

<p>多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究 (H14、厚生省から(株)ニッセイ基礎研究所へ委託)</p>	<p>○ 有識者調査 ・企業の人事担当(部長クラス) 1,100名 ・労働組合幹部 1,100名、 ・学識者 300名 (計2,500名)</p>	<p>・多様なニーズに対応した働き方の実現度(労働時間・勤務地・職種・全体):① ・多様な働き方に対する意見:② ・多様な働き方の拡大に対する評価:③</p> <p>・労働者構成比の変化の見込み(正社員(生え抜き社員・生え抜き社員以外の正社員・勤務時間が短い社員・勤務地限定の社員・職種限定の社員・裁量労働の社員)・非正社員(有期契約で専門的職種に従事する社員・正社員と同等の仕事をするパートタイム社員・補助的な仕事をするパートタイム社員)・派遣労働者・請負労働者)</p> <p>・短時間正社員を導入する際の企業の問題点:④ ・勤務地限定の働き方を導入する際の企業の問題点:⑤ ・職種を限定する働き方をする際の企業の問題点:⑥</p> <p>・短時間正社員等の処遇の考え方(賃金水準・能力開発の機会・昇進可能性・雇用保障につき、他の正社員との比較):⑦ ・「働き方の多様化の前提としての職務をベースとした処遇が必要」への意見</p> <p>・「多様な働き方は進むと労働組合の組織や活動のあり方を見直す必要がある」への意見</p> <p>・「多様な働き方に合った契約や解雇の法的ルールを整備すべき」への意見 ・「勤務地や職種を限定して働く労働者の労働条件を変更せざるを得ない場合に労働者がこれに応じなければ解雇されてもやむを得ない」への意見:⑧ ・「多様な働き方に合った均等待遇の法的ルールを整備すべき」への意見 ・「働き方の多様化に対応し、税制や社会保障制度を見直すべき」への意見</p>	<p>・雇用システムの現状・課題について(能力開発が十分にできていないと考えられる年齢層)</p> <p>・「正社員が長時間残業・転勤・配置転換に従わざるを得ないのは雇用保障との関係が大きい」への意見 ・「正社員の雇用保障が強い非正規が雇用調整弁となりやすい」への意見 ・「正社員と非正社員の賃金格差が大きいことが雇用形態の柔軟な選択を妨げている」への意見</p> <p>・「60歳定年制は高齢者の能力発揮の阻害要因であり、廃止すべき」への意見 ・「募集・採用における年齢差別は禁止すべき」への意見</p> <p>・「正社員と非正社員の賃金格差是正を進める際に正社員賃金が抑制されてもやむを得ない」への意見 ・「長期雇用や正社員が望ましいとの考え方に基づく制度は見直すべき」への意見</p>
-----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

①

図表5 多様なニーズに対応した働き方の実現度

	調査数	十分できている	まあできている	あまりできていない	全くできていない	無回答
A. 労働時間について	681	2.5	29.4	52.4	13.5	2.2
B. 就業場所(勤務地)について	681	2.5	28.9	55.8	10.6	2.2
C. 職種・仕事内容について	681	1.6	33.6	54.3	8.2	2.2
D. 全体的な評価として	681	1.0	25.4	63.7	7.6	2.2

②

図表6 多様な働き方に対する意見

	調査数	そう思う	ややそう思う	そう思わない	無回答
A. 社員の労働意欲が向上し、生産性の向上が期待できる	681	17.3	38.5	42.4	1.8
B. 企業にとってコスト削減が可能となる	681	39.8	43.8	15.1	1.3
C. 労働力需給のミスマッチが減少して、効率性が向上する	681	18.5	50.2	29.5	1.8
D. ワークシェアリングが進み、雇用機会拡大につながる	681	20.7	42.6	35.4	1.3
E. 労働者全体の職業能力形成に悪影響を及ぼす	681	10.7	25.6	61.5	2.2
F. 社会全体としての雇用の安定性が低下する	681	19.5	31.0	47.6	1.9

