

ワークシェアリングについての一考察

野 北 晴 子*

1. はじめに
2. 日本の雇用とその形態
3. ワークシェアリングの目的と方法
4. 日本におけるワークシェアリング
5. むすびにかえて

1. はじめに

日本の完全失業率は80年代まで2%台を維持していたが、90年代に入ると急激に上昇し、2001年にはついに年平均で5%台に達した。⁽¹⁾このような状況の中、労働を分け合うという意味での「ワークシェアリング」の議論が活発になっている。

本論の目的は、これまで各企業が独自に進めてきた雇用調整は一種のワークシェアリングであり、ここにきてそれぞれの企業での対応では限界にきたこと、そして現在本格的に導入が検討され始めたワークシェアリングについての議論は、政府の支援と調整が必要となったことから出てきたものであることを示すことにある。

はじめに、日本でワークシェアリングについて全国的に議論されるようになった背景である日本の雇用変化とその形態について述べる。そして次にワークシェアリングの定義とその内容について述べる。ワーク・シェアリングとはその目的と導入方法によって様々に分類され、日本が現在導入しようとしているワークシェアリングは、緊急避難的なものであることを説明する。また、ワークシェアリングが成功したといわれるオランダのケースについて触れ、日本が今導入を考えるワークシェアリングとはその前提と方法が異なることを述べる。そして日本におけるワークシェアリング導入への政府、企業、労働者という三者の取り組みをみていく。さらに、ヨーロッパにおけるワークシェアリング導入の現状を踏まえ、日本の導入のあり方

* 広島経済大学経済学部助教授

について考える。最後に日本の雇用についての今後の展望を考える。

2. 日本の雇用とその形態

2-1. 日本の失業率の推移

近年、日本経済で雇用の分かち合い、いわゆるワークシェアリングの議論が活発になっている。この背景には、戦後の記録的な失業率の高さにあり、2001年12月には季節調整値で5.5%、今年に入ってやや低下したものの2002年3月でもまだ5.2%という高水準にある。

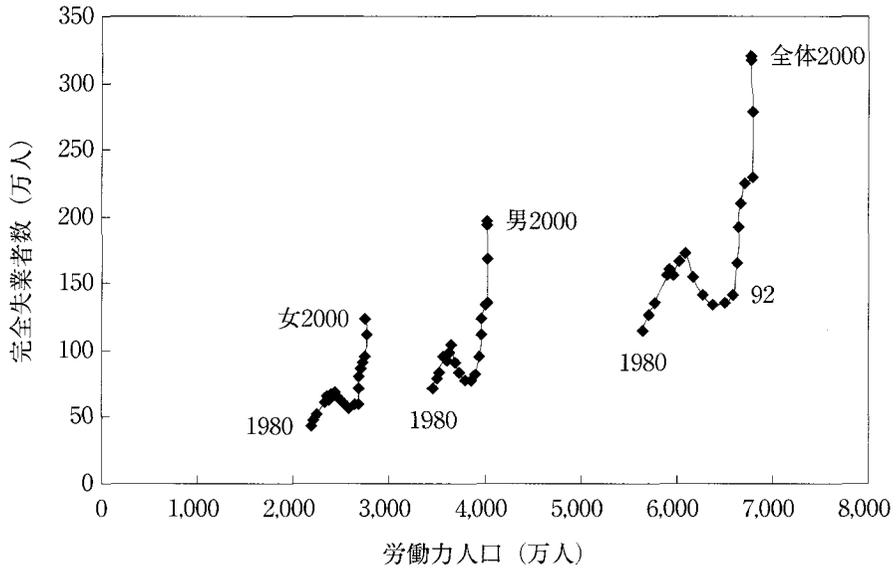
次の表1には日本における男女別の失業率の推移を1980年から2000年にかけて示している。これをみると、日本の失業率が90年代半ばから急激に上昇し始めていることがわかる。1980年代は85年の急激な円高による経済変動の時期においても2%台を維持しており、バブル崩壊後の1990年代はじめにおいても2%台を維持していた。しかし、95年になると年平均の失業率が3%台となり、98年には4%台、そして2001年には5%台に突入した。また、図1には横軸に労働力人口、縦軸に完全失業者数をとって、1980年から2000年まで男女別にプロットしたものを描いている。完全失業率は完全失業者数を労働力人口で割ってパーセント表示したものである。これをみると90年代の労働力人口はほとんど変化がなく、近年ではむしろわずかながら減少傾向を示している。しかし、その一方で完全失業者数はバブル崩壊後の90年代に入って急増しており、このことが失業率を急激に高めていることがわかる。

表1 日本の完全失業率 (%)

年	全体	男	女	年	全体	男	女
1980	2.0	2.0	2.0	1991	2.1	2.0	2.2
1981	2.2	2.3	2.1	1992	2.2	2.1	2.2
1982	2.4	2.4	2.3	1993	2.5	2.4	2.6
1983	2.6	2.7	2.6	1994	2.9	2.8	3.0
1984	2.7	2.7	2.8	1995	3.1	3.1	3.2
1985	2.6	2.6	2.7	1996	3.4	3.4	3.3
1986	2.8	2.7	2.8	1997	3.4	3.4	3.4
1987	2.8	2.8	2.8	1998	4.1	4.2	4.0
1988	2.5	2.5	2.6	1999	4.7	4.8	4.5
1989	2.3	2.2	2.3	2000	4.7	4.9	4.5
1990	2.1	2.0	2.2	2001	5.0	5.2	4.7

