

地方自治体におけるワークシェアリング

～その実態と意義～

朝比奈 史子

はじめに

日本経済の長引く不況により、失業率は過去最悪の5.5%（2002年12月）となり⁽¹⁾、いかにして失業者を減らすかが大きな課題となっているが、その中でにわかに脚光を浴び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研究会編（2001）によれば、サービス残業をゼロにした場合の雇用機会創出効果は90万人、残業削減（所定外労働時間ゼロ）の場合は雇用創出効果が170万人と推計されている。またこのような雇用機会創出に伴う消費への影響も無視できない。「ワークシェアリング」という概念の普及につれ、導入する民間企業も増え⁽²⁾、近年では地方自治体でもこの制度を取り入れるところが出てきた。しかし兵庫県のように早くから導入を試みた自治体に関する個別研究はなされているが⁽³⁾、地方自治体のワークシェアリング全体を分析した研究は極めて少ない。

そこで、本稿では、地方自治体のワークシェアリングについて基礎的なデータを整理し、実態を明らかにすると同時に、自治体ならではのワークシェアリングの意義について検討したい。

本稿が自治体のワークシェアリングに注目したのは、ワークシェアリング導入によって、働く人々皆が自分にとって望ましい働き方を実現できる可能性があるからである。そして、そのようなワークシェアリングの実施主体の中でも特に地方自治体を取り上げたのは、地方自治体の地域経済におけるリーダーシップやその公的役割を重視したからである。つまり、福祉や教育、環境など公的部門に対するニーズの多い分野や取り組みに、ワークシェアリングによって雇用した人材を配置したり、地方自治体がワークシェアリングに先鞭をつけることによって、地域の民間企業にワークシェアリングが波及する効果があるから

である。

本稿は、全国47都道府県と12政令指定都市を対象に実施したワークシェアリング実態調査をもとに以下のように構成されている。第1章で、ワークシェアリングの概念とその分類について、第2章で調査の概要と調査結果、第3章で、自治体ワークシェアリングの中でも特色ある事例について触れ、「おわりに」で本稿で明らかにされた点と今後の課題について述べる。

1. 「ワークシェアリング」とは何か

「ワークシェアリング」とは、「ワークシェアリングに関するEC委員会提案（1978年）」によれば、「就業を希望するすべての者に対する雇用機会を増加させるために経済における総雇用量を再配分すること」と定義されている。言い換えれば、「ワークシェアリング」とは、労働生産性が一定という条件下でこれまで同様の生産量を達成する場合、一人あたり労働時間を減らし、その分新たに労働者を雇用して、労働供給量を一定に保つ政策といえる。つまり労働時間の減少に伴い各人の所得は低下するが、雇用される労働者数は増加するので、「労働の分かち合い」すなわち「ワークシェア」がおこるのである⁽⁴⁾。

この「分かち合い」をどのような目的によって行うのか、誰と誰で分かち合うのかによってワークシェアリングを以下の4つに分類することが出来る⁽⁵⁾。

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、社内でより多くの雇用を維持する」もので、同一企業内の社員同士で労働時間と賃金を分かちあう政策といえる。このタイプの実例としては、ドイツのフォルクスワーゲン社や日野自動車が挙げられる。

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、社内でより多くの雇用を維持する」もので、同一企業内の中高年者層を対象としたワークシェアリングである。東京ガスなどで実施されている。

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」もので、現在就業中のものと失業者で労働をシェアしあうタイプである。フランスでは、98年制定のオブリ法によって、雇用創出を目的に週39時間労働を週35時間労働に改めた。

④ 多様就業対応型（多様就業型）

「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」もので、失業率にカウントされていない労働者、すなわち働くことが出来るのに求職活動をしていない主婦や退職者を含む広義の失業者と、現在働いている者の間でシェアするタイプである。実例としてはオランダが有名で、82年の政・労・使による「ワッセナー合意」に端を発するワークシェアリングによって、パート労働者が増加し、女性の社会進出を促した。ただしオランダの場合、フルタイム労働者とパートタイム労働者は均等処遇であり、両職種の相互転換も法によって保証されている。⁶⁾

