

非正規雇用をめぐる英仏独の動向

イギリスの非正規雇用

ギヤリー・スレーター ブラッドフォード大学上級講師
クリス・フォード リーズ大学上級講師

イギリスは、一九八〇年代初めと九〇年代初めの二度にわたる不況により大幅な雇用喪失を経験、景気回復期に非正規労働者が顕著に増加した。企業は、急激な需要の増減や技術革新などに対応するため、柔軟に調整が可能な労働力として非正規労働者の利用を拡大したといわれる。これに対して、正規雇用の減少と雇用の不安定化への懸念から、非正規労働の拡大に危機感を示す議論が起こった。九〇年代半ば以降の長期にわたる景気拡大により雇用も順調に増加したが、一昨年から不況により労働市場の状況は再び急速に悪化、現在はその回復途上にある。この間、生産性上昇と市場喪失を主要因として製造業の雇用が急速に減少する一方、九〇年代以降にはサービス業の雇用が増加、さらに九七年以降は公共部門や金融部門で雇用が拡大するなど、経済構造とともに雇用構造にも変化が生じている。

の非正規労働を大きく三つのカテゴリに分け、その特徴を概観する。すなわち、常用雇用に対する「一時雇用（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（図1）。それぞれのカテゴリについて、近年の労働者数の推移と法整備状況をみた上で、非正規—正規間の移動、格差の状況について検証する。

パートタイム雇用者は緩やかに増加、一時雇用者は景気などの影響で変動

非正規労働者数の近年の推移や特徴は、カテゴリによって異なる。

一時雇用は景気後退後の一九九〇年代に、有期雇用者と派遣雇用者を中心に急速に増加し、一九九七年には約一七〇万人（雇用者全体の約七％）でピークに達したが、その後、とくに二〇〇〇年以降は絶えず変動している（図2）。

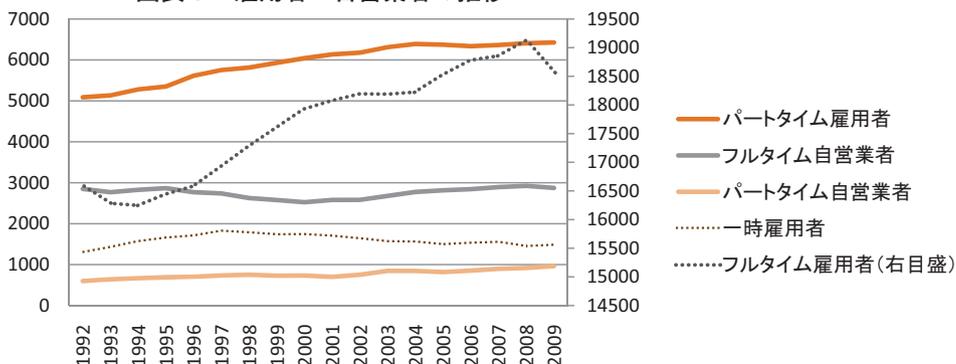
九〇年代には女性の比率が高かったが、現在は性別による差は縮小している。

近年の減少は、二〇〇二年に均等待遇が法制化された有期雇用者における減少が影響しているとみられる。一方、派遣労働者は、一九九〇年代から二〇〇〇年代を通じてほぼ継続的に増加している。

業種別の推移は、より顕著な傾向を示している（図3）。政府支出の増加に伴い、行政・医療・教育部門の比率が二〇〇〇年以降拡大しており、直近では全体の四割以上を占めている。また、九〇年代半ばから後半の景気拡大期に、製造業のシェアが急増している。このほか、近年の雇用全体の伸びの原動力のひとつである銀行・金融・保険業も九〇年代以降わずかながら増加傾向にある。

職種別には、専門職（二一・三％）と基礎的職種（一六・九％）の比率が高い。専門職の多くは公共部門（看護士、教師、ソーシャルワーカーなど）に集中しており、一方、基礎的職種（清掃人、商品陳列者、警備員など）は、幅広い業種に分散している。また、常

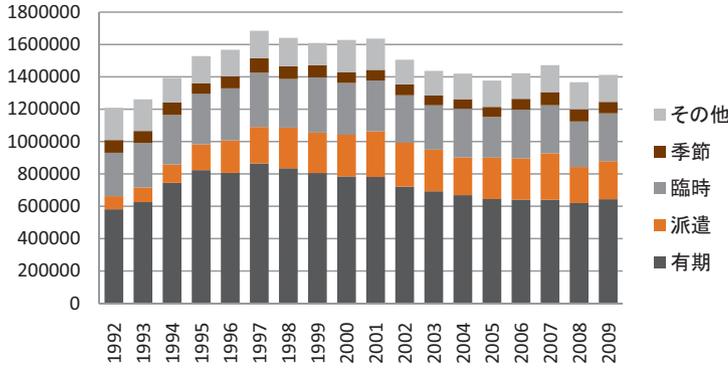
図表1 雇用者・自営業者の推移



資料出所：イギリス統計局「労働力調査」(図表2～4も同じ)

用雇用と比較すると対人サービス（看護士、保育士、介護士、教育助手、旅行娯楽案内人、美容・理容師、家事労働者など）の比率も高いが、これも

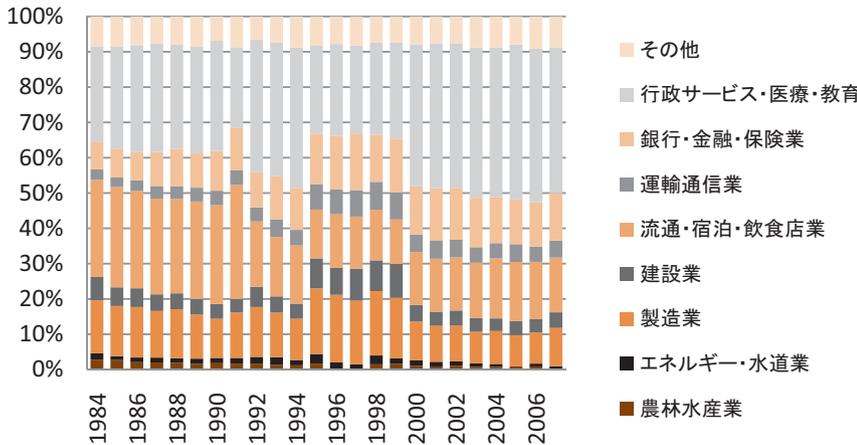
図表2 一時雇用者の推移



基礎的職種と同様、公共・民間を問わず雇用の伸びが顕著な多くの業種に分散している。

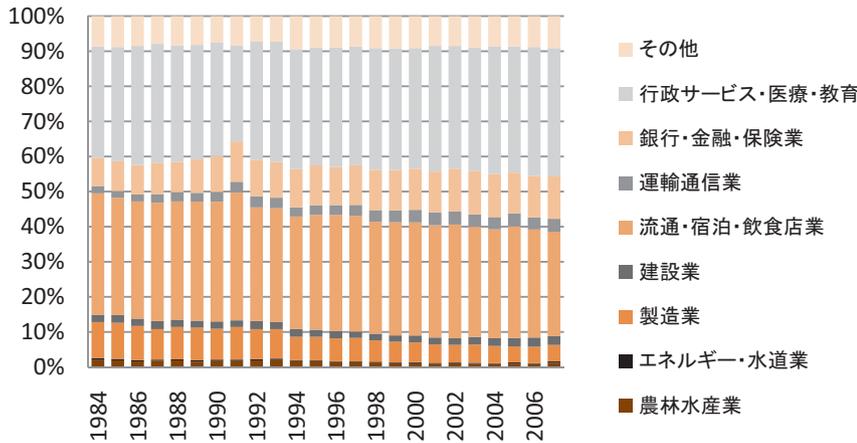
この他、一時雇用者の特徴として、一時雇用者は若い傾向が強く、派遣および季節・臨時雇用者では三〇歳以下が高い割合を占める。有期雇用者については、専門的職業に占めるウェイトを反映して、高資格者の割合が高い。逆に、年齢構成を反映して、季節・臨時雇用者の資格は低い傾向にある。ホワイトカラー以外の労働者が一時雇用者に占める割合が大きい。また派遣労働者は最近入国した移民が多い傾向にあり、とくに派遣雇用者についてはEU新規加盟国からの移民が多くを占める。その他の非正規雇用の特徴と重なる。

図表3 一時雇用者の業種別推移



部分を見ると、一時雇用者は常用雇用者よりもパートタイムで働くことが多い傾向にある。二〇〇八年には、常用雇用者に占めるパートタイム雇用者の割合は二四％であった。一方、派遣雇用者におけるパートタイム比率は三〇％、有期雇用者では三七％、季節および臨時雇用者では八三％、その他の一時雇用者では五五％である。これに対して、自営業者の派遣労働者のパートタイム比率は一七％とずっと低いが、

