

北諸県・西諸県地域
求職活動援助事業

ワークシェアリングに関する調査

平成15年3月

宮崎県商工会議所連合会

目 次

ワークシェアリングの概況

1	ワークシェアリング導入が論議されるようになった背景	1
2	ワークシェアリングの考え方の整理	2
3	ワークシェアリングの種類	4

調査の概要

1	調査目的	7
2	調査期間	7
3	調査対象	7
4	調査方法	7
5	回収率	7
6	調査結果の概要	8
7	用語の説明	9

調査結果

1	業種	13
2	従業者数	14
3	所在地	15
4	経営状況	16
5	ワークシェアリングの周知状況	17
6	ワークシェアリングへの関心	19
7	ワークシェアリングの導入実態・導入意向	21
8	ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題	27
9	日本固有の雇用制度に対する考え方	29
10	自由意見	31

	調査結果のまとめ	37
--	----------	----

ワークシェアリングの概況

ワークシェアリングの概況

1 ワークシェアリング導入が論議されるようになった背景

近年の経済情勢の悪化によって、雇用・失業情勢は日ごとに厳しさを増している。

低迷する経済状況の中、企業は競争力強化に必要な“経費削減”を図るため、“過剰雇用の解消”を進めている。また、政府も不良債権処理などの構造改革を進めるとしていることから、今後、さらなる雇用情勢の悪化が予想されている。

また、人々が将来に対して不安を持つことは、消費需要を低迷させ、企業の業績にも悪影響を及ぼすことから、労働者だけでなく、企業にとっても、“雇用問題の重要性”が認識されつつある。

実際、平成14年12月4日に行われた“政労使雇用対策会議”の中で、雇用情勢の悪化はわが国の社会の安定にとって深刻な問題であり、また、今後の経済の健全な発展、構造改革の推進の阻害要因ともなる。このため、雇用維持・確保は、喫緊の課題であるとの共通の認識の下に、国の基本をなす勤労者が仕事に意欲を持ち、企業が活力を持って活動できる社会の構築に向けて、政労使が協力し合って取り組む」という雇用問題に関する政労使合意”が発表されている。

なお、この合意に基づき、政労使それぞれが取り組むべき雇用対策としては、以下のことがあげられている。

政府 : 補正予算及び平成15年度予算の編成並びに関連法案の提出など早急に
必要な施策を樹立し実施する。」

労使団体 : 政府の施策に理解・協力するとともに、相互理解に立って経営の安定と
雇用の維持・確保に一致協力して取り組む。また、円満な労使関係、適切
な労務管理のための協議を尽くす。」

労働側 : 企業の雇用維持努力に対応し、ワークシェアリングを含めた就業形態の多
様化、生産性の向上やコスト削減など、経営基盤の強化に協力する。ま
た、雇用コストを削減して、雇用の維持を図らなければならないような場合に
は、労働条件の弾力化にも対応する。」

上記のように、政労使が一致協力して取り組む“雇用の維持・確保”策として、“ワークシェアリングの導入”が言及されており、“雇用の維持・確保”の有望な手段としての期待が高いことから、導入をめぐる論議が、急速に進展しつつある。

2 ワークシェアリングの考え方の整理

近年の雇用・失業情勢の悪化を背景に、導入をめぐる論議が高まっている「ワークシェアリング(Worksharing)」であるが、定着している正確な定義はない。

現在、「ワークシェアリング」と呼ばれているものは、「経営者」、「労働者」、「政府」など、それぞれの立場によって見解が異なっており、わが国における主な見解としては、以下のようなものがある。

経営者側の見解

日本経営者団体連盟

「ワークシェアリングとは、一般に就労時間を減らし、その分、賃金を下げて雇用を維持する手法である。」(「労働問題研究委員会報告書」平成12年1月)

関西経営者協会

雇用、賃金、労働時間を統合した雇用維持(創出)のための新しい方策(「関西経営者協会」[平成13年])

労働者側の見解

日本労働組合総連合会

雇用と賃金と労働時間の適正配分により、中長期的に良質な雇用を創出していくことを意味するもの(「平成14年春季生活闘争方針より」WeeklyれんごうNo.468.平成13年11月)

政府の見解

厚生労働省

「ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金の3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うこと(「厚生労働省」[平成13年])

こうした見解の違いがあるものの、平成13年12月から、日本経営者団体連盟、日本労働組合総連合会、厚生労働省の3者による「政労使ワークシェアリング検討会議」が開催され、「ワークシェアリングに関する基本的な考え方」についての合意形成を図り、政労使が一体となった実効性のある取り組みを進めるための検討が行われてきた。

その結果、平成14年3月には、「ワークシェアリングに関する政労使合意」が発表され、次のような原則が示されている。

[ワークシェアリングの取り組みに関する5原則]

ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである。わが国の現状においては、多様就業型ワークシェアリング¹の環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用情勢に対応した当面の措置として緊急対応型ワークシェアリング²に緊急に取り組むことが選択肢の一つである。

ワークシェアリングについては、個々の企業において実施する場合は、労使の自主的な判断と合意により行われるべきものであり、労使は、生産性の維持・向上に努めつつ、具体的な実施方法等について十分協議を尽くすことが必要である。

政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、多様就業型ワークシェアリングの推進が働き方やライフスタイルの見直しにつながる重要な契機となるとの認識の下、そのための環境づくりに積極的に取り組んでいくものとする。

多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては、労使は、働き方に見合った公正な処遇、賃金・人事制度の検討、見直し等多様な働き方の環境整備に努める。

緊急対応型ワークシェアリングの実施に際しては、経営者は、雇用の維持に努め、労働者は、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の取り扱いについて柔軟に対応するよう努める。

- 1：多様就業型ワークシェアリング … 労働者の働き方にはさまざまな形態がありうるが、個々の企業の労使が、短時間勤務を導入するなど、多様な働き方を適切に選択できるようにすること。
- 2：緊急対応型ワークシェアリング … 今後2～3年程度の間、個々の企業において一時的な生産量等の減少に伴い余剰人員が発生した場合、当面の緊急的な措置として、労使の合意により、生産性の維持・向上を図りつつ、雇用を維持するため、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減額を行うこと。

3 ワークシェアリングの種類

前掲のように、ワークシェアリングとは、「労働時間と雇用(場合によっては賃金)の適切な配分政策」であると理解されるが、その種類については、さまざまな形のものがあり厚生労働省が平成13年4月に発表した「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」によると、次の4つに類型されている。

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人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

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人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、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。

多様就業型

正社員について、短時間勤務を導入するなど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。

現在、国内では、日野自動車、三洋電機、富士通などの民間企業、兵庫県、北海道、秋田県などの公共機関が、主に「雇用維持型(緊急避難型)ワークシェアリング」に取り組む、試行錯誤している状況にあるが、全体的には導入は進んでいない。

また、本県でも、同様にワークシェアリングの導入はほとんど進んでいない状況である。

次章からは、本県でのワークシェアリングに関する意識や意向を中心とする項目について、アンケート調査結果、関係団体へのヒアリング調査結果から見ていく。

調査の概要

調査の概要

1 調査目的

本調査は、本県企業のワークシェアリングに関する意識や意向、取り組み状況を把握するため、アンケートによる意向・実態調査を実施し、本県の安定的な労働力需給関係を構築するための研究基礎資料とすることを目的に行ったものである。

2 調査期間

平成 14 年 11 月 18 日 ~ 平成 14 年 11 月 29 日

3 調査対象

宮崎県商工会議所連合会に所属する企業(従業員規模 30 名以上) :879 社

4 調査方法

書面によるアンケート (郵送法)

5 回収率

38.9% (有効回答企業数 :342 社 / 発送数 :879 社)

6 調査結果の概要

経営状況

～ ‘厳しさを感じている’ が全体の8割強～

回答企業の経営状況を見ると、‘企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況にある’が2割半、‘厳しさは感じているが、何とかやっていける状態にある’が約6割となっており、全体の8割強が‘厳しい’と回答している。

ワークシェアリングの周知状況

～ ‘言葉とその意味を知っている’ が全体の約7割～

ワークシェアリングの周知状況を見ると、‘言葉も言葉の意味も知っていた’が、全体の約7割を占めている。‘言葉は聞いたことがあったが、意味は知らなかった’を合わせると、9割強の企業で‘ワークシェアリングという言葉’が周知されている状況にある。

ワークシェアリングへの関心

～ ‘あまり関心がない’ が全体の5割強～

ワークシェアリングへの関心を見ると、‘あまり関心がない’割合が最も高く、5割強を占めている。(なお、関心度(‘関心がある’+‘どちらかといえば関心がある’-‘あまり関心がない’-‘全く関心がない’)をみると“-21.1”となっており、‘関心の低い’割合の方が高い。)

ワークシェアリングの導入実態・導入意向

～ ‘導入の意思決定を行っていない’ が全体の6割半～

ワークシェアリングの導入実態・導入意向を見ると、‘導入の検討はしたい’が3割半、‘わからない’が約3割と高い割合を占めている。

また、‘すでに導入している’と‘今後導入したい’を合わせても1割に満たず、‘導入したくない’は3割弱となっているなど、‘導入の意思決定を行っている’割合は3割強に止まっていることから、‘導入の意思決定を行っていない’割合が6割半を占めていることがわかる。

