

わが国の非典型労働制度の課題*

— イギリス、オランダ、スペインからの示唆 —

野 瀬 正 治**

1. はじめに

わが国の雇用労働環境が、90年代、2000年代を通して大きく変化する中で、これまでの非典型労働制度が、構造的な社会問題として発生している。非典型労働制度のあり方については、フレキシキュリティ¹⁾ (flexicurity) の取り組みやリスボン戦略での雇用問題の取り組みに象徴されるように国際的にも各国で重要案件として検討されている。わが国においても労働者の人権問題、不安定雇用問題、ワーク・ライフ・バランス問題、格差問題、労働生産性問題、そして労働市場の問題などの根底に非典型労働問題があり、その解決が不可避となっている。しかし、この問題の解決には、その前提にある日本の特殊性の改革が必要であるとともに、人権的側面、グローバル化の側面および組織活動活性化の側面からも妥当性を持たねばならず、わが国は、非典型労働問題の抜本的改革が求められている。

本稿においては、昨今いよいよ硬直化してきた非典型労働問題の解決を、イギリス、オランダ、スペイン等との比較を通して、社会関係、経営関係、そして入り口規制や出口規制の視点から検討する。

2. 非典型労働の根底にある今日の問題とその対応の方向性

わが国の雇用社会モデルは、これまで主たる生

計維持者の終身雇用を柱としたモデルであり、人や企業はそのモデルを柱に活動していたが、昨今、人や企業を取り巻く環境変化により、このモデルからの転換が迫られている。しかし、旧来からの雇用社会モデルは変革されずに今日に至っている。

すなわち、日本の従来からの雇用社会モデルは、集団的・包括的業務遂行を常とし、それに平仄を合わせた職場の社会関係、報酬システムおよび社会保障システム等と一体となってバランスされて機能してきた。そして、現在、実質的な社会関係や業務処理関係に大きな変化はない中、表層的に労働関係の変化が進行(表1)している。この変化の背景には、オイルショック以降の度重なる企業経営の合理化、従業員高齢化に対する年功賃金の合理化、技術革新・最新知識および市場環境サイクルの短期化への対応、グローバル競争として成熟社会への対応などがある。換言すれば、新時代に向けて過渡期にある現在は、労働面における経営合理化・効率化が、正社員を中心とした従来からの社会システムのバランスを崩壊させているものの、正社員が家計を支え、補助的にパートが収入を得るといったカップル型モデルに基づく社会制度²⁾を抜本的に再整備することなく、あるいは日本における従来モデルの現実(社会保障を正社員モデルを前提に構築してきた現実)を認識せずに、バランスを欠いた実態のみが進行している。すなわち、主たる生計維持者(正社員)と配偶者(非典型労働)といったカップ型モデルを前提にした雇用社会システムにおいて、非典型労働

*キーワード：非典型労働、日本の雇用制度、政労使合意

**関西学院大学社会学部教授

1) Flexibility と Security による造語。デンマークで取り組まれた雇用の柔軟性と安定性の両方を追求する雇用政策の成功は EU 雇用戦略のモデルになっている。

2) 第3号被保険者制度も象徴的な制度である。

表1 就業形態の変化 (1992-2007)

(千人, %, ポイント)

	2007				2002				1997				1992			
	総数	%	対97	対92	総数	%			総数	%			総数	%		
雇用者	57,274				54,733				54,997				52,575			
役員	4,012				3,895				3,850				3,970			
役員以外の雇用者	53,263	100.0			50,838	100.0			51,147	100.0			48,605	100.0		
正規の職員・従業員	34,324	64.4	-10.9	-13.87	34,557	68.0			38,542	75.4			38,062	78.3		
非典型労働者 (小計)	18,899	35.5	10.9	13.81	16,205	31.9			12,590	24.6			10,532	21.7		
パート	8,855	16.6	2.9	4.35	7,824	15.4			6,998	13.7			5,967	12.3		
アルバイト	4,080	7.7	1.1	2.49	4,237	8.3			3,344	6.5			2,514	5.2		
契約社員	2,255	4.2	4.2	4.23		0.0				0.0						
嘱託	1,059	2.0	0.1	0.18	2,477	4.9			966	1.9			880	1.8		
人材派遣企業の派遣社員	1,608	3.0	2.5	2.68	721	1.4			257	0.5			163	0.3		
その他	1,043	2.0	-0.0	-0.12	946	1.9			1,025	2.0			1,008	2.1		

注1: 「パート」, 「アルバイト」等の雇用形態は職場の呼称

注2: 「契約社員・嘱託」の増減は, 平成19年「契約社員」及び「嘱託」の合計と平成14年「契約社員・嘱託」との差

注3: 就業構造基本調査を基に筆者作成

働者が単独で生計を維持する実態の拡大が、社会的構造問題としてわが国では発生している。主たる生計維持者を中心とした従来の雇用社会モデルの再構築問題に直面しているのである。

この問題を解決するための新モデル再構築過程において重要な点は、これまでの雇用社会モデルを抜本的に改革（例えば、常用雇用のフレキシブル化）することである。わが国の非典型労働問題の本質は、単に非典型労働者数の増加にあるのではなく従来からの雇用社会モデルが新時代に合わなくなってきた点にある。わが国は、表面的な雇用形態の多様化の前に、例えば、仕事を基準にした公平・公正な雇用社会モデルの構築を検討しなければならない。

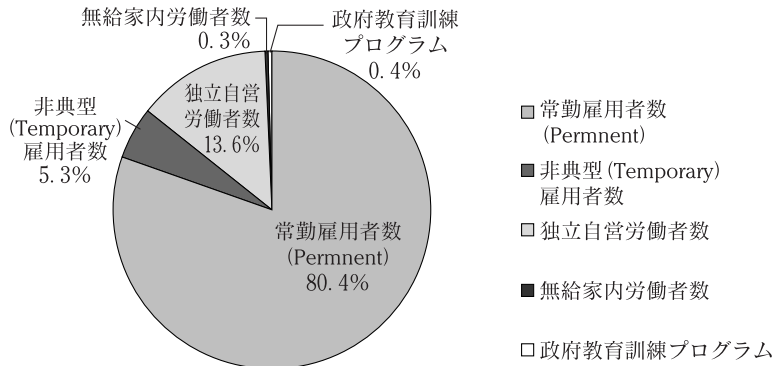
3. 非典型労働のカテゴリーとわが国の特徴

わが国で非典型労働と言った場合、就業構造基本調査の定義に従えば、非正規就業者がこれに該当する。就業構造基本調査では、勤め先の呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分し、「正規の職員・従業員」を「正規就業者」とし、残りの6区分を「非正規就業者」として区分している。一方、EUでのカテゴリーの大区分では、テ

ンポラリー (temporary employee) かパーマナント (permanent employee) か、およびフルタイム (full-time employee) かパートタイム (part-time employee) かの区分が一般的で、それを前提に勤め先の呼称で分類している。日本も EU も勤め先で判断するため、雇用慣行や業務遂行のカルチャーが反映されており、呼称が同じだからと言っても内容は異なる。

