

## EC 諸国におけるパートタイム労働の現状と問題点

福 島 淳

(1992年9月10日 受理)

### 目 次

- はじめに—本稿のねらいと「パートタイム」の定義について
- 一 パートタイム労働の普及・拡大の背景
  - (1) ECにおける労働市場
  - (2) パートタイム雇用関係
- 二 パートタイム労働の普及・拡大状況に見られる諸特徴

- (1) パートタイム労働の普及産業分野
- (2) 就労時間
- (3) パートタイム労働の「女子化」
- (4) パートタイム労働選択の事情
  - “voluntariness”をめぐって
- 三 パートタイム労働者の保護の現状と問題点
- 四 パートタイム労働対策の基本方向—「労働力不足対応策」から「失業対策」へ  
おわりに

### はじめに—本稿のねらいと「パートタイム」の定義について

(1) 今日の日本におけるパートタイム労働の普及と、産業に占めるその比重の大きさは、広く知られているところである。すなわち、その特徴として、日本の経済社会において大きな比重を占めている雇用形態の1つとなっていること、パートタイム労働で半ば支えられている産業分野もあること、パートタイム労働者の大部分が女子労働者であること、パートタイム労働者がはたす役割が、産業分野、企業の種類に応じて多様化していることなどが、指摘される。同時にパートタイム労働は、その広範な普及にもかかわらず、一般に賃金、諸手当、年休、労働保険等において、「通常労働者」との間に大きな格差が設けられているという問題などをもなっていることも周知のことである。(パートタイム労働に関する最近の調査として、労働省「パートタイム労働者総合実態調査速報」1991年9月(労働法令通信44巻26号)がある。)このような現状と問題の下にあるパートタイム労働に対しては、一定の行政による対策が行われてきたが、それらはいまだ決定的なものとは評価され難い。今後なお、総合的、体系的な対策の推進が求められている。(ちなみにパートタイム労働保護の立法化への最近の動きかけとして、日本社会党は

か4野党と連合参議院による「短時間労働者の労働条件等の確保に関する法律案」の国会提出が報じられている(労働法令通信45巻5号)。この法案の骨子は、通常の労働者との差別取扱の禁止、労働条件の明確化、労働条件の労使協議義務づけ、通常労働者への優先的雇用などである。)

パートタイム労働は近年とくにOECD諸国でも急増している。かつ、そこに女子が占める割合は高い。また、経済のリストラクチャリングを実施中の国や発展途上国でもパートタイム労働への関心が強まっている。こうした中、第251回ILO理事会は1993年の第80回ILO総会の基準設定を目標とした技術議題を「パートタイム労働」とすることに決定した。1994年の第81回総会でパートタイム労働に関する条約と勧告のどちらか、または双方が採択されることが見込まれている(ILOジャーナル413号)。

このように、パートタイム労働問題への国際的対応が新たな段階を迎えている中で、パートタイム労働問題に関しては豊富な経験を持つ西ヨーロッパ諸国を中心とするECにおける、その現状と問題点を知ることが、日本における総合的、体系的対策を考えていく上でも有益であろう。そこで本稿では、ベルギー、西ドイツ、フランス、オランダそしてイギリスの西ヨーロッパ5ヶ国を中心に据えながら、ECにおけるパートタイム労働

【表1】 EC 諸国におけるパートタイム労働の定義

国	定 義
ベ ル ギ ー	通常労働時間の1/3以下
デ ン マ ー ク	通常の週労働時間以下
フ ラ ン ス	労働時間の法定基準より20%以下 (法定)
西 ド イ ツ	< 週36時間
ギ リ シ ャ	—
アイルランド	< 週35時間以下
イ タ リ ア	通常の週労働時間以下
ルクセンブルグ	< 週35時間 (公務については、通常週労働時間の1/2以下)
オ ラ ン ダ	< 週35時間
ポ ル ト ガ ル	—
ス ペ イ ン	< 通常労働時間の2/3 (法定)
イ ギ リ ス	< 週30時間
* 定義は、フランスとスペインを除いては、当該国における統計事務上用いられているものによる。	
Source : Commission of the European Communities, Employment in Europe, Brussels, 1990. pp.73ff. etc.	

の現状と問題点とを見ることにする。

(2) ところで、そもそもいかなる定義をもって、パートタイム労働と捉えるか。労働時間が正規従業員にそれと比して一定程度短い労働者とする、基本的着目点においては共通している。またこの点では、ILO で用いられている定義(「常用賃金雇用者で、同一事業所の通常労働者よりも実質短い労働時間の者」)とも通じる。しかし、このようなILO における定義は、その有効性とあわせて、そのあいまいさがもたらすいくつかの興味ある問題点も指摘されている。

