

日本型ワークシェアリングの提言¹

格差問題の是正に向けて

明治大学 西野万里ゼミナール 労働雇用 C

新井愛美 生田目和摩 小宮直之
谷平和也 濱名香織 林潤 八木澤裕子

2007年12月

¹本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、西野万里教授（明治大学）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。

要約

かつて日本は皆が中流意識を持っていた。だが今日、「格差」が大きく叫ばれており、日本はアメリカに次いで世界第2位の貧困層を持つ国となっている。このような現状を踏まえて、我々はワーキングプアなどを始めとする「貧困層の縮小」から「格差是正」を図ることとした。具体的な政策として、「日本型ワークシェアリング」を中心とする非正規雇用労働者の正規雇用労働者化を提言する。

近年、「ネットカフェ難民」や「マック難民」とよばれる人々が問題となっている。また、これらをはじめとする「ワーキングプア」の増加は、長年にわたる企業発展のための非正規雇用労働者の増加によるものと考えられる。

バブル崩壊に伴い、企業は生き残りをかけた雇用調整を行い、グローバル化による産業構造の変化、規制緩和により、雇用形態は多様化してきた。またこれらの要因は、非正規雇用労働者を増加させ、「格差」を拡大させてきたと我々は考える。

企業はコスト削減を迫られ、新規採用を抑制し、単純労働においては非正規労働者を積極的に登用してきた。そして現在においては、労働者全体の約3分の1が非正規労働者で占められるまでに至っている。また、正規雇用労働者においては、時間外労働が当たり前のように行われ、平均労働時間は世界でも長い方に分類される。

両者の間には、賃金水準を始めとする様々な面で、大きな格差が生じている。非正規雇用から正規雇用への移行を希望する人々も少なくないが、それらが可能となるための、社内教育制度、助成制度なども不十分と言えよう。よって、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の格差が生まれた歴史的背景を理解した上で、上記の政策を実施する必要性、そして政策の具体案を述べていくこととする。

「格差是正」の為に「非正規雇用労働者の正規雇用労働者化」が必要であると考えた。しかし、そう簡単になんの問題もなくこの政策は達成されない。そこでまずは具体的な対策を2つ打ち出した。まず1つ目は、非正規雇用労働者のままで、賃金増加を目指す量的観点からの政策、「労働時間の増加」である。そして2つ目は、正規雇用労働者化に向けた質的観点からの政策、「教育の充実」だ。この2つの政策により、非正規雇用労働者の賃金増加を達成し、格差是正に繋げていく。

よって、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の格差が生まれた歴史的背景を理解した上で上記の政策を実施する必要性、そして政策の具体案を述べていくこととする。

我々は、低所得者を減らすために「雇用創出、正規雇用労働者比率・絶対数ともに上昇させる」ことを提言する。具体的には、残業代の支払いの徹底や、残業代の割り増し、違反企業に対する罰則など法的な規制の強化である。また、日本型ワークシェアリングによって雇用機会を増大する。日本型ワークシェアリングによる新たな正規労働者を雇用するか、または1.5倍の時間外労働賃金を適正に支払わせるか、企業に選択権を与える。これにより企業はそれぞれの利潤最大化において最適な選択をできることになるであろう。さらに日本型ワークシェアリングを導入し、非正規雇用から正規雇用への移行率が高まった企業においては、認定を行い、これを社会的な評価基準とする。この認定は、ワークシェアリングを円滑に機能させるために必要なものである。この認定を導入するために、教育訓練の効果を十分に検証する。

また、EUで法的に義務付けられている、「MINIMUM REST PERIODS」の導入である。

これは雇用創出だけでなく、労働者の健康、安全維持においても大きな改善がみられるであろう。この休息时间規定を導入しているかも、認証の対象にする。この認証制度はイギリスのIIP認証制度を参考に私たちの提言に合わせた形で改良したものを提案するものとする。

しかしこれらの政策が、非正規雇用における低所得者層のすべてに有効であるとは限らない。だが、非正規雇用労働者数の減少を促すことができ、同時にサービス残業をなくすることができると思う。

我々は「格差問題」の中において、特に「所得格差」に焦点を置き社会学的観点から研究してきた。非正規雇用労働者の増大は、低所得者層を生み出すだけでなく、将来的には本国における社会保障制度不安にもつながりかねない問題となっている。

国、企業の持続的な発展を可能にするためにも、それを支える労働者に対する政策が必要となってきた。我々の提言が、低所得者層の絶対数を減らし、所得格差の是正につながることを願う。

目次（論文構成に応じて自由に章立てをしてください）

はじめに

第1章 格差の実態

- 第1節（1.1）身近に広がる格差
- 第2節（1.2）社会に与える影響
- 第3節（1.3）低所得者層の実態
- 第4節（1.4）格差拡大の背景

第2章 格差拡大をもたらした主な要因

- 第1節（2.1）バブル崩壊後の不況
- 第2節（2.2）グローバル化による影響
- 第3節（2.3）規制緩和
- 第4節（2.4）雇用形態の変化

第3章 正規雇用労働者と非正規雇用労働者

- 第1節（3.1）賃金格差
- 第2節（3.2）非正規雇用労働者と低所得者層
- 第3節（3.3）賃金格差の要因

第4章 日本型ワークシェアリング

- 第1節（4.1）諸外国の労働時間規制
- 第2節（4.2）日本型ワークシェアリング
- 第3節（4.3）日本型 Iip 認証制度

第5章 政策提言

おわりに

参考文献・データ出典

はじめに

かつて日本は皆が中流意識を持つ社会であった。これは他国に類をみない特殊な社会観であったといえよう。しかし収入や財産に対する不平等感を持つ人の比率は年々上昇してきている。これは言い換えれば日本において所得に対する格差を感じている人が多くなってきているということだ。

我々は数ある格差の中でも所得格差に焦点を当てることにした。なぜならば、どんなに働いても生活保護世帯の支給額にも満たない収入しか得られない「ワーキング・プア」と呼ばれる人々の存在が深刻であると考えたからだ。なぜ働いても豊かな暮らしを送れないのであろうか？その要因を突き詰めていく中で、正規雇用と非正規雇用における大きな格差が存在すること、また非正規雇用労働者が容易に正規雇用労働者になれない実態が明らかになった。

加えて、正規雇用労働者は長時間労働を強いられている現状も浮き彫りとなった。長時間労働による過労死は社会問題となっている。これは、現在の日本がどんなに努力しても報われない社会になるうとしていることを指し示していると言えよう。報われない社会においては人々はやる気を失い、努力することを諦めてしまいかねない。

高度経済成長が終わり、人々の意識は経済成長という大きな視点から、より個々人の豊かさの追求に視点に移った。そのような今日だからこそ、本来は個々人の幸せな生活が実現できるような社会であるべきである。このような視点から、我々は貧困層の縮小をめざし、日本型ワークシェアリングによる非正規雇用から正規雇用への転換を提言する。

第1章 格差の実態

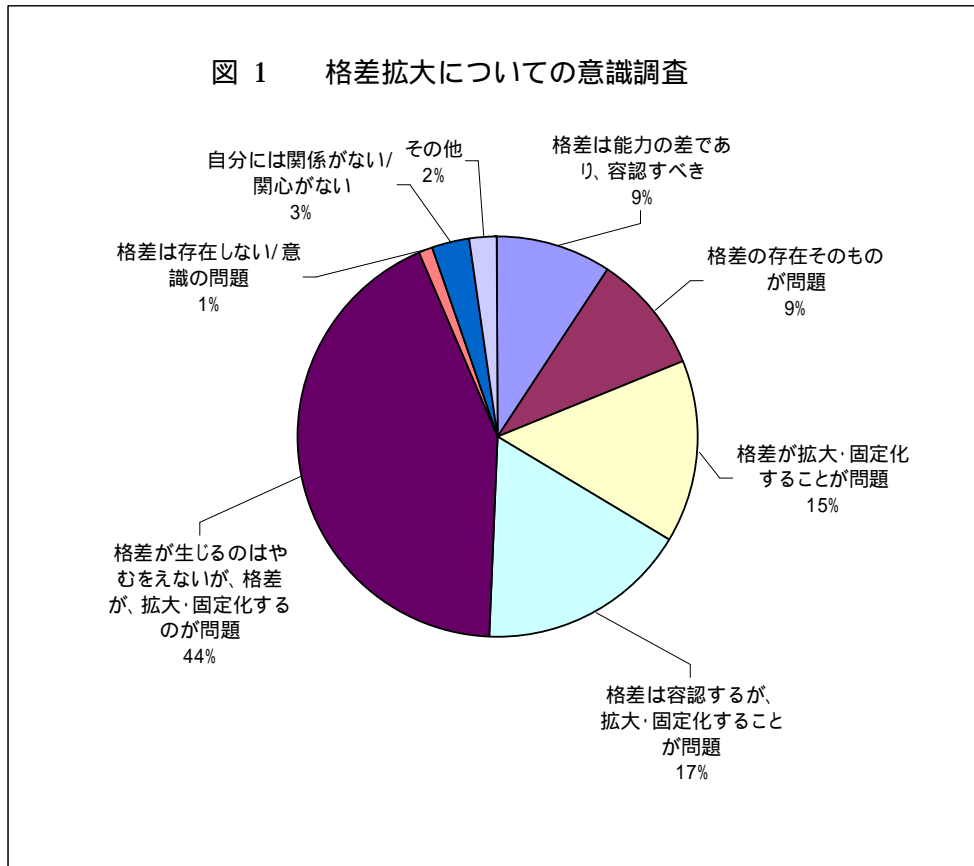
第1節 身近に広がる格差

セレブ、ワーキングプア、独身貴族、ネットカフェ難民。これらは所得、あるいは資産を基にして作られた造語である。最近よくマスコミを通じて目にするようになった。なかでも特に多いのが『ワーキングプア』や『ネットカフェ難民』など、主に低所得者を指し示す言葉である。今まで、こんなにも低所得者に対して注意が向けられたことがあっただろうか。

『ワーキングプア』これは働く貧困層と訳されている。正社員並みにフルタイムで働いても(またはその意思があっても)生活保護の支給額にも満たない収入しか得られない就業者のことだ。労働者の平均年収は1998年以降右肩下がりに推移しており、2006年の平均年収は435万円と9年連続で減少した。近年、年収1000万を突破している世帯は増加傾向にあるものの、年収200万円以下の労働者は2006年には昭和60年以来21年ぶりに1000万人を突破した。つまり、日本の労働人口3100万人に対し、実に1/3がワーキングプアと言う計算である。

『ネットカフェ難民』現代版ホームレスとも言われる人々。従来のホームレスは高齢化に伴う就職難や、働く意思・意欲を失いホームレスとなった。しかしそれとは対照的に、ネットカフェ難民は働く意思を持つ。日雇い派遣労働に従事する住所不定者の多くはかつて木賃宿(ドヤ)などを生活の拠点としていたが、ネットカフェをその拠点とする若者が話題になり、マスメディア側で2007年頃から便宜的に使用されている造語である。この造語を作り、端を発したのは日本テレビの「NNNドキュメント」2007年1月28日放送分『ネットカフェ難民 漂流する貧困者たち』からだと考えられているが、明確な起源は不明である。『ネットカフェ難民』は、そのほとんどが非正規雇用労働者であり、賃金が少ない為働いても働いても生活苦だという。

この2つの言葉、誰もが1回は目にした、耳にしたことがあるだろう。このように低所得者層に関心が向けられるのと共に、『格差』という言葉もよく登場するようになった。どこにでも格差はある。しかし、近年低所得者層の増加に伴い格差は確実に拡大してきているのだ。これが問題なのである。そして、私たちは、『格差』というものを一人一人が認識するようになってきた。多くの方が、自分は中流だと言っていた時代から、中流の中の下、あるいは下流と言うようになったのだ。身近に広がる格差。では、人々はどれくらい格差を認識しているのか。



(出所) JTUC ホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>) より

以上のように、格差拡大による貧困層創出の実情が日々露呈してきている。実際に日常生活をしていても感じられるくらい格差は拡大しているのだ。格差があることを実感している人は、グラフからわかるようになりに多いのである。

