

JILPT資料シリーズ

No.79 2010年11月

欧米における非正規雇用の現状と課題 —独仏英米をとりあげて—



ま え が き

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

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

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

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

2010年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

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

目 次

まえがき

序 章 調査研究の概要

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

第1章 ドイツの非典型雇用

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

第2章 フランスにおける非正規雇用の実態に関する調査

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

第3章 イギリスの非正規雇用

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

第4章 米国における非正規雇用

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

第5章 諸外国における非典型雇用者の趨勢（補章）

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

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の趣旨

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

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

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

2. 調査の方法

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

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

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

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

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

3. 各国報告の概要

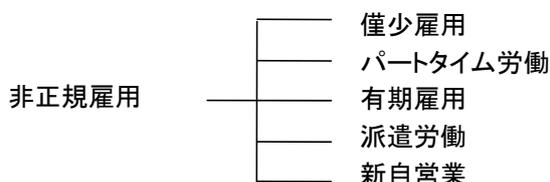
各国からの報告論文は概ね依頼した調査項目に沿って構成されており、複数の視点から非正規雇用の実態を解明しようと試みている。非正規雇用に含まれる各形態の定義については各国間で差異が見られるものの、いわゆる正規雇用に対立するネガティブな概念としての非正規雇用はどの国にも存在し、正規ではないがゆえの問題が発生している。各国の報告論文には少なからず日本とも共通と思われる問題が含まれており、法的枠組みとしては全労働者に均等な待遇が保障されているはずの欧州においても、実態はそれほど単純ではないことを示唆している。日本と共通する問題、日本への示唆については本章「4. 日本への示唆—4つのレポートを読んで—」で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

（1）非正規雇用の定義・就労分野など

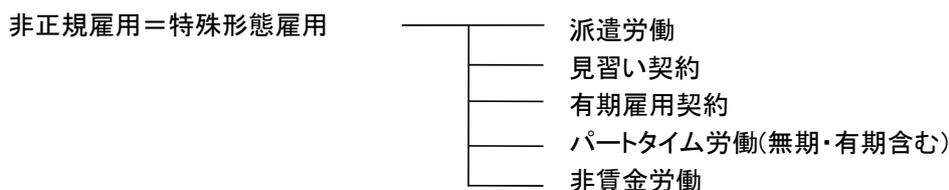
非正規雇用の定義については、各国とも正規雇用（フルタイムかつパーマネントの雇用）ではない全ての働き方として非正規雇用を定義する点で共通しているが、区分方法や具体的な内容は異なる。統計上の区分から慣習的な内容のものまで多様であるが、大きくは以下の通り整理することができる（第序-1図参照）。

第序-1 図 各国の非正規雇用の諸形態

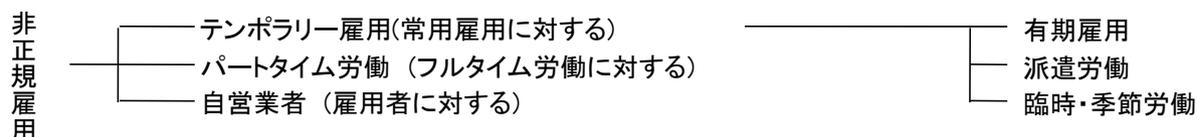
【ドイツ】



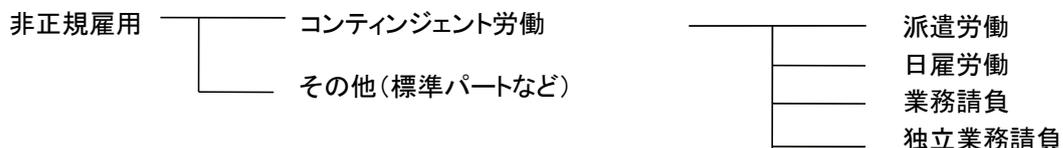
【フランス】



【イギリス】



【アメリカ】



【ドイツ】

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

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

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

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

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

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

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

【フランス】

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

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

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

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

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

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

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

【イギリス】

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

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

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

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

【アメリカ】

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

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

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

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

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

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

（２）非正規雇用の推移

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

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

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

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

(3) 非正規雇用増加の理由

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

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

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

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

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

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

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

（４）希望か不本意か

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

（５）非正規雇用から正規雇用への移行状況

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

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

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

（6）均等処遇の実態

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

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

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

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

第序-1表 常用・テンポラリー雇用者の時給（イギリス、2007年）

（ポンド）

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

出典：Forde et al. (2008) より抜粋

第序-2表 労働者の属性調整後の格差（イギリス2007年）

（%）

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

出典：Forde et al. (2008) より抜粋

（7）雇用の安定

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

用に対抗する労働組合には困惑がある」とも指摘している。

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

（8）経済危機下の非正規雇用

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

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

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

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

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

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

4. 日本への示唆 - 4つのレポートを読んで -

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

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

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

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

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

（注目する示唆的論点）

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

（1）「非正規雇用」の定義について

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

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

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

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

（「正規雇用」の定義に注目）

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

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

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

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

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

（コンティンジェント労働について）

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

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

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

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

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

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

（「パート」の定義について）

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

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

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

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

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

第序-2表 雇用形態と週間就業時間（万人、%）

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

出典：「労働力調査・詳細集計」（2009年平均）

第序-3表 職業構成の呼称・週間就業時間ベース間の比較（%）

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

出典：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

（注）総数には、分類不能の職業が含まれる。

（業務請負個人自営業者への注視）

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

(2) 非自発的就業としての非正規雇用について

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

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

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

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

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

（日本の状況と日本への示唆）

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

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

（3）正規・非正規間の移動について

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

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

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

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

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

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

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

（日本の状況と日本への示唆）

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

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

（法政策について）

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

（非正規から正規への転換に際しての条件）

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

（４）「均等処遇」について

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

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

よう。

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

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

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

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

（日本の状況と日本への示唆）

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

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

（5）有期契約をめぐる問題について

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

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

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

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

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

（日本への示唆・論点）

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

（6）派遣労働をめぐる問題

最後に、派遣労働に関する各国のレポートをみて、この項の締めくくりとしたい。

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

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

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

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

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

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

（日本への示唆・論点）

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

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

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

第1章 ドイツの非典型雇用

第1節 問題提起

非典型雇用の重要性が増しており、全雇用の約37%を占めるに至っている。この雇用形態の持続的拡大は、学術的・政治的論争を激化させた。1980年代末以降、当時の連邦政府により規制緩和委員会（1991年）が設置され、学術・政治分野からは労働市場の規制緩和、特に派遣労働と有期雇用の規制緩和を求める要請がなされた。これらの要請は、持続する大量失業の主要な原因が労働市場の硬直性にあるという見解に基づいている。この見解の根底にあるのは主に労働市場の機能メカニズムに関する仮説である。しかしこれには賛否両論があり、実証もされていない（OECD 2004）。

このように、理論と実証の関係が不透明であるにもかかわらず、政策は、1985年の雇用促進法に始まる継続的な規制緩和に向かった。多くの段階を経て、主にいわゆるハルツ法（2003～2005年）の枠組みに基づき、内的・外的柔軟性のあらゆる側面で限界が広がった¹。目標は、派遣労働、有期・僅少雇用、およびパートタイム労働の利用を増やすことであり、それは達成された。規制緩和が就業率や失業率に良好な影響をもたらすかどうか、またそれはどの程度かということは依然として不透明である。連邦政府の主導の下で大規模に行われたハルツ法の評価においても、確たる雇用効果は証明されなかった（Deutscher Bundestag 2006）。これに対して、これらの雇用形態の拡大が一規制緩和で忘れ去られていて、今になって不安定性リスクの上昇という形で表面化するという一新たな問題を投げ掛ける可能性があるという見解にはあまり異論はないようである。規制緩和の支持者でさえ口にする率直な疑問は、失業者に新しい就職先を見つけたいと願うならば、規制緩和の代償として労働条件の悪化も止むを得ないのではないかというものである（Sachverständigenrat 2002）。

以下の報告は非典型雇用拡大の雇用効果を問うものではない。最初に、規制の構造（第2節）について、次いで、雇用形態の規模・発展・構造の概説（第3節）、不安定性の観点からの評価（第4節）、最後に、事業会社4社の事例研究の成果が紹介されている（第6節）。まずはドイツの非典型雇用がどのように定義されているかを明らかにする（第2節）。

¹ 概要は Seifert, H (2006) 参照のこと

第2節 非典型雇用の定義と法的枠組み

1. 定義

非典型雇用は通常いわゆる正規雇用（NAV: Normalarbeitsverhältnis）に対する否定的概念として定義されており（Mückenberger 1985）、雑多な雇用形態の集合的カテゴリーである。労働市場の機能にとって重要な点は、非典型雇用が正規雇用と比べて、様々な違いを除けば、事業会社および部分的には就業者の潜在的な柔軟性を拡大することである。また、その利用には雇用コストを下げる効果もある。非典型雇用は、事業会社に、派遣労働および有期・僅少雇用の利用を通じた外部柔軟性の余地を提供する。パートタイム労働は、自発的に行われる限り、就業者にフルタイム労働に代わる選択肢として仕事以外の時間的要請と仕事を両立させる可能性を提供する。

さらなる議論の出発点として、正規雇用²に関する以下の指標が有用である：

- 生計を維持する所得を伴うフルタイム労働
- 期間の定めのない雇用
- 社会保障制度への包摂（失業・疾病・年金保険等）
- 雇用関係と使用関係の一致
- 使用者の指示に対する労働者の遵守義務

その他、労働時間編成の柔軟性や労働協約拘束力等の指標に関連する定義もある。しかし、ここでは上記の基準を使用する。それらは最近の文献でも定着している（連邦統計局 2008）。

以下では正規雇用や非典型雇用の概念を規範的（「本来そうあるべき」）カテゴリーとしてではなく、専ら分析的カテゴリーとして用いる（社会保障制度ではこれらの基準が使われることが多い）。

非典型雇用³は言及された正規雇用の基準の少なくとも一つから逸脱している：⁴

- 規則的な週労働時間とそれに応じて報酬が減額されているパートタイム労働
- 特殊で、所得の上限が決まっているパートタイムの一形態である僅少雇用
- 有期雇用：雇用期間の上限は何度も引き上げられ、つい最近2年になったばかり
- その特殊性が労働者、派遣元企業、派遣先企業の三者間の関係にある、派遣労働（時間労働 *Zeitarbeit* とも呼ばれる）。これにより雇用関係（派遣元企業と派遣労働者）と使用関係（派遣先企業と派遣労働者）が乖離する。
- 弁護士や医師のような旧自由業を補足する新しい自営業は、2003年のハルツ法の枠

² 導入および概説として Keller/Seifert (2007) が適している。

³ 法的根拠として以下の章を参照のこと

⁴ ここには嘱託ないしフリーランサー、労働の機会としての1ユーロ・ジョブ、実習生などは含まれない。データとしては未発達で必ずしも現状に即していないため、推移の分析は不可能である。

内で導入された個人創業助成金 *Existenzgründungszuschuss*（私企業 *Ich-AG*、家族企業 *Familien-AG*）により強化された。この助成金はその後、2006年8月以降の同様の一時給付と共に起業助成金 *Gründungszuschuss* に統合された。

これらの雇用形態間の境界線は必ずしもはっきりしてはいない。このことは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も言える。週労働時間35時間を境として、契約上の取り決めに基づき規則的にそれより短い時間働く就業者はパートタイム就業者と見なされる。統計局はこれとは別の線引きを行っており、パートタイム労働を週20時間以下の労働と定義している（*Statistisches Bundesamt* 2008）。この基準は低すぎるし、国際的な慣習にも沿っていない。OECDは長い間、35労働時間未満をパートタイム労働としてきたが、数年前からこの基準を30時間以下に引き下げている（OECD 2009）。

さらに従属的雇用と自営業（「疑似自営業」、「単独自営業」）の区別も容易ではない。これらの就労形態についてはここではこれ以上詳述しない。

非典型雇用の個々の形態は重複する可能性もある。例えば派遣労働者は有期雇用契約を結んでいると同時に、パートタイムでしか働いていないということがありうる。

2. 法的枠組み

非典型雇用に関する規制は労働法で規定されているが、労働協約がこれに違反することを許している場合もある。例えば、労働者派遣がよい例である。労働協約が賃金に関する特別な条件を定めている場合を除き、均等賃金原則の適用が適用される。

非典型雇用の法的基盤は1985年の雇用促進法以来、ここ数十年のあいだに何度も改正された。その背景には労働市場における柔軟性と失業・就業率の関係を巡る、長引く学術的、政治的論争があった。柔軟な労働市場の支持者は雇用関係の規制緩和に、1970年代半ば以来続く労働市場の問題を解く鍵があると見ていたし、それは今も変わらない。例えば、数多くの年次報告書で経済発展全体の評価を行っている有識者会議などがそうである。これに対して労働組合などは、非典型雇用の拡大が就業者の労働条件を悪化させ、賃金水準を下げ、雇用の不安定性を増大させるほか、間接的には基幹従業員の労働条件にも悪影響を及ぼすと懸念する。彼らはまた、労働市場の柔軟化が雇用状況を明らかに改善させたことがこれまでに実証されたことはないと批判する（e.g. *Buntenbach* 2009 ; *Fahimi* 2009）。

これらの論争は今も続いている。2009年秋の総選挙後に生まれた新連邦政府も雇用保護の緩和および有期雇用の規制緩和を進める新方針を議論の俎上に載せている。例えば連立政権の一員である自由民主党（FDP）は、解雇保護適用の下限を現在の従業員数10人から20人に引き上げることを要求している。そのほか（これまで認められていなかった）過去の有期就業者を同一使用者が1年後に再雇用することを認めることも議論され

ている。

非典型雇用の法的枠組みは以下の通りである。

(1) 僅少雇用

社会法典第4巻（SGB IV）第8条によると、僅少就業者とは月収400ユーロ以下の就業者、または短期就業者をいう。短期就業者とは、年間労働が2カ月以下、または50日以下の就業者をいう。その際、複数の僅少雇用は合算される。

僅少雇用の最近の大改革は2003年に「労働市場における近代的サービスに関する第2法」（ハルツ第II法）を通じて行われた。報酬の上限は月額325ユーロから400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15時間）も廃止された。それまで適用されていた週15時間という上限の撤廃で、時間制限はなくなり、報酬制限のみとなった。これにより時給の下限も廃止された。

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25%の一括納付金が導入された（2006年には30%に引き上げられた）。そのうち15%が公的年金保険料に、13%が公的疾病保険に2%が税に振り分けられる。そのうえ雇用期間が4週間以上の場合は負担調整法の定める、疾病時および出産時の使用者負担調整のための掛け金0.1%を納付しなければならない。同時に就業者には社会保険加入義務のない僅少副業の可能性が導入された。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、その際、副業が正業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。僅少副業が課税および社会保険料算定の際に、正業の収入と合算されることはないのである。

原則としては、これらの雇用の補助が行われている。そのような雇用は使用者にとってはコスト面で有利なものである。というのも、労働者が所得税を払うとした場合の手取り賃金に相当するだけの、より少ない賃金総額を使用者は支払うことで、労働力を得ることができるからである。

(2) パートタイム雇用

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: *Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*）で定められている。パートタイム労働とは（第2条）、規則的な週労働時間が、各当該労働協約が定める週労働時間をフルタイムで働く労働者の週労働時間より短いものをいう。そのような雇用は一僅少雇用の範囲に属さない場合には一保険加入義務がある。

TzBfG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明確に定めている（第6条）。従って使用者は労働者に一管理職にある者でも一パートタイム労働を同法の基準に則って認める義務がある。労働者はパートタイム労働の請求権を持つ。雇用関係が6

カ月以上ある場合、彼らは契約が定める労働時間を縮減することを要求できる。使用者は労働時間の縮減に同意し、それを拒む経営上の理由がない限り、労働者の希望に応じて労働時間の配分を決めなければならない。経営上の理由とは、労働時間の縮減が、組織、業務、または業務上の安全に大きく影響する、不相応なコストを生むことなどである。拒否の理由は労働協約で定めることもできる。

TzBfG は、労働時間を再び延長することについては弱い請求権しか定めていない（第9条）。使用者は雇用契約で定めた労働時間の延長を求めるパートタイム労働者に対して一会社の差し迫った理由、または他のパートタイム就業者の（労働時間に関する）希望がある場合を除いて一相当する空席がある場合は優先的に配慮する義務がある。

第4条は差別禁止を定めている。パートタイム就業者は一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一基本的に、比較可能なフルタイム就業者と同等に扱う必要がある。パートタイム就業者に対しては、賃金または他の分割可能な金銭的給付について、比較可能なフルタイム就業者の労働時間に占める彼の労働時間の割合に相当する以上のものを保証しなければならない。

（3）有期雇用

労働者は雇用契約が特定の期間に限定されている場合、有期就業者とされる。「パートタイム労働・有期雇用法」（TzBfG）は、雇用契約を暦の上で、または目的に応じて期間を限定する可能性を与えている。

雇用契約の有効期間を限定することは、それが客観的な理由により正当化される場合に認められる（第14条）。客観的な理由とは以下のようなものをいう：

- 会社の労働需要が単に一時的である、
- 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、
- 労働者が他の労働者の代理を務める、
- 作業の性格上、有期雇用が正当化される、
- 試用目的による雇用期間の限定、
- 労働者個人に関わる理由から有期雇用が正当化される、
- 労働者の報酬が財政法上有期雇用に限定されている予算から支払われ、同労働者がそ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。

客観的な理由のない、雇用契約の（暦上の）有効期間の限定は2年まで認められる。この2年を越えなければ、（暦上の）有期雇用契約は最高3回まで更新が認められる。第1文に定められた雇用期間の限定は、同一使用者との有期・無期雇用関係が以前、すでに存

在した場合は認められない。更新の回数または有期雇用の継続期間の上限については、第1文から逸脱する内容を労使協約により確定することも可能だ⁵。そのような協約の適用分野では、協約に拘束されない使用者および労働者が協約規則の適用を取り決めることが可能である。

企業設立後4年間は客観的理由を伴わない雇用契約の（暦上の）有効期間の限定は、4年以下ならば認められる；この4年という継続期間を上限として（暦上の）有期雇用契約の（複数回の）更新も認められる。このことは法的再編により新設される企業には適用されない。企業の設立の時点について重要なのは一租税通則法第138条に則って自治体または税務署に届け出る必要がある一雇用開始時期である。第1文が定める雇用契約の期間の限定については第2項第2文～第4文にその適用範囲が記されている。

客観的理由を伴わない（暦上の）有期雇用契約は一労働者が有期雇用関係の開始時に52歳以上で、有期雇用関係の開始直前に4カ月以上（社会法典第3巻第119条1項1番で定める意味において）失業中だった、操短手当を受給した、または社会法典第2・第3巻に則った公的助成措置である雇用対策に参加した場合—5年まで認められている。この5年の間は雇用契約の（複数回の）更新も認められている。

有期就業者は原則的に期間の定めのない雇用契約を伴う比較可能な被用者と同様に扱うものとする。報酬は雇用期間に応じて決める。

（4）派遣労働

1972年の労働者派遣法（AÜG）は、労働者派遣業 *gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung*（派遣労働 *Leiharbeit* または時間労働 *Zeitarbeit* ともいう）を認めている。以来、数度の法改正により労働者派遣の上限が段階的に引き上げられ、最終的には完全に撤廃された。本来、派遣期間は3カ月に限定されていたが、その後、6カ月、12カ月、24カ月に拡張された。2004年1月1日に発効した「労働市場における近代的サービスに関する第1法」（ハルツ第I法）により、大規模な改革が行われた。ハルツ法は派遣労働を自由化し、中央政府による規制から解放した：

- 派遣労働者の派遣期間の上限を撤廃。
- 再採用の禁止を廃止。
- 「同期化の禁止 *Synchronisationsverbot*」を撤廃。これは派遣元企業における雇用関係を初回の派遣期間に限ることを禁止していた。
- これらの規制緩和策の見返りとして一般均等待遇原則が導入された。派遣労働者は基本的な労働条件に関して、比較可能な正規被用者と同列に置かれる。均等賃

⁵ 労働協約の中には2008/2009年の経済危機を背景に有期雇用の期間を4年に拡大したものもある。これにより有期労働者を事業会社にこれまでより長く留めることができるようになった。2年だけの雇用期間だったら経済状況がどう進展するのか不透明な中で、雇用が継続されることはなかったであろう。

金を含む均等待遇原則の放棄は労働協約の枠内でのみ可能である。

労働法上、派遣労働は三角構造を成している。正規雇用との違いは、雇用関係と使用関係が乖離することである。雇用関係が派遣元企業との間で結ばれるのに対して、使用関係は派遣先企業にある。前者の場合、賃金や労働時間などの労働条件は契約により取り決められる。しかしながら就業は派遣先企業で行われる。

労働者派遣法は次の規則を定めている：建設業では派遣労働は制限されており（第1条b）、通常この業界の労働者によって行われている仕事には認められない。派遣労働は次の場合、認められる：a) 建設業事業会社とその他の事業会社の間で、これらの会社が拘束される、一般的拘束力宣言を受けた労働協約がこれを定めている場合、b) 建設業事業会社間で、派遣元企業が3年以上前から同一枠組み・社会保険労働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。

第9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派遣先企業の比較可能な労働者に適用されるより低い基本的労働条件（賃金を含む）を定める取り決めは禁止されている。但し、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6週間、派遣労働者が最後に失業手当として受給した金額以上の手取り賃金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雇用関係が成立していた場合は適用されない；労働協約は異なる規則を容認できる；そのような労働協約の適用範囲では、当該労働協約に拘束されない使用者と労働者は協約規則の適用について取り決めることができる。

共同決定権について第14条は以下を定めている：

- (1) 派遣労働者は派遣先企業での就業期間中も派遣元企業の社員であり続ける。
- (2) 派遣労働者は派遣先企業の監査委員会における労働者代表の選出や派遣先企業における（会社法が定める）労働者代表の選出に当たっては投票権がない。派遣労働者にはこのような労働者代表に相談に行ったり、派遣先企業の経営・青年集會に参加したりする権利はある。
- (3) 派遣労働者の受け入れに当たっては会社法第99条により派遣先企業の経営協議会の関与が定められている。

派遣労働法の改正後、この部門の就業者の過半数を対象にした労働協約が結ばれた。労働協約の各当事者は異なる賃金水準を伴う3つの労働協約に合意した。

（5）新自営業

弁護士や医師など旧式の自由業形態を補足する新しい自営業は2003年にハルツ法の枠内で導入された個人創業助成金（私企業 Ich-AG、家族企業 Familien-AG）により強化された。これはその後、同様の一時給付と共に2006年8月から起業助成金に統合された。

従属的雇用と自営業（疑似自営業）の区別は必ずしも容易ではない。自営・従属的雇用の境界ははっきりしていない。

第3節 量的視点

1. 基礎データ

ドイツでは非典型雇用の規模、発展、構造に関する様々なデータが出回っている。この時として混乱する状況は様々な定義やデータソースに関係している。それらは手法の上でも、異なる指標を補足していることにより内容の上でも異なる。その意味では情報内容を互いに補っている面もある。異なるデータソースの結合は手法上の理由から認められない。1回限りの特別調査と並んで以下の定期調査も細分化された（時系列の）データを提供する：

- 連邦統計局により実施される1%ベースの世帯調査である国勢調査 *Microzensus* は、毎年、就業者および従属的就業者の総数に関するデータを集め、それを雇用形態によりパートタイム・フルタイム、派遣労働、僅少雇用、有期雇用に分けている。2005年よりこの調査は年4回実施されている。欧州連合の労働力調査（EU労働力調査）は国勢調査に組み込まれている。国勢調査は就労について国際労働機関（ILO）とは若干異なる定義を行っている。就労者とは、週1時間以上の（報酬が支払われる）労働を伴う雇用に従事している人をいう。
- 社会経済パネル（SOEP）。年次パネル調査として1988年から存在し、同様にパートタイム・フルタイム、派遣労働（より長いインターバルでのみ扱われる）、僅少雇用、有期雇用に関するデータを提供している⁶。
- 僅少就業者に特化したデータは連邦鉱山労働組合および連邦雇用エージェンシー（BA: Bundesagentur für Arbeit）が就業者調査の枠内で提供している。
- 派遣労働に関するデータは連邦雇用エージェンシーが労働者派遣統計をベースにして公開している。それらは性差、職業、資格、雇用期間別に細分化されている。これらのデータは（法律で定められた）派遣事業会社の申告に基づいている。
- 最近では連邦時間労働連盟（BZA: 派遣企業の主要組織）がドイツ経済研究所（IW）と協力して派遣労働者の拡大に関する調査を実施している。このデータは公的な統計とは異なり、大企業に過度に傾斜したサンプルに基づく調査である。

以下の記述は主に国勢調査と SOEP のデータをベースに、これらを他の出所のデータで補足している⁷。何故、時点毎のデータが必ずしも一致しないのか、データの新鮮さが異

⁶ 社会経済パネル（SOEP）はドイツ経済研究所（DIW）により発起された。

⁷ ここに使用した公開データの規模を巡る詳細な評価は、（プロジェクトの資源不足から）不可能である。

なるのか⁸、必ずしも同じ構造指標を捉えていないのか、という問いについては、異なる出所データの混在がその理由である。

非典型雇用に関するデータを描写・分析する際、異なる指標が同時に現れることもある点に注意されたい（つまり有期就業者が同時にパートタイム労働を行うこともあるし、派遣労働者として働くこともある）。各指標の分別は、以下の通り手法上の理由から行うことが出来ない。データは各々、主な指標に従って分別されている。

以下に示すデータは専ら従属的就業者のデータである（従って、自営業の全ての形態を除く）。この分析は15～65歳層が対象である。有期雇用関係の観察では職業教育期間中の就業者は（これらの就業者の雇用ないし職業訓練契約は基本的に期限が区切られているため）除外されている。職業訓練生の数の変更は有期就業者の実態を歪ませる結果になるだけである。

2. 拡大と推移

非典型雇用の諸形態は雇用全体に照らし合わせて、そのダイナミズムや重要性において突出している（第1-1表）。1990年代の初頭以来⁹、非典型雇用の全形態が増えているものの、そのテンポや変化の幅は様々である。

第1-1表 非典型雇用の形態別推移

年	就業者全体	パートタイム労働 ¹⁾		僅少就業者 ²⁾		派遣労働者 ²⁾		就業者数 (訓練生を除く) 計	有期就業者 (訓練生を除く)	
		パートタイム労働 (単位:1000人)	就業者に 占める割合	僅少就業者 ³⁾ (単位:1000人)	就業者に 占める割合	派遣労働者 (単位:1000人)	就業者に 占める割合		有期就業者 (単位:1000人)	全就業者に占 める割合(訓練 生を除く)
1991	33.887	4.736	14,0			134	0,4	32.323	2.431	7,5
1992	33.32	4.763	14,3			136	0,4	31.891	2.495	7,8
1993	32.722	4.901	15,0			121	0,4	31.151	2.221	7,1
1994	32.3	5.122	15,9			139	0,4	30.958	2.322	7,5
1995	32.23	5.261	16,3			176	0,5	30.797	2.388	7,8
1996	32.188	5.34	16,6			178	0,6	30.732	2.356	7,7
1997	31.917	5.659	17,7			213	0,7	30.436	2.453	8,1
1998	31.878	5.884	18,5			253	0,8	30.357	2.536	8,4
1999	32.497	6.323	19,5			286	0,9	30.907	2.842	9,2
2000	32.638	6.478	19,8			339	1,0	31.014	2.744	8,8
2001	32.743	6.798	20,8			357	1,1	31.176	2.74	8,8
2002	32.469	6.934	21,4	4,1	12,6	336	1,0	30.904	2.543	8,2
2003	32.043	7.168	22,4	5.533	17,3	327	1,0	30.513	2.603	8,5
2004	31.405	7.168	22,8	6.466	20,6	400	1,3	29.822	2.478	8,3
2005	32.066	7.851	24,5	6.492	20,2	453	1,4	30.47	3.075	10,1
2006	32.83	8.594	26,2	6.751	20,6	598	1,8	31.371	3.389	10,8
2007	33.606	8.841	26,3	6.918	20,6	731	2,2	31.906	3.291	10,3
2008	34.241	9.008	26,3	6.792	19,8	794	2,3	32.232	3.106	9,6

1) 各4月、2) 各6月末、3) 400ユーロベースのミニ・ジョブ

出典：連邦統計局（Statistisches Bundesamt）、Fachserie 1, Reihe 4.1.1.,各年版（<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp;>）および連邦雇用エージェンシー（<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>）

⁸ 連邦統計局が派遣労働を捕捉し始めたのは2006年以降。このため、これ以上のデータは記載できない。

⁹ この時点でドイツ再統一の一環として纏められたドイツ全体のデータが提供されており、参考になる。

- ・パートタイム労働は数の上でも最も重要な形態で景気循環に関係なく継続的に増え続けており、2008年には雇用全体の26%以上を占めるに至っている¹⁰。
- ・僅少雇用（ミニジョブ）（最近ではパートタイム労働の一形態になった）は、1990年代末以来、そして特に1990年代半ばのハルツ法の枠内で行われた規制緩和の影響でかなり重視されるようになった。最近、2008年に僅少就業者の数が若干減少したが、それは法改正から来るものかも知れない（本章第2節2．法的枠組み参照）。全体では従属的就業者の14%強が僅少雇用に従事している¹¹。正業の他にミニジョブの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20%弱となる。但し、こうした調査では就業者は正業で1回、そして副業でもう1回というように、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。
- ・有期就業者の割合は1990年代半ば以来、（法的枠組み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10%前後で推移している¹²。但し、採用全体に占める有期の新規採用の割合は増加し、2001～2006年のあいだに32%から43%に上昇した（Bellmann et al. 2009：361）。
- ・派遣労働は、就業者全体に占める割合が依然2.3%と比較的低い水準にあるものの、ダイナミックに発展している。連邦雇用エージェンシーによると2008年6月には派遣労働者は800,000人以上を数えた。この数は従属的就業者全体に占める割合の2.3%に相当する。2009年5月までに派遣労働者の数は30%以上減って520,000人に激減した。2009年上半期を通じて低いレベルで安定した後、2009年9月には再び約60,000人増加している。このような推移は、この就業形態の機能（過去の景気局面以上に景気の緩衝材になっている）を一層明らかにしている。2002年の景気後退期も同様に派遣労働が雇用全体より大きく減少したものの、8%強程度であり、今日の危機ほど強い影響はなかった。派遣労働者は正規雇用関係の就業者より景気循環の影響を受け易いのは明らかである。彼らはかなり高い雇用リスクを背負っている（Brehmer/Seifert 2008）。

非典型雇用の全体像を数量的に捉えるためには、示されている割合を単に合算する訳にはいかない（各形態が一例えば、パートタイムと有期、またはパートタイムと派遣労働というように一重複する可能性もあるため）。このような指標の重複を考慮すれば、

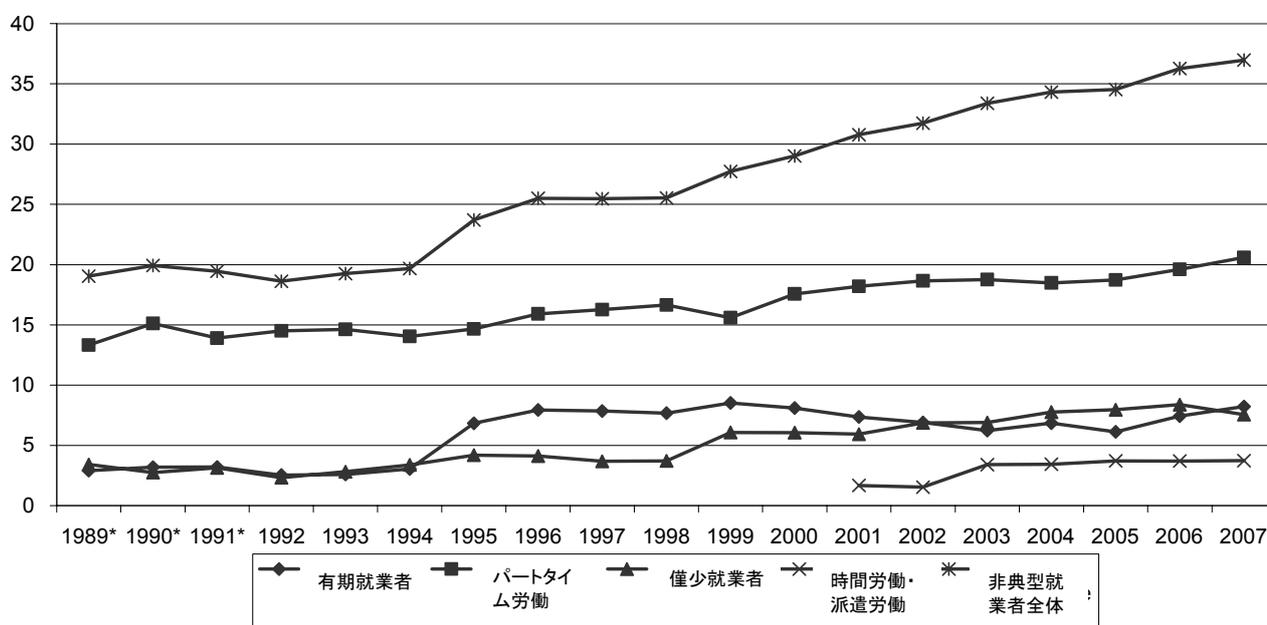
¹⁰ 国勢調査は就業者全体に占めるパートタイム就業者の割合を26%強としている（但し僅少就業者の一部を含む）。SOEPの調査に僅少就業者も加えれば、もっと高い数値になる。

¹¹ ここに示されている僅少就業者の数には（厳密に言うと、従属的就業者に数えられない、他のステータスを持つ）就労生徒・学生・年金生活者も含まれる。ここに示された数値からそのグループを除くと、割合は約8%となる。

¹² 訓練雇用関係はこれらの数値には反映されていない。

2007年度の非典型雇用形態は従属的就業者全体の3分の1以上（37%）に及ぶ¹³。連邦統計局が2007年の非典型被用者の割合を25.5%のみというならば、この差は第一にデータソースの違い、第二にこの就業者グループの定義と関係がある（Statistisches Bundesamt 2008）。連邦統計局は原則的には（ここに示す調査と同様に）同一就業者グループ毎にまとめている（但し、20時間以下のパートタイム就業者のみ考慮し、21～34時間のパートタイム就業者は考慮に入れていないという違いはある）。上記のとおりパートタイム労働・有期雇用契約法はフルタイムの（各当該協約が定める）週労働時間より短い場合、これをパートタイムと定義している。ドイツでは協約が定める最も短い週労働時間は35時間である（鉄鋼・印刷産業）。

第1-1図 非典型雇用（1989～2007年、%）



* 西部ドイツのみ

出典：SOEP から筆者計算。全ての数値は調整済み。

3. 構造的特徴

多様な非典型雇用には就業者の構造に一定の共通性もあるが、独自の構造を示すものもある。統計を見ると、全ての雇用形態に同じ構造指標が用いられているわけではないことが分かる。それに異なる定義も加わる。従って以下では一部の選択された指標のみ紹介するに留める。この状況から構造を比較することは難しい。

¹³ これらの数値は社会経済パネルの基準を取り入れて計算されている。

（１）非典型雇用全体

非典型雇用には主に女性が従事している。従属的就業者である女性全体の 57%強は非典型雇用をベースに働いている。これに対して男性ではその割合は 17%弱に過ぎない。非典型雇用形態のなかの例外は派遣労働であり、ここでは男性が中心である。非典型雇用が全体として基本的に女性の領域であるとするれば、こうした状況は主にパートタイム労働に原因がある。パートタイム就業者全体の約 5 分の 4 は女性である。

非典型雇用形態の増大は多かれ少なかれ全ての経済分野に見られる現象である。連邦統計局の統計によれば非典型就業者の割合は 1997 年から 2007 年にかけて 17.5%から 25.5%に伸びた¹⁴。行政部門ではこの上昇幅は僅かであるのに対して、最も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 11%ポイント上昇した。特に飲食業の分野ではこの雇用形態の割合は 33%という高い率を示している。最も高いのは 36%の値を示す公的・私的サービス業である。非典型雇用の割合が高いのは 15～24 歳の若年層（39.2%）、公認の職業教育を受けていない人々（39.9%）、そして出身が EU 諸国以外の外国人（36.8%）である。先に述べた年齢層では非典型就業者の割合は 1997 年から 2007 年にかけて 19.7%上昇した。この年齢層の労働者は非正規雇用に陥る率が最も高い人々である。これに対して 45～55 歳の労働者は 22.4%で最も低い。非典型雇用に頼る若年就業者が増加しているとするれば、この展開は主にこの年齢層で特に顕著な有期雇用契約の増加が原因である。職業教育修了と同時に若い人々を（通常、1～3 年という一定期間を経て期間の定めのない契約に移行する）有期契約ベースでしか受け入れない会社も増加している。多くの事業会社には経営合意があり、一方で職業教育修了者全員を受け入れるとしつつも、その受け入れは（一定の期間を過ぎれば期間の定めのない雇用に移行する形での）有期雇用に限ることを定めている。

就業者の資格グループ間の格差は確実に広がっている。就業者を 3 つのグループに分けると、(1) 職業教育を受けていない人、(2) 職業教育を受けている人、(3) 第 3 の職業教育修了者一で、職業教育の程度が上がるに連れて非典型就業者の割合は下がる。第 1 グループでは約 40%の人が正規雇用関係を持たない一方で、第 2 グループでは 25%、第 3 グループでは 18%強、すなわち第 1 グループの半数に満たない。非典型雇用の拡大は職業教育未修了者層で特に顕著である。ここでは 10 年間で非典型就業者の割合が 26.7%から 39.9%に上昇している。

（２）派遣労働

派遣労働者を利用しているのはそもそも全事業会社のごく僅か（3%）に過ぎない。

¹⁴ 以下の記述は連邦統計局の分析（2008 年）に基づいている。この記述は国勢調査のデータに基づき、パートタイム労働の狭義の定義（20 時間以下）を基礎に敷く。従って非典型就業者の割合は 25.5%で SOEP ベースの数値である 37%より大幅に低いものとなっている。

事業会社の規模に応じてこの割合は上昇する：就業者数 250 人以上の会社では 40%である (Bellmann et al. 2009 : 392)。利用の幅も大きく異なる。派遣労働者を利用している、就業者数 250 人以上の大規模事業会社の約 4%は派遣労働者の割合が 25%を超える。この規模の事業会社の 3分の2は派遣労働者の割合が 5%以下である。

派遣労働の主要な利用分野は製造職分野である。派遣労働者全体の約 70%がここで利用されている。2008 年度の労働市場職業研究所 (IAB) 経営パネルの報告から次のようなことが分かった：事業会社全体のうち派遣労働を取り入れている事業会社の割合は鉱山、エネルギー、上水道の分野が 12.1%、製造業が 12.9%、建設部門が 2.2%、商業、修理、交通、マスコミ、金融業が 2.4%、企業向けサービスが 1.3%、そして全産業平均が 3.6%である (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Zeitarbeit2006.psm>)。

2008 年半ば時点で派遣労働者全体の 3分の1強が補助作業員だった (BA 2009a)。それに大きく水をあけて続くのは、いわゆるその他のサービス職 (12%強) と錠前職人・機械工 (11.8%) である。

依然として派遣労働者全体のおよそ 4分の3が男性である (2008 年度平均で 73%)。このことは派遣労働が一上記の構造変化にも拘らず一依然として商工業分野に多いことと関係している。男性派遣労働者全体の約半数が補助作業員、錠前職人ないし機械工として働いている。女性では補助作業員、組織・管理・事務職が目立つ。2008 年には女性は派遣労働者全体の 27%を占めていた。但し、その割合は上昇傾向にある (前年は 26% ; 1998 年は 20%)。

派遣労働者の大半は、以前は就労していなかった。2008 年下半期では新規の派遣雇用の 61%が直前には職に就いていなかった人を対象としていた。この派遣労働者のおよそ 10 人に 7 人は最後の雇用から (最高で) 1 年経っている。非就労期間を経て就職する人のおよそ 6 人に 1 人は 1 年以上就労していなかった。また 7 人に 1 人は就労経験がない人達である。またこれらの就業者の 29%は直前も派遣労働者として働いていた (BA 2009c)。

雇用関係は短期間のものが多い。2008 年度の下半期に期限を迎えた雇用関係のうち 51%が 3 カ月以下のものだった (2007 年は 56%、1998 年は 67%)。男女の派遣期間には殆ど差がない (BA 2009c)。派遣雇用が短期間であることから、派遣元企業が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分かる。

派遣労働者の 8%弱は僅少就業者—すなわち月給が 400 ユーロ以下—に数えられる。この就業者層の約 3分の2は専ら僅少雇用派遣労働者として働いている。

(3) 僅少雇用

僅少就業者についてはまず2つの主要グループを区別する必要がある：(1)専従、(2)副職で僅少就業者（ミニジョブまたは400ユーロジョブ）。第1カテゴリーには2008年度は僅少雇用全体の69%が該当した。この分野は社会保障の観点から問題がある。というのも、雇用が長期に及ぶ場合、このような条件の下では年金の請求権が非常に僅かなものにしかならないからである。但し、僅少雇用専従の就業者のうち少なからぬ人々はこのような仕事を一時的にしか行っていないことを前提にする必要がある。これは特に生徒や学生、そして年金生活者に当てはまる。統計にはこれに関するデータはない。詳細なデータに欠けるなかで、ここでは仮に、25歳以下の人のうち少なからぬ部分が生徒と学生であることを前提とする。ここに年金の支給額を改善しようとしている年金生活者も加わる。

第1-2表 僅少就業者と構造指標（%）

	僅少就業者	専従僅少就業者	副職として僅少就業者
女性	64.4	67.4	56.5
25歳以下	16.7	18.5	12.7
55歳以上	24.4	30.7	10.2

出典：Bundesagentur für Arbeit 2009b

特に法的定年に達する前に退職した早期年金生活者は年金のほかに月額400ユーロ以下の追加稼得が認められている。僅少就業者の30%強が55歳以上ならば、そのうち少なからぬ割合を年金・早期年金受給者が占めると推測される。

僅少雇用の主要な利用分野は商業とサービス産業である。さらに重要な利用分野として個人の世帯がある。これに対して製造業ではこのような雇用形態の利用は比較的低いレベルに留まっている。

第1-3表 僅少就業者と経済分野（%）

	僅少就業者	専従僅少就業	副業として僅少就業者
製造業	9.6	9.8	9.2
商業	19.9	21.3	16.7
飲食業	10.0	9.9	10.2
サービス業	20.4	18.8	24.0
健康・社会制度	9.7	9.5	10.2
個人世帯	9.9	10.3	9.1

出典：Bundesagentur für Arbeit 2009b

僅少雇用のサービス部門への集中はこの部門の利用条件と関係しているようである。

商業ではミニジョブがしばしば顧客のピーク時をカバーしており、数日の数時間だけ利用されている。飲食業でも同様である。時間の柔軟性が高いことが経営の上ではこの雇用形態の大きな利点である。

(4) パートタイム労働

パートタイム労働は依然として女性の領域である。パートタイム就業者全体の5分の4以上(81.7%)が女性である。従属就業女性全体の46%がパートタイム労働を行っている。このようにこの就業形態が女性にとって次第に「新しい通常」となっている。パートタイム労働が希望する労働時間に当たるとは限らない。パートタイム就業者全体の22%強はフルタイムの仕事が見つからなかったために仕方なくこの就業形態を選んでいる。1998年比(13%)でこの割合はほぼ2倍になっている。明らかにパートタイム労働を緊急避難とするパートタイム就業者の割合が増加している。これらパートタイム就業者は、本来はフルタイムの仕事を目指していた。そのほか42.4%は個人・家族の事情から、10.3%が学校・職業教育のためパートタイムを選んでいる。

パートタイム就業者のかなりの割合(47%)が週20時間以下、33.1%が21~31時間働いている。

パートタイム労働は主にサービス部門に多く、製造業ではあまり行われていない。最上位にあるのが公的・私的サービス分野でパートタイム率は41%、次に来るのが商業・飲食業の38.1%である。これに対してパートタイム率が平均を下回るのは製造業で、13.9%に留まっている。

最近の危機の特徴は、事業会社が職業教育をよい成績で修了した訓練生を、多くの場合パートタイムベースでしか受け入れなくなったことである。縮小された労働時間は通常は1~2年に限定された期間のみ適用され、その後はフルタイム・レベルに移行する。

(5) 有期雇用

有期就業者の構造については連邦統計局による国勢調査(1%ベースの抜取調査)が幾つかのデータを提供している。有期就業者のごく少数派(3.3%)しか継続的な雇用に関心がなかった。

2004年3月には2980万人の従属的就業者(訓練生を除く)のうちドイツの国勢調査ベースの調査によると20歳未満の人の40%弱が有期雇用契約(http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2005/04/PD05__193__133.psml)だった。1996年4月にはこの割合はまだ33%であった。当然ながらこの年齢層の有期雇用就業者の多くが生徒か学生だった(2004年3月:34%)。職業訓練契約は特定期間に限って結ばれるのが常なので、訓練生はここに含まれていない。

20~24歳では有期就業者の割合は29%で(1996年:22%)、25~29歳は16%弱だった

(1996年：10%強)。最も低い数値を示したのは4%弱の45～49歳、および50～54歳である。これらの数字から、厳しさを増す一方の労働市場への参入が原因で特に職業を開始する人が一時的に有期雇用契約を受け入れている現状がよく分かる。2004年3月のドイツの有期就業者が従属的就業者全体（訓練生を除く）に占める割合は8%だった（旧西ドイツでは7%強、旧東ドイツおよびベルリン東部では12%弱が期間限定の仕事に従事していた）。

有期雇用は特に社会的サービス分野（教育、授業、保健、社会事業）および行政において重要である。これに対して製造業では有期雇用の割合は低い。有期雇用の確率は事業会社の規模に応じて上昇する。就業者数10人以下の小規模事業会社が有期契約で労働力を雇用しているのは10社に1社だけなのに対して、就業者数が250人以上の事業会社の場合、この雇用形態を利用していなかったのは10社に1社に過ぎない（Bellmann et al. 2009：384）。

第4節 非典型雇用拡大の理由

非典型雇用の拡大には様々な要因がある。需要サイドおよび供給サイドの要因のほか、変化する法的規制も関係する。非典型雇用の多様性や就労システムの中で担っている様々な機能を考えれば、非典型雇用のすべての形態を等しくカバーする、統一的な説明の形を提案するのは不可能である。

最近、非典型雇用の拡大を説明しようと試みる論争が持ち上がった。理論的な説明の試みは、主に、人材理論的考察（Sesselmeier 2007）と取引コスト理論的考察（Niehüser 2007）、または供給サイドの考察を加えた両理論のアプローチを結合（Neubäumer/Tretter 2008）したものがある。これらのアプローチは、企業における柔軟性向上の必要性を前提に、正規雇用および非典型雇用の利用の条件が変わったことを指摘する。決定的に重要なのは、それぞれに特有の投資および資格の役割である（Sesselmeier 2007）。それは一般的な人材（その取得に対して企業は益々支出を渋るようになっていく）の重要性が増大していることに由来する。加えて、取引コスト理論的考察は、需要が変動するなか非典型雇用の利用にコスト優位性を見る。このアプローチは、非典型雇用と正規雇用の労働コスト、取引コスト、そして技能コストを比較し、その対価を対比させる。非典型雇用（派遣労働、有期雇用）により労働コストと解雇コストを下げると同時に正規雇用で「外部利益」を得ることも可能である。会社が正規雇用の就業者ないし基幹労働力を解雇しなければならないとしたら、非典型就業者より高い解雇・求人コストが掛かったであろう（Neubäumer/Tretter 2008）。但し、非典型就業者には再訓練、能力評価、情報伝達に際し取引コストが掛かる。さらに、様々な発展がコスト優位を増加し、コスト劣位を減少さ

せるとの主張もある。企業はコンピューター管理を用いて能力の把握や評価を行うという新しい組織コンセプトを導入し、管理費を削減した。サービス業においては深化した分業が研修コストを下げた。そのほか、ハルツ改革の一環で初めて成立した法律上の特殊事項が、派遣労働を対象にした低い労働協約をもたらした。非典型雇用の積極的利用の前提は、労働者にそのような雇用を受け入れる潜在的な用意があるかどうかにある。失業率が高く、仕事の選択肢に乏しい状態が続く限り、失業者がそれほどよくはない労働条件の雇用でも受け入れることを厭わないと見て間違いはないだろう。また、失業者も期待可能性の法則によって、労働条件や賃金が以前の水準を大幅に下回るような雇用でも受け入れざるを得ないという事情もある。

最後に労働市場の既存の規則構造も非典型雇用の各形態における搾取の原因と見られる (Nienhüser 2007)。労働市場がある一定の調整の柔軟性を必要としているとしよう。しかし、調整のための色々な方法がもし厳しい規制により制限されていれば、企業は他のやり方に頼るだろう。例えば、厳しい解雇規制は、企業が派遣労働や有期雇用で柔軟性を確保する結果をもたらすかも知れない。またこのような（極度に数量的な）柔軟性の形態を対象にした規制が緩和されれば、企業は派遣労働や有期雇用の利用を一層進めても不思議ではない。特に短期の労働需要は派遣労働の力を借りて素早くカバーすることが可能である。

また近年は、非典型雇用の各形態において、一種の機能変化が観察されている。有期雇用を試用期間の延長に援用する会社が増加しているのである。特に行政や社会的サービスの分野では、有期雇用が新しい正規採用と言われることもある (Bellmann et al. 2009)。派遣労働にはまた選別機能 (*Screening-Function*) が備わっている。さらにこの雇用は柔軟な疑似基幹従業員として使うことも出来る。派遣労働者は2年以上続いたバブル期に基幹労働力がそれまで行ってきた仕事を受け持っているが、報酬は比較的安く、雇用保障も僅かである。最後に僅少就業者は時間的な柔軟性を満たしている。小売業では店舗の営業時間の延長により夕刻や夜間に学生や主婦が 400 ユーロジョブ・ベースで数時間、レジで働くようになった。しかしまた、品出しも（店で数時間しか働かない）ミニジョブ労働者に指示されることが多くなった。

非典型雇用の最も重要な形態であるパートタイム労働では、需要・供給双方の要因が働いている。とりわけ女性は家族期間が始まるとパートタイム労働を求めるようになる。また女性はフルタイム雇用が不足していることもあり、次善の策としてパートタイム労働を受け入れている面もある。

第5節 労働条件の現状

最近、数多くの経験的分析で、非典型雇用が正規雇用より大きな不安定性リスクを抱えているかどうか、またそれはどの程度かということが調査されている。その際、着目は賃金格差、雇用安定性の問題、そして部分的には職業再訓練の機会にある。これらの分析では正規雇用に対して非典型雇用を下位にランク付けしている。これらの雇用形態は正規雇用と比較して賃金が低く、雇用が不安定で、社内再訓練の機会も少ないなどの高いリスクを伴う。

1. 賃金格差

複数の、異なるデータに基づく分析には、非典型雇用が賃金の面で正規雇用より劣っていることについて広範囲の一致が見られた。特に目立っているのが僅少雇用における低い賃金だ(Anger/Schmidt 2008; Brehmer/Seifert 2008)。派遣労働に関してはこの差はそれほどでもないが(Jahn/Rudolph 2002; Ammermüller et al. 2003; Nienhüser/Matiaske 2003; Kvasnicka/Werwatz 2006; Sczesny et al. 2008; Seifert/Brehmer 2008)、有期雇用(Mertens/McGinnity 2005; Giesecke/Gross 2007)やパートタイム就業者(Wolf 2003)も個人的指標を調べると賃金面で正規雇用の就業者と同等ではない。

非典型就業者のうち低賃金ラインを下回る賃金を受け取っている人の割合は、正規雇用の就業者に占める割合より明らかに高い(第1-2図参照)。2007年度は第1群(非典型就業者)の33.8%の人が中位賃金の3分の2以下を受け取っていたのに対し、第2群(正規被用者)ではその割合は9.5%に過ぎなかった。就業者全体ではこの割合は18.5%だった¹⁵。観察期間中、低賃金の非典型雇用の割合は若干上昇したが、この就業者群の大半はまだ閾値を上回る賃金を受け取っている。

2007年度の不安定賃金の閾値として西部ドイツについては9.45€、東部ドイツは6.94€と算定されている。調査期間は2段階に分けられる。1989~1998年は不安定賃金の就業者の割合はかなり安定しており、約12%の周辺で推移していた。その後、この割合はより高い数値に上昇している。

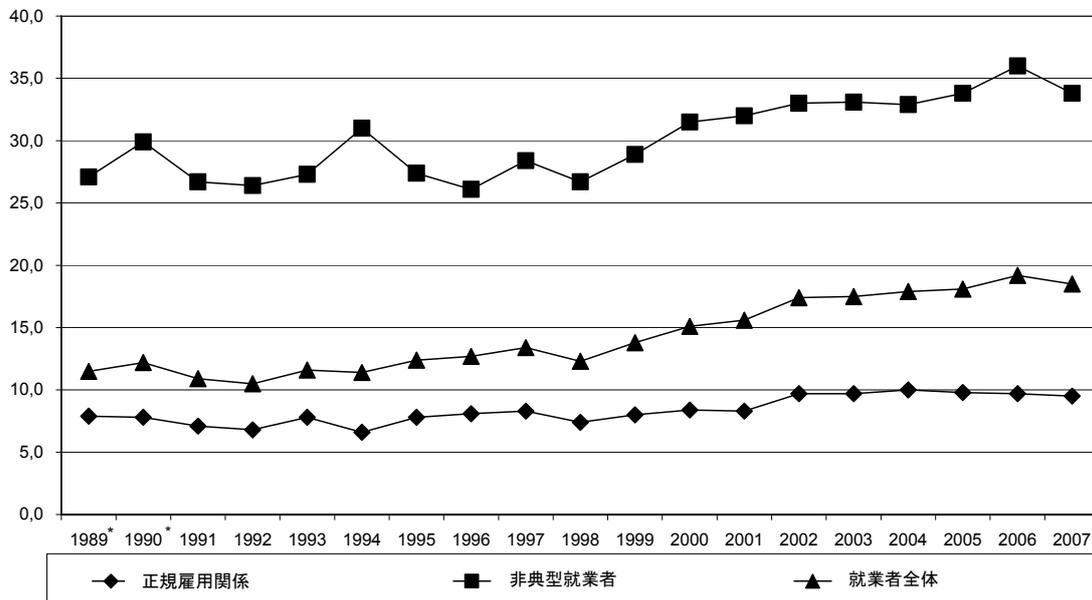
低賃金閾値を下回る賃金の就業者の割合は非典型雇用の形態によりかなり異なっている。最も高い値は有期僅少就業者の64.5%で、期間の定めのないミニジョブ労働者(54.4%)がそれに続く。それから派遣労働者(44.1%)、有期パートタイム就業者(31.4%)、有期フルタイム就業者(29.2%)、期間の定めのないパートタイム就業者(23.2%)と続く。

有期雇用の基準と短縮労働時間の基準を組み合わせる時、低賃金閾値を下回る賃金の

¹⁵ ここで算出された割合はKalina/Weinkopf(2008)による分析より低い数値となっている。

就業者の割合は上昇する。

第 1 - 2 図 低賃金閾値以下の就業者 (%)



出典：SOEP から筆者計算

* 西部ドイツのみ

非典型就業者に占める低所得者の割合が高いことを考えればこのグループでは労働報酬以外の所得源のある人の割合が高くとも驚くには値しない。派遣労働者のうち 8% 近くは、フルタイム雇用にも拘らず所得が要扶助の閾値を下回るため、失業給付 II を受給している。

派遣労働では、派遣労働者の大半が関連賃金協定に拘束される事業会社で働いていることに注目すべきである。形式的には「均等待遇」が成り立っているが、実際はそうではない。協約の拘束力が使用者を均等待遇義務から解放しているのが実情である。

2. 職業再訓練への参加/就業能力

事業会社-職業再訓練の機会に関して Baltes/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。この診断について 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)。これに関してパネル評価では正規雇用との顕著な違いについての指摘はなかった。有期就業者を対象に Reinowski/Sauermann (2008) も SOEP データで同様の結果に至り、有期就業者は使用者が出資する再訓練に参加する確率が低いことを確認している。パートタイム就業者については Büschel/Pannenberg (2004) が SOEP データで職業再訓練への機会が比較的低いことを指摘

している。

エンプロイアビリティ指標としての、企業内-職業訓練の参加でも、非典型雇用が占める割合が比較的低いことが分かった。2004年度は正規雇用就業者の34.4%が訓練コースに参加したのに対して、非正規雇用グループの値は25.9%に過ぎなかった。この値は僅少就業者については有期就業者で13.9%、期間が限られていない就業者で15.0%である。社内研修講座への参加率が正規雇用就業者より大幅に低いのは派遣労働者も同様である。

3. 雇用安定性

さらに雇用安定性でもはっきりとした違いが表れている。観察時点の翌年に求職していた人の割合は、2006年度は非典型就業者で4.2%と正規雇用当該グループ(1.5%)の倍以上である。1989~2005年の不安定な期間以外は、雇用安定性の程度とこの2つの対象グループのあいだの相関関係はあまり変わっていない¹⁶。

正規雇用と比較して派遣労働は特に不安定とランク付けされている (Antoni/Jahn, 2006; Kvasnicka/Werwatz 2006; Kvasnicka 2008; Bellmann/Kühl 2008; Brenke 2008; Brehmer/Seifert 2008)。さらに有期雇用では正規雇用の就業者より高い不安定性が確認されている (Brockmann/Hagen 2006; Brzinsky-Fay et al. 2007; Giesecke/Gross 2007; Brehmer/Seifert 2008)。有期雇用終了直後の就職は、期間の定めのない雇用直後より成功率が低い。これに対してパートタイム労働については Brehmer/Seifert (2008) が他のどの就業形態よりも高い雇用安定性を確認している。この診断について彼らは、パートタイム労働が特に家族期にある女性にとって多くの場合、就労生活を続けられる唯一の雇用形態であることから来るとしている。フルタイムからパートタイム労働へ移行する可能性がなかったら家族形成期の女性は就労を何度も中断しなければならないだろう。

4. 制限された昇進機会

ここで示された不確実性リスクは (非典型雇用が労働市場参入の足掛かり、あるいは正規雇用に至る短期に限った中継点になるなど) 社会効果の程度に応じて相対化する必要がある。しかしながら昇進機会は何かを犠牲にして初めて機能する。職場の変更では、非典型雇用から正規雇用への移行は、期間の定めのないフルタイム雇用、すなわち正規雇用からの移行より遥かに難しい。有期就業者や派遣労働者は、失職後も (失業の継続以外) 同様の不安定雇用形態に陥る場合が多い。

移動プロセスに関する最近の分析 (Gensicke et al. 2009) から、非典型雇用が正規雇用への橋渡しになる確率は限られていることが分かった。以前パートタイム就業者や僅少就業者ないし 400 ユーロジョブ労働者だった人が再就職で正規雇用の職に就く確率は最

¹⁶ 観察期間の始めに、1989年と1990年の2年間については大幅に低い参加率が検出されている。このような一過性の変動は変化する景気情勢と関係するようである。

も低い。正規雇用への移行では、以前に派遣労働者だったグループ（34％）は元非典型就業者全体のなかで最も高い確率を示している。これに対して以前に有期就業者だったグループは確率がずっと低い。しかしながら突出して高い（65％）のは元正規雇用の人が再び正規雇用就職する確率である。

全体的に見て、雇用のタイプとの顕著な関連性があることを憶測させるような2、3の経験的指摘はある。以前に非典型就業者が再び非典型の新規雇用就職することが多く、以前に正規雇用関係にあった人が再び新規の正規雇用就職することが多いというだけでなく、一派遣労働を除く一他の全てのタイプに関して、以前の雇用とまったく同じ就労形態に移行する確率が最も高いことが観察されている。

第1-4表 非就労から就労への移行（％）

以前の雇用のタイプ	新規の雇用のタイプ				
	派遣労働	有期雇用	400ユーロ ジョブ	35時間以下の パートタイム	正規雇用 関係
派遣労働	24	33	6	3	34
有期雇用	8	49	10	7	27
400ユーロジョブ	4	23	47	17	9
35時間以下のパート タイム	5	27	19	31	17
正規雇用	4	20	5	5	65
全体	7	32	11	9	40

出典：移動研究 Infratest/経済社会研究所（WSI）2008

第6節 経済危機における非典型雇用

非典型雇用は実際の経済危機においてどのような役割を果たすのか、ということは2009年下半期になって初めて言えることである。非典型雇用が、どの程度の、どの形態のものが景気の緩衝材となるのか、また景気がどのように再び回復するのか、という疑問について鍵となる重要なデータはまだない。また金融・経済危機の労働市場への影響もまだ完全には予測できない。労働市場は、通常は2～3四半期のタイムラグを伴って経済の動きに反応する。但し、全ての形態の非典型雇用が同じように景気に反応するわけではないという兆候はすでに現れている。特に景気の影響をまともに受けると考えられているのが派遣労働と有期雇用である。企業はこれらの就業者との縁を難なく断ち切ることができる。この2つの雇用形態においては解雇コストも発生しないし、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。派遣労働者と有期就業者は基幹労働力ではなく、従って通常は経営協議会からも基幹労働力とは受け止められていない。

また彼らの大半は、その活用が会社にとってスムーズで効率的な生産ないしサービスの維持に不可欠な、会社特有の技能を持ち合わせていない。さらに派遣労働者や有期就業者は社内の再訓練に参加することもあまりないため、これらの労働力を雇用し続けなくても人材への投資が減価償却されないことを会社が恐れる必要もない。

パートタイム・僅少就業者が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（Bundesagentur für Arbeit 2009b）。2009年8月の推計（速報値）によれば、社会保険義務のあるパートタイム雇用は前年比で約21万人増加し、社会保険義務のあるフルタイム雇用は約35万人減少したとみられる。連邦雇用エージェンシーの最初の試算では8月の社会保険義務のあるパートタイム雇用は492万人で、これは前年比で95,000人ないし2.0%の増加だった。さらに230万人の社会保険義務のある就業者は追加的に僅少報酬の副業も行ってた。これは前年比71,000人ないし3.2%の増加だった。

フルタイム就業者の減少傾向と比べてパートタイム就業者の増加傾向は、経済分野により危機の影響が異なることと関係があるようである。フルタイム就業者は特に—2008年9月から2009年9月にかけて雇用が3%以上落ち込んだ—製造業で働いている人が多かった。これに対して、パートタイム就業者は主に—飲食業（+3.0%）や保健・社会福祉事業（+4.0%）など—雇用が一部まだ増大しているサービス部門の分野で働いている。そのほか若年労働者は職業教育修了直後に（特に危機下では）パートタイム労働を一時的にでも受け入れる覚悟があれば労働市場に参入する機会を得ることも多い。同様に僅少就業者も経済部門により様々な危機の影響から得をしている面がある。

第7節 雇用維持の手段としての労働時間

1. 労働時間の大幅な縮小

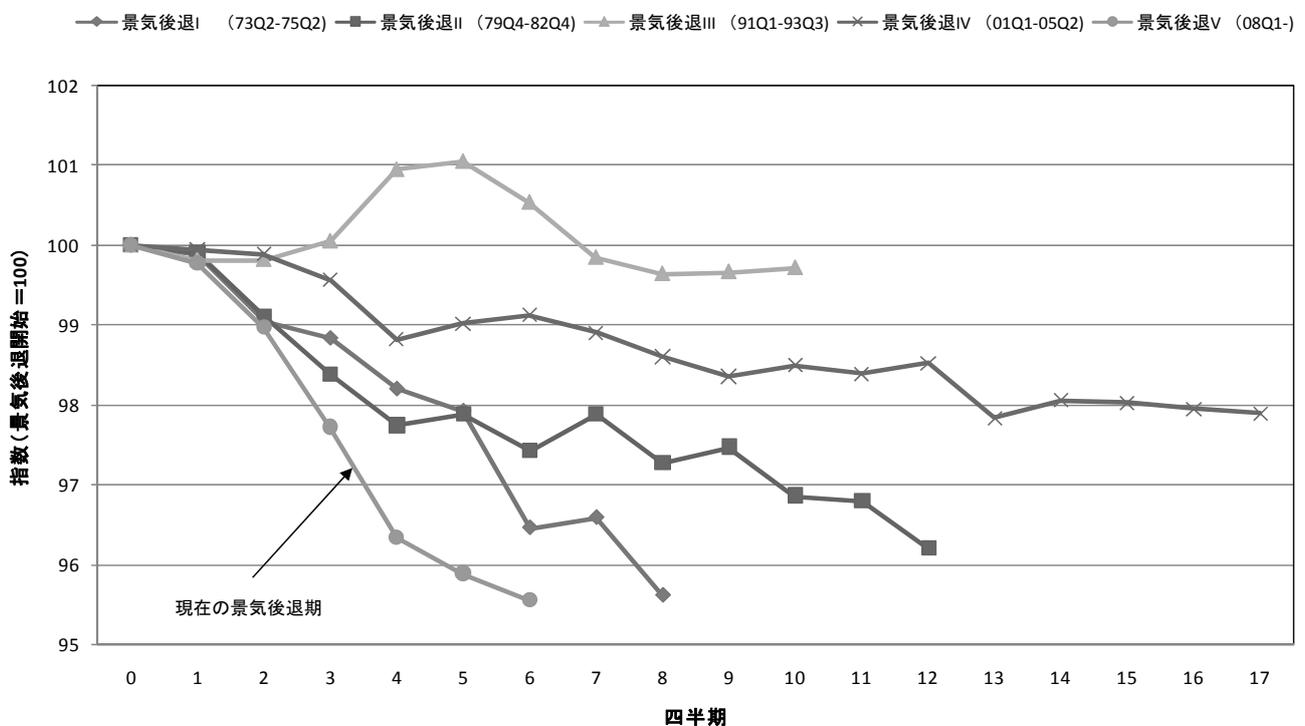
国内総生産（GDP）が戦後最大の落ち込みを経験したにも拘わらず雇用が2009年半ばまで概ね安定していたのは、主に労働政策のお陰である。2009年上半期にはGDPは5%下がり、就労者数は2008年9月から2009年9月にかけてたった0.5%下がっただけだった。このような（ドイツでは他の工業国を引き離して目立っている）相対的な雇用の安定性は、様々な労働時間政策に依るところが大きい：

- 残業の縮減
- 以前に延長した労働時間を元に戻す
- 労働時間口座の消化と労働時間債務の形成
- 労働時間の短縮を目的とする労働時間回廊（コリドール）の活用
- 操業短縮

労働時間のデータは全体的に不足している。特に不足しているのが最新のデータである。新しいデータは傾向の更新作業でなされる推測の域を出ていないため、これで労働時間の実際の減少を十分追うことは出来ない。そのほか、以下に幾つかの結果を紹介する。これは経営協議会の最近のアンケート調査から得られた幾つかの例である。これらは事業会社が労働時間短縮の枠内で内部柔軟性により需要の落ち込みをどの程度緩和できたのか、傾向予測として重要な視点を提供してくれるだろう。

最近の経済危機では、これまで内部・数量的柔軟性対策が主に行われてきた。需要の落ち込みに見舞われた事業会社は、人員削減を手段とした外部労働市場を通じてというより、主に様々な労働時間編成を通じて（第1-3図、第1-4図参照）、労働投入量を調整している。労働時間の短縮がこれまでの危機において最も重要な雇用対策であったという仮説はある程度、妥当性がある。内部・数量的柔軟性対策にどのような効果が期待できるのかということは、就労者1人当たりの実働時間数から直接読み取ることが出来るだろう。労働時間は過去のどの景気後退期にも減少している。就労者1人当たりの労働時間数が最も大幅に減少したのは最初の景気後退期（1973年第2四半期から1975年第2四半期まで）だった（-4.4%）。1979年から1982年までの景気後退期は3.8%、2001年から2005年までの景気後退期は2.2%だった。

第1-3図 勤労者1人当たりの実働労働時間（季節・暦調整値）



出典：連邦統計局資料より筆者計算

WSI 経済社会研究所

最近の景気後退の最初の5四半期には勤労者1人当たりの労働時間は3.7%減と大幅

に落ち込んだ（1973-75年と1991-93年の同じ期間の減少は2.1%のみ）。

2. 操業短縮

操業短縮は公的労働市場政策の助成措置の一つである。事業会社は景気の原因から受注が落ち込んだ時は、解雇の危険にある雇用ポストを維持するために操短手当を申請できる。景気操短手当 *Konjunkurelles Kurzarbeitergeld*（社会法典第3巻170条）のほかに季節操短手当 *Saison-Kurzarbeitergeld*（社会法典第3巻175条と合わせて169条第2文）が主に建設業で季節的な需要の落ち込みに対処するためである。

そのほか事業会社の採用対策を容易にする目的で移行期操短手当 *Transferkurzarbeitergeld* がある。給付金の額は操業短縮の3つの形態すべてが同額である。就業者はカットされた労働時間に対して一子供のいない人で60%、子供のいる人で67%の金額の一（連邦雇用エージェンシーが支払う）操短手当を受け取る。また、労働協約で公的操短手当に上乗せして賃金の75~100%に拡充することを定めている業界もある（Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009a）。

景気対策の枠内で連邦政府は2008年秋に操短手当の受給期間を6か月から18か月に、その後、2009年早夏には最大24か月に拡大した。そのほか2009年1月1日以降は、操業短縮期間中に技能対策を実施し、これに欧州社会基金からの資金を利用することが可能となった。さらに使用者はこれまでカットされた労働時間に対して社会保険料を納付しなければならなかったが、操短手当受給7か月目からは社会保険料を100パーセント免除されるようになった。

2009年6月には1,433,000人の労働者が操短手当を受け取ったが、大半は景気理由による。景気操業短縮では30.5%の労働時間削減があった。これは432,000人のフルタイム就業者相当に匹敵し、他の表現を借りれば、操業短縮は432,000人のフルタイム雇用を維持したとも言える。前年比で操業短縮は、就業者等価に換算すると418,000人増加した。主に操業短縮に陥ったのは下請けを含む自動車産業および機械産業である。この2つの経済部門は輸出依存度が非常に高い。

3. 様々な労働時間短縮

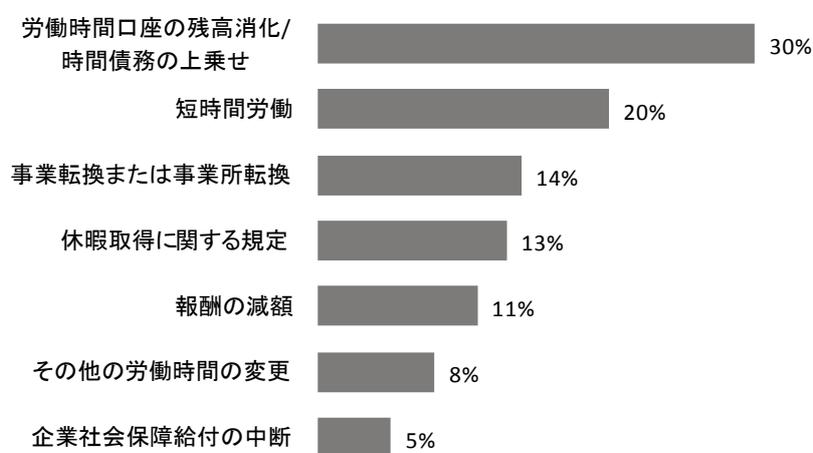
操業短縮以外の労働時間削減の形態がどの程度雇用維持に繋がったのかを示す、就業者全体のデータはまだない。労働市場・職業研究所（IAB）の予測では、労働量の計算において次のようなイメージが浮かび上がった。彼らは労働者1人当たりの平均実働時間を大まかに様々な構成要素に分けている。予測によれば2009年には労働協約が定めている週労働時間の縮減（例えば、労働時間回廊の形）は約40%に上り、これが労働者1人当たりの労働時間全体の減少に決定的な役割を果たしている。操業短縮の利用が25%近く、残業と労働時間口座残高の縮減が各々約20%である。これに対して今年、労働時間

を増加する方向に働くのが主に病欠の減少と副業の増加である。但し、これらの数値は推測であることは忘れるべきではない。

これらの推測のほか、経済社会研究所（WSI）が2009年夏に実施した経営協議会アンケート調査は、労働時間調整に関する経験的指摘を行っている。アンケート調査は代表的な経営協議会に対して行われた。だが、対象が従業員数20人以上の事業会社と経営協議会1件のみであり、雇用全体のほんの一部を捉えているに過ぎない。約1200万人ないし就業者全体の35%強がこの分野に入る。ここから以下のイメージが浮かび上がる。すなわち、労働時間の短縮策としては、残業の縮減から労働時間口座残高の消化を経て（必要に応じて）労働時間口座の時間債務の形成まで、さらには過去の労働時間延長の戻し、および（協約が定める範囲内の）協約労働時間の短縮まで様々な方法がある。多くの業界では、協約規則が正規労働時間を規定された範囲内で引き下げたり、変化する経済状況に雇用安定的に対応したりするための、かなりの余地を提供している（Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009b）。

第1-4図 実施された雇用維持対策

（事業会社全体に占める割合、重複回答）

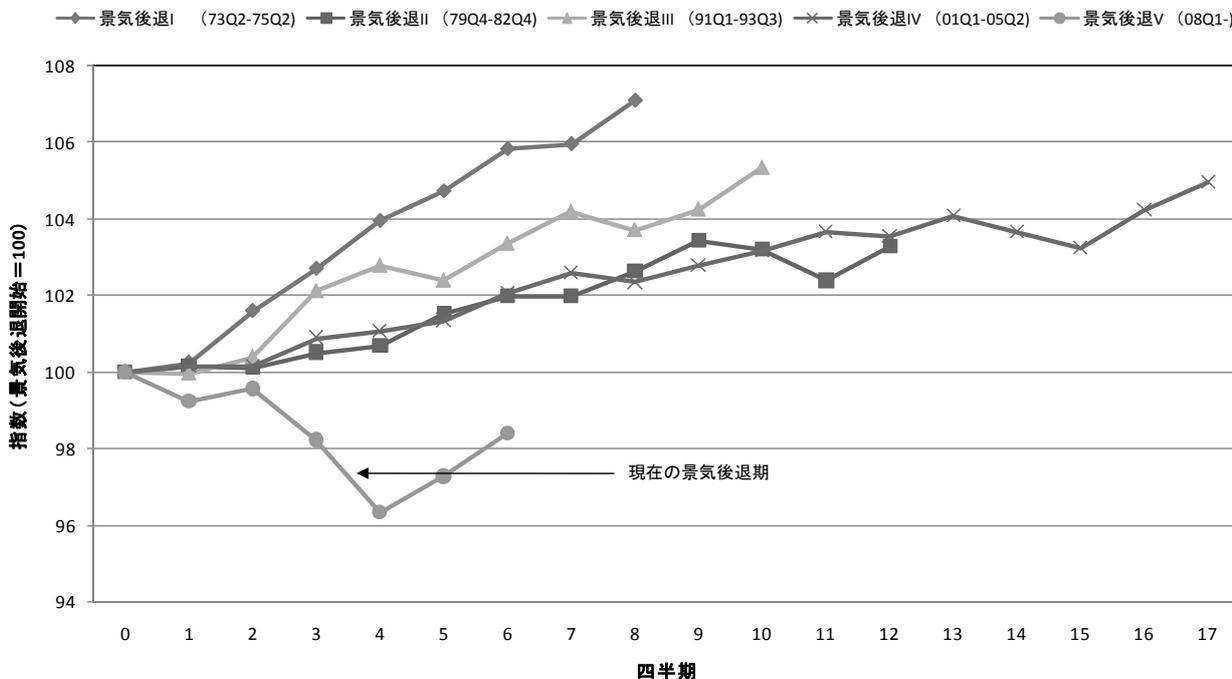


出典：WSI 2009年度経営協議会アンケート調査 雇用維持

第1-4図の数値に関しては次の点に留意する必要がある。第一に、回答を寄せた全ての事業会社で商品やサービスの需要の落ち込みがあったわけではない。第二に、全ての事業会社に労働口座や協約労働時間の縮減規則があるわけではない。第三に、ここに示されている割合は、事業会社が各施策を利用したことを言っているに過ぎない。それらの数値は、施策が利用された程度、つまり何人の就業者が労働時間を何時間減らしたかを示すものではない。とはいえこれらの数値は、(様々な労働時間調整の形の)内部数量的柔軟性が雇用の維持を支える最も重要な柱であるという仮説を裏付けるものである。

時間当たり労働生産性の推移についてはある程度の謎が残る。労働生産性は5四半期後、3.2%近く下落した。過去の景気後退期にこれほど下落したことはなかった（第1-5図参照）。

第1-5図 労働時間当たりの労働生産性の推移（季節・暦調整値）



出典：連邦統計局資料より筆者計算

WSI 経済社会研究所

時間当たりの労働生産性の推移から、経済活動の大幅な落ち込みに1人当たりの実働時間の削減幅が比例しないと解釈される。このことから、これまでの雇用の比較的安定と失業率は労働時間削減対策によって十分説明できるわけではないという結論に達する。そのほかの説明として、企業内で最近の経済危機の初年に大規模な労働力の維持が行われたことである。そのような労働力維持は企業がこの間の展開の中で専門労働力の不足を恐れていることから来る（これは人口動態の経緯から不自然なことではない）。また企業の関心は、社内の特殊人材を可能な限り維持することにあるようである。当初はその上、企業が最近の経済危機の衝撃に驚いて対応に手間取ったことも影響しているようである。但し、労働力の維持という根拠は相対化する必要がある。

生産性の推移に関するデータは労働時間に関する推測および事実裏付けされた少ない情報源に基づいている。従って現在のように異常な経済状況においてはこれらのデータは大きな不確実性を伴っている。加えて、可変的労働時間が大きな重要性を持つようになった（Seifert 2008）。だが、就業者が最近の景気回復期にどの程度の時間残高を貯めたのかということは分かっていない。同様に、これらの残高が景気後退期にどの程度消

化され、時間債務がどれほど形成されたのかということも分からない。さらに労働時間削減のための協約範囲規則の活用に関するデータもない。そのほか、事業会社がバブル期に協約コリドール規則の枠内で延長した労働時間をどの程度、元に戻したのかということも推測が難しい。このようなデータの不備が原因で、労働時間に行動変化が生じた場合、傾向分析からでは満足いく結果は得られない。従って今のところ、会社レベルでの労働時間削減の実際の規模は過小評価されており、実際にはずっと大幅な労働時間の削減が行われているようである。しかしながら会社内の労働時間削減の実際の規模が大きければ大きいほど、現在の景気後退期においては労働力の維持の規模は小さく、その結果、時間生産性の低下も僅かである。

第8節 事例研究

2009年秋に自動車産業（1件）、飲食産業（1件）、小売業（2件）の4つの事業会社で経営協議会の議長に対する、インタビューが実施された。2つの面談には経営協議会のその他の代表者も参加した。さらに以下の報告は調査対象になった事業会社の（文面での）事業会社協約を参考に行っている。調査対象の企業1社（多くの支社をもつ小売り企業）ではそのほか、（派遣労働の利用について情報を提供する）幾つかの支社の経営協議会による最近のアンケート調査の回答も添えられていた。

事業会社・企業の選択は（経営協議会への接触を可能にした）労働組合との緊密な調整の下で行われた。

1. 事例1－自動車産業A社

（1）事業会社概要

A社は自動車産業の大企業に属する。主に車軸とエンジンを製造し、約6000人の従業員（主に男性で、主に専門工としての職業教育を受けた有資格者）を抱える。1年前にはまだ従業員は500人多かった。彼らは派遣労働者や有期就業者で、危機勃発後、大幅に需要が落ち込んで雇用が打ち切られた。現在の（2009年秋）稼働率は50%を若干超え、これは未だかつてない低水準である。

（2）非典型就業者

A社は2004年に景気回復の一環として初めて派遣労働者と有期就業者を採用した。柔軟な従業員の数は経営側と経営協議会のあいだの取り決めの枠内で8%に制限されてい

る。このうち半分（4%）が派遣労働者でもう半分が有期就業者と定められた。この人員構成の柔軟性に関する規則は、この大企業全体に適用されるもので、個別の事業所では（その代わりとして他の事業所で相応に下回れば）この水準を超えることも可能である。派遣労働者ないし有期就業者の利用は、人員需要が内部の配転等により地域レベルでカバーされない場合に限り実施される。

この新しい人事戦略の背景には、節約対策および報酬制度の再編を伴った、新しい自家用車モデルの導入があった。この機会に大規模な再編パッケージが打ち出された。いわゆる「地域人材回転策」（下記参照）の枠内での内部柔軟性の拡大もその1つである。

派遣労働者の利用は、業務・人員調整の柔軟性を向上させ、それにより企業の競争力も改善し、基幹従業員も維持するために行われる。仕事のピーク時、製品需要の増大、および一時的で計画困難な労働力需要に対応することができる。派遣労働者の利用は一義的に柔軟性の向上に繋がる。

派遣労働者や有期就業者には基幹労働力と同様の賃金が支払われる。彼らはそのほか残りの全ての従業員と同様に賃金に付属する手当を受け取るが、特別手当は支給されない。賃金水準は職業教育を修了後2年間の就業経験を積んだ労働者の賃金に相当する。有期就業者は企業年金に包摂されている。これに対して、派遣労働者は会社と雇用契約を交わしていないためこの限りではない。但し、従業員は勤続10年を経て初めて無期限の年金請求権を取得する。

経営層は派遣労働者や有期労働者を選択している。通常、これらの労働力は意識が高く、基幹労働力として受け入れられることに関心もある。このため彼らはよく働く。例えばバブル期には、残業や特別シフトをこなすことに大きな意欲を示した。彼らの大部分は2008年までの好景気の時期に採用されている。

有期就業者は最高42カ月まで雇用契約を何度も更新できる。このように法定上限である2年を超える延長は可能である。それは金属・電気産業の使用者連盟とIGメタルのあいだで交わされた追加労働協約が期限を42カ月に延長しているためである。同協約には、雇用に関わる必要がある場合は雇用契約の期限を（法定期限を超える）追加の18カ月以内で3回まで更新できることが定められている。

派遣労働者は2年以下、平均約1.5年雇用されていた。彼らはまず単純作業を行い、予備研修期間後は高度な作業に移行することも可能である。

A社では、派遣労働者が雇用されている間は基幹従業員を会社都合で解雇してはならないとの取り決めがなされている。

有期就業者と派遣労働者には職場内訓練（on-the-job-training）の枠内でのみ再訓練が行われ、仕事を離れて訓練を受講することはない。

有期雇用は試験に合格した訓練生のごく一部（10%）にも適用される。彼らはまず12カ月間採用される。決定を左右するのは専門性に関する上司の評価である。

有期就業者も派遣労働者も労働組合の組合員にすることができる。IGメタルは派遣労働者の面倒を見て、彼らにサービスとして外部労働市場で新しい就職先を見つける可能性を広げるための特別な応募トレーニングを企画した。

(3) 内部柔軟性

内部柔軟性の特性は地域の「人員回転盤 *Personaldrehscheibe*」にある。これは企業の競争力を伸ばす。企業の各工場によって異なる雇用状況は企業全体の労働市場の専門的管理により調整が必要である。この目的で、人員回転盤が導入された。A社が採用した、職業教育修了後の全ての技術・営業訓練生、また期限付きないし期間の定めのない契約による新規採用の全社員が、回転盤に受け入れられた。これらの就業者は、12カ月以上、36カ月以下の間、回転盤に留まる。この期間中、彼らは国内各地で、社内ないし社外に柔軟に配置される。会社を超えた配置は、戦略的人事計画の枠内で余剰人員がある場合に限り検討の対象となる。会社を超える配置は優先的に地域内で行われる。その場合、通告期限を決める必要がある。

若い専門職労働者が回転盤に参加すると、業務と人員配置の柔軟性を高めるための配置計画が作成される。配置の度に学習目標が設定され、それに応じた配置コンセプトが作成される。

会社を超える配置に際しては、対象となる社員には手当が支払われる。

企業全体の人員需要調整の目的で中央管理グループが結成される。各グループは企業、経営協議会の代表の5人で構成され、年間最低2回会合を開く。

(4) 危機管理

A社は需要の急激な落ち込みの対応策として外部数量的および内部数量的柔軟性を駆使して労働投入量を調整した。当初は500人いた派遣労働者および有期就業者の雇用は打ち切られた。同時に労働時間は大幅に削減された。残業時間も全体的に縮減した。労働時間口座にあった時間残高は消化され、50時間を上限とする時間債務さえ形成されるに至った。就業者のなかには操業短縮が導入された者や、労働時間が3時間減って週35時間から32時間になった者もいた。労働組織上の問題は、個人によって労働時間口座に残る時間残高が異なることから生じている。時間残高が250時間の分野もあれば、20時間強の分野もある。これらの差は各労働分野の労働時間の均等な削減を困難にしている。このため労働時間調整の様々な形を組み合わせる必要があった。

2. 事例2－小売業B社

(1) 事業会社概要

B社は小売業大手の地域支社で、現地では約5500人の従業員を抱える。うち80%強は女性で職業教育の修了者が大半である。職業教育を全く、ないし少ししか受けていない就業者は主に倉庫で働いている(約200人)。直近2年間は売り上げの落ち込みや支社の閉鎖で過去に就業者の数は約60人減った。

最近では一連の支社で開業時間が24時までとなっている。これにより新しい人員配置計画が必要になった。20～24時の時間帯にレジで働いているのは主に僅少就業者である。

(2) 非典型就業者

有期雇用：約800人の就業者は6カ月の有期雇用契約を結んでおり、6カ月毎に更新される。これは一種の延長試用期間である。殆どの人はその後、継続的に受け入れられる。有期雇用のあいだ就業者は期間の定めのない就業者と同じ報酬を受け取っている。職業再訓練でも彼らは同等の扱いを受けている。

有期就業者に関しては大部分が若年者で、職業教育修了後にまず期限付きで、その後、週30時間のパートタイムベースで1年間採用される。このような方式は試験を良い成績で修めた人に適用される。点数が低かった人は労働時間が25時間に留まる。B社は自社の需要以上の人に職業教育を施すが、訓練を終了した人を失いたくないためにパートタイムによる雇用が提供されている。職業教育修了者も、試験修了後に同社に採用されることに大きな関心を寄せている。近年、同社に残りたくなかった人は1人だけだった。それ以外の就業者は当面はパートタイムベースの有期雇用契約を受け入れている。

期限付き雇用による受け入れについては地区のマネージャーが支社の上層部に問い合わせた後、決定する。受け入れは非形式的な会話のなかで行われる。

派遣労働はあまり重視されていない。倉庫に限り、需要に応じて5～20人の派遣労働者が配置される。彼らは在庫商品の仕分けを受け持っている。会社の視点からはこの雇用形態は必要な労働力を短期的に調整することが出来るという利点がある。その場合、会社をすでに知っている労働力をなるべく利用するようにしている。それにより予備研修期間が要らなくなる。これまで社員として採用された派遣労働者は、ただ1人に留まる。

アウトソーシング：そのほか、他社を通じて投入され、仕事に応じた報酬が支払われる、いわゆる「外部部隊 *Auffültruppe*」というものがある。彼らは営業所で品出しを行い、1日のうち数時間しか店にいない。

僅少就業者：顧客サービスおよびレジの分野ではいわゆる「ミニジョブ労働者」つまり 400€ベースの僅少就業者が利用される。彼らは午後および夕刻と夜間のある一定のピーク時に働く。これらの労働力は、時給（手取り）7.50 ユーロ（基幹労働力の賃金より約 3 分の 1 低い）の賃金を受け取っている。これらの就業者はそれでも、税も社会保険料も支払う必要がないため、差別されていると感じてはいない。対象者は主に学生や生徒、および失業者（社会法典 II が定める一失業給付に上乘せされる一給付の受給者、いわゆる「ハルツ IV 受給者」）である。彼らは通常はごく短期間のみ会社に留まる。

人員変動率は 70% である。ミニジョブ労働者のうち 1 年以上同社に留まるのはごく僅かである。そのため基幹労働者はその都度新しい労働者に予備研修を行う必要に迫られる。このことは負担と受け止められ、基幹労働者からは繰り返し苦情が寄せられている。またこれら従業員の生産性も、彼らが予備知識を習得するまでは時間がかかるため、最初は基幹労働者より低い。

販売部門（精肉、ソーセージ、チーズ）の状況は少し異なっている。ここでは予備知識を身に付け、比較的長期間同社に留まる学生も働いている。彼らはいわゆるミディジョブ労働者として月最高 800 ユーロまで稼ぐことができる。彼らは基幹労働力と同様、労働協約に基づいて区別されている。

補助作業員：ピーク時または夕刻や夜間、また休暇期間に同社は補助作業員を雇う。これらの労働力は労働量全体のおよそ 8 分の 1 をこなしている。一部は以前、同社で働いたことがあり、仕事の流れや要求に慣れている年金生活者である。また一部は同社が必要に応じて何度も頼る、職業教育を受けていない労働力である。繰り返しの利用は長期間の予備研修期間を不要にするという利点がある。

再訓練：再訓練に参加する労働者は少ない。主にそれは精肉、ソーセージ、チーズの販売分野などで働く固定的な基幹従業員である。僅少就業者および派遣労働者は再訓練に参加しない。

危機対応：小売りは何年も前から消費の低迷や厳しい価格競争に晒され、収益も振るわない。このような背景から人員削減も幾度となく行われている。この構造問題が持続しているため経営協議会や経営陣は利害調整に関する社会プランを締結した。同計画は熟練労働者を 70% に減らす代わりに柔軟な労働力を利用することを定めている。同社は当初、基幹従業員の投入を 50% に留めることを望んでいた。基幹人員の削減の第一歩は、年金受給開始が迫っている中高年の従業員にこれまでより短い労働時間を提供し、これによって減額される賃金の一部を補償する手当を支払うことにある。これまでこれを利用した従業員は少数に留まっている。

3. 事例3－飲食業C社

(1) 事業会社概要

C社は飲食業の分野で活動し、ホテルおよび3つのレストランを営んでいる。労働量は極めて変動的である。学校の休暇中の労働量は僅かである。そのほか会議や大規模なスポーツ行事、企業の祝祭等の特別な行事がある。それらはかなり前から決まっているので人員配置を計画することは可能である。

(2) 柔軟な人員配置

全体で約480人の従業員が働いている。男女の比率はおよそ60対40である。従業員の半数は期間の定めのない雇用契約を結び、彼らが従業員の核を成している。これらの従業員は殆ど全員が職業教育を修了しており、従って専門労働力である。他の半数は柔軟なパートタイム契約で働いている。但し、彼らは6カ月の有期雇用で通常は4回更新されている。彼らには月10回、3時間以上の就業が保証されている。実際には、彼らはもっと長時間働いている。就業は会社の指示により行われる。前の週の火曜日にシフト計画が作成される。人員需要は予約の入った行事により上下する。

そのほかミニジョブ/400ユーロジョブ労働者が約80人いる。その内訳は学生と主婦である。彼らは固定的な雇用には興味がない。

また同社はピーク時には派遣労働者に頼る。だが彼らは大規模な祝祭の催しが行われる時に1日ないし2日という短期間利用される。そのような時は最大150人もの派遣労働者が投入されることもある。基本的には派遣労働者と基幹労働者の関係で揉め事は無いが、時として派遣労働者の予備研修で問題が起きることがある。これを避けるためにC社はなるべく同社の仕事の流れに慣れている同一人物に頼るよう努めている。

期限の定めのない就業者も有期就業者も協約賃金を受け取っている。休暇・疾病手当も両グループは同じ扱いである。パートタイム就業者だけは休暇手当が時給に上乘せされる。派遣労働者は派遣元企業から約6.50～8ユーロの時給を受け取り、派遣先企業は派遣元企業に時給19.5ユーロを支払う。

再訓練は殆ど行われない。あるとしても職業教育を終えたばかりの若年社員を対象にした活動が時折あるのみである。C社はこれに労働市場プログラムからの助成を当てている。

C社では労働組合員は僅かである。非典型労働者を組織化するのは殆ど不可能である。

C社は、顧客の減少による売り上げの若干の低下に危機感を持っている。対応策として、同社は有期就業者との契約をこれ以上延長しない方針である。

4. 事例4－小売業D社

(1) 事業会社概要

D社は小売業を営み、約250支社、従業員総数約6500人を抱える。近年は従業員の数が2500人ほど減っている。この主な理由は、一連の支社が売却され、何件かの営業所が閉鎖されたことである。その際に解雇が発生している。

従業員の構成：約500人の従業員が僅少契約で、さらに500人が有期契約で働いている。従業員全体の約40%がパートタイムで働く。派遣労働者は数社で利用されている。そのほか品出しをする労働力もいる。彼らは他社から派遣され、通常は22時以降に働く。

各営業所は人員戦略に関して比較的高い水準の自己責任を負っている。各社が派遣労働者や有期従業員をどのくらいの配分で配置するかを決める。決定要因は予算である。そのほか各人員配置は現地における特定の労働力グループの稼働性によって決まる。例えば学生はどの立地地域にもいるわけではない。そのほか各営業所の営業時間がまちまちなることもある。営業時間は一日13～15時間で週6日である。

6週間前に大枠の人員配置計画が作成される。微調整は2週間前になされる。出発点は人件費の総予算である。全体的に見て非典型雇用の利用が増加している。この流れは主に営業時間が伸びたことに関係する。そのほか特定のサービスが外部化されている。

D社は協約遵守に強い関心を寄せている。

労働組合の組織率は各支社により20%～40%である。経営協議会から見た大きな問題は、柔軟な就業者の組織化である。

僅少就業者：この就業形態は学生や主婦により行われている。彼らの求人は主に、支社が通常密接な協力関係をもつ雇用エージェンシー（公共職業安定所）を通じて行われる。僅少就業者はピーク時の需要をカバーするため、夕刻の労働にも利用される。

有期従業員：有期従業員は3～6カ月の短期間に限って雇われる。無期限雇用への受け入れはまれである。有期従業員の報酬は期間の定めのない従業員と変わらない。但し、企業年金の請求権は半年後に初めて取得できる。クリスマス手当は勤続1年以上で支給される。

派遣労働：派遣労働者は全営業所で利用されるわけではない。少数の例外を除けば、彼らは営業所でレジの分野に配置される。2時間程度のごく短時間の予備研修で十分である。但しこの短い研修には欠点もあり、労働災害の問題などは十分徹底されない。同社は派遣労働者についてはいつも以前の従業員に頼るよう努めている。理想的なのは、

人員構成がなるべく安定している柔軟な予備軍である。これにより広範囲に及ぶ指示を避けられる。

企業から見ると派遣労働の利点はコストより柔軟な配置にある。派遣労働は社員の疾病時など必要に応じて短期的に配置することが可能である。

派遣労働の利用に関しては経営協議会が 2009 年秋に 64 支社にアンケート調査を実施し、26 社が回答を寄せた。最も重要な回答を以下に紹介する。

アンケートに参加した 26 支社のうち 23 支社が派遣労働を利用している。その際、かれらは全部で 18 社の様々な派遣会社を利用している。26 支社のうち 17 支社では経営協議会が労働者派遣の契約に目を通していた。18 支社では経営協議会が、派遣先企業が派遣元企業に支払う金額を知っている。これらの支社では経営協議会も会社法の規定（第 99 条）に則って派遣労働者の採用前にそれを尋ねられる。一部の支社（4 社）では派遣労働者が利用される前に当該ポストが社内で掲示された。12 支社では人員削減が行われた後に派遣労働者が配置され、3 支社では有期従業員の仕事が派遣労働者により引き継がれた。

11 支社（半数弱）には派遣労働者の利用に関して経営協約が存在する。

支社の大多数では経営協議会が以下の規則問題を巡って会社法 87 条に則った共同決定権を活用している：

- 労働時間の開始・終了：22 支社
- 休憩時間：14 支社
- 残業：16 支社

派遣労働者は主に配置されるレジ分野（80%弱）のほか、10%弱が品出しに、5%弱がサービス分野に配置されている。派遣労働者を利用する主な理由として、26 支社の経営協議会は、人手不足（15 社）、休暇（12 社）、疾病（10 社）、その他（12 社）を挙げている。

10 支社では派遣労働者が正規従業員として採用された。

5. 結論

上記の事例は現在の経済危機の影響を様々な形で受けている、異なる産業部門に属する会社の例である。非典型雇用の利用で見られた違いを除けば共通点もある。

非典型雇用—ここでは特に派遣労働と僅少就業者—は 2 つの柔軟性の目的を満たすために企業により利用されている。第 1 に定点的な追加の労働需要をカバーするために、第 2 は基幹労働者を不安定な需要から守るためである。顕著なのはサービス分野における柔軟な労働力の割合が工業分野の数値を大幅に上回る点である。これには従業員の技能に対する企業の要求度の違いも関係するようである。また調査の対象になったサービス会社における人員配置が、比較的大幅で短期的な変動（これは学生や主婦など、特殊

な就業者グループによりカバーされている)に左右されることとも関係がある。

第9節 結論

非典型雇用形態が循環的な景気変動でどのような役割を演じているのか、これについて最終的な判断が不可能だとしても、これまでに判明した事実から、特に派遣労働と有期雇用は危機に起因する需要の落ち込みを緩和する上で重要であることが明らかになった。但しここで留意すべきは、最近の不況による全経済活動の落ち込みが過去の危機と比較してかなり強烈だったことである。従って調整の必要性もより大きい。だがさらに大きな重要性をもつのは、雇用を安定させるために労働時間が果たした貢献である。事業会社は外部数量的および内部数量的柔軟性の形態を併用している。彼らは基幹労働力を維持し、雇用リスクを派遣労働者、有期就業者、僅少就業者に転嫁する。パートタイム就業者は雇用リスクにそれほど晒されていない。

量的重要性から切り離すことが出来ないのが、非典型雇用の質的側面である。特に派遣労働者と僅少就業者は正規雇用の就業者と比較して所得に関して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ないのである。

[参考・引用文献]

- Anger, C./Schmid, J. (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW Trends 2 , S. 55-68
- Antoni, M./Jahn, E. (2006): Boomende Branche mit hoher Fluktuation. Mit der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts in den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeiter immer kürzer, in: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006
- Ammermüller, A./Bookmann, B./Garloff, A./Kuckulenz, A./Spermann, A. (2003): Die ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Dokumentation der Umfrage und Ergebnisse von Analysen. Dokumentation Nr. 03-07, Mannheim
- Baltes, K./Hense, A.(2006): Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No. 4
- Beblo, M./Wolf E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: MittAB 4/2003, 36 (4), S. 560-572
- Bellmann, L./Fischer, G./Hohendanner, C. (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem

- deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, J./Walwei, U. (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Nürnberg, S. 359-401
- Bellmann, L./Kühl, A. (2008): Expansion der Leiharbeit? Edition Hans-Böckler-Stiftung 224, Düsseldorf
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2009a): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit, Informationen zur Tariflohnpolitik. Elemente qualitativer Tariflohnpolitik, Nr. 66, Düsseldorf
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2009b): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 67, Düsseldorf
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 4 , S. 501-531.
- Brenke, K. (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. DIW Wochenbericht Nr. 19/2008
- Brzinsky-Fay, Ch./Protsch, P./Schulze Buschhoff, K. (2007): Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Arbeitspapier vorgelegt zur 5. Internationale Forschungskonferenz über soziale Sicherheit, Warschau
- Brockmann, B./Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden
- Büschel, Felix, Pannenberg, Markus, (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2/2004: 73-126
- Bundesagentur für Arbeit (2009a): Arbeitsstatistik 2008 – Jahreszahlen, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2009b): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland Oktober 2009, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2009c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit – aktuelle Entwicklungen, Nürnberg
- Buntenbach, A. (2009): Vom „Faktor Arbeit“ zur guten Arbeit?, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt/M., S. 27-32
- Burda, M./Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7 (2), S. 195-225
- Deregulierungskommission (1991): Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart
- Deutscher Bundestag (2006): Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Drucksache 16/3982.
- Fahimi, Y. (2009): Von der entgrenzten Arbeit zur guten Arbeit im Modell Deutschland, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt/M., S.122-134
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, A.(2009): Einmal atypisch – immer atypisch? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, im Erscheinen

- Giesecke, J./Gross, M. (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S.85-105
- Hagen, T. (2002): Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches, in: *Labour: Review of Labor Economics and Industrial Relations* 16, S. 667-705
- Jahn, E./Rudolph, H. (2002): Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, in: *IAB-Kurbericht* 20, Nürnberg
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 4, S. 447-470
- Keller, B./Seifert, H.(2007): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin
- Kvasnicka, M. (2008): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? NBER Discussion Paper w13843, Cambridge
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2006): Lohneffekte der Zeitarbeit, in: *Bundesarbeitsblatt* 2, S. 2-10
- Mertens, A./McGinnity, F. (2005): A „Two-Tier“ Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression, in: *Schmollers Jahrbuch* 125, S. 75-85
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, S. 415-434, S.457-475.
- Neubäumer, R./Tretter, D. (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: *Industrielle Beziehungen* 15(3): 256-278
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin, S. 45-62
- Nienhüser, W./Matiaske, W. (2003): Der Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit-Entlohnungen und Arbeitsbedingungen im europäischen Vergleich, in: *WSI-Mitteilungen* 56, S. 466-473
- OECD (2004): *Employment Outlook*, Paris
- OECD (2009): *Employment Outlook*, Paris
- Reinowski, E./Sauer mann, J. (2008): Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung, Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Working Paper No.14
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): *Jahresgutachten 2002/2003*, Wiesbaden
- Sczesny, C./Schmidt, S./Schulte, H./Dross,P. (2008): *Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte*, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes

Nordrhein-Westfalen, Endbericht, Dortmund

- Seifert, H. (2006): Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht? In: WSI-Mitteilungen 59(11): 601-608
- Seifert, H. (2008): Regulated Flexibility – Flexible Working Time Patterns in Germany and the Role of Works Councils, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 24, S. 227-240
- Seifert, H./Brehmer, W. (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI-Mitteilungen, 6, S. 335-341
- Sesselmeier, W. (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H.(Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 67-82
- Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Wiesbaden
- Wolf, E. (2003): What Hampers Part-Time work. An Empirical Analysis of Wages, Hours Restrictions and Employment from a Dutch-German Perspective, ZEW economic studies 18

第2章 フランスにおける非正規雇用の実態に関する調査

第1節 非正規雇用の定義・就労分野

1. 法律上の定義

英語の「非正規雇用 (non-regular employment)」¹に該当するフランス語の表現としては「非典型雇用 (emplois atypiques)」と「特殊形態雇用 (formes particulières d'emploi: FPE)」²が考えられる。この表現は、特定の雇用関係がフランスの労働法典で契約規範としている雇用関係、すなわち無期契約のフルタイムの賃金労働とはかけ離れていることを強調するのに一役買っている。

しかし、特殊形態雇用がフランス法の規制を受けていないということではない。特殊形態雇用は基本的に、「労働の一般法」（訳注：全ての労働関係に適用されるべき労働法）における例外であり、こうした例外に関する特定の制度によって規制されている。したがって、フランスで特殊形態雇用と呼ばれるものは主として、労働の一般法における無期契約でのフルタイムという規範の例外として、制度的に規制された雇用関係を指す。

安定雇用、不安定雇用 —歴史的マイルストーン—

フランスの歴史上、必ずしも常に無期労働契約が労働法の構成要素である標準的雇用だったわけではない。

今日では不安定雇用と呼ばれる雇用形態が長い間主流を成し、労働市場の常態であった (Beau 2001)。19世紀を通じて、農村の多くの住民が農業活動に従事していたフランスにおいて、工業の使用者は、工業活動に従事する労働者が田舎に戻らないように、労働者を安定させ、定着させることに常に配慮していた。そのため、被用者以上に使用者が雇用の安定を望んでいた (Germe 1978)。19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 (Castel 1995)。1890年に民事法典に盛り込まれた賃貸借契約 (contrat de louage) を無期契約の前身と考えることができる。これは確かに無期契約だが、いずれの当事者も理由の如何を問わずいつでも契約を停止できるとするものである。とはいえ、1930年までは独立自営業が引き続き主流の雇用形態であった (IRES 2005)。

無期労働契約がようやく全ての産業に広がり、雇用の原型になったのは栄光の30年の間であった。しかし、長く続いた安定成長時代の終わりには、労働力の柔軟性を高める必要性が次第に増し、不安定が戻った。1970年代には、法律によって一般法の例外であることが明示された新しい雇用身分が現れた。一般法の例外であることから、有期労働契約 (contrat à durée déterminée : CDD) と派遣労働契約を企業の通常の活動に関して結ぶことはできなかった。このニーズに応えることができたのは無期契約 (contrat à durée indéterminée : CDI) だけだった

¹ フランス語の「特殊形態雇用 (forme particulière d'emploi)」は最初に「非標準的雇用形態 (non standard job form)」と英訳された (Michon, 1981)。

² Germe et Michon (1979 - 1980) 参照。

からである。

しかし、2008 年には「労働市場近代化」法によって管理職と技師を対象とした「プロジェクト契約」と呼ばれる新しい非典型労働契約が設けられた。この契約は当初より有期であり（18 カ月から 36 カ月の間、更新不可）、労使いずれかが契約から一年経過毎に解除することができる。被用者の要請による契約解除も設けられ、この場合でも被用者には失業手当が保証される。こうして、他の人々よりも無期契約で雇用されることが多い人々にとって、この契約が被用者にもたらす主な利点（使用者は被用者の重大な過失の場合にしか契約を解除することができない）はなくなった（Fabre, Lefresne, Tuchszirer 2008）。特に、法律上明確だった無期労働契約と有期労働契約との境界が曖昧になり始めている。

フランスで入手できる統計は³、一般に特殊形態雇用を次の通り区分している：

- 派遣
- 見習い契約
- 支援付き雇用を含むテンポラリー労働契約（有期労働契約による）
- 無期契約か有期契約かを問わず、パートタイム雇用も加えられることが多い⁴

ヨーロッパの統計とは異なり、フランスで公表された統計は派遣労働と他のテンポラリー雇用を区別していることがわかる。

第 2-1 表 特殊形態雇用の割合（2008 年、%）

		15 歳以上の合計
非賃金労働者*		10.5
賃金労働者		89.5
うち	派遣労働者	2.1
	見習い	1.3
	有期労働契約（1）	8.3
	無期労働契約（2）	77.7
合計		100
総数（単位：千人）		25,913

注：フランス本土、世帯人口、15 歳以上（12 月 31 日現在）の就業者。

（1）支援付き雇用を含む。

（2）支援付き労働契約のない賃金労働者、公共部門の研修公務員と正規公務員を含む。

出典：INSEE, 継続雇用統計（Enquête Emploi en continu）

*訳注：すなわち自営業者・無給家族従業者。

³ 特に主要な公的統計機関である INSEE（国立統計経済研究所）や DARES（雇用省研究推進統計研究局）が作成。

⁴ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/forme-particuliere-emploi.htm> 参照。

第2-2表 さまざまな雇用形態に占めるパートタイム労働者の割合（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	29.0
派遣労働者	8.2	4.6	16.2
見習い	17.7	14.9	23.8
研修、支援付き契約	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

出典：INSEE, 継続雇用統計

（1）派遣労働

派遣労働契約による雇用には一般に特別規則が適用される。それは特に、派遣の雇用関係が三者間の関係だという理由による。フランスでは、派遣の雇用関係は使用者の権利と義務を民間の人材派遣会社と派遣先企業とに振り分け、派遣労働に固有のリスクから派遣労働者を保護しようとする身分規程で規制されている。

（2）見習い

見習い契約は、免状が付与される見習い訓練である。対象となるのは16歳から25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、見習いへの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助成金が支給される期限付きの労働契約（*duree limitee*）である。ただし、有期労働契約、特に「支援付き」労働契約とは区別される。

（3）有期労働契約

有期労働契約には「支援付き」雇用と言う120万件を超える雇用が含まれる。

第2-3表 雇用政策の一環としての「支援付き」雇用（千人）⁵

		2008年末の締結者 ストック（注）
支援付き雇用（営利部門）		1042
うち	若年者雇用時の免除および雇用助成金	59
	長期失業者（CLD）雇用時の免除および雇用助成金	66
	企業設立支援	119
	交互契約	632
	支援・再編成	13
支援付き雇用（非営利部門）		185
うち	未来契約	78
	雇用支援契約	102

注：フランス本土。季節調整済み。

出典：ASP；DARES；DGEFP；INSEE

この支援付きと呼ばれる雇用は、雇用政策の基本方針に従って現れては消えてゆく、さまざまな法文を根拠としている。この雇用は失業対策の一環として生み出された契約形態であり、主に若年労働者の参入促進を目的としている。

有期労働契約の評価には、上記以外に、有期労働契約だがいくつかの限られた点で従来の有期労働契約とは明確に区別されるテンポラリー労働契約の形態が含まれる。これらのテンポラリー労働契約はそれぞれ特定の産業部門でしか許可されず（法律または労働協約による許可）および／または利用することができず、固有の失業保険制度に属することができる。例えば農産食料品産業は「季節労働」契約、ホテル・レストラン業は「臨時雇い（d'extra）」契約、映画産業従事者は不定期労働契約を利用する。

（４）パートタイム

フランス法は、法定労働時間（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と見なさなければならないとしている。前述のようにパートタイム就業者はテンポラリー労働契約の場合も常用労働契約の場合もある。だが常用労働契約よりもテンポラリー労働契約の場合の方が多い（パートタイム就業者は有期労働契約の28.1%、支援付き契約の46.1%を占め、無期労働契約ではわずかに15.4%である）。派遣労働のみ、大半がフルタイムである（第2-2表参照）。

したがって、労働契約がテンポラリー雇用か常用雇用かということと労働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。パートタイムのテンポラリー労働契

⁵ 各支援付き雇用に関する規則を添付資料でまとめている。

約が二重に算入されることになるため、特殊形態雇用の数量的なウェイトはテンポラリー労働契約とパートタイム労働者数の合計から推定することはできない。

さらに、テンポラリー労働契約の中では、フルタイムの有期労働契約とパートタイムの有期労働契約ははっきり分かれているようである。フルタイムの有期労働契約の方がパートタイムの有期労働契約よりも例えばフレックスタイムの影響を受けにくいようである。フルタイムの有期労働契約は、特定の人口集団が対象になっているが、テンポラリー労働契約であるにもかかわらず、労働時間の特性の点では常用雇用フルタイムにかなり近い。一方、パートタイムの有期労働契約はパートタイムの常用雇用とほとんど変わらない。このように、パートタイムとフルタイムの区別の方がテンポラリー雇用と常用雇用の区別よりも明確である。雇用が常用雇用であるかテンポラリー雇用であるかによる区別はそれほど明確ではない (Cottrell et al. 2003)。

パートタイム被用者は、労働時間と社会保障適用の枠組みに関する規程によって、その権利が明確に保証されている。だがフランスでは、パートタイムは事実上女性だけが対象の雇用形態だということに変わりはない。実際、パートタイム被用者は 2005 年に賃金雇用の 17.9%を占めているが、女性では 31.4%、男性では 5.8%である。ここから、パートタイム雇用がなぜテンポラリー雇用よりも差別されがちであるかがわかる。それだけに、大抵はやむを得ずパートタイムで就労している。2005 年には 30%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いる⁶。つまり、パートタイム就業者は賃金、キャリア、社会権に関して不平等を被っている (Maruani 2005)。

フランスにおいてパートタイム労働が一全体的または部分的に一特殊雇用形態として扱われ (Maruani, Michon 1998)、さらにしばしば過小雇用形態として扱われるのは上記の理由による⁷。

(5) 法律による枠組みのない特殊形態雇用

特殊形態雇用は、そのほとんどが被用者の保護を目的とする法律の枠組みに基づいて、何らかの形で区分された形態には留まらない。統計データでは、複雑に込み入った身分を特殊形態雇用と言う表現でひとくくりにしようとするごく簡易な表があるだけである。

当然ながら、法定ではない雇用関係一すなわち法の埒外にあり労働法典に定めがない雇用関係や、法で禁じられた明らかに違法な雇用関係一の存在を除外することはできない。また、雇用と労働に関する規制の観点からは常用雇用 (無期労働契約による雇用) かテンポラ

⁶ 同上。

⁷ 後掲参照。確かに歴史的には、女性はパートタイムとして初めて職業活動に動員された (特に 20 世紀の第二次世界大戦中には、出兵した男性の代わりとして)。戦後、パートタイムは女性の動員解除と過小雇用の形態として出現した (cf. Bouillaguet-Bernard et Michon 1981)。この状況は現在も続いている。パートタイムは、フランスでは他の国ほど仕事の負担と家庭の負担の両立を可能にする女性の雇用アクセス手段として認識されていない。フランスでは幼い子供の集団的守の方法が発達しているため、そのような考えは少ない。

リー雇用（有期労働契約による雇用）かが不明瞭な状況も存在する。一般に、規制の枠組みを逃れるために、それまで雇用関係ではほとんど実施されていなかった独自の方法が新たに出現する場合がこれに該当する（後掲参照）。

さらに、いわゆる「特殊形態雇用」が非常に不安定な状況を前提としないのと同様、いわゆる「常用雇用」が不安定でないということはない。最近の研究は、常用雇用といっても不安定さを免れるわけではないことを示している。Rouxel（2009）は、もっと長く働くことを希望している一無期労働契約で就労することを強いられたパートタイム⁸か、12 カ月後の雇用を心配している無期契約の労働者を加えると、被用者の 4 分の 1 は不安定な雇用状態にあると推定している。他の研究では、パートタイム労働者は大変な不安定に曝されていることを指摘している（例えば Askenazy et al., 2009 を参照）。逆に、前述のように、特殊形態雇用の労働時間に関する制約は必ずしも常用雇用より厳しいわけではない（Cottrell et al. 2002）。他の点では、フランスでは「常用雇用」と安定、特殊形態雇用と不安定が厳密に結びついているわけではない。

（6）非賃金労働者の新しい特殊形態

最後になったが、これは他に劣らず重要な問題である。現在（2008）、非賃金就業は全就業者の 10.5% を占めている。1990 年代のヨーロッパと米国の変化については、非賃金労働は数十年間一貫して減少した後再び増加したことが知られている。この新しい非賃金労働の多くに関して、その性質はまったくはっきりしていない。多くの点で、被用者が負う従属性と非常に類似した従属性を発注者に対して有していることは事実である。現在では、「労働」の外部委託・下請けと「雇用」の外部委託の中間的な慣行が拡大していることがわかっており、この非賃金労働タイプと賃金労働タイプが混在する曖昧な関係の拡大が状況を複雑にしている。とにかく、200 万から 300 万の独立自営業者（2007 年の推計⁸）が雇用保護を受けておらず（独立自営業者の地位はこの者の企業の活動および特徴とのつながりの方が大きい）、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）、法定疾病保険が受けられず、職業リスクの防止に関して法が被用者に認めている主な権利を享受していない。

2. 非正規被用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中で分断というような現象が見られ、異なる形態が同じ用途に「当てられ」たり、同じ業種で用いられたり、同じ持ち場や同じ労働者カテゴリー⁹を対象としたりすることはないようである。例えば、典型的な派遣労働者は、自動車、建設、農産食料品産業（後掲参照）といった分野で使われる無資格の男性労働者である。有

⁸ 出典：INSEE, 雇用統計。

⁹ フランスでは主要な社会人口学的グループとして、男性と女性、若年者と年長者、移民などがある。

期労働契約の対象の中心は、明らかに個人向けサービスなど第三次産業で雇用される低資格の女性である。パートタイム被用者はそれ以上に第三次産業に多く、ほぼ女性が独占している。このような特殊形態雇用の中で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可能性があるとはいえ、依然として続いている。

(1) 使用者の産業・職業カテゴリー

ア. 派遣労働

他のヨーロッパ諸国と異なり、フランスでは派遣労働は常に工業に見られる現象である。むしろ、派遣労働の利用は明らかに自動車産業、農産食料品産業、建設業といった工業の一部の分野に集中している。

第2-4表 産業別派遣労働の利用率（フルタイム換算、%）

	2001	2008
農業、林業、漁業	0.9	1.3
工業	6.8	6.9
農産食料品産業	6.2	7.5
消費財産業	5.0	5.0
自動車産業	10.7	9.3
設備財産業	6.6	7.1
中間財産業	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
運輸	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

注：年平均率-

出典：DARES - UNEDIC

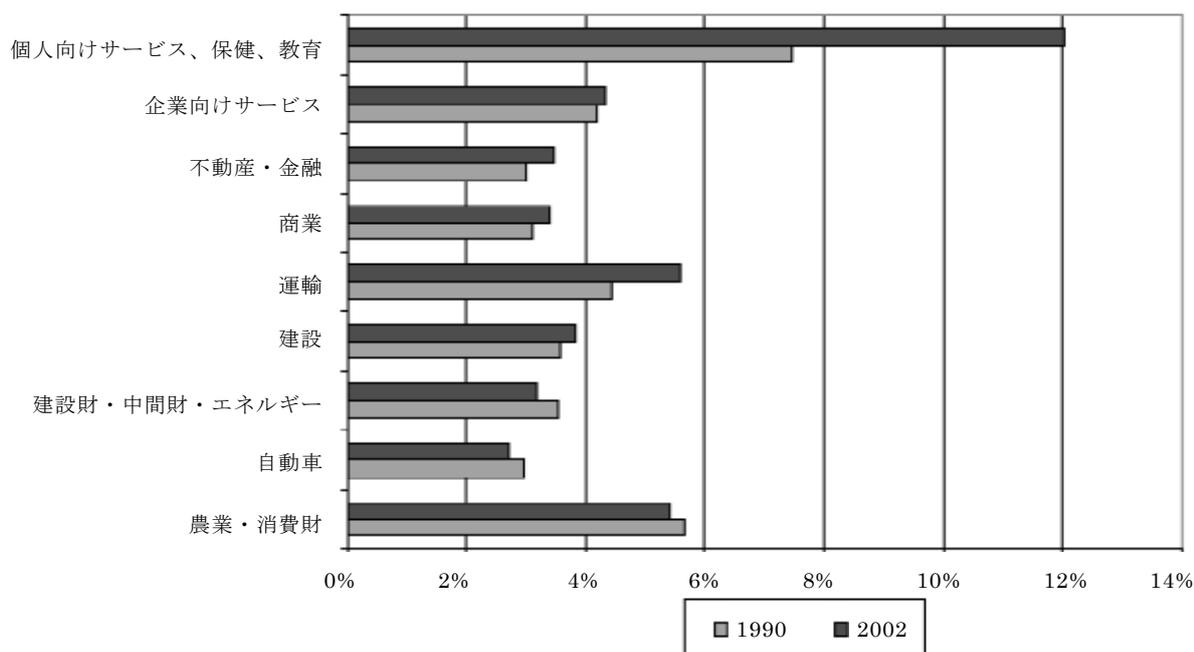
したがって、派遣労働者の大半がブルーカラー労働者なのは驚きではなく、38.4%が無資格労働者、39.4%が有資格労働者で、ホワイトカラー労働者はわずか13.2%、管理職と中間職は9%に過ぎない¹⁰。

¹⁰ 出典：DARES, 派遣労働契約月次報告

イ. 有期労働契約

一方、有期労働契約は主に第三次産業と、工業のわずかな分野で利用されている。Bunel (2007) は、有期労働契約は特定業種への集中が著しいことを指摘している。有期労働契約は個人向けサービス（保健、教育）の賃金雇用の 12%、農産食料品産業と消費財産業では 5%強、企業向けサービスでは約 4%を占めている。

第 2-1 図 有期労働契約の産業別分布（民間部門の賃金雇用、1990~2002 年）



出典：雇用統計および Bunel (2007) の計算 (Bunel (2007) より転載)

非典型雇用は公共雇用で、契約従業員の身分（有期労働契約）またはどの身分にも該当しないいわゆる「自由契約 (vacataire)」従業員として拡大していることにも言及しておく。フランスで三つの公職（国、地方公共団体、保健）と呼ばれるものは、競争試験で採用され、いわゆる「正規従業員 (fonctionnaires)」の身分を享受する者で構成されている。しかし、公共機関は通常の方法で採用される非正規—いわば非常用雇用—のいわゆる「契約」従業員や「自由契約」従業員も利用している（実際には、正規従業員より勤続年数が長いこともある）このように公務員ではない従業員は 1982 年には 2%であったが、2007 年には 14%になっている (INSEE 2008)。

ウ. パートタイム

主にパートタイムは、一般に女子労働者が最も多い第三次産業で普及している。とりわけ、個人向けサービス、教育・保健および社会福祉、行政サービスなどのサービス分野で多い。

第2-5表 産業別パートタイム労働者比率（2008年、%）

	女性	男性
農業、林業、漁業	15.7	6.0
工業	6.1	1.4
農産食料品産業	9.9	1.7
消費財産業	8.2	1.6
自動車産業	2.4	0.8
設備財産業	4.2	1.0
中間財産業	4.9	1.4
エネルギー	9.8	2.8
建設業	4.8	2.1
第三次産業	21.0	3.3
商業	18.5	2.4
運輸	8.2	3.0
金融	11.0	0.8
不動産	16.4	3.2
企業向けサービス	14.6	3.6
個人向けサービス	41.3	8.0
教育、保健、社会福祉	24.9	2.4
行政・アソシエーション活動	19.2	2.9
全体	17.6	3.0

注：賃金労働者全体に占める比率。

読み方—工業では女性賃金労働者の6.1%がパートタイムであり、男性賃金労働者の1.4%がパートタイムである。

出典：INSEE, 継続雇用統計

パートタイムは主にホワイトカラー労働者が中心となり、公務や個人向けサービスで雇用されている。中間職でも非常に多い。

第2-6表 職業カテゴリー別パートタイム労働者比率（2008年、%）

管理職	10.2
中間職	14.5
ホワイトカラー労働者	30.5
ブルーカラー労働者	9.4
うち	
有資格労働者	5.6
無資格労働者	16.4
農業労働者	19.8
全カテゴリー	16.9

注：賃金労働者全体に占める比率。

読み方—管理職の10.2%がパートタイム

出典：INSEE 継続雇用統計

(2) 特殊形態の就労者の社会人口学的特徴¹¹

非典型雇用の対象になる労働者と社会カテゴリーは増えているが、労働人口での分布は一様ではなく、女性、若年者、資格レベルの低い者（無資格ブルーカラー労働者およびホワイトカラー労働者）が比較的多い。フランスではこのような人々によって特殊形態雇用が増加し、労働市場の区分を変化させることができた（IRES 2005）。「賃金労働者の規範の普及では一部のカテゴリーの労働人口が重要な役割を果たした。というのも、雇用と労働市場の変化はこの人口カテゴリーを通じて道を切り開いたからである」（Lefresne 2006b）。

ア. テンポラリー雇用

常用雇用—すなわちここでは無期労働契約—との関連で明白なことは、女性の割合は非賃金労働者、派遣労働者、見習いでは比較的小さく、有期労働契約では比較的大きいということである。もちろんこの女性に特有の分布は職業-資格および女性が多い業種と密接に関連している。

第2-7表 就業者の性別・従業上の地位と労働契約タイプ別分布（2008年、千人）

	男性		女性		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
非賃金労働者	1,832	67.1	898	32.9	2,730	100.0
賃金労働者	11,838	51.1	11,345	48.9	23,183	100.0
派遣労働者	380	69.3	168	30.7	548	100.0
見習い	237	68.3	110	31.7	347	100.0
有期労働契約	824	38.5	1,316	61.5	2,140	100.0
無期労働契約	10,397	51.6	9,751	48.4	20,147	100.0
合計	13,670	52.8	12,243	47.2	25,913	100.0

注：フランス本土で暮らす15歳以上の労働力人口

出典：INSEE 2008年第1四半期から第4四半期の雇用統計

年齢別分布も非常に特徴的であり、年齢が高い程常用雇用の比率が高くなり、特殊形態雇用は若年者ほど多い。特殊形態雇用は、職業生活に入ったばかりの若年者に不安定さを強いつながり、新しい規範を普及させる主な媒体になっている。

¹¹ フランスには民族的出身に関する統計データはない。このようなデータは人種差別的姿勢を助長する可能性がある以上危険だと見なされて、そのため法律で禁止されている。

第2-8表 年齢別従業上の地位と労働契約のタイプ（2008年、%）

	15-24 歳	25-49 歳	50 歳以上	合計
非賃金労働者	2.0	9.3	16.5	10.5
賃金労働者	98.0	90.7	83.5	89.5
うち:				
派遣労働者	6.6	2.1	0.7	2.1
見習い	15.3	0.1	0.0	1.3
有期労働契約	26.4	7.5	4.4	8.3
無期労働契約	49.7	81.0	78.4	77.7
合計	100	100	100	100

出典：INSEE, 雇用統計

ただし、若年者では非賃金労働者は少ない。もちろんこのことは、従属関係において賃金労働者に近い新しい非賃金労働者が出現したという主張を無効にするわけではない。しかし、観察の結果は、このような「従属する」新しい非賃金労働者の増大を担っているのは若者ではないことを示唆している。若年者は特殊形態雇用の賃金労働者の増大だけを担っているのであろう。

一方、公共部門の雇用では、15～29歳は他の年齢よりも契約雇用や自由契約雇用が多い（15～29歳では40%、一方公共部門の賃金労働者全体では13.6%）。

また、テンポラリー雇用は低レベルの職業教育訓練である初期訓練の終了からの経過期間が短いことと関連性が強い。一般に、初期訓練終了からの期間が短いほど、テンポラリー雇用になるリスクが大きい。このことは、テンポラリー雇用は正規従業員がテンポラリー従業員に代わることによって広がっているのではなく、人事異動、年長者から新たに就職する若年者への交替によって広がることを示唆している。

第2-9表 取得免状と初期訓練終了からの期間別就業者の従業上の地位と契約のタイプ

(2007年、%)

	合計	長期高等教育	短期高等教育	バカロレア相当	CAP-BEP相当	技術者免状、CEPおよび免状なし
初期訓練終了後1~4年前に終了						
非賃金労働者	4	5	6	4	1	1
賃金労働者	96	95	94	96	99	99
テンポラリー雇用	31	22	27	34	38	45
うち派遣労働	6	2	4	6	9	12
民間無期契約	54	56	55	54	53	48
公共無期契約	11	17	12	8	8	6
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	616	461	466	319	208
初期訓練を5~10年前に終了						
非賃金労働者	6	8	6	7	4	5
賃金労働者	94	92	94	93	96	95
テンポラリー雇用	15	9	8	15	22	26
うち派遣労働	3	1	2	3	6	8
民間無期契約	62	52	69	62	65	63
公共無期契約	17	31	16	15	9	6
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	951	789	901	671	418
初期訓練を11年以上前に終了						
非賃金労働者	14	17	13	13	13	11
賃金労働者	86	83	87	87	87	89
テンポラリー雇用	7	4	4	6	7	10
うち派遣労働	1	0	0	1	2	2
民間無期契約	59	45	59	58	64	63
公共無期契約	20	33	25	23	16	16
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	2 338	2 298	3 068	5 628	5 476

注：バカロレア：中等教育修了・高等教育入学資格、BEP：職業教育修了免状、CAP：職業適性証、CEP：初等教育修了証、nd：入手不可-

出典：INSEE, 雇用統計

イ. パートタイム

パートタイムはほぼ全面的に女性の雇用である。すべての産業で、女性はパートタイム雇用の80%以上を占めている。第三次産業では85%以上、工業では75%以上である。パートタイムの男性は主に個人向けサービス（男性の20%以上がパートタイム）、保健・教育（10%強）で就労している¹²。男性の場合、学生（パートタイム男性の24%）か、フルタイ

¹² 出典：INSEE, 2008年雇用統計。

ム雇用を見つけられない場合（同 30%）にパートタイムに就いていることが非常に多い¹³。

さらに、パートタイム従事者は比較的若く、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。

第 2-10 表 年齢階層・週労働時間別パートタイム労働者の割合（2008 年）

	週労働時間				
	フルタイム計	パートタイム計	15 時間未満	15～29 時間	30 時間以上
15-24 歳	77.0	23.0	5.3	12.7	4.9
25-49 歳	84.5	15.5	1.9	8.3	5.3
50 歳以上	81.2	18.8	4.0	10.0	4.8
15 歳以上計	83.1	16.9	2.7	9.1	5.1

注：読み方—15 歳から 24 歳の若年者の 77%がフルタイム、23%がパートタイム；この 23%のうち、5.3%が週労働時間 15 時間未満、12.7%が 15 時間から 29 時間、4.9%が 30 時間以上である。

出典：INSEE, 2008 年雇用統計

3. 非正規被用者数の推移

1985 年から 2005 年までの 20 年間に特殊形態雇用は比較的急激に増加した。結局、テンポラリー雇用、支援付き雇用、見習いはかなり低いレベルに留まっている。最も増加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 4 倍になった。ただし、初期の派遣労働者数が非常に少なかったことは確かである¹⁴。

第 2-11 表 就業者全体に占める非典型雇用の割合（%）

	有期契約	派遣労働者	研修生、支援 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

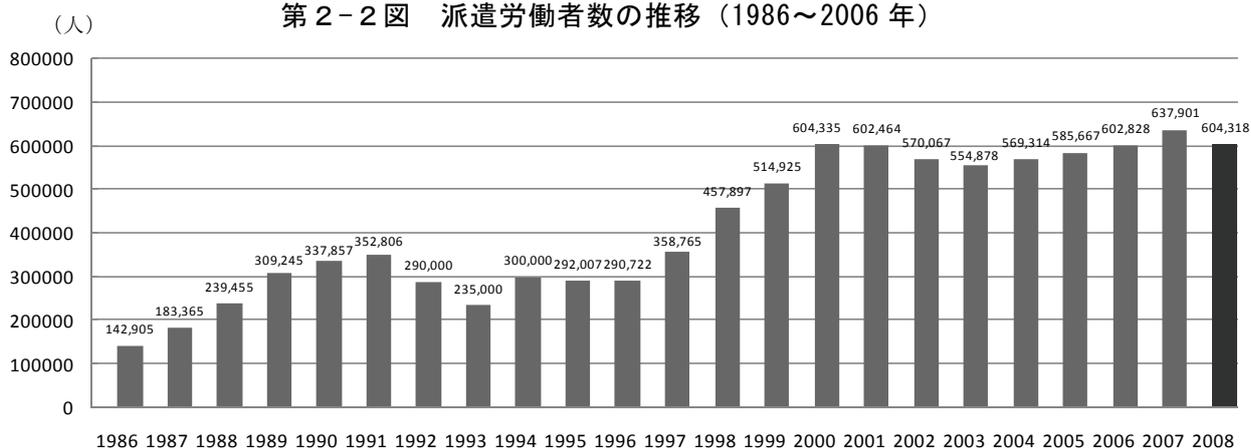
出典：INSEE, 雇用統計

派遣労働の長期的推移について特に言及しておかなければならない。派遣労働市場は経済情勢の変化に大きく左右される（この点に関して第 2 節 2 項参照）が、派遣労働は経済情勢の変化を超える急速な伸びを示している。

¹³ 2005 年雇用統計（Ulrich et Zilberman 2007）。

¹⁴ 特殊形態雇用の割合はフランス労働市場の機能にこの雇用が及ぼしている重要性を十分示していない。雇用への参入・退出といった労働力のフローへの特殊形態雇用の寄与について共通の尺度がない。後掲参照。

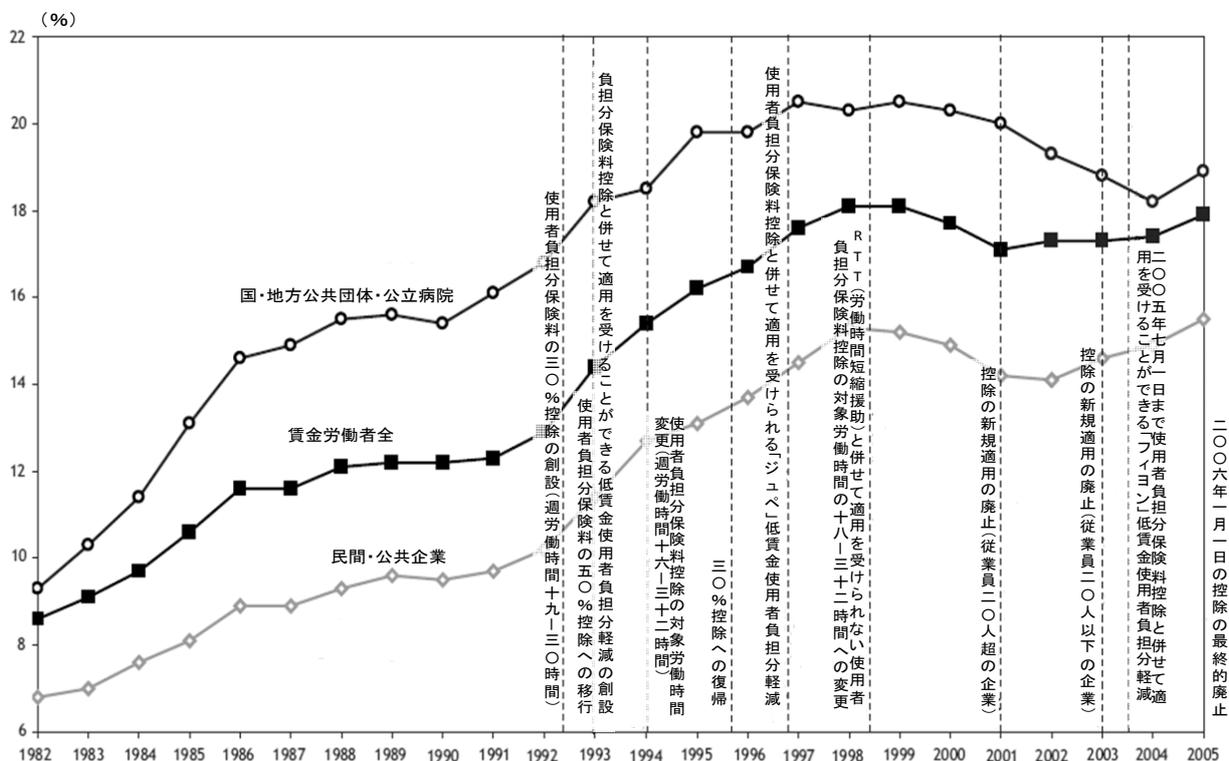
第2-2図 派遣労働者数の推移（1986～2006年）



出典：DARES 雇用センター

パートタイム雇用の割合は1982年（賃金労働者の8.2%）から2005年（同17.9%）にかけて倍増した。しかし、この時期の展開にはさほど大きな不可解さはなく、停滞、大幅な増加、さらには特にフルタイムの週35時間労働の実施時の大幅減少の時期が交互にやってきている¹⁵。

第2-3図 パートタイム賃金労働者の割合（1982-2005年）



範囲：賃金労働者全体（個人使用者の賃金労働者を除く）

出典：2002年まではINSEE年次雇用統計、以降はINSEE継続雇用統計（Ulrich et Zilberman 2007より転載）

¹⁵ Ulrich et Zilberman (2007)

第2節 非正規雇用増減の理由

長期にわたり特殊形態雇用の割合が一見圧倒的に見えるほど増加している理由はよく知られている。誰もが、現在の非常に激しい国際競争を背景に、雇用の柔軟性を避けて通れなくなると判断している。また、その影響は労働者保護を破壊する可能性があることが認識されており、異口同音に非難されている。それならば、ヨーロッパとフランスの政策責任者はなぜこれほどフレキシキュリティ (flexicurity) を推奨し、どのように発展させるのか。すなわち、柔軟性と労働者の保護をどのように両立させるのか。特殊形態雇用の拡大は一見相反するように見える柔軟性と雇用保障という2つの目標を両立させることができるのか。1990年代から議論されているこういった問いが特殊形態雇用が増加した理由の分析の枠組みになる。

1. 増減理由に関する調査および政労使・研究者等の意見

フランスでの議論は、特殊形態雇用の拡大の理由は、②近代的な経済競争の新しい条件、①労働市場での均衡と不均衡の変化、③雇用に関するフランスの法的枠組みの硬直性、④必要な柔軟性に対処する手段を企業に与えるために実施される政策の「副」作用に起因することを認めている。さらに、⑤さまざまな特殊形態雇用の競合という問題と特定の雇用形態を他の形態よりも優先的に利用して雇用するという選択に通じるトレードオフの問題にも取り組まなければならない。

(1) 経済競争の条件

フランス経済は、現在の競争方法とそれが労働の編成に及ぼす影響との共同の宿命から免れない。企業は競争力を高めるため、市場のわずかな変動にも反応できる力を高めており、人件費を削減しながら、潜在的な労働力に対し、いかなる仕事量の変化にもほとんどすぐに対応することを求めるといふ、ジャストインタイム方式を導入している。特殊形態雇用は、ほぼ即座にこの調整を行うための役に立つツールである。

(2) 労働市場の均衡の変化

20年間の急速な成長の後、1960年代には、1950年代にフランス経済が経験した極端な人手不足の状況が、労働力の増大という新たな状況に取って代わられた。まず1960年代初めにアルジェリア帰国者が労働市場にやってきた。次いで1960年代末と1970年代に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て大量に労働市場に参入し、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1970年代半ばに石油危機が起き、経済成長が鈍化した。10年間で労働市場の均衡は完全に変容し、吸収困難な大量の労働力の余剰と失業増加の長い周期に突入した。

この新たな状況は、仕事の供給者と求職者の関係を変え、賃金労働者がすでに獲得した（または維持した）社会的獲得物—その象徴が無期契約のフルタイムのいわゆる「常用」雇用である—を守る能力を低減させた。常用雇用の規範を守る力は衰えている。またはより正確に言うなら、この規範が拘束力のある基準として十分な効力を有する部分に集中し、最低限の保護しか受けていない分野の雇用や労働者カテゴリーをなおざりにした。特殊形態雇用が増加し始めている。企業内部者の常用雇用と、労働市場への新規参入者および不安定雇用からぬけだせない人々といった企業外部者の特殊形態雇用との間の溝が深まった。

現在状況は再び変化している。多くの世代が退職年齢になり、労働時間が大幅に短縮された。局地的な労働力不足が再燃している。ただしこの背景には、成長鈍化、ほとんどない雇用創出、さらには 2008 年の深刻な不景気と新たな非常に高い失業率がある。企業内部者と企業外部者の間の区分は変化しつつある。景気後退は著しく、雇用の不安定化を被るのは特殊形態雇用だけではなくなっている。企業内部者の特徴である常用雇用も脆くなっている（後掲参照）。

（３）雇用ルールの硬直性

現在の社会的・政治的議論の中心的問題のひとつに、フランスでの雇用規制の性質と目的が含まれる。2007 年のサルコジ大統領の選挙運動のテーマは示している。フランスは、特に本論に関して言うなら、労働市場のルールがイニシアティブを妨げ、雇用を阻む作用を及ぼしているため、ルールの改革が必要な硬直した社会である。

現在柔軟性に関する議論の対象になっているもののひとつは雇用ルールの問題である。これはいわば、労働契約の性質と各雇用形態に固有の法制度や協定の規定の問題である。特に、無期契約に適用される解雇規則はいずれも賃金労働者を保護する保証になっている。そのため、解雇規則は企業の解雇の自由を大幅に縮小させてもいる。したがって企業は、より大きな自由を取り戻すため、雇いたい者に別のタイプの契約を提示する方を選ぶ。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、特殊形態雇用で従業員を雇いたがるであろう。Cahuc と Kramarz（2004）によると、解雇手続きは複雑で費用がかかるため、無期契約は露骨に嫌われるであろう。使用者は有期労働契約で採用すればリスクを減らすことになる。

この種の論証は 2000 年代に開始された雇用政策、特に 2005 年以降の雇用政策を方向転換し、さまざまな労働契約改革の試みや 35 時間労働を再検討する労働時間政策を支持している（Michon 2009）。

（４）雇用政策の影響

1980 年代初めに柔軟性というテーマに取り組んだアカデミックな議論は、柔軟性を達成する方法は多岐にわたり、必ずしも雇用の不安定性により達成されるわけでも、雇用の創出

と雇用の廃止を交互に実施すること（特殊形態雇用を利用することで促進される）で達成されるわけでもないことを強調した（Michon 1987）。多目的性、事業者の資格付与の増大、柔軟な編成と柔軟な労働時間システムの実施も効果的な方法だと主張する者もいた。この主張では、いわゆる「外部の」柔軟性に「内部の」柔軟性という手段が対置されていた。

1980年代と1990年代の雇用政策の主流は、労働時間を短縮して雇用を守ること、新しい雇用を創出すること、内部柔軟性を進展させて（特に労働時間の柔軟性）労働のシェアを改善すること、労働時間の柔軟性を進展させて労働時間短縮の実施を促進することであった。公の議論は特殊形態雇用の拡大を奨励していなかった。それどころか労働者を守るために厳格な枠組みを強く勧めていた。実際に目指したのは、企業内部者の雇用保障を維持しながら、彼らの労働の柔軟性を高める（常用労働契約者の労働時間）ことであった。しかし、おそらくは1990年代末に週35時間労働が実施されたときを除いて、これによって特殊形態雇用の拡大が妨げられることはなかった。

しかし、労働市場新規参入者の雇用参入を促進するため、雇用創出をその費用を削減しながら奨励するため、フランスの政策は主にいわゆる「支援付き」雇用に賭けた¹⁶ことを思い出さなければならない。この支援付き契約は一定のカテゴリーの労働者や資格と報酬が低水準の場合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さまざまな性質の助成と支援金を受ける。実質的に30年前から、政策が変わるたびに措置案の方向転換が実施され、支援付き雇用の身分が増加された。失業対策と失業者の参入や復帰を促進するため（初求職者や長期失業者）、実施された雇用政策によって多少なりとも不安定な新しい雇用形態が増えた（Bevort, Lallement et Nicole-Drancourt 2006）。結局のところ、これらの雇用政策は、企業内部者の保護を継続し、新しい特殊形態雇用を促進するという効果を及ぼした。

（5）特殊形態雇用の補足性と代替性

すでに述べたとおり、業種別のデータからは、労働がさまざまな雇用形態に分割されているように思われる。Bunel（2004）は1999年にDARESが柔軟性に関する企業の慣行について実施した調査の結果に言及している。「使用者は操業の停滞とピークの波に対処するため、主に超過勤務、有期労働契約、派遣労働契約を利用している。有期労働契約と派遣労働契約はむしろ相互代替的な柔軟性追求手段であり、派遣労働と超過勤務はそれよりも相補的である。」

テンポラリー労働監視所（Observatoire du Travail Temporaire）のためにCREDOCが2007年に実施した調査は、（直近の12カ月間に）派遣労働を利用した企業の中で、他を引き離して最も多い利用理由は欠勤者（突発的またはあらかじめわかっていた）の代わりだということを示している（OTT 2008）¹⁷。この理由は、その仕事が季節的（季節性が大きい業種が

¹⁶ 添付資料を参照。

¹⁷ フランスでは、企業による派遣労働の利用の理由は、法によって次のように枠組みが明示されている：欠勤

が「季節」有期労働契約と言われる特別な契約を認めている仕事¹⁸⁾ だからという理由よりも多い。同調査は、企業が派遣労働の利用に見出している利点として、臨時の仕事に対して対応しやすくなること、提供される人員の能力を最も評価していることを示している。

幾つかの分野に焦点を絞ったモノグラフ研究は、有期労働契約、派遣労働契約、パートタイムの利用方法と企業による選択について役に立つ補足情報を提供しており、これらの雇用形態の各々に関する具体的利用、その競合と補完性に関しても検討している。

最近では、少数の業種での低賃金雇用とこの雇用で派遣労働が占める位置を特に対象とした調査が行われた¹⁹⁾。この調査は、さまざまな特殊形態雇用では報酬が低く（派遣労働よりも低い）かつ労働条件が非常に厳しいことを示している。この調査は、企業は、派遣労働を利用する場合に法律で定められた派遣労働利用理由を巧みにかいくぐるか²⁰⁾、派遣労働と競合する法定の形態を用いることによって²¹⁾、フランスで派遣労働の法制度によって開かれた柔軟性を超える柔軟性を達成しているというのが実状だということを明らかにしている。

この調査は、第三次産業では、一定の活動に固有のテンポラリー雇用形態（ホテル業の臨時雇い契約）や逆に全ての業種で広く利用されるテンポラリー雇用形態（見習い、研修、パートタイム）といった柔軟性に対する企業のニーズを満たすことができる他の雇用形態と派遣労働が激しく競合していることを示している。いずれの場合も、こういった雇用形態の報酬は派遣労働者の報酬より低く、派遣労働に関する現行法を考えると、こられの雇用形態の利用の方が柔軟である。

季節的な変動と予期せぬ変動により仕事量の変動が激しいホテル・レストラン業では、派遣労働の利用はかなり一貫して増加しているが、主に増加が見られるのはレストラン業である。ホテル業では特に「臨時雇い」が派遣労働の利用を制限している。さらに、見習いと研修がほぼ恒常的な廉価な労働力基盤を構成し、レストラン業の店舗の運営に不可欠な役割を果たしている。

商業では、スーパー、大型スーパー、大型専門店での派遣労働者の雇用が次第に増加している。商業の派遣労働の増加は年 10%に達する。欠勤社員の代用（この業種では欠勤率も高い）、プレリクルートが主な理由である。この業種は、労働の柔軟性の点でパートタイムの徹底した利用を重視しているのは明らかである。必要に応じて夜間、週末、繁盛期にフルタイム従業員を補うパートタイム従業員の「プール」（学生であることが多い）をもつ事業所もある。

者の代わり、近々雇用が廃止される場合の労働契約が終了する従業員または退職する従業員の代わり、臨時または季節的な仕事の増加、緊急・例外的・一時的作業、派遣契約の従業員への補足職業教育の実施、使用者企業が困難な状況にある失業者を常用雇用する場合、これに先立つ事前雇用。

¹⁸⁾ 第1節の1および第2節の1参照。

¹⁹⁾ ここでは Erhel, Lefevre et Michon (2009) による分析を取り上げている。

²⁰⁾ 後掲参照。

²¹⁾ フランスでは、派遣労働者の身分は報酬の平等（仕事が同等の場合）と報酬の10%に相当する「不安定」手当という特別手当の派遣労働者への支給が義務付けられている（したがって派遣労働者の雇用には相当な追加費用がかかる）だけでなく、法律で認められた理由がある場合のみ派遣を利用できる。

コールセンターでの派遣労働の利用はごく限られている（CFDTによるとこの業種全体に占める派遣労働者の割合は1%未満、総合コールセンターでは2%）、パートタイムはしばしば大量に利用されている（コールセンターによっては従業員の32%に及ぶ場合がある）。

結局企業は、その企業の作業量計画の変動タイプ（予想可能または予想不可能、循環的または季節的など）や、その企業が対処しなければならない欠勤のタイプなど、その柔軟性ニーズの内容に適していると判断する柔軟性の方法を選択すると考えることができる。

2. 常用雇用から非正規雇用への代替

（1）常用雇用の抵抗

非典型雇用の割合は徐々に上昇している。数年前から度重なる立法者の試みを見れば雇用の柔軟性を伸ばすという目的があることに疑いの余地はない。非典型雇用は、あらゆる形態をとりながらいわば採用の規範になった（70%の雇用が非典型雇用である）ことは明らかである。したがって、新たに正規従業員を採用せず常用雇用が収縮し続けてゆくなら、非典型雇用が最終的に雇用規範になる危険性がある。

それでも、特殊形態雇用が雇用のインフローの中で占める割合は、特殊形態雇用が雇用の総ストックに占める割合を上回るが、雇用からのアウトフローでも同じことが言える（後掲参照）。特殊形態雇用は入職者でも退職者でも大きな割合を占めている。したがって雇用ストックでは依然として少数派であり、相変わらず主流をなす典型的雇用にとって代わるにはほど遠い。あたかも常用雇用がその砦を保ち続け、数量的にわずか（ストックに関して）だが、柔軟性の負担を支えるのに不可欠（フローに関して）な位置を特殊形態雇用に残しているかのようである。

したがって、本当の問題はいわゆる「常用」雇用の抵抗力の問題、そして同じ「特殊」形態の雇用が雇用のスタンダードになると言える時間的範囲の問題である。この問題は2000年代の初めにフランスで長い時間をかけて議論された。そして、常用雇用の驚くべき抵抗力を目の当たりにした。幾つもの調査研究がこの議論に材料を提供している。

Germe (2001)²² [常用雇用と特殊形態雇用に関する議論] は、内部市場の性質が変化していることを強調している。彼は、資格のヒエラルキーを上ってゆくのは内部市場の中（すなわち常用雇用に関して）では比較的稀であり、外部労働市場への移動により達成される場合の方が多く、「内部」市場といわれるものの中では特殊形態雇用が常用雇用の世界への入り口になったこと、一方、常用雇用は以前のような上方向への移動性を保証しなくなったことを指摘した。Auer (2005) は、常用雇用の安全性は縮小するどころか相変わらず高く（常用雇用の平均年数は短くなっていないようである）、現在問題なのは不安定が実際に増

²² Germe, Monchatre et Pottier (2003) も参照のこと。

大していることではなく、不安定と言う脅威に対する恐れが増大していることだと述べた。また、CERC（2005）は、雇用の不安定はフランスではかなり強くなっている（雇用のアウトフローとインフローの頻度が高まっている）が、この国で以前から著しく高水準な雇用不安がさらに悪化している様子はない（高水準の失業、特に長期失業の多さが証明している）と指摘した。

こういった議論は、経済危機と失業の増加が明らかになったことによって中断され、まだ決着を見ていない。それでも、用いられる診断指標の性質に関するこの議論の技術的・統計的側面を超えて、経済危機以前の 2000 年代に労働市場に影響を及ぼした変化は、特殊形態雇用が一般化して常用雇用に侵食したというよりも、常用雇用と特殊形態雇用の間の流動性をさらに高め、この両者を隔てている溝を変化させたようだったと指摘することができる。

（２）現在の不確実性

重要なのはもちろん危機以前の議論と診断である。危機は状況を驚くほど変化させるリスクがある。間違いなく常用雇用に弱体化させるはずである。2008 年から 2009 年には、採用が完全にストップしただけでなく、雇用削減も常用雇用に影響を及ぼしたからである。

しかし、危機以前からすでに、多様なテンポラリー雇用形態についても、パートタイムについても、特殊形態雇用の増加は多少収まっているようだったことを強調しておかなければならない（第 2-1 1 表および第 2-2 図、第 2-3 図参照）。確かに、1990 年代末と 2000 年代初めの雇用が大幅に増加した期間の後には、経済成長が鈍化して雇用の創出が少なくなった期間が続いた。この時期には支援付き雇用と派遣労働の横ばいが特に目を引いた。

派遣労働に関しては、目下の危機が派遣労働の拡大の突然の停止に拍車をかけている。それでも、この現象は過渡的なものにすぎないと考えることができる。

確かに長期的には、あらゆる市場に入り込もうとする人材派遣会社の努力が 1990 年代末には成功の栄冠を勝ち取ったようであった。フランスで「従来型」と形容できる派遣労働（その業界の資格を持たない若い男性ブルーカラー労働者）は、退職後も派遣労働によって労働に打ち込む高齢者から、比較的女性向けの職業、比較熟練度の高い職業、管理職にまで及ぶ新しい派遣労働ほど活発ではないようだった。派遣労働があまり多くなかった（現在も状況は同じである）第三次産業では、急増した。

2000 年代初めに工業派遣労働が経験した盛り返し（この時期の雇用を創出するとりわけ急激な経済成長を考慮すると、工業での人材採用の需要が大きかったことによる）によってこの長期的傾向にはっきりと歯止めがかかった。従来の派遣労働（資格を持たないブルーカラー労働者の若い男性）が、高齢者、女性向きの仕事、熟練者の仕事、第三次産業という新しい顔ぶれの派遣労働以上の活力を取り戻した。

現在、金融危機とこの危機が経済全体の雇用、特にこれまで一度もこのような売り上げ低下を経験したことがなかった派遣労働市場の雇用に及ぼす影響は、確かにこのような従来

型の工業派遣労働の復活を停止させた。それでも、経済危機が解消され、労働者採用のニーズが再び「通常」の水準に近づいたら、新しい市場と新しい顔ぶれの派遣労働の増加という長期的傾向はおそらく回避できるものではなく、再び確認されるはずである。結局経済成長予測はかなりよくないため、それだけこの新しい市場での派遣労働の勢力増大は大きくなるであろう。フランスにおける雇用の増加が、週 35 時間労働が実施された 20 世紀終わりから 21 世紀初めの早いペースを取り戻すというのは想像しがたい。したがって、人材派遣会社はまだあまり進出していない新しい市場に対する攻勢を重視して従来の市場の弛緩状態を相殺するノウハウを開発すると考えることができる。従来の派遣労働利用業種への派遣労働の浸透率が停滞したとしても、新しい市場での普及は結局派遣労働の増加に寄与できることになる。

第3節 希望か不本意か

1. 難しい問題

テンポラリー雇用やパートタイムによる就業を選択したかどうかという疑問には明確な答えを得ることができない。制約のない選択はない (Freysinet 1999)。純然たる希望退職と乗り越えがたい制約との境界は非常に曖昧であり、その区別はかなり相対的なものになっている。非典型雇用が低報酬で労働条件が厳しかったりさらに危険だったりする未熟練の仕事（同等の仕事に関して形式的には平等が守られていたとしても、後掲参照）に集中していることが分かっている場合、たとえ本人が統計調査で自主的だと表明しても、その選択が自主的なのかどうかは疑問である。

ほとんどのフランスの賃金労働者にとって、無期労働契約でのいわゆる「常用」雇用は今でも超えがたい一線だということがわかっている。常用雇用になることを阻む障害は、非常用労働者にその意思がないことだと常に解釈される可能性がある。しかし、徹底した分析は、問題なのはむしろ各人の特性や能力、そしてとりわけ仕事の特性、その仕事のリスク、さらには使用者自身の選択だということを示している。

さまざまな形態のテンポラリー雇用に就いている人の場合は確かにそうである。

1990 年代末に実施された調査は有期労働契約の賃金労働者の実体験についてのものであった (Cancé 2002)²³。この調査は、面接をした賃金労働者ほぼ全員にとって依然として無期労働契約がいかに規範的雇用であることを示し、「有期労働契約か無期労働契約で仕事と同じなら、この人たちは無期労働契約を選択する」と述べている (p.43)。非典型雇用はいずれ常用雇用で就業する確かな保証とは思われないため、それだけ無期労働契約を選択する度合

²³ 1990 年代末、有期労働契約で雇用されている 122 人に対して、彼らの意識と雇用ルートに関する聞き取り調査を実施した。

度合いは高い。

FPEtt（テンポラリー労働雇用職業基金²⁴）の要請により、派遣労働者を対象として 2006 年に実施された調査は、派遣労働に就いた理由に関心を寄せている。派遣労働者の 54%は、「すぐに仕事を見つけることができる」から派遣労働に就いていると答え、35%は「有期労働契約や無期労働契約の仕事が見つからない」から、28%が職業経験獲得のため、21%が「現在仕事をしている企業で常用雇用に就くことを期待している」。進んで派遣労働に就いているのかそれともやむを得ず選択しているのか。

1998 年に 1 回以上の派遣労働に就いた 170 万人強の 4 分の 1 が 4 年後にも相変わらず派遣労働に就いている。彼らは 1998 年に年平均 6 カ月以上、比較的長期の派遣労働に就き、他の派遣労働者よりも熟練している。Fréchou（2004）はこの人たちを派遣労働の常用被用者と呼び、経済的ニーズに応じて労働時間を調整し「常用雇用されることなく常用雇用労働力になっている」と指摘している。それは好都合なのかそれとも制約なのか。

パートタイムについては問題がふたつある。テンポラリー労働契約の労働者も常用労働契約を切望していると考えられることができる。また、パートタイムの大半がフルタイムを切望しているとも考えることができる。例えばパートタイムは、フランスではコストがかかりすぎる超過勤務時間を利用せずに労働時間に柔軟性を持たせる手段だということがわかっている²⁵。

雇用統計は、2005 年にはパートタイム労働に就いている女性の 3 分の 1 弱が「子供や家族の世話のために」パートタイム労働に就いていると答え、3 分の 1 弱が「フルタイムの仕事が見つからなかった」、残りの 3 分の 1 が主に「自由な時間をもつためや家事をするため」と答えているが、「他の仕事をするためや学業のため、訓練を受けるため」という答えもあり、これより少ないが「健康上の理由」もあった。

数値で表されてはいるが、このデータは個人を対象とした調査の結果であり、質問とその答えは当然ながら非常に主観的である。従って、このデータをさらに質的調査で補足しなければならない。我々は、派遣労働とパートタイム労働という 2 つの適当な例を用いて、選択の問題に答えることを試みる。フランスでは、派遣労働とパートタイム労働は、選択という点において最も疑問を呼ぶ二つの雇用形態である。

2. 派遣労働者になることは生涯の選択か？

フランスで人材派遣会社が出現した初期の状況は、派遣労働者の選択や派遣労働者が負う制約についての議論をかなりよく表している。派遣労働の自発的選択は人材派遣会社の発

²⁴ FPEtt は人材派遣業の労使同数機関である。この機関は派遣被用者および求職者の参入と訓練を発展させるために人材派遣会社を実施する活動の助言と資金調達を担当している。

²⁵ フランスでは、労働時間の年間計算制や調整が交渉で定められていない場合、35 時間を超える労働時間には加算報酬が適用されるか休日の追加という形での補償がある。パートタイムは「追加」時間（パートタイムの通常の労働時間を超えるが、労働契約がフルタイムになる 35 時間に満たない時間）といわれる時間の就労が可能である。この追加時間にはいかなる報酬の加算や補償も義務付けられていない。

展戦略のなかで繰り返し広く主張されるテーマである。しかし、派遣労働に対するこの肯定的な見方に、多くの研究が異議を唱えている

フランスでは 1950 年代、急速な経済成長と労働力不足を背景に初期の人材派遣会社が誕生した。当初派遣労働の対象は秘書職を求める女性であった。しかし、派遣労働にはその誕生時から悪い評判があった。人材派遣会社は「人身売買業者」、「黒人奴隷売買業者」のように考えられていた。一方、派遣労働者は、安定した仕事に就けなかった、拡大する資本主義の犠牲者あるいは敗者と見なされた。そこで、この業種は派遣労働について別の見方を提示しなければならなかった。このタイプの雇用が社会にとって有用であるという新たな見方を示そうとした。女性が労働市場に大挙して押し寄せると、人材派遣会社はこの女性たちが人材派遣会社の発展を支える顧客層だということをもとに理解した。人材派遣会社は派遣労働を仕事と家庭を両立させる方法として紹介した。このことから考えられるのは、派遣労働者の一部はこの点に利益を見出し、他の者が拒絶した労働条件と雇用条件を受諾したということである。この人たちを前面に押し出すことによって「労働者斡旋」と「搾取」という非難への対応が可能になったはずである²⁶。しかし、Madeleine Guilbert 率いるグループが 1968 年から実施した調査は次のようにこの見方に反論している：「特に子供のいる既婚女性がテンポラリー労働に引きつけられているという広く流布している意見が立証されているとは言えない」（Guilbert 1968 : 1015）。

現在、派遣労働はもう「女性」の雇用ではない。明らかに男性が多数派である。もはや争点は仕事と家庭の両立ではなく、仕事を見つけることである。人材派遣会社は、常用雇用への「踏み台」と雇用創出の推進役という派遣労働が果たしている二つの役割を強調している（Prisme, 2009）。

1999 年、マンパワー社が、同社が「テンポラリー協力者」と呼ぶ 14 カ月以上同社の派遣労働者を務めている人々についての調査のスポンサーになった（Institut Manpower 1999）。これは「派遣労働職」と呼ばれる人々の特徴と期待を明確にする調査であった。この人たちは同社の「協力者」全体の 25%を占めていたが、売上げの 62%を上げていた。このことから、同社の利害にとってのこの顧客層が決定的に重要だということがわかる。この調査によると、この顧客層の 4 分の 1 にとって、派遣労働は「その職業生活の全期間にわたり持続する解決策」であり、4 分の 3 にとってはむしろ妥協策である。いずれの場合も、大多数が、生涯派遣労働に留まることはできないが、「現在は長期的な仕事を確保することができず」、派遣労働はすぐに仕事に就く手段だということをも認めている。

Kornig（2003）は派遣労働に留まることを選択する（そして安定雇用を拒否する）派遣労働者に関心を向けている。2000 年の Kornig の考察はこの「専門的」派遣労働者の労働・

²⁶ 1950 年代から、人材派遣会社の広報キャンペーンは経済情勢に沿って変化してきた。しかし、現在でも選択した派遣労働という面は、1990 年代末に Adecco のスローガン「少し、たくさん、情熱的に、がむしゃらに働く、全く働かない」が証明しているように宣伝広告のスローガンにも派遣会社の被用者の談話にも見られる。

雇用条件に関するものであった。この考察は彼らが他のタイプの雇用よりも派遣労働を好む理由とその条件、大半の賃金労働者が拒否すること—すなわち困難な労働条件—とほとんど評価が上がらない雇用身分をこの人たちが受け入れるかどうかを理解しようとした。

結果は驚きであるとともに、納得できるものであった。専門的派遣労働者は比較的良い労働・雇用条件を提示されているため、この方法を選んでいるのである。確かに、この派遣労働者は他の人々よりも熟練度が高い。人材派遣会社はこういう人々に目星をつけ、忠誠心を高めるためにより有利な労働・雇用条件を提示した。このように、このタイプの派遣労働者は、「使い捨て」扱いされていると感じている大半の派遣労働者とは異なり、より多くの派遣仕事と訓練を受け、賃金を交渉することができ、派遣会社との個別的な関係を享受しているのである。

このように2種類の派遣労働が共存していることは、派遣労働力の管理が分化していることを証明していることがわかる。「専門的」派遣労働は「強制された派遣労働」と呼ばれる「一般的」派遣労働とは明らかに異なる「個別」派遣労働を構成する (Lefevre, Michon et Viprey 2002-b)。当然人数では前者を上回る一般的派遣労働では、各人は派遣会社への依存度が非常に高く、不規則に就労し、ほとんど尊重されていない。つまり専門的と認められていない。全派遣労働者の80%がこのように管理され、派遣会社から電話を待つか、より期間の長い派遣の仕事に就くこと、派遣先企業からの直接雇用につながる派遣労働に就くことを期待する以外特に利点はない。「専門的」または「個別」派遣労働では、仕事は比較的定期的で、派遣会社と交渉する労働条件への満足度も比較的高い。派遣労働者全体の20%から25%がこの個別的な管理の対象者であり、派遣会社から信頼されていると考えられる。Kornig (2008) は、派遣会社と派遣労働者の間に共同で築かれる特別な関係を条件づける人材派遣会社と派遣労働者の利益がここで一致しているとしている。選択が行われているとすれば、それは派遣労働者側だけの選択ではなく、共通の利益である。

3. 女性がパートタイムを選択しているのかということについて

前述のように、パートタイムはほぼ女性で占められている。女性は自発的にパートタイム労働を選択しているのだろうか。1970年代に女性が大量に賃金労働市場に参入したとき、その大半はフルタイムの賃金労働者であった。当時の規則では、パートタイム労働を選択するか否かについて、賃金労働者がイニシアティブを握っていた。仕事と家庭の両立への要求はパートタイムへの要求として表れてはいなかった。

1980年と1981年の法律は、使用者がパートタイム雇用を提案し、場合によってパートタイムで採用することを認めた。これは、当時は失業率が非常に高かったことから、パートタイム労働の促進により、最終的に失業を減らすという雇用政策手段であった。使用者はパートタイム雇用の申し出を増やすように促された。1993年には、近隣諸国に比べてフランスのパートタイム労働の増加が比較的鈍いことが確認され、パートタイム雇用によるコストの

削減のための新たな法律が作られることになる²⁷。

このように、いずれの場合も、仕事と家庭の両立という女性からの強い要求に応えることが問題だったわけではないに違いない。この異なる時間の両立というテーマは、いわば、主として労働組合と男女同権運動のうねりに対処するために使われた論拠にすぎなかった。

実際、現在「パートタイム」には、労働時間を少なくするためにフルタイムの賃金労働者が要求するパートタイム労働契約（自発的な労働時間の調整）と、使用者の意向で最初からパートタイムで締結される労働契約（女性はその仕事がパートタイムと知りながらこのタイプの雇用に志願するのであるから、パートタイムはいわば女性が選択している状況であるとしても）の、非常に異なる二つの状況が見られる。Maruani（2000：91）の表現に従えば、一方は「時短労働」であり、もう一方が「パートタイム雇用」である。前者が女性のパートタイム労働の半分を占めている（Bué 2002）。この二つの状況は非常に異なる。「パートタイム労働は女性グループの二極化を助長している。一方は、教育程度が高く、良い仕事に就き、パートタイムを選ぶ場合にはむしろ 30 時間さらにはそれ以上労働する女性である。もう一方は低熟練で、失業や不安定雇用をしばしば経験し、家庭生活にとっては非常に不利な労働時間で使用者から強いられた短いパートタイムの仕事に就いている」（Daune-Richard 2004：79）。

例えば Cottrell et al.（2002）の研究によって、無期労働契約でのパートタイムは有期労働契約でのパートタイムとは明らかに異なることがわかる。前者ではパートタイムを「選択」しているのは過半数強（55%強）である。後者では 20%に過ぎず、さらに後者は熟練度が低い仕事に就いている。

すでに述べたように雇用構造の中でのパートタイムの分布には大きなばらつきがある。例えば公共部門では、パートタイムは大半が女性による選択である。民間部門では、仕方なくパートタイムに就いている割合が高く、女性向けの未熟練雇用（家政婦、掃除婦、キャッシャー、保育ママ、家事ヘルパー）に集中している。商業、個人向けサービス業、清掃で非常に多い²⁸。いずれも労働・雇用条件が厳しい業種である。Askenazy Berry et Prunier-Poulmaire（2009）は、大規模流通がパートタイムの女性に与える仕事は維持することが非常に困難であることなどを強調している。パートタイムだということは、賃金も、退職年金も、諸権利もそれだけ少ないということである。2006 年には大半のパートタイム賃金労働者の平均手取り月給は 764 ユーロであった。パートタイムへの移行はキャリア展開の鈍化につながり、責任あるポストへのアクセスが不確実になることが非常に多い。労働時間が 15 時間未満の場合（パートタイム労働者の 16%がこれに該当する）社会保障に関する諸権利は与えられない（Bel 2008）。

Fraisse（1999：150）は、パートタイム被用者の雇用条件を見れば「「選択された」と

²⁷ 1993 年の法律はパートタイムに対する社会保障保険料使用者分担金の減額を導入している。

²⁸ パートタイムで就労する女性労働者のうち、二人に一人が清掃会社で働いている（CESR 2008）。

「支持された」という修飾語は欺瞞」だということを強調している。Maruani にとっても、「問題はパートタイムという働き方が多少なりとも選ばれたか全くそうではなかったかを知ることではなく、その結果に目を向けることである。年月が経過するにつれ、パートタイム労働は労働市場の性別による分断の象徴的な像になった。パートタイム労働は不安定雇用とワーキングプアの原動力にもなった」（Bel 2008:44 による Maruani の引用）。

パートタイム労働を選んだ女性に仕事（職業）と家庭の両立が可能だということに変わりはない。例えば公共部門では、水曜は仕事をしないことを選択した女性がこれにあたる。公共部門では、40 歳以降のパートタイム雇用の減少が観察されている。これは仕事と家庭の両立を求める場合に予想される影響と一致する。40 歳以降はこの両立を求める人が減るのである。ただし Pailhé et Solaz（2006）によれば、「出産後、職業活動を最も減らしていない女性層が、労働市場に最もよく参入している」。

こうした動機は、使用者から提示されたパートタイム労働に従事している女性—特に民間部門—ではおそらくこれほど見られないであろう。確かに民間部門では、全ての年齢層の女性が同じ比率でパートタイムで就労している。パートタイム労働によって日常生活の管理が混乱されればされるほど、相反する制約を両立できなくなることが非常に多い。「女性は完全に日常生活の時間と労働時間を管理できない状況になっている」（Maruani 2000 : 101）。例えばホテル・レストラン業、小売業では、たとえパートタイムでも強いられた労働時間が家庭生活を破壊している。

仕事と家庭を両立するためにパートタイム労働を選択すると主張している女性を含め、どんな場合でも、自由に選択しているとは言い難い。Maruani（2000）によれば強制された選択である。女性が家事の 80%をし続け、父親が家事のために職業活動を減らす割合は母親の 20 分の 1 に留まっている（Régnier-Loilier 2009）。

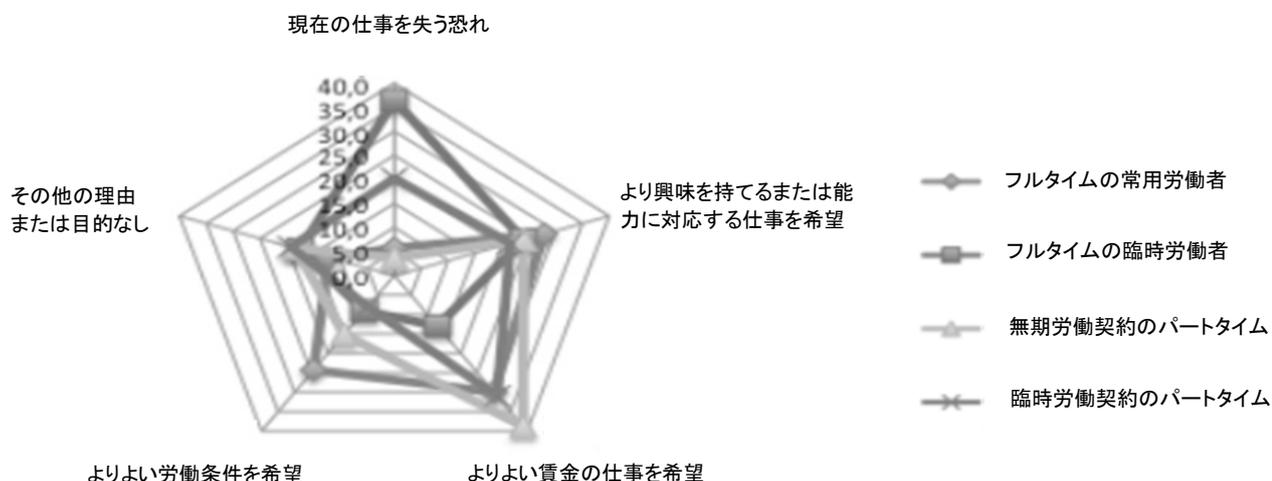
パートタイム労働を選択しているか否かは、どのような統計指標によって推定が可能なのか。Milewski によれば、パートタイム選択の自発性に関する指標を変えることは、この現象の評価を変えることである。彼はパートタイム労働を希望する「女性求職者」の割合を指標として提案している。パートタイムを希望しているのは 25 歳から 49 歳の女性求職者の 24.3%に過ぎない。「したがって、この尺度では、「選択された」パートタイム労働の割合はかなり低い」（Milewski F. et al. 2005）。

Milewski は次のように総括している：「このように女性のパートタイム労働は、サービス業—雇用を創出し、その雇用はパートタイムであることが多い—の発展の長期的傾向が、景気によって調整され—女性の雇用が調整弁になっている—、さらに経済政策の手段によって増幅された—失業率が最も高かった時期にパートタイムを促進して女性パートタイムの伸びを助長し、次いで中立的になったことによってパートタイムの雇用創出が縮小した—結果として現れている。」（Milewski et al. 2005: 51）。

第4節 正社員化のシナリオ

すでに仕事に就いていて転職を希望している人の中では、どのような仕事に就いているかによって動機がはっきり異なっている。当然、フルタイムの常用雇用の仕事に就いている人はより良い労働条件やもっと興味を持てる仕事を探し、フルタイムのテンポラリー被用者は仕事を失うリスク、パートタイムはより高い報酬をそれぞれ動機とする人々が多い。この結果は、フルタイムのテンポラリー被用者は常用雇用を探し、パートタイムはフルタイムやそうでなければ週労働時間がもっと長い仕事を探していることを意味していると考えることができる。

第2-4図 転職希望理由別転職希望の就業者（%）



注：読み方—フルタイムのテンポラリー労働者の40%が現在の仕事を失う恐れがあるという理由で転職を希望している。テンポラリー労働者とはすべての有期労働契約と派遣労働のことである。

範囲：転職希望の就業者全員
出典：INSEE、2008 雇用統計

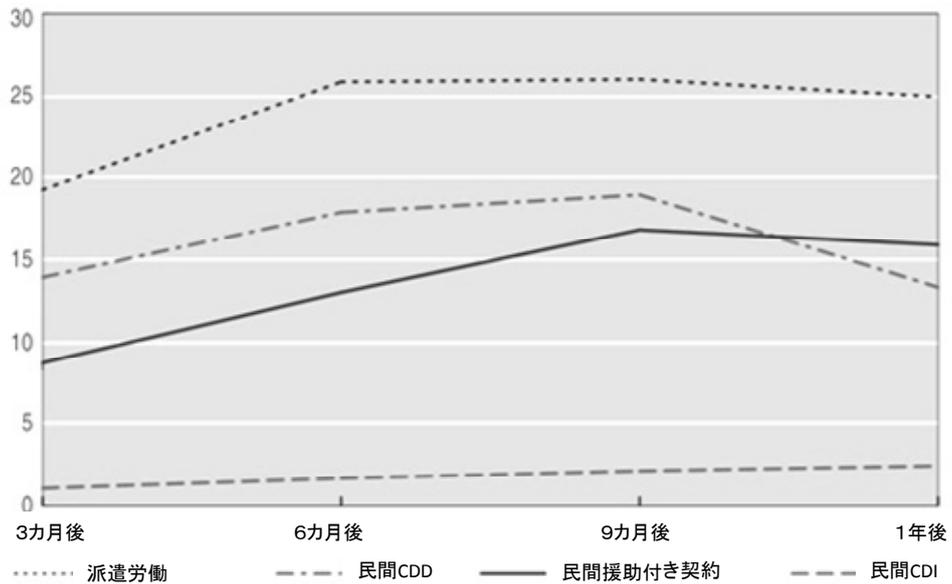
常用雇用が超えがたい一線なら、だれもが常用雇用に就けるわけではないのは明らかである。2006年には、無期労働契約は雇入れの27%、工業だけでは32.5%、建設業では51.7%を占めていた²⁹。2003年に民間部門で有期労働契約で働いていた労働者の4人に1人が、1年後には無期労働契約になっていた。派遣労働者の17.3%、支援付き契約の13.4%がそれぞれ1年後には無期労働契約で就労していた。しかし、2004年に無期労働契約で就労するようになった2003年の失業者の14.6%という数字と比べると、支援付き契約の数値

²⁹ 出典：DARES, DMMO/DEMO, 競争業種の従業員10人未満の事業所。フランスでは派遣労働者は人材派遣会社の被用者であって派遣先企業の被用者ではなく、ここでは派遣契約の締結は雇用として計算されていない。

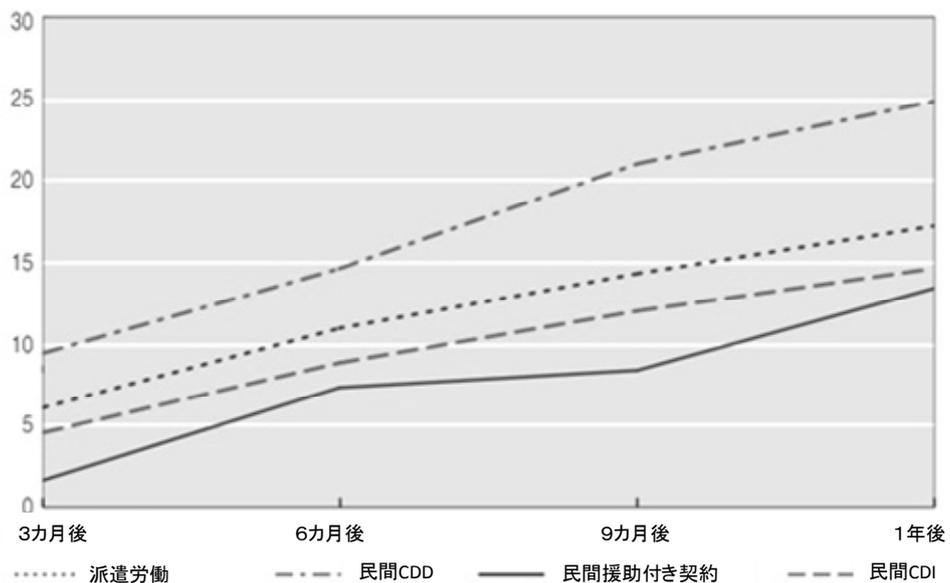
第2-5図 3カ月から1年後に無期労働契約または特殊形態雇用になる割合

—2003年の派遣労働者の約4人に1人が1年後に失業していたが、
有期契約就業者は4人に1人が無期契約による賃金労働に従事していた—

失業 (%)



無期契約 (%)



注：2003年に初めて質問を受けた、その後四半期ごとの15歳から64歳の労働人口。初期教育中の者、無報酬の研修生、見習いは除外。

読み方—失業：2003年の所定の四半期の派遣労働者のうち、19.3%がその3か月後に失業していた。この比率が、6か月後では25.8%、9か月後では26.1%に達し、1年後では24.9%に減少した。無期契約：2003年の所定の四半期の派遣労働者の6.1%が3か月後に無期労働契約の賃金雇用に着いていた。この比率は6か月後には10.9%、9か月後には14.4%、1年後には17.3%に達する。

出典：2003・2004年の雇用統計, INSEE (Givord 2006より転載)

は驚くほど小さい³⁰。Givord（2006）はこの状況を次のようにまとめている：「有期契約労働者の約4人に1人、派遣労働者の6人に1人が、1年後には安定した仕事に就いている。一方、支援付き契約の適用者が無期労働契約の雇用を得る割合は失業者より小さく、ほぼ8人に1人以下である」。

支援付き契約は雇用への参入機能を十分果たしていないのだろうか。支援付き契約（営利または非営利）の典型雇用への就職率は、支援付き契約で就労していた業種に大きく左右されるとともに、支援付き契約の適用を受ける資格のタイプによっても異なる（社会保障最低保障額の受給者のための支援付き契約で就労する被用者は他の支援付き契約者よりも安定した雇用に就いていることが少ない）（Fendrich Y., Rémy V. 2009）。

さらに、テンポラリー雇用は非常に失業に曝されやすい。2003年の民間部門の無期労働契約就労者のうち2004年に失業していたのはわずか2.5%であったが、2003年の民間部門有期労働契約就労者のうち13.3%が1年後に失業していた。2003年の支援付き契約締結者で1年後に失業していたのは15.9%、派遣労働者では24.9%である³¹。

企業にとって、さまざまなテンポラリー雇用形態は常用雇用予定者を見極めるための試用期間であることが多い。しかし、全員がこのテストをクリアするわけではなく、現状は程遠い。Di Paola et Moullet（2003）は、労働市場に参入する世代、すなわち若年者にとって、テンポラリー雇用はそれが短期である場合常用雇用への踏切台になることを指摘している（テンポラリー雇用が被用者の試用期間に対応する）。しかし、期間が長引き、テンポラリー契約が更新されると、この被用者は次第にこのタイプの雇用に閉じ込められ、常用雇用に就くことができない。訓練レベルが低い場合、女性である場合にはそれだけテンポラリー雇用の期間は長くなり、常用雇用に就くのは難しくなる。

またフランスでは、短い週労働時間が規範になっているため、主に長時間のパートタイムは、フルタイムへの移行が容易になる。Oliveira et Ulrich（2002）は、週35時間労働が実施された際、長時間のパートタイムはフルタイムに移行できる可能性が増大したが、短時間のパートタイムはこれに該当せず、週35時間労働の実施により短時間パートタイムの用途が変わることはないことを指摘している。企業による必要に応じた労働時間の一時的延長が最もし易く（それも最低のコストで³²）、さらに、追加の報酬が得られるためにパートタイマー側の支持も得られるのは、おそらくこの短時間のパートタイムであろう。一方長時間のパートタイムは短時間のパートタイムよりも労働時間が安定し、こちらの方が女性のニーズ（子供の学校がない水曜日は自由）に対応する労働時間を調整できる形態であろう。

³⁰ 出典：INSEE, 2003年と2004年の雇用統計。

³¹ 出典：INSEE, 2003年と2004年の雇用統計

³² 前掲（脚注27）の、パートタイムで実施されるいわゆる「追加」時間を参照。

第5節 均衡待遇の実態

法律上、フランスにおいては取り扱いの同等性が保障されている。とりわけ、有期雇用従業員については、法律が、同等の就労現場にあって在職期間も同じような無期雇用従業員と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。同等な取り扱いが尊重されないときには、雇用主は刑事罰（科料ないし禁固）を受けることになる。

現実と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諸個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場では、特にそうである。主として小規模企業にこのことがあてはまる。しかし、本質的な問題は第一に構造的な影響にある。すなわち、特殊形態雇用の存在は、報酬がもっとも低くまた労働と雇用の条件がもっとも厳しい職場でとりわけ大きい。

1. テンポラリー労働

(1) 週労働時間（および残業時間）、有給の休日・休暇、労働条件

テンポラリー従業員（有期雇用ないし派遣）は無期契約従業員と同等の権利を有しており、同一の就業規則に従う（労働時間、有給休暇、休暇と祝日、衛生と安全、厚生施設の利用、等々）。派遣労働者は人材派遣会社を法律上の雇用主としているので、これらの従業員にとって取り扱いの平等性は、同一の職場に配置されている派遣先企業の従業員との関係で判断される。労働活動そのものについては、法律は、被用者の権利と義務を、人材派遣会社と派遣先企業の間で分割することを定めている。派遣先企業は、労働条件にしたが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し、就労時間、衛生と安全の条件、就労にかかわる取り扱いの平等性について責任を持つ。派遣先企業は当然非常用雇用従業員を自己の都合に合わせて配置するのであるから、最もきつい現場にこれらの従業員を配置することが容易に行なわれる。

有期従業員が常用雇用従業員と同一の就労規則の下に置かれているとしても、前者は劣悪な労働条件にさらされる。かれらの勤務形態はおそらく（いずれにせよ有期契約による諸個人にとって）あまり過密ではないであろうが、しかし、就労時間は常用雇用従業員に比べて、一週間先のことも不明なほどずっと不安定であり、労働における自律性ははるかに少なく、勤務スケジュールに関する制約はずっと大きい（Rouxel 2009）。これは明らかに、均衡待遇の原則からの逸脱やその違反の結果というよりも、本質的に構造的な影響による。

(2) 基本賃金（およびボーナス）

有期契約あるいは派遣労働といったテンポラリー契約の就業者に対しては、同等の報酬が保障されなければならない。派遣雇用の場合、この同等性は、人材派遣会社の他の従業員との関係においてではなく、同一の職場に配置される派遣先企業の常用雇用従業員との関係において評価される。

もちろん、有期従業員は、まさに在職期間の短さゆえに、年功による恩恵を受けることが実際上はない。逆にこれらの従業員は、（より高い手当率を課す例外的な場合や集団合意の場合を除いて）契約期間中に受けとる粗報酬総額の 10%に相当する不安定手当を受ける。また、有期契約による従業員と派遣労働者は、派遣先企業から支給される、利用者や作業場自体に関連づけられるすべての手当（危険性、弁当）を受けとることができる。しかし、明らかに、個人自身のプロフィールと関連付けられる諸手当にこれらの従業員が関係することはない。最後に、有期従業員がその契約期間あるいは派遣職務のうちに有給休暇を取らなかった場合、補償手当を受けることになる。

Erhel Lefevre et Michon（2009）は、派遣従業員は必ずしももっとも低い時給の部類に特に集中しているわけではない、と述べている。この意味では、派遣従業員が低賃金の従業員グループの特別な供給源であるとは言えない。不安定手当や有給休暇を取らなかった場合の補償手当に関連する規則を考慮すれば、このことは驚くべきことではない。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。この場合、非就労期間したがって報酬のない期間が考慮に入るからである。

(3) 能力開発機会、企業内での昇進機会

有期契約従業員は、常用雇用従業員の職業訓練を受ける権利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、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、無期契約を有する同等の労働者よりも訓練を受けられる機会が少ない（Perez et Thomas 2005）。

派遣従業員には、彼らに固有の恒常的訓練の制度があり、これはある意味では常用雇用従業員の制度よりもさらにいっそう有利である。実際、フランスにおいては、どの雇用主も従業員の訓練のための負担金を支払わなければならない、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。人材派遣会社について、および、派遣従業員にかんしては、掛け金率は 2%に引き上げられる。とはいえ、実際問題として、派遣従業員がその他の種類の従業員よりも訓練にアクセスする機会が少ないことには変わりはない。Erhel Lefevre et Michon（2009）は、2005年には、従業員のうちの 9.4%が過去 3 カ月の間に訓練

を受けたと申告したが派遣従業員についてはこの数値は 5.5%にすぎない、と述べている³³。また、資金援助を受ける訓練はきわめて短期間でありその主な目的が派遣従業員の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、同じ著者たちによれば、人材派遣会社はその派遣従業員の訓練に大きな貢献をしていると主張している。実際、これらの企業にとって訓練の実施は、派遣従業員に対する安定的な顧客企業から繰返し注文を受けるための方針の最重要部分なのである。しかし、派遣内部での従業員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。彼らはおそらく有期労働仲介業者に長期的に属している小数の派遣従業員なのであろう (Faure-Guichard 2000; Kornig 2003)。

(4) 社会・雇用保険と福利厚生

すべての給与所得者は原則として、法律に定められている疾病保険・失業手当・退職権という基本的諸制度の適用を受ける。しかし、集団協約により定められる追加の諸制度あるいは保険諸制度は、常用雇用従業員にも有期従業員にも同じように適用されないことがある。とりわけ、社会保護の各種の仕組みは、これらの仕組みから十分な恩恵を受けるには在職期間(掛け金支払い期間)についての条件を要求している。有期従業員は明らかに不利な扱いを受ける。

また、「公務員」と言われる資格を有する国家と地方自治体の従業員は、多くの点でとりわけ退職にかんして有利な社会的保護にアクセスすることができる、ということを指摘しておこう。国家と地方自治体の非公務員従業員は社会的保護の同一の制度を受けることができない。

(5) 労働組合加入

すべての給与所得者はその資格のいかんにかかわらず、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。派遣従業員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が人材派遣会社の内部で行使される。しかしながら彼らは、フランスの法律により、人員数の限度枠の計算については派遣先企業の内部でも考慮される。この限度枠は、従業員の代表選出制度を決定するものである³⁴。

有期契約による従業員はおそらく相対的に弱い立場にあり、より依存度が高いであろう。フランスの基準³⁵に照らしてさえ、他の形態の従業員よりも組合加入率が低い。しかしこれもまた、有期契約による従業員が労働組合の組織率が低い業種でより多く使用されていると

³³ 出典：INSEE 雇用統計 (2005)

³⁴ 実際、この制度は企業規模に応じて変化を付けられる。

³⁵ 周知のように、フランスの状況は大部分の他の工業諸国において観察されるものと比べてきわめて逆説的であるように見える。組合加入率は実際上もっとも低位である(それは従業員の 8%以下であり、民間部門だけだと 7%である)。にもかかわらず、集団協約によるカバー率は最も高い(全従業員の 80%を上まわる)。派遣がこの逆説性をさらに強めている。すなわち、組合に加入しているのは 1%であるが、(雇用主側からの働きかけによる)協約締結が極めて活発に行われている。Michon (2009-b) を参照。

いうことの結果である。ともあれ、有期従業員はほとんど組合に組織されていない³⁶。Dufour、Bérout et al. (2008) は諸々の理由を明らかにしている。とりわけ、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。また、「不安定な環境の中での」組合活動もそれ自体がきわめて「不安定」である。

同一の企業の内部に、実際には常用雇用と言ってよい不安定就労者が存在していることの結果であろうが、事態はおそらくなお変化しているであろう。今日、不安定な身分と呼ばれるもの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こと、労働組合は理解し始めている。これら不安定就労者を組織化することは労働組合の存在そのものにとって死活問題となっているのである。また、違法状態にある外国人労働者である「サン・パピエ〔滞在許可の書類をもたない者〕」一彼らの極めて多くが派遣従業員であった一を動員した 2008 年秋の労働運動も、彼らの要求提出（人材派遣会社に対するものも含めて）への動きを示すものであった。

2. パートタイム

パートタイム労働者は、その労働時間に比例して、フルタイム労働者に認められているのと同等の権利を享受する。雇用条件も平均よりも厳しいものようには思われぬ。また、均質性の低いグループであることから、若干の区別を導入する必要がある。

(1) 週労働時間（および残業時間）、有給の休日・休暇

パートタイム労働者は、フルタイム労働者が取得できるのと同等の有給休暇の期間に関する権利を有する。また、パートタイム労働者は全体としてはむしろ時間的制約に服する程度が低い。しかし、労働時間を延長したいと望むパートタイム労働者のうちには、有期契約を結んでいる者、家族に関する理由からパートタイム労働を選択している者、あるいは、フルタイムの求人が少ないためにパートタイム労働を余儀なくされている者がいる、というように彼らの境遇はきわめてまちまちである。Cottrell et al. (2002) は、「選択による」パートタイムと「やむなく従事する」パートタイムの間のいくつかの本質的な相違点を考察している。前者は比較的長い期間にわたり就労し、時間的な規則性と、就労リズムによる制約が強い。著者は全体の観察から、家庭と仕事を両立させようとして就業者たちの行なう努力が、労働時間の削減という対価を払ってなされているという印象を受ける、と述べている。しかし Bué et Coutrot (2009) はこうした観察に同意しない。彼らのデータから示されるのは、もっと長時間就労したいと望むパートタイム労働者は、週あたりの労働時間がもっと短く契約は有期である場合がより多く、変動的で先の読めないシフト制を余儀なくされることが多い傾向にある、ということである。

³⁶ とはいえ、このことはどの業種にもあてはまるわけではない。自動車産業は派遣従業員を大量に使用する業種であるが、また同時に組合組織率のきわめて高い業種でもある。

(2) 基本賃金（およびボーナス）

パートタイム労働者の「時間当たり」の報酬は、技能資格が等しく、企業ないし施設でフルタイムとして同等の雇用に使っている従業員のそれと同一である。パートタイム労働者に対する年功手当や有給休暇は、フルタイムで雇用されていた場合と同じように計算される。しかし、パートタイム労働者が低賃金業種で多く使用されていることも、周知の事実である。再度繰り返すが、重要な点は待遇の同等性よりも構造的な影響である。

(3) 能力開発機会、企業内での昇進機会

パートタイム労働者の訓練受講率は 28%、これに対してフルタイム労働者の受講率は 38%である (Bel 2008)。パートタイム労働者の 24.5%は危険予防のための訓練を受けていないが、これに対して無期契約によるフルタイム労働者についてはこの率は 12%である (Rouxel 2009)。

無期契約のパートタイムに対する訓練の実施率は最も低い。理由の一端は、このタイプの契約を締結する個人の特質や、就業している企業や業種の特性にある。第一に、パートタイム労働者の多くを占める女性は、家庭の制約から訓練の受講が非常に困難であることがある。また女性は、追加所得を得るためにより長時間就労することを第一に追求し、このため訓練を犠牲にすることを厭わない。さらに、こうした女性の多くが就労しているのは往々にして零細企業であり、訓練機会が全体としてきわめて低い業種（例えば、対人サービス部門）に従事しがちであることがある。

(4) 労働組合加入

パートタイム労働者は形式的にはフルタイム労働者と同じ状況にある（組合加入の権利、代表選出権）。彼らはフルタイムと同じ資格で従業員の代表機関への選挙権・被選挙権を持っている。彼らはその労働時間に比例して企業の従業員数に算入される。

パートタイム労働者は、その大部分を女性が占め、相対的に技能程度が低く、主として第三次産業部門に存在し、小規模企業の事務系従業員に多い等々、これらすべての特質は労働組合組織率の低さときわめて相関性が高い。故に、パートタイム労働者の組合加入がかなり少ないとしても驚くにはあたらない。ここでもまた、重要な点は構造的な影響なのである。

第6節 雇用の安定

雇用の安定性の問題は、本質的に契約の継続期間と契約の更新に関連するものであることから、この項ではテンポラリー契約のみについて扱う。パートタイムも、無期契約によるものは考慮外とする。

派遣従業員のような有期契約については、契約期間は法律により制限されている。テンポラリー労働に依拠する動機に応じて、最長期間は9カ月から24カ月である³⁷。この最長期間は、契約更新がなされた場合には更新期間も含むものとする。更新は一回かぎり可能である。更新に先だって、休止期間をおくことが義務づけられている。この休止期間は、当初契約の期間が14日を超過していなかった場合にはその半分に等しく、当初期間がそれ以上であった場合にはその三分の一に等しいものとする。法律の趣旨は明らかである。すなわち、特定の理由のためにしか利用してはならないテンポラリー契約が際限なく更新されて無期契約に取って代わるのを避ける、ということである。

他方、テンポラリー契約を更新する義務はまったくない。どの従業員も契約更新を拒否できることは明白である。法律上、テンポラリーの従業員は契約更新のためのいかなる特別な条件も満たす必要はないが、雇用主の評価は当然のことながら自由でありだれにも左右されない。雇用主が、契約が法律上の継続期間限度に達した有期契約または派遣契約による従業員を、その従業員のうちにとどめておきたいと考えたときには、契約は無期のものに転換することができる。これを妨げるものは何もない。また、派遣契約は、派遣業務を派遣先企業の内部で無期契約に転換することに人材派遣会社が対抗することはできない、と規定した義務条項を含む。

テンポラリー労働者の保護は、有期契約の期間中であれば、試用期間を除いて契約の破棄は無期契約の場合よりも難しい、というほどのものである。もちろん、派遣先企業が人材派遣会社から派遣されてきた者が使い物にならないと判断したならば、派遣先企業はすぐにも派遣業務を打ち切ることができる。これは派遣先企業にとって、（打ち切ることのできる）有期契約と派遣との間の非常に大きな相違である。しかしだからといって、派遣従業員の雇用主つまり人材派遣会社が雇用主としての義務を満たさなければならないことには変わりはない。顧客企業によって業務が打ち切られた場合、派遣労働契約により人材派遣会社は、3営業日を最長期間として派遣従業員に対して別の業務を提案する義務を負う。これに違反した場合、人材派遣会社は契約に定められていた業務期間全体について定められていた報酬を支払うことを義務付けられる。試用期間が経過した後、人材派遣会社が実施中の契約を打ち切ることができるのは、関係者の重大な過失あるいは予期せぬ出来事があった場合のみである³⁸。

法律の文言から企業内で実際に行なわれていることまでの距離は非常に大きい。われわれの知るかぎりでは、有期契約の実際の長さについて情報を与えるようなデータは皆無である。反対に、派遣業務がきわめて短期であるということは知られている。2008年中の平均

³⁷ 例えば、有期契約については、このような契約による雇入れが無期契約によって雇入れられた者が就労開始するのを待つために使われる場合は、9カ月であり、輸出のための例外的注文に応じるためである場合には24カ月である。

³⁸ どの労働契約とも同様に、派遣業務契約にも試用期間が含まれ、その間は契約の破棄通告をすることができる。この試用期間の長さは労働協約によって定める。協約締結に至らなかった場合には、法律が試用期間を課すが、派遣に関しては契約期間によって2～5日である。

は 1.9 カ月であった。同年には、派遣従業員の半数近くが年間で 1 カ月半に満たない業務に従事していた (Domens 2009)。また、若干の企業や部門が現業従業員の大きな部分を派遣として恒常的に抱えており、多くの場合その従業員は同じ顔ぶれであり、しかも何年にもわたってこうしたことが続いている、さらに、企業によっては、有期契約あるいは派遣契約による若年のテンポラリー労働者からなる人材プールの中から選別によって無期契約による雇入れを系統的に実施している、ということも周知である。これは自動車産業に対して特にあてはまる (Moncel et Sulzer 2006)。若干数の濫用事件が法廷に持ち込まれたことが知られている。法廷は労働組合に対して、労働契約に無期契約としての「資格を改めて与える」と認めた。すなわち、労働組合の存在がなければ濫用がないと信じさせるものは何もないということである。これはまた、有期雇用が無期雇用への唯一の入り口であることが明白である場合、有期雇用に対抗するにあたっての労働組合の困惑も示している。

第 7 節 経済危機に伴う雇用調整と非正規被用者

前述、第 2 節 2 項を参照のこと。

ヨーロッパにおいては、(有期契約や派遣契約などすべての形態における) テンポラリー雇用が、2008 年から 2009 年にかけての危機により甚大な影響を受けた、ということだけを付け加えておこう。フランスもこの影響を逃れることはできなかった。しかし、テンポラリー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いままである (Erhel 2010)。

第 8 節 社会的・政策的課題としての非正規雇用

特殊形態雇用の全体がフランスではかねてから社会的・政治的研究と論争の重要テーマであった。非定形的な種々の身分が伝統的に不安定性と柔軟性に結びつけられてきた。柔軟性は不安定性を含意するものではないということを受容させ、柔軟性と不安定性を切り離すのに適した諸方策を提案し、そして、ヨーロッパ各国の当局の推奨するフレキシキュリティを発展させようとして、一部の人々が展開してきたあらゆる努力 (Schmid 2009) にもかかわらず、この二つは依然として実際には同義語のままであり労働組合から告発され続けている。

フランスの労働組合は、特殊形態雇用は常用雇用の保護を弱め破壊するために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、常用雇用の保護と、身分のあらゆる多様化を容認する原則の拒否につなが

っていた。この場合も当然、主要な労働組合によってニュアンスの相違は存在する。またこの相違に加えて、敵対と困惑が同居しているという事情もある。なぜなら、特殊形態雇用を有する多数の当事者たちが常用身分への統合を要求していないからである。これはとりわけ派遣従業員の場合にあてはまる。派遣従業員の給与上のメリット（不安定手当、有給休暇の補償手当）は、彼らが無期契約に統合されるとなくなってしまう。もっと一般的には、派遣従業員は彼らが受けている各種の保護のために、（季節労働者、各種の臨時雇いのような）他の多くの有期契約労働者に比して、相対的に特権的な身分のように思われるのである。そして、フランスの労働組合は、有期契約に対して取っている一般的な敵対的態度以上に、どのような戦略を採用すべきかについて多分に躊躇してきた。

「支援された」雇用と呼ばれるものについて特に言及しておかなければならない。この雇用の表向きの目的は、（その実際の利用が公言された目的から離れることがありうるとしても）雇用への再統合である。たとえば、2005年に政府が、若年者の雇用統合を促進するために設定した二つの新しい非定形的な雇用身分—CPE（一次雇用契約）とCNE（新規採用契約）—を提案したとき、主として学生からなる若者の動員により、長期の紛争の後、CPEのプロジェクトは撤回された。CNEの方は実際に適用されたが、それも、2008年に解雇に関する国際労働機関の協約第158号に違反すると判断された時点までであった。それゆえ、2008年6月26日時点で実施中であったCNEは、一般法の無期契約という新たな資格（典型型雇用）を与えられた。

さらに一般的には、一般労働法の基準として用いられる無期限でフルタイムの常用契約の改革の試みは古くからありその数も多い。最近数年間、労働契約の制度を完全に新しいものにして単一の契約を設けるという考え方が、長い間の論争の的となっていた。経済・財政・産業大臣と雇用・労働・社会統合大臣から Pierre Cahuc と Francis Kramarz という二人の大学教授に要請された報告書は、単一の契約を設定することを勧告した。その目的は、「有期契約の過度な利用により引き起こされる不平等を制限し」、「労働契約を単純化すること」にあるが、それは「労働契約の漸進的な複雑化が、過去20年にわたる不平等待遇の重要な源泉となっていた」からである（Cahuc et Kramarz 2004: 143）。このような改革の意志は労使関係当事者たちの敵対的な態度を前に挫折した。労働市場の近代化についての2008年6月の法律の基礎固めをすることを趣旨とした2008年1月の業種横断的合意は、単一の契約というこの考え方を明確に棄却した。

最後に、今回の危機を受けて、政府は、労働市場の機能を改善して、柔軟性を高めることにより雇用創出を促進するための改革の緊急性を主張し続けている。しかしながら、労働契約の改革についての論争は、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景に退いている。緊急の問題はもはや労働契約に関する改革ではなく、失業手当の資金調達の困難さである。2009年の失業保険規則の改訂は、短期の労働契約が終わりに近づいている個人に対して失業手当の給付枠を拡大したが、手当支給期間はこれまでと同様に短いままで

あった。さらに一般的には、失業者の迅速な雇用への統合を促進するため、失業給付の条件がこの数年やや厳しくされている。その結果の注目すべきもののひとつが、（短期契約、低賃金といった）質の低い雇用が拡大したことである。今日、増大する失業手当の支出と、求職者の良質な再統合への志向、そして雇用の質の改善の間の調整は困難になっている。

付属資料：「支援付き」契約に関する情報³⁹

支援付き契約は一般法の例外にあたる労働契約であり、この契約に関して使用者は支援金を受けることができる。支援金は雇用への補助金、一部の社会保障保険料負担分の免除、訓練援助金という形態をとりうる。基本方針は、直接的または間接的な支援により、使用者が負う雇用および／または訓練のコストを軽減することである。一般に「労働市場で不利な」人々や若年者などの「ターゲット層」がこの支援付き雇用を優先的に利用することができる。この契約は営利部門のもの（例えば「雇用導入」契約）も非営利部門のもの（例えば「雇用・連帯」契約）もある。非営利部門の契約の場合、締結相手は大抵非営利団体、地方自治体、公企業である。

未来契約は社会参入最低保障額（RMI）、特別連帯手当（ASS）、単親手当（API）、成人障害者手当（AAH）の受給者を対象とした契約であり、有期のパートタイム労働契約である（週労働時間 26 時間）。未来契約の契約期間は原則 2 年間であり、12 カ月間を限度に更新することができるため、合計で 36 カ月になる（50 歳超の高齢受給者と障害労働者認定された者は、更新限度を合計 36 カ月から 5 年に延長することができる）。

雇用支援契約（CAE）は社会的困難と特に雇用へのアクセスという職業的困難を経験している失業者の職業参入を促進するための有期労働契約である。この契約の最低期間は 6 カ月、最高期間は更新を含め 24 カ月である。パートタイム（例外を除き週最低労働時間 20 時間）もフルタイムも対象になりうる。CAE を締結できるのは非営利部門の使用者（主に、地方公共団体、その他の公法上の法人、公役務の管理を担う私法上の法人、1901 年の法の非営利団体）である。この契約の締結によって使用者は法定最低賃金（Smic）を上限とする社会保障使用者負担分の援助、Smic に対する比率で定められる報酬援助（最高 Smic の 95%）といったさまざまな援助を受けることができる。

1992 年に設けられた有期連帯労働契約（CEC）はパートタイム労働契約（一般に週 30 時間）であり、契約期間は 12 カ月で 5 年を上限として更新可能。この契約を締結できるのは地方公共団体、公施設法人、非営利団体である。被用者の報酬の一部を国が負担する。この契約は労働市場に困難な状況にある者、特にすでに一度以上雇用連帯契約の適用を受けたことがあり、この契約終了時に仕事を見つけることができなかつた者を対象とする。

1997 年に設けられた若年者労働契約（CEJ、または「若年者雇用新サービス」）は 26 歳未満の無職の若年者と Unédic から補償を受けていない 26 歳から 30 歳の若年者を対象としている。この契約は新しいニーズや充足されていないニーズに応える社会的利益のある活動の拡大を目指している。この契約を締結できるのは学校、国家警察、地方公共団体、公共施設法人、非営利団体である。被用者の報酬の一部を国が負担する（最高 Smic の 80%）。

³⁹ INSEE, <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-aide.htm> より転載。

労働契約は 60 カ月（非営利団体では無期のこともある）でフルタイム（例外であることが明示されている場合を除く）である。

[参考文献]

- Askenazy P., Berry J.-B. et Prunier-Poulmaire S. (2009), « Travail et salariés dans la grande distribution », in Caroli È. et Gautié J. ed., « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? », Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure (collection du CEPREMAP), Paris, p. 333-392
- Auer P. (2005), « Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalised work », Geneva, ILO (Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department), 2005/1, Employment Strategy paper, 20
- Bel G. (2008), « Les femmes face au travail à temps partiel », communication au Conseil Economique et Social, 26 février (avis et rapports du CES), 115 p.
- Bevort A., Lallement M. et Nicole-Drancourt C., 2006, « Flexicrité. La protection de l'emploi en débat », Problèmes politiques et sociaux, n° 931, La documentation française, décembre
- Bouillaguet-Bernard P., Michon F. (1981), « Attitudes envers le travail, attitudes envers quel travail ? Quelques aperçus historiques », Séminaire d'Économie du Travail, CNRS – Université de Paris 1, cahier n°8108, 29 p. [Séminaire sur les Attitudes envers le Travail, programme FAST - Commission des Communautés Européennes, Marseille, 23-26 novembre 1981].
- Bué J. et Coutrot T. (2008), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses, n°22.2, mai, 7 p.
- Bunel M. (2004), « Les pratiques de flexibilité en 1999 : davantage complémentaires que substituables », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses, 33.1, aout, 7 p.
- Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats », Noisy-le-Grand, France, Centre d'Études de l'Emploi, Document de Travail, n° 82, 43 p.
- Cahuc P. et Kramarz F. (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », La Documentation Française, Paris, 204 p. (Collection des rapports officiels)
- Cancé R., 2002, « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », Travail et Emploi, n° 89, janvier, pp. 29-44
- Caroli E. et Gautié F. (sous la dir.) (2009), « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? », Éditions Rue d'Ulm / Presses de l'École normale supérieure (coll du CEPREMAP), 510 p..

- CERC (Conseil Emploi Revenu Cohésion sociale) (2005), « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », Paris, La Documentation française, rapport n° 5, 184 p.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C, Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 169-189.
- Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux emplois temporaires », DARES, Premières informations, Premières synthèses, n° 25.3, juin, 8 p.
- Daune-Richard A.-M. (2004), « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et emploi*, n° 100, octobre.
- Di Paola V., Moullet S. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n°369-370, p. 49-74
- Domens J. (2009), « L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 27.4, juin, 7 p.
- Dufour C., Bérout S., Denis J.M., Hege A., Pernot J.M. (2008), « Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale », Paris, Documents d'études, DARES, août, 156 p.
- Erhel C. (2010), « Les politiques de l'emploi en Europe : le modèle de l'activation et de la flexicurité face à la crise », Paris, Centre d'Économie de la Sorbonne, Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010.02, 24 p.
- Erhel C., Lefevre G., Michon F. (2009), « L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité », document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne (Université de Paris 1 – CNRS), n° 2009.14, 52 p. (téléchargement : <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09014.pdf>) (publié in Caroli E. et Gautié F. (2009), p. 455-506)
- Faure-Guichard C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n°78, pp. 1-20
- Fendrich Y., Rémy V., 2009, « L'insertion professionnelle, six mois après la sortie de contrats aidés », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n°45.1, novembre.
- Fourcade B., 1992, « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52
- FPEtt et BVA (2006), « Regards des intérimaires sur l'intérim », Paris, 26p.
- Fraisse G., 1999, « Des conditions de l'égalité économique », *Travail, genre et société*, n°1.
- Fréchou (2004), « Les permanents de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 43.3, octobre, 1-5
- Freyssinet J. (1999), « Commentaires », in Cette G., « Le temps partiel en France », Paris, La Documentation française (coll. Les rapports du Conseil d'Analyse économique), 222 p.
- Germe J.F. (1978), « Emploi et main-d'œuvre au XIXe siècle. Etude des enquêtes sur la condition

- ouvrière en France », Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne, thèse de Doctorat d'État en Sciences Économiques.
- Germe J.F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », Formation Emploi, vol. n° 76, oct-déc.
- Germe J.F. et Michon F. (av. la collaboration de Bonnechère M. et Kerleau M.) (1979-1980), « Stratégies des entreprises et Formes Particulières d'Emploi », Séminaire d'Économie du Travail, cahier n° 8006 (rapport pour le Commissariat Général du Plan, tome 1 : « Dossiers », décembre 1979, 186 p., tome 2 : « L'enquête », juin 1980, 199 p.) [avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau]
- Germe J.F., Monchatre S. et Pottier F. (2003), « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », La Documentation française, Paris.
- Guilbert M. (1968), « Le travail temporaire en France », Paris, CNRS,
- IRES (2005), « Les mutations de l'emploi en France », Paris, La Découverte (coll. Repères)
- Kornig C., 2003, « La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée », thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.
- Kornig C., 2008, « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », Economies et Sociétés, Cahiers de Socio-Economie du Travail, n°12, pp. 1959-1977.
- Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-a), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », in Travail et Emploi, n° 89, janvier 2002, p. 45-64
- Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-b), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire », rapport final (version révisée), IRES – Marne la Vallée et MATISSE – CNRS & Univ Paris 1, 2002, 158 p.
- Lefresne F., 2006a, « Précarité pour tous, la norme du futur », Le Monde Diplomatique, mars, pp. 18-19
- Lefresne F. (2006-b), « Les nouvelles normes de l'emploi », Sciences Humaines.
- Maruani M. (2000), « Travail et emploi des femmes », La Découverte, Coll. Repères
- Maruani M. (2003), « Emplois atypiques », Le Monde Diplomatique, juin, p.5
- Maruani M., Michon F. (1998), « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », Economies et Sociétés, série A.B., n°20, 3/98
- Michon F. (1981), « Dualism and the French labour market. Business strategy, non standard job forms and secondary jobs », in Wilkinson F., ed. (1981), « The dynamics of labour market segmentation », Academic Press, London, p. 81-97.
- Michon F. (1987), « Autour de la flexibilité. Les politiques d'emploi, l'entreprise, les règles et conventions », in Maruani M. et Reynaud E. ed. (1987), « France Allemagne : débats sur

- l'emploi », Syros, Paris, 1987, p. 122-139
- Michon F. (2003), « Sur la comparaison internationale des temps de travail », in Lallement M., Spurl J. (dir), « Stratégies de la comparaison internationale », Paris, CNRS Éditions, juin, p. 189-197.
- Michon F. (2009-a), « From “Working Less for More Jobs” to “Working more for More Money”. Recent Development and Issues on Working Time in France », The Japan Institute for Labour Policy and Training, JPLT report n° 7 (Working Time – In Search of New Research territories beyond Flexibility Debates- 2009 JILPT Workshop on Working Time) p. 3-19.
- Michon F.. (2009-b), « French Social Actors confronting Temporary Agency Work », Flexwork Research Conference (EuroCIETT and Amsterdam University, Flexwork Research Center), Brussels, November 26th-27th.
- Milewski F. et alii (2005), « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la Parité.
- Moncel N. et Sulzer E. (ed.) (2006), « L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail », Marseille, CEREQ (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications), Notes Emploi Formation n°22, 70 p.
- Observatoire du Travail Temporaire (2008), « L'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015 », Paris, Les dossiers de l'Observatoire du Travail Temporaire, mai, 133 p.
- Oliveira A. et Ulrich V. (2002), « L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel », Paris, DARES, Document d'études, n°61, 60 p.
- Perez C., Thomas G., 2005, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », Economie et Statistique, n° 388-389, pp. 107-127
- PRISME (2008), « Rapport économique et social », 59 p.
(http://prisme.eu///Addon_Site/Upload/Autres/Rapport%20eco_2008.pdf)
- Régnier-Loilier A. (2009), « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple », Population et Sociétés, n° 461.
- Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Premières Synthèses Premières Informations, DARES, n° 28.2, juillet.
- Schmid G. (2009), « Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity : Managing Social Risks over the Lifecourse », Paris, Centre d'Économie de la Sorbonne, documents de travail n°2009.75, 26 p.
- Ulrich V. et Zilberman S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », Premières Synthèses Premières Informations, DARES, n° 39-3, septembre.

第3章 イギリスの非正規雇用

はじめに

イギリスの非正規雇用の問題は、学者や政策立案者の間で、長く関心が寄せられてきた問題である。非正規雇用の性質とそれが及ぼす結果については長い間、議論が繰り返されてきた。1980年代には、使用者が戦略的に「基幹」部門と「周辺」部門に従業員を分類しているという懸念が生じ、1990年代には労働者の不安定な状況が深刻化するという問題をめぐる議論が起こった。その後、現在では、雇用規制、労働者の保護と均等待遇の問題に関心が高まっている。イギリスにおける特定の非正規雇用の形態の特質については、大規模調査や全国レベルの調査といった情報源から、現在、多くのことが明らかになっているが、しかし、依然として我々の知識は大いに不足している。さらに、現在の景気後退がイギリスの使用者の非正規雇用の利用に及ぼす影響については、ほとんど知られていない。

我々は本レポートで、イギリスにおける非正規雇用の性質、経緯および結果について検証する。非正規雇用に対してどのような規制が行われているか、また近年、規制はどのように（そしてなぜ）変化してきたか？ 非正規雇用にはどのようなトレンドが見られるか、これらのトレンドはどのように解釈できるか？ 非正規雇用はより常用的な雇用への仲立ちとして機能しているか、またそれはどのような状況で起こるか？ 非正規労働者の法律上および実際の待遇は、フルタイムの正規被用者と比べてどのようなものであるか？ 景気後退が、雇用主による非正規労働者の利用、あるいはその戦略にどのような影響を及ぼしたか？ 「非正規」という用語の意味については多くの議論があるが、我々はまず、正規雇用との対応関係において非正規雇用を定義することから始める。イギリスでは、「正規」の仕事は、会社との契約にもとづき、常用的かつフルタイムの被用者が行う仕事である。結果として、「非正規」はこのフルタイムの常用的な仕事という基準から外れる全ての形態を含み込むことになる。これには、臨時、パートタイム、自営業が含まれる。

以下の節では、イギリスにおける非正規雇用を様々な情報ソースを用いて検証する。我々は、大規模な代表調査、特に労働力調査（LFS）から明らかになった証拠にもとづいて検証を進める。また併せて、「イギリスにおける就労」調査（Working in Britain Survey）、イギリス世帯パネル調査、労働時間・給与年次調査、職場労使関係調査など、他の調査も利用する。さらに、個別の調査結果や、関係する学術文献、政策文書、実用書も参考にしている。重要なのは、このプロジェクトのために特別に実施された三つの事例調査の結果も参考にしているという点である。事例調査は、イギリスの製造業とサービス業の大手使用者を対象にしたもので、公共部門と民間部門の両方の事例をとりあげている。各事例は、各種の非正規労働者の利用状況に関する、上級管理職からの詳細な聞き取り調査を含む。

第1節では、イギリスの非正規労働を取り巻く経済状況と法制度を取り上げる。まず、非正規労働に関する1980年代、1990年代、2000年代の議論を取り上げる。非正規という就

労形態に対する関心は、1980年代の「柔軟な企業」(flexible firm)をめぐる議論、1990年代の不安定性に関する議論により高まった。次に、非正規雇用の定義を示した上で、こうした就業形態に対する法的規制について取り上げる。法制度が拡大されて、非正規雇用の一部の形態がその対象となったのは、比較的最近のことにすぎない。しかし、イギリスの労働法には今なお、雇用制度に関する放任という従来からの前提が残っている。非正規労働に関する規制は、他の欧州諸国に比べて多くの点で緩やかである。1997年以降の労働党政権の下で、雇用保護法制は部分的に、特に非正規労働者に対して強化されたが、そのアプローチは「柔軟な労働市場におけるミニマム・スタンダード」といったものに留まってきた(McCarthy 1997)。非正規労働者に関して、イギリスの労働法には未だに重大な欠落部分があり、これが、この種の労働者を弱い立場に追いやっている。

第2節は、非正規労働のトレンドを取り上げる。テンポラリー雇用は、景気後退後の1990年代に急速に増加したが、2000年以降は変動が激しい。派遣事業者を通じたテンポラリー雇用は、1990年代から2000年代を通して増加しつづけている。パートタイム雇用も長期にわたり増加傾向が続いており、2009年には被用者の4人に1人がパートタイム契約によって雇用されている。パートタイム雇用は依然として性別による偏りが大きい。一方、自営業者には1990年代、2000年代を通じて大きな変動はなかった。全体として、データからは非正規労働の利用に関する長期的な拡大の証拠は明白ではないが、非正規労働の各種の形態について、循環的な側面や業種ごとの特徴、またその構成における大きな差異を示しており、第2節ではこれを詳細に検討する。我々はまた、非正規労働には概して循環的な性質があることから、2008～2009年の不況からの回復期には、非正規労働の一時的な増加が予想されるという点についても論じる。

第3節では、このプロジェクトのために実施された一次資料による事例調査を紹介する。製造業とサービス業、公共部門と民間部門をまたがり、3社について事例調査を行った。それぞれの事例で、上級管理職から聞き取り調査が行われ、背景情報をまとめた文書が添付されている。3つの事例すべてが、様々な非正規雇用を利用していた。利用の理由、程度、非正規労働者と正規被用者の待遇の比較、非正規労働者の利用に景気後退が及ぼす影響は、3つの事例でそれぞれ異なる結果となった。これらの事例調査の結果は、大規模調査に関するさらなる分析の結果と併せて、第4～7節に示している。

第4節では、非正規雇用から正規雇用への移行について検証する。多くの論者が、非正規雇用はより常用的な雇用への仲立ちとなることを強く示唆してきたが、その証拠は不完全なものに留まっている。我々はまず、使用者が正規被用者を選別するために非正規雇用契約を利用しているかどうかについて、調査結果を検証することから始める。続いて、非正規雇用と正規雇用の間の移行の実態に関する検証に移る。最後に、労働者が正規雇用と非正規雇用の間を行き来しているのかどうかについて考察する。

第5節では、非正規雇用と正規雇用の仕事の性格と質を比較する。すでに第1節で、非正規労働の法制度については検証済みである。多くの調査研究から、非正規雇用の賃金や労働条件および全体的な仕事の質は、正規雇用に比べて劣っていることが明らかになっている。本節では、全国レベルの調査データおよび我々が実施した事例調査の結果を用いて、これらの主張の真偽を確かめる。まず、非正規労働の仕事の質についての全国レベルのデータおよび事例調査から得られた結果を検討して、非正規労働と正規雇用の個別の側面に関するより詳細な議論のための舞台を整える。次に、労働時間、賃金、休暇、能力開発、昇進、労働組合への加入のそれぞれについて、順に検証を行う。これらのほとんどに関して、非正規労働者と正規被用者には大きな差があることを明らかにする。

第6節では、雇用の安定性について、非正規労働者とその他のグループの比較を行う。調査結果およびこのプロジェクトのために実施した3つの事例調査の結果を参考にして、非正規雇用契約の契約期間を検証する。次に、非正規労働者が契約を更新するためにはどのような条件を満たす必要があるかを見してみる。第3に、直接的な証拠を集めるために行った事例調査を利用して、非正規契約が更新される頻度を検証する。第4に、非正規契約がどの程度繰り返し更新されているかを検証する。最後に、非正規雇用の雇用安定のための規制に必要不可欠ないくつかのポイントを検証する。

第7節では、景気後退が非正規労働者に与える影響を検証する。多くの論者が、非正規労働者はリストラやレイオフの最も深刻な影響を受けるだろうという見解を示しているが、こうした主張を裏付ける確かなデータは未だ不足している。本節ではまず、イギリスにおいて景気後退が非正規労働者にどのような影響を与えたかを検証する。その後、イギリス企業が採用している雇用調整のためのルールに注目し、今回の景気後退に際して出現した新たな調整戦略について検討を行う。最後に、労働組合が非正規労働者をどのように組織化してきたかについて考察する。我々がとりあげた事例からは、非正規雇用に対する戦略は使用者によってかなりまちまちであることが明らかになった。我々は、いくつかのアプローチによりこれに関する説明を試みる。

最後に、第8節では、イギリスの非正規労働についての簡単な結論を述べ、いくつかの未解決の進行中の問題を指摘する。

第1節 イギリスにおける非正規雇用：経済および法的背景

1980年代および1990年代にマクロ経済を襲った嵐のような状況とそれに対応した政策により、イギリスの労働市場の輪郭はそれまでとは異なるものとなった。ここ30年の間に、フルタイムで常用雇用の「正規」労働の占める割合は相対的に低下している。本節では、こ

れらの変化の特徴を検証する。まず初めに、労働市場全体について論じ、その後、非正規労働に関する法的枠組みの変化について議論する。

1. 労働市場の状況

イギリスの非正規雇用に対する学術的および政策的関心は、1980年代初めの深刻な景気後退後に強まった。景気の回復につれて、企業が、安定的なフルタイムの「基幹」従業員と、非正規契約にもとづく柔軟で相対的に不安定な「周辺の」労働者をどの程度分けているかをめぐる議論が起こった。従来は、このような分割は企業間で見られるものと考えられてきたが、1980年代には、この分割は「柔軟な企業」の内部に見られる状況となった（Atkinson, 1985）。企業は、商品市場における不安定性の高まりに対応するため、フレキシブルな緩衝材として周辺の非正規労働力の利用を拡大していった、と言われている。これに続く論文のほとんどは、非正規労働契約の利用に関する使用者の戦略を中心テーマとしていた（例えば、Hunter et al. 1993 ; Rubery and Wilkinson 1995 ; Casey et al. 1997）。結論を出すには程遠い状況ではあったが、これらの研究は、雇用主の対応には戦略的な慣行の変化という色彩は弱く、従来の理由の延長線上で柔軟な雇用による解決が図られたこと、すなわち、一時的な需要のピークに対応する必要性あるいは常用のフルタイムのスタッフを採用することが難しいという状況を反映したものであることを示した（McGregor and Sproull 1991 ; Beatson 1995）。

10年の間に訪れた2度目の大きな景気後退の後、1990年代には、正規と非正規とを問わず全ての労働者の雇用の不安定さに関心が移った。理由の一端には、1990年代半ばまで、イギリスの雇用増に占めるフルタイムの常用的雇用の割合が極めて小さかった事にある（Deakin and Reed 2000 参照）。また第2に、商品市場に対する技術革新とグローバル化の二重の圧力により、労働が本質的に不安定なものになりつつあるとの当時の議論を反映している。商品市場における競争が激しくなれば、その当然の帰結として、労働費用に対する引き下げ圧力が強まり、非正規雇用の利用が増大すると言われた。極端な議論においては、このことが旧来の雇用形態と労働条件の維持を不可能にし、雇用の「ブラジル化」を招くと言われていた（Beck 2000）。イギリスに限ったことではないが、この問題は大きくとりあげられ、労働の不安定性を分析し、非正規雇用との関係を考察する論文が数多く生み出された。雇用の不安定性に関する詳細な調査からは、不安定性に対する不安が高まっていることが明らかになったが、これらは、失職の恐れや不安定な非正規の仕事の増加といった理由よりも、仕事に関して大切と考えられている事柄（例えば昇進の機会や、仕事のペース管理に関する裁量など）が失われることに関係している場合が多いこともわかった（Burchell et al. 2002）。実際、平均勤続期間のデータからは、雇用期間の短期化や、労働市場の流動化への長期的な傾向に関する明確な結果は得られなかった。男性の平均的な雇用期間は減少した

が、そのほとんどは、80年代初めの景気後退期において多数の整理解雇が発生した影響の名残であり、女性に関しては、むしろ勤続期間は長期化していた（Gregg et al. 2000）。

1990年代半ば以降、イギリス経済と労働市場は大きく改善し、1992年から2008年の期間には生産の拡大が続いた。失業者が減少し、これにあわせて不安定感も軽減された。Greenによる詳細な調査（2006）は、労働の不安定性を示す客観的指標も主観的指標も、労働市場における失業者数に合わせて大きく変化したことを明らかにしている。1990年代半ばには不安定性が一時的に高まったとみられるが、その後、世紀の変わり目までに失業率は低下し、これを反映して、全ての雇用形態において不安定性レベルが低下した（Green 2006: 表 7.3）。予想通り相対的な不安定性が高いことが明らかとなったテンポラリー被用者についても、そのレベルは低下した。また、フルタイム労働者とパートタイム労働者の双方で同様の傾向が明確に観察されたが、不安定性レベルの差は驚くほど小さかった。

このように、大胆な予測に反して、実際の労働市場に見られた結果は、特に景気循環と結びついた形で、従来の状況が継続していることを示している。変化が生じた部分については、構成的なものである傾向にある。不安定性に関する1990年代の関心の高まりについての一つの解釈として、かつては安定的であった金融サービス業のホワイトカラーの仕事や専門職に就いていた労働者が、それまでにない失業という事態を経験したという事実を挙げることができる。したがって、労働自体の不安定性が高まったというよりむしろ、不安定性という問題が、労働者の中でも発言力の強い業種に及んだことが、この問題に対する関心を高めた可能性が高い（Green 2006）。第2節2項に述べるように、イギリスにおける非正規雇用の変動は、景気循環との連関を強く示している。これは、職種あるいは業種にまたがる非正規雇用の出現という意味で重大な構成的変化が生じたということを否定するものではない。しかし、このことは2つの重要な問題を示唆している。第1に、イギリスにおいては非正規雇用の利用が長期的に拡大しているという証拠はないこと、第2に、非正規雇用が景気循環的な性質を持つものであるということを考えれば、2008～09年の景気後退から経済が回復基調に戻れば、非正規雇用が一時的に増加する可能性が高いということである。

2. 非正規雇用：定義と規制

非正規雇用を定義するためには、「正規」雇用を定義する必要がある。イギリスでは、企業との契約にもとづく常用かつフルタイムの被用者の仕事を正規雇用という。したがって、非正規雇用は、これから逸脱したものであり、テンポラリー雇用、パートタイム労働、自営業が含まれる。これらの非正規雇用の形態については、以下に詳しく検証する。

法制度の対象が、一部の形態の非正規雇用にも拡大されるようになったのは比較的最近のことにすぎない。一方で、イギリスの労働法には今なお、雇用制度に関する放任という従来からの前提が残っている。最優先される原則は、雇用契約を締結する当事者が、様々な雇用形態の中から自由に選択すべきであるというものである（Deakin and Reed 2000）。以下に

示す最近の一連の変化にもかかわらず、使用者は未だに、パートタイムあるいは有期契約の利用に関して正当な理由を示す必要がなく、あるいは派遣会社に対する規制も行われていないという状況にある。事実、派遣労働者に対して被用者としての地位を提供することも義務付けられておらず、このことが彼らの立場を弱めている。この問題についても、以下で論じる。

このことは、イギリスにおける非正規雇用に対する規制が、他の欧州諸国に比べて多くの点で緩やかであることを意味している。OECD の雇用保護の「厳格性」を示す指標をみると、イギリスは近年の雇用規制や保護の強化にもかかわらず、最も数値の低い国のひとつであり、他のヨーロッパ諸国よりも米国に近い（第3-1表参照）。

第3-1表 OECD加盟国の雇用保護法制の厳格性、1998年および2008年

	全体的な厳格性		正規雇用に関する 厳格性		非正規雇用に関する 厳格性	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
オーストラリア	1.5	1.4	1.5	1.4	0.9	0.9
オーストリア	2.4	2.2	2.9	2.4	1.5	1.5
ベルギー	2.5	2.5	1.7	1.7	2.6	2.6
デンマーク	1.9	1.8	1.6	1.6	1.4	1.4
フランス	2.8	2.9	2.3	2.5	3.6	3.6
ドイツ	2.6	2.4	2.7	3.0	2.0	1.2
ギリシャ	3.5	2.8	2.2	2.3	4.8	3.1
イタリア	3.1	2.4	1.8	1.8	3.6	2.0
日本	1.6	1.4	1.9	1.9	1.4	1.0
オランダ	2.8	2.1	3.1	2.7	2.4	1.2
スペイン	3.0	3.0	2.6	2.5	3.2	3.5
イギリス	1.0	1.1	1.0	1.1	0.2	0.4
アメリカ	0.6	0.6	0.2	0.2	0.2	0.2

注：雇用保護指数は、(最低) 0 から (最高) 6 まで

出典：OECD (2009)

テンポラリー雇用に対する保護が相対的に弱いことから、イギリスではこうした形態の労働が出現する確率が高いと考えられるかもしれない。しかし表から明らかなように、イギリスの正規被用者は他の国に比べて保護されていない。その結果、使用者は非正規雇用に頼らなくとも、フレキシビリティを確保する余地が大きく、以下に示す通り、イギリスにおけ

る非正規労働の利用は他の国に比べて少ない。Deakin and Reed (2000: 124) が指摘しているように、現在ある雇用保護に関する規制も、そのほとんどは実質的な規制ではなく手続き上のもので、回避すべき費用のかかる義務がほとんどないことから、非正規雇用を利用しようとするインセンティブはさらに弱まる。

雇用法による保護が十分でないのは、法規制よりも団体交渉を重視するというイギリスの伝統的なシステムの名残である。イギリスにおける雇用保護法制の登場は比較的遅く、雇用保証に関する権利とこれに対応する整理解雇の際の補償金支払いの原則が定められたのは1965年、次いで不当解雇を禁止する法律ができたのは1971年である。基本的にフルタイムの常用被用者を念頭におかれていたことから、法律の定める最低限の権利を保障する対象から、数百万人の労働者が除外された。その理由は、彼らが自営業者であること、被用者ではないこと、あるいは勤続期間の不足から資格がないことといったものであった。

わずかながら存在した保護制度も、1980年代および1990年代前半の保守党政権によりさらに弱体化された。例えば、不当解雇に異議申し立てができる資格を得るために必要な勤続期間は、1979年に6か月から1年に延長され、1985年にはさらに2年に延長された。週8時間労働を行っているパートタイムの被用者は、基本的な保護の資格を全く与えられず、8時間から15時間の労働を行っているパートタイム労働者についても、5年以上の勤続期間が要件となった。有期契約被用者が解雇に対する保護を求める法定の権利を放棄することが認められ、使用者はしばしばこれを権利放棄条項として契約に盛り込んで利用した。自営業者は雇用保護の対象から全く除外され、実際上は臨時労働者や派遣労働者も、その雇用の法的地位がこれまでも現在も多くの場合明確ではないことから、雇用保護の対象外とされた(Deakin and Reed 2000)。

1997年の労働党政権の成立により、特に非正規労働者を対象とした雇用保護法制の部分的な強化が実現した。しかしこのアプローチは、「柔軟な労働市場におけるミニマム・スタンダードの設定」といったものにとどまっている(McCarthy 1997)。これに先立つ1995年には、パートタイム労働者に対する異なる基準の設定は違法であるとの判断が示されている。パートタイム労働者の大多数は女性であることから、間接的な性差別にあたるというのがその理由である。最低基準の導入は主として、マーストリヒト条約の社会政策に関する欧州共同体プロトコル(社会憲章)に対するイギリスのオプトアウトに終止符が打たれたことによる。その結果、EU指令に従って新たな労働時間規則が導入され、労働時間に関する制限と休暇取得の権利が定められた。加えて、現在はパートタイムおよび有期契約被用者もフルタイムの常用労働者と同一の処遇を受ける権利を有しており、有期契約被用者が解雇や剰員整理に対する保護を受ける権利を放棄することは認められていない。さらに労働党政権は、1999年に全国最低賃金を定め、また不当解雇に対する保護の資格を得るために必要な勤続期間を、すべての被用者に一律に1年とした。ただし、剰員整理の際に補償の対象となるのは、未だに勤続2年以上の労働者のみである。これらをはじめ様々な制度改正が行われたも

の、専門家からは、EU 指令のイギリスの法律への導入に際しては「ミニマリスト」的な戦略が採られているとの指摘がある (Smith and Morton 2006)。また、個人の権利を保証するための集团的、組合代表制の及ぶ範囲は限定的で、履行確保のために十分なリソースが割かれた国の制度的インフラもないとの批判がある (TUC 2009a)。

非正規雇用の人々が直面している最大の問題は、イギリスが、雇用上の権利に関して複雑な制度、低賃金であることの多い「労働者¹」より、「被用者」の方に高い水準の保護を認める制度を維持し続けているという点である (TUC 2009a)。さらに、これらの2つのカテゴリーに入らない自営業者は、雇用保護の対象外に置かれている。「労働者」の地位は、個別契約にもとづき雇用主に対して自身が役務を提供し、経済的に雇用主の事業に従属しているが (すなわち、その所得のほとんどを雇用から得ているが)、被用者の地位を得るに必要な要件を満たしていない個人に適用される。このカテゴリーには、潜在的に、フリーランスの労働者、独立の業者、家庭内労働者、様々な種類の臨時労働者が含まれる (Burchell et al. 1999)。これは、被用者の地位よりも広い範囲を対象とした定義であり、機会均等法制、全国最低賃金法、労働時間規則において適用されている。第3-2表は、労働者と被用者の雇用上の権利の主な違いを示したものである。

第3-2表 イギリス雇用法にもとづく労働者および被用者の雇用上の権利

法定の雇用上の権利	被用者限定	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

¹ 訳注：原文では「worker」。イギリスの労働法体系においては、「worker」は「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」（1996年雇用権法230条3項）と定義されている。わが国の労働法における「労働者」とは異なり、雇用契約が必ずしも前提とされていない点に留意されたい。（小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社（2006）、有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」『日本労働研究雑誌』No. 590（2009）による。）

		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、あるいは剰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	✓	
剰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	✓	
法定の剰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		✓ これは、被用者以外の労働者に適用される唯一の不当解雇関係の権利である。
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		✓
有期契約被用者を対象とした均等待遇の権利	✓	

出典：TUC (2009a, pp.175-77)

イギリスの雇用法制が複雑であるという問題は、特に、不当な扱いの被害を最も受けやすい非正規のテンポラリー労働者にとって重大な問題である（TUC 2009a）。有期契約のテンポラリー労働は、被用者としての地位を得る傾向にはあるものの、派遣および臨時労働の仕事においては「労働者」としての地位のみが与えられる場合も非常に多く、したがって雇用上の保護は他の労働者に比べ脆弱である（第3-2表）。こうした仕事の多くは低賃金であることから、このことが労働市場における不利益を一層助長している。

自営業者の地位についても問題が生じている。労働者の地位は、「従属的な自営」の一形態である（Burchell et al. 1999）。しかし、TUC の最近の調査結果（2009a）から、多くのケースで、使用者が労働者に対して「偽の自営業者」の地位を受け入れるように強要していることが指摘されている。これは、労働者に自ら取締役として有限会社を設立させ、その会社を通じてクライアントに対するサービスを行うように要求することによって行われる。こうした状況は、特に建設業や家内労働において見られる傾向である。現実には、これらの労働者はクライアントに経済的に従属しており、また本当の自営業の特徴である自分の仕事に対する独立性や自律性がない。つまり、これらの労働者は被用者としての特徴を有するにもかかわらず、被用者が得ることのできる保護を全く受けることができないということである（Burchell et al. 1999 ; Böheim and Muehlberger 2006 ; TUC 2009a）。事実、これらの労働者は被用者とも独立の自営労働者とも明らかに異なり、概して学歴が低く、雇用の不安定さを反映して勤続期間が短く、平均的には高齢の労働者である傾向が強いことが調査によって判明している（Böheim and Muehlberger 2006）。この調査からも、イギリスの労働法における欠陥が、雇用上の立場の弱さと労働市場における不利な状況を結びつけていることが示唆されている（TUC 2009a 参照）。

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。2000 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 2002 年の有期被用者（不利益取扱い防止）規則が、賃金と労働条件は、契約の種類により差別されないという原則を確立した。さらに有期被用者については、同一雇用主との間の連続 2 回以上の契約により勤続期間が 4 年に達した場合には、常用雇用を要求することができる。後述するように、派遣労働者についても同様の保護を法制化することで合意が試みられたが、EU レベルでもイギリスでも、有期被用者に関する法制化に比して論争ははるかに激しかった。しかし、均等待遇を保証する法律が適用されるようになるまで、派遣労働者は明白に不利な立場に置かれることになる。実際のところ、これらの規則が施行されてすら、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り、このことは今後もイギリスの雇用法に対する主な批判点として残る（Burchell et al. 1999 ; Hendy and Ewing 2003 ; TUC 2009a）。

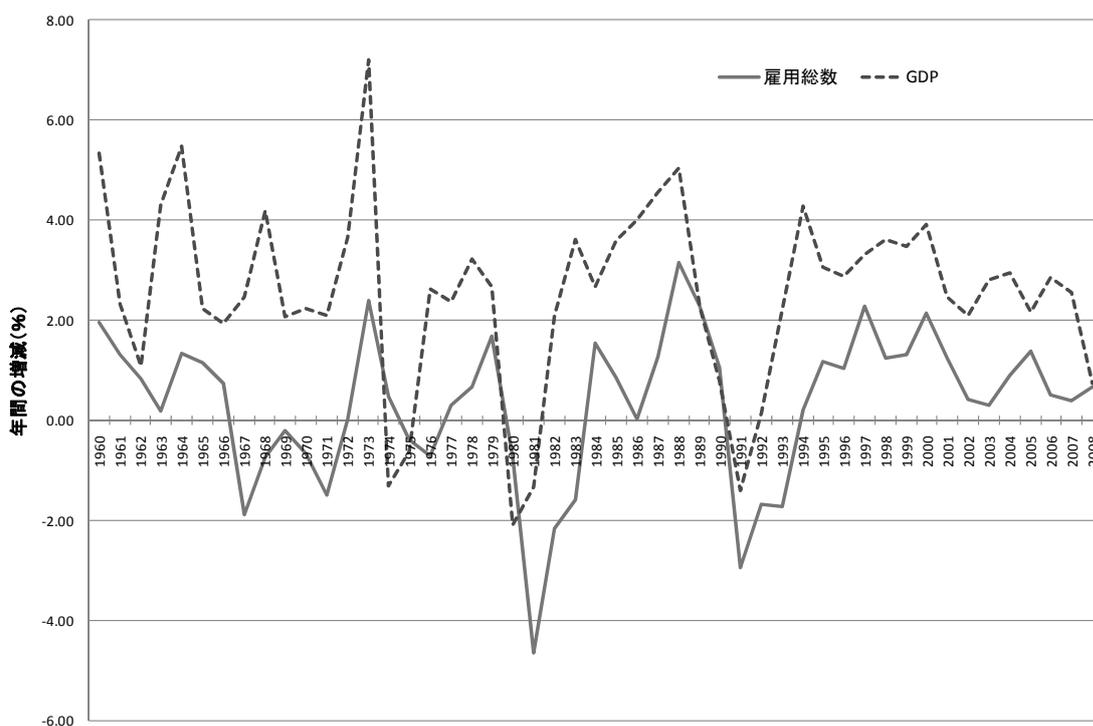
第2節 非正規労働のパターン

本節では、ここ数十年のイギリスにおける非正規労働のパターンを検証する。背景となる状況の説明として、まず労働市場の現状を生み出している経済全体および業種毎の変化と動向について以下で論じる。

1. 経済状況

1980年代と1990年代の初めの二度の大きな景気後退で大規模な雇用喪失を経験するなど、イギリスの労働市場はここ30年間、特に不安定な状況にあった。1992年からの長期にわたる持続的な景気拡大には現在、終止符が打たれ、イギリスは1930年代以来最も深刻と言われる不況から回復しようともがいている（第3-1図参照）。

第3-1図 生産高と被用者の伸び、イギリス（1960年－2008年）



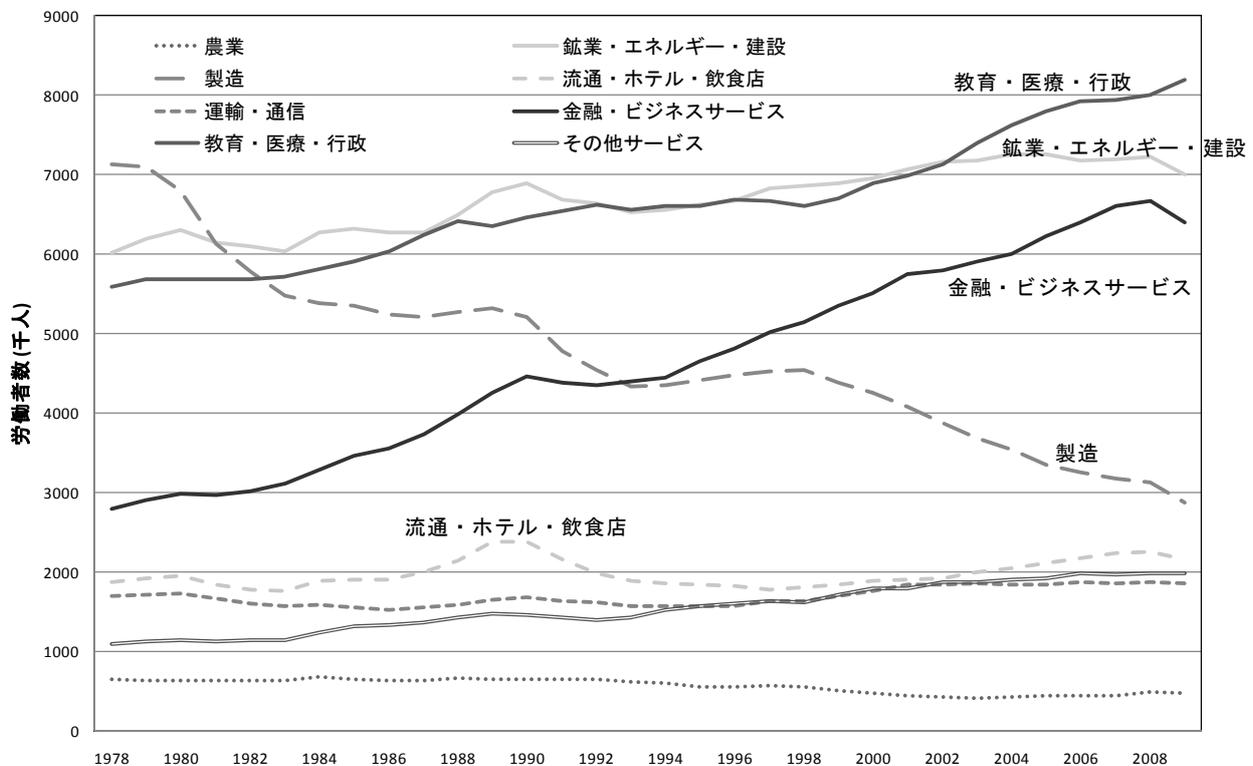
出典：イギリス統計局データの著者による分析

このようなマクロ経済の不安定さが、長期的なトレンドとなった。中でも最も特徴的なのが工業の衰退（deindustrialisation）で、生産性の向上と市場の喪失が、雇用の源としての製造業の重要性を低下させた。イギリスでは、競争力の弱さと生産高の不安定さから、製造業の雇用は相対的にも絶対数でも減少した。これに対し、サービス業では生産高と雇用が上昇しつづけた。特に1990年代の雇用創出の最大の担い手は、金融業とビジネスサービス業

であった。流通・ホテル・飲食業およびその他のサービス業（文化・レジャー業、会員制団体、美容業を含むパーソナルケア）なども一定の雇用創出の担い手であった。しかし、最も雇用の伸びが大きいのは、1997 年以降、政府の計画的な拡大戦略の対象となった行政、医療・教育部門で、公共部門がその大半を占めている。過去 10 年間の不動産ブームを反映して、建設業における雇用も安定的に伸びた（第 3-2 図参照）。

経済構造がこのように変化したにもかかわらず、イギリスではいまなお、2900 万人の就業者のうち肉体労働者が約 1050 万人を占めている。パートタイム労働は、フルタイム労働を犠牲にする形で拡大し、女性の参入率は大幅に上昇し、現在では、女性が賃金労働者の半数を占めるようになっている。

第 3-2 図 業種別労働力（イギリス、1978-2009 年）

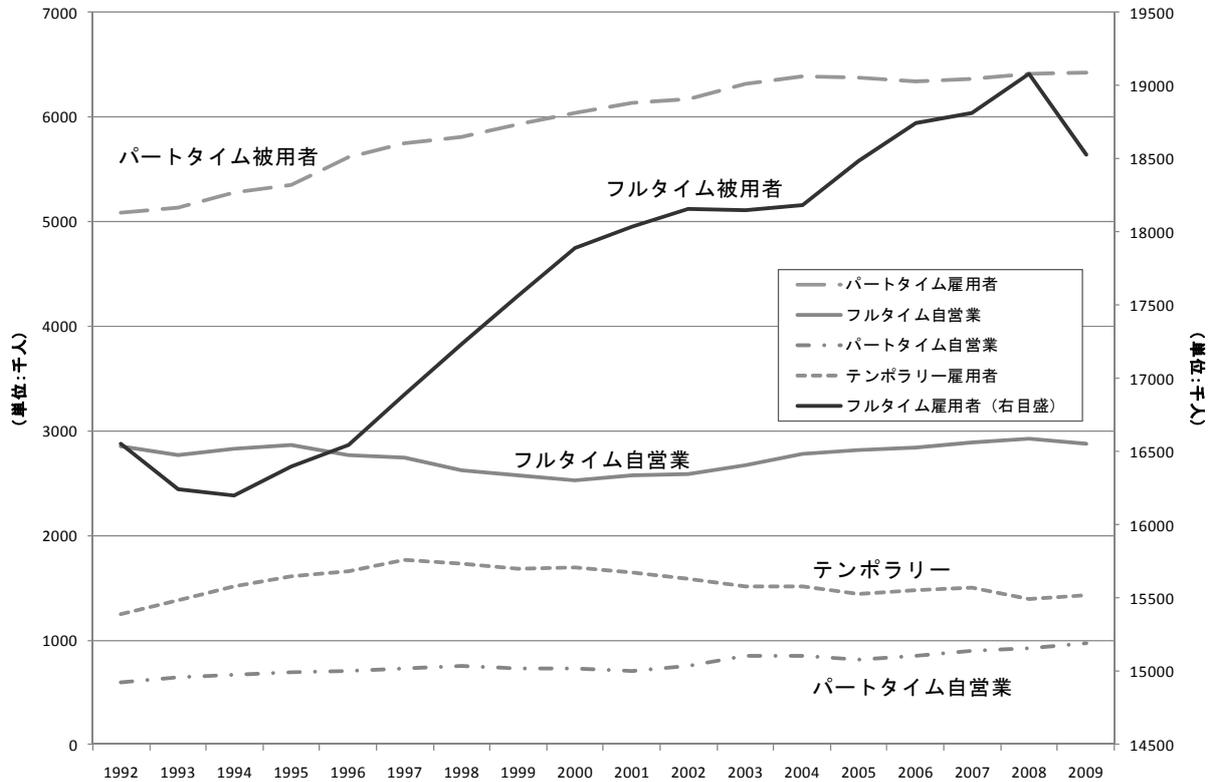


出典：イギリス統計局データの著者による分析

このような幅広い領域における変化が、より個別的な労働の組織と雇用における変化の背景となり、仕事の不安定性、仕事の質、あるいはより一般的な労働の未来に関する学術的、政策的な議論を方向付けてきた（Nolan and Slater 2010 参照）。正規雇用と非正規雇用のバランスの変化が中心的な関心事であり、これを以下で見ていく。第 3-3 図は、フルタイム・パートタイム別の被用者および自営業者数と、テンポラリー被用者数（被用者の一部）を示したものである。詳細な議論は以下の項で行うが、要約すればその傾向は明らかである。す

なわち、パートタイム被用者は緩やかながら確実に増加し続ける一方、テンポラリー被用者には長期的なトレンドは認められず、自営業はほぼ一定で推移している。イギリスにおける正規労働から非正規労働への変化は、非常に緩やかであることを示している。

第3-3図 被用者および自営業者の形態別推移（イギリス、1992-2009年）



出典：イギリス統計局データの著者による分析

以下の項では、まずテンポラリー雇用を皮切りに、非正規労働に関する詳細な検証を行う。

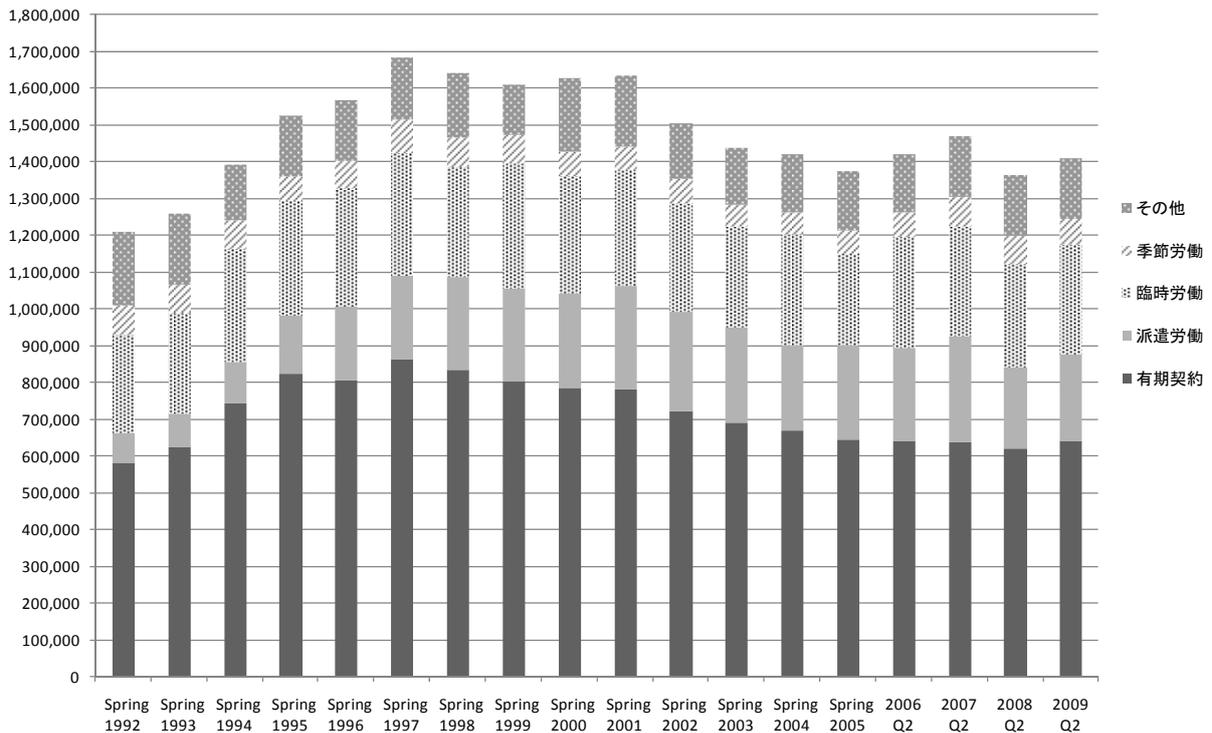
2. テンポラリー雇用の仕事のパターン

第3-4図は、イギリスにおけるテンポラリー雇用が1997年に約170万人（被用者全体の約7%）でピークに達したことを示している。景気後退後の1990年代を通じたテンポラリー雇用の急速な増加は、持続しなかった。2000年以降、テンポラリー雇用の総数は絶えず変動している。直近の景気後退期にテンポラリー雇用の増加の兆候が見られており、1990年代のパターンが繰り返されるのであれば、雇用の回復に際して、その増分のほとんどがテンポラリー雇用によることになると予想される。今はまだ、判断するには時期尚早である。

同図はまた、イギリスにおけるテンポラリー雇用の形態別内訳を示している。分類方法は労働力調査によるもので、調査対象である被用者は、自らの雇用が一時的なものである理

由として有期契約、派遣労働、臨時雇用、季節雇用、その他のいずれかを選択する。データを詳細に検討した結果、テンポラリー被用者数の減少は、2002年に均等待遇が法制化されて以降、有期被用者の数が減少したことによる可能性が高いことが明らかになった。これに対して、派遣労働は増加しつづけている。

第3-4図 テンポラリー被用者数の形態別推移（イギリス、1990-2009年）



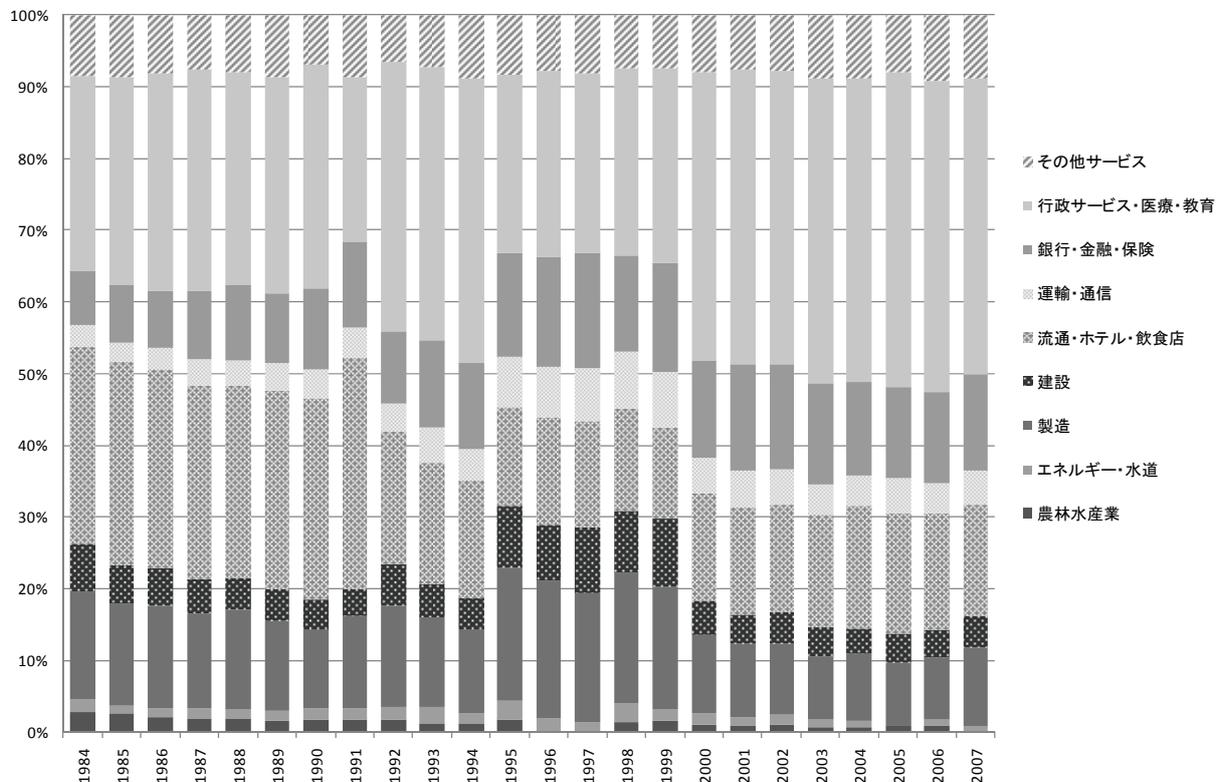
出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

この集計データからは、業種別の急激な変化を知ることはできない。最も著しい変化は、公共サービス、特に医療・教育部門における短期の有期被用者の1980年代初め以降の拡大である。民間部門でも1980年代初め以降、ほとんどの業種でテンポラリー雇用の労働が増加しているものの、もともと少ない数からの増加である。またこれまでは雇用が安定的で「終身雇用」とみなされていた銀行・金融業などでは、初めてこうした雇用が定着した(Nolan and Slater 2003)。

第3-5図は、テンポラリー雇用の業種別比率をみたものである。テンポラリー雇用の構成は、景気循環的かつ長期のトレンドを示している。景気循環的という点では、製造業におけるテンポラリー雇用が占めるシェアが1990年代半ばから後半の景気回復期に急増している。長期のトレンドとしては、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・保険業のテンポラリー雇用の比率が、わずかではあるが確実に増えている。また行政・医

療・教育部門についても、特に 2000 年以降の政府支出の増加に伴い、テンポラリー雇用全体に占める比率が増加している。

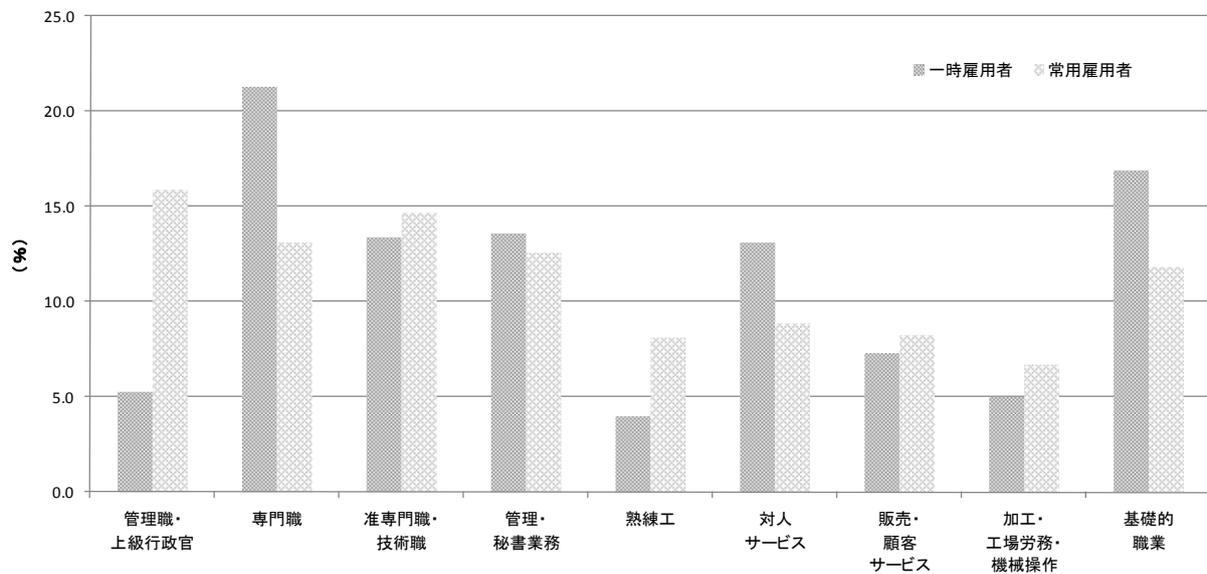
第 3-5 図 業種別テンポラリー雇用比率の推移（イギリス、1984-2007 年）



出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

どのような種類の仕事がテンポラリーになりやすいのか？ 第 3-6 図は、職業別の被用者に占める常用およびテンポラリー雇用の割合を比較したものである。常用雇用と比較すると、テンポラリー雇用は熟練度の高い（専門的な）職種と熟練度の低い（基礎的な）職種の両方で極めて多い。これは、テンポラリー雇用の業種別構成を反映したもので、専門的なテンポラリー雇用の多くは公共部門（看護師、教師、ソーシャルワーカー）に集中しており、一方、肉体労働者、清掃人、商品陳列者、警備員などの基礎的職種は、幅広い業種に分布している。またテンポラリー雇用は、対人サービスの職種にも多い。これについても、公共、民間を問わず、特に 1990 年代初め以降、雇用の伸びが顕著な多くの業種に分布している。こうした職業には、准看護師、保育士、介護士、教育助手、旅行娯楽案内人、美容・理容師、家事労働者などがある。

第3-6図 テンポラリー雇用および常用被用者の職業別比率（イギリス、2009年）



出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

テンポラリー被用者の特徴をさらに分析した結果を、附属資料の附表 A 1（章末）に示している。テンポラリー雇用には現在、性別による差は表れていない（1990年代初めには女性の割合が多かった）。常用被用者と比較すると、テンポラリー被用者は若い傾向が強く、派遣および季節・臨時被用者では30歳以下が大きい割合を占める。有期被用者については、専門的職業に占めるウェイトを反映して、高資格者の割合が大きい。逆に、年齢構成を反映して、季節・臨時被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テンポラリー雇用には占める割合が大きい。また派遣労働は最近入国した移民が多い傾向にあり、特に派遣雇用については、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部分を見ると、テンポラリー被用者は常用被用者よりもパートタイムで働くことが多い傾向にある。2008年には、常用被用者に占めるパートタイム労働者の割合は24%であった。一方、派遣労働者におけるパートタイム比率は30%、有期被用者では37%、季節・臨時被用者では83%、その他のテンポラリー被用者では55%である（附表 A 1）。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17%とずっと低い、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。

職場におけるテンポラリー労働者の利用状況は、ここ10年変化していない。Kersley et al. (2005) は、2004年のテンポラリー契約による被用者は30%で、比較可能な1998年の調査結果の32%とほぼ同じであると報告している。また、派遣労働者の利用は、有期契約被用者ほど一般的ではないが、全職場の17%を占めており、このシェアは1998年以降変わっていないことも指摘している。

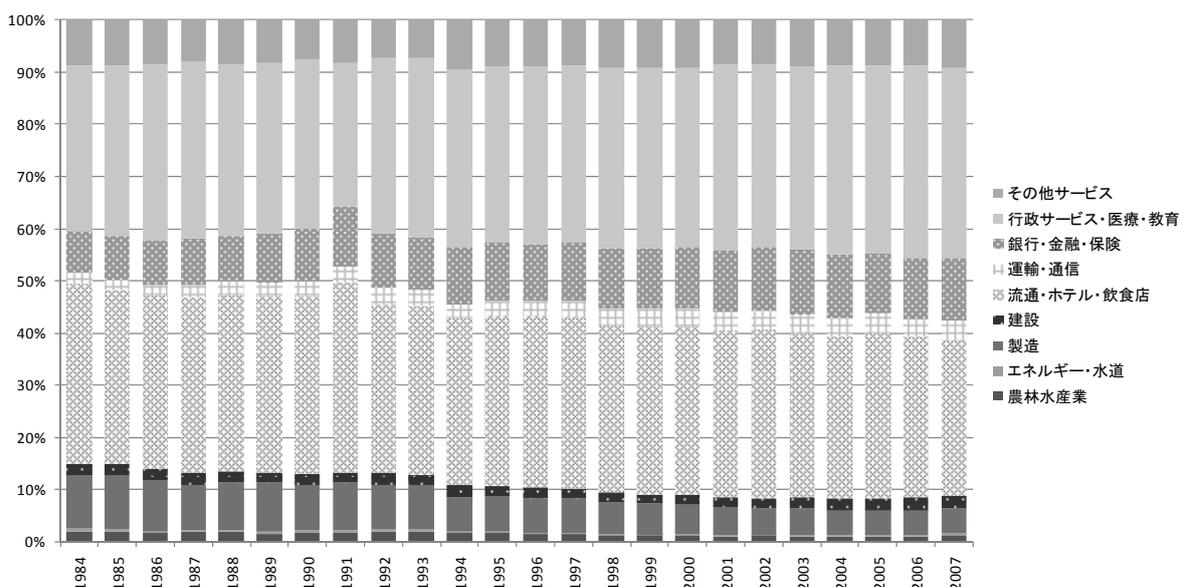
3. イギリスにおけるパートタイム労働

パートタイム雇用の増加は、長期のトレンドである。1971年には、被用者の6人に1人がパートタイム被用者であった。2009年末には、2480万人の被用者のうちパートタイム被用者は約650万人で、4人に1人に増加している。パートタイム労働は、依然として性別による偏りが大きい。1992年には、男性被用者に占めるパートタイム労働者の比率は13%（全就業者では16%）に過ぎなかったが、2009年には22%（全体の25%）に上昇している。この上昇は、今回の景気後退への反応よりも緩慢で確実な伸びである。

サービス業におけるパートタイム雇用は1979年以降持続的に増加しており、新たな増加分は720万人である。2004年には、パートタイムを雇用している職場は全体の83%に達し、30%の職場ではパートタイム労働者が過半数を占めている（Kersley et al. 2005）。圧倒的に女性が多くを占めるこれらの仕事は、低賃金で、未熟練かつ不安定であることがほとんどである（Stewart 1999）。さらに、パートタイム被用者のほぼ半数が、週の労働時間が16時間以下の「小規模な」仕事に従事しており、100万件近くの仕事が週8時間程度である（Nolan and Slater 2003）。

パートタイム労働の多い業種は、卸売・小売業、宿泊・飲食業などで、これらの業種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労働者の占める比率が最も高い（Nolan and Slater 2003）。第3-7図は、この問題を別の観点から見たもので、パートタイム労働者全体の業種別内訳を示している。

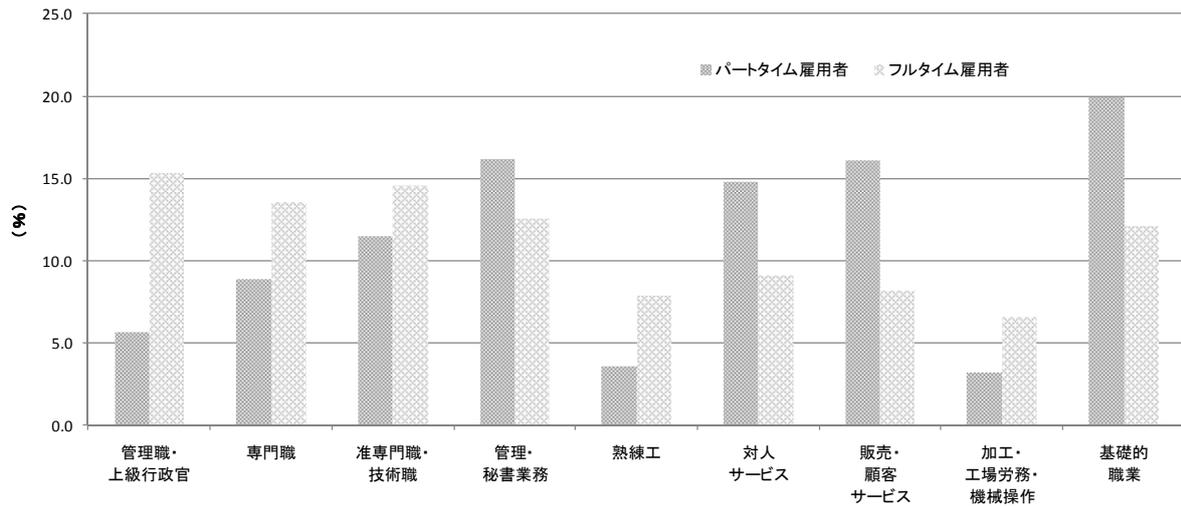
第3-7図 パートタイム労働者の業種別比率の推移（イギリス、1984-2007年）



出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

全体に占める製造業の割合が減少していることは、製造業自体の落ち込みを反映している。これに対して、銀行・金融業の割合は明らかに高まっているが、パートタイム労働者の大きな部分は依然として流通・宿泊・飲食業および行政・医療・教育が占めており、そのシェアは近年ますます拡大傾向にある。

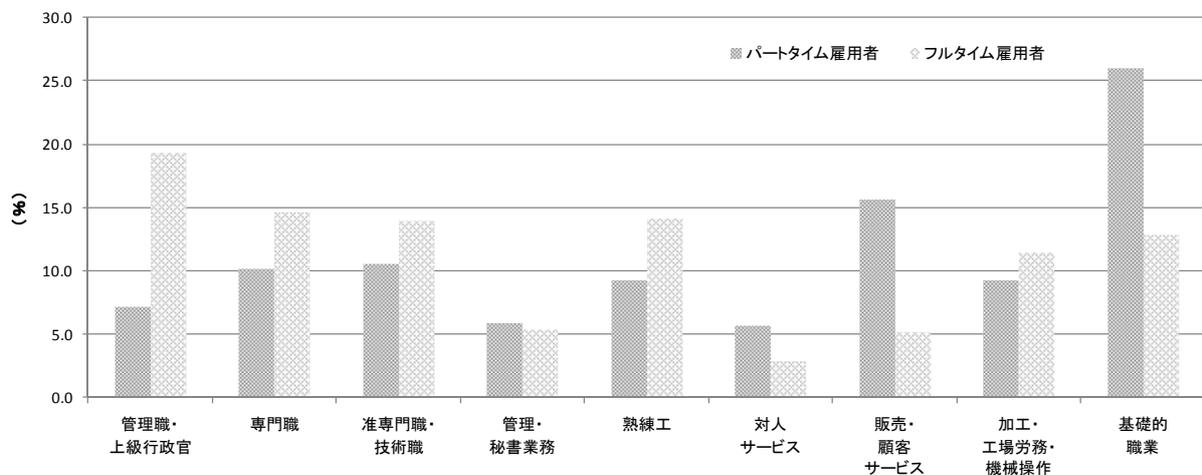
第3-8図 パートタイムおよびフルタイム被用者の職種別比率（イギリス、2009年）



出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

職業をみると、パートタイム労働の比率が高いのは、事務、対人サービスおよび基礎的職業で、これは性別や業種別の分布を考えれば驚くべき結果ではない（第3-8図）。ただし、パートタイム労働は女性労働者が支配的ではあるが、職業によって男女の比率に大きな違いがある。

第3-9図 パートタイムおよびフルタイム男性被用者の職種別比率（イギリス、2009年）

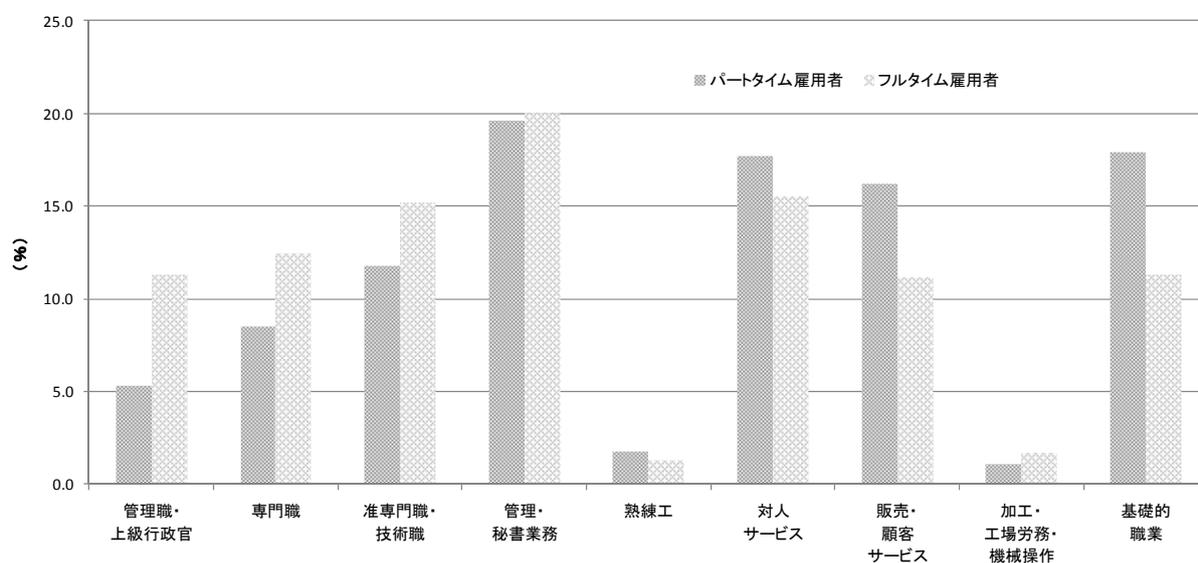


出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

第3-9図は、パートタイムの男性被用者が販売・顧客サービスおよび基礎的職業（基礎的な販売職、清掃、警備など）に特に多いことを示している。したがって、男性がパートタイムで働く場合、未熟練かつ低賃金の仕事に従事する傾向が強く、一方、フルタイムの雇用は熟練を要する仕事に集中する傾向がある。

女性パートタイム被用者の職種別分布は多少異なっており（第3-10図）、販売や基礎的な仕事に加え、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労働の割合が緩やかに増加し続ける原因となっている。

第3-10図 パートタイムおよびフルタイム女性被用者の職種別比率（イギリス、2009年）



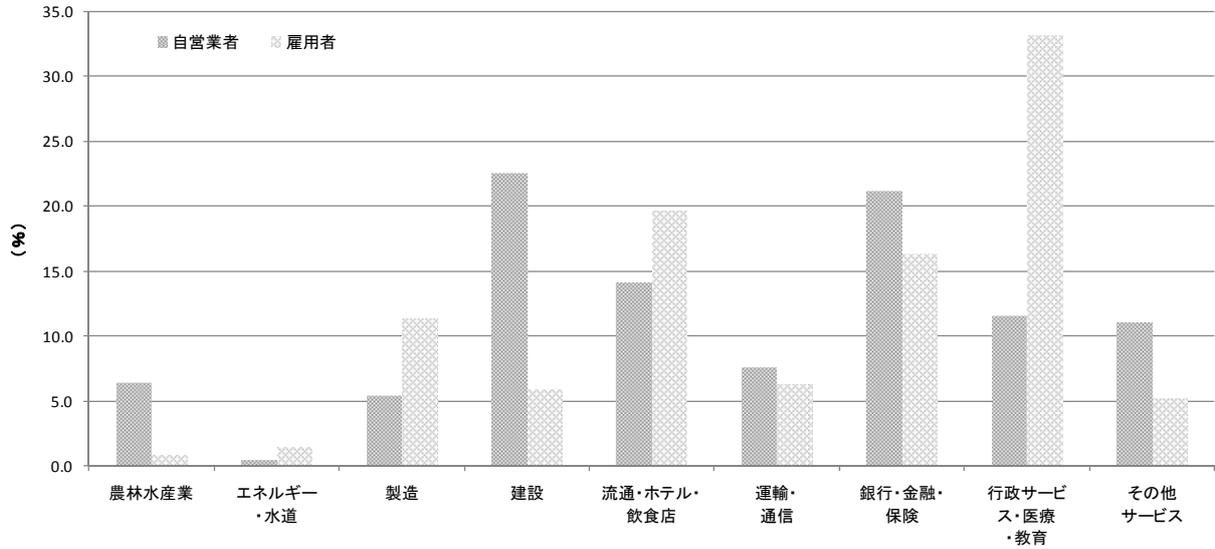
出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

4. イギリスの自営業者

上記の第3-3図から明らかなように、イギリスの自営業者数は相対的に安定している。本項では、自営業者の業種別および職業別分布について考察するとともに、自営業者の主な特徴について論じる。

まず、自営業者の業種別分布については、第3-11図から、建設業と銀行・金融・保険業の両方に多く、これらの業種で全体の約半分を占めていることが分かる。被用者との対比では、農林水産業の割合も非常に大きい。

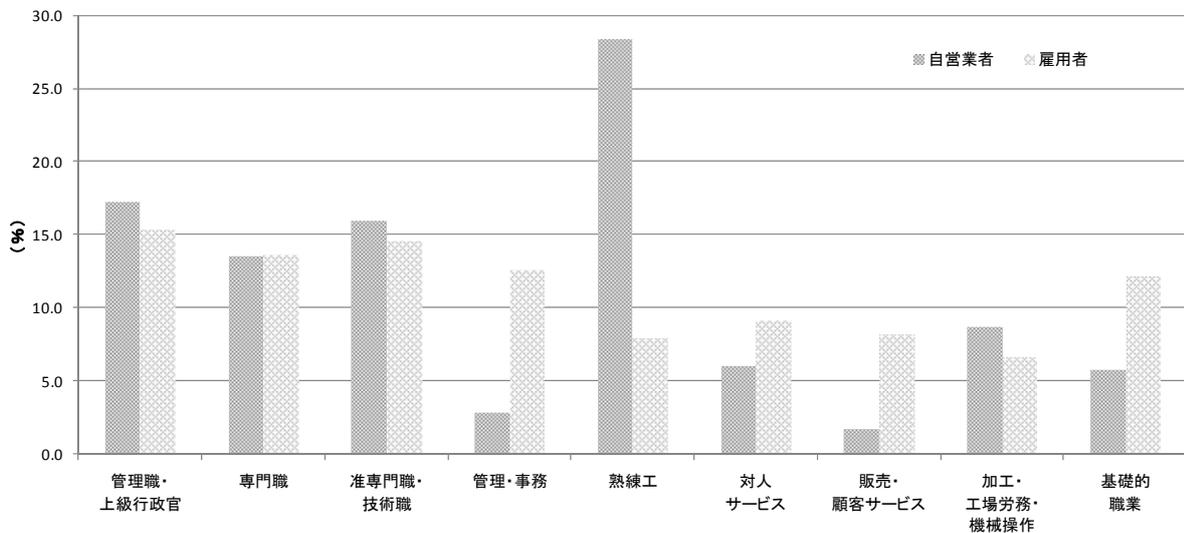
第3-11図 被用者と自営業者の業種別比率（イギリス、2009年）



出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

自営業者が集中している業種は、自営業者の職業別内訳を反映している。第3-12図は、自営業者が、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を示している。管理職、専門職での比率の高さは、銀行・金融業、また多少度合いは落ちるが行政サービス・医療・教育分野で自営業者が多いことと関係している。被用者と比較すると、加工・工場労務・機械操作の職種の比率が高いが、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ものである。

第3-12図 被用者と自営業労働者の職業別比率（イギリス、2009年）



出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

自営業に関するより詳細な特徴は、付属資料に示すとおりである（附表 A1）。自営労働者（職業紹介事業者を経由しない者）は、常用被用者に比べ、平均年齢が高く、男性が多い（73%）ものの、資格水準や人種の特徴は似通っている。

5. トレンドの解釈

非正規労働に関するこれらのトレンドを理解するために、様々な解釈が提示されてきた。第1節1項で指摘した「柔軟な企業」という概念に対する一時的な関心の高まりは沈静化した。最近の解釈の多くは、労働市場における変化の原動力として外部からの技術圧力や競争圧力に焦点を当てたアプローチを引き継いでいる（批判の例として Nolan and Slater 2000 を参照）。政府からの委託報告書である Rajan et al. (1997) がその典型例である。同報告書は、非正規労働が増加している理由として、使用者にとってはコスト削減、労働者には柔軟な働き方というそれぞれの利益によるとしている。著者はさらに、企業の雇用制度が、雇用保障を重視するものから、労働者が企業固有の技能及び移転可能な技能を提供される「エンプロイアビリティ」に基づくものに変化している、と主張している。この議論に従えば、非正規労働者の利用の増加は、技術や顧客の需要の急速な変化に対応するための企業における幅広い変化の一環である。

最近の政府による分析も、これらの要因が非正規労働増加の原動力であるとして大方受け入れている。政府は、柔軟な労働市場は避け難いとの見方から、これを維持し強化する方針を繰り返し示してきた（HM Treasury 2003）。非正規雇用の増加の原因を理解しようとする姿勢は政府にはほとんど見られず、むしろこれらの雇用形態は労働者と企業のニーズを満たすものであるとして推進されてきた。ただし、非正規雇用の潜在的な消極的側面も認識されている。例えば、パートタイム雇用の増加は女性がフルタイム労働と家庭内の責任を両立させる機会に恵まれていないことによる可能性がある、あるいはテンポラリー雇用の仕事が過度に利用されれば、技能の再生産を脅かすといった点である（HM Treasury 2003: 36-7）。

労働組合は、特にテンポラリー労働者や自営業者の利用によって、労働費用や責任の負担を回避する余地を使用者に残している雇用法の不備は、非正規労働者の増加と切り離すことはできないとみている（TUC 2009a）。この状況は、民間および公共団体がサプライチェーンを拡大させ、請負業者の利用を増加させることを通じて、労働条件が相対的に低いとみられる小企業の雇用増加に占める重要性が高まることから、今後さらに悪化するといわれている。非正規労働、特にテンポラリー労働者や「不正な」自営業労働者の利用が多いのはこうした企業である。労働市場は全体として 2008 年まで比較的ひっ迫した状況にあったが、こうした傾向は維持された。旧東欧諸国からの移民の流入により、情報不足で立場の弱い労働者が供給されたことによるもので、彼らは非正規雇用の仕事に就く傾向にある（TUC 2009a、また附表 A1 も参照のこと）。

学術的な文献の中にも、こうした議論を支持するものがある。Grimshaw and Rubery (1998) は、非正規雇用の増加に、使用者と様々な種類の労働者の間の力関係の変化が関係していると指摘している。彼らの主張によれば、福祉制度や税制の計画的な改正、技能需要の変化をうけて、労働者の労働市場における選択肢（※labour market alternatives）が、年齢、性別、人種や移民の別などによって変化し、あるいは減少したことによる優位性を、企業がますます利用するようになってきている。これにより、雇用の保障や安定性を含め、提供する労働条件は低下しているにもかかわらず、企業は安定的な労働供給を確保することができるようになった。むしろ、企業は他の望ましい選択肢がない、不利な状況におかれた労働者によって、低賃金で質の低い仕事のための労働力を容易に補充することができたのである。

次の節では、オリジナルの事例調査の結果を参考にして、これまで概要を示してきたパターンのいくつかを検証する。

第3節 事例調査の背景

今回の研究の一環として、使用者による非正規雇用の利用の様々な状況について検証するため、3件の事例調査を実施した。複数の業種をカバーし、また非正規雇用と常用雇用が「混合」している事例が取り上げられるよう、対象とする事例を選択した。

それぞれの事例で、人的資源もしくは雇用関係の責任者、またある事例では経営担当取締役など、雇用形態についての知識のある上級管理職に対して聞き取り調査を行った。可能な場合には、調査対象者に複数回の聞き取りを行い、前回の回答の修正を可能とした。聞き取り調査に加えて、3社それぞれのバックグラウンド・データを収集した。これらのデータは、回答者自身から提供されたものか、あるいは公開されている情報ソースから入手したもののいずれかである。聞き取りは、2社については電話により、またもう1社は対面で、それぞれ行った。

聞き取り調査は、2009年11月から2010年2月までの間に実施された。各回の所要時間は、45分から90分で、バックグラウンド・データ、企業および事業所の情報、雇用の傾向、非正規被用者の採用状況、非正規雇用の業種別および職種別内訳、非正規被用者を採用する理由、非正規被用者が実施している仕事の内容、非正規被用者の均等待遇、常用雇用への登用の機会、労働組合加入状況、景気後退期における非正規労働者の利用などのトピックについての聞き取りが行われた。

聞き取り調査は、プロジェクトの目的を達成するとともに、しかし非正規雇用の利用という新たに発生したテーマに多くの時間を割いて議論できるように、半構造的な内容とした。3つの事例のそれぞれにおいて、秘密の保持のために社名は伏せられている。

1. 事例調査の対象組織

第3-3表の3事例に関する背景情報に次いで、各事例の聞き取り調査の内容を以下に示す。全ての事例で、収集された情報はイギリス国内の組織全体における非正規雇用に関するものであり、特定の事業所に関する情報ではない。しかし、3事例の全てで、回答者は特定の事業所の例を挙げることが可能であった。また、1つの事例（食品 B 社）については、対象組織が単独事業所であった。

第3-3表 事例調査の対象企業概要

業種	業務内容	イギリス国内の従業員数	非正規雇用の利用	聞き取り調査
自動車 A 社 (民間部門、サービス業)	大規模多国籍自動車メーカー イギリスでの業務内容は、自動車販売、ディーラー・ネットワーク、部品、保管業務およびイギリス本部業務（人事、財務、管理）	5000 人	派遣従業員 有期契約従業員 独立請負業者 パートタイム被用者	人事担当マネジャー
食品 B 社 (民間部門、製造業)	食品製造、調理済み食品、レジャー、醸造所、コンビニエンス業界	従業員 200 人 事業所は 1 カ所のみ	パートタイム 派遣（現在はなし）	経営担当取締役
教育 C 社 (公共部門、サービス業)	北部の市で、学齢期の児童を対象とした教育支援サービスの提供を所管している公社	直接雇用従業員 1100 人（人事、不動産、特別教育担当スタッフ、生徒紹介部門） 地方自治体の教育部門（教師、支援スタッフなど）従業員 17000 人のための人事管理	パートタイム 派遣 有期契約 臨時雇用 独立請負業者 多様な柔軟な勤務制	人事担当マネジャー

(1) 自動車 A 社

自動車 A 社は、フランスに本部のある世界的な自動車メーカーである。同社は、イギリスでは自動車の生産を行っていない。自動車販売、財務、部品および人事管理のために 5000 人の労働者を雇用している。その多くは、販売と倉庫管理のために雇用されており、人事部門には約 450 人が雇用されている。イギリス国内の 5000 人の従業員のうち、通常 10～15%が非正規労働者である。このうち最も多いのは派遣労働者で、労働者全体の約 10%

を占める。有期契約従業員は全体の 0.5%にすぎず、450 人の本部従業員の一部（清掃とケータリング）が独立請負業者経由で雇用されている。5000 人の労働者のうち、パートタイム従業員はごくわずかである。

A 社が非正規労働者を利用する理由は、契約の種類によって異なる。A 社は長い間、フレキシビリティを確保する手段として、派遣労働者を利用してきた。これによって、企業は需要の変化に合わせて労働者の数を素早く調整することができる。極めて重要な点は、派遣労働者によって労働者数を調整しつつ、欧州本部が義務付ける厳格な従業員数基準を満たすことができる。毎年示される従業員数基準は、同社が利用することのできる直接雇用労働者数の上限を定めている（派遣労働者数の上限は定められていない）。同社は過去 10 年の間に、本部からの直接雇用従業員数の基準を超えずに労働者数を調整するために、派遣労働者を多用する戦略を発達させてきた。他の事例調査も、イギリス企業が派遣労働者の利用に関して同様の戦略を採用していることを明らかにしている（Grimshaw et al. 2001 ; Purcell et al. 2004 ; Coe et al. 2009 参照）。

A 社においては、派遣労働者を利用するコスト上の明らかな理由がある。A 社で働く派遣労働者のほとんどが同社に長期間勤続しており（一般的には 1 年以上）、中には勤続 10 年以上の労働者もいる。ほとんどが基幹業務のために雇用されている。同社は、「テンポラリー派遣労働者」（会社の使い捨てとみられており、一般的に契約期間は 1 年未満）と「常用派遣労働者」（契約期間が 1 年以上）という比較的恣意的な区別を行っており、後者に対しては常用雇用従業員向けの福利厚生の一部を提供している。A 社の派遣労働者の多数は、この常用派遣労働者である。派遣従業員の時給は、同じ地域の他社の派遣労働者よりも高いが、同社の常用従業員の時給よりは低い。

A 社では、有期契約やパートタイム契約を締結している労働者は少数である。これらの労働者はどちらも、本部の従業員数基準の対象に含まれるので、派遣労働者を利用する戦略的な理由は、有期契約やパートタイム契約の従業員にはあてはまらない。しかし、聞き取り調査を行った A 社の担当者は、従業員数基準に関して、有期契約の従業員数の調整を通じて「フレキシビリティ」をわずかながら高めることができると述べている。A 社は、専門的技能を要する仕事の場合や常用従業員の採用凍結に際して、有期契約従業員を利用する傾向にある。同社は、本部の清掃、ケータリング業務およびイギリス国内のコールセンター業務を請負業者に委託している。これらの業務に従事する労働者は、請負業者に直接雇用されている場合が多い。

（2）食品 B 社

食品 B 社は、イギリスおよびヨーロッパの飲食店、レジャー施設、醸造所、コンビニエンス業界用の「調理済み食品」を製造している食品メーカーである。1980 年代後半に設立され、現在、イギリス国内の唯一の工場を本拠に 200 人の労働者を雇用している。同社は、

有名なパブやレストラン・チェーンおよびレジャー・パークに商品を供給している。5年前にビジネス・パークの中にある現在の所在地に移転する際に、政府による資金援助を受けた。また EU からの補助金として、雇用する労働者一人につき 18,000 ポンドを受け取っている。200 人の従業員のうち、80-85%が食品製造に直接関わっており、これを 15%の事務部門、販売部門、管理部門の従業員がバックアップしている。製造工程は流れ作業方式であり、通常は、午前6時から午後2時までと、午後2時から午後10時までの2シフト制となっている。ピーク時には、もうひとつシフトを組むことがある。

同社は従業員の大半を、「期限の定めのない」常用契約に基づいて雇用している。テンポラリー雇用については、常用ポストにふさわしい人物を「選考する」手段として利用している。流れ作業を行っている労働者のほとんどは、まず、3カ月の臨時契約からスタートし、3カ月間の実績が満足のいくものであれば、常用契約に切り替える。聞き取り調査の時点で、テンポラリー雇用契約で働いている労働者の人数はごくわずかであった（経営担当取締役によれば「2名から3名」）。同社はかつて、需要がピークになる時期に（例えば、同社の商品に対する需要が高まるクリスマスまでの期間など）従業員数をやりくりする手段として、あるいは緊急生産のための追加従業員を確保するために、派遣労働者を利用したことがあったが、現在は利用していない。派遣労働者を利用していた時期には、同社の労働者全体の5%を占めていた。パートタイム雇用の従業員は少数で、独立請負業者の利用は皆無であった。過去には、専門的な熟練工の仕事のために独立請負業者を利用していたが、必要な専門技能を十分な数の常用の生産ライン従業員が持っていることが判明した。

同社の人事戦略の大きな特徴のひとつは、2004年と2006年にEUに加盟した国々からの移民労働者を重点的に利用していることである。200人の従業員のうち110人が移民労働者で、その過半数が流れ作業の製造ラインで働いている。これらの移民労働者の大多数はポーランド人である。この他、エストニア、スロバキア、ハンガリー、チェコ、リトアニア出身者がいる。同社が、労働費用を最小限に抑え競争力を高めるという戦略の一環として移民労働者を利用していることは明らかで、これはイギリスにおける移民労働者に関する他の調査研究の結果とも符合している（MacKenzie and Forde 2009 参照）。同社は、派遣会社を通さずに、直接雇用契約を結んで移民労働者を採用する方法を好んでいる。新規採用者の賃金は、最低賃金である時給 5.80 ポンドに設定されているが、奨励金制度や、労働者が常用となった場合の昇進の機会を提供している。

同社の生産現場は、4つのホールに分かれており、各ホールに3列の生産ラインが配置されている。生産する製品の切り替えが1日に6回まで行われるので、すべての生産ラインを使えば1日に70種類の製品の生産が可能である。各ホールには、ファクトリ・マネジャーがいて、6～10人で編成された半独立のチームが多数作られている。これらのチームには、チームリーダーと副チームリーダーが決められている。

(3) 教育 C 社

教育 C 社は、イングランドの地方自治体（地方自治体）が所有する非営利団体で、法定の学齢に達した児童や青少年に対する全ての教育支援業務の提供を任務とする。1,100 人の従業員を雇用しており、自治体で教育分野に従事する 17,000 人の従業員の人事管理を行っている。1100 人の従業員は、教育部門（教育心理学者、特別ニーズのためのスタッフ、生徒紹介部門のスタッフ、自治体および政府の学校関連の施策に関する業務を行う専門家）、建物・不動産部門、コンサルタント、人事管理、財務の各部門で働いている。C 社の管轄地域の学校は、自分の学校の人事管理をどこに任せるかを自由に決めることができるが、現在、この地域のすべての学校が、人事管理（採用と選考、賃金、契約、一部の研修実施）を C 社に委託している。C 社がその人事を管理している 17,000 人の学校スタッフのうち、10,000 人が学校の教師として雇用されている。その他は、授業のアシスタント、学習指導員、司書、食堂スタッフとして雇用されている。

C 社では非正規雇用は一般的である。1100 人のスタッフのうち、約 30%がパートタイムで働いている。パートタイム労働が、非正規雇用の最も一般的な形態である。一部の従業員は有期契約を締結しており、この雇用形態は、2007 年後半の景気後退期以降、増加している。また、臨時雇用スタッフも使用している。加えて、コンサルタント業務に関しては独立請負業者を雇用しており、専門的な仕事や 1 回限りの仕事のために、派遣労働者を使っている。17,000 人の学校スタッフのうち、パートタイム雇用、有期契約雇用、派遣雇用も珍しくない。C 社は、派遣会社との関係を定める枠組み協定を導入し、学校への教師派遣およびその他の労働者派遣の条件を定めている。この枠組み協定の一環として、C 社は、派遣会社 3 社との間で長期契約協定を締結し、業務、賃金、マージンについての条件を定めている。これらの契約は定期的に見直されている（一般的には 3 年ごと）。学校側は、他の派遣会社を利用することもできるが、C 社がこれら 3 社との間で有利な条件を取り付けている（派遣会社が請求するマージンが通常より低い）ことから、現在は 3 社のいずれかを利用することが多い。また C 社は最近、テンポラリー雇用の教師にかかる費用を削減する試みとして、教師派遣バンクを設置した。

C 社の非正規雇用の利用に関する特徴のひとつは、（他の多くの公共部門の組織にも共通にみられる）柔軟な働き方の推進である。多くのスタッフが、柔軟な勤務時間契約、特に年間労働時間制、圧縮労働時間制、フレックス勤務（午前 7 時から午後 4 時、あるいは午前 10 時から午後 6 時など）などの契約に基づいて就業している。学校スタッフのほとんど（17000 人のうち 16000 人）は、学期期間のみの契約で雇用されている。したがって、C 社のような公共部門では、標準的なフルタイム常用契約という概念が他の 2 つの事例とは異なっている。C 社は、柔軟な働き方を積極的に発達させ奨励してきた。こうした方針が、地域や国からの予算の制約により賃金引き上げが難しい状況において優秀なスタッフを採用し引き留めることのできる方法であると、C 社は考えている。したがって、C 社の常用雇用契約

には様々な柔軟な働き方が含まれており、この事例における「標準的な契約」を非正規契約と比較する場合には、このことを念頭に置くことが重要である。

第4節 非正規雇用から常用雇用への移行

本節では、非正規雇用が常用的な仕事への仲立ちとしてどの程度機能しているかを検証する。まず、使用者が常用従業員を選別するための手段として非正規契約を利用しているかについて、証拠の検証を行う。次に、労働者がしぶしぶ非正規雇用の仕事に就いているのかどうかを見る。さらに、非正規雇用と正規雇用との移行の程度について検証する。最後に、労働者が正規雇用と非正規雇用の間を行ったり来たりしているかどうかを考察する。どの項目についても、既存の証拠の検討とともに、今回のプロジェクトのために実施した3つの事例調査を直接参照する。

1. 常用雇用選別のための非正規労働者の利用

これまでに行われた様々な研究は、使用者が常用雇用に適した労働者を選別するためのひとつの手段として、非正規労働者を利用していることに注目してきた。全国レベルの調査結果は、特にテンポラリー雇用契約について、しばしば常用雇用に先立って労働者に適用されることを示している。2004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16%（全事業所の4%）が、常用雇用契約の対象とする労働者の選別の一手段としていた（Kersley et al. 2005）。これは、有期契約被用者の利用に関して企業が挙げた理由として4番目に多いものであった（最も多い3つの理由は、一時的な需要増への対応、長期欠勤への対応、専門技能の調達）（Kersley et al. 2005）。

しかし WERS2004 調査は、派遣労働者を利用している使用者にとって、選別は重要な理由ではないことを明らかにしている。派遣従業員を利用している事業所からの回答において、選別手段としての利用は上位10項目に入っていない。この結果は、使用者が派遣労働者を常用雇用に先立つ試用期間として利用しているという他の調査結果に相反している。ビジネス・企業・規制改革省（BERR 2008）は、企業が派遣労働者を利用する最も大きな理由のひとつは「常用雇用の前の事前審査」である、と明確に述べている（REC 2008 を併せて参照のこと）。White et al. (2004) は、2000年の「Working in Britain」調査のデータから、臨時、テンポラリーおよび派遣契約が、常用雇用への仲立ちとして機能し得ることを明らかにしている。非正規契約を利用している使用者に対する Grimshaw et al. (2001) の事例調査によれば、派遣契約を利用している全ての使用者が、常用雇用のための試用を目的としていることを明らかにしている。Forde (2001) は、イギリスの2地域で派遣会社8社を対象とした事例調査を実施し、うち7社が「紹介予定派遣スキーム」を設けていることを明らかにした。

これは、派遣労働者がまず6～13週の契約に基づいて雇用され、その後常用契約に移行するというものである。この方法は、利用企業を比較的長期の契約で囲い込むもので、派遣会社に6～13週間の労働者派遣に対する定期的な料金と、その労働者が常用雇用となった場合の一時金の収入をもたらした。

今回実施した3つの事例調査では、常用雇用のための選別手段としてテンポラリー労働者および派遣労働者が利用されている事例が広範に見られた。しかし、パートタイム雇用あるいは独立請負業者を常用雇用の選別手段として利用している事例はほとんど見られなかった。食品B社では、製造スタッフ全員（全労働者200人の中の約170人）が、まず試用期間として3カ月の臨時契約からスタートし、この間の実績が満足のいくものであれば常用雇用に移行している。

当社は、できるだけ早く彼らをテンポラリー雇用から常用雇用にしようと考えている……まず彼らを3カ月間雇用し、3カ月後に働きが良好であれば、実際に常用従業員に加えたいと思っている。（B社の経営担当取締役）

B社では、これらの労働者は、直接のテンポラリー雇用契約にもとづいて雇用されている。同社の経営陣は、将来の常用従業員を採用する方法として派遣会社を利用すると、（派遣会社から請求される手数料および派遣から常用雇用への切り替え料が発生するために）コストが高くつく上に、派遣労働者の質についても不安があると考えている。同社は、2007年に選別のために派遣会社を使うことをやめ、現在は、見習いを雇用する場合には直接のテンポラリー契約のみを用いている。同社は、EUからの移民労働者を多く雇用しており、テンポラリー契約からスタートする労働者の確保には「ロコミ」や非公式な募集方法を利用している。

教育C社では、常用雇用のための選別手段として、有期契約、臨時契約、派遣契約を利用することがある。オープンで公正な採用プロセスの一環として、常用ポストに空席ができた場合には、有期契約や臨時契約の従業員に対して、応募するよう働きかけることが恒例となっている。C社は、また、臨時教員の供給を目的とした場合に特に、派遣労働者を利用しており、また、状況によっては、派遣労働者の利用が選別のためであることを裏付ける証拠もある。C社の派遣会社利用に関する枠組み協定には、「派遣から常用雇用への移行」についての規定が盛り込まれており、テンポラリー雇用の派遣労働者が常用従業員となった場合に派遣会社に支払われる料金が詳細に定められている。

自動車A社では、派遣労働者は、従業員全体の10%を占めている。しかし、同社でも、派遣労働者と常用従業員の違いは大きく、実際には、「常用派遣」と呼ばれる、長期派遣契約（契約期間が5年以上のことが多い）にもとづき雇用される労働者のカテゴリーが生まれている。このグループに加え、短期で処分しやすい派遣契約にもとづく「テンポラリー派

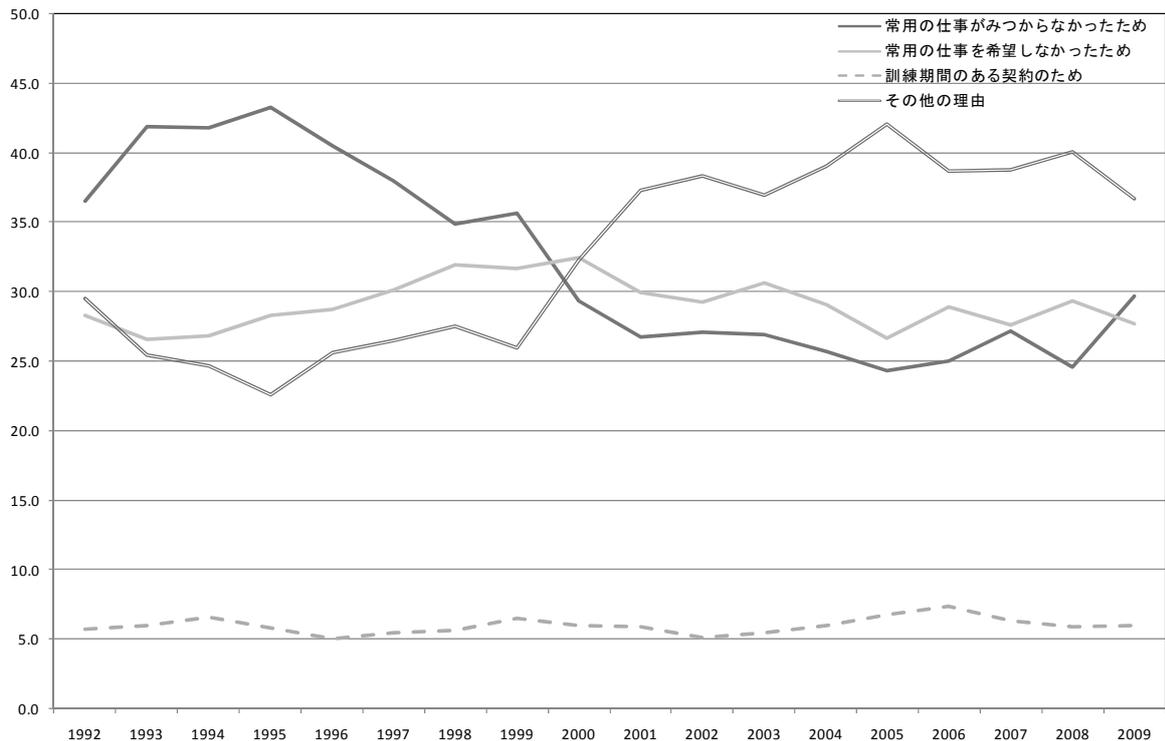
遣」といわれるグループもある。派遣会社と本社が締結している派遣から常用雇用への移行についての契約では、派遣労働者が、常用従業員となった場合に請求できる料金について詳細に定められている。雇用担当管理職は、選別手段としての派遣労働者の利用は、特に重要なものではないと述べた。派遣から常用雇用への移行は「非常に稀」である。そうではなく、本社は、コストを節約し、全体の人数に関してフレキシビリティを確保する手段として、派遣労働者を利用し続けようとしている。これは、A社の欧州本部がその支社に対し義務付けている年間の従業員数基準に派遣労働者が含まれないので、可能となるものである。

欧州本部が常用従業員の人数について指示するので、イギリスにおける従業員数には厳しい制限があり、そのため当社は派遣労働者を利用している……つまり、本部から従業員を X 人削減せよという指示が来るとい状況が生じるわけで……その場合には、我々は常用従業員にやめてもらい、その代わりに派遣労働者を利用する（人事担当マネジャー、A社）

2. 非正規雇用は自発的なものか？

全国規模の英労働力調査は、被用者がテンポラリー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 1992 年以降ずっと提供している。まず、テンポラリー雇用の仕事をみると、自分の仕事が常用ではないとする回答者に対し、テンポラリー雇用の仕事を選んだ理由を聞いている。回答には 2 つの選択肢が用意された。すなわち、常用の仕事が見つからないのでテンポラリー雇用の仕事に就いている（しばしば「非自発的な」テンポラリー被用者と言われる）、あるいは、常用の仕事希望しないのでテンポラリー雇用の仕事に就いている（しばしば「自発的な」テンポラリー被用者と言われる）である。これらの回答を図に示したのが第 3-13 図である。なお、この 2 つの回答以外にも様々な回答が考えられるので、この 2 つの回答を合計しても 100%にはならないことに注意する必要がある。

第3-13図 理由別のテンポラリー被用者比率（男女計、イギリス、1992-2009年）



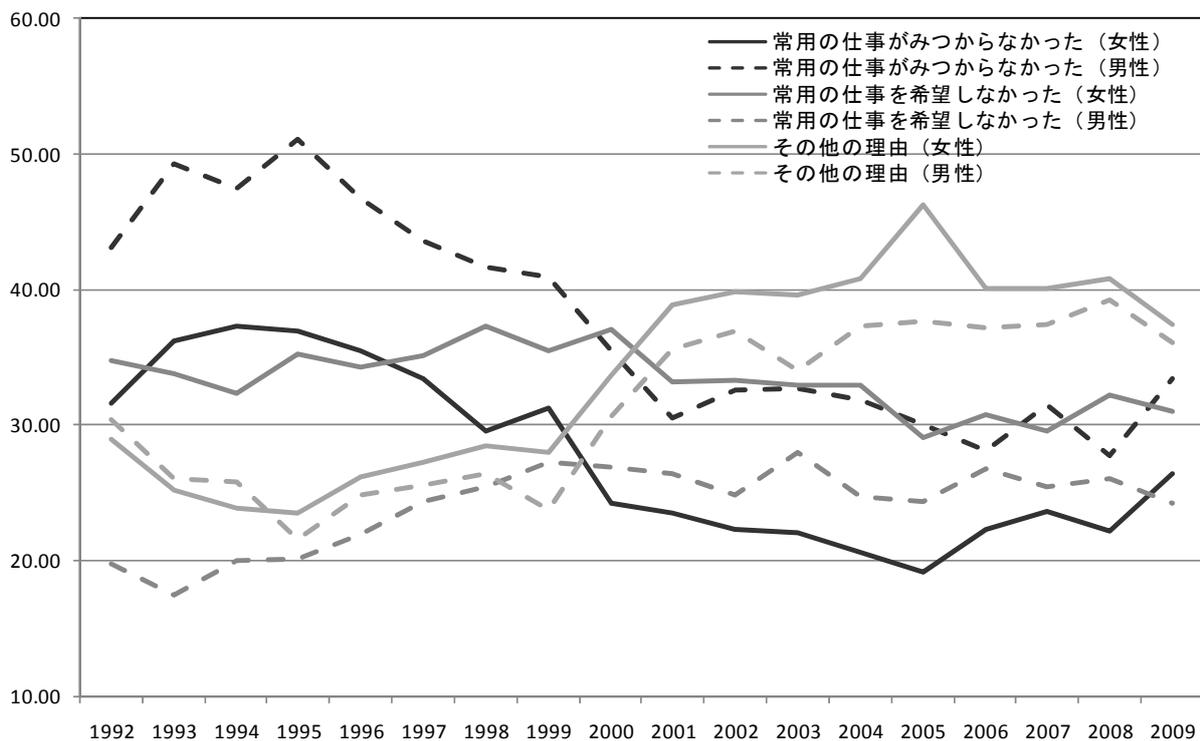
出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

非自発的なテンポラリー被用者が占める割合は1992年から増加し、1995年にピークを迎えており、1990～91年の景気後退からの雇用が回復に転じた最初の数年にあたっている。この期間の雇用の純増分はテンポラリー雇用の増加によるものであった。常用の仕事が見つからなかったテンポラリー被用者の割合とは対照的に、常用の仕事希望しないテンポラリー被用者の割合は、1990年代後半を通して労働市場がひっ迫していた時期には減少した。しかし、1990年代を通じて、非自発的テンポラリー被用者の割合は、常に自発的テンポラリー被用者の割合を上回っている。2001年には、非自発的テンポラリー被用者は28%、自発的テンポラリー被用者は30%（残りは「訓練期間」、あるいは「その他の理由」による）であった。2000～07年までの期間、経済状況が比較的好調であったことを反映して、非自発的テンポラリー被用者の比率は25%前後で非常に安定的に推移し、自発的テンポラリー被用者の割合は常にこれを上回っていた（約30%）。しかし、深刻な景気後退の時期に入った2007年以降は、非自発的テンポラリー被用者の占める割合が急増し、2009年には30%に達した（自発的テンポラリー被用者の占める割合である28%を上回った）。

これらの大まかなパターンは、男女別のデータにも同様にみられる（第3-14図）。男性は、常用の仕事が見つからないのでテンポラリー雇用就いている比率が高く、一方で女性は、常用の仕事希望しないのでテンポラリー雇用就いている比率が高い。直近の2009年10～12月の労働力調査の推計によれば、男性の約39%が常用の仕事が見つからないので

テンポラリー雇用の仕事をしていると回答し、常用の仕事我希望していないと回答したのは21%であった。女性については、非自発的が31%、自発的が29%であった。1990年代から2000年代を通して、男性で自発的テンポラリー被用者に分類できるのは3分の1未満で、女性の自発的テンポラリー被用者の割合も40%を超えたことはない。結論として言えることは、テンポラリー被用者の多くがこの種の仕事を希望して選んでいるわけではない、ということである。

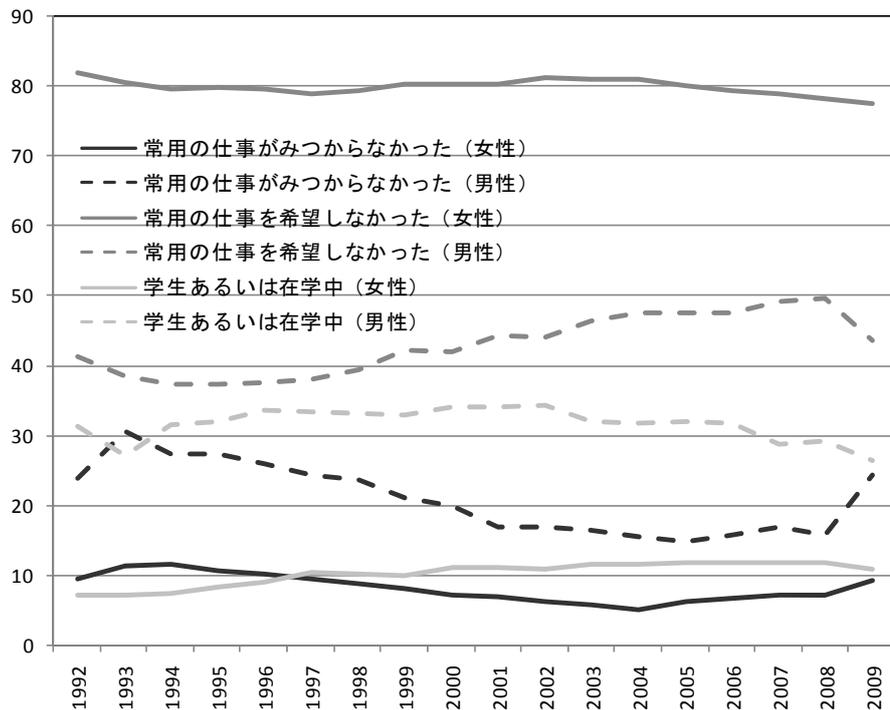
第3-14図 理由別・性別のテンポラリー被用者比率（イギリス、1992-2009年）



出典：各年の労働力調査データにもとづく著者の分析

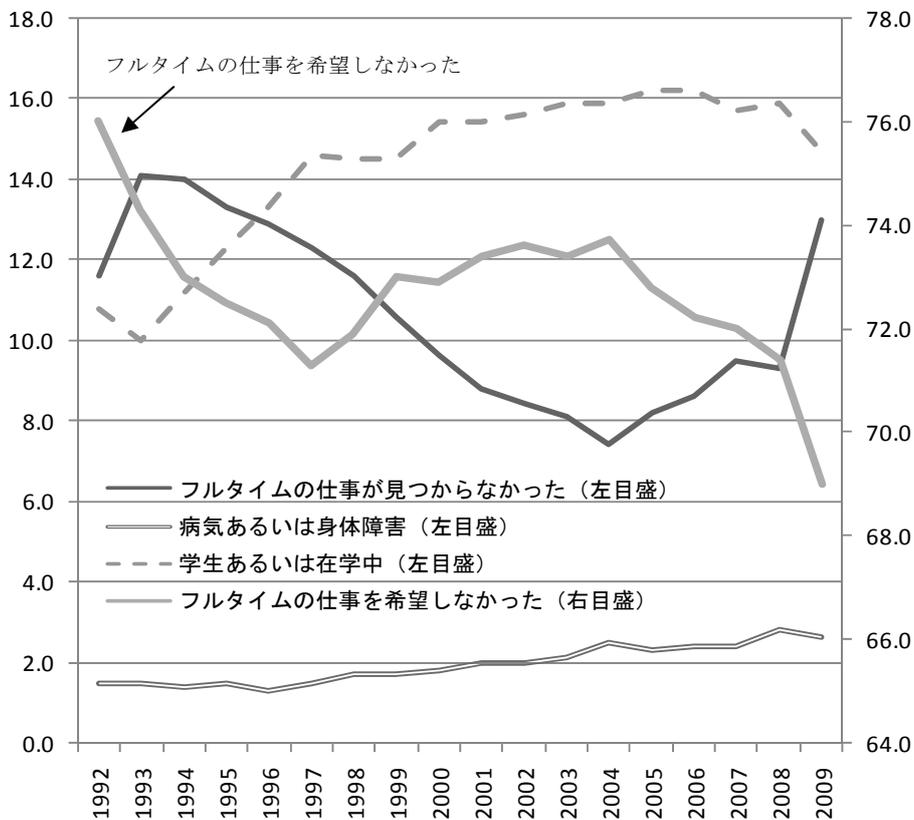
労働力調査のデータからは、労働者がパートタイムの仕事をしている理由も提供している。パートタイムの仕事をしていると答えた回答者に対して、フルタイムの仕事を希望しなかったからパートタイムの仕事を選んだのか、あるいはフルタイムの仕事が見つからなかったからかを尋ねている。1990年代から2000年までは、パートタイム被用者のほとんど（65～90%）が、フルタイムの仕事を希望しなかったと回答している。直近の2009年10～12月のデータによれば、パートタイム被用者の68%が、フルタイムの仕事を希望しなかったと回答しており、フルタイムの仕事が見つからなかったと回答した労働者は14%に留まる（ONS 2009a）。特に女性（パートタイム労働者の80%以上を占める）では、フルタイムの仕事を希望しなかった割合が82%にのぼる。第3-15図は、自発的および非自発的パートタイム労働の長期的推移を示している。

第3-15図 理由別・性別のパートタイム被用者比率（イギリス、1992-2009年）



出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

第3-16図 理由別パートタイム被用者比率（イギリス、1992-2009年）



出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

しかし、このことが、労働者がパートタイム雇用を「選択している」ことをそのまま示すと考えerわけにはいかない。Gash (2008) は、家族の世話をしなければならない女性は、働く母親を支援する国の政策がなければ、仕事に関する希望を実現させようと思わなくなる可能性が高いと主張している。イギリスでは、(その他の多くのヨーロッパ諸国と比較して) 母親の就業に対する支援が乏しく、女性の仕事の選択肢は限られる可能性が高い。Tomlinson et al. (2008) は、フルタイムの仕事とパートタイムの仕事が硬直的に設計されているために、再就職を希望する女性はパートタイム雇用を選択することが多い、と指摘している。イギリスの制度の元では、多くの女性が自分の持つ資格より低レベルのパートタイムの仕事を選択しているため、職業的格差が引き継がれる可能性があるという。結果としてイギリスでは、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(O'Reilly and Fagan 1998 も参照のこと)。

次に自営業者について見る。労働力調査は 1999 年から 2001 年までの間、自営業者に対してこの働き方を行っている動機を尋ねており、可能性のある理由として示された選択肢から 4 つまで選ぶことを求めている。Dawson et al. (2009) によれば、この間に自営業者となった理由として最も多かった回答は、独立するため(31%)、職業の性質上(22%)、所得を増やすため(13%)、機会が訪れたため(13%)であった。Dawson らは、これらはすべて「積極的な」理由であると論じている(Dawson et al. 2009)。剰員整理により自営業を選んだ人は 9%、他の仕事がなかったために自営業を選んだ人は 4%であった(Dawson et al. 2009)。したがって彼らは、「他に選択肢がなく仕方のない」起業と彼らが呼ぶ事態を示す直接的な証拠はほとんどないとしている。言い換えれば、有給の被用者であったが解雇され、それに代わる有給の仕事がなかったため、働く必要性から自営業を選んだと思われる人はわずかにすぎないということである。「他に選択肢のない」男性の自営業者の割合は、女性よりも大幅に大きい(失業したために自営業に転じた男性は 12%、女性は 4%)。しかし、やはり男性でも「積極的な」理由が支配的である(Dawson et al. 2009)。ただし彼らは、データの対象期間がイギリス経済の持続的成長期である 1990 年代後半から 2000 年代初めに重なっており、景気後退期については全く違った結果となる可能性があることを指摘している(Dawson et al. 2009)。実際、フルタイムの常用の仕事をした後、仕方なく自営業者(およびパートタイム)に移行する労働者が増加している状況が最近みられる(Personnel Today 2010)。

3. 常用雇用への移行の頻度

非自発的に非正規雇用を受け入れている人が、どの程度常用雇用に移行しているかを検証するために利用可能な体系的かつ一般化可能なデータは存在しない。しかし、非正規から常用雇用への移行一般に関する状況を明らかにしている情報源は多い。Booth et al. (2002) は、1990 年代以降のイギリス世帯パネル調査のデータを使って、テンポラリー雇用の仕事完了後の労働者の状況について検証している。彼らによれば、テンポラリー雇用の仕

事をした男性の 71%、女性の 73%が、同じ使用者の他の仕事に移り、一方、男性の 26%、女性の 24%は、他の使用者に雇用されている。仕事を辞めた人は 3%にすぎなかった。Booth et al. (2002) によれば、テンポラリー雇用の後に失業に移行した割合が非常に小さいという点は興味深い。しかしこの結果からは、テンポラリー雇用が常用雇用への仲立ちとなっているかどうかは明らかにはならない。

Booth et al. (2002) はこの問題を検証し、1991 年から 1997 年までの間に季節・臨時雇用に従事した人のうち、男性の 28%、女性の 34%が、常用の仕事を得ていることを明らかにしている。仕事を始めてから 3 カ月以内に常用の仕事を得た人は約 15%である (Booth et al., 2002)。常用雇用に移行する前に季節・臨時労働に従事した期間の平均は、男性で 18 カ月、女性で 26 カ月である。有期契約労働者の場合には、状況はもうすこし明るく、男性の 38%、女性の 36%が常用の仕事を得ている。常用被用者となるまでの有期契約労働者の平均契約期間は、男性で 3 年、女性で 3.5 年である。

また、Forde and Slater (2002, 2005) は、1990 年代のテンポラリー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。労働力調査のパネル調査分の結果を用いて、テンポラリー雇用終了から 12 カ月間の移行状況を検証することが可能である。予想通り、年間を通してそのまま雇用 (テンポラリー雇用あるいは常用雇用) を維持している割合は、1992 年の 78%から 1997 年の 84%に着実に伸びており、これに対応して、失業に移行する割合が減少している。一方で、非労働力化した割合の傾向は一定していない。しかし 1999 年には、労働市場の回復が数年継続したにもかかわらず、テンポラリー雇用の仕事を終了してから 1 年後にも雇用が継続している労働者のうち、半分がテンポラリー雇用のままであった。つまり、1990 年代全般を通して、テンポラリー雇用の労働者が仕事をし続ける可能性は高まったが、引き続きテンポラリー雇用の仕事に就く可能性が同様に高いということである。このデータから、テンポラリー雇用の仕事は、少なくとも常用雇用の「仲立ち」になったのと同じくらい多くの労働者にとって、「わな」になっている。

第 3-4 表 テンポラリー雇用から一年後の移行状況 (労働力調査パネル調査)

テンポラリー雇用を開始した年	1 年後の状況					
	常用 (%)	テンポラリー (%)	自営 (%)	失業 (ILO 基準) (%)	非労働力化 (%)	加重
1993	41.3	37.1	3.0	7.9	10.7	994,135
1994	41.3	39.1	2.3	8.2	9.0	1,203,671
1995	40.9	38.4	2.6	9.6	8.3	1,291,882
1996	41.4	41.2	2.3	4.3	10.6	1,473,161
1997	42.8	41.6	1.7	4.8	9.2	1,596,536
1998	47.1	37.5	1.1	3.7	10.5	1,412,595
1999	41.7	41.1	1.0	4.7	11.5	1,446,265

出典：Forde and Slater (2002)、表 7

Forde and Slater (2002) はまた、同じ労働力調査のパネル調査結果により、雇用の安定性が自営・パートタイム雇用および種々のテンポラリー雇用でどのように異なるかを、各雇用形態別の 1 年後の雇用、失業、非労働力への移行状況から明らかにしている。結果は、第 3-5 表の通りである。フルタイムの仕事が、1 年後も雇用が継続している率が最も高いが、自営業の場合も非常に高い (95%)。有期契約労働者およびパートタイム被用者もまた、1 年後に雇用が継続している確率が高い。

予想外なことに、テンポラリー被用者のうち派遣労働者の雇用継続の割合が、他のほとんどの形態に比べてはるかに低い。派遣会社はしばしば、求人に適した労働者をマッチングさせる専門性から、労働市場の効率性を高めていると言われる。実際しばしば、派遣会社は公的な職業安定所よりもこの点において有能であり、派遣会社の貢献によって摩擦的失業が低レベルに抑えることができると主張されている (例として CIETT 2000 : 19 参照)。しかし、第 3-5 表から明らかのように、12 カ月間をみると、派遣労働者が雇用を継続する可能性は、常用被用者、有期契約被用者、自営業者よりも低い。

別な見方をすれば、この結果はそれほど驚くにはあたらない。派遣先企業の需要を満たす状況を整えておくために、派遣会社は一般的に、過剰な数の労働者を「登録」しており、これが多くの人にとっての不完全就業の状況を招いている (Forde 2001)。1 社以上の派遣会社に登録すると不完全就業の可能性は低下するかもしれないが、声がかかった時にその仕事を受けることができなければ、リストから除外されることになり、派遣労働が不規則で不安定なものになる。こうしたことから、派遣会社が強化されたマッチング機能によって失業者の蓄積を防いでいるかどうかは、即座には判断できない。派遣先企業からの需要の変動に対応するために、派遣会社が余剰労働力をストックしておこうとすることが、むしろ派遣労働者の失業への移行を増幅させている可能性がある。

第 3-5 表 非正規雇用からの移行、労働力調査パネル

	2000 年の状態						加重
	雇用		失業 (ILO 基準)		非労働力		
1999 年の状態	全 体	フルタイム 常用との差	全 体	フルタイム 常用との差	全 体	フルタイム 常用との差	
季節・臨時	69.0	-27.6	4.0	+2.5	27.0	+25.1	311,410
有期	91.9	-4.7	3.6	+2.1	4.5	+2.6	682,308
派遣	83.9	-12.7	7.6	+6.1	8.6	+6.7	274,016
自営	95.5	-1.1	1.2	-0.3	3.1	+1.4	2,864,827
パートタイム常用	89.7	-6.9	1.5	0	8.8	+6.9	4,837,215
フルタイム常用	96.6		1.5		1.9		16,890,487

出典：Forde and Slater (2002)、表 10

パートタイムの常用被用者は、臨時および派遣労働者に次いで雇用の継続性が低い。しかし、失業に移行するよりも、労働市場から離脱する者が多い。この結果は、パートタイム雇用で女性の占める比率が高く、イギリスにおいて廉価な保育サービスが充実していないために仕事と家庭の両立が難しいといった指摘に符合している (Gregory and Connolly 2008)。Taylor (2004) は、自営業からの移行に関してさらに詳細なデータを提供している。1991～2001 年のイギリス世帯パネル調査のデータを用いて、Taylor は、自営業者の 1 年後の状況を検証した。同氏によれば、男性自営業者の 87%が自営業者として継続しており (女性は 77%)、9%が被用者となり (女性は 14%)、2%が失業し (女性は 1%)、2% (女性は 9%) が非労働力化していた。この結果は、上記の第 3-5 表とほぼ同じである。

今回の事例調査では、非正規雇用から常用雇用への移行についてどのようなことが明らかになっているだろうか？ 3つの事例のそれぞれで、非正規契約から常用契約への移行が可能であったが、実際の運用は企業により大きく異なっていた。食品 B 社では、聞き取り調査から、ほぼ例外なく試用期間を経たテンポラリー被用者が常用雇用に移行していることが明らかになった。聞き取り調査の時点で、3カ月の一時的試用契約に基づいて雇用されている従業員は 2～3 人のみで、他の 170 人の製造スタッフは、すでに常用契約に切り替わっていた。B 社では、全ての新規採用者がテンポラリー契約からスタートする。常用契約への移行率が高いのは、主に、同社の募集採用戦略の特殊なダイナミクスに負うところが大きい。その核となるのは、2004 年と 2006 年の EU 新規加盟国、とりわけポーランドからの移民労働者の確保である。移民労働者に関して一般にいわれる「強い勤労倫理と会社への献身的姿勢」を反映して、離職率は非常に低い。

教育 C 社でも、非正規雇用から常用雇用への移行は頻繁に発生しており、一部の仕事については、季節、有期、あるいは派遣労働も、内部労働市場への入り口として機能している。例えば、有期および契約スタッフは、自分が担っている任務が常用ポストに変更された場合などに常用雇用に移行することが多い。テンポラリー被用者には、公募プロセスの一環として、常用ポストに応募するよう働きかけが行われる。一方、派遣労働者が常用雇用契約に移行する確率は相対的に低いとみられるが、これは、派遣労働者を使用する典型的な理由は、短期的なフレキシビリティを高める、あるいはコスト削減のためで、選考目的ではないことによる。独立請負業者も、教育事業のコンサルタントとして利用されることが多いが、常用雇用に移行することはまれである。また、最近の景気後退が始まって以降、常用の仕事の募集が凍結され、非正規被用者全般の常用雇用への移行は大幅に減少している。

自動車 A 社においては、その労働者の 10%を派遣労働者が占めているにもかかわらず、常用雇用への移行はまれである。これは同社が、派遣労働者を長期の派遣契約を結んで引き留めておく方法を好んでいるためである。これは、その方がコストが削減でき、本部から指示される従業員数基準を守りやすいという理由による。

4. 常用雇用への移行に関して企業側が求める条件

3つの事例調査から、非正規雇用から常用雇用契約への移行に関して会社側が求める様々な条件があることが明らかになった。食品 B 社では、試用期間のテンポラリー従業員は、安全衛生と食品の取り扱いについての基本導入コースを完了しなければならず、同社の標準的業績評価を受けることを求められる。従業員に対して設けられた訓練研修や評価に関する条件の多くは、同社が「人材への投資企業」(Investors in People) の認証を受けていることによる。この認証は、テンポラリー雇用と常用雇用を問わず全ての従業員に対して、訓練研修と評価システムのベストプラクティスを適用することを求める。常用雇用への移行のためのこうした「客観的な」基準に加えて、同社はより「主観的」な条件を設けており、これには行動特性や人格的特徴も含まれている。

(労働者には次のようなことが求められる) ……顧客サービスの質を最優先し、時間厳守、効率的、協動的、積極的に自分の技術を磨き訓練研修を受けることを基本とする当社の文化を受け入れること、つまり、我々の仲間になりたいと心から願うこと (経営担当取締役、B 社)

上述の通り、同社は EU 出身の移民労働者を多用しており、この戦略の一環として、「文化的な適応性」に関係する主観的な特徴も常用雇用の条件として強調している。

当社は、彼らがどのように適応しうるかという観点からみている。例えば訓練や研修を受け、あるいは英語力を向上させたいと思っているか、また彼らのほとんどはある分野の学位を持っており、つまり基本的なスキル、スキルと意欲の両方を持っていることを踏まえて、どのような技術を持ってイギリスにやってきたのかといった点を考慮する。(経営担当取締役、B 社)

この結果は、使用者がその選考基準で応募者の行動的な特徴を重視しているという、他の最近の研究と符合している (Thompson and Callaghan 2002 ; MacKenzie and Forde 2009 参照)。

一方、これもすでに述べた通り、自動車 A 社では常用雇用への移行はまれである。実際、同社は派遣労働者を選ぶ際に、労働者がテンポラリー雇用を継続することを希望する可能性が高いかどうかを重視しているように見える。

当社は、仕事をする以外には何もしたいと思わず、大人しくしている派遣労働者を好んでいる。(人事担当マネージャー、A 社)

教育 C 社では、常用ポストに空席がある場合、応募者一般に対する条件以外には、非正規労働から常用雇用への移行に関して特に条件は設けていない。すでに述べたように、オープンで透明な採用および選考プロセスの一環として、非正規労働者は、常用ポストに応募することができ、そのような応募が積極的に奨励されている。実際、非正規契約中に獲得したスキルが常用ポストに必要なスキルの一部であったことから、応募に役立ったケースもある。

5. 社内での常用・非正規間の循環

調査結果から、使用者は、正規雇用と非正規雇用の全体の割合を定期的に見直していることがうかがえる。Forde et al. (2009) が建設業界を対象に行った調査は、サンプル企業の約 30%が、過去 5 年間に、正規雇用ならびに各種の非正規契約の利用状況を意識的に変化させたことを明らかにしている。今回の調査の検討対象である非正規雇用についていえば、最も一般的には、直接雇用から自営業へ、また派遣雇用や自営業から直接雇用へのシフトが見られた（コンティンジェント雇用や正規雇用に関する企業の戦略についての詳細は、White et al. 2004 を参照）。

しかしながら、同じ社内で労働者が常用雇用と非正規雇用を行き来することはまれである。一部の業種では、労働者は昔から、独立の請負業者、常用雇用、自営業、派遣雇用の間を移動しており、これらの就業形態により納める税額に違いがあることがその動機となってきた。例えば Harvey (2001) は、建設業界では「偽装」自営業が幅をきかせており、労働者は昔から自営業者としての契約で雇用されてきた（実際には、常に同じ使用者による雇用に従属しているにもかかわらず）。常用、派遣、自営の就業形態の変化はしばしば、使用者と労働者の両方にとって影響のある、就労状況にもとづく税制や給付制度の改正の影響を受けて生じる（Harvey 2001 参照）。

今回実施した事例調査から、正規雇用と非正規雇用の間の行き来に関していくらかのデータが得られた。自動車 A 社では、一部の労働者は、毎年の従業員数基準によって、派遣契約から常用契約へ移行し、また派遣契約に戻っている（本節第 1 項参照）。教育 C 社では、正規雇用と非正規雇用の行き来は、柔軟な働き方を労働者が希望した結果として生じる傾向が強かった。特に、労働者はフルタイムからパートタイムへの切り替えを要求することが可能であった。最近まで、事業が安定的に継続される限り、概してこの種の要求は受け入れられてきた。しかし、景気の悪化がこの状況に影響を及ぼし、同社が柔軟な勤務時間に関する要求を承認する例は減少した。

第5節 非正規労働者の均等待遇

多くの調査から、非正規の仕事は正規雇用に比べて、賃金や労働条件、および仕事の質の点で劣っていることが示唆されている。本節ではこうした主張について、全国レベルの調査データおよび我々が行った事例調査の結果をもとに検証を行う。まず、非正規の仕事の質についての全国レベルのデータを検討するとともに、我々が行った事例調査の初期観察の結果を検証する。これは、非正規雇用の特定の側面について、常用雇用と比較して詳細に議論するための前提となる。その後、労働時間、賃金、休暇、能力開発、昇進、労働組合への加入状況について検証する。

1. 非正規の仕事の性質

(1) 非正規の仕事の全体的な質

正規雇用と比較した場合の非正規の仕事の性質に関する全国規模のデータは、McGovern et al. (2004) が最近行った調査から得ることができる。McGovern らは、2000年の「イギリスにおける就業」調査を用いて、低賃金、傷病手当なし、(公的年金以外の)年金なし、昇進の機会のある社内労働市場からの排除、という特徴の1つ以上を備えていると彼らが定義する「劣悪な仕事」の特徴を取り上げている。正規および非正規の仕事に関する分析で、被用者の四分の一以上(28.9%)が低賃金、3分の1強(36.7%)が年金を提供されておらず、傷病手当なしも同様の割合(36.1%)で、半数(51.1%)が昇進の機会がない仕事に就いていた(McGovern et al. 2004: 230)。これらの点のいずれについても当てはまらない仕事に就いているのは、イギリスの労働者全体の四分の一にすぎない。

次に彼らは、常用の仕事の特徴を、テンポラリー雇用(季節・臨時、派遣を含む)、有期契約、パートタイム雇用といった非正規の形態におけるそれと比較している。その結果、上記4点のいずれについても、非正規の仕事は全体として、常用の仕事より劣悪であることが明らかになった。これをまとめたものが、下記の第3-6表である。

第3-6表 正規および非正規の仕事の特徴

	各形態の被用者数の割合(%)	低賃金(%)	傷病手当なし(%)	年金なし(%)	キャリア昇進の可能性なし(%)	「劣悪な」特徴の平均値
フルタイム常用	71.2	21.4	29.2	29.0	44.9	1.21
フルタイムテンポラリー	6.0	32.0	53.7	57.4	64.4	2.07
フルタイム有期	2.6	13.7	47.6	43.0	58.4	1.72
パートタイム常用	20.1	52.7	50.3	54.3	68.2	2.18
パートタイムテンポラリー	2.7	32.0	53.7	57.4	64.4	2.07
パートタイム有期	1.0	29.7	57.0	51.1	46.2	1.87
被用者計	100.0	28.9	36.1	36.7	51.1	1.48

出典：McGovern et al. (2004)

テンポラリー雇用の仕事（パートタイムとフルタイムの両方）は、「劣悪」な特徴が最も多く当てはまる。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。フルタイムの常用の仕事に比べると、テンポラリー雇用および有期雇用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。しかし、これらの4つの特徴全体に関して、McGovern らは、テンポラリーおよび有期の仕事が、同じ常用の仕事に比べて劣っていることを明らかにした。しかし彼らは、非正規労働者だけが「劣悪な」仕事の特徴を独占しているわけではなく、常用の仕事の多くもまたこうした特徴に当てはまる。

次に、McGovern et al. (2004 : 242) は、仕事の質に影響を与える可能性のある様々な個人の特徴（例えば、教育を受けた年数、労働組合の有無、業種、職場の規模など）をコントロールして多変量解析を行っている。一連の特徴をコントロールしても、非正規の仕事は平均的に正規の仕事より劣っていることが明らかになった。学歴の高い層、専門職あるいは経営管理職、労働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、非正規と正規の差は小さい。

本論で検証している事例調査からも、非正規雇用と正規雇用の質の違いが明らかになっている。教育 C 社では、非正規労働者はピーク時の需要を満たすため、あるいは専門性の高いスキルを提供するために利用される傾向が強い。専門性の高いスキル（例えば、独立の請負業者として雇用される教育コンサルタントや有期契約にもとづき C 社で働く「健康的な食」に関するコンサルタントなど）を提供するために非正規労働者が利用されていた事例では、これらの労働者の行っている仕事の内容および彼らのスキルを、常用のポストと直接比較することはできなかった。しかし、C 社の（正規、非正規を問わず）全従業員に対しては、地方自治体の給与体系に従って報酬が支払われている。この給与体系により、非正規スタッフと正規スタッフの比較可能な能力を特定することができた（ただし、一部の非正規スタッフが担っている役割は特殊なものであることが多い）。

有期契約やパートタイムのスタッフと常用被用者の均等待遇を定めた EU 指令がイギリスで法制化されて以降、C 社においては、非正規従業員と正規従業員の比較という問題の重要性が増している。C 社は、主に地方自治体の等級別構造を通じて、これらの法規制の順守にあたっていた。非正規従業員に提供される責任と自主性は、個人によって異なっている。今回聞き取り調査を行った人事担当マネジャーは、非正規労働者に高いレベルの自律性と自由裁量が与えられているいくつかの事例をあげた（例えば、独立の請負業者が地域内の学校を対象とした施策の実施を担当する場合など）。自律性と裁量のレベルは、これらの労働者に適用されている地方自治体の等級別給与体系のレベルに反映されている。

食品 B 社では、試用期間のテンポラリー従業員と常用従業員の間で、資格やスキルの点で違いはなく、常用従業員もテンポラリー従業員も製造プロセスの流れ作業のラインでほぼ同等の仕事を行っている。責任と権限があるポスト（チームリーダーと副チームリーダー）

は、常用従業員しかねない。また常用従業員は、導入プログラムや常用従業員となってから受けた訓練を通じて獲得した、同社特有のスキルのレベルが高い。

自動車 A 社では、派遣労働者が行っている仕事の範囲は、正規従業員の仕事の範囲と同じである。同社の「テンポラリー派遣」（比較的短期の雇用）の労働者には、正規従業員に期待されるのと同レベルの責任の遂行は期待されていない。しかし、「常用派遣」（A 社による準継続的雇用）の責任と権限のレベルは正規従業員とほとんど差がない。これらの派遣労働者は、同社の長期労働力の一部とみられているが、提供される労働条件は、直接雇用の正規従業員より劣っている（下記参照）。

（２）労働時間

正規労働者と非正規労働者の労働時間に関する検討には、労働力調査のデータを使うことができる。最近（2008 年 12 月～2009 年 2 月）のデータによれば、就業者全体の 54%が週 31～45 時間働いており、週労働時間が 45 時間を超えるのは就業者全体の 19%であった。男性についてはフルタイム労働が多く、60%が週 31～45 時間、27%が週 45 時間を超えて働いていた（ONS, 2009b）。女性については、47%が週 31～45 時間、45 時間以上は 7%であった（Ibid.）。非正規労働をみると、自営業者ほど長時間（週労働時間が 45 時間以上）働く割合が高いことが分かる。自営業者のうち週 31～45 時間働いている比率は 41%程度、45 時間以上は 30%である（Ibid.）。これは、「長時間労働」の文化は自営業に多いとする他の調査結果とも符合している（TUC, 2009b）。

テンポラリー労働者に関して、Green（2008）は労働力調査のデータにより、有期契約労働者が通常働く労働時間の平均は週 34 時間で、常用従業員の平均週労働時間に匹敵することを明らかにしている。季節・臨時労働者は、平均的に労働時間が短く、週 19 時間である。派遣労働者の平均週労働時間は 36 時間で、質的な証拠からも、長時間労働が派遣労働者にとっても一般的であることが示唆されている（例えば、ACAS 2009 ; Forde 2001 ; McDowell et al. 2008 参照）。

（３）賃金

非正規の仕事の賃金は、比較可能な正規労働の賃金より低いと一般に考えられているが、実際のデータはどうなのであろうか？ テンポラリー雇用に関して比較可能なデータは、労働力調査を利用した Forde et al.（2008）から得ることができる。第 3-7 表は、様々な種類のテンポラリー雇用と常用雇用の時給を比較したものである。A 欄は、契約形態別の平均時間当たり賃金を示している。平均して、テンポラリー雇用のうち有期契約を除く全ての形態の時間当たり賃金が、常用被用者のそれを大幅に下回っている。B 欄は、様々な要素を考慮する前の時間当たり賃金の差を、金額と、常用被用者の賃金に対する比率の両方で示したものである。例えば、常用被用者と派遣労働者の平均時間当たり賃金の差は 1 時間 3.67 ポンド

(マイナス 32%) で、この差は男性派遣労働者ではさらに大きく、1 時間あたり 5.22 ポンド (マイナス 41%) である。女性の派遣労働者と常用労働者の時間あたり賃金の差は 1.89 ポンド (マイナス 19%) である。B 欄では、テンポラリー被用者と常用被用者の平均賃金の差として推計された数字の統計的有意性も示している。有期契約を除き、賃金格差は統計的に極めて有意であり、推計された格差の数値は信頼性が高いと考えられる。

しかしながら、賃金格差の絶対値にのみ注目しても十分ではない。賃金格差の一部は、テンポラリー被用者と常用被用者の特徴の違い、すなわち、資格、年齢、勤続期間、職業、業種などが理由で生じていると考えられる。C 欄は、(重回帰分析を用いて) これらの違いを考慮しておこなった分析結果を示したものである。予想通り、派遣、季節・臨時、およびその他のテンポラリー労働と常用労働の賃金格差は縮小しているが (B 欄と比較)、明確な格差が依然として残っている。再び派遣労働をみると、特徴の違いをコントロールした後の派遣労働の時間あたり賃金は、常用労働より 10%低い。男性については、賃金格差は 12%以上、女性についてはほぼ 6%である。このように比較してみると、(均等待遇法の適用対象である) 有期契約労働者に関しては顕著な賃金格差がないこと、一方、男性派遣労働者の賃金は、同等の季節・臨時労働者の賃金よりも低いことは興味深い。

第 3-7 表 契約形態別、男女別の時間あたり賃金額 (イギリス、2007 年)

	男女計	男性	女性
A) 時間あたり賃金 (ポンド)			
常用(p)	11.47	12.70	10.15
派遣(a)	7.80	7.49	8.26
有期(f)	11.44	12.64	10.48
季節・臨時 (sc)	6.42	6.86	6.06
その他のテンポラリー雇用 (o)	8.80	8.74	8.85
B) 賃金格差 (ポンド) (()内は常用とテンポラリーの賃金格差、%)			
(p) - (a)	3.67*** (-32%)	5.22*** (-41%)	1.89*** (-19%)
(p) - (f)	0.03 (-0.3%)	0.07 (-0.6%)	-0.33 (+3%)
(p) - (sc)	5.05*** (-44%)	5.84*** (-46%)	4.09*** (-40%)
(p) - (o)	2.68*** (-23%)	3.96*** (-31%)	1.30*** (-13%)
C) 労働者の特徴を考慮した後の賃金格差 (常用とテンポラリーの時間あたり賃金格差、%)			
派遣	-10.0***	-12.4***	-5.5**
有期	-3.3**	-4.4	-2.4
季節・臨時	-6.9***	-2.6	-11.4***
その他のテンポラリー雇用	-12.9***	-16.2***	-10.9***
注：労働力調査、2007 年 1-3 月から 10-12 月の各四半期のプールドデータによる推計。賃金は 2007 年春時点の実質ベース。データは加重処理を行ったもの。B)は平均賃金に関する有意差検定を含む。C)は最小二乗法による推計。有意性検定は、ゼロからの乖離についてのもの：* 有意水準 10% **有意水準 5% *** 有意水準 1% (無印は、比較対象との間に統計的有意差が認められなかったもの)。なお、推計結果の詳細は要請に応じて著者より提供可能である。			

出典：Forde et al. (2008)

分析結果からは、格差を説明する一連の要因を調整した後でも、常用労働者と派遣労働者、季節・臨時労働者およびその他のテンポラリー労働者の間には有意の賃金格差があることがわかる。

パートタイム労働者について、Hicks and Thomas (2009) は、労働時間・所得統計調査 (ASHE) のデータを用いて、パートタイム労働者の平均時間当たり賃金は 10.17 ポンド、一方、フルタイム労働者は 14.53 ポンド (格差は 30%) であることを明らかにしている。男性については、パートタイムの平均時間当たり賃金は 11.35 ポンドで、フルタイムは 15.34 ポンドである。女性については、パートタイムが 9.85 ポンドで、フルタイムは 12.88 ポンドである。第 3-8 表は、イギリスの最近のデータの一部をまとめたものである。パートタイム労働は女性が支配的であることから、調査ではしばしば、パートタイムと性別の賃金差別の関係が取り上げられる。表の最初の欄は、時給の単純な「調整前」格差を示している。第 2 欄は、「調整後」の格差を示したものであり、個々の特徴 (年齢、資格など) の違いを考慮した後に残る賃金格差を示している。最後の欄は、調整前格差のどの程度が、これらの労働者の特徴の違いによって説明できるかを示している。女性のパートタイム労働の賃金格差は男性に比べ 11% で安定している。女性については、フルタイムとパートタイムの賃金格差は男性ほど大きくないが、この裏には、イギリスにおいて、男女の違いを考慮したとしても、女性の平均賃金が男性の賃金より 11% 低いという事実が隠れている (第 3-8 表の 1 列目)。

第 3-8 表 男女別パートタイム時間当たり賃金における格差 (イギリス、1998~2004 年)

	調整前格差 (%)	調整後格差 (%)	説明可能な格差の割合 (%)
女性被用者全員 対 男性全員	23	11	52
フルタイム女性 対 フルタイム男性	14	10	29
パートタイム女性 対 フルタイム男性	37	11	70
パートタイム女性 対 パートタイム男性	20	11	45
パートタイム女性 対 フルタイム女性	25	2.5	90

出典 : Metcalf (2009)

Manning and Petrongolo (2008) は、女性パートタイムの賃金格差は 1970 年代以降拡大してきたが、パートタイム労働をしている女性の特徴に起因する部分は、格差の半分をすぎないことを明らかにしている。その他の部分は、パートタイムの仕事が低賃金の職業に集中し

ていることが理由で生じている。彼らは、この賃金格差の拡大は、パートタイム労働の低賃金職種への分断と、こうした低賃金職種における賃金格差の拡大とが同程度に影響していることを示している。

事例調査からは、賃金の均等および格差に関するさらに詳しい状況が判明している。食品 B 社では、テンポラリー雇用の従業員全員が、時給 5.80 ポンドの最低賃金である。賃金の違いは、雇用契約の違いよりも勤続期間の差により生じている。3カ月の試用期間を経て常用契約に移行しても、これによって給与が自動的に上がるわけではない。給与が上がるのは、期間の定めのない契約で一定期間が経過した後である。毎年、労働者に対して定期昇給が行われる。同社では、常用雇用契約の労働者には一時金制度も適用される。一時金は、会社の収益に応じて年1回支払われる。また、その他の様々な給付制度も適用される（下記参照）。

教育 C 社では、全ての種類の契約に対する賃金額は、公共部門に共通の賃金体系によって決定されている。従って、テンポラリー雇用の職員もパートタイム職員も、彼らを対象とした均等待遇法制に基づき、常用の職員と同等の時給が支払われる。C 社の人事担当マネージャーによれば、労働者は特定の等級の仕事を行うために採用され、その仕事に一定の幅のある時給あるいは給与の額が定められている。この幅の中で、テンポラリー被用者や臨時被用者を配置するポストによって、いくらかの裁量の余地がある。したがって、テンポラリー雇用やパートタイムスタッフとの時給あるいは月給にわずかな差が生じる可能性はある。枠組み協定および公共部門に共通の賃金体系により、同等の仕事をしているテンポラリー雇用、パートタイム、常用の職員の賃金はほぼ統一されており、この傾向は EU の有期契約とパートタイム労働に関する指令の導入後、さらに強まった。また派遣労働者についても、時給や給与は特定の仕事に必要なスキルレベルや能力によって決まるが、特定の種類の派遣労働者の採用が難しい場合には、賃金引き上げの形で賃金額が変更されることはある。この場合も、全国一律の公共部門の賃金体系に準じて、所定の仕事の等級の範囲内で行われる。

自動車 A 社では、非正規労働者のほとんど全員が派遣契約による労働者である（全労働者の 10%）。同社では、派遣労働者と常用従業員の間には明確な差が存在するが、賃金以外の給付に関しては、派遣労働者と常用労働者の待遇はほぼ同じである。勤続期間5年以上の「常用派遣」の場合でさえ、派遣労働者の時給は、同じ仕事をしている常用労働者の時給を下回っている。これは、コストを削減し、労働力を分別するという同社の周到な戦略によるものである。しかし、人事担当マネージャーが指摘するように、これがマイナスの結果を招く恐れもある。

賃金は問題要素である。常用従業員、テンポラリー雇用従業員、派遣従業員を問わず、当社は従業員に対して十分な給付を行っているが、賃金については十分とはいえない。会社としては実に良い賃金を支払っているが、派遣会社に支払う金額は十

分とはいえない。常用従業員に比べ収入の少ない労働者を多く抱えていることは、今後問題になっていくだろう。(人事担当マネジャー、A社)

(4) 休暇およびその他の資格

現行の労働法の下では、全国最低賃金および労働時間規則の諸規定にもとづき、非正規労働者は「被用者」としても「労働者」としても、様々な権利を有している。労働時間規則は、年間24日の有給休暇を取得できる権利を定めている(パートタイムの場合には労働時間より案分)。

第3-9表は、労働力調査におけるイギリスのテンポラリー労働者の回答に基づき、実際の休暇期間の詳細データを示したものである。比較のため、フルタイム労働者のみに絞って分析を行った。この結果は、有期契約の労働者は、常用のフルタイム被用者と同等の休暇を得ているが、その他のテンポラリー労働者、すなわち、臨時・季節労働者と派遣労働者の年間の有給休暇日数は、常用被用者に比べて少ないことが分かる。

第3-9表 フルタイム労働者の年間有給休暇(イギリス、2007年)

	日数	週数
常用	26.5	5.3
派遣	20.2	4.0
有期契約	26.8	5.4
季節・臨時	19.8	4.0
その他のテンポラリー雇用	22.2	4.4

出典：Forde et al. (2008)

事例調査から、休暇に関しては、全国共通ではないものの、テンポラリー雇用と常用従業員の間には格差があることが明らかになった。自動車A社では、「常用派遣」労働者(長期にわたり派遣会社を通して同社で働いている労働者)は、休暇や有給の産休を含め、給付水準については、常用従業員とほぼ同等の資格が認められている。しかし、これらの労働者は、同社の車両所有制度などの一部の社内制度の対象から除外されている。短期および長期の派遣労働者への給付は、同社自身ではなく派遣会社が管理している。

給付は派遣会社が管理しているので、当社は派遣会社に対し、従業員がどのような給付を希望しているか、また、派遣会社がどのような給付を行いたいかを聞き、その代金を当社が支払っている。(人事担当マネジャー、A社)

教育 C 社では、(有期契約、臨時、パートタイムを含む)ほとんどの非正規労働者が、休暇という点では常用の被用者と同等の待遇を受けている。派遣労働者および多くのコンサルタントについては、休暇に相当する手当が賃金の中に含まれている。例えば、派遣会社が請求する料金には、休暇に相当するパーセンテージが指定されており、休暇の調整は派遣会社が行っている。

食品 B 社では、すべての労働者に、法律で決められた年次休暇が提供されている。しかし、常用労働者に対してのみ、個人の業績に応じて追加休暇が上乘せされる。高い評価を得た常用労働者には、金銭的な賞与と追加休暇が与えられる。同社は移民労働者を多用しているので、評価の高かった労働者には航空券を提供するという方法が考え出された。この航空券を使って移民労働者は東欧に里帰りする。同社はまた、労働に応じたボーナスシステムを有しており、常用労働者は、残業や出勤状況が良好であればポイントを稼ぐことができる。6カ月間に高ポイントを獲得した常用労働者には1週間の追加の有給休暇が与えられる。同社は、これらの給付をテンポラリー雇用の従業員にも拡大することは、事業的に見て適切でないと言っている。その理由は、これらの従業員が常用従業員となり、彼らへの投資を会社が回収できるほど長い期間、彼らが残留しているという保証がないからであると述べた。

(5) 訓練と能力開発

正規労働者と非正規労働者で、提供される訓練の水準や能力開発の機会に違いがあるという点には、幅広い証拠がある。Forde, MacKenzie and Robinson (2008) は、建設業における使用者の非正規労働者(下請け、自営、派遣労働)の利用について検証した。188 の使用者を対象に行った調査により、使用者は非正規労働者より直接雇用従業員に対して訓練を行う可能性はるかに高いことを明らかにした。直接雇用従業員の他に下請け業者を使っている企業のうち、直接雇用従業員に訓練を行っていない企業は7%、下請け業者の労働者に訓練を行っていない企業は37%であった。自営業者と直接雇用を併用している企業では、直接雇用従業員に訓練を行っていない企業は11%、自営業者に訓練を行っていない企業は44%であった。この格差は、直接雇用と派遣従業員の間で最も大きかった。すなわち、直接雇用と派遣労働者を併用している企業のうち、直接雇用従業員に訓練を行っていない企業は5.2%、派遣労働者に訓練を行っていない企業は42.4%であった(Forde, MacKenzi and Robinson 2008: 377)。非正規労働者のための訓練は、正式な職場内外の訓練ではなく、仕事を通じた訓練に限定的である場合がほとんどであった(正式な職場内外の訓練にかかるコストは高い)(Ibid.: 379)。

被用者を対象とした大規模調査からも、非正規従業員と正規従業員には訓練の実施において明白な差がある。Booth et al. (2002) が英世帯パネル調査のデータを用いて行った分析によれば、仕事に関係する訓練を受ける確率は、他の要素をコントロールした場合、男性の有期契約被用者は常用被用者に比べて12%低く、季節・臨時被用者では20%低い。また女

性の場合も、有期契約被用者で7%、季節・臨時被用者では15%、それぞれ常用被用者に比べて訓練受講の確率が低かった。訓練の度合いについても、季節・臨時被用者は明らかに劣っている。このグループが年間で訓練を受ける日数は、同等の常用労働者の日数に比べて9日から12日少ない。しかし、有期契約被用者と常用被用者の間では、訓練の度合いに差はない (Booth et al. 2002)。

この問題については、Forde, Slater and Green (2008) も労働力調査のデータを用いて検証を行っている。彼らは、テンポラリー被用者の間でもその形態によって訓練実施に差があることを明らかにした (下記3-10表を参照のこと)。この調査では、季節・臨時、有期およびその他のテンポラリー被用者は、常用被用者と同等あるいは常用被用者を上回る訓練を受けているように見える。しかし、派遣労働者が受ける訓練は、その他のテンポラリー被用者や常用被用者に比べてはるかに少なく、過去3カ月間に訓練を受けた者は5人のうち1人以下であった。過去4週間に訓練を受けた者をみると、この割合は9%に低下し、季節・臨時従業員を含む、その他のテンポラリー被用者における実施率の半分以下であった。この違いは、派遣労働力の能力開発の必要性について懸念が生じるに十分大きな違いであるといえよう。

第3-10表 雇用形態別訓練の実施率 (イギリス、2007年)

	過去3カ月間に訓練を受けたことがある (%)	過去4週間に訓練を受けたことがある (%)
常用	28.5	14.4
派遣	17.1	9.2
有期	37.6	22.3
季節・臨時	28.0	20.9
その他のテンポラリー雇用	34.0	20.8

出典：Forde et al. (2008)、2007年4月から6月の労働力調査データの分析

Arulampalam and Booth (1998) もまた、テンポラリー被用者が訓練を受ける機会に関して差別されているという結果を確認している。彼らはまた、パートタイム労働者についても調査し、男性パートタイム労働者が仕事に関連した訓練を受ける可能性は、フルタイムの男性に比べて7%低いこと、また女性パートタイム労働者では、女性フルタイムに比べ9%低いことを明らかにした。

訓練や能力開発に関して、今回の事例調査からはどのようなことが判明したのだろうか？自動車A社では、派遣労働者は、同社での勤続期間の長い「常用派遣」であっても、最低

限の訓練しか受けていない。人事担当マネジャーが説明しているように、常用従業員に対して採られている訓練戦略とは全く対照的である。

当社は、全社を対象とした訓練に多額の予算を計上しており、訓練の実施に熱心に取り組んでいる。しかし、派遣労働者の場合は、(この訓練を)受けることができない。これらの訓練コースに参加することはできない。テンポラリー雇用の従業員には仕事を通じた訓練のみが行われるというのが現状である。(人事担当マネジャー、A社)

教育 C 社では、有期契約あるいは季節契約の労働者には、その仕事のニーズに応じて、「臨機応変に」訓練が実施されている。しかし、常用従業員のための訓練戦略とは対照的に、派遣労働者と自営業者は、一般的には、同社に入った時点ですでに必要なスキルを持っていると考えられている。訓練の実施は、直接雇用のフルタイムおよびパートタイム従業員を中心としている。従業員の健康と安全を守るために、また法律順守のために、非正規労働者にも訓練が実施されるが、しかし、同社としては、非正規の臨時、派遣、自営労働者を利用する場合には、市場からスキルを「購入している」と考えている。

食品 B 社では、ほとんどの訓練が、常用従業員のみを対象としている。テンポラリー労働者には、試用期間の恒例として、健康と安全および食品取扱について4日間の新人研修が行われる。その他の訓練を受ける機会は、試用期間を終了し、期間の定めのない常用契約に切り替わった従業員に限られている。訓練を受ける機会は、社内での昇進と関係している。副チームリーダーあるいはチームリーダーに選ばれた労働者は、上級の訓練および能力開発の機会を得ることができる。しかし、これらの選択肢は、テンポラリー労働者(あるいは過去に派遣会社を利用していた時期には派遣労働者)には適用されない。同社の経営担当取締役は、「テンポラリースタッフや派遣スタッフを訓練しようとしても意味がない」という見解を示した。

(6) 昇進の機会

事例調査からは、テンポラリー労働者にもある程度の昇進の機会があることが明らかになった。しかし、これらの機会の多くは常用従業員に限定されている。食品 B 社では、テンポラリー労働者は3カ月の試用期間中に、給与水準の高い副チームリーダーあるいはチームリーダーに昇進する可能性について知らされる。しかし、常用従業員となるまで昇進することはできない。チームリーダーの地位に付随している高額の給与は、従業員を引き留め、他の会社からの引き抜きを最小限に抑えるために B 社が利用している重要なメカニズムのひとつである。

(従業員が常用になると) 5.80 ポンドから 9.80 ポンド、さらに 11.80 ポンドに給与が上がる。しかしそうでなければ、.....従業員は、10 ポンドの上乗せを求めて他の会社に移ってしまう可能性がある。(経営担当取締役、B 社)

自動車 A 社では、テンポラリー労働者の昇進の機会は限定的である。派遣労働者が同社の様々なレベルで基幹的な役割の多くを果たしているにもかかわらず、彼らはいつまでも派遣労働者である。同社は、何より派遣契約のまま彼らを維持することを望んでいる。これは、「常用派遣」の利用が、財務的、戦略的に利益となるからである。

(派遣会社から) 派遣された人物は、常にわが社に必要であるから常用的な派遣になる可能性が高く、当社はこれらの人々に対し、派遣従業員として当社に残ってくれることに対して、何らかの恩典を提供する必要がある。しかし、昇進となると、正直なところ限定的である。当社は、仕事をする以外には何もしたいと思わず、大人しくしている派遣労働者を好んでいる。(人事担当マネジャー、A 社)

(7) 労働組合への加入

イギリスでは、非正規労働者の労働組合活動への参加は、正規労働者に比べ一般的ではない。Grainger and Crowther (2007) によれば、常用被用者の組合加入率は 29%、テンポラリー被用者では 17% である。民間部門に限れば、常用従業員の組合加入率は 17%、テンポラリー雇用従業員は 8% にすぎない。これに対して公共部門では、常用従業員の組合加入率は 61%、テンポラリー雇用従業員は、33% である。パートタイムとフルタイムの間にも違いがある。フルタイム労働者の場合、組合加入率は 31% であるが、パートタイム労働者は 21% である。Heery (2009) は、非正規の「コンティンジェントな」労働に対して長期にわたり反対してきたが、最近になって、テンポラリー被用者を今までより受け入れていく方針を反映させた戦略を立て始めた。しかし、特定の種類のテンポラリー被用者（例えば派遣労働者など）を差別する風潮は残っている。(MacKenzie 2010 も参照のこと)

2. 正規被用者と均等の待遇

本節 1 項 (3) の分析結果から、正規および非正規労働を実施している人の個人的な特徴や雇用上の特徴について考慮するための調整を行った後も、正規被用者と非正規労働者の賃金格差は残ることが明らかになった。Forde et al. (2008) は、個人や雇用の特徴の違いを調整した後も、派遣労働者、季節・臨時労働者、その他のテンポラリー被用者の時給には大きな違いがあることを明らかにしている (Booth et al. 2002 も参照)。

また Parker (2004) によれば、自営業者の所得のばらつきは正規被用者よりも大きい。言い換えれば、自営業者は最高所得層と最低所得層にバランスを欠いた形で分布している。第

2節で議論したように、自営業の職業別構成や業種別構成にばらつきがあることを考えれば、これは驚くことではない。実際に、1980年代および1990年代初めのイギリスにおける所得格差の拡大の一因は、この時期の自営業者の増加であるといえる（検証のため、Parker 2004を参照のこと）。

事例調査からは、同じ仕事をしている正規従業員と非正規従業員の均等待遇の状況はまちまちであることが明らかになった。教育 C 社では、非正規労働者も公共部門の賃金体系や等級構造に位置づけられることが一般的であり、同等の仕事をしている労働者の待遇の格差を最小限に抑えることに役立っている。食品 B 社では、同じ仕事をしているテンポラリー従業員と常用従業員の時給はほぼ同じであるが、仕事に関係する給付、訓練や昇進の機会には差がある。自動車 A 社では、派遣労働者は、正規従業員と同じ仕事をしている場合でも、時給が異なるようである。しかし、イギリスにおいて派遣労働に関する欧州指令が導入されれば、派遣労働者と比較可能な常用従業員との賃金格差は縮小する可能性が高い。

第6節 雇用の安定

非正規労働者の雇用は、他の労働者に比べて不安定なのか？ 例えば、テンポラリー労働者が短期の雇用関係の連続で絶えず流動したり、あるいは派遣労働者であれば契約の打ち切りといったことが考えられる。様々な種類の非正規労働者を対象とした雇用の保証について、法律はどのように定めているのだろうか？ 本節では、既存の調査結果および今回の事例調査により得られたデータを参考に、非正規雇用契約の期間について検証する。次に、契約更新のために非正規被用者に対してどのような条件が求められるかを見る。さらに、事例調査の結果から、非正規契約の更新頻度を検証する。最後に、非正規雇用に対する雇用保証に関する規制の主要なポイントのいくつかを検証する。

1. 非正規労働者の1回の契約期間はどの程度か？

非正規労働者の1回の契約期間がどの程度の長さに及ぶかという問題の検証には、テンポラリー被用者を対象とした我々自身の研究の成果を参照する（Forde and Slater 2010）。2008年以降の労働力調査のデータにより、常用被用者、有期契約被用者、季節・臨時被用者、その他のテンポラリー被用者の平均勤続期間を比較することができる。我々が行った調査から、自営労働者のうち、自営派遣労働者とその他の自営労働者にはいくつかの重要な違いがあることが判明したため、自営派遣労働者とその他の自営労働者を区別して比較を行っている。

これらのグループ別の平均勤続期間は、第3-11表の通りである。すべての形態のテンポラリー被用者の勤続期間は、常用被用者よりはるかに短い。例えば有期契約被用者の場合、

平均勤続期間は3年2カ月、これに対して常用被用者の平均勤続期間は約8年である。しかし、自営労働者（派遣労働者を除く）の勤続期間は、常用被用者よりも長い傾向にある。テンポラリー雇用の労働者の平均勤続期間は、ごく少数の極端な数値によってゆがめられていることに注意する必要がある。例えば、大半の派遣労働者の勤続期間は実際には15カ月間に満たないと考えられる。Forde et al. (2008) は、派遣労働者の実際の平均勤続期間は4.5カ月とずっと短く、一方、派遣労働者を対象に「何カ月間、仕事が続いたか」を尋ねた労働力調査の設問に対して、最も多い回答は1カ月であることを明らかにしている。

第3-11表 テンポラリー雇用の仕事の長さ

雇用形態	常用被用者	自営業者	自営派遣労働者	派遣被用者	有期契約	季節・臨時	その他
勤続期間 (単位：月)	95	138	75	15	38	29	47

出典：Forde and Slater (2010)

派遣労働者の勤続期間がこのように短いことは、2007年の労働力調査を使って、現在の勤続期間の数字を詳しく検証することにより明らかにすることができる（以下は、2008年ではなく2007年のデータを使用しているため、平均勤続期間の数値を第3-12表の数値と直接比較することはできない）。平均勤続期間2カ月以下が、派遣労働者の4分の1近くを占めており、6カ月以下が半数を占め、1年以下が73%である。

第3-12表 派遣労働者と勤続期間

平均勤続期間	月数
平均値	13.3
中央値	4.5
最頻値	1
勤続が以下の期間を下回る派遣労働者の割合	(合計 %)
1 カ月	9
2 カ月	22
3 カ月	30
6 カ月	53
1 年	73
18 カ月	82
2 年	87
5 年	96

資料：Forde et al. (2008)

非正規従業員の契約期間については、事例調査からさらに詳しく知ることができる。教育 C 社では、非正規雇用の種類によって契約は様々である。自営の請負業者は、状況によっては、多くの常用従業員と同等の勤続期間を獲得することが可能である。これは、請負業者が、例えば教育コンサルタントのように、長期間必要とされる役割を果たしている場合に見られる。しかし C 社は、長期的なニーズがある場合には、常用従業員として採用する方法を好んでいる。有期契約の勤続期間は、3 カ月から 2 年あるいはそれ以上とまちまちである。派遣契約の契約期間は短期のことが多い C 社では、パートタイム労働者が一般的であり、パートタイム労働者の勤続期間は、フルタイムの従業員とほぼ同じである。

食品 B 社が利用している非正規契約は 1 種類のみ、すなわちテンポラリー契約である。これらの従業員は、3 カ月のテンポラリー契約にもとづいて雇用されている。この契約の労働者は、契約期間終了後、試用期間の成績が満足なものであれば、常用に切り替えられる。テンポラリー契約は更新されない。同社は、この 3 カ月の契約期間後に常用雇用の従業員として適切か不適切かを決定する。同社は、過去には派遣労働者も利用していた。派遣労働者は、一時的な需要のピークに対応するため、数日あるいは数週間といった極めて短期の契約で利用されていた。これらの派遣契約は一般的には更新されなかった。

自動車 A 社では、非正規労働者はほとんどが派遣契約による労働者である。これらの派遣契約の期間は、「短期」（1 年以下—このような契約にもとづく労働者を「テンポラリー派遣」と呼んでいる）か、長期（「常用派遣」）である。興味深いのは、長期の派遣契約の場合には、一般的に契約期間の定めが無いことである。「常用派遣」の従業員の勤続期間は 5 年以上の場合もあり、これらの従業員については、常用従業員が果たすべき役割を果たしていれば、基本的に「準常用」とみなしている、と A 社は述べている。

常用の従業員が減らされてしまったところでその役割を担うことになれば、雇用は安定するし、ずっとその仕事はあるだろうから、他に配属されることもなく……だから、10 年かそこらは仕事を維持することがかなり保証されるわけです（人事マネージャー、A 社）

2. 契約更新のために非正規労働者はどのような条件を満たさなければならないか？

非正規労働者が常用雇用に移行するために必要な条件については、既に第 4 節 1 項で検証した。ここでは、非正規労働者がテンポラリー雇用の契約を更新するために求められる条件について検証する。食品 B 社では、前項で指摘したように、テンポラリー雇用契約は一般的には更新されない。したがって、検証の対象となる条件はない。教育 C 社では、有期契約は、業務実績が満足できるものである場合には、更新の可能性がある。臨時契約と派遣契約は一般的には更新されないが、短期のニーズが長期に及ぶ場合には、柔軟な対応が行われる場合がある。有期契約を更新するかどうかは、地方自治体と政府の予算次第であり、こ

これらの予算は自営契約、派遣契約、臨時契約の契約期間にも同様に影響を及ぼす。現在の経済状況の元で、地方や中央政府の予算が削減されていることをうけて、C社はコンサルタントおよび派遣従業員の利用状況を検討している。コスト削減を目指す中で、同社は、派遣会社を使う代わりに、自身でテンポラリースタッフバンクを作ろうとしている。この動きは、派遣労働者の利用や派遣契約の契約期間に影響を及ぼすと考えられる。

自動車A社では、前項で指摘したように、派遣契約のまま労働者を引き留める方針を推進している。「テンポラリー派遣」はしばしば「常用派遣」に移行する。「常用派遣」の契約は一般的には期間の定めが無く、あるいは何回も更新が可能である。現在のところ、派遣契約更新に関する法的規制はない。更新に関して同社が用いている基準は、客観的な業績評価（「常用派遣」の場合には、標準的な業績評価をラインマネジャーが行うことが多い）を中心としたものである。また主観的な基準、特に常用派遣に関して、派遣契約のままを希望しているとの確信を会社に与えることも重視されているとみられる。人事マネジャーは、同社が、「仕事をする以外には何もしたいと思わず、大人しくしている」派遣労働者を探している、と語っている（第4節4項参照）。

3. 契約の更新回数ほどの程度か？

イギリスの有期契約の労働者について、EUの有期契約指令（2002年導入）は、最長で4年間、有期契約の連続更新により被用者を維持することができると定めている。契約が4年を超える場合には、有期契約の労働者は常用労働者になる。労働者が有期契約のままのべき合理的理由を使用者が示すことのできる場合を除き、この規定が適用される（DirectGov 2009）。

4年の上限は、使用者が、被用者の雇用上の権利の制限のために有期契約を連続的に利用することの防止を目的に導入された。場合によっては、使用者と労働者が職場協定あるいは団体協定に合意することで、この4年の上限を変更することができる。これらの協定は、有期契約の悪用を防止するための代替的なスキームとなる。職場協定あるいは団体協定によって、使用者が利用する契約期間あるいは更新回数の上限はまちまちである。これらの協定はまた、連続的な契約更新の利用を制限し、また、有期契約の更新が正当とみなされる理由を設定することができる（DirectGov 2009）。

これらの制限はまた、使用者と契約を結んでいる臨時および季節労働者にも事実上適用され、彼らが常用被用者となる資格を得るための契約継続期間に4年の上限を設けている。しかし現在のところ、派遣契約の更新を制限する法制度は存在しない。政府は、2011年に欧州派遣労働指令を導入する予定であるが、ここでも派遣契約の更新回数に関する制限は導入されない。

派遣労働者の場合には、派遣労働者、派遣会社、使用者の間の「トライアングル」の関係が、派遣契約の長さや、実際の派遣契約の更新回数に影響を与えている可能性がある。派

遣会社と使用者が締結する「紹介予定派遣」('temp-to-perm') 契約は、多くの派遣会社を実施しているが、労働者の派遣契約期間を一定期間に定めようとするものである。派遣業界は、これらの契約はしばしば常用雇用への「足がかり」となるものだとしている。Forde (2001) は、これらのスキームが実際にどのように利用されているかを検証した。同氏は、「テンポラリー雇用から常用雇用」のスキームは、テンポラリー雇用の期間を6週間から13週間に設定していることが多く、使用者は比較的長期間その派遣会社を利用しなければならない。この期間中は、派遣会社は、労働者を提供する見返りに、正規の時間料金を確保する。労働者が常用契約に切り替わった場合には、派遣会社も使用者から契約料を得ることができる。契約料は、一般的に、テンポラリー雇用契約中の賃金総額の10-20%である。

今回の事例調査では、このような「紹介予定派遣」スキームが定める期間を契約期間にするように企業が求められているということは裏付けられなかった。自動車A社では、派遣労働者が労働者全体の10%を占めているが、派遣契約は期間の定めが無く、いつでも会社が打ちきることができる（ただし実際には、契約期間は比較的長い）。しかしながら、派遣から常用雇用に移行した場合に支払う料金の存在が、派遣契約の長さに影響を与えているといういくつかの裏付けが得られた。同社は、派遣労働者を常用に切り替える時に、「派遣から常用雇用への切り替え料金」を支払うことを望まず、この料金を回避するための対策を講じていた。

我々は、移行料を支払わないために色々な手を尽くした。当社は、常用従業員への転換を前提とする契約で何名かの派遣契約の財務担当従業員を受け入れたが、これらの従業員を派遣労働者のままで維持することにより、切り替え料の支払いを回避しようとした...当社は、このような料金の支払いを回避しているが、派遣会社とはかなり良好な関係を保っているため、派遣会社は、これらの料金を徴収する権利を放棄しても、当社との事業を継続することによりかなり満足している（人事マネージャー、A社）。

4. 非正規労働者のための雇用保証に関する法規制

イギリスのすべての被用者と労働者には、全国最低賃金および労働時間規則をはじめとする、様々な雇用上の基本的な権利が認められている（第3-2表参照）。加えて被用者には、法定の傷病手当、雇用契約打ち切りの事前通知期間、産休・育休手当、不当解雇からの保護といった権利が付与されている。一方、非正規労働者については、その形態により、雇用上の権利はまちまちである。パートタイム被用者には、被用者としてフルタイム被用者と同等の雇用上の権利が認められている。EUのパートタイム労働指令は、2000年にイギリスに導入されたが、パートタイム被用者に対し、フルタイム被用者と同等の待遇（例えば賃金について）を義務付けている。差別的待遇に対して使用者が「客観的に正当と認められる理由」

を明らかにできる場合に限り、均等原則から逸脱することが認められる。これは実質的には、差別的待遇の理由が個人のパートタイムとしての地位ではなく、事業上の目的を達成するために必要かつ正当な方法であると使用者側が証明しなければならないことを意味している。

EU 有期契約指令は、2002 年にイギリスの法律に導入された。この指令は、使用者と契約を締結している有期、請負、季節および臨時従業員を対象とするものであり、（派遣労働者を除く）テンポラリー雇用の労働者に対し、賃金およびその他のいくつかの労働条件に関して、比較可能な常用労働者と同等の待遇を提供しなければならないとするものである（DirectGov 2009 参照）。派遣労働者には、全国最低賃金および労働時間規則が定める雇用上の基本的権利が付与されている。今のところ、派遣労働者には比較可能な常用労働者と同等の待遇を受ける権利は認められていないが、EU 派遣労働指令が導入されれば、派遣労働者の権利が拡大される見込みである。指令は、派遣先企業で 12 週間継続して雇用された派遣労働者に対して、均等待遇の権利を与えることになる（BIS 2010 参照）。2011 年にイギリス全体で導入される予定である。

雇用に関する法制度は、一般的に、自営業者を対象としていない。自営業者は、健康と安全、また場合によって差別に関しては保護の対象となる。自営業者の権利と責任は、顧客と締結する契約条件によって設定される。

Green（2008）は、イギリスにおける有期労働指令の導入から 2 年間の影響を検証している。同氏は、法規制に盛り込まれた「差別禁止」の規定と、有期契約の契約期間に対する厳格な制限により、有期契約従業員の法的保護は改善されたと述べている。しかし、同氏によれば、臨時従業員の半数（使用者とは契約を結んでいないが実際には短期の有期契約で働いている）が、有期契約に関する規制の適用対象ではないことを指摘している（Green 2008）。同氏はまた、派遣労働者を対象とした雇用保護について、他の労働者との格差が目立っていると指摘している。

第 7 節 非正規労働者と経済危機

イギリスでは 2007 年以降景気が後退し、採用と選考に関する使用者の戦略や対策に影響を及ぼしてきた。論者の多くは、リストラやレイオフ（一時解雇）によって非正規従業員が最も大きな影響を受けるだろうと指摘している。これらの主張を裏付けるどのような証拠があるだろうか？ 本節ではまず、景気後退がイギリスの非正規労働者にどのような影響を与えたかを見ることから始める。次に、イギリス企業が利用している人員調整の基準および今回の景気後退時に出現した新たな調整戦略を検証する。最後に、労働組合が非正規労働者をどのように組織化したかという問題を検証する。今回の 3 つの事例調査から得られた直接の証拠と併せて、可能な限り補足的なデータも参照する。

1. イギリスにおける景気後退と非正規労働者

全国レベルのデータ（第2節参照）は、景気後退が個々の形態の非正規雇用に異なった形で影響を与えたことを示している。イギリスでは、テンポラリー被用者数は2007年半ばに低下し始め、2008年末に底を打った。しかしその後、2009年から2010年初めにかけて、テンポラリー被用者数は絶対数でも被用者全体に占める割合でも上昇している（ONS 2009；BBC 2010）。自営業者の数は2009年を通じて増加し、特に、女性の自営業者の数が急増した（Grice 2009）。フルタイム雇用を希望している労働者がパートタイムで働いている「過小雇用」（under-employment）も、今回の景気後退期に増加した（BBC 2010）。

第3-13表は、景気後退の影響について示したもので、経済危機の前と最中の雇用の構成の変化をまとめている。

第3-13表 雇用の変化（イギリス、2007・2009年）

（千人）

	2007	2009	増減
フルタイム被用者	18,964	18,261	-703
パートタイム被用者	6,396	6,559	+163
自営業者	3,821	3,888	+67
テンポラリー被用者	1,485	1,434	-50

注：フルタイムおよびパートタイム被用者とテンポラリー被用者は、重複している（フルタイムおよびパートタイム被用者の中にテンポラリー被用者が含まれる）。

出典：ONS（2010）、各年の労働力調査の10～12月の四半期データ

2. 労働力の調整と景気後退

今回の3つの事例調査において、景気後退が非正規労働者に与えた影響は、事例によって極めて異なっている。教育C社では、景気後退およびそれに伴う中央政府および地方政府の予算削減により、一部の有期契約が更新されない状況に陥った。また例えば、派遣スタッフや個人の請負業者を余剰人員として削減するなど、非正規労働者の利用を合理化しようとする動きが生じた。人事担当マネジャーは、人員削減が必要となれば、もちろんスキルや業績など他の要素も重要ではあるが、「まずはじめに対象となる」のは通常はテンポラリー雇用の従業員だろう、と述べた。しかし、景気後退時には常用従業員の採用が制限されるので、重要業務を遂行する方策として、テンポラリー雇用従業員や派遣従業員の利用を拡大したとも述べた。現在の経済状況では、柔軟性という点で、常用従業員としてだれかを採用するより、6カ月あるいは1年の有期契約で労働者を採用する方が、C社にとっては都合がよい。

自動車 A 社では、景気後退に伴い仕事がなくなった。非正規従業員と正規従業員は、ほぼ同様の影響を被った。

従業員数基準が削減され……したがって、当社は……2 回にわたって剰員整理解雇を実施し、いくつかのディーラー契約を打ち切った……有期契約、派遣、常用従業員とも、削減された人数が占める割合はほぼ同じである。(人事マネジャー、A 社)

同社が、派遣労働者を期間の定めのない長期契約で利用するという戦略は、こうした労働者の多くが企業特化したスキルを獲得したことを意味している。このため、これらの労働者を引き留めようとするインセンティブが働いたのである。

……だから我々は、派遣労働者をまず削減しようとするわけであるが、しかし、必ずしもいつもそうだとはい限らない。なぜなら、すでに当社で 10 年間働いている人たちもいて、彼らは私たちに必要なスキルを身につけているわけで、こうした人を削減するのは難しい (人事マネジャー、A 社)

食品 B 社は、景気後退期にも仕事が増えたため、積極的に従業員を採用しつづけていた、と述べた。

3. 人員調整メカニズムに見られる新しい変化

景気後退期に、従来型の人員調整メカニズムを変更した企業の例が多くみられ、そうした中には非正規労働者の利用に影響を与えたものもあつた。例えば 2009 年 1 月、スウィンドンにあるホンダ工場では、自動車需要の大幅な落ち込み後、4200 人のテンポラリー従業員と常用従業員全員が、4 カ月間のレイオフの対象となつた。同社は 2009 年 6 月に製造を再開した。2008 年 11 月、British Telecom では 1 万人の労働者がレイオフされたが、これらのほとんどが派遣従業員とテンポラリー雇用従業員であつた。イギリスの現行法では、これらの労働者は剰員解雇手当を受け取る資格が与えられていない。カウリーにある BMW の工場では、2009 年 2 月、850 人の派遣労働者が剰員解雇手当を支払われずに他の従業員に先んじてレイオフされた (Bowcott and Hencke 2009 参照)。

2009 年に CBI が行った調査には、使用者の景気後退への対応に関して、もっと一般化が可能なデータがある (CBI 2009 参照)。704 社を対象としたこの調査から、ほとんどの使用者が、次回の賃金改定で、賃金凍結 (55%) あるいは賃上げ率の抑制 (39%) を計画していることが明らかになった。賃金凍結の計画は、建設業、小売業、製造業で最も一般的であつた (CBI, 2009)。使用者の 3 分の 2 が、事業の一部あるいは全てにおいて採用凍結を行つていた。大多数の企業が、景気後退への対応策として勤務パターンを変更していた。回答者が導入した勤務パターンの変更で最も多かつたのは、より柔軟な働き方 (45%)、超過勤務の

削減（43%）、派遣労働者の利用削減（33%）、勤務シフトの削減（26%）、派遣労働者の利用の一時中止（25%）であった。これに対し、14%の回答者が有期契約労働者の利用を拡大したと答えた（逆に利用を減らしたのは10%）。さらに、7%が派遣労働者の利用を拡大したと回答した（全てのデータはCBI 2009より引用）。結局この調査からは、使用者の景気後退への主な対応策は、非正規労働者数の削減であったことがうかがえる。ただし、非正規労働者の利用を増やした企業の例もあった。

4. 労働組合と非正規労働者の組織

非正規労働者の組合加入状況に関する証拠は既に紹介したとおりである。データからは、非正規労働者が正規被用者に比べて組合加入率が低いことが明らかになっている。Heery（2009）は、非正規労働者に対する労働組合の戦略の詳細な分析結果を提供している。これによれば、多くの組合がこれまで、非正規労働者に反対する戦略を掲げてきた。組合と会社が組合員のために合意した労働条件を弱体化させるという理由である。Heery は、組合の非正規労働者に対する立場を4種類に区分している。すなわち、「排除」、「従属」（非正規労働者は準会員としての資格を持ち、組合員としての権利は制限される）、「包摂」（非正規労働者も他の組合員と同等の権利を付与される）、「関与」（非正規労働者と正規被用者の権利は異なり、効果的な組合参加のため専門職組合としての構造を有している）である（Heery 2009）。Heery は、イギリスの労働組合が、非正規労働者の排除や従属から、包摂や関与に方針転換しつつあることを指摘している。しかし、このHeeryの調査から、テンポラリー被用者の意見を代表するために特別の活動を実施している組合はまだ少数に過ぎないことも明らかになっている。この調査の対象となった組合のうち、有期および派遣スタッフ向けの組合員費を定めている組合は16%に過ぎない。また、派遣労働者用のパンフレットを作っている組合は18%、派遣労働者を対象とした組織化活動を行っている組合は18%に過ぎない（Heery 2009: 433）。

第8節 結論

1. 主なテーマ

本論は、イギリスにおける非正規労働について分析したものである。使用者を対象とした調査（例えば2004年職場雇用関係調査）からも、世帯調査（労働力調査など）からも、非正規労働の利用が増えているという明確な傾向は見られなかった。イギリスのパートタイム労働者は、ここ40年間で着実に増加している。現在の景気後退期にパートタイム労働が増加しているという、主に聞き取り調査による一部のデータがあるが、このような雇用方法は女性に多い。この傾向は、使用者の戦略というよりむしろ、廉価な保育所などの支援が限

られているという状況の中で、労働市場への女性の参入率が上昇していることが、この傾向をけん引していると考えられる。それと同時に、供給側における労働力のセグメント化が、短時間の仕事を提供する機会を企業に与えているということであり、従来から、このような働き方をする場合の労働条件は劣悪である。後者の問題については、EU 指令を受けて導入された均等待遇の法規制が、解決の道筋をつけるべきであるが、我々が指摘したように、職種による分断が直接的な賃金差別と同程度に、パートタイム労働に関する問題の多くを生んでいるといえる。

自営業者についても、イギリスでは明確な傾向は見られない。最大の変化は、パートタイムの自営業者の増加であるが、しかし全体にとっては依然としてわずかな割合にすぎない。それよりも、自営業という働き方は、今なお伝統的な職種や業種に集中している。テンポラリー雇用は近年、さらに多様性を増している。理由のひとつは、テンポラリー雇用という働き方が（臨時、有期、派遣など）多くの種類に分かれていることによる。有期契約（および一定程度は派遣労働についても）の牽引役は、公共部門である。このことも、民間企業の戦略に急激な変化がなかったことの裏付けとなる。しかし、テンポラリー雇用の分野では、派遣労働者の利用が増加しており、既に取り上げたように、移民労働者の利用が増加しているとの証拠がある。

全体的には、本レポートは、イギリスにおいて、非正規労働は（例外なくというわけでは全くないが）劣悪な労働条件をしばしば伴うことを明らかにした。企業側が柔軟性とコスト削減を望み、客観的に見て労働者側が犠牲になるというこの緊張関係が、規制をめぐる議論を後押ししている。最後に、こうした問題のいくつかについて、その概要を簡単に述べる。

2. 今後の議論

イギリスの非正規労働に関して現在大きな議論となっているのは、EU 派遣労働指令の導入を巡る問題である。この指令は、EU レベルでの成立にも（最終的に 2008 年の欧州議会で採択）、その後のイギリス国内での法整備にも、長い時間を要した。さらには、EU レベルでの採択の遅れは、イギリスの閣僚がこの合意の認定に消極的なことが一因であった（Countouris and Horton 2009 参照）。イギリス国内の派遣企業の使用者団体である REC は、EU レベルおよびイギリス国内での議論の間じゅう、強力な反対キャンペーンを行ってきた。REC は、派遣労働により、労働者と企業の両方に柔軟性が提供されているとして、労働市場の参入者に対して派遣労働が果たす役割を強調してきた（REC 2009）。しかし、これに反対して、労働組合も同じように強力なキャンペーンを展開し、派遣労働契約の不当性やしばしば生じる低賃金や差別の問題を強調してきた（TUC 2009a 参照）。

最終的に、大きな政治的圧力をうけて、政府は 2008 年 1 月に、政府と TUC、CBI の間での合意を前提に、法案の欧州議会での可決を認めるとして、このための三者協議の開始を発表した。この協議と合意の後、2010 年 2 月 1 日に政府は、「委任立法」（statutory

instrument) により、議会に対して 2010 年派遣労働者規則を提出した。40 日間に反対動議が提出されて無効とならなければ、この 2010 年派遣労働者規則は法律となり、EU 指令が導入されて、派遣労働者は、所与の仕事に 12 週間勤務すれば、その後は、企業に直接雇用された従業員と同等の賃金、休暇、その他の基本的な労働条件を保証される権利が付与される。これまでのパートタイム指令と有期契約指令の場合と同様に、この法律は、今回のレポートの対象となった非正規労働者が被っている格差の一部を解消するための方法となるはずである。しかし、これらの規則はイギリスの労働法において明確に抜け落ちている非正規労働の問題に対応しているが、しかし、第 1 節でとりあげたように、イギリス労働法の根幹にいまだに残り、労働市場において非正規雇用が劣悪な雇用と結びつくことを許している、基本的な部分での混乱を解決するものではないと思われる。

[参考文献]

- ACAS (2009) *The Agency Working Directive: A Permanent Solution to Temporary Work?*, ACAS Policy Discussion Paper, July 2009.
- 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.
- Atkinson, J. (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- BBC (2010) 'UK unemployment falls for second month in a row', *BBC News Online*, 17th February 2010, available at: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/8519647.stm>
- Beatson, M. (1995) *Labour Market Flexibility*, Employment Department Research Series No. 48. London: HMSO.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.
- BERR (2008) *Agency Working in the UK: A Review of the Evidence*, Employment Relations Research Series no.93, London: Department for Business Enterprise & Regulatory Reform.
- BIS (2010) *Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work*, London: Department of Business Innovation and Skills, available at: <http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/employment-agencies/consultation-2002/page30034.html>
- Böheim, R. and Muehlberger, U. (2006) 'Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment', *Department of Economics Working Paper Series no.91*, Vienna University of Economics
- Booth, A. Francesconi, M. And Frank, J. (2002) 'Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?', *Economic Journal*, 112, 480, pp. F189-213.

- Bowcott and Hencke (2009) 'Fear for deal on agency workers payoffs', *The Guardian*, Saturday 21st February 2009.
- Burchell, B., Deakin, S. and Honey, S. (1999) *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Department of Trade and Industry EMAR Report No 6, London: DTI.
- Burchell, B., Ladipo, D. and Wilkinson, F. (eds.) (2002) *Job Insecurity and Work Intensification*, London: Routledge.
- Casey, B., Metcalf, H. and Millward, N. (1997) *Employers' Use of Flexible Labour*. London: Policy Studies Institute.
- CIETT (2000) *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards A Stronger Society*, Brussels: CIETT.
- Coe, N., Jones, K. and Ward, K. (2009) 'The business of temporary staffing: a developing research agenda', Geographies of Temporary Staffing Unit, Working Paper 12.
- Confederation of British Industry (2009) *Employment Trends 2009: Work Patterns in the Recession*, London: CBI.
- Countouris, N. and Horton, R (2009) 'The temporary agency work directive: another broken promise?' *Industrial Law Journal*, 38(3), pp.329-338.
- Dawson, C., Henry, A. And Latreille, P. (2009) 'Why do individuals choose self-employment', *IZA Discussion Paper* No. 3974.
- Deakin, S. and Reed, H. (2000) 'River crossing or cold bath? Deregulation and employment in Britain in the 1980s and 1990s', in G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press
- DirectGov.uk (2009) 'Fixed-term employee protection', available at:
http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Understandingyourworkstatus/Fixedtermworkers/DG_10027735
- Employment*, EMAR Employment Relations Research Series, London: Department of Trade and Industry.
- Forde, C. (2001) 'Temporary Arrangements: The Activities of Employment Agencies in the UK', *Work, Employment and Society*, 15 (3), 631-644.
- 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.
- Forde, C. and Slater, G. (2005) 'Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation', *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2), 249-271.

- Forde, C. and Slater, G. (2010, forthcoming) 'A new measure of the UK employment agency workforce', *Centre for Employment Relations Innovation and Change Working Paper*, Leeds: CERIC.
- Forde, C., MacKenzie, R. and Robinson, A. (2009) 'Built on shifting sands: Changes in employers' use of contingent labour in the UK construction sector' *Journal of Industrial Relations*. (51) 5.
- Forde, C. MacKenzie, R. and Robinson, A. (2008) 'Firm Foundations? Contingent labour and employers' provision of training in the UK construction sector', *Industrial Relations Journal*, 39 (5), 370-391.
- 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.
- Gash, V. (2008) 'Preference or constraint: Part-time workers transitions in Denmark, France and the United Kingdom', *Work, Employment and Society*, 22 (4), 655-674.
- Grainger, H. and Crowther, M. (2007) *Trade Union Membership 2006*, Department of Trade and Industry Employment Market Analysis and Research Report, London: DTI.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton: Princeton University Press
- Green, F. (2008) 'Temporary work and insecurity in Britain: A problem solved?' *Social Indicators Research*, 88 (1), 147-160
- Gregg, P.; McKnight, A. and Wadsworth, J. (2002) 'Heaven knows I'm miserable now: job insecurity in the British labour market', in E. Heery and J. Salmon (eds.) (2000) *The Insecure Workforce*, London: Routledge
- Gregory, M. and Connolly, S. (2008) 'Feature: the price of reconciliation: part-time work, families and women's satisfaction', *The Economic Journal*, 118 (February), pp. F1-F7.
- Grice, A. (2009) 'Back to Work plan to push self-employment', *Independent Online*, Monday 30th November, available at: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/back-to-work-plan-to-push-selfemployment-1831599.html>
- Grimshaw, D. and Rubery, J. (1998) 'Integrating the internal and external labour markets', *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2), pp. 199-220.
- Grimshaw, D., Ward, K., Rubery, J. and Beynon, H. (2001) 'Organisations and the transformation of the Internal Labour Market', *Work, Employment and Society*, 15 (1), 25-54.
- Harvey, M. (2001) *Undermining Construction: The Corrosive Effects of False Self-Employment*, London: Institute of Employment Rights.
- Heery, E. (2009) 'Trade unions and contingent labour: scale and methods', *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2 (3), 429-442.
- Heery, E. and Salmon, J. (eds.) (2000) *The Insecure Workforce*, London: Routledge

- Hendy, J. and Ewing, K. (eds.) (2003) *A Charter of Workers' Rights*, London: Institute of Employment Rights
- Hicks, S. and Thomas, J. (2009) *Presentation of the Gender Pay Gap: ONS Position Paper*, 4th November 2009.
- HM Treasury (2003) *EMU and Labour Market Flexibility*, London: HM Treasury
- Hunter, L., McGregor, A., McInnes, J. and Sproull, A. (1993) 'The "flexible firm": strategy and segmentation', *British Journal of Industrial Relations*, 31, pp.383-407.
- Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Dix, G., Oxenbridge, S., Bryson, A. and Bewley, H. (2005) *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London: Routledge.
- MacKenzie, R. (2010) 'Why would contingent workers join a trade union? Union organization of contingent workers in the Irish telecommunications sector', *European Journal of Industrial Relations*. forthcoming
- MacKenzie, R. and Forde, C. (2009) 'The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers', *Work, Employment and Society*, 23 (1), 142-159.
- Manning, A. and Petrongolo, B. (2008) 'The part-time pay penalty for women in Britain', *The Economic Journal*, 118 (February), pp. F28-F51.
- McCarthy, W. (1997) *New Labour at Work: Reforming the Labour Market*, London: Institute for Public Policy Research
- McDowell, L., Batnitzky, A. and Dyer, S. (2008) 'Internationalization and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local workforce', *British Journal of Industrial Relations*, 46 (4), 750-770.
- 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.
- McGregor, A. and Sproull, A. (1991) *Employer Labour Use Strategies: Analysis of a National Survey*, Employment Department Research Paper, No 83, London: Department of Employment.
- Metcalf, H. (2009) *Pay Gaps Across the Equality Strands: A Review*, Equality and Human Rights Commission Research Report no. 14, Manchester, EHRC.
- 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.
- Nolan, P. and Slater, G. (2010) 'Visions of the future, the legacy of the past: demystifying the weightless economy', *Labor History*, 41(2), forthcoming.
- OECD (2009) *Employment Outlook*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

- ONS (2009) *United Kingdom National Accounts: The Blue Book*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- ONS (2009a) 'Labour Force Survey: Reasons for temporary or part-time work', Newport: Office for National Statistics, available at: <http://www.statistics.gov.uk/CCI/nsl.asp?ID=6675>
- ONS (2009b) 'Labour Force Survey: Usual Weekly Hours', Newport: Office for National Statistics available at: <http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/xsdataset.asp?vlnk=1384&More=Y>
- ONS (2010) *Statistical Bulletin: Labour Market Statistics*, February, Newport: Office for National Statistics, available at: <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0210.pdf>
- O'Reilly, J. and Fagan, C. (1998) (eds.) *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London and New York: Routledge
- Parker, S. (2004) *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Personnel today (2010) 'Part-time workers reach record high during recession, official figures show', 17th February, 2010, available at: <http://www.personneltoday.com/articles/2010/02/17/54141/part-time-workers-reach-record-high-during-recession-official-figures.html>
- Purcell, K., Purcell, J. and Tailby, S. (2004) 'Temporary work agencies: here today, gone tomorrow?', *British Journal of Industrial Relations*, 42 (4), 705-725.
- Rajan, A., van Eupen, P. and Jaspers, A. (1997) *Britain's Flexible Labour Market: What Next?* London: Department for Education and Employment.
- REC (2008) *Temporary Agency Workers in the UK: Understanding their Role and Expectations*, London: Recruitment & Employment Confederation
- REC (2009) *Implementing Equal Treatment in the UK: Recommendations of the Agency Work Committee*, London: Recruitment & Employment Commission
- Rubery, J. and Wilkinson, F. (eds.) (1993) *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Smith, P. and Morton, G. (2006) 'Nine years of New Labour: neoliberalism and workers' rights', *British Journal of Industrial Relations*, 44 (3).
- Stewart, M. (1999) 'Low pay in Britain', in P. Gregg and J. Wadsworth (eds), *The State of Working Britain*, Manchester: Manchester University Press
- Taylor, M. (2004) 'Self-employment in Britain: who, when and why?', *Swedish Economic Policy Review*, 11, 139-173.
- Tomlinson, J., Olsen, W. and Purdam, K. (2009) 'Women Returners and Potential Returners: Employment Profiles and Labour Market Opportunities – A Case Study of the UK', *European Sociological Review*, 24 (2), 1-15.

TUC (2009a) *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment*, London: Trades Union Congress

TUC (2009b) *Time to Take on the Working Time Myths*, London: Trades Union Congress, available at:
http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-16340-f0.cfm

White, M., Hill, S., Mills, C. and Smeaton, D. (2004) *Managing to Change? British Workplaces and the Future of Work*, London: Palgrave MacMillan.

附属資料

附表 A1: テンポラリー雇用および常用被用者の特徴を説明するための統計データ：2008 年イギリス労働力調査総合データ、平均値

	自営業者			テンポラリー被用者			
	常用被用者	自営業者派遣以外	自営業者派遣	派遣	有期	季節・臨時	その他のテンポラリー雇用
性別							
女性	0.49	0.27	0.21	0.48	0.56	0.55	0.56
男性	0.51	0.73	0.79	0.52	0.44	0.45	0.44
年齢							
16-19	0.05	0.01	0.01	0.07	0.06	0.35	0.12
20-24	0.10	0.03	0.06	0.23	0.16	0.24	0.21
25-29	0.12	0.07	0.14	0.18	0.14	0.06	0.11
30-34	0.11	0.09	0.11	0.10	0.11	0.03	0.07
35-39	0.12	0.13	0.15	0.09	0.12	0.04	0.09
40-44	0.13	0.15	0.14	0.07	0.10	0.05	0.06
45-49	0.12	0.14	0.12	0.08	0.09	0.04	0.08
50-54	0.10	0.12	0.06	0.07	0.07	0.03	0.05
55-59	0.08	0.11	0.06	0.06	0.06	0.04	0.08
60-64	0.05	0.10	0.08	0.04	0.06	0.06	0.08
65-69	0.01	0.04	0.05	0.01	0.03	0.04	0.03
70+	0.005	0.02	0.03	0.00	0.01	0.02	0.02
人種							
白人	0.92	0.91	0.87	0.83	0.87	0.88	0.83
アジア系	0.02	0.02	0.04	0.07	0.06	0.06	0.07
黒人	0.04	0.05	0.03	0.06	0.03	0.01	0.02
その他	0.02	0.02	0.06	0.05	0.04	0.04	0.07
既婚者	0.55	0.66	0.60	0.32	0.47	0.28	0.42
子供							
年齢 0-4	0.14	0.15	0.19	0.09	0.11	0.06	0.10
年齢 5-18	0.33	0.33	0.31	0.23	0.30	0.44	0.29
最高学歴							
学位取得	0.24	0.23	0.27	0.26	0.45	0.15	0.29
学位以下の高等教育機関卒業資格	0.10	0.08	0.11	0.09	0.09	0.06	0.13
A-レベル（全国統一試験合格）	0.23	0.27	0.22	0.19	0.19	0.33	0.20
GCSE（義務教育修了者）	0.23	0.17	0.16	0.18	0.13	0.24	0.17
その他の資格	0.12	0.13	0.16	0.21	0.11	0.12	0.12
資格なし	0.08	0.11	0.08	0.08	0.03	0.10	0.08
フルタイム 教育	0.04	0.01	0.01	0.07	0.08	0.41	0.15
勤続期間 (月数)	95	138	75	15	38	29	47
FT 以後 1 年	0.02	0.004	0.01	0.06	0.06	0.06	0.06
FT 以後 2 年から 5 年	0.09	0.03	0.08	0.19	0.14	0.09	0.13
FT 以後 5 年以上	0.85	0.96	0.90	0.66	0.71	0.42	0.65
過去 3 カ月以内に剰員整理を経験	0.002	0.002	0.004	0.02	0.01	0.005	0.01
パートタイム	0.24	0.24	0.17	0.30	0.37	0.83	0.55

A1 つづき	自営業者			テンポラリー被用者			
	常用被用者	自営業者 派遣以外	自営業者 派遣	派遣	有期	季節・臨時	その他テンポラリー雇用
職業							
経営管理	0.16	0.18	0.08	0.01	0.07	0.01	0.08
専門	0.13	0.13	0.24	0.10	0.33	0.05	0.21
専門補佐	0.15	0.16	0.18	0.08	0.18	0.07	0.12
事務	0.13	0.03	0.04	0.25	0.12	0.10	0.10
熟練	0.08	0.30	0.22	0.04	0.03	0.04	0.05
販売	0.08	0.02	0.02	0.04	0.13	0.18	0.10
個人	0.08	0.06	0.05	0.10	0.05	0.12	0.13
半熟練	0.07	0.08	0.10	0.15	0.03	0.04	0.05
不熟練	0.12	0.06	0.08	0.24	0.07	0.39	0.17
業種							
農業	0.01	0.05	0.01	0.004	0.01	0.02	0.004
建設/鉱業/ガス・水道	0.07	0.24	0.25	0.06	0.04	0.03	0.05
製造	0.13	0.06	0.08	0.17	0.07	0.04	0.07
卸売/小売	0.16	0.11	0.04	0.07	0.06	0.20	0.12
ホテル・飲食	0.04	0.03	0.01	0.02	0.01	0.21	0.06
運輸	0.07	0.07	0.10	0.09	0.03	0.04	0.03
金融	0.05	0.01	0.07	0.05	0.02	0.01	0.02
不動産、ビジネスサービス	0.11	0.18	0.20	0.21	0.11	0.07	0.09
行政	0.08	0.01	0.03	0.06	0.09	0.02	0.07
教育	0.09	0.03	0.06	0.09	0.32	0.10	0.22
医療	0.13	0.07	0.06	0.13	0.17	0.09	0.17
その他共同体	0.05	0.12	0.11	0.04	0.08	0.17	0.08
移民の地位							
イギリスに 2004 年以降 入国	0.03	0.02	0.07	0.18	0.08	0.07	0.09
出身国：旧 EU	0.004	0.00	0.01	0.01	0.02	0.005	0.01
出身国：新 EU	0.01	0.01	0.05	0.10	0.02	0.02	0.02
地域							
London 市内	0.05	0.06	0.13	0.09	0.07	0.05	0.07
London 郊外	0.07	0.09	0.17	0.08	0.08	0.07	0.07
その他南東部	0.20	0.21	0.22	0.20	0.18	0.21	0.17
人数 (加重) 千人	24,016,548	3,709,212	89,697	236,663	598,298	388,643	163,462

注：労働力調査の 2008 年の四半期調査のプールドデータを用いた、著者による再集計。これにより、自営の派遣労働者と被用者である派遣労働者を区別した分析が可能となった。なお、本文中で言及されている派遣労働者についてのデータは、被用者である派遣労働者のみに関するものである。

第4章 米国における非正規雇用

はじめに

米国の非正規雇用に関する調査では、テンポラリー、パートタイム、コンティンジェント (contingent)、フレキシブル、不安定、短期、インフォーマル、日雇い労働、呼び出し (on-call) といったさまざまな用語が使用されている。こうした用語はどれも、急速に変化している経済や労働力需要に対応した非正規雇用形態の多面的性質を把握しようとする取り組みの中で用いられている。こうしている間にも変化し続け、再構成される労働形態を明確に定義するのは難しいが、これらの形態を調査するためには、まず非正規雇用を、一時的な労働として構築され、職務遂行能力もしくは経済状況にかかわらず継続の可能性のないものと考えられている (Edwards & Grobar 2002)、フルタイム賃金や給与に関連しない非規範的労働 (Polivka 1996) として把握することから始める。Kalleberg (2000) によれば、「1970年代に始まった改革により、諸外国、諸組織、労働者がさらなる雇用の柔軟性を求める状況が創出され」、結果的に、労働とはフルタイムで行われ、無制限に継続し、事業主の指示に基づいて事業主の職場で行われるものと一般に考えられていた「標準的な」雇用形態からの転換が進んだ (341-2)。

米国の民間部門と公共部門の企業および事業主は、パートタイマー、テンポラリー労働者、その他の非正規労働者を大いに活用することで柔軟性を増大させコストを削減しようとしている。労働者の中には、より大きな自律性と柔軟性を好む者は特にそうだが、この種の雇用を選好する者 (学生または母親など) もいるだろう。しかし、ほとんどの非正規労働者は、厳しい労働市場に直面し、不本意ながらこうした仕事に就くか、または請求書の支払いをするために副業に就いている。明確に述べるなら、非正規労働の利点は、不安定雇用、低賃金、福利厚生への欠如、さらにはより危険性の高い仕事によって相殺される。結果として非正規雇用は不平等にさらされがちであり、安定した正規労働者と非正規労働者 (移民、マイノリティ、女性が多い) の間の労働市場における不平等に寄与している。

米国では、経済の再編、しばしばコンティンジェント労働と呼ばれるフレキシブルな労働形態の出現とその増加など、複数の関連する変化が、今日の非正規雇用の拡大を説明するうえで助けになる。加えて、米国の歴史上最も多いこの30年間の移民 (INS 1999) も、非正規雇用およびその他の非正規雇用形態に寄与している。グローバリゼーションと地域経済の再編および大量の移民流入の結果、パートタイム労働、非熟練労働、日雇い労働などのフレキシブルな労働を求める独特の労働市場が構築された。

経済の再編は、働く人、働き方、労働の報酬に多大な影響を与えている。近年の米国経済の変化と、その不均等な影響は十分に立証されている (Bluestone and Harrison 1986; Harrison and Bluestone 1988; Loveman and Tilly 1988; Noyelle 1987; Osterman 1988)。米国に

における経済の再編は、要約すれば2つの根本的な変化で説明することができる。第一の変化は、一般に成長または衰退で示される経時的な産業の変化である。第二の変化は、第一の変化に関連しており、産業の再編と産業変化の結果生じている新しい、または再構成された仕事（パートタイム、人材派遣会社、コンサルタント、ホームオフィスを持つ個人事業主、日雇い労働者など）である。若干の例外はあるものの、この2つの変化が、労働市場の変化、特に、米国における非正規雇用に関連した変化を把握するための枠組みを提供している。

都市部における雇用の産業構成は、圧倒的多数を占めていた製造業からサービス、金融、貿易、非耐久財製造を含む産業へと変化している。この再編を促進する理由の1つとして、観光およびビジネス（金融、銀行、保険など）取引を拡大しているロサンゼルス、ニューヨーク、東京などの「巨大」都市または国際都市の出現があるが、主に、この取引により、ホテル、娯楽産業、清掃業、食品産業のサービスを含む層経済（*tiered economy*）が創出されている。同様に、サンノゼやボストンのような多数の小都市ではハイテク産業が大きく成長しており、またほぼ同等の効果をサービス産業にもたらして、ハイテク産業労働者を満足させるとともに、家庭用サービスやその他のサービスを提供する低技能労働者を雇用している。

こうした変化により、砂時計型職務階層または分岐職務階層が生成されている。最上位の職は、高給でより安定しており、強力な社内昇進機構があり、労働者に医療給付、法定給付、退職手当などの慣行的給付を提供するという特徴がある。その他の職は、通常不安定で、頻繁な労働移動の傾向があり、低賃金、（労働組合に加入しない限り）めったに給付を受けないといった特徴がある。こうした広範な歴史的・現代的背景から、非正規雇用の増加と発展についての理解を始めることができる。

次節では、まず、非正規雇用形態の類型について述べ、非正規雇用形態の定義について検討するが、最初に、非正規雇用の大半を占めている、広く受け入れられているコンティンジェント労働（*contingent work*）のカテゴリーから説明を始める。第1節では、コンティンジェント雇用について述べた後、パートタイム、人材派遣会社、短期労働者または呼び出し労働者、独立請負人、インフォーマル労働の日雇い労働者を含むさまざまな非正規労働形態の定義と説明の考察を行う。次に、第2節、非正規雇用の増加理由、第3節、非正規雇用就業する被用者の意志、第4節、常用雇用への転換のシナリオ、第5節、均等待遇の問題、第6節、雇用の安定、第7節、現在の経済危機と非正規労働、第8節、非正規雇用に関連した社会・政治問題—など、主要な問題に回答し、またその背景を提示するつもりである。本論は、広範な文献のレビュー¹と、サービス（ホテル）、

¹ 本論で引用された文献は、2009年および2010年初頭に収集された。文献内容のほとんどは大学研究者が行った調査によるものであるが、報告書、ジャーナル記事、政府機関や労働省、労働統計局、その他の類似機関などの政府機関で働く専門家のデータも含まれている。このレビューでは、リサーチ・シンクタン

小売業（デパート）、製造（電機機械）産業²を代表する 3 社のキーパーソンに対する詳細なインタビューに基づいている。

第 1 節 非正規雇用形態

1. コンティンジェント雇用（contingent employment）

上記の雇用形態はその運用において時間的な計画性をもつ。コンティンジェント雇用は、一時的性格との関係の特徴とするよりも、むしろ需要に条件付けられており、かつ「労働者と雇用主間の連結の欠如」が明白な形態である点に最も特徴がある（Polivka & Nardone 1989）。多くの代替的労働形態は、条件付きの需要を伴い、アウトソーシングを意味しているため、人材派遣会社のような場所を介して得た仕事は代替的労働形態およびコンティンジェント労働形態とみなされる。1989 年、労働統計局は、コンティンジェント雇用の定義を「個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事」（Polivka 1996）としている。Kalleberg（2008）によれば、増加する米国事業所件数が増加する中でのコンティンジェント雇用への移行は、アウトソーシング現象が産業の領域を越え、ある種の不安、つまり、労働市場において労働者が感じる雇用の不安定さに寄与していることを示唆している。アウトソーシング現象は、国内や海外の飲食サービスや清掃業務に見られる。「イラクにおけるブラックウォーター社の従業員などの傭兵の利用」は、コンティンジェント雇用の制度化の拡大を示しており、雇用への不安を増大させている。「なぜなら、コンティンジェント雇用は、われわれ全員を潜在的に代替可能とするからである」（Ibid.）。

コンティンジェント雇用形態は、工業の大量生産型企業における標準の中核的雇用関係が、圧倒的に安定している労働（単一事業主で無期限のフルタイム雇用）から不安定な労働（自営、パートタイム、派遣、下請）へと変化している主要プロセスで説明されている。Portes and Benton（1984）および Portes and Sassen-Koob（1987）による本主題に関する初期調査では、第二次世界大戦後から 1980 年まで、ラテンアメリカはインフォー

クおよび労働者の権利組織により公表された記事や報告書のデータも収集した。私は、不安定な労働、コンティンジェント労働、フレキシブルな労働、テンポラリー労働、契約労働、自営請負業者、不安定な雇用、パートタイム、非典型、非正規、経済改革、情報化などのキーワードを利用してインターネット検索も行った。本報告書は、主に、労働政策研究・研修機構が提供した「欧州および米国における非正規雇用に関する調査：概要」のアウトラインに沿ったものである。

² 2009 年 10 月から、大規模電機会社、大規模デパート、有名ホテル会社の主要な経営陣に対して一連のインタビューを行った。3 事業所はいずれも組合によって組織化されていなかった。私は、前ホテル組合長の組合リーダーに対してもインタビューを行った。ほとんどのインタビューは一対一で行われたが、電話でのインタビューも行われ、また補足的な聴取の一部は電子メールで行われた。インタビューは録音されず、金銭的なインセンティブは提供されなかった。インタビューは 1 時間から数時間までまちまちであり、現地で行われた。インタビューの間、本報告書に使用された引用文の記録を含む、詳細なメモを取った。

マルな自営も含む産業発展の急速かつ持続したプロセスを経験した。Tilly (1996:13) は、労働力におけるパートタイマーの増加についても明確に立証している（前節を参照のこと）。最後に、コスト削減を図ろうとしている事業主は、人材派遣業者や請負会社などの雇用仲介業者をますます利用しており、呼び出し労働者や独立請負人などの代替人材派遣形態にますます頼るようになっていく（Polivka 1996; Henson 1996）。

このような、フルタイムや、単一事業主、長期労働における認識された³または実際の変化、同時に「使い捨ての」または「オン・デマンド雇用」のテンポラリー労働者の増加に伴い、コンティンジェント労働者（contingent workers）と呼ばれる新たな労働者カテゴリーが出現した。この用語は、一時解雇または特定製品に対する需要の急騰など、サービスに対する当面の直接的需要がある場合のみ労働者を雇用するという管理方法を表すため、1985年⁴に作られた。同用語の最初の使用以降、パートタイム、人材派遣業、従業員リース（employee leasing）、自営、アウトソーシング、ビジネスサービス部門の雇用、在宅勤務を含む広範な雇用慣行に適用されている。また、インフォーマル経済における日雇い労働または企業家的労働などの、フルタイム賃金・給与に係る労働とは異なる非伝統的労働形態を表すためにしばしば使用されている。

この新規雇用カテゴリーの意味を理解し、予想される規模と影響に関する具体性を提供するため、米国労働統計局（BLS）は1989年、コンティンジェント労働について次の概念上の定義を行った。

コンティンジェント労働とは、個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事、あるいは、最低労働時間が非体系的に変わる可能性がある仕事をいう。

（Polivka and Nardone 1989; Polivka 1996）

ここでの焦点は、明らかに雇用保障と予測不能な労働時間に当てられている。BLSによれば、労働者と使用者の間の長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を含まない労働形態をコンティンジェント雇用とみなす必要がある。また、BLSは、コンティンジェンシーという広範な範疇の下に、「代替的労働形態における労働者」という別のカテゴリーも追加した。代替的労働形態における労働者とは、独立請負人、呼び出し労働者、派遣労働者、請負会社からの供給された労働者、日雇い労働者一である。対照的に、こうした労働者は、現行の雇用に対して明示的または暗黙の契約を締結している場合と締結していない場合がある。このように、非正規形態または代替的労働形態の労働者は、2つの

³ 大半の研究で、労働者の全在職期間についていかなる変化も確認されていないとしても、法人の規模縮小、生産の合理化、テンポラリー労働者の利用増加が報告されており、事業主の長期間の安定した雇用関係に係る姿勢に多くの者が疑問を投げかけている（Polivka, 1996）。

⁴ コンティンジェント労働は、米国議会下院政府運営委員会雇用住宅小委員会の証人喚問で、Audrey Freedman が最初に使用した。

別個のカテゴリーに入るが、必ずしも相互排他的なカテゴリーではない。

BLS は、米国のコンティンジェント労働者の状況と人数をより適切に評価するために各定義を操作化し、1995年、1997年、1999年の人口動態調査補足調査から労働者数のデータを収集した。結果的に、BLS は、各非正規労働形態間の重要な相違点、労働者の特性、および非正規労働形態と伝統的労働形態間の相違点を初めて浮き彫りにした、この種の労働力に関する最も広範で詳細なデータを有している。

Cohany (1998) と Hipple (1998) は、各種非正規労働者間および伝統的労働形態の労働者間に重要な差異を見出した。例えば、独立請負人と、請負会社により送り込まれた労働者は、コンティンジェント労働階層のトップにおいて、サービス業と建設業に集中している。ハイレベルの幹部職、管理職、専門職を求めている事業主は、独立請負人を好む可能性がある。独立請負人および請負会社により送り込まれた労働者はより高い週収入中央値を示し、貧困ライン以下の労働者は最も低いパーセンテージとなった。これに対し、呼び出し労働者と派遣労働者はサービス業、建設業、製造業に集中し、最も低い週収入中央値を示し、貧困ライン以下の労働者のパーセンテージは最大だった。おそらく、非正規労働者の最も共通する特性は、伝統的なフルタイム労働形態の類似労働者よりも低収入である可能性が高いということである。

その他の研究者も非正規雇用労働者の定義に係る論議に加わっている。Spalter-Roth and Hartmann (1998) は、コンティンジェント労働を3つの側面から定義している。すなわち、1)労働時間や就業期間に関して一時的または予測不能な労働スケジュール、2)しばしば低賃金（全体として、またフルタイムの常用労働者と比較して）で、福利厚生は与えられないか、または不十分である、3)条件付きで恒久性のない雇用関係——の3点である。Theodore and Mehta (1999) は、他の2つの非典型雇用形態またはコンティンジェント雇用形態を含めている。すなわち、1)会社に雇用され、毎週フルタイム以下の労働時間であり、短期雇用ではない正規パートタイマー。パートタイマーの中には、恒久的にパートタイムの仕事に就いていることからコンティンジェント雇用とはみなしてはならない労働者もいるが、条件付で雇用され、コンティンジェント労働の定義に含める必要があるパートタイム労働者もいる。2)短期雇用の労働者で、限定された期間企業に直接雇用され、かつ、支払いを受けており、その企業の作業場で労働し、企業により労働の指示を受けている労働者。下表4-1は、本節に記載した定義に基づくコンティンジェント労働の可能性を示すものである。また、定義に応じて、米国におけるコンティンジェント労働力の予想される規模に係る数値も示している。

第4-1表 非正規雇用およびコンティンジェント雇用

雇用の種類	労働の解説	1999年総労働力に対する比率 ^A	2005年総労働力に対する比率 ^B
BLS カテゴリー			
派遣労働者	人材派遣会社のために働き、当該人材派遣会社により他社で働くために配属される個人。	0.9	0.9
呼び出し労働者および日雇い労働者	必要に応じてのみ労働を求められる個人、または事業主が当日の労働を確保するために車で迎えに行く場所で待機して仕事を得る個人(代理教師および建設労働者)。	1.7	2.0
請負会社の労働者	契約に基づき、他社にサービスを提供する会社で働く個人(警備、造園または人材派遣サービス)。	0.6	0.6
独立請負人	自身の顧客を得ており、商品またはサービスを提供し、他の労働者を当該商品またはサービスに取り組みさせている個人(メイド、リアルター、児童保育提供者、経営コンサルタント)。	6.3	7.4
その他のカテゴリー			
直接雇用テンポラリー労働者	特定期間の労働を確保するために会社が直接雇用するテンポラリー労働者(季節労働者、特別プロジェクトのために雇用された労働者)。	2.5	2.1
自営業者および企業家	独立請負人ではない自営業者(医師およびレストランや店を所有している個人)。	4.8	4.4
標準パートタイマー	特定の事業主のために週35時間未満の正規労働を行い、賃金および給与労働者である個人。	13.2	13.2
条件付パートタイマー	条件付でパートタイムの職に就いており、短期雇用ではない個人。	データなし	データなし
短期労働者	限られた期間、企業により直接雇用され、かつ、支払いを受け、その企業の仕事場で労働し、当該企業により労働の指示を受ける個人。	データなし	データなし
請負会社の労働者(leased workers)	労働者派遣先の会社のために、通常、給与支払い名簿、従業員福利厚生プログラム、その他の人的資源機能を取り扱う請負会社(leasing company)(その中には「専門雇用主組織(professional employer organizations)」と呼ばれているものもある)に勤務する個人。	データなし	データなし
その他の雇用の種類			
Spalter-Roth & Hartmann(1998)	1) 労働時間・週に関して、労働スケジュールが一時的または予測できない。 2) (全体として、またフルタイムの常用労働者と比較して)低賃金の傾向にあり、福利厚生は与えられないか、または不十分である。 3) 労働者と使用者の関係が条件付きで恒久性がない。	データなし	データなし
Theodore and Mehta(1999)	1) 会社に雇用され、毎週フルタイム以下の労働時間であり、短期雇用ではない正規パートタイマー。パートタイマーの中には、恒久的にパートタイムの仕事に就いていることからコンティンジェント雇用とはみなしてはならない労働者もいるが、条件付で雇用され、テンポラリー労働の定義に含める必要があるパートタイマーもいる。 2) 短期雇用の労働者で、限定期間、企業に直接雇用され、かつ、支払いを受けており、その企業の作業場で労働し、その企業により労働の指示を受ける労働者。	データなし	データなし

^A 出典：1999年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析(2000年)

^B 出典：2005年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析(2006年)

定義の違いから、当該労働力の規模と影響に関してさまざまな数値が出されている。極端なものでは、派遣労働が1984年から現在までに創出された新規職の約25%を占めており（Cappelli et al. 1997）、人材派遣会社数は1982年以降500%を超え著しく増加している（Hirshman 1998）とする。Belous（1989）は、コンティンジェント労働者が労働力の25%~30%を占めていると推定している。他方、Cohany et al.（1998）は、コンティンジェントの派遣形態により雇用されている労働者は2.2%~4.9%であると述べている。BLSによる「代替的労働形態」の定義を用いて、Polivka（1996）は、被用者全体の9.9%がコンティンジェント労働形態に入ると推定している。こうした2つの隔たりによって、コンティンジェント労働が米国労働市場の中心的構成要素であり、伝統的な就業形態に挑むものであるとも、コンティンジェント労働は労働市場に緩やかに影響を及ぼしているだけであるとも考えられることになる。

事業主は様々な理由でコンティンジェント労働者を使用している。Houseman（1996）は、事業主がコンティンジェント労働者を雇用する主立った理由は、作業量の継続的な変動に対処するため、一時的な欠員を埋めるため、従業員のパートタイム就業の要求に応じるため、常用雇用する労働者の選別を行うため、賃金および福利厚生費を削減するため一などであることを明らかにしている。その他にも、事業主は、手当の支払いを回避し、労働災害の補償費を削減し、労働組合を組織することを防止し、より簡単に一時解雇できることなどの理由で、コンティンジェント労働者を使用することもある。最後に、容易かつ柔軟に雇用できることが、コンティンジェント労働者による労働供給を特に魅力的なものにしている。面倒な人事上の手続きは、派遣会社を介して、または単に仕事斡旋所に車で立ち寄って、労働者を確保することで回避される。

労働者もまたさまざまな理由でコンティンジェント労働に参加している。労働者の中には、学校、家族またはその他の義務を理由としてフレキシブルなスケジュールを选好し、この種の労働で与えられる柔軟性を確保するために、高額賃金ではあるが柔軟性のない労働を控えようとする者もいる。また、労働者の中には、追加収入を得るためにこの市場に参加し、他所でのフルタイム雇用またはパートタイム雇用を補完している者もいる。しかし、依然として、安定した仕事を得られずにこの市場の労働によって常用雇用に繋がることを希望している者もいる。

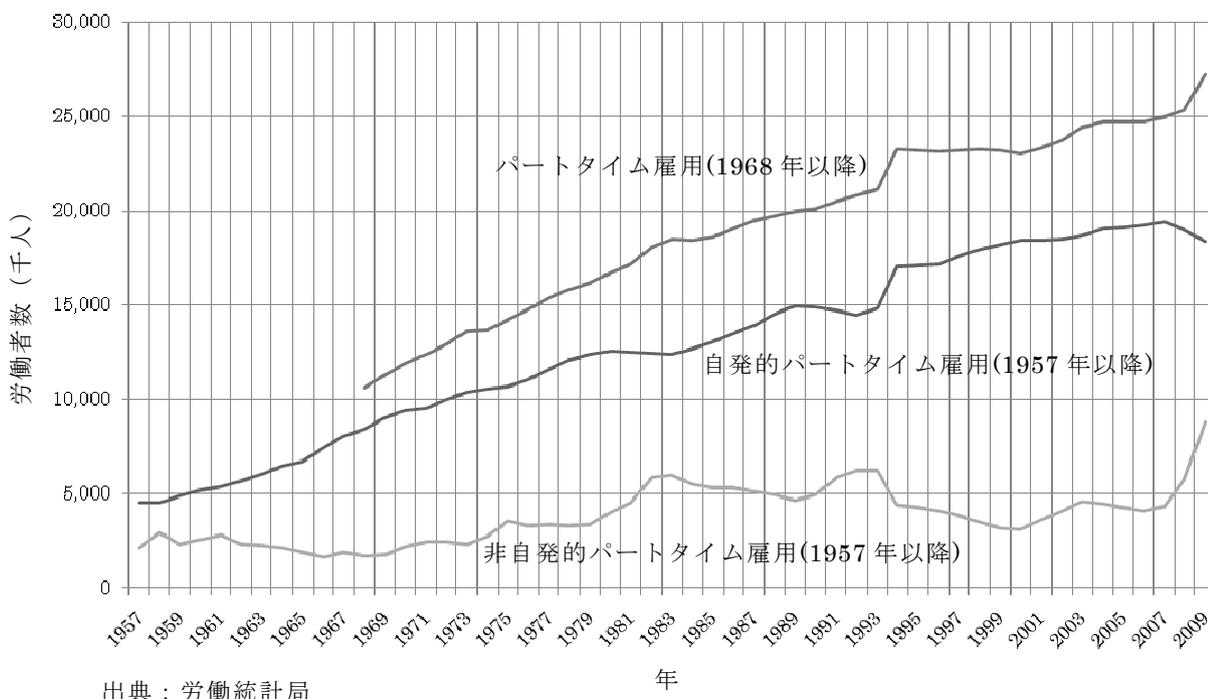
2. パートタイム雇用

かつて、米国のパートタイム労働は多くの者にとってフルタイムの安定雇用への通過儀礼だったが、この数十年間のパートタイム労働の永続性と増加により、パートタイムからフルタイムへの転換がますます難しくなっている。通常、テンポラリー労働者とみなされている米国労働力の四分の一のうち、パートタイマーが80%、すなわち五分の四を占めている。加えて、テンポラリー労働者の40%がパートタイム時間労働を行ってい

る (Plewes 1988)。パートタイム労働は、非正規労働の中で最も一般的な形態である。米国のパートタイム労働の歴史は長い。例えば、1950年代中期には、労働力の12%がパートタイム労働だったが、1990年代初期には18%になっていた。20世紀後半になるとパートタイマーが徐々に増加し、労働力全体のかなりの部分を占めるようになった。短期的には、不況時にパートタイム雇用が増加し、景気拡大時に減少している。長期的には、増加が減少を超過しているため、平均するとパートタイムの労働力の割合は1950年代以降、毎年ほぼ0.19%上昇傾向にある。パートタイム雇用の比率の長期的増加は、1970年代に最も急速であった (Tilly 1991)。

パートタイム雇用に関して使用されるデータの大部分は、パートタイム雇用の個人ベースの定義を使用した世帯データを基盤としている。米国労働統計局 (BLS) は「パートタイム・スケジュール」で労働する者を、非経済的理由 (法定休日または宗教上の休日、休暇、一時的な病気、悪天候、労働争議、または、正規のフルタイム時間が週35時間未満の職務を含む) でパートタイム労働を行っている通常のフルタイム労働者を除く、通常週35時間未満の労働を行っている者としている。米国労働統計局 (労働省) のデータを用いた下記のグラフは、これに関するデータ収集を開始した1957年以降の非自発的雇用および自発的雇用を含む米国パートタイム労働を示している。

第4-1図 米国パートタイム労働：非自発的雇用および自発的雇用 (1957年～至現在)



BLSは1994年まで「なぜ週に35時間未満の労働をしているのか」という質問に対するパートタイマーの回答により、自発または非自発に分類していた。その理由として、

不景気などによる労働時間の削減、材料不足または修理、調査実施週内に開始または終了した仕事、あるいはフルタイム労働を見つけられないためと回答している者は、非自発的または「経済的理由によるパートタイム」とみなされ、それ以外は全て自発的とみなされた。1994年、BLSは、フルタイム労働を望んでいない、またはフルタイム労働が有効でないと回答した者も自発的として算入し始めた（こうした質問は過去には行われなかった）。BLSは、現況においてフルタイム労働を選好する者を非自発的なパートタイマーとして算入している。例えば、デイケアを見つけられないためにパートタイムでしか労働することができない女性は、この基準では自発的パートタイマーである。

米国では、多くの米国人にパートタイマーの経験があり、中学・高校ではモールドパートタイムの仕事をしている可能性があり、大学でフルタイム課程を取りながらパートタイム職に就いていることもある。実際に、1970年頃までパートタイムの増加傾向は自発的パートタイム雇用の拡大によって推進された。その理由として、パートタイムを望んでいる若い女性（母親）とベビーブーム世代のティーンエージャーが労働力に流れ込んだことが挙げられる。それ以降は、自発的パートタイム雇用の比率は停滞し、非自発的パートタイム労働の比率が増加して上昇傾向となった（Tilly 1996）。パートタイム雇用が、職種、柔軟性の程度、会社により提供される福利厚生に応じて、利益をもたらしたり、その逆になったりすることは疑う余地がない。

「パートタイム」という言葉だけでも国によって異なるため、パートタイム雇用は狭義の定義には向かない。例えば、35時間未満の雇用は米国ではパートタイムとみなされているが、英国では30時間の基準を用いている（Kalleberg 2000）。1970年代以降の20年間にパートタイム雇用が再び拡大したが、拡大理由は、主にそのニーズと労働力の需要の一致から、低コストと柔軟な人材を求める事業主の選好の達成へと移行した（Kalleberg 2000）。フルタイム労働者には、十分な福利厚生、高給、常用職が確保されていることは広く知られているが、会社は、フルタイム労働者数を削減することで、パートタイム労働力と低賃金を増大させ、福利厚生を削減することができるほか、多くの会社で、労働者に対する医療保障を排除し、雇用の柔軟性レベルを拡大することができる（Carre & Tilly 1998）。パートタイム労働は、景気後退時に増加する傾向があり一やり繰りに苦慮している会社にとって必然の動きである一、より多くの者が「非自発的に」こうした職を奪い合う。つまり、労働者はフルタイム雇用の確保を大いに好むが、理想とは言いがたいが収入を生み出す労働形態で妥協する。Tilly（1996）は、非自発的パートタイム雇用を、労働者が望んでいる仕事の半分に過ぎないという意味で半分の仕事と評している。また、米国のパートタイム労働者の約四分の一は非自発的パートタイム労働を行っており、そのほとんどがフルタイムの仕事を見つけられないことを理由としている。同時に、数百万人のフルタイム労働者はパートタイム時間を好むものの、パートタイム時間を確保することができず、一方で、パートタイムの仕事を探しているために無

職状態となっている者も数百万人いる。

従業員向け福利厚生レベルは低下しているものの、パートタイム雇用は本質的にコンティンジェント労働とはみなされない。その理由として、パートタイム労働の大半が正規であり安定していることが挙げられる。コンティンジェント雇用とは異なり、この形態に必ずしも常に雇用の不安定さが存在するわけではない。このことは「1991年1月には、25歳以上の全パートタイム労働者の半数が少なくとも3.3年間事業主に雇用されていたが、1995年2月時点の25歳以上パートタイム労働者の平均在職年数は6.8年だった」（Polivka 1996）という事実から明らかである。労働時間や福利厚生は制限されていても、パートタイム雇用は長きにわたり、多くの労働者にとって継続的で安定した仕事であった。

過去50年にわたるパートタイム雇用の増加は、3つの主要な要因に関連している。1)労働供給の人口動態的変化。労働力の大部分を占める女性とティーンエージャー数の大幅な増加を含む。2)労働需要の要因、すなわち例えば製造業から多数のパートタイマーやフレキシブルな労働者を雇用する商業・サービス業などへのシフト。こうした産業が非常に多くのパートタイム労働者を使用するのは、低賃金、低技能、高離職率の二次的労働市場を利用している企業によって構成されているためである（Tilly 1996）。二次的労働市場におけるパートタイムの仕事は、二次的パートタイム雇用の形態をとる。二次的パートタイム雇用は、低技能、低賃金・福利厚生、低生産性、高離職率といった特徴を有する。経営者は、低補償と柔軟なスケジュール調整を主な利点として挙げている。

3. 人材派遣

パートタイム雇用と派遣雇用は両方とも時間的な削減・制限を伴うが、派遣雇用は、派遣先企業のニーズによりフルタイム労働にもパートタイム労働にもなり、正規パートタイム雇用よりも予測不可能である（Carre & Tilly 1998）。派遣労働者は、伝統的労働者と同様にフルタイムで雇用されることが多く（Peck & Theodore 2001）、時間給である。人材派遣会社は、派遣労働者の雇用、配置、賃金支払い、管理、終了に責任を負うことから、社内管理に関連した経費削減への取り組みの中、多くの会社がますます人材派遣会社に頼るようになっていく。人材派遣会社は、多くの産業の労働需要を満たす上でより効率的で効果的になっており、「意欲的で、有能で、柔軟で、なによりも利用可能な労働者の『適正なコンティンジェント』労働力供給へのアクセスを確保している」という言葉でうまく表現されている（Peck & Theodore 2001）。人材派遣会社は、本質的に、労働者の取り扱い、給与支払い問題の対応、労災保険の支払い、企業が直面する可能性のある労働者関連の障害への対処に係るリスクからの解放を請負う業務を行っている。加えて、こうした雇用形態は、「伝統的労働者よりもコンティンジェント労働者の方が、より大きな怪我、病気、死亡事故の危険度の高い仕事のアウトソーシング」となりうる

(Cummings & Kreiss 2008)。人材派遣会社を利用している企業は、被用者を評価することが可能となり、結果として労働者の再雇用もしくは契約終了、また職場の労働者の増員あるいは削減ができる。この種の労働形態により、派遣先企業と労働仲介人としての人材派遣会社の双方が、人材派遣を介して与えられる自由と柔軟性から多くを得ている。

一方、労働者にとっては必ずしもフレキシブルまたは有益というわけではない。労働者は、斡旋された仕事を拒否する権利を有するものの、雇用機会を拒否できる経済的状況ではない可能性がある。この場合、フレキシブルな派遣雇用は、経済的、社会的、政治的脆弱性により、生活賃金や福利厚生に対する権利が抑制されている労働者にとってそれほど有益なものではない。ラテンアメリカ系人、アフリカ系アメリカ人および不法滞在者は特に弱い立場であるため、人材派遣会社は低収入層に目をつけ始めた。人材派遣会社は、シカゴのような都市における非正規雇用の求人を埋めるための豊富な労働源を見つけ (Peck & Theodore 2001)、1960年代以降、20倍の雇用拡大を図った (Carre & Tilly 1998)。

人材派遣会社は主として労働者にほぼ最低賃金の現場労働を割当てている。人材派遣会社は、軽作業や工場労働、荷物の積み下ろし、倉庫労働を含め、ホワイトカラー、ピンクカラー、ブルーカラーの職種にますます多様化している (Theodore 2000; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Southern Regional Council 1988)。人材派遣会社は、板張り窓付きの建物内の仕事斡旋所または近隣の事務所に設置されている (Peck & Theodore 2001)。事務所の立地や派遣労働の種類によるが、参加者の多くは不法滞在者、最近移住した者、教育水準の低い者である。しかし、参加者には移民以外の者、女性および相当数のホームレスも含まれている。この労働市場への参加者は立場の弱い人々で、搾取されている (Southern Regional Council 1988; Theodore 2000; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Tolchin 2001)。米国では、人材派遣会社 (すなわち Kelly Girls) は少なくとも第二次世界大戦時から存在しており (Rogers 2000)、現在、米国で大量の派遣労働力を提供している。

人材派遣会社は、この20年間に都市部で急増しており、低所得層の多い地域に引き寄せられている。その理由は、廉価かつフレキシブルで容易に利用可能な大量の労働供給である。例えば、シカゴの都心部近辺の人材派遣産業は、ラテンアメリカ系人とアフリカ系アメリカ人コミュニティーに浸透しており、柔軟な労働力の活用を強く望んでおり、最大の「現地事業主」となることも多い。人材派遣会社は、ホームレス施設や福祉事務所など、低賃金労働者を確保できる場所の近くに会社を設置する (Theodore 2000; Peck & Theodore 2001; Parker 1994; Oehlson)。利用可能な大量の余剰労働と臨時の日雇い労働需要にもかかわらず、人材派遣会社を介して参加している労働者の多くは毎日の仕事を確保しておらず、最低賃金程度のみを稼いでいる。この産業は、長時間、低賃金、過酷な仕事を典型的な特徴としている。労働者は通常夜明け前の午前4時または午前5時に地

域の人材派遣会社に到着し、仕事の斡旋を待ち始める。仕事斡旋所の中には、3交代制を組織して、1日24時間労働者を派遣しているところもある。多くの労働者は需要に応じてクライアント先に派遣されるまで、数時間待機することが多い。結果的に、雇用は不安定となり、この市場の参加者が定期的な仕事を確保するのはまれである。斡旋を受けたければ、仕事斡旋所 (hiring site) で待機しなければならない。労働者はいくつかの異なる基準に基づいて派遣される。すなわち、人材派遣会社と仕事割当のシステム、労働者の経験、派遣担当者の裁量 (労働者は困難な反復労働の斡旋を受け入れることで、事業主から信頼され、好ましい評価を受けることにより、この裁量に影響を及ぼすことができる) である (Peck & Theodore 2001; Roberts & Bartely 2002)。

人材派遣会社での求職は、優遇される参加者や、この種の労働に求められる特性要件に関する明確な規則によって高度に構造化されている。例えば、人材派遣会社の中には、書類によって労働者を優遇するところもあれば、不正書類にはほとんど留意しないか、または書類を全く必要としないところもある。多くの人材派遣会社は、特定の階層、技能、社会的背景、民族集団から労働者を採用するという明確な理由で対象地域に設置されており、シカゴでは外国生まれのラテンアメリカ系人 (Peck & Theodore 2001)、南部では地方・都市のアフリカ系アメリカ人が選好され (Southern Regional Council 1996)、ツーソンおよびシカゴでは立場の弱いホームレス労働者が好まれる (Roberts & Bartely 2002; Theodore 2000)。一部の熟練労働者は、他の労働者よりも熟練労働の確保に有利である場合もあるが、ほとんどの求職者は、製造部門や倉庫部門の組み立て労働、手作業の包装、材料の移動、その他の熟練を必要としない現場労働を行っている。人材派遣会社を介して仕事を求める日雇い労働者の大量供給、比較的低い熟練要件の仕事、日々の仕事の確保の難しさなどから、この市場の労働者は代替可能であり、このためこうした仕事をめぐって盛んに競争する。

人材派遣会社は、経済的に停滞しているスラム街の板張り窓付きのうらぶれた店舗を占有することが多い。事務所は狭く、広い部屋が1室あるだけで、その四分之三が労働者用の席で満たされており、四分の一は労働者と分離され、派遣担当者用の事務所となっている。粗末で手入れされていないことが多い仕事斡旋所は、大勢の底辺労働者やすぐにも働ける労働者で、人材派遣会社によって確保される仕事に望んで従事する者が居住するコミュニティーに多数存在している。人種による居住地域の分断が多くの論文から明らかになっている (Massey & Denton 1993) シカゴでは、人材派遣会社は広範に設置されており、非常に目立っている。Peck と Theodore (2001) は、シカゴ市の人材派遣業の場所を示した地図を作り、人材派遣会社は立地戦略から、意図的に大多数のアフリカ系アメリカ人の住む地域を回避して大勢のラテンアメリカ系人の住むエリアを選択していると主張している。その結果、人材派遣会社は、事実上非ラテンアメリカ系人に対して差別を行っており、事業主が求めている人種的・出生的選択を確保すべくおおざっぱ

な予備選別と斡旋を行っている (Peck & Theodore 2001)。人材派遣会社がラテンアメリカ系人の住む地域に位置していることは、労働市場の不平等の反映であるとともに、これを推し進めている。こうした場所は、「いかなる手段」によっても働き口を求めるラテンアメリカ系の移民労働者を好ましい予備労働力 (hiring pool) として強化する役割を果たす。人材派遣会社は、アフリカ系アメリカ人男性は雇用に適さない、または働きたがらないというステレオタイプを強めているほか、複数の地域でラテンアメリカ系人の雇用の機会を改善しているため、ヒスパニック地区、スラム街、郊外間の空間的ミスマッチが悪化している。

また、人材派遣会社は多様であり、大規模な全国企業のフランチャイズ事務所、地方のより小規模な民間営利事務所、および、通常はホームレスまたは移民の権利支援組織によって運営される非営利組織がある。それぞれの規模、目的、場所は、労働者に向けてさまざまな組織的慣行や待遇を行っていることを示唆している。例えば、非営利組織は、仕事斡旋所からの移動、設備の使用または設備の賃貸、小切手の現金化などのサービスに対する「就業経費」(cost-of-working) 手数料や、一般に事業主に対して請求され、人材派遣会社に係る諸経費として割引かれる規定の手数料 (standing fee) として、小額、定額の徴収、もしくはまったく徴収をしない。こうした組織は、支援組織または救済組織が運営しているため、事業主に請求される手数料の大部分が労働者に割り当てられる。従って、1時間あたりの平均賃金が他の営利的な仕事斡旋所よりも高くなる。

全国および地域の営利的仕事斡旋所は、労働者に対して非常に搾取的な雇用関係にあり、労働者の日々の小切手について現金化手数料を定期的に請求し、仕事斡旋所までの送迎に料金を要求し、設備の利用に対する前金と手数料を要求し、一般に、最低賃金のみを支払う (Southern Regional Council 1988; Kerr & Dole 2001; Roberts & Bartley 2002; Tolchin 2001)。アリゾナ州ツーソンでは、正規の日雇い労働の仕事斡旋所のクライアント (事業主) に対して請求される典型的な手数料は、最低賃金またはほぼ最低賃金の労働者に支払われる賃金の 100% である (Roberts & Bartley 2002)。同論文はまた、人材派遣会社の組織形態により、実質賃金として得られる所得が部分的に影響を受けており、非営利の仕事斡旋所を通じて仕事に就く場合に大きなプラスの効果をもつことを明らかにしている。これに対して、(この結果は、統計的に有意ではなかったが) 企業系列の人材派遣会社の仕事は実質賃金を減少させるとみられる (Roberts & Bartley 2002)。

人材派遣会社発祥の地シカゴ (Moore 1965) では、仕事斡旋所間の競争が激化しており、利益幅の圧縮やコスト削減圧力の要因となっている (Peck & Theodore 2001)。ツーソンの寡占的人材派遣業とは異なり、100% までの利幅率は存在しない。シカゴでは、文字通り数百の人材派遣会社が都市や郊外に点在しているため、完全な競争産業となっており、人材派遣会社がお互いに反応し競争するにつれ、利益幅が縮小している。その結果、賃金は予想に違わず低く、ホームレス労働者の圧倒的多数 (82%) の時間給は 5.50

ドル以下で、定期的に労働している者の所得も年間 9,000 ドル以下である (Theodore 2000)。Kerr and Dole (2001) および Roberts and Bartley (2002) は、類似の賃金を報告、「勤務」手数料 ("duty" fees) と税金が実質賃金を下げる要因であると述べている。

正規の仕事斡旋所で仕事を得る労働者の賃金は、屋外の日雇い労働市場における労働者よりも低い (この種の非正規雇用に関する説明は下記の参照のこと)。しかし、労働者が人材派遣会社を介して契約する仕事の頻度、すなわち男女の労働者が典型的な週当たりどの程度頻繁に派遣されるかは不明である。Roberts and Bartley (2002) が示しているように、人材派遣会社の組織構造は実質賃金に影響を及ぼしている。しかし、地域または都市の賃金格差、また都市内部での人材派遣会社の空間的・地域的分布による賃金格差についてはほとんど知られていない。

4. 短期雇用および呼び出し雇用

Kalleberg (2000) によれば、短期雇用は、労働者と企業間の有期契約を含み、また呼び出しに基づく雇用関係もこれに含めることができる。この形態は、直接的な雇用関係に基づいており、人材派遣会社の形態における、企業、労働仲介人、労働者間の三角関係とは異なる。短期雇用または呼び出し雇用形態は、主に季節的雇用、またはプロジェクト完遂を目的として実施されるものである (Kalleberg 2000)。呼び出し雇用は代理教師からケータリング、ベビーシッター、看護に至る。こうした雇用は、事業主またはクライアントによる労働者の直接雇用に関連しているが、Polivka (1996b) によれば、人材派遣会社はますます広範な産業に対して労働とサービスを提供しているため、会社が直接短期労働者を募集せずに、徐々に労働仲介業者を選択していくという移行が起こっていることは容易に想像される。

5. 独立請負人

独立請負人が提供するサービスが臨時 (contingent) であり、仕事を依頼している雇用主または依頼者および要求レベルに応じて業務を変更しなければならないため、コンティンジェント労働者とみなすことができる。但し、ほとんどの独立請負人は企業家の性格を有し、自営で、代替的労働形態を維持しているとみなされている。したがって、「コンティンジェント労働者とは対照的に、代替的形態を有する者は、現行の雇用に係る明示的もしくは暗黙の契約を締結している場合と、締結していない場合がある」(Copeland, Frostin, Ostuw & Yakoboski 1999)。独立請負人は、コンティンジェント労働形態やその他の代替的労働形態の労働者に比べ 50,000 ドル以上の家族収入を得ている可能性が高く、かつ、大学院の学位を有している可能性が高い (Ibid.)。

日雇い労働者のようなインフォーマル労働者は、「独立請負人」に誤分類されることが多い。これは搾取的な目的にかない、また公正かつ十分な賃金、雇用の確保、安全保護

に係る労働者の権利を否定する誤った分類である。このことは、コンティンジェント雇用の流動的定義、雇用の不安定さを利用しようとする事業主の意欲、労働者の脆弱性、「独立請負人」という肩書きを明確に定義しようとする明示的かつ一貫した政策の欠如に関連していると筆者は考える。「独立請負人」は、明確に定義されていないため、誤分類された労働者の保護の確立を求める者は、真の独立請負人と契約社員とを区別するための「被用者」(employee)の定義に関心を寄せている。つまり、基本的に社員とは「事業主が仕事の指示または管理を行い、賃金に関する詳細な申告と社会保険料負担の義務を有する者」(Simmons)である一納税義務は事業主が社員を誤分類するもう1つのインセンティブである。事業主の38%は、労働者の補償保険および/または福利厚生費を回避するために「社員を独立請負人に誤分類している」と推定される(Kalleberg 2000)。

6. 日雇い労働雇用

日雇い労働はおそらく、最も不安定なコンティンジェント雇用形態のひとつである。Valenzuela (2003)によれば、「日雇い労働の正式な定義はないが、同用語はおおむね、労働の危険度・不快さ、手当やその他の一般的な職場における福利厚生への欠如、毎日の求職によって区別されるテンポラリー雇用の一種を示唆する際に使用される」(308ページ)。この労働形態は、不法滞在のラテンアメリカ系男性がしばしばその多くを占め、いずれの場合も非合法であるが、フォーマルまたはインフォーマルの形をとる。多数の人材派遣会社が、日雇い労働の仕事斡旋所としてスラム街に進出し、主に建築仕事や塗装といった現場の重労働において、日雇い労働者とクライアントをマッチングさせている(Valenzuela 2003)。不法滞在者であることや、教育水準の低さ、米国に移住して日が浅いことなどから、日雇い労働者は極めて立場が弱く、低賃金、賃金不払い(wage theft)、虐待、現場での置き去り、その他様々な形でしばしば搾取を受けている(Peck & Theodore 1998, Theodore 2000, Valenzuela 2003, Cummings & Kreiss 2008)。

さらに具体的にいえば、日雇い労働は、男性(および若干の女性)が街角、空き地、ホームセンターの駐車場、レンタルトラック店、ペンキ屋に集合して、臨時の日雇い労働を求める産業である。この種の労働は、低収入労働者やラテンアメリカ系移民が多く集まっている米国各都市で増加しており、その傾向はますます如実に現れている。日雇い労働は不安定で低賃金であり、ほとんどの労働者は、週に1日か2日の仕事しか得られず、賃金は1時間あたり8~10ドルである。日雇い労働者が行う労働は、危険で汚い場合が多く、ほとんどが建設、造園、引越し、解体、塗装の仕事である。若干の調査を除き、この労働市場についてはほとんど把握されていない。調査が難しい理由として、日雇い労働者が自由に出入りすること、連邦機関が日雇い労働を十分に定義していないために正確な数がわからないこと、こうした労働者の大部分が外国生まれで、滞在許可のないラテンアメリカ系人であることが挙げられる。

男女が公共の場に集まり仕事を探すという慣習は、少なくとも封建的都市が本来商業の場であった中世まで遡る。12世紀のイギリスでは、労働者は雇用されることを目的として日々の市場や週に1度の市場に集まった。法律により、商人の町での公設市場の開放は制限され、農業労働者（現場監督、農作業、荷馬車の御者、羊飼、豚飼、牛乳屋、草刈り）に対し、「プライベートではなく公の場で」雇用されるためには道具を持参して現れるべき旨が定められた。19世紀初期から中期の米国では、建設作業員から募った日雇い労働者が、鉄道会社の線路補修作業員として働いた。（しばしば建設の仕事から離職した）臨時雇い労働者（casual workers）は、高い技術を必要としないさまざまな職位の仕事を行った（車掌助手、線路補修作業員、補給所作業員、非常時の消防員、除雪作業員、機械工助手）。こうした作業員の中には、最近移住した移民もいた。西部では中国人やメキシコ人、東部ではドイツ人やアイルランド人がいる。1788年から1830年まで、多数の日雇い労働者（当時はスタンドアップと呼ばれていた）は波止場地区で働き、ニューヨーク市のアイルランド人男性労働者の半数以上が日雇い労働者だった。1834年、「仕事を求めている者が、労働者を求めている者と会うことができる場所が、ニューヨークの市道脇に設置された」。この労働交換は男女共に行われ、女性の雇用（主にアフリカ系アメリカ人）は、家事労働市場部門に集中した。

少なくとも19世紀中葉のニューヨークおよびその他の北東港湾における労働者選定場所では、男性の集まりの中から任意と思われる選択により1日または半日（最低4時間）の港湾労働者を雇用するシステムが取られた。このシステムに基づき、仕事を求めている港湾労働者が毎朝強制的に港湾に集められ、一般に、1日労働または4時間交代制労働に係る労働者選択時に、円形またはU字形になって周りに集まるよう合図され、雇用主任からの「労働者の選定」呼び出しを待った。仕事を求める男性の人数は、概して就くことのできる仕事の数を超えていた。

（少なくとも1970年代初頭以降の）現代の日雇い労働は、過去の日雇い労働と大した違いはない。参加者のほとんどが最近移住した男性であり、仕事は主に建設業である。女性が参加している範囲での日雇い労働は、主に家政婦である。数千の労働者や労働者の事業主にとって、米国およびそれ以外の場所での日雇い労働の増加と発展には極めて現実的な意味がある。伝統的な雇用形態を差し控えたいと考えており、かつ「正規」の雇入れのための時間と費用のかかる活動を好まない事業主に対して、最も単純な形態の日雇い労働者は明確なサービスを提供する。日雇い労働者の雇用による利益は明白である。日雇い労働者は容易に見つかり、豊富に存在し、比較的廉価に雇用することができる。事業主は責任とお役所的な書類作成作業を回避できる。プロジェクトを完遂させるための支援が必要な下請業者は、数時間または数日間、日雇い労働者を容易に雇用し、整理、破片・がれきの除去、検査に備えた現場の清掃、その他の技能の不要な作業や技能を要する作業を行わせる。通常、日雇い労働者以外の労働者であれば高給を支払わな

ければならないであろう仕事またはプロジェクトは、この市場を介して容易に回避される。同様に、別の家に引っ越したいと考えている自宅所有者や、裏庭の木を引き抜きたいと考えている自宅所有者は、この単純に見えるが大きな労働力を必要とする仕事に対し高額な請負業者を雇用する必要はない。日雇い労働者は、もし、それ以外の方法で雇用されないとしても、この種の労働市場から利益を得られることも分かっている。加えて、日雇い労働者は、(通常課税されない) 現金での支払いを受け、仕事が危険であったり特に汚い場合には、その仕事から立ち去ることができ、1日の労働にみあった賃金を交渉することができる。最後に、複数の日雇い労働者にとって、この仕事は定期的に日程を組まれた仕事から離れた柔軟性や、厄介な事業主の自律性、さまざまな技術を学ぶ機会を得ることができる。

日雇い労働者の全国調査 (Valenzuela et. al. 2006) に基づき、この種の労働を行う男性 (および若干の女性) についてわれわれはいくつかの重要な事実を認識している。例えば、任意の1日あたり、約117,600人の労働者が日雇い仕事を探しているか、日雇い労働者として雇用されている。ほとんどの日雇い労働者は、ホームセンター前やガソリンスタンド前、交通量の多い幹線道路沿い、高速道路の進入車線付近、公園内、その他の公共の場などに形成されているインフォーマルな仕事斡旋所に集まる。労働者センターは少数のため (全国で64箇所)、日雇い労働者と事業主が当日の雇用条件を取り交わす正規の仕事斡旋所で仕事を探す労働者はわずかである。日雇い労働の仕事斡旋所は、規模と特徴が季節、週、日、時間によって変わるダイナミックな労働市場である。ある仕事斡旋所を通じた日々の労働者の流れは劇的に変わることがある。それは、労働者が同斡旋所で仕事を割り当てられるとその場を離れ、新たな求職者が斡旋所に連れて来られるためである。

仕事斡旋所と日雇い労働者の最も集中している地域は西部であり、中西部は、仕事斡旋所と労働者数が最も少ない地域である。米国の日雇い労働力は、圧倒的に男性であり (2%は女性)、大部分がメキシコや中米の移民である。日雇い労働者の半数以上 (59%) がメキシコ生まれで、14%がグアテマラ、8%がホンジュラス生まれである。米国生まれの労働者は日雇い労働力全体の7%であるが、米国南部地域では日雇い労働者のほぼ5人に1人が米国生まれである。日雇い労働力の四分之三は不法移民である。但し、こうした不法日雇い労働力の約11%は、在留資格の変更を申請中である。実際に、何人の日雇い労働者に臨時もしくは永続的移民救済 (immigration relief) の資格があるかを判断することはできなかった。

全体としてみると、日雇い労働者は比較的最近の移民である傾向がある。ほぼ5人に1人 (19%) が、インタビュー時点で米国に移住してから1年を経ておらず、また40%が1~5年間米国に居住していた。6年~20年米国に住んでいた日雇い労働者は3分の1未満 (29%)、20年以上は11%であった。

日雇い労働者は、職場での怪我率が高い。日雇い労働者の5人に1人が仕事中に怪我している。労働関連の怪我率は中西部で最も高く、日雇い労働者の3分の1が仕事中に怪我したことがある。ほとんどの日雇い労働者は、自分たちの仕事が危険であることを認識しているが、雇用の必要性に迫られ、仕事を探すためにこの市場に戻ってくる。全国の日雇い労働者の約4分の3が自身の仕事が危険であることを把握しているが、他の地域よりもきわめて高い比率で屋根の作業が行われている中西部では、約92パーセントが自身の仕事が危険であることを認識している。

事業主による日雇い労働者の権利の侵害および基本的労働基準の侵害は、日雇い労働市場では日常茶飯事である。賃金不払いは、日雇い労働者が経験する最も一般的な虐待である。日雇い労働者全体のほぼ半数（49%）が、調査対象となる2カ月前に完遂した労働に対して、事業主から賃金の支払いを完全に拒否されている。同様に、日雇い労働者の48%が事業主から同期間の労働に対して不十分な額の賃金しか受け取っていない。

米国全土で急増している数百のインフォーマルな仕事斡旋所のほかに、64カ所の日雇い労働者センターまたは正規の仕事斡旋所が、コミュニティ組織、地方自治体、宗教奉仕活動組織、その他地方のステークホルダーによって、賃金不払い、虐待、危険な労働条件を抑制するために設置されている。日雇い労働者センターの設置は、比較的最近の現象であり、ほとんどが2000年以降に設置されている。労働者センターは、一般に、正規の日雇い労働の仕事斡旋所付近にあり、労働者と企業の双方に対して、街角や駐車場にある野放し状態の仕事斡旋所の代替的サービスを提供している。実際に、設置場所がセンターの成功の重要な決定要因となる可能性があり、こうした仕事斡旋所は、労働者と雇用主が共に容易に利用できる地域に設置されていることが多い。

ほとんどの日雇い労働者センターは、労働者と事業主に公平に基本的な便宜を図る。全てのセンターが、事業主と日雇い労働者がその日の労働について合意することができる仕事斡旋所として機能している。利用可能な備品やサービスには一般に、トイレ、飲料水、座席、電話、教室、事業主への働きかけ、駐車施設などがある。しかし、このような単純な備品やサービスの提供であっても、インフォーマルの仕事斡旋所に比べて著しい改善である。さらに、それらは日雇い労働市場における労働者センターの存在を確立することに役立っている。日雇い労働者センターの主な目的は、日雇い労働市場に介入して、求職と求人を統制するルールを確立することである。こうした中核的活動を介して、労働者センターは日雇い労働市場の諸条件に下限を設けることができるだけでなく、虐待や職場での怪我を抑制することができる。

7. インフォーマル雇用

インフォーマル経済またはインフォーマル雇用は、闇経済、地下セクター、地下経済、陰の経済または隠れた経済（hidden economy）と呼ばれることが多い。インフォーマル雇

用は法的雇用範囲外の賃金労働であり、税金、社会保障および／または労働法上の理由から州に対して登録されない、または隠されている—しかしその他の側面においては合法的な一賃金支払いを伴う生産および商品・サービスの販売である。インフォーマルの賃金労働には、個人が受け取る給与が当局に申告されていないあらゆる合法的活動のほか、売春、違法商品の製造と販売、麻薬販売などの不法活動も含まれている。したがって、インフォーマル雇用は次の3種で構成されている。すなわち、直接・間接税の脱税、公式には失業者として給付を申請しながら働く社会保障詐欺、事業主の保険負担金や最低賃金協定または職場での特定の安全基準およびその他の基準などの労働法の適用の回避—帳簿外の雇用や、小規模企業や自営業者に最低賃金以下で下請労働を依頼するなど—である (Williams and Windebank 1998: 4)。この種の雇用に関しては、多くの神話—特に、米国など先進国において増加していること、またこうした雇用の担い手はしばしば、失業者、貧困者、女性、移民、低収入コミュニティのマイノリティなどにより特徴づけられること—がみられる。

Castells and Portes (1989:12) は、代替的またはインフォーマルな所得活動は1つの中心的特性「法的および社会的環境において、社会の諸制度で規制されていないこと」を特徴とすると論じている。制度的規制がない結果、さまざまな労働プロセスが無視、変更、または修正されている。例えばこうした労働は、秘密裏に行われ、申告されず、最低賃金未満で、あるいは通常であれば社会の規範が許容しない状況下で雇用される。労働条件も制度的規制の管理下にあり、これには土地利用規制、安全基準、職場での有害物質の投棄およびその他の健康関連の労働問題などが含まれる。インフォーマル雇用は、この種の制度的規制を順守しないことが多い。3つの主要な論議がインフォーマル雇用に関する大半の研究で行われており、それらにより、この代替経済活動の起源と、移民、民族的・人種のマイノリティ、女性、その他の社会的に無視されている集団のこの雇用形態への参加を理解することができる。3つの主要な論議とは、フォーマル化、インフォーマル化、周縁性のテーゼである。

フォーマル化説は、経済がより発展または進展するにつれ、インフォーマル雇用は減少し、ついには消滅すると主張する。この概念は、「第一と第三」世界の二分法に基づいており、後進の第三世界諸国を発展途上国と定義し、第一世界を先進国と定義している。インフォーマル性は発展途上国に存在し、経済が進展し近代化が進むにつれ最終的に消滅する「後進性」の部分である。移民、特に第三世界や低開発国からの移民は、インフォーマル雇用を含む経済活動を輸出している。この主張の支持者は、米国、カナダ、その他の先進諸国などでの圧倒的規模のインフォーマル活動について説明する上で、この根拠を活用している。

一方、インフォーマル化説では、先進諸国は、経済構造改革とグローバリゼーションに関連した理由で、インフォーマル経済活動の拡大に立ち会っていると主張している。

例えば、Sassen (2000) は、先進国と発展途上国が経験しているその進展が、明らかにインフォーマル化の拡大を促進したと主張している。都市経済のさまざまな部門における収入の不均衡の拡大と収益の不均衡の拡大が結びついたことで、経済活動のインフォーマル化が一気に進んでいる。Sassen は、インフォーマル雇用が、先進国の現在の傾向の明確な結果であると主張している (Sassen 2000:7)。改革およびその他の経済的、社会的、政治的亀裂により、インフォーマル雇用の規模、参加者とも明らかに増加している。Sassen は、インフォーマル化は、われわれの現在の経済システムに組み込まれており、特に大都市において明白であるが、そこでは収入および収益を上げる能力の不均衡の拡大を背景に、個人、会社、消費者、生産者が利用する柔軟性の最大化戦略として、インフォーマル化が出現している。

最後に、周縁性説では、移民、女性、民族的マイノリティ、その他の立場の弱いグループのステータスが、周縁的であり、不利な状態にあり、フォーマル経済活動の範囲外にあるため、高い比率でインフォーマル雇用に参加していると主張されている。移民（および人種的・民族的マイノリティ）は、インフォーマル雇用に向かう傾向が高いか？ インフォーマル雇用に関する文献の広範なレビュー (Williams and Windebank 1998) によれば、そのとおりである。但し、この結論は、ほとんどが同じ論題に関する米国調査に基づいており、その大部分が移民とマイノリティがインフォーマル雇用に参加している範囲および有給のインフォーマル活動の種類に関連している。この論題に関するほとんどの調査が、移民かマイノリティ、またはその両方が集中している貧困地域の低賃金で、大きな労働力を要し、労働組合によって組織化されない搾取的仕事に焦点を当てている (Fernandez-Kelly and Garcia 1989; Portes 1994; Sassen 1989; Stepick 1989 を参照のこと)。結果として、インフォーマル雇用が、移民およびマイノリティと密接に関連していることになる。

移民およびエスニック・マイノリティのインフォーマル雇用への参加についてさらに正しく評価するためには、2つのグループの輪郭をより詳細に描く必要がある。例えば、雇用の機会を評価する際に、出身地と法的資格の異なる移民を区別することが重要である。米国市場において、帰化した合法移民は、検閲を受けずに入国した不法移民および学生ビザや観光ビザが切れて不法滞在している者とは質的に異なる経験をしている。米国の不法移民は弱い立場にあるため、合法移民よりも高い比率でインフォーマル雇用に参加している。

適正な書類の提出によって得られるフォーマル雇用から除外されると、非合法移民は、収入を得る手段としてインフォーマル雇用に参加する以外に選択肢がほとんどない。結果的に、インフォーマル経済活動の最も目立った雇用形態は、名目上、適正な書類（滞在資格）を持たない移民とされる移民の参加者で満ち溢れている。しかしながら、すべての非合法移民がインフォーマルの仕事に加わるわけではない。フォーマルセクターに

おける多くの事業主は、移民であれ移民以外であれ、全労働者の雇用契約を規制している連邦規則にほとんど注意を払っていない。そのため、新規従業員の雇用や、雇用を成立させる上で必要な所定の書類に関連する厳しい規則を順守していない場合がある。また、不法移民は、フォーマル雇用を確保するために、偽造書類を探し求めたり、他人の書類を利用する可能性がある。2009年（米国国勢調査局が不法滞在者の規模を推定した最新の結果）には、米国での不法移民は1,200万人と推定されており、およそ半数がメキシコ移民で、その半数弱がカリフォルニアに集中していた。彼らの多くは明らかにインフォーマル雇用形態で労働しており、またその他の多くの移民は就労していなかった。移民は明らかに他のグループよりもインフォーマル活動に参加しているが、周縁的な他の形態、つまり、柔軟的な労働やコンティンジェント労働などのフォーマルセクターでの雇用にも参加している。また、全てまたは大多数のインフォーマル雇用を移民および人種的マイノリティや民族的マイノリティに帰することには注意が必要である。インフォーマル雇用には、非マイノリティおよび非移民グループが多数参加しているホワイトカラー、ピンクカラー、ブルーカラー産業も含まれている。

貧困者、特に失業者は、インフォーマル雇用活動に参加する傾向が高いか？貧困者とインフォーマル雇用との主たる関係は、給付の不正受給による給付詐欺事件を介したものである（給付を申請している男女が、一方で、収入と税金が政府機関に申告されないよう秘密裏に雇用されている）。これに関連して、不況など構造的経済変動により仕事を失っている者は、失業の緩衝または代替としてインフォーマル雇用に向かう場合がある。インフォーマル雇用に参加している貧困者に関するほとんどの分析では、公の失業者のうちかなりの比率が、実際には「帳簿外（off-the-books）」の労働をしており、税金のかからない現金での支払いを受けている。Williams and Windebank（1998:50）によれば、インフォーマル雇用参加者は必ずしも無職であるわけではなく、経済的疎外または失業の結果としての生き残り戦略としてインフォーマル雇用に参加しているわけでもない。この分野の調査結果に関する彼らのレビューは、失業者が、就業者よりもインフォーマル雇用を介して収入を増やすことが難しいと考えていることを示している。むしろインフォーマル労働は、主として、すでに仕事を持っている者が追加的な金銭を得るための戦略である。大多数の調査で、就業者は、日常的な、低賃金の、搾取的で単調なインフォーマル労働を行う失業者よりも自主的で、日常的ではなく、報酬のよい仕事に従事する傾向があることが分かっている（Williams and Windebank 1998: 52）。彼らの調査は、就業者はより良好なインフォーマルの仕事を確保するが、失業者はより条件の悪いインフォーマルの仕事しか得られないというセグメント化されたインフォーマル市場を示唆している。

したがって、インフォーマル雇用に参加している失業者または貧困者に関する文献は、インフォーマル雇用が、すでにフォーマルな雇用の就業者および比較的高給なインフォ

一マル雇用就業者で満たされていることを示唆している。こうした労働者は、例えば建設業で働いており、隣人が、家の修理や改修作業を行う「週末の」仕事に、当該労働者の技術力を買い雇用したいと考える場合に、副業を得る。その他の例としては、市場以下の手数料で「副業」を行う修理工がいるが、明らかに利益があり、また自営で行うことが多い。一方、失業者や貧困者は一般に比較的低賃金の組織化されたインフォーマル雇用に参加するが、こうしたインフォーマル雇用はより搾取的で、より危険で、低賃金となる傾向がある。その結果、失業者と貧困者は、極端に多くがインフォーマル雇用に参加しているわけではなく、また、インフォーマル雇用からそれほどの収入を得ることはなため、必ずしも生き残り戦略とみなすべきではない。

貧困の女性化は、明らかに女性が貧困に関連した公共政策（すなわち福祉改革）の（良かれ悪しかれ）主たる受益人であり、米国や他の世界各地の最大の貧困者層でもあることを示している。貧困者が相当数であることを考慮すると、インフォーマル雇用に参加する可能性は高いだろうか？インフォーマル雇用の性別分割はどうなっているか？Williams and Windebank（1998:66）によれば、インフォーマル雇用に関する調査では、女性がより多く参加している状況はみられず、インフォーマル労働力の大多数は男性が占めている。当然、この一般ルールの例外は存在し、多くの地域や職業で男性よりも女性が多数を占め、家庭内労働などのインフォーマル雇用に参加している。女性がインフォーマル雇用に参加する場合は、特に搾取的な仕事に集中し、低賃金の可能性が高いことが明らかである。逆に、男性は、建築、修理、造園など、高賃金でより自主的な形態のインフォーマル雇用に参加する傾向がある（Williams and Windebank 1998: 80）。その他の重要な性別要因による、男女のインフォーマル雇用への参加の抑制・支援の効果はそれぞれほぼ同等である。

例えば、女性はほとんどパートタイムでインフォーマル雇用に参加しているが、これは、女性の家庭内の役割と家庭の責任という制約があるためである。さらに、女性の動機はより経済的であり、不景気に家族がなんとか生きていけるよう余分の収入を生み出したいという願望に基づいている。Williams and Windebank（1998: 80）によれば、男性にとって、インフォーマル雇用は、より不定期であるがフルタイムであり、社交のためあるいは家庭領域や女性からの差別化のため、余分の現金を稼ぐ目的で行われることが多い。したがって、インフォーマル労働市場においては男女間の仕事の種類、同期、賃金やこうした仕事に就く男女のタイプに関して、明確な分断がある。

第2節 コンティンジェント労働形態および代替的労働形態への転換

非正規雇用形態はパートタイム雇用という形で1950年代から1960年代に増加した。当時、ベビーブーム世代のティーンエイジャーとその母親が収入を得るためにパートタイム雇用を求めた。この時期は、求職者からの柔軟な雇用の需要が特徴だったが、1970年代から1980年代は、事業主が柔軟な労働と従業員を求める方向へと変化した。Kalleberg (2000, 2008)によれば、1970年代中期のオイルショックによるグローバルな価格競争が、「会社が直面する競争を増大させ、低賃金諸国に仕事を外注する機会を増やし、移民により新たな予備労働力が拡大し、新自由主義的なグローバリゼーションの過程に向かわせた」。不活発な経済成長により、フルタイム雇用が利用可能でなくなり、企業はパートタイム雇用を提供するようになった。このことが、不況期にパートタイム雇用が増加した理由である (Kalleberg 2000; Carre & Tilly 1998)。Copeland et al. (1999)は、コンティンジェント雇用が1995年の2.2~4.9%から1997年の1.9~4.4%に落ち込んだ理由は強力な経済にあるとした(代替的労働形態は両年とも9.9%であった)。経済は、経済状態とコンティンジェント雇用の増減間で逆相関を可能にすることによって、代替形態よりもコンティンジェント労働形態により大きな影響を及ぼしているように思われる。そのため、現在の米国の経済不況は、非正規雇用が増加するであろうことを示唆している。

コンティンジェント労働形態および代替的労働形態の制度化を介した労働市場のグローバリゼーション、技術の進歩、工業化、現在の米国の不況、規制撤廃により、非正規雇用は最近ますます増加している。今日の技術の進歩により、国内外での通信が可能となった結果、廉価な労働力による効率、効果、経済利益を約束する地域への労働とサービスのアウトソーシングが可能となった。この移転プロセスまたはアウトソーシングプロセスは、事業主を「従来の時間的・空間的制約から」解放しているといわれる (Kalleberg, 2008)。Kallebergは、サービス部門が重要性を増すにつれ、伝統的に家庭内で行っていた活動(子育てや掃除を含む)を民間企業が請け負うようになった(privatization)とも記している。こうしたサービスは現在、人材派遣会社や仕事斡旋所を介して提供されている。また、日雇い労働者がインフォーマル労働力の重要な構成要素であることは言うまでもない。加えて、一時解雇のような雇用の亀裂が、非自発的な契約打ち切りから事業再編のための戦略へと変化し、雇用の不安定性が経済の全部門に広がったが、この不安定性が米国人に与える心理的影響にはあまり関心が払われていない (Ibid.)。

第3節 労働者の雇用選好

1999年に公表された福利厚生研究所 (Employee Benefit Research Institute) による報告

要旨は、コンティンジェント労働者および代替的労働者は「所定労働時間の柔軟性、補助収入、自己開発」から利益を得ることができるが、この種の労働形態における雇用は明らかに非自発的であり、伝統的な雇用を探すことが出来ないという諦めからきていると報告している。例えば、2000年に公表されたシカゴのホームレス日雇い労働者に関する調査では、家計をやりくりしようとする強い意欲、人材派遣会社や仕事斡旋所での持続的求職活動が証明され、95.6%が通常の労働時間の仕事を選好していると報告されている。加えて、2005年、BLSは、コンティンジェント労働者の半数以上（55%）が常用の仕事を選好していると報告しており、2001年の40%から一気に上昇している。この数字は注目すべき傾向を提示しているが、真に驚くのは、これらの数字がフォーマルの非正規雇用形態における申告されていない労働者についてや、ましてインフォーマル形態における労働者については、説明していないことである。

公的政策調査組織であるエコノミック・ラウンドテーブルの報告書によれば、2000年には、ロサンゼルス郡だけで推定647,500人のインフォーマル労働者がいたが、この数字には、全産業の合法・不法労働者が含まれている（Flaming, Haydamack & Joassart 2005）。Flamingらは、フォーマル労働を、「地方、州、連邦機関により定められた合法的境界内に存在する仕事であり、事業主が労働法および税法を認識し、かつ、尊重している仕事である」（4）として区別している。インフォーマル雇用は、「帳簿外（off-the-books）」であり、労働者の基本的権利を尊重しない事業主が酷使することができるものとして特徴付けられている（Ibid.）。同報告書では、労働年齢にいる人々が得られる仕事の割合のばらつきに言及し、労働者のインフォーマル雇用への主な参加理由として経済的な必死さ（desperation）を指摘している。同報告書で提示された数字と、労働統計局で提示された数字とを正確に比較するのはいくつかの理由から難しい。まず、エコノミック・ラウンドテーブル報告書の「インフォーマル」雇用の数字は概算であり、ロサンゼルスに限定されているが、BLSのデータはサンプルから抽出されたものであり、「フォーマル」雇用または報告された雇用に対する全国レベルの推計で構成されている。入手可能な情報の評価でとりわけ興味深いのは、他のコストにもまして、経済的必要性の増大と景気後退期の労働市場からなる雇用形態の規制緩和の帰結である。

第4節 常用雇用への転換のシナリオ

非正規労働者の雇用で雇用主側が使用する主要な戦略は、非正規労働者の常用雇用への選択的転換だった。これを実施するための戦略は、私がインタビューを行った3事業所間で異なるものだった。例えば、ホテル産業では、常用労働者の雇用のみに戻りうる可能性はないとの報告を受けた。ホテル産業の人材派遣会社または下請会社への依存

は、管理戦略に深く埋め込まれていた。にもかかわらず、私がインタビューを行った人事担当責任者は、派遣労働者から、通常「派遣労働者らが行うべき仕事をしていただくかを確認する」低レベルの管理職または監督者としての常用労働者への転換の例を2、3挙げた。派遣労働者の使用は、経営者側が常用労働者となる可能性がある労働者を選別する際に重要である。派遣労働者を使用することで、労働者の能力、技術、その他の属性を数カ月間観察することができる。同担当責任者によれば、「労働者を観察することは、当社と労働者の双方にとって有益である。われわれは労働者をチェックし、労働者はわれわれをチェックする。われわれが彼らを好まない場合、あるいは彼らがわれわれを好まない場合、決別することになり、この決別に係る取引費用は最低限のものとなる。われわれは、いかなる研修費も失わず、解雇手当も失わず、いずれにしても失うものは何もない」。

インタビュー回答者に対し、派遣労働者で常用労働者に転換された者の人数を質問した際、彼ははっきりとした人数を挙げるができなかった。このことは恐らく、人数が非常に少数であったことを示している。確かに、全労働者のうちの大半が常用労働者（回答者は70%と推定）であるが、この数字は、経営者側が、予約、施設、用地管理、食品調理、料理などの仕事を含め、常用労働者の外部委託を常に検討していると考えられる場合に、変わる可能性がある。実際に、この大規模ホテルチェーンの回答者は、これらの仕事を補充する上で、上層部経営陣が人材派遣会社にますます頼る傾向にある、と述べた。

私がインタビューを行った電機機器会社は、上述のホテルチェーンの場合と同じ理由で、同様に派遣労働者を常用労働者に転換する方向に向かっている。但し、労働者の職種の基盤（仕事の種類）はそれほど多様ではなく、このためより多くの労働者が常用ではなかった。例えば、組立ラインでの労働のほとんどは、会社の成功やマーケットシェアに応じて1カ月から数カ月の間働く派遣労働者が行っている。私がインタビューを行った管理者は、現在の不況の結果、この方向に一層積極的に移行せざるを得ない旨を詳細に述べた。「私たちに選択肢はない。消費者が電機製品の購入をやめれば、われわれの企業に影響を及ぼし、生産が停滞すれば、正規の（常用）労働力を維持することはできない。損失が増し、倒産を余儀なくされるからだ。その結果、ニーズを満たすためにますます人材派遣会社に依存するようになっていく。また、パートタイム労働者も雇用しているが、彼らはしばらくすると、常用労働や福利厚生、より多くの給与を要求するようになる。しかし、当社は要求に応じられない。そのため、パートタイマーの代わりとして、派遣社員に頼ることになる。というのも、当社は派遣社員を長期間雇用しない、あるいはすぐに辞めさせるために、派遣社員は当社に満足しすぎることがないのだ」。

私がインタビューを行ったデパートは、それほど人材派遣会社に依存してはならず、

ブランドや評判の代表として頼ることのできるパートタイマーに依存していた。例えば、主要な休暇や行事の際には、労働力需要を満たすためにパートタイマーを雇用して労働時間を増やすことができた。「常用」パートタイムスタッフからより多くの労働者を確保できない場合、人材派遣会社に頼ることになる。パートタイマーは、派遣社員よりも安定した、知識の豊富なスタッフである。例えば、私がインタビューを行った管理者は、「派遣社員には当デパートの従業員（販売員）ほど商品知識がない。これは我々の成功にとって重大事である」と派遣社員の問題について不満を述べた。小売店は、学生、女性、若者、その他のパートタイム求職者に頼っている。その理由として、彼らは、現在の不況による販売の循環的変動を含む、その日および季節のピーク時の柔軟な労働需要を満たしてくれるためである。「学生は頭がよく商品についての学習も早い上、福利厚生や賃金などには無頓着であるため、特に学生が良い。彼らは歩合から収入を得ることができるため、これも販売を推進する誘因となる」。パートタイマーからフルタイムへの転換は、それほど重要な戦略ではなかったが、この管理者は、年月を経れば、また特に経済が回復してより多くの消費者が消費するようになれば、パートタイムからフルタイムへの転換が生じる可能性があることを示唆した。

全国日雇い労働調査（National Day Labor Survey）データ（Valenzuela 2006）は、日雇い労働者がテンポラリー労働より常用労働を望んでいることを明確に示している。同データによれば、75%を超える圧倒的多数が、仕事が安定している限り日雇い労働を辞め低賃金の仕事を取ると述べている。実際、日雇い労働の仕事の頻度の低さに関するデータを、高い確率で起こる賃金不払いや仕事上のリスク、その他の職場における虐待を考慮に入れて分析すると、日雇い労働者がテンポラリー労働よりも常用労働を選好することが驚くにはあたらないことがわかる。日雇い労働者が現場で就労する頻度は、7日間の求職中に平均 2.6 回である。

大半の日雇い労働には時給 10 ドル以上が支払われているが、ほとんどの日雇い労働者の月収および年収はワーキング・プアの範囲内である。ほとんどの日雇い労働者にとって、仕事が比較的豊富にあるピーク時でさえ仕事が安定しない上、時給が安いと、月収は低くなる。加えて、仕事に関連した怪我や病気による就業日の損失や、事業主による不当な低賃金の支払いが、日雇い労働者の月当たりの収入額が低いという問題の一因となっている。そのため、日雇い労働者の圧倒的多数が常用労働を選好している。私は、ほとんどの非自発的パートタイマーやその他のコンティンジェント労働者および非正規労働者は、安定した正規労働を選好すると主張する。

私が行ったインタビューによれば、常用労働者と非正規労働者間の移動は流動的だった。例えば、デパートの管理者は、経済が好調で商品需要が明らかな場合、労働者は労働時間の増減を要求することができ、会社側は彼らに対応しようとする。このことは特に、ピーク時または休日の買物期間についていうことができるが、消費者の購買が落ち

込む時期はそれほどでもなく、その場合の移動は下方に、つまり常用からパートタイムへの移動となる。この移動に伴う人件費（福利厚生など）の増加は、あるにはあるものの、移動の障害とはならない。この問題に関する私の質問に対して、回答者は、労働者をパートタイムからフルタイムに転換するのは比較的容易であり、正規労働者を増やすべきとの指示または増やす必要がある場合にはコストは考慮しないと述べた。

このシナリオは、健全な経済または景気の悪さの結果として、生産の循環的な変動が、テンポラリーからフルタイムへの移動およびフルタイムからテンポラリーへの移動を難しくする電機機器会社と対照的である。実際、経営者側はコスト削減が重要であることから、フルタイムからテンポラリーへの移動でない限りこの種の移動を奨励しなかった。経営者側は、現在の不況が改善し、製品需要が正常な上昇軌道で増加する場合でも、会社が常用労働者の増加を志向する可能性は複数の理由からないと述べた。第一に、更なる常用労働力への転換があまりに早すぎると、会社はテンポラリー労働力を十分に活用することができない。第二に、会社はテンポラリー労働力の管理に慣れてきており、管理方法を学びつつあるため、パートタイマーまたはテンポラリー労働者でやっていた場合、なぜ費用のかさむ常用労働力に逆戻りしなければならないのか？最後に、会社の法的管理と責任がないことが、派遣社員を継続して使用するための強力なインセンティブとなっている。

第5節 同じ仕事に対する同じ待遇

非正規雇用に関する文献レビューと主要なインタビューの実施を通して、データは、非正規労働者が、同じ会社または事務所の同じ職場内で「同種の」仕事をしている労働者を含む正規労働者と違う待遇を受けていることを示している。例えば、フルタイムまたは常用労働者と類似の仕事をしている電機機器会社やホテル会社に雇用された派遣社員は、同様のレベルの難度または同じ業務（範囲）であるにもかかわらず異なる待遇を受けていた。資格と権限・責任に応じて、賃金額は接近する傾向にはあったが、いずれにしる同等の資格を持つ労働者であっても、派遣社員の場合、ある管理者がいうところの、「ファミリー」とはみなされないため、賃金およびその他の特典—有給休暇、週労働時間のスケジュール（常用労働者が優先される）、能力開発の機会（派遣労働者またはパートタイマーとして受ける訓練以上の）、および当然ながら派遣労働者やパートタイマーには適用されない福利厚生などの社会保険および失業保険—における格差が正当化された。おそらく、1つの例外は昇進の機会または常用雇用の機会であろう。

回答者全員が口をそろえて、派遣労働者またはパートタイマーが優れており、かつ勤勉である場合には、特に彼らが管理的役割もしくは低レベルの監視的役割を果たす潜在

的能力を示している場合に、昇進の機会があると明確に述べた。ひとりの回答者によれば、「経営者側は、常に派遣労働者のなかで才能のある者を探している。優れた労働者を見出した場合、チェックして、機会があれば常用労働に昇進させ、監督的役割さえ与えることもある」。私は、こうしたことは頻繁に発生しているのかと訊ねたが、ホテル会社の回答者のみが、ほぼ頻繁に発生していると述べた。電気関連会社と小売店の回答者は、常用の機会または昇進の機会はあるが、それほど頻繁ではないと述べた。また、ホテル会社の回答者は、派遣労働者の中で優れた労働者を識別し、常用雇用に向けて育成することは知らせているとはするものの、こうした転換に関する公式な方針や戦略はないことも認めている。

実際、私がインタビューを行った管理者は、人材派遣会社を適性審査機関 (job screener)、つまり、労働者が「派遣労働者として時間を割き、自身の価値を証明することができれば、常用労働者となる可能性がある」正式な試用プロセスとみている。このホテルチェーンでは派遣労働者を雇用することで、こうした労働者の価値を評価することができたほか、今後の重要な財産となり得る者を識別することができた。同社は、派遣社員を福利厚生なしの低賃金で雇用することで、常用労働者の雇用に関連した訓練およびその他のコストを回避することができた。この予備労働力から常用労働者を識別し、雇用することができたほか、速やかに「新規の」役割を開始させることができ、監視者の範囲内ではあるが、訓練に資金を投資せずに、常用労働者と同様の責任を負わせることもできた。

米国の労働組合内の利権およびその他の展開の結果、多くの組合員労働者は、一般に年功(勤続年数)やその他の要因(スキルレベル、経験など)に基づく階層システム (tiered system) に属しており、これが非正規労働者(多くはパートタイム)を労働組合の中で正規労働者とは異なる(「第二級」の)ステータスに追いやっている。福利厚生は明確にあるものの、こうした階層システムへの移行傾向によって、若者などのより最近雇用された者が、例えば相対的に高い保険料を払わなければならなかったり、異なる給与体系や毎年もしくは隔年の実績評価・昇給が適用されることに従わなければならなくなってきた。

組合の他に、非正規労働力の一部が伝統的な労働組合の手段の幾つかを用いて独自の組織を作っているが、組合労働者とは明確に一線を引いている。例えば、日雇い労働者は、労働生活を改善するために特定の運動を組織し、目的を達成している。日雇い労働者は、極めて困難な状況一人々の移民排斥主義的言説、反移民的な反発、懲罰的と呼ぶのがせいぜいの悪意ある移民法の脅威、特に不法移民労働者などスキルの低い移民労働者に不利なように再編成された労働市場、事業主が日常的に労働者の権利を侵害する産業一が交差するところで活動を行っている。彼らは、いわゆる労働者センターを通じて組織している (Fine 2006 を参照のこと)。

労働者センターは、日雇い労働者やその他の非正規労働者が受ける職場における虐待に対する最も包括的な対応策として出現した。私が紹介する事例は、私が熟知しており、日雇い労働に関する私自身の調査に基づくものである。日雇い労働向け労働者センターの出現は、比較的最近のことで、ほとんどの労働者センターがこの10年間に設置されている。労働者センターは、日雇い労働者が住宅地や店先、交通量の多い幹線道路付近に集まる結果生じるコミュニティの不安への対応を含め、日雇い労働者のためにさまざまな役割を果たしている。米国全土で65カ所以上の日雇い労働者向け労働センターが、15の州で稼働している。こうした安全な場所では、労働者は手間のかからない、協力的かつ友好的な環境で仕事を探すことができる。ほとんどの労働者センターは、椅子またはベンチを配置しただけの、囲いのある、または屋外の場所にすぎないことが多いが、自治体の支援を受けて、地域、コミュニティベースの組織または教会グループが運営している。より発展した形では、日雇い労働者の労働生活の改善を主たる目的として、仕事斡旋所を運営し、労働者の権利活動（賃金訴訟、OSHA（労働安全保健局）訓練）を調整し、サービス（外国人向け英語（ESL）コース、市民リーダーシップ）を提供し、コミュニティイベント（ごみ清掃日、サッカートーナメント、オープンハウス）を後援するなど、全般的なサービスを行うコミュニティ組織がある。

労働者センターの価値の基盤となるのは、日雇い労働市場の需要側と供給側の両方に対する介入能力である。需要側では、労働者センターは事業主の行動を監視し、雇用プロセスの透明性を増大させ、事業主に職場における虐待行為の責任を取らせるための制度的基盤を提供する。

供給側では、日雇い労働者の雇用を組織、標準化（normalize）し、労働者の質を監視し、雇用支援を介して経済の本流に組み込まれる機会を提供し、場合によっては、技能訓練の機会を提供する。労働者センターの貢献は、日雇い労働市場そのものの範囲を超えている。日雇い労働者が働き生活するコミュニティでは、こうした労働者センターは主要な利害関係者として日雇い労働をめぐる地域の紛争処理に当たっている。しかし、コミュニティ組織として、労働者センターは、移民の日雇い労働者の労働生活改善に向けた広範な組織運動の一戦略にすぎない。

全国日雇い労働者組織化ネットワーク（National Day Laborer Organizing Network）（NDLON; www.ndlon.org を参照） - 労働者の権利擁護者、労働者センター、コミュニティ・オーガナイザーの連合体 - の取り組みを通じて、日雇い労働者は自ら事態に対処している。NDLON は 2000 年に設置され、米国全土の都市日雇い労働者を動員する 33 のコミュニティを基盤とする組織で構成されている。NDLON のリーダーのほとんどが元日雇い労働者である。NDLON は、労働者の権利の保護、移民権の保護、人権の擁護という一般目標を達成するために、定期的な戦略電話会議を開催し、全国会議および地域会議を招集する。NDLON のメンバー組織は、集団で作戦を練り、計画を立て、全国活動

を主導し、ベストプラクティスを分かち合い、コミュニティに根ざした、地域の連合体および全国の連合体を構築するための全国ネットワークとして団結している。

NDLON の活動は、重要な結果を生んでいる。それらの結果には、米国全土の地域での労働者センターの開設、街角の労働者のための組織化・教育キャンペーン、一般教育を介したリーダーシップ開発、移民労働者の労働基本権と市民権を推進・擁護する法的サービスを含む各種サービスの提供—がある。このネットワークの見事な点は、伝統的な組合が伝統的に回避してきた労働市場の一部である住宅建設労働者に働きかけて組織化に成功したことである。NDLON が成功した理由は、それ自体を強力な全国ネットワークに組み込み、労働運動との主要な連携を確立し、連邦および地方レベルで公共政策に影響を及ぼし、極端な保守主義からの攻撃に対抗すべく法的領域と有力メディアで戦いを行ったためである。

数十億ドルの卸売り・小売建築支出、数十万人の建設労働者および野放しの職場虐待と不当な労働慣行の中で、AFL-CIO や Laborers、その他の傘下組合は、NDLON に対して、このセクターを組織化する方法の教授を依頼した。相互の利益は明白である。おそらく、さらに重要なことであろうが、NDLON は組合労働者を保護し、労働組合の利点を採り入れて主流労働組合に加入している。つまり、民主的にコントロールされた議会、そして、場合によってはオバマが勝利したホワイトハウスにおいてプラスの結果を生む可能性が高い連合体である。移民改革が浸透を続けるにつれ、より共感的でリベラルな、民主的にコントロールされた議会では、日雇い労働者の懸念を含む労働の懸念事項を検討する可能性が高い。

AFL-CIO の広範囲にわたる政治的結びつきや手段は、NDLON の働きを、一般市民、日雇い労働者および日雇い労働者を搾取する産業へ伝える際に違いをもたらす可能性がある。日雇い労働者の一般組合員への昇進は、日雇い労働者の労働生活を改善し、人権、市民権、移民権を保護し拡大する上で大きな役割を果たす。日雇い労働者のための正義を確保する促進剤は機能している。日雇い労働者は、数年の間に NDLON のカリスマ的指導者を介して知名度を上げ、現地での運動を組織・実施する能力を改善してきた。

例えば、ロサンゼルスの日雇い労働者は、12カ所ほどの労働者センターに対する市の運営支援を目的としてロサンゼルス市と交渉を行った。市が提供した資金は少額であるが、年間合計は100万ドルを超えている。NDLON は現在、労働者センターの設置・運営の資金に割り当てるためのホームセンター店に係る税金優遇措置の創出に向けて、前市議会議員と協力しており、最終的には市からの資金提供を完全になくすことを目標としている。一方、ニューヨーク市はようやく最近になって（2006年）市の財源により労働者センターを開設する効果について評価を行うための委員会を設置した。

最後に、ACLU、MALDEF、全国労働法プロジェクトとのパートナーシップを介して、NDLON は、労働者の勧誘を凍結する一方で嫌がらせ、自警団による私的正義の執行、法

律執行に関する資源の浪費を促す地方条例に対して、連邦裁判所、州裁判所、地方裁判所がいかにか裁定をするかという点で全国的な判例となる主要な法廷闘争を行っている。集団訴訟が悪質な事業主に対して行われ、賃上げ要求、嫌がらせ、その他の侵害に対するその他の法廷闘争では、日雇い労働者に、正義のための法廷闘争における重要な発言権を与えている。

闘いは始まったばかりだが、労働者センター、組織者、日雇い労働者一寄せ集めの比較的新しい集団一が、選出された主導者や一般市民の移民労働者に対する捉え方を変えさせる能力は驚異的である。さらに印象的なのは彼らが手にした勝利であり、結果的に労働者の生活が改善されたことである。しかし、こうした動きは難題に直面しており、最も致命的なのは、不法労働者の法的身分を合法化することができない点である。

第6節 雇用の安定

非正規労働者とフルタイムの正規労働者を比較すると、明らかに非正規労働者の雇用は不安定である。不安定雇用の範囲は、日雇い労働者の場合の数時間労働から、テンポラリー労働者、呼び出し労働者または短期労働者の場合の数週間もしくは数カ月間の労働にわたるが、彼らもまた数日のみの雇用となることもありうる。非正規労働者市場の不安定雇用は流動的であり、雇用期間という意味での安定または常用の形態はほとんど存在しない。

契約更新の条件は、合意された義務の完遂から、契約解除、解雇にわたっている。契約解除は、事業主が提案することがあるが、人材派遣会社から提示されることもある。契約解除は、一般に、製品の需要、消費者の好み、またはより重要である消費者の購買力の低下という景気循環的変動に対する会社側の調整結果である。解雇は、会社側の調整に基づいている可能性があるが、出来の悪い労働者、遅刻もしくはその他の類似の業務命令違反行為、または所定の一連の技術に基づいて効率的に仕事を行うことができないことを理由とする可能性が高い。私がインタビューを行った回答者は、「派遣労働者を雇用するメリットは、契約を容易に解除できることだった。もしも事業主と労働者との契約を簡単に解除できない場合、人材派遣会社のサービスを受ける必要はほとんどない」と即座に答えた。

契約更新頻度に関しては、各企業が自らの雇用ニーズに合致する短期および長期契約を選好しているという以外には、多くの情報を取得することはできなかった。すなわち、回答者は、派遣社員との雇用契約の確保は会社側が求めている労働の種類に左右され、ある場合には短期契約を求めることもあれば、長期または中期契約が必要なこともあると述べた。私には、労働者は、然るべく金銭計画を立てられるよう、かつ、労働市場が

ますます不安定になる中で、安定した就労を確保できるよう、長期契約を好むように思える。

「解雇自由の原則」(fire at will) という規則を有するカリフォルニア州および他の多くの州では、雇用契約はほとんど形式的であり、それほど的重要性はない場合がある。すなわち、事業主は法的理由を示さずに、あるいは解雇手当や延長給付などの法的保護を提供せずに、任意に労働者を解雇することが合法とされている。実際、解雇自由の原則により、事業主はなんの説明もなく労働者を解雇することができる。つまり、契約終了時、契約終了前、契約途中、契約開始直後に解雇することができるのである。それでは何故契約を締結するのか？ 派遣社員に対する契約は、賃金額、仕事の種類、労働時間数、その他の雇用上の問題を規定するが、解雇は規制しない。

第7節 経済危機および非正規労働者の雇用調整

表面下で悪化していた経済危機が、2008年9月のリーマン・ブラザーズの突然の経営破たんによりアメリカ全土を襲った。当年の第2四半期が始まる今になって、雇用を含め、いくつかの部門でかすかな回復の兆しが見え始めている。明らかに雇用の損失は続いているが、その割合は昨年および一昨年よりもはるかに小さい。他の部門以上に打撃が大きかった金融業、小売業、自動車産業、また特に賃貸バブル崩壊や新規住宅購入のための貸付、新規・改築の仕事などがほとんどなくなった建設業など、ほぼ全ての部門がもの危機に直面し。その結果、場合によって相当な部分の雇用調整や賃金カットが事業主によって行われ、非正規労働者が打撃を受けた。注目すべき例外は、パートタイマーに依存するという昔からの慣行を継続したウォールマートやターゲットなどの大型小売店であった。

一般紙の論評によれば、この不況の中、パートタイマーのうちで最も大きな打撃を被っているのは非自発的パートタイマー (IVPT) のようである。ニューヨークタイムズ紙によれば、「これは機会の平等な不況ではない」(Leonhardt 2009)。失業の増加に伴い、IVPTが増加している。その理由は、(過去の不況の教訓として) 事業主が労働者を整理せずに、むしろ労働時間を削減して維持することを学んだことにある。イギリスのパートタイム労働に関する論文によれば (Butterworth 2009)、株式市場の落ち込みにより年金が打撃を受けたため、非自発的パートタイマーは退職年齢を過ぎても労働している。「5月までの3カ月間に、136万人の年金受給年齢層が労働しており、昨年(2008年)比45,000人増である」。別の例を挙げるなら、労働者全体に占める非自発的パートタイマーの比率は拡大しており、2006年4月から2008年11月の間に2.4パーセント増加して5.1パーセントとなっている (BLS 2008)。

同様に重要なことは、「全国失業率が 9.5 パーセントに上昇し、四半世紀以上で最も高いレベルである。それでもこの数字は、求職を諦めた者や、フルタイムで働きたいと考えているパートタイマー（IVPT）を除外したものである。彼らを含めた場合、一労働省が、雇用市場の最も広範な評価尺度を計算する際にそうするように—オレゴン州の失業率は 23.5%に達し、ミシガン州とロードアイランド州では 21.5%、カリフォルニア州では 20.3%になった。テネシー州、ネバダ州およびその他複数の州では、今春（2009 年）に 20%弱であったが、それ以降、20%を上回った可能性がある」。非自発的パートタイマーは、全く失業しているともいえないが完全に雇用されているわけでもなく、こうした人々の雇用の不安定さに関連して、その心理的影響が論じられるようになってきている。「58 歳の Smith 氏は、依然としてフルタイム雇用を見つけられずにいるが、週に数日ゴルフ店で働き、クラブを修理して時給 9.50 ドルを稼いでいる。『当然落ち込む』とスミス氏は言った」（Leonhardt 2009）。

ハーバード大学の経済学者 Lawrence Katz によれば（ワシントンポストの記事で引用されていた）、「短時間労働者（潜在失業者または非自発的パートタイマー）は、非公式失業率と公式失業率間の差である 6.9 パーセントのうち 5.6 パーセント分を占めており、ドロップアウトした者（職探しを諦めた労働者や、その他の職探しをしていない労働者）の比率は 1.3 パーセントにとどまる（Ahrens 2009）。

最後に、Shaefer（2010）は、米国の非典型労働者に関する主要データから、現在の経済危機時の非正規雇用増加に関する予測を立てている。彼の分析では、非自発的パートタイム労働力がかなり増加するものの、一時的であることを示唆しているほか、パートタイマーとしての主な稼ぎ手が引き続き長期にわたって増加することを示唆している。また、独立請負人の継続した長期的増加とは対照的に、人材派遣雇用の循環的衰退（不況の結果）の可能性があると主張している。Shaefer は、既存の調査は、非典型労働スケジュールの普及拡大を示唆していないと主張している。

第 8 節 社会・政治問題としての非正規雇用

非正規雇用に関連した社会・政治問題に関する文献のほとんどが、この問題に関連した法的論争および立法命令に集中している。例えば、パートタイマーとテンポラリー労働者に対しては、連邦同一賃金法に基づき、同じ仕事を行っている男女は等しく賃金を支払われなければならないという厳しい規則の対象とはならない。また、連邦育児介護休業法（FMLA）に基づく福利厚生を労働者に提供したとらない多くの会社は、十分な人数のテンポラリー労働者、契約労働者またはパートタイマー（法律上の定義は週当たり労働時間が 25 時間以下）を雇用し、フルタイム従業員を 50 人未満に削減する場合、法

律の適用除外となる。

2008年12月、Kennedy 上院議員（マサチューセッツ州・民主党）と Maloney 上院議員（ニューヨーク州・民主党）は、「勤労世帯フレキシビリティ法」(Working Family Flexibility Act) を導入した。本法は、労働者に対し、労働時間の削減または代替的労働スケジュールを請求する権利を付与するものである。この法案が可決すれば、州および連邦当局は、賃金・労働時間領域での複数の労働・雇用法を明確にしなければならない。「勤労世帯フレキシビリティ法は、労働者の雇用条件に関して事業主に変更を請求することを認めている。但し、この請求が（1）労働者が働かなければならない時間、（2）労働者が働かなければならない期間、（3）労働者が働かなければならない場所に関連している場合とする。また本法は、この請求に関連した事業主の特定義務を定めている。

本法は、本法に基づき労働者に提供されるいかなる権利の事業主による妨害も不法であるとしている。本法は、労働者が、労働省労働基準局賃金労働時間部の監督官（Administrator）に対してこの権利の侵害に対する苦情を申し立てることを認め、かつ、連邦控訴裁判所における当該監督官命令の審査を含む、民事刑罰の調査と評価、または申し立てられた侵害に対する救済裁定を規定している。また、労働大臣に対し、事業主、労働組合および一般市民のための本法順守に係る調査、教育、技術支援プログラムを実施する旨も定めている。最後に、本法では、本法要件を、米国会計検査院（GAO）および米国会図書館の職員を含む、特定のクラスの被用者に適用する。」

Workplace Flexibility 2010 レポートの一部として、ジョージタウン・ロースクール都市研究所が公表した「低賃金労働者およびフレキシブルな労働形態」では、低賃金労働者と非典型労働者に係る雇用の柔軟性の複雑さについて述べている。多くの研究で、専門職部門でのより効果的な FWA（フレキシブルな労働形態）の必要性について述べているが、本研究では、労働者が一時解雇および労働時間の短縮から得るものおよび失うものが少なくない低賃金・低スキル部門において、FWA を確立・保護する政策の必要性を訴えている。こうした労働者にとって、労働時間と労働スケジュールが予測不可能なことから金銭的な不安定さが生じ、これが住居の不安定さ、育児形態や子供の学校に関する変更、労働者が支援を求める親族や友人に対する借金などを招きかねないことから、より賃金の高い労働者とは対照的に、一時解雇と労働時間の短縮は歓迎されない。この場合、低賃金労働者は「フレキシブルな労働時間」の必要性よりも予測可能なスケジュール、事前のスケジュール通知、および/またはスケジュール選択などの労働形態から利益を得るであろう。」(Richman et al. 2006)。

事業主による悪用を助長する意図的な労働者の誤分類への取り組みを求める継続的論議が存在する (Fisher et al. 2005)。これには、通常の従業員を人材派遣会社からの派遣社員としておくといった誤分類が含まれる。「公共部門の事業主が、正規の常用労働者を「派遣社員」として誤分類しないよう、ワシントン州は最近、非典型雇用に関する州法を明

確にする法律を可決した。本法律は、公共部門の事業主が雇用に基づく福利厚生を提供を回避するために労働者を誤分類すること、または労働者に対し雇用に基づく福利厚生をあきらめるよう求める文言を労働契約に含めることを違法としている」。

[参考文献]

- Belous, Richard S. 1989. *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part Time and Subcontracted Workforce*. Washington, DC: National Planning Association.
- Bluestone, Barry, and Bennett Harrison. 1986 *The Great American Jobs Machine: The Proliferation of Low-Wage Employment in the U.S. Economy*. Washington, DC: U.S. Congress, joint Economic Committee, December.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. and Useem, M. 1997. *Change at Work*. New York: Oxford University Press.
- Castells, M. and A. Portes (1989) 'World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy', in A. Portes, M. Castells, and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Maryland, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Carre, F., & Tilly, C. (1998). Part-time and Temporary Work: Flexibility for Whom? *Dollars and Sense*, 1-6.
- Cohany, S.R. 1998. "Workers in Alternative Employment Arrangement: A Second Look." *Monthly Labor Review* (November):3-21.
- Copeland, C., Fronstin, P., Ostuw, P., Yakoboski, P., & EBRI (1999). *Contingent Workers and Workers in Alternative Work Arrangements* (Brief): Employee Benefit Research Institute.
- Cummings, K. J., & Kreiss, K. (2008). Contingent Workers and Contingent Health: Risks of a Modern Economy. *JAMA*. 229(4), 448-450.
- Edwards, A. C., & Grobar, L. M. (2002). Contingent Workers in California, *California Policy Options* (pp. 155-176): UCLA School of Public Affairs.
- Fine, Janice. 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Flaming, D., Haydamack, B., & Joassart, P. (2005). *Hopeful Workers, Marginal Jobs: LA's Off-The-Books Labor Force* (report). Los Angeles: Economic Rountable.
- Fernandez-Kelly, M. P. and A.M. Garcia (1989) 'Informalisation at the Core: Hispanic Women, Homework, and the Advanced Capitalist State,' *Environment and Planning*, D8, 459-83.
- Harrison, Bennett, and Barry Bluestone. 1986. *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarization of America*. New York: Basic Books.

- Henson, Kevin D. 1995. *Just a Temp.* Philadelphia: Temple University Press.
- Hipple, S. 1998. "Contingent Work: Results From the Second Survey." *Monthly Labor Review* (November):22-35.
- Hirschman, C. 1998. "Time for a Change." *HR Magazine* 42(9):80-87.
- Houseman, Susan. 1996. (Revised June 1997). "Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Immigration and Naturalization Service. 1997. U.S. Department of Justice. Legal Immigration, Fiscal Year 1998. Office of Policy and Planning, Statistics Branch, Annual Report.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kerr D, Dole C. 2001. Challenging exploitation and abuse: a study of the day labor industry in Cleveland. Cleveland City Council Rep. Cleveland, Ohio
- Loveman, Gary and Chris Tilly. 1986. "Good Jobs or Bad Jobs: What Does the Evidence Say?" *New England Economic Review*, January-February: 46-65.
- Massey DS, Denton NA. 1993. *American apartheid: segregation and the making of the underclass.* Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Moore MA. 1965. The temporary help service industry: historical development, operation, and scope. *Indust. Labor Rel. Rev.* 18:554-69.
- Noyelle, Thierry. 1987. *Beyond Industrial Dualism: Market and Job Segmentation in the New Economy.* Boulder, CO: Westview Press.
- Oehlsen N. 1997. Caught in the machinery. *Chicago Reader.* 26:1-25
- Osterman, Paul. 1987. *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy.* New York: Oxford University Press.
- Parker RE. 1994. *Flesh peddlers and warm bodies: the temporary help industry and its workers.* New Jersey: Rutgers Univ. Press
- Peck J, Theodore N. 2001. Contingent Chicago: restructuring the spaces of temporary labor. *Intl. J. of Urban and Regnl. Res.* 25(3): 471-496
- Peck J, Theodore N. 1998. The business of contingent work: growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry. *Work, Employment & Soc.* 12(4):655-674
- Plewes, Thomas J. 1988. "Understanding the Data on Temporary Employment." In Kathleen Christensen and Mary Murphree, eds., *Flexible Workstyles: A Look at Contingent Labor*

- (*Conference Summary*) (Washington, DC: U.S. Department of Labor, Women's Bureau), pp. 9-13.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the Definition of "Contingent Work". *Monthly Labor Review*, 112(12), 9-14.
- Polivka, A. E. (1996). Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined. *Monthly Labor Review*, 119(10), 3-9.
- Portes, A. (1994) 'The Informal Economy and its Paradoxes,' in N. J. Smelser and R. Swedberg (ed.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Portes, Alejandro and Lauren L. Benton. 1984. "Industrial Development and Labor Absorption: A Reinterpretation." *Population and Development Review*. 10:589-611.
- Portes, Alejandro and Saskia Sassen-Koob. 1984. "Making It Underground: Comparative Material on the Urban Informal Sector in Western Market Economies." *American Journal of Sociology*. 93:30-61.
- Roberts WT, Bartley T. 2002. Structure at the bottom: homeless workers and the day labor industry. Univ. of Arizona, unpublished manuscript.
- Tilly, Chris. 1991. "Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment." *Monthly Labor Review*, Vol. 114, No. 3 (March), pp. 10-19.
- Tilly, Chris. 1996. *Half a Job: Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia, Pennsylvania: Temple University Press.
- Theodore, Nikolas and Chirag, Mehta. 1999. "Contingent Work and the Staffing Industry: A Review of Worker-Centered Policy and Practice." Center for Urban Economic Development, University of Illinois at Chicago.
- Theodore N. 2000. A fair day's pay? Homeless day laborers in Chicago. Center for Urban Economic Development Rep. College of Urban Planning and Public Affairs, Chicago, Ill.
- Tolchin S. 2001. Day laborers in the private market: a comparison of "Labor Ready" workers and traditional day laborers. *Univ. of Calif., Los Angeles*. Unpublished manuscript
- Shaefer, Luke H. 2010. "Nonstandard Work and Economic Crisis: What Changes should We Expect?" *Journal of Poverty*, 14:17-32.
- Sassen, S. (1989) 'New York City's Informal Economy,' in A. Portes, M. Castells and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Sassen, Saskia (2000a) *The Global City: New York, London, Tokyo*, new edn. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Simmons, W. T. *Independent Contractors / Contract Labor*.

- Stepick, A. (1989) 'Miami's Two Informal Sectors,' in A. Portes, M. Castells and L. A. Benton (ed.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Spalter-Roth, R. and Hartmann, H. 1998. "Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse." *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. K. Barker and K. Christensen. Ithaca: Cornell University Press.
- Southern Regional Council. 1988. *Hard labor: a report on day labor pools and temporary employment*. So. Reg. Council Rep. Atlanta, GA.
- Valenzuela, Jr. Abel, Nik Theodore, Edwin Melendez, and Ana Luz Gonzalez. 2006. "On the Corner: Day Labor in the United States." Technical Report, UCLA Center for the Study of Urban Poverty.
- Valenzuela Jr., A. (2003). Day Labor Work. *Annual Review of Sociology*, 29, 307-333.
- Richman, Amy, Arlene Johnson, and Lisa Buxbaum. 2006. *Workplace Flexibility for Lower-wage Workers*. Washington DC: Corporate Voices for Working Families.
- Addressing Informality, Reducing Poverty: A Policy Response to the Informal Economy. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)*.
- Georgetown Law, Workplace Flexibility 2010. (2010, March 22). *Lower-Wage Workers and Flexible Work Arrangements*. Retrieved from Workplace Flexibility 2010 website: <http://www.law.georgetown.edu/workplaceflexibility2010/definition/fwa.cfm>
- Govtrack.us: a civic project to track Congress. (2010, March 22). *H.R. 4301: Working Families Flexibility Act*. Retried from Govtrack.us website: <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-4301&tab=summary>
- Fisher, P.S., Ditscher, E., Gordon, C., West D. (2005, July). Nonstandard Jobs, Substandard Benefits. *The Iowa Policy Project*.
- Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations, U.S. Dept. of Labor, 1995.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. (2008). Summary 08-08/December 2008. *Issues in Labor Statistics*.
- Wallop, H., Butterworth, M. (2009, July 19). Recession forces a million to work part-time. *Telegraph*. Retrieved from <http://www.telegraph.co.uk>
- Williams, C. and J. Windebank (1998) *Informal Employment in the Advanced Economies: Implications for Work and Welfare*, New York: Routledge.
- Ahrens, F. (2009, August 13). Recession Pushes More Into Part-Time Work, Discouragement. *The Washington Post*. Retrieved from <http://voices.washingtonpost.com>

Leonhardt, D. (2009, July 15). Part-Time Workers Mask Unemployment Woes. *The New York Times*.

Retrieved from <http://nytimes.com>

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。

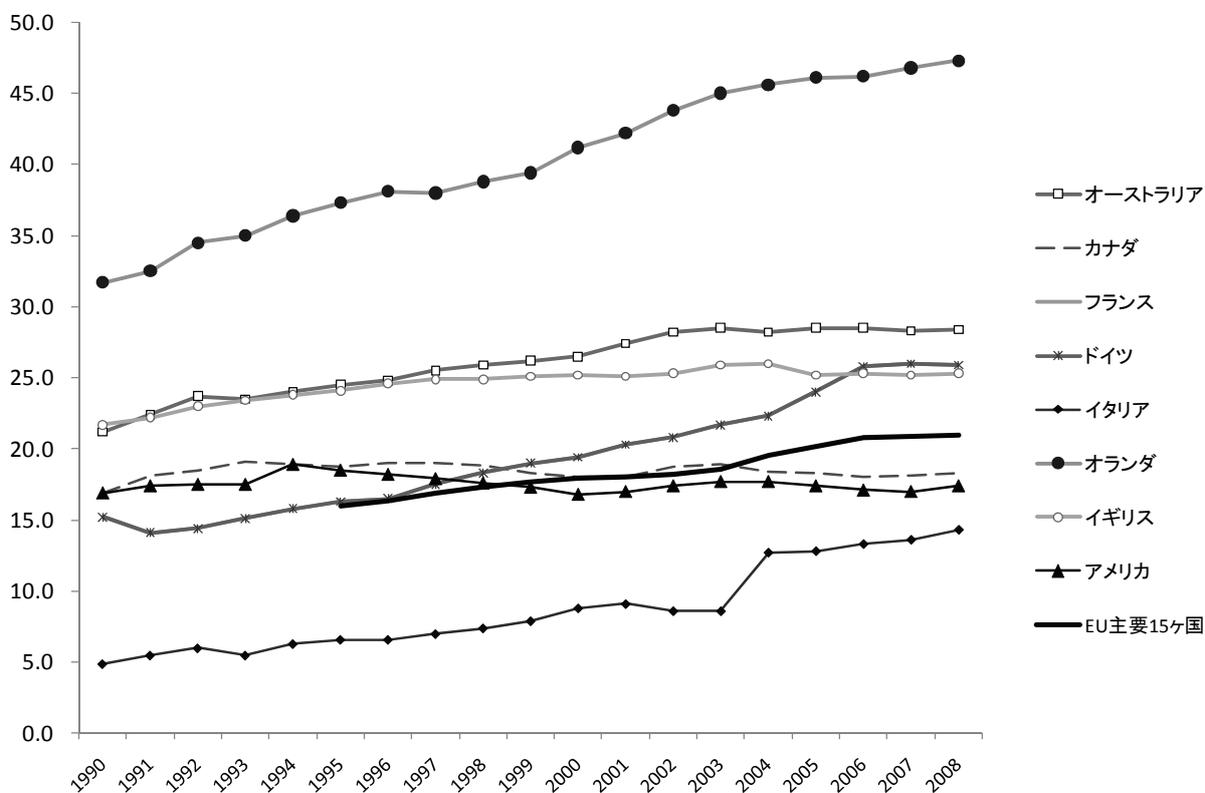
OECD加盟国の中で、オランダに次いでパートタイム労働者の比率が高い国はオーストラリアである。オーストラリアでは Casual Worker と呼ばれる雇用制度が普及しており、

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%)。

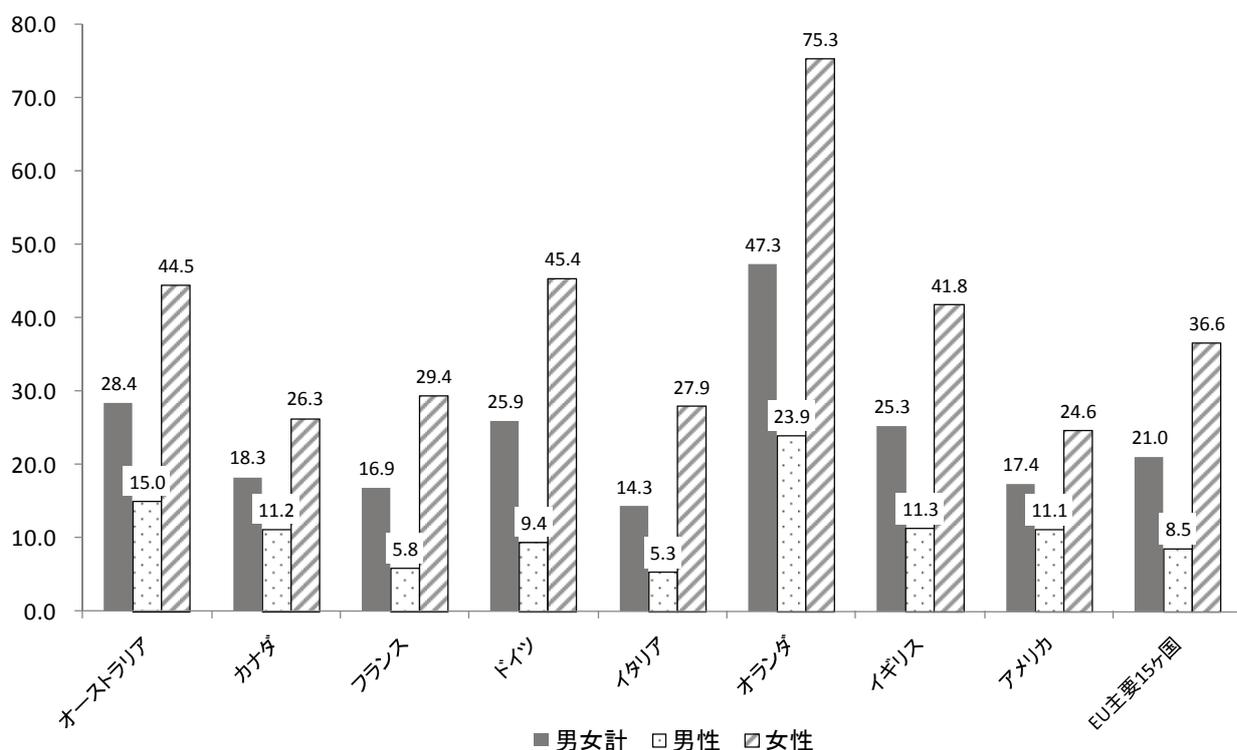
ドイツは伝統的に、労働時間が長い国であったが、1990年の東西ドイツ統合以来、パートタイム労働者が増加し続けている。ドイツのパートタイム労働は特定の労働時間ではなく、フルタイム労働者の通常の週労働時間よりも労働時間が少ないものと定義されており、休暇、福利厚生、ボーナスなどはフルタイム労働者と同様に扱われなければな

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

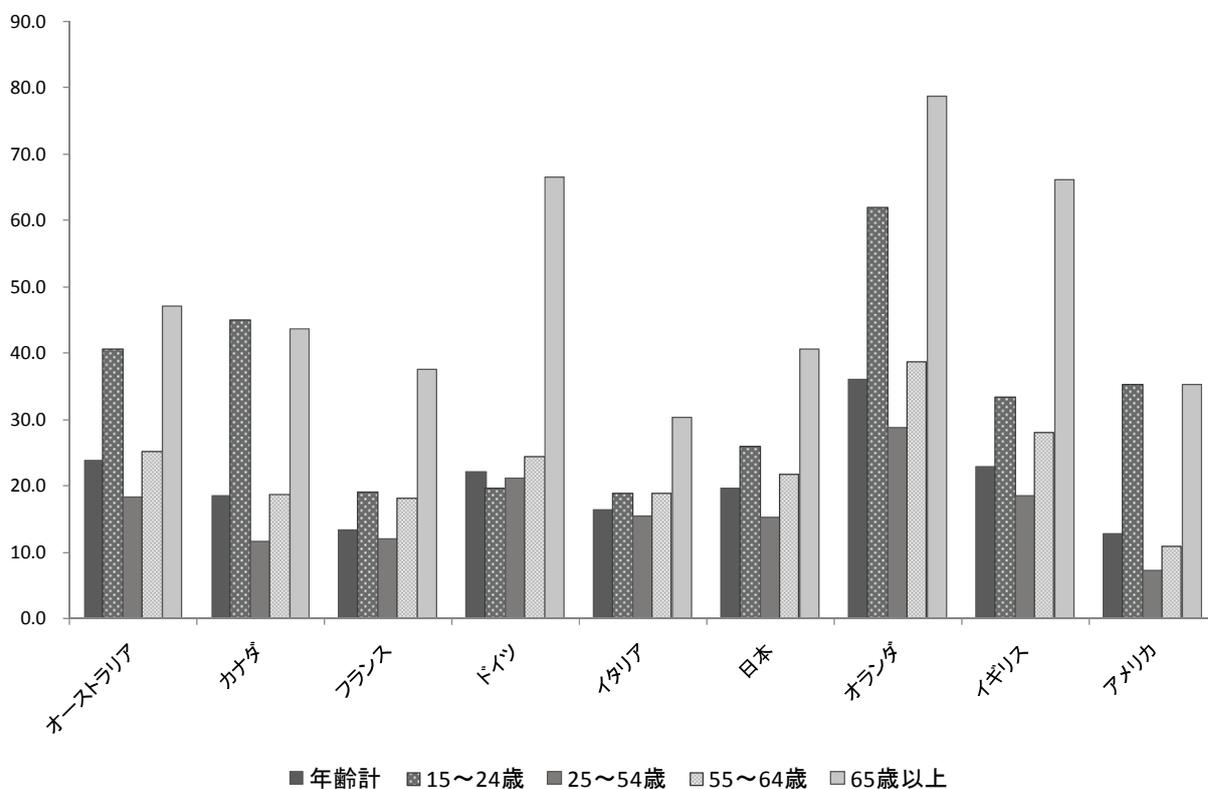
北米大陸にあるカナダとアメリカにおけるパート労働者比率は、17～18%前後を保ったまま、大きな変化を見せていない。アメリカで定期的におこなわれている Contingent Work 補足調査によると、2005年現在で通常のパートタイム労働者（Regular part-time：雇用期間に定めのある Contingent Worker を含まない）は、雇用者全体の13.2%を占める。特に女性の間でパートタイムが多く、女性雇用者の19.0%が通常のパートタイム労働者である。男性のパートタイム労働者の比率は7.9%であった（Disler and Fisher 2006）。

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

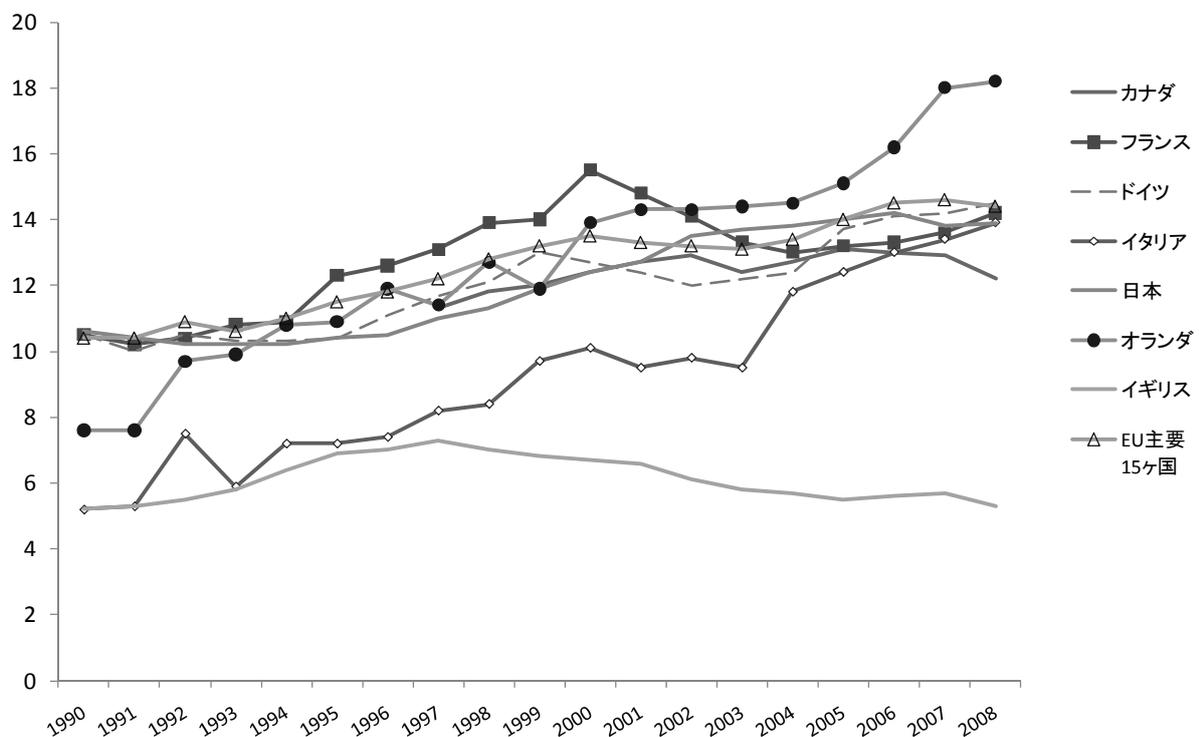
2. 雇用期間に定めのある労働者

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

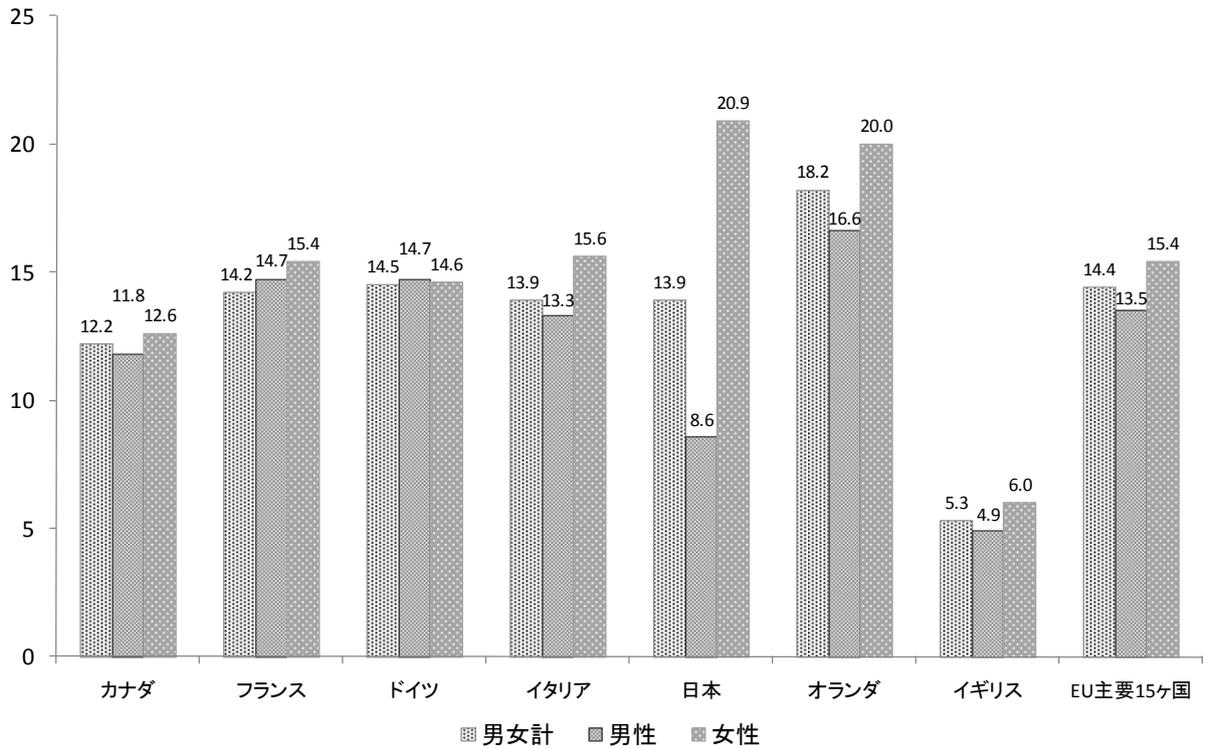
ている。雇用期間に定めのある労働者の比率の推移をみると、オランダではほとんど一貫して上昇傾向にある。1990年のオランダにおける雇用期間に定めのある労働者の比率は7.6%で、フランス(10.5%)、ドイツ(10.5%)、日本(10.8%)より低かったが、その後上昇を続け、現在に至っている。その他に有期雇用者の比率が上昇している国は、ドイツ、イタリア、日本である。特に、イタリアにおける増加が目覚ましい。Picchio(2008)は、近年、イタリアで新しく雇用されるものを有期雇用者として雇う試用期間を設ける場合が増えていることを指摘している。フランスでは、2000年ごろまで上昇が続いているが、その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



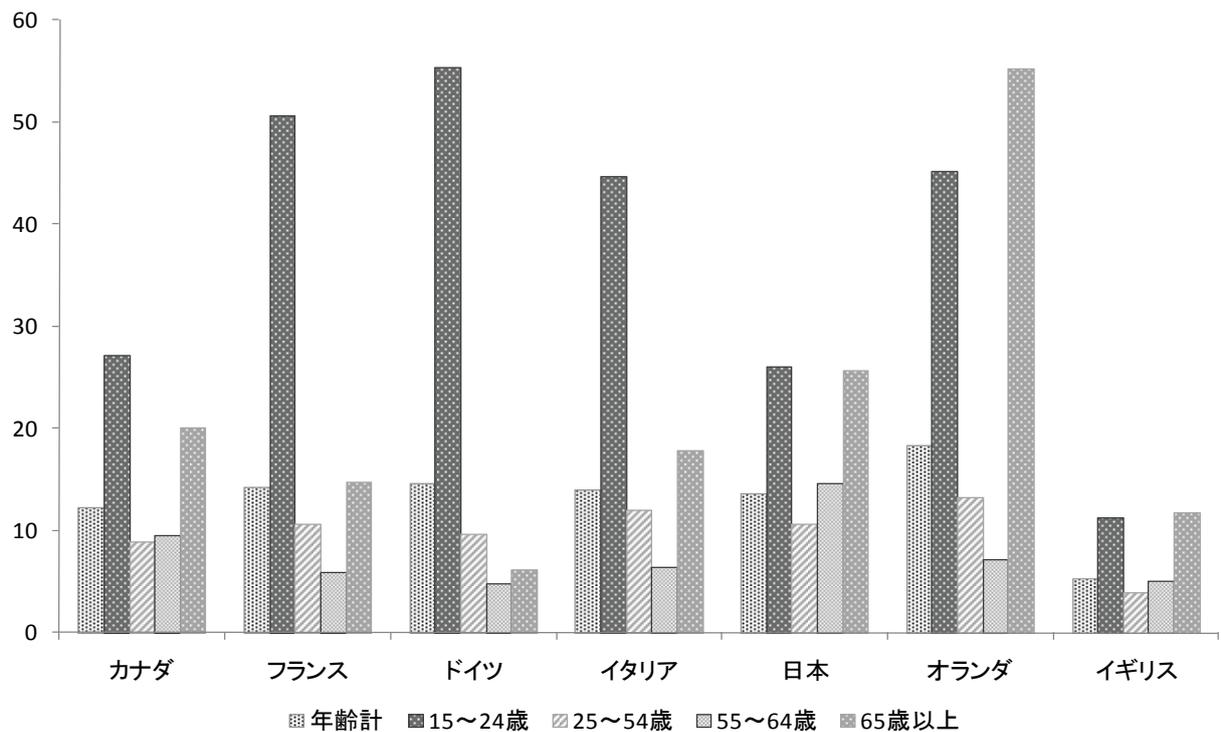
出典：EuroStat、OECD.stat

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。最初のももの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）。

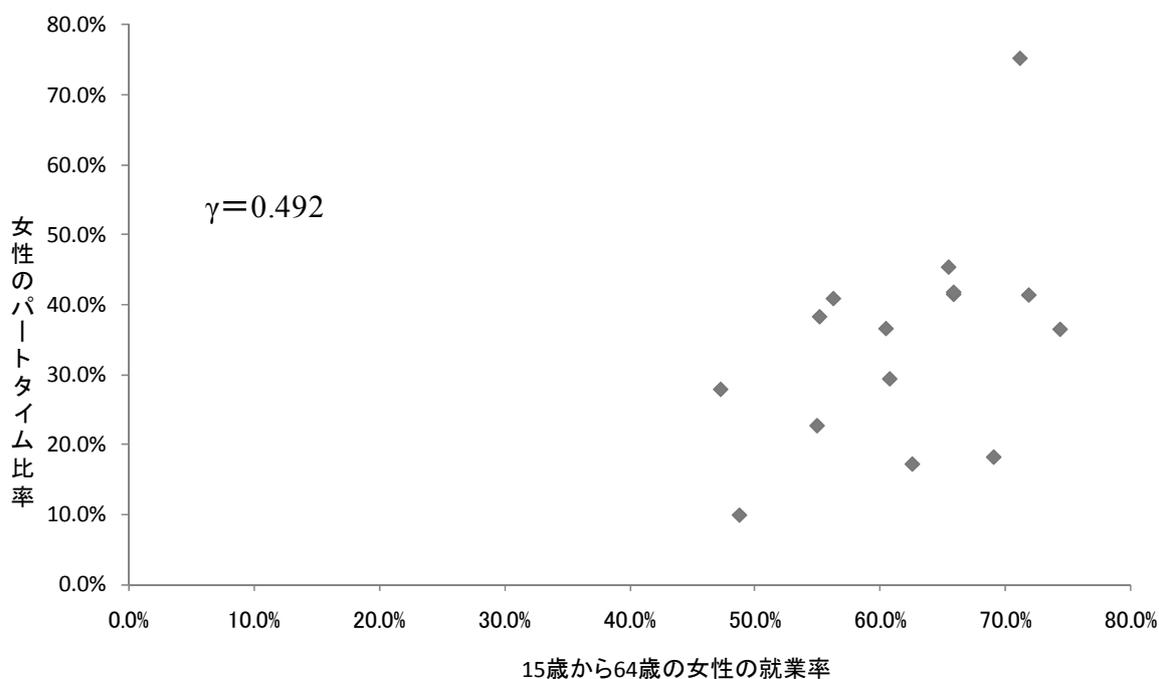
パートタイム比率が増えたことによって女性の就業率が上昇したのか、女性の就業率が増えたためにパートタイム比率が上昇したのか、因果関係ははっきりしない。しかし、ヨーロッパにおいても家事労働、育児等は女性が担っており、多くの場合、女性はパートタイム就業を選ぶ場合が多いので、このような結果となる。イギリスでは近年、女性の就業率が急増しているが、この増加の多くはパートタイム就業の増加によるものである。

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辺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、周辺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%が周辺的パートタイム労働者である（2004年現在）。また、平均時給額の中間値の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、周辺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。

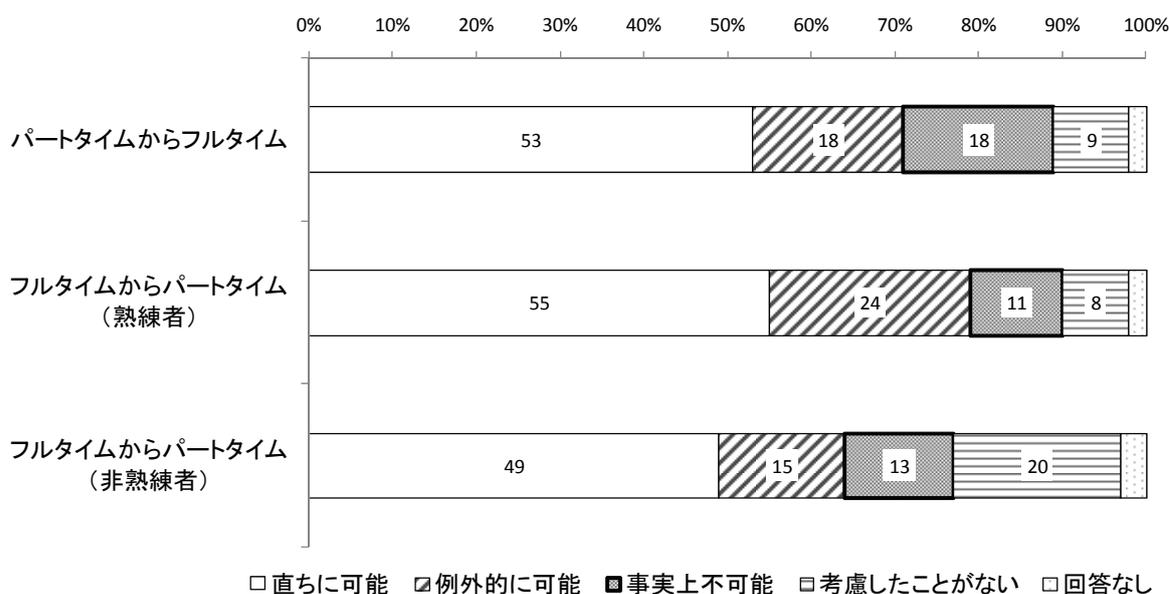
EUでは、出産休暇や育児休暇を拡張する政策をとっており、出産休暇や育児休暇から復職した際、あるいは小さな子供がいる場合、従業員はフルタイムの仕事からパートタイムへの仕事への移動を申し出ることができる。日本では、パートタイム労働者は正社員ではなく、その間には様々な障壁がある。しかし、欧米でパートタイムという場合、単に労働時間が短いだけで、他の条件はフルタイムのものと変わらない。事実、多くの国々で、パートタイム労働者はフルタイム労働者と休暇、社会保険、ボーナス等の福利、待遇面で同等に取り扱われねばならないと法律で定められている。

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 Wallethe 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. Wallethe 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—流動化と多様化は本当か—」 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/>)