他	29.5
事業主	契約、雇入通知書、就業規則等	14
	賃金、賞与、退職金等	2.8
	労働時間、残業、休日等	6.1
	退職、解雇、定年等	1.4
	社会保険、労働保険、税金、年金等	7.0
	パート法、助成金等	49.0
	その他	19.7

資料出所:21世紀職業財団調べ

雇用グループの構成比率(全産業計)



資料出所：第2回「新時代の日本的経営」についてのフォローアップ調査報告  
日本経営者団体連盟 労政部（平成10年8月）

(参考)

グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格 昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画, 営業, 研究開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

資料出所：新時代の「日本的経営」 日本経営者団体連盟（平成7年5月）

(注) 日本経営者団体連盟の常任理事会社と財務理事会社、及び東京経営者協会会員会社の合計1838社を対象とした調査である。

正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の賃金の納得水準

	事業所	正社員	パート
同じ仕事をしている非正社員（正社員）がいると回答した者に聞いた賃金の納得水準	77.6%	77.7%	78.9%

（注）「正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）」について勤続年数も同じとした場合、パート（非正社員）の納得を得られる賃金水準（1時間当たり所定内給与）について聞いたものである。

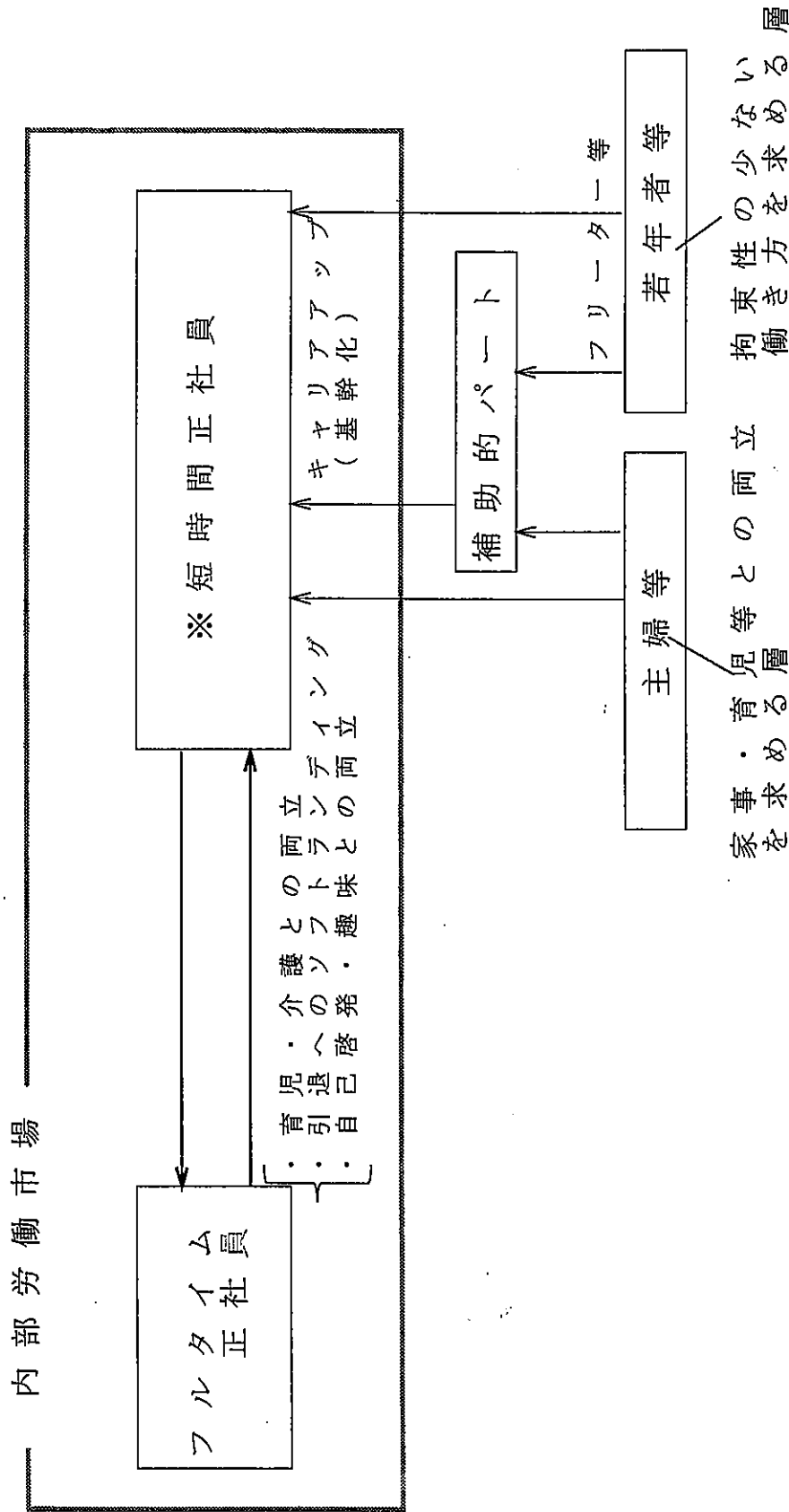
（注）同じ仕事に従事してはいるが、残業等の拘束性、配転及び転勤、責任の重さについては、異なる場合がほとんどである。

