

40年生まれ。電力総連会長、連合事務局長を経て01年から05年まで連合会長。現労働者福祉中央協議会会長。

雇用の問題が生じると、経営側は都合よくワークシェアリングを持ち出す。端緒は1990年代半ばのバブル不況だった。リストラが進むなかで、これ以上労働条件引き下げを認めない労働者の前に、実現はしなかった。

2000年に入ってから失業率は再び悪化し、私が連合会長に就任する直前には5%に達した。雇用を守るものが労働組合の最大の使命であるなら、ここは労働条件を犠牲にしても雇用に振り向けるべきだと考えた。経営側ではなく

議論は立ち消えになった。ところがこの間に、米国からの規制緩和の要求や、雇用重視の日本型経営の変革を主張する経済界の声を背景に、非正規労働者が急増した。派遣労働法の改正が拍車をかけ、雇用の構造は大きく変化した。

前回の議論では緊急避難が先行したが、私はワークシェアリングを日本社会に制度として定着させることで、安定した雇用の形態をつくり替えたいと考えていた。当時、労働組合はパート労働者の低賃金労働条件の上にあぐらをか

ワークシェアリングの実現には、均等待遇のほか、最低賃金の底上げや国による労使への助成、さらには税制や社会保障の問題も絡む。賃金を抑えても労働時間の短縮を選ぶヨーロッパの労働者との国民性の違いや、基本給以外の諸手当の比重が大きい賃金制度などの問題もある。

ワークシェアリングのモデルとされるオランダでも、実現までには14年かかった。02年3月の政労使合意で議論の土台はできている。再びこの土台に戻って、さらなる議論を積み重ねるべきだ。

合意」に戻り議論深めよ

■正社員と非正社員の賃金格差

	10万～20万円未満	20万～30万円未満	30万～40万円未満	40万～50万円未満	50万円以上
正社員					不明
非正社員	10万円未満				

(07年9月に支払われた賃金総額(税込み、諸手当含む)の正社員、非正社員別比率。厚生労働省調べ)

- ②雇用維持型(中高年対策型) 中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でも多くの雇用を維持する
- ③雇用創出型 失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える
- ④多様就業対応型 正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える

政労使合意 02年3月29日、坂口力厚生労働相、笹森清連合会長、奥田碩日経連会長(いずれも当時)の3者が合意。ワークシェアリング導入に向けて「多様就業型」と「緊急対応型」の2方式を軸とすることとし、当面、「緊急対応型」導入



58年生まれ。83年旧労働省入省。政策研究大学院大教授などを経て08年から現職。著書に「労働法政策」。

はまぐち けいいちろう
濱口 桂一朗さん

労働政策研究・研修機構 統括研究員

日本でのワークシェアリングをめぐる議論には、奇妙な特徴がある。世界的にワークシェアリングの標準とされているのは雇用創出型だ。ところが、02年に日本でワークシェアリングの導入が検討され

に終止符を

短時間契約で複数の職場を兼任するから、休日や時間外労働の概念もなく、雇用保険にも加入できない。今回の議論では、「経済危機の影響で職を相次いで失った非正規雇用の人のため」という目的が強調されている。だが、理不尽な格差を残したままワークシェアリングを導入しても、非正規雇用の生き残りにくい低賃金と不安定さは変わらない。

「非正規のため」という声を逆手に取りながら、正社員の賃金カットや解雇されにくい既得権の見直しにつながる千載一遇のチャンスとみているのではないか。

雇用問題に取り組む。ワークシェアリングを導入する企業の中には、副業を認めるケースが出てきている。アルバイトで収入減を補うようでは、長時間労働の改善につながらず本末転倒だ。もっと怖い問題も見え隠れする。経済界は人件費抑制を至上命題とする姿勢を変えて

「不況なので労働時間を減らして仕事を分け合い、雇用が確保されればいいじゃないか」という程度の意識では、現状は何も変わらない。

正社員の意識変える契機に

日本でのワークシェアリングをめぐる議論には、奇妙な特徴がある。世界的にワークシェアリングの標準とされているのは雇用創出型だ。ところが、02年に日本でワークシェアリングの導入が検討され

た時、緊急避難型と多様就業型のみが具体的な政策課題とされ、雇用創出型は、労使双方の発想になかった。

企業単位の緊急避難型ワークシェアリングは、日本では以前から行われていた。70年代の石油ショックの際には、正社員の雇用を守るために、操業時間の短縮や子会社への出向が行われた。その意味では、別に新しいものではない。緊急避難型は日本で定着しなかったのではなく、もともと定着していたものが、景気が良くなったために必要がなくなったにすぎない。

多様就業型については、オランダがモデルだと言いがら、それはうわべだけで、実はパートタイマーを増やして、労働力を安上がりにしようという側面もあったのではないか。その結果、皮肉なことに、派遣やフルタイムの有期雇用がどんどん増え、今回の派遣切りや雇止めにつながった。

今回のワークシェアリングをめぐる議論でも、やはり緊急避難型と多様就業型が中心であることに変わりはない。ただ、緊急避難型については、02年とは状況が大きく変わっている。非正規労働者が大幅に増えた結果、緊急避難型ワークシェアリングの対象が正社員だけではないのか、非正規も含めるべきではないか

ワークシェアリングの実現には、均等待遇のほか、最低賃金の底上げや国による労使への助成、さらには税制や社会保障の問題も絡む。賃金を抑えても労働時間の短縮を選ぶヨーロッパの労働者との国民性の違いや、基本給以外の諸手当の比重が大きい賃金制度などの問題もある。

ワークシェアリングのモデルとされるオランダでも、実現までには14年かかった。02年3月の政労使合意で議論の土台はできている。再びこの土台に戻って、さらなる議論を積み重ねるべきだ。

(聞き手・尾沢智史)