

特集

欧米を中心とした

非正規雇用の動向

—日本との比較の視点から



労働政策フォーラム

非正規雇用の国際比較



リーマンショックに端を発した経済危機によって、非正規雇用が抱える潜在的なリスクがあぶり出された。非正規雇用の増加は、わが国だけの現象ではない。先進主要国でも労働市場柔軟化の要請とともに拡大してきた。わが国では、正規と非正規の格差が大きな政策課題となっている。特集では、英国、ドイツ、フランス、オランダ、米国の欧米5カ国の学識者が出席して2月24日に開かれた労働政策フォーラムと提出されたレポートをもとに、各国における実態とその政策課題を明らかにする。そのうえで、わが国の現状と比較することで、非正規雇用をめぐる課題をよりの確に認識できるだろう。

英
国米国に次いで規制は緩いが、
非正規雇用の割合は高くない

ゲイリー・スレーター氏
(ブラッドフォード大学上級講師)



1 はじめに

英国では、非正規雇用は一般に明確な周期パターンを示す。非正規雇用に関心を持つようになったのは、深刻な不況を背景に、学会や政府が、雇用主が戦略的に従業員を「中核」と「周辺」に分けるようになったと指摘しはじめられた一九八〇年代である。その後、二二世紀の最初の一〇年は、雇用が力強く拡大する中、関心は、非正規雇用が何をもたらすかのほか、その保護と平等な処遇に移った。さらに二〇〇八年の金融危機以降、不況から回復を見せ始めるなか、非正規雇用が再び増加する兆候がみられる。

しかし、周期パターンは二つの重要な論点を示唆する。まず、英国では、非正規雇用が構造的な拡大へ移行する証拠はない。第二に非正規雇用が持つ周期パターンから、二〇〇八〜九年の不況から回復するにつれて、非正規雇用が一時的に増加する可能性が高い。

2 非正規雇用の定義

非正規雇用を定義するには、「正規」雇用とは何かを確認する必要がある。英国の正規雇用とは企業との雇用契約



に基づく永続的で常勤の雇用形態を指す。従って、「非正規雇用」とはこれから外れる雇用形態を捉えることとなり、テンポラリー雇用、パートタイム労働、自営業などを指すことになる。これらの非正規雇用の就業形態は相互に排他的ではない。パートタイム労働が、正社員でも、テンポラリー雇用でも、自営業者でもある場合がある。また、テンポラリー雇用と自営業者のカテゴリーは極めて多様性に富み、その中に多くの契約形態を包含する（有期契約、派遣労働、日雇い、季節雇用など）。

英国では、ほぼ例外なく欧州連合（EU）加盟国としての義務に基づくものも含め、過去一〇年間に非正規雇用を規制する法律がいくつか導入されている。それにもかかわらず、このような多様性が生まれる理由のひとつとして、英国の雇用制度は寛容のまま維持されてきたことがある。英国は、米国に次いで、先進工業国の中で、正規と非正規に対する雇用保護法制がもっとも緩い国である。雇用主は非正規雇用の使用について弁明する必要はない。また、派遣社員の雇用に対する制限も現在のところ何もないため、非正規労働者の立場を弱くしている。

規制が緩いにも関わらず、英国では非正規雇用は高い割合を示しているわけではない。雇用者は、非正規雇用契約を用いるまでもなく、正社員の雇用にも高い柔軟性があるため、非正規だけが低賃金というわけではない。

現在は、EU指令に従って、パートタイム労働契約と有期雇用契約はフルタイムの正社員と同じ処遇を受ける権利を有するし、有期契約社員は解雇や

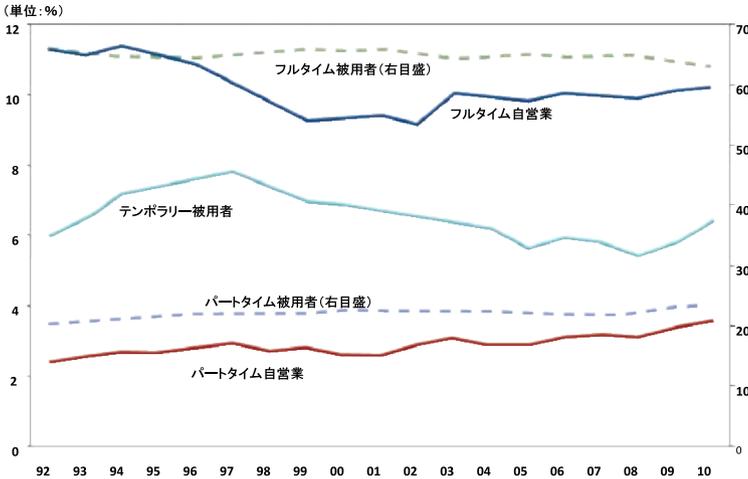
整理解雇から保護される権利を放棄できない。また、労働党内閣は一九九九年に全国最低賃金を導入し、さらに全労働者に対し不当解雇に対する保護に必要な期間を一年間に短縮した。ただし整理解雇手当ては今でも二年勤務後でなければ適用されない。こうした法改正にもかかわらず、個人の権利を確保するための労働者や組合代表の機能や雇用規則を実施するための国家的インフラストラクチャが限定されているとTUC（英国労働組合会議）は主張している。

非正規雇用は幅広い契約形態を対象としており、「雇用者」と「就業者」の区別を定めた法律の複雑さから、均一に正式な保護がなされている訳ではなく、正規・非正規の区分にびたりと対応していない。これらの定義から外れる雇用カテゴリーは、基本的な健康と安全に関する保護以外の保護を享受できない自営業者である（一部は労働者としての資格を満たすので混乱をきたす）。

こうした英国雇用法の複雑性は、乱用の被害をもっとも受けやすいテンポラリー雇用の場合、とくに重要な意味を持つ。有期契約のテンポラリー雇用は正社員の地位への道につながることも多いといえるが、派遣社員と日雇いの雇用契約は、雇用保護が弱く、賃金が低いことが多い。

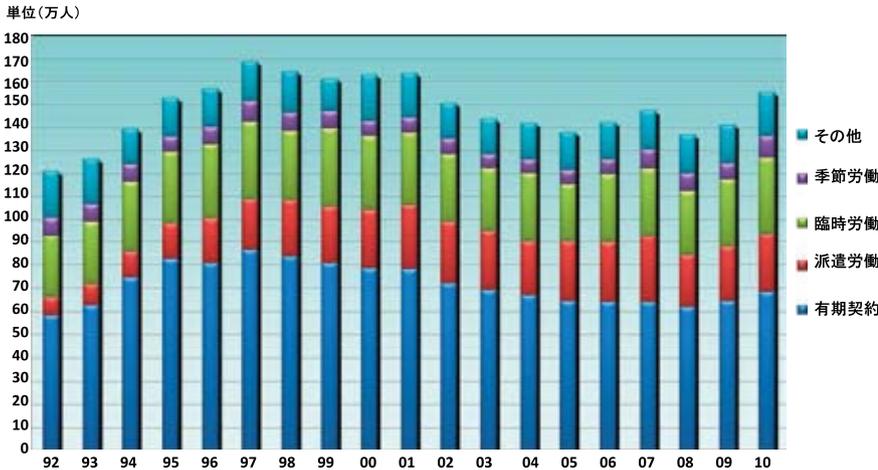
問題は「自営業」でも起きる。TUCは、雇用者が労働者に「偽装」自営業のステータスを受け入れるよう強制するケースが多発している証拠を提示している。これは、被雇用者に自身が設立した有限会社の取締役就任させ、

図1 被用者および自営業者の形態別比率の推移 (1992-2010年)



資料出所：イギリス統計局データの著者による分析

図2 テンポラリー被用者数の形態別推移 (1992-2010年)



資料出所：複数年の労働力調査データにもとづく著者の分析

テンポラリーが繰り返されつつある。

約、日雇い、派遣労働者で上昇パターン

とくに有期契約、日雇い、派遣労働者で

化する中で、

〇〇九年から

減少傾向は二

ピークに達し

た。これ以降

〇〇九年から

反転し、企業

高い技術と低い技術でよい初歩的な仕事

職種別にテンポラリー雇用をみると、

は、とくに二〇〇〇年以降、財政支出

の拡大を受けてテンポラリー雇用が増

加したことを反映している。

産業ごとのテンポラリー雇用の割合

をみると、その構成は、周期的である

と同時に構造的な傾向を示す。周期的

な傾向としては、これらの被用者に占

める製造業のシェアが一九九〇年代半

(初歩的な仕事)の両方に偏っている。これは、多くのプロフェッショナルなテンポラリー雇用は公共部門(看護師、教師、ソーシャル・ワーカー)に集中し、清掃人、店舗の棚の補充係、ガードマンといった初歩的な仕事は幅広い産業に分散している。個人向けサービス業務もテンポラリー雇用に依存する割合が高い。業務は公共、民間を問わず、低賃金、低生産性セクターに幅広く分散し、一九九〇年代以降に増加傾向にある。この仕事には、准看護師、保育、介護、授業助手、旅行・レジャー関係接客、ヘアドレッサー、美容師、家政婦などが含まれる。

テンポラリー雇用には若年者が多く、三〇歳以下の派遣労働や季節的労働者、日雇いの比率が高い。また非白人の割合も高く、派遣労働者は最近の移民、特にEU新規加盟国から来た人たちが占める割合が高い。またテンポラリー雇用の労働者はパートタイムの割合が高くなる傾向がある。パートの割合は、常勤労働者が二四%であるのに対して、派遣労働者が三〇%、有期被雇用者が三七%、季節的労働と日雇いが八三%、その他のテンポラリー雇用が五五%となっている。

英国の職場では過去二〇年間、テンポラリー雇用の労働者の雇用状況に大幅な変化はみられなかった。二〇〇四年、三〇%の職場がテンポラリー雇用者を抱えており、一九九八年の同種の調査結果の三二%からそれほど変わっていない。派遣会社の使用は有期契約ほどには普及していない。全職場の七%が何らかの派遣サービスを利用しているが、この数字は一九九八年から

変化していない。

(2) パートタイム労働

パートタイム労働の増加傾向は長期にわたっている。パートタイム労働の定義は一般に週三〇時間以下の勤務時間の労働と定義されている。一九七一年には、パートタイムで働く労働者は六人に一人だったが、二〇〇九年までに、四人に一人に上昇した。パートタイム労働は性別が偏ったままで、男性は一三%にとどまるが、女性は四三%で、パートタイム労働者に占める女子の割合は七五%に達する。二〇〇四年までに八三%の職場でパートタイムが雇用されており、三〇%の職場で、パートタイムが多数を占めている。パートタイムは圧倒的に女性で占められ、ほとんどの場合、給料は低く、高いスキルを求められず、雇用は不安定となる。そのうえ、パートタイムの約半分が、週労働時間一六時間未満の「中途半端な」仕事に就いている。

産業別にみると、卸・小売り、ホテル、ケータリングで割合が高く、労働力の半分近くをパートタイムが占める。公共セクターでは、地域奉仕、健康、教育の分野がもっともパートタイム比率が高い。

職業別にみると、事務職、個人向けサービス、初歩的業務にパートタイム労働者が集中している。女性労働者が圧倒的部分を占めるとはいえ、性別分布は職業によって大きく変わる。

男性の場合、販売、顧客サービス、初歩的業務(簡単な小売り業務、清掃、警備業務など)に集中している。女性パートタイム労働者の職業パターンは

やや異なり、販売や初歩的業務の他に、事務職、対個人サービスへの集中がみられる。これらの職業とその関連産業の継続的成長が、英国労働市場全体でのパートタイム労働比率の緩慢だが継続的な増加を支えている。

(3) 自営業者

自営業者の絶対数は比較的变化が少ない。業種別分布をみると、建設と銀行、金融と保険が全体のほぼ半分を占める。農業と漁業でも、自営業者が占める割合が、被雇用者を大きく上回っている。

自営業者の職業別分布は、専門的職業に高度に集中している。これは建設業や経営職と専門職では熟練したスキルを要する仕事の割合が高いことを反映している。それは、銀行および金融業、行政、健康、教育における自営業者の比率の高さが影響している。また、プラントやプロセスのオペレーターの仕事の比率が高く、タクシー運転手や貨物用自動車運転手の多くが自営業の形をとっている。

(4) さまざまな動向

これらの動向について、政府の委託を受けて作成された Rajan et al. (1997) のレポートがある。同レポートは、非正規被雇用者の増加は、雇用主側にとつてのコスト削減、労働者側にとつての柔軟性という双方にとつてのメリットに起因している指摘する。その意味では、非正規雇用の活用の高まりは、技術や顧客ニーズ、労働者の要求の急激な変化に対応する企業経営の大きな流れの一環といつてよい。

本質的に需要と供給の問題である。労働組合の立場からは、非正規雇用の増加は、とくに派遣社員と自営業者を用いることで雇用主が労働コストと使用者責任を免れるのを許す労働法制の欠陥の問題と分けることはできない。

この問題は、労働条件が劣悪になりがち(小企業が雇用吸収に果たす役割の重要性が高まり、それに伴って、民間も公共部門もますます下請けを使う割合が大きくなり、企業のサプライチェーンが長くなることで悪化しているといわれる。下請け業者は、しばしば非正規雇用労働者、とくに派遣や「偽装」請負の自営業者の活用を考える。

4 正社員への移行

英国ではどの程度、非正規雇用が正社員への橋渡しの機能を果たしているだろうか。これに答えるには、検討すべき問題が数多くある。まず、雇用主が非正規雇用契約を「スクリーニング」装置として用いている証拠があるかどうかを検討する。次に、労働者は自ら望んで非正規雇用を選んでいるかなど、労働者が非正規雇用の状況にある理由を検討し、最後に、非正規雇用から正規雇用への移行度合いを検討する。

(1) スクリーニング装置としての非正規雇用契約

英国の雇用主は正社員を選別するための装置として、非正規雇用者を使用していることを、これまで行われた幅広い研究は示唆している。White et al. (2004) の調査は、日雇い、テンポラリー雇用契約、派遣契約が永続雇用契約のつなぎとして用いられる場合

があるとの結論を導いている。Grimshaw et al. (2001) は、非正規雇用契約を用いる雇用主についてケース・スタディを行い、すべての雇用主が試用労働者に派遣契約を用いていると報告している。Forde (2001) は、英国で二分野の職業紹介会社八社について調査を行い、そのうちの七社が正式に「臨時社員から正社員へのスキーム」を有していることが分かった。

このケース・スタディの結果は、全国調査の結論、とくにテンポラリー雇用契約に関する結論にも反映されている。しかし、この機能の量的な有意性は限定的なようにみえる。二〇〇四年の「職場における雇用関係の調査」(WERS2004)では、有期雇用の契約社員を使用する組織の一六% (全組織の四%に相当) が、永続雇用契約のスクリーニング手段として有期雇用契約を用いているとされている。有期雇用契約を用いる企業が四番目に重要な理由としてあげた理由だった(それより重要な理由としてあげられた三つの理由は、一時的な労働需要を満たすため、長期休暇をカバーするため、特別なスキルを確保するためだった) (Kersley et al., 2005)。

(2) 非正規雇用は被雇用者自らの意志に基づくものか?

LFSは一九九二年以降、被雇用者がテンポラリー雇用あるいはパートタイム労働の仕事を受け入れる理由に関するデータを提示してきた。まず、テンポラリー雇用に関して、自分は正社員ではないと申告した回答者に、テンポラリー雇用の仕事を引き受けた理由

のオプションとして、正社員の口を見つけれなかったから(しばしば「非自発的臨時被雇用者」と呼ばれる)と、正社員を望まないから(通常「自発的臨時被雇用者」と呼ばれる)の二つを聞いた。

その結果、非自発的な臨時労働者の比率は、一九九〇年から一九九一年にかけての不況時の雇用の純増の相当部分がテンポラリー雇用の増加で説明される事実を反映して、一九九五年をピークとした明確な周期パターンを示している。正社員の職を見つけれないテンポラリー労働者と正社員の地位を望まないテンポラリー労働者の比率の差は一九九〇年代後半に労働市場がタイトになるにつれて縮まっている。二〇〇〇年から〇七年の期間は、経済状況が比較的堅調だったことから、非自発的テンポラリー労働者の比率は約二五%で極めて安定的に推移する一方、自発的テンポラリー労働者の比率は一貫して高止まりした(約三〇%)。〇七年以降、経済不況が深まる中で、非自発的労働者の比率が急激に上昇し、三六%にまで達した。

このようなパターンは、性別内訳でも観察される。男性は女性よりも、正社員の口がみつからないためテンポラリー労働者の身分にとどまっていると回答する傾向がある一方、女性は男性よりも正社員の地位を望まないためテンポラリー労働者の身分にとどまっていると回答する傾向がみられる。最新のLFSデータ(二〇一〇年八月九月)でその比率をみると、男性の四二%が正社員の口を見つけれず(女性は三四%)、二〇%が正社員の地位を望ん

でいない(女性は二六%)。九〇年代からこれまでを通じて、自発的と分類される男性の臨時労働者の比率は三分の一に満たない。一方、女性の場合、対応する数値が四〇%を超えたことはこれまでにない。ここから導かれる結論は、テンポラリー労働者の大半はこの勤務形態を自ら積極的に選んでいないということだろう。

ただし、非自発的パートタイム労働の比率が低いからといって、労働者がパートタイム労働を「選んでいる」という証拠には必ずしもならない。英国では、他の多くの欧州諸国と比べて、母親の就業に対する政策面の支援が少ないので、女性は職業選択の制約を受けがちである。職場復帰する女性は、選択の余地が狭められているため、パートタイムを選択することが多いとTomlinson et al. (2008) は主張している。

自営業者を選んだこの期間のもっとも一般的な理由は、独立性の確保(三一%)、職業の性格(二二%)、追加収入(二三%)、機会の発生(一一%)となっており、男性の「非自発的な」自営業者の比率は、女性よりも著しく高いが、男性の場合、依然「積極的な」理由が大半を占めている。しかし、労働市場の緩和期であれば、事情はまったく違っていった可能性がある。実際、近年、労働者が常勤の勤務先を失った後、「やむを得なく」自営(とパートタイム)の道を選んでいる例が増えていることを示す証拠がみられるようになってくる(Personnel Today, 2010)。

(3) 正社員への移行の頻度

自発的ではなく非正規雇用の道を選んだ人々が正社員の地位にどの程度の割合で移行できたかを検討するため、系統的で一般化できるデータはない。

しかし、British Household Panel Survey (BHPS)のデータを用いて、テンポラリー雇用を終えた後の労働者の行方を詳細に観察したところ、男性の七一%、女性の七三%が同じ雇用主の下で他の仕事に就いている。新たな仕事为非正規雇用のままのケースもあるが、季節的労働や日雇いのうち、男性二八%、女性三四%が正社員の地位に移行している。移行前の季節的・日雇い雇用の平均期間は男性で一八カ月、女性で二六カ月だった。有期雇用契約の労働者の場合、男性の三八%、女性の三六%が正社員の地位に移行するというさらに良好な結果が観察されている。正社員に移行する前の有期雇用契約の平均期間は、男性が三年、女性が三・五年だった。

Forde and Slater (2002, 2005) は、一九九〇年代のテンポラリー雇用からの流出に関するLFSのデータを分析している。同調査のパネル要素を用いて、二カ月間のテンポラリー雇用からの移行を調査している。予想された通り、過去一年間、雇用(テンポラリー雇用と正社員のいずれか)にとどまる比率は一九九二年の七八%から一九九七年には八四%に着実に上昇しており、それに対応して失業に移行する比率は低下している。それでも、一九九九年までには、数年にわたった労働市場の回復にもかかわらず、一年後も雇用されていたテンポラリー雇用労働者

のうち、半分は臨時雇用の状態にとどまるという状況に変化はなかった。一九九〇年代を通して、テンポラリー雇用の労働者が有職のままとどまる傾向は強まったが、テンポラリー雇用のままにとどまる可能性も同様に高まった。

