

特集—パートタイム労働の国際比較

パートに関する18の疑問 —諸外国はどうなっているの—

本特集では、欧米諸国のパートタイム労働者を描いてみた。パートタイム労働者の労働環境や、フルタイムとの労働条件の違い、労働者の抱える問題点など、18の疑問に答える形で国際研究部調査員が解説。OECDがまとめた統計資料も引用し、わかりやすいグラフで実態を分析している。

国際研究部

パートタイムってなに？

法律上の概念と統計上の概念は各国とも異なる。例えば法律上、フランスでは「フルタイムではない人」パートタイム」となる。つまりフルタイムは週当たりの法定労働時間は三五時間なので、それより労働時間の短くすべての人がパートタイムということになる。同様に、ドイツは「通常の週労働時間が、比較対象となるフルタイム労働者の週労働時間よりも短い労働者」と定める。イギリスの場合は、パートタイム労働者規則に定める「フルタイム労働者と同一視できない労働者」となっている。参考ながらアメリカにはパートタイム労働者に関する法律上の明確な定義はない。

統計上はOECDをはじめ多くの機関は、週の労働時間が三〇時間未満の者をパートタイム労働者と定義している。こうした中、日本は実労働時間が週三五時間未満の者、アメリカは週の就労時間が三五時間未満の者としている。

フルもパートも 同一労働・同一賃金

欧州諸国では、一般的に、フルタイムでもパートタイムでも同一労働・同一賃金の原則が貫かれている。EU理事会が一九九七年二月に採択した「EUパート指令」においても「パートタイム労働であることを唯一の理由として比較可能なフルタイム労働者よりも

不利な扱いをされないものとする」とされている。

欧州各国の状況を個別にみると、フランスは労働法典により、パートタイム労働者の賃金は「同じ企業又は事業所で同等の雇用に従事している同等の格付けのフルタイム労働者の報酬と比例的なものでなければならぬ」と定められている。

ドイツも、パート労働・有期労働契約法により「比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその割合に応じて保障しなければならない」と定められている。

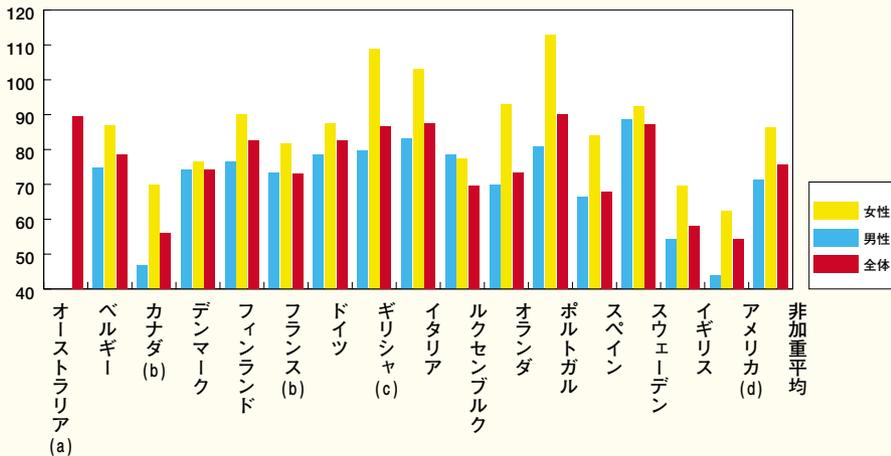
英国も、パートタイム労働規則により、同一労働・同一賃金を原則とし、業務・技能レベル等が等しく、同じ雇用主と雇用関係にある比較可能なフルタイムと同等の時間当たり賃金が支払われるべきことが定められている。

米国においては、フルタイムとパートタイムの均等処遇を定めた法律はなく、雇用形態の違いにかかわらず適用される公正労働基準法等の規定があるほかは、基本的に企業の判断に委ねられている。

異なった取扱いが 許されるのは

欧州諸国では、一般的に、フルタイムでもパートタイムでも同一労働・同一賃金の原則が貫かれているが、各国ともこの原則を適用する場合に比較対象とすべき労働者を定めており、対象が異なる場合には、異なった取扱いを行っても許されることとなる。「EU

