

JILPT資料シリーズ

No.79 2010年11月

欧米における非正規雇用の現状と課題 —独仏英米をとりあげて—



ま え が き

正社員になることが難しい30歳代の派遣労働者が多数存在すること、パートタイム労働者のうち週35時間以上のフルタイム型のパートタイム労働者が3分の1いること、これらの非正規雇用者のほとんどは時間給であり、年齢や勤続に関係なくその賃金水準は正社員に比べて目立って低いこと、派遣労働者や契約社員の4割前後が正社員になりたいと希望しているがその可能性は必ずしも高くないことなど、いま日本の非正規雇用者は多くの問題を抱えている。そしてこれに追い打ちをかけるように、経済危機後の景気後退に伴う激しい雇用調整の津波が非正規雇用者を襲ったことは記憶に新しい。非正規雇用という就業形態が持つ潜在的なリスクが露呈し、雇用問題の垣根を飛び越え大きな社会問題となった。

こうした現状をいかに改革していくべきかについて検討するためには、同様の問題を抱える諸外国の事例および政策対応が参考となる。非正規雇用の実態を明らかにするためには、諸外国と日本との異同を踏まえ、日本の現状を的確に評価する必要がある。当機構では、これらの状況を明らかにするため欧米各国の専門家の協力を得て実態調査を行った。

本資料は、欧米諸国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ）における非正規雇用の現状と課題を明らかにしたものである。報告書は、非正規雇用が抱える問題はわが国だけの特異な問題ではないことを示している。

本資料が、わが国の非正規雇用をめぐるさまざまな議論の参考となれば幸いである。

2010年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
あませ みつじ 天瀬 光二	労働政策研究・研修機構 主任調査	序章 1 - 3（共同執筆）
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	
あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 研究所長	序章 4
ハルトムート・ザイフェルト／Hartmut Seifert ハンスベックラー財団経済社会研究所顧問		第 1 章
フランソワ・ミション／François Michon 国立科学研究センター上席研究員		第 2 章
ギャリー・スレイター／Gary Slater ブラッドフォード大学上級講師		第 3 章（共著）
クリス・フォード／Chris Forde リーズ大学上級講師		
アーベル・ヴァレンズエラ Jr.／Abel Valenzuela Jr. カリフォルニア大学ロサンゼルス校教授		第 4 章
ひらた しゅういち 平田 周一	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第 5 章（補章）

目 次

まえがき

序 章 調査研究の概要

- 1. 調査研究の趣旨 1
- 2. 調査の方法 1
- 3. 各国報告の概要 2
- 4. 日本への示唆 – 4つのレポートを読んで – 12

第1章 ドイツの非典型雇用

- 第1節 問題提起 27
- 第2節 非典型雇用の定義と法的枠組み 28
- 第3節 量的視点 34
- 第4節 非典型雇用拡大の理由 42
- 第5節 労働条件の現状 44
- 第6節 経済危機における非典型雇用 47
- 第7節 雇用維持の手段としての労働時間 48
- 第8節 事例研究 53
- 第9節 結論 61

第2章 フランスにおける非正規雇用の実態に関する調査

- 第1節 非正規雇用の定義・就労分野 65
- 第2節 非正規雇用増減の理由 79
- 第3節 希望か不本意か 85
- 第4節 正社員化のシナリオ 91
- 第5節 均衡処遇の実態 94
- 第6節 雇用の安定 98
- 第7節 経済危機に伴う雇用調整と非正規被用者 100
- 第8節 社会的・政策的課題としての非正規雇用 100

第3章 イギリスの非正規雇用

はじめに	109
第1節 イギリスにおける非正規雇用：経済および法的背景	111
第2節 非正規労働のパターン	119
第3節 事例調査の背景	130
第4節 非正規雇用から常用雇用への移行	135
第5節 非正規労働者の均等待遇	147
第6節 雇用の安定	158
第7節 非正規労働者と経済危機	163
第8節 結論	166

第4章 米国における非正規雇用

はじめに	177
第1節 非正規雇用形態	179
第2節 コンティンジェント労働形態および代替労働形態への転換	199
第3節 労働者の雇用選好	199
第4節 常用雇用への転換のシナリオ	200
第5節 同じ仕事に対する同じ待遇	203
第6節 雇用の安定	207
第7節 経済危機および非正規労働者の雇用調整	208
第8節 社会・政治問題としての非正規雇用	209

第5章 諸外国における非典型雇用者の趨勢（補章）

第1節 非典型雇用者の増大	217
第2節 異なる非典型雇用の定義	218
第3節 非典型雇用の現状と趨勢	221
第4節 非典型雇用をめぐる問題	227
第5節 暫定的な結論と今後の課題	234

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の趣旨

非正規雇用とはいかなるものであろうか。わが国でこの問題が語られるとき、それは賃金格差の問題であり、昇進の遅れの問題であり、教育訓練機会の問題であるなど、ネガティブな側面を捉えてのことが多い。非正規雇用に属するさまざまな雇用形態の多くは、本来労働市場柔軟化の要請に沿って生まれてきたものであろうが、労働市場の中でその存在感を増すにつれ、正規と非正規間に横たわる溝は埋められないまま、さまざまな問題が顕在化してきた。

一方欧州では正規＝非正規間の均等処遇が法制化され、同一の労働を行う同等の労働者に対しては、均等な処遇を行うことが義務付けられている。つまり正規＝非正規間の間に溝は存在しないことになっているわけだが、本当にそうだろうか。欧州でもやはり非正規雇用の労働条件は依然として正規雇用に対して低い、というのがよく聞かれるところである。これは非正規雇用が多く存在するアメリカにおいても同様だ。今般の経済危機に際しても、欧米の企業はわが国と同様、主に非正規労働者の削減による人員調整を盛んに行ったという。もし法律によって均等処遇が実現されているとすれば、こういった企業における対応はどのようにして可能なのか。各国のこうした実態は、わが国からは見えにくい側面である。日本と諸外国を比較する際には、両者における定義の違い、比較対象の違いが存在することから、それらを念頭に実態を正確に把握する必要がある。

そこで、ドイツ、イギリス、フランス、アメリカの欧米主要4カ国を対象に、非正規雇用をめぐる全体的な状況と、これを背景として、企業がどのように非正規雇用を活用しているか、そこには処遇や雇用の安定などの側面でどのような問題が生じているか、といった状況を把握することを目的として実態調査を行った。

2. 調査の方法

調査は、各国の労働研究者に調査研究の実施と報告論文の執筆を依頼し、各国から提出された報告論文をとりまとめるという手法を用いた¹。各国に依頼した調査内容は以下のとおりである。統計指標等を通じたマクロの動向と、これに対応した企業における非正規雇用の利用の状況を網羅的に把握することを主眼に、必要に応じて現地企業に対するヒアリング調査の実施を依頼した。

¹ 【ドイツ】 Dr. Hartmut Seifert (ハンスベックラー財団経済社会研究所顧問)、【フランス】 Dr. François Michon (国立科学研究センター上席研究員)、【イギリス】 Dr. Gary Slater (ブラッドフォード大学上級講師・雇用関係イノベーション・変革センター)、Dr. Chris Forde (リーズ大学上級講師・雇用関係イノベーション・変革センター)、【アメリカ】 Dr. Abel Valenzuela Jr. (カリフォルニア大学ロサンゼルス校教授・都市貧困研究センター所長)

- ・非正規雇用の定義、就労分野など
- ・非正規雇用増減の理由
- ・希望か不本意か
- ・正社員化のシナリオ
- ・均衡処遇の実態
- ・雇用の安定
- ・経済危機に伴う雇用調整と非正規雇用者
- ・社会的・政策的課題としての非正規雇用

各国の研究者からは、それぞれの母国語により論文を提出いただき、それを日本語に翻訳した上で、第1章から第4章までに掲載した。

なお、第5章（補章）として、当機構の平田主任研究員が文献サーベイによりまとめた欧米における非正規雇用の動向に関する論文を併せて収録している。

3. 各国報告の概要

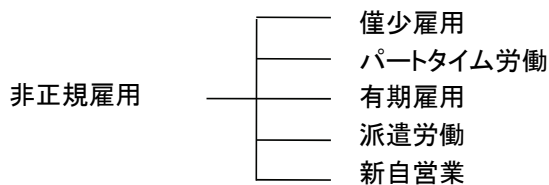
各国からの報告論文は概ね依頼した調査項目に沿って構成されており、複数の視点から非正規雇用の実態を解明しようと試みている。非正規雇用に含まれる各形態の定義については各国間で差異が見られるものの、いわゆる正規雇用に対立するネガティブな概念としての非正規雇用はどの国にも存在し、正規ではないがゆえの問題が発生している。各国の報告論文には少なからず日本とも共通と思われる問題が含まれており、法的枠組みとしては全労働者に均等な待遇が保障されているはずの欧州においても、実態はそれほど単純ではないことを示唆している。日本と共通する問題、日本への示唆については本章「4. 日本への示唆—4つのレポートを読んで—」で言及することとし、ここでは各国報告論文の要旨を紹介する。

