

諸外国における「多様な働き方」



チャールズ・チャップリンは1930年代の映画「モダン・タイムス」で、人間が機械の歯車に同化する様を描いて、資本主義至上社会への警笛を鳴らした。70数年の時を経て再び今、人間らしい働き方を求める模索が始まっている。現代の多様な社会に合致した多様な働き方とはどんなものか。本稿では海外（英国、米国、ドイツ、フランス、中国）におけるそれぞれの「多様な働き方」を紹介する。

●国際研究部

英国

「I時代」の「賢く働く」という選択

「働き方」を変えたいという
欲求の高まり

英国の労働市場の大きな特長の一つとして、「長時間労働」がしばしばあげられる。フルタイム労働者の週労働時間は欧州で最も長い四一・〇時間である（二〇〇三年）。製造業の生産労働者について年間総実労働時間（二〇〇三年）をみると一八八八時間で、日本（一九七五時間）やアメリカ（一九二九時間）よりは少ないが、ドイツ、フランスの一五〇〇時間を大幅に上回っている。

英国では「EU労働時間指令」を受けて一九九八年に労働時間規制が整備され、週労働時間の上限は週四八時間と規定されている。しかし労働時間に関するいくつかの調査は、この規定を超えて働いている労働者の実態を明らかにしている。こうした長時間労働の原因といわれる「オプト・アウト（適用除外）」の存在。オプト・アウトとは労働者が個別に経営者と合意すれば週四八時間を超えて労働させることを認める特例規定を指す。労働力調査（二〇〇二年）によれば、フルタイム男性労働者の二六％が週四八時間を超え

て働いており、さらに週六〇時間を超える長時間労働者も約一割にのぼることが示されている。

それでは、英国の労働者は本当に長時間働きたいのだろうか。二〇〇四年の貿易産業省（DTI）の調査によれば、労働者の二八％が「労働時間が長すぎるために、私生活を犠牲にしている」と答えている。また、三八％が仕事と生活との両立のために、実際に労働時間を変更している。同調査は、英国の労働者が長時間労働に不満を抱き、より多くの時間を家庭や個人生活に費やしたいと考えていることを示唆している。こうした英国労働者の「働き方」を変えたいという欲求の高まりがワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を生み出していった。

ワーク・ライフ・バランス政策

一九九七年にブレア首相率いる労働党政権が誕生する以前は、政府はワーク・ライフ・バランス政策にあまり力を入れてこなかった。この背景にはワーク・ライフ・バランスの問題が労使間の自主的な決定に委ねられるべき事柄であり、政府が介入するべきではないという伝統的な考え方が根強かったこと、また、ワーク・ライフ・バランス支援の結果として優秀な人材の獲得や従業員の定着というメリットを受け

るのは企業で、その対策を打ち出し費用を捻出するのも企業であるべきという、受益者負担の考え方がとられてきたことがある。

育児休業制度が導入されるまでの経緯にも、同様のスタンスが現れている。従来英国では女性を対象とした出産休暇制度が実質的に育児休業を代替しており、育児の負担が女性に偏っていた。EUでは「育児休業に関する指令」の案が一九八三年という早い段階で提出されていたが、当時の保守党政権は、育児休業の法制化は企業の負担が大きいため、制度の導入は労使協議に委ねるのが適当と主張していた。同EU指令は一九九六年に英国が同意したことでようやく採択されたが、英国国内で育児休業に関する法整備が行われたのは現労働党政権への交代後の一九九九年であり、EU加盟国の中では最も遅れていた。

現政権が一九九七年に発足して以降は、英国でもようやくワーク・ライフ・バランス政策が重視されるようになった。二〇〇〇年にはワーク・ライフ・バランス・キャンペーンが開始され、二〇〇二年には父親休暇が法律により規定され、男性の育児への関与を高める姿勢が打ち出された。そして二〇〇三年一月にはワーク・ライフ・バランスに関する政府の戦略を示した文書「

が公表された。それによれば、「仕事と生活を両立させるための柔軟な働き方を可能にすることが、いまや社会的・経済的、経営上の中心的課題」と位置づけられている。

ワーク・ライフ・バランス、次の展開

英国でワーク・ライフ・バランスの概念が広まった背景には、欧州先進国と比較して低いといわれる生産性を改善するとともに、優秀な人材を確保するために魅力的な就業環境を整備しなければならぬとの企業側の問題意識があった。前述したように、現在政府は、ワーク・ライフ・バランス支援のために柔軟な働き方の選択肢を増やすことは社会的、経済的、経営上の中心的課題と考えている。次にとりあげる「ワークワイズ(賢く働く)」は、企業が情報技術(IT)を導入することによって、より多くの労働者がこれまでの就労のあり方を見直し柔軟な働き方を可能とするように、主として経営者に働きかけるものである。ワーク・ライフ・バランスをさらに推し進める取り組みの一つであるといえよう。

「働き方」を変化させるIT

「働き方」を変化させる大きな要因の一つにIT化の進展という環境の変化があげられる。二〇〇五年の調査^②によれば、英国における在宅労働者は約三〇〇万人で、このうちテレワーカーは二三八万人おり、労働力人口の約八%を占めている^③。一九九七年に調査を実施して以来、テレワーカーは一貫して増加しており、二三八万人

