

ヨーロッパにおける非典型雇用 —イギリスとオランダの現状と課題—

亜細亜大学経済学部教授 権 丈 英 子



全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

ヨーロッパにおける非典型雇用 — イギリスとオランダの現状と課題 —

亜細亜大学経済学部 教授 権 丈 英 子

⊗ 全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

ヨーロッパにおける非典型雇用 ーイギリスとオランダの現状と課題ー

はじめに

現在、日本では、非正規の職員・従業員が雇用者の3分の1を超えるに至り、非典型雇用（パートタイム労働、有期雇用契約、派遣労働等）のあり方が重要な政策課題のひとつとして認識されている。本研究では、日本と同様に、1980年代以降、非典型雇用が増加しているヨーロッパ諸国における非典型雇用の現状と課題について、イギリスとオランダを中心に分析する。

非典型雇用に関してEUでは、「パートタイム労働指令」（1997年）、「有期雇用指令」（1999年）、「労働者派遣指令」（2008年）を定め、非典型雇用を柔軟な働き方として認めるとともに、そうした働き方が低賃金の行き止まりの仕事とならないように取り組んでいる。そして現在までに、加盟国は指令に沿って国内法を整備している。とはいえ、その実態にはかなりの差がある。

本研究で取り上げるイギリスとオランダは、ヨーロッパのなかでも、労働市場の柔軟性が高く、経済のグローバル化や人口構造の変化といった経済社会環境の変化に比較的よく対応していると評価されている。とともに、パートタイム労働者の割合が高いといった共通した特徴を持っている。その一方、テンプラリー雇用の割合については、イギリスは低くオランダは高い。

政策面を見ると、両国の取り組みは相当に異なる展開を見せてきたことがわかる。オランダは、パートタイム労働とフルタイム労働の均等待遇のみならず、2000年の「労働時間調整法」により「労働時間選択の自由」の保障を指向する一方、1999年の「柔軟性と保障法」により労働市場の柔軟性と非正規雇用者への保障のバランスをとろうとする新たなアプローチを打ち出すなど、非典型雇用の活用に関しては先駆的な試みを（積極的に）行ってきた。これに対して、伝統的に労働市場への政策介入を最小限に抑えてきたイギリスでは、EU指令への対応として2000年以降、非典型雇用者の権利擁護に向けた法整備が（消極的に）進められてきた。

本研究では、こうした類似点と相違点をもつイギリスとオランダにおける非典型雇用の実態を掘り下げ、日本の非典型雇用が人々の多様な働き方の希望を満たす雇用形態として活用され、より多くの人々がその能力を十分に発揮できるような社会を整備していくための一つの材料を提供できればと考えている。

本報告書の構成は以下の通りである。第1章では、ヨーロッパ主要国と日本やアメリカの非典型雇用の利用状況を概観する。第2章では、イギリスを取り上げる。非典型雇用に関する制度的側面を論じた後、パートタイム労働とテンプラリー雇用を対比させながらその特徴を明らかにし、最後に「若者」「子どもをもつ女性」「50歳以上の高年齢者」といった非典型雇用の活用頻度の高いグループに焦点をあてて、近年の動向を考察していく。第3章では、オランダを取り上げ、パートタイム労働、非正規雇用の順に論じる。それぞれの雇用形態について制度的側面を述べた後、最近の変化に注目しながら、その特徴や課題を捉えていく。特に先行研究ではあまり取り上げられてこなかった、パートタイム労働の中での週労働時間の違いや非正規雇用の中での雇用形態の違いなどに注目して分析する。第1章と第3章は権丈英子が担当し、第2章は藤森克彦が担当する。

執 筆 者

氏 名	所 属	執筆担当
主任研究員 権丈 英子	亜細亜大学経済学部 教授	第 1 章 第 3 章
研究員 藤森 克彦	みずほ情報総研 主席研究員	第 2 章

— 目 次 —

はじめに	3
第1章 ヨーロッパにおける非典型雇用の現状	6
はじめに	6
1. 労働市場の概況	6
2. パートタイム労働	10
3. テンポラリー雇用	14
おわりに	16
第2章 英国の非典型雇用の現状と課題	17
はじめに	17
1. 英国における「非典型雇用」の定義と統計上の制約	18
2. 英国の「非典型雇用」の全体像	20
3. 非典型雇用に関する労働規制	24
4. 非典型雇用者に対する社会保険の適用	28
5. 非典型雇用の長期的な推移	30
6. 近年の非典型雇用をめぐる状況	
－「若者」「子供をもつ女性」「50歳以上の高齢者」	38
おわりに	51
第3章 オランダの非典型雇用の現状と課題	55
はじめに	55
1. パートタイム労働	56
2. 非正規雇用	78
おわりに	93

第1章 ヨーロッパにおける非典型雇用の現状

亜細亜大学経済学部 教授 権 丈 英 子

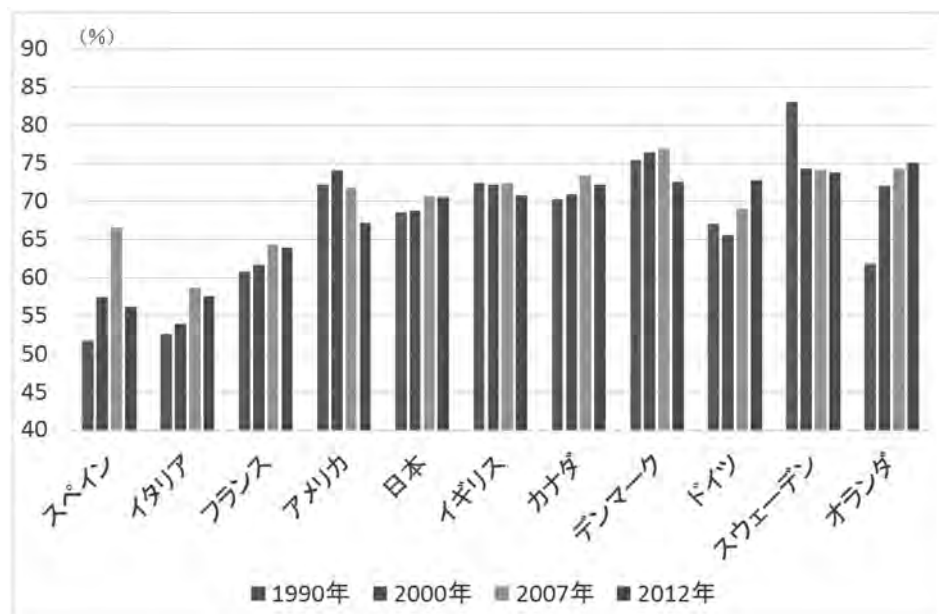
はじめに

この章では、OECDデータを用いて、1990年以降のヨーロッパにおける非典型雇用の現状を概観する¹。はじめに、就業率と失業率から労働市場の概況を見た後、パートタイム労働とテンポラリー雇用の割合を確認する。その際、1990年以降の男女計の推移や2000年と2012年²の男女別、年齢区分別の状況をみていく。対象とする国々は、第2章と第3章で取り扱うイギリスとオランダの他、西ヨーロッパ諸国のうち特徴的な労働市場として取り上げられることが多い6カ国（ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、スウェーデン、デンマーク）、北米2カ国（アメリカ、カナダ）、そして日本の合計11カ国である。

1. 労働市場の概況

この節では、各国の労働市場の全般的状況を捉えるため、就業率と失業率を確認しておこう。

図表1-1 就業率の推移（1990年～2012年）



出所：OECD.Statより作成。

注：15～64歳。就業者が当該年齢人口に占める割合。ドイツの1990年は、1991年の数値。
2012年の就業率の昇順。

- 1 本章では、ヨーロッパにおける非典型労働者の割合についての最近の変化を中心にみていく。国による相違や制度的な背景などについては、権丈（2006、2010a、2010b）、大沢＝ハウスマン編（2003）などを参照のこと。
- 2 2012年のデータが利用可能でない場合は直近年の数値。

図表 1－2 年齢 3 区分別就業率（男女別、2000年、2012年；％）

		男性				女性			
		15-24	25-54	55-64	計	15-24	25-54	55-64	計
スペイン	2000	43.2	85.6	55.2	72.7	29.0	51.0	20.1	42.0
	2012	20.3	71.1	52.4	61.0	19.8	61.3	36.0	51.3
イタリア	2000	33.2	84.9	40.9	68.2	22.1	50.9	15.3	39.6
	2012	24.2	81.6	50.4	67.5	16.6	59.1	30.9	47.8
フランス	2000	31.4	87.3	32.8	68.8	25.2	69.6	26.0	54.8
	2012	31.3	85.8	47.4	68.0	26.3	76.0	41.7	60.0
アメリカ	2000	61.9	89.0	65.7	80.6	57.4	74.2	50.6	67.8
	2012	46.6	82.5	65.5	72.3	45.4	69.2	56.1	62.2
日本	2000	42.5	93.4	78.4	80.9	43.0	63.6	47.9	56.7
	2012	37.9	91.5	78.8	80.3	39.0	69.2	52.4	60.7
イギリス	2000	64.0	87.4	59.7	78.9	59.1	73.1	41.4	65.6
	2012	50.4	86.4	65.4	76.1	49.6	74.3	51.0	65.7
カナダ	2000	56.7	85.8	57.4	76.2	55.7	73.9	39.1	65.6
	2012	53.4	85.2	64.7	75.2	55.6	77.6	55.1	69.2
デンマーク	2000	70.3	88.3	61.9	80.7	64.0	80.4	46.2	72.1
	2012	54.6	84.6	65.9	75.2	55.4	79.1	55.8	70.0
ドイツ	2000	49.7	87.2	46.4	72.9	44.6	71.2	29.0	58.1
	2012	48.6	88.1	68.5	77.6	44.6	78.2	54.8	68.0
スウェーデン	2000	47.9	85.9	67.7	76.3	45.4	81.7	62.4	72.2
	2012	38.7	87.8	76.4	75.6	41.5	82.5	69.8	71.8
オランダ	2000	67.9	91.4	49.7	81.2	65.1	70.3	25.5	62.7
	2012	62.4	88.6	68.1	79.7	64.3	78.9	49.1	70.4

出所：OECD.Statより作成。

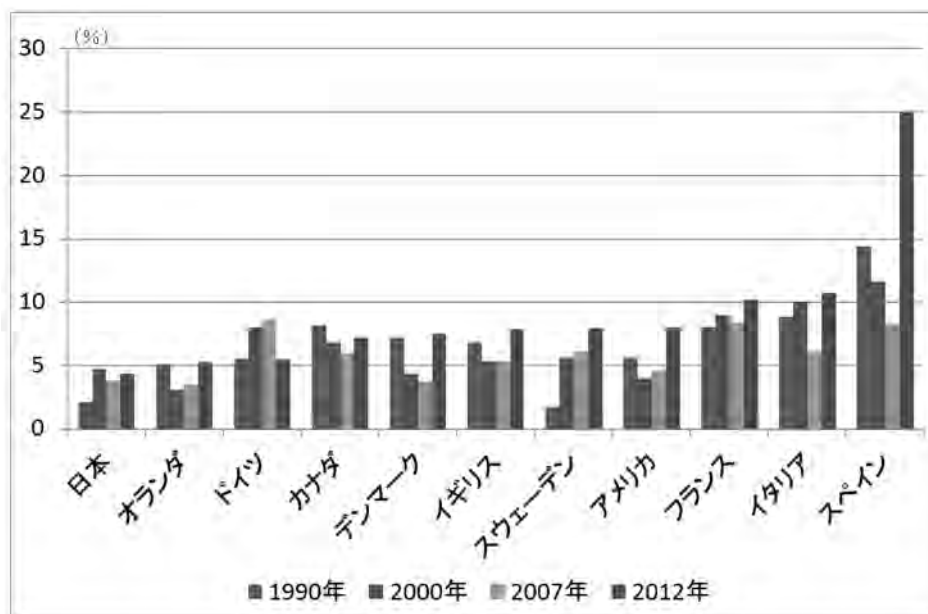
注：計は、15～64歳計。就業者が当該年齢人口に占める割合。2012年の男女計の就業率の昇順。

図表 1－1 より、2012年における15～64歳の男女計の就業率は、オランダが最も高く、スウェーデン、ドイツ、デンマークと続く。日本と英語圏の国々（カナダ、イギリス、アメリカ）は11カ国のうち中程度であり、スペイン、イタリア、フランスは、就業率が最も低いグループを形成する。2012年に就業率の高かった4カ国のうちスウェーデンとデンマークは、他国に比べて、従来から女性や高齢者（55～64歳）の就業率が高く全体の就業率も高かったのに対して、オランダとドイツは、最近になって女性や高齢者の就業率がめざましく上昇している国であるという、異なる特徴を持つ（図表 1－2）。また、2000年も2012年も、男性の就業率は女性に比べて高い³が、この期間に男女差は縮小している。これは、多くの国において男性の就業率が高齢層を除いて減少したのに対して、女性では高齢層だけでなく中年層の就業率も上昇したことによる。また、若年層の就業率はこの期間に男女ともに低下した⁴。

3 年齢計では、男性の就業率が女性のそれに比べて高い。ただし、若年層については、高等教育への進学状況などの影響も受けるため、必ずしも男性の就業率の方が高いとは限らない。

4 ドイツ女性の15～24歳の就業率は、2000年と2012年には同水準であった。

図表 1－3 調整失業率の推移（男女計、1990年～2012年）



出所：OECD.Statより作成。

注：ドイツの1990年は、1991年の数値。2012年の失業率の昇順。

図表 1－3 より、2012年の失業率は、日本、オランダ、ドイツなどで低く、スペイン、イタリア、フランスなどで高かった。失業率が高かった 3 カ国は、図表 1－1 で見た就業率が低かった国々でもある。2008年秋のリーマンショック後に、世界的に深刻な不況に陥り雇用状況が悪化したが、2007年から2012年にかけて、（ドイツ以外の）すべての国で失業率が上昇した。上昇幅が最も大きかったスペインでは、その幅は16.8%ポイントに及ぶ。また、2007年以降、失業率の上昇とともに、就業率も（ドイツとオランダ以外の）すべての国で低下した⁵（図表 1－1）。図表 1－4 より、失業率は、すべての国において若年層で高く、2012年に最も失業率が高かったスペインでは、15～24歳層の失業率は男女ともに 5 割を超えるほど高かった。

5 2007年から2012年までの男女別の就業率の変化を見ると、ドイツでは男女ともに上昇したが、他方オランダでは、男性の就業率が低下した一方、それ以上に女性の就業率の上昇が大きかったために、男女計の就業率はわずかにながら上昇した。

図表 1－4 年齢 2 区分別調整失業率（男女別、2000年、2012年；％）

		男性			女性		
		15-24	25-	計	15-24	25-	計
日本	2000	10.2	4.3	4.9	7.9	4.0	4.5
	2012	8.9	4.2	4.6	7.4	3.7	4.0
オランダ	2000	5.2	1.9	2.4	7.0	3.2	3.9
	2012	8.9	4.7	5.3	10.0	4.2	5.2
ドイツ	2000	－	－	7.8	－	－	8.4
	2012	8.8	5.3	5.7	7.3	5.0	5.2
カナダ	2000	13.9	5.6	7.0	11.4	5.7	6.7
	2012	15.9	6.3	7.7	12.6	5.7	6.8
デンマーク	2000	6.6	3.5	3.9	5.7	4.6	4.8
	2012	14.7	6.2	7.5	13.5	6.5	7.6
イギリス	2000	13.2	4.6	5.9	11.0	3.6	4.8
	2012	23.6	5.8	8.3	18.0	5.5	7.4
スウェーデン	2000	11.0	5.2	5.9	10.0	4.7	5.3
	2012	24.9	5.9	8.2	22.3	5.5	7.7
アメリカ	2000	9.7	2.8	3.9	8.9	3.2	4.1
	2012	17.6	6.8	8.2	14.6	6.8	7.9
フランス	2000	17.6	6.4	7.5	21.9	9.5	10.8
	2012	24.8	8.4	10.1	24.5	9.0	10.4
イタリア	2004	20.7	5.1	6.3	27.2	8.8	10.5
	2012	33.7	8.1	9.9	37.4	10.1	11.9
スペイン	2000	17.4	6.8	8.2	30.3	14.7	17.0
	2012	54.4	22.3	24.7	51.8	23.1	25.4

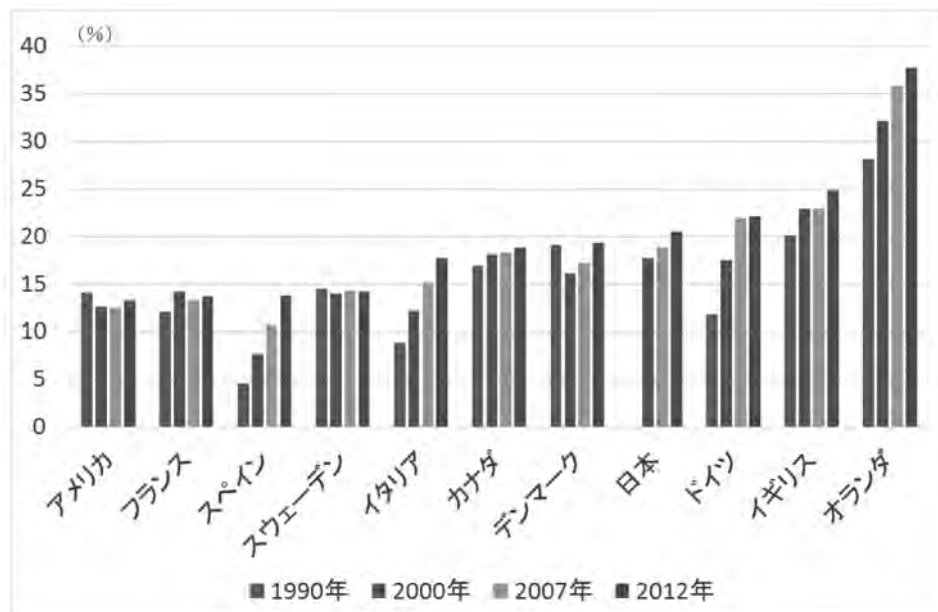
出所：OECD.Statより作成。

注：2012年の男女計の失業率の昇順。

2. パートタイム労働

図表1－5には、パートタイム労働者が就業者に占める割合の推移を示している。パートタイム労働者の定義は国により異なることがあるが、ここではOECDの共通定義である、通常の週労働時間30時間未満の者による。2012年にこの割合が最も高いのはオランダであり、これにイギリス、ドイツ、日本が続く一方、最も低いのはアメリカであり、これにフランス、スペイン、スウェーデンが続く。また、この割合は、スペイン、イタリア、ドイツ、イギリス、オランダでは1990年以降も上昇傾向にあるが、北米や北欧ではほぼ一定となっている。

図表1－5 パートタイム労働者の割合の推移（男女計、1990年～2012年）



出所：OECD.Statより作成。

注：パートタイム労働者が就業者に占める割合。65歳以上を含む。パートタイム労働者とは、通常の週労働時間が30時間未満の者（OECDの共通定義による）。ドイツの1990年は、1991年の数値。日本の2000年は、2002年の数値。2012年のパートタイム労働者の割合の昇順。

図表1－6より、パートタイム労働者の割合は、男性よりも女性が高いこと、男性では若年層と高年齢層が高いことがわかる。女性では、年齢とパートタイム労働者の割合との関係には、国により2つのパターンがあり、北米や北欧では他の年齢層に比べて若年層の割合が特に高くなっている一方、オランダ、イギリス、ドイツ、日本などでは、中高年層の割合も高くなっている。

2000年から2012年への変化を見ると、男性では、若年層で大きく上昇し、全体として微増している国が多い。女性では、若年層は（フランスを除く）すべての国で上昇しているが、中高年層で上昇しているのは、一部の国（スペイン、イタリア、日本（特に高年齢層）、ドイツ（25～54歳））にとどまる。

こうした変化と就業率の変化とを併せて考えると、パートタイム労働は、女性の就業率が高まる過程で、仕事と家庭の両立しやすい働き方として広がってきたが、最近では、（女性の社会進出が早くに進んだ）北米や北欧をはじめとして中高年女性のパートタイム労働の割合が頭打ちとなる国が増えているようである。

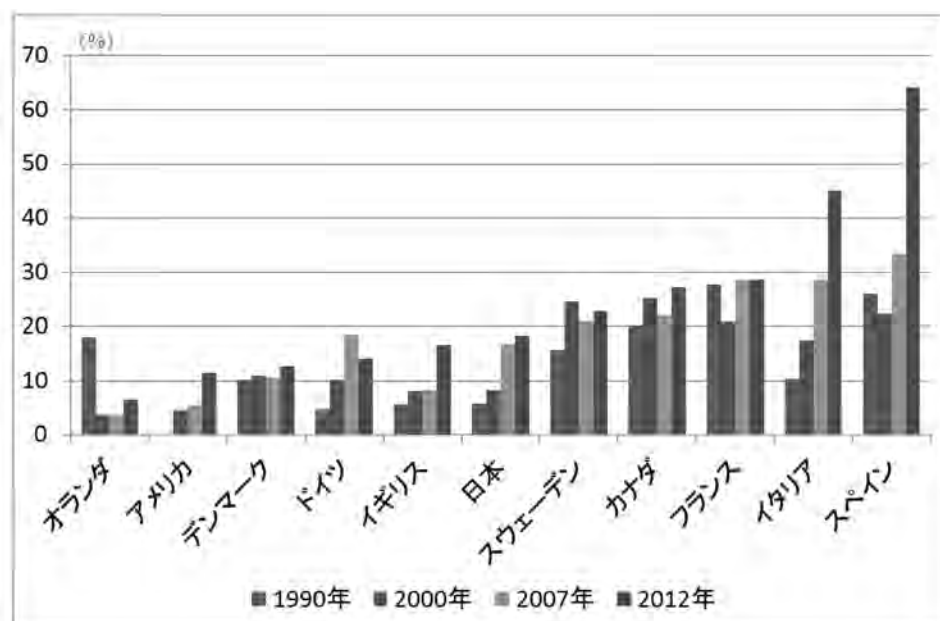
図表 1－6 年齢 3 区分別パートタイム労働者の割合（男女別、2000年、2012年；％）

		男性				女性			
		15-24	25-54	55-64	計	15-24	25-54	55-64	計
アメリカ	2000	28.5	2.2	6.2	7.7	38.2	12.4	17.1	18.0
	2012	31.9	3.8	6.0	8.7	43.7	12.7	15.5	18.3
フランス	2000	10.4	4.4	10.1	5.5	29.0	23.6	33.7	24.9
	2012	11.0	4.4	9.0	5.9	27.3	20.6	27.3	22.4
スペイン	2000	7.3	1.9	1.6	2.6	21.6	15.3	17.8	16.5
	2012	25.3	5.1	4.1	6.1	43.5	22.0	20.1	22.9
スウェーデン	2000	24.1	4.3	10.5	7.3	40.1	17.9	25.8	21.4
	2012	26.8	5.4	9.4	10.3	46.7	12.5	17.1	18.6
イタリア	2000	6.5	5.1	8.2	5.7	16.3	24.1	24.8	23.4
	2012	15.6	6.0	9.8	7.5	36.9	31.9	32.4	32.3
カナダ	2000	36.7	4.3	10.6	10.4	51.1	21.3	29.9	27.2
	2012	39.5	5.5	10.1	11.8	55.4	19.3	26.8	26.6
デンマーク	2000	35.3	3.7	7.2	9.3	54.1	16.6	28.6	24.0
	2012	53.0	6.3	8.5	14.4	71.8	15.0	19.0	24.9
日本	2002	21.3	4.0	9.9	8.6	25.8	29.4	34.8	30.9
	2012	28.5	4.4	10.9	10.3	31.4	30.6	41.5	34.5
ドイツ	2000	8.3	3.4	6.6	4.8	14.6	35.2	44.4	33.9
	2012	15.6	5.7	9.2	8.7	24.5	37.9	41.9	37.8
イギリス	2000	24.7	3.7	12.6	8.6	39.9	38.5	52.3	40.8
	2012	30.2	6.5	15.9	12.2	46.8	35.6	45.2	39.4
オランダ	2000	48.6	5.5	17.4	13.4	58.2	55.9	68.5	57.2
	2012	59.7	7.4	16.4	18.0	74.8	55.9	66.0	60.7

出所：OECD.Statより作成。

注：パートタイム労働者が就業者に占める割合。計は、年齢計（65歳以上を含む）。パートタイム労働者と
は、通常の週労働時間が30時間未満の者。2012年の男女計のパートタイム労働者の割合の昇順。

図表 1－7 非自発的パートの割合の推移（男女計、1990年～2012年）



出所：OECD.Statより作成。

注：非自発的パートがパートタイム労働者に占める割合。ドイツの1990年は、1991年の数値。フランスの1990年は、1993年の数値。2012年の非自発的パートの割合の昇順。

パートタイム労働者の中には、フルタイムの就業を希望しながら、フルタイムの仕事が見つからず非自発的にパートタイムで就業する者もいる。こうした「非自発的パート」がパートタイム労働者に占める割合を示したのが図表 1－7 である。2012年に、この割合が高かったのは、高い順にスペイン、イタリア、フランスである。これらの3カ国は、失業率の高い3カ国でもある（図表 1－3）。また、この割合が低いのは、低い順に、オランダ、アメリカ、デンマークとなっている。一般に景気が悪化すると非自発的パートの割合は高まる傾向にあり、図表 1－7 でも、2007年から2012年にかけて、スペインやイタリアをはじめとして、この割合が上昇した国が多い。

図表 1－8 より、男女別に見ると、この割合は男性の方が高い国が11カ国中7カ国と多い一方、日本、デンマーク、スウェーデン、フランスの4カ国では女性の方が高くなっている。またこの割合は、男性では、他の年齢層に比べて（フルタイム労働者の割合が高い）中年層が高い傾向がみられるが⁶、女性では明確なパターンは見られず年齢間の差は男性よりも小さい。

6 フランスとイタリアでは、非自発的パートの割合は、若年層が高い。

図表 1－8 年齢 3 区分別非自発的パートの割合（男女別、2000年、2012年；％）

		男性				女性			
		15-24	25-54	55-	計	15-24	25-54	55-	計
オランダ	2000	3.3	8.9	2.5	4.9	4.1	3.3	2.1	3.3
	2012	4.3	17.2	3.9	7.7	7.7	5.7	5.8	6.1
アメリカ	2000	4.9	9.9	2.0	5.6	4.3	4.6	2.0	4.1
	2012	13.0	19.0	7.7	14.0	10.7	11.6	6.6	10.2
デンマーク	2000	2.4	17.6	11.5	8.2	6.5	14.9	17.1	12.2
	2012	6.3	17.5	7.3	9.8	7.7	21.8	14.5	14.6
ドイツ	2000	9.5	21.0	8.4	15.3	14.4	9.2	7.8	9.3
	2012	10.2	30.8	10.4	19.9	9.8	12.8	12.6	12.6
イギリス	2000	8.0	31.6	8.3	15.6	9.5	5.9	5.0	6.2
	2012	27.5	44.7	11.0	28.3	21.8	11.5	8.1	12.3
日本	2000	11.0	7.2	6.5	7.6	10.6	9.1	6.4	8.5
	2012	14.6	24.1	13.6	17.4	21.3	16.5	22.1	18.8
スウェーデン	2000	21.8	32.2	9.4	23.5	28.3	27.4	13.0	24.8
	2012	30.4	31.4	5.3	22.1	31.0	26.0	8.7	23.2
カナダ	2000	17.0	50.7	17.4	27.5	19.3	28.7	15.8	24.4
	2012	19.7	47.8	19.2	28.4	20.6	33.3	19.5	26.6
フランス	2000	25.5	27.6	6.8	24.0	36.3	19.7	5.7	20.0
	2012	37.9	32.5	12.9	27.9	43.3	28.4	23.8	28.8
イタリア	2000	25.2	17.8	6.8	16.4	43.9	17.2	6.4	18.0
	2012	69.4	57.4	23.6	49.7	69.4	44.9	25.9	43.5
スペイン	2000	18.7	27.4	4.6	22.0	29.5	22.2	8.9	22.2
	2012	62.0	86.2	34.4	75.0	69.8	61.5	47.8	60.7

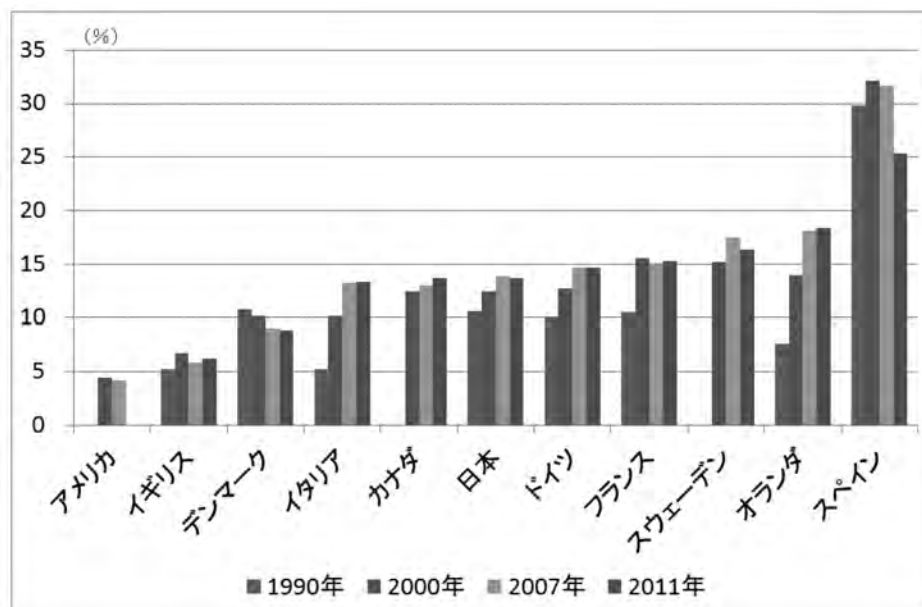
出所：OECD.Statより作成。

注：非自発的パートがパートタイム労働者に占める割合。2012年の男女計の非自発的パートの割合の昇順。

3. テンポラリー雇用

図表1－9には、テンポラリー雇用者が雇用者に占める割合を示している。2011年にこの割合が最も高かったのはスペインであり、オランダ、スウェーデン、フランスが続く。また、この割合が低いのは、低い順に、アメリカ、イギリス、デンマークとなっている。日本は13.7%であり、これは、11カ国の中間に位置する。ただし、ここでいうテンポラリー雇用者は、日本でいう非正規雇用者がすべて含まれるわけではなく、1年以内の期間を定めて雇われている者を指し、「労働力調査」の臨時雇・日雇に相当することに注意が必要である⁷。「労働力調査（詳細集計）」によると、日本の非正規雇用者が雇用者に占める割合は、2011年に35.1%に及び⁸、ピーク時のスペインのテンポラリー雇用者の割合と同程度である。テンポラリー雇用者の割合は、1990年以降、オランダ、フランス、ドイツ、日本、イタリアなどで増加傾向にある。また、スペインでは、1990年以降テンポラリー雇用者の割合が11カ国の中で突出して高い状況が続いていたが、2007年から2011年にかけて大きく減少した。

図表1－9 テンポラリー雇用者の割合の推移（男女計、1990年～2011年）



注：テンポラリー雇用者が雇用者に占める割合。65歳以上を含む。ドイツの1990年は、1991年の数値。アメリカの2000年は、1999年の数値、2007年は、2005年の数値。2011年の男女計のテンポラリー雇用者の割合の昇順。

7 テンポラリー（臨時）雇用者とは、有期雇用契約を持つか、業務の完結や一時的に代替していた労働者の職場復帰などの特定の客観的条件により契約が終了する仕事に就いている者を指す。日本については、「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者のうち臨時雇と日雇に相当する。

8 「労働力調査（詳細集計）」より、2011年の非正規の職員・従業員が役員を除く雇用者に占める割合。数値は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国結果である。

図表１－１０ 年齢３区分別テンポラリー雇用者の割合（男女別、２０００年、２０１１年；％）

		男性				女性			
		15-24	25-54	55-64	計	15-24	25-54	55-64	計
アメリカ	1999	9.4	3.2	3.0	4.2	9.9	3.6	3.5	4.7
	2005	8.5	3.5	3.2	4.2	7.6	3.4	3.4	4.2
イギリス	2000	13.3	4.1	6.0	5.9	13.1	6.6	6.5	7.7
	2011	13.6	4.3	4.8	5.9	13.3	5.2	5.5	6.5
デンマーク	2000	32.9	4.2	3.2	8.8	26.7	9.0	6.2	11.7
	2011	24.1	5.8	3.4	8.3	20.0	8.1	3.9	9.4
イタリア	2000	24.5	7.3	6.4	8.8	28.3	10.6	4.9	12.2
	2011	47.6	10.4	6.3	12.3	53.2	13.5	5.8	14.7
カナダ	2000	28.9	7.8	10.2	11.8	29.3	9.8	9.2	13.2
	2011	30.3	9.7	10.2	13.4	30.6	10.7	9.9	14.0
日本	2000	23.4	3.1	8.3	6.8	26.4	19.3	22.2	20.9
	2011	25.7	4.5	10.5	8.5	27.2	18.7	23.3	20.7
ドイツ	2000	55.0	7.1	4.5	12.5	49.5	8.1	4.2	13.1
	2011	57.4	9.5	4.6	14.6	54.4	10.6	4.2	14.8
フランス	2000	56.2	10.3	5.4	14.6	53.5	13.2	6.0	16.5
	2011	53.4	10.4	8.1	14.7	56.9	12.4	8.4	15.8
スウェーデン	2000	42.4	9.9	6.0	13.0	56.9	14.0	7.0	17.4
	2011	50.6	9.8	6.1	14.5	64.4	13.0	6.0	18.3
オランダ	2000	34.6	7.0	5.3	11.5	36.1	12.7	8.6	17.2
	2011	46.4	12.5	5.8	17.3	49.1	14.1	7.4	19.6
スペイン	2000	69.0	26.2	11.7	30.6	68.0	29.4	15.1	34.6
	2011	62.2	23.6	8.7	24.2	60.6	25.7	12.4	26.6

注：テンポラリー雇用者が雇用者に占める割合。計は、年齢計（65歳以上を含む）。2011年の男女計のテンポラリー雇用者の割合の昇順。

図表１－１０の男女別、年齢階層別のテンポラリー雇用者の割合から、若年層の割合が高いこと、男女差が小さいことがわかる。日本では、テンポラリー雇用もパートタイム労働と同様に女性や高齢者に多く、フルタイムで働かないと常用雇用には就けないことが多い。しかし、この点は、非典型雇用に関する一般的傾向というわけではなく、日本の特徴であるといえる。2000年から2011年にかけて、テンポラリー雇用の上昇幅が大きかったオランダとイタリアでは、男女ともに若年層の上昇が著しいとともに、中年男女でも上昇が見られる。

おわりに

最後に、次章以下で論じるイギリスとオランダの非典型雇用者の割合をまとめておこう。

2012年にイギリスでは、パートタイム労働者の割合はオランダに次いで11カ国中2番目に高く、女性の4割、男性の12%がパートタイム労働で働いている。パートタイム労働者の割合は今も微増傾向にあるが、しかし、中高年女性では減少しており、最近の上昇は男性と若年女性によるものである。また、テンポラリー雇用者の割合は、アメリカに次いで低くなっている。

オランダは、パートタイム労働者の割合が11カ国中最も高く、この割合は女性の6割、男性の18%に及ぶ。最近では、パートタイム労働者の割合は若者で大きく上昇しているが、(他国と比較して相当に高いものの)中高年女性や高齢男性について若干減少している。また、オランダでは、1990年以降、テンポラリー雇用は上昇傾向にあり、2011年には11カ国中2番目の高さであった。

参考文献

- 権丈英子（2006）「E Uにおけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『E Uの公共政策』慶應義塾大学出版会、pp.107-130.
- 権丈英子（2010a）「ヨーロッパにおける典型労働と非典型労働」原田順子編著『多様化時代の労働』放送大学教育振興会、pp.131-144.
- 権丈英子（2010b）「パートタイム労働(1)－ヨーロッパと日本におけるパートタイム労働」原田順子編著『多様化時代の労働』放送大学教育振興会、pp.145-160.
- 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編（2003）『働き方の未来－非典型雇用の日米欧比較』日本労働研究機構

第2章 英国の非典型雇用の現状と課題

みずほ情報総研 主席研究員 藤 森 克 彦

はじめに

本章では、英国の非典型雇用の現状と課題について考察していく。英国の非典型雇用は、パートタイム労働とテンポラリー労働に区分することができる。これら類型ごとに活用状況は異なっていて、そこに英国特有の事情が反映している。最初に、この点について問題意識と共に言及していこう。

まず、英国のパートタイム労働者は、緩やかながら長期的に増加してきた。また、国際的にみて全就業者に占めるパートタイム労働者の割合は高い水準にある。この背景には、英国は他の先進国に比べて保育所整備などが遅れており、女性を中心にパートタイム労働を活用してきたことがあげられる。

しかし、パートタイム労働の賃金は、フルタイム労働者と比べて不合理に抑制されてきた。そこで2000年以降、パートタイム労働を含め非典型雇用者の権利擁護に向けた法整備が進められた。同様の問題を抱える日本にとっても規制の内容やその効果は参考になろう。

一方、英国のテンポラリー雇用者の比率（対雇用者総数比）は国際的にみて低い水準にある。この背景には、常勤雇用者に対する解雇規制が緩やかなため、英国の事業主はテンポラリー雇用を活用するインセンティブが乏しいことがあげられる。

このように、英国の非典型雇用をめぐる状況は日本と異同がみられる。こうした点に留意しながら、英国の非典型雇用の現状から日本に示唆される点を探りたい。

ところで近年の英国の非典型雇用の活用状況をみると、興味深い動きがみられる。例えば、従来「働く母親」の多くはパートタイム労働を活用してきたが、近年フルタイム労働に従事する母親が増えている。また、この10年間で、パートタイム労働の職種が「単純労働」から「専門職」に緩やかにシフトする動きや、テンポラリー労働で「単純労働」と「専門職」の二極化が進む動きがみられる。さらにリーマンショック以降、雇用維持のためにパートタイム労働を積極的に活用する動きが高まった。今後日本でもこうした動きが生じる可能性があるので、英国の状況を考察することは意義がある。

本章の構成としては、まず英国の非典型雇用の定義と統計上の制約をみる（第1節）。次に、非典型雇用者の規模について国際比較などを行なって、英国の非典型雇用の利用状況とその特徴を概観する（第2節）。そして、2000年以降の非典型雇用に関する労働規制とそれに関する議論を考察するとともに（第3節）、非典型雇用者に対する社会保険の適用状況をみる（第4節）。さらに、非典型雇用者数の増減や職種の変化など90年代以降の非典型雇用の変化を考察する（第5節）。そして最後に、「若者」「子供をもつ女性」「50歳以上の高齢者」といった非典型雇用の活用頻度の高いグループに焦点を当てて、近年の動向を考察していく（第6節）。

1. 英国における「非典型雇用」の定義と統計上の制約

(1)非典型雇用の定義

まず、英国における「非典型雇用」の定義を示していく。英国では、制定法上「非典型雇用」の定義規定が置かれていない。しかし、一般に「非典型雇用」とは、正規雇用から外れる雇用形態と考えられる。そして「典型労働（正規労働）」とは、企業との契約に基づいて「常勤（permanent）⁹ かつフルタイム」の雇用形態と捉えられているので、これ以外の雇用形態が非典型雇用となる。具体的には、「パートタイム労働」と「テンポラリー労働（有期契約、派遣労働、不定期労働、季節労働など）」が非典型雇用となる。なお、自営業者は正規雇用ではないので非典型労働に該当するが、「雇用者（employee）」ではない。本章では「雇用者」を調査対象とすることから、自営業者を調査対象から除くこととする。

なお、注意を要するのは、本章で非典型雇用として取り上げる「パートタイム労働」と「テンポラリー労働」は互いに独立した概念ではないという点である。つまり、パートタイムであって、かつテンポラリーで働く雇用者がいる。これは、「パートタイム労働」が一般に週当たりの労働時間が30時間未満の雇用形態をいうのに対して、「テンポラリー労働」は常勤ではない雇用形態をいうためである。つまり、労働時間の長短からみた区分と、雇用形態からみた区分には互いに重なり合う部分がある。こうした軸で就業者を区分すると、本章における「非典型雇用」の範囲は、図表2－1の網掛けの部分となる。

図表2－1 英国の「非典型雇用者」の範囲

雇用形態 \ 労働時間		フルタイム	パートタイム
常勤雇用（permanent）			
テンポラリー雇用	有期契約	網掛け	網掛け
	派遣労働		
	不定期労働		
	季節労働		
	その他		
自営業者（self-employed）			
その他			

（資料）O'Reilly, J., MacInnes, J., Nazio T., and Roche, J. (2009), p.10の区分などを参考に筆者作成。

(2)主として使用する統計とその制約

非典型雇用の分析にあたり、本章では主に英国国立統計局（Office for National Statistics）の『労働力調査（Labour Force Survey）』を用いる。『労働力調査』は、定期的に行なわれる世帯調査としては英国で最も大きな調査である。約5万世帯を対象に世帯内の16歳以上の約11万人をサンプルとしている。

9 本章で「常勤」とは、期間の定めのない雇用契約のもとで働くことを指す。

『労働力調査』のコンセプトや定義は、国際労働機関（International Labour Organization :ILO）によって承認されたものである。そして、「雇用者か、自営業者か」「常勤雇用者か、テンポラリー雇用者か」、「フルタイム労働者か、パートタイム労働者か」といった区別は、回答者自身の判断（self-assessment）に委ねられている¹⁰。

一方、注意しなくてはならないのは、『労働力調査』における非典型雇用者数は、実態よりも過少に示される可能性がある点だ。以下では、その要因として三点をあげていく。

A. 派遣労働者が過小に示されている可能性

第一に、『労働力調査』では派遣労働者が過小に示されている可能性がある。具体的には、2007年の『労働力調査』に掲載された派遣労働者数は26万4千人であったのに対して、ビジネス・企業・規制改革省（Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform、以下BERR）が実施した『人材派遣事業者調査（the Survey of Recruitment Agencies）』では、同年の派遣労働者数は152万3千人と推計されていた¹¹。正確な派遣労働者数は、二つの数値の間にあるとみられており、換言すれば、英国では正確な派遣労働者数が把握されていない¹²。

では、なぜ二つの統計で大きな開きが出るのであろうか。その主たる要因としては、『労働力調査』に示される派遣労働者数はあくまで「雇用者（employee）である派遣労働者」の人数であり、より広い概念である「労働者（worker）である派遣労働者」が含まれていないことがあげられる。そして「労働者である派遣労働者」は、「自営業者（self-employed）」に含まれている。これに対して、ビジネス・企業・規制改革省の『人材派遣事業者調査』では、「雇用者である派遣労働者」と「労働者である派遣労働者」を併せた人数を示している。

ちなみに、就業者を「雇用者（employee）」と「労働者（worker）」の二つの地位に区分するのは、両者の間で雇用法（employment law）によって保護される権利の範囲が異なるためである。例えば「雇用者」は、雇用法によって解雇手当の請求権や不当解雇に対して訴える権利が認められているが、「労働者」にはこうした権利が認められていない¹³。

そして英国の派遣労働者は、通常「労働者」に分類されている¹⁴。このため『労働力調査』では、派遣労働者の多くが「自営業者」に含まれている¹⁵。

10 Office for National Statistics, 2011a, pp.7-10.

11 『労働力調査』は世帯を対象にした調査であるのに対して、ビジネス・企業・規制改革省の調査は人材派遣事業者を対象にした調査である。また、ビジネス・企業・規制改革省の調査では、一週間以内の派遣労働者も「派遣労働者」として集計をし、極端な場合は15分間だけ派遣労働で働いた場合なども含まれる（BERR,2008, p.2,p.22）。

12 TUC, 2008, p.184.

13 ただし、「労働者」であっても、差別からの保護や最低賃金や労働時間規制は適用される。詳しくは、Slater,2010,pp.67-68参照。

14 DirectGov HP, Agency worker employment rights, (http://www.direct.gov.uk/en/employment/understandingyourworkstatus/agencyworkersandemploymentagencies/dg_173252). Last accessed on 29th June 2012.

15 派遣会社が、派遣労働者の国民保険料の一部を負担していても、必ずしも雇用法上の「雇用者」になるわけではない。雇用法の下では、一般に派遣会社と派遣労働者が交わした契約が、サービスに向けた契約であれば派遣労働者は「労働者」となり、雇用に向けた契約であればその派遣労働者は「雇用者」となる。この区分は個々のケースで判断されるが、一般に派遣会社は仕事を提供する義務はなく、また労働者は仕事を引き受ける義務もないことから、派遣労働者は一般に「労働者」とみなされることが多く、「自営業者」に分類される（Keter, 2008, pp.31-32）。

B. 「偽の自営業者」による個人請負

第二に、本来は非典型雇用者とみなされるべき労働者が、「偽の自営業者 (bogus self-employed)」として「自営業者」に分類されている点である。「偽の自営業者」とは、契約上は個人事業主として業務を請け負っているが、実際には自営業者の特徴である仕事に対する独立性や自律性をもたずに、同じ事業主のもとで何年間も働いている労働者である。日本の「個人請負型就業者」に近いと考えられる¹⁶。

「偽の自営業者」は形式的には「自営業者」であるため、「雇用法」による権利が擁護されていない。例えば、有給休暇、出産休暇、傷病手当の請求権といった基本的な労働権がなく、不当解雇に対する訴訟や解雇手当の請求を行うこともできない¹⁷。「偽の自営業者」の職種をみると、建築業の労働者の多くや、製造業・宅配業・電話販売に従事するホームワーカー (home-workers) の多くが該当する¹⁸。

ちなみに、英国労働組合会議 (Trade Union Congress) は、「偽の自営業者」が雇用者と同様の法的保護を受けられないのは間違っており、見直しが必要だと指摘している¹⁹。

C. 回答者による誤認の可能性

第三に、『労働力調査』では回答者自らの判断に従って非典型雇用に該当するか否かを決定している。このため、回答者の誤認から「テンポラリー雇用者数」が過少になる可能性がある。具体的には、有期契約雇用者は契約更新を繰り返すために、自らの契約を「期限の定めのない雇用契約」と勘違いして「常勤雇用者」と回答する者がいるという²⁰。

以上のように『労働力調査』には限界があるが、同調査に代わる大規模な統計はない。実際OECDなどの国際機関も英国の非正規雇用者について『労働力調査』の区分を用いているので、本章でも『労働力調査』を中心にする。

2. 英国の「非典型雇用」の全体像

まず、英国の非典型雇用の活用状況について、非典型雇用者の規模や、主要先進国との比較から全体像を概観していこう。

(1) 就業者総数に占める非典型雇用者の割合

英国には、非典型雇用者はどの程度いるのであろうか。2011年の『労働力調査』によれば、自営業者も含めた就業者総数は約2,907万人いる。そのうち、非典型雇用者は合計734万人であり、就業者総数の

16 厚生労働省政策統括官（労働担当）、2010参照。

17 TUC, 2008, p.181.

18 Ibid. このうち、自宅で仕事を行うホームワーカーは、少なくとも英国内に約100万人いる模様である。そのうち9割が女性であり、また外国人労働者が5割を占める。人々がホームワーカーを行う理由は多様であるが、一般就労が難しいこと、介護や育児の責任を負うこと、障害や職場での差別があること、他の雇用の選択肢がないこと、といった点があげられる (Oxfam Global GB, 2004, p.1)。

19 TUC, 2008, p.5.

20 クキアダーキ, 2010, p.3.

25.2%を占めている（図表2－2）。

図表2－2 英国の就業者総数に占める「非典型雇用者」の実数と割合

(2011年7－9月期)

		フルタイム	パートタイム
常勤雇用 (permanent)		1,745 万人 (60.0%)	580 万人 (20.0%)
テンポラリー 雇用 (100%)	有期契約 (43.1%)	82 万人 (2.8%)	72 万人 (2.5%)
	不定期労働 (19.3%)		
	派遣労働 (18.3%)		
	季節労働 (7.3%)		
	その他 (11.8%)		
自営業者 (self-employed)		296 万人 (10.2%)	113 万人 (3.9%)
その他		19 万人 (0.7%)	

- (注) 1. 英国の就業者総数2,907万人の内訳。網掛け部分が「非典型雇用」。
2. 常勤雇用者数は、雇用者総数からテンポラリー雇用者数を引いて算出。
3. 「その他」とは、無給の家族労働従事者及び政府が支援する職業訓練・雇用プログラムの従事者。

(資料) Office for National Statistics, *Data tables: Labour market statistics Excel spreadsheets* (November 2011), EMP01, EMP07,
(http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_241671.pdf) により筆者作成。

非典型雇用者の内訳としては、「常勤雇用のパートタイム労働者」が580万人（就業者総数に占める割合：20.0%）、「テンポラリー雇用者」が154万人（同5.3%）である。そしてテンポラリー雇用者はフルタイムとパートタイムに分けられ、「テンポラリー雇用のフルタイム労働者」が82万人（同2.8%）、「テンポラリー雇用のパートタイム労働者」が72万人（同2.5%）となっている。

したがって、非典型雇用者の中で最も多いのは「常勤雇用のパートタイム労働者」であり、非典型雇用者の79%を占めている。後述するが、非典型雇用者の8割を「常勤雇用のパートタイム労働者」が占めているというのは、日本との大きな違いである。

次に、就業者総数の5.3%を占めるテンポラリー雇用者をみていこう。テンポラリー雇用者総数を100%として、その雇用形態別割合をみると、有期契約の割合が最も高く43.1%を占めている。それに次いで、不定期労働（19.3%）、派遣労働（18.3%）、季節労働（7.3%）、その他（11.8%）となっている。

(2)国際的にみた英国の非典型雇用者の規模

先述の通り、英国の就業者総数に占める非典型雇用者の割合は25.2%、雇用者総数に占める同割合は29.6%となっている。では、英国の非典型雇用者の割合は、国際的にみて高いのであろうか。

以下では、まずOECDの統計を用いてパートタイム労働者とテンポラリー労働者の比率を国際比較する²¹。その後で、英国と日本で非典型雇用者の比率などを比べていこう。

21 なお、統計上の制約があり、「テンポラリー雇用者でありかつパートタイム労働者」は、パートタイム労働者とテンポラリー労働者のそれぞれに含まれている。

A. 英国のパートタイム労働の国際比較

非典型雇用をみる前提として、男女別の就業率（2010年）を先進7カ国で比較すると、英国の男性就業率は主要先進国の中で3番目に高く、女性の就業率は4番目となっている（図表2-3）。ちなみに、日本の男性就業率は、主要先進国の中で第1位だが、女性就業率はフランスに次いで低い。

次に、就業者総数に占めるパートタイム労働者の比率をみると、英国はオランダに次いで高い水準にある（図表2-3）。また、パートタイム労働者に占める女性の割合は74.9%となっていて、ドイツ、フランスに次ぐ水準であり、オランダとほぼ同じ割合となっている。逆に、女性就業者に占めるパートタイマー（週30時間未満の労働者）の割合は39.4%であり、オランダに次いで高い。つまり、英国女性の就業率の4割程度は、パートタイム労働によるものである。

ちなみに、男女の賃金格差をみると、英国は、日本、ドイツに次いで賃金格差が大きい国となっている。

図表2-3 各国の就業率とパートタイマー比率（2010年）

（単位：％）

	オランダ	英国	ドイツ	日本	フランス	スウェーデン	米国
①男性の就業率	80.0①	75.3③	76.1	80.0①	68.3	75.0	71.1
②女性の就業率	69.4②	65.3	66.1③	60.1	59.9	70.3①	62.4
③就業者総数に占めるパートタイマーの割合	37.1①	24.6②	21.7③	20.3	13.6	14.0	13.5
④パートタイマーに占める女性の割合	75.0③	74.9	80.4①	70.3	78.1②	63.3	66.9
⑤男性就業者に占めるパートタイマーの割合	17.2①	11.6②	7.9	10.4③	5.7	9.7	8.8
⑥女性就業者に占めるパートタイマーの割合	60.6①	39.4②	37.9③	33.9	22.3	18.8	18.4
⑦男女の賃金格差 (09年、％)	17	20③	22②	28①	13	15	20

（注）1. 「パートタイム」とは、主な仕事について週労働時間が30時間未満の労働者をいう。

2. 丸数字は、各項目の上位3位。就業率は、15～64歳人口に占める就業者の割合。

（資料）OECD, *Employment Outlook 2011*

B. 英国のテンポラリー雇用者の国際比較

次に、先進8カ国間で「雇用者総数に占めるテンポラリー雇用者の割合」をみると、英国は最も低い水準となっている（図表2-4）。OECD29カ国の割合の平均値と比較しても、同平均値の半分程度の割合となっている。

図表 2 - 4 テンポラリー雇用者の比率 (2010年)

(単位: %)

	オランダ	スウェーデン	フランス	ドイツ	日本	カナダ	イタリア	英国	OECD 平均
雇用者総数に占める テンポラリー 雇用者の割合	18.5	15.8	15.1	14.7	13.8	13.4	12.8	6.1	12.4
女性雇用者に占める テンポラリー 雇用者の割合	19.9	17.6	16.0	14.9	20.9	13.7	14.5	6.5	12.9
25 - 54 歳の雇用者に占める テンポラリー雇用 者の割合	13.2	11.0	11.0	9.8	10.6	9.9	11.1	4.6	10.2
15 - 24 歳の雇用者に占める テンポラリー雇用 者の割合	48.3	57.1	55.2	57.2	26.6	30.0	46.7	13.7	26.4

(注) 1. テンポラリー雇用者とは、賃金労働者であり、事前に期限の定めのある雇用契約を結んでいる者をいう。
各国の定義は、概ねこの一般的な定義に該当しているが、国ごとに状況によって異なる点も多い。

2. OECD 平均は、OECD 29カ国の平均値。なお、米国の数値は掲載されていない。

(資料) OECD, *Employment Outlook 2011*, pp.255-256.

また、「女性雇用者に占めるテンポラリー雇用者の割合」「25-54歳の雇用者に占めるテンポラリー雇用者の割合」「15-24歳の雇用者に占めるテンポラリー雇用者の割合」をみても、英国の各割合は他の主要先進国よりも低い。

英国においてテンポラリー雇用者が少ないのは、常勤雇用者に対する解雇規制が緩やかなために、事業主は常勤雇用者に対して景気循環に対応した人員調整を行ないやすいことがあげられる。このため、テンポラリー雇用を活用するインセンティブが乏しい。実際、OECDの雇用保護度を国際比較すると、英国の正規雇用者の解雇に対する保護度は米国に次いで弱い水準にある(図表 2 - 5)。

図表 2 - 5 雇用保護度の比較 (2008年)

	オランダ	スウェーデン	ドイツ	フランス	日本	英国	米国
正規雇用者の解雇 に対する保護度	2.73	2.72	2.85	2.60	2.05	1.17	0.56
テンポラリー雇用 に対する規制	1.42	0.71	1.96	3.75	1.50	0.29	0.33

(注) 労働者を解雇する際の法律上及び慣習上の労働者の保護度の強さを、最も弱い「0」から最も強い「6」までの尺度で示したもの。

(資料) OECD, *OECD indicators on Employment Protection, Version 2*, Last updated 24th Sep. 2010, (<http://www.oecd.org/dataoecd/42/4/42768860.xls>)

C. 日・英の非典型雇用の比較

先にみたOECD統計から日本と英国を比べると、就業者総数に占めるパートタイム労働者の比率は日本（20.3%）よりも英国（24.6%）の比率が高い。一方で、雇用者総数に占めるテンポラリー雇用者の割合は英国（6.1%）よりも日本（13.8%）の比率が高い（図表2-3、図表2-4、前掲）。

また、英国の非典型雇用の類型をみると、日本との大きな違いがある。すなわち、英国の非典型雇用者の79%が「常勤パートタイマー」なのに対して、日本の非典型雇用には「常勤パートタイマー」という類型がない。常勤パートタイマーとは、期限の定めのない常勤（permanent）の雇用契約を結ぶパートタイム労働者であり、いわゆる「短時間正社員」を指す。日本では短時間正社員は普及しておらず、「期限の定めのない雇用契約」を結んでいればそのほとんどがフルタイム労働者である²²。換言すれば、日本の非典型雇用者のほとんどは「期限の定めのある雇用契約」を結んでいると考えられる。

ただし英国では解雇規制が緩やかなため、常勤雇用であっても雇用保障は低いレベルにとどまる。日本でイメージする「短時間正社員」と英国の「常勤パートタイマー」の実態は異なる可能性があり、この点は留意が必要であろう。

3. 非典型雇用に関する労働規制

次に、非典型雇用に関連する労働規制をみていこう。英国では、2000年頃から非典型雇用者の権利を擁護する規制が導入されてきた。具体的には、①パートタイマーに対する不平等な扱いを禁じた「2000年パートタイム労働規則」、②有期契約雇用者に対する規制を定めた「2002年有期契約雇用者規則」、③派遣労働者に対する権利を定めた「2010年派遣労働者規則」、④「柔軟な就業形態で働く申請権（2002年雇用法）」、である。以下では、各々の規制の内容を概観した後に、賃金に関する均衡処遇の実態を考察していこう。

A. 2000年パートタイム労働規則²³

97年の「EUパートタイム労働指令」は、「パートタイム労働であることを唯一の理由として、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイムの労働者よりも不利な扱いを受けないものとする」と定めている。

これを受けて英国では、国内法として「2000年パートタイム労働規則」が定められ、パートタイム労働者であっても「比較可能なフルタイム労働者」と均衡処遇を受けられることとなった²⁴。すなわち、(1) 時間当たり賃金、(2) 企業年金へのアクセス、(3) 職業訓練やキャリア形成、(4) 年次有給休暇、(5) キャリアブレイク・病気休暇・出産育児休暇及びその手当、(6) 昇格・異動・リストラを行う場合の選抜基準、といった点について、時間比例という観点から「比較可能なフルタイム労働者」との均衡処遇を義務付けている。

22 厚生労働省HP（<http://tanjikan.mhlw.go.jp/detail/index.html>）参照。

23 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000（<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/contents/made>）

24 英国では、同法が成立するまでパートタイム労働者に対する法規定は存在しなかった。しかし、EC裁判所において、パートタイム労働者に対する差別が女性に対する間接差別になるとして救済が図られてきた（宮崎、2002）。

なお、パートタイム労働者が不平等な扱いを受けた場合、パートタイム労働者は労働裁判所に不服申し立てをを起こすことができる。その際、举证責任はパートタイム労働者側にあり、パートタイム労働者が「同一の雇用主の下ではほぼ同一業務を行っているフルタイム労働者と比較して、劣位な扱いを受けていること」を証明しなくてはならない。

「2000年パートタイム労働規則」を制定する際には、英国労働組合会議(Trade Union Congress)から、「パートタイム労働者は、比較可能なフルタイム労働者が社内存在しないことも多いため、均衡処遇違反の証明が難しく実効性が乏しい」という懸念が表明されていた。実際、2010年に筆者が英国で行なったヒヤリング調査では、労働組合関係者から、依然として難しい問題が残されているとの指摘があった²⁵。

一方、ワーク・ライフ・バランスを所管するビジネス・イノベーション・技能省の担当者によれば、同一事業主の下で、同一職種内でフルタイムからパートタイムに転換した場合には、全ての職種において均衡処遇の確保が可能であるとの説明があった。というのも、フルタイムで勤務をしていたときの賃金（成果給を含む）を労働時間で割り返して時間当たり賃金を算出すれば、均衡処遇に基づくパートタイム労働者の時間当たり賃金の根拠となるという。この方法で、均衡処遇は担保されるので問題はないという指摘があった²⁶。

B. 2002年有期契約雇用者規則²⁷

英国では、2002年に「有期契約雇用者（不利益取り扱い防止）規則（Fixed-Term Employees Regulations 2002）」（以下、有期契約雇用者規則）が制定された。これは、99年に「EU有期労働指令（EU Fixed-term work directive）」が出されたことに伴い、国内法を整備したものである。同規則の適用対象は、「有期契約雇用者（fixed-term employee）」である。

同規則には、主に二つの重要な内容がある。第一に、有期契約雇用者は「比較可能な常勤雇用者（comparable permanent employee）」と比べて、有期契約を理由に不利に扱われない権利の保障である（規則3条）。具体的な内容としては、勤務条件に関する勤続期間の資格要件、教育訓練を受ける機会、事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会やその情報提供、などについて不利な扱いを原則的に禁止する。この点、「比較可能な常勤雇用者」とは、①有期契約雇用者と同一の事業主に雇用され、②同一の事務所に就労し、③同程度の資格や技能を有し、④大まかに類似の仕事に従事している者、である。そして有期契約雇用者が不利に扱われた場合には、有期契約雇用者が同法違反の举证責任を負う²⁸。

この点については、有期契約雇用者が自ら「比較可能な常勤雇用者」を探すことはきわめて難しいとの批判がある²⁹。

25 Trade Union Congressへのヒヤリング調査（2010年1月26日）。筆者は、働こども未来財団の依頼を受けて、2010年1月に「英国のワーク・ライフ・バランス」について現地調査をする機会を得た。上記ヒヤリングは、同調査の内容による。

26 ビジネス・イノベーション・技術省のAndrew Death氏へのヒヤリング調査（2010年1月26日）。

27 The Fixed-term Employee regulations 2002（<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents/made>）。及び有田（2009）を参照。

28 もし同一事業所内に比較対象となる雇用者がいない場合には、同一の事業主が保有する他の事業所において「比較可能な常勤雇用者」を見つける必要がある（規則2条）。

29 クキアダーキ,2010,p.5

第二に、事業主に対して有期契約の継続利用が制限されている。既に4年以上継続して雇用された有期契約雇用者は、当該企業と契約更新や新たな有期契約を結んだ場合に、原則として「期間の定めのない雇用契約」としての効果を生じる（規則8条2項a）。

そして、規則8条に基づいて「期間の定めのない雇用契約」に変わったと考える雇用者は、事業主に対して「期間の定めのない雇用契約への変更確認書」の交付を請求することができる（規則9条）。交付請求を受けた事業主は、請求日から21日以内にそのような変更があったことを確認するか、あるいは有期契約であるとする場合にはその理由を記載した書面を雇用者に交付する（規則9条）。

有期契約雇用者の上記権利が侵害された場合には、同雇用者は労働裁判所に提訴することができる。そしてこの場合には、事業主が不利な扱いを正当化できる理由を特定しなくてはならない³⁰。

C. 2010年派遣労働者規則³¹

2008年に「EU派遣労働指令」が成立したことを受けて、2010年1月に英国の国内法として「派遣労働者規則」が制定された（2011年10月1日施行）。先述の通り、英国の雇用法では、通常派遣労働者は「雇用者」ではなく「労働者」とみなされる。このため、派遣労働者に付与された法的保護は、最低賃金や労働時間などに限定した狭い権利しか保障されてこなかった。

派遣労働者規則によって、同一の派遣先で12週間以上継続して同一業務を行なった派遣労働者は、当該業務に従事し直接雇用される者と同様の労働条件（賃金、労働時間、深夜労働、休息时间、休憩、有給休暇等）が保障されることになった³²。

もし上記規則への違反があれば、派遣労働者は労働者派遣事業者と派遣先を被告として、雇用裁判所に提訴できる。

D. 柔軟な就業形態への申請権の付与（2002年雇用法）

「2002年雇用法」では、一定の要件を満たす雇用者に柔軟な雇用形態で働くことを事業主に申請する権利を与えている。すなわち、「6歳未満の子供か、あるいは18歳未満の障害者をもつ親は、柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利をもつ」として、労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務への変更などを申請できるようにした。ただし、この制度を利用できる「雇用者」は、26週間以上継続雇用されていることが求められる。

その後、同法は改正され、2007年4月から「17歳未満の子供をもつ親」まで申請権をもてるように対象者が拡大された。また、育児だけでなく家族等の介護・看護を担う雇用者も対象となった。

雇用者から申請を受けた事業主は「申請に対して真剣に考慮する義務」を負う。もし事業主が申請に対して適正な手続きをとらず、または誤った事実に基づいて拒否した場合、雇用者は労働裁判所に訴えることができる。

ただし、事業主側には、申請を拒否できる理由が広範に認められている。例えば、追加的な費用負担が必要になること、顧客対応能力への悪影響、既存の従業員間での仕事の調整ができないこと、増員が

30 有田, 2009, p.26を参照。

31 The Agency Workers Regulations 2010
(http://www.opsi.gov.uk/si/si2010/uksi_20100093_en_2#pt2-l1g5)

32 労働政策研究・研修機構(2010),p.132参照。

33 DTI, 2003, p.24.

できないこと、品質を維持できないこと、業績への悪影響、などである³³。

このような広範な拒否理由が認められているため、同法が制定された当初は「申請権の実効性は乏しい」との批判があった。しかし実態をみると、2003年の施行以来、申請の9割前後が受け入れられている。例えば、英国産業連盟（The Confederation of British Industry: CBI）の2009年調査によれば、雇用者から出された柔軟な働き方の申請のうち、93%が受け入れられている。受領された申請のほとんどはすぐに承認されており、労使で話し合いがもたれて労働者が当初申請した働き方とは異なる就業形態で承認された割合は93%のうち12%となっている³⁴。

(2)均衡処遇は実現したのか ―賃金格差について―

以上のように、「2000年パートタイム労働規則」「2002年有期契約雇用者規則」「2010年派遣労働者規則」によって、各非典型雇用者は、比較可能な常勤雇用者あるいはフルタイム雇用者との間で均衡処遇が保障されるようになった。

では、実際に均衡処遇が実現できているのだろうか。以下では、近年の状況について、パートタイム労働者とテンポラリー雇用者の賃金についてみていきたい。

A. パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差

Metcalf（2009）は、2001年から2004年にかけて、フルタイム雇用者とパートタイム雇用者の時間当たり賃金の格差を調査した。具体的には、時間当たり賃金格差について単純比較した「調整前格差」と、労働者の年齢や資格などを調整して時間当たり賃金を比較した「調整後格差」を示した（図表2-6）。同調査によれば、男女別にフルタイムとパートタイムを分けて、いくつかの組み合わせで賃金格差を比べると、調整後格差はおおよそ10%ポイントとなる。この10%ポイントの格差を「説明のつかない格差」と指摘する³⁵。

図表2-6 男女別にみたパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差

(単位: %)

	調査年	調整前格差	調整後格差	説明可能な格差の割合
男性のフルタイムと女性のフルタイム	2004	14	10	29
男性のフルタイムと女性のパートタイム	2004	32	12	63
男性のパートタイムと女性のパートタイム	2004	20	11	45
女性のフルタイムと女性のパートタイム	2001/03	25	2.5	90

(資料) Hilary Metcalf, Pay gaps across the equality strands: a review, *Equality and Human Rights Commission Research Report*, 2009, p.19.

一方、女性のフルタイム労働と女性のパートタイム労働における「説明のつかない賃金格差」は2.5%にすぎない。したがって、先述のフルタイム労働とパートタイム労働の「説明がつかない賃金格差」は、男女の賃金格差によるところが大きいと考えられている。つまり、パートタイム労働の7割強は女

34 CBI, 2009, p.29.

35 Metcalf, 2009, p.20.

性が従事していることを反映したものである。

なお、近年フルタイムの男女間で賃金格差が縮小しているが、これは女性の教育と職業体験の向上が要因と考えられる。換言すれば、男女間の「説明のつかない賃金格差（おそらくは差別）」は縮小しておらず、長期的に続いていると指摘する³⁶。

以上のように、パートタイム労働者の賃金は「比較可能なフルタイム労働者の賃金」と比べて10%ポイント程度の「説明のつかない格差」があり、これは男女間の不合理な賃金格差から生じている可能性がある。

B. テンポラリー雇用者と常勤雇用者の賃金格差

次に、常勤雇用者とテンポラリー雇用者の賃金格差をみていこう。Forde,C., Slater,G. and Green, F. (2008) は、常勤雇用者とテンポラリー雇用者の質的な特性（資格、年齢、勤続期間、職業、業種など）を調整した上で、時間当たり賃金を比べている。それによれば、常勤雇用者に比べて派遣労働者の時間当たり賃金は10%低い（図表2-7）。他の契約形態をみても、常勤雇用者の時間当たり賃金に比べて、有期契約者は3.3%、季節・臨時労働者は6.9%、その他のテンポラリー雇用者は12.9%低くなっている。

したがって、有期契約者と常勤雇用者の間ではほとんど賃金格差がないが、派遣労働者と常勤雇用者の間では依然として格差がある。ただし、同調査が実施されたのは2007年であり、「2010年派遣労働者規則」の施行前に実施された調査である点に留意が必要である。

図表2-7 常勤雇用者とテンポラリー雇用者の時間当たり賃金格差—労働者の特性調整後

(単位: %)

	男女合計	男 性	女 性
派遣労働者	-10.0***	-12.4***	-5.5**
有期契約者	-3.3**	-4.4	-2.4
季節・臨時労働者	-6.9***	-2.6	-11.4***
その他の テンポラリー雇用者	-12.9***	-16.2***	-10.9***

(注) 1. 労働力調査の2007年1-3月期～10-12月までのプールされたデータセットによる。

2. 最小二乗法による推計。***1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意。

(資料) Slater,G. (2010), Non-Regular Employment in the United Kingdom, JIL, 2010, p.62 (ゲイリー・スレーター「イギリスの非正規雇用」JILPT、2010年、p.150)。原典は、Forde,C.Slater,G.andGreen,F. (2008) *Agency Working in Britain: What do we know?*, Centre for Employment Relations Innovation and Change Policy Report No.2, Leeds: CERIC.

4. 非典型雇用者に対する社会保険の適用

次に、英国の非典型雇用者に対する社会保険の適用を考察していく。日本では、第2号被保険者を配偶者にもつパートタイム労働者において、その年収が130万円を超えると配偶者の扶養から外れて、本人と事業主は年金保険料と健康保険料の支払いを求められる。このため年収130万円を超えないように、就労調整が行なわれている³⁷。

36 Metcalf, 2009, p.19.

37 社会保障審議会・短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会「説明資料（資料1）」、2011

英国でも、非典型雇用者に社会保険を適用するに当たり、就労調整が行なわれているのだろうか。以下では、英国の国民保険制度を概観した上で、国民保険の非典型雇用者への適用を考察する。

(1)英国の国民保険制度の概要

英国の社会保険は、「老齢年金」「求職者手当」「労働災害」「出産手当」「遺族給付」などを包括した総合的な社会保険制度となっていて、「国民保険」とよばれている³⁸。国民保険の財源は加入者から徴収する国民保険料である。

国民保険は、英国に居住する16～64歳の男性、16～59歳の女性は原則として強制加入となっている。ただし「下限所得（Lower Earnings Limit：LEL）」未満の収入しかない雇用者は、保険料拠出を義務づけられていない。2011年度の下限所得は週102ポンド（約1万3千円、1ポンド＝130円で換算、以下同じ）である（図表2－8）。また、年間純利益が5,315ポンド（約76万円）未満の自営業者にも、保険料納付が義務づけられていない。なお、保険料納付義務のない者が貧困に陥れば、基本的には公的扶助による救済が想定されているが、任意に国民保険料を拠出して国民保険に加入することもできる。

図表2－8 雇用者に対する国民保険料率（2011年度）

	下限所得 週 102 ポンド	第2 基準 週 136 ポンド	第1 基準 週 139 ポンド	上限所得 週 817 ポンド	
週給	102 ポンド 未満	102～136 ポンド	136～139 ポンド	139～817 ポンド	817 ポンド 以上
雇用者	—	0%	0%	12.0%	2.0%
事業主	—	0%	13.8%		
	保険料拠出義務なし。このため、受給権もない。	保険料を拠出したとみなされ、受給権が付与される。			

（注）1. 上記週給は、各種手当を含み、租税・社会保険料控除前のグロス収入。適用除外を活用していない場合である。

2. 週給ベースの金額を月収、年収に換算すると下記の通り。なお、円換算については、1ポンド＝130円で計算。

- ・ 下限所得：週給 £102＝月収 £442＝年収 £5,304≒年収69万円。
- ・ 第二基準：週給 £136＝月収 £589＝年収 £7,072≒年収92万円。
- ・ 第一基準：週給 £139＝月収 £602＝年収 £7,225≒年収94万円。
- ・ 上限所得：週給 £817＝月収 £3,540＝年収 £42,475≒年収552万円。

（資料）HM Revenue & Customs (2011), *PAYE and NICs rates and limits for 2011-12*, Employer Helpbook E12 (2011), pp.3-4.

