



RIETI Discussion Paper Series 10-J-013

ワークショップは機能するか

川口 大司
経済産業研究所

鶴 光太郎
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

ワークシェアリングは機能するか*

川口大司（一橋大学）・鶴 光太郎（経済産業研究所）

要旨

雇用情勢が深刻化する度に、ワークシェアリングの必要性が繰り返し叫ばれてきた。しかし、ワークシェアリングにより雇用が創出されるためには、(1)労使の信頼関係に基づく納得ずくの賃下げが必要であり（「ワークシェアリング第一の関門」）、(2)その導入は労働時間と人数の代替が容易であり、かつ採用・訓練に要する固定コストが低い職場に限られ（「ワークシェアリング第二の関門」）、そのハードルはかなり高い。海外での厳密な実証分析を見ても、現実的にワークシェアリングが機能するのは極めてまれであり、日本についても Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008)が同様の傾向を確認している。

ワークシェアリングは、雇用危機を乗り越えるための「魔法の杖」では決してなく、それに対し過度の期待を持つべきではない。民間主導のワークシェアリングの限界を考慮すると、雇用調整助成金のような官主導型のワークシェアリングは財源が確保されている分雇用維持効果は大きいかもしれないが、その費用対効果を見極め、望ましい労働異動、産業構造調整の牽引役である市場調整機能を歪めないような政策対応が必要である。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、(独)経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の一環として執筆されたものである。

1 イン트로ダクション

2008年秋のリーマンショック以降、日本の雇用情勢は製造業、運輸業、建設業を中心に急速に悪化しており、2009年7月の失業率は過去最高の5.5%を更新し、5.7%となった。景気の動きには輸出等の増加を背景に底入れの動きもみられ、失業率などの雇用指標にはやや改善もみられるものの、雇用情勢は依然として厳しい状況である。

こうした状況の下、2009年初から雇用を守る方策として、ワークシェアリングへの期待が高まっている。ワークシェアリングの具体的な定義については、識者によって若干差異があるようだ（コラム参照）。例えば、景気が悪化するとまず最初に行うべき雇用調整は所定外労働時間の短縮である。これは一人当たりの労働時間、ひいては所定外給与を削減することで企業への負のショックを吸収し、雇用を守ることに貢献することから、ワークシェアリングの一種を捉えることも可能であろう。

しかし、本稿では残業時間の「削りしろ」がなくなった後のワークシェアリングを検討することにしたい。残業時間がこれ以上削れないからこそ人員削減による雇用調整に直面せざるを得ないわけであり、それを回避する手法としてワークシェアリングに注目が集まっているためである。

したがって、本稿では、ワークシェアリングを「雇用情勢の悪化を背景として、労働時間を短縮して相応の賃下げを行うことによって労働を分かち合い、雇用を維持・創出しようとする試み」と定義しよう。ワークシェアリングは、雇用危機が叫ばれると必ず、議論の俎上に上る非常にポピュラーな方策である。その背景には、やはり雇用維持を目的とした雇用調整助成金などのように財政的な裏付けが必要でないという側面が大きい。その意味で、誰の耳にも心地よく響く、「魔法の杖」のような存在にもみえる。だからこそ、その機能については、理論的、実証的に綿密に検討されることが重要である。

以下、第2節でワークシェアリングが機能するための理論的な検討を行い、第3節で海外におけるワークシェアリングの経験、実証分析、第4節で日本での経験、実証分析を紹介した後、第5節で政策対応への示唆を述べることとする。

2 ワークシェアリングは機能するか？：理論的検討

ワークシェアリングについては、1980年代のヨーロッパにおいて高失業への対応策として盛んに議論が行われた。こうした現実的な経済問題からの要請に応える形で、ワークシェアリングに関する理論的な検討が精力的になされた。ここでは、Calmfors and Hoel(1988)に基づいて、理論的な成果をわかりやすく紹介することとする（図7-1参照）。

「ワークシェアリングの第一の関門」：労働時間削減に見合った賃下げ

さきほどのワークシェアリングの定義（「雇用情勢の悪化を背景として、労働時間を短縮して相応の賃下げを行うことによって労働を分かち合い、雇用を維持・創出しようとする試み」）において、ワークシェアリングを機能させるために重要な条件となっているのは、「労働時間を短縮して相応の賃下げを行う」の部分である。

それを確認するために、仮に、1人当たりの労働時間は減少するが、月当たりの賃金（ボーナスも含めて月割りした場合の賃金）はそれに見合って減少しないケースを考えてみよう。この場合、労働時間が短くなっているのに月当たり賃金は減少していないため、月当たり賃金を、減少した月ベース労働時間時間で割ることによって得られる時間当たりの賃金率は逆に上昇することになる。これは、企業から見れば1時間当たりの労働コストが上がることになるので、雇用は増加しない（むしろ減少）と考えるのが妥当である。したがって、生産技術など他の条件を一定とすれば、ワークシェアリングが機能する、つまり、雇用が増加するためには、少なくとも時間当たりの賃金率が上昇しないように労働時間の減少に見合った賃下げが行われることが必要条件である。これが「ワークシェアリングの第一関門」である。