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

図表34

# 短時間正社員 の 概念

※員とは、役割・責任を担い、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間・所定賃金や評価の適用が、フルタイム労働者と同じこととする。



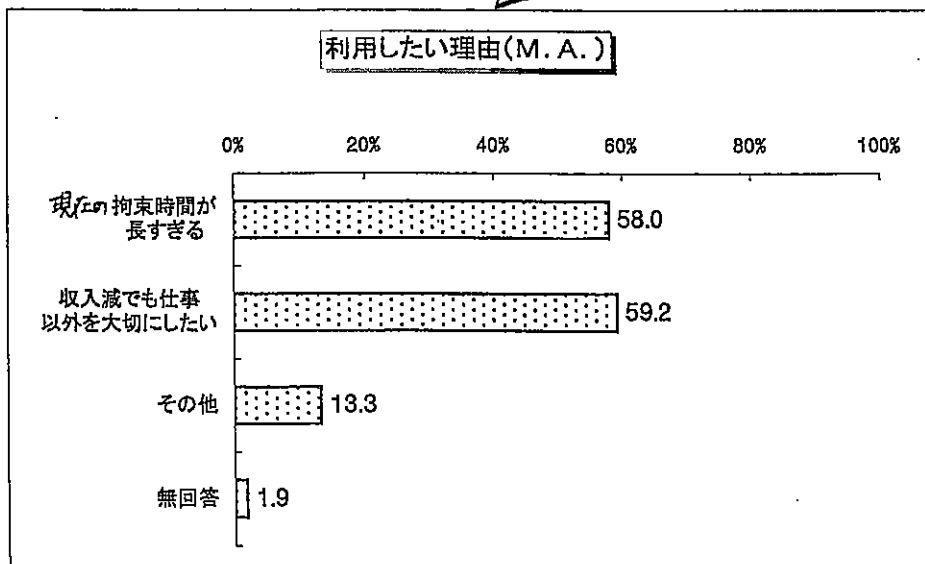
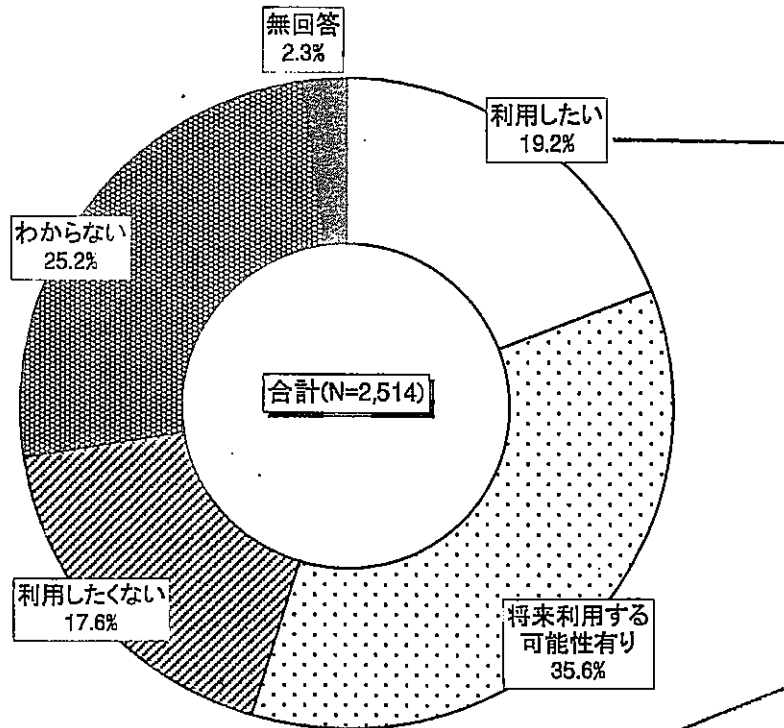
短時間正社員制度の今後の検討の可能性(事業所)(%)

