

中間報告

雇用機会創出をめざす「ワークシェアリング」の考え方

財団法人 社会経済生産性本部
ワークシェアリング研究会

〔目次〕

- I いま何故ワークシェアリングか
 - (1) 「雇用なき成長」への処方箋
 - (2) 視点や立脚点の違いによる議論の混乱
- II 欧州3ヶ国におけるワークシェアリング政策
 - (1) 基本的視点
 - (2) ドイツ
 - (3) フランス
 - (4) オランダ
 - (5) 小括
- III 日本におけるワークシェアリングの可能性と問題点
 - (1) ワークシェアリングの基本的視点
 - (2) 不況下におけるワークシェアリングの意義と可能性
 - (3) わが国における施策推進の留意点
 - (4) 当面の取組みと検討すべき課題
- IV 労使の議論とコンセンサス形成に期待

I いま何故ワークシェアリングか

(1) 「雇用なき成長」への処方箋

本年3月のわが国の完全失業率は、前月に引き続き過去最悪に並ぶ4.9%を記録した。昨年後半から、やや落ち着きを取り戻しつつあるかにみえた雇用情勢であるが、ここに来て再び雇用者数が5270万人と減少に転ずる一方、完全失業者数は349万人と増加し、とくに企業倒産や整理解雇など非自発的理由による離職失業者が118万人にのぼった。今後も雇用情勢の急速な改善は見込めない中で、失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者が25%をこえており、いったん離職した人の失業期間の長期化も懸念される。

戦後最悪の不況を脱しつつあるといわれる日本経済であるが、昨年末から企業倒産が増え始めており、本年 2 月には 1432 件となった。このように雇用不安が拭い去れないことに加えて、労働者の所得は企業の人件費抑制などによって伸び悩んでいる。これらのことは、物価のデフレ圧力とあいまって、個人消費に力強さがでてこない結果をもたらしている。

長引く不況を克服し景気の回復を確実なものにするには、企業の新製品開発や設備投資の拡大が重要であることは言うまでもないが、雇用不安を解消し家計の消費意欲を盛り上げることが不可欠である。今後、景気が緩やかに回復基調を続けるとしても、それが雇用機会の増加につながるものにしなければならない。しかも、雇用が量的に拡大するばかりでなく、質的な改善につなげていく視点も忘れてはならない。

この問題については、政府をはじめ諸機関から様々な政策が提言され、またその多くが実行に移されているが、いまだに雇用情勢の改善につながっていない。従来の延長線上にある諸施策では、今日のような深刻な雇用問題を解決することができないのであれば、議論の分かれる施策であっても検討する意味がある。いまや、それを事前にタブー視し、検討しないで避けて通るだけの余裕は日本経済になくなっている。そこで、考える施策の一つが労働時間の短縮による雇用機会の創出、つまり『ワークシェアリング』である。

(2) 視点や立脚点の違いによる議論の混乱

99 年 1 月、日本経営者団体連盟（日経連）が、平成 11 年度労働問題研究委員会報告において、中高年齢者雇用や個別企業におけるワークシェアリングの考え方の導入を唱えた。それ以来、98 雇用対策指針で、時間外労働削減による雇用創出の取組みを提起していた日本労働組合総連合会（連合）をはじめ関係者間で、ワークシェアリングをめぐる議論が始まることとなった。

そこで、当本部は、労使間の議論を活性化するとともに基礎的な実証資料を提供するため、昨年 5 月に労働時間短縮の雇用機会創出効果に関する中間的な調査研究成果を公表した。すなわち、残業（所定外労働時間）をゼロにした場合 170 万人、サービス残業をゼロにした場合 90 万人の雇用機会創出効果が見込めるという推計結果である。その後、労使をはじめ雇用問題関係者の間で様々な議論が行なわれるようになった。

労働組合側からは、99 年 6 月、厳しさを増す雇用情勢を踏まえて、痛みの分かち合いによる政労使の雇用安定宣言の可能性など、ワークシェアリングの考え方に前向きな提案がなされた。連合は、10 月に採択した 2000・2001 年度の運動方針で、サービス残業や長時間残業、年休不消化という現実には照らして、労働時間短縮と雇用確保をセットで進めるのが、日本的ワークシェアリングのあり方とした。

これに対し、日経連は、本年の労働問題研究委員会報告において、総額人件費を抑制するために、労使はあらゆる工夫を講じなければならないとした上で、ワークシェアリングとは一般に、就労時間を減らし、その分、賃金を下げて雇用を維持する手法である。正規従業員についても、仕事の性格・内容によって時間給管理が可能なものは時間給賃金とする発想も必要ではないか。また過剰雇用について、あらゆる対策をとった上で、なおかつ対処が避け難い場合に、労働時間の縮減に応じて賃金を削減することがひとつの選択肢になるとした。