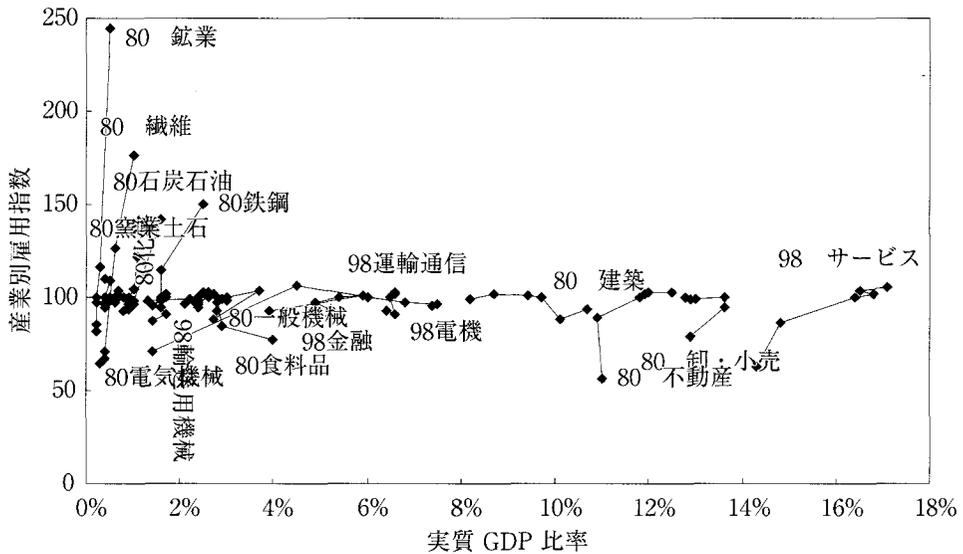
(出所) 日本労働研究機構ホームページ <http://www.jil.go.jp>

図1 労働力人口と完全失業者数



(出所) 日本労働研究機構ホームページ <http://www.jil.go.jp>, の統計資料より作成

図2 実質 GDP 比率と産業別雇用指数



(出所) 経済企画庁「国民経済計算平成11年度版」, 総務庁ホームページ www.stat.go.jp の統計資料より作成

男女ともにその傾向は同じであるが、90年代後半では、男性の完全失業者数の増加が目立っている。

その一方で、企業の生産技術の変化、産業構造の変化も、90年代の失業率の増加に影響していると考えられる。図2は、横軸に実質GDP、縦軸に産業別雇用指数をとり、それぞれの産業について1980年～98年までをプロットしたものである。これをみると、GDPシェアを増加させた産業と逆に減少させた産業があることがわかる。特に非製造業産業のGDPシェアの増加は著しく、また雇用指数は90年代では相対的に大きな変化がない部門が多いことがわかる。一方、製造業については、電機機械を除くほとんどの部門で雇用指数の低下とGDP比率の減少もみられる。特にGDPシェアの小さい産業については、雇用指数の変化が著しく、90年代のみならず80年代を通じて、低下していることがわかる。このようにみえてくると、80年代から90年代にかけて、日本の産業構造と就業構造に大きな変化があったことが示されている。

2-2. 日本におけるパートタイム雇用

このような状況の中で、日本の就業形態がどのように変化しているかをみるために、パートタイム雇用の動向をみていく。ここでパートタイム雇用とは、日本では法律上「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働に比べて短い労働者（パート労働法）」と定義されている⁽²⁾。日本ではパートタイム雇用はほとんどが正規職に位置づけられていないのが現状である。しかし、現在その比率は全雇用者の約2割を占めており、20年前と比較すると2倍となっている⁽³⁾。また、パート労働のうち女性の比率は約7割であり、この比率は過去30年ほど変化がない。

一般に日本におけるパートタイム雇用は景気変動に伴う企業の雇用調整の手段として扱われる傾向がある。しかし、現在の1000万人を超えるパートタイム雇用者の増加は、単に若年層を中心とした職業意識の変化だけでなく、企業の戦略として積極的にパートタイム雇用をおこなっているところに特徴がある。

表2には産業別にパートタイム雇用比率を比較している。これをみると特に卸売、小売業、飲食店部門での比率は最も高く、2000年には45%と半数近くに達しており、しかもわずか5年間で10%以上も増加していることがわかる。また、2000年の数字で比較すると、期間工の制度が定着している製造業やサービス業はともに24%と他の産業と比較して非常に高い比率を示している。特に製造業については、5年間の間に常用労働者数が2万人近く減少しており、その一方でパートタイム比率は10%

表2 日本の産業別パートタイム労働者比率 —規模30人以上—

(人, %)

年平均	調査産業計		鉱業		建設業		製造業		電気・ガス・熱供給・水道業	
	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率
1995	907668	16.4	3778	3.5	77760	4.8	178790	21.1	8426	—
1996	916042	17.3	2112	4.0	83389	1.2	167767	13.6	8132	2.1
1997	1012240	19.5	2271	5.0	89300	1.8	163428	15.0	8060	2.5
1998	1022348	20.7	2308	12.4	77686	1.6	161384	17.2	8155	2.4
1999	1095545	21.7	3453	—	99447	1.4	165165	23.9	10540	1.3
2000	1115250	24.2	3251	0.3	96790	1.5	160537	24.9	10392	7.3
年平均	運輸・通信業		卸売・小売業, 飲食店		金融・保険業		不動産業		サービス業	
	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率	常用労働者数	パート比率
1995	112288	2.3	158658	32.3	37503	3.8	4671	11.2	325793	15.9
1996	120481	4.3	165144	40.9	34487	5.6	4892	15.4	329641	17.9
1997	126314	4.2	171272	43.7	33133	3.2	5249	18.1	413212	21.6
1998	128380	5.3	176144	43.4	30604	4.1	5558	31.6	432130	22.1
1999	125659	7.6	223431	42.1	36849	3.0	6514	11.8	424487	21.5
2000	123151	12.8	216689	44.1	35526	3.6	6376	10.8	462540	24.6

