



International
Labour
Organization

NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD

Understanding challenges, shaping prospects



世界の非標準的雇用 (non-standard employment)

課題の把握と今後の展望

日本語版:世界の非標準的雇用
ISBN: 978-92-2-831346-8 (ウェブ PDF 版)

日本語版 2018 年

英語版: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Organization (ILO), Geneva, 2016
ISBN: 978-92-2-130385-5 (print) 978-92-2-130386-2 (web pdf)

中国語版: 世界非标准就业: 理解挑战, 塑造未来
ISBN: 978-92-2-529-793-8 (web pdf)

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

Printed in Japan

目次

<u>第 1 章: 非標準的雇用 (non-standard employment) とは</u>	5
<u>第 2 章: 非標準的雇用の趨勢の把握</u>	36
<u>第 3 章: 女性、若者、移民と非標準的雇用</u>	94
<u>第 4 章: 企業が非標準的雇用を用いる理由と、その企業への影響</u>	127
<u>第 5 章: 労働者、労働市場および社会への影響</u>	149
<u>第 6 章: 非標準的雇用におけるディーセント・ワーク欠如への取り組み</u>	188

第 1 章

非標準的雇用（non-standard employment）とは

非標準的雇用には正式な定義はない。この言葉は「標準的雇用関係」、すなわちフルタイムで無期、かつ、従属関係が構成される二者間の労働として理解されるものから逸脱する労働からなる。研究者は、自宅以外の決まった職場で生じるものとして標準的雇用関係を定義することもある。この特徴が加われば、テレワークとその他の形態、遠隔作業を含め、さらに幅広い仕事が非標準的雇用の範疇に入ることになる。

本報告書では、(1)非常用雇用、(2) パートタイム雇用、(3) 派遣労働やその他の複数当事者が関係する雇用形態、および、(4) 偽装雇用（関係）と従属的自営業という、非標準的労働の 4 類型を取り扱う。ここでの分析は主として、従業員に焦点を当てるため、独立の自営業者は対象としない。

本報告書で検討する非標準的雇用の分類は、2015 年 2 月の「非標準的雇用形態に関する ILO 専門家会合」の結論に従っている¹。この会合での結論は、ILO 理事会によって承認済みである。よって、上記の定義は、国際的合意の重要な成果である。非標準的雇用の 4 類型には、さまざまな雇用形態が含まれており、その中には、特定の国に固有のものもある。図 1.1 は、主な非標準的雇用形態と、これらが「標準的」雇用関係とどのように異なるかを概観したものである。4 類型の法的側面については、本章でのちほどさらに詳しく説明する。

労働者が特定の期間だけ雇われる非常用雇用は、有期雇用、プロジェクトまたはタスク・ベースの契約や、日雇いを含む臨時雇用や季節労働からなる。有期契約（FTC）は、書面で結ばれることも、口頭で結ばれることもあるが、いずれの場合にも、雇用期間が予め定められているか、予測できることを特徴とする。ほとんどの国では、有期契約は最長契約期間、更新回数、および、この契約を用いる有効な理由に関する具体的な法規定によって規制されている。有期契約はプロジェクトまたはタスク・ベースの契約と同様、フォーマル(公式の)、インフォーマル（非公式の）双方の雇用関係に見られる。臨時雇用とは、極めて短期、または、臨時もしくは断続的に労働者を採用することを指し、日雇契約または定期的雇用契約で、具体的な労働時間数、日数または週数とそれに対する賃金が定められることが多い。臨時雇用は、低所得開発途上国のインフォーマル部門における賃金雇用の大きな特徴となっているが、最近では先進工業国でも、「オンデマンド」または「ギグ」エコノミーに関連する仕事で、この雇用形態が出現している。

図 1.1. 非標準的雇用の類型



パートタイム雇用では、比較対象となるフルタイム労働者よりも通常の労働時間が短い。多くの国では、パートタイム労働とフルタイム労働を隔てる具体的な境界線を法律で規定し、パートタイム雇用を法的に区別している。統計を見ると、パートタイム雇用は通常、週 35 時間または 30 時間に満たない労働とみなされている²。場合によっては、労働時間が極めて短いか、予測できる形で定まっておらず、雇用主が具体的な労働時間数を確保する義務をまったく負わないような雇用形態もある。こうした雇用形態は各国で、いわゆる「ゼロ時間契約」を含め、異なる契約の対象となっているが、広く「オンコール労働」と総称されている。その主な特徴は、労働時間数とその配分が大きく変動することにある。これらの形態は臨時雇用の概念と重なるものの、大多数の労働者がパートタイムで雇用されていることに鑑み、本報告書ではこれを「パートタイム雇用およびオンコール労働」の一種として取り扱うことにする。

労働者が民間の人材派遣会社から派遣され、賃金の支払いを受けているものの³、実際の仕事は派遣先企業で行われるなど、役務提供先の企業が直接の使用者となっていない場合、こうした労働者の雇用は複数の当事者が関係する契約形態に属する。ほとんどの国では通常、人材派遣会社と労働者との間に雇用契約または雇用関係が成立しているが、商事契約の当事者となっているのは、人材派遣会社と派遣先企業である。原則的に、派遣労働者と派遣先企業との間に雇用関係はないものとみなされる。但し、特に健康と安全に関し、派遣先企業に派遣労働者に対する義務を課している国や地域もある。派遣先企業は派遣会社に派遣料を支払い、派遣会社は労働者に賃金と社会給付を支払う。一般的に、派遣労働者は雇用関係にあるとみなされているものの、複数の当事者が関係していることから、労働者の権利に制約があったり、特に同じ労働者が長期にわたり派遣先企業に役務を提供している場合には、権利に関する混乱が生じるおそれがある。

ILO によると、偽装雇用とは「法律で定める保護を無効にするか、弱めることを意図し、実態とは異なる外観」を装う雇用を指す⁴。具体的には、第三者を通じて労働者を雇用したり、雇用契約ではなく、市民契約、商事契約または協同契約で労働者を採用しながら、労働者の独立性と相いれない形で実際の仕事を指示、管理したりすることにより、使用者の素性を隠すことがありうる。この場合、労働者は事実上、従属的雇用関係にありながら、意図的に独立の自営業者として誤分類される。

関係当事者それぞれの権利と義務が明確でなかったり、法規定の解釈やその適用に関するものを含め、法律に不備または空白が存在したりする場合、雇用関係は曖昧になりかねない。例えば、市民契約または商事契約に基づき、業務として役務を提供しながら、実際は一社または少数の顧客に収入を依存していたり、実際の仕事のやり方について指示を直に受けていたりする従属的自営業者については、法的明確性が欠如することがある。こうした労働者は通常、労働法の規定の適用を受けることも、雇用に基づく社会保障の対象となることもないが、多くの国では一部の保護を従属的自営業者にも拡張する特定の規定を設けている。

このように、「非標準的雇用」は、標準的な雇用関係を逸脱する具体的な労働契約形態を包括して総称する表現である。多くの場合、それぞれの雇用形態を個別に取り上げ、分析することが望ましい。特に、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が欠如するおそれがある場合、これに対する政策的対応は、それぞれ具体的なものとする必要がありうるためである。とはいえ、複数の「非標準的」雇用形態が存在する状況に取り組む場合などは、非標準的雇用の検討に一般的枠組みを設けることは有用であろう。例えば、人材派遣会社によって有期雇用契約で採用された労働者が、パートタイムで働くことがある。このように、しばしば複数の非標準的雇用が相互に関係している場合があり、必ずしも別々の観点から検討されるべきでない。また、特に多様な非標準的雇用形態に共通する問題を検討し、これに取り組む必要がある場合、このような雇用契約全体を総合的に取り上げる価値はありうる。

1.1. 雇用規制と「標準的雇用関係」の概念

非標準的雇用形態には、いくつかの異なる雇用形態が含まれるが、それらは「標準的」雇用ではないという根本的な共通点を持つ。しかし、「標準的雇用」の法律上の定義はない。「標準的雇用」、さらに具体的には「標準的雇用関係」という概念はむしろ、雇用関係の法的規制または「契約化」に端を発している。これは英国やその他の欧州諸国で、19 世紀後半に姿を見せ始めた動きであり、これによって雇用と自営が法的に区別されるようになった。

雇用関係の法的規制は、経済的なニーズへの対応として自動的に生じたものでもなければ、労働者や使用者からの要求への直接の法的対応でもなかった。むしろ、雇用法は経済的な変化とともに生じ、進化を遂げた⁵。英国では、産業革命が「雇用関係法に端を発し、コモン・ローに同化された階層的役務モデル」を生み出した⁶。英国の研究者サイモン・ディキンとフランク・ウィルキンソンは、労働法進化の歴史に関する有力な論文で、次のように説明している。

雇用契約の一般的なモデルは、産業革命から生まれたわけではない…。団体交渉や社会立法が影響力を増し、大企業や官僚的組織形態が広がる中で、徐々に伝統的な区別が勢いを失い、全ての賃金・給与労働者を指すものとして「従業員」という言葉が用いられるようになったのである⁷。

英国では、16世紀から17世紀にかけて救貧法で始まった社会的保護が、19世紀から20世紀初めにかけて発展し、労災補償や社会保険、雇用保護にも拡大されるようになる中で、雇用関係の「契約化」も進んでいった⁸。このように、社会的保護の包括的形態が現れた裏には、民主政治の到来によって、団体交渉と、それに伴う「連带的形態の社会保険」の台頭が可能になったという事情もある⁹。こうした社会保険の形態が発展するにつれ、使用者に源泉徴収と休業補償の義務を課すことが必要になった。こうした中で、従業員が使用者の管理下に置かれることになった代わりに、「社会参加の基本的条件」の保証を受けるという理解が成立したのである¹⁰。

雇用関係は経営者に対し、一定の制限内で労働を指揮する権限を与え、企業がその従業員の技能向上に投資することを可能にした。労働が独立した役務として提供されていた時代には不可能だったことである。労働者が個別企業の内部以外ではあまり通用しない、企業特有の能力の習得に投資するためには、雇用関係の確立が必要であった。このように、労働者は、経営者の特権と企業に認められた権限を受け入れるのと引き換えに、労働における安定と継続性を手に入れたのである。雇用契約がない場合、反復的な取引にその都度、投資しなければならないことと比較すれば、効率的な結論と言える。

雇用関係の発展とともに、有限責任の導入によって多額の資金源の活用が可能になったことが、垂直統合を特徴とする「近代的企業」の興隆を後押しした¹¹。同時に、大企業の出現は、雇用関係内で社会的保護が拡張する機会を提供した。このようにして、国家は「黙示的な第三の契約当事者として、社会保険制度を通じて経済不安のリスクを労働者全体に分散させるとともに、社会保障への拠出と所得への課税を財源として、公的な福祉事業を行うようになった」のである¹²。その結果、英国のコモン・ロー体系では、裁判所が雇用を、長期的に維持されることが想定され、かつ、全当事者が相互に関係がある「関係的」契約とみなすようになった¹³。

同様に、大陸法体系においても、雇用関係は経済的な変化に伴って進化し、ほとんどの場合、他の契約について確立された原則から乖離していった。雇用については、特殊な規制が設けられるようになったが、この規制には、経営上の統制のほか、保護的要素も盛り込まれた¹⁴。垂直統合型企業の出現とともに、「いくつかの法体系では、使用者という法的概念の領域が、労働が行われる経済組織の領域と重なるように定められる」ことになった¹⁵。このことによって、雇用関係を「二者間」、すなわち1人の労働者と、経済組織を運営し、この労働者を統制し、かつ、当該労働関係に起因する義務を負う1人の使用者との間の関係とする解釈が、さらに有力になった。

すでに触れたとおり、「標準的」という語は、雇用を律するどの法律の条文を見ても出てこない。にもかかわらず、雇用規制は、世界経済と企業のより大きな変革の一環として「標準的」とみなされるようになった。こうした変革に伴い、仕事はある人間の「基本的

ニーズ」を満たすのに十分であり、ゆえにその家族の生計を維持し、労働能力を妨げかねない予測不可能な事象に対する保障と、老後の安心を得るために十分な安定的かつ適切な所得を提供するものであるとの理解が広まった¹⁶。その結果、雇用関係に伴う社会保険制度は、フルタイムで無期の従属的な関係を想定して設計されることになった。

法律上の分類という観点から見ると、この関係は「ある人間の別の人間に対する従属という概念と結び付けられる。イングランドの裁判所が考案した『統制の判断基準』によるものであれ（…）、フランス法やその他の大陸法体系に特徴的な『法律上の従属関係』という概念によるものであれ、各国の雇用契約の概念は、使用者と従業員との間に特有の垂直的な力関係に基づく労働の枠組みを前提としている¹⁷。」しかし、最近の数十年間で大きな組織的変化が生じ、雇用関係は必然的に二者間の関係であるという概念を揺るがし¹⁸、厳密な階層的統制に基づく法的判断基準の有効性を弱めるビジネス慣行が台頭してきた¹⁹。

図 1.2. 雇用関係のさまざまな機能



Source: Adapted from Rubery, 2015.

こうした社会経済的変化は、垂直統合型企業が崩壊したことで、それによって従来は単一の使用者に集中していた機能と経営上の特権がいくつかの事業体に分散したことによって生じる法的、社会的保護の空白にどのように取り組むべきか、という問題に関する再考を促した²⁰。また、こうした変化は、従属という概念に基づく「初期の従業員または給与労働者の定義の狭い解釈を難しく」させた²¹。本章の以下の部分と第6章で述べるとおり、裁判所はこれによって、米国をはじめとするコモン・ロー諸国で、統制の判断基準を越える新たな「複数要因」判断基準を作り上げるか、イタリアやフランスを含むいくつかの大陸法諸国では「拡張的な」従属の概念を採用することになった。その一方で、こうした変化は従属的自営業者の増大も助長したため、いくつかの先進工業国の議会は、たとえ契約相

手との関係が、雇用関係に分類されるための法的判断基準に満たない場合でも、これに一定の労働保護と社会的保護を認めるようになっている²²。

このような動きは、雇用関係が社会的保護の提供以外にも、さまざまな目的に資するという認識に起因する。これらの目的は図 1.2 の見出しに、雇用関係から生じる別個の、かつ相互に関連する機能として示してある。何よりもまず、雇用関係は仕事の継続性を確保し、多くの国と地域で解雇の際に正当な理由を要求することにより、「雇用と所得の保障」を提供する。雇用と所得の保障は、標準的雇用（所定の労働時間と無期の雇用によって、所得の流れが保証されるもの）と、いくつかの非標準的雇用形態（労働時間が可変的であり、保証されていないか、一定の期日または事象以降に雇用関係の継続が期待できないもの）との違いが最も鮮明に表れる点である。雇用関係を確立することにより、勤労所得は労働時間と最低賃金を定める法律、または、仕事に対するまともな報酬を提供し、労働者とその家族の福祉を確保する水準の所得を実現するための団体協約を通じた規制を受けるようになる。また、解雇を規制する法律によって、労働者は恣意的で不正な解雇から守られるようになる。

時計回りに見て、第 2 の見出しである「安全で健康的な職場」は、使用者、労働者双方の責任である労働者の安全と健康の確保が、主として職場で規制され、雇用関係を通じて実現されることを認識するものである。労働安全衛生（OSH）を遵守するためには、生産工程の具体的な変更が必要となりうる。労働者の関与は不可欠であり、労働安全衛生に関する労使職場委員会の設置は、不要な危険の回避に役立つ。ILO 基準は、労働者が危険な労働を拒絶できる権利を保護しているが、雇用関係が希薄であるか存在しなかったり、職場が主たる使用者の職場でなかったりする場合、その確保は難しくなる。

第 3 の見出し「生産性の向上」は、雇用関係によって労働が「準固定生産費」、すなわち完全には可変でない費用となることを認識するものである。労働が「役務として」雇い入れられる場合には、これが当てはまる²³。こうした固定費の存在により、企業には、従業員の技能や、生産性を高める技術的、組織的改善に投資することにより、生産性を向上させる誘因が生まれる。安全で健康的な職場も、通常はその結果として生じる組織的改善のほか、費用のかさむ事故や病気の回避を通じ、生産性の向上に寄与する。

第 4 の見出し「経済の安定」は、無期雇用形態によって雇用と所得の保障が得られることの結果である。予測可能で信頼できる所得を得た労働者は住宅に投資したり、総需要を刺激するその他の商品やサービスを購入したりできるようになり、これが経済の成長や安定、繁栄に寄与するのである。しかも、雇用を保護する法律に企業による労働者の能力への投資が加われば、使用者は必ずしも、経済が低迷した途端に労働者を解雇しないようになるため、失業や不景気による経済的悪影響が緩和される。

さらに円の先に進むと、雇用関係は、労働者が職場で自らの集団的な「発言力」を組織化できる仕組みを提供する。労働組合による代表は、労働者が懸念を表明することを可能にするが、これは特に、職場の安全の問題について重要となる。その一方で、団体交渉権により、労働者は使用者との間で、賃金や労働時間、その他の労働条件をより平等な立場で交渉できるようになる²⁴。懸念を表明することで、労働者はより公平かつ公正な結果を獲得し、これによってさらに幅広い社会の行動に影響する社会的規範を確立できることもあるため、職場での「発言権」はしばしば、民主主義のひとつの柱とみなされている。

職場における「公正な処遇」を支援する多くの職場の仕組みは、雇用関係の認識に依存している。紛争解決制度や労働裁判所など、「公正な処遇」を確保するための仕組みは、賃金差別などの不当な処遇があった場合の法的保護や、救済の機会を労働者に提供する。

「アクセスの平等」は「使用者は雇用の門番であり、従業員の採用、選別および定着に関する使用者の戦略が、雇用へのアクセスを決定づける」ことを認識するものである²⁵。雇用と職業における差別を禁じる法律は²⁶、使用者が人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、年齢または性的指向を理由に差別をしないよう義務づけることで、より包摂的な労働市場を確保する。こうした法律は、社会からの排除や隔絶に対する重要な保護を提供しうるが、雇用関係がなければ適用されない。

最後は「社会的保護」である。これを雇用関係の唯一の機能と見ることは間違っているが、それでも重要な機能であることに変わりはない。社会的保護の中には、雇用関係がなくとも提供されることが可能であり、また、実際にしばしば提供されているものもあるが、失業給付や労災補償、年金といったその他の社会的保護は、雇用と結び付いている。こうしたプログラムは、より高い水準の保護を認める包括的社会保障制度に欠かせない要素である。

これら主要な雇用関係の機能は必ずしも「標準的」雇用に限られたものではない。しかし、本報告書で取り上げる一定の非標準的雇用形態、特に一時的性質の強い雇用形態については、所得と雇用の保障の確保が難しいこともあるため、社会的保護や生産性の向上、経済の安定など、上図のその他の見出しに多く影響が及んでいる。また、これら非標準的雇用形態の規制やその遵守の状況によっては、アクセスの平等、安全で健康的な職場、公正な処遇、発言力にも影響が及びかねない。

「標準的」雇用関係は、法律上の概念ではないものの、先進工業国においては、男性が典型的に「稼ぎ手」であることと広く関連づけられている。フルタイムの無期で従属的な雇用を「モデル」または「標準的」雇用とみなし、このモデルに付随して労働保護が形成されてきた傾向は、家庭外の有給労働と家庭内の無給の家事、育児、介護等のケア活動の区別という形で、労働市場のジェンダーに関する偏見を永続化させている。このように、いわば暗黙の「ジェンダー契約」の形で、男性は一家の大黒柱、女性は家族の世話をする人という想定ができ上がったのである²⁷。その結果、女性はしばしば「有給労働の周縁」に追いやられることになった。家庭責任があるために、女性はフルタイムの労働に従事できないと想定されただけでなく、この義務は実際、それを不可能にした²⁸。しかも、当初の法律や基準は、女性の労働時間を制限するよう意図されており、女性労働者が大多数を占める産業については、最低賃金が比較可能な男性の賃金よりも低く設定され、家庭内と労働市場による女性の補佐的な役割が法律で認められる格好になっていた²⁹。こうした理由から、第3章で論じるとおり、女性の労働市場への参加は非標準的雇用形態を取ることが多くなっている。

標準的雇用関係という概念のもうひとつの欠点は、開発途上国でその妥当性があるかという点である。これらの国々では、雇用がより限定的で、臨時労働の形態を取ることが多いからである。経済開発が低水準にある国々については、「標準的」雇用のほうが一般に非標準的とみなされる。ところが、開発途上国における雇用関係の規制は、先進国の規制と似通っているため、非標準的雇用が労働者、企業および労働市場に及ぼす影響に関する懸念の多くは、先進国と同様、開発途上国にも当てはまる。臨時雇用など、いくつかの非標準的雇用形態は、多くの開発途上国の労働市場で普通で見られる特徴だが、過去数十年間では派遣労働など、その他の形態も出現しはじめている。

