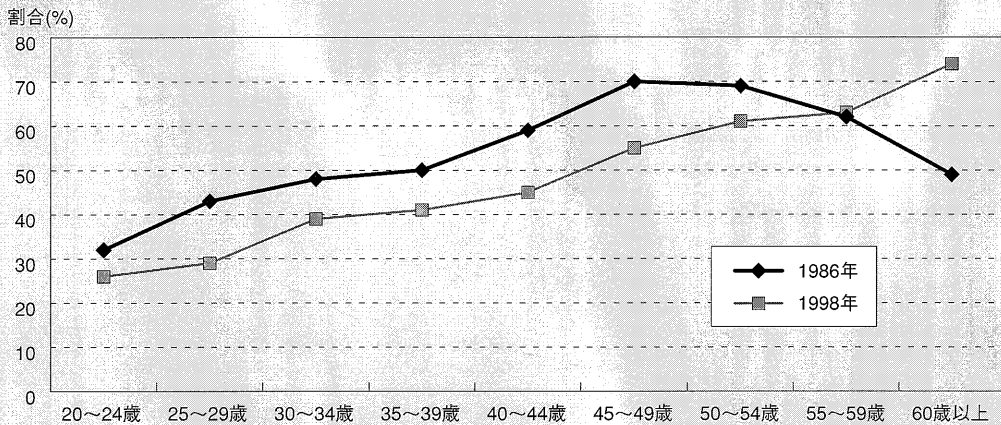


(日本の雇用慣行とその変化)

- 従来の日本の雇用慣行の下では、従業員は勤続年数に応じて年功的に処遇され、将来の昇進等を期待しつつ、長時間労働や遠隔地への転勤も受け入れてきた。こうした中では、個人や家庭の事情に応じた柔軟な働き方や個人的な理由や定年などでいったん退出した層の再参入はなかなか難しい状況にあった。

図表3-1-10-1 会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前だと思うか (男性)



資料：日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」（1999年）

- 経済状況の変化の中で、従来のように年功的処遇や昇進機会を確保することは困難になってきており、会社のために生活の犠牲を当然視するような従業員の意識も変化しつつある（図3-1-10-1）。企業としても、働く側の高い意欲を引き出すために、従来の年功的処遇や昇進期待に代わるどのような動機付けを用意できるかが問われている。

<今後の変化の方向>

(世代間の働き方の不均衡の改善)

- 週当たり労働時間が50時間を超えると時間短縮を希望する労働者が多くなっている（図表3-1-11-1）。壮年層は子育てや家族とのふれあいなどが可能となるようなもう少しゆったりとした働き方ができ、その分、高齢層や若年層にも能力の育成・発揮が可能な雇用機会が確保されるような姿、いわば「世代間ワークシェアリング（仕事の分かちあい）」が望まれる。
- このようなことが可能になる具体的取組みとしては、①長時間勤務の改善に向け、より効率的な業務の進め方を工夫すること、②生涯を通じた生活事情に応じ休暇や短時間勤務を選択しやすくするため、支援体制や連携の仕方を工夫すること、③さらに、これらを可能にするために、各人の仕事内容の明確化や評価方法の見直しを図ること、などが考えられる。

(多様な働き方の広がりへの対応)

- パートタイム就業などの多様な働き方は、高齢者、若年者層等にも広がっている。今後、不合理な処遇格差をそのままにしておくことは、働く意欲の低下を通じて企業活力の低下にも結び付きかねない。