より厳密には、パートタイムの定義のしかたは、[表1]に見られるように、国によって異なり、また同一国内でもなお、一貫しない場合もある。これらを大きく分ければ、その基本的な定義を法的に置いている国(フランスの1982年オールドナンス、西ドイツ雇用促進法など)と、基本的な定義をそのような形で置いていない国(ベルギー、イギリス、オランダなど)とに分けられるが、前者のグループでも、定義がまったく一致しているわけではない。例えば、フランスでは、週または月の労働時間が法的労働時間または協定労働時間を5分の1以上下回る者とされる。統計、学説上広く用いられてきた定義を明文化した西ドイツでは週当たり労働時間が事業所内のフルタイム労働者よりも短い者とするが、より細かい基準としては週当たり36時間とされる。一方後者のグループでも、最低賃金法の適用や社会保障の受給資格いかなんという、各場面ごとには、その必要に応じた「定義」は置かれている。例えば、オランダやイギリスでは、労働保護法の基本的保護(解雇からの保護、

比例的賃金の保障、契約書の文書化)は、週当たり13時間ないし16時間未満の就労者には及ばない。

このように、定義についての各国の様々なありかたは、各国のパートタイム労働対策が一律でないことを反映したものといえようがなく、それぞれの定義は、それぞれの国の対策の内容と対象労働者のとらえ方いかんという、2つの基本方針の相関関係の中で決定されている、との指摘がなされる。以下に掲げる種々のデータも、このように定義が必ずしも一様ではないことに留意して、見る必要がある。

なお本稿では、主として依拠した文献は、後に一括して掲げ、個々の引用箇所についての記載は、省略する。

## 一 パートタイム労働の普及・拡大の背景

### (1) EC における労働市場

1980年代後半の全体的な経済発展は、雇用の増加をもたらし、80年代前半の不況にともなった失業を、ある程度減らした。しかし、EC 諸国が期待したほどの失業率の急激な低下は見られない。したがって、EC 内における高い失業率の除去の相対的な失敗と、それゆえの失業構造とは、もとより、いずれも重大事項となっている。失業構造に見られる特徴としては、1つは、特にギリシャ、アイルランド、イタリアそしてスペインにおいて顕著である、若年者(25歳以下)の失業率の高さである([表2])。2つは、かなりの割合の失業者が相当の期間後も職に就けない状態にあることで

【表2】 失業率—全体（25歳以下）（％）

国\年	1984	1985	1986	1987	1988	1989
ベルギー	12.5(27.7)	11.6(24.9)	11.6(23.3)	11.4(22.6)	10.0(19.6)	8.5(17.0)
デンマーク	8.7(13.8)	7.2(10.6)	5.6( 7.7)	5.7( 8.1)	6.2( 8.1)	6.7( 8.5)
フランス	9.8(26.0)	10.2(25.7)	10.3(24.8)	10.4(23.7)	9.9(22.2)	9.5(20.1)
西ドイツ	7.1(11.4)	7.1(10.3)	6.3( 7.6)	6.2( 6.9)	6.1( 6.5)	5.5( 5.1)
ギリシャ	8.1(23.9)	7.8(23.9)	7.4(24.1)	7.4(24.8)	7.7(25.8)	7.8(26.1)
アイルランド	16.8(24.2)	18.2(26.1)	18.2(26.8)	18.1(26.3)	17.6(25.5)	17.0(23.6)
イタリア	9.5(31.9)	9.4(31.5)	10.4(33.2)	10.2(31.6)	10.7(32.3)	11.0(32.1)
ルクセンブルグ	3.1( 6.8)	2.9( 6.7)	2.6( 6.1)	2.6( 6.0)	2.1( 5.0)	1.8( 3.7)
オランダ	12.3(21.3)	10.5(17.8)	10.2(16.8)	10.0(17.1)	9.5(14.7)	9.3(13.7)
ポルトガル	8.7(19.7)	8.8(19.9)	8.2(19.2)	6.8(15.9)	5.6(13.0)	5.0(11.6)
スペイン	20.6(46.9)	21.8(48.1)	21.0(45.9)	20.0(43.0)	19.3(40.2)	17.0(33.8)
イギリス	11.3(19.2)	11.4(18.3)	11.4(18.1)	10.4(15.5)	8.5(12.5)	6.7( 9.9)
EC平均	10.7(23.9)	10.8(23.1)	10.7(22.3)	10.3(20.9)	9.7(19.6)	9.0(17.4)

Source: EUROSTAT, No.9, 1989

ある。失業者全体に占めるこの長期失業者の割合は、地域による違いはあるにしても、EC全体では確実に増加している。

ところで、EC諸国における失業傾向は、構造上の重大な変化にも影響される。新たな職種の創造(new jobs)は、雇用構造と伝統的な労働編成のパターンの急激な変化をともしうのである。すなわち、サービス部門における被用者数の顕著な増加、女子被用者の増加、通常の雇用形態とは異なる雇用形態（例えば、期限付雇用、パートタイム）の着実な増加、1人当りの労働時間短縮の進行と労働時間のフレキシブルな組み立て方式の広がり、などである。

このように、EC諸国において新たなフレキシブルな（換言すると不定型な(atypical)）雇用形態が増加し、その活動領域が拡大されている。より具体的には、1つは、労働時間（制）の多様化によって、2つは、期限付雇用契約の利用などによる、現に雇用する労働者数の柔軟な調整による。企業の観点からすると、かようなフレキシビリティの利点は、もとより、生産行程における内部の利用しない要員の保有基準を軽減する点にある。さらに、長期的に将来を見通せない場合の、雇用方法としての利点が、これに重なる。