第2節 社会に与える影響

今日日本で問題となっている「格差拡大」。では、格差にはどのようなものがあるのだろうか。男女格差、地域格差、資産格差などが挙げられるが、我々は、中でも所得格差に焦点を当てることにした。その理由は、大きく3つある。話題性と先天性、そして比較性である。まず1つは、先述した『ネットカフェ難民』や『ワーキングプア』という造語が、所得に関する要素を多く含んでいるということ。2つめは、個人の元々持っている要素(具体的には資産、生まれた地域など)が所得に大きく影響しないということである。そして3つめは、所得というものが他の格差の要因よりも、統計的に比較しやすいということである。これらの理由から、我々は所得格差に着目することとした。

では、所得格差により社会にはどのような影響が及ぼされるのであろうか。一番顕著に現れるのは、貧困層の拡大である。富裕層は更に豊かになるが、それよりも問題になってくるのはやはり低所得者層の増加だ。これによって、社会に対し多くの影響があると考えられる。一言で言えば「社会不安」である。具体的には、収入が少ないことによる生活基盤の不安定化、将来不安に伴う消費の抑制効果があることが例として挙げられる。身近には、犯罪者や

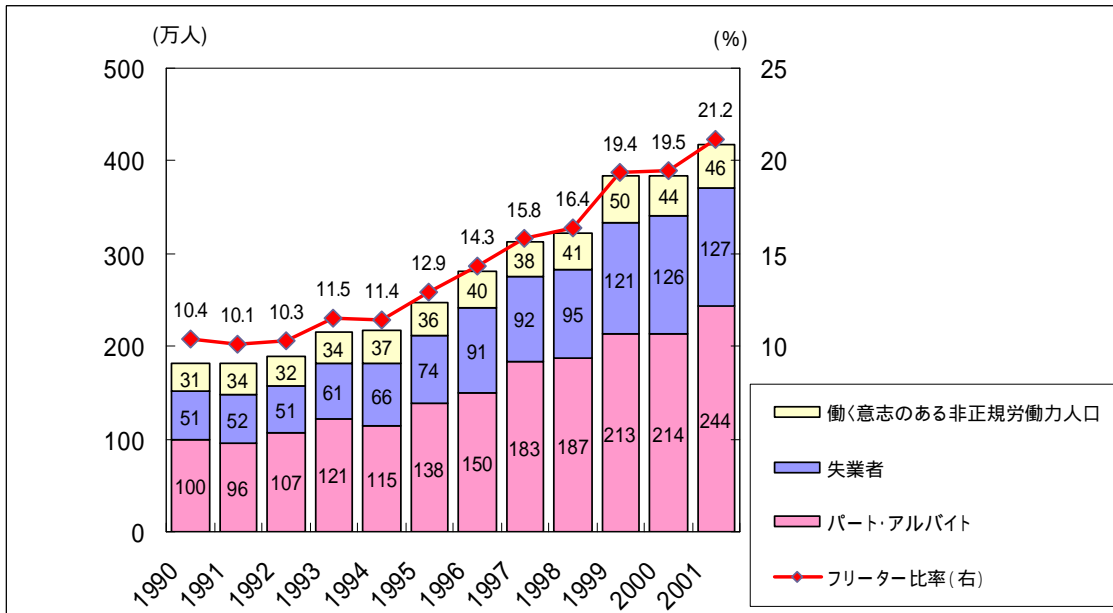
ホームレスなどの増加などが考えられるだろう。

現代も格差は拡大し続けている。このまま何も対策を講じなければ、先述したような問題が深刻さを増す恐れがあるのだ。

第3節 低所得者層の実態

学校を卒業したら、定職に就き一生そこで働く。それが長い間受け継がれてきた、日本人の一生のスタンダードであった。しかし、今はそれが必ずしも当たり前とはいえない社会になってきている。やりたいことがあるから、正社員としての採用が叶わなかったから、理由は様々だが、アルバイトやパートといった正規社員ではない雇用形態で働き、生計を立てる人が年々増加しているのである。この非正規雇用労働者 = 低所得者層の拡大が、下流社会の拡大を招き、上下間の格差拡大を助長している。

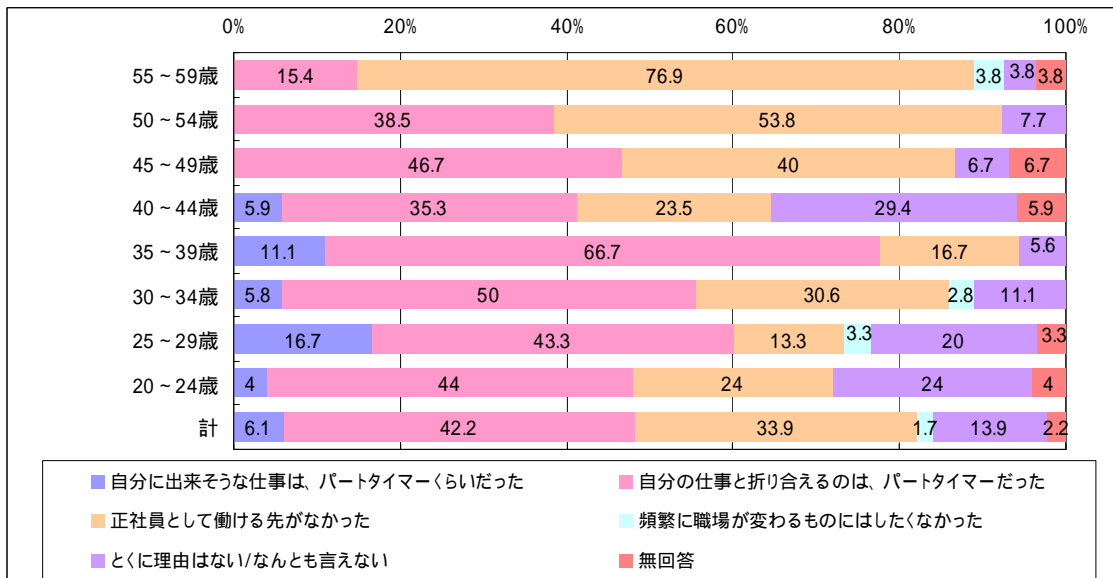
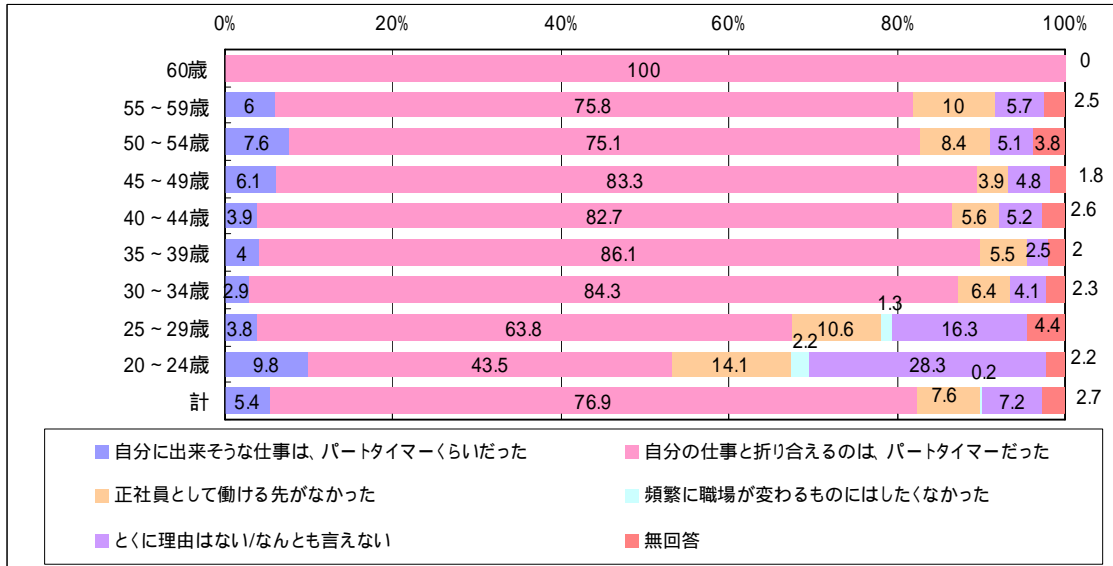
図 2 フリーター数とフリーター比率の推移



これまで、フリーター問題は個人のライフスタイルや生き方の問題として議論されることが多く、社会全体の問題として議論されることは少なかったように思われる。しかし、今や若年の5人に1人がフリーターになっていく中で、平均的には所得の低いフリーターの増加が社会全体に及ぼす影響は無視できないものになってきている。

低所得。これを望む人はいない。では何故こんなにも今非正規雇用労働者が増加しているのでしょうか。そして、どうして人々は非正規雇用労働者のままなのか。意識調査によると以下のような実態が見えてくる。

図 3男女別パートタイマーという働き方を選択した理由



(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本人の働き方総合調査結果 多様な働き方に関するデータ』2006

上記の図は、それぞれ女性と男性について、年齢別に非正規雇用労働者であるパートタイマーという働き方を選択した理由(単一回答)をまとめている。まず、女性については、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」が76.9%と全体の4分の3以上を占めている。また「正社員として働ける先がなかった」は7.6%である。年齢層別では、20代前半で「特に理由はない・なんとも言えない」が28.3%、20代後半では16.3%と30代以降に比べて20代では「とくに理由はない・なんとも言えない」の割合が相対的に大きい。30代～40代については「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」を理由として挙げる割合が8割を上回っている。

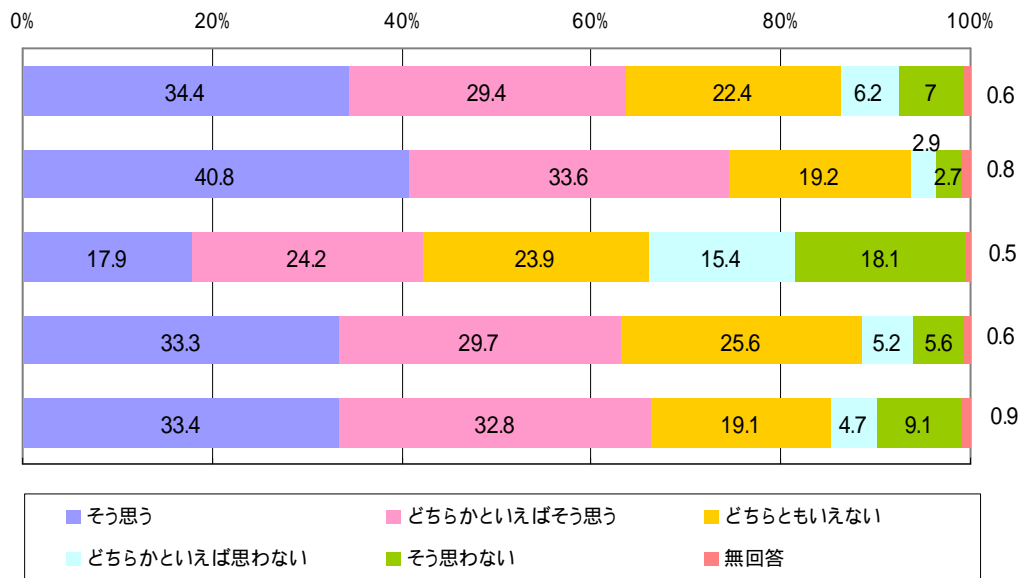
男性パートタイマーがその働き方を選択した理由は、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」が42.2%と最も多く、次いで「正社員として働ける先がなかった」が33.9%、「とくに理由はない・なんともいえない」が13.9%となっ

ている。年齢層別に見ると、「自分の都合と折り合えるのは、パートタイマーが最も適していた」は35～39歳で最も大きい割合を占めているが、それ以降年齢層が高くなるにつれ「正社員として働ける先がなかった」の比率が高くなることが注目される。

非正規雇用労働者にはメリット・デメリットの両方が存在すること、自ら望んで非正規雇用労働者になった人・仕方なく非正規雇用労働者になった人がいることがわかった。では、実際働いていて仕事として何にメリットを感じ、どういう事をデメリットとして捉えているのだろうか。