Forde and Slater (2002) はさらに、LFS パネルを用いて雇用、失業、非労働力への年間の移行率を分析して、自営業者、パートタイム労働、さまざまなテンポラリー雇用形態の間の雇用安定性の違いをみた。すると、フルタイムの正社員がもっとも高い一年後継続雇用率を示しており、自営業者がそれに僅差で続いている。有期雇用契約とパートタイム雇用契約の労働者も一年後雇用にとどまっている可能性は極めて高い。派遣労働者は失業に移行する者が多く、雇用率はほとんどの他の形態のテンポラリー雇用よりかなり低いことを示しているが、この結果は驚きに値しない。

というのも、派遣会社は、顧客企業の需要に直ちに応えるために、「台帳」上、常に余剰人員を抱えているので、多くの人員を不完全雇用の状態に置くからである (Forde, 2001)。複数の人材派遣会社に登録することで不完全雇用の機会は小さくなるが、派遣先の不足によるリストからの削除に結びつきやすく、派遣会社の仕事を不完全で不安定なものにする。余剰労働のストックを抱えながら変動する顧客企業の需要に対応しようとするれば、失業への移行を促進する結果を生む可能性がある。

パートタイムの正社員の雇用維持率は、日雇いと派遣に次いで二番目に低い。しかし、その多くは失業に移行す

るのではなく、完全に労働市場を去る。この事実は、英国におけるパートタイム労働に占める女性の比率の高さ、それに前述した手頃な保育施設の不足による仕事と家事の両立の困難さと整合がとれている (Gregory and Connolly, 2008)。

Taylor (2004) は、自営業者から移行についてさらに詳しく論述している。一九九一年から二〇〇一年の期間のBHP Sのデータを用いた分析の結果、一年後に男性自営業者の八七%が自営業にとどまり (女性は七七%)、九%が雇用され (女性は一四%)、二%が失業し (女性は一%)、二%が就職活動を停止している (女性は九%) ことが分かった。

5 非正規労働者に対する平等な待遇

「悪い雇用」とは、低賃金、疾病手当金が無い、(国民年金の他に) 年金がない、あるいは昇進機会のある内部労働市場に組み入れられていない、うちの少なくとも一つの特徴を有する雇用と定義してよいだろう。McGovern et al. (2004) による、非正規雇用に関する全国的なデータをを用いた調査では、英国の被雇用者の四分の一以上 (二八・九%) が低賃金で、三分一超が年金が疾病手当を受けず (二六・七%)、同程度が疾病手当を受ける権利を持たず (三六・一%)、半数 (五一・一%) が昇進の階段を昇る機会が与えられない職業に就いている。この特徴に当てはまる「悪い雇用」に従事していない英国の労働者は四人に一人 (二七・九%) にとどまっている。正社員に比べ

ると、非正規雇用は「悪い雇用」に当てはまるケースが多くなる。

テンポラリー雇用 (パートタイムとフルタイムの両方) がもっとも「悪い」雇用の特徴を持つ率が高く、パートタイムは全般に対応するフルタイムの仕事よりも「悪い」。テンポラリー雇用と有期雇用は、フルタイムの正規雇用との比較で、疾病手当と個人年金の面でとくに見劣りする。かといって、それは必ずしも「悪い」雇用の特徴が非正規雇用の専売特許であることを意味しない。事実、英国では正規雇用の多くでもこの面で見劣りする。

(1) 賃金

非正規雇用は低賃金を余儀なくされると広く想定されているが、そのような証拠は存在するだろうか。LFS にもとづいて Forde et al. (2008) が作成したテンポラリー雇用に関する比較可能なデータがある。全体的に、どの形態のテンポラリー雇用も正社員より賃金が著しく低い。たとえば、正社員と派遣労働者の時間当たり賃金の差の平均は一時間当たり三・六七ポンド (三二%の格差) である。有期雇用契約を除いて、賃金格差は明確に統計的に有意である。

しかし、絶対的な賃金差に注目するだけでは十分でない。賃金格差の原因の一部は、資格、年齢、経験年数、業種など、テンポラリー雇用と正社員の特徴の違いに起因する。これらを考慮した分析結果によると、正社員との格差は縮小しているが、派遣労働の平均時間当たり賃金の格差は一〇%のままである (男性は一二%、女性は六%)。

それに対し、(法律で平等な待遇が義務づけられた) 有期雇用では大きな賃金面の不利益はみられず、男性派遣労働者は、季節的労働者や日雇いよりも大きな賃金面の不利益を被っている。

男性パートに対する女性パートの不利益は一一%で非常に安定している。女性の場合、フルタイムの雇用に対するパートタイムの雇用の不利益は非常に小さいが、ここでは英国では女性の賃金は、差異の調整を施した後でも平均して男性に比べ一一%低い事実を忘れてはならない。

Manning and Petrongolo (2008) は、女性パートの賃金面の不利益が一九七〇年代半ば以降、増加していることを示したが、女性パートの特徴に帰する部分は賃金格差の差の半分ではないことを実証した。残りは、パートタイムの職が低賃金の職業に集中していることに起因する。

自営業者に関しては、Parkar (2004) が自営業者の所得格差は、正規被雇用者の場合よりも大きいとの結論に達した。自営業者の所得分布は上の層と下の層に偏っている。前述したように、職業的にも業種的にも二極化している自営業者のパターンを考慮すると、この現象は驚くに値しない。

(2) 訓練

正規と非正規が受ける訓練のレベルと能力開発の機会には大きな差があることを示す広範なエビデンスがある。たとえば、Booth et al. (2002) は、男性被雇用者が業務に関連した訓練を受ける可能性は、他の要因を調整した後で、正社員よりも、有期雇用契約で

一・二%低く(女性の場合七%低く)、季節労働者や超短期労働者で二〇%低い(女性の場合一五%低い)ことを検証している。有期雇用と正社員の間では訓練の集中度に差がみられないが、季節労働者や日雇いの労働者の場合、訓練が行われたとしても、その集中度は正社員より著しく低い。

訓練の面で臨時被雇用者が受ける不利益は、Arulampalam and Booth (1998)も確認している。パートタイム労働についても調査し、男性パートが業務関連の訓練を受けるチャンスはフルタイムよりも七%低く、女性パートが業務関連の訓練を受けるチャンスは女性のフルタイム労働者よりも九%低いと報告している。今後、非正規雇用が増加すれば、スキルの再生産が損なわれる危険がある。

6 結論

英国では、非正規雇用が構造的に増加する傾向が明確に現れている訳ではない。英国のパートタイム労働は四〇年間にわたって徐々に増加している。最近の不況を受けて(男性についても)パートタイムが増えている証拠がいくつかあるとはいえ、この雇用形態は大部分が女性の予備軍で占められる。これは雇用主側の戦略による訳ではなく、比較的安価な保育の機会に限られる中で女性の労働市場への参加率が上昇していることがこの傾向を後押ししている。

前述したように、直接的な賃金差別だけでなく、職種の分離が、パートタイム雇用に伴う不利益の多くの部分を説明しているとはいえ、EU指令を受

けた平等待遇を義務づける規則が導入されれば、劣悪な労働条件の問題はある程度改善されるだろう。

自営業についても、英国でこの形態についての強い傾向はやはり見いだせない。最大の変化はパートタイム自営業者の増加だが、それは、依然、全体のごくわずかな部分にとどまっている。

さらに、自営業者は依然として伝統的な職業や業種に集中している。近年、テンポラリー雇用は多様化が進んでいる。この種の雇用は、日雇い、有期、派遣など)本来的にさまざまな形態をとりやすいことがその一因である。有期雇用契約(派遣労働もある程度)を牽引してきたのはこれまでは主に公共セクターだった。ここでも、民間セクターの雇用主の戦略に劇的な変化があった訳ではないことが分かる。ただし、テンポラリー雇用セクターの中では派遣労働者の使用が増えており、本稿でも説明しているように、中でも移民労働者の雇用が増えていることを示すエビデンスがある。

同様に、官民両セクターの先行き不安を反映して構造的な動きではなく周期的な動きとして、過去二年間にテンポラリー雇用が増加したことを示すデータがいくつかある。

英国では非正規雇用はしばしば劣悪な労働条件に置かれることを強調した。企業の側が雇用の柔軟性と費用節約を求める一方で、労働者が置かれた状況は悪化しており、両者の間で高まる緊張が規制を巡る議論を呼び起こす。右派政権の誕生と、景気回復後に労働市場に加わる圧力の高まりを背景に議論が再浮上している。



規制緩和の波とともに、非典型雇用が大幅に拡大

ハルトムート・ザイフェルト氏
(ハンスベックラー財団経済社会研究所顧問)

1 論点

非典型または非正規の雇用は新しい現象ではない。しかし、二〇〇三、〇四年の「労働市場の近代化に関する法律」(以下「ハルツ法」と言う)の可決以来、これらの雇用は学術的及び政治的議論の対象となってきた。ハルツ法では、非典型雇用の利用を促進し、全体としての雇用水準を引き上げることが目的に、派遣雇用、有期・僅少雇用に対する規制が緩和された。これは、一九八〇年代半ばの雇用促進法に始まった漸次的な規制緩和プロセスの継続である。二〇〇一年にはパートタイム・有期雇用法で、すでにパートタイム労働拡大への道が開かれていた。この規制緩和の波を考えれば、非典型雇用の割合が近年大幅に増えているのも全雇用の三分の一以上を占めるのも驚きではない。しかし、こうした形態の雇用の拡大は、規制緩和のプロセスの間はほとんど無視され、今になって不安定リスクの増大という形で表れつつある新たな問題を投げかけている。

2 標準雇用と非典型雇用の諸形態

非典型雇用はふつう、いわゆる標準



表1 非典型雇用形態

年	就業者 総数	パートタイム労働 ¹⁾		僅少雇用 ²⁾				派遣労働 ³⁾		就業者 総数 (訓練生 を除く)	有期雇用 (訓練生を除く)	
		(1,000人)	割合	計 (1,000人)	割合	僅少賃金 のみ (1,000人)	割合	(1,000人)	割合		(1,000人)	割合
1991	33,887	4,736	14					134	0.4	32,323	2,431	7.5
1992	33,320	4,763	14.3					136	0.4	31,891	2,495	7.8
1993	32,722	4,901	15					121	0.4	31,151	2,221	7.1
1994	32,300	5,122	15.9					139	0.4	30,958	2,322	7.5
1995	32,230	5,261	16.3					176	0.5	30,797	2,388	7.8
1996	32,188	5,340	16.6					178	0.6	30,732	2,356	7.7
1997	31,917	5,659	17.7					213	0.7	30,436	2,453	8.1
1998	31,878	5,884	18.5					253	0.8	30,357	2,536	8.4
1999	32,497	6,323	19.5			3,658	11.3	286	0.9	30,907	2,842	9.2
2000	32,638	6,478	19.8			4,052	12.4	339	1	31,014	2,744	8.8
2001	32,743	6,798	20.8			4,132	12.6	357	1.1	31,176	2,740	8.8
2002	32,469	6,934	21.4			4,169	12.8	326	1	30,904	2,543	8.2
2003	32,043	7,168	22.4	5,533	17.3	4,375	13.7	327	1	30,513	2,603	8.5
2004	31,405	7,168	22.8	6,466	20.6	4,803	15.3	400	1.3	29,822	2,478	8.3
2005	32,066	7,851	24.5	6,492	20.2	4,747	14.8	453	1.4	30,470	3,075	10.1
2006	32,830	8,594	26.2	6,751	20.6	4,854	14.8	598	1.8	31,371	3,389	10.8
2007	33,606	8,841	26.3	6,918	20.6	4,882	14.5	731	2.2	31,906	3,291	10.3
2008	34,241	9,008	26.3	6,792	19.8	4,882	14.3	794	2.3	32,232	3,106	9.6
2009	34,203	9,076	26.5	6,993	20.4	4,932	14.4	610	1.8	32,558	3,026	9.3

(注) 1) 各4月
2) 400ユーロ基準のミニジョブ
3) 各6月末

資料出所: 連邦統計局 (Federal Office of Statistics) F 1, Row 4. 1. 1., 各年版及び <https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,sfgsuchergebnis.csp;>

雇用と対照して非該当者として定義される (Mückenberger 1985) 多様な雇用形態が含まれている。標準雇用は次の特徴をもつ。①生計を立てるに十分な収入を伴うフルタイム雇用②常用雇

用契約③社会保障制度への統合(とく

に失業保険、医療保険、年金保険)④

就業関係と雇用関係が同一⑤被雇用者は雇用者の指示に従う。

非典型の雇用形態は、上記の基準の

うち少なくとも一つが標準雇用形態から逸脱している。ただし、報酬ベースで仕事をする個人ないし自由業(フリーランサー)、就労体験のための「一ユーロ職」、インターンシップなどは含まれない。

非典型雇用の代表的な形態であるパートタイム労働(僅少雇用以外)は、週当たりの規定労働時間が正規契約水準より少なく、収入もその分少ない。僅少雇用は、報酬が一定水準に満たないという意味で定義されるパートタイム労働の一変型である。二〇〇三年及び〇四年に導入されたハルツ法ではいわゆる「ミニジョブ」と「ミディジョブ」という二つのカテゴリーに区別している。月額報酬が四〇〇ユーロ以下と八〇〇ユーロ以下という制限が適用され、合計で三〇%の社会保険料と税金を雇用主だけが負担する。

有期雇用は、一九八〇年代半ば以降、契約期間の上限が順次二年まで延長された。金属加工業界では、労働協約により最長期間が四年まで延長された。

派遣労働は、ハルツ法により広範な規制緩和が行われ、派遣期間の上限、雇用契約と雇用期間の同期化の禁止、及び再採用の禁止が撤廃された。その代わりに「同一労働同一賃金」の原則が導入されたが、これには労働協約による逸脱が認められている。

また、弁護士、医師など従来の自由業のカテゴリーに代わるものとして、自営業の概念が導入された。これは〇三年ハルツ法で導入された、いわゆる私企業 (Ich-AG) ないし家族企業 (Familien-AG) の創業助成金により促進された。一般的な雇用と自営業(擬

似自営業)との境目はかなり流動的な場合もあるため、この二つを区別するのは必ずしも容易ではない。

ただし、上記の雇用形態の特徴が組み合わさった形で表れる場合もある(例えば派遣労働者やパートタイム労働者が同時に有期雇用契約も結んでいるケース)。

さらにこれらの各雇用形態間の境界線は必ずしも明確ではない。例えば、パートタイムには、雇用契約に定める労働時間が週三五時間未満ならパートタイム雇用とみなされるが、連邦統計局の基準は週二二時間以下の労働をパートタイム労働と定義している。ただし、この基準は明らかに低すぎるうえ、国際的な慣習にも沿っていない。OECDでは長年にわたり、週の労働時間が三五時間未満の場合をパートタイム労働と定義していたが、数年前にこれを週三〇時間以下に引き下げた(OECD 2009)。どこで線引きをするかによって、非典型就業者の割合が異なる。

3 推移と拡大の理由

(1) 推移と範囲

一九九〇年代の初め以降、あらゆる形態の非典型雇用が増加傾向にある。ただし、増加のペースと当初の水準はそれぞれ異なる。

他のEU加盟国と同様に、もともと広まっている形態は、就業者総数の四分の一以上を占めるパートタイム労働である。これは女性就業者数の増加と密接に関連しており、パートの八〇%以上を女性が占める。自発的にパートタイム労働を選ぶ人もいるが、適切な

選択肢が与えられればもっと長時間働きたいと望んでいる人もいる。

就業者全体の約二〇％は「僅少雇用」(ミニジョブ)のカテゴリに入る。この形態の雇用はハルツ法の修正法直後(報酬の上限が三二五ユーロから四〇〇ユーロに引き上げられ、労働時間の制限が廃止された)に著しく増加し、その後、高水準のまま横ばいとなった。ただし、專業のミニジョブと、僅少雇用以外の就業者の副業としてのミニジョブとは明確に区別する必要がある。

社会政策の面では前者の問題が明らかに大きい。とはいえ、数としては專業の方が圧倒的に多く、ほぼ七〇％を占める。ただし、ミニジョブだけにしか従事していない人は就業者全体の一四％にとどまり、それ以外はフルタイムまたはパートタイム雇用と併用している。約七〇万人が就業し、全体の約二％にとどまるミニジョブの重要性は、ミニジョブに比べると相対的に低い。

有期雇用は、一九八〇年代半ばからの規制緩和にもかかわらず、約一〇％しか増加していない。ただし、ここで重要なのは、有期雇用の就業者が常用雇用へ移行できるかという問題である。

派遣労働が労働市場に占める割合は依然、比較的低い水準にとどまっており、数的には非典型雇用の中でもっとも重要度が低い。ただし長期的に見れば、ハルツ法による規制緩和以降、力強い拡大を見せており、過去一〇年間で倍増したことで、一般市民の関心は高まった。しかし、二〇〇八年からの経済危機とともに〇八年五月から〇九年二月の間に、派遣労働者数は八二万

人から五五万人まで落ち込んだ。ただし、〇九年半ばから経済が回復し始めるにつれて派遣労働者の数は急増し、一〇年秋には、その割合がほぼ二〇％(九〇万人以上)という記録的なレベルに達した。経済危機の間に、派遣労働は非常に柔軟な雇用形態だということに多くの企業が気づいた。派遣労働者は作業工程にすばやく統合できると同時に、すばやく切り捨てることもでき、解雇手当も必要ない。このことは、派遣労働が景気の影響を極端に受けやすく、景気が回復し始めたときに、まず上向きになる雇用形態の一つであることを示している。

パートタイム労働と有期雇用など、複数のカテゴリに重複して算入されている可能性もあるが、非典型雇用の形態が労働力全体に占める割合は三七％にまで拡大した(Brehmer/Seifert 2008)。連邦統計局のデータでは使われている定義が異なるため、非典型就業者の割合は一九九〇年代初頭には二〇％しかなかったが、〇八年の時点で二二％となつていいる(Wingerter 2009)。正規雇用が標準という認識は弱まり、非典型形態がますます「一般的な例外」になりつつある。〇五年から〇八年にかけて就業者総数が増加したのは、主に非典型形態の増大、とくに僅少雇用(ミニジョブ)と派遣労働の広まりによるものである。

こうした推移を考えると、しばしば標準雇用の「危機」崩壊」とまで言われる雇用システムの変化は、むしろ「雇形態の複数化または細分化」と呼ぶ方がふさわしい。景気循環や全体的な雇用傾向がどうあると、標準雇用が

なくなることはないとしても、非典型雇用の形態はさらに増加すると予想できる。どのような種類の福祉国家であっても、当初からEU加盟国では、ドイツも例外なく、非典型雇用形態の拡大がみられる。

(2) 構造的側面

こうしたさまざまな非典型雇用形態の就業者は、性別、年齢、資格水準、部門や地域、特に旧東側と旧西側の違いといった通常の基準によって異なる。これらの要因は、労働市場における中核と周辺、言い換えれば「インサイダー」と「アウトサイダー」の区分を強める。派遣労働を除くすべての形態は、多かれ少なかれ女性が多数を占める。この意味で非典型雇用には明らかに性別による偏りがあるが、議論において軽視されることが多い。女性の過半数(五七％)が非典型雇用で働いていることを考えれば、確かに「新たな常態」という見方ができ、労働市場の性別格差を示すものでもある。働く女性の割合が増えていること(約七〇％)は、非典型雇用、とくにパートタイム雇用と有期雇用の拡大と密接に関係している。

技能水準の面では、公認の職業訓練を受けていない人の方が非典型雇用の割合が高い。年齢に関しては、非典型雇用はすべての年齢層に見られるが、パートタイムベースで始まる有期雇用契約者には若年(一五〜二四歳)の割合が目立って多い。また、EU諸国以外の外国人は、ドイツ国民より非典型雇用の割合が高い。

非典型雇用は、さまざまな経済分野

に分布している。パートタイム労働はとくにサービス業で多い(四二％)。短期契約は、医療・福祉サービス、教育、行政など、景気循環の影響を受けない分野で主に利用されている。とくに目を引くのは、新規採用者の短期契約の割合が、二〇〇一年の三二％から〇九年には四七％にまで大幅に増加していることである。