しかし、この「第一関門」の突破も現実的な視点に立つと必ずしも容易ではない。労働時間の減少とほぼ比例的な賃下げに労使が合意できるかがポイントになるわけであるが、企業側も名目賃金の引下げには及び腰の部分もあるためだ。なぜなら、名目での賃下げは確かにコスト削減になるかもしれないが、労働者側から見れば自分の努力・貢献が正当に評価されないことへの不満・心理的側面から、彼らのやる気が削がれ、企業の生産性が低下するという可能性もあり、企業にとっては「諸刃の剣」であるためだ(Kawaguchi and Ohtake (2007))。

したがって、現在の企業の置かれた厳しい状況、賃下げは職を守るためのワークシェアリングの一環であることを企業が労働側に十分説明し、労使間で信頼関係に基づいた納得感の賃下げが行われることが重要である。一方、日本の場合、特に、給与に占めるボーナス支払いの割合は高い。これは、モラル・ダウンを引き起こしやすい所定内給与削減を行わずとも、ボーナス支払い部分での調整余地が大きいことを意味しており、ボーナス支払いという形で給与が支払われていない諸外国と比べて、ワークシェアリングの「第一関門」は突破しやすいと考えることもできる。

「ワークシェアリングの第二関門」：仕事の分割性と固定コストの影響

それでは、一人当たりの労働時間の減少にほぼ見合って月当たりの賃金が減少するという、

「ワークシェアリングの第一関門」を突破すれば必ず雇用は増えるであろうか。実は、以下の理由により、雇用が増加するかどうかは必ずしも明らかではないのである。

第一に、目に見えた雇用維持を実現するためには、賃下げの幅はかなり大きくならざるを得ないためである。例えば、簡単な計算ではあるが、月当たり労働時間を2割減少、月当たり賃金も2割減少の人が5人集まってやっと1人の雇用が守れる程度である。

第二は、上記のような賃下げが可能になったとしても、仕事を複数の労働者に分割できるかどうかという技術的な問題である。つまり、労働時間と雇用者数が代替的でなければワークシェアリングは機能しない。例えば、開発、設計、営業といったように、一人の人が一つの仕事をまとめてやらないと効率の悪い仕事は時間と員数の代替が容易でないといえる。逆に、仕事が「見える化」されている、つまり、職務の内容や範囲が事前に明確に記述されているような職場だと、分割性の条件は比較的満たされ、ワークシェアリングは成功しやすいかもしれない。

第三は、企業からみた労働コストは変動コストである給与だけではなく、採用、訓練、社会保障など雇用者一人当たりにかかってくる固定コストが存在するためである。例えば、給与が2割減ったともこうした固定コストを考慮する労務費全体では2割減るわけではない。むしろ、固定コストも考慮すると、労働時間の減少によって生産一単位当たりの労働コストは上昇し、企業にとっての最適な生産規模は縮小し、それに応じて雇用数も減少することになる。したがって、労働コストに占める採用、訓練等の固定費の部分が大きい職種においては、雇用への負の効果が大きくなるため、ワークシェアリングは相対的に機能しにくい。

したがって、仮に時間当たり賃金が一定を満たす形で月当たり賃金の賃下げが実現したとしても（「ワークシェアリングの第一関門」）、雇用には正の影響と負の影響があり、双方の効果の大きさによって、雇用が増えるかどうか決まることになる（「ワークシェアリングの第二関門」）。これは当然、産業や職種によって異なるであろうし、日本全体でみて雇用が増加するかどうかを先見的に確定するのは困難であり、すぐれて実証的な問題といえる。

3 ワークシェアリングの実証分析：海外諸国の例

海外でのワークシェアリングの経験については、理論的な検討は先にみたように早くから行われてきたが、厳密な実証的研究が行われるようになったのは過去10年程度と比較的最近といえる。本節ではいくつかの国について実証分析を紹介してみたい。

ドイツのケース

まず、ドイツでは、労働時間は法律で規制するというよりも、産業別にある労働組合をベースにした労働協約で定められている。雇用を増やすという名目の下、1985年をスタートとし、金属業や印刷業を皮切りに、労働協約で定められた労働時間は90年代半ばまで週40時間から同35時間に短縮された。つまり、週35時間を上回る超過労働分に関しては、割増賃金率50%を支払わなければならないとする協約が結ばれたわけである。Hunt(1999)は、1984年から1994年までの産業別の個人パネル・データを使い、産業毎で労働時間短縮に差異があったことを利用してその、実労働時間、賃金、雇用への影響を分析した。

その分析によれば、労働協約で定められた標準労働時間1時間の減少で、実際の労働時間は0.88~1時間程度減少し（製造業時給賃金労働者）、協約の変更が実際の労働時間に大きな影響を与えたことが明らかとなった。一方、月収は小幅にしか減少しなかったため、時給は標準労働時間1時間の減少で2~2.4%上昇し、結果として雇用もほとんど増加しなかった。