2. 地方自治体におけるワークシェアリングの実態調査⁷⁾

2-1. 調査の概要⁸⁾

今回の調査対象は、全国47都道府県に12政令指定都市（以下政令市）を加えた59自治体であり、調査は郵送で実施した。そして59自治体のうち47自治体から回答を得た。

自治体ごとにワークシェアリングに対する認識が異なるため、調査票ではあえてワークシェアリングについて定義せず、「緊急雇用対策も含めた広い意味でのワークシェアリング」、つまり各自治体が「ワークシェアリングであると認識している政策」について調査した。調査票は2部構成とし、前半部で各自治体のワークシェアリングの概要について、後半部では実施されている（或いは実施予定である）ワークシェアリングの内容についてご回答いただいた。

調査の結果、回答を得た47自治体のうち、試行的な導入も含め、15都道府県、2政令市の計17自治体でワークシェアリングを導入していた。詳細は表1、表2を、表の見方については表3を参照されたい。ただしB県、I市、J市については、「解答内容はあくまで雇用対策の一環である、本来のワークシェアリングとは異なる」という注意書きがあった。また、ワークシェアリングを導

入していない自治体に、ワークシェアリングに対する関心の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した自治体は25であり、「ない」の5をはるかに上回った。関心が「ある」と回答した自治体の内、導入予定時期は未定だが、導入を検討している自治体は4であった。

表1 各自治体におけるワークシェアリングの実態

自治体名	A	B	C	D	E	F	G	H
ワークシェアリングの概要	導入目的	若年者雇用対策	若年者雇用対策	専門技術を持った人材の活用、多様な人材の活用、ワークシェアリングの普及	労働時間削減、人件費削減、雇用創出	若年者雇用対策	若年者雇用対策	若年者雇用対策、労働時間削減、ワークシェアリングの普及
	導入時期	H14年4月	H14年5月	H14年4月	H13年11月	H14年6月	H14年8月	H14年4月
	財源	職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減(約5%)	職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減
	予算(千円)	186,420	136,231	500,000	62,000	80,000	39,120	154,165
	職種	一般事務(学校・警察除く)	一般行政事務	臨時事務・技術補助員等	一般事務	事務補助	一般事務	一般事務
	雇用者数	130人	83人	500人	30人	54人	30人	94人
	採用試験	面接・筆記				面接		臨時職員採用試験に同じ
	年齢制限	なし	18～29歳	なし	なし	18～28歳	18～29歳	18～29歳
	条件	高校新卒 地元出身	PC操作	業務内容による		地元在住		PC操作
	業務内容	正規職員と同様	正規職員と同様	業務内容による	補助的定型的業務	補助的定型的業務	補助的定型的業務	正規職員と同様
ワークシェアリングで雇用された人の処遇について	雇用形態	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤
	雇用期間	12ヶ月	10.5ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	8ヶ月	12ヶ月
	雇用延長	12ヶ月			6ヶ月	6ヶ月		
	勤務時間	週4日 30時間	週5日 30時間	週5日 40時間	週5日 40時間	週5日 40時間	月16日 11回8時間	週4日30 時間
	残業	有	無	無	無	無	無	有
	給与(円)	月給 103,700	月給	日給	日給	6,900～ 7,100	月給	日給
	保険	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で一部加入	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	その他	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入
	手当	正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給	その他	正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給
	研修制度	無	有	無	有	超過勤務	有	有
	研修内容		接遇・基礎研修		接遇		基礎研修	接遇・一般スキル
	雇用期間満了後の対応	今後検討	特に講じない予定	特に何もしていない	特に何もしていない	就職活動に配慮	地元での就職を促進するための資料配布	特に何もしていない
	事業の継続	継続する(2年間)	未定	未定	未定	未定	継続する(2年間)	継続する(3年間)

表1 各自治体におけるワークシェアリングの実態（続き）

I市	J市	K	L		M			N
若年者雇用対策	若年者雇用対策、ワークシェアリングの普及	多様な人材の活用、地域の意見対策、ワークシェアリングの普及	中高年者雇用対策、若年者雇用対策		若年者雇用対策、労働時間短縮、県民サービスの向上			中高年者雇用対策、若年者雇用対策、地域の意見対策
H14年4月	H14年4月	試行段階	H14年10月		H14年4月			
職員の超過勤務手当削減	職員の超過勤務手当削減(5%)		職員の超過勤務手当削減		一般財源			職員の超過勤務手当削減、一般財源
300,000	150,000		140,000		200,000			72,266
一般事務	事務補助・介護補助		一般事務	土木技術業務	税務(課税事務補助)	ワールドカップ関係業務	美術館駐車場整理案内業務	
178人	86人		102人		2人			
面接			面接・筆記	面接・筆記	面接	面接	面接	
18～23歳		なし	19～60歳	19～60歳	18～24歳	18～24歳	18～24歳	
高・短・専卒、自宅通勤	高校新卒、学校長の推薦		PC操作	PC操作、土木の専門知識	学校卒業後未就職	学校卒業後未就職	学校卒業後未就職	
補助的定型的業務	補助的定型的業務		補助的定型的業務	補助的定型的業務	補助的定型的業務	補助的定型的業務	補助的定型的業務	
非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤
6ヶ月	12ヶ月		6ヶ月	6ヶ月	1～11ヶ月(職種によって異なる)			
6ヶ月					5ヶ月を超えて更新			
週5日38.75時間	週4日30時間	週5日40時間	週5日30時間	週5日30時間	週5日30～40時間	週5日30時間	週5日40時間	
無	無	無	無	無	無	無	無	
日給	月給	日給・月給	正規と異なる俸給表適用		日給	日給・時給	日給・時給	
6,870	120,000		132,300～198,400		6,540	時給830～945		
正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	その他(非常勤の処遇に同じ)	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で一部加入	正規職員と別体系で一部加入	加入せず	
正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給	なし	正規職員と別体系で一部支給	正規職員と別体系で一部支給	その他	その他	その他	
					超過勤務・出勤手当相当分を支給			
無	有		無	無	無	無	無	
	接遇・基礎研修、一般スキル・就職活動の方法や心構え		接遇・基礎研修	接遇・基礎研修				
今後検討	まだ雇用期間満了者が発生していない。				特に何もしていない	特に何もしていない	特に何もしていない	
未定	未定		継続する予定(1年間)		継続しない			未定

2-2. 地方自治体におけるワークシェアリングの特色

調査で得られた結果から、地方自治体におけるワークシェアリングの特色を、概要、目的、財源、労働条件について、以下のようにまとめることが出来る。

まず自治体ワークシェアリングの概要についてだが、その傾向を端的にまとめれば、「職員の超過勤務手当を削減によって得た財源で、若年者層を中心に短期雇用契約の非常勤職員を採用し、従来職員が行っていた補助的・定型的な業務を中心に委譲してゆく」のがほとんどであったことから、これを典型的な事例とみなすことができる。実際業務委託が中心の自治体や正規職員を雇用する自治体等4自治体をのぞいた13自治体中8例が、多少の違いはあれ、この典型的な手法に類するものであった。

次に、ワークシェアリング導入の目的の多くは、「雇用創出型」ワークシェアリング、とりわけ若年者層を対象とした雇用対策であった。通常「雇用創出型」ワークシェアリングでは、何らかの法的規制や、企業全体で労働時間短縮に取り組むことで、労働者一人あたりの勤務時間を減らし、労働時間短縮で不足した分の労働力を新規雇用でまかなう。今回調査した自治体でも、超過勤務手当を削減するとともに、その分の超過勤務労働時間を減らすことによって新たに人を雇用していると考えられるので、広義には「雇用創出型」に含まれると考えられる。