（1）非正規雇用の定義・就労分野など

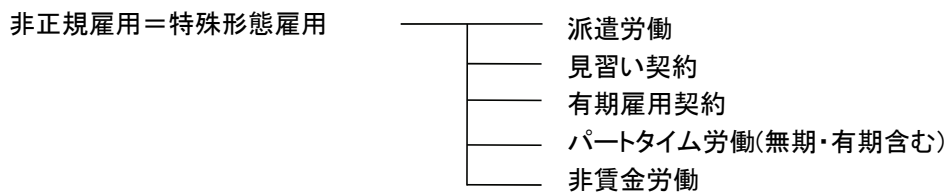
非正規雇用の定義については、各国とも正規雇用（フルタイムかつパーマネントの雇用）ではない全ての働き方として非正規雇用を定義する点で共通しているが、区分方法や具体的な内容は異なる。統計上の区分から慣習的な内容のものまで多様であるが、大きくは以下の通り整理することができる（第序-1図参照）。

第序-1 図 各国の非正規雇用の諸形態

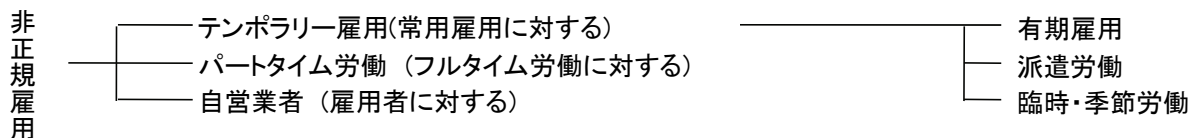
【ドイツ】



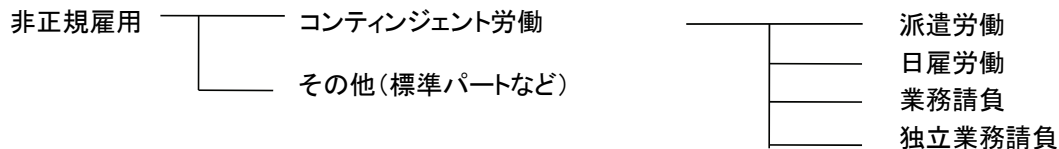
【フランス】



【イギリス】



【アメリカ】



【ドイツ】

ドイツは非正規雇用者を大きく、「僅少雇用」、「パートタイム労働」、「有期雇用」、「派遣労働」、「新自営業」の5類型に分類する。

「僅少雇用」とは月収400ユーロ以下のミニジョブを指す。社会法典(SGB)第IV編で規定されている。就業者は税金及び社会保険料を払う必要がなく、使用者には30%の納付金が課される。本来は長期失業者向けに企図された就労分野であるが、利用者に学生・主婦等が多いことから、本来の長期失業者を第1労働市場に統合する効果は小さいとの指摘もある。

「パートタイム労働」は「パートタイム労働・有期雇用契約法」で規定される。規則的な週労働時間が、各当該賃金協約が定める週労働時間をフルタイムで働く労働者の週労働時間より短いものをいう²。5分の4が女性でサービス部門に多い。

² 週労働時間 35 時間を境とするが、境界線は曖昧。例えば連邦統計局は週 20 時間以下と定義している。因みに OECD は 35 時間未満の労働と定義している。

「有期雇用」も「パートタイム労働・有期雇用契約法」で規定されており、雇用契約が特定の期間に限定されている雇用を指す。原則として期間の限定には客観的事由を伴う。客観的事由とは、①会社の労働需要が単に一時的、②職業教育または学業に続く労働者の次のステージへの移行を容易にする目的での期間の限定、③労働者が他の労働者の代理を務める場合、④作業の性格上有期雇用が正当化される場合、⑤試用目的による期間の限定、⑥労働者個人に関わる理由から期間を限定、⑦労働者の報酬が家計から支払われる場合一である。なお、客観的事由のない雇用契約は2年まで認められ（53歳以上特別の条件下で5年）、3回まで更新可能。社会的サービス分野（教育、講座、健康、社会）及び行政分野に多く、製造業では少ない。

「派遣労働」は「労働者派遣法」で規定されている。派遣期間は当初3カ月に限定されていたが、2004年に撤廃された。主要分野は製造業で4分の3が男性、全体の約半数が補助作業員である。建設業では制限されている。雇用期間は短期のことが多い。

「新自営業」とは、契約形態は雇用ではないものの実態的に従属労働と同等のものとして「非正規雇用」の中に入れようとされているものであり、ハルツ法改革により強化されたと報告されている。しかし従属的雇用と自営業（疑似自営業）の境界は曖昧である。

【フランス】

英語の「非正規雇用（non-regular employment）」に該当するフランス語の表現としては「非典型雇用（emplois atypiques）」と「特殊形態雇用（formes particulières d'emploi）」（FPE）がある。フランス語におけるこの表現は、一定の雇用関係がフランスの労働法典で契約規範としている雇用関係、すなわち無期契約のフルタイム賃金労働とはいずれも異なることを意味する。しかし、FPEがフランスにおける労働一般法の規制を受けないということではない。FPEは一般法の適用除外に過ぎず、適用除外自体は、特別法規措置に属し法律の規制を受ける。特殊形態雇用は一般的に「派遣労働」、「見習い契約」、「有期労働契約（支援付き雇用含む）」、「パートタイム労働（無期・有期間わず）」、「非賃金労働」に区分される。

「派遣労働」は労働者派遣企業と締結する派遣労働契約に基づいて、派遣労働者により提供される三者間の労働契約である。人材派遣業が誕生したのは労働力不足を背景とした1950年代。当初は秘書職を求める女性が多かったが、現在は自動車、農産物加工、建設業等で就業する男性がほとんどで、ブルーカラーが大半を占める。

「見習い契約」の対象は16歳～25歳の若年者。使用者に助成金が支給される期限付きの労働契約であるが、有期契約の「支援付き」雇用とは区別されている。

「有期労働契約」は期間を限定した労働契約であり、大量の「支援付き」雇用（若年労働者の市場参入を促進）を含む。契約期間は原則として18カ月。対象は、①病気・妊娠による代理労働、②企業の需要が一時的に増大した場合、③季節的雇用（ワイン等農業）

など。サービス業など第三次産業及び農業に多いが、公共部門でも利用されている。

「パートタイム労働（無期・有期間わず）」は労働時間が法定労働時間（協定時間が法定時間より短い場合は協定時間）未満のすべての雇用をパートタイム労働とみなす。ただし有期契約に基づくものでない。女性が87%占め、サービス業に多く従事する。ホワイトカラーが中心で中間職が多い。

「非賃金労働」は全体の約1割を占め、存在感を増している。請負、業務委託、自営業などが含まれるが、賃金労働と非賃金労働が混在しており、失業保険が適用されないなど雇用保護の観点から問題視されている。

【イギリス】

イギリスは、常用・フルタイムの契約を前提とする正規雇用の反対語としての非正規雇用を大きく3つのカテゴリーに分けている。すなわち、常用雇用に対する「テンポラリー雇用」（有期、派遣、臨時・季節労働を含む）、フルタイム雇用に対する「パートタイム雇用」、雇用者に対する「自営業者」である。このうち、「テンポラリー雇用」については「有期雇用」、「派遣労働」、「臨時・季節労働」の3種類に分類される。

「有期雇用」は専門職従事者の比率が高く、高資格者の割合が多い。主な就労分野は教育、医療分野の従事者などである。「派遣」、「臨時・季節労働」に比して年齢が高いのが特徴。なお、テンポラリー雇用のいずれについても男女比はほぼ同数である。

「派遣労働」は平均年齢が若く30歳以下の比率が高い。主な就労分野は不動産・事業サービス、製造業、医療業など。また最近入国した移民が多い傾向にあり、特にEU新規加盟国からの移民が多くを占める。

「臨時・季節労働」も比較的年齢の若い労働者で構成される。主な就労分野は卸売・小売、ホテル・飲食店など。年齢（フルタイム教育受講者が多い）を反映して、資格水準は低い傾向にある。

【アメリカ】

アメリカの非正規雇用の中心をなすのは「コンティンジェント労働(contingent work)」と呼ばれるカテゴリーである。米国労働統計局(BLS)はこのカテゴリーをさらに「派遣労働」、「日雇い労働」、「請負会社の労働者」、「独立業務請負（個人の業務請負）」の4つに分類する。

「派遣労働」は、人材派遣会社を通じて企業に派遣される形態。不法滞在者、最近移住した者、教育レベルの低い者や、女性、ホームレスなど立場の弱い者が、最低賃金レベルの現場労働に従事するケースが多い。

「日雇い労働」は、必要に応じてのみ労働を求められる、または事業主が当日の労働を確保するために車で迎えに行く場所で待機して仕事を得る形態。典型的な例は、代理

教師、建設労働者など。不法滞在者が従事することが多く、低賃金、賃金不払い、虐待、現場での置き去り、その他様々な形で不当な扱いを受けることが多い。

「業務請負（契約会社社員の業務請負）」は、契約に基づき、他社にサービスを提供する会社で働く形態である。

「独立業務請負（個人の業務請負）」は、自身の顧客を得ており、商品またはサービスを提供し、他の労働者を当該商品またはサービスに取り組みさせる形態（メイド、育児サービス提供者、経営コンサルタントなど）で、他のコンティンジェント労働従事者に比して、学歴・収入の水準が高い傾向にある。

