

第2章 ワークシェアリングの成果

オランダ、ドイツ、フランス

我が国の失業率が過去最高に達するなど厳しい雇用情勢が続くなかで、雇用を守るためのワークシェアリングについて関心が高まっている。本章では、ヨーロッパの経験に即して、ワークシェアリングとは何か、またワークシェアリングはこれまでどのような成果があったのかについて考察する。

以下では、まずヨーロッパでの経験を概観する。次に、ワークシェアリングの経済効果を調べるために主要国の雇用動向を回顧する。最後に、最も大きな成果が上がったオランダについて、関連する施策やその考え方を整理する。

なお、本章では、OECDの定義等を参考にして、フルタイムで働く雇用者に比べて労働時間が短い正社員を「パートタイム労働者」と表現している。

第1節 働き方を変えるワークシェアリング

本節では、ワークシェアリングが人々の働き方をどのように変えたのか、ヨーロッパの経験を紹介する。

1. ワークシェアリングとは

雇用を分かち合う

ワークシェアリングとは、人々の間で雇用を分かち合うことを意味し、労働時間の短縮によって仕事の機会を増やすのが典型的な方法である。

ワークシェアリングは、雇用維持型と雇用創出型とに二分できる。雇用維持型は、企業の中から失業者を出さないための緊急避難が目的である。一時的な業績悪化を乗り切るため、あるいは中高年等の余剰人員発生に対処するため、一人当たりの労働時間を短縮して、社内でより多くの雇用を維持しようとするものである。一方、雇用創出型は、勤務形態の多様化を通じて労働時間を短縮し、より多くの人々に雇用機会を与えることを目的としている。

代表例としてのオランダ

ヨーロッパにおけるワークシェアリングの歴史は1980年代に遡る。なかでも、経済改革に成功したオランダの事例が有名である。オランダで推進されたワークシェアリングは、短時間の雇用を生み出す雇用創出型が基本である。

これは、82年に政労使で締結された「ワッセナー合意」に基づいて推進された。この合意により、労働組合は賃金抑制に協力し、企業は雇用確保や時短に努力する一方、実質雇用者所得の減少を緩和するため政府は減税等を実施した。これらの取組が効果を上げ、「オランダ病」と形容された経済危機を克服することができた。その後、92年に政労使の合意が今後も維持されることについて再度合意がなされた。

こうした結果、オランダの失業率は、83年の11.9%が2001年には2.7%にまで低下し、ワークシェアリングが大きな成果をもたらした代表例として位置付けられている。

ドイツやフランスでも取組が進む

ドイツでは、80年代から産業別の労使協約によるワークシェアリングが進められた。金属産業や自動車メーカーに例がみられ、時短の導入により失業者を出さないことが主目的であった。業績悪化に対処する緊急避難策と位置付けられる。

他方、近年では、パートタイム労働者や有期契約雇用者等の一層の拡大により雇用を創出することを目指した法整備がなされ、パートタイム労働及び有期労働契約法が2001年1月から施行された。これは、パートタイム労働者に対する差別的取扱いを原則として禁止した85年就業促進法の規定を拡充したものであり、同一労働同一賃金の取扱いを初めて明記、労働協約等によっても差別禁止規定を免除できないこと、

パートタイム労働者とフルタイム労働者との間の相互転換を容易にすること、有期契約雇用者に対する差別禁止等を定めた。

フランスでは、82年の労働法改正により法定労働時間が週40時間から39時間へ短縮されたが、短縮時間数が少ないこと等から雇用の改善にはあまり効果がなかった。その後、悪化の続く雇用情勢に対処すべく98年6月に労働時間短縮に関する指導・奨励法（通称「オブリ法」）・第一次法が成立、また2000年1月にオブリ法・第二次法が成立した。主な特徴は、法定労働時間を週35時間とすること、早期実施へのインセンティブとして企業に対して社会保障負担の時限的な軽減措置がとられたこと、時短の具体的実施方法等は労使間に委ねられていることがある。これは政府主導による時短を通じた雇用創出策と考えられる。

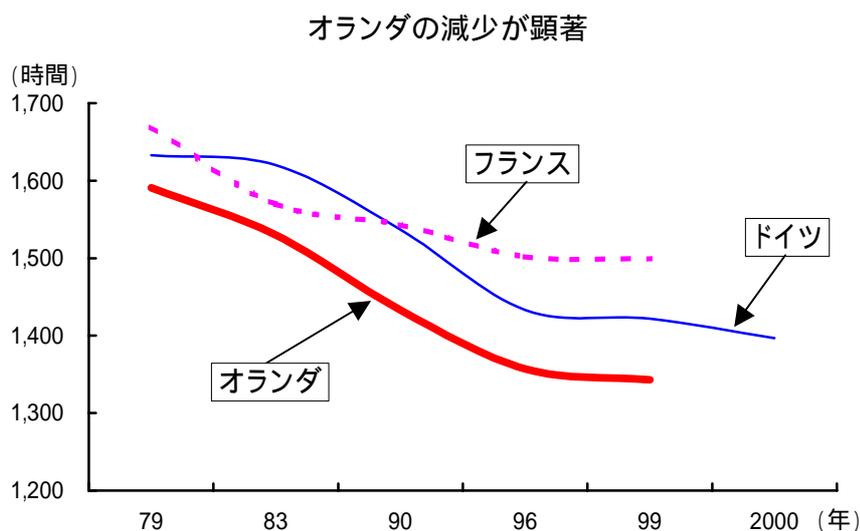
2. ワークシェアリングで変わった雇用

労働時間は短縮

次に、オランダを中心に据えながら、3か国の雇用がどのように変化したかを調べてみよう。

まず、各国とも時短が進んでいる。とくに、オランダやドイツでは80年代から90年代前半に年間労働時間が大きく減少した(第-2-1図)。オランダの労働時間は、90年代後半に1,350時間程度にまで低下し、ドイツやフランスに比べて短くなっている。ワークシェアリングの要因のみならず、産業構造の変化や生活様式の多様化の中で、フルタイム以外の雇用形態が70年代以降傾向的に増えていることも影響していると考えられる。

第-2-1図 一人当たり年間平均労働時間



(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2001" より作成。

2. ドイツの79、83年は西ドイツの数値。

3. 日本(正社員)は、79年2,114時間、90年2,052時間、2000年1,859時間。

サービス分野で増えた雇用

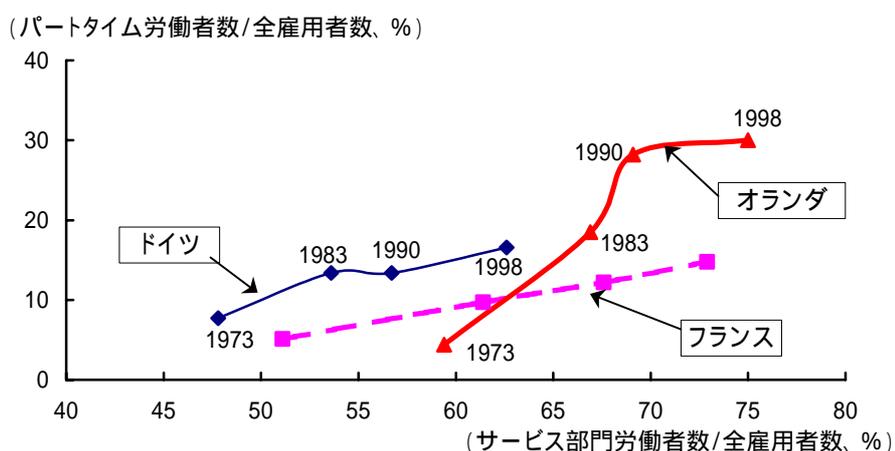
過去30年程度の間にはサービス分野での雇用が拡大している。75~98年における雇用の増加率を調べてみよう。オランダでは、雇用者数が年平均2.1%の増加、サービス分野では3.1%の増加、他方、製造業では横ばいとなっている。また、フランスでは、雇用者数が年平均0.6%の増加、サービス分野では2.0%の増加、他方、製造業では1.5%の減少となっている。このように、オランダのサービス部門雇用が大きく増加しているが、特に、保健医療、商業関連サービス、ビジネス関連サービス部門での増加が目

立っている。

パート労働が増加

次に、パートタイム労働とサービス分野での雇用の関係調べてみよう（第 -2-2 図）。雇用に占めるパートタイム労働者比率と、サービス分野での労働者比率の相関関係をみると、オランダでは、90年までに両比率が急速に高まり、98年にはドイツ、フランスを上回っている（98年、パートタイム労働者比率30%、サービス部門従事者比率75%）という特徴がある。つまり、サービス分野での雇用拡大に対応して、パートタイム労働が急速に広がっている。

第 -2-2図 サービス化に伴ってパート労働が大幅に増えたオランダ



- (備考) 1. 73年はOECD "Employment Outlook 1983"、それ以降はOECD "Labour Force Statistics" より作成。
2. サービス部門とは、卸・小売業、通信・輸送業、金融保険・不動産業、ビジネス向けサービス業、社会福祉関連等をいう。
3. パートタイム労働者とは、主職業における週当たり労働時間が30時間以内の者である。

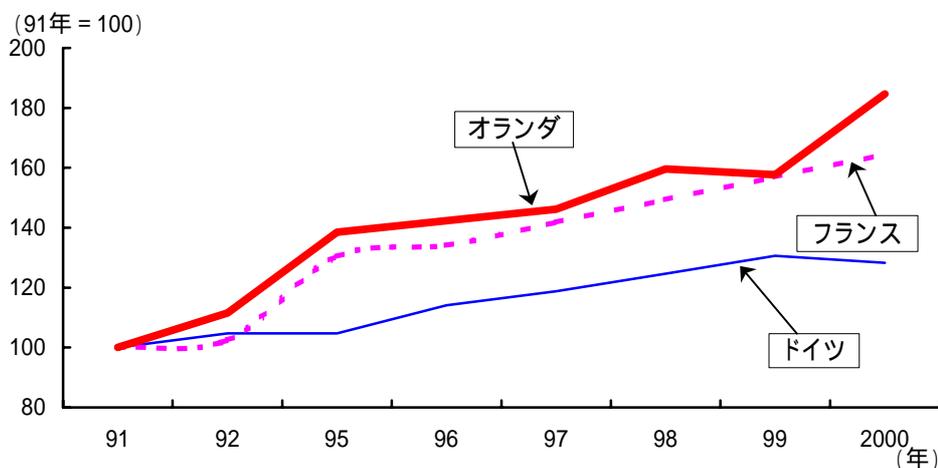
さらに、オランダにおけるパートタイム労働者は、性別を問わず増加している（第 -2-3表）。2000年については、男性の13%、女性の57%がパートタイム労働者となっている。また、オランダでは有期契約雇用者数が90年代に高い伸びを続けたという特徴もある（第 -2-4図）。

第 -2-3表 オランダで特に高いパートタイム労働者の比率

(単位: %)	1973			83			90			2000		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
ドイツ	7.7	1.0	20.0	13.4	2.1	31.2	13.4	2.3	29.8	17.6	4.8	33.9
フランス	5.1	1.4	11.2	9.7	3.2	18.9	12.2	4.4	21.7	14.2	5.3	24.3
オランダ	4.4	1.1	15.5	18.5	5.6	44.7	28.2	13.4	52.5	32.1	13.4	57.2
日本	7.9	4.8	17.3	16.1	7.2	29.7	19.2	9.5	33.4	23.1	11.8	39.4

- (備考) 1. 73年はO E C D "Employment Outlook 1983"、それ以降はO E C D "Labour Force Statistics" より作成。
 2. パートタイム労働者とは、主職業における週当たり労働時間が30時間以内の者である(日本のみ35時間以内)。
 3. パートタイム労働者比率は、労働者数に占めるパートタイム労働者の比率である。男女別パートタイム労働者比率は、男女別に、労働者数に占めるパートタイム労働者の比率である。

第 -2-4図 増加する有期契約雇用者



- (備考) 1. 欧州委員会 "Employment in Europe 2001" より作成。
 2. 93~94年は数値なし。

弾力的な雇用が望ましいサービス部門

このように、サービス分野を中心にパートタイム労働や有期契約雇用等が広がる要因としては、サービス分野で必要となる仕事には曜日や時間帯に関して弾力的な雇用形態が必要とされることが考えられる。

