

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第1節 はじめに

近年、欧米諸国の雇用情勢を見ると、アメリカ、イギリス、オランダ等では失業率の低下が見られる反面、ドイツやフランスでは10%を超える失業率で推移しており、労働市場の動向は二極分化する傾向が見られる。このような状況下において欧米諸国では労働市場の柔軟化が進められ、労使のイニシアティブによる労働時間の弾力的な運用が導入され、あるいは、労働時間短縮をめざした政策が進められている中で就業形態の多様化が進んできていると言われている。すなわち、フルタイムの常用雇用の比率が低下する一方で、パートタイム労働者、有期雇用契約に基づき就労する労働者、派遣労働者等が増加してきているという指摘である。特に、オランダではパートタイム労働の促進を中心とした労働市場政策が進められた結果、失業率は著しい改善を示している。イギリスでもパートタイム労働者の比率は高まっており、前保守党政権下で進められた労働市場政策もあり労働市場の柔軟化が進んでおり、これが失業率の改善につながっているとの指摘もある。欧米諸国においてパートタイム労働等の動向は、雇用失業情勢に無視し得ない影響を及ぼしており、政府はもちろんのこと、労使にとっても関心事項となっている。さらに、一国のレベルを超えた関心事項にもなってきており、EUやILOにおいてもパートタイム労働、有期雇用労働等に関する文書が採択され、あるいは、検討されている。

第2部においては、イギリス、ドイツ、フランス及びオランダの西欧4か国並びにアメリカを取り上げて、欧米諸国におけるパートタイム労働、有期雇用労働等の概念の相違や動向、背景、その雇用に及ぼす影響、労働条件、政府及び労使の方針等についても分析し、加えて、国際機関等における取組についても検証する。そして、これらを踏まえた上で欧米諸国における就業形態の多様化の今後の動向、労働政策等について展望する。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

就業形態の多様化と一般的には言われているが、同じ概念でもって各国の動向を単純に比較できるものではない。各国においてパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等の概念や法的な位置づけ、規制の方法、雇用政策への取り込み方等は一律でないからである。また、パートタイム労働といっても、その実態を見ると週労働時間が30時間程度というフルタイムに近いケースから、週労働時間が数時間程度のケースまで幅が広いことにも留意する必要がある。なお、就業形態の多様化という場合、広く自営業者や在宅勤務も含めて論じられることもあるが、本稿においては、パートタイム労働者、有期雇用契約労働者及び派遣労働者を中心に分析し、その他の形態については各国の状況を踏まえて、適宜取り上げることとする。各国におけるパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等の労働法、労働政策等からみた概念、位置づけ等については、概ね次のようにまとめることができる。なお、社会保障制度においても、パートタイム労働者等について適用の特例を設け、労働時間の長さを適用要件としたり、社会保険料の減免措置を設けるような場合もある。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

1 イギリス

イギリスは、大陸ヨーロッパ諸国に比べると労働分野における法規制は少なく、パートタイム労働者と使用者の関係等を規定するような法律は存在しない。また、有期雇用労働についてもドイツやフランスのような期間の上限、契約の更新回数等についての規制はない。労働者派遣事業については、その開始は自由であるが、事業の運営については法律の規制がある。

イギリス政府の労働政策についての方針は、伝統的に、労使関係は当事者である労使の話し合いによって決定、解決されるべき、というものである。イギリスの企業が国際競争に勝ち抜いていけるような状況を作り出すために、使用者側がそのニーズによって労働者数、労働時間を柔軟に上下できる環境が必要だとしている。この方針は労働党政権に変わっても大きくは異なっておらず、労働市場の規制に当たっても、資源の再配分という考え方よりは競争力維持のための規制、というものを目指している。

国家統計局の労働力統計においては、パートタイム労働者数は、自己の申告に基づいて集計される。同じ統計において「臨時雇用(Temporary)」には、常用以外のすべての雇用が含まれ、具体的には、有期雇用労働、派遣労働、季節労働等が含まれる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

2 ドイツ

ドイツでは、パートタイム労働についての法律の規定が存在する。パートタイム労働について初めて規定したのは、85年就業促進法である。この法律が制定される以前は、フルタイム労働者とパートタイム労働者との差別の禁止等は、判例で認められてきていた。この法律は、90年までの時限法であったが、90年及び94年に法改正され、現在2000年末まで有効となっている。同法は、パートタイム労働者を「その週所定労働時間が事業所内で対比しうるフルタイム労働者の週所定時間より短い者をいう。週所定時間について定めがない場合は、年平均労働時間を1週間当たりで換算した所定労働時間を基準とする」と定義した上で、パートタイム労働者とフルタイム労働者との労働条件の均等原則等について規定を設けている。また、ドイツでは、失業対策としてパートタイム労働が活用されている。例えば、88年に制定された高齢者パートタイム就労法では、高齢労働者をパートタイム就労に移行させ、できた「空きポスト」への求職者又は養成訓練生の雇用を促進する制度が設けられている。ドイツでは労働組合は、労働時間短縮に力を入れているが、IGメタルのようにパートタイム労働者の活用及び労働条件の確保を運動方針に盛り込んでいるところもある。

有期雇用労働については、連邦労働裁判所の判例で、「期間設定に合理的な理由がない限り、期間が設定されていても、期間の定めのない労働契約を締結したものとして取り扱う」とされており、有期雇用労働は例外的なものと考えられている。ただし、85年就業促進法によって、95年までの臨時措置として、労働者が新たに雇用される場合又はデュアルシステムによる企業での職業訓練生が職業訓練を修了し引き続き雇用される場合であって一時的な雇用でしか企業が雇用できないときに、企業は同一労働者と1回に限り上限18か月の有期雇用契約の締結が認められることとなった。この法律は96年に改正され、2000年末までの措置として、24か月までの有期雇用契約を認め、合計で24か月以内であれば有期雇用契約を2回更新できることとなった。また、雇用契約の締結時に労働者が60歳以上の場合は上記の制限なしに有期雇用契約を締結することができることとなった。

労働者派遣事業は、もともと民営職業紹介事業に当たるとして禁止されていたが、67年にこの禁止措置は職業選択の自由に反する旨の連邦裁判所の違憲判決が出た。これを受けて72年に労働者派遣法が制定され、その後数次にわたる改正を経て現在に至っている。ドイツにおいて労働者派遣事業は許可制とされており、対象業務は建設業を除いては制限されていない。派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約は原則として最初の契約のみ期間の定めをおくことが認められている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

3 フランス

労働法典にパートタイム労働についての規定が設けられている。73年の立法によってパートタイム労働についての規定が設けられて以来、パートタイム労働者の労働条件等に係る規定が整備されてきている。法規制は、主にフルタイム労働者との均等待遇の実現を図るためのものである。また、80年代半ばから悪化する失業情勢を踏まえ、特に90年代に入ってから、雇用対策の一環としてパートタイム労働の推進が図られることとなり、92年法や93年雇用5か年法が制定され、各種施策が講じられている。このような経緯を経て、現在では、フランスの法律では、次のようにパートタイム労働が位置づけられている。

? 労働時間が法定労働時間又は協約の定める労働時間を1/5以上下回る労働時間制をパートタイム労働制とする。

? 就労期間と不就労期間とが交互に来る形態で就労する労働者で、その年間労働時間が、1年当たりの法定労働時間又は協約の定める労働時間を1/5以上下回る労働者。

なお、フランスにおいては、このようなパートタイム労働の促進に加え、労働時間短縮による雇用増をめざして98年5月の法律により週35時間労働制が導入されることとなった(2000年より施行)。

有期雇用労働及び派遣労働についても、労働法典で規定されている。フランスでは派遣事業は届出によって行えることとなっており、対象業務に制限はないが、派遣労働者を使うことのできる事由が限定されている。フランスの派遣事業における派遣元事業主と派遣労働者との契約は登録型のみである。有期雇用契約については、同様に事由が限定されており、さらに最長期間も18か月と上限が定められ、契約の更新は1回のみ認められている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

4 オランダ

オランダでは70年代から政府がその方針としてパートタイム労働の促進を明確に打ち出している。特に82年のワッセナーの合意(賃金上昇率の抑制、パートタイム雇用の創出等を定めた政労使三者間の合意)の中にパートタイム労働の促進が盛り込まれたことを受け、労働組合もこれに積極的に関与してきた。オランダでは、失業の削減、女性の労働市場への参加促進、高年齢就業者の就労継続の促進等を目的として一貫したパートタイム労働の質・量面における促進が図られ、その過程においてフルタイム労働との均等待遇の確立が図られている。現在では、女性のみならず男性についてもパートタイム労働が広がってきている。

オランダにおいては、パートタイム労働を含めた常用雇用については保護が厚い反面、有期雇用労働者等については、そのような保護に劣るといわれてきている。しかしながら、有期契約に関しては、従来、雇用期間の上限に関する規制は存在しなかったものの、98年の労働市場の柔軟化及び雇用の安定に関する法律の成立により、有期雇用契約期間の上限が3年と定められ、通算契約期間がこの上限を超えない限り2回の契約更新が認められることとなった。労働者派遣事業は法律で規定されており、従前許可制とされ派遣期間は6か月に制限されていたが、98年の上述の法律により労働者派遣事業について許可制は廃止され、派遣期間の制限も撤廃する一方で、派遣労働者の雇用保護の拡大が図られている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第2節 多様な就業形態の概念

5 アメリカ

アメリカでは、労働分野に関する法は少なく、パートタイム労働者、派遣労働者等は労働法に規定された概念ではなく、これらの労働関係については、雇用関係が実質的に判断されて一般法が適用されている。本稿においてはアメリカについてパートタイム労働者の統計を用いる場合、原則としてアメリカ労働統計局のものを使っており、そこでは「通常の週労働時間が35時間未満の者」がパートタイム労働者とされている。また、本稿においてアメリカの「臨時労働者」と「非典型労働者」について言及する場合、その定義及び統計は、95年と97年にアメリカ労働統計局が行った「臨時労働者」と「非典型労働者」についての調査に基づいている。この統計において、「臨時」という分類は、仕事の継続性によって定義され、仕事の継続について暗黙の、あるいは明白な契約のない者で、自らの仕事が続く見込みがないと考えている者が「臨時労働者」、仕事の継続性が見込まれる者が「非臨時労働者」とされている。「典型」、「非典型」という分類は、雇用形態及び作業スケジュール等の労務提供の方法によって定義され、直接雇用された企業の下で定められた作業スケジュールに従って労務提供する者が「典型労働者」、人材派遣等の仲介者を通じて労働の配置が取り決められる者及び労働の場所・時間・内容が標準化されていない者が「非典型労働者」とされている(注1)。

(注1) 「非典型労働者」はさらに「独立契約者(independent contractors)」、「呼出労働者(on-call workers)」、「派遣労働者(temporary help agency workers)」、「請負労働者(workers employed by a contract company)」の4つに分類され、「独立契約者」とは従来の意味における被用者ではなく、顧客の獲得、仕事のやり方及び経営全体に責任を負う自営業者に近い者、「呼出労働者」とは企業の繁忙期や病欠者の補充のため、使用者の呼び出しに応じて数日又は数週間といった短期間の労務を提供する者、「派遣労働者」とは人材派遣会社に直接雇用された上で、その顧客企業に短期間派遣され派遣企業の指揮命令に従って労務提供をする者、「請負労働者」とは他社の業務の一部を請負う会社によって直接雇用され、雇用主の指揮命令に従って他社における労務提供をする者である。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

1 全体的な動向

パートタイム労働と有期雇用労働及び派遣労働とでは、その動向にかなりの差異がある。すなわち、パートタイム労働の雇用者全体に占める割合は、有期雇用労働や派遣労働に比べてかなり高く、また、その増加率も高い。また、次のように、国による傾向の差異が見られる。

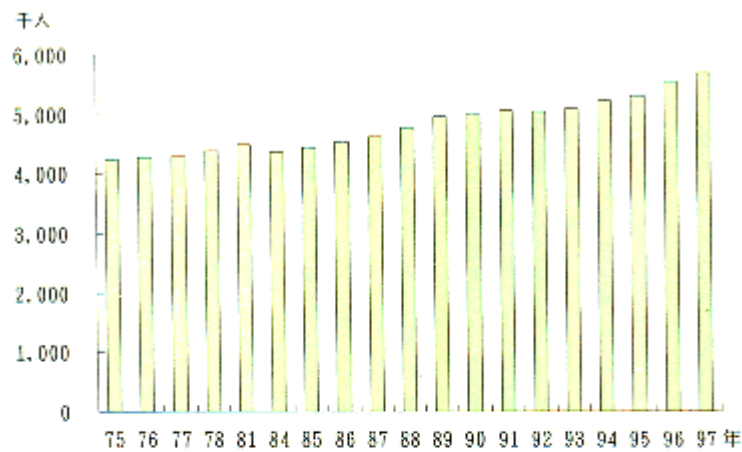
まず、パートタイム労働者についてみると、長期的にみて増加傾向にあり、アメリカを除くと、パートタイム労働者の雇用者全体に占める割合も上昇してきている(図2-1-1、2-1-2、2-1-3、2-1-4、2-1-5)。アメリカでは、パートタイム労働者の雇用者に占める割合については必ずしも長期的には上昇傾向が続いていない。解雇制限等の規制の少ないアメリカでは、景気上昇面が長く続いた場合は本格的なフルタイム労働者の採用の増加でパートタイム労働者比率は下がるという動きが顕著にみられる。雇用者に占めるパートタイム労働者の割合をみると、先にも述べたように正確な比較は困難であるが、オランダ38.3%(97年)、イギリス25.3%(97年)、ドイツ18.9%(96年)、アメリカ17.9%(97年)、フランス16.3%(96年)と幅がある。

パートタイム労働に比べると、有期雇用労働や派遣労働は、増加傾向はみられるものの、その伸びや雇用者に占める割合も低い(表2-1-1)。また、有期雇用労働者に比べても、派遣労働者の割合はかなり低い。イギリスでは、有期雇用者は86万1千人で全雇用者の3.8%(97年)、派遣労働者は22万7千人で全雇用者の1.1%(97年)にすぎない。ドイツでは、有期雇用労働者はOECDの統計では全雇用者の10%程度であり、派遣労働者は96年で17万6千人、割合にして全労働者の0.7%にすぎない。フランスでは、有期雇用労働者は79万1千人(96年)、4.0%であり、派遣労働者は、31万3千人(96年)、1.6%となっている。オランダの臨時雇用者数を欧州統計局の数値でみると、71万7千人、その割合は12.1%(97年)となっている。アメリカでは、「臨時労働者」は557万人でその割合は4.4%(97年)となっている。

