

(提言)

## 雇用機会創出にむけた「ワークシェアリング」の推進を

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

(ワークシェアリングの考え方)

景気が多少なりとも明るさを取り戻しつつある中、労働市場においては過去最悪の失業者数を記録するなど、依然として厳しい状況が続いている。この景気回復が本格的なものになるかどうかは、すべて消費支出の拡大、そしてそれを可能にする雇用不安の払拭にかかっているといたっても過言ではない。

このためには、企業における雇用の維持、さらには新たな雇用の創出が求められるところであるが、その具体的な一手段としてワークシェアリングが注目されている。ワークシェアリングは、雇用されている労働者と失業者または雇用されている者の間で、仕事を分かち合うことによって、恒久的に労働時間を短縮し雇用機会を創出しようという施策である。

ワークシェアリングは、生産需要の低下している企業においては、当面の雇用維持対策として効果が期待されるのと同時に、将来の雇用拡大につなげていくことが重要である。とくに好況業種や新規発展企業においては、得てして長くなりがちな労働時間を短縮することによって、新たな雇用の創出に大きく寄与することが期待できる。

ワークシェアリングには、短期的かつ緊急避難的な対策としての効果も期待されているが、わが国における今後の少子高齢化の進展、国際競争力の激化を考えると、単に緊急避難的なものに終わらせるべきではない。これをきっかけに、ワークシェアリングを誰もが安心して自分の能力と意欲を十分に発揮できる環境整備のための中長期的な対策に結び付けていくという視点が肝要である。

少子高齢化が進む中で、引き続き長時間労働が求められれば、ますます労働力人口は減少せざるを得ない。また国際競争が激化し賃金に対する抑制圧力が強まるとすれば、今後、これまでのような働き方では家計所得を持続的に拡大させていくことは期待しにくい状況にある。こうした中、性や年齢にとらわれることな

く、各自が自分の能力をフルに発揮し、なおかつ企業も活力を取り戻し競争力を高めていくためには、働き方、働き方を見直す必要がある。ワークシェアリングが、短期的な雇用創出の効果を期待して実施されるとしても、こうした視点でその後も長期にわたり継続され、人々の暮らしの向上につながるものにしなければならない。

#### 〔ワークシェアリング推進の方向〕

以上のような考え方の下にワークシェアリングを進めるためには、欧州各国の先例（別記〔注1〕参照）に学びつつ、わが国の雇用慣行や労働市場の実態を踏まえて、必要な前提条件を整備しなければならない。

第一に必要なことは、ワークシェアリングが、景気や企業業績の改善と雇用機会の創出に確実に繋がると人々が信頼と確信をもてるよう、マクロ的、中長期的合理性をもったものとすることである。そのためにも、思い切った労働時間の短縮に取り組むことが求められる。

わが国では、企業が「過剰雇用」を抱えているといわれる一方で、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。そこで、労働時間を短縮する場合には、まず長すぎる残業時間を縮減しサービス残業を解消するとともに、年次有給休暇の取得率を高め、生産性の向上を図るべく労使共同の取り組みが不可欠である。

また、労働時間短縮の雇用効果を確認し、雇用拡大への障害や隘路があればそれを取り除く取り組みが必要である。この点について本研究会は、今後、実証分析を通じて、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条件を明らかにしていきたい。

第二に、労働時間短縮による雇用創出に産業・企業レベルで取り組む具体的な仕組みを労使が築き上げていくと同時に、政府はそうした労使の努力を促進あるいは支援する政策を用意すべきである。

具体的には次の方策、すなわち 労使の合意形成、 労使の取り組みへの政策支援、 創出される雇用機会の質の確保、これら三つの組合せによってワークシェアリングを推進することを提案する。

### (1) 労使の合意形成が前提

雇用機会の創出をめざして労働時間の短縮を進めるためには、まず労使間のコンセンサスないし合意形成が前提となる。労使は、雇用創出をめざす恒久的な労働時間短縮とともに、時間あたり生産性向上に協力して取り組み、景気と企業業績の回復に合せて生産性向上分の公正な成果分配を図り、雇用の拡大につなげていくことが重要である。労働時間短縮の具体策については、個別企業レベルの労使協議を通じて、企業・職場の実情に即した合意を積み重ねていくべきである。

わが国の場合、個々の企業労使がワークシェアリング施策を具体化していくためには、法制度によって一律的に行うのではなく、全国的に産業別レベルで、労働時間短縮の枠組みを創り出すことのほうが取り組み易い。この意味では、ドイツのようにワークシェアリングを一種の社会契約として進める取り組みも参考になろう。

### (2) 求められる個別企業レベルの取り組みに対する政策支援

ワークシェアリングの推進方式について、労使間で一定の合意を創り上げたとしても、経済情勢や経営環境によっては、短縮された時間に応分の賃金を労使でどちらが、どのように負担・吸収するのかという問題が生ずる。この点についての個別企業労使の合意形成が難しく、双方が納得できる形がとり難いために、ワークシェアリングの取り組みが十分に広がらないことも考えられる。このため、第三者である政府が果たす推進者としての役割にも注目すべきである。

とくに、雇用不安を解消し個人消費の回復によって景気と雇用を改善することを迫られる中では、政府としても、雇用の創出をめざして労働時間を短縮する労使に対し、何らかの奨励策や財政支援措置を講ずることを検討すべきである（別記〔注 2〕参照）。この点では、フランスが 35 時間法制の導入とあわせて実施した個別企業への援助が参考になろう。

### (3) 創出される雇用機会の質にも留意する必要

ワークシェアリングの方途として、パートタイム雇用を増大させることが議論されているが、それをワークシェアリング推進策として単純に位置づけることには無理がある。パートタイム雇用の拡大など雇用形態の多様化は、労働力の需給両面のマッチングによって進展するものである。サービス経済化など需要側の事情と同時に、希望する労働時間と所得の水準など働く側の要請や嗜好によって増大していくものであることを考えなければならない。

ワークシェアリングは、雇用の質を損なわず、仕事の機会を分かち合おうとするものであり、むしろ中長期的には雇用の質の改善をめざす施策である。わが国の場合、パートタイム雇用とフルタイム雇用との労働諸条件の格差が大きいことを考慮すれば、現在のような状態でパートタイム雇用が増大していくことには十分注意を要する。

経済情勢の推移の中で、結果として短時間雇用など多様な雇用機会が新たに創出されることは結構なことであるが、その場合には、例えば時間比例による均等な待遇を確保するなどの政策努力が必要となることに留意しなければならない。オランダの経験から学ぶとすれば、この点ではないだろうか。

言い換えれば、ワークシェアリングは、雇用機会と労働時間と賃金の組合せの最適なバランスを、中長期的に実現していくことが期待される施策であると言える。そのことは、人々の働き方や暮らし方を見直し、社会のあり方を変革する契機になる。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ことを銘記すべきである。

こうした面からも、ワークシェアリングの推進は、少子高齢社会を迎えたわが国にとって意味をもつ価値ある選択肢であると考えられるべきであろう。

別記〔注1〕

欧州各国におけるワークシェアリングの概要

欧州各国のワークシェアリングへの取組みは、各々の経済構造や景気動向、労働市場、労使関係などにより多様であり、また産業・企業の業績動向などにより緊急避難的な対応を迫られる場合もある。その様相は複雑であるため、各国のワークシェアリングを一つの側面のみで特徴づけることはできないことに留意が必要である。

以下は、ドイツ、フランス、オランダにおける主要な取組みの概要である。（詳しくは「中間報告」p3～p10を参照のこと）

	ドイツ	フランス	オランダ
概要	80年代半ばより産業別労働協約によって、雇用機会の分かち合いをめざす労働時間短縮が進展 最も時短の進んだ金属産業では95年より週35時間	80年代初頭より、労働法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推進 2000年1月より一律に35時間制へ移行（20人未満企業は2002年より）	80年代初頭、政労使合意を起点に、賃金抑制を含む労働市場改革に着手 とくに均等待遇を前提とするパートタイム雇用の拡大で、大幅な失業改善を実現
枠組みづくり	産業別（地域毎）の労働協約により、産業・地域別に適用	労働法による全国・全産業一律適用	政労使のワッセナー合意に基づき全国・全産業的にパート促進
賃金の取扱い	原則賃金カットなし	90%が賃金カットなし（仏雇用省統計）	時間比例原則（96年法的措置導入）
労働時間編成の仕方	企業・事業所の労使協議で弾力的な労働時間編成	企業別労使協定で、年次化を含む弾力的な労働時間編成	企業毎の多様なパートタイム・メニューより個別雇用契約
雇用創出の主な対象	産業毎の失業者・余剰人員	若年者、長期失業者	若年者、短時間就業を希望する女性
政府の支援策	直接に時短を支援する政策なし	企業の社会保障負担を軽減する措置	減税・社会保障改革等で実質所得を下支え
他の取組み	・早期退職促進 ・高齢者パート導入 ・政労使トップによる「雇用のための同盟」で労働再配分政策を検討	・早期退職促進 ・パートタイム雇用促進	・早期退職促進 ・フルタイム雇用の時短：83～85年週40時間から38時間へ。 98年約半数の労働者が36時間制へ移行

別記〔注2〕

ワークシェアリングに対する支援政策

ワークシェアリングに対する政府の支援策としては、税制上の優遇措置、あるいはフランスのような社会保険料の使用者負担の軽減などの方途がある。わが国では、雇用保険制度によって、包括的に各般の雇用対策を講じてきた経緯があることから、例えば、その制度の中に次のような新しい助成措置を設けることが考えられる。

〔労働時間短縮・雇用創出奨励金制度〕

- 目的は、**個別の企業を対象とし、所定労働時間を現行よりも更に短縮する(恒久的な)措置の実施を援助することにより、その企業における雇用の創出を図ることを奨励すること
- 発動要件は、**完全失業率が一定水準をこえるなど雇用情勢が悪化し、経済動向の推移から見て当分の間は大きな改善が予想できないこと
- 適用にあたっては、**例えば次のような条件付けが必要になること
  - ・所定外労働時間が適正な水準以下であり、サービス残業が存在しないこと
  - ・一時的休業ではなく恒久的措置として労働時間の短縮を図り、少なくとも一定期間は雇用を維持することが労使間の協定で定められていること
  - ・労働時間の短縮にともなう賃金額が減少する場合には、労使間で協議された何らかの補填措置が実施されること
  - ・短縮する労働時間への移行時期(補填措置の実施期間)およびその間における所定外労働時間の取扱いを労使間で決めるとともに、雇用の増大に努力すること
- 奨励金の支給内容は、**次の二つの考え方があること(どちらかを選択するか、あるいは併用するか)

〔事業主に対する支給〕 ----コスト負担の軽減と雇用奨励

- ・労働時間の短縮にともなう賃金コスト負担について、その一定割合または定額の奨励金を支給する(この場合は、事業主の拠出による雇用保険三事業の助成金とすることが考えられる)
- ・奨励金の額は、雇用の増加分(一定期間内)に応じて定額とするが、雇用の維持が図られた場合も助成対象とする

〔労働者本人に対する支給〕 ----賃金の減額分に対する補填

- ・労働時間短縮にともなう所定内賃金額の減少分(事業主からの補填を差し引いて換算)について、その一定割合または定額を支給する(この場合は、「部分的な失業」として労使折半による雇用保険の給付--雇用継続給付的なもの--とすることが考えられる)