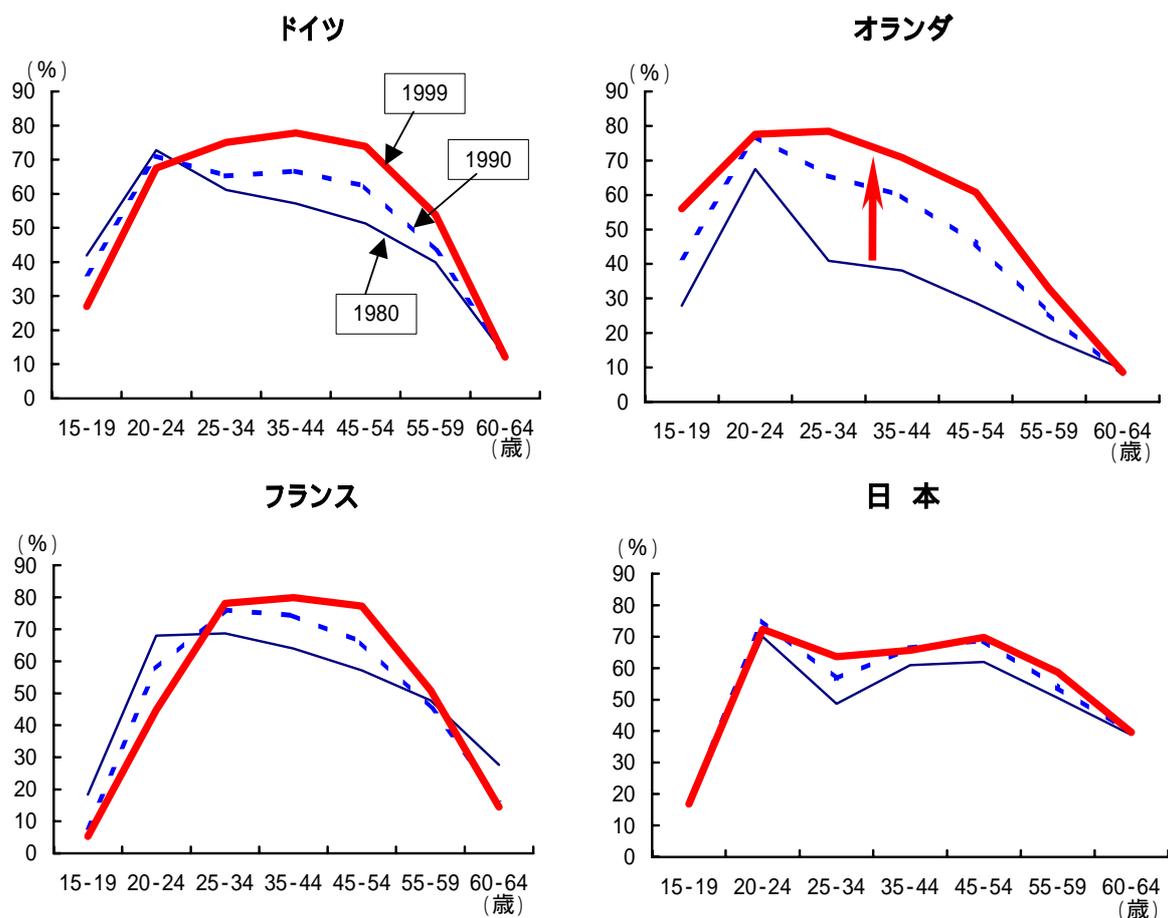
また、経済成長が持続するなかでサービスに対する消費が増加していること、労働力率の高まりによって（後述）これまで家庭内で提供されていたサービスが企業による提供に肩代わりされる傾向にあること等の要因が、サービス分野での雇用機会の創出につながっている。

女性の労働力率が大幅に高まった

3か国とも男性の労働力率はこの間8割程度で大きな変化がないのに対し、女性の労働力率は傾向的に上昇している。とりわけ、ワークシェアリングが成功したオランダでは、80年代以降の上昇幅がきわめて大きい（第-2-5図）。

第-2-5図 女性労働力率の国際比較

オランダで著しく上昇



（備考）OECD "Labour Force Statistics" より作成。

70年代のオランダは「夫は仕事をし、妻は家庭を守る」という考えがヨーロッパの中では強い国であったと言われている。このため20代後半以降の女性が労働市場から退出していた。しかしその後、こうした家庭観が大きく変化したことが女性労働力率の上昇に影響している。

第2節 雇用への効果

本節ではワークシェアリングの実施により、どのような効果がマクロ経済に生じているか、主に雇用と労働コストの観点から考察する。

1. 過去20年間における雇用動向

ワークシェアリングの成功事例であるオランダにおいて、それが実施されて約20年が経つ。まず、ドイツ・フランス・オランダの3か国について、80年代以降の雇用動向を概観する。

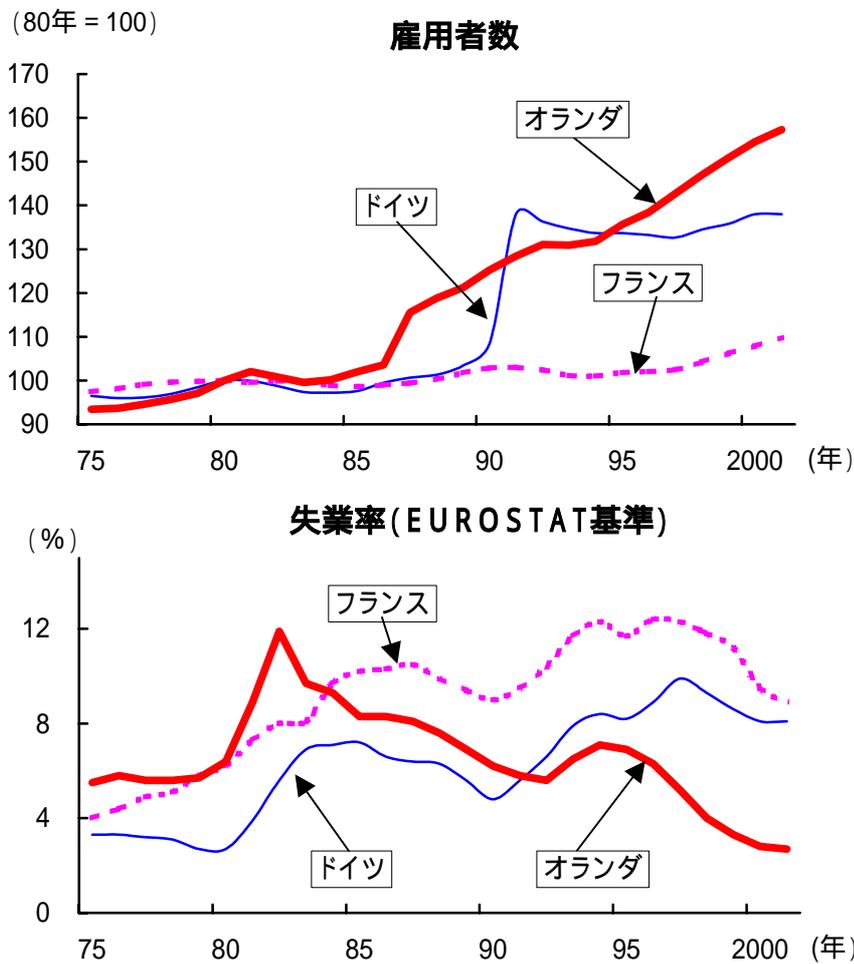
オランダの良好なパフォーマンス

雇用者数を比較すると、各国ともに増加傾向がみられるものの、明らかにその勢いに違いがある(第 2-6図)。オランダは80年代半から一貫して増加を続け、2001年には80年に比し7割増と顕著に増加した。一方、フランスでは1割の増加にすぎず、傾向的に増加し始めたのは90年代後半のことである。ドイツは統一の影響があるが、それを勘案すれば雇用の伸びは非常に低い。

失業率は、90年代後半には各国とも低下しているものの、ここでもやはりオランダでの低下が著しい(第 2-6図)。ワッセナー合意以降、83年に11.9%であった失業率は一時期を除き低下し続け、2001年には2.7%まで低下した。失業率が2%台となっているのは、EU諸国の中ではルクセンブルクに次ぐ良い結果である。これに対し、ドイツ及びフランスでは、景気拡大期に相当する80年代後半と90年代後半に低下局面があったものの、20年間を通じてみれば構造問題を反映して上昇傾向で推移した。

以上から、オランダのみが雇用動向において良好なパフォーマンスを示していると指摘できる。

第 -2-6図 オランダで大幅に改善した雇用動向



- (備考) 1. 欧州委員会"European Economy(2001 No.72)"、
O E C D "Labour Force Statistics"、
O E C D "Economic Outlook 70"より作成。
2. 2001年の数値は、"Economic Outlook 70" の予測伸び率
にて当府試算。
3. 図中の記号は以下の通り。
82年 - オランダ・ワッセナー合意
85年 - ドイツ・就業促進法
98年 - フランス・第一次オブリ法

景気拡大とワークシェアリングの効果

ワークシェアリングは雇用機会の維持または創出を目的としている。したがって、現実の失業率の低下は、景気変動の要因に加えワークシェアリングの効果も含まれていると考えることができる。そこで、75年以降の失業率の変化を景気変動要因とワークシェアリング要因とに分けて説明する回帰分析を行った。推計では、説明変数を3つとし、景気変動要因としてGDPギャップ(現実のGDP/潜在GDP)、ワー

クシェアリング要因としてワークシェアリング開始年を起点とするタイムトレンド、その他の傾向要因として推計開始年からのタイムトレンドを用いた（第 -2-7表）。

第 -2-7表 ワークシェアリングが失業率低下に与えた効果

(推計結果) ()内はt値

	定数項	GDP ギャップ	ワークシェア リング要因	タイム トレンド	\bar{R}^2	D.W.	
ドイツ	1.913 (1.013)	-0.327 (-4.336)	-0.250 (-0.985)	0.397 (1.808)	0.95	1.43	0.675
フランス	5.075 (14.288)	-0.408 (-7.195)	-1.198 (-6.927)	0.283 (12.392)	0.97	2.38	0.455
オランダ	-6.234 (-0.753)	-0.278 (-1.922)	-2.147 (-2.574)	1.870 (2.113)	0.91	1.66	0.775

(推計方法)

失業率を、GDPギャップ(景気変動要因)、ワークシェアリング開始年を起点とするタイムトレンド(ワークシェアリング要因)、推計開始年からのタイムトレンド、の3変数で回帰分析(コクラン・オーカット法)を行った。

推計期間は、1975~2001年。

ドイツ	失業率	=	const	+	GDPギャップ	+	T85	+	T75
フランス	失業率	=	const	+	GDPギャップ	+	T99	+	T75
オランダ	失業率	=	const	+	GDPギャップ	+	T83	+	T75

T83 : 83年=1とするタイムトレンド(オランダのワークシェアリング)
T85 : 85年=1とするタイムトレンド(ドイツのワークシェアリング)
T99 : 99年=1とするタイムトレンド(フランスのワークシェアリング)
T75 : 推計開始年からのタイムトレンド

- (備考) 1. 推計に用いたデータは、OECD "Labour Force Statistics"、OECD "Economic Outlook 70"、欧州委員会 "European Economy(2001 No.72)"、各国統計、による。
2. 2001年の数値は、"Economic Outlook 70"の予測値をもとに当府試算。
3. 失業率はEUROSTAT基準。
4. GDPギャップは潜在GDPからの乖離率(%)、OECD推計。
5. 推計方法は、Bosworth and Burtless [1992]を参考にした。

推計結果をみると、景気変動要因は、3か国とも失業率を低下させる結果となった。パラメータは3か国ともほぼ同程度の大きさである。ワークシェアリング要因は、ドイツで有意性がやや弱い結果となっているが、その他の2か国では統計的に有意であり、ワークシェアリングが失業率の低下に効果があったと判断することができ

よう。

なお、ワークシェアリング要因には、ワークシェアリング以外の雇用政策やその他の構造改革の影響が含まれていることに留意すべきである。また、ワークシェアリングが景気拡大につながった可能性、失業率低下と景気拡大は双方向に作用する点等も、推計結果の解釈にあたって考慮すべき事項である。

さらに、オランダについては、奇跡と呼ばれる経済パフォーマンスに対するワークシェアリングの貢献を過大視するのではなく、労働市場の構造問題は残っており、失業率低下は長期にわたる景気拡大による影響が大きいのではないかという見方があることにも注意したい。

2. ワークシェアリングにより労働コストは増加

時短によって雇用者を新たに雇う際には、社会保障費用の事業主負担や職業訓練費用等の非賃金コストが増加する。したがって、時短が雇用者の手取り収入の減少をもたらすものであったとしても、企業はワークシェアリング導入に対して慎重になる。ここでは、各国の労働コストの動向を分析する。