雇用形態のフレキシブル化を支持する議論として、従来労働法が余りに細かく厳格に規制してきたが故に、雇用システムの硬直化をもたらしているという有力な見解がある。彼らはとくに、硬直的な賃金構造、労働時間の厳しい規制、雇用保護のルールそして解雇保護のための規制を、フレキシビリティの障害として指摘する。フレキシブ

ルな雇用形態、すなわち「不定型」(“atypical”)雇用関係とは、要するに、通常(normal)雇用関係（その特徴としてあげられている点は、フルタイム雇用、月毎の報酬支払い、労働協約による賃金保護と雇用関係の安定（法律・協約による解雇からの保護）、労働組合等による保護、などである）のバリエーションであり、期限付雇用、臨時的雇用そしてパートタイム雇用がその代表的なものとして挙げられる。

## (2) パートタイム雇用関係

上記のような、近時の雇用形態のフレキシブル化傾向のなかで、今日そのフレキシブル化の中心的役割を担わされているパートタイム雇用の、本格的な展開は、西ヨーロッパにおいてはやや早く、1960年代に見られる。それは、相対的な労働力不足と、そしてそのことに関連してと思われるが、女子（とくに既婚女子）を労働力として引き寄せる必要性と深く関係している。現実には、パートタイム労働は女子労働力の労働市場参入率の増加と並行して拡大してきた。ほぼEC全体としては、パートタイム被用者の数は、1970年代後半から1980年代に増加してきた。パートタイム労働の普及・拡大の要因としては、使用者においては、パートタイム労働が有する代替的労働力源としての利用価値と便利さ、すなわち、特にその安価なコストと需要の変動に対応できるそのフレキシブルな点（すなわち柔軟な労働力の配置が可能であること）に着目されてのことと考えられる。他方、労働者側においてパートタイム労働は、家庭責任を負う労働者（そのほとんどが女子）には、労働

【表3】 パートタイム就労者の実数と割合

年)	国	フルタイム		パートタイム	
		(千人)	%	(千人)	%
1983)	ベルギー	2,558	91.7	231	8.3
	デンマーク	1,512	74.2	526	25.8
	西ドイツ	19,946	88.0	2,682	12.0
	フランス	16,048	91.0	1,580	9.0
	オランダ	3,423	79.0	908	21.0
	イギリス	16,607	80.5	4,033	19.5
1984)	ベルギー	2,534	91.5	234	8.5
	デンマーク	1,681	77.9	476	22.1
	西ドイツ	20,045	88.2	2,682	11.8
	フランス	15,829	90.3	1,699	9.7
	オランダ	—	—	—	—
	イギリス	16,545	78.7	4,491	21.3
1985)	ベルギー	2,550	90.7	260	9.3
	デンマーク	1,661	74.6	565	25.4
	西ドイツ	20,189	87.7	2,824	12.3
	フランス	15,795	89.5	1,859	10.5
	オランダ	3,481	77.4	1,018	22.6
	イギリス	16,590	78.2	4,611	21.8
1986)	ベルギー	2,556	89.7	293	10.3
	デンマーク	1,757	75.1	582	24.9
	西ドイツ	20,446	87.7	2,880	12.3
	フランス	15,781	88.4	2,062	11.6
	オランダ	3,734	79.0	994	21.0
	イギリス	16,557	77.7	4,757	22.3
1987)	ベルギー	2,523	89.0	311	11.0
	デンマーク	1,736	74.6	593	25.4
	西ドイツ	20,599	87.8	2,867	12.2
	フランス	15,766	88.4	2,065	11.6
	オランダ	3,655	71.7	1,422	28.3
	イギリス	16,706	77.3	4,918	22.7

Source : EUROSTAT, Labour Force Survey

時間が限られていることに適していること、緩やかな引退過程を望むあるいは退職手当の補充を望む高齢労働者に受け入れられやすいこと、またフルタイム労働の機会がないために受け入れられざるをえないこと、などが考えられる。なお、最近のライフスタイルの変化の中で、自己の自由時間の確保を優先させるために低賃金のパートタイム労働をあえて選ぶという一定の傾向が指摘されている。

ただし、1983年から1987年までに注目すれば、パートタイム就労者が賃金雇用者全体に占める割合は、国によってかなりの違いが見られる（〔表3〕）。西ヨーロッパ5ヶ国を比較すれば、1970年代に顕著な伸びを示してきたオランダとイギリス

は、他の3国の倍あるいはそれ以上の高い割合を示している（1987年）。また各国におけるパートタイム就労者の増加の動向にもかなりの違いが見られる。ちなみに、イギリスでは明確に増加の傾向をたどってきているのに対し、西ドイツでは実数、割合ともに、わずかではあるが年毎の増、減が見られる。このように、パートタイム就労の動向が国によってかなり異なる要因としては、雇用全体に占める第三次産業の比重、女子労働力の労働市場参入率、社会保障に対する拠出義務がいかなる基準で使用者に課されるか、の違いに求められている。そしてさらには、右のうちの、女子労働力の労働市場参入率の点に深く関連することであるが、子供を有する既婚女子のような、一定の労働