スウェーデンのケース

スウェーデンの工場労働者は労働時間に関して5つのシフト形態をとっており、その内、ある種のシフト・ワーカーに関しては1983~88年にかけて中央集権的な労使の協約によって、標準的な労働時間が週40時間から同38時間へ徐々に引き下げられた（5%の労働時間削減）。Skans(2004)はその影響について労働時間の引き下げが行われなかった通常のデイ・ワーカーと比較を行うことで、労働協約で定められた労働時間短縮の35%しか実労働時間は減少しておらず、時間当たり賃金は労働時間減少による賃金低下を十分補うほど急激に上昇したことを示した。一方、Skans(2004)では雇用への影響は分析されていない。

フランスのケース

フランスのついては、標準的な週当たり労働時間は法律で定められている。ドイツと同様、70年代末以降、経済の停滞と失業率の上昇の中で労働時間短縮による完全雇用への回復を謳ったワークシェアリングの考えが強まり、1982年にミッテラン大統領の社会党政権下で法定労働時間が週40時間から39時間に引き下げられた。Crepon and Kramarz (2002)は、法律改正前に週39時間以下で働いていた労働者と週40時間以上働いていた労働者を比較すると、後者のタイプの労働者の方が法律改正後、失業する確率はより高く（特に最低賃金労働者）、1時間の法定労働時間の減少によって2~4%程度の雇用喪失効果があることを示した。

また、近年では、法定労働時間の週39時間から週35時間への短縮が従業員20人以上の大企業では2000年2月から、その他の中小企業では2002年1月から実施された。Estevao and

Sa(2008)は、2000年から2002年にかけて事業者の規模によって法定労働時間が変更されるタイミングが異なっていたことを利用し、法定労働時間が変更された事業所と変更されなかった事業所を比較して賃金や雇用へ影響を分析した。まず、賃金への影響をみると、時間当たり賃金は最低賃金周辺の水準の賃金を稼いでいる労働者（特に男性）において法改正後の上昇が特に著しく、その結果、全体の月給もやや上昇することになった。雇用については、労働移動が高まったものの、雇用水準全体には影響を与えなかった、つまり、法的労働時間の短縮は雇用の創出には貢献しなかったと結論付けている。

また、Chemin and Wasmer (2009)は、フランスのアルザス地方（2県）とモーゼル県がかつてのドイツ併合という歴史的経緯からフランスの他の地域とは別に二日余分な祝日（12月26日、イースター前の聖金曜日）を持ち、週35時間労働を適用する際にこの二日分の祝日も含めたため、この地域での労働時間削減はより緩やかなものになったことに着目した。通常、同一国内であまねく適用される政策はその政策の適用を受けない比較対象（コントロール・グループ）が存在しないため、政策効果を計測することは難しい。彼らはフランス国内において週35時間労働への移行に対して異なる対応をした地域を比較することによりその影響を分析したが、やはり有意な雇用創出効果を確認できなかった。

ポルトガルのケース

ポルトガルでは、1996年12月から徐々に法定労働時間を週44時間から同40時間へ引き上げる改正が行われた。まず、週42時間以上は2時間の減少、42時間以下は40時間にし、97年12月からすべて週40時間に統一するという法改正であった。これは、上記、ドイツやフランスの場合と異なり、雇用創出を目的としたワークシェアリングではなく、伝統的に長時間であったポルトガルの労働時間をEUの平均並みに近づけるための方策として実施された。

Raposo and van Ours (2008)は、1994～98年までのデータを使い、法改正直前（96年10月）に40時間以上働いていたグループ（42時間以上と40～42時間のグループに分ける）と法改正後も影響を受けない35～40時間働いていたグループを比較することにより法定労働時間の減少を分析した。法定労働時間減少により所定内労働時間は確実に減少し、所定外労働時間は若干増加したものの、全体の実労働時間は減少した。一方、時間当たり賃金は高まったため、月給はほぼ変化しなかった。雇用については、法改正で直接影響を受ける労働者（法改正以前で40時間以上の労働者）が職を失う機会が影響を受けない労働者よりもむしろ少ないという結果がでて、法定労働時間変更が影響を受ける層の雇用喪失を引き起こすわけではないことが示された。

カナダのケース

カナダでは、フランス語圏のケベック州が他の州とは異なった政策を実施することは稀ではないのだが、1997年から2000年にかけてケベック州だけ特に組合員でない時間給労働者に対し雇用創出の観点から法定労働時間が週44時間から40時間に引き下げられた。Skuterud(2007)はこの政策変更に着目して雇用への影響を検討した。つまり、ケベック州で労働時間が引き下げられた非組合員・時間給労働者と労働時間が不変である非組合員・月給労働者と比較を行い、法定労働時間の減少により確かに実労働時間は減少し、なおかつ、時間当たりの賃金率は不変であったことが明らかにされた。つまり、これまで紹介してきた実証分析とは異なり、「ワークシェアリングの第1関門」はクリアしていたことが示された。