以下の図は、非正規雇用労働者として働いている人々の働き方に関する意識調査である。

図4 パートタイマーという働き方について

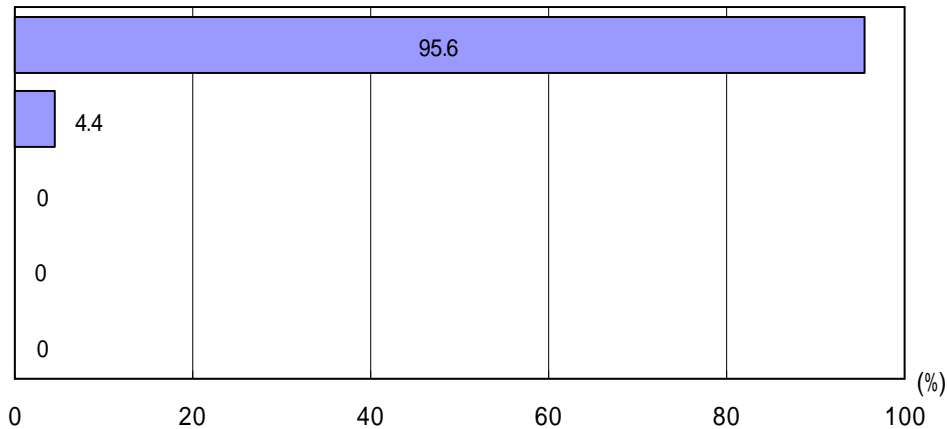


(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本人の働き方総合調査結果 多様な働き方に関するデータ』2006

メリットとして挙げられている項目は多いが、「仕事の内容から見て正社員より賃金が安すぎる」というデメリットの項目に注目したい。これで見ると、賃金に不満を持っている非正規雇用労働者が6割を超えているのがわかる。いくら時間の都合上良いとは言っても、やはり収入面での不満は否めないだろう。

今までの意識調査からは、比較的メリットの方が多いという印象を受けるが、実際果たして正しいのであろうか。この印象を覆してしまう意識調査が以下である。

図 5男性パートタイマーの就業希望



上の図からわかるように、「正社員として働きたい」非正規雇用労働者は、95.6%。時間としてメリットがあるように見えても、ほとんどの人が正規社員になることを望んでいることが明確である。それほど賃金に対する不満が大きいのだと言える。

第4節 格差拡大の背景

これまで見てきた格差拡大による低所得者層の増加は、なぜ引き起こされるのか。我々はその原因を「雇用」の中に見出した。では、これはどう変化したのだろうか。契機となったのは、日本国内でのバブル崩壊である。そしてこれによる企業内調整の中で「雇用」変革され、その結果、国全体の失業率にまで影響をもたらした。また、近年少子高齢化に伴う「年功序列制」崩壊の危機や、グローバル化による産業構造の変化も、日本の雇用形態変化の要因だといえよう。次の章では、細かく見ていくこととする。

第2章 格差拡大をもたらした主な要因

第1節 バブル崩壊後の不況

日本において格差が拡大した原因の前提として、バブル崩壊を契機とした日本経済の変容がある。90年代以降の日本経済の流れを追いながら、日本において雇用形態が変化してきている原因を探ることとする。

バブル崩壊後の90年代、日本は10年ほどの長期不況に陥った。この不況は「失われた10年」と呼ばれ、成長率が低下し、デフレの状態が長く続いたのである。

不況下において企業はバブル景気の時期の過剰な設備投資、過剰な負債、そして過剰な雇用の解消に追われることとなった²。企業はこの過剰な雇いを解消するために、リストラや早期退職の募集などの雇用調整を行ったのである。この行動が示していることは、バブル崩壊後の不況により、企業は雇用保障能力が低下したという事実だ。雇用保障能力とは端的に言えば企業が雇いを継続して行える能力のことである。

この雇用保障能力の低下は日本的雇用慣行の揺らぎを招くことになった。バブル期以前の日本は終身雇用制度を軸として「長期雇用」が実現され、雇用安定がもたらされていた。しかし上記のような企業の雇用調整により、人々の間に雇用不安が広がっていったのである。

また、企業が雇用調整として用いた手段の1つとして新規採用者の削減が挙げられる。これにより若年層での失業率の悪化が発生することになった。樋口氏(2001)は、「わが国の場合、景気が悪化しても、企業はすでに雇った社員について雇用保障を強く求められるため、雇用調整は新規採用の抑制によって行われることが多く、それだけ不況のしわ寄せは、これから就職しようとする若者や転職せざるをえなくなった中高年に集中しやすい」³と述べている。

若年層に関しては、後の章で述べる非正規雇用の割合も高いことから若年層における雇用情勢は厳しいものであるということができようであろう。

バブル崩壊後不況が続く中、失業率は年々悪化していった。日本の失業率は、70年代のオイルショック後は3%に一旦上昇したものの、バブル景気時から94年までは2%台を推移してきた。しかしバブル崩壊後、94年を境に徐々に上昇傾向が強くなったのである。そして総務省統計局による2005年の「労働力調査」によると、2002年4月～6月期において失業率は過去最高の5.4%となった。所得を得ていない失業者が増加すればそれだけ貧困層が増加すると考えられるため、失業率の上昇は格差の拡大を招いた原因と考えられるのである⁴。

しかし近年日本は長期不況を脱し、2002年以降は景気回復に伴って失業率も回復してきている。さらに、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」によると、「過剰」-「不足」で計算される雇用人員判断「D.I.」が2005年では雇用の過剰の改善、さらには雇用の不足

²三橋典弘、内田重雄、池田義則『ゼミナール日本経済入門 2006年版』p 476 参照。

³樋口美雄『雇用と失業の経済学』p 369 参照。

⁴橋木俊詔『格差社会 何が問題なのか』p 37 参照。

感が観測されるまでになった。雇用の不足感を感じた企業は求人を増加させる傾向が見られている。特に製造業での雇用回復が著しい。

しかし第4節で取り上げるように、採用する際の雇用形態が以前とは大きく異なっている。それは上記で見てきたような90年代以降における長期不況のみの影響ではない。次節以降で雇用形態の変化にとって大きな要因であるグローバル化、さらに規制緩和の影響を見ていくことにする。

第2節 グローバリゼーションによる影響

90年代以降特に産業構造が変化した要因として、まずグローバル化による影響がある。

グローバル化によって日本は年々貿易が拡大してきた。

貿易量の推移

年次	輸出	輸入	入(-)出超
1975	16545	17170	-625
1980	29383	31995	-2612
1985	41956	31085	10871
1990	41457	33855	7602
1995	41531	31549	9982
1996	44731	37993	6738
1997	50938	40956	9982
1998	50645	36654	13991
1999	47548	35268	12280
2000	51654	40938	10716
2001	48979	42415	6564
2002	52109	42228	9881
2003	54548	44362	10186
2004	61170	49217	11953
2005	65657	56949	8707

(出所)「日本の統計2007」

樋口氏(2001年)は、「1990年から98年にかけて、わが国における雇用の拡大・維持は従来にも増して輸入に大きく依存する体質ができ上がったといえる。それだけ、逆に、輸出が削減されたとき、日本経済の雇用は大幅に減少せざるをえない。」と述べている⁵。よって、今後貿易量が拡大するにつれ、ますます国内雇用に影響を及ぼすであろうと推察できる。

また、経済のグローバル化によって人、もの、金の移動が激しくなった。安価な製品も輸入されるようになった。これは日本企業が国際的な競争にさらされることとなったことを意味する。そのような中、円高が進行したことも日本企業にとっては厳しい状況であったと言える。

日本企業は海外から輸入される安価な製品と競争するため、なるべく安いコストで高い生産性をあげる必要性が生じた。企業は労働力の安い発展途上国に単純労働分野の生産拠点を

⁵ 樋口美雄『雇用と失業の経済学』p254参照。

移した。こうした流れにおいて国際分業体制が推し進められることとなった。

経済産業省によると、2005年度には、日本の製造業の海外生産比率は過去最高の16.7%になった。

製造業の海外生産比率

グローバル化の進展に伴い、国内の産業空洞化を招くのでは、という懸念が発生するようになった。この産業の空洞化について、吉田氏(2005)は、「80年代後半からの日本企業による欧米諸国での海外現地生産と90年代半ばから本格化しつつある東アジア諸国のそれを基軸として、日本からの世界各地域への輸出の減少や海外子会社などからの製品・部分輸入が増大し、結果として国内における設備投資・生産・雇用が減少していくことを「産業空洞化」とすることができよう。」と述べている⁶。

グローバル化の進展の結果、国内の単純労働に対する雇用は削減され、尚且つ、賃金の引き下げが行われた一方、高度専門知識を有する労働者の賃金が上昇したため、単純労働に従事する労働者と高度専門知識を有する労働者の間で賃金格差が広がった。樋口氏(2001)は「財や資本の国境を越えた自由な移動は、先進国における賃金格差を拡大させる」と述べている⁷。

第3節 規制緩和

日本において80年代から始まった労働市場の規制緩和の動きは90年代以降急速に進んだ。それまで産業を保護していた規制が取り払われることで、企業はより激しい競争にさらされることになり、コスト削減意識を高めることになった。それ故企業はコスト削減のために人件費の削減を強化した。しかし人件費を削減することによって正規雇用労働者が担う労働において人手不足が生じた。

そして、企業が人件費を削減することを可能にしたのが労働者派遣法の制定と改正である。1986年に労働者派遣法が施行された際、派遣の対象は13業種(後に26業種)のみであった。しかし度重なる労働者派遣法の改正により、派遣労働者を受け入れることのできる業種が増えた。例えば医療行為は以前までは派遣禁止業務であったが、社会福祉施設に限られているとはいえ、医療行為が派遣労働を受け入れることのできる業種となった。また、派遣労働者の派遣期間が延長された業種や、派遣期間が無期限となった業種も増えた。企業の派遣労働者雇用へのインセンティブが働くようになったと考えられる。派遣労働者を受け入れることができるようになった企業は人件費の削減を行うことが可能となった。

このような度重なる労働者派遣法の改正は、日本の雇用社会における他者労働者利用に対する需要の変化を反映するものである⁸。

ここで注目すべきは、非正規雇用労働者が正規雇用労働者の労働を負担できないという実情である。なぜ非正規雇用労働者が正規雇用労働者の労働を負担できないのかと言えば、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には有する専門知識、能力において差があるからである。結果的に正規雇用労働者はひとりひとりの仕事量が非常に多く、サービス残業を含めた

⁶ 吉田三千男・藤田実『日本産業の構造転換と企業』p 89 参照

⁷ 樋口美雄『雇用と失業の経済学』p 278 参照。

⁸ 中町誠・中山慈夫編『派遣・パート・臨時社員・契約社員 第2版』

本書によれば、労働者派遣では、労働者は派遣元企業に雇用され、派遣先企業から指示命令を受ける。よって、雇用関係と指示命令とが完全に分離していることが、労働者派遣の特色である。

長時間労働を強いられている。

第4節 雇用形態の変化

以上のように、90年代において日本企業を取り巻く状況は大きく変わり、国内においては規制緩和、国外においてはグローバル化の影響により、国内、国外いずれにおいても激しい競争にさらされることとなった。競争の中にあつて企業は非正規雇用労働者を積極的に活用した。その際、労働派遣法の改正が企業の低コストを実現させたと言える。その結果、日本において非正規雇用労働者の割合が急激に増加した。

このようにして日本において雇用形態の変化が起こったのである。その結果、非正規雇用労働者が急増し、貧困層が拡大するという問題が発生するようになった。よつて次章以降では非正規雇用労働者に焦点を当て、非正規雇用労働者が内包する問題と、その要因について見ていくことにする。

第3章 正規雇用労働者と非正規雇用労働者

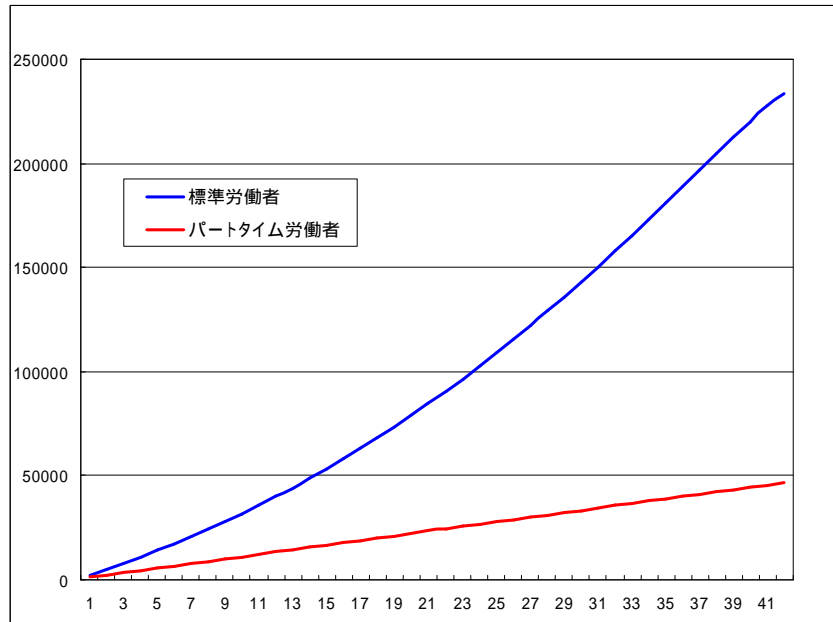
第1節 賃金格差

近年、俗にフリーター・派遣などと呼ばれる「非正規雇用労働者」の数が増えつつある。そしてそれに伴って、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差が問題視されるようになってきた。この章では、両者の間での格差が実際どれくらいあるのか、又、その原因は何なのについて具体的にみていくことにする。