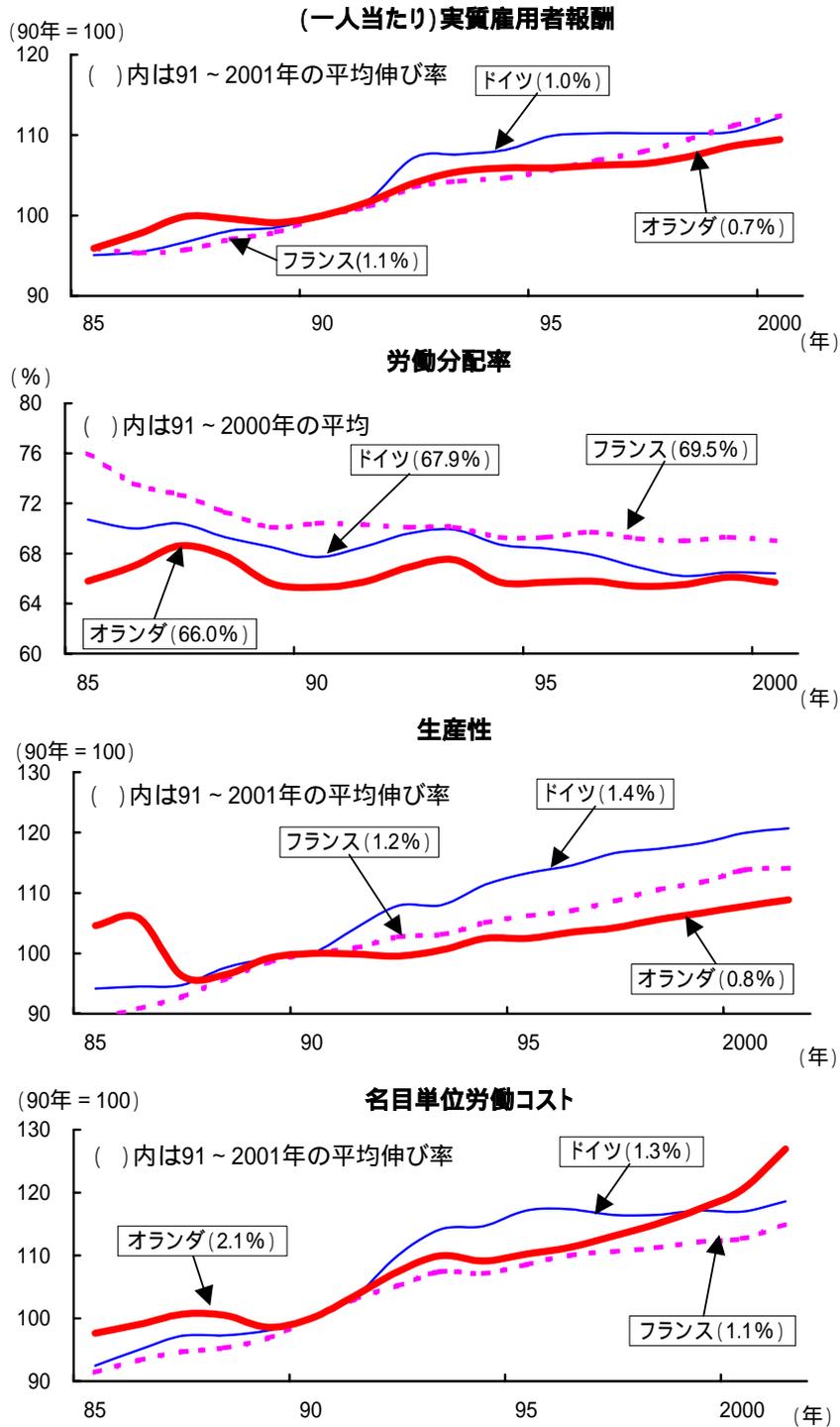
雇用者報酬は抑制されているがプラスの伸び

まず、オランダのワッセナー合意前後で実質賃金（一人当たり雇用者報酬）の動きを調べてみよう。70年代後半の賃金上昇率は年平均1.4%であったのに比し、80年代前半は0.3%に下落した。この要因として、政労使が協力して賃金抑制に取り組み、ワークシェアリング推進による賃金の低下が影響していると考えられる。

次に、オランダのワークシェアリングが広がりをもせた80年代後半以降を調べてみよう。実質賃金は3か国とも緩やかな上昇傾向となっている（第-2-8図）。この期間になるとオランダの賃金は、ドイツやフランスに比べ低い伸びに抑制されているが、減少しているわけではない。ドイツでは統一後に上昇率が加速したが、その後はほぼ横ばいで推移した。フランスでは、ドイツと同程度の伸び率となった。

労働分配率の推移をみておくと、賃金の抑制傾向を反映して、3か国ともに労働分配率の上昇は回避されている（第-2-8図）。なかでも、ドイツの低下傾向が明らかである。

第 -2-8図 労働コストと生産性の比較
オランダの単位労働コストは高い伸び



- (備考) 1. 欧州委員会"European Economy(2001 No.72)"、OECD"Labour Force Statistics"、EUROSTAT、より作成。
2. 雇用者報酬/GDPデフレーター、雇用者報酬/要素費用表示GDP、生産性 = 実質GDP/雇用者数(91年以前のドイツの数値は西ドイツ(旧基準)のみ)、雇用者報酬/実質GDP

オランダの労働生産性上昇率は低く、単位労働コストは増加

ワークシェアリングの下では、短時間勤務のために能力が十分に発揮されなかったり、勤務交代が非効率を招いたりして、労働生産性上昇率が鈍化する可能性が高い。フランスでは、98年に第一次オブリ法が制定されるにあたって経営者がワークシェアリング導入に強い抵抗を示したことがある。

90年代の労働生産性上昇率をみると、やはりオランダの生産性上昇率は低い伸び(年平均0.8%)となり、ドイツ、フランスを下回っている。他方、ドイツでは高い伸び(1.4%)を示し、フランスがこれに次いでいる(1.2%)(第 -2-8図)。ドイツについては、時短に伴って労働時間編成をより集中化したことが生産性の伸びにつながったと言われている。また、フランスでは、ワークシェアリングが導入された90年代末に大きな低下はみられなかった。つまり、オランダでは雇用創出型のワークシェアリングを推進した結果、生産性上昇率が低くとどまっていると考えられる。そのため、オランダの単位労働コストは、ドイツ及びフランスを上回る勢いで増加した(第 -2-8図)。この結果、2000年以降オランダのGDPデフレーターは4%前後の高い伸びとなっている。

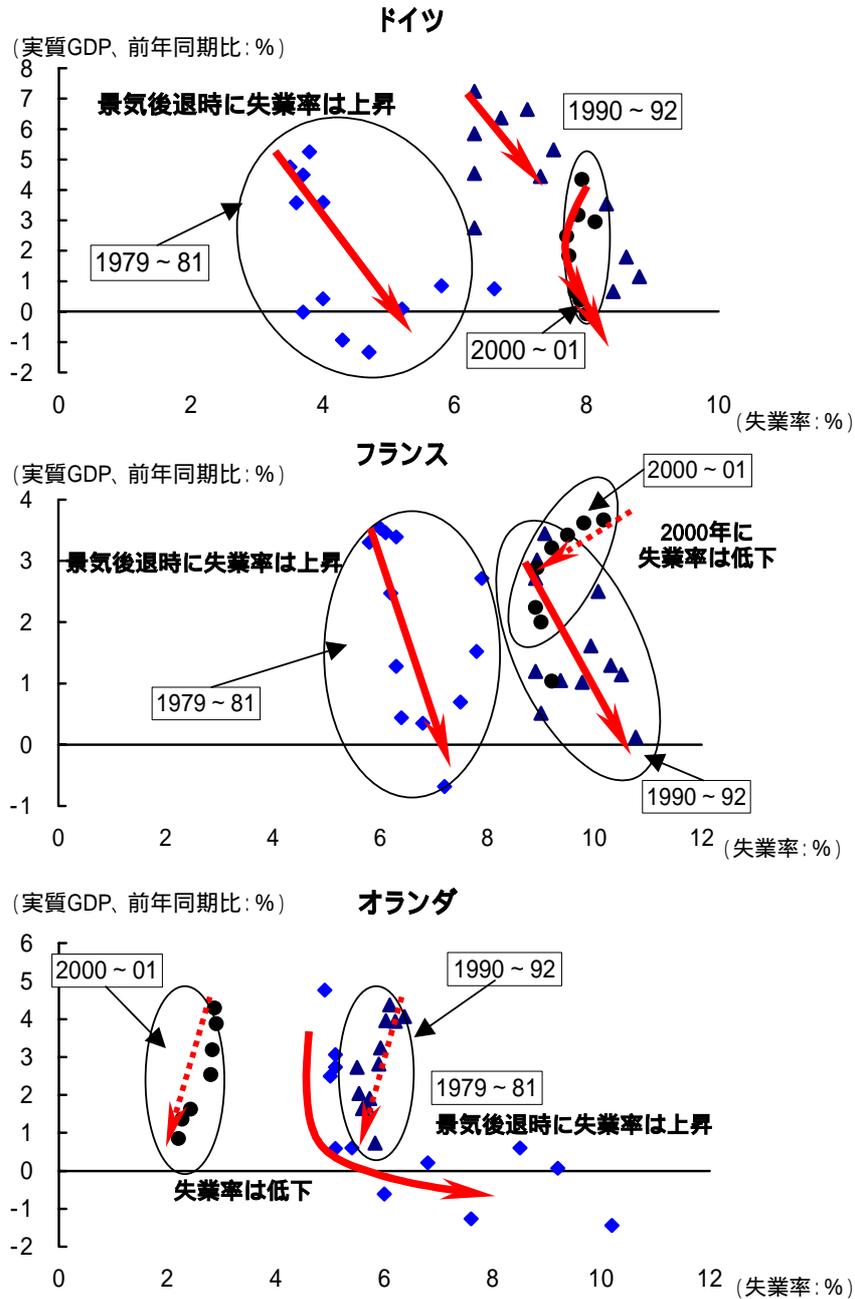
国際競争力の観点からみると、このような単位労働コストの増加は、欧州単一通貨であるユーロ導入以前は自国通貨安で相殺することが可能であった。3か国のドル建て単位労働コストを調べると、90年代以降の平均伸び率は、各国とも自国通貨建て単位労働コストの伸び率を大幅に下回っている。例えば、オランダでは、自国通貨であるギルダー建て単位労働コスト増加率が2.2%であるのに対し、ドル建ての増加率はゼロである。つまり、オランダにおける労働コスト増加は為替レートの減価によって相殺され国際競争力を維持してきたが、ユーロ導入後は労働コストの増加が競争力に直接影響するものと考えられる。

3. ワークシェアリングの失業抑制効果

景気減速が雇用に与える影響

景気が減速すると、雇用への悪影響が考えられる。この動きを整理するため、3か国の経済成長率がピークから減速していく過程における失業率の推移を四半期単位で比較した(第 -2-9図)。

第 -2-9図 景気減速下での失業率の動向
オランダでは失業抑制効果がみられた



- (備考) 1. Datastreamより作成。
 2. ドイツは2000～01年のみ統一ドイツデータ。その他の期間は西ドイツデータ。
 3. 失業率は、79～81年及びドイツの90～92年は各国基準。その他は、EUROSTAT基準。

その結果、79年からの局面では、景気後退に伴って各国とも失業率が大幅に上昇している。90年からの局面では、景気後退に伴いドイツ及びフランスで失業率が大き

く上昇したが、ワークシェアリングが効果を上げていたオランダでは、失業率は低下した。最近では、ドイツは2000年の景気拡大期においても失業率は微減にとどまり、2001年には上昇に転じている。フランスは2000年の景気拡大期に失業率は低下したものの、2001年に入ってやはり上昇している。オランダのみ、景気減速下にあっても失業率は低下しており、ワークシェアリングが失業率の上昇抑制をもたらしている。

このように、オランダでは、景気後退時に失業率の悪化が回避されていることが分かる。一方、ドイツでは、ワークシェアリングが取り組まれているものの、構造改革の遅れを主因として景気悪化の影響が失業率に現れている。なお、フランスでは、ワークシェアリングの効果も含まれようが、本格的に導入して間もないこともあり今後の推移を見極める必要がある。

景気減速下ではワークシェアリングに反対機運も

世界経済の減速を背景に、ヨーロッパでは2001年の経済成長率は期を追って大きく低下した。そのため、ワークシェアリングに伴う労働コスト増加の問題から反対機運が高まるケースもみられた。フランスでは2002年初頭から従業員数20人以下の中小企業について週35時間制の導入を予定していたが、超過勤務に対して支払われるコスト増が嫌気された。その結果、ワークシェアリングへ移行した企業は社会保険料軽減等の公的援助が受けられるにもかかわらず、取組が著しく遅れた。そのため、政府は中小企業のコスト負担を軽減するため、超過勤務分に対する賃金の割増率を当初の予定より引き下げた。

4 . オランダの雇用情勢は改善

本節でみてきたワークシェアリングが雇用に与えた影響を整理しておこう（第-2-10表）。

オランダでは、ワークシェアリングが雇用創出という好ましい成果をもたらしている。雇用拡大が個人消費を増加させ、企業業績の改善をもたらしつつ経済成長が持続したため、平均成長率はドイツ、フランスに比べて高くなっている。さらに、好景気がさらなる雇用の増加につながった。このように、ワークシェアリングが広がるなかで、経済全体が活性化した。しかし、生産性の上昇が緩やかなものにとどまっているため、賃金上昇が抑制されていても、労働コスト増から物価は上昇傾向にある。特に、2001年には賃金上昇が加速しており、インフレ率が高まっている。そのため、生産性

の向上が大きな課題である。

第 -2-10 表 雇用面における過去 10 年の動き
雇用は増加したが、生産性は低い伸びとなったオランダ

(単位:年平均%)

	実質 GDP	雇 用			労 働 コ ス ト			GDP デフレータ
		雇用者数	一人当たり 労働時間	総投入量 +	実質賃金	労働 生産性 -	単位労働 コスト	
オランダ	3.0	2.0	0.6	1.4	0.7	0.8 (1.4)	2.1	2.3
ドイツ	1.4	0.0	0.8	0.8	1.0	1.4 (2.2)	1.3	1.9
フランス	1.9	0.6	0.3	0.3	1.1	1.2 (1.5)	1.1	1.5

- (備考) 1. 原則的に 91~2001 年の平均値。ただし、労働時間について、ドイツは 90~2000 年、オランダ及びフランスは 90~99 年の平均値。
2. 実質賃金は、一人当たり名目雇用者報酬/GDP デフレータ。
3. 労働生産性の()内は、時間当たり労働生産性上昇率であり、労働生産性上昇率から労働時間増加率を引いて求めた。
4. 単位労働コストは、一人当たり名目雇用者報酬/労働生産性。

ドイツでは、個別企業ごとの緊急避難的なワークシェアリングにより雇用者数の減少が回避されてきた。生産性上昇率の伸びを維持しつつ、労働コストの上昇を抑えている。しかし、このような状況のままでは経済活性化には結びつき難く、新たな雇用創出を図っていくことが課題といえよう。

フランスでは、90年代に賃金上昇が生産性上昇率に見合うものにとどまっておらず、労働コストの上昇は穏やかなものにとどまっていた。しかし、2001年の景気減速下では賃金上昇が労働コストの増加をもたらす結果になっている。ワークシェアリングが導入されたのは90年代末からであり、その影響は今後見極めていく必要がある。

次節では、ワークシェアリングの成果が上がっているオランダに焦点をあてながら、これを推進する上で大きな役割を果たした政策や制度を検討したい。

第3節 ワークシェアリングを支える施策

ワークシェアリングはそれを支える施策と一体となって効果が上がると考えられる。オランダでは、政府による様々な政策が実施されてきた。本節では、それらの施策を明らかにしたい。

1. オランダで成果を上げた雇用政策

パートタイム労働者の社会保障上の均等待遇

パートタイム労働者はフルタイム労働者と同じ正社員であるものの、労働時間が短いという理由で社会保障の扱いが不利になる場合がある。オランダではこれを是正し、均等待遇を目指した改善が行なわれてきた。

(年金)

オランダでは公的な基礎年金である国民老齢年金、企業や労組の年金基金、個人が民間保険会社の基金に加入する個人年金基金がある。国民老齢年金は全ての国民に65歳から一律に一定額が支給されるもので、年齢以外の要件はない。企業や労組の年金基金について、従来は労働時間の短い者(週労働時間がフルタイム労働者の3分の1未満)の加入を排除するものが多かった。しかし、これを違法とする法改正が行われ、94年から全てのパートタイム労働者は労働時間数に関係なく年金基金に加入できることとなった。事業者側も労働時間に応じた負担を行うことに合意している。

(失業手当・就労不能手当)

失業した場合や働く能力を喪失した場合の手当については、直前の賃金の70%がフルタイム労働者と全く同じ期間、同じ条件でパートタイム労働者にも支給される。

(疾病手当)

疾病の際、直前の賃金の70%を(ただし最低賃金水準を下回らない)フルタイム労働者と全く同じ期間、同じ条件でパートタイム労働者にも事業者から支給される。

(健康保険)

事業者と雇用契約のある全ての労働者が医療、歯科治療、入院、介護等のサービスの提供を受けることができ、その適用はフルタイム労働者と全く同様にパートタイム労働者も享受することができる。

日本においては、条件を満たした場合に均等待遇となる。年金や健康保険については、フルタイム労働者の労働時間に比べて4分の3以上働いている場合は同じ待遇で

ある。また、雇用保険については、1年以上継続して雇用されていること、1週間の所定労働時間が20時間以上であること、という条件を満たせば適用される。

同一労働に対する同一賃金の支給

オランダでは、同一の職務をこなす労働者の賃金は、その者がフルタイム労働者であろうとパートタイム労働者であろうと、時間当たり同一の賃金を支給されることが法定された（93年）。

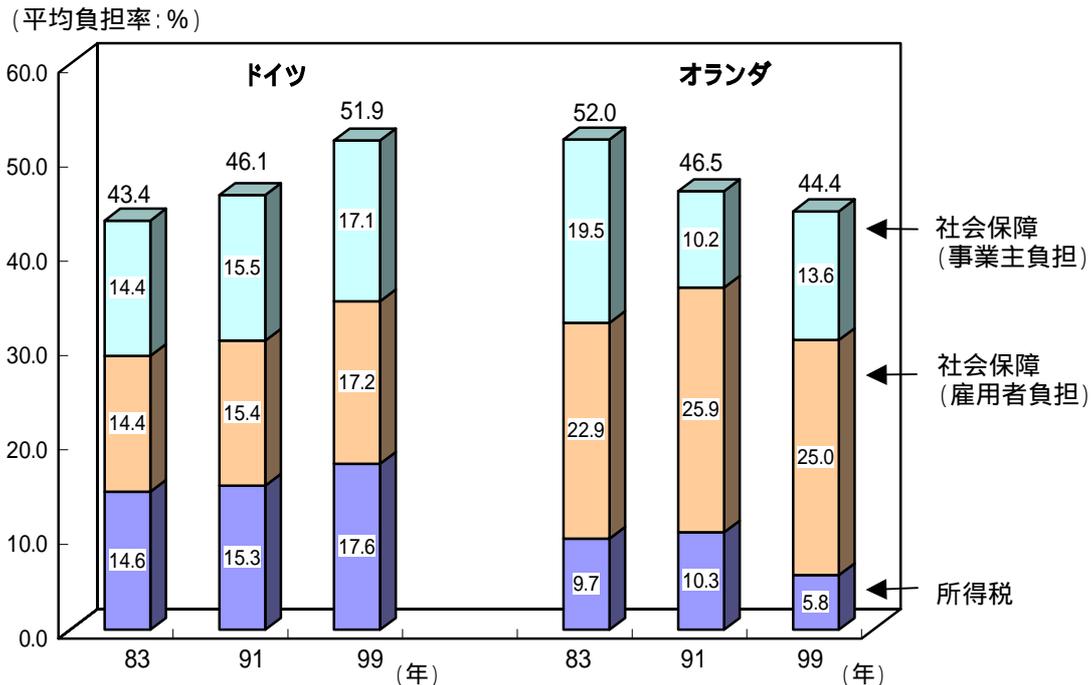
休暇についても同様の考え方に立ち、フルタイム労働者には法律上、年間で最低20日の有給休暇が付与されるが、パートタイム労働者にはフルタイム労働者との労働時間の比率に応じた有給休暇日数が付与される。育児休暇についても、1年以上雇用されている労働者は、すべて同一の育児休暇（無給）を取得できる。また、労働時間調整法（96年1月施行）により、労働時間に関する労働者の希望（育児や介護の必要等から）を事業者は考慮すべき法的な義務が課せられた。

働けば手取り収入が増える税制へ

オランダを含む多くのEU諸国では、貧困の罠（poverty trap、失業給付等の福祉手当が厚いために仕事を始めると手取り収入がかえって減少してしまい就業意欲を阻害する）や労働に対する税のくさび（labor tax wedge、社会保障や所得税の負担：これがくさびとなって手取り収入が事業主支払い分より少なくなる）が強く働き、非就業者が職に就くことを阻害する要因となっている。パートタイムで働く場合は受取報酬額が低いため、これらの要因はなおさら重要である。したがって、働く意欲を促進するような制度設計を行うことが必要である。他方、社会保障負担（事業主負担）が大きいと労働コストを高めるために労働需要を減らしてしまうという問題もある。これらに対するオランダの取組を紹介しよう。

第一に、社会保障制度改革によって、税のくさびを低下させると同時に、給付額の引下げや支給期間の短縮、給付条件の厳格化を行った。OECDの計測によると、90年代にくさびを拡大させてしまったEU諸国があるなかで、オランダはくさび（単身者）を8%ポイント程度低下させ（83年比、そのうち事業主の社会保障負担低下分が6%ポイント）、99年には44%となっている（第-2-11図）。特にパートタイム労働者の労働に関しては、低賃金労働に関する社会保障負担を軽減した（96年に低所得者雇用特別減税を実施）。配偶者がパートタイムで働く場合の限界税率はドイツよりも低い（OECD[2001a]）。

第 -2-11図 オランダで低下した税のくさび



- (備考) 1. OECD Database OLIS "Taxing Wages 1979-1999"より作成。
 2. それぞれ総労働コストに対する比率(総労働コスト=課税前賃金+事業主による社会保障負担額)
 税のくさび = (所得税 + 社会保障(雇用者負担及び事業主負担) - 政府現金扶助) / 総労働コスト
 3. 図は、単身者(子供なし)で所得水準が生産部門雇用者平均を基準とした。

第二に、働くことが手取り収入の増加につながるような所得税制を進めている。2001年1月からこれを強化し、所得税率を引き下げると同時に新しい勤労所得税額控除制度(課税単位は夫婦合算ではなく個人)を導入した。働けば所得税額が軽減され、就業意欲を促進するのである。

オランダでは、これらの施策が多様な形態の就業支援に役立っている。

こうした税負担や社会保障負担の軽減に対応して、政府は歳出削減に努める一方、社会保障給付の抑制が実施された結果、景気拡大が長期に及んだこともあって、一般政府財政収支は82年のGDP比 6.3%の赤字が2000年には2.2%の黒字に転じた。

2. 雇用創出を促進する環境づくり

さらに、オランダでは労働市場の規制緩和を積極的に進め、多様な就業創出を通じて労働市場の流動化を図った。

変化を促進させた規制緩和

オランダでは労働市場における民間サービスの活用や創出を促進するために規制緩和が進められた。その結果、労働時間法の改正により労使協定において弾力的な勤務編成が可能になるとともに、それまで国家が独占的に行ってきた職業紹介業や労働者派遣業の自由化が推進された。