導入希望及び導入済ワークシェアリングの種類

～ ‘雇用維持型’の割合が全体の5割半～

‘導入している’、‘導入を希望する’ワークシェアリングの種類を見ると、‘雇用維持型(緊急避難型)’、‘雇用維持型(中高年対策型)’の割合が、それぞれ3割弱で最も高くなっている。次いで、‘多様就業型’が2割強、‘雇用創出型’が1割強の順となっている。

ワークシェアリング導入による利点

～ ‘雇用という社会的責任が果たせる’ が全体の5割半～

ワークシェアリング導入による利点を見ると、‘雇用確保という社会的責任が果たせる’が最も高く、5割半を占めている。次いで、‘人材の確保や流出の防止につながる’が約4割、‘人件費が低下する’が3割強となっている。

ワークシェアリング導入による欠点

～ 責任の所在があいまいになる」が全体の4割弱～

ワークシェアリング導入による欠点をみると、責任の所在があいまいになる」が特に高く、4割弱を占めている。次いで、引継ぎなど職員の負担が増える」生産性が低下する」人件費が増加する」の順となっている。

ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題

～ 制度上難しい」が全体の5割弱～

ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題をみると、正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい」が最も高く、5割弱を占めている。次いで、労働生産性の低下が懸念される」が4割弱、労働条件の設定が難しい」導入可能な職種の選別が難しい」が2割半の順となっている。

日本固有の雇用制度に対する考え方

～ 今後は見直しされるのが望ましい」が全体の5割強～

日本固有の雇用制度に対する考え方をみると、今後は見直しされるのが望ましい」が5割強、労使双方で検討されるべきである」が約3割を占めている。

7 用語の説明

本調査で用いる用語の説明は、以下のとおりである。

	ワークシェアリング	“雇用機会・労働時間・賃金”の3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量をより多くの労働者で分かち合うこと。具体的には、労働者の所定内労働時間を短縮するとともに、短縮した時間分の賃金を減額させ、その余った時間・賃金分で雇用を維持・創出する方法。
種類	雇用維持型 (緊急避難型) ワークシェアリング	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、労働者の所定内労働時間を短縮すると共に、減少時間分の賃金を減額させ、その余った時間・賃金を活用して、社内により多くの雇用を維持する方法。
	雇用維持型 (中高年対策型) ワークシェアリング	中高年層の雇用を確保するため、中高年層の従業員を対象として、所定内労働時間を短縮すると共に、減少時間分の賃金を減額させ、その余った時間・賃金を活用して、社内により多くの中高年層の雇用を維持する方法。
	雇用創出型 ワークシェアリング	失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、企業や業界(または国)単位で労働者の所定内労働時間を短縮すると共に、減少時間分の賃金を減額させ、その余った時間・賃金を活用して、より多くの労働者に雇用機会を与えるなどの方法。
	多様就業型 ワークシェアリング	女性や高齢者など、それぞれの実情に応じた多様な働き方を適切に選択できるように、正社員それぞれの働き方に見合った公正な処遇、賃金制度などの環境整備をすることで、より多くの労働者に雇用機会を与えるなどの方法。

厚生労働省発表資料を基に作成

調查結果

調査結果

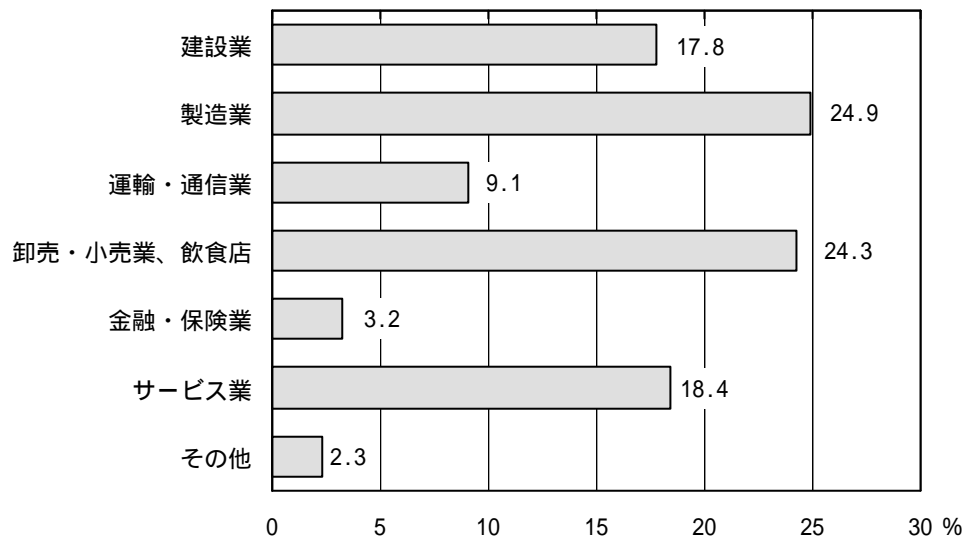
1 業種

問1 貴事業所の業種について、最もあてはまるものはどれですか。（は主なものに1つ）

- | | | |
|-----------------|----------|-----------|
| 1 農林漁業 | 2 建設業 | 3 製造業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5 運輸・通信業 | |
| 6 卸売・小売業 | 7 飲食店 | 8 金融・保険業 |
| 9 不動産業 | 10 サービス業 | 11 その他（ ） |

回答企業の業種をみると、「製造業」、「卸売・小売業、飲食店」の割合が最も高く、それぞれ全体の2割半を占めている。次いで「サービス業」、「建設業」の順で、割合が高くなっている。【図表3-1-1】

【図表3-1-1】回答企業の業種



項目	実数	%
建設業	61	17.8
製造業	85	24.9
運輸・通信業	31	9.1
卸売・小売業、飲食店	83	24.3
金融・保険業	11	3.2
サービス業	63	18.4
その他	8	2.3
無回答	0	0.0
合計	342	100.0

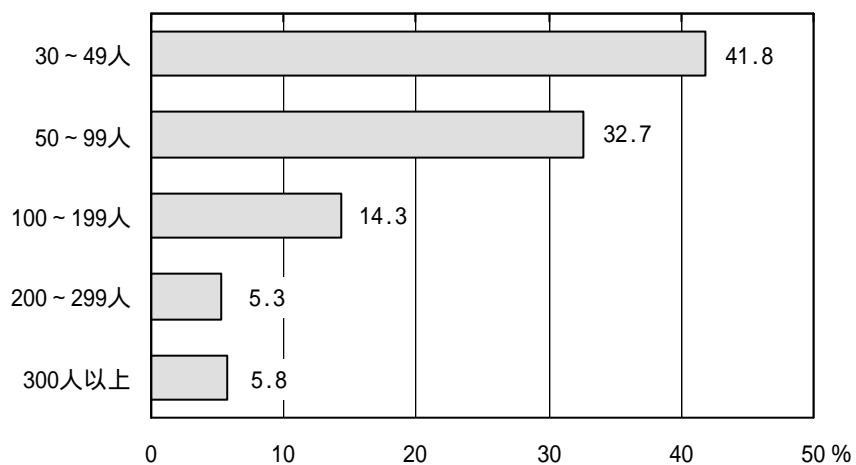
2 従業者数

問2 貴事業所の従業者数(経営者、パートを含む)を教えてください。(は1つ)

- | | | |
|------------|----------|------------|
| 1 30～49人 | 2 50～99人 | 3 100～199人 |
| 4 200～299人 | 5 300人以上 | |

回答企業の従業者数をみると、「30～49人」の割合が最も高く、全体の約4割を占めている。次いで「50～99人」、「100～199人」の順となっている。【図表3-2-1】

【図表3-2-1】回答企業の従業者数



項目	実数	%
30～49人	143	41.8
50～99人	112	32.7
100～199人	49	14.3
200～299人	18	5.3
300人以上	20	5.8
無回答	0	0.0
合計	342	100.0