カグループにとって、パートタイム労働はあたかも唯一、望ましい選択であるかのように仕向けられてきたという、いわば社会的・文化的要因も見逃されるべきではない。ちなみに、育児に関わっては、公的な保育施設が不十分であるとか、私的な保育をうける経済的余裕がないといったことが、パートタイム労働を選ばざるを得なくしているのである。

## 二 パートタイム労働の普及・拡大状況に見られる諸特徴

EC諸国におけるパートタイム労働の実態的特徴のいくつかの面について、以下において見ていく。

### (1) パートタイム労働の普及産業分野

パートタイム労働が多く普及している産業分野を見ると、その増加は、フルタイム雇用が特徴的な産業分野（たとえば製造業部門）において、これにパートタイム雇用が大幅にとって替えられたことによるのではなく、新たにパートタイム就労を典型とするような分野が拡大してきたことによる。すなわち、パートタイム労働は一定の典型的なサービス分野（すなわち小売業から金融業に至るまで、あるいはホテル、レストランから教育事業、医療事業に至るまで）なかば必然的に育ってきた。例えば、フランスではサービス業57.1%、卸・小売業13.1%（1985年）、イギリスではサービス業44.5%、卸・小売業32.3%（1987年）という割合（いずれも全パートタイム就労者に対する比率）である。その理由は、これらの分野においては、日々または週毎の顧客の需要の分布にむらがあるために、「固定的な」労働コストを少なくするところにある。

これに対して、製造業部門においてパートタイ

ム労働が占める割合は全体的に低いようである（とくにベルギーとフランスで低い）が、全体的には事務職や清掃職としてパート採用されるという形で、女子が製造業部門でゆるやかに増加している。ただしオランダでは、他の諸国に比して製造業部門でのパートタイム労働の増加が顕著である。製造業部門でのパートタイム労働の普及は、新たな現象といわれるが、使用者がこの雇用形態を採用する理由としては、以下の点が指摘される。すなわち、事業所の規模が小さいこととそのために労働力を適宜分割（配置）できないこと、販売のための生産品等を抱えておく余裕がないことに相応して労働力需要が変動しやすいこと、フルタイム労働者の超過勤務や交替労働による余分なコストを避けつつ操業の継続を図っていく必要があること、パートタイム労働の賃金が一般的、相対的に低いこと、そしてパートタイム労働者は組織化されにくいという事実、が指摘される。

ところで、パートタイム雇用の普及は、実は公共分野における広範なその利用によって促進されてきたことは重要である。いうまでもなく、国家は、そこでは使用者としての、いまひとつの役割を担う。そこには、雇用促進のねらいが強く働いている。このことが顕著に見られるのは、ベルギーとフランスである。すなわち、1983年から1985年の間における全雇用労働者に占めるパートタイム就労者の割合の増加は、行政部門が最も多い。とりわけフランスにおいては、いっそう顕著である。またオランダでは、1982年以降のパートタイム就労者の急速な増加（1981年の23%から1984年の32%へ）は、行政部門において若年労働者に対する週当り32時間制を導入したことに大きく影響されている。一方、イギリスでは国家雇用のパートタイム労働の比重はフランスほどではないが、しかし無視してしまうほどに低くはない。

〔表4〕 パートタイム就労者の週当り就労時間（1985年）

国\時間	1—10	11—20	21—24	25—30	31以上	(時間)
ベルギー	11.7	54.6	11.3	12.8	9.7	(%)
西ドイツ	11.1	48.4	11.5	24.6	4.4	
フランス	12.5	44.4	9.7	20.4	13.0	
オランダ	25.9	41.0	8.3	16.6	8.2	
イギリス	26.1	41.3	11.6	15.1	5.9	

Source : EUROSTAT [1987a]

【表5】 パートタイム就労に占める女子の割合 (%)

国\年	1983	1984	1985	1986	1987
ベルギー	84.4	89.7	87.3	87.0	88.1
デンマーク	85.6	78.8	81.4	80.4	79.6
西ドイツ	94.6	91.9	93.2	92.9	93.3
ギリシャ	51.8	55.6	59.0	68.7	64.8
スペイン	—	—	—	—	—
フランス	86.6	86.2	84.9	84.2	84.1
アイルランド	72.9	75.6	76.6	72.5	74.6
イタリア	71.2	64.2	64.3	64.0	64.5
ルクセンブルグ	87.5	85.7	77.8	77.8	90.0
オランダ	78.4	—	77.7	80.9	69.8
ポルトガル	—	—	—	78.9	78.1
イギリス	90.8	89.8	89.6	89.0	87.9

Source : EUROSTAT, Labour Force Survey

## (2) 就労時間

その定義がどうであれ、実際のパートタイム労働はほぼ週当たり11～20時間を中心として、20時間以下が多くを占めている（〔表4〕）。厳密には、他の報告によれば（ただし調査の報告年次は81年から87年と幅がある）、パートタイム労働の女子の多くが半日労働を占める西ドイツでは、パート労働者の50%が週当たり20～25時間で就労している。イギリスでは、パートタイム就労者の成人女子労働時間は、週当たり16～21時間に最も集中し、次いで8～16時間である。フランスでは、パート就労の女子の63%と男子の68%が、週当たり15～29時間で就労している。