のうち、男女別では男性が六八%を占めている。また従業上の地位については、自営業者が六四%、雇用者が三四%、家族従業者が二%となっており、労働力人口全体では自営業者は一三%しか占めていない点からすると、テレワーカーに占める自営業者の比率は大きい。英国ケンブリッジ大学ブレンダン・バーチャル教授は、「情報コミュニケーション技術(ICT)と新しい知識経済によって専門的なテレワーカーが、自分の仕事と仕事以外の社会参加をよりよくコントロールできるようになったと指摘する^④。

ワークワイズキャンペーンの概要

ワークワイズとは、二〇〇六年、非営利組織であるITフォーラム財団(ITFF)によって開始されたキャンペーンである。支援団体には、英国労働組合会議(TUC)、英国産業連盟(CBI)、英国商工会議所(BCA)、などが名を連ねている。ワークワイズは今後三年間、情報提供を主に活動する予定となっており、三年後には「労働者の半数がより賢く働くことができる」環境にすることを目標としている。

ワークワイズの特色は、ITを活用することで労働者の勤務形態を柔軟にしようとしている点にある。ワークワイズでは、よりスマートな働き方の実現には、①柔軟な労働時間②柔軟な就業場所が重要だと考えており、この実現にITが大きく貢献すると考えている。

二〇〇六年五月に開催された「ワー

クワイズサミット」においてワークワイズの戦略的パートナーであるブリテッシュ・テレコム(BT)グループのクリストファー・ブランド会長は、「中国やインドといった新興勢力と英国が競合するには、英国企業の従来の業務慣例を変えなければならず、より多くの人々がブロードバンドなどのテレワーク技術を使用するようになれば、ストレスの少ない環境で働くことで、品質の高い仕事ができるようになる」と指摘している。

さらに同サミットに参加したDTIが「英国経済発展には、ITの活用が不可欠である」としてワークワイズに賛同したほか、使用者団体も支持を表明した。デイグビー・ジョーンズCBI会長は、柔軟な労働形態が生産性や労働者の動機付けに良い影響を及ぼすことをより多くの企業が認識するようになっていくとした。

一方、TUCのブレンダン・パーバー書記長は、一部の労働者だけが柔軟な働き方を享受している現状について触れ、すべての労働者がワーク・ライフ・バランスを実現するには、まだ長い道のりがあると格差が広がることに懸念をのぞかせる。

確かに、仕事と生活のベストブレンドを見出すことはそう簡単ではないだろう。国家には繁栄を維持する、企業には利潤を追求する、そして労働者には生活を楽しまたいと

いうそれぞれの利益が存在する。各者の利益を完全に一致させることは難しく、その調整には時間がかかる。多様な社会に合致した多様な働き方とは何か。英国のワーク・ライフ・バランスは様々な取り組みをとりいれながら、ベストブレンドに近づくべく着実に歩を進めているようである。

[注]

1. HM Treasury (財務省) およびDTIによる

② Balancing work and Family Life: enhancing choice and support for parents.

2. Home-based working using communication technologies

3. 英国政府統計局が労働力調査(LFS)



の「一環として一九九七年から毎年実施している調査では、「調査対象の一週間に最低一日自宅で有給の仕事をし、コンピュータと電話を利用した人」を「テレワーカー」とし、このうち「コンピュータと電話がなくては仕事を遂行できない人」

を「TCテレワーカー」としている。なお、わが国のテレワークの定義について「社日本テレワーク協会は「ITを活用して時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」としている
4. 二〇〇五年一月JILPT国際フォー

ラム「テレワーク：コミュニティフレンドリーな働き方―地域と接点を持った働き方としてのテレワーク」での講演に基づく。

【参考文献】
『少子化問題の現状と政策課題―ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて』労働政策研究・研修機構（二〇〇五年）
（国際研究部 淀川京子）

フランス

働く女性の「仕事と家庭生活の調和」を支えるパートタイム労働

多くの先進国で少子化の傾向がみられるなか、フランスの合計特殊出生率は一時期一・六五まで落ち込みながらも、二〇〇五年には一・九四まで回復。少子化に一定の歯止めがかかっている。こうした出生率回復の背景には、三〇種類にもおよぶ手厚い家族給付制度に加えて、働く女性の「仕事と家庭生活の調和」を支えるパートタイム労働の環境整備の推進が存在する。

フランスでは、女性は男性に比べ、期間の定めのある雇用（CDD）、雇用対策による臨時的雇用、研修等の形態で雇用されていることが多い。特に、ワークシェアリングの一環としてパートタイム労働奨励策が実施された一九九三年からパートタイム労働が増加傾向にある。パートタイム労働は仕事と家庭を両立させる一手段であり、公務員あるいは管理職の女性で子供を持つ者が、おもに学校が休みとなる水曜日を休みとする形でのパートタイム労働を選ぶことが多い。INSEE（国立経済統計研究所）の雇用調査によれば、二〇〇五年の雇用者総数に

おけるパートタイム比率は一七・二％まで上昇し、女性の被用者に占めるパートタイム比率は三〇・八％で、男性の五・七％よりかなり高い。また、パートタイム労働者の約八二％が女性である。