対象者	制度が既にある	検討中	今後検討の可能性がある	今後検討の可能性がない	無回答
既に正社員であって育児、介護を行う者を対象	27.2	3.6	21.3	42.6	5.3
既に正社員であって育児、介護以外の理由で短時間勤務を希望する者をパート等の非正社員で短時間正社員への転換を希望する者を対象	1.6	2.8	17.5	71.5	6.6
新卒・中途採用者を対象	2.3	2.9	17.6	70.0	7.2

資料出所・21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」



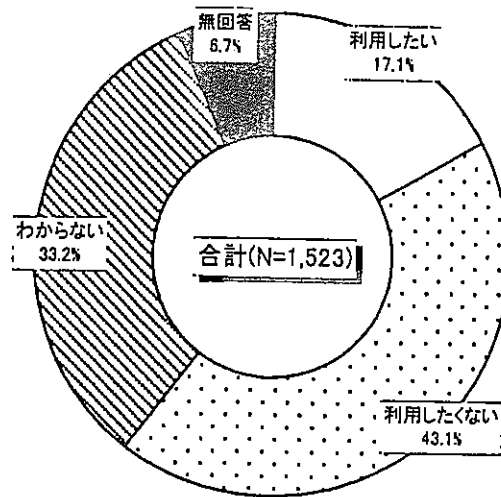
短時間正社員制度の利用希望(正社員)



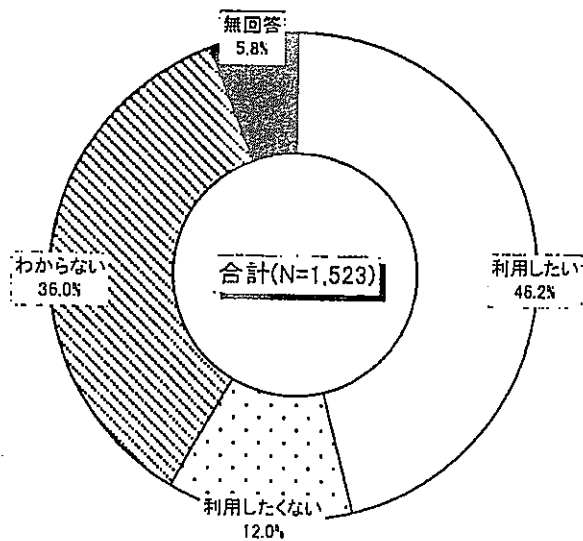
資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

