

# ワークシェアリングを可能にする 雇用システム<sup>1</sup>

---

～ サービス残業を是正する為に～

同志社大学 八木 匡 研究会

團篤史、和泉有紀子、栗山司、斉藤安成、杉本侑亮  
鈴木皓介、林友也、平松寿貴、水口将司、三原拓也  
安永有希、山口直規

2006年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、八木匡教授（同志社大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 目次

### はじめに

## 第1章 日本経済の現状

- 第1節(1.1) 雇用不安
- 第2節(1.2) 失業率の拡大

## 第2章 サービス残業の拡大

- 第1節(2.1) 蔓延するサービス残業
- 第2節(2.2) サービス残業の是正状況

## 第3章 ワークシェアリング

- 第1節(3.1) 雇用不安解消の施策
- 第2節(3.2) 実施する上での問題点

## 第4章 分析

- 第1節(4.1) 理論モデルの構築
- 第2節(4.2) 分析
- 第3節(4.3) 分析結果の検証

## 第5章 政策提言

- 第1節(5.1) サービス残業取締りの強化
- 第2節(5.2) ワークシェアリング
  - (5.2-1) 短時間正社員
  - (5.2-2) 在宅就労

## 参考文献・データ出典

# はじめに

---

現在、日本経済は戦後最長であった「いざなぎ景気」を超える程長期に渡る景気拡大の中にあると言われている。このような状況下で、企業がこれまで業績回復の足枷として抱えていた、行き過ぎた設備投資、過剰債務、過剰雇用などの問題も徐々に解消されてきた。最近では、大企業を中心に過去最高の利益を出すところも多く見られている。

しかし、企業が過剰雇用を解消するためにリストラや新規雇用の抑制など人件費削減を行ってきた結果、失業者は増大し、労働者のサービス残業というものが慣行化してきたのである。このことは、日本人全体の雇用不安に繋がる大きな問題だといえる。

そこで我々はワークシェアリングという施策を用いて、どのような形でサービス残業を是正していくことが有効なのかを提言していこうと思う。

本稿の構成は次の通りである。

まず第1章で日本経済の現状および雇用事情の把握、分析を行い、日本の雇用不安拡大について述べる。

次に第2章では、企業による過剰雇用解消の結果として生まれてくるサービス残業の現状と是正状況について述べる。

第3章では、サービス残業の是正や雇用不安解消の施策として期待されているワークシェアリングについて述べる。

第4章では、労働者を正規労働者と非正規労働者に分けて考え、サービス残業の変化が正規労働者と非正規労働者の雇用にどのような影響を及ぼすのかを、理論モデルを構築した上で分析する。

第5章では、それまでに述べたことを踏まえて政策提言をしていく。

# 第1章 日本経済の現状

第1章では主に問題意識と、失業率の面から見た現状把握、および現状分析である。まず始めに日本経済の変遷について述べていく。そして、それに伴って拡大してきた雇用不安という問題において、その原因と背景を企業と政府の両方の視点から説明する。次に日本経済の現状の説明として、平成に入ってから日本の失業率の推移を見る。この推移によってどういったことが言えるのかを考察する。最終的に雇用不安の拡大が人々に及ぼす影響というものについて簡潔に説明していく。

## 第1節 雇用不安

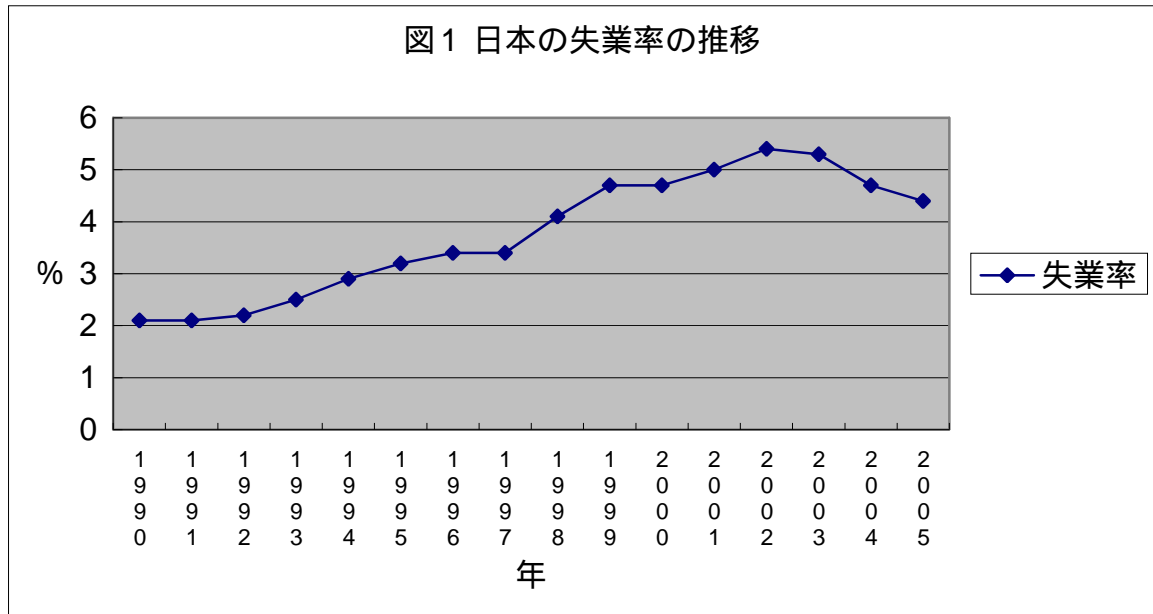
現在の日本では、人々の雇用に対する不安が拡大してきている。これまで日本は右肩上がり経済成長が長期にわたって続いていたため、景気が後退し、企業が過剰雇用を抱えてもこれは一時的な現象に過ぎず、景気が回復してくればすぐに過剰雇用も解消するようになると考えられてきた。しかし、日本経済もしばしばマイナス成長を経験するようになり、企業の期待成長率もおのずから下がってきて、その結果、現在抱えている過剰雇用も一過性のものではなく、今後も慢性化する危険があると判断するようになってきたのである。その為、企業は過剰雇用の解消を急ぐようになってきたのだ。その上、企業間の競争が激しさを増し、売り上げの拡大よりも純利益の増加を目指す企業が増えてきた。そして企業が好むと好まざるとにかかわらず、競争に生き残るために過剰雇用を解消したので、企業の雇用保障機能が弱まってきたのである。また、政府も産業再生のためには、過剰設備や過剰債務と並んで、過剰雇用の解消が不可欠であると考え政策を転換してきている。こうした流れを受けて、企業が、純利益をあげようと過剰になっている雇用を解消するために、リストラや新規雇用の抑制などの施策を用いて雇用人員の整理が行われ、雇用不安が起きている。