ここに至って、連合は、春季の労使交渉が本格化する2月に行われた中央闘争委員会において、日経連のいう柔軟なワークシェアリングとは総額人件費抑制策の一つであり、雇用の分かち合いというよりは賃金の分かち合いの提起となっていると批判した。さらに、短時間労働者や派遣労働者への雇い換えはワークシェアリングとは明確に区別すべきである。緊急避難措置であれ、一部の部門を対象とした労働時間の縮減と合せた賃金カットは、臨時・一時休業とみなすとした。ただし、ワークシェアリング問題については、マクロレベルにおける労働者間の仕事の分かち合いという観点に立って、さらに検討・研究を続けていく方針としている。

以上のように、ワークシェアリングをめぐる論議には、労使の利害ばかりでなく、議論の視点や立脚点の違いによる混乱が少なからずあるように思われる。マクロ経済レベルで考えていくのか、個別企業レベルでしかも緊急避難的な施策と捉えるか。あるいは、短期的な対策とみるか、長期的な効果を重視するのかによっても見方は異なる。そもそも、ワークシェアリングは何を目的とし、目指すものは何なのであろうか。

II 欧州3ヶ国におけるワークシェアリング政策

(1) 基本的視点

ワークシェアリング、つまり仕事の分かち合いとは、一般に労働力需要が労働力供給に比べて過少な労働市場において、労働時間の短縮によって雇用機会を維持・創出しよという政策であり、ドイツ、フランスなど欧州に先例を求めることができる。

では、欧州各国におけるワークシェアリングは、いかなる経済環境を背景にどのような目的と方法で推進されてきたのであろうか。四つのポイントを軸に、ドイツ、フランス、オランダの経験を整理し、そうした施策が機能したメカニズムとわが国への示唆を考察してみたい。

四つのポイントとは、①誰と誰が仕事の分かち合いを行なうのか、②どのように分かち合うのか、③分かち合いのコストが発生するとすれば、これを誰がどのように負担・吸収していくのか、さらに④雇用や経済に対する効果がどのようなものか、である。

国によって、ワークシェアリングが推進された経済環境や時短の方法が異なるばかりでなく、わが国と比較した場合、各国の労働慣行や労働市場のあり方には共通した相違があることに留意しなければならない。

例えば超過勤務については、上限時間の規制が厳しく、または賃金の割増率が高く、そもそも景気変動に対する雇用のバッファ機能が小さい。また、労働協約賃金の適用を受ける労働者については、時間あたり賃金が明確であり、かつ短時間労働者であっても同一労働同一賃金と時間比例を原則としている。また、平均的な労働者が、所得と余暇のいずれをより嗜好するかについては、わが国と比較して、余暇を優先する度合いが強いことが推量される。

(2) ドイツ

① ワークシェアリングの概要

ドイツでは、持続する高失業状態を背景に、労組のナショナルセンターである DGB が、1970 年代後半にワークシェアリングを唱え始めたことが、その発端となっている。

1984 年の金属産業における協約交渉において、大規模な労使紛争を経て、従来週 40 時間であった労働時間を、給与の減少をともなわず週 38.5 時間へ短縮することで労使が合意したことが画期となった。当初、経営側はドイツの時間あたり労働コストの高さから、さらなる時短が国際競争力を低下させるとして労働側の要求に強く反発したが、労働時間編成の弾力化を条件に時短に応じた。その後、金属産業では 95 年に週 35 時間制が導入されており、他産業においても労働時間短縮が進んだことから、現在平均的には週 37 時間前後となっている。

最も労働時間の短い産業分野で、労働時間弾力化のモデルとしてドイツ国内でも注目されているのが、BMW レーゲンスブルグ工場である。同工場では、製造部門では交替制、管理部門ではフレックスタイム制、保全部門ではこれらの変形的な形態が採り入れられている。とりわけ評価が高いのは、週休 3 日、1 日 9 時間という 3 組 2 交替制の導入で時短を図りながら、工場の稼働時間を延長し、生産性向上によって雇用を増やしている点である。

一方、わが国では、93 年 12 月に合意されたフォルクスワーゲン社の雇用保障協定が事例として取り上げられることが多い。これは、週 35 時間制を 94 年 1 月 1 日から前倒しで導入し、さらに同日から 28.8 時間に短縮し、原則として週 4 日勤務制としつつ、時間短縮の分給与も引き下げる。ただし、諸手当で調整して月収を維持しながら、年収ベースでは時短比例の 20%ではなく 10 数%の減収とする。その代わりに協定の有効期間である 95 年 12 月 31 日までは経営上の理由による解雇を回避するという内容であっ