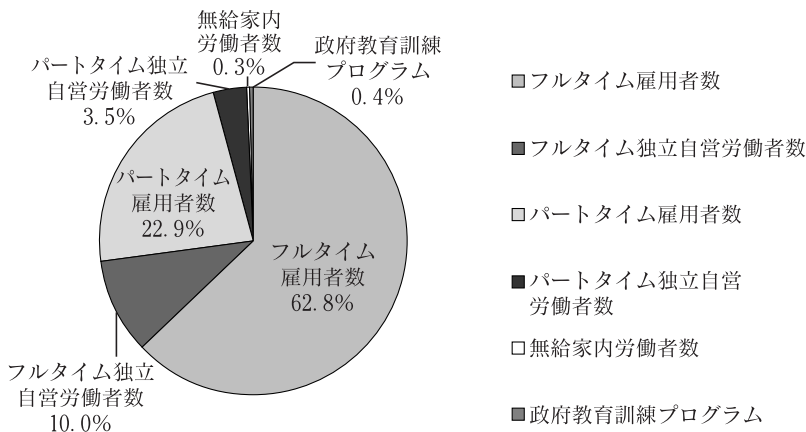
具体的に日本との相違をみると、日本ではいわゆる正社員は、雇用契約期間の定めのない常用労働者で、正社員就業規則で定める通常の所定労働時間の勤務が前提となっている。これに対応するEUの区分は、パーマナント (permanent employee) のフルタイム (full-time employee) 社員である。一方、日本で言うところのパート・アルバイト (非典型労働者) は雇用期間の定めのある労働者であるが、EUでは異なりパートタイム (part-time employee) は常用労働 (permanent) が一般的であって、日本のパートはテンポラリー (temporary employee) のカテゴリーが対応する。

また、イギリスで常用労働者 (permanent employee) と非典型労働者 (temporary employee) をみる (図1・図2) と、非典型労働者 (temporary employee) は、わずか5.3%であり、また常用労働者の4~5人に1人は常勤のパートである (図1・図2)。一方、イギリスのテンポラリー (temporary employee) の区分をみる (図3) と、有期雇用



(注) LFS, UK を基に筆者作成

図1 2010年 イギリス常用・非典型（臨時）労働者構成比の比較



(注) LFS, UK を基に筆者作成

図2 2010年 イギリスのフルタイム・パートタイム労働者構成比の比較

労働者、不定期雇用労働者、派遣労働者、季節労働者に分類され、このカテゴリーは、日本の就業構造基本調査区分の「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」がまさにこれに対応する。UKの労働力調査の定義³⁾では、テンポラリー（temporary employee）は、主たる仕事に期限の定め（non-permanent）がある場合で具体的には勤め先で判断している。

テンポラリー（temporary employee）に関して留意すべき点は、イギリスではパーマメントかテンポラリーかの判断基準は、労働時間数ではなく、仕事に期限の定めがある（non-permanent）

か否かである。ここにパートという言葉を通じて理解される日英間の非典型労働のあり方の違いをみることができる。すなわち、UKでは、パートタイム（part-time employee）は文字通り「限定された時間に仕事に就く人」のことでしかなく、必ずしも「雇用契約期間が限定（fixed-term）された人」のことではない。しかし、日本で称されるパートタイマーは、期間に定めのある雇用契約者であることが大半である。社会的意味の重要性から考えると、時間が限定されていることより、まさに契約期間が限定されていることの方が重要であるにも拘らずパートタイム労働者と称されている。

3) UK National Statistics, 2009, “Labour Market Statistics Concepts and Definitions”

わが国で、欧米のパートタイム (part-time employee) のカテゴリーが発展しなかったのは、前述のように、雇用社会モデルを主たる生計維持者である正社員を中心に構築したことと、集团的包括的業務遂行が中心で仕事 (job) の合理的な分業により業務遂行が行われることが発達しなかったことが大きく影響している⁴⁾。

実際、国内企業で職務記述書 (job description) を準備し業務遂行に不可欠としている企業はほとんどない。このことは、国内企業は日々変化する仕事を job として明確にせず集団で取り組む業務遂行を常としており、そのため仕事・職務をパーマネントの仕事とテンポラリーの仕事に区別するのは、明確なプロジェクトを除けば難しいことを意味している。確かに不況期には、テンポラリーな仕事 (job) が無くなるというより、「パートの通常業務の正社員への代替」(正社員の業務量の増加) といった形により、恒常業務に就いているパート社員がリストラされていった。そもそもパートの仕事といっても日本ではいわゆるパーマネントの色彩の強い業務も多く、テンポラリーな仕事と未分化なのである。わが国の業務遂行のあり方は、歴史的には仕事を特定せず包括的に業務遂行をするメカニズムであり、そのメカニズムのなかでパート労働が拡大してきたのである。別の

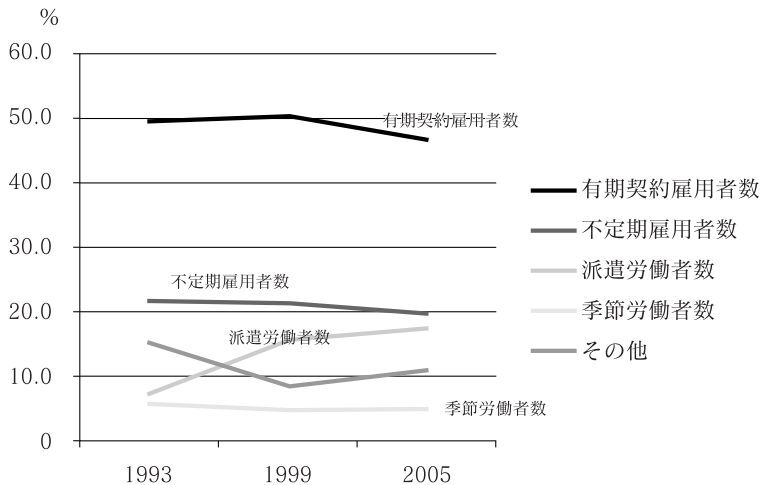
視点からいえば、解雇規制が厳しい判例法理を持つ国ではあるが、社会規範として正社員型雇用モデルを維持しなくなると、パート社員に恒常業務を担当させることにより、解雇規制が厳しい正社員で雇用調整をせずに、パート社員で雇用調整をして総人件費をコントロールするメカニズムが発達したのである。

日本では仕事内容が不明瞭であるため、賃金格差のある非典型労働への代替が実施し易く、総労務費の視点においては解雇し易い国と同じ結果に至る雇用社会に変質している。

4. 非典型労働の国際的動向

1990年代後半にデンマークでフレキシキュリティ (flexicurity) が新たな雇用社会モデルとして展開されたが、このモデルの登場により、これまでの強い解雇規制 (雇用保障)・高税負担モデル、および弱い解雇規制・労働市場流動化モデルに加えて、柔軟な労働市場・雇用保障モデルが注目されるようになった。柔軟な労働市場は、積極的な雇用政策と福祉政策により支えられるモデルで、リスボン戦略においても EU で高く評価されたモデルである。