これは、第一に、カナダはヨーロッパに比べて労働市場の規制も少なく、組合や政府が労働時間減少による賃金低下を補償する傾向は小さいこと、第二に、労働時間短縮の対象になった非組合員・時間給労働者は低スキルで失業率も高く、賃金交渉における交渉力も弱いことが影響しているためと説明できる。

しかしながら、雇用への影響をみると、その水準は基本的には変わらず、ワークシェアリングは雇用創出には貢献しなかったという結果が得られた。法定労働時間短縮が実施された1997~2000年は、ケベック州でも景気が悪い時期であったので、本来の雇用創出効果が景気悪化により相殺されていた可能性も考えられる。Skuterud(2007)は、隣の州であるオンタリオ州における非組合員・時間給労働者と比較することで、やはり、法定労働時間の変更が雇用創出に貢献することはなかったことを説得的に示した。

まとめ

以上、ヨーロッパを中心にワークシェアリングの効果をみてきたが、労働時間短縮が労使協約締結や法定労働時間変更によるかにかかわらず、ワークシェアリングが雇用創出には貢献していないことが明らかになった。その基本的な理由は、労働時間が短縮されても、月収はそれほど変化しないため、時間当たりの賃金が相当上昇してしまったことによる。つまり、「ワークシェアリングの第一の関門」が突破できなかったことが大きな原因であった。

しかし、Skuterud(2007)が分析したカナダのケースのように「ワークシェアリングの第一の関門」が突破したとしても、「ワークシェアリングの第二の関門」突破は容易ではない。Skuterud(2007)のケースをみると、労働時間短縮の対象になった非組合員・時間給労働者について、(1)採用や訓練等に関する固定費用は低く、(2)失業者との間のスキルの差は小さいため、労働時間と員数の代替性は高い、といった「ワークシェアリングの第二の関門」をクリアしやすい条件はむしろ満たされていた。つまり、他のケースに比べワークシェア

リングが機能しやすいはずと考えられるだけに、ワークシェアリングによる雇用創出の難しさを如実に明らかにした象徴的な例ともいえる¹。

4 ワークシェアリングの実証分析：日本の例

マクロ時系列データによる概観

本節では、日本におけるワークシェアリングの経験、特に、1988年から97年にかけて労働基準法の定める法定労働時間の短縮（週48時間→同40時間）の影響についてとりあげてみたい。まず、図7-2は、常用労働者について80年代後半以降の月当たり労働時間、年間賃金（決まって支給する現金給与、年間賞与その他特別給与等）の推移を示したものである。まず、月当たり労働時間は、80年代後半まで安定していたが、90年くらいから93年にかけて195時間から180時間前後に急速に減少している。これはバブル崩壊後の景気後退の影響もあるものの、法定労働時間短縮の影響が大きいと考えられる。

一方、労働時間が減少する中で、決まって支給される現金給与額（所定内と所定外給与合計、6月の支払額）は、極めて安定的な増加となっている。また、賞与の方はバブル期に、年間80万円から100万円を越える水準まで上がった後、90年代末以降やや低下している。そこで賞与を月割りにして決まって支給される現金給与総額に足し合わせ、それを月当たりの労働時間で割ると、時間当たり賃金率を得ることができる。その動きを見ると、労働時間は短縮されたにもかかわらず、賃金全体は低下していないので、80年代の後半から90年代前半にかけての増加した後、安定した動きとなっている。

法定労働時間短縮の背景は、貿易摩擦問題対処のための内需拡大策、長時間労働是正による生活大国実現などがあり、必ずしもワークシェアリングを目標にして行われた政策ではなかった。しかし、上記の動きは、外生的に労働時間を減少させるというような政策が行われても、賃金がそれに応じて調整されていないため、結果的に時間当たりの賃金率が上昇したことを示唆している。つまり、法定労働時間短縮をワークシェアリングと捉えたならば、その結果的に「第一の関門」はクリアできなかったのである。したがって、法定労働時間短縮は必ずしも雇用増には結び付かなかったことが予想される。ただし、賃金の動きは法定労働時間の動き以外にも当然影響を受けているわけであり、マクロ指標の時系列の動きを比較するだけでは、具体的な政策効果を検証することはできない。やはり、これは海外の実証分析例でみたようにマイクロ・データを使って厳密に検証されるべき課題といえる。

マイクロデータ（事業所別データ）を使った実証分析

¹ この例をみてもわかるように、程度の差はあれ、基本的に固定コストの存在や時間と員数の代替の限界により、「ワークシェアリングの第二の関門」突破はかなり難しいことがわかる。

Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008)は、事業所ベースのマイクロ・データ（賃金センサス）を使って、上記でみた法定労働時間短縮の賃金や雇用への影響を分析した。彼らの分析のポイントは、48 から 40 時間への法定労働時間短縮は段階的に行われ、そのタイミングは産業や事業所規模によって異なっていたことを利用したことである。例えば、法定労働時間短縮はある時期、48 から 40 時間に一気に行われたわけではなく、46→44→40 時間と段階的に短縮された。また、中小企業の方が労働時間短縮は難しいと判断されたため、移行への猶予期間も長かった。既に法定労働時間短縮が適用された事業所と適用されていない事業所を比較することで、その政策効果を独立的に抽出することが可能となったのである。

