

小林勇人ゼミ所属

日本型ワークシェア リングの導入

11FF0958 太田智幸

日本型ワークシェアリングの導入

小林勇人ゼミ所属
社会福祉学部 社会福祉学科
11FF0958 太田智幸

はじめに

「過労死」近年急速に耳にする機会が増えた言葉である。働き過ぎが原因で命を落とす。本来、社会との繋がりの中で自身を成長させ、賃金を得ることで人生を充実させるための労働。しかし、一転して「過労死」という言葉に代表されるように、時として命を奪いかねないものになってしまった。就職を望んでも出来ず、働くことが出来ない人間がいる一方で働き過ぎて命を落とす人間がいる。こうした奇妙な矛盾が生じている。厚労省発表の「脳・心臓疾患」と「精神障害等」のうち、死亡に至る場合を通常それぞれ「過労死」、「過労自殺」と呼ぶ(あくまで労働補償上の意味)。前者、つまり「過労死：脳・心臓疾患による死亡」の請求件数は2003年から2006年で319件、335件、336件、315件と毎年300件を上回っている。一方後者の「過労自殺：精神障害等による死亡(未遂含む)」請求件数も同様に112件、121件、147件、176件と急増している。気を付けなければならないのは、会社の実情が不透明なため申請に至らないケースなど潜在的な実数を踏まえていない点である。となれば日本の労働市場の中、働き過ぎで命を落としている人間の数は測りしれない(小倉 2012 : 6)。また、「サービス残業」、「ブラック企業」といった労働にマイナスなイメージの言葉も広く浸透した。「労働力再生産の場」である家庭も、持ち帰り残業等で機能していない(牧野 1991 : 29)。ポジティブなものであったはずの労働が、食べていくことの代償、さらに言えば生きていくことの代償として人生を激しく制限してしまう。「人生のための仕事」が「仕事のための人生」になってしまった。多くの人間が不安や不満を抱えている現状の働き方が果たして正しいと言えるのだろうか。正しい労働のあり方とはどういったものなのだろうか。本論文では、雇用の分配と言う視点から解き明かし、日本型ワークシェアリング導入の可能性について考える。

目次

- 第1章：現在に至るまでの労働市場の特徴と課題
- 第2章：是正策としてのワークシェアリング
- 第3章：欧米のワークシェアリング
- 第4章：日本型ワークシェアリングの導入
- 第5章：まとめ

第1章：現在に至るまでの労働市場の特徴と課題

この章では、近年の労働市場に見る雇用の変化を、若年者、女性、高齢者の三つの視点から時代の流れとともに追う。その中で雇用というものがどう変わり、どんな問題を孕んで現在に至るのかを見る。

働き過ぎの人間で心身を病む人間がいるすぐ隣で、職がなく生活に苦しむ人間が存在する。なぜこのような矛盾がはびこっているのか。それは労働についての不均衡が存在しているからである。それは以下の三つである(竹信 2002 : 6)。

- ①男男間不均衡…働かされ過ぎの男性と仕事のない男性の間に存在する雇用の不均衡
- ②男女間不均衡…男性と比較して、低賃金の雇用形態が多い女性と男性の男女間の雇用の不均衡
- ③老若間不均衡…安定した老後のために、定年後の雇用を求めるが実現されない老若間の雇用の不均衡

以上のように、雇用形態や性別、年齢によって労働が適切に分配されないという問題がある。労働意欲はあるが、偏りがあり、その結果一部にサービス残業や長時間労働といった負担がかかってしまう。偏りが出来た背景について詳しく以下で追うこととする。

第1節：若者の雇用の変化

1990年代初めの若年労働市場

日本の若年労働市場は過去 20 年で大きく変わった。1990 年代初めまでは学校を卒業した生徒は安定した雇用の元、スムーズに職業へ移行することができた。それは当時、労働力への需要が労働市場にあったということと、学校と企業が密接に提携しており自身の学校の生徒多くに職業紹介を行うという学校から職業への移行システムが確立されていたからであると推測できる。さらに、終身雇用が主流であった当時は、企業は新入社員を長期間雇用するという見通しの下、新規採用者に集中的な職場内訓練を行っていた。これらにより、当時の若年労働市場は失業の少なさと離職の少なさが特徴であった。しかし、この状況はこの後の 10 年間で大きく変わっていった(OECD 2010: 10)。