デンマークモデルは、社会保障の点で特徴があ



(注) LFS, UK を基に筆者作成

図3 イギリス非典型労働者 (Temporary) のカテゴリーと内訳

4) 間宏 (1978) 『日本労務管理史研究』お茶の水書房。および岩田龍子 (1977) 『日本の経営の編成原理』文真堂。など。

るが、イギリスのブレア政権発足時の「福祉から労働へ」(welfare to work) や第3の道の提唱も共通な理念を持っている。労働党政権ではあったがブレア政権は、「職場における公平公正」『fairness at work』で決して昔の福祉偏重主義に戻ることはしないことを表明⁵⁾すると共に、それまでの保守党政権の規制緩和を継続するものの必要な労働者の個別的権利は保護していった。企業活動の活性化、経済活動の活性化のためには、個々の労働者を職場で公平公正に処遇することが必要であると考えていた。

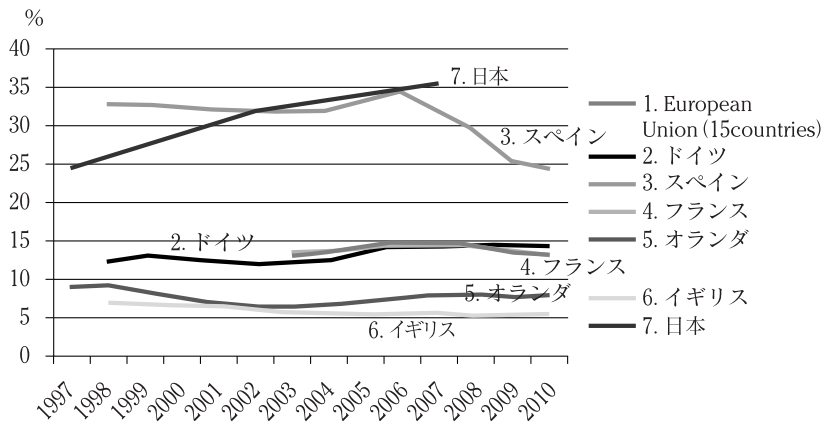
具体的に、イギリス、オランダ、フランス、ドイツ、スペイン、そして日本のここ15年程のテンポラリー労働者の状況をその比率で区分すると、

大きく3分類(図4・表2)することができる。

すなわち、日本、スペインはテンポラリー比率が高いが日本は増加傾向でスペインは減少傾向、ドイツ、フランスは、テンポラリー比率は中程度で横ばい状況、またイギリス、オランダ⁶⁾は、テンポラリー比率は低く、横ばい状況である。

また、解雇規制の強さで分類すると、OECDの中で大陸諸国は一般に解雇規制がアングロサクソン諸国より厳しく、その中でドイツ、フランス、スペインは解雇規制が厳格な国に属し、オランダはデンマークと同様フレキシキュリティ(flexicurity)政策を採用するが解雇規制はやはり厳格な国(表3)に属する。

一方、イギリスは、OECD全体の中で解雇規



注) Eurostat, CBSStatLine (NL) および『就業構造基本調査』を基に筆者作成

図4 テンポラリー労働者比率の推移

表2 テンポラリー労働者の動向 (日本・スペイン・ドイツ・フランス・イギリス・オランダ)

分類	テンポラリー労働者比率	比率の増減	常用労働者への解雇規制	社会保障給付費のGDP比	失業率	備考
1. 日本 スペイン	高い	日本: 増加、 スペイン: 減少	日本: やや強い スペイン: 強い (スペインは労働市場改革法案を可決(2010.09)し解雇規制を緩和)	中	日本は相対的に低い。 スペインは2008年以降急激に悪化。	日本のパートの大半は雇用期間が限定されているため、テンポラリーに該当する。スペインはパート比率が低い(12.8%)が増加傾向
2. ドイツ フランス	中	横ばい	強い	高	相対的に中位	—
3. イギリス オランダ	低い	横ばい	イギリス: 弱い オランダ: 強い	中	イギリスは中位。 オランダは低い。	オランダはパートタイマー比率(48.3%)が高い

(注) 筆者作成

5) Tony Blare, 1998, "Foreword", Fairness at Work, Department of Trade and Industry.

6) 非典型労働者としてフレキシブル・ワーカー (Flexible worker) のデータ (StatLine) を利用した。

表3 OECD 常用労働者の保護に関する指標 2008

ドイツ	オランダ	フランス	スペイン	日本	デンマーク	イギリス	アメリカ
2.85	2.73	2.60	2.38	2.05	1.53	1.17	0.56

(注) OECD. Stat より筆者作成

表4 OECD 社会保障給付費の国際比較 (GDP比), 2005

No.	国名 (順位)	(%)	No.	国名 (順位)	(%)	No.	国名 (順位)	(%)
1	フランス (2/26)	29.2	4	イギリス (12/26)	21.3	7	OECD-26	20.8
2	デンマーク (4/26)	27.1	5	スペイン (14/26)	21.2	8	日本 (17/26)	18.6
3	ドイツ (5/26)	26.7	6	オランダ (15/26)	20.9	9	アメリカ (24/26)	15.9

(注) OECD. Stat より筆者作成

制は緩やかである。日本は、従来の解雇権濫用法理が労働契約法16条として明文化されているとともに経営上の理由による解雇（整理解雇）について4要件を課しており、正社員の解雇については厳格な方の国に分類できるが、日本的パート制度により総合的にみれば日本の雇用保障は高くはない。

また、福祉（社会保障給付費のGDP比、2005年時点）で分類すると、フランス、ドイツは福祉に厚い国に属し、イギリス、スペイン、オランダ、日本は中程度に分類（表4）できる。

テンポラリー労働者の動向を総合的にみると、ドイツ、フランスを挟んで日本、スペインとオランダ、イギリスの3グループに分類でき、さらに解雇規制のあり方で3区分できる。

注目すべき点は、テンポラリー労働者比率が高かったスペインが（次項、非典型労働の保護のあり方：各国の特徴、でも触れるが）、非典型労働者に対する保護を強める政策および常用労働者の解雇規制を弱める政策を採っていることである。この政策がスペインのテンポラリー労働者比率低下に貢献している。また、同様に留意すべき点は、オランダは、テンポラリー労働者比率が低いですが、テンポラリーとパーマネント労働者間での保護のあり方に差が少なく、このことが、非典型労働者

表5 失業率推移 (2006-2009) (%)

	2006	2007	2008	2009
E U (15カ国)	7.7	7.0	7.1	9.1
デンマーク	3.9	3.8	3.3	6.0
ドイツ	9.8	8.4	7.3	7.5
スペイン	8.5	8.3	11.3	18.0
フランス	9.2	8.4	7.8	9.5
オランダ	4.4	3.6	3.1	3.7
イギリス	5.4	5.3	5.6	7.6
アメリカ	4.6	4.6	5.8	9.3
日本	4.1	3.9	4.0	5.1

(注) Eurostat より筆者作成。

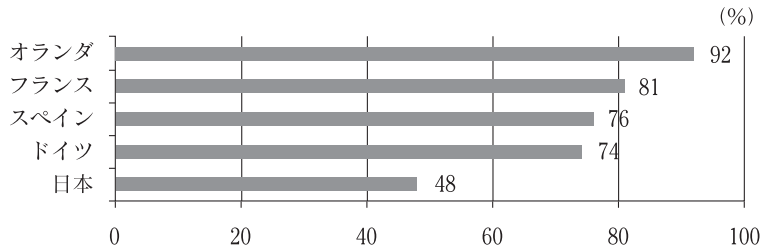
働者比率の低下に貢献している。常用雇用とテンポラリー間にあまり差がなければ企業にとってテンポラリー労働者を必要以上に優先して雇用する経済的（労務コスト等に関する）インセンティブは低い。一方わが国は、この意味において、企業が非典型労働者を雇用するインセンティブが高い。

