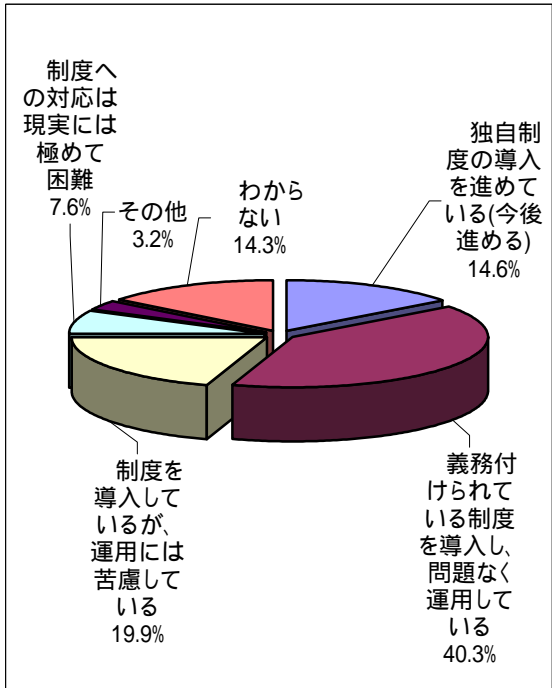


質問5. 少子化対策についてお伺いします。

(1) 現在、企業には少子化対策として、様々な対応が求められています。貴社における対応についてお聞きします。(1つに)

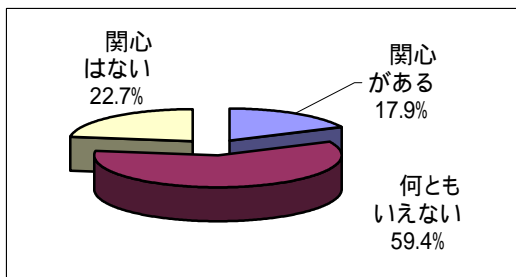
(例えば) 次世代育成支援法 「一般事業主行動計画の策定」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
 育児・介護休業法 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/>
 「育児休業」(一定の範囲の期間雇用者も対象)(一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間)
 「子の看護のための休暇」、「勤務時間短縮等の措置」、「時間外労働の制限」、「深夜業の制限」等
 労働基準法 「産前・産後休暇」、「妊娠中の軽易業務転換」、「育児時間」
 「妊産婦の変形労働時間制、時間外、休日労働、深夜業の制限」等
 男女雇用機会均等法 「妊産婦への通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇」等

法律で義務付けられている制度以上の独自制度の導入を進めている。(今後進める)	96社	14.6%
法律で義務付けられている制度を導入し、問題なく運用している。	265社	40.3%
法律で義務付けられている制度は導入しているが、運用には苦慮している。	131社	19.9%
法律で義務付けられている制度への対応は現実には極めて困難。結果として育児・介護中の労働者の採用に支障をきたしている。	50社	7.6%
その他	21社	3.2%
わからない	94社	14.3%
サンプル数(100%ベース)	657社	100%



「その他」の理由について
 ・当社は中小企業であるので、制度は導入しているが、申請の実績が無く運用上の問題は不明

(2) 貴社は、次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代認定マーク」に関心はありますか。(1つに)



興味がある。(認定申請をする予定。)	117社	17.9%
何ともいえない。	387社	59.4%
興味はない。	148社	22.7%
サンプル数(100%ベース)	652社	100%

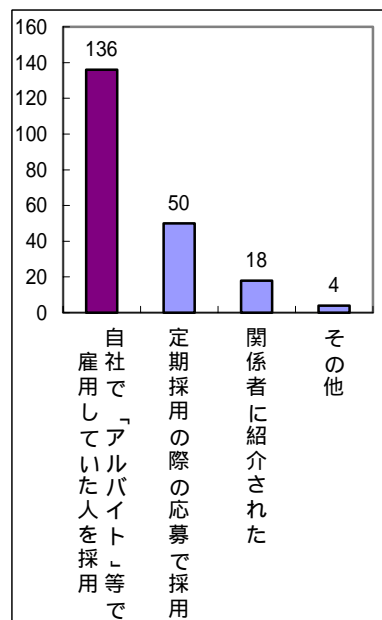
質問6. 若年者雇用の問題についてお伺いします。

(1) 近年、フリーター(1)の増加が問題視されています。貴社において、これまでにフリーターを正社員(2)として採用したことはありますか。(1つに)