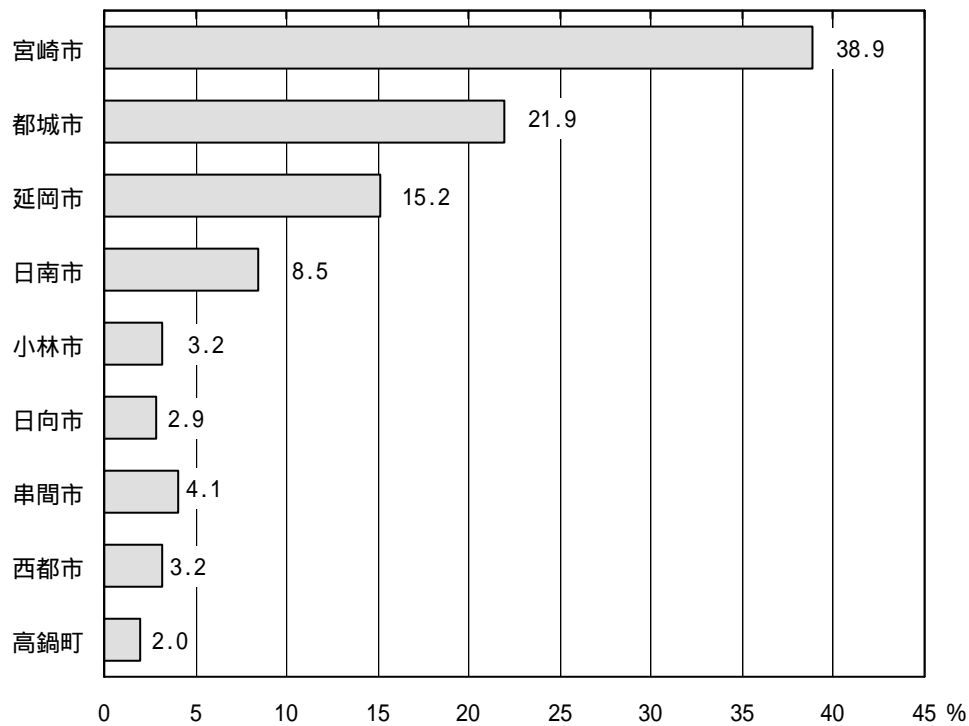
3 所在地

問3 貴事業所の所在する地域を教えてください。(は1つ)

- | | | |
|-------|-------|-------|
| 1 延岡市 | 2 日向市 | 3 高鍋町 |
| 4 西都市 | 5 宮崎市 | 6 小林市 |
| 7 都城市 | 8 日南市 | 9 串間市 |

回答企業の所在地をみると、「宮崎市」が全体の約4割で、最も高い割合となっている。次いで、「都城市」が約2割、「延岡市」が1割半であり、これら3市で回答企業の7割半を占めている。【図表3-3-1】

【図表3-3-1】回答企業の所在地



項目	実数	%
宮崎市	133	38.9
都城市	75	21.9
延岡市	52	15.2
日南市	29	8.5
小林市	11	3.2
日向市	10	2.9
串間市	14	4.1
西都市	11	3.2
高鍋町	7	2.0
無回答	0	0.0
合計	342	100.0

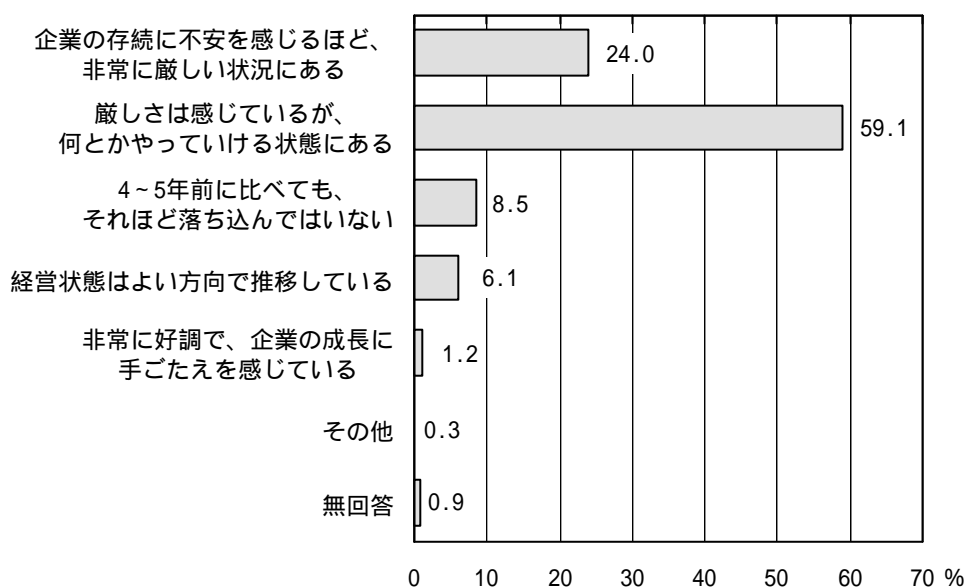
4 経営状況

問4 現在の経営状況を教えてください。(は1つ)

- 1 企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況にある
- 2 厳しさは感じているが、何とかやっていける状態にある
- 3 4～5年前に比べても、それほど落ち込んではいない
- 4 経営状態はよい方向で推移している
- 5 非常に好調で、企業の成長に手ごたえを感じている
- 6 その他()

回答企業の経営状況をみると、「厳しさは感じているが、何とかやっていける状態にある」が約6割、「企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況にある」が2割半となっており、全体の8割強が「厳しい」と回答している。【図表3-4-1】

【図表3-4-1】経営状況



項目	実数	%
企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況にある	82	24.0
厳しさは感じているが、何とかやっていける状態にある	202	59.1
4～5年前に比べても、それほど落ち込んではいない	29	8.5
経営状態はよい方向で推移している	21	6.1
非常に好調で、企業の成長に手ごたえを感じている	4	1.2
その他	1	0.3
無回答	3	0.9
合計	342	100.0

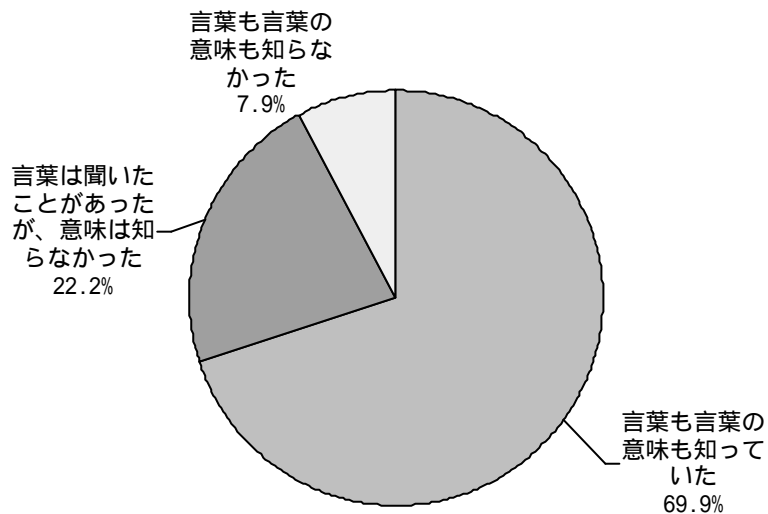
5 ワークシェアリングの周知状況

問5 “ワークシェアリング” という言葉をご存知でしたか。（ は1つ）

- 1 言葉も言葉の意味も知っていた
- 2 言葉は聞いたことがあったが、意味は知らなかった
- 3 言葉も言葉の意味も知らなかった

ワークシェアリングの周知状況を見ると、「言葉も言葉の意味も知っていた」が、全体の約7割を占めている。「言葉は聞いたことがあったが、意味は知らなかった」を合わせると、9割強の企業で「ワークシェアリングという言葉」が周知されている状況にある。【図表3-5-1】

【図表 3-5-1】 ワークシェアリングの周知状況



項 目	実数	%
言葉も言葉の意味も知っていた	239	69.9
言葉は聞いたことがあったが、意味は知らなかった	76	22.2
言葉も言葉の意味も知らなかった	27	7.9
無回答	0	0.0
合 計	342	100.0

ワークシェアリングの周知状況を業種、従業者数、所在地別にみると、以下のとおりである。従業者数別では、従業者数が多くなるにつれて、ワークシェアリングの周知状況が高くなる傾向がうかがわれる。【図表3-5-2】

【図表3-5-2】業種、従業者数、所在地別ワークシェアリングの周知状況

		上段:実数 下段:%			
		回答数	言葉も言葉の意味も知っていた	言葉は聞いたことがあったが、意味は知らなかった	言葉も言葉の意味も知らなかった
回答者合計		342 100.0	239 69.9	76 22.2	27 7.9
事業所の業種	建設業	61 100.0	34 55.7	22 36.1	5 8.2
	製造業	85 100.0	67 78.8	12 14.1	6 7.1
	運輸・通信業	31 100.0	19 61.3	8 25.8	4 12.9
	卸売・小売業、飲食店	83 100.0	60 72.3	17 20.5	6 7.2
	金融・保険業	11 100.0	9 81.8	1 9.1	1 9.1
	サービス業	63 100.0	45 71.4	13 20.6	5 7.9
	その他	8 100.0	5 62.5	3 37.5	0 0.0
	事業所の従業者数	30～49人	143 100.0	91 63.6	38 26.6
50～99人		112 100.0	78 69.6	24 21.4	10 8.9
100～199人		49 100.0	37 75.5	10 20.4	2 4.1
200～299人		18 100.0	14 77.8	3 16.7	1 5.6
300人以上		20 100.0	19 95.0	1 5.0	0 0.0
事業所の所在する地域	宮崎市	133 100.0	98 73.7	27 20.3	8 6.0
	都城市	75 100.0	52 69.3	18 24.0	5 6.7
	延岡市	52 100.0	37 71.2	9 17.3	6 11.5
	日南市	29 100.0	19 65.5	7 24.1	3 10.3
	小林市	11 100.0	6 54.5	4 36.4	1 9.1
	日向市	10 100.0	7 70.0	1 10.0	2 20.0
	串間市	14 100.0	6 42.9	6 42.9	2 14.3
	西都市	11 100.0	8 72.7	3 27.3	0 0.0
	高鍋町	7 100.0	6 85.7	1 14.3	0 0.0