わが国のパートタイム労働の特徴を「有期契約で更新打ち切りによる実質的な解雇が比較的容易で、基本的に時給制である労働契約。社会保険、雇用保険が完備されていない場合も多い」ととらえるとするならば、パートタイム労働という言葉からイメージする雇用形態は、日仏間で相当異なる。フランスにおけるパートタイム労働者とは、単に「労働時間が法定労働時間よりも短い労働者」という意味に過ぎず、フルタイム労働者と同様の労働協約上及び法的な権利を有する。そのため、パートタイム労働者の時間当たりの賃金は、同等の業務に従事している勤続年数の同じフルタイム労働者と同じでなくてはならない。社会保障制度にも加入し、保険料を支払う義務が法律で定められている。フランスで「パー

トタイム労働」といった場合、純粹に労働時間の契約が他の社員より短いというだけの意味である。

また、子供の養育・疾病看護など、「仕事と家庭生活の調和」を目的とした「フルタイムからパートタイムへの転換」も認められている。たとえば産

前産後休暇（養子を迎えた場合も同様）の終了後、いつでもパートタイムへの転換が可能である。パートタイムへの転換期間終了後は、転換前の雇用あるいは同等の報酬を伴う雇用が保障される。さらに、パートタイムの雇用契約であっても就労の実態がフルタイムに近い場合は、フルタイムの雇用契約に自動的に転換される仕組みが労働法典に定められており、パートタイムからフルタイムへの転換も可能となっている。フル・パート間の賃金格差が小さいとはいえ、やはりパートタイム



多様化する就業形態

中国政府の発表によると二〇〇五年末時点の中国の就業者数は、七億五八二五万人であり、そのうち第一次産業の従事者は四四・八％、第二次産業は二三・八％、第三次産業は三一・四％である。このような産業別就業構成に加え、中国では、都市部と農村部で就

中国 経済の急成長とともに 多様化が進む就業形態

業が大きく二つに分けて考えられている。二〇〇三年の政府統計によると、中国には九億人の農民が存在するが、これは人口の五分の四に相当する。そのうち六〇％がいわゆる農村余剰労働力として、都市労働力への転換を迫られる。そういった構造のなかで、農民のなかには技能訓練をうけ、農民工（農村出稼ぎ労働者）として都市に働きに

出る者があとを絶たない。また、沿海部を中心とする都市部でも労働集約的な産業では、農村からの出稼ぎ労働者が貴重な労働力として期待されている。ところで、改革開放以前の中国の伝統的な国有企業では、労働者は、収益配分には発言力をもたないものの企業所有者の一部と位置づけられ、その就業は終身雇用で保障されていた。しか

し、改革開放後は、国有企業改革、民営化が進むなかで、労働者の位置づけも変革を強いられ、雇用労働者として雇用契約の基づいて働く労働者と位置づけられるようになってきている。雇用契約もかつての終身雇用から個別の労働契約へと変化し、契約期間は労働者ごとに個別に決められるようになった。そういったなかで、雇用形態は、かつての終身雇用から期間限定の契約を繰り返すものへと変化している。改革開放以前でも五〇年代においては、国有企業は終身雇用の正規就労者である、いわゆる固定工は取らない方針で、臨時雇工や農村出稼ぎ労働者の

の収入は相対的に低いため、フルタイムへの転換を希望するパートタイム労働者の割合は高くなっている。フランスのパートタイムは、フルタイムとの均等処遇が原則であり、基本的に個人の選択による「短い労働時間」と位置づけられている。さらに、パート・フル間の転換が可能など、その多様性もひとつの大きな特徴といえる。そこに解決を急ぐべき課題がないわけではない。女性に偏っていること、相対的に収入が低いために長時間労働に流れやすい、希望時間と実際の就労時間のミスマッチ等の問題が存在する。しかし、労働者のライフスタイルにあわせて選択するワーキングスタイルとしてのパートタイム労働は、フランス人女性の「仕事と家庭の調和」の実現をサポートしているといえよう。

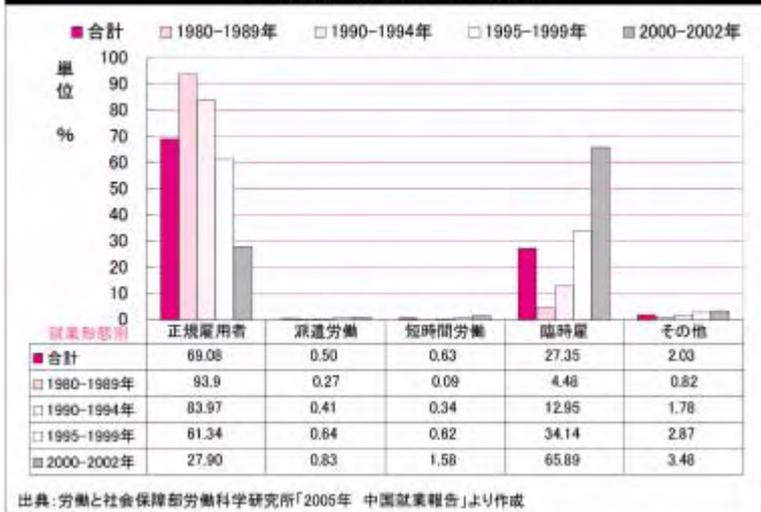
- 〔注〕
1. フランスの就業形態には、契約種類別には期間の定めのない契約（CDD）、期間の定めのある契約（CDI）、派遣の三つがあり、さらに労働時間別にフルタイム、パートタイムがある。なお、派遣社員については、フランスでは主に製造業の現場労働者に用いられることが多く、女性が多数を占める状況にはない。
 2. 雇用創出を目的として、期間の定めのあるパートタイム雇用が新たに行われた場合、またはフルタイムからパートタイム労働への転換に伴い新たにパートタイム従業員を追加して雇用した場合、社会保障の使用者負担分の保険料の一部を免除する制度の導入に加え、一定の要件下では、パートタイム労働を雇用する方がフルタイム労働者を雇用するよりも使用者の社会保障負担が軽減するという積極的なパートタイム労働誘導促進政策もなされた。その後、週三五時間労働制度の導入により、こうしたパートタイム雇用に対する優遇促進措置は、二〇〇三年で終了している。
 3. パートタイム労働者の社会保険料に関しても、原則として、被用者負担部分・雇

用主負担部分ともに、フルタイム労働者と同じ基準が適用される。したがって、パートタイム労働者も、フルタイム労働者と同様、その賃金の一定割合の保険料を支払う。なお、保険料の雇用主負担については、その算定基準となる賃金に上限（保険料賦課対象最高賃金額）がある。そのため、勤務時間の総計が同じでも、パートタイム労働者を多く雇用する方が、保険料負担が重くなる場合がある。例えば、フルタイム労働者の賃金が月四〇〇〇ユーロの場合、雇用主の年金保険料は、「保険料賦課対象最高賃金額」の月一五八九ユーロ（二〇〇六年）に対して課されるが、同じ業務に賃金が月二〇〇〇ユーロのパートタイム労働者を二人雇用した場合、雇用主負担の保険料は、それぞれの労働者の二〇〇〇ユーロ全てに対して課され、その結果、四〇〇〇ユーロに対し、保険料を負担しなくてはならなくなる。そこで、パートタイム労働者の雇用がフルタイム労働者よりも相対的に重い保険料を課することになるのを防ぐために、パートタイム労働者がフルタイム労働者として就労していたならば得られたであろう賃金が「保険料賦課対象最高賃金額」を

超えた場合、「保険料賦課対象最高賃金額」の半額が保険料賦課の対象となるようにするなど、保険料の算定基礎となる報酬の上限額については、減額規定が設けられている。4. 期間は一年間。ただし、二回まで更新可能で、実質的には最長三年間まで認められている。

【参考文献】
 日本労働研究機構（二〇〇三）『諸外国のパートタイム労働の実態—EU、仏、独、英、米を対象に』
 日本労働研究機構欧州事務所（二〇〇三年）特別レポートVols「フランスの家族政策両立支援策及び出生率上昇の背景と要因」
 鈴木宏昌（二〇〇三年）「フランスのパートタイム労働—個人の労働時間短縮と失業の狭間で」大原社会問題研究所雑誌「Society」
 （国際研究部 町田敦子）

就業形態別労働時間割合の推移



短期雇用などフレキシブルな就労形態を採用していた。しかし、これも文化大革命時に臨時雇を固定工として雇い直す方針に改められ、臨時雇がすべて固定工となったという経緯がある。中国で企業が臨時雇を再び採用し始めたのは七七年以降のことである(1)。

中国の労働者の就業形態は非常に複雑であり、明確に定義し区別することは現段階では非常に困難であるが、労働科学研究所の李天国研究員によると、行政調査の統計区分では、正規労働者を、①国有企業に勤務するもので一年ないし三年以上の雇用契約を有している就労者、②一〇年以上続けて同じ企業勤務している労働者、③自分が正規

労働者であると思っている就労者——と定義しているということである。この統計分類に入らない労働者は非正規労働者と位置づけられる。同氏は、中国における労働者概念の混乱は政策立案に影響を及ぼすため、さらに整えていく必要があると指摘する。

一方、非正規就労については、ある報告書では、下記のとおり七つの類型に分類している(2)。

①フレキシブルな就労：決まった仕事についてフレキシブルな労働時間を有する労働

②段階的就労：おもに女性が育児期間中など段階的に仕事を離れる就業

③非フルタイム就労：女性が家庭生活を重視して選ぶフルタイムでない就業

④派遣労働・労務提供：労務提供組織を通じて実現する就業

⑤季節就労：生産とサービスの季節的特長から需要が生じる季節型就労

⑥その他臨時就労：短期的、不固定的就業

⑦独立就労：個人経営、仲間同士の共同経営、自由就業者、その他独立就労形式

掲載しているグラフは一九八〇年から二〇〇二年までの間の正規就労者と非正規就労者それぞれの労働時間の推移を表している。二〇〇〇年を境に正規就労者の労働時間が減少し、非正規就労者(季節的作業など臨時雇工)が増加して、割合が逆転しているこ

農村出稼ぎ労働者の就業

とがわかる。これは、国有企業の下崗労働者が非正規就労者(臨時雇工)として再就職を果たしたこと、近年企業が正規雇用を行わず、むしろ農村から出稼ぎ労働者を臨時工として雇う傾向があることが原因であると考えられる。

以下では、非正規就労の代表的な事例として、農村からの出稼ぎ労働者の働き方と、新しい働き方として雇い主からも労働者からも注目されているが法規制が未整備なため中国ではまだリスクの高い働き方とされる派遣労働について、最近の動向を紹介したい。

沿海部のみでなく内陸部でもよりよい条件での就労が可能となり、選択肢が広まったことなどによる労働力需給のミスマッチが指摘されている。

農村からの出稼ぎ労働者が職に就く方法は、多くは同郷の出身者やもとの職場の仲間などの情報交換、口コミによるものが多い。これについて、前出の労働科学研究所の李天国研究員は、「民工の人たちは、職業紹介所を介するよりは、携帯電話等で仲間同士が情報交換してよりよい条件の職場を探し、

経済の急成長をうけて、二〇〇〇年に入り、珠江デルタ、長江デルタの沿海部を中心に組み立て産業やアパレル業など労働集約型産業では、「民工荒」(農村出稼ぎ労働者の不足現象)とよばれる、労働者が不足するという現象がおこっている。中国では前述のように農村労働力は余剰気味であり、労働力が不足することとはありえないはずであるが、沿海部の生産工場では労働力が定着せず、恒常的な不足状態が続いている。

この原因としては、労働者の権利意識が高まったことから、労働者に労働力需要に対してより良い条件のところに就職したがる傾向が生まれてきたこと、工業化の拡大によ





仕事に就いているのが現状である。良い条件のところがあれば、仲間からの連絡をうけ、すぐに良い条件の工場に仕事を变える」と指摘する。

よりよい労働条件の職場に人が集まる。労働力不足を深刻に受け止める工場の多くは、違法行為を改め、働く環境の見直しを行い、その結果徐々にではあるが、職場の労働条件や働く環境、労働者の権利保護は向上してきている。とくに、労働集約的工場が数多く集積する広東省では、最低賃金を全国に先駆けて七八〇元と言う高額に設定するなどの、労働者が魅力を感じるように囲い込みの努力をしている。

こうしたなか、二〇〇二年ごろから、民工のなかでも、臨時雇いの仕事を掛け持ちする働き方である「炒更」という働き方があらわれている。普通の民

工が職業経験を生み、身につけた技能を活用して、いくつかの工場での労働を掛け持ちするというものである。「炒更」は、中国社会科学学院農村発展研究所の劉小京研究員と北京大学社会学系教授楊善華氏の東莞市での調査で明らかになったものであるが、「民工荒」の中で機会を得た民工の働き方のひとつとされる。「炒更」は、熟練の労働者たちである。東莞市はアパレル産業工場が数多く存在し、六〇〇〇社以上が集まっている。「炒更」は、そういった工場で行くつかの仕事を掛け持ちした結果、通常の民工より二〇%から三〇%高い賃金を手にすることができ

る。一カ月に三〇〇〇元以上をかせぐ「炒更」もいる。しかし、一日一八時間を労働に費やすことになり、大変な重労働である。地元の勝手のわかる元

「炒更」が仲介人となり、「炒更」たちの仕事の斡旋や苦情処理など世話にあたる、新たに「炒更」を対象とした職業紹介の仕事も生まれている。

非正規労働者の増加で変わる ホワイトカラーの働き方 —派遣労働者の契約と就業

中国で非正規就労に関して最近注目されるもうひとつの働き方は、派遣労働である。

中国には、日本のような労働者派遣法はまだ存在していない。既存の職業紹介組織については、規定があり、有料で職業の斡旋を行っている。また、行政が行う公共職業紹介もあり、ここでは三回まで就職困難者に対して無料で職業紹介を行っている。これらはいずれも職業斡旋であり、雇用契約は企業と労働者個人が結ぶものである。

一方、中国においても派遣労働という就労形態は存在する。それは、日本と同様、派遣仲介企業との雇用契約にもとづき、企業に派遣され労働するというものである。派遣企業と労働者が雇用契約を結び、派遣先企業の指揮命令の元で働くという意味で、派遣企業は、職業紹介所とは異なる性質を有する。派遣労働の業種は、現在四〇業種である。

山東省の農家の劉小娜さんは、大都市で働くことを夢見て、中学卒業後地元労働管理局所管の施設で職業訓練を受け、労働契約をそこで結んだが、実際には広州市の酒場でマネージャーの仕事をしている。賃金は毎月地元の労働管理局から支給されている。また、張燕色さんは、地元湖北省の工場

に勤めていたが破産、長期失業状態で自宅待機をしていたところ広州市の家政婦サービス会社に入社、二八日間の訓練を受けた後、家政婦サービス会社の派遣で家政婦として働く。一カ月の給与は一〇〇元が管理費として会社に天引きされるが、六〇〇元を賃金として家政婦サービス会社から得ている。

これは、中国の派遣労働の典型的なケースである。しかし現在、派遣労働の法律が未整備であることもあり、派遣労働の内容、派遣企業の責任と役割について明確に全国民が共通の認識をもっていないのが実情である。これにともなう、さまざまなトラブルも発生し、労働紛争に発展しているケースもある。

派遣労働者を扱う企業は、北京市の例をとってみると、派遣企業の七〇%は国有企業改革からの労働者の転職斡旋のために誕生したものであり、二〇%は中小規模の集団企業を対象としている。こういった組織は、国有企業からの下崗（リストラ）労働者や失業者をいったん吸収し、訓練を施し再配置することが機能として期待されてきた。しかし、近年はこれに加え、新たな就業形態としての派遣労働が注目されている。すなわち、上記劉さんや張さんの事例のような就職が難しいグループへの就職支援やベンチャー支援という新たな役割への期待である。

労働者派遣組織は、改革開放の初期に規模は小さいながらも海外への労働者派遣と外資系企業への就職紹介のための組織としてすでに存在していた。しかし、今日では、派遣労働者の数も拡大の一途にあることから、派遣組織

の責任と役割も大きく変化してきている。政府によると、現在中国の派遣労働者は、三〇〇万人以上おり、潜在的な労働力としては一〇〇〇万人以上いると推計されている。

上海市対外サービス有限公司の胡宏伸副総理は、「グローバル化が進展する今日、欧米や日本でも一般化しつつ

ある派遣労働という形態は、多国籍企業の進出を考えると中国でも取り入れ

ていかなければならない働き方である。雇い入れ、社会保障の扱い、雇用関係の管理、労働紛争処理の問題など未整備な部分が多いが、グローバルなトレンドにおいて避けて通ることはできないので一日も早く派遣労働のための基

盤を整備していくことが必要である」と強調する。

〔注〕

1. 丸川智雄「労働市場の地殻変動」名古屋大学出版会、二〇〇二年
2. 張麗賢「非正規就業概念の分析と政策に検討」『新世紀の人的資源管理と就業』中国労働社会保障出版社、二〇〇四年、二八

ドイツ 低賃金分野の雇用拡大

ドイツでは、失業者に占める長期失業者の割合が高く、二〇〇六年六月は三七・三％であった。なかでも職業資格を持たない低学歴の労働者（以下「低資格労働者」という）の就職は非常に困難であり、失業手当より低い賃金の



仕事にしか就けない場合が多い。失業者も低賃金の労働に従事するよりも、

手厚い社会保障給付への依存心が強く、就労意欲を失ってしまうことが重大な問題とされている。このため、低賃金分野の仕事をより魅力あるものとし、低資格労働者の雇用を拡大することを目的とした「ミニ・ジョブ」、「ユーロ・ジョブ」などの施策が実施されている。これらは、税・社会保障料の免除や賃金助成を受けながら低賃金の労働に従事する雇用形態である。二〇〇五年末のミニ・ジョブ労働者数は約六四二万人であり、労働市場における重要性が増している。

ミニ・ジョブとミニデイ・ジョブ

低資格労働者の雇用促進を目的とした新しい「ミニ・ジョブ」制度が二〇〇三年四月に導入された。ミニ・ジョブとは、報酬が月額四〇〇ユーロ未満の低賃金労働をいう。ミニ・ジョブに

従事する労働者は、税・社会保障料の負担を免除され、月額四〇〇ユーロま

での賃金を満額受け取る。また、社会保障加入義務がある本業に従事しながら、アルバイトのようにもう一つのミニ・ジョブを行う場合は、本業の賃金と合算しなくてもよい。ミニ・ジョブ労働者を雇用する使用者は、三〇％の定率社会保障料を支払う。

ミニ・ジョブの形態で、月額報酬が四〇〇〜八〇〇ユーロの労働は、「ミニデイ・ジョブ」と呼ばれる。ミニデイ・ジョブでは、労働者の社会保障料負担が報酬に応じて段階的に増えていき、八〇〇ユーロに達すると通常の社会保障料率が課せられる。使用者は通常の使用者負担分の社会保障料を支払う。ミニ・ジョブに従事する労働者の数は、〇四年まで一貫して上昇傾向にあったが、〇五年二月末には約六四一

万七〇〇〇人と、前年同期の約六九四万人から約五二万三〇〇〇人減少した。

二頁

【参考資料】

- 中国労働社会保障部「二〇〇五年労働と社会保障事業発展統計公報」
- 「南方週末」二〇〇六年三月三日付
- 「中国労働」二〇〇五年六月号 他

（国際研究部・主任調査員
野村かすみ）

安定した本業を持たず、ミニ・ジョブに専ら従事する労働者は、〇六年四月に四九八万人を数え、一年前に比べて二五万四〇〇〇人増加した。

一 ユーロ・ジョブ

〇五年一月に導入された「ユーロ・ジョブ」は、失業給付Ⅱ（連受給者の就労意欲を減退させないため、公共の利益に見合う補足的な就業機会を提供することを目的としている。主に自治体などが社会福祉、市民サービスなどの仕事を提供し、労働者は失業給付Ⅱに基づき給付金に加えて、一時間当たり一〜二ユーロの手当を受け取る。一週間の労働時間は三〇時間以下に制限されている。ユーロ・ジョブは、社会保障加入義務がなく、労働安全衛生法を除き、労働法や労働協約も適用されない。

ドイツ連邦会計検査院によると、〇五年には約六三万人の失業給付Ⅱ受給者が、介護、清掃、建設、飲食店、オーケストラなどのユーロ・ジョブに従事したという。

ドイツの六月の失業者数は五月より一三万八〇〇〇人少ない四三九万七一五八人。失業率は、〇・三ポイント低



従来の正規雇用で代わる働き方である非正規雇用には、派遣やパート、契約社員など多様な働き方があるが、なかでもアメリカで定着した働き方の一

つに「独立契約者」①がある。独立契約者は、①期限付きで専門性の高い仕事を受託して行い、②企業との間に雇用契約でなく、業務委託契約を結ぶ者

を指す。独立契約者は、従来の被用者とは異なり、組織から独立し、顧客の獲得や仕事の進め方等を個人の価値基準で決定する。「雇われない働き方」をする。アメリカにおいてこのような働き方は、IT業界や金融業界を中心に広まってきたと言われる。

アメリカ労働統計局(BLS)

米国

雇われない働き方「独立契約者」

下し一〇・五%となった。連邦雇用エンジニアは、失業者の減少には長期失業者対策が大きく影響していると説明する。五月には二九万人がユーロ・ジョブに従事し、失業者統計からはずれた。

コンビ賃金

昨年一月月に発足したキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)による大連立政権は、低賃金の雇用と賃金助成を組み合わせた「コンビ賃金(Kombi-Lohn)」の検討を打ち出した。コンビ賃金は、「賃金と社会給付をバランスよく組み合わせることで単純労働をやりがいあ

るものにすると同時に、単純労働の雇用を新しく生み出す」ことを目的としている。

CDU/CSUのコンビ賃金研究グループは五月、コンビ賃金により二〇〇七年に二〇万人の失業者を助成する提案を行った。CDU/CSUは、二つのターゲット・グループを念頭に置いているという。第一のグループは二カ月／二八カ月失業している五五歳以上の高齢者(約四〇万人)であり、第二のグループは六カ月以上失業している二五歳未満の若者(約三〇万人)である。こうした失業者を雇用する使用者に対して、高齢者は月額賃金一六〇〇ユーロまではその四〇%を、若者

は月額賃金一三〇〇ユーロまで賃金助成を行うとしている。

SPD前党首のミュンテフェリング副首相兼労働社会相は七月、年金支給開始年齢引き上げの影響を受ける高齢者層に対しコンビ賃金の導入を検討している旨を明らかにした。同大臣の提案は、失業給付の受給期間が一二〇日以上残っている五〇歳以上の失業給付I(失業保険で賄われる通常の失業手当)受給者が失業直前の職より給与の低い新しい職に就く場合、一年目は従前賃金との差額の五〇%、二年目は三〇%を助成するものである。また、失業給付IIを受給する高齢者を少なくとも一年以上を雇い入れる使用者に対し、

最長二四カ月まで賃金助成(最高四〇%まで)を行う施策も検討しているという。

連立政権は、コンビ賃金、最低賃金、派遣法の有用性やミニ/ミディ・ジョブの機能などについて調査し、〇六年秋に低賃金分野の雇用拡大に関する包括的な提案を行うこととしている。

〔注〕

〇五年一月施行のハルツ第IV法は、従来の失業扶助と社会扶助の一部を統合し、失業給付II制度を創設した。失業給付I(失業保険で賄われる通常の失業手当)受給期間満了後、就労能力のある失業者は、税財源によって賄われる失業給付IIを受給できる。

(国際研究部 大島秀之)

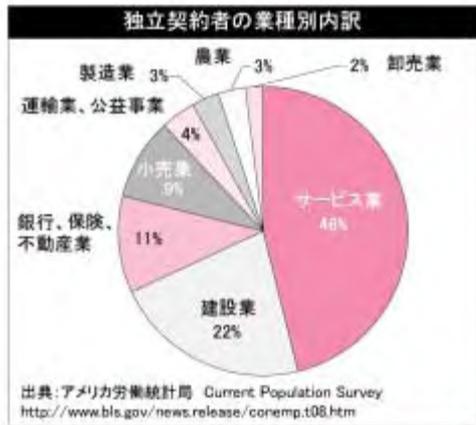
サービス職に多い。業種別では、従来職に比べ建設業、金融業、専門職に従事する割合が高い。また、従来の就業形態を希望する者が一〇人に一人以下と非常に低いことも特徴である。

独立契約者のメリット・デメリット

雑誌「ヒューマンリソースプラニング」の記事(二〇〇五年六月号)によれば、企業が独立契約者を活用するメリットとしては、①福利厚生費、採用・選考費等の経費削減、②契約終了が容易、③教育訓練費用をかけずに高度な技能が利用可能——等があげられる。また専門性の高い労働者の間でも、企業に縛られない自由な働き方を好む傾向が強まっていると言われる。ある研究によれば、フルタイムで働く独立契約者の収入は、組織に雇われている

働者より平均で一五%も多い⁽¹⁾。とくにIT関連職種は、一般に高学歴で賃金水準も高い。アメリカでは、賃金は担当する業務内容に応じて決定されるため、契約形態の如何に関わらず賃金水準は確保されている。

