

先進諸国の動向

就業形態多様化の国際比較

渡邊 学 (金融庁監督局保険課、元日本労働研究機構計量情報部)

1 はじめに

統計の国際比較には様々な困難が伴う。特に労働統計においては、統計上の定義の違いや各国の制度・慣習の違い、質の違いなどが推計値に大きな影響を与えるほか、本来的には統計とし

ての捕捉方法や精度の違いなども意識して行う必要がある。就業形態多様化に関しては、フルタイム／パートタイム、常用(Germany)／テンポラリーという二つの区分を用いた各国の労働力調査による国際比較がOECD(経済協力開発機構)等で行われている。

2 パートタイム労働者

パートタイム労働者や有期雇用者、派遣労働者に対する差別を禁止しているなど、国により就業形態の考え方には大きな違いがある。

本稿では、この二つの区分から各国統計の比較を行うこととする。



欧州ではテンポラリー・イコール低賃金ではないケースも多い

パートタイム労働者については、OECD等における国際比較では自営業等を含む就業者ベースで定義される。日本においては雇者に占める短時間雇用者でパート比率を求めることが多いため、データをみる際は留意が必要である。一方で、テンポラリー雇用者については、被用者(dependent employment)のうち、長期間継続する雇用関係への期待のない労働者として定義される場合が多い。

さらに、日本ではパートタイム労働やテンポラリー雇用を区別なく「非正社員」という概念でみる 경우가多いが、ヨーロッパではパートタイム労働者や有期雇用者、派遣労働者に対する差別を禁止しているなど、国により就業形態の考え方には大きな違いがある。

表1 就業者に占めるパートタイム労働者の比率

国	1990年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
日本	19.2	20.1	21.8	23.3	23.6	24.1	22.6 (16.7)	24.9 (17.7)	25.1 (18.3)
アメリカ	13.8	14.1	14.0	13.6	13.4	13.3	12.9	13.1	13.4
イギリス	20.1	22.3	22.9	22.9	23.0	22.9	23.0	22.7	23.0
ドイツ	-	14.2	14.9	15.8	16.6	17.1	17.6	18.3	18.8
フランス	12.2	14.2	14.3	14.9	14.8	14.7	14.2	13.8	13.7
オランダ	28.2	29.0	29.3	29.1	30.0	30.4	32.1	33.0	33.9
スウェーデン	14.5	15.1	14.8	14.2	13.5	14.5	14.0	13.9	13.8
デンマーク	19.2	16.9	16.6	17.2	17.1	15.3	16.1	14.7	16.2

資料出所：OECD "Labour Force Statistics"(Online Database) 総務省統計局「労働力調査」
(注) OECDのデータは2003年8月現在登録されているものを使用。
アメリカは被用者に占める割合
日本の()内は就業者に占める週30時間未満就業した者の割合。

となる。
オランダについては、パート比率が際だって高いが、産業別にみても全ての産業で高い水準となっている。このことは、同国のパート比率が産業構造

表2 雇用者に占めるテンポラリー雇用者の比率

国	1990年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
日本	10.6	10.5	10.5	11.0	11.4	11.9	12.5	12.8	13.5
アメリカ	—	4.9	—	4.4	—	4.3	—	4.0	—
イギリス	5.2	7.0	7.1	7.4	7.1	6.8	6.7	6.7	6.1
ドイツ	10.5	10.4	11.1	11.7	12.3	13.1	12.7	12.4	12.0
フランス	10.5	12.3	12.6	13.1	13.9	14.0	15.5	14.9	14.1
オランダ	7.6	10.9	12.0	11.4	12.7	12.0	14.0	14.3	14.3
スウェーデン	—	—	—	14.6	15.5	15.9	15.2	14.8	14.8
デンマーク	10.8	12.1	11.2	11.1	10.1	10.2	10.2	9.4	8.9

資料出所：OECD "Labour Force Statistics" (Online Database) 総務省統計局「労働力調査」
US Bureau of Labour Statistics "Contingent and Alternative Employment Arrangements"

(注) OECDのデータは2003年8月現在登録されているものを使用。
日本については、雇用者（非農林業）に占める常雇以外の雇用者（臨時雇及び日雇）の割合。
アメリカについては、就業者に占める暗黙のまたは明瞭な契約のない者で、雇用の継続を期待していない労働者の割合。

の偏りによって高まっているのではなく、社会全体にわたってパート化が浸透していることを示している。パートタイム労働者に関して各国に共通するのは、女性や若年者の割合が大きいことである。一方、賃金格差や学歴構成については違いがみられ、アメリカなどではパートタイム・フルタイム間賃金格差が大きい一方、ヨーロッパ大陸諸国では格差が小さい（OECD

日本については、賃金格差が徐々に広がる傾向にあり、学歴構成についてはパートタイム労働者に占める大卒程度の比率が際だって低いことが特徴としてあげられる（後述するテンポラリー雇用者についても同様）。さらに非自発的パートという観点から見た場合、特に女性については、概ねパート比率が高い国ほどそのフルタイム労働への選好率は低くなるという傾向がみられる（図1）。なお、非自発的パートとは、フルタイムの仕事が見つからなかったためパートタイムで働いていると答えたパートタイム労働者として定義される。

3 テンポラリー雇用者

テンポラリー雇用者に関しては、パートタイム労働者のような統一した定義が存在しない。例えば、欧州統計局(Eurostat)では、テンポラリー雇用（一時雇用）と期間の定めのある労働契約（有期雇用）は、国により異なる制度とされる場合もあるが全体としては類似とみなせるとしており、(a)季節労働者、(b)派遣労働者、(c)特定の職業訓練契約を行いその期間に定めのある者などがこれに該当するとされている。しかしながら、派遣労働者に代表されるように、各国の制度には大きな違いがあるほか、アメリカ・イギリスでは常用雇用への雇用保護規制が弱く常用雇用とテンポラリー雇用にさしたる違いがないなど、雇用慣習の違いも推計値を比較する上で十分な留意が必要となる。

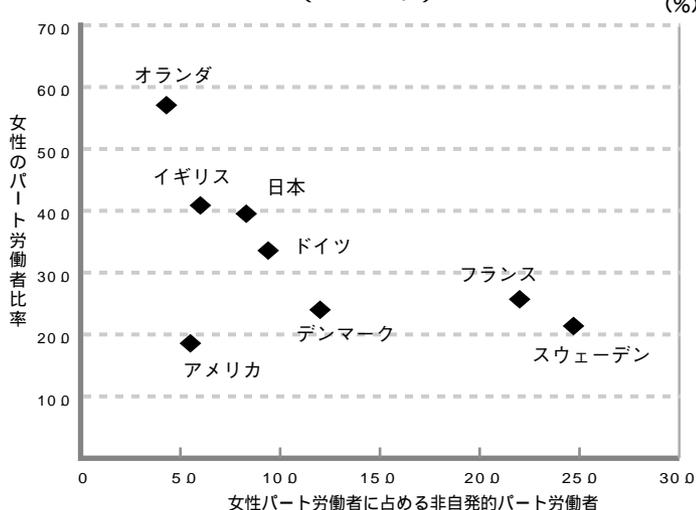
テンポラリー雇用者の分析としては、OECD(2002)において詳しく分析され

ている。これによると、三分の一〜三分の二のテンポラリー雇用者は、二年後に常用雇用者となっており、職業経歴の中の一段階としてのテンポラリー雇用の役割を示唆している。一方でテンポラリー雇用を継続もしくは繰り返し返す者も少なくない。賃金格差は、労働者の属性を調整した後にも存在するが、（少なくともヨーロッパでは）テンポラリー雇用が低賃金労働を示すものではないとしている。満足度も、常用雇用の場合と比較して、雇用保障に関しては一部の国で低いケースはみられるものの、全体としてはそれほど小さいわけではない。

4 おわりに

就業形態多様化に関して、大きくみてアメリカ・イギリスとヨーロッパ大陸諸国の間に違いがみられる。アメリカ・イギリスでは常用雇用への雇用保護規制が弱くテンポラリー雇用者の水準は低い。また、パートタイム・フルタイム間賃金格差が大きい。一方、ヨーロッパ大陸では、フランスに代表されるようにフルタイム労働者に対する強い雇用保護規制がある中でテンポラリー雇用に対する自由化の動きがあり（OECD(2002), pp.135-137）、テンポラリー雇用は増加している（ただし、比率でみた場合、二〇〇〇年以降は多くの国で低下傾向）。賃金や労働条件に関する差別を禁止するEU理事会指令があること等から、パートタイム・フル

図1 女性のパート比率と非自発パート割合の相関 (2000年)



資料出所：OECD Online Database "Employment Outlook"
(注) アメリカは被用者に占める割合。日本のパートの定義は35時間未満で他の国（30時間未満）と異なる。

ルタイム間の賃金格差は小さい。なお、労働統計の国際比較に関連して、日本を含まない欧米の統計データを利用した比較統計をよくみかける。例えば、OECD(2002)においても、テンポラリー雇用者の賃金、フリンジベネフィット、職業訓練機会、モビリティなど、主要な論点は、欧州諸国のデータによる分析に限られている。

この問題については、一連の雇用統計の改正や非正規雇用に関する統計の充実に向けた動き、さらにはより国際標準に近い日本標準産業分類の改訂などが、国の側での改善の動きが徐々に進んでいることから、今後は一定の改善が見込まれるであろう。

市場が十分に整備されていない商品や証券は、取引レートが明示的でないため、会計上の公正価値を把握することが困難である。同じ視点でわが国の労働市場をみた場合、新卒採用と内部育成を中心とした正社員の場合と明らかに分化されたパート労働市場があり、これらの中間層がないことが労働とその対償との関係をゆがめているように思われる。対処策としては、パート労働を高度化し労働条件もそれに見合うものに変えていくことや、いわゆる「短時間正社員」など新たな職務形態を構築していくことなどが考えられるが、よりフイリジビリティの高い方向で問題が解決され、幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働く時代につながることを望まれる。これらを探る上で、さらに詳細かつ広範囲な側面からの国際比較を行っていくこともその参考となろう。

注 統計表の数値は、一部を除き、原則とし

韓国の非正規労働者の改善策 — 新政府発足以降の動向 —

韓国では、今年二月盧武鉉（ノ・ムヒョン）政権が発足してから様々な社会変化がおこっている。その中で一九九七年に発生した経済危機を乗り越え

てOECDのOnline Databaseに掲載されているデータを使用した。なお、数値は過去分を含め更新される場合があるため、「Employment Outlook」、「データブック国際労働比較」及び調査研究報告書「非典型雇用労働者の多様な就業実態」の掲載表と異なる場合がある。

参考文献

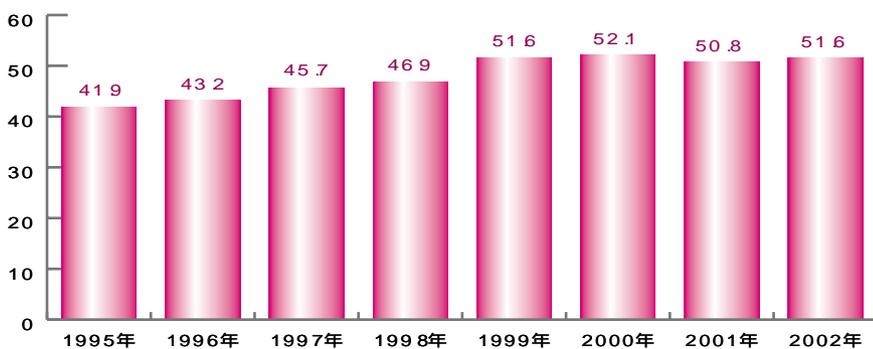
- (1) 日本労働研究機構（二〇〇三） 調査研究報告書No.18 「非典型雇用労働者の多様な就業実態——就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析
- (2) 日本労働研究機構計量情報部（二〇〇） 「非正規雇用に関する海外調査報告書」
- (3) 日本労働研究機構計量情報部（二〇〇二） 「データブック国際労働比較（二〇〇二）」
- (4) 渡邊学（二〇〇二） 「非正規雇用に関する海外統計の実状」『労働統計調査月報』二〇〇二年九月 労働行政研究所
- (5) 高橋刀理夫（二〇〇三） 「パート労働者の賃金決定要因に関する考察」『労働統計調査月報』、二〇〇三年三月、労働行政研究所
- (6) OECD(1999) "Employment Outlook", pp.18-46 "How do part-time jobs compare with full-time jobs?"
- (7) OECD(2002) "Employment Outlook", pp.127-185 Chapter 3 "Taking the measure of temporary employment" of temporary employment"

るためにおこなった労働市場改革の影響によって増加した非正規労働者の処遇改善を巡る様々な動きが急展開している。

韓国では、非正規労働者がもともと高い割合であったが、一九九九年からは雇用労働者の中で非正規労働者が占める割合が五割を超えている（図表参照）。

盧大統領は大統領選で公約に正規労働者の処遇改善を掲げた経緯もあって、新政府の対策が進んでいる。まず、韓国の政労使の合意・協議機関である「労使政委員会」は、「非正規労働者対策特別委員会」を設け検討を進めてきたが、労使の合意を引き出せないまま、公益

韓国非正規労働者の割合の推移



委員案を今年五月二三日に発表した。それによると、有期労働契約は重要な雇用形態であると認めた上、その濫用を防ぐために一定の期間を超えた場合、期限の定めのない雇用とみなすことにした。と同時に、有期契約労働者に対する差別禁止原則、書面による労働条件の明示、新規採用の際に非正規労働者の正規労働者への転換による優先的採用等を打ち出し、そのための労働基準法を改正するように提案した。また、「派遣法」の改正により、派遣会社の違法派遣に対し罰則を強化するとともに、派遣の対象ではない職種に不正に派遣された労働者は雇用主に直接雇用された者とみなす案を打ち出した。

韓国労働部（日本の旧労働省に当たる）は九月四日、今後労使関係のあるべき姿を示した「労使関係改革方向」を発表した。そこでも労働市場の柔軟化のために非正規労働者の活用を認めた上、賃金などの労働条件で不合理的な差別禁止原則の明文化を柱とする非正規労働者の差別解消および非正規労働者濫用規制案を提示した。

韓国労働部労働基準局長は、一〇月一二日上記のような動きを踏まえて、現行の派遣法を全面改正し、派遣労働者等非正規労働者の処遇改善を行うために「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律（仮称）」を制定する予定であると語った。今後、国会での審議等の行方が注目される。

このような政府の取り組みを待たずに、労働組合の運動による非正規労働者の処遇改善も進んでいる。今年、現代自動車労組は非正規労働者の賃金引上げ、一定の条件の下で非正規の正規

労働者化を要求し会社からの前向きな回答を獲得した。また、職安の非正規労働者である「職業相談員」労組は一月六日ストライキを実施、賃上げと身分の向上を勝ち取った。

以上、見たように、韓国では非正規

派遣労働者保護をめぐるEUの議論

欧州委員会事務局は二〇〇二年三月、派遣労働者の保護に関する指令案を議会に提出した。しかし未だその採択には至っていない。採択を阻む最大の壁は、派遣労働者の賃金の均等待遇をめぐる論争と、派遣労働の規制緩和を加盟国に求めていることにある。以下、派遣労働者の現状、指令案をめぐるこれまでの経緯、そして指令案の内容を概観する。

派遣労働者の現状

EU域内での人材派遣業の成長は急速で、一九九九年の人材派遣業界の売上高はおよそ五九〇億ユーロにまで達した。しかし派遣労働者が雇用者全体に占める割合は一九九八年の一・四％に留まっており、さらにその派遣労働者の約八割はイギリス、ドイツ、フランス、オランダで働くという現状にある。また派遣期間はほとんどの場合六カ月未満であることも、大多数の加盟国で共通している。

加盟国ごとに、派遣労働者が雇用者全体に占める割合を示すと、オランダが四％、ルクセンブルグが三・五％、フランスが二・七％、イギリスが二・一％、ベルギーが一・六％、ポルトガ

労働者の処遇改善を目指して急展開している政府と労働組合の取組みが、大統領の再信任問題等の厳しい政局の中、どのくらい実を結ぶか予断を許さない状況である。

(研究員・呉 学殊)

ルが一％、スペインとスウェーデンが〇・八％、オーストリア、デンマーク、ドイツが〇・七％、フィンランドとアイルランドが〇・六％、イタリアが〇・二％となる(一九九九年のデータ)。ギリシャのデータは入手不能)。

これまでの経緯

EUにおける「非典型雇用」関連の指令としては一九九七年二月のパートタイム労働に関する指令と、九九年六月の有期雇用労働契約に関する指令がある。いずれもEUレベルのソーシヤル・パートナー(通常はETUC II 欧州労連、CEEP II 欧州公共企業セクター、UNICE II 欧州産業連盟を指す)間における協約の締結と、その協約の指令への転換という手続きを経て採択されたものだ。しかし、労働者派遣は、派遣元、派遣先、派遣労働者という三者が関係するため非典型雇用の中でも難題中の難題とされる。それを証明するかのように、派遣労働をめぐるソーシヤル・パートナー間の交渉は、関係者の努力にもかかわらず二〇〇一年に頓挫した。均等待遇の実現に向けて基準となるべき「同等の労働者」の理解がソーシヤル・パートナー間で

の最大の論争点となり、意見が激しく対立したためであった。

その後約一〇カ月を経た二〇〇二年三月、欧州委員会事務局は派遣労働者保護指令案を議会に提出した。この指令案について欧州議会の第一読会では多くの修正案が提出された。これに続いて現在も、雇用・社会政策等閣僚理事会で指令案に関する合意形成に向けての議論が継続中である。欧州委員会事務局は当初、二〇〇三年六月の閣僚理事会で合意が得られるものとの期待を示していたが、現在に至っても未だ合意は実現するに至っていない。

指令案の概要

指令案は、まず第一に指令とする目的について、差別禁止原則が派遣労働者に適用されることを保障すること、続いて派遣元事業主を使用者と認めることによって派遣労働者の保護を確保し、派遣労働の質を高めることの重要性を掲げている。

第二に派遣労働者の労働条件については、差別禁止の原則、常用雇用へのアクセス、派遣労働者の代表者などについて定めている。

差別禁止原則の部分では、派遣労働者の基本的な労働条件は、派遣就労期間中は少なくとも同じ仕事をを行うために派遣先企業に直接雇用された場合に適用される条件と同一の条件でなければならないとしている。ただし、派遣労働者が派遣元と期間の定めのない契約を締結している場合には、同規定の除外や例外も認めている。

常用雇用へのアクセスでは、派遣労働者は派遣先企業での欠員について情

報を提供されること、その際に派遣先企業は派遣労働者に対し他の労働者と同じの機会を与えなければならないと規定する。また派遣元事業主は、直接雇用の機会を提供したことなどの見返りとして労働者に何らかの料金を請求してはならないと定める。さらには派遣先企業の食堂や保育・通勤サービスなどのような福利厚生について派遣労働者は、派遣先企業に直接雇用される労働者と同様の条件の下での利用が保障されることとしている。

今後の展望

二〇〇二年指令案をめぐる最大の問題は、派遣労働者の賃金をめぐる規定と、加盟国に対する派遣労働の規制緩和を求めた部分である。賃金については、派遣期間が六週間を超えない範囲であれば均等待遇規定を除外できると規定しているため、この規定自体の撤廃を求める加盟国と、反対に除外対象期間の延長を求める加盟国の対立が激しく、両者の調整がつかないのが現状である。規制緩和の要請は、法律や労働協約により派遣労働の利用を制限している加盟国を対象とするもので、その再検討を求める声には根強いものがある。

難題山積の案件ではあるが、しかし同指令案は雇用・社会政策分野における重要な懸案事項であることは間違いない。なおかつ現在の議長国であるイタリアも同指令案採択に向けての支持を表明したことも弾みとなって、現在でもなお打開の糸口を求めているのが重ねられているのである。

(国際研究部)