次項では、各国の雇用モデルと非典型労働者に対する政策について論じる。

表6 パートタイム比率 (2009) (%)

オランダ	イギリス	デンマーク	E U (15カ国)	フランス	スペイン
48.3	26.1	26.0	21.6	17.3	12.8

(注) Eurostat より筆者作成



(注1) パートタイム労働者とフルタイム労働者は、週当たり労働時間が30時間未満か否かを基準に区別している

(注2) OECD “Taxing Wages”

(注3) 日本銀行ワーキングペーパー『賃金はなぜ上がらなかったのか?』図表28を基に作成

図5 パートタイム時給のフルタイム時給に対する割合

5. 非典型労働の保護のあり方：各国の特徴

非典型労働者問題は、国際的にも社会問題として発生しており EU および各国は、その対応を重要課題として取り組んでいる。この問題は言うまでもなくフルタイム・パーマナント労働者以外の労働者の労働条件が、差別的に低いことに端を発していた。EU での象徴的な取り組みに、パートタイム労働指令 (1997/81/EC)⁷⁾、有期労働指令 (1999/70/EC)⁸⁾、派遣労働指令 (2008/104/EC)⁹⁾がある¹⁰⁾。

有期労働指令では、不利益取り扱いの禁止と濫用防止を定めている。これにより、いわゆるパート、アルバイトなどの非典型労働者の理由のない差別を禁止するとともに、非典型労働制度の濫用

防止（脱法的状態の発生の回避）を図っている。

また、賃金格差は正の制度的取り組みを最低賃金制度における最低賃金の状況を通してフルタイムとの比較でみる（表7）と、OECDにおいて大陸諸国は相対的にその比率が高いが、スペインはそうした傾向の中で低い。一方、イギリスなどアングロサクソン諸国は OECD21カ国の中で低く、日本、スペインはその低い水準において同レベルである。日本はその低さに関し下位から4番目（フルタイム比28%）である。

以下に各国の雇用モデルの特徴と非典型労働者への政策的取り組みについて論じる。

(1) イギリス

① 均等待遇実現の取り組みの視点から

イギリスの最低賃金制度における最低賃金は、フルタイムの賃金と比較すると約35%（日本は約

表7 OECD 最低賃金比較2005（対フルタイム比）

No.	国名（順位）	(%)	No.	国名（順位）	(%)	No.	国名（順位）	(%)
1	フランス(4/21)	47	3	イギリス(15/21)	35	5	アメリカ(17/21)	34
2	オランダ(5/21)	46	4	スペイン(16/21)	35	6	日本(18/21)	28

注) OECD21ヶ国 平均 38%

注) OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS NO.46, を基に筆者作成

7) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC

8) Council Directive (EC) 99/70 of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on fixed term work conducted by ETUC, UNICR and CEEP (1999) OJL 175/43

9) Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work

10) EU 指令は、各国へ国内法化を求めるが、実際の対応には各国の特徴が反映される。その背景には、各国における雇用・社会モデルの違いがある。

表8 雇用契約別 時間当たり平均収入 (2006年) の比較

	①期間に定め無し Indefinite duration	②常用・臨時雇用契約 Permanent, temporary	③期間に定め有り Fixed-term
イギリス (Euro) (%)	19.46 100.0	19.30 99.2	16.92 86.9

(注) Eurostat から筆者作成

28%)で、わが国と同様に OECD の中で相対的に低い。経緯と実質的状况は大きく異なる。イギリスは国際的な規制緩和の流れの中で、1993年に保守党政権により最低賃金制度をいったん廃止したものの、1999年に労働党のブレア政権は「全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)」で公平公正な労働を目指し復活させた。すなわち、ブレア政権は前述の「職場における公平公正」でも指摘したが、規制緩和の推進と社会の公平公正実現の整備に同時に取り組んだのである。

一方、わが国の最低賃金は、正社員を中心とした雇用社会モデルを前提にし、パート等は家計補助的役割を担ってきた歴史的な経緯があり低い。そういう意味で日本の非典型労働者の賃金は、仕事の価値をベースに合理的かつ公平公正に形成されたのではなく、そもそも家計の補助的位置づけにおいて相場により形成された。

そうした前提の違いばかりでなく日英で決定的に違うのは、その実態で雇用契約類型別にイギリスの時間当たりの平均収入を比較すると、期間に定めのない契約、常用雇用・臨時雇用契約、そして期間に定めのある契約間での時間当たりの平均収入の相対的な差 (表8) は、最低賃金とフルタイム賃金との差ほどには大きくない点に留意しなければならない。

なぜそうした違いが発生するかは、平等 (equal) を担保する社会システム・社会規範に差がある点と仕事の価値を合理的に判断して賃金を決定する方法に差があるためである。イギリスでは平等を保障する社会システム・法律として平等賃金法 (Equal Pay Act 1970)、有期契約労働者 (不利益取扱防止) 規則 (Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002)、平等法 (Equality Act 2010)¹¹⁾

などがあり雇用などに関する実態のない単なる契約類型の違いのみによる差別の発生を防止する仕組みが、レッセフェーレの土壌の中で発達している。派遣労働者に対する均等待遇についても EU 派遣労働指令の国内法化が議論されていたが、2010年7月に派遣労働規則 (The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2010) が成立 (2010年10月施行) し、勤続12週間で常用労働者と原則同等の労働条件が保障され、自由競争を原則としつつも社会的平等実現の取り組みがなされている。

平等賃金法では、性別を理由に賃金やその他労働条件について不利益取扱いを禁止し、性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) などとともに補完的に運用されている。また、2010年5月の総選挙後に保守党政権下で施行されることになった平等法 (Equality Act 2010) は、保守・労働を問わずここ40年のイギリスの平等社会実現の取り組みをさらに充実させるために、これまでの機会均等の保護規定を横断的に発展させた法律である。年齢、性別、肌の色などによる差別を概括的に禁止するに止まらず、具体的に250人以上の従業員を雇用する企業に、男女別の賃金格差に関する報告 (78. Gender pay gap information) を義務付けるなど、実態を変革させる取り組みが盛り込んである。

また、EU 指令に基づき国内法を整備した有期契約労働者 (不利益取扱防止) 規則は、具体的実施ポイントを明確にして、テンポラリー労働者のフルタイム労働者に対する均等待遇の実現を図っている。

例えば、同規則第2条では、比較対象となる労働者 (comparable permanent employee) を、同一の経営者に雇用されていること、原則同一の事

11) 2010年4月8日に裁可された。

業所で働いていること、同一あるいはおおよそ類似の仕事についていること、としてこの要件に該当する労働者を比較対象とすることを明確に示しテンポラリーに広く適用している。若干問題があるとすれば、同一労働同一賃金原則を適用する際、職域分離に伴う格差、差別問題に対応しにくい要件である点が懸念されるが、総合的な均等待遇の定着に大きく貢献できる制度である点が評価できる。