（２）非正規雇用の推移

各国ともに共通して見られるのが、非正規雇用全体における雇用者数の持続的増加傾向であることは間違いない。ドイツでは1990年代初頭以降、非正規雇用の全形態で増加が見られ、フランスは1985年から2005年までの20年間で非正規雇用に相当する特殊雇用形態が急激に増加し、イギリスは1980年代および1990年代にマクロ経済を襲った嵐のような状況とそれに対応した政策により労働市場の輪郭が激変、つまり1980年代からの30年間で正規雇用の占める割合は相対的に低下した。アメリカもまた、米国史上最も多い過去30年間の移民、グローバリゼーションと地域経済の再編成等が寄与し、フレキシブルな形態を求めるユニークな労働市場が構築され、非正規雇用が増加している。すなわち過去20～30年の間にどの国も一様に非正規雇用が増加したのである。しかしながら非正規雇用全体の増加を指摘するだけでは労働市場の変化の実態を把握することはできず、従って政策対応上も意味をなさない。イギリスの報告論文は、「正規雇用と非正規雇用のバランスの変化が中心的な関心事」とし、「幅広い領域における変化が、より個別的な労働の組織と雇用における変化の背景となり、仕事の不安定性、仕事の質、あるいはより一般的な労働の未来に関する学術的、政策的な議論を方向付けてきた（Nolan and Slater 2010）」と述べている。

非正規雇用拡大の大きな部分を占めるのはパートタイム雇用の長期的な増加である。パートタイム雇用については、アメリカの報告論文が指摘するように「パートタイム」という言葉だけでも国によって異なるため狭義の定義には向かず、各国の比較が難しい。しかしながらどの定義をとったとしても、長期的スパンでの拡大傾向は各国共通のものである。ドイツでは全就業者の26%（2008年）を占めるまでに至り、イギリスでも26%（2009年）、フランスで17%（2008年）、アメリカは定義の違いからさまざまな数値が混在するが労働力の4分の1を占める非正規雇用の80%という表現から推定すると約20%がパートタイム雇用者と考えられる。つまりパートタイム雇用は現在各国の就業人口のほぼ2～3割を占めており、過去20～30年の間に一貫して増加してきた。これは非正規雇用の拡大と軌を一にするものである。

一方、有期、派遣、臨時雇用などの一時的な形態の非正規雇用は、景気変動や法制度などの影響を受けて増減するところが大きく、必ずしも長期的な傾向として増加しているとはいえない。ただし個別には、例えば派遣労働者が各国とも緩やかに増加しているなど、共通の傾向もみられる。派遣労働の市場におけるシェアは、ドイツで約 2.3% (2008 年)、フランスで 2.1% (2008 年) と全就業者に占める割合はそれほど多くないものの、どの国でも最近存在感を増している。

また、例えばドイツの僅少労働のように、法改正を伴う明確な労働市場政策として登場し、市場における割合を飛躍的に伸ばしている雇用形態の推移については注意を要する。景気循環以外の要素がこうした形態には強く影響している可能性があり、その副作用（例えば社会保障費の増大という側面）についても目を向ける必要がある。

(3) 非正規雇用増加の理由

非正規労働者の増加について、各国で共通する理由を拾ってみるといくつかの傾向が浮かび上がる。

第一に、労働市場の変化。グローバリゼーションによる市場競争の激化が労働市場の構造変化を促したという理由である。ドイツは、厳しい解雇規制を逃れるため柔軟な形態の雇用を企業が確保したためとし、フランスはグローバル化が規範の拘束力の弱い特殊形態雇用を増加させた結論づけている。イギリスも企業による技術革新・市場競争の激化への対応を理由の筆頭にあげ、アメリカもグローバルな価格競争、経済成長の不振などが主な原因としている。つまりグローバル化が非正規雇用という形態の雇用を増加させたことについては各国とも異論がないようだ。

第二に女性の就業参加。選好するしないにかかわらず女性が非正規雇用に占める割合はどの国でも多い。すなわち、ほとんどの国で女性の就業率の上昇は非正規雇用が拡大することを意味する。ドイツはフルタイム雇用が不足するゆえ女性がパートタイム雇用の選択を余儀なくされ、イギリス・フランスでも女性の労働市場参加が進んだ結果、立場の弱い労働者が増えたと指摘する。一方、アメリカは女性の就業が家事の外部化を呼びこれが非正規雇用を増加させる一因となったと分析している。

第三に規制緩和の推進があげられる。ドイツ・フランスにおいては伝統的に労働市場が厚い解雇規制に守られてきたため、これを緩める施策が非正規雇用の拡大につながったとする。対してイギリスは法規制より団体交渉を重視するという伝統的なシステムにより、雇用法制による保護は弱いものであったが、わずかながら存在した保護制度も 1980 年代および 1990 年代前半の保守党政権によりさらに弱体化された。このように、柔軟化路線は 1980 年代末以降欧州の各国政府によって推進されてきたものであるが、例えばドイツの報告論文は、大量失業の原因が第一に労働市場の硬直性にあるというそもそもの見解自体に疑問を投げかけている。しかし現実にはこの路線は多くの国で支持されてき

たわけであり、結果非正規雇用の拡大を生んだという説も概ね受け入れられているようである。

第四にこれはドイツ・フランスに見られる状況であるが、政府による最低生活保障的な色彩の強い雇用政策が非正規雇用の拡大させたという理由である。ドイツにおいてはハルツ改革によって導入された僅少雇用がこれに当たる。長期失業者を救済するという本来の趣旨に反し、学生・主婦等が 400 ユーロベースでスーパーのレジで数時間働くなど時間的柔軟性を満たす僅少雇用が増加したという実態が報告されている。またフランスも、失業対策の一環として生み出された「支援付き雇用」（若年の労働市場参入を支援）が、助成を受けたい企業が多く利用し非正規雇用の増加につながったと指摘している。

第五が移民の増加。移民として受け入れられた労働者は非正規雇用に就く率が高いことは欧米諸国に共通して見られる現象である。アメリカは、非正規雇用者の多くが移民、マイノリティー、女性であり、その多くがコンティンジェント雇用の一形態である日雇い雇用もしくはインフォーマル雇用として働いていると報告している。

（４）希望か不本意か

非正規雇用者が非正規の働き方を自発的に選択しているか否かについては、パートタイム雇用者についてのみ比較可能な情報が提供されている。これによれば、各国とも「フルタイムの仕事が見つからないため」との非自発的な理由による割合は小さく、家事・育児や自由時間、あるいは訓練への参加などを理由とするパートタイム雇用者が大半を占めていると見られる。イギリスは 2009 年のデータにより、「パートタイム雇用者の 68% がフルタイムの仕事を希望しなかったと回答。それに対しフルタイムの仕事が見つからなかったと回答したのは 14% に過ぎない」という事実をあげた上で、「しかしながらこのことが、労働者がパートタイム雇用を『選択している』ことをそのまま示すと考えるわけにはいかない」と指摘している。「フルタイムの仕事とパートタイムの仕事が硬直的に設計されているため、再就職する女性はパートタイム雇用を選択せざるを得ない」という主張などから、「パートタイム雇用を選択することは、しばしば制約された選択」とする分析は他の国にも見られる。

（５）非正規雇用から正規雇用への移行状況

非正規から正規雇用への移行については限定的とする報告が大半を占める。ドイツは、「パートタイム雇用および僅少雇用からの正規雇用への移行は最も少なく（17%、9%）、派遣労働から正規雇用への移行は比較的多い（34%）、しかし最も多いのは正規から正規への移行（65%）」というデータを紹介し、実際には異なる形態間の移行が困難であることを示している。特に僅少雇用については、そもそもの政策目的が長期失業者等に職業訓練を提供し社会保険加入義務のある正規の労働市場に統合することであることから、

移行の率が極めて低水準にとどまっていることは政策評価上の問題としても指摘されている。

またイギリスは、テンポラリー雇用者がそれ以外の仕事に就ける可能性が低いというデータから、「テンポラリー雇用の仕事は、少なくとも常用雇用の『仲立ち』になったのと同じくらい多くの労働者にとって、『わな』になっている」と表現している。

（6）均等処遇の実態

EUの均等待遇原則は、フルタイムであれパートタイムであれ、常用雇用であれ有期雇用であれ、派遣先企業の労働者であれ派遣労働者であれ、同一の職場で同一の仕事をする労働者は基本的労働条件について差別されてはならないというものである。日本にはまだこの「同一労働同一賃金原則」が確立されていないために、正規、非正規間における労働条件の格差が基本的問題としてしばしば議論される。その場合比較されるのが欧州の非正規雇用であるわけだが、前提となる欧州の均等待遇の実態を検証しておく必要がある。