た。給与削減をとまなう合意の背景には、同社の給与水準が相対的に高いことがある。

こうした方式は、給与の削減をとまなうことから、他産業、他企業への波及は限られたものとなっている。フォルクスワーゲン社の雇用保障協定は、給与削減をとまなわず、個別的な労働時間編成を認めて、時短を推進するという産業レベルで推進されてきたワークシェアリングとは、一線を画すものといえよう。

② 労働時間短縮のメカニズム

ドイツにおけるワークシェアリングは、産業レベルで雇用労働者と失業者の連帯に基づいて、雇用機会の維持・拡大を目的としたものであった。労働組合が、労働時間短縮によって目指してきたものは、人間らしい労働の希求であり、労働時間の弾力化にあっても、個々の労働者が主体的に自分の働き方を選択できるという時間主権の尊重を求めている。

では、労働時間の短縮によるコストは、誰がどのように吸収したのであろうか。給与の削減をとまなわない時短は、時間あたり賃金を上昇させる。したがって、一義的にはこのコストは企業が負担することになる。企業は、労働時間編成の弾力化を進めるための多様な選択肢を導入して、それによる時間あたり生産性の向上によって時短のコストを吸収しようとしたのである。

1 日単位や 1 週単位の弾力化だけではなく、代替休日などによる 1 年単位の調整、さらには早期退職や高齢者パートによる生涯単位での時短という考え方も導入された。個々人の労働時間を平均して、職場や事業所単位で時短を達成するという方法も採られた。職場の実情にあわせて柔軟に労働時間編成を行なうため、事業所レベルの労使協議に委ねられる範囲が拡大されたことも注目される。

またドイツの場合、地域毎の産業別協約によって労働時間短縮が進展したが、近年、社民党政権が成立して以降、連邦レベルの政労使による「雇用のための同盟」において、幅広い観点から労働の再配分政策が議論されている。

こうした時短は雇用に対してどのような効果をもったのであろうか。雇用効果の評価には、立場や見方によって様々な議論が存在するが、連邦雇用庁労働市場職業研究所が行なった 1997 年の推計によると、労働時間短縮は現実には多くの雇用を生み出してきた。ただし、生産技術の進歩等による時間あたり生産性の向上が不可欠としている。さらに、時短は経済成長の雇用創出効果を高めると結論づけている。

(3) フランス

① ワークシェアリングの概要

フランスにおけるワークシェアリングは、1980 年代初頭に急速に悪化し一向に解消しない深刻な失業情勢を解決するため、労働法の改正によって労使交渉を奨励し、雇用創出のための労働時間短縮を政策的に進めてきたことが特徴である。

その発端となったのが、法定労働時間を週 40 時間から 39 時間へ短縮し、年次有給休暇を 5 週間とした 1982 年の法改正であった。しかし、この 82 年法は、失業の改善に対する効果をほとんどもたなかったとみられている。当時の国際経済環境の厳しさに加え、時短規模の小ささ、付随的な措置の欠如、給与の完全補填などが原因といわれる。

その後、再び労働時間短縮によるワークシェアリング政策が復活したのは、フランス経済がマイナス成長に落ち込んだ 93 年である。この年 12 月に成立した雇用 5 ヶ年法に、労働時間の年次化による時間編成の柔軟化の中で、実験的な時短誘導措置が盛り込まれた。企業レベルでの労使交渉を重視するとともに、給与削減をとまなう 15%以上の時短と 10%以上の雇用増を要件に、社会保障の使用者負担を軽減するという手法が編み出された。しかし、本法に基づき締結された年次化協定はわずか 15 協定にとどまり、十分な効果をあげるものにはならなかった。

この内容を進め、要件を緩和したのが 96 年のロビアン法である。ここでは、時短によって新規採用を引き受ける雇用創出型と、経済的解雇を回避する雇用維持型の二つの形態が導入された。実施にあたっては、年次化協定への位置づけと給与減額を要件からはずす一方、時短割合によって企業の社会保障負担を軽減する措置が行われた。ちょうど景気の回復期にあたったこともあって、このロビアン法の評価は高く、翌 97 年には労働時間・雇用に関する企業協定が増加した。

これらの法律を継承し、国家の財政的援助を背景に労働時間の短縮と調整によって雇用創出をめざしているのが、今回の 35 時間法である。具体的には、98 年 6 月の労働時間短縮の導入と奨励に関する第一次法と、2000 年 1 月の交渉による労働時間短縮に関する第 2 次法からなる。その骨格は、20 人をこえるすべての企業に、2000 年 1 月 1 日より（20 人以下は 2002 年より）週 35 時間制に移行するよう、労使交渉を誘導するというものである。時短目標と期日を一律に定めて適用した点に、経営者が大きく抵抗したことは記憶に新しい。

