

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

はじめに

日本においては雇用の流動化が進んでいる。非正規雇用と呼ばれる雇用形態で働く人の数が激増しているのである。労働力調査の詳細集計によると、2008年では、非正規雇用者は雇用者全体の34.1%を占めている。非正規雇用者の占める比率は1988年には18.3%だったが、1992年のバブル経済の崩壊以降、20%を超えるようになり、1990年代後半、徐々に上昇し、2003年には30%を超えるまでになった。

絶対数の増加ばかりでなく、非正規雇用の仕事についている人々の属性も変化しつつある。かつての非正規雇用者の多くは、パートタイムの仕事で働く既婚女性であった。労働力調査の詳細集計によると、1988年の非正規雇用者755万人のうち、女性は546万人（72.3%）であり、そのうちの4分の3が35歳以上の女性で占められていた。一方、2008年の非正規雇用者の数は1760万人だが、男性が559万人（31.8%）、女性が1202万人（68.2%）となっており、まだ女性の方が多いが、以前と比べて男性の非正規雇用者が増加している。また、非正規雇用者の年齢分布も変化しており、2008年では非正規雇用者全体の32.0%が35歳未満のもので占められている。特に、男性の若年層で非正規雇用者の比率が高く、男性の非正規雇用者のうち35歳未満の者が占める比率は39.4%である（女性は28.5%）。

非正規雇用者の増加は日本だけにみられる問題ではない。欧米をはじめ、多くの国々で非正規雇用者の増加が観察されている。本論は、諸外国における非正規雇用者をめぐる現状と問題を紹介し、日本と比較しながら、改めて非正規雇用者の問題を検討し直すことを目的としている。

1. 非正規雇用の何が問題なのか

非正規雇用者の数が増加しており、特に若年層における増加が顕著である。これは、どのような帰結をもたらすのか。

近年、日本における社会格差の拡大が議論されているが、収入の少ない人々の多くが非正規雇用の仕事についている。平田（2008）は、2005年に行われた社会階層と移動調査のデータを分析し、非正規雇用者の年収が性別、学歴、年齢とは独立に正規雇用者と比べて約190万円も低いことを明らかにした。また、非正規雇用者の雇用は不安定であり、初職で非正規雇用であるものが離職するハザード率は、正規雇用者の1.5倍であった。

第2に、非正規雇用者は、従来、日本で一般的であった雇用形態にそぐわない。日本的雇用慣行と呼ばれる制度は、学卒者を一括採用し、長期雇用を前提としたうえで、企

業内で仕事をしながら訓練がなされるものであった。この雇用慣行は正規雇用者を対象としており、非正規雇用者に対しては、正規雇用者に対するものと異なった周延的な仕事を与え、キャリアを形成する上で必要となる訓練が行われない。非正規雇用者の給与は低く、福利厚生の上でも正規雇用者との間に格差がある。これらの結果、非正規雇用者の多くは、「ワーキング・プア」と呼ばれる貧困層を形成する。したがって、非正規雇用者の増大は日本社会における格差の拡大につながる。

第2節 異なる非典型雇用の定義

1. 非典型雇用の定義

これまで、非正規雇用、あるいは非典型雇用という言葉を実際そのまま使ってきた。労働力調査の詳細集計では、パートタイム、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員を非正規雇用者としている。しかし、このような定義は日本独自のものであり、諸外国にこれをそのまま適用することができない。ここで、諸外国で非正規雇用がどのように定義されているかをみることにしよう。

まず、非正規雇用という言葉自体、使われることが少ない。アメリカでは、Contingent Work という言葉を使うことが多い。アメリカの労働力調査にあたる Current Population Survey では、数年毎に雇用形態に関する補足調査 (supplement survey) を行っているが、その調査のタイトルも "Contingent Work Supplement" となっている。Contingent Work に含まれるものは、Payroll 独立の請負業者 (Independent contractor)、日雇い労働者 (On-call worker)、派遣労働者 (Temporary help agency workers)、業務請負労働者 (Workers provided by contract firms) である。第5-1表は、2005年に行われた雇用形態に関する補足調査の結果だが、雇用形態とフルタイム・パートタイムの区別は、それぞれ独立に分類されている。したがって、Contingent Worker と通常の雇用者の双方にフルタイムのものとパートタイムのものがある。Contingent worker の定義には労働時間は含まれず、「長期雇用契約を結んでいないものを Contingent Workers とよぶ (Polivka 1996)」のである。

欧米においても日本と同様、典型的な雇用はフルタイムの長期雇用、あるいは雇用期間に制限がないものであり、パートタイム等を含む場合は非典型雇用 (Atypical Employment; Nonstandard Employment) という言葉が用いられる (Kalleberg 2000; Fernandez-Macias, et al. 2008; Mishel et al. 2009)。小倉 (2002) は、欧米における非典型雇用の概念を整理している。アメリカでは、前に挙げた Contingent Work 含まれる雇用形態に加え、自営業者、正規のパートタイム労働者を含めて Non-standard work という言葉が用いられているとしている。また、ヨーロッパでは Atypical Employment という言葉が用いられることが多く、含まれる労働形態は、①パートタイム、②有期雇用、③中間的雇

用 (Interim employment)、④季節的雇用、⑤偶発的雇用 (Casual employment)、⑥交代制、深夜・休日労働、⑦呼び出し労働、⑧単独業主、⑨家族従業員、⑩在宅就労などが含まれる (小倉 2002)。ただし、偶発的雇用 (Casual employment) という言葉は、オーストラリアやイギリスなどでは有期雇用または短期雇用の意味で用いられることが多いようだ。特にオーストラリアで Casual employment という場合、雇用期間に定めがあることに加え、有給休暇、疾病休暇をとることができない雇用者を意味する。このように、自営業や家族従業員、変則的なシフトで働く者などに対しても「非典型雇用」という言葉が使われることがあるが、本論では雇用者に対象を絞ることとする。

第5-1表 2005年アメリカにおける Contingent Worker と伝統的雇用者の数 (千人)

	全雇用者数	独立の請負業者 (Independent contractors)	日雇い労働者 (On-call workers)	派遣労働者 (Temporary help agency workers)	業務請負労働者 (Workers provided by contract firms)	伝統的な雇用者 (Workers with traditional arrangements)
総数	138,952	10,342	2,454	1,217	813	123,843
16～19歳	5,510	89	133	33	7	5,194
20～24歳	13,114	356	355	202	87	12,055
25～34歳	30,103	1,520	535	362	205	27,427
35～44歳	34,481	2,754	571	253	196	30,646
45～54歳	32,947	2,799	417	200	186	29,324
55～64歳	17,980	1,943	267	135	114	15,496
65歳以上	4,817	881	175	33	18	3,701
男性	73,946	6,696	1,241	574	561	64,673
16～19歳	2,579	32	82	24	7	2,389
20～24歳	6,928	194	200	107	61	8,331
25～34歳	16,624	1,006	299	185	138	14,950
35～44歳	18,523	1,624	252	120	140	16,130
45～54歳	17,913	1,764	209	71	143	15,003
55～64歳	9,485	1,287	108	52	70	7,954
65歳以上	2,615	589	91	16	3	1,917
女性	65,006	3,647	1,212	643	252	58,170
16～19歳	2,931	57	52	9	0	2,805
20～24歳	6,186	162	155	95	27	5,724
25～34歳	13,480	514	236	177	67	12,477
35～44歳	15,958	930	319	133	57	12,477
45～54歳	15,754	1,035	208	129	43	14,322
55～64歳	8,495	656	158	83	44	7,542
65歳以上	2,202	292	84	17	15	1,785
フルタイム	113,798	7,732	1,370	979	695	102,689
パートタイム	25,154	2,611	1,084	238	119	20,954

出典：Ditsler, and Fisher 2006

2. パートタイム

日本では、パートタイム労働者と正規雇用者の間には大きな壁がある。欧米では、このような区別はされておらず、正規雇用のパートタイム労働者が多くいる。しかし、パートタイム労働は「非典型雇用」の代表である。そして、パートタイムの定義も様々である。日本でも、「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者（厚生労働省）」であったり、「事業所においてパートと呼ばれている労働者（就業構造基本調査、労働力調査など）」であったり、「1週間の就業時間が35時間未満の者（労働力調査）」であったりして統一された定義はない。OECDでは通常の労働時間が週30時間未満の労働者をパートタイム労働者としている。EUでも同じ定義を用いることが多い。ただし、ユーロスタット等の統計では、各国からの報告で、パートタイム労働者とされているものを労働時間について考慮せずにパートタイムとしている場合もある。また、フランスでは、2000年にフルタイム労働者の所定労働時間が1週35時間とされたことに伴い、労働時間による法的な指標はなくなり、法定労働時間あるいは事業所の定められているものよりも労働時間が短い者がパートタイム労働者とされるようになった。

定義が異なることに加えて、パートタイム労働者が置かれている立場も日本と欧米では異なっている。基本的に、日本のような正社員という概念は欧米にはないと考えてよい。日本では正社員（正規雇用者）はフルタイムで働くということが当たり前になっているが、前出のアメリカにおける表にあるように、通常の雇用者を含めた様々な雇用形態にまたがって、フルタイム労働者とパートタイム労働者がいる。

EU加盟国では、出産休暇に関する法令が決められており、その中では、雇用者は出産休暇から復職後、フルタイムからパートタイムに移行したいという希望を雇用主に申し出る権利があることが明記されている。その際、年金や福利厚生などのフリンジ・ベネフィットについてはフルタイムとパートタイムの間で差別があってならないことも明記されている。

3. 雇用期間に定めのある労働者

パートタイムと並んで、非典型雇用の代表的なものに雇用期間に定めのある雇用契約（Fixed-term contracted employment）のもとで働く労働者がいる。雇用期間に定めのある労働者とは、何らかの条件で雇用期間が定められている労働者を意味する。先に示したように（第5-1表）、アメリカでは Contingent worker という言葉が用いられるが、その中には、独立の請負業者、日雇い労働者、業務請負労働者など様々なものが含まれる。

雇用期間に定めのある労働者の定義に労働時間は含まれず、パートタイムで働く者、フルタイムで働く者の双方が含まれる。しかし、欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）が2005年に行った第4

回欧州の労働条件調査（European Survey on Working Conditions）によると、週労働時間が10～30時間の短時間労働者と、45時間以上の長時間労働者の双方で、雇用期間に定めのある労働の比率が高くなっている（Parent-Thirion et al. 2006）。また、雇用期間に定めのある労働者の多くは、業務に変動のあるサービス業で働いている。近年、日本で問題になっているのは製造業で働く派遣労働者であり、この点も事情が異なっている。

後に示すように、雇用期間に定めのある労働者の数は特に、ヨーロッパ諸国で増加している。アメリカでは、特に増加傾向はみられない。オーストラリアでは Casual worker と呼ばれる、有給休暇や病気休暇をとることができない労働契約で働く者が増えており、これが雇用期間に定めのある労働者を増加させている。

第3節 非典型雇用の現状と趨勢

1. パートタイム

日本だけではなく、欧米の多くの国々においても非典型雇用者の数は増加している。前述のように、日本と同じく非正規雇用者を括ることができないので、パートタイム労働者と雇用期間の定めがある雇用者（Fixed term contracted worker）を対象を限定して、諸外国の動向をみることにする。次の第5-1図は、パートタイム労働者が雇用者に占める比率の趨勢を示している¹。

全体として、パートタイム労働者の比率が年々上昇していることがうかがえる。Employment in Europe 2009（European Commission 2009）によると、1998年から2008年の10年間で、パートタイム労働者の比率はEU加盟27カ国全体で、15.9%から18.2%に上昇している。EU加盟国の中で、古くからEUに加盟している国々ではパートタイム労働者の比率が特に高く、EU主要15カ国におけるパートタイム労働者比率は、同じ時期に、17.3%から21.0%まで上昇した²。

2008年現在、EU加盟国の中でパートタイム労働者の比率が最も高いのはオランダである。オランダは、OECD加盟国の中で最もパートタイム労働者の比率が高い。周知のとおり、オランダではワークシェアリングの政策がとられており、パートタイム労働を選択するものが多く、全雇用者の35.2%がパートタイム労働者である。

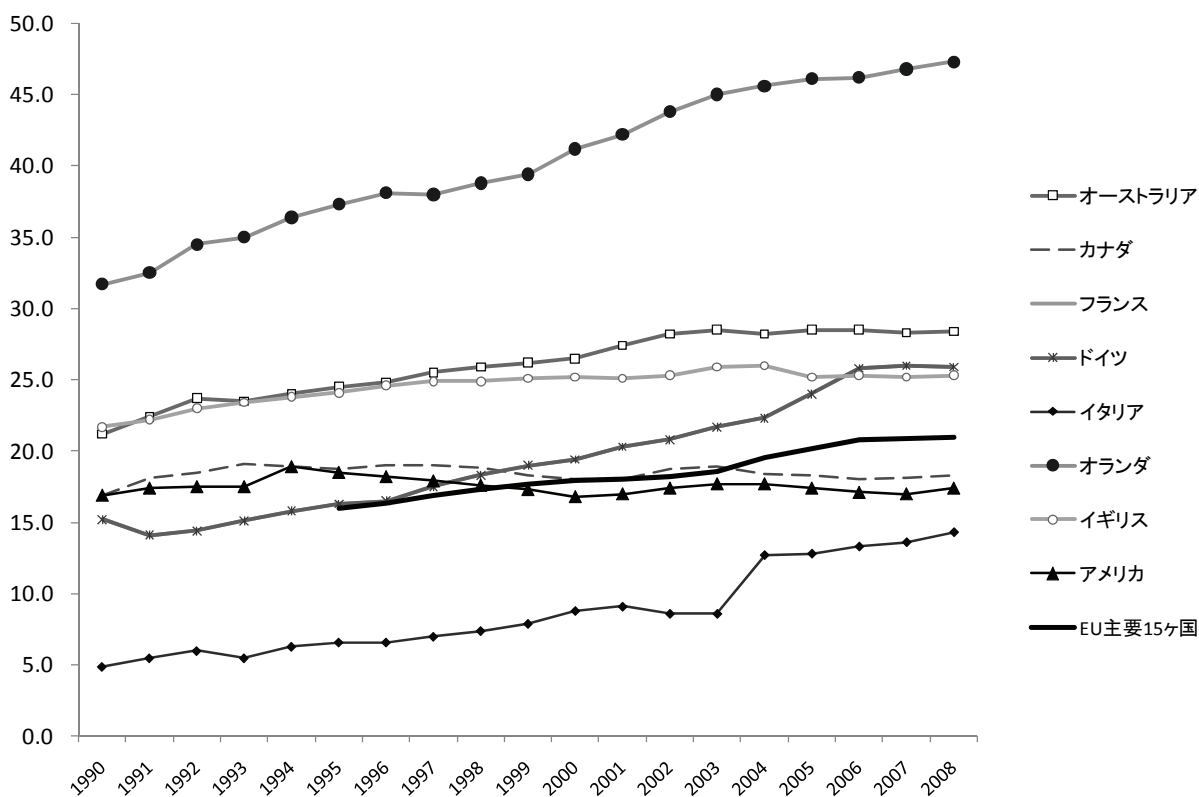
OECD加盟国の中で、オランダに次いでパートタイム労働者の比率が高い国はオーストラリアである。オーストラリアでは Casual Worker と呼ばれる雇用制度が普及しており、

¹ データは SourceOECD（<http://titania.sourceoecd.org>）と Eurostat に拠る。OECD は、週当たりの労働時間が35時間未満のものをパートタイム労働者としているが、ここに示されているのは各国の基準によるもの。

² 1993年の時点でのEU加盟国は、ベルギー、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フランス、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、イギリスの12カ国。1995年にオーストラリア、フィンランド、スウェーデンが参加し、加盟国は15カ国となる。さらに、2004年にチェコ、エストニア等、10カ国が、2007年にブルガリアとルーマニアが参加し、現在の加盟国は27カ国である。

特に若年層が学校を卒業して労働市場に移行する時、ほとんどの者が Casual Worker またはパートタイム労働者として働く。こうすることによって、雇用主側は若年雇用者の職業能力を査定することができる。また、雇用者側では職業生活に徐々に適応したり、働きながら、職業教育機関に通い職業資格を取得したりすることができるという利点がある。日本では、非正規雇用者が正規雇用者に移行できないことが問題となっているが、オーストラリアでは、Casual Worker からフルタイムの通常の雇用者に移行することは比較的容易で、Casual Worker もパートタイム労働も、より安定した仕事に就くための通過点 (Stepping Stone) として機能しているとされる (OECD 2009)。

第5-1図 諸外国のパートタイム労働者比率の推移 (%)



出典：EuroStat、OECD.stat

ヨーロッパ諸国の中では、イギリスとドイツにおけるパート労働者比率が上昇している。2008年時点で、ドイツはEU加盟国の中でオランダに次いでパート労働者比率が高く (26.2%)、イギリスは3番目に高い (25.6%)。

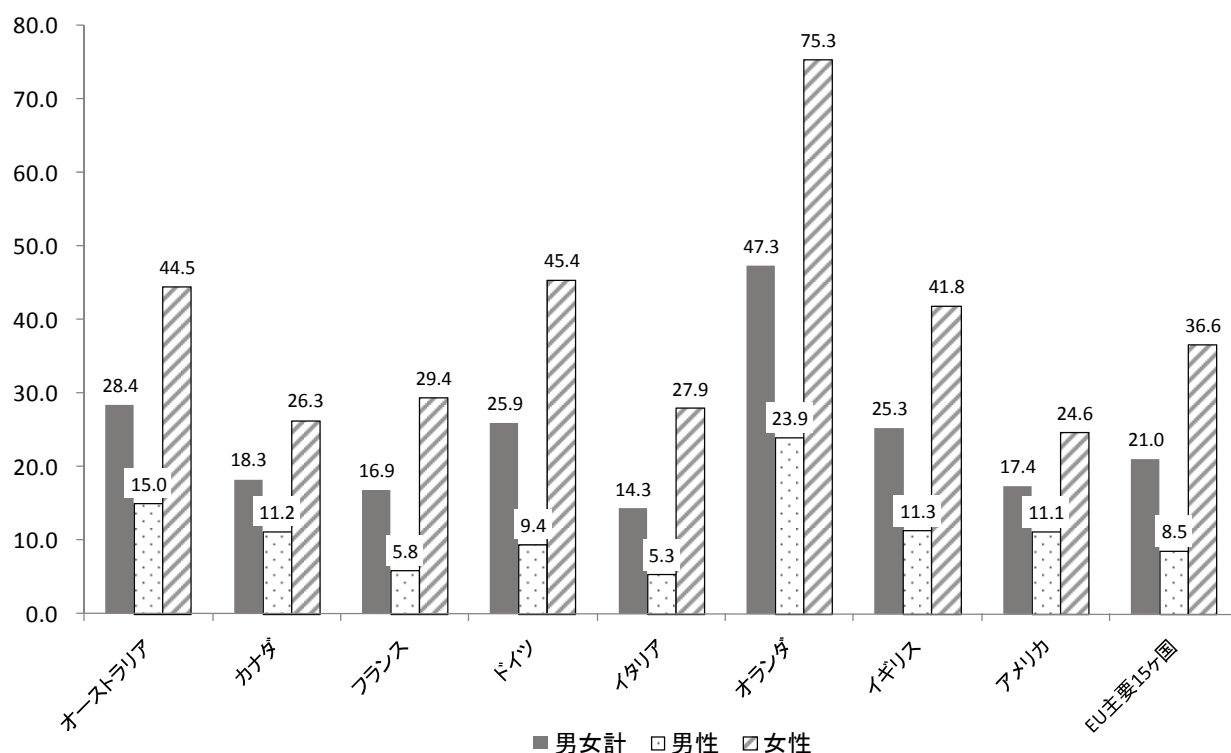
ドイツは伝統的に、労働時間が長い国であったが、1990年の東西ドイツ統合以来、パートタイム労働者が増加し続けている。ドイツのパートタイム労働は特定の労働時間ではなく、フルタイム労働者の通常の週労働時間よりも労働時間が少ないものと定義されており、休暇、福利厚生、ボーナスなどはフルタイム労働者と同様に扱われなければな

らないと法律で定められている。

一方、高い失業率が長期にわたり続いたことから、2003年に規制緩和を行い、週労働時間が20時間未満のパートタイム雇用（Mini Jobと呼ばれる）を認め、雇用の数を増やす政策をとった。以降、パートタイム雇用者が増加し続け、今日に至るが、後述のとおり、この規制緩和は格差の拡大という社会問題を引き起こすことになる。

ドイツでも、女性の方がパートタイムの仕事に就く人が多く、女性雇用者の半数近く（45%）がパートタイムの仕事についている（第5-2図参照）。

第5-2図 2008年の男女別諸外国のパートタイム労働者の比率（%）



出典：EuroStat、OECD.stat

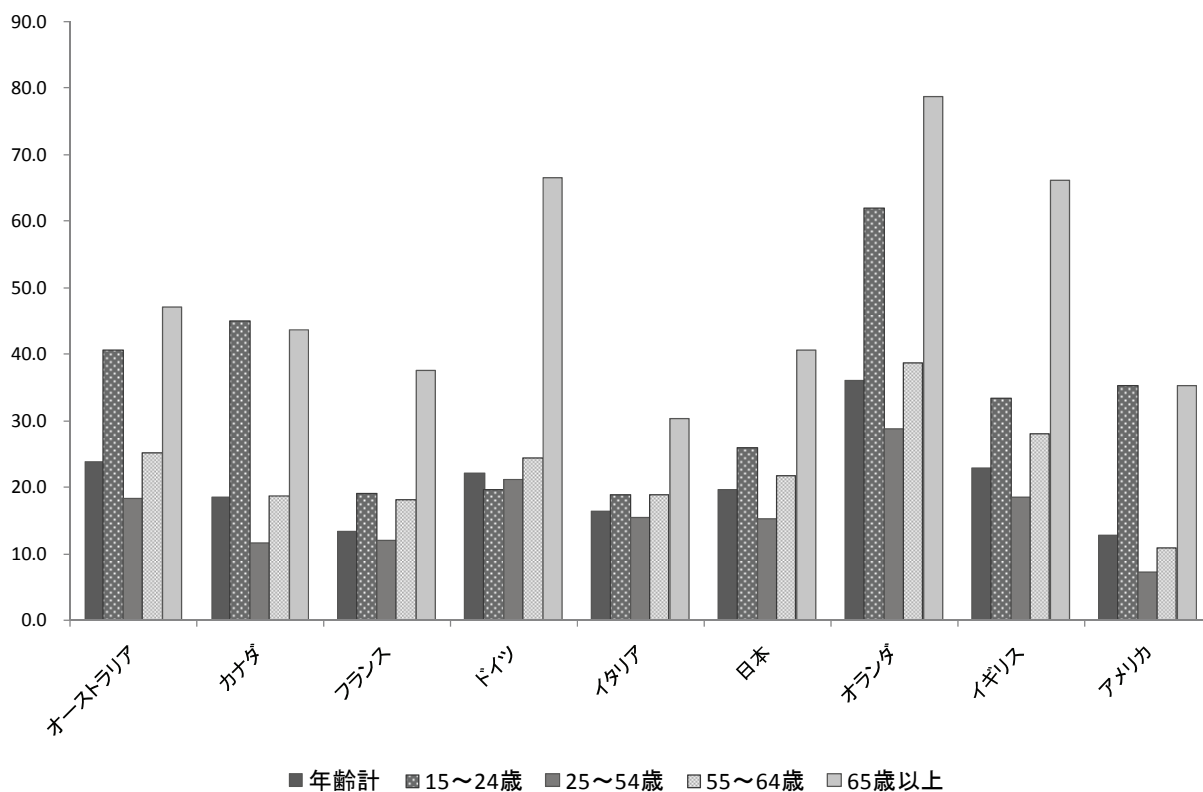
北米大陸にあるカナダとアメリカにおけるパート労働者比率は、17～18%前後を保ったまま、大きな変化を見せていない。アメリカで定期的におこなわれている Contingent Work 補足調査によると、2005年現在で通常のパートタイム労働者（Regular part-time：雇用期間に定めのある Contingent Worker を含まない）は、雇用者全体の13.2%を占める。特に女性の間でパートタイムが多く、女性雇用者の19.0%が通常のパートタイム労働者である。男性のパートタイム労働者の比率は7.9%であった（Disler and Fisher 2006）。

パートタイムで働いている者の比率を男女別に第5-2図でみると、どの国も女性がパートタイムで働いている比率が高い。ワークシェアリングが普及しているとされるオランダにおいても、男性のパートタイム労働者は男性雇用者全体の4分の1未満だが、女

性は4分の3を超えるものがパートタイム労働者として働いている。パートタイムで働いている女性の比率が高い国はドイツ、オーストラリアであり、逆に低い国は、カナダ、イタリア、フランス、アメリカである。

第5-3図には、年齢階層別のパートタイム比率が示されている。全体的に15～24歳の若年層と、65歳以上の高齢者層でパートタイム比率が高くなっており、パートタイムの仕事が学校から労働市場へ移行する際の仕事として、高齢者の勤務形態として機能していることをうかがわせる。オーストラリア、カナダ、オランダ、イギリス、アメリカでは若年層でのパートタイム比率が高い。一方、フランス、ドイツ、イタリアでは若年層におけるパートタイム比率は必ずしも高くない。

第5-3図 2008年の年齢別各国のパートタイム比率



出典：EuroStat、OECD.stat

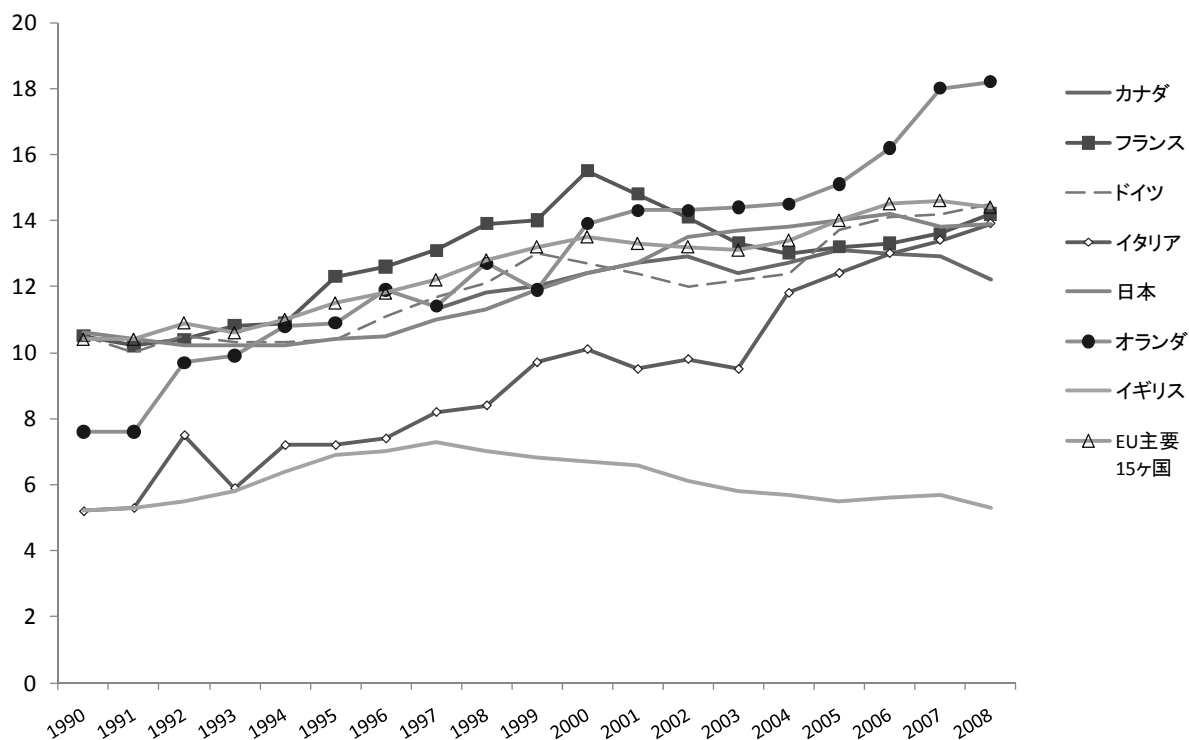
2. 雇用期間に定めのある労働者

雇用期間に定めのある労働者の数も、パートタイム労働者ほどではないが増加傾向にある。第5-4図は、諸外国（日本を含む）の雇用期間に定めのある労働者が雇用者全体に占める比率の趨勢を示している。

2008年時点で雇用期間に定めのある労働者の比率が最も高い国は、パートタイムの場合と同様、オランダの18.2%であり、ドイツ（14.5%）、フランス（14.2%）がこれに続き

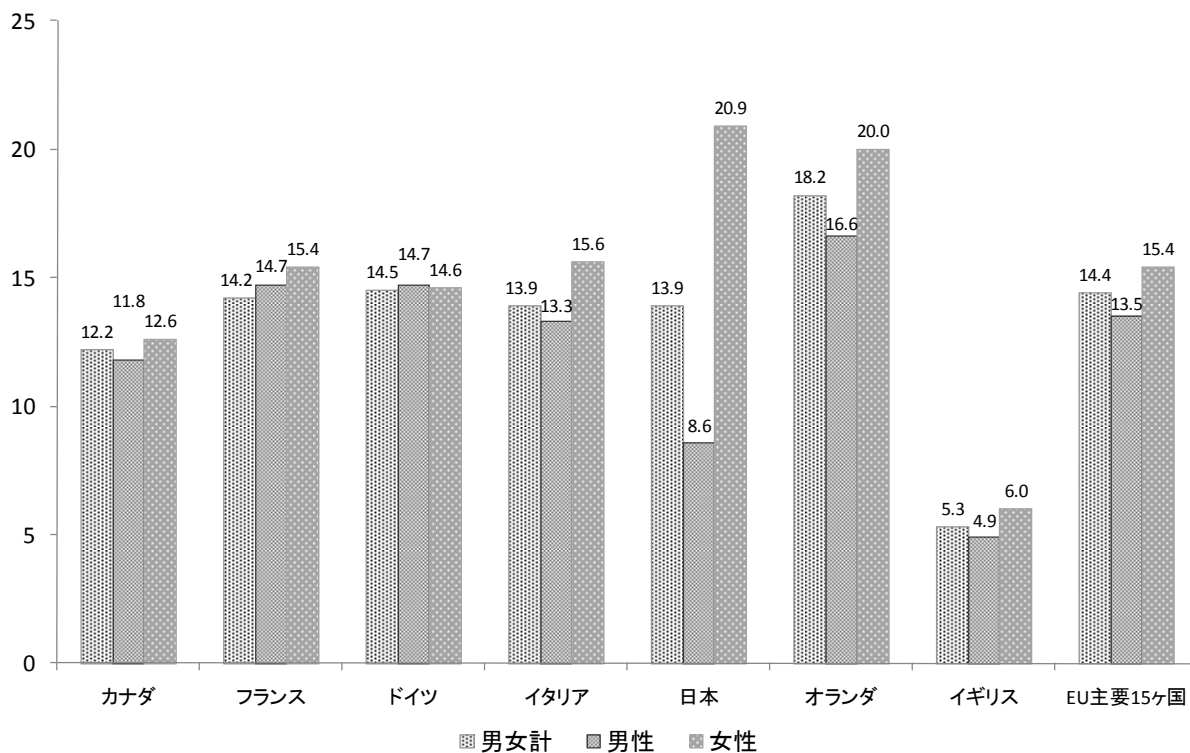
ている。雇用期間に定めのある労働者の比率の推移をみると、オランダではほとんど一貫して上昇傾向にある。1990年のオランダにおける雇用期間に定めのある労働者の比率は7.6%で、フランス(10.5%)、ドイツ(10.5%)、日本(10.8%)より低かったが、その後上昇を続け、現在に至っている。その他に有期雇用者の比率が上昇している国は、ドイツ、イタリア、日本である。特に、イタリアにおける増加が目覚ましい。Picchio(2008)は、近年、イタリアで新しく雇用されるものを有期雇用者として雇う試用期間を設ける場合が増えていることを指摘している。フランスでは、2000年ごろまで上昇が続いているが、その後、比率が低下し、近年再び上昇傾向にあるようだ。このように、EU加盟国の多くで雇用期間に定めのある労働者の比率が増加している一方、イギリスでは、1997年以降、減少傾向がみられる。

第5-4図 各国の有期雇用者の推移(%)



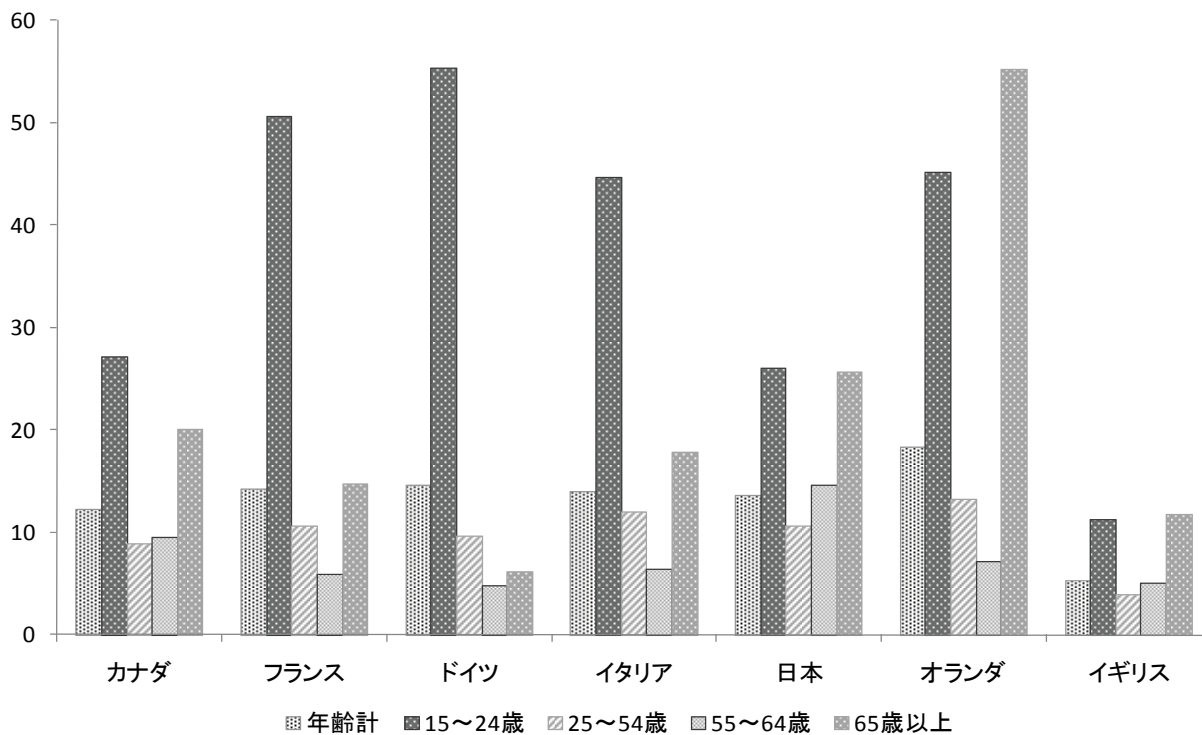
出典：EuroStat、OECD.stat

第5-5図 2008年の男女別各国の有期雇用者の比率（％）



出典：EuroStat、OECD.stat

第5-6図 2008年の年齢別各国の有期雇用者の比率（％）



出典：EuroStat、OECD.stat

第4節 非典型雇用をめぐる問題

1. 日本における議論

これまで述べたように、多くの国々で、パートタイム雇用者や有期雇用者を含む非典型雇用者が増加している。日本で非正規雇用者が増加した原因として、1990年代以降の不況に伴い、多くの企業が人件費の削減に努め、正社員を減らし非正規雇用者を多く雇うようになったためだという議論が多い（例えば小杉、2003）。太郎丸（2009）は、非正規雇用者が増加した原因として、「規制緩和仮説」、「景気循環仮説」、「若者墮落仮説」、「構造変動仮説」の4つの仮説を上げている。

「規制緩和仮説」は、2004年に製造業を含むすべての産業で派遣労働者を使用することを許可されたことによって非正規雇用者が増加したとするものだが、太郎丸は非正規雇用者の大部分は、パート・アルバイトであるとして、これを否定している。「景気循環仮説」は、景気の循環とともに非正規雇用者の数が増減すると考える。日本では、バブル経済が崩壊して以降の非正規雇用者の増加は、2002年から2007年ごろまで、景気は拡大傾向にあり、失業率も下がっていた時期においても、非正規雇用者は増加し続けており、単純に景気の循環によって非正規雇用者の増減を説明できないとしている。「若者墮落仮説」は、雇用主側ではなく、雇用される側の、特に若年層の意識の変化が非正規雇用者の増加を招いたとするものだが、これも幾つかのデータを用いて疑問符をつけている。

最後の構造変動仮説には、さらにサービス産業化仮説とグローバル化仮説がある。サービス産業化仮説は、産業構造が変化し、第三次産業が成長すると、第三次産業では、第二次産業よりも業務量の変動が激しいので、非正規雇用者が増加すると考える。これは、ある程度妥当性があると考えられる。後でみるように、産業化が進行し、第三次産業が成長した国々の方が非正規雇用者が多い。しかし、日本において第三次産業化は、かなり前から進行していたのであり、1990年代以降の非正規雇用者の増加を第三次産業化仮説は十分に説明できない。グローバル化仮説は、経済のグローバル化が進むにつれて非正規雇用化が進むとする仮説である（Blossfeld et al. 2005; Frissen 1997 など）。太郎丸（2009）は、間接的な証拠であるが、グローバル化の進行と非正規雇用者の増加には関連があると考えている。

日本における非正規雇用者の増加については、否定的な効果を懸念する議論が多い。既婚女性に多くみられるパートタイム就業について永瀬（1997）は、パートタイム就業は、家事との両立のために選択された就業とは必ずしも言えず、フルタイムとパートタイムの間の賃金差は補償賃金差モデルでは説明できない、すなわち、仕事と両立する家庭内活動水準の低さの代償よりもフルタイムとパートタイムの間の賃金差の方が大きいことを示している。

若年層で顕著にみられる非正規雇用者、いわゆるフリーターの増加について、小杉（2001）は、日本の非正規雇用者は低賃金、低技能労働に集中しているため、能力開発やキャリア探索への道が閉ざされており、非正規雇用者が増加する背景には社会的な不公平があるとしている。酒井と樋口（2005）は、パネル調査のデータを使って、非正規雇用者として働く女性は、非正規雇用に留まり続け、結婚や出産が先送りになる傾向を示している。平田（2008）も、非正規雇用者の収入は低く、雇用が不安定、非正規雇用者の方が正規雇用者よりも初職の勤め先を早く退職する傾向があるとしている。

2. 海外における議論

海外でも非典型雇用者は増加している傾向にあることは前に述べたが、その評価については、二分されている。

非正規雇用者が増加する原因については、大きく2つの原因が挙げられている。最初のもは進行する経済のグローバル化である。ここで、グローバル化とは市場が国際化することを意味するが、その結果として内外の企業間の競争が激化し、企業の活動や人材も国際化し、企業は雇用者よりも市場や（内外の）株主の利益を重視するようになる。また、業務量の変動も激しくなる。こうした変化は、コストを減らす、あるいは不規則な業務量の変動に対応するために、非正規雇用者への需要を増加させる。特に若年者の雇用の不確実性を増加させる（Mills and Blossfeld 2005）。

もう1つ、非典型雇用者の増加の原因とされているものは、女性の就業率の上昇である。この議論は特にヨーロッパで行われている。EUでは1996年以来、欧州雇用戦略（European Employment Strategy）のもとに、雇用に関する様々な政策課題を実行してきた。欧州雇用戦略の重要な課題の一つに女性の就業率の上昇がある。1996年のEU主要15カ国における女性の就業率は50.2%であったが、10年後の2006年には58.4%にまで上昇し、2008年には60%を超えた。EU加盟国の中で、2008年現在で最も女性の就業率が高い国はデンマークの74.3%、さらにスウェーデン（71.8%）、オランダ（71.1%）、フィンランド（69.8%）、オーストリアとイギリス（65.8%）が続く。女性の就業率とパートタイム比率を比較してみると、強い相関をみることができる（第5-7図参照）。

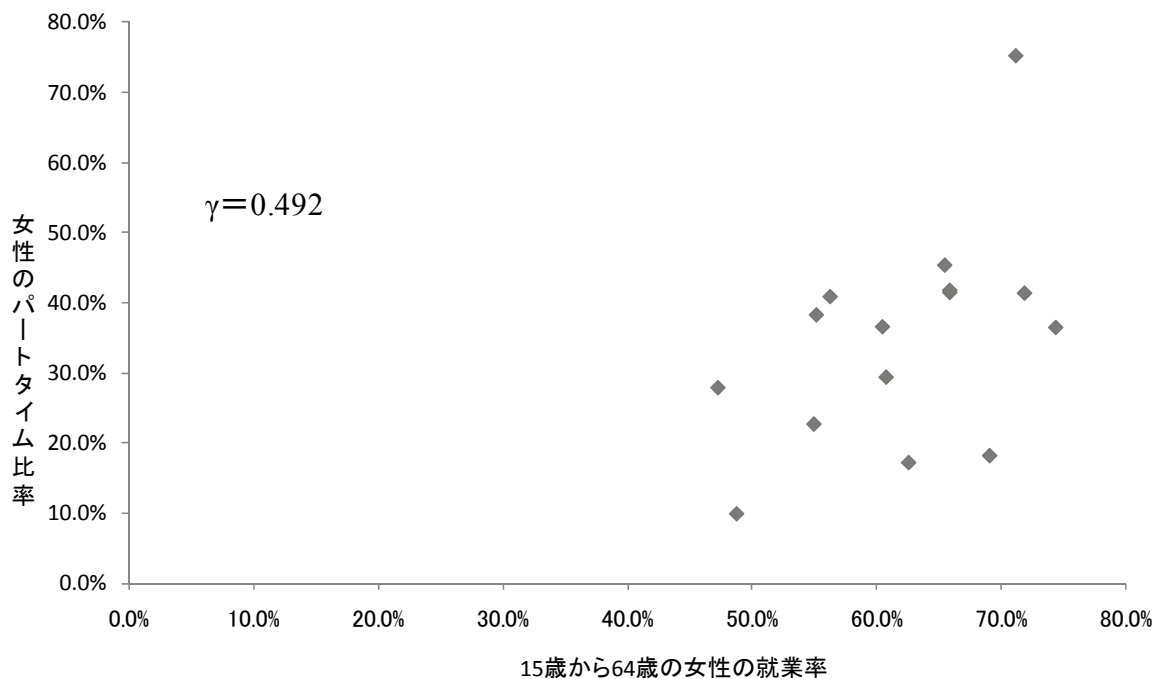
パートタイム比率が増えたことによって女性の就業率が上昇したのか、女性の就業率が増えたためにパートタイム比率が上昇したのか、因果関係ははっきりしない。しかし、ヨーロッパにおいても家事労働、育児等は女性が担っており、多くの場合、女性はパートタイム就業を選ぶ場合が多いので、このような結果となる。イギリスでは近年、女性の就業率が急増しているが、この増加の多くはパートタイム就業の増加によるものである。

パートタイム就業者の増加は、女性の就業率の増加と強く関連しており、この点では評価されている。一方、パートタイム就業者や有期雇用者の賃金の低さ、不安定な雇用

を危惧する議論もある。

ドイツでは、2001年、フルタイムとパートタイム労働者は同等の権利を持つと定められ、以降、パートタイム労働者は増加しているが、週15時間未満しか働いていない周縁的パートタイム労働者が増加しており、その多くは低賃金であることが指摘されている。前述の通り、ドイツでは雇用の数を増やすため、周縁的パートタイム労働者の雇用を認める法律を2003年に制定した。ドイツの雇用者のうち、21.6%が（通常の）パートタイム労働者であり、6.3%が周縁的パートタイム労働者である（2004年現在）。また、平均時給額の間接値の3分の2未満を低賃金とすると、低賃金労働者の48.5%がパートタイム労働者であり、周縁的パートタイム労働者の85.8%が低賃金である（Kalina and Weinkopf, 2006）。

第5-7図 EU主要15カ国における女性のパートタイム比率と就業率の相関



(Employment in Europe 2009 より筆者作成)

欧州生活労働条件改善財団も、EU加盟国内で増加する非典型雇用者に関するレポートをまとめている（Femandez-Macias and Hurley 2008）³。EU主要15カ国の就業率は、1995年から2006年の間に60%から66%に上昇し、2,200万もの雇用が創出された。同じ時期にパートタイム、有期雇用者の数も増加した。特にパートタイム雇用者の増加は著しく、EU主要15カ国では1995年から2006年の間に、フルタイム雇用者の数に匹敵するパー

³ 以下のEU加盟国における、非典型雇用者の増加と賃金階層の関係についての分析は、Femandez-Macias and Hurley (2008) によっている。同報告書では、パートタイムと有期雇用の他に自営業者にも触れているが、自営業者については割愛する。

トタイム雇用が創出されている。しかし、時給を5段階に分けた賃金階層を用いて増加したパートタイム雇用をみると、明らかに時給が低い階層でパートタイム雇用が増加している。最も賃金が低い階層では、フルタイムの雇用は、逆に約100万の雇用が失われ、300万のパートタイム雇用が創出された。より時給の高い階層においてもパートタイム雇用は創出されているが、いずれも最も低い賃金階層における創出数に及ばない。

国別にパートタイム雇用の増加と賃金階層の関係を比較すると、加盟国ごとに異なったパターンが示される。オランダでは、1995年から2006年にかけてのパートタイム雇用の増加は、フルタイム雇用の増加の10倍にあたり、同時期に増加した雇用の大部分はパートタイム雇用の増加によっている。賃金階層別にみると、最も低い層で35万を超えるパートタイム雇用が創出された。しかし、他の4つの賃金階層においても、合わせて70万近いパートタイム雇用が創出されている。一方、オーストリア、ベルギー、ドイツでは、オランダと同様にパートタイム雇用が増加しているが、賃金の低い3つの階層に集中している。これらの国々では、最も賃金の低い階層でのフルタイムの雇用はむしろ減少している。

有期雇用についてみると、EU主要15カ国では、1995年から2006年の間にパートタイム雇用は約900万増加したのに対して、有期雇用は約600万増加している。賃金階層との関係をみると、賃金の低い階層では、有期雇用が常用雇用にやや上回って増加しているのに対し、賃金の高い上位2階層では、常用雇用の増加が有期雇用のそれを大きく上回っている。

オランダでは、1995年から2006年の間に有期雇用の数がEU加盟国の中で最も増加しているが、パートタイム雇用の増加と異なり、有期雇用の増加は賃金の低い階層で顕著となっている。最も賃金の低い階層では有期雇用の増加は常用雇用の増加とほぼ同じである。また、2番目に賃金の低い階層では有期雇用の増加は常用雇用の増加を上回り、真ん中の階層では、有期雇用は増加しているが常用雇用はむしろ減少している。それに対して、賃金の高い2つの階層では常用雇用の増加が有期雇用のそれを大きく上回っている。全体では、有期雇用の増加数は約500万、常用雇用の増加は約600万となっている。そして、有期雇用者の多くは賃金の低い階層に集中している。

ドイツでは、オランダ以上に有期雇用者は賃金の低い階層に集中している。賃金の低い下位3階層では、有期雇用者の数は増加しているが、常用雇用者はむしろ減少している。一方、賃金の高い2つの階層では常用雇用の増加が有期雇用のそれを上回っている。

フランスでは、常用雇用の増加が有期雇用のそれを大きく上回っており、もっとも賃金の低い階層でも同様の傾向がみられる。パートタイム雇用についても、フランスでは、フルタイム雇用の増加がパートタイム雇用の増加を上回っている。ただし、もっとも賃金の低い階層ではパートタイム雇用の増加の方がフルタイム雇用よりも大きい。

もともと、労働市場の流動性が高く、雇用者の企業間移動が多いデンマークやアイル

ランドなどでは、有期雇用者の数は増加しておらず、むしろ減少している。

アメリカでは、パートタイム雇用も有期雇用も水準が低く、急速な増加は見られない。2008年現在でパートタイム雇用者が占める比率は16.5%、有期雇用者が占める比率は1.7%である。ただし、どちらの場合も、収入が低く、雇用条件が悪い仕事に集中している。Distler and Fisher (2006) は、パートタイム雇用者と有期雇用者 (Contingent Worker) の多くが社会保険に未加入であり収入が低い層に集中していると報告している。

3. 非典型雇用者の移動

前にみたように、日本で非正規雇用者の増加が深刻な社会問題となっている理由は、横断的にみて賃金、収入が少なく、労働条件が悪いことにある。さらに、長期的にみて、非正規雇用者が、(より条件のいい) 正規雇用者に移動するには大きな障壁があり、非正規雇用者の仕事も周皮的で技能の低いものに集中しているので、転職や昇進に必要な職業能力の形成が難しいことにある (酒井・樋口 2005; 平田 2008; 勇上 2009 など)。

これまで述べてきたように、欧米でも非典型雇用者が増加することによって、経済的な格差が拡大しているという議論がある (Fernandez-Macias and Hurley 2008 など)。一方で、欧米における非典型雇用者の労働市場における位置が日本と大きく異なっていることにも注意が必要である。

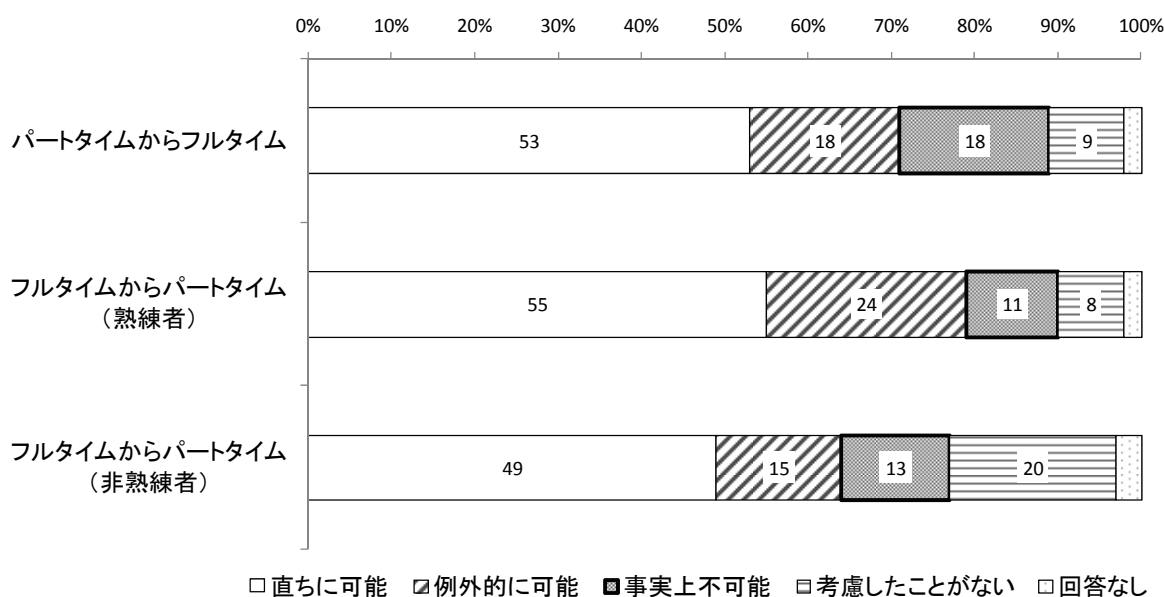
EUでは、出産休暇や育児休暇を拡張する政策をとっており、出産休暇や育児休暇から復職した際、あるいは小さな子供がいる場合、従業員はフルタイムの仕事からパートタイムへの仕事への移動を申し出ることができる。日本では、パートタイム労働者は正社員ではなく、その間には様々な障壁がある。しかし、欧米でパートタイムという場合、単に労働時間が短いだけで、他の条件はフルタイムのものと変わらない。事実、多くの国々で、パートタイム労働者はフルタイム労働者と休暇、社会保険、ボーナス等の福利、待遇面で同等に取り扱われねばならないと法律で定められている。

ヨーロッパ連合では、加盟国の女性や高齢者の就業率を高めるために、ワークライフバランスの改善を進める政策をとっている (労働政策研究・研修機構 2008)。これに応じて、パートタイム雇用に対しても議論がなされ、国毎に様々な政策がたてられている。パートタイム雇用者の比率が非常に高いオランダでは、1996年にすでに、パートタイム労働者はフルタイム労働者と同等の権利を持つとする法律が導入されている (正木・前田 2003)。2000年には、「労働時間の調整に関する法律 (The Act on Adjustment of Working Time)」が制定され、雇用者が希望すれば、フルタイムからパートタイムへ移行、あるいはパートタイムからフルタイムへの移行が可能となった。

イギリスでは、2000年に「パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則」が成立し、パートタイム労働者がフルタイム労働者と同等の権利を持つことが保障され、以降、パートタイム雇用者が増加した。さらに2006年に成立した「仕事と家族に関する

法律（Work and Families Act）」により、フルタイムとパートタイムの間の移動を雇用者が要求できるようになった。イギリスのビジネス・企業・規制改革省（Department for Business Enterprise and Regulatory Reform）が行った第3回ワークライフバランス調査（The Third Work-Life Balance Survey）によると、イギリスの企業のおよそ半数が、フルタイムとパートタイムの間の移動が可能だと回答している（第5-8図参照）。

第5-8図 イギリス企業におけるパートタイムとフルタイムの移動の可能性



出典：Hayward et.al. 2007

有期雇用については、パートタイム雇用と同等に扱うことはできないが、欧米では有期雇用から常用雇用への移動も観察されている。研究者の間では、移動の観察にとどまらず、パートタイム労働者を含めた非典型雇用と典型雇用との間の移動可能性重要なテーマとなっている（Farber 1999）。

ここで、非典型雇用と典型雇用との間の移動可能性に関する議論を幾つかレビューしたい。Booth等（2002）は、イギリスのパネル調査データを分析し、非正規雇用者の多くは低賃金で、行き止まりの仕事に担わされているとしているが、同時に、イギリスの企業では臨時・有期雇用から常用雇用への移行の70%が同一企業内で生じている事実を示している。先に、オーストラリアではCasual Workerと呼ばれる臨時雇用者が、特に若年層に多く存在し、学校から労働市場への移行の媒介となっていることを示したが（OECD 2009）、GastonとTimcke（1999）はオーストラリアで行われているパネル調査のデータを分析し、この事実を確認している。

このような有期雇用・臨時雇用、あるいはパートタイム雇用が常用雇用の足掛かりと

なることを「踏み石効果 (Stepping Stone Effect)」と呼ぼう。イギリスやオーストラリアのほかに、ドイツ、オランダ、イタリアなどでも「踏み石効果」が確認されている (ドイツは Hagen 2003; オランダは Zijl *et al.* 2010, イタリアは Picchio 2008)。アメリカでも、工場閉鎖等による失職者をみると、離職直後は非正規雇用者が多いが、時間の経過とともに、常用雇用が増え、非自発的パートや有期雇用は常用雇用への移行過程であるとする報告がある。(Farber 1999)。

それでは、「踏み石効果」とはどのような意味を持っているのか。この点について、2つの異なる仮説がある。1つは、労働者の、特に若年労働者の能力に関する情報の非対称性の存在により、企業は労働者の能力をモニターするための「試用期間」を必要とするというものである (Loh 1994; Wang and Weiss 1998)。非正規雇用が正規雇用への試用期間として用いられる場合、正規雇用への移行は、非正規労働者の明示化された能力水準と、それが判明するまでの期間に依存すると考えられる (Booth *et al.* 2002; Guell and Petrongolo 2007; Amilion and Walette 2009)。また、若年労働者でなくとも、失業プールに (失業者) いるよりは、非正規雇用者として働いている方が、人的資本の劣化が抑制され、同時に潜在的な雇い主に対して就業能力に関するシグナルを発することができ、失業者に比べて正規雇用への移行確率が高いことも予想される。

一方、単に低賃金で解雇費用の低い柔軟な労働力として非正規労働を需要する場合には、企業は非正規労働者を契約期間満了まで雇用した後に新たな非正規雇用者を採用するため、非正規から正規への移行は観察されず、むしろ相対的に失業状態への移行確率が高まる可能性がある (Leschke 2009)。例えば、もともと、ヨーロッパで最も有期契約労働のシェアが高いスペインでは、男性や高学歴層の一部において常用雇用への登用効果が示されているものの全体的な常用雇用への移行率は 10%以下と低く (Guell and Petrongolo 2007)、また失業のリスクが高いことが明らかにされている (Golsh 2004; Leschke 2009)。

パートタイム労働者については、有期雇用から常用雇用への移行とは異なる結果を示す研究がある。臨時的雇用や有期契約労働では仕事満足度が低く、転職意欲、あるいは常用雇用への移動選好意識が高い点だが、既婚女性を中心としたパートタイム労働者は、配偶者の所得や税制、家事・育児といった家計内生産を所与とした労働供給を行っており、フルタイム労働の選好が低いことが明らかにされている (O'Reilly and Bothfeld 2002; Buddelmeyer *et al.* 2005)。その結果、パートタイムからフルタイムや常用雇用への移行は主流ではないとする研究が多くある (Blank 1998; O'Reilly and Bothfeld 2002; Buddelmeyer *et al.* 2005; Leschke 2009)。

第5節 暫定的な結論と今後の課題

本論では、諸外国における非典型雇用者、特にパートタイム労働者と有期雇用者の動向、および非典型雇用者に関する議論を紹介してきた。

日本に限らず、多くの国で非典型雇用者は増加している。特に、パートタイム労働者が増加しており、これは、女性の就業率の上昇と関連している。欧米諸国においても、家事や育児を主に女性が担うという性別役割分業は根強く残っており、パートタイムという勤務形態は、家事と仕事を両立させるという意味で女性の就業に適したものだと考えられる。しかし、欧米におけるパートタイム労働者は、多くの場合、フルタイムの労働者と給与、休日、福利厚生などの面で同等の権利を持っている。また、フルタイムとパートタイムの間で、両方向の移動が存在する。この点も日本の現状とは大きく異なっている。パートタイムの増加は、女性の就業率の増加と結びついている点で評価されている一方、ドイツのように、フルタイム労働者との格差について危惧されている場合もある。

非典型雇用者のもう一つの代表である有期雇用者の数も増加傾向にある。特に、Casual Work という雇用形態が一般的なオーストラリアや、近年のイタリアで増加している。これらの国では、若年層が労働市場に入る際、はじめに有期雇用者として働き、試用期間を経験するというプロセスが普及しつつある。一方、欧米諸国でも、有期雇用者と常用雇用者の間には、賃金、職務などの点で格差が認められており、議論が盛んにおこなわれるようになってきている。

日本の非正規雇用者と欧米の非典型雇用者との大きな違いは、非典型雇用者から常用のフルタイム雇用者へ移行するという事実が、多くの国で観察されていることにある。多くの場合、これは「踏み石効果」と呼ばれている。オーストラリアや近年のイタリアのように、特に若年層で踏み石効果が普及しているが、アメリカの研究でみられたように、失業者が有期雇用を経て、常用雇用に移動する例もある。

日本では、非正規雇用から正規雇用への移動は、例外を除いて、ほとんど報告されていない。このような移動は、学卒者を正規社員として一括採用し、企業内で OJT によって教育、訓練を施すという日本的雇用慣行にそぐわないためであろう。しかし、日本的雇用慣行は、非正規雇用者ばかりでなく、女性に対しても適用されてこなかった。その結果、女性の M 字型就業率カーブの残存や、他の先進国と比べ女性の就業率が低いといった現実がある（例えば、武石 2009 等を参照）。もし、欧米でみられるようなパートタイムとフルタイムの間の移動、有期雇用から常用雇用への移動が可能となれば、非正規雇用者の問題ばかりでなく、女性の就業をめぐる問題も変化するのではないか。

本論では、欧米のマクロのデータを参照して議論してきた。非典型雇用者の移動についても、国別に差があり、各国内でも様々な相違があろう。今後の課題は、欧米で実際

に行われている経時的な調査データを実際に分析し、日本のデータと比較しながら、より詳細に比較分析を行うことである。その上で、日本における非正規雇用者の移動可能性を見出すことである。

[参考文献]

- Amilon, A. and M. Wallette 2009, "Work Absence — A Signaling Factor for Temporary Workers?" *Labour*, 23, 171–194
- Blossfeld, Hans-Peter, Elic Klijzing, Melinda Mills and Karin Kurz (eds.) 2005 *Globalization, Uncertainty and Youth in Society* Routledge : New York, NY.
- Booth, A., M. Francesconi and J. Frank 2002 "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *Economic Journal*, 112, 189-213.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G. and Ward-Warmedinger, M. 2005 "Part-time Work in EU Countries-Labour Market Mobility, Entry and Exit," *European Central Bank, Working Paper Series*, 460.
- Ditsler, Elaine and Peter Fisher 2006 *Nonstandard Jobs, Substandard Benefits, A 2005 Updates*. The Iowa Policy Project, September 2006.
- European Commission 2009 *Employment in Europe 2009* European Communities
- Farber, H. S. (1999) "Alternative and Part-time Employment Arrangements as a Response to Job Loss", *Journal of Labor Economics*, 17, 142-169.
- Fernandez-Macias, Enrique and John Hurley 2008 *ERM Report 2008 More and Better Jobs: Patterns of Employment Expansion in Europe* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Guell, M. and B. Petrongolo 2007 "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain," *Labour Economics*, 14: 153-183
- Hagen, T. 2003 "Do Fixed-term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed?" ZEW Discussion Paper No. 03-49.
- 平田周一 2008 「非正規雇用の増加と格差の拡大—流動性と多様化は本当か—」 佐藤嘉倫編 『2005年SSM調査シリーズ15 流動性と格差の階層論』 pp.133-152
- 労働政策研究・研修機構 『ヨーロッパにおけるワークライフバランス』 JILPT 資料シリーズ No.45 労働政策研究・研修機構
- Kalleberg, Arne L. 2000 "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* vol.26 pp. 341-65.
- Kalina, Thorsten and Claudia Weinkoph "Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland" *IAT-Report 2006-03* Institut Arbeit und Technik

- 小杉礼子 2001「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」『日本労働研究雑誌』490号
- 小杉礼子 2003『フリーターという生き方』勁草書房
- Leschke, J. (2009), “The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns,” *International Journal of Manpower*, 30, 692-715
- Loh, E. S.(1994) “The Determinants of Employment Probation Lengths”, *Industrial Relations*, 33, 386-406.
- 正木祐司・前田信彦 2003「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」大原社会問題研究所雑誌 No.535 pp.1-13
- Mishel, Lawrence, Jared Bernstein, and Heidi Shierholz 2009 *The State of Working America 2008/2009*. Cornell University Press: Ithaca, N.Y.
- 永瀬伸子 1997「女性の就業選択：家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和（編）『雇用慣行の変化と女性労働』279-312 東京大学出版会
- OECD 2009 Jobs for Youth Australia OECD
- 小倉一哉 2002「非典型雇用の国際比較－日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」日本労働研究雑誌 No. 505 pp.3-17.
- O’Reilly, J. and Bothfeld, S. 2002 “What Happens after Working Part Time?: Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany,” *Cambridge Journal of Economics*, 26, 409-439.
- Picchio, Matteo 2008 “Temporary Contract and Transition to Stable Jobs in Italy,” *Labour*, 22, 147-174.
- Parent-Thirion, Agnès, Enrique Fernández Macías, John Hurley, Greet Vermeylen 2006 Forth European on Working Conditions Survey European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin, Ireland.
- Polivka, Anne E. 1996 “Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined” *Monthly Labor Review* October pp. 3-9.
- 酒井正・樋口美雄 2005「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』535：29-41
- 武石恵美子 2009『女性の働き方』橘木俊詔・佐藤博樹（監修）叢書・働くということ第7巻ミネルヴァ書房
- 太郎丸博 2009『若年非正規雇用の社会学—階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会
- Wang, R. and Y. Weiss 1998 “Probation, Layoffs, and Wage-tenure Profiles: a Sorting Explanation”, *Labour Economics*, 5, 359-383.
- Yugami, Kazufumi

Zijl, M., G. J. Van den Berg, and A. Heyma 2010 “Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work,” *Journal of Population Economics*, forthcoming.

JILPT 資料シリーズ No.79

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—

発行年月日 2010年11月5日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集)国際研究部 TEL:03-5991-6321

(照会先)研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)