ドイツは賃金格差、雇用安定性、職業訓練の機会という点に着目し、非正規雇用が正規雇用と比してどの位不安定リスクを抱えているかを検証しようと試みた。まず賃金格差については、複数の異なるデータから非正規雇用が正規雇用より劣っているという広範囲の一致が見られたとしている。特に目立っているのが僅少雇用における低賃金であり、派遣労働についてはこの差は顕著ではなく、有期雇用やパートタイム雇用も正規雇用と同等ではなかった。ドイツの場合、低賃金閾値（西部ドイツで9.45ユーロ）を使用し、これを下回る就業者の割合で格差を分析した。つまり値が高いほど格差は大きい。最も高い値は有期僅少雇用の64.5%で、無期僅少雇用の54.4%がこれに続く。その後派遣労働44.1%、有期パートタイム31.4%、有期フルタイム29.2%、無期パートタイム23.2%の順となっている。また派遣労働の場合には形式的には「均等待遇(equal treatment)」が成り立っているが、実際には派遣労働者の大半が関連賃金協定に拘束される事業会社で働いており、協約の拘束力が使用者を同一扱いかから解放しているといい、実態として均等待遇が保障されているわけではないことを示唆している。また、教育訓練の機会に関しては、有期雇用ではそれほど有意な格差は出ていないものの、派遣労働および僅少雇用では正規雇用と比して社内講座への参加率は著しく低くなっていると報告している。

イギリスは非正規雇用の賃金が正規雇用の賃金より低いことは広く知られたことと前置きした上で、しかし実際のデータからそれを実証できるかという疑問を呈し検証を試みている。まず、正規雇用と非正規雇用の賃金水準を比較した（第序-1表）。常用雇用者と派遣労働者の時給の差は3.67ポンド（32%マイナス）、男性ではさらに格差が開き5.22ポンド（41%マイナス）という結果がでている。しかし絶対的な賃金水準のみを比較しても格差の実態は把握できないことから、さらに資格、年齢、勤続期間、職種、業

種などに起因する差異を考慮した再分析を行っている。結果は第序-2表の通り。予想される通り全体的に格差は縮小するが、常用雇用と有期雇用の格差はそれほど顕著ではないものの、派遣で10%、その他のテンポラリー雇用ではマイナス12.9%という結果が出ており、労働者の個々の特徴に起因する差異を考慮に入れても依然格差が存在することを証明している。また、教育訓練の機会に関しても、常用雇用者28.5%に対して派遣労働者は17.1%と顕著に低い。

第序-1表 常用・テンポラリー雇用者の時給（イギリス、2007年）

（ポンド）

	計	男性	女性
常用	11.47	12.70	10.15
派遣	7.80	7.49	8.26
有期	11.44	12.64	10.48
季節・臨時	6.42	6.86	6.06
その他のテンポラリー雇用	8.80	8.74	8.85

出典：Forde et al. (2008) より抜粋

第序-2表 労働者の属性調整後の格差（イギリス2007年）

（%）

	計	男性	女性
派遣	-10.0	-12.4	-5.5
有期	-3.3	-4.4	-2.4
季節・臨時	-6.9	-2.6	-11.4
その他のテンポラリー雇用	-12.9	-16.2	-10.9

出典：Forde et al. (2008) より抜粋

（7）雇用の安定

雇用の安定性についても非正規雇用が正規雇用に比して不安定であるとする記述は各国に見られる。フランスは、「派遣職員のような有期契約については、契約期間は法律により制限されている（9～24カ月で1回限り更新可能）。使用者は当然のことながらこれを更新する義務はない」とし、従って「期限付き労働者の保護は、有期契約期間中の契約の破棄は無期契約の場合より難しいという程度に過ぎない」と非正規雇用が不安定な立場に置かれていることを報告している。また使用者が任意に有期契約を無期契約に転換することが可能なことから、「有期雇用が無期雇用への唯一の入口である以上、有期雇

用に対抗する労働組合には困惑がある」とも指摘している。

イギリスは事例調査から非正規雇用者の契約期間を追い、実態を浮かび上がらせた。まず食品 B 社の事例から、「B 社が利用している非正規契約はテンポラリー雇用のみ。これらの従業員は、3カ月のテンポラリー契約にもとづいて雇用されている。この契約の労働者は、契約期間終了後、試用期間の成績が満足なものであれば、常用に切り替えられる。テンポラリー契約は更新されない。同社は、この3カ月の契約期間後に常用雇用の従業員として適切か不適切かを決定する。同社は過去には派遣労働者も利用していた。派遣労働者は、一時的な需要のピークに対応するため、数日あるいは数週間といった極めて短期の契約で利用されていた。これらの派遣契約は一般的には更新されなかった」と報告、派遣契約がより不安定な就労形態であることが窺える。また自動車 A 社の事例として、「非正規雇用者はほとんどが派遣契約による労働者である。これらの派遣契約の期間は、短期（1年以下—このような契約にもとづく労働者をテンポラリー派遣と呼ぶ）もしくは長期（常用派遣）である。興味深いのは、長期の派遣契約の場合には、一般的に契約期間の定めが無いことである。常用派遣の勤続期間は5年以上の場合もあり、これらの従業員については、常用従業員が果たすべき役割を果たしていれば、基本的に「準常用」とみなしている」ことを紹介しており、「派遣労働者が常用の従業員が減らされてしまった仕事（つまり本来常用従業員がすべき仕事）を担うことがあり、この場合他に配属されることもなく、10年以上仕事を維持することもあり得る」という人事担当者のコメントは、契約期間が企業の随意に委ねられている以上、非正規雇用者の不安定リスクがつきまとうことを暗示している。

（8）経済危機下の非正規雇用

経済危機下で非正規雇用者はどのような影響を受けたのか。これは非正規の各形態が景気循環とどのようにリンクしているかというテーマでもある。ドイツはこの点について「パートタイム・僅少雇用は危機から受ける打撃が比較的少なかった」。逆に「景気の影響を受けやすい形態は派遣労働と有期雇用」であり、「これら形態は解雇コストが小さいため調整弁として使われやすいと考えられる。他方僅少雇用が景気後退にもかかわらず増加を示していることは（2009年、対前年比21万人増）、社会保険加入義務を伴わない雇用が増えたことを表す」と報告している。

フランスは、「（期限付き契約や派遣契約も含めてそのすべての形態における）有期雇用が、2008年から2009年にかけての危機により甚大な影響を受けた」とし、「景気後退は著しく、雇用の不安定化を被るのは特殊形態の雇用だけではなくなっている。企業内部者の特徴である常用雇用も脆くなっている」と、雇用不安はもはや非正規だけの問題ではなく常用雇用にも拡がっていることを示した。

イギリスは、「テンポラリー雇用者の数は、2007年半ばに落ち込みはじめ、2008年末

に底を打った。しかし、その後、2009年および2010年初めには、絶対数でも、雇用全体に占める割合でも、テンポラリー雇用者数は上昇に転じている。自営業者の数は2009年を通じて増加し、特に、女性の自営業者の数が急増した。フルタイム雇用を希望している労働者がパートタイムで働いている不完全雇用も、今回の景気後退期に増加した」とそれぞれの形態毎の状況を報告している。

アメリカも、ほとんどの業種が不況の影響に見舞われ（特に金融業、小売業、自動車産業、建築業界）、「その結果、非正規雇用が打撃を受け、事業主は、場合によっては相当な部分において、人員を調整・削減した」との状況を示し、失業の増加に伴い、非自発的パートタイム労働者が増加したと報告している。

これらの報告は、形態により程度は異なるものの、非正規雇用が景気の循環に影響を受けやすいことを明らかにしており、景気後退の期間、程度によっては、一部のカテゴリーに属する労働者にとって深刻な状況を招く場合もあることを示唆している。経済の停滞が長引けば、それだけ非正規雇用の不安定リスクは増す。各国報告が明らかにしているように、非正規が抱える問題はわが国だけの特異な問題ではない。すなわち、これらの状況に欧米先進諸国がどのように対応しているのかを知ることが、わが国の対応を探る上で重要な意味を持つ。その意味において、各国の報告論文は随所に貴重な情報を提供しているといえよう。

4. 日本への示唆 - 4つのレポートを読んで -

今回、独仏英米の研究者から提出された非正規（非典型）雇用に関するレポートから得られる日本へのインプリケーションのいくつかを素描して、序章の締めくくりとした。以下の日本への示唆は、この項の筆者（浅尾）が、日本における非正規雇用の動向をフォローしてきた1人として、4つのレポートを読ませていただいて感得した読後感のようなものである。これ以外にも様々な読み方があるものと思われ、以下の記述は1つの参考として提示するにすぎない。

まず、4つのレポートを読む前提的構えを明示しておきたい。この項の筆者としては、とりわけドイツに第一の注目を置きたい。第二次世界大戦の敗戦国であるとともに、工業製品の輸出国として発展・成長してきたことなど日本と共通する部分が多いことがその主な背景であるが、加えて、非正規就業をめぐる1つの重要な社会経済的要素である伝統的な性別役割分業意識が強い（強かった？）ことも注視の要因となっている。また、ドイツに次いでイギリスにも相当の関心を持つ。アングロ・サクソン系の経済社会的性格を持ちながらも、それは（集团的な）労使自治への尊重をベースとしている結果であるという側面を持つとともに、福祉国家的要素も持つからである。ある意味で、日本はイギリスに近似した性格的位置づけもできると考えている。さらに、近年イギリスでは、EU指令に対応して従来とは異なる性格の労働規制の導入がみられ、それにイギリス社会