図表4 パートタイム労働者の業種別内訳



これはこうした労働者が男性中心の専門職および熟練工に集中していることによる。

一方、パートタイム雇用者は長期にわたり緩やかに増加し、二〇〇九年末には二四八〇万人の雇用者のうち約六五〇万人にのぼる。うち七六％を女性が占めており、性別による偏りが大きい。近年の増加は主として男性パートによるものだ。男性雇用者に占めるパートタイム比率は、九二年の一三％

から〇九年には二二％に上昇している。業種別の内訳では、行政サービス・医療・教育部門と流通・宿泊・飲食店業がそれぞれ三割以上と高い割合を占めている。一方、製造業の比率の減少は、製造業自体の落ち込みを反映したものだ。また職種別には、事務、対人サービスおよび基礎的職業でパートタイム雇用者の比率が高い。ただし、顧客サービスおよび基礎的職業（基本的な販売職、清掃、警備など）にとくに多いのに対して、女性については、販売や基礎的な仕事に加えて事務や対人サービスに集中している。

これらの職業および関連する産業が成長を続けていることが、イギリスの労働市場全体におけるパートタイム雇用の割合が緩やかに増加し続ける原因となっている。

なお、卸売・小売業、宿泊・飲食業などでは、就業者の半数近くがパートタイム雇用である。公共部門では、コミュニ

ティ・サービス、医療・教育分野でパートタイム雇用の占める比率が最も高い(図4(1))。

一方、自営業者数は横ばいで推移している。業種別には、建設業と銀行・金融・保険業で全体の約半分を占めている。これは自営業者の職種が、建設業において大きな割合を占める熟練工のほか、管理職や専門職に集中していることによる。また雇用者と比べて、加工・工場労務・機械操作の職種の比率が高い。これは主としてタクシーや貨物運搬車の運転手の多くが自営業者として雇用されていることによる。

非正規雇用は自発的なものか？

労働力調査は、雇用者が一時雇用やパートタイムの仕事に就いた理由に関するデータを提供している。まず一時雇用者については、常用の仕事が見つからない「非自発的」一時雇用者の比率と、常用の仕事を望んでいない「自発的」一時雇用者の比率はいずれも三〇%前後ではほぼ拮抗している(このほかの理由として、教育訓練、その他)。

ただし男性だけみると、約三九%が非自発的、二一%が自発的一時雇用者で、男性は常用の仕事希望する割合が明確に高いことがわかる。

またパートタイム雇用者については、九〇年代以降常に自発的パートタイムが大半を占めており(〇九年一〇―一二月で六八%)、非自発的パートタイムは一四%に留まる。とくに女性については、フルタイムの仕事希望しなかった割合が高い(同、八二%)。ただし、このことがパートタイムを「選択している」とそのまま理解するわけ

にはいかない。イギリスは他の欧州諸国に比して、母親が働くことに対する支援が少ないといわれ、女性の仕事の選択肢は限られている可能性が高い。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。

一方、自営業者に関しては情報が限られているが、一九九九―二〇〇一年の労働力調査に関する Dawson 他(2009)(2)の分析によれば、「積極的な」理由として多かったのは、独立するため(三一%)、職業の性質上(二二%)、所得を増やすため(二二%)、機会が訪れたため(二三%)であった。刺員整理により自営業者を選んだ人は九%、他の仕事が見つかったために自営業者を選んだ人は四%であった。「他に選択肢がなかった」自営業者の割合は、ここでも女性より男性で大幅に高い(失業により自営業に転じた男性は一三%、女性は四%)が、それでも「積極的な」理由が大半を占めている。ただし、この分析の対象期間は景気拡大期のデータに関するものであり、不況期には全く違った状況となる可能性がある」と Dawson 他は指摘している。

他の欧州諸国より緩やかな法規制

非正規労働者の雇用保護法制は、七年の労働党政権の成立以降に整備された部分が多い。六〇年代から七〇年代にかけて導入された雇用保障の権利、不当解雇の禁止、法定整理解雇手当などの雇用権に関する法制度は、実質的にフルタイムの常用雇用者を対象とするものであったことから、雇用の有無や勤続年数などを条件に多くの非正規労働者は対象から除外されていた。

EUレベルで合意され、イギリスに導入された指令を通じて、一定の保護が一部の非正規労働者に提供された。二〇〇〇年に導入されたパートタイム労働者(不利益取扱い防止)規則や二〇〇二年有期雇用者(不利益取扱い防止)規則により、これらの労働者に関して、賃金や労働時間などの基本的な労働条件について差別されないという原則が確立された。また有期雇用者については、同一雇用主との間の連続二回以上の契約により勤続期間が四年に達した場合には、常用雇用者となる権利を付与される(有期契約を継続する合理的な理由を使用者が示すことのできる場合を除く)。さらに、派遣労働者に関する均等処遇についても、EU指令に基づき二〇一一年には法施行が決まっており、クライアント企業での就業期間が一二週間を超えた派遣労働者には、均等処遇が保障されることになる。

しかし、こうした法整備の進捗にもかかわらず、イギリスにおける非正規雇用に関する規制は、他の欧州諸国に比べて多くの点で緩やかである。イギリスの労働法は、雇用契約の当事者間の自由な選択の尊重を前提とする傾向にある。これは、法規制よりも団体交渉を重視するという伝統的なシステムの名残りといわれる。使用者はパートタイムあるいは有期契約の利用に関しては正当な理由を示す必要がなく、あるいは派遣労働者に雇用者としての地位を提供することも義務付けられていない。また、上記の派遣労働者に関する法規制が実施されてすら、状況によっては自営業者と偽ることによって規則の適用を回避することが可能である。

とくに建設業や家内労働においては、使用者が労働者に対して「偽装自営業者」となることを強要する(労働者に有限会社を設立させ、その会社を通じてサービスを提供させる)ケースが多いことが、労働組合によって指摘されている。

図表5は、労働者と雇用者の雇用上の権利の主な違いを示したものである。雇用者は、法定の傷病手当、契約打ち切りの前の事前通知期間、産休と育休、不当解雇からの保護に関する様々な追加的権利を行使することができる。非正規労働者については、その形態により、雇用者として行使できる権利はまちまちである。

非正規から正規への移行

非正規雇用が正規雇用への足がかりとなる、あるいは企業が正規雇用に適した労働者の選別のために、非正規雇用を利用していった指摘は、政府や研究者によってしばしばなされるところである。二〇〇四年の職場雇用関係調査(WERS 2004)によれば、有期契約の従業員を使っている事業所の一六%(全事業所の四%)が常用雇用契約の対象とする労働者の選別のための手段の一つとして利用していると回答する一方で、派遣労働者については選別を重要な理由としていない。実際にはどの程度の非正規労働者が正規雇用に移行しているのか。

Forde and Slater (2002, 2005) (3) は、一九九〇年代の一時雇用終了後の労働者の状況について労働力調査データを分析している。一時雇用者が何らかの仕事を持続する可能性は一九九〇

年代を通じて高まったものの、一年後も雇用が継続している労働者のうち半数は一時雇用のままであった。
 Forde and Slater (2002) は、また、雇用の安定性が、自営、パートタイム雇用および種々の一時雇用でどのよう異なるかを、これらの各雇用形態を一年間経た後の雇用、失業、非労働力化への移行率から検討している。その結果、大方の一時雇用の形態について一年後も雇用が継続している比率が高いものの、派遣雇用者については季節・臨時雇用者に次いで雇用が継続している比率が低く、相対的に多くが失業に移行していることを明らかにしている。また、パートタイム雇用者も雇用継続

の比率が低い、失業への移行よりも非労働力化する比率が高く、これはパートタイム雇用者の大半を占める女性労働者が、仕事と家庭の両立の困難に直面している結果と考えられる。
正規・非正規雇用者間の格差
 McGovern 他 (2004) (4) は、「Working in Britain」の二〇〇〇年調査のデータにより、非正規雇用がどの程度「劣悪な仕事」かを分析している。具体的には、低賃金、傷病手当なし、(国民年金以外の) 年金なし、昇進の機会からの排除の四点を「劣悪な仕事」の特徴と定義し、非正規の仕事がこれらにどの程度当てはまるかをみたものだ。そ

の結果、一時雇用の仕事はパートタイムとフルタイムの両方で「劣悪な仕事」の特徴がもつとも多く当てはまること、パートタイムの仕事は一般的には同じフルタイムよりも劣悪であること、フルタイムの常用の仕事に比べると、一時雇用と有期のフルタイムの仕事は傷病手当や年金の点で特に劣っていることなどが明らかになった。なお、この差は、学歴の高い層、専門職あるいは管理職、組合が結成されている場合、職場の規模が大きい場合ほど小さくなるという。
 非正規雇用者と正規雇用者の賃金水準には、実際の程度の格差があるのか。Forde 他 (2008) (5) は時間当た

り賃金でこれを比較している(図表6)。常用雇用者と派遣雇用者の時給の差は、三・六七ポンド(三二%)で、男性では時間あたり五・二二ポンド(四一%)、女性では一・八九ポンド(一九%)である。
 賃金格差の一部は、一時雇用者と常用雇用者の特徴の違い、すなわち資格、年齢、勤続期間、職業、業種などに起因すると考えられる。しかし、これらの違いを考慮にいれても、派遣、季節・臨時、およびその他の一時雇用と常用雇用の賃金格差は依然として残っており、例えば派遣雇用と常用雇用の間の賃金格差は一〇%である。男性派遣労働者の賃金は、同等の季節・臨時雇用

