



# ワークシェアリングは機能するのか

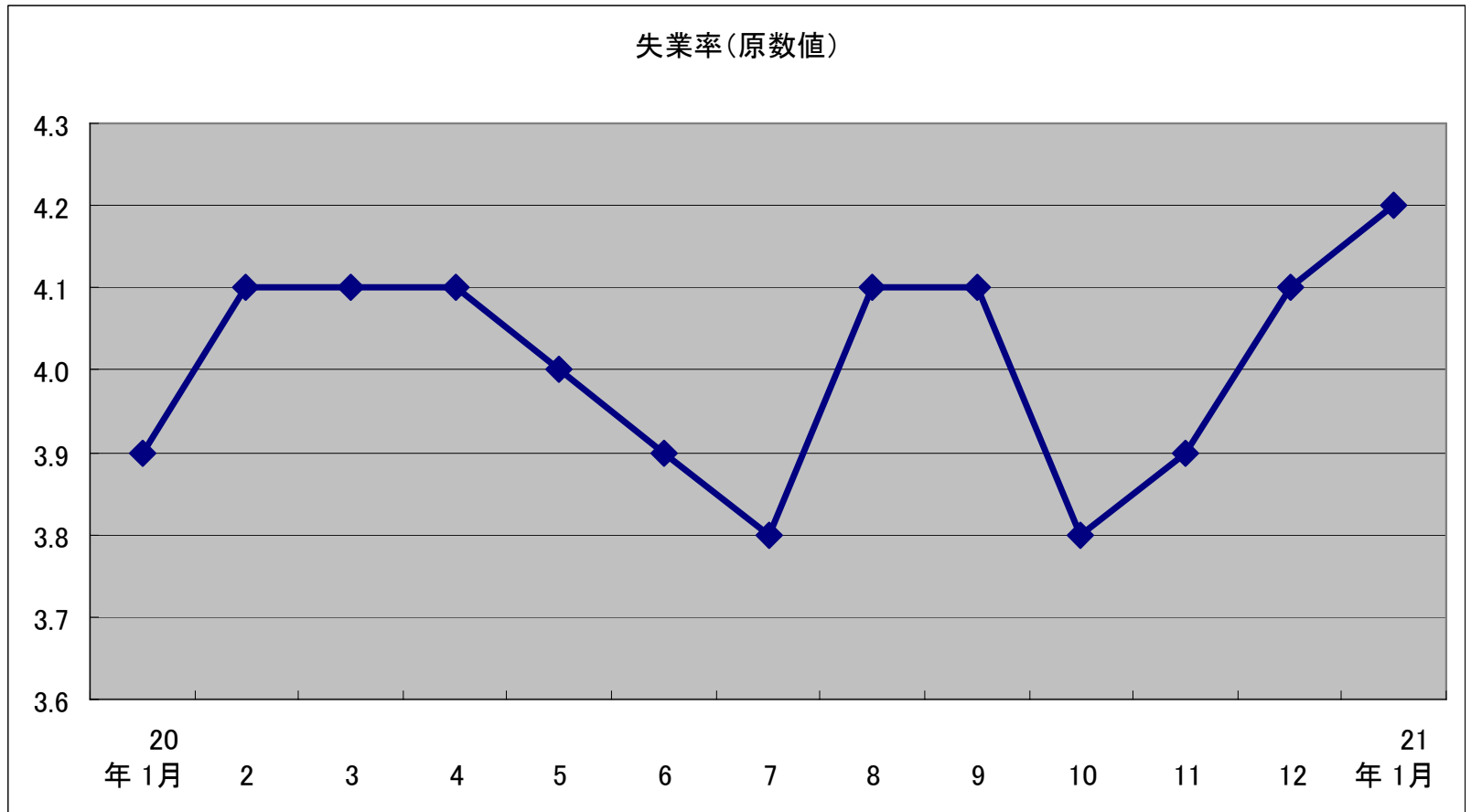
---

RIETI政策シンポジウム  
労働時間改革：日本の働き方をいかにかえるか  
2009年4月2日

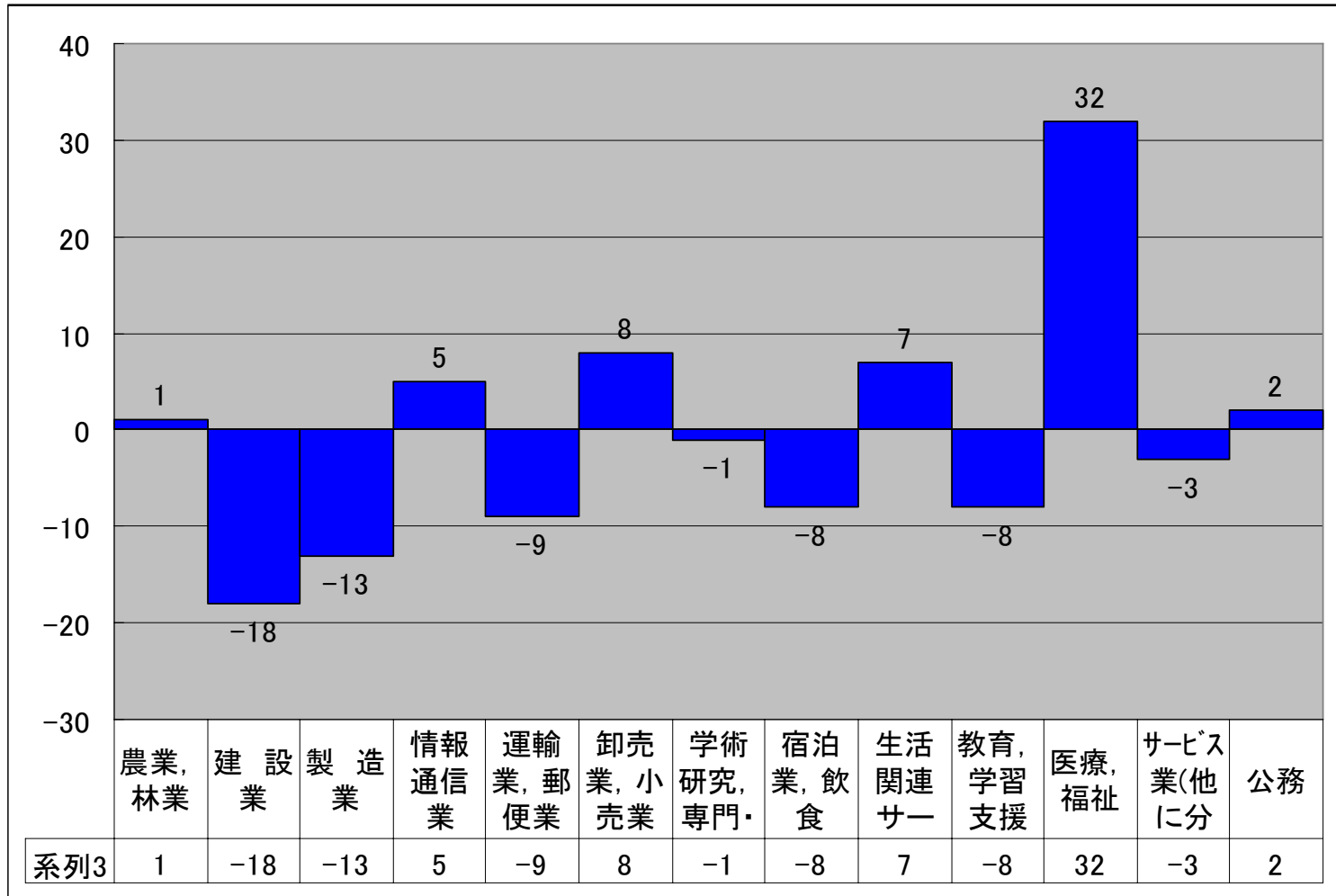
一橋大学 准教授  
経済産業研究所 ファカルティフェロー

川口 大司

# 直近の失業率の動向



# 進む産業構造の転換



出展: 労働力調査2009年1月第1表 対前年比就業者数増減(万人)

# ワークシェアリングへの期待

---

- 製造業、運輸業、建設業を中心とした雇用情勢の急激な悪化
- 労働時間を短縮し相応の賃下げを行うことによって、労働を分け合い、雇用を維持しようとする試み
- オランダの例が成功例としてしばしば取り上げられる
- 財政的な裏づけが必要ない

## ここで検討する「ワークシェアリング」とは

---

- ワークシェアリングの導入が検討されているのは、残業の削りしろがなくなったから
- よって、残業の削減と所定外給与の減少によって、負のショックを吸収するのもワークシェアリングといえるが、私たちが議論しているのはその種のワークシェアリングではない
- 賃下げは所定内給与において起こるケースも賞与の引き下げによっておこるケースも両方ありうる

# ワークシェアリングは機能するか？

---

- 1980年代にヨーロッパでワークシェアリングについての議論が盛んになされたため、理論的な検討が精力的に行われた。
- Calmfors and Hoel (1988)が理論的な検討をまとめている。

# 理論的な検討

---

- ケース1:一人当たりの労働時間の減少に見合った月当たり賃金の減少が起こらない  
→時間当たり賃金率の上昇  
→雇用は増加せず
- ケース2:一人当たりの労働時間の減少に見合った月当たり賃金の減少  
→時間当たり賃金率は一定

# 限界的な時間当たり賃金率を一定に保つような賃下げが起こった場合

---

- 一人当たりの労働時間を短くして、雇用を増やそうとする代替効果  
→雇用に正の影響
- しかし、雇用に固定費があるとすると(採用・訓練費用、労働時間に応じない社会保障費など)、労務コストは上昇するため、最適な生産規模は縮小する  
→雇用に負の影響
- どちらが大きいかは先見的にはいえない



# ワークシェアリングの第一関門

---

- 労働時間の減少と比例的な賃下げに労使が合意できるか
- 名目での賃下げは労働者のやる気をそぎ、企業の生産性も落とす可能性がある
- 労使の信頼関係に基づく納得ずくの賃下げがまず必要
- 日本はボーナス支払部分が大きいため、諸外国に比べると第一関門は突破しやすい可能性もある

## ワークシェアリングの第二関門

---

- 一人当たりの時間と雇用者数の代替は容易か？  
開発・設計・営業など時間と人数の代替が容易でない職種も多い。
- 労働コストに占める固定費の部分が大きいと、労働コストが増加し、最適生産規模が縮小する。その結果労働需要量が減少する効果が大きく出てしまう。

# ワークシェアリングについての外国での経験 1

---

- Hunt (1999):  
ドイツ、1980年代中盤から1990年代中盤  
労使間の協約する労働時間は週40時間から  
35時間へ。割増率は50%。法定労働時間  
が1時間減少すると労働時間は1時間から  
0.8時間減少。月収は小幅にしか減少せず、  
雇用は不変。

# ワークシェアリングについての外国での経験 2

---

- Esteveao and Sa (2008):  
2000-2002のフランスの39時間労働から35時間労働への変更の影響を調べた。雇用創出には貢献しなかった。
- Skuterud (2007):  
1997年から2000年にかけてカナダ・ケベックの週当たり法定労働時間は44時間から40時間に減少。割増賃金率は50%。実労働時間は減少し、時間当たり賃金率は不変。しかしながら、雇用創出には貢献しなかった。

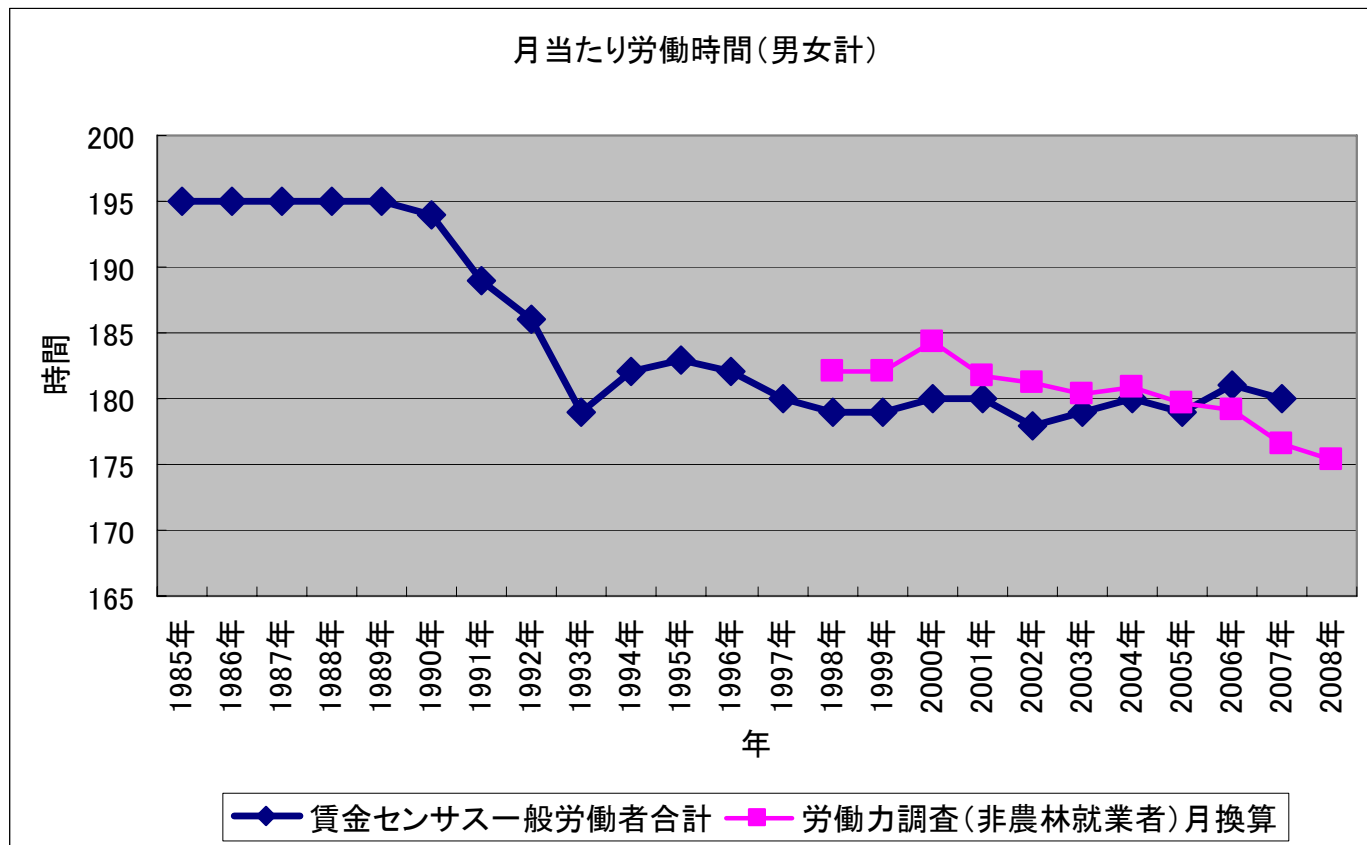
# 日本の経験

---

- 1988年から1997年にかけて労働基準法の定める法定労働時間が週48時間から週40時間に減少した。