## パートタイム労働者における短時間正社員制度の利用希望

## 1 残業も転勤もフルタイム正社員と同様の「短時間正社員」制度

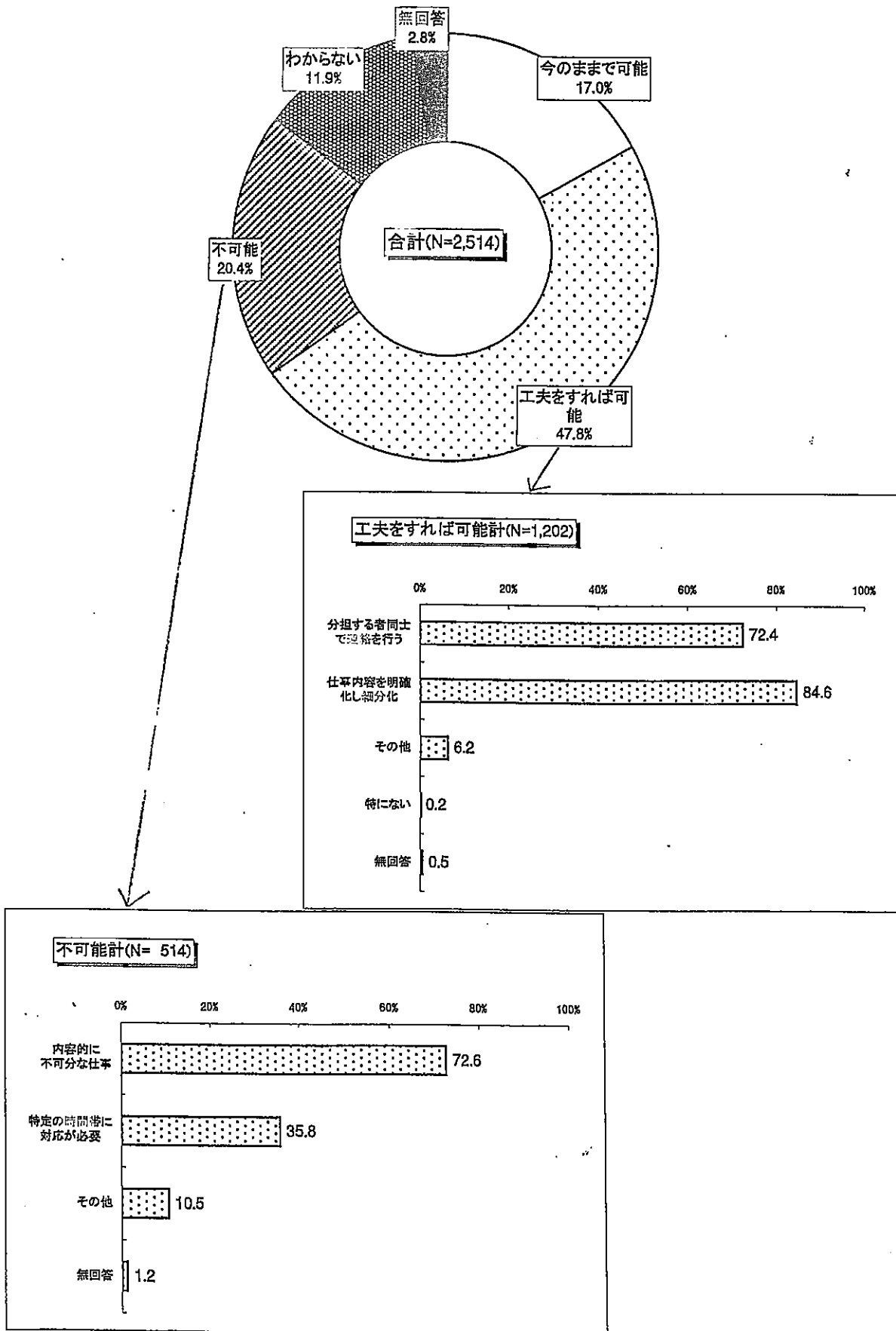


## 2 残業や転勤がほとんどない「短時間正社員」制度



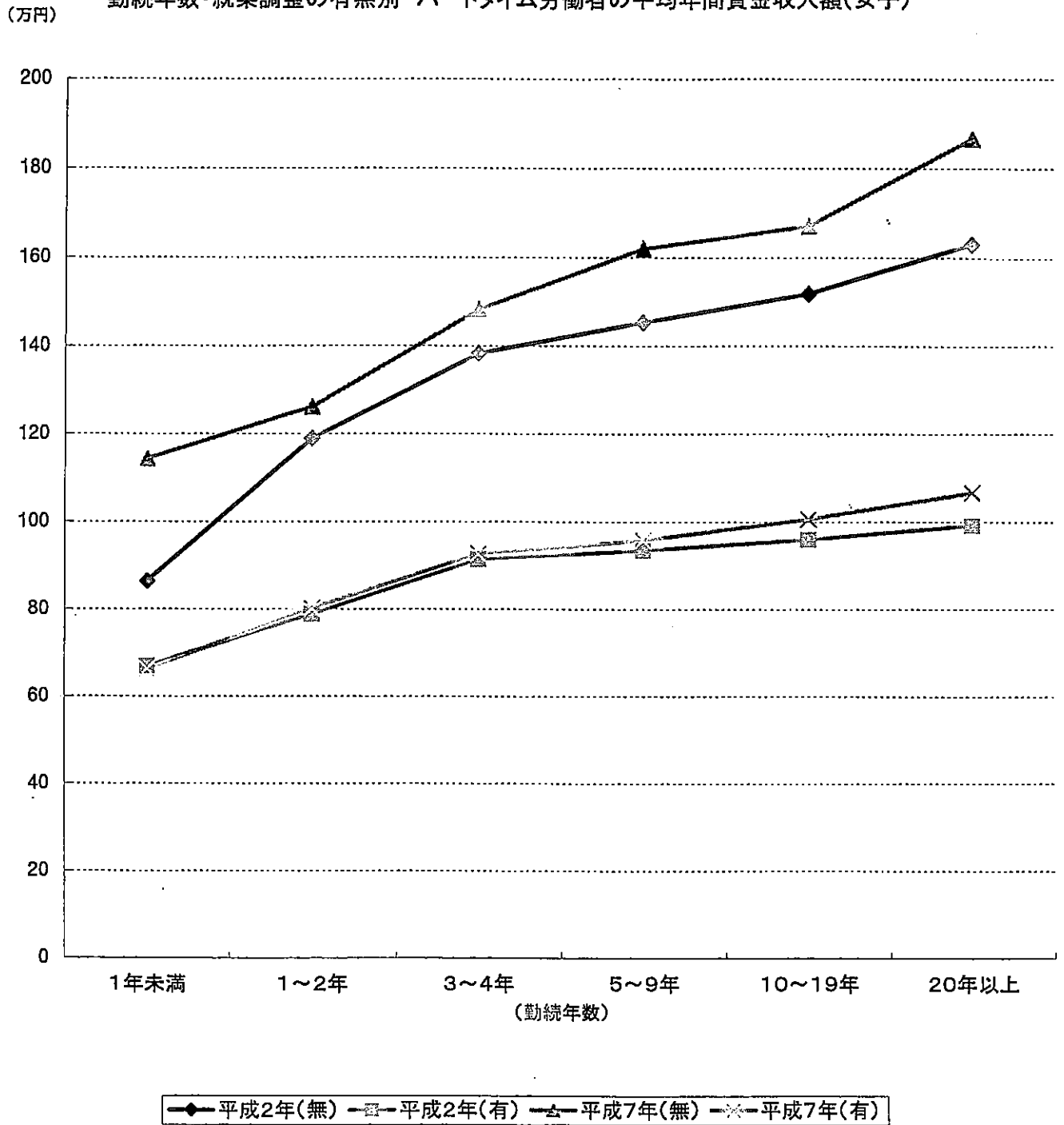
資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