導入目的に「多様就業型」にあたる「若者・女性・高齢者等多様な人材の活用」をあげた自治体は2つだけであった。この結果は、民間では雇用維持型や多様就業型を志向するのに対し、自治体では雇用創出型を志向するという特徴を浮かび上がらせた。

財源については、「正規職員の超過勤務手当を削減」が主に用いられている。職員の給与削減まで行う事例が1つあったが、これは極めてまれであり、労働基本権に制約があり労使で対等な労働条件の決定権をもたない公務員¹⁰⁾にとって、大きな意味を持っている。

最後に、雇用される者の労働条件について述べる。雇用形態は非常勤採用が一般的であり、しかも雇用契約期間が一年に満たない、不安定な身分の者が多いことが明らかになった。その上、月毎に収入額が変動する、日給や時給という方法で、給与を支払う自治体も多かった。雇用創出型ワークシェアリングとはいっても、正規職員が増えるのではなく、不安定な身分の労働者が大量に生

み出されている実態が明らかとなった。行政による若手の雇用を、一時の『雨宿り』で終わらせないためには、各人のキャリアにつながるよう、任期満了後いかに行政がフォローしてゆくかにかかっているが、その対応については、自治体ごとに大きな格差があった。しかし、平成14年度に導入したばかりの自治体がほとんどであるため、各人のキャリアに対する支援策は、今後本格的に組上にのると見るのが妥当であろう。

3. 注目すべき事例について

次に調査結果の中でも特徴のあった埼玉県、兵庫県、鳥取県の事例を取り上げる。これらの事例は、今後の自治体ワークシェアリングを考えてゆくうえで、示唆に富んでいる。この3自治体の調査結果の詳細については表2を参照されたい。

まず埼玉県の場合では、任期満了の労働者に対して、行政が再就職のフォローをしている点が大きな特徴であるが、具体的には、以下の3つの取り組みをしている。一つ目は、キャリアカウンセリング、二つ目はwebによる求人情報の提供、三つ目は県立高等技術専門校における各種講座への参加である。このように埼玉県の場合では、若手のキャリア形成と就職支援を重視している姿勢が、採用から契約期間満了まで一貫して政策に現れている。そもそも採用分野のうち一般行政事務と警察事務は、「職務体験型（インターンシップ型）」と位置付けられているように、このワークシェアリングは、若手を雇い、研修を実施して、任期満了後の再就職支援を実施することで、学生から社会人への橋渡しの役割を担っている。このように、雇用期間終了後まで視野に入れてワークシェアリングを実施している自治体は実は少ない¹⁰⁾。埼玉県の場合では期間限定で働く人の不安を軽減し、その人が今後のキャリアに生かせるような形で社会へ送り出すために、行政が積極的に支援している点を高く評価できる。

次に兵庫県の場合の特徴は、兵庫県・連合兵庫・兵庫県経営者協会の三者が、協働してワークシェアリングを進めるための「兵庫県雇用対策三者会議」を99年6月に発足させ、同年8月に41項目にわたる対策を盛り込んだ「雇用創出・安定プラン」を発表したことにある。その後も同会議はワークシェアリングについての議論を深め、12月に「兵庫型ワークシェアリングについての合

意¹²⁾」をまとめた。その合意では、「労使双方が雇用の維持・確保を何よりも最優先するという共通認識に立って」、「長時間残業の削減や育児・介護・研修などのための長期休暇制度の導入・活用促進、さらには魅力ある短時間勤務の雇用形態をつくる」ことによって、労働者個人が職業生活、家庭生活、地域生活のバランスを確保できるよう総労働時間を短縮することなどが確認されている。このように、政、労、使が同じテーブルにつき、議論して合意を形成したことは、非常に興味深い。

最後に鳥取県の例について述べる。この事例の特徴は主に以下の3点に集約される。

第一に、その財源である。職員の超過勤務手当でのみならず、基本給まで削減に踏み切ったのは、他の自治体と大きく異なる。このように給与にまで踏み込んで賃金がカットされるのは、自治体職員にとって脅威である。新聞報道¹³⁾によれば、事実人件費の削減には組合の抵抗が強く、知事自らが粘り強く組合の説得にあたった結果、3年間の時限措置として、ようやく知事以下3役は7%、若年層は4%、職員平均で5%の賃金をカットし、県職員約1万人（教職員含む）の給与削減（3年間で約100億円）が可能となったという。

第二に、捻出した財源の振り分け方である。今回調査によれば、6分野で合計170人が雇用され、その多くが教育や福祉関連分野に重点的に配置された。前出新聞報道によれば、先の方法で捻出された100億円のうち約39億円が、6年間で約220人の職員採用に用いられ、小学校の30人学級実施や児童養護施設の心理判定員配置に充てられる¹⁴⁾。そして30億円分の基金を元手に、「雇用機会創出支援金」を創設し、若者やリストラで失職した人を雇う事業所を助成している。残り30億円は財政再建に充てられるという。鳥取県の事例は、単なる事務補助要員として雇用するのではなく、専門知識を有する人を、教育や福祉といった県民のニーズの高い公的部門に重点的に人員配備するという取り組みをしている点で、興味深い事例である。¹⁵⁾

第三に、雇用した職員の形態である。鳥取県では、教員は任期付き非常勤採用、一般職員は常勤採用となっている。任期付き非常勤も、将来的に常勤職員に移行するまでの暫定措置という位置付けであり、常勤採用を基本とするするワークシェアリングを実施している唯一の自治体である。前述したように、ワークシェアリングで雇用創出する場合、短期的・一時的な雇用では、不安定な身

分の労働者を量産する危うさも秘めている。鳥取県の取り組みはこのような不安定就業者を増やさずに、地域の安定した雇用を公が創出した点で高く評価できる。

表2 各自治体におけるワークシェアリングの実態（特色ある事例）

自治体名		鳥取		埼玉		兵庫	
ワークシェアリングの概要	導入目的	若年者雇用対策		若年者雇用対策、専門技術を持った人材の活用、ワークシェアリングの普及		若年者雇用対策、ワークシェアリングの普及、若年者雇用対象のキャリアのステップアップ	
	導入時期	H14年4月		H14年9月		H12年4月	
	財源	職員の給与削減 ※超過勤務手当では含まず		職員の超過勤務手当削減		職員の超過勤務手当削減	
	予算(千円)	830,000		167,000		361500(知事部局のみ)	
	職種	一般職員	教員等	職務体験型Ⅰ(一般行政事務)	職務体験型Ⅱ(警察事務)	事務	技術(土木・建築・農林水産等)
	雇用者数	76人	94人	70人	40人	121人	29人
	採用試験			面接・筆記	面接・筆記	面接・筆記	面接・筆記
	年齢制限	18～39歳		18～28歳	18～28歳	29～59歳	18～29歳
	条件	業務内容による	業務内容による	地元在住・出身	地元在住・出身	地元在住・出身・専門資格	専門知識
	業務内容	正規職員と同様	正規職員と同様	正規職員と同様	正規職員と同様	専門的	正規職員と同様
処遇について	雇用形態	正規職員	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤
	雇用期間	8～12ヶ月		7ヶ月	7ヶ月	7ヶ月	12ヶ月
	雇用延長					12ヶ月	12ヶ月
	勤務時間	週5日 40時間	週5日 40時間	週5日 30時間	週5日 30時間	週5日 30時間	週4日30時間
	残業	有	有			無	無
	給与(円)	正規職員と同じ 俸給表適用		月給	月給	月給	月給
				129,000	129,000	18～22万	155,000
	保険	正規職員と同じ	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入	正規職員と別体系で全部加入
	手当	正規職員と同じ	正規職員と同じ	その他	その他	その他	その他
	研修制度	有	無	通勤 有	通勤 有	通勤 有	通勤 有
事業の継続	研修内容	正規職員と同じ		接遇・基礎研修・一般スキル	接遇・基礎研修・一般スキル	接遇・基礎研修・一般スキル	基礎研修 基礎研修
	雇用期間満了後の対応		(非常勤採用は)正規職員任用までの暫定措置。	求職活動の支援①キャリアカウンセリング、就業相談、②webを利用した求人情報の提供、③県立高等技術専門学校における各種講座への参加		特に何もしていない	特に何もしていない