なお、このように一定幅の時間帯に偏在している、より短時間就労の労働は、その「技能度」(skill level)において、概して低い技能度の職務 (unskilled jobs or occupations) である。

(3) パートタイム労働の「女子化」  
(feminization)

パートタイム労働が拡大している国では、その拡大は賃金雇用の「女子化」と一致している。すなわち、パートタイム関連の仕事はほぼ女子によって占められ（〔表5〕）、かつパートタイム関連の仕事は女子雇用の全体のなかで、その割合を増している。また、パートタイム就労の女子は、女子雇用者全体のうちでベルギーの23%からオランダの50%以上というような幅を示している（1987年の報告）。また、パートタイム就労の女子の大多数が、25歳以上で、既婚者かつ一般に子供を抱えている者である。このことは、主たる家計維持者である夫と育児期の子供という条件のもとで、

パートタイム労働が受け入れられ、時にはより積極的に女子を引き付けるものと見られる。ちなみにパートタイム労働の全体に占める既婚女子の割合は、西ドイツでは78%、フランスで68%、オランダで56%、ベルギーで70%、そしてイギリスで75%である（1985年）。

なお、パートタイム就労の傾向にある、いま1つの労働力グループは、(男子) 中高年労働者で、多くは退職者である。オランダにおいては、中高年男子の割合が比較的に高い。

## (4) パートタイム労働選択の事情

## —“voluntariness”をめぐって

その雇用形態が労働者自身の「自発性」(“voluntariness”)に基づくものかどうかの問題は、パートタイム雇用に限られない、不定型雇用全体に係る微妙な問題である。一方では、通常雇用のバリエーションたる不定型雇用を、それらバリエーションが労働者自身の利益とマッチするか、少なくとも彼らの好みに反しないものとして、いわば納得すべく、受け入れる場合がある。他方、その時々雇用情勢のために、フルタイム雇用に就けない労働者は、不定型雇用を通常雇用の「改善の」雇用として、やむを得ず受け入れる場合がある。このような場合の不定型雇用は、不安定 (precarious) 雇用と考えられている。ちなみに、後者の状況は、EC内に広がっている。

さて、パートタイム労働に就労する事情として、その就労の多くが（特にそのほとんどを占める女子においては）、「自発性」(“voluntariness”)にもとづくものであると、一般に理解されている。このような理解の仕方は、確かに、いくつかの国に

【表6】 パートタイム就労者に占める「自発的」パートタイム就労者の割合(%)

国\年	1983	1984	1985	1986
ベルギー				
全体)	39.5	46.0	42.1	19.5
男子)	5.7	1.2	10.6	6.5
西ドイツ				
全体)	—	61.7	62.3	63.6
男子)	—	19.9	24.1	22.5
オランダ				
全体)	28.8	—	27.6	—
男子)	10.6	—	12.0	—
イギリス				
全体)	71.7	62.3	60.2	60.6
男子)	33.1	27.3	24.8	22.0

Source : EUROSTAT, Labour Force Survey (未公開)

ついては、労働力調査によって裏付けられている部分もある([表6])。ちなみに、イギリスと西ドイツにおいては、女子については高い割合を示している。しかし他方、ベルギーでは異なった事情がうかがえる。ベルギーについては、最近の研究調査でも、パートタイム就労女子の、その半数がフルタイム労働への就労を望んでいることが明らかにされている。

いずれにしても、パートタイム就労への「自発性」は、例えば、パートタイム労働に就労せざるをえない諸事情(訓練や学習のためとか、疾病や障害のためとか、あるいは家族問題のためなど)によって就労する場合(そしてそのような場合の割合は相当に高い)は、これを厳密な意味での「自発的な」就労とみなすことには疑問がでてくる。パートタイム労働への就労者の多くが、先に見たような条件の下にある女子であるということからしても、そこでの「自発性」とは、事実上の束縛ゆえにフルタイムの仕事を選択できないことを意味しているにすぎず、彼女等は条件的に不利なパートタイム労働への就労を、あるがままに受け入れざるをえないという事情が明確になってくる。

他方失業者にとって、パートタイム労働はそれ程魅力的ではないようである。ちなみに、フランスでは、現にパートタイム就労をしている(失業)者のうち、なおそのパートタイム就労を継続したいと望む者は、男子で1.9%女子で16%であり(1987年)、この割合は、少なくとも1982年~1987年においてはほとんど変らない。イギリスでもほぼ同様の傾向がうかがえる。

### 三 パートタイム労働者の保護の現状と問題点

(1) 解雇保護、休暇権、比例的賃金権などの、フルタイム雇用と共通する労働法上の基礎的条項は、少なくとも公式的には、EC諸国のほとんどで類似している([表7])。その中で、オランダとイギリスでは、パートタイム雇用に向けられる労働法上の基本的保護が一定に限られていることが目を引くが、しかし、フルタイム雇用との平等な身分を持ちうる国(例えば、雇用保護法の西ドイツ)においても、労働協約における付加給付の扱いに見られるような差別的な方式が存在する。

最低賃金の問題に注目してみよう。一般にパートタイム労働の賃金率(wage scale)は、最も低い位置付けとなっている。それは、当該職務の性格、職業上のヒエラルヒーにおいて占める位置、そして(仮に最低賃金率が確保された場合でも)付加給付がつかない最低賃金率ないし基本賃金率に甘んぜざるを得ないところに起因する。ところで今日とられている最低賃金保障の方法は、1つは労働協約を通して保障される型、いま1つは法定の最低賃金制度を及ぼす型、の2つに分けられる。前者には、労働協約により決定された一般労働者のための最低保障賃金を基準にして、各パートタイム労働者の労働時間に比例した最低保障賃金が設定され、適用されるベルギーのほか、西ドイツが属する。後者の型にはフランスとオランダが属する。ただし、労働時間に比例した算定という点では、共通している(フランスでは、これに併せて、在職年数が考慮される)。なおオランダでは、最低賃金法が適用されるためには、週当り38

【表7】 EC 諸国におけるパートタイム労働に対する労働法上の保護

国	解雇保護	比例的賃金	書面による雇用契約	時間外勤務手当	休暇権
ベルギー	有	有	有	有	有
デンマーク	有 (=>週15時間)	(労働協約による)	有	有	有
フランス	有	有	有	週当り通常労働時間を超過した場合のみ	有
西ドイツ	有	有	有	週当り通常労働時間を超過した場合のみ	有
ギリシャ	有	(労働協約による)	有	有	有
アイルランド	有 (=>週18時間 かつ13週の雇用)	法令なし	有 (=>週18時間)	週当り通常労働時間を超過した場合のみ	=>月 120時間
イタリア	有	法令なし	—	有	有
ルクセンブルグ	有	法令なし	—	有	有
オランダ	=>通常労働時間の1/3 (= 週13時間)			有	有
ポルトガル	有	有	—	有	有
スペイン	有	有	有	有	有
イギリス	=> 週 16 時間 (労働協約による) (同一企業に5年間勤務をへた場合は週8時間)				

Source : ILO, Conditions of Work Digest, Vol.8, Part-time Work, Geneva1989, pp.57ff.

時間の3分の1(13時間)以上の就労時間が要件とされている。一方、イギリスでは、最低賃金率の保障は、団体交渉に代わる機関としての賃金審議会(Wage Councils)あるいは類似の諸機関によって適用範囲とされているパートタイム労働者に限定されている。

(2) 社会保障受給の資格要件が、労働時間数や稼得賃金の面から、細かく設定されている国では、それら要件に達しないパートタイム労働者はもとより保障から排除される。例えば傷病手当(Sickness benefit)については、ベルギーでは直前6ヶ月における労働時間が400時間以上であることなど、フランスでは直前3ヶ月における労働時間が200時間以上であることなど、西ドイツでは週15時間以上の労働時間であることが要求される。なお、EC諸国におけるパートタイム労働は、いわゆる僅少時間就労(petty employment)の形で拡大しているとの見方がある。そして、一定以下の僅少時間就労には、社会保障上の保護がない国としては、デンマーク、西ドイツ、アイルランド、イギリスがある([表8])。例えば、週当り15時間未満の就労で月収470マルク未満(西ドイツ)の労働者、あるいは週当り43ポンド支払われる労働(イ

ギリス)である僅少時間就労は、社会保障の外に置かれている。最近の情報では、西ドイツでは約230万人、イギリスではパートタイム労働者のうちの30%が、この種の労働者である。

(3) このように、労働法の基本的保護から排除され、最低賃金が保障されないことや、社会保障給付の対象から除外されることは、もとよりパートタイム労働者がより弱い立場に置かれていることを意味する一方、これらのことは経営側をして、パートタイム労働を一定以下の労働コストに留めさせるための労働時間数と賃金率とを維持させる動機ともなる。このことは、最低賃金が週当り13時間以上の就労者に限って保障されるオランダと、週当り8時間未満の就労者には社会保障の諸権利が實際上拡大されてこなかったイギリスで、週当り10時間未満の就労者の割合が他の3国よりもはるかに多いことでは裏づけられる([表4])。

にもかかわらず、この下限点の就労時間数以下で就労することには、労使間で何らかのコンセンサスがあるものと思われる。パートタイム労働者のある割合は、社会保障のための控除がすでに貧しい賃金から差し引かれないように、就労時間数と賃金をを一定以下にあえて押さえるのである。

【表 8】 EC 諸国におけるパートタイム労働に対する社会保障上の保護

国	傷病手当	失業手当	出産手当	年金保険	非適用者
ベルギー	有 (直前 6 ヶ月 で 400 時間)	有	有	減額支給	無
デンマーク	有 (= > 40 時間)	有	有 (= > 週 15 時間)	減額支給 (= > 週 15 時間)	有
フランス	有 (= > 直前 3 ヶ月 で 200 時間)	有	有	有	無
西ドイツ	有 (= > 週 当り 15 時間)	有 (= > 週 18 時間)	有 (= > 週 15 時間)	減額支給	有
ギリシャ	有	有	有	減額支給	無
アイルランド	有	有 (= > 週 18 時間 および 26 週雇用)	有 (= > 週 18 時間)	有 (補足年金 は不利取扱)	有
イタリア	有	一律の規定なし	有 (= > 週 24 時間)	減額支給	無
ルクセンブルグ	有	有 (= > 週 20 時間)	—	有	無
オランダ	有	有 (6 ヶ月以後減額)	—	有 (補足年金 は不利取扱)	無
ポルトガル	有	有 (= > 26 週)	有	—	無
スペイン	有	有	有	有	無
イギリス	有 (最低賃金で 50 週)	有 (週給 > 41 ポンド)	有 (= > 週 16 時間 かつ同一事業所 にて 2 年在職)	有 (補足年金 は不利取扱)	有

Source : ILO, Conditions of Work Digest, Vol.8, Part-time Work, Geneva 1989, pp.57ff.

配偶者の社会保障制度ですでにカバーされているパートタイム労働者の場合は、とくにそうである。国によって違いはあるにしても、このように社会的保護から外されている労働者の割合は相当なものであろう。1 例としてあげれば、イギリスにおけるパートタイム労働者のその約 30% が国民保険から除外されている (1987 年の報告)。

賃金や社会保障の面でパートタイム労働者が恵まれない状態は、その反面として、パートタイム雇用が経営側にとって、より低い労働コストを意味するということである。多くのパートタイム労働者が、せいぜいぎりぎりの「最低賃金」を得るにすぎない一方、使用者は社会保障の負担を当該の下限賃金額を超える限りで負うにすぎない。これらのことは、皮肉にも、パートタイム労働を普及させる 1 つの有力な要因となっていると見ることができよう。週当り労働時間が 13 時間未満の労働者には、最低賃金は保障されないオランダと、社会保障の負担を負わねばならない賃金の下限点が最も高いイギリスにおいて、パートタイム労働者の割合が際立って高いという事実によって、このことは裏づけられよう。

働者が、せいぜいぎりぎりの「最低賃金」を得るにすぎない一方、使用者は社会保障の負担を当該の下限賃金額を超える限りで負うにすぎない。これらのことは、皮肉にも、パートタイム労働を普及させる 1 つの有力な要因となっていると見ることができよう。週当り労働時間が 13 時間未満の労働者には、最低賃金は保障されないオランダと、社会保障の負担を負わねばならない賃金の下限点が最も高いイギリスにおいて、パートタイム労働者の割合が際立って高いという事実によって、このことは裏づけられよう。

#### 四 パートタイム労働対策の基本方向 —「労働力不足対応策」から「失業対策」へ

パートタイム雇用の促進は、前述のように1960年代においては「積極的労働政策」として図られてきた。とくに、既婚女子を労働市場へ参入させる「決め手」と考えられていた。しかし今日、パートタイム雇用の促進は、別のねらいのもとで図られている。すなわち、雇用形態のフレキシブル化にいわば後押しされながら、高い失業率を抱えるなかで、失業対策としての「雇用の再配分」の機能をパートタイム雇用を求めるものである。(ちなみに、1984年～89年における失業率は、ECの西ヨーロッパ5カ国に限って比較しても、西ドイツ以外の4カ国はいずれも10%前後と高く、西ドイツも6%前後である。しかも25歳以下の若年労働者の失業率は、西ドイツ以外で、特に高い([表2]。)) 具体的にはパートタイム雇用のいわば誘導策として、以下のような試みがなされている。すなわち、1)使用者を引き付ける策として直接助成金の支給や付加コストを除去してやること、2)労働者を引き付ける策としていっそう保護と賃金の平等を図っていくこと、3)さらに政府が後押しして、雇用分割、雇用分配、O.J.T、その他若年失業者向けの研修制度を進めること、である。

しかし、このような誘導策をもなった政策の現実の効果に対する評価は、きわめて低い。例えば、西ドイツにおける雇用促進法(Beschäftigungsförderungsgesetz 1985年)は、パートタイム雇用の促進を中身とするものであるが、(調査対象)企業のうちの3分の1の企業がこれを取り入れたにすぎず、新たになされた雇用のうちのわずか5%にしかあたらない。また実際には、フルタイムの職がパートタイムの職に変換された例はなく、労働ポストの分割が合意された例もない、と報告されている(1985年調査)。フランスでも、パートタイム雇用を創りだした使用者に対する政府助成金や、パートタイム就労を受け入れる失業者に対する政府からの財政補償は、ほとんどその効果をあげていないと言われている。

失業対策としての、パートタイム雇用の促進政策はまた以下のような点からも、問題指摘がなされている。すなわち、失業労働者が政府の誘導策により、あるいはそれを選ぶしかないという事情のもとで、なかば「強制的に」パートタイム就労を受け入れさせられるとしても、そのことは一定の完全失業者をより多くの潜在的失業者に変える