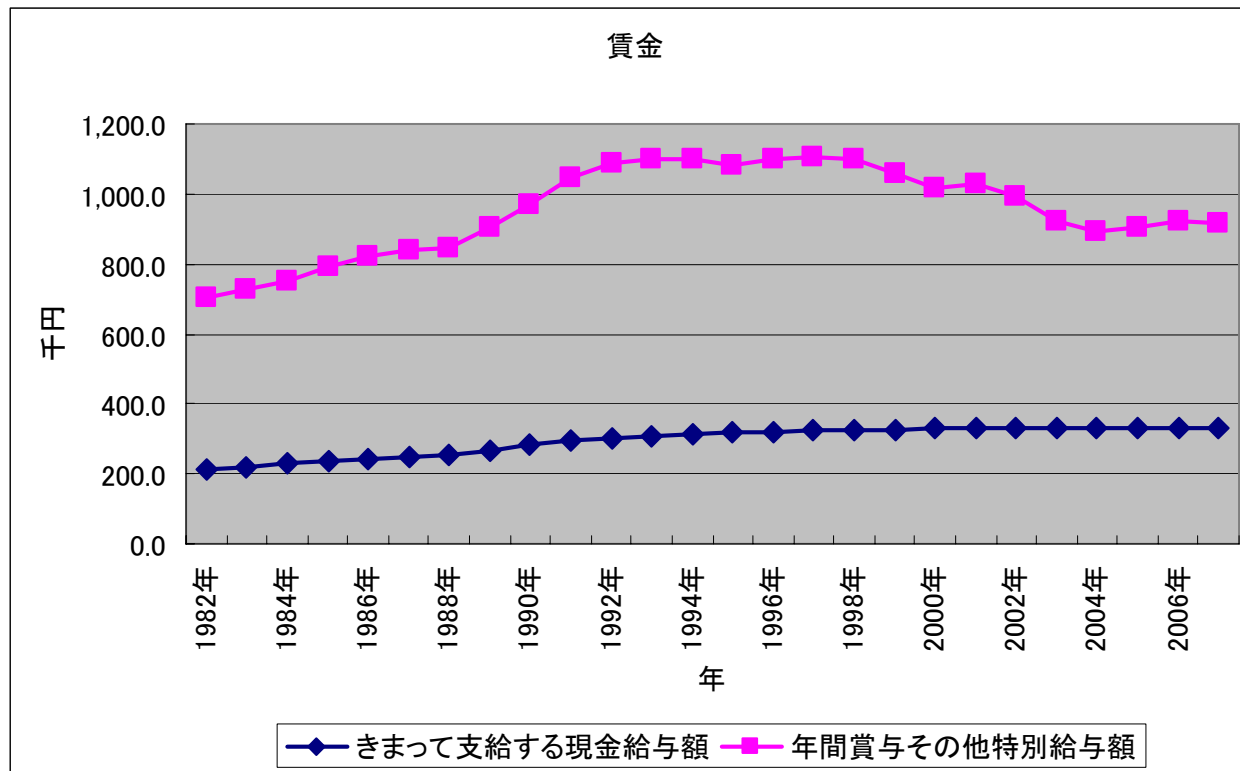
# 労働時間の変化

1988年に労働基準法改正(週48時間労働→週40時間労働)



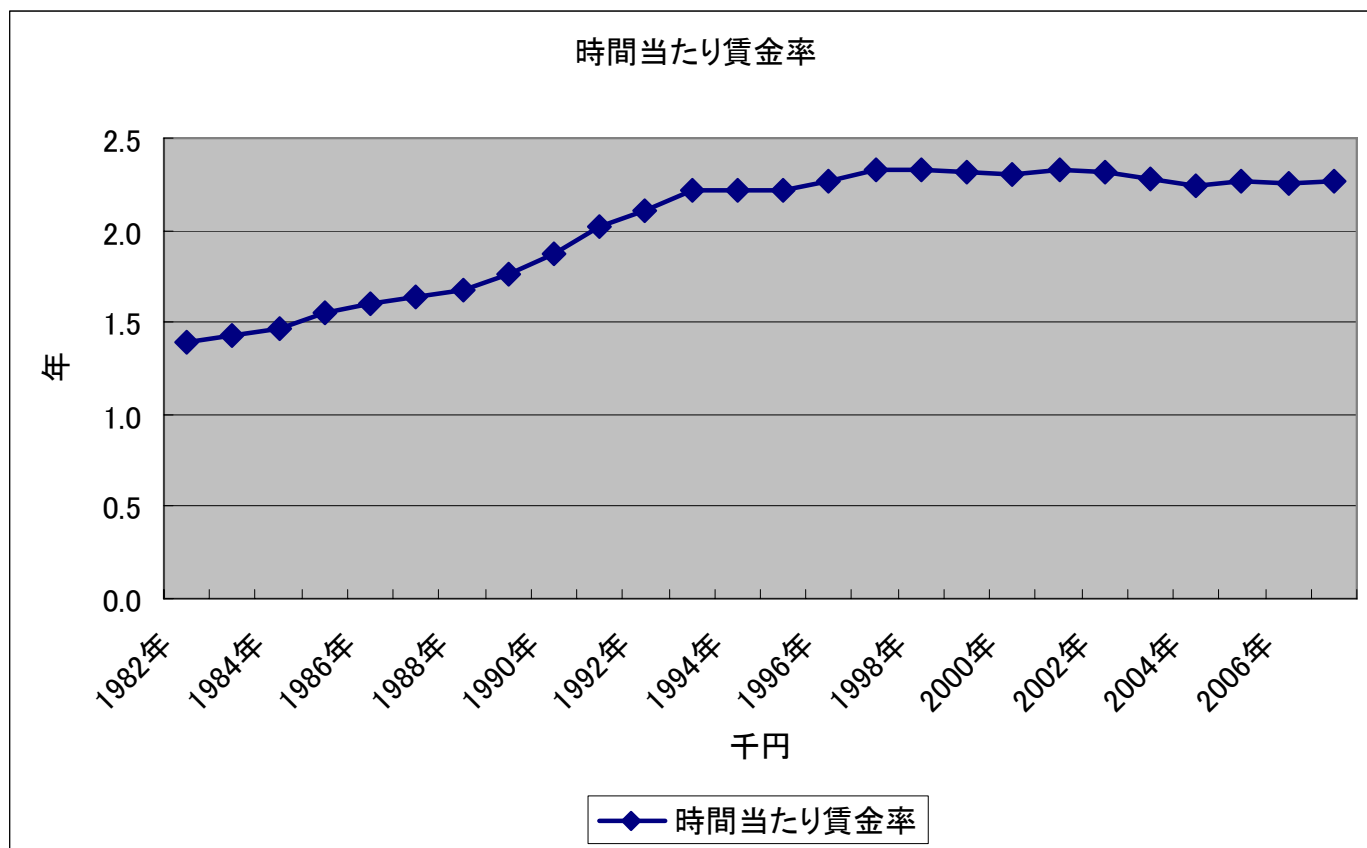
賃金センサスの数字は常用一般労働者の所定内労働時間と所定外労働時間の合計

# 固定的な「決まって支給する現金給与額」と変動的な「年間賞与その他特別給与額」



賃金センサスの常用一般労働者(単位:千円)  
年間賃金総支払いの2割前後はボーナス支払いでこの部分が変動的な  
ので、日本では景気変動に対して雇用調整ではなくて、賃金調整で対応  
することができるといわれている。

# 常用一般労働者 時間当たり賃金率の変化



賃金センサスを用いて「決まって支給する現金給与額＋年間賞与その他特別給与額/12」を「所定内実労働時間＋超過実労働時間」で割ったもの。



## 川口・内藤・横山(2008)

---

- 産業や事業所による法定労働時間の違いを用いた厳密な実証分析
- 法定労働時間の減少→実労働時間の減少
- 月収・ボーナスは減少せず
- 時間当たり賃金コストが上昇
- 新卒採用の抑制

## まとめ

---

- ワークシェアリングをうまく機能させるためには、労使の信頼関係に基づく、納得ずくの賃下げを
- 機能することが期待されるのは労働時間と人数の代替が容易で採用・訓練費などの固定費用が低い職場に限られる
- 世界的にみても現実的にワークシェアリングが機能するのはきわめてまれ

# 政策対応への示唆

---

- 民間主導のワークシェアリングで吸収できるショックの範囲はおそらく限定的
- 非正規雇用の人々も含めたワークシェアリングはきわめて難しく、労使ともに真剣には考えていないのが実情
- 雇用調整助成金の財政的な裏づけを持ったワークシェアリングは有効かもしれない
- どちらにせよ雇用を維持した企業への移転となっていないか雇用維持効果の厳密な検証が必要
- 誰が政策のターゲットになっているのか厳密な検証が必要