失われた 10 年

失われた 10 年とは、ある国、または地域の経済低迷が約 10 年以上の長期にわたる期間を指す語である。日本ではバブル崩壊後の 1990 年代前半から 2000 年代前半の期間である。長期的な不況により、労働市場の労働需要が縮小された。この結果として、若者は職業に安定した基盤を置くことができなくなった。若年失業率は 1990 年代初めまでは 4~5%と安定していたのに対し 2000 年代初めには 2 倍の 10%にまで上昇した。2002 年からの長期的な経済回復により若年労働市場に若干の回復は見られたものの、依然として若者の労働に対する状況は厳しい(OECD 2010:11)。

現在の若年労働市場

この10年の中で若年労働市場は大きく変化した。その変化が大きく現れたのは雇用形態である。2007年の学生を除いた15歳～24歳の若年労働者のうち約3割が臨時、パートタイム、派遣といった非正規の雇用形態で労働している(OECD 2010:11)。このことの原因としては企業側の思惑があるからであると考えられる。不況のあおりを受け大幅なコストカットを強いられた企業は、人件費の削減に乗り出した。企業は人件費削減の方法として現存の正社員の解雇を進めるよりも、新規採用者の正規雇用を減らすことで企業の正社員の入りを狭めることにした。そして正社員を削減した分の労働力の補完を非正規雇用の労働者に託した。手厚く保障され立場的にも守られている正社員の雇用より、低い賃金で保障も比較的少なくて済み、企業の状況によって好きに首を切れる都合のいい非正規労働者に活路を見出したのだ。こうして安定した職業への雇用を実現させていた終身雇用、正規雇用のかたちは崩れ去り、低所得、キャリアの展望が限定される、スキル開発の機会が少ない、万一に保険がきかないという特徴を持つ不安定な労働形態へと若者は追いやられてしまった(OECD 2010 : 12)。

奇妙な構図

ここまでの話の中では、狭き門である正社員への扉をくぐり、正規雇用を獲得出来れば勝ち組であると思われるかもしれない。しかし、正社員になれば安泰というわけではない。連日に渡る残業、結果として規定を超える長時間労働。見知らぬ地への転勤、ノルマ、義務。正社員はまとまった賃金で丸ごと生活を保障される代わりに、大きな義務を背負うことになる。これまでも企業は、正社員の家族を含めた生活を保障する代わりに、不景気であれば残業で補わせ、転じて好景気であれば利益を還元する。こうして企業は、正社員に対して忠誠心を持たせ、正社員も満足していた。ただ、近年にみる正社員と企業の関係は質を異にする。企業は正社員に対して、賃金を餌に違法な長時間労働を強いる。サービス残業、休日出勤、過度なノルマ。人員削減前後で同じ業務量をこなさなければならないため、つけは正社員にまわってくる(竹信 2002 : 20)。最早、そこには忠誠心ではなく失業に対する恐怖心で正社員を従える主人と奴隷のような関係が出来上がっている。そのような社会を反映するように、「社畜」という言葉も誕生した。連日の仕事に、プライベートな時間は圧迫、制限される。自由な時間などなく、生きるために働く。そんな過酷な労働に体を壊す、精神を病む人間も多い。

第2節：女性の雇用

現在に影を落とす、古き慣行

女性の就労が進まない背景に、女性が働くことについてバックアップが足りないことが考えられる。それはひと年代前の日本社会の慣行が影響していると考えられる。「男は家族を養い、女は家を守る」という考えが主流であった。そのために終身雇用制度においても、年功序列や年齢給という家族扶養の為の昇給制度がある。

しかし、現在の日本社会において、その習わしの陰りが出てきている。女性は家計補助的な働き手であるという認識が浸透し、パート労働などの低賃金、非正規雇用である外部市場が発達した(竹信 2002 : 35)。一方、正社員は家族扶養のために、長時間労働や残業など

の条件を呑み働く。一方家族はそんな夫を助けたい、負担を分かちたいと思っても、低賃金のパート労働が主流となり、家計を支えることはできない。また正社員の雇用を狙っても、育児や家事負担の大きい正規雇用の中での労働は厳しいものがある。正社員になったとしても賃金には男女で開きがある。性によって一般職と総合職というコースで差別した慣行の名残がここにも出ている(熊沢 2000 : 7)。このように男性を正社員の枠に縛り、女性を非正規の労働へと固定的なものにしてしまった。

少子高齢化へ向かう日本社会の中で

子供を産んでも育てる経済的余裕、環境がない。こうした状況により、今後の日本で少子高齢化は益々進行していくと考えられる。貴重な労働力としての女性、また将来を担うべき子どもの両輪を失うことになる。将来を嘱望される子どもの喪失は、いわば日本の将来の喪失にも等しい。このように女性の雇用の創出に関わる重要性は、計り知れないものがあるといえる。

第3節：高齢者の雇用

年金の支給引き伸ばしや減額など、平均寿命が伸びた分、先行きが不透明な老後に備えて再就職したいという高齢者の労働意欲は高まっている。また、中高年の失業者も年齢の面から就業できない者が多い(熊沢 2003 : 40)。しかし、給与の高額な高齢者の雇用はさほどないのが現状である。熟練の知識や経験を備えた高齢者をうまく活用することができる年齢に左右されない制度や働き方が保障されれば、多くの面でメリットを生み出すことができるかも知れない。

以上のように働き過ぎの労働者と働きたいが働けない人間の間にはかなりの隔たりがある。

また、それによって多くの弊害が懸念されるところである。労働市場に対する不安が強くなれば、一層経済は停滞するだろう。なぜなら労働者は消費者としての二面性を持っているからである。雇用による経済的不安から消費は抑制される。そして不景気に陥り、正社員は長時間労働、サービス残業、休日出勤、仕事の持ち帰り、最悪行き着く果ては過労死であり、非正規労働者はコストカットのために解雇である。さらに他の社会問題とも密接に関わってくる。子どもを作る経済力がないため、少子化は進行し生産人口が少なくなる。懸念されるのは、経済の衰退である。また、介護の担い手としての家族もいなくなる。孤独死や介護保険の圧迫などの問題にも拍車がかかる。まさに負の連鎖である。このように将来的な展望から見ても、現在の労働市場や制度にメスを入れることは急務であると私は考える。

第2章：是正策としてのワークシェアリング

働き過ぎの人間と、働けない人間に適切に雇用を分配する。しかし、景気の良し悪しは波がある。そのことを避けることができない以上、適切な雇用の分配は絵空事かも知れない。ただ、景気に左右されることなく、適切に雇用を分配することができるとすれば、働きすぎの人間や働けない人間のバランスを調和することができ、さらに出来た時間で余暇

を充実させることができるのではないか。不安なく、より人間らしく生きがいを持って就労することができる。その礎として私はワークシェアリングを推奨する。この章ではそんなワークシェアリングについて考察する。

第1節：ワークシェアリングとは

ワークシェアリングとは読んで字のごとく、ワーク(仕事)をシェア(分け合う)することである。経済成長による労働力の需要拡大による雇用の創出に頼らずに、既存の仕事量を労働者間で分け合うことで失業者を減らそうという考え方である。この政策が実現することになれば景気の波に左右されることなく、労働過剰者と失業者のバランスを整えることができる。労働者の生活と労働のバランスをとることができ、余暇活動や経済的安定から消費の拡大につながる。一日職探しで浪費して将来に希望の持つことのできない失業者、また働きすぎて心身を壊す労働者を削減することができる。このワークシェアリングは、実際にすでに欧州では何カ国かで実施されている。一様に同じではなく、それぞれの国の政策などの特徴に即したワークシェアリングである。

第2節：ワークシェアリング的な試み

日本でも過去に様々な試みが行われた。しかし、それらの全てが一概にワークシェアリングとして成功したとは言えず、何かしらの課題を投げかける結果となった。ワークシェアリングということばを数多くの人が論じ、提言を行なったりしている。その中でやや誤解に基づく議論を展開し、実践していることが背景にある(脇坂 2002 : 3)。

その点からここでは、その本質は純粋な「ワークシェアリング」ではなく、「ワークシェアリングを謳った試み」であったとして「ワークシェアリング的な試み」と称することとする。

