

ワークシェアリングに関する政労使合意

現在、我が国では、少子高齢化、経済・産業構造の変化などが急速に進展する中で、これまでの働き方やライフスタイルの見直しを行うことが必要とされている。他方、今後、不良債権処理の進展など構造改革が進む中で、雇用情勢が更に悪化する可能性も否定できないことから、失業の防止などにより痛みを最小限に抑え、国民の雇用不安を解消することが必要となっている。

このような中で、昨年10月、日本経営者団体連盟と日本労働組合総連合会が「雇用に関する社会合意推進宣言」を行ったことを踏まえ、政労使の三者でワークシェアリングに対する基本的な考え方についての合意形成を図るため、昨年12月以来、「政労使ワークシェアリング検討会議」を開催し、精力的な検討を行ってきた。

ワークシェアリングと呼ばれるものには様々な形があるが、この会議では、我が国の経済社会の現状に鑑み、政労使の関心も高く、かつ、速やかに取り組む必要があると考えられるワークシェアリングについて検討を行った。

今般、政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、「ワークシェアリングについての基本的な考え方」について合意した（別紙）。今後、三者は、これらを労使関係者に広く周知するとともに、ワークシェアリングの実施のための環境整備の具体化に向けて、更に検討を深めていくこととしたい。

平成14年3月29日

厚生労働大臣 坂口 力

日本経営者団体連盟会長 奥田 碩

日本労働組合総連合会会長 笹森 清

ワークシェアリングについての基本的な考え方

[ワークシェアリングの取り組みに関する5原則]

1. 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。我が国の現状においては、多様就業型ワークシェアリング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に緊急に取り組むことが選択肢の一つである。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

I. 速やかに取り組むべきワークシェアリングの形

(1) ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すものである。

(2) 我が国の経済社会の現状においては、雇用の維持・創出が強く求められる一方、生産性の向上が必要とされており、ワークシェアリングについても、これに資する形で実施することが必要である。

また、ワークシェアリングは、個々の企業における労使の自主的な

判断と合意により実施されることが必要である。

- (3) こうした観点から、我が国では、多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当である。

また、当面の厳しい雇用情勢に対応するため、緊急対応型ワークシェアリングについて緊急的な取り組みを行うことが選択肢の一つである。

Ⅱ. 多様就業型ワークシェアリングのあり方

1. 基本的考え方

- (1) 労働者の働き方には様々な形態がありうるが、個々の企業の労使がワークシェアリングの手法を活用して多様な働き方を適切に選択できるようにすることは、我が国の経済社会の現状において、次のような効果を有していると考えられる。

- ① 国民の価値観の多様化や仕事と家庭・余暇の両立などのニーズに対応し、働き方やライフスタイルを見直すことができる。
- ② 経済のグローバル化、産業構造の変化等に対応し、企業による多様な雇用形態の活用を容易にすることにより、経営効率の向上を図ることができる。
- ③ 少子高齢化の進展や就業意識の多様化等に対応し、女性や高齢者を含む労働者の働き方に対する希望に応え、その能力を十分発揮させることにより、生産性の向上を図ることができるとともに、少子高齢社会における支え手を増加させることができる。
- ④ 労働者と企業の多様なニーズに応え、労働力需給のミスマッチを縮小することができる。

- (2) 労働者がその能力を十分発揮できるようにし、企業の活力を高めていくためには、多様な働き方が適切な選択肢として位置づけられることが必要である。

そのため、個々の企業において、従来の雇用慣行や制度の検討・見直しに取り組み、多様な働き方のための環境整備を進めていくことが必要である。

2. 実施に当たっての留意事項

個々の企業においては、労使の自主的な判断と合意により、次のとおり、多様な働き方を実現するための環境づくりを進めることが望ましい。

- ① 正社員の短時間勤務や隔日勤務など多様な働き方の実現に向けての環境整備を図るため、賃金・人事制度に関し、職務の明確化、時間当たり賃金の考え方等について検討を行うこと。
- ② 多様な働き方及び成果に見合った公正な処遇を図ること。また、使用者は、その処遇について十分な説明を行うこと。
- ③ 職務の性格に応じて短時間勤務等を実施する場合には、仕事の仕方の見直しを行うとともに、労働時間管理の適正化を図ること。
- ④ 多様な働き方に見合った企業内教育訓練や自己啓発の支援を行い、労働者の職業能力の向上を図ること。

3. 政府の取り組み

- (1) 多様就業型ワークシェアリングの環境整備を社会全体で進めるため、短時間労働者等の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について、引き続き検討を行う。
- (2) また、短時間労働者に対する社会保険適用のあり方については、平成16年に行われる次期年金制度改正に向け、厚生年金保険の適用拡大について引き続き検討を行う。医療保険についても、検討を行う。

Ⅲ. 緊急対応型ワークシェアリングのあり方

1. 基本的考え方

- (1) 現在、景気は悪化を続け、生産量や売上げが減少している企業では雇用過剰感に直面している。今後、不良債権処理など構造改革が進む中で、個々の企業が雇用削減を続ければ、雇用情勢は更に厳しさを増し、社会不安をも招きかねず、景気に更なる悪影響を及ぼすことが懸念される。こうした観点から、失業者の発生をできるだけ抑制するための緊急的な対応が必要である。
- (2) このため、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緊急対応型ワークシェアリングを実施することが選択肢の一つとして考えられる。

- (3) 緊急対応型ワークシェアリングは、個々の企業において従来から行われてきた雇用調整措置とは異なる新たな雇用調整の手段として位置づけられるものである。また、その実施のタイミング、実施期間、対象範囲等については、個々の企業の実情に応じて判断されるべきものである。

2. 実施に当たっての留意事項

- (1) 緊急対応型ワークシェアリングの実施に当たっては、個々の企業の労使間で、次の点について十分に協議し、合意を得ることが必要である。
- ① 実施及び終了の基準、実施する期間
 - ② 実施する対象範囲（部門、職種等）
 - ③ 所定労働時間の短縮の幅と方法（1日当たり労働時間短縮、稼働日数削減等）
 - ④ 所定労働時間の短縮に伴う収入（月給、賞与、退職金等）の取り扱い（注）時間当たり賃金は、減少させないものとする。
- (2) 労使の納得と合意が得られた場合には、労使間の合意内容について、協定を締結するなど明確化することが必要である。
- (3) 緊急対応型ワークシェアリングの実施に先立ち、労働時間管理を徹底し、残業の縮減に取り組むことが必要である。
- (4) 緊急対応型ワークシェアリングを実施する場合であっても、労使は、生産性向上やコスト削減など経営基盤の強化及び新事業展開の努力を行うことが必要である。

3. 政府の取り組み

緊急対応型ワークシェアリングに対する政府の財政的支援については、公平性の観点等にも配慮しつつ、今後2～3年間程度行われる新たな

な雇用調整の手段であるという観点に立って、具体的な支援方策について、引き続き検討を行う。

IV. 政労使合意の周知等

- (1) 政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、この「ワークシェアリングについての基本的な考え方」を個々の企業の労使に周知するものとする。
- (2) 日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、個々の企業の労使に対し、多様な働き方の実現に向けての環境整備に積極的に取り組むとともに、緊急対応型ワークシェアリングを実施する場合には適切に行うよう、働きかけを行うものとする。

V. その他の事項

- (1) 政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、この「ワークシェアリングについての基本的な考え方」で検討を行うこととされた事項その他のワークシェアリングに関連する事項について、引き続きこの会議において検討を行うものとする。
- (2) 政府は、厳しい雇用情勢に対応し、総合雇用対策等各般の施策に基づき、引き続き次の取り組みを推進するものとする。
 - ① 新市場・新産業の育成による雇用創出
 - ② 労働市場の整備
 - ・ 多様な働き方に関する労働法制の見直しの検討
 - ・ 労働力需給調整システム、職業訓練システム等の整備
 - ③ セーフティネットの整備

ワークシェアリングに関する政労使合意の概要

1. ワークシェアリングの検討の背景

- 少子高齢化、経済・産業構造の変化などが急速に進展する中で、これまでの働き方やライフスタイルの見直しを行うことが必要。
- 他方、今後、不良債権処理の進展など構造改革が進む中で、雇用情勢が更に悪化する可能性も否定できないことから、失業の防止などにより痛みを最小限に抑え、国民の雇用不安を解消することが必要。

2. 速やかに取り組むべきワークシェアリングの形

- ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すもの。
- ワークシェアリングと呼ばれるものには様々な形があるが、我が国の経済社会の現状に鑑み、政労使の関心も高く、かつ、速やかに取り組む必要があると考えられるワークシェアリングについて検討。

【多様就業型ワークシェアリング】

- 短時間勤務や隔日勤務など、多様な働き方の選択肢を拡大するために社会全体で取り組むワークシェアリング。
そのための環境整備に早期に取り組むことが適当。

【緊急対応型ワークシェアリング】

- 雇用過剰感に直面する企業において、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により、雇用を維持するためのワークシェアリング。
当面の厳しい雇用情勢に対応するため、緊急的な取り組みを行うことが選択肢の一つ。

3. ワークシェアリングのあり方

⇒ 別紙 1

4. ワークシェアリングの取り組みに関する5原則

⇒ 別紙 2

ワークシェアリングのあり方

	意義	労使の取り組み	政府の取り組み
<p>多様就業型</p>	<p>① 仕事と家庭生活・余暇の両働き方を見直し、多様な雇用形態の活用による女性の活躍、少子増加を支える労働力の縮小</p> <p>② 雇用形態の向上力</p> <p>③ 経営者の高齢化による少子増加</p> <p>④ 労働力の増加</p>	<p>多様な働き方が適切な選択肢として位置づけられるよう、個々の企業において、労使の自主的判断と合意により、従来の雇用慣行や制度の検討・見直しに取り組み、環境整備を推進。</p> <p>① 職務の明確化、時間当たり賃金の考え方等の検討</p> <p>② 多様な働き方や成果に見合った公正な処遇。使用者は、その処遇について十分に説明</p> <p>③ 仕事の仕方の見直し、労働時間管理の適正化</p> <p>④ 多様な働き方に見合った企業内教育訓練や自己啓発の支援</p>	<p>(1) 環境整備を社会全体で進めるため、短時間労働者等の働きやすさの確保、短時間労働者に対する社会的な見直し及びその推進策について引き続き検討</p> <p>(2) 短時間労働者に対する社会保険適用のあり方については、平成16年に行われる次期年金制度改正に向け、厚生年金保険の適用拡大について引き続き検討。医療保険についても検討。</p>
<p>緊急対応型</p>	<p>個々の企業は、生産量は減少している。今後は、雇用削減を更に進め、賃金を引き上げ、労働環境を改善し、労働者の生活水準を向上させる必要がある。</p> <p>① 労働者の生活水準を向上させる必要がある</p> <p>② 労働者の生活水準を向上させる必要がある</p> <p>③ 労働者の生活水準を向上させる必要がある</p> <p>④ 労働者の生活水準を向上させる必要がある</p>	<p>(1) 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の、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減額を行う緊急対応型ワークシェアリングを実施することが選択肢の一つ。</p> <p>(2) 労使間で、次の点について合意を得る。</p> <p>① 実施及び終了の基準、実施期間</p> <p>② 実施する対象範囲</p> <p>③ 所定労働時間の短縮の幅と方法</p> <p>④ 所定労働時間の短縮に伴う収入の取扱い</p> <p>(注) 時間当たり賃金は減少させない。</p> <p>(3) ワークシェアリング実施に先立ち、残業削減に取り組むことが必要。</p> <p>(4) 労使は、生産性向上など経営基盤の強化及び新事業展開に努力。</p>	<p>政府による財政的支援についても配慮しつつ、今後2～3年程度の間、度々ある新たな観点の調整の観点から、具体的な支援策について、引き続き検討。</p>

(注) 検討会議は、今後も存続。引き続き検討とされた事項その他のワークシェアリングに関連する事項を検討。

ワークシェアリングの取り組みに関する5原則（要旨）

1. 我が国の現状においては、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当。
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に緊急に取り組むことが選択肢の一つ。
2. ワークシェアリングについては、労使の自主的な判断と合意により行われるべきもの。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。
3. 政府、日経連及び連合は、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む。
4. 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・人事制度の見直し等多様な働き方の環境整備に努める。
5. 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。

(参考)

政労使ワークシェアリング検討会議について

1. 開催の趣旨

現在、厳しい雇用情勢の下、雇用機会の確保が強く求められている。他方、少子高齢化や経済・産業構造の変化が進展する中で、働き方そのものを見直していくことが必要となっている。

このような状況の下、政府としては、先般、日本経営者団体連盟と日本労働組合総連合会が「雇用に関する社会合意推進宣言」を行ったことを踏まえ、今後の議論を実りあるものとする観点から、政労使による検討の場を設け、ワークシェアリングの基本的な考え方について合意形成を図ることとする。

2. 検討事項

- ① ワークシェアリングの意義・あり方
- ② ワークシェアリングを推進する場合に必要な環境整備
- ③ 政労使の役割分担等

3. 会議の構成

- ・ 会議は、政労使の代表により構成する。
 - (政府側) 厚生労働大臣、厚生労働審議官、政策統括官
 - (使用者側) 日本経営者団体連盟会長、担当副会長、専務理事
 - (労働者側) 日本労働組合総連合会会長、担当副会長、事務局長
- ・ 会議の下に、実務者レベルの作業委員会を設ける。担当責任者は、次のとおり。
 - (政府側) 厚生労働省政策統括官、労働政策担当参事官
 - (使用者側) 日本経営者団体連盟専務理事、常務理事
 - (労働者側) 日本労働組合総連合会事務局長、担当副事務局長
- ・ 実務者レベルの作業委員会では、経済産業省経済産業政策局審議官、参事官が議論に参加する。

4. 開催経緯

- ・ 平成13年12月14日に第1回検討会議を開催。
- ・ 3月末までに実務者レベルの作業委員会を6回開催。
- ・ 3月29日、第2回検討会議において「ワークシェアリングについての基本的な考え方」を合意。