6 ワークシェアリングへの関心

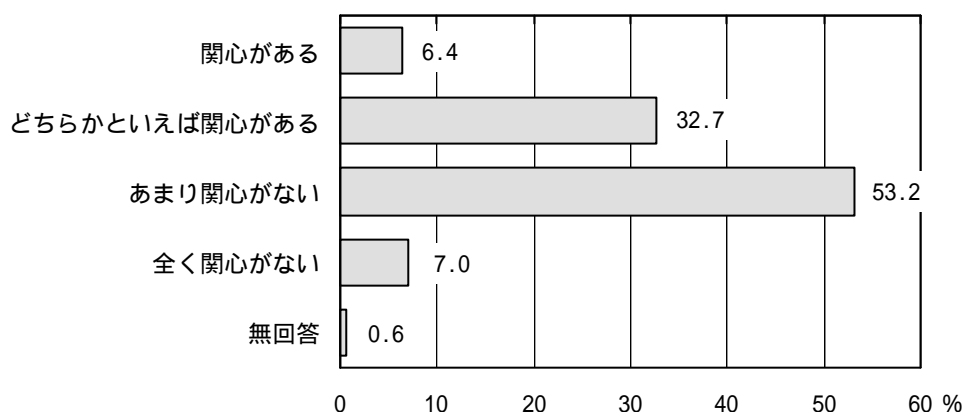
問6 “ワークシェアリング” という雇用形態の導入に関心がありますか。(は1つ)

- 1 関心がある 2 どちらかといえば関心がある
3 あまり関心がない 4 全く関心がない

ワークシェアリングへの関心をみると、「あまり関心がない」割合が最も高く、5割強を占めている。なお、関心度(「関心がある」+「どちらかといえば関心がある」-「あまり関心がない」-「全く関心がない」)をみると“-21.1”となっており、関心の低い割合の方が高い。

【図表3-6-1】

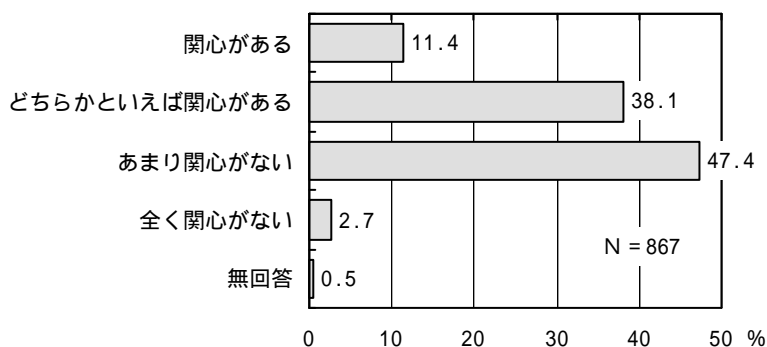
【図表3-6-1】ワークシェアリングへの関心



項目	実数	%
関心がある	22	6.4
どちらかといえば関心がある	112	32.7
あまり関心がない	182	53.2
全く関心がない	24	7.0
無回答	2	0.6
合計	342	100.0

参考

ワークシェアリングに対する関心の有無(企業調査・単一回答)



全上場、店頭公開企業(3,375社)を対象に、平成12年11月実施。回答数867社(回収率25.7%)
企業規模等が定かでないため、上記値と直接の比較はできない。

平成13年「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」厚生労働省

ワークシェアリングへの関心を業種、従業者数、所在地別にみると、以下のとおりである。従業者数別では、従業者数50人を境に、ワークシェアリングへの関心が低くなる傾向がうかがわれる。【図表3-6-2】

【図表3-6-2】業種、従業者数、所在地別ワークシェアリングへの関心

上段:実数 下段:%

		回答数	関心がある	どちらか といえば 関心 がある	あまり関 心がない	全く関心 がない	無回答	関心度
回答者合計		342 100.0	22 6.4	112 32.7	182 53.2	24 7.0	2 0.6	-21.1
事業 所の 業 種	建設業	61 100.0	2 3.3	12 19.7	38 62.3	8 13.1	1 1.6	-52.4
	製造業	85 100.0	3 3.5	34 40.0	45 52.9	2 2.4	1 1.2	-11.8
	運輸・通信業	31 100.0	2 6.5	9 29.0	14 45.2	6 19.4	0 0.0	-29.1
	卸売・小売業、飲食店	83 100.0	7 8.4	31 37.3	40 48.2	5 6.0	0 0.0	-8.5
	金融・保険業	11 100.0	0 0.0	2 18.2	8 72.7	1 9.1	0 0.0	-63.6
	サービス業	63 100.0	8 12.7	22 34.9	31 49.2	2 3.2	0 0.0	-4.8
	その他	8 100.0	0 0.0	2 25.0	6 75.0	0 0.0	0 0.0	-50.0
	事業 所の 従 業 者 数	30～49人	143 100.0	8 5.6	37 25.9	87 60.8	9 6.3	2 1.4
50～99人		112 100.0	7 6.3	42 37.5	54 48.2	9 8.0	0 0.0	-12.4
100～199人		49 100.0	4 8.2	18 36.7	23 46.9	4 8.2	0 0.0	-10.2
200～299人		18 100.0	3 16.7	5 27.8	9 50.0	1 5.6	0 0.0	-11.1
300人以上		20 100.0	0 0.0	10 50.0	9 45.0	1 5.0	0 0.0	0.0
事業 所の 所 在 す る 地 域	宮崎市	133 100.0	8 6.0	40 30.1	73 54.9	12 9.0	0 0.0	-27.8
	都城市	75 100.0	5 6.7	23 30.7	43 57.3	3 4.0	1 1.3	-23.9
	延岡市	52 100.0	5 9.6	15 28.8	29 55.8	2 3.8	1 1.9	-21.2
	日南市	29 100.0	3 10.3	11 37.9	12 41.4	3 10.3	0 0.0	-3.5
	小林市	11 100.0	0 0.0	5 45.5	5 45.5	1 9.1	0 0.0	-9.1
	日向市	10 100.0	0 0.0	5 50.0	4 40.0	1 10.0	0 0.0	0.0
	串間市	14 100.0	1 7.1	8 57.1	5 35.7	0 0.0	0 0.0	28.5
	西都市	11 100.0	0 0.0	1 9.1	9 81.8	1 9.1	0 0.0	-81.8
	高鍋町	7 100.0	0 0.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	0 0.0	14.2

7 ワークシェアリングの導入実態・導入意向

問7 貴事業所では、ワークシェアリングを導入していますか。

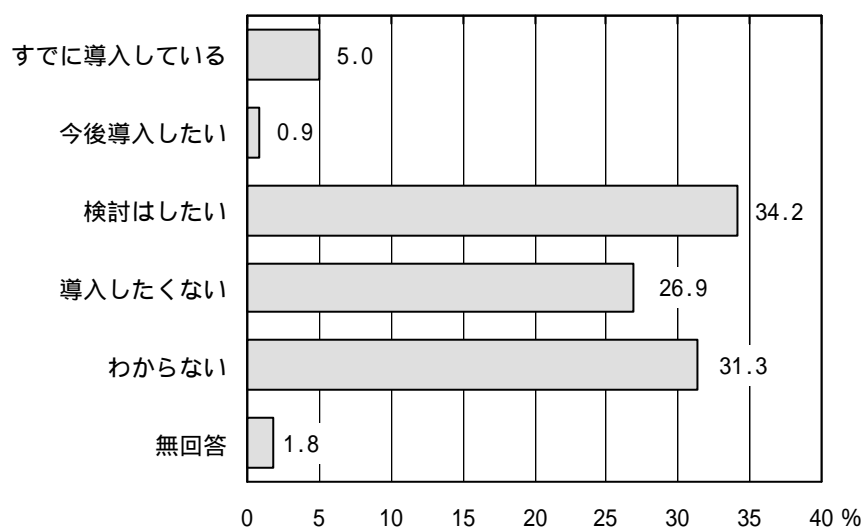
また、今後、導入したいとお考えですか。（は1つ）

- | | |
|-------------------------|-----------|
| 1 すでに導入している | 2 今後導入したい |
| 3 今後導入するかは分からないが、検討はしたい | 4 導入したくない |
| 5 わからない | |

ワークシェアリングの導入実態・導入意向をみると、「導入の検討はしたい」が3割半、「わからない」が約3割と高い割合を占めている。

また、「すでに導入している」、「今後導入したい」ともに1割に満たず、「導入したくない」は3割弱となっているなど、「導入の意思決定を行っている」割合は3割強に止まっていることから、「導入の意思決定を行っていない」割合が6割半を占めていることがわかる。【図表3-7-1】