まず、今どれくらいの格差があるのかというと、年収にしておよそ倍。一般的に非正規雇用労働者は単純作業が多く、専門知識があまり必要でない。そのため賃金水準が低い。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、15～34歳の平均年収が384.5万円に対して、非正規雇用労働者は105万円である。その賃金格はおよそ279.5万円で、およそ3.7倍の格差となる。

下の図は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(一例としてフリーター)の年功賃金カーブである。これからわかるように非正規雇用労働者になるということは、正規雇用労働者になっていけば稼げた追加的な賃金を諦めるだけでなく、その間に専門能力が蓄積できないことで将来の賃金上昇の可能性を失っていることになり、将来賃金の格差は広がる。

図 6 正社員とフリーターの年功賃金カーブ（男女平均）



賃金のピークである 20 代後半という年齢は、体力でいえば働き盛りの時期であり、又、非正規の単純労働のキャリアもある程度あるので、昇給しきっていると見える。つまり、非正規雇用労働者の特徴である、好きな時間だけ働けるというメリットに体がついていき、最高の時間あたり賃金が期待できるのだ。よって、20 代後半が非正規雇用労働者の最盛期なのである。しかし、それと同時に今度は収入の減少、「28 歳定年説」といわれる時期に入ってくるのも事実だ。

このように正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金に、明らかに格差があるのだが、それに追い討ちをかけるような現象がおきている。それは、もともと低い非正規雇用労働者の賃金がさらに低下しているということだ。又、年功序列賃金制度が綻びを見せているが、それでも正規雇用労働者の賃金は 50 代前半までは年齢と比例している。しかし、非正規雇用労働者は、ピークが 20 代後半であり、その後は年齢とともに減ってしまう。両者の賃金格差を生涯賃金で見ると、その差はかなりのものだ。大学卒業後直ちに就職し、同一企業に継続して勤務している人(標準労働者)の生涯賃金が 2 億 7000 万円である。これに対し、大学卒業後就職しないでアルバイトを続けている人の生涯賃金は 4800 万円だ。両者の生涯賃金差は 2 億 2000 万円、5.7 倍にまで格差がつくのである。

では一体この賃金格差を作る基となっている、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の格差は何であろうか。具体的には 2 つ挙げることができる。時間と教育である。この 2 つについて詳しく述べていくこととする。

第2節 非正規雇用労働者と低所得者層

1. 非正規雇用労働者の定義

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差を論じるにあたりまず、非正規雇用労働者とは具体的にどのような人々を指すのかを定義する。

一言に非正規雇用労働者と言っても、様々な労働形態が存在する。以前は単純にパート・アルバイトがそれに値する存在だと考えられていたが、現在は雇用形態が多様化し、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など数多くの形態が存在する。

パートとは、フルタイムで働く労働者と比較してパートタイム(短時間)で働くといった意味合いから、そう呼称される。女性が9割以上を占めていることが特徴である。約7割が週の就業時間35時間未満の者であり、その約97%が年収300万円未満である。

アルバイトもパート同様、短時間・低賃金労働の場合が多く、男女比は約半々である。約66%が週の就業時間35時間未満の者であり、約95%が年収300万円未満である⁹。

派遣社員は常用型と登録型の2種類に分かれる。前者は、派遣元の企業が自ら雇用している労働者を派遣するケースを表し、特定労働者派遣事業と呼ばれる。対して後者は、労働者は派遣元である労働者派遣事務所に登録のみしておく。仕事がある時には派遣元が登録者に仕事を紹介、仕事先へ派遣されるというケースを表し、一般労働者派遣事業と呼ばれる。以前は派遣社員という用語と前者の意味合いが強かったが、現在は後者の意味で使われるのが一般的である。その背景には、1985年制定、翌年7月に施行された「労働者派遣法」など、人材派遣業の自由化が関連している。同法は2003年、更なる自由化を望む企業の意向を受けて改正され(翌年3月施行)、専門性の高い業務に関しては派遣期間上限が撤廃されるなど、人材派遣業の拡大を助長している。「日雇い労働者」と呼ばれる人々もこれに属する。

尚、登録型の派遣社員は女性が約6割を占めている。年齢別には35歳未満が女性の約6割で、男性の約57%とおおむね一致している。約7割が週の就業時間35時間以上の者であり、49時間以上の者も約13%いる。しかし、年収は約8割が300万円未満である。

契約社員とは、正規雇用労働者とは別の労働条件の下に、給与額や雇用期間等について個別の契約を結び働く者を指す。男女比は約半々である。男性では55歳以上の高齢者が5割強を占めており、女性では25~34歳が多く、約32%を占めている¹⁰。

2007年1~3月の段階で、非正規雇用労働者1736万人のうち、パートが829万人、アルバイトが337万人、派遣社員が121万人、契約社員292万人となっている。割合にすると約半分がパート、約20%がアルバイト、約7%が派遣社員、約17%が契約社員ということになる¹¹。

以上のように、非正規雇用労働者には様々な形態がある。形態によって、年齢層・男女比などの違いはあるものの、概して季節的に増加する業務への対応や、正規雇用労働者の業務補助など特定の目的で企業に雇用されることが多く、業務内容や就業場所、雇用期間も定められているのが一般的だと言える。また、正規雇用労働者のように企業内ジェネラリストとして社内キャリアの形成が予定されていないことが多い。

そして何より問題なのが、先述した賃金水準である。専門的能力を買われ、即戦力として雇用される一部契約社員を除き、その低さは明らかである。非正規雇用労働での所得のみを収入源としている者にとっては、厳しい労働条件であると考えられる。

⁹厚生労働省『労働経済白書』による

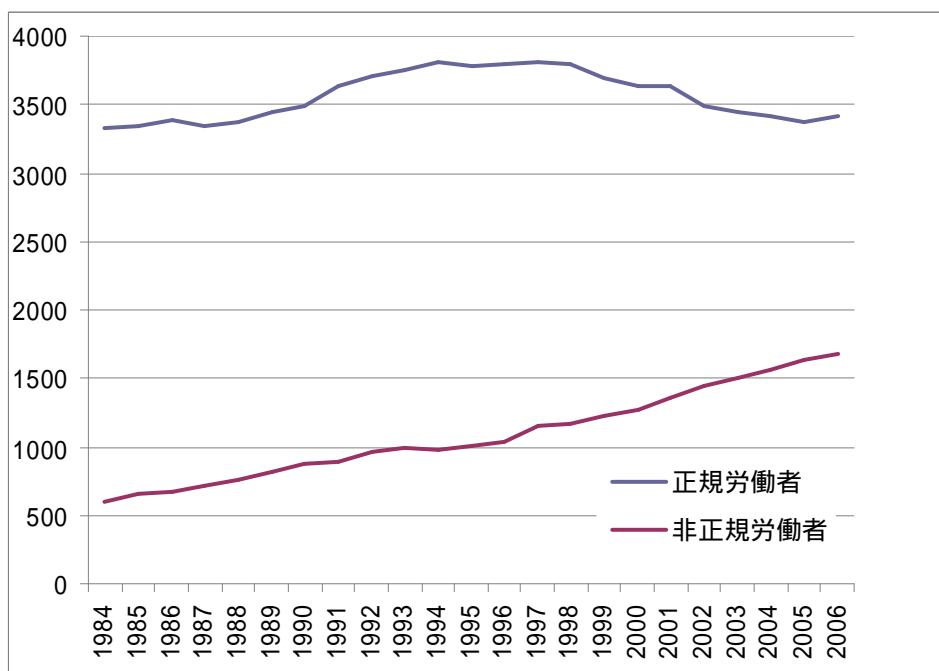
¹⁰同上

¹¹総務省HP「労働力調査」雇用形態別雇用者数 による(2007/11/2アクセス)

2 . 非正規雇用労働者の増加

図7は、総務省「労働力調査」(2007年)を基に作成した『雇用形態別雇用者数の推移』である。ここから、非正規雇用労働者が増加していることがわかる。特に、長期不況に陥った90年代以降はその傾向が著しい。2007年1~3月の段階で、非正規雇用労働者数は1726万人に上り、雇用者数全体5521万人の33.7%となった。これは現在、雇用者数全体の3人に1人(またはそれ以上)が非正規雇用労働者として働いていることを意味する。それに伴い、正規雇用労働者の割合は減少傾向にある。2007年1~3月の段階でその数は3393万人、雇用者数全体の66.3%となった¹²。

図7 雇用形態別雇用者数の推移



(出所) 総務省「労働力調査」を基に作成

ではなぜ企業は非正規雇用労働者を雇うのであろうか。その主たる理由として、非正規雇用労働者を雇うことによるコスト削減効果があげられる。

企業側が非正規雇用労働者を雇うのには、大きく分けて2つのメリットがある。第1に、非正規雇用労働者の多くが、社会保険制度に入っていないことが挙げられる。社会保険には主に雇用保険、厚生年金、医療保険などがあるが、それぞれ加入条件がある。雇用保険は、労働時間が週20時間以上、1年以上の雇用契約を結んでいなければ加入することができない。また厚生年金や医療保険は、正社員の4分の3以上の時間を働いていなければ加入することができないのだ。比較的労働時間が短く、有期雇用契約を結んでいる非正規労働者にとって、社会保険制度は入りたくても入れないというのが現状である。これは非正規雇用労働者の雇用環境を不安定にするが、企業側は社会保険料の企業分負担をしなくて済み、コストを削減することができる。

第2に、非正規雇用労働者は解雇が容易であるという点があげられる。先に述べたように、

¹² 同上

非正規雇用労働者は雇用期間が定められているのが一般的であり、経営不振に陥った場合など、最も解雇しやすい。逆に忙しい時期のみ雇うということも可能であり、無駄な人件費を抑えることができる。企業にとって非正規雇用労働者は、雇用調整を行うのに最も適した存在なのだ。

正規雇用労働者に比べて時間あたり賃金が低いことに加え、以上のメリットが、2章で述べた社会的変化の中で企業のコスト抑制意識の高まりと結びつき、今日の非正規雇用労働者増加に至ったと考えられる。

図8は、非正規雇用労働者が上昇している要因(2005年)の調査結果である。3つまで複数回答を可として集計された。この調査によれば「労務コスト削減のため」という項目に約8割もの企業が該当しており、ここからも企業のコスト抑制の為に非正規雇用労働者が雇われている現状が見てとれる。

もちろん1章で触れたように、自分の都合のいい時間帯に働くため、家庭と仕事を両立させるため、といった理由で積極的に非正規雇用労働者となる人も少なくない。しかしここで問題視すべきは、正規雇用労働者になりたくてもなれない、つまりやむを得ず非正規雇用労働者として働いている人達の存在である。

宮島氏(2002)もこの件に関して、「非正規労働者の増加が問題になるのは、この流れがこの働き方を積極的に選択する労働者の増加によってもたらされていないからである。非正規労働者を増やすことが企業の人件費削減につながるという企業側の都合がこの流れを作っているのだ」¹³と述べている。