(1) 本調査では、現在就業している勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者とします。(年齢、性別、勤続年数等は問いません。但し、派遣社員は除いてください。)(2) 期間に定めのない雇用者とします。

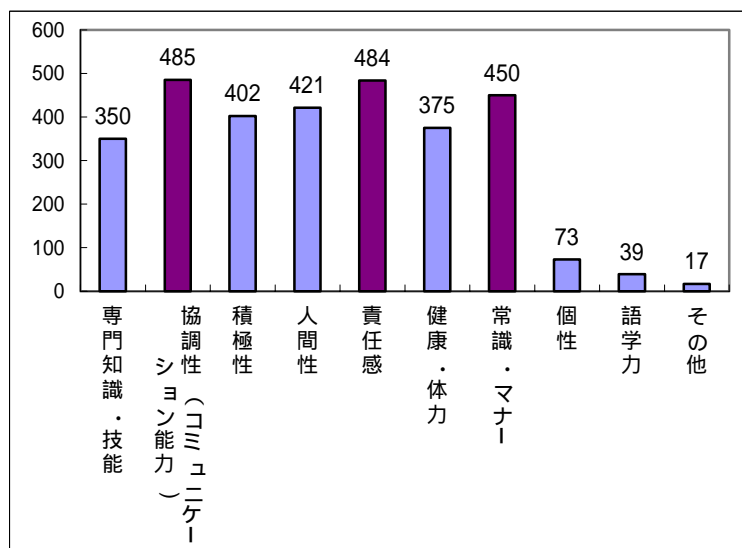
ない	452社	68.4%
ある	209社	31.6%
サンプル数(100%ベース)	661社	100%

採用した経緯(↑に)	自社で「アルバイト」「パート」として雇用していた人を採用した	136社	65.4%
	定期採用(例えば新卒や中途採用)の際にいい人が応募してきたので採用した	50社	24.0%
	関係者に紹介された人を採用した	18社	8.7%
	その他	4社	1.9%
	サンプル数(100%ベース)	208社	100%



(2) 仮にフリーター(定義は前問と同様)の正社員への採用を検討する場合、求める能力等をお尋ねします。(該当するもの全てに)

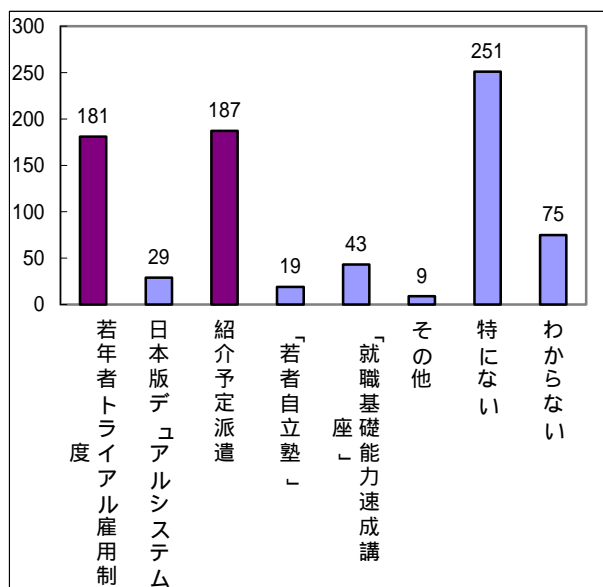
専門知識・技能	350社	54.3%
協調性 (コミュニケーション能力)	485社	75.2%
積極性	402社	62.3%
人間性	421社	65.3%
責任感	484社	75.0%
健康・体力	375社	58.1%
常識・マナー	450社	69.8%
個性	73社	11.3%
語学力	39社	6.0%
その他	17社	2.6%
サンプル数	645社	-



「その他」の具体的能力について

- ・表現力・向上心・営業センス
- ・思考力・実行力・継続力

(3) 若年者を採用する際利用してみたい(利用した)制度、関心の有る制度はありますか。(該当するもの全てに)