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

近く変動している。このことから製造業においては、フルタイム労働者を減らしながらパートタイム労働で雇用の調整をしていることが考えられる。またサービス業については、パートタイム労働比率の上昇とともに5年間で4万人近く常用労働者数が拡大しており、新規雇用でパートタイム雇用が増加していることがうかがえる。これに対し最もパートタイム労働者比率の高い卸売・小売・飲食店の部門では、過去6年間常用労働者数の増加がみられないときはパートタイム雇用者比率が上昇し、全体の労働者数が増加するときには、逆にパートタイム労働者比率は低下する傾向を示している。このことはパートタイム労働が新規雇用として増加しているわけではないことを示している。これに対して金融・保険部門では他の部門と比較して常用労働者数、パート労働者比率ともにあまり大きな変化がみられないことがわかる。

このような日本のパートタイム労働比率が、他の国と比較して果たしてどの水準

表3 就業者に占めるパートタイム労働者の比率

(%)

国	1973年	1979	1983	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
日本	13.9	15.4	16.2	19.2	20.1	21.8	23.3	23.6	24.1	23.1
アメリカ	15.6	16.4	15.4	13.8	14.1	14.0	13.6	13.4	13.3	12.8
カナダ	9.7	12.5	15.4	17.0	18.6	18.9	19.1	18.9	18.5	18.1
イギリス	16.0	16.4	19.4	20.1	22.3	22.9	22.9	23.0	22.9	23.0
ドイツ ²⁾	10.1	11.4	12.6	13.4	14.2	14.9	15.8	16.6	17.1	17.6
フランス	5.9	8.1	9.6	12.2	14.2	14.3	14.9	14.8	14.7	14.2
イタリア	6.4	5.3	4.6	8.8	10.5	10.5	11.3	11.2	11.8	12.2
オランダ			18.5	28.2	29.0	29.3	29.1	30.0	30.4	32.1
スウェーデン		23.6	24.8	14.5	15.1	14.8	14.2	13.5	14.5	14.0
オーストラリア	11.9	15.9	17.5	22.6	25.0	25.2	26.0	25.9	26.1	26.2

表4 パートタイムに占める女性の比率

(%)

国	1973年	1979	1983	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
日本	70.0	70.1	72.9	70.5	70.2	68.2	67.0	67.5	67.0	69.7
アメリカ		68.3	68.0	68.2	68.7	68.8	68.4	68.0	68.4	68.0
カナダ		71.0	69.8	70.1	68.8	69.1	70.0	69.7	69.7	69.3
イギリス			89.3	85.1	81.8	81.4	80.4	80.4	79.6	79.9
ドイツ ²⁾			90.2	89.7	86.3	85.8	85.1	84.1	84.1	84.5
フランス			81.0	79.8	79.1	78.7	78.8	79.3	79.0	80.1
イタリア			67.4	70.8	70.8	71.5	71.0	71.9	71.5	70.5
オランダ			79.6	70.4	76.5	77.2	77.6	75.8	77.4	76.2
スウェーデン				81.1	76.8	76.5	76.3	78.1	73.7	72.9
オーストラリア		69.9	69.9	70.8	69.2	68.5	68.0	68.6	68.9	68.3

(出所) OECD "Employment Outlook", OECD "Labor Force Statistics"

にあるのか1970年代から比較したものが次の表3である。国によってパートタイム労働の規定や処遇が異なるが、スウェーデンとアメリカを除いたほとんどの国でパートタイム労働者の比率が増加する傾向にある。特にオランダの場合は著しく、1983年の約18%から1998年の時点では30%台に達している。ヨーロッパのパートタイム雇用が処遇の点においてフルタイム雇用と差が拡大しないようにその法制化が進んでいるのに対し、日本のパートタイム雇用のそれは、ほとんどの企業において、賃金の格差、契約期間、労働条件などの点で不利となっている。また、税制や社会

保障の面でも不利になるケースがある⁽⁵⁾。しかし、日本におけるパートタイム労働の比率は、既に法制化に取り組んでいるヨーロッパと比較しても、高い水準にあることがわかる。

また表4には、パートタイム労働に占める女性の割合について同様にみたものである。これをみると、ほとんどいずれの国においても女性の比率が高く7割～8割を占めていることがわかる。また、80年代、90年代ともに、その割合に大きな変化がみられないことがその特徴として挙げられる。しかし、イギリスではパートタイム労働者に占める女性の比率が83年から2000年にかけて10%減少しており、ドイツやオランダ、そして1999年までの日本でも減少する傾向にあった。これは、男性のパートタイム労働が増加しているためと考えられる。

このように、日本のパートタイム労働はその比率をみる限りにおいては、他の欧米先進諸国と比較して高いグループに属することがわかる。

3. ワークシェアリングの目的と方法

3-1. ワークシェアリングの定義とそのタイプ

ヨーロッパでは1978年に EC 委員会 (the Commission of European Communities) が「ワークシェアリングは就業を希望する全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」と定義し、その導入に取り組んできた。

厚生労働省発表の調査研究報告書によれば、「ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定量の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うことを意味する⁽⁶⁾」としている。しかし具体的には、目的に応じて様々なタイプに分かれるとされる。日本で議論されているワークシェアリングとヨーロッパで進められているワークシェアリングは、その前提となる雇用の現状と目的、そして導入方法が異なっている。ここでは、定義と同じく厚生労働省発表の調査研究報告書の分類に従って議論を進める。

ワークシェアリングはそのタイプで次のような四つのタイプに分けることができる。

A) 雇用維持型 (緊急避難型)