分析結果をみると、まず、法定労働時間の減少は実労働時間の減少をもたらした。産業、事業所規模、年次の違いをコントロールすると、実労働時間は法定労働時間の 14%ほど低下した。したがって、法定労働時間の 8 時間減少（週 48 から 40 時間）は、約 1 時間（8 時間×0.14）の実労働時間の減少となった。しかし、法定労働時間変更の月当たり賃金総額（ボーナスを均等配分）への影響をみると、1 時間の短縮で賃金は 0.4%低下するという結果が得られた。つまり、法定労働時間の 2.5%の減少(1 時間/40 時間)が賃金総額の 0.4%減少を引き起こしているので、賃金の弾性値は約 0.16(0.4÷2.5)となる。また、賃金総額をボーナス部分とそれ以外に分けるといづれに対しても法定労働時間変更は有意な影響を与えなかった。

賃金総額の労働時間に対する弾性値が 1 をかなり下回っているということは、法定労働時間短縮は時間当たりの賃金コストを上昇させたことを意味している。これによりマイクロデータを使った厳密な分析でもワークシェアリングの「第一関門」は達成されていないことが示された。その場合、雇用へのプラスの影響は当然のことながら期待しにくい。実際、使用している賃金センサスのデータで時系列の動きが観察可能な新卒採用数に着目すると、法定労働時間の 1 時間短縮は常用雇用に占める新規採用者の割合を 0.13%減少させるという結果が得られた。つまり、88～99 年までの計 8 時間の短縮では 1%程度の減少となる。そもそもこの時期の新規採用者比率は 5%程度であることを考えると新規採用抑制の累積効果はかなり大きいことがわかる。このように、日本の 80 年代末から 90 年代にかけて行われた法的労働時間短縮の影響を詳細に分析すると、必ずしもワークシェアリングが期待する効果は得られなかったといえる。

5 政策対応への示唆

第 3 節における海外での実証分析でみたように、世界的に見ても、現実的にワークシェアリングが機能するのは極めてまれであり、このような認識は経済学者の間である程度コンセンサスができてきている。つまり、ワークシェアリングへの期待は通常高いが、実際には期

待されたほどの効果を上げないケースが多いということが世界的な共通認識になっているということである。さらに、日本についても Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008)により、そのような傾向が確認された。こうした既存の研究から示唆されることは、まず、ワークシェアリングについて過度の期待を持たないことである。ワークシェアリングは雇用危機を乗り越えるための「魔法の杖」では決してないのである。

第2節のワークシェアリングの理論的検討でも強調したように、ワークシェアリングがうまく機能するためには、(1)労使の信頼関係に基づく納得ずくの賃下げが必要であり、(2)その導入は労働時間と人数の代替が容易であり、かつ採用・訓練に要する固定コストが低い職場に限られる、などの条件が満たされる必要があり、そのハードルはかなり高い。これは裏を返せば、多くの職場ではワークシェアリングはあまりうまくいかないと理解すべきである。さらに、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というのは、恐らく限定的であろう。特に、非正規雇用の人々も含めたワークシェアリングは極めて難しく、労使ともに真剣には考えていないというのが実情と思われる。

このように考えると、雇用維持という政策目標に関しては、民主導ではなく政府が財政的な裏付けを持って企業を支援する政策、例えば、雇用調整助成金が代表例であるが、そうした政策の方が賃下げという痛みを伴わなくても最初からワークシェアリングを行うための財源が確保されているため、有効性はより高いかもしれない。

しかし、その場合でも、公費を投入して政策を打つからには、その政策効果というものが十分実証される必要がある。例えば、景気が回復してよくなった時に雇用を増やすのが難しい産業・企業では短期的に景気が悪化しても雇用維持へのインセンティブは高いと考えられる。そうした企業までにも政府が支援をすれば、それは単に雇用が維持されている企業への所得移転となる。助成金がなければ人員削減を行っていたはずの企業に雇用調整助成金が支給されていたか、そしてその助成金が雇用を守るのに貢献していたかどうか、綿密な統計的な検証が求められる。雇用調整助成金を受給した企業のリストが研究目的のために提供されればこの検証は可能であり、個々の企業名を伏せた形で結果を公表することができる。かりに受給企業の秘密保持が課された条件であるとしても、その条件を保持しながら政策評価を行うことはできるわけで、所轄官庁には研究目的でのリスト提供を拒む十分な理由はない。

また、雇用調整金自体は雇用を維持する効果を持つ可能性はあるものの、望ましい産業構造の転換も先送りする危険性をはらんでいる。今回の経済・雇用危機においては、外需産業に対する打撃が大きかった分、内需主導型への産業構造への転換も叫ばれている。こうした産業構造の転換は実は政府が音頭をとって初めて実現するものではなく、実際には着

