

◆ ◇ ワークシェアリング ◇ ◆

◆ ◇ (work sharing) ◇ ◆

今年6月に開かれた第98回ILO総会では雇用と社会的保護を中心に据えて現下の世界金融・経済危機からの回復を提案する「グローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)」が全会一致で採択されました。協定にはそのために各国が自国の情勢に合わせて活用できる様々な方策が提案されていますが、その中にワークシェアリングなどを用いた企業の従業員保持努力への支援が挙げられています。

今回のトピックでは、第98回総会に合わせてILO雇用・労働条件計画が作成した政策概要文書「Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis(ワークシェアリング:世界的な仕事の危機の中で雇用を維持する戦略)」の内容を紹介します。

* ワークシェアリングとは

1929年に始まる世界大恐慌期に生まれたワークシェアリングとは、人員削減を回避する手段、あるいは新規に雇用を創出する手段として、仕事量の減少を(ほぼ)同数の労働者間に広げて吸収する方法です。現下の世界的な景気後退及びそれが引き起こした世界的な雇用危機の中で、今ある雇用を維持することに向けた労働市場政策ツールとして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似て非なるものにジョブシェアリングがあります。これは2人が共同で1人分のフルタイムの仕事を担当する任意の取り決めを指します。ジョブシェアリングの一般的な形態は、一つのフルタイムの仕事を二つのパートタイムの仕事に分割することです。ジョブシェアリングが人員削減の回避策または新規雇用を創出する手段として用いられることは一般的でなく、典型的なワークシェアリングではパートタイムレベルまで労働時間が短縮されることはありません。

ワークシェアリングに基づく労働時間の短縮はしばしば賃下げを伴います。この場合の引き下げ分は、短縮された労働時間に比例することが一般的です。しかしながら、国がワークシェアリング計画を導入した場合、人員削減に代えて全従業員またはある作業単の全成員の労働時間を減らすことによって仕事量の縮小を分かち合うことを選んだ企業に給付が提供され、このような政府の賃金補助は制約を和らげる効果を持ちます。賃金補助の財源は一般政府歳入の場合もありますが、多くの場合、失業保険の部分支給によります。

ワークシェアリングは単なる賃下げ以上のものであり、困難な経済情勢の負担を労働者間のみならず、労働者と使用者と政府が共同で負担するよう設計された方策です。そこで、適正に設計・実行されたワークシェアリング政策は、労働者にとっては雇用を維持し、時には将来に向けた準備をする時間を与えるものとなり、企業にとっては危機を生き抜くだけでなく、景気が回復した時に再び成長軌道に戻る、より良い置を保つ助けになり、政府にとっては社会移転の支払い費用を最少限に抑えるものとなり、さらには社会全体にとっても社会的排除を予防するといったように、政労使の三方に利する解決策となることでしょう。

* ワークシェアリング政策・事業計画の主な要素

ワークシェアリングに関する政策及び事業計画には本質的に五つの要素が含まれています。

1) 人員削減に代えての、企業 全労働者または 定の作業単の全成員の労働時間短縮例えば、全従業員の20%の解雇に代えて全従業員の労働時間を20%削減するといった方法で、この場合、標準的な週40時間労働の場合、ワークシェアリングによって週労働時間を32時間としたり、1日8時間労働で週5日勤務だったものを週4日勤務にすることになります。

2)労働時間短縮に伴う応分の賃下げ

上の例で言うと、労働時間が20%削減された全従業員の給与が20%削減されるというもの。給与の削減は労働者にとっては深刻な苦難となりますが、解雇をせずにそれと同じくらいの労働コストの節減を達成するために企業にとって必要な措置と言えます。

3)賃金補助の提供

対象労働者に対する賃金補助の提供はワークシェアリング計画が効果的となるために決定的に重要な要素であり、一時的な収入の減少効果を和らげる助けになります。通常、これは公的助成であり、失われた収入の一部が補填されます。一般的な額は減額分の半額強となっています。

4)具体的なワークシェアリング期間の上限の設定

ワークシェアリング計画が永久的な賃金と労働時間の削減ではなく、本当に経済危機に対応する一時的な措置であることを確保し、相互合意による変更を円滑化するためにはそのような制限が不可欠です。このような措置を一時的にすることはまた、ワークシェアリングが何らかの潜在的な排除効果を持つこと、つまり、公的助成の結果として新たに生まれつつある産業や企業が非効率な既存のものによって押し出されてしまう効果を制限することにもなります。区別するのは難しいかもしれませんが、世界的な雇用危機に対応して実施されるワークシェアリング計画は、経済の造的な調整に直面している企業ではなく景気循環による問題を経験している企業を対象としたものとすべきです。

