

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、実用書も参考としている。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

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「周縁的」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縁的な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リゼーション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）。

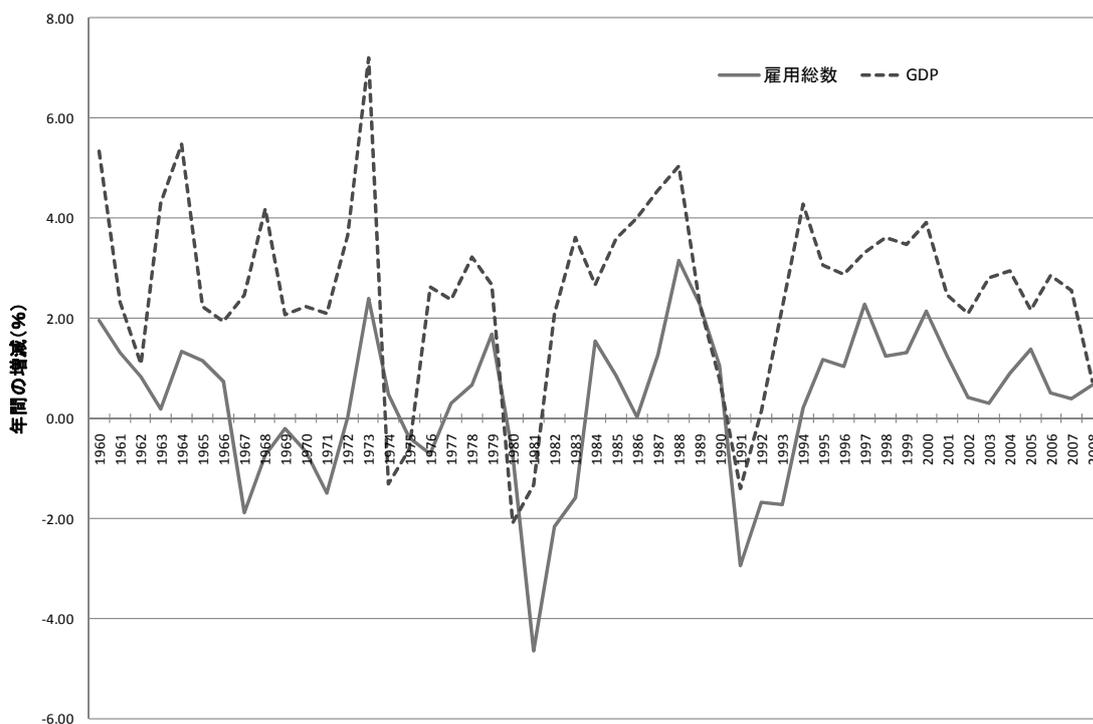
第2節 非正規労働のパターン

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）



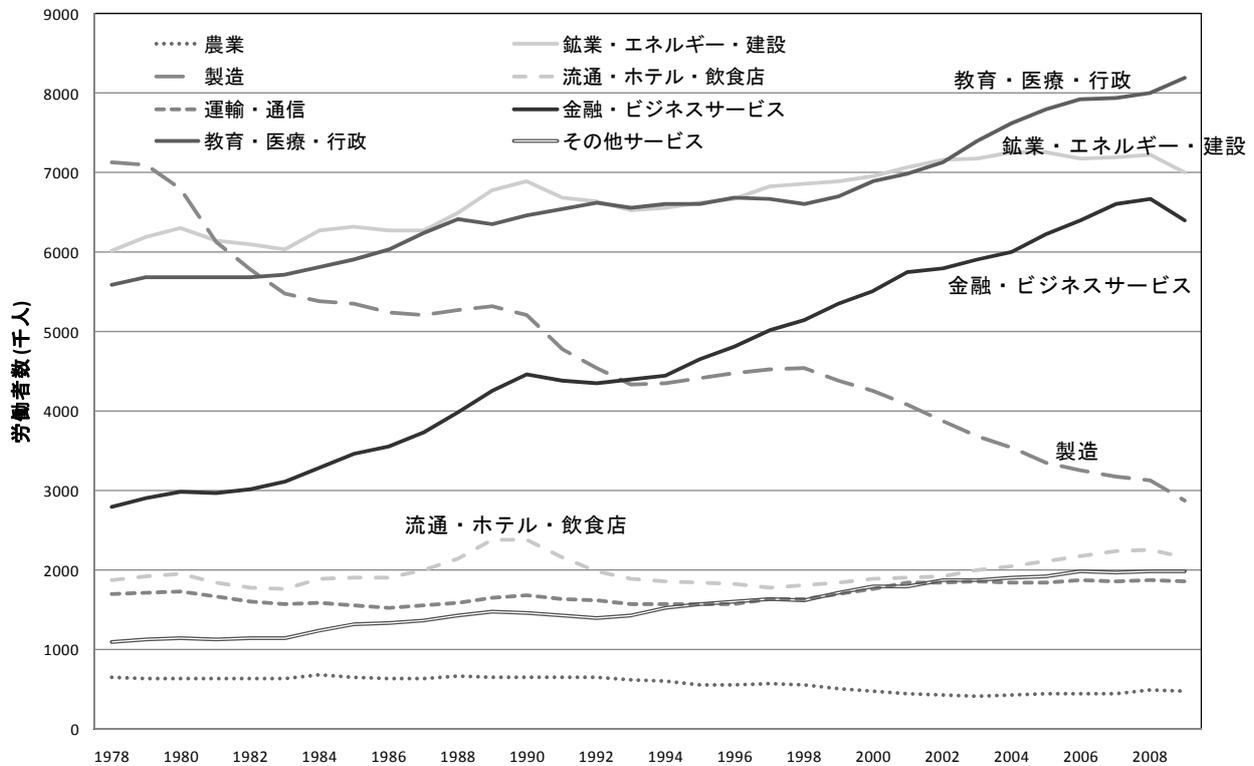
出典：イギリス統計局データの著者による分析

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）

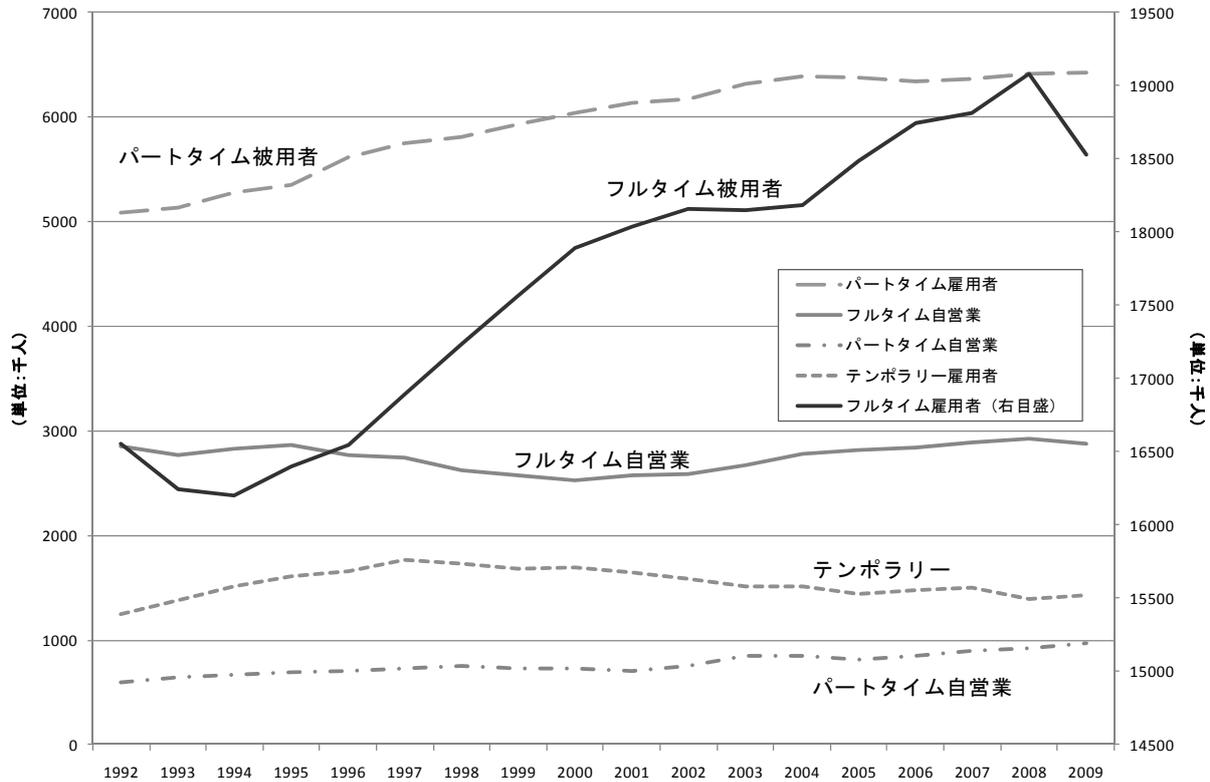


出典：イギリス統計局データの著者による分析

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。

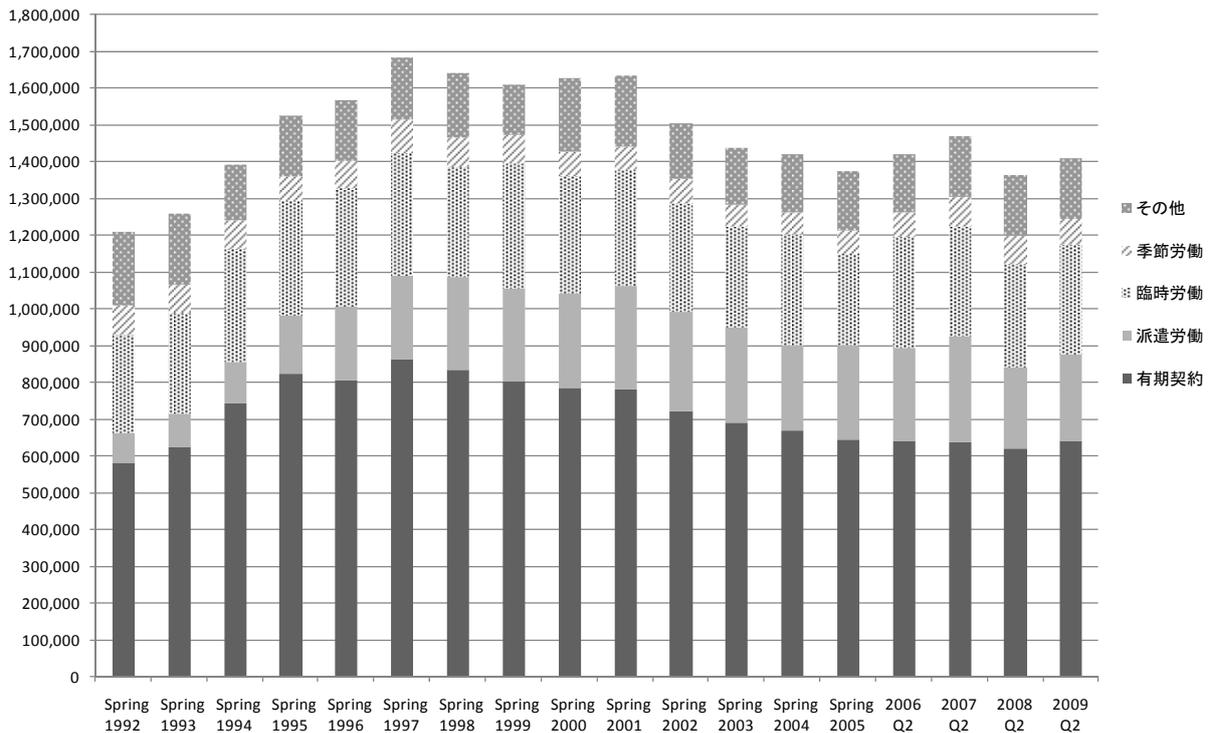
2. テンポラリー雇用の仕事のパターン

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）



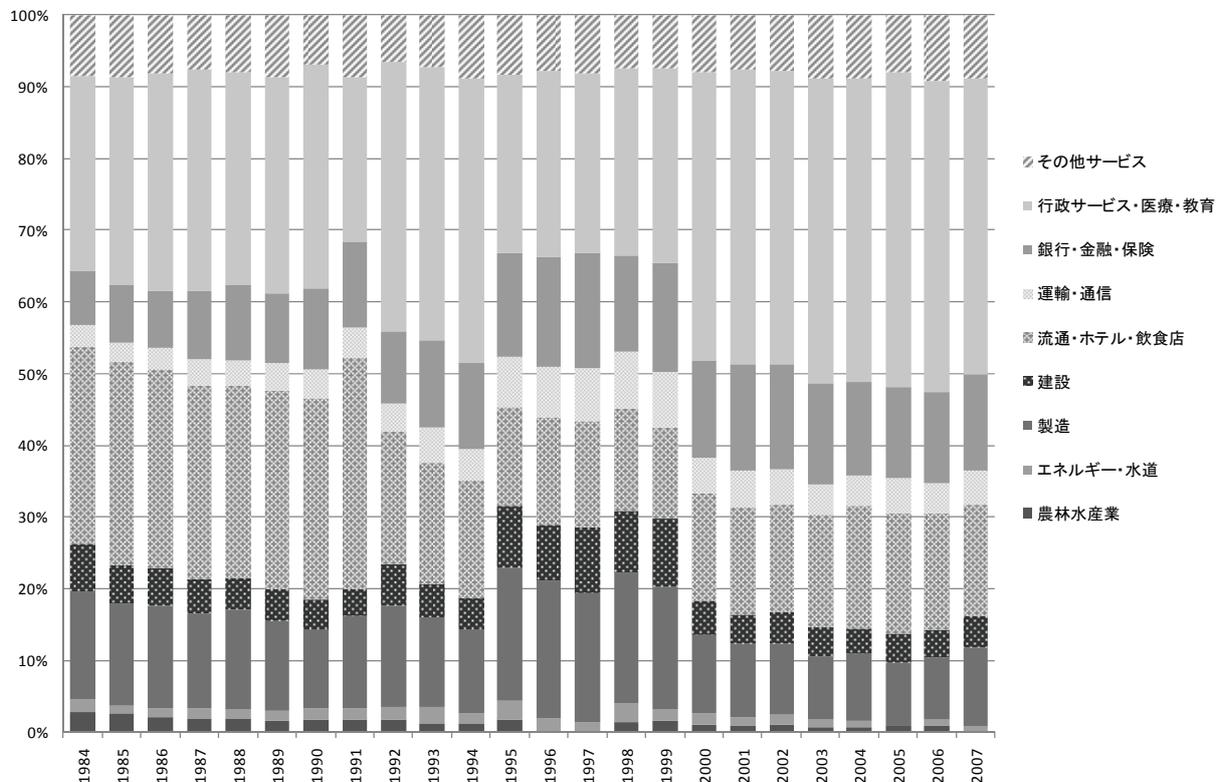
出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

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。

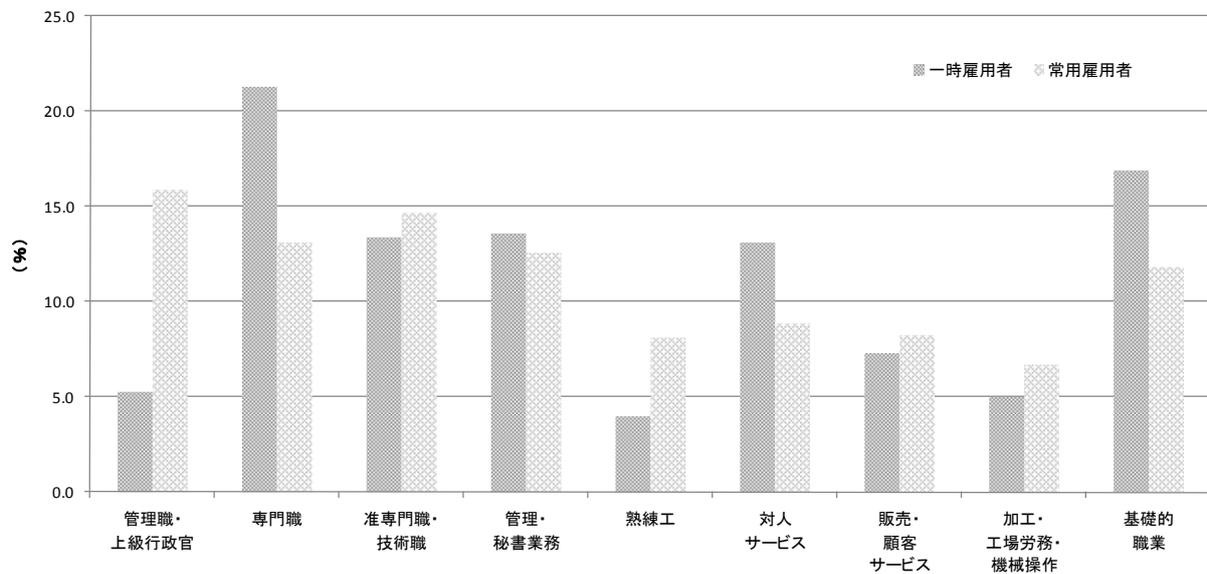
第 3-5 図 業種別テンポラリー雇用比率の推移（イギリス、1984-2007 年）



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。

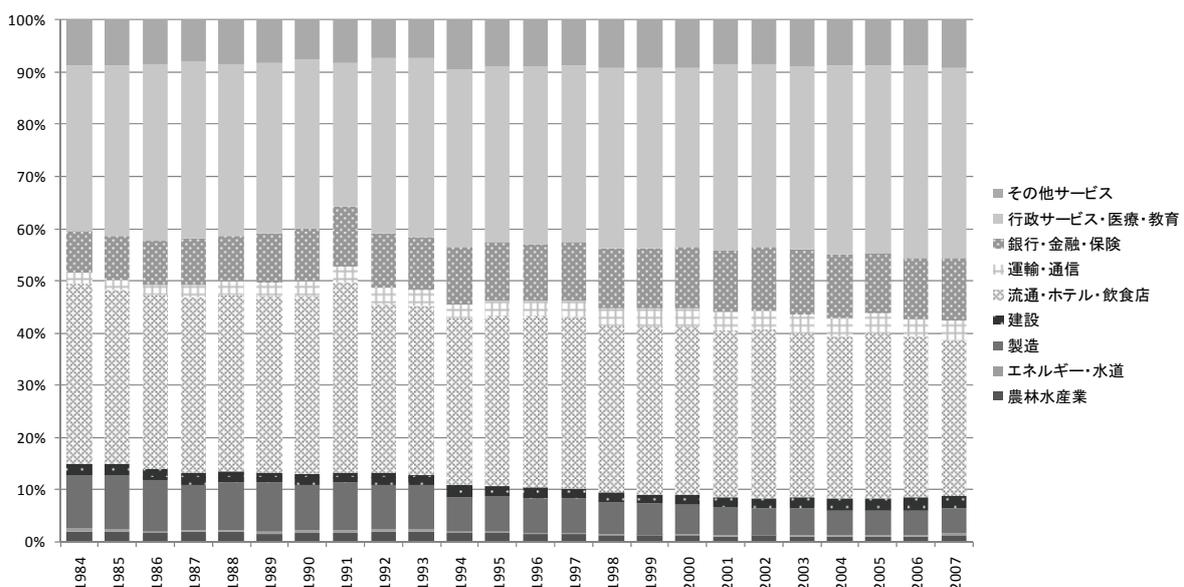
3. イギリスにおけるパートタイム労働

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。

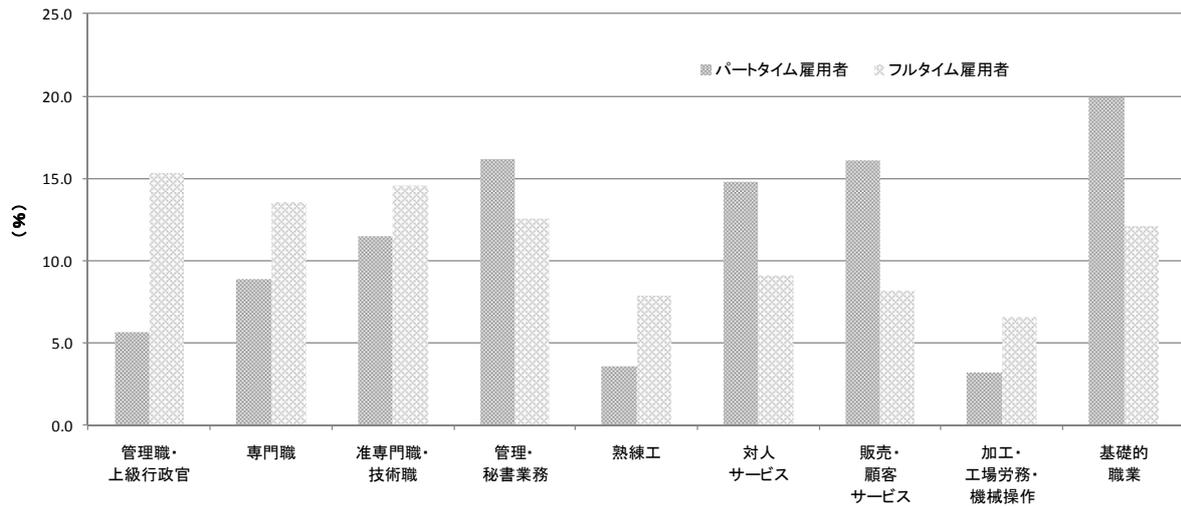
第3-7図 パートタイム労働者の業種別比率の推移（イギリス、1984-2007年）



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。

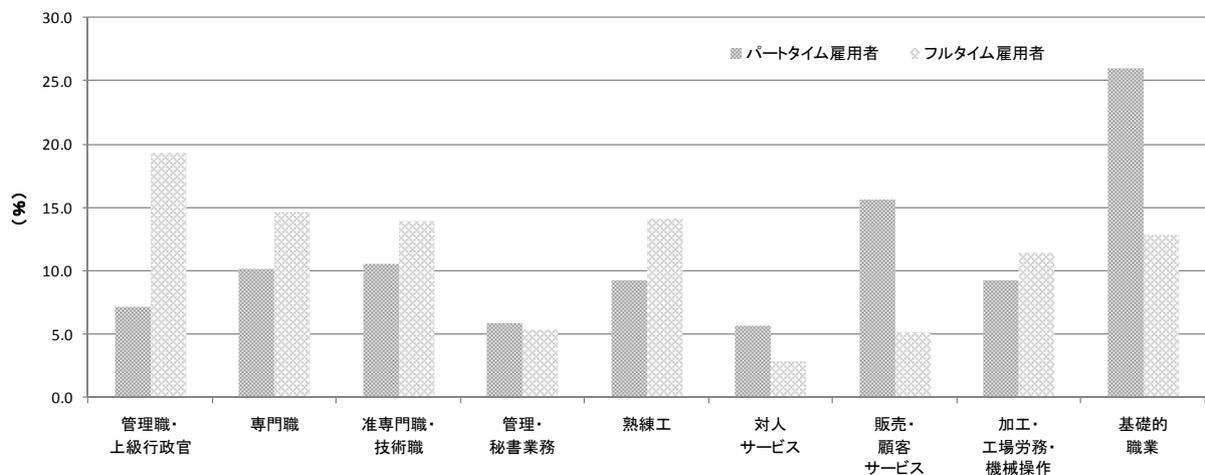
第3-8図 パートタイムおよびフルタイム被用者の職種別比率（イギリス、2009年）



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）

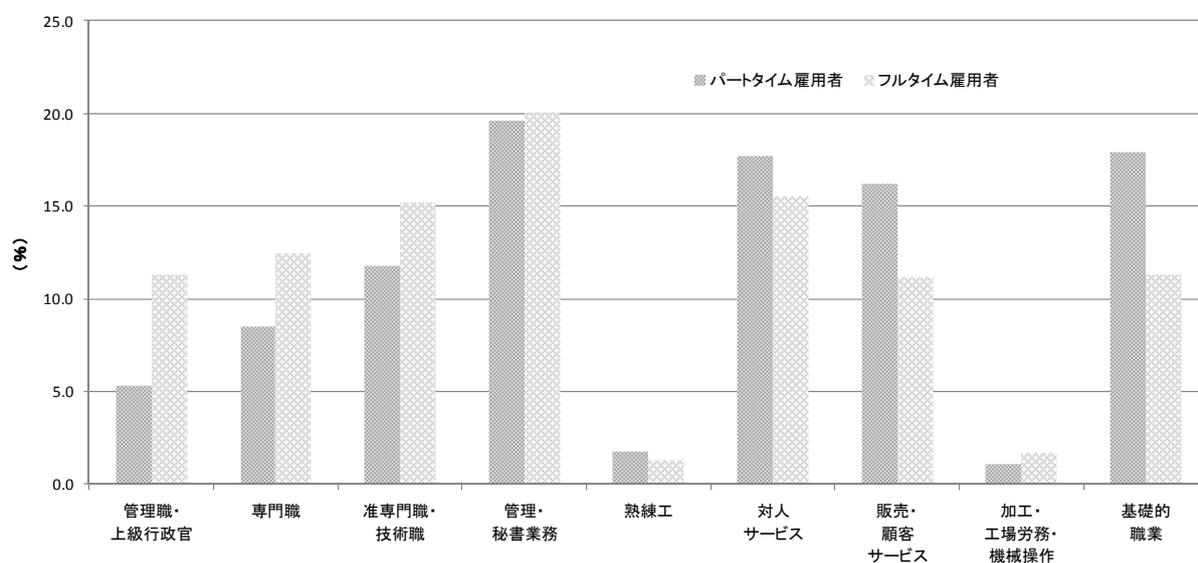


出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

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）



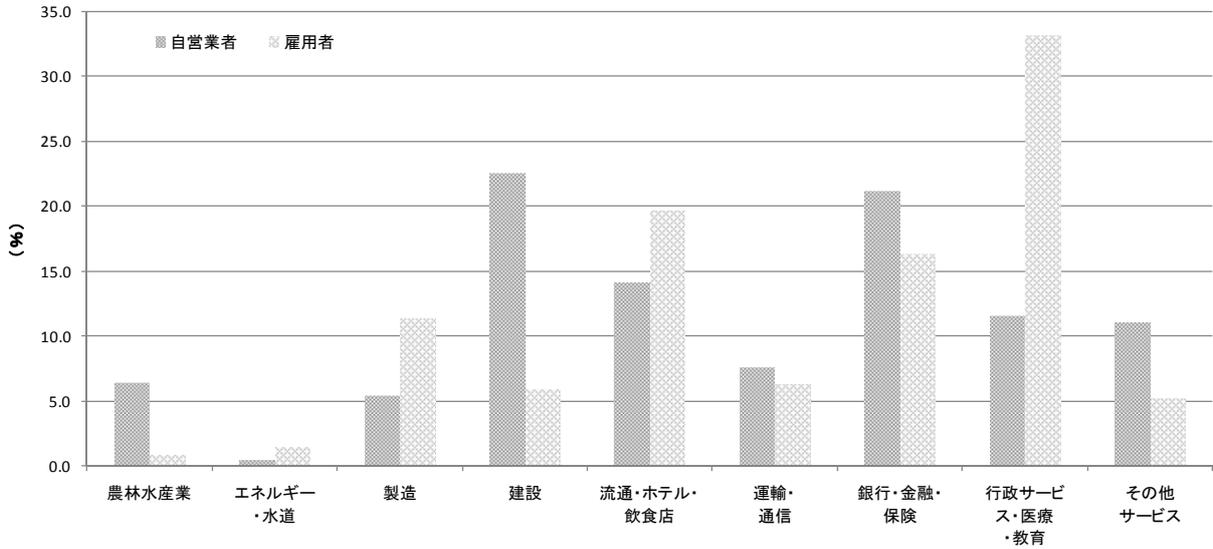
出典：2009年の労働力調査データにもとづく著者の分析

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。

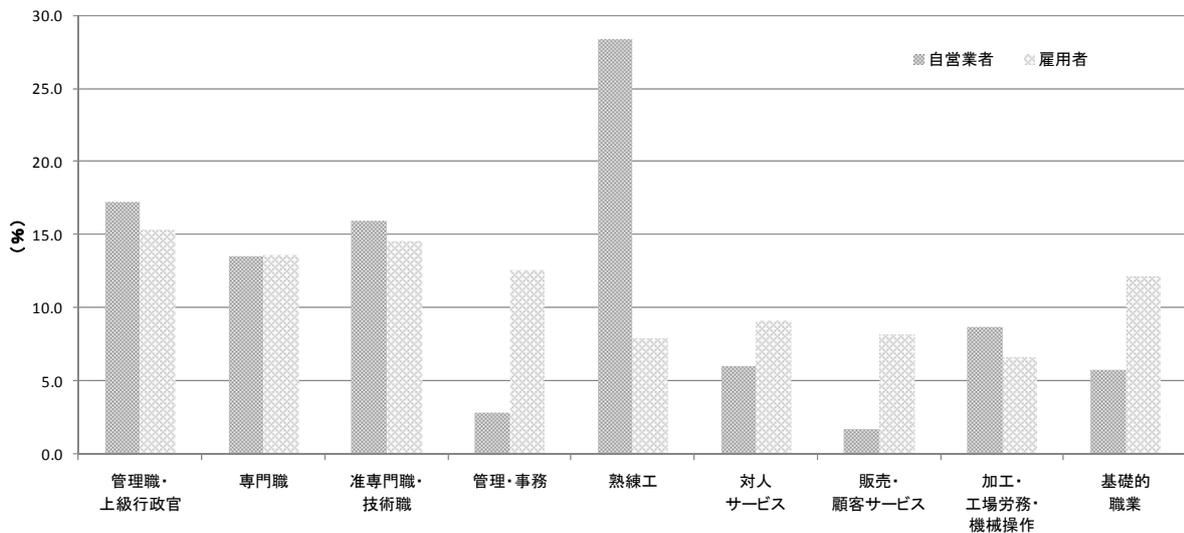
第3-11図 被用者と自営業者の業種別比率（イギリス、2009年）



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ヤール・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ため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）



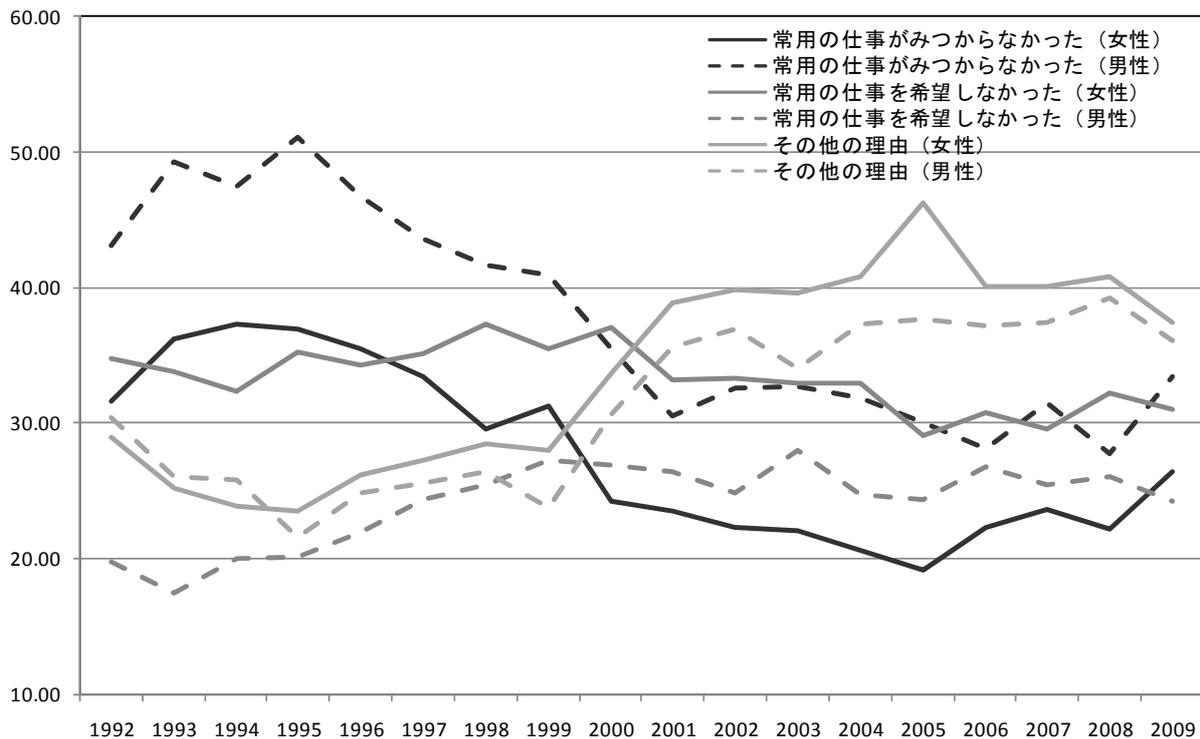
出典：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

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。

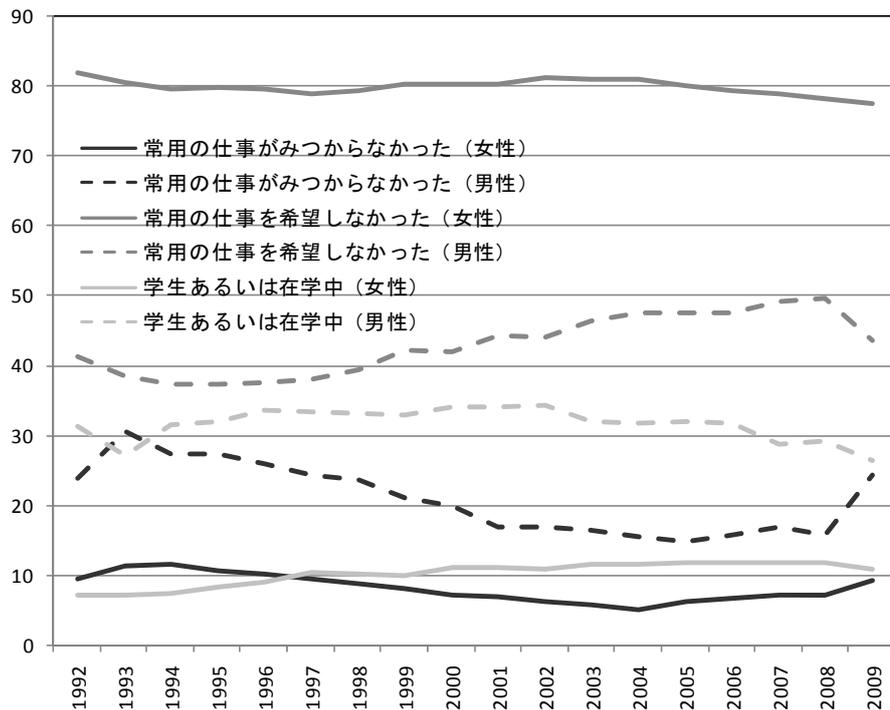
第3-14図 理由別・性別のテンポラリー被用者比率（イギリス、1992-2009年）



出典：各年の労働力調査データにもとづく著者の分析

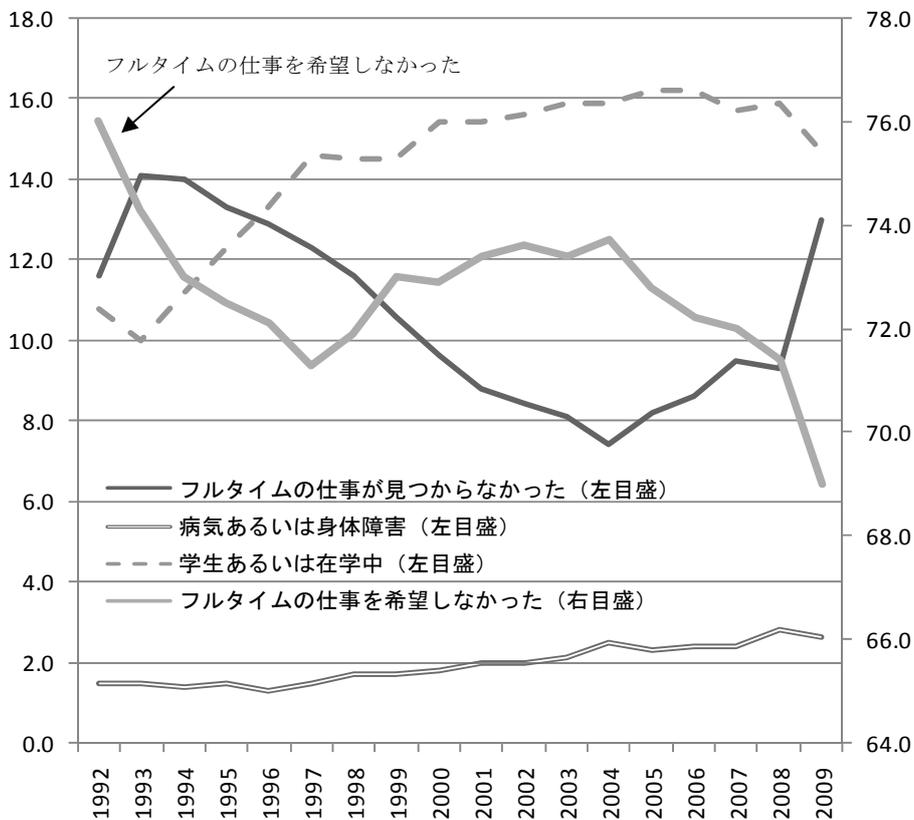
労働力調査のデータからは、労働者がパートタイムの仕事をしている理由も提供している。パートタイムの仕事をしていると答えた回答者に対して、フルタイムの仕事を希望しなかったからパートタイムの仕事を選んだのか、あるいはフルタイムの仕事が見つからなかったからかを尋ねている。1990年代から2000年までは、パートタイム被用者のほとんど（65～90%）が、フルタイムの仕事を希望しなかったと回答している。直近の2009年10～12月のデータによれば、パートタイム被用者の68%が、フルタイムの仕事を希望しなかったと回答しており、フルタイムの仕事が見つからなかったと回答した労働者は14%に留まる（ONS 2009a）。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した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 表から明らかなように、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、協調的、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当たり賃金の差は 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当たり賃金は、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、男女別の時間当たり賃金額 (イギリス、2007 年)

	男女計	男性	女性
A) 時間当たり賃金 (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当たり賃金格差、%)			
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間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ことを定めている。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/nscl.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。

