

賃金は高く、女性はすぐ辞めるから賃金は低いという今までの社会では当たり前としてきた話は、これからの時代には通用しない。当社は、いろいろな制度をいち早く取り入れてきた、同じ仕事をこなしてるなら給与も当然同じにならなければおかしいと言う意識もあろう。労働組合との協調関係で、今後方法を講じていく。

当社は年金改革に対しては、派遣にしろ、短時間勤務にしろ、フルタイムがベースなので、改定があったとしても現状とさほど大きな変化はでないと考えている。

日本電気株式会社

- ◎ ヒアリング企業名：日本電気株式会社
住所：東京都港区芝5丁目7-1（NEC本社ビル）
〒108-8001
最寄の駅：田町駅
- ◎ 面接者名：木村 邦明 労政シニアエキスパート
部署名：人事部 労政
電話番号：03-3798-3889 ファックス：03-3798-6552
E-MAILアドレス：k-kimura@ab.jp.nec.com
- ◎ 訪問日時：2002年 12月 6日 1時30分 ～ 3時
- ◎ 会社概要：<http://www.nec.co.jp>
資本金：2,447億円
従業員数：24,764人（単独）

現在約 25000 人の社員を抱えているが、厳しい価格競争に打ち勝つために、円高時に低コスト維持のために海外進出し、その結果国内は空洞化し業態は悪化してしまった。現在も厳しい状態のまま、やりぬいていると言うのが正直なところである。第 3 号被保険者が変更になり、第 1 号被保険者になるなら、企業負担は減ってくるわけで、個人的にはかえって良いと考えている。

当社では、短時間正社員制を導入しているが、これは育児・介護について活用されているものであり、年 230~240 人が活用し、約 8~9 割が復帰している。また、短時間正社員制利用者の 80%が小学校入学まで利用している。この場合、保険料は企業で負担している。企業としての固定費を考えると、もっと雇用の柔軟性がほしい。正社員とパートでは、かかるコストは約 1.5 倍である。本当にコアな人が正社員で、あとの人たちは例えば時給の正社員と言うようなことも考えられるのではないか。しかし、現在の法律では契約期間の条件などがあり、無理である。また、判例を見ても、企業に対して「YES」といわない。

年金について言えば、これ以上の企業の人件費アップは不可能である。現在企業が負担している折半分を個人負担にし、その分法人税アップで年金資源確保するか、消費税アップでまかなうかなどが考えられるが、企業にとってのベネフィットがないなら、今の企業の状態では対応しきれないと思われる。

当社は、優秀な技術者の力によって、会社が成り立っているので、良い人材確保は、企業の命綱である。しかし、最近は技術者の転職が 30 代で動き出している。しかしながら職種別採用に変えてからは、新卒採用の場合も終身雇用の傾向が強く、転職率は低くなっているのが実態である。他社が引き抜きをかけている、良い人材確保のためには、良い報酬であると思う。社員の効率的活動、能力発揮をどのようにするかが、これから重要なものになると考えている。

女性向けの制度に関しては、あまり過保護になってもどうかと思っている。育児休業などは 3 年などとあまり長くても、企業側では抜けた人材の確保をするなど、対応しきれないこともあり、使えない場合もある。現実的に考えると 2 ヶ月くらいが企業側・女性側にとっても理想的な期間として良いのではないかと考

えている。むしろ行政での子供の受入先が確保されれば、お互いに良い方向に進むと思う。ただし、保育所は 4 月にならないと入所できないなど、条件が現実的でなく、あまりに官庁本位である。女性を働かせたいならもっと社会を見て対応してほしい。実際の女性採用比率は約 25%だが、これは技術系に進む女性の数が少ないからに他ならない。能力のある女性技術者がでてくれば、当然採用されていくであろう。技術者に対しては、教育システムがかなり充実しており、留学制度等も設けられている。

グッドジョブ株式会社

- ヒアリング企業名：グッドジョブ株式会社

住所：東京都新宿区西新宿 1-1-7 MSビル 9階

最寄の駅：新宿駅南口

- 面接者名：松村 容子マネジャー 速水 理恵（広報室）

部署名：サポート本部 業務推進室

電話番号：03-5358-5071 ファックス：5352-2945

E-MAIL アドレス：youkoma@tempstaff.co.jp

- 訪問日時：2003年 2月 19日 10時 ~ 11時

- 会社概要：<http://goodjob.jp>

資本金：8000万円

従業員数：40名（派遣スタッフ含め 計100名）

当社は、テンプスタッフ株式会社の25ある子会社のひとつだが、フルタイムの長期派遣業として業務を行っている。バブル後の98年に、企業からのニーズで「必要な時に必要な人材を」と言う形で、正社員の代替としての派遣業として立ち上げた。ワークシェアリング（短時間就労）として、働き方を自由に選べ、ライフスタイルを考えた仕事の取組みを目指している。登録者は、95%が女性で、約5万人強まで増えてきた。通常とらば一ゆに広告を出し登録者を募集している。登録者の半分は既婚者で、さらのその半分が子持ちママさんである。登録者の内、1～2年勤めている人が2割、2～3年の人が2割であり、派遣業としては登録者の継続性が高い。

