

ワークシェアリング 新たな挑戦

岡田 和彦

一・不況下での失業問題の 解決へ向けて

日本の失業率は公的統計では5%を超え、過去最高の水準にあります。不況が長期化する過程で求職活動をあきらめた潜在的失業者を含めると、失業率は実質的には10%を超えと言われています。本来、労働とは生計の糧を得るための手段を与えると同時に、個人的資質の発達をはじめとした人間的成長のための場を提供するものです。したがって、大量の失業者の存在はきわめて深刻な社会問題ということになります。

こうしたなか、雇用を維持するための新たな挑戦としてのワークシェアリングに対する関心が高まっています。ワークシェアリングとは人々の間で仕事を分かち合うことを意味します。その典型的な方法は、個々人の労働時間を短縮することによってより多くの人の就業機会を保障することです。

ワークシェアリングはふつう、(a)雇用

維持型と(b)雇用創出型に区分されます。

(a)の雇用維持型は、企業の中から失業者を出さないために、一人当たりの労働時間を短縮して社内での雇用を維持しようとするものです。日本では一九七〇年代のオイルショックの時期に、超過労働時間をカットしたり、ボーナスを削減したりして、解雇を避けて失業率の上昇を食い止めた経験があります。当時の日本では終身雇用が一般的であったため、このような雇用維持型ワークシェアリングは比較的容易に受け入れられました。ただし、現在では終身雇用制度はさまざまに批判にさらされており、とりわけ企業の側には長期雇用への執着は希薄になっています。

(b)の雇用創出型は、勤務形態の多様化によって一人当たりの労働時間を短縮し、より多くの人に雇用機会を与えようとするものです。一九八〇年代に経済危機にあったオランダでは、短時間の雇用を生み出す方向で経済改革を推進し、成功しました。より具体的には、深まる不況の

もと失業者の増大と財政赤字に苦しむな

かで、一九八二年に政府・労働組合・企業の間で締結された「ワッセナー合意」にもとづいて、労働組合は賃金抑制に協力し企業は雇用確保や時短に努力する一方、政府は雇用者所得の減少を緩和するためインフレ抑制と減税を実施し、社会保障の充実に努めました。こうした取り組みの結果、失業率は一九八三年の1・9%から二〇〇一年には二・七%にまで低下し、経済危機を乗り越えることができました。同様の苦境にあったヨーロッパ諸国はこれを「オランダの奇跡」と呼び、競ってその経験に学ぼうとしました。

二・労働の多様化と効率性の 問題

オランダの経験に特徴的な点として、(1)パートタイム労働の拡大、(2)家事労働の男女負担の進展、(3)労働生産性の上昇率の伸び悩み、が挙げられます。

特集 1 経済学 入門以前

岡田 和彦

(おかだ かずひこ)

経済学部助教授。
広島県生まれ。経済学博士（東京大学）。「経済原論B」、「経済システム論」担当。座右の銘「自ら卑下して学道を緩くすることなかれ」（道元）「泣くな、笑うな、理解せよ」（スピノザ）



(1)については、雇用の確保の手段としてパートタイム労働が拡大し、パートタイム労働者の比率は一九七三年の四・四％（男性一・一％、女性一五・五％）から二〇〇〇年には三二・一％（男性一三・四％、女性五七・二％）にまで上昇しました。この間、雇用は年平均で二％を超える増加を示し、女性の職場進出が大いに進みました。また、労働者一人当たりの平均労働時間が大幅に短縮され、一九九六年には週平均三十三時間（男性三十八時間、女性二十五時間）でした。

(2)については、共働きの家計収入と国民の総所得が着実に増えるなか、仕事と家事労働とを両立させる男性が増え、男女平等と家庭の民主化が進みました。(1)と(2)に関しては、政府による積極的なワークシェアリング支援策が重要な役割を演じました。たとえば、パートタイム労働者とフルタイム労働者とを賃金、年金、保険、労働条件に関して差別することが法律で禁止され、働くことが手取り収入の増加につながるような所得税制が導入されました。また、労働市場の流動化へ向けて、職業紹介業の規制緩和、職業訓練施設の拡充、就業形態の多様化などが推進されました。

(3)については一般には、短時間勤務のため能力が十分発揮されなかったり、勤務交代が非効率を招いたりして、労働生産性の上昇（労働者一人当たりが一時間に

産出する財・サービスが増大すること）が鈍化する可能性が高いと言われていました。この時期のオランダでは、ワークシェアリングを実施しなかったドイツなどよりも生産性の上昇率が低くとどまり、労働コストはドイツなどを上回る勢いで増加しました。もちろん、オランダではこの時期、サービス産業化（製造業での雇用の縮小、サービス分野での雇用の拡大）がドイツなどよりも大きく進展しており、製造業（一般には生産性がより高い）からサービス業（一般には生産性がより低い）へのシフトによる生産性の低下という点を考えても、ワークシェアリングが生産性の低下に直接つながるとは必ずしも言えません。ただし、企業がワークシェアリングの実施に関連したさまざまなコストの増加を予想し、ワークシェアリングの導入をためらっていることも事実です。

日本では二〇〇二年三月、政府と日経連、連合が一人当たりの労働時間を減らし仕事を分かち合うというワークシェアリングの基本原則に合意し、労働市場の構造改革に踏み出しました。けれども、ワークシェアリングへ向けた企業の動きは鈍く、実行のための具体的な政策は示されていません。他の分野での構造改革と同様、日本版ワークシェアリングの実現には時間がかかりそうです。