若年者トライアル雇用制度	181社	27.7%
日本版デュアルシステム	29社	4.4%
紹介予定派遣	187社	28.6%
政府が推進している「若者自立塾(仮称)」(働く意欲と自信を付与する目的で合宿形式にて生活訓練、労働体験等を行う)	19社	2.9%
政府が推進している「就職基礎能力速成講座」(10日間程度で職業意識啓発、職場のコミュニケーション能力、基礎的ビジネスマナー等の習得を図る)等	43社	6.6%
その他	9社	1.4%
特にない	251社	38.4%
わからない	75社	11.5%
サンプル数	654社	-

(参考) 若年者トライアル雇用制度: <http://www.younghw.jp/trial.php>

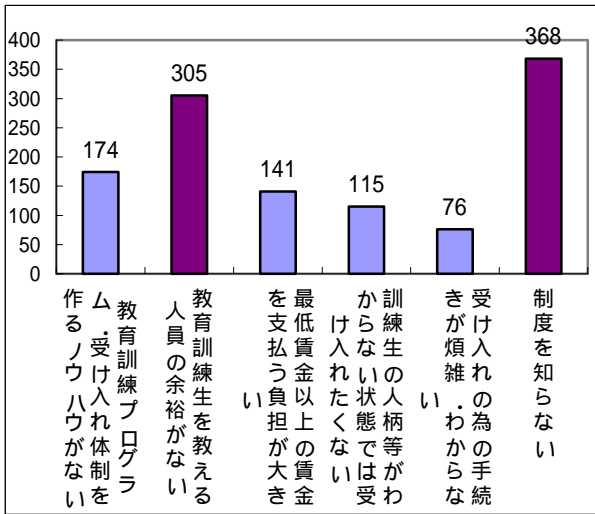
ハローワークが紹介する対象労働者(35歳未満)を短期間(原則として3ヶ月間)試行的に雇用し、トライアル雇用中に対象労働者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかを決定する。企業は、一定の奨励金の支給を受けることができ、雇入れにかかる一定の負担軽減が図れる。

(参考) 日本版デュアルシステム: <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/>

企業における実習訓練とこれに密接に関連した教育訓練機関における座学を並行的に実施し、修了時には能力評価を行うことにより、若年者を一人前の職業人を育てることを目的とする人材育成システム。

「働きながら学ぶ、学びながら働く」制度。

(4) 日本版デュアルシステムは平成16年4月からスタートしています。受け入れ企業が増えないのは何故だと思いますか。(該当するもの全てに)



教育訓練プログラム・受け入れ体制を作るノウハウがない。	174 社	26.6%
教育訓練生を教える人員の余裕がない。	305 社	46.7%
訓練生にも関わらず、最低賃金以上の賃金を支払う負担が大きい。	141 社	21.6%
訓練生の人柄等がわからない状態では受け入れたくない。	115 社	17.6%
受け入れの為に手続きが煩雑・わからない。	76 社	11.6%
制度を知らない。	368 社	56.4%
サンプル数	653 社	-

質問.7 裁量労働制についてお伺いします。

(1) 貴社での企画業務型裁量労働制の導入についてお伺いします。(1つに)

(参考) 裁量労働制

労働者を対象とする業務に就かせ、労働者に時間配分や仕事の仕方を委ねた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度(みなし労働時間制)。裁量労働制は次の2種類。

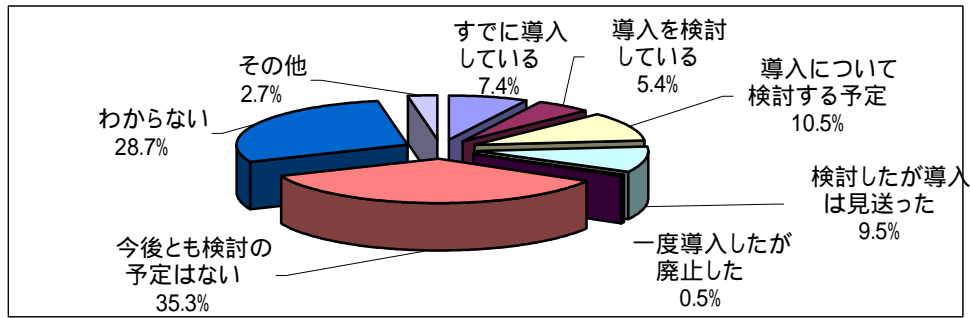
「企画業務型」裁量労働制 事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者が対象
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.html>

「専門業務型」裁量労働制 デザイナー、システムエンジニア等、専門的な業務に就くものが対象
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/index.html>