男女別に見たパートタイム労働者の時間当たり収入の中央値(1995年)
フルタイム労働者の時間当たり収入の中央値に対する割合(%)



a) 1997年 b) 1994年 c) 工業のみ d) 1996年

資料出所:

オーストラリア: ABS『従業員の週当たり収入』、1997年8月; カナダ: Statistics Canada、労働力調査、1997年。
EUROSTAT、収入構造調査、1995年; アメリカ: 1996年米国労働統計局最新人口調査の年間収入ファイル(流出ロケーション・グループ)を利用してOECD事務局が算出

標準労働時間別・男女別に見た時間当たりパートタイム収入の中央値(1997年)
各カテゴリーにおける時間当たりフルタイム収入の中央値に対する割合(%) (a)

		オーストラリア	カナダ	イギリス(b)	アメリカ(c)
全 体	1~20時間	88.6	54.2	57.7	53.1
	21~30時間	90.6	67.7	69.2	59.0
男 性	1~20時間	..	43.8	49.6	44.0
	21~30時間	..	56.3	64.1	48.0
女 性	1~20時間	..	62.1	66.1	60.0
	21~30時間	..	81.5	78.1	70.0

.. データなし

a) カテゴリーは以下のように多少異なる。

オーストラリア: 1~19時間、20~34時間。カナダ: 1~20時間、21~29時間

b) 1998年

c) 1996年

資料出所:

オーストラリア: ABS『従業員の週当たり収入』、1997年8月; カナダ: Statistics Canada、労働力調査、1997年; イギリス: ONS、労働力調査、1998年春; アメリカ: 1996年米国労働統計局最新人口調査の年間収入ファイル(流出ロケーション・グループ)を利用してOECD事務局が算出。

英国では、同じ企業に勤めるフルタイム労働者が時間外労働を行うことはほとんどないし、事業主が命ずることもないという。

もっとも米国では、このような非差別原則をもった法律がなく、休暇についても、フルタイム労働者との格差が

フランスでは、パートであれフルであれ労働時間の天井は法定労働時間。その範囲ならパートの残業も可能だが、パート各人の所定労働時間の一〇分の一を超えた部分について使用者は二五%の割増賃金を支払わなければならない。フランスの特徴は、パートタイム労働者が繰り返し残業をした場合には、その実績が自動的に契約内容に入れ替わってしまうこと。雇う方も雇われる方も、その点は細心の注意が必要となる。

ドイツにおいて、パート、フルのカテゴリーに係なく、どんなに延長しても一日一〇時間を超えて労働者を働かせることはできない。この範囲内でパートタイム労働者の労働時間は、フルタイム労働者の労働時間を超えた部分が時間外労働として割増の対象になる。ただし、これは規程上のこと。現実にはパートタイム労働者が時間外労働を行うことはほとんどないし、事業主が命ずることもないという。

英国では、同じ企業に勤めるフルタイム労働者が時間外労働を行うことはほとんどないし、事業主が命ずることもないという。

多くの先進国で、パートタイム労働者は、年休(有給休暇)についても、賃金などと同様、フルタイム労働者と同等な取り扱いは受ける権利を有している。一九九七年に成立した「EUパート指令」ではパート労働者についてフルタイム労働者と同様の年次有給休暇を受ける権利を定めている。具体的には、非差別原則「パートタイム労働者であることを唯一の理由として比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いをされないものとする」に基づき、労働時間に比例した形での休暇付与が一般的だ。

フルもパートも同じ年休

米国では、公正労働基準法に基づき、週の労働時間が四〇時間を超えた場合には、通常賃金の五割増の時間外賃金が支払われる。実態としては残業をしないようにシフト管理をしていることが多い。

パート指令」においても「異なる取り扱いが客観的理由によっても「正当」とされる場合は、同一労働・同一賃金の原則の例外として認めている。ドイツも、この原則の例外として「客観的な理由によって異なった取扱いが正当化」される場合を認めており、正当化される客観的な理由として「当該給付の内容や目的、業務の内容や資格、職業経験等」がこれに当たるとされて

パートタイムの残業は?

いる。米国においては、そもそも、パートタイムとフルタイムの均等処遇を定めた法律がないため、「異なった取扱いが許される」規定も存在しない。

フランスでは、パートであれフルであれ労働時間の天井は法定労働時間。その範囲ならパートの残業も可能だが、パート各人の所定労働時間の一〇分の一を超えた部分について使用者は二五%の割増賃金を支払わなければならない。フランスの特徴は、パートタイム労働者が繰り返し残業をした場合には、その実績が自動的に契約内容に入れ替わってしまうこと。雇う方も雇われる方も、その点は細心の注意が必要となる。

ドイツにおいて、パート、フルのカテゴリーに係なく、どんなに延長しても一日一〇時間を超えて労働者を働かせることはできない。この範囲内でパートタイム労働者の労働時間は、フルタイム労働者の労働時間を超えた部分が時間外労働として割増の対象になる。ただし、これは規程上のこと。現実にはパートタイム労働者が時間外労働を行うことはほとんどないし、事業主が命ずることもないという。

英国では、同じ企業に勤めるフルタイム労働者が時間外労働を行うことはほとんどないし、事業主が命ずることもないという。

多くの先進国で、パートタイム労働者は、年休(有給休暇)についても、賃金などと同様、フルタイム労働者と同等な取り扱いは受ける権利を有している。一九九七年に成立した「EUパート指令」ではパート労働者についてフルタイム労働者と同様の年次有給休暇を受ける権利を定めている。具体的には、非差別原則「パートタイム労働者であることを唯一の理由として比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いをされないものとする」に基づき、労働時間に比例した形での休暇付与が一般的だ。

米国では、公正労働基準法に基づき、週の労働時間が四〇時間を超えた場合には、通常賃金の五割増の時間外賃金が支払われる。実態としては残業をしないようにシフト管理をしていることが多い。

生じるケースが見られる。年休についても、賃金同様「均等待遇」がキーであるといえそう。

パートタイムは どんな人?

欧米諸国でもパートタイム労働者にはやはり女性が多く（独で九割弱、仏・英で八割前後、米で七割弱）、また年齢別の構成比で見ると、男性では若年層（仏・英・米）や高齢者層（独・仏・英）、女性ではその中間の層もしくは若年層の占める割合が高い。これは、

男性パートタイムでは学生や退職・年金制度などとの関連で労働時間を減らしている層が、女性では育児・家事の影響を受けやすい層が、それぞれ中心となっているためと考えられる（但しドイツでは中間層、特に二〇〜三〇代半ばで高く、主な理由は職業訓練の受講など）。

一般に、パートタイム労働者は単純な労働や一般事務、接客などの低技能職種に従事する割合が高く、教育・技能水準は相対的に低いと言われているが、これはパートタイムとしての就業機会がそういった職種に限られること、あるいはまた有期契約のパートタイム

労働者をはじめ、勤続年数がフルタイム労働者に比べて短くなりがちであるため、技能習得・蓄積が難しいことなども理由となっている。但し、特に英独仏では、管理職・専門職のパートタイム労働者も一割前後を占めており、またこのなかには育児などの必要から労働時間を短縮するため、フルタイムからパートタイムに雇用契約の内容を変更した層なども含まれると考えられる。

社会保険も税制も 均等扱い

フランスでもドイツでも社会保険への加入義務は、フルタイムもパートタイムも均等である。また、パートタイムを理由とする税制上の優遇措置も制度として行われていない。

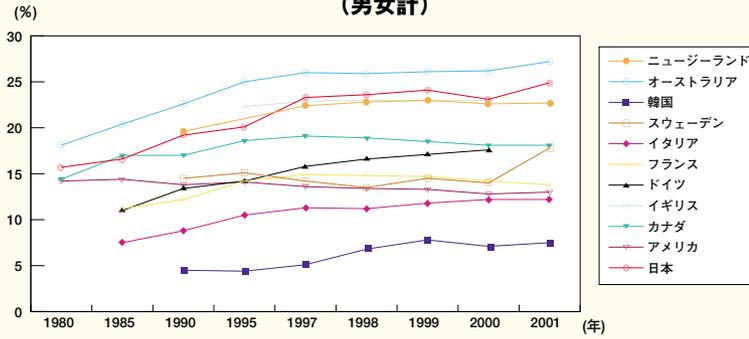
フランスの社会保障一般制度（例えば、疾病、出産、障害、老齢、死亡、遺族保険、労働災害、家族給付など）、失業保険、補足的社会的保護（例えば、退職制度、社会扶助など）では、パートタイム労働を理由とする加入義務の免除はない。受給するためには、一定額以上の保険料の支払いと一定時間以上の就労が必要とされ、短時間、低賃金のパートタイム労働者の場合には受給資格が発生しない場合もある（例Ⅱ一カ月に六〇時間以上、三カ月に一二〇時間以上の就労が必要といった制限）。

年金についても、フルタイム労働者と同等の扱いをうける。三カ月以上の保険加入期間があれば賃金額および加入期間に応じた額の年金が支給される。

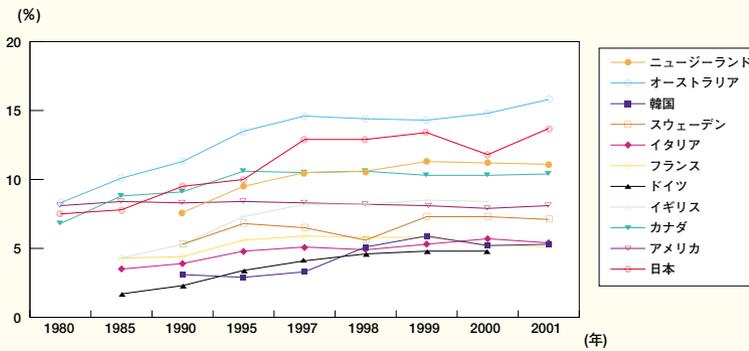
ドイツの主な社会保険の柱は、疾病保険、介護保険、年金保険、失業保険、労災保険であり、パートタイムとフルタイムの区別なく加入が義務付けられている。しかし、僅少就労時間労働者（週一五時間未満の就労者、あるいは月額報酬が三二五ユーロ以下、年額約五三万円）の保険加入義務は免除されている。

パートタイムを理由とする所得税の優遇措置がないことでもフランスとドイツは共通している。フランスの所得税は家族除数制度が採用されていて、家族単位で夫婦、子女の所得が合わせて算出される。ドイツでは、夫婦の所得を合算して二等分した額をそれぞれ

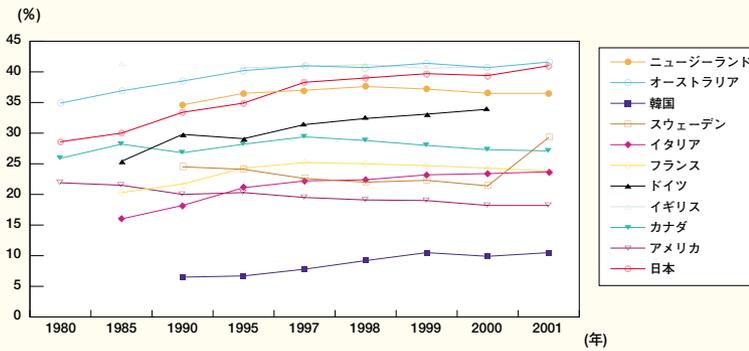
就業者に占めるパートタイム労働者¹⁾の比率
(男女計)



(男性)



(女性)



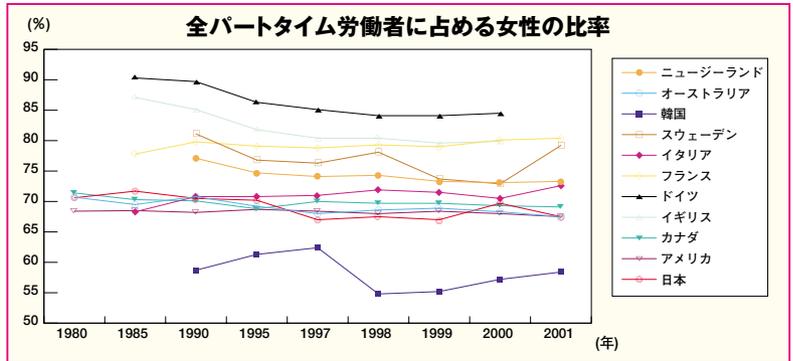
資料出所 OECD "Labour Force Statistics"

(注) 1) パートタイム労働者は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。ただし、オーストラリアは実労働時間による。日本は実労働時間が週35歳未満の者。アメリカは賃金・給与労働者に占めるパートタイム労働者の比率。

フルからパート、パートからフルへ

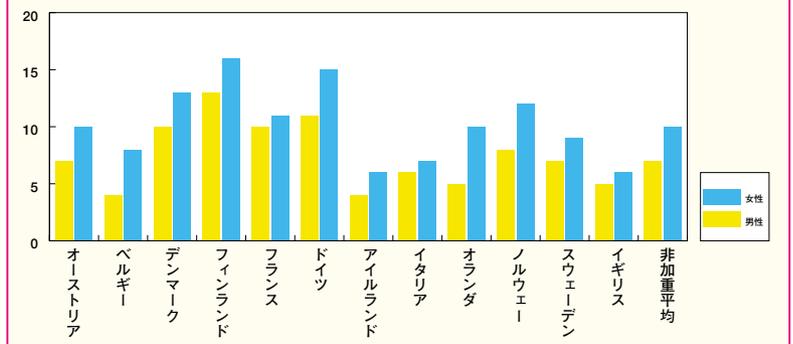
日本では、一端フルタイムからパートタイムに転換すると、その後フルタイムに戻るのが難しいと言われている。しかし、フランスやオランダ、スウェーデンでは労働者の希望によってフルタイムかパートタイムかを自由に選択でき、また実際相互の転換が盛んに行われている。特に育児期の制度に注目

の所得として課税される夫婦合算均等分割方式を採用している。

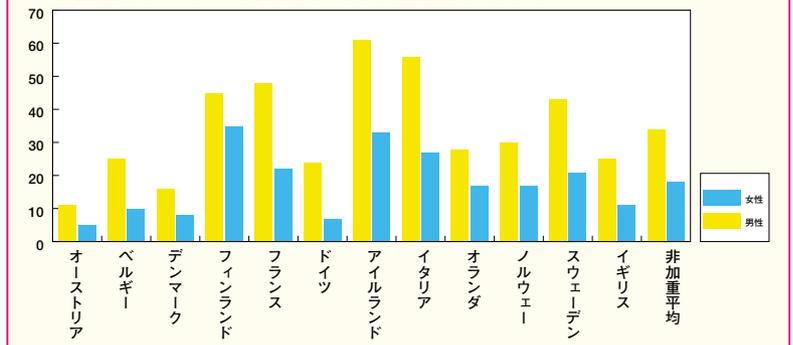


資料出所：OECD “Labour Force Statistics”

男女別に見たフルタイム雇用における臨時仕事 (a) の比率 (1997年) 下記各カテゴリーで総雇用における割合 (%) (b)



男女別に見たパートタイム雇用における臨時仕事 (a) の比率 (1997年) 下記各カテゴリーで総雇用における割合 (%) (b)



a) 臨時仕事の定義は、一定日期の到来、任務の完了、一時的に職場を離れていた別の従業員の復帰など、客観的な条件で終了が決まると言われている仕事である。
b) 臨時・常勤契約を結ぶ15~64歳の賃金労働者と給与所得者を含む。未回答分は除く。
資料出所：EUROSTAT、ヨーロッパ労働力調査 1997年