一時的な景気の悪化を乗り越えるために、緊急避難措置として、従業員一人当たりの所定労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

B) 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、中高年の従業員を対象に当該従業員一

人当たりの所定労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

C) 雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として国、または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える。

D) 多様就業対応型

正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

Aの雇用維持型は、海外では所定内労働時間の短縮に伴う賃金低下をできるだけ緩和するよう企業による諸手当の支給等が実施されている。国内の事例では、所定内労働時間短縮相当の賃金削減を実施した事例がある。ただし従業員の抵抗感を和らげるため、対象者を限定するなどの措置がとられている。一方、Bの中高年対策型は、日本国内においてまさに進められている対策であり、賃金の低下を伴う定年延長や再雇用という形がとられている。

Cの雇用創出型では、先のEC委員会の定義に基づくものであり、ヨーロッパでは政府による企業への助成、労働者の所得補填だけでなく法的制度の整備を含めた国家的取り組みが行われている。また、高齢者の労働時間の短縮、あるいは労働市場からの早期退出を促すことによって、若年層の雇用を確保する傾向も見られる。

Dの多様就業型は、後で述べるオランダにおいて進められてきたワークシェアリングのタイプである。政労使の合意に基づいて、労働時間の差により差別をなくし、フルタイム労働と正規雇用としてのパートタイム労働を自由に選択できるようにしている。また、労働時間ではなく、一つの職務を分担するジョブ・シェアリング（パートナー・ワーク）の活用も見られる。

3-2. ヨーロッパにおけるワークシェアリング

ヨーロッパにおけるワークシェアリング導入の背景には、高い失業率と長期失業者の存在がある。次の表5はOECD（経済協力開発機構）加盟国について、失業率を比較したものである。

これをみると、日本の失業率は90年代末には4%台に上昇したが、それでも他の先進諸国と比べると非常に低いことがわかる。特にヨーロッパ諸国の失業率は高く、フランスやドイツなどヨーロッパの大国において10%前後の高さを示している。しかも、12ヶ月以上の長期失業者割合は、近年増加している日本で約25%（2000年）、同年フランスで約42%、ドイツで51%、イタリアでは60%に達している。また、ヨ

表5 OECD 主要諸国の失業率 (%)

	1982年	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
カナダ	11.0	11.9	11.3	10.7	9.6	8.8	7.8	7.5	8.1	10.3
フランス	7.7	8.1	9.7	10.1	10.3	10.5	9.9	9.4	9.0	9.5
ドイツ	5.7	6.9	7.1	7.2	6.5	6.3	6.2	5.6	4.8	4.2
イタリア	6.4	7.5	8.0	8.3	9.0	9.8	9.8	9.8	9.0	8.6
日本	2.4	2.7	2.7	2.6	2.8	2.8	2.5	2.3	2.1	2.1
ルクセンブルク	3.0	3.5	3.1	2.9	2.6	2.5	2.0	1.8	1.7	1.7
オランダ	8.1	9.7	9.3	8.3	8.3	8.1	7.5	6.9	6.2	5.8
スペイン	14.9	17.5	20.2	21.6	21.3	20.6	19.5	17.2	16.2	16.4
イギリス	10.3	11.1	11.1	11.5	11.5	10.6	8.7	7.3	7.1	8.8
アメリカ	9.7	9.6	7.5	7.2	7.0	6.2	5.5	5.3	5.6	6.8
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
カナダ	11.2	11.4	10.4	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2
フランス	10.4	11.7	12.3	11.7	12.3	12.3	11.8	11.2	9.5	8.6
ドイツ	6.6	7.9	8.4	8.2	8.9	9.9	9.3	8.6	7.9	7.9
イタリア	8.9	10.2	11.2	11.6	11.7	11.7	11.8	11.4	10.5	9.5
日本	2.2	2.5	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0
ルクセンブルク	2.1	2.6	3.2	2.9	3.0	2.7	2.7	2.4	2.4	2.4
オランダ	5.6	6.6	7.1	6.9	6.3	5.2	4.0	3.4	2.9	2.4
スペイン	18.4	22.7	24.1	22.9	22.2	20.8	18.8	15.9	14.1	13.0
イギリス	10.0	10.5	9.6	8.7	8.2	7.0	6.3	6.1	5.5	5.0
アメリカ	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8

(出所) OECD ホームページ <http://www.oecd.org>注1) 世界労働機構 ILO の基準に基づく失業率⁽⁷⁾

注2) ドイツのデータについては、1993年以前は西ドイツのデータである。

ヨーロッパは若年層の失業率が高く、2000年の時点でもイギリスは約12%、フランス約21%、イタリアにおいては30%を超えている。⁽⁸⁾

このような高い失業率を背景として、ワークシェアリングをヨーロッパ全体の取り組みとして早くから行ってきている。しかし、表5をみる限りにおいては、ワークシェアリング導入がヨーロッパ諸国においてその効果が得られているとは必ずしもいえない。⁽⁹⁾ その一方でオランダの失業率は80年代、90年代を通じて低下しており、現在では2%台というヨーロッパ諸国の間ではまれにみる低い失業率を達成している。これがオランダにおいてワークシェアリングが成功したといわれる所以となっ

ている。ここではそのオランダについて、ワークシェアリングの具体的方法と産業構造の変化についてみていく。

(オランダのケース)