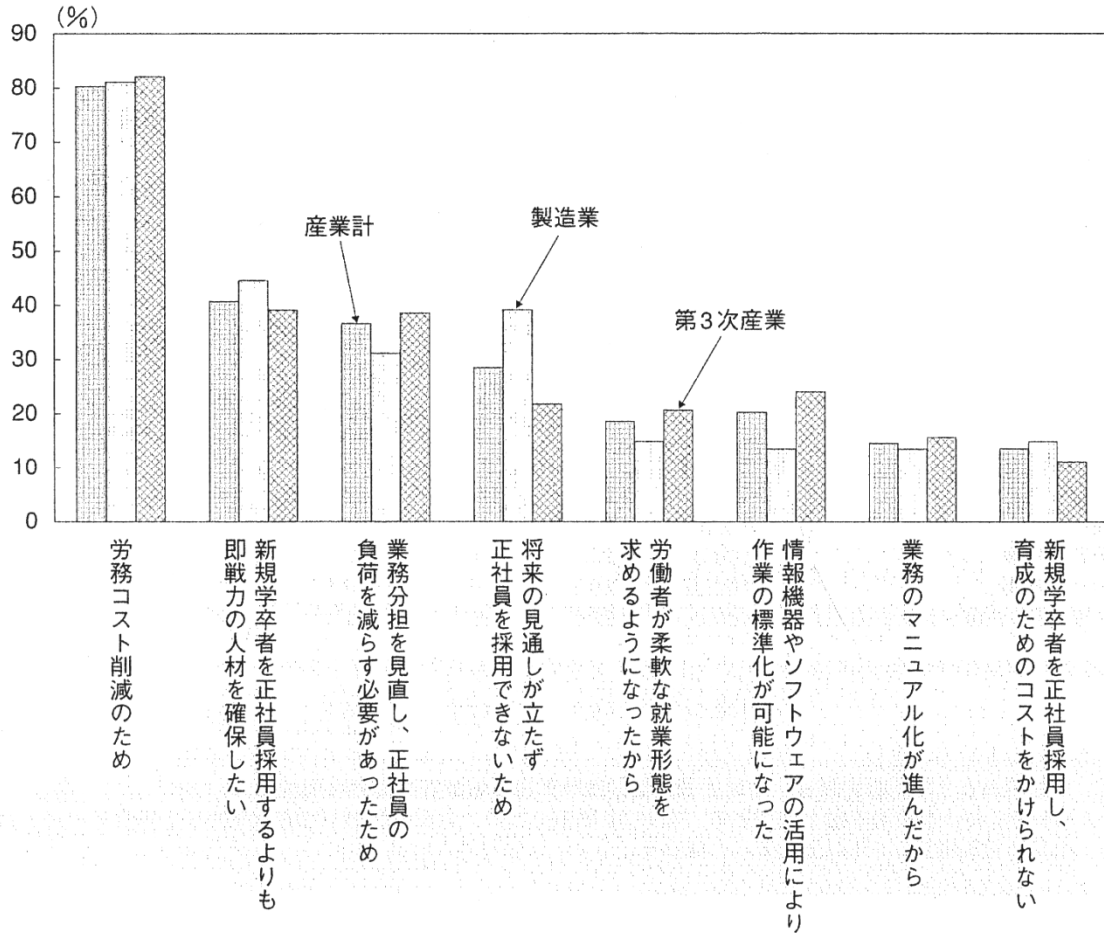
また、内閣府は「景気回復が長期間にわたって持続しているものの、労働者自らが雇用形態の多様化を活用していることを示すような積極的な理由は目立って増えているわけではない。むしろ正社員を希望していたにもかかわらず、その希望が満たされないまま非正社員にとどまっている者が依然として残っており、専門的な資格・技能を活かせるために非正規雇用者を選択する者は、まだ少ないことが可能性として示されている」¹⁴。

との見解を示している。

¹³ 宮島洋 『日本の所得分配と格差』(2002) 東洋経済新報社 p. 138 ~ 139

¹⁴ 内閣府 『経済財政白書』(平成19年度版) p. 178

図8 非正規雇用労働者の割合が増加している要因（複数回答）



(出所) 厚生労働省『平成18年度版 労働経済白書』

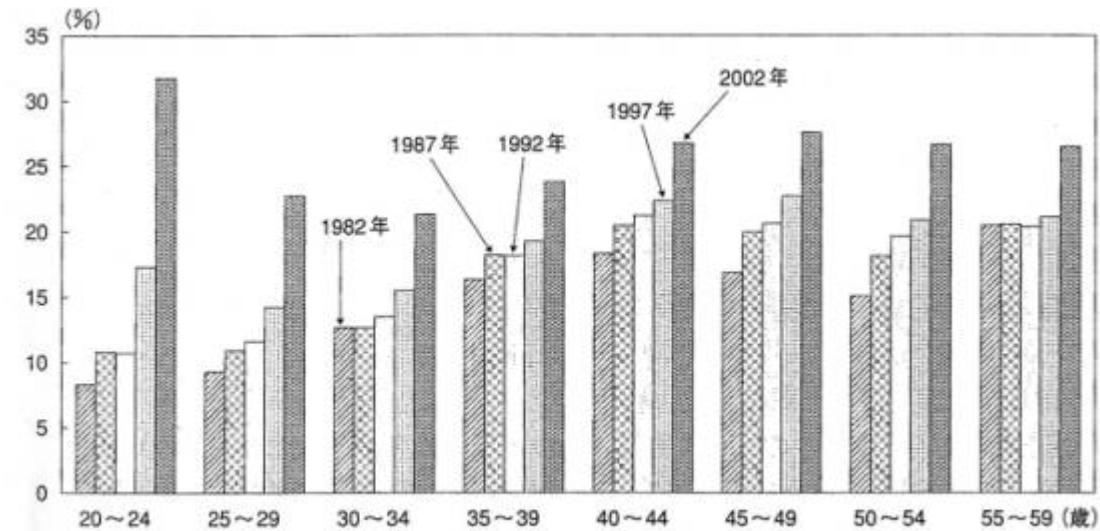
3. 低所得者層の増加

非正規雇用労働者の増加は、低所得者層の増加に繋がる。ひいては格差拡大を助長する。これは決して見過ごすことのできない重大な問題である。

確かに企業側からすれば、非正規雇用労働者をうまく利用することでコストを削減し、業績を維持、あるいは伸ばしていけるかもしれない。しかし、そのような企業側からの観点のみで今後も非正規雇用を増やしていけば、先に述べた「ワーキングプア」と呼ばれる人々のように、矛盾した労働環境の中、やむを得ず働く非正規雇用労働者は増加し続けていくだろう。これは深刻な社会問題である。

しかも、厚生労働省の調査によると、非正規雇用労働者の増加は若年層に顕著に表れている(図9)。それに伴い、20代における低所得者層の割合も増加している(図10)。今後これらの世代が独立せねばならなくなった時、更なる所得格差を生んでしまうのではなかろうか。

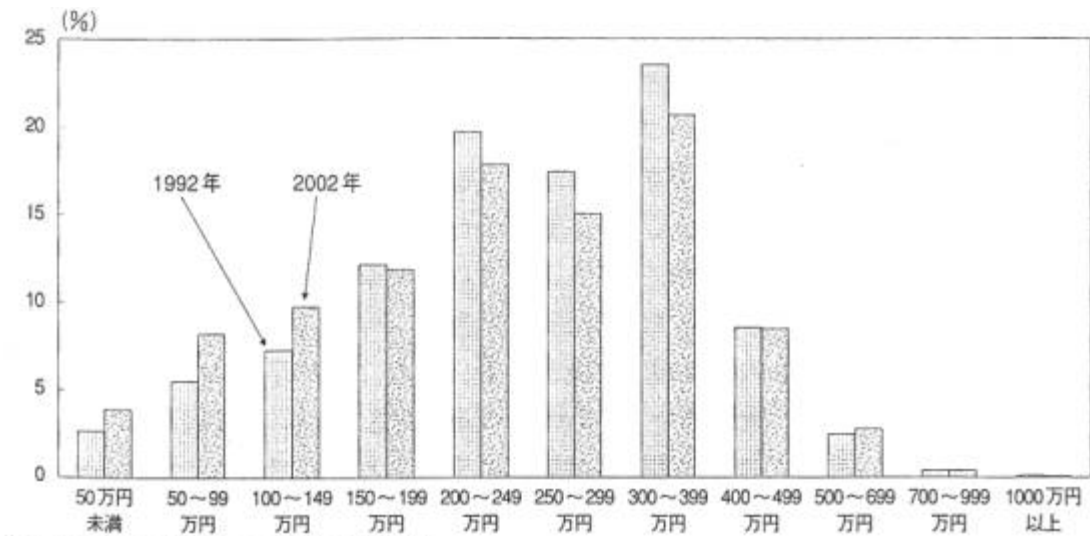
図 9 年齢階級別非正規雇用比率の変化



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 非正規雇用比率は、雇用に占める非正規雇用の割合。在学者を除く。

(出所) 厚生労働省『平成 18 年度版 労働経済白書』

図 10 収入階級別雇業者割合 (20 歳代)



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

(出所) 厚生労働省『平成 18 年度版 労働経済白書』

第3節 賃金格差の要因

1. 日本の雇用形態の特徴

以上からわかる様に、日本には雇用形態を原因とした格差が存在する。では、原因となる現在の日本の雇用形態はどのような特徴をもつのか。まず、正規雇用労働者は非常に「長時

間」労働であると言えよう。それに伴い、過労死や鬱病の増加などの社会問題も発生している。それとは対照的に、非正規雇用労働者には、「短時間・低賃金」労働という特徴がある。これが格差拡大を助長しているのだ。

2 . 時間

労働時間を選択できる非正規雇用労働者とは対照的に、正規雇用労働者は企業に決められた時間で働かなければならない。正規雇用労働者の労働時間は、労働基準法 32 条で週 40 時間と決められている。しかし、正規雇用労働者は企業に「残業」と呼ばれる「所定外労働」を強いられているのが実状である。それが、長時間化しているのが問題だ。正規雇用労働者の所定内労働時間の平均が 41.9 時間であるのに対し、総実務時間の平均は 50.4 時間である。つまり、残業が週 8.5 時間であるということだ。

又、時間当たり賃金も、正規雇用者と非正規雇用労働者でかなりの差がある。1 時間あたりの違いがわずかであっても、1 週間約 40 時間の労働であれば、大きな差が開いてしまう。

時間当たり賃金の比較（産業計）

	企業規模計	1000 人以上	100 人～999 人	10 人～99 人
男性(正規)	2602	3423	2478	1972
(非正規)	1057	992	1111	1072
女性(正規)	1820	2292	1839	1509
(非正規)	940	927	956	940

(出所)厚生労働省 賃金構造統計調査(H18)より作成

単位:円

非正規雇用労働者の短時間労働は問題視しなければならないが、一方で正規雇用労働者の「働きすぎ」も見逃してはならないものである。最近では、60 時間以上働く正規雇用労働者が問題となっているのが事実だ。週 35 時間未満の就業者割合は、1990 年以降増加傾向にあるにも関わらず、週の労働時間が 60 時間以上の就業者割合は、1990 年以降急速に低下したが、94 年以降ほぼ横ばいで推移している。つまり、雇用者数は増えているのに、長時間労働をしている労働者数は減っていないのだ。

1990 年代における企業の雇用調整で雇用者数が減り、景気回復に伴い雇用者数は年々増加しているが、先述した問題が生まれているのも事実である。この問題の原因として考えられるのが、人的資本価値の低下である。

3 . 教育

「3 ヶ月」これは、正規雇用労働者に与えられる一般的な企業内研修期間である。この期間、新入社員は実際の仕事をするために職業研修を受ける。今後、企業にとっての戦力となる人々の育成を、企業自らが行うのである。いわば、将来への先行投資なのだ。「投資」というだけあってコストがかかる。1 円でもコストをかけたくない企業側からしたら、確実に元を取ることができる投資がしたいと考えるのが当然だ。よって、短期や日雇いなどの単純労働従事者に投資はしない。

企業からの先行投資により、新規正規雇用労働者は価値の高い専門知識を身につけることができる。つまり、人的資本価値の創造が可能なのだ。このようにして人的資本価値が高まった正規雇用労働者は、生産性の高い労働が可能となり、将来的に昇給も見込めるようにな

る。しかし、投資を受ける機会がない、つまり教育を受けていない非正規雇用労働者は、専門知識の取得が難しく、単純労働に従事せざるを得ない。よって昇給も困難なのだ。

個人の生産性の向上、企業・個人にとっての将来性の確保の為、主に非正規雇用労働者に対する教育制度の充実を図る必要があるだろう。

我々は造語を始めとする様々な社会問題から、格差拡大に着目した。そこから見えてきたものは、90年代以降変化した雇用形態に伴う、非正規雇用労働者の増加であった。この非正規雇用労働者には「短時間・低賃金」という特徴があり、それが正規雇用労働者との格差を生んでいる大きな要因であると考えた。これを踏まえて、次章からは、我々独自の政策提言を行っていくこととする。