図表5 雇用法制にもとづく労働者および雇用者の雇用上の権利

法定の雇用上の権利	雇用者限定	労働者全般
差別		
賃金、性別、人種、性的嗜好、障害、年齢、宗教に関する差別からの保護		✓
一般的な雇用上の権利		
雇用関連事項、すなわち、賃金、労働時間、休日、傷病手当、懲罰と不平申し立て手続きに関する書面による通知	✓	
賃金の内訳明細書	✓	
賃金の不当な引き下げからの保護		✓
法定の傷病手当		✓
全国最低賃金		
全国最低賃金の支給義務の不履行		✓ 派遣労働者および家内労働者は明確に対象となっている(注: 19歳以下の見習い、あるいは19歳以上で見習い開始から12カ月未満の場合には、全国最低賃金受給資格なし)
全国最低賃金に関する記録へのアクセスを許可する義務の不履行		✓ 派遣労働者および家内労働者は明確に対象となっている
全国最低賃金に関係した不当解雇からの保護	✓	
全国最低賃金に関係する不利益からの保護		✓
労働時間		
毎日の休憩時間、毎週の休日および休憩		✓ 派遣労働者は明確に対象となっている
年次有給休暇		✓ 派遣労働者は明確に対象となっている
労働時間に関連して解雇されない権利	✓	
労働時間に関連した不利益を被らない権利		✓ 派遣労働者は明確に対象となっている
雇用の安定 / 不当解雇		
解雇に関する法定の最低通知期間	✓	
不当解雇されない、あるいは刺員として不当に指定されない一般的権利	✓	
契約移転の際の雇用条件および雇用の継続性の保護および解雇に対する保護	✓	
刺員整理あるいは雇用契約の移転に際して、影響を受ける従業員に関する情報提供・協議を労働組合あるいは職場の代表が受ける権利	✓	
傷病休職 (medical suspension)、職業年金の受託者としての活動、保護の対象となる情報開示、法定の権利の主張を理由とした解雇からの保護	✓	
法定の刺員整理手当を受け取る権利	✓	
不平申し立てや懲戒手続きに際して同僚や労働組合代表の同伴を求める権利に関する解雇からの保護		✓ 労働者全般に適用される唯一の不当解雇関係の権利
非正規労働者の権利		
パートタイム労働者を対象とした均等待遇の権利		✓
有期契約労働者を対象とした均等待遇の権利	✓	

資料出所: TUC "Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment, London: Trades Union Congress" (2009)

図表6 常用・一時雇用者の時給 2007年

単位：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
その他の一時雇用	8.80	8.74	8.85

注：労働力調査、2007年1-3月から10-12月の各四半期のブルドデータによる推計。なお、賃金は2007年春時点の実質ベース。

資料出所：Forde他（2008）より抜粋

図表7 常用雇用者・自営業者・一時雇用者の勤続期間（2008年）

労働者の種類	常用雇用者	自営業者	派遣*	有期	季節・臨時	その他
勤続期間	95	138	15	38	29	47

* 派遣会社を通じて就業する自営業者を除く。

資料出所：FordeとSlater（2010）

者の賃金よりも低い。なお、有期雇用者に関しては、顕著な賃金格差は現れていない。

また教育訓練の受講に関しても、正規雇用者と非正規雇用者、あるいは各種の一時雇用者の間で、格差がある。労働力調査（二〇〇七年）によれば、過去三カ月の間に訓練を受講した割合は、常用雇用者の二八・五%、有期雇用者三七・六%、季節・臨時雇用者二八%に対して、派遣労働者は一七・一%と顕著に低い。なお、Arulampalam and Booth（1998）⁶⁾の分析によれば、

パートタイム労働者の訓練受講の機会には、フルタイム労働者に比べて男性で七%、女性で九%低い。

さらに、一時雇用者の勤続期間は常用雇用者に比べてはるかに短い。Forde and Slater（2010）⁷⁾の労働力調査に基づく推計（図表7）によれば、常用雇用者の平均的な勤続期間が約八年であるのに対して、有期雇用者の場合は三年二カ月、派遣雇用者は一年三カ月である。しかも派遣雇用者については、極端なデータにより上方のバイアスを受けている可能性が高く、実際の勤続期間はさらに短いとみられる。Forde他（2008）はこれを四・五カ月と推定している。

不況と非正規労働者

不況は非正規労働にさまざまな形で影響を与えている。一時雇用者の数は、二〇〇七年半ばに落ち込みはじめ、二〇〇八年末に底を打った後、二〇〇九年および二〇一〇年初めには再び上昇に転じている。自営業者の数は二〇〇九年を通じて増加した。さらに、非自発的（フルタイムの仕事がないためにパートタイムで働いている）パートタイム労働者も、今回の不況期に増加した。

CBIが二〇〇九年に行った調査からは、企業の不況対応に関する方策が明らかになっている（CBI 2009）⁸⁾。七〇四社を対象としたこの調

査からは、ほとんどの企業が次の賃金改訂時に賃上げを凍結（五五%）もしくは賃上げ率を引き下げ（二九%）る計画であるほか、企業の三分の二は事業の一部あるいは全体で採用凍結を行っていた。また、大多数の企業が不況対策として勤務パターンを変更していた。最も回答者が多かったのは、勤務パターンの変更（四三%）、派遣労働者の利用削減（三三%）、勤務シフトのカット（二六%）、派遣労働者利用の一時中止（二五%）であった。これに対し、一四%の企業が有期労働者の利用を増やした（有期労働者の利用を減らしたのは一〇%）ほか、派遣労働者についても七%が利用を増やしたと回答している。

[注]

- 1. Nolan, P. and Slater, G. (2003) 'The labour market: history, structure and prospects', in P. Edwards (ed.) *Industrial Relations: Theory and Practice*, Oxford: Blackwell, pp.58-80
- 2. Dawson, C., Henry, A. and Latreille, P. (2009) 'Why do individuals choose self-employment', IZA Discussion Paper No.3974
- 3. Forde, C. and Slater, G. (2002) 'Just a Temporary Phenomenon? The Rise and Fall of Temporary Work in the UK', Invited Paper Presented at Workshop on Under-utilisation of Europe's Labour Resources, organized by the Centre of Full Employment and Equity-Europe, Maastricht, 4th - 5th October. 4. Forde, C. and Slater, G. (2005) 'Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation', *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2), 249-271.
- 4. McGovern, P., Smeaton, D. and Hill, S. (2004) 'Bad jobs in Britain: non-standard employment and job quality', *Work and Occupations*, 31 (2), 225-249
- 5. Forde, C., Slater, G. and Green, F. (2008) *Agency Working in Britain: What Do We*

- Know? Centre for Employment Relations Innovation and Change Policy Report Number 2, Leeds: CERIC
- 6. Arulampalam, W. and Booth, A. (1998) 'Training and labour market flexibility: is there a trade-off?', *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), pp.521 - 536
- 7. Forde, C. and Slater, G. (2010), forthcoming 'A new measure of the UK employment relations workforce', Centre for Employment Relations Innovation and Change Working Paper, Leeds: CERIC
- 8. Confederation of British Industry (2009) *Employment Trends 2009: Work Patterns in the Recession*, London: CBI

プロフィール

ギャリー・スレーター (Dr. Gary Slater) / フリッドフォード大学 上級講師 雇用関係イノベーション・変革センター リーズ大学ビジネススクールの研究員、リーズ大学講師などを経て現職。非正規労働者問題のほか労働経済分野の論文など多数。

クリス・フォード (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 リーズ大学ビジネススクールの研究員、リーズ大学講師などを経て現職。非正規労働者問題のほか労使関係・移民問題などに関する論文多数。

フランスの非正規雇用

フランソワ・ミシヨン 国立科学研究センター上席研究員

フランスでは、歴史的には必ずしも常に無期雇用契約が標準的雇用契約だったわけではない。今日の雇用の不安定さと呼ばれるものが長い間主流を成し、労働市場の常態であった。住民の多くがまだ農業活動に従事していた一九世紀を通じて、フランスの使用

者は製造業に従事する労働力が農村に戻らないよう労働力を定着させることに腐心してきた。すなわち労働者以上に使用者が雇用の安定を望んでいたともいえる。一九世紀の終わりになって初めて被用者が安定を要求するようになった。無期雇用契約がすべての産業セクターに広がり、雇用の標準型になったのは「栄光の三〇年」と呼ばれた経済成長長期のことである。

非正規雇用の概念

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)」や「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た雇用関係、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。

(1) 派遣労働

派遣労働契約による雇用には特別法規が適用される。これは派遣の雇用関係が三者間の関係だという理由による。フランスにおける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、派遣労働のリスクから派遣労働者を保護しようとする目的で規制されている。

(2) 見習い契約

見習い契約の対象となるのは一六歳から二五歳の若年者であり、この契約で就労する見習いには被用者の身分が与えられる。この契約は実施される訓練の質を保証し、見習い期間に対する報酬の基本方針を定める。この契約は現在では、見習いの雇用に対し使用者に補助金が支給される期限付きの雇用契約となつている。ただし、有期雇用契約の「援助付き」雇用契約とは区別

されない。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。

は。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。

パートタイム労働は有期雇用契約の場合も無期雇用契約の場合もあるが、無期雇用契約よりも有期雇用契約の場合の方が多い(図表2参照)。

雇用契約が有期雇用か無期雇用かということと労働形態がフルタイムかパートタイムかということには交差する部分がある。有期雇用の中では、フルタイムの雇用契約とパートタイムの雇用契約は明確な特徴を示す。例えばフルタイムの有期雇用の方がパートタイムの有期雇用よりもフレックスタイムの影響を受けにくい。フルタイムの有期雇用は、労働時間の特性の点では無期雇用フルタイムにかなり近い。一方、パートタイムの有期雇用はパートタイムの無期雇用とほとんど変わらな

(3) 有期雇用契約

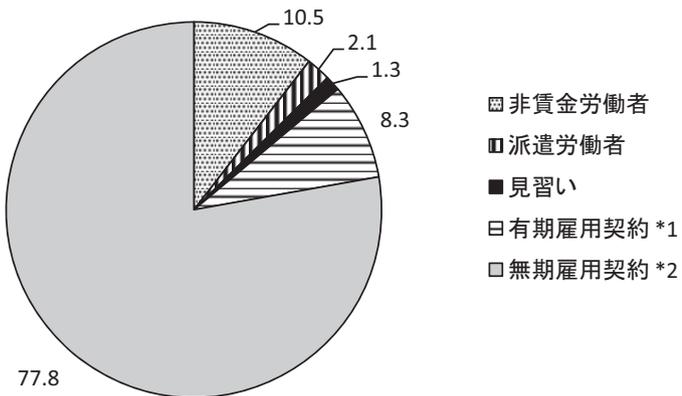
有期雇用契約には「援助付き」雇用という一二〇万件を超える雇用が含まれる。この援助付き雇用は、雇用政策上のさまざまな法規を根拠としている。この雇用のほとんどは失業対策の一環として生み出された契約形態であり、主に若年労働者の労働市場参入促進を目的としている。

有期雇用契約にはこのほかに、従来の有期雇用契約とは区別される幾つかのタイプの臨時雇用契約がある。例えば農産物加工業の「季節労働契約」、ホテル・レストラン業の「臨時雇い契約」などであるが、これらの臨時雇用契約はそれぞれ特定の産業部門でしか許可されていない。

(4) パートタイム労働

フランスでは、労働時間が法定時間(協定時間が法定時間より短い場合には協定時間)未満のすべての被用者をパートタイム労働と見なしている。

図表1 特殊形態の雇用の割合 (%) 2008年



*1 援助付き雇用を含む

*2 援助付き労働契約のない賃金労働者、公共セクターの研修公務員と正規公務員を含む

範囲：フランス本土、15歳以上(12月31日現在)の就業者

資料出所：INSEE 継続労働調査

い。このように、雇用形態が有期雇用であるか無期雇用であるかの境界は曖昧であるが、パートタイムとフルタイムの分離は有期雇用と無期雇用の分離よりも明確である。

パートタイム労働者の権利は労働時間と社会保障適用の枠組みを定める規程によって明確に保証されている。だがフランスにおいてもやはり、パートタイムは事実上ほとんどが女性対象の雇用形態だということに変わりはない。二〇〇五年には三〇%以上のパートタイム労働者がフルタイム雇用が見つからなかったためにパートタイムで働いていると答えており(と、大抵はやむを得ずパートタイムを選択している実態が浮かび上がる。ここに、パートタイム労働が差別的な雇用形態になり得る余地が生じるのである。

(5) 非賃金労働

二〇〇八年現在、非賃金労働者は全労働者の一〇・六%を占めている。一九九〇年代の欧州と米国において、非賃金労働は一貫して減少した後再び増加した。労働形態の中で大きな割合を占めるようになったにもかかわらず非賃金労働者の属性は明確に把握されていない。労働の外部委託・下請けなどの中間的なシステムが発展していることがうかがえるが、賃金労働タイプと非賃金労働タイプが混在する曖昧な関係の発展が状況をより複雑にしている。現在およそ二〇〇万から三〇〇万の独立自営業者が雇用保護を受けていないと見られている(二〇〇七年の評価(3))。彼らは失業保険が適用されず(任意に失業保険契約をする場合を除く)、

強制疾病保険が受けられず、職業に関して法が被用者に認めている一般的な権利を享受していない。これは重要な問題であると認識され始めている。

非正規労働者の従事する産業と職種

フランスでは多様な特殊形態雇用の間で職務を分担する傾向が見られ、異なる形態が同じ用途、同じセクターで用いられたり、同じ持ち場や同じ労働供給カテゴリーを対象としたりするとは少ない。例えば、典型的な派遣労働者は工業の幾つかの分野——自動車、建設、農産物加工業——などで用いら

図表2 各雇用形態別に占めるパートタイムの割合 (%) 2008年

	合計	男性	女性
非賃金労働者	10.4	5.1	21.3
賃金労働者	16.8	5.1	29
派遣労働者	8.2	4.6	16.2
見習い	17.7	14.9	23.8
研修・援助付き契約	46.1	29.9	54.9
有期労働契約	28.1	17.5	34.9
無期労働契約	15.4	3.7	27.9
就業者全体	16.1	5.1	28.4

資料出所：INSEE 継続労働調査

図表3 産業セクター別派遣労働の利用率 (年平均)

	2001年	2008年
農業、林業、漁業	0.9	1.3
工業	6.8	6.9
農産物加工業	6.2	7.5
消費材産業	5.0	5.0
自動車産業	10.7	9.3
設備材産業	6.6	7.1
中間材産業	7.9	7.5
エネルギー	2.3	2.7
建設業	7.6	8.1
第三次産業	1.7	1.7
商業	2.0	1.8
輸送	3.8	4.3
金融	1.3	1.0
不動産	1.0	1.1
企業向けサービス	2.0	2.0
個人向けサービス	0.5	0.5
教育、保健、福祉	0.6	0.6
行政・アソシエーション活動	0.5	0.5
全体	3.5	3.3

資料出所：DARES - UNEDIC

れる無資格の男性労働者である(図表3参照)。したがって、派遣就業人口の大半がブルーカラー労働者であり、ホワイトカラー労働者はわずか二・二%、管理職と中間職は九%に過ぎない(4)。一方、有期雇用契約の対象は、サービス業など第三次産業で雇用される低資格の女性が多い。パートタイム労働はさらに第三次産業に多く、ほぼ女性労働者が独占している。すべての産業で、女性はパートタイム労働の八〇%以上を占めている(第三次産業では八五%以上、工業では七五%以上)。パートタイムの男性は主に個人向けサービス(従事する男性の二〇%以上がパートタイム)、保健・教育(一〇%強)で就労している(5)。さらに、パートタイム労働者は比較的若年層に多く、この特徴は週労働時間が短いパートタ

イムの場合にはさらに顕著である。このような雇用形態の分断はフランスでは古くから見られ、最近の変化により緩和する傾向があるとはいえ、依然として存在する。

非正規労働者数の推移

一九八五年から二〇〇五年までの二〇年間に特殊形態雇用は急激に増加した。一方、臨時雇用、援助付き雇用、見習い雇用はかなり低いレベルに留まっている。もっとも増加幅が大きかったのは派遣労働で、就業者全体に占める派遣労働の割合はほぼ四倍になった(図表4参照)。一般的に特殊形態雇用市場は経済情勢の変化に大きく左右されるといえるが、派遣労働は経済情勢の変化を超え急速な伸びを示し、二〇〇〇年初頭から経済危機に至

るまで六〇万人前後のレベルで推移した(図表5参照)。

なぜ非正規雇用は増加したのか

非正規雇用の割合が増加してきた理由については、現下の激しい国際競争を背景に雇用の柔軟化を避けて通れなくなったという答えが一般的であろう。しかし一方でその影響により労働力保護を破壊している可能性があり、このことは異口同音に非難されている。フランスにおける非正規雇用増加の理由については、①労働市場の変化②雇ルール③の硬直性④雇用政策の影響——が主な論点として議論されている。

(1) 労働市場の変化

一九六〇年代、労働需要の高まりを受け大量のアルジェリア移民が参入するなど、フランスの労働市場は労働力の増大という新たな状況に直面した。次いで一九六〇年代末から一九七〇年代にかけて戦後のベビーブーム世代が労働年齢に達した。同時に女性の就業行動が変化し、大量に労働市場に参入。出産年齢まで職業活動に従事し続けた一方、これとほぼ並行して一九七〇年代半ばに石油危機が起き、経済成長が鈍化した。この一〇年間で労働市場の均衡は完全に変容し、吸収困難な労働力の大量余剰と失業増加の長いトンネルに突入した。そしてこの新たな状況は、労働の供給側と需要側の関係にも影響し、賃金労働者がすでに獲得していた社会的獲得物——その象徴が無期契約のフルタイムいわゆる「常用雇用」であるが——の権利を守る能力を低減させた。そしてこの常用雇用の権利擁

護の衰退は、この規範が拘束力のある部分にのみ集中し、この保護の規範の恩恵をあまり受けない雇用や労働者カテゴリーをなおざりにした。この結果、特殊形態の雇用が増加し始めた。

(2) 雇ルール③の硬直性

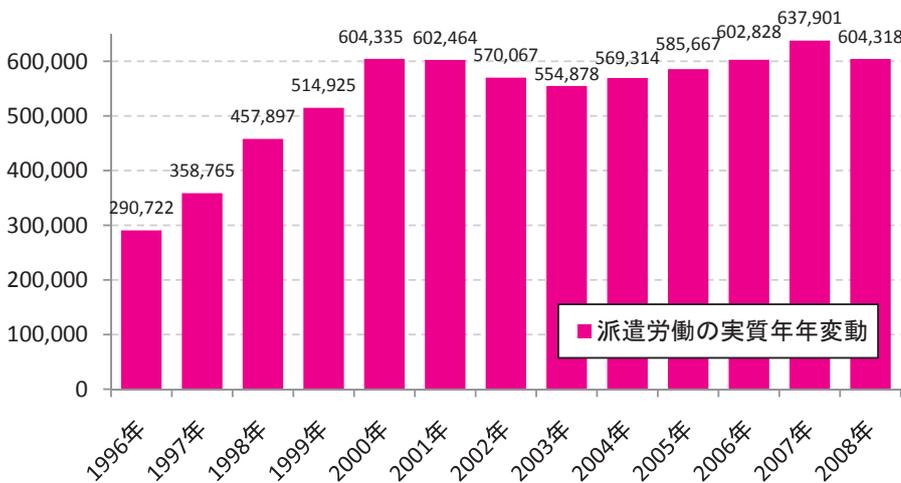
柔軟性に関する議論の中心は雇ルール③の問題である。これはつまり雇契約の性質と各雇形態に固有の法規や協定の問題である。無期契約に適

図表4 就業者全体に占める非正規雇用の割合 (%)

	CDD (有期契約)	派遣労働	研修生・援助付き契約	見習い
1985	3.6	0.4	1.1	0.7
1990	4.8	0.8	1.8	0.8
1995	5.6	1.0	2.8	0.7
2000	7.0	1.8	2.6	1.0
2005	6.9	2.1	1.7	1.3
2007	7.1	2.1	1.7	1.4
2008	8.3	2.1		1.3

資料出所: INSEE 労働調査

図表5 1996~2006年の派遣労働の伸び



用される解雇規制はいずれも賃金労働者を保護する規定になっている。そのため解雇規制は企業の解雇の自由を大幅に縮小させる。したがって企業は、より大きな自由を取り戻すため、より柔軟度の高いタイプの契約を提示する。つまり企業は、必要に応じて正式な解雇手続きを取らずに比較的簡単に従業員を手放せるように、特殊形態の雇で従業員を雇いたがる傾向がある。解雇手続きは複雑で費用がかかるため、

(3) 雇用政策の影響

使用者は無期契約を敬遠することになる。有期契約で採用すればリスクを減らすことになるからだ。

サルコジ大統領は二〇〇七年の選挙運動を通じて、「フランスの硬直的な労働市場のルールがイニシアティブを妨げ、雇を阻む作用を及ぼしている」と主張、ルール改革の必要性を訴えた。

一九八〇年代と一九九〇年代の雇用政策の主流は、労働時間を短縮して雇を守ることで、新しい雇を創出すること、内部柔軟性を発展させて(とくに労働時間の柔軟性)労働のシェアを改善することであった。この時の議論はまだ特殊形態雇用の発展を奨励してはいない。それどころか労働力を守るために厳格な枠組みを求めていた。これらが目指したのは、企業内部の雇を維持しながら、彼らの労働の柔軟性を高める(正規労働者の労働時間調整)ことであった。

ところが、労働市場新規参入者の雇を促進するため政府が導入したいいわゆる「援助付き」雇により変化が生じた。この援助付き雇は、資格と報酬が低水準の労働者カテゴリーのみ利用することができ、使用者はその費用負担を軽減する助成を受けるといえるものである。その後政策が変わるたびに措置の修正が実施されたが、援助付き雇の件数は増加していった。これらの雇用政策が新しいタイプ

の不安定雇用を促進する影響を及ぼしたという指摘がなされている。

均等処遇の実態

フランスにおいては法律上、非正規労働者についても均等待遇が保障されている。とりわけ有期労働者については、同等の就労現場にあって在職期間も同様な無期労働者と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。仮に同等な取り扱いが尊重されない場合においては、使用者は刑事罰の対象となり得る。

それでは、フランスにおける非正規雇用に処遇上の問題は存在しないと言いつけるのか。しかし、現実にはそれほど牧歌的なものではない。それは法律違反が行なわれるからだけではない。不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、それゆえ、特殊形態雇用にある個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場（主として小規模企業）では、特にそういう傾向がある。しかし、本質的にはまず構造上の問題があることを指摘しておかねばならない。これは特殊形態雇用が報酬が低く労働条件が厳しい職場において存在することに起因する問題である。

(1) 労働時間、労働条件

法律上、非正規雇用は正規雇用と同等の権利を有しており、同一の就業規則（労働時間、休暇と祝日、安全衛生、福利厚生等）に従う。派遣労働者の場合は人材派遣会社を法律上の使用者としており、これらの労働者にとつての平等性は、同一の就労場所に配置

されている派遣先企業の労働者との関係で判断される。派遣先企業は、労働条件に従って労働時間の管理権を有しており、労働現場での指揮命令権を保有する一方で就労時間、安全衛生の条件等就労にかかわる取り扱いの平等性について責任を負う。

しかし派遣先企業は派遣労働者を企業の利益を優先して配置しようとするため、相対的に厳しい労働条件の現場にこれらの労働者を配置する傾向がある。すなわち非正規労働者が正規労働者と同一の就業規則の下に置かれるとしても、前者は劣悪な労働条件にさらされることになる。一般的に非正規労働者の就労時間は正規労働者に比べて不安定であり、一週先の労働予定が立たないなど、労働の自律性は少なく制約は大きい。これは均等処遇の原則からの逸脱とかその非遵守の結果というよりも、本質的に構造上の問題といえる。

(2) 賃金、手当

非正規労働者は、在職期間が短いため年功による恩恵を受けることはほとんどない。だが一方でこれら労働者は（例外的な集团的合意の場合を除いて）、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られることができる。また、派遣労働者の場合は、派遣先企業から支給される作業に関連した手当（危険、食事手当等）を受ける。さらに有期労働者が契約期間あるいは派遣期間の間に有給休暇を取ることができなかつた場合は補償手当を受けられることが期待できる。これらの条件を考えると、派遣労働者は必ずしも低い時給

の部類に特に集中しているわけではない(6)。しかし、年間所得の点から見ると事態はまったく異なってくる。これら労働者は、非就労期間、つまり報酬のない期間が長いことを考慮しなくてはならないからである。

(3) 職業訓練の機会

非正規労働者は職業訓練についても正規労働者と同等の権利ないしは若干の優遇措置を受ける権利を有する。例えば、有期労働者が危険を伴う就労現場に配置される場合には安全強化訓練を受ける。ただし実際問題としては、不安定な雇用経歴を有する労働者は、無期労働者よりも訓練を受ける機会が少ない(7)。

派遣労働者には、彼ら固有の恒常的訓練の制度があり、これはある意味において正規労働者の制度よりも有利なものである。フランスでは、すべての使用者は職業訓練のための掛け金を支払わなければならないが、その率はすべての企業に対して一律に賃金総額の1・5%と定められているが、人材派遣業の掛け金はさらに高い2%である。とはいえ、実際には派遣労働者がその他労働者よりも訓練へのアクセス機会が少ないことには変わりはない。二〇〇五年には、全就業者の九・四%が過去三カ月の間に訓練を受けていたが、派遣労働者に関しては五・五%にすぎなかつた(8)。また、資金援助を受けられる訓練期間はきわめて短期間でありその目的が限定的な派遣職務への適応にあることも周知のことである。にもかかわらず、人材派遣業者は派遣労働者の訓練に大きな貢献をしていると主張し

ている。なぜなら彼らにとつて訓練の実施は、顧客企業から安定的な派遣労働注文を受けるための重要な要因となつているからである。しかし、派遣内部市場における労働者の入れ換え率は高く、訓練を受けた人員の数は、派遣を経験した人数と比べて多くはない(9)。

(4) 労働組合との関係

すべての給与所得者はその資格の如何にかかわらず、労働組合加入と企業内部での代表選出についての同一の権利を有する。派遣労働者に関しては特別の条項が存在し、代表選出と要求提出の権利は人材派遣会社の内部で行使される。

