

労働政策フォーラム

パネルディスカッション



パネリストとしてイギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデン、日本、各国の労働時間の専門家が参加し、モデレーターに鈴木宏昌・早稲田大学教授を迎えたパネルディスカッションでは、労働時間の短縮、労働時間の弾力化、労働時間とワークライフバランスとの関係、さらにワークシェアリングを主な論点とし活発な議論が展開された。労働時間に関する各国の相違点が浮き彫りとなった（一月三日の労働政策フォーラムから）。

「時短」「弾力化」「ワークライフバランス」「ワークシェアリング」を論点に



鈴木氏

<パネリスト>

- コレット・フェイガン イギリス マンチェスター大学教授
- サミュエル・ローゼンバーグ アメリカ ルーズベルト大学教授
- ゲルハルト・ボッシュ ドイツ デュイスブルグ・エッセン大学教授
- フランソワ・ミション フランス 国立科学研究センター上席研究員
- ドミニク・アンクソ スウェーデン ベクショー大学教授
- 小倉 一哉 JILPT 主任研究員

<モデレーター>鈴木 宏昌 早稲田大学商学部教授

【鈴木】基調講演を聞いてもわかる通り、労働時間の問題に関しては国による違いが非常に大きいというのが印象的です。これは三つのテーマに集約できるかと思えます。まず労働時間の短縮、あるいは長時間労働の問題。二番目が労働時間のフレキシビリティという問題。三番目がワークライフバランスとの関係。これらの問題についての各国の取り組み方、あるいは現状が非常に異なっているということです。

昨日（ワークショップで）一日かけて議論してわかったのですが、労働時間には実にさまざまな制度が複雑に絡み合っています。まず法律と政策との関係、そしてヨーロッパの場合には労使関係が労働時間と密接に結びついています。それから、ワークライフバランスとの関係です。さらには税制、あるいは社会保障のあり方の問題なども労働時間には関係してきます。

今日のパネルディスカッションのテーマとして、三つの柱をあげたいと思います。一つは、長時間労働の問題、換言すると労働時間の短縮への動きについて、これは国によって非常に違いがあるだろうと思えます。

この違いというのは、単に国による違いだけではなく、例えば男性と女性、それから、高所得の専門職の人たちと低所得の人たち、それから高齢者と若年の違いが横軸として、こういうさまざまな社会的階層、あるいは年齢

層という問題が関わってくるわけですが、二番目がパートタイムの位置づけです。労働者が自発的に選んだパートタイムなのか、あるいは、非自発的に選ぶパートタイムなのかという問題があります。そして三番目がフレキシビリティの問題。これも労働者個人が選ぶフレキシビリティなのか、あるいは使用者が選

ぶフレキシビリティなのかによって違います。この三つを今日のディスカッションの柱として、もし時間があればワークシェアリングの問題、そして金融危機の影響などについてもコメントいただければと思います。

ワークライフバランスの視点から

「フレイガン」 イギリスには最近まで国による法規制というものが存在しませんでした。イギリスにおける労働時間は市場によってつくられてきたと言えます。EU指令によってはじめて、非常に重要な介入がなされたわけですが、イギリスでは民間の三〇〜四〇%の職場には従業員を代表する組合が存在しません。組合組織率は、パブリックセクターは若干高くなっていますが、民間部門は低い。これもイギリスの労働時間がEUの基準と比べて長くなっている理由の一つです。

また、イギリスはパートタイム率が非常に高い。最近学生も増えていますが、子育てを終えた女性がパートタイムに戻るというケースが多い。特にサービスセクターにおいては、男女に関わらず夜間でも働くという傾向があります。サービスの営業時間が長いことに起因しますが、パートタイムの労働時間もこの影響を受けています。次にジェンダー間の格差。これは非

常に広がっています。雇用率については、女性の七割以上が労働していますので男女の格差はあまりありませんが、労働時間に関しては格差がかなりあります。そこで私はワークライフバランスという観点より労働時間のフレキシビリティについてお話ししたいと思います。