してみると、フランスでは、出産後の子育て期間中、一年から三年の範囲で、男女ともフルタイムからパートタイムへ転換が認められ、また両親が同時にこの制度を享受することも可能である。また育児期間終了後には、従前の雇用または同等の報酬を伴う類似の雇用への復帰を保障され、特に技術変化や業務自体の変更があった場合は、教育訓練を受ける権利も有する。スウェーデンでは、育児休業制度や各種の児童・家族給付、一歳からの保育保障や病児看護休暇制度・労働時間短縮(八歳まで)に加え、フルタイムへの転換を保障されたパートタイム労働の選択が可

パートタイムを雇う理由

企業が求めるパートタイムの雇用理由としては、業務の繁閑に対応して労働力を柔軟に確保できるため、が英、米、独、仏四か国に共通している。このほか、人件費等を安く抑ええられるた

能である。そして、その後フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者に対しては、フルタイムポストへの割り当てにおける優先権を認めている。

なぜパートタイムなの？

労働者がパートタイム労働を選択する主な理由として①家事責任を果たすため②家族との時間をもつため③職業訓練を受けているためなど仕事と生活の両立をあげる傾向が強く、英米独仏四か国でほぼ共通している。例えば英国の女性では「家族とより多くの時間を過ごすため」(四一%)、「家事等の義務を果たすため」(二八%)などをフルタイムの仕事希望しない理由としてあげるものが多い。フルタイムの仕事がないためという消極的な理由もないわけではないが、各国とも少数派パートタイム労働という働き方が積極的に評価されているという点は見落とせない。

フルもパートも同じ労組員

パートタイム労働者の組織率は、イギリスで二〇%(全体の組織率二二・九五%)、アメリカで六・八%(同二一・三五%)である。ドイツに関しては、著

ルタイム労働者の違いは、労働時間の長短に過ぎない。例えばスウェーデンでは社会保障制度上の権利にも差はなく、仕事の内容が同じであれば賃金（時間当たり）も同じ。正社員の身分のまま、パートタイム労働とフルタイム労働の相互転換も可能である。この例からもいえるように欧州におけるパートタイム労働とは「身分」ではなく、雇用形態がフルタイムではないという「状態」を示すに過ぎない。

管理職もパートタイム

雇用保障や賃金など労働条件等でフルタイム労働とパートタイム労働の差はないとされる欧州でも管理職層のパートタイム労働者の割合は相対的に低い。低い背景としてマネジメント社員の責任を、労働時間のよりに「フルタイムの何分の一」と測ることの困難さや、ひとつの管理職ポストに複数のパートタイム労働者を採用した場合のマネジメントの難しさ、といった問題がある。

例えばイギリスでは「管理職・上級職」で七・六%、「専門職」で一五・五%がパートタイム労働者（データは二〇〇二年）。ドイツの場合は「使用者は、指導的な地位にある者を含め労働者に対し、この法律を基準としてパートタイム労働を可能にしなければならない」とするパート労働・有期労働契約法（第六条）があるが、それでもパートタイム労働者の比率は「管理的な仕事」が五・八%、「専門性のある仕事」が一八・三%（データは二〇〇〇年）でイギリスと大差は無い。

アメリカでも管理職パートタイムの割合は低い。理由は、管理職の給与が月給、年俸制が一般的であることであって、管理職とはいえ労働時間の短いパートタイム労働者にこのような賃金形態を適用することの非効率性があるとされる。

それでもパートタイム労働者全体の



パートタイム労働者の米国内最大規模の雇用先となっているウォルマート

増加とともに管理職パートの割合も増えてきてはいる。これは、地位や職種にかかわらず、パートタイムという雇用形態が、女性にとつて働きやすいことを示唆している。若者を中心に、「仕事と生活のバランス」を重視する考えからパートタイム労働を希望する者が増えつつある今日、管理職に就く男性のパートタイム労働者も増加することが予想される。

老いも若きもパートタイム

最近の傾向として、若年層は、労働に対する価値観やライフスタイルの変化などから、また高齢者層は退職への移行や年金制度との兼ね合いで、それぞれパートタイム労働を希望する人々が増えていると言われる。一方で、欧州の多くの国では、こういった層のパートタイム労働が政府によって奨励されている側面もある。これは一つに、現役で働いている高齢者層の労働時間短縮により、若年層の雇用機会を創出するため（いわゆるワークシェアリング）、また同時に、高齢者層の就業率を高めることにより、高齢化による年金財政の逼迫を緩和するため、といった意味合いを含んでいる。

パートの給料はいくらくらい?