5)ワークシェアリング計画と訓練・再訓練活動とのつながりの形成

これはワークシェアリングを必ず構成する要素の一つではありませんが、ワークシェアリング計画に参加している従業員が訓練・再訓練活動に参加するよう奨励することは技能向上につながり、企業の製品またはサービスに対する需要が戻ってきた時により生産的な従業員が確保されることにつながります。そして、たとえ需要が回復しなかったとしても少なくとも労働者は景気が回復した際に転職できるより良い準備が整うことになるでしょう。

* ワークシェアリングの利点と不利益

◆使用者にとっての利点

- ・製品やサービスの需要変動に合わせて労働時間を調整することによって人員削減に代えることができること
- ・熟練労働者を維持することによって需要が回復した時に新しい従業員を採用し訓練する費用を回避できること
- ・製品もしくはサービスの提供プロセスの再編成または訓練に対する投資の増額によって短期的には労働コストの削減、中期的には生産性向上が期待できること
- ・従業員の勤労意欲の向上を招き、人員削減が行われた場合に比べて労働異動コストを低く抑えられること

◆使用者にとっての不利益

- ・人事管理実務における相当の調整が求められること
- ・労働時間編成や作業組織の変更に伴う短期的な追加管理コストの発生

◆労働者にとっての利点

- ・現在の雇用の維持による少なくとも一時的な雇用保障の改善
- ・解雇された場合よりも高い所得水準
- ・しばしば失業に関連する技能の喪失や陳腐化を回避できること

◆労働者にとっての不利益

- ・収入減
- ・特に賃下げの規模が大きく、補足賃金が提供されなかった場合の労働者の勤労意欲の低下

◆政府にとっての利点

- ・人員削減の回避または少なくとも解雇者数の削減によって現状雇用水準の維持に寄与すること。雇用水準を高く、失業水準を低いままに保つことは、社会移転支払いのような失業関連コストを抑制し、しばしば長期失業と関連づけられる深刻な社会排除の問題を回避する助けになります。

◆政府にとっての不利益

・前払い費用の発生。ただし、この費用は解雇に関連したコストまたは長期失業の潜在的なコストに比較するとかなり低くなる傾向があります。

* 各国のワークシェアリング計画の最近の事例

積極的なワークシェアリング計画を有するのは、オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、日本、韓国、オランダ、スイス、そして米国のいくつかの州といったように、大半が先進国です。途上国や移行経済諸国ではほとんど見られませんが、世界的な経済・雇用危機に応え、中南米のチリ、コスタリカ、ウルグアイ、東欧のチェコ、ハンガリー、スロバキア、スロベニアといったように基礎的な形態のワークシェアリングの検討・試行を始めている国もあります。

ワークシェアリングに対する取り組みにはいくつかの異なったアプローチが見られます。一つ目は国法によるワークシェアリングの仕組みの導入促進と企業に対するその採用に向けた奨励金の提供です。例えば、ドイツでは経済的要因によって一時的な雇用の喪失が回避できない事業所向けに「クルツアルバイト(短時間労働)」と呼ばれる国のワークシェアリング事業が存在します。1997-98年の金融危機の際に試行された様々な形態のワークシェアリングを基礎に、韓国でもワークシェアリングが一般的に用いられています。韓国政府は幅広い金銭的インセンティブを導入して、定の企業におけるワークシェアリングを積極的に促進してきました。米国でも1992年に成立した連邦法に基づきワークシェアリングの導入は許可されていますが、国家レベルの事業計画はなく、ワークシェアリングに関する法と事業計画は州毎に存在しています。州でワークシェアリング計画を導入するには付随する州法が必要で、合計17州がこのような事業計画を導入していますが、相当規模のものは六つ程度に過ぎません。

二つ目は全国的な枠組み合意による個別企業レベルの活動のための全体的な枠組みの提供です。この一例が今年3月23日に日本で達成された「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」で、合意に含まれる五つの取り組みの一つとして、日本型ワークシェアリングを通じた雇用維持の一層の推進が提起されています。チリとウルグアイでも現在、危機に対応するワークシェアリング文書の策定が検討されています。チリのイニシアティブは時間短縮と訓練を結びつけたもので、一方ウルグアイのものは脆弱な産業を対象にし、実行に際しては労働時間と給与の削減について労使が合意交渉を行うことを伴っています。