【図表3-7-1】ワークシェアリングの導入実態・導入意向



項目	実数	%
すでに導入している	17	5.0
今後導入したい	3	0.9
今後導入するかは分からないが、検討はしたい	117	34.2
導入したくない	92	26.9
わからない	107	31.3
無回答	6	1.8
合計	342	100.0

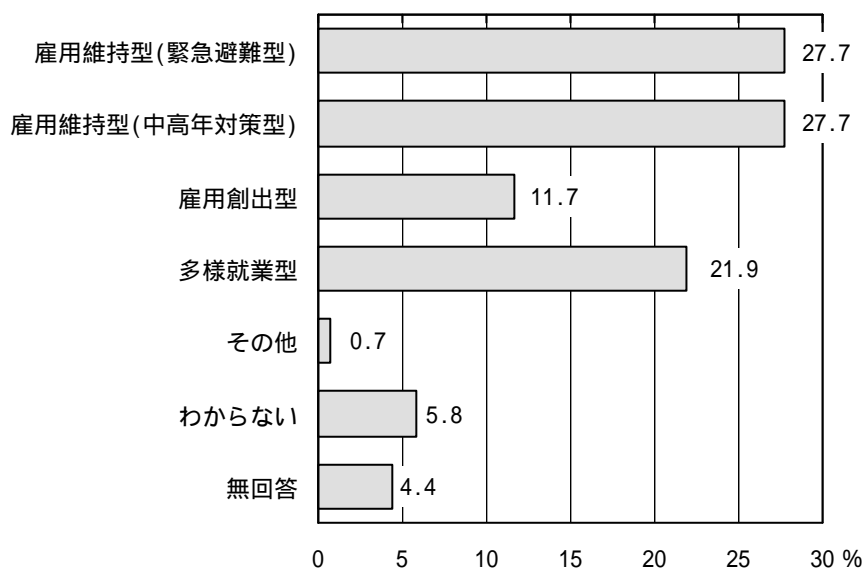
7-1 導入希望及び導入済ワークシェアリングの種類

付問1 問7で「1すでに導入している、2今後導入したい、3今後導入するかは分からないが、検討はしたい」と答えた方のみお伺いします。貴事業所では、下記のうち 特どのタイプのワークシェアリングを導入されていますか。また、今後、ワークシェアリングを導入する場合、下記のうち 特どの種類の方法を導入したいと思われませんか。（は1つ）

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 雇用維持型(緊急避難型) | 2 雇用維持型(中高年対策型) |
| 3 雇用創出型 | 4 多様就業型 |
| 5 その他 () | 6 わからない |

「導入している」、「導入を希望する」ワークシェアリングの種類をみると、「雇用維持型(緊急避難型)」、「雇用維持型(中高年対策型)」の割合が、それぞれ3割弱で最も高くなっている。次いで、「多様就業型」が約2割、「雇用創出型」が約1割の順となっている。【図表3-7-2】

【図表3-7-2】導入希望及び導入済ワークシェアリングの種類



項目	実数	%
雇用維持型(緊急避難型)	38	27.7
雇用維持型(中高年対策型)	38	27.7
雇用創出型	16	11.7
多様就業型	30	21.9
その他	1	0.7
わからない	8	5.8
無回答	6	4.4
合計	137	100.0

問7で「1すでに導入している」、「2今後導入したい」、「3今後導入するかは分からないが、検討はしたい」に回答

ワークシェアリング導入による利点をタイプ別にみると、どのタイプも雇用の確保という企業としての社会的責任が果たせる」の割合が高く、それぞれ半数以上の回答がある。【図表3-7-4】

【図表3-7-4】タイプ別ワークシェアリング導入による利点

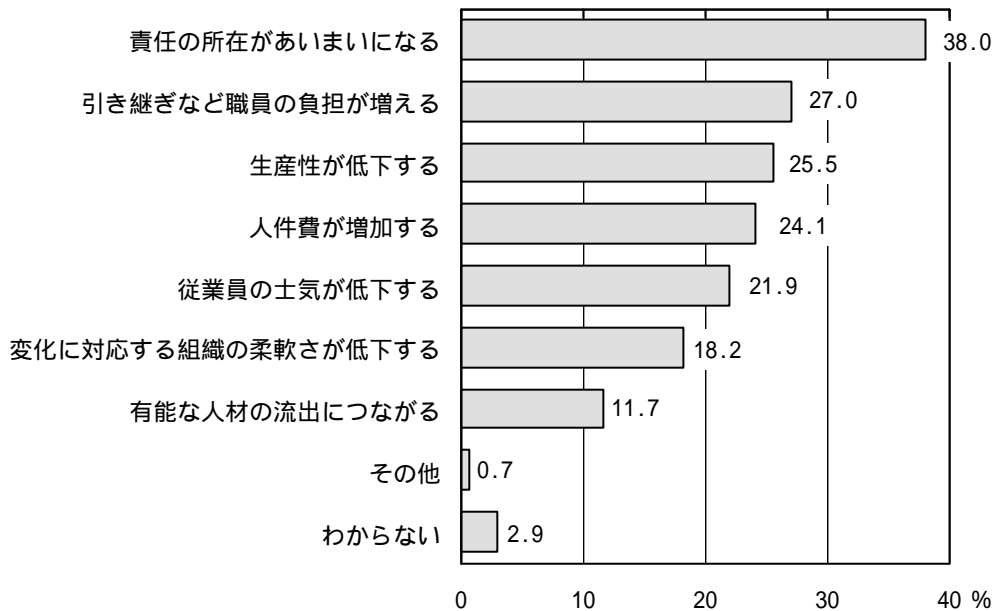
	回答数	上段:実数 下段:%							
		雇用の確保という企業としての社会的責任が果たせる	有能な人材の確保や流出の防止につながる	人件費が低下する	生産性が向上する	従業員の士気が向上する	会社のイメージアップにつながる	その他	わからない
回答対象者数	137	75	55	45	28	15	13	2	3
	100.0	54.7	40.1	32.8	20.4	10.9	9.5	1.5	2.2
雇用維持型(緊急避難型)	38	23	12	18	6	3	4	1	0
	100.0	60.5	31.6	47.4	15.8	7.9	10.5	2.6	0.0
雇用維持型(中高年対策型)	38	20	17	14	6	3	3	0	2
	100.0	52.6	44.7	36.8	15.8	7.9	7.9	0.0	5.3
雇用創出型	16	10	6	3	5	0	2	1	0
	100.0	62.5	37.5	18.8	31.3	0.0	12.5	6.3	0.0
多様就業型	30	16	17	8	9	8	2	0	1
	100.0	53.3	56.7	26.7	30.0	26.7	6.7	0.0	3.3

複数回答
問7で「1すでに導入している」、「2今後導入したい」、「3今後導入するかは分からないが、検討はしたい」に回答

- 欠点
- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1 人件費が増加する | 2 従業員の士気が低下する |
| 3 生産性が低下する | 4 変化に対応する組織の柔軟さが低下する |
| 5 責任の所在があいまいになる | 6 有能な人材の流出につながる |
| 7 引き継ぎなど職員の負担が増える | 8 その他() |
| 9 わからない | |

ワークシェアリング導入による欠点をみると、「責任の所在があいまいになる」が特に高く、4割弱を占めている。次いで、「引き継ぎなど職員の負担が増える」、「生産性が低下する」、「人件費が増加する」の順となっている。【図表 3-7-5】

【図表 3-7-5】ワークシェアリング導入による欠点



項目	実数	%
責任の所在があいまいになる	52	38.0
引き継ぎなど職員の負担が増える	37	27.0
生産性が低下する	35	25.5
人件費が増加する	33	24.1
従業員の士気が低下する	30	21.9
変化に対応する組織の柔軟さが低下する	25	18.2
有能な人材の流出につながる	16	11.7
その他	1	0.7
わからない	4	2.9
無回答	23	16.8
合計	137	100.0

複数回答

問7で「1すでに導入している」、「2今後導入したい」、「3今後導入するかは分からないが、検討はしたい」に回答

ワークシェアリング導入による欠点をタイプ別にみると、以下のとおりである。【表3-7-6】

【表3-7-6】タイプ別ワークシェアリング導入による欠点

上段:実数 下段:%

	回答数	責任の所在があいまいになる	引き継ぎなど職員の負担が増える	生産性が低下する	人件費が増加する	従業員の士気が低下する	変化に対応する組織の柔軟さが低下する	有能な人材の流出につながる	その他	わからない
回答対象者数	137	52	37	35	33	30	25	16	1	4
	100.0	38.0	27.0	25.5	24.1	21.9	18.2	11.7	0.7	2.9
雇用維持型 (緊急避難型)	38	12	12	12	8	8	3	9	1	0
	100.0	31.6	31.6	31.6	21.1	21.1	7.9	23.7	2.6	0.0
雇用維持型 (中高年対策型)	38	13	7	11	7	6	8	6	0	2
	100.0	34.2	18.4	28.9	18.4	15.8	21.1	15.8	0.0	5.3
雇用創出型	16	7	5	2	4	3	4	1	0	0
	100.0	43.8	31.3	12.5	25.0	18.8	25.0	6.3	0.0	0.0
多様就業型	30	15	10	8	10	8	7	0	0	2
	100.0	50.0	33.3	26.7	33.3	26.7	23.3	0.0	0.0	6.7