労働時間の変革の動きの一つは、まず政府側から企業側に対して、より先進的な労働スケジュールを入れるようにというアプローチがあり、企業がそれを採り入れ始めました。知名度の高い企業から、男女の格差をなくそう、女性の労働を促進しよう、ワークライフバランスを男性のみならず女性にも展開していこうという機運が高まったわけです。同時に組合もワークライフバランスに関するキャンペーンを始めました。よりフレキシブルな労働を、時短を促進していこう、ワークライフバランスを実現させようというキャンペーンが展開されました。



フレイガン氏

り、男性も育児休暇を取得できるようになりました。これは有給であるという理由から、九〇%以上の父親が育児休暇を取得しています。

また、六歳以下の子供を持つ親に対して、さらに高齢者のケアをしなければいけない家庭に対してもフレキシビリティを選択する権利が与えられるようになりました。八月の議会ではこの権利をさらに拡大すべきかどうかという議論が行われました。景気が後退している中で、果たしてこの権利をさらに拡大するのはどうかという主張と、短期的な景気動向に対応するために、長期的な利益を生む選択肢を排除してはいけないという議論です。いずれにしても、労働者は雇用主に対して、就労形態を柔軟に変えることのリクエストができるようになったわけです。そして、それに対してきちんとした理由づけをすることができれば、そのような主張が受け入れられるというシステムです。こうした動きに対して、イギリスの雇用主側からは特に異議申し立てはありませんでした。このことは、私どもも驚きをもって見ております。取得率は非常に高いものがあります。リクエストを受けた雇用主側も積極的にこれを受け入れているようです。六歳以下の子供を持つ母親に関しては三分の一がこの要求を出し、父親については一二%が利用しています。これはパートタイムという

企業にはビジネスメリットの有無が常に問われます。ワークライフバランスは生産性の面からもプラスに働くということが理解され始めたのです。企業は高いスキルを持つ女性の雇用を維持できるメリットがあるということ、企業の中の仕組みもわかっていて、スキルも非常に高い女性の雇用を確保することができるといふメリットを考え始めました。企業は女性が子育てのために仕事を離れる場合、その代替の人員を探すコストを比較したわけです。その結果、女性をそのまま復職させる、あるいは何らかの形で職場にとどめることができれば、むしろコスト安であるという分析がなされました。労働時間のフレキシビリティというのは、こうしているいろいろな場所から、さまざまな利害関係者たちがその有用性を主張し始めて前進しました。

そして、このフレキシビリティは、企業のみならず、労働者側もメリットを得られることを意味していました。五年前から、育児休暇が母親のみならず父親に対しても提供されるようになった

選択肢ではなく、職場のスケジュールの中で就労形態をフレキシブルなものにして対応するという選択肢です。イギリスにおけるこの解決策は、女性のみならず、男性に対しても一つのソリューションを提供したと考えています。

ただ、いまだにイギリスでは長時間労働をする人が数多くいます。雇用を維持するため、あるいは、キャリア・昇進を望むことの代償として、長時間労働が減らないという現状があります。こうした現状の解決策としては、これは学術的な議論の範疇かもしれませんが、どういった形で勤務評定がされているかということも考慮していく必要があるでしょう。例えば、出社率がどのぐらいなのか、そこを指標とすべきなのか、あるいは、生産性を厳密に見ていくべきではないかということもあります。単に職場にいるということではなく、新しいアイデアをどれだけ提供できたのか、純粹にどれだけ生産性を上げているか、そういった勤務評定の仕方もあるでしょう。例えばなぜ長時間労働をやめられないのか従業員側と聞くと、昇進ができなくなるとか、同僚の尊敬を得られなくなってしまうという答えが返ってきます。これは文化にも根差す難しい問題です。

労時間短縮のアプローチ

【ミション】フランスの特徴について

ですが、まずワークライフが短いことがあげられます。年金制度は整っており退職年齢が低いということが背景にある。二番目に、雇用が強固に保護されているということ。三番目に、パートタイマーが非常に多いということ。労働時間が企業によってパツファとして使われるため、労働時間の不安定なパートタイマーが多いのが特徴です。四番目の特徴は労働時間が短いこと。フランスでは長期休暇がとられる傾向が強く、ヨーロッパの中でも非常に長いことで知られています。そして五番目は生産性の高さです。フランス人は長時間働きませんが、非常に一生懸命働く。他国と比べても生産性が高いのが特徴です。

労働時間の短縮に関してはこれまで



ミション氏

に三回のアプローチがありました。第二次大戦前、伝統的には四〇時間の労働時間というのが当たり前でした。一九八一年、週労働時間が四〇時間から三九時間に短縮され、六五歳の退職年齢が六〇歳まで引き下げられ、そして一九九八年、三五時間にまで短縮されたのです。これらは法的なアプローチです。法的な週労働時間、退職年齢は実際のものとは少し違ってきておりますが、基本的にこれらのアプローチは社会的にも大きな成功であったという見方をされています。このような時短のアプローチを通じて我々はいくつかのことを学びました。

まず一点目、労働時間を短縮するスパンについて。特にこれを短期間で実行しようとした場合、これは非常に危険です。しかし長期的に考えすぎても結局は何も変わらないというようになってしまいます。生産性を落とさずに長期的に時短の恩恵を受けるにはどうしたらいいか。こうした視点から考えると、何らかの調整というものが必要になってきます。国際的な枠組みで考えていく必要性が生じる。ですから、ヨーロッパの中では欧州レベルの

調整、そしてそれに沿った各国政府レベルでの調整が行われています。

二点目はタイミングの重要性。現在のこのような経済状況下では時短は危険であることがあります。なぜなら、これがドミノ効果のようにマイナスの波及効果を及ぼす可能性があるからです。このような経済状態の中で実行した場合、雇用創出を減退させ、雇用カットを促進するといった動きに繋がらないとも限りません。景気が低迷しているときの時短は危険性をはらんでいると思います。

三点目は時短を議論する場合、賃金についても同時に議論していく必要があること。同様に労働環境も考えていく必要があります。時短が個々の労働者に受け入れられているのかどうかを検証する必要があります。所得が減っても時短を望むのかという問題です。雇用環境、職場環境が劣化しても時短を望みますかという質問になれば、必ずしも皆がイエスと答えられないわけです。これは社会パートナー間での交渉の対象になってきます。本来組合は良い労働環境を従業員のために確保するために力を発揮しなければいけません。しかし、フランスでの組合の組織率は高くない。現在、ワークシェアリングは各組合によって異なった評価をされています。賛成するところもあれば、反対するところもある。ワークシェアリングをやったが、賃下げにつながっただけに終わったということで、マイナスの評価をする組合もあります。

【鈴木】フランスの場合は、ご存じのように一九九八年あるいは二〇〇〇年に、法定の労働時間が三九時間から三

五時間と、非常に大きく短縮されたのですね。その目的の一つが間違いなく雇用維持、雇用創出ということだったのですが、これに対しては賛否両論というか、研究者の間においても、あるいは、政治的なレベルにおいても、失敗だった、成功だったと評価が分かれている。失業のシエリングだったという酷評すらあるようです。では、夢のような国、スウェーデンの話を聞いてみましょう。



なぜスウェーデンには長時間労働が少ないか

アンクソ スウェーデンの労働時間政策について、なぜ長時間労働がスウェーデンには少ないか、その理由について話したいと思います。スウェーデンは一九二〇年代に金融危機、経済危機に直面しました。その時に労働時間を短縮し、その結果、失業を減らし雇用を増やすという政策として、時短という概念が導入されました。スウェーデンの政府・社会パートナーたちはその時の経験で、労働時間を市場に委ねても問題は解決されないということを学びました。労働市場の問題は、むしろ積極的な労働政策でのみ解消されるべきものだという結論に達したわけですね。

六〇年代に入り、労働時間の政策は、画一的な労働時間の短縮という動きから移行します。画一的なものから、具

体的なライフコースにわたっての労働時間の政策へと転換したわけですね。つまり、可逆的に労働時間の選択肢を変えられることができる方向性が打ち出されました。

スウェーデンの労働政策を一言で言うくと、よりよいバランスを構築していくこと、つまり、賃金労働と、他の社会的活動、家庭、生活を両立させるということ。もちろんケアだけではなく、労働者自身がトレーニングを受けられる、また社会的活動を可能にするというものです。例えば育児休暇は男性、女性平等に与えられ、給与補填も八〇％行われます。さらにスウェーデンでは労働時間のフレキシビリティが生涯を通じて与えられ、生涯学習により一生にわたってさまざまなスキル向上が可能で、これは市民権に基づいた個別化された時間のオプションです。さらにスウェーデンに労働関係に基づいた福利が提供されます。

アンクソ氏

労働条件、労働時間の規制については、法制はありますが、法制はオプションに過ぎません。つまり、法というのは、労使交渉によって修正することができます。企業レベル、業界レベルで変え

ることが可能です。

ここで注目すべきは、高いレベルで一元化され、協調関係が構築されたスウェーデンの労使交渉システムです。これが長時間労働の少なさに繋がっています。また、スウェーデン特有の社会思想があります。賃金労働と余暇時間との間でのトレードオフの関係は非常に重要です。そして、税率の高さによって、経済的に長時間働くということが負のインセンティブになるということもあるでしょう。また、他国より退職年齢が低いということもあります。もちろん、週、年、そして生涯を通じての労働時間の調整、そして、賃金労働にかかる時間の短縮もなされます。さらに家事に使う時間も短縮されている。つまりスウェーデンは、余暇時間が増えることのメリットを全面的に享受しているわけですね。

次に男女間の格差についてです。雇用のプロフィールにおいて男女間の格差は非常に小さいのが特徴です。社会保障制度が整っているため、女性が男性に比べてより育休を取得する傾向があります。でも、ほかの国と比べると男性の育児休暇取得率も非常に高い。しかしながら、スウェーデンでは女性の方がさらに高い。スウェーデンにおいては、市民権への権限移譲が非常に大きく、完全雇用保障や収入保障など、非常に高い保障が構築され、社会保護が維持されている。これが休暇の高い取得率を可能にしています。

さて、金融危機の影響について少し触れます。スウェーデンへの影響について、政府がどのように対処していくかということですが、スウェーデンと



いうのは小さいが解放経済であり輸出に依存していません。ですから、想像でできることは、明らかに解雇が増えていくのではないか、あるいは早期の解雇通知が増えるのではないかとということ。現実は今、我々はこういった危機に直面しているわけですが、言える

ことは、以前と同じようなワークシェアリングというのが、今はオープンションとしてはないということ。積極的労働政策によってこの危機を打開していくしか道はないだろうと私は考えています。

ワークシェアリング 成功の条件とは

【鈴木】さて、ワークシェアリングの話が出てまいりました。私は常日頃学生にワークシェアリングのことを教えるときにはたいいてい、ドイツのIGメタルが三五時間制を獲得した例をとり説明しています。ボッシュ先生、ワークシェアリングの成功する条件を教えてくださいませんか。

【ボッシュ】ドイツの労働時間規制の特徴は、主に団体交渉によって規制されているということ。金属の組合

が三五時間労働を獲得したということについては、これはすべてそうかというところ、他の業界の労働者は必ずしも三五時間が確保されているわけではなく、三時間というものが平均の労働時間です。労働組合があまり強くない業界ではさらに長いところもあります。

三五時間をいかに獲得したのかという点については、これは、ミシオンさんも指摘したように、一〇年間という時間軸の中で時短が行われたというところは重要



Gerhard Bosch
Germany

ボッシュ氏

です。一〇年の間に、賃金を下げることなく、賃上げのスピードを鈍化させることで対応した。七〇年代には三〇〇時間働いていたものを、生産性を上げつつ時短を行い、かつ賃上げのスピードを鈍化させることによって、企業は収益を上げるこ

とに成功したという背景があります。導入時の議論の中には、時短は最終的に製造業をだめにしてしまうのではないかという議論もありました。ただ、実際に起こったことは、ドイツの製造業は、現在、非常に成功をおさめており、国際競争力も高いということです。興味深いのは、輸出に関しては言え、実は労働時間が短い業界の方が増えているという点です。なぜかということが可能かについては、歴史にその理由が隠されています。まず、賃金に関して調整が行われたということ。賃金の調整を行わなければ、これは可能でなかったわけですが、ただそれだけでは十分ではない。二点目、フレキシビリティが確保されたということ。企業側は、時短が導入されたとき、生産性を落とさずに時短を実行するためには、労働のやり方、組織のあり方を変えなければいけないということに気づきました。工場レベルでの革命が起こった。これまではと違ったフォーメーションが導入された。つまり、チーム別の組成になって、意思決定がそこにゆだねられた。そして、営業時間、稼働時間が長くなりました。九三年には一〇〇〇時間だったものが、フレキシビリティが導入された後に五〇〇〇時間まで工場の稼働時間が長くなったという例がフォルクスワーゲンにもあります。これはトヨタよりも長い時間です。組織のあり方、仕事のやり方を変えることによって、フレキシビリティを導入し、実はコストも削減し、かつクオリティも上げることができたという例です。

ただ、もちろんイノベーションというものも必要です。企業が訓練に投資していなければ、あるいは研究開発に投資していなければ、時短の導入はむしろマイナスの結果となることもあるでしょう。ですからこの成功は、さまざまな要素が影響して成し遂げられたということ。また、もう一つ興味深い点としては、フレキシビリティは労働者にとってマイナスではないということ。組合に非常に強い交渉力があれば、労働者に有利なシフト、交替計画の策定が可能。例えば長期休暇の取得等もシフトの導入で可能となります。フレキシブルな就労スケジュールは、実は労働者に非常に人気がある場合が多い。ただこれは、非常によく設計されているということが条件です。経営者が労働者に一方的に押しつけるという形で



は、やはり満足度は低くなります。

ドイツの組合のあり方は、日本のそれとは全く違っています。私は日本でも何らか自動車産業のリサーチをした経験があります。日本の組合は、スタッフ数が少なく、きちんと組織化されていないかったという印象です。当時、日本の自動車産業は好調だったにもかかわらず、組合の組織率は非常に低かったです。それに対して、ドイツの組合は人材も豊富で、組合にとつてしかるべき労働時間を確保し、そして福利厚生システムの確保もしていた。ですから、組合の構造も日本とドイツでは全く違っているわけです。

今回の経済危機について。こういった景気の危機的な状況下においては、時短をすべきではないというコメントがミシヨンさんからありましたが、私はそうは思いません。ここでは、景気



循環による景気の低迷と、構造的な問題は分けて考えるべきではないかと思えます。この経済危機は、さまざまな金融の緩和策によってのみ回避できるという考え方もあるでしょう。ただ、実際にこの政策が効果的な力を発揮するまでにはタイムラグがあるわけですから、六カ月ないし一年はかかる。ですからその間に労働時間に手をつけなければいけない。労働時間を操作することにより短期的に効果を上げることが可能となるのです。

ドイツにおいては、労使双方から労働時間を柔軟性のバッファとして使いたいという意向が出されています。雇用削減ではなく、就労形態をよりフレキシブルなものにすることで、ワークシェアリングが考えられているわけです。現在ドイツ政府は、一〇〇億ユーロを投じて、この短期的なプログラムに関する研究をしています。工場を閉鎖することによって、最終的な雇用全体を保持するというのも一つのソリューションだとは思いますが、ただこれを未来永劫続けることはできません。

それから、ヨーロッパで労働時間が四〇時間から三五時間に減ったという例が出されましたが、年間で考えると一七〇〇時間から一五〇〇時間に減ったということです。ただ、日本の場合には、現状年間二一〇〇時間ほど働いているわけで、二一〇〇時間を一八〇〇時間に減らすということであれば、それは欧州とは全く違う意味を持つことになるでしょう。ですから単純に欧州のモデルを日本に導入できるわけではないということですね。

欧州の例に学べること、学べないこと

【鈴木】では日本としてのコメントどうでしょう。

【小倉】ヨーロッパの話、特にドイツの話でおわかりだと思わんですが、やはり短期的で緊急避難的にやることとそうじゃないことは常に区別して考えておかないといけないということです。フォルクスワーゲンがやったような短期的で緊急避難的なワークシェアリングは、すでに日本の企業はやっていません。週休三日にしているのがそうです。もちろん、賃金は下がっていますよね。それ自体、雇用を守っていくためのある種のワークシェアだと言えます。ですから、正社員だけを守っていくためのワークシェアはすでにやっているし、それはもつとえば個別企業の職場でやればできることです。そこでの労使の同意で済むわけですから。



小倉主任研究員

ただ、これを社会全体に広げようとするのは難しい。社会全体でドイツがやったようなことをやらないといけないとするならば、日本でそんなに簡単にコンセンサスが得られるかというとそうは思えない。財政負担が増え、間接費用が上がる。そもそも日本は、労働時間を減らして雇用を守るという意味では、サービス残業があり、有給休暇の未消化があり、要するに時間当たりの賃金コストが非常に低い。相対的に比べると、だから生産性が低いということになるのですが、その辺を整理しないまま、ヨーロッパはこういうことをやっているからこれがいいのではないかという議論は、あまりすべきではないと思う。短期的にやれることはやればいいのです。

ただし長期的にやらなければならぬことについては、欧州から学ぶことは山ほどあります。多分、一番遠い先にあるのがスウェーデンなのかなと、そういう印象を私は持っています。ただ、そのときには高率の付加価値税を覚悟しなくてはなりません。要するに、ワークシェアリングを議論する際にはそういうことについて

も議論しないといけないわけですが、どうも日本とヨーロッパを比較して思うのは、日本は社会的なコンセンサスをとるといふ機能が弱過ぎる気がします。組合の組織率、使用者団体の組織率も低い。また協約がカバーする率と

【鈴木】 ありがとうございます。ありがとうございます。というのはほとんどないわけ、そういうソリダリティという点も意識していかないといけないのではないかと思っています。以上が私の感想です。

＜モデレーター・プロフィール＞

鈴木宏昌 早稲田大学商学部教授
 一九六四年早稲田大学経済学部卒。
 一九六九年フランスのルーアン大学にて博士号取得。一九七〇年より一三年

間ILO本部に勤務の後、一九八六年より早稲田大学商学部助教授。一九九一年より同大学教授。現在に至る。専門分野は労働経済学（労働経済論、労働関係、賃金問題）。



International Labour Office

ディーセント・ワーク
 より良い世界はここから始まる

国際労働機関は、社会的パートナーである政府、労働者、使用者とともに、自由、公平、保障、人間の尊厳が確保された条件のもとで、すべての人がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を得る機会を促進するために活動する国連専門機関です。

排除される人のいない社会をめざし、多様性を尊重するILOの価値観は、個人として、チームとして、また組織としてILOが行うすべての活動の指針となっています。もし貴方が国際的に多様な環境の中で高い志をもって世界的にやりがいのある仕事をするのを望み、また、協調的かつ計画的で、卓越した分析力とコミュニケーション能力をもち、優れた業績があり、意欲的に学び成長することを強く望む人物であるならば、ILOはまさに貴方の活躍の場となるでしょう。

ILOでは1年に2回、30～40の空席情報をまとめて公募しています。現在、次の分野に空席があります。

専門技術分野

内部運営・管理分野

- 開発経済学
- 計量経済学
- 保健サービス
- 労働行政
- 移民労働
- 職業技能・知識、就業能力
- 中小企業育成
- 社会対話
- 若年雇用

- 管理
- コミュニケーション・広報
- 編集
- 財務
- IT
- 法務
- マネジメント
- 翻訳・修正

上記の空席に関する詳細（契約・雇用条件、応募方法、等）については、ウェブサイト <https://erecruit.ilo.org/public/index.asp> ご参照ください。
 応募締め切りは2009年3月2日です。