がどのように反応し、どのようにこなしているかについても関心が持たれる。しかしながら、この点については今回あまり情報がない。

他方、フランスは、王政から共和制への移行過程でコミュン運動もあり独特の個人主義的空気があるものの、基本的には（知識階級による）官僚制国家の性格が強く、また高度な工業を持つ一方で相当の農業国でもあるといった面がある。例えば、有期労働において農業労働が大きな要配慮領域となっていることが窺われる。また、かつての植民地地域からの移民等の問題を抱えていることも常に念頭に置いておかなければならない。興味深い対象ではあるが、日本にとってトータルとしての参照国とするというよりは、個々の施策に関して参考となるべきものがないか、といった視点からみていくべきであろう。もとよりいずれの国も大なり小なりそうであろうが、フランスは特にそういえると考える。

アメリカは、政治の面はもとより社会分野の研究の面においても、共和系と民主系の二大潮流が存在することを常に念頭に置いておかなければならない。筆者にはつまびらかではないものの、今回のレポートは多分民主系の研究者によるものと思われる。このことはさておきアメリカは、“employment at will” といった言葉に代表されるように、一部の組織労働者層を除き労使関係が高度に個別化された労働社会を持つ国であるといえる。したがって、「正規雇用」とか「典型雇用」とかといった類型が、他の国や日本とどこまでパラレルかどうかから吟味する必要がある。そのこととも関連しながら、相当規模の移民労働力が新規に流入し続けており、非正規労働の相当の部分を占めていることも念頭に置く必要がある。また、政策面に関しては、個別化した労使関係を規制するための機会均等や差別禁止といった方向での展開が中心となっている。アメリカもまた、日本にとってトータルとしての参照国とはなりにくい国である。しかしながら、1つの大きな「社会実験」が行われている国として常に注目する必要のある対象ではあろう。

（注目する示唆的論点）

4つのレポートから日本への示唆として注目される論点として、ここでは次の6つを取り上げたい。すなわち、①「非正規雇用」ないし「非典型雇用」の定義、②「非正規雇用」における非自発的就業、③正規・非正規間の移動、④正規・非正規間の「均等処遇」、⑤有期契約をめぐる問題、及び⑥派遣労働をめぐる問題、の6つである。これ以外にも今回のレポートの作成に当たって JILPT から指定したテーマがある。例えば、非正規雇用増大の要因、経済危機と非正規雇用などである。これらは、独立の論点とせずに、これら6つの論点の中で適宜取り上げることとする。

（1）「非正規雇用」の定義について

「非正規雇用」ないし「非典型雇用」の定義について、独レポートでは「正規雇用に

対する否定的概念として定義されて」いるとしているように、「正規雇用」の定義があって、その否定、すなわち“正規雇用でないさまざまな形態の雇用の集合体”として定義されている。日本もその例にもれない。

他の国をみても、英レポートでも「企業との契約にもとづく常用かつフルタイムの被用者の仕事を正規雇用という。したがって、非正規雇用は、これから逸脱したもの」であるとされている。仏レポートでは表現がやや複雑ではあるが、「非典型雇用」の「表現は、特定の雇用関係がフランスの労働法典で契約規範としている雇用関係、すなわち無期契約のフルタイムの賃金労働とはかけ離れていることを強調する」ものとされている。

一方、米レポートは、米国で広く用いられている「コンティンジェント労働」の説明から論が展開されており、非正規雇用に関する明確な定義的フレーズを探すのに困難を感じる。その中で敢えて探すとすれば、正規雇用を定義したフレーズとして「労働とはフルタイムで行われ、無制限に継続し、事業主の指示に基づいて事業主の職場で行われるものと一般に考えられていた『標準的な』雇用形態」を見出すことができ、それではない労働を非正規雇用とされていると考えることができる。なお、「コンティンジェント労働」については、後で触れたい。

（「正規雇用」の定義に注目）

ここで日本への示唆として注目したいのが、「非正規雇用」の定義自体ではなく、そのベースとなる「正規雇用」の定義である。独レポートでは、「正規雇用」の指標として次の5つが提示されている。

- ①生計を維持する所得を伴うフルタイム雇用
- ②期間の定めのない雇用
- ③社会保障制度への包摂
- ④雇用関係と使用関係の一致
- ⑤使用者の指示に対する労働者の順守義務

ここで、④は派遣労働のように雇用関係と指揮命令関係（＝使用関係）とが分離していないことを意味し、⑤は雇用関係にあっても自由業的性格の強いものを「正規雇用」の範囲から除外する趣旨、あるいは、自営に属するものであっても雇用関係的性格を相当持っている働き方については「非正規雇用」に含める趣旨のものであると考えられる。

日本における「正規雇用」の定義は、一般には、雇用期間の定めがなく（＝無期）、フルタイムの所定労働時間が設定されている直接雇用の労働者であるといえる。これを独レポートにおける定義の指標と比較したとき、上記①のうち「生計を維持する所得を伴う」という指標、③の指標、及び⑤の指標が明示されていないといえる。日本において正規雇用であれば、それなりの額の賃金が給与され、また、厚生年金や健康保険、雇用保険などの社会保障制度の適用を受けるという実態にあることから、従来こ

うした指標は必要ではなかったといえる。しかしながら近年において、「ワーキング・プア」といわれる事例や社会保険の未適用問題、「偽装派遣」問題、自営形態にありながらも特定の取引先に対する従属性のある働き方などがみられ、また、サービス残業や過労死など「正社員」が必ずしも整備された働き方とはいえなくなって来ている面もみられる。こうしたことを考えたとき、必要に応じて、独レポートにおけるように「正規雇用」の定義の厳密化・豊富化を図ることも考慮に値するであろう。

（コンティンジェント労働について）

米レポートより、米国において「非正規雇用の大半を占めている、広く受け入れられているコンティンジェント労働（contingent work）のカテゴリー」について注目したい。米国労働統計局（BLS）の調査においてみられるこの概念について、今回のレポートを通じて、この労働形態に関する理解を一層深めることができる。BLSのカテゴリーでは、「派遣社員」（＝派遣労働者）、「呼び出し労働者・日雇労働者」（＝登録社員・日雇労働者）、「契約会社の労働者」（＝請負会社社員）及び「独立業務請負人 Independent Contractors」（＝業務請負の個人自営者）の4つがある（（）内は、日本で対応すると思われる労働形態の類型）。

「コンティンジェント」とは、もともとの意義としては「偶然的」、「臨時的」、「不安定な事態に依存した」とかの意味を持つ言葉であろうが、米レポートにおいて、その根源的な概念設定に関するいくつかのフレーズを享受することができる。

例えば、コンティンジェント労働は「一時的性格との関係の特徴とするよりも、むしろ需要に条件付けられており、かつ『労働者と雇用主間の連結の欠如』が明白な形態である点に最も特徴がある」とされる。1989年のBLSによる定義も示されており、「コンティンジェント労働とは、個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事、あるいは、所要の労働時間があらかじめ決められた方法によらずに容易に変更され得る仕事をいう」（一部意識）とされている。このように、コンティンジェント労働のもっとも大きな特徴的指標は、雇用関係の不明確さにあると理解してよいであろう。

米レポートによれば、2005年において総労働力の11%程度をこうしたコンティンジェント労働が占めると紹介されている。日本においてそれがどの程度になるかはデータの必ずしも整備されていないが、派遣労働者（現に派遣労働に従事している場合に限る）が100万人強、日雇労働者が100万人程度、請負会社社員及び業務請負個人自営業がそれぞれ100万人強、合計400万人強であるとすれば、労働力人口（6,600万人程度）の6%をやや上回る程度と概算される。

なお、米国においてコンティンジェント労働が「非正規雇用の大半を占めている」との記述があったが、一方において、米レポートでは季節労働者などの有期雇用労働者やパートタイム労働者（週35時間未満の直接雇用者）などが労働力の15%程度を占めると

も報告されている。後者は、直接雇用のいわゆる伝統的な労働形態にある非正規雇用であると通常は考えられる。したがって、我々の感覚における非正規雇用の範囲においては、量的な意味でコンティンジェント労働が非正規雇用の大半を占めているとは必ずしもいえないことは指摘しておきたい。

（「パート」の定義について）

すでに周知のことであるが、パートの定義についても改めて確認しておきたい。ドイツではパートに関する特別の法律（パートタイム労働・有期雇用契約法）があり、条文の中で定義されている。すなわち、「規則的な週労働時間が、各当該労働協約が定める週労働時間をフルタイムで働く労働者の週労働時間より短いもの」とされている。この定義は、日本のパートタイム労働法の定義と同義であるといえる。フランスにおいても、法定時間又は協約時間未満の労働時間の労働者をパートとしており、同義であるといえる。