複数回答

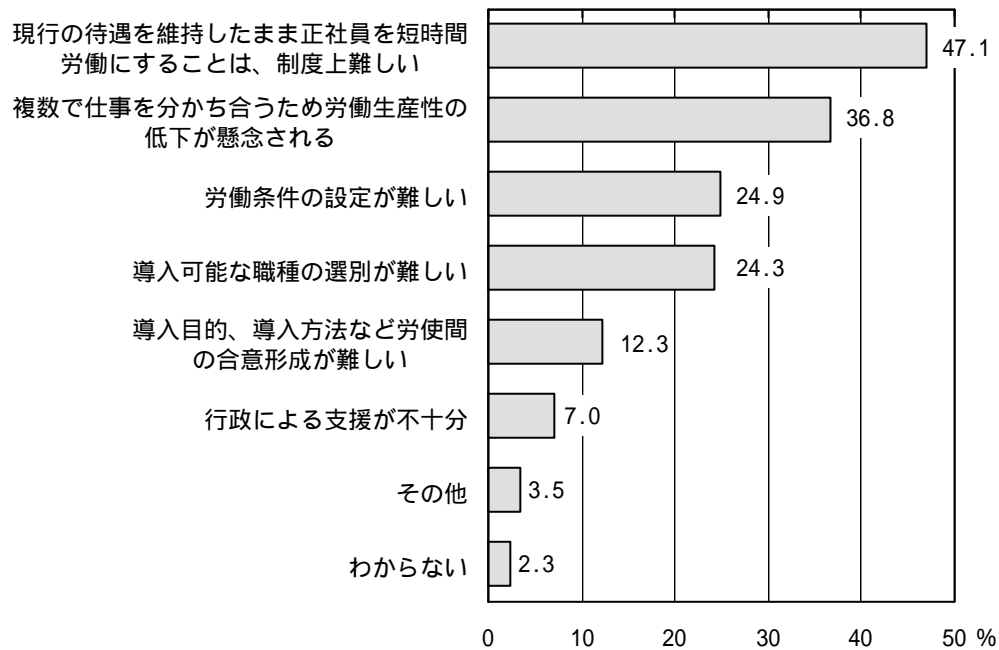
問7で「1すでに導入している」、「2今後導入したい」、「3今後導入するかは分からないが、検討はしたい」に回答

8 ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題

- 問8 貴事業所で、今後、さまざまな種類のワークシェアリングを導入する(した)場合、どのような問題点・課題があると思われますか。(は2つまで)
- 1 複数で仕事を分かち合うため労働生産性の低下が懸念される
 - 2 導入目的、導入方法など労使間の合意形成が難しい
 - 3 導入可能な職種の選別が難しい
 - 4 労働条件の設定が難しい
 - 5 行政による支援が不十分
 - 6 現行の待遇を維持したまま正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい
 - 7 その他()
 - 8 わからない

ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題をみると、「正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい」が最も高く、5割弱を占めている。次いで、「労働生産性の低下が懸念される」が4割弱、「労働条件の設定が難しい」、「導入可能な職種の選別が難しい」が2割半の順となっている。【図表3-8-1】

【図表3-8-1】ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題



項目	実数	%
現行の待遇を維持したまま正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい	161	47.1
複数で仕事を分かち合うため労働生産性の低下が懸念される	126	36.8
労働条件の設定が難しい	85	24.9
導入可能な職種の選別が難しい	83	24.3
導入目的、導入方法など労使間の合意形成が難しい	42	12.3
行政による支援が不十分	24	7.0
その他	12	3.5
わからない	8	2.3
無回答	29	8.5
合計	342	100.0

複数回答

ワークシェアリングを導入する際の問題点・課題を、業種、従業者数、所在地、導入状況別にみると、以下のとおりである。【図表3-8-2】

【図表3-8-2】業種、従業者数、所在地、導入状況別問題点・課題

		上段:実数		下段:%						
	回答数	現行の待遇を維持したまま正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい	複数で仕事を分かち合うため労働生産性の低下が懸念される	労働条件の設定が難しい	導入可能な職種の選別が難しい	導入目的、導入方法など労使間の合意形成が難しい	行政による支援が不十分	その他	わからない	
回答対象者数		342 100.0	161 47.1	126 36.8	85 24.9	83 24.3	42 12.3	24 7.0	12 3.5	8 2.3
事業所の業種	建設業	61 100.0	31 50.8	24 39.3	12 19.7	18 29.5	5 8.2	2 3.3	5 8.2	2 3.3
	製造業	85 100.0	33 38.8	41 48.2	24 28.2	18 21.2	15 17.6	6 7.1	1 1.2	1 1.2
	運輸・通信業	31 100.0	12 38.7	9 29.0	5 16.1	6 19.4	4 12.9	0 0.0	3 9.7	2 6.5
	卸売・小売業、飲食店	83 100.0	49 59.0	27 32.5	22 26.5	16 19.3	12 14.5	7 8.4	1 1.2	1 1.2
	金融・保険業	11 100.0	4 36.4	2 18.2	4 36.4	6 54.5	2 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	63 100.0	29 46.0	19 30.2	16 25.4	16 25.4	4 6.3	8 12.7	2 3.2	2 3.2
	その他	8 100.0	3 37.5	4 50.0	2 25.0	3 37.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0
事業所の従業者数	30～49人	143 100.0	71 49.7	52 36.4	28 19.6	34 23.8	12 8.4	12 8.4	3 2.1	5 3.5
	50～99人	112 100.0	55 49.1	39 34.8	30 26.8	26 23.2	16 14.3	6 5.4	8 7.1	0 0.0
	100～199人	49 100.0	18 36.7	20 40.8	14 28.6	13 26.5	7 14.3	2 4.1	1 2.0	3 6.1
	200～299人	18 100.0	9 50.0	8 44.4	6 33.3	4 22.2	3 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	20 100.0	8 40.0	7 35.0	7 35.0	6 30.0	4 20.0	4 20.0	0 0.0	0 0.0
事業所の所在地	宮崎市	133 100.0	63 47.4	46 34.6	31 23.3	43 32.3	18 13.5	8 6.0	4 3.0	3 2.3
	都城市	75 100.0	35 46.7	32 42.7	21 28.0	16 21.3	12 16.0	5 6.7	3 4.0	1 1.3
	延岡市	52 100.0	27 51.9	17 32.7	13 25.0	10 19.2	4 7.7	2 3.8	2 3.8	2 3.8
	日南市	29 100.0	11 37.9	11 37.9	6 20.7	8 27.6	2 6.9	5 17.2	0 0.0	1 3.4
	小林市	11 100.0	4 36.4	4 36.4	3 27.3	0 0.0	2 18.2	1 9.1	0 0.0	0 0.0
	日向市	10 100.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0
	串間市	14 100.0	7 50.0	4 28.6	4 28.6	1 7.1	1 7.1	1 7.1	0 0.0	1 7.1
	西都市	11 100.0	7 63.6	5 45.5	3 27.3	1 9.1	2 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	高鍋町	7 100.0	5 71.4	3 42.9	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0

複数回答

上段:実数 下段:%

		回答数	現行の待遇を維持したまま正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい	複数で仕事を分かち合うため労働生産性の低下が懸念される	労働条件の設定が難しい	導入可能な職種の選別が難しい	導入目的、導入方法など労使間の合意形成が難しい	行政による支援が不十分	その他	わからない
回答対象者数		342 100.0	161 47.1	126 36.8	85 24.9	83 24.3	42 12.3	24 7.0	12 3.5	8 2.3
導入実態・導入意向	すでに導入している	17 100.0	5 29.4	1 5.9	3 17.6	3 17.6	1 5.9	1 5.9	0 0.0	0 0.0
	今後導入したい	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	検討はしたい	117 100.0	43 36.8	36 30.8	34 29.1	19 16.2	20 17.1	15 12.8	3 2.6	1 0.9
	導入したくない	92 100.0	50 54.3	47 51.1	16 17.4	29 31.5	7 7.6	3 3.3	6 6.5	2 2.2
	わからない	107 100.0	58 54.2	39 36.4	30 28.0	30 28.0	12 11.2	4 3.7	3 2.8	4 3.7