第一次法による財政的援助は、10%以上の時短により週労働時間を 35 時間以下とし、6%以上の新規採用もしくは雇用維持を約束したものについて、新規採用の場合 5 年、雇用維持の場合は 3 年間にわたって社会保障負担を軽減する形で行われる。99 年前半期までの協定では、1 年目は労働者一人あたり 9000 フラン（99 年後半に署名されたものは、初年度 7000 フラン）、以後毎年 1000 フランずつ減額される。さらに、26 歳未満の若年者や長期失業者を採用する場合には、割り増し援助の対象になる。

フランス政府が 2000 年 1 月 28 日に公表した調査結果によれば、第一次法に基づいて労働時間協定を締結した企業数は 23,275 社で、これは 20 人をこえる企業の 14%にあたる。このうち雇用創出型が 94%、新たな雇用創出数は 137,239 人、雇用維持型が 6%で雇用維持数が 22,276 人となっている。なお、大手企業には雇用維持型が多いといわれている。

② 労働時間短縮のメカニズム

こうしてみると、フランスの場合には法制度によって国家レベルで労働時間短縮を進め、しかも若年失業者や長期失業者に優先的に雇用機会を用意することを主眼にワークシェアリング政策を進めてきたことがうかがえる。

同時に、企業レベルでの労使交渉を促進し、1 年単位の変形労働時間制など職場の実情に即した柔軟な労働時間編成を行なおうとしてきたといえる。労働時間の短縮と調整の推進には、ドイツと同様に、国際競争力を維持しながら時短の雇用創出効果をあげるためには、生産性の向上が欠かせないとの認識がある。

雇用省の統計によると、これまでに締結された財政援助の対象となる企業協定の 90%近くが、従前の月額給与を維持するとしている。つまり、時短のコストを個々の企業における生産性の向上によって吸収しようとする一方で、社会的なコストとみなし財政支出していることになる。現在、フランス経済は堅調に推移しており財政的な余裕があることも、このような政策の推進を可能にしているものと思われる。

第 2 次法の制定により、今後、超過勤務の規制や労働時間の配分・調整などについて、協定の見直しや交渉を迫られる企業もある。今回の週 35 時間制の導入がどのような雇用効果をもつかを判断するのは時期尚早であるが、景気の上昇局面で導入されたワークシェアリング政策として、その経済や雇用への影響に注目していきたい。

(4) オランダ

① ワークシェアリングの概要

現在オランダは、労働市場と経済の改革に成功したとして、ダッチミラクルあるいはオランダモデルと呼ばれ、注目を集めている。確かに失業率は、1985 年に 8.3%であったのが、90 年 6.2%、98 年には 4.2%へと、80 年代半ば以降顕著に下がるとともに、パートタイム労働の拡大によって労働力率が上昇している。

オランダの労働市場改革の起点は、1982 年に政労使で締結されたワッセナー合意にあるとされる。この中で、労働組合は、民間部門の投資と雇用を回復するための条件として、企業が収益性の改善を必要としていることを認め、賃金の抑制に協力することを

表明した。

実際、85 年までに、賃金の物価補償を行なう生計費調整条項は、労働協約から事実上消滅している。これにより、82 年から 85 年の間に実質賃金は 9%低下し、企業の労働分配率も低下した。政府は、社会保障改革に着手し、社会保険料の引き下げと減税を実施し、実質可処分所得の落ち込みを緩和して労使の取組みを下支えした。

このワッセナー合意の一環として、使用者も、コスト中立的な労働時間短縮をめぐって交渉することを受け入れた。1983 年から 85 年には、年あるいは月あたりの休日の追加という形で、賃金抑制と減収をともなあって週 40 時間から 38 時間への労働時間短縮が行われた。しかし、この時短の新規採用への効果は非常に限定的であったとされ、80 年代後半以降フルタイム労働者の労働時間短縮は、近年に至るまでほとんど進まなかった。ただし、98 年になって再びフルタイム労働者の時短が進み、およそ半数の労働者の労働時間は週 36 時間に移行している。

近年、平均労働時間の減少と雇用創出に最も大きい貢献をしたと評価されているのが、パートタイム雇用へのシフトである。実際、雇用労働者に占めるパートタイム比率は、1979 年に 16.6%であったものが、88 年に 31.4%に、97 年には 36.9%に上昇している。雇用者数では、88 年から 97 年の間に実に 40.8%の増加を記録している（同じ期間にフルタイム労働は 10.3%の増）。