第4章 日本型ワークシェアリング

第1節 諸外国の労働時間規制

1 . MINIMUM REST PERIODS¹⁵

EU労働法では、労働者の安全衛生確保を目的として、24時間につき最低連続11時間の休息時間を確保するために必要な処置をとることが義務付けられている。さらに、7日毎に24時間の休息（実際はそれに11時間が加わり合計35時間）を確保することになっているのだ。またそれだけでなく、1週間当たりの労働時間の上限が、時間外労働含め48時間と定められている¹⁶。

逆に言うと、これは労働時間に絶対的な上限が設けられているということで、日本の労働基準法にはない考え方である。

ところが日本では今、これとは逆のことが起きようとしている。昨年頃から、ホワイトカラーエグゼンプションの導入についての議論が盛んであるが、この制度は、企業側の残業代を支払う義務を取り去り、規定労働時間外であっても、自由に労働ができるようにするというものである。舛添厚労相は「残業代が出なければ、あほらしくなってさっさと帰るインセンティブになる」として、導入に積極的であるが、これはサービス残業を奨励する政策であり、時短による雇用創出とは逆方向の政策だ。そして、過労死や過労自殺が問題視されている現状にはふさわしくない政策である。故に、今の日本に必要な労働制策は、ホワイトカラーエグゼンプションのような規制緩和でなく、労働時間規制の強化なのだ。

2 . ワークシェアリング

ワークシェアリングは、高い失業率が続いたヨーロッパで考案されたもので、その呼び名の通り、労働者間で「仕事を分け合う」制度である。労働時間を短縮することにより、それを埋め合わせるための労働力が必要になるため、失業率が下がることが期待されるのだ。EUでは、すでに多くの国で導入されている。

Worksharing in Europe[1999]では、体系化した説明がされている。これによると、ワークシェアリングは主に6つのエリアに分類できるという。第1は、全体的な労働時間の短縮(general reduction in working time)である。全ての労働者の週当たり労働時間を減らすことにより、雇用を創出するものだ。第2は、ジョブシェアリング(jobsharing)と呼ばれる、

¹⁵小宮文人・濱口桂一郎訳『EU労働法全書』(2005)旬報社より。

¹⁶濱口桂一郎「EU労働時間指令の改正案とその影響」、『世界と労働』2004年10月号16-23頁。

フルタイム労働者 1 人分の仕事を 2 人で分け合うというものである。この場合、それぞれの労働時間に従って、賃金も分けられる。第 3 は、早期退職者のパートタイマー化(part-time early retirement)だ。これは、定年が近くなった高齢労働者をパートタイマーに転換し、減少した労働時間を埋め合わせる形で雇用が創出されるもので、高齢労働者の経験も引き続き生かせる形態と言える。第 4 は、自発的パートタイマー化(voluntary part-time working)である。フルタイム労働者からパートタイム労働者に自発的に転換させることで、労働時間の短縮を図るものである。第 5 は、有給休暇中の労働者(paid-leave arrangement)の代替として別の労働者を雇うもの、第 6 は、無給休暇中労働者(career breaks)の代替労働者の雇用だ。

EU を中心に繰り広げられているワークシェアリングであるが、その中でも最も大きな成果が現れているのはオランダの事例である。オランダでは 1982 年に政労使で締結されたワッセナー合意を皮切りに、ワークシェアリングによる雇用創出を続け、1985 年には 8.3% あった失業率が、2001 年には 2.5% にまで下がった(OECD 2006)。この劇的な数値の変化を見てもわかる通り、ワークシェアリングは雇用創出についての大きな可能性を秘めていると言える。

このワークシェアリングについて議論する際に重要なことは、それを不況下における臨時的な雇用対策として講じるのか、それとも長期的な社会全体の就労システムの改革として講じるのかという点である。さまざまな要因によって引き起こされる格差問題の解決を目指すのであれば、ワークシェアリングを臨時的な対策としてではなく、後者の立場をとって議論を進めていく必要がある¹⁷。

第2節 日本型ワークシェアリング

1. 非正規雇用労働者の正規労働者化

本稿では、特に低賃金で働く非正規雇用労働者や働く意思のある失業者に着目することにした。そういった人々の雇用条件の改善を図ることで、低所得者層の賃金の底上げを図り、格差を縮小させることを目指す。

そのための方法論として、ここでの提案したいのは、「所定内労働時間を短縮させることで雇用を創出し、正社員を比率・絶対数ともに上昇させる」ということである。雇用を拡大しても、低所得者である非正規雇用労働者が今より大量に生まれたとしたら、格差という観点から言うと好ましくない。さきに指摘したように、仮に非正規雇用労働者の賃金を上げたとしても、スキル面での向上は見込めず、人的資本という観点から言えば、社会全体で見た生産性の足枷になってしまうだけでなく、本人の就業機会も限られてくることになる。社内教育制度や保険制度が整った、正規雇用労働者を増やすことが、社会全体にとって、もっとも望ましいのである。また、非正規雇用労働者の存在が、GDP や税収を下押ししているという推計もある¹⁸。

¹⁷ 社会経済生産性本部『ワークシェアリング 雇用創出と働き方の変容』(2001)より。

¹⁸ UFJ 総合研究所(2004)では、非正規労働者が正規労働者になれないことによって生じる社会的経済的損失が試算されている。

以下、非正規労働者と正規労働者を項目別に比較していくと、平均年収では第二章で述べられている通り、正規・非正規間で 3.7 倍もの差が生じており、生涯賃金では 4.2 倍、約 1 億 6000 万円もの差がつく計算になっている。賃金の差

2. 法的規制強化

企業が正規労働者を増やすためには、労働基準法の規制強化が必要である。本来、残業代は支払わなければならないものであるが、現実にはサービス残業を強いられ、劣悪な労働条件下で働かされている労働者も存在する。

現行の規制を強化し、全ての企業が法に則り残業代を支払うのであれば、非正規労働者から正規労働者への転換は確実に進むであろう。なぜならば残業代を支払うよりも新規の正規労働者を雇う方が企業側のコスト削減に繋がるからである。この根拠となる推計結果は次項で説明する。

まず、どのように規制を強化すべきかを考察してみた。第一に残業代の支払いを法規制によって徹底し、違反企業にはペナルティーを科す。ペナルティーの内容としては、違反した場合は対象の労働者への残業代の支払いは勿論、その労働者の未払い残業代の2倍分を罰金として徴収する。また、違反した企業名を公表することなどを提案する。

第二に、残業代の割り増し賃金を、現行では最低1.25倍であるが、それを最低1.5倍に引き上げる¹⁹。次項の推計結果と合わせて考えれば、残業代を支払うよりも、新規の正規社員を雇う方がコスト削減だと考える企業が増えるであろう。また、企業が残業に対して消極的になれば、労働者の安全衛生面から考えても好ましいと言える。

しかし、単に規制を強化するのであれば、企業側の猛反発が起こることは間違いない。そこで、規制の強化と共に、労働条件に基準を満たす企業に対する日本型 IiP 認証制度を提案する。つまり、労働条件が優良な企業を公認するのである。労働者は労働条件が優良な企業で働きたいと思うのが当然である。公認企業には良い人材が集まり、生産性の向上へ繋がるであろう。この日本型 IiP 認証制度についても後に詳しく述べる。

3. 実務時間短縮

以下では、現在の労働時間や雇用者数などを基に、どれだけ時間短縮を行うのが理想的を推計した。なお、以下の計算に用いた数値は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」による。

が開くのに従って、納税額や消費額にも差が広がってくる。納税額を比較すると、

住民税...正規 64,600 円 非正規 11,800 円

所得税...正規 134,700 円 非正規 12,400 円

消費税...正規 135,000 円 非正規 49,000 円

であり、消費額は

消費額...正規 282.9 万円 非正規 103.9 万円

である。

これらのデータから、非正規雇用労働者が正規雇用労働者になれないことによって生じる社会的経済的損失を見ていくと、税収が1.2兆円、消費額では8.8兆円、貯蓄が3.5兆円、それぞれ減少している。名目 GDP は1.7%pt 下押しされている計算だ。

逆に言うと、非正規労働者が正規労働者として働くことができれば、名目 GDP は1.7%高くなると言える。

これは、今後の企業の雇用形態のあり方を考える上での重要な示唆である。日本の労働市場では、今後もしばらくは非正規労働者が増加が続くことが予想されるが、これは格差の拡大につながるということ以上に、社会経済全体に負の効果をもたらすことをも意味する。このことを考慮に入れつつ、正規・非正規間の格差問題について議論を進めていく必要がある。

¹⁹ 労働基準法第37条

使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

正規の職員・従業員（万人）	3,411
平均週間就業時間（時間）	41.9
平均週間総実務時間（時間）	50.4

	現状	労働基準法	EUレベル
a：週間就業時間（時間）	41.9	40	35
b：残業時間（時間）	8.5	10.4	15.4
a/b	4.9	3.8	2.3
c：創出正規労働者数（万人）	692.0	886.9	1,500.8
非正規に対する c の割合（%）	41.3	52.9	89.5

正規雇用労働者の a/b 人の労働時間を規制に従って短縮すれば、非正規雇用者 1 人が正規雇用者に転換される。

非正規の職員・従業員数は、1677 万人。

正規の職員・従業員

平均週間賃金（円）	93,838.4
1 時間当たりの平均給料（円）	2,239.6

	現状	労働基準法	EUレベル
月間残業時間（時間）	36.9	45.2	66.9
支払うべき月間残業代（円）	103,397	126,510	187,331
a/b(人)に支払うべき月間残業代(円)	509,688	486,575	425,753

	内定者数（万人）
大卒	34.1
高専・短大卒	5.9
高卒	16.3
合計	56.3

	年間初任給（万円）
大卒	196.3
高専・短大卒	168.5
高卒	154.4
加重平均	181.3

新入社員は生産性が低いため、教育費は初任給に寄与しているものとする。

初任給の加重平均を月間にとすると約 151,083 円。

雇用保険料や年金などの企業負担額の平均は 1 ヶ月約 18,868 円

a/b 人に支払われているはずの月間残業代（円）から、ワークシェアリング導入により新たに創出される正規雇用労働者への企業負担を差し引いた金額は、

現状 339,737 円

労働基準法 316,624 円

EUレベル 255,802 円であり、ワークシェアリングを導入し、非正規雇用者を 1 人正規へ転換するごとに 1 ヶ月にこれだけのコストが削減されることになる。

現在の日本の正規雇用労働者の一週間あたりの平均週間就労時間は平均で 41.9 時間、平均週間総実務時間が 50.4 時間とされており、残業が週 8.5 時間あることが推計される。

ここで、規制強化により残業を規制したと仮定した場合、残業によって処理できなくなった 8.5 時間分の労働の、約 4.9 人分が、正規雇用労働者 1 人分の労働に当たる。言い換えれば

ば、正規が 4.9 人残業をしなくなれば、新たに正規雇用労働者が 1 人雇える、という計算である。正規雇用労働者全員が時間短縮した場合、692 万人の非正規雇用労働者が正規雇用労働者へと転換されることになる。ただし、この数字はあくまで最高の数字である。高い残業代を支払うのを止め、新規の正規労働者を雇うのか、あるいは正規労働者の数は変えずに、このまま残業代を支払い続けるのかという選択権は企業にある。正規労働者は簡単には解雇できないため、雇用調整を活発に行う企業は後者を選ぶであろう。

同様に、今度は週間就労時間を 40 時間にまで短縮したとする。これは、現行の労働基準法に従った労働時間である。この場合残業時間は $50.4 - 40 = 10.4$ ということになり、最終的には最高で約 887 万人の非正規雇用労働者が正規に転換される計算になる。

現在の非正規雇用労働者数は 1677 万人とされているので、この大部分を正規に転換するためには、週間就労時間を 35 時間程度にまで短縮することが望ましい。これは、EU では標準的な数字である。EU レベルになるのが理想的ではあるが週間労働時間の上限を 40 時間にするだけでも現状打破としては大いに効果がある。

次にコストについてであるが、ここで問題になるのは、従来の雇用形態で支払っていた残業代と、さきのワークシェアリングの導入によって創出された正規雇用労働者の賃金とで、どちらが大きくなるかである。前者が大きくなる場合、企業にとっての財政的負担が増すことになるので、補助金などにより、政府が企業に、ワークシェアリング導入へのインセンティブを付与する必要がある。本稿での仮定の下での計算では、**支払うべき残業代 > 新規の正規労働者へ支払う給料**となり、企業の人件費削減と、雇用者の所得格差の縮小を同時に達成できる結果となった。