登録のきっかけは、仕事を辞め家庭に入り時間に余裕が出てきた人、計画的に子供が保育園に行くようになったので働く決めてた人、退職し次の就職までのつなぎにやる人、社会とつながりが持ちたい人など、様々である。既婚者の登録は、夏と年末は少なく、独身者はボーナスの後に増えるというのが基本パターンである。30～30代後半がボリュームゾーンで6割、40代以上はこれからだ。彼女らは、働ける時間、曜日、扶養控除の範囲内、残業が無いなどの条件を事前に申し出ておき、条件にあった仕事をする。ただし、実務からのブランクが3年以上だと、現場復帰はやや厳しいが、3年までなら大丈夫ということである。

職種は、OA事務、ファイリング、テレマーケティング、来客対応、OAのみ、入力のみなどが上げられる。経験者のニーズは高く、良い人材と思えば、長期派遣として長く働いている人も多い。当社としては、「経験者が売り」なので、人員依頼が10人なら、20人でワークシェアリングすることを勧めている。大抵の場合、10～20人でシフトを埋め、繁忙期には5～15人程を増員させている。このように人材の代替を利かせることで付加価値を高めていると言える。

年金システムが改正されることにより、登録者の中には、働く人と辞める人がでてくるであろう。当社でフルタイム派遣で働いている人は、変化はないので問題ないが、扶養者控除の範囲で働いている人たちは、今から決定の如何によって判断すると言っている。もし、65万円という線で決定するようなら、登録者の

社会保障負担分で賃金を下げるわけにもいかないのです、会社でその分を吸収できるのか今後の検討課題と考えている。

派遣法を改善できるなら、現在ある期限の設定を見直してほしい。また、事前の面接も禁止されているが、登録者側からの希望で相手の企業を見たいと申し込まれるケースもあることから、何らかの規制緩和をしてほしいと思っている。働きたいと思う女性に対して、働かない女性よりもベネフィットが出るようにならないと、誰も働かなくなってしまうだろう。働いた分の報酬が、改正後税引きされて、いくら残るのか女性はシビアに換算していくであろうと思われる。

テンプロス株式会社

- ◎ ヒアリング企業名：テンプロス株式会社

住所：東京都新宿区歌舞伎町 1-1-17 明治生命新宿東ビル 6 階

最寄の駅：新宿駅

- ◎ 面接者名：近井 多江子 広報室 速水 理恵

部署名： 営業推進部

電話番号：03-5292-7431 ファックス：03-5292-7437

E-MAIL アドレス：chikai@tempbros.co.jp

- ◎ 訪問日時：2003 年 2 月 27 日 10 時 ~ 11 時 30 分

- ◎ 会社概要：<http://www.tempbros.co.jp>

資本金：8000 万円

従業員数：

テンプスタッフの子会社として、エルダリー部門の派遣業として業務している。専門スキルのある人の派遣、男性専門の派遣会社としてスタートしたものの、男女雇用機会均等法の後には男性専門という募集ができなくなったので、現在はエルダリー・専門職・作業職での募集になり、若い人から女性高齢者の登録者まで増えている。

登録者数は、多い時で月に900人、少ない時でも500人が新規登録している。登録の募集は、案件ごとに行っており、単に登録しても、仕事が無い場合も多くクレームにつながってしまうケースもあるので、このスタイルを採用している。登録者の年齢層は、18歳から65歳まで受け入れてはいるが、45歳以上が3割をしめている。しかし、派遣の中心年齢は20～30代になる。彼らは、資格取得のための勉強をするために派遣スタッフとして仕事をしている場合や、倒産してしまった人、単にフラフラしている人まで含まれる。派遣期間は、若い人は6ヶ月くらい、中高年は長期採用されている。