オランダにおいても、パートタイム労働は一般に女性の労働であり、97 年のパートタイム労働者 260 万人のうち 75%は女性であった。労働時間でみると、すべての女性雇用労働者のおよそ 1/3 がフルタイムで働き、1/3 が週 20 時間程度、残りの 1/3 が極めて短時間の周縁的なパートタイムの仕事で働いているといわれる。

80 年代はじめ、労働組合は、パートタイム雇用それ自体に関して懐疑的な見方をしていた。しかし、労働組合内における女性の発言力の増大に加え、非組合員の労組への期待に労働組合が目向け始めた結果、90 年代に入ると、労働組合はパートタイム雇用のノーマライゼーションを掲げて、その権利、収入の向上と労働時間による差別要因の除去に積極的に取組むようになった。

一方使用者は、従来、集団的な労働時間短縮に替り得るものとしてパートタイム雇用を捉え、操業・営業時間に合わせた労働者の効率的な配置を可能にするものと考えてきた。90 年代に労働組合が「様々な時間 *vari-time*」を受け入れるに至って、使用者もパートタイム労働者の権利改善に前向きに対応するようになった。今日では、集団的な契約メニューの中から、個々の労働者がライフサイクルに合わせて働き方を選択する権利を導入した「*a la carte*」と呼ばれる労働協約も登場している。

政府は、80 年代から、年金や健康保険など社会保障において、パートタイム労働者

が排除されないよう必要な改革を行なうとともに、1993 年には最低賃金が全雇用労働者に適用されるよう法整備を進めてきている。さらに、96 年には、労働法に均等取扱いの一般原則が導入され、今日までに労働条件、社会保障、雇用契約において、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇が定着している。

こうした政労使の取組みの結果、フルタイム労働者とパートタイム労働者の時間あたり賃金の格差は、女性の場合 7%程度に縮小している。OECD(99)によると、フルタイム労働者(中位数)を 100 とした場合のパートタイム労働者の時間あたり賃金は、95 年時点で男性 69.8%、女性 93.1%である。

② 労働時間短縮のメカニズム

パートタイム雇用の増加は、未熟練の若年者の労働市場への参入と女性の職場復帰を容易にした。このことは、オランダの時間あたり生産性の伸びを低いものにしてしている。また、賃金抑制とパートタイム雇用の促進は、労働集約的なサービス産業の発展と軌を一にしている。実際、全雇用労働者に占めるサービス産業雇用比率は、現在およそ 75%となっている。

つまり、オランダは、経済のサービス化に適合するかたちで、時間比例処遇を前提とするパートタイム雇用を拡大し、未熟練の若年者や短時間就業を希望する女性に仕事の機会を創り出しているといえる。しかも、夫のいる女性の場合、週あたり 20～34 時間のパートタイム労働を希望する人が過半数であるという調査結果もあり、パートタイム雇用の増加は必ずしも労働需要側の要因だけでもたらされているとはいえない。

このように、オランダではパートタイム雇用の促進が、結果として仕事の機会を広く分かち合うことにつながっている。しかし、経済構造や労働市場のあり方、あるいは働く者の嗜好によってその意義が異なってくることに留意すべきである。

失業率の劇的な改善にもかかわらず、注意しておくべき点が幾つかある。一つは、失業者のうち、失業期間が 1 年以上の長期失業者の割合が、98 年時点でも 5 割弱を占める点である。また、失業者に算入されない傷病給付受給者や障害給付受給者が少なくなく、社会扶助受給者を含め、隠れた失業がかなり存在することが指摘されている。

近年では、オランダの家計は、2 人の稼ぎ手、あるいはむしろ 1 と 1/2 の稼ぎ手をもつことが平均的な姿となりつつある。このことによって、家計あたりの所得と消費は持続的に上昇している。他方、賃金の分散はアメリカや日本に比べて依然小さいものの、戦後平等化に向かったトレンドは 80 年代半ばに反転した。家計間の所得格差が、個人間のそれと同様に拡大しつつあることにも注意が必要である。

(5) 小括

ワークシェアリングの具体的狙いや進め方は、それぞれの国における経済構造や景気動向、労働市場、労使関係などによって異なっている。どういった労働者層の雇用機会を創り出そうとするのか。労働時間短縮に伴う給与の取り扱いをどうするのか。時短のコストをいかに負担、吸収するのか。とくに生産性の向上による企業収益の改善に向けて、労働時間編成の弾力化をいかに進めるのか。政府はどういった政策スタンスをとり、労使の取組みを支援・奨励するのか。そして、ワークシェアリングの効果を、経済や雇用の改善とともに労働生活の質や勤労社会のあり方の観点からどう評価するのか。各国の経験は、わが国におけるワークシェアリングを検討するための豊富な示唆を与えてくれる。