## 第2節 失業率の拡大

日本の失業率は平成に入ってから急激な伸びを見せており、1989年には2.1%だった失業率が、2002年には5.4%まで跳ね上がっている。昨年(2005年)は4.4%とピーク時である2002年に比べて確かに減少してはいるが、それでも平成に入ってから急激な失業率の伸びは、少しでも経費を削減し競争力を高めようとして、リストラなどで過剰雇用の解消に躍起になっている企業をとってもよく表しているのではないだろうか。企業にとっての過剰な設備・債務・雇用を解消し、高い競争力を持ちながら純利益の増加を目指すという目標は、現在の景気回復基調の持続や大企業の中では過去最高益を記録する企業が登場してきていることでうまく達成できていると思われる。このように、確かに過剰雇用を解消する為にリストラや新規雇用の抑制を行って人員を削ってきた結果は、一方では良い面が出たかもしれ

ない。しかし、いくら高い競争力を持ちながら純利益の増加を目指すことが企業の取る行動であると言っても、会社で働き続けている人にとっては、今まで過剰な人員を含めて行っていた業務から突然人員を削減されるわけなので、その分の仕事量だけが余ってしまい、各人にかかる負担がより大きなものになってしまう。その為サービス残業が慣行的に行われるようになってしまったのである。

次の章では、図1で示されているように日本の失業率が上がっていくにつれて、会社で働き続けている人々のサービス残業がどの程度の割合で増加しているのかを見ていく。



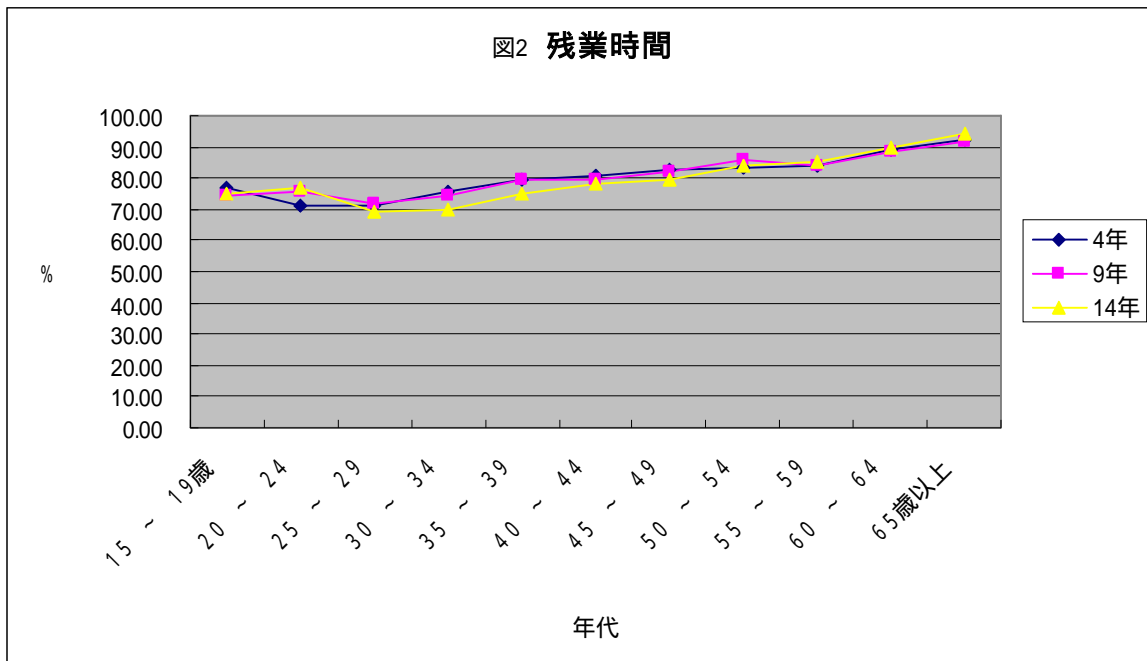
## 第2章 サービス残業の拡大

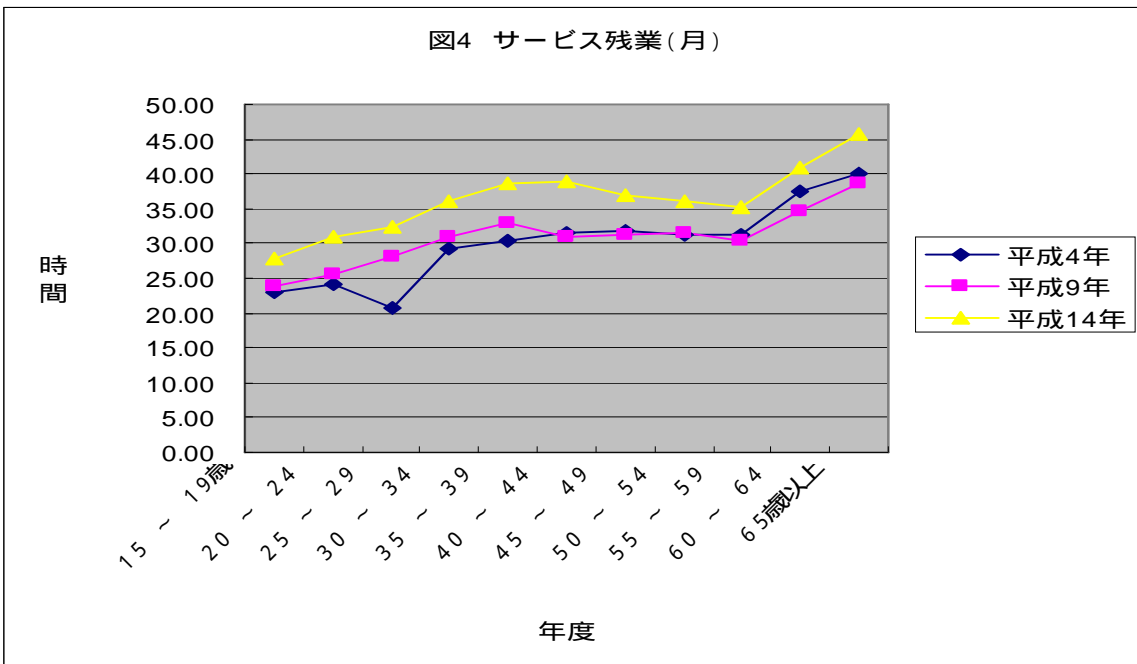
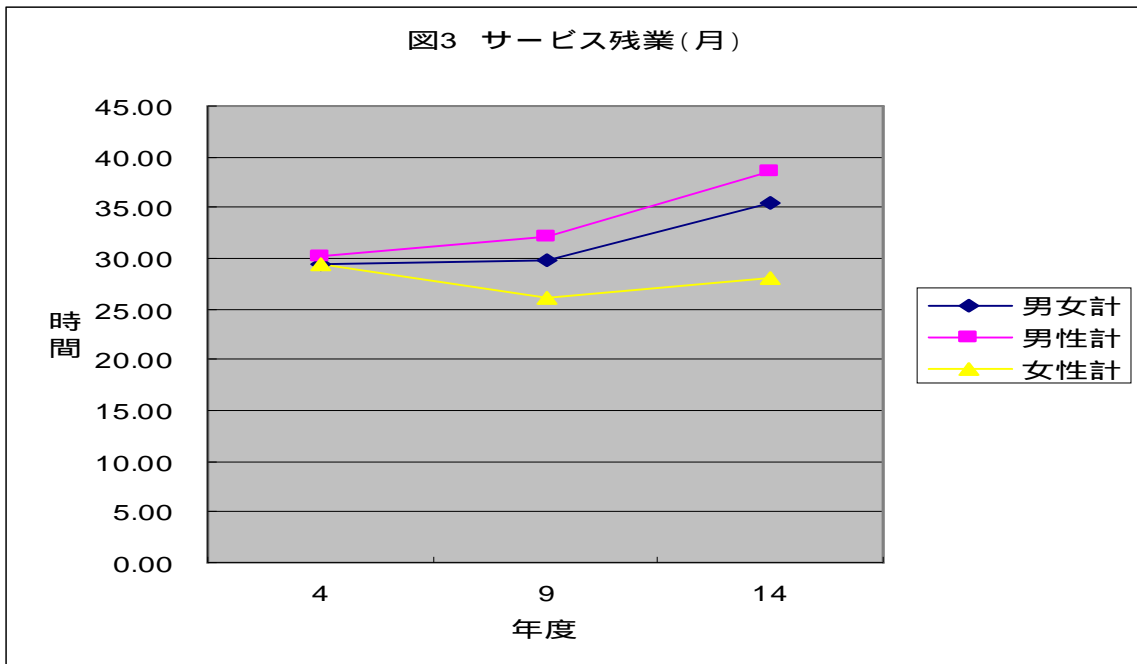
第2章では、本稿において最も重要な問題であるサービス残業について述べる。まず、サービス残業の面から見た現状把握、および現状分析として、サービス残業時間の推移を平成4年、平成9年、平成14年の3回にわたって性別と年齢階級別に見てみる。その結果どういふことが言えるのかを考察する。その後、平成13年4月から平成18年3月までの5年間に於ける、企業のサービス残業の是正状況を述べていき、サービス残業がいかに大きな問題であるかを説明する。