1.2. 開発途上国における非標準的雇用とインフォーマル雇用との重なり合い

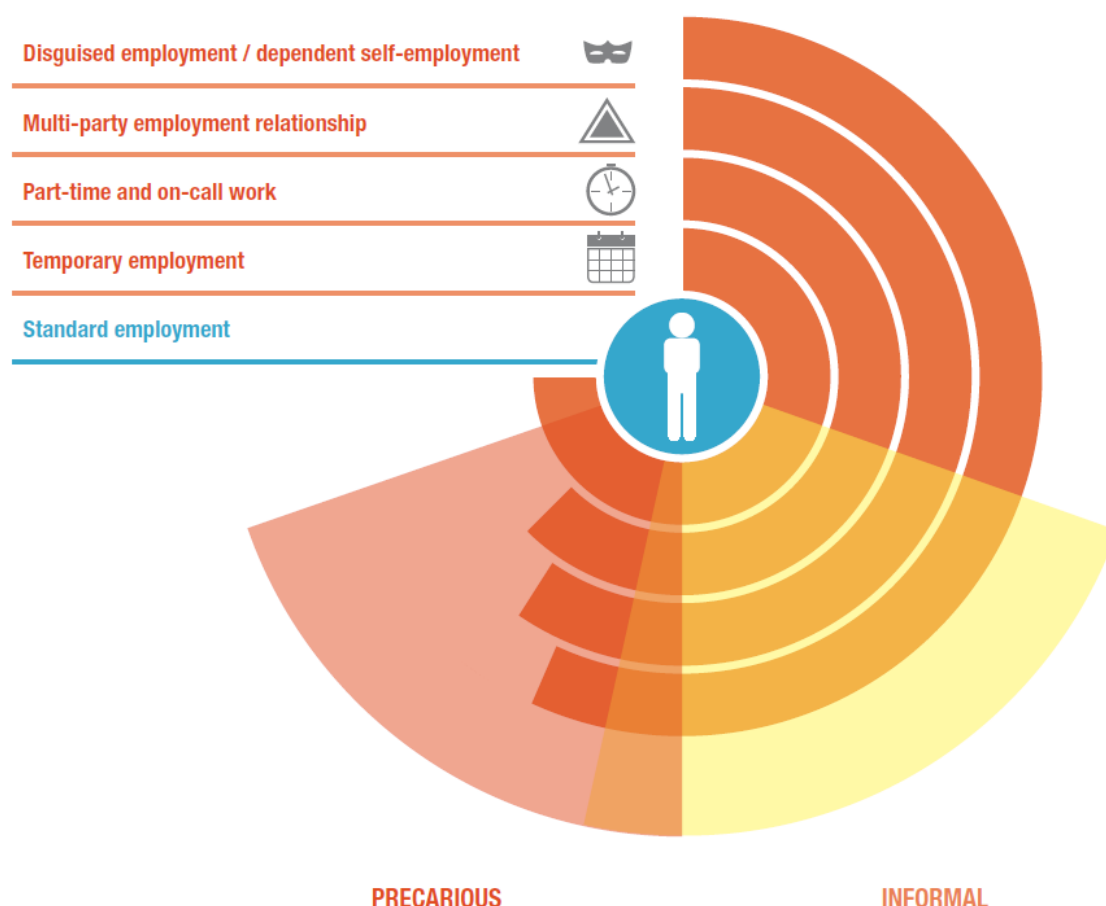
開発途上国における労働市場に関するほとんどの議論では、標準的、非標準的雇用の区別よりも、雇用がフォーマルであるか、インフォーマルであるかという点が重視されている。

非標準的雇用と同様、フォーマル雇用、インフォーマル雇用という表現も、多様な雇用形態を包含する包括的用語である。2015 年の ILO 非公式な経済から公式な経済への移行勧告（第 204 号）においては、非公式性が、法律上または実践上、公式な契約の対象となっていないか、十分にその対象とされていない労働者と経済単位による全ての経済活動を指す言葉として用いられている。国際労働統計家会議（2003 年）はインフォーマル雇用を、(1) インフォーマル企業の自営業者と使用者、(2) 無給家族労働者、(3) インフォーマル生産者協同組合の構成員、および、(4) インフォーマルな仕事に就く従業員を含むものとして定義している。インフォーマルな仕事に就く従業員とは、下記に該当する雇用関係を有する者を指す。

...法律上または実践上、国内労働法、所得税、社会的保護または一定の雇用給付（解雇の事前通知、離職手当、年次有給休暇もしくは有給病気休暇など）を受ける権利を与えられない。その理由としては、仕事または従業員の届出がされていないこと、臨時的な仕事または限定的な短期の仕事であること、労働時間または賃金が規定の水準（社会保険料などに関する）に達していないこと、法人格を持たない企業または家族に雇用されていること、従業員の職場が使用者の社屋の外にあること（雇用契約を結んでいない社外勤務者など）、その他何らかの理由で労働規制の適用、執行または遵守の対象とならない仕事であることなどが考えられる。従業員のインフォーマル雇用を定義するための判断基準は、国内の状況とデータの入手可能性に応じて決まることになる³⁰。

上記の定義から明らかなように、法律上または実践上、法的保護が得られない形態を多く含む非標準的雇用と、インフォーマル雇用との間には、重なり合う部分が多くある（図 1.3）。多くの開発途上国では、多数の労働者が自営業者のほか、臨時雇用労働者、在宅労働者または家事労働者として、インフォーマルに雇用されている。確かに、低所得の農業国でさえ、フォーマルで「標準的」な賃金雇用は存在するが、多くの場合、これは基本的サービスや製造業を含む公共部門に限られている。とはいえ、雇用関係の概念は、貧富に関わらず、すべての国の労働法の土台となっているため、開発途上国にとっても極めて妥当な概念であることに変わりはない。このように、開発途上国の多くの労働者は「『従来』の労働法による保護の前提となっている産業的雇用モデルに対応する仕事に就いた」ことがないにもかかわらず³¹、標準的雇用関係は、労働法において中心的な意味を持ち、世界のほとんどの国々が切望する目標になっているとみなしうる³²。

図 1.3. 非標準的雇用と非公式な雇用および不安定性の重なり合い



Source: Authors' illustration.

標準的か非標準的か、フォーマルかインフォーマルかという概念の間には、重要な差異がある。この理由から、本報告書は全てのインフォーマル雇用形態を「非標準的」雇用に分類することはしていない。先進工業国での非標準的雇用に関するいくつかの研究では、自営業を非標準的雇用とみなしている³³。先進工業国に関する限り、これは理に適っているかもしれない。自営業者は労働者の中で大きな割合を占めておらず、欧州や北米の多くの国では「自営業」（その多くは偽装賃金労働）の増大を示すエビデンスも存在するからである³⁴。それでも、全世界的なレベルで見ると、自営業の広がり賃金労働の誤分類の結果ではなく、低水準の経済発展と、それによる賃金雇用機会の欠如に起因することのほうが多くなっている。こうした機会がないため、多くの労働者は生存の手段として、自営業に依存しているのである。労働者を対象とするものか（社会的保護の個人への拡大、または、自営業を成長させるための金融と訓練を通じ）、マクロ経済環境を対象とするものか（自営業から賃金雇用への移行を刺激する GDP 成長）にかかわらず、インフォーマルな自営業への政策対応は、先進工業国における偽装自営業に適用されるような措置とは異なる。しかも、真の自営業の場合、雇用関係は存在しないため、多くの自営業者は自力で、商品やサービスを生産し、これを市場で売りさばっている。

これらの理由から、本報告書では、真の自営業を非標準的雇用に含めていない。但し、偽装の雇用関係（「偽りの」または「偽造の」自営業とも呼ばれる）や「従属的自営業」については、いくつかの国や地域で具体的な規制の対象となり、部分的な保護を認められていることもあり、本報告書の対象としている。この 2 つの具体的な「自営業」形態は、こ

の数十年の間に、新たな企業慣行の結果として生まれてきたものであり、企業側によるリスク移転と関連づけられることが多い。労働者と企業との間には引き続き、ある種の従属性が見られるため、この労働者と企業の関係はグレーゾーンに属することになり、政策対応が必要となるのである³⁵。

さらに、本報告書は、雇用契約が政府当局に登録されておらず、言い方を変えれば「インフォーマル」な雇用となっている場合でも、無期雇用形態の賃金労働者を「標準的」とみなしている。このような労働者は、たとえその雇用が主として社会規範を通じて規制されている場合でも、継続的雇用を期待している。しかも、ほとんどの国や地域は、口頭での暗黙の雇用契約を正当な雇用関係として認めている。暗黙の雇用契約を結んだ労働者が、正当な理由なく解雇された場合に救済を求める公算は比較的低いものの、この関係はほとんどの法域で「標準的」なものとして扱われているのである。

フォーマルなものであれ、インフォーマルなものであれ、非常用契約は、雇用関係の非継続的性質と、ほとんどの国と地域で法律上、非常用労働者に認められる権利が異なることに鑑み、非標準的とみなされる。開発途上国では、臨時雇用形態が非常用雇用の大部分を占めている。これは「新たな」雇用形態でなく、主としてインフォーマル雇用に属するが、それでも多くの国と地域で規制の対象となっている（第1.4節を参照）。しかも、第2章で論じるとおり、いくつかの開発途上国では、無期契約の形態に代わるものとして、フォーマルな有期契約の使用が増えてきている。つまり、仕事自体は「フォーマル」でありながら、標準的雇用から非標準的雇用への移行が見られるのである。また、いくつかの開発途上国では、請負契約の増大も見られているが、その多くはインフォーマル雇用である。この慣行はフォーマルな標準的雇用を非標準的でしばしばインフォーマルな雇用で代替する性格も持つことから、一部の研究者は、これをフォーマル経済の「インフォーマル化」と呼んでいる³⁶。

最後に、家事労働など、非標準的雇用率が高くなっている職業類型もあるが、本報告書の分析は具体的な職種ではなく、雇用関係の形態を重視するものであるため、家事労働だけを特に取り上げることはしていない。家事労働は、2011年に採択された2つの国際労働基準（第189号条約とこれに付随する第201号勧告）で取り上げられているが、これらは家事労働者に「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）を確保する全世界的な取り組みの推進に役立った³⁷。在宅形態の労働も、非標準的雇用の一形態とみなされることがあるが、本報告書はこれについても、特定の取り上げていない。この雇用形態は、1999年の在宅形態の労働条約（第177号）の対象となっているほか、家事労働と同様、具体的な法規定で律されることも多い。

1.3. 非標準的雇用(non-standard employment)と不安定雇用 (precarious employment)の差異、および、労働における不安定性に取り組む必要性

非標準的雇用は「不安定雇用(precaious work)」と呼ばれることもあるが、この2つの表現の間には重要な差異がある。「不安定性」という語自体の定義にも揺らぎがあるが、典型的な特徴として、低賃金、特に所得が貧困水準以下で可変的であること、雇用の継続性が不確実であり、失業のリスクが高いという意味で不安が伴うこと、労働者による統制がほとんど利かないため、労働者は個別にも集団的にも、その労働条件や賃金、仕事のペースについてまったく発言力を持たないこと、および、労働安全衛生、社会的保護、差別、または通常であれば雇用関係にある労働者に提供されるその他の権利に関し、仕事が法律によっても、団体協約によっても保護されていないという意味で無保護であることが挙げられる³⁸。不安定性を決定づける特徴は、労働者を採用する企業ではなく、労働者自身が仕事に関連するリスクを負担するという点にある³⁹。また、不安定性は一定の人口学的特徴

と結び付いており、労働者の性別や民族性、出自といった特定の属性が、不安定労働へと向かわせる前提条件となることが多い。一定の部門がより一般的に、不安定労働と関連づけられているが、これは労働組合による代表や団体交渉の有無を含め、各部門を律する規制の度合いに差があることが一因となっている⁴⁰。

インフォーマル雇用と同様、不安定雇用も標準的、非標準的雇用の双方で見られる⁴¹（図 1.3 を参照）。事実、非標準的雇用の議論は「標準的雇用」を土台としているものの、多くの「標準的」な仕事の労働条件には、国際的にも国内的にも差異があり、「標準的」な仕事に就く労働者でも、例えばその賃金が貧困水準にあったり、仕事の継続性が不確実であったり、その仕事によって労働者が職業上の危険に晒されたりする場合には、不安定な状況に陥るおそれがある。「標準的」雇用が基準として用いられるのは、労働条件が常に良好であるからではなく、むしろ標準的労働と関連づけられる主な特徴（すなわち継続的かつフルタイムで、二者間雇用関係を構成していること）を逸脱する、新たな契約形態が生まれてきたからに他ならない。しかし、標準的な仕事が不安定となりうるのと同様、非標準的な仕事は常に不安定であるとは限らないため、この 2 つの語は同義と言えない。非標準は契約形態を指す言葉であるのに対し、不安定は仕事の属性を指す言葉である。とはいえ、2 つの語はいずれも「雇用条件の変化と、維持または期待されてきた条件の喪失を反映」している⁴²。

非標準的雇用に不安定というレッテルを貼るよりも、標準、非標準を問わず、どのような仕事にも関連づけられる可能性のある不安を検討するほうが有用である。本報告書は、ILO のこれまでの作業を土台に⁴³、7 つの潜在的な不安の領域について検討する。図 1.4 に示すとおり、これらの不安定さは、ILO が規制する領域の多くをカバーし、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）の潜在的欠如の分析に有用な見地を提供している。

図 1.4. 潜在的労働不安の 7 領域



Source: Authors' illustration.

1. **雇用。**雇用不安の中心となるのは、雇用の継続または所得が得られる仕事を失う危険に関する懸念である。解雇に対する障害がないか、限られていたり、雇用の継続があまり期待できなかったりする場合のほか、失業した労働者にとって再就職の見込みが限られている場合にも、こうした危険は高まる。
2. **収入。**収入の不安は、収入が低いために「最低生活賃金」が得られないこと⁴⁴、または、仕事が不確実な場合など、将来の収入に不確実性があることから生じる。
3. **時間。**労働時間が短すぎたり、長すぎたり、常に変更されたりすれば、労働者にとって具体的な問題が生じる。労働時間が不十分または予測不可能であれば、所得の不足に関する懸念が生じかねない。過剰な労働時間は、労働者の安全と健康にとってリスクとなり、仕事と生活のバランスを崩すおそれがある。予測不可能な労働時間は、特に労働者が勤務日程に関する懸念を表明することも、労働時間の設定に影響力を及ぼすこともできない場合、同じく仕事と生活のバランスを崩しかねないだけでなく、安全や健康にも悪影響が及び、収入に関する不安も生じる。また、一定の勤務日程のパターンも、労働組合やその他の労働者との意思疎通によって障害となり、労働者の懸念表明を妨げるおそれがある。
4. **労働安全衛生。**労働安全衛生に関する不安は、労働者を危険、職業病および労災から守る労働安全衛生規制がなかったり、労働者がこれによって十分に保護されていないか、健康と福祉に影響しかねない一般的労働条件によっても生じる。労働安全衛生に関する訓練不足は、この危険性をさらに高める。
5. **社会保障。**社会保障に関する不安は、社会保障の対象となっていないか、社会保障が不十分なことから生じる。これは、保障に除外規定があるか、一部の労働者が給付を受け取れないような形で掛金支払の要件が定められていることに起因しうる。
6. **訓練。**訓練に関する不安は、専門的能力の開発と昇進に役立つ技能を育成できる訓練機会を利用できないか、十分に利用できないことに対する懸念を反映する。
7. **代表およびその他の労働における基本的原則と権利。**代表性の不安は、労働組合加入に対する不当な取り扱いからの保護が十分に得られないなど、労働者が労働組合によって代表され、団体協約によって守られる権利を行使する際に直面する障害と関連している。また、雇用と職業に関する差別からの自由、強制労働や強制的労働の廃絶、児童労働の撤廃というその他 3 つの労働における基本的権利を行使する能力にも関係する⁴⁵。

以下で見るとおり、本報告書で取り上げる各種の非標準的雇用形態には、それぞれ特定の不安が伴うが、これら不安の深刻度は一様ではない。この不安の中には、非標準的雇用形態を律する規制から生じるものもある。一定の国と地域の規制は非標準的雇用に関し、標準的雇用関係について定められたものよりも限定的な法的保護しか認めていないからである。本報告書の第 5 章では、非標準的雇用者がどのように、またどの程度、これらの不安に影響されているのかを分析する。次節では、全世界の各種の非標準的雇用形態を、その法律上の定義を含めてさらに詳しく提示する。

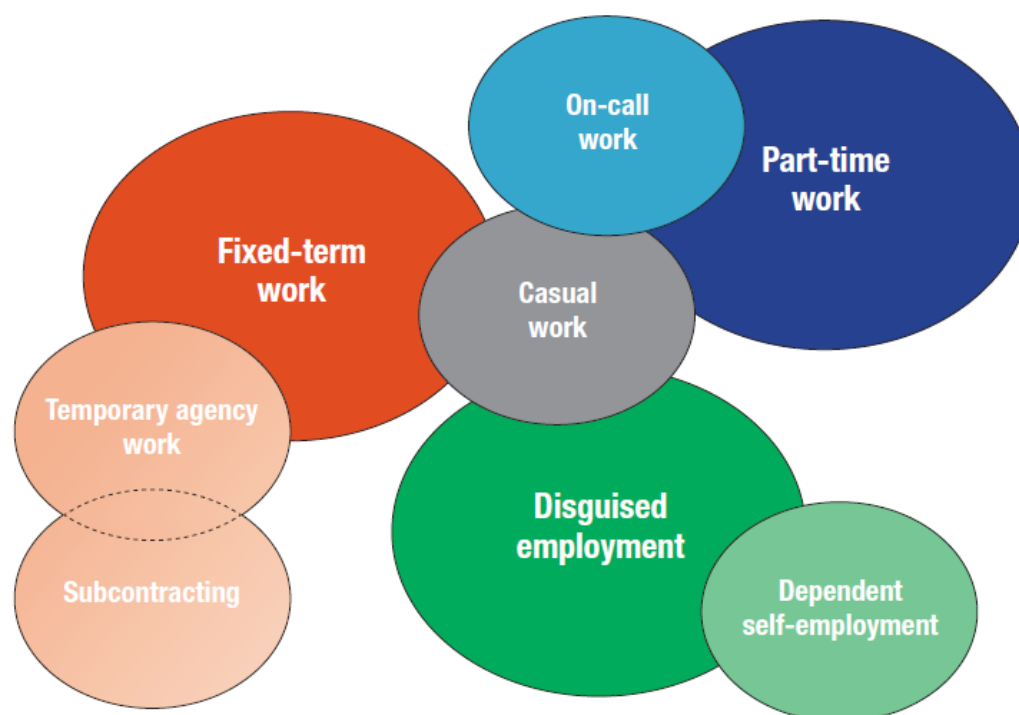
1.4. 法律上、実践上の非標準的雇用の定義

本報告書で分析する非標準的雇用の 4 形態は、全世界で見られる多種多様な雇用形態を包含している。本節では、異なる国と地域におけるその法律上の定義と、比較的頻繁に見られる使用目的に基づき、各雇用形態がどのように定義されるかについて概説する。しかし、各論に入る前に、非標準的雇用の各形態が相互にどのように関係しうるのがかを知っておく価値はあろう。

すでに触れたとおり、同一の労働関係に複数の非標準的雇用の形態が同居することがある（パートタイム労働者が民間の人材派遣会社または請負業者により、有期契約で雇用される場合など）。しかし重要なのは、規制上の観点から見ても、非標準的雇用の諸形態の間に関係があるという点である。図 1.5 は、有期雇用、パートタイム雇用、偽装雇用という 3 つの主要な円だけでなく、複数当事者間契約を含め、これに隣接する小さな円の中にも、こうした法律上の関係があることを示している。

第 1 の大きな色付きの円は、有期雇用であるが、これは単に数が多いというだけでなく、これを律する規制が国内的に、他の非標準的雇用形態の参考とされているという点から見ても、非標準的雇用の重要な形態となっている。

図 1.5. 法律上の非標準的雇用形態



Source: Authors' illustration.