非正規労働者は相対的に弱い立場にあり、労働組合への依存度が高いことが予想できるが、フランスの基準(10)に照らしてみても、正規労働者よりはるかに組合加入率が低い。しかしこれもまた、非正規労働者が労働組合組織率の低いセクターでより多く使用されているということの証しである。つまり非正規労働者はほとんど組合に組織化されていない(11)。

労働組合が不安定就労者を代弁し動員する真の意志を示したのはごく最近のことではない。今日、不安定就労と呼ばれる形態の労働が拡大するにつれて、自らの活動基盤が確実に浸食されているという状況を労働組合は認識し始めている。これら不安定就労者を組合に組織することは労働組合の存在そのものにとつて死活問題となつてきている。彼らのうちのきわめて多くが派遣労働者であつた「サン・パピエ(滞

在許可の書類をもたない違法状態にある外国人労働者」を動員した二〇〇八年秋の労働運動も、彼らのそうした関心を反映したものであった。

非正規雇用をめぐる議論の行方

ヨーロッパにおいては、すべての形態における非正規雇用が、二〇〇八年以降の経済危機により甚大な影響を受けた。もちろんフランスもこの影響を逃れることはできなかった。ただし非正規雇用の落ち込みはフランスでは他の諸国——とりわけスペイン、オランダ、イギリス——におけるよりも小さかった。

フランスでは特殊形態の雇用が以前から社会的・政治的論争の重要テーマであった。柔軟性と不安定性を切り離すための処方箋、つまりEUが推奨するフレキシキュリティを進展させよう

とするあらゆる努力にもかかわらず、この二つは依然として同義であるとして労働組合から批判され続けている。フランスの労働組合は、特殊形態雇用は正規雇用の保護を弱め破壊するため利用される武器にほかならないと常に考えてきた。それゆえ、これらの雇用形態に対する労働組合の敵対的な立場は、正規雇用の保護と、多様化を容認する原則の拒否につながっている。

一方、政府は、今回の危機を受けて労働市場の機能を改善してより一層の柔軟性を確保することによって雇用の創出を促すのに適した改革の緊急性を宣言し続けている。しかしながら、労働契約の多様な形態が抱える諸問題は置き去りにされたままである。これらの諸問題をめぐる本質的な議論は、大量の雇用が失われ失業率が上昇するという状況の中で後退しているように見える。

る。

〔注〕

1. 一九四五年～一九七五年の三〇年間に及ぶ第二次大戦後の経済成長期を指す。この時に安価な労働力が必要とされ、スペイン、ポルトガル、マダガスカル（特にアルジェリア）から大量の移民を受け入れた。
2. Maruani, 2005
3. INSEE, 労働調査 (Enquête sur l'Emploi)
4. 二〇〇五年労働調査 (Ulrich et Zilberman, 2007)
5. INSEE, 2008年労働力調査
6. Ehel Lefevre, Michon (2009)
7. Perez et Thomas (2005)
8. Ehel Lefevre et Michon (2009/2005年)
9. Faure-Guchard, 2000; Kornig, 2003
10. 周知のように、フランスは他の先進諸国と比べて組合組織率が最も低位である（就業者の八%以下であり、民間セクターだけだと七%）。にもかかわらず、集団協約によるカバー率は最も高い（全就業者の八〇%以上）。派遣労働がこの逆説性をさらに強めている。すなわち、組

ドイツの非正規雇用

ハルトムート・ザイフェルト 前ハンスベックラー財団経済社会研究所長

非正規雇用の概念

制緩和を推進する原動力となった。

しかし、これらの雇用形態に内在する問題は、今日、不安定性リスクの上昇という形で表面化している。つまり柔軟性に対する限界が広がった。規制緩和が果たして就業率や失業率にポジティブな影響をもたらす唯一最良の方策であったのかという疑問と共にドイツ社会に新たな問題を投げかけている。

ドイツの非正規雇用は一九九〇年代以降増加し、現在は全雇用の約三七%を占めている。労働市場に対し政策はこれまで、規制緩和という方針で対応してきた。これは持続する大量失業の原因が労働市場の硬直性にあるという見解に基づくものであったわけだが、この見解は理論的な不透明さを解明されないまま、ハルツ法改革（一九九三～一九九五年）に至るまで継続的な規

ドイツにおける非正規雇用は、通常いわれる正規雇用に対する逆の概念として定義される雇用形態の集合体を指す。それでは正規雇用は何かというと、①生計を維持する所得を伴うフルタイム労働②期限のない雇用関係③社会保障制度への包摂（失業・疾病・年金保障等）④労働関係と使用関係の一致⑤

合に加入しているのは一%であるが、使用者側からの働きかけによる協定活動はきわめて活発である。

11. とはいえこのことは常にあてはまるわけではない。自動車産業は派遣労働者を大量に使用するセクターであるが、また同時に組合組織率のきわめて高いセクターでもある。

〈プロフィール〉

フランク・ミッシェン (Dr. François Michon) / 国立科学研究中心ター上席研究員。パリ第一大学、パリ第三大学にて教鞭をとる。専門分野は労働社会経済学、とくに労働市場、労働関係、雇用形態、労使関係、労働時間を主な研究テーマとする。

使用者の指示に対する労働者の遵守義務——などで特徴づけられる雇用である。つまり、非正規雇用はこれらの特徴から少なくとも一つが逸脱した雇用形態といえることができるが、両者における雇用形態の境界線は必ずしも明瞭ではない。例えばフルタイム労働とパートタイム労働の境界線については労働時間週三五時間を境として、契約上の取り決めをベースにそれより短い労働時間の就業者はパートタイム労働者と見なされる。他方ドイツ統計局は、パートタイム労働を週二〇時間以下の労働と定義している(1)。

非正規雇用をその特徴に着目して区分すると、①僅少雇用②パートタイム

労働③有期雇用④派遣労働——の四形態となる。

(1) 僅少雇用 (ミニジョブ)

社会法典第四編 (S G B I V) 第八条によると、僅少雇用とは月収四〇〇ユーロ以下の雇用、または短期雇用をいう。短期雇用とは、年間労働が二月以下、または五〇日以下の雇用である。僅少雇用の最近の大きな改革は二〇〇三年に「労働市場における近代的サービスに関する第二法」(ハルツ第II法)を通じて行われ、報酬の上限が月額三二五ユーロから四〇〇ユーロに引き上げられ、同時にそれまで適用されていた週労働時間の制限(最大一五時間)が廃止された。

僅少雇用においては、就業者は税金も保険料も支払う必要がない半面、使用者には二五%の一括納付金が導入され、二〇〇六年には三〇%に引き上げられている。一方、この改革において就業者には、社会保険加入義務のない僅少副業(2)が導入された。

(2) パートタイム労働

パートタイム労働は「パートタイム労働・有期雇用契約法」(TzBfG)で定められている雇用形態。規則的な週労働時間が、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(第一条)。同法はその目的をパートタイム労働を促進することに置くとして定めている(第六条)。従って労働者はパートタイム労働の請求権を持ち、雇用関係が六カ月以上ある場合、契約上の労働時間を縮減することを要求できる。使用者は

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り、労働者からの請求を拒む正当な理由(3)がない限り、労働者の希望に応じた労働時間の配分を確定しなければならない。

また同法第四条は差別禁止を定めている。パートタイム労働者は異なる扱いを正当化する客観的な理由がある場合を除いて、基本的に相当するフルタイム労働者と同等に扱われなければならない。使用者は同等のフルタイム労働者の労働時間の割合に相当する以上の労働報酬を保証しなければならないとしている。

(3) 有期雇用

有期雇用はパートタイム労働と同様に「パートタイム労働・有期雇用法」(TzBfG)により規定されている。同法は目的に応じて雇用期間を限定することを認めているが、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(4)により正当化される場合においてのみ認められる(第一四条)。

他方、客観的理由のない雇用契約の有効期間の限定は二年であり、最高三回まで更新が認められる。更新の回数または有期雇用の最高継続期間については、逸脱する内容を賃金協約により確定することも可能である(5)。また、労働者が有期雇用開始時に五三歳以上で、開始前に四カ月以上失業、操短手当を受給、または社会法典第二・第三編の公的助成措置である雇用対策に参加していた場合は五年まで認められている。なお、有期労働者も原則的に期限のない雇用契約を伴う同等の労働者と同様に扱われる。

(4) 派遣労働

一九七二年の営業派遣規則に関する法律「労働者派遣法 (AufG)」は、労働者派遣業 (gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung) を認めている。当初三カ月に限定されていた派遣期間は六カ月、一二月、二四カ月と順次拡張され最終的には完全に撤廃された。

同法において建設業の派遣労働は制限されているが(第一条b)、一般的拘束力宣言を受けた賃金協約がこれを定めている場合、または建設業事業会社間で派遣元会社が三年以上同一枠組み・社会保険賃金協約またはその一般的拘束力に拘束されることを証明できる場合には認められる。また第九条により、派遣先企業への派遣期間中、派遣労働者に対して同等の労働者に適用されるより低い労働条件(労働報酬を含む)が定められた取り決めは無効とされている(6)。

