

「非典型雇用の概念と現状 - 国際比較を中心に」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

小倉一哉¹

問題意識：報告の課題と内容

この報告の課題は、日米欧における非典型雇用について、相互に比較し、それらの異同を探索することにある。特定の国または特定の雇用形態についての考察ではない。

典型 - 非典型雇用の概念は、労働市場の構造や周囲の環境によって規定されるため、国や地域によって、また定義する者の考え方によって異なる。国際比較という視点では、はじめから「非典型」の定義に執着する必要はない。国や地域によって「非典型」の捉え方が異なる以上、ある程度広い視点でアプローチを開始したほうがよいと考えるからである。したがって本報告が第一次的に対象とするのは、一般的に「正規」に対する「非正規」、そして「典型」に対する「非典型」の問題であるとしておく。一般的な正規または典型雇用とは、「フルタイムで契約期限に定めのない雇用」とされることが多く、したがってこの条件に該当しないものは非正規または非典型の枠組みに入ると前提する。

労働市場の多様性の問題は、「雇用」と「自営」の境界線上にも存在する。タイトルが「雇用」であるから、自営業的（在宅就労、フリーランサーなど）な就業形態を排除してよいということにはならない。むしろ境界線上にある就業形態が増加しており、労働問題として扱う必要性が生じれば、これは独立の研究対象ともなり得る。しかし多様性の問題を収斂させることが目的のこの報告では、ある程度量的にまとまった就業形態、つまり相対的に主流の非典型雇用を叙述の中心とせざるを得ない。

一般的に非典型雇用は、パートタイマー、派遣労働、有期雇用（臨時、日雇い、契約社員）その他（呼び出し労働、在宅勤務など）などに分けられる。しかしながら多くの国において共通で、しかも統計データも入手可能であるという意味で国際比較に対応しているのは、パートタイマーと派遣労働と有期雇用に限定される²。したがって非典型雇用の実態比較という意味では、これらの雇用形態を対象とせざるを得ない。

以下では、主に非典型雇用の概念と現状の量的な把握を目的としている。非典型雇用の概念は、日米欧でも共通性と異質性を持つ。それゆえ、可能な限りその相違点について紹介しながら、共通点を探る。第2の目的は、量的な面での現状と傾向の比較である。これは統計データの制約などを勘案して、国際比較における最大公約数としての、パートタイマーと派遣労働と有期雇用を中心に検討することになる。そして最後に総括し、今後の諸課題を整理する。

非典型雇用の概念

1. 非典型雇用の始まりと議論の展開

資本主義の成立以降、「非典型雇用」はどのように展開したのか。初めに簡潔に歴史的な考察を試みる。

Cappelli, Peter [1999]は、20世紀初頭のアメリカ工業部門では、企業が直接雇用せず、請負企業の従業員として働く者がほとんどで、その労働者達の転職率も高かったと指摘している。それが第一次大戦による軍需産業における組織の複雑化、高度化によって内部育成する人材を必要としたため、次第に長期雇用を前提とした直接雇用になったと指摘する³。つまりフルタイムで無期限の雇用という現在の典型雇用のスタイルは、まだ1世紀も経っていないということである。

フランソワ・ゴデュ [1999]は、フランスにおける歴史的説明をしている。まず20世紀初頭には、有期雇用のほうがむしろ安定的な雇用形態であった。民間企業の上層部の労働者は、「職員（ホワイトカラー）」と呼ばれ、（転職を制限するための）有期雇用契約であり、大多数のブルーカラーには期限の定めがなかった（いつでも解雇できた）からである。その後1928～1935年には、法令や

¹ 1965年東京生まれ。独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員。早稲田大学博士（商学）。主な著書に『日本人の年休取得行動』2003年など。専門は労働経済学。

² 鈴木宏昌 [1998]などを参照。

³ Cappelli, Peter [1999] p.4.

判例によって予告なしの解雇が難しくなり、期限の定めのない契約が企業にとって有利ではなくなり始める。1945～1973年には、労働協約により解雇手当が普及するが、この金額が勤続年数に比例したことで、勤続年数が長いほど雇用の安定性も強くなった。このような変化の結果、1960年代中頃から期限の定めのない契約のほうが安定的であると捉えられるようになった⁴。

日本もほぼ同時期、つまり第一次大戦前はフランスと同様の状態であったことが記されている。隅谷三喜男[1964]は、「臨時工」の生成について次のように述べている。「期間を定めて雇用されるものに、まったく異なる2種類のものがあり、昭和期における定期職工 - 臨時職工とは正に逆に、定期職工 - 常雇職工のカテゴリーが存したのである。それは労働市場の条件がまったく異なっていたからである。明治期には『職工事情』が物語っているように、労働移動がきわめてひんぱんであった。そこで企業は優秀な職工を一定期間確実に掌握するため、労働条件をよくし、期間を定めて雇用したのである。ところが第一次大戦後、労働市場の条件が変化し、職工の移動が減少し、むしろ雇主側の解雇が問題となった状況のもとで、定期職工の意義は逆転して現れた。この定期職工はやがてその実態に即して臨時工と呼ばれるようになっていった⁵」。このように日本においても、すでに第一次大戦前から雇用期間の区別は存在したが、それが昭和期以降とは正反対の状態、むしろ有期雇用のほうが安定的な雇用であったことが示されている。

日本ではその後、軍需生産への傾斜から労働力不足となりいったんは臨時工が姿を消す。そして戦後、1948年の職業安定法によって労務供給業が禁止され、企業による臨時工の直接雇用が増加し、さらに朝鮮戦争による特需によって臨時工は増加して行くのである。梅村又次[1957]が、景気変動に応じて不況期に労働市場から退出し、好況期に再び労働力化する労働者層を「縁辺労働力」と定義したのはこの頃である。

1960年代のアメリカでは、内部労働市場の議論が起こり、フルタイムの長期雇用が特徴である大企業の内部労働市場と、労働需給が市場原理に左右される外部労働市場という区分がされるようになる⁶。また他方では、長期安定雇用を Core (核) とし、パートタイムや短期雇用を Peripheral (周辺) と区分する概念も登場した⁷。