現在の仕事を複数の短時間正社員が分担することの可能性(正社員)



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

勤続年数・就業調整の有無別 パートタイム労働者の平均年間賃金収入額(女子)



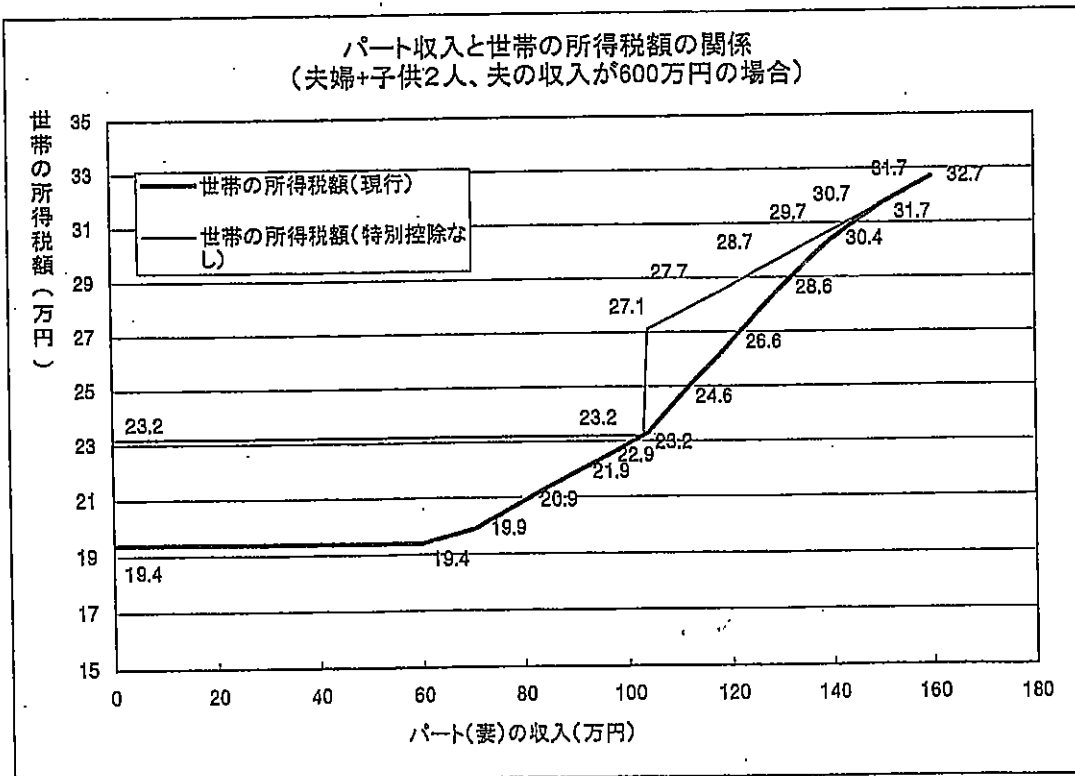
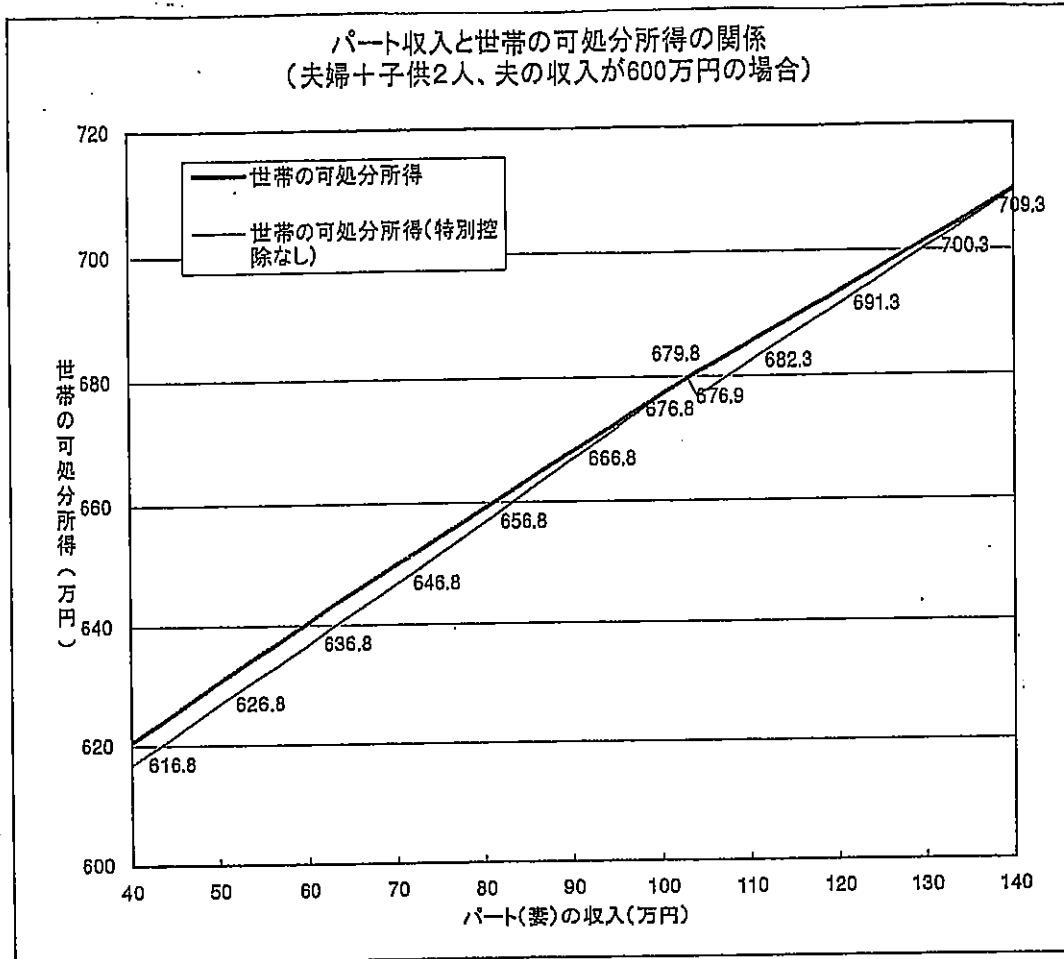
資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(特別集計(平成2年、7年))