非正規雇用の現状

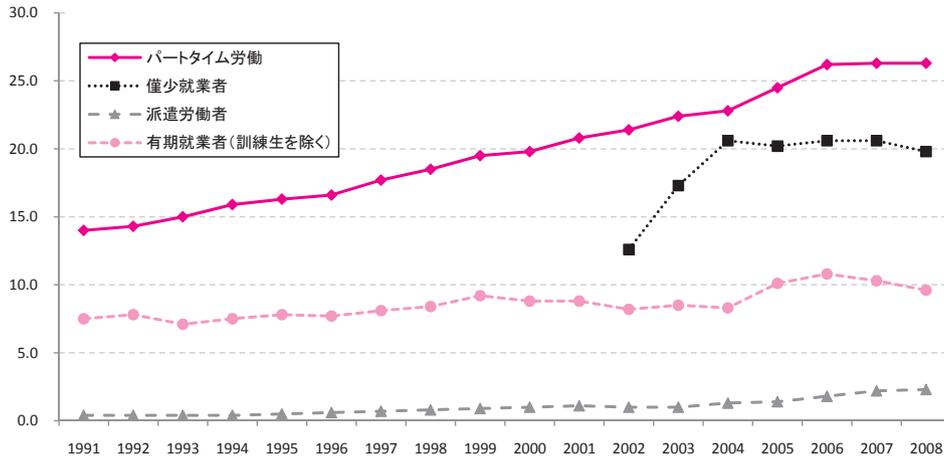
一九九〇年代初頭以降、非正規雇用は全形態で増加が見られるが、そのテンポや変化の幅はさまざま(図表1参照)。パートタイム労働は景気周期に関係なく継続的に増え続けており、二〇〇八年には雇用全体の二六%以上を占めるに至っている。僅少雇用(ミニジョブ)は一九九〇年代半ばのハルツ法改革による規制緩和の影響で重視されるようになった。就業者の一四%強が僅少雇用に従事している。正業の他に僅少副業に従事している人を加えれば就業者全体に占める割合は二〇%弱となる(7)。有期労働者の割合は一

九九〇年代半ば以降、法的枠組み条件の複数回にわたる緩和措置にも拘らず一定水準に留まり、約一〇%前後で推移している。派遣労働は、就業者全体に占める割合が依然二・三%と比較的低い水準にあるものの、次第に存在感を増している。連邦雇用エージェンシーによると、二〇〇八年六月には八〇万人以上の派遣労働者を数えた。しかし経済危機の影響から二〇〇九年五月まで派遣労働者の数は三〇%以上減って五二万人に激減した。その後、二〇〇九年上半年の間低いレベルで推移した後、二〇〇九年九月にはまた約六万人増えている。このような推移からもこの就業形態が景気緩衝材としての機能が強いことが明らかである。つまり彼らはかなり高い雇用リスクを背負っているといえる。

非正規雇用は主に女性が従事する雇用形態である。就業女性全体の五七%強は非正規雇用をベースに働いている。これに対して男性の割合は一七%弱に過ぎない。非正規雇用形態のなかの例外は派遣労働であり、これは男性が中心だ。

非正規雇用の増加傾向は産業分野全体に見られる現象である。もともと顕著な伸びを示しているのが商業・飲食業の分野で、その割合は一九九七年から二〇〇七年にかけて一%上昇した。とくに飲食業の分野ではこの雇用形態の割合は三三%という高い率を示している。もともとも高いのは三六%の公的・私的サービス業だ。また属性で見ると、非正規雇用の割合が高いのは一五〜二四歳の若年層(三九・二%)で、この割合は一九九七年から二〇〇七年にか

図表1 非正規雇用の推移 (単位: %)



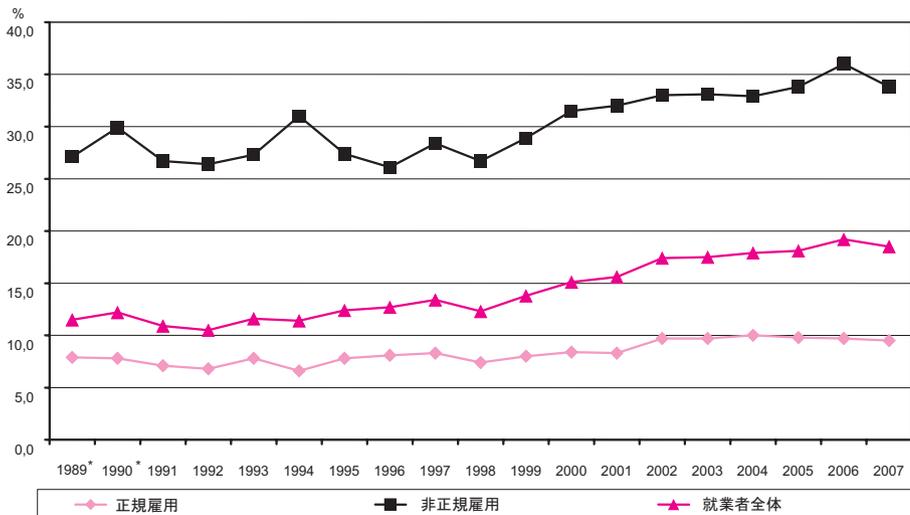
注) 西部ドイツのみ。各形態は重複する可能性があるため率の合算はできない。
資料出所: SOEP, Seifert による独自計算

依然として派遣労働者全体のおよそ四分の三を男性が占めている(二〇〇八年平均で七三%)。このことは派遣労働が依然として商工業分野に多いことと関係し、男性派遣労働者全体の約半数が職人、機械工もしくは補助作業員として働いている。女性では組織・管理・事務職が目立つ。二〇〇八年に女性派遣労働者全体の二七%(前年二六%、一九九八年二〇%)を占めていたが、その割合は上昇傾向にある。雇用関係は短期間のものが多く、二〇〇八年度の下半期に期限を迎えた雇用関係のうち五一%が三カ月以下のものだった(8)。

た(二〇〇七年は五六%、一九九八年は六七%)。派遣が短期間であることから、派遣元会社が派遣社員を受注状況に合わせて可能な限り柔軟に調整していることがうかがえる。派遣労働者の八%弱は僅少賃金(すなわち月給が四〇〇ユーロ以下)で就労している。非正規雇用は正規雇用より大きな不安定性リスクを抱えている。最近における多くの調査が賃金格差、雇用安定性、職業再訓練の機会などの点で問題点を指摘している。

(1) 賃金格差

図表2 低賃金基準値以下の就業者



注) 西部ドイツのみ
資料出所: SOEP, 独自計算

けて一九・七%上昇した。これに対して四五〜五五歳の労働者は二二・四%でもっとも低い。
(1) 派遣労働の現状
最近、存在感を増している派遣労働の現状を見てみよう。派遣労働者を利用している割合はそもそも全企業の三%とごくわずかに過ぎない。企業規模に応じてこの割合は上昇し、就業者

数二五〇人以上の企業では四〇%と利用の幅も大きく異なる。派遣労働の主要投入分野は製造業だ。派遣労働者全体の約七〇%がここに投入されている。派遣労働を取り入れている割合は鉱山、エネルギー、上水道分野が一・一%、製造業一二・九%、建設部門二・二%、商業、修理、交通、マスコミ、金融業二・四%、企業向けサービスが一・三%、全産業平均で三・六%となっている(8)。

(2) 問題点

非正規雇用は正規雇用より大きな不安定性リスクを抱えている。最近における多くの調査が賃金格差、雇用安定性、職業再訓練の機会などの点で問題点を指摘している。

ている人の割合は、正規雇用の就業者に占める割合より明らかに高い(図表2参照)。二〇〇七年で比較すると、非正規労働者の三三・八%が基準賃金(11)の三分の二以下であったのに対し、正規労働者は九・五%に過ぎない。低賃金基準値を下回る就業者の割合は非正規雇用の形態によりかなり異なっている。最も高い値は有期僅少就業者の六四・五%で、無期の僅少労働者の五四・四%がそれに続く。以下、

派遣労働者四四・一%、有期パートタイム就業者三一・四%、有期フルタイム就業者二九・二%、無期パートタイム就業者二三・二%の順となっている。

(2) 職業訓練の機会

職業継続教育へのアクセスは労働時間との長さに関係する。パートタイム労働者と僅少労働者は、正規労働者よりも職業継続教育へ参加する機会が少ないことが指摘されている。僅少な週労働時間は企業の職業継続教育への参加を決定的に阻んでいる。逆に言えば、労働時間が長ければ、それだけ企業職業教育への参加は容易になる。職業継続教育を受けられないリスクは正規雇用と比して、僅少労働の女性の場合一四・三倍高く、男性の場合には三・七倍高い。僅少労働は職業機会へのアクセスに関して明らかにネガティブな効果を生んでいる⁽¹²⁾。

企業内における職業訓練の参加でも、非正規雇用が占める割合が比較的低いことが分かっている。二〇〇四年は正規労働者の三四・四%が講座に参加したのに対して、非正規労働者の値は二五・九%に過ぎなかった。この値は僅少労働者については有期で一三・九%、無期で一五・〇%であり極端に低い。社内研修講座への参加率が正規労働者より大幅に低いのは派遣労働者も同様の結果となっている。

(3) 非正規雇用から正規雇用への移行

非正規雇用から正規雇用への移行は、その逆の移行、すなわち正規から非正規の移行よりはるかに困難である。有

期労働者や派遣労働者は、再就職後も同様の不安定雇用形態に陥る場合が多い。移行に関する最近の分析(Genakle 2009 他)から、非正規雇用が正規雇用への橋渡しになる確率は限定的であることが分かっている。従前、僅少労働者だった人が再就職で正規雇用に移行する確率は最も低い。正規雇用への移行では、従前、派遣労働者だったグループが三四%でもっとも高い確率を示している。これに対して僅少労働から正規雇用への移行は九%にとどまり、この移行が困難であることを示している。また、正規から正規への移行(六五%)に見られるように、以前の雇用関係と同じ就労形態に移行する確率が高いことが観察される(図表3参照)。

経済危機下における非正規雇用

非正規雇用が経済危機においてどのような役割を果たしたのかということとは二〇一〇年になって初めて言えることとであり、非正規雇用がどの程度景気の緩衝材となり得たのかを示す実証的データはまだない。労働市場は通常、二(三・四半期のタイムラグを伴って)経済情勢に反応する。ただし、すべての形態の非正規雇用が同様に景気に反応するわけではない。ドイツにおいて景気の影響を受けやすい雇用形態は派遣労働と有期雇用だと考えられている。この二つの雇用形態においては解雇コストも発生せず、大量解雇の際に対象者の選択で社会的対立が起こることもない。彼らの大半は企業の生産活動維持に不可欠な特有の技能を持ち合わせていないため、基幹労働力として認められていない。さらに派遣労働者や有

期労働者は社内の再訓練に参加することもあまりないため、人材への投資コストを恐れる必要もないのだ。一方、パートタイム労働と僅少労働に関しては危機から受ける打撃が比較的少なかったことは現時点ですでに確認されている(連邦雇用エージェンシー、2009)。二〇〇九年、社会保険加入義務のあるパートタイム雇用は前年比で約二二万人増え、社会保険加入義務のあるフルタイム雇用は逆に約三十五万人減少した。さらに、二三〇万人の社会保険加入義務のある就業者は追

図表3 雇用形態間の移行 (単位：%)

以前の雇用形態	移行後の雇用形態				
	派遣労働	有期雇用	僅少労働	パートタイム	正規雇用
派遣労働	24	33	6	3	34
有期雇用	8	49	10	7	27
僅少労働	4	23	47	17	9
パートタイム	5	27	19	31	17
正規雇用	4	20	5	5	65
全体	7	32	11	9	40

資料出所：移動研究 Infratest/ 経済社会学研究所 (WSI) 2008

加的に僅少副業も行っていた。これは前年比七万一〇〇〇人、三・二%の増加であった。

結論

非正規雇用が周期的な景気変動でどのような役割を演じているのかについて最終的な判断が不可能だとしても、これまでに分かっている事実から、特に派遣労働と有期雇用は危機が原因の需要の落ち込みを緩和するために重要な役割を果たしていることが明らかになった。ただし、ここで留意すべきは、最近の経済の落ち込みが過去の危機と比してより深刻だったことである。従って調整の幅もより大きくなる。ここで大きな意味をもつのは、雇用を安定させるために労働時間が果たす貢献である。企業は外部数量と内部数量における両方の柔軟性を併用している。

彼らは基幹労働力を維持しつつ、雇用リスクを派遣労働者、有期労働者に転嫁しているのである。他方、パートタイム労働者と僅少労働者は雇用リスクにそれほど晒されていない。しかしながら、量的分析で測れないのが非正規雇用の質的側面だ。とくに派遣労働者と僅少労働者は労働条件に関して正規労働者と比較し明らかに不利な立場にいる。彼らは柔軟性の予備軍として高い雇用リスクを背負っているばかりか、より劣悪な労働条件に耐えなければならぬ。この質的側面こそ、非正規雇用を論じる上で中心に据えて議論されるべき問題であろう。

〔注〕

1. 連邦統計局 (2008) による。だが、この基準は一般的に低すぎると考えられ、国際協定にも反する。因みにOECDはこれまでパートタイム労働を労働時間週三五時間未満のものとしてきたが、数年前からこの基準を三〇時間以下に引き下げている。
2. この規定の意味するところは、社会保険義務のある正業の他に僅少副業にも従事できることであり、その際、副業収入が正業収入と合算されることも、それに応じて社会保険料と税金の負担が重くなることもない。
3. 正当な理由とは、労働時間の縮減が、組織、業務、または事業所の安全に大きく影響する、もしくは不相当なコストを生む場合などである。また拒否の理由については賃金協約で定めることもできる。
4. 客観的理由とは、①労働需要が一時的である場合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雇用期間の限定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試用目的による雇用期間の限定⑥労働者個人に関わる理由から有期雇用が正当化される場合⑦労働者の報酬が家計法により有期雇用に限定された家計資金から支払われ同労働者がこれに応じて雇用される、あるいは雇用期間の限定が裁判所の調停に基づいている場合である。
5. 賃金協約の中には二〇〇八・二〇〇九年度の経済危機を背景に有期雇用の期間を四年に拡大したのもある。これにより有期労働者を事業会社にならざるを得ない長期留めることができるようになった。二年だけの雇用期間だったら経済状況が不透明ななか雇用が継続されることはなかつたと考えられる。
6. ただし、派遣元企業がそれ以前に失業していた派遣労働者に対して、派遣先企業への派遣について最長六週間、派遣労働者が最後に失業手当として受給した額面以上の手取り労働報酬を支払う場合はこの限りではない。これは、同一の派遣元企業との間にすでに派遣労働関係が成立していた場合は適用されない。
7. 調査では就業者は正業で一回、副業で一回と重複して集計されている。複数の雇用関係を持つ就業者もいるため、仕事の数は就業者数より多い。
8. 二〇〇八年度の労働市場職業研究所 (IAB) 経営パネルの報告

9. Anger/Schmidt 2008; Brehmer/Seifert 2008
10. Jahn/Rudolph, 2002; Ammermüller 他, 2003; Niehuser/Matuske, 2003; Kwasnicka/Werwatz/Sczesny 他, 2008; Seifert/Brehmer, 2008; McGinnity, 2006; Giesecke/Gross, 2007; Wolf, 2003
11. 二〇〇七年度の低賃金の基準値は西部ドイツで九・四五ユーロ、東部ドイツは六・九四ユーロと算定されている。
12. Bales/Hense (2006) は、国勢調査のデータを使って有期・僅少パートタイムおよび派遣労働の顕著な欠点を指摘している。この結果について Bremer/Seifert (2008) が社会経済パネル (SOEP) のデータをベースに実施した分析で追認している (ここでは派遣労働は除かれている)。

〈プロフィール〉

ハルトムート・ザイフェルト (Dr. Hartmut Seifert) / 前ハンスベックラー財団経済社会研究所所長
 一九七五年よりハンスベックラー財団 (WSI) 主任研究員、一九九五年より二〇〇九年一月まで同研究所所長を務める。JILPT委託専門調査員。

* 本稿は、非正規雇用に関する欧米主要先進国の専門家に実態調査を依頼した調査結果 (二〇〇九年) に基づき、JILPT 国際研究部が主要部分を編集したものです。なお調査結果の全文については、近日中に JILPT より報告書を発行する予定です。

(国際研究部)

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
 年刊購読料10,740円
 (〒サービス)

6 No.599 Jun. 2010
特集=ワーク・ライフ・バランスの概念と現状

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【提言】
ワークとライフのあいだ 斎藤修</p> <p>【エッセイ】
人はなぜ働くのか——古今東西の思想から学ぶ 橋本俊昭</p> <p>【論文】
ワーク・ライフ・バランス研究——経済学的な概念と課題 大森義明</p> <p>ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して 池田心豪</p> <p>HRM 研究の観点からみたワーク・ライフ・バランス 渡辺峻</p> <p>労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ 浅倉むつ子</p> <p>生活時間の長期的な推移 黒田祥子</p> | <p>【論文】(論文)
危険に対するセルフセレクションと補償賃金仮説の実証分析 久米功一</p> <p>【書評】
道中隆著
『生活保護と日本型ワーキングプア——貧困の固定化と世代間継承』 周燕飛</p> <p>OECD 編著 / 平井文三監訳
『公務員制度改革の国際比較——公共雇用マネジメントの潮流』 前浦穂高</p> <p>【論文 Today】
『管理職の人種と新規採用者の人種』 安田宏樹</p> <p>【フィールド・アイ】
南アフリカの労使関係——衣料産業を中心に 西浦昭雄</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp