

欧米における非典型雇用者の動向

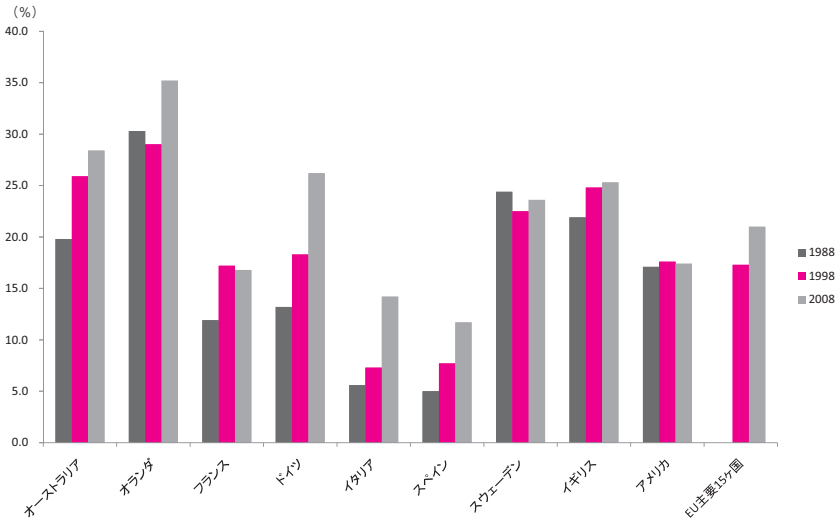
JILPT主任研究員 平田 周一

1. はじめに

日本における非正規雇用者が増加し、格差の拡大などの社会問題を招いている。労働力調査の詳細集計によると、二〇〇九年時点で、非正規雇用者が雇用者全体の三分の一を超える三三・七%を占めている。非正規雇用者が雇用者全体に占める比率は一九八八年には一八・三%だったが、一九九二年のバブル経済の崩壊以降二〇%を超えるようになり、一九九〇年代後半以降上昇を続け、二〇〇三年には三〇%を超えるまでになった。

非正規雇用者の数が増えたばかりでなく、その内容も変化している。かつては、非正規雇用者の大部分を女性、それも既婚者のパートタイム労働者が占めていた。労働力調査の詳細集計で公表されているもっとも古い時点である一九八八年では、非正規雇用者全体、七五万人のうち女性が七二・三%を占めていた。また、女性の非正規雇用者の四分の三は三五歳以上であった。しかし、二〇〇九年では、男性の占める比率は三〇%を超え、特に三五歳未満の年齢では男性が四三・七%を占めている。このように、特に三五歳未満

図1 欧米諸国のパートタイム比率の推移



の若年層で非正規雇用者が増加してきた。これらの非正規雇用者は、おおむね、賃金が低く、雇用も不安定である。平田（二〇〇八）は、二〇〇五年に行

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一九〇万円も低く、その雇用も不安定であることを明らかにした。

非正規雇用者と呼ばれる層が拡大しているのは日本ばかりではない。欧米諸国においても拡大が進んでいる。本稿は、欧米諸国における非正規雇用者の動向について、日本と比較しながら記述することを目的としている。

2. 非正規雇用者と非典型雇用者

日本では、「非正規雇用者」という言葉が用いられることが多い（例えば小杉、二〇〇一・太郎丸、二〇〇九など）。日本で非正規雇用者と呼ばれるものの欧米における動向を調べようとする時、日本とは異なる定義にぶつかる。まず、「非正規雇用者」という言葉が見

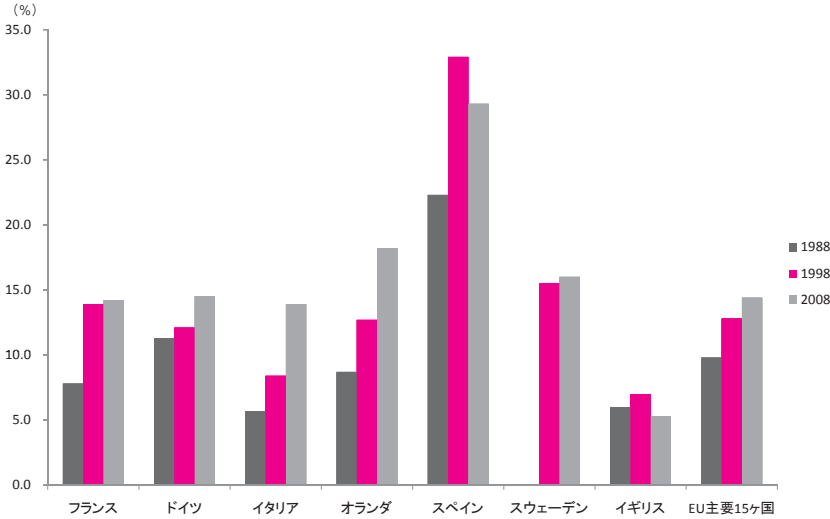
当たらない。欧米では、Atypical Worker または Non-standard Worker という言葉が用いられることが多く、どちらも「非典型雇用者」と訳すことができる。その内容は、パートタイム、雇用期間に定めのある有期雇用者 (Fixed-term contract worker) であるが、零細な自営業主、単独業主も非典型雇用者として扱われることが多い。また、アメリカでは有期雇用者、臨時雇用者等に対して、Contingent Worker という言葉を用いている。Contingent Worker とは長期雇用契約を結んでいない労働者を意味しており、おもにヨーロッパで用いられている有期雇用者とはほぼ同じである (Polivka, 1996)。

注意したいのは、パートタイムと有期雇用者あるいは Contingent Worker は異なった基準で区別されるということである。したがって、有期雇用者であるからパートタイムということはないし、欧米ではパートタイム労働者の大部分は「正規の」雇用者である。本論では対象を雇用者に限定し、欧米諸国について論じる時は「非典型雇用者」という用語を用いる。雇用者に対象を限定すると、非典型雇用の代表はパー

3. パートタイム

ヨーロッパ連合加盟国の多くで、非典型雇用者の増加が観察されている。特に、パートタイム労働者は顕著に増加している。欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) が二〇〇八年に発表したレポートによると、一九九五年から二〇〇六年の間に、EU主要一五カ国におけるパートタイム労働者が占める比率は一六%から二〇%に上昇した

図2 欧米における有期雇用者比率の推移



(Fernandez-Macias and Hurley, 2008) (1)。最新の「ヨーロッパの雇用 (European Commission 2009)」によると、EU主要一五カ国における二〇〇八年のパートタイム労働者比率は二二%と、さらに上昇している。二〇〇八年現在のパートタイム労働者比率を国別にみると、オランダが最も高く雇用者の半数に近い四七・三%を占めている(2)。EU加盟国の中では、オランダに次いでスウェーデン(二六・六%)、ドイツ(二六・二%)、イギリス(二五・六%)でパートタイム比率が高い。逆にパートタイム比率が低い国は、チェコ(四・九%)、エストニア(七・二%)、ルーマニア(九・九%)などの最近EUに加盟した国々である。EU主要一五カ国の中では、ギリシャ(五・六%)、フランス(八・九%)、ポルトガル(一一・九%)、スペイン(一一・〇%)、イタリア(一四・三%)が主要一五カ国の平均を下回っている。

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(二八・四%)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、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。

オーストラリアでは、Casual Workerまたはパートタイム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)。アメリカのパートタイム労働者の比率は、二〇〇七年現在で一六・五%である。

日本で非正規雇用者という場合、パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員(嘱託を含む)などがすべて含まれているが、労働力調査の詳細集計結果からパートタイムだけを抜き出してみると、二〇〇八年のパートタイムの比率は一五・九%なので、EU主要一五カ国のパートタイム比率の方が高いことになる(3)。しかし、欧米と日本ではパートタイム労働者の地位が異なっていることに注意する必要がある。

欧米でパートタイムという場合、単に労働時間が短い労働者を意味する。OECDでは通常の労働時間が週三〇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。フランスでは、二〇〇〇年にフルタイム労働者の所定労働時間が一週三五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が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。

パートタイム労働者とは、労働時間が短いだけであり、その他の処遇はフルタイム労働者と同等であるのが欧米では一般的だ。例えば、ワークシェアリング政策を進め、パートタイム比率が非常に高いオランダでは、パートタイム労働者にフルタイム労働者と同等の権利を与える法律が一九九六年に成立している(正木・前田二〇〇三)。

イギリスでは、二〇〇〇年に「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た。ドイツでも、同様の法律が二〇〇一年に成立している。

欧米におけるパートタイム労働者とフルタイム労働者は、給与、福利厚生などの権利が同等であるばかりでなく、双方の間を移動することが多い。EUでは、出産休暇や育児休暇を拡張、整備するための政策をとっているが、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、従業員は雇用主に対して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。イギリスでもEUの政策方針に従い、二〇〇六年に「仕事と家族に関する法律 (Work and Families Act)」を成立させ、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した。イギリスのビジネス・企業・規制改革省 (Department for Business Enterprise and Regulatory Reform) が行った第三回ワークライフバランス調査 (The Third Work-Life Balance Survey) によると、イギリスの企業の半数以上が、フルタイムとパートタイムの間の移動が直ちに可能だと回答している (Hayward et al., 2007)。

アメリカにおけるパートタイム比率は、二〇〇八年時点で一七・四%であり、ヨーロッパよりも低い水準にあり、二〇〇九年近くの間、一六%台後半から一八%台前半の間で推移している。しかし、景気が低迷する時期に、パートタイム比率が上昇するとする指摘もある (Mishel et al. 2009)。

4. 有期雇用者

有期雇用者は、特にヨーロッパで増加している。しかし、パートタイムと比較すると有期雇用者の動向は複雑である。二〇〇八年時点で、EU主要一五カ国で有期雇用者が雇用者全体に占める比率は、二〇〇八年時点で一四・四% (ユーロスタットによる) で、一〇年前の一九九八年は一・八%だったの

で、その増加量はわずかである (図2)。パートタイムの場合は、EU加盟国のほとんどで増加が観測されているが、有期雇用者の場合は、増加している国とそうではない国がある。データが明らかになっているEU加盟国の中で、有期雇用者比率が最も高い国はスペインで、二〇〇八年時点で二九・三%に上る。ポーランド (二六・九%)、ポルトガル (二三・二%) がこれに続き、パートタイム比率の高かったオランダ (一八・二%) はEU加盟国全体では四番目に有期雇用者比率が高い。これらの国のうち、スペインとポルトガルでは、もともと有期雇用者比率が高く、一〇年前の一九九八年時点でスペインは三二・九%、ポルトガルでは一七・四%という高水準を示していた。ポーランドとオランダは、近年、有期雇用者比率が上昇している国の代表である。

特にポーランドでは、二〇〇一年の有期雇用者比率は一・七%で、当時のヨーロッパ平均 (一三%) より低い水準であったので、一〇年足らずで急速に有期雇用者比率が上昇したことになる。イタリアの二〇〇八年時点での有期雇用者比率は二三・九%で、ヨーロッパ平均 (一四・六%) より低い。近年になって急速な上昇がみられる (一九九八年八・四%、二〇〇三年九・五%)。逆に、二〇〇八年時点で有期雇用者比率の低い国は、スロヴァキア (四・六%)、イギリス (五・三%)、ベルギー (七・六%)、ルクセンブルグ (七・七%)、チェコ、アイルランド (ともに八%) 等である。二〇〇八年のフランスの有期雇用者比率は一四・二%で、ヨーロッパ平均とほぼ同じ水準だが、一〇年ほど前は、二〇〇〇年には一六%近くまで上昇したが、近年になって減少する傾向をみせている。

アメリカでは、有期雇用 (Fixed-term Employment) という言葉は用いられず、前述のように、Contingent Worker という言葉を用いている。アメリカの労働力調査に当たる Current Population Survey では、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) を、まとめて Contingent Worker と呼んでいる。二〇〇五年に行われた雇用形態に関する補足調査 (Contingent Worker Supplement) によると、Contingent Worker が雇用者全体に占める比率は四・二%と非常に低い水準にある。

(Disler and Fisher 2006)。

5. 非典型雇用者をめぐる議論

このように、おもにヨーロッパで非典型雇用者が増加する傾向にある。パートタイムは、全体的に増加する傾向にあるが、有期雇用者は増加している国とそうではない国がある。アメリカでは、有期雇用者比率は非常に低く、パートタイム比率もヨーロッパ諸国よりは低い水準にあり、長期的にみても比較的安定している。

日本では、非正規雇用者の増加が社会問題となっているが、欧米における議論は様々である。まず、なぜ非典型雇用者が増加するかについては、大きく分けて二つの要因が指摘されている。第一のものは、進行する経済のグローバル化である (Blossfeld et al. 2005)。

グローバル化の進行によって、国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。こうした変化にともなうコストを減らす、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が増加する。特に若年者の雇用の不確実性を増す (Mills and Blossfeld, 2005)。

もう一つの要因として挙げられているのが、女性の就業率の上昇である。特に、EU加盟国では、EU全体で女性の就業率の上昇を政策目標としており、一九九七年のヨーロッパ雇用戦略成立以降、EU加盟国の多くで女性の就業率が上昇している。しかし、ヨー

ロッパにおいても、家事や育児を担うのは女性を中心であり、パートタイムの仕事は女性が仕事と家事を両立させるのに適している。ワークシェアリング政策をすすめ、パートタイム比率が非常に高いオランダにおいても、女性の雇用者の七五・三%がパートタイムであるのに対して、男性のパートタイム比率は二三・九%にすぎない。また、イタリア、ギリシャ、スペインなど女性の就業率が低い国々では、総じてパートタイム比率も低い。EU主要一五カ国の女性就業率とパートタイム比率の相関係数を筆者が計算したところ、〇・四九二という強い有意な値を得た。パートタイムの増加をめぐる議論も国によって様々である。欧州生活労働条件改善財団がまとめたEU加盟国内で増加する非典型雇用者に関するレポート (Femandez-Macias and Hurley, 2008) によると、EU主要一五カ国で一九九五年から二〇〇六年の間に、フルタイム雇用者の数に匹敵するパートタイム雇用が創出されている。しかし、時給を五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約一〇〇万の雇用が失われ、三〇〇万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。

パートタイム、有期雇用者のどちらも増加しているオランダでは、一九九五年から二〇〇六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一〇倍にあたる。賃金階層別にみると、最も低い層で三五万を超えるパートタイム雇用が創出された。しかし、他の四つの賃金階層においても合わせて七〇万近いパートタイム雇用が創出されている。一方、有期雇用の増加は賃金の低い階層で顕著となっている。

オーストリア、ベルギー、ドイツでもパートタイム雇用者が増加しているが、これらの国々では賃金の低い三つの階層に集中しており、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。ドイツでは、二〇〇三年に高い失業率を改善するために、週労働時間が二〇時間未満のパートタイムの雇用を認め、雇用数を増やすという規制緩和が行われた。その結果、時給額の低い周辺のパートタイム雇用者が増え、経済的格差の拡大が懸念されている。Kalina and Weinkopf (2006)。パートタイム雇用者、有期雇用者の比率が比較的低いアメリカにおいても、非典型雇用者の多くが社会保険等に入っておらず、経済的な不利益を被っていると指摘されている (Disler and Fisher 2006)。

一方、特に若年者が学校から労働市場に移行する際、Casual Workerと呼ばれる非正規雇用を経験するのが一般的なオーストラリアでは、Casual Workやパートタイムの仕事が常用のフルタイムへの仕事に移行するための踏み石 (stepping stone) として機能しており、これらの雇用形態の増加は大きな社会問題となっていない (OECD 2009)。このような非正規雇

用の踏み石効果はオーストラリア以外の国でも観察されている。しかし、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、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。例えば、もともと、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一〇%以下と低く、失業のリスクが高いことが明らかにされている (Guell and Petrongolo, 2007; Leske, 2009)。

日本と同様、欧米諸国においても非正規雇用者、非典型雇用者の増加が報告されている。しかし、この現象に対する評価は様々である。オランダやイギリスのように、パートタイム雇用の増加によって、女性の雇用が上昇したと評価されている国もあれば、ドイツのように雇用数を増やすために講じたパートタイム政策が、格差の拡大を招いていると問題になっている国もある。このような違いは、それぞれの国における、労働市場、雇用慣行、教育制度など、様々な社会的背景によって生じていると思われる。

【注】
1. 一九九三年、EU発足時の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、イギリスの二二カ国。一九九五年にオーストラリア、フィランド、スウェーデンが参加し、加盟国は一五カ国となる。主要一五カ国とは、これらの国を示す。現在の加盟国は二七カ国である。

2. 以降に示される数字は EuroStat (<http://ep.eurostat.ec.europa.eu>)、OECD.stat (<http://stats.oecd.org/>)、European Commission (2009) によるものである。
3. OECDの統計 (OECD.stat: <http://stats.oecd.org/>) によると、二〇〇八年の日本のパートタイム比率は一九・六%となっている。アルバイト、派遣社員などをまたがってパートタイム労働者を数えたものと推測される。

【参考文献】

Blossfeld, Hans-Peter, Elic Klitzing, Melinda Mills and Karin Kurz (eds). 2005 Globalization, Uncertainty and Youth in Society. Routledge: New York, NY.
Disler, Elaine and Peter Fisher. 2006 Nonstandard Jobs, Substandard Benefits, A 2005 Update. The Iowa Policy Project, September 2006.
European Commission. 2009 Employment in Europe 2009 European Communities
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
Hayward, Bruce, Barry Fong, and Alex Thornton. 2007 The Third Work-life Balance Employer Survey: Main findings, Department for Business Enterprise and Regulatory Reform: UK.
平田周一 (2008) 「非正規雇用の増加と格差の拡大—流動性と多様化は本当か—」佐藤嘉彦編『二〇〇五年SSM調査シリーズ—五流動性と格差—』階層論 pp.133-152
Kalina, Thorsten and Claudia Weinkopf "Mindstens sechss 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』四九〇号 pp.44-57
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

Leschke, J. (2009), "The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns," International Journal of Manpower, 30, 692-715
Mills, Melinda and Hans-Peter Blossfeld 2005 "Globalization, Uncertainty and the Early Life Course: A Theoretical Framework." In Blossfeld et al. (eds.) Globalization, uncertainty and Youth in Society. Routledge: New York, NY.
Mischel, Lawrence, Jared Bernstein, and Heidi Sherholz. 2009 The State of Working America 2008/2009. Cornell University Press: Ithaca, NY.
OECD 2009 Jobs for Youth Australia OECD
Polivka, Anne E. 1996 "Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined." Monthly Labor Review October pp. 3-9.
太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学—階層・シニター・グローバル化』大阪大学出版会

〈プロフィール〉

わたなべあさ／J-LDDT主任研究員。当機構における主な著作物に、「仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—」(プロジェクト研究シリーズNo.7)、「地域雇用創出の新潮流—統計分析と実態調査から見える地域の実態—」(プロジェクト研究シリーズNo.1)など。専門分野は社会学、社会階層と移動、経済社会学、産業社会学、社会統計学。