(注)・パート(学生アルバイトを除く)のうち、専門・技術的職業関係の仕事に就いているものを除き、時間給、1週間の出勤日数、1日の所定労働時間、夏季賞与額、年間賃金収入額のすべてに回答がなされているサンプルを対象とした。

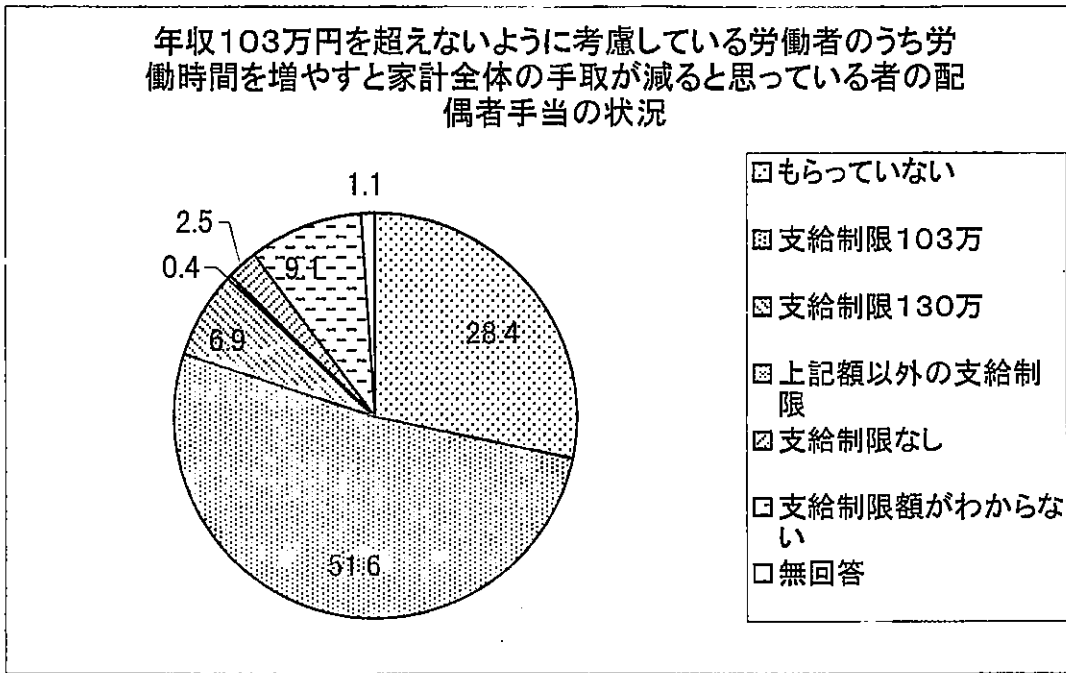
・「就業調整有」とは、「年収が非課税限度額を超えそうな場合どうしますか。」という問いに対して、「最初から年収が非課税限度額を超えないように計画的に働く」又は「年収が非課税限度額を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」、あるいは「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問いに対して「はい」と回答したもののデータである。

