

立教大学学術推進特別重点資金 (立教 S F R)
 大学院生研究
 2013年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院 ビジネスデザイン 研究科 ビジネスデザイン 専攻		
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	ビジネスデザイン研究科デザイン ビジネスデザイン専攻 博士課程前期課程2年	齋藤 香織	印
指導教員	所属・職名	氏名	
	ビジネスデザイン研究科	黒木 龍三	印
自然・人文・社会の別	自然 ・ 人文 ・ <input type="checkbox"/> 社会	個人・共同の別	<input type="checkbox"/> 個人 ・ 共同 名
研究課題名	ワークシェアリングによる人的資本の形成について		
研究組織	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
研究期間	2013 年度		
研究経費	(支出金額) 97 千円 / (採択金額) 200 千円		

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は、ワークシェアリングが労働市場の流動化を促進し、雇用の拡大につながるとの意見に対し、一時的な雇用機会の拡大にはつながるが、企業の利益、継続的な就労、失業率の低下に対しては有効ではないのではないか、という疑問を労働者個人が有する人的資本の点から明らかにしようとするものである。

我が国では、柔軟な雇用形態による人材の有効活用のため、ワークシェアリングの導入が検討され始めているが、導入に際しては日本の労働市場の特性を十分加味した上で導入されなければならない。本研究においては、特に女性および中堅層人材の就労に着目し、日本の労働市場に適したワークシェアリングの形を探求する。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[ワークシェアリング] [人材活用] [雇用]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

2013 年度の研究活動として、次の事項を実施した。

- ① 先行研究および文献調査、労働市場に関する現状調査
- ② 実際の企業へのヒアリング
- ③ 学会活動 (関連学会への参加および大会報告)

以上の活動を通して得られた研究成果は以下の通りである。

1. ワークシェアリングのタイプ

ワークシェアリングとは「仕事の分かち合い」である。ある人が従事している仕事を他の人と分かちあうことである。仕事を分けるということは、生産に必要な時間を分かち合うことである。

厚生労働省はワークシェアリングを、「雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組合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」とし、ワークシェアリングのタイプを次の4つに分類している。

- (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) 多様就業対応型

日本の雇用形態は、新卒者を特定時期に一括で採用し、定年まで雇用し続ける終身雇用制度を長く採用してきた。そのため、景気低迷や不況の影響により企業業績が落ち込むと、一時的に労働者の労働時間を短縮し、賃金削減を実施するという緊急避難型のワークシェアリングは以前より導入されていた。

しかし、産業構造の変化やグローバル化、労働人口の減少や個人の価値観の多様化など、労働市場が変化したことで、高齢者、女性、外国人等、企業は多様な人材を労働力として活用する必要性が生じてきた。様々な労働者を雇用するため、企業は働き方の多様化への対応が必要となったのである。

2. ワークシェアリングを支える理論

ワークシェアリングはどのような経済的效果をもたらすのか、カレツキ・モデルを採用し確認する。

財政政策を考慮せず、政府の存在を無視した閉鎖経済を想定する。ここでは、需要は労働者の賃金と資本家の消費と投資を含んだ独立支出に依存する。そのため総需要は

$$AD = wN + pa \quad \dots(1)$$

ここで wN は賃金収入、 p は価格、 a は実質独立支出である。総需要 AD を価格 p で割ると、実質タームで表した総需要の大きさ、つまり、実質総需要を次のように得る。

$$RAD = (w/p)N + a \quad \dots(2)$$

生産量は使用される労働量に正比例すると仮定するとし、労働者 1 人あたりの算出量を T とすると、実質供給量は

$$q = TN \quad \dots(3)$$

となる。実質供給量 q = 実質需要量 RAD とすると (4) のような有効需要曲線 (雇用曲線) を得る。

$$N_{\text{deff}} \quad \dots(4)$$

次に、年および週当たりの労働時間の変化を考えるため、週当たりの労働時間の変化を考慮して、労働生産性と実質賃金を次のように再定義する。

$$T = Thh \quad \dots(5)$$

$$= whh \quad \dots(6)$$

H は 1 人当たり労働者の年間平均労働時間、 Th は時間当たりの労働生産性、 wh は時間当たりの実質賃金である。

(5)、(6) から (4) は

$$N_{\text{deff}} \quad \dots(7)$$

となる。

ここで、時間当たりの労働生産性 Th と時間実質賃金 wh が変わらないまま 1 週間の労働時間の減少が生じた場合、総雇用量 N が増える。こうして労働者の労働時間が減り、生産性が向上する。しかし実質賃金が増加せず変化しなければ、雇用量は減少する。労働時間が減ったため、労働者が給与カットを受け入れたとすると、時間当たりの労働生産性は向上するが、単位労働費用が低下することになるからである。つまり、ワークシェアリングを導入し成功させるためには、労働時間を減らしても、実質時間賃金を増加させることが必要である。

以上より、ワークシェアリングの経済的效果は、働く時間をシェアすることで、より多くの雇用を生み出すことではなく、労働時間の短縮を行うことで、企業全体の生産性を向上させることと、多様な働き方を提供できることにある。

3. 中小企業における労働環境

中小企業庁の発表によると、2012 年 2 月時点での国内の企業数は 386 万社、内 385 万社が中小企業と小規模事業者である。全体の約 99.7% が中小企業および小規模事業者であり、ほとんどの労働者が中小企業または小規模企業

研究成果の概要 つづき

で働いている。このように多くの労働者が働く中小企業の労働環境を概観する。

2009年版中小企業白書によれば、中小企業の正社員の労働時間は、大企業の正社員の労働時間を上回っている。また、厚生労働省による平成20年就労条件総合調査によれば、従業員規模が小さい企業ほど年間休暇総数は少ない傾向にあり、年次有給休暇の取得率も従業員規模が小さくなるほど低くなっている。特に労働時間については、中小企業の労働時間の把握方法に問題があるため、実際には、更に長時間労働となっている可能性があると考えられる。東京都産業労働局の調査によると、中小企業における労働時間の把握方法はタイムカードが最も多く12.8%、ICカードが4.8%であった。勤怠管理をこのような記録機械で行う以外の管理方法として、上司が確認・記録を行っていたり、自己申告制となっている事から客観性が欠けると考えられる。この調査の最大の問題点は60.1%が無回答であったことである。実際にヒアリングを行った企業においても、労働時間の管理は自己申告制をとっており、経営者としては、管理できている、との認識が高いものの、労働者としては、実際の労働時間よりも少なく申告しているという現状が浮き彫りになり、経営者と労働者との意識の差があることがわかった。

以上より、中小企業で働く労働者は、大企業で働く労働者に比べ、労働時間が長く休みも少ない。これは、中小企業の場合、慢性的な人不足であること、個人の業務内容を明確に切り分けられていないことから、一人が複数の業務を横断的に行う必要があるため、相対的に業務量が多くなることが原因である。また、実際の企業へのヒアリングから、大手企業と比べ、ITシステムの導入等の設備投資が少ないこと、外部委託等を利用した業務切り分けができていないことで、効率的な業務遂行が難しく、大企業内で行った場合と比べ、同じ業務を行うにも時間がかかることも原因であることがわかった。

4. 中小企業における多様就業型ワークシェアリング導入の可能性

ワークシェアリングの効果として、生産性の向上と働き方の多様化への対応が挙げられる。

中小企業の場合、大企業と比べ労働時間が長く休暇が少ない。2009年版中小企業白書によると、中小企業で働く労働者は、仕事と生活の調和を阻害する要因として、「休暇が取りにくいこと」や「人員に余裕がないこと」を挙げている。そして、休日に対する満足度が高い労働者ほど、仕事と生活の調和がとれていると感じることがわかる。

また、中小企業は人不足であること、社内教育制度が整っていないことから、新人を一から育てるという新卒採用よりも、経験を持つ人材に即戦力となって働いてほしいと考えた中途採用の比率が高い傾向にある。

このような中小企業における労働市場の問題点を改善するため、多様な働き方を求めるパートタイマーを活用することは、企業にとっても労働者にとってもメリットがあると考えられる。なぜなら、全従業員の労働時間を短縮するため、時間規制を希望して働く経験を持ったパートタイマーを活用することによって、中小企業の労働環境を改善させ、企業の生産性の向上が期待できるからである。

大企業と違い、業務が明確に分かれていないことや人数が少ないため、パートタイマー従業員の業務が、単にフルタイムで働く従業員の補助的作業のみになることはなく、従事している業務の代替要員が不足していることもあり、業務遂行に責任感を感じることで、やりがいへとつながっている。また、企業としても、即戦力なるパートタイマーを雇用することで、彼らの担当業務に基づき業務の切り分けや部門間の業務内容の明確化を進めることができる。そして、実際に一緒に働き、個人の特性や能力がわかっているパートタイマーを、希望があれば正社員として雇用するほうが、全く新しく採用を行うよりもリスクが小さく、採用コストも少なく済む。

パートタイマーを活用したワークシェアリングを導入することの問題点として、フルタイムおよびパートタイム従業員の賃金を下げてしまえば効果がない。とはいえ、支出できる賃金は限られていることから、パートタイマーの福利厚生が十分でない場合が多い。これは、福利厚生費が企業の固定費としてコストアップにつながるものが原因である。このような格差をなくすためには、補助金や助成金を出したり、税制的な免除を行うなど、政府の協力や補助が必要である。

5. ワークシェアリング運用に対する課題と解決への提案

ワークシェアリング導入の大きな課題は、労働時間を減らしても、実質時間賃金を増加させることである。また、パートタイム等の多様な働き方を認めるためには、労働形態によらず平等に社会保障を受けることのできる体制を整えることが不可欠である。ワークシェアリングの導入自体がコストのかかることではないにも関わらず、ワークシェアリングが企業内で機能するまでは、運用にあたり、実質賃金の増加、社会保障費の負担等、目先の費用が増加したように感じられることが導入の進まない、もしくは、導入したとしてもうまく機能しない一因と考えられる。

そこで、多様な労働形態の従業員を、企業の実質コストを増加させることなく、モチベーションを保ち、働いてもらうためには、やりがいを与えられる人事制度や魅力的なインセンティブなどが必要である。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

- ・ 日本経営実務研究学会 第12回全国大会 (2014年3月)
報告タイトル「ワークシェアリングによる人的資本の形成について」