

## ワークシェアリングの類型

目的からみた分類	背景（意義）	誰と誰のシェアリングか	仕事の分ち合い手法	賃金の変化	対比すべき概念
1) 雇用維持型（緊急避難型）：解雇を防止するために、従業員間で仕事の分ち合いを行うもの。	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業業績の低迷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在雇用されている従業員間全体</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所定外労働時間短縮</li> <li>所定内労働時間短縮</li> <li>休暇の増加</li> <li>一時帰休</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少</li> <li>維持(生産性上昇等によりカバー)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>残業手当廃止、ボーナス削減、昇給停止</li> </ul>
2) 雇用維持型（中高年対策型）：中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの労働時間を短縮し、社内により多くの雇用を維持する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年を中心とした余剰人員の発生</li> <li>60歳代前半の雇用延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者など特定の階層内</li> <li>60歳未満の世代から60歳以上の世代</li> </ul>			
3) 雇用創出型：一人あたりの労働時間を減少させることで、より多くの労働者に雇用機会を与える。	<ul style="list-style-type: none"> <li>高失業率の慢性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者と失業者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法定労働時間短縮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>維持される場合が多い(フランス)</li> </ul>	-
		<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者と若年層</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者の時短、若年層の採用(ドイツ・フォルクスワーゲン社リレー方式)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少</li> </ul>	
4) 多様就業促進型：勤務態様にバリエーションを設けることで、より多くの労働者に雇用機会を与える。	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性・高齢者の働きやすい環境作り</li> <li>育児・介護と仕事の両立</li> <li>余暇・所得選好の多様化</li> <li>勤労者の自己実現意識</li> <li>企業にとっての有能人材確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の労働者と潜在的な労働者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブ・シェアリング：1人分の仕事を2人で分担</li> <li>フルタイムのパートタイム化</li> <li>勤務時間や日数の弾力化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方に応じた賃金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁量労働制、フレックスタイム制度、柔軟勤務制(個人内での仕事の分ち合い)</li> </ul>