三つ目は産業及び事業所レベルでの団体交渉を通じたワークシェアリングの採用及び実行です。ドイツではほとんどの産業レベル及び事業所レベルの労働協約に企業が雇用喪失を回避するため最大20%労働時間を短縮することを許す条項が含まれています。国のワークシェアリング計画や政労使の全国的な枠組み合意が存在せずとも企業が個々に導入している例も見られます。例えば、このような仕組みのないイギリスのある企業で人員削減計画に関する労使交渉が行われた際、組合側から雇用救済に向けた労働時間の短縮案が提案され、その結果1週間の労働時間が39時間から34時間に一時的に短縮され、350人の雇用が維持されました。

ドイツのクルツアルバイト制度は現在世界最大のワークシェアリング計画と言われていますが、ある研究によると2002-03年にこの計画に参加したすべての企業の3分の2に相当する67.1%で雇用が同一水準に保たれ、7%で実際、新規採用による従業員数の増加が見られたことが報告されています。政府のワークシェアリング計画は高度に景気対策型で景気が下降すると拡大し、改善すると縮小します。例えばカナダではワークシェアリングによって解雇が回避された人の数は2001年の景気後退期に1万2千836人とピークに達した後、2000年代半ばの景気拡大期に年3千000人近くにまで減少し、2006/07年にもさらに下がっていると言ったように、景気循環に応じて相当の変動が見られます。

ワークシェアリング計画は一般に商品またはサービスの需要が景気循環によって一時的に下落している企業を対象としています。例えばドイツでは、経済的要因または不可避の事象によって一時的な雇用喪失が不可避である場合、企業は短時間労働(ワークシェアリング)を申請することができます。同様にカナダのワークシェアリング・プログラムも「販売高・受注高の最低10%の下落」が示された場合、企業に人員削減に代わる策を提供します。プログラムを利用するには、企業は仕事量の減少が一時的で不可避なものであること、そして時間短縮の必要性が不可避であることを示し、合意期間に活動を維持する方法を説明し、その後の景気回復期に通常の労働時間に復帰することが求められます。ショマージュ・パルシエル(部分失業)と呼ばれるフランスのワークシェアリング制度を許可する法は、この措置は深刻な財政的困難に直面している企業が「例外的な状況」においてのみ利用できると明記しています。

ワークシェアリング計画は一般に正社員のような企業との結びつきが強い労働者を対象としています。ドイツのクルツアルバイト制度は総月収が10%以上減る社会保障制度の対象となっている全労働者を対象とします。カナダでは正規の失業給付である雇用保険の受給資格を有するフルタイムまたはパートタイム勤務の正社員がワークシェアリング・プログラムの対象となります。アメリカの典型的な州ワークシェアリング計画では、企業の計画が承認されると通常の週

労働時間が10%以上短縮された従業員に失業給付の応分支給である短期補償金が支給されます。

しかし、多数の非標準的労働者(非正規労働者)の解雇に対応し、正規の雇用契約を有さない労働者もワークシェアリングの対象にする国が増えてきています。例えば、雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意に対応して日本で最近導入された残業削減雇用維持奨励金は派遣労働者の雇用の安定を図るため、残業時間を削減して雇用の維持等を行う事業主を援助するものとなっています。ドイツでも最近、クルツアルバイト制度の対象に派遣労働者が加えられました。

危機に応じて導入または拡大された様々なワークシェアリングの仕組みはすべて時限的なものとなっています。ドイツでは期間の上限が12ヵ月から18ヵ月、そして2009年5月には24ヵ月へと徐々に引き上げられてきました。フランスのショマージュ・パルシエル制度の最大期間は1回につき連続した6週間で合計800時間、ただし繊維、衣料、自動車産業といった脆弱な産業の場合は1回000時間となっています。日本の残業削減雇用維持奨励金の判定期間は1年間です。カナダのワークシェアリング・プログラムの合意期間は38週間から最大52週間まで延長され、2010年4月3日までこの措置が継続することになっています。

政府のワークシェアリング事業はまた、例えば企業がワークシェアリングを開始する計画に対する助成、対象労働者の賃金減額分を部分的に相殺する補足賃金の提供、企業の成功事例に関する情報普及といった直接的な助成金やインセンティブの活用を通じて労働時間の短縮に伴って組織や個人が経験する急変を円滑化する重要な役割を演じることができます。ドイツのクルツアルバイト制度では扶養する子が1人でもいる従業員には短縮された時間分の通常の賃金の67%相当額、扶養する子がいない従業員には60%相当額が支払われます。加えて、従業員が労働時間を短縮して研修や資格取得のための活動に参加する場合、時短労働者の社会保険料の企業負担分が減額されます。