図2-1-1 イギリス

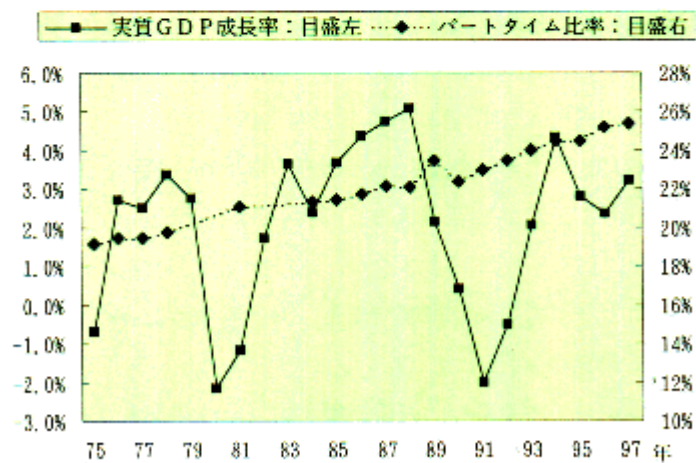
図2-1-1 イギリス

パートタイム雇用者数の推移



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」、
及び同「Employment Gazette June1990 Vo. 100 No. 6」

実質GDP成長率とパートタイム比率の推移

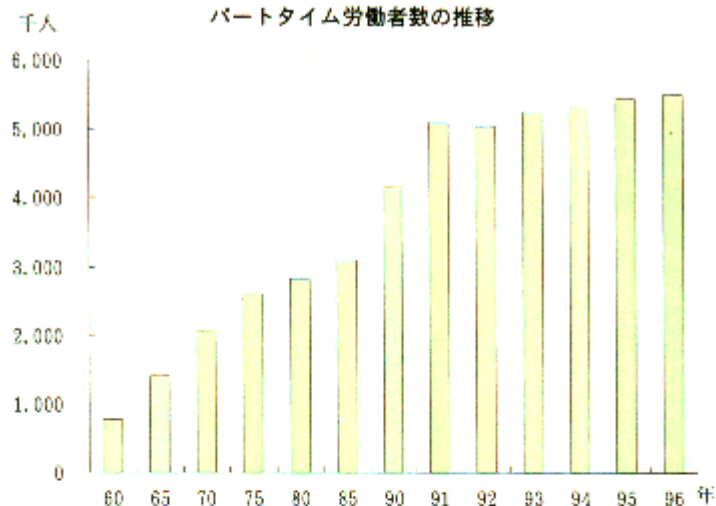


資料出所：GDP成長率は国家統計局「Economic Trends Annual Supplement 1997」
それ以外は、同「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」、
及び同「Employment Gazette June1990 Vo. 100 No. 6」

図2-1-2 ドイツ

図2-1-2 ドイツ

パートタイム労働者数の推移

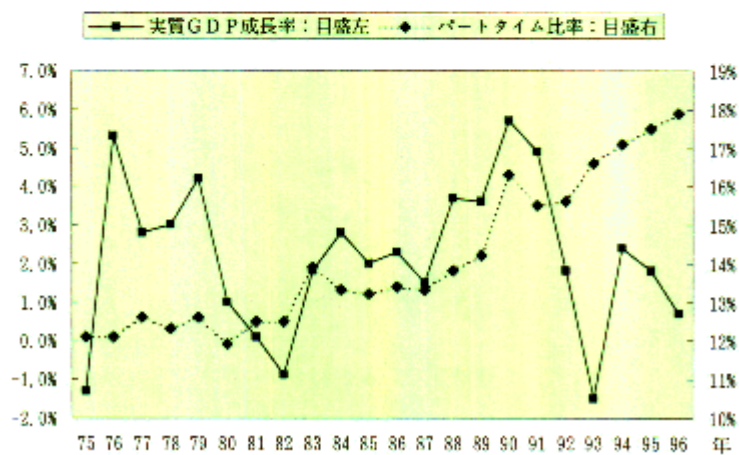


資料出所：IAB「Zahlen-fibel Ausgabe 1995, 1997」

注1 90年までは旧西独、以降は全ドイツ。

2 89年までは週労働時間1～36時間、90年以降は同1～35時間の者。

実質GDP成長率とパートタイム比率の推移



資料出所：IAB「Zahlen-Fibel 1995, 1997」

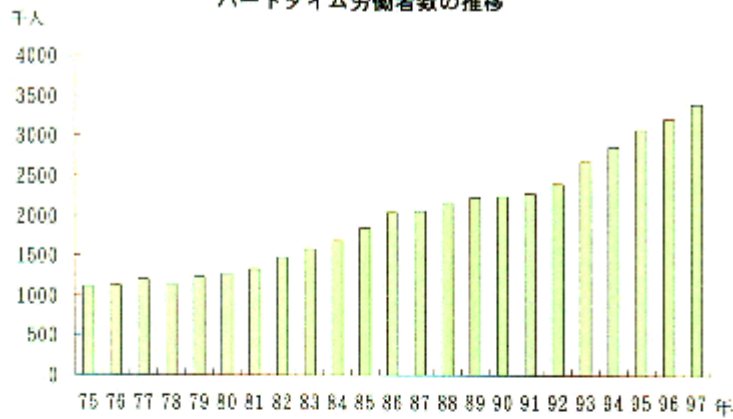
連邦労働社会省「Statistisches Taschenbuch 1997」

経済企画庁「海外経済データ」

図2-1-3 フランス

図2-1-3 フランス

パートタイム労働者数の推移



資料出所：INSEE「Emplois-revenus No. 138-139 Marche du travail Series longues」

注1 パートタイム労働者は、salaries(被用者)であって、非被用者(non-salaries: 自営業者等)は含まない。

注2 パートタイム労働者は、81年以前は、対象週30時間未満就労者。82年以降はパートタイム労働者と答えた者。

85年以降は今日のC E S (雇用連帯手当: 雇用対策としての雇用)でのパートタイム就労者も含める。

実質GDP成長率とパートタイム比率の推移



資料出所：パートタイム比率：INSEE「MARCHÉ DU TRAVAIL Series longues emploi-revenus No. 138-139」

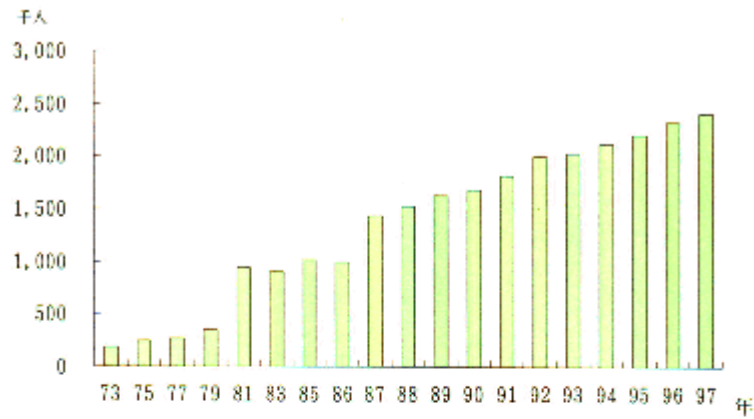
GDP成長率：経済企画庁「海外経済データ 平成10年12月」

INSEE「Comptes et indicateurs économiques Rapport sur les comptes de la nation 1997」(79年以前の数値。80年価格名目)

図2-1-4 オランダ

図 2-1-4 オランダ

パートタイム雇用者数の推移

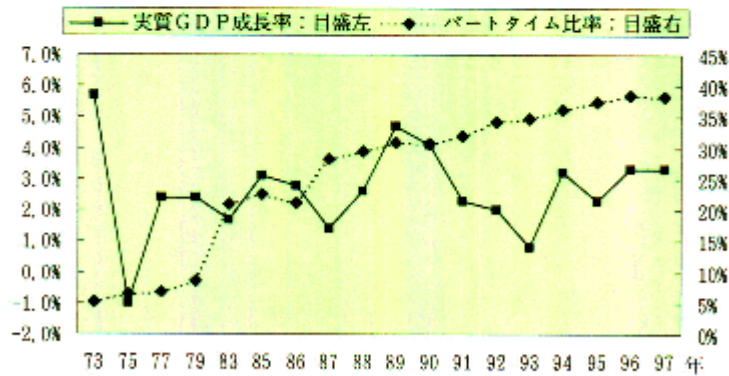


資料出所：83年以降EUROSTAT「Labour Force Survey」

73～81年 同「Labour Force Sample Survey」(2年間隔)

注 オランダの労働力統計は87年から統計のとり方が変わっているため、数値が連続しない。

実質GDP成長率とパートタイム比率の推移



資料出所：GDP成長率 OECD「Economic Outlook」

その他 83年以降EUROSTAT「Labour Force Survey」

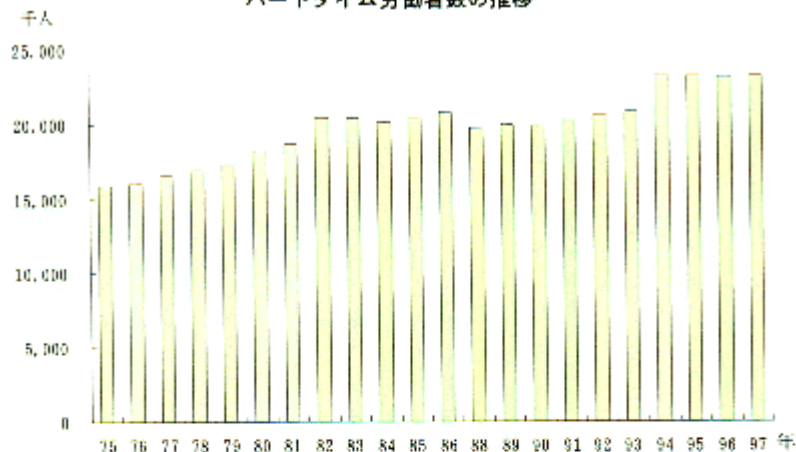
73～81年 同「Labour Force Sample Survey」(2年間隔)

注 オランダの労働力統計は87年から統計のとり方が変わっているため、数値が連続しない。

図2-1-5 アメリカ

図2-1-5 アメリカ

パートタイム労働者数の推移



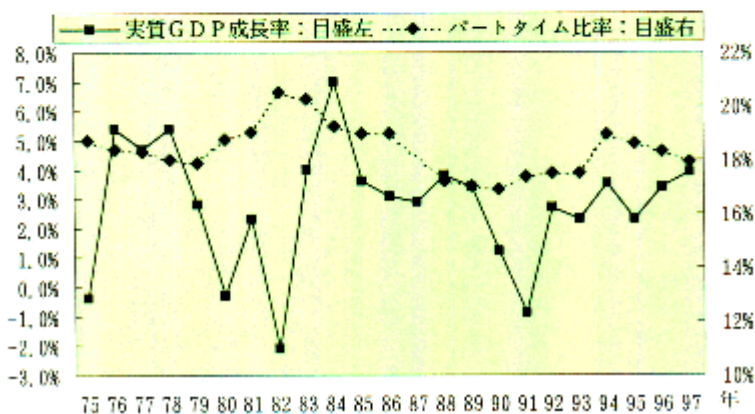
資料出所：アメリカ労働統計局「Employment and Earnings」

注 94年にパートタイム労働者の定義が変更になった。

変更前：調査週において週労働時間が35時間未満のうち、通常の週労働時間が35時間未満の者。

変更後：調査週の週労働時間にかかわらず、通常の週労働時間が35時間未満の者。

実質GDP成長率とパートタイム比率の推移



資料出所：GDP成長率は商務省経済分析局、

パートタイム比率は労働統計局「Employment and Earnings」

表2-1-1 多様な就業形態の推移

表 2-1-1 多様な就業形態の推移

上段は人数(千人) 下段は雇用者数に占める割合(%)

		1985年	90年	95年	97年
イギリス	パートタイム	4,443	5,010	5,304	5,688
		21.3%	22.3%	24.4%	25.3%
	有期雇用		('92) 577	818	861
ドイツ	派遣		2.8%	3.9%	4.1%
			('92) 81	161	227
			0.4%	0.8%	1.1%
フランス	パートタイム	3,098	4,151	4,695	4,738('96)
		13.2%	16.3%	18.5%	18.9%
	派遣	88('88)	123	162	160('96)
オランダ		0.4%	0.5%	0.6%	0.6%
	パートタイム	1,843	2,248	3,079	3,210('96)
		10.1%	11.5%	15.6%	16.3%
アメリカ	有期雇用	319	593	752	791
		1.7%	3.0%	3.8%	4.0%
	派遣	129	292	293	313
オランダ		0.7%	1.5%	1.5%	1.6%
	パートタイム	1,018	1,691	2,211	2,412
		22.4%	30.8%	37.3%	38.3%
ドイツ	臨時雇用(注)		('92) 570	645	717
			9.7%	10.9%	12.1%
	パートタイム	20,354	19,920	23,220	23,224
アメリカ		19.0%	16.9%	18.6%	17.9%
	臨時雇用	—	—	6,034	5,574
		—	—	4.3%	4.4%

資料出所：イギリス 国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」
 ドイツ IAB「Zahlen-Fibel, 1995, 1997」(旧西ドイツの数値)
 連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1993, 1997」(旧西ドイツの数値)
 フランス INSEE「Empli-Revenus No. 138-139 Marche du Travail Series longues」
 オランダ EUROSTAT「Labour Force Survey」
 アメリカ 労働統計局「Employment and Earnings」他

注 EUROSTATの「Labour Force Survey」における臨時雇用(Temporary)とは常用(Parmanent)以外の雇用者。有期契約、季節労働、派遣労働、特別な訓練契約に基づく労働が含まれる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

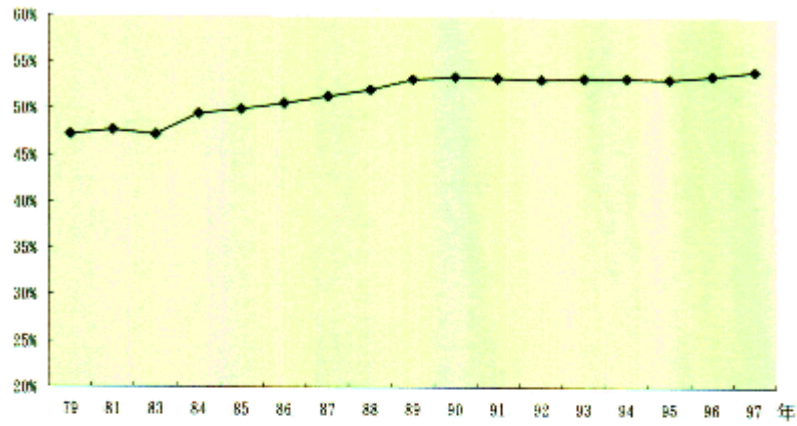
(1) 女性のパートタイム労働

女性の労働市場への進出が進んでいるが、特にパートタイム労働の増加と女性の労働市場への進出は大きな関係がある。各国ともパートタイム労働者に占める女性の割合が高く、中でもドイツが最も高く(96年、87.2%)、次いでイギリス(97年、82.9%)、フランス(97年、82.7%)、オランダ(97年、74.9%)、アメリカ(97年、68.0%)となっている。政府が積極的なパートタイム労働を促進する政策をとったオランダを除くと、西欧諸国ではパートタイム労働者に占める女性の割合は80%を超えている。女性の労働力率と女性雇用者の動向を長期的にみたのが図2-1-6から図2-1-7、図2-1-8、図2-1-9、図2-1-10までである。長期的にみて女性パートタイム労働者は増加傾向にあり、女性の労働力率はこれと相関するように高まってきている。80年から97年にかけて増加した女性パートタイム労働者の女性雇用者の増加数に対する割合は、オランダ92.6%、イギリス46.0%、ドイツ84.6%、フランス92.6%、アメリカ21.5%となっており(表2-1-2)、イギリス及びアメリカを除く3か国では80~90%となっている。また、各国において労働者がパートタイム労働を選んでいる理由をみると図2-1-11から、図2-1-12、図2-1-13、図2-1-14、図2-1-15までとなっている。これを見ると女性では、「フルタイムを望まない」とする者がフランスを除くと西欧諸国では、80%程度となっている。また、女性のパートタイム就労の増加については、保育施設の整備状況との関連についても指摘されている。すなわち、保育施設が少ないために、フルタイムでの就労を継続できない、あるいはパートタイム就労をせざるを得ないという状況のあることが指摘されている。例えば、イギリスについてみると、96年の調査によると女性労働者に占めるパートタイム労働者比率は、女性全体では44.1%なのに対し、18歳以下の子供がいる女性では60.8%とはるかに高くなっている。特に子供の年齢が0~4歳の場合、65.0%がパートタイム労働を選択している。オランダでも、97年でみると、既婚女性のパートタイム労働比率は81.0%と女性全体(67.9%)、男性全体(17.0%)を上回っており、また、85年と比較しても68.3%から大きく上昇している。こうしたことから、女性の職場進出が進む中で、家庭責任を有する女性の多くが仕事との両立を図るためにパートタイム労働を選択する側面のあることがうかがえる。

図2-1-6 イギリス

図2-1-6 イギリス

女性労働力率の推移

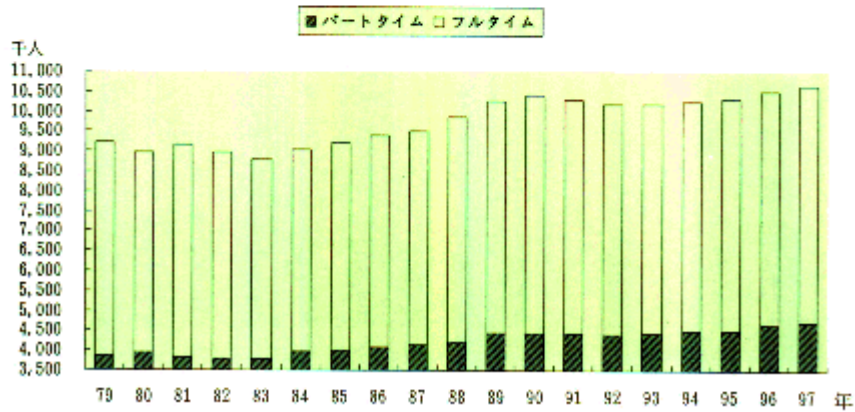


注1：80、82年はデータなし。

注2：労働力の定義は16歳以上の就業者と失業者の合計。就業者は調査週に何らかの報酬を伴う労働をした者（自営を含む）、仕事を持つが一時的に就労から離れている者（休日等）、政府支援の訓練プログラム受講者（83年のデータより）、無給の家族労働者（92年のデータより）の合計。

注3：労働力率=労働力/16歳以上人口。

女性雇用者数の推移

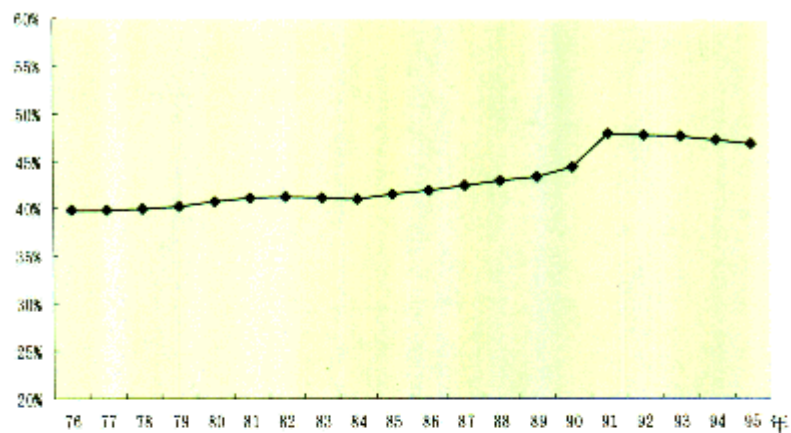


資料出所：国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」、
及び同「Employment Gazette June1990 Vo.100 No.6」

図2-1-7 ドイツ

図2-1-7 ドイツ

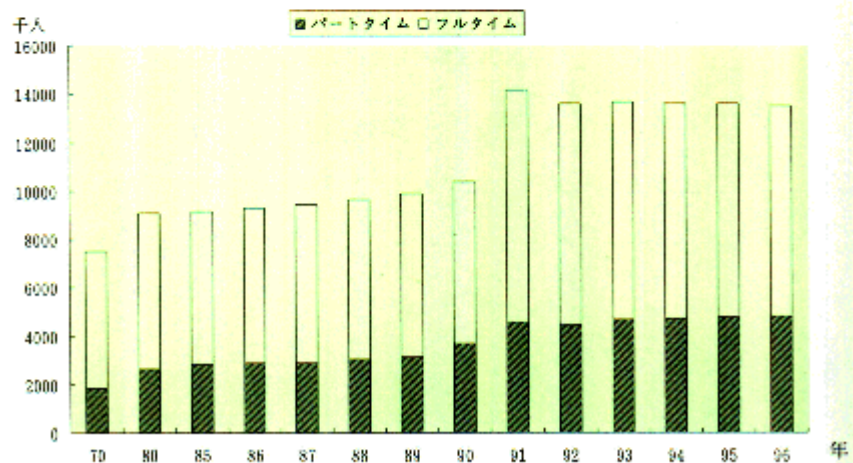
女性労働力率の推移



資料出所：就業率 OECD「Labour force statistics 1976-1996」

注 労働力率(全労働力(total labor force)／(女性人口「年齢階級計」-女性15歳未満人口))

女性雇用者数の推移



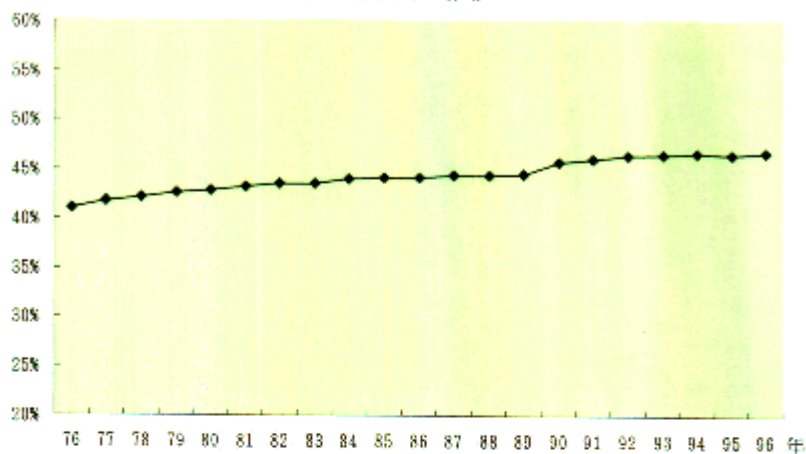
資料出所：IAB「Zahlen-Fibel Ausgabe 1997」

注 90年までは旧西独、以降は全ドイツの数値。

図2-1-8 フランス

図2-1-8 フランス

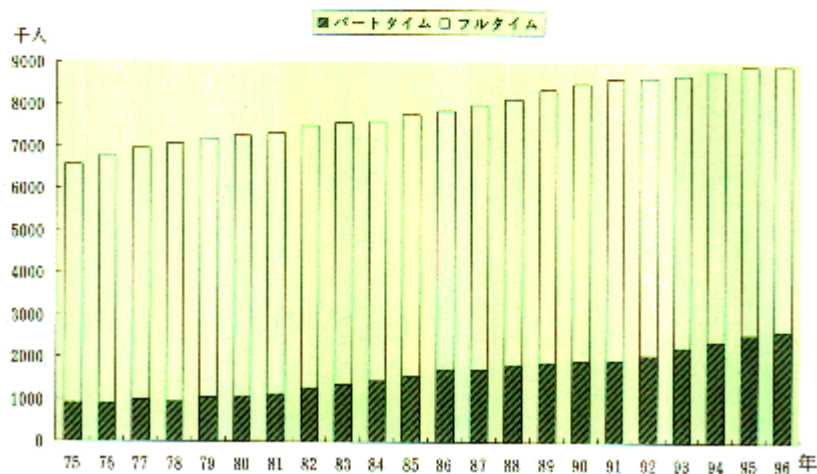
女性労働力率の推移



資料出所：OECD「Labour force statistics 1976-1996」

注 労働力率（全労働力(total labor force)／(女性人口[年齢階級計]-女性15歳未満人口)

女性雇用者数の推移

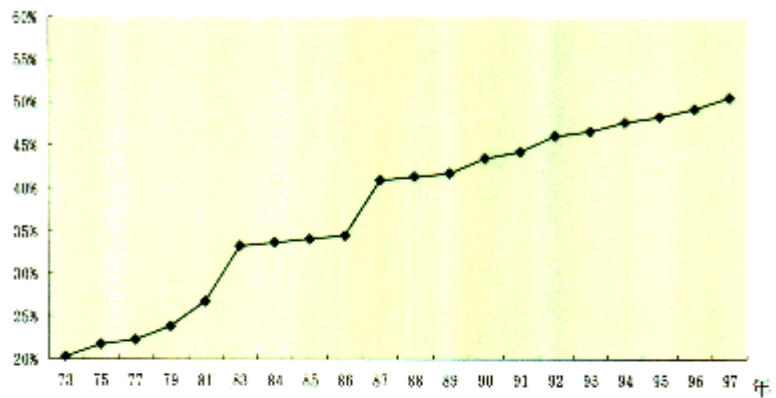


資料出所：INSEE「Emploi revenus No. 138-139 Marche du travail series longues」

図2-1-9 オランダ

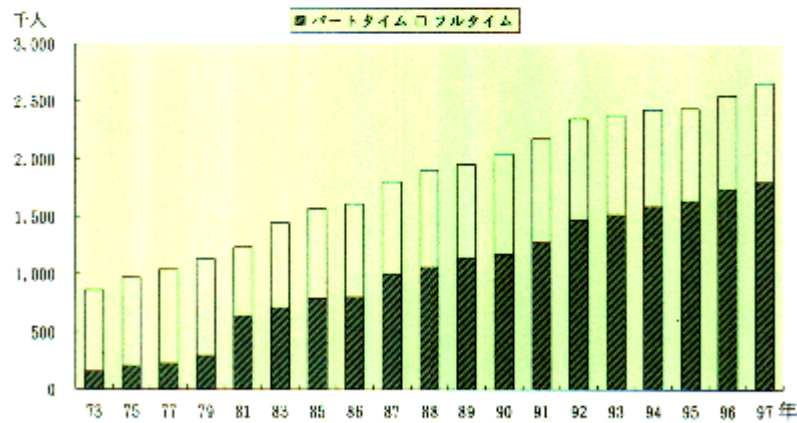
図2-1-9 オランダ

女性労働力率の推移



注 労働力率=全労働力/15歳以上人口計

女性雇用者数の推移



資料出所：83年以降EUROSTAT「Labour Force Survey」

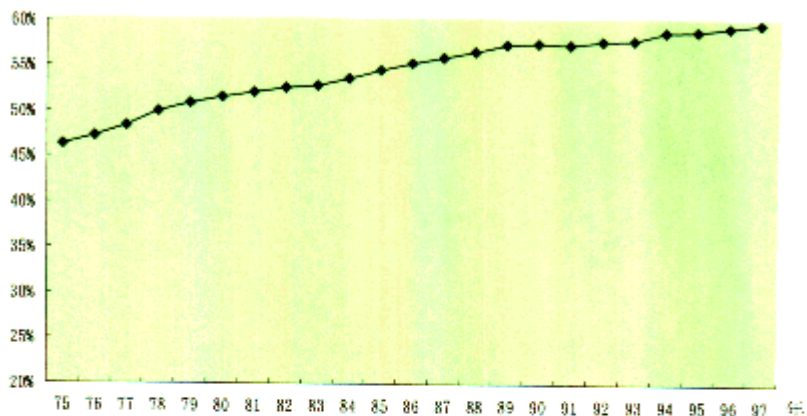
73～81年同「Labour Force Sample Survey」(2年間隔)