複数の当事者が関係する契約形態、中でも特に派遣労働や請負労働は、隣接する小さい円として描かれている。派遣労働と有期雇用に重なる部分があるのは、さまざまな国において、人材派遣会社と労働者の雇用関係が法律上、有期雇用に相当するとされているからで

ある。以下で指摘するとおり、この雇用形態と、複数当事者が絡む他の関係（特に請負関係）との境界線は、法律上も実践上も曖昧になっている。

第 2 の大きな色付きの円として示されるパートタイム雇用も、重要な非標準的雇用形態であるが、ここで重要となるのは、関与する当事者でも雇用契約の期間でもなく、労働時間の長さである。多くの国では、パートタイム雇用の法律上の定義に、フルタイム労働者と比較した労働時間数が含まれているほか、場合によっては具体的な労働時間の境界が定められている。パートタイム雇用は、臨時雇用とオンコール労働という、その他 2 つの雇用形態と関連している。

臨時雇用は通常、開発途上国と関連づけられる概念であり、労働法に具体的な規定があることも多い。しかし、臨時雇用形態は先進工業国でも増えてきており⁴⁶、ゼロ時間契約など、オンコール労働の形態を取るケースが頻繁に見られている⁴⁷。

オンコール労働は、可変的で予測不可能な労働時間（ゼロ時間からフルタイムまで）を特徴とし、臨時雇用だけでなく、パートタイム雇用とも重なり合っている。

第 3 の大きな円は、偽装雇用（偽りの自営業と呼ばれることもある）である。これは、使用者が労働者を独立の請負業者として処遇し、実際は賃金労働者であることを隠す状況を指す。

従属的自営業は、通常の従属的雇用関係とは異なる形態を取るため、法律上、その他の非標準的雇用形態とは別個のものともみなされることもある。以下で説明するとおり、この労働形態はしばしば、雇用と自営業の間のグレーゾーンに属し、その偽装雇用関係との境界線は必ずしも明確に判定できない。この非標準的雇用形態を検討する際には、特別の配慮を要する。いくつかの国は、これら労働者について具体的な規制を導入し、独立自営業と賃金労働の中間に位置する地位を定めている。

1.4.1. 非常用雇用(Temporary employment)

有期雇用 (Fixed-term work)

有期雇用とは、契約の終了が黙示的または明示的に、特定の期日の到来、一定の事象の発生、または、具体的な業務もしくはプロジェクトの完了などの条件と結び付けられている雇用形態を指す。有期または非常用雇用契約は、国際労働基準による直接の規制対象となっていない。とはいえ、1982 年の雇用の終了（第 158 号）条約は、同条約によって義務づけられる保護を回避する目的のみで、有期雇用契約が用いられることを防ぐための適切なセーフガードの規定を要求している。

地域レベルで、有期雇用を最も詳細に規制する法文書は、社会的パートナー（ETUC、UNICE および CEEP）によって締結された有期労働枠組協定に関する 1999 年 6 月 28 日の欧州連合理事会指令 1999/70/EC である。この指令では、使用者と労働者の間の一般的な雇用関係形態が今後とも、無期雇用契約であることを認識しつつ、一定の状況においては、有期雇用契約が使用者、労働者双方のニーズを充足しうることを認めている。指令は「有期労働者」という語を「使用者と労働者の間で直接に締結された雇用契約または雇用関係で、当該雇用契約または雇用関係の終了が、具体的な期日の到来、具体的な職務の完了または具体的な事象の発生など、具体的な条件によって決定されるものの対象となっている者」と定義している⁴⁸。よって、人材派遣会社によって派遣先企業の使用に供された労働者は、その適用範囲から除外され、別の指令（下記を参照）の対象となっている。

ほとんどの国で、有期雇用契約は特定の法規定によって規制されているが、北欧諸国の場合のように、企業別、部門別または全国レベルの団体協約によって律されることもある。最長雇用期間の規定や連続的な有期雇用契約の制限を含め、こうした規制の具体例については、第 6 章で取り扱う。

臨時雇用 (Casual work)

臨時雇用は、極めて短い期間、または、臨時的かつ断続的に、しばしば所定の時間数、日数または週数で遂行される作業と定義できる。臨時雇用は通常、インフォーマル雇用であるため、雇用規制の範囲外に属すると想定されることが極めて多い。しかし、各国労働法の比較分析を見ると、臨時雇用や日雇労働は世界 40 か国以上で明白に定義または規制されている。そのほとんどは開発途上国であるが、臨時雇用形態は先進工業国でも存在し、規制の対象となっている。言うまでもないことだが、臨時雇用と日雇労働を律する規定の執行状況は国によって異なり、場合によってはまったく執行されていない。

臨時雇用の国内的規制を組織的に概観することは、本報告書の対象範囲に含まれていないが⁴⁹、各国の臨時雇用と日雇労働の定義を検討すれば、この現象の規制において各国が直面する課題と、採用した解決策を把握できる。また、本章の以下と第 6 章で論じるとおり、先進工業国を含め、オンコール労働など、国内労働市場における臨時雇用形態に取り組もうとしている国々にとっても、青写真の役割を果たしうる。

ゼロ時間契約を含むオンコール労働については、パートタイム雇用と一緒に分析する。いわゆる「僅少パートタイム」雇用との間で、短く予測不可能な労働時間に関する重要な政策次元を共有しているからである。また、本節の冒頭で論じたとおり、非標準的雇用形態間の境界線がしばしば曖昧になっており、これを水も漏らさないような厳密な法律上の類型として理解すべきでないという点にも留意することが重要である。よって、いくつかの雇用形態は複数の非標準的雇用形態にまたがるのが十分にありうる。例えば、オンコール労働の形態は明らかに、臨時雇用⁵⁰や僅少パートタイム雇用と共通する特徴を呈している⁵¹。

臨時雇用は、大多数の国と地域で特定の雇用形態として規制されているが、法律上、その共通の定義は存在しない。とはいえ、いくつかのパターンは特定できる。共通する要素は、労働の非常用、断続的または臨時的性質である。例えばカンボジアの労働法によると、臨時労働者は「不安定な仕事を遂行」し、「通常は短期間で完了するはずである具体的な作業を遂行」し、「臨時、断続的かつ季節的に作業を遂行する」ために採用される。その他、コロンビアのように、臨時性の要件に最長契約期間が組み合わされることもある。また、ボツワナのように、最長期間だけが法律で定められるケースもある。

臨時雇用の定義で頻繁に現れるもうひとつの要素として、関連の作業を使用者の通常または常時の事業活動から切り離す必要性が挙げられる。例えばドミニカ共和国の法律は、「業務の性質に照らし、または、偶発的状況に対応するために」移動性が高い、または臨時的な労働者を採用する可能性に言及している。

アフリカのいくつかの国と地域では、臨時従業員または労働者ははっきりと、日雇いもしくは時間雇い、または、日給もしくは時給で採用される者と定義されている。例えば、ケニアの雇用法は「臨時従業員」を、毎日の勤務後に賃金を受け取ることが採用条件で規定され、かつ、一度の採用時間が 24 時間を超えない者と定義している。フィジーでは、臨時労働者とは、毎日の勤務後に賃金を受け取ることが採用条件で規定され、かつ、「賃金支給直後の 24 時間以内に再び採用されない」者を指す。

その他、法律では臨時労働者に言及するだけで、その定義を行っていないケースも見られる。この場合、定義の諸要素は二次立法や裁判所、国内的実践によって定められる公算が大きくなる。表 1.1.は、臨時雇用の定義の事例をいくつか取りまとめたものである。

表 1.1. 臨時雇用の定義事例の類型

定義の類型	該当国
一般的な法律上の定義を伴わない臨時雇用として言及し（Casual work、フランス語で <i>travail occasionnel</i> 、スペイン語で <i>trabajo ocasional</i> ）への言及	アンゴラ、コスタリカ、ハイチ
労働の非常用、断続的、臨時的性質	バングラデシュ、ベリーズ、カンボジア、チュニジア、ベネズエラ・ボリバル共和国（以下「ベネズエラ」とする）
最長雇用期間の規定	ボツワナ、バプアニューギニア、ジンバブエ
使用者の通常または常時の活動以外の具体的な仕事または職務	ドミニカ共和国
臨時労働者を日雇いもしくは時間雇い、または、日給もしくは時給労働者として法的に定義	ベナン、フィジー、ケニア、スワジランド、ウガンダ

出典：De Stefano, 2016a

しかし、臨時雇用は上記の基準を組み合わせることで定義されることのほうが多い。かなり頻繁に見られる定義では、最長期間の規定が、使用者の常時または通常の事業活動以外の作業である必要と組み合わせられている。これは中東諸国（エジプト、リビア、オマーン、サウジアラビア、イエメンなど）のほか、コロンビアやエクアドルなど、ラテンアメリカでも見られる定義である⁵²。その他、上記の基準を追加的基準と組み合わせているような国もある。例えば、リベリアでは「臨時労働者」が「1 営業日に満たない期間だけ雇用される全ての単純労働者」と定義されている。

臨時雇用とその他関連の概念

いくつかの国と地域は、「臨時雇用」に明示的に言及せず、多くの場合、他の国や地域における臨時雇用規制と極めて似通ったやり方で、日雇労働または時間雇労働を規制している（ガボン、レバノン、セントルシアなど）。この関連で、中国におけるパートタイム雇用の扱いは、特筆に値する。中国の労働契約法は、パートタイム雇用を「報酬額が主として時給ベースで計算され、1 人の労働者の 1 日当たり平均労働時間が 4 時間を超えず、かつ、同一の使用者の下での労働時間が 1 週間当たり計 24 時間を超えない労働形態」と定義している。パートタイム雇用契約は書面で締結する必要がなく、かつ「いつでも」終了できる。しかも、パートタイム労働者は離職手当を受けられない。このことと、時給ベースでの採用という特徴から、これら労働者は「臨時労働者」に分類されることもある⁵³。

臨時雇用を有期雇用という幅広い概念に含める法律も見られる。例えば、ジブチの労働法は、臨時労働者（「臨時的性質を有する労働者」）が、有期雇用契約規制の対象となることを定めている。中央アフリカ共和国やニジェール、トーゴでも、日雇および時間雇契約について、同じような規定が見られる。その他、カボベルデやエルサルバドルなど、臨時的性質の仕事を遂行する必要性が、有期雇用契約を結ぶ理由として法律に明記されている国もある。また、エチオピアの法律では、特に「不定期の仕事」と「使用者の常時の活動

の一環ではないが、断続的に履行される「臨時的な仕事」につき、有期または出来高払いの契約締結を認めている。

先進国における臨時雇用

上述のとおり、臨時的で断続的な日雇労働の定義と規制は、開発途上国のほうに多く見られる。しかし、臨時雇用の形態は先進工業国にも存在する。これら形態の多くは、不安定な契約と、労働者がインフォーマルな形で仕事に「呼び出される」ことを特徴とするため、本節でこれから論じる「オンコール労働」と重なり合う。

臨時雇用の本質的特徴は、多くのコモン・ロー諸国に広がっている。ニュージーランドでは、臨時雇用の属性が次のような画期的な判決文で、はっきりと述べられた。「コモン・ロー上、臨時雇用の本質は、雇用関係が実際の労働期間または採用期間においてのみ存在し、その中間の時期に、各当事者は相手方に対して何ら義務を負わないという点にある」。判決によると、当事者がその関係を臨時雇用と表現したという事実は、雇用形態の性質を決定するものではない⁵⁴。事実、「当事者の行動から、さらに仕事が提供され、受け入れられるという正当な期待が生じる場合、当事者には、この期待を相互に満足させる相応の義務がある⁵⁵」

オーストラリアでは、従業員の 24%が臨時労働者として雇用されている。にもかかわらず、「臨時従業員」の正確な一般的定義は存在しない⁵⁶。2011 年、オーストラリア連邦裁判所は「臨時従業員」に「使用者の要求のみに応じて働く従業員」が含まれること、および、「臨時雇用の本質は、従業員の雇用期間についても、従業員が働く日（または時間）についても、事前の確約が存在しないという点にある」ことを確認した⁵⁷。2009 年の連邦（改正）公正労働法によると、臨時労働者は、年次休暇や有給の個人的理由／介護休暇などの一連の権利のほか、解雇予告と解雇手当の対象からも除外されている。それでも、臨時労働者はいわゆる臨時手当、すなわち対応するフルタイムまたはパートタイム従業員よりも高い時給を受ける権利を与えられている。臨時手当は、仕事が不安定であることと、いくつかの権利を認められていないことに対する補償とみなされている。しかし、その効果を過大に評価すべきではない。多くの臨時労働者は実際のところ、割増金を受け取っていないばかりか、その他の従業員に認められるボーナスも、通常は受け取れないことが報告されているからである⁵⁸。臨時雇用は、英国にも存在する法律上の概念である⁵⁹。英国の臨時雇用の中には、いわゆるゼロ時間契約の形態を取っているものもあるが、これについてはオンコール労働に関する第 1.4.2 節で論じることとする⁶⁰。

いくつかの国と地域は、雇用の保護を全面的には認めない「簡易」労働形態を採用している。例えば、ルーマニアは 2011 年、「臨時的性質を有する単純作業」の実施につき、日雇労働規制を導入した。その対象となる作業は「付随的、散発的または偶発的に」遂行されるものと定義されている⁶¹。「第三者の利益となる活動を行う」目的で、または、年間 90 日を超える期間につき、日雇労働者を雇用することはできない。スロバキアでは、この種の雇用形態が、3 つの異なる「雇用関係外で履行される労働契約」制度に基づき規制される一方で⁶²、ハンガリーはいわゆる「簡易雇用」を、農業および観光業での季節労働、または、その他の部門での臨時労働を行うために採用できる雇用形態として規制している⁶³。この「簡易雇用」制度は、以前の「臨時従業員手帳（Alkalmi Munkavallaloi Konyv, 通称 AMK）」制度に代わるものとして導入された。AMK は当初、大きな柔軟性を認めることにより、インフォーマル雇用を減らすために導入されたが、最終的には乱用や、作業の過少申告につながっていた。

欧州の数か国は、インフォーマル雇用を減らすため、柔軟性の高い労働形態として「バウチャーベース」労働を採用している。バウチャーベース労働を利用する使用者は「第三者

（原則的に政府当局）からバウチャーを購入し、これを現金の代わりに、役務を提供した労働者に対する支払に使用する。」「提供される役務は、特定のタスクまたは有期の業務である結果、臨時（...）雇用と関連づけられる」ことが多い⁶⁴。バウチャーベース労働の国内規制は、どの部門でその使用が認められているかによっても異なっている。こうした制度を採用した国としては、オーストリア、ベルギー、フランス、ギリシャ、イタリアが挙げられる。イタリアでは近年、大幅な規制緩和が進んでおり、その使用が一気に拡大した。しかし、インフォーマル雇用を減らすという意味での効果は、疑問視されている⁶⁵。

IT システムによって、従業員の規模の拡張が簡単かつ迅速にできるようになったことで、臨時雇用化に拍車がかかっているケースも見られる。こうした現象は他の非標準的雇用形態、特に偽装雇用関係や従属的自営業と重なり合っているが、これについては「ギグ・エコノミー」における労働を取り扱う第 1.4.4 節で分析する。

1.4.2 パートタイム雇用とオンコール労働

「従来型」および僅少パートタイム雇用（marginal part-time work）

「パートタイム労働者」は、1994 年の ILO パートタイム労働条約（第 175 号）により、通常の労働時間（週当たりの時間、または、一定の雇用期間を通じた平均時間として計算）が比較可能なフルタイム労働者よりも短い従業員として定義されている⁶⁶。欧州産業連盟（UNICE）、欧州公共企業センター（CEEP）および欧州労働組合連合（ETUC）により締結されたパートタイム労働枠組協定に関する 1997 年 12 月 15 日の EU 理事会指令 97/81/EC にも、同じような定義が盛り込まれているが、ここでは、労働者がパートタイムで雇用されているか否かを判定するために平均労働時間を計算できる基準期間が 1 年に限られている。よって、労働者がフルタイムで季節労働または断続的労働に従事している場合などには、パートタイム雇用とその他の非標準的雇用形態の違いが曖昧になるおそれがある。こうした労働者の 1 日当たり、1 週間当たり労働時間は「通常」であっても、1 年という期間を通じて計算すれば、パートタイム労働者とみなされかねないからである。

第 175 号条約は、経済的、技術的または構造的理由による通常の労働時間の集団的かつ一時的削減として定義される部分的失業の状態にある労働者が、パートタイム労働者とはみなされないことを定めている。パートタイム雇用は、一定類型のフルタイム労働者の労働時間が、その年齢、有害物質への曝露または夜勤などを理由に、削減される場合とも区別すべきである。

第 175 号条約におけるパートタイム労働者の定義は非常に幅広く、パートタイム労働者とみなされるための実際の労働時間数の上限を一切、定めていない。各国の国内法は、この問題に関し、さまざまな手法を採用している。また、フルタイム従業員にとって通常とみなされる労働時間数が、該当する職業や業務によって異なることもあるという事実にも配慮する必要がある。

いくつかの国は法律上、第 175 号条約と類似するパートタイム雇用の定義を用いている。また、パートタイム労働者につき、労働時間数の上限（絶対的な時間数または通常のフルタイム労働時間の一定割合として規定）を定めている国もある。ごく一部ではあるが、パートタイム労働者につき、最低労働時間数を定めている国もある。表 1.2 は、パートタイム雇用を定義するために国内法で用いられている基準の例を示したものである。

パートタイム雇用の特別形態として、ジョブシェアリング（2 人の労働者が 1 人分のフルタイムの仕事の責任を分担し、使用者との合意のうえで労働時間を分割する自主的取り決め）

67、段階的退職（定年に近づいた労働者の労働時間を徐々に短縮すること）、および、パートタイム育児休暇（幼い子どもの親が、労働時間を短縮して働き続けること）が挙げられる。

日本では、パートタイム労働に特殊な意味がある。労働法はパートタイム労働者を、週当たりの所定労働時間が同じ職場の通常の労働者（正社員、正職員）よりも短い労働者と定義している。ところが、実際には「パートタイム労働者」が、正社員以外を総称する言葉として用いられることがあり、中には実際にフルタイムで働いている者もいる（いわゆる「疑似パート」または「フルタイムパート」）⁶⁸。

統計上、その他の基準を用いてパートタイム雇用を定義することもある。例えば、OECDはパートタイム雇用を、主たる仕事での労働時間が週 30 時間に満たない労働者（従業員であるか自営業者であるかを問わず）と定義している⁶⁹。つまり、パートタイムでいくつかの仕事に従事していることで、総労働時間がフルタイム雇用の基準を満たす労働者の状況は、考慮に入れられていない。

パートタイム雇用のさまざまな法律上、統計上の定義が必ずしも合致していないことで、グレイゾーンが生まれている結果、例えば労働時間が 30 時間の上限を超えるパートタイム労働者は、国内法でパートタイム雇用の扱いを受けることはあっても、パートタイム雇用に関する統計には含まれないことになる。逆に、経済危機が生じた場合、レイオフを防ぐため、「ワークシェアリング制度」を導入して労働時間を集団的に削減し、少なくなった仕事量を同じ（または類似の）数の労働者に割り振ることにより、フルタイム労働者の労働時間が一時的に週 30 時間を切ることもありうる⁷⁰。法的観点から見ると、これら労働者はパートタイム労働者ではなく、ILO 第 175 号条約に言う部分的失業の影響を受けたフルタイム労働者ということになるが、統計上はパートタイム雇用として把握される。

表 1.2. パートタイム雇用の定義に関する法的基準の事例

用いられる基準	該当国
当事者間で合意された労働時間が通常／法定の労働時間に満たない	アルジェリア、オーストリア、ベルギー、ブルガリア、カボベルデ、クロアチア、キプロス、エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イタリア、韓国、ラトビア、ルクセンブルク、マケドニア旧ユーゴスラビア共和国、マダガスカル、マルタ、モーリシャス、ニジェール、ポルトガル、ルーマニア、サンマリノ、セルビア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、シリア・アラブ共和国、トルコ（通常の週労働時間が比較可能なフルタイム従業員よりも「大幅に短い」）、ベトナム
最大労働時間数	ブラジル（週 25 時間）、ブルネイ・ダルサラーム（週 30 時間）、中国（1 日 4 時間および週 24 時間）、ドミニカ（年 1760 時間）、エクアドル（1 日 6 時間または週 30 時間）、セーシェル（週 25 時間または 3 日）、シンガポール（週 35 時間）
フルタイム労働時間に対する最大割合	アンゴラ（社内フルタイム従業員の通常労働時間の 3 分の 2）、アルゼンチン（普通の労働時間の 3 分の 2*）、チリ（通常労働時間 3 分の 2）、マリ（法定または慣習的労働時間の 80%）、マレーシア（フルタイム従業員の通常労働時間の 70%）、モザンビーク（フルタイム労働時間の 75%、この割合は団体協約によって変更可能）、サウジアラビア（社内の 1 日の通常労働時間の 50%）、セネガル（法定または慣習的労働時間の 80%）、チュニジア（企業内の通常労働時間の 70%）
最低労働時間数	アルジェリア（法定労働時間の 50%以上）、デンマーク（団体協約で、週 15 時間という下限を設定可能）、フランス（原則的に週 24 時間以上**）、サンマリノ（社会保障上、1 日 4 時間、週 18 時間、月 78 時間および契約労働時間の 50%未満はパートタイム雇用と認めない）

*この上限を超えて働いた従業員は、フルタイムで働いたものとみなして報酬を受けなければならない。

****24 時間の下限は、パートタイム雇用の定義に含まれておらず、パートタイム労働者を保護する措置として導入された。**

出典: 著者作成

通常のパートタイム雇用とは対照的に、「僅少パートタイム雇用」は、極めて短い労働時間（通常は週 15 時間または 20 時間未満）を特徴とする⁷¹。ドイツでは、2000 年代初期に導入された大々的労働市場改革の関連で、いわゆる「ミニジョブ」に関する雇用契約が導入され、月収が 400 ユーロに満たない労働者は、社会保険料を免除された。この上限は後に 450 ユーロに引き上げられ、ミニジョブで働く労働者は現在、部分的に年金制度の対象とされている。ミニジョブはほとんどの場合、僅少パートタイム雇用の範疇に属する。

臨時雇用やオンコール労働など、その他の非標準的雇用形態についても、労働時間は極めて短いことがある。例えば、英国では 2015 年 10 月から 12 月までの期間につき、ゼロ時間労働者の平均労働時間が週 21.3 時間となっていた⁷²。僅少パートタイム雇用は多くの労働者にとって、個人的な選択の結果であるとも考えられるが、時間的な不完全雇用と関連づけられることも多い⁷³。

オンコール労働

労働時間が極めて可変的で予測不可能な雇用形態は、特に先進工業国で、企業のニーズの変化に人員配置を適応させる手段として重要性を増してきた。このような雇用形態は一般的に「オンコール労働」と呼ばれ⁷⁴、直前になってからの勤務日程の連絡や、労働時間の大幅な増減、労働の時期に対する希望がほとんど、またはまったく出せないことを特徴とする⁷⁵。先進工業国では、これが「臨時雇用」と呼ばれることも多い。

オンコール労働は、労働者が使用者の都合で呼び出され、最低限の労働時間数も賃金も保証されていない場合、労働者にとって所得保障や仕事と生活のバランスに関する問題を引き起こしかねない。また、仕事に呼び出されて職場に出向いたものの、そのシフトが土壇場になって取り消された場合には、さらに追加的な問題が生じる。しかも、使用者が最低労働時間数を保証しない場合でも、労働者は直前の呼び出しに応じることが期待されているため、仮にそのような義務が正式には契約に定められていなくとも、特定の仕事の打診を断れば、二度と仕事は来なくなるのではないかという不安を抱くことになりかねない⁷⁶。

例えば英国では、ゼロ時間契約がメディアの大きな関心呼んだ。このような契約は「人々がいつでも、要求された時期に働けるように同意する一方で、労働時間も勤務回数も保証されないため...、使用者にとっては、必要が生じた時に使用できる『オンコール』労働者のプールを提供する」契約になると報じられた⁷⁷。このような契約を用いることで使用者が得る利益は「義務の相互性」という法理との関連で理解すべきである（Box 1.1 を参照）。ゼロ時間契約の中には、主たる使用者が提供できる仕事を持たない時期でさえ、ゼロ時間労働者に別の使用者の下で働くことを禁じる専属条項を盛り込むものも見られた。このような条項は乱用的とみなされ、2015 年 5 月から執行不能となっている。ゼロ時間契約や類似の雇用形態はその他、カナダやアイルランドなどの国々で広く用いられているほか、最近までニュージーランドでも使用されていた。