非典型雇用を国際比較している Mangan, John [2000] は、国際的に見て企業のダウンサイジングが始まった1970年代にパートタイム労働者が一気に増加し、1980年代以降、派遣労働や有期雇用が増えたと指摘している⁸。

以上のように、歴史的に見ると、現在の「非典型雇用」の対概念である「典型雇用」、つまり長期の安定的な雇用は比較的新しい概念であり、前世紀初頭の日本やフランスではまったく異なる事情の下、異なる扱いになっていたようである。世界的に見ると、第二次大戦後の経済活動及び景気変動の過程で、長期の安定的な雇用形態が次第に定着し始め、それに伴って有期雇用、パートタイム、派遣労働などの諸形態が形成されてきたということになるだろう。

2. 日米欧の典型雇用について

非典型雇用の概念整理を始める前提として、典型雇用の概念がどう相違するかを簡単に説明しておく必要がある。この分野の第一人者である鈴木宏昌[1999]は、表-1のような比較表を提示している。日米欧どこでも、「フルタイムの長期雇用」が典型雇用の主な特徴であることは共通している。しかし典型雇用の内容に関して見ると、それぞれに特徴が異なる⁹。

アングロサクソン・モデルでは、雇用契約が契約自由の原則に基づいているので、雇用保障の度が低く、したがって労働移動も相対的に見て多い。典型雇用には健康保険、年金、有給休暇などが付帯している。個別契約によるので、団体交渉によって典型雇用が保障されるということはない。

欧州モデルでは、法律や協約によってかなり強い雇用保障となっており、一般的に労働移動は少ない。健康保険や年金等は公的社会保障制度の問題であるので、典型雇用の条件とはならない。ま

⁴ フランソワ・ゴデュ[1999]pp.7-8.

⁵ 隅谷三喜男[1964]p.89.

⁶ Doeringer and Piore [1971]など。ただしより厳密には Doeringer and Piore[1971]では、Internal-External Labor Market という概念と、Primary-Secondary Labor Market という2種類の概念がある。後者は白人の労働市場(Primary)と非白人の労働市場(Secondary)が分断されていることを説明する概念である。

⁷ Morse, Dean [1969].

⁸ Mangan, John [2000]p.2.

⁹ 鈴木宏昌[1999]を参照。

た団体交渉によって典型雇用の労働条件（賃金、労働時間、雇用保障など）が決められる。

表-1 典型雇用の日米欧比較

| | アングロサクソン・モデル | 欧州モデル(フランス) | 日本モデル |
|------------|---|--|--|
| 主な特徴 | 長期雇用 フルタイム労働 使用者との個別契約(任意の雇用) 双務的義務 薄い雇用保障 労働者の高い流動性 | 長期雇用 フルタイム労働 強い雇用保障(労働法、労働協約) 集団的権利の強調(従属関係) 労働者の低い流動性 | 長期雇用 フルタイム労働 社会的な基準としての雇用保障(慣習と判例) キャリアシステムの内部化 |
| 雇用保障の基盤 | 慣習 | 法律 労働協約 | 慣習と判例 |
| 主な条件 | フリンジベネフィット(健康保険、年金、有給休暇) | 雇用保障 | キャリアシステム フリンジベネフィット(ボーナス、住宅など) |
| 労使関係(団体交渉) | 関連しない | 関連する | 大企業では関連する |
| 排除されるグループ | マイノリティ・グループ 若年層 | 若年層 | 女性 高齢者 |
| 近年の問題領域 | 低賃金層の拡大? | 失業問題? | 社会的基準の変化? (大企業のリストラ) |

資料出所:鈴木宏昌[1999].

日本は、判例等によって社会的な基準としての雇用保障は強い。したがって特に労働組合が組織されている大企業では、団体交渉によるところが大きい。また日本の典型雇用の大きな特徴は、内部化されたキャリア形成であり、これは新卒後入社した正規従業員が OJT によって熟練して行く過程である。

以上のように、日米欧の典型雇用は雇用保障、労働移動、フリンジベネフィット、団体交渉との関連などの諸点において一様ではない。したがって非典型雇用もそれなりに相違することが考えられる。そこで次に、日米欧の代表的な非典型雇用の概念区分を紹介し、それらの異同を考察する。

3. アメリカの非典型雇用の概念

アメリカでは主に欧州で「非典型」を意味する Atypical はあまり使用されず、1980年代後半以降 Contingent、また近年はそれに加えてより広義の Non-standard などの用語のほうが使われている。Contingent という用語は、1985年の米下院議会（雇用・住宅小委員会）で、労働経済学者の Audrey Freedman 氏が使用したのが嚆矢とされている。Freedman は、Contingent work を「企業が、特定のサービス、生産及び技術に対応するために労働需要を増加し、特定の場所及び時間で雇用される、一時的かつ条件付きの雇用である」と述べた¹⁰。

米労働統計局の Polivka, Cohany and Hipple[2000]は、アメリカにおける Non-standard work の概念を整理している¹¹。これは Contingent よりも広い概念として提示された、以下の 8 類型である。

- 派遣労働者 (Agency temporaries)
- 呼び出し労働者(On-call workers)
- 請負企業の労働者 (Contract company workers)
- 短期・直接雇用 (Direct-hire temporary workers)
- 独立契約 (Independent contractors)
- 自営業者 (Regular self-employed, excluding independent contractors)
- 正規のパートタイム労働者 (Regular part-time workers)
- 正規のフルタイム労働者 (Regular full-time workers)

なお、～には、フルタイムもパートタイムも含まれる。は派遣会社が雇い主となる労働者である。は企業に直接雇用されるが、「呼び出された時」のみ従事する者で、建設労働者や代理教員などが含まれる。は企業が業務を外注した委託先企業（広告代理店、法律事務所など）に雇用される労働者である。は企業が直接雇用する短期のスタッフである。はフリーランス、コン

¹⁰ Hipple, Steven [2001]p.3.

¹¹ Polivka, Cohany and Hipple [2000]を参照。

サルタントなどで、は、に近似しているがむしろ伝統的な自営業主で経営者という性格が強い。はその他の分類に属さず、かつ通常の労働時間が週 35 時間未満の者である。はその他の分類に属さず、かつ通常の労働時間が週 35 時間以上の者である。したがって最後の が Standard work、換言すれば「典型雇用」ということになるだろう。

以上のような分類は、アメリカにおける非典型雇用の現状を理解する上で参考になるが、統計的な分析のため排他的に区分していることから、率直に言って と の区別は曖昧である。また日欧と同様に、アメリカにも在宅就労やマルチプル・ジョブホルダーは存在するが、この分類では明確に位置づけられていない。

4. 欧州の非典型雇用の概念

アメリカで Contingent という言葉の端緒が明確なのに対して、近年の日本や欧州ではごく一般的に使われる「非典型」= Atypical という言葉の端緒については定説が発見できない。しかし島田陽一[1991]によれば、フランスの労働法典(L121 条の 5)では「期間の定めのない労働契約が典型である」とされており¹²、1980 年代以降(議論それ自体は 1970 年代からあったが)、期間の定めのある労働契約や派遣労働に関して「非典型的労働契約法制」と呼ぶようになったと推測される。したがって 1 つの可能性として、この「非典型的労働契約」のフランス語“Contrats de travail atypiques”の「非典型」が英語の“Atypical”に転じ、欧州全般さらに日本にも普及したということ指摘しておく。

欧州における非典型雇用を一括して論じるのは簡単ではない。国が多だけでなく、イギリスや北欧では労使関係が中心的役割を果たすが、ドイツ、フランスなどでは法規制が中心となり、それゆえ内容が相違するからである。しかしここでは、欧州各国の内容を紹介する紙幅はない。それゆえ代表的な文献から、可能な限り欧州全体(EU 加盟国を中心)における非典型雇用の概念を紹介することに¹³。

パートタイム

欧州におけるフルタイム/パートタイムの区分は、基本的には法律や労働協約などによる制度的な定義と統計調査上の定義というダブル・スタンダードになっている。しかしすべての国に制度的な定義があるというわけではなく、また、制度的な定義のある国でも統計上の定義が異なるということもある。

制度的な定義では、通常(フルタイム)の労働時間を下回ればパートタイムとみなすオーストリア、フランス、ドイツ、ギリシャ、イタリア、ルクセンブルグ、スペインなどがある。フランスでは以前、「フルタイム労働者の労働時間の 4/5 以下であればパートタイム」となっていたが、2000 年 1 月の第 2 次オープリ法によって、1997 年 12 月の欧州委員会指令「パートタイム労働」(「フルタイム労働者の通常の労働時間より短い者」)の定義に移行している。これに伴い、現在では、この 97 年の欧州委員会指令に合わせている国が増加している。またオランダでは、週 12 時間以内をスモール・パートタイム、週 12~35 時間をラージ・パートタイムとする労働協約もある。

統計調査上は、「週 35 時間未満」、「週 30 時間未満」、「労働者の自己申告」、「通常の労働者より短い者」といった、主に 4 種類の定義がある。しかし 1997 年以降、OECD がそれまでの「週 35 時間未満」という定義を「週 30 時間未満」に変更しているため、それに合わせて今後統計調査上の定義を変更する国が生じる可能性が高い。

有期雇用

有期雇用は、文字通り契約期間が定められている雇用であるが、国によっては規制を課す場合もある。例えば、A)雇用の内容が一時的な仕事である必要(ドイツ、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、スペイン) B)契約期間の上限(ドイツ、フランス、ベルギー、イタリア、ルクセンブルグ、ポルトガル、スペイン) C)契約更新の期間または回数の上限(ドイツ、フランス、ベルギー、イタリア、ギリシャ、ルクセンブルグ、ポルトガル、スペイン)などである⁽²⁰⁾。

派遣労働(Temporary Agency Work)

派遣労働は、労働者、労働者の雇用主である派遣元、勤務先である派遣先の 3 者の関係がある場合のことを指している。実際には国によってかなりの相違があるが、欧州の派遣労働に関する近年

¹² 島田陽一[1991]pp.4-5.

¹³ Meulders, D., Plasman, O. and Plasman, R. ed. [1994]、鈴木宏昌[1998]など。

の文献によると、派遣労働の規制には次の3タイプがある。A)派遣労働に関する特別な法令がない国（デンマーク、フィンランド、アイルランド、イギリス）。B)派遣労働に関する基本的な法令がある国（オーストリア、ドイツ、ルクセンブルグ、オランダ、ノルウェー、スペイン、スウェーデン）。C)派遣労働に関する基本的な法令と派遣労働者の地位に関する規定もある国（ベルギー、フランス、イタリア、ポルトガル）¹⁴。

交替制、深夜・休日労働

欧州では、平日（月曜から金曜）で日勤（9時から17時など）の勤務時間ではない勤務形態の場合も、非典型雇用とされることがある。これには交替制や深夜・休日勤務が「**unsocial**（反社会的）な勤務形態」であるとの認識が背景にある。EurostatのLabour Force Surveyでは、交替制や深夜・休日勤務の労働者数が個別に集計されている。

呼び出し労働

アメリカと同様イタリア、オランダなどには、呼び出し労働（On-call working）があり、企業に労働者として登録しておき、「呼び出された」時だけ勤務するという形態がある。

職業訓練生・雇用政策上の雇用

教育機関で通常の教育と職業教育を受けながら実際に企業でも訓練のために就労し、（かなり低額の）賃金を受給する主に若年者も非典型とされる。有名なのはドイツのデュアル・システムであるが、欧州では1970年代以降、若年失業率の高まりを受け、比較的多くの国で実施されている。また相対的に失業率の高い欧州では、賃金、税制、社会保険制度の扱いが通常の労働者と異なる、雇用対策による雇用というカテゴリーが存在する。フランス、ベルギー、ドイツ、アイルランド、ルクセンブルグ、オランダなどで実施されている。フランスの雇用統計では、「公務における助成された雇用」と「民間における助成された雇用」という区分が、一般の雇用者数とは別にカウントされている。

在宅就労

在宅就労は、自宅で、特定の業者の注文に対して作業し、製品市場に自ら製品を直接販売することがないという意味で、非典型「就業」として扱われる。日本でも伝統的な家内労働や近年のテレワーク、SOHOなどは同様の概念である。しかし独立自営業主との区別などは、実際には難しい。

独立自営業主・家族従業員

EurostatのLabour Force Surveyでは、使用者が2区分されており、従業員が1人以上いる場合をEmployersとし、1人もいない場合をSelf-employed personsとしており、後者の場合は、非典型「就業」の問題として扱われることがある。また、独立自営業主の家族が従事している場合を家族従業員（Family workers）とするのは欧州以外でも共通の定義である。

5.日本の非典型雇用の概念

仁田道夫[1999]は、日本の典型 - 非典型の区別について論じている¹⁵。図-1は仁田氏が現在の日本における典型 - 非典型の実態から、その概念を整理したものである。一般論である典型雇用の定義、つまり「フルタイムで契約期限の定めがない雇用」と考えた場合でも、解雇に際して裁判に出ない事例が多い中小企業の正規労働者（したがって雇用保障の度合いが低い）、昇進などの実質的な処遇格差などから男性より勤続期間が短いと想定される女性（正規労働者）、勤務場所が変動する正規労働者（建設業など）などは、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」としている。また非典型でも、長時間で期限の定めのない雇用であるパート・アルバイトは、「必ずしも典型的でない非典型雇用」としている。その他、特徴的なものとして「自営的雇用」と「雇用的自営」を挙げている。前者は保険会社の内勤従業員ではない保険外交員などであり、後者は「家内労働者」や建設業の零細企業主、長距離トラックの運転手などである。これらの「自営的雇用」や「雇用的自営」の場合は、「雇用」ではなく、「就業」という観点からアプローチする必要がある。また、就業という観点で捉えると、雇用政策と各種の経済・産業政策も同時に考慮しなければならない。

¹⁴ EIRO [1999]を参照。

¹⁵ 仁田道夫[1999]を参照。

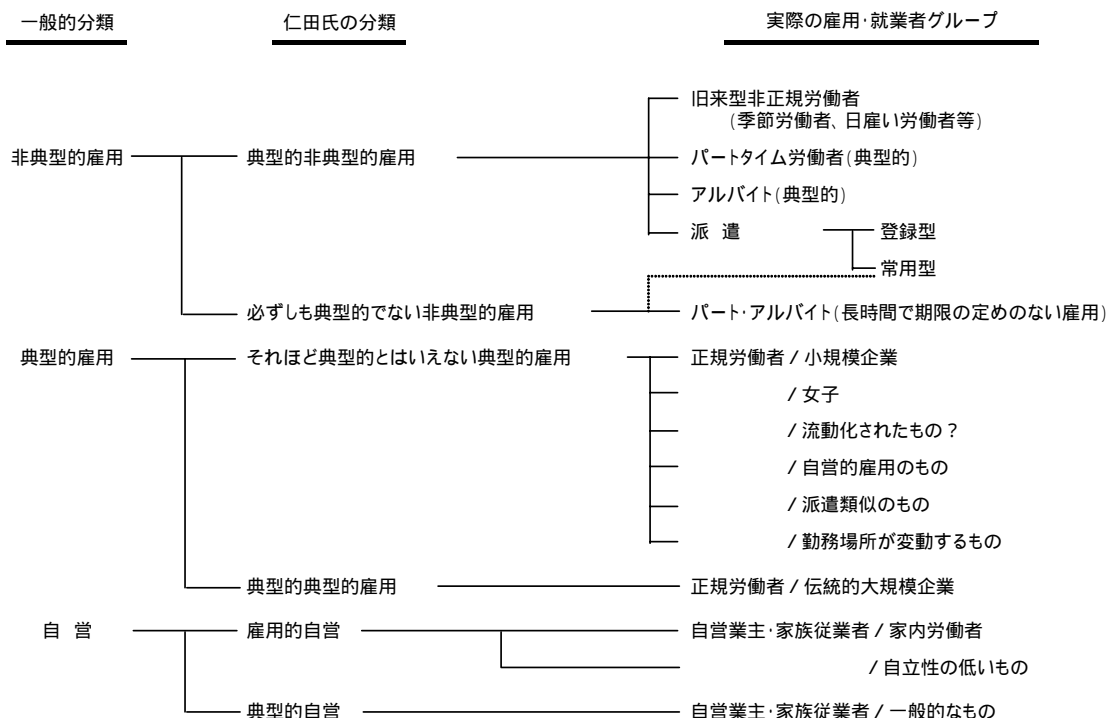


図-1 日本の典型雇用・非典型雇用の類型例

資料出所:仁田道夫[1999].

6.日米欧の概念の異同について(図-2を参照)

非典型雇用の概念の異同を考えてみたい。前述した諸点から見て、まず大きく相違するのは、アメリカが雇用形態・労働条件に関する法規制がほとんどなく、そのときどきの労働市場環境から派生し定着した雇用形態が、非典型雇用の事実上のスタンダードとして存在するのに対し、欧州では法規制が重要な役割を担っているという点である。もちろん欧州でも国によって様相は異なるが、非典型雇用形態が法規制の対象となる国が多い。また欧州では、日米にない概念として、職業訓練生と雇用政策上の雇用という非典型雇用のカテゴリーが存在する。欧州では相対的に見て、制度・政策によって非典型雇用の輪郭が作られているという側面がある。さらに欧州では、前述したように「反社会的な勤務形態」が非典型雇用の概念に含まれるように、そもそも日米とは異なる捉え方がある。日米では、たとえ深夜勤務や交替勤務であっても、フルタイムで長期雇用であるという意味で、通常、典型雇用とみなされる。日本については周知の通り、「パートタイマー、アルバイト」というカテゴリー(呼称)に位置し、しかしながら労働時間が「フルタイム」と同じという、欧米から見ると理解しにくい非典型雇用(擬似パートまたはBパート)がある。また日本の派遣労働には、いわゆる「常用型」という制度的区分があり、「登録型」に対して典型雇用に限りなく近いカテゴリーもある(欧米では派遣労働は一般的に数ヶ月程度の短期の就業形態である)。

反対に日米欧の共通点は、法規制の有無や内容を問わないとすれば、パートタイム、派遣労働、有期雇用、請負企業の労働、自営業、在宅就労などにある。換言すればこれらの雇用形態は、多かれ少なかれ労働市場の環境変化が生み出したものであり、その意味では日米欧の非典型雇用の概念は、共通部分が大きいと考えることもできる。日本の擬似パートを除けば、パートタイム労働者は原則として典型雇用よりも労働時間が短いという共通概念で構成されている。派遣労働は、労働者、派遣元、派遣先という3者関係であるという意味で共通している。請負企業の労働者も、実際の勤務先とは雇用関係がないという意味で共通している。有期雇用も用語としては複数あるが、雇用契約の期間が定められているという意味で、共通の形態である。さらに、自営業者またはフリーランス(マルチプル・ジョブホルダーを含む)及び在宅就労も各国共通に存在する。そのほか、欧米の「呼び出し労働者」は、日本では表面化していないが、「登録型」派遣の場合に性質が似ていると思われる。

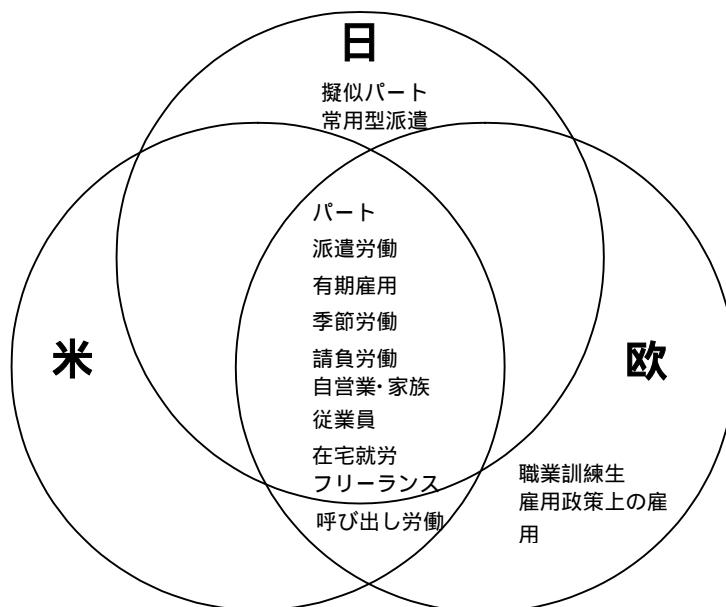


図-2 非典型雇用の概念の異同

非典型雇用の現状と傾向

本章では、前章で共通項として整理された非典型雇用の中から、統計データの存在等から勘案して比較可能な、パートタイム、派遣労働、有期雇用を中心に量的な側面からそれぞれの現状と傾向を見ることにする。

表-2 雇用者に占めるパートタイム労働者の比率(男女計,%)

| | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| オランダ | 18.5 | | 19.5 | | 26.4 | 26.9 | 27.7 | 28.2 | 28.6 | 27.3 | 27.9 | 28.9 | 29.4 | 29.3 | 29.1 | 30.0 | 30.4 | 32.0 | 33.0 | 33.9 |
| 日本 | 16.1 | 16.4 | 16.6 | 16.8 | 16.6 | 16.9 | 17.6 | 19.2 | 20.0 | 20.4 | 21.1 | 20.4 | 20.1 | 21.8 | 23.3 | 23.6 | 24.1 | 22.6 | 24.9 | 25.1 |
| イギリス | 18.4 | 19.6 | 19.7 | 20.2 | 20.8 | 20.5 | 20.2 | 20.1 | 20.7 | 21.5 | 22.1 | 22.4 | 22.3 | 22.9 | 22.9 | 23.0 | 22.9 | 23.0 | 22.7 | 23.0 |
| ベルギー | 9.8 | 10.8 | 11.5 | 11.7 | 12.5 | 12.7 | 13.0 | 13.5 | 14.6 | 14.3 | 14.7 | 14.6 | 14.6 | 14.8 | 15.0 | 15.6 | 19.9 | 19.0 | 17.0 | 17.2 |
| アイルランド | 8.0 | 7.9 | 8.1 | 8.3 | 9.0 | 9.6 | 9.4 | 10.0 | 10.4 | 11.3 | 13.1 | 13.5 | 14.3 | 14.1 | 15.0 | 17.6 | 17.9 | 18.1 | 17.9 | 18.1 |
| カナダ | 16.9 | 16.8 | 17.2 | 17.0 | 16.8 | 17.0 | 16.8 | 17.1 | 18.3 | 18.7 | 19.3 | 19.0 | 18.9 | 19.2 | 19.1 | 18.9 | 18.5 | 18.1 | 18.1 | 18.7 |
| ドイツ | 13.4 | 11.0 | 11.0 | 11.2 | 11.0 | 11.4 | 11.6 | 13.4 | 11.8 | 12.3 | 12.8 | 13.5 | 14.2 | 14.9 | 15.8 | 16.6 | 17.1 | 17.6 | 18.3 | 18.8 |
| デンマーク | 20.6 | 21.2 | 20.3 | 19.6 | 19.9 | 19.0 | 18.9 | 19.2 | 18.7 | 18.9 | 19.0 | 17.3 | 16.9 | 16.6 | 17.2 | 17.1 | 15.3 | 16.1 | 14.7 | 16.2 |
| フランス | 10.3 | 11.2 | 11.7 | 12.6 | 12.5 | 12.6 | 12.1 | 12.2 | 12.0 | 12.6 | 13.2 | 13.8 | 14.2 | 14.0 | 14.8 | 14.7 | 14.6 | 14.2 | 13.8 | 13.7 |
| スウェーデン | | | | | 16.8 | 16.0 | 15.2 | 14.5 | 14.6 | 15.0 | 15.4 | 15.8 | 15.1 | 14.8 | 14.2 | 13.5 | 14.5 | 14.0 | 13.9 | 13.8 |
| アメリカ | 15.4 | 14.6 | 14.4 | 14.6 | 14.4 | 14.2 | 14.1 | 13.8 | 14.4 | 14.4 | 14.4 | 14.3 | 14.1 | 14.0 | 13.6 | 13.4 | 13.3 | 12.9 | 13.1 | 13.4 |
| イタリア | 8.0 | 7.8 | 7.9 | 8.1 | 8.5 | 8.6 | 9.0 | 8.9 | 9.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.5 | 10.5 | 11.3 | 11.2 | 11.8 | 12.2 | 12.2 | 11.9 |
| フィンランド | 8.3 | 8.4 | 8.3 | 8.1 | 8.1 | 7.4 | 7.7 | 7.6 | 7.9 | 8.1 | 8.9 | 8.9 | 8.7 | 8.5 | 9.3 | 9.7 | 9.9 | 10.4 | 10.5 | 11.0 |
| スペイン | | | | | 5.0 | 5.0 | 4.5 | 4.6 | 4.4 | 5.3 | 6.0 | 6.4 | 7.0 | 7.5 | 7.9 | 7.7 | 7.8 | 7.7 | 7.8 | 7.6 |
| 韓国 | | | | | | | 5.2 | 4.5 | 4.5 | 4.8 | 4.5 | 4.5 | 4.3 | 4.3 | 5.0 | 6.7 | 7.7 | 7.0 | 7.3 | 7.6 |