・「就業調整無」とは、「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問いに対して「いいえ」と回答したもののデータである。

図表40



(注) 短時間・在宅労働課試算による



(資料出所) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」平成13年7月

(注) 合計(N=275)

(注) 男女パート回答者のうち、年収103万円を超えないように考慮していて、かつ、労働時間を増やした場合の税・社会保険料負担について「税・社会保険料がかかる結果、労働時間を増やしても家計全体の手取が労働時間を増やす前より逆に減ってしまう」と回答した者についての、配偶者手当の状況をみたものである。

(参考)

就業調整パート

年収103万円以内になっている

うち約7割



労働時間を増やした場合、家計全体の手取が労働時間を増やす前より減ってしまうと思う

うち約7割  
(就業調整パートの約5割)



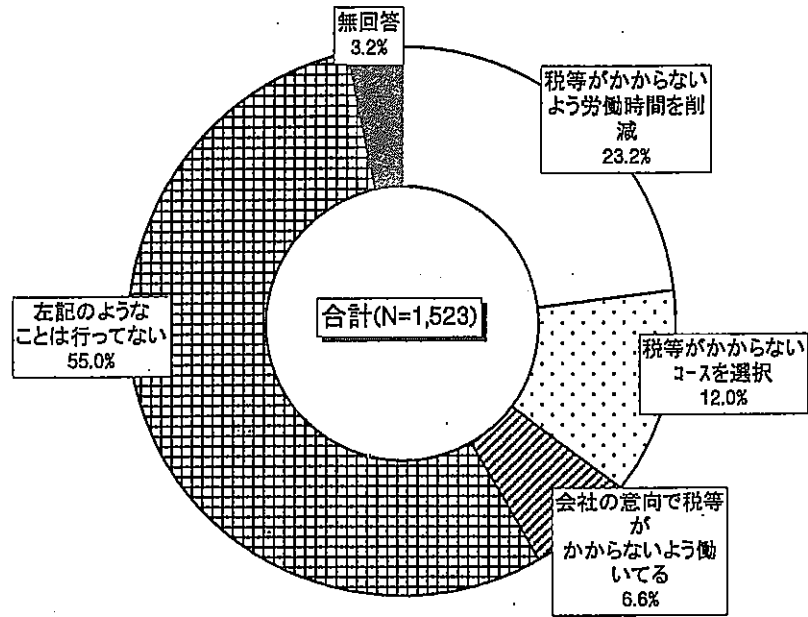
配偶者手当の支給制限が103万円であるために、実際に手取が減る層

うち約5割  
(就業調整パートの約4分の1)

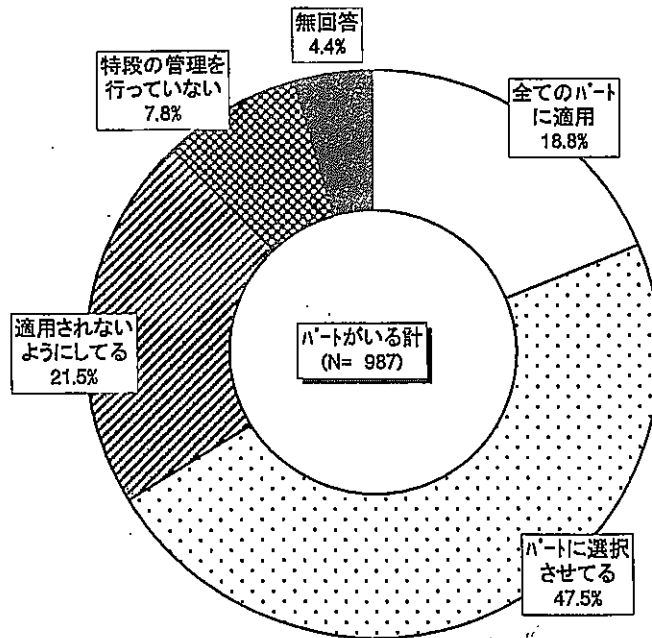
実際には手取が減らないのに減ってしまうと思っている層

うち約5割  
(就業調整パートの約4分の1)