過去の実践例のもたらした効果と課題について以下で考察する。

① 日野自動車型ワークシェアリング

大企業である日野自動車におけるワークシェアリングである。社員の労働時間を短縮することによって、その分賃金をカットし、雇用を維持することを試みた。

結果として、部分的な短時間勤務の導入に留まり、解雇者も出す結果となった。実施する中で明らかになった課題については以下のとおりである。

年代層により、導入の可否

→妻子を持つ20～40代の男性たちは、扶養費、教育費を稼がなくてはならない。そのためいくら時間が生まれるメリットがあったとしても、賃金カットを伴うワークシェアリングを受け入れることに抵抗があった。そのために対象者は50歳代の社員に絞られた。

職種の壁

→不況といえども、部署によって忙しいか否かは変わってくる。しかし、忙しい部署に違う部署から派遣することで戦力になるかは別である。そのため、部署によっても対象を絞ることになった。

日野自動車型のワークシェアリングで分かったことは、年代別に必要とする賃金が異なるために、広範的に導入するに至らなかった。このように正社員は自らの生活のために短時間の勤務の受け入れに難色を示す場合が多い。それは残業時間などの賃金も生活に影響を及ぼすためである。私は、それぞれの年代に必要な最低限の賃金を保障しなければワークシェアリングの浸透は難しいと考える。また、単純に時間で図ることのできない仕事についてどういう基準で図るべきか。企業内で労働質の違う部署間で、労働力の補完が行えないことについても課題を残した(竹信 2002 : 42)。

② 兵庫型ワークシェアリング

兵庫県の行政、労組、産業が三者合意のもとで行った。三者が協同という点が新しく、お互いが譲歩や妥協をしながら賃下げを前提としないワークシェアリングに挑戦した。企業が耐えられない部分の財源の保障や、税制の緩和などの役割が行政に期待された。実際には、正社員と同じ待遇「均等待遇」の原則を取り入れたインターンのキャリアアッププログラムを実施した。財源は、正社員の残業を無くし、時間外手当を浮かせることで創出した。短時間勤務の最長二年の有期雇用ながら、職業体験、訓練の場として機能した。

結果キャリアアッププログラムの体験者からはアンケートで高い評価を得た。しかし、既存の非正規労働者からは批判されることとなった。それは、現存の非正規労働者を蔑ろにしたまま、この制度を実施したからである。(竹信 2002 : 62)

実施の中で明らかになった課題については以下のとおりである。

雇用の創出につながらない

→雇用の機会のない失業者に、職業体験、訓練の場を与えることには成功した。しかしながら、体験後の就業の移行の保障はない点に課題を残す。

問題を残したままの実施

→現存の非正規労働者に対しての改善がないままに、さらに有期雇用の労働者を増やしたため一部から反感を買った。

兵庫型ワークシェアリングは未就業の労働者に就業体験、訓練の場を与えることに成功し、体験者からも高い評価を得た。また、均等待遇の原則を取り入れた意義は大きいと言える。しかしながらプログラム体験後の就業移行の保証はなく、有期雇用ということもあり、不安定労働者を増やしただけの結果なったとも言える。行政が協同で取り組んだ点も評価できる。結果として、いずれの事例も、終身食べていける雇用の創出は出来なかった。それは現存の正社員が暮らしのために残業や休日出勤などの長時間労働を呑み、時間短縮による給与削減を拒んだためである。そのため、正社員と比較し生活がより苦しいものであるはずの非正規労働者枠を、さらに分け合うことになってしまった。全員雇用の形をワークシェアリングと捉えるのではなく、適切に労働を分け合い、全労働者が終身食べていくことのできる細切れの形ではない雇用分配が課題である。また、企業内でも部門間で労働者が流動的に職種の壁を越えて移動できる仕組みを考えることが課題である。また、企