注(1): パートタイム労働者の定義は、週30時間未満の雇用者、ただし、日本は35時間未満の雇用者。

注(2): ドイツは1990年までは旧西独、1991年以降は統一ドイツ(東西合併後)の数値。

原資料: OECD Labour Force Statistics 1982-2002, 2003.

1. パートタイム労働

OECDのLabour Force Statisticsでは、加盟国のパートタイム労働者の比率が比較可能である。表-2は、1983～2002年の比率の推移を見たものである。日本は「労働力調査」における週35時間未満の雇用者、他国は週30時間未満の雇用者という定義がある。この20年間の傾向を見ると、パート比率がかなり増加している国(オランダ、日本、ベルギー、アイルランド)、パート比率の増加が比較的マイルドな国(イギリス、カナダ、ドイツ、フランス、イタリア、フィンランド、

スペイン、韓国) パート比率がむしろ減少傾向にある国(デンマーク、スウェーデン、アメリカ) というように国によってパート比率の傾向に相違がある。なお、パートタイム労働者全体に占める女性比率は、ドイツ 83.7%、フランス 79.5%、イギリス 78.8%、アメリカ 68.2%、日本 67.0%、韓国 58.3%などとなっている。

2. 派遣労働

派遣労働は、1920年代にアメリカで生まれたのを契機として、ドイツとフランスでは1972年に、日本では1986年に法制化され、今日まで規制の内容もかなり変更されてきた。一口に派遣労働といっても、法規制のある国もない国もあり、実態の比較は困難である¹⁶。それゆえここでの比較は、各国の定義に従った諸統計表からの数字の寄せ集めと考えたほうが良い。

表-3は、各国定義に従った派遣労働者の比率を見たものである。各国の比率を相互に比較するのは困難であるが、雇用者数に対する比率は概ね1%前後であり、さほど高くないことがわかる。重要なことは、すべての国で増加傾向にあり、この傾向は今後も続くと予想されることである。日本では、『労働力調査特別調査』の2000年2月の数値を算出してあるが、2001年8月の同調査では0.9%となっており、やはり増加傾向にある¹⁷。

表-3 雇用者総数に占める派遣労働者の比率(1999年, 男女計)

| | 雇用者総数に占める派遣労働者の比率(%) | 成長トレンド |
|--------|----------------------|----------------------|
| オーストリア | 1.0 | ++(1993年以降) |
| ベルギー | 1.4 | ++ |
| デンマーク | 0.2 | + |
| フィンランド | 0.4 | ++(年成長率15%) |
| フランス | 注(1) 1.9 | ++(1997-98年で35.7%) |
| ドイツ | 0.6 | + |
| イタリア | 不明 | ++(1998年以降) |
| オランダ | 2.5 | ++(1993-97年平均成長率20%) |
| ノルウェー | 0.5 | + |
| ポルトガル | 0.5 | + |
| スペイン | 0.6 | ++(1999年以降) |
| スウェーデン | 0.4 | ++(年成長率50%) |
| イギリス | 1.0 | ++ |
| アメリカ | 注(2) 2.4 | ++(1980年代以降急速に増加) |
| 日本 | 注(3) 0.7 | ++ |

注(1): フランスの比率は、フルタイム換算した比率。

注(2): アメリカの比率は1998年のもの。

注(3): 日本の比率は2000年のもので、厳密には0.67%。

原資料: 欧州諸国は、EIRO[1999].

アメリカは、藤川恵子[1998].

日本は、総務省統計局『労働力調査特別調査』(2000年2月).

3. 有期雇用

有期雇用についても厳密な意味での国際比較は無理がある。特にアメリカは日欧とは異なる定義であるため比較するのは難しいが、表-4に掲載した狭義のコンティンジェント労働者の比率に関して見る限り、1997年と1999年ではほとんど変化がない。欧州では、オランダが増加傾向にあるが、他の国は2002年には微減している。2002年に10%未満の国は、ベルギー、デンマーク、イタリア、イギリス、その他の国は10%を超えている。日本は微増傾向にあるが、この定義で15%強となっており、増加している。