また各国とも、ワークシェアリングと並行して、労働の再配分という観点から、多様な雇用・就業形態のあり方も政策的に検討されている。フルタイム雇用との均等待遇を確立し、パートタイム雇用の奨励を積極的に進めた国もある。関連法制の整備も含め、労働市場のグランドデザインの構想が不可欠といえよう。

III 日本におけるワークシェアリングの可能性と問題点

(1) ワークシェアリングの基本的視点

欧州のワークシェアリング政策は、上にみたように、基本的には長期、マクロの視点から行なう政策である。しかしながら、各国ともその置かれた経済情勢や産業・企業の業績動向によって、緊急避難的な対応を迫られる場合があるため、複雑な様相を呈してきた。

このことは、わが国も同様であろう。わが国では、広義の雇用調整として、賞与の支給率削減や昇給の抑制、あるいは時間外労働の規制が広く行なわれてきた。近年の長引く不況下では、正規雇用が減少する一方で、パートタイムなど時間あたり賃金が相対的に低く雇用保障も十分でない非正規雇用が増加している。また、人員削減が進む職場でなお恒常的な残業が発生し、職場によっては人員が減った分かえって残業が増えているとの実態も指摘されている。

わが国におけるワークシェアリング施策の可能性については、海外の経験を参考にしつつも、そればかりでなく日本の実態を踏まえてそのメリット、デメリットを検討しなければならない。わが国の経済構造や雇用慣行さらには人々の嗜好を反映しつつ、経済全体において、雇用機会と労働時間と給与の組み合わせの最適なバランスを結果として実現していくものとして構想されることが重要となる。

わが国の場合、長期的には、長時間労働の解消あるいは家庭と仕事の両立に向けた働

き方の見直しが課題であり、労働時間短縮の推進によって時間あたり生産性を高める視点をもつべきである。また、高齢者の所得・雇用保障と若年者の就業機会確保の調和を図る視点も不可欠である。

もっとも、労働時間短縮の雇用創出効果については、時短をする場合の給与の取り扱い、消費や投資を媒介とした生産量への影響など、マクロ経済のメカニズムを通じた雇用への波及効果を実証的に確認する必要がある。つまり、どのような条件があれば、労働時間短縮が雇用機会の維持・創出につながり、雇用不安の解消と個人消費の回復、ひいては景気拡大にポジティブな影響をもつのか。これらの点については、別途実証分析を通じて明らかにしていきたい。

(2) 不況下におけるワークシェアリングの意義と可能性

今日、わが国は、需要不足による景気低迷下において、かつてない高水準となっている失業の改善と景気浮揚が求められている。多くの企業は、リストラを進め、場合によっては雇用削減をとまなう省力化を断行し、生産効率を上げようと努力している。こうした不況下における生産効率の改善は、個々の企業にとっては合理的な行動であっても、日本経済全体としてみれば、かえって失業率を高め、消費を減らして、日本の景気を悪化させている。

むしろ、景気回復には、雇用不安を解消するとともに、物価のデフレ圧力を拭い去って貯蓄意欲を減退させ、人々の消費意欲を刺激することが重要である。不況下におけるワークシェアリングは、労働時間短縮による雇用の維持・確保によって、雇用不安を解消し、個人消費を回復することを通じて、国内産業の生産を促して、雇用を増加させようとする政策として意義をもつ。

海外との取り引きを視野にいれた場合でも、こうした国内の消費需要の増加は、輸入拡大を通じた経常収支黒字の減少をもたらす、不況下の円高を修正する。つまり円安を導き、そのことによって日本製品の国際競争力を引上げ、さらに雇用の増加をもたらすものと考えられる。

したがって、雇用不安の解消と個人消費の回復を通じて、景気の好循環を創り出すための有力な政策の一つが、ワークシェアリングである。逆に言えば、経済のメカニズムに沿ったこうした循環を創り出すために必要な具体的条件を満たさなければ、労働時間短縮の雇用や経済に及ぼす効果は限定的なものにとどまる可能性が高い。

こう考えると、労使は、雇用維持を前提として、労働時間短縮に合わせて時間あたり生産性向上に協力して取り組む。景気と企業業績の回復後、労使は生産性向上の公正な成果分配を図り、良好な雇用機会の拡大につなげるといったシナリオを描くことができる。

(3) わが国における施策推進の留意点

生産力に対して需要が不足しているわが国の経済状況において、このような考え方に立ってワークシェアリングを進める場合、産業・企業レベルにおいてどのような取り組みが考えられるであろうか。

