

■はじめに

第1章 | 人材採用と学卒者の働き方意識 1

第1節 雇用管理の見直しと学卒採用	1
1. 多様化する雇用形態と学卒採用	1
2. 学卒者の採用状況	2
3. ネット活用・即戦力志向の採用活動	3
第2節 人材採用方法の多様化	6
1. 通年採用	6
2. 職種別採用	9
3. インターンシップ	12
第3節 学卒内定者の働き方意識	18
1. 就社志向から就職志向へ	18
2. 就職企業を選ぶ意識にみる変化	19
3. 自発的な転職と選択する意識の顕在化	19
第4節 情報化社会にみる新しい働き方	21
1. 就職を希望する学生にみる起業への意識	21
2. 新しい「新卒派遣」の採用形態	25

第2章 | 専門職人材育成と労働管理 30

第1節 これまでの専門職制度	30
第2節 雇用管理の見直しと専門職制度	32
第3節 専門職制度の明確化	34
1. 専門職の「仕事」認識	34
2. 専門職制の明確化と企業事例	36
第4節 仕事の専門職化と人材育成	39
1. 人材育成とその取り組み	39
2. 人材育成と教育訓練の支援	41
3. 若手人材の育成・支援の企業事例	43
4. 専門職の仕事評価と処遇	45
第5節 新しい専門職制度づくりに向けて	48

第3章 | 雇用流動化にみる人材派遣 51

第1節 人材派遣法の生成とその発展	51
1. 労働者派遣法の成立とその経過	51
2. 改正派遣法の成立過程にみる労使の意識	53
3. 派遣元会社と派遣先会社にみる問題	54
第2節 人材派遣と労働者派遣法	55
1. 労働者派遣と他の社外労働	55
2. 労働者派遣事業（登録型と常用型）	58
3. 労働者派遣契約と派遣元事業者の労働契約	60
4. 派遣元事業主の講ずべき措置	61

5. 「派遣先」の講ずべき措置	62
第3節 派遣労働の拡大に向けた労働管理	64
1. 派遣労働者の労働条件と労働・社会保険	64
2. 派遣労働の広がり和使用者性	65
3. 派遣労働の特質にあった保護規定へ	67
4. 派遣社員と「紹介予定派遣」	68
5. 正社員雇用に向け「紹介予定派遣」ルールの見直し	69

第4章 | 職場の情報化と企業秩序 72

第1節 職場環境の電子・情報化	72
1. 企業情報の「共有化」	72
2. 電子メール利用の効用とその懸念	73
3. 職務情報の保護	75
4. 調査でみる社内機密への認識	76
第2節 企業の情報管理	77
1. 情報の共有化とその機密性	77
2. 情報管理に向けた服務規律	78
3. 企業情報の保護と不正競争防止法等	79
第3節 情報管理に向けた若干の事項の検討	82

第5章 | 賃金管理の変化と年俸制 90

第1節 賃金制度の概観	90
1. 賃金とその意味	90

2. 賃金の性格	91
3. 賃金を決定する諸要因	93
第2節 賃金・処遇管理の動向	95
1. わが国の賃金制度の推移	95
2. 賃金管理制度の基本的な見直し	97
3. 能力主義賃金管理の必要な背景	98
第3節 能力主義による年俸制賃金	99
1. わが国の賃金管理と年俸制	99
2. 年俸制賃金と管理職	101
3. 年俸制賃金と中途採用	103
4. 年俸制の導入によるメリットとデメリット	104
第4節 年俸制の賃金管理と労働基準法	106
1. 賃金体系と労基法上の諸手当	106
2. 賃金形態と労基法上の支払い方法	107
3. 年俸制と労基法の関係	108

第6章 | 労働環境の変化と柔軟な労働時間制 110

第1節 企業の情報化と職場の変化	110
第2節 効率的な働き方と労働時間制	111
1. 労働基準法の労働時間制	112
2. フレックスタイム制	112
3. 変形労働時間制	113
4. 裁量労働制	116
第3節 自律的な働き方と裁量労働制—調査を通じて—	117