注 オランダの労働力統計は87年から統計のとり方がかわっているため、数値が連続しない。

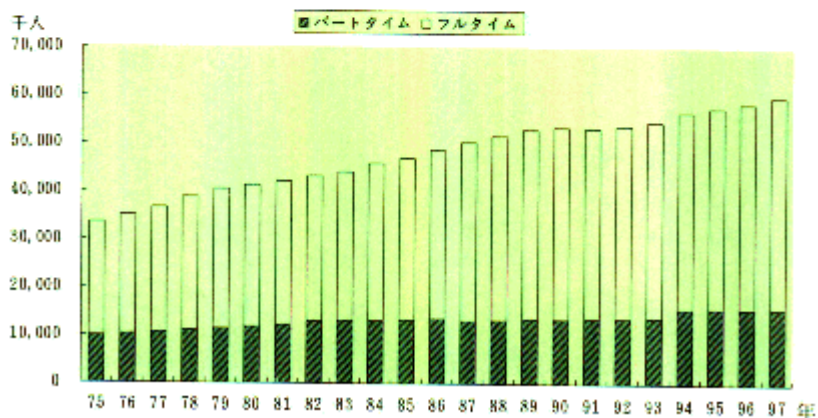
図2-1-10 アメリカ

図2-1-10 アメリカ

女性労働力率の推移



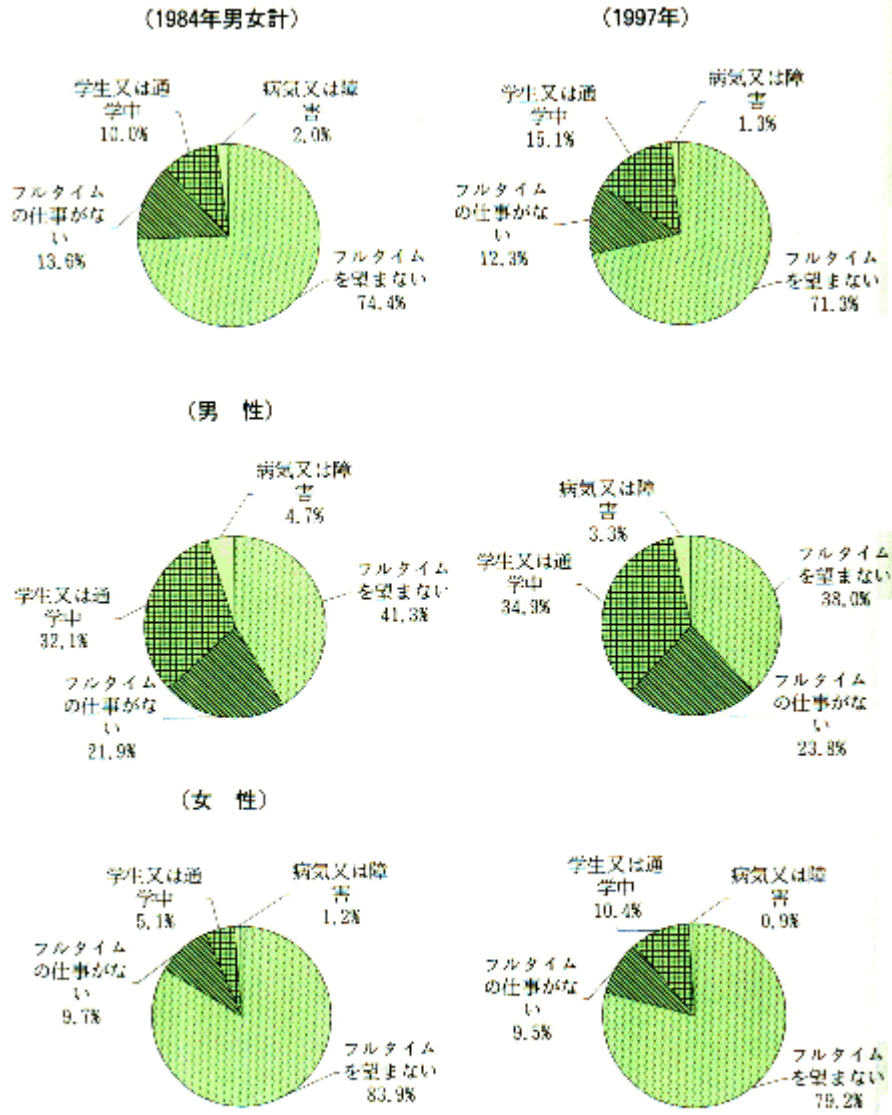
女性雇用者数の推移



資料出所：アメリカ労働統計局「Employment and Earnings」

図2-1-11 イギリス選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

図2-1-11 イギリス選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

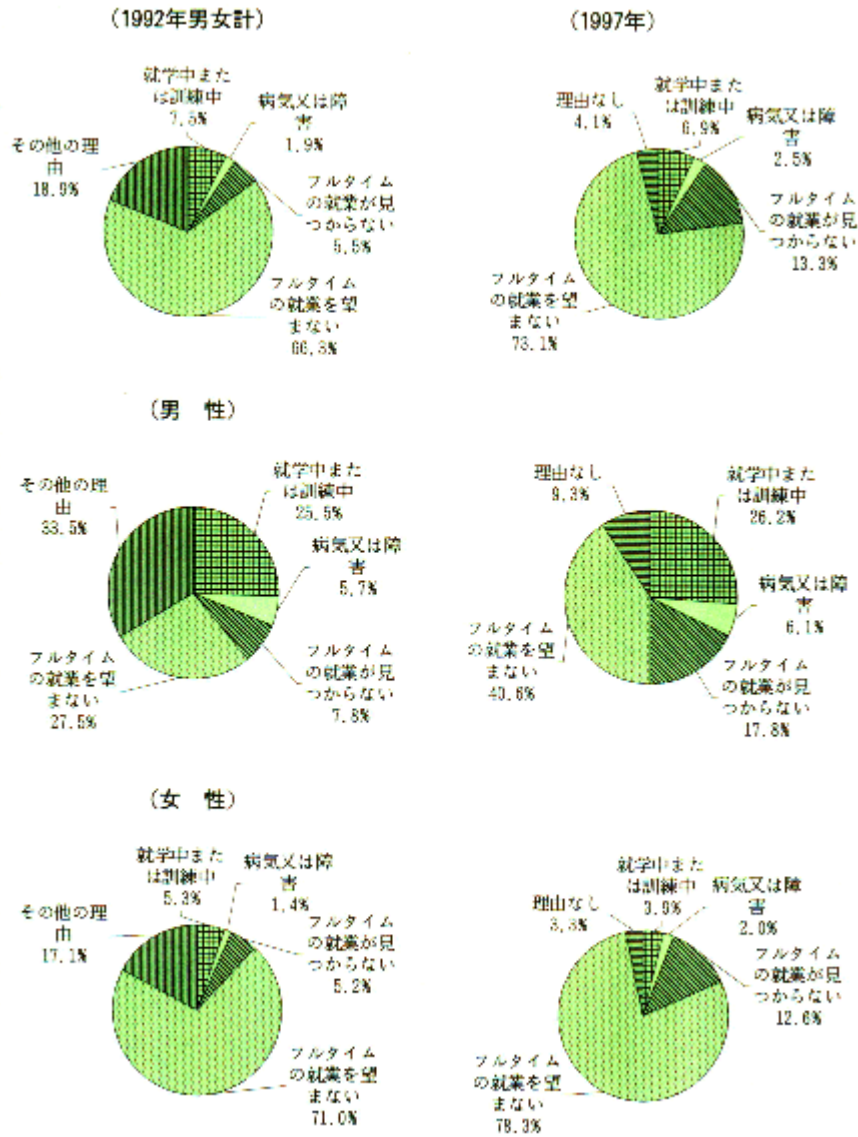


資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-1-12 ドイツ選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

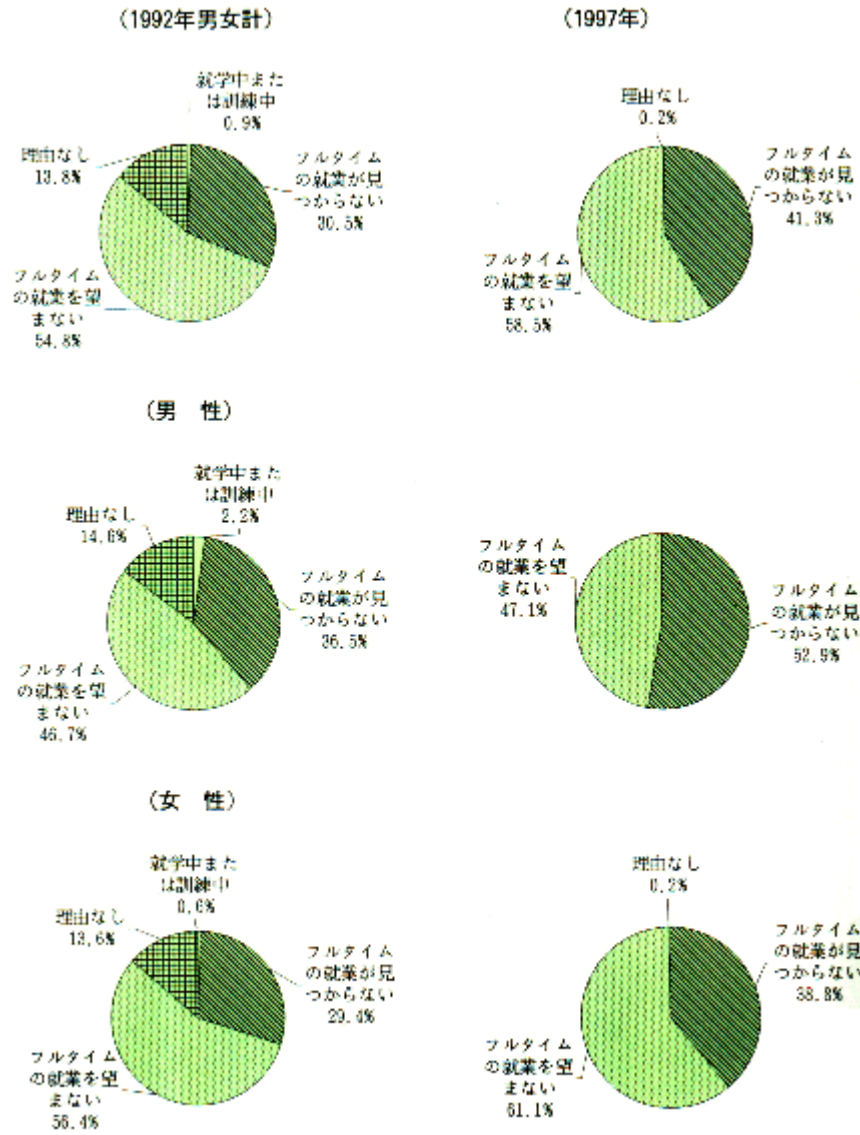
図2-1-12 ドイツ選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey」

図2-1-13 フランス選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

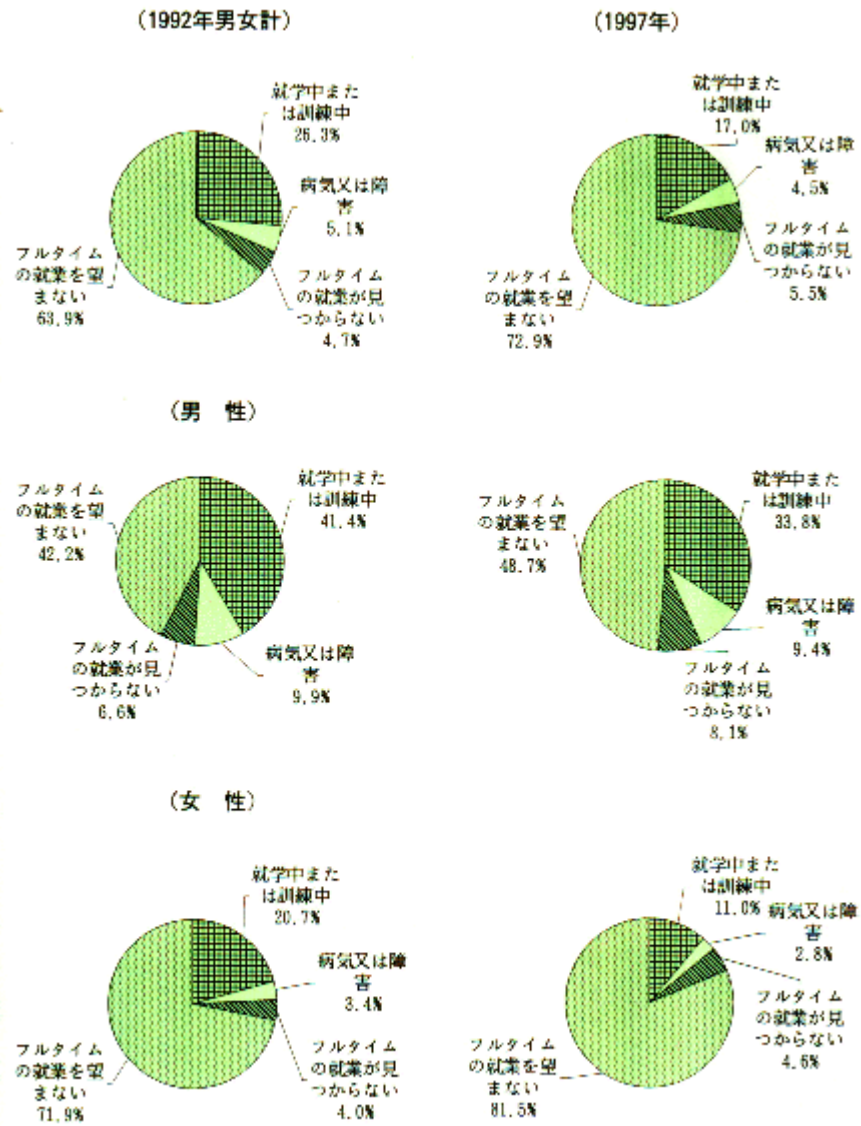
図2-1-13 フランス選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey」

図2-1-14 オランダ選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

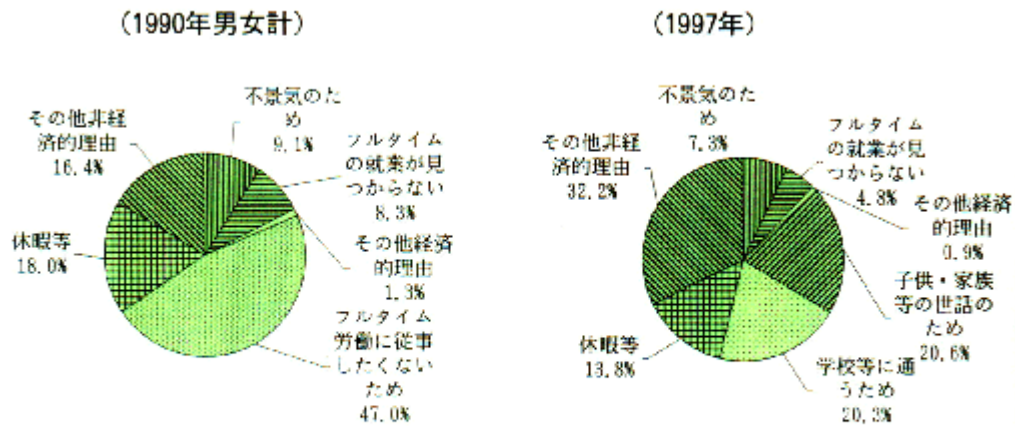
図2-1-14 オランダ選択理由別比率の推移（パートタイム労働者）



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey」

図2-1-15 アメリカ選択理由別比率の推移(パートタイム労働者)

