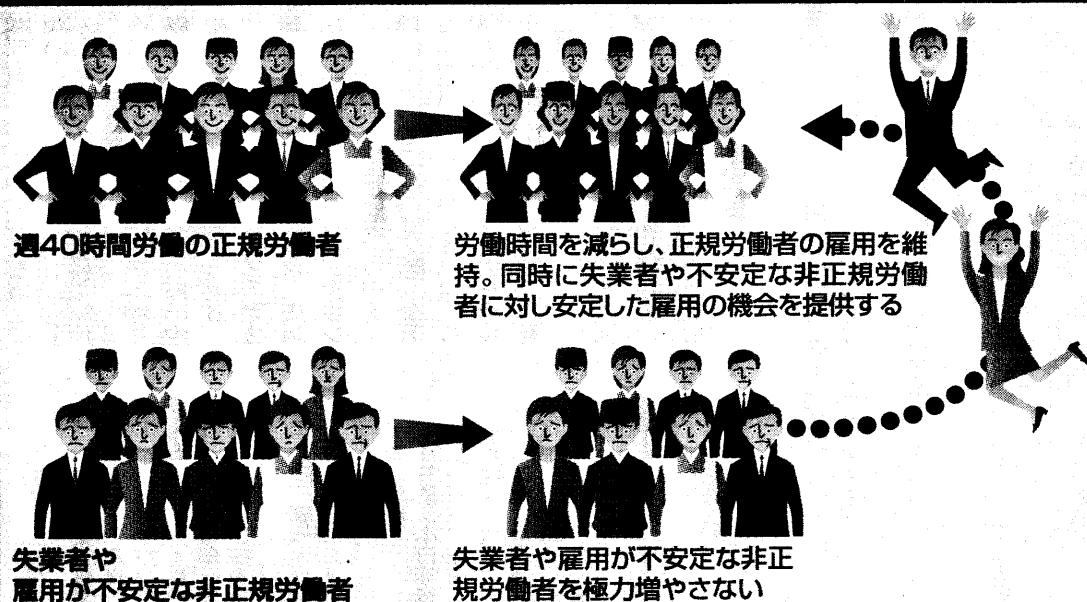


242 ワークシェアリング

# サービス残業解消が大前提

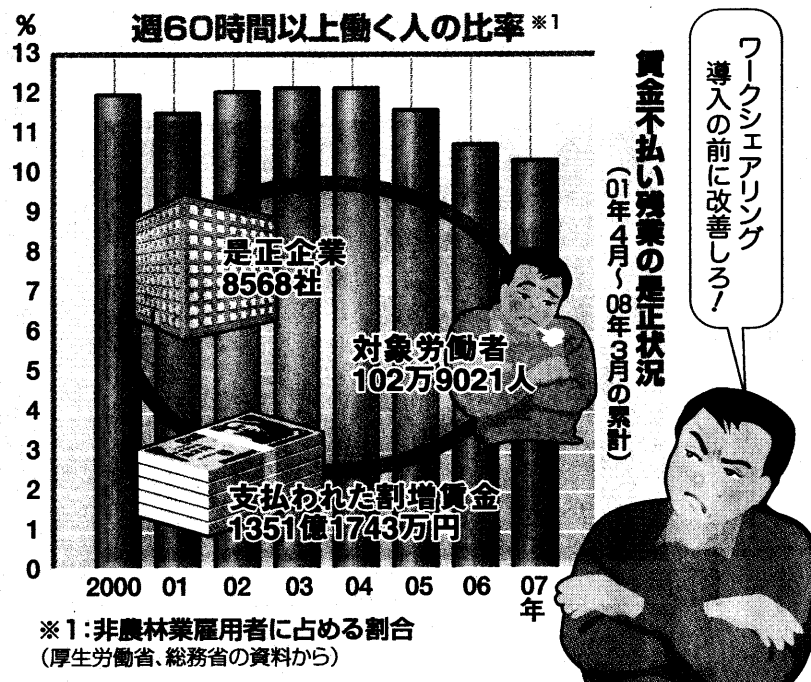
1人当たりの労働時間を減らし雇用の維持を図るワークシェアリングが、注目されています。2002年に日本経団連、連合と厚生労働省の三者が、導入で合意しましたが、賃金や長時間労働などで労使の対立が解けず、その後の景気回復もあり普及しませんでした。今回は、非正規労働者の待遇問題など新たな課題が山積しています。