実に進行しているという認識が重要である。例えば、図 7-3 は、2009 年 8 月の労働力調査第 1 表に基づくものであるが、前年同月に比べ、製造業 112 万人、建設業 10 万人の雇用減がみられるが、一方、福祉や医療では 40 万人の雇用増となっており、賃金が相対的に低く、これまで人を雇い難かった産業へ労働移動が起こっていることも見逃してはならない。したがって、労働市場における市場メカニズムが健全に働く中で、産業構造の転換、雇用の創出が進んでいくことも雇用危機を克服していくための重要なプロセスといえよう。政策的に重要なのはこのプロセスを妨げる障壁を除去することであり、福祉分野での諸規制の見直し・緩和は、この分野での雇用創出につながり、雇用面での産業構造転換のプロセスを促進するための重要な契機となるだろう。

コラム：「日本型ワークシェアリング」とは

日本では景気後退が深刻になるとワークシェアリング論議が浮上するということを繰り返してきた。古くは70年代の石油危機、80年代半ばの円高不況の時期がそうであり、また、最近では、2001年末に失業率が既往最高の5.5%まで上昇し、雇用危機への対応が急がれる中で、2002年春闘の大きなテーマとなったことが記憶に新しい。

日本でワークシェアリングが議論される時は、「仕事（ワーク）を誰とシェアするか」が着目される場合が多いようだ。濱口(2009)は、その観点からワークシェアリングを以下の3つの形態に分類している。第一は、企業内の正規労働者と仕事をシェアすることで、労働時間を減らして「インサイダー」の雇用を維持することを目的とした「緊急避難型ワークシェアリング」である。海外ではドイツのフォルクスワーゲン社のものが有名ということで「ドイツ型」とも呼ばれている。

第二は、企業の枠を越え、失業者、つまり、「アウトサイダー」とも仕事をシェアすることを目指す「雇用創出型ワークシェアリング」である。これは、先にもみたように、ヨーロッパ諸国でのワークシェアリングの典型的な考え方である。このタイプは、週35時間労働の導入したフランスを代表格とすることで「フランス型」とも呼ばれている。

第三は、短時間労働者も含めて仕事をシェアし、ワーク・ライフ・バランスを促進する「多様就業型ワークシェアリング」である。これは、フルタイム、パートの転換、均等処遇が徹底しているオランダを代表格にしているという意味で「オランダ型」と呼ばれることが多い。

このようにみると、日本においてワークシェアリングという言葉が使われるのは、圧倒的に第一の「緊急避難型」を指す場合が多い。つまり、「日本型ワークシェアリング」は「日本型雇用調整」、すなわち、「残業削減や一部休業で総労働時間を減少させるとともに、配置転換などの人員再配置や非正規労働者の雇い止めなどを実施することで、正規労働者の雇用量を維持する仕組み」、とほぼ同義で使われているのである。このように広義にワークシェアリングを捉えることが日本におけるワークシェアリング論議の混乱の一因になっていることは否めない。

参考文献

濱口桂一郎[2009]「ワークシェアリングはそもそもなにをすることか?」、『ビジネス・リーダー・トレンド』、2009年3月号

Calmfors, L. and M. Hoel [1988] “Work Sharing and Overtime”. *Scandinavian Journal of Economics* 90 (1), pp. 45–62.

Chenmin, M. and E. Wasmer (2009), „ Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France”, *Journal of Labor Economics* 27(4), pp.487-524

Crepon, B. and F. Kramarz [2002] “Employed 40 Hours or not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek”. *Journal of Political Economy* 110 (6), pp.1356–1389.

Estevao, M. and F. Sa [2008] “The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?”, *Economic Policy* 55, pp. 417-463.

Kawaguchi, D., H. Naito and I. Yokoyama [2008] “Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan”, *ESRI Discussion Paper Series* No. 202.

Kawaguchi, D. and F. Ohtake [2007] “Testing the Moral Theory of Nominal Wage Rigidity”, *Industrial and Labor Relations Review* 61(1), pp. 59-74

Hunt, J. [1999] “Has Work-sharing Worked in Germany?”, *Quarterly Journal of Economics* 114 (1), pp.117–148.

Raposo, P. and J. van Ours [2008] “How Working Time Reduction Affects Employment and Earnings”, *IZA DP*No.3722.

Skans, O. [2004] ‘The Impact of Working-time Reductions on Actual Hours and Wages: Evidence from Swedish Register-Data’, *Labour Economics*, 11, pp.647–665.

Skuterud, M. [2007] ‘Identifying the Potential of Work-sharing as a Job-creation Strategy’, *Journal of Labour Economics*, 25(2), pp.265–287.