図 2 - 1 - 15 アメリカ選択理由別比率の推移 (パートタイム労働者)



資料出所：アメリカ労働統計局「Employment and Earnings」

注 調査週において週労働時間が35時間未満の者についてその理由を調査。
フルタイム労働者のうち調査週の労働時間が35時間未満の者が含まれる。

表2-1-2 女性雇用者の増加に対するパートタイム労働者の増加の割合

表 2 - 1 - 2 女性雇用者の増加に対するパートタイム労働者の増加の割合

	イギリス (84～97年)		ドイツ (80～96年)		フランス (80～96年)		オランダ (85～97年)		アメリカ (80～97年)	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
雇用者計	1,660	100.0	1,806	100.0	1,720	100.0	1,096	100.0	18,590	100.0
パートタイム	763	46.0	1,528	84.6	1,593	92.6	1,015	92.6	3,996	21.5

注 以下の資料に基づき海外労働情報室において算出
イギリス：国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」
ドイツ：IAB「Zahlen-Fibel 1997」(旧西ドイツの数値)
フランス：INSEE「Marche du Travail Series longues」
オランダ：EUROSTAT「Labour Force Surevey」
アメリカ：労働統計局「Employment and Earnings」

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

(2) 男性のパートタイム労働

男性の雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は低く、イギリスでは97年には8.2%、ドイツでは96年には4.0%、フランスでは97年には5.1%、オランダでは16.7%、アメリカでは97年には10.7%となっている。男性パートタイム労働の長期的な動向をみると表2-1-3のようになっている。イギリスでは男性に占めるパートタイム労働者の割合は85年から90年までの間は3.7%から4.9%まで上昇したが、90年代に入ってから若干ながら上昇傾向が高まっており90年から97年までの間に4.9%から8.2%まで上昇している。このため、イギリスではパートタイム労働者に占める男性の割合も上昇傾向にある。この観点からは、イギリスでは、男性の間にもパートタイム労働が増加しつつあることがわかる。ドイツでは、男性労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、85年から90年までは2.0%から3.0%、90年代に入ってから3.0%から4.0%とわずかに上昇したにとどまっている。フランスでは男性労働者に占めるパートタイム労働者の割合は85年から90年までの間に2.7%から3.0%と上昇したが、90年に入ってから90年の3.0%から98年は5.1%まで上昇しており、最近においては若干上昇傾向が高まっている。オランダでは男性労働者に占めるパートタイム労働者の割合は85年から90年までの間に7.6%から14.8%まで上昇したが90年から97年にかけては14.8%から16.7%となっており、上昇傾向は緩やかになっている。男性パートタイム労働者のパートタイム労働への就労理由をみると(図2-1-11、図2-1-12、図2-1-13、図2-1-14)、女性に比べると自発的パートタイム労働の割合は低い。例えば、イギリス及びドイツにおいては非自発的男性パートタイム労働者の割合が高まってきている。厳しい雇用情勢や企業の常用雇用採用の減少を反映した結果と考えられる。また、男性のパートタイム労働への転換が進まない理由の1つは、フルタイムからパートタイムへの転換が老齢年金の受給額に不利益をもたらすことである。すなわち、既にフルタイム労働に就いている男性にとって、特別な理由がある場合は別として、パートタイムへ転換することは賃金の低下を伴うばかりでなく、老齢年金の計算基礎を減額することになる。したがって、失業して就職する場合はともかく、既にフルタイム労働に就いている男性のパートタイム労働への転換が進むことは考えがたい。

表2-1-3 男性パートタイムの推移

表 2-1-3 男性パートタイムの推移

	1985年	90年	91年	92年	93年	94年	95年	96年	97年
イギリス									
パートタイム雇用者数 (千人)	426	584	522	549	667	726	790	876	972
男性雇用者数に占める 割合 (%)	3.7	4.9	5.3	5.7	6.0	6.5	7.0	7.6	8.2
パートタイムに占める 男性の割合 (%)	9.6	11.7	12.9	12.8	13.1	13.9	14.9	15.8	17.1
ドイツ									
パートタイム雇用者数 (千人)	287	452	490	522	551	553	546	566	
男性雇用者数に占める 割合 (%)	2.8	3.0	3.2	3.4	3.7	3.8	3.8	4.0	
パートタイムに占める 男性の割合 (%)	9.3	10.9	11.1	11.3	11.6	11.7	11.5	11.9	
フランス									
パートタイム雇用者数 (千人)	285	328	332	354	416	458	521	551	
男性雇用者数に占める 割合 (%)	2.7	3.0	3.1	3.3	4.0	4.3	4.9	5.1	
パートタイムに占める 男性の割合 (%)	15.5	14.6	14.6	14.8	15.5	16.0	16.9	17.2	
オランダ									
パートタイム雇用者数 (千人)	226	503	—	526	513	537	572	589	606
男性雇用者数に占める 割合 (%)	7.6	14.8	—	15.0	14.8	15.6	16.5	16.7	16.7
パートタイムに占める 男性の割合 (%)	22.2	25.1	—	26.2	25.2	25.3	25.9	25.2	25.1
アメリカ									
パートタイム雇用者数 (千人)	7,058	6,452	6,657	6,908	7,058	7,618	7,441	7,445	7,427
男性雇用者数に占める 割合 (%)	11.7	10.0	10.5	10.8	10.9	11.5	11.0	10.9	10.7
パートタイムに占める 男性の割合 (%)	34.7	32.4	32.8	33.6	33.8	32.7	32.0	32.1	32.0

資料出所：イギリス 国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1997」

ドイツ IAB「Zahlen-Fibel 1997」(旧西ドイツ)

フランス INSEE「Empli-Revenus No.138-139 Marche du Travail Series longues」

オランダ EUROSTAT「Labour Force Surevey」

アメリカ 労働統計局「Employment and Earnings」

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

(3) サービス経済化の進展とパートタイム労働

各国ともサービス産業におけるパートタイム労働者の増加が著しい(表2-1-4)。産業構造の変化、特にサービス経済化は、小企業におけるサービスの需要に応じた労働力の調整が重要となってくる。すなわち、業務の変動に応じた労働力の季節的、時間的な調整が重要となる。例えばイギリスでは、IRS(労使関係サービス)が97年に企業を対象にして行った調査結果からパートタイム労働者の使用理由を見ると、労働力の柔軟性の達成が約75%と最も多くなっている。その他には、特定の時期・期間に集中する仕事への対応も多くなっている。サービス業等で、ライフスタイルの変化に見合った営業時間やサービスの需要が生み出されており、近年、営業時間の延長や多様化がみられ、その延長営業時間へのパートタイム労働者の導入が図られている。また、女性の労働力化と相まって、特に、女性のサービス業におけるパートタイム労働者の割合は特に高くなっている。

表2-1-4 サービス業におけるパートタイム労働者の占める割合

表 2 - 1 - 4 サービス業におけるパートタイム労働者の占める割合

	産業計	サービス業 (%)	
		サービス業	女性
イギリス (97年)	25.2	40.8	60.9
ドイツ (95年)	16.3	21.4	35.6
フランス (96年)	16.5	19.8	31.5
オランダ (97年)	37.9	41.8	67.2
アメリカ (97年)	33.1	43.1	—

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey 1997年3～5月期」

ドイツ EUROSTAT「Labour Force Survey 1995」

フランス INSEE「Empli-Revenus No. 138-139 Marche du Travail Series longues」

オランダ EUROSTAT「Labour Force Survey」

アメリカ労働統計局「Employment and Earnings」

注 アメリカのパートタイム労働者の割合は、調査週において週労働時間が35時間未満の者の割合。フルタイム労働者のうち調査週の労働時間が35時間未満の者を含む。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

(4) 使用者の経済的要因

以上みてきたようにパートタイム労働が進展しているが、これには企業側の経済的要因も強く反映されていると考えられる。すなわち、基本的に使用者は、コストの安い労働を選好する傾向がある。アメリカの99年大統領経済諮問委員会報告書の中で引用された調査(96年実施)では、パートタイム労働者を雇用したり派遣労働者を活用する理由として、?業務量の不安定さ及び正規従業員の欠勤を補うため、?労働コストを削減するため、という回答が多くみられた。パートタイム労働者を雇用する15%の使用者と派遣労働者を活用する21%の使用者が?の理由が重要であると回答し、パートタイム労働者を雇用する21%の使用者と派遣労働者を活用する12%の使用者が?の理由が重要であると回答している。

例えば社会保障については、パートタイム労働者については時間に応じた減免措置が講じられている場合もあり、各国におけるパートタイム労働等への社会保障の適用条件の相違によって、パートタイム労働等の社会的コストがかなり異なってくる。従って、社会保障拠出が強制されない労働者を有効に活用することが、企業の労務コストを引き下げることとなる。各国のパートタイム労働者等への社会保障の適用は次の通り。

イギリスでは、国民保険制度はイギリス居住のすべての人を対象とする普遍的な制度で、老齢、死亡、傷病、障害、出産、失業、業務災害といった所得を喪失減退させるあらゆる事故を包括する総合的な社会保険制度である。対象者は、1労働者、2自営業、3任意加入、4高額所得の自営業、の4クラスに分かれる。クラス1の労働者については、収入額に応じた保険料率で、労使それぞれが保険料を拠出するが、保険料拠出収下限(Lower Earnings Limit:LEL、98年は週64ポンド)未満の場合、労使とも保険料が免除される。

ドイツでは、労災保険は、労働時間の長短に関わらず全ての労働者について適用される。年金保険は、週労働時間が15時間未満で一定収入以下の「僅少時間就労」(geringfügige Beschäftigung)の者は、非適用となる。失業保険は、週労働時間が15時間未満の「短時間就労」の者は、収入の多寡に関わらず非適用となる。

フランスでは、パートタイム労働者も当然に社会保険への加入が義務づけられ、労働時間が少ないために、受給資格が得られそうにない者であっても、保険料の支払いを義務づけられている。

オランダでは、年金保険、失業保険、障害保険は労働時間の長短に関わらず適用される。労働時間の長さのみならず、賃金水準によっても適用は変わらない。保険料は賃金水準によって決定される。健康保険は、収入要件の上限以下の雇用者はすべて健康保険に加入できる。パートタイム労働者とフルタイム労働者の扱いは同じで、賃金に対し同率の保険料を支払う。

アメリカにおける健康保険制度は、強制加入が義務づけられているのは65歳以上の高齢者と障害者のみであり、その他の者は、一般に事業主の負担により民間の医療保険に任意加入するが多い。また、年金制度のうち、企業年金制度は、一定の契約に基づいて事業主または事業主と被用者の双方が年金保険に拠出を行い、退職年金を支出するものである。従って、企業が、健康保険又は企業年金を被用者に対して拠出するとき、企業はそれだけコストを負担しなければならないのが現状である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

(5) 失業問題の深刻化とパートタイム労働の雇用政策への取り込み

失業問題を解決するための手段として、雇用創出のため、パートタイム労働促進政策をとる国がある。例えば、オランダでは70年代初以来、高失業を解決するための手段として積極的にパートタイム労働の促進を図ってきており、今日ではパートタイム労働者の割合が先進国の中でも群を抜いて高くなっており、失業率も大幅に低下している。パートタイム労働の雇用政策への取り込みの程度は国によって異なっているが、フランスにおいてもかなり積極的であると言える。90年代に入って失業問題が深刻化してくると、政府は失業対策の一環としてパートタイム雇用を積極的に促進する措置を講じた。92年法では、一定の要件を満たしてパートタイム労働者を雇用する事業主に、パートタイム労働者の社会保険料の事業主負担分の減額を認めるパートタイム雇用への助成措置を講じた。また、93年雇用5か年法では、このパートタイム労働者を雇用する事業主に対するパートタイム労働者の社会保険料の事業主負担分の減額の適用要件の緩和等の措置を講じている。ドイツも政府は失業対策としてのパートタイム労働の促進のためのキャンペーンを何度か行っているほか、88年に制定された高齢者パートタイム就労法によって、55歳以上の高齢労働者を年金支給が開始されるまでの最長5年間パートタイム労働に移行させ、できた「空きポスト」に求職者又は養成訓練生を雇用する場合、連邦雇用庁が高齢パートタイム労働者の賃金の補助を行う制度が設けられている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

2 パートタイム労働者

(6) 労働組合の態度の変化

パートタイム労働等についての労働組合の態度も概して否定的なものから受け入れる方向へと変化してきていると言える。オランダにおいては、70年代の初めより政労使が一体となってパートタイム労働の促進について取り組んできている。その他のヨーロッパの国々についてみると、過去においてはパートタイム労働等の拡大については若干否定的であったものの、最近においては深刻な失業情勢を受けて、パートタイム労働者の労働条件の向上やパートタイム労働者の組織化を図るほか、より積極的に雇用確保のための手段としての取り組みを行っているところがある。

まず、イギリスでは、英国労働組合のナショナルセンターであるTUCは、87年の大会において、それまでのパートタイム労働者を認めない方針から、パートタイム労働者の組織化に積極的に取り組む方針に変更した。また、TUCは95年から2年間、パートタイム労働者の権利の拡大のためのキャンペーンを行ったが、そこでは「保守党政権時代に労働者の権利の切り下げがあり、中でもパートタイム労働が最も深刻な影響を受けた」として、?フルタイムと同一の権利、?適正なレベルの最低賃金の導入、?LELによるさらなる差別の除去、の3つの要求を掲げた。このうち、?については、95年の規則改正、EUパートタイム指令によりほぼ実現した、としている。また、?についても労働党政権により導入された。よって、?のLELの問題をまだ解決されていないものとして重視している。

ドイツでは、フルタイム労働者の就労が多い製造業を母体とする組合(DGB等)が中心となっている労働組合側は、当初は、パートタイム就労が増加することは、労働市場が柔軟化することにつながるとして批判的であった。そして、パートタイム労働はそれだけでは生活の糧が得られないという点で、完全な労働形態ではないと考えていた。しかし、70~80年代になると、?パートタイム労働には雇用の分割効果がある、?社会構造の変化で労働者のパートタイム労働に対する見方が変化し積極的なものになった、ということから、パートタイム労働に対する組合の考え方が変化してきた。現在のパートタイム労働における課題として組合は、?労働者の意志に反したパートタイム労働が起きないようにすること、?フルタイム労働者に比べてパートタイム労働者が不利益を被らないようにすることを挙げている。

