

先進諸国の動向

パートタイム・有期・臨時雇用をめぐる課題

パートタイマーの特徴

スウェーデンにおいて「パートタイム労働者」とは、一週間の労働時間が三五時間以下の者をいう。近年の推移を見てみると、男性が増加、女性が減少の傾向にある。総数では一九九七年まで減少傾向、その後横ばいからやや増加傾向が見られる(図表1参照)。二〇〇四年時点で、男性パートタイマーは男性雇用者全体の一一・一%。この数値は一九八八年から二〇〇四年にかけて四ポイント増加している。一方で女性は一七・一%。同じ一四年間に九ポイント弱減少している(図表2参照)。

スウェーデンでのパートタイマーの特徴を列挙すると以下のようになる。まず、全パートタイム労働者に占める女性の割合が高いことである。次にパートタイマーの職種として多いのが公共のケア・サービスや商業・運輸業などである。産業によっては、労働市場で弱い立場にあり最低賃金水準の就労をせざるを得ないパートタイム労働者に依存している部門もある。とりわけ地方自治体所属のホームヘルパー、健康・病院ケア、託児所、清掃、レストラン、スーパー・マーケットのレジ

などの職種である。これらは典型的な女性の職種である。パートタイマーの約四〇%がこの職種に従事している。男性のパートタイム労働者のほとんどが商業・運輸業に従事している。男性のパートタイム労働者は主に五五歳以上の者、あるいは学生が占めている。若年者に多いという特徴もある。男性、女性ともにパートタイム労働者は一六歳〜二四歳の年齢層で増加する傾向にある。パートタイム労働に就く学生が

増加しているのは、住宅費および生活費が上昇しており学生ローンや奨学金の支給水準では対応できていないためである。

また、長時間パートタイム労働者数(週三〇時間以上労働)が減少する傾向も見られる。

女性パートタイム労働者が多いことの背景には、スウェーデンの女性の労働力率が高いことがある。スウェーデンの労働力率(二六歳〜六四歳、二〇〇三年)は、男性七九・九%、女性が七六・二%である。ちなみに、日本の労働力率(一五歳〜六四歳、二〇〇三年)は、男性で八四・六%、女性が六〇・〇%である。女性が労働市場に多く参入している理由として一九六〇年代以降の少子化の問題がある。少子化問題に直面した北欧諸国はその克服策として女性労働力を活用する政策を推進していったという歴史的経緯がある①②。

組織化と処遇

パートタイム労働者の組織化と処遇という観点からスウェーデンを見ると、日本ほど問題視されてはいない。少なくとも週一七時間以上働いていればフルタイム労働者と同等の(就労時間に

図表1:パートタイマー人数の推移(総数、男女別)



図表2:就業可能人口・雇用者数・パートタイム労働の推移

年	就業可能人口 (千人)	雇用者数 (千人)	パートタイム労働者		週労働35時間以下		比率(男性)比率(女性)		男女比(%)	
			男性	女性	男性	女性	(%)	(%)	(男性)	(女性)
1988	4,452,000	4,375	2,272	2,103	1,068	159	7.00	43.27	14.89	85.21
1989	4,508,000	4,442	2,312	2,130	1,055	168	7.27	41.60	15.92	83.98
1990	4,560,000	4,485	2,333	2,152	1,043	172	7.37	40.43	16.49	83.41
1991	4,530,000	4,396	2,278	2,118	1,032	172	7.55	40.56	16.67	83.24
1992	4,442,000	4,209	2,164	2,045	1,016	180	8.32	40.83	17.72	82.19
1993	4,320,000	3,964	2,026	1,938	987	185	9.13	41.38	18.74	81.26
1994	4,268,000	3,928	2,017	1,911	978	195	9.67	40.97	19.94	80.06
1995	4,319,000	3,986	2,061	1,925	968	193	9.36	40.26	19.94	80.06
1996	4,310,000	3,963	2,058	1,905	933	191	9.28	38.95	20.47	79.53
1997	4,264,000	3,922	2,042	1,880	904	189	9.26	37.98	20.91	78.98
1998	4,255,000	3,979	2,079	1,901	895	187	8.99	37.24	20.89	79.11
1999	4,308,000	4,068	2,121	1,946	896	197	9.29	35.92	21.99	78.01
2000	4,362,000	4,159	2,167	1,992	894	200	9.23	34.84	22.37	77.63
2001	4,414,000	4,239	2,203	2,036	902	208	9.44	34.14	23.06	77.05
2002	4,421,000	4,244	2,197	2,047	910	213	9.70	34.05	23.41	76.59
2003	4,450,000	4,234	2,191	2,043	919	225	10.27	33.92	24.48	75.41
2004	4,459,000	4,213	2,186	2,027	942	244	11.16	34.44	25.90	74.10

[STATISTISK ÅRSBOK] (2000~2006)より筆者が作成

雇用保障の動き
 昨年来、パートタイム労働者の雇用保障を目的とする「フルタイム雇用法案」が議論されている。フルタイム雇

雇用保障の動き

見合った）処遇を得られる。一七時間以下の労働者はいくつかの処遇面で格差があるがすべての雇用者は労働時間に関係なく傷病手当、年金、有給休暇などを取得できる⁽⁵⁾。OECD(一九九九)によると、同じ仕事内容を行なっているフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差を見た場合、スウェーデンではフルタイム労働者が一〇〇に對しパートタイム労働者の時間当たり賃金は九二・三である。ちなみに日本の場合六六・四である⁽⁶⁾。

また、パートタイマーの労働組合組織率が高い。少々古いデータだが労働力調査によるとパートタイム労働者の七七％が組織化されている。ちなみに、女性労働者の組織率が八四％、移民労働者が八二％である(一九九八年)⁽⁷⁾。スウェーデンの組織率は全般的に高い。それは失業保険基金が労働組合によって産業別に組織された経緯があり、組合に入らなければ失業保険の給付を受けられないという理由がある⁽⁸⁾。また、女性やパートタイム労働者の組織率が高いのは差別や不当な扱いなど、職場において弱い立場にあるため、組合を必要とするからであるとされている⁽⁹⁾。パートタイムの労働者および失業者を組織している労働組合として挙げられるのが、地方自治体労働者組合、小売業労働者組合、ホテル・レストラン労働者組合、建物管理労働者組合である⁽¹⁰⁾。

用が当然与えられるべき地位であり、パートタイム雇用は代替措置に過ぎないと規定する法案が二〇〇六年の春、議会上に提出されたのである。

社民党政権は、パートタイム雇用は裏を返せばパートタイムの失業であるとする。パートタイマーの多くがもつと長い時間働くことを希望しているにもかかわらず、労働市場が整っていないために意に反した働き方をしている⁽¹¹⁾。つまりパートタイム雇用を増やすことで失業問題を解決することはできないと考えている。パートタイム労働の問題は、働き方や処遇は実質的にフルタイムと変わらないが、それ以外の側面での違いにあるとする。つまり、パートタイマーは職場における親密な人間関係を形成できなかったり、職場参加の機会に乏しく、職業訓練の機会にも恵まれていないということである。

一方で使用者側は法案に反対の意向を示している。就労時間は労使の交渉によって決定されるべきであると主張する。法案責任者の雇用大臣も労働市場庁や国家労働市場委員会、労働生活研究所からの支持を得られていくわけではない。これらの機関は使用者側の意向に共鳴し、パートタイム雇用を増やすことによってフルタイム雇用も増加する効果が生まれると主張している。

有期・臨時雇用のパートタイマー

一九九九年にブルーカラー労働者を組織するスウェーデン労働総同盟(LO)が発表した報告書を参照すると、一九九〇年から一九

九八年にかけて、正規雇用フルタイム、正規雇用パートタイム、有期フルタイム、有期パートタイムという雇用形態において、男女でどのような変化があったか推移をみる事ができる⁽¹²⁾。

女性の有期パートタイムは八年間を通じて増加傾向にある。男性では有期のフルタイム、パートタイムともに増加している⁽¹³⁾。

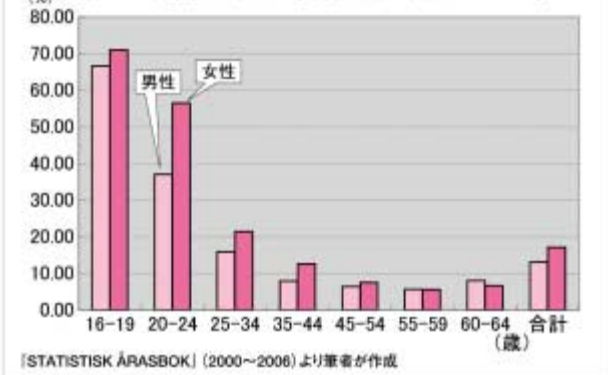
このデータからもわかるように、スウェーデンにおいて問題とされるのはパートタイムの中でも有期雇用の場合である。昨年来、スウェーデンで盛んに議論されている労使関係法制の改革は、先述したパートタイム労働のほかに、有期(fixed-term)及び臨時(temporary)雇用に関するものがある。スウェーデンにおいて、処遇の格差という観点に着目すれば、パートタイム労働者とフルタイム労働者の格差よりむしろ、臨時・有期労働者と正規労働者(permanent worker)の格差の方が喫緊の課題だと言える。労働力調査によると有期雇用者は若年で、しかも女性で

図表3: 期限付き雇用の被用者の占める割合 (性別・年齢別) (2004年、単位:千人)

	無期	有期	被用者合計	(%)
(男性)				
16-19	15	32	48	66.67
20-24	95	56	151	37.09
25-34	374	71	445	15.96
35-44	440	38	478	7.95
45-54	391	27	418	6.46
55-59	199	12	211	5.69
60-64	114	10	124	8.06
合計	1628	246	1875	13.12
(女性)				
16-19	18	44	62	70.97
20-24	61	78	138	56.52
25-34	329	90	419	21.48
35-44	424	61	484	12.60
45-54	419	34	453	7.51
55-59	217	13	231	5.63
60-64	126	9	134	6.72
合計	1594	329	1921	17.13

[STATISTISK ÅRSBOK] (2000~2006)より筆者が作成

図表4: 有機雇用者の割合 (男女比) 2004年



ある場合が多い。二〇歳から二四歳に着目すると有期雇用者の雇用者全体に占める割合は男性で三七％(二〇〇四年)であるのに対して、女性は五六％である(図表3及び4参照)。

臨時雇用者の保障に関する最近の法改正

最近法律が改正され、従来、十分な所得や雇用保障がない臨時雇用者の労働条件が二〇〇七年一月から改善されることになる。対象となるのは主に若年や女性の労働者約五〇万人である。改正のポイントは臨時雇用が適用される範囲が限定されることと正規の職に就く権利が得やすくなること。

改正前は、有期・臨時雇用として少なくとも十一以上の形態が存在していた。臨時的な仕事の滞りのため雇用や兵役前の雇用、年金受給者の雇用の



ための有期契約、職業訓練雇用、休暇仕事（学生が休暇期間中に臨時に働くこと）などが規定されてきた。このように広範に認められてきた臨時雇用が法改正で、①自由に労働時間を限定できる雇用②一時的な代替雇用③試用のための有期雇用④五七歳以上の退職者の有期雇用——の四つの形態に整理される。同一の使用者が臨時雇用として労働者を雇い入れることができるのは五年間に一四カ月間が上限である。現行法では臨時雇用として一二月間雇用された労働者は、最初に空席ポストに就く権利が与えられるとされているが、改正後はその期間が短縮化し六カ月を経過した労働者にその権利が付与されることになる。

この改正で使用者が臨時雇用者を簡

単に解雇するのを抑止し、不安定な雇用期間を短縮する効果が期待される。改正前の法制下では雇用期間が一年を迎える直前に臨時雇用者を解雇するのが使用者の常套手段となっていた。労組出身のハンス・カールソン雇用大臣は「使用者が六カ月の間隔で採用と解雇を繰り返すような事態がなくなることを期待する。六カ月ごとの採用・雇用の繰り返しは時間の浪費と不信を助長してしまう」と述べた。新しい法律は、プロジェクト雇用、季節雇用および試し雇用を禁止している。これらの雇用形態は、女性が多く就いており、小売、医療、高齢者や子供のケアなどの職種で広く見られる¹⁾。

LOはこの新しい法律を現行政府によって導入された最も重要な改革であ

ると高く評価している¹⁾。一方で、スウェーデン企業連盟（SN）は経営者にとって好ましくないと論評している。採用と解雇の権利を制限するいかなる法律も経営者の権利を犯すものであり、マネジメントには柔軟性が不可欠であると主張する。

労働市場柔軟化の議論の流れ

スウェーデンでのマネジメントの柔軟性は一九七〇年代以降の雇用保護法の緩和の動きにはじまる。スウェーデンにおいて非典型雇用、すなわちパートタイム雇用や有期・臨時雇用は、一九七〇年代以降の「労働市場の柔軟化」という動きの中で増加してきた¹⁾。

一九七〇年代までに革新政権によっていわゆる「スウェーデンモデル」が形成された。やがて景気低迷への対応から「労働市場の柔軟性論議」が盛んになっていく。企業内での労働力の質と量の調整を可能にするため、雇用形態の多様化、臨時的な有期契約とパートタイム契約の活用が一般化していくのである。それはまた法律面での改定をともなうものであった。雇用保護立法、労働協約の修正による解雇規制の緩和という動きとともに、有期雇用の拡大、パートタイム契約の増加という動きとして現れる。七〇年代初頭から八〇年代初頭という時期にスウェーデンにおいてパートタイム雇用が急速に増加したのである。

八〇年代になると北欧諸国において使用者側は更なる外部市場の柔軟性を高めるため、雇用保護法の緩和と非典型的雇用契約、つまり有期契約・臨時契約の可能性を拡大していこうと試

みた。スウェーデンにおいては七六年から八二年までの保守連合下で雇用保護法が改正された。八二年雇用保護法改正による規制緩和は有期契約類型の利用の拡大という形で現れる。更に九一年に政権に復帰した保守連合が九四年に再度雇用保護法の改正をおこなった。このような一連の雇用保護法の改正は、非典型雇用の活用を拡大させる大きな流れと見ることが出来る。

一方で最近五年の法改正はパートタイム労働者や有期・臨時労働者の地位を保障するという意味での雇用保障の強化という方向で行なわれている。一九七〇年代以来数十年のスペインで経緯を外観すると、最近五年ほどの動きは行き過ぎた振り子を元に戻すような傾向のように捉えられる。

以上のように、スウェーデンにおけるパートタイムの問題はパートタイム固有の問題というよりも、期限の定めのない労働契約と期限付きの労働契約の間の格差、正規雇用と臨時雇用の間の格差、男女間格差の問題という問題が混在する課題であることがわかる。

日本のパートタイムの課題を女性が多いという側面や雇用契約が形態としては無期契約ではないという側面に着眼すれば、スウェーデンと同様の課題を抱えているといえる。ただ、背景や前提となっていることがまったく異なる。正規雇用のパートタイムが多いということ、組織率が高いということである。また、高い女性労働力率も見逃せない。

[注]

1. 以下、スウェーデンにおけるパートタイ

英国 柔軟な働き方として男性にも浸透中

男性パートタイム労働者が増加

英国のパートタイム労働（1）は、既婚女性が子育ての期間に労働時間を短縮するために選ぶ就業形態として第二次大戦以降広く普及した。OECDの「Employment Outlook 2005」によれば、就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、EU内ではオランダに次いで高い二五・四％で就業者の四人に一人がパートタイム労働者として働いている。

最新の統計（英国統計局「労働市場調査」）によれば、二〇〇六年一～三月期のパートタイム労働者数は、七三万九〇〇〇人、うち七七・四％（五六八万五〇〇〇人）を女性が占める。出産後パートタイムではなく、フルタ

マーの特徴については当機構海外労働情報二〇〇五年四月にも詳述されている

2. 『国際労働比較2006』（労働政策研究・研修機構）参照
3. 田中（二〇〇〇）などによる
4. 田中（二〇〇一）によれば一九五五年の女性の労働力率は五五％であった。その後サービス部門を中心に増加していった。一方で男性パートタイム労働者が増加しているのは、仕事と家庭の両立という視点から男性に一定期間育児に参加させる制度があることを否定できないだろう。
5. Sundstrom（1987）参照
6. 『男女共同参画白書（平成一五年版）』
7. アンデレス・シェルベリ（二〇〇三）の二〇〇三年一〇月号を参照
8. 『世界の厚生労働二〇〇三』を参照
9. 『ビジネス・レーバートレンド』二〇〇

- 〇三年一二月号、スウェーデン・ルント大
- 学、ラインホルト・ファールベック教授の講演より
10. 当機構海外労働情報二〇〇五年四月参照
11. 波江（二〇〇五）を参照
12. ここで正規雇用とは期限の定めのない雇用形態であり、有期とは期限の定めのある雇用形態を指す
13. 猿田正機（二〇〇二）を参照
14. 当機構海外労働情報二〇〇五年四月参照
15. 五月二日にL.Oが発表したプレスリリース URL: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/uidView/DC19513DF5596D3CC12571760044B74E>
16. 以下、青野寛（一九九五）を参照

【参考文献】

青野寛（一九九五）「スウェーデンにおける「労働（市場）の柔軟化」論と労働法」有

期雇用契約規制の緩和を中心として」『松山大学論集』七巻五号、一九九五年二月

アンデレス・シェルベリ（二〇〇三）「ヨーロッパの労働組合 スウェーデンの労働組合が直面する数多くの挑戦（一）」（二）」「生活経済政策」第八一号～第八三号、二〇〇三年一〇月～十二月、生活経済政策研究所

加藤喜久子（二〇〇二）「職業経歴の形成条件に関するフェミニズム論的考察」スウェーデンにおける労働市場の女性化」『北海道情報大学紀要』二巻（二）号、二〇〇二年三月

猿田正機（二〇〇二）「雇用・労働時間と労使関係」スウェーデンを事例として」『中京経営研究』二巻（一）号、二〇〇二年九月

田中裕美子（二〇〇〇）「パートタイム労働をめぐる最近の研究動向—日本および欧米

イムに復帰する女性が増えていることから、女性就業者全体に占めるパート労働者の割合は一九九五年の八一・六％から七七・五％（二〇〇五年）にまで低下し、パートタイム比率の低下と労働力率（一九九五年二六六・六％、二〇〇五年二七〇・〇％）の上昇が同時進行している。

一方、男性のパートタイム労働者が増加していることが最近の傾向で、男性就業者全体に占めるパートの割合は一九九五年の七・九％から二〇〇五年には二〇・六％にまで増加した。この背景には①二〇〇〇年六月にEU指令を国内法化した「パートタイム労働者規則」②が施行され、パートに対する均等な取り扱いの法整備が進んだこと、

②労働者の間で仕事と家庭や個人の生

活を調和させ、より柔軟に働きたいという志向が高まっていること③この志向を支援する様々な施策（いわゆるワーク・ライフ・バランス関連施策）を政府が積極的に展開していることが挙げられる。

とりわけ、二〇〇二年に成立した雇用法において六歳未満の子供を持つ親に対して、パートタイム労働をはじめとする「柔軟な働き方（フレキシブル・ワーキング）」の申請権を与えたことから、男性の育児参加に関連したパートタイム就労が今後拡大するものとみられている。

パートタイム労働者の処遇

—賃金労働時間—

「パートタイム労働者規則」に基づ

との国際比較にむけて」『経済学論叢』、五巻四号、二〇〇〇年三月、同志社大学経済学会

田中裕美子（二〇〇二）「パートタイム労働の国際比較—パートタイム労働の類型化に向けて」『女性労働研究』、四〇号（二〇〇一年七月）女性労働問題研究会

波江巖（二〇〇五）『労働市場政策に関するスウェーデンと日本の比較研究』立命館大学、平成一七年四月

「OECD employment outlook」, June 1999

SCB (Statistics Sweden) / [STATISTISK ARSBOK] 2000—2006

Sundstrom, Marianne, 1987, "A study in the growth of part-time work in Sweden", Stockholm: Arbetsiscentrum

(国際研究部 北澤謙)



き、パートとフルタイム間での同一労働・同一賃金の原則が採られているが、実際の時間あたり賃金には格差がある。英国統計局「所得に関する年間調査結果」によれば二〇〇五年四月におけるパートタイム労働者の時間あたり賃金

③は、六・六四ポンドでフルタイム（一〇・六九ポンド）との差は四・〇五ポンド。二〇〇一年四月（四・〇〇ポンド）と比較して格差が縮小しているとはいえない。一方、労働時間についてみると、わが国と異なり（⁴）パートタイム労働者の労働時間は短く、週平均一五・七時間（労働力調査二〇〇六年一〜三月期）で、フルタイム労働者の半分以下の水準となっている。

**パートタイム労働の発展型
—ジョブ・シェアリングについて—**

柔軟な働き方への関心が高い英国では、パートタイムをはじめとする様々な「時短型」の労働形態が発展しつつある^⑤。その典型としてジョブ・シェアリングがある。ジョブ・シェアリングとは、一人のフルタイム労働者の職務を特定の二人（あるいはそれ以上の）労働者が組となって週の勤務日あるいは一日のうちの午前と午後などで責任分担する就労形態を指す。

ジョブ・シェアリングで働く労働者は、パートタイム労働者規則によって保護され、賃金は各自の実際の労働時間を基準に支払われる。雇用均等委員会（EOC）「ジョブ・シェアリングと学期間労働二〇〇四」によれば、④四歳の子を持つ女性においてジョブ・シェアリングを行う割合が最も高くなっている（四・三％）。また、英国職場雇用関係調査二〇〇四（WERS）によれば、非管理職の従業員にジョブ・シェアリングを提供する企業の割合は前回調査（三二％）と比較して一〇ポイント（四一％）増加しており、育児期における短時間勤務として利用され

ている様子がかがえる。企業にとってジョブ・シェアリングを行なうメリット、デメリットについて考えると、職務を分担する労働者を見つけるのが困難といった運用上の困難さはあるものの、「一人分の賃金で複数の労働者のアイデアを活用できる。生産性や創造性を高める働き方」^⑥などとして、管理職や専門職に短時間勤務が導入されているほか、現場従業員レベルにおいても職務と責任を複数の労働者で共有することによるモラル向上、欠勤率の低下、熟練工の定着などの効果があるなどのメリットが認められている。

〔注〕

1. 英国では、パートタイム労働者に対する法令上の明確な定義はなく、政府統計では「週労働三〇時間未満」の者をパートタイム労働者として分類している。

2. 正式名称は「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」^⑦パートタイム労働者に対してフルタイム労働者と同等の権利を保障するもので、その範囲は賃金のみならず、年金、教育訓練、病気休暇手当、昇進・移動・一時解雇の選定基準などを含む。

3. 二〇〇五年一月 Annual survey of hours and earnings に基づく

4. わが国においてはパートと呼ばれながらも通常の労働者と同様な時間数と日数勤務するフルタイムパート（擬似パート）が多数存在する。

5. このほかの時短型の労働形態としては、学期間労働（Term-time）^⑧子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。期間限定労働時間短縮（Reduced hours for a limited period）^⑨連続した一定の期間（例えば六カ月）労働時間を短縮し、その後通常的时间に戻す、などがある。

6. 佐藤博樹、武石恵美子「男性の育児休業」、中央公論新社、二〇〇四

（国際研究部 淀川京子）

大原社会問題研究雑誌

No.572 2006.7

【特集】韓国労働運動と労使関係

韓国の女性労働と労働運動

経済危機以降の韓国労使関係

張 芝延／横田伸子 訳
朴 昌明

■論文

家族ヘルパー派遣の決定要因

菊池いづみ

■研究ノート

「共同学習」における中国の影響

劉 全勝

■書評と紹介

金東椿著／水野邦彦訳『近代のかけ—現代韓国社会論』

文 京洙

刊行委員会編監『山本正美治安維持法裁判陳述集／続』

伊藤 晃

中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か—労働組合活性化への道』

白井 邦彦

国際労働研究センター編著『社会運動ユニオンイズム』

熊沢 誠

社会・労働関係文献月録

月例研究会 OISR.ORGの窓 [6]

所 報 2006年3月

法政大学大原社会問題研究所

早川征一郎

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-42 tel.0427-83-2307
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271