

4 . ワークシェアリング

日経連は、ワークシェアリングを

労働時間を減らし、雇用を維持する方法（労問研P.31）
労働時間を短縮し、それに応じて賃金を縮減することによって、雇用の維持ないし新たな雇用機会の創出（労問研P.33）

であると定義しています。

現在ワークシェアリングについては、連合・日経連・政府が三者で考え方を整理しているところですが、金属労協としても、雇用維持型・短期対応のワークシェアリングおよび雇用創出型・中長期のワークシェアリングについて、基本的な考え方を検討し、2月中には一定の整理を行う予定で準備を進めています。

しかしながら、雇用維持と称して労働時間短縮なしに賃金・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、一部で見られます。金属労協としては現時点において、とくに雇用維持型・短期対応のワークシェアリングについて、以下のような判断をしているところです。

日経連の定義でも示されているように、労働時間が短縮されなければワークシェアリングではない。とりわけ中小零細で未組織の企業においては、ワークシェアリングの名のもとに、安易な賃金・労働条件の切り下げが行われる懸念もあり、注意が必要である。

ワークシェアリングの採用にあたっては、産別の指導のもとに、十分な労使協議を行い、労使合意のうえで実施されなければならない。

雇用保障の具体的な姿が、明示されなければならない。

労使協議にあたっては、経営情報の開示のもと、経営努力の検証、仕事量の見通しの確認などが行われなければならない。また労働密度の変化や組合員生活への影響などについても、検討される必要がある。

ワークシェアリングの前提として、超過労働削減、年次有給休暇完全取得など労働時間管理が徹底されなければならない。

「時間短縮に応じた賃金縮減」が当然であるかの如き日経連の主張は、容認できない。

日経連はワークシェアリングにからみ、

ワークシェアリングの導入・普及を進めるためには、時間当たり給与の考え方（賃金は時間当たりで支払うもの）を、改めて検討する必要がある。（労問研P.33）

と指摘しています。

同時に日経連は、「雇用のポートフォリオ」(後述)の考え方のなかで、

管理職・総合職・技術部門の基幹職	月給制か年俸制
一般職・技能部門・販売部門	時間給制

と主張していますが、一般職・技能職・販売職を安易に時間給制に変更することは容認できません。とくに月給制・年俸制、時間給制という区分は、歴史的に身分制度と密接に結びついてきました。わが国ではいま、所得・資産・教育などの点で格差の拡大、階層の固定化が懸念されるようになっており、そのような流れを助長することのないよう、留意していかなければなりません。