同様に、フランスのショマージュ・パルシエル制度は対象労働者に総収入の一定割合の部分的な賃金 補償を提供しています。2009年1月に施行された規則改正によって制度の期間は連続4週間から6週間に引き延ばされ、補償額は労働者の総収入の50%から60%(2009年4月から75%)、1時間当たり最低額は4.42ユーロから6.84ユーロに引き上げられました。ショマージュ・パルシエルは通常の賃金と一緒に企業が直接従業員に支払い、従業員数に応じた固定助成金が企業に支給されます。この額は従業員数が250人以下の場合は労働者1人当たりの短縮時間当たり3.84ユーロで250人超の場合は3.33ユーロです。この割当分にはいくつかの税が課されるものの、企業の社会拠出金の対象にはなりません。

日本の雇用調整助成金は、景気の変動、産業製造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等(休業及び教育訓練)または出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金等の一部を支給するものですが、助成率が最近大企業については賃金等の2分の1から3分の2へ、中小企業については3分の2から5分の4へと引き上げられました。中小企業向けにはまた、雇用調整助成金の助成内容等を拡充した中小企業緊急雇用安定助成金制度もあります。

韓国でもワークシェアリングの仕組みを採用した企業に助成金が提供されますが、この雇用維持助成金は中小企業に有利なように設計されています。このほかにも減税、社会保障拠出金の減額、訓練や職場イノベーション計画に対する支援といったインセンティブが提供されています。これらの広範な措置は解雇の回避に向けた賃金減額が労使双方によってより許容可能なものとなることを意図しています。この結果、韓国では最近ワークシェアリングが幅広く導入されています。

カナダでは通常の労働時間の短縮割合に応じて雇用保険が支給されます。企業は短縮された時間に従業員が研修活動に参加することを許すよう奨励されています。アメリカの州ワークシェアリング計画でもカナダと同様、労働時間の短縮割合に応じた失業保険が短期補償金として該当する労働者に支給されます。

ワークシェアリング計画に参加する労働者に補償金を支払っている国の多くで計画を実施する第一次的な責任は公共職業安定機関が担っています。これらの機関は部分失業給付と計画参加者向けの訓練提供のどちらにおいてもその窓口として機能しています。

*** 効果的なワークシェアリング計画を達成するための要素**

第一に、社会対話、団体交渉、その他の形態の交渉がワークシェアリング計画の実施のための条件を決定する上で必要不可欠な役割を演じています。考慮すべき主要要素には、ワークシェアリング合意の対象労働者の範囲、労働時間短縮の規模、対応する賃下げの規模、労働時間の短縮方法、導入合意期間、そして 定の雇用水準が維持されることの保障といった雇用に対する影響が挙げられます。

最も決定的な論点は賃金補償であると考えられます。労働時間と賃金の相当量の削減は不可避免的に労働者に深刻な影響を与えます。このような状況下では低賃金労働者の場合に、所得喪失分を部分的に補填する公的な賃金助成が効果的なワークシェアリング制度の極めて重要な要素となるでしょう。

ワークシェアリングに関する政策及び事業計画が労働者と企業と政府の三者に利する効果的な解決策となる可能性は以下の場合に高まると考えられます。

- ・ 政府がワークシェアリングを促進する積極的な役割を演じる場合
- ・ ワークシェアリング制度が全国的な社会対話並びに個別企業及び産業レベルの団体交渉を通じて交渉及び実施される場合
- ・ 労働者の収入減を部分的に相殺する賃金補填が提供される場合
- ・ ワークシェアリング制度が正規労働者と非正規労働者の両方を対象とした包摂的なものである場合
- ・ 必要であれば作業工程を再設計し、適切な訓練を支援するといったように、ワークシェアリングが成果を上げるよう企業が作業環境に必要な変更を加える場合
- ・ 組織変化及び賃金変更が急激過ぎない場合

* ワークシェアリングと国際労働基準

ワークシェアリングの概念は、大恐慌が激しい中の1935年に採択された40時間制条約(第47号)に反映されています。この条約は週40時間の労働時間を確立するものですが、その前文で「一切の種類の労務における労働時間を可能な限り短縮するための継続的努力」を提唱しています。批准国の政府は1週の労働時間を40時間に短縮しても労働者の生活水準の低下を伴わないという原則を承認し、この目的の達成のために必要な措置を取ることが求められています。