

(参考資料1) ワークシェアリングのあり方(要約)

(平成 12 年 3 月/関西経営者協会ワークシェアリング検討委員会)

はじめに

雇用情勢が厳しい様相を呈している中、これまでの雇用維持手法による雇用と賃金の維持・両立は困難となりつつある。

このような状況の下で、雇用の維持・創出を図ることを目的とした「ワークシェアリング」という考え方に注目が集まっている。

1. ワークシェアリングの概念・定義

従来、企業はさまざまな雇用調整措置を講じて雇用安定に取り組んできたが、本検討委員会としては、個別企業の努力も限界にあると認識した上で、ワークシェアリングを新しい形の雇用維持・創出策として位置付け、

- 1.雇用の維持(創出)を図ることを目的とするもの
 - 2.仕事の分かち合いを行うもの
 - 3.所得の分かち合いを行うもの
- という三つの要件を全て満たすものと定義した。

2. ワークシェアリングの類型

ワークシェアリングには多様な形態があるが、欧州の実態を類型化すると次のようになる。

- 1.目的、効果別
 - ・雇用維持型 ・雇用創出型
- 2.実施単位別
 - ・マクロ型 ・ミクロ型
- 3.実施根拠別
 - ・法律型 ・労働協約型 ・個別契約(労働契約)型
- 4.時短手法別
 - ・一律型(画一型) ・個別型

3. わが国への導入の可能性と課題

1) ワークシェアリングの目的、効果について

当面は雇用維持型に目を向けざるを得ない。

もっとも、雇用創出型(勤務形態変化型)にも整えるべき幾つかの前提条件はあるが、中期的課題として視野に入れる必要がある。

2) ワークシェアリングの実施単位について

マクロ型の実施に際しては社会的コンセンサスを得ることが必要であるが、実際には難しいと言わざるを得ない。

ミクロ型は実施単位が小さいため、単位ごとの実情を踏まえた検討が可能である。中でも企業単位型は、個別企業労使の協議が前提ではあるが、労使の柔軟な対応がなされれば導入は可能であり、こうした動きが社会的に広がっていくことが期待される。

3) ワークシェアリングの実施根拠について

法律型は、国の施策として一律強制により進められることになり、個別企業・業界の実態、労使自治への配慮が乏しく、受け入れられない。

労働協約型は、わが国の労使関係、労働慣行に馴染みやすい手法である。

4) ワークシェアリングの時短手法について

一律型（画一型）は、国情（国民性）や労働慣行にも沿ったもので、個別企業ごとの交渉を想定する上でも現実的である。

個別型は、わが国の労働慣行と大きく異なっており、的確な対応が可能かどうか懸念がある。

4. ワークシェアリングの具体的方向と課題

1) 雇用の維持か創出か

今、求められているのは雇用の維持であり、具体的には緊急避難的な雇用維持型ワークシェアリングの導入、実施に係る問題点を検討した。

2) 多様な時短方法の併用

雇用維持型ワークシェアリングとして最もシンプルな形態は、全社員一律の時短実施である。

画一的時短にそぐわない場合には、業務特性に応じた、日、週、月、年を単位とする時短の組み合わせを検討することも考えられる。

特定部門や特定事業場のみを対象とする限定的なワークシェアリングの実施も考えられるが、この場合、労使間でより慎重な話し合いが必要とされよう。

3) ウェッジシェアリング

ワークシェアリングに伴う賃金の減収は、労働組合との集団的な問題としてだけでなく、個人レベルでの労働条件の不利益変更問題も惹起する可能性がある。

賃金の決定単位は種々であっても、当該賃金がカバーする対象範囲（標準の労働量＝所定内労働時間）を意識しない賃金はあり得ず、結局、賃金は1時間当たりの価格＝時間給（額）が基本となる。

ワークシェアリングによって時短が行われるということは、当該賃金がカバーする対象範囲が変化するということであり、基本となる時間給（額）を基に再計算がなされなければならない。

4) 福利厚生面への留意

ウェッジシェアリングが行われても、現金給与以外の人件費は、一部を除き、費用負担の圧縮効果を受けず、使用者の負担が従前通りに維持されることに注意が必要である。

5) 標準報酬などの低下対策

標準報酬などの低下は、ワークシェアリングの実施に伴うやむを得ない結果と考えるべきである。雇用保険や年金、医療など社会保障制度、税制等についても、雇用形態多様化時代に相応しい法整備が望まれる。

6) 二重就業問題

二重就業には、今日までと違って新しい観点からの評価も必要であり、かつ、労働義務のない時間が増える一方で賃金は低下するという事情を考慮して、新たな対応を考えるべきである。

7) 労働関係法制との関係

労使合意に基づいて実施される限り、現行法制との間で新しい問題が直接に発生することはないと思われる。

ただ、二重就業時の労働時間の通算や労働・社会保険関係の実務といった従来から存在する問題が表面化してくることに注意を要する。

8) 交渉相手、労使交渉上の問題点・留意点

労使、とりわけ労働者側の交渉者は、雇用維持という集団の利益が個人の利益に優先するという分かち合いの精神を全構成員に納得させる必要がある。構成員の一部であっても理解が得られない場合には、ワークシェアリングを導入できない事態も考えられる。