おわりに

以下では、本稿における検討を通じて明らかにした自治体ワークシェアリングの評価すべき点とその課題を確認して、本稿のむすびとしたい。

まず今後の自治体ワークシェアを模索する上で有用な四点を再確認する。

第一に、埼玉県のように、学生から社会人への橋渡しの雇用、つまり新卒労働者に職業経験をつけて就職しやすくする政策は重要である。なぜならこのような制度を企業がワークシェアリングとして取り入れようとする、労働者に対する訓練コストがかかり、しかも短期的雇用では訓練コストを回収できないため、導入しづらい。このような取り組みは、自治体だからこそできるケースといえよう。

第二に、兵庫県のように、地域の雇用対策を行う上で自治体がリーダーシップを発揮して、官民一体となって地域の活性化に取り組むということも重要である。2000年7月に実施された『兵庫県ワークシェアリングに関するアンケート調査』(2662企業、509労組)によると、兵庫県では、25.4%の企業が何らかのワークシェアリングを既に導入しており⁹⁸、他の調査に比べてワークシェアリング導入率が高い⁹⁹。これは官民の協力があったからこそ達成できた数値である。

第三に、鳥取県で実施されていたような公的役割の発揮、つまり教育や福祉など公だからこその分野、また県民・市民の必要としている分野に新たな労働力を投入していくことも重要であろう。

第四に、現在各自治体が熱心に取り組んでいる男女共同参画推進のためにも、ワークシェアリングの推進は必須である。具体的には、パートタイム労働を活用し、男女を問わず仕事と家庭の両立のために、フレキシブルかつポジティブな働き方を選択できるようにすることである。これには多様就業型のワークシェアリングが有効である。ただし現段階では、パートタイムとフルタイムの労働条件の格差が大きいため、両者の均等待遇化を進めると同時に、パートとフルタイムの職種間でスムーズな行き来が出来るような制度を確立することが前提である。というのもこれらの前提がなければ、ワークシェアリングは、正規労働者から非正規労働者へ、つまりより安価な労働者へのシフトを正当化する危険性も秘めているからである。

次に、以下では残された課題三点について明らかにする。

第一に、現在実施されている自治体ワークシェアリングで雇用される者の多くが不安定な就業状態であるということである。彼らの多くは任期付き非常勤採用であり、自治体との契約期間終了後、次の就職につながるような何らかのフォローがなければ、そのまま失業してしまう。しかも正規職員と非正規職員の待遇に格差がある現状のままでは、単に安価な労働者に労働力を代替しているに過ぎず、安定的な雇用の創出にはつながらない。

第二に、自治体ワークシェアリングがそもそも「労働の分かち合い」（ワークシェア）なのかどうか2つの見地から分析する必要がある。一点目は典型的な自治体ワークシェアリングでは、財源として超過勤務手当が用いられているが、果たして手当が削減された分の超過勤務が減っているのか、つまりサービス残業が増えていないかということであり、二点目は、今回調査した自治体ワークシェアリングでは所定内労働時間の減少を伴わないため、ワークシェアリング本来の趣旨とは異なるということである。

