



# 金属労協政策レポート

No.9 2002.3.1

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）  
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階  
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>  
 編集兼発行人 阿島 征夫

2001年12月に政労使によるワークシェアリングの検討会議が設置されるなど、ワークシェアリング導入に向けた論議が社会的にも高まっている。また、金属労協においても、『労使合意による社会的合意形成』に向けた新たな運動展開（2001年9月報告）において、雇用の維持・創出策のひとつとしてワークシェアリングについて検討していくことを確認している。

金属労協は、現在の日本の雇用情勢、雇用形態、労働時間、賃金・労働条件等の実態を踏まえながら、「中長期的な観点にたったワークシェアリング（雇用創出型）」と「緊急時の雇用対策としてのワークシェアリング（雇用維持型）」の2つの観点に立ち、ワークシェアリングに対する考え方として中間的な取りまとめを行った。

「中長期的な観点にたったワークシェアリング」については、今後さらに論議を深め、2002年9月の第41回定期大会において、「労使合意による社会的合意形成」の中で取りまとめを行っていく。

## 金属産業におけるワークシェアリングに対する考え方・中間まとめ

2002年2月20日 全日本金属産業労働組合協議会（IMF - JC）

2001年10月に、連合と日経連が『雇用に関する社会的合意』推進宣言を発表し、雇用の維持・創出に向けた社会的合意形成を推進することを宣言した。12月にはその具体化として、政府・日経連・連合によるワークシェアリングの検討会議が設置され、2002年3月を目途に政労使で何らかの合意を得ることとしている。

金属労協においても、第40回定期大会（2001年9月）に報告した『労使合意による社会的合意形成』に向けた新たな運動展開において、「社会的合意（国民コンセンサス）」に基づく政策決定システムの構築を提起し、そのなかで雇用の維持・創出策のひとつとしてワークシェアリングについて検討していくことを確認している。

ワークシェアリングは、労働時間短縮によって仕事を分ち合い、雇いを維持・創出することを目的とした施策である。しかしその導入には様々な課題があり、広く社会全体の理解と納得の上に社会的合意を形成し、同時に、政労使それぞれがどのような役割と責任を果たしていくのか詰めた検討が不可欠と考えられる。また一方では、日本経済・社会の将来の姿を見据えつつ、新たな働き方も含めたライフスタイルのあり方などについても幅広い検討の視点が必要である。ワークシェアリングの導入によって勤労者生活の安定が図られるとともに、産業・企業の発展と両立する働き方について、慎重な検討を積み重ねていかなければならない。

また、危機的な雇用情勢を打開するためには、ワークシェアリングのみに頼ることなく、政府の責任のもとに特段の雇用対策を行っていく必要がある。具体的には、雇用保険の求職者給付基本手当の給付日数を最長2年間への延長、能力開発と職業紹介を一貫して行うコミュニティ・スキルアップ・カレッジの実現、国土美化事業団（仮称）などによる雇用の受け皿づくりなど、セーフティーネットの拡充を図らなければならない。また、このために財源が必要となる場合には、情報開示と労使によるチェックなどを前提に、政労使で適切な負

担を行うことについても検討すべきである。ワークシェアリングによって勤労者のみが一方的に痛みを被ることがないように、金属労協として考え方を整理することとする。

## 1. ワークシェアリングを取りまく現状と課題

### 雇用情勢

厳しい経済情勢が続くなかで、2001年12月には完全失業率が5.56%を記録し、完全失業者数が337万人となるなど、雇用問題が一層深刻の度を増している。また、失業期間が1年以上である失業者の割合は27.4%となっており、さらに男性のみでは32.0%を占めるなど、一旦失業すると再就職が困難な状況が続いている。

また、金属産業の雇用状況をみると、91年に690万人であった雇用者数は、2001年11月には585万人へと大幅に減少している。さらに今後も、グローバル化の進展、国際競争の激化によって、世界的な企業組織再編や生産現場の海外移転が拡大するなど、厳しい雇用環境が続くものと考えられる。このため、産業の空洞化によって、金属産業の発展を支えてきた技術・技能が失われることが懸念される状況になっており、雇用の維持・確保が喫緊の課題となっている。

### 雇用形態

90年に18.8%であった非典型労働者は、2001年には雇用者の25.5%へと大幅に拡大している。しかし、日経連が、「雇用形態の選択肢の多様化」という一方で、それによって「経営効率の向上と雇用コストの削減を実現」と明言しているように、日本では雇用形態によって賃金などの労働条件の格差が大きい。2000年の賃金構造基本統計調査による比較（職種・勤続年数等を考慮していない）で比較すると、一般労働者とパートタイム労働者の時間あたり所定内賃金の格差は、男女別に一般労働者を100とした場合に、女性で66.9%、男性で51.2%となっている。このため、現状のまま雇用形態の多様化が進めば、賃金・労働条件の低い層の拡大につながることを懸念される。また、現在の厳しい雇用情勢の下では、勤労者の主体的な選択肢の拡大によって雇用形態の多様化が進んでいるといえる状況にはない。勤労者のニーズにあった雇用形態の選択肢拡大を実現するためには、均等待遇の実現とワークルールやセーフティーネットの確立が不可欠となっている。

### 労働時間

日本の製造業の年間総実労働時間は、2001年度の推計で1,968時間となっており、このうち所定外労働時間は179時間となっている。金属労協平均（2000年度）では、年間総実労働時間が2,066時間となっており、時間外労働は年間208時間、年休取得日数は年間10.1日となっている。また、産業間、企業規模間でも労働時間の違いが大きい実態にある。

一方、労働時間短縮によって雇用創出をめざしたドイツでは、金属産業生産労働者の総実労働時間は1,594時間（2000年）となっている。ワークシェアリングの検討にあたっては、日本の労働時間の現状を踏まえた検討がなされなければならない。

### 賃金・労働条件

ヨーロッパでは、時間給を基本として、職種・職務に基づいた横断的な賃金決定がされているが、日本では月給制を基本として、年功要素や生計費要素を加味し、企業ごとに賃金決定がされている。このため、日本とヨーロッパでは、月例賃金を重視する点は共通するものの、賃金と労働時間の関係に違いがあり、また、日本においては、産業・企業規模・雇用形態等によって賃金水準の格差が大きいことが課題となっている。

日本において月例賃金引き下げを伴うワークシェアリングを行おうとする場合には、既に一時金が相当程度減額されている場合が多いことや、賃金格差によって生活への影響が一律ではないことにも留意が必要である。さらに、労働時間短縮に比例した月例賃金の削減を行うワークシェアリングの導入は、基本労働条件の取り崩しにつながることにのみならず、慎重な対応が求められる。

また、週35時間制の導入によって雇用創出を目指したフランスでは、92.2%の企業で時短と引き換えの時間あたり賃金の引き上げや保証手当での支給によって月例賃金を維持している。また、ドイツにおいては、金属産業が週35時間を実現した95年には、時短を行うとそのままでは月例賃金が減額になるために、時短とそれを補う時間給の引き上げがセットで行われ、さらにその上ベアが実施されていることにも留意が必要である。

## 2. 金属産業におけるワークシェアリングに対する考え方

### (1) 中長期的な観点にたったワークシェアリング（雇用創出型）に対する考え方

中長期的な観点にたったワークシェアリングは、日本経済・社会の将来の姿を見据えつつ、日本の競争力のコアとなる技術・技能の継承・育成を促し、良質な雇用を創出するとともに、仕事と家庭を両立しながら、ゆとりある豊かな生活を可能とするライフスタイルの実現に向けて検討すべき課題である。

しかしその実現は、これまで述べた現状を踏まえつつ、男女共同参画社会、エージレス社会の構築に向け、新たな働き方を支えるワークルールやセーフティネットの確立など様々な課題について社会的合意を形成することが前提であるとともに、法的にも整備を図ることが必要である。また同時に、日本経済の回復に寄与し、中長期的な産業・企業の発展を実現していかなければならない。また、賃金、労働時間や、雇用形態を含めた働き方は、産業ごとの違いが大きく、各産業の特性を十分に踏まえた検討がされなければならない。とりわけ熾烈を極める国内外の競争条件にさらされている金属産業においては、今後とも技術・技能の継承・育成を促すことはもとより、生産性の向上・高付加価値化によって国際競争力を維持できることが、必要不可欠な条件である。

金属産業の労働時間の現状を踏まえれば、第一に所定労働時間の短縮や時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進を含む総実労働時間の削減によって長時間労働を是正することがワークシェアリングの大前提となる。その上で、「ヒューマンな長期安定雇用」（雇用の移動が勤労者にとって不利にならない長期安定雇用システム）を基本におき、金属産業にふさわしい賃金・労働条件のあり方を十分に検討し、将来的な働き方の展望をもちつつ、ワークシェアリングを実現していくことが必要である。

こうした観点をもちながら、ものづくり産業である金属産業の基礎となる「人」を重視、さらに産業・企業の発展を促すワークシェアリングのあり方について、今後検討を進めていくこととする。

### (2) 緊急時の雇用対策としてのワークシェアリング（雇用維持型）に対する考え方

緊急時の雇用対策としてのワークシェアリングは、企業労使の合意の下に、実施期間を限定しながら、労働時間短縮によって仕事を分かち合い、雇用の維持を行う施策である。雇用を守るためと称して、労働時間短縮を伴わずに、労働条件の切り下げを行うことがワークシェアリングであるかのような混同が一部で見られるが、断じてそうしたことを容認することはできない。ワークシェアリングの名のもとに、安易な労働条件の切り下げが行われることがないよう、各産別による指導と点検を強化していくこととする。

ワークシェアリング導入にあたっては、事前協議によって労使合意を図ることが不可欠であり、経営情報の

開示によって置かれた状況を確認し合うとともに、仕事量の見通しとそれに対する必要人員、労働密度などについて検証を行い、どのように雇用を維持・確保していくかなど、具体的な対応について細部に至るまで協議を詰めておくことが必要である。

また、実施にあたっては、原則として、期間を限定、超過労働を行わない（労働時間管理を徹底）時間あたり賃金を引き下げない、の3原則を重要な前提条件としていくこととする。なお、月例賃金を労働時間短縮に応じて変更する場合には、産別の指導に基づき、労使が適切な負担を分かち合うように、実施をしていかなければならない。

同時に、企業労使の努力によって雇用の維持・確保が図られる場合には、政府が一般財源からの支出を含めて何らかの施策を講ずることが必要であり、政労使の合意に基づいて政府の施策が図られるよう求めていくこととする。

緊急時のワークシェアリングは、更なる状況の悪化を招かないための一施策として導入するものであり、こうした施策と並行して、企業基盤を確立し、先行きの展望を開いていくことが重大な企業経営の責務であることは言うまでもない。しかし一方で、そのためには労使の協力が不可欠だけに、施策展開にあたっては、労使合意の考え方のもとで、協議を尽くしていくこととする。

## ヨーロッパの主なワークシェアリング策

### フランスの35時間制

フランス雇用省によれば、98年～2000年に35時間制に移行した企業のうち92.2%の企業は賃金水準を完全に保証している。何らかの保証を行っている企業の保証方法は、時短あたり賃金の引き上げが48.8%、特別手当もしくは特別保証金の新設が47.9%となっている。

### ドイツ金属労組の時間短縮

IGM（ドイツ金属労連）の労働協約改定により、95年から週の労働時間が35時間となった。賃金の支払いが時間給を基礎としているため、時短を行うとそのままでは月例賃金が減額になるが、0.35%の賃上げに相当する金額を引き上げ、月例賃金が維持されている。また、これとは別に95年には年間で4.02%の賃金引き上げが実施されている。

### フォルクスワーゲン社のワークシェアリング

フォルクスワーゲン社は、93年11月、週労働時間を週35時間制から28.8時間制への協約改定に合意した。この協約によって、95年12月末までの2年間に限定しながら、従業員102,000人のうち、30,000人の削減が回避された。

労働時間短縮によって、月例賃金が4,099DMから3,279DMに減少することになるが、休暇手当およびボーナスの12分の1、合意済みである35時間制到達時の賃金保証手当、94年のベースアップ（3.5%）、会社の持ち出し（2.1%）を原資として補填し、月例賃金4,099DMを維持している。3年間という期限を区切って賃金引き下げを行っているが、一時金分が月例賃金にまわされて月例賃金は引き下げられていないこと、同時に3万人の雇用保障を行っている。

### フォルクスワーゲン社の「5000×5000」協約モデル

2001年に締結した「5000×5000」協約モデルは、別会社を設立して新規雇用を創出したものであり、現行従業員の労働条件の変更ではないことから、雇用維持のためのワークシェアリングとは区別しなければならない。

### オランダにおけるパートタイム労働

就労形態の多様化によるワークシェアリングの例としてオランダモデルがあげられる。オランダのパートタイム労働は、賃金・労働条件のみならず、年金、健康保険、失業保険などにおいても、労働時間に比例した均等待遇が確立しており、解雇の規制についてはフルタイム労働者と同様になっている。