雇用維持のための労使の選択が広く理解されることが期待される。

なお、交渉の前提として、より一層の経営情報、業績情報などの開示が必要となる。

9) 労働組合側の構想について

所定外労働分の新規雇用への転換を求める労働組合側の構想に対しては、

所定外労働に対するミクロレベルでの量的・質的側面の検討

新規雇用に伴う法定外福利費などの人件費負担増加への過小評価

景気変動に対する緩衝材としての所定外労働の効果への認識

といった点で疑問があり、賛同し難い。

5. わが国におけるワークシェアリング導入・実施時のチェックリスト

緊急避難的な雇用維持型ワークシェアリングの導入・実施に際しては、以下の項目について、労使間での十分な事前の話し合いが必要である。

- ・ワークシェアリングの期間
- ・期間中の労働時間短縮（仕事の分かち合い）の内容
- ・期間中の賃金の取り扱い（所得の分かち合い）の内容
- ・期間中の雇用調整措置の有無
- ・標準報酬の低下に伴う問題への対応
- ・期間中の二重就業への対応
- ・退職金の取り扱い
- ・昇給の取り扱い

以 上

(参考資料2)ワークシェアリングのガイドライン<要旨>

(平成12年3月/兵庫経営者協会・連合兵庫とりまとめ)

§ - 1 はじめに：ワークシェアリングガイドラインづくり検討の経過について

昨年6月、兵庫県・連合兵庫・兵庫県経営者協会が「兵庫県雇用対策三者会議」を発足させ、8月に「雇用創出・安定プラン」を発表した。その中に、労使によるワークシェアリングのガイドラインづくりが盛り込まれた。その後三者会議は、引き続きワークシェアリングについての議論を進め、1999年12月17日、7項目の「兵庫型ワークシェアリングについての合意=兵庫合意」を確認した。

兵庫県経営者協会と連合兵庫は、「ワークシェアリング検討委員会」を設置し、3月27日に報告書を取りまとめた。その後、双方の機関に諮り別紙のガイドラインを確認した。

§ - 2 ワークシェアリングの捉え方

ワークシェアリングとは、仕事の分かち合いによる雇用創出策である。

ワークシェアリングは、労働者のニーズにあった多様な雇用形態の導入によって就業機会の増大を図り、労働者が職業・家庭・地域における生活のバランスを確保し、働く意欲をもつ労働者が社会経済活動に参加できる活力ある社会をつくることを目的とする。

同時に・生産量や売上高の急激な落ち込みに伴い、業務を縮小せざるを得ない企業において、一定期間に限って「雇用を守るため、やむなく労働時間の短縮と賃金の抑制を行う」という緊急避難的ワークシェアリングも選択肢としてある。賃金の抑制を伴う措置には、労働者契約の不利益変更であり、労働協約・就業規則の不利益変更に関する法律・判例に十分留意する必要がある。

§ - 3 ワークシェアリング導入検討の視点と前提条件

ワークシェアリングを検討する際、労使双方にとってメリットのあるワークシェアリングであることにあわせて、成熟社会に対応した新しい働き方を創造すること等の視点が重要である。

また、ワークシェアリングを導入するには、以下の前提条件の整備が必要である。

労使の相互信頼関係とそれに基づく協調関係。

雇用の確保を最優先するという労使の共通認識。

雇用確保のため取り得る施策の総動員と新たな支援措置の国への要望。

新しい働き方の創造が、雇用確保に結びつくという労使の共通認識の形成。

労働者の能力が十分発揮できる人事・賃金システムの構築。

§ - 4 ワークシェアリングの形態と実施に当たっての課題

ワークシェアリングの形態と実施に当たっての着眼点と課題は次のとおりである。

1. 雇用の創出と就労の多様化を実現するワークシェアリング

(1) 労働時間短縮によるワークシェアリング

労働時間短縮によるワークシェアリングの雇用創出効果

『時間外労働を10%削減』すると8,005人、『年次有給休暇をあと3日取得』すると12,808

人の雇用創出効果がある。これをあわせると、兵庫県の有効求人倍率は0.5倍を超える水準に回復する。

労働時間短縮の雇用創出効果は非常に大きい、時間賃率意識の浸透や二重就業問題への対応等の課題もある。

時間外労働の削減によるワークシェアリング

時間外労働は臨時、緊急時にのみ行うとの考え方の浸透を図り、時間外労働を当面、今後 年程度の間毎年 %ずつ削減する、休日労働は緊急やむを得ない場合以外は行わない等の目標を労使で確認し取り組むことが有効である。この目標を達成するために、労働時間に関する意識の改革、業務体制の改善、労使一体となった委員会の設置、フレックスタイム制度の導入など労働時間の弾力化、営業時間と労働時間を区別する考え方の定着に取り組むことが大切である。

長期休暇制度・年次有給休暇取得促進型のワークシェアリング

業務が高度化する中で教育・訓練に対する労働者のニーズが高まっている。これに企業が積極的に応えることが必要である。兵庫県は、各種専門学校・オープンカレッジなど多彩な教育・訓練施設が整備されている。これを活用するために労使間で、長期教育訓練休暇に関する対象者・期間・職務免除の範囲、賃金・勤続年数・昇進昇格などの取り扱い、休暇終了後のルールを定めることにより、教育訓練型のワークシェアリングが可能である。また、育児・介護休業制度の定着や、多様な休暇制度の普及、年次有給休暇の取得を前提とした業務体制の整備が課題である。