すでに導入している	49 社	7.4%
導入を検討している	36 社	5.4%
導入について検討する予定	70 社	10.5%
検討したが導入は見送った。	63 社	9.5%
一度導入したが廃止した。	3 社	0.5%
今後とも検討の予定はない	235 社	35.3%
わからない	191 社	28.7%
その他	18 社	2.7%
サンプル数(100%ベース)	665 社	100%

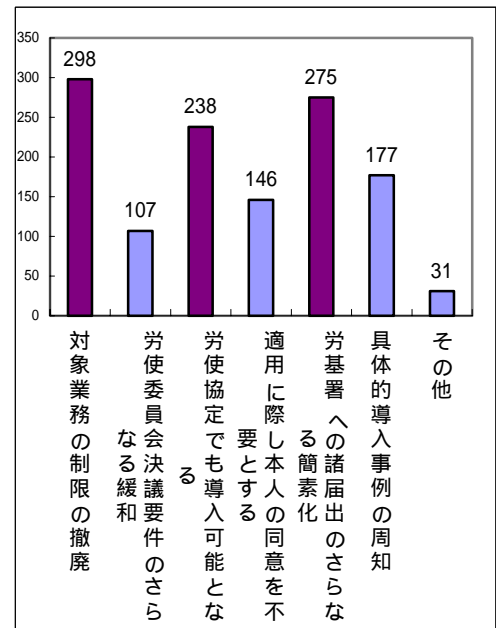
具体的理由について

- 自主性に任せる勤務体系にするため
- 様々な働き方に対応する為
- 労働時間管理が困難である為
- 経費削減、期間集中の緩和
- 一定時間内での効率。労働意識の向上
- 対象者が極めて少ない
- 手続きが複雑
- 協調性がとれない。管理ができない
- 対象範囲が狭い為
- 仕事の性質上あてはまる業務がない
- 労使協定が結べない
- 中小企業にそぐわない
- 対象が広がれば導入を検討したい



(2) 「企画業務型」裁量労働制には、今後どのような規制緩和並びに対策が必要と考えますか。(該当するもの全てに)

対象業務(企画・立案・調査・分析)の制限の撤廃	298社	53.1%
労使委員会決議要件のさらなる緩和	107社	19.1%
労使委員会の設置・決議でなく労使協定でも導入可能とする	238社	42.4%
適用に際し本人の同意を不要とする	146社	26.0%
労基署への諸届出のさらなる簡素化	275社	49.0%
具体的導入事例の周知	177社	31.6%
その他	31社	5.5%
サンプル数	561社	-

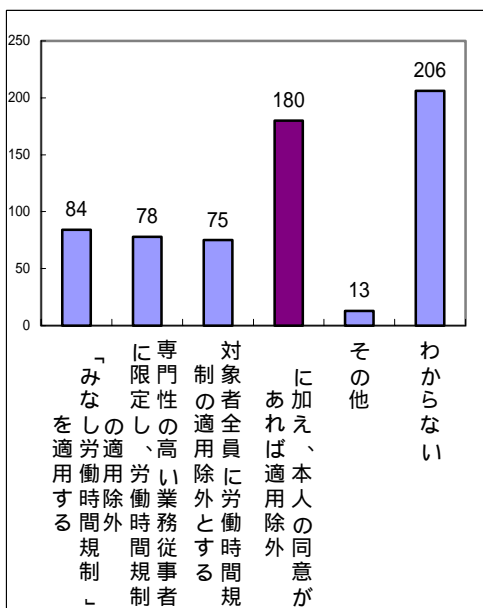


「その他」具体的対策について

・小企業で対象業務が80%を越える場合、全員への適用が必要。残業代の支払われる部門と支払われない部門が混在すると運用しにくい

(3) 裁量労働制の労働時間規制は「みなし労働時間」となっておりますが、労働時間規制の適用除外にすべきとの考え方があります。労働時間規制の在り方についてはどのようにお考えですか。(1つに)

(解説) 「労働時間規制の適用除外」とは、労働基準法に定める労働時間、休憩および休日に関する規定が適用されないことを指し、労働基準法第41条には管理監督者(いわゆる管理職)など適用除外の対象者が定められている。なお、平成17年度中に、米国のホワイトカラーエグゼンプション制度を参考にしつつ現行裁量労働制の適用対象業務を含め、ホワイトカラーが従事する裁量性の高い業務については労働時間規制の適用を除外することを検討することになっている。



