

コラム オランダにおけるワークシェアリング

オランダでは、パートタイム労働者の比率が41.2%と、ヨーロッパの中でも格段に高い（厚生労働省「世界の厚生労働」（2004年））。これは、ワークシェアリングを積極的に進めてきたことによるもので、オランダが長期の経済停滞から抜け出すことができた大きな要因であると言われている。

1970年代のオイルショックの後、景気の低迷と物価の上昇に苦しんだオランダでは政府と労働組合、企業の三者で経済危機を回避し立て直すために82年に「ワッセナー合意」を結んだ。その内容は、「労働者側は企業業績向上のために、賃金の削減に協力する」、「企業側と労働者側は雇用の確保・創出のために労働時間の短縮を認める」、「政府は労働者の所得減少を補うため、減税と社会保障負担の削減を行うとともに財政支出の削減を行う」というものである。これらに取り組みることにより、ワークシェアリングが進み、失業率の抑制と景気の回復という「オランダの奇跡」を達成した。

この過程でパートタイム労働者が増加したが、重要な点はパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が法で保証されていることである。ヨーロッパ諸国では、1980年代から同一賃金・同一労働の考えに基づき、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇について法的整備が進められていたが、97年には、EU加盟国の共通ルールとして労働時間による差別的取扱いを禁止するEUパートタイム指令⁷が制定された。オランダにおいても93年に労働法が改正され、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間で時間当たり賃金、社会保険制度への加入、雇用期間、昇進などの労働条件に差を付けることが禁止されている。

このように、フルタイムで働くこととパートタイムで働くことの違いは労働時間のみである。パートタイム労働者には女性が多いが、子育てをしながら短時間勤務ができるメリットは大きい。オランダでは通常二年に一度雇用契約を見直すことから、定期的に自分のライフプランに合わせて働き方を再検討しやすい。「ワッセナー合意」以降ワークシェアリングを進める中で、パートタイム労働者の雇用創出と均等待遇が確保され、女性の働き方の幅が広がったことは評価されている。

もちろん、ワークシェアリングも望ましいことばかりとは限らない。例えば、一つの仕事を複数で引き継ぐ場合は仕事の連続性が中断することで生産性・効率性が犠牲となり、企業の競争力を落としかねない。また、ワークシェアリングはどのような場合にも適用できるわけではない。人事管理の実際について企業に尋ねてみると、ワークシェアリングができる職種はむしろ限られているようだ。

欧州でも大手の家電メーカーでオランダに本拠を置くP社においては、パートタイムで働いている人は4割以上で、その職種は、研究や技術アドバイスなどの業務または秘書などの補助業務が多い。特に研究のような仕事は、パートタイムに限らずインターネットを使った在宅勤務も可能であり、柔軟な働き方がしやすい。

同じくオランダのアムステルダム郊外に工場と管理部門を置く日系の乳酸菌飲料会社Y社においては、従業員120人のうち22人がパートタイム労働者である。ただ、パートタイム労働者のほとんどが工場ではなく管理部門の労働者（非管理職）である。一見、工場での業務の方がワークシェアリングになじみやすいようにも思えるが、工場は2交代制となっており、一度生産ラインを起動した後は、途中で担当者が持ち場を離れることはできないため、必ずしも簡単にワークシェアリングが導入できるわけではない。

いずれの企業においても、マネージャークラスの仕事はパートタイムの仕事には向かないと考えられている。パートタイムの部下の業務の割り当てといった管理的な仕事や、問題が発生した時に機動的な対応が必要なことなど、常に自分の部署を把握している必要があるためである。

7 「欧州産業経営者連盟（UNICE）、欧州公共企業体センター（CFFP）および欧州労働組合総連合会（ETUC）により締結されたパートタイム労働の枠組協約に関する指令」である。

このように、オランダにおいても、ワークシェアリングが適用されている職種は限られている。「オランダ・モデル」の考え方として「夫婦二人で1.5人分働く」とされるが、それは必ずしも夫0.75・妻0.75ではなく、実際は男性1、女性0.5といったケースが多いと言われている。その女性の働き方にしても、保育所などの育児支援インフラの不足が女性のフルタイム雇用にブレーキをかけている面もある。

オランダ・モデルにおいても、依然として様々な解決すべき問題が残っている。パート・アルバイトが増加している我が国においても、オランダの経験やこれからの取組に一層注意を払っていく必要があるだろう。

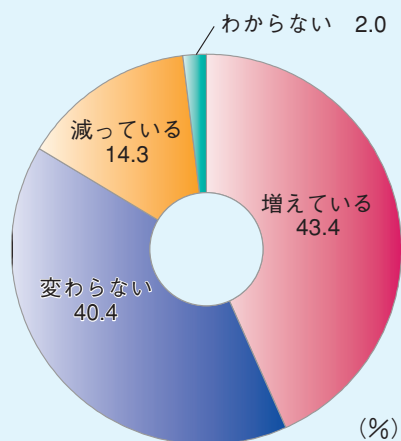
3 ● 格差の固定化を避け将来に希望が持ち続けられる社会の実現

以上のように、子育て世代をめぐる所得環境は、若年層のパート・アルバイトを中心に極めて厳しい。競争社会において格差の存在そのものは必ずしも否定されるべきものではないが、むしろ低所得者が希望を喪失して働く意欲が低下してしまうことにより、その社会階層への固定化を加速させてしまうことが問題と考えられる。こうした状況を回避するためには、彼らが努力しても報われない状況を変え、再挑戦が可能な社会を目指すことが必要である。

このため、まず、雇用環境の改善が望まれる。先に見たように、正社員とパート・アルバイトとの間には大きな所得格差が存在している。もちろん、正社員とパート・アルバイトの間には責任の軽重や転勤・残業の有無、勤続年数などの差がある場合が多く、時間当たりの賃金格差もそうした差を反映している面もあるが、必ずしもそれだけでは合理的に説明できない部分もある。例えば、正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトが三年前と比べて「増えている」とする事業所は、「減っている」事業所を大幅に上回っており、基幹業務に対するパート・アルバイトの関与割合は高まっていると考えられる（第2-2-18図）。また、子どもを持つ既婚女性がパート・アルバイトを選択するのは、子育てとの両立に向けて仕事の量を調整するためであり、必ずしも働く意思や能力に関わる問題とは限らない。こうした状況を踏まえると、性別、年齢、学歴などを問わない、均等な雇用機会が確保される労働市場への見直しとともに、パート・アルバイトが正社員との均衡を考慮して処遇されることが必要である。

一方、パート・アルバイトについては、安定的な雇用関係を結んでいないため体系的な企業内教育訓練の機会がほとんど与えられず、また比較的単純な業務が多いため、仕事を通じて技能やノウハウが蓄積されにくい。また、企業側からは、パート・アルバイトについて十分な能力が身につけていない、やる気が見られず採用してもすぐに辞めてしまうといった声も聞かれる。このため、雇用環境の改善のみならず、若年労働者自身による職業上の技能を高めるための努力や、個人の職業能力のスキルアップ、キャリアアップの機会創出及びパート・アルバイトの正社員への就職支援が必要である。

正社員と同じ仕事をしているパート・アルバイトの増減（3年前との比較）



- (備考)
1. 財団法人21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2002年)により作成。
 2. 全国の常時使用労働者が30人以上の事業所5,000か所と、その事業所に勤務する正社員及びパート労働者(1事業所当たり各2名を限度)を調査対象とする。
 3. 事業所に対して「3年前と比べ、正社員と同じ仕事に従事している非正社員の割合はどうなっているか」という問に対する回答の割合である。
 4. 回答者は全国の事業所1,429か所(無回答を除く)。