ここで問題になるのは、企業収益の改善と雇用の維持・確保の両立、あるいはそのバランスである。雇いを維持した上で、労務コストを削減して企業収益の改善を図ろうとすれば、労使は「痛みの分かち合い」を迫られざるを得ない。

労務コストのうち、採用・訓練費用や通勤手当など労働時間の変更によっては変動しないコスト、つまり準固定費を無視すれば、直接的な労務コストは「雇用者数 × 給与（＝労働時間 × 時間あたり賃金）」となる。ワークシェアリングの観点に立てば、雇いを維持した上で労務コストを削減するためには、労働時間を短縮し応分の給与削減あるいは抑制をどのように行なうかを、労使が選択することになる。

この際、留意すべきは、労働者により、その給与水準と生計費の関係によって、労働時間と給与の選好度が異なると考えられるため、雇いを失うことよりは痛みが小さいにしても、給与削減が行われた場合の痛みに差が生じるであろうことである。一般に、給与水準が低い職種、雇用形態の者や中小企業の労働者では、短期的であっても給与削減は受け入れ難い可能性が高い。

もちろん、雇用維持を前提として労務コストを削減するためには、このほかにも選択肢がある。労働時間をそのままにした給与削減、あるいは時間あたり賃金の低い労働者への置き換えもありうる。前者では、賞与による年収ベースでの給与削減が広く行なわれている。また残業規制によって、超過勤務手当が支払われないまま、いわゆるサービス残業を強いられることがあるとすれば、これも労働時間の削減を伴わない実質的な給与カットといえる。後者では、一般事務に典型的にみられるような退職者の不補充とパートタイム労働者への雇い替えがある。

また、わが国では政府の雇用調整助成金を活用した一時帰休が広く行なわれてきている。これは、景気循環による生産量の減少という一時的な労働需要の減退時に、雇いを維持しながら労務コストを切り下げようとするものである。

海外事例にみたように、本来ワークシェアリングは、少なくとも雇用の質を損なわずに、雇用労働者と失業者とで仕事の機会を分かち合おうとするものである。労働時間短縮による労務コストの削減により企業業績の回復を行なう意義は、短期的な雇用調整策をこえて、恒久的な労働時間短縮の実現によって、現在の雇用維持ばかりでなく、将来にむかって雇用機会を拡大していこうとするものであることを忘れてはならない。

(4) 当面の取組みと検討すべき課題

週 40 時間制が実現されたばかりのわが国の場合には、当面、時間外・休日労働などの超過勤務を削減し、それに見合う超過勤務手当分だけ給与を引き下げることが優先すべき現実的な対策ではないだろうか。とりわけ、給与水準が高く、残業の多い産業や企業での検討を期待したい。

一方、わが国では恒常的な残業の存在は、景気循環における雇用のバッファーとして機能し、雇用安定に寄与してきたとの評価も多く聞かれる。しかし、雇用の削減にもかかわらず、なお残存する残業を雇用のバッファーと考えることはできない。ただし、すでに残業を極限まで削減して雇用を維持してきた企業の中には、これ以上残業を削減することが難しいところもあるだろう。こうしたところでは、休日数や所定労働時間も含めて年間ベースで労働時間短縮を進めることになる。

超過勤務を削減する場合も、あるいは休日数を増加したり、所定労働時間を短縮する場合においても、景気や企業業績の回復が再び過度な残業の増加につながらないようにすることが肝要である。

労働時間削減の具体的方法は、業種や職種によって異なり、労働時間管理の一層の弾力化や、場合によっては交替勤務制や要員管理の見直しも必要となろう。こうした労働時間短縮によって、すでに過密といわれる労働密度をさらに高めることがないよう、時間あたり生産性の向上につなげる知恵と工夫が必要である。

さらに、年間総労働時間の短縮には、50%前後にとどまっている年次有給休暇の取得率の向上も忘れてはならない課題である。働き方の知恵とともに、休み方の知恵が求められる。

そうした労使の努力こそが、短期的な雇用維持策を長期的なワークシェアリングの推進に結びつけ、経済成長の促進および雇用と労働時間と給与の最適なバランスの創出につなげることになるだろう。長時間労働の解消あるいは家庭と仕事の両立に向けた働き方の定着にもつながるはずである。

今後、高齢者の所得・雇用保障の観点から、能力と意欲に応じた多様な勤務形態の開発が進むものと思われる。例えば、1人分の仕事を2人で担当するといったものである。高齢者の場合には、こうしたジョブシェアリング的な発想も有効であるが、これはいわば世代内での分かち合いである。しかし、高齢者の雇用機会の確保が、若年者の雇用機会を狭めることのないよう、世代間の調和を図る視点も不可欠である。