図 7-1 ワークシェアリングの実現プロセス

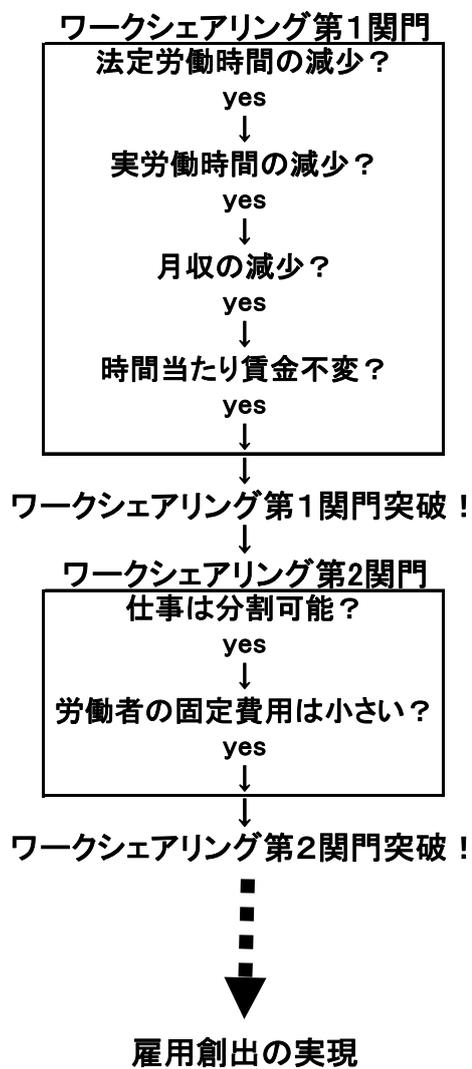
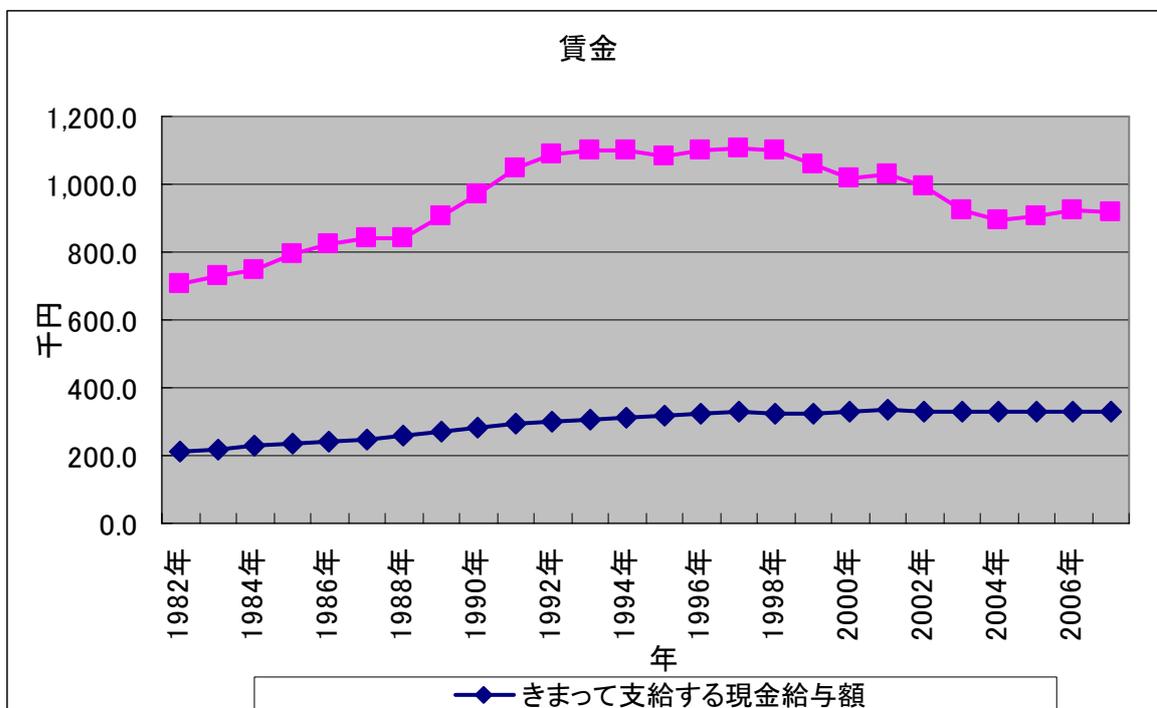
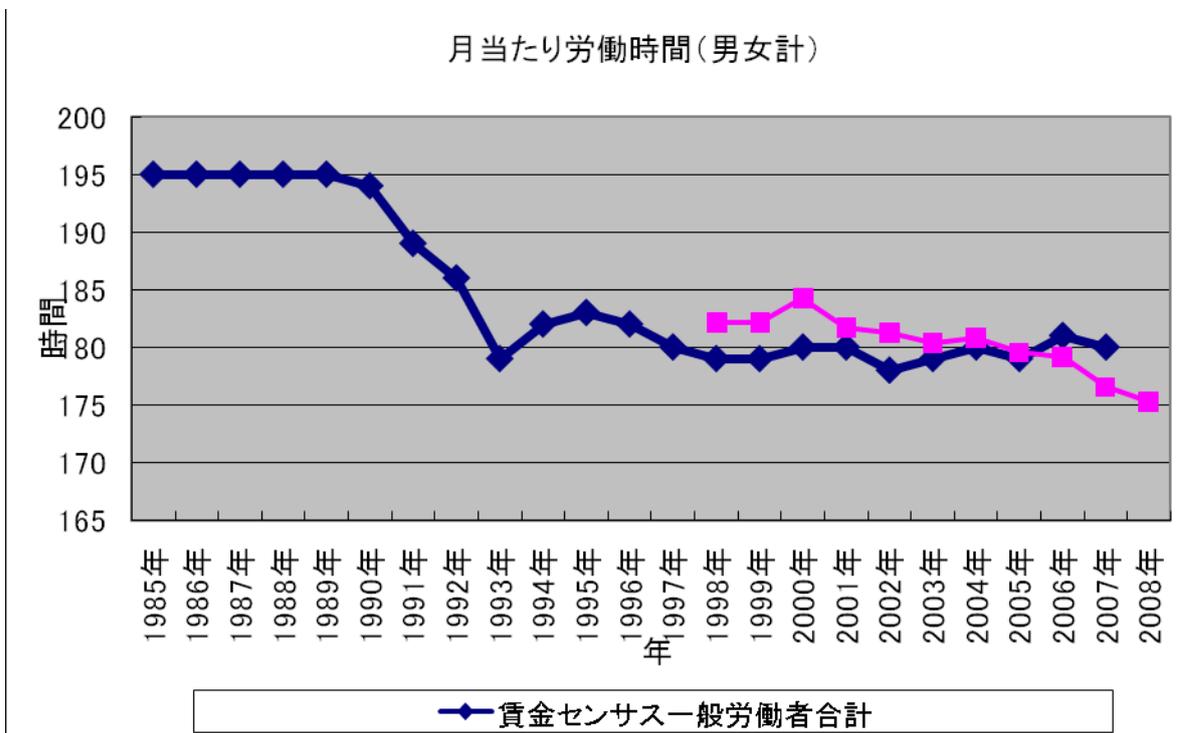