## 仕事・雇用の分かち合い

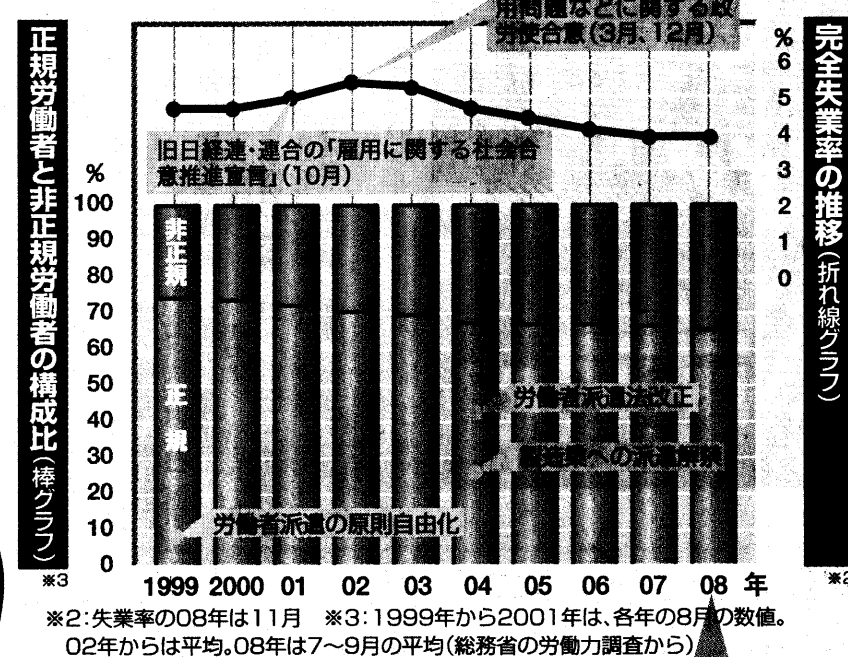


## サービス残業の実態と非正規雇用の現状

### 常態化する長時間労働と残業代の不払い



### 増え続ける非正規労働者



### 主なワークシェアリング

緊急避難型	雇用創出型	多様就業対応型
<ul style="list-style-type: none"> <li>●正規労働者1人当たりの所定内労働時間を短縮</li> <li>●社内でもっと多くの雇用を維持する</li> <li>●賃金は減少あるいは現状維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●失業者に新たな雇用機会を提供</li> <li>●国、企業単位で労働時間を短縮</li> <li>●賃金は減少傾向。欧州では国が、企業の社会保障負担を軽減する例もある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●正規労働者の勤務形態を多様化し、女性など多くの人に雇用機会を提供する</li> <li>●勤務時間、日数の弾力化や1人分の仕事を2人で分担する</li> <li>●働き方に応じた賃金</li> </ul>

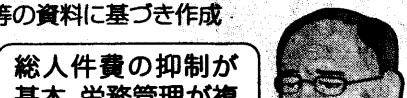
### 欧州の事例

オランダ (ワッセナー合意)	フランス
<ul style="list-style-type: none"> <li>★1982年に労使で合意</li> <li>★賃金上昇率の抑制</li> <li>★パートタイム雇用の創出、労働時間短縮による若年層の雇用促進</li> <li>★パートとフルタイム労働者の均等待遇確保と法制化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★雇用創出を目的に2000年から法定労働時間を週39時間から35時間に短縮</li> <li>★時短を実現した企業には、政府が社会保障負担を軽減</li> </ul>

厚生労働省、日本経団連等の資料に基づき作成



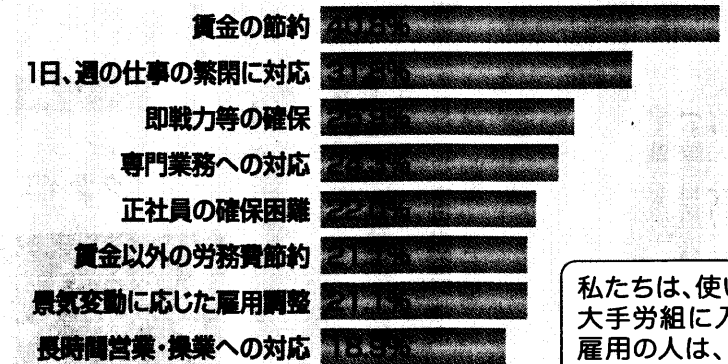
賃金引き下げは、認めない。実労働時間



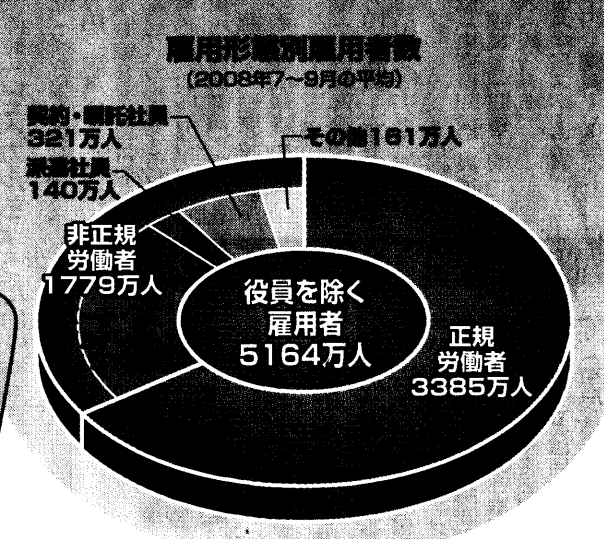
総人件費の抑制が基本。労務管理が薄

## 正規・非正規の均等待遇が前提だが...

### 企業が非正規労働者を活用する理由(複数回答)



私たちは、使い捨てですか。大手労組に入っている正規雇用の方は、「労働貴族」に見えますよ...



ワークシェアリングは、①正規労働者内労働時間を維持し、新たな雇み出す雇用創出間勤務の導入を多様化し、提供される多様な働き方に大別され、先進国オランダなど、政府使二年に賃金抑制、パートタイム創出や労働時間短縮若年層の雇いで合意。フルタイム労働者均等待遇を確保するなどの結果、失業率の増加と消費効果を生み出した。

●働き過ぎの日本では、2002年、政府使で合意かわらず、回復もあり導く一部の企業その理由は総人件費抑制、サービス化、正規、非の均等待遇にの未成熟にあいます。とく