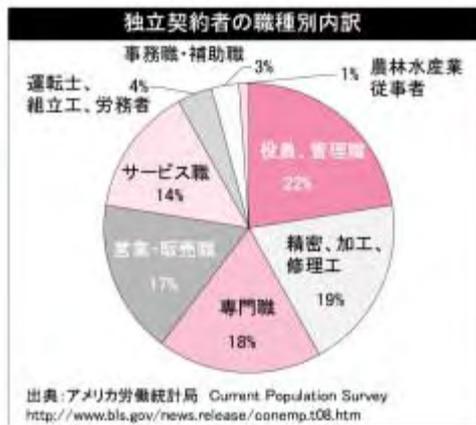
ただし次のような問題点の指摘もある。独立契約者の仕事は、プロジェクト単位など期間を限定したものが多く、専門性が高くなければ安定的に仕事を確保することが難しいとされる。福利厚生も提供されないことが多く、二〇〇五年に自営業者の全国組織(NAS E)が行った調査によると、回答者の四九%は保険料が支払えないために医療保険に加入していないとの結果が出た。また、同じチームで同じ上司の下、同じ業務に就きながら、独立契約者として雇用されているために、他の正社員には提供されている福利厚生等が提供されないというケースがある。業務の性質上、本来なら被用者と扱われるべき者が、独立契約者という形式で仕事をすると、独立契約を装った雇用



IT業界で働く 独立契約者の実態

を回避するため、内国歳入庁(IRS)や州政府は、企業に対し、実質的な使用者かどうかを判定するテストを実施している⁽²⁾。

アメリカでは八〇年代以降、IT部門業務の外注化が進み、正社員でなく、臨時的または特定の業務に対して企業と契約を結ぶ就業形態が増えた⁽³⁾。ビジネス雑誌「ブラック・エンタープライズ」(二〇〇六年三月号)によれば、一九九二年からワシントンD.C.で独立契約者として働く、あるITコンサルタントの女性は、年収が独立前には五万ドルであったのが、現在は一〇万から一五万ドルになった。独立当初、契約が切れた後の職の確保が不安であったが、実際に職探しに困ることはなく、ITコンサルタントの需要が高まった最盛期には、契約期限が近づいた段階で二〜三のインターネット職業紹介サイトに履歴書を載せるだけで、一



日に最大で五件もの仕事のオフアワーがあったと言う。このような働き方を可能にする背景には、柔軟性の高い労働市場がある。彼女のような独立契約者は、会社の垣根を越えて働き、一時に複数の会社と契約を交わしている。

独立契約者には経済的な補償はなく、税金対策、生命・医療保険の設計等を個人で行わなければならないなど、自己責任の範囲が広い。しかし、キャリアの形成や時間の使い、やりがいなどの観点から、雇われない働き方をする彼らの仕事の満足度は高いとされる。

独立契約者を 活用するしくみ

アメリカでは、独立契約者を支援するしくみが整っており、職種を問わず全般を支援する団体⁽⁴⁾と、専門職に特化した団体⁽⁵⁾がある。全般を支援する団体の主な支援内容は、独立契約者の働く環境を整えるためのロビー活動、医療保険等の団体加入、自己啓発プログラムの提供など多岐にわたる。専門職に特化した団体は、IT関連職種、販売職など、職業群別に構成されており、企業との契約書の交わし方、所得申告の方法など、より実務的な支援を行っている。また、インターネット上に支援サイトも多数存在し、職業別、プロジェクト単位での仕事情報の流通が盛んである。

[注]

- 英語では、インディペンデント・コントラクター。個人請負、独立業務請負人、個人事業主、フリーエージェント等とも呼ばれる。
- 政府統計では正確な数値の把握は困難だ

との指摘もある。それによれば、アメリカには三三〇〇万人の独立契約者がおり、アメリカの全就業人口の四分の一、つまり四人に一人が独立契約者とされる。

3. 「アメリカの非典型雇用」(二〇〇一)によると、BLSの統計では、従来の雇用契約に基づかない労働者を「代替的就業形態」と呼び、独立契約者、呼出労働者、派遣労働者、業務請負企業労働者の四つに分類している。ここではこれらを総称して非正規労働者と呼ぶ。このうち、呼出労働者とは、必要に応じて就労するときのみ呼び出される労働者。派遣労働者とは、仕事が臨時的か否かに関わらず、派遣会社から給与を支払われている労働者である。業務請負企業労働者とは、請負契約によって被用者やサービスを顧客に提供する会社に雇用される労働者で、通常はひとつの顧客先に派遣され、顧客先の事業所で就労する労働者である。このような非正規雇用は、おもに一九九〇年代に行われたレイオフによって、安定した正規雇用を代替する形で増加した。

4. ダニエル・ピンク(二〇〇二)『フリーエージェント社会の到来』ダイヤモンド社
5. 村田弘美(二〇〇四)『フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム』『日本労働研究雑誌』N. 五二六、二〇〇四年五月
6. Ho et al., 2003 VT. Ho, S. Ang, D. Straub: When Subordinates Become IT Contractors: Persistent Managerial Expectations in IT Outsourcing, Information Systems Research, Vol 14, 2003
7. 約一〇万人が登録するワーキングトゥーデイ、NFI B (National Federation of Independent Business) / NASIA (National Association for the Self-Employed) などが主。
8. エディトリアル・フリーランサーズ協会、クリエイターを対象としたSWAN、IT関連職種を対象とするICCA (Independent Computer Consultant Association) などがある。

(国際研究部 吉原夕紀子)