



ワークシェアリングは雇用促進に有効だったか

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

■はじめに

2001年11月、OECDの会議に参加するためにパリを訪れていたとき、イヤな業務命令の国際電話がかかってきた。「12月にワークシェアリングに関するシンポジウムを開催するので、来年3月にあげる予定の仕事をあと1カ月でまとめてくれないか？」普段から言いたいことは言っていたのだが、当時の情勢を考えると「ふざけるな！」とはさすがに言えなかった。

そのプロジェクトに関しては、そもそも筆者はドイツの担当で、フランスは師匠に、オランダはオランダ人に頼んでいるところだった。間に合うはずがない。そこで英語で書かれた資料をかき集め、なんとか「欧州のワークシェアリング」と題するレポートをまとめた。そして12月に開催されたシンポジウムは、かつてないほどに盛況だった。後で知ったのだが、筆者はパネリストではなかった。エライ人たちがパネリストをやるのだが、それぞれの“格”を合わせるため、筆者などに出る幕はなく、あるエライ人が発表するための「資料」を書く役割だったのだ。悲しき下積み時代である。

明けて2002年、筆者は多忙を極めることになった。多くの自治体などがこぞってワークシェアリングを取り上げ、そのために「欧州のワークシェアリング」について講演して欲しいという依頼が殺到したのだ。数カ月間、西へ東へ飛び回った。それほど関心が持たれたのだ。

その後、著名な先生方がワークシェアリングについて書かれ、幸か不幸か筆者の仕事は減ったが、2003年になるとある種のブームは沈静化し、現在はほとんど誰もその言葉を用いなくなった。

ワークシェアリングに、それほど強い関心が寄せられたのは、当時の雇用情勢が非常に悪かったということが主因であろう（2002年の完全失業率は5.4%）。しかし、そもそも景気が悪いのだから、「景気回復な

くしてなぜ雇用需要が増えようか」という冷静な議論をした人は案外少なかったように思う。もう少し敷衍すれば、「景気回復には時間がかかるから、そんな悠長な議論はしてられない」という空気があったのだろう。しかし、ワークシェアリングも、場合によっては景気回復よりも時間がかかるということを理解していた人は少なかった。そして本稿の結論である、日本の労働時間の実態を踏まえれば、「ワークシェアリング」など画餅に帰すことは、ちょっと考えればわかることだった。

しかし、ちょっと考えればわかることが、当時、多くの人々には理解されていなかった。少なくとも、労働関係者以外の人々からは、「ワークシェアリングをするには、どうしたらよいですか？」という類の質問をイヤというほど聞かされた。

■緊急避難型のワークシェアリング

ワークシェアリングには、緊急避難的なものと、長期的なものがある。欧州におけるワークシェアリングは、そもそもは緊急避難的で、短期的で、局所的なものから始まった。自分たちの労働時間とその分の賃金を減らし、失業している仲間に仕事を分け与えるという発想である。ドイツのフォルクスワーゲン（VW）社が産別労働組合（IGM・VW）と締結した1993年の労働協約（週36時間の所定労働時間を20%短縮、週28.8時間・週4日労働とする一方、一切の整理解雇をしない）が特に有名だ。VW社は当初、10万3000人の従業員から、3万人以上を整理解雇しようとしていた。このような緊急事態にいたって、IGM・VWも時短と収入減を飲んだのである（ただしVWの賃金はかなり良く、かつ収入は20%も減少していない。つまり、組合側が妥協して当然だとも指摘された）。

当時の日本に必要なことは、まさにこのVW型のワークシェアリングだった。しかし当時この緊急避難

型を実践したのは、ごくわずかな会社だけだった。ある大手の電機メーカーが、時短と相応の収入減のバスターで雇用を維持するという労働協約を締結し、それなりにニュースになった。しかし1年後の報道によれば、対象となる従業員1万人のうち、わずか200人程度の一工場で適用しただけということがわかって、筆者は「やっぱりな」と思った。

緊急避難型のワークシェアリングは、今働いている人々の労働時間と賃金を減らすことが前提にある。目的は、今働いてない人、失業してしまった人を救うためだ。VWで成功したのは、いわば身内で起こった（としたら大変な）災いを、身内で（事前に）助け合ったということにすぎない。

緊急避難型はわかりやすい。今、自分たちがこれだけがまんしたら、彼を、彼女を、そして彼（女）の家族の生活を困難から救うことができると思える。しかし、そう思うためには、顔が見える、対象者がわかるような範囲でなければ、自分の収入を10~20%も減らすということに同意できる人は少ないのではないかと、そんな気がしていた。実際、あまり顔は見えなかっただろうが、その電機メーカーでさえ、VWほどの規模では実施されなかったのだ。ましてや、フランスの35時間法のように、社会全体で時短（と収入減）による雇用創出のような一種の社会的実験を、日本で今すぐにできるはずはないと思っていた。

フランスは、ロビアン法、オブリ法と続いて、1990年代に一大実験が行われた。時短（と収入減）だけでなく、使用者の間接コストの増加も考慮して、社会保険料の使用者負担を減額したり、35時間の労働協約を締結した企業に助成金を出すといった様々な財政支援策も採られた。政府の見解では、オブリ第一法・第二法により数十万人の雇用創出効果があったようだが、景気拡大の影響もあるので、正確なことは言えない。いずれにせよ、社会全体で緊急避難型のワークシェアリングを実施したという点が、大きな特徴だ。

日本はどうか。筆者は、フランス型は実現できないと思った。政府関与の度合、財政支援の規模、強制的に決められる法定労働時間、そのいずれをとっても、日本でできるとは思えなかった。

社会全体でも無理、VWのような特定の企業や地域内でもできなかった。それはなぜなのか？

何より、日本の労働時間の実態が緊急避難型を不可能ならしめていたのである。欧州で緊急避難型が成立

しやすい要因は、労働時間と賃金の双方にある。賃金には、日本のように様々な手当がない。ボーナスもほとんどない。多くの労働者は、年収を年間の労働時間で割れば、比較的容易に時間給を算定できる。そして彼らは、あまり残業をしない。残業を好まないという意味でもそうだが、経営者にとって残業をさせることは、コスト上損失になるからだ。ほとんどの労働協約では、日本で「25%以上」となっている通常の残業割増率は50%だ。深夜や休日は100%だ。この残業手当の割増率は、経営者が安易に残業を命じないように機能する、一種のペナルティである。それでも受注が増加し、さらに労働力が必要になったら、経営者は新しく人を雇わなければならない。つまり欧州では、労働時間、賃金、雇用量の関係が比較的わかりやすいとでも言えよう。また、所得と余暇の選好という点でも、フランスで35時間法が受け入れられたことから見て、所得より余暇の増加を望むようだ（少なくとも日本人よりは）。これも緊急避難型のワークシェアリングには都合がよい。

日本はどうか。まず、法定の残業割増率が低い。また、様々な手当やボーナスが割増率の算定基礎に入っていないので、残業手当の算定基礎となる時間給が低いのだ。そのことから考えても、残業割増率が残業をさせる経営者に対するペナルティにはなっていない。厚生労働省自ら、新しく人を雇うのに匹敵する残業割増率は52%と推計している（2002年時点）。それにより、無尽蔵に残業が行われているだけでなく、そもそも労働コストに入らないサービス残業が相当ある。残業手当を払っても、新規雇用するよりコスト上メリットがあるのに、残業手当を払わないサービス残業があるのだから、時短は雇用増に直結しない。年次有給休暇（年休）の未消化もサービス残業と同様に機能する。

割増率の低い残業、サービス残業、年休未消化。緊急避難型のワークシェアリングを実現するためには、こうした日本の労働時間の実態を踏まえる必要があった。「残業をどれだけなくせば、何人の雇用が増加する」という推計は、啓蒙的な意味では重要だが、それを実現するのは簡単ではない。少なくともこのような根深い問題を早急に解決できるとは考えなかった筆者の結論は、「したがって緊急避難型はこの国では無理である」というものだった。各地の講演で依頼者はワークシェアリングのハウツーを聞いたかっと思ふ。そしてその人たちが肩を落として帰るのを見た記憶もあ