わが国は、長期的には労働力不足の時代を迎えることが確実である。景気回復にともなって、むしろ人材の確保が課題になるとすれば、女性を含め専門能力の高い人材の短

時間勤務を可能とするような雇用形態を開発することも必要となろう。ホワイトカラーにおいては、高度な専門性をもつ者が相互に補完し合いながら、高い生産性を実現する。場合によっては、一人で複数の短時間勤務をもつといった新しい働き方も検討されてよい。

政府には、恒久的な労働時間短縮により雇用機会を維持・拡大しようとする労使を支援したり、超過勤務の削減を促進する施策など、労使のワークシェアリングへの取組みを後押しする政策について検討を開始することを促したい。

IV 労使の議論とコンセンサスの形成に期待

ワークシェアリングは、仕事の分かち合いによって恒久的に労働時間を短縮し、不況下における雇用機会の維持・確保を図るとともに、中長期的には景気と企業業績の回復を通じて雇用機会を拡大していこうとするマクロ的視野から推進すべき施策である。

たとえそれが雇用の維持を前提とした対策であっても、短期的な対策として行なわれてきた従来型の雇用調整策との違いは、明確にしておく必要がある。例えば、生産量の削減を迫られた企業が、臨時に労働時間を短縮し、生産量の回復にともなって労働時間を元に戻すとすれば、こうした施策はワークシェアリングとは区別されなければならない。

ワークシェアリングは、海外事例にみたように、必ずしも給与の削減をとまなうものではない。しかしながら、雇用維持のためとはいえ、景気低迷下において産業や企業によっては、労働時間の短縮と合せて応分の給与の削減や抑制を迫られる場合がある。こうした施策が実現可能かどうかは、対象となる労働者が納得しこれを受け入れ、具体的な方策について労使が合意できるかどうかにかかっている。

ではわが国の場合、労使合意の環境が整っているといえるであろうか。考えておかなければならないのは、超過勤務である。景気循環に対する超過勤務の雇用のバッファ機能性を全く否定するものではないが、この不況期においても、平均で月あたり 12 時間前後、業種によっては月 20 時間近い超過勤務が発生しているのが現状である。週 40 時間制が定着したばかりのわが国で、ワークシェアリングを検討する場合には、まずこの恒常的な超過勤務の削減に加え、もしサービス残業があるとすればその解消が最優先されなければならない。働くことの基本的なルールを守るとは、何にも増して重要なことである。しかも、そのことによって雇用機会が拡大するのであれば、今すぐにでも取り組むべき課題である。

労働時間短縮は、時間あたり賃金をどう捉えるかという問題を惹起する。広くは賞与や退職金を含む給与制度を問い直し、さらにはパートタイム労働者とフルタイム労働者

の均等待遇といった問題にまで、その議論は波及する。わが国の給与・賃金のあり方に何らかの歪みや改善すべき点があるとすれば、労使には、ワークシェアリングの推進を問題の解決を前進させる原動力として、前向きに受け止める姿勢を期待したい。

もう一つは、ワークシェアリングが、労使に当面の痛みを強いることがあるとすれば、労使にとって将来のリターンへの確信をもてる施策でなければならない点である。この点から、労働時間短縮の雇用効果について、時短をする場合の給与の取り扱い、消費や投資を通じた生産量への影響など、マクロ経済のメカニズムを通じた雇用への波及効果を実証的に確認しておく必要がある。今後、本研究会では、実証的な分析とシミュレーションを通じて、ワークシェアリングが景気と雇用の改善をもたらす好循環を創り出すための具体的な条件を明らかにしていきたい。

繰り返しになるが、雇用の維持・拡大のために労働時間を短縮し、国内需要の拡大を通じて景気や経済の好循環を創出しようという政策が、ワークシェアリングである。しかし、さらに重要な視点は、欧州各国の経験から共通に読み取れるように、ワークシェアリングは、人々の働き方や暮らし方を見直し、勤労社会のあり方を変革する契機になるという点である。年齢や性別にかかわらずその能力を発揮し、各人がそれぞれのライフスタイルやライフステージに応じて活躍できる条件を創り出す。少子高齢社会を迎えた今日、ワークシェアリングはそうした意義をもつ政策である。

ワークシェアリングは、確かに成否の議論の分かれるややこしい施策である。それだけに、昨年来始まったこの論議を解きほぐすためにも、ここではまずワークシェアリングをめぐる論点を整理しようと試みた。今後の労使間あるいは政府も含めた議論の進展とコンセンサスの形成に期待するところ大である。

以上