就業調整しているパートの割合

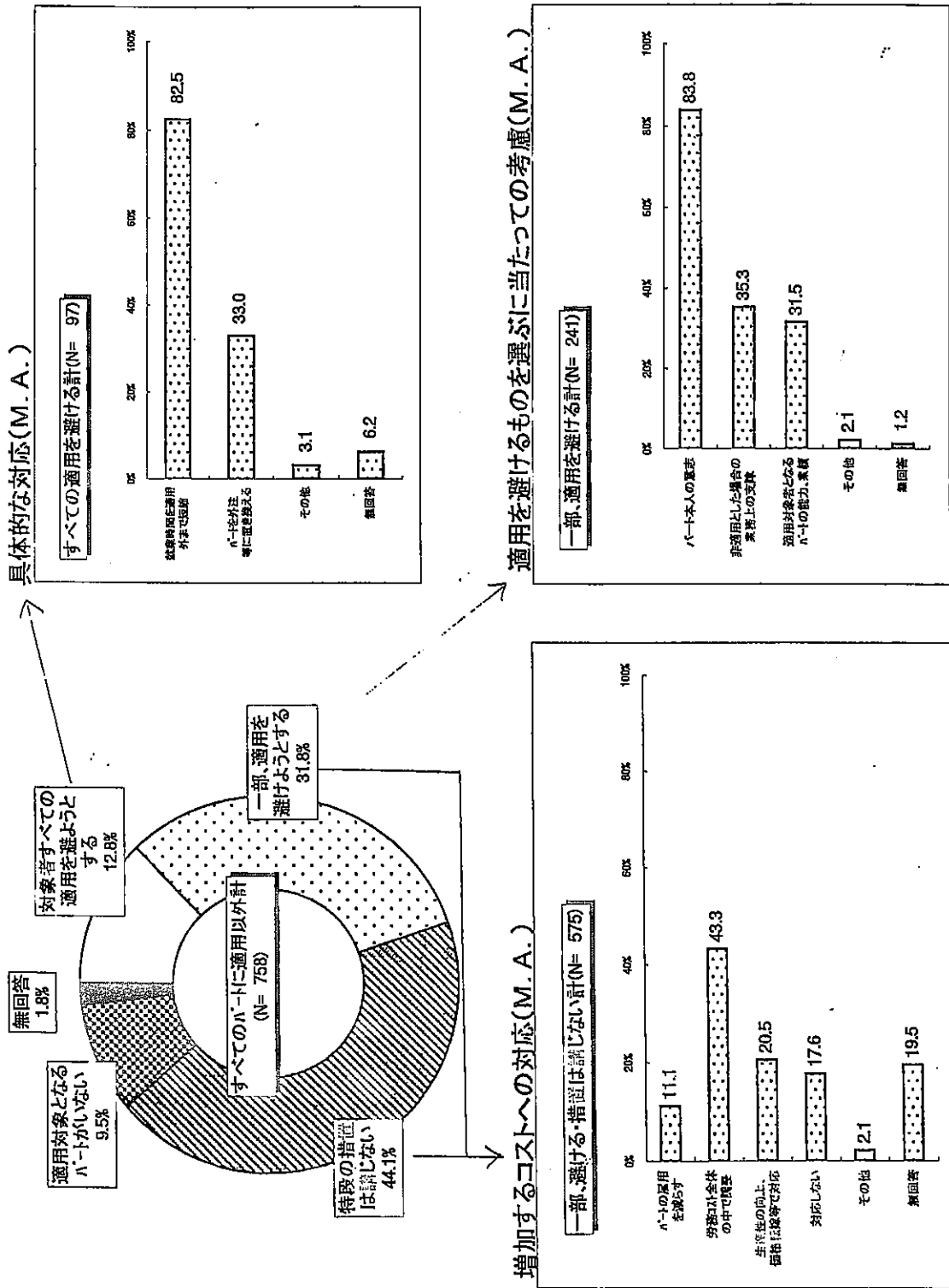


就業調整は誰が決めているのか



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

通常労働者の4分の3を2分の1に適用拡大した場合の対応(事業所)



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」