

要旨

非標準的雇用形態（以下「非標準的雇用」とする）は、現代の全世界の労働市場の特徴となっている。その全体的な重要性はこの数十年間、先進国でも開発途上国でも増大しており、その利用範囲も、経済部門や職種を越えた広がりを見せている。

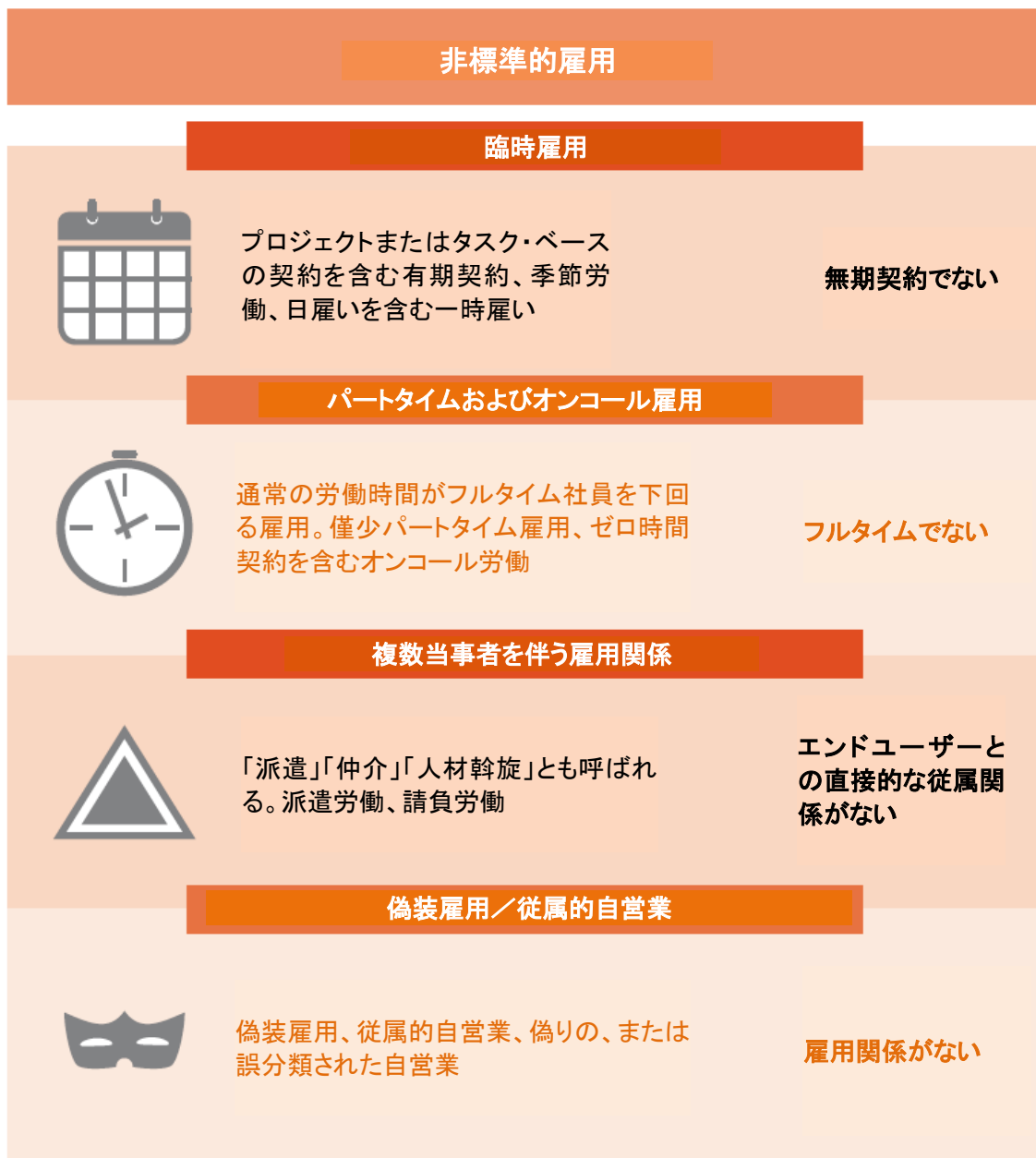
非標準的雇用は「標準的雇用関係」、すなわちフルタイムかつ無期の労働で、従業員と使用者の間で従属関係が構成される労働として理解されるものから逸脱する、4 種類の雇用形態（下図を参照）からなっている。

一部の労働者にとって、非標準的雇用は明白な選択であり、良い結果を生む。しかし、ほとんどの労働者にとって、非標準的雇用には懸念が付きまとう。非標準的雇用は企業のほか、労働市場と経済の全般的な成果や、社会全体にとっても課題となることがある。

全ての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を支援するためには、非標準的雇用とその意味合いを深く理解する必要がある。本報告書では、非標準的雇用の動向と帰結について詳述するとともに、国際労働基準や各国の経験に依拠しつつ、労働者の保護、持続可能な企業および労働市場の円滑な機能の確保に資する政策提言を提示する。

非標準的雇用の動向

非標準的雇用の増大は、数多くの力が働いた結果である。そこには、グローバル化や、世界の労働力における女性の役割の高まりをはじめとする社会的変化だけでなく、規制の変更にも起因する仕事の世界の変化が反映されている。法律は企業にその利用を促す誘引を作り出すことで、意図的にせよ無意識的にせよ、非標準的雇用の利用を奨励することがある。また、法律に空白やグレーゾーンがあり、これが非標準的労働形態を発展させる温床となることもある。こうした法的空白の中には、以前は団体協約が主な規制の形態となっていた国々で、団体交渉が衰退した結果として生じたものもある。



非標準的雇用の主な動向としては、下記が挙げられる。

- 150 を超える国々で、平均 11%の上場民間企業が臨時労働者を使用しているが、そのうち約 3 分の 1 の国々が、この平均値に近い水準にある。しかし、臨時雇用の利用には大きな差が見られ、ヨルダン、ラトビア、ノルウェー、シエラレオネでは5%に満たないのに対し、モンゴル、ペルー、スペインでは 25%を超えている。企業によっても、その使用状況には大きな差が見られ、企業の過半数は臨時雇用を用いていない一方で、7%の企業はこれを集中的に活用している（従業員全体の過半数が臨時雇用契約）。
- 女性は、有給雇用全体に占める割合こそ 40%に満たないが、パートタイム従業員の 57%を占めている。女性がパートタイムで働くことが多いのは、これによって仕事と家庭（家事や育児、介護の責任）を両立できるからである。アルゼンチン、ドイツ、インド、日本、オランダ、ニジェール、スイスなどの国々では、女性労働者のパートタイム従業員比率が男性よりも 25%以上、高くなっている。

- 一時雇用は、開発途上国における労働市場の顕著な特徴であるが、先進工業国でも、その重要性は増してきている。バングラデシュとインドでは、有給雇用のほぼ 3 分の 2 が一時雇用であり、マリとジンバブエでも、その割合は 3 分の 1 に達している。一時雇用が 1 つの雇用類型とされているオーストラリアでは、4 人の従業員のうち 1 人が一時雇用である。
- 先進工業国では、開発途上国における一時労働に相当するものとして、パートタイム労働が「ゼロ時間」契約（最低保証労働時間のないもの）を含む、「超短時間」または「オンコール」雇用へと多様化を遂げている。英国では 2015 年末の時点で、従業員の 2.5% がゼロ時間契約で働いている。米国では、全労働者の約 10% が不定期またはオンコール労働で働いているが、その中には最低所得層に属する労働者が最も多くなっている。
- 派遣労働（TAW）や、その他の複数の当事者が絡む契約関係に関するデータは不足している。データが入手できる国を見ると、TAW は有給雇用の 1% から 6% 強を占めている。アジア諸国では過去数十年の間に、さまざまな形態の派遣、斡旋、請負または委託労働が成長を遂げている。インドの製造業では、1970 年代にはほとんど見られなかった請負労働が、2011-12 年に全体の 34.7% に達している。

非標準的雇用は労働者、企業、労働市場、社会にとってリスクに

非標準的雇用は、特に自発的な選択でない場合、さまざまな点で労働者の懸念を増幅しかねない。標準的雇用関係でも懸念は存在するが、各種非標準的雇用者ほどの頻度は見せていない。主な分析結果は下記のとおり。

- **雇用の安定。** データが入手できる国について見ると、臨時雇用から常用雇用への移行は年率で 10% 弱から 50% 程度となっている。臨時雇用の割合が高い国ほど、労働者が非標準的雇用と失業の間を往復する可能性は高くなり、よりよい職に就ける可能性は低くなる。
- **収入。** 非標準的雇用者は、標準的雇用状態にある類似の労働者に比べ、大きな賃金の不利益を被っている。臨時雇用について、この不利益は 30% にも及ぶことがある。欧州と米国では、パートタイム雇用が賃金の不利益と関係づけられる一方で、ラテンアメリカの熟練労働者は、パートタイム雇用によって賃金が逆に上昇している。
- **労働時間。** オンコール雇用や一時雇用の形態の労働者は通常、自らの労働時間をほとんど左右できず、これが仕事と生活のバランスを崩しているほか、賃金の不確実性によって、所得の安定にも影響が及んでいる。スケジュールが確定しないため、副業に就くことも難しくなる。
- **労働安全衛生（OSH）。** オリエンテーション、訓練と監督、コミュニケーションの断絶（特に複数当事者をともなう雇用形態）さらには法的義務が断片的で議論もあるため、労働安全衛生上のリスクは高まる。事実、非標準的雇用者が被災する確率は高くなっている。

- **社会保障。**非標準的雇用者は法律上、社会保障の対象から外されることがある。制度上は保護の対象となっている場合でも、雇用が継続的でなく、労働時間も少ないために、社会保障が十分適用されなかったり、失業時や退職後の給付が制限されたりすることもある。
- **訓練。**非標準的雇用者は実地訓練（OJT）を受けられないことが多く、特に若年労働者の場合、これがキャリア開発に悪影響を及ぼしかねない。
- **代表性その他労働における基本的権利。**非標準的雇用者は法律上の理由から、または、職場への定着度が低いことから、結社の自由や団体交渉権を行使できないことがある。また、差別や強制労働を含め、その他の労働における基本的権利を侵害されるおそれもある。

特に非標準的雇用を集中的に用いる場合、企業にも重大なリスクが生じることは十分に認識されておらず、労働市場や社会全体に及ぶ影響も無視できない。

- **企業への影響。**非標準的雇用への依存度が高い企業は、社員の訓練、育成から、自社が市場で調達すべき能力の特定に、その人的資源戦略を変化させていく必要がある。非標準的雇用に依存しすぎれば、自社組織特有の技能が徐々に減退し、市場の需要変化に適応する能力が低下するおそれがある。非標準的雇用の使用により、短期的なコスト削減や柔軟性向上の効果はあるかもしれないが、長期的には、こうした利益よりも生産性の損失のほうが大きくなりかねない。非標準的雇用を多く用いる企業は、臨時社員と常用社員双方の訓練はもとより、生産性を向上させる技術やイノベーションにも投資を控える傾向があるとのエビデンスも得られている。
- **労働市場と社会。**非標準的雇用の広範な利用は、労働市場の分断をさらに強め、雇用不安を高めることで、経済の安定に影響を及ぼしかねない。研究によると、臨時雇用とオンコール雇用の労働者は、貸付を受けたり、住宅を購入したりすることが難しくなるため、子どもを持つことを遅らせる傾向にある。

非標準的雇用におけるディーセント・ワークの欠如に取り組む政策

本報告書では、国際労働基準を指針とし、国内レベルで見られる現状の慣行に基づいて、4つの主要な政策分野で、非標準的雇用におけるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の欠如に取り組むための政策提言を提示する。

規制の空白を埋めること。非標準的雇用者の平等な処遇を確保することが不可欠である。それはまた、使用者にとって公正な競争環境を維持する手段でもある。最低保証労働時間を確立し、勤務日程の可変性を制限すれば、パートタイム、オンコールおよび一時労働者にとって重要なセーフガードとなりうる。また、雇用の誤分類に取り組み、一定の非標準的雇用の使用を規制して乱用を防ぎ、複数当事者が関わる雇用形態における義務と責任の所在を定める法律の制定も必要である。全ての労働者が、その契約上の形態に関係なく、結社の自由と団体交渉権を享受できるようにする必要がある。法執行の改善も欠かせない。

*団体交渉の強化。*団体交渉は、該当する部門または企業に特有の状況を考慮できるため、非標準的雇用に伴う懸念の軽減に資する可能性が高い。しかし、非標準的雇用者の組織化や代表性を通じたものを含め、この点に関する労働組合の能力を構築するための取り組みが必要である。これが存在する場合には、団体協約の適用範囲のある部門または職種の全労働者に広げれば、非標準的雇用者にとっての不平等を緩和するうえで有意義な手段となろう。労働組合とその他組織の連携は、非標準的雇用と標準的雇用の労働者双方が関心を寄せる問題への集団的対応の一環となりうる。

*社会的保護の強化。*各国は、社会的保護制度を強化し、また、場合によってはこれを適応させることで、全ての労働者を社会的保護の対象とすべきである。具体的な策としては、最低労働時間、収入または勤続期間の要件を廃止もしくは緩和し、非標準的雇用者が排除されないようにすること、または、給付資格を得るための掛金に関し、制度を柔軟化し、掛金払込の中断を認めたり、異なる社会保障制度や異なる雇用形態間の給付の可搬性を高めたりすることが挙げられる。こうした変革は、普遍的な社会的保護の土台を保証するための取り組みによって、補完すべきである。

*社会的リスクを管理し、移行に適応するための雇用・社会政策の制度化。*マクロ経済政策は、必要に応じ、公共職業安定プログラムを通じたものを含め、生産的で自由選択に基づく完全雇用を支援するものとすべきである。失業保険プログラムでは、景気低迷期の労働時間減少や、訓練中の労働者の一時的休業など、さらに幅広い偶発事象を対象とすべきである。育児休暇その他の介護休暇を支援し、フルタイム勤務からパートタイム勤務及びその逆の移動、および、ケアに関する便宜の提供を促進する政策を導入すれば、労働者は仕事と家庭を両立しやすくなるだろう。

いかなる契約形態も、仕事の世界の絶え間ない変容による影響を免れないため、あらゆる種類の労働形態についてディーセント・ワークを確保できる政策が必要である。今後、新たな変化が生じることは間違いないが、人間が仕事に依存して生計を立てねばならず、仕事が人間の全般的福祉に影響を及ぼすという状況は変わらないだろう。よって、政府は使用者、労働者およびその団体とともに、国内的、地域的、国際的努力を通じ、全ての人のディーセント・ワーク推進という目標達成を目指し、仕事の未来という文脈の中で、これら課題に集中的に取り組まねばならないのである。