複数回答

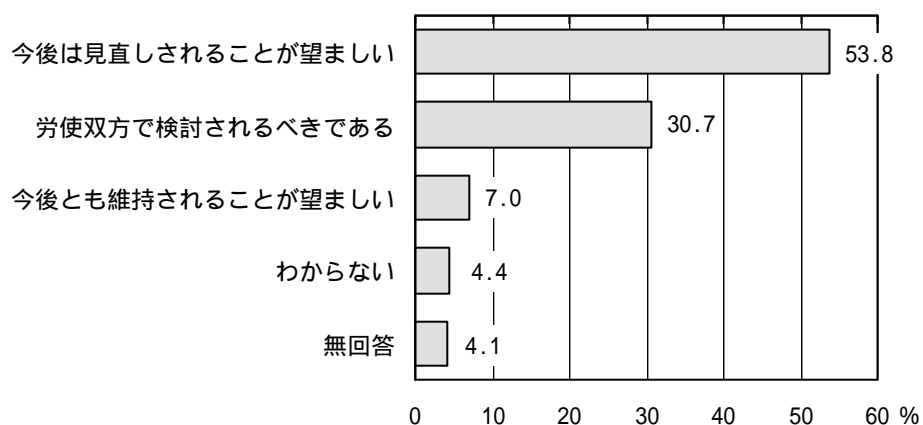
9 日本固有の雇用制度に対する考え方

問9 最後に日本固有の雇用制度である年功序列制度や終身雇用制度について、
どのようにお考えですか。（は1つ）

- 1 今後とも維持されることが望ましい
- 2 今後は見直しされることが望ましい
- 3 労使双方で検討されるべきである
- 4 わからない

日本固有の雇用制度に対する考え方をみると、「今後は見直しされることが望ましい」が最も高く5割強、次いで、「労使双方で検討されるべきである」が約3割を占めている。【図表3-9-1】

【図表3-9-1】日本固有の雇用制度に対する考え方



項目	実数	%
今後は見直しされることが望ましい	184	53.8
労使双方で検討されるべきである	105	30.7
今後とも維持されることが望ましい	24	7.0
わからない	15	4.4
無回答	14	4.1
合計	342	100.0

日本固有の雇用制度に対する考え方を、業種、従業者数、所在地別にみると、以下のとおりである。【図表 3-9-2】

【図表 3-9-2】業種、従業者数、所在地別日本固有の雇用制度に対する考え方

		上段:実数 下段:%					
		回答数	今後は見直しされることが望ましい	労使双方で検討されるべきである	今後とも維持されることが望ましい	わからない	無回答
回答対象者数		342 100.0	184 53.8	105 30.7	24 7.0	15 4.4	14 4.1
事業所の業種	建設業	61 100.0	37 60.7	16 26.2	5 8.2	1 1.6	2 3.3
	製造業	85 100.0	35 41.2	36 42.4	6 7.1	5 5.9	3 3.5
	運輸・通信業	31 100.0	17 54.8	7 22.6	5 16.1	0 0.0	2 6.5
	卸売・小売業、飲食店	83 100.0	56 67.5	20 24.1	2 2.4	3 3.6	2 2.4
	金融・保険業	11 100.0	5 45.5	5 45.5	1 9.1	0 0.0	0 0.0
	サービス業	63 100.0	32 50.8	17 27.0	5 7.9	5 7.9	4 6.3
	その他	8 100.0	2 25.0	4 50.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5
	事業所の従業者数	30～49人	143 100.0	74 51.7	43 30.1	10 7.0	6 4.2
50～99人		112 100.0	60 53.6	34 30.4	10 8.9	5 4.5	3 2.7
100～199人		49 100.0	30 61.2	12 24.5	4 8.2	2 4.1	1 2.0
200～299人		18 100.0	10 55.6	8 44.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
300人以上		20 100.0	10 50.0	8 40.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0
事業所の所在する地域	宮崎市	133 100.0	75 56.4	39 29.3	9 6.8	7 5.3	3 2.3
	都城市	75 100.0	44 58.7	18 24.0	5 6.7	3 4.0	5 6.7
	延岡市	52 100.0	24 46.2	23 44.2	2 3.8	2 3.8	1 1.9
	日南市	29 100.0	19 65.5	7 24.1	2 6.9	0 0.0	1 3.4
	小林地	11 100.0	6 54.5	2 18.2	1 9.1	1 9.1	1 9.1
	日向市	10 100.0	5 50.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	串間市	14 100.0	5 35.7	5 35.7	1 7.1	1 7.1	2 14.3
	西都市	11 100.0	3 27.3	5 45.5	3 27.3	0 0.0	0 0.0
	高鍋町	7 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3

10 自由意見

賃金低下の影響

- ・ 時短に伴い賃金を下げた場合、生活水準を下げる割に総収入が減ることに理解を得られず、士気が低下する。正社員のパート化との違いをどう示すか、それが難しいのではないかな。
- ・ ワークシェアリングの概念の中に、労働者の所定内労働時間を短縮すると共に、短縮した時間分の賃金を減額させ、とありますが、現場では今でさえ残業時間が減り、手取りの給与が減る中、またさらに・・・という声がある。趣旨は理解しますが、現場の人間は、すなわに受け入れるか疑問だ。
- ・ 私共の業種は一般乗用旅客自動車運送事業で、賃金体制が大半である。時短即ち減収、減給につながり死活問題である。特に宮崎の観光ではシーズンとオフとの差が厳しく出稼ぎに出る乗務員が多く、どの事業所も乗務員不足で悩んでいる。たくさんの観光客が来県の際は潤っていたが、現在は大変厳しい毎日である。
- ・ 現在月収 円の人がそれに応じて生活設計を立てていると思う。月収が減ったら「やる気」をなくす。串間では募集しても応募がない状況だ。このような地域でこの制度は全く当てはまらない。本音で言えば、パート・アルバイト（労働時間1日4～5時間）が沢山いた方が仕事もこなせて、人件費も安く経営上は好ましい。しかし、「1日3～4時間位の仕事なら他をさがす」と言われる人が多い。結論を言えば私達の地域では、全く当てはまらない！
- ・ 個々人の収入が減ることに対して、導入は難しいと思われるが、何らかの助成措置があれば・・・？
- ・ 少しでも多くの賃金を得る為に働きたいと言う人の多い中、労働時間短縮で賃金が少なくなることに不安を感じると思う。パートの仕事で済むものについてはいいと思うが、技術をもっている者は、永い年月をかけて技術を身につけたものなので無理の様に思える。
- ・ 制度としては良いと考えるが、雇用条件や現在の従業員等について考えると厳しいものがある。
- ・ 中小企業では給与がそれほど高くないため導入によって時間が短縮されることは収入減になる。そこが一番の問題で、何らかの補てんを制度がすべきと思う。何よりも景気対策を考えるべき。
- ・ 労働者の賃金水準は低く減額など考えられない。生活資金の不足分を確保するため他に求めることになる。

事業性格上の問題

- ・ 建設業ではひとつのプロジェクトを多くの人が入れ替わりたちかわりすることは非常に難しく、コストが著しくアップする。
- ・ 当社は主に能率給のため複数で仕事を分かち合った場合、個別の生産性が低くなる。当然給与も低くなる訳で有能な人材のそれに伴う懸念がある。

情報提供

- ・ 今後、景況の悪化が予測される中、検討の一つとして、導入する場合の事例の情報してほしい。
- ・ ワークシェアリングの情報がほしい。
- ・ 同業種での導入事例・情報がほしい。
- ・ 建設業界での導入事例があれば教えてほしい。
- ・ ワークシェアリングの導入事例、課題などの情報がほしい。
- ・ 高齢者が多い企業の場合のワークシェアリングの導入方法についての情報がほしい。
- ・ ワークシェアリングの導入の実例について情報がほしい。業界として導入に前向きな所が知りたい。
- ・ サービス業、飲食店での導入事例、課題等の情報を知りたいと思う。
- ・ 1. ワークシェアリングの導入の際のメリット・デメリットをわかりやすい形でPRしてほしい。 2. 経済が低迷している中でのワークシェアリングの導入は、危惧を感じる。労働条件が低下し、勤労意欲の低下、購買意欲の低下等で増々景気が落ち込む様な気がする。

社会保障制度との関係

- 最近、関係機関から雇用創出に関する調査がいくつも来ているが、デフレ経済により各企業の売り上げが減少を続けるなか、企業が存続するために固定経費の圧縮をはかるためリストラが起こっていると思う。企業にとって利益になり雇用が増していくためには、まず社会保障の固定経費（税金、社会保障費）を思いきって圧縮する以外にないと思う。国会議員をはじめ、公務員の給与、報酬、退職金などを適性な水準に減額する必要があるのではないかと。（これにより、何兆円かの資金が出来る。現在の世間の水準にくらべ、高すぎる）
- 経営者側から見るワークシェアリングの最大の目的は、従業員を長時間働かせることによって生じる、社会保険料の企業負担があまりに多すぎて経営を圧迫している。そのために社会保険が掛からない程度の時間に短縮してリストラを出来るだけさせて現在の従業員を維持していきたいと努力しているところだ。
- 仮にワークシェアリングの導入を想定した場合、賃金がかかることの合意形成は可能かもしれないが、社会保険料の会社負担分が現状のような高水準にあっては、結局のところ、人件費の増加につながると考えられる。ワークシェアリングの導入にあたっては、社会保険制度見直しの議論とリンクさせるべきと思われる。