③

図表7 多様な働き方が拡大することに対する評価

	調査数	そう思う	ややそう思う	そう思わない	無回答
A. 企業経営にとってプラスに作用する	681	36.1	44.2	18.6	1.0
B. 社会全体にとってプラスに作用する	681	26.0	49.9	23.1	1.0
C. 労働者個人にとってプラスに作用する	681	31.1	41.9	26.0	1.0

図表9 短時間正社員を導入する際の企業にとっての問題

(M.A. %)

調査数	育成やキャリア管理が難し	人事考課が難しい	配置転換や異動が難しく、配置の柔軟性が低下する	賃金等、処遇の決め方が難しい	仕事の与え方が難しい	仕事の生産性低下が懸念される	特に問題としては考えられない	その他	無回答
全体	681	42.4	28.5	44.2	39.1	39.9	6.8	3.5	2.3
経営	232	42.2	23.3	51.7	34.9	41.8	6.0	3.4	1.3
労働	295	42.7	32.9	47.5	42.7	41.7	4.1	2.4	2.4
学識	154	42.2	27.9	26.6	38.3	37.0	13.0	5.8	3.9

④

図表10 勤務地限定の働き方を導入する際の企業にとっての問題点

(M.A. %)

調査数	育成やキャリア管理が難し	人事考課が難しい	配置転換や異動が難しく、配置の柔軟性が低下する	賃金等、処遇の決め方が難しい	仕事の与え方が難しい	事業所を閉鎖するような場合に雇用維持が難しくなる	特に問題としては考えられない	その他	無回答
全体	681	26.7	11.0	77.4	25.6	10.4	74.3	5.0	1.5
経営	232	28.4	9.5	80.2	28.4	6.5	69.0	4.9	0.0
労働	295	24.4	11.9	80.0	28.8	9.8	81.4	2.7	1.7
学識	154	28.6	11.7	68.2	14.9	17.5	68.8	10.4	1.3

⑤

図表11 職種を限定する働き方を導入する際の企業にとっての問題点

(M.A. %)

調査数	育成やキャリア管理が難し	人事考課が難しい	配置転換や異動が難しく、配置の柔軟性が低下する	賃金等、処遇の決め方が難しい	仕事の与え方が難しい	事業転換に伴い当該職種が不要になる場合に雇用維持が難しくなる	特に問題としては考えられない	その他	無回答
全体	681	24.2	18.5	61.7	26.9	14.3	69.2	6.5	1.3
経営	232	23.3	13.8	64.7	28.0	6.9	66.4	7.3	0.9
労働	295	25.8	21.4	61.4	31.2	19.3	72.2	3.7	1.7
学識	154	22.7	20.1	57.8	16.3	18.2	67.5	10.4	1.3

⑥

図表12 短時間正社員等の処遇の考え方

7

	賃金水準				能力開発の機会			昇進可能性			雇用保障		
	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	平均 (他の社員=100)	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る
短時間正社員	3.2	46.3	47.1	88.6	2.9	79.0	16.0	0.9	37.9	58.4	1.8	67.7	27.8
勤務地限定正社員	0.3	26.0	71.4	86.8	1.8	89.0	13.8	0.6	33.9	63.6	1.8	76.1	20.7
職種限定正社員	-	-	-	-	8.2	75.9	13.8	2.9	52.6	42.3	1.6	78.3	18.4

注：賃金水準の「平均値」は、「他の正社員を上回る」及び「他の正社員と同等」を100とし、「9割程度」=90、「8割程度」=80……、「半分程度以下」=50として、それぞれの回答比率によりウェイト付けして算出した。

図表「勤務地や職種を限定して働く労働者の労働条件を変更せざるを得ない場合に、労働者がこれに応じなければ、その労働者は解雇されてもやむを得ない」への意見

8