問題は、定義においてではなく、統計調査等においてパートをとらえようとするときに生じる。日本においては、いわゆる呼称としての「パート」（勤め先で「パート」やそれに類似した呼称で呼ばれている）と週の就業時間が 35 時間未満である「パート」、そして主に事業所を対象とした調査で用いられる「通常の労働者よりも所定労働時間が短い労働者」というパート労働法に沿った定義で調査された「パート」（短時間労働者）の 3 種類による実態把握が行われている。この中で近年、総務省統計局「労働力調査・詳細集計」が四半期ごとに公表されるようになったこともあって、呼称「パート」が注目されることが多い。一方、今回レポートのあった独仏英米では週 35 時間未満基準によってパートが定義ないし分析されることが多いようである³。したがって、各レポートの日本への示唆を読み込む場合には、日本における呼称「パート」と週 35 時間未満就業基準による「パート」との差異を一応念頭に置いておく必要がある。

そこで、これに関する若干のデータを提示しておきたい。第序-2 表は、呼称ベースの雇用形態別に週間就業時間をみたものである（2009 年「労働力調査・詳細集計」）。呼称「パート」についてみると、ほぼ 7 割（71.9%）が週 35 時間未満であるが、35 時間以上も 4 分の 1（25.8%）いるという結果になっている。さらに注目したいのは、正規の職員・従業員においても週 35 時間未満が 1 割程度（10.9%）いることである。したがって、呼称ベースでみる場合と週 35 時間就業基準でみる場合とでは微妙とはいえない難い差異が生じることも念頭にしておく必要がある。その一例として、ここでは職業別構成を挙げておこう（第序-3 表／2007 年「就業構造基本調査」）。よくいわれることに、日本のパートは専門的・技術的職業従事者の割合が小さいということがある。呼称「パート」でみた

³ フランスで法定の週労働時間が 35 時間とされたこともあって、今後は「30 時間未満基準」が主流になっていくことが見込まれている。

ときには、その割合は 7.7%と一桁台となっているが、週 35 時間未満でみればその割合は 11.8%と二桁台に乗っている。後者であれば、少なくとも今回の英レポートで示されたパートにおける専門的職業（Professional Occupations）の割合（グラフでみて 10%を下回っている）と遜色ない値となっている。

第序-2表 雇用形態と週間就業時間（万人、%）

	総数	週1～34時間	週35時間以上
計	5,101	1,381	3,621
正規の職員・従業員	3,380	368	2,956
非正規の職員・従業員	1,721	1,013	665
うちパート	814	585	210
計	100.0	27.1	71.0
正規の職員・従業員	100.0	10.9	87.5
非正規の職員・従業員	100.0	58.9	38.6
うちパート	100.0	71.9	25.8

出典：「労働力調査・詳細集計」（2009年平均）

第序-3表 職業構成の呼称・週間就業時間ベース間の比較（%）

	呼称ベース		週間就業時間ベース		
	正規の職員・従業員	パート	週35時間未満就業	週35時間以上就業	年間200日未満不規則的就業
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	18.7	7.7	11.8	16.2	8.2
管理的職業従事者	1.3	0.0	1.2	3.2	2.0
事務従事者	23.7	23.0	22.7	20.7	11.4
販売従事者	13.4	11.3	12.6	14.1	10.7
サービス職業従事者	6.2	19.8	17.6	7.8	14.6
保安職業従事者	2.4	0.6	0.9	1.9	1.6
農林漁業作業従事者	1.0	1.1	3.2	2.9	18.6
運輸・通信従事者	4.3	1.1	1.9	3.7	2.0
生産工程・労務作業従事者	26.5	32.0	25.3	27.5	27.0

出典：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

（注）総数には、分類不能の職業が含まれる。

（業務請負個人自営業者への注視）

「非正規雇用」の定義に関して、今回のレポートにおいて注目されることとして、いずれの国も自営業者に対する言及があることがある。日本への示唆として、少なくとも雇用者に類似した労働実態にある業務請負個人自営業者については、労働政策の面から何らかの対応が検討されてもよいことを示しているといえよう。

(2) 非自発的就業としての非正規雇用について

パートタイム労働を中心として非正規雇用が、適当な正規雇用の機会がないことから、働く側の非自発的な選択に基づく就業である場合が少なくないことについて、今回のレポートにおいてもそれぞれ報告されている。

独レポートでは、「パートタイム就業者全体の22%強はフルタイムの仕事が見つからなかったために仕方なくこの就業形態を選んでいる。1998年比(13%)でこの割合はほぼ2倍になっている。明らかにパートタイム労働を緊急避難とするパートタイム就業者の割合が増加している。これらパートタイム就業者は、本来はフルタイムの仕事を目指していた。そのほか42.4%は個人・家族の事情から、10.3%が学校・職業教育のためパートタイムを選んだ」と報告されている。

英レポートでは、「直近の2009年10~12月のデータによれば、パートタイム被用者の68%が、フルタイムの仕事を希望しなかったと回答しており、フルタイムの仕事が見つからなかったと回答した労働者は14%に留まる」とされている。ただし、「このことが、労働者がパートタイム雇用を『選択している』ことをそのまま示すと考えるわけにはいかない」とも指摘し、「家族の世話をしなければならない女性は、働く母親を支援する国の政策がなければ、仕事に関する希望を実現させようと思わなくなる可能性が高い」という主張や「フルタイムの仕事とパートタイムの仕事が硬直的に設計されているために、再就職を希望する女性は、パートタイム雇用を選択することが多い」という主張を紹介し、「パートタイム労働を選択することは、しばしば、制約された選択なのである」としている。また、英レポートではテンポラリー被用者についても非自発的である割合が報告されており、「2009年10月から12月までの間に、回答した男性の約39%が、常用の仕事が見つからないのでテンポラリー雇用の仕事をしていると回答し、常用の仕事を希望しないと回答したのは21%であった。女性については、非自発的が31%で、自発的が29%であった」としている。

仏レポートでも、「2005年にはパートタイム労働に就いている女性の3分の1弱が『子供や家族の世話のために』パートタイム労働に就いていると答え、3分の1弱が『フルタイムの仕事が見つからなかった』、残りの3分の1が主に『自由な時間をもつためや家事をするため』と答えているが、『他の仕事をするためや学業のため、訓練を受けるため』という答えもあり、これより少ないが『健康上の理由』もあった」とされている。なお、これに関連して仏レポートでは、「時短労働」と「パートタイム雇用」という興味深い議論が行われているが、ここでは指摘するにとどめ内容は本文に委ねたい。

米レポートでは、やや断片的ながら、「2005年、労働統計局は、コンティンジェント労働者の半数以上(55%)が常用の仕事を選好していると報告しており、2001年の40%から一気に上昇している」としている。

（日本の状況と日本への示唆）

以上のような記述を受けて、日本におけるデータを確認しておこう。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007年実施）によれば、現在の就業形態を選んだ理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げた割合は、パートタイム労働者では12.2%と、むしろ低い方となっている。この割合が比較的高い就業形態としては、派遣労働者（37.3%）、契約社員（31.5%）などとなっている。パートタイム労働者において高い割合の理由は、「自分の都合のよい時間に働けるから」（55.9%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（24.4%）、「家庭の事情等との両立がしやすいから」（32.0%）などとなっている。英レポートのテンポラリー雇用者、米レポートのコンティンジェント労働者において非自発的選択の割合が相対的に高かったように、非自発性の問題は、パートよりも他の形態の非正規雇用において比重が高いといえそうである。とはいえ、パートにおいて非自発的選択の割合が低いのは既婚女性や高齢者が多いことも影響しており、35歳未満の若年パートに限ってみると、非自発選択の割合は男性で33.9%、女性で22.8%と比較的高くなっていることには留意が必要である⁴。

なお、子育て期にある女性において、子育て支援のための社会的制度の不備が事実上パート就業を余儀なくさせているという英レポートにあった論点は、再確認されてよいであろう。

（3）正規・非正規間の移動について

上記（2）の論点は、いわゆる外部労働市場において直接正規雇用の機会を得ることが困難になってきていることを示すものといえる。こうした状況への対応としては、いったん非正規雇用として就業した上で、その職場で正規雇用へ転換する（登用される）といったルートが考えられる。しかし、それも容易ではないことが各レポートで示されている。

独レポートでは、「非典型雇用が正規雇用への橋渡しになる確率は限られていることが分かった。以前パートタイム就業者や僅少就業者ないし400ユーロ・ジョブ労働者だった人が再就職で正規雇用関係の職に就く確率は最も低い。正規雇用への移行では、以前に派遣労働者だったグループ（34%）は元非典型就業者全体のなかで最も高い確率を示している。これに対して以前に有期就業者だったグループは確率がずっと低い。しかしながら突出して高い（同65%）のは元正規雇用の人が再び正規雇用就職する確率である」としている。

英レポートでは、常用か一時かのデータから、「1990年代全般を通して、テンポラリー雇用の労働者が仕事をし続ける可能性は高まったが、引き続きテンポラリー雇用の仕事

⁴ 詳細は、上記の厚生労働省「多様化調査」の個票データを再分析したJILPT労働政策研究報告書No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」を参照されたい。

以外の可能性が低いということである。このデータから、テンポラリー雇用の仕事は、少なくとも常用雇用の『仲立ち』になったのと同じくらい多くの労働者にとって、『わな』になっている」としている。付記されている表によれば、テンポラリー雇用者の4割程度が1年後には常用雇用に就いているというデータになっており、上記のドイツの場合よりは比較的高いといえそうである。