### 第1節 蔓延するサービス残業

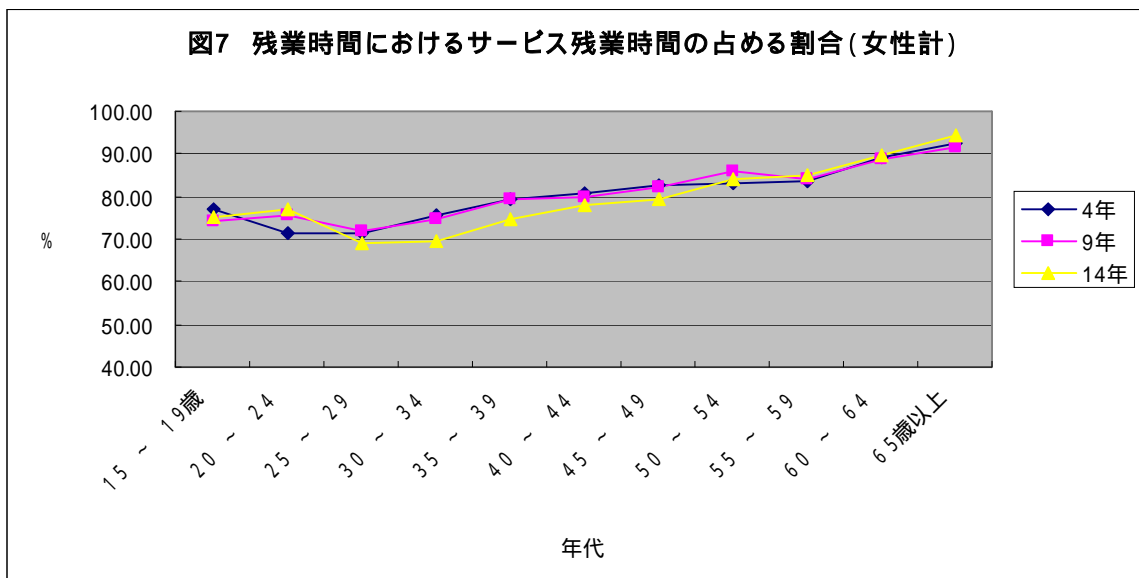
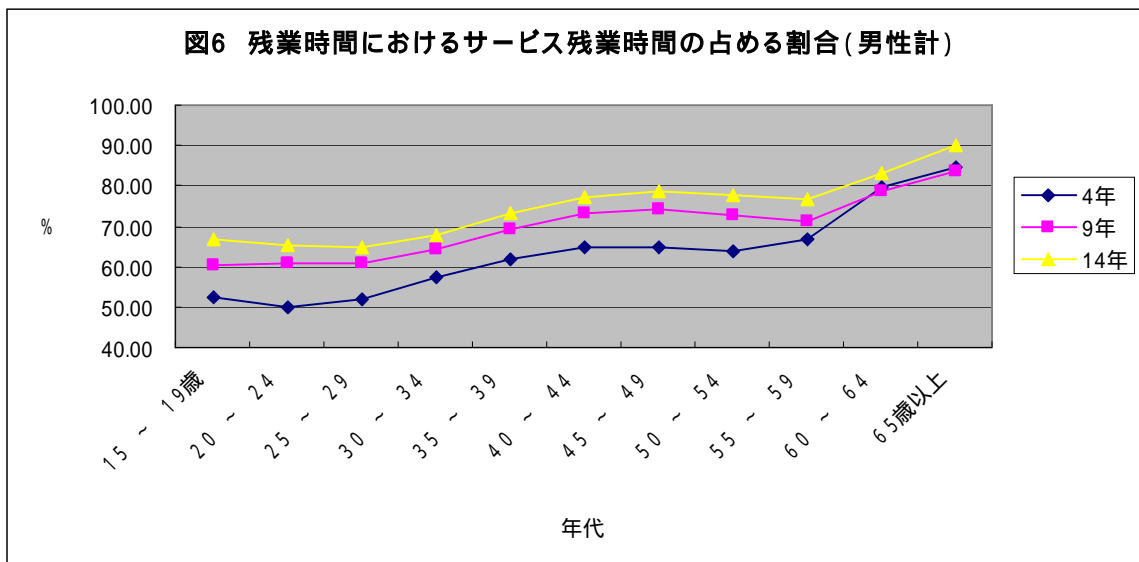
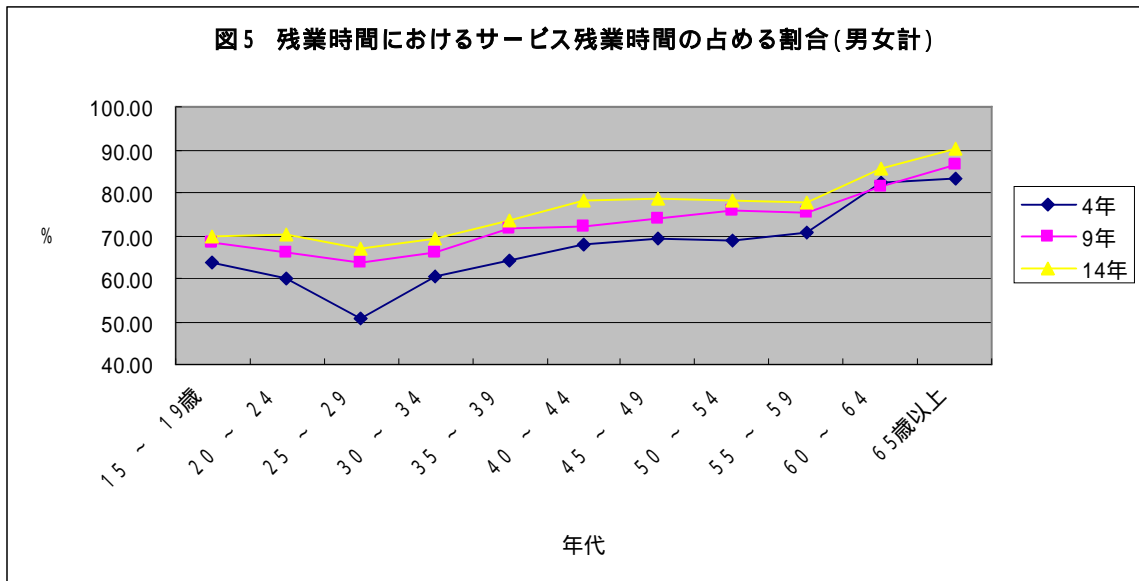
本稿で使われているサービス残業時間の定義は、就業構造基本統計調査から求めた世帯別の残業時間(サービス残業を含んだ残業時間全体)を一般の家庭側が考えている残業時間と置き、そこから賃金センサスより求めた賃金支払い付残業時間(残業時間)を企業が残業に対して賃金の支払いがあったものと考え、差し引いたものである。そうすることによって求められる時間を、本稿ではサービス残業として扱い、残業をしているのにも関わらず賃金が払われていない時間を示す意味で使用する。