第一に、職業紹介業の規制緩和により、公共職業紹介所自体を民営化したり、その機能の一部を民間委託したり、民営の職業紹介所の設立規制を緩和して、職業紹介の民間サービスを推進した。民営職業紹介業については、最も進んだオランダでは一紹介所当りの労働力人口は9,000人となっており、ドイツの13,300人に比べて少なく、サービスが充実している（第 -2-12表）。公共職業紹介所については、オランダでは215（95年）ある公共職業紹介所に対し、一紹介所当りの労働力人口は34,000人であるのに対し、ドイツでは861ある公共職業紹介所一か所当り43,000人となっており、オランダの施設がより拡充されている。

第 -2-12表 民間職業紹介所数の国際比較

オランダでは1か所当たり労働力人口が少ない

(95年)	オランダ	ドイツ	ベルギー	フィンランド
民間職業紹介所数	800 所	2,800 所	200 所	50 所
1か所当たり労働力人口	9,000 人	13,000 人	20,900 人	49,600 人

（備考）欧州委員会雇用総局"Deregulation in placement services"より作成。

第二に、労働者派遣業の実態をみると、フルタイム労働者やパートタイム労働者としての雇用形態に加え、更に自由度の高い雇用形態が求められるようになるにつれて、様々な企業へ労働者を派遣する民間の労働者派遣事業が活発となってきている。こうした派遣労働の最も進んだオランダをみると、派遣労働の比率は総雇用の3%に過ぎないものの、労働市場における労働移動の約3分の2がこの派遣労働でまかなわれているとされ、労働市場の流動化に資している（第 -2-13表）。

第 -2-13表 派遣労働が多いオランダ

（派遣労働者数 / 全雇用者数、%）

	オランダ	ドイツ	ベルギー	デンマーク
88年	1.70	0.27	0.60	0.06
93年	1.69	0.29	0.74	0.05
95年	2.68	0.49	1.09	0.09

（備考）欧州委員会雇用総局"Deregulation in placement services"より作成。

人的能力を向上させる施策

失業者や労働市場への新規参入者を雇用に結びつけるためには、職業訓練を通じた技能の向上が極めて重要である。そのため、職業訓練施設の拡充を図り、特に若年失業者や長期失業者の能力向上に力が注がれている。

オランダでは、80年に政府の職業訓練支出はGDP比0.05%と小さいものであった。82年のワッセナー合意以降、職業訓練の充実を優先課題として取り組み、98年までの職業訓練支出の年平均伸び率は14.0%と、欧州で最も高くなっている。

以上のようなオランダの雇用政策がワークシェアリングの効果を高めたものとみられる。

3. ワークシェアリングを進める視点

生活スタイルの刷新

オランダではワークシェアリングが広がるなかで、「夫も妻も」「仕事、家事、育児を分担する」という意識変化があり、生活スタイルが刷新された。結婚、出産、育児、教育、親の介護等の家庭事情に応じて、就業形態を夫婦ともに自主的に選択するようになった。働き方は、米国型のような夫婦ともフルタイムによるダブルインカムではなく、一人がフルタイム、他方がパートタイムというのが典型的であり、「1.5稼ぎ」タイプとなっている。このように、時間的余裕を重視する共働きの生活スタイルが定着している。

高齢者は早期退職から就業継続へ

ヨーロッパでは、80年代頃から失業対策の一環として高齢者の早期退職を進め若年層の雇用増加を目指す傾向があった。しかし、期待したほど若年層の雇用が増えなかったこと、高齢化の進展により社会保障給付が増大していること等から、最近では早期退職政策を見直し、高齢者の就業を継続する方向が目指されている。EUでは、98年以降高齢者の雇用を継続するために、短時間就業を増加させるような部分退職制度（partial retirement）の普及に努めている。これも、ワークシェアリングである。こうした考え方はアクティブ・エイジングと呼ばれることもあるが、高齢者の働く能力と意欲を活用しつつ経済活力の維持につながることを期待されている。

また、アメリカでもワークシェアリングの考え方が採用される場合が出てきた。企業業績が悪化すると、フルタイムとして雇用者を維持するか、レイオフするかの選択

がこれまでは基本であった。そして、失業保険給付は1時間も働かない完全失業者にのみ行われてきた。しかし、マサチューセッツ州では労働時間短縮による賃金減少を部分失業とみなして失業保険給付を行うようになるなど弾力化の動きがみられている。

ワークシェアリングの社会的メリット

ワークシェアリングによって社会にどのようなメリットがあるのか、時短で生まれる余裕時間の活用の観点から考えてみたい。

第一に、副業が許されれば、余裕時間をそれに充てることができる。労働力の流動化を通じて多様な労働需要に応え、資源配分が効率化する。また、副業で経験を積み重ねることが起業家の道を広げることにもつながる。これらは、ベンチャー・ビジネスの活性化に有効であると期待できる。

第二に、余裕のある時間を自己研鑽に振り向ければ人的資本が充実する。また、NPO（非営利組織）を含めボランティア活動に充てることもできる。

また、マクロ経済的には、ワークシェアリングによる雇用の安定は生活防衛的な貯蓄の必要性を低下させ、消費の増加につながると考えられる。

経済活性化には限界も

オランダの事例はワークシェアリングが経済活性化に貢献したことを示している。それは、働く意欲と能力がありながら十分発揮されなかった人的資源を掘り起こすことができたからである。雇用創出によって、所得の増加、需要の拡大が生じ、経済の活性化につながった。しかし、その裏側には生産性上昇が低いものにとどまり、労働コストが上昇するという事実がある。雇用の分かち合いの中で、生産性の高い人が能力を十分には発揮できないような状況になれば、持続的に活力を生み出すためにはかえってマイナスである。経済活性化の基本は、潜在的な資源が活用されるだけでなく、それが効率的に配分されるところにある。したがって、中期的に経済活性化を続けていく観点からは、単なる仕事の分かち合いだけでは限界があるのではないかと考えられる。

4．就業形態の多様化に向けて

日本では、長時間残業やサービス残業があり、サービス残業がなくなれば90万人の雇用が、全ての残業がなくなれば170万人の雇用が創出可能であるとの推計（社会経済

生産性本部)がなされている。また、政労使は、ワークシェアリングについての基本的考え方について合意し、施策を進めていくこととしている(2002年3月)。

ワークシェアリングの成功例であるオランダには課題も残っている。例えば、早期退職者や疾病障害保険受給者等が多く、失業者が潜在化しているだけではないかという指摘がある。また、ドイツと比べて6分の1の労働力人口に過ぎず、小国ゆえに関係者間や国民の合意が形成しやすく、政策効果が上がったのではないかという見方もある。

しかし、重要な点は、ワークシェアリングが単に企業の労使間の分配問題にとどまらず、弾力的かつ多様な雇用形態の広がりを通じて労働力の移動を促進し、資源配分の効率化をもたらす可能性である。働く意欲と能力のある人々の働き方を制限するのではなく、選択の幅を拡げ、多様な生活スタイルにも対応した働き方を拡げていくことが、雇用の緊急避難にとどまらず、中期的に雇用を守っていくことにつながると考えられる。