仏レポートでは、「2003年に民間部門で有期労働契約で働いていた労働者の4人に1人が、1年後には無期労働契約になっていた。派遣労働者の17.3%、支援付き契約の13.4%がそれぞれ1年後には無期労働契約で就労していた。しかし、2004年に無期労働契約で就労するようになった2003年失業者の14.6%という数字と比べると、この最後の数値は驚くほど小さいことに言及しておく」という記述とともに、「企業にとって、さまざまなテンポラリー雇用形態は常用雇用予定者を見極めるための試用期間であることが多い。しかし、全員がこのテストをクリアするわけではなく、現状は程遠い。Di Paola et Moullet (2003)は、労働市場に参入する世代、すなわち若年者にとって、テンポラリー雇用はそれが短期である場合常用雇用への踏切台になることを指摘している（テンポラリー雇用が被用者の試用期間に対応する）。しかし、期間が長引き、テンポラリー契約が更新されると、この被用者は次第にこのタイプの雇用に閉じ込められ、常用雇用に就くことができない。訓練レベルが低い場合、女性である場合にはそれだけテンポラリー雇用期間は長くなり、常用雇用に就くのは難しくなる」と報告されている。

アメリカは、非正規から正規雇用への転換について、他の国とは違った状況にあるといえそうである。米レポートによれば、「非正規労働者の常用雇用への選択的転換」が使用者の事実上の主要な戦略となっているという。事業上の必要に応じて使用者は雇用する形態を選択しているということであろう。ただし、いずれも事例調査結果によるものであり、マクロ的なデータは紹介されていない。したがって、非正規雇用者の中から適格者を選抜する場合を別として、とりわけ正規から非正規への転換が企業内のものなのか、あるいは正規の解雇と非正規の雇入れといった外部労働市場を通じた転換（代替？）なのかはあまり明確ではない。さらに、アメリカのような労働市場構造の下で、少なくとも形態転換の対象となる職域において正規・非正規の区分がどこまで意味をなしているのかといった疑問が残る。

（日本の状況と日本への示唆）

日本において、非正規から正規雇用への転換に関するデータとしては、外部労働市場を経由した転換になるが、「労働力調査・詳細集計」において過去1年間の離職者で現在就業者である者に関するデータがある。それによると、前職が非正規雇用者であった者のうち現職が正規雇用者である割合は2割強（2009年で21.1%）となっている。前職が「パート・アルバイト」（同18.3%）である場合に比べて「派遣社員・その他」（28.3%）

である場合の方が正規雇用への転換割合は高くなっている。一方、同じ企業の中で非正規雇用から正規雇用へ転換したケースがどのくらいあるのかについては、把握が困難であることもあって、しっかりとしたデータがない。その中で、JILPT が非正規雇用者のキャリア形成に関する研究の一環として 2008 年に実施した調査（「働くことと学ぶことについての調査」）を分析した結果によると、非正規雇用から正規雇用への移行のうち企業間移動によるものが 8 割弱、内部登用によるものが 2 割強であると分析されている⁵。これを上記の「労働力調査・詳細集計」データに当てはめてみると、企業間移動によって非正規雇用から正規雇用へ移行した人が 34 万人であるから、年間 9 万人程度が内部登用により非正規雇用から正規雇用へ転換していると試算される。

（法政策について）

欧州においては、企業内における働く人の正規・非正規間の移動が法的にも広く認められているとの認識が日本の一部にあるように思われる。確かに、例えばドイツにおいて「パート・有期契約法」において関係の規定が置かれている。独レポートによれば、「使用者は労働者に一管理職にある者でも一パートタイム労働を同法の基準に則って認める義務がある。労働者はパートタイム労働の請求権を持つ」とされる。しかし一方、「労働時間を再び延長することについては弱い請求権しか定めていない」のであって、「相当する空席がある場合は優先的に配慮する義務がある」にとどまるのである。すなわち、正規から非正規へは容易に変わり得るが、非正規から正規への転換は法的にもそれほど容易というわけではない。

（非正規から正規への転換に際しての条件）

英レポートには、事例調査を通じて、正規雇用への転換に際して企業側が求める条件に関する興味深い報告がある。ある会社（食品会社）では、「試用期間のテンポラリー従業員は、安全衛生と食品の取り扱いについての基本導入コースを完了しなければならず、同社の標準的業績評価を受けることを求められる」とされている。日本においても、企業内の正社員転換制度の普及・整備が 1 つの大きな課題となるものと考えられるが、実際の転換制度において企業がどのような条件を課しているのかに関する情報を整理する必要があるだろう。

（４）「均等処遇」について

日本の関係者にとってもっとも関心の高い論点の 1 つが正規・非正規間の賃金を中心とする「処遇の均等」であろう。以下、各レポートから興味深いフレーズを引用してみ

⁵ JILPT の小杉統括研究員の分析による。詳細は、JILPT 労働政策研究報告書 No.117 「非正規社員のキャリア形成」（2010 年）を参照されたい。

よう。

独レポートでは、「複数の、異なるデータに基づく分析には、非典型雇用が賃金の面で正規雇用より劣っていることについて広範囲の一致が見られた」とされる。このことは、パート、有期契約労働及び派遣労働について賃金面でも差別が禁止されている下で生じている。その要因として注目される記述を挙げれば、例えば「派遣労働では、派遣就業者の大半が関連賃金協定に拘束される事業会社で働いていることに注目すべきである。形式的には『均等待遇』が成り立っているが、実際はそうではない。協約の拘束力が使用者を均等待遇義務から解放しているのが実情である。」というものがある。一般の労働者と派遣労働者とでは異なる賃金協約によって賃金が決められているということであろう。また、事例調査から、「派遣労働者や有期就業者には基幹労働力と同様の賃金が支払われる。彼らはそのほか残りの全ての従業員と同様に付属する手当を受け取るが、特別手当は支給されない。賃金水準は職業教育を修了後2年間の就業経験を積んだ労働者の賃金に相当する」というフレーズもみられる。これは、派遣労働者や有期労働者を勤続2年経過後の正規雇用者に相当すると（多分当該事業所の労使間で）されており、後者と同額の基本的な賃金を受け取ることが「均等処遇」とされているということであろう。

英レポートでは、「多くの調査から、非正規の仕事は、正規雇用に比べて、賃金や労働条件、および仕事の質の点で劣っていることが示唆されている」とされた上で、「賃金格差の一部は、テンポラリー被用者と常用被用者の特徴の違い、すなわち、資格、年齢、勤続期間、職業、業種などが理由で生じていると考えられる」ことから、これらを調整するために統計的な分析を行い、「予想通り、派遣、季節・臨時、およびその他のテンポラリー労働と常用労働の賃金格差は縮小しているが・・・明確な格差が依然として残っている」ことが確認されている。その際、均等待遇法の適用対象である有期契約労働者は、他よりも格差が小さいとの指摘も行われている。

仏レポートでは、「法律上、フランスにおいては取り扱いの同等性が保障されている。とりわけ、有期雇用従業員については、法律が、同等の就労現場にあって在職期間も同じような無期雇用従業員と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。同等な取り扱いが尊重されないときには、雇用者は刑事罰（科料ないし禁固）を受けることになる」とした上で、「現実はそれほど牧歌的なものではない」とされる。しかし、その主因は「法律違反が行なわれるからではない。・・・<中略>・・・本質的な問題は第一に構造的な影響にある。すなわち、特殊形態雇用の存在は、報酬がもっとも低くまた労働と雇用の条件がもっとも厳しい職場でとりわけ大きい」からであるとされる。法律違反がないとはいえないものの、むしろ格差の主因は非正規雇用が低賃金分野で多いという実際上の結果にあるということであろう。ところで、一部には周知のことではあるが、有期契約の職員は「契約期間中に受けとる報酬総額の10%に相当する不安定手当を受ける」ことが紹介されている。

米レポートには、興味深いフレーズがみられる。すなわち「同等の資格を持つ労働者であっても、派遣社員の場合、ある管理者がいうところの『ファミリー』とはみなされないため、賃金およびその他の特典—有給休暇、週労働時間のスケジュール（常用労働者が優先される）、能力開発の機会（派遣労働者またはパートタイマーとして受ける訓練以上の）、および当然のことながら、派遣労働者やパートタイマーには適用されない福利厚生などの社会保険および失業保険—における格差が正当化された」。“employment at will”などといわれながらも、常勤の従業員は「家族」とみなして処遇するという意識がアメリカにおいても存在し、そのことが正規・非正規間の格差を正当化しているということかも知れない。

（日本の状況と日本への示唆）

日本においても、パート賃金は高卒初任給（時給換算）に対応し、フルタイム非正規雇用者の賃金は勤続2～3年の正規雇用者のそれに対応するといわれることがある。この項の筆者が最近において厚生労働省「多様化調査」の個票データを用いて試算した結果をみても、20歳台の若年期においては正規・非正規間の賃金格差は同等ないしあっても小さなものにとどまっており、年齢が高くなるほど格差が拡大する結果となっている⁶。したがって、欧州各国に比べて日本の平均でみた賃金格差が相対的に大きなものであるとすれば、それは正規・非正規間の格差自体が大きい結果ではなく、正規雇用者の年齢（ないし勤続年数）に応じた賃金カーブの傾斜が急であることの結果といえるのではないだろうか。

法政策を念頭に置いた均等・均衡政策を考えると、ドイツにおけるような職場の労使による比較相当労働者の取り決めを前提としたものとするのかどうかといった点も検討する必要がある。均等処遇規制のある有期契約労働において他の形態よりも格差が小さくなっているというイギリスの報告は、一定の効果を示すものとして注目される。しかしながら、そのことが派遣労働における格差の相対的な大きさと結びついていないかという点も気になるところである。他方、均等・均衡論議とは別に、フランスのような有期契約労働者に対する「不安定手当」の支給という施策も検討に値するのではないだろうか。

（5）有期契約をめぐる問題について

雇用形態別にみて、日本において特に関心の深いものに関する各国のレポートをみておこう。ここでは有期契約をめぐる問題を取り上げ、次の（6）では派遣労働に関する問題を取り上げよう。

⁶ 詳細は、JILPT 労働政策研究報告書No.115「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007」第5章第3節を参照されたい。

独レポートから。「雇用契約の有効期間を限定することは、それが客観的な理由により正当化される場合に認められる。・・・＜中略＞・・・客観的理由のない、雇用契約の（暦上の）有効期間の限定は2年まで認められる。この2年を越えなければ、（暦上の）有期雇用契約は最高3回まで更新が認められる」とドイツの法制度が要約されている（企業設立時や高齢者に関する特例あり）。「2004年3月には・・・20歳未満の人の40%弱が有期雇用契約」であったというように若年者において有期契約が多いことも報告されている。

英レポートから。イギリスでは、2002年に有期契約労働者について賃金・労働条件は差別されないとの規制が導入された。「有期被用者については、同一雇用者との間の2回以上の契約により勤続期間が4年に達した場合には、常用雇用を要求することができる」。有期契約労働（テンポラリー雇用）の実態として、「常用雇用と比較すると、テンポラリー雇用は熟練度の高い（専門的な）職種と熟練度の低い（初歩的な）職種の両方で極めて多い。これは、テンポラリー雇用の業種別構成を反映したものであり、専門的なテンポラリー雇用の多くは公共部門（看護師、教師、ソーシャルワーカー）に集中しており、一方、肉体労働者、清掃人、商品陳列者、警備員などの基礎的職種は、幅広い業種に分布している」ことが報告されている。

仏レポートから。「有期労働契約は主に第三次産業と、工業のわずかな分野で利用されている」と報告されている。また、非正規雇用全体についてであるが「女性、若年者、資格レベルの低い者（無資格ブルーカラー労働者およびホワイトカラー労働者）が比較的多い」とされる。

（日本への示唆・論点）

有期契約による雇用には客観的な理由が必要であるなどのいわゆる「入口規制」、最長期間や更新回数の上限設定、一定の場合の常用化などの「出口規制」、さらには上述のような「均等待遇規制」などさまざまな論点が提供される。また、有期契約労働者には（高度の）専門的な職域に従事する者がいる一方、熟練を要しない職域に従事する者もおり、かなりの二極分化がみられるという面も日本と共通する。なお、格差は法律の問題ではなく「構造上の要因」によるものであるとの仏レポートにあったフレーズが耳に残る。

（6）派遣労働をめぐる問題

最後に、派遣労働に関する各国のレポートをみて、この項の締めくくりとしたい。

独レポートから。ドイツにおいて派遣労働は、1972年の労働者派遣法により労働者派遣業が認められ、2004年における改正（ハルツ第I法）により、①派遣労働者の派遣期間の上限が撤廃され、②再採用の禁止が廃止され、③同期化（雇用関係を最初の派遣期間に限ること）の禁止も撤廃された一方で、「これらの規制緩和策の見返りとして一般的均等待遇原則が導入された。派遣労働者は、基本的な労働条件に関して比較的可能な正

規被用者と同列に置かれる」こととなったことが紹介されている。ついで、派遣労働は、「就業者全体に占める割合が依然 2.3%と比較的低い水準にあるものの、ダイナミックに発展している」、「派遣労働の主要な利用分野は製造業である。派遣労働者全体の約 70%がここで利用されている」、「依然として派遣労働者全体のおよそ 4 分の 3 が男性である」、「派遣労働者の大半は、以前は就労していなかった。2008 年下半期では新規の派遣雇用の 61%が直前には職に就いていなかった人を対象としていた」、「雇用関係は短期間のものが多い。2008 年度の下半期に期限を迎えた雇用関係のうち 51%が 3 カ月以下のものだった」といった実態が記述されている。

英レポートから。まず、「臨時労働者や派遣労働者もその雇用の法的地位がこれまでも現在も多くの場合明確でないことから、雇用保護の対象外とされた」とされる。ただし、レポートに付された表によれば、現在では、最低賃金や労働時間規制などは明確に保護の対象となっているようである。また、派遣労働者の勤続年数の短さが報告されている。「平均勤続期間 2 カ月以下が、派遣労働者の 4 分の 1 近くを占めており、6 カ月以下が半数を占め、1 年以下が 73%である」。なお、事例調査の中で自動車製造会社において「フレキシビリティを確保する手段として、派遣労働者を使ってきた」とし、その理由の 1 つとして「本部からの直接雇用従業員数の基準を超えずに労働者数を調整するため」であるとしている。この直接雇用従業員数基準には派遣労働者は対象となっていないからである。「その他の事例調査も、・・・同様の戦略を採用していることを明らかにしている」とされる。

仏レポートでは、まず、「派遣労働契約による雇用には一般に特別規則が適用される。それは特に、派遣の雇用関係が三者間の関係だという理由による。フランスでは、派遣の雇用関係は使用者の権利と義務を民間の人材派遣会社と派遣先企業とに振り分け、派遣労働に固有のリスクから派遣社員を保護しようとする身分規程で規制されている」と派遣労働に対する規制の枠組の理念が提示されている。また、派遣労働の活用分野として、「フランスでは派遣労働は常に工業に見られる現象である。いやそれ以上に、派遣労働の利用は明らかに自動車産業、農産食品産業、建設業といった工業の一部の分野に集中している」とされる。「したがって、派遣労働者の大半がブルーカラー労働者なのは驚きではなく、38.4%が無資格労働者、39.4%が有資格労働者で、ホワイトカラー労働者はわずか 13.2%、管理職と中間職は 9%に過ぎない」こととなる。「派遣労働は経済情勢の変化を超える急速な伸びを示している」ことも報告されている。また、派遣労働の略史を振り返りながら、「当初派遣労働の対象は秘書職を求める女性であった」が、現在では「明らかに男性が多数派である。もはや争点は仕事と家庭の両立ではなく、仕事を見つけることである。人材派遣会社は、常用雇用への「踏み台」と雇用創出の推進役という派遣労働が果たしている 2 つの役割を強調している」と、派遣会社側が強調するその社会的機能を紹介している。その上で、「比較的良好な労働・雇用条件を提示されている」

「熟練度が高い」「『専門的』派遣労働」と、「『強制された派遣労働』と呼ばれる『一般的』派遣労働」の2種類が存在することが強調される。

米レポートから。「人材派遣会社は、派遣社員の雇用、配置、賃金支払い、管理、終了に責任を負っており、社内管理に関連した経費削減への取り組みの中、多くの会社がますます人材派遣会社に頼るようになってきている」と、派遣会社側が喧伝するその社会的機能を整理している。一方、「労働者は、斡旋された仕事を拒否する権利を有するものの、雇用機会を拒否できる経済的状況ではない可能性がある。この場合、フレキシブルな派遣雇用は、経済的、社会的、政治的脆弱性により、生活賃金や福利厚生に対する権利が抑制されている労働者にとってそれほど有益なものではない。「人材派遣会社は主として労働者にほぼ最低賃金の現場労働を割当てている。人材派遣会社は、軽作業および工場労働、荷物の積み下ろし、倉庫労働を含め、ホワイトカラー、ピンクカラー、ブルーカラーの職種にますます多様化している」としている。

（日本への示唆・論点）

各国レポートにみられる派遣労働が活用されている分野と日本のそれとはかなり異なっているように思われる。独英仏では製造業務でかつ男性が中心であるとのことである。すなわち、テンポラリー雇用の職業紹介の代替機能を果たしているのではないかと考えられる。これに対して日本では、今もって事務・サービス分野かつ女性が主流を占めている。

こうした違いを念頭に置きながら、日本における派遣労働のあり方について、均等待遇を始めとした枠組み規制のあり方を検討する際の参考にしていくことになる。

いずれにしても、今回のレポートを通じて、独仏英米でも非正規雇用に関して同様の課題を抱えていることが今更ながら確認できた。また、上述した点以外にも、景気後退期において非正規雇用が調整弁として利用される傾向があるといったことも、各国レポートには示されている。これ以降は、読者が直に各国レポートに触れる順番である。その上で、日本における非正規雇用問題に関する政策論議にそれぞれの立場から参加されることを期待したい。