給与が支払われない残業であるサービス残業時間の推移を性別、年齢階級別に平成に入ってから五年ごと、平成4年、平成9年、平成14年の三回にわたって調べてみた。(図3・図4)





すると、残業時間(図 2)自体に変化は見られないのだが、年齢が上がっていくにつれてサービス残業時間は上がり、残業時間におけるサービス残業が占める割合も上がっていくということがわかった。その差は歳が若い内は 7 割程度で、歳を取るにつれて段々と上昇していき、最終的には 9 割にもものぼった。また、サービス残業の時間は全体的に男子よりも女子の方が少ないのですが、割合は男子よりも高く約 8 割にもものぼることがわかった。企業側からしてみれば、サービス残業の時間が増えているということは何も損なことはないのだが、人々にかかる負担は計り知れないものになる。いくら働いたところで、残業の給料は支払われないし、その上リストラで失業者が増加することによって、ますます自分の仕事は増えていくのである。このままでは日本の雇用不安は拡大する一方であると思われる。(図 5・図 6・図 7)





## 第2節 サービス残業の是正状況

第1節で見てきたように、企業が過剰雇用を解消し失業率が上がってくるとおのずと残っている労働者に対する負担が増加してくる。その結果、仕事の量は変わらず人数だけ減ってしまうので、企業に残っている労働者はより多くの仕事を処理しなければならなくなってしまった。そこで、決められた時間内に仕事が終わらず残業することが多くなってきたのである。

厚生労働省の発表によると、サービス残業の平成13年4月から平成18年3月までの5年間における是正状況は、1企業当たり100万円以上の割増賃金の支払があった是正企業数は5,161企業、対象労働者数は666,917人、支払われた割増賃金の合計額は851億5,997万円で、企業平均では1,650万円、労働者平均では13万円であった。

そのうち、1企業当たり1,000万円以上の割増賃金の支払が行われた事案をみると、是正企業数は1,035企業（全体の20.4%）、対象労働者数は454,135人（全体の69.6%）、支払われた割増賃金の合計額は716億7,645万円（全体の84.2%）で、企業平均では6,925万円、労働者平均では16万円であった。

このように厚生労働省の是正勧告があり100万円以上の支払いがあった場合だけを見ても多くの労働者がサービス残業をしている。また、是正勧告を受けていないだけで潜在的に行われているサービス残業は計り知れないものがあると推測される。

現在の日本経済では、過剰雇用圧縮の影響で仕事を終わらせるためにはおのずとサービス残業を行わなければならない慣行が出来上がり、サービス残業が当たり前のように行われている環境が出来上がってしまっている。