¹⁶ 派遣労働については、藤川恵子[1998]、日本労働研究機構[1997]、EIRO[1999]を参照。

¹⁷ 『労働力調査特別調査』では「労働者派遣事業所の派遣社員」という定義になっている。

表-4 雇用者総数に占める有期雇用者の比率(男女計)

| | 1992 | | | 1997 | | | 2000 | | | 2002 | | |
|----------|-------------------------|-----------------------|---------|-------------------------|-----------------------|---------|-------------------------|-----------------------|---------|-------------------------|-----------------------|---------|
| | 有期雇用 の人数 (1,000人) | 雇用者総 数 (1,000人) | 比率 % | 有期雇用 の人数 (1,000人) | 雇用者総 数 (1,000人) | 比率 % | 有期雇用 の人数 (1,000人) | 雇用者総 数 (1,000人) | 比率 % | 有期雇用 の人数 (1,000人) | 雇用者総 数 (1,000人) | 比率 % |
| ベルギー | 153 | 3,097 | 4.9 | 199 | 3,177 | 6.3 | 311 | 3,459 | 9.0 | 261 | 3,427 | 7.6 |
| デンマーク | 259 | 2,353 | 11.0 | 269 | 2,423 | 11.1 | 251 | 2,468 | 10.2 | 222 | 2,497 | 8.9 |
| ドイツ | 3,401 | 32,863 | 10.3 | 3,652 | 31,448 | 11.6 | 4,088 | 32,375 | 12.6 | 3,854 | 32,252 | 11.9 |
| スペイン | 3,063 | 9,144 | 33.5 | 3,239 | 9,630 | 33.6 | 3,691 | 11,487 | 32.1 | 4,080 | 13,095 | 31.2 |
| フランス | 1,941 | 18,709 | 10.4 | 2,518 | 19,296 | 13.0 | 3,002 | 20,724 | 14.5 | 2,994 | 21,312 | 14.0 |
| イタリア | 1,132 | 14,907 | 7.6 | 1,173 | 14,316 | 8.2 | 1,523 | 15,033 | 10.1 | 1,559 | 15,785 | 9.9 |
| オランダ | 570 | 5,861 | 9.7 | 717 | 6,296 | 11.4 | 960 | 6,959 | 13.8 | 1,030 | 7,220 | 14.3 |
| イギリス | 1,194 | 22,109 | 5.4 | 1,683 | 23,101 | 7.3 | 1,629 | 24,427 | 6.7 | 1,508 | 24,978 | 6.0 |
| アメリカ | - | - | - | 2,385 | 120,247 | 2.0 | 2,444 | 124,444 | 2.0 | - | - | - |
| 日本(就調) | 5,890 | 48,605 | 12.1 | 6,486 | 51,147 | 12.7 | - | - | - | 7,856 | 50,836 | 15.5 |
| 日本(労調特別) | 5,250 | 46,640 | 11.3 | 5,940 | 49,630 | 12.0 | 6,470 | 49,030 | 13.1 | - | - | - |

注(1): 欧州諸国は、「臨時的または期間の定められた雇用」で、季節雇用や派遣労働、請負企業の労働者などを含む。

注(2): アメリカの「有期雇用」はコンティンジェント労働の定義「雇用を継続する明示的または暗黙の契約を持っていない」という定義に該当する労働者のうち、「現在の職務に就いて1年以内で雇用の継続性も1年以内の者」で、
 自営業者と独立契約者を除く(推計方法による(3種類の推計方法のうち最狭義の比率)。
 なお数値は1997年と1999年のものである。

注(3): 日本は、「臨時雇(期間が1ヶ月以上1年以内)」+「日雇(期間が1ヶ月未満)」の合計であり、呼称とは別の区分である。
 従って呼称の正社員、パート、派遣等を含む。なお雇用者総数は役員を除く。

原資料: 欧州諸国はEUROSTAT *Labour Force Survey*.

アメリカは有期雇用の人数はHipple, Steven [2001]、総雇用者数はBLS(労働統計局)のwebから各年12月のものを利用。

日本は総務省統計局『就業構造基本調査』及び『労働力調査特別調査』。

まとめと今後の課題

以上、大まかではあるが非典型雇用の概念と比較可能な雇用形態について日米欧を比較考察した。細かく見れば、国や地域によって多少の相違はあるが、長期的に考えると、非典型雇用は今後も増加すると考えられる。そこで最後に、本報告で述べることができなかった点について紹介しておきたい。

まず各国・各地域の独自性である。たとえばアメリカではコンティンジェント労働に関する調査が実施されており、より詳細な情報を得ることができる¹⁸。またコンティンジェント労働やパートタイム労働増加の原因に関する分析も実施されている¹⁹。欧州では、EUROSTATのLabour Force Surveyが大変有意義である。入手可能な最新の2002年版では、有期雇用とパートタイム労働それぞれに関して、年齢階層別、教育程度別、産業別、職業別、理由別の集計表が掲載されている。また副業や休日・深夜・交替労働に関するデータもある。そのほか欧州に関しては、有期雇用や派遣労働の各国事情を紹介した文献がある²⁰。日本では厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』が1987年、1994年、1999年、2003年と過去4回実施されており、本稿で使用した総務省の調査などと並行することで、より詳しく実態を知ることができる²¹。また古郡鞆子[1997]は、日本の非正規労働に関して深い考察を加えた文献である。

さらに、非典型雇用の各形態に関する国際比較を試みた文献もある。たとえばOECDのEmployment Outlookは、1996年版で有期雇用(Temporary Jobs)の比較を、1999年版ではパートタイムとフルタイムの比較といった分析を実施している。パートタイム労働に特化してフランス法とドイツ法を比較分析した優れた邦語文献もある²²。

Mangan, John [2000]は、日米欧にオーストラリアを加えて、非典型雇用を分析している。また本稿と同様の視点で論述している先行研究として、鈴木宏昌氏の一連の業績(参考文献を参照)は重要である。これらの研究は、国際比較の視野から非典型雇用の増加の背景や、非典型雇用の増加

¹⁸ Baker, K. and Christensen, K. ed. [1998]、Hipple, Steven [2001]、Carré, Ferber, Golden and Herzenberg ed. [2000]、中窪裕也・池添弘邦[2001]など。

¹⁹ Houseman, Susan N. [2001]、Tilly, Chris [1991]など。

²⁰ Industrial Relations Service [1997b]、同[1997c]、EIRO [1999]など。

²¹ 佐藤博樹[1998]、小倉一哉[1999]はこの調査を再集計した研究である。

²² 水町勇一郎[1997]は、パートタイム労働に関するフランスとドイツの法制度を詳細に検討している。

が与える影響等についても一定の見解を示している。

我が国においては、パートタイマーの均等処遇、短時間正社員の活用、雇用創出型のワークシェアリング等が今後ますます重要な政策課題となるだろう。そのためにも、さらなる研究の深化が求められる。OECD[1996]は、雇用の成長率に対する典型・非典型雇用の寄与度を比較しているが²³、こうした問題も含め、より精緻な国際比較が重要となる。そのためには、非典型雇用を取り巻く法制度（労働法、社会保障制度、税制など）や労使関係の比較研究と共に、統計データの充実が不可欠である。特に後者に関して見ると、（EU 諸国内の比較を除き）日米欧を同じ俎上に乗せることは、依然難しい。国際的な労働統計の共通性・利便性の重要性を痛感する。