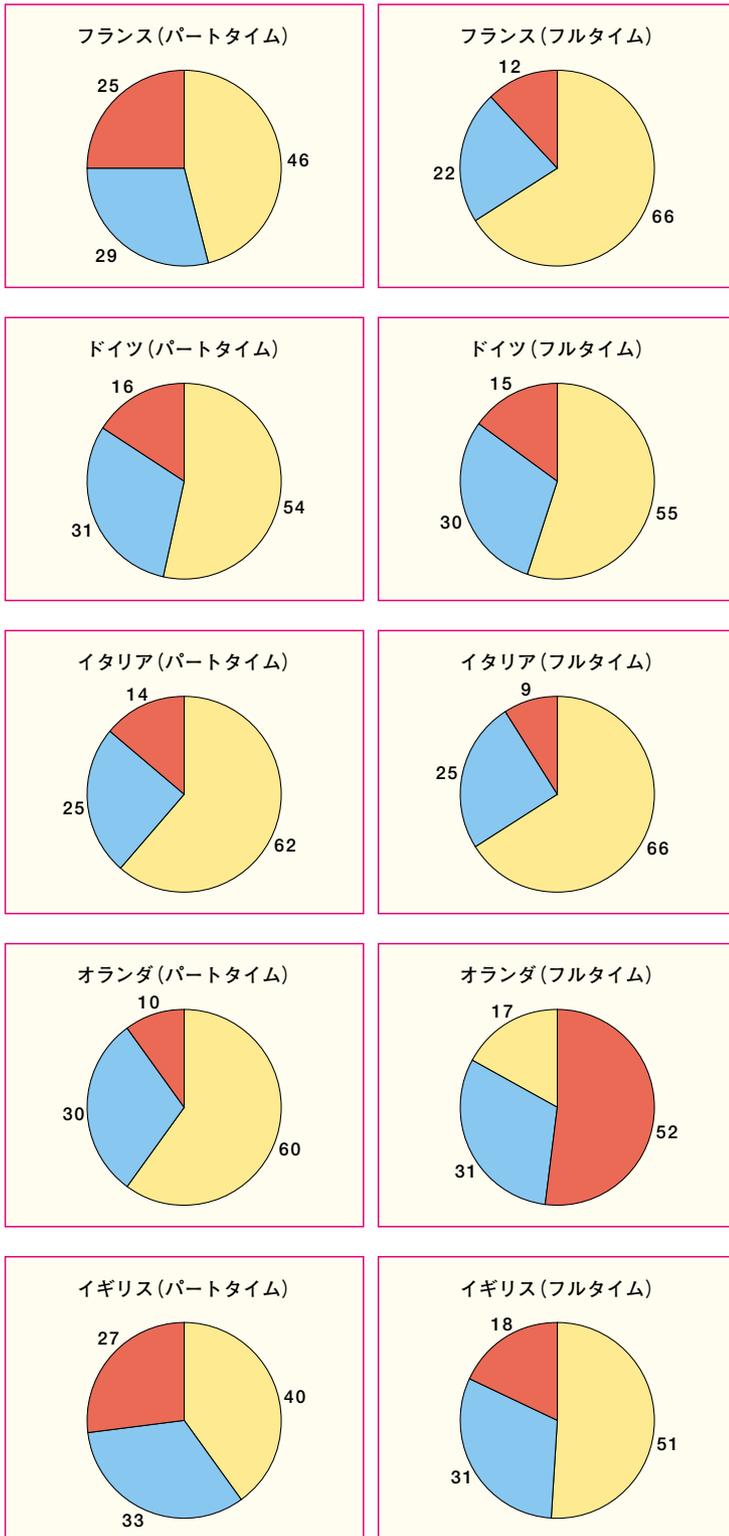
日本では、時間当たりのパートタイ

ム労働者の賃金は、フルタイム労働者のそれよりも安い。しかし、欧米諸国では、職種に対する一時間あたりの単価が決まっており、仕事に対する報酬が明確である。ワークシェアリングを推進した「ポルダー・モデル」で注目されているオランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等原則が定められ、パートタイムでもフルタイムでも時間あたりの単価は変わらず、社会保険も労働時間に比例してカバーされている。フランスでは、スーパーのレジ係を例に挙げると、正社員もいけば臨時社員もいる。さらにそれぞれについてフルタイムもパートタイムもいる。そして各カテゴリーにおけるパートタイム労働者とフルタイム労働者の労働条件、時間あたりの賃金は同じである。しかし、パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金比較を単純に行った場合、統計上はパートタイム労働者の所得が低く出る傾向がある。これは主にパートタイム労働者が多いサービス業などの職種が多くが元々時間あたりの賃金が低い職種であることが大きい。男女格差についても、パートタイム労働者は女性が多く、同様の理由から男女格差が生まれているという側面もある。

勤務時間は子供次第

パートタイム労働を選択する女性が多いことは、家庭のあり方と密接に関連している。とくに欧州では、子供の就学時間に合わせて、母親が勤務時間

男女別に見た15歳以上のパートタイム/フルタイム労働者の在職期間(1997年)割合(%) (女性)



5年以上
1年以上・5年未満
1年未満

a) 自営業者と無給家族従業者を含む。
資料出所：EURUSTAT、ヨーロッパ労働力調査、1997年；Statistics Canada、労働力実積調査、1997年

を決めるというライフスタイルが一般的である。たとえばドイツ。小学校でも低学年の場合、授業は午前中で終わるし、少し上に進んでも一三時台には終わるのが一般的だ。家族と一緒に過ごす時間が長いドイツでは、子供の時間に合わせて、親の勤務時間を自発的に「選択」するケースが多いといえる。もつとも、「パートタイムしか可能な就業形態がないことや、企業がパートタイム労働を補助的な存在として位置づけている現状は女性にとって問題だ」(Verdill統一サービス産業労組)という指摘も併せて考える必要がある。フランスのパートタイム労働者が水曜日に休む傾向も、ドイツ同様、「子供

それでも悩みがないわけではない

に合わせたライフスタイル」で説明できる。地域によって異なるものの、パリなどで水曜を休みにしている学校が多い(ただしこの場合土曜日に半日登校)からだ。ドイツほどではないが、英国でも、一四時半に授業が終わる子供に合わせたパートタイム勤務の事例などがある。

実際に進む欧州だが、残る課題も少なくない。例えばフランスでは、パートタイムの労働時間帯を変更する場合には少なくとも七日前までの通告が法律で義務づけられているが実際には守られず、その結果、企業の都合に振り回される、との苦情相談が後を絶たない。各国に共通するのが、フルタイムに比べて低水準のパートタイムの賃金だ。性や年齢、職業によって状況は異なるが、女性を例に取ると、一般労働者に対するパートタイム労働者の賃金は、英国七七〇・三、フランス七七九・一、西ドイツ九一・〇(OECD Employment Outlook(1999)より当機構が試算)となる。同一労働・同一賃金の欧州なのに、との疑問も湧くが、もともと賃

金水準の低い職種にパートタイム労働者が多いこと、それに加えてパートタイム労働者は、経験年数が総じて短いことに原因があると分析できる。

本特集の原稿は、国際研究部が分担して執筆した。執筆者は以下の通り。
国際研究部主任調査員 吉田 和央
主任調査員 田原 孝明
主任調査員 横田 裕子
主任調査員 野村 かすみ
調査員 樋口 英夫
調査員 北澤 謙
調査員 町田 敦子
調査員 飯田 恵子
調査員 淀川 京子