現行どおり「みなし労働時間規制」を適用する。	84社	13.2%
「専門業務型」裁量労働制の対象者の中でも特に専門性の高い業務従事者に限定し、労働時間規制の適用除外とする。	78社	12.3%
「専門業務型」裁量労働制の対象者全員に労働時間規制の適用除外とする。	75社	11.8%
に加え「企画業務型」裁量労働制の対象者も本人の同意があれば、適用除外とする。	180社	28.3%
その他	13社	2.0%
わからない	206社	32.4%
サンプル数(100%ベース)	636社	100%

「その他」具体的対策について

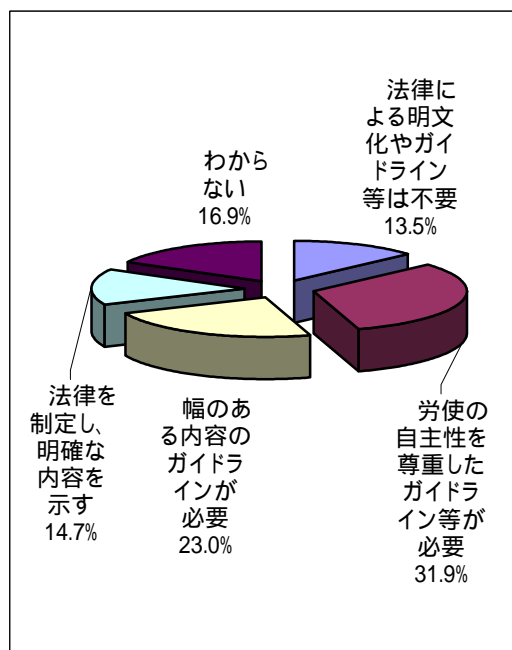
・専門・企画型ともに本人の同意が無くても適用除外とする
・ホワイトカラーは、一定の条件をクリアできるものは、全ての労働時間規制の適用除外とすべき

質問. 8 労働契約法制のあり方についてお伺いします。

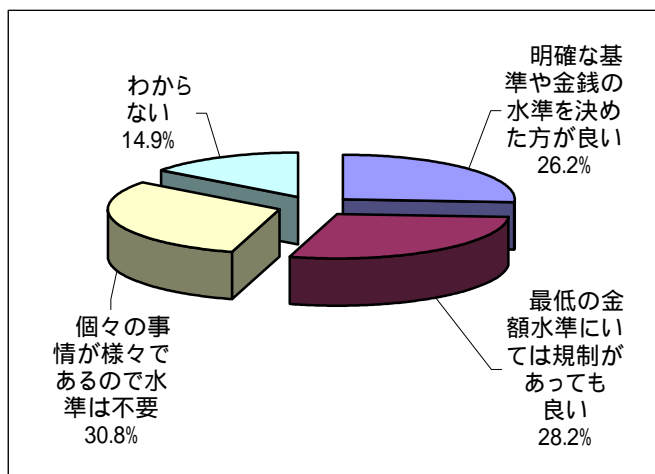
(1) 現在、労働基準法とは別に、労働契約に関する基本的なルールとして労働契約法(民法の特別法)が検討されています。中でも「解雇」に関しては、労基法 18 条の2として法制化された解雇権濫用法理について、予測可能性を高める観点から要件を具体的にすべきかどうか検討中です。どのような内容が妥当と考えますか。(1つに)

(労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0413-8.html>)

法律による明文化やガイドライン等は不要(解雇を巡る事情は企業によってかなり異なるので現行の判例法理を参考にすればよいから)	89 社	13.5%
労使の自主性を尊重したガイドライン等が必要(予測可能性を高めて紛争を防止することが必要であるが解雇を巡る事情は企業によってかなり異なるから)	211 社	31.9%
判例を類型化したような幅のある内容のガイドラインが必要(予測可能性を高めて紛争を防止するには、労使の自主性に任せては難しいから)	152 社	23.0%
法律を制定し、明確な内容を示す(予測可能性を高めて紛争を防止する観点から必要だから)	97 社	14.7%
わからない	112 社	16.9%
サンプル数(100%ベース)	661 社	100%