オランダにおけるワークシェアリングの導入は、表5でみたように失業率を著しく低下させるなど、その成果が大きいとされている。オランダの取り組みは1982年の「ワッセナー合意」に始まる。政府、企業、労働組合の三者で会談が行われ、労働組合は賃金抑制に協力し、企業は労働時間の短縮を行い、政府は社会補償制度改革を伴う財政支出の抑制と減税を行うというものであった。その結果、90年代ヨーロッパ諸国の多くで失業率が10%台になるのに対して、オランダの失業率は2000年には2%台にまで下がった。しかも88年から97年までの雇用増加のうち2/3がパートタイム雇用であった。このことから、オランダではワークシェアリング導入は雇用創出につながり、失業率の低下につながったといわれている。現在、労働時間の短いパートタイム労働者の比率は全労働者の4割近くにまで増加している。

しかし、日本でワークシェアリング導入に関してこのオランダのケースを見る場合、次のような点に注意する必要がある。

- ・オランダのパートタイム雇用は、日本のパートタイム雇用とは異なり、正規の雇用者である。⁽¹⁰⁾
- ・新たな雇用創出のほとんどはパートタイム雇用であり、フルタイム雇用の増加は比較的少ない。
- ・正規雇用としてのパートタイム雇用者の増加は、長期的な賃金抑制によって企業からのコンセンサスが得られたことによる。
- ・「ワッセナー合意」以前と後では社会保障制度等の改革により退職年齢が早まり、その分賃金コストが低い若年層のパートタイム雇用が増加している。⁽¹¹⁾
- ・公的疾病保険や労働障害保険の拡充によって、企業にとっては生産性の低い労働者を解雇しても比較的抵抗が少ない。
- ・公的疾病保険や労働障害保険などは、失業者に含まれない人々を増加させている。
- ・オランダでは伝統的に女性は育児と家事に専念する風潮があり、増加したパートタイム雇用の大半は女性である。
- ・現在、パートタイム雇用は次第にフルタイム雇用の労働時間に近付いている。
- ・パートタイム労働の創出は、政府のサービスの一部が民営化されたことによる新たなビジネス産業に集中している。

すなわち、オランダの新たな雇用創出はフルタイム雇用の時間を短縮して生まれ

たものではなく、パートタイムという形態の雇用として新たに創出されたものである。その意味では、オランダのケースは、先のワークシェアリングの分類に当てはめると、雇用創出型を経て、多様就労型のワークシェアリングが実現したと考えられる。しかし、このような雇用創出の一方で、高齢者は早期に労働市場から退出していることを考えると、労働量そのものは大きく変わらず、世代間での雇用の移動が行われただけであるとみることができる。

それでは、このようなパートタイム雇用の創出は、オランダの産業構造にどのような影響を及ぼすことになったのであろうか。次の表6には、オランダの産業構造と就業構造の変化を示している。これをみると産業構造面では、金融・不動産部門とその他地域、社会、個人サービス部門が著しく拡大していることがわかる。また、製造業部門は90年代に縮小しており、工業部門や建設業では80年代、90年代を通じて縮小していることがわかる。一方、就業構造をみると、製造業では80年代、90年代を通じて縮小しており、付加価値のシェアが拡大している産業部門では、就業者の割合も増加している。しかしその拡大は、いずれもワッセナー合意がなされた80年代より、90年代において大きな変化をみせている。例えば金融・不動産の割合は80年代で1%程度の増加であるが、90年代になると5%以上拡大している。また、卸売・小売・ホテル・飲食店の部門では付加価値のシェアが80年代では1%減少し、90年代は逆に2%近く増加したが、就業者の割合は80年代においてほとんど変

表6 オランダの産業構造と就業構造の変化 (％)

	産業構造 [*]				就業構造		
	1979年	1989	1999		1980年	1990	1999
農林業業	3.8	4.5	2.7	農林業業	4.9	4.6	3.1
鉱業	4.9	2.8	1.9	鉱業	0.1	0.2	0.1
製造業	20.2	20.2	16.6	製造業	21.5	18.9	14.6
電力ガス水道	2.2	1.9	1.7	電力ガス水道	0.9	0.7	0.5
建設業	7.2	5.9	5.7	建設業	9.0	6.5	6.2
卸売・小売・ホテル・飲食店	14.2	13.1	14.9	卸売・小売・ホテル・飲食店	17.4	17.6	20.1
運輸・通信	6.8	6.7	7.4	運輸・通信	6.2	6.1	6.1
金融・不動産	14.6	17.5	26.4	金融・不動産	9.2	10.3	15.6
その他地域社会・個人サービス	5.0	10.8	15.1	その他地域社会・個人サービス	30.9	34.2	30.9

*) 79年は GDP 比率89年99年は名目の総付加価値額 (Total gross value added) 比率

(出所) OECD “Employment Outlook”, OECD “Labor Force Statistics” より作成

化がなく、90年代に2.5%増加している。また、その他・地域、社会、個人サービス部門は付加価値のシェアが20年間に10%増加したのに対して、就業者の割合は80年代に4%増加するが、90年代は再び4%減少している。

一方、産業別のパートタイム比率をみると、1997年時点で農業部門23%、製造業は11%、建設業4%、商業37%、運輸20%、金融42%、保険・非商業サービス63%、公共部門20%となっている。⁽¹²⁾すなわち、パートタイム比率の高い部門において付加価値額のシェアが増加していることを示している。これは、パートタイム雇用の創出が、商業や金融、保険・非商業サービス部門などに集中していたことを示すものである。もしくは、それらの分野で新しいサービスビジネスが創出されたことを示唆している。しかし、就業者のシェアをみると、パートタイム雇用比率の高い部門で必ずしも増加していないことがわかる。このことはこの産業が80年代拡大するに伴って、新たなパートタイム雇用が創出されたが、90年代においては、産業の継続的な拡大にも関わらず、パートタイム雇用者の労働時間が長くなっていることも就業者のシェアが増加しない一つの原因と考えられる。従って、この産業における90年代の雇用創出効果はほとんどなかったことを示唆している。

4. 日本におけるワークシェアリング

4-1. 産業構造と就業構造

オランダは、時短と賃金抑制によるワークシェアリング導入後、パートタイム雇用が創出され、その比率が高い産業のシェアが拡大していることが示された。同様に、日本について産業構造と就業構造の変化をみるために示したものが次の表7である。

これをみると付加価値のシェアが過去20年の間増加しているのは金融・不動産部門やその他地域・社会・個人サービスの部門であり、特にその他地域・社会・個人サービスの部門の拡大は著しい。また、これらの部門では就業者のシェアも増加していることがわかる。一方、パートタイム労働者比率が90年代後半には40%を超えた卸売・小売・飲食店業では、産業構造にも就業構造にもあまり大きな変化はみられない。これは先にみたように、この産業におけるパートタイム労働はフルタイム労働の代替的側面を持っていると考えられ、入職と離職の移動は他の産業より多いためと考えられる。製造業については、名目でみて付加価値シェアが縮小傾向にあるが、就業者のシェアは80年代でそれほど大きな変化はなかったものの、90年代には4%近く減少している。⁽¹³⁾表2でみたように、製造業でもパートタイム労働者による雇用調整に加え、フルタイム労働者が減少していることが考えられる。

表7 日本の産業構造と就業構造の変化

(%)

	産業構造 ^{*)}				就業構造		
	1980年	1989	1999		1980年	1990	2000
農林業業	3.7	2.4	1.4	農林業業	10.4	7.2	5.1
鉱業	0.6	0.2	0.1	鉱業	0.2	0.1	0.1
製造業	29.2	25.8	20.7	製造業	24.7	24.1	20.5
電力ガス水道	2.7	2.5	2.7	電力ガス水道	0.5	0.5	0.5
建設業	9.4	9.5	7.3	建設業	9.9	9.4	10.1
卸売・小売・ホテル・飲食店	15.3	12.8	13.9	卸売・小売・ホテル・飲食店	22.5	22.6	22.9
運輸・通信	6.2	6.4	6.4	運輸・通信	6.3	6.0	6.4
金融・不動産	14.6	15.9	18.2	金融・不動産	5.7	8.3	9.6
その他地域社会・個人サービス	11.7	20.1	24.2	その他地域社会・個人サービス	19.4	21.3	24.3

*) 80年は名目 GDP 比率, 89年99年は名目の総付加価値額 (Total gross value added) 比率

(出所) OECD "Employment Outlook", OECD "Labor Force Statistics" より作成

オランダでは、政労使の合意に基づいた、ワークシェアリングの導入で、パートタイム雇用が急激に増加した。それまで、労働参加率の低かった女性が労働に加わることによって、所得の増加とライフスタイルの充実の両方を可能にしている。

これに対し、現在本格的なワークシェアリング導入議論がなされている日本のパートタイム労働は、先にみたように既に全体の2割に達しており、その多くが女性労働である。また、産業別に見たパートタイム労働比率は、サービス産業だけでなく、製造業での比率も高く、むしろオランダよりその活用は広範囲の産業に及んでいる。オランダのパートタイム労働と、日本のパートタイム労働は、その定義も処遇もことなるが、このように日本の企業は既にパートタイム雇用をその雇用形態に組み入れた生産活動を行っているといえるのである。

4-2. 日本における政労使合意

日本でも、昨年から政労使の合意形成に向けての様々な取り組みがなされてきた。政府、当時の日本経営者団体 (日経連) および日本労働組合連合会 (労働総連) の三者は、ワークシェアリングについての基本的な考え方についての合意形成を図ることを目的として検討会議を開催し、今年3月「ワークシェアリングについての基本的な考え方」について合意した。その中のワークシェアリングの取り組みに関する5原則とは以下のようなものである。

- ①ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである。わが国の現状においては、多様就業型のワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用情勢に対応した当面の措置として緊急対応型のワークシェアリングに緊急に取り組むことが選択肢のひとつである。
- ②ワークシェアリングについては、個々の企業において実施する場合は、労使の自主的な判断と合意により行われるべきものであり、労使は、生産性の維持・向上につとめつつ、具体的な実施方法等について十分協議を尽くすことが必要である。
- ③政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、多様就業型ワークシェアリングの推進が、働き方やライフスタイルの見直しにつながる重要な契機となるとの認識の下、そのための環境づくりに積極的に取り組んでいくものとする。
- ④多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては、労使は、働き方に見合った公正な処遇、賃金、人事制度の検討・見直し等多様な働き方の環境整備に努める。
- ⑤緊急対応型ワークシェアリングの実施に際しては、経営者は、雇用の維持に努め、労働者は、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の取り扱いについて、柔軟に対応するようつとめる。

(平成14年3月「ワークシェアリングに関する政労使合意」における別紙「ワークシェアリングについての基本的な考え方」より)

すなわち、企業の需要期待が減少している現状では、現在の雇用を維持することを目的とした緊急対応型のワークシェアリングを労使合意の下で導入し、将来的には、多様就業型のワークシェアリングへの移行を目指すというものである。そしてその多様就業型のワークシェアリング実現のための環境を整えるために、政府は企業、労働者双方を支援していくというものである。

現在雇用確保のための手段として用いるワークシェアリングが、最終的には多様就業型のワークシェアリングそのものを目標とし、様々な雇用形態の組み合わせによるライフスタイルの改善と企業の雇用調整手段の拡張を目指すというものである。そのことは個人にとって自分の好みで働く時間を選ぶだけでなく、生活環境の変化に応じて労働時間を変えることによって生活の向上を図り、企業にとっては、様々な労働時間を選択した雇用者を組み合わせることによって、需要の変動に伴う雇用調整手段として利用できる可能性がある。この場合、生産性の維持や雇用形態

の変化に伴うコスト増についての問題があるが、逆に雇用調整という手段をより柔軟に活用することによって生産コストを押さえる可能性もある。また、高齢者の雇用は、政府の社会保障制度の負担を軽減し、新たなサービス産業を生み出す可能性もある。

しかしこれらの環境整備には法的制度の整備だけでなく、制度が整うまでの期間の調整や企業にとっての一時的なコストの増大が考えられ、政府にとってはこれら労使間で出てくる問題を緩和するために社会保障制度や、企業への補助・税制の優遇措置などで調整することがその重要な役割となると考えられる。

4-3. 政府の役割とそのコスト

ヨーロッパ諸国では、定年後の様々な年金制度や失業した場合や病気やけが等による保険制度の拡充が、新たな雇用を疎外し、また長期にわたる失業者が存在する原因の一つとなっている。さらに、早期退職制度によって退職年齢を早め、若年層の雇用を増加させる政策がとられており、実質的に雇用量はあまり変化していない。

ヨーロッパでは政府が法的に企業を規制し、企業への税負担を通じて失業者や早期に退職させられた人々への所得の補填を行ってきたとみることができる。下の表8は、OECD 諸国のうちいくつかの国について、社会保障負担額、および租税額(国税+地方税)の国民所得比率を示したものである。これをみると、ヨーロッパ諸国の比率が高く、社会保障サービスが充実しているスウェーデンにおいては社会保障負担率と租税負担率を合わせた国民負担率は70%を超えている。また、ワークシェアリングが成功したといわれるオランダについては税収総額の GDP 比率は40%を超えている。それに対して、日本の国民負担率は相対的に低いことがわかる。

このようなヨーロッパの高い国民負担率は、長期失業者と病気などによる労働不能者の増大を背景としており、その一方で企業は労働者の抵抗が少ない状況の下での解雇が可能となり、未熟練労働者もしくは雇用のミスマッチなどによる生産性の

表8 国民負担率の国際比率

(%)

	日 本	アメリカ	イギリス	ド イ ツ	フランス	スウェーデン
A. 社会保障負担率	14.3	9.7	10.1	26.7	28.6	21.3
B. 租税負担率	22.6	26.1	38.2	29.2	36.7	48.9
国民負担率 (A + B)	36.9	35.8	48.3	55.9	65.3	70.2

注) 日本は2001年度予算ベース、イギリス、スウェーデンは96年暦年実績、他は97年実績
(出所) 国税庁のホームページ <http://www.nta.go.jp>

低い労働者が退職しやすい状況にあると考えられる。このような状況の下では、企業にとって新規雇用のコストは大きくなる可能性がある。また、一方で経済全体の総需要が増加すると期待されても、雇用の増加が困難な場合は、企業の利益を損なう可能性も考えられる。

日本企業の中では、既に独自のワークシェアリングに取り組んでいるところが少なくない。その中で、就労者全体の労働時間を短くし、副職を認めることで労働者が自ら所得補填をするケースもあらわれているが、それは年俸制をとる企業と同様結果的に熟練労働者と未熟練労働者の所得格差を拡げる可能性がある。オランダがワークシェアリングを導入する目的の一つは財政支出の削減であった。しかし、日本が今回ワークシェアリングを導入するために求めるのは政府の支援である。所得格差を縮めるために社会保障制度を拡充し、そのため財政支出が増加するという可能性もあるのである。

5. むすびにかえて

日本では5%台というかつてないほど高い失業率を経験する中で、失業者増大を抑えるための緊急避難的な方法として、ワークシェアリングが議論されている。しかし、現在検討されているワークシェアリングの具体的方法は、これまで日本企業が独自に進めてきた雇用調整と重なるものである。残業時間の短縮や操業時間・日数の短縮、また賃金の低下を伴う配置転換などによって雇用を維持した経緯もあり、これは一種のワークシェアリングといえるものである。90年代のヨーロッパでは各国の政府や欧州委員会などの機関がワークシェアリングを率先して進めてきており、特に政府、企業、労働組合の合意のもとに始められたオランダのケースはその成功例と言われている。これまでみてきたように、オランダが本格的にワークシェアリングを導入した結果、パートタイム労働が増加し、女性の労働参加率が高まった。これに対して日本では既にパートタイム雇用比率は高くなっており、しかも一産業だけでなく製造業を含めた多くの産業でその比率は高くなっており、実際に雇用調整手段としてこれまで利用されてきた経緯がある。

近年、ヨーロッパ各国の失業率が低下する傾向があるが、これはワークシェアリング導入による成果というよりも、EU 統合による経済的効果によるものと考えられる。日本でワークシェアリング導入が検討されている一方で、ヨーロッパではEU 統合による企業や労働者の外国への移動の可能性が逆にワークシェアリングの議論を縮小させている。

日本の今のワークシェアリング導入議論の目的は、これまでの企業の雇用調整を

より柔軟にするために、労働者側、企業側それぞれの負担を緩和し、その調整を行っていくために政府に制度的整備を含めた支援を行ってもらうことである。先の日経連を中心とした政労使の合意で示されたように、今後の取り組みではパートタイム雇用の労働条件改善のための法的制度の確立だけでなく、労働と余暇、そして家族生活のあり方についての理念そのものにも大きくかかわってくると考えられる。しかも、パートタイム労働者のほとんどが女性であることから、制度の改革によっては、社会的な影響は非常に大きい。また多様就業対応型の労働を可能とする社会は、新たなサービス産業を生み出す可能性もある。そして、それが新たな雇用を創出していくと考えられ将来的には産業構造の変化を伴う可能性もある。日本経済全体が大きく変化しているこの時期、ワークシェアリングの議論は構造改革の進路を示唆するものである。

注

- (1) 完全失業者とは、15歳以上でいまは仕事がなく、休職しており、仕事があればすぐに就ける人のことを言う。完全失業率は、労働力人口に占めるこの完全失業者数の割合である。
- (2) 統計上では、厚生労働省統計の場合「一日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは一日の所定労働時間が同じであっても一週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義しており、総務省統計の場合「事業所においてパートと呼ばれている労働者」となっている。パートタイムの労働者比率を両者で比較すると、前者の方が法律上の定義に従った数字に近くなっている。
- (3) 厚生労働省の統計である「毎月勤労統計」による。ただし、事業所で呼称「パート」と呼ばれる者に「委託、その他」を加えた統計でみると23%にものぼる。
- (4) ヨーロッパでは1980年代の前半より同一労働、同一賃金の考えに立脚した労働時間による差別的扱い禁止の立法化が行われ、1997年にはEUパートタイム指令として共通のルールとなった。先のオランダの場合、96年以後①週労働時間の1/3以下のパートタイム労働者には最低賃金を適用しないとする規定の撤廃、②民間年金制度でのパートタイム労働者の除外は法律違反とする規定の導入、③使用者は労働時間に関し労働者の意思を考慮する義務規定を導入（フルタイムからパートタイムへの移行意思の尊重）、④休暇について、パートタイマーも労働時間に応じて均等配分による取得の権利、⑤労働者の育児・介護の必要を考慮することは使用者の義務規定を導入、などの法的措置をとっている（長坂寿久（2000）『オランダモデル—制度疲労なき成熟社会—』日本経済新聞社 p41）。
- (5) 年収103万円の所得税の非課税限度額ならびに企業からのや配偶者手当で、また年収130万円、通常労働者の3/4を超えると、保険料のかからない3号被保険者から保険料のかかる被保険者（1号、2号）に変わる現在の制度が、自ら就業調整を行う原因となっている。
- (6) 「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26日）、厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>
- (7) standardized unemployment と呼ばれるもので、ILO ガイドラインに基づく。失業者は、労働年齢の者で、就業しておらず、就業可能の状態で、かつ求職活動（自営開業のた

- めの準備等を含む)を積極的に行った者と定義され、失業率は、軍人を除いた労働力人口に占める失業者数の割合で算出された割合である。
- (8) 日本でも若年層の失業率が年々高くなっており、2000年には9.2%に達している。
- (9) フランスは、2002年1月から法定労働時間を週39時間から35時間に短縮する「35時間法(オブリ法)」が中小企業にも適用された。しかし、企業の反発により政府が残業時間の上限を引き上げたため、実質的に時短によるワークシェアリングはないことになった。しかも、この時短法は賃金を据え置いているため、企業の新規雇用を妨げるものとなっている。また、ドイツでは、労働法の定める最大週労働時間は48時間であるが、景気後退期には個別の労使交渉で企業の解雇を避け、実質的に週40時間労働となっている。
- (10) 日本のような正規雇用でない「パート・タイム雇用」は、オランダでは「フレキシブル雇用」と呼ばれる。
- (11) 現在、オランダにおける55歳～64歳の男性の労働参加率は、45歳～54歳の労働力率が70%であるのに対してわずか29%である。1970年代初めの60～65歳男性の労働力率が70%を超えていたことを考えると著しく低くなっていることがわかる。また、1960年の時点での退職平均年齢は男性66歳、女性64歳であったのに対し、1997年、女性64歳となっている。
- (12) 長坂寿久(2000)『オランダモデル—制度疲労なき成熟社会—』日本経済新聞社 p37による。原出典はオランダ統計局である。
- (13) 産業構造の表に使った値は名目値であり、特に製造業のシェア縮小は90年代大幅な価格下落による影響が大きい。国民経済計算の数値によれば、1980の製造業のGDPシェアは26%、1990年は約28%、1998年には約27%とほとんど変化がない。

参 考 文 献

- [1] 厚生労働省(三井情報開発(株)委託報告書)(2001年4月)「ワークシェアリングに関する調査報告書」
- [2] 厚生労働省、日本経営者団体連盟、日本労働組合連合会(2002年3月)「ワークシェアリングに関する政労使合意」
- [3] みずほフィナンシャルグループ 日本興業銀行調査部(2002年2月6日)「ワークシェアリングの効果と限界～果たして雇用維持の切り札なのか?」IBJ Review
- [4] 日本経営者団体連盟(2002年1月)「平成14年版労働問題研究会報告」の概要、「構造改革の推進によって危機の打開を—高コスト体質の是ライト雇用の維持・創出を—」
- [5] 日本労働研究機構編(2002)「ユースフル労働統計—労働統計資料加工集2002—」
- [6] 長坂寿久(2000)『オランダモデル—制度疲労なき成熟社会—』日本経済新聞社
- [7] 根本 孝(2002)『ワークシェアリング』ビジネス社
- [8] 日本労働研究機構報告書(2002年2月)「パートタイム労働の課題と対応の方向性(パートタイム労働研究会の中間とりまとめ)」
- [9] 日経産業新聞(2001/11/27, 28, 29)「ワークシェアリング欧州の現実」
- [10] 野北晴子(2000)「日本の産業構造の変化について—対アジア直接投資と空洞化問題—」
広島経済大学経済研究論集 第23巻2号
- [11] OECD(2001)“Employment Outlook 2001”
- [12] 大矢野栄次(2000)『経済理論と経済政策』同文館