## 第3章 ワークシェアリング

第3章では、雇用不安解消への手段として注目を集めているワークシェアリングについて述べる。ワークシェアリングは普段あまり聞きなれない言葉であるが、それは、日本でワークシェアリングを実施するにはいくつかの問題点があり、まだ本格的に導入されていない施策だからである。もし、ワークシェアリングを日本で行うことが可能ならば、雇用不安の解消とサービス残業の是正を目指すことも不可能ではないと思われる。ワークシェアリングの考え方を元にして、政策提言へと続けていく。

### 第1節 雇用不安解消の施策

現在の日本ではサービス残業が慣行化しているため、労働者が自己を防御できるような制度や仕組みが出来上がっていないのである。

時代が変わると、それに適したルールや制度、さらには人々の働き方や暮らしも変わってくるはずである。雇用においても、企業は純利益増加を目指し、労働者にはサービス残業が慣行化するといったように、労働者と企業の関係は変わったにも関わらず、それが必要とするルールや制度、慣行が出来上がっていないことが雇用不安を高めている最大の要因なのである。雇用不安があると人々は萎縮するだけで、新しいものに挑戦しようという意欲がなくなる。このことは当然企業側としてもマイナスになる。しかし、ルールや制度が更に変化を続けて、それが定着してくる(つまり、新しい時代に適したルールや制度、慣行を築く)と、変化の方向が見えてくると思われる。そして、雇用不安を解消し、雇用機会を拡大する一つの対策として期待されているのが、ワークシェアリングである。ワークシェアリングとは、労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことによって雇用機会を維持、創出するための施策のことである。一般的にはワークシェアリングは4つの型に分類できるといわれている。

目的からみた分類	背景	誰と誰のシェアリングか	仕事の分ち合い手法	賃金の変化
1) 雇用維持型(緊急避難型): 一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員 1 人あたりの労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持する。	・企業業績の低迷	・現在雇用されている従業員 間全体	・所定内労働時間短縮 ・休暇の増加	・減少 ・維持(生産性上昇等によりカバー)
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 人あたりの労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持する。	・中高年を中心とした 余剰人員の発生  ・60 歳台前半の雇用 延長	・高齢者など特定の階層内  ・60 歳未満の世代から 60 歳以上の世代		
3) 雇用創出型: 失業者に新たな雇用機会を提供することを目指して、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。	・高失業率の慢性化	・労働者と失業者	・法定労働時間短縮	・政府の援助により維持される場合が多い(フランス)
		・労働者(高齢者)と失業者(若年層)	・高齢者の時短、若年層の採用	・減少
4) 多様就業対応型: 正社員について、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。	・女性・高齢者の働きやすい環境作り ・育児・介護と仕事の両立 ・余暇 - 所得選好の多様化 ・労働者の自己実現意識 ・企業にとっての有能人材確保	・現在の労働者と潜在的な労働者	・勤務時間や日数の弾力化 ・ジョブシェアリング: 1 人分の仕事を 2 人で分担 ・フルタイムのパートタイム化	・働き方に応じた賃金

(出所) ワークシェアリングに関する調査研究

## 第2節 実施する上での問題点

ワークシェアリングを日本で実施するためには、いくつか問題がある。

代表的なものには、労働時間短縮によって発生する労働費用の問題がある。これは、労働時間あたりの賃金が決まっていないので、労働時間の変更があった場合にどの程度労働者に対して支払えば良いのかがわからなくなることである。

我々は、サービス残業を是正した時間に対して、ワークシェアリングを効果的に行っていくことを考えているので、上記のことは問題にはならないのだが、サービス残業をワークシェアリングに結びつけると、元々は支払っていなかった賃金を企業が支払うことは難しいという問題が発生する。正確に言うと、新たに多くの人を雇用しようと思うと、賃金の他にも保険料などのさまざまな経費がかかるので、金銭面でのハードルは高いと思われる。

そしてもう1つは、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きいことである。正規労働者を100として考えた場合、女性の非正規労働者の給与水準は69.0となっている。また、男性の非正規労働者の給与水準は52.5となっている。つまり、男性と女性それぞれ1人ずつの非正規労働者の賃金を合わせてやっと正規労働者1人分の賃金になるということである。これ程までに正規労働者と非正規労働者の賃金格差は大きいのである。

これらの問題を解決しない限り、日本でワークシェアリングを行うのは難しいだろう。

## 第4章 分析

第4章ではまず、労働者を正規労働者と非正規労働者の2つのタイプに分けて考える。そして、企業の生産関数と利潤関数を示して、シンプルな理論モデルを構築する。次に実証分析に移る。実証分析では比較静学の分析方法を用いて分析する。分析ポイントは、サービス残業時間が変化することが、正規労働者と非正規労働者にそれぞれどのような影響を持つかということである。そして最後に分析から得られた結果を元に、我々の直感的な考えを交えながら検証していく。

### 第1節 理論モデルの構築

労働者を2つのタイプに分けて考える。タイプ  $L_r$  は正規労働者、タイプ  $L_n$  は非正規労働者、 $L_n$  とおく。そして、サービス残業の時間 ( $t_s$ ) の変化が正規労働者 ( $L_r$ ) と非正規労働者 ( $L_n$ ) にどのような影響を及ぼすのかを考えてみた。

理論モデルは次の通りになる。

2タイプの労働者：  $L_r$  : 正規労働者  
 $L_n$  : 非正規労働者

$t_r$  = 正規労働者の賃金付き労働時間(法定労働時間)

$t_n$  = 非正規労働者の労働時間

$t_s$  = サービス残業時間

$\pi$  : 利潤

$P$  : 生産物価格

$Y$  : 生産物

$w_r$  : 正規労働者賃金率

$w_n$  : 非正規労働者賃金率

$rk$  : 資本コスト

企業の生産関数を

$$Y = F((t_r + t_s)L_r, t_n L_n, k)$$

労働者のサービス残業決定

利潤関数

$$\pi = pY - w_r t_r L_r - w_n t_n L_n - rk$$

## 第2節 分析

分析ポイント

$t_s$  の上昇が  $Lr, Ln$  にどのような影響を持つかを比較静学の分析方法によって分析した。  
まず、一階の最適条件を求めるため、利潤関数を  $Lr, Ln$  で偏微分する。

$$\phi_1 = \frac{\partial \pi}{\partial Lr} = (t_r + t_s) \frac{\partial F((t_r + t_s)Lr, t_n Ln, \bar{k})}{\partial Ln} - w_r t_r = 0 \quad (1)$$

$$\phi_2 = \frac{\partial \pi}{\partial Ln} = t_n \frac{\partial F}{\partial Ln} - w_n t_n = 0 \quad (2)$$

さらに、

$\phi_1$  を全微分 (但し、 $dt_r = dt_n = dw_r + dw_n = d\bar{k} = 0$ ) すると、

$$(t_r + t_s)^2 \frac{\partial^2 F}{\partial Lr^2} dLr + t_n (t_r + t_s) \frac{\partial^2 F}{\partial Lr \partial Ln} dt_n + \frac{\partial F}{\partial Lr} dt_s = 0$$

$\phi_2$  を全微分すると、

$$(t_r + t_s) t_n \frac{\partial^2 F}{\partial Ln \partial Lr} dLr + t_n^2 \frac{\partial^2 F}{\partial Ln^2} dLn = 0$$

行列表示にすると次式となる。

$$\begin{pmatrix} (t_r + t_s)^2 \frac{\partial^2 F}{\partial Lr^2} & t_n (t_r + t_s) \frac{\partial^2 F}{\partial Lr \partial Ln} \\ (t_r + t_s) t_n \frac{\partial^2 F}{\partial Ln \partial Lr} & t_n^2 \frac{\partial^2 F}{\partial Ln^2} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} dLr \\ dLn \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} -\frac{\partial F}{\partial Lr} \\ 0 \end{pmatrix} dt_s$$

$A$  と置く

クラメールの公式より

サービス残業が増えた時に  $L_r$  と  $L_n$  がどう決定されるかを求める。

正規労働者の数  $L_r$  は

$$\begin{aligned} \frac{dL_r}{dt_s} &= \left| \begin{array}{cc} -\frac{\partial F}{\partial L_r} & t_n(t_r+t_s)\frac{\partial^2 F}{\partial L_r \partial L_n} \\ 0 & t_n^2 \frac{\partial^2 F}{\partial L_n^2} \end{array} \right| / |A| \\ &= \frac{\partial F}{\partial L_r} \left( t_n^2 \frac{\partial^2 F}{\partial L_n^2} \right) / |A| \end{aligned} \quad \text{最大化の十分条件より } |A| > 0$$

非正規労働者の数  $L_n$  は

$$\begin{aligned} \frac{dL_n}{dt_s} &= \left| \begin{array}{cc} (t_r+t_s)^2 \frac{\partial^2 F}{\partial L_r^2} & -\frac{\partial F}{\partial L_r} \\ (t_r+t_s)t_n \frac{\partial^2 F}{\partial L_n \partial L_r} & 0 \end{array} \right| / |A| \\ &= \frac{\partial F}{\partial L_r} (t_r+t_s)^2 t_n \left( \frac{\partial^2 F}{\partial L_n \partial L_r} \right) / |A| \end{aligned}$$

となる。

### 第3節 分析結果の検証

第2章の分析より、サービス残業の変化が正規労働者と非正規労働者に与える影響を検証する。

$$\frac{\partial^2 F}{\partial L_n \partial L_r}$$

これは、正規労働者と非正規労働者の数が変化したときに限界生産物がどのように変化するかを示している。

$$\frac{\partial^2 F}{\partial L_n \partial L_r} < 0 \quad \Rightarrow \quad \frac{dL_n}{dt_s} < 0$$

より、

直感的には、正規雇用者によるサービス残業の増大が(非正規労働者の仕事を奪うことにより)非正規労働者の限界生産力を減少させる時は、非正規雇用は減少することになる。

しかし...

$$\frac{\partial^2 F}{\partial L_n \partial L_r} > 0 \quad \Rightarrow \quad \frac{dL_n}{dt_s} > 0$$

より、

正規労働者によるサービス残業の増大が非正規労働者の限界生産力を増大させる時は、非正規雇用は増大することになる。これはつまり、正規労働者がサービス残業の時間を使ってアルバイトなどの非正規労働者に指導を行うことによって、非正規労働者の生産力が向上するため、雇用に繋がるということである。



## 第5章 政策提言

第5章では、今までの章で説明してきたサービス残業やワークシェアリングの話の踏まえながら、サービス残業を是正するためにはどうすれば良いのかを考える。サービス残業の是正を図った後で、その分の余った仕事量を埋める為に我々は「短時間正社員制度と在宅就労を組み合わせた雇用システム」というものを政策として提言する。短時間正社員制度と在宅就労についてそれぞれ説明した上で、それらの政策がワークシェアリングの推進に繋がることを示す。

### 第1節 サービス残業取締りの強化

企業が労働者に対してサービス残業を行わせた場合には、罰則が科せられることが法律で定められている。現在定められている罰則では「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金（労働基準法119条）」や「過去2年分は未払い金のほかに同一額の付加金を請求できる（労働基準法114条）」となっているが、これだけの罰則がかかってもサービス残業に効果的な改善が見られていない。その為、厚生労働省がサービス残業を禁止するよう徹底的に取り締まり、より一層の罰則強化によってサービス残業の是正を図ってはどうかと考えた。

労働の種類	賃金割合	備考
所定労働時間内の労働	100	就業規則や労働契約で規定されている労働時間。
所定労働時間以上 法定労働時間内の労働	100	1日の法定労働時間は原則8時間で、もし労働時間が所定内労働時間を越えても法定労働時間内であれば時間外労働にならない。
時間外労働	125	法定労働時間を越えれば、時間外労働となる。
休日労働	135	週休制の原則(毎週1日の休み、または4週間で4日の休み)が守れないとき、休日労働となる。
深夜労働	125	午後10時から午前5時までの労働時間。
時間外労働 + 深夜労働	150	法定労働時間(100)+時間外労働(25)+深夜労働(25)
休日労働 + 深夜労働	160	法定労働時間(100)+休日労働(35)+深夜労働(25)
時間外労働 + 休日労働	135	休日労働がすでに時間外労働なので休日労働の賃金割合が適応される。

## 第2節 ワークシェアリング

サービス残業が是正されると、サービス残業で補っていた分の仕事量が余ることになる。その部分を埋める為に我々は「短時間正社員制度と在宅就労を組み合わせた雇用システム」を提言する。

### (5.2-1) 短時間正社員

短時間正社員制度自体は、すでに政府が広く普及を図っているが、サービス残業を是正することによってそれを行おうというのが我々の考えである。短時間正社員には一般的な正社員と違って、職場における責任の重さや役割、キャリアアップに違いが生じ得るものの、あくまで「正社員」として働くことを重視している。政府が想定している短時間性社員については4つの考え方があると思われる。

- ・ 育児や介護のために家庭にいる時間が必要で長時間働きにいけない。
- ・ 長時間働くには体調が優れない。
- ・ 自己啓発に必要な時間の確保のため。
- ・ ボランティア活動などをするために時間があまりない。

こういった人々を政府は想定していると思われるが、それに加えて我々は、現在日本経済が直面している日本の高度経済成長期を支えてきた団塊世代が一斉に退職するという問題に対して、短時間正社員制度の導入によって、一度退職した人々をもう一度「リターン正社員」として雇用することを最も重要な政策として提言したい。そうすることで、退職により危惧されている日本経済の競争力の低下や、次世代への技術の伝承がスムーズに行えるようになるのではないだろうか。定年退職をしているので長時間は働けない人でも、短時間正社員ならば身体への負担も大きくなりたくないだろうし、何より現代の人は定年退職していてもまだまだ元気に働くことができるので、自分の老後にあった形で、短時間正社員をしながら生活することはとても良いことだと考えている。また、少子高齢化によって叫ばれている年金制度に対しても少しでも退職後に働くことができるならば完全な解決にならなくても、危機感を和らげることには繋がると考える。

### (5.2-2) 在宅就労

在宅就労とは、現在のIT時代において欠かせない情報通信機器を活用して、自宅にいながらにして個々人のライフスタイルに合わせて働くことである。短時間でも家から出ることができない人にとってはとても有効な働き方であると考えます。ITの進化によっていろいろな仕事が自宅でもできるようになったので、あまり家から出られない人や、身体が弱い人でも自分のライフスタイルに合った形でのさまざまな働きが期待できると思う。

この2つを組み合わせることによって、政府が今まで考えていた対象の人に加えて、これから迎える団塊の世代の大量退職をした人材を効果的に活用していくことができると思われる。そしてそのことがワークシェアリングの推進や、大きくは日本経済の発展に繋がるのではないだろうか。

参考文献

《先行論文》

- ・ 日本労働研究機構(2002)日本のワークシェアリングのあり方を探る
- ・ 石川 智久(2003)ワークシェアリングの経済分析
- ・ 高橋 陽子(2005)ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景 日本労働研究雑誌 No.536

《参考文献》

- ・ 樋口 美雄(2001年)「ワークシェアリング」財団法人 社会経済生産性本部
- ・ 賃金センサス 平成4年、平成9年、平成14年
- ・ 就業構造基本統計調査 平成4年、平成9年、平成14年
- ・ 厚生労働白書 平成17年
- ・

《データ出典》

- ・ 総務省統計局ホームページ
- ・ 厚生労働省ホームページ
- ・ 厚生労働省 (2001) ワークシェアリングに関する調査研究報告書  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html#zu2>
- ・