フランスでは、主な組織基盤をフルタイム労働者においていた労働組合側は、当初、保護が不十分なパートタイム労働の普及によって、フルタイム労働者の労働条件が切り崩されるおそれがあり、パートタイム労働の増加によって労働市場が柔軟化するとして否定的であった。しかし、実体としてパートタイム労働者が増加を続け、パートタイム労働者に関する法律が制定されると、パートタイム労働者の権利を保護する方向へ態度を変えている。

アメリカでは、労働組合の取り組みとしては、パートタイム労働者等に限定した取り組みはあまりない。組織率の低下を受け、いくつかの産業別労働組合がパートタイム労働者等組織化にも力を入れ始めたという動きはあるものの、中心はあくまでもいわゆるフルタイム労働者に対する取り組みである。そのような中で、97年8月、全米最大の小荷物輸送会社であるユナイテッド・パーセルサービス社(UPS)において行われたストライキは、パートタイム労働者の取り扱いが争点となったものとして注目を集めた。UPSでは、当時、全従業員30万3千人のうち約58%がパートタイム労働者であった。使用者側は、労働協約改定に際し、新労働協約期間の5年間で1万人のパートタイム労働者をフルタイム労働者に切り替えることを提案したが、組合側は、過去のフルタイム労働者への切り替え実績を下回るとして、その数

の上積みを要求した。このストライキの結果、新労働協約の期間に、年間2,500人の割合でフルタイム労働者に切り替えること及び1万人をフルタイム労働者として雇用することで合意した。このストの背景として、UPS社におけるパートタイム労働者の労働条件については、その時間給がフルタイム労働者の賃金の5割程度の水準であるという労働専門家の指摘があったように、パートタイム労働者の待遇が、フルタイム労働者に比べ劣っていたことがある。このストにおいて、パートタイム労働者の待遇が争点となり、組合側の要求が受け入れられたことによって、パートタイム労働という雇用形態が注目された意義は大きいと考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

3 有期雇用労働者、派遣労働者

(1) 動向

イギリスについてみると、有期雇用労働者及び派遣労働者が増加傾向にあり、これらを含めた臨時雇用者比率は上昇傾向にあるが、その雇用者に占める割合は97年には7.4%となっている。有期雇用者は、行政・教育産業に多い。ホテル・飲食業では、随時・季節労働が多く、金融保険業では派遣労働が多くみられるなど、業種により雇用形態の偏りがみられる。また、近年は製造業でも臨時雇用の増加がみられる。臨時雇用における女性比率は97年には53.8%と過半数を占めているが、パートタイム労働者における女性比率(97年、82.9%)よりも低い。

ドイツを見ると、有期雇用労働者の割合はあまり変化していない。派遣労働者については、雇用全体に占める割合は97年で1%未満と低いレベルにとどまっている。派遣労働者における女性比率は97年には20.4%(西部ドイツ)と、パートタイム労働者における女性比率(96年、87.2%)に比べるとかなり低くなっている。有期雇用は、サービス業、農林水産業に多い。派遣労働は、製造業の他補助的作業としての利用が多く、また、夏期休暇の代替となることが多い。

フランスをみると、有期雇用労働者は増加傾向にある。また、有期雇用労働のうち、約1/3が国の失業対策としての雇用と言われている。派遣労働者については、増加傾向はみられず、構成比も2%程度で推移している。派遣労働者における女性比率は30.2%(96年)である。

オランダについてみると、「フレキシブル・ジョブ」(注2)が増加傾向にあり、その中で派遣労働者もドイツやフランスに比べると増加傾向がうかがえる。派遣労働者は、製造業の現場が多くなっている。

アメリカについてみると、臨時労働者は、調査が行われた95年と97年を比較すると97年には減少し、割合も低下している。女性比率は、97年は50.7%と過半数を占めているが、パートタイム労働者における女性比率(97年、68.0%)よりも低い。

(注2) フレキシブル・ジョブとは、オランダ中央統計局の統計における概念で、有期雇用やon-call-worker(事業主の求めに応じて不定期に短時間就労する契約労働者)、派遣労働者等を指す。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

3 有期雇用労働者、派遣労働者

(2) 背景

ドイツ、フランス及びオランダにおいては、期間の定めのない雇用についてはパートタイム労働者を含めて下記の通り解雇制限があるかまたは解雇手続が複雑で雇用の調整が行いにくいことから、使用者にとっては有期雇用労働や派遣労働を必要な期間に使用するという動機の一つになりうる。しかしながら、フランスでは派遣労働について対象業務に制限はないものの、利用できる事由について法律で定められており、また、有期雇用労働についてもこれを利用できる事由について法律で定められている上、期間や契約の更新についての制限がある。ドイツでも有期雇用労働についてはこれを利用できる要件が定められている上、期間や契約の更新について制限がある。このような制度も派遣労働や有期雇用が急激には伸びていない要因の一つになっているものと考えられる。なお、イギリスにおいては、解雇規制は緩やかであり、勤続2年未満であれば期間の定めのない雇用についても解雇の手続が簡単であるため、イギリスにおいて有期雇用や派遣労働が大きくは伸びていない要因の一つと考えられている。

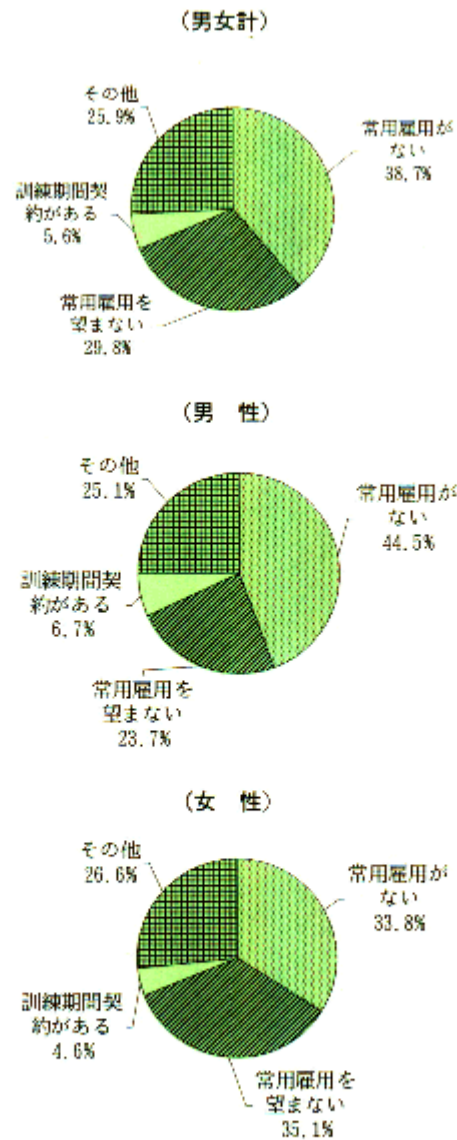
イギリスでは、95年に雇用サービス庁が臨時雇用労働者を使用する理由等について企業調査を行ったところ、最も多かった回答は「需要のピークに人員を合わせるため」で、63%の企業が選択している。また、59%の企業が「従業員の休暇や病気による欠員を補うため」としている。このほか、「産休をカバーするため」(38%)、「一度きりの業務のため」(39%)等が多くなっていた。また、同調査では、20%の企業が「常用雇用の試用として」と回答している。実際、イギリスでは臨時雇用、特に派遣労働から常用雇用への転換はかなり広がっている。同調査で臨時雇用者を使用したことのある企業のうち実に68%が、過去3年間に臨時雇用者を常用雇用者として採用したことがある、と回答している。これは、大企業でより顕著となっている。

一方、オランダでは、オランダ産業使用者連盟も解雇規制が非常に厳しいなど正規労働者の雇用保護が手厚く、これが使用者に臨時労働者、特に有期契約の雇用を促してきた要因の一つであるとの見方をしている。同連盟は、さらに、特に有期契約を利用する理由としては、?有期の仕事がある、?試用期間の意味合いを持つ、?一時的に仕事が増えた場合の対応とし、派遣労働者を利用する理由としては、?一時的に必要となった労働者の雇用、?人材選別の手段、としている。特に派遣では、?の理由から派遣契約後自社で直接雇用するケースが多くみられる、としている。これらからもわかるように、企業は有期雇用労働や派遣労働を常用雇用の試用や人材選別の手段としても使っている実情にある。

図2-1-16から、図2-1-17、図2-1-18、図2-1-19までは、労働者が「臨時雇用」を選択した理由である。これをみると、「常用雇用がない」とするものがイギリス及びオランダで高く、ドイツでは「訓練期間中」とするものが多くなっている。

図2-1-16 イギリス選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)

図2-1-16 イギリス選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)



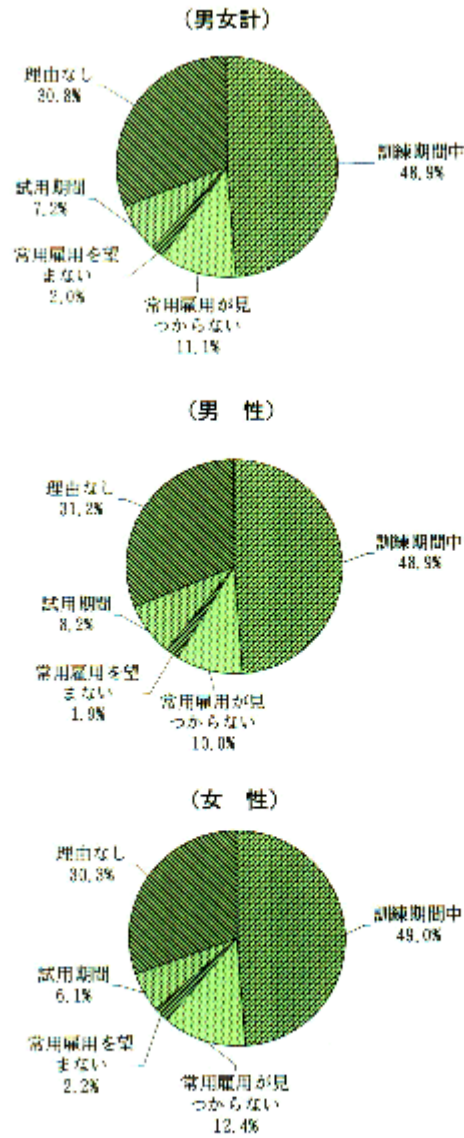
資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注1 グレートブリテンの数値。原数値。

注2 臨時雇用者=常用以外の全ての雇用。有期契約労働、派遣労働、季節労働等が含まれる。

図2-1-17 ドイツ選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)

図2-1-17 ドイツ選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)

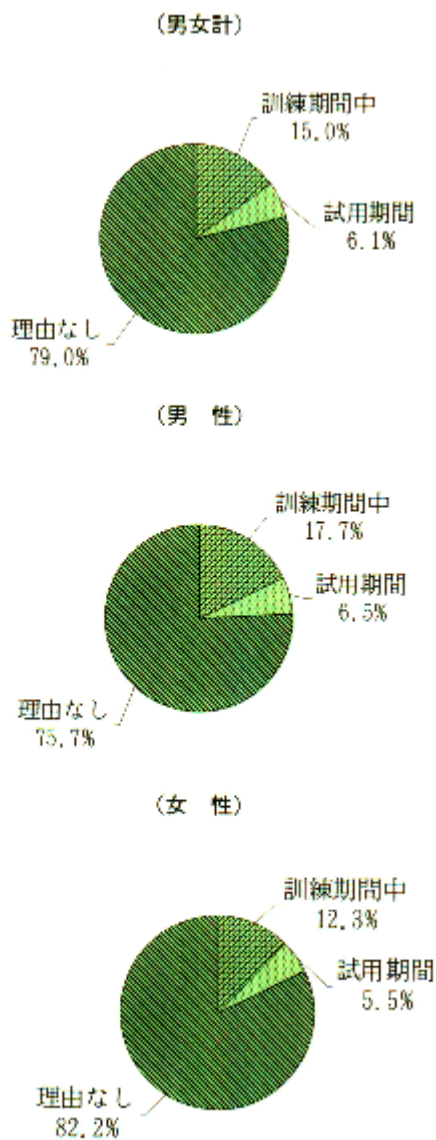


資料出所：EUROSTAT 「Labour Force Survey 1997」

注：臨時雇用 (Temporary)：常用 (Permanent) 以外の雇用者。有期雇用、季節労働、派遣労働、特別な訓練契約に基づく労働が含まれる。図2-1-18、19においても同じ。

図2-1-18 フランス選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)

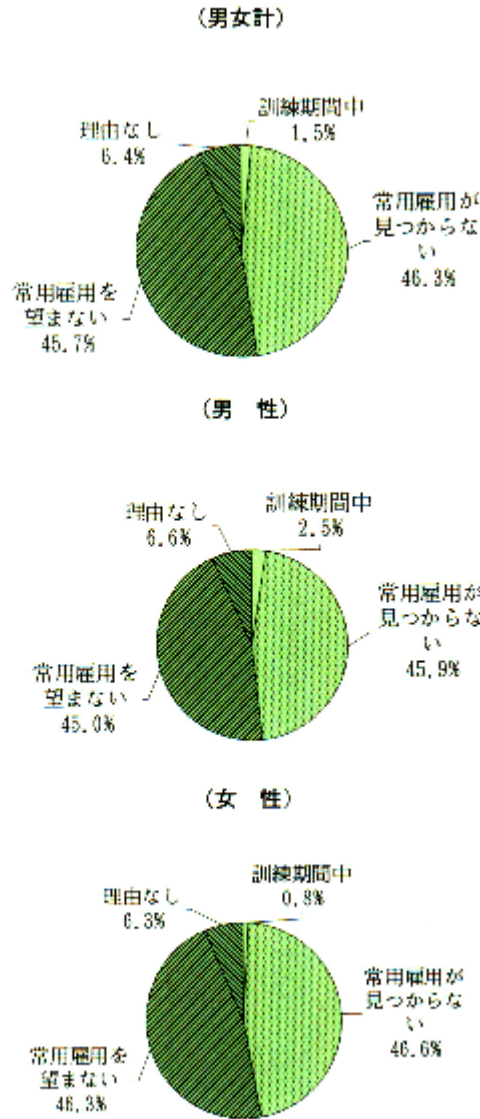
図2-1-18 フランス選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey1997」

図2-1-19 オランダ選択理由別割合(臨時雇用者)(97年)

図 2-1-19 オランダ選択理由別割合（臨時雇用者）（97年）



資料出所：EUROSTAT 「Labour Force Survey」

[解雇制限]

イギリスでは、経営者が従業員を解雇するには、正当な解雇理由があること、解雇という手段が事業状況等から正当と認められること、解雇の手段が適法であること等が求められる。そして、これらを満たさない場合には、「不当解雇」として従業員は雇用審判所(Employment Tribunal)に訴えることができる。しかしながら、この資格は勤続2年以上の従業員にしか与えられず(従来の6か月から前保守党政権下の79年と85年段階的に緩和)、これが実質的な解雇規制となっている。この規則は、勤続2年以上であれば、パートタイム労働者についても適用される。なお、パートタイム労働者の41%は勤続2年未満で、これはフルタイム労働者の27%よりも高い数値となっている(95年)。有期雇用労働者についてはあらかじめ提訴権を放棄する契約を結ぶことがこれまでは認められていた。

ドイツでは、解雇保護法において解雇事由、手続、訴訟手続、大量解雇にかかる規制等が詳細に定められており、この法律は、パートタイム労働者にもフルタイムと変わることなく適用される。

フランスも、法律において手続等が詳細に規定されており、パートタイム労働者にもフルタイム労働者と変わることなく適用される。

オランダも、解雇規制は厳しく、解雇には公共職業安定所の許可を得なければならないこととされており、解雇が正当と認められるための一定の事由が必要とされている。

アメリカでは、解雇制限については、88年に制定された労働者調整・再訓練予告法(Worker Adjustment Retraining Notification Act:WARN法)によって、一時解雇を予定している事業主は、事前にその旨を通知しなければならないとされている。しかし、WARN法によって一時解雇の事前通知を義務づけられているのは、規模100人以上の事業主のうち一定水準以上の一時解雇に該当する場合であり、いわゆるフルタイムとパートタイム等を区別する規定はない。また、解雇制限についても公民権法及び年齢差別禁止法で人種、肌の色、宗教、性、出身国、年齢といった基本的事項を理由とする解雇は禁止されているが、その他の正当な事由での特別な規定等は連邦法には示されていない。すなわち、フルタイム労働者かパートタイム労働者かを問わず、正当な理由に基づく解雇は制限されていない。

[有期雇用の期間の上限等]

ドイツでは、有期雇用契約の期間の上限は24ヶ月であり、契約期間の合計が24ヶ月以内であれば2回の更新が認められている。

フランスでは、有期雇用契約の期間の上限は原則として18ヶ月であり、契約期間の合計が18ヶ月以内であれば1回の更新が認められている。

オランダでは、従来、有期契約の上限に関する法的規制は存在しなかったが、有期契約において31日未満の間隔で契約の更新がなされた場合には、期間の定めのない雇用契約と見なされ、解雇規制等も適用されてきた。しかし、98年の法改正により、有期雇用契約期間の上限が3年とされた。また、契約終了後3ヶ月以内であれば2回までの更新が認められることとなった。但し、契約期間の合計が3年を超えてはならないこととされている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第3節 パートタイム労働、有期雇用労働、派遣労働等の動向と背景

4 多様な就業形態の拡大の雇用効果

これらの就業形態の雇用効果について考えてみると、有期雇用労働者や派遣労働も長期的には増加の傾向がみられるが、やはり注目されるのはパートタイム労働の動向である。まず、パートタイム労働者の比率が最も高いオランダであるが、例えば、92年から95年にかけてオランダの雇用増加数は43万5千人であったところ、そのうちパートタイム労働者は93.6%を占める。しかし、オランダについて考える場合、単にパートタイム労働の推進が図られたわけではなく、労働市場政策として労働時間短縮や早期退職制度も柱の一つとされており、オランダの労働市場政策は、労働供給を抑制しつつ、増加した雇用機会を多くの労働者が分け合うという観点からは非常に整合的であったとの指摘がなされている。同時に、このようにオランダではパートタイム労働の増加により労働市場の情勢は改善を見せているが、パートタイム就労の普及は女性の労働力化と軸を一にしており、これを高める効果ももたらしていることは既にみたとおりである。イギリスでは、92年から97年の間に93万人の雇用が創出され、失業率が長期にわたる低下傾向を示している。この間におけるパートタイム労働者の増加は63万7千人で、増加した雇用者に対する増加したパートタイム労働者の割合は68.5%となっている。ドイツ、フランスでは全体としての雇用者数の伸びが停滞気味であるところ、パートタイム労働者はやはり増加してきている。但し、ドイツ、フランスでは女性の就業率がイギリスやオランダに比べて既にかなり高いこと、また、男性についてはもともとパートタイム労働の割合が低く、それ程伸びる傾向がないこともあり、パートタイムの増加で雇用を高めることはオランダ、イギリスに比べて難しいと考えられる。また、各国とも有期雇用労働者、派遣労働者はパートタイム労働者に比べると数も少なく、割合も低く、パートタイム労働ほどには雇用効果は大きくない。特に派遣労働は全体の雇用動向へ及ぼす影響は今のところそれほど大きくない。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第4節 労働条件等

1 均等待遇

イギリスにおいては、もともとは法規制による介入や労働者保護は少なかったが、60年代以降男女同一賃金法、性差別禁止法等の平等立法も制定されてきた。しかし、パートタイム労働者については労働法上の定義が存在せず、パートタイム労働者の労働条件については労働法上の一般原則に従うこととされている。ただし、雇用保護法は、すべての労働者に適用されるわけではなく、一定の勤続年数の基準が存在するため、勤続年数が比較的短いパートタイム労働者、有期雇用労働者等については適用されないことが多い。

ドイツ、フランス、オランダ(パートタイムのみ)では法律によってパートタイム労働者、有期雇用労働者等についても均等待遇原則があるので、常用フルタイム労働者とは差別はなく様々な権利を平等に有することとされている。均等待遇原則とは、より厳密に言えば次の2つの内容から成り立っている。まず、不当解雇からの保護等の労働者の基本的な権利に関しては労働時間の長さに関わらず全く同一の条件を保障すること、そして賃金、諸手当等の労働条件面では時間数に応じた比例配分原理pro rata principleによる処遇を保障することである。なお、これらの均等待遇ないし平等取り扱い原則を立法化するに至った社会的基盤としては、職種概念が確立し賃金が各職種に必要な技能の性質とレベルによって支払われることが確立されていることである。なお、前者の保障の例として、例えば、ドイツやフランスでは労働時間の長さに関係なく事業所における従業員代表機関の選挙における選挙権及び被選挙権が与えられる。

では、実際にはパートタイム労働者、有期雇用労働者等の労働条件はどのようになっているかをみると、これらの労働者については労働条件が劣る場合があることは否めない。

イギリスにおいては、他の大陸諸国と異なり、パートタイムとフルタイムの均等待遇を規定する法制がない。賃金等の労働条件については、パートタイム労働者は女性が大半を占めることから、フルタイム労働者との差別的取扱いが性差別禁止法に規定する間接差別に該当するとした判決がいくつか出され、また労働組合会議(TUC)も性差別禁止法あるいは平等賃金法違反を訴えることによりパートタイム労働者の労働条件の改善を図ることを運動方針としてきた。しかしながら比較可能なフルタイム労働者に男性が存在しない場合やパートタイム労働者自体に男性が相当数含まれるケースもあり、既存の差別禁止法制により完全にフルタイム労働者との均等待遇が確保されるとは言い難いとTUCは指摘している。また、労働協約でパートタイムの労働条件を規定しているものは約4割に過ぎない。オランダでは、常用雇用労働者が非常に厚い雇用面での保護を受けているにもかかわらず、非常用雇用では労働者が不安定な状況に置かれ労働者が低い賃金しか得られないか、全く得られない(ゼロ時間契約)ケースも多かったと言われる。なお、アメリカでは、「独立契約者」や「請負労働者」の賃金は「典型労働者」の賃金よりも高くなっている。「独立契約者」や「請負労働者」は、比較的教育水準が高く、専門的スキルを持っているため「典型労働者」よりも賃金水準が高いと考えられる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第4節 労働条件等

2 社会保障、福利厚生

パートタイム労働者等への社会保障の適用については、本章第3節において触れているが、イギリスやドイツにおいては、賃金が一定水準よりも低い場合には社会保障の適用を受けられない場合がある。また、フランスではパートタイム労働者にも当然に社会保障への加入が義務づけられるものの、受給要件を満たさないために支給できない場合もある。

アメリカでは、健康保険制度は、強制加入が義務づけられているのは65歳以上の高齢者と障害者のみであり、その他の者は、一般に事業主の負担により民間の医療保険に任意加入する場合が多い。また、年金制度のうち、企業年金制度は一定の契約にもとづいて事業主または事業主と被用者の双方が年金基金に拠出を行い、退職年金を支出するものである。従って、企業が健康保険または企業年金を被用者に対し適用するとき、企業はそれだけコストを負担しなければならないのが現状である。「臨時労働者」及び「非典型労働者」について、健康保険と企業年金の適用者をみると、典型労働者に比べ適用者の割合は低くなっている。この一つの要因として、企業がコストの負担を軽減させるため、その適用を絞り込んでいるものと考えられる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第4節 労働条件等

3 パートタイム労働・フルタイム労働間の転換

労働者のライフステージごとの多様な就業ニーズに応える、男女間の雇用労働と家事との配分のバランスの是正を図る等の観点から、西欧諸国においては、パートタイム労働とフルタイム労働の間における転換について法律又は協約で定めている場合がある。

ドイツでは、パートタイム労働者については、85年就業促進法に「使用者は、労働時間の長さ又は配置について希望を申し出た労働者に対し、事業所内で就けるべき適当な労働ポストについての情報を与えなければならない」との規定が設けられており、労働者がフルタイム労働からパートタイム労働へ、又はパートタイム労働からフルタイム労働へ転換するための情報を得る道を開いている。もっとも、労働者に対して、希望ポストへの転換・配置請求権や労働ポスト補充の際の優先権を認めたものではない。

フランスでも、法律によりパートタイム労働とフルタイム労働の転換について規定が設けられている。パートタイム労働者のフルタイム労働への転換希望を事業主が受け入れるかどうかは、事業主の自由であるが、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、フルタイムポストの割当てにおける優先権を認め、さらに事業主に対して、転換を希望する労働者にフルタイムの空席ポストのリストを通知することを規定している。

オランダでは、フルタイムからパートタイムへ転換する権利の保障が確立している。オランダでは、約80%の労働協約がパートタイム労働に関する事項を盛り込んでおり、この中にこの権利も規定されている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

1 イギリス

(1) EU社会政策への参加

97年6月のアムステルダム欧州理事会において、イギリスはEU社会労働政策に関するオプト・インを表明した。したがって同年成立したパートタイム労働指令についても2000年までに国内法化されることとなった。イギリス貿易産業省によれば、95年の規則改正や間接的性差別に関する法規制により、既に多くの企業においてパートタイム労働者は均等に取り扱われているため、同指令による影響はほとんどないとしている。しかしながら、長期的にはパートタイム労働の就業分野に広がりが見られるだろう、としている。労働組合会議(TUC)は同指令の国内法化によりパートタイムの均等待遇は確立される、としている。

このほかにも、現在EUで検討が進められている有期雇用に関する指令案についても、イギリスはおおむね受け入れる意向を政労使ともに示している。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

1 イギリス

(2) 「雇用関係法案」の提出

99年1月、政府は議会に対し「雇用関係法案」を提出した。これは、最低賃金制度の復活等と並んで労働党政権による労働政策の転換の大きな柱の一つとなるもので、個別的労使関係、集团的労使関係、職業生活と家庭生活との両立に関する規定を含むものである。本法案の中で、特に多様な就業形態に関する規定としては、以下のようなものがある。

? 不当解雇の雇用審判所に対する不服申立権を得るための勤続年数要件を2年から1年に緩和する。また、40週の延長出産休暇の取得に係る勤続年数要件も2年から1年に緩和する。

? 1年以上の有期契約雇用者の不当解雇からの保護。

使用者は、これまで有期契約雇用者に対し、契約更新がなされない場合に不当解雇に係る不服申立をする権利を予め放棄することを要求することができたが、今回の改正により1年以上の有期契約雇用者についてはこれが違法とされることとなった。

98年の政府の調査結果では、調査企業中約20%を占める有期(1年以上)雇用契約者を使用している企業のうち、5分の1が契約に同権利放棄条項を盛り込んでおり、政府は約100万の有期雇用労働者のうち16万人が本改正の影響を受けると試算している。

? 雇用保護法制の対象範囲の拡大。

純然たる自営業者以外の全ての労働者に雇用保護法制による最低限の保護規定を適用するため、貿易産業大臣に保護の対象となる労働者の範囲を拡大する指令を制定する権限を付与する。

? パートタイム労働者の保護

パートタイム労働者に対する差別を禁止するための規則を貿易産業大臣が制定することが同法案に規定された。貿易産業大臣は、パートタイム労働者をどう定義するか、どのような処遇が不利益な取扱に相当するのか、不利益な取扱に対する是正措置、適用除外となる労働者の種類等広範囲にわたる規則を定めることができる。

この規定により政府はEUパートタイム指令の国内法化を図るための規則を制定することができる。パートタイム労働の定義、禁止される差別等については今後規則で定められることとなる。

なお、?、?については、今後具体的な規定は規則等で定められることになる。

柔軟な雇用形態に関して、労働組合側はこれまで保守党政権による組合対決姿勢もあり、否定的な見方しかしてこなかった。しかしながら、労働党政権に替わり、新たな労働者保護のあり方が議論されるなかで、労働組合としても、柔軟な雇用形態は必ずしも処遇の切り下げのみにつながるものではなく、労働者のニーズにも合うものである、という考え方をとりつつある。そして、これからは経営側と労働者側の双方のニーズが合致するような形態を目指し、そのための議論に積極的に加わっていく必要がある

としている。政府もこのような動きを歓迎しており、また、使用者側もイギリスのEU社会政策への参加を不可避のこととして受け止め、姿勢を転換しつつある。

こうしたことから、これまでイギリスの労働事情、とりわけ多様な就業形態をめぐる状況は、他の欧州大陸諸国とは大きく異なり、むしろアメリカに近いものとされてきたが、今後は法規制等の面でEUの社会政策の考え方に近づいていくのではないかとも思われる。しかしながら、すでにイギリスにおいては、多様な就業形態の広がり等が他の大陸諸国とは大きく異なっている面もあり、今後同国におけるこれら労働者の雇用保護や労働条件の確保がどう図られていくのかが注目される。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

2 ドイツ

ドイツでは、パートタイム労働者に占める女性の割合が非常に高く、最近では女性の労働力率も横ばいあるいは低下気味である。このため、女性のパートタイム労働による労働市場への進出もある程度緩やかなものとなると考えられる。政府は、高齢者パート法によるパートタイム労働の促進を図っているところ、高失業状態が続く中で、政府の今後のパートタイム労働への取り組みが注目される。また、労働組合の中にも雇用維持のため時短と絡めてパートタイム労働の活用をはかるような動きもみられる。

労働組合の影響が大きい社民党政権が98年末に成立したことから、派遣労働や有期雇用労働についても、その動向が注目されるところである。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

3 フランス

パートタイム労働に関しては、従来政府は、パートタイム労働者の差別的取り扱いの抑止に努力を傾けており、パートタイム労働を増加させていこうとするものではなかった。しかし、最近深刻化する失業情勢に対応するため、失業対策としてのパートタイム雇用を積極的に推進しており、政府等による失業者直接雇入れ措置に際してパートタイム労働者を対象者として利用したり、失業者をパートタイムで雇用する事業主に対して特定の条件下で社会保険料の減免を行う等の助成措置をとっている。

98年12月、INSEE(国立統計経済研究院)は、有期雇用労働に就いた者が、後になって期間の定めのない雇用に就けたのは5人に1人であること、また、最近、有期雇用労働や派遣労働が増大していることを明らかにした。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

4 オランダ

(1) パートタイム労働の促進-パートタイムで働く権利の保障

オランダ政府は一貫してパートタイム労働の促進を図ってきたが、今後もいわゆる「コンビネーション・シナリオ」の実現を図るために、積極的にパートタイム労働を促進していく考えである。このため、特に男性優位の職種、専門性の高い職種等におけるパートタイム労働の促進を目標として掲げている。

また、野党である「グリーン・レフト」は97年にパートタイム労働者の権利の向上を図るための法案を提出した。この法案では、同一の使用者の下で1年以上同じ仕事に就いた労働者にその労働時間を5分の4まで削減する権利を付与する、としている。同法案は上院において否決され、成立しなかったが、98年8月に成立した内閣は、同趣旨の法案を提出することを計画している。この法案に対し、使用者側は否定的である。現在労働協約の80%は労働者がパートタイムで働く権利を認めており、法的規制の必要性はないとしている。また、法案ではパートタイムからフルタイムへの転換の権利も盛り込まれる見込みとなっているが、これについては労働組合側も懐疑的な見方をしている。現在の労働協約でもこの権利はほとんど盛り込まれておらず、また、他の労働者の削減につながるおそれもあるので導入は難しいとしている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

4 オランダ

(2) 労働市場の柔軟化及び雇用の安定に係る法律

オランダの労働法の厳しさ、とりわけ解雇規制の厳しさは、しばしば柔軟な雇用形態の増加要因とされてきた。このため、典型労働者が非常に高い雇用保護を受けているのに対し、柔軟な雇用形態では、契約内容が曖昧であるなど労働者は不安定な状況に置かれてきた。雇用契約の不明確さから、しばしば労働者が非常に低い賃金しか得られなかったり、あるいは全く得られないといったケースが生じている(例えばゼロ時間契約など)。また、有期契約締結により法定試用期間(2ヶ月)を超えて試用的に雇用することが事実上可能となっている。

このように柔軟な雇用形態をめぐる様々な問題が指摘されてきたが、政府はこのような状況に歯止めをかけ、労使双方が利益を得る(win-win situation)ことができるよう、労使に検討を促した。この結果、労働財団(全国レベルの労使団体から構成される民間協議機関)は96年4月「柔軟性と安定」と題するポリシードキュメントをとりまとめ、政府に勧告した。政府はこの勧告をほぼ100%踏まえ、97年3月、労働市場の柔軟化及び雇用の安定に係る法案を議会に提出した。同法案は、労働市場の柔軟性と雇用の安定のバランスの取れた雇用関係の推進を目的としたものであり、?解雇規制の緩和、?派遣労働者等の新しい雇用形態による労働者の法的地位の強化、?労働者派遣事業に係る許可制の廃止を柱としており、98年4月に成立、99年1月から施行された。

解雇規制の緩和の主なポイントとしては、?事業主都合により雇用契約を終了させる場合の告知期間が現行の最長6ヶ月前から4ヶ月前に短縮されること、?これまで公共職業安定所の解雇許可が出て労働者が病気の場合解雇できなかったが、許可申請後発病した場合には解雇が可能となったこと、が挙げられる。

新しい雇用形態による労働者の柔軟性と雇用の安定に係る改正のポイントとしては、?明示的な雇用契約を結んでいない労働者であっても、規則的に(毎週、又は少なくとも月20時間)3ヶ月以上同一の事業主の下で就労したとき、雇用契約があったものとみなされること、また、労働時間に関する特段の定めがない場合には、3ヶ月間に実際に働いた時間が契約時間となること、?事業主の求めに応じて不定期に短時間就労する契約労働者(on-call worker)に対して、事業主は当該労働者の1回の就労につき少なくとも3時間分の賃金(3時間就労したか否かにかかわらず)を支払わなければならないこと、?6ヶ月を最長として、労働がなかった場合には賃金を払わないとする契約を結ぶことができること(?の規定の適用除外)、?短期の有期契約に係る試用期間の上限を短縮すること。12ヶ月以内では2週間、1年以上2年未満では1ヶ月、?有期契約の上限を3年とし、契約終了後3ヶ月以内であれば2回目までの更新が可能となること(但し、通算契約期間が3年の上限を超えてはならない)、?派遣労働者については派遣元と雇用契約があるとみなすこと(26週未満のものについては例外)、等がある。

また、労働者派遣事業に係る制度の改正については、労働者派遣事業に係る許可制の廃止のほか、派遣期間の制限(現行6ヶ月)が廃止された。

今回の改正により、オランダの労働市場における柔軟性と安定性は一つの到達点に達するとの見方で公労使は現在一致している。今後は同改正により労働市場や労働者の就労行動にどのような変化がみられるかが注目されるところである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第5節 今後の展望

5 アメリカ

パートタイム労働者等に関する政府のスタンスは、基本的には、契約自由の原則に基づき特段の方針はない。使用者側は、景気動向に左右される労働需給に応じてパートタイム労働者等を活用しようとしている。労働組合側も、一部でパートタイム労働者の労働条件を問題視する動きはあるものの、基本的にはパートタイム労働者等のみに焦点を当てた活動は展開していないようである。

このような状況下、アメリカにおける就業形態の今後の展望を考えると、政労使とも基本的スタンスが変わることはないと考えられ、景気動向による労働力需給に応じた動きが続くものと思われる。ただし、法制面においては、派遣労働等の非典型労働を特別法の制定によって規制すべきであるという動きもある。現在のところ、このような法案が可決される見込みはないが、こうした動きには、今後とも注目する必要があると思われる。

(参考)「労使関係の将来に関する委員会」の報告

労使協調を推進するため93年5月に、労働長官及び商務長官により設置された「労使関係の将来に関する委員会(通称ダンロップ委員会)」は、94年1月、労働長官及び商務長官に対し、労使関係法、労使慣行のあり方に関する報告書を提出したが、その報告書の中でコンティンジェントワーカー(この時点では、臨時労働者等の定義付けがなされておらず、パートタイム労働者、臨時労働者、非典型労働者を含む幅広い意味で使用されている)の問題が取り上げられた。

同報告書は、問題点として、コンティンジェントワーカーは伝統的なフルタイム労働者よりも賃金及びその他FRINGE・ベネフィットの面で比較劣位の待遇を受けているとしている。また、従前の使用者と労働者という定義は、雇用形態の進展によって必ずしも当てはまらなくなっており、雇用形態の実態に応じた統一的なものとするべきであると提言している。特に、独立契約者(independent workers)に焦点を当て、使用者が雇用者ではなく独立契約者として契約を結ぶことにより、雇用者に対する補償等の本来負うべき使用者としての義務を回避する行為が見られ、実体的使用者等の場合の使用者の定義を明白にすべきであると提言している。

しかしながら、実体的にコンティンジェントワーカーである者の労働条件等については言及しておらず、使用者及び雇用者の定義を明白にすることによって、既存の労働関係法の下、使用者の義務を明確にし、雇用者の権利を守ろうというスタンスを取っている。つまり、同報告書は、実体的に雇用者であるにもかかわらず、独立契約者として契約を結ぶことにより、その雇用者の権利が剥奪されることを回避するため、使用者及び雇用者という定義を明白にすることを提言しているのみであり、実体的にコンティンジェントワーカーであるものについての言及はない。そういった意味では、パートタイム労働者、臨時労働者及び非典型労働者について、特段の方針を示したのではなく、そのような雇用形態に関しては既存の労使関係法に基づいた方針を踏襲したものだと言える。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第1章 総論

第6節 まとめ

以上みてきたように、欧米諸国においてはパートタイム労働を中心に、有期雇用労働、派遣労働等も増加してきており、就業形態の多様化が見られる。すなわち、各国ともパートタイム労働者数の増加傾向がみられ、アメリカを除く4カ国については、その雇用者全体に占める割合も上昇傾向が続いており、5カ国の中で最も高いオランダでは38.3%(97年)、低いフランスでも16.3%(96年)となっている。有期雇用労働者や派遣労働者は、パートタイム労働者に比べると、まだその規模は小さく、雇用者全体に占める割合は低い。また、アメリカでは呼び出し労働者、請負労働者といった就業形態もみられる。

パートタイム労働者については、各国のパートタイム労働者に占める女性の割合をみると、最も高いドイツで87.2%(96年)、最も低いアメリカでも68.0%(97年)と高くなっている。また、産業別にみると、各国とも産業全体に比してサービス産業におけるパートタイム労働者の割合が高くなっており、中でもイギリス、オランダ、アメリカでは40%を超えている。また、サービス産業において女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、イギリス、オランダで60%を超えているなどかなり高くなっている。このようにパートタイム労働者は、女性を中心に増加してきており、就業形態は、女性の労働力化及びサービス経済化の進展とともに多様化が進んできたといえる。なお、男性のパートタイム労働者は、各国ともその数は少なく、雇用者に占める割合が低いものの、90年代に入ってから、厳しい雇用情勢を反映してイギリス、フランス、ドイツでは割合に高まりが見られる。もっとも、多様化が進んでいるとは言っても、先に述べたようにパートタイム労働者の雇用者全体に占める割合をみても、オランダの38.3%からフランスの16.3%までと国により幅があるように、各国における多様化の様相には差異もみられ、これは、その背景として多様な就業形態に係る各国の法制度、雇用政策へのパートタイム労働等の取り込みの程度も異なっていること、各国の雇用失業情勢が異なっていること等による。

法制度について、一般的にはアメリカ及びイギリスのように規制が少なく就業形態については市場の原理に委ねようとするものと、大陸ヨーロッパのように、かなり法律による規制が多いものとの大別できる。アメリカ、イギリスでは解雇についての制限が少ないことから、使用者側から見ると景気の動向に合わせて労働時間を含めて雇用の調整を行いやすいため、有期雇用や派遣労働を選好する度合いが低いといった面もあると考えられる。しかしながら、イギリスにおいては近年パートタイム労働者に比べるとかなり低いレベルであるものの派遣労働に増加がみられるところである。ドイツ、フランスでは、パートタイム労働者を含め常用雇用労働者の解雇制限が厳しいため、使用者側から見れば有期雇用労働を選好する動機の一つとはなるものの、フランスではこれを活用できる事由が限定されていたり、ドイツ及びフランスでは有期雇用の期間や契約更新回数についての制限等があるため、有期雇用は必ずしも大きくは伸びていない。また、労働者派遣事業についても、フランスにおいて利用の事由制限があるものの、ドイツ、フランスにおいては事業の自由度は高いと考えられるが、派遣労働は現在までのところあまり伸びていない。なお、オランダでは、パートタイム労働者を含め常用雇用労働者の保護が手厚い反面、非常用雇用については規制が少なかったという点もあることから、有期雇用、派遣労働もドイツやフランスに比べ多くなっている。

大陸ヨーロッパ諸国においては、パートタイム労働の失業対策への取り込みもみられる。まず、オランダでは政労使が一致して長期にわたり積極的にパートタイム労働の活用を図っている。フランスも厳しい雇用情勢にかんがみパートタイム労働の活用や臨時的な仕事を創出する政策を取っている。ドイツは、フランスほどではないものの、高齢者パート法にみられるようにパートタイム労働力の活用を試みている。アメリカ及びイギリスでは、このような取り組みはなされていない。

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等については国によって程度に差はあるものの、労働条件の保護、雇用の安定等のための措置が図られている。賃金についてみるとフランス、ドイツ等においては、横断的な職種・賃金システムの存在を背景に、フルタイムの労働者との条件の均等のための措置も図られているが、一方、例えばアメリカにおいては市場原理に委ねられているなど、この点についての各国の扱いは異なるものとなっている。なお、一定の場合におけるパートタイム労働者からフルタイム労働者への変換について法律又は協約によって定められている例もある。有期雇用労働については、先にも述べたように期間や契約更新回数の制限があるため、実態的に常用化して雇用されるようなことは生じない仕組みとなっている。

今後を展望すると、サービス経済化の進展、経済のグローバル化と国際競争の激化等の就業形態の多様化を進める要因はさらに強まっていくものと考えられる。しかし、各国の法制、政府の対策も一様でなく、また、女性の労働力化の進展の度合いも国によって異なっている。さらには労働市場における規制緩和の動きについてもオランダのように既に積極的に進められている国があれば、イギリスのようにEUの社会政策を取り込むプロセスの中で従来よりも法規制が多くなる傾向が見られる国もある。従って、就業形態の多様化については各国一様にして進展していくものではないと考えられる。そのような状況下において、例えばオランダではパートタイム労働の増加が失業情勢の改善をもたらしており、またフランスのように失業対策としてパートタイム労働の増加を図っている国もあり、失業情勢の改善という観点からも就業形態の多様化の傾向は注目される。

就業形態の多様化は、コスト削減という使用者側の要因も高いが、同時に労働者側が一つの生き方として短時間又は短期間の労働を進んで選択している面もある。就業形態の多様化については各国での雇用政策における活用も含め、雇用面に及ぼす量的な動向に加え、その労働条件という質的な面について、どのようにしてその向上が図られていくのか、今後の推移が注目される。