第三に、まだ導入間もないため十分に検討できなかった各自治体のワークシェアリングの効果や問題点について、今後データや聞き取りに基づいて検証する必要がある。

このように、自治体のワークシェアリングについてまだまだ課題は多いが、これまでも、週休二日制の導入や育児・介護休暇の整備において、自治体が先鞭をつけてきたことを踏まえれば、自治体がまずワークシェアリングに取り組む姿勢が、ワークシェアリングの普及には大切であろう。

なお、ワークシェアリングの先進的な事例の精査や、政策の効果等の検討については次稿に譲りたい。

表3 表の見方と調査票における選択肢について

自治体名	※特色ある自治体として紹介した自治体のみ公表。
ワークシェアリングの導入目的	導入目的 ワークシェアリング導入の主な目的な何か。①主に若年者層対象の雇用対策(若年者雇用対策) ②主に中高年層対象の雇用対策(中高年者雇用対策) ③若者・女性・高齢者等多様な人材の活用(多様な人材の活用) ④専門技術を持った人材の活用 ⑤定年退職者の再雇用による雇用維持 ⑥雇員の労働時間短縮(労働時間短縮) ⑦雇員の人件費抑制(人件費抑制) ⑧地域の景気対策 ⑨民間にワークシェアリングを普及させるために自治体が率先して
	導入時期 ワークシェアリングを導入した時期
	財源 ワークシェアリングの財源について ①正規雇員の超過勤務手当で削減(超過勤務手当で削減) ②正規雇員の超過勤務手当と所定内給与(雇員の給与削減) ③正規雇員の削減 ④非正規雇員数の削減 ⑤国からの補助金(緊急地域雇用創出特別交付金) ⑥都道府県からの補助金(政令市のみ) ⑦公債の発行 ⑧その他 の中から複数選択。
	予算 (千円) ワークシェアリングの事業予算は一年間でどのくらいあるか。単位千円。
	職種 代表的な分野を3つ程度回答。※職種または分野の分類については各自治体の判断による
	雇用者数 (実績または実施予定の場合は予定の)採用者数()人
	採用試験 ※質問、解答欄は特に設けなかったが、参考資料をご恵与いただいた自治体の分を掲載
	年齢制限 年齢制限がある場合のみ回答。[対象年齢は()歳～()歳まで]
	条件 ※採用にあたっての条件について自由記述。または参考資料から抜粋。
	業務内容
ワークシェアリングで雇用された人の処遇について	雇用形態 ①正規雇員(正規) ②パート・アルバイト ③非常勤・嘱託・臨時(非正規) ④その他
	雇用期間 雇用形態が非常勤の場合のみ回答。[雇用期間:()ヶ月]
	雇用延長 雇用契約期間終了後、再契約等雇用契約期間の延長の措置があるかどうか。 ※質問、解答欄は設けなかったが、参考資料をご恵与いただいた自治体の分を掲載。
	勤務時間 勤務時間は[週()日、週()時間勤務]もしくは、不定期のどちらかで選択、回答。
	残業 残業の有無を選択。
	給与(円) 俸給表の有無を尋ね、俸給表なしの場合は[日給、月給、時給]の中から選択。 ※質問、解答欄は設けなかったが、参考資料をご恵与いただいた自治体の分を掲載。
	保険 団体で加入する任意保険を除いた保険(雇用保険・健康保険・年金)に加入しているか ①正規雇員と同じ処遇(正規雇員に同じ) ②正規雇員とは別体系ですべて加入 ③正規雇員とは別基準で一部加入 ④すべて未加入 ⑤その他 の中から選択。
	手当 手当て(通勤・家族・超過勤務・特別勤務・住宅等)を支給しているか ①正規雇員と同じ処遇(正規雇員に同じ) ②正規雇員とは別体系ですべて支給 ③正規雇員とは別基準で一部支給 ④すべて支給されない ⑤その他 の中から選択。 ※⑤その他の回答、もしくは参考資料をご恵与いただいた自治体の分を掲載
	研修制度 対象者にoff-JT(研修)を実施しているかどうかを回答。結果は研修制度の有無として作表。
	研修内容 ①基本的な接客や応対のマナーを習得するための研修(接遇) ②仕事内容に関する基本的知識を習得するための研修。庁内で企画された集合研修。(基礎研修) ③仕事内容に関する専門的知識を習得するための研修。各種大学校、国の機関等への派遣研修。(専門研修) ④パソコン操作等一般的な技術の習得のための研修(一般スキル) ⑤その他 の中から複数選択。
ワークシェアリングで雇用された人の処遇について	雇用期間満了後の対応 雇用契約期間が終了した後、何らかの対策をしているかどうか ①正規雇員として積極的に任用する ②正規雇員の採用試験等でその人のキャリアを考慮する ③再就職先を紹介、斡旋する ④勤務評価の結果を通知し、再就職に役立ててもらう ⑤追跡調査を実施している ⑥特に何もしていない ⑦その他 の中から複数選択。 ※⑦その他の内容を回答
	事業の継続 来年以降もワークシェアリングの事業を継続するかどうか

※()内太字は表中での表記である。表中の空欄は無回答もしくは不明の箇所である。

参考文献

- 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」『労務研究』vol.54 No.6
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編(2001)『労働統計要覧』財務省印刷局
- 労働大臣官房政策調査部編(1990)『ワークシェアリング』大蔵省印刷局
- ワークシェアリング研究会編(2001)『ワークシェアリング』(財)社会経済生産性本部
- 木下富夫(1990)『労働時間と賃金の経済学』中央経済社
- 兵庫県雇用対策三者会議(2000)『Int'lecowk』2000年7月号
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編(2001)『労働統計要覧』財務省印刷局
- 西村美香(1999)『日本の公務員給与政策』東京大学出版会
- 新美一正(1998)「時短とワークシェアリングの経済分析」『Japan Research Review』vol.8 No.9
- 脇坂明(2002)『日本型ワークシェアリング』PHP研究所
- 村松(1995)「日本の雇用調整」猪木・樋口編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社
- 竹信三恵子(2002)『ワークシェアリングの実像』岩波書店

(1) 2003年1月31日付朝日新聞

(2) さらに価値観の多様化に対応した働き方を企業が整備する動きもある。たとえば日本労働研究機構(2001)『ファミリーフレンドリーについての動向調査』<http://www.jil.go.jp> 参照。

(3) 竹信(2002), 脇坂(2002)など

(4) 詳細はワークシェアリング研究会編(2001), 労働大臣官房政策調査部編(1990), 木下富夫(1990)参照。

(5) 厚生労働省(2001)

(6) 脇坂(2002)

(7) 本稿は、静岡県女性政策課が主管する「アイセル女性カレッジ」(第5期)の『女性の非正規労働に関するアンケート調査報告書』(非売品:2002)のために、アンケート調査した結果に基づいている。

(8) ここでは行政事務を担う一般職非現業の公務員を念頭に調査をしている。

(9) 厚生労働省(2001)

(10) 地方公務員法第58条3。その他戦後日本の公務員の給与政策に関しては西村(1999)参照。

- (11) 北海道でも任期満了後を意識した別な取り組みをしている。それは、雇用した人に定期的に仕事の報告書を提出させ、雇用契約期間終了後に働き振りを能力を評価した文書を発行し、就職活動をするときの『お墨付き』として活用してもらうというものだ。(2002年3月8日付朝日新聞)
- (12) 詳細は『Intlecowl』(2000)
- (13) 2001年4月1日付朝日新聞
- (14) 2001年4月1日付朝日新聞
- (15) この新聞報道による事業予算と、今回調査による予算に大きなへだたりがあるのかは、報道当時、あくまで見込みの予算額とされていたからであろう。
- (16) 脇坂(2002)
- (17) 例えば経団連(2002)「雇用の現状と制度改革に対する緊急アンケート調査」(307社)では、ワークシェアリング導入済み企業は6%に過ぎない。(脇坂(2002))