にすぎず、かつ同時に低収入をより多くの労働者にもたらすにすぎない。そして、世帯主の低所得は世帯の他の構成員の労働市場への新たな参入を促し、そしてその参入はパートタイム就労によって果たされることにもなろう。すなわち、かような形によるパートタイム就労は、いっそう低い水準での労働による所得の再配分を意味する。パートタイム雇用による労働ポストの分割は、労働時間短縮に代わる選択肢ではあるが、労働者のいわばツケにおいて実現されるものである。いわば、次善の策としてパートタイム労働に就労している失業労働者の多くが(とくに男子が)、パートタイム就労をそのまま継続したいとは望まないとの、先に引用した調査結果は、このことを反映している。これとは異なって、ある種の労働ポストの分割を意味する労働組合から出される労働時間短縮は、所得の減少をともしなわないものと構想されている。

#### おわりに

パートタイム労働は、フルタイム労働を脅かすものとして、不安定雇用形態として、あるいは女子労働者の差別待遇の根源として、広く非難されている。他方、労働者のニーズと企業の経営上の要求とを調和させる適切な方法(一雇用の創出、家庭責任を負う労働者、引退間近の労働者およびその他の特別なグループにとって有益である一)として擁護されている。これらの見方は、特定の国や特定の企業に関する限りでは、それぞれに誤りではない。今日、先進産業国だけでも、約5,000万人のパートタイム労働者が存在し、彼らは驚くほど様々な立場に置かれている。もとより、日本も、そして本稿で中心的に扱ってきた西ヨーロッパ5ヶ国もその中に含まれている。

EC諸国全体に関しての1つの報告は、先に扱った問題点とは別の、パートタイム労働者が一般に置かれている不利益な立場として、以下のような点を指摘している。1つは、通常の勤務時間帯から外れた時間帯での就労が多いこと(例えば、週末勤務、夕方勤務・小売り業、清掃業、ホテル、仕出し業)、2つは、勤務時間が雇用契約上明記されない場合がほとんどであること、3つは、就労する仕事で低い技能で足りることが低賃金に結びついていること、および昇進の機会が限られていること、などの点である。にもかかわらず、パートタイム労働は、需要側、供給側双方の何らかのコンセンサスの下に現実を受け入れられてきたこ

とも否定できない。そして労使双方のコンセンサスに対しての各国政府のパートタイム労働対策の関わり方とその効果は様々であると言える。一般論としては、労働法、社会保障法のいずれの面でも、パートタイム労働に対する保護の程度が高くなれば、使用者が負う労働コストは高くなる。そして、その保護が過度に積極的になって使用者のコストを増大させると、パートタイム雇用の拡大は停滞するであろうし、逆にその低位の労働条件を放置すれば、パートタイム雇用の促進はやはり難しくなるであろうから、要は、それらの適切なバランスにおいてパートタイム労働対策が進められざるをえない、ということであろう。ECの西ヨーロッパ諸国はほぼ共通して、パートタイム労働の促進を失業対策として進めてきた。しかし、その現実の効果を積極的に評価する論文を拾い上げることは、とりあえずできなかった。むしろ、その積極的效果を評価しない論文は、先に紹介し

たとおりである。また別の2つの論文は、パートタイム労働保護の程度とパートタイム労働の普及とは、必ずしも密接には関係しないと、指摘している。そこでは、広範な保護策をとる国でパートタイム労働者の高い割合が見られる一方、同じく高い割合が見られる別の国では、しかし保護策は低いという、すでにECの西ヨーロッパ5ヶ国間においても見た、事実が示されている。少なくとも、パートタイム労働が失業対策の1つの手段として有効であるかについては、今日議論のあるところである。

日本におけるパートタイム労働対策は、当面、失業対策に絡めるECの西ヨーロッパ諸国とは異なった基本に立つものであろうが、上記の、ECの西ヨーロッパ諸国における対策に関する評価は、今後の日本における対策の推進を考える上にも、興味深い問題提起であるように思われる。

### 参 照 文 献

- ・ The sequel unemployment : The changing role of part-time and temporary work in the Western Europe, by Adriana Marshall
- Precarious jobs in labour market regulation : The growth of typical employment in Western Europe, edited by Gerry and Janine Rodgers
- International Institute for Labour Studies : Free University of Brussels 1989
- ・ The European social space : Atypical forms of employment and working hours in the European Community, by R. Konle-Seidl, H. Ullmann and U. Walwei
- Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (Federal Republic of Germany)
- ・ Part-time Work in the European Community, by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 1991, Dublin, Ireland
- ・ Conditions of work digest Vol.8, No.1, 1989, Part-time work
- International Labour Office, Geneva
- ・ Part-time work in international perspective, by Joseph E. Thurman and Gabriele Trah,
- International Labour Review, Vol.129, 1990, No.1
- ・ Working time, by J.E. Thurman, Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialized Market Economies, Vol.1, Labour Law, Deventer-Boston
- ・ Social security and part-time employment, by Alain Euzeby, International Labour Review, Vol.127, 1988, No.5
- ・ 山田 晋, 翻訳・アラン・ウブゼー「社会保障とパートタイム雇用」佐賀大学経済論集22巻1号
- ・ 欧米諸国のパートタイム労働対策の状況に関する調査研究会「諸外国のパートタイム労働対策の概要」(1988.11), 労働問題リサーチセンター