

**JIL**

労働政策レポート Vol. 1

**欧州におけるワークシェアリングの現状**

- フランス、ドイツ、オランダを中心に -

2001.12

JIL 研究員 小倉一哉

THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR

はしがき

21世紀を迎えたばかりのわが国において、今まさに様々な変革が求められている。経済成長の右肩上がりが解消し、成長があまり期待できない中で、いよいよ少子・高齢化が本格化していくことになる。前世紀に効果的に機能したもろもろの制度、あるいは人々の考え方は、今や大きく見直しが迫られており、労働市場でも各種の規制の緩和、市場原理の導入が推し進められている。そのような変革の中であって、労働者は如何にすれば幸せで、豊かな職業生活をおくることができるのか。ここに労働政策上の最も重要なテーマが存在するといつてよい。

日本労働研究機構（JIL）は、雇用、職業能力開発、労働条件、労使関係等労働政策に関する各種のテーマについて、労働政策に資する調査研究、ツール開発等を行ってきた。しかし、労働市場の大幅な構造的変化と、政策スタンスの変革の中で、当機構の研究成果は従来以上に労働政策の形成に資することが求められている。このたびの『JIL 労働政策レポート』の創刊は、このような時代の要求に応えるためのものである。このレポートは、当機構の研究員が日頃から取り組んでいる研究成果の中から、社会的に関心が高く、喫緊の労働政策課題となっているテーマについて、きわめて短期的にとりまとめられた研究成果である。多くの人々に活用され、政策の進展に貢献することを期待したい。

労働政策レポート vol. 1 のテーマはワークシェアリングである。ITバブルの崩壊などに伴う経済情勢の悪化によって、雇用・失業情勢は日ごとに厳しさを増している。それとともに失業率の上昇を緩和するためのワークシェアリング導入をめぐる議論がこのところ急速に高まってきている。ワークシェアリングの実現には雇用、賃金、労働時間をどのように配分するか、労使の真剣な議論が必要である。本レポートはワークシェアリングの取り組みが進んでいるヨーロッパの実態を、特にフランス、ドイツ、オランダの3ヶ国について詳細に紹介している。本レポートがワークシェアリングの議論に際して活用され、日本における効果的なワークシェアリング導入の端緒となれば幸いである。

平成13年12月10日

日本労働研究機構 研究所長

小野 旭

目次

1 . ワークシェアリングの考え方と欧州での経緯-----	P1
(1) ワークシェアリングの考え方	
(2) 欧州での経緯	
2 . ワークシェアリングの種類と概況-----	P5
(1) 週当たり労働時間の短縮による雇用維持・創出	
(2) ジョブシェアリング ( jobsharing )	
(3) 早期退職措置としてのパートタイム化	
(4) 自発的パートタイマー化	
(5) 連続有給休暇時の代替要員	
(6) キャリア・ブレイク ( career breaks ) 時の代替要員	
3 . フランスのオブリ法を中心としたワークシェアリング-----	P8
(1) オブリ法に至るまでの経緯	
(2) オブリ法の制定過程	
(3) 第1次オブリ法の概要	
(4) 第2次オブリ法の概要	
(5) オブリ法による雇用効果	
(6) 中小企業へのオブリ法の適用問題	
(7) オブリ法以外のワークシェアリング政策について	
(8) フランスについてのまとめ	
4 . ドイツの時短協約によるワークシェアリング-----	P18
(1) 1980年代までの動向	
(2) 1990年代のワークシェアリング協約について	
(3) IGM-VW の新たな動向	
(4) 雇用確保策の効果と評価	
(5) 労働時間の弾力化と労働時間口座	
(6) 高齢者パートタイム法について	
(7) 政労使の「同盟」について	
(8) パートタイム労働の促進	
(9) ドイツについてのまとめ	
5 . オランダのパートタイム経済導入によるワークシェアリング-----	P28
(1) ワッセナー合意に至る経緯	
(2) ワッセナー合意の概要と含意	
(3) 賃金抑制	
(4) 労働時間の短縮	
(5) パートタイム労働の促進	

- (6) キャリア・ブレイク
- (7) オランダについてのまとめ

参考文献（邦文）	P35
参考文献（欧文）	
付表-1 実質国内総生産（Real GDP）の伸び率（対前年、％）	P37
付表-2 失業率（全就業者に占める失業者の割合、％）	
付図-1 5ヶ国の実質国内総生産（Real GDP）の伸び率（対前年、％）の推移	P38
付図-2 5ヶ国の失業率（就業者に占める失業者の割合、％）の推移	
付表-3 雇用に占めるパートタイム労働者の比率（％）	P39
付図-3 5ヶ国の雇用に占めるパートタイム労働者の比率（％）の推移	
付表-4 パートタイム労働者に占める女性の比率（％）	P40
付表-5 雇員1人当たりの年間平均実労働時間（時間）	
付表-6 雇員1人当たりの所得の伸び率（対前年、％）	P41

**執筆者**

日本労働研究機構

雇用管理研究担当 副主任研究員

おぐら かずや  
小倉 一哉

< 執筆者の紹介 >

小倉一哉（日本労働研究機構・雇用管理研究担当・副主任研究員）

1965年東京生まれ。1993年早稲田大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得。

1993年4月より日本労働研究機構研究員。

専門分野：労働経済学（労働時間、賃金、非典型雇用などの欧日比較）

主な論文：

「年次有給休暇制度 - 歴史・国際比較・現状」『日本労働研究機構研究紀要』No.21. 2001年.

「多様な働き方とワークシェアリング」『JIL@Work』Vol.4. 2000年.

“Development of Atypical Forms of Employment: How Japan Differs from European Countries (France, in particular)”, in Proceedings of the 12<sup>th</sup> IIRA World Congress, Tokyo, 2000. （鈴木宏昌と共同執筆）

## 欧州におけるワークシェアリングの現状 - フランス、ドイツ、オランダを中心に -

近年の雇用情勢の悪化を背景に、わが国でもワークシェアリングが注目を浴びている。ワークシェアリングは、主に欧州で雇用情勢が悪化した時に議論され、失業率を下げることを主目的として様々な政策が採られている。近年においても、1990年代の雇用情勢の悪化を背景に、各国で様々な雇用創出策、雇用維持策が実施されている。そこで本稿では、欧州におけるワークシェアリングの現状を概観し、ワークシェアリングの種類、欧州全般における状況、またフランス、ドイツ、オランダにおける制度と実態について紹介する。(なお、本稿は2001年10月末時点での情報をもとに執筆しているため、その後更新される情報については、本稿の内容と相違する可能性があることを付記する。)

### 1. ワークシェアリングの考え方と欧州での経緯

#### (1) ワークシェアリングの考え方

ワークシェアリング(Worksharing)は「仕事の分かち合い」と訳されるが、正確な定義は定着していない。労働省が1990年にまとめた国際機関の定義も以下のようになっている(労働大臣官房政策調査部[1990]p.9.)

##### 欧州委員会

「就業を希望するすべての者に対する雇用機会を増加させるために、経済における総雇用量を再配分すること」(ワークシェアリングに関する欧州委員会提案,1978年)

##### OECD

「就業者と失業者の間でより公正に仕事を分かち合うこと」(労働力供給、成長制約及びワークシェアリング,1982年)

##### ILO

「一時的であると考えられる人員過剰問題に直面した場合に、人員削減を回避するために... (中略) ...労働時間を短縮することによって現存する人員に仕事を分担させること」(先進諸国における雇用調整と労働者の保護,1982年)

また、近年のわが国における主な見解としては、以下のようなものがある。

##### 経営者側の見解

###### ・日経連

「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」(「労働問題研究委員会報告」2000年1月)

###### ・関西経営者協会

「雇用、賃金、労働時間を統合した雇用維持(創出)のための新しい方策」(関西経営者協会[2000])

## 労働者側の見解

### ・連合

「雇用と賃金と労働時間の適正配分により、中長期的に良質な雇用を創出していくことを意味するもの」(2002年春季生活闘争方針より、Weekly れんごう No.468, 2001年11月)

### 政府の見解

### ・厚生労働省

「ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金の3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うこと」(厚生労働省[2001])

これらの様々な定義から総合して考えれば、ワークシェアリングとは、労働時間と賃金(所得)と雇用の適切な配分政策であると理解される。後に見るように、欧州では、時短分の賃金減額に対して、あるいは雇用維持・創出措置に対して、政府から一定の財政的支援が実施されていることが多い。したがって、ワークシェアリングにおける「賃金」は、場合によっては「所得」の再配分という側面も持ち合わせている。

後述するように、ワークシェアリングは主に欧州諸国を中心に展開され、近年では、1970年代のオイルショックによる雇用情勢の悪化を背景に、若干の政策が実施された。また1990年代に入ってから、雇用情勢が再び悪化したため、より多くの国が関心を持ち議論するようになった。このように、ワークシェアリングは、まず雇用情勢が悪化することから議論が始まる。

ワークシェアリングの概念としては、失業者を新たに雇用する(新規雇用増=雇用創出)と、人員削減に対する予防措置としての雇用確保(雇用維持、失業防止)の2つがある。ただし両者の実態を明確に区分して把握することは困難である。それは、経済成長、生産性の上昇、労働力構成の変化、政策制度の変化など様々な要因が複雑に影響しあっているためである。

また、短期的で緊急避難的なワークシェアリングと、中長期的なメリットを目的としたワークシェアリングという時間軸による分け方も可能である。前者については、数年のうちに雇用情勢を改善させることを主目的とし、後者については、そもそもそのような考え方はなかったが(そもそもワークシェアリングは短期的な雇用問題から出発する)、後述するオランダの成功をきっかけとして、最近、特に注目されるようになった考え方である。これは、パートタイム労働者でもフルタイム労働者でも労働時間の差以外の格差(時間給単価、税制、社会保障制度、労働法上の扱い等)を原則的に解消することによって、仕事と家庭の調和を保つということであり、短期的に変化が起こるというよりは、中長期的に労働者のライフスタイル、ワークスタイルに変化が起こる可能性を示唆しているものといえる。

## <参考> 基本的なワークシェアリングの考え方

労働コスト総額は不変で、労働コストは時間当たり賃金(時間給)のみ、また時間給単価は全労働者について同一で不変としたとき、労働時間と雇用量を考える上で基本的なワ

ークシェアリングは以下ようになる。

まず、ある企業に従業員が 70 人おり、1 人当たり 1 日の労働時間が 8 時間である場合、この企業の 1 日当たり延べ労働時間（労働投入量）は 560 時間となる。今、この企業の近くには、この企業で雇われている従業員と同じ技能を持っているにもかかわらず失業している労働者が 10 数人いる。仮にすでに雇用されている労働者の労働時間を 1 人 1 日 7 時間にすると、1 日当たりの延べ労働時間は 490 時間となり、1 日 8 時間の場合よりも 70 時間少ない。この企業が日々産出する生産高を従前と同一にする場合、この 70 時間の減少分を補充しなければならない。そこでこの企業は、新しい労働時間である 1 日 7 時間で新たに 10 人の失業者を追加雇用する。新たな従業員数は合計 80 人となり、従前の 70 人は 1 日当たり 1 時間分の賃金が減るが、延べ労働時間は不変となる。

\*ただし、現実的には、労働コスト（社会保険料の使用者負担分、教育訓練費、法定外福利厚生費など）や設備投資の追加的費用があり、また全労働者の技能レベルが同一という想定も困難であり、それ故、賃金も同一になることは稀である。

## （2）欧州での経緯

欧州でワークシェアリングが議論されるきっかけは雇用情勢の悪化である。歴史的に見ると、労働時間を短縮して雇用を確保したり、創出するという概念は相当古く、すでに 19 世紀中頃のイギリスでは、当時のクラフト・ユニオン（熟練工の職種別労働組合）が時短と雇用を結びつけていたと指摘されている（Bienefeld, M.A.[1972]）。また 1929 年の世界恐慌をきっかけとして、1930 年代には ILO でも法定労働時間の短縮を雇用政策に結びつけようとする動きがあった（ニコラス・バルティコス[1984]p.196.）。

近年では、1970 年代のオイルショックを契機に注目され、いくつかの国々で若干の政策が実施された。以下、それらの概要を記す（労働大臣官房政策調査部編[1990]pp.4-9.）。なお、以下の概要については、1970～1980 年代における諸政策の紹介であり、後述する近年の動向とは必ずしも連続性がないことを付記しておく。

### フランス

フランスでは、1981～1982 年に法定労働時間の短縮が議論された。従前の週当たり労働時間 40 時間を 39 時間にするという労働法典の改正では、多くの企業が 39 時間とする一方、「連帯契約」が付加された。この連帯契約は、早期退職制度と 39 時間を下回る労働時間の導入により、若年失業者や他の社会的に不利な労働者の追加雇用を実現することを意図したものであった。

早期退職制度は、55～60 歳未満の労働者が自発的に退職し、3 ヶ月以内に他の労働者が追加的に雇用された場合、引退した労働者が 60 歳になるまで手当を支給するというものである。

また 39 時間を下回る労働時間制度は、1983 年 1 月までに 37 時間、同年 9 月までに 36 時間とし、それによって追加雇用を実施した企業に対して、新規雇用者に関わる社会保険料の使用者負担分の一部または全部を免除するというものである。自動車メーカーのルノーでは、早期からこの連帯契約を導入し、週労働時間を 36.5 時間とし、3,500 人の追加雇用を実現させた。またガラス製品製造の BSN では、従前の交替制の 4 シフトを 5 シフト



に変更し、週労働時間を 33.6 時間として追加的な雇用を創出した。

1983 年末までに約 36,000 の連帯契約が締結されたが、そのうち 35,000 は早期退職制度の導入に関する契約であり、労働時間の短縮に関する契約は 1,000 に過ぎなかった。早期退職制度によって 170,000 人の追加雇用が得られたが、労働時間の短縮では 18,000 人とどまった (White, Michael[1987]pp.64-66. )

またフランスでは、段階的引退制度も同時期 (1982 年) に導入された。これは 55 ~ 60 歳未満の労働者が、フルタイムからパートタイムに自発的に移行し、3 ヶ月以内にこれに相応する追加雇用が実施された場合、直近 12 ヶ月間における平均賃金の 30%相当の手当が最長 65 歳 3 ヶ月まで支給されるというものである。

#### ドイツ

旧西ドイツでは、1969 年に操業短縮手当制度が導入された。これは 10%以上の操業短縮が、最初の 4 週間に少なくとも 3 分の 1 の労働者に適用された場合、休業による賃金減少分の 68%を最長 6 ヶ月間にわたって政府が補助するというものである。

また 1984 年には、早期退職制度が導入された。これは 58 歳以上の労働者の早期引退と失業者、若年失業者の追加雇用が代替された場合には、引退者の引退前賃金の 22.75%が政府から補助されるというものである。

#### オランダ

オランダでは、1980 年にパートタイム雇用を奨励する制度が導入された。これは、パートタイム雇用を創出した使用者に一時金を支給し、フルタイムからパートタイムに転換したことで賃金が低下した労働者の賃金補填を実施するものである。

#### イタリア

イタリアでは、1983 年に操業短縮手当制度が導入された。これは、操業短縮分の労働時間に対して賃金の 80%が中央賃金保障基金から支給されるというものである。また、1984 年には、パートタイム雇用を奨励する制度も導入された。これは、年金受給開始年齢である 60 歳に近い労働者がパートタイム労働者となり、その分減少した労働時間に対して 15 ~ 29 歳の若年失業者がパートタイム労働者として新たに雇用された場合、若年者の賃金に対して 1 年目に 15%、2 年目に 10%、3 年目に 5%の賃金補填を与えるというものである。

#### ベルギー

ベルギーでは、1976 年に早期退職制度が導入された。これは、30 歳以下の若年失業者を最低 6 ヶ月間雇用することを条件に、通常の年金受給開始年齢より 5 年早くから引退した労働者に対して、特別年金を支給するというものである。また、1979 年には時短による雇用創出に対する助成金制度が導入された。これは、賃金水準を抑制し週所定労働時間を 40 時間から 38 時間に短縮することで、追加雇用を 3%以上実施することができた使用者に、2 年間で 25 万ベルギーフランを支給するというものである。

#### イギリス

イギリスでは、1977年に、失業者を追加雇用することを条件として、早期退職者に対して年金受給開始年齢まで手当を支給するという早期退職制度が導入された。また、1979年には、操業短縮補償制度が導入された。これは、生産活動の停滞により短時間就労を余儀なくされた労働者に対して、その就業しなかった日の通常賃金の50%を最長6ヶ月間支給するというものである。さらに1987年には、「作業分割制度」が改正された。これは、以下のような場合に、使用者に補助金(1,000ポンド)を支給するというものである。

- ・フルタイム労働を2つに分割する。
- ・パートタイムの仕事を新規に創出する。
- ・フルタイム労働者の所定外労働を分割してパートタイム労働者を新規に雇用する。

## 2. ワークシェアリングの種類と概況

欧州では、近年(1990年代後半以降)の雇用情勢の悪化、高齢化の進展などを背景に、1970~1980年代よりもワークシェアリングが拡大し普及している。1997年の欧州委員会(EU Commission)のGreen Paper “Partnership for a new organisation of work”でも、労働時間、働き方の柔軟性とそれによる雇用確保の重要性が主張されており、同年11月に開かれたEUサミットでは、加盟各国がこのGreen Paperにしたがった措置をとることが主張されている。このように、現在ワークシェアリングはEU全体の課題となっている(EIRR[1997]No.280,p.2.)。以下では、最近(1998~1999年頃)の欧州におけるワークシェアリングの種類と欧州全体の事情を紹介する。なお、フランス、ドイツ、オランダについては後に詳しく取り上げる。

ワークシェアリングについて欧州全般を見渡すと、以下の6種類の形態にまとめられる(小倉一哉[2000]及びIRS[1999a],[1999b],[1999d]より)。

### (1) 週当たり労働時間の短縮による雇用維持・創出

これは、原則として全労働者の週当たり所定労働時間を短縮することによって、減少した時間分を雇用創出に割り当てるという考え方で、フランス、ドイツ、ベルギー、フィンランド、イタリア、ルクセンブルグ、スペイン、スイス、スウェーデンなどで実施されている。労働協約によって実施する場合と、法律によって実施する場合があり、前者ではドイツが、後者ではフランスが有名である。

フィンランド、ギリシャ、ルクセンブルグ、スペイン、スウェーデンは、労働組合が週35時間の導入を主張しており、ベルギーの労働組合は32時間、スイスの労働組合は36時間を要求している。

スペインでは、労働組合(UGTとCCOO)が35時間の法制化を要求しているが、すでに銀行業界の地域別、企業別の労働協約では実現している。この協約では、週所定38時間を35時間とし、それによる雇用が2,600人と見込まれている。またカタルニア州では、1998年10月より、州政府が時短による新規雇用を実現した使用者に、社会保険料の使用者負担分を最大40%減額すると発表した。

(フランス、ドイツについては後述。)

## (2) ジョブシェアリング (jobsharing)

1人分の仕事 (job) を2人で分け、分割した労働時間に応じて賃金なども分割するという方法である。例えば、2人で午前と午後に4時間ずつ勤務したり、1人が週2日勤務し、もう1人が3日勤務するなどの形態がある。欧州では、フィンランド、アイルランド、イタリア、イギリスなどで実例がある。

フィンランドは、法律でジョブシェアリングを規定している唯一の国である。1995年の配置転換法によれば、新規雇用創出のためにフルタイム労働者の労働時間を40~60%短縮した場合 (最長12ヶ月間) 短縮した時間分の賃金に対して50%相当の手当が政府から支給されるというもので、1995年には、公共部門を中心に約3,500人がこの措置によって新たに雇用された。

アイルランドでは、1984年から公共部門でジョブシェアリングが実施されている。時短をした労働者は、最短1年間の期間を経た後、再びフルタイムに転換できるというもので、賃金や労働時間等の労働条件については、労働時間に比例するというもので、後述する早期退職措置としてのパートタイム化と同様の考え方である。ただしアイルランドのジョブシェアリングは、昇進に関しても、時短をした労働者をフルタイム労働者と同等に扱うことになっている。1995年12月時点で、2,010人の労働者がジョブシェアリングで勤務しており、そのうち78%は中間管理職から下層の職位である。

## (3) 早期退職措置としてのパートタイム化

これは、引退年齢が近い高齢者の労働時間を減らし、その分の労働時間を失業者に割り当てるという方法で、多くの国で実例がある。特にフランス、ドイツ、スウェーデン、スイスでは、経営者にこの措置を執る際の失業者の雇用が義務づけられている。

スウェーデンでは、1997年に世代交代計画が導入された。これは、若年長期失業者と高齢労働者を代替させることを目的とした措置である。長期契約で雇用されている63歳以上の労働者が早期退職し、1人の早期退職者につき1人以上の若年失業者 (20~35歳) を新たに雇用した場合、早期退職者が65歳に達するまで従前賃金の80%相当分の手当が支給されるというものである。80%の内訳は、75%が政府から、5%は使用者からの支給となる。

(フランス、ドイツについては後述。)

## (4) 自発的パートタイマー化

これは、フルタイム労働者の労働時間を削減してパートタイム労働者とする一方、失業者を追加雇用するという措置で、特に高齢者と若年失業者の代替を念頭に置いた(3)の措置よりも対象範囲が広い。ベルギー、フランス、そして特にオランダで普及している。

ベルギーでは、フルタイムの労働時間の3分の1以上の労働時間をパートタイムとして認め、最長3年間は年金など社会保障制度上もフルタイムとして扱うという措置を執っている。

(フランス、オランダについては後述。)

#### (5) 連続有給休暇時の代替要員

主に有給の休暇取得者に代わって、その休暇期間中に失業者を雇用するという制度である（後述の(6)も参照）。オーストリア、デンマーク、フィンランド、ノルウェーで行われている。このうち、デンマーク、ノルウェーでは、労使協定で経営者にこの措置が義務づけられており、オーストリア、フィンランドでは法制化されている。

オーストリアは、1998年1月から、教育訓練休暇の取得者を対象に実施している。これは勤続3年以上の労働者が、使用者の同意に基づき、6～12ヶ月間のうちに教育訓練休暇を取得する場合、1ヶ月当たり最低約5,500シリングの手当が失業保険財政から支給されるというものである（手当の額は教育訓練の内容によって異なる）。しかし使用者に対して、この措置による追加雇用の義務が課されていないせいか、1998年7月時点でこの教育訓練休暇を取得した労働者は128人とどまっている。

デンマークでは、労使協定によって1994年から3種類の有給休暇と失業者の代替雇用が実施されている。3種類とは、教育訓練休暇、サバティカル休暇、育児休暇である。いずれの場合も、使用者の同意に基づき、最長1年間、有給休暇を取得することができる。教育訓練休暇の場合、1人につき週当たり約2,600クローネの手当が社会保障から追加支給される。サバティカル休暇、育児休暇の場合は、この金額の60%となる。またサバティカル休暇の場合、使用者は1年以上の長期失業者を雇用することが義務づけられている。1997年には、育児休暇は31,000人、教育訓練休暇は67,100人、サバティカル休暇は900人がそれぞれ取得した。

フィンランドは、1995年の配置転換法によってこの措置が規定されている。勤続1年以上のフルタイム労働者の場合、使用者の同意に基づき90～359日間の長期休暇を取得ことができ、使用者は失業者を代替的に雇用する義務がある。休暇期間中の賃金については、社会保障から失業手当日額の70%相当額が日数分支給され、さらに使用者から追加的な手当が支給されることもある（使用者の手当支給は義務化されていない）。1995年には、約5,500人がこの措置による休暇を取得し、1996年には約6,700人へと増加した。

ノルウェーでは、労使協定によって1992年にこの制度が導入された。労働者が教育訓練休暇を取得する場合、使用者が失業者を追加雇用した場合に限り、休暇取得者に対して失業手当に相当する額が支給される。

#### (6) キャリア・ブレイク (career breaks) 時の代替要員

これは原則として無給の長期休暇（家族看護・介護休暇、長期旅行のため、自己啓発研修のためなど）を取る者の代わりに失業者を雇用するという措置である。オーストリア、ベルギー、アイルランド、オランダなどで実例が見られるが、何らかの手当が支給されていることが多く、その意味では前述の(5)との相違は小さい。

オーストリアでは、1998年1月からこの措置が導入された。労働者が使用者の同意に基づき、6～12ヶ月の間キャリアを中断する目的でこの休暇を取得した場合、1ヶ月当たり約5,500シリングの手当が支給される。ただしこの措置は、(5)と同様、失業保険財政からの手当が付くので、無給という意味ではない。

ベルギーでは、労使協定によって1994年からこの措置が導入されている。労働者は3

ヶ月～1年の間休暇を取得することができ、この間の社会保障制度上の扱いが勤務中と同様に継続され、さらに毎月約12,000ベルギーフランが支給される。実際の手当額は、扶養する家族の人数や休暇期間の長さによって異なる。1998年8月時点では、68,500人の労働者がこの制度を利用している。

アイルランドの制度は、公共部門を対象に1984年に導入され、1986年に改正された。一定の待機期間を経た後、最短1年から最長5年間にわたって取得することができる。休暇の目的は、育児、教育訓練、旅行、独立のための準備などが認められているが、休暇期間中は原則的に無給である。1995年末時点で合計880人が利用した。

(オランダについては後述。)

### 3. フランスのオブリ法を中心としたワークシェアリング

フランスでは、1990年代に入って、法定労働時間の短縮が大きな政策課題となった。1998年の第1次オブリ法、2000年の第2次オブリ法によって、現在、法定労働時間は35時間に設定されつつあり、最近の政府発表によれば、約50万人の雇用効果があったとされている。オブリ法を中心とした同国の時短による雇用維持・創出策について紹介する。

#### (1) オブリ法に至るまでの経緯

前述したように、フランスにおける法定労働時間の短縮による雇用政策はすでに1980年代前半から存在していた。しかし、1990年代に入り再び雇用情勢が悪化したことを背景に、さらなる時短の議論が起こり、それが1998年のオブリ法に結実したと見ることができる。

例えば1993年11月には、兵器製造のThomson-CSFでワークシェアリングに関する労使協定が締結された。これは従業員18,500人の労働時間をそれまでの38時間30分から1時間10分短縮して37時間20分とし、1.25%の減収としながらも1,200人の雇用を確保するという内容のものであった。また1995年11月には、レストラン・チェーンのEurest Franceで、ワークシェアリングに関する協約が締結された。従業員230人が早期退職したり、休暇期間を延長し、さらに21人がパートタイムに転換するなどの措置で新たに530人が追加雇用された。会社はパートタイムに転換した労働者に対し基本給を5%増額し、一時金(最高7,000フラン)を支給した(IRS[1999b]p.14)。

1993年には雇用に関する5カ年法が成立し、その中でワークシェアリングに関する規定が設けられた。この5カ年法の内容は多岐に渡るが、ワークシェアリングに関しては、以下のようないくつかのポイントが注目される(IRS[1994]pp.16-21.)。

#### 雇用期間の定めのない労働者の雇用に対する社会保険料の免除

すでに1991年から実施されていた制度の適用期間の延長である。新たに雇用期間を定めずに雇用した場合、新規雇用者1人分に対して、2年間、社会保険料の使用者負担分を免除するというものである。

#### 年間労働時間

労働時間を年間で考え、生産やサービス需要の季節変動などに柔軟に対応した勤務時間を編成することで、雇用を維持・創出するものである。ただし、1日10時間、1週48時間という上限はある。

#### 週所定労働時間の短縮

週当たりの労働時間を短縮し、その分の賃金が減額され、さらに一定水準以上の雇用が増加した場合には、社会保険料の使用者負担分を減額する。

#### パートタイム労働

パートタイム労働について、週当たり、月当たりの雇用契約から年間の雇用契約に転換し、失業を緩和する。

#### 段階的早期退職制度

1982年から導入されている制度（前述）をより詳細に改正したものである。

1993年の5カ年法の後、ワークシェアリングのための法律が1996年に成立した。これがオブリ法の原型となるロビアン法である。ロビアン法の主なポイントは以下の通りである（EIRR[1996]No.270,p.6.）

労使協定によって週所定労働時間を10%短縮し、それに相当する人数を新規に雇用した使用者に対して、社会保険料の使用者負担分を40%（初めの1年間）ないし30%（その後6年間）減額する。

労働時間の短縮を15%とした使用者に対しては、この社会保険料の使用者負担分を初めの1年間は50%、後6年間は40%とする。

使用者は、時短による追加雇用を1年以内に実施しなければならない。また、新たに雇用した従業員数を最低2年間は維持しなければならない。

時短分の賃金の取扱い（実収で減額するかどうか）については、労使協定に委ねる。

上記～の規定とは別に、10%以上の時短によって人員削減計画を回避した使用者には一定の社会保険料の減額を与える。

なお、～について積極的措置、～を保守的措置として区別しているが、要するに、前者は雇用創出、後者は雇用維持のことを指している。

1997年11月時点で、ロビアン法の内容を規定した労使協定は1,442あり、このうち雇用創出を目的とした（上記の～ないし～の方法）協定は1,030、人員削減回避を目的とした協定（上記の～の方法）は412であった。

労働組合のナショナルセンターの1つ、CFDTの調査報告（1998年）によれば、調査対象となった労使協定1,500のうち、71%は雇用創出を目的とした協定で、約21,000人の新規雇用が創出され、雇用維持を目的とした他の29%の協定によって、約15,000人の雇用が確保された。また同年、1,030の労使協定を対象に調査した雇用連帯省の報告によれば、雇用創出の協定を締結した企業では、平均で11%の雇用者数の増加となり、約7割の労使協定では10%以上の時短を実施している。10%の時短は、約4時間の短縮ということになり、当時の法定労働時間である39時間を35時間とする根拠が示されたと考えられる。

さらに雇用連帯省の調査では、ロビアン法の適用方法として、週所定労働時間の短縮は37%、年間労働時間の適用は22%、週所定労働時間の短縮と年間労働時間の併用は9%と

なった(その他の方法として休日の増加などがあるが、詳細は不明。IRS[1998b]pp.27-29.)

雇用連帯省によれば、労使協定によるロビアン法の適用は、産業、企業の従業員規模によってかなりの相違があり(表-1 参照)、製造業はサービス業に比べて比較的従業員規模の大きい企業での適用率が高いことがわかる。

表-1 産業別 従業員規模別に見たロビアン法に基づく労使協定の締結率 (%)

産業	従業員規模					合計	産業計の比率
	10人以下	11-49人	50-199人	200-499人	500人以上		
農林漁業	36.4	36.4	27.2	-	-	100.0	1.1
製造業	7.9	23.0	39.8	18.7	10.6	100.0	43.1
建設業	14.8	31.1	37.7	13.1	3.3	100.0	5.9
サービス業	31.9	43.0	16.7	5.3	3.1	100.0	49.9
産業計	20.6	33.6	28.0	11.5	6.3	100.0	100.0

資料出所 IRS[1998b]p.29なお原資料はフランス雇用連帯省の調査に基づく。

表-2 ロビアン法に基づく労使協定の賃金凍結期間別割合 (%)

賃金凍結期間	適用される労働者の割合	
	雇用創出協約	雇用維持協約
12ヶ月以下	27.6	13.8
12超-18ヶ月以下	5.9	1.6
18ヶ月超2年以下	8.4	7.3
2年超	2.8	3.9
特に期間を定めず	5.1	2.3
賃金凍結なし	50.2	71.1
合計	100.0	100.0

資料出所 表-1に同じ。

その他、時短に伴う賃金の扱いが労使協定に委ねられたが、雇用連帯省によれば、全体の58%の協定は、一定期間、時短に伴う賃金減額を実施しない規定を盛り込んでいる。表-2は、時短後の賃金の扱いに関する労使協定の割合を示したものである。雇用創出協定の50.2%、雇用維持協定の71.1%は賃金水準(実収)が下がることになっており、これら以外の協定でも、賃金水準を維持する期間は、12ヶ月以下とする割合が最も高い。

また表-3は、賃金水準を維持する方法別に適用労働者比率を見たもの(複数回答)であるが、71.3%は時間給単価の増額となっている。

しかしながら、1998年6月までに、ロビアン法を適用した労使協定は2,921で、それらでカバーされる労働者数は約278,000人に過ぎない(IRS[1999b]p.14.)

表-3 賃金水準の維持方法別に見た適用労働者割合(複数回答、%)

方法	適用される労働者の割合
時間給単価の増額	71.3
ボーナスの増額	31.6
ボーナスの減額	4.6
利潤分配協定	4.1
その他	2.2

資料出所 表-1に同じ。

## (2) オブリ法の制定過程

1997年6月、ジョスパン首相率いる連立政権が樹立し、その雇用連帯相を務める Martine Aubry 氏を中心に雇用・社会保障5カ年計画が発表され、700,000人の雇用創出、法定労働時間の39時間から35時間への短縮を目標に、新たな政策が議論され始めた。政労使の3者構成による議論の過程で、1996年のロビアン法をさらに強化させた時短に関する法律が議論され、これが当時の雇用連帯相の名前を取った、1998年6月の第1次オブリ法となるのである。

政府は、新たな時短に関する法律の制定に関して、当初から時短に伴って賃金が減額しないことを目的としていたため、使用者団体からは強硬な反対意見が出された。金属産業の使用者連盟である UIMM の会長 Arnaud Leenhardt 氏は、「賃金が減額しない35時間への短縮は、労働者に5週間の有給休暇を与えるようなものである」と反対している (EIRR[1997]No.284,p.5.) また、使用者団体連盟の CNPF (UIMM はこの傘下組織である) では、この提案に抗議するため、当時の会長が辞任する事態にまで発展した。

1997年中に実施された政労使の会合の結果、新法案が同年12月に閣議決定された。以下はその主な内容である (IRS[1998a]pp.30-33.)

1998年前半までに週35時間とするための基本的な項目を定め、1999年中にその具体的な運用方法について定める (後に、前者を第1次オブリ法、後者を第2次オブリ法と呼ぶようになる)。

2000年1月1日までに従業員数21人以上の企業で、2002年1月1日までに20人以下の企業で、週労働時間を35時間とする (初期の政府案は、2000年1月までに10人以上、2002年1月までに10人未満とされていた)。

35時間への短縮は、産業別、地域別あるいは企業別の労使協定によって定める (法定の最長労働時間を35時間とするものではない)。

1998年中に35時間の労使協定を締結した企業には、従業員1人につき9,000フランの手当てを支給する。また、1999年前半までに労使協定を締結した場合は、同様に8,000フラン、1999年後半の場合は7,000フランとする。これらの手当て支給は開始から5年間実施される。

10%以上の時短により6%の雇用増加を実現した使用者には、社会保険料の使用者負担分を従業員1人年間当たり最大9,000フラン減額する。さらに15%以上の時短で9%の雇用増加を実現した使用者には、同様に13,000フランを減額する。なお、これらの措置については、特に若年失業者を優先的に雇用した場合、革新的な勤務態勢を導入した場合、法定の基準を超えて雇用増加を実現した場合は、それぞれの減額に1,000フランずつ追加する (これらの措置は、前述した1996年ロビアン法で定められていたものの改正である)。

35時間は、法定労働時間とはしないが、39時間との差の4時間についての扱いは、次の法改正まで結論を先送りする (当初の政府案では、この4時間を超過勤務手当の支給対象とし、なおかつ、超過勤務の年間上限130時間を改正する予定であった)。

35時間への短縮に伴うパートタイム労働の労働時間の定義の改正は、次の法改正まで結論を先送りする (これも当初の政府案では、法定労働時間が39時間のとき32時間であったパートタイム労働の定義を35時間導入に合わせて28時間へ引き下げる予定であっ



た。

この法案についても特に使用者側の反対は依然として強く、法案の修正が加えられることになった。そしてついに 1998 年 6 月、第 1 次オブリ法が可決成立した。

### (3) 第 1 次オブリ法の概要

以下、第 1 次オブリ法の概要を紹介する ( IRS[1998d]pp.19-25. )

#### 35 時間導入の時期

2000 年 1 月 1 日まで (後に第 2 次オブリ法によって 2000 年 2 月 1 日に変更される) に従業員数 21 人以上の企業で、2002 年 1 月 1 日までに 20 人以下の企業で、週労働時間を 35 時間とする。

#### 35 時間導入の手段

35 時間への短縮は、可能な限り組織機構の末端レベルでの労使協定によって定めること (産業、地域、企業などではなく、工場、事業所レベルで締結するということ)。この措置を実現させるため、労働組合が組織されていない企業、工場、事業所においては、関係する労働組合から指名された従業員代表者を置き、その者と使用者側とが労使協定を締結すること。

#### 財政的支援

この項目については、ロピアン法における積極的措置 (新規雇用創出) と保守的措置 (人員削減回避) の相違に応じた扱いとなっている (以下)。ただし、公共部門については適用除外となっている。

表-4 第1次オブリ法による社会保険料の使用者負担減額 (従業員21人以上の企業に対して)

時短の種類及び時期	従業員1人当たり年間減額 (フラン)					
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	合計
1998年中に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000	35,000
時短15%で9%の雇用効果	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+20,000
基準以上の措置を実施した場合 (本文参照)	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+5,000
ブルーカラー比率を満たしている場合 (本文参照)	+4,000	+2,000	+1,000	0	0	+7,000
合計	18,000	16,000	14,000	11,000	10,000	67,000
1999年前半に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000	35,000
時短15%で9%の雇用効果	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+20,000
基準以上の措置を実施した場合 (本文参照)	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+5,000
ブルーカラー比率を満たしている場合 (本文参照)	+3,000	+2,000	+1,000	0	0	+6,000
合計	17,000	15,000	13,000	11,000	10,000	66,000
1999年後半に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000	28,000
時短15%で9%の雇用効果	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+4,000	+20,000
基準以上の措置を実施した場合 (本文参照)	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+5,000
ブルーカラー比率を満たしている場合 (本文参照)	+2,000	+1,000	0	0	0	+3,000
合計	14,000	12,000	10,000	10,000	10,000	56,000

資料出所 IRS[1998d]p.24.

\* 従業員 21 人以上の企業に対する積極的措置の場合 (表-4 参照)

・ 1998 ~ 1999 年前半までに 10% 以上の時短をし 6% の雇用増加を実現した使用者には、社

会保険料の使用者負担分を従業員 1 人年間当たり 9,000 フラン減額(基本措置)する。1999 年後半に実現した場合は、この額を 7,000 フランとする。またこれらの措置は、毎年 1,000 フランずつ逡減させ、5 年間実施する。

- ・上記の基本措置に追加し、時短が 15%以上で 9%の雇用増加を実現した使用者には、同様に従業員 1 人当たり 4,000 フランを追加して減額する(したがって 1999 年前半までの場合、合計で 13,000 フランとなる)。

- ・上記の雇用増加率(6%、9%)を超えた場合、また無期限の雇用契約で新規雇用を実現した場合、及び若年者、障害者、長期失業者を優先的に雇用した場合は、さらに 1,000 フランの減額を追加する。

- ・従業員全体に占めるブルーカラーの比率が 60%以上で、さらにそのブルーカラーの 70%以上に対して法定最低賃金(SMIC)の 1.5 倍以上の賃金を支給している使用者には、(1998 年中に実施した場合)さらに 4,000 フランの減額を追加する。

\* 従業員 20 人以下の企業に対する積極的措置の場合(表-5 参照)

- ・2000 年中に 10%以上の時短をし 6%の雇用増加を実現した使用者には、社会保険料の使用者負担分を従業員 1 人年間当たり 7,000 フラン減額(基本措置)する。2001 年中に実現した場合は、この額を 6,000 フランとする。またこれらの措置は、翌年に 1,000 フランずつ減額し、3 年目以降は双方とも一律 5,000 フランとし、合計 5 年間実施する。

- ・上記の基本措置に追加し、時短が 15%以上で 9%の雇用増加を実現した使用者には、同様に従業員 1 人当たり 4,000 フランを追加して減額する(したがって 2000 年中の場合、合計で 11,000 フランとなる)。この措置は、2000 年中までの実施の場合 3 年目まで同額、以降 1,000 フランずつ逡減、2001 年中までの実施の場合、2 年目まで同額、以降 1,000 フランずつの逡減となる。

- ・上記の雇用増加率(6%、9%)を超えた場合、また無期限の雇用契約で新規雇用を実現した場合、及び若年者、障害者、長期失業者を優先的に雇用した場合は、さらに 1,000 フランの減額を追加する。

\* 保守的措置の場合

人員削減を回避するために時短をした使用者に対しては、原則として積極的措置と同様の財政支援が実施される。すなわち、10%以上の時短によって全従業員数の 6%に相当する人数の雇用を維持することができた場合は、社会保険料の使用者負担分を従業員 1 人年間当たり 9,000 フラン減額するということである。

表-5 第1次オブリ法による社会保険料の使用者負担減額(従業員20人以下の企業に対して)

時短の種類及び時期	従業員1人当たり年間減額(フラン)					合計
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	
2000年年中に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000	28,000
時短15%で9%の雇用効果	+4,000	+4,000	+4,000	+3,000	+2,000	+17,000
基準以上の措置を実施した場合(本文参照)	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+5,000
ブルーカラー比率を満たしている場合(本文参照)	0	0	0	0	0	0
合計	12,000	11,000	10,000	9,000	8,000	50,000
2001年以降に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	6,000	5,000	5,000	58,000	5,000	26,000
時短15%で9%の雇用効果	+4,000	+4,000	+3,000	+2,000	+1,000	+14,000
基準以上の措置を実施した場合(本文参照)	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+1,000	+5,000
ブルーカラー比率を満たしている場合(本文参照)	0	0	0	0	0	0
合計	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000	45,000

資料出所 IRS[1998d]p.25.

しかしながら、この保守的措置の適用は、一律に実施されるわけではなく、人員削減計画の内容や該当企業の財政状況などを調べた上で許可される。

#### 年間労働時間

労使協定によって、35 時間への時短に伴う労働時間の計算期間を年間に拡大することができる年間労働時間の導入（これによって、週当たりの労働時間を従前の 39 時間のまま変更せず、年間の休日数を増加させるという方法も可能となる）、及び数年間に亘って一定時間の貸し借りを可能にする時間口座の導入（これについては詳細は未定）。

#### 実労働時間の新たな定義

従来、労働法典では、実労働時間は「実際に職務が遂行されている時間であり、着替えや食事に必要な時間を除く」と規定されていた。しかし今回の法制定に際しては、1993 年 11 月の欧州委員会指令「労働時間編成の諸側面」にしたがって、新たな定義を導入する。すなわち、「実労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にあり、職務遂行及び個人的な事柄を行うために中断することのない職務遂行に関連した労働時間をいう」とする。

#### 休憩時間

従来、休憩時間の法規制は、18 歳未満の年少者を除いて存在しなかったが、新たな規定が設けられた。すなわち、「日々の労働の間の休憩時間を少なくとも連続した 11 時間とする」というものである。これは、連続操業の場合や保守点検の作業によって必要な場合には適用されない。また、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 20 分の休憩を与えるという規定も設けられた。

#### 代償休日

従来は、年間 130 時間の超過労働時間の範囲内で、かつ週 42 時間を超えた超過勤務の 50%相当分の代償休日を付与する義務が使用者に課せられていた（超過勤務手当とは別）。今回の法制定によって、1999 年 1 月から同様の措置を週 41 時間を超えた場合とする。

#### パートタイム労働の定義

従来の定義では、パートタイム労働の労働時間の上限は正社員の 5 分の 4 となっていたため、週 18～32 時間までをパートタイム労働と規定していた。本来、フルタイム労働が週 35 時間となれば、パートタイム労働の上限は週 28 時間となるが、今回の法制定によっても、当面従来の措置が適用されることになった。

### (4) 第 2 次オブリ法の概要

第 1 次オブリ法で定められなかった詳細な部分を規定するための第 2 次オブリ法は、1999 年 10 月に議会を通過し、若干の修正を経て、2000 年 1 月 19 日に施行された。この若干の遅れに伴い、当初予定であった 2000 年 1 月 1 日からの従業員 21 人以上の企業への適用が 1 ヶ月延期された。以下、第 2 次オブリ法の概要を紹介する（Eironline,2000/01）。

#### 35 時間導入の時期

2000 年 2 月 1 日までに従業員数 21 人以上の企業で、2002 年 1 月 1 日までに 20 人以下の企業で、週労働時間を 35 時間とする。

#### 実労働時間の定義及び休憩時間

実労働時間は、第1次オブリ法の新たな定義、すなわち「実労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にあり、職務遂行及び個人的な事柄を行うために中断することのない職務遂行に関連した労働時間をいう」とするが、さらに具体的な項目が付加された。

- ・ 食事時間と休憩時間を実労働時間に算入する。
- ・ 作業着の着用が法令、協約、就業規則、雇用契約で定められている場合で、かつその着用が作業場あるいは企業の敷地内で行われる場合は、実労働時間に算入する。
- ・ 第1次オブリ法で規定された、1日の労働時間が6時間を超える場合の20分の休憩時間を実労働時間に算入する。

#### 超過勤務の算定と超過勤務手当の支給

- ・ 35時間の導入に伴い、週の労働時間が35時間を超える場合、35時間以上40時間未満の4時間分を超過勤務とする。労働協約（産業別、地域別、企業別）によって超過勤務の扱いが取り決められている場合は、この超過勤務は、25%割増の超過勤務手当を支給するか、相当する代償休日のどちらにも振り替えることができる。ただし、そのような協定のない場合は、この超過勤務部分については代償休日によって相殺することとする。
- ・ 40時間以上44時間未満の労働時間は、25%割増の超過勤務手当の支給か、相当する代償休日のどちらかあるいは双方によって相殺する。44時間以上の労働時間については、50%割増の超過勤務手当か、相当する代償休日によって相殺する。
- ・ ただし、2000年中における扱いは、35時間以上40時間未満が10%の割増（超過勤務手当のみ）、40時間以上44時間未満が25%の割増（超過勤務手当 and/or 代償休日）、44時間以上が50%（超過勤務手当 and/or 代償休日）とする。
- ・ 従業員20人以下の企業については、現行の扱い（40時間以上48時間未満で25%、48時間以上で50%）を2002年1月1日まで継続する。

#### 年間労働時間

週平均35時間とする期間は、12ヶ月間とする。しかし法定の週当たり最長時間である48時間（特例措置を入れても60時間）または1日の最長時間である10時間を超えることはできない。

#### 交替労働

交替労働における超過勤務の算定を、週当たり35時間を超える労働時間とする。1シフトの週当たり労働時間が33時間36分を超えない場合、政府から手当が支給される。

#### 管理職及び専門職の取扱い

- ・ 上級管理職は、労働法典における労働時間（最長労働時間、休憩時間等）から除外される。ただし、年次有給休暇及び育児休暇の権利を有する。
- ・ 使用者の勤務時間管理を受ける管理職及び専門職は、労働時間に関するすべての法令の適用を受ける。
- ・ その他の管理職及び専門職は、労働協約によって次の2種類に分けられる。(a) 実労働時間で算定される場合、(b) 仕事の裁量度が高く実労働時間で算定されない場合。(a)の場合は時間単位で労働時間の法令が適用され、(b)の場合は労働日単位で労働時間の法令が適用される。

#### パートタイム労働

1997年12月の欧州委員会指令「パートタイム労働」に基づき、パートタイム労働の定

義を「フルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い者」とする。

表-6 2000年1月から労働時間を35時間以下にした企業に対する社会保険料の使用者負担減額

法定最低賃金(SMIC)と比較した賃金率	最高減額(年間1人当たり、フラン)	税引き前賃金に対する補助金の比率(%)	補助金を除いた使用者の負担率(%)
100%	21,500	26.0	4.5
110%	17,700	19.5	11.0
120%	14,600	14.5	15.5
130%	11,900	11.0	19.0
140%	9,600	8.5	22.0
150%	7,700	6.0	24.0
160%	5,900	4.5	26.0
170%	4,400	3.0	27.0
180%以上	4,000	-	-

注：フランスの社会保険料の使用者負担は、税引き前賃金に対して平均30.3%となっている。  
資料出所 EIRR[1998]No.308, p.16.

### 財政的支援

第2次オブリ法の制定に伴い、第1次オブリ法における財政的支援措置を改正する。主なポイントは以下の通り(表-6参照)。

- ・公共部門に対する適用除外は継続。
- ・法定最低賃金(SMIC)の1.8倍以上を支給している場合、社会保険料の使用者負担分を従業員1人年間当たり一律4,000フラン減額する。
- ・支給されている賃金が法定最低賃金の1.7倍以下の場合、その倍率の低下に応じて、減額の金額を増加する。ただし、減額の最高額は21,500フランとする。

### 法定最低賃金の扱い

35時間への短縮に伴い、実収入が減額する可能性のある、法定最低賃金と同額の賃金を得ている労働者への当面の措置として、政府から時短による賃金の減少分を支給する。パートタイム労働者の時短に伴う扱いについても同様とする。またこの措置は、当面2005年7月1日までとする。

### (5) オブリ法による雇用効果

2001年6月、フランスの経済企画庁は、35時間導入の効果に関する調査結果(「労働時間の短縮：分析結果からの示唆」)を報告した。以下はその概要である(Eironline,2001/07)。

### 雇用効果について

- ・従業員21人以上の企業で働く62%の労働者が、週35時間以下となっている。1996年には週35時間以下の労働者の比率は1.6%であった。
- ・2000年12月までに締結された時短協約によって、265,000人の雇用創出効果があった。法が適用されていない従業員20人以下ですでに35時間を導入した企業での効果を合計すると、約500,000人の雇用効果と見積られる。これらの雇用効果は、生産性の上昇、賃金上昇の抑制、政府の財政支援措置によって可能となり、企業活動に対する悪影響は少ない。
- ・調査対象となった労働者の多くが、時短によって生活の質が改善したと回答している。

しかし労働密度の強化、労働時間の不規則性などによる労働条件の悪化に満足していない。

- ・第1次オブリ法、第2次オブリ法によって、地域別、企業別の労働協約が増加した。

今後の方向について

- ・失業を克服するため、20人以下の企業に対する適用を予定通り実施するべきである。
- ・雇用創出や雇用維持の定量的な目標にとどまらず、仕事の質、労働条件などが人々の生活上の要求に見合うような政策が必要である。
- ・法律の複雑な内容を改め、より簡潔な内容にするよう努力するべきである。

問題点について

- ・時間給を基準にした法定最低賃金（SMIC）に、時短に伴う賃金減額を避けるため、月額での基準も導入しているが、法定最低賃金額が毎年変更されることにより、企業が35時間を導入した日付によって、企業間の賃金格差が生じている。これを是正するべきである。
- ・実労働時間の算定について、訓練のための時間、通勤時間、在宅労働の時間などの扱いを議論するべきである。
- ・時短に伴う財政支出について、政労使の役割分担を議論するべきである。

#### （6）中小企業へのオブリ法の適用問題

2002年1月の20人以下の企業への導入が近づくとつれ、使用者団体からの適用猶予を求める声が強まっていた。これに対し、政府は若干の緩和措置を盛り込むことを決定し、2001年10月、政令を公布した。以下はその概要である（Eironline,2001/10）。

- ・労働基準監督署の許可なしに、自動的に代償休日で相殺することのできる1人当たり年間超過勤務時間の上限を現行の130時間から180時間へと変更する。この措置は2002年中の扱いとし、2003年には、170時間とする。

中小企業が、実働の週労働時間を39時間のままにして所定35時間を導入する場合も、35時間を超える超過勤務時間が延長されることによって、超過勤務手当の支出に関するコストが節約されるということになった（なお、35時間を超える時間分の割増率は2002年中は10%、2003年以降は25%という特別措置が付いている。この時間を代償休日とする場合も、割増率に準じた日数計算となる）。

#### （7）オブリ法以外のワークシェアリング政策について

ここでは、オブリ法以外のワークシェアリング政策について紹介する。

##### 早期退職措置としてのパートタイム化

早期退職措置としてのパートタイム化は1992年12月から実施されている。これは、55歳以上の労働者が労働時間を50%短縮した場合、以前の給与水準の25~30%の範囲で政府から手当が支給されるというものである。企業は、この措置を雇用創出措置として利用する場合、失業者から優先的に新規雇用する義務がある。

また1995年9月以降はARPE（雇用再分配）計画によって、年金保険料支払期間40年以上の労働者は、年金のほか65%の所得保障を受けて60歳到達前に早期引退することができ、企業はその代わりに失業者から追加雇用することが義務づけられている（26歳以下

の失業者を優先)。1998年11月時点では、この措置によって約111,000人の若年労働者が新たに雇用された(IRS[1999b]p.15.)

#### 自発的パートタイム化

1992年から、フルタイム労働者がパートタイムに転換したことによって新たな雇用が創出された場合、社会保険料の使用者負担分を30%減額する措置がとられていた。またこの措置は、第1次オブリ法でも継続され、労働者が使用者の同意によって週労働時間を18~32時間に短縮し、その結果追加雇用を生じさせることができれば、これらパートタイム化した労働者に対する社会保険料の使用者負担分が最高30%まで軽減されることになっていた。しかし第2次オブリ法によって、この措置の段階的廃止が決定され、21人以上の企業では2001年まで、20人以下の企業では2003年までの時限措置となった(IRS[1999b]p.15.及びIRS[2000]p15.)

#### (8) フランスについてのまとめ

フランスは35時間への短縮を中心にちょうど今、ワークシェアリングに取り組んでいる。政府の最近の報告では、約50万人の雇用効果があり、企業の生産性の低下などの悪影響は出ていないということであるが、これには若干の景気回復や賃金抑制の影響も反映していると考えられる。2001年には、20人以下の企業への適用が本格化することから、さらなる雇用への効果が期待される。しかし、オブリ法による雇用効果の裏側には、政府の財政負担の増加という大きな問題点もあり、今後数年間は注意する必要があるだろう。フランスが政労使で痛み分けをしてもこのような措置を実施している背景には、すでに失業率が危機的な状況に達しているという認識がある。そのような文脈からは、たとえ多少の財政負担が増しても、失業保険の受給者を減らして、少しでも保険料の納付者を増やしたほうが良いという判断が働いていると考えられる。

\*なお、フランスについては、オブリ法の適用等に関する動向が現在進行中であることから、上記の情報が数ヶ月以内に更新される可能性があることを付記しておく。

### 4. ドイツの時短協約によるワークシェアリング

ドイツのワークシェアリングは、集团的労使関係、すなわち産業別の労働組合と使用者団体との労働協約によって、人員削減を回避する雇用確保策を中心に進められてきた。本稿では、1990年代以降の主要な動向について紹介する。

#### (1) 1980年代までの動向

ドイツの代表的な産業別労働組合、金属産業労働組合(IGM)は1977年のデュッセルドルフ大会で初めて35時間要求を掲げ、時短による雇用確保を要求した。しかし深刻な不況下で経営者側の反発も激しく、大規模なストライキへと発展し、1978年に38.5時間が部分的に導入された(Schneider,Michael[1991]p.364.)

IGMは1980年代に入って本格的に時短を要求し、1984年春から3ヶ月続いた長期ス

トライキの結果、1985年4月から38.5時間が全労働者に適用となった。ただしDiffi-Regelungという、協約上は週38.5時間だが、個々の事業所では37～40時間の範囲で設定でき、事業所平均で38.5時間が守られていればよいという内容の条項が盛り込まれた。これは、時短に対する経営者側の弾力化要求への譲歩と考えられる。その後1988年4月に37.5時間、1989年4月に37時間となり、1984年のDiffi-Regelungが、「13/18パーセント条項」に移行された。これは従業員の協約外職員を除く13%か、または協約外職員を含む18%に対しては、労働時間を週40時間まで延長することができるというもので、1984年協約と比べて、とりわけホワイトカラーの労働時間の弾力化を可能にする点が強調されたものである。さらに、1993年4月に36時間となり、現在(2001年10月)は1995年10月から実施されている35時間のままである(小倉一哉[1995]を参照。)

表-7 労働協約上の平均週所定労働時間別労働者割合 (全産業・ブルーカラー、%)

(時間)	44超	42超	40超	39超	38超	37超	36超	35以上
	44以下	42以下	40以下	39以下	38以下	37以下	36以下	36以下
旧西独								
1980		5.3	94.7					
1985		0.0	68.9	0.4	30.7			
1990		0.1	10.5	18.6	36.0	33.8	1.0	
1995			3.5	16.2	28.4	25.4	3.9	22.6
1996			3.5	14.5	28.6	23.8	7.0	22.6
1997			3.4	14.5	28.8	23.4	7.1	22.8
1998			3.4	14.5	28.0	23.4	7.7	23.0
1999			2.8	14.0	29.8	22.8	7.6	23.0
旧東独								
1991		10.7	89.3					
1992		1.1	98.7	0.1	0.1			
1993		0.4	97.1	0.4	2.1			
1994		0.4	67.5	29.5	0.9	1.7		
1995		0.5	59.7	36.9	0.9	2.0		
1996		0.2	52.6	29.6	15.3	2.3		
1997		0.2	51.6	30.5	15.4	2.3		
1998		0.2	46.9	30.1	20.5	2.3		
1999		0.1	46.9	24.0	27.5	1.5		

資料出所 Bundesminister fuer Arbeit und Sozialordnung, *Statistisches Taschenbuch 2000*.

表-8 労働協約上の平均週所定労働時間別労働者割合 (全産業・ホワイトカラー、%)

(時間)	44超	42超	40超	39超	38超	37超	36超	35以上
	44以下	42以下	40以下	39以下	38以下	37以下	37以下	36以下
旧西独								
1980		3.5	96.5					
1985			80.0	0.5	19.5			
1990			9.3	17.7	49.4	23.0	0.6	
1995			2.8	15.9	38.6	22.7	1.1	18.9
1996			2.8	14.3	40.0	22.0	2.0	18.9
1997			2.8	14.3	40.2	21.6	2.1	19.0
1998			2.8	14.4	39.3	21.6	2.7	19.2
1999			2.8	13.6	41.1	20.7	2.6	19.2
旧東独								
1991		10.7	89.3					
1992		1.1	98.7	0.1	0.1			
1993		0.4	97.1	0.4	2.1			
1994		0.4	74.5	22.5	0.9	1.7		
1995		0.5	66.7	29.9	0.9	2.0		
1996		0.2	58.8	24.0	14.7	2.3		
1997		0.2	58.2	24.5	14.8	2.3		
1998		0.2	53.5	24.1	19.9	2.3		
1999		0.1	53.6	10.0	34.8	1.5		

資料出所 表-7に同じ。



こうしたドイツにおける時短の動向は、表-7、表-8 からも見取れる。すなわち 1980 年時点（旧西独）ではブルーカラーの 94.7%、ホワイトカラーの 96.5%が週所定 40～42 時間であったが、1985 年になると、ブルーカラーは 68.9%に、ホワイトカラーは 80.0%へと減少し、その分 38～39 時間へと移っていることがわかる。さらに 1990 年代に入ると、旧西独のブルーカラーでは、多くの労働者が適用されている週所定労働時間は、37～38 時間になっており、1995 年以降は 35～36 時間の比率も高くなっている。ホワイトカラーも若干異なるが、同様の傾向である。

## （2）1990 年代のワークシェアリング協約について

1990 年代に入って、労働組合の時短運動は雇用とのリンケージを強く意識するようになる。このきっかけとなったのが、1993 年の VW（フォルクス・ヴァーゲン）社と IGM の時短協約であったとされている。しかし、労働時間の弾力的な編成により雇用を創出したという意味では、BMW レーゲンスブルク工場の協約のほうが時期が早く、VW 協約と同様、重要であるので、以下ではまず後者の含意を紹介したい（和田肇[1998]pp.78-82.）。

BMW レーゲンスブルク工場は、1986 年から操業を開始している。工場設立のために投じた多額の資金を早期に減価償却するためには、工場の稼働率を高めなければならない。また他方では、当時の労働組合の時短要求にも応じなければならない。その中で、1988 年、3 組交替制が導入され、施設の稼働率が 35%増加し、労働者 1 人当たりの労働時間は当時の協約水準を 1.5 時間下回る、週 36 時間となった。さらに 1990 年からは 3 組 2 交替制とし、労働時間は週 33 時間、さらに稼働率も 33%増加した。当時の協約水準の労働時間である 1990 年からの 37 時間、1993 年からの 36 時間、1995 年からの 35 時間を下回る分は、年間に数回の調整シフトに勤務することで相殺される。

これらの交替制の改良と時短の結果、工場設立当初の見込みであった従業員数 4,200 人は、1993 年末には 7,000 人となり、2,800 人の新規雇用創出となったのである。

他方、IGM-VW 協約のインパクトは日本国内でも注目されたが、この背景には、以下のような事柄が指摘される（小倉一哉[1995]pp.4-5.）。

自動車産業の使用者団体である VDA によれば、1993 年の総生産台数は 1992 年に比べて 24%も減少しており、コスト削減のために人員整理を行わなければならなかった。VW 会社側は当初、1993 年の雇用者 10 万 3 千人を 1995 年終わりまでに 7 万 2 千人へ減らすという人員削減計画を提出した。

しかしながら VW の工場は「企業城下町」化しており、大量の解雇は特定の地域に莫大な影響を与える危険があった。なかでも最大の工場があるヴォルフスブルク市の人口は 13 万人だが、その街で VW に勤務する人は約 3 万 6 千人、従業員の家族、部品メーカー、飲食店などを含めると、街のほとんどの人々は直接・間接に関わりがあり、VW と運命を共にしているといってもよい。しかし会社側の人員削減計画によれば、その 41%=1 万 5 千人弱の解雇となり、組合としては何としても阻止しなければならなかった。

VW 社と IGM の特殊な労使関係も少なからず影響していたと考えられる。団体交渉の当事者は、IGM のハノーファー支部（VW 社の工場が立地するニーダーザクセン州を管轄する支部）と自動車団体の使用者団体（VDA）はなく、IGM-VW 支部と VW 本体である。いわば企業内組合である。したがって、労使の利害調整が比較的容易であったこと。さら

には、VW は他の企業や IGM の他の地域より労働条件が良いと言われており、組合側が労働条件の多少の低下はやむなしという判断をした可能性もある。

次に VW 社の協約の要点を紹介する。

VW 社の協約（1993 年 11 月 25 日締結、有効期間 1994 年 1 月 1 日～1995 年 12 月 31 日）会社はこの協約有効期間中の一切の人員整理をしない。

従業員は週 4 日 = 28.8 時間労働とする。ただし時短分の賃金減額（20%）を伴う。

1994 年 10 月に導入が予定されていた週所定 35 時間労働は、1994 年 1 月に変更し、それに伴う賃金減額はなしとする。

1993 年 11 月に予定されていた 3.5%の賃上げは 1994 年 1 月に延期する。ただし週 35 時間導入に伴い、率を 2.8%へ訂正する。

従来付与されていた、追加休暇（6 週間の年休を超える分で通常 2 週間）を廃止し、代わりに 300 マルクの手当を支給する。

いわゆる 13 ヶ月目の給料（年末ボーナス、基本月給の 96%）と休暇手当の 2/3 を 12 で除し、毎月の給料に追加する。

表-9 1995年時点でのワークシェアリングに関する労働協約

産業 企業	対象労働者	有効期間	時短の規模	時短率	賃金補償	人員整理
VW社	10万人	1994.1.1-1995.12.31	36 28.8	20%	約25%。	一切の人員削減なし。
機械 (西独) 注(1)	370万人	1994.1.1-1995.12.31	36 30	16.6%	注(2)を参照。	注(3)を参照。
炭鉱 (西独)	9万人	1994.11.1-1995.12.31	? 30+シフト	10%	なし。	一切の人員削減なし。
鉄鋼 (N.W州) 注(1)	12万人	1994.6.1-1996.5.13	35 32	8.5%	なし。	雇用保障の規定なし。
公務 (東独)	110万人	1994.7.1-1995.5.31	40 32	20%	時短規模に応じ2~38%	一切の人員削減なし。
化学 (西独) 注(1)	69万人	1994.1.1-終わりなし	37.5を基本に37-40の間	6.6%	なし。	雇用保障の規定なし。
製紙 (西独) 注(1)	6万人	1994.1.1-1996.12.31	38 35	8%	なし。	雇用保障の規定なし。
プラスチック(バイエルン) 注(1)	66万人	1994.8.1-終わりなし	38を基本に35-40の間	8%	なし。	雇用保障の規定なし。
段ボール (西独) 注(1)	11万人	1994.9.1-1996.1.31	37を基本に35-40の間	8%	なし。	一切の人員削減なし。
卸売 貿易 (N.W州など) 注(1)	51万人	1994.5.1-1995.3.31	38.5 32(6ヶ月間のみ)	16.8%	なし。	一切の人員削減なし。

注(1) 具体的な勤務時間は事業所協定によって決められる。

注(2) 企業内の全従業員に一律に適用される場合はなし。従業員間で異なる場合は応分の補償あり。

注(3) 企業内の全従業員に時短が適用される場合は一切の人員削減なし。

資料出所 EIRR[1995]No.254, pp.21-22.

VW の協約は、さまざまな議論のきっかけとなった。BDA（ドイツ経営者連盟）のクラウス・ムルマンは、そのような措置が一時的に人員整理の圧力を緩和しても、ドイツ産業が直面しているコスト危機を克服するための決定打とはならないと述べている。また DIHT（ドイツ商工会議所）のハンス・P・シュティールも、問題は労働時間の長さではなく、重荷になっているコストで、高賃金を野放図にしておいて、貴重な資源である熟練労働を減らすなどばかっているといった。コール首相も、そのような措置がすべての分野に適用できるものではないと非難している。反対にレックスロート経済相は、雇用確保のためには、賃金減額を伴った時短が必要だとしている。IGM でもこれは雇用の危機という特殊状況に限った対応だとしており、DAG（ドイツ職員労組）はこれだけの賃金減額が起これば、社会保障に頼らなければならない労働者が増えると警告している（小倉一哉

[1995]p.5 )

VW の協約は、他産業の労使関係へも影響し、化学、卸売などの複数の産業で、新たな協約が締結された。それらの主な論点を表-9 として掲げた。

表-9 は、1994 年末時点でワークシェアリングの内容を持っている協約の主な特徴を示したものである。それぞれは労働協約で決められたものであるが、VW 社、炭鉱業および公務を除く 7 の交渉単位では、これら諸事項の適用はベトリープスラート（企業内の従業員代表組織）と経営者との事業所協定によって定められる。

この表のなかでとくに説明が必要と思われるものについて、若干敷衍する。

西側の機械産業の賃金補償についてであるが、これは、短縮される時間が従業員相互で異なる場合には、応分の補償を行い、その場合には人員整理もあり得るということである。つまり時短の規模が全従業員に一律であれば、時短分の賃金補償もないが、人員整理もないということである。前者の場合の補償率は、35 時間 = 1%、34 時間 = 2.1%、33 時間 = 3.2%、32 時間 = 4.4%、31 時間 = 5.6%、30 時間 = 7.0%となっている。

西側の化学産業の時短は特徴的である。これは Arbeitskorridor = 「労働時間帯」と呼ばれる。週所定労働時間である 37.5 時間を基準として、個々の企業、事業所では、ベトリープスラートと経営者との協定により、応分の賃金減額を伴う 35 時間までの短縮と、超過勤務手当を伴わない 40 時間までの延長が認められる。この措置は、特定の従業員グループにも、事業所全体にも適用できる。この方式は、バイエルン州のプラスチック製造業や西側の厚紙製造業にも取り入れられている。

これらの協約の特徴については、次のような事柄が指摘される（Seifert,Hartmut[1994]を参照）

雇用政策上の必要性。これまでの協約改訂時にはなかったほど雇用の維持・確保が前面に押し出されている。

時短の規模が 80 年代より大きなものであること。80 年代の時短は 1 ~ 1.5 時間、率にして 2.5 ~ 4%にすぎないが、今回の時短は 6 ~ 25%もの規模になる。

時短に伴う賃金補償がほとんどないこと。つまり時短によって賃金も目減りし、その分経営側にとっては、労働コストも抑制できることになる（しかし後述するように、その後多くの労働組合は毎年の賃上げ要求を実施したため、時間単価は上昇した）

これらの取り決めの中には、Reversibilitaetsklauseln（可逆性条項）があること。これは労働時間が再び延長されることも可能であるということである。

表-9 に掲げた 10 のうち 7 の交渉単位では、今回の時短協約の運用を事業所レベルに下げていること。つまり、産業別協約で取り決められた事項でも、実際に運用するかどうかは個々の事業所における経営者とベトリープスラートとの協定に委ねられたことになる。それまでドイツの労使関係は、産業別の協約レベルで大まかなことを決め、個別企業・事業所レベルでは、協約で決められたことの具体的な運用手続きなどを決めていたに過ぎなかった。しかしこの動きは、同一産業内でも企業、事業所によって労働時間が実質的に異なることを可能にしている。

### (3) IGM-VW の新たな動向

IGM と VW はその後、1995 年と 1997 年にも原則として 1993 年協約の内容を続けており、現在（2001 年 10 月）も週 28.8 時間となっている。しかし 1999 年 1 月に、交替制については、従来の 3 シフトに戻すと発表した。これは主にベトリープスタートの提案によるもので、1993 年以降、150 種類にも及ぶ複雑な勤務時間編成を統合するという目的である（Eironline,1999/03）。さらに VW は 1999 年 11 月、新たな工場設立に関して画期的な提案をした。これは、「5000×5000 プロジェクト」と呼ばれる協約で、月額一律 5,000 マルクで 5,000 人の追加雇用を実施するというもので、VW の子会社で完成自動車の組立を行う Auto5000GmbH に適用するものである。当初は IGM との調整に難航したが、2001 年 8 月、協約が締結された。

労使が合意した主な内容は以下の通りである（Eironline,2001/09）。

#### 賃金

初めの 6 ヶ月間は月額 4,000 マルク、その後は月額 4,500 マルク + 年間 6,000 マルクの賞与（これで 1 月当たり 5,000 マルクとなる）とする。さらに個人の業績、及び企業業績によって追加的な手当が支給される。また協約賃金は、IGM-VW の水準を下回るが、IGM 全体の水準を下回らないように決められる。

#### 労働時間

週当たりの標準的な労働時間は 35 時間とする（VW 本体では 28.8 時間）。さらに弾力的な条項が盛り込まれている。まず、年間最低 10 日間・最高 30 日の土曜シフトを全従業員に課している。これは 3 交替制のシフトに土曜日の夕方から始まる編成を全従業員に義務づけたものである。また、週当たり 42 時間までは超過勤務手当なしに労働する。さらに従業員各人に労働時間口座（後述）を設置し、週 42 時間を超過した残業時間を年間 200 時間まで貯め、代休で相殺する。

しかしながら特別な条件があり、従業員の責任で生産計画を達成できなければ、達成するまでの労働時間については超過勤務手当が支給されない。

このような新たな協約に対して、シュレーダー首相を始め、産業界からは賞賛の声があがっている。VW の担当者によると、この協約によって、VW 本体の協約よりも労働コストが 20%下げられたとのことである。

#### （4）雇用確保策の効果と評価

表-10 は、IGM が 1980 年代以降の時短の雇用効果を見積もった結果である。各年とも 4 月 1 日から有効の協約によるものであるが、この 10 年間に合計で 294,700 人の雇用確保・創出があったと主張している。IGM の組織人員は、1995 年に 287 万人であったから、1985～1995 年の時短によって組織人員の約 1 割の雇用確保・創出があったということになる。残念ながら推計方法の詳細は不明である。

さらに IGM は、1991～1997 年の間に、30%もの仕事が減ったとしている。そこで IGM はさらなる時短による雇用確保を提言しているが、経営者側はさらなる時短がコストを増加させるとして反対している（Eironlne,1998/05）。

1980 年代後半から進んだ時短は、1990 年代中頃から鈍くなり、IGM で 1995 年に週所定 35 時間が達成されて以降、他産業でも大きな進展はない。賃上げについても要求水準

には及ばないが、それでも徐々に上昇している。ドイツ労働総同盟（DGB）の研究機関である経済社会科学研究所（WSI）によると、協約平均賃上げ率（旧西独）は、1995年3.4%、1996年2.3%、1997年1.4%、1998年1.8%、1999年3.0%、2000年2.4%となっている。労働時間が停滞している中でも賃上げが続いているため、特に産業界における労働コストの増加に対する警戒感は次第に増している。

表-10 IGMによる時短と雇用効果（見積）

	時短（時間）		雇用効果（人）
1985	40	38.5	102,000
1988		37.5	58,000
1989		37	35,700
1993		36	50,000
1995		35	50,000
合計			294,700

注(1) IGMによる推計である。

注(2) 雇用効果は、雇用確保と新規雇用創出の合計だが、詳細は不明。

資料出所 Eironline,1998/05.

また世界最短にまでなったドイツの労働時間は、すでに限界に近づいているというアンケート調査の結果が出されている（Eironline,1997/09）。1997年7月、ケルンのIW（ドイツ経済研究所）は1,074人の雇用者に対して、労働時間への希望に関するアンケート調査を実施した。時短に伴い賃金が減額するという前提で、「35時間未満にしたい」という回答は、全雇用者の33.3%に過ぎなかった（表-11参照）。反対に全体の36.0%は、40時間以上を希望していた。西独では40時間以上を希望するのは32.3%であるが、東独は50.0%である。男性では35時間未満を希望するのは16.8%であるが、女性は51.5%となっている。組合に加入している雇用者では、35時間未満の希望は23%で、全体よりも低かった。このように、労働者が希望する労働時間は、現在最短の35時間を境として、1/3がそれ以下、1/3弱が35～38時間という現水準、1/3強が40時間以上と分かれていることがわかる。

表-11 時短に応じた賃金減額を前提とした場合の希望する労働時間（%）

希望する労働時間(時間)	全体	西側	東側	男性	女性	組合員
10以下	7.3	7.8	5.3	5.8	8.9	4.3
10時間超25時間未満	9.5	10.8	4.6	2.5	17.2	4.6
25時間超35時間未満	16.5	17.2	14.0	8.5	25.4	14.1
35時間超38時間未満	17.0	18.1	13.0	19.5	14.2	24.1
38時間超40時間未満	13.7	13.9	13.0	13.1	14.4	17.8
40時間超45時間未満	25.5	22.8	35.7	34.6	15.6	24.8
45時間超50時間未満	3.7	2.7	7.3	5.7	1.5	3.6
50時間以上	6.8	6.8	7.0	10.4	2.8	6.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注(1) :1997年7月に1,074人の労働者を対象に調査した結果である。

資料出所 Eironline,1997/09.

#### (5) 労働時間の弾力化と労働時間口座

時短協約による労働コストの増加に対して、労働時間を弾力化する政策が次第に増えてきたのが、近年のドイツにおける労働時間制度の大きな特徴である。労働時間の弾力化の重要な手段としては、前述したような化学産業の労働時間帯や労働時間口座がある。

労働時間口座は、一定期間に所定時間より長く働いた場合は休日として、短く働いた場合は勤務として相殺することのできる措置である。経営者にとっては受注量に対応するこ

とができるほか、超過勤務手当を払わなくて済む。労働者にとっても個々の時間ニーズに対応することができるといわれている。WSI は 1997 年に労働時間口座に関する労働協約の調査を実施した。その主な結果は、業種によって動向が異なること、協約で決められた内容は、個々の企業の事業所協定によって具体化されていることなどであった（Eironline,1998/03）。表-12 は労働時間口座の貸方、借方を協約ごとにまとめたものである。ここで貸方とは、所定時間より超過して労働した時間を超過勤務手当ではなく休日として後に相殺することができる上限を示している。つまり、この貸方の上限範囲内の労働時間は、使用者側にとって労働コストの削減部分となり、労働者にとっては振替休日の時間数を示す。また借方はその反対であり、所定時間に足りない場合の労働時間の上限を意味する。つまり何らかの理由により所定労働時間未満で労働した場合は、この上限の範囲内で口座にまとめて、後に実際の勤務によって相殺するということである。農業や製菓業などの産業では、借方の上限が決まっていないが、これは、実際の労働時間が所定労働時間を下回るという想定をしていないためであると思われる。口座の貸方の幅は、40～600 時間まであり、借方は 20～170 時間までとなっている。また精算期間については、最短 6 ヶ月～最長 2 年であった。

表-12 労働協約上の労働時間口座の上限と下限

産業等	貸方	借方
水道供給業 (ノルライン・ヴェストファーレン州)	600	40
農業 (シュレズビッヒ・ホルシュタイン州)	520	-
製菓業	494	-
私鉄 (ザクセン州)	400	-
金属ラベル業 (ノッブルグ)	224	170
不動産業	150	80
建設業	150	70
鉄くず・リサイクル業	148	100
錬鉄業	130	70
自動車業 (ヘッセン州)	120	90
配管業 (ノルライン・ヴェストファーレン州)	120	60
理美容業	111	-
書籍取扱業 (バイエルン州)	100	20
電気器具 (ヘッセン州)	100	30
船舶貿易業	60	-
電気器具 (バーテン・ビュルテンベルグ州)	60	40
木材・プラスチック業	60	30
航空管制業	50	25
飲料業	40	-

注(1) 貸方は所定時間を超過する場合、借方はその反対を指す。

注(2) 農業などの産業では、貸方の規定がないことを示す。

資料出所 WSI, Tarifarchiv 1998.

そのほか、WSI によれば、企業の倒産による労働時間口座の精算義務を使用者側に課している協約はほとんどなく、労働者にとっての労働時間口座のメリットはあまりないと見ている（Eironline,1998/03）。つまり、この労働時間口座は、主に生産活動の季節的変動に対応すべく想定された労働時間制度の弾力化であり、超過勤務手当のコストを削減できるという意味で企業活動には寄与し得るが、超過勤務手当がないということは繁忙期の実質賃金が増加しないということであり、また借方の規定がないことやその上限が貸方に比べて低いことは、必ずしも労働者の生活ニーズに応えたものとはいえないということになる。換言すれば、労働者にとってはただ繁忙期に残業手当をもらえずに所定労働時間を超

えて労働することになるだけで、閑散期には（貸方を精算する以外に）、所定労働時間未満で労働し休日を増加するというメリットがないか、あってもかなり小さいということになる。

#### （6）高齢者パートタイム法について

1996年から、高齢者パートタイム法が施行されている。これは、以前の早期引退年齢（年金支給開始最低年齢）の58歳を先延ばしにして、59歳以降、最長5年間にわたりパートタイムとして就労し、賃金は減額するが社会保険から一定の手当が支給されるという制度である。ドイツでも少子高齢化の問題は大きく、したがって社会保障費の増大は大きな問題となっており、原則的な年金支給開始年齢も以前の63歳から現在は65歳となっている。主なポイントは以下の通り（IRS[1996b]pp.24-26.）

59歳以降、労働時間を50%短縮し、5年間実施する。50%の時短は、月、週、日のどれを単位としても良い。また5年間の一定期間のみとしても良いので、2.5年はフルタイムで残りの2.5年を全く就労しないという計算も可能である。

賃金は企業から従前の50%が、失業保険から追加的に20%が支給される。

さらに失業者や職業訓練生を優先的に雇用した企業には、一定の追加補助を支出する。

この措置に伴い、早期退職の最低年齢を1997～1999年の間に60～63歳へ段階的に延長する。

労働者が63歳以前に引退を希望する場合は、年金を3.6%減額する。

女性と障害者は、この措置の例外とし、60歳で引退することができる。

1996年2月14日までに55歳以上となる者、及び失業中の者、すでに年金を受給している者は除外する。

これらの内容は、労働協約によって詳細を決めることができる。

この措置によって、連邦労働社会省は、2003年までに17億マルクが節約できると試算しているが、労使ともに次のような異論が出ている。

##### ・経営者側（BDA）の主張

この措置はすでにパートタイムとして働いている労働者には適用できない。

パート化によって生じた空きポストを失業者や職業訓練生などで代替するのは難しい。通常、パートタイム労働者は女性が多く、若年労働者が職業キャリアの初めからパートで就労するとは思えない。

1989年にも同様の法律が施行されたが、1991年までにこの法律によるパートタイムを選択した高齢者は270人しかおらず、同法は1992年に消滅した。今回も同じことになるのではないか。

##### ・労働組合側（DGB）の主張

この措置は、労働条件に恵まれている西側大企業の男性労働者にとっては魅力的だが、相対的に労働条件が悪い女性労働者、中小企業や東側の労働者にとっては、実質賃金がそれなりに減るという意味であまり魅力的ではない。

年金財政の危機を失業保険財政で賄うという発想は危険である。また、高齢者の引退年齢を延ばすということは、労働市場における他の階層（若年失業者など）にさらに悪い影響を与えることも懸念される。

#### (7) 政労使の「同盟」について

1996年には、政労使による「雇用のための同盟」が発表されたが、その後の雇用情勢が改善しなかったことから、1998年7月に新たな政労使の合意である「仕事、訓練、競争力のための同盟」が発表された。1999年7月には、この新たな合意に基づいた第3回目の会合が開かれ、失業対策のためにDGBとBDAの共同宣言が出された。労働時間の再編成という項目のなかで、雇用創出のため時間外労働の削減、労働時間帯の活用及び労働時間の年間協定の導入、長期的な労働時間口座の導入、パートタイム労働の活用とそのための促進策、部分的退職措置の改善、があげられた。しかし、中長期的な労使交渉の再編成という共同宣言の項目を巡って、使用者側は賃金抑制に期待を寄せているのに対し、組合側は時間外労働の削減を強調している（Eironline,1999/07）。

また、2000年5月には、1998年の新たな「同盟」のために組織された研究会の報告が出された。報告は、労働時間政策が労働市場において重要な役割を果たすが、他の政策の補助的な役割として重要であると述べている（Eironline,2000/05）。特に、雇用と生活水準の向上の双方に貢献し得るのは時短ではなく弾力化であるとした。また時短が経済成長と雇用の障害になることはないとして、以下の前提条件を指摘した。労働時間の再編成が生産時間の短縮にならないこと、労働時間の再編成によって労働者のスキルが下がらないようにすること、労働時間の再編成によって消費水準が下がらないようにすること、長期的に賃金上昇などにならないこと、である。また、賃金が時間と密接にリンクしている場合は、労働時間政策はかなり限定的であると指摘している。さらに研究会報告は、具体的な方法についての考え方を以下のように述べている。

労働時間口座：生産活動の変動に対応できる短期の口座は普及しているが、サバティカル、育児休業、教育訓練休暇などの長期の口座は普及していない。

投資としての労働時間：経済の構造的な変化に対応するためには生涯にわたる教育訓練が重要であり、そのための労働時間編成が必要になる。

パートタイム労働：パートタイム労働は労使双方にとって柔軟性を増加させる。女性の労働力化や仕事と家庭のバランスを維持することができる。パートを促進させるためには、フルタイムへの転換を容易にすること、育児施設や社会福祉を充実させること、税制改革が必要である。

部分的退職：労働時間口座によって、早期退職が可能となるが、一律に早期引退すると若年者の負担が増すので、より弾力的な部分的退職制度の活用が重要である。

週労働時間：一律に時短をすることで雇用が生み出されるかは議論のあるところである。しかし、一律に時短をすることは、ストレスの増加にもつながるので、柔軟な労働時間編成が重要である。

#### (8) パートタイム労働の促進

付表-3を見てもわかるように、ドイツのパートタイム労働者の比率は相対的に高くなく、またオランダモデルの成功にも触発され、最近、パートタイム労働者の活用が重要な施策として位置づけられている。

2000年11月、議会は1985年の雇用機会改善法が期限切れとなる2001年1月以降のた



めの新たな法律を可決した（Eironline,2000/11）。新法は、パート労働を均等に扱うようにするためのものであり、1997年のEU指令に従う、管理職でもパート転換を可能にする、フルタイムとパートタイムの転換を容易にする、そのための情報を開示する、を中心に規定されている。具体的には、6ヶ月以上勤務の労働者は時短を申し出ることができる、時短を申し出の場合は時短が始まる3ヶ月前に届け出る、労使協定を作成する、使用者は特別な理由がない限り労働者の申し出を拒否できない、対象は従業員15人以上の事業所とする、である。

新法はそのほか、雇用契約についても規定している。期限付き雇用は、無期限の雇用と同等に扱う、雇用契約期間は具体的な日付などを明記する、雇用契約期間は特別な事情がない限り最長2年とする、これらの規定は58歳以上の労働者には適用しない、使用者は契約労働者に常用雇用の情報について開示する、である。

これに対し労働組合は歓迎の意向を示したが、経営者側は厳しすぎると批判した。ただし労働組合も、15人未満の事業所が対象外としていること、期限付き雇用が試用期間として悪用されないようにと注意を喚起した。経営者側は、期限付き雇用はむしろ5年まで延長されるべきであり、年齢も50歳以上を対象から除外するべきであると反対した。

#### （9）ドイツについてのまとめ

以上のように、ドイツは伝統的な集団的労使関係の枠組みによって、人員削減を回避するというワークシェアリングを実施してきた。しかし、1990年代後半に労働組合が賃上げ要求をしたことで、結果的に時間給単価が上昇し、それがドイツ企業の国際競争力に負の影響を与えているという経営者側の危機感は強い。しかし反面、時短に伴う労働時間編成の弾力化などによって、生産性が上昇しているという見方もある。問題は、労働組合に守られる労働者の雇用確保が果たされている中でも、失業率には大きな改善が見られないことである。つまり、新たな雇用創出という意味でのワークシェアリングの実施が今後の課題となる。この点では、オランダ型の模索や高齢者パートタイム法など、若干の施策が実施され始めているが、効果のほどは未明であり、今後の展開が注目される。

## 5．オランダのパートタイム経済導入によるワークシェアリング

オランダは、過去15年に及ぶ政労使の政策協調によって、経済成長、企業収益の改善、失業率の抑制を実現したことから、「世界初のパートタイム経済」と呼ばれ、その成功はDutch Miracle（オランダの奇跡）として現在、世界中の関心を集めている。そのような同国の成功モデルのことを「オランダモデル」あるいは「ポルダーモデル」という（ポルダーとは、干拓地の意）。オランダの成功は、政労使の合意に基づいた様々な制度改革（賃金抑制、所得減税、社会保障制度改革、労働法改革）とサービス産業の発展、そしてパートタイム労働者の増加と均等処遇の効果と見ることができる。

#### （1）ワッセナー合意に至る経緯

オランダは、1960年代までに、第1次産品（天然ガス等）の産出と輸出を中心とした

経済成長、それによる財政収入により、社会保障制度も高度に整備された先進国であった。しかし、1970年代の不況に突入し、財政は赤字に転落し、インフレは急上昇、賃金コストの上昇、失業率の増加などの深刻な状況が1980年代初旬まで続く。このような状態は、その後「オランダ病」と呼ばれ、国際的に定着するまでになった。

高失業率の背景には、不況の影響だけでなく、1960年代まで続いた出生率の相対的な高さと労働供給圧力の増加、女性の労働力化など供給側の要因を指摘する声もある（Bosch, Dawkins and Michon[1994]p.234.）。

労働組合は時短によるワークシェアリングを目指して、1979～1981年まで10%（4時間）の時短要求を継続的に行ったが、経営者側はコスト増大を懸念し反対していた（Bosch, Dawkins and Michon[1994]p.237.）。

こうした状況の中、1982年に誕生した連立政権（労働党と自由民主国民党）が先導して、政労使の代表者からなる会合を設置し（形式的には政府が仲介して労使の協定作成に参加したということ）当時の首相、使用者団体連盟（VNO）の会長、労働組合連合（FNV）の委員長による3者が一堂に会した。この会合が開かれたのが、VNO会長の自宅であり、これがハーグ近郊のワッセナーにあることから、以降この会合による合意を「ワッセナー合意」と呼ぶようになった（長坂寿久[2000]p.25）。

## （2）ワッセナー合意の概要と合意

ワッセナー合意は、労使の中央団体が組織する「労働財団」において、1982年11月24日に「雇用政策の諸側面に関する提言」という正式名称で調印されたものである。

参考文献より、ワッセナー合意の翻訳を引用する（日経連国際協力センター[2001]pp.139-140.）。

使用者と労働者の中央組織である労働財団は、

雇用の構造的改善のためには、経済成長の回復、安定した物価水準、企業の競争力の強化、投資の回復などが不可欠であり、

上述の条件の支援を積極的に目指した、社会経済問題に対する全レベルにおける長期政策が必要であり、

経済成長が中期的に回復した場合でも、全ての国民が仕事を見つけることは不可能と思われる、

上述した政策に関連して、現在の雇用のより良い配分、労働時間の削減、パートタイム労働、若年失業の克服など様々な形での雇用形態の再配分を目的とした複数年に亘るアプローチが必要であり、

形態、予定、雇用への影響に関する社会的パートナー（労使）の合意は、既存の雇用をより良く配分することを出発点の1つと考え、現在の企業の財政状況を勘案すればコスト増大は考えられず、

1983年にも、そのような政策に着手する必要があるが、その際には団体協約（CLA）ですでに決定された異なる賃金要求についても、社会的パートナー（労使）レベルでの自由な交渉によって決定されることを考慮した上で、

（1）社会的パートナーに対し、このような政策を可及的速やかに確立するための条件を

整えることを要請し、

(2) 労働の再配分や若年失業の克服に関する様々な点について、1983年1月1日までに提言することを目的に、労働財団内で議論する根拠があることを確認し、

(3) 新政府の政策の優先順位についての関係者全員の見解を考慮に入れ、上述の考察や意図に基づき、企業や部門において1983年度に短期CLA交渉を開始することが望ましいことを確認し、政府は、当事者がCLAレベルで上述した提言に基づいた自由な交渉を可能にすることを強く要請するものである。関係者は、政府に対して1983年春にはCLA交渉の展開の状況と結果を伝えることを約束している。

上記のワッセナー合意は、数日前に開催された労使の合意内容(78項目のガイドライン)を踏まえたもので、労働組合は賃金抑制に協力する、企業は雇用確保と時短を実施する、政府は財政支出を抑制し減税を実施するという3者それぞれの役割を明確化させたものといえる(長坂寿久[2000]pp.25-26.)

政府は財政赤字や税負担を軽減するため、財政支出を抑制し始めた。1980年代初旬の対GDP政府支出率は60%だったが、1998年には50%に低下した。財政支出が抑制された結果、所得減税も実施された。また、老齢年金の受給額を引退前賃金の80%から70%へ引き下げるなどの措置を実行した(長坂寿久[2000]pp26-29.)

労働者の賃金抑制政策では、それまで実施されていた賃上げの物価スライド制(物価上昇率に賃上げ率をリンクさせる)を廃止し、労使の中央団体間の交渉で決められる統一労働協約方式が強化された。その結果、ワッセナー合意以降、5~6年間は賃金上昇率が抑制された(付表-6参照)

企業の時短政策は、1983~1985年の間に労働時間の5%の削減、すなわち週40時間から38時間への短縮を可能にした。

以下では、オランダにおける雇用の拡大について、賃金抑制、労働時間の短縮、パートタイム労働という観点から見ることにする。

### (3) 賃金抑制

1980年代におけるオランダの雇用者所得の伸び率は、付表-6に見るように比較的低い水準で推移している。またオランダの研究者によれば、企業の純収益に占める労働所得の割合が1980年の90.5%から1985年には83.5%へと低下し、それ以降は83~84%前後で推移した。この結果、企業の収益は回復し、投資が増加、労働需要も増加し、さらに輸出産業の成長を促進させた。また、比較的熟練度の低い労働者の雇用へもプラスに貢献したと指摘している。政府の中央計画局(CPB)も、「賃金抑制は国際競争におけるオランダで唯一の最も重要な武器」と指摘し、1980年代後半における雇用の増加の3分の2は賃金抑制の効果(残りの3分の1は世界経済の拡大)と分析している(イエレ・フィッサー[1999]pp.144-145.)

その後1992年頃には、景気低迷とそれによる雇用者所得の伸び率が再び上昇した。労使はこれに対し、1993年にも賃金抑制の合意形成について議論し、翌年に労働協約が改訂された。この結果、当初、賃金凍結に関する立法を計画していた政府はこの法案を廃止した(EIRR[1993]No.239,pp.10-11.)

#### (4) 労働時間の短縮

前述したとおり、1983～1985年の間に労働時間は週40時間から38時間へと短縮された。この短縮は、多くの企業で年間または月間における休日の増加という形態で実現された。しかし時短による雇用創出という労働組合の要求に対して使用者側の抵抗は根強く、1993年まで拒否し続けた。

1990年代前半の景気の低迷により、新たに賃金抑制の合意を果たした労使は、1993年12月、「新たな道」と題される新たな中央協定を締結した。この協定は、ワッセナー合意の精神を受け継いだもので、賃金抑制と利潤の改善が、投資と雇用創出の基盤として再確認されたものだった。これによって、労働組合は雇用の確保と柔軟化、使用者は企業収益の回復と教育訓練による従業員のエンプロイアビリティの向上、政府は社会保障制度及び労働法の改革を目指すことになった（イエレ・フィッサー[1999]pp.146-147.）

このような動向の中で、政府は1994年3月、労働時間に関する法律の改正案を議会に提出した。それ以前の法律は、1919年に制定された古いもので、1日8.5時間・1週48時間の最長労働時間、及び日曜労働の禁止などを規定したものであったが、新法案では、1日9時間・1週45時間とし、13週間で1週平均40時間を超えないとするより柔軟な内容になった。また旧法で規定されていた、日曜労働及び深夜労働の所轄官庁の許可という条件も廃止されている（EIRR[1994]No.243,p.9.）

表-13 オランダの新労働時間法(1996年)の主な内容

項目	標準的規則	労使協定等による変更可能点
1日の最長労働時間	9時間	10時間
1週之最長労働時間	45時間	なし
週平均労働時間の計算期間	13週間で週当たり40時間(520時間)	4週間で週当たり50時間、13週間で週当たり45時間
超過勤務を含めた最長時間	1日11時間まで、1週54時間まで、13週間で585時間まで	1日12時間、1週60時間、13週間で642時間
日々の休息時間	24時間ごとに11時間	左記の通り
週の休息時間	7日で36時間、9日で60時間	左記の通り
最小休憩時間	5.5時間で30分、8時間以上45分、10時間以上60分	5.5時間で30分の休憩は15分ずつに分割可
日曜祝日労働	通常労働日ではないが、労使の合意により可能。ただし13週間で4日は休日	労働協約、事業所協定により通常労働日とすることができる。ただし最小年間13日の休日
深夜労働	午前0時から6時まで。最長8時間。4週間で連続5日まで、合計10日まで。13週間で25日まで。日々の休息は最小14時間	1日9時間、ただし13週間で週当たり最長40時間。連続7日まで、13週間で28日まで。
深夜労働の超過勤務を含めた最長労働時間	1日9時間、13週間で520時間	1日10時間、ただし13週間で週当たり最長40時間

資料出所 IRS[1996]p.22.

若干の議論を経て、同法案は1995年に可決され、1996年1月1日から労働時間法として施行された。以下、同法の概要（IRS[1996a]pp.21-22.）を紹介する（表-13参照）。

表-13に見るように、同法の大きな特徴の1つは、標準的規則と労使協定による規則の二重規制になっていることである。例えば標準的規則では、1日は9時間、1週は45時間となっている。しかし、労働組合と使用者との労働協約、または事業所委員会と使用者との事業所協定によって、1日の労働時間は10時間までとすることもできる。このように、この新法の制定によって、より弾力的な勤務時間編成が可能になる。これを利用すること

によって、雇用形態を多様化させ、また新規雇用の創出が可能になると考えられている (IRS[1996a]p.21. )

また 1919 年の旧法からの主な変更点は、以下の通りである (新法の標準的規則との比較)

1 日 8.5 時間 9 時間

1 週 48 時間 45 時間

日々の休息、週の休息については規定なし 表-13 の通り

最小休憩時間 4.5 時間につき 30 分 5.5 時間につき 30 分

日曜祝日労働は原則禁止 労使協定により可能

深夜労働は若年者及び妊産婦についてのみ規定 若年者及び妊産婦を除く労働者について表の通り

#### (5) パートタイム労働の促進

1980 年代には、サービス産業の発展に伴って、女性のパートタイム労働者が増加した(サービス産業の発展それ自体が雇用拡大に貢献しているという見方もある)。1975 年には 15% だった既婚女性の労働力率は、20 年後の 1994 年には 42% へと飛躍的に増大している。またパートタイム労働者全体としても 1980 年代後半から増加し始め、2000 年には 32.1% となっている (付表-3 を参照)。

1981 年には、労働組合の労働時間短縮要求に対し、使用者側はパートタイム労働の活用を考慮し始め、積極的にパートタイムを活用するようになった。そして、1990 年代に入って、労使の利害が一致して、さらにパートタイム労働が増加することになる (イエレ・フィッサー[1999]p.145. )

1990 年代以降のパートタイム労働者の増加には、労働組合側の方針転換の影響も大きい。労働組合の連合体 (FNV) は、1990 年と 1993 年に組合員に対するアンケートを実施、その結果、「フルタイム労働者 (男女とも) の中に労働時間短縮の希望が増大して」おり、「パートタイム労働者はもう少し長時間の労働を求めているが、依然パートタイム労働を継続したい (長坂寿久[2000]p.33. )」ということがわかった。このため、雇用の多様化や雇用確保、そして仕事と家庭の調和を目指して、パートタイム労働の促進を運動方針としたのである。さらに労働者がパートタイム労働を要求する背景に、それまでの賃金抑制策による実質所得の減少を埋めるため、夫婦共働き (世帯所得で 1.5 モデルといわれている) で補おうとしたという指摘もある (長坂寿久[2000]pp.35-36. )

こうして労働組合と使用者団体は、1993 年 7 月、前年の政府からの提案を踏まえて、パートタイム労働の促進に関する合意書(「パートタイム労働の促進と労働時間編成の柔軟化に関する考察及び提言」)を作成した。この中で、次のような点が述べられている (EIRR[1993]No.235.pp.10-11. )

使用者はフルタイム労働者のパートタイム労働への転換希望に同意すること。

パートタイム労働者は、雇用の諸条件に関して、フルタイム労働者と同等の扱いを受けること。

この労使協定に前後して、1993 年 1 月には、労働法の一部が改正され、パートタイム労

働者とフルタイム労働者の均等処遇が定められた。具体的なポイントは以下の通り（IRS[1998c]p.25.）

同一の労働を行っているフルタイム労働者とパートタイム労働者は、時間給において同一の賃金を支給される。また、パートタイム労働者は、1993年1月1日より、法定最低賃金の対象となる。

年次有給休暇についても労働時間に応じて付与される。したがって、労働時間がフルタイム労働者の半分であるパートタイム労働者は、法定最高付与日数20日の半分、10日が付与される。

年金制度からパートタイム労働者の除外を禁止する。

失業保険及び傷害保険の負担と給付を労働時間に比例配分する。

健康保険については、一定の所得水準以下の場合、強制的な保険制度へ加入される（この所得水準以上の場合には私的健康保険への加入となる）

解雇に関するフルタイム労働者と同様の扱い（事前予告及び所轄官庁の許可）

政労使の代表者はパートタイム労働のさらなる促進を目指して、1996年4月には雇用の多様化を促進するための政策提言（「柔軟化と安定化に関する政策提言」）をまとめた。この提言はその後、2つの制度改正と新法の制定に影響している。

まず、1998年7月には労働者派遣に関する法律が改正された（以下、IRS[1999c]p.21.）

派遣労働者が6ヶ月以上勤務している場合は、期限の定めのない雇用契約を締結する権利を有する。

派遣事業の許可制を廃止する。

そして1999年1月には、「雇用の柔軟化と安定化に関する法律」が制定され、雇用形態の多様化を促進する制度的な基盤が整備された。この法律の主なポイントは以下の通りである（IRS[1999c]pp.19-21.）

最低月当たり20時間以上で連続3ヶ月以上勤務している（非正規）労働者は、通常の労働者と同様に、雇用契約に基づく権利を有する。雇用契約が3回更新されていれば、期限の定めのない雇用契約とみなされる。

賃金が労働時間を基準にしていない場合は、平均労働時間を基準とした賃金が支給される権利を有する。

呼び出し労働者（on-call worker）で、実際に労働していないが、6ヶ月以上雇用されている場合は、一定の権利を有する。

呼び出し労働者は、実際の週労働時間が3時間未満の場合でも、契約労働時間が週15時間未満である場合は、3時間分の最低補償額が支給される。

期限付き雇用契約の更新は、2回までを限度とし、その後は期限の定めのない雇用契約とする。

3年を超える雇用契約の更新は1回のみとし、その後は期限の定めのない雇用契約とする。

3年以内の雇用契約の更新は2回までとする。

解雇予告期間を改正し、勤続5年以内の場合1ヶ月、5年を超える場合4ヶ月とする（従

来は6ヶ月)。

前述したように、1996年1月の労働時間法の制定では、フルタイム労働者からパートタイム労働者への転換を希望する労働者の意思を尊重する義務が使用者に課せられ、同年11月には、労働時間の差による差別の禁止とフルタイム労働者とパートタイム労働者の均等処遇原則が付加された。さらにその後、同法の改正が議論されたが、結局、これらの原則を基準とした新法(「労働時間調整法」)が2000年7月に施行された。労働時間調整法は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の相互の転換を保証する法律であり、労働者に労働時間の増減を求める権利を認め、使用者は正当な理由がなければこれを拒否することはできない。また、労働時間変更の要求を拒否する場合は、使用者はその理由を証明しなければならない。

#### (6) キャリア・ブレイク

オランダでは、キャリア・ブレイク時の代替要員も制度化されている。1997年から始まったこの制度では、従業員が2~6ヶ月間、再訓練や家族の介護などで休業することができ、労働者に対しては、月当たり最高960ギルダの手当が政府から支給される。ただし、使用者は休業者の代替要員として失業者を追加雇用しなければならない(IRS[1999d]p.28.)。

#### (7) オランダについてのまとめ

日本でも最近注目されているが、オランダの成功は、1980年代初旬から実施された一連の制度改革の効果に、サービス産業の発展などが巧くかみ合った結果ということができる。制度改革という点では、ここで紹介したように、様々な観点からのアプローチがなされてきた。特にパートタイム労働者の増加は、サービス産業の発展という需要構造の変化、社会保障制度、税制、労働法上の均等処遇によって促進されたが、これらに加えて、賃金上昇抑制の結果、1人当たりの所得が低下することに対して、世帯所得(1.5モデル=世帯で1.5人分の所得という意味)で生活を維持・向上させようとした、オランダ労働者の選好があるように思われる。

オランダの長期に渡る制度改革を実現させたのは、紛れもなく政労使の協調(コーポラティズム)であろう。ドイツでも政労使の同盟という言葉はあるが、その影響の度合は、オランダのほうが大きい。ワークシェアリングが、そもそも限られた「パイ」の配分政策であることを念頭に置けば、経済社会に關与する労働者、企業、政府(政労使)という行為者(actor)が、相互の問題点を議論し、痛みを分けることがなければ、実現しないということを証明しているように思われる。もちろん、「パイ」それ自体を拡大する努力(景気対策)も重要であるが、オランダモデルの成功が示唆することは、必ずしも短期的で緊急避難的な失業対策だけではなく、中長期的な働き方、生活の過ごし方に対しても、多くのメリットがあるということであろう。

## 参考文献（邦文）

- \* イエレ・フィッサー[1999]「世界初のパートタイム経済」『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』社会経済生産性本部.
- \* 小倉一哉[1995]「ドイツにおける1990年代前半の労働時間の特質」『日本労働研究機構研究紀要』No.10,日本労働研究機構.
- \* 小倉一哉[2000]「多様な働き方とワークシェアリング」『JIL@Work』Vol.4.
- \* 関西経営者協会[2000]『提言 ワークシェアリングのあり方』.
- \* 厚生労働省（新聞発表）[2001]「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」.
- \* 高年齢者雇用開発協会編[1989]『日本的ワークシェアリングの可能性』.
- \* 長坂寿久[2000]『オランダモデル』日本経済新聞社.
- \* ニコラス・バルティコス著,吾郷真一訳[1984]『国際労働基準とILO』三省堂.
- \* 日経連国際協力センター[2001]『欧州の雇用維持・創出の取り組み』.
- \* 前田信彦[2000]『仕事と家庭生活の調和』日本労働研究機構.
- \* 三井情報開発(株)総合研究所[2001]『ワークシェアリングに関する調査研究報告書（平成12年度厚生労働省委託調査）』.
- \* 労働大臣官房政策調査部編[1990]『ワークシェアリング・労働時間短縮と雇用、賃金』.
- \* ワークシェアリング研究会[2001]『ワークシェアリング』社会経済生産性本部.
- \* 和田肇[1998]『ドイツの労働時間と法』日本評論社.

## 参考文献（欧文）

- \* Bienefeld, M. A.[1972],*Working Hours in British Industry: An economic history*, Weidenfeld and Nicholson.
- \* Bosch,G., Dawkins, P. and Michon, F. ed.[1994], *Times Are Changing ? Working time in 14 industrialised countries*, ILO.
- \* Hart, Robert [1987], *Working Time and Employment*, Allen and Unwin.
- \* Industrial Relations Service [1994], “ Five year employment law: part one ” , *European Industrial Relations Review*, No.242.Mar.
- \* Industrial Relations Service [1996a], “ New working time law ” , *European Industrial Relations Review*, No.264.Jan.
- \* Industrial Relations Service[1996b], “ New route to create early retirement? ” , *European Industrial Relations Review*, No.272.Sep.
- \* Industrial Relations Service [1998a], “ Proposals for a 35-hour week ” , *European Industrial Relations Review*, No.288.Jan.
- \* Industrial Relations Service [1998b], “ Loi Robien agreements create jobs ” , *European Industrial Relations Review*, No.290.Mar.
- \* Industrial Relations Service [1998c], “ The part-time work phenomenon ” , *European Industrial Relations Review*, No.291.Apr.
- \* Industrial Relations Service [1998d], “ Making way for the 35-hour working week ” , *European Industrial Relations Review*, No.294.Jul.
- \* Industrial Relations Service [1999a], “ Worksharing in Europe ? part one ” ,



*European Industrial Relations Review*, No.300.Jan.

\* Industrial Relations Service [1999b], “ Worksharing in Europe ? part two ” ,  
*European Industrial Relations Review*, No.301, Feb.

\* Industrial Relations Service [1999c], “ New laws promote flexible working ” ,  
*European Industrial Relations Review*, No.302, Mar.

\* Industrial Relations Service [1999d], “ Worksharing in Europe ? part three ” ,  
*European Industrial Relations Review*, No.303, Apr.

\* Industrial Relations Service [2000], “ The 35-hour week takes effect ” , *European Industrial Relations Review*, No.314.Mar.

\* Seifert, Harmut[1994], “ Moeglichkeiten beschleunigter Arbeitszeitverkuerzungen ” ,  
*WSI-Mitteilungen*, June, Bund-Verlag GmbH.

\* Schneider, Michael[1991], *A Brief History of the German Trade Unions*, Verlag  
J.H.W.Dietz Nachf. GmbH.

\* White, Michael [1987], *Working Hours ? Assessing the potential for reduction*, ILO.

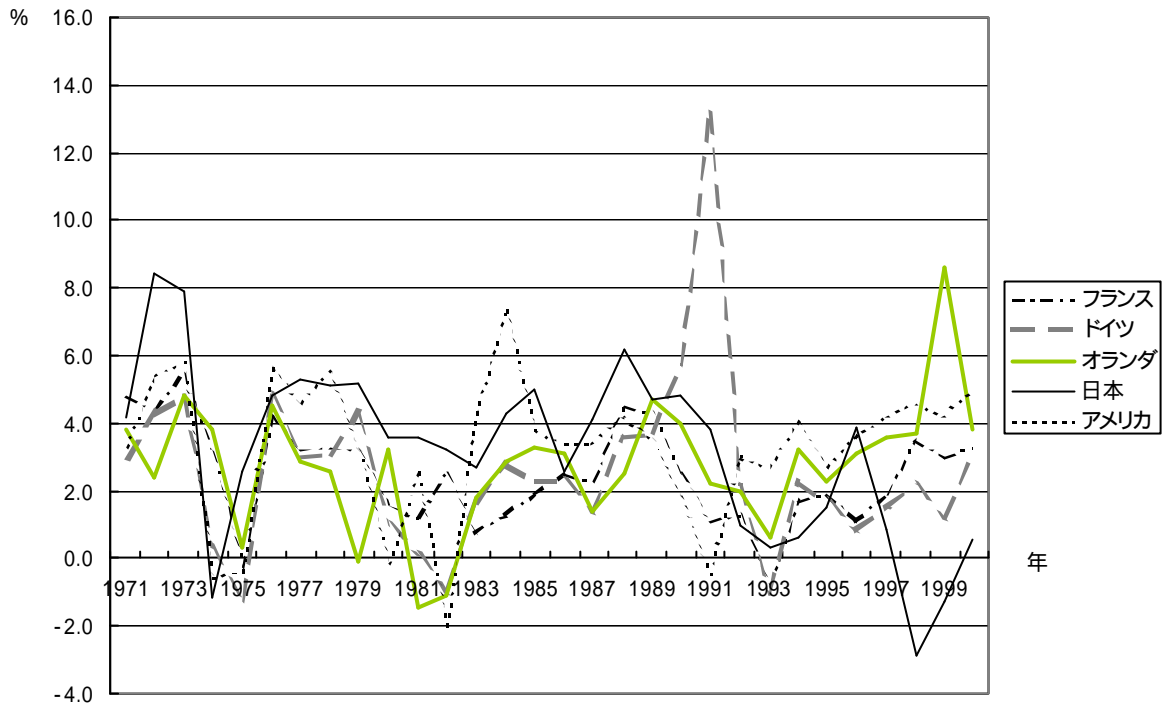
なお、本文または図表中、EIRR、及び Eironline となっているものは、以下の情報源である。

EIRR はイギリスにある Industrial Relations Service が編集している月刊誌 *European Industrial Relations Review* の中の各国ニュースの所在を示すものである。なお、本文中引用したこの雑誌の特集にあたる紹介記事等については、それぞれ題名をつけて別標記してある。

Eironline とは、アイルランドにある European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions が編集している欧州各国の労働関係の Web ニュースである。詳しくは <http://www.eiro.eurofound.ie/>を参照のこと。

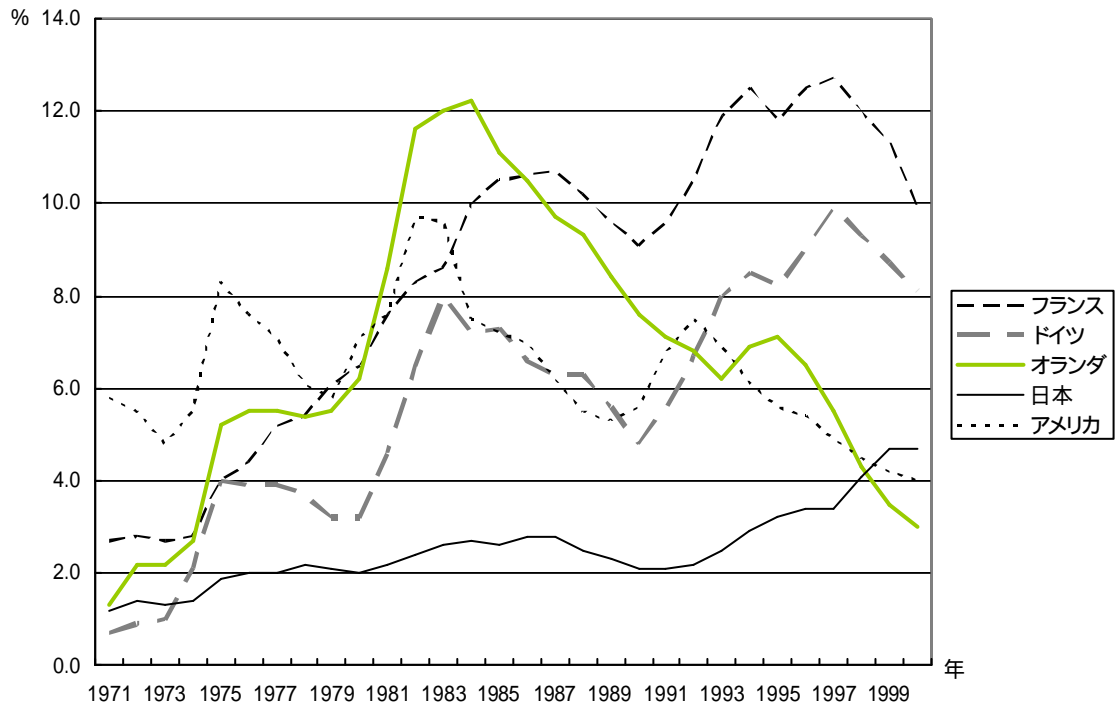


付図-1 5ヶ国の実質国内総生産 (Real GDP)の伸び率 (対前年、%) の推移



注: 付表-1より作成。

付図-2 5ヶ国の失業率 (就業者に占める失業者の割合、%) の推移



注: 付表-2より作成。

付表-3 雇用者に占めるパートタイム労働者の比率 (%)

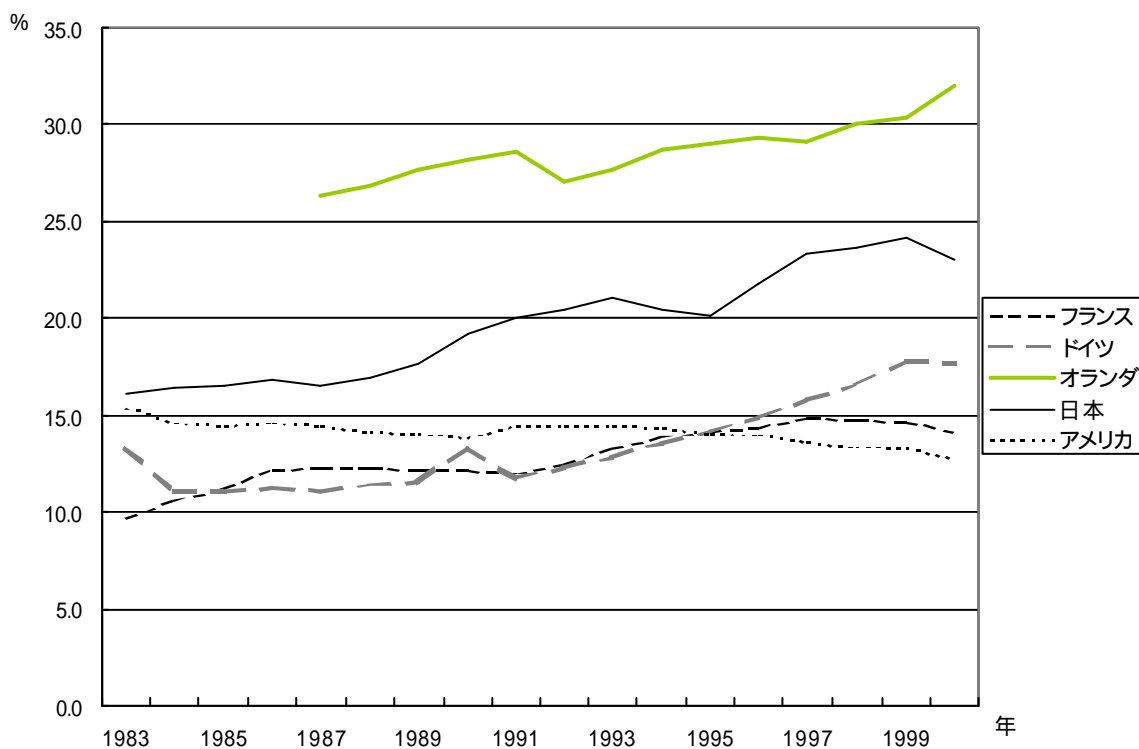
	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
フランス	9.7	10.6	11.2	12.2	12.3	12.3	12.2	12.2	12.0	12.5	13.3	13.9	14.2	14.3	14.9	14.8	14.7	14.2
ドイツ	13.4	11.0	11.0	11.2	11.0	11.4	11.6	13.4	11.8	12.3	12.8	13.5	14.2	14.9	15.8	16.6	17.7	17.6
オランダ	18.5		19.5		26.4	26.9	27.7	28.2	28.6	27.1	27.7	28.7	29.0	29.3	29.1	30.0	30.4	32.1
日本	16.1	16.4	16.6	16.8	16.6	16.9	17.6	19.2	20.0	20.4	21.1	20.4	20.1	21.8	23.3	23.6	24.1	23.1
アメリカ	15.4	14.6	14.4	14.6	14.4	14.2	14.1	13.8	14.4	14.4	14.4	14.3	14.1	14.0	13.6	13.4	13.3	12.8
イギリス	18.4	19.6	19.7	20.2	20.8	20.5	20.2	20.1	20.7	21.5	22.1	22.4	22.3	22.9	22.9	23.0	22.9	23.0
カナダ	16.8	16.8	17.0	16.9	16.6	16.8	16.6	17.0	18.1	18.5	19.1	18.8	18.6	18.9	19.1	18.9	18.5	18.1
イタリア	7.8	7.4	7.5	7.9	8.1	8.3	8.8	8.8	8.8	10.0	10.0	10.0	10.5	10.5	11.3	11.2	11.8	12.2
オーストリア													11.1	10.9	10.8	11.5	12.3	12.2
ベルギー	9.8	10.8	11.7	11.9	12.8	13.2	13.7	14.2	15.3	15.2	15.9	15.8	15.6	16.1	16.2	16.3	19.9	19.0
デンマーク	20.6	21.2	20.3	19.6	19.9	19.0	19.0	19.2	18.6	18.9	19.0	17.2	16.8	16.5	17.1	17.0	15.3	15.7
フィンランド	8.3	8.4	8.3	8.1	8.1	7.4	7.8	7.5	7.9	8.1	8.9	8.9	8.6	8.4	9.4	9.6	9.9	10.4
ギリシャ	7.0	6.7	5.8	6.8	6.4	6.9	6.6	6.7	6.8	7.1	7.0	7.8	7.7	8.0	8.2	9.0	7.8	5.4
アイルランド	7.7	7.6	7.8	8.1	8.8	9.3	9.3	9.8	10.3	11.2	13.0	13.3	14.4	14.1	15.2	18.0	18.3	18.4
ルクセンブルク	7.3	7.0	7.2	7.3	8.1	7.1	7.6	7.6	8.8	9.5	9.9	10.7	11.4	10.4	11.1	12.8	12.1	13.0
ノルウェー							21.8	21.8	22.0	22.1	22.0	21.5	21.4	21.6	21.0	20.8	20.7	20.3
ポルトガル				6.6	6.4	6.7	7.1	6.8	7.8	8.8	8.8	9.5	8.6	9.2	10.2	9.9	9.3	9.2
スペイン					4.9	5.0	4.5	4.6	4.4	5.4	6.1	6.5	7.1	7.5	7.9	7.7	7.9	7.8
スウェーデン					16.9	16.0	15.2	14.5	14.6	15.0	15.4	15.8	15.1	14.8	14.2	13.5	14.5	14.0
スイス									22.1	22.7	23.2	23.2	22.9	23.7	24.0	24.2	24.8	24.4

注(1) パートタイム労働者の定義は、週30時間未満の労働者、ただし、日本は35時間未満の労働者。

注(2)：ドイツは1990年までは旧西独、1991年以降は統一ドイツ(東西合併後)の数値。

資料出所 付表-2に同じ。

付図-3 5ヶ国の雇用者に占めるパートタイム労働者の比率 (%)の推移



注 付表-3より作成。

付表-4 パートタイム労働者に占める女性の比率 (%)

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
フランス	81.0	79.4	77.8	76.9	76.7	78.0	77.4	79.8	79.5	79.3	79.5	79.5	79.1	78.7	78.8	79.3	79.0	80.1
ドイツ	90.2	90.3	90.3	90.0	90.6	90.5	89.6	89.7	89.4	88.8	88.5	87.1	86.3	85.8	85.1	84.1	84.1	84.5
オランダ	79.6		79.3		69.5	69.9	70.5	70.4	70.5	75.8	76.7	77.1	76.5	77.2	77.6	75.8	77.4	76.2
日本	72.9	73.4	71.7	72.5	73.5	73.2	73.1	70.5	70.0	69.3	67.7	67.5	70.2	68.2	67.0	67.5	67.0	69.7
アメリカ	68.0	68.9	68.5	68.4	68.3	68.3	68.7	68.2	67.7	67.2	67.2	68.3	68.7	68.8	68.4	68.0	68.4	68.0
イギリス	89.3	87.5	87.1	86.9	85.5	84.7	86.2	85.1	85.1	84.4	83.6	82.9	81.8	81.4	80.4	80.4	79.6	79.9
カナダ	69.8	69.3	70.3	69.7	70.4	70.9	70.6	70.1	69.5	69.0	68.3	68.8	68.8	69.1	70.0	69.7	69.7	69.3
イタリア	67.4	68.9	68.3	68.4	69.4	69.8	71.1	70.8	71.9	69.2	71.0	72.6	70.8	71.5	71.0	71.9	71.5	70.5
オーストリア													84.2	86.4	86.3	86.9	87.2	88.1
ベルギー	78.8	78.0	77.6	78.3	78.3	77.6	80.9	79.9	80.2	83.5	82.4	81.9	82.3	82.4	82.6	82.4	79.0	79.0
デンマーク	81.3	78.8	78.3	76.1	74.9	75.2	74.5	71.5	71.6	71.1	70.1	69.6	68.1	66.0	64.3	68.7	68.4	69.8
フィンランド	72.1	71.6	71.1	68.7	68.9	68.4	66.1	67.2	64.9	64.2	63.0	62.8	64.2	64.4	63.4	63.8	64.9	63.8
ギリシャ	59.4	59.2	63.0	59.2	63.2	62.5	61.8	61.1	59.9	59.7	60.4	59.2	61.4	62.5	63.0	63.1	64.4	65.5
アイルランド	71.6	70.7	73.3	70.6	70.8	69.6	71.6	71.8	71.2	72.5	72.8	71.7	72.4	73.2	72.7	73.6	75.7	76.4
ルクセンブルク	88.3	86.4	86.8	86.4	87.8	88.3	86.4	86.5	89.9	85.8	87.4	88.6	89.2	87.3	89.0	87.3	91.8	90.4
ノルウェー							83.9	82.7	82.1	81.0	80.8	80.6	80.7	79.7	80.1	79.6	78.8	77.0
ポルトガル				74.1	75.5	76.4	76.8	74.0	73.1	73.0	72.6	71.3	75.3	72.9	72.6	71.3	70.8	71.7
スペイン					73.1	74.8	77.9	79.5	78.6	78.3	76.7	75.5	77.1	75.1	74.8	75.9	77.0	78.6
スウェーデン				84.8	83.2	81.9	81.1	80.4	79.1	78.0	76.8	76.8	76.5	76.3	78.1	73.7	72.9	
スイス									82.4	83.2	83.0	83.3	83.8	82.4	83.4	83.4	82.6	80.6

注(1) 付表-3に同じ。

注(2) 付表-3に同じ。

資料出所 付表-2に同じ。

付表-5 雇用者1人当たりの年間平均実労働時間 (時間)

	1979	1983	1990	1996	1997	1998	1999	2000
フランス	1669	1570	1543	1502	1502	1501	1499	-
ドイツ	-	-	1537	1433	1426	1430	1422	1397
オランダ	1591	1530	1433	1357	1355	1340	1343	-
日本 <sup>a</sup>	2114	2098	2052	1919	1900	1879	1842	1859
日本 <sup>b</sup>	-	-	2064	1919	1891	1871	1840	1853
アメリカ	1831	1799	1807	1828	1840	1856	1862	1869
イギリス	1750	1652	1704	1699	1702	1703	1695	1684
カナダ	1801	1762	1771	1777	1782	1773	1780	1797
イタリア	1648	1626	1599	1577	1577	1566	1563	-
フィンランド	-	-	1666	1690	1687	1672	1673	1638
スペイン	1936	1837	1762	1747	1748	1765	1750	1750

注(1) : 年間総実労働時間を雇用者の平均で除したデータは同一国内での時系列的な比較を意図しており、異なる国の間での横断的な比較には不向きである。

注(2) : ドイツは統一ドイツ(東西合併後)の数値。

注(2) aは30人以上の企業。

注(3) bは5人以上の企業。

資料出所 Employment Outlook, June 2001, OECD.

付表-6 雇用者1人当たりの所得の伸び率 (対前年、%)

	1973-82 の平均	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
フランス	14.2	10.2	8.2	6.8	4.2	4.0	4.2	3.5	3.7	4.9	4.1	2.1	1.1	1.1	2.0	1.8	1.4
ドイツ	7.3	3.9	3.8	3.1	3.7	3.3	3.2	3.0	4.2	4.8	10.5	3.9	3.2	3.7	2.0	1.3	1.3
オランダ	9.4	3.6	0.8	1.8	2.7	1.5	1.3	0.9	3.3	4.5	4.2	3.0	2.8	1.3	1.7	2.1	2.1
日本	11.0	2.5	4.2	3.4	2.4	2.5	3.0	3.8	5.1	4.3	0.9	0.6	2.0	0.8	0.6	1.3	-0.2
アメリカ	8.3	5.1	5.0	4.0	3.9	4.5	4.8	3.2	4.9	3.9	5.7	2.8	2.3	1.9	2.5	4.0	4.9
イギリス	16.0	8.7	6.9	8.6	8.8	6.3	7.6	9.7	10.2	8.5	4.6	1.8	3.5	2.7	3.8	6.0	6.8
カナダ	10.1	5.1	4.8	5.5	2.9	6.9	7.1	4.9	4.5	5.5	2.7	1.9	0.8	1.8	3.2	7.0	2.1
イタリア	20.2	15.9	11.9	10.4	7.0	7.7	7.8	9.3	8.5	8.8	6.3	4.1	2.8	5.3	5.0	4.1	-1.5
オーストリア	9.4	5.0	5.6	5.5	5.8	4.1	4.3	4.9	5.8	5.8	4.2	3.7	3.2	3.6	1.9	2.0	2.9
ベルギー	11.2	5.1	8.6	5.5	3.8	3.3	2.4	5.0	6.5	7.6	5.5	4.8	2.3	2.3	0.8	1.0	2.1
デンマーク	12.1	9.0	6.1	4.9	5.1	7.3	11.4	4.6	4.1	4.0	4.4	2.5	3.2	3.4	2.3	3.9	4.8
フィンランド	15.5	9.2	10.1	10.4	7.6	8.0	9.9	10.5	9.3	5.0	1.8	1.3	4.7	4.5	2.5	2.1	5.6
ギリシャ	20.1	21.9	18.6	21.9	12.9	10.7	17.4	22.5	16.3	16.3	12.7	8.7	11.8	14.7	8.4	10.2	7.9
アイルランド	18.8	13.2	10.5	9.1	6.4	5.2	5.1	5.9	2.9	3.6	8.3	4.9	2.0	2.3	3.3	3.4	1.6
ノルウェー	10.9	7.9	7.5	7.1	9.8	9.1	8.5	4.6	5.0	5.4	4.5	2.2	2.8	3.0	2.5	4.8	7.1
ポルトガル	24.1	16.6	19.7	19.3	18.9	13.6	9.4	12.9	17.4	18.4	17.0	6.7	5.9	6.4	5.5	5.0	4.5
スペイン	20.3	16.2	11.1	8.0	8.2	1.0	5.1	6.0	9.6	10.8	10.6	9.5	2.9	2.3	3.9	2.7	1.2
スウェーデン	11.8	8.0	9.8	8.4	8.3	7.4	8.1	12.2	9.8	6.3	3.2	5.2	5.4	2.8	6.2	3.2	4.4
スイス	5.7	4.6	3.3	3.9	4.3	3.2	3.6	4.5	5.0	7.2	6.3	1.8	1.3	2.4	0.7	2.7	0.5
EU	14.3	9.7	7.9	7.2	6.2	4.9	5.6	6.4	7.0	7.1	7.1	3.9	3.0	3.3	3.2	3.0	2.2

注：ドイツは1990年までは旧西独、1991年以降は統一ドイツ(東西合併後)の数値。

資料出所 Economic Outlook, December 1999, OECD.

JIL 労働政策レポート Vol.1

「欧州におけるワークシェアリングの現状 - フランス、ドイツ、オランダを中心に - 」

日本労働研究機構 研究員 小倉一哉

平成 13 年 12 月 10 日発行

本資料に関するお問い合わせ先：日本労働研究機構 研究調整部企画課

電話 03-5991-5104

URL <http://www.jil.go.jp>

©2001