(2) 自発的なパートタイム労働(パートとフルの交換)によるワークシェアリング

労働者の希望により、フルからパート労働へ雇用形態を切り換え、新たな雇用を生み出すものである。オランダは、1982年に政・労・使によるワッセナー合意が締結され、フルタイム労働者との均等待遇の確保、フルからパートへの転換の権利が確立された。労使合意に基づく社会的コンセンサスの形成を通じて、賃上げの抑制、パート労働者の雇用促進、社会保障制度の改革など一連の構造改革を進め、長期的な経済の安定と低い失業率を達成している。(オランダの奇蹟)

我が国では、固定的なパートタイム労働のイメージが出来上がっており、これを払拭することが課題であるが、魅力ある短時間勤務制度導入を検討すべきである。この場合に、フルタイム労働を主体とした人事・賃金システムの再構築と、ワークシェアリングによる従業員数を増加させた企業に対する思い切った公的支援措置を講ずることや、税制・社会保障制度の改革が課題である。

(3) 高齢者雇用促進型のワークシェアリング

労働時間の短縮を行いつつ65歳まで雇用を延長するため、在職老齢年金・高齢者継続雇用給付制度を活用した雇用延長策を確立するワークシェアリングである。65歳まで雇用延長制度の形態として・再雇成型・勤務延長型・定年延長型・組み合わせ型などが考えられるが、職務開発と職務再編成、能力主義型人事制度、職務・成果重視の賃金制度、業績・貢献度重視の一時金制度、退職金・企業年金制度の見直し、エンプロイヤビリティ重視の教育の充実、健康・安全対策の強化等の人事処遇制度の見直しが労使の課題である。

(4) SOHO(Small office home office)など在宅勤務の導入によるワークシェアリング

パソコンと通信回線を生かした SOHO に移行しやすい業務は少なからずある。SOHO は、雇用契約を維持したまま、仕事の分かち合いが可能となる。女性や高齢者・障害者の就労機会の拡大を図るものとして期待される。SOHO のメリットは、働く側にとって、通勤時間の短縮・家庭生活の充実・地域活動への参加や自己啓発の充実であり、企業にとっては、人材の有効活用、労働能率の向上、自律的なワークスタイルへの移行、オフィスコストの削減等である。

SOHO は雇用継続型と請負型があるが、導入するにあたっての人事管理上の留意点は、契約内容・労働時間管理の明確化・能力開発機会の十分な付与、上司・同僚とのコミュニケーション体制の確立、公正・公平な処遇、人事評価の確立等である。

2. 雇用維持を図る緊急避難措置としてのワークシェアリング

業務縮小に伴う労働力需要の減少に対して、緊急避難的に労働時間を短縮して雇用を維持・確保するために実施するワークシェアリングは、労使が雇用の維持を最優先するという共通の認識に立って、労使合意の下に、必要に応じて賃金抑制を行うことも検討する必要がある。この場合に、賃金抑制を最小限に抑えるため、雇用調整助成金等の各種助成金を最大限活用すべきである。

何より重要なのは、企業の置かれている状況を労使が共通のデータで十分に理解した上で、その合意に基づいて行うことである。そのためには、平素から情報を共有し、円滑な意思疎通を図っておくことが重要である。これに加えて、使用者側の真摯な経営努力や、将来の業績回復につながるビジョンの説明が労働側の協力を得られやすく、それが最終的に企業の業績や雇用の回復につながり、労使双方のメリットとなるような「創造的な」ワークシェアリングにつながるようになる。また、県内の様々な教育・訓練施設を積極的に活用して、労働者の職業能力開発を行うこと、さらには、出向等を通じて労働者に多様な職業経験を積ませることが企業の将来の発展のため重要である。

以上

(参考資料3)「雇用に関する社会合意」推進宣言

(平成13年10月18日/日経連・連合)

日経連・連合は、平成11(1999)年10月、労使「雇用安定宣言」において、深刻な雇用情勢を打開するために労使が最大限の努力を傾注すべきこと、および雇用安定と雇用創出に向けて、それぞれが社会的役割を果たしていくことを確認した。

しかし、わが国景気が長期停滞する中、不良債権処理など構造改革が今後具体化するに加え、米国における多発テロにより世界経済は同時不況の様相を強めていることから、国内の雇用情勢は今後一段の深刻化が懸念される状況である。こうした状況を打開するため、上記平成11(1999)年宣言の趣旨をさらに発展させ、日経連・連合は下記事項につき、最大限の努力を傾注することを合意する。あわせ、政府施策の一層の充実を要請し、ここに政労使による「雇用に関する社会合意」の推進を期すものである。

1 雇用の維持・創出に関する社会合意の推進

(1)当面の施策として

経営側は、雇用を維持・創出し、失業を抑制すること。

労働側は、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化に協力するとともに、賃上げについては柔軟に対応すること。

(2)雇用の維持・創出を実現するため、日経連・連合は多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取り組み、労使は雇用・賃金・労働時間の適切な配分に向けた取り組みを進めること。

(3)労使は、仕事に応じた適正な評価と公正な処遇、職業能力の向上、労働時間管理の適正化、働き方の改善などに取り組むこと。

2 政府に対する要請と政労使による社会合意形成の推進

雇用対策の策定・実行に当たっては、政労使の緊密な協力が不可欠である。政府に対し、先に決定した総合雇用対策をさらに拡充するとともに、労使の合意実現を支援し、雇用の維持・創出のため、次の事項を実施するよう要請する。

(1)当面の施策として、一般財源を用いて、雇用のセーフティネットの一層の充実を実現すること。

(2)職業紹介が適切に再就職に結びつくよう、訓練内容の見直しや職業紹介機能の充実を図ること。

(3)税制や規制の改革などによって、住宅、情報通信、環境、福祉・医療などの分野をはじめとして新事業の育成を支援し、新たな雇用機会を創出すること。

また、地域における労使及び政労使による雇用創出プランの取り組みを支援すること。

(4)働き方の選択肢を拡大するため、税制・社会保障制度の早急な見直しを行なうとともに、そのための環境整備に努めること。

上記の取り組みを実現するため、政労使雇用対策会議などを通じ、政労使による社会合意形成を推進する。また、日経連・連合は、施策の具体化を図るための検討の場を設置する。

(参考資料4)ワークシェアリングに関する労使等関係者の定義

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)

連合

「雇用と賃金と労働時間の適正配分により、中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」)

(財)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中で、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。」

(「雇用機会創出にむけた『ワークシェアリング』の推進を」2000年5月)

厚生労働省委託調査報告

「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中で分かち合うこと」

(「ワークシェアリングに関する調査研究報告」2001年4月)

(参考資料5) 目的からみたワークシェアリングの分類

類 型	背 景	手 法 等
<p>緊急避難型・雇用維持型</p> <p>景況の悪化に対応して、緊急避難的に労働時間を短縮し、企業の雇用を維持しようとするもの。</p>	<p>企業業績の低迷</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所定労働時間の短縮 ・ 休暇の増加 ・ 中高年齢者等範囲を限って実施することも考えられる。 ・ 時短分の賃金の取り扱い（維持する場合 / 時間当たり賃金額を維持するものの時間減に応じて支給総額は減少 / 両者の中間など）
<p>雇用創出型</p> <p>労働時間を短縮し、より多くの労働者（失業者）に雇用機会を与えるもの。</p>	<p>高失業率の慢性化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定労働時間の短縮 ・ その他法定休日の増加など ・ 高年齢者等について時短を行い、その分若年者の雇用機会を増やすといった特定の層間のシェアリングもある。（世代間のかち合い）
<p>多様な就業への対応型</p> <p>就業形態の多様化等を進める中で、短時間勤務により女性や高齢者に働きやすい雇用機会を提供し、その能力の活用や家庭生活と就業の両立を図るもの。</p>	<p>育児・介護等家庭生活と就業との両立 勤労者の勤労ニーズの多様化など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイム労働その他非正規雇用の促進 ・ 正規雇用者と非正規雇用者との処遇の均等化 ・ 女性が働きやすい環境の整備
<p>高年齢者対応型</p> <p>特に特に60歳台の高年齢者の継続雇用を進めるため、その態様に応じて短時間の就業機会を提供するもの。</p>	<p>高齢化の進展 公的年金の支給開始年齢の段階的引上げへの対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間、勤務日の弾力化 ・ 高年齢者間でのジョブシェアリング（2人で従来の1人分の仕事を分担するなど） ・ 勤務の見直しに応じた適正な処遇

(資料出所) 厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(平成13年4月)等を参考にして作成。

(参考資料6)簡単な企業経済モデルによる論点抽出

ワークシェアリングは、雇用（数）、労働時間及び賃金の組合せの変化を通じて雇用の維持・創出を図るものであることから、これら3つの変数を含む簡単な企業経済モデルにより分析を行い、論点を抽出する。

<企業経済モデル>

E：雇用　H：1人当たり労働時間　w：時間当たり賃金　Y：生産量　：生産性

C1：賃金比例付加コスト　C2：雇用比例付加コスト

労働投入 $L = E \cdot H$

賃金コスト $W = w \cdot L$

生産性 $= Y / L$

労働コスト $C = W + C1 \cdot W + C2 \cdot E$

資本設備一定の「短期」を想定する。

雇用維持型の場合

労働投入の減少（倍になるとする。<1）を雇用ではなく、労働時間の減少により対処するものと定式化できる。

・1人当たり労働時間（H）は、 $\cdot H$ （減少）となる。

（時間当たり賃金を変えないものとする - 1人当たり賃金額は時短の分だけ減少する。）

・賃金コスト（W）は、 $\cdot W$ （減少）となる。

・労働コスト（C）は、 $(\cdot W) + C1 \cdot (\cdot W) + C2 \cdot E$ となる。

（総労働コストは減少）

・労働投入1単位あたりの労働コストは $(C / L) \{ (1 -) \cdot (C2 \cdot E) \} / (\cdot L)$ だけ増加する。

（ここでは、従来と同じ労働者が就業していることから、労働生産性には特段の変化はないものと想定される。したがって、生産量1単位当たりの労働コスト $(C / Y = C / (\cdot L)$ 、単位労働コスト)も労働投入1単位あたりの労働コストと同程度の増加ですむものと考えられる。）

このモデルでは、労働投入の調整を雇用で行った場合は、労働投入1単位あたりの労働コストは変化しない。他の条件において等しければ、労働時間による調整の方が雇用による調整よりもコストが掛かるといえる。ただし現実には、雇用による調整には追加的な費用が相当掛かるのが一般的であるので、この結論は必ずしも一般化できるものではない。

以上のことが示唆する論点としては、前提条件的なものを含めて次のようなものが考えられる。

景況の悪化等により、労働投入量の減少を余儀なくされているか。

所定労働時間を減少させなければ、雇用を削減する以外に労働投入量の減少ができないか。

（人員配置の適正化で対応できないか、不必要な超過勤務がないか、有給休暇の完全消化などで対応できないか、など）

労働時間を削減するとしたときに、賃金をどのようにするか。

賃金の支給額が減少するとしたときに、問題はないか。(月々にかかりの額の支出項目を抱えている労働者の存在など)

単位当たり労働コストの上昇をどのように賄うのか。

雇用創出型の場合

労働投入を一定としたとき、労働時間を減少(倍になるとする。 <1)させた分だけ雇用を増加させるものと定式化できる。

・1人当たり労働時間(H)は、 $\frac{1}{\alpha}$ ・H(減少)となる。

・一方、雇用(E)は、 α 倍(増加)となる。

(時間当たり賃金を変えないものとする)

・賃金コスト(W)は、変化しない。

・労働コスト(C)は、 $W + C_1 \cdot \frac{1}{\alpha} \cdot W + C_2 \cdot E / \alpha$ となり、 $\{(1 - \frac{1}{\alpha}) / \alpha\} \cdot C_2 \cdot E$ だけ増加する。(総労働コストが増加)

・労働投入1単位あたりの労働コスト(C/L)は、 $\{(1 - \frac{1}{\alpha}) \cdot (C_2 \cdot E)\} / (\frac{1}{\alpha} \cdot L)$ だけ増加する。

(ここでは、新規の雇用者が新たに就業に加わることから、当面一般的には労働生産性はいくばくかなりとも低下するものと想定される。新規雇用者の賃金水準が平均よりも低いとしても、一般に単位労働コストは、労働投入1単位あたりの労働コストの上昇の程度を上回る上昇を示すものと考えられる。)

以上のことが示唆する論点としては、前提条件的なものを含めて次のようなものが考えられる。

失業情勢が厳しい状態が続いているときに、多くの企業が時短に伴う労働コストの増加に耐えることができるかどうか。(一部の好調な部分において、時短を始め労働条件の整備を促進することはあり得る。)

時短による雇用創出に関しては、次のような場合により適合的ではないか。

短縮の対象となる労働時間が、所定労働時間ではなく、超過勤務、有給休暇その他の休暇の未消化分、不必要な移動時間(長距離通勤や会議のための移動など)である場合。

一方で労働生産性の上昇があって労働投入を減少させようとする場合。

(補論) 資本設備量の変動する「長期」の場合の考え方

いずれにせよ、時短は単位当たり労働コストを上昇させる傾向を持つとすれば、長期的には労働から資本への代替が生じ、その雇用維持ないし創出効果は減退するものと考えられる。ただし、その間に資本設備に因らない労働生産性の向上、習熟度の上昇、知的熟練の向上などがあれば、単位当たり労働コストは低下するので、両面から考える必要がある。

(参考資料7) 時短のマクロ経済への影響の推計例

(財)経済社会生産性本部・ワークシェアリング研究会 「労働時間短縮の雇用効果に関する調査研究(シミュレーション結果)」(抜粋)

2001年1月17日

一般雇用の労働時間を5%短縮するケース
一般雇用者とパート雇用者を合算した雇用機会創出効果
時短分の給与削減で215万人、給与維持で285万人
パート雇用の給与1%アップを伴うと150万人から208万人
家計の消費支出には総じてプラスの効果

問題意識 (省略)

2. シミュレーション結果

分析の視点

本調査研究は、労働時間短縮を雇用の維持・拡大につなげるための条件を探るため、計量モデルを用いて労働時間短縮の雇用効果を推計したものである。計測された労働需要関数および消費関数を用いて、給与の取扱いによって就業形態別の労働需要をどのように変化させるか、さらに雇用者所得の変化を通じて、時短が消費支出にどのような影響をもつのか、次の3つの視点から実証分析を行なっている。

1. 給与の取扱いによる雇用効果の検証【給与維持と給与削減、パート雇用の給与増】
2. どのような雇用に影響するかの検証【一般雇用者とパート雇用者】
3. 時短の消費支出に対する影響の検証【消費効果】

シミュレーション結果の概要 <一部省略>

一般雇用の労働時間を5%短縮する場合の雇用効果および消費効果について、給与の取扱いにより4つのケースを設定して行ったシミュレーション結果は次の通りである。

この場合、労働時間短縮によって年間の総実労働時間が概ね1800時間程度となることを考慮して、労働時間短縮幅を5%とした。これを月平均の労働時間でみると8時間程度にあたり、ほぼ1日分の労働時間に相当する。また、ワークシェアリングの主な対象は一般雇用者としているが、その労働時間短縮によってパート雇用者への代替需要が発生することを考慮して分析している。

いずれのケースでも労働時間短縮は、相当程度のプラスの雇用効果をもつ。「給与削減」のケース(ケース1、3)では、一般雇用者数自体が増加する。一方、「給与維持」のケース(ケース2、

4) では、一般雇用者数は減少となるが、パート雇用者数がこれを上回る増加となっている。また、パート雇用者の給与をアップさせた場合には、一般雇用者からパート雇用者への代替を抑制する結果となっている。

(シミュレーション結果)

ケース (時短対象は一般雇用者のみ)	一般雇用者(万人)			パート雇用者(万人)			雇用者計 (万人)	消費支出 (%)	
	製造	非製造	小計	製造	非製造	小計			
1 5%時短・給与削減	37	131	168	19	28	46	215	0.11	
2 5%時短・給与維持	-11	-50	-61	69	277	346	285	0.77	
3 5%時短・給与削減 + パート給与1%増	40	142	181	3	-34	-31	150	-0.04	
4 5%時短・給与維持 + パート給与1%増	-8	-37	-46	50	203	253	208	0.60	
主要データ	雇用者数実績値 (万人)	1,090	2,931	4,021	291	1,065	1,356	5,376	
	雇用者数理論値 (万人)	1,087	2,917	4,005	306	1,130	1,436	5,440	
	総実労働時間 (月平均)	165.4	154.6	157.5	116.4	95.3	99.8	143.0	

雇用者数は1997年「国民経済計算(SNA)」ベース、総実労働時間は1997年「毎月勤労統計」ベース。

3. 推計に用いた労働需要関数・消費関数 <省略>

4. まとめ

推計結果の見方

今回の推計結果は、一般雇用者の5%の労働時間短縮が、マクロレベルで雇用機会を相当程度拡大させる可能性をもっていることを示している。5%の労働時間短縮は、およそ月間8時間程度にあたる。今回の推計では、これが、残業時間の削減によって行われるのか、所定労働時間の削減によってなされるのか、あるいは年次有給休暇の取得日数の増加によるのかは考慮していない。現実には、その方法によって給与の取扱いもかわり、実際の雇用人員への影響も異なってくるであろう。

所定労働時間の短縮による対応を基本に考えれば、給与の取扱いが問題となる。時短に見合っ

ただ給与を削減すれば、一般雇用者についても雇用増となるが、同時にパート雇用者の雇用も増加させる。一方、従前の給与水準を減らさないとすれば、時間賃率が上昇するため一般雇用者数は若干のマイナスとなるが、一般雇用者からパート雇用者への代替が進み、全体として雇用者数は増大する形となっている。

雇用者所得の変動を通じた家計消費への影響は、総じてプラスであった。ワークシェアリングは、景気に対して限定的ではあるがポジティブな効果をもつといえよう。

残された課題

以上のようにワークシェアリングは、雇用増への期待を十分に持つことができる施策である。しかし、今後、ワークシェアリングの具体策について、労使間の議論が進展するとすれば、時短応分の賃金を労使で、どちらが、どのように負担・吸収するかが課題になってくる。今回は、給与維持と時短分の給与削減のケースを設定したが、現実には労使間の話し合いや支援政策の構想によって、様々な解決策が考えられる。実現可能性の高い解は、今回のケースの間のどこかに見出せるのではなかろうか。

また、一般雇用者の時短によってパート雇用者が増大するとすれば、その労働諸条件の改善は一層重要になってくる。パート雇用者の給与アップを同時に行うケースが、今後の検討の参考になろう。今回の推計にあたっては、パート雇用者の社会保障雇主負担をゼロとしたが、この面での均等待遇の確保を考慮した分析も課題である。

さらに、推計の方法論については、今回は労働需要と家計消費に関する部分均衡モデルにとどまっておき、投資や消費を通じた間接的な波及効果については、さらに検討が必要である。労働時間短縮にあわせて労使が生産性の向上に取り組むとすれば、その成果分配のあり方による雇用への影響を検討していくことも必要となる。

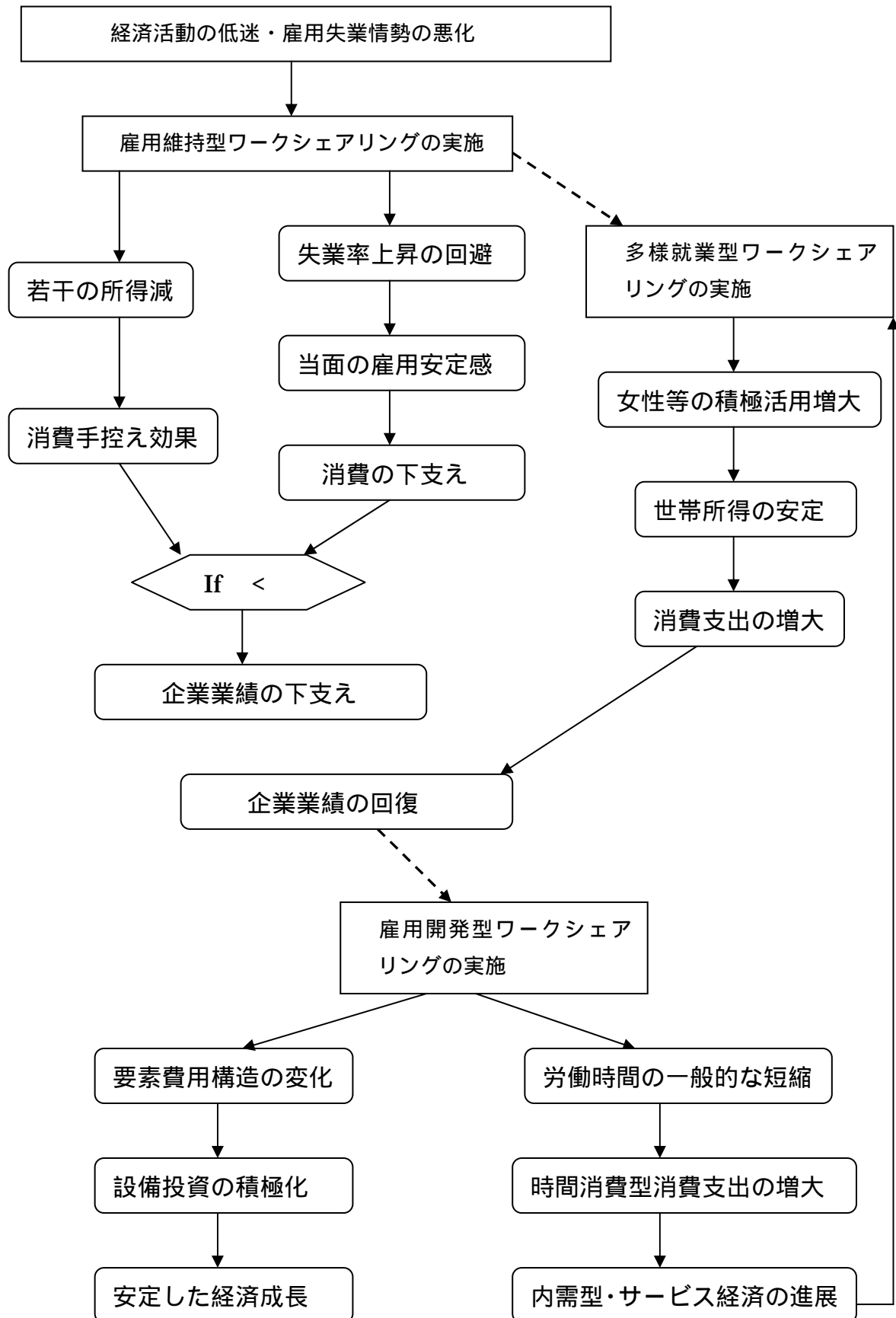
最後に、ワークシェアリングは、雇用機会と労働時間と賃金の組合せの最適なバランスを追求し、働き方や暮らし方を見直す契機になる。労働時間の短縮のあり方にとどまらず、個人における仕事と仕事以外の時間の配分のあり方についての論議も可能となろう。中長期的な視点から広く論議され、量質両面から雇用の改善につなげていくことが期待される。

以上

(ワークシェアリング研究会 委員)

委員長	樋口 美雄	慶應義塾大学教授
委員	阿部 正浩	獨協大学専任講師
	奥田 香子	京都府立大学助教授
	黒沢 昌子	明治学院大学助教授
	早見 均	慶應義塾大学助教授
	和田 肇	名古屋大学教授

(参考資料8) マクロ経済への影響に関する理論的フレームワーク(試論)



ワークシェアリングをめぐる論点整理

いま何故ワークシェアリングか

ワークシェアリングは、主に欧州において雇用情勢が悪化したときに注目され、失業率を下げることを主目的として、さまざまな対応がとられてきた。

わが国でも、オイルショック後の昭和 50 年代前半と昭和 60 年代初頭の「円高不況」の際に雇用情勢が悪化した時期に、議論されたことがある。

今回も、完全失業率が 5% を超えるなど、厳しい雇用失業情勢を背景として、ワークシェアリング導入論議が盛り上がってきている。

そうした中でも、過去 2 回とは異なる次のような環境の違いがある。

長期的な経済の低迷の中で、失業情勢が急激に悪化し、さらに厳しさを増していること

雇用の減少が経済のデフレ・スパイラルを招く恐れが少なくないこと

高齢者や女性など、多様な働き方の下で就業し、又は就業を希望する層が増大していること

労使関係者間で合意形成に向けた取り組みがなされるなど、積極的な対応がみられること

(参考資料 1) ワークシェアリングのあり方(要約)

(平成 12 年 3 月/関西経営者協会ワークシェアリング検討委員会)

(参考資料 2) ワークシェアリング・ガイドライン(要旨)

(平成 12 年 3 月/兵庫経営者協会・連合兵庫とりまとめ)

(参考資料 3) 「雇用に関する社会合意」推進宣言

(平成 13 年 10 月 18 日/日経連・連合)

論議の段階にとどまらず、実施の段階へと進むことが肝要である。

欧州の例にみるワークシェアリング

欧州では、1969 年に旧西ドイツで操業短縮手当制度が導入されたのを始め、高齢者の早期退職制度、パートタイム雇用への助成といった形でのワークシェアリングのための措置が実施されてきたが、90 年代に入ってよりワークシェアリングが一層拡大・普及してきている。

典型的に代表例である、フランス、ドイツ、オランダをみる。

フランスは、法定労働時間の削減による雇用創出・維持を図っている。

第 1 次、第 2 次のオブリ法により、週労働時間を従前の 39 時間から 35 時間へと削減を図っている。

時短に伴う賃金の取り扱いは労使の協定に任かされてる。

法施行(21 人以上規模企業は 2001 年 2 月 1 日、20 人以下企業は 2002 年 1 月 1 日)に先立って一定以上の時短を行い、一定以上の雇用を創出・維持した場

合には、社会保険料の使用者負担分が相当程度減額されるという財政的支援がある。

ドイツでは、産業別の労使間の時短協約によりワークシェアリングが図られている。金属産業労組（IGM）の活動が有名である。特に、大量の人員削減計画の提示を契機として1993年に結ばれたVW（フォルクス・ワーゲン）社との協約が典型である。

協約期間中企業は人員整理を一切しないことを約束する一方、労働側は週の労働時間を4日、28.8時間に削減し、時短分の賃金減額に応じた。

なお、ドイツでは、労働時間口座制（一定期間内において所定労働時間を上回る労働は他の日の休日として、不足する労働は他の日の就業と相殺できるもの）などを始め、労働時間の弾力化の措置がかなりの企業で採用されている。

オランダでは、長期的な経済的低迷（「オランダ病」）に対処するため、1982年の政労使3者間での合意（「ワッセナー合意」）に端を発した政策協調により、特に90年代以降「パートタイム経済」の構築を図り、近年良好なパフォーマンスを示している。そのため、次のような措置が講じられてきている。

1993年の労働法の改正により、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等処遇が定められた。（同一時間給、労働時間に比例した年休付与、解雇規制など）社会保険制度の全面的な適用が行われた。（世帯単位から個人単位の適用へ）さらに、1996年の労働時間法により、フルタイムからパートタイムへの転換希望が尊重されるべきことが規定された。

（参照文献）JIL 研究員 小倉一哉「欧州におけるワークシェアリングの現状」
（JIL 労働政策レポート 1）

ワークシェアリングとは

ワークシェアリングとは、「労働力供給がその需要に比べて過剰となっているときに、雇用と労働時間と賃金（所得 / 労働コスト）との組合せを変化させることを通じて、一定の雇用機会をより多くの労働者間で分かち合うこと」といった程度に定義しておき、概念規定にあまり拘泥せずに弾力的に捉えることが重要である。

概念的な定義の問題よりも、どのような目的なりねらいをもってワークシェアリングを行おうとするのか、すなわち、ワークシェアリングはその目的を前提として、合目的的に定義されるものとするのが現実的である。

（参考資料4）ワークシェアリングに関する労使等関係者の定義

ワークシェアリングの目的（類型）

ワークシェアリングを目的（ねらい）の観点から類型化すると、主に4つが考えられる。

緊急避難型・雇用維持型・・・景況悪化に対応して、緊急避難的に労働時間を

(多様な就業への対応型について)

パートタイム労働者等の非正規従業員について、可能なところから、事業運営の主要な担い手であるとの認識の下に、仕事の仕方、評価や処遇、能力開発の面で整備を進めることが重要ではないか。

個別企業においてはもとより、社会的なシステムとして正規就業者と正規・非正規の短時間就業者間の均等な待遇を確保・促進することが必要ではないか。

男性正規社員を中心とした雇用システム、すなわち年功賃金、配偶者手当、退職金、昇進の仕組み、福利厚生などを根本的に変更していくことになるのではないか。

現在の職能資格を見直し、職務を明確化するとともに、時間給概念を導入する必要があるのではないか。

社会保険制度について、短時間就業者に対する適用を拡大することが必要ではないか。

女性や高齢者の就業を促進する社会的環境を整備することも併せて必要ではないか。

(その他の論点)

ワークシェアリングに共通する論点として、次のようなものもある。

従前の仕事のやり方を見直し、再編成をする中で分かち合える仕事(所得の機会)を具体的に創出すること。(ミクロ的な視点)

ワークシェアリングの導入や時短によって、マクロ経済にどのような影響・効果をもたらすか。場合によれば、個々の視点からは問題視されたことであっても、マクロ的経済の過程で解決されるものもあうのではないか。(時短による消費拡大効果など)

ワークシェアリングは、我が国では、国全体で一律に行うものではなく、各企業の労使の話し合いで行うことになるのではないか。国の役割としては、ワークシェアリングのための環境整備を行うことにとどまるのではないか。

(参考資料7) 時短のマクロ経済への影響の推計例((財)社会経済生産性本部)

(参考資料8) マクロ経済への影響に関する理論的フレームワーク

ワークシェアリングの導入に向けて

現下の経済環境や雇用情勢にかんがみ、論点を整理しつつ、短期と中長期を区別しながら議論・検討され、ワークシェアリングを導入していくことが求められる。

ワークシェアリングの究極の目的は雇用機会の創出と働き方の見直しによる豊かな社会の実現であり、これは共通の願いである。

ワークシェアリングの導入は、関係者に何らかの負担が求められるものであるが、それら乗り越えながら取り組むことが重要である。