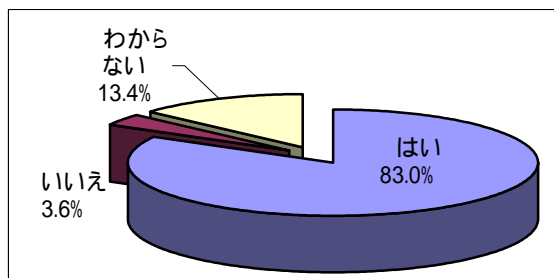
(2) 解雇を巡る裁判で解雇無効と認定された場合、現在は従業員の職場復帰が原則ですが、現実的には裁判後の職場復帰が困難なケースも多く、救済手段として金銭による賠償制度の導入が検討されています(その場合でも、解雇無効による係争期間中の賃金相当の損害賠償は、別途支払う必要があります)。金銭賠償によって支払う金額はどのように決めるのが妥当と考えますか。(1つに)



法令によって明確な基準や金銭の水準を決めたほうが良い。	171 社	26.2%
原則的には、個々の企業が予め労使合意に基づいて決めた水準でよいが、賠償としての最低の金額水準については規制があっても良い。	184 社	28.2%
金銭賠償の水準は、個々の事情が様々であるので、水準は不要。	201 社	30.8%
わからない	97 社	14.9%
サンプル数(100%ベース)	653 社	100%

質問. 9 労働者派遣法についてお伺いします。

(1) 現在、労働者派遣法では、派遣契約締結の際の事前面接は禁止されています。事前面接は、ミスマッチ、トラブルの回避に有効だと思いますか。(1つに)



はい	547 社	83.0%
いいえ	24 社	3.6%
わからない	88 社	13.4%
サンプル数(100%ベース)	659 社	100%

(2)労働者派遣法では、平成 16 年の法改正で一定の場合に(紹介予定派遣でなくても)派遣労働者に対する雇用契約の申込が義務付けられました。貴社(派遣社員を受け入れている場合)において、この法改正による影響はありますか。

(1つに)

(解説)派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務について

以下の2つの場合に派遣労働者に対する雇用契約の**申込みが義務付け**られている。

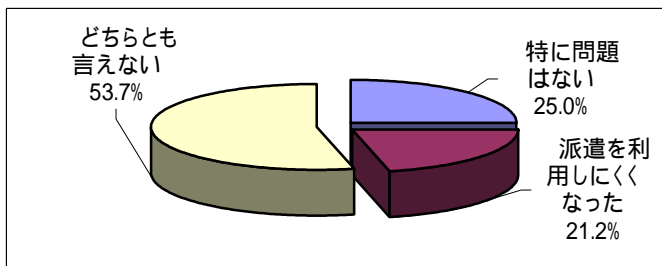
派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇入れようとする場合

なお、派遣受入期間の制限のある業務については、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れが終了した日以後、当該業務に新たに労働者を雇入れようとする場合は、

(1)派遣先に雇用されて当該業務に従事する希望を申し出ており、(2)派遣の受入れが終了した日以後7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了する派遣労働者を**雇用する努力義務がある**。

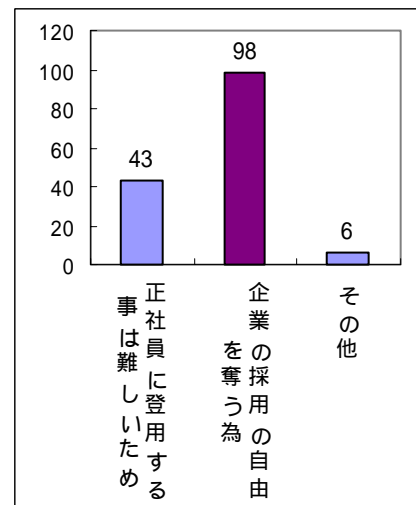
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/koyou.html>



派遣労働者を正社員に登用することに支障はなく、特に問題はない。	157社	25.0%
派遣を利用しにくくなった。(新規契約をやめた。)	133社	21.2%
どちらとも言えない。	337社	53.7%
サンプル数(100%ベース)	627社	100%

派遣を利用しにくくなった(新規契約をやめた)理由について。

業務の性質上、派遣労働者を正社員に登用することは難しいため。	43社	32.6%
個人の能力の差を無視した一律の雇用申込義務付けは企業の採用の自由を奪う為。	98社	74.2%
その他	6社	4.5%
サンプル数	132社	-



「その他」の理由について

- ・雇用申込による派遣会社との関係悪化の危惧
- ・派遣会社とのトラブルを避けたい

質問.10 最低賃金についてお伺いします。

現在、厚生労働省では最低賃金のあり方に関して検討がなされています。最低賃金を以下のように変えることについてどう思いますか。(各1つに)

		回答欄 (1つに)	
(1)	派遣労働者には派遣先の業種における産業別最低賃金、派遣先の地域における地域別最低賃金を適用する。	賛成	301社 46.1%
		どちらともいえない	292社 44.7%
		反対	60社 9.2%
		サンプル数(100%ベース)	653社 100%
		(2)	訓練中の者等を最低賃金の対象外とする。
どちらともいえない	228社 34.9%		
反対	68社 10.4%		
サンプル数(100%ベース)	653社 100%		

回答欄 (1つに)				
(3)	高齢者等の極めて短時間に労働する者を最低賃金の対象外とする。	賛成	389社	59.7%
		どちらともいえない	187社	28.7%
		反対	76社	11.7%
		サンプル数(100%ベース)	652社	100%
(4)	最低賃金法違反の罰則(2万円)を引き上げる。	賛成	208社	32.0%
		どちらともいえない	325社	50.1%
		反対	116社	17.9%
		サンプル数(100%ベース)	649社	100%

(解説)最低賃金<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm>

【地域別最低賃金】産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、47都道府県ごとに1つずつ定められている。(東京都最低賃金=時間額710円)

【産業別最低賃金】特定の産業について、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で249の最低賃金が定められている。東京は鉄鋼業799円、一般産業用機械・装置等製造業788円等、計6業種に設定されている。

(解説)最低賃金のあり方に関する議論

産業別最低賃金は、その維持強化を求める声がある一方で、屋上屋を重ねるものとして、その廃止を求める声もある。厚生労働省では産別最賃を含む最低賃金制度のあり方について平成17年3月「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/03/s0331-7.html>)をまとめた。今後、これを受けて厚労省・労働政策審議会で最低賃金制度の見直しについて議論が予定されている。

質問.11 男女雇用機会均等法についてお伺いします。

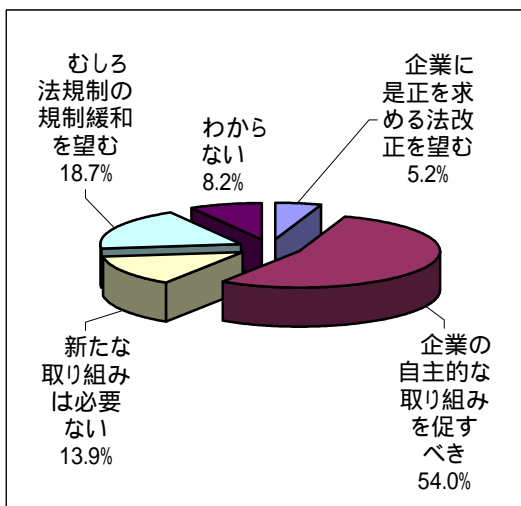
現在、厚生労働省では、男女雇用機会均等法に「男女双方に対する差別の禁止」、「間接差別の禁止」、「ポジティブアクションの推進」などの概念を加えることが検討されています。こうした動きについてどうお考えになりますか。(1つに)

(解説)厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会」報告書(平成16年6月)

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html>)に基づき厚生労働省にて審議中。

【間接差別】雇用の分野において間接差別法理に立って判断された裁判例は未だ無い。例えば募集・採用に当たり一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、使用者に合理性・正当性(職務遂行に当たり一定の身長・体力を必要とする等職務関連性があること。/他の方法によって身長・体力を補うことが困難である。または機械を購入する等、より差別的でない方法を採用すると使用者に過大な負担が生じる等)が認められない場合、間接差別に該当する。

【ポジティブアクション】固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的取組のこと。



企業に是正を求める法改正を望む。	34社	5.2%
企業の自主的な取り組みを促すべき。	355社	54.0%
新たな取り組みは必要ない。	91社	13.9%
むしろ法規制の規制緩和を望む。	123社	18.7%
わからない。	54社	8.2%
サンプル数(100%ベース)	657社	100%