本報告は、非典型雇用を国際比較するための初歩的な作業にすぎないが、今後の当該分野の研究に寄与できれば幸いである。

参考文献

- *Baker, K. and Christensen, K. ed. [1998] *Contingent Work*, Cornell University Press.
- *Bastelaer, A., Lemaitre, G. and Marianna, P. [1997] “The Definition of Part-time Work for the Purpose of International Comparisons” (Labour Market and Social Policy Occasional Papers-No.22), OECD.
- *Burchell, D., Deakin, S. and Honey, S. [1999] “The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment”, mimeo by Department of Trade and Industry, U.K.
- *Cappelli, Peter [1999] *The New Deal at Work*, Harvard Business School Press.
- *Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J. [1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company.
- *EIRO (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) [1999] “Temporary agency work in Europe”, Eironline, January. (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/>)
- *Hipple, Steven [2001] “Contingent Work in the late 1990s”, *Monthly Labor Review*, March.
- *Houseman, Susan N. [2001] “Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55, No.1, October.
- *Industrial Relations Service [1995] “Atypical work in the EU”, *European Industrial Relations Review*, No.262, Nov..
- *Industrial Relations Service [1997a] “Atypical working in Europe: part one”, *European Industrial Relations Review*, No.282, Jul.
- *Industrial Relations Service [1997b] “Atypical working in Europe: part two”, *European Industrial Relations Review*, No.284, Sep.
- *Industrial Relations Service [1997c] “Atypical working in Europe: part three”, *European Industrial Relations Review*, No.285, Oct.
- *Mangan, John [2000]. *Workers without Traditional Employment*, Edward Elgar Publishing Inc.
- *Meulders, D., Plasman, O. and Plasman, R. ed. [1994] *Atypical Employment in the EC*, Dartmouth.
- *Morse, Dean [1969] *The Peripheral Worker*, Columbia University Press.
- *OECD [1996] *Employment Outlook*.
- *OECD [1999] *Employment Outlook*.
- *Polivka, Anne E., Cohany, Sharon R. and Hipple, Steven [2000] “Definition, Composition, and Economic Consequences of the Nonstandard Workforce”, in: Carré, Ferber, Golden and Herzenberg ed. *Nonstandard Work- The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association.
- *Polivka, Anne E. [1996] “Contingent and alternative work arrangements, defined”, *Monthly Labor Review*, October.
- *Rogers, J. K. [2000] *Temps: The Many Faces of the Changing Workplace*, Cornell University Press.
- *Schömann, K., Rogowski, R. and Kruppe, T. [1998] *Labour Market Efficiency in the European Union*, Routledge.
- *Schmid, Günter ed. [1994] *Labor Market Institutions in Europe*, M.E. Sharpe.
- *Suzuki, Hiromasa and Ogura, Kazuya [2000] “Development of Atypical Forms of Employment: How Japan Differs from European Countries (France in particular)”, in: the Proceedings of 12th IIRA World Congress Tokyo 2000.
- *Tilly, Chris [1991] “Reasons for the continuing growth of part-time employment”, *Monthly Labor Review*, March.
- *池添弘邦 [2001] 「コンティンジェント労働の概念と実態」中窪裕也・池添弘邦 『アメリカの非典型雇用』日本労働研究機構。
- *梅村又次 [1957] 「労働力の構造と変動」 『経済研究』 Vol.8, No.3.
- *小倉一哉 [1999] 「日本における非典型雇用の変化：1987年・1994年の統計データから」(財)社会経済生産性本部 『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』。
- *小倉一哉 [2001] (書評) 「F.カレ他 『非正規雇用』」 『日本労働研究機構雑誌』 No.493.
- *佐藤博樹 [1998] 「非典型的労働の実態」 『日本労働研究雑誌』 No.462.
- *島田陽一 [1991] 「フランスの非典型的労働契約法制の新展開」 『労働法律旬報』 No.1261.
- *鈴木宏昌 [1991] 「最近の西欧の雇用形態の多様化について」 『季刊労働法』 No.159.
- *鈴木宏昌 [1993] 「欧米の雇用調整と解雇制限について」 『季刊労働法』 No.167.
- *鈴木宏昌 [1997] 「非典型的雇用とコンティンジェント労働」 『季刊労働法』 No.183.
- *鈴木宏昌 [1998] 「先進国における非典型的雇用の拡大」 『日本労働研究雑誌』 No.462.
- *鈴木宏昌 [1999] 「非典型雇用の日欧比較」(財)社会経済生産性本部 『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場

²³ OECD[1996]を参照。ただし、厳密には欧州諸国内だけの比較となっている。

の変容』.

- *隅谷三喜男[1957]「臨時工問題の基底とその展開」『日本の労働問題』東京大学出版会.
- *中條毅[1988]「雇用形態」中條毅・菊野一雄編著『日本労務管理史 1 雇用制』中央経済社.
- *中窪裕也・池添弘邦[2001]『アメリカの非典型雇用』日本労働研究機構.
- *仁田道夫[1999]「日本における典型雇用と非典型雇用」(財)社会経済生産性本部『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』.
- *日本労働研究機構[1997]『欧米主要国における労働者派遣法の実態』調査研究報告書 No.93.
- *藤川恵子[1998]「労働者派遣の現状と展望」『季刊労働法』No.186.
- *フランソワ・ゴデュ[1999]「フランス及びヨーロッパにおける労働法と非典型雇用」(財)社会経済生産性本部『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』.
- *古郡鞆子[1997]『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- *水町勇一郎[1997]『パートタイム労働の法律政策』有斐閣.