る。しかしそのときの筆者には、それ以上のフォローをする能力はなかった。

■多様就業型のワークシェアリング

欧州ではオランダも注目された。1982年の「ワッセナー合意」はあまりにも有名だ。要するに、パートタイム労働者の就労促進や賃金抑制で高失業を解消し、同時に労働法、社会保障制度、税制などの様々な制度変革によって、社会全体の働き方を変えようとしたのだ。もちろん背景には、高学歴女性の社会進出や、サービス産業の発展、その後の好景気などの幸運もあったのだが、それでも失業率の劇的な低下（1984年に12%、2000年に3%）をもたらしたことから、世界中から注目を浴びたのである。

このオランダ型のワークシェアリングは、日本では「多様就業型」と名付けられた。もちろん、オランダをすべてまねするというわけではない。パートタイム労働を促すことは、女性や高齢者等の就労促進、男女の仕事の垣根を取り払うことなどに寄与するものであり、あらかじめかなり長期的な方策として認識されていたと思う。

今になって言えることだが、多様就業型のワークシェアリングは、2002年時点でその成果を期待するにはあまりにも壮大な理想だった。誤解のないように付言するが、筆者もその理想は重要だし、かつそれが実現されれば、日本の労働問題の根幹にある均等処遇や長時間労働などの問題はかなりの程度、解消されるのではないかと思う。しかし裏を返せば、まだまだ均等処遇にならず、過労死の申請件数も増加傾向にあるということは、その理想の実現がいかに困難かということを示していたのである。

オランダもかつてはそうだった、と聞いたことがある。「かつてはそうだった」とは、男女の仕事と家事の役割分担が明確で、またフルタイム労働者とパートタイム労働者の時間給にも格差があったということだ。その意味では、日本との共通点もあったのだろう。しかし大きな相違があると思った。1990年代の中頃で、女性のフルタイム労働者を100としたときのパートタイム労働者の時間給は、95くらいという統計データを見たことがある。ちなみにドイツやフランスでも80くらいだから、オランダでは均等処遇が本当に浸透していたのだろう。ワッセナー合意よりも前、1970年代はデータが確認できなかった。そこでオランダの

専門家に聞いてみたのだが、「まあ差があっても70とか80くらいだったのではないか」との回答は、ある程度予想していた。

日本は、同じように比較して、60くらいだった。オランダが10年以上かけて実現した均等処遇の出発点よりも低い。しかも大竹（2005）が指摘しているように¹⁾、日本ではその格差が拡大傾向にある。

ある程度この問題を見てきた人にはわかることだが、「多様就業型のワークシェアリング」という言葉は、その一時的役割を果たすことなく消え去り、今や「ワーク・ライフ・バランス」という新たな輸入語に置き換えられている。

“ワーク・ライフ・バランス”。輸入語なので、その定義が法的に定まっているようなものではない。その研究畑にはまだ耕すべき土地がたくさんあり、他の畑を耕すより早く専門家になれるかもしれない。一昔前の“ファミリー・フレンドリー”からいつの間にか“ワーク・ライフ・バランス”になった。

たしかに、家族を持っている人、家事や育児等の負担のある労働者のことを考える「ファミリー・フレンドリー」は、重要だ。しかし育児負担のない労働者に問題はないのか？といえそうではない。すべての人々の仕事と家庭生活の全般にわたって、バランスを取る、だから「ワーク・ライフ・バランス」なのだ。

ワーク・ライフ・バランスについてこれ以上は説明しない。本稿の目的は、「ワークシェアリング」がなぜあれほど騒がれ、そして即座に消え去ったのかを考えることにあるのだから。

そこで最後に、「多様就業型のワークシェアリング」がすぐに実現できなかった理由を、筆者なりに述べてみたい。

同一労働同一賃金、または均等処遇。簡単に言えば、これが実現できない以上、多様就業型のワークシェアリングは基本的に不可能だ。オランダはそれを実現させた。だから“世界初のパートタイム経済”と、良いのか悪いのかわからないような称号を授かった。どうということか？ 労働時間の長さ以外の一切の異なる扱いをなくした、とでも言えよう。もちろん、職種や職務等級の相違による賃金の相違は前提だが、フルタイム労働者であるかパートタイム労働者であるかという違いは、働く時間の長さだけの違いであって、その他の処遇は一切異なるということだ。何時間働いても、一定の所得税を払う、社会保険も被扶養者ではなく、

自ら保険料を納めて加入する、パートタイム労働者だからといって昇進しないわけでもない、パートタイムの管理職もいる……²⁾。

日本はどうか。「フルタイムとパートタイム」という比較はあまり意味がない。正確には「正社員」と「非正社員である例えばパートタイム社員」との比較は意味がある。正社員とそうではない雇用・就業形態の労働者との格差はかなり大きい。その典型が正社員とパートタイム労働者である。改正パートタイム労働法など、将来の均等処遇に向けた動きはある。それはそれで大事なことだ。しかし、それでも正社員と同じような仕事をしているのにパートタイム労働者のまま、年収は半分くらいにしかならないという人々はたくさんいる。それは、「正社員」と「非正社員」の間にある“壁”が非常に高いことを示す。

企業が、働くすべての人を「正社員」にすることは、すぐにはできない。まともな会社は正社員の採用や育成にそれなりのコストをかけている。労働市場が企業の外で職種別に形成されており、いわゆる企業特殊の熟練の重要度が相対的に低ければ、それらのコストを企業が負担する必要も低くなる。でも、外部の労働市場にそのような機能がいないか、成熟していないのに、働いている人すべてを「正社員」にするのは相当なコストがかかる。すぐには無理である。幸い、最近の人手不足を反映して、非正社員から正社員への転換制度の採用が増えているようだが、それが全産業において、“壁”を取り払うための根本的な解決策になると判断できる段階ではない。おそらく10年先の長期人材戦略を持っている経営者は少ない。

それに、税制や社会保障制度を変更することも簡単ではない。夫が主な稼ぎ手であるパートタイム労働者の場合、一定の年収まで所得税は非課税だし、夫が扶養手当をもらえるし、社会保険にも夫の被扶養者として加入できるなど、依然としてそのメリットは大きい。これをすべて個人単位にすると、当面は様々なデメリットが先行して強調されるだろう。社会的なコンセンサスを得るのは簡単ではない。

もし、非正社員の処遇を引き上げて正社員のそれに揃えるのなら、経営者が黙っていない。もし、正社員の処遇を引き下げて非正社員のそれに揃えれば、正社

員が黙っていない。おそらく可能な道は、正社員の絶対的な労働条件を下げることなく、相対的に非正社員の労働条件を正社員のそれに近づけるということになるだろう。そのためには、経済成長も必要だし、労働分配率を高める必要もあるだろう。労働組合が果たすべき役割は相当に大きい……。

■今後に向けて

「ワークシェアリング」が騒がれたとき、これらの問題を考えれば、わずか数年でそんなことができるはずはない、という筆者の主張は間違っていないと思う。おそらくそう思った関係者は多かっただろう。そしてそう思った関係者が次第に増えたことも、その後の緩やかな景気と雇用情勢の回復とともに、ワークシェアリングが議論されなくなった大きな要因ではないか。

そして賢明なことに、「多様就業型のワークシェアリング」は、より根本的な、働く人々すべてを対象とした理想である「ワーク・ライフ・バランス」へと向かうきっかけになった。ワーク・ライフ・バランス実現のためには、前述したように課題が山積している。われわれ労働問題の研究者は、その理想に向かって、今後も精進して研究しなくてはならない。

- 1) 大竹 (2005) 161 頁のグラフを参照。
- 2) もっとも、オランダでもパートタイム労働者の多くは女性である。そもそも「1.5 モデル」とは、夫婦とも 0.75 (×2) という理想であったが、実際には、夫が 1.0、妻が 0.5 (の労働時間と収入) ということが多いようだ。

参考文献

- 大竹文雄 (2005) 『日本の不平等——格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社。
- 小倉一哉 (2001) 「欧州のワークシェアリング」日本労働研究機構。
- 樋口美雄編著 (2002) 『日本型ワークシェアリングの実践』生産性出版。
- 脇坂明 (2002) 『日本型ワークシェアリング』PHP 新書。

おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社 (2007 年)。労働経済専攻。