現在は、案件自体が減る方向に動いている、それは企業自体が人件費の絞込みをして派遣することを抑えてきていることが考えられる。45歳以上の人は、中心は50～60歳で、仕事は、官公庁の雇用対策6ヶ月間限定で、東京都の教育アドバイザー、千葉の植木剪定。民間では、45歳以上は3年更新になるので、駐車場管理などは長期で、ノンバンク督促業務、資源ごみの回収、車の廻送、ADSL キャンペーン、マイラインの特需などが上げられる。稼働実績が多い人は、過去作業的仕事、ブルーカラーの仕事に従事してきた人たちで、次に中間管理職ホワイトカラーだが、業務内容としては作業的仕事になるので、メンタルチェンジのトレーニングなどを踏まえ、意識改革できた人が採用されている。上場企業の管理職など非常に高い経歴の持ち主の就労はここでは、めったにない。高齢者派遣は、時給はやや安いですが、働く側も年金カットにならない程度の働き方を望む人もいます。高齢者派遣全体の半分くらいは、「健康維持・社会貢献のために働く」タイプで、残り的人たちは働かなきゃいけない人」たちといえる。

経理や財務、人事などは、募集自体が大変少なく、また若い人を求める傾向が

ある。これは企業側の管理者が、30～40才代と思われ、年上は使いにくいと
考えていることによるものだと思う。中間管理職で実務経験者は、採用されやす
い。フルタイムで仕事をしている人が約8割以上で、報酬の平均は、年収300
万円前後が多く、月換算24～25万円。最大報酬月額で50万円の人もある。
女性の高齢者は、まず仕事が無い。企業側に先入観があり「頑固そう、難しそ
う」と思うらしい。

中高年の派遣は、これから実務実績のある人でヒューマンスキルのある人なら、
ニーズは市場にある。彼ら自身も、もっと働きたいと考えているので年金資源獲
得の担い手になる可能性をもっている。企業側が持つ高齢者は使いにくいと言う
考え方を抑えるためにも、国が彼らを採用するベネフィットをだしてもらえると
企業側の動きがでるのではないだろうか。また、現在の派遣法では同一職場1
年までとなっているが、少なくとも派遣者1人に対して1年にしてほしいと考
えている。企業側としては、この法律のために良い人材で1年勤めた人を正社
員として雇ってしまうこともある。こちらとしては、良い人材を引き抜かれてし
まうので大変困る。しかしながら、個人的には安定した職につけたわけなので、
良かったとも思え、大変複雑な心境である。

トヨタ自動車株式会社

- ヒアリング企業名：トヨタ自動車株式会社

住所：愛知県豊田市トヨタ町1

最寄の駅：

- 面接者名：加藤 芳郎氏

部署名：グローバル人事部 統括室

電話番号：0565-28-2121 ファックス：0565-23-5718

E-MAIL アドレス：

- ファックスでの回答のみ

- 会社概要：<http://www.toyota.co.jp>

資本金：3970 億円

従業員数：66,820 人

担当者の方の人事異動に伴い、ファックスではあるがお答えいただいた内容を下記に記載した。

短時間性社員の導入に関して、昨年 12 月より育児・介護に携わる者を対象に約 2 年間で上限に 1 日 4 時間だけ勤務することを認める「勤務時間短縮制度」を導入した。しかし、この制度はあくまで育児・介護への支援として行うものであり、一般的にいわれるワークシェアリング的な目的を持った短時間正社員制度ではありません。

ワークシェアリング導入について、検討しておりません。

パート社員の社会保障費負担の増加の対応について、税金、社会保障費負担については、個人に関わる問題であり、会社としての対応は考えておりません。

子供がいる従業員に対する転勤などへの配慮について、社員の配転については、最終的には会社としてのニーズを優先して決定することにしておりますが、育児をはじめ個人的な事情にも十分配慮して人選等をしております。

パートと正社員も行き来が可能になる複線型人事システムについて検討しておりません。

IV. 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
なし							

雑誌

発表者名	論文タイトル名	発表誌名	巻名	ページ	出版年
阿部 彩	「国民年金の保険料免除制度改正：未加入、未納率と逆進性への影響」	『日本経済研究』	No.43	134-154	2001年
岩本康志・大竹文雄・小塩隆士	「学界展望：年金研究の現在」	『季刊社会保障研究』	第37巻第4号	316-349	2002年
菊池馨実	「法学からみた年金研究の現在」	『季刊社会保障研究』	第37巻第4号	350-359	2002年
大石亜希子	「世代間移転・効率化を」	『日本経済新聞』			2002年5月17日朝刊

20020044

以降は雑誌/図書に掲載された論文となりますので、
P.207の「研究成果の刊行に関する一覧表」をご参照ください。