行政への要望

- 失業保険も難しい世の中になりつつある。そうなる前の対策を検討（助成制度）していただきたい。
- 業種や規模によって状況条件はまちまちなので、自社に合ったワークシェアリングを士気を保ちながら導入する事は、慎重にならざるをえない。助成制度があれば導入リスクが軽減され助かる。
- 行政がもっと積極的に取り組むべきである。
- 労働時間の短縮は受け入れても収入がそれに伴い減少する事は、なかなか受け入れにくい。経費削減をし、利益確保・競争力アップを図る今日に、民間への協力のみで行政側からの支援無しでのワークシェアリングの遂行は難しい。
- タクシー業などは、助成がなければ無理ではないか。
- ここ数年、給料は実質的に減額しており導入は難しい。行政の指導と補助が必要。
- 雇用の確保と共に各種保健等の経費が増加するための助成金等の支援対策。
- 1.ワークシェアリングに関する具体例を含めた説明会の開催。2.ワークシェアリングの助成制度の検討が必要と考える。
- ワークシェアリングとは雇用創出型しか知らず、その他に3つの種類があることを知った。外国はこの制度の導入で失業率を大幅に改善した国の事例のテレビを見た事があり日本もどんどんこの制度を大企業、公務員が導入していけば現在の失業者に雇用の機会が増えると思った。我が社のような中小企業では、時間短縮により賃金が減少すれば社員は生活が困難になるであろう。大企業、公務員の方での導入が望ましいと思う。行政の助成制度も必要だと思う。
- ワークシェアリングの導入にあたって何らかの助成制度がほしい。
- ワークシェアリング制度そのものは雇用の拡大、個人の余暇の利用等、良い制度であると思う。但し中小企業は賃金等そのものが安い行政の多大な補助が必要となってくると思う。

その他

- あまり関心がない。
- 技術力を売りものにする事業は、技術力を付けUPするまで莫大な費用を必要とする。多くの社員に教育費用を出すための資金が不足している。少数精鋭主義で行かないと技術力、賃金、資金力について行けない。人は少しでも多くの給料を取るために働いているし、会社も出来るだけ他社より良い給料を支給し自社社員の幸せを守る義務があると思う。世の中はお金でどうにでもなる時代になってしまった。時代の流れに沿う生活をしていかないと生き残れない。
- 業種・職種によって大きな差があると思われるので一概に決め付けていくのは早急すぎると思う。有能な人材を高待遇でかつ少数精鋭でないとこの不況、競争には生き残れない。社員の給料を減らしてでも増員を考える経営者がいるのだろうか。
- 現在トライアル雇用等も含め人の採用を推進しているが、仕事がなく必死に職を探している人は少ない。現況はどうにもならないのでアルバイトで収入を得るとされる人が多く見受けられる。又就労賃金についても中高年層の方々の賃金格差が多いため、採用が難しくなっている。会社としては今後の店舗展開も考えているが、助成金制度も審査が厳しく思う様に進んでいない。

その他

- ・日本でワークシェアリングが定着しにくい理由は以下の通りである。日本の労働者はその職務範囲及び職務権限が明文化されていない。この事は日本の強味であった。一方欧米ではこれが明確で多人数で同一職種を分け合うのに支障が少ない。以上の理由から欧米で上手くいっているかと言ってそのまま導入する事に無理があると考える。
- ・我々中小企業は社会的責任を果たすため雇用の維持を守っているが、政治はその社会的責任をどう取ろうと思っているのか教えていただきたい。また、このアンケートはどういう意味を持つのか。
- ・具体的には本部での検討になるため回答しかねる。
- ・現在の雇用状況を見ると、年配者よりも若者の方こそ雇用体制を考えてもらいたい。仕事をしたくても、雇用先がなく、収入もないから悪事をするのではないかと思う。
- ・現実的には雇用を維持しながら人件費を削減していくことを考えており、結果的にワークシェアリングの導入につながるのではないかと思われる。
- ・雇用環境の今後の変化（少子化含む）が、制度にどのように影響をあたえるのか、まだ良く見えない。
- ・国内における製造業の現況は、海外製品との競争の中で大変な状況である。このような空洞化現象がおきた日本の経済政策の見直し等、政治レベルの見直しが早急だと思う。
- ・事務職、生産性工場等については、ワークシェアリングの効果があると思われるが、収入の安定が不安要素。例えば、4時間、4時間の勤務ができる、2社に勤務できるワークシェアリングであってほしい。販売会社では、営業が主力のケースが多いが、その職種では無理があるのでは。
- ・失業率低下等に結びつくとは思いますが、賃金の低下等が生じるのでデフレの増大が懸念される。

調査結果のまとめ

調査結果のまとめ

今日、わが国の景気の低迷は著しく、完全失業率も5%を超えるなど、経済情勢、雇用・失業情勢は、日ごとに厳しさを増している。本県においても、本調査の中で、回答企業の8割強が「経営状況は厳しい」と回答しているなど同様に厳しい環境にある。

こうした状況の中、「景気回復」と「失業の改善」が切に求められているが、その有力な手段の一つとして「ワークシェアリング」が注目を浴びている。これは、ワークシェアリングが労働時間を短縮することで雇用の維持・確保を図り、雇用不安を解消し、また、個人消費の回復に寄与することを通じて、景気の好循環を創り出すと期待されているからである。

なお、ワークシェアリングには、「雇用の維持・確保」の他に「多様な働き方の創出」という側面も期待されているが、今日の厳しい雇用情勢の下では、前者の「雇用の維持・確保」という面での期待の方が大きい。本調査でも、「導入している」、「導入を希望する」ワークシェアリングの種類をみると、「雇用維持型(緊急避難型)」、「雇用維持型(中高年対策型)」の割合が、それぞれ3割弱で最も高く、「雇用維持型」の割合が全体の5割半を占めるといふ結果になっている。

「景気回復」と「失業の改善」の有力な手段の一つとして期待されているワークシェアリングであるが、本県企業のワークシェアリングの周知状況を見ると、本調査で「言葉も言葉の意味も知っていた」が全体の約7割を占めるなど高い状況にあるものの、ワークシェアリングへの関心を見ると、「あまり関心がない」が5割強を占めており、関心度も“-21.1”と低い値になっている。

また、ワークシェアリング導入状況を見ても、「すでに導入している」と「今後導入したい」を合わせて1割にも満たず、「周知状況」に対して「関心」や「導入」割合が低い状況となっている。

この要因としては、本調査で「正社員を短時間労働にすることは、制度上難しい」、「労働生産性の低下が懸念される」、「労働条件の設定が難しい」、「導入可能な職種の選別が難しい」などがあげられているように、給与、退職金、福利厚生など制度上の問題、導入職種の選定の問題など、導入へのハードルが高いことが考えられる。

また、宮崎県経営者協会、連合宮崎へのヒアリング調査でも、「本県におけるワークシェアリングの論議は、全くとっていいほど進んでいない状況であり、その理由として、労使双方の合意が十分に進んでいないこと、ワークシェアリングの定義がはっきりしていないこと、税制や法制など導入のための環境整備が進んでいないこと、中小企業の多い本県企業では体力的に導入が難しいことなどがあげられる。」との回答があり、制度、定義、合意形成の問題など、アンケート調査と同様に、導入へのハードルの高さが見受けられた。

このように、ワークシェアリングに寄せられている期待はあるものの、導入に向けてのハードルが高いことから、関心が低く、導入が敬遠されがちになっている状況が、本調査からうかがわれる。

したがって、今後とも、政労使の一致した協力の下、ワークシェアリングの論議を深めると共に、合意形成を図りながら、各々の立場で真摯に努力を重ねていくことが重要である。

なお、“ワークシェアリング”の手法を活用し、本県の安定的な労働力需給関係を構築していくための課題としては、主に次のことがあげられる。

< 政府の取り組み >

ワークシェアリングの普及促進

- ・政労使の合意形成に基づくワークシェアリングの定義の明確化
- ・労使が対話、調整する環境の整備
- ・ワークシェアリングの広報・PR
- ・モデル構築など企業でのワークシェアリング導入支援
- ・税、年金制度の枠組改善など企業のコストアップへの支援対策の充実
- ・労働時間短縮による労働者の収入減に対する補填対策の充実
- ・その他助成制度の充実・活用

仕事に応じた適正な評価と公正な処遇の在り方についてのルールづくり

- ・仕事の評価システムの整備
- ・時間あたり賃金の考え方の整理
- ・賃金制度の見直し
- ・社会保険制度を含む福利厚生制度の見直し
- ・パートタイムとフルタイムの労働条件の均等化

その他

- ・企業横断的な能力開発システムの整備
- ・世帯の賃金負担の在り方を見直し、地域社会や家庭生活の重視など、新しいライフスタイルの提案と、社会的合意形成の推進

< 労使の取り組み >

ワークシェアリングの導入促進

- ・ワークシェアリングに関する情報収集の促進
- ・個々の企業レベルでの労使協定の推進
- ・政府の支援制度の活用

パートタイムとフルタイムの労働条件均等化

- ・職務の明確化
- ・仕事の評価システムの整備
- ・賃金体系の見直し(時間あたり賃金の均等化など)
- ・福利厚生制度の見直し
- ・短時間労働に対応できる雇用システムの整備

その他

- ・労働者の自己啓発や能力開発を推進するための人材育成策の充実、均等化
- ・時間管理の徹底(過度の長時間労働の是正など)