新規の正規労働者が能力面で成長し、やがて給料が上がったとしても、残業代は給料の 1.25 倍支払わなければならないので、不等号の向きが逆になることはない。ましてや規制強化によって残業代を 1.5 倍にするのであれば尚更のことである。

以上、本稿が提言する「日本型ワークシェアリング」に関しての推計をしてきたが、これは、ある限られた特定の人々によって達成され得るものではない。企業側の努力はもちろん、すでに正規で雇われている労働者側の理解と協力も必要である。労働時間の削減に伴い、わずかながら賃金も減ることになるからである。

格差のない社会の実現のためには、政労使が互いに協力関係で結ばれることが必要なのである。

第3節 日本型 IiP 認証制度

1. 教育訓練の費用対効果と実態

雇用流動化が進んだ日本ではそのデメリットとして挙げられる、労働者の生活基盤の不安定化といった問題が深刻化している。それが格差問題である。その深刻さは現状分析で見たとおりである。今までの提言により、雇用の流動化は収まるだろう。なぜなら非正規雇用労働者が正規雇用労働者になれば解雇権の問題などで、雇用の流動性は固定的になるだろう。雇用の流動化の収縮は労働者の生活基盤を安定させることになる。言い換えれば、格差問題を解決することになると言うことである。

しかし、この提言にも問題点がある。それは、非正規雇用労働者が正規雇用労働者化したところで、現在の正社員が保っている生産性を維持できるかということである。非正規雇用

労働者という存在は、現在は教育訓練の対象に含まれていないために生産性はそれほど高いものではないと推測される。そのような生産性の低い人々が固定的に就業するという事は、企業にとっても、日本経済にとっても望ましい状況とは言えないだろう。この問題に対して能力開発・訓練が積極的に行われることを促進する提言をこの章では行いたい。この章はワークシェアリングを日本に導入するうえで発生すると考えられる問題に対応する提言を行うものであり、ワークシェアリングが順調に機能するための補助的提言と言えるだろう。

まず、能力開発・訓練というものは人的投資であり、それが社会全体にもたらす収益(社会的収益)は、将来にわたって得られる生産性の向上とその能力開発・訓練を受けたものの私的便益(賃金上昇)といった形で現れる。能力開発を行うことは個人の能力を向上させることで、社会にメリットをもたらす、さらには個人の能力向上がその個人の賃金上昇をさせるものである。この能力開発はOJT(on the job training)とOFF-JT(off the job training)というものに分けられる。OJTは会社に入ってから仕事をする事自体が訓練と考えるものである。例えば、先輩が後輩に仕事を教えたりすることである。仕事はなれて座学などで講習を受講することをOFF-JTという。

これらの費用を説明するとOFF-JTの費用は訓練に直接必要とされる直接費用と訓練に参加する労働者が訓練期間中に仕事から外れることから生じる機会費用から構成される。さらに直接費用は教育訓練部門の社員の人件費と、訓練施設の運営費、外部講師への謝金、教材費とその他の費用から構成される。またOJTのための費用は、教える側の社員と教えられる側の社員が訓練のために仕事が出来ないことから生じる機会費用から構成される。

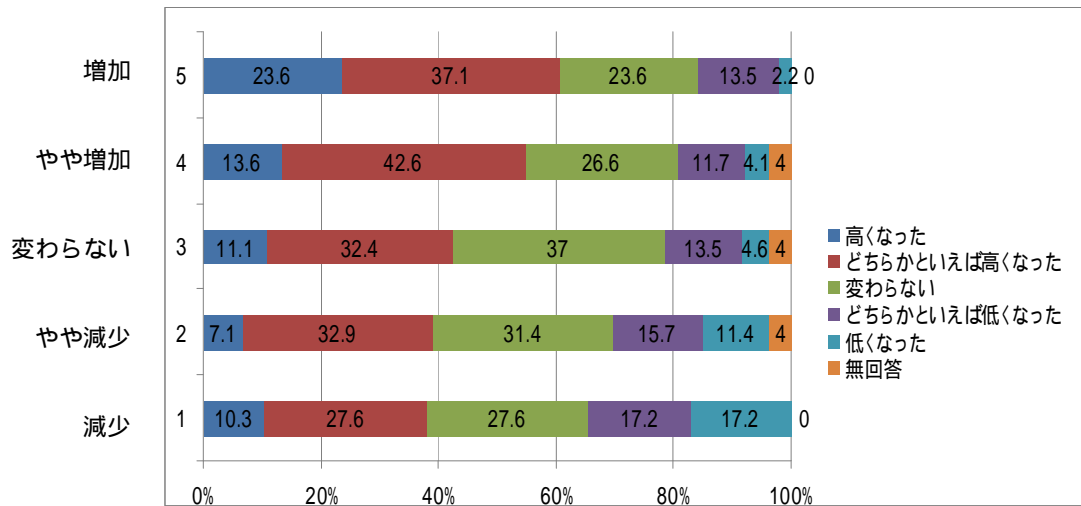
OJTにかかる費用についての研究は現在の日本ではあまり活発にされていないという理由で資料が少ないため、具体的な数値は示せないが、OFF-JTに関しては具体的な数値が出ているため、紹介したいと思う。日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(JIL調査)では、直接費用とともに教育訓練の機会費用をOFF-JT受講期間中の従業員の給与額で捉えている。まず「1998年度の正社員一人当たりのOFF-JTの受講日数は2.22日、平均年収は571.1万円であるので機会費用は5.31万円となる。これに正社員一人当たりの直接費用3.52万円を加えると、OFF-JTのための年間の教育訓練費用総額は8.83万円になり、それに占める直接費用は約4割、機会費用は6割ということになる。私たちの算出した給与額でこれを求めると機会費用が1.5万円ほどになり、総額は年間で5万円ほどという額になる。費用はこのように構成され、規模については小さいものということがわかるだろう。

次に効果についてであるが、JILPT No13(2006)に記載されていた、Dearden, et al(2000)²⁰によるとある年の訓練参加者比率を10%から15%にしたとき、従業員一人当たりの付加価値は4%高まると言う推計結果となっている。つまり、能力開発を受ける人数が増加するとその職場での付加価値が増加するという事である。企業訓練の促進は従業員の生産性も高めるということから、ある程度の費用が発生しようとも企業が訓練を行うインセンティブは十分存在すると言えるだろう。

以下のグラフがそのアンケート結果である。

²⁰ JILPT No13(2006) 「企業の行う教育訓練の効果および民間教育訓練期間活用に関する研究結果」独立行政法人労働政策研究・研修機構 16項参照。

図 11 能力開発の実施状況（3年前と比べて）



（出所）JILPT No13(2006) 「企業の行う教育訓練の効果および民間教育訓練期間活用に関する研究結果」独立行政法人労働政策研究・研修機構

このアンケート結果は教育訓練の有効性を示している。

また英米豪の研究によると、企業内での訓練は、米国では18%、オーストラリアでは8%、英国では7%ほど賃金を高める²¹という結果が示されている。このことから能力の向上が賃金上昇を導いていることが分かる。

また、わが国には北九州市内の事業所とその従業員を対象とした独自調査から得られたデータを用いて推定を行ったところ、一ヶ月間のOJTは翌年の賃金を3パーセント高めると推定している。²²このことは日本でも教育訓練による能力向上とそれに伴う賃金上昇が起こっていることを証明している。このことは直接的に格差問題を解決する。

このように効果のある教育訓練というものが、どのような条件で実施され、その実態というものはどうなのかというのを説明していくと、企業は立てられた方針に沿って、企業は収益性（採算性）と企業の支払い能力（コスト負担能力）を判断基準として、どの程度の教育訓練投資を行うかの意思決定を行う。収益性は、誰を、どの程度の規模で、誰が、どのような内容を、どのように訓練するかということに規定される。その中でも特に、対象者の属性によって収益性が異なるという理由から「誰を」、対象者の人数によって規模の経済性に影響を及ぼし、収益性が変化するという理由から「どの程度の規模で」訓練するかが収益性を決める最も重要な判断基準となると考えられる。

このような条件のある、教育訓練の実態を見ていくと、計画的OJTについては1987年には74.2%の事業所が実施しているが、94年以降実施割合は大幅に低下し、97年には30%を切った。しかし、2000年以降は40%台を推移している。OFF-JTに関しては、1986年から92年までは70から80%の事業所が実施しているのに対し、93年から2003年までは50から60%と、実施割合が下がっている。このことは非常に深刻な事態である。生産性を上昇させ、賃金を上昇させる能力開発・訓練の実施が減少しているのである。この理由について太田（2002）によると「高度成長期のように作れば売れる時代には、企業特殊技能への投資に対する収益率が高く、また収益の回収も確実視されていた。このことは、長期的雇用慣行と内部要請を機軸とする人材形成の利点が大きかったことを意味する。ところが、

²¹ Dearden, L., H. Reed, and J. Reenen (2000) 「who gains when workers train? training and corporate productivity in a panel of british industries」 The institute for fiscal studies working paper 4, university college, London

²² 同上

現在のような低成長かつ不確実性の高い時代には、人的資本に対する投資のリターンが平均的に低くなっており、企業は短期的な雇用形態を積極的に導入することで、人件費の硬直化を防ぐ必要に迫られる。そのことが、労働市場の流動化をもたらすというものである。」と述べている。このことの原因は人的資本への投資へのリターン、先述したところの収益性というものの低下であろう。これに対応して教育訓練を活性化させるためには、教育訓練費へ政府からの助成金を支給するという形で企業のコストを軽減させるのが最適であろう。しかし、政府の財政は逼迫しており、そのような手段はとることが出来ないものとする。

2. IIP 認証制度の日本への導入

企業行動に影響を与える一つの方法が、イギリスにおいて行われているような Iip (investors in people) 基準による認証制度である。IIP は、事業主側と従業員側双方が、能力開発の重要性を認識して組織的に従業員の能力開発に取り組み、その活動成果が IIP 基準を満たしていると判断された場合に、取得できる認証である。また従業員の能力開発に積極的に取り組んで、成果を上げている企業を認証する制度とも言える。

上記での基準とは、「公約」「計画」「実行」「評価」の4段階に別れており、それぞれに「活動指針」と「活動結果」が詳細に規定されている。

原則	活動指針	活動の成果
<p>1. 公約 参加企業は、組織の目標を完結するために従業員の能力開発をすることを公約する。</p>	<p>1. 組織は従業員の能力開発を支援することを公約する。</p> <p>2. 従業員は、自分自身の業績向上だけでなくお互いに向上しあうように奨励されている。</p> <p>3. 従業員は、自分自身の業績向上だけでなくお互いに向上しあうように奨励されている。</p> <p>4. 組織は全従業員の能力開発の機会を公平に確保することを公約している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップマネージャーは、企業の業績向上のために設定した従業員の能力開発戦略について説明することが出来る。 ・ マネージャーは、従業員の能力開発のためにこれまで実行した活動および現在実行中の活動について説明することが出来る。 ・ 従業員は、組織が自分たちの能力開発を支援することを真に公約していると確信している。 ・ 従業員は、自分たちが業績を上げるためにどのように奨励されたか、実例を挙げることが出来る。 ・ 従業員は、他の従業員の業績も同時に上げるように奨励されたか、実例を挙げることが出来る。 ・ 従業員は、組織がどのような形で自分たちの仕事を認めるかを説明できる。 ・ 従業員は、組織が自分たちの仕事を認めていると確信している。 ・ 従業員は、適切で建設的なフィードバックを適時、定期的を受けている。 ・ トップマネージャーは、従業員の能力開発の機会を公平に確保するために取られている戦略について説明することが出来る。 ・ マネージャーは、従業員の能力開発の機会を公平に確保するために行った活動および現在実行中の活動について説明することが出来る。 ・ 従業員は、トップマネージャーやマネージャーが説明した訓練戦略や活動が実際に行われ、異なる従業員グループのニーズを理解していることを証言することが出来る。 ・ 従業員は、組織が従業員の能力開発の機会を公平に確保することを真に公約している。
<p>2. 計画 組織は、明確な目的と目標を持ち、その達成のためには従業員にとって何が必要であるかを明確に理解している。</p>	<p>5. 組織は、明確な目的と目標を掲げた計画を持ち、それが全員に理解されている。</p> <p>6. 従業員の能力開発は、組織の目的と目標に沿っている。</p> <p>7. 従業員は、組織の目的と目標達成に自分たち</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織は明確な目的と目標を掲げた計画を持っている。 ・ 全従業員は、組織の目的と目標を自分の立場に適切なレベルで説明することが出来る。 ・ 組織の目的と目標に関して、それぞれのグループの代表者が相談を受ける。 ・ 組織は、組織全体、チーム、個人の各レベルで、従業員の能力開発を組織の目的と目標に結びつけるために何を優先させるべきか明確な意識を持っている。 ・ 従業員は、自分自身と組織の両方のために、能力開発活動で何を達成すべきかを明確に理解している。 ・ 従業員は、組織の目的と目標達成のために自分たちが果たすべき役割は何であるか説明することが出来る。

	<p>の仕事がどのように貢献しているか理解している。</p>	
<p>3. 実行 組織は、組織の業績を上げるために効果的に従業員の能力を開発する。</p>	<p>8. マネージャーは、従業員の能力開発を効果的に支援する。 9. 従業員は効果的に学習し、能力開発している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織は、マネージャーが従業員の能力開発に必要な知識、技能を持っていることを確認する。 ・ 全レベルのマネージャーは、なぜ従業員の能力開発を支援する必要があるかを理解している。 ・ 従業員は、自分たちの能力開発のためにマネージャーが何をすべきか理解している。 ・ 全レベルのマネージャーは、従業員の能力開発支援のために行った活動と現在実行されている活動の例を挙げることが出来る。 ・ 従業員は、自分たちの能力開発をマネージャーがどのように効果的に支援したかを説明することが出来る。 ・ 新しく採用された従業員および新しい仕事についての従業員は、効果的な導入指導を受けたことを証言できる。 ・ 組織は、従業員が効果的に学習し、能力開発していることを証明することが出来る。 ・ 従業員は、自分たちが能力開発活動に参加した理由と、その活動の結果として達成すべき成果を理解している。 ・ 従業員は、能力開発活動から習得した知識、技能および態度の例を挙げることが出来る。 ・ 能力開発は、必要に応じて外部の資格や基準と結びついている。
<p>4. 評価 組織は、従業員への投資がいかにか組織の業績に重大な影響を及ぼすかを理解している。</p>	<p>10. 従業員の能力開発は、組織、チームおよび個人の業績を向上させる。 11. 従業員は、能力開発が組織、チームおよび個人の業績向上に与える影響を理解している。 12. 組織は、従業員の能力開発活動に次第に熟練してきている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織は、従業員の能力開発が組織、チームおよび個人の業績を上げたことを証明することが出来る。 ・ トップマネージャーは、従業員の能力開発の経費とその利益および業績に与える影響の全体像を理解している。 ・ 従業員は、自分たちの能力開発が自分自身およびチームと組織全体に与える影響を説明することが出来る。 ・ 従業員は能力開発活動にて生地に加えられた適切な改良の例を挙げることが出来る。

注) トップマネージャーとは経営管理を担うもの、マネージャーとは業務・実務・現場責任を担う。

活動の成果は企業の経営責任者(トップマネージャー)、現場及び業務実行責任者(マネージャー)、従業員の各グループから口述を含めた現場での調査によって成果の結果を収集する。評価は段階ごとに行われ、基準に達しなかった場合は、アドバイザーから助言を得て必要な修正を行い再評価を受ける。ここでのアドバイザーとは Iip を認証する機関の担当者のことである。認定審査委員会によって 4 段階が全て基準を満たしていると判断されると Iip 認証を獲得できる。

この制度はイギリスで生まれた。その経緯は好業績企業を分析すると、企業の事業目標・方針が全従業員に明確に示され、事業目標を達成するための従業員の行動指針と能力開発指針が明示され、かつ、能力開発方針に沿って従業員の能力開発が進められていることが明らかになったことにある。そこから、企業が行う従業員の能力開発を評価する指針と基準を開発し、その基準に基づいて人的資源投資に対する認証制度が導入された。これがイギリスにおける IIP 認証制度導入の経緯と、その内容の説明となる。

では、私たちのワークシェアリングを補完する形で、日本型 Iip 認証制度を発足させるとして、必要となる要件は認証する機関の設置・認証の基準を設けることの二点であるだろう。イギリスにおいて、認証機関は雇用省の支援を受けた全国訓練委員会（National Training Task Force）が担当した。日本でイギリスの雇用省に該当する機関といえば厚生労働省である。そこで、厚生労働省を認証の担当にする。なぜ、イギリスの様に下部組織をおかないかと言うと、コストの面で既存の省庁を利用したほうが得であると考えられるからだ。また基準の運用にあたっては、当該認証が信頼性を得て、認証の審査は第三者機関によって厳正に行われることが求められるので、²³ 信頼性の置ける機関という条件においては既存の省庁よりも優れた機関など存在しないだろう。

また、基準に関しては、非正規雇用労働者を正規雇用労働者にするという私たちの政策提言に合わせる形で条項を加える必要がある。つまり、日本型 Iip 認証制度とは、教育訓練実施の促進と非正規雇用者を正規雇用者にする流れを促進する企業・そして、従業員の健康保護に積極的な企業にのみ与えられる認証なのだ。

原則	活動指針	活動の成果
1. 公約 企業は全従業員に占める非正規雇用労働者の割合を減少させることを公約する。その割合は転換率 ^(注4) で0.1%とする。 また、企業は従業員の健康保護のために休憩時間規定を設ける。	1. 組織は非正規雇用労働者が正規雇用労働者になることを支援する。また、休憩時間規定を遵守することに協力する。	<ul style="list-style-type: none"> 従業員は非正規雇用労働者が正規労働者になっていることを証言できる。 従業員は休憩時間規定を活用できていることを証言できる。
2. 計画 非正規雇用労働者を正規雇用労働者にするには何が必要であるかを明確に理解している。また、休憩時間規定を遵守できるような事業形態に改変する。	2. 非正規雇用労働者が正規雇用労働者になるために必要なことを補う計画を持っている。また、休憩時間規定を遵守できる業務計画を持っている。	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員は計画の内容を明確に把握している。 全従業員は休憩時間規定の内容を明確に把握している。
3. 実行 非正規雇用労働者割合を減少させるための行動をとる。また、休憩時間規定を遵守するための行動を取る。	3. マネージャーは組織を改変し、全従業員はそれを受け入れる。また、休憩時間規定を全従業員は受け入れる。	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者が正規雇用労働者に変われる状況であるということを全社員が証言できる。 全従業員は休憩時間規定が遵守されていることを証言できる。
4. 評価 組織は非正規雇用労働者が正規雇用労働者になることのみならずさまざまなメリットを理解している。また、組織は休憩時間規定のメリットを理解している。	4. 改変された組織で、業務命令が潤滑に実行されている。また、休憩時間規定を遵守しても、業務命令が潤滑に実行されている。	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員が改変された組織に順応している。 全従業員が休憩時間規定を持つ組織に順応している。

²³ JILPT No13(2006) 「企業の行う教育訓練の効果および民間教育訓練期間活用に関する研究結果」独立行政法人労働政策研究・研修機構 83 項

上記のような項目を追加することによって、日本型 Iip 認証制度は完成する。この制度により認証された企業は事業目標・方針が全従業員に明確に示され、事業目標を達成するための従業員の行動指針と能力開発指針が明示され、かつ、能力開発方針に沿って従業員の能力開発が進められている好業績企業であると国から認められたということである。また、非正規雇用労働者の増加が引き起こすであろう、将来の社会保障費の増大や、低所得者の増加による治安の悪化などの社会的リスクを減少させる企業である認証を受けると言うことである。認証企業は IiP の認証マークの使用が許可され、このマークは従業員の能力開発に積極的に取り組む優良企業であることや、社会貢献をする企業ということを示しのイメージ向上にも効果を発揮する。このイメージ向上の恩恵を受けるために企業は Iip 認証を取得することを目指すだろう。このようなイメージ向上のための企業行動というものは JIS 認定工場の認証や ISO14000 シリーズの認証申請が増加していることから見ても、発生すると考えられるものだ。

第5章 政策提言

本稿では、格差問題の是正のための政策として、「日本型ワークシェアリング」を提言する。その内容は、正規雇用労働者の労働時間を減らし、そこに非正規雇用労働者を正規労働者として補填することで、非正規雇用労働者の正規雇用労働者化を図るというものである。

その補助的な提案として、1 つ目に、現在ある雇用形態間の賃金格差を解消するために、非正規雇用労働者を正規労働者化するための法整備、具体的には、時間外労働の賃金割増率を最低 1.5% に上げ、企業側にとっての残業に対するディスインセンティブをもうけること、2 つ目に日本型 IiP 認証制度を導入することで、企業が職業教育訓練に対して積極的に取り組むような環境を作り出すということもあげる。

おわりに

我々は、低所得者層の絶対数の減少を政策目標とした。その大半を占めているのは、非正規雇用労働者である。この人々が増加することにより、様々な社会問題を招くであろうと考えた。故に、我々は貧困層の縮小を目的とした政策を打ち出したのである。それが「日本型ワークシェアリング」だ。具体的には、正規雇用労働者の残業の削減、それに伴う雇用創出、そしてその補填としての新正規雇用労働者の教育の充実を図った。これにより、一部の元非正規雇用労働者の所得の増大を可能としたのである。

今現在、人々が抱える悩みは多様化している。その一つである「所得」。それをこの政策で解決することで、日本経済の改善、ひいては国民一人一人の生活の向上が見込めると我々は信じている。

参考文献・データ出典

《参考文献》

- UFJ 総合研究所 (2004) 『フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算』 調査レポート
- 小峰隆夫 (2006) 『ビジュアル日本経済の基本 第3版』 日経文庫
- 小峰隆夫 (2006) 『日本経済の構造変動』 岩波書店
- 橋木俊詔 (2006) 『格差社会 何が問題なのか』 岩波書店
- 橋木俊詔 (1998) 『日本の経済格差 所得と資産から考える』 岩波書店
- 中町誠・中山慈夫編 (2006) 『派遣・パート・臨時社員・契約社員 第2版』 中央経済社
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社
- 三橋典弘、内田重雄、池田義則 (2006) 『ゼミナール日本経済入門 2006年版』 日本経済新聞社
- 吉田三千男・藤田実 (2005) 『日本産業の構造転換と企業』 新日本出版社
- 蔓井隆令・脇田滋・伍賀一道編 (2001) 『規制緩和と労働者・労働法制』
- 太田清 『Business & Economic Review』 (2006)
- 神野直彦・宮本太郎 (2006) 『脱「格差社会」への戦略』 岩波書店
- 増田寿男・吉田三千男 『長期不況と産業構造』 (2003) 大月書店
- 松岡三郎・労働省法規課 (2001) 『口語労働法』 自由国民社
- 宮島洋 (2002) 『日本の所得分配と格差』 東洋経済新報社
- 濱口桂一郎 (2005) 「EU 労働法政策における労働時間と生活時間 - 日本へのインプリケーションを中心に (社会政策学会第110回大会共通論題報告)」、
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/jikan.html>。
- 濱口桂一郎 「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」、『世界』2007年3月号。
- 濱口桂一郎 「EU 労働時間指令の改正案とその影響」、『世界と労働』2004年10月号 16-23頁
- 東京大学社会科学研究所編 (2005) 『「失われた10年」を越えて []』、東京大学出版会
- 社会経済生産性本部 (2001) 『ワークシェアリング 雇用創出と働き方の変容』
- OECD、樋口美雄・戎居皆和監訳(2007) 『世界の労働市場改革 OECD 新雇用戦略—雇用の拡大と質の向上、所得の増大をめざして』 明石書店
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ <http://www.jil.go.jp/>
- European Industrial Relations Review (1999), 'Worksharing In Europe' Vol.300,301,302.

《データ出典》

- 厚生労働省 (2006) 『平成18年版 厚生労働白書』
- 経済産業省 『2006年版 ものづくり白書』

厚生労働省（平成 18 年度版）『労働経済白書』
厚生労働省（平成 18 年）『賃金構造基本統計調査』
厚生労働省大臣官房統計情報部（平成 15 年版）『パートタイマーの実態』
厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>（2007/09/22 アクセス）
内閣府（平成 19 年度版）『経済財政白書』
総務省（平成 18 年）『労働力調査年俵』
総務省ホームページ <http://www.soumu.go.jp/>（2007/09/22）
独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2006)『日本人の働き方総合調査結果 多様な働き方に関するデータ』
日本統計協会（2006）『統計でみる日本 2007』
JTUC ホームページ（<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>）(2007/10/06)