年9月1日（第1回）、p.8。

38 なお英国では、公的医療サービス（National Health Service）は税方式で運営されており、国民保険の範囲ではない。

(2)非典型雇用者への国民保険の適用

国民保険の適用は、正規雇用者あるいは非典型雇用者に関わらず、一律に適用されている。つまり、「雇用者」であり、かつ下限所得額以上のグロス賃金を得ていれば、国民保険に強制加入となる。そして事業主は、雇用者の週給が136ポンド（第2基準）以上であれば、保険料率13.8%を国民保険料として拠出する義務が生じる（図表2-8、前掲）。このため、事業主は雇用者の週賃金が136ポンド未満になるように就労調整をする可能性がある。

ちなみに、事業主が国民年金保険料の支払い義務が生じる「第2基準」の収入を年収に換算すると7,072ポンド（約92万円、1ポンド＝130円で換算）となる。為替変動の影響があるので単純に比較はできないが、日本の基準額である年収130万円よりも、40万円程度低い水準に設定されている。

一方、英国では最低賃金制度が導入されており、21歳以上の労働者の最低賃金は、時給6.08ポンド（2011年度）となっている³⁹。事業主が最低賃金を支払うことを前提に雇用者の就労調整を考えると、雇用者の週当たりの労働時間を約22時間20分未満（週6日勤務の場合は1日あたり約3時間40分、週5日勤務の場合は1日あたり同4時間30分）に抑える必要がある。

この点、日本の「被用者保険の配偶者」が保険料拠出義務を免れるためには、①年収130万円未満であり、かつ②一日当たりの労働時間などが通常の就労者の4分の3未満（一般社員の所定労働時間が1日8時間であれば6時間未満）であることが必要になる。日英で保険料拠出義務を免れる基準を比べると、年収基準にせよ、一日当たりの労働時間にせよ、日本よりも英国の方が狭い範囲に設定されている。このため英国で就業調整をするには、一日当たりの労働時間をかなり短くせざるをえず、かえって非効率になることが考えられる。この結果、就業調整を抑制している可能性が考えられる。

5. 非典型雇用の長期的な推移

次に、非典型雇用の長期的な推移について、①非典型雇用数の増減傾向、②男女別にみた非典型雇用の動向、③非典型雇用に活用される職種の変化、④非典型雇用に従事する理由の変化、⑤非典型雇用から典型雇用への移行状況、といった点をみる。

(1)非典型雇用者は増加傾向にあるのか

A. フルタイム雇用者数とパートタイム雇用者数の推移

英国の非典型雇用者数は、長期的にみて増加傾向にあるのだろうか。まず、1992年から2011年にかけてのフルタイム雇用者数とパートタイム雇用者数の推移をみていこう。

フルタイム雇用者数は、92年（第3四半期、以下同じ）に1,662万人であったのが、2011年には1,837万人となり、約1.11倍増加した（図表2-9）。ただし、2008年のリーマンショック以降、フルタイム雇用者数が急激に低下して、その後横ばいに推移している。

一方、パートタイム雇用者数は、92年には509万人であったのが、2011年には651万人へと約1.28倍増加している。雇用者総数に占めるパートタイム雇用者の比率も、緩やかではあるが、92年の23.4%から2011年には26.2%への2.8%ポイント上昇した。また、リーマンショック以降もパートタイム雇用者数

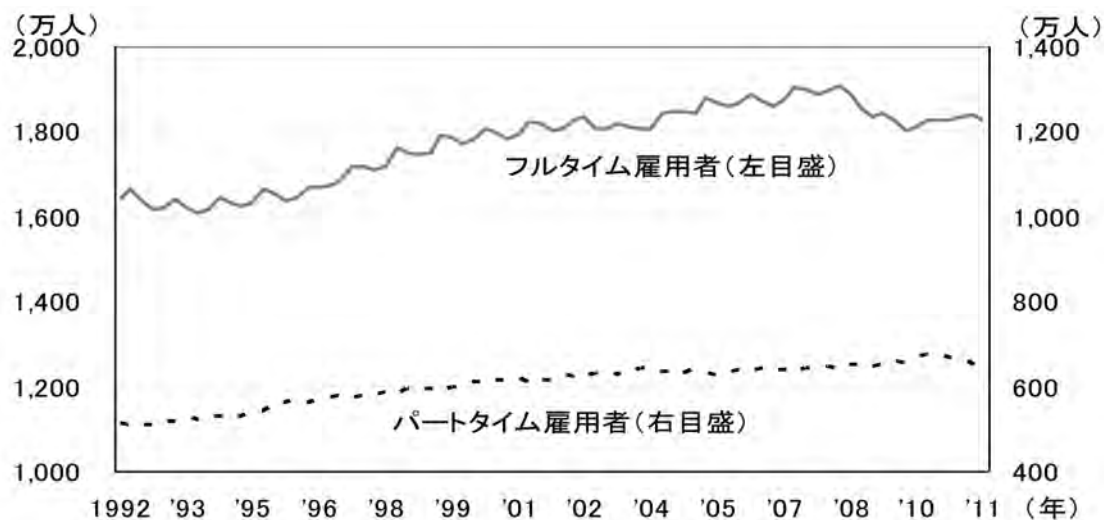
39 英国政府HP

(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_10027201)

は増加傾向にあったが、2010年以降になると若干低下した。

以上のように、2008年以降の不況期にあってもパートタイム労働者が増加した。この一因として、企業が不況期の生産調整に「一人当たりの労働時間の短縮」を用いたことがあげられる。過去2回の不況期（1979－83年、1990－93年）では、主に「労働者数の削減（人員削減）」によって生産調整を行っていた。しかし、今回の不況期では「一人当たりの労働時間の短縮」への比重を強めている。

図表 2－9 フルタイム雇用者数とパートタイム雇用者数の推移



(注) 統計上の制約により、フルタイム雇用者数とパートタイム雇用者数には、「フルタイムのテンポラリー雇用者」と「パートタイムのテンポラリー雇用者数」が各々含まれている。

(資料) Office for National statistics, Labour Force Survey. March 2011, EMP01、により筆者作成。

図表 2－10 不況期における総労働時間の減少への寄与率
—「労働者数の減少」と「一人当たり労働時間の減少」の影響—

		1979-1983	1990-1993	2008-2010
総労働時間	減少率 (%)	10.2%	9.1%	4.5%
労働者数	減少率 (%)	6.6%	6.3%	2.1%
	総労働時間の変化に対する寄与率	65.2%	69.5%	48.0%
一人当たり労働時間	減少率 (%)	3.5%	2.8%	2.3%
	総労働時間の変化に対する寄与率	34.8%	30.5%	52.0%

(注) 寄与率は、「総労働時間＝労働者数×一人当たり平均労働時間」であるので、「 $\log(\text{総労働時間}) = \log(\text{労働者数}) + \log(\text{一人当たり平均労働時間})$ 」として、各変化から算出。

(資料) Bell, D and Blanchflower, D, *National Institute Economic Review* No.215 Jan.2011, R26. データは、ONS, *Economic and Labour Market Review*, August 2010.

具体的には、不況期における総労働時間の減少を、「労働者数の削減」と「一人当たり労働時間の短縮」に分けて寄与率を分析すると、「一人当たりの労働時間の短縮」の寄与率は、1979－83年は34.8%、1990－93年は30.5%だったが、2008－2010年には52.0%に高まった（図表2－10）。

この背景には、リストラするよりは、短時間勤務を利用して雇用を維持した方が長期的に有利だと考える事業主が増えたことがあげられる。例えば、雇用の維持により、従業員に投資した訓練費を無駄にせず、新たな募集採用コストを節約できることが考えられる。

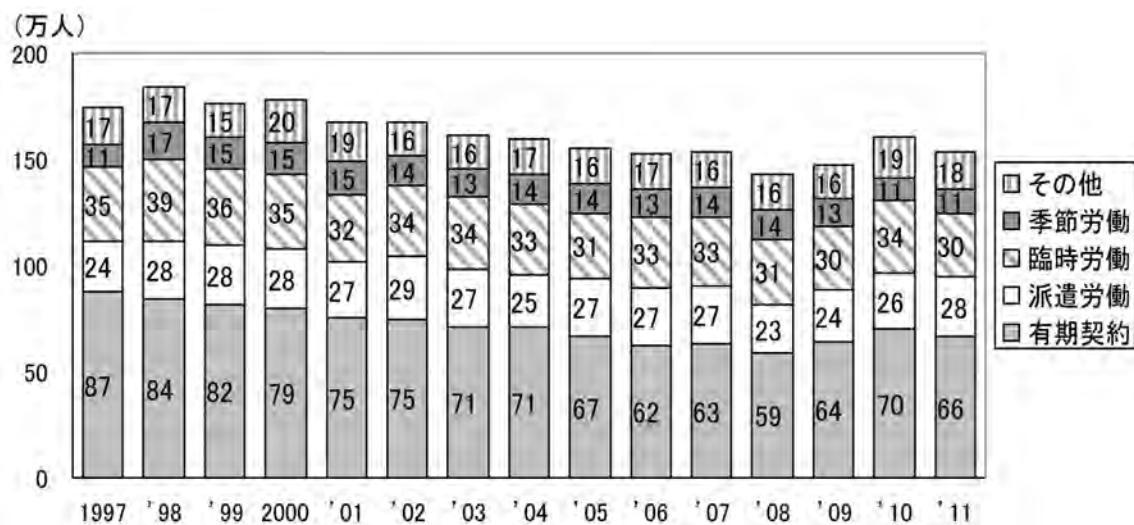
B. テンポラリー雇用者数の推移

次に、テンポラリー雇用者数の推移をみると、パートタイム雇用者のような長期的な増加傾向はみられず、景気循環などの影響を受けながら変動している（図表2－11）。具体的には、98年の185万人をピークに減少をし、2008年の143万人を底にして再び増加傾向にある。

90年代後半にテンポラリー雇用者が多かったのは、景気回復期であったため製造業でテンポラリー雇用者を増やした影響と指摘されている。また、2000年以降の政府支出の増加に伴い、行政・医療・教育といった公的部門においてもテンポラリー雇用者が増加した⁴⁰。

一方、2002年以降のテンポラリー雇用者の減少については、有期契約者数の減少によるものとみられている⁴¹。吟味が必要であるが、この背景には「2002年の有期契約雇用者規則」の導入により、「雇止め」がなされた可能性も考えられる。

図表2－11 テンポラリー雇用者数の形態別推移



（注）1. 各年とも7－9月期の値。

2. 棒グラフ内の各数字は、テンポラリー雇用者の各形態別人数。

（資料）Office for National Statistics, *Labour Force Survey*. March 2011, EMP07、により筆者作成。

以上のように、パートタイム労働者数は緩やかではあるが趨勢的に上昇してきた。これに対して、テンポラリー雇用者数は景気循環の影響を受けており、長期的な増加傾向にあるとはいえない。

40 Slater, 2010, p.48.

41 Ibid.

(2)男女別にみた非典型雇用者の推移

非典型雇用者の男女の比率をみると、先にみた通り、パートタイム労働者は女性比率が高く、テンポラリー雇用者は男女ほぼ同じ割合である。では、各々の男女比率は、これまでどのような推移を経てきたのであろうか。ここでは、パートタイム雇用者とテンポラリー雇用者に分けて男女比率の推移をみていく。

A. パートタイム雇用者の男女比の推移

92年からのフルタイム雇用者とパートタイム雇用者の男性比率の推移をみると、この20年間で、パートタイム雇用者に占める男性比率が約10%ポイント増加した。その一方で、フルタイム雇用者における男性比率が若干低下している。

具体的にみると、92年のフルタイム雇用者の男性比率は64.4%であったが、2011年には61.2%と3.2%ポイント減少している（図表2-12）。一方、パートタイム雇用者に占める男性比率は、92年の12.5%から2011年には21.6%と9.1%ポイントも増加した。また、常勤パートタイム雇用者における男性比率も、97年の13.9%から2011年の19.5%へと5.6%ポイント上昇した。

図表2-12 フルタイム雇用者とパートタイム雇用者に占める男性比率（単位：％）

	1992	1997	2002	2007	2011	92年と11年の差
フルタイム雇用者に占める男性比率	64.4	63.9	62.8	61.8	61.2	-3.2%ポイント
パートタイム雇用者に占める男性比率	12.5	16.2	18.3	20.6	21.6	9.1%ポイント
常勤パートタイムに占める男性比率	-	13.9	16.2	18.5	19.5	5.6%ポイント (11年と97年の差)

（注）1. 各年の第3四半期の値。

2. 常勤パートタイムの92年の値は公表されていない。

（資料）Office for National statistics, *Labour Force Survey*. March 2011, EMP01、により筆者作成。

B. テンポラリー雇用者の男女比の推移

2011年のテンポラリー雇用者の男性比率は49.2%となっていて、テンポラリー雇用者の男女比はほぼ同程度である（図表2-13）。一方、テンポラリー雇用者をフルタイムとパートタイムで分けてみると、「テンポラリーかつフルタイム雇用者」の59.5%が男性となっているのに対して、「テンポラリーかつパートタイム雇用者」の男性比率は37.7%に留まっている。テンポラリー雇用者の中でも、フルタイム雇用者は男性比率が高く、パートタイム雇用者は女性比率が高いという傾向がみられる。

97年からのテンポラリー雇用者の男性比率の推移をみると、テンポラリーのフルタイム雇用者では男性比率の一貫した増加傾向はみられない。一方、テンポラリーのパートタイム雇用者では男性比率が高まっている。また、各雇用形態別にみると、フルタイム・パートタイムに関わらず派遣労働者の男性比率が高まっている⁴²。

42 派遣労働者における男性比率の高まりは、移民労働者の増加の影響との見方がある。移民労働者は派遣労働で働く傾向がみられる（スレーター,2010,p.124）また、移民の就業状況をみると、ネイティブよりも、男女間の就業格差が大きく、女性よりも男性の就業率が高い（OECD, 2011, p.331, p.358）。

図表 2-13 テンポラリー雇用者の男性比率

(単位：％)

	1997 年	2002 年	2007 年	2011 年	97 年と 11 年の差
テンポラリー雇用者全体の 男性比率	45.5	45.2	47.2	49.2	3.7
テンポラリーかつフルタイム雇用者に 占める男性比率	58.7	55.4	55.9	59.5	0.8
テンポラリーかつパートタイム雇用者に 占める男性比率	30.4	33.0	37.4	37.7	7.3

(注) 各年第 3 四半期の値。

(資料) Office for National statistics, *Labour Force Survey*.

(3)非典型雇用の職種の変化

次に、どのような職種で非典型雇用が用いられているかについて、パートタイム労働者とテンポラリー雇用者に分けてみていこう。

まず、2011年のパートタイム労働者（総数）について職種別構成比をみると、「単純労働（elementary occupation）」「販売・顧客サービス」「対人サービス」「管理部門・事務職」「準専門職・技術職」に従事する人の比率が二桁を超え、高い水準にある（図表 2-14）。なお、男女別にみると、男性では「対人サービス」と「管理部門・事務職」の比率は低い。これらの職種では女性比率が高いために全体の比率が引き上げられたと考えられる。

図表 2-14 パートタイム労働者の職種別比率の比較 -2001年と2011年の比較-

(単位：％)

		管理職 ・上級職	専門職	準専門 職・技術 職	管理部 門・事務 職	熟練工	対人サ ービス	販売・顧 客サー ビス	加工・工 場・機械 操作	単純 労働
総 数	2001	4.1%	7.4%	9.7%	18.5%	3.2%	13.7%	17.6%	3.0%	22.8%
	2011	6.6%	9.6%	12.5%	14.8%	3.9%	14.4%	15.5%	2.9%	19.9%
	差	2.4%	2.2%	2.8%	-3.7%	0.8%	0.7%	-2.1%	-0.1%	-3.0%
男 性	2001	6.2%	10.5%	9.6%	5.8%	8.5%	4.5%	16.1%	7.8%	30.9%
	2011	8.2%	10.8%	10.1%	5.5%	10.4%	6.1%	15.1%	8.5%	25.4%
	差	2.0%	0.3%	0.4%	-0.4%	1.9%	1.6%	-1.0%	0.7%	-5.5%
女 性	2001	3.6%	6.7%	9.7%	21.5%	1.8%	15.9%	17.9%	1.8%	20.9%
	2011	6.0%	9.2%	13.3%	18.0%	1.7%	17.3%	15.6%	1.0%	17.9%
	差	2.3%	2.6%	3.6%	-3.5%	-0.2%	1.3%	-2.3%	-0.8%	-2.9%

(注) 1. 各年第 2 四半期の値。

2. 「差」は、2011年の比率から2001年の比率を差し引いた数値。網掛け部分は、2％ポイント以上の増減のあった箇所。

3. 太字は、二桁を超えている箇所。

4. 上記調査の対象は、[part-time worker] であり、[part-time employee] ではない点に注意。

(資料) Office for National statistics, *Labour Force Survey*. EMP10、により筆者作成。

一方、2001年から2011年にかけてのパートタイム労働者の職種別構成比の変化をみると、単純労働から専門職・上級職へシフトする傾向がみられる。全体としては、2001年から2011年にかけて、「単純労働」「販売・顧客サービス」「管理部門・事務職」の比率が低下し、その一方で「管理職・上級職」「専門職」「準専門職・技術職」の比率が高まっている。男女で分けてみると、男性のパートタイム労働者では、2001年から2011年にかけて「単純労働」が5.5%ポイント減少する一方で、「管理職・上級職」が2.0%ポイント増加している。

また、女性のパートタイム労働者では、こうした傾向が一層顕著になっている。「単純労働」「販売・顧客サービス」「管理部門・事務職」が2.3～3.5%ポイント減少する一方で、「管理職・上級職」「専門職」「準専門職・技術職」が2.3～3.6%ポイント上昇している。

次に、テンポラリー雇用者の職種別構成比をみると、2011年の現状では、「単純労働」が2割程度いる一方で、「専門職」も2割強となっている（図表2-15）。つまり、テンポラリー雇用者は、「単純労働」と「専門職」の比率が高く、概ね二極化している状況がみられる。

そして2001年から2011年にかけての変化をみると、二極化を進める方向で推移している。具体的には、「単純労働」の比率が2.2%ポイント増加する一方で、「専門職」の比率が1.6%上昇した。その分、「管理部門・事務職」の比率が4.8%減少している。

図表2-15 テンポラリー雇用者の職種別比率の比較 -2001年と2011年の比較-

(単位：%)

		管理職・上級職	専門職	準専門職・技術職	管理部門・事務職	熟練工	対人サービス	販売・顧客サービス	加工・工場・機械操作	単純労働
総数	2001	3.3%	19.4%	11.5%	17.3%	4.8%	12.3%	7.1%	6.7%	17.5%
	2011	5.4%	21.0%	11.7%	12.5%	4.4%	11.3%	7.0%	6.9%	19.8%
	差	2.1%	1.6%	0.3%	-4.8%	-0.4%	-1.0%	-0.1%	0.2%	2.2%

(注) 1. 各年の数値は第2四半期の値。

2. 「差」は、2011年の比率から2001年の比率を差し引いた数値。2%ポイント以上の増減のあった箇所を網掛けにした。

3. 上記調査の対象は、テンポラリー雇用者を対象としている。また、男女別の統計は示されていない。

(資料) Office for National statistics, Labour Force Survey. EMP10、により筆者作成。

以上のように、パートタイム労働者では単純労働から専門職・上級職へのシフトの傾向がみられる一方で、テンポラリー雇用者では単純労働と専門職の二極化が進む傾向がみられる。

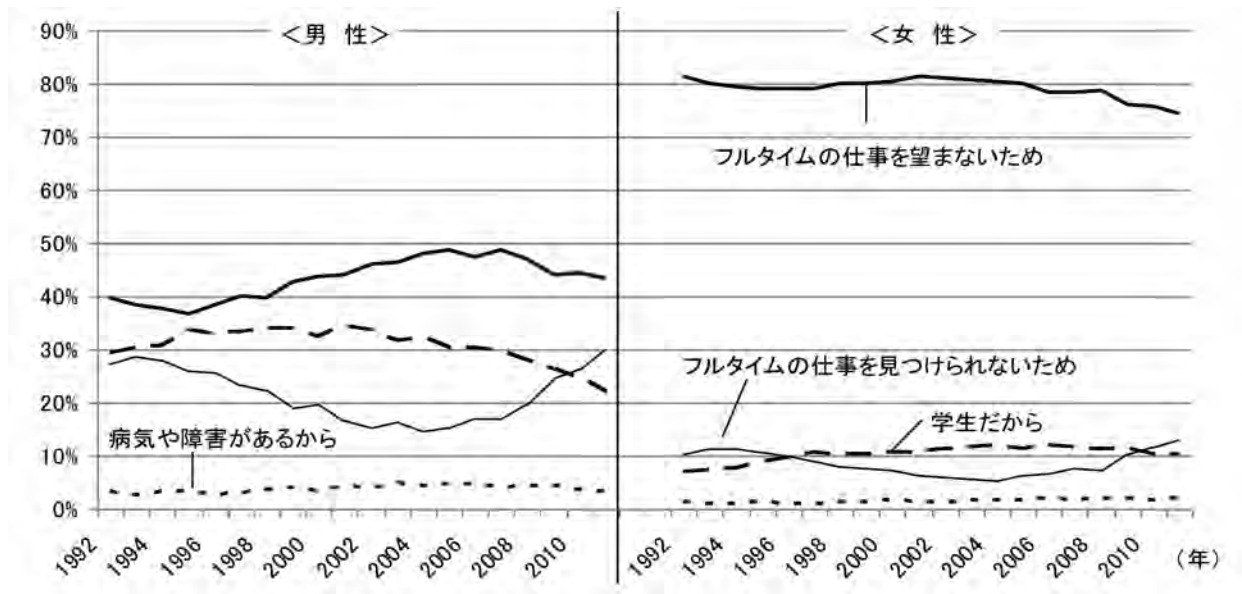
(4)なぜ非典型雇用に従事するのか

では、非典型雇用に従事する人々は、希望して非典型雇用に従事しているのだろうか。パートタイマーとテンポラリー雇用者に分けてその理由をみていこう。

まず、パートタイム労働に従事する理由の推移をみると、男女共に「フルタイムの雇用を望まないため」という理由が最も高い（図表2-16）。特に女性では、各年とも7～8割のパートタイマーが「フルタイムの雇用を望まないため」と回答している。

「パートタイム労働をしている理由」について92年からの推移をみると、男性は2008年以降、「フルタイムの仕事を望まないため」という回答比率が低下して、「フルタイムの仕事をみつけれないため」という回答が増加している。これは、景気変動の影響を受けたものと考えられる。一方、女性の回答比率は景気変動の影響をあまり受けておらず、緩やかな変化に留まっている。

図表 2-16 パートタイム労働をしている理由



(注) 1. 各年第3四半期(10-12月期)の値。

2. 雇用者と自営業者のパートタイム労働者を対象。パートで働くテンポラリー雇用者も含む。

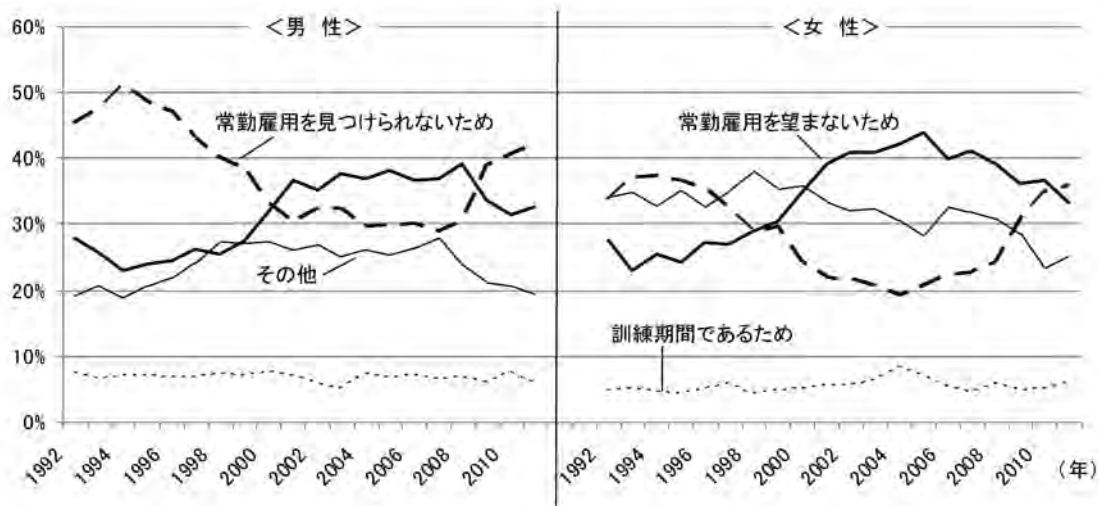
(資料) Office for National statistics, *Labour Force Survey*. EMP01、により筆者作成。

このように男女共に「フルタイムの仕事を望まないため」という回答が最も高く、特に女性はその比率が高い。しかし、この点から「パートタイム労働は本人の希望による」と判断するのは早計であろう。というのも、英国は他の先進国に比べて、安価な保育所が整備されていないなどワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備が遅れている。例えば、英国の保育所の運営は民間が中心であり、民間保育所の保育料金は高水準に設定されている。2009年のDay Care Trustの調査によれば、保育所の時間当たり料金は3.04～4.52ポンド(約395～588円、1ポンド=130円で換算、以下同じ)となっている。もし週30時間保育所に子供を預ければ、月額で391～581ポンド(約5万1千円～7万6千円)の保育費が必要となる⁴³。保育所整備が遅れているために、女性を中心にパートタイムを選ばざるをえない状況がある。

次にテンポラリー雇用に従事する理由の推移をみると、男女ともに景気循環の影響を受けている。すなわち、景気回復期には「常用雇用を見つけれないため」という理由が低下する一方で、「常用雇用を望まないため」という理由が上昇する(図表2-17)。景気後退期には、これとは反対の傾向がみられる。

43 Goddard, Kate & Knights, Emma, *Quality costs: paying for Early Childhood Education and Care: Final Report*, Daycare Trust, 2009, p.20. 他方で、英国の最低賃金は時間当たり5.80ポンド(22歳以上、2010年)に設定されており、最低賃金で週30時間働いた場合に得られる賃金収入は月額746ポンド(約9万7千円)程度である。単純計算すれば、賃金収入の5～8割弱が保育費用となってしまうため、子供をもつ低所得世帯においては就労インセンティブの低下を招いている。

図表 2-17 テンポラリー雇用に従事している理由の推移



(注) 1. 各年第3四半期(10-12月期)の値。

2. テンポラリーのフルタイム雇用者と、テンポラリーのパートタイム雇用者を対象。

(資料) Office for National statistics, *Labour Force Survey*. EMP01、により筆者作成。

(5)非典型雇用から典型雇用への移行はできているのか

以上のように、2011年の時点では、パートタイム雇用者である男性の30.3%、同女性の13.1%が「フルタイムの仕事を見つけられない」ことを理由にパートタイム労働に従事している。また、テンポラリー雇用に従事する男性の42.3%、同女性の35.8%が「常勤雇用を見つけられないため」にテンポラリー雇用に着いている。これらの回答をした人の多くは、非典型雇用から正規雇用への移行を希望していると推察される。では、非典型雇用者は、正規雇用へ移行できているのだろうか。

この点、パートタイム雇用者からフルタイム雇用者への移行について、実証的な研究が乏しく、実態を把握することが難しい⁴⁴。

一方、テンポラリー雇用者の移行については、Forde and Slater (2002) が、『労働力調査』におけるパネル調査を用いて、テンポラリー雇用の開始時から1年後の雇用状況を調べている。この結果をみると、99年にテンポラリー雇用を開始した者のうち、その1年後に常用雇用となった者が41.7%、テンポラリー雇用であった者が41.1%である(図表2-18)。

これを受けて、スレーター(2010)は、「1990年代全般を通して、テンポラリー雇用の労働者が仕事をし続ける可能性は高まったが、引き続きテンポラリー雇用の仕事に就く可能性も同様に高いということである。このデータから、テンポラリー雇用の仕事は、少なくとも常用雇用の『仲立ち』になったのと同じくらい多くの労働者にとって、『わな』になっている」と指摘する⁴⁵。

44 1999年の常勤パートタイマーについて1年後の雇用状況をみると、1年後も雇用継続されている人の割合は89.7%であり、失業者(1.5%)、非労働力人口(8.8%)に比べて高い水準になっている。他の就業形態であった人と比べると、99年に「季節・臨時」であった人の1年後の雇用継続率は69.0%、「派遣」は83.9%である。常勤パートタイマーはこれらの類型に次いで雇用継続率が低い。常勤パートタイマーの雇用継続率が低い点について、スレーター(2010)は、「パートタイム雇用に女性の占める比率が高く、イギリスにおいて廉価な保育サービスが充実していないために仕事と家庭の両立が難しいといった指摘に符合している」と述べている(スレーター, 2010, pp.143-144)。

45 スレーター, 2010, p.142。

図表 2-18 テンポラリー雇用から 1 年後の移行状況（労働力調査パネル調査）

テンポラリー雇用 を開始した年	1 年後の状況					
	常 用 (%)	テンポラリ ー (%)	自 営 (%)	失業 (ILO 基準) (%)	非労働力化 (%)	加 重
1993	41.3	37.1	3.0	7.9	10.7	994,135
1994	41.3	39.1	2.3	8.2	9.0	1,203,671
1995	40.9	38.4	2.6	9.6	8.3	1,291,882
1996	41.4	41.2	2.3	4.3	10.6	1,473,161
1997	42.8	41.6	1.7	4.8	9.2	1,596,536
1998	47.1	37.5	1.1	3.7	10.5	1,412,595
1999	41.7	41.1	1.0	4.7	11.5	1,446,265

（資料）スレーター,2010,p.142より引用。原典は、Folde,C.and Slater,G. (2002) „Just a temporary Phenomenon? The rise and fall of temporary work in the UK, *Invited Paper Presented at Workshop on Under-utilisation of Europe's Labour Resources*, organized by the Centre of Full Employment and Equity-Europe, Maastricht 4th-5th October.

6. 近年の非典型雇用をめぐる状況 —「若者」「子供をもつ女性」「50歳以上の高年齢者」

最後に、非典型雇用をめぐる近年の状況について、「若者」「子供をもつ女性」「50歳以上の高年齢者」という三つのグループをとりあげていく。これらのグループは、他の年齢階層に比べて、非典型雇用を活用する頻度が高いと考えられる。

(1) 若者と非典型雇用

A. 英国の若年者の雇用状況

英国の若年者の雇用状況をみると、2008年のリーマンショック以降、厳しい状況に陥っている。2011年4-6月期の16-24歳の就業率は50.1%となっていて92年の61.5%から11.4%ポイントも低下した（図表2-19）。また、若年失業率も20.0%にのぼり、92年以降で最も高い水準となった。

ところで、16-24歳の若者のうち「フルタイム学生」と「学業（義務教育を含む）を終えた若者」を取り上げて、各就業率の推移を「25-64歳」の就業率と比べてみる。2004年初頭までは「学業を終えた若者」の就業率は、「25-64歳」の就業率とほぼ同じ水準で推移していた。しかし、2004年以降「学業を終えた若者」の就業率が低下している（図表2-20）。また、「フルタイム学生」の就業率も、「学業を終えた若者」と同様に2000年代半ば以降大きく低下している。

図表 2 - 19 英国の若年者（16－24歳）の就業状況

(単位：％)

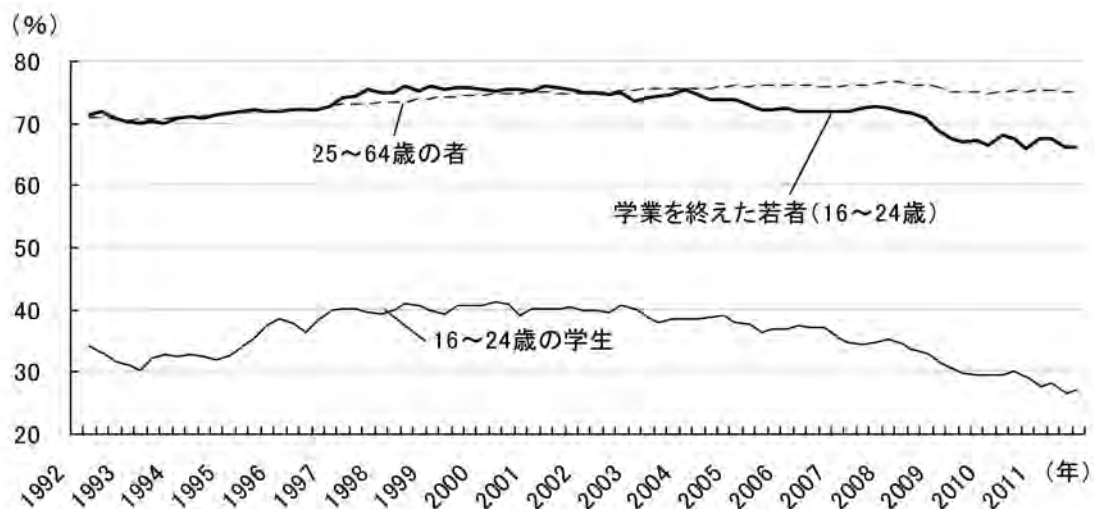
	1992	1997	2002	2007	2011
若年就業率	61.5	60.8	60.9	55.9	50.1
若年失業率	15.9	13.4	11.0	14.4	20.0
若年就業者に占める パートタイム労働者の割合	-	30.7	32.4	34.9	40.1
若年就業者に占める テンポラリー労働者の割合	-	14.0	12.0	11.1	13.7 (注2)

(注) 1. 2011年は、2011年4－6月期の数値。

2. 2011年の「テンポラリー労働者の割合」は、2010年の数値。また、15～24歳の若年就業者に占める割合。

(資料) 97～07年の数値は、OECD, *Job for Youth United Kingdom*, 2008,p.63。1992年と2011年の数値は、Department for Work and Pensions, *Older Workers Statistical Information Booklet*, Quarter Two 2011。2011年の「テンポラリー労働者の割合」は、OECD, *Employment Outlook 2011*, p.255

図表 2 - 20 「若年者（16－24歳）」と「25～64歳」就業率の比較



(資料) Office for National Statistics, *Young people in work* - 2012, Feb.2012

B. なぜ若者の就業率は2004年から大きく低下したか

なぜ若者の就業率は、リーマンショック前の2004年頃から大きく低下したのだろうか。実証的な考察はなされていないが、Petrongolo & Van Reenen(2011)は、下記の2点をあげている⁴⁶。

46 この他、移民の増加の影響も考えられるが、移民の影響はロンドンのみで指摘できることなどから否定されている。また、2004年10月から新たに「16～17歳」の若年就業者にも最低賃金制が導入され、この影響も指摘されている。しかし、16～17歳の「職業訓練生」は最低賃金の対象から外れているのに、16～17歳の職業訓練生の就業率も低下している。この点から、新たな最低賃金の導入はほとんど影響がないと指摘されている (Petrongolo & Van Reenen, 2011, pp.3-4)。

第一に、政府の「福祉から就労へプログラム」の重点が、若年失業者から一人親などの他のグループに移った影響である。98年に始まった「若年失業者ニューディール」は、半年以上失業している若年失業者に、ジョブセンタープラス（日本の職業安定所に相当）の個人アドバイザーを一人つけて、個人アドバイザーの支援を得ながら半年間の就職活動を義務付ける。そして半年間の就職活動を経ても就職できなかった若年失業者には半年から1年間の職業訓練の機会を与える。一方、このプログラムに参加しない若年失業者には、税金を財源とする「所得調査制求職者手当」の給付が止められるというペナルティが課せられる。この政策によって、失業者から就業者となった者の割合（job finding rate）が20%増加したという⁴⁷。

しかし、2004年頃から「福祉から就労へプログラム」の重点が、若年失業者から一人親などの他のグループに移った。このことが、若年失業者の就業率を低下させたと考えられる。厳密な分析はなされていないが、上記プログラムの重点が変更した時期と若年失業率が上昇した時期が一致していることから、これが要因であるという⁴⁸。

第二に、学校教育が、就職できない若者に目を向けていないことがあげられている。「就職」という政策目標を達成するために、学校教育の現場においても、就職できる可能性の高い若者に向けたプログラムが組まれた。こうしたプログラムは、学力の低い若者には効果が乏しく、将来的な失業リスクを高めたと指摘されている。また、学校間での学力テスト結果を比較・公表することも、上記の傾向に拍車をかけた⁴⁹。

C. 若年就業率の低下とパートタイム労働者の比率の高まり

ところで、若年就業率は2000年代半ば以降低下しているものの、若年就業者に占めるパートタイム労働者の割合は増加している。具体的には、若年就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、97年に30.7%だったが2011年には40.1%に高まっている（図表2-19、前掲）。なぜパートタイム労働者の割合は高まったのだろうか。

これは、フルタイム学生が増加したことの影響と考えられる。高等教育（大学、大学院）への進学者数は、90年度74万8千人であったが、2000年度127万5千人、2008年度159万7千人と大きく増加した⁵⁰。

そしてフルタイム学生は、学業を終えた若者に比べて、パートタイム労働に従事する人の割合が高い。具体的には、フルタイム学生で働いている若者のうち92%がパートタイム労働に従事するのに対して、「学業を終えた若者」のうちパートタイムに従事するのは25%にすぎない⁵¹。ちなみに、フルタイム学生がパートで行なう仕事とは、ウェ이터、ウェイトレス、バーのスタッフ、厨房の補助、清掃員といった低スキルの仕事である。

47 Ibid.,p.3.

48 Ibid.,pp.3-4.

49 Ibid.,pp.4-5.

50 Office for National Statistics, 2011c, p.17. なお、高等教育への進学者数には年齢の区分が示されていない。ちなみに、男女別割合をみると2008年度のフルタイム進学者のうち54%が女性である。

51 Office for National Statistics, 2012b, p.3.

D. 若者とテンポラリー雇用

次に、若者のテンポラリー雇用についてみていこう。多くのOECD諸国で若者はテンポラリーの雇用契約を締結している。これは、企業が若者と有期で雇用契約を結び、その間を試用期間としているためである⁵²。有期契約は雇用保障に乏しく賃金も低いが、試用期間を経て、常勤雇用に移行する可能性がある。いわば、テンポラリー雇用は常勤雇用への「足がかり (stepping stones)」という側面がある。一方で、試用期間を経てもテンポラリー雇用のまま活用されるという「罠 (traps)」の側面も指摘されている⁵³。

この点、英国ではテンポラリー雇用を締結する若者の割合が他の主要先進国と比べて低い。具体的には、15-24歳の雇用者に占めるテンポラリー雇用者の割合をみると、ドイツ (57.2%)、スウェーデン (57.1%)、フランス (55.2%)、オランダ (48.3%)、イタリア (46.7%)、カナダ (30.0%)、日本 (26.6%) となっているのに対して、英国の同割合は13.7%と最も低い⁵⁴。このため、英国の若者のテンポラリー雇用に関する問題は、他のOECD諸国と比べて小さいことが指摘されている。

英国でテンポラリー雇用の利用率が低い背景には、英国では正規雇用者であっても解雇規制が緩いために、試用期間としてテンポラリー雇用を利用するインセンティブが乏しいことが推察される。例えば英国の労働者が、不当解雇を理由に雇用裁判所に不服申し立てをするには、原則として労働者の勤続年数が1年間以上であることが求められる。換言すれば、1年未満の勤続年数の労働者は、不当解雇であっても不服申し立てができない⁵⁵。

また、2004年にテンポラリー契約を締結した若者のうち、その40%が1年後に常勤雇用となっている。常勤雇用に移行した人の比率は、過去10年間安定しており、他の欧州諸国と比べても比較的高い水準にあると指摘されている⁵⁶。

(2) 母親と非典型雇用

A. 子供のいる女性の就業率の上昇

次に、子供のいる女性（母親）の就業率と非典型雇用の関係について考察していこう。「子供のいる女性（母親）」と「子供のいない女性」の就業率の推移をみると、両者の就業率の格差が過去15年間で縮小している。具体的には、96年には「子供のいる女性」の就業率は「子供のいない女性」の就業率に比べて5.8%ポイント低かったが、2010年の第4四半期には0.8%ポイント下回るのみとなった（図表2-21）。

この背景には、より多くの母親が働くようになったことがある。しかし、それだけではなく、下記の要因もあげられる⁵⁷。

第一に、人口全体の高齢化によって、母親の年齢構成が変化した点である。すなわち、母親の就業率のピークは35-49歳であるが、人口の高齢化によって母親の年齢構成が押し上げられて、2010年には96年に比べてこの年齢階層に属す母親の割合が高くなった。

52 OECD, 2008, p.57.

53 OECD, 2008, p.57.

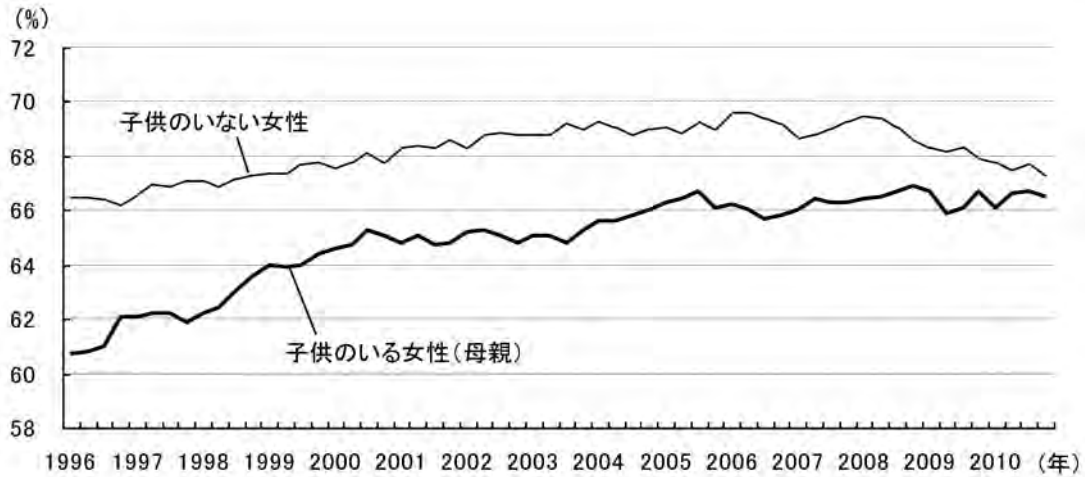
54 OECD, 2011a, p.255.

55 Employment Rights Act 1996, s.94.

56 OECD, 2008, p.58.

57 Office for National Statistics, 2011

図表 2-21 「子供のいない女性」と「子供のいる女性（母親）」の就業率の推移



(資料) Office for National Statistics, *Mothers in the Labour Market-2011*, 31st March 2011

第二に、晩産化である。出産年齢が上昇し、就学前の子供をもつ35-49歳の母親が増えている。そして第一の点に関連して、就学前の子供をもつ母親の就業率をみても、35-49歳が就業率の最も高い年齢階層となっている。

第三に、子供のいない若い女性の就業率は、不況の影響を受けて、近年低下している。特に、18-24歳の女性の就業率の低下は大きい。この年齢層の女性は、子供のいない人が多いと推察される。具体的には、18-24歳女性の就業率は、96年の62.7%から2011年には55.9%に低下した⁵⁸。

以上のように、子供をもつ母親の就業率が高まる一方で、子供のいない女性の就業率が低下したため、両者の就業率の格差は縮小した。

B. 子供のいる女性の就業形態

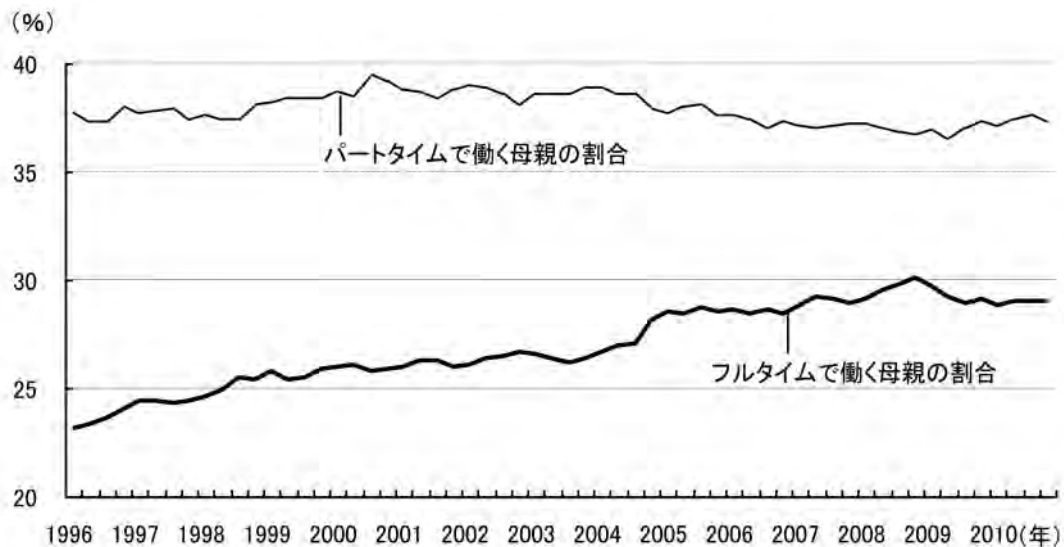
では、どのような就業形態が母親の就業率を押し上げているのであろうか。

「フルタイムで働く母親」と「パートタイムで働く母親」の就業率の推移をみると、フルタイムで働く母親の比率が上昇している（図表 2-22）。具体的には、96年には23.1%の母親がフルタイムで働いていたが、2010年第4四半期には同割合が29%になった。

一方、パートタイムで働く母親の割合は、この15年間安定しており、ほぼ36-39%の間を推移している。したがって母親の就業率の上昇は、主にフルタイムで働く母親が増加したことの影響が大きいと考えられる。

58 Office for National Statistics, *Labour Force Survey*. 96年,11年ともに第1四半期の値。

図表 2-22 「フルタイムで働く母親」と「パートタイムで働く母親」との比率の推移



(資料) Office for National Statistics, *Mothers in the Labour Market-2011*, 31st March 2011.

C. なぜフルタイムで働く母親が増加したのか

では、なぜフルタイムで働く母親が増加したのだろうか。筆者は、以下の点が影響していると推察している。

第一に、パートタイム労働の多くは、高度な技能を必要としない低賃金労働や非管理業務となっている点である⁵⁹。一方、働く母親の年齢階層が高まり、キャリアを積んできた人が増えている。また、女性の高学歴化も進んでいる。この結果、それまで培ってきたキャリアを無駄にしないように、フルタイムで働き続ける意向をもつ母親が増えたのではないかと推察される。

実際、単純労働に従事する女性の57%がパートタイマーとして働く一方で、管理職・専門職に従事する女性でパートタイム労働者の割合は24%である。高度なスキルが求められる職種では、パートタイム労働の提供が乏しいことが窺える。しかもフルタイムからパートタイム労働に転換した女性の29%が降格を経験した。そして、降格してパートタイマーとして働く女性の69%は「潜在的な能力を発揮できていない」と回答している⁶⁰。

第二に、2002年雇用法によって、一定要件を満たす雇用者には「柔軟な就業形態への申請権」が認められるようになったことである。ビジネス・イノベーション・技能省の担当者のお話では、同法は、フルタイム労働者がパートタイム労働者に転換する場合のみならず、パートタイム労働者がフルタイム労働者に転換する場合にも活用できるという。したがって、出産・育児で一時的にパートタイム労働者となった母親が、フルタイムを希望する場合にこの申請権を用いることができる⁶¹。

59 The Family Friendly Working Hours Taskforce, 2010.

60 *Ibid.*, p.21.

61 ただし、申請権が認められているのであって、元の労働条件に復帰する権利が保障されているわけではない。

第三に、90年代後半ごろから、柔軟な就業形態を提供する企業が増加し、母親がこうした就業形態を利用できるようになってきた点である。柔軟な就業形態は、働く時間を短くする「時短型」と、労働時間は変わらないものの勤務時間帯や働く場所について従業員に裁量を与える「裁量型」に分けることができる（図表2-23）。特に母親のフルタイム雇用に影響を与えたのは、「裁量型」の就業形態の普及ではないかと推察される。

図表2-23 英国の主な「柔軟な就業形態」の内容

		名 称	内 容
時短型	労働時間の短縮化	パートタイム(part-time)	週30時間未満の労働
		学期期間労働 (term-time working)	学校の学期中のみ労働する就業形態
		期間限定時短制度 (reduced hours for a limited period of time)	一定期間のみ労働時間を短縮して、その後通常の労働時間に回復していく就業形態
		ジョブシェア(job sharing)	フルタイム労働を複数人で分けて労働時間を分割する就業形態
裁量型	勤務時間の柔軟化	フレックスタイム(flexitime)	週あたりの総労働時間は定められているが、始業時間と終業時間を雇用者が自由に設定できる就業形態
		集中労働日制 (compressed working week)	週あたりの総労働時間を減少させずに1日あたりの労働時間を増加させて出勤日数を減らす就業形態
		年間労働時間契約制 (annualized hours)	年間の総労働時間を予め使用者と契約して、雇用者は好きな時間に仕事ができる就業形態
	勤務地の柔軟化	在宅勤務 (homeworking)	雇用者が労働時間の全部または一部を自宅で行う就業形態

(注)「時短型」「裁量型」は筆者による分類。

(資料) National Centre for Social Research (NatCen), *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employer Survey - Main Report*, DTI Employment Relations Research Series No.22,2003. pp.14-15 をもとに筆者作成。

職種別に各種就業形態を利用する雇用者の割合をみると、「管理職・専門職」は全体の平均値よりも「裁量型」を利用する人の比率が高い（図表2-24）。一方、「サービス／販売」「その他／未熟練」の雇用者は、全体の平均値よりも「時短型」を選好する傾向がみられる。

この背景には、「時短型」の就業形態は、雇用保障やキャリア形成に悪影響になるとされていることがある。2003年に従業員を対象に行ったアンケートによれば、「労働時間短縮は雇用保障に悪影響を及ぼすか」という質問に対して、肯定意見が43%となっていて、否定意見の38%を上回っている。同様に「労働時間短縮がキャリア形成に悪影響を与えると思うか」という問いに対して、51%が肯定し、38%が否定した⁶²。

これに対して、「裁量型の就業形態がキャリア形成に悪影響を与えるか」という問いには、肯定が30%、否定が46%となっていて、被用者は「時短型」より「裁量型」の方がキャリアに悪影響を及ぼさないと考えている⁶³。

以上のように、近年母親のフルタイムでの就業率が高まっている背景としては、①母親の高年齢化や

62 MORI, 2004, pp.172-173.

63 MORI, 2004, p.173.

高学歴化によって、キャリア志向が高くなっている一方で、パートタイム労働は低賃金労働や非管理業務が多いこと、②「柔軟な就業形態で働く申請権」が認められ、パートタイムからフルタイムへの転換を申請できるようになったこと、③「裁量型」という柔軟な就業形態が発達してきたこと、といった点が考えられる。

図表 2-24 職種別にみた柔軟な就業形態を利用する雇用者の割合（2003年）
—— 下記の就業形態を利用可能と回答した雇用者を対象にした調査 —— （単位：％）

		全体	職種			
			管理職 専門職	事務職 熟練	サービス 販売	その他 未熟練
時短型	パートタイム（注4）	11	8	12	19	13
	学期期間労働（注5）	46	49	39	57	29
	期間限定時短制度	20	15	19	30	28
	ジョブシェア	15	10	15	22	27
裁量型	フレックスタイム	55	60	53	52	38
	集中労働日制	36	38	29	34	38
	年間労働時間契約制	32	33	22	36	33
	在宅勤務	54	57	45	32	24

- （注） 1. 16～65歳までの5人以上の事業所の雇用者2,003名に対する電話によるヒヤリング調査。自営業者、失業者、事業主は調査対象から除く。調査期間2003年1月～2月。
 2. 網掛け部分は、全体の平均値よりも高い割合を示す。
 3. 各就業形態について「利用可能」と回答した雇用者の中で、過去1年間にその就業形態で働いた者の割合を示す。ただし、「パートタイム」「学期期間労働」の調査対象者は、注4、注5に示すように利用可能と回答した全雇用者を対象としていない。
 4. 「パートタイム」は、同就業形態が「利用可能」であって、しかも現在フルタイムで働く者を対象に、「過去1年間にパートタイム労働をした者」の割合を示す。現在パートタイム労働で働く者を対象としていない。
 5. 「学期期間労働」は、同就業形態を「利用可能」と回答した者のうち、19歳以下の子供をもつ親を対象にした調査。

（資料）MORI, *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employees' Survey*, DTI Employment Relations Research Series No.27, 2004.

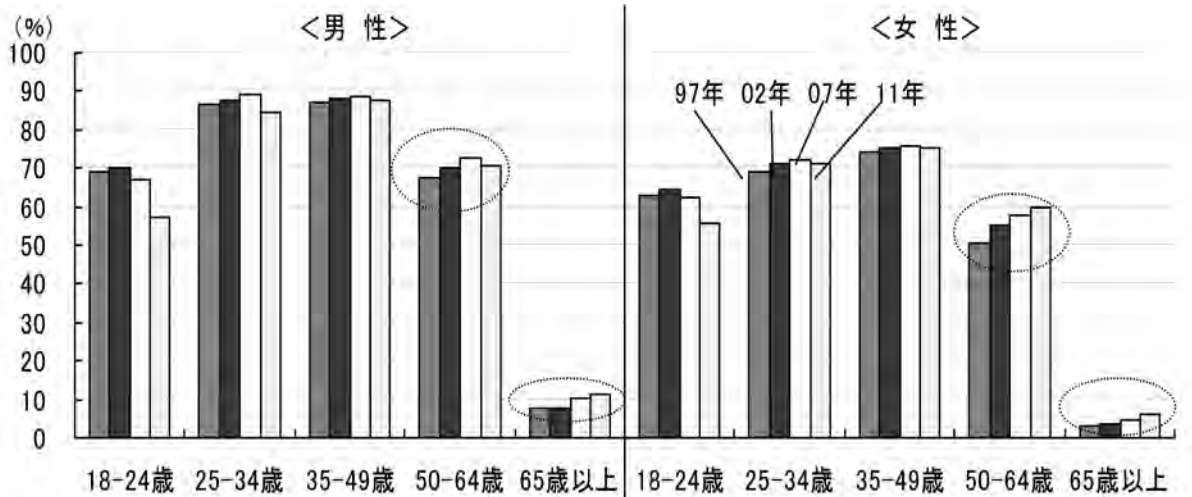
(3)50歳以上の高年齢者と非典型雇用

A. 50歳以上の高年齢者の就業率の上昇

最後に、近年の50歳以上の高年齢者の雇用情勢と非典型雇用の活用についてみていこう。50歳以上の高年齢者の就業率をみると、97年から2011年にかけて就業率が増加している。50～64歳の就業率は、97年の58.8％（就業者数561万人）だったのが2011年には65.0％（同739万人）と6.2％ポイント（1.32倍）上昇した。また、65歳以上の就業率は、97年の5.1％（同45万人）であったのが、2011年には8.4％（同85万人）へと、3.3％ポイント（同1.89倍）高まった。

男女別・年齢階層別に97年から2011年の就業率の推移をみても、50～64歳、65歳以上の年齢階層では、概ね上昇傾向にある（図表2-25）。興味深いのは、2008年のリーマンショック以降も、概ね高年齢者の就業率は高まっている点である。他の年齢階層では、2008年のリーマンショックの影響を受けて、2007年から2011年にかけて就業率は低下するか、あるいは横ばいに推移している。これに対して、50歳以上の就業率は、50～64歳の男性を除いて、2007年以降も上昇している。

図表 2-25 男女別・年齢階層別就業率の推移



(注) 各年とも、第3四半期の実業率。

(資料) Office for National Statistics, *Labour Force Survey*, March 2011

B. なぜ50歳以上の高齢者の就業率は上昇しているのか

では、なぜ50歳以上の高齢者の就業率は上昇してきたのであろうか。この点については、以下の二つの要因が考えられる。

第一に、90年代半ばから2000年代前半までの就業率の上昇は、英国経済が堅調に推移し労働市場が逼迫した影響である。事業主は、高齢者を含め雇用の維持と新規採用に注力した。実際、97年から02年にかけてどの年齢階層も就業率が緩やかに上昇している。

第二に、政府が高齢者の就業率を高めるために、重層的な取り組みを行ってきた点である。具体的には、①定年制の撤廃、②柔軟な就業形態で働くことの申請権、③同一企業で働き続けながら賃金と企業年金の併給を認める制度の成立、④エイジ・ポジティブ・キャンペーン、⑤50歳以上のニューディール政策、などがあげられる(図表2-26)。一方、高齢者の就業率の向上を目的にした施策ではないが、90年代中頃から公的年金の支給開始年齢の引き上げが決定していた。これも高齢者の就業率を高めた要因と考えられる。各施策の効果を検証することは難しいが、こうした施策全般が高齢者の雇用の向上に結びついてきたと考えられる。

図表 2-26 50歳以上の高年齢者の就業に向けた英国政府の主な取り組み

	内 容
定年制の撤廃	「2006 年雇用均等（年齢）法」によって、原則的に 65 歳未満の定年の設定は禁止。また、定年を超えた雇用者に「就労を請求する権利」を付与し、使用者はそれを考慮する義務がある。 2011 年 4 月からは 65 歳以上であっても定年を設けることが原則的に禁止され、定年制が完全に廃止された。
柔軟な就業形態で働くことの申請権	17 歳未満の子供をもつ親、18 歳未満の障害者をもつ親、家族等の介護・看護を担う雇用者は、柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利をもつ（2002 年雇用法）。
2004 年金融法 (2006 年 4 月施行)	- 従来、最低年金支給年齢（2010 年まで 50 歳、それ以降 55 歳）を超えて同一企業で働き続けた場合、賃金と企業年金を併給できなかった。 - しかし、2004 年金融法により、企業年金を受け取りながら、同一事業主のもとで働き続けることが可能になった。
エイジ・ポジティブ・キャンペーン	高年齢者の労働に対する事業主の見方を変えて、柔軟な就業形態の提供を促進することを目的にしたキャンペーン。成功事例を紹介。
福祉から就労へプログラム（50 歳以上のニューディール） (2000 年～)	- 半年以上失業する 50 歳以上の高年齢者を対象に任意参加の就職活動・職業訓練支援プログラム。個人アドバイザーの支援を受けられる。 50 歳以上の就業者に対する勤労税額控除 - 職業訓練助成金
公的年金の支給開始年齢の引き上げ	2011 年現在の公的年金の支給開始年齢は、男性は 65 歳、女性は 60 歳。今後、女性の支給開始年齢は、2016 年～18 年にかけて段階的に 65 歳に引き上げられる。さらに、男女共に 2018 年～20 年にかけて 66 歳、2034 年～36 年にかけて 67 歳、2044 年～46 年にかけて 68 歳、と引き上げられる予定。 1995 年年金法、2007 年年金法、2011 年年金法によって、引き上げのスケジュールが示された。

(資料) Smeaton, D. & Veferis, S. (2009), Older people inside and outside the labour market: A review, Equality and Human Rights Commission Research Report, 2009

ここでは、これら施策の中から、50歳以上の失業者を対象にした就職活動・職業訓練支援プログラム「50歳プラスのニューディール」を取り上げていく。というのも、EU諸国の調査によれば、高年齢者（55～64歳）の教育・職業訓練の受講率と、高年齢者の就業率の間には相関関係があり、同受講率が高い国ほど就業率が高い⁶⁴。そして英国は、EU諸国の中で、スウェーデンに次いで高年齢者の教育職業訓練の受講率が高い国であり、その効果として高年齢者の就業率もスウェーデン、デンマークに次いで高い。この点で、英国はEU諸国の中で先行している国といえよう。

また、図表 2-27は、年齢階層別にみた無資格者の割合と、資格の有無別にみた就業率を示したものである。英国では職業能力レベルや学力レベルを、全国的な統一資格制度（National Qualification Framework）で把握できるようにしている⁶⁵。資格制度は 8 段階からなっており、「無資格者」とは、最低レベルの資格すら取得していない人である。

64 European Union, 2010, pp.124-125.

65 2004年 8 月までは、NVQ（National Vocational Qualification）による 5 段階の資格制度を用いていたが、2004年 9 月から高資格である「レベル 5」を 2 段階に分け、「レベル 4」を 3 段階に分けることで、8 段階となった。

50－64歳の高年齢者の無資格者の割合をみると男性14.5%、女性20.0%となっていて、他の年齢階層に比べて高い。また、当然のことながら無資格者の就業率は有資格者よりも低い。例えば、50－64歳の有資格者の就業率は男性75.1%、女性65.3%となっているのに対して、無資格者の就業率は男性47.5%、女性34.6%と低い。いわば、この年齢階層の就業率は、資格取得によって高められる余地がある。

図表 2－27 年齢階層別にみた資格の取得率と資格の有無別にみた就業率

(2011年第2四半期)								
	16-24 歳		25-49 歳		50-64 歳		65 歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
各年齢階層別人口に占める無資格者の割合	10.3%	9.3%	7.5%	7.6%	14.5%	20.0%	—	—
就業者に占める無資格者の割合	4.6%	3.2%	5.2%	3.5%	9.7%	11.7%	19.5%	22.7%
各年齢階層別人口に占める就業率	51.1%	49.2%	86.3%	74.0%	71.1%	59.2%	11.9%	6.3%
有資格者の就業率	54.3%	52.5%	88.5%	77.3%	75.1%	65.3%	—	—
無資格者の就業率	22.8%	16.9%	59.9%	34.1%	47.5%	34.6%	—	—

(資料) Office for National Statistics, *Older Workers Statistical Information Booklet Quarter Two 2011*, 2011, p.9より筆者計算。

C. 「50歳以上のニューディール」の内容

それでは「50歳以上のニューディール」の内容をみていこう。「50歳以上のニューディール」は、英国のジョブセンター・プラス——日本の公共職業安定所に相当——のプログラムであり、50歳以上の求職者を支援するものである。50歳以上ニューディールの内容として、①個人アドバイザーによる就職支援、②50歳以上の就業者に対する勤労税額控除、③職業訓練助成金、があげられている⁶⁶。

①個人アドバイザーによる就職支援⁶⁷

半年間以上、求職者手当や所得扶助——日本の生活保護に相当——などの社会保障給付を受給している50歳以上の人に対して、ジョブセンター・プラスの個人アドバイザーが一人付いて就職活動や職業訓練の支援を行なう。

個人アドバイザーは、失業者と定期的な面談を繰り返しながら就職活動を支援する。また、個人アドバイザーは、保有しているスキルのレベルを確認し、本人と相談しながら就職活動計画を立てる。就職に向けてスキルをつける必要があれば、職業訓練などを計画する。さらに、個人アドバイザーは、求職者の精神的なサポートも行なっていく。なお、このプログラムへの参加は任意であり、強制されるものではない。

66 ただし、②や③は、①を受けていなくても、各要件を満たせば受給できるものである。①～③は常にセットというわけではない。

67 Directgov HP, (http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173728). Last accessed on 31st March 2012.

②50歳以上の就業者に対する勤労税額控除⁶⁸

50歳以上の失業者が就職をすれば、賃金に加えて、「勤労税額控除」を受け取れる可能性がある。勤労税額控除は、就労している低所得者（ワーキングプア）を救済する制度であり、2002年に導入された。50歳以上で勤労税額控除の対象となるには、①求職者手当や所得扶助などを半年間以上受給していたこと、②世帯所得が一定所得以下の水準であること、③週16時間以上就労していること、といった点を満たす必要がある。

受給額は、所得がある一定額を超えると逡減していく仕組みになっている。例えば、配偶者のいる勤労世帯で、世帯年収が4,825ポンド～18,214ポンド（約63万～237万円）であれば、勤労税額控除を受給できる（2010年度）。そして50歳以上の勤労者であれば、勤労税額控除として受給できる年間最高額は、5,775ポンド（75万1千円）となっている⁶⁹。

③50歳以上を対象とした職業訓練助成金（Fifty Plus In-work Training Grant）⁷⁰

50歳以上の人が、就職後に職業訓練を行う場合に、その費用を助成する制度である。助成金を受給するには、①現在働いていること、②以前、求職者手当や所得扶助などを半年間以上継続して受給していたこと、③現在は手当の請求をしておらず、50歳を超えてから手当の請求をやめたこと、といった点を満たす必要がある⁷¹。

助成金の上限は、1,500ポンド（約19万5千円）となっている。外部のカレッジなどで職業訓練を受けた場合や、事業主が職場で行う職業訓練などの費用に対して支払われる。

④50歳以上ニューディールの成果とコスト

会計監査院の2004年の報告によれば、50歳以上ニューディールによって2000年4月から2003年3月までの間で少なくとも12万人の高年齢者が労働市場に戻ったと推計している。その間のコストは、2.7億ポンド（351億ポンド）であったという⁷²。

なお、50歳以上ニューディールは、2009年10月より「フレキシブル・ニューディール」と呼ばれる新たな制度に代替されている。

68 Ibid.

69 上記の勤労税額控除額の内訳（2010年度）としては、基礎要素（1,920ポンド）、有配偶要素（1,890ポンド）、50歳以上再就職手当（週16－29時間労働であれば1,320ポンド、週30時間以上であれば1,965ポンド）の合計である。ただし、所得が一定額を上回れば、それに応じて受給額は減少していく（藤森、2010、pp.58-60）。

70 Directgov HP, (http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/FinancialHelpForAdultLearners/DG_178370) Last accessed on 31st March 2012.

71 Citizens Advice Bureau HP (www.adviceguide.org.uk)

72 National Audit Office, 2004, p.33.

D. 高年齢者の雇用形態

では、どのような就業形態で働く高年齢者が増えているのだろうか。

図表2-28は、50～64歳の雇用されている男女について、「柔軟な就業形態（パートタイムを除く）」と「パートタイム」を活用した人の割合を2000年と2007年で比較したものである。年齢階層別に「柔軟な就業形態（パートタイムを除く）」の増加ポイントを見ると、ほとんどの年齢階層で1～3％ポイントの増加にとどまるが、60～64歳の女性では5％ポイント高まっている。

一方、「パートタイム」は60～64歳の男性で5％ポイント、同女性で19％ポイントも増加している。このように、「パートタイム」は60～64歳の男女で増加傾向にあるが、「柔軟な就業形態（パートタイムを除く）」は、どの年齢階層も小幅な増加に留まっている。

次に、65歳以上の高年齢者に占めるフルタイムとパートタイムで働く人の割合をみると、フルタイム労働とパートタイム労働をする人の割合が共に増加している（図表2-29）。

なお、65歳以上で働く高齢者に、現在の勤務先の勤続年数を尋ねると、41％の高齢者が「20年以上」勤務したと回答し、24％が「10年以上20年未満」、18％が「5年以上10年未満」、11％が「2年以上5年以下」、「2年未満」は6％である⁷³。65歳以上になって働く高齢者の65％が10年以上の勤続年数となっており、高齢者では継続雇用が多いことが窺える⁷⁴。

図表2-28 「柔軟な就業形態」と「パートタイム」の利用率の変化
—2000年と2007年の比較—

	年	男 性			女 性		
		50-54 歳	55-59 歳	60-64 歳	50-54 歳	55-59 歳	60-64 歳
パートタイム	2000	6	9	15	47	52	61
	2007	6	11	20	42	47	80
パートを除く柔軟な 就業形態合計	2000	18	17	14	27	24	19
	2007	19	19	16	30	27	24

(注) 1. 上記の「柔軟な就業形態」には、パートタイムは含まれていない。

2. 「柔軟な就業形態」としては、フレックス、年間労働時間契約制、学期期間労働、期間限定時短制度、ジョブシェア、集中労働日制などが含まれる。

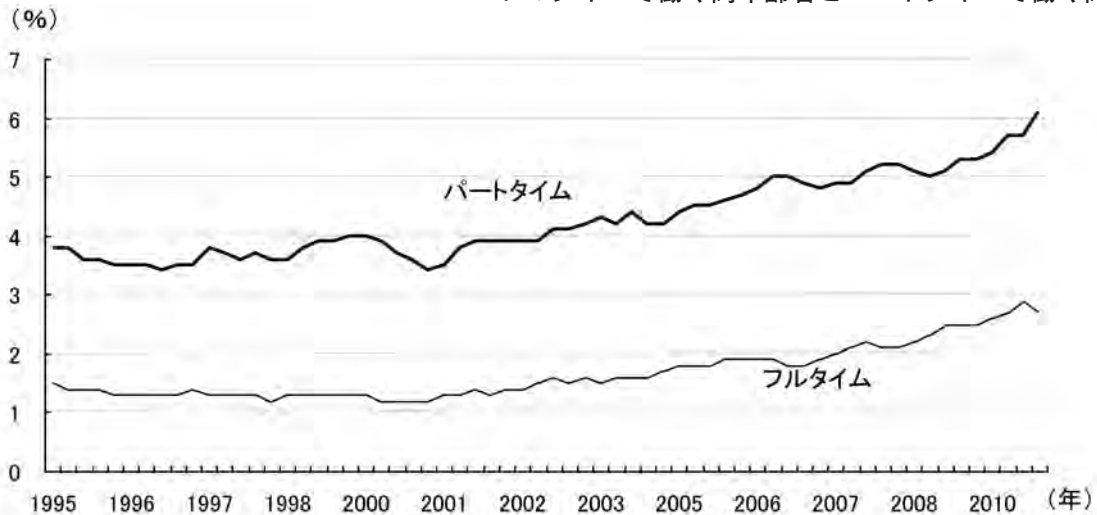
(資料) Smeaton, D. & Veferis, S. (2009), Older people inside and outside the labour market: A review, Equality and Human Rights Commission Research Report, 2009, pp.26-27に基づき筆者作成。原典は、LFS Spring quarter 2000 and 2007。

73 Office for National Statistics, 2011d, p.1.

74 また、50～64歳の雇用者の現在の勤務先の勤続年数は平均13.8年間である。25～49歳の同勤続年数は平均7.3年間であるので、年齢が高い人々ほど長く同じ勤務先で働く傾向がみられる（DWP, 2011, p.2）。

図表 2-29 65歳以上高齢者の就業率

——フルタイムで働く高齢者とパートタイムで働く高齢者



(資料) Office for National Statistics, *Older Workers in the Labour Market -2011*, p.1

おわりに

最後に、本章で考察した英国の非典型雇用の現状をまとめ、日本に示唆される点を指摘していく。

(1)英国の非典型雇用の現状

まず、英国の非典型雇用の現状をみると、パートタイム労働者は、緩やかに増加してきた。国際的にみても、英国の就業者に占めるパートタイム労働者の比率は高い。この背景には、英国は他の先進諸国に比べてワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備が遅れているため、女性を中心にパートタイム労働を活用せざるを得ないという状況が考えられる。

一方、テンポラリー雇用者は、他の主要先進国に比べて活用状況は低調である。これは、英国では常勤雇用者に対する解雇規制が緩やかなため、テンポラリー雇用の活用に向けた事業主のインセンティブが低いことが考えられる。

全体として非典型雇用者が緩やかに増加する中で、2000年以降、非典型雇用者の権利擁護に向けた法整備が進められた。「2000年パートタイム労働規則」が施行された後のパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差をみると、依然として不合理な賃金格差が残っている。これは、男女の賃金格差が反映したものと考えられている。

一方、テンポラリー雇用では、有期契約雇用者においては不合理な賃金格差はほとんどなくなっているが、派遣労働者では不合理な格差が指摘されている。ただし、「2010年派遣労働者規則」が制定される前の調査であり、同規則制定後の状況を示すものではない。

また、非典型雇用者に対する社会保険の適用状況をみると、英国でも一定の所得以下の者は労使ともに社会保険料の拠出義務を免れる仕組みになっている。このため、就労調整が行なわれる可能性がある。

しかし、英国の社会保険料拠出義務を免れる基準は、日本よりも狭い範囲に設定されている。このため、就労調整をするには一日あたりの労働時間をかなり短くする必要がある、かえって非効率となることも考えられる。

(2)非典型雇用をめぐる近年の注目すべき動きと日本への示唆

次に、非典型雇用をめぐる近年の注目すべき動向と、それに関する日本への示唆を指摘したい。

第一に、フルタイムで働く母親が増加している点である。母親がフルタイムで働く背景として、労働時間を短縮せずに、働く時間帯や働く場所について労働者が裁量をもつ「裁量型」の柔軟な就業形態が発展してきたことが考えられる。

日本でも専門職・管理職となった母親が、自らのキャリアを発展させながら、育児も担える環境が求められている。その際、「裁量型」の就業形態を発展させていくことが、一つの鍵になる可能性がある。

第二に、50歳以上の高年齢者の就業率が上昇している点である。英国政府は、定年制の撤廃、勤労税額控除による賃金補填など、重層的な取り組みを行ってきた。こうした取り組みが寄与していると考えられる。特に、高年齢失業者に個人アドバイザーをつけて、就職活動や職業訓練を支援する「50歳以上ニューディール」は注目すべき政策である。

日本でも公的年金の支給開始年齢引き上げが議論されている。個人アドバイザーによる就職活動・職業訓練への支援を含めて、重層的な取り組みを検討していく必要がある。

第三に、非典型雇用が用いられる職種の変化である。パートタイム労働では、「単純労働」から「専門職・管理職」にシフトする動きがみられた。また、テンポラリー雇用では、「単純労働」と「専門職・管理職」の二極化が緩やかに進んでいた。吟味が必要であるが、パートタイム労働のシフトについては、女性の高学歴化やキャリア志向の高まりも影響しているのではないかと推察される。また、テンポラリー雇用では、上記の変化に加えて、移民労働者がテンポラリー雇用となって単純労働を支えている側面があるのではないかとと思われる。

日本の非典型雇用者の中でも、こうした変化が起きている可能性がある。実態面の調査と共に、こうした変化に即した新しい非典型雇用のあり方を検討する必要があるだろう。

第四に、リーマンショック後の不況期において、パートタイム労働者を増加させる動きがみられたことである。過去の不況期では、英国企業は主に人員削減によって生産量の調整を行なったが、リーマンショック以降の不況期では短時間勤務の活用を重視した点は新しい動きといえよう。この背景には、リストラよりも短時間勤務を利用した方が、従業員に投資した訓練費用が無駄にならず、新たな募集採用コストも抑えられるという考えが広がったことがあるように思われる。

日本でも不況期に残業時間の削減といった動きはあるが、パートタイム労働者を増やすという動きにはなっていない。しかし雇用を維持し、企業が成長していくためには、こうした方策も検討すべきだと思われる。

参考文献

< 英語文献 >

- Bell, D. & Blanchflower, D. (2011), Underemployment in the UK in the Great Recession, *National Institute Economic Review*, No. 215, Jan. 2011.
- BERR (Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform) (2008), *Agency working in the UK : A Review of the evidence*, Oct. 2008,
- CBI (Confederation of British Industry) (2009), *Easing up? CBI/Harvey Nash employment: Trends Survey 2009*.
- DTI (Department for Trade and Industry) (2003), *Flexible Working- The right to request and duty to consider*.
- DWP (Department for Work and Pensions) (2011) *Older Workers Statistical Information Booklet*, Quarter Two 2011.
- European Union (2010), *Employment in Europe 2010*.
- Forde, C. Slater, G. and Green, F. (2008) *Agency Working in Britain: What do we know? Centre for Employment Relations Innovation and Change Policy Report No. 2, Leeds: CERIC*.
- Forde, C. and Slater, G. (2002) ‘Just a Temporary Phenomenon? The Rise and Fall of Temporary Work in the UK’ , *Invited Paper Presented at Workshop on Under-utilisation of Europe's Labour Resources*, organized by the Centre of Full Employment and Equity-Europe, Maastricht, 4th -5th October.
- Forde, C. and Slater, G. (2005) ‘Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation’ , *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2), 249-271.
- Goddard, Kate & Knights, Emma (2009), *Quality costs: paying for Early Childhood Education and Care: Final Report*, Daycare Trust.
- Heywood, J. S. & Seibert, S. (2008), Understanding the Labour Market for Older Workers, *IEA Discussion Paper* No. 23, 30 Nov. 2008
- Keter, Vincent (2008), Temporary and Agency Workers (Equal Treatment) Bill 2007-08, *Research Paper* 08/17, House of Commons Library, 18 Feb. 2008.
- Khan, Kamran (2009), Employment of the older generation, *Economic & Labour Market Review*, Vol. 3, No. 4, April 2009,
- Metcalf, Hilary (2009) Pay gaps across the equality strands: a review, Equality and Human Rights Commission Research Report, 2009
- MORI (2004), *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employees' Survey*, DTI Employment Relations Research Series No. 27, 2004.
- NAO (National Audit Office) (2004), *Welfare to Work: Tackling the Barriers to the Employment of Older People*.
- OECD (2011a), *Employment Outlook 2011*.
- OECD (2011b), *International Migration Outlook 2011*.
- OECD (2008), *Job for Youth United Kingdom*, 2008.
- Office for National Statistics (2012a), *Data table: Labour market statistics Excel spreadsheets*,

March. 2012.

Office for National Statistics (2012b), *Young people in work - 2012*, Feb. 2012.

Office for National statistics (2011a), *Abstract of statistics quarter 1*, 2011.

Office for National Statistics (2011b), *Mothers in the Labour Market-2011*, 31st March 2011.

Office for National Statistics (2011c), Education and training, *Social Trends 41*, 2011.

Office for National Statistics (2011d), *Older workers in the Labour Market -2011*, 2011.

Office for National Statistics (2011e), The labour market and retirement, *Pension Trends*, Feb. 2011

O' Reilly, J. , MacInnes, J. , Nazio T. , and Roche, J. (2009) . The United Kingdom: From Flexible Employment to Vulnerable Workers, *Working Paper*,

([http://www. genderwork. ca/cpdworkingpapers/oreilly-macinnnes-nazio-roche. pdf](http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/oreilly-macinnnes-nazio-roche.pdf))

Oxfam Global GB (2004), Made at Home: British homeworkers in global supply chains, *Oxfam Briefing Paper*, May 2004

Petrongolo, B. and Van Reenen, J. (2011), Youth unemployment, *CentrePiece*, 16 (1), Summer 2011 ([http://cep. lse. ac. uk/pubs/download/cp338. pdf](http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cp338.pdf))

Smeaton, D. & Vegeris, S. (2009), Older people inside and outside the labour market: A review, *Equality and Human Rights Commissoin Research Report*, 2009.

Slater, G. (2010) *Non-Regular Employment in the United Kingdom*, 2010.

([http://www. jil. go. jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no. 10_u. k. . pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_u.k..pdf))

The Family Friendly Working Hours Taskforce (2010), *Flexible Working: working for families, working for business*.

TUC (Trade Union Congress) (2008), *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment*, 2008

<日本語文献>

アリスティア・クキアダーキ (2010)「イギリスの有期労働契約規制」(『Business Labour Trend』2010年6月,p. 5)

有田謙司 (2010)「イギリスにおける派遣労働と2010年派遣労働者規則」『季刊労働法』228号(2010年春季)

有田謙司 (2009)「イギリスにおける有期契約労働・派遣労働の法規制」(『世界の労働』2009年12月)

ゲイリー・スレーター (2011)「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」(『Business Labour Trend』2011年4月号)

ゲイリー・スレーター (2010)、「イギリスの非正規雇用」(労働研究研修機構編『欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—』資料シリーズ No. 79、2010年11月5日)

厚生労働省政策統括官(労働担当) (2010)『個人請負型就業者に関する研究会報告書』

藤森克彦 (2010)「英国のワーク・ライフ・バランス」(財団法人こども未来財団編『イギリスにおける家族政策とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』2010年7月)

丸谷浩介 (2007)「イギリスの非正規雇用と社会保障」(『季刊労働法』218号、2007年秋季)

宮崎由佳 (2002)「パートタイム労働の法制度——イギリス」(『海外労働時報』2002年増刊、331号)

労働政策研究・研修機構 (2010)「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告>」(『労働政策研究報告書』116号、2010年)

第3章 オランダの非典型雇用の現状と課題

亜細亜大学経済学部 教授 権 丈 英 子

はじめに

オランダは、「世界初」「世界で唯一」の「パートタイム経済」(Freemen (1998)、Visser (2000))、あるいは「パートタイム社会」(権丈 (2006b))とも呼ばれるように、パートタイム労働者の割合が、他の先進国に比べて突出して高い。その上、労働時間の長さによって時間当たり賃金や他の労働条件について差別することができなくなっている。また、日本では想像するのが難しいことであるが、オランダの労働者は労働時間を短縮・延長する権利までも認められ、言わば「労働時間選択の自由」(権丈(2008))が保障された国となっている⁷⁵。

また、オランダでは、非正規雇用⁷⁶の活用についても他国に先駆けて進められ、1999年の「柔軟性と保障法 (Wet flexibiliteit en zekerheid)」は労働市場の柔軟性と非正規雇用者に対する保護のバランスを求める新たな試みとして、EU諸国が目指すフレキシキュリティの一つのモデルとしても注目された。その後、オランダにおける非正規雇用の割合は高まり、特に2008年のリーマンショック後、やや遅れて雇用状況が悪化する中で、非正規雇用の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになっている。2013年4月には労使は「社会的合意 (Sociaal Akkoord)」を結び、新たに雇用の改革に取り組むこととなった。2014年6月には「雇用と保障法 (Wet werk en zekerheid)」が成立した。

本章では、オランダの非典型雇用の活用に関する最近の動きを取り上げる。第1節でパートタイム労働、第2節で非正規雇用を取り扱う。各節では、パートタイム労働もしくは非正規雇用に関する制度的枠組みについて述べた後、就業者（または雇用者）に占める割合の推移、年齢や家族形態等の個人属性と雇用形態との関係、それぞれの雇用形態で働く理由などについて論じる。その際、パートタイム労働については週労働時間により3つに分類し、非正規雇用についても異なるタイプの雇用形態に分けて、特徴を捉えていく。また、特に最近10年程度の変化に注目することとする。データは、主にオランダ統計局 (CBS) の「労働力調査」を用い、必要に応じてEUの「労働力調査」も活用する。

なお、オランダでは、(他のヨーロッパ諸国と同様に) パートタイム労働者は労働時間が短い労働者という意味であり、必ずしも非正規雇用とは限らないことに注意する必要がある。この点について、図表3-1において、雇用者全体を、フルタイム・パートタイム別と雇用形態別にみた分布を確認しておこう。ここでは、雇用形態を、「臨時雇用」「呼び出し等」といった日本の非正規雇用に対応するものと、「会社役員」「訓練生」「障害者向け保護雇用 (WSW)」「その他」といった常用雇用の各形態に分類している。図表3-1より、オランダでは、フルタイムとパートタイムの雇用契約がほぼ半数ずつとなっており、パートタイム労働の広がりを確認できる。また、パートタイムでは、フルタイムに比べて「臨

75 オランダにおける非典型労働者の特徴や背景などについては、Kenjoh (2004)、権丈 (2006a,b; 2010a, b,c; 2012)、権丈他 (2003) も参照していただきたい。本章は、これらの研究の延長上にあり、以下に述べるように、オランダにおける最近の変化に焦点を当てるとともに、パートタイム労働の中での週労働時間の違いや非正規雇用の中での雇用形態による違いなどに注目して分析する。

76 本章では、オランダのフレキシブル雇用者 (werknemer met een flexibele arbeidsrelatie) を非正規雇用者と呼んでいる。これには、期間の定めのある雇用契約を持つ者 (臨時雇用) の他、労働時間の定めのない雇用契約を持つ者 (臨時雇用/常用雇用) が含まれる。具体的には、図表3-33、図表3-34 参照のこと。

時雇用」や「呼び出し等」が多く、パートタイムと非正規雇用が重なっていることがわかる。その一方、パートタイム労働でもその8割が、通常の常用雇用契約を持っている。

図表3-1 パートタイム・フルタイム労働と雇用形態の分布（2010年：％）

	非正規雇用		常用雇用				計	雇用契約計 (万件)
	臨時雇用	呼び出し等	会社役員	訓練生 (学生、生徒)	障害者 向け保護雇用 (WSW)	その他 ^{a)}		
パートタイム	3.4	4.7	0.5	0.6	0.5	40.6	50.3	391.0
フルタイム	1.4	0.4	2.1	0.5	0.8	44.6	49.7	386.3
計	4.8	5.1	2.5	1.1	1.2	85.2	100.0	777.3
雇用契約計 (万件)	37.5	40.0	19.7	8.3	9.5	662.3	777.3	

出所：CBS, StatLineより作成。

注：フルタイム労働とは、契約労働時間がその企業もしくは産業における通常のフルタイム労働と少なくとも同じ時間であるもの。パートタイム労働とは、契約労働時間がその企業もしくは産業における通常のフルタイム労働に比べて短いもの。仕事（baan）ベースとなっており、2つ以上仕事を持つ場合はそれらすべての仕事が別々にカウントされている。

a) 会社役員、訓練生、障害者向け保護雇用を除く常用雇用。

1. パートタイム労働

(1) パートタイム労働に関する制度的枠組み

1970年代の2度のオイル・ショックをきっかけとしてオランダは、1980年代はじめには深刻な不況に陥っていた⁷⁷。しかし、1982年の政労使による「ワッセナー合意」を転機として、経済・労働市場の成功を遂げ、1990年代後半以降、「オランダの奇跡」（Visser and Hemerijck（1997））という言葉で評価されるようになった。

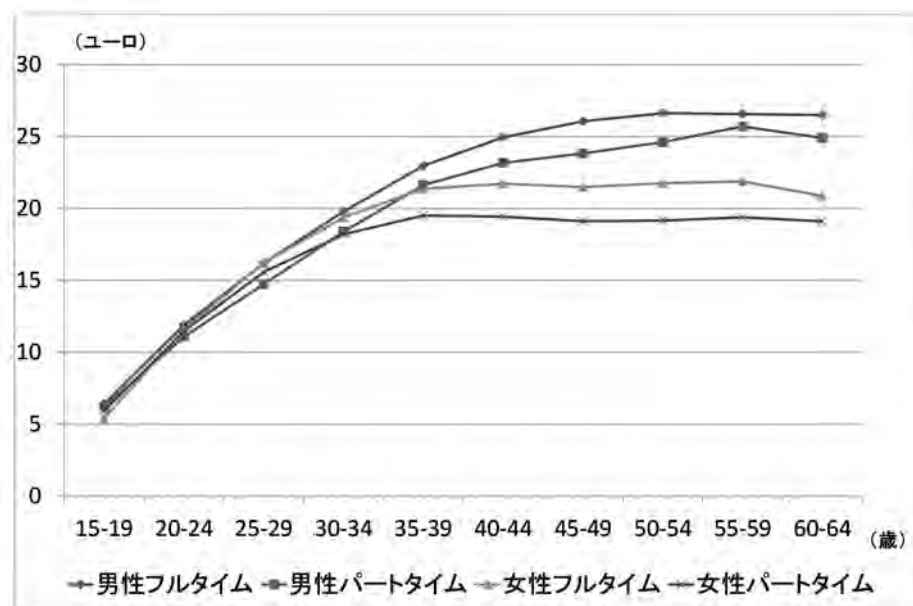
オランダにおけるパートタイム労働者の待遇改善は、1980年代から労働協約のなかで定められるようになり、1990年代にはパートタイム労働に関する法整備が進んだ。1993年には、従来、最低賃金法の適用除外になっていた週労働時間が12時間未満の労働者に対しても、最低賃金法が適用されるようになった。1996年には労働時間の長短による差別が禁止され、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が定められた。さらに2000年には「労働時間調整法（Wet aanpassing arbeidsduur）：通称パートタイム労働法（Deeltijdwet）」により、労働者は、時間あたり賃金を維持したままで、労働時間を短縮・延長する権利が認められるようになった。すなわち、「労働時間調整法」では、従業員10人以上の企業において、労働者がその企業に1年以上雇用され、かつ、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合、労働者に労働時間を短縮・延長する権利を与えている。これは、EUのパートタイム労

77 パートタイム労働に関する制度や経緯の詳細は、Kenjoh（2004）、権丈（2006b、2010c、2012）、権丈他（2003）、Visser（2000）を参照のこと。また、「オランダモデル」の政治的背景に関する日本語文献としては、水島（2012）などがある。

働指令による「使用者は可能なかぎり、労働者による事業所内におけるフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望、また、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望を考慮すべきである」という規定よりも一歩進んだ権利を保障しているといえる。

とはいえ、「制度(法律)上」労働時間の違いによる時間あたり賃金格差はなくなっていたとしても、制度(法律)と運用(実態)には乖離が見られることもある。そこで、図表3-2より、男女別にパートタイム労働者とフルタイム労働者の年齢階層別の時間あたり賃金を確認しておこう。図表3-2より、年齢にともなう賃金上昇は、男性フルタイムが最も大きく、次に男性パートタイム、女性フルタイム、女性パートタイムとなっており、男女ともにフルタイムとパートタイムの賃金格差が非常に小さいことがわかる⁷⁸。その背景には、ここで述べた法的側面の他、後述するようなパートタイム労働の広がり——未熟練の低賃金労働だけではなく、さまざまな業種・職種に広がっている——という事情も関連している。

図表3-2 パートタイム・フルタイム労働の年齢階層別時間当たり賃金（2010年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：時間あたり賃金は、年間の所定内給与（ボーナス、諸手当、残業手当は除く）を年間の有給労働時間（残業時間、ADV、国民の祝日を除く）で除したものである。パートタイム労働とは、週平均労働時間が35時間未満のものであり、フルタイム労働とは、これが35時間以上のものである。

図表3-3は、Portegijs et al. (2008) による、パートタイム労働に関するオランダを含むヨーロッパ6カ国の制度の比較表である。オランダのパートタイム労働者は、社会保険の適用対象となり、年金、失業給付、健康保険の受給資格も持つのに対して、イギリスやドイツでは、所得の少ない短時間労働者を社会保険の適用除外としている⁷⁹。こうした比較から、Portegijs et al. (2008) では、オランダとスウェーデンのパートタイム労働は、使用者が使い易いことよりも、労働者が働きやすいことを重視する

78 教育水準、勤続年数、就業分野などさまざまな属性の違いが、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金の水準に影響を与えていることもある。そこで、そうした属性の違いを統計的にコントロールした分析もなされている。これらの分析結果を見ても、オランダのパートタイム労働者とフルタイム労働者の間の時間あたり賃金格差が小さいことを確認できる（権丈（2006b）、権丈他（2003）参照）。

79 イギリスについての詳細は、本報告書第2章第4節参照。

制度になっていると評価している。

図表 3-3 ヨーロッパ6カ国におけるパートタイム労働政策の特徴

	オランダ	イギリス	ドイツ	スウェーデン	フランス	スペイン
パートタイム労働政策が主に女性の労働参加を促すものか、使用者に利するものか	女性	使用者	使用者	女性	使用者	使用者
労使による社会保険料の拠出	あり	週 100 ポンド未満は除く	月 400 ユーロ未満は減額	あり	あり	あり
失業給付の受給資格	あり	週 100 ポンド未満は除く	月 400 ユーロ未満は減額	週 12 時間未満は除く	あり	あり
健康保険の受給資格	あり	あり	月 400 ユーロ未満は除く	あり	あり	あり
年金制度への加入	あり	週 100 ポンド未満は除く	月 400 ユーロ未満は除く ^{a)}	あり	あり	小パートタイムは除く
パートタイムで働く権利	あり	なし ^{b)}	あり	あり ^{c)}	なし ^{b)}	なし
フルタイムで働く（フルタイムに戻る）権利	あり	なし	あり	パートタイム労働者に優先権あり	パートタイム労働者に優先権あり	なし

出所：Portegijs et al. (2008) , Tabel 3.4 , p.55より抜粋（一部修整あり）。

注：a) 10歳未満の子どもの親はあり。b) 使用者は労働者の要望を真摯に考慮しなければならない。c) 8歳までの子どもの親はあり。

オランダでは、労働市場の柔軟化が進み、パートタイム労働や非正規雇用などの非典型雇用が増加し、女性の労働市場への参加も進んだ。これについて、Anderson（2012）は、非典型雇用の増加は、一般に老後の年金が不十分な者を生み出しやすいが、オランダでは大きな問題になっていないと評価し、その理由として次の3点を指摘している。

第1に、非典型雇用者も含む全国民を適用対象とする均一給付の公的年金があり、その給付水準がある程度高いこと。第2に、オランダの公的年金では、従来は世帯主が2人分を受給する仕組みであったが、1979年のEUの社会保障における男女平等指令に基づき、1985年に個人年金化したため、女性も年金権が確保されるようになったこと。第3に、職域年金では、フルタイムの（男性）世帯主を対象にしていたが、1997年には適用範囲を拡大し、パートタイム労働も対象とすることを義務付けたこと。

しかしながら、オランダの非典型雇用の年金に関する残された課題として、次の3点をあげている。最近増えている個人請負（ZZP）が対象でないこと。パートタイム労働者の権利は認められており、彼らには均一給付の公的年金があるにはあるのだが、所得が低いいため報酬比例の年金額も低い傾向にあること。さらに、労働市場で弱い立場にある低スキル、移民等の労働者の問題は解決できていないことを

指摘している。

非典型雇用については、非典型雇用が典型雇用（フルタイムの常用雇用）への移行のために役立っているか、すなわち「踏み石、足がかり（stepping stone）」効果があるかどうかについて議論することがある。Romàn（2006）では、オランダのパートタイム労働は、男性は子育て等の時期にパートタイムで働いてもフルタイムに戻ることが多い一方、女性は長期的にパートタイム労働に留まる傾向があることを指摘している。また、Buddelmeyer et al.（2005a）では、ヨーロッパ11ヶ国について各年の就業形態（フルタイム、パートタイム、非就業）間の移動を調べているが、オランダでは、他国に比べてパートタイムに留まる割合が高く、パートタイムがフルタイムへの「踏み石」とはなっていないことを観察している。

パートタイム労働は多くの国において既婚女性がよく利用している働き方であり、女性の労働市場参加が進む過程においてパートタイム労働の割合が高まる傾向がある。しかし、第1章で見たように、女性の労働市場参加が先行した北欧や北米では、最近では女性労働者に占めるパートタイム労働の割合は低下しており、フルタイム労働へのシフトが見られる。Booth and van Ours（2013）は、オランダのパネルデータを用いて分析し⁸⁰、オランダでは、パートタイム女性の生活満足度が高いことや家事生産の性別役割分業が明確にみられることなどから、パートタイム女性が多い現状は、フルタイムへの移行過程ではなく、当分は続く現象であろうと結論づけている⁸¹。

このように、オランダでは、パートタイム労働に、人々は満足しているように見える。しかしながら、高齢化やグローバル化の進行にともない、女性労働力のいっそうの活用や、女性の経済的自立を促す社会的な要請が高まる中で、労働供給の総量を増やすための政策が議論の俎上に載せられはじめている。2007年6月には、政府、労働財団（労使の代表）及び自治体連合が、参加サミット（De participatietop）において、労働供給の構造的増加に取り組むことに合意し、パートタイム労働者については労働時間の延長を促すこととした⁸²。

2008年4月には、タスクフォース・パートタイム・プラス（De Taskforce DeeltijdPlus）が設置され、2010年3月に最終報告書が提出された⁸³。オランダでは、パートタイム労働は続けたいが、（パートタイム労働の中で）労働時間はいくらか増やしたいと願う女性は少なくなく、彼らはワーク・ライフ・バランスをとることに苦勞している場合が多い。報告書では、こうした女性をサポートするため、これまで主に女性が行ってきた家事や育児を男性も分担し、夫婦間の協力を促すことを奨励している。また、女性の労働時間が長くなることで昇進の機会も広がり、女性管理職が増加することも期待している。

80 CentERデータ（1993-2006）、OSA 労働供給パネルデータ（1985-2006）。

81 パートタイム労働については、効率性の観点からプラスとマイナスの両面が指摘される（Booth and van Ours（2013））。プラス面は、フルタイム労働と非就業だけしか選択できない場合に非就業を選ぶ女性も、パートタイム労働が選択できることで、労働市場に参加するようになるというものである。マイナス面は、パートタイム労働は、フルタイム労働に比べて、（特に高学歴）女性の人的資本投資を十分に活用されないというものである。

82 参加サミットでは、①労働供給の増加、②社会的弱者に対する機会の拡大、③人口高齢化、グローバル化、技術変化への労働市場の対応力の向上を課題とし、女性（特に短時間働くパートタイム労働者）、高齢者、長期失業者、教育水準の低い者、非欧米系移民、軽度の障害者等を主たる対象としている。

83 Taskforce DeeltijdPlus（2010）。

(2) パートタイム労働者の割合と属性

A. パートタイム労働者の推移

まずは、1990年代後半以降について、男女別に週労働時間別の就業状況を確認しておこう。男性の就業率（＝就業者（週労働時間4区分の合計）が15～64歳人口に占める割合）は、景気により多少変動しながら8割程度で推移している（図表3－4）。男性の週労働時間の内訳をみると、週35時間以上のフルタイム労働者が最も多いものの、その割合は減少傾向にある。その一方、パートタイム労働者、特に週20～34時間の割合が増加している。女性の就業率は、1996年の55%から2012年には70%と、この期間に急激に増加している（図表3－5）。週労働時間別では、フルタイム労働者の割合は、就業者の2割弱と低水準を維持しているのに対して、パートタイム労働者の割合は高く、特に週20～34時間の割合が増加している。

図表3－6～図表3－9は、2002年と2012年について、男女別に、年齢、家族形態、教育水準、出身といった属性と、就業率との関連をみたものである。

年齢階層別にみると（図表3－6）、オランダでも、男性に比べて女性の就業率は低いが、（日本のように）結婚出産年齢で下がるM字型とはなっていない。2002年から2012年にかけて、女性の就業率は、若年層を除くすべての年齢層で上昇し、特に高年齢層の上昇が著しい。また、男性では、この間に若年・中年層で低下がみられる一方、高年齢層の就業率の上昇が大きい⁸⁴。

家族形態別では（図表3－7）⁸⁵、単身者、ひとり親、「有配偶・子どもあり」、「有配偶・子どもなし」ではいずれも、女性の就業率は男性に比べて低いが、2002年から2012年にかけては、これらの家族形態において女性の就業率が大幅に上昇し、男女差は縮小してきている。

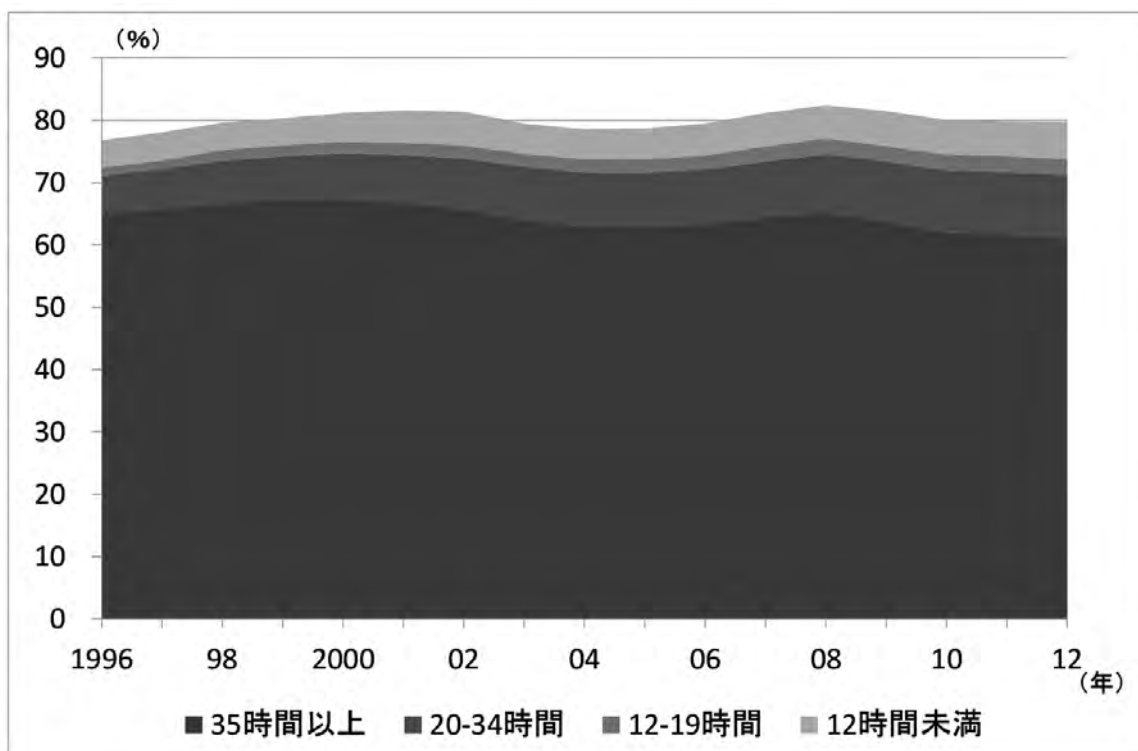
教育水準⁸⁶については、オランダでは、男女ともに教育水準が高いほど就業率が高いという関係が明瞭にみられる（図表3－8）。とりわけ女性では、低学歴者の就業率が非常に低い一方、高学歴者では男性にかなり近づいており、教育水準による格差は大きい。

84 1970年代以降、オランダでは、他のヨーロッパ大陸諸国と同様、若者の失業問題に対応して、早期退職制度（VUT）、一般老齢年金制度（AOW）の特別給付、障害給付制度（WAO）等により、高齢労働者の早期退職を政策的に促進した。これらにより、年金支給開始年齢前の労働市場からの引退が普及し、平均引退年齢は60歳未満にまで低下した。しかしながら、高齢者の早期引退を促しても、若者の雇用に直接効果があるわけではなく、こうした制度の費用負担が高まったことから、90年代半ばには、高齢者雇用促進へと政策転換が行われた。2010年には、労使は「年金協定（Pensioenakkoord）」において、従来65歳であった一般老齢年金制度（AOW）の支給開始年齢（＝公式引退年齢）を67歳へと引き上げることとなった。これに合わせて、オランダでは、いっそうの高齢者雇用の促進に取り組んでいる（Euwals et al. (2009)、Stichting van de Arbeid (2011)）。

85 「有配偶・子どもあり」「有配偶・子どもなし」における子どもとは、18歳未満の同居の子どもを指す。また、「成人した子」は18歳以上の子ども、「未成年の子」は18歳未満の子どもを指す。

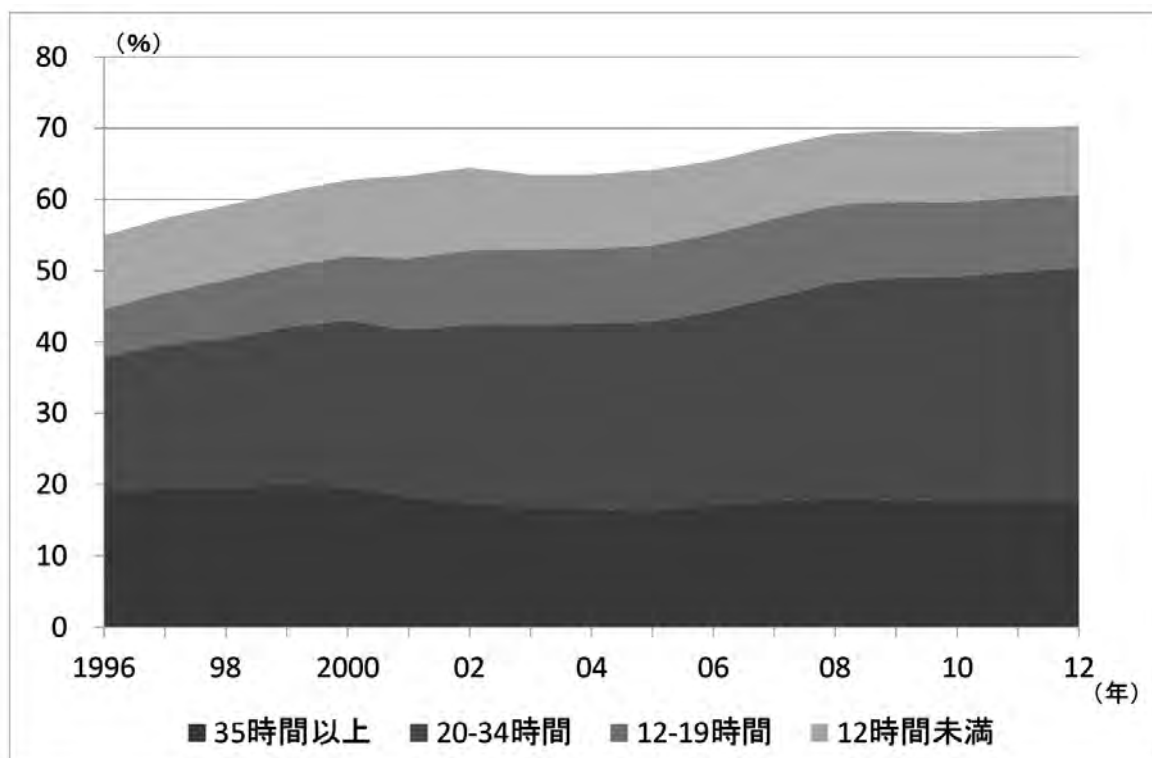
86 教育水準1は最終学歴が初等教育、教育水準2はVMBO、MBO1、AVO、教育水準3はHAVO、VWO、MBO2～MBO4、教育水準4はHBO、大学学士（概ね3年程度）、教育水準5は大学（概ね4年以上）である。

図表 3 - 4 週労働時間別男性就業者の割合の推移（1996年～2012年）



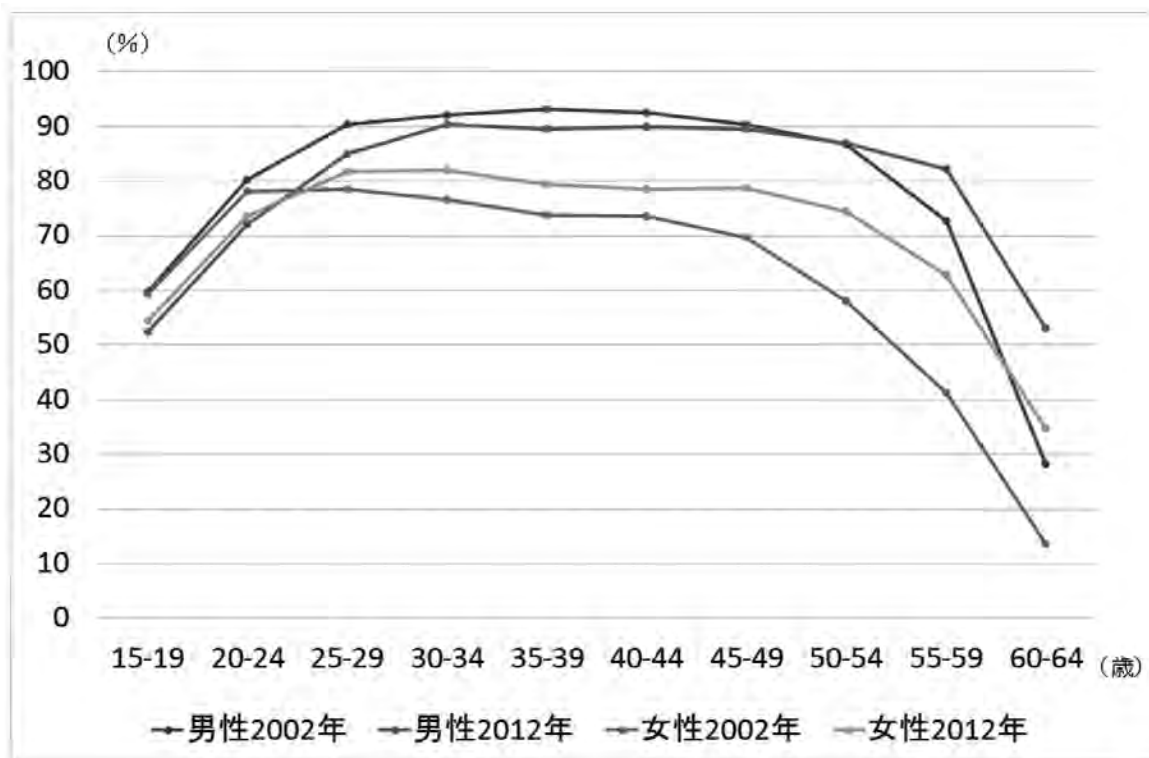
出所：CBS, StatLineより作成。
注：15～64歳。週平均労働時間による分類。

図表 3 - 5 週労働時間別女性就業者の割合の推移（1996年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。
注：15～64歳。週平均労働時間による分類。

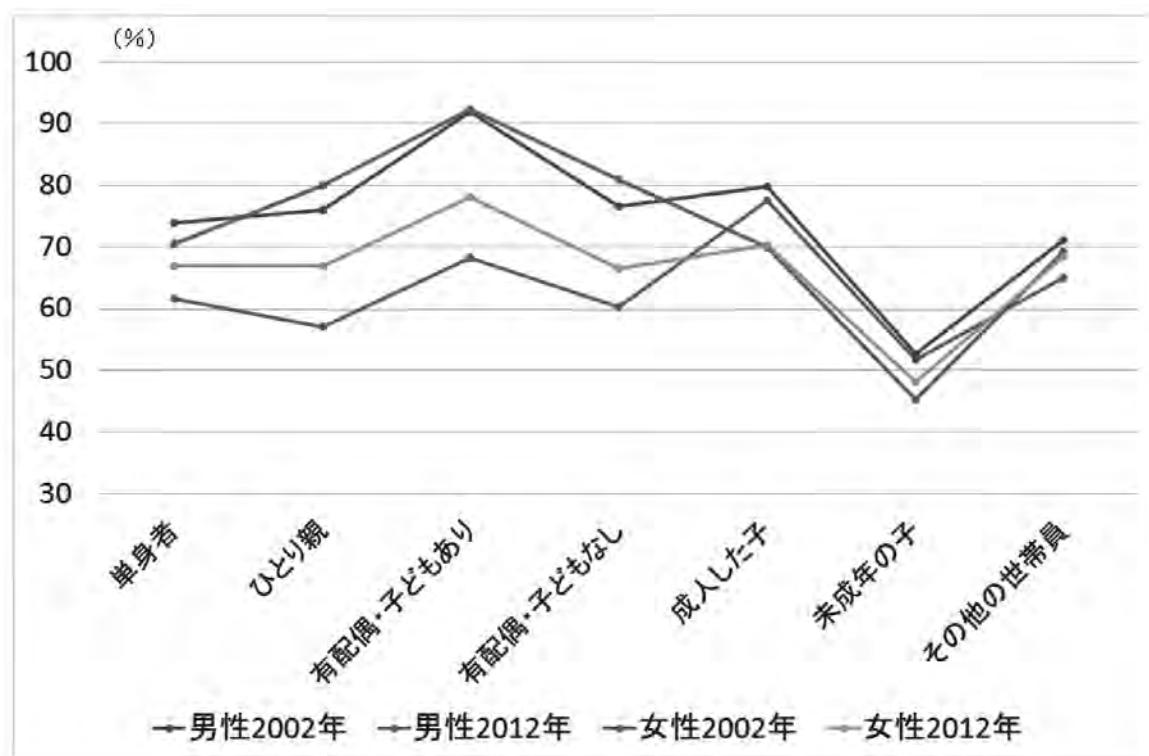
図表 3 - 6 年齢階層別就業率（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。就業者（週1時間以上働く者）が当該年齢人口に占める割合。

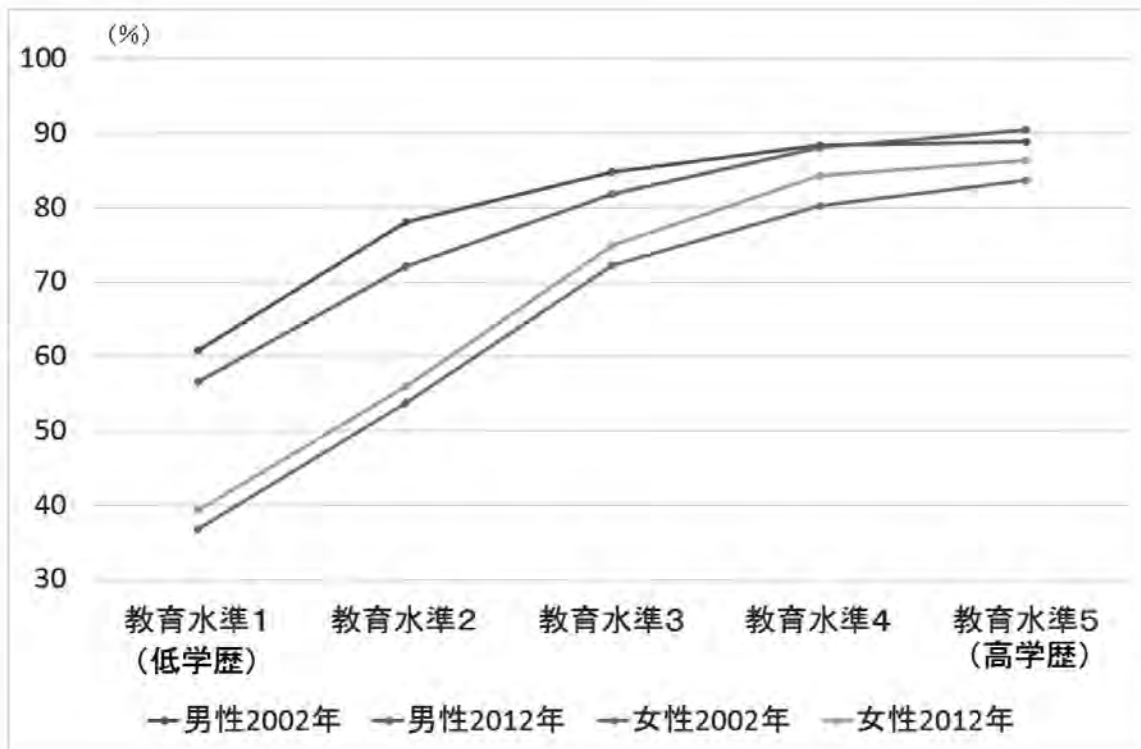
図表 3 - 7 家族形態別就業率（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。就業者（週1時間以上働く者）が当該カテゴリの人口に占める割合。

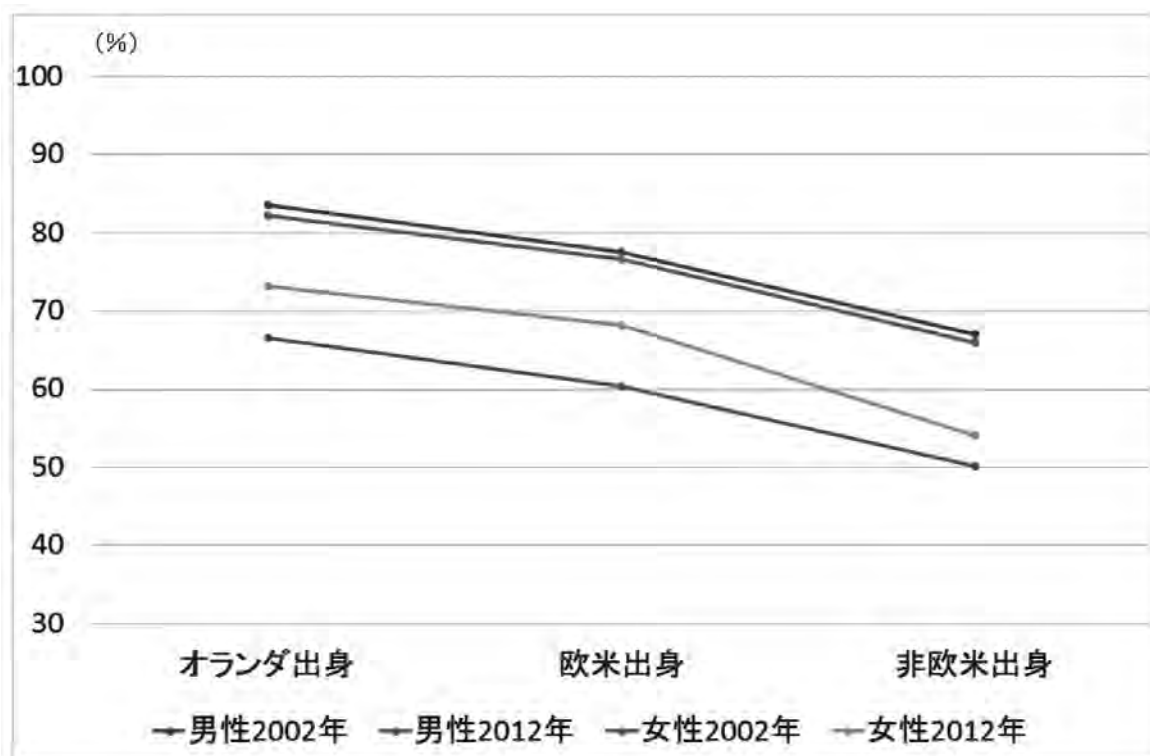
図表 3 - 8 教育水準別就業率（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。就業者（週1時間以上働く者）が当該カテゴリーの人口に占める割合。

図表 3 - 9 出身国別就業率（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。就業者（週1時間以上働く者）が当該カテゴリーの人口に占める割合。

非欧米出身移民は、オランダ出身者や欧米出身移民に比べて、教育水準が低く、低賃金、高失業といった傾向にあり、労働市場において弱い立場に置かれているとみられている（Zorlu（2002））。図表3－9によれば、（図表3－8の教育水準に比べると格差は小さいものの）オランダ出身や欧米出身に比べて非欧米出身では、就業率が低くなっている⁸⁷。なお、2002年から2012年には、女性ではすべてのカテゴリにおいて就業率が上昇している一方、男性では就業率が微減している。

B. パートタイム労働者の個人属性

図表3－10～図表3－13は、2002年と2012年において、男女の就業者に占めるパートタイム労働者（週1時間以上週35時間未満勤く者）の割合を個人属性別にみたものである。

よく知られる通り、パートタイム労働者の割合は、男性では若年層と高年齢層に多いU字型になっており、労働市場の参入・退出の過程においてパートタイム労働が活用されている（図表3－10）。一方、女性では、男性で高かった若年層と高年齢層だけでなく、30代後半以降の中年層でも7割を超え、幅広い年齢層にパートタイム労働が普及している。2002年から2012年までに、パートタイム労働者の割合は、男女とも10代から20代までの若年層において約10%ポイント上昇した。また、30代以降の女性では若干低下した一方、中年層の男性では、わずかながら上昇が見られる。55～64歳では、男女ともにパートタイム労働者の割合は減少したが、図表3－6のように、この年齢層の就業率はこの10年間で著しく上昇しており、パートタイム労働者の数は増加したことから、高年齢者の労働市場への参加促進に、パートタイム労働も役立っているとみることができる⁸⁸。

家族形態別では、（全体のパートタイム労働者の割合から当然ではあるが）すべての家族形態において男性よりも女性のパートタイム労働者の割合が高い（図表3－11）。（若年者である）成人した子や未成年の子では、男女とも高い。さらに、男性では単身者よりも有配偶者でパートタイム労働者の割合は低いのに対して、女性では有配偶者の方が高く、男女間の家事・育児の分担とパートタイム労働との関係が伺える。

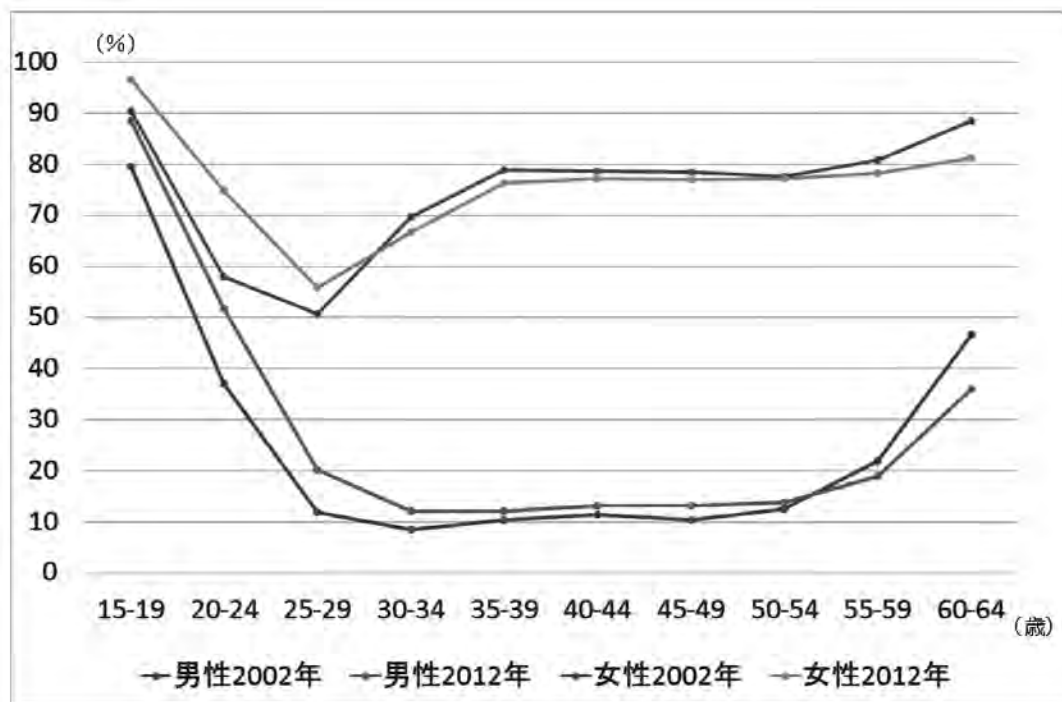
教育水準については、男女共に教育水準が高いほうがパートタイム労働者の割合が低く（図表3－12）、言い換えると、フルタイム労働者の割合が高くなっており、就業率のグラフ（図表3－9）と同じ傾向が見られる。

同様に、図表3－13の出身国別のパートタイム労働者の割合は、男性では、オランダ出身、欧米出身、非欧米出身の順に低くなっており、就業率のグラフと同じ傾向を示している。これに対して、女性では、オランダ出身者のパートタイム労働者の割合が最も高い。このことから、オランダの女性のパートタイム労働は、労働市場における地位の低さというよりも、オランダ人の選好と関連していることが推察される。

87 両親が2人ともオランダ生まれの場合をオランダ出身者（autochtoon）としている。また、両親のうち少なくとも1人がオランダ以外の場合を外国出身者（allochtoon）し、欧米出身には、ヨーロッパ（トルコを除く）、北アメリカ、オセアニア、インドネシア、日本を含み、それ以外を非欧米出身としている。2012年における15～64歳人口に占める構成比は、オランダ出身78.2%、欧米出身9.7%、非欧米出身12.0%である（オランダ統計局「労働力調査」）。

88 55～64歳の就業者数は、男性では2002年474万人から2012年732万人に、同様に女性では255万人から528万人に増加した。また、この年齢層のパートタイム労働者数は、男性では129万人から186万人に、女性では211万人から419万人に増加した。（オランダ統計局「労働力調査」）。

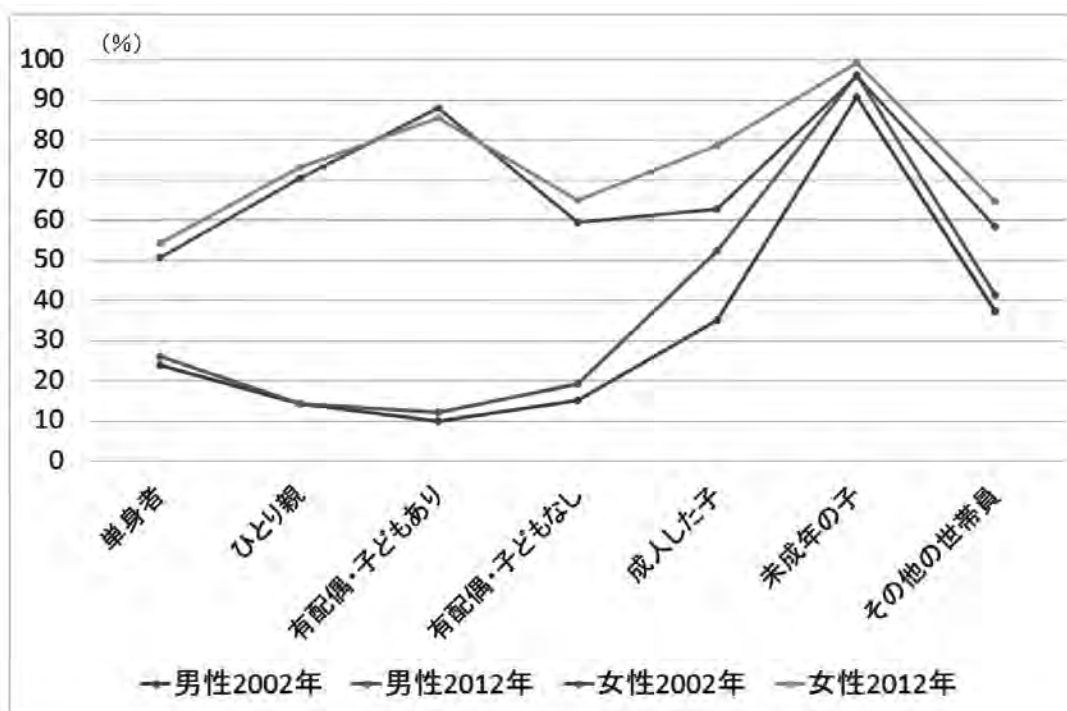
図表 3-10 年齢階層別パートタイム労働者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が1時間以上35時間未満の者を指す。

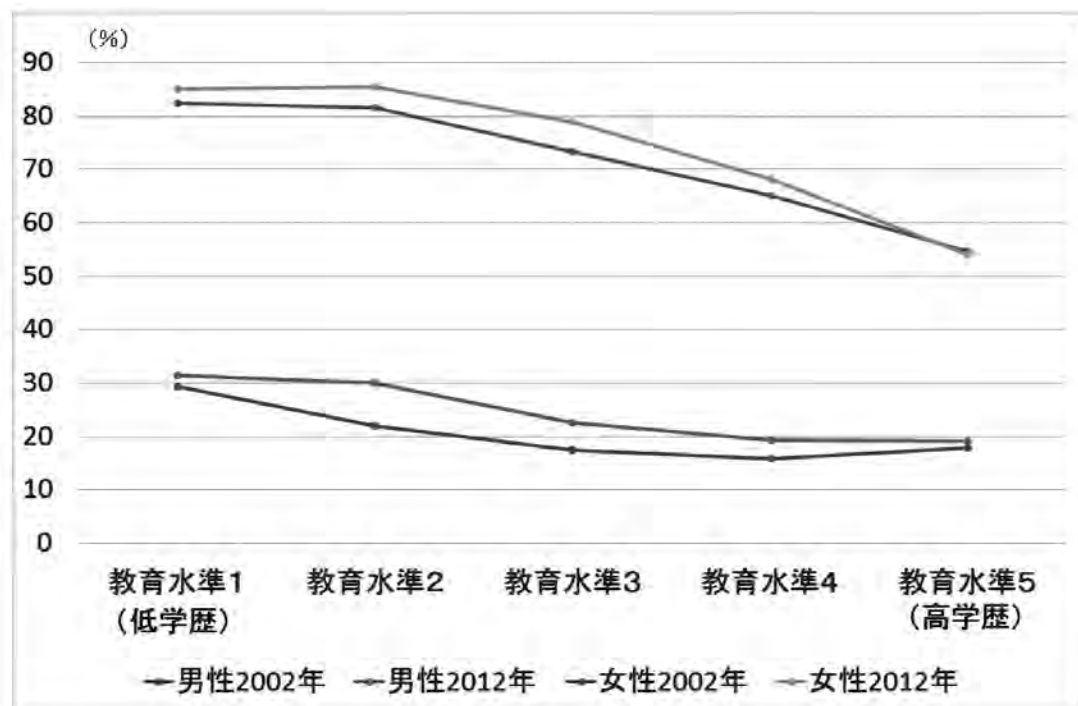
図表 3-11 家族形態別パートタイム労働者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が1時間以上35時間未満の者を指す。

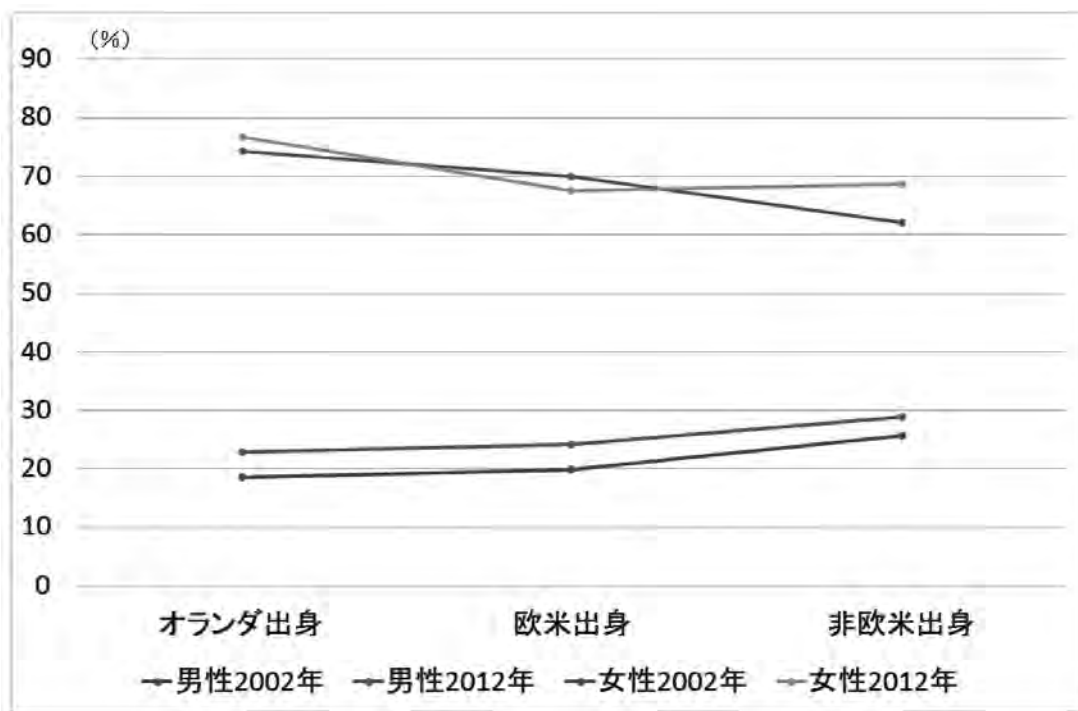
図表 3-12 教育水準パートタイム労働者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が1時間以上35時間未満の者を指す。

図表 3-13 出身国別パートタイム労働者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が1時間以上35時間未満の者を指す。

C. 週労働時間 3 分類と個人属性

パートタイム労働者を、週労働時間の長さによって 3 つに分類して、個人属性との関連を確認しておく。図表 3-14 と図表 3-15 の計は、各カテゴリにおけるパートタイム労働者全体の割合を表し、図表 3-10～図表 3-13 に示したものに一致する。

図表 3-14 男性の個人属性別・週労働時間別パートタイム労働者の割合（2002年、2012年；％）

	2002 年				2012 年			
	12 時間 未満	12～19 時間	20-34 時間	計	12 時間 未満	12～19 時間	20-34 時間	計
年齢								
15-19 歳	54.5	11.5	13.5	79.5	61.4	14.0	13.3	88.6
20-24 歳	19.2	7.7	10.2	37.1	23.3	10.3	18.0	51.7
25-29 歳	2.5	2.1	7.1	11.8	4.4	3.3	12.6	20.2
30-34 歳	0.8	0.3	7.3	8.4	1.3	0.4	10.2	12.0
35-39 歳	0.6	0.8	8.9	10.4	1.1	0.9	10.1	12.0
40-44 歳	0.3	0.8	10.2	11.4	1.0	0.9	11.2	13.1
45-49 歳	0.8	0.6	9.1	10.4	1.0	1.0	11.1	13.1
50-54 歳	1.0	1.4	10.1	12.5	1.5	1.1	11.1	13.8
55-59 歳	3.8	3.0	15.0	21.8	2.2	2.0	14.8	19.0
60-64 歳	16.8	9.3	20.6	46.7	8.6	5.4	22.1	36.1
家族形態								
単身者	6.7	3.5	13.6	23.9	6.8	4.1	15.1	26.0
ひとり親	-	-	14.3	14.3	-	-	14.3	14.3
有配偶・子どもあり	0.7	0.8	8.4	9.9	0.9	0.8	10.3	12.1
有配偶・子どもなし	3.0	2.0	10.2	15.2	3.3	2.2	13.6	19.1
成人した子	17.2	6.5	11.3	35.0	24.3	9.6	18.4	52.4
未成年の子	69.1	11.2	10.5	90.8	76.1	12.7	7.5	96.3
その他の世帯員	18.6	6.8	11.9	37.3	16.3	8.7	16.3	41.3
教育水準								
教育水準 1（低学歴）	15.9	3.4	10.1	29.4	14.7	4.1	12.7	31.4
教育水準 2	10.0	2.9	9.2	22.0	14.1	4.1	11.9	30.1
教育水準 3	5.7	2.9	8.9	17.5	6.9	3.4	12.4	22.7
教育水準 4	2.3	1.5	12.1	15.9	3.9	2.2	13.3	19.4
教育水準 5（高学歴）	2.1	1.9	13.9	17.9	2.1	2.1	15.0	19.1
出身国								
オランダ出身	6.5	2.5	9.6	18.6	7.4	2.9	12.4	22.8
欧米出身	5.7	2.6	11.6	19.8	7.1	2.8	14.3	24.2
非欧米出身	9.1	4.1	12.4	25.6	8.8	4.9	15.3	28.9
合計	6.6	2.6	10.0	19.2	7.5	3.1	12.9	23.5

出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。各労働時間カテゴリに該当する者の就業者に占める割合。

図表 3-15 女性の個人属性別・週労働時間別パートタイム労働者の割合（2002年、2012年；％）

	2002 年				2012 年			
	12 時間未満	12～19 時間	20-34 時間	計	12 時間未満	12～19 時間	20-34 時間	計
年齢								
15-19 歳	62.3	13.9	14.3	90.5	69.1	15.6	11.8	96.6
20-24 歳	21.4	9.9	26.7	58.0	25.7	15.6	33.6	74.9
25-29 歳	6.9	9.3	34.6	50.7	5.1	8.0	42.7	55.9
30-34 歳	10.4	16.5	42.9	69.8	4.1	10.0	52.6	66.7
35-39 歳	14.2	20.9	43.7	78.9	5.8	14.7	55.9	76.4
40-44 歳	12.4	19.0	47.2	78.6	7.3	15.9	54.0	77.2
45-49 歳	13.0	17.0	48.4	78.4	7.8	15.5	53.6	76.9
50-54 歳	16.4	18.3	43.0	77.7	9.1	15.7	52.3	77.2
55-59 歳	21.2	19.2	40.4	80.8	12.4	17.3	48.6	78.3
60-64 歳	44.2	19.2	25.0	88.5	19.2	19.8	42.3	81.3
家族形態								
単身者	12.9	8.2	29.7	50.7	9.1	8.9	36.4	54.3
ひとり親	9.2	11.3	50.0	70.4	5.8	9.0	58.3	73.1
有配偶・子どもあり	17.6	24.4	46.0	87.9	9.1	18.8	57.7	85.6
有配偶・子どもなし	9.6	9.7	40.1	59.4	8.8	12.0	44.3	65.1
成人した子	30.4	9.6	23.0	62.9	36.4	14.6	27.8	78.8
未成年の子	74.8	12.6	8.4	95.8	80.1	14.0	5.1	99.3
その他の世帯員	19.5	12.2	26.8	58.5	20.0	12.3	32.3	64.6
教育水準								
教育水準 1（低学歴）	35.4	17.9	29.3	82.5	29.4	17.8	37.8	85.0
教育水準 2	28.0	18.4	35.1	81.5	28.1	19.7	37.6	85.4
教育水準 3	16.3	17.8	39.3	73.3	12.9	16.8	49.3	79.0
教育水準 4	8.3	12.3	44.6	65.1	6.4	10.2	51.7	68.3
教育水準 5（高学歴）	4.4	6.8	43.4	54.6	4.1	5.3	44.7	54.1
出身国								
オランダ出身	18.5	16.8	39.0	74.3	14.1	15.1	47.6	76.8
欧米出身	15.7	14.1	40.3	70.0	11.6	12.4	43.5	67.5
非欧米出身	16.9	10.6	34.6	62.2	14.5	12.0	42.2	68.7
合計	18.1	16.1	38.8	73.0	13.9	14.6	46.7	75.1

出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。各労働時間カテゴリに該当する者の就業者に占める割合。

図表 3-14と図表 3-15の最下段の合計（属性計）を比較すると、男女ともに週20～34時間の比較的に長く働くパートタイム労働が多いことがわかる。また、2002年から2012年にかけて、女性では、週労働時間が長い方にシフトしていることに気づく。前述したように、このところ、オランダではパートタイム労働者の労働時間を長くすることを政策課題としているが、確かに、週労働時間がより長い者が増えてきたといえることができる。

年齢等の個人属性をみると、男女ともに、若年層と高年齢層、未成年の子、成人した子、低学歴者に

週労働時間が短い者が多い。特に15～24歳や未成年の子における週12時間未満の割合が際だって高い。子どものいる女性(有配偶・子どもあり、ひとり親)は、パートタイム労働者の割合が高いものの、必ずしも週労働時間が短いわけではない。また、オランダでは、中年男性や有配偶男性でもパートタイム労働者の割合が1割を超え、国際的にみると高い水準にあるが、その多くは週20～34時間の比較的労働時間の長いパートタイム労働となっている。また、出身国と週労働時間との間には明確な関係は見られない。

D. 職業別・産業別にみたパートタイム労働

次に職業別、産業別のパートタイム労働者の割合を見ていこう⁸⁹。オランダ統計局の「労働力調査」では、産業及び職業については、週労働時間が12時間以上の者のみを調査対象としていることと、国際比較のしやすさから、ここでは、EUの「労働力調査」を用いることとする。

職業別のパートタイム労働者の割合は(図表3-16)、2012年に「初級レベルの職業」と「サービス・販売職」では7割を超え、「事務的職業」が6割強と続き、熟練度が比較的低い仕事にパートタイム労働者が多いと言える。また、より高い熟練度が要請されるであろう「管理的職業」や、男性割合の高い「技能工」や「生産工程作業職」では低い傾向にある。とはいえ、オランダにおけるパートタイム労働者の割合は、EU15カ国平均に比べて圧倒的に高く、オランダでは、「管理的職業」の約2割、「専門的職業」の約4割がパートタイムで働いており、パートタイム労働の活用が広範囲に渡っている。

図表3-16 職業別パートタイム労働者の割合(2002年、2012年；%)

	オランダ						EU15カ国	
	2002年			2012年			2002	2012
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男女計	男女計
管理的職業	8.1	50.8	19.1	10.0	50.0	21.7	6.2	7.9
専門的職業	22.5	65.1	41.0	22.9	67.0	43.6	14.4	18.5
技術者・準専門的職業	16.2	70.9	45.4	20.6	74.7	47.4	17.0	19.0
事務的職業	23.9	71.0	③56.6	28.3	77.8	③61.3	③24.2	③27.5
サービス・販売職	38.8	84.6	①70.3	41.4	86.7	②73.3	①33.7	②36.2
農林漁業従事者	33.8	82.0	47.3	23.7	74.9	35.5	13.0	16.1
技能工など	10.6	61.2	13.3	13.0	66.8	16.3	4.1	6.6
生産工程作業職	17.5	66.5	23.5	19.1	69.2	24.5	6.0	8.8
初級レベルの職業	52.6	88.6	②69.7	61.0	91.2	①75.4	②33.5	①43.9
合計	20.6	72.7	43.4	24.9	76.9	49.2	17.7	22.3

出所：EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour Force Survey) より作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、オランダは週35時間未満の者、他のEU諸国では概ね自己申告による。軍人は除く。①～③は各国各年の男女計においてパートタイム労働者の割合が高い順に番号を付したものである。

89 EUの「労働力調査」では、パートタイム労働者の定義は、原則として、回答者の自己申告をベースにしてに基づいているが、オランダについては週労働時間が35時間未満の者となっており、オランダ統計局の「労働力調査」と基本的に同じである。また、本章の図表は、オランダ統計局の「労働力調査」に基づいて作成しており、そこでは15～64歳を対象としている都合上、ここでも対象者を15～64歳とする。

産業別ではパートタイム労働者の割合が最も高いのが「保健衛生・社会事業」(77.4%)であり、次いで「宿泊・飲食業」(68.0%)、「芸術・娯楽・レクリエーション業」(64.5%)、「その他のサービス業」(63.0%)、「教育」(61.0%)である(図表3-17)⁹⁰。一方、「建設業」(16.0%)、「製造業」(28.4%)、「電気・ガス等」(26.3%)、「水供給等」(24.1%)では低い。これらのパートタイム労働者の割合が低い産業は、就業者に占める女性の比率が低い産業であるとともに、女性のパートタイム労働者の割合も、他の産業に比べて低めになっている。

図表3-16、図表3-17のEUとオランダを比べると、パートタイム労働者が集中している産業や職業は、オランダとEU15カ国⁹¹平均とでは、かなり共通している。

図表3-17 産業別パートタイム労働者の割合(2011年；%)

	オランダ			EU15 カ国		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
農林漁業	23.2	74.3	37.6	14.1	34.5	20.6
鉱業・採石業	—	—	—	2.0	25.1	4.6
製造業	16.9	66.8	28.4	3.5	23.9	9.0
電気・ガス・蒸気・エアコン供給業	15.8	55.7	26.3	3.1	22.9	7.7
水供給・下水・廃棄物管理・改善業	16.2	63.6	24.1	4.9	25.2	8.5
建設業	9.8	75.3	16.0	4.9	40.5	8.4
卸売・小売業・自動車等修理業	34.2	80.6	56.7	12.2	42.9	26.9
運輸・倉庫業	26.7	76.1	38.0	9.0	32.2	14.1
宿泊・飲食業	54.5	80.3	②68.0	22.8	44.2	③34.3
情報・通信業	22.6	61.3	32.3	9.4	28.8	15.4
金融・保険業	13.8	60.2	33.8	4.2	26.4	15.1
不動産業	17.3	73.1	40.6	14.0	34.7	24.3
専門的、科学的技術サービス業	25.5	64.7	41.7	10.4	31.0	19.7
管理・支援サービス業	29.7	75.9	52.4	15.9	50.0	⑤32.8
公務、国防・強制的社会保障業	15.4	59.5	32.6	5.2	27.0	15.2
教育	39.1	74.0	⑤61.0	18.5	35.0	30.0
保健衛生・社会事業	38.0	85.4	①77.4	16.1	40.8	②35.3
芸術・娯楽・レクリエーション業	50.0	78.5	③64.5	27.2	47.4	①36.7
その他のサービス業	33.9	75.6	④63.0	17.2	41.5	④33.2
合計	25.4	76.7	49.1	9.8	37.6	22.5

出所：EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour Force Survey) より作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、オランダは週35時間未満の者、他のEU諸国では概ね自己申告による。産業分類はNACE ver.2による。雇い人のいる個人世帯、治外法権機関及び団体を除く。①～⑤は各国各年の男女計においてパートタイム労働者の割合が高い順に番号を付したものである。

90 EU「労働力調査」では、産業分類として2008年からNACE ver 2を用いるようになっており、10年前との比較ができない。このため、ここでは単年度のデータを示す。

91 EU15カ国とは、アイルランド、イギリス、イタリア、オーストリア、オランダ、ギリシャ、スウェーデン、スペイン、デンマーク、ドイツ、フィンランド、フランス、ベルギー、ポルトガル、ルクセンブルクである。

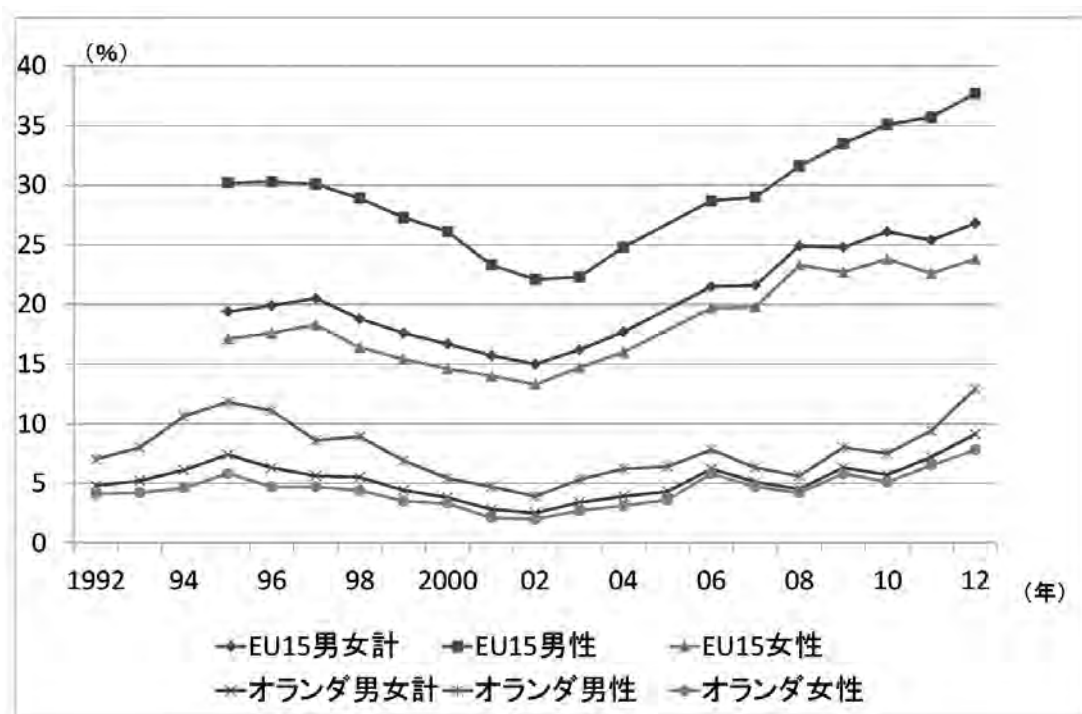
(3) パートタイム労働に関する議論

A. 非自発的パート

パートタイム労働者の中には、パートタイムで働く理由として「フルタイムの仕事がなかったから」と答える「非自発的パート」もいる。図表3-18では、そうした「非自発的パート」の割合の推移を示している。

図表3-18より、EU15カ国平均もオランダも、男性の割合が女性に比べて高いことがわかる。また、オランダの非自発的パートの割合は、EU15カ国平均の3分の1程度の低い水準で推移している。オランダに関する推移に注目すると、1990年代半ばから2002年にかけて、非自発的パートの割合は減少したが、その後やや上昇傾向にあり、2008年のリーマンショック以降上昇している。なお、景気が悪化し失業率が上昇すると、非自発的パートの割合も上昇するという傾向が知られているが⁹²、確かに図表3-18のEUとオランダのグラフは、図表3-19の失業率の推移と類似の形をしていることが確認できる。

図表3-18 非自発的パートの割合（1992年～2012年）

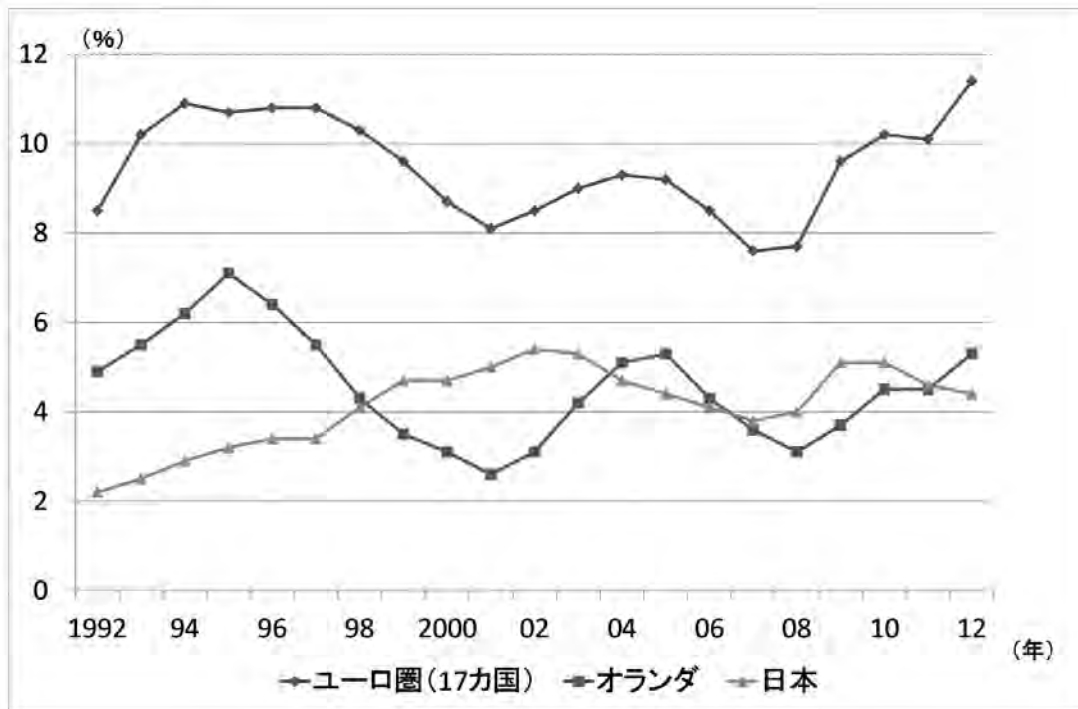


出所：EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour Force Survey) より作成。

注：15～64歳。パートタイム労働者に占める非自発的パートの割合。非自発的パートとは、フルタイムの仕事を見つけることができなかったためパートタイムで働いていると回答した者。EU15カ国については1995年以降の数値、また2005年の数値は欠損している。

92 OECD (1995)、Buddelmeyer et al. (2005b)、権丈 (2006a)。

図表 3－19 調整失業率の推移（1992年～2012年）



出所：OECD.Statより作成。

B. 労働時間の希望と現実

図表 3－20は労働時間の増加・減少の希望の推移を示している。労働時間の増加・減少を希望する者は、1990年代に比べて2000年代はじめに減少している。この変化の背景には、「労働時間調整法」による労働時間の希望と現実のミスマッチの解消効果もあったと推察される⁹³。その後2008年以降の景気後退の中で、労働時間の増加を希望する者が増え、減少を希望する者が減っている。

図表 3－21は2002年と2012年について個人属性別の労働時間の増加・減少の希望を示している。週労働時間が短い者では、労働時間増加の希望が大きく、女性では労働時間が長いほど労働時間の減少の希望が多い（男性にはこの傾向は見られない）。図表 3－20でも確認したように、2002年から2012年にかけて、労働時間の増加を希望する者が増え、減少を希望する者が減ったが、特に週労働時間が12～23時間では2012年に男性の29%、女性の20%が労働時間増加の希望を持っている。

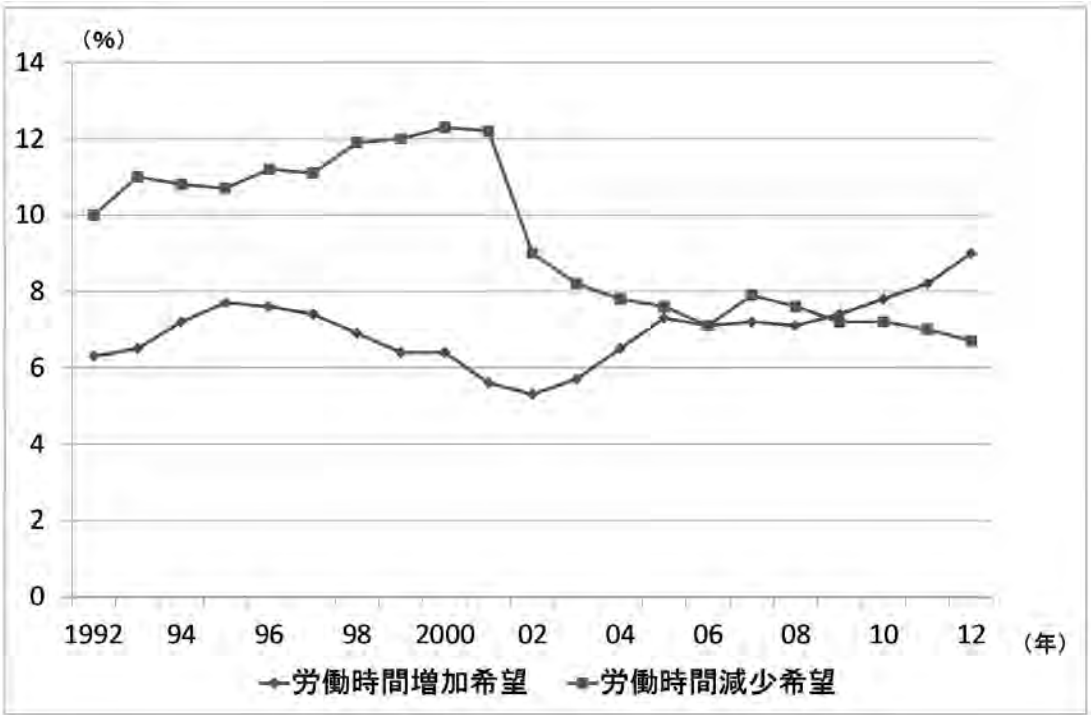
年齢 3 区分では、（週労働時間の短い者が多い）若年層に労働時間を増やしたい者が多く、男性高年齢層では労働時間を減らしたい者が多い。また、女性は男性に比べて労働時間の増減を希望する者が多い。女性は、子どもの年齢によって労働時間増減の希望の変化が大きく、子供が大きくなるにつれ労働時間増加の希望が増え、労働時間減少の希望が減っている。

アメリカにおける過剰就業（希望の労働時間に比べて実際の労働時間が長い状況）について分析した Golden and Gebreselassie（2007）は、労働時間の希望と現実のミスマッチの一つの要因として、ライフ・ステージに応じた希望労働時間の変化に、実際の労働時間が調整されていない場合があることを

93 Lee（2004:54-56）では、1987～2000年のオランダとイギリスの非自発的パートの割合の推移を示し、1980年代後半から1990年代前半にかけてのオランダのパートタイム労働の待遇改善が、非自発的パートの割合の低下につながったと述べている。

指摘し、たとえば、共働き世帯における家事や育児の必要性や健康上の理由を挙げている。オランダの状況にも。この指摘が当てはまるように見える。

図表 3 -20 労働時間増加・減少の希望（1992年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。
注：15～64歳男女計。「所得が変わることを考慮したうえで、あなたは今後6ヶ月間にもっと長く働きたいですか、短く働きたいですか」についての回答。選択肢は、「もっと長く働きたい（労働時間増加希望）」「同じ時間働きたい（現状維持）」「もっと短く働きたい（労働時間減少希望）」。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

図表 3-21 労働時間の増加・減少の希望（2002年、2012年）

	2002 年			2012 年		
	労働時間 増加希望	現状維持	労働時間 減少希望	労働時間 増加希望	現状維持	労働時間 減少希望
男性						
週労働時間						
12-23 時間	18.2	74.0	7.8	29.3	64.6	6.1
24-34 時間	12.0	80.7	7.3	18.9	74.6	6.4
35 時間以上	2.6	89.9	7.6	3.3	90.8	5.8
年齢						
15-24 歳	8.1	85.5	6.5	15.8	77.9	6.3
25-54 歳	3.9	89.4	6.8	6.2	89.3	4.6
55-64 歳	0.9	82.8	16.3	2.8	85.3	11.9
末子の年齢 ^{a)}						
0-3 歳	3.5	90.4	6.1	5.4	89.6	5.1
4-11 歳	3.1	91.2	5.7	4.4	92.3	3.2
12-17 歳	2.6	91.9	5.6	3.7	93.0	3.3
合計	4.1	88.3	7.6	6.7	87.4	5.9
女性						
週労働時間						
12-23 時間	10.5	83.6	5.9	20.2	75.4	4.4
24-34 時間	7.7	81.0	11.3	11.0	81.9	7.2
35 時間以上	1.7	82.1	16.2	2.4	85.6	12.0
年齢						
15-24 歳	11.8	77.9	10.3	21.4	69.7	8.9
25-54 歳	6.1	82.9	11.0	11.0	81.9	7.2
55-64 歳	2.7	85.3	12.0	5.5	85.6	8.9
末子の年齢 ^{a)}						
0-3 歳	4.2	81.3	14.5	7.0	82.4	10.7
4-11 歳	8.3	84.4	7.3	12.8	82.1	5.1
12-17 歳	9.1	83.9	6.9	16.7	79.5	3.8
合計	6.8	82.2	11.0	11.5	80.9	7.6

出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。「所得が変わることを考慮したうえで、あなたは今後6ヶ月間にもっと長く働きたいですか、短く働きたいですか」についての回答。選択肢は、「もっと長く働きたい（労働時間増加希望）」「同じ時間働きたい（現状維持）」「もっと短く働きたい（労働時間減少希望）」。
調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

a) 25～49歳の者。

C. パートタイムで働く理由

すでに確認したように、オランダでは、女性労働者の4分の3がパートタイムで働いている。パートタイムで働く女性は、育児中に限らず、育児を終えた後にもフルタイムに戻らない者が多い。図表3-22は、女性がパートタイムで働く主な理由についての調査結果である。その理由として最も多いのは子どもの世話（38%）であり、家事（21%）、自分自身の時間（17%）、趣味、スポーツ、社交の時間（13%）となっている。13歳未満の子供の有無及び年齢区分（40歳以上/40歳未満）でみると、子供のいる女性では、パートタイムで働く理由として、子どもの世話をあげる者が、77%に上る。子どものいない40歳以上の女性では、家事（21%）や自分自身の時間（21%）をあげる者が多い。また、子どものいな

い40歳未満の女性では、勉強（34％）が最も多い理由となっている。「フルタイムで働きたいが、フルタイムの仕事が見つからないため」という非自発的理由は3％に過ぎないが、子どものいない40歳未満の女性では9％とやや高くなっている。

図表 3-22 年齢・家族形態別女性がパートタイムで働く主な理由（2008年；％）

	40歳未満、子どもなし	40歳未満、13歳未満	40歳以上、13歳未満の子どもなし	合計
自分自身で子どもの世話をしたいため	－	①77	10	①38
家事の時間がほしいため	②19	②22	①21	②21
自分自身の時間がほしいため	②19	③13	②20	③17
趣味、スポーツ、社交の時間がほしいため	14	12	15	13
健康のためフルタイムの仕事ができないため	7	7	③16	11
勉強の時間がほしいため	①34	2	2	6
フルタイムで働きたいが、子どもを預かってくれるところがないため	－	8	1	4
親など（子ども以外）の世話をするため	3	3	4	4
ボランティア活動をするため	－	3	4	3
フルタイムで働きたいが、フルタイムの仕事が見つからないため	9	1	4	3
退職に向けて徐々に労働時間を減らしているため	－	－	2	1

出所：Portegijs et al. (2008), Tabel 4.5, p.72より一部抜粋。

データ：SCP, Deeltijd en Vrouwen 2008. N=471.

注：①～③は各カテゴリ別にその選択肢を選んだ者の割合が高い順に番号を付したものである。

前述したように、最近のオランダでは女性の労働供給を増やすことを政策課題としている。人びとがもっと長い時間働くにはどのような条件が必要なのであろうか。図表 3-23は、非就業者とパートタイム労働者に対して、（もっと多く）働いてもよいと考える主な条件を尋ねたものである。男女ともに、「仕事と私生活の時間をうまく調整できれば」をあげる者が多い。特に、13歳未満の子どもを持つ非就業者では、「学校の授業時間中に働くことができれば」「学校の休暇中に働かなくてもよければ」「病気の子どもの世話が必要な場合に休むことができれば」が多い。また、これらに加えて、女性のパートタイム労働者や男性では、「仕事の一部を在宅勤務できれば」をあげる者も多い。結局のところ、就業時間や就業場所を育児等の都合と調整しやすいこと、ワーク・ライフ・バランスのとりやすい環境作りが課題であることがわかる⁹⁴。

94 オランダでは、伝統的に子育てにおける母親の役割を重視し、他のヨーロッパ諸国に比べて既婚女性の労働市場への参加も遅かった（ただし、第1章でみたように、最近では、先進国の中でも女性の就業率は高い方になった）。このため、保育施設の整備も遅れる中、女性が仕事と家庭を両立のしやすい働き方としてパートタイム労働が活用されてきた。詳細されるようになった。その後、保育サービスをはじめ各種制度の整備が次第に進み、第1章でみたように、オランダの女性の就業率は、先進国の中でも高い方になった。とはいえ、現在でも、図表 3-23のように、パートタイム労働で働く理由として、ワーク・ライフ・バランスのとりやすい環境が整っていないことを挙げる者が多い。オランダにおける女性労働と家族政策についてはKenjoh (2004, 2005)、権丈 (2010c, 2012) 参照のこと。オランダにおける、在宅勤務（テレワーク）の取組みについては権丈 (2012) 参照。

図表 3-23 非就業者とパートタイム労働者が(もっと多く)働いてもよいと考える主な条件 (2012年；%)

	女性				男性
	非就業	パート	末子 13 歳未満		非就業・パート
			非就業	パート	
仕事と私生活の時間をうまく調整できれば	①23	①27	37	①44	①30
家の近くに仕事が見つかれば	①23	15	27	16	②22
病気の子どもや家族の世話がが必要な場合に休むことができれば	③21	③18	③42	③31	③16
仕事の一部を在宅勤務でできれば	15	②19	21	③31	15
学校の授業時間中（9 時～15 時）に働くことができれば	③21	③18	①58	②38	12
学校の休暇中に働かなくてもよければ	17	14	②43	29	5
7 時～19 時に開いている保育が見つかれば	1	3	3	5	1
勤務時間帯以外に施設等が開いていれば	3	2	4	2	6
その他の条件	9	9	11	8	10
いかなる条件でも、（もっと多く）有償労働はしない	13	32	10	22	11
いかなる条件でも、教育・健康・障がい・（早期）退職のため、（もっと多く）有償労働はしない	27	8	9	3	29
現在の労働時間	0	21	0	21	11
条件が満たされた場合の希望労働時間	9	25	13	25	19

出所：SCP（2012），Tabel 6.2，p.112.

データ：SCP（EMOP 2012）

注：①～③は各カテゴリ別にその選択肢を選んだ者の割合が高い順に番号を付したものである。

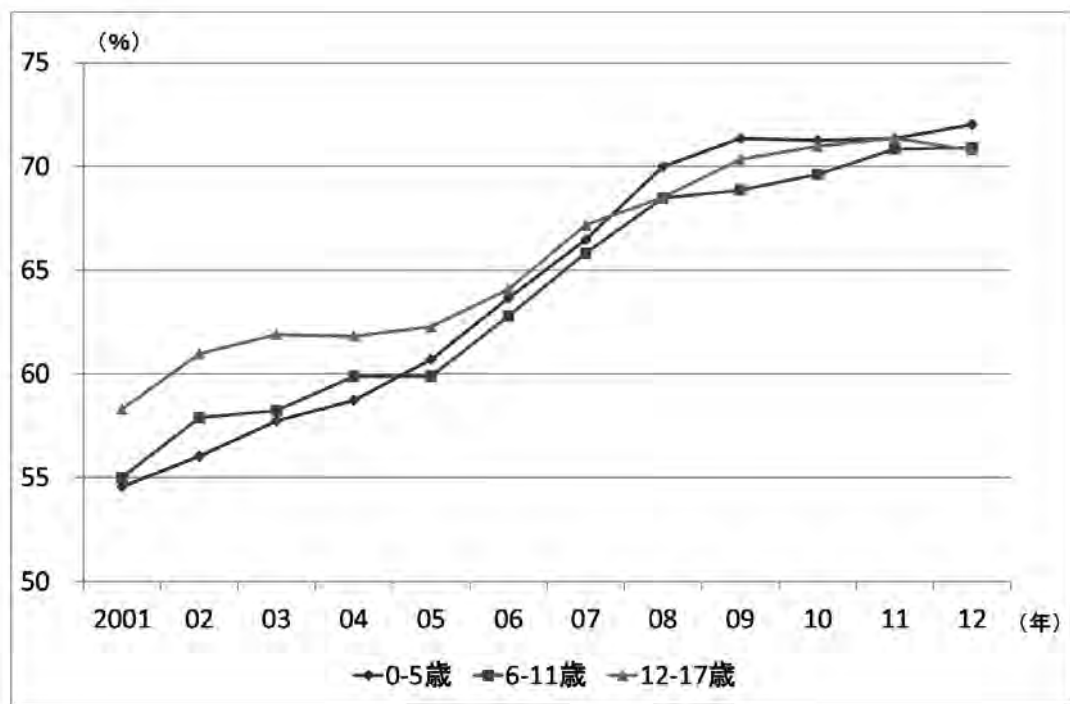
D. 母親の働き方とパートタイム労働

子どものいる女性は、パートタイム労働を多く活用するグループであるが、彼らの働き方には変化がみられるのだろうか。図表 3-24では、末子の年齢 3 区分により、母親が就業する割合（週労働時間12 時間以上）を示している。就業者の割合は、2001年には末子 0～5 歳54.6%、6～11歳55.0%、12～17 歳58.3%であったが、2012年にはそれぞれ72.0%、70.9%、70.8%へと大幅に上昇している⁹⁵。

図表 3-25は、2002年と2012年について、図表 3-24と同じ末子の年齢 3 区分について、当該人口に占める週労働時間の分布をみたものである。3つの労働時間カテゴリの合計は、図表 3-24の就業者の割合に相当する。2002年から2012年にかけて、フルタイム労働者（週35時間以上）の割合には変化が見られないが、28～34時間働く者の割合が大きく増加していることがわかる。また、2002年には末子の年齢が高まるにつれフルタイム労働者（週35時間以上）の割合が若干高まっていたが、2012年ではそうした傾向は明確にはみられない。

95 オランダでは、末子の年齢が上昇しても母親の就業率はあまり変化しない傾向がある（Kenjoh（2004，2005）、権丈（2012））。

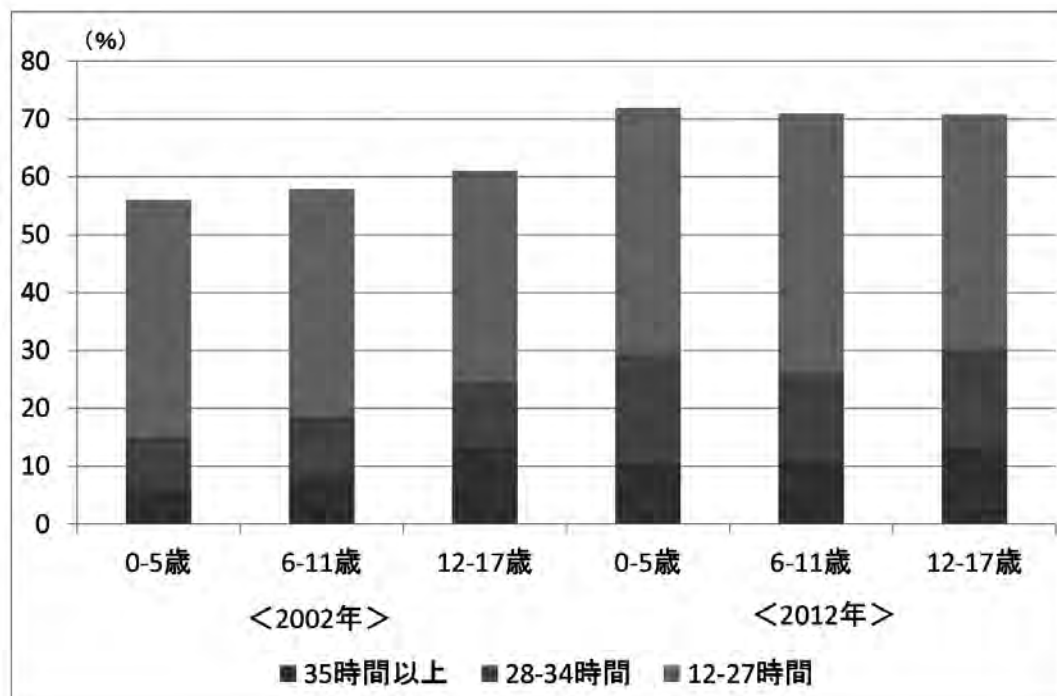
図表 3 - 24 末子の年齢別母親が就業する割合（2001年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：週労働時間12時間以上の者が当該人口に占める割合。

図表 3 - 25 週労働時間別・末子の年齢別就業する母親の割合（2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

2. 非正規雇用

(1) 非正規雇用に関する制度的枠組み

1982年の「ワッセナー合意」以降、オランダではパートタイム労働者の大幅な増加がみられたが、その頃から、非正規雇用（派遣労働、有期雇用、呼び出し雇用等）も増加するようになった⁹⁶。1999年1月には、「柔軟性と保障法（Wet flexibiliteit en zekerheid）」が施行され、労働市場の柔軟性と非正規雇用者に対する保護を同時に達成しようとする新たな試みが導入された⁹⁷、これは、後に、EU諸国が目指すフレキシキュリティの一つのモデルとしても注目されるようになった⁹⁸。

同法により、有期労働契約については、連続する契約が3回以上、あるいは、連続する契約の合計の期間が3年以上であれば、期間の定めのない雇用となること、3ヶ月未満の中断期間をはさんだ契約は1つの契約と見なすことが定められた（民法典第7編：668a条）。この規定は、「連鎖規定（ketenregeling）」あるいは「3×3×3ルール」と呼ばれる。なお、この規定には、労働協約により別段の定めをする余地が残された。また、派遣労働に関しては、派遣元企業が使用者としての役割を果たすことが明確にされ、派遣労働者が26週以上労働した後は、上記の有期雇用に関する期間の定めのない雇用への転換ルールが適用されること（690～691条）などが定められた⁹⁹。さらに、呼び出し雇用（oproepcontract）については、労働契約の存否や労働時間の定めが不明確な場合の法的推定（610a,b条）や、1回の労働で最低3時間分の賃金が支払われること（628a条）などが規定された。

2007年の同法に関する評価では、同法により、非正規雇用の利用可能性の拡大等により企業の柔軟性が高まった一方、非正規雇用者の法的地位も明確になったと、プラスの評価がなされている¹⁰⁰。しかしながら、次第に、非正規雇用者が増加する中で、非正規雇用の固定化が指摘され、これに対する危惧が強まるようになった¹⁰¹。非正規雇用者は常用雇用者に比べて、一般に訓練投資が少ないこと、景気循環の影響を受けやすいこと、住宅ローン等の利用が難しいこと、失業給付（WW）の利用が多く社会的費用がかかることなどが指摘されている¹⁰²。

96 オランダの非正規雇用の特徴や制度的背景については、Kenjoh（2004）、権丈（2010a）、権丈他（2003）、Hartog（1998）、Visser and Hemerijck（1997）、Van Voss（2000）も参照のこと。

97 同法に先立ち、労使の代表からなる労働財団は、1995年12月に社会雇用大臣の諮問を受け、翌1996年4月に「柔軟性と保障に関する政策文書（Nota Flexibiliteit en Zekerheid）」を発表した。同文書では、グローバル化や情報技術への対応により企業側にとって柔軟性が必要である一方、柔軟な働き方をする労働者（自発的な者と非自発的な者がいる）に対する法的な保護が必要であることを認め、柔軟性と保障の適切なバランスにたった労使関係の構築に向けた法整備に関する答申を行った（Stichting van de Arbeid（1996））。Jørgensen and Madsen（2007:9）では、これが柔軟性と保障を組み合わせたアプローチを明示的に示した最初であったと指摘している。「柔軟性と保障法」に関する日本語文献としては大和田（2001、2009）、本庄（2014）どがある。

98 European Commission（2006:Chap.2）、Jørgensen and Madsen（2007:Chap.1）では、フレキシキュリティのモデルとして、デンマークとオランダを紹介している。

99 関連して、1998年7月に「労働市場仲介法（労働者派遣法）（Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs; WAADI）」が施行された。同法により、派遣事業の許可制を廃止する一方、派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇が定められた。

100 Knegt et al.（2007）。

101 Heyma et al.（2010）による非正規雇用に関する分析がしばしば引用される。

102 Tweede Kamer der Staten-Generaal（2013）。

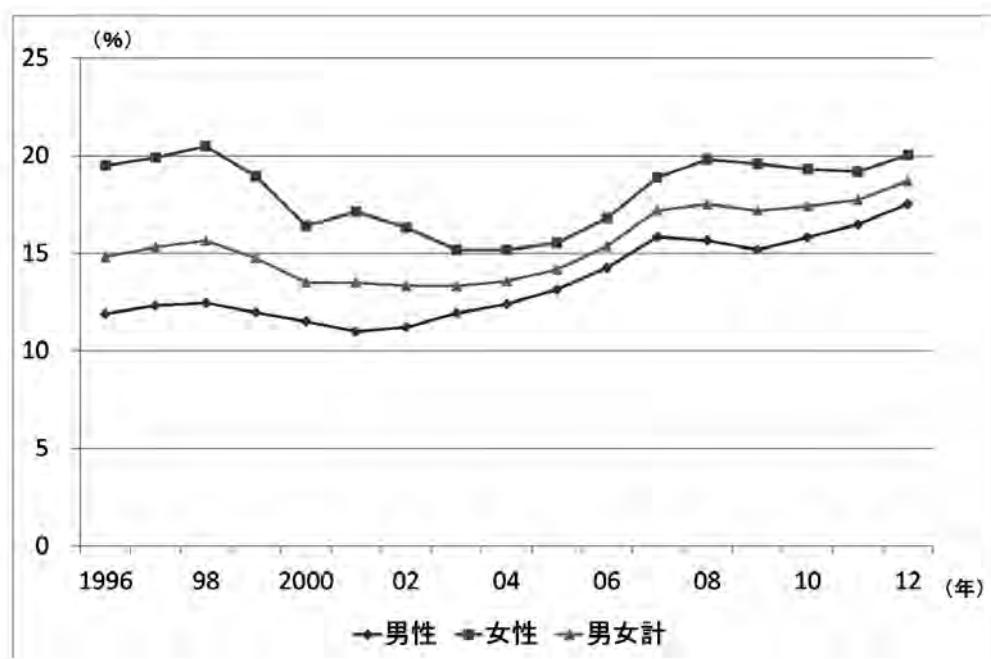
2013年4月に、労使は「社会的合意 (Sociaal Akkoord)」を結び、非正規雇用の地位の向上を図ることとした。同年11月には、下院に「雇用と保障法 (Wet werk en zekerheid) 案」が提出され、翌2014年6月に同法が成立した。同法により、非正規雇用から常用雇用への転換に関する「3×3×3ルール」は、2015年7月1日より、次のようになる。すなわち、常用雇用への転換までの期間は（3年ではなく）2年に短縮すること、連続する1つの契約とみなす期間は（3ヶ月ではなく）6ヶ月に延長すること、労働協約による別段の定めを設ける場合をより限定的にすることなどである。政府は、非正規雇用に非自発的に長く留まるケース、特に、非正規雇用の不適切な利用（同一の使用者のもとで、恒常的な性質を持つ仕事について、長期的非自発的に非正規雇用就いているケースなど）を減らすことを意図している¹⁰³。

(2) 非正規雇用者の割合と属性

A. 非正規雇用者の推移

オランダにおける非正規雇用者が雇用者（週実労働時間が12時間以上の者）に占める割合は（図表3-26）、1990年代後半には15%程度であったが、「柔軟性と保障法」が施行された1999年以降やや低下した。その後、2000年代半ばから上昇しはじめ、2012年には18.7%を占めるに至った。男女別では1990年代半ばには女性の割合が男性の1.5倍程度と高かったが、次第に男女差が縮小してきた。

図表3-26 非正規雇用者の割合の推移（1996年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

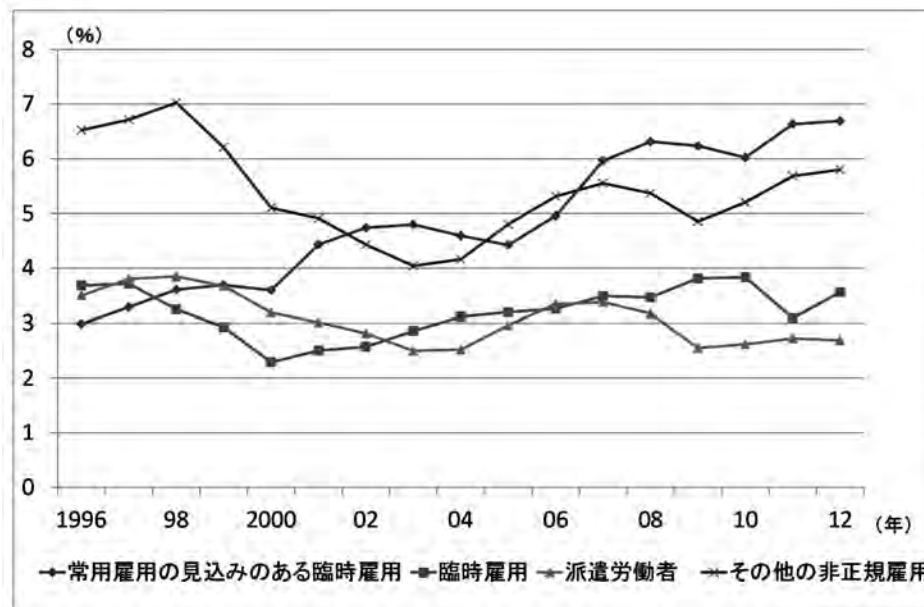
注：15～64歳。非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

非正規雇用を4つの形態に分けてそれぞれが雇用者に占める割合をみると（図表3-27）、1990年代後半に最も高かったのが、「その他の非正規雇用」である。この雇用形態には、「呼び出し・代替要員」「労働時間の定めのない常用雇用」「労働時間の定めのない臨時雇用」が含まれている。この推移をみる

103 Tweede Kamer der Staten-Generaal (2013)。

と、「柔軟性と保障法」施行前年の1998年に7%のピークを迎えた後、急速に低下している。前述したように「柔軟性と保障法」により、呼び出し雇用等について1回の労働で支払われる賃金を最低3時間分とすることなどが定められ、これらの労働者の保護が進んだ一方、それにより使用者側にとっては使い勝手が悪くなったことなどの影響であるとみられる。その後、2003年以降は上昇し、2012年には1990年代後半のピーク時とほぼ同程度となっている。

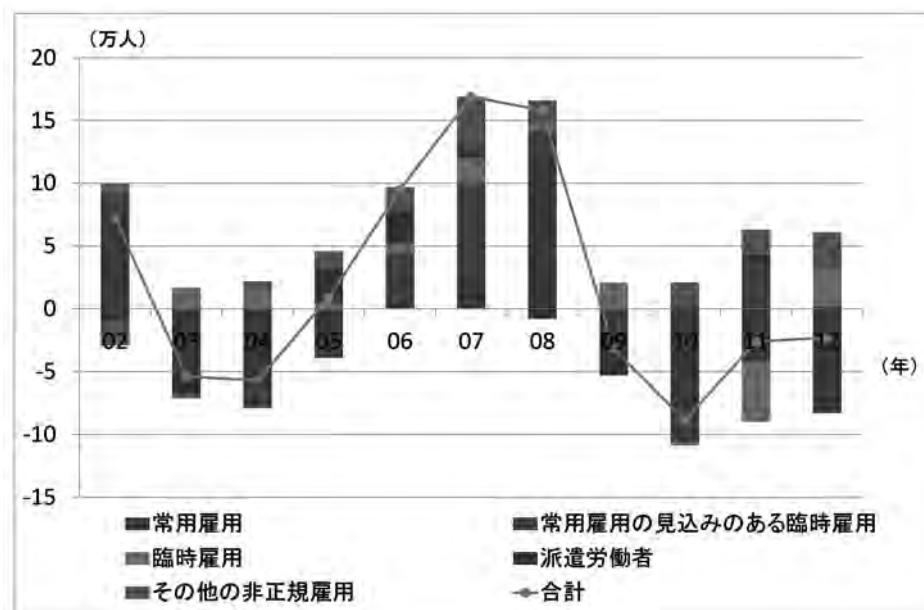
図表 3-27 形態別非正規雇用の割合の推移（1996年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。各形態の非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

図表 3-28 雇用形態別雇用者数の対前年変化（2002年～2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。各雇用形態の者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

残る3つの形態のうち、「派遣労働者」と「臨時雇用（1年以上または1年未満の有期契約）」は、それぞれ2%～4%の間で変動している。「常用雇用の見込みのある臨時雇用」については、1996年には、「派遣労働者」や「臨時雇用」と同水準の3.0%であったが、2012年には6.7%へと上昇している。この雇用形態は、オランダに独特ともいえる制度であり、臨時雇用の契約期間が終了するとほぼ常用雇用となるため、「常用雇用」に準じる雇用形態と見られることが多い。この雇用形態が増加した背景には、次のような事情がある¹⁰⁴。「柔軟性と保障法」の成立前に、より複雑な仕事に関しては、2ヶ月の試用期間では短すぎるため延長してはどうかという議論があった。これについて、1996年の労働財団の政策文書「柔軟性と保障法に関する覚書」では、試用期間を延長しないと、代わりに、常用雇用で雇う前に、臨時雇用（有期契約）を活用することを勧めた。ただし後述するように、最近では、「常用雇用の見込みのある臨時雇用」でも、常用雇用への移行率は低下する傾向にある。

図表3-28では、これら4つのタイプの非正規雇用及び常用雇用の合計5つのタイプの雇用形態で働く雇用者数について、その対前年変化をみたものである。雇用者全体の変化は折れ線で示しているが、総雇用数は、2003～04年、2009～12年に減少し、2006～08年には増加した。雇用形態別にみると、「常用雇用」と「常用雇用の見込みのある臨時雇用」は、総雇用数の増減と同様の動きをしている一方、「臨時雇用」や「その他の非正規雇用」は総雇用数が減少しても増加することがある。また、「派遣労働」は、2005～06年の総雇用数が増加に転じたときに増加し、2009年に総雇用数が減少に転じたときに減少しており、景気変動に合わせて企業が雇用調整を行う際に、最初に活用する「景気の調整弁」となっていることを見て取ることができる。特に、2009年には雇用減の過半を派遣労働者が占めており、その影響が大きかったが伺える。

B. 非正規雇用者の個人属性

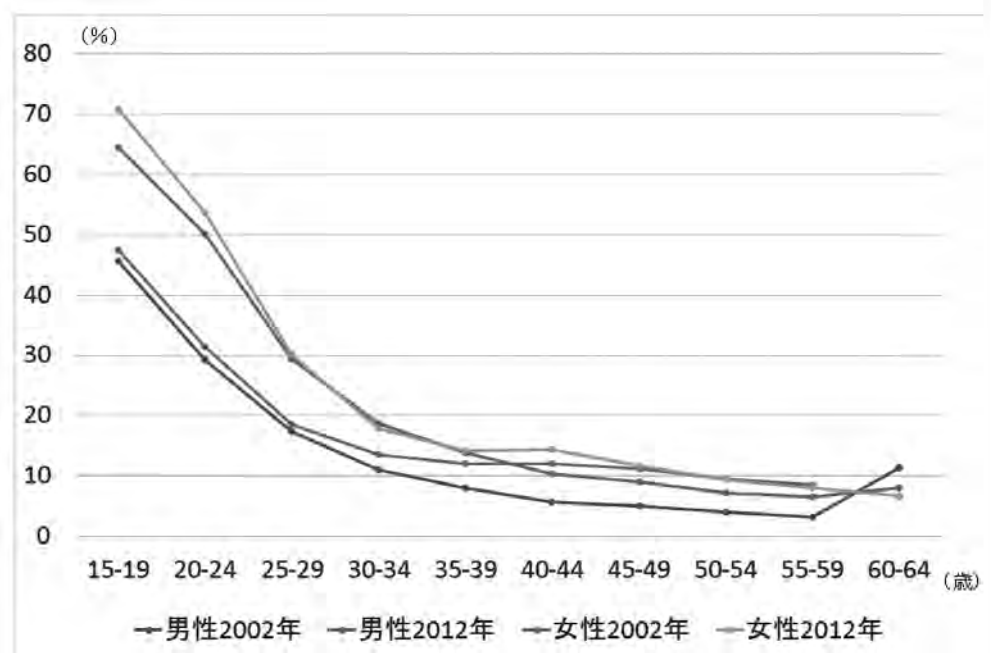
次に、個人属性と非正規雇用の関係を確認しておこう。図表3-29～図表3-32は、非正規雇用全体が雇用者に占める割合を、年齢、家族形態、教育水準、出身別に見たものである。

年齢階層別にみると、非正規雇用は若年層に集中している（図表3-29）。パートタイム労働では高年齢者や中年女性でも多かったが（図表3-10）、非正規雇用の割合は60～64歳の高年齢者でも男性8.0%、女性6.7%の低水準に留まっている。日本では、パートタイム労働と非正規雇用が重なっていることが多いが、オランダではそうではないことを確認できる。また、2002年から2012年までに、非正規雇用の割合は、高年齢層を除き男女とも上昇している。家族形態別にみると、非正規雇用は、特に、（若年層が中心である）成人した子や未成年の子に多い（図表3-30）。ひとり親や有配偶では、男性に比べて女性の割合がやや高いが、男女差はあまり大きくない。

また、男女とも教育水準が低いほど非正規雇用の割合が高い傾向が見られ、とりわけ2002年には他と比べて低学歴女性が高かった（図表3-31）。ただし、2002年から2012年にかけて低学歴女性では変化がないのに対して、男性や中高学歴女性で非正規雇用の割合が上昇している。さらに、出身国別では、オランダ出身に比べて、欧米出身、さらには非欧米出身において、非正規雇用の割合が高い（図表3-32）。とはいえ、2002年には最も非正規雇用の割合が高かった非欧米出身女性は、2012年には2002年に比べて微減する一方、他のカテゴリでの非正規雇用の割合が高まったために格差は縮小している。

104 「常用雇用の見込みのある臨時雇用」の歴史的な経緯や最近の動向については、Van Gaalen et al. (eds.) (2013: Chap. 6) 参照。

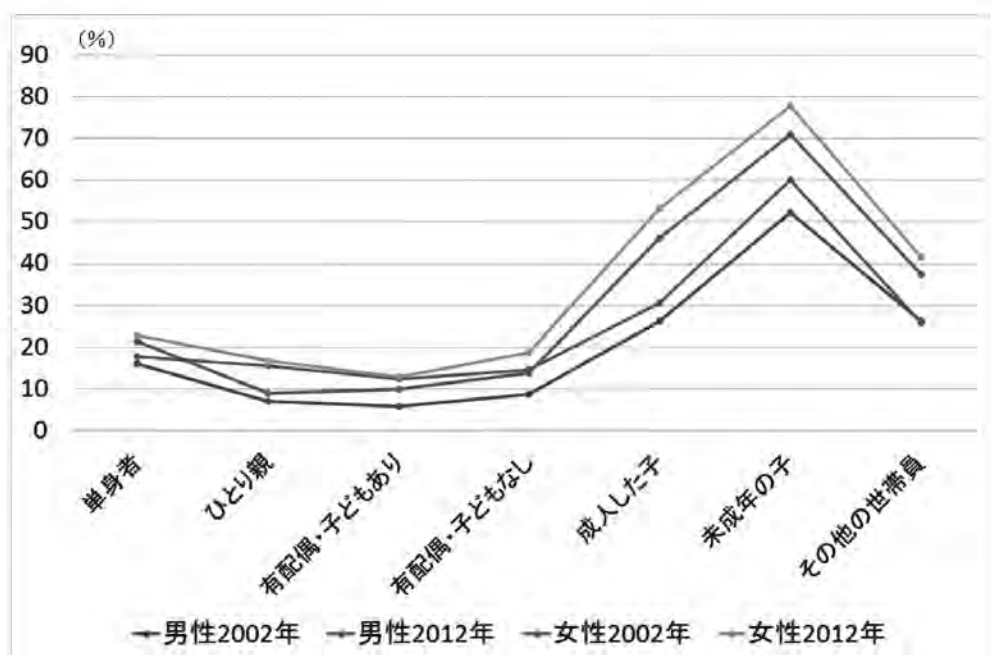
図表 3 - 29 年齢階層別非正規雇用者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

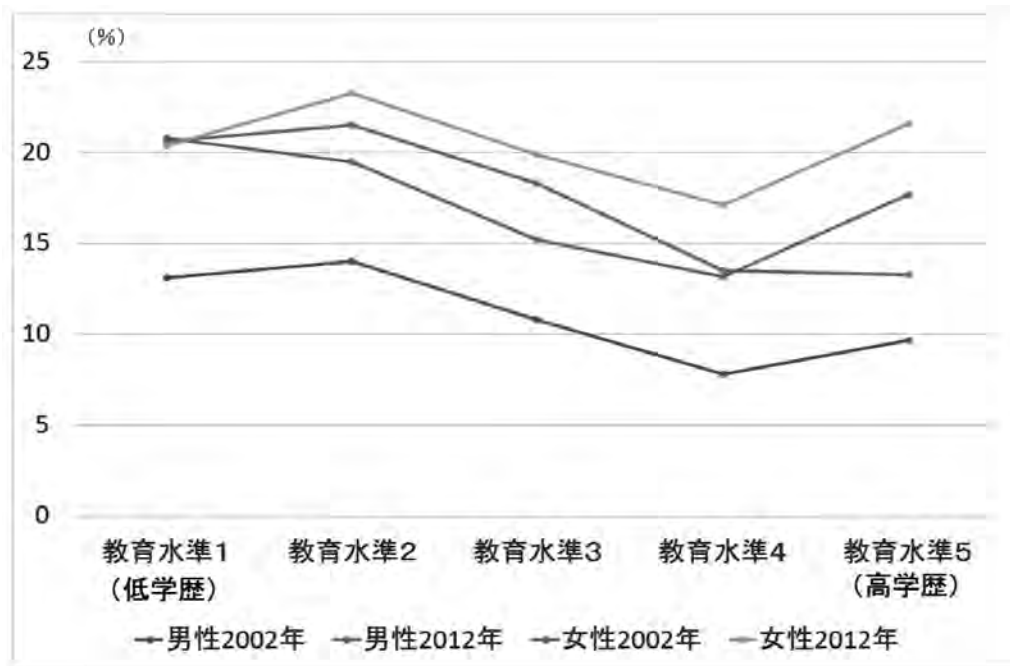
図表 3 - 30 家族形態別非正規雇用者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

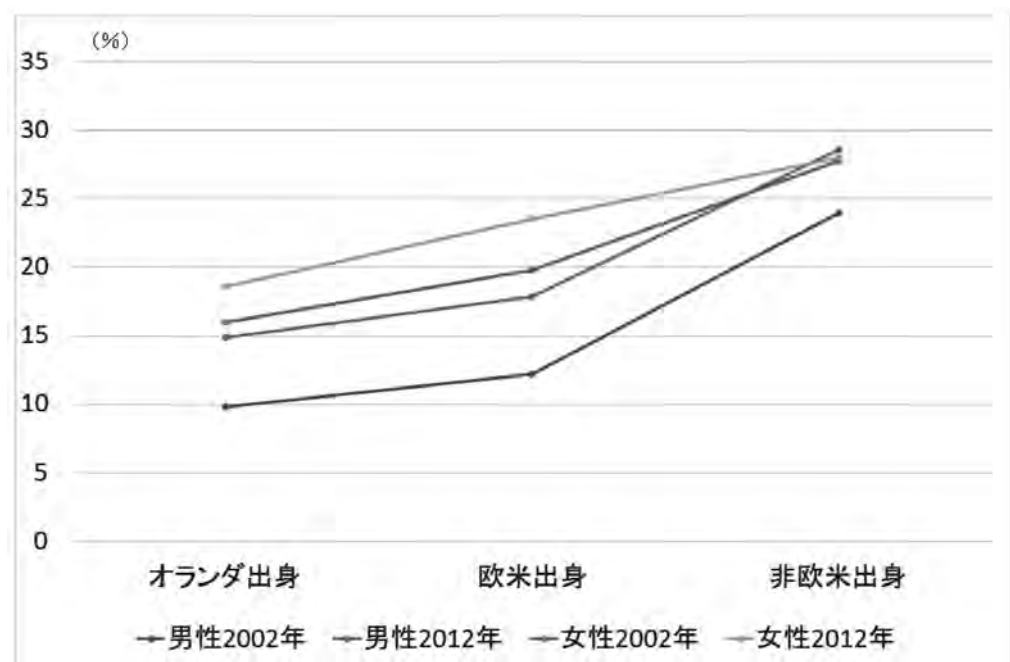
図表 3 - 31 教育水準別非正規雇用者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

図表 3 - 32 出身国別非正規雇用者の割合（男女別、2002年、2012年）



出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。非正規雇用者が雇用者に占める割合。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

C. 7つの雇用形態と個人属性

図表3-33、図表3-34により、非正規雇用のより詳細な形態（7分類）と個人属性との関連をみておこう。ここでは、最右列に非正規雇用全体が雇用者に占める割合を示し、左側には各雇用形態が非正規雇用に占める割合（＝構成比）を示している¹⁰⁵。

2002年と2012年において、男女とも「常用雇用の見込みのある臨時雇用」の割合が最も高く、33%～38%を占めている。「派遣労働者」の割合が、2002年には男女とも2番目に高かった（男性22.9%、女性19.4%）。しかし2012年には、男性では依然として「派遣労働者」が2番目に高かった（17.9%）のに対して、女性では「呼び出し・代替要員」（19.8%）や「1年以上の臨時雇用」（11.0%）が、派遣労働者（10.7%）を上回るようになった。

非正規雇用のなかでは、「常用雇用の見込みのある臨時雇用」や「1年以上の臨時雇用」が、他の雇用形態に比べて、雇用の安定性が大きいといえる。年齢等の個人属性別にみると、両年とも、中年層、有配偶者、高学歴者、オランダ出身者では、「常用雇用の見込みのある臨時雇用」の割合が相対的に高いのに対して、若年・高年齢層、成人した子・未成年の子・その他の世帯員、低学歴者、非欧米出身では、「その他の臨時雇用（1年未満の有期契約）」「呼び出し・代替要員」、「労働時間の定めのない常用雇用」「労働時間の定めのない臨時雇用」の割合が相対的に高くなっている。また、2002年には20代から30代前半で「派遣労働者」の割合が高かったが、2012年にはこの年齢層での「派遣労働者」の割合は減少し、他の雇用形態にシフトしている。

105 図表3-33では、60-64歳、未成年の子、その他の家族員については、対象者となる非正規雇用者の合計が1万人未満と少ないため、分類データは示していない。

図表 3-33 個人属性別非正規雇用者の割合（2002年；％）

	各雇用形態が非正規雇用に占める割合								非正規雇用が雇用者に占める割合
	常用雇 用の見 込みの ある臨 時雇用	1年以 上の臨 時雇用	その他 の臨時 雇用	派遣労 働者	呼び出 し・代 替要員	労働時 間の定 めのな い常用 雇用	労働時 間の定 めのな い臨時 雇用	計	
性別									
男性	36.4	8.5	10.5	22.9	8.7	6.5	6.5	100.0	11.2
女性	34.7	8.6	10.8	19.4	15.3	4.8	6.7	100.0	16.3
年齢									
15-19 歳	16.8	6.5	17.8	17.8	25.2	5.6	12.1	100.0	46.5
20-24 歳	30.7	7.3	12.3	26.3	12.8	3.9	6.7	100.0	30.1
25-29 歳	46.1	10.6	7.1	22.0	6.4	3.5	4.3	100.0	18.0
30-34 歳	47.3	9.8	7.1	22.3	5.4	3.6	3.6	100.0	12.1
35-39 歳	44.2	11.6	8.1	18.6	7.0	5.8	4.7	100.0	9.7
40-44 歳	40.8	11.3	7.0	19.7	9.9	5.6	5.6	100.0	8.3
45-49 歳	37.5	7.1	8.9	17.9	16.1	8.9	7.1	100.0	7.5
50-54 歳	25.6	7.7	15.4	17.9	15.4	15.4	7.7	100.0	6.2
55-59 歳	15.0	—	20.0	15.0	20.0	15.0	10.0	100.0	4.8
60-64 歳	—	—	—	—	—	—	—	—	9.7
家族形態									
単身者	34.1	9.6	9.6	25.9	11.1	3.7	5.9	100.0	16.8
ひとり親	38.1	14.3	9.5	28.6	9.5	—	—	100.0	14.0
有配偶・子あり	40.7	8.7	8.7	16.5	12.1	8.2	5.6	100.0	8.4
有配偶・子なし	43.1	9.6	9.6	20.2	6.9	5.9	4.8	100.0	11.5
成人した子	27.7	7.9	13.6	26.0	13.0	4.0	7.3	100.0	27.7
未成年の子	—	—	—	—	—	—	—	—	55.6
その他の世帯員	—	—	—	—	—	—	—	—	27.4
教育水準									
教育水準 1 (低)	25.0	5.9	11.8	27.9	14.7	5.9	7.4	100.0	15.9
教育水準 2	31.6	7.4	12.1	23.3	12.1	5.1	7.4	100.0	16.2
教育水準 3	35.0	6.6	10.7	22.5	13.9	5.5	5.8	100.0	12.7
教育水準 4	46.8	9.2	8.3	13.8	9.2	6.4	6.4	100.0	10.2
教育水準 5 (高)	42.0	24.6	8.7	10.1	4.3	5.8	5.8	100.0	12.7
出身国									
オランダ出身	36.9	8.1	10.6	18.3	13.1	5.8	7.3	100.0	11.9
欧米出身	30.9	11.1	11.1	27.2	9.9	4.9	4.9	100.0	14.6
非欧米出身	32.3	10.2	10.2	30.7	8.7	3.9	3.9	100.0	25.6
合計	35.5	8.7	10.6	21.1	12.1	5.5	6.5	100.0	13.3

出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

図表 3-34 個人属性別非正規雇用者の割合（2012年；％）

	各雇用形態が非正規雇用に占める割合								非正規雇用が雇用者に占める割合
	常用雇 用の見 込みの ある臨 時雇用	1年以 上の臨 時雇用	その他 の臨時 雇用	派遣労 働者	呼び出 し・代 替要員	労働時 間の定 めのな い常用 雇用	労働時 間の定 めのな い臨時 雇用	計	
性別									
男性	37.9	8.9	8.4	17.9	13.5	4.9	8.5	100.0	17.5
女性	33.8	11.0	9.6	10.7	19.8	5.6	9.3	100.0	20.0
年齢									
15-19 歳	13.3	8.3	11.7	5.8	39.2	5.8	16.7	100.0	67.8
20-24 歳	28.6	8.2	9.6	13.9	24.3	5.0	11.1	100.0	51.8
25-29 歳	44.0	12.8	7.8	14.7	11.0	3.2	6.4	100.0	29.8
30-34 歳	48.1	14.1	7.4	16.3	5.9	3.7	5.9	100.0	18.3
35-39 歳	47.5	9.9	6.9	15.8	8.9	5.0	5.9	100.0	14.0
40-44 歳	46.6	8.7	9.7	14.6	8.7	5.8	5.8	100.0	12.2
45-49 歳	38.6	9.1	8.0	17.0	10.2	6.8	8.0	100.0	10.4
50-54 歳	33.3	9.5	9.5	17.5	15.9	7.9	9.5	100.0	8.2
55-59 歳	25.0	6.8	11.4	18.2	15.9	9.1	11.4	100.0	7.2
60-64 歳	13.0	—	17.4	17.4	21.7	13.0	13.0	100.0	7.5
家族形態									
単身者	35.0	10.3	9.4	16.3	14.8	4.9	9.4	100.0	21.9
ひとり親	38.9	13.9	8.3	16.7	11.1	5.6	8.3	100.0	15.4
有配偶・子あり	44.4	9.3	8.4	14.5	10.3	6.4	6.8	100.0	11.4
有配偶・子なし	41.5	12.4	7.3	14.9	11.6	4.7	7.3	100.0	16.4
成人した子	25.7	8.3	10.2	13.6	26.0	4.5	11.3	100.0	48.9
未成年の子	7.1	7.1	11.9	—	45.2	4.8	19.0	100.0	72.4
その他の世帯員	27.3	6.8	11.4	15.9	20.5	6.8	11.4	100.0	38.9
教育水準									
教育水準 1 (低)	27.1	6.8	11.9	22.0	15.3	6.8	8.5	100.0	20.5
教育水準 2	28.6	8.7	9.5	17.0	19.9	5.0	10.8	100.0	22.2
教育水準 3	35.5	7.2	8.5	15.1	18.6	5.6	9.3	100.0	19.1
教育水準 4	43.8	10.0	8.7	10.5	15.1	4.6	7.3	100.0	15.3
教育水準 5 (高)	42.4	24.0	8.8	8.0	6.4	3.2	6.4	100.0	17.1
出身国									
オランダ出身	36.8	10.0	8.7	12.7	17.1	5.7	9.0	100.0	17.2
欧米出身	33.6	11.7	10.2	16.4	14.1	5.5	8.6	100.0	21.8
非欧米出身	32.4	8.8	9.4	21.2	16.5	2.4	9.4	100.0	27.7
合計	35.8	10.0	9.0	14.4	16.7	5.3	9.0	100.0	18.7

出所：CBS, StatLineより作成。

注：15～64歳。調査対象は週実労働時間が12時間以上の者。

D. 職業別・産業別にみた非正規雇用

非正規雇用者はどのような分野で働いているのだろうか。ここでは、EUの「労働力調査」を用いて、オランダとEU15カ国における職業別・産業別の非正規雇用者（テンポラリー雇用者）の割合を見ておこう。

職業別では、オランダのテンポラリー雇用者は、「初級レベルの仕事」、「サービス販売職」に多く、（パートタイム労働と同様）テンポラリー雇用者も、熟練度が低い仕事に多いといえる。また、季節的労働が多い「農林漁業」が次いで多くなっている。一方、より高い熟練度が要請される「管理的職業」「専門的職業」「技術者・準専門的職業」における割合は低い。2002年から2012年にかけてテンポラリー雇用者の割合は、女性に比べて男性の増加幅が大きく、「技能工など」、「生産工程作業職」といった男性比率の高い職業において（2002年には少なかった）テンポラリー雇用で働く男性の割合が高まり、これらの産業では、男女計のテンポラリー雇用者の割合の増加幅も大きかった。

図表 3-35 職業別テンポラリー雇用者の割合（2002年、2012年；％）

	オランダ						EU15 カ国	
	2002 年			2012 年			2002	2012
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男女計	男女計
管理的職業	2.6	4.8	3.1	6.7	10.3	7.8	2.9	3.6
専門的職業	8.2	15.0	11.2	11.9	15.0	13.4	12.5	12.3
技術者・準専門的職業	9.5	11.4	10.5	12.9	14.9	13.9	10.3	10.5
事務的職業	13.2	18.6	16.9	19.5	18.0	18.5	11.0	11.7
サービス・販売職	22.3	20.5	③21.1	28.0	26.6	②27.0	③15.9	③17.4
農林漁業従事者	22.6	38.0	②26.3	19.8	32.6	③22.3	①25.6	①23.4
技能工など	8.6	16.5	9.0	16.6	21.4	16.9	14.8	14.8
生産工程作業職	12.5	26.8	14.3	19.5	25.1	20.1	10.4	12.0
初級レベルの職業	30.3	23.2	①26.9	39.1	29.5	①34.5	②20.9	②21.9
合計	12.0	16.7	14.1	18.1	20.3	19.1	13.2	13.8

出所：EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour Force Survey) より作成。

注：15～64歳。テンポラリー雇用者が雇用者に占める割合。テンポラリー雇用者とは、有期雇用契約を持つか、業務の完結や一時的に代替していた労働者の職場復帰などの特定の客観的条件により契約が終了する仕事に就いていると答えた者。軍人を除く。①～③は各国各年の男女計においてテンポラリー雇用者の割合が高い順に番号を付したものである。

産業別にみて、テンポラリー雇用者の割合が最も高いのは、「宿泊・飲食業」（41.6％）であり、次いで「芸術・娯楽・レクリエーション業」（30.6％）、「管理・支援サービス」（27.5％）、「農林漁業」（26.6％）である。この割合が低いのは「公務・国防・強制的社会保障業」（7.6％）、「金融保険業」（12.5％）、「不動産業」（12.5％）である。テンポラリー雇用者の割合が高い「宿泊・飲食業」や「芸術・娯楽・レクリエーション業」は、パートタイム労働者の割合が高い産業でもある（図表 3-17）。しかし、テンポラリー雇用者の割合が高い産業の中には、パートタイム労働者の割合が低い産業もあり、両者が関連するわけではない。なお、図表 3-35、図表 3-36より、全体として、テンポラリー雇用が集中している産業や職業は、オランダと EU15カ国平均とでかなり共通していることがわかる。

図表 3-36 産業別テンポラリー雇用者の割合（2011年）

	オランダ			EU15 カ国		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
農林漁業	25.5	29.4	④26.6	35.9	41.0	①37.4
鉱業・採石業	-	-	-	9.0	-	9.2
製造業	13.3	17.3	14.2	10.3	12.0	10.8
電気・ガス・蒸気・エアコン供給業	9.4	24.4	13.3	7.0	11.4	8.1
水供給・下水・廃棄物管理・改善業	18.7	-	18.4	10.4	11.4	10.5
建設業	13.2	16.4	13.5	17.2	10.2	16.4
卸売・小売業・自動車等修理業	21.9	25.9	⑤23.9	12.2	13.8	13.0
運輸・倉庫業	17.9	20.8	18.6	10.1	10.7	10.2
宿泊・飲食業	42.6	40.7	①41.6	22.6	23.2	③23.0
情報・通信業	14.5	21.2	16.3	9.8	12.2	10.6
金融・保険業	9.3	12.0	10.5	5.8	6.4	6.1
不動産業	10.5	14.8	12.5	9.2	8.4	8.8
専門的、科学的技術サービス業	15.3	18.1	16.6	11.7	12.3	12.0
管理・支援サービス業	29.3	25.6	③27.5	19.5	17.6	④18.5
公務、国防・強制的社会保障業	6.4	9.5	7.6	10.9	12.0	11.4
教育	14.1	15.6	15.0	19.0	17.2	⑤17.7
保健衛生・社会事業	14.1	14.7	14.6	15.4	14.4	14.6
芸術・娯楽・レクリエーション業	29.3	31.5	②30.6	27.8	25.0	②26.4
その他のサービス業	17.3	20.9	19.7	16.3	18.3	17.6
合計	16.9	19.4	18.1	13.6	14.9	14.2

出所：EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour Force Survey) より作成。

注：15～64歳。テンポラリー雇用者が雇用者に占める割合。テンポラリー雇用者の定義は、図表 3-35 参照。

①～⑤は各国各年の男女計においてテンポラリー雇用者の割合が高い順に番号を付したものである。

(3) 非正規雇用に関する議論

A. 非正規雇用を活用する理由と非正規雇用で働く理由

企業が非正規雇用を活用する理由は何か。図表 3-37は、やや古い調査であるが、2006年に非正規雇用者を雇っている企業について、その理由を産業別に整理したものである。産業計では、回答が多い順に「業務量の変化に対応するため」65.5%、「より長い試用期間で労働者を活用するため」43.7%、「病欠者の補充に対応するため」42.8%、「使用者のリスクを避けるため」35.7%、「雇用調整を容易にできるため」27.0%であった¹⁰⁶。これらは、おおむね日本において非正規雇用を活用する理由とも共通している¹⁰⁷。ただし、日本では非正規雇用を活用する理由として（オランダのこの調査では選択肢に入っ

106 「その他の理由」としては、プロジェクトの仕事であるから、長期休暇中の従業員の不足に対応するため、従業員の選抜のため、短期間専門的な技能のある人を雇いたい、季節的な変動等である（Knegt et al. (2007)）。

107 日本については、厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、企業が正社員以外の労働者を活用する理由として多い回答は、契約社員では、「専門的業務に対応するため」41.7%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」37.3%、「賃金の節約のため」30.3%、パートタイム労働者では、「賃金の節約のため」47.2%、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」41.2%、「賃金以外の労務コストの節約のため」30.8%、派遣労働者では、「即戦力・能力のある人材を確保するため」30.6%、「専門的業務に対応するため」27.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」24.7%であった。

ていない)「賃金や賃金以外の労務コストの節約」が重視される一方、この調査で3番目に挙げた「病欠者の補充」が指摘されることは少なく、日本と異なる点もある。

図表3-37 産業別の企業が非正規雇用を活用する理由（非正規雇用を雇っている企業のみ、2006年；％）

	農業、 製造業、エ ネルギー業、 鉱業	建設業	卸売・ 小売業、修 理業、宿泊・ 飲食業	運輸・ 倉庫業、情 報通信業	サービ ス業	保健衛 生・社 会事業	計
業務量の変化に対応するため	①69.0	①80.2	①60.4	①75.9	①62.8	②67.5	①65.5
より長い試用期間で労働者を活用 するため	②45.6	③40.5	③39.4	35.9	②54.5	36.5	②43.7
病欠者の補充に対応するため	30.4	30.2	②50.4	③40.8	28.9	①75.2	③42.8
使用者のリスクを避けるため	③36.2	②44.4	34.4	②46.3	28.6	③43.7	35.7
雇用調整を容易にできるため	29.7	27.6	21.2	19.4	③34.9	27.0	27.0
その他の理由	22.4	13.9	21.8	20.7	21.4	26.2	21.5

出所：Knecht et al. (2007), Tabel 2.3.3, p.19より抜粋。

注：使用者のリスクとは、労働者の病欠や仕事能力の低さ、景気の悪化の恐れのこと。①～③は各産業において回答の多かった順に番号を付したものである。N=744

図表3-38 労働者が非正規雇用を選んだ主な理由（2006年；％）

	派遣労働 者	呼び出し	臨時雇用	計
常用雇用が（まだ）見つからなかったから	①28.2	9.2	①32.9	①24.9
自分の都合のよい時間に働けるから	②16.9	①23.5	4.9	②12.9
一時的に稼ぎたいから	③14.1	①23.5	3.0	③11.4
一定の期間しか働けないから	③14.1	③14.3	4.9	9.6
育児・介護と両立しやすいから	9.9	9.2	②9.1	9.3
経験を身に着けたいから	7.0	4.1	③6.1	5.7
その他の理由	9.9	15.3	36.0	24.3
無回答	0.0	1.0	3.0	1.8

出所：Knecht et al. (2007), Tabel 2.3.12, p.30より抜粋。

注：①～③はそれぞれの雇用形態において回答の多かった順に番号を付したものである。N=453.

労働者が非正規雇用を選んだ主な理由は、非正規雇用者全体で「常用雇用が（まだ）見つからなかったから」24.9％と、非自発的な理由が最も多くなっている（図表3-38）。次いで、「自分の都合のよい時間に働けるから」12.9％、「一時的に稼ぎたいから」11.4％となっている¹⁰⁸。雇用形態別では、非自発的理由を挙げる者は、「臨時雇用」（32.9％）や「派遣労働者」（28.2％）が多い。他方、「呼び出し」では非自発的理由を挙げる者は少なく、「自分の都合のよい時間に働けるから」（23.5％）、「一時的に稼

きたいから」(23.5%)、「一定の期間しか働けないから」(14.3%)といった理由が多くなっている。「呼び出し」は不安定な雇用形態とみられている一方、先に見たとおり若者や高齢者といった労働市場の参入・退出の時期に多いことから、アルバイト的(小遣い稼ぎ的)な働き方となっていることが推察される。

B. 非正規雇用の満足度と正規雇用への移行可能性

最近の社会文化局(SCP)の調査研究¹⁰⁹より、非正規雇用者の満足度や正規雇用への移行可能性をみておこう。

図表3-39は、「常用雇用」「非正規雇用」「自営業主」等の雇用形態別に、現在の雇用形態への満足度を尋ねたものである。現在の雇用形態に満足している者の割合は、「常用雇用」では97%、「自営業主(雇い人あり/なし)」では9割を占める。これに対して、非正規雇用では、「常用雇用の見込みのある臨時雇用」45%、「臨時雇用」31%、「その他の非正規雇用」50%であり、満足していない者が多い。そして、満足していない者の大半が「常用雇用」を希望している。

図表3-39 現在の雇用形態の満足度(2012年)

	現在の雇用形態に満足	満足していない、むしろ・・・がよい				
		常用雇用	臨時雇用	派遣労働で常用雇用	自営業主 a)	その他
常用雇用	97	0	0	0	1	1
常用雇用の見込みのある臨時雇用	45	49	0	2	3	1
臨時雇用	31	59	0	1	6	3
その他の非正規雇用	50	41	2	2	6	0
自営業主・雇い人あり(ZMP)	90	6	0	0	0	5
自営業主・雇い人なし(ZZP)	89	6	0	0	1	4

出所：Vlasblom and Josten (2013), Tabel 5.1, p.18より抜粋。

データ：SCP, Arbeidsaanbodpanel 2012.

注：a) 部分的又は全部を自営業主として働く

108 日本については、厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、労働者が現在の就業形態を選んだ理由として多い回答は、契約社員では、「専門的な資格・技能を活かせるから」41.0%、「正社員として働ける会社があったから」34.4%、「通勤時間が短いから」「家計の補助、学費等を得たいから」それぞれ16.9%、パートタイム労働者では、「自分の都合のよい時間に働けるから」50.2%、「家計の補助、学費等を得たいから」39.6%、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」30.9%、派遣労働者では「正社員として働ける会社があったから」44.9%、「専門的な資格・技能を活かせるかた」21.1%、「自分の都合のよい時間に働けるから」20.6%であった。

109 Vlasblom and Josten (2013)、Vlasblom et al. (2013)。

図表 3 - 40 2010年から2012年への雇用形態の変化

	2012 年						
	常用雇 用	常用雇 用の見 込みの ある臨 時雇用	臨時雇 用	その他 の非正 規雇用	自営業 主・雇 い人あ り (ZMP)	自営業 主・雇 い人な し (ZZP)	非就業
2010 年							
常用雇用	88	3	2	1	0	1	5
常用雇用の見込みのあ る臨時雇用	59	22	11	1	0	2	5
臨時雇用	25	7	30	4	1	10	22

出所：Vlasblom and Josten (2013), Tabel 3.1, p.15より抜粋。

データ：SCP, Arbeidsaanbodpanel 2012.

図表 3 - 41 勤続年数別雇用形態の分布（1996年、2010年）

	1 年	2 年	3 年	4 年	5-9 年	10-14 年	15 年	合計
1996 年								
常用雇用	33	68	78	89	94	98	99	84
常用雇用の見込みのあ る臨時雇用	29	9	6	2	1	0	0	5
臨時雇用	29	19	10	5	3	1	0	7
その他	8	3	6	5	2	1	1	3
合計	100	100	100	100	100	100	100	100
2010 年								
常用雇用	26	52	71	87	95	98	99	85
常用雇用の見込みのあ る臨時雇用	37	25	19	6	1	0	0	7
臨時雇用	30	21	9	5	2	1	0	6
その他	7	1	2	2	2	1	1	2
合計	100	100	100	100	100	100	100	100

出所：Vlasblom, Josten and De Voogd-Hamelink (2013), Tabel 2.2, p.41より抜粋。

データ：SCP, Arbeidsaanbodpanel 1996, 2010.

では、臨時雇用から常用雇用への移行はどの程度行われているのだろうか。図表 3 - 40は、3つの雇用形態（「常用雇用」「常用雇用の見込みのある臨時雇用」「臨時雇用」）について、2010年から2012年への雇用形態の変化を示している。2012年の雇用形態には、これら3つの雇用形態のほかに、「その他の非正規雇用」「自営業（雇い人あり/なし）」「非就業」を選択肢として挙げ、いずれに移動したかをみている。2010年に「常用雇用」であった者は、2年後も同じく「常用雇用」である割合は88%と高い。「常用雇用の見込みのある臨時雇用」から2年後に「常用雇用」となった者は59%であり、この割合は、「臨時雇用」から「常用雇用」となった者の25%に比べるとかなり高い。しかしながら、2010年に「常

用雇用の見込みのある臨時雇用」であった者のうち22％は2年後も同じ雇用形態に留まっており、「臨時雇用」（11％）や「その他の非正規雇用」（1％）となった者もいる。また、2010年に「臨時雇用」であった者は2年後に「臨時雇用」が30％、「その他の非正規雇用」が4％と非正規雇用を継続する者が多いとともに、「非就業」も22％と高い割合を占めている。

図表 3－42 労働市場経験年数別雇用形態の分布（1996年、2010年）

	0-3年	4-5年	6-9年	10-14年	15年以上	合計
1996年						
常用雇用	45	73	80	87	93	84
常用雇用の見込みのある臨時雇用	22	8	7	4	2	5
臨時雇用	26	14	10	5	3	7
その他	7	5	3	4	2	3
合計	100	100	100	100	100	100
2010年						
常用雇用	49	64	67	85	92	85
常用雇用の見込みのある臨時雇用	23	19	19	8	4	7
臨時雇用	25	14	10	6	3	6
その他	3	3	4	1	2	2
合計	100	100	100	100	100	100

出所：Vlasblom, Josten and De Voogd-Hamelink (2013), Tabel 2.3, p.42より抜粋。

データ：SCP, Arbeidsaanbodpanel 1996, 2010。

図表 3－41、図表 3－42は、勤続年数別と労働市場経験年数別の雇用形態の分布を、1996年と2010年について比較したものである。勤続年数や労働市場経験年数が長くなると、「常用雇用」の割合が高まり、「常用雇用の見込みのある臨時雇用」や「臨時雇用」の割合が減少していく。勤続3年で常用雇用になる割合は、1996年の78％から2010年の71％と低下しており、代わりに「常用雇用の見込みのある臨時雇用」の割合が1996年の6％から2010年の19％へと大きく増加している（図表 3－41）。また、1996年には労働市場経験6～9年で80％が「常用雇用」であったのに対して、2010年には67％と低下し、代わりに「常用雇用の見込みのある臨時雇用」の割合が1996年の7％から2010年の19％と高くなっている（図表 3－42）。これらより、1996年に比べて2010年には、「常用雇用」になりにくくなっている状況が伺える。

おわりに

最後に、オランダにおける非典型雇用の現状と課題についてまとめておこう。

オランダは、「世界初」「世界で唯一」の「パートタイム経済」「パートタイム社会」と呼ばれる国である。他の先進国に比べてパートタイム労働者の割合が突出して高く、パートタイム労働とフルタイム労働の間の賃金格差も小さい。また、労働者は、労働時間を延長・短縮する権利も与えられており、オランダのパートタイム労働者の多くは常用雇用契約を持つ、いわば「短時間正社員」である。このため、人々のパートタイム労働に関する満足度は高いようである。しかしながら、労働者個人のミクロにはそうなのであるが、最近では、マクロからの変化の要請が生まれてきている。

少子高齢化の中で、人的資源の有効活用が求められるようになり、パートタイム労働者（特に労働時間の短い者）の労働時間を増やすことなど、労働供給の増加が政策課題とされるようになってきたのである。こうした要請の下でも、オランダにおけるパートタイム労働者の割合は現在もやや上昇傾向にあり、人々のパートタイム志向には変化がみられないようでもある。とはいえ、パートタイム労働者について週労働時間を詳細に見ると、この10年間に女性や高齢者では、週労働時間がより長い方にシフトしている。また、彼らの就業率も大きく上昇しており、人々の働き方には変化がみられる。

非正規雇用に関しては、1999年の「柔軟性と保障法」により、労働市場における柔軟性と非正規雇用者に対する保護のバランスを図りながら、非正規雇用を労使双方にとってメリットのある柔軟な働き方として有効活用しようとしてきた。同法により、企業にとって柔軟性が高まる一方、非正規雇用の法的地位が明確になり一定の成果をあげたとみられている。「柔軟性」と「保障」を両立させようとするオランダの試みは、EU諸国が目指す「フレキシキュリティ」の一つのモデルとしても注目されてきた。

他面、グローバル化や急速な技術変化が進む中で、使用者側は、次第に常用雇用を避けるようになり、非正規雇用の割合は高まっている。雇用形態の詳細な分類をみると、最近では、非正規雇用の中でも比較的雇用の安定度の高い「常用雇用の見込みのある臨時雇用」とともに、不安定な働き方と見なされている「呼び出し」「労働時間の定めのない常用/臨時雇用」が増加している。特に、2008年のリーマンショック後、やや遅れて雇用状況が悪化する中で、非正規雇用の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになった。2013年4月には労使は「社会的合意」が結び、非正規雇用から常用雇用への転換を促進することなどを旨とした雇用の改革に取り組むこととなり、2014年6月には「雇用と保障法」が成立したところである。

参考文献

<英語・オランダ語文献>

- Anderson, K.M.(2012) “The Netherlands: Reconciling Labour Market Flexicurity with Security in Old Age,” in Karl Hinrichs and Matteo Jessoula (eds.), *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow?* Palgrave Macmillan, Basingstoke, pp. 203-230.
- Booth, A.L., and J.C. van Ours (2013) “Part-time jobs: what women want?” *Journal of Population Economics*, 26:263-283.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre and M. Ward-Warmedinger (2005a) “Part-time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit,” *European Central Bank Working Paper Series*, No. 460.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre and M. Ward (2005b) “Recent Developments in Part-time Work in EU Countries: Trends and Policy,” in Salvador R. G., A. Lamo., B. Petrongolo, M. Ward and E. Wasmer (eds.), *Labour Supply and Incentives to Work in Europe*, Chaltenham and Northampton: Edward Elgar, pp.273-311.
- European Commission (2006) *Employment in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Euwals, R., R. De Mooij, and D. van Vuuren (2009) *Rethinking Retirement: From Participation towards Allocation*, CPB Special Publication No.80, Den Haag.
- Freeman, R.B. (1998) “War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?” *Labour Economics*, 5:1-24.
- Van Gaalen, R., A. Goudswaard, J. Sanders and W. Smits (eds.) (2013) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag/Haarlen.
- Golden, L., and T. Gebreselassie (2007) “Overemployment and Underemployment Mismatches in the US Work Force: The Preference to Exchange Income for Fewer Work Hours,” *Monthly Labor Review*, April, pp.18-37.
- Heyma, A., J.P. Hop and T. Smid (2010) *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt: Aantal werknemers en hun kenmerken*, SEO rapport nr. 2010-43, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Hortog, J.(1998) “So, What’s So Special about the Dutch Model?” *Report for the International Labour Organization*, Geneva.
- Jørgensen, H., and P.K. Madsen (2007) *Flexicurity and Beyond: Finding a new agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, Copenhagen.
- Kenjoh, E. (2004) *Balancing Work and Family Life in Four European Countries*, Thela thesis, Amsterdam.
- Kenjoh, E. (2005) “New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan,” *LABOUR*, 19 (s1) : 5 -45.
- Knegt, R., D.J.K. Hesselink, H. Houwing and P. Brouwer (2007) “Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid,” TNO, Hoofddorp.

- Lee, S. (2004) “Working-hour gaps: Trends and issues,” in Messenger, J.C. (ed.) *Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance*, International Labour Office, Geneva.
- OECD (1995) *Employment Outlook*, Paris.
- Portegijs, W., et al. (2008) *Verdeelde tijd: Waarom vrouwen in deeltijd werken*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Romàn, A. (2006) *Deviating from the standard: Effects on labour continuity and career patterns*, Dutch University Press, Amsterdam.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) *Emancipatiemonitor*, Den Haag.
- Stichting van de Arbeid(1996) “Nota Flexibiliteit en Zekerheid,” Den Haag.
- Stichting van de Arbeid(2011) “Beleidsagenda 2020: Investeren in Participatie en Inzetbaarheid,” Den Haag.
- Taskforce DeeltijdPlus (2010) *De discussie voorbij: Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*, Den Haag.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2013) *Voorstel van Wet tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)*. Vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr. 2.
- Van Voss, G.J.J.H. (2000) “Flexibility in Dutch Labour Law,” *JILL Forum Special Series*, No.11, March 2000.
- Visser, J. (2000) “The First Part-time Economy in the World: Does It Work?” *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies Working Paper* 00-01.
- Visser, J., and A. Hemerijck (1997) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam UP.
- Vlasbom, J.D., and E. Josten (2013) *Een onzeker perspectief: Vooruitzichten van tijdelijke werknemers*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Vlasbom, J.D., E. Josten, M. de Voogd-Hamelink (2013) *Aanbod van arbeid 2012*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Zorlu, A. (2002) *Absorption of immigrants in European labour markets. The Netherlands, United Kingdom and Norway*. Thela thesis, Amsterdam.

<日本語文献>

- 大和田敢太 (2001) 「オランダにおける労働市場の規制緩和と労働者の地位の保護－「柔軟性と保障法」(1991年1月1日法) の紹介」『彦根論叢』331号、pp.241-259.
- 大和田敢太 (2009) 「オランダの労働法制改革におけるフレキシキュリティ理念と平等原則」『日本労働研究雑誌』2009年9月号、pp.25-34.
- 権丈英子 (2006a) 「E U 諸国におけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『E U の公共政策』