また、同規則第3条（対象となるフルタイム労働者と比較して不利に扱われない権利）では、勤続年数にかかわる事項、教育訓練に関わる事項、常勤の職を得ることに関わる事項（情報の提供を含む）、比例原則の適用に関わる事項、が定められており、均等待遇に欠かせない具体的重要事項が明確にされている。

さらに留意すべき点は、有期雇用労働者が常勤雇用へ転換するための通算の雇用継続年数を規則第4条で4年間としている点（出口規制）である。4年とは言えども、年数を明確にしている点は評価でき、また雇用契約期間の偽装的な不連続問題を回避するために、雇用契約の終了と開始は客観的に明確化されなければならないとしている点も評価できる。

翻ってわが国では、契約の更新において、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（厚生労働省告示第357号 2003.10.22.）で、有期労働契約が3回以上更新されていたり、1年を超えて継続して雇用されていたりする労働者などは、解雇の場合と同様、予告をしなければならない、とし解雇手続きを定めてはいるものの、法律でパート契約の更新回数、期間を制限してはいない¹²⁾。むしろ人事労務担当者の実務においては、非典型労働者の更新に関する期待権の発生を回避する対応がとられる実態が多い。

また、改正パートタイム労働法（2008年4月1日施行）¹³⁾で差別的取り扱いの禁止（均等待遇）が厳格に適用されるのは、その適用者が正社員と同じ仕事についているだけでは認められず、契約

期間が、「無期あるいは反復更新で無期」と同じでなければならないため、その対象者が極めて限定的である点にも留意しなければならない¹⁴⁾。

わが国のパート労働法等による保護は、均等待遇の原則が行き届いていない点と実質的には常用労働である仕事を非典型労働として対応することを規制する取り組みに疎い点および入口規制が難しいだけでなく出口規制の取り組みが弱い点を再認識しなければならない。

②非典型労働制度の意義

(i) 被用者の視点

被用者の視点から、非典型労働制度の意義を捉えると、イギリスの非典型労働者が、自らの意思によりパートタイム労働を選択しているか否かは、雇用形態の多様化の必要性を論じる際に重要な視点である。この視点から捉えるとイギリスの場合（1992-2010）、パートタイム労働者のうち、文字通りパートタイムでの就労を希望した者は、ほぼ7割（表9）を超え、一方フルタイムに就きたかったが就けずにパートタイムに就いた者は約1割前後で、パートタイム制度の存在意義が感じられる。一方、この点を日本と比較した場合（厚生労働省調査「パート等を選んだ理由別パート等労働者の割合」『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』）、日本のパート（同調査における定義：正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者）の23.8%が、その他（同調査における定義：正社員やパート以外の労働者（1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者））では、44.2%が、正社員として働けないためこの雇用形態に甘んじている、としており、パート制度がイギリスより硬直的（不本意者が多い傾向）である点が問題である。

なお、構造的には、良い意味でも悪い意味でも、経済活動が停滞するとフルタイムに就きたくても就けずにパートタイム就労をする割合が増加

12) 労働契約法17条2項は、短期反復更新を避ける配慮義務を課している。

13) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第8条

14) 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（厚生労働省告示第456号2004.12.28.）

表9 パートタイム労働者のパートタイム希望の推移

項目	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	平均
(A)パートタイム希望者(%)	76.3	72.9	72.2	71.9	72.9	73.5	73.4	72.4	71.7	68.3	72.5
(B)フルタイム希望者 (%)	11.2	14.0	12.7	11.7	9.7	8.3	7.5	8.5	9.1	13.9	10.7
差 (A-B) (%ポイント)	65.1	58.9	59.4	60.2	63.2	65.1	65.9	63.9	62.6	54.4	61.9

(注) LFS, UK を基に筆者作成

表10 テンポラリー労働者の常用への希望者 推移

項目	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	平均
(A)テンポラリー希望者数	28.4	27.1	28.4	30.9	32.6	29.4	29.5	28.1	28.8	24.8	28.8
(B)常用労働の希望者数	35.9	41.9	40.8	36.1	30.2	27.1	25.9	24.9	25.1	35.9	32.4
差 (A-B) (%ポイント)	-7.5	-14.9	-12.4	-5.2	2.4	2.3	3.6	3.2	3.7	-11.1	-3.6

(注) LFS, UK を基に筆者作成

する傾向があることも事実である。

また、イギリスのテンポラリー労働をみる(表10)と、パートタイム労働の場合と異なりテンポラリーを希望する者は少なく、平均で28.8%である。一方、常用労働への希望比率は高く(平均32.4%)、これはパートがフルタイムを希望する比率(10.7%)の3.06倍である。また、景気後退局面における差(A-B)を比較してみると、パートタイマー同様に、景気後退局面で希望に反した雇用形態での就労を余儀なくされる割合が増加するのが分かる。収益が悪化すると常用雇用が絞られることがその原因であるが、非典型労働者自体、雇用者数の5.3%と少ない点にも留意しなければならない¹⁵⁾。

イギリスにおいては、被用者の視点から非典型労働をみると、常用雇用が主であるパートタイム制度は、働く者にとって働き方の多様性を選択できる手段として日本より、より積極的に活用されているものの、テンポラリー労働はイギリスにおいても好んで選択されている雇用形態ではないが、常用雇用へのステップ(待機)としての機能を一部果たしている。被用者にとっては常用雇用か否かがやはり重要なポイントとなっているのである。

(ii) 雇用主の視点

雇用主の視点から非典型労働をみると、雇用形

態をフレキシブル化することによる企業活動の合理化が重要であることが分かる。イギリスのアトキンソン(J. Atkinson)は、企業活動にとって、国際競争が熾烈化するなどにより社会構造やマーケットが激変する環境下では、雇用形態の多様化戦略が必要であることを指摘し、労働力の量的柔軟性(numerical flexibility)・質的柔軟性(functional flexibility)・費用的柔軟性(financial flexibility)の視点から環境変化への迅速な対応が求められる、としている。加えて昨今では、一般的に臨時的柔軟性(temporal flexibility)の必要性も論じられるようになってきている。その背景には、グローバルなコスト競争が合理的・効率的な企業経営を加速させ、アウトソーシングや賃金の成果主義(賃金の変動費化)等はその象徴的対応として挙げられる。

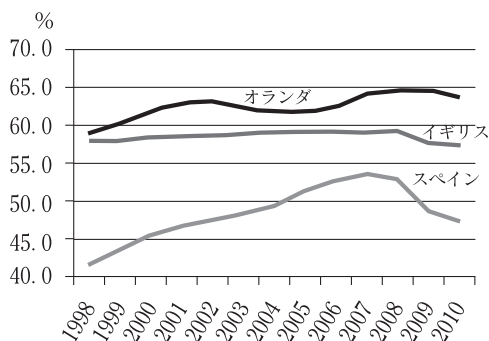
こうした傾向は、商品・サービスがグローバル化した経済下において日本でも同様で、当時の日経連は1995年に「雇用ポートフォリオ」(『新時代の「日本の経営」:挑戦すべき方向とその具体策』)を提唱し、企業を取り巻く国際的環境の変化が進行する中、日本的雇用社会モデルの変更を宣言した。すなわち、従来からの正社員による雇用モデルを変更し、長期蓄積能力活用型グループに加えて、高度専門能力活用型グループ、雇用柔軟型グループによる雇用モデルの宣言である。そして、前述のとおり、企業を取り巻く環境変化に

15) イギリスの場合、独立自営労働者の比率が高いことにも留意が必要である。

合理的に対応するため、就業形態の多様化を促進させ、正社員、アルバイト・パートの他、契約社員、嘱託社員、派遣社員、テレワーカー、研修生、独立自営労働者など新たなカテゴリーを発達させた。

換言すれば、雇用主は、組織構造が環境変化に適合すべく、その国における法規範、社会規範と相互関係を持ちながら、雇用形態・就業形態を合理的に選択し再構築して今日に至っているのである。

イギリスとの比較において、わが国の雇用主の合理的行動は前述の通り差はないが、わが国がイギリスと異なっている点は、日本の経営組織体が共同体的機能組織として発達するなかで表裏一体に形成された暗黙的保障関係 (security) を認識せずに、あたかも機能的側面と保障的側面が別々に機能しているとして、合理的側面のみ追求し、不可分な関係にある保障的側面を侵食している点である。ブレア政権は、規制緩和と同時に職場の公平公正を追求したし、保守党は政権奪還後に、平等法を廃案せず成立させた。デンマークのフレキシキュリティも同様の性質をもっている。日本は、合理的側面にのみ意識を向けるのではなく、従来の日本的モデルにおいて一体として機能していた保障的側面を、これまでどおり一体として運用するのか、それとも別建てにするのか、について雇用主の立場からも議論をし、新たな日本型モデルへの転換に向けて制度構築を図らねばならない。



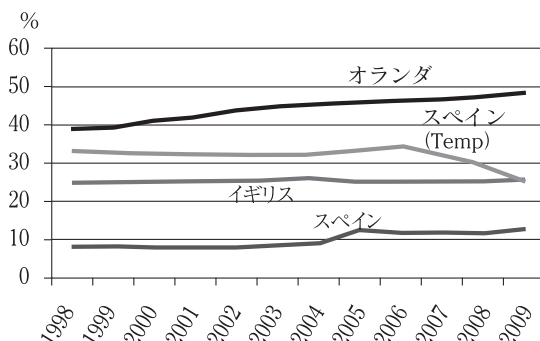
(注) Eurostat から筆者作成

図6 雇用率の変化 (UK, NL, ES)

(2) スペイン

一般的に経営者にとって、常用労働者の解雇規制が緩やかで、パートタイム労働者やテンポラリー労働者の労務コストがフルタイム労働者の労務コストと比較してあまり差がなければ、フルタイム労働者との代替を促進するインセンティブは低い。しかし、逆にフルタイム労働者の解雇規制が強く労務コストに差があれば、雇用調整のためのバッファーとしてテンポラリー労働者を雇用するインセンティブは高くなる¹⁶⁾。そして、その行き過ぎは、差別や搾取など人権侵害に至るため、その是正のために一定勤続年数を経たテンポラリー労働者を常用労働者に転換させる制度などが必要になる。

すなわち、ここでは2つの雇用モデルをみることができ、1つは、常用労働者への緩やかな解雇規制と機会均等・競争モデルであり、もう1つは、常用雇用への強い解雇規制と同時に一定条件下のテンポラリー労働者を常用へ転換させるモデルである。前者のモデルは、雇用流動化を前提として雇用を考えるモデルであり、後者は、厳格な解雇規制を中心に雇用バランスや均等待遇を考えるモデルである。たとえばイギリスは前者のモデルに属し、オランダ、スペインは後者のモデルに属する。また、後者のモデルは、常用労働者の働き方の多様性の実現度合いでさらに2段階に分けられ、具体的にはパートタイマー比率で分類でき、オランダは常用労働者 (含、パート労働者) の働き方が多様である点でスペインとは異なる。



(注1) スペイン (Temp) は、スペインのテンポラリー労働者の比率

(注2) Eurostat から筆者作成

図7 パートタイム比率の推移 (UK, NL, ES)

16) OECD (2004) OECD employment outlook 2004

スペインの特徴として、テンポラリー労働者比率が高いことは広く知られているが、最近の特徴は、雇用調整がテンポラリー労働者により促進されている点とパートタイム労働者比率はやや増加傾向である点である。具体的に雇用率をみると2007年から減少傾向（図6）を示すなか、パートタイム労働者比率はやや増加（図7）、その一方でテンポラリー労働者比率（Temp）は減少（図7）している。

また、経済環境悪化の中、スペインは契約更新に厳格な規制¹⁷⁾を持つため、有期雇用契約期間6か月以内が約75%、1年以内が約93%である（図8）。契約期間終了後に再契約できないことにより結果として雇用調整が進んでいる。しかし、昨今の有期雇用を削減する雇用政策およびパートタイム労働をバックアップする雇用政策がパートタイム労働者の増加に貢献していることにも留意しなければならない（図7）。

スペインは90年代を通してテンポラリー比率を高め、2000年代中盤にかけて30%台¹⁸⁾で推移するようになったが、そこには当時の正社員中心主義からの雇用政策の転換があった。すなわち、当時、雇用契約原則を「期間の定めのない雇用契約」としていたが、82年にゴンザレス政権が発足すると失業率改善のために、84年に労働者憲章（Estatuto de los trabajadores）を改正し、業務内容・契約目的をカテゴリー化して有期雇用契約が締結できるようにした。さらに94年には常用雇用原則自体を同憲章から削除する改正を行った。こうしたフルタイム雇用原則の修正や有期労働契約導入の促進により、非典型労働政策が推進され失業率の改善を目指した。テンポラリー労働者の雇用率の増加の視点からは、当時、常用労働者の解雇規制が強くまたテンポラリー労働者の保護規制が弱いと一般的にテンポラリー労働者の割合が増加¹⁹⁾するという、まさにその筋道を現出し、テンポラリー比率を30%台で推移させるに至った。

しかし、1996年の総選挙で発足したアスナル政権では、1997年以降のEUでの非典型労働者の保護政策の影響により、今度は期間の定めのない雇用契約の促進、パートタイム労働の安定性促進を図った。次いで、2004年のサパテロ政権ではソーシャル・ダイアログを重視し、有期雇用制度の濫用を防止する目標を盛り込んだ協定を、政労使間で締結した。

スペインは、現在、雇用社会問題に関するEU指令のほとんどを国内法化しており、OECDが毎年評価している雇用保護指標において、極めて高い評価を（2008年は第1位）を得ている。特にテンポラリー²⁰⁾保護の視点において留意すべき点は、脱法行為を防ぐために、有期雇用契約期間（出口規制）と類型化した業務内容を書面で明確（入口規制）にし、違反した場合は、常用のフルタイム契約とみなすようにしている点である。常用雇用への転化を促進させる取り組みなどスペインの非典型労働保護制度は厳格である²¹⁾。

また、スペインのテンポラリー労働者との比較で日本のパート労働者の特徴は、勤続期間が一般的に長く、特に、更新を重ねるパートの勤続期間が3年超で50%を超える（図8）。わが国は、常用雇用とテンポラリーの区別が不明瞭で仕事の関わり方ではテンポラリーが常用雇用労働者に近い関わり方をしている点が、現在のスペインとは大きく異なる。

(3) オランダ

国際的にもポルダーモデルとして評価の高いオランダモデルは、ワークシェアリングの議論、規制緩和の議論、パートタイム労働の議論および雇用機会均等やワーク・ライフ・バランスの議論などにおいて注目されてきたが、ここではオランダモデルの根底に政労使の協調的合意と合意内容の実現を可能にしたパートタイム労働制度の発達（パートタイム労働者比率：2009年 48.3%）およ

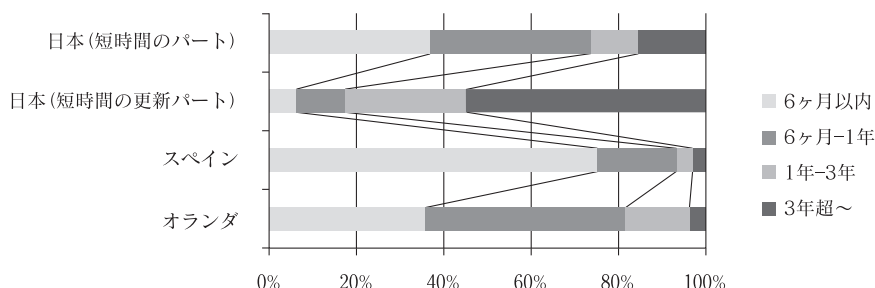
17) 2006年労働者憲章15条

18) 1985年では約15%であった。

19) ETUI Benchmarking Working Europe 2009

20) スペインの雇用契約の類型は、フルタイムおよびパートタイムの期間の定めのない雇用契約と期間に定めのある雇用契約であり、テンポラリーは後者に該当する。

21) 現在はOECDのテンポラリー保護の評価指標2008（OECD indicators on Employment Protection）においても、スペインが最も高い評価（第1位）を受けている。



注1) 短時間のパートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者
 注2) 短時間の更新パートタイマー：契約の更新をすることがある事業所における短時間のパートタイマー
 注3) Eurostat および「平成17年有期契約労働に関する実態調査」を基に筆者作成

図8 日本の短時間パートとテンポラリーの勤続期間 比較

びテンポラリー労働の保護について指摘したい。すなわち、ワークシェアリングの合意と実践を通して、機会均等の浸透、選択可能な働き方および納得性の高い雇用・労働システムの実現を可能にしたパートタイム労働制度等に注目したい。

このパートタイム労働制度が発達する契機には、1970年代の北海海底の天然ガス開発に伴う収入²²⁾により、一旦は充実した社会保障制度が整備されたものの天然ガスによる収益が激減すると今度は一転オランダ病と揶揄される構造的な不況²³⁾に陥ってしまったことがある。

これを打開するため、82年に政労使によるワッセナーでの合意により、協調的労使関係を構築することに成功し、パートタイム労働についてもそれ以降、労働組合も含めて積極的に推進していくことになった。

1993年1月には、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇²⁴⁾が定められ、同年7月「パートタイム労働の促進と労働時間編成の柔軟化に関する考察及び提言」で政労使が、①使用者はフルタイム労働者のパートタイム労働への転換希望に同意すること、②パートタイム労働者は雇用の諸条件に関してフルタイム労働者と同等の扱いを受けること、が合意された。これらの社会的合意の実効性の高さに裏付けされて、パートタイ

ム労働制度がオランダの雇用革命の根幹となっていることを改めて認識しなければならない。(ワークシェアリングの浸透はパートタイム労働制度が発達した帰結でもある。)

翻ってわが国は、これまでのワークシェアリングへの取り組みに象徴されるように、ここ20年こうした社会的合意の形式的ポーズは取っているものの実際の社会変革につながった合意としての意味はなく、嘗て盛んに議論されたワークシェアリングの実践などは現在尻すぼみの状況で、社会の変革につながる気配はない。理由としては、国際的に言うパートタイム労働において、社会制度、社会保障、業務遂行のあり方の変革を通しての条件整備に目を向けていないため、理想倒れになっていることが挙げられる。

さらにオランダの取り組みをみると、1996年4月には、「柔軟化と安定化に関する政策提言」で雇用の多様化が促進され、同年には平等待遇法の改正によりフルタイムおよびパートタイム労働者間の平等待遇が規定²⁵⁾された。これにより、労働時間の長短に関係なく、同一の仕事であるなら、パートタイム労働者とフルタイム労働者が同一の時間給になり、均等待遇原則が法的にも整備された。他にも解雇規制、雇用保険、健康保険、年金の均等待遇が整備されていったことについても留

22) 天然ガス価格の高騰による収入で、いわゆるウィンドフォール・プロフィット（不労所得）である。

23) 失業率は80年代前半に約12%にもなっている。(2009年：3.7%)

24) ILOでは1994年にパート労働条約を採択している。

25) 労働時間差別禁止法：Wet onderscheid arbeidsduur.

意しなければならない。こうした取り組みにより、必ずしもフルタイムに固執する必要はなく、むしろ、自分のライフスタイルに合わせた就労を選択できるようになり、生活や自己実現を重視する働き方が可能になった。また、雇用主にとってもフルタイム労働者に固執するインセンティブは薄れていった。

一方、EU レベルでも、97年6月に「パートタイム労働の枠組みに関する欧州合意」²⁶⁾で労働時間をベースに比例配分によりパートタイム労働者にフルタイム労働者と同等の権利を保障し、さらに同年12月にはILO175号条約を踏まえてパートタイム労働指令が成立した。加えて、オランダでは2000年に労働時間調整法²⁷⁾が制定され、労働者に労働時間数を増減する請求権を認めた。ライフスタイル等に合わせて働くことを権利として認めた点は時代を画する成果である。政労使合意のワッセナー合意後、パートタイム制度を社会で実現するための継続的な取り組みの成果と言える。

また、オランダのテンポラリー (Flexible worker) 制度で特徴的な点は、まずその比率(2010年8.0%)²⁸⁾が高くない点やパートタイム労働者同様に均等待遇が保障されている点が挙げられるが、その立場が不安定な雇用であることには変わりはない。常用雇用労働者の解雇は、一般的に行政官庁の許可あるいは裁判所での手続きが必要であるが、フレキシブル・ワーカーはそうした厳格な手続きが必要でないため、その弱い立場を保護するために、3ヵ月未満の中断期間も含めて有期雇用の通算期間が3年を超える場合、あるいは契約更新が3回以上の場合、は期間の定めのない雇用契約とみなす(出口規制)ことにより保護を図っている²⁹⁾。

オランダは、常用雇用(フルタイム・パートタイム)に対する厳格な解雇規制を持つ国であると同時に労働時間をフレキシブルに労働者が選択できる社会ルールを整備している国でもある。そうした社会を実現できたのは、政労使の社会的合意

が実効性のある合意であったからである点を看過することはできない。

6. 結論

嘗て社会関係の側面においてもまた効率的側面においても国際的に優れた雇用社会モデルとして位置づけられたわが国の雇用システムにおいて、現在、特に非典型労働制度は、人権の側面(均等待遇等)、ディーセントワークの側面、働き方の自由度の側面そして生産性の側面および社会的側面(格差問題等)において問題の多い制度となっている。

この問題を解決するアプローチは、仕事内容(合理的基準)を通じた契約時の規制や更新の通算期間の規制に加えて、抜本的にこれまでの日本の非典型労働制度を改革するといったスタンスから取り組まなければならない。本稿での比較研究からは、次の点が指摘できる。

- ①非典型労働者を含めた労働者の解雇規制においてイギリスモデルやデンマークモデルと同様に柔軟なモデルに近づきさらにその傾向が加速しているわが国は、保護規制の再整備と同時に雇用のフレキシブル化(働き方の選択、時間の選択等のフレキシブル化)を公平に可能にする非典型労働制度に脱皮するための具体的取り組みをまず行わなければならない。
- ②わが国の大半のパート労働者は国際的にみれば、テンポラリー労働者である。それにも拘わらずパートと称されるのは既述のとおり日本的雇用慣行のなかで捉えられているからである。しかし、従来の日本型モデルが崩壊するなかで、国際的にも妥当な非典型労働制度に脱皮するには、スペインやオランダのように契約期間および契約更新に関する規制を強化すると同時にEUで一般的であるようにパートタイムの常用雇用を制度として明確にするシステムを整備

26) 欧州産業経営者連盟 (UNICE)、欧州公共企業体センター (CFPP) および欧州労働組合総連合会 (ETUC) により締結された。

27) Wet Aanpassing Arbeidsduur.

28) CBSStatLine (NL)

29) 民法668a 条で、最長限度3年を超えると最後の有期契約は期間の定めのない契約となる。また、3回更新すると最後の有期契約は期間の定めのない契約となる。

しなければならない。

- ③ テンポラリー労働者比率の低いイギリスモデルやオランダモデルに見られるように、常用雇用労働を時間的にフレキシブルにし、かつ均等待遇にする労働システムがわが国の新時代のシステムには不可欠である。わが国は、パート社員の常用雇用化ではなく、均等待遇の整備と常用雇用のフレキシブル化を推進しなければならない。
- ④ EUでの part-time 発達と規制の基礎には仕事を基軸とした合理性あるシステム整備がある。しかし、わが国は、仕事を基軸とした雇用制度の発達がなく、組織における仕事 (job) の明確化やその評価 (evaluation) および仕事の分担や賃金差別の議論において、職務をベースとはしていない。グローバルに効率性が比較される時代においては、人権も含めた諸問題を検討するためにも 仕事を基軸とした雇用社会システムを整備しなければならない。
- ⑤ オランダモデルの成功の出発点には、政労使による形式的ではない実効性ある合意 (ワッセナー) があり、その合意がその後の制度設計と運用に反映されて推進された点に留意しなければならない。翻ってわが国は有効な合意形成がなされておらず、ここ20年のワークシェアリングの不発達あるいはジョブシェアリングの不発達は、就業形態・雇用形態の硬直性 (諸問題の発生) につながっている。生活の質の向上や選択の多様化あるいは労働市場のフレキシブル化や生産性向上の視点においても社会発展を阻害しており、この問題の解決には、わが国での政労使の合意について強力なリーダーシップが発揮されなければならない。

社会が高度化すれば個人の意識や活動は多様化する。その一方で、それを支える生産性を追求する効率的側面も無視はできない。二律背反の内容を持つ非典型労働制度が社会関係、経営関係において統合発展するには、上述の取り組みにより従来の日本型非典型労働制度 (システム) の抜本改

革を行い、パラダイムシフトした「社会・個人・組織の新たな関係」を新日本型モデルとして再構築しなければならない。

参考文献

- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2010, *Annual Report for 2009*, Statistics Netherlands.
- European Foundation, 2010, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*.
- Nicola Massarelli, "Monika Wozowczyk, 2010, European Union Labour Force Survey—Annual results 2009", *Eurostat Data in Focus* 35/2010, European Union.
- European Commission, 2006, *Employment in Europe 2006*.
- Office for National Statistics, 2010, "Labour market statistics", *Statistical Bulletin: Labour market*, UK.
- Office for National Statistics, 2010, *Standard Occupational Classification 2010 Volume 1: Structure and descriptions of unit groups*, UK.
- BERR, 2008, "Agency working in the UK: A review of the evidence", *EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES* No. 93.
- DTI, 2006, "How have employees fared? Recent UK trends", *EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES* NO. 56.
- DTI, 2005, *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey (WERS 2004)*.
- DTI, 2004, *Guidance on the Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 and associated provisions in the Employment Act 2002*,
- DTI, 2002, *Fixed-term work: a guide to the regulations*.
- Aileen Mccolgan, "Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002: Fiddling while Rome Burns?", *Industrial Law Journal* Vol. 32, UK.
- OECD, 2010, *OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis*.
- OECD, 2009, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 92.
- OECD, 2007, "Minimum Wages, Minimum Labour Costs and The Tax Treatment of Low-wage Employment", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 46.
- OECD, 2004, "Employment Protection Regulation and Labour Market Performance", *OECD Employment Outlook*.
- OECD, 2004, "Wage-setting Institutions and Outcomes", *OECD Employment Outlook*.

- 和田一郎, 2010, 「非正規雇用労働法制等に関する欧州視察に向けて」『経営法曹』第165号, 経営法曹会議
- 厚生労働省, 2010, 『非正規労働者の雇止め等の状況について(8月報告:速報)』
- 厚生労働省, 2010, 『有期労働契約研究会報告書』有期労働契約研究会.
- 有田謙司, 2009, 『イギリスにおける有期雇用契約の法規制』厚生労働省有期労働契約研究会第5回資料.
- 田中信世, 2009, 「最近のEUの雇用情勢と雇用対策」『季刊国際貿易と投資』Autumn 2009/No.77, (財)国際貿易投資研究所
- 大石玄, 2009, 「EU指令の国内法化にともなうスペイン労働法の変化:男女均等待遇と有期雇用縮減への取り組みを中心に」『日本労働研究雑誌』No.590.
- 本庄淳志, 2009, 「オランダの非典型雇用の現状と課題」『月刊世界の労働』第59巻第11号, 財団法人日本ILO協会.
- 川本卓司・篠崎公昭, 2009, 「賃金はなぜ上がらなかったのか?:2002~07年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する一考察」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No.09-J-5.
- 厚生労働省, 2008, 『平成19年就業構造基本調査結果の概要(速報)』
- 厚生労働省, 2006, 『平成17年有期契約労働に関する実態調査結果の概況』

The issue of part-time employee system in Japan: Comparisons with the UK, Netherlands, and Spain

ABSTRACT

Japanese industrial society developed the Japanese model of lifetime employment, an atypical employment system that helped to lead Japan to considerable industrial success in the post-war period. But in the information technology society this model has become increasingly inappropriate.

Presently, the part-time employee system, which is underdeveloped in Japan, has become an indispensable element to the prosperity of developed countries. In this paper, the employment systems of the UK, Netherlands and Spain are analyzed and an argument is presented for which parts of the present Japanese employment system should be reformed. In particular, I argue that the Japanese part-time employee system should be especially reformed to conform to global paradigm/model changes.

I conclude that Japan should not only protect temporary employees but also make permanent employee-employer relations more flexible.

Key Words: atypical employee, part-time, temporary, permanent, agreement