僅少雇用も状況は似ている。この形態が主に見られるのは小売業(一三・二％)、ホテル・ケータリング業(九・〇％)、ビル清掃業(七・二％)で、全体の約三〇％は社会保障費の納付義務のある職についている人が副業として従事している。また、このカテゴリには多数の学生、年金受給者も含まれ、数量化するのは難しいが、おそらく僅少雇用全体の四分の一ほどを占めると思われる。この割合が比較的高いことは、僅少就業者のほぼ四分の一が六カ月しか仕事を続けていない理由でもある。ただし、就業継続期間が三年半以上に及ぶ人も全体の四分の一前後いる。

対照的に派遣労働は、主に製造業に見られるが、サービス業界でも重要性が増しつつある。派遣就業者の大半(七一％)は男性で、主に金属加工や電気業界で働いている。雇用継続期間は延びたが、〇四年ハルツ法で短期契約の禁止が撤廃されたためと思われる。三カ月以上雇用された派遣労働者は、一九九九年には全体の三八％しかいなかったが、一〇年後には五六％に達した。逆に言えば、派遣労働者の四四％は三カ月未満しか雇用されていないことになる。この意味では、派遣労働は依然、

比較的短期の雇用形態と言える。

(3) 拡大の理由

ドイツでは、非典型雇用拡大の理由を説明しようとする理論的な試みは比較的少ない。非典型雇用形態のもつ不均質性にもかかわらず、何か共通の特徴を見つげようと試みれば、これらの雇用形態はいずれも、標準雇用よりも労働力を柔軟に配置できる範囲を広げるものだと見える。このことは、パートタイム労働およびミニジョブに関して、企業側に言えることだが、労働者の側にも同じことが言える。

非定型雇用のそれぞれの形態の拡大には特定の要因があることから、すべての非定型雇用形態の拡大理由を説明できる理論的アプローチを見つけるのは不可能だ。

ただし、詳細は雇用形態によって異なるが、非典型雇用の拡大は需要と供給の両方の視点から説明できる。主にハルツ法による諸改革により、需給双方の規制上の枠組みが変わり、非典型雇用の拡大を後押ししたといえる。

こうした拡大を説明しようとする最初の理論的アプローチは、労働市場の需要サイドを出発点として、人材理論と取引コスト理論の視点からなされた(Nienhüser 2007; Sesselmeier 2007; Neubauer/Treter 2008)。需要が変動する時期には、非典型雇用形態の利用(とくに派遣労働と短期労働)によって労働・解雇コストを削減し、かつ人的資源配置の柔軟性を増すことができるという主張である。また、経済危機下で、訓練に相当額の投資を要する中核労働者を解雇せずすみ、外部利

益を創出することができる。需要が減ったときに中核労働者を解雇すれば、企業はその投資を回収することができないうえ、こうした労働者は勤続年数が長いいため解雇手当も高くなる。さらに、需要が回復したときに彼らを再雇用できる保証はなく、そうなれば多額の採用・訓練コストの支出を強いられるだろう。

失業率が高水準にとどまっていることにより、失業者に低賃金の仕事を受け入れるよう求める圧力が高まった。その一因には、失業手当の支給期間を短縮し、支給条件を厳しくしたハルツ法の影響があり、失業者は以前よりかなり労働条件の悪い仕事でも甘受せざるを得なくなっている。

さらに、取引コスト理論に基づく考え方によれば、分業が広まったことで、とくにサービス業の単純労働にかかわる訓練コストが下がり、それによって新規採用者にかかるコストが低下した。また、解雇される者の勤続期間によって手当額が決まるため、勤続期間が短いほどコストは低くなる。この意味では、中核労働力のほかに、柔軟性のある短期契約で採用する第二のカテゴリーの就業者を持つことは、企業にとって有利になりうる。さまざまな形で労働時間が短縮されたことで、需要が急減した場合でも企業は中核労働力を保持し、同時に派遣労働を大幅に減らすことができるようになった現状が、現在の危機には如実に表れている。

これまでに起こった変化は、派遣労働の推移を見たときにとくに明白である。ハルツ法に基づく派遣労働の規制緩和により、企業にとって派遣労働者

を受け入れることの魅力が増した。短期契約、同期化、再採用の禁止が撤廃されたのである。経済危機の経験が示す通り、景気循環の上下に伴う商品やサービスの需要変動に直面したときに、企業はこの手段を利用して労働力を迅速に、かつ解雇コストなしで切り捨てることができる。規制緩和以来、派遣労働の機能が変化したと言える。派遣労働はもともと、主に病欠や休暇、休職などによる短期的な労働力不足を埋め合わせるために用いられていたが、今では試用と採用の目的で、また新規採用や中核労働者の入れ替えを避けるための柔軟な手段として利用される例が増えている(Selert/Bremer 2008)。

短期雇用契約の利用においても、経済危機の間に、この雇用形態も別の機能を負うようになった。若年層の半数以上が、デュアルシステムのもとの職業訓練を終えた後、最初は短期契約ベースでしか受け入れてもらえない。企業内では、しばしば労使間の交渉ですべての訓練生を受け入れることが合意されるが、最初は短期契約ベースでの雇用という条件がつく。この状況と、少なくとも短期契約ベースでの若年者の雇用を確保しようという社会的パートナーによる取り組みの一例は、化学業界で締結された合意に見られる。鉱業・化学・エネルギー労組(IG・BCE)と経営側は、「雇用への架け橋」と銘打った、訓練生の受け入れ確保を目的とした資金提供に合意した。化学業界の全一九〇〇社が二五〇〇万ユーロに及ぶ資金を寄付し、この資金を、養成訓練を修了した訓練生を厳しい経

済情勢にもかかわらず受け入れる企業の支援に用いるというものである。訓練生一人につき毎月一〇〇〇ユーロを上限とする助成金が、最長一年間支給される。二〇一〇年と一一年には、これによって各年一〇〇人以上の訓練生が職を得ることになる。これらの短期契約は、失業の回避とともに、常用雇用契約に転換できるようにするための時間稼ぎを目的としたものである。

短期雇用が利用されるその他の理由として、出産休暇や育児休暇による欠員の一時的な補充がある。こうした事由は、女性の雇用参加が増えるなかで重要性を増している。また、学術研究機関や大学で、予算やプロジェクト資金の時間的な制約を理由に短期雇用契約が結ばれることも多い。このため、ドイツの大学では教員の四分の三が有期契約による雇用である。

パートタイム労働の場合、主な要因は供給サイドに関係する。ただし、この要因はミニジョブについても働く。子供ができた後、労働時間を短くしたいとパートタイム労働を選ぶのは主に女性である。パートであれば、以前より減るにしても収入を得ることができ、年金受給資格も保持できる。この意味では、ドイツには終日ケアを提供する保育施設や学校が十分でないことが大きな問題かもしれない。現在の性別役割分担を考えれば、女性は仕事から一切身を引くことを望まないなら、パートに切り替えるしか選択肢がない場合も多い。

ミニジョブは、税金と社会保険料の扱いが独特であるため、特殊な役割を担っている。雇用者が三〇%を納める

ことになっており、うち二%が税金、一三%が法定健康保険、一五%が法定年金保険に振り分けられる。これによってミニジョブは、企業にとつてコストの面で魅力的なものになっている。就業者自身は税も社会保険料も払う必要がないので、雇用者側は、安い税込み賃金を支払えばそれが就業者にとつて事実上の実質賃金となるため、その分の労働コストを節減できるのである。

4 均等処遇の実状

(1) 非典型雇用形態は不安定か？

非典型雇用の増加は、社会的リスクの増加につながる。こうしたリスクは就労生活を送っている間と、それを終えた後に生じる。政治的・学術的な議論で、非典型雇用は不安定雇用と同義とみなされることがよくある。

ここでは、不安定に関して同時に生じうる、いくつかの側面を提示する。○生計を維持できる収入・通常は国際的に平均賃金の三分の二と定義されるが、個人所得と世帯所得を明確に区別する必要がある。

○社会保障制度、とくに年金保険への加入
○雇用安定性（単に職場が一定であるだけでなく、雇用の継続性という意味で）
○雇用可能性（個人が生涯にわたって構造的変化に適応する能力）

各種データに基づいた実証分析の多くは、非典型雇用を標準雇用よりも劣るものとして分類しているが、非典型雇用のすべての形態を不安定とみなせるわけではないことも示されている。しかし、不安定リスクは標準雇用にもまっ

たくないわけではないにしても、非典型雇用の方が標準雇用に比べてかなり高くなる。

賃金に関しては、非典型雇用の個々の特徴を検証した場合、どの形態においても標準雇用より条件が悪い。格差は標準雇用と非典型雇用の間だけでなく、非典型雇用の各形態の間にも見られる。賃金格差が特に甚だしいのは僅少雇用と、それよりは程度は低いものの派遣労働だが、有期雇用やパートタイム労働も標準雇用と同等の水準ではない。

僅少雇用就業者の著しい賃金格差は、おそらくこの雇用形態の間接的な助成と関係があると思われる。個々の世帯の背景を考えれば、こうした状況は生計上の問題を生み、就労生活中やその後貧困のリスクを生じさせる可能性がある。就業者全体のうち一三〇万人（ほぼ四%）が、所得が少ないために公的給付金を受け取っている。

雇用安定性に関しても大きな違いがある。大半は雇用期間が三カ月未満である派遣労働は標準雇用と比べてとくに不安定とされており、有期雇用も標準雇用より変動性が高い。パートタイム雇用については最近の研究（Brehmer/Seifert 2008）で、他のどの形態に比べても雇用安定性が高いことが確認されている。その要因は、パートタイム労働があるからこそ女性が家庭を持ちながら仕事を続けることが可能になっている現状にあるとされている。

非典型雇用による就業者は、企業内で行われる再訓練の利用機会に關しても不利である（Baltés/Hense 2006、

Reinkowski/Saeremann 2008）。就業者自身で内外労働市場での雇用可能性を高められる範囲は限られている。差別待遇のリスクは、有期契約による就業者より労働時間の短い就業者の方が大きい。上述の不安定リスクは累積的な場合があるため、この種の差別は本人が率先して機会を求めたことで埋め合わせられる可能性は低い。このように複数の不利益が重なることで、失業期間を挟みながら非典型雇用を転々とするという一種の悪循環に陥る危険がある。そうなれば、長期にわたって少なからぬ社会的リスクを被ることになる。

(2) 再規制の兆候

パートタイム及び雇用促進立法による法規制では、すべての雇用形態に対して所得と労働条件の面での同等処遇が義務づけられている。しかし、実際はこれとはかなり異なる。正規就業者に比べると、非典型雇用の就業者はたいてい所得や企業内訓練の機会面で不利となるリスクが大きく、全般的な状況も安定しない。このような社会的リスクと、これらの雇用形態の増加を受け、労働組合では、標準雇用と同等の資格を与える新たな規制を求めている。一三%の企業では、交渉を通じて派遣労働者に中核労働力と同等の賃金を確保することに成功している（Seifert/Brehmer 2008）。ただし、これは基本給だけに適用され、特別手当やボーナスなどは除外されるため、実質的な所得は異なる場合もある。

二〇一〇年秋、金属労組（IG Metall）は鉄鋼業で最初の重要な勝利を収めた。この業界の全企業の派遣労働者が、中核労働者と同じ報酬を受け取れるようになった。この協約は昨年一月に発効し、二〇一二年末まで施行される。この協約が適用されるのは派遣労働者が比較的小ない分野のみである。

二〇一〇年末の時点で、政府が派遣労働者の最低賃金を導入するかどうかの決定はまだなされていない。今年五月にはEU新規加盟国の労働者に完全な移動の自由が与えられることから、連邦議会に議席を持つ政党の大

表2 失業からの移行 (%)

前職の雇用形態	新しい雇用の形態					失業
	派遣	有期	僅少労働	パートタイム 週35時間未満	常用労働	
派遣	12	16	3	2	17	50
有期	4	27	6	4	15	45
僅少労働	2	12	25	9	5	47
パートタイム 週35時間未満	3	16	11	19	10	41
常用労働	3	13	3	3	41	37
合計	4	19	7	5	23	42

資料出所：Mobilitätsstudie Infratest/WSI 2008.



半はこの法律の制定を支持している。

5 常用雇用への移行のシナリオ

非典型雇用が、上層に移動が機能する範囲は限られている。転職を伴う場合、非典型雇用から正規雇用に移行するケースは、フルタイムの仕事から変わるケースに比べてかなりまれである。短期契約就業者や派遣労働者が職を失った場合、そのまま失業にいたる場合を別とすれば、また同じような不安定な雇用形態で就業する者が圧倒的に多い (Gensicke et al. 2010)。別の研究によれば、〇九年に短期契約就業者のうち常用雇用に移行できた人は全体の四五%である (Hohendanner 2010)。経済危機が起こる前のこの数字は五二%だった。

再就職の際に正規雇用に就いた人のうち、過去にパートタイム労働や僅少雇用(四〇〇ユーロ職)で就業していた人の割合はごく少ない。こうした就業者の大半が正規雇用への移行を望んでいないことに関係があるだろう。非典型就業者の中で、正規雇用に移行する人の割合がもっとも高いのは元派遣労働者の一七%で、正規雇用に戻る割合が突出して高い(四一%)のは、フルタイム雇用だった人である。

雇用契約の終了後に失業に至るリスクも、雇用形態間で違いがある(表2)。新しい仕事が見つからない人の割合は、正規雇用だった人では三七%だが、派遣労働者では五〇%、短期契約就業者では四五%である。この調査結果が驚きなのは、派遣労働者は正規雇用より失業給付Ⅰ(通常の失業)の受給権が少ないため、次の仕事を見つけないかばならないという社会的圧力がはるかに大きいからだ (Gensicke et al. 2010)。臨時派遣労働者にとっては、この雇用形態から正規雇用に移行するのは難しい。

規制緩和された労働市場では、低賃金層を抜け出して上層へ移動するのはますます難しい。柔軟性が増したからといって、移動性も増すとは限らないのは明らかだ。明らかでないのは、移動性を制約する要因は何かという点である。労働市場研究の分野では、この疑問への答えは今のところ見つからない。

6 長期的な影響

非典型雇用形態は、社会保障の面で重大な長期的問題を生じさせる。その

影響は労働市場にとどまらず、就労を終えた後の個人の生活にまで及び、社会保障、なかでも年金に大きく影響する。社会的リスクの累積は、非典型雇用の就業者は標準雇用の就業者に比べて、低賃金でしか働けない可能性が高く、したがって社会的移転給付の上積み受給を受ける場合が多いことを意味する。また、雇用リスクが高く雇用期間が短いため、失業した際には失業給付Ⅱ(長期失業者、生活困窮者など)しか請求できないことが多い(給付Ⅰは制限的で、至近の実質所得に対する補償率分Ⅱ子供がいな場合は六〇%、いる場合は六七%Ⅱが支給される。給付Ⅱは無制限だが、補償率はより低い)。また、派遣労働者と正規就業者との差がとくに著しい。給付Ⅱを受ける人は、派遣労働者はおよそ二人に一人だが、正規就業者では七人に一人しかない。この差の主な理由は、社会保障の対象となっていた雇用の期間が足りないためである。

長期的に問題となるのは、非典型就業者が年金制度に十分に取込まれていないことである。パートタイム労働の期間が長い、あるいはミニジョブでしか就労したことがないために保険料納付額が少ないと、生計を維持するには不十分な年金給付しか受けられない。雇用の種類がたびたび変わった場合、高齢になってからの貧困のリスクが高まる。適切な措置が取られなければ、必要となる上積み移転給付金が公的予算の相当な負担になり、保険料基盤が徐々に崩壊するリスクが生まれることになる。

7 今後の見通し

非典型雇用形態は一貫して標準雇用よりも高い不安定リスクを示す。しかも、一般通念と異なり、こうした雇用が雇用全体に与える影響は僅かだとみなされる場合があり、その結果、規制緩和措置の最終的な評価はいまいになる。

この結論を踏まえれば、非典型雇用形態に将来どのように対処すべきか、という問題が浮かび上がる。引き続き市場メカニズムを信じ、規制緩和によって非典型なこうした形態を促進すべきなのか? たとえば現連立政権は、ミニジョブについては現状の四〇〇ユーロの上限の引き上げと動態化、有期雇用契約については二年の継続期間上限の更なる自由化と、同一就業者との有期契約更新を容認している。

あるいは厳格な政治的規制を課すべきなのか? 後者の選択肢には、上述の社会的リスクを(再)規制によって軽減あるいは除去することが必要になるだろう。ただし、非典型雇用の形態は多様であるため、措置は相当に細分化しなければならず、規制手段に新たな複雑性が生じることになる。

しかし、以下に述べる全般的な規制と立案原則は、これまで分析した不安定リスクの軽減に役立つであろう。これには、同一賃金の原則を実現し、それによって非典型雇用と標準雇用の同一労働間の大幅な賃金格差を埋めることが含まれる。さらに、市場メカニズムが正しく働くとするれば、非典型雇用に伴う相対的に高い雇用リスクの結果としてのリスクプレミアムを期待する

こともできよう。

ドイツは、法定最低賃金のない数少ないEU加盟国の一つである。労働協約に基づく賃金を適用し、それが当該の業界では一般的拘束力を持つと定められることはできるが、現実にはそのような例はほとんどない。非典型型就業者の圧倒的多数が「貧困賃金」、つまり平均賃金の三分の二に満たない額しか受け取っていない。一般的な法定最低賃金を導入すれば、非典型型就業者が自らの受け取る賃金で生計を立てられる見通しが向上するだろう。

企業内再訓練を受ける法定または労働協約による一般的な権利が認められれば、雇用見通しが改善されるだけでなく、労働市場の機能も高まると思われる。長期的に見れば、労働市場が深刻な機能不全に陥る現実的なりリスクがある。人口動態が変化し、技術的・組織的な領域で進歩が続き、サービス経済への転換が見られる現状は、職業再訓練を必要とする労働力の割合が増えることを意味する。しかし、非典型雇用形態の拡大は、こうした生涯学習の必要性に配慮するものではない。これらの雇用形態は、知識ベース社会の発展の助けとはならないのである。

とくに有期労働者と派遣労働者に見られる雇用不安定性の高さを考えれば、不平等なリスク負担を是正するため、一部のEU加盟国に見られる一種の不安定プレミアムを導入することは妥当と考えられる。

今後の改革における三つ目の共通分野は年金関連である。現行制度に適合すると思われる選択肢の一つは、一般課税を財源とする要素、現行の個人が

就労期間中に納める保険料を基盤とする要素、そして任意の追加保険の三つの部分からなる解決策への移行である。ただし、この三つ目の追加保険は純粹に個人の意思によるもので、相応の所得水準が必要である。対象がより広範で、かつ従来の制度にとられない解決策は、過去の雇用要件に依存せず、一般課税を財源とする最低高齢者年金を導入することである。このような制度の導入については、すでに何年も前から議論されているが、その重要性はますます高まっている。

上述の改革案と組み合わせられると考えられるアプローチの一つに、「フレキシキュリティ」(柔軟性と安全性の両立)という、労働市場規制に関する議論の方向性を変えつつある概念がある。これがめざすのは、柔軟性の拡大を求める企業側の要望と、社会保障の向上を望む就業者側の要望との両立を、これまで柔軟化と規制緩和だけに頼って行われてきた以上に向上させることである。柔軟性と社会保障を統合することの試みがオランダとデンマークなどのEU加盟国で実施に移されたのを受けて、EU委員会でもこの概念を公式に欧州における雇用政策の一環とすることを表明している。



正・非とも雇用の安定が焦点 経済成長は派遣に有利に働く

フランソワ・ミション氏
(国立科学研究センター上席研究員)

1 「非正規雇用」の定義、その産業、職種上の特徴など

(1) 非正規雇用の様々なタイプの法的な定義

フランスでは、「非正規雇用」(「非典型雇用」あるいは「特殊形態雇用」とも呼ばれる)は、労働法の下で、標準的な雇用関係、すなわち無期契約による常勤の雇用と違うことを強調する時に用いられる。それは、非正規契約に対しては何の規制もないことを意味するのではなく、非正規契約はコモンロー以外の特別なルールで規制されることを意味する。

① テンポラリー雇用

データとしては、テンポラリー雇用に関するものとして、派遣労働、見習い契約、その他の有期契約がある。これらに加えて、パートタイム契約(無期契約と有期契約がある)に関わるものがある(表1)。

欧州のデータは、派遣契約と有期契約を区分していないが、フランスのデータはこれらを区分する。派遣契約は、その他に比べて、極めて具体的な法規の適用を受ける。それらは、派遣労働の社会的リスクから労働者を保護する

フランス



表1 非正規雇用の割合(%)，2008年

		15歳以上
独立(自営等)		10.5
雇用者		89.5
うち	派遣労働者	2.1
	見習い	1.3
	パートタイム	8.3
	有期労働契約	77.7
	無期労働契約	
合計		100
総計(千人)		25 913

注：フランス本土、世帯人口、15歳以上(12月31日現在)の就業者。

(1) 支援付き雇用を含む。

(2) 支援付き労働契約のない賃金労働者、公共部門の研修公務員と正規公務員を含む。

資料出所：INSEE, 継続雇用統計

表2 援助付き雇用契約 (単位：千人)

		2008年末の受給者数*
援助付き雇用(民間部門)		1042
うち	若年者雇用助成	59
	長期失業者雇用助成	66
	起業助成	119
	教育訓練プログラム助成	632
	再編成支援	13
援助付き雇用(非営利部門)**		185
うち	将来契約	78
	雇用付随契約	102

* 季節調整済み

** 地方政府、公共部門、非営利団体

資料出所：ASP ; DARES ; DGEFP ; INSEE

表3 さまざまな雇用形態に占めるパートタイム労働者の割合(%), 2008年

	合計	男性	女性
独立(自営業)	10.4	5.1	21.3
雇用者	16.8	5.1	29.0
派遣労働者	8.2	4.6	16.2
見習い	17.7	14.9	23.8
援助付き契約	46.1	29.9	54.9
有期労働契約	28.1	17.5	34.9
無期労働契約	15.4	3.7	27.9
就業者全体	16.1	5.1	28.4

資料出所：INSEE, 継続雇用統計

と同時に、人材派遣会社および派遣労働者との間の不公正な競争から労働者を保護する目的で規制されている。有期契約には、通常の契約の他に、さまざまな規則が含まれる。これらは政府の雇用政策が変わることで、出現したり消滅したりする。不完全雇用対策の一部として用いられ、若年層や新規参入者が対象となることが多い。こうした規則に基づく援助付きの雇用契約を結んでいる人が一二〇万人いる(表2)。これらには、多くの伝統的なテンポラリー契約も含まれる。これらの多くは高い季節性を持つセクターで用いられる。

見習い契約は、有期で援助付きの場合があるとしても、有期契約と援助付き契約とは区別される。

②パートタイム雇用
週労働時間が法定時間(あるいは協定時間)より短い被用者がパートタイム労働者とされる。パートには、無期契約と有期契約がある。テンポラリー契約の相当の部分がパートタイム労働者である(有期契約の二一・一%、無期契約の一五・四%)。

パートについては三つのポイントを付記したい。まず、テンポラリー契約とパートタイム契約は一部重複する(表3)。非正規雇用の数は、テンポラリー雇用とパートタイム雇用の合計にはならない。一方でテンポラリー契約と常勤契約との間には明確な違いがあり、テンポラリー契約とパートタイム契約との間にも明確な違いがある。最後に、パートは、いくつかの特別

な法規によって(労働時間、社会保障などの面で)保護されている。それにもかかわらず、パートは主に女性で占められている(女性被用者のうち二九・〇%がパートで、男性は五・一%)。また、パートは主に非自発的である。そのために、パートが極めて差別的な待遇を受けており、キャリア、社会保障などの面で、極めて不均等な処遇に甘んじている。それが、標準契約に基づくものであっても、パートが非正規雇用、あるいは不完全雇用とみなされる理由である。

③その他の非正規雇用関係
公的な統計データは、法律や集団協約の規制を受ける契約しか対象に含めない。しかし、非正規雇用は、それらに限定されない。そのため、統計データは、非正規雇用を巡る複雑な現実の概略を示すに過ぎない。

それが明らかに不法であっても、法律で規制されない雇用関係が一部にある事実を排除できない。一方、不安定な雇用形態を示唆しない非正規契約も多くある。一般に想定される雇用の不安定性と雇用契約の間の厳密な関係は、実証されていない。数十年にわたって減少してきた独立自営業者も、再び増加している。新たな自営業者は、被用者の従属に匹敵する従属関係にある場合、偽装自営業者とみなされる。

④最終評価
被用者の四分の一が不確実で不安定な地位にあると見られてい、(Rouxel, 2009)。この評価には、無期契約だが非自発的なパート、さらに無期契約だが翌年には職を失うことを恐れている人が考慮されている。一方、一部の研究は、非正規が組織的に長い勤務時間を強いられている事実はないと示唆しており、非正規と不確実性が必ず結びつくものではないように見える。ただし、二〇〇八年の金融危機で観察されたように、無期契約が必ず雇用の安定をもたらすものでもない。

(2) 非正規が多く働く産業、職種はどこか——性別別の分布は
非正規の雇用関係は、それぞれ異なる使用目的がある。典型的な派遣労働者の姿として、若い、ブルーカラー、

未熟練、自動車・建設・食料品業界で働くといった特徴がある。有期契約は、女性で占められており、ホワイトカラー、未熟練、サービス業が多い。パートの雇用形態は、サービス業に多く、そのほとんどが女性で占められている。これは新しい現象ではない。

①産業と職種

派遣労働は、いくつかの製造業と建設業に著しい集中がみられる。そのため大部分がブルーカラーに集中し、未熟練のブルーカラーの三八・四％が派遣労働者である。

有期契約は、主にサービス・セクター、なかでもとくに個人向けサービス（健康、教育）で多くみられる。公共セクターでもテンポラリー雇用が増えている。フランスでは、中央・地方や医療・保健関係の公共セクターで、特別な手続きで雇われた人々が含まれる。この地位は、解雇に対する極めて強い保護を受けており、非常に有利な社会保障が付与されている。しかし、公的セクターにも、労働契約も雇用保護がまったくない非正規の人々が含まれる。パートタイム労働は、個人向けサービス、教育、健康、社会活動、サービス・セクターの管理部門など、主にサービス分野と全般的に女性被用者が主体となる分野に集中している。

②非正規労働者の社会人口学的分布

1) テンポラリー雇用

非正規雇用が新しい労働者グループで増加しているといっても、その分布は極めて不均衡である。女性、若者、未熟練者（ブルーカラーまたはホワイトカラー）が大半を占める。彼らは雇用関係の変化と労働市場の構造化に主

要な役割を果たしている。本稿で無期契約と定義する常用雇用に比べて、自営業グループ、派遣労働、見習い契約は女性の割合は小さく、有期契約で女性の割合がより高いのは明白である。

年齢分布をみると、年配者は正規雇用に就く比率が高い。非正規雇用に就く若者の比率は上昇している。また、テンポラリー雇用は低い教育レベルと初期教育終了後の間もない年代に結びつき、テンポラリー雇用を強いられるリスクは高い。

2) パートタイム労働

パートの八〇％を女性が占めている。サービス・セクターでは八五％近くが

女性パートで、製造業でも七五％以上を占める。さらに、パートタイム労働は全般的に若く、その特徴はとくに週の労働時間が短いパートにそれが言える。

③過去一〇—一五年間の各タイプ別にどう変化してきたか

一九八五年から二〇〇五年にかけて、テンポラリー雇用は急激に増加した（表4）。なかでも派遣労働の増え方が顕著で、総雇用に占める比率は四倍になった。しかし、他のテンポラリー雇用形態、たとえば援助付き雇用や見習い契約は低いレベルに留まっている。絶対的なレベルが低い場合、高い増加率にそれほど大きな意味はないが、重要な点は、非正規雇用の労働移動の比率が全体よりもかなり高いことである。パートが全被用者に占める割合は一九八二年から二〇〇五年にかけて二倍に上昇した。とはいえ、その動向には一貫性がなく、上昇が停滞した年や減少に転じた年もあった（常勤者に対して週三五時間労働制が実施された年など）。

2 非正規雇用が増加し、正規雇用が減少したか

長期的に非正規雇用の増加は避けられないように見える。その理由はよく知られている。今日、熾烈な国際競争の中で、雇用の柔軟性が不可欠になっていることに異議を唱える者はいない。しかしそれは同時に労働者保護の面で重大な結果をもたらす。フランスでは一九九〇年代以降、非正規契約が主に雇用の柔軟性の向上に寄与してきており、雇用の不安定性の問題について激

しい議論がなされている。

(1) 非正規雇用が増加している理由
非正規雇用が増加していることについて、五つのキーポイントがあげられる。①労働市場の均衡の変化②雇用の硬直性③企業の柔軟性を高めようとする雇用政策の有害な影響④同じ柔軟性をもちたらずさまさまな非正規契約の相補・代替性⑤非正規被用者の意欲——である。

①労働市場の変化

労働市場の変化については、議論の必要がないほど自明である。一九六〇年代、二〇年以上の労働不足の時代を経て、労働市場の均衡が完全に反転した。経済成長が減速して、若年労働層（戦後ベビーブーム世代）が労働市場に殺到し、女性の労働参加の急激な増加がみられた。労働力過剰は顕著になり、経済成長は高い失業率を吸収するほど高まることはなかった。

ここで重要な点は、変容した労働市場が、雇用主と被用者の力関係の均衡状態を変え、高度成長期に獲得した社会福祉レベルを維持する被用者の力、さまざまな保護と利点を有するコモンスター上の契約である無期（正規）雇用を守る力を小さくした。正規被用者の自己防衛力はますます弱体化し、この防衛力は、一部の雇用分野に限定されるようになっていく。組合組織率が低く、社会福祉を巡る闘争が激しくない大部分の職場では、こうした契約は無力化している。これらの職場では非正規雇用が増加し、常用契約の内部者と、不安定な雇用関係のワナに掛かった新規参入の外部者（非正規雇用）の格差

表4 テンポラリー雇用の増加率（全就労者に占める変化率）

	有期契約	派遣労働者	助成付き契約	見習い
1985	3,6	0,4	1,1	0,7
1990	4,8	0,8	1,8	0,8
1995	5,6	1,0	2,8	0,7
2000	7,0	1,8	2,6	1,0
2005	6,9	2,1	1,7	1,3
2007	7,1	2,1	1,7	1,4
2008	8,3	2,1	??	1,3

資料出所：INSEE, 継続雇用統計

が現実のものとなっている。

それが一九七〇年代から二〇〇〇年代にかけての状況だった。今日、状況は不確かながら変わりつつある。ひとつは、労働供給はそれほど潤沢ではなくなってきた。ベビーブーマー世代は定年に到達しつつあり、労働時間は短縮され、地方によっては、再び労働力不足が出現している。他方、〇八年の経済危機で、再び労働力過剰が生まれており、失業率が上昇している。内部者と外部者の格差は再び変化している。危機は非常に深いため、正規雇用の内部者の立場も同様に弱体化している。

はつきりとした将来の姿を描くのは難しい。正規雇用の時代が終わったわけではないが、常用雇用の職場は狭まり、非正規雇用の職場が拡大する新たな段階に入ったとみてよい。

②雇用ルールの硬直性

フランスの雇用規則は、EU各国に比べて、硬直的すぎるといわれている。同様の議論は国内でも繰り返される。今日、政界多数派が喚起した問題は重要で、法規を完全に変える必要がある硬直的な社会なのだろう。とくに雇用問題に関して、個人のイニシアチブを制限し、雇用創出を阻害している労働法規を変える必要がある。

問題のひとつは雇用契約の性格で、それはコモントリー契約（無期の常勤契約）に含まれる一連の規則、とくに解雇に関する規則の性格と複雑性である。Cahuc and Kramarz [2004]によれば、フランスの正式な解雇手続きは非常に複雑で費用がかかり、それが無期契約を減少させる理由になっていると考え

られる。

これが、二〇〇〇年に施行され、主に〇五年以降、実施されている新たな雇用政策を正当化する主要な考え方である。雇用契約のコモントリー上の規則を変更しようとするさまざまな試み（正規、非正規を問わず新たな唯一の雇用契約で、規則の複雑性を縮小しようとする試み）あるいは週三五時間労働制に反対する新たな労働時間政策がそれらの新たな雇用政策である。

③雇用政策の有害な影響

一九八〇年代始めの学会の議論で、雇用の柔軟性が関心を持たれるようになった際、柔軟性の確保は必ずしも雇用の不安定、雇用創出源の交代、雇用の削減につながるものではないということが強調された。

八〇年代から九〇年代には、労働時間の削減が雇用を保護し、新規雇用を創出するための雇用政策の中心に据えられるようになった。それらの政策が、労働時間短縮とワークシェアリングを促進した。その他に労働時間を削減した要因として、内部柔軟性の強化（フレックスタイム制、組織の柔軟化など）があった。

しかし、雇用政策はこれまでも今も、いわゆる「援助付き雇用」がベースとなっていた。コスト面の恩典を与えられた雇用が奨励され、こうした援助付き雇用は、雇用主の社会保障負担金を大幅に削減した。これらの雇用は、一部の明確に定義された未熟練で低賃金の労働者グループ（とくに若年層）に向けられ、三〇年来、政策変更によって新たな援助付き雇用が生み出され、古い制度に追加されるか代替されてき

た。失業者を職に就かせるため、援助付き雇用は大きく多様化し、数が増えた。しかしこれらは、常用雇用ではなく、雇用政策は新しい種類のテンポラリー契約を奨励するものとなった。

④非正規契約の補完と代替——セクター慣行

非正規雇用の統計的分布から、さまざまな非正規契約の間に紳士協定があるのが分かる。企業が経済変動に対処するために使う主要なツールは、「残業」と「テンポラリー契約」であることを確認した。ここで重要なポイント

は、有期契約と派遣契約には幾分かの代替性が観察され、その一方で派遣契約と残業はしばしば同時に用いられ、補完的な関係がみられることである。派遣労働は主に長期欠勤や業務繁忙時（想定内と想定外のもの）の対処に用いられる。業務の季節性よりもこれらの理由の方が多い。

サービスマネジメント・セクターでは、派遣労働はテンポラリー契約と激しく競合していることが明らかにされている。しかし、製造業セクターの一部、とくに自動車製造業や建設業では、派遣労働が重要な位置を占めるだけでなく、大部分が永続的である。そのような永続性には二つの側面がある。まず、派遣労働のレベルが高く、安定している（大手自動車メーカーの下請け企業の総労働力の約二〇％）。次に、同一人物が長い期間、同一の派遣先と人材派遣会社に留まっている。

最後に、非正規雇用は法律に制限を受けられない、雇用に柔軟性を与えるためのツールとして使用されており、広範な雇用契約を含んでいる。

⑤非正規雇用は自発的か非自発的か

雇用の柔軟性の問題は、個人の選択の問題というより、企業の人材方針に関わるものと考えられている。企業の側の柔軟性に関して議論され、個人の生活やワークライフ・バランスの問題として議論されることはめつたにない。実際問題として、パートタイム労働（あるいはテンポラリー雇用）を選んだ真の理由・動機と常勤雇用の不足や高失業率への対応とを分けて考えることは不可能である。

このような観点から、いくつかのポイントが浮かび上がる。仮に個人が、非正規雇用で自発的に応募したと回答したとしても、それが仕事内容の問題であり、個人の能力あるいは雇用主の採用方針の問題であることが明らかになる。

二〇〇六年の調査でみると、派遣労働者の五四％が、人材派遣会社を通じて早く仕事を見つけれられるので、派遣労働者の道を選んでいる。パートタイムは女性に集中する傾向がある。ただし、雇用主が提案するパートは、女性パートの半分を占め、未熟練、短時間労働、個人生活に不向きな勤務時間の仕事に集中している。

一九九〇年代の終わりまで、ほぼすべての人が無期の常勤の仕事望んでいたとの調査結果がある [Cance, 2002]。しかし、二〇〇六年には、無期雇用は全体のわずか二七％だった [Giord, 2006]。援助付き雇用が正規雇用を促進した形跡は余りない。一年後、テンポラリー雇用から正規雇用に移行できたケースは八人中一人だった [Fendrich and Remy, 2009]。Di Paola

and Moullet(2003)は、新たに労働市場に参入する若年層は、テンポラリー雇用が短期間に終わる場合のみ、正規雇用へのつなぎになりうるという見解を示した。それが長期化した場合、テンポラリー雇用はワナとなり、脱出がより困難になる傾向がある。パートタイムの労働時間が長くなれば、パートタイム雇用から常勤雇用への移行も容易になる傾向が観察される。

(2) 非正規雇用が正規雇用に移行する傾向は強まっているか

① 非正規雇用の不安定性はどうか
ここではテンポラリー契約だけを検討する。パートタイム契約は、無期契約であれば、検討する問題は起こらない。

テンポラリー被用者の地位に関してはいくつかの想起すべきポイントがある。まず、雇用法規はテンポラリー契約の期間を制限している。最長は更新期間を含めて九カ月から二四カ月である。表向き、テンポラリー契約は永続的に更新することはできない。

一方で、雇用主が被用者に常用雇用の申し出をすることは何の障害もない。常用契約の方がテンポラリー契約より硬直性が低い場合がある。コモロの下で常用契約には必ず試用期間が定められる。この期間は、通知なしに従業員を解雇できる。一方、テンポラリー契約は、契約期間が終わる前に解雇するのは困難である。

しかし、表向きの規則と実際の企業行動には大きな隔たりがある。著者が知る限り、無期契約の平均勤続期間についての情報はない。ただし、いくつ

かのポイントがよく知られている。派遣社員の派遣期間は極めて短い(二〇〇八年の平均は一・九カ月)。一部の企業やセクターに占める派遣労働者の比率は相当に高く、多くの場合、同じ人物が長年、継続して雇用されている。自動車産業の場合、無期契約は若い派遣社員からの選抜の結果として発生したものの以外にはない。

② 正規被用者の抵抗

非常用雇用者の高い流入比率は、流出比率と均衡がとれている。その結果、非常用雇用者は今でも少数派にとどまっている。一方、正規被用者は、過去に確保した自らの地位を守っているようにみえる。非正規被用者は(量的にいえば)依然、労働力のストックのごく狭いエリアに留まっているが、労働力のフロー面では柔軟性のニーズに 대응する極めて重要な機能を担っている。

重要な論点は、常用雇用者が抵抗姿勢を示すか、また、どのくらい抵抗できるかである。この問題は今回の危機の前には激しく議論されていた。

これらの議論は、一九九〇年代と二〇〇〇年代の労働市場の変化は、非正規による正規の代替ではなく、両者の間の架け橋を強化するものだったことを強調している。

しかし、新規採用が完全にストップし、非正規だけでなく正社員の解雇も行われるようになった今回の経済危機によつて上述の議論が行われなくなつた。

③ 今日—いくつつかの疑問

雇用変動の先行指標としてみられることが多かった派遣社員の動向を取り上げる。一九九〇年代から二〇〇〇年

代初頭にかけて、労働市場での存在感を高めようとした人材派遣会社の努力は実を結んだようにみえる。いくつつかの新しいタイプの派遣労働者(年配、高スキルの管理職、女性、サービス業従事者の増大)の台頭で、伝統的なタイプの派遣労働者(若年で未熟練の男子、製造業セクターのブルーカラー)の活動は不活発だった。二〇〇〇年代の初め、このような長期的傾向がストップした。この間、急速に経済が拡大し、雇用が創出された。一九五〇年代以降、もつとも雇用が創出された時代といつてよい。伝統的な派遣労働の使用者(製造業)でも労働需要が回復した。

しかし、経済危機は派遣労働に直ちに影響し、派遣事業が導入されて以来、最悪の落ち込みをもたらした。今日、派遣労働市場は回復の兆しをみせている。しかし、これは伝統的な派遣先製造業)が再び復活することを意味しない。派遣労働がすべての労働市場に幅広く分散される傾向は止めようがない。フランス経済は、ゆつくりとした成長軌道に乗ると予想される。今後の労働市場は、非正規雇用、その中でもテンポラリー雇用、とりわけ派遣労働に有利に働くだろう。

3 均等な処遇の実際の状況

フランスでは、公的には法律は均等な処遇を保証している。これはとくに有期雇用、派遣雇用を問わず、テンポラリー雇用について適用される。テンポラリー契約には、一九七二年の派遣労働に関する最初の法律に保護される均等な処遇の規定が存在する。パート

タイム労働に関しては、労働時間とそれに関連する事項など特定の規定を除いて、均等な処遇自体が法律で規定されている訳ではない。その理由は、パートタイム労働の契約には無期も有期もあつて、均等な処遇は契約上の問題になるからである。いずれにしても、公的に均等な処遇の義務を負うということは、それを保障しない場合、裁判所の判決で、雇用主に罰則が適用され、投獄される可能性もあるということである。

しかし、現実には異なる。とくに組合が存在しない場合、違法な慣行が横行していることは良く知られている。それは法律に違反してもよいということではないが、中小企業で、それがよく起こる。ここでの要点は、構造上の問題である。均等な処遇には同種の他の仕事と比べて「その他の条件が等しければ」という前提があるが、非正規雇用は主に低賃金、過酷な労働条件であり、資格を要しない仕事に用いられるため、非正規雇用における均等な処遇は、押し並べて、低賃金と過酷な労働条件と特別なスキルの欠如に結びつく。

(1) テンポラリー雇用

① 週労働時間、有給休暇、労働条件

労働時間と労働条件に関しては、法規制はテンポラリー雇用も正規雇用も同じである。派遣労働の場合、均等な処遇は派遣先のスタッフとの比較で評価される。均等な処遇が定められているにもかかわらず、全般にテンポラリー被用者の労働条件はよくない。彼らの労働条件は週ごとに変わるなど不安定であり、労働時間の予測も難しい。

②基本賃金および手当

テンポラリー被用者には常用被用者と同一の基本賃金と賞与が与えられなければならない。派遣労働者の場合は、派遣先の従業員との比較で平等性が評価される。彼らは、仕事の種類によって同じ手当(危険手当、食事手当など)を受けられる。もちろん、テンポラリー被用者は、企業内に留まる期間が短いいため、年功加俸を受けることは稀である。しかし彼らは、特別な不安定手当(法律は賃金の一〇%だが集団協約でそれより高く設定できる)の恩典を受けられる。また、年次休暇の買い取りを求めることもできる。

③スキル開発と企業内の昇進の機会

有期契約社員は、無期契約社員と同様に訓練を受ける権利が付与され、それよりも有利な点もある。例えば、彼らが危険な職場に配属される場合、同じ安全強化訓練を受けることができる。しかし、これまで不安定なキャリアの道を辿った人々は正規社員よりも少ない訓練しか受けていないという事実が確認されて、McPerez et Thomas, 2005)。

フランスの雇用主は、賃金額の一・五%を職業訓練にあてる社会負担金を拠出する義務を負っている。派遣労働者の場合これが二%になる。そこから訓練に関しては派遣労働者が恵まれていると推論できるかもしれない。しかし、派遣労働者はそれほど十分な職業訓練を受けていないという観察報告もなされてくる。Ertel, Lefevre et Michon[2009]は、〇五年に、被用者全体のうち九・四%が過去三カ月のうちに職業訓練を受けていると答えている

が、派遣労働者の場合、この比率が五・五%だったと指摘している。

④社会保険、失業保険、福祉政策

すべての被用者は、法律が定める基本的な健康保険、失業給付、退職給与制度の恩恵を受ける。しかし、フランスでは、これらの標準的な恩典に、集団協約による補完的なプログラムが追加されるのが普通である。これらの補完的プログラムは常に、非正規にも正社員にも平等に適用される訳ではない。完全に享受するには、ある程度の勤続期間が必要になる社会福祉項目も多い。

⑤労働組合への加入

すべての被用者は、雇用契約の種類を問わず、企業内の組合と企業内部での代表選出について同一の権利を有している。代表選出制は企業規模によって異なり、派遣社員は人材派遣会社の労働組合に加入する権利を有し、どの代表選出制が派遣先で機能しているかを見極め、派遣先の労働力に加えられる。

フランスは他の先進国と比べて組合組織率がもつとも低位である(就業者の八%以下、民間セクターだけだと七%)。にもかかわらず、集団協約によるカバー率はもつとも高い(全就業者の八〇%以上)。派遣労働者がパラドックスをさらに強めている。派遣労働者で、組合に加入しているのは一%であるが、集団協定の活動はきわめて活発である。

組合は最近まで派遣労働者の組合加入と動員に積極的ではなかった。しかし、現在では変化の兆しが見えている。その理由として、①テンポラリー被用者が同じ企業で働く期間が長期化して

いる②組合は正社員という伝統的な採用方式を取るのが以前より困難になると考えるようになった③組合の将来は非正規被用者にかかっていることを組合は理解し始めた——などがあげられる。

(2) パートタイム労働

パートは、勤務時間に比例して、常勤者が持つ権利を享受できる。彼らの労働条件は、標準的な労働条件に劣っていないようにみえるが、パート集団は均一ではなく、同じパートタイム労働者のグループでも働き方には差がある。

①労働時間・週労働時間、残業、有給休暇

パートタイム労働者の年次休暇は常勤者と変わらない。時間的制約という点では、パートは常勤者よりも良好な状態にあるとみてよいだろう。しかし、勤務時間を増やしたいパート、テンポラリー契約のパート、家庭の事情で今の職種を選んだパート、常勤の仕事が見つからないために今の職種を選んだパートなどおかれた状況はさまざまである。

②基本賃金、手当

スキルレベルに差がない、同じ会社に勤めるパートタイムの賃金率は常勤者と同じでなければならない。パートの勤続年数は、常勤者と同じように評価される。しかしここでも、均等な処遇の問題よりも、深刻な構造上の問題が発生している。

③スキル開発の機会、内部昇進の機会

定例的な訓練を受けるのはパート全体で二八%、常勤者全体で三八%であ

る[Bel, 2008]。無期契約のパートの状況はさらに悪い。これには、この雇用形態をとりがちな企業および経済セクターが関係している。前者については、訓練コースを受けるのを極めて難しい家庭での責任を抱え、訓練を犠牲にしても勤務時間を長くしてより高い収入をもたらしたいと思う女性が多く、後者については、訓練の利用率が低い小企業とサービス・セクターが多いことを意味する。

④労働組合への加入

公的にはパートはすべての面で常勤者と厳密に同じ条件でなければならぬため、組合加入と企業内部での代表選出への参加の権利も同じである。しかし、パートは圧倒的に女性、ホワイトカラー、サービス業、小企業に集中している。これらの特徴は、低い組織率、低い代表選出制に密接に結びついている。ここでも構造上の問題が浮上する。

4 結論——社会問題、政治問題としての非正規雇用

長い間、非正規雇用は、社会、政治問題でも主要な論点とされてきた。伝統的な見方は、さまざまな形態をとる非正規雇用の地位を不安定、脆弱性、危険性に結び付けてきた。雇用の柔軟性と雇用の不安定性は一体ではないと説得するあらゆる努力にもかかわらず、柔軟性と不安定性が一体として論じられることがある(欧州の雇用政策であるフレキシキシチュリティ <flexibility>: 雇用安定を伴った雇用柔軟性) [Schmid, 2009]。

フランスでは未だ労働組合が、雇用

の柔軟性と雇用の不安定性は一体であるとして非難している。組合は常に、非正規雇用は組合を弱める手段であり、正社員に対する保護を毀損する方向に働くと考えてきた。そのため、長期にわたり、正社員の地位を守り、被用者の地位の多様化を拒絶することが主要な目標となってきた。

○七年に、フランス政府は、労働市場のプロセスに一連の変更をもたらそうと試みた。その一つは、雇用契約関連の規則を完全に再構築しようとするものだった。一言でいうと、さまざまな種類の雇用契約を一本化しようというものである。○八年一月の多産業集団協約は、明示的にその変更を拒否した。

○八年の経済危機発生によって、正規契約は、法規則の存在にもかかわらず、もはや保護されるものではなくなった。フランス企業社会の主要な議論のテーマは雇用契約から、再び失業率、労働市場管理の効率性、失業者手当給付金の問題に移った。それは、雇用の不安定性の問題が議論されなくなったというわけではない。反対に、雇用の不安定性の問題は、労働市場を巡る問題の主要な論点の一つと考えられている。

しかし、その一方で、正規契約の硬直性こそが、雇用創出の重大な障害であるという主張も相変わらずある。従って、現在の状況は、①ソーシャル・パートナーによる雇用契約の構成の改変論議の復活②雇用主と国家機関が声を揃える労働コモンドローの硬直性に対する批判の高まり——としてまとめられる。それは今後も、非正規契約が雇用の柔軟性を提供する手段として残ることを意味する。



パートは「非正規」と見られない フレキシブル雇用とのバランスが課題

アルヤン・カイザー氏
(マンチェスター大学講師)

オランダ

1 はじめに

オランダの非定型雇用は、発展の経緯と特徴面で他国と異なっている。それは、「パートタイム雇用」と「フレキシブル雇用」の両方に当てはまる。第一にオランダの労働市場は、パートタイム雇用が労働人口全体に占める割合が、とくに女性労働者のなかで非常に高く、「世界で唯一のパートタイム経済の国」と評されている (Freeman)。
また、ここ数十年間、さまざまな「正規化」への取り組みが行われ、パートタイム雇用が、賃金、雇用の安定、社会保障などの面でフルタイム雇用と同等な待遇を獲得した。その結果、パートタイム雇用はもはや「特殊な」または「非正規の」就労形態とは見られない。

フレキシブル雇用に関しては、一九九〇年代後半に新たな法的枠組みがつけられた。その中心にあるのが、九九年に制定された「雇用の柔軟性と保障法 (Flexibility and Security Act)」である。同法に加え、労働協約による代替条項が、フレキシブル雇用の就労者に大きな影響を与えてきた。

こうした進展が近年、幅広い称賛を集めている。パートタイム雇用の増加



が、九〇年代から、好況を維持した「ポルダーモデル」経済に、大きく貢献したと考えられている。フレキシブル雇用に対する規制や、柔軟性と保障を両立させるための試みも、称賛的になっている。「雇用の柔軟性と保障法」と、同法から生まれたより幅広い枠組みである「フレキシキュリティ (柔軟な保障)」は、EUの「労働市場、労働組織、労使関係の柔軟性の向上と、雇用と収入の安定を、より弱い立場にある集団のために同時に、かつ意図的に図ることを目指した政策戦略」の優れた例として知られるようになった。オランダにおける進展が、EUが現在掲げているフレキシキュリティ政策の重要なインスピレーションとなっている。

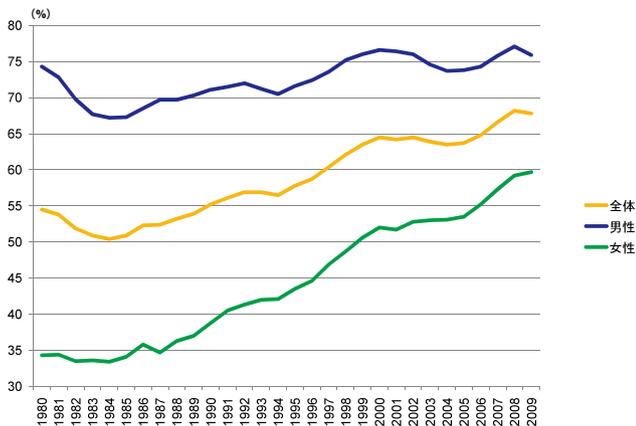
2 オランダの経済と労働市場に関する基本データ

国内総生産 (GDP) の変遷をみると、目を引くのは一九八〇年代前半の停滞である。こうした景気低迷が背景となり、労使間でワッセナー合意が締結されることになった。

仕事量と従業員数の変遷を見ると、九〇年代に激増している。ここでは、パートタイム雇用が重要な役割を果たしていた。オランダ統計局 (CBS) のデータは、週一二時間以下を含めたいことが多いことには注意が必要であるが、雇用の増加は (労働) 参加率、とくに女性参加率に重大で肯定的な影響を与えている (図1)。

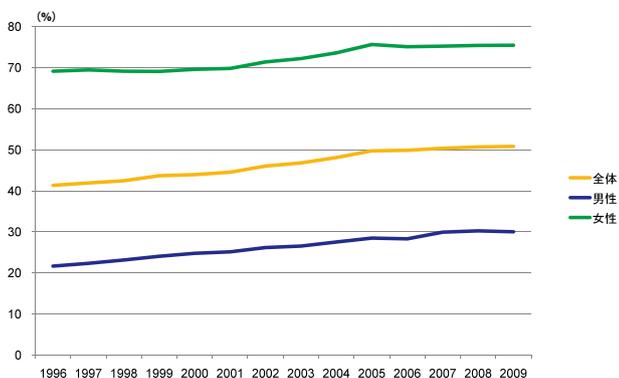
非定型雇用が雇用全体に占める割合は、図2にあるとおり、女性パートタイムでは重要性を示している。オランダではパートタイム労働が「正社員と

図1 就業率



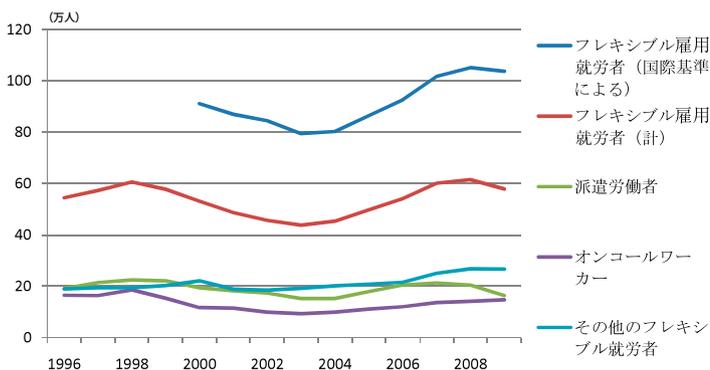
資料出所：オランダ統計局 (CBS), Statline

図2 パートタイム雇用の割合



資料出所：オランダ統計局 (CBS), Statline

図3 フレキシブル雇用就労者の絶対数



(注) オランダ統計局は2001年にデータの測定法を改定しており、新しい測定法による2001年の数はそれ以前の方法による場合より、柔軟な働き方をする人の総数で17,000人減、派遣は4,000人減、その他のフレキシブル就労者は14,000人減となっている。

資料出所：オランダ統計局 (CBS), Statline

雇用契約の八〇%以上が労働協約が適用されている。組織レベルでは、従業員五〇人以上の全企業に従業員協議会の設置を求める「オランダ従業員協議会法 (Work Councils Act)」が七一年に制定されて以来、同法に沿った労使協議が行われるようになった。政労使間の協議で中核的な役割を果たしてきた組織が二つある。社会経済委員会 (SER) は、政労使が参加して五〇年に設立され、政府と国会の社会・経済

して契約し、規定された一日または一週間の労働時間より短い就労時間で合意している仕事」と定義されている (CBS)。従業員の五〇%以上、女性では七五%以上がパートタイムで働いている。

フレキシブル雇用に関するデータは、解釈が難しい。図3は、フレキシブル雇用を「固定的関係がない、もしくは特定の期間を定めない雇用契約」としているCSBの定義に基づいている。フレキシブル雇用で就労する人々を「人材派遣業者 (TWA) に登録している派遣労働者」、「オンコールワーカー」、「その他」に分類している。データを見ると、フレキシブル雇用が景気動向に依存し、二〇〇〇年代前半は不況で減少している。しかし、絶対数で

見たフレキシブル雇用の就労者数は安定しており、〇九年度では、七・七五%がフレキシブル雇用となっている。(表1)。ただし、CSBが週一二時間以下を含めていないことから、数が過小評価されている可能性が高い。

オランダにおけるフレキシブル雇用を調べた研究では、一年間を通じた「フローデータ」と呼ばれる数値をとりあげ (Wiltjagen et al., 2005)、この定義を使うと、派遣労働者の数は七三万四〇〇〇人に達する。これ以外にも、雇用保険を管理する労働者保険事業団 (UWV) のデータによると、〇九年度のフレキシブル雇用の割合は三四%に高まる。数値が高いのは、「従業員なしの個人事業者」(ZZP-ers) と呼ばれる労働者も含めている可能性もある。

3 労使関係の重要な側面

労働市場の進展を決定付けてきた重要な要因は、「ソーシャルパートナーズ」と呼ばれる使用者組織と労働組合の代表者が、諮問機関を通じて協議・協力してきたことにある。オランダでは、労使双方が三つの連合によって、国家レベルで組織化されている。労組団体は、オランダ労働組合連合会 (FNV)、オランダキリスト教労働者全国同盟 (CNV)、中上級職員組合連

合会 (MHP)、経営側の団体は、オランダ産業使用者連盟 (VNO-NCW)、オランダ中小企業連盟 (MKB)、オランダ農業園芸組織連合会 (LTO) である。

業界レベルでは、労使が労働協約 (CAO) の交渉を行う。団体交渉のプロセスは、一九二七年制定の「CAOに関する規則」と三七年制定の「労働協約規定の一般的拡張に関する法律 (Wet AVV)」の二つによって規定されている。政府は、後者の法律に基づいた協約の一般的拘束力を宣言することができるとどまつている。こうした法律があるため、組合組織率が約二〇%にとどまっているにもかかわらず、雇用契約の八〇%以上が労働協約が適用されている。組織レベルでは、従業員五〇人以上の全企業に従業員協議会の設置を求める「オランダ従業員協議会法 (Work Councils Act)」が七一年に制定されて以来、同法に沿った労使協議が行われるようになった。政労使間の協議で中核的な役割を果たしてきた組織が二つある。社会経済委員会 (SER) は、政労使が参加して五〇年に設立され、政府と国会の社会・経済

表1 無期契約労働者とフレキシブル（柔軟な働き方をする）就労者

	1996	2006	2007	2008	2009	増加率 2007-2008	増加率 2008-2009
フレキシブル就労者 (1)	862	1,688	1,794	2,021	1,999	12.7%	-1.1%
・派遣	247	368	377	389	323	3.2%	-17.0%
・その他	615	1320	1417	1632	1676	15.2%	2.7%
正社員 (2)	4,108	5,065	5,080	5,134	5,108	1.1%	-0.5%
個人事業主 (ZFP-ers) (3)	397	584	611	652	629	6.7%	-3.5%
フレキシブル就労者+個人 事業主合計 (1+3)	1,258	2,272	2,405	2,673	2,628	6.7%	-3.5%
(1+3) 計の割合	23%	31.0%	32.1%	34.2%	34.0%		

資料出所：労働者保険事業団 (UWV) (2010: 32)

政策に関する重要な諮問機関となっている。労使各一人の代表者により、構成されている。もう一つの諮問機関には四五年に設立された労働財団 (S T A R) がある。労使各一人の代表で構成され、重要な協約、とくにワッセナー合意とニュー・コース合意の交渉の舞台となったのがこの S T A R だった。

(1) ワッセナー合意

一九八二年に締結されたワッセナー合意は「すべての合意の母」と呼ばれ、労使関係の分岐点となった。合意では賃金の上昇を抑制する代わりに、労働者全員の労働時間を縮小すること（ワークシェアリング）を決めた。その目的は企業の収益力を回復させ、若年者の（）失業を減らすことにあった。このとき、雇用を再分配する手段として、パートタイム雇用の促進が提案された。ワッセナー合意締結の経緯と影響については、Visser と Hamerijk によるオランダの「ポルダーモデル」に関する独自の分析に詳述されている。この合意は困難な経済状況の中で締結された。オランダ経済は一九七九年の第二次オイルショックの影響をまともに受け、深刻な不況に陥っていた。労使はともに、何らかの策を講じねばならないと考えていたが、有意義な合意に達することができなかった。政府はすでに数回にわたって賃金の支払いの一時停止、賃上げの制限といった措置をとっていた。また、キリスト教民主党 (C D A) と自由民主国民党 (V V D) による新政権が本合意締結のほんの二日前に、財政緊縮政策を発表したばかりだった。こうした状況下で、組合側は一刻も早く合意に達する必要性に迫られていた。使用者側も、政府による直接介入をできるだけ回避するため、合意の締結を強く望んでいた。

ワッセナー合意は、F N V と V N O の間で締結された。合意そのものは二ページしかない。「現在ある雇用をより効果的に再分配するための長期的なアプローチ、すなわち労働時間の短縮、パートタイム労働の導入、若年者の失業率を減らすための取り組みなどいくつかの手段を通じて雇用の再分配を行うことが必要である」と主張。同時に、「現在ある雇用をよりうまく再分配することで、コスト上昇は避けねばならない」と論じている。これらの目標を達成するために、労使は互いに「独占交渉権を持つ団体交渉のパートナーとして、労働協約で定める賃金協定の再交渉を行う」必要性を訴え、「国会に対して、団体交渉の参加者たちが、前述した提言に基づいて、互いに自由交渉できるようにするため、あらゆる手を尽くす」よう求める」とした。

この合意に対する反応は早く、労働協約全体の三分の二が更新された。これがきっかけで、賃金抑制と団体交渉の分散化が始まり、集団的な時短が導入されることになった。また、パートタイム雇用の増大により、協議・調整にもはみあがった。ワッセナー合意がもたらした結果が、合意の名声を高めることになる。第一に、組合による賃金抑制が、投資や雇用拡大を促進するための重要な手段となった。第二に、合意がきっかけで団体交渉の分散化が始まり、九三年のニュー・コース合意によって一層強化されることになった。第三に、ワークシェアリングについても進展があった。労使間で長らく意見の対立が続いていたこともあり、合意は大きな進歩だった。ただし、時短で達成できることは限定的だと考えられていた。使用者側は賃金抑制と引き換えに、従業員全員の労働時間を週四〇時間から三八時間に減らすことを受け入れたが、組合側は、集団的に労働時間を短縮しても、雇用が拡大しなかったこともあり、時短の有用性を以前ほど認めなくなった。

その代わり、合意はパートタイム雇用を「雇用の再分配を図る手段のひとつ」として含めたことにより、それが増加するきっかけとなった。組合側はパートタイム雇用に対し、労働条件が正社員より劣ることを理由に、長く否定的だった。ところが、ワッセナー合意が締結され、パートタイム雇用が著しく成長し始めると、彼らの態度が少しずつ変わっていく。「仕事の再分配のほぼすべてがパートタイム労働の形をとって現われ、パートタイム雇用は一九八〇年代のオランダ経済において『雇用の牽引力』になった」(Visser) からだ。

ワッセナー合意は、労働市場の問題に対処する手段として、全国協議を使う姿勢が大きく強化されただけでなく、その後のポルダーモデルの成功・名声により、「協調組合主義の復活を世に知らしめたシンボル」とも表現されている。

しかし、時短による成果は期待外れだった。真の成功はパートタイム雇用の増加によってもたらされたが、数年かかったため、合意の影響は直接目に見えなかった。だが、一旦成果が現れ始めると、合意はオランダ労使関係上の決定的瞬間として称賛されるようになり、その名声は現在も続いている。

(2) ニュー・コース合意

ワッセナー合意の影響は、労働財団で九三年に締結されたもう一つの重要な合意であるニュー・コース合意に表

れている。この合意は、九〇年代前半の停滞で、賃金抑制に対する圧力が再び高まったことを背景に結ばれた。正式名称は「ニュー・コース（新しい方向性）…中期的な視点から見た団体交渉のための一九九四年度の議題」である。合意が成立したのは、労使双方がより自由にさまざまな分野の要求に対応できる体制が必要になってきたからである。

つまり、中央で締結するのは大枠の合意だけにとどめ、具体的な内容は各業界で決定するということだ。「雇用主らはさらなる分散化と柔軟性を手に入れ、組合は中央の使用者組織から時短に対する全面的な抵抗を止めるという約束をもらい、地方の代表者らは地方の問題の解決策についての交渉に参加できることになった。双方が就業率を高める必要性を強く訴え、仕事と子育てを両立させるための解決策のひとつとして、パートタイム労働を提案した」(Visser and Hemerijck) と、合意を評価している。

本同意がもたらした結果は、ワッセナー合意と似ている。第一に、労使交渉が中央から離れ、さらなる分散化が進んだこと、第二に、賃金抑制がもたらされたこと。集約的な時短も、組合はまだ雇用創出の手段に使えないという考えを持っていたため、団体交渉の議題に戻ってきた。しかし、ニュー・コース合意がもたらした結果は功罪半ばする。雇用増加の大部分は、パートタイム労働によるものだった。従業員グループの多くで、労働時間が週三六時間まで短縮されたが、この措置が全体に行き渡ったわけではない。この合

意は労働市場に対処する手段としての協議の重要性を裏付け、ワッセナー合意後、一年間に渡って労使が信頼関係を構築した結果、登場しており、ワッセナー合意を土台としただけでなく、方向性を認め、継承したものだ。

4 パートタイム雇用

パートタイム雇用が増大した頃は、自律的な動きだったが、労働市場政策、ソーシャルパートナーズからの支援、新しく制定された法律などによって補完され、強化されていった。

(1) パートタイム雇用の増大と「正規化」

パートタイム雇用は一九五〇年代女性の労働力不足を補うために、企業が既婚女性向けに導入して始まったが、それほど目立つ規模ではなかった。一九七〇年代前半の女性就業率は三〇%以下で、OECD加盟国の中でもっとも低かった。しかし、七〇年代から、保育施設の不足と根強い「子どもは家で育てる」という文化的な背景のために、パートタイム雇用が就業率増加の大部分を占めるようになる。その後、重要な社会変化として、「結婚しても労働市場に残る女性が増えたこと」「女性の教育レベルが上がって就業率が向上したこと」などがあり、潜在的な要因として、「出生率が低下したこと」「女性の社会的解放が進んだこと」などで、女性就業率は上昇する。

この流れは七〇年代に労働力が不足し、既婚女性の採用を増やしたことで、さらに強化される。七三年、結婚や妊娠を理由に女性を解雇することを禁止

した法律が制定されたほか、税制改正によって妻による「副」収入に対する課税率が引き下げられた。政府の政策は当初、パートタイム雇用を、失業者を減らす手段や、女性解放を促進する方法と捉えていた。

ソーシャルパートナーズは、この時点ではまだパートタイム雇用に関する議論に参加していない。しかし、八〇年代に締結されたワッセナー合意で、状況が変わっていった。使用者らはパートタイム雇用を、集約的な時短に代わる理想的な選択肢だと考えた。さらに、パートタイム労働を望む女性公務員の増加で、人員削減が可能になり、結果的に国家予算の削減にもつながったからである。

労働組合は当初、他国の労働組合と同じく、組合に加入していない労働者の市場が生まれることを心配していたが、ワッセナー合意とその影響で、考え方が変わっていく。パートタイムの組合参加率も高まっていった。

質の高いパートタイム雇用を育てる必要性についての新たなコンセンサスにより、一九九〇年、FNVはフルタイム雇用を基準とする方針を廃止した。いくつかの法改正が行われ、例えばパートタイム従業員も失業給付金を受給できるようになるなど、パートタイム従業員の立場が強化された。九三年には、政府が正規の週労働時間の三分の一以下の従業員を法定最低賃金の適用外とすることを定めた法令を廃止。九六年には、パートタイム労働者に賃金、残業手当、ボーナス、職業訓練などについて、フルタイム就労者と同等な待遇を受ける権利が与えられる。さらに、

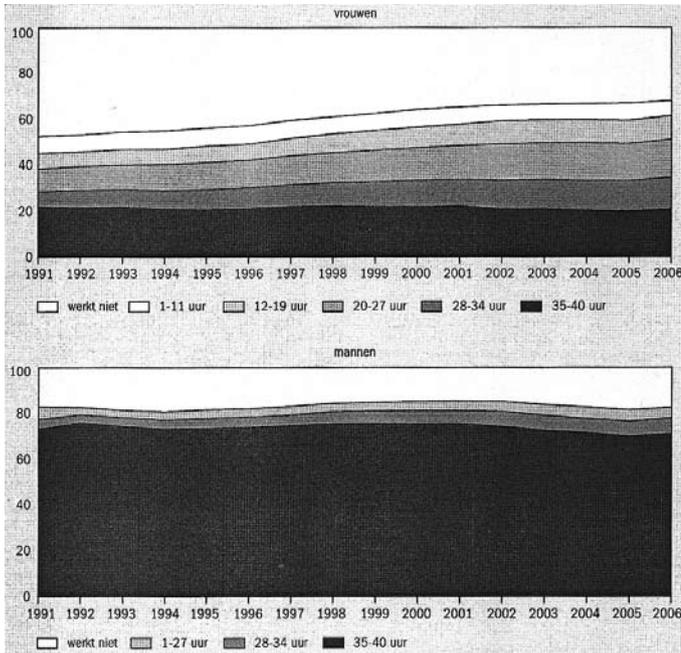
一九九〇年と二〇〇一年の税制改正で、短時間のパートタイム労働への就労を阻んでいた要因がいくつか取り除かれた二〇〇〇年には、ついに労働時間法(WAA)が制定され、従業員が特定の状況下で、労働時間を自分で変更(減らすか増やす)する権利を手に入れる。こうした変化が重なって、パートタイム雇用の正規化がもたらされたのである。Visserは「パートタイム労働」を「非定型な形態でもなければ、フルタイム雇用でもない」と結論づけており、「非定型な就労形態」の性格を失った(Plantenga)。

(2) 現在のパートタイム雇用の特徴

Portegijsらの最新の研究によると、幼い子ども(〇〜一歳)のいる女性といない女性の間にはほとんど差がない。子どもがより年長で、フルタイムで就労している女性の割合はわずかしか高くない、子どもがいらない若い女性さえ、四〇%がパートタイムで就労している。パートタイムで働く女性の中で、幼い子どもがいるのは四一%に過ぎない。パートタイム雇用の浸透ぶりを示す点で興味深いのは、労働時間が長めのパートタイム労働が増加していることだ。図4は、全般的に労働参加率が高まっていることと、中時間(二〇〜二七時間)および長時間(二八〜三四時間)の参加率が、とくに女性労働者で高まっていることを示している。一方、フルタイムで働く女性の割合が、全体的な労働参加率が上昇しているにもかかわらず、九一年からほとんど変化していない。

現実の労働条件をみると、EU加盟

図4 週労働時間 (%)



(注) 1. 上のグラフは女性、下は男性を対象。
 2. 数字はそれぞれ無業 (no work)、1-11 時間、12-19 時間、20-27 時間、28-34 時間、35-40 時間のもの。
 3. データは オランダ統計局 (CBS) のデータを Netherlands Institute of Social Research (Sociaal en Cultureel Planbureau, CPB) 用に処理。

資料出所: Portegijs et al. (2008 : 33)

表2 有期雇用契約のフルタイム及びパートタイム労働者の割合 (学生を除く)

	女性		男性	
	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム
オランダ	12	14	18	8
イギリス	6	4	15	3
ドイツ	8	9	21	8
スウェーデン	23	11	33	10
フランス	15	10	22	9
スペイン	44	30	48	30

(注) EC 統計局 (Eurostat), Labour Force Survey 2005
 資料出所: Portegijs et al. (2008 : 57)

五カ国の労働条件を調査した結果、オランダの状況が他国よりよかった。女性の間で、パートタイム労働者の一〇%が有期契約で働いているが、これはフルタイム就労者の一四%より低い。男性においては、パートタイム労働者の一八%、フルタイム就労者の八%が有期契約である(表2)。

しかし、パートタイム雇用がすべての面で正規化しているわけではない。例えば、パートタイム労働者が就いている職務レベルは、依然として下位に多い。職務レベルが上になるほど、パートタイムよりフルタイム就労者の割合が増えているが、この割合の差がもっとも大きいのは英国とスウェーデンで、もっとも小さいのはフランスとスペイン。昇進可能性の点では、オランダ

の状況はとくに優れているわけではない。パートタイム従業員の労働時間に対する満足度を見ると、ほとんどの従業員が現在の労働時間に満足しているといえる。ただし、例外は二四時間以下のパートタイムで働く男性と女性フルタイムである。前者は何割かの人がより長時間働きたいと答えており、後者では可能なら労働時間をより短縮したいと回答している。それは、女性がパートタイム労働を選んだ理由を見ても分かる。女性たちがあげた理由には「子育てのため(二八%)」、「家事をしたいから(二一%)」、「プライベート時間が欲しいから(一七%)」、「社交や趣味の時間が欲しいから(一三%)」(複数回答) が多い。フルタイム

5 フレキシブル雇用

近年、フレキシブル雇用の就労形態が増加している背景には、九〇年代後

の仕事に就けなかったからパートタイム労働している女性は三%に過ぎなかった。印象的なのは、週三二時間が基準の労働時間になっている組織や職務が出てきている。週三二時間が基準になりつつあることがその一因だろう。もうひとつ、この認識の変化をもたらした大きな懸念事項は、労働時間の短い働き方では経済的自立は難しく、社会の高齢化を補うことはできそうもないことだ。このため、〇八年から長時間パートの女性を増やすことをめざしたタスクフォースが設置された。

半に制定された「雇用の柔軟性と保障法」と「仲介者による労働の割り当てに関する法律(WAADI)」がある。

(1) フレキシブル雇用の増加

派遣労働が主な就労形態になった八〇〜九〇年代にかけて、フレキシブル雇用の就労者が大きく増加した。この間、重要な役割を担った法律は、六五年制定の「労働者の配置に関する法律」(本格施行は九〇年)と九〇年制定の「労働力の提供に関する法律」(九六年改正)である。両法律とも、人材派遣業者に対する営業免許制度を取り入れられている。この時期、オランダの労働市場で派遣労働が市民権を得るようになった。この変化を「オランダの人材派遣業界は六〇年代には悪名高かったが、七〇年代にある程度の正当性が認められるようになり、八〇年代前半には、労働市場の硬直性を一時的に解決するための便利な道具として、一定の支持を受けるようになった」(Howing) としている。

(2) 法律面における重要な進展

九九年に「雇用の柔軟性と保障法」が制定されるまで、フレキシブル雇用に関しては、「有期契約の理由を述べる必要はない。しかし、こうした理由を労働協約に明記することはできる」「最短契約期間および最長契約期間は記載しない。これらの期間も労働協約に明記することができる」「有期契約が終了しても雇用を継続する際は、無期契約に関する話し合いをするが、一カ月の空白期間を設ければ、新たな有期雇用契約を結ぶことができる」などのゆる

やかな規制があるだけで、成文法による制約がほとんどなかった。

そのため、八〇〜九〇年代にかけて、フレキシブル雇用が大幅に増加し、雇用全体の一〇%を占めるまでに成長。労働市場の二重構造を招くのではないかと懸念や、「回転ドア構造」と呼ばれる就労形態（派遣労働と社会保険給付の間を行き来する働き方）を指摘する声が多かった。当時の法律は、いかなる有期契約も、更新する際は自動的に無期契約になると明記されていたため、企業は有期契約が終了した派遣労働者を人材派遣業者に一旦戻し、それが新たな雇用関係だという解釈が可能になるように、一カ月の空白期間を設け、再雇用する策をしばしば使っていた。

こうした懸念に対し、政府とソーシャルパートナーズが行動を起こす。最初の大きな成果が九五年に社会・雇用省による「（雇用の）柔軟性と保障」と呼ばれる覚書は、雇用の柔軟性と社会保障を両立させ、フレキシブル雇用の急激な増加とその保障の少なさに対応することをめざして作成された。しかし、政府内で合意に達することができなかつたため、労働財団に公式な助言を求め、その内容を九六年に「雇用の柔軟性と保障に関する覚書」として発表した。この覚書によると「柔軟化は、適切な環境で実施され、使用者側の利益だけでなく、労働者が自らの環境の中で、よりよいバランスを得ることができると、肯定的な変化と捉えることができる」、「通常のフルタイム雇用とは異なるが、それなりの保障、安定性、規則性があり、従業員が仕事

を中心に私生活を構築できるような就労パターン」が必要であるとした。こうした合意により、従業員側にパートタイム雇用を選択する人や、共稼ぎ家庭が増えるといった新たな姿勢が芽生え、企業も組織を柔軟化させるように努めるといった状況が生まれた。その結果、政府はこの提言を含め、新たに「雇用の柔軟性と保障に関する法律」案を作成。本法は九九年一月に施行された。

「雇用の柔軟性と保障法」のさまざまな条項を、表3にかかげる。第一に、有期契約の回数と継続期間がいわゆる「拘束」条項（3・3・3ルール）によって規制されている。この条項によると、雇用開始から三年間、もしくは契約更新を三回行った後は、三カ月以上の空白期間がない限り、無期契約に移行しなければならぬ。もう一つ、人材派遣業者と労働者が結ぶ契約を正規の雇用契約と定義した重要な条項もある。ただし、雇用開始から二六週間の「代理権条項」が適用される期間は、派遣業者からのあつせん期間が終了すると雇用関係も終わる。

また、正規従業員とフレキシブル雇用で就く従業員との交換を認めた「覚書」に従って、解雇手続きがいくつか改正された。オランダの解雇手続きは公法と私法が適用されており、二重構造になつてい

る。無期雇用契約を解除するためには、使用者は雇用保険の管理組織であるUWVに許可を申請するか、裁判所に訴えを起こさなければならない。使用者からは前者の手順を、「拘束が無駄に厳しく、経営に負担をもたらす、不確実性の原因になつていく」と批判。後者の手順は、裁判所が所内でつくった計算式に基づいて、使用者が支払うべき解雇手当を決めるため、コストが嵩む。

こうした規制が不均衡をもたらしており、「雇用の柔軟性と保障法」は正規従業員に対する解雇規制法令の緩和で、この解決を試みた。

同法を補完するものとして「労働者派遣に関する法律（W A A D I）」が制定され、八八年から施行された。この法律は人材派遣の免許制度を廃止し、禁止されていた建設業界への労働者派遣を解禁した。これ以外にも、派遣労働

表3 「雇用の柔軟性と保障法」の重要条項

条 項	内 容
拘束条項（'ketenbepaling'）： 期間的制約のある契約の更新 （3・3・3ルール） 団体交渉による逸脱が可能。	企業は有期雇用契約を繰り返し更新して、労働者を雇用することができる。しかしながら、こうした更新回数と継続期間に制限がある。契約開始から3年後、もしくは契約更新を3回続けて行った後は、3カ月以上の空白期間がない限りは、無期契約に切り替わる（3年後、3回更新、3カ月の空白期間の3をとって3・3・3ルールと呼ばれている） 有期契約を31日以内に継続する場合、まず解雇手続きを取って雇用関係を解除することを求めていた以前の法律と異なる。
労働者派遣契約 （'uitzendovereenkomst'） and 代理権条項（'uitzendbeding'） 団体交渉による逸脱が可能。	人材派遣業者（TWA）と派遣労働者の間で結ぶ雇用契約であり、従って雇用契約の全条項が適用される。けれども、最初の26週間だけは双方が、何ら新たな義務を負うことなく雇用関係を解除することができる（'代理権条項'）。派遣労働者が組織に雇用される最長期間を6カ月と規定していた以前の法律と異なる。
最低賃金が保障された オンコールワーカー	オンコール体制で働き、週の労働時間が15時間以下および自由勤務時間制度で就労している労働者は、出勤1回につき最低限3時間分の時給が賃金として保障される。
雇用継続排除条項 （'loondoorbetalingsplicht'） 団体交渉による逸脱が可能。	雇用者は正式契約の条項を通じて、給与を継続的に支払うリスクを排除することができるが、これが可能なのは最初の6カ月間のみとする。
試用採用 団体交渉による逸脱が可能。	試用期間は最長2カ月である。2年以内の契約の場合、試用期間は1カ月となる。団体交渉による逸脱は可能だが、最長で2カ月までとする。
契約に対する「反証可能な推定」規定 （'weerlegbare rechtsvermoedens'）	従業員は、当事者らが正式に合意していない、もしくは異なる合意をしている場合でも、一定の条件下で、自分の労働条件を定めた正式契約に抗議することができる。雇用契約は、賃金労働を月に20時間以上、3カ月以上に渡って遂行したときに受け入れられる。契約期間は最初の3カ月間の平均労働時間に基づいて決める。
契約解除と解雇	解雇防止法令の緩和。(1) 公共職業紹介所（CWI）（2009年よりオランダ労働保険事業団UWVに改称）における正式な解雇手続きに要する期間が6週間から4週間に短縮された。(2)（解雇が）許可された際に従業員に予告する期間も短縮され、原則1カ月、最長で4カ月までになった（以前の解雇予告期間は6カ月）。(3) 解雇したい相手が病欠中でも、解雇手続きが始まってから病欠に入った場合は、手続きを続けることができる。契約の当事者らが契約において、この条件に合意している場合は、契約期間内であっても、有期契約を解除することができるようになった。しかしながら、雇用防止措置の適用を避けるため、無期契約を有期契約に変更することは明確に禁じられている。

資料出所：Houwing (2010), Pot et al. (2001), Van den Toren et al. (2002), Wilthagen et al. (2005)

働者には原則的に派遣先企業で同様の職務に就いている労働者と同程度の賃金を支払うことを決めた規定といった重要な条項が含まれている。この他にも、フレキシブル雇用の増加に貢献した法律がある。九六年に制定された「営業時間に関する法律」で、営業時間の延長が可能になり、それを補うためにフレキシブル雇用の必要性が高まった。

(3) 労働協約を通じた代替条項

「雇用の柔軟性と保障法」は、「四分の三以上の賛成」がない場合は適用せず、労使協議によって代替手段を許可する条項がいくつかあるため、ソーシヤルパートナーズに自由裁量の余地が与えられている。これは拘束条項、派遣会社との合意、試用期間、解雇予告期間、給与支払い停止条項に適用されている。よく見られた代替条項は「試用期間(五二%)」、「解雇予告期間(三九%)」、「拘束条項(三三%)」である。とくに重要な労働協約は、人材派遣業界内で締結されたものである。この協約は、労働財団が作成した「雇用の柔軟性と保障に関する覚書」の中で提案されていた。こうした協約への使用者側の主な参加者に、オランダ人材派遣協会(ABU)やオランダ経営者協会(NBBU)があり、組合側では、FNV、CNV、LBVである。「雇用の柔軟性と保障法」施行後、三件の労働協約が結ばれ、いずれも同法の条項の適用に影響を与える「段階(フェーズ)方式」と呼ばれるシステムを導入しており、同法を補完する性格が強い。

表4 フェーズ毎の派遣労働者の分布 (%)

派遣労働者の特徴	フェーズA	フェーズB/C
15-24歳	97	3
25-34歳	90	10
35-44歳	91	9
45歳以上	87	13
少数民族以外	93	7
少数民族	92	8
低学歴	93	7
中学歴	94	6
高学歴	91	9
計	93	7

資料出所：オランダ人材派遣協会 (ABU) (2009 : 20)

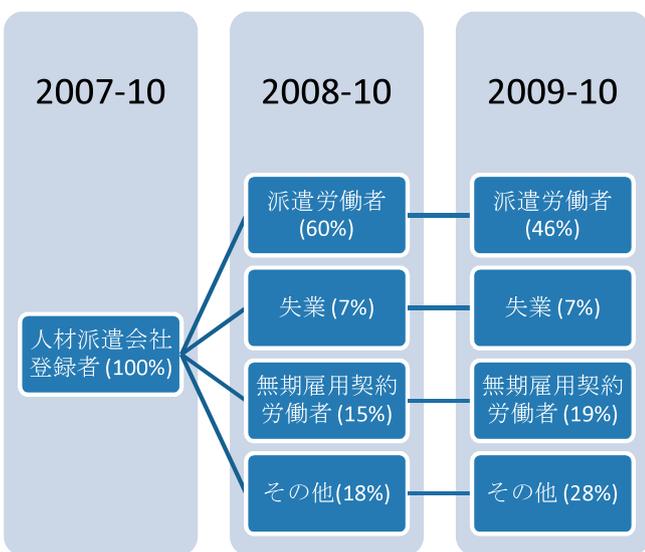
(4) 現在のフレキシブル雇用の特徴
 年長の派遣労働者が全体に占める割合と、派遣労働者が一家の稼ぎ手である割合が増加している。また、派遣労働者

最初の労働協約により、人材派遣業者は同法の規定に従うか、あるいは段階(フェーズ)方式に従って労働者を雇用するかの二つのシステムのうちどちらかを選ぶようになった。後者のシステムで、企業は代理権条項が適用される期間を二六週間から一年間まで延長することができるようになった。一方、二六週後の労働者の権利や労働条件が、年金受給権などの面で向上した。その後の二件の協約は、最初の協約を踏襲しているが、この段階(フェーズ)方式に重要な変更が加えられた。第一に、最初の二つのフェーズを一つにまとめた。また、第一フェーズの最長期間が七八週まで延長され、無期契約に至るまでの最長期間が三年間から三年半に延びた。

働者に社会的弱者(四五歳以上、少数民族、長期失業者、就労を妨げる障害を持つている人)が占める割合が増えている。
 派遣労働者の分布を、段階(フェーズ)ごとに見ると、フェーズが上がるほど労働条件は向上し、フェーズCでは無期契約を結ぶことができる。ところが表4を見ると、派遣労働者全体でフェーズBまたはCにいる人は七%しかない。
 派遣労働者が無期契約に移行できる可能性としては、二割弱(図5)となっている。

による影響については、〇一年と〇六年に実施された調査がある。
 第一に、フレキシブル雇用の就労者は、期待されている保障の向上をそれほど肯定的に見ていない。保障の向上は、フレキシブル雇用だけでなく、さまざまな就労形態の間で実現する。第二に、フレキシブル雇用から無期契約への移行は難しい。この評価は、結果を期待外れとしている。この原因は、企業がフレキシブル雇用を選んで採用していることにあるとしている。企業には有期雇用契約のみ(フェーズA)の派遣労働者だけを選ぶ自由があり、無期契約や後半のフェーズに移行させる義務はない。「雇用の柔軟性と保障法」も人材派遣業界の労働協約も、雇用契約の転換を促す監視の手段を提供

図5 派遣労働者が無期雇用契約に移行する可能性



資料出所：労働者保険事業団 (UWV) (2010 : 35)

していない。フェーズBおよびCの数の少なさが、この状況を明確に示している。

最後に、フレキシブル雇用の別の形態が成長してきたことに注目したい。これは「雇用の柔軟性と保障法」というよりは、既存の枠組みがもたらした結果だといえる。「従業員なしの個人事業者」についてはすでに解説したが、彼らの多くが従業員と同じ立場の個人「事業主」であり、雇用の柔軟性の実現に大きく貢献している。もう一つの変化は、「ペイローリング(雇用代行)」の増加である。このシステムでは、重役が労働者の提供を受け、採用・選抜・待遇を行う。人材派遣とよく似ているが、採用活動は行わず、大抵は顧客である企業ですでに働いている労働者を譲り受ける形をとる。雇用代行業者が契約を失ったことを理由に、労働者を解雇しやすくなった傾向が見られる。

ペイローリングによる就労者は〇七年には約七万人、〇九年には一四万四〇〇〇人と増加の一途をたどっている。一二年には一八万人に達すると予想されている。ペイローリング業界は、使用者組織(VPO)や労働協約がある。

6 現在の懸念事項

CBSのデータによると、フレキシブル雇用が雇用全体に占める割合は長くほぼ一定を保ってきたが、UWVが最近発表したデータでは、フレキシブル雇用が全体の三四%になっている。多くの企業では、無期契約で雇用されている正規従業員のグループは縮小の一途をたどっている。もう一つの大きな問題は、フェーズAからまったく前

に進めない派遣労働者が多数いることだ。労働組合の訴えを受け、オランダ人材派遣協会(ABU)と合同で実態調査に乗り出した。

こうした進展について組合では強い懸念の声がある。組合は当初、派遣労働受入れの条件を①病欠している従業員の代替要員もしくは繁忙期の臨時要員②労働市場への参入と無期雇用契約への手がかりを提供するため③労働者に人材派遣会社が規定した無期契約を得られるようにする——の三つに定めていた。第一条件は現在も適用されているが、無期契約への移行は、望ましい数に達していない。

7 まとめ

この間の進展を見る限り、経済的事情が何よりも重視されている。段階(フェーズ)方式がフェーズCの無期雇用契約の達成につながっていない事実、このことが最もよく表れている。労働協約では当初、無期契約につなげることをめざしていたが、期待はずれの結果しか出ていない。

正規雇用とフレキシブル雇用の間の柔軟性と保障のバランスを取り戻すための取り組みは、不足していると結論せざるを得ないだろう。ソーシャルパートナーズは正規雇用、フレキシブル雇用の双方において、バランスを取り戻す取り組みを強化する必要があるだろう。フレキシブル雇用が柔軟性の向上以外の目的のために増加している現状を踏まえれば、ここから始めるのが賢明なように思う。

多種多様な非典型雇用 中間層が薄い労働市場

米
国

アーベル・ヴァレンズエラ Jr. 氏
(カリフォルニア大学ロサンゼルス校教授)



はじめに

米国における非典型雇用を調べた研究は、人材派遣、パートタイム、コンティンジェント(臨時)、柔軟、不安定、短期、インフォーマル(非公式)労働、日雇い、オンコールなど多種多様な言葉に彩られている。とりあえず非典型雇用を「賃金または給与がフルタイムのそれとは違い(Polivka 1996)、臨時という形を取り、本人の仕事ぶりや景気動向に関係なく継続されない可能性が高い」と従業員が認識している(Edwards & Grobar 2002)すべての非標準的な労働という理解に立つて、米国の状況を報告する。

官民の双方が、パートタイム、派遣、その他非典型雇用の活用を進めることで、柔軟性の向上とコスト削減を図ろうとしている。労働者の中には、これらの就労形態を好む人々もいるだろう(例、学生や子育て中の母親)。しかし、労働市場が厳しくなると、他に選択の余地がないため、非典型雇用に就く人が大半を占めることになる。非典型就労には雇用の保障がない、賃金が低い、福利厚生がない、労働災害にさらされる危険性が高いなど、利点を打ち消すだけの欠点がある。結果的に、その増



加が典型労働者と、移民、マイノリティーの人種、女性が多い非典型労働者との格差を拡大する要因となる。

米国における非典型雇用増加には、経済再編やいくつかの関連したプロセスが関わっている。また、過去二〇年間、史上最多の移民が流入したことも、コンティンジェント労働やその他の非典型雇用の労働形態の拡大をもたらした。これに加え、グローバルゼーションや地域経済の再編が進んだことで、日雇い労働者のようにパートタイムで働き、求められるスキルが低く、柔軟な労働力に対する需要が高い独自の労働市場が形成された。

経済再編は、二つの大きな変化に集約することができる。一つは、成長産業と衰退産業に二分させた。もう一つは産業構造の変化により、新たな就労形態の仕事（パートタイム、派遣労働者、コンサルタント、在宅労働者、日雇い労働者）が増えたことである。

こうした変化の結果、労働市場が上層と下層で厚く、中間層で薄くなっている砂時計型に変わった。上層の職業は高収入で、安定性が高く、確固とした昇進構造が確立されており、医療保険、法定給付金、定年退職金などの福利厚生が充実している。一方、下層の職業は不安定で、離職率が高く、低収入で、労働組合がない場合は福利厚生もないに等しい。

1 非典型雇用の形態

(1) コンティンジェント雇用 (contingent employment)

① 定義と形態

一九八九年、米国労働統計局 (BLS)

表1 アメリカにおける非正規雇用およびコンティンジェント雇用 (%)

雇用形態	定義	1999年総労働力に対する比率 A	2005年総労働力に対する比率 B
BLS カテゴリー			
派遣労働者	人材派遣会社に登録し、当該人材派遣会社により他社で働くために配属される個人	0.9	0.9
呼び出し (オンコール) 労働者および日雇い労働者	必要に応じて労働を求められる個人、または事業主が当日の労働を確保するため車で迎えに行く場所で待機して仕事を得る個人 (代理教師、建設労働者)。	1.7	2.0
契約社員	契約に基づき、他企業へサービスを提供する会社で働く個人 (警備、造園、人材派遣サービス)。	0.6	0.6
独立請負人	自力で顧客を獲得し、商品やサービスを提供し、他の労働者を当該商品またはサービスに取り組ませている個人 (メイド、不動産業者、児童保育提供者、経営コンサルタント)。	6.3	7.4
その他のカテゴリー			
直接雇用の臨時職員	特定期間の労働を確保するために会社が直接雇用する臨時職員 (季節労働者、特別プロジェクトのために雇用された労働者)。	2.5	2.1
自営業、起業家	独立請負人ではない自営業者 (医師、レストランや店を所有している個人)。	4.8	4.4
標準パートタイマー	特定の事業主のために週 35 時間未満の正規労働を行い、賃金および給与労働者である個人。	13.2	13.2
条件付きパートタイマー	条件付きでパートタイムの職に就いており、短期雇用ではない個人。	データなし	データなし
短期労働者	限られた期間、企業より直接雇用されて支払いを受け、当該企業の仕事場で労働し、その企業から直接労働の指示を受ける個人。	データなし	データなし
請負会社の労働者	労働者派遣先の会社のために、通常、給与支払い名簿、従業員福利厚生プログラム、その他の人的資源機能を取り扱う請負会社 (Leasing company) (その中には「専門雇用組織 (professional employer organizations)」とよばれているものもある) に勤務する個人。	データなし	データなし

資料出所：① 1999年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析 (2000年)
 ② 2005年2月のBLSコンティンジェント労働補遺のGAOデータ分析 (2006年)

S) は、コンティンジェント雇用の定義を「個人が長期雇用に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事」とした。コンティンジェント雇用形態は、大量生産型企業で標準の中核的雇用関係

が安定している労働 (単一事業主で無期限のフルタイム雇用) から、不安定な労働 (自営、パートタイム、派遣、下請) に変化する主要プロセスのなかで説明されている。コスト削減を図ろうとする事業主は、人材派遣業者や請

負会社などの仲介業者をますます利用しており、オンコール労働者や独立請負人などの代替人材派遣形態にますます頼るようになってきている。このような「使い捨て」または「オン・デマンド雇用」のテンポラリー労働者の増加に伴い、コンティンジェント労働者と呼ばれる新たなカテゴリーが出現した。この用語は八五年に作られたが、これ以降、パートタイム、人材派遣業、従業員リース (employee leasing)、自営、アウトソーシング、ビジネスサービス部門の雇用、在宅勤務を含む広範な雇用慣行に適用されている。

BLSは、コンティンジェント雇用の広範なカテゴリーのなかに「代替的労働形態における労働者」も追加した。これは、独立請負人、オンコール労働者、派遣労働者、請負会社からの供給された労働者、日雇い労働者である。こうした労働者は、明示的または暗黙の契約を締結している場合と締結していない場合があるので、非正規形態または代替的労働形態の労働者は、二つの別個のカテゴリーに入るが、必ずしも相互排他的ではない。

BLSは、コンティンジェント労働者の状況と人数をより適切に評価するため、九五年、九七年、九九年の人口動態補足調査から労働者数のデータを収集した。その結果、各非正規労働形態間の重要な相違点、労働者の特性、および非正規労働形態と伝統的労働形態間の相違点を初めて浮き彫りにした (表1)。

図1 米国のパートタイム雇用：自発及び非自発 1957 - 現在



資料出所：労働統計局（BLS）

② コンティジェント雇用を選択する理由

Houseman (1996) は、事業主がコンティジェント労働者を雇用する主な理由は、作業量の継続的な変動に処するため、一時的な欠員を埋めるため、従業員のパートタイム就業の要求に応じるため、常用雇用する労働者の選別を行うため、賃金および福利厚生費を削減するためなどであることを明らかにした。その他にも、手当を回避し、労災の補償費を削減し、組合組織化を防止し、簡単に一時解雇できる

ことなどの理由で、使用することもあ

ること。このように、容易かつ柔軟に雇用できることが、コンティジェント労働者をより魅力的にしている。労働者もまたさまざまな理由でコンティジェント労働に参加している。学校、家族などを理由としてフレキシブルなスケジュールを好み、柔軟性を確保するために選び、追加収入を得るためにフルタイムまたはパートタイムの雇用を補充している者もいる。

(2) パートタイム雇用

① パートタイム雇用の位置づけ

かつて、パートタイム労働の多くはフルタイムの安定雇用への通過儀礼だった。しかし、ここ数十年間のパートタイム労働の永続性と増加により、フルタイムへの転換がますます難しくなっている。通常、テンポラリー労働者とみなされている労働力の四分の一のうち、パートタイムが八〇%を占めており、非正規労働の中でもっとも一般的な形態である。米国のパートタイム労働の歴史は長い。一九五〇年代半ばは、労働力の一二%だったが、九〇年代初期には一八%に増加。さらに二〇世紀後半になると、労働力全体のかなりの部分を占めるようになった。

多くの米国人はパートタイム労働の経験がある。中学・高校や大学の学生がパートタイム職に就いていることもある。実際に、七〇年頃までパートタイムの増加傾向は自発的パートタイム雇用の拡大によって推進された。その理由として、パートタイムを望んでいる若い女性(母親)とベビーブーム世代のティーンエイジャーが労働力に流れ込んだことがあげられる。企業は、フルタイム労働者を削減することで、パートタイム労働力と低賃金を増大させ、福利厚生を削減することができると、多くの企業で、医療保障を排除し、雇用の柔軟性レベルを拡大することができる。パートタイム労働は、景気後退時に増加する傾向があり、より多くの者が「非自発的に」こうした職を奪い合う。つまり、労働者はフルタイム雇用の確保を大いに好むが、理想とは言いがたいが収入を生み出す労働形態で妥協する。パートタイム労働者の約四分の一は非自発的パートタイム労働を行っており、そのほ

とんどがフルタイムの仕事を見つけないことを理由としている。

② パートII コンティジェント労働ではない

パートタイム雇用は本質的にコンティジェント労働とはみなされない。理由として、パートタイム労働の大半が正規であり安定していることがあげられる。「一九九五年二月時点の二五歳以上パートタイム労働者の平均在職年数は六・八年だった」(Polivka 1996) という事実から明らかである。労働時間や福利厚生は制限されていない。パートタイム雇用は長きにわたり多くの労働者にとって継続的で安定した仕事であった。

(3) 人材派遣

派遣雇用は、派遣先企業のニーズによりフルタイム労働にもパートタイム労働にもなり、正規パートタイム雇用よりも予測不可能である。ただし、派遣労働者は、伝統的労働者と同様にフルタイムで雇用されることが多く、時間給である。

人材派遣会社は、労働者の取り扱い、給与支払い問題への対応、労災保険の支払い等に係るリスクからの解放を請負う業務を行っている。人材派遣会社を利用して企業は、被用者を評価することが可能となり、結果として労働者の再雇用もしくは契約終了、また労働者の増員・削減ができる。

一方、労働者にとっては必ずしもフレキシブルで有益というわけではない。労働者は、斡旋された仕事を拒否する権利を有するものの、雇用機会を拒否

できる経済的状況ではない可能性がある。ラテン系アメリカ人、アフリカ系アメリカ人および不法滞在者はとくに弱い立場であるため、人材派遣会社はこの低収入層に目を向け始めた。人材派遣会社は、都市における非正規雇用の求人を探るための豊富な労働源を見つけ、一九六〇年代以降、二〇倍の雇用拡大を図った。

人材派遣会社は主として労働者にほぼ最低賃金の現場労働を割当てている。人材派遣会社は、軽作業や工場労働、荷物の積み下ろし、倉庫労働を含め、ホワイトカラー、ピンクカラー（女性のコールセンター業務など）、ブルーカラーの職種まで、多様化している。

人材派遣会社は、この二〇年間に都市部で急増しており、低所得層の多い地域に引き寄せられている。その理由は、廉価かつフレキシブルで容易に利用可能な大量の労働供給である。また、ホームレス施設や福祉事務所など、低賃金労働者を確保できる場所の近くに会社を設置する。多くの人材派遣会社は、特定の階層、技能、社会的背景、民族集団から労働者を採用するという明確な理由をもって、対象地域に設置されている。

また、人材派遣会社は多様で、大規模な全国企業のフランチャイズ事務所、地方のより小規模な民間営利事務所、さらに、ホームレスまたは移民の権利支援組織によって運営される非営利組織がある。それぞれの規模、目的、場所は、労働者に向けてさまざまな組織的慣行や待遇を行っていることを示唆している。

人材派遣会社発祥の地シカゴでは、

競争が激化しており、利益幅の圧縮やコスト削減圧力の要因となっている (Peck & Theodore 2001)。その結果、賃金は極めて低く、ホームレス労働者の圧倒的多数(八二%)の時間給は五・五〇ドル以下で、定期的に労働している者の所得も年間九〇〇〇ドル以下である (Theodore 2000)。

(4) 短期雇用およびオンコール（呼び出し）雇用

Kalleberg (2000) によれば、短期雇用は、労働者と企業間の有期契約を含み、またオンコールに基づく雇用関係もこれに含めることができる。この形態は、直接的な雇用関係に基づいている。短期雇用またはオンコール雇用形態は、主に季節的雇用、またはプロジェクト完遂を目的として実施されるものである。オンコール雇用は代理教師からケータリング、ペーパーンター、看護に及ぶ。こうした雇用でも、人材派遣会社が広範な産業に労働とサービスを提供していることもあり、会社が直接募集せず、労働仲介業者に移行していくことが容易に想像される。

(5) 独立請負人

独立請負人は、提供するサービスが臨時であり、仕事を依頼する雇用主・依頼者の要求レベルに応じて業務を変更しなければならないため、コンテナレント労働者とみなすことができ。ただし、ほとんどの独立請負人は企業家の性格を有し、自営で、代替的労働形態を維持しているとみなされている。したがって、「コンテナレント労働者」とは対照的に、代替的形態を

有する者は、現行の雇用に係る明示的もしくは暗黙の契約を締結している場合と、締結していない場合がある」 (Copeland, Frostin, Ostuw & Yakoboski 1999)。独立請負人は、「コンテナレント労働形態やその他の代替的労働形態の労働者に比べ五万ドル以上の家族収入を得ている可能性が高く、かつ、大学院の学位を有している可能性が高い。

日雇い労働者のようなインフォーマル労働者は、「独立請負人」に誤分類されることが多い。これは公正かつ十分な賃金、雇用の確保、安全保護に係る労働者の権利を否定する誤った分類である。このことは、コンテナレント雇用の流動的定義、雇用の不安定性を利用しようとする事業主の意欲、労働者の脆弱性、「独立請負人」を明確に定義しようとする一貫した政策の欠如に関連している。

「独立請負人」で労働者の保護の確立を求める者は、真の独立請負人と契約社員とを区別するための「被用者」(employee) の定義に関心を寄せている。基本的に社員とは「事業主が仕事の指示または管理を行い、賃金に関する詳細な申告と社会保険料負担の義務を有する者」である。納税義務は事業主が社員を誤分類するもう一つのインセンティブである。事業主の三八%は、補償保険や福利厚生費を回避するため「独立請負人に誤分類している」と推定される (Kalleberg 2000)。

(6) 日雇い労働雇用

日雇い労働はおそらく、もっとも不安定なコンテナレント雇用形態で

ある。

Valenzuela (2003) によれば、「日雇い労働の正式な定義はないが、労働の危険度・不快さ、手当やその他の一般的な職場における福利厚生欠如、毎日の求職によって区別されるテンポラリー雇用的一种を示唆する際に使用される」。この労働形態は、不法滞在のラテン系アメリカ男性が多くを占め、人材派遣会社が、日雇い労働の仕事斡旋所としてスラム街に進出し、主に建設（労働）や塗装といった現場の重労働において、日雇い労働者とクライアントをマッチングさせている (Valenzuela 2003)。具体的に言えば、日雇い労働は、男性および若手の女性が街角、空き地、ホームセンターの駐車場、レンタトラック店などに集合し、日雇い労働を求める産業である。不法滞在者であることや、教育水準の低さ、米国に移住して日が浅いことなどから、極めて立場が弱く、低賃金、賃金不払い、虐待、現場での置き去り、その他さまざまな形で搾取を受けている。

この種の労働者は、週に一日か二日の仕事しか得られず、賃金は一時間あたり八〜一〇ドルである。若干の調査を除き、この労働市場についてはほとんど把握されていない。調査が難しい理由として、日雇い労働者が自由に入り出すことと、連邦機関が日雇い労働を十分に定義していないために正確な数がわからないこと、滞在許可のないラテン系アメリカ人が多いことなどがある。

日雇い労働者の全国調査 (Valenzuela et. al. 2006) は、いつ



米国全土で急増している数百のインフォーマルな仕事斡旋所以外に、コミュニティ組織、地方自治体、宗教奉仕活動組織、などのステークホルダーによって、賃金不払い、虐待、危険な労働条件を抑制するために、全国六カ所に日雇い労働者センターまたは正規の仕事斡旋所が設置されている。労働者センターは、一般に、正規の日雇い労働の仕事斡旋所付近にあり、野放し状態の仕事斡旋所の代替的サービスを提供している。

日雇い労働者センターの主な目的は、日雇い労働市場に介入して、求職と求人をつなぐルールを確立することにある。

者負担、最低賃金法、または職場の安全やその他の基準の適用を、帳簿外の労働者を雇う、小規模企業や自営業者に最低賃金以下の報酬で仕事を委託するといった方法を使って回避する」(Williams and Windebank, 1998: 4)という三種類の活動に分類される。

こうした仕事に手を染める人は失業率、貧困層、女性、移民、低所得者が住む地域の少数民族といわれている。在留資格のない移民は必要な書類がないため、フォーマルな雇用の機会から締め出され、インフォーマル雇用に従事する以外に収入を得る手段がない。その結果、もともと目に触れる機会が多いタイプのインフォーマル経済活動への参加者は、適切な文書を持たない移民ばかりになっている。○九年の調査では、不法に米国に滞在している移民は推定二二〇〇万人、その約半数がメキシコ出身で、その半数弱がカリフォルニア州に住んでいるという結果が発表された。

(7) インフォーマル雇用

くかの重要な事実を認識している。例えば、任意の一日あたり、約一七六〇〇人が日雇い仕事を探しているか、日雇い労働者として雇用されている。日雇い労働力は、圧倒的に男性で(女性二%)、大部分がメキシコや中米の移民である。日雇い労働者の半数以上(五九%)がメキシコ生まれで、四%がグアテマラ、八%がホンジュラス生まれである。

事業主による日雇い労働者の権利の侵害および基本的労働基準の侵害は、日常茶飯事である。賃金不払いは、日雇い労働者が経験するもっとも一般的な虐待である。日雇い労働者のほぼ半数が、調査対象となる二カ月前に完遂した労働に対して、事業主から賃金の支払いを完全に拒否されている。同様に、日雇い労働者の四八%が事業主から同期間の労働に対して不十分な額の賃金しか受け取っていない。

インフォーマル経済またはインフォーマル雇用は、闇経済(black economy)、地下セクター(underground sector)、影の経済(shadow economy)、隠れた経済(hidden economy)などの名前で呼ばれることが多い。インフォーマル雇用は公式雇用の枠を越えた賃金労働で、税金、社会保障、労働法上の理由から、雇用者が州政府に未登録のまま、隠れて行っている。インフォーマルな賃金労働には、合法的であっても、個人への支払金を然るべき機関に申告していない活動も含まれる。また、売春や、違法な商品の製造・販売、薬物の密売などの違法行為もインフォーマル雇用である。

従って、インフォーマル雇用は「直接税・間接税の脱税」「生活保護を受けている公式失業者を雇い、社会保障制度を悪用した行為」「社会保険料の雇用

「週末のアルバイト」として請け負っている人などがいる。

貧困層に占める女性の割合の増加は、女性が福祉制度の改革などの第一受益者であり、貧困層の最多数を占めていることによる。女性が従事するインフォーマル雇用は一般に、搾取的な色合いが非常に濃い仕事で、薄給である確率が高い。女性がインフォーマル雇用に参加するときは、家庭での役割や家事の負担でやむを得ないケースが大半を占める。

2 コンティンジェントおよび代替的な雇用形態への転換

グローバルゼーション、技術の進歩、現在の不景気、コンティンジェントおよび代替的労働形態の制度化を介した労働市場の規制撤廃の流れによって、最近是非典型雇用がますます増加している。技術革新が国内外との通信を容易にし、人件費が安いいため、効率性や経済的利益が期待できる場所に労働やサービスを外注(アウトソーシング)できるようになった。

労働力の再配置またはアウトソーシングのプロセスが、雇用者を「従来の時間的・空間的制約から解放した」と言われている。

Kallebergは、サービス業の重要性が高まるにつれ、子育てや掃除など、従来は家庭内で行っていた活動を民間企業が請け負う傾向が強まったとも論じている。こうしたサービスは現在、人材派遣業者や雇用あっせん所を通じて提供されているほか、インフォーマル労働力の重要な部分を占める日雇い

3 典型雇用への転身のシナリオ

労働者によっても提供されている。

経営者が非典型労働者の雇用に使った主要戦略は、非典型労働者の一部だけを正社員に昇格させたことである。この戦略の実施方法は、筆者が聞き取り調査を行った三つの機関でそれぞれ異なっていた。例えば、ホテル業界では全従業員が正社員だった時代に戻る可能性はきわめて低いとしている。また、人材派遣業者と下請け業者に依存する形態は、その経営戦略に奥深く埋め込まれている。それでも、筆者がインタビューした人事担当者は派遣社員が、やるべき仕事をこなしているか確認する役割の下級管理職か監督者として正社員に転身した例を二、三あげた。この人事担当者によると、「労働者を観察することは、企業にとっても、労働者にとっても有益なこと。私たちは労働者をチェックして、労働者は企業をチェックし、双方が気に入らなかつたら、そこで関係を終わらせればいい。この手続きにかかるコストは最小限で済む。職業訓練費が無駄になることもないし、解雇手当を支払う必要もない」という。

これまで派遣社員から正社員になった数は非常に少ない。また、経営陣が予約、施設整備、用地管理、調理など、正社員が就いている仕事を外部に委託する機会を狙っているとすると、この数字が変わる可能性が高い。実際、この大手ホテルチェーンの経営陣はこうした職務の派遣社員採用を増やす方向にあるという。

電機メーカーも、ホテルチェーンと一部同じ理由により、正社員を派遣社員に転換する方向に向かっていた。しかし、彼らの職種はホテルほど多様性がないため、正社員以外の従業員が全体に占める割合はホテルより大きかった。例えば、組み立てラインの仕事の大半は派遣労働者が担っており、その期間は一カ月から数カ月間まで、経営状態やマーケットシエアによって違っていた。インタビューした管理者は、さらに積極的に、この方向に進まざるを得ない現状を説明した。「選択の余地はない。消費者が家電製品の買い控えを始めたら、商売に影響を与えます。生産量が減れば、正社員を雇用し続けることができなくなる。そうすれば損失が重なり、倒産の憂き目にあう。だから自分たちのニーズを満たすために、人材派遣会社への依存度が高くなっている」。

インタビューした百貨店は、ブランドと評判をより安心して任せられるパート社員への依存度が高かった。例えば、「主要な休暇やイベントの期間は、パート社員に就労時間を増やしてもらい、労働力需要を満たすことができると」派遣社員の問題は、社員（店員）のように、商売にとって不可欠な商品知識を持つていないこと」だと語る。ただし、パートタイムからフルタイムへの転換は戦略としてあまり重要視されていなが、消費行動が回復したら、パート社員から正社員への転換が起きる可能性があると示唆した。

「全米日雇い労働調査」(Valenzuela et al. 2006)のデータは、日雇い労働者が臨時の仕事よりも正社員を希望し

ていることを明確に示している。データを見ると全体の七五%超が、賃金が現在の日雇い労働より安くても、安定した仕事に移りたいと答えており、正社員を希望する人が圧倒的に多かった。筆者が行ったインタビューによると、典型雇用と非典型雇用との移動は流動的に行われていた。例えば百貨店のマネージャーは、消費者が買い物を控える停滞期には、正社員をパート社員に変える下向きの動きになるという。ただし、パート社員から正社員への移行は比較的容易であり、より多くの正社員を確保せよという指令があつたという。

これは、生産量が循環的に変動するため、派遣社員から正社員へ、正社員から派遣社員への移行が容易ではない電機メーカーのシナリオとは対照的である。電機メーカーの経営陣は大幅なコスト削減が可能になる正社員から派遣社員への移行を除いて、この種の移動を抑制している。自社製品への需要が正常なレベルまで回復したとしても、正社員を増やす可能性は低いという。また、企業の法的責任が問われないシステムが、派遣労働者を使い続ける強力な動機付けとなっている。

4 同種の職務に従事する人との均等待遇

非典型雇用に関する文献レビューやインタビューを実施した結果、非典型労働者は、同じ企業または組織の同じ職場で「同種の」職務に従事している場合でも、典型従業員と異なる待遇を受けていることを示す圧倒的なデータが得られた。例えば、電機メーカーや

ホテルの派遣社員は、フルタイム従業員もしくは正社員と似たような仕事をこなし、職務の難易度や範囲も同程度の場合でも、異なる待遇を受けていた。資格を取得し、権限や責任が増せば、賃金格差は縮まる傾向にあるが、「家族」の一員と見なされなため、賃金面での格差や、有給休暇、週の労働時間調整、職業訓練の機会、数々の福利厚生といった特権に差がある。

おそらく唯一の例外は、昇進および正社員への昇格の機会だろう。インタビューの回答者らは一様に、派遣またはパートタイム労働者の能力が高く、勤務態度がまじめならば昇進の可能性はあるという。ある回答者によると、「経営陣は常に派遣社員の中に有能な人材がないか目を光らせている。有能な人材を見つけたら、調査を行い、機会があれば正社員に昇格させるし、監督者として抜擢することもある」という。こうした事例が定期的に発生するのかについては、ホテル会社の担当者だけが、発生すると回答した。電機メーカーと小売業の回答者は、正社員への昇格または昇進できる可能性はあるが、それほど頻繁には起きていないと答えている。また、この種の動きを促進する方針も戦略も存在しない。

一方、ホテルの担当者は、経営陣から有能な派遣社員を特定し、正社員に昇格させるようにという指令を受けている。ホテルのマネージャーは派遣労働のことを「人材選別装置」と捉え、派遣労働者が、自分の価値を証明できたら正社員に昇格できる可能性がある「公式な試用期間」と考えていた。

5 非典型労働者の組織化

大部分がパートタイムである非典型労働者は労働組合内で別枠の地位（二流の地位）に追いやられている。若年労働者を含む最近採用された社員が、従前より高額な保険料の支払いを求められ、古参組合員と異なる給与体系や人事考課・査定昇給基準が適用されるといった多層な制度に移行しつつある。

労働組合以外にも、非典型労働者の一部が組織化を進めている。伝統的な労働組合の手法をいくつか駆使しながらも、明らかにこれまでの労働者組織とは一線を画す活動を展開している。例えば、日雇い労働者らが自ら組織化して運動を行い、よりよい労働条件の獲得に成功している。とくに違法な労働者を不利な立場に追い込む労働市場の再編、雇用者が日常的に労働者の権利を侵害している業界など、さまざまな問題が交差する極めて難しい状況下で、彼らは「労働者センター」と呼ばれる組織のもとで団結している。

労働者センターは、日雇い労働者やその他の非典型従業員が職場で受けた不当な扱いに包括的に対応する組織として誕生した。紹介する事例は、日雇い労働に関する研究を通して、個人的によく知ることになったものである。日雇い労働者のための労働者センターが登場したのは比較的最近であり、ほとんどのセンターが過去一〇年以内に設立された。米国全体では現在、一五州に六五カ所の労働者センターがある。こうしたセンターの大半は地方自治体が出資し、地域の組織や教会のグループが運営に当たっている。より高

度な施設は、日雇い労働者の職業人生を向上させることを第一の目的に、雇用あつせん所を運営し、労働者の権利を守る活動（賃上げ要求の提出、労働安全衛生法に関する訓練の要求）を調整し、各種サービス（英語を母国語としない人のための英語コース、市民社会におけるリーダーシップ）を提供し、地域のイベントを主宰している。

さらに、労働者の権利の擁護団体、労働者センター、地域の調整機関の同盟である全米日雇い労働者ネットワーク（NDLON: www.ndlon.org）の取り組みを通じて、日雇い労働者らは問題の解決に自ら取り組むようになっていく。

NDLONの活動は重要な成果を生み出している。このネットワークの非凡な点は、非常に広い範囲を網羅していること、また労働市場の中で労働組合がこれまで避けてきた部分である住宅建築に携わる労働者の組織化に成功した点である。NDLONが成功した理由は、自らを強力な全国ネットワークとして組織化したこと、労働運動と重要な連携を確立したこと、国家や地域レベルの公共政策に影響を及ぼした点などにある。大手・中小業者を含めた建設支出は数十億ドルに達し、建設に携わる労働者は数百万人にのぼる。米国労働総同盟・産業別組合会議（AFL-CIO）、レイバラーズ（Laborers）、その他の提携労働組合はNDLONの力を借りて、住宅建設業界の労働者たちに組織化の方法を教えることにした。NDLONが組織化された労働力ならではの保護措置と利点を持って労働運動の本流に入っていく

たことだろう。

結論：社会・政治問題としての非典型雇用

非典型雇用に関しては、例えば、連邦政府による男女同一賃金法（Equal Pay Act）では、同じ仕事をしている男女に同一の賃金を支払うことを義務付けた厳格な規則があるものの、パートタイム労働者と派遣労働者には適用されない。また家族介護休暇法（FMLA）に規定された福利厚生への提供を望まない多くの企業は、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者（同法では週の労働時間二五時間以下の労働者と定義されている）の数を増やし、正社員の人数を五〇人未満に抑えれば、同法の適用を免除される。

そのため、〇八年一月に民主党のケネディ上院議員とマロニー上院議員が、企業や組織の従業員に労働時間の短縮や勤務時間の変更を請求する権利を与えるために、「勤労者世帯フレキシビリティ法案（Working Family Flexibility Act）」を提出した。もつこの法案が可決されれば、州政府や連邦政府の監視機関は、賃金や労働時間の分野で、いくつかの労働・雇用に関する法律の内容の明確化を迫られるだろう。この法案は、①求められる労働時間、②求められる出勤回数、③求められる勤務場所に関する要求である限り、従業員が雇用主に対し、雇用契約条件の変更を求めることを認めており、こうした要求について雇用主が果たすべき義務をいくつか明記している。

社会保険労務士、法律に関心を持つ人におススメ!

新訂版 職場のトラブル解決の手引き

——個別労働関係紛争判例集

野川忍/監修 労働政策研究・研修機構/編

個別労働紛争のうち、問題の解決にどうしても法的な観点が必要となるものを例示して、参考判例を紹介し、司法の考え方を分かりやすく解説、解決の道筋を示した手引きです。全体を103の項目に分け、各項目は「ポイント」、「モデル裁判例」、「解説」の順に叙述され、実際の判例をもとに裁判所の判断傾向が把握できます。労働契約法等新しく施行された法律や、改正のあった法律を盛り込み、2005年刊行の改訂版をより充実させた一冊となっています。



A5版並製 457頁 2009年3月刊 ISBN978-4-538-41157-6

定価：2,100円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp