

特集

パートタイム労働の国際比較

—均衡処遇の現状と将来像—



わが国のパートタイム労働者は2001年に1200万人を超え、雇用者の2割以上を占めるに至った。サービス経済化の進展に加え、多様で柔軟な働き方を望む層の広がりが、こうした流れ加速させている。しかし、この流れは日本だけの現象ではない。多くの先進国で従来とは異なる、パートのほか派遣・臨時といった「非典型労働」という働き方が増加している。本号では、多様な就労の選択肢として大きな鍵を握る「パート」について、諸外国の経験から何を学ぶべきかを考える。

©オリオンプレス

パートタイム日米欧のトレンド

日本女子大学教授 **大沢真知子**



つづめ

非正規労働者の増加が大きな社会問題になっている。二〇〇二年の就業構造基本調査によると、就業者のうち正規労働者の割合は九二年の七八・三%から二〇〇二年には六八%と、この一〇年間に約一〇%減少している。これに代わって増加しているのが非正規労働者である。なかでも増加が著しいのが、パート・アルバイトで、男女別にみると、二〇〇二年では女性の就業者の半数以上がパート・アルバイトを中心とした非正規労働者になっている。筆者は二〇〇〇年にアメリカのアップジョン雇用研究所のスーザン・ハウスマン研究員と共に非典型労働の先進国比較をした。このほど、その研究成果が『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』として出版された。

—本稿では、その研究成果をふまえて、なぜパート・アルバイト労働者が各国で急速に増えているのか。それは先進国共通の現象なのか。そういった増加に各国がどのように対応しているのかについて考えながら、日本のパート労働者の特徴と今後の施策について考察してみたい。

1. 非典型労働者の国際比較

図表1は、就業者に占める自営業、パートタイム、臨時労働者の割合を先進一〇カ国で比較したものである。

非典型労働という言葉はそれほど馴染みのない言葉だが、これはいわゆる正規の雇用契約で、フルタイムで働く

図表1.1990年代における日本、アメリカ、およびヨーロッパ諸国の非典型労働の動向

	就業者全体 (単位=千人)		自営業 ^a (%)				パートタイム ^b (%)		臨時雇用 ^c (%)	
			農林業		非農林業		1988	1998	1988	1998
	1988	1998	1988	1998	1988	1998				
日本 ^d	60,502	67,003	3.5	2.3	11.5	9.5	10.8	15.4	9.1	9.7
アメリカ ^e	117,342	133,488	1.2	1.0	7.3	6.6	18.7 ^f	17.4	n.a	3.6
デンマーク	2,683	2,679	2.1	1.0	2.5	3.1	23.7	22.3	5.6	5.8
ドイツ	26,999	35,537	1.3	0.6	3.1	4.3	13.2	18.3	5.0	5.6
フランス	21,503	22,469	3.6	2.0	4.6	4.2	12.0	17.3	4.6	10.3
イタリア	21,085	20,357	4.7	1.8	18.9	10.2	5.6	7.4	3.3	4.2
オランダ	5,903	7,402	1.6	1.3	4.9	5.5	30.2	38.7	7.0	11.1
スペイン	11,709	13,161	6.5	3.6	12.6	11.3	5.4	8.1	15.3	24.3
スウェーデン	4,375	3,946	1.8	1.1	5.4	5.2	27.1	26.3	10.6	13.9
イギリス	25,660	26,883	0.8	0.6	7.8	8.4	21.9	24.9	5.0	5.8

出典：雇用動向調査(日本)、Current Population Survey(アメリカ)、Labour Force Survey(ヨーロッパ諸国)
 注記：a.ヨーロッパ諸国のデータには、従業員を雇っている自営業者は含まれていない。
 b.パートタイム労働の定義は各国において異なっている。アメリカでは通常の週労働時間が35時間未満の者としているが、日本とヨーロッパ諸国においては、本人がパートタイムで働いていると回答した者である。
 c.日本とヨーロッパ諸国では、臨時労働者は基本的に「有期の雇用契約で働く者」と定義される。ただし、日本のデータには日雇いの労働者も含まれている。一方、ヨーロッパのデータには見習いは含まれていない。また、アメリカの臨時労働者は一定期間臨時的に必要とされる仕事に就く労働者である。
 d.日本のデータは1987年と1997年。
 e.アメリカのデータは1989年と1999年。
 f.1979年、82年、89年の数字は、99年のCurrent Population Surveyの調査票の変更に合わせて修正してある。
 詳しくは、ハウスマン・大沢(2003)を参照のこと。

労働形態以外のすべての労働形態を総称したものである。
 いま常用フルタイムで働く労働者を典型労働者、自営、パートタイム、臨時労働者(派遣を含む)を非典型労働者として、その比率を一九八八年と九八年と比較してみると、典型労働が増加しているのは、デンマークとイタリアだけであることがわかる(図表2)。
 しかし、イタリアで典型労働が増加しているのは、農林部門と非農林部門

の両部門のどちらにおいても自営が減少していることによるもので、経済の構造変化によるのが大きい。臨時労働やパートは若干ながら増加しており、全体の傾向としては非典型労働が増加している。ということは、デンマークを除いて先進九カ国はすべて非典型労働の就業形態の増加を経験していることになる。
 ちなみに、図表1で自営を非典型労働に加えたのは、臨時労働やパートに加えて、第三のカテゴリーとして、契約労働者や個人事業主、フリーランサーといった独立自営の労働者(みせかけの自営業者で実態としては雇用労働者であるもの)が増えているからである。

非典型労働の中をさらに臨時、パート、自営といったカテゴリーに分けてみると、その構成比には各国で違いがあるものの、共通して増えているのは雇用契約に定めのある有期雇用契約者であることがわかる。ちなみに、この臨時雇用のなかには派遣労働が含まれている。つぎに、パート労働者についてみると、大抵の国で増加傾向がみられるが、いくつか減少している国もある。

また、パート労働者の構成比を比較すると、パートがもつとも多いのはオランダで、突出してパート比率が高くなっている。九八年では就業者の四割はパートタイムである。これは「オランダの奇跡」とよばれる労働市場の改革の結果である。オランダは、政府と労働組合と経営者の三者間の合意により、八〇年代から九〇年代にかけて、賃金の抑制や公共部門の縮小とともに、

図表2.各国の典型労働者および非典型労働者比率、非典型労働者に占めるパート比率

	非典型労働者比率		典型労働者比率		非典型労働者に占めるパート比率	
	(単位=%)				1988	1998
	1988	1998	1988	1998		
日本	34.9	36.9	65.1	63.1	40.7(53.8)	51.0(60.4)
アメリカ	27.2	28.6	72.8	71.4	68.7	60.8
デンマーク	33.9	32.2	66.1	67.9	70.0	69.3
ドイツ	22.6	28.8	77.4	71.2	58.4	63.5
フランス	24.8	33.8	75.2	66.2	48.4	51.2
イタリア	32.5	23.6	67.5	76.4	17.2	31.4
オランダ	43.7	56.6	56.3	43.4	69.1	68.4
スペイン	39.8	47.3	60.2	52.7	13.6	17.1
スウェーデン	44.9	46.5	55.1	53.5	58.6	56.6
イギリス	35.5	39.7	64.5	60.3	61.7	62.7

注) 括弧内は雇用就業者に占める割合 資料出所：表1に同じ

それらの国は、アメリカ、デンマーク、スウェーデンである(図表1)。これはおもに、パートよりもフルタイム就労を選択する既婚女性の増加によってもたらされている(ハウスマン・大沢、二〇〇三、ホフマン・ウォルウェー、二〇〇三)。
 また、パート労働者の構成比を比較すると、パートがもつとも多いのはオランダで、突出してパート比率が高くなっている。九八年では就業者の四割はパートタイムである。これは「オランダの奇跡」とよばれる労働市場の改革の結果である。オランダは、政府と労働組合と経営者の三者間の合意により、八〇年代から九〇年代にかけて、賃金の抑制や公共部門の縮小とともに、

フルタイムとパートタイムの賃金の均等原則を確立することによって、労働市場に柔軟性と雇用(パートジョブ)の創出をもたらしたのである(権丈II、グスタフソンII、ウエツェルス、二〇〇三)。
 こういった国際的な流れのなかで、日本のパート労働者をみると、諸外国に比べて就業者に占めるパート労働者の構成比が高いわけではないが、その増加が急速であることが、日本の特徴になっている。ただし、ここでの比較には一九九七年の調査結果が使われている。さきに述べたように、一九九七年から二〇〇二年にかけて、一〇%ポイントもパート労働者の比率が増加している。このままの増加が続けば、日本がパート労働者比率の高い国の仲間入りをするのは、時間の問題かもしれない。

2.パート労働者の定義の違い

非典型労働者の国際比較にもっとも注意が必要なのは、その定義についてであろう。労働市場の発展の違いや政治風土の違い、さらにはそれに関連した労使関係のしくみの違いなどが、その定義にも色濃く反映されているからである。
 ヨーロッパでは、労働契約は大きく分けて、期間と時間の二つの側面から規定されている。①期間の定めのない契約(常用雇用)なのか、期間の定めがあるのか(有期雇用)②フルタイムなのか、パートタイム就労なのか――そして、派遣は多くの場合、有期雇用(あるいは臨時雇用)のなかに含まれ

る。
アメリカの場合は、臨時と常用の区別が実際の職場のなかでそれほど明らかにされておらず、臨時労働者（あるいは有期雇用者）の統計は九五年以前には存在しない。また、アメリカの臨時労働者は「一定期間必要とされる仕事に臨時的につく労働者」となっており、ヨーロッパの定義と必ずしも同じではない。

同様にパート労働者の定義は、日本と他の先進国で違う。それは、日本のパート労働者がかならずしも労働時間だけで常用フルタイム労働者（正社員）と区別されているわけではないからである。

欧米の定義に照らしてみると、日本の場合、約三割のパート労働者は正社員と同じ労働時間働いているし、四五割は正社員とまったく同じ仕事をしている。つまり、日本にはパート労働者のなかに、二割から三割のいわゆる疑似パート労働者が存在するのである（厚生労働省「パート労働の課題と対応の方向性（パートタイム労働研究会最終報告）」二〇〇三年七月）。

日本でフルタイム（正社員）とパートタイムの賃金に均等待遇の原則を当てはめにくいのは、日本では仕事に対して給与が支払われているのではなくて、キャリア管理の違いによって正社員とパートタイム労働者が区別されているからである。正社員は、雇用の保障がある労働者であると同時に会社の命令に対して従う義務も負う。たとえば、残業命令や転勤、出向といった会社の命令に従うことが暗黙のうちに前提とされている。他方、そういった義務

務がないのがパートタイムである。その結果、両者のあいだには雇用の保障の程度に大きな差がある。日経連が一九八一年に作成した「卸売り・小売業モデル就業規則」によると、パート労働者は「一日、一週、または、一カ月の労働時間が正社員よりも短く、かつ、期間を定めた労働者であり、契約期間中といえども、事業の縮小、設備の変更、その他業務上やむをえない理由があるときは、解雇することができ

る労働者」と定義されている。すなわち、パート労働者は、欧米の定義にしたがえば、有期契約の労働者であり、欧米でいうところの常用のパートタイム労働者（あるいは、正社員の短時間労働者）は、日本のパートタイムのカテゴリのなかには含まれて

いないのである。もし、欧米の常用パートタイム労働者を正社員短時間労働者とみなすと、そういう人はパートのなかでどれだけの割合存在するのだろうか。提出された論文のなかで、データが利用可能な国についてのみ数字を拾ってみると図表3のようになる。

図表3. 就業者に占めるパートおよびパートに占める常用パートの割合 (1998年) (単位=%)

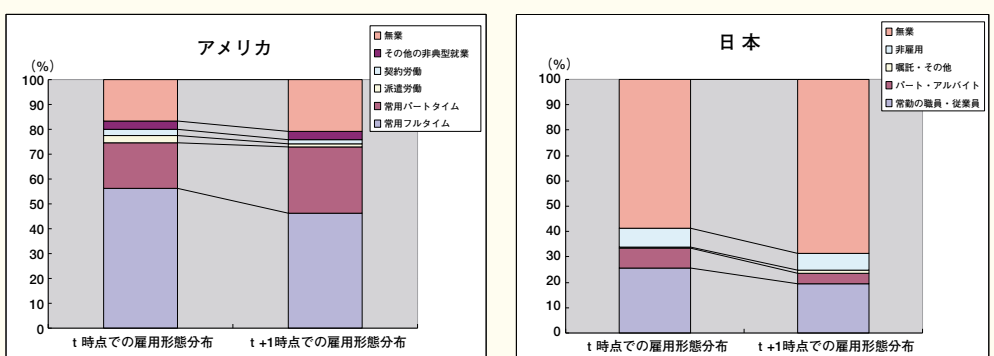
	就業者に占めるパート労働者の割合			パート労働者に占める常用労働者の割合		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
イギリス	5.8	41.7		60	84	
旧西ドイツ	4.6	42.6		78.3	93.7	
旧東ドイツ	3.1	19		71	83	
オランダ	10	63.6		90	91.2	
スウェーデン	5	33.9		76	88.8	
スペイン			4.6			34.8
イタリア			5.9			72.9
デンマーク			47.9			89

資料出所：大沢真知子、スーザン・ハウスマン編著『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003。

ここに欧米諸国とは違う、日本のパート労働者の大きな特徴がある。欧米のパート労働者とは、既婚女性が、子育ての期間中労働時間を短縮するためを選択した労働形態なのである。たとえば、一九七〇年代のアメリカの研究をみると、パート就労を選択する女性の割合は子供の年齢が低いほど高い。他方、日本のパート就労の起源をたどっていくと、子育てを終えた既婚女性が、家庭生活を優先させて働くために、製造業の組立て工場などで生み出された働き方なのである。

この違いをみるために、出産前後の女性の就業形態を日本とアメリカで比較したのが図表4である。ここでは、一九五九年から五七年生まれの女性のみで、出産前後で就業形態がどのように変化してきたのかをみたものである。これをみると、日本とアメリカのパート就労の違いがよくわかる。

図表4. 出産前 (t時点) と出産後 (t+1時点) の雇用形態分布



日本の場合、出産前も無業の女性がアメリカに比べて多いだけでなく、出産後に就業しているのは全体の約三割にすぎない。これに対してアメリカでは出産後でも八割の女性は就業している。ただし、就業形態の変化をみると、継続して働いている女性のうち一割はフルタイムからパートタイムに労働時間を切り替えている。他方、日本

の女性のパート・アルバイト比率は出産後に減少しており、また、正社員からパートに移動した女性は誰もいない（大沢、二〇〇三）。

もちろん、この違いは定義の違いによるもので、日本でも、育児後に短時間就労を選択する機会は女性正社員に開かれてきている。数字にはあらわれないまでも、実態としてはこういった短時間勤務に切り替える労働者がふえていることも事実だろう。

しかし、気になるのは、パートやアルバイトの労働者が日本で増えていることであり、彼らには雇用保障が前提とされていないことである。つまり、欧米では少なくとも、非典型労働者のうちでも多くの部分が常用パートタイムという形で雇用の保障がされている労働者であるのに対して、日本では、雇用の保障がない労働者が急速に増えつつまっているのである。

3. 日本のパート労働者はなぜ急速にふえているのか

なぜ日本でパート労働者が急速に増えてしまったのだろうか。いくつかの理由が考えられる。主たる要因は経済のグローバル化であり、内的要因は人口構造の変化である。

日本の市場が外にも内にも解放されるにつれて、海外の企業との競争がますます激化した。日本の企業は国際競争に勝つために、コスト（総額人件費）の削減とともに、経営環境の変化に対してより柔軟な経営をしいられるようになったのである。

他方、年功賃金体系のもとでの職場

の高齢化は、人件費の増大をもたらした。正社員には年功的な賃金（自動的な定期昇給）を支払う必要があるが、パート労働者の賃金体系には、勤続にともなう定期昇給は組み込まれていない。加えて、正社員には賃金以外にも福利厚生制度などの適用がある。社会保険の負担ひとつをとってみても、正社員には適用が義務づけられているが、非正社員には抜け道が用意されている。こういった差が人件費削減のメ리트として、パート・アルバイト労働者を雇う誘因になっている。

事情は他の国でもそれほど変わらな。しかし、経済のグローバル化による影響や成長率の鈍化による若年失業者の増大は多くの国で臨時雇用の増大となつている。これに対して、日本ではパート・アルバイトの増大となっているという点では違いがある。この違いは前述したような、各国の労使関係のしくみの違いや社会制度の違いによるところが大きい。

そして、日本の場合、正社員から非正社員への代替は、雇用の入り口においておきている。一九九七年の統計からパート・アルバイト比率の高い年齢層を数字であげてみると、男性の場合、一六〜一九歳（四六・六％）、二〇〜二四歳（二〇・八％）、六五歳以上（一八・七％）。女性は、一六〜一九歳（五九・一％）、四〇〜四九歳（四六・二％）、五〇〜六四歳（四四％）である（括弧内はそれぞれの年齢層に占めるパート・アルバイト比率）。ここから企業の正社員の採用を抑制する動きがみてとれる。

4 労働者の意識の変化（ワーク/ライフ・バランス）

非典型労働の増大は、労働者の意識の変化によってもたらされている部分もある。家族生活や個人生活と仕事を調和させてより柔軟に働きたいという要求は、労働者の側からも出てきているからである。こういった労働者のニーズを満たすために、柔軟な働き方のオプションを労働者に提供する会社が増えてきている。

これはイギリスの事例であるが、なぜパート労働者を雇うのかという企業への質問に対して、もつとも多かつた回答は、「サービスの質を上げ、よりよい人材を採用し、労働生産性を上げ、他社との競争に勝つため」というものであった（フエーガンワード、二〇〇三）。

つまり、非典型労働形態は、労働条件さえ整えば、労働者にとつてもメリットをもたらす。そこで多くのヨーロッパの国では、企業の要請に合わせて規制をゆるめるだけでなく、労働者の諸権利に雇用形態間の差をなるべく設けないことによつて、それが（就業形態の選択肢が広がるという意味で）生活者にもメリットになるような労働法制を整えているのである（シューマン、二〇〇三）。

少子高齢化によつて、若年労働者が急速に減少する日本の二二世紀を展望すると、パート労働をどのように労働市場に位置づけていくかが、企業の人材活用においてもまた、組合が組織率の低下を食い止めるためにも、鍵になるのではないかと思われる。

【参考文献】

大沢真知子「非典型労働の増大と女性の就業選択——日本とアメリカとヨーロッパの比較」統計研究会「構造調整と労働市場——賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書」二〇〇三年三月。

大沢真知子、スーザン・ハウスマン「働き方の未来——非典型労働の日本欧比較」日本労働研究機構、二〇〇三年。

権丈英子、グスタフソン・シブ、セシル・ウエツェルス「オランダ・スウェーデン・イギリス・ドイツにおける典型労働と非典型労働——就業選択と賃金格差」大沢真知子、スーザン・ハウスマン「働き方の未来——非典型労働の日本欧比較」日本労働研究機構、二〇〇三年。

シューマン、エリザベス、クラウス・エリザベス「柔軟性のある新しい体制を求めて——EUにおける非典型労働の規制強化」大沢真知子、スーザン・ハウスマン「働き方の未来——非典型労働の日本欧比較」日本労働研究機構、二〇〇三年。

フエーガン・コレット、ケビン・ワード「イギリスとオランダの非典型労働——両国の法規制は統合に向かうのか」大沢真知子、スーザン・ハウスマン「働き方の未来——非典型労働の日本欧比較」日本労働研究機構、二〇〇三年。

ホフマン・エデルランド、オリリック・ウオルウエー「デンマークとドイツにおける就業形態の変化——典型的な働き方はどのように変わるのか」大沢真知子、スーザン・ハウスマン「働き方の未来——非典型労働の日本欧比較」日本労働研究機構、二〇〇三年。

大沢真知子（おおさわ・まちこ）

日本女子大学人間社会学部教授。主な著書に、『コミュニティビジネスの時代』（共著、岩波書店、二〇〇三年）、『働き方の未来——非典型労働の日本欧比較』（共編著、日本労働研究機構、二〇〇三年）など多数。労働経済学専攻。