業にのみ負担がかかる形であると、企業本位のワークシェアリングになってしまう。公的なバックアップも重要である。

第3節：日本的福祉の追い打ち

ワークシェアリングが普及しない背景には、日本の福祉の在り方も大きな影響を与えている。古くから男性は正社員で家族を養い、介護、育児などの無償労働は妻が担ってきた。それにより、育児や介護などの公的福祉は充実させず成り立っていた。正社員は生活保障の給与を保障される代わり、会社の業績や要望に応じ、残業、転勤などの拘束を負う。会社は正社員、またその家族の生活のためにも解雇という選択だけは避ける。これが労使の暗黙の了解であった。正社員は生活のために残業など長時間労働を受け入れる。その結果、新たな雇用に結びつかない。一方、本来国が担うはずの介護や育児の公的福祉を担う妻たちは、必要とあればパートで短時間の労働を行う。ただし、家計の支柱は夫である。そのため低賃金の外部市場が成立した。この仕組みが仇となり、育児、介護などを行いながら正社員で働くという選択ができなくなってしまう、女性の経済的自立を著しく妨げる。そのため、正社員、非正規、男性、女性という雇用形態、性別で、雇用の形態と賃金をはっきり線引きをされてしまった(竹信 2002 : 107)。以上のことから、私は、労働時間、賃金のバランスをとり、短時間労働のワークシェアリングを成功させるには、企業に福祉を任せきりではなく、生活保障の福祉、育児、介護などの公的なバックアップも必要であると考ええる。

第3章：欧米のワークシェアリング

日本ではワークシェアリングが依然としてうまく機能しておらず、導入に課題を残している。「自立自助と競争」のみが個人も企業も生き残る道という考えに拍車をかける前に、成功例として欧米のワークシェアリングを紹介する(根本 2002 : 2)。先述の通り、欧米ではいち早く導入に成功し、脚光を浴びた国もある。そのひとつとしてオランダを紹介する。

第1節：オランダ病からの復活

オランダは1980年代に「オランダ病」とも称された労働コストの高騰、税金の急増、失業などの問題に悩まされた。「失業率は82年には9%、83年には12%に上昇」(日本経済新聞社 2000 : 16)。しかし、その後の15年で、オランダは病的とまで言われた暗黒期を脱することになる。「経済成長率は、91から95年にはEU 15カ国全体の1.5%に対し、オランダは2.1%。96から2000年にはEU 2.4%に対し、オランダは3.1%」(日本経済新聞社 2000 : 16)である。「失業率はEU全体では10.0%と80年代に比べて悪化したのに対し、オランダは6.4%と80年代に比べ大きく低下した。さらに財政赤字はユーロ圏11カ国で最初に対GDP比マイナス3%以内の基準値を達成。しかも99年には25年ぶりに財政は黒字に転換した(日本経済新聞社 2000 : 17)。なぜオランダは復活できたのか。それは賃金の抑制に成功したことが大きい。「オランダ中央銀行の調査によれば、83年から95年にオランダの製造業の労働コストは、フランスは2%、ドイツは2.6%上昇したのに対

してオランダは上昇しなかった。これがオランダの国際競争力を著しく強化し、オランダの経済の好調をもたらした（日本経済新聞社 2000：18）。」

第2節：オランダ復活の要因

いかにしてオランダはこの絶望的な状況から這い上がったのか。オランダが起死回生の策として行った施策を以下に紹介する。

・多様な働き方の自由と時間差差別の撤廃

パートタイムとフルタイムを選ぶことができるようにした。さらに時間差による差別、即ちフルタイムであるかパートタイムであるかという点での差別の撤廃を法によって示した。一概にフルタイムとパートタイムといっても、その内容はバラエティに富む。

週三六から三八時間労働の週休二日のフルタイム労働、週約三〇から三五時間労働で週休三日の大パート労働、週約二〇時間のハーフタイム労働である。パート気になるのはパートタイム労働を選択することで、時間の自由を手に入れる代償として、賃金が下がってしまうことである。しかし、フルタイム労働とパートタイム労働の時間あたりの賃金格差は約五%と雇用形態による不平等を抑制することに成功した。捻出した休日を利用し、趣味に興じる者もあれば、警察署の高官の秘書を生業としながらも休日は貿易商として活躍する者もいる。一方で定収入を得ながらも一方でチャレンジする。パートタイムの普及によって人々は二つの仕事を持てるようになった（日本経済新聞社 2000：20）。このように多様な働き方を実現することで、人々は一つの仕事のみに縛られない生き方を実現したのだ。育児、疫病のケア、高齢者のケア、自分自身のケアなど、様々な人生のライフステージを経験する労働者。私は、多様な働き方の自由とは、その時々に応じた柔軟な働き方を保証してくれるのだと考える。そういった意味でも「パート革命」とも呼べるこのオランダの試みは、仕事に年中拘束され、生きていくことの意味を見失い精神疾患、過労死に行き着く労働者の多い日本の社会において、模倣することの意義は大きいのではないかと考える。

・ワッセナーの合意

労働とプライベートを両立する。日本で働く多くの人間の理想とも言える労働体型を実現したオランダであるが、財政や賃金など多くの問題をいかにしてクリアしてきたのだろう。その大きな基礎となったのが「ワッセナーの合意」である。

ワッセナーとは会談及び合意が行われた地名である。オランダの深刻な状況から政労使三者の代表が互いに協力を約束し、瀕死の状態であるオランダを新たな構造、体系を作り出すことで蘇らせようとした。三者それぞれの特徴は以下のとおりである（日本経済新聞社 2000：25）。

- ・労働組合は賃金抑制に協力する
- ・企業は雇用確保に努力し、かつ労働時間の短縮を行う
- ・政府は財政支出の抑制に努め減税を行う

着目すべきは、労働組合が賃金抑制に理解を示したことであると考え。当初インフレ率に賃金を調整していくシステムであった賃金体系から、労使の代表機関によって賃金交渉を行う統一労働協約方式に代わり強化された。これにより、全国的な労組による過激な賃金要求が抑制されていった。しかし、日本の日野自動車型ワークシェアリングでも失敗した様に一筋縄で労組に賃金抑制に同意を求めることはできない。同意には、雇用の優先のみならず実質賃金の維持や購買力の上昇を保障する必要があった。政府による減税と社会保障の負担軽減でそれを可能にした。この救済の裏には、政府の財政赤字や税負担率削減のため、財政支出を抑えて所得減税の実現させた政府の努力があった。また、社会保障制度改革を行い老後に支給される社会保障費を 80%から 70%に引き下げるなどの措置も行った(日本経済新聞社 2000 : 26)。日本の日野自動車型ワークシェアリングで、躓いた問題を政府がカバーし解決した。

以上の取り組みにより、オランダ産業の競争力を高め、企業投資を活発化させて、雇用の増加を狙った。この合意には大量失業に対処するため「企業がより高い収益性を達成することにより、より高いレベルの投資が可能となり、より多くの雇用創出を生み出す」(日本経済新聞社 2000 : 26)という認識があった。この合意には三者の協同により、オランダは再起不能とうたわれたオランダ病から復活の一途をたどった。

上のように、オランダの改革で目指されているのは、より多くの人を就労と促し、社会参加を促進するとともに、しかも同時に個々人の多様な生き方やライフバランスを促進していくような雇用、福祉の仕組みの創出である(水島 2012 : 42)。このように、多様な生き方やライフバランスを考え、政労使一体となりワークシェアリングを実現すれば多くの恩恵や生きがい生まれ、より幸福度の高い国になるのではないか。

第4章：日本型ワークシェアリングの導入

前出3章にわたり、日本における労働の問題及び解決策としてワークシェアリングを考察してきた。この章では果たして日本にワークシェアリングを導入することが可能なのか解き明かしたい。

第1節：導入にあたっての課題

まず導入に際して障害になりうる課題について整理する。考えられる課題は以下のとおりである。

・年代ごとに必要となる最低限の賃金保障

第2章で紹介した日野自動車型ワークシェアリングの事例にあったように、教育費や家族の扶養費など各年代によって必要とされる賃金は異なってくる。サービス残業や休日出勤など分配できるはずの仕事量はあるのに分配に向かわないことの一因でもある。生活最低限の保障をせずに雇用の分配では、絵に書いた餅である。

・人件費増加に伴う企業への負担の軽減

剰なのは人ではなく、社会保障などを含めた人件費である。相応の負担軽減を企業に対して行わなければ、企業は現在の正社員を酷使するスタンスは変えないだろう。

本論文の中においても日本においてワークシェアリングが浸透しなかったのは、「ワークシェアリング」という言葉自体が賃下げを伴うことと同義になっていたため、正規労働者が反発したことが一因であると述べた。しかし、賃下げなしで雇用の分配を行えば企業の社会保障などの負担は大きいものとなる。体力のない零細企業は倒れてしまい、勤務していた労働者も路頭に迷うなど本末転倒である。この状況を打破するにはやはり兵庫型やオランダ型ワークシェアリングのような三者の協同が必須である。

第2節：日本型ワークシェアリング導入のために

・政労使の合意

ワークシェアリング導入の前提として、政労使の三者が協同する。オランダや兵庫において三者がワークシェアリングの導入を目指した経緯は、政労使の三者にとってどうしようもないほどに追い込まれ、協同でその状況を打開しようと認識を合致させた背景がある。日本においても経済が疲弊し、雇用情勢の悪化が見込まれる今その機運は十分にあると考える。

・企業内ワークシェアリング

雇用を増大せずに、失業者を社会保険で保護しようというやり方では財政的にも雇用創出の可能性としても悪循環である。失業者を社会保険に移すのではなく、労働市場に移していく試みが必要である。そのためには時短により雇用を増やす必要があるのだが企業は人件費の面からも相当のメリットがないとそれを認めないだろう。そこで企業内ワークシェアリング方式から入っていくことを推奨する。ドイツのフォルクスワーゲン社を例にとると週労働時間を36時間から28.8時間に短縮し週4日制を導入した。ただし、生産体制の拡大に応じ、勤務時間は38.8時間まで超過勤務手当を支払うことなく増やすことができることとした。また55歳以上の社員がパートタイムを選択できることにした。

・政府の果たす役割

政府も減税、社会保障の負担軽減など実質賃金を下げない努力をすることでワークシェアリング導入への道を整備していくことが重要である。また、政府はパートタイム差別助長になるような現在の税制、年金面での改革を行うことが求められる。税制や年金の個人化である。女性が社会進出することの支援として託児所などの充実も欠かせないだろう。新しい生き方、働き方実現にあたって政府が為すべき役割は大きい。多様な生き方、働き方の保障により、介護や育児などの個人福祉によって恩恵を受けることもできる。

第5章：まとめ

日本における労働の問題について追ってきた。一昔前までは機能していた年齢賃金や終身雇用の形は現在の日本の情勢によって崩れつつある。日本は雇用を分け合う、創出するという形ではなく、労働力の供給を削減することで調整をしてきた。しかし、対処療法的であるこのやり方は結果多くの問題を生み出す原因となってしまった。正規、非正規で格差が生じ、それぞれに長時間労働、不安定低賃金労働という負の要素を孕んでいる。

正策としてワークシェアリングの導入について考察したが、導入にあたっては多くの課題があった。普及に水を差している一因として導入した際の人件費の増加がある。この部分に関しては行政、労働者が社会保険費や税の削減、一時的な賃上げ抑制の同意など導入に向けた整備を進めること。そして企業内ワークシェアリングから入り対象を拡大すること。

オランダは多様な働き方によって多様な生き方を保障してきた。しかし、それは再起不能と言われた大病を患い、国民が国家再生のためにひとつになり大きな変革をもたらしたことが要因である。私たちの国も、苦しい状況で生きるために犠牲を払うことは仕様がないうという認識で甘んじることは間違っている。現在のやり方は限界を迎えている。全員がより人間らしく生きるために認識を変え、構造的な部分から変革を行う必要があるのだと私は考える。

《参考文献》

- ・ OECD 編、濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳、2010『日本の若者と雇用 OECD 若年者雇用レビュー：日本』明石書店
- ・ 熊沢誠 2000『女性労働と企業社会』岩波新書
- ・ 熊沢誠 2003『リストラとワークシェアリング』岩波新書
- ・ 竹信三恵子 2002『ワークシェアリングの実像 雇用の分配か、分断か』岩波書店
- ・ 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
- ・ 牧野富夫 1991『「日本的労使関係」と過労死』学習の友社
- ・ 水島治郎 2012『福祉国家の反転 オランダモデルの光と影』岩波書店
- ・ 小倉一哉 2007『エンドレス・ワーカーズ 働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社
- ・ 根本孝 2002『ワークシェアリングーオランダ・ウェイに学ぶ日本型雇用革命』ビジネス社
- ・ 脇坂明 2002『日本型ワークシェアリング』PHP 新書