図 7-2 労働時間、月収・ボーナス、時間当たり賃金率の動き



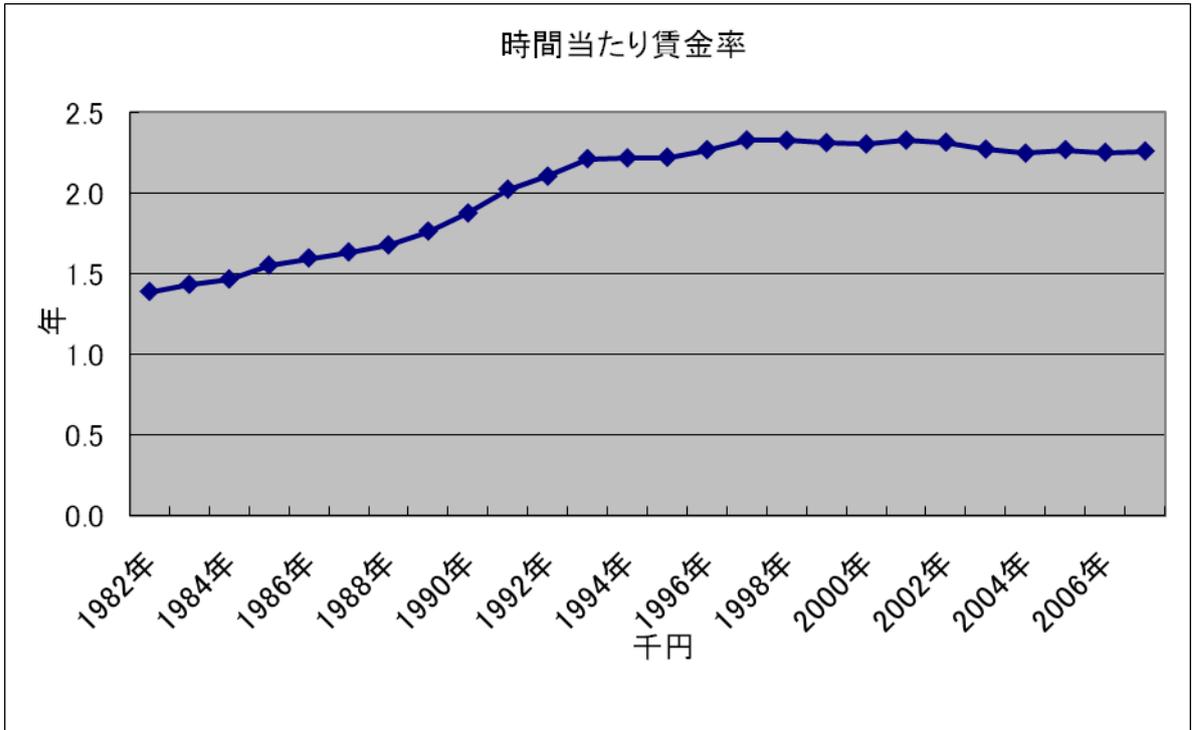


図 7-3 進む産業構造転換