米国では、大手小売店や食品サービス企業数社が、天気予報や売上のパターンなどのデータに基づき、各店舗での「最適人員配置」を判定するジャストインタイム・スケジューリング・ソフトウェアを用いている。売上が予想よりも伸びない場合、店長に連絡したり、連絡を受けたりしてシフトの終了前に従業員を帰宅させたり、コスト削減のために土壇場でシフトを取り消したりすることさえできる⁷⁸。従業員は、シフト開始の 1 時間か 2 時間前

に店長と連絡を取り、出勤すべきか否かを確認するよう要求されることもある。このため、労働時間と日程の変動は大きくなる一方、労働時間数の保証は一切ないこともある。

第 6 章で説明するとおり、最近の立法面での取り組みや団体協約の多くは、これら形態の契約としばしば関連づけられるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の不足に対処しようとしている。

開発途上国では、労働法が主として、臨時雇用に関する規定を盛り込む一方で、オンコール労働は取り扱っていないが、これら 2 つの雇用形態はある程度、重なり合っている。ラテンアメリカでは、「時間労働（trabajo por hora）」の概念が「オンコール労働」に極めて近い意味を持っている。グアテマラでは、「時間労働」が 2013 年に議会に提出された法案の対象となった。グアテマラ経済社会協議会は、追加的雇用創出の手段として、パートタイム雇用の問題を論じようとしている。逆に、エクアドルは 2008 年、時間労働の使用を禁じた。

Box 1.1. 英国における「義務の相互性」とゼロ時間契約

英国では、従業員と自営業者という従来の区別に加え、労働者という第 3 の類型があり、この中には従業員のほか、契約に基づき、顧客でも取引先でもない契約当事者に労働または役務を提供する者が含まれる。従業員ではない労働者は、国内最低賃金や労働時間の制限など、一定の労働者の権利を享受する一方で、雇用終了の場合の最低事前通知期間や不当な解雇からの保護の対象にはならない。ある契約が雇用契約に相当するか否かを判定するために、裁判所が用いている基準のひとつである当事者間の義務の相互性は、使用者は仕事の提供を約束しておらず、また、労働者も打診された仕事を受ける約束をしていないことが多いという議論を可能にすることから、ゼロ時間労働者にとって最も大きな懸念を惹起してきた。しかし、裁判所は書面による契約の文言だけでなく、合意の実態も検討することができる。実際にゼロ時間労働者が常用社員として働き、かつ、規則的に仕事の打診を受け入れている場合、裁判所は当事者が「包括的」または「グローバル」な雇用契約により拘束されると判断する可能性がある。その他、これら労働者は、実際に勤務している（時には短い）期間中、従業員とみなされる場合もありうる⁷⁹。

とはいえ、雇用関係を確定する際には、具体的な事案の状況が重要な要素となることから、労働者が偽りの相互性または「ゼロ時間」条項を覆すため、裁判所に申し立てを行う必要があるということに変わりはない。実際のところ、大多数の労働者は偽装雇用関係、または、重要な制定法上の権利の享受を妨げる労働形態から抜け出せていない可能性がある⁸⁰。

1.4.3. 複数の当事者が関係する契約形態

派遣労働（temporary agency work）

派遣労働（TAW）の場合、労働者はある主体（人材派遣会社）に採用されたうえで、派遣先企業で（また、その監督下で）仕事をするために派遣または配属される。派遣労働は、労働者、派遣会社および派遣先企業との複数当事者関係または「三角」関係を特徴とする。派遣労働は国により、「人材派遣（labour dispatch）」（特に中国、韓国、日本などのアジア諸国）または「人材斡旋（labour brokerage）」（南アフリカなど）や「人材雇い（labour hire）」（ナミビアなど）とも呼ばれている。

ほとんどの国では、派遣会社と労働者との間に雇用契約または雇用関係があり、派遣会社と派遣先企業との間には別の契約が存在する。派遣先企業は派遣会社に料金を支払い、派遣会社が労働者の賃金と社会保険料を支払う。原則的に、派遣会社の労働者と派遣先企業との間に直接の雇用関係はない。とはいえ、一定の国と地域では、特に労働安全衛生に関し、または、派遣会社と派遣先企業との間に連帯責任または副次的責任がある場合に、派遣会社の労働者に対する派遣先企業の法的責任が生じうる。

派遣労働はその他の「三角」関係形態とは異なる。派遣会社は通常、労働者を採用したうえで、派遣先企業に配属させるため、派遣先企業はあたかも自社の従業員であるかのように、派遣労働者の作業を直接に管理できるからである。しかし、この差異は実務上、さほど明白ではなく、いくつかの国と地域、特にコモン・ロー諸国では、「アウトソーシング」と派遣労働の区別が極めてあいまいとなっている。その一因として、これらを律する特定の免許制度も規制も存在しないことが挙げられる。

人材供給業者（Labour providers）は古くから、労働市場で重要な役割を果たしており、特に農業と建設業では一般的である。「元締め」や「ギャングマスター（組長）」と呼ばれることもあるこれらの個人や集団は通常、労働者から手数料を徴収したうえで、臨時労働者を採用し、仕事を手配していると見られるが、不正行為や搾取に手を染めていることも多い。この理由から、多くの国では 20 世紀中、民間の有料職業紹介業者は営業を禁止されることが多かった。事実、労働者と使用者向けの無料の職業紹介サービスという原則は、1919 年の失業条約（第 2 号）で職業安定組織の目的とされており、後にいくつかの例外を伴いながらも、労働市場の組織的改善と有料職業紹介所の廃止をねらいとした 1933 年の有料職業紹介所条約（第 34 号）という形で、独自の国際基準が設けられることになった。この条約は 1949 年に改正され、各国はこのような職業紹介所を禁止するか、その活動を規制するかを選択できるようになったが、ほとんどの批准国は禁止を選択した（1949 年の有料職業紹介所（改正）条約（第 96 号））。第 96 号条約の直前に採択された 1948 年の職業安定組織条約（第 88 号）は、加盟国に対し、無料の公共職業安定組織の維持と確保を呼びかけていた⁸¹。

この国際基準にもかかわらず、民間の有料職業紹介所は世界の各地で存在し続けた。現代的な民間人材派遣業は 1950 年代から 1960 年代にかけ、北米と欧州の一部で生まれた。この業界は当初、タイピストや秘書として「追加」収入を得ることを望む魅力的な中間層の女性を描く広告で、より柔軟な人材がもたらすメリットを使用者に売り込むことをねらいに、積極的な宣伝キャンペーンに乗り出した⁸²。こうした広告は圧倒的にピンクカラー（伝統的に女性が従事する）職種を対象とするものだったが、人材派遣業はブルーカラー業務にも著しい進出を遂げた。とはいえ、宣伝キャンペーンは、業界が合法化され、過去の悪名高い「元締め」や人材仲介業者のイメージを断ち切るという点で、重要な意味を持っていた。

人材派遣会社の成長を受け、スウェーデンは 1965 年、ILO に対し「タイピスト派遣会社」が第 96 号条約の適用対象となるのか否かを明確化するよう求めた。事務局長はこれに対し、営利目的で「間接的な雇用業務」を行っているという点で、これらの会社は条約の適用対象となるが、公共職業安定組織は必ずしも、パートタイム労働者や臨時労働者の需要に応えられていないため、このような会社を適用対象から除外することは正当化しうると回答した⁸³。また、いくつかの加盟国は、そのサービスを合法化する国内法を採択しはじめた。しかも、1970 年代になると、多くの先進国で公共職業安定組織が資金不足に陥り、人材派遣会社に新たなチャンスが生まれた。1970 年代から 1980 年代までに、人材派遣業は労働市場の小さな、しかし重要な特徴となったため、業界といくつかの加盟国は、過去の ILO 条約の見直しを求めた。1990 年末、国際労働会議（ILO 総会）は、民間人材派遣業者の活動を認める一方で、そのサービスを利用する労働者の保護を確保するため、1997 年の民間職

業仲介事業所条約（第 181 号）とこれに付随する勧告（第 188 号）という、2 件の国際労働基準を新たに採択した（第 6 章付属資料を参照）。

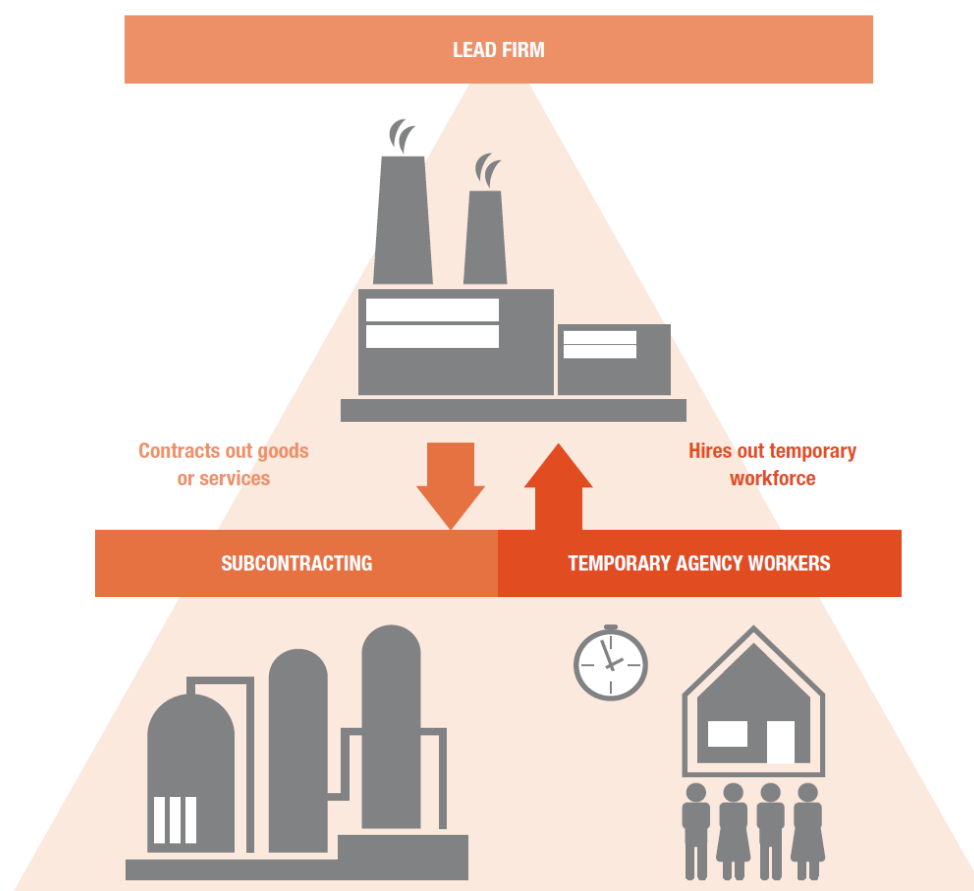
派遣労働に関する 2008 年 11 月 19 日の欧州議会・理事会指令 2008/104/EC は、派遣労働の EU 地域の規制を定めている。この指令の骨子となっているのは、第 5 条に定める平等な処遇の原則であるが、これによると、派遣先企業への配属中、派遣労働者の「基本的な労働・雇用条件」は少なくとも、これらの労働者が同じ仕事をするために、派遣先企業により直接、採用されていた場合に適用されるはずの条件でなければならない。しかし、指令 2008/104/EC は、この原則にいくつかの例外を認めている⁸⁴。

派遣労働の使用に対する制限や、差別禁止原則の派遣労働者への適用を含め、派遣労働の国内規制については、第 6 章で取り上げる。

請負（subcontracting）

派遣労働以外に、複数当事者が関係する極めて顕著な契約形態として、請負が挙げられる。上述のとおり、請負は主に、請負業者が原則的に、単に労働者を派遣するだけでなく、商品または役務を提供する仕事を遂行するという点で、派遣労働とは異なっているが、国や地域によっては、その境界線が曖昧になっていることもある。また、請負業者は原則的に、その社員が主たる使用者の施設内で働く場合でも、社員の管理を行っている（図 1.6）。

図 1.6. 複数当事者間雇用関係



Source: Authors' illustration.

関連の国際労働基準

いくつかの国際労働基準、特に労働安全衛生の分野における基準は、請負を考慮に入れている。例えば、1988年の建設業安全健康条約（第167号）と1995年の鉱山安全健康条約（第176号）は、それぞれの関連部門で労働安全衛生の国際基準を設定するにあたり、「文脈上の必要性に応じ、使用者」には「元受業者、請負業者または下請業者」を含むと定めている。第167号条約には、「複数の使用者が1か所の建設現場で同時に業務を行う場合は常に、元受業者、または、建設現場での業務全般を実際に統制するか、これに主たる責任を負うその他の者または団体が、所定の安全健康措置」、および、国内法規を遵守しつつ、「かかる措置の遵守を確保する責任を負う」か、その能力のある代替りの者を指名しなければならないという規定がある。1981年の職業安全健康条約（第155号）は、より一般的な文言を用い、「複数の事業者が1か所の職場で同時に業務を行う場合は常に、本条約の要件の適用に協力しなければならない」と定めている。

同じく請負と関連性のある1949年の労働条項（公契約）条約（第94号）は、公的調達契約に、契約履行のために採用された労働者が、最低水準の賃金およびその他の作業条件を享受できるようにする条項を盛り込むよう要求している。また、同条約が請負業者または契約の譲受人が実施する作業に適用されること、および、権限ある国内当局はこの適用を確保するため、適切な措置を講じなければならないことも明言されている。

地域的規制

EUのレベルでは、1989年6月12日の労働安全衛生「枠組指令」（89/391/EEC）が、複数の事業者が同じ職場を共有する場合、使用者は関連の労働安全衛生規定の履行に協力しなければならないと定めている。この関連では、1996年12月16日のいわゆる「労働者派遣指令」（96/71/EC）も、請負、または、人材派遣会社もしくは職業紹介所による派遣の場合を含め、役務提供のために別のEU加盟国の領域に一時的に「派遣」される労働者に対し、雇用の基本的条件に関する最低限の保護を確保している⁸⁵。

カリブ共同体（CARICOM）のモデル調和法の中には、請負にはっきりと取り組んでいるものもある。例えば、労働安全衛生および作業環境に関するモデル労働法は、使用者の定義に「運営業者、元受業者、請負業者または下請業者」が含まれると定めている。その他のモデル労働法には「契約労働者」への言及が見られるが、これは雇用終了に関するモデル労働法で「自らの使用者と他者との契約に基づき、かかる他者の下で」働く者と定義されている⁸⁶。

国内規制

いくつかの国と地域は、派遣労働と請負を区別している。こうした国では概して、認可を受けた主体のみが民間職業紹介所として活動し、人材を派遣することを認められている。よって、民間職業紹介所に関する法的要件の適用を受けない請負業者は、単に労働者を雇用し、勤務先に提供するというとは別の作業または役務を提供しなければならない。これに反して、請負業者が事実上、その労働者に対する管理も指示も行わず、単なる仲介業者または人材斡旋業者として活動する場合、これら労働者は、濫用や、労働関連の義務と責任の分断を防ぐため、勤務先で雇用されているとみなされることがある。例えば、欧州大陸国では、「雇用上のリスクと責任を負う形式的使用者と、実質的に企業を所有し、作業に対する管理と指示を行う使用者を分離することが禁じられているが、これはあらゆる形態の人材仲介（一括下請人(merchandeur)、親方(meister)、組頭(caporale)）に対する古くからの敵意に端を発して」おり⁸⁷、スペイン、フランス、イタリア、ドイツなどの法律

に反映されている。例えばイタリアでは、請負業者が真正な企業組織を所有していない場合、その労働者は勤務先の従業員としての取り扱いを請求できる。具体的な部門にもよるが、真正な企業組織は、従業員に対する単なる管理的な特権の行使、または、請負業者が実際に事業者としてのリスクを負っているという事実によって成立する⁸⁸。

欧州以外の国と地域は、請負と派遣労働を区別する傾向にある。例えば、コンゴ共和国の労働法は、派遣労働と請負を別個に規制しており、請負は、ある事業者が別の事業者との間で、一定作業の全面的もしくは部分的遂行、または、所定の対価を受けて役務の提供に合意する契約と定義されている。請負業者は直接、その要員を採用するが、支払不能に陥った場合には、勤務先が労働者に給付を支給する責任を全面的または部分的に負うことがある。フランス語圏アフリカ諸国の中には、請負に「タシュロナ(tâcheronnat)」という言葉を用いているものもある。その一例に当たるギニア共和国の労働法は、この契約が書面で作成されねばならないことを定めている⁸⁹。もうひとつの例であるカメルーンでは、「タシュロン(tâcheron)」にはっきりと請負業者という定義が与えられている。また、これらの国々においては、タシュロンが支払不能に陥った場合、労働者は勤務先に給付の全面的または部分的肩代わりを請求できる。

ラテンアメリカでは、請負を定義、規制する国が多くなっている。例えば、コロンビアの労働法は、真正な請負業者を単なる仲介業者と区別している。真正な請負業者は、自らのリスクで作業を遂行するか、役務を提供するとともに、所定の対価と引き換えに、事業者としてあらゆるリスクを負い、技術面、指揮面での自律性と自由を維持している。チリの労働法も、自律的に作業を遂行するか、役務を提供する真正な請負業者と仲介業者を区別するとともに、請負業者が単に人材を派遣しているだけの場合、派遣された労働者は勤務先の従業員とみなすことを規定している。ボリビア多民族国（以下「ボリビア」とする）では、雇用規制の回避をねらいとする請負契約が法律ではっきりと禁止され、処罰の対象とされている。

アジアのいくつかの国にも、インドの1970年契約労働法や、部門別に契約労働を規制するその他の法律など、請負とアウトソーシングに対する具体的な規制がある⁹⁰。例えば、1966年のビディおよび葉巻労働者（雇用条件）法は、従業員の定義に有給、無給を問わず直接、または斡旋機関を通じて雇用され、かつ、使用者または請負業者から、自宅でビディまたは葉巻（またはその両方）を製造するための原材料を支給されている者を含めることにより、ビディ業界の労働者に従業員としての地位を認めている⁹¹。

請負規制に頻繁に見られる労働者保護の一形態として、請負業者の労働者に対する勤務先の連帯責任または副次的責任を定めるという方法が挙げられる。この問題については、本報告書第6章で論じることとする。

複数当事者が関係するその他の契約形態

複数の当事者が関係する契約形態は、派遣労働や請負以外にも広がる可能性がある。職場や企業組織の分断または「亀裂」には、フランチャイズ化など、労働者の保護と労働条件に重大な影響を及ぼす他の契約形態も絡んでいる可能性がある⁹²。例えば米国では、ある大手ファストフード会社を相手取って提起された訴訟で、フランチャイズ本部であるこの企業が、フランチャイズ加盟店の従業員と全米労働関係委員会の法務顧問（ジェネラルカウンシル）の主張どおり、これら従業員の共同使用者とみなされるべきか否かという問題に判断が下されることになろう⁹³。ブラジルでは、高等労働裁判所が2014年の判決で、フランチャイズ本部は、フランチャイズ加盟店のその従業員に対する義務の履行に責任を負わないという判断を示している⁹⁴。

複数の当事者が関係する契約形態は、グローバル・サプライチェーンの一環として、多くの国に広がる可能性もある⁹⁵。ILO 総会（ILC）は 2016 年 6 月、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する議論を行った⁹⁶。ILC が採択した結論は「グローバル・サプライチェーンが複雑、多様であり、しかも分断されている」ことを認識した。

グローバル・サプライチェーンは経済成長、雇用の創出、貧困の削減および起業に貢献したほか、インフォーマル経済からフォーマル経済への移行にも資する可能性があるが...、同時に、グローバル・サプライチェーン内のあらゆるレベルで見られる破綻は、労働安全衛生、賃金、労働時間などの分野で、労働条件についてのディーセント・ワークの欠如を助長し、これが雇用関係と、それによって提供できる保護に影響を及ぼしている。このような破綻はまた、結社の自由と団体交渉をはじめとする労働者の権利を根底から損なう一因になった。インフォーマル雇用や非標準的雇用形態、仲介業者の使用は頻繁に見られるようになっている。

この結論は各国政府に対し、とりわけ「その領域および／または法域内を本拠とする企業が、その業務全体を通じて人権を尊重し、移民労働者、在宅形態の労働者、非標準的雇用形態の労働者および輸出加工区（EPZ）の労働者を含む全ての労働者の労働における基本的原則と権利を守ることを期待する」旨をはっきりと表明し、「賃金、労働時間および労働安全衛生の分野において、グローバル・サプライチェーンの労働者を含む全ての労働者の労働条件を改善する」ための措置を実施するとともに、非標準的雇用形態が労働者と使用者の正当なニーズを充足し、かつ、労働者の権利とディーセント・ワークを根底から損なうために使用されないことを確保する」よう呼びかける一方で、「このような措置は、生産性の向上と両立させるべきである」ことを指摘している。

1.4.4. 偽装雇用関係（disguised employment relationships）と従属的自営業（dependent self-employment）

世界の大多数の法体系においては、雇用と自営業の「二元分割」が存在するが、労働規制の土台となっているのは「雇用」である⁹⁷。これら法律上の 2 類型の間には常に「グレーゾーン」が存在してきたが、ここ数十年間の企業組織の変化や技術開発、新たな企業実務により、従業員と自営業者の間の境界線が実務上、ますます曖昧になってきたこともあり、このグレーゾーンに属する労働者の数が増えている。具体的には、下記のような形態が挙げられる。

- (a) 「偽装雇用関係」：2006 年の雇用関係勧告（第 198 号）によると、「使用者がある個人を、本当は従業員であることを隠すような形で、従業員ではない者として取り扱う場合」に生じる状況を指す（Box 1.2）。
- (b) 「従属的自営業」：労働者が、雇用契約ではない契約に基づき、ある企業に役務を提供しているが、その所得を 1 社または少数の顧客に依存し、これら顧客から作業のやり方について直接の指示を受けているような仕事上の関係を指す。従属的自営業者は通常、労働法や社会保障法の規定の適用を受けない。しかし、いくつかの国は、ある程度の保護を従属的自営業者にも拡大する具体的規定を設けているため、こうした労働者は、雇用と自営業の「中間的類型」に属するとみなされることもある。

上記のとおり、従属的自営業とは、労働者が、雇用契約ではない契約に基づき、ある企業に役務を提供しているが、その所得を 1 社または少数の顧客に依存し、これら顧客から作業のやり方について直接の指示を受けているような自営形態を指す。いくつかの国では、

別の主体に経済的に依存しているという事実が、雇用関係の有無に関する判断に影響を及ぼす可能性がある（具体的事例は第 6 章で取り上げる）。とはいえ、雇用関係の有無に関する主な法的判断基準は通常、法律上および契約上の従属という概念、すなわち、使用者の作業に対する指示と管理の権限に服しているという事実を中心に据えている⁹⁸。この雇用関係の概念は、1 社または少数の顧客に依存しながら、法律上は顧客に従属しないため、自営業者とみなされる多くの労働者を、労働規制の適用範囲から除外することになりかねない。この問題に対処するため、いくつかの国は、こうした従属的自営業者に限定的な労働保護を提供している。

Box 1.2. 雇用契約の本質の偽装

2011 年に南アフリカ労働裁判所に付託された下記の事案は、人材斡旋業者が関係する偽装雇用関係の好例となっている。ディヨクウェ氏は 2000 年、南アフリカを本拠とする多国籍製紙会社がケープタウンに所有する工場で働き始めた。2003 年、経営者は彼に、事務所に行って「書類に署名」するよう命じた。この事務所は人材斡旋業者の社屋であった。ディヨクウェ氏は、仕事を続けるためには人材斡旋業者との契約に署名しなければならないと告げられた。字が読めないにもかかわらず、ディヨクウェ氏は書類に署名して工場に戻り、同じ上司の下で同じ仕事を続けた。しかし、彼の時給は 20%も減らされた。その後、さらに 5 年半にわたって働き続けたディヨクウェ氏は 2009 年 1 月、彼の名前が退職者リストに載っていることを知らされた。彼は人材斡旋業者を訪れたが、歳を取り過ぎているため、別の仕事は紹介できないと告げられた。

ディヨクウェ氏は、多国籍製紙会社に不当解雇の補償を求めたが、同社は彼の使用者であることを否定した。労働裁判所は、ディヨクウェ氏が引き続き製紙会社に雇用されており、人材斡旋業者が彼の使用者であったことはないと判断した。ベンジャミン（2013 年）によると、人材派遣サービス（人材斡旋業者）は、勤務先で働く従業員を「提供または調達」しなければならないため、これは正しい法解釈である。この事案では、その条件が満たされていない。なぜなら、ディヨクウェ氏を人材斡旋業者に紹介したのは製紙会社だからである。その後、この事案については示談が成立した。裁判所命令は、ILO の第 181 号条約と第 198 号勧告にはっきりと言及し、実際の使用者の本質が人材派遣契約により隠蔽されている場合、これが適用されると判断した（*Dyokwe v De Kock NO & Others* (C 418/11)）。

出典：Benjamin, 2013

地域的には、労働組合および使用者団体の登録、地位およびに関する CARICOM モデル調和法が「従属的請負業者」、すなわち「雇用契約に基づき雇用されているか否かに関係なく」、別の者のために報酬を得て作業または役務提供を行い、かつ、その別の者との関係において、「独立の請負業者というよりも、雇用関係に近い形で、その別の者に経済的に依存する立場にあり、同人に対する職務の履行義務を負う」ような条件に服する者にも、その規定を拡張適用している。その他の CARICOM モデル法でも、同じような手法または定義が採用されている⁹⁹。

EU においては、欧州連合司法裁判所が 2014 年、「偽りの自営業」者が団体交渉権を有するか否かの判定に関連する判決を下した¹⁰⁰。さらに、さまざまな欧州諸国は国内レベルで、ある程度の労働保護を従属的自営業者に認めているが、その保護の水準はもとより、従属的自営業の定義さえも国によって異なっており、経済的な依存に重点を置く国もあれば（オーストリア、ドイツ、スペインなど）、労働者の勤務先企業組織との連携を重視する国もある（イタリアなど）。

ドイツでは、疑似従業員（*arbeitnehmerähnliche Personen*）が、労働裁判所へのアクセス、年次休暇、差別からの保護、団体交渉など、通常は従業員に認められる法的保護をいくつか受けている。その一方で、雇用終了を規定する民法規定が適用されるにもかかわらず、疑似従業員は不当解雇からの保護の対象から除外されている。しかも、主な分類基準が経済的依存にあるとはいえ、「疑似従業員」の定義は各法律の間で若干異なっている¹⁰¹。オーストリアでも、疑似従業員の定義は経済的依存に依拠するものになっているが、労働法の保護がある程度、適用されるが、それは、明白な法規定（労働裁判所へのアクセス、差別からの保護）または裁判所の判決（労働安全衛生規制）に基づく。解雇からの保護、有給休暇および疾病手当に関する規定は、疑似従業員に適用されない¹⁰²。

スペインでは、経済活動または専門職業的活動の対象が直接的かつ圧倒的に勤務先であることや、その経済的または専門的役務から派生する所得の 75%以上を勤務先に依存していることなど、経済的依存を基準に従属的自営業者が定義されている。追加的要件としてはとりわけ、賃金労働者をまったく雇用していないこと、勤務先のものとは別に自らの生産構造と素材を有すること、勤務先からの技術的指示を除き、自律的な組織基準を用いて作業を行っていることなどが挙げられる¹⁰³。従属的自営業者に対しては、最低限の年次有給休暇、不当な契約解除の場合の権利、家族上または健康上の理由で作業を中断する権利、団体交渉など、ある程度の法的保護が認められている。

ポルトガルの労働法は「同等契約」、すなわち雇用契約と同等の状況に関し、具体的な原則を設け、「役務提供者がその受益者に経済的に依存するとみなすべき状況で、ある者が別の者のために、法的従属関係なしに専門的活動を行っている場合には、人格権、平等と差別禁止、労働安全衛生に関する法的基準を適用する」旨定めている¹⁰⁴。

英国では、従業員とそれ以外の者を含む類型としての「ワーカー（*worker*）」という概念が、1990 年代半ばに導入されたが、その目的は、いくつかの労働保護の範囲を、専門的または独立の事業として行われる作業または役務提供を除き、当事者間の雇用関係の有無に関係なく、個人的に何らかの作業または役務提供を行う個人に拡大することにあった。ワーカーはとりわけ、最低賃金に関する法律と労働時間に関する規制の対象となっている。しかし、不当解雇や余剰人員解雇を禁じる規制など、いくつかの制定法上の保護からは除外されている。

イタリアの「疑似従属労働者（*lavoratori parasubordinati*）」は、従属的ではない、継続的、協調的、かつ主として個人的な関係に基づき、勤務先と連携する自営業者である。1970 年代半ば以来、これらの労働者に対しては、労働裁判所へのアクセス、限定的な社会保障受給権、労働安全衛生規制の適用、ある程度の限定的な母性・疾病保護、団体交渉・最低賃金受給権、早期契約解除に対するいくつかの規制を含め、ある程度の法的保護が徐々に認められるようになった。特に最近の 10 年間で、イタリア議会は雇用関係の偽装をねらいとした偽りの疑似従属労働に対処するための規定をいくつか導入した。しかし、疑似従属労働者は自営業者の下位類型を構成するため、個別および集団的解雇規制法、最低労働時間および有給休暇規制を含め、多くの雇用規制の対象から外されている¹⁰⁵。この問題に対処するとともに、この法律分野における不確実性と訴訟の削減を図るため、議会は 2016 年から、作業の時間と場所も考慮しながら、勤務先により組織され、個人的かつ継続的に行われる業務からなるこれら疑似従属労働関係にも、雇用規制の適用範囲を広げた。この原則には、国レベルの団体協約で定めるものなど、いくつかの例外がある。しかし、その他の疑似従属労働関係は依然として、大多数の雇用規制の適用範囲から除外されている¹⁰⁶。疑似従属労働を制度化する可能性に関する本格的な議論は、ブラジルとウルグアイでも行われている¹⁰⁷。

イスラエルでは、労働法の適用範囲が拡大され、一部の自営業者、自由契約者および独立請負業者も、従業員としての法的権利を与えられている。また、判例法も雇用関係の有無に関係なく、いくつかの種類の労働者に部分的保護を認めるため、「疑似従業員」の地位を認めている。よって、「疑似従業員がどの程度の保護を受けるかは、具体的な事例と、適用が検討されている各労働法の具体的な目的に応じて決定されることになる」との所見が出されている¹⁰⁸。

カナダでは、連邦法域内の団体交渉を規制するカナダ労働法第 1 部が、「雇用契約に基づき雇用されているか否かにかかわらず、別の者のために作業または役務提供を行い、かつ、かかる別の者との関係において、かかる別の者に経済的に依存する立場にあり、同人に対する職務の履行義務を負う」者に拡大適用されている。よって、この規定は従業員のほか、いわゆる「従属請負業者」も対象としている¹⁰⁹。また、いくつかの州は個別に、従属請負業者という類型を認識し、これに労働保護を拡大している¹¹⁰。

米国では、従業員と独立請負業者の中間に位置する労働者の類型を導入する法案が、特にギグ・エコノミーにおける労働形態に対処するために提出されている¹¹¹。

ギグ・エコノミー(gig economy)における労働

「ギグ・エコノミー」（「オンデマンド・エコノミー」とも呼ばれる）は、オンライン・プラットフォームで仲介される仕事を指す言葉として、メディアで頻繁に用いられるようになった¹¹²。ギグ・エコノミーにおける労働形態は、極めて雑多であるが、主なものとしてはクラウドワークや「アプリ経由のオンデマンド労働」が挙げられる。これら 2 つの労働形態の間には、いくつかの共通点が見られるが、こうした共通点はその他の非標準的雇用形態、特に臨時労働や、曖昧な偽装雇用関係との間にも存在する¹¹³。また、ギグ・エコノミーにおける労働者はほぼ例外なく、独立請負業者に分類され、雇用関係の認識に基づく労働者の権利を認められていないことから、労働保護の観点からも重大な問題が生じる。その結果、企業や顧客はほとんどの場合、社会保険料や疾病・産休手当、法定最低賃金などのコストを負担していない。しかも、労働者は多くの場合、結社の自由や団体交渉、差別からの保護といった労働における基本的原則と権利の適用を受けられないおそれがある。多くの国や地域が、これら基本的権利を従業員に限定しているからである¹¹⁴。

もうひとつの共通要素として、労働者の業績がクライアントと顧客によるレビューや格付けによって常時、監視されているという点が挙げられる。この点は、企業組織をスリムに保ち、顧客満足度を維持し、競争力を向上させることに役立ちうる。しかし、人々の将来的な労働能力や収入能力にとっても、由々しき影響が生じる。なぜなら、労働者はこうした格付けに基づき、オンライン・プラットフォームから排除されたり、より賃金の高い仕事に就くことができなくなったりしかねないからである¹¹⁵。場合によっては、レビュー・システムによって、労働者が差別を受けるおそれもある¹¹⁶。

クラウドワーク(crowdwork)

クラウドワークとは、インターネットを通じ、可能性としてはグローバルに、組織と企業、個人をつなげるオンライン・プラットフォームを通じて遂行される仕事を指す。クラウドワーク・プラットフォームで遂行されるタスクの性質は、かなり多岐にわたる。その中には、簡単に済ませることができ、多くの指示を必要としないものの、人間によるある程度の判断を要求する「マイクロタスク」がある（写真のタグ付け、音声ファイルの文字起こし、あるサイトまたはテキストが引き起こす感情やその適切性の評価、調査フォームへの記入など）¹¹⁷。その他、ロゴの創作、サイトの開発、マーケティング・キャンペーンの第 1 弾

プロジェクトなど、より大掛かりな案件がオンラインの「クラウド」に委託されることもある¹¹⁸。

クラウドワーク・サイトは、自動制御されていて、さまざまな方法を用いて作業を編成している¹¹⁹。中には、同じ案件で数人を同時に働かせ、クライアントがその中から最高の作品を選び、これのみに対して報酬を与えられるようにするという競争制度を導入しているサイトがある。その一方で、先着順に仕事を割り振るサイトもある。場合によっては、クライアントと労働者の間にいかなる関係も存在せず、労働者がタスクを遂行してプラットフォームから支払いを受け、プラットフォームが成果物をクライアントに提供することもある。その他、プラットフォームがむしろ、クライアントと労働者との関係の仲介役を務める場合もある¹²⁰。一定のタスクにつき最低報酬額を定めているプラットフォームもあれば、依頼者に報酬額を設定させるものもある¹²¹。

クラウドワークの多面的な特徴は、多様な法律上の問題を提起している¹²²。法律上、政策上の議論は主に、クラウドワーカーに何らかの社会的保護を提供し、オンラン・プラットフォームやクライアントによる差別や、濫用的または恣意的行動の可能性から守る可能性と必要性に集中している¹²³。雇用形態の誤分類の問題も指摘されている。米国では 2015 年、労働者を誤分類し、最低賃金の支払いを怠ったとして、クラウドワーク・プラットフォームを相手取って提起された集団訴訟につき、示談が成立した¹²⁴。

「アプリ経由のオンデマンド労働 (work-on-demand via app)」と「交通ネットワーク会社(transport network companies)」

「アプリ経由のオンデマンド労働」の場合、道路運送、清掃、使い走りなど、従来型作業に属する仕事に加え、各種形態の事務作業がモバイル・アプリを通じて提供、手配される。これらアプリを運用する企業は通常、役務の最低品質基準の設定と、労働者の選別、管理という点で介入を行う。クラウドワークと異なるのは、作業がオンラインで選択、合意されながら、実地に遂行されるという点である¹²⁵。

オンデマンド労働アプリは一様ではないが、使い走りや家庭での修理など、各種の活動の需要と供給をマッチさせるアプリと、車の運転や、さらには司法サービス、経営相談といった事務作業を含め、より専門性の高い役務を提供するアプリとを区別するのが、最も妥当な分類方法と言える¹²⁶。アプリによっては、同じ性質の役務を割増または割引価格で提供したり、異なる労働者のプールを活用したり（専門職と非専門職など）することにより、役務の差別化を図れるものもある¹²⁷。

近年は、雇用形態の誤分類を理由に、アプリ経由のオンデマンド労働を管理する企業が訴えられる事案が増えている。こうした訴訟の大部分は、IT 機器経由で、車やその他の交通手段の手配を受け付ける「交通ネットワーク会社」、いわゆる「相乗り (ride-sharing)」または「オンラインタクシー(e-hailing)」会社に対するものである¹²⁸。2015 年と 2016 年には、カリフォルニア州北部裁判区の米国地方裁判所に、2 件の重要な誤分類訴訟が提起された¹²⁹。米国の他州やその他の国と地域にも、係争中の事案があるが¹³⁰、そのうち欧州連合司法裁判所に提起された事案は、こうした企業を単なる技術的仲介業者とみなすべきか、交通サービス業者とみなすべきかという問題に判断を下すことになる。仮に交通サービス業者とみなされた場合、これらの企業は EU 加盟各国の国内交通サービス規制の適用を受けることになる¹³¹。

2015 年 10 月 12 日から 16 日にかけて、ジュネーブで開催された「ILO 道路運送部門の安全衛生三者構成部門別会議」は「交通ネットワーク企業に関する決議『明日の道路運送 (Transporting Tomorrow) 』」を採択した。決議は「雇用保障、労働条件および交通安全

に対する悪影響を回避し、フォーマル経済のインフォーマル化を避けるため、全ての交通ネットワーク会社が道路運送会社を対象に定められたものと同じ法規制枠組みの対象となるようにすることで、公平な条件を確保する必要性」ならびに「営利輸送（自称『相乗り』）プラットフォームに関し、権限ある当局または司法機関が下した決定を全面的に実施、執行することの重要性」を明らかにした。そして「政府、社会的パートナーおよび国際労働事務局（ILO 事務局）に対し、それぞれの権限の範囲内で、労働安全衛生とイノベーションを推進する規則と規定を策定、促進、実施すると同時に、ILO のディーセント・ワーク課題に沿い、かつ、ILO における仕事の未来に関する議論の文脈において、全ての人に公平な条件を確保する」よう招請した¹³²。

1.5. まとめ

非標準的雇用は、標準的雇用関係から逸脱するいくつかの契約形態で構成される。標準的雇用関係は、法律上の概念ではないものの、無期でフルタイム、かつ、使用者との二者間の従属関係が構成される労働という、ほとんどの労働・社会保障法の土台となっている考え方と関連づけられる。

労働市場における仕事の分析には、さまざまな概念が用いられているが、その多くは重なり合っている。非標準的雇用はフォーマル雇用にもインフォーマル雇用にもなりうるが、インフォーマル雇用は、法律上または実践上、公式の契約の対象となっていないか、十分な対象となっていない労働者と経済単位による経済活動として理解されている。また、標準的雇用の場合と同様、非標準的雇用も仕事の不安定性や不安と関連づけられることがある。しかし、不安定性と非標準的雇用は厳密な意味で同義ではない。とはいえ、標準的か非標準的かに関係なく、労働者に影響を及ぼしかねない雇用不安を理解し、全ての人のディーセント・ワークを促進するという目標をもって、こうした不安に取り組む政策を考案することが重要である。こうした不安は雇用、収入、労働時間、労働安全衛生、社会保障、訓練、および、職場における代表性に関する権利を含む労働における基本的な原則と権利へのアクセスに関係している。

規制上の立場から見ると、非標準的雇用の各種形態の法的定義の間には、強い相関関係があり、非標準的雇用形態の中には、複数の雇用形態が交わる部分に位置するものもある。これら法律上の定義は、国際的、地域的および国内的法文書を指針としているが、それでも各国間で重要な相違が見られる。法律上の定義は、労働規制の土台であるため、非標準的雇用者に悪影響を及ぼしかねない規制の空白や抜け穴を把握しつつ、これに対応するためには、明確かつ包括的な定義が欠かせない。こうした問題は、本報告書の全編を通じ、さらに明らかになってゆく。これを取り上げる第 6 章では、非標準的雇用者の間でディーセント・ワークを促進するために可能な立法面での対応と、その他の政策対応を提案する。

第 2 章

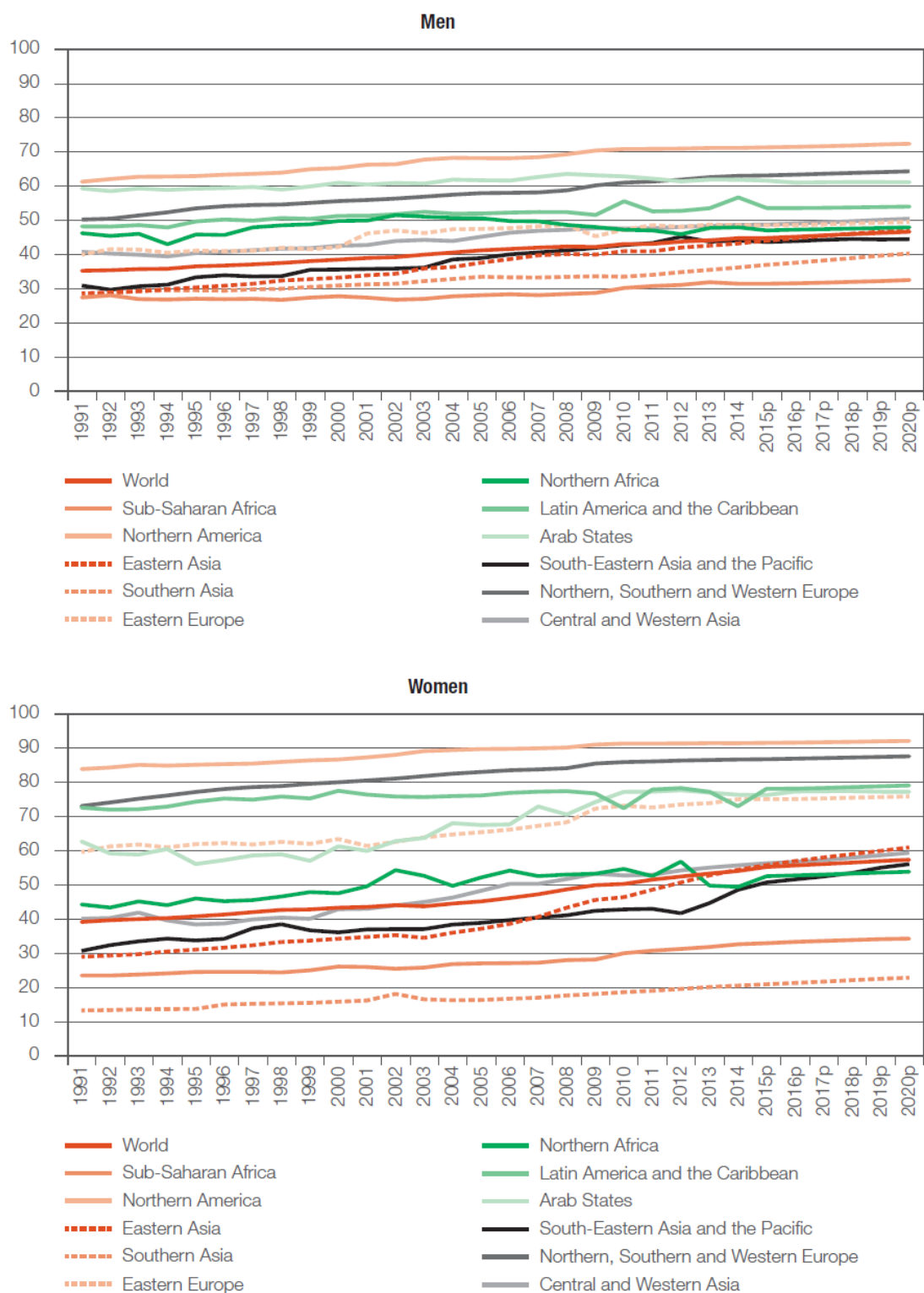
非標準的雇用の趨勢の把握

多くの先進国をはじめ、世界各地で標準的雇用関係が損なわれつつある。全ての労働者が将来的に非常用労働者、パートタイム労働者または従属的自営業者になるとは思えないが、非標準的雇用は、これまで存在していなかった部門や職種でも多く見られるようになり、その全体的な重要性は過去数十年間にわたり、世界のほとんどの国の労働市場で増大してきている。

非標準的雇用が広がりを見せている理由は多面的であり、国によっても大きく異なる。それでも、この半世紀間に見られた仕事の世界の根本的な変化との関連で、いくつかの全般的な趨勢は把握できる。農業から製造業、さらにはサービス業へと至る（また時には、農業から直接にサービス業へと至る）経済構造の絶え間ない変容、新たな生産活動の発展、グローバル・サプライチェーンの拡大と世界の生産システムの国際化、労働力人口の構成変化、新たな技術の台頭はいずれも、文化的規範の変化や、これら変化への適応に必要な労働規制、さらには一貫性を欠く景気循環と相まって、こうした増幅や非一貫性を招く主な原因となっている。事実、これらの要因の中には、非常用雇用やパートタイム雇用など、既存の非標準的雇用（NSE）形態の成長または再出現を促す下地となり、最終的に請負労働や派遣労働（TAW）といった代替的雇用形態の成長につながったものもある。

サービス部門は過去 30 年にわたり、世界のほとんどの国で拡大した。サービス業での雇用は現在、世界の雇用全体のほぼ半数を占めており、1990 年代初頭以来 10 ポイントを超える増加を遂げた¹³³。2013 年、世界の雇用成長の過半はサービス業で達成された¹³⁴。世界には南アジアなど、サービス部門がここ数年間の経済成長の主な牽引役となっている地域もある。世界の全地域で、サービス業で働く女性の割合は男性を上回り、しかも男性よりも急速に増大しているケースも見られる（図 2.1 を参照）。特に世界的な景気低迷以降、多くの新興経済国では、構造変革のある程度の減速が見られているが、接客業やケータリング（仕出し）業など、民間サービス部門の経済活動は依然として、雇用創出という点で最速の成長を遂げるものと見られている¹³⁵。医療や教育、行政といった公共サービスでも、雇用の成長が予測される¹³⁶。

図 2.1. サービス部門の男女別・地域別雇用構成、1991~2020 年(単位:%)



Note: p – projections.

Source: ILO Trends Econometric Models.

サービス部門は製造業に比し、需要のピークがより頻繁で予測しにくいいため、「組織の柔軟性」を確保する必要性が高くなると見る向きが多い¹³⁷。非標準的雇用は、このようなニーズへの対処に役立つ。組織の柔軟性を高められる選択肢は他にもあるものの、サービス部門では実際、非標準的雇用への依存度が高まり、その利用は着実に広がってきている。非標準的雇用を助長する特徴を有するサービス業種もある。例えば、接客業と観光業は、2010年の時点で世界のサービス貿易の3分の1を占める急成長産業であるが、これら業界には、高い分断度（労働者の20%が多国籍企業内で勤務）、チェーンやフランチャイズ形態の企業の多さ、アウトソーシングの利用、季節性、標準的労働時間外にサービスを提供する必要性といった特徴がある。これによって、非常用雇用やパートタイム雇用に対する需要が生じるとともに、三角雇用や従属的自営業の発展を促す下地ができ上がっている¹³⁸。

同時に、製造業もグローバル化により、絶え間ない国際競争やコスト削減、需要の変動への対応といった圧力に晒されるようになってきた。生産の分断とアウトソーシングが重なって中間財の貿易が加速し、グローバル・サプライチェーンが急増した。アジアやラテンアメリカは、多くの国が外国投資を誘致するための特別な法律・税制面の誘因や、オフショア企業の立ち上げに便宜を図るインフラを整備した。その結果、開発途上国の生産者（供給業者）は、国際市場にアクセスできるようになる一方で、買手は全世界の供給業者を比較し、選別し、変更できる可能性から利益を得た。供給業者間の熾烈な競争と、コスト削減と納期内の生産確保を求める買手からの圧力の継続的な高まりにより、現地の供給業者は、アウトソーシングと請負労働を活用し、期間の短い契約を繰り返すことによって短期労働者を繰り返し再雇用することをさらに余儀なくされるようになった¹³⁹。請負労働自体を「グローバルなアウトソーシングの合理的な延長」として捉えることもできる¹⁴⁰。

サービス業とグローバル・サプライチェーンの発達には、技術革新と切っても切れない関係にある。新たな情報技術や通信の拡大、インフラや物流、輸送の質的向上とコスト低下、および、国際金融の発展により、世界中に分散し、分断された生産をリアルタイムで比較、組織、管理できる環境が整った¹⁴¹。また、このような新たな技術は、インターネット・プラットフォームでの作業やアプリを通じたオンデマンド労働など、新たな雇用や労働形態も生み出した。これによって、企業が内部の社員とアウトソーシング社員を含む人材を管理する方法もさらに変化した。技術開発によって、企業が分刻みで労働需要を管理することが可能になり、短期雇用やパートタイム雇用、オンコール雇用の必要性を高める結果となった。

こうした変化に対応するとともに、変遷を遂げつつある労働者の雇用を刺激するため、多くの国は有期雇用（FTC）や派遣労働、労働時間を律する新たな一連の規制を試験的に導入した。世界各地で、新たな雇用機会の創出をねらいとして規制が緩和されたが、その数年後には、非標準的雇用の成長を抑えるため、再び規制が強化されることになった。その他、法的な空白を埋めたり、過去の規制の非効率を是正したりするために、新たな規制が導入された国もある。こうした改革の制度的特徴や時期によって、非標準的雇用にさまざまな影響が及んだ。さらに、労働組合の弱体化で、交渉力のバランスが使用者に有利にシフトし、人材戦略の一環として非標準的雇用を用いる使用者の能力が高まった国もある¹⁴²。

これに加えて、非標準的雇用がマクロ経済状況によってどのような影響を受けるのかという問題も重要である。2008年の金融危機を受けた世界的な景気低迷は、非標準的雇用の広がりや多様性をさまざまな形で変化させた。景気低迷で危機前の増加傾向が鈍化、逆転したケースが見られる。その一方で、これによって非標準的雇用が発展し、仕事の新たな形態と様式の出現が促されたケースもある。開発途上国では、解雇された正規賃金労働者がフォーマル部門の非標準的労働者となっただけでなく、しばしばインフォーマルな臨時労働の形で、インフォーマル部門に逆戻りした。



Bangladesh migrant worker in a textile factory, Jordan's Al Hassan Industrial Zone

©ILO/Awad Tawel

企業は製品に対する需要が減少し、貸付が制限される中で、人件費を削減するため、大まかに見て 2 つの戦略のうちの 1 つを選択している。1 つの選択肢は、一定の業務を合理化する（場合によっては、労働時間の短縮や「雇用を守るためのジョブシェアリング」を行う）ことであり、もう一方の選択肢は、非常用雇用契約または人材派遣会社を通じて採用した労働者から先に解雇することで、従業員の削減を図ることである¹⁴³。一時的な労働時間の削減などを通じ、コアの労働者の再編と労働時間短縮を主眼とする内部的調整措置が、景気低迷時のパートタイム雇用の増大につながることもあった（但し、これら労働者は法的にパートタイム労働者とみなされない可能性もあるため、統計上の数字の増加がそのままパートタイム雇用の増加に対応しないこともある）。これに代わる措置として、非標準的雇用契約を結んでいる従業員を筆頭に、労働者を解雇する企業もあった。企業は雇用を再開する際、超短期契約を含む非常用雇用や、派遣労働を利用することが多いため、これが労働市場構造全体のシフトをもたらした。企業は国や制度的環境、業種、企業規模、さらには過去の自社や部門内の経験に応じ、これら戦略のいずれか 1 つ、または複数を組み合わせる形で採用する傾向にある。その結果、世界の非標準的雇用の形態やその効果には、大きな差が生じている。

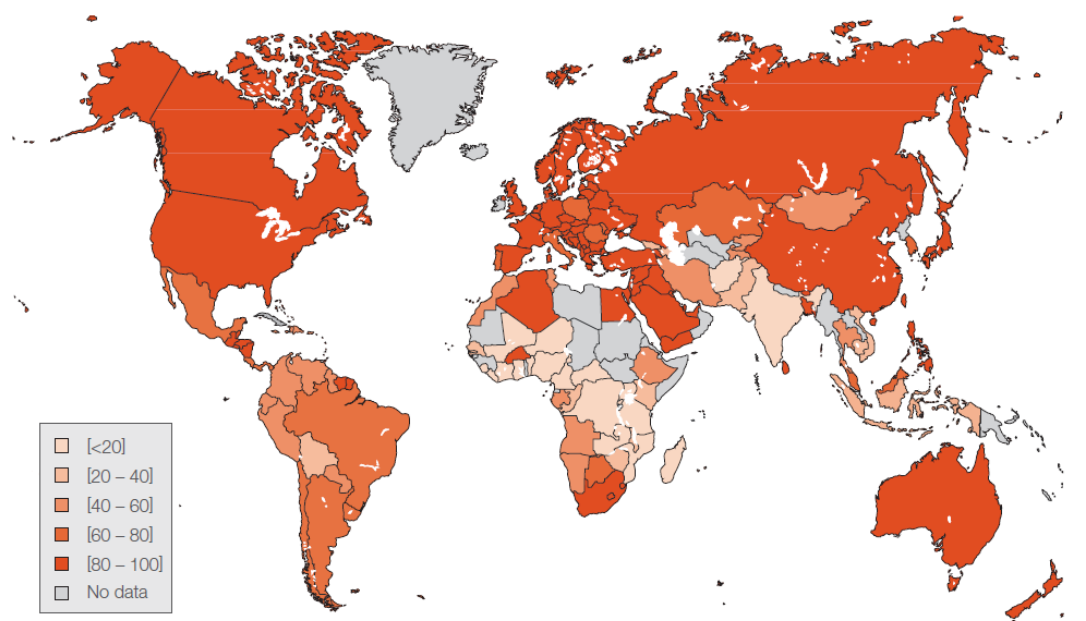
本章では、全世界の各種非標準的雇用の趨勢と広がりについて検討する。但し、各種非標準的雇用を測定する際の統計上の定義は、しばしば現地の慣行を反映し、世界各国、各地域で異なるため（統計上の定義とデータの入手可能性については、本章付属資料を参照）、これは単純な作業ではない。こうした制約に鑑み、本章では、非標準的雇用の類型ごとに、データを検討するとともに、各類型につき、データが許す限りにおいて、地域別の検討も行う。特に、複数の当事者が関係する雇用形態、偽装雇用および従属的自営業に関しては、データが限られているため、地球上すべての仕事の世界の変化を包括的に評価することはできないが、それでも非標準的雇用の利用状況における幅広い変化について、いくつかの手掛かりを得ることはできる。

非標準的雇用の広がりと趨勢の把握に加え、本章では、各地域で具体的に、非標準的雇用がなぜ重要性を帯びてきたのかに関する理解を試みるとともに、特に公共政策の役割につ

いて明らかにする。以下に示すとおり、多くは非標準的雇用の動向に対応する形で導入されてきた法律や政策は、こうした動向を加速させることもあれば、逆に空隙を作り出し、これが非標準的雇用によって埋められることもあった。

しかし、非標準的雇用の各形態の趨勢に関する議論に入る前に、本章の分析は、雇用関係にある（または雇用関係にあるものとして分類されるべき）労働者に対象を絞っていることを指摘しておく必要がある。よって、国際的な趨勢と広がりと比較を行う場合には、まず賃金雇用の程度を理解することが必要である。図 2.2 は、就労人口に占める賃金雇用の割合を示している。現在の状況は、過去 1 世紀を通じて賃金雇用が成長してきた結果を反映している。賃金雇用はアフリカやアジアのいくつかの国や、ラテンアメリカの一部をはじめとするいくつかの地域で、依然として限られた状況にある。これらの地域では、就労人口のかなりの部分が雇用関係のない自給自足農業や小商いに従事している。多くの開発途上国では、賃金雇用が存在する場合でも、口頭または暗黙の契約に基づく臨時の間に合わせ的なものであることが多い。臨時雇用は新しい雇用形態ではないが（これが存在していた記録は、古代ギリシャにまで遡る）¹⁴⁴、開発途上国における重要性の継続と、「ギグ・エコノミー」における仕事との関連などで先進国でも復活が見られるという事情から、非標準的雇用に関する本報告書の中心的要素となっている。

図 2.2. 就労人口に占める賃金労働者の割合、2013 年頃



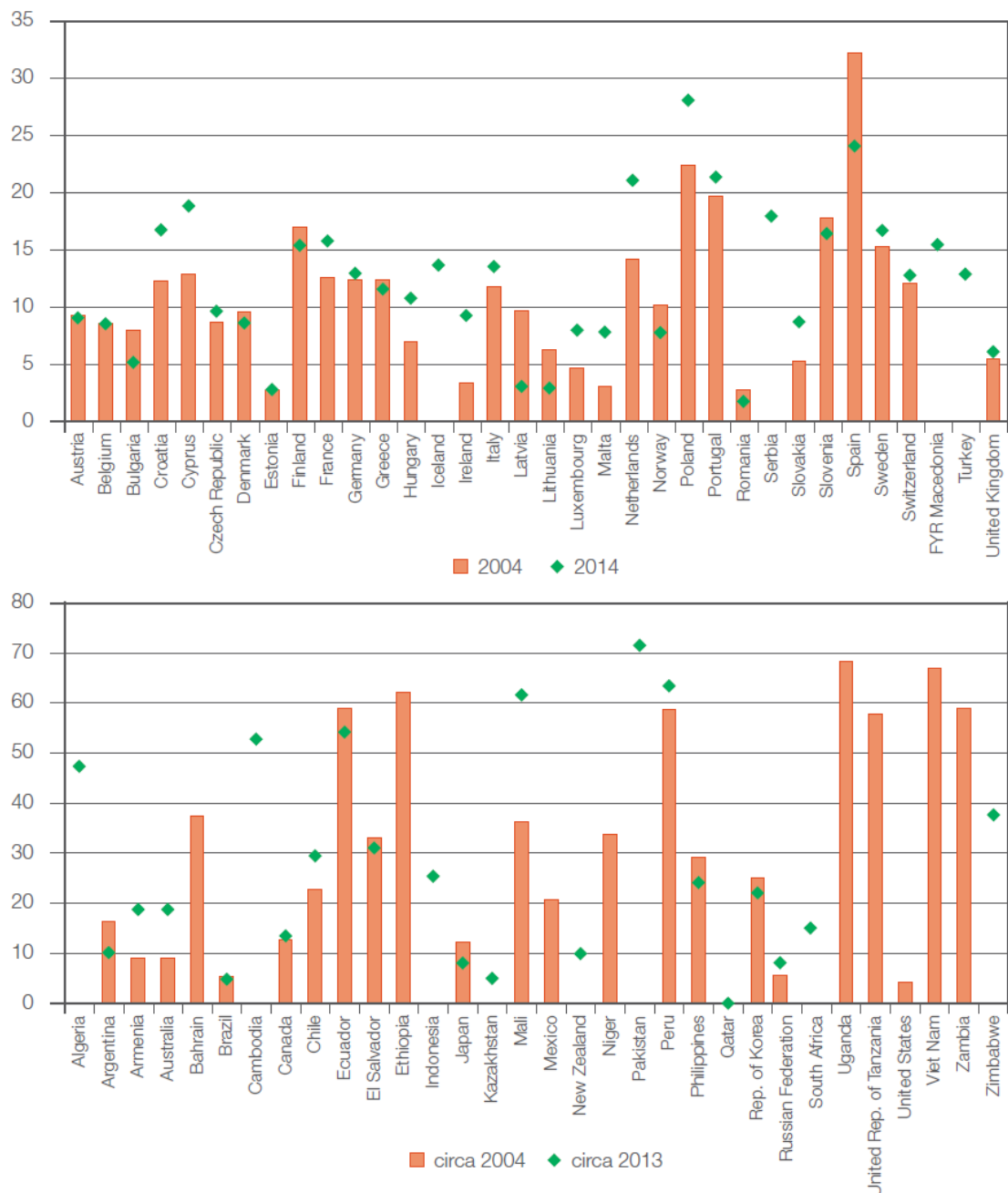
Source: ILOSTAT.

2.1. 非常用雇用

図 2.3 は、非常用雇用の世界的な状況を捉えたものである。この図は、非常用労働者が賃金労働者全体に占める割合とその動向を示すとともに、各地域間と域内における差がいずれも大きいことを示唆している。欧州（上の図）では 2014 年、非常用雇用の割合がルーマニアとバルト海諸国の 5%未満から、スペインの 23%、さらにはポーランドの 25%以上まで、かなりの開きがある。世界の他の地域（下の図）について見ると、非常用雇用は 2013 年頃の時点で、カタールのわずか 0.1%から、ベトナムの 65%超にまで及んでいる。動向について見ると、図 2.3 からは、非常用雇用率が全世界で上昇傾向と下降傾向の両方を示し

ているものの、下降傾向の逆転のほとんどは世界的な景気低迷後、その結果として生じている。

図 2.3. 賃金労働者に占める非常用労働者の割合



Note: Upper panel: European countries; lower panel: rest of the world. To the extent possible, data include only direct-hire temporary employees. Data for European countries from Eurostat include directly hired employees but also workers engaged by an employment agency with limited duration. Peru: temporary workers as a percentage of workers with written contracts. For more details, see Statistical Appendix at the end of this chapter.

Source: European countries: 2004, 2013 (Eurostat); Austria: 2004, 2012 (Eurostat); FYR of Macedonia, Turkey: 2006, 2013 (Eurostat); Serbia: 2014, LFS 2014; Russian Federation: 2000, 2011 (OECD); Armenia: 2005 (National Statistical Service); Kazakhstan: 2013 (Ministry of National Economy, Committee on Statistics); Canada: 2000, 2011 (OECD); New Zealand: 2012 (Statistics NZ); Rep. of Korea: 2004, 2011 (OECD); Japan: 2001, 2013 (OECD); United States: 2001 (OECD); South Africa: LFS, 2014; Argentina:

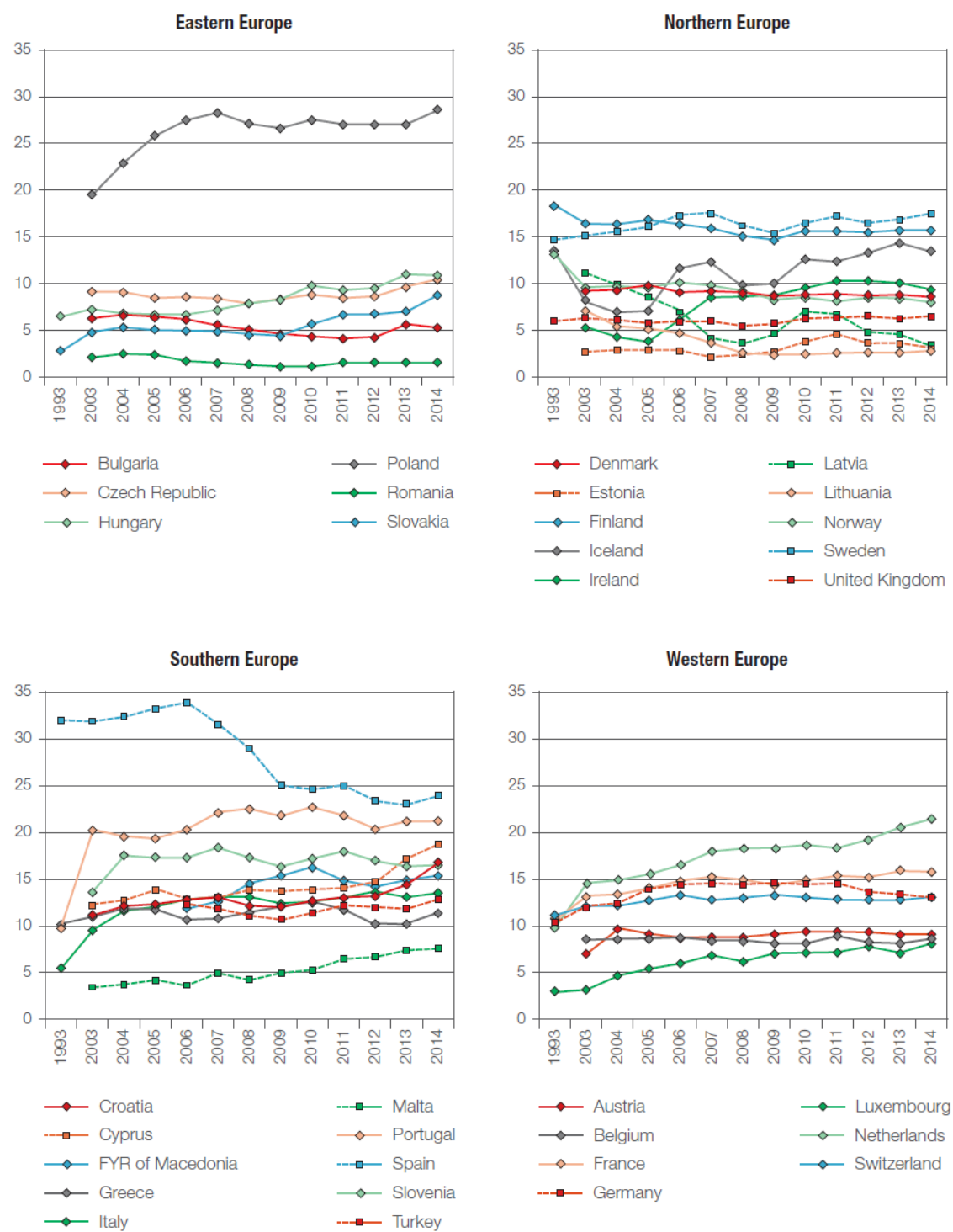
2004, 2012 (EPH INEC); El Salvador: 2005, 2011 (DIGESTYC); Peru: 2005, 2012 (ENAHO INEI); Chile: 2003, 2012 (CASEN MDS); Brazil: 2004, 2011 (PME IBGE); Mexico: 2004 (OECD); Algeria: 2004, 2013 (Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS); Ethiopia: 2005 (LFS); Uganda: 2005 (UBOS); Qatar: 2012 (LFS); Zimbabwe: LFS (2011); Bahrain: 2004 (Min. of Labour Report); Zambia (2008): ILO DCWP; Viet Nam: LFS 2007 and 2011; Cambodia: LF- CLS 2012; Philippines: LFS 2003 and 2009; Pakistan: LFS 2005, 2009; Indonesia: LFS 2003 and 2012.

欧州

欧州諸国では過去 30 年間、非常用雇用が増大を続けているが、いくつかの国では、最近の経済危機を受け、これが逆転する動向も見られる。欧州連合統計局（Eurostat）によると、EU における非常用労働者の割合は¹⁴⁵、平均で 1987 年の 9%から 2006 年の 14.5%へと上昇した。その後の景気低迷はこれら労働者を直撃し、2012 年にその割合は 13.7%にまで低下したが、2014 年には 14%にまで回復している¹⁴⁶。こうした変化の中には、EU が拡大し、さらに多くの国が統計に加わったことを反映するものもあるが、この期間中に非常用雇用の増大をまったく経験しなかった国はほとんどない（図 2.4）。非常用雇用が比較的安定して推移している唯一の地域は北欧であるが、アイルランドのような国では、2003 年から 2014 年にかけて、こうした雇用がほぼ倍増している。

その他の欧州各地を見ると、この 10 年間にキプロス、クロアチア、イタリア（Box 2.1 を参照）、オランダで大幅な増加が見られる。スペインでは、1980 年代の半ばに劇的な増加が見られ、非常用労働者の割合は 1987 年の 15.6%から 1995 年の 35%以上へと上昇し、ピークに達した（Box 2.2 を参照）。2005 年以後は減少傾向が見られるが、それでも南欧では最高水準にある。フランスでは、非常用雇用の割合が 1990 年の 5%から 1990 年代末には 11%へと上昇し¹⁴⁷、さらに 2014 年までに 16%近くにまで達した。2010 年にフランスで労働市場に参入した労働者のうち、69%は有期雇用で採用されている¹⁴⁸。東欧諸国を見ると、ポーランドで一貫して非常用雇用が増大しているのが目立つ。2008 年以来、ポーランドは非常用雇用の利用でスペインを抜き、欧州最大の非常用労働者の雇用国となっている。

図 2.4. 就労人口に有期契約が占める割合、欧州諸国、1993~2016 年



Source: EU LFS, Eurostat.

Box 2.1. イタリアにおける「蜜月」改革の裏側

イタリアでは、1990 年代前半に非常用雇用が増加し始め、雇用全体に占める割合も 1990 年の 5%から 2007~08 年の 14%へと上昇した。期間当初のゆっくりとした「自然」増は、一連の「限定的な」立法改革によって拍車がかかった。1997 年の法改正では派遣労働が導入され、2001 年の改正では、有期雇用の範囲が拡大された。さらに、2003 年の改正では、オンコール雇用を含むさまざまな非典型雇用契約が導入され、派遣労働利用の要件が緩和された。この法改正は、雇用関係の誤分類の事例を明らかにするため、準従属的雇用関係を具体的なプロジェクトと関連づけ、準従属的労働者に一定の労働面での保護と社会的保護を提供することにより、このような雇用関係の規制改善を目指すものであった。しかし、これらプロジェクト・ベースの雇用契約は、必ずしも一時的な性質を持っていなかったばかりか、解雇/出産/病気休暇の際の補償も定めていなかった。また、低い社会保険料を特徴とし、失業給付金の受給権付与も認めていなかった。こうした特徴により、プロジェクト・ベースの雇用は特に使用者にとって魅力が大きかったのである。

この 3 回にわたる改革はいずれも、若年層の雇用をはじめとする雇用全体の推進をねらいとしていた。主に労働市場への新規参入者が対象とされていたため、これら改革は一般に「限定的改革」と呼ばれるようになった。1997 年から 2008 年にかけて、特に若年層や女性、移民の失業を減らし、雇用を増やすという公約は達成されたが、こうして創出された雇用の大多数は非常用雇用であったため、経済活動の全部門でその割合が高まることになった。この成果は、ボエリおよびガリバルディ(2007 年)が命名した限定的改革のいわゆる「蜜月効果」と一致する。すなわち、使用者は成長期に非常用雇用契約を柔軟に活用する一方で、景気低迷時には契約を更新しないことになるため、雇用の拡大は一時的なものに終わり、結局のところ大規模な失業が生じてしまうのである。事実、最近の景気低迷により、非常用労働者の割合が低下し、失業が増加するという「蜜月」のマイナスの側面が明らかになった。

これら 3 回の改革は、労働市場への新規参入者の一部にしか適用されず、しかも、非常用雇用契約の規制を緩和し、その利用を促進することを主なねらいとし、常用契約の規制に手を付けなかったという意味において「非対称的」なものとなっている。2014 年に導入された法律は一連の改革で初めて、正社員解雇のコストを大幅に引き下げることにより、この非対称性を是正するねらいを持っている。非常用雇用に対するその長期的な効果は、まだ明らかになっていない。

出典: Garibaldi and Taddei, 2013, Boeri and Garibaldi, 2007 および内部の法的分析を基に作成

Box 2.2. スペインにおける非常用雇用の盛衰

スペインは、欧州のみならず世界でも非常用雇用率が最も高い国のひとつである。非常用雇用は 1984 年、低成長期に雇用を促進するため、恒常的な業務の遂行を含め、どの職種にも一時的な雇用を活用できるようにする小幅な法改正が行われたのをきっかけに生まれた。その結果、非常用雇用は劇的に増加し、その 10 年後には季節的な業務量の変動に影響されない部門にまで広がり、雇用全体の 35%を占めるに至った。1994 年には、この増加に対処するための初の法改正が行われ、いくつかの場合について一時的な雇用が制限された。しかし、企業はその時点ですでに、その事業運営において、また、景気循環に対応するために真っ先に採用する手段として、非常用雇用契約を当たり前に活用するようになっていた。その後数年間、非常用雇用契約を通じて満たされる回転の速い一時的な業務と、常用雇用契約の対象となる交代の少ない業務の共存に生産工程が適応を続ける中で、作業ベースまたはプロジェクト・ベースの雇用を含め、非常用雇用契約の活用はさらに本格化した。その結果、非常用雇用契約は「損な仕事＝有期契約」と「得な仕事＝無期契約」への労働者の二極化を促進することにより、

既に存在していた業務の分断を進めることになった。1997 年と 2006 年には、非常用雇用契約を常用雇用契約に転換する企業への報奨金提供により、非常用労働者の増加問題への取り組みが行われたにもかかわらず、2008 年の時点で、従業員の約 3 分の 1 が依然として非常用労働者であるという状態が続いた。

最近の経済危機は、建設関連の投機的バブルに終止符を打ったが、公共部門を含む経済のあらゆる部門に幅広い影響を及ぼした。使用者はまず、非常用雇用契約を更新しないか、新たに締結しないという形で対応した。その結果、2007 年末から 2009 年末にかけ、非常用雇用の割合は 31%から 25%へと落ち込んだ。

非常用雇用契約が好んで用いられるもうひとつの要因として、有期契約と無期契約の規制の差（いわゆる解雇コストの差）が挙げられる。無期契約の規制変更は、1994 年の改革だけでなく、2010 年と 2012 年の改革にも盛り込まれた。2012 年の改革は、解雇コスト削減のみを目的に、同一業務内で労働者を入れ替える誘因を削減することをねらいとして、無期契約の解雇コストにメスを入れた。しかし、この改革に、各企業の職務再編に対する態度を変えさせるだけの効力はなかった。スペイン銀行の統計資料によると、2013 年 12 月から 2014 年 1 月にかけ、非常用雇用は対 2013 年第 4 四半期で 14.7%増大し、新規雇用の大半を占めている。

出典: Garcia-Serrano and Malo, 2013 および Malo, 2012 を基に作成

欧州でのこうした動向の中には、非常用雇用の利用に便宜を図ることにより、労働市場の柔軟性を高めることをねらいとした政策改革に後押しされているものが多い。スペイン、イタリア、ドイツや、その他いくつかの国々では、1980 年代から 2000 年代までの間に、経済成長減速の雇用への悪影響に対処し、雇用を推進することを目的に、当初は暫定的な措置として、有期雇用契約が導入された。最初は労働市場に参入する若年労働者に限定されていた有期雇用契約は、ポルトガルやスペインをはじめとするいくつかの国で、他の労働者層へも拡大された。正社員に対する雇用保護を実質的に据え置くこのような「部分的」改革または「限定的」改革により、企業は有期雇用の労働者をますます活用するようになったため、ほとんどの欧州労働市場では過去 20 年間、二極化が進んでいる¹⁴⁹。フランスにおける非常用雇用の増大は、非常用労働者のストックの蓄積によって説明できる。1993 年から 2011 年までの毎年、失業から短期雇用へと移行した者の数が、失業から長期雇用へと移行した者の数を上回る一方で、短期雇用と長期雇用の間の行き来は一定だったからである¹⁵⁰。2000 年から 2012 年にかけ、フランスにおける新規雇用の増減は、主として非常用雇用の動きを反映している¹⁵¹。ポーランドの数字は、有期雇用契約による労働者だけでなく、商事契約を結んでいる労働者の動きも反映している。商事契約はますます広く用いられるようになっており、2012 年の時点で就労人口のおよそ 10%がこの契約を結んでいる¹⁵²。ポーランド労働監督局は 2013 年、役務契約の約 19%が本来、正規雇用契約として結ばれるべきものであったことを明らかにした¹⁵³。

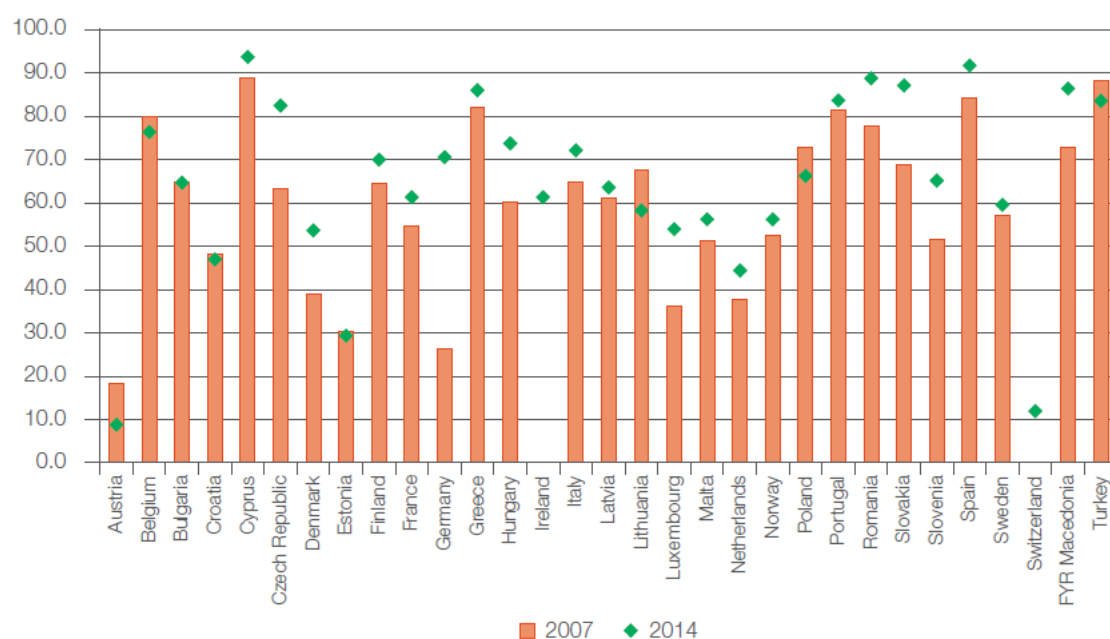
最近の欧州経済危機は、各国における非常用雇用契約の割合に異なる影響を及ぼした。状況が不安定、不透明になる中で「日和見」戦略を採用し、常用社員を超短期の雇用契約で置き換えた企業もある。このようなやり方が見られたフランス、イタリア、アイルランドでは、非常用雇用が 2009 年から 2014 年にかけて増加した。例えばアイルランドでは、2006 年から 2012 年にかけ、新規採用に占める有期雇用契約の割合が 26.7%から 48.4%へと上昇した。この割合は、英国でも 22.1%から 75%へと上昇したほか、ポーランド、ポルトガル、スロベニア、スペインでも 2011 年から 2012 年にかけて 75%を超えた¹⁵⁴。その一方で、人員削減が避けられない場合、非常用雇用契約の不更新という形で、周辺労働者が解雇されることが多い。このような戦略が見られたスペインでは、非常用雇用の割合が 2008 年の

29.1%から 2013 年の 22.1%へと低下した。2008 年第 4 四半期にスペインで職を失った常用社員は 2.5%であったのに対し、有期雇用請負労働者の失職率は 15%にも上った。しかし、状況は職種によって大きく異なっていた。非常用雇用は、高度・中度熟練職種において減少したのに対し、熟練度が最も低い職種については増加を続けたからである¹⁵⁵。

労働者が非常用職に就く理由はさまざまであり、その中には、仕事と他の活動、特に教育や訓練との両立が含まれることもある。調査対象者の 10%弱は、試用契約期間中であった。しかし、欧州全域で見ると、常用社員の職が見つからないために非常用雇用契約を結んでいると答えた労働者が、2014 年の時点で 62%に達している。大半の欧州諸国で、この数字は危機発生以前のほうが低くなっていた（図 2.5 を参照）。男女間で、有期雇用契約を結ぶ理由に大きな差異は見られないが、常用社員の職が見つからないという理由でこの種の雇用関係を受け入れている労働者の割合は、女性のほうが若干高くなっている（表 2.1）。

非自発的な非常用雇用の割合と増加には、国によって大きな開きがある¹⁵⁶。図 2.5 を見ると、デンマーク、フランス、スウェーデン、スイスおよび英国では、有期雇用契約で働く労働者全体のおよそ 5 分の 1 が、常用社員になることを望まないという理由で、この種の契約を結んでいることが分かる。常用社員職が見つからないという理由で非常用職に就いていると答えた労働者の割合は、2014 年の時点で、オーストリアとスイスの約 10%から、キプロス、ルーマニアおよびスペインの 85%超に至るまで、国によって大きな差がある。

図 2.5. 非常用雇用のうち非自発的なものの割合、2007 年と 2014 年の比較



Note: Answers to the labour force survey question: “Main reason for the temporary employment: could not find a permanent job”.

Source: ELFS; calculations by Schmid and Wagner, 2016.

表 2.1. 有期雇用で働く理由、欧州連合加盟国、2014 年(単位:%)

	男性	女性	全体
常用社員の職が見つからなかった	61.6	63.2	62.3
現在、学校教育または訓練を受けている	18.1	16.7	17.5
常用社員の職に就きたくなかった	11.1	11.9	11.5
試用期間中である	9.1	8.2	8.7
計	100	100	100

出典: Eurostat (ELFS)、Schmid and Wagner, 2016 による計算

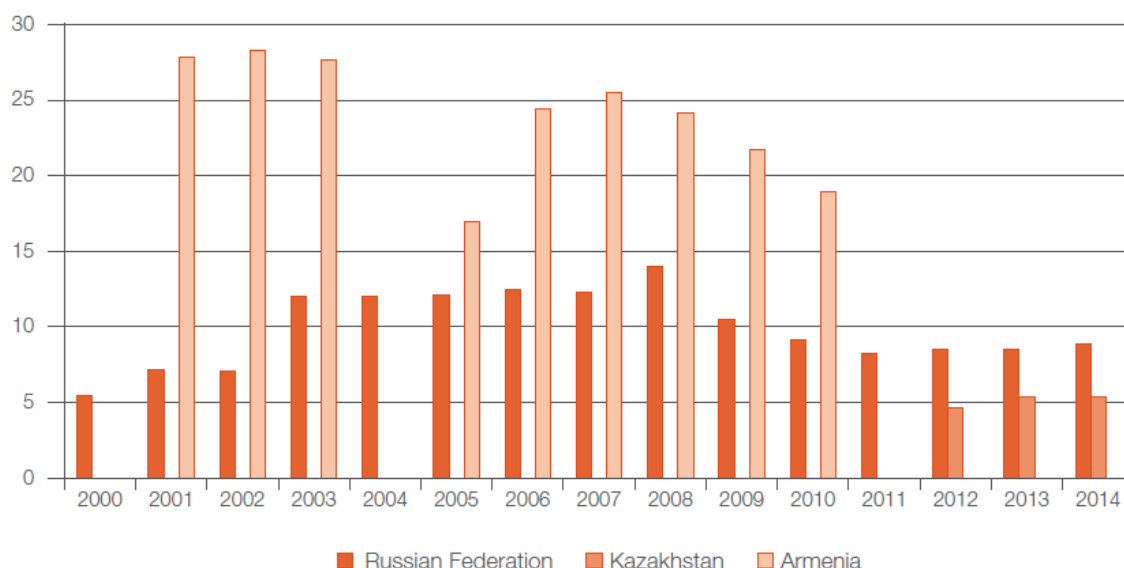
独立国家共同体(CIS)

旧ソ連の各共和国では、非常用雇用や人材派遣会社を通じた雇用（第2.2節で論じるもの）をはじめとする非標準的雇用が、1990年代に新たな現象として出現した。例として、ロシア連邦、アルメニアおよびカザフスタンにおけるその推移を図 2.6 に示す。非標準的雇用の出現は、3つの主因に帰することができる。第1に、計画経済下で圧倒的に多かった常用雇用は、市場改革の開始とともに部分的に自由化され、労働契約の多様化に道を開いた。第2に、市場の自由化に伴い、国有企業外で新たな雇用機会が生まれた¹⁵⁷。労働の柔軟性とコスト削減に対する需要が大きい民間所有の中小・中堅企業の台頭と、個人事業主（世帯）での雇用機会が、労働法執行の緩さや立法の空白と相まって、非標準的雇用の成長を促した¹⁵⁸。例えば、アルメニアは労働法改革を大きく前進させ、2004年に労働法典を採択したが、その履行と監視は依然として限定的である。最後に、旧ソ連諸国には、現地労働者の事情について詳しくなく、常用社員の雇用リスクを冒しながらない外国企業が進出し、これに景気の変動、特に1998年のロシア金融危機が重なって、派遣労働者に対する需要が高まった。

その結果、ロシア連邦では、非常用雇用の比率が1992年の約2%から2008年の14%超へと上昇したが、2011年には世界的な景気低迷を受け、8%にまで後退した。非標準的雇用は全般的に増加を続けたが、非常用雇用の成長幅が特に大きく、有期雇用やプロジェクト・ベース雇用は比較的安定して推移した¹⁵⁹。また、非常用雇用の多くはインフォーマル雇用である（インフォーマル従業員全体の65%は2002年の時点で、有期、プロジェクト・ベースまたは臨時ベースで雇用されていたが、この割合は2007年に59%へと低下）。非常用労働者は、標準的業務で雇用される労働者よりも長時間勤務することが多くなっている。言い換えれば、これら労働者に対する需要はその広がり（数の増加）と、集中（労働時間の延長）の両面で増大している。

アルメニアでは、非常用雇用、季節雇用および臨時雇用が2002年にピークに達し、非常用雇用は雇用全体の28%を占めるに至ったが、この割合は2010年に近づくにつれて減少し、20%前後で安定した¹⁶⁰。アルメニアでは、非常用労働者と季節労働者に関するデータに空白があるため、長期的な推移について結論を下すことは難しい。但し、有期雇用の労働者数は2005年から2007年にかけて増加し、その後2008年には世界金融危機を受けて減少している。ウクライナの労働力調査では、契約状況ではなく仕事の恒久性に関する質問が出された。回答を見ると、有期雇用が2013年の時点で、賃金雇用全体の5%を占めていることが分かる¹⁶¹。

図 2.6. 賃金労働者に占める非常用労働者の割合、CIS 諸国、2000~14 年



Source: Russian Federation: OECD, based on LFS; Kazakhstan: Kazakhstan Committee of Statistics; Armenia: ILO, 2011; based on LFS, 2001–2006 and ILCS, 2007; series break in 2004–05, no data available for 2011–14.

ラテンアメリカ

ラテンアメリカでは、地域ごとに非常用雇用が大きく異なる推移をたどっている。その理由としては、経済開発の水準が異なることのほか、各国が労働市場改革についてそれぞれの道を選択していることが挙げられる。欧州の場合と同様、多くの国は程度の差こそあれ、1990 年代を通じて労働市場の自由化、特に有期雇用契約や派遣労働を含む非常用雇用形態の活用を図る改革を実施した¹⁶²。

図 2.7 は、2003 年から 2014 年にかけてのラテンアメリカ 7 か国における非常用雇用の比率と動向を示したものである。アルゼンチン、ブラジル、メキシコでは、非常用雇用の利用が限定的である。対照的に、チリとエルサルバドルの 2 か国では、それぞれの経済構造が異なるにもかかわらず、従業員の約 30%が非常用雇用契約を結んでいる。エクアドルとペルーでの比率が最も高くなっているが、ペルーに関するデータは、書面による雇用契約を結んだ労働者のみを対象としている。

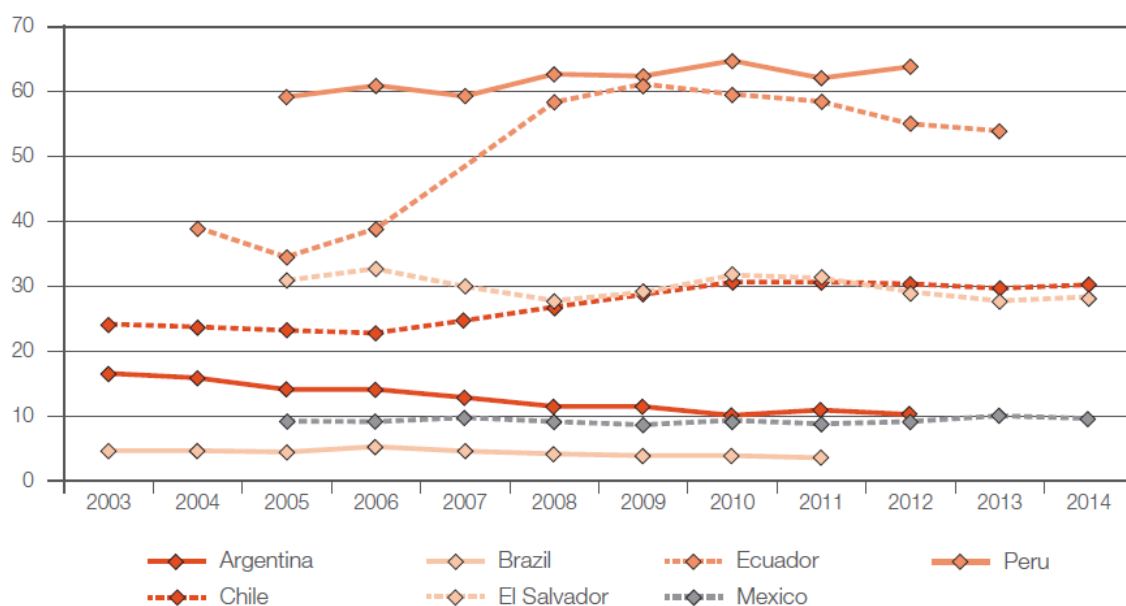
アルゼンチンでは現在、非常用労働者の比率が比較的低くなっているが、1990 年代には、初期の時点で新たな短期雇用契約形態が導入されたことを受け、非常用雇用が広がっていた。この新たな短期契約形態は、社会保険料を引き下げることで、特に景気停滞時に雇用主がこれら契約に基づき労働者を雇用する誘因を提供した。その結果、1990 年代全体を通じ、非常用雇用は拡大していった。しかし、2002 年の経済危機を受け、政府は再び労働市場の規制を強化し、非常用雇用契約の誘因を削減した。これにより、非常用雇用をめぐる趨勢は逆転し、賃金雇用に占める割合も 2003 年の 16.8%から 2012 年の 9.8%へと低下した¹⁶³。

ブラジルはアルゼンチン、チリ、エクアドル、ペルーとは異なり、非常用雇用契約の利用に便宜を図る労働法改正を行っていないため、この種の雇用は国内で頻繁には用いられていない。とはいえ、雇用主は無期雇用契約の労働者を簡単に解雇することができるため、

ブラジル労働市場には離職率が高いという特徴があり、特に単純労働については、正規雇用契約が1年または2年以内に打ち切られることも多い¹⁶⁴。

メキシコでは、賃金雇用に占める非常用雇用の割合が、2000年代の大半を通じて8%から9%の水準にあった。2015年にはこれが10%近くにまで上昇したが、その原因としては、2012年後半の労働改革により、試用、訓練および季節労働につき、非常用雇用契約が導入されたことが考えられるが、危機後の景気回復に負うところもあると見られる。データは書面で締結された一時的な雇用契約に限定されているため、非常用雇用をすべて把握できているわけではないと思われる。書面契約で見た場合、非常用雇用は2015年第1四半期時点で、全体の18%を占めている。

図 2.7. 賃金雇用に非常用雇用が占める割合(%）、ラテンアメリカ諸国、2003~14 年



Note: Data for Peru are based on written contracts only. Data for Argentina and Brazil are based on Q4 of each year. For Ecuador 2007–08, there is a break in the series.

Source: Argentina: EPH (Q4 of each year); Brazil: PME (IBGE) (Q4); Chile: CASEN; Peru: ENAHO; El Salvador: EHPM; Ecuador: ENEMDU; Mexico: INEGI.

アルゼンチンやブラジル、メキシコと比べれば高いものの、エルサルバドルにおける非常雇用利用割合は、このような契約の利用を奨励する規制政策よりも、同国の経済構造と所得水準を反映する面が大きい。2014年の時点で、非常雇用は賃金雇用全体の28%と、賃金労働者の31%が非常用労働者であった2005年の水準を若干割り込んでいる。非常雇用のほとんどは農業（非常雇用の38%を占め、この部門の労働者の73%が非常雇用契約を締結）と建設（非常雇用の22%を占め、この部門の労働者の76%が非常雇用契約を締結）の両部門が占めている。非常雇用契約はまた、製造業（非常雇用の17%を占め、この部門の労働者の10%がこれら契約を締結）や運輸、金融サービス、行政など、その他の部門にも見られる。

チリでは、非常雇用が比較的広く見られ、経済開発水準がより高いにもかかわらず、エルサルバドルとほぼ同じ割合に達している。1979年に非常雇用契約の最長期間が6か月から2年に延ばされて以来、これら契約を律する法律につき、目ぼしい改正は行われていない¹⁶⁵。現時点では、職種に応じて、1年または2年の期限で雇用契約を結ぶことができ

る。有期雇用契約は、正規雇用の労働者を含め、幅広く用いられている。事実、失業保険制度に登録された労働者に関する行政データを見ると、2010年の時点で労働者の37.6%が有期雇用契約を結んでおり¹⁶⁶、世帯調査の結果が示す30%を上回っている。非常用雇用率が高い南欧諸国の場合と同様、有期雇用契約で働くチリの労働者も、景気低迷時には真先に職を失うことになる。例えば、2009年に世界金融危機が襲った際には、非常用労働者が雇用調整のほぼ全体を吸収した¹⁶⁷。

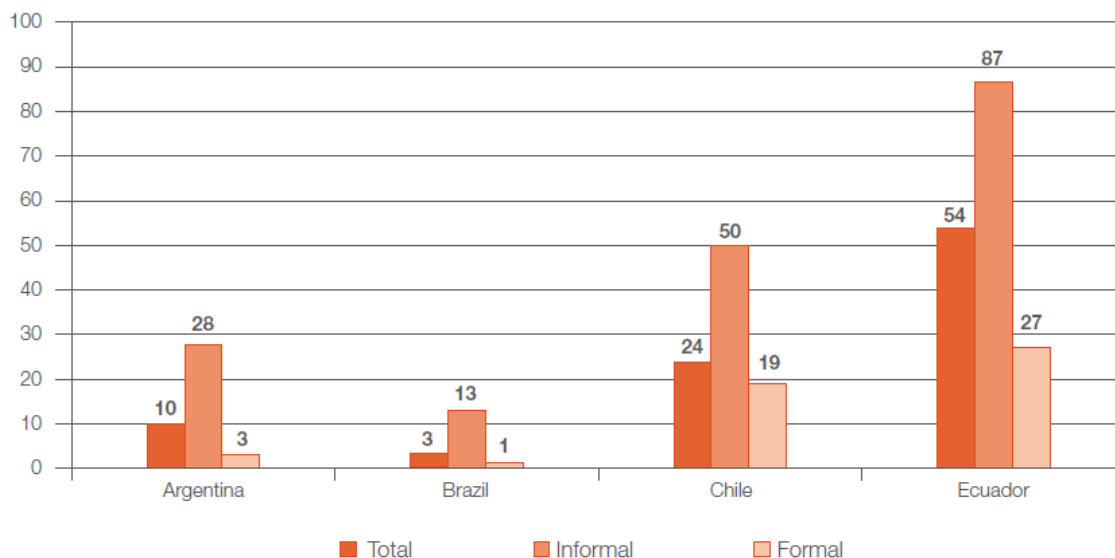
エクアドルでは、2004年から2013年までの期間全体を通じ、非常用雇用が極めて多かったが、期間後半になって若干の減少が見られた。ペルーの場合と同様、これは主として、同国で導入された労働柔軟化政策によるものであり、これが不安定な経済情勢を相まって、非常用雇用契約の利用が拡大する結果となった。とはいえ、2000年代の後半には、労働市場のフォーマル化による恩恵が表れる中で、非常用労働者の割合は低下した。2000年代の当初は、インフォーマルに雇用される賃金労働者の数が多く、しかもほとんどのインフォーマル労働者は期限付きで雇用されていた。フォーマル労働者はインフォーマル労働者に比し、有期雇用率が低くなっているため、2000年代のフォーマル雇用の成長によって、非常用雇用は全体として減少したのである¹⁶⁸。

ペルーの経験は、多くの欧州諸国の経験に類似する傾向にある。1990年代、ペルーは多くの新たな非常用雇用契約形態を導入し、ラテンアメリカ域内でも最も大々的な改革のいくつかを実施したため、非常用雇用契約の利用が急激に高まった¹⁶⁹。2000年代半ばまでに、書面で雇用契約を結んだ労働者の約60%は、非常用労働者であった¹⁷⁰。エクアドルの状況とは異なり、ペルーが2000年代に経験したフォーマル雇用の増大は、主として非常用雇用契約形態の増加によるものであり、労働者は無契約状態から書面による、但し有期雇用契約へとシフトしたのである。事実、ペルーでは、書面による無期雇用契約が2件締結されるごとに、3件の書面による有期雇用契約と、5件の口頭雇用契約が成立している¹⁷¹。

ラテンアメリカの労働市場でインフォーマル雇用が広がっていることを考えれば、フォーマル賃金労働者とインフォーマル賃金労働者における非常用雇用率を分析することが重要となる（図2.8）。アルゼンチンでは、インフォーマル労働者のほぼ3分の1が非常用労働者であるのに対し、チリでの非常用労働者の割合は半分に達している。すなわち、インフォーマル雇用と関連づけられる社会保障の欠如を含む劣悪な労働条件は、非常用雇用形態によって生じる不安定性によって、さらに悪化しているのである。しかし、非常用雇用はフォーマル労働者にも広がっており、チリではその20%近く、エクアドルでは30%近く、ペルーでは約60%（図に示されていない）が非常用労働者となっている。その結果、多くのラテンアメリカ諸国は二重の分断の問題に直面している。労働市場がフォーマル、インフォーマルの2つに分断されると同時に、常用雇用契約と非常用雇用契約という分断も起きているからである。

これとは逆に、非常用労働者が賃金雇用の5分の1を占めるコロンビアでは、無期雇用労働者のインフォーマル雇用率が、有期雇用の労働者を約10ポイント下回っている。にもかかわらず、書面による雇用契約を結んでいる労働者に無期雇用の労働者が占める割合は、この10年間を通じて減少してきている。無期契約の労働者が退職するか、解雇された場合、その交代要員として非常用労働者が雇用されるという事例証拠も見られる¹⁷²。

図 2.8. フォーマル賃金労働者とインフォーマル賃金労働者における非常用雇用率、ラテンアメリカ諸国、2010 年代前半(単位: %)



Note: For Brazil and Chile, formality means that a worker has a signed labour contract, whereas in Argentina and Ecuador, formality indicates that the employer will make social security contributions on the worker's behalf.

Source: Maurizio, 2016. Argentina: EPH (Q4 of each year); Brazil: PME (IBGE) (Q4); Chile: CASEN; Ecuador: ENEMDU.

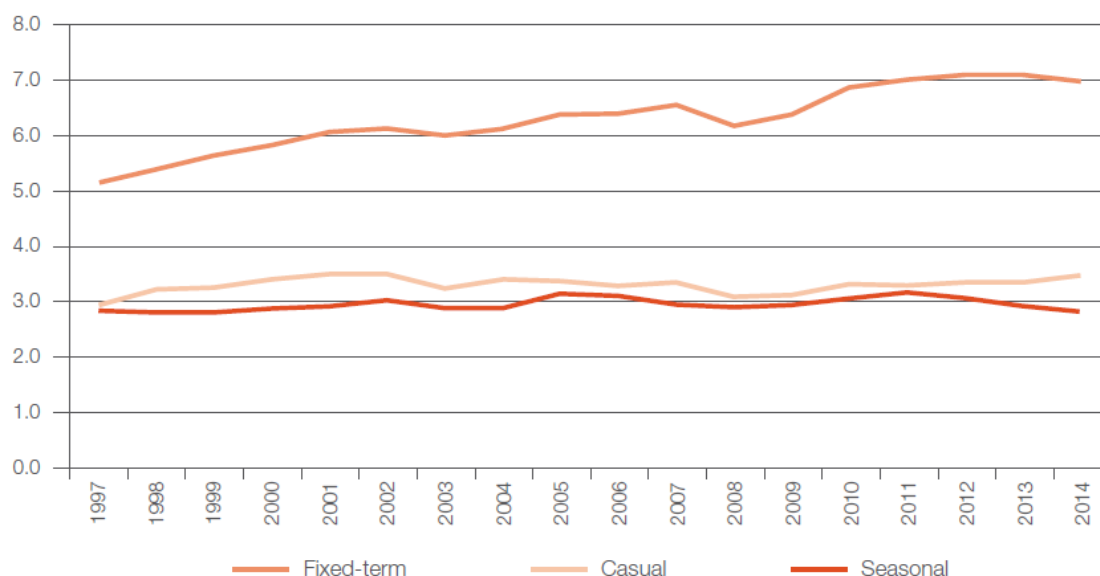
カナダ、米国およびオーストラリア

カナダでは、非常用雇用が過去 30 年間、着実に増大している。1989 年、非常用雇用は賃金雇用の 7% を占めていたが、1997 年までに、この数字は 11.3% に達し、2014 年には 13.4% にまで上昇した (図 2.9) ¹⁷³。1990 年後半以来の増加のほとんどは、有期雇用契約の割合が 1997 年の 5.2% から 2014 年の 7% へと上昇したことによるものだが、臨時雇用も 1997 年の 2.8% から、2014 年には 3.5% へと伸びている。季節労働はこの期間を通じ、2.8% のシェアを維持した。季節労働は建設部門だけでなく、製造業や農林水産業、接客業にも広く見られる。臨時雇用は、小売業や接客業に関連することが多いが、医療や教育など、有期雇用契約の 3 分の 1 を抱える公共サービスにも見られる ¹⁷⁴。

米国については、人口動態調査に付随する一時 (contingent) 労働者データの公表が 2005 年に中止されてから、非常用労働を含む非常用雇用に関する時系列データが限られている。官民のさまざまなデータソースを取りまとめ、米国会計検査院 (GAO) が 2015 年に発表した調査結果は、自社が採用した非常用労働者とオンコールまたは日雇労働者を含む「一時 (contingent)」労働に関するいくつかの推計を提供している。2005 年の時点で、従業員の 2.1% が直接採用の非常用労働者であるほか、オンコール雇用者と日雇労働者も 2.0% に上っている。総合的社会調査 (GSS) のデータでは、2010 年の時点で、従業員の 3.5% がオンコール労働者となっており、2005 年の 2.5% から増大している ¹⁷⁵。一般的に、米国では非常用雇用が少なくなっているが、この特徴は通常、解雇が容易であるという理由で説明されている。しかし、非常用雇用契約という点では下位にある米国でも、多くの労働者はパートタイム雇用や派遣労働、さらには偽装自営業をはじめ、その他の非標準的雇用形態で働いている。

オーストラリアでは、2014 年の時点で従業員の 4%が有期雇用契約で働いているが、2000 年以来、この割合に目立った変化は生じていない¹⁷⁶。その中で、週最低労働時間を保証されていない労働者は 11%に上っている¹⁷⁷。有期雇用の割合は国際的に比較すると低い、オーストラリアで非常用雇用を考える場合には、多数に上る臨時労働者も考慮に入れなければならない (Box 2.3)。

図 2.9. カナダの賃金雇用に占める非常用雇用の割合(%)、1997~2014 年,



Source: Statistics Canada, 2015.

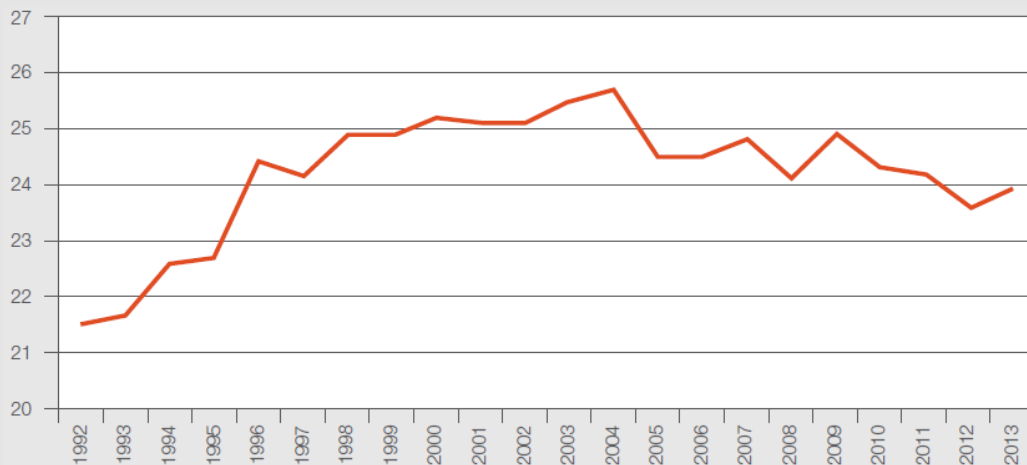
Box 2.3. オーストラリアにおける臨時雇用

オーストラリアでは、臨時雇用が極めて特殊な雇用類型となっている。法規定、裁定や協定にも定めがないという意味で、公式の定義は存在しないものの、臨時雇用は一般的に、有給年次休暇も病気休暇も取得できない雇用とみなされている。同時に、労働規制では、こうした権利がないことに対する補償の意味合いも込めて、臨時労働者の時給に「臨時手当（原則的に 25%）」を上乗せすべき旨定めている。臨時労働者の中にも、労働時間が不規則で、雇用期間も短い労働者と、正規の勤務表に掲載され、将来的に雇用が継続することを確信できる労働者（いわゆる「常用」臨時労働者）がいる。もうひとつの大きな分断は、労働規制の文言どおりに雇用されている臨時労働者と、名目上は「臨時労働者」とされながら、現金手渡しで雇用され、課税対象にならず、社会的保護制度にも捕捉されない労働者（いわば「インフォーマル」臨時労働者）の間にも見られる。

就労人口に臨時労働者が占める割合は、1980 年代から 1990 年代にかけて急増したが（図 2.10）、これは低賃金業界の使用者が、臨時労働のさまざまな利点（人件費が安い、管理しやすい、解雇しやすい、仕事量の増減にマッチするよう労働時間を調整できる、コントロールが利くなど）を活用しようとしたためである。臨時雇用の増大は、使用者がその労働市場慣行において、比較的变化が少ない労働規制によって提供された機会をいかに活用したかを見ることによって、最もよく説明できる¹⁷⁸。20 世紀の大半を通じ、オーストラリアの労働規制は、制定法による最低限の規制と、独立の裁判所が各業界、各職種について下した「裁定」への高い依存度を特徴としていた。この制度は、一部の業界に関してのみ、労働組合による強力な執行によって支えられた詳細な賃金・労働時間規制が適用される標準的雇用を重視し、他の雇用形態や業界にはあまり配慮しないという複雑なパッチワークを形成することになった¹⁷⁹。この制度は過去

25 年間にわたり、ほとんど変更されず、標準的雇用の牙城を対象とする労働市場規制緩和という全般的な趨勢は、「企業レベルにおける交渉」の機会拡大や、法定の最低労働条件の改善（最近では、法定有給産休制度の導入）との間で釣り合いを保ってきた¹⁸⁰。しかし、全体的な結果として、複雑かつ多層的な規制制度が温存され¹⁸¹、労働者に最低基準の強固な基盤を提供できていないばかりか、例外や除外規定、対象範囲の狭さ、ずさんな執行など、多くのギャップが残っている¹⁸²。オーストラリアにおける多くの非標準的雇用、特に臨時雇用や「偽契約」など、最も不安定と見られる雇用形態が、この労働規制制度のはざ間に落ちている¹⁸³。また、全日制の学生や子育て中の女性の労働参加が増え、パートタイム雇用を求めながらも、臨時のパートタイム職以外の勤め口が見つからないという状況が生じたことも、重要な動きであった。

図 2.10. オーストラリアの臨時従業員が全従業員に占める割合(%)、1993~2013 年



Source: Labour Force Survey, Australian Bureau of Statistics (ABS).

2000 年以来、臨時従業員の数は就労人口の成長に伴い増加しているが、その割合は 24%程度でほぼ安定して推移している。臨時労働者が最も集中しているのは、宿泊・飲食業、小売業、農林水産業などの低賃金部門であるが、現在ではほとんどの産業部門で臨時雇用が見られるようになっている¹⁸⁴。ほとんどの臨時従業員はパートで働いているが、フルタイムで働く臨時従業員の数も増大している(29.6%)¹⁸⁵。

出典: Iain Cambell のご厚意による

アジア

アジアでは、非標準的雇用の割合が世界のその他多くの地域よりも全般的に高くなっている。非標準的雇用の出現は 30 年前から指摘されていたが、域内の労働市場動向の転換点となったのは、1997 年から 1998 年にかけて生じた金融危機であった。この危機に対応し、また、一部の国々では国際金融機関からの借款に付された条件の結果として、アジア全域の多くの国が国内労働市場の柔軟性を高めると同時に、企業の合併や規模縮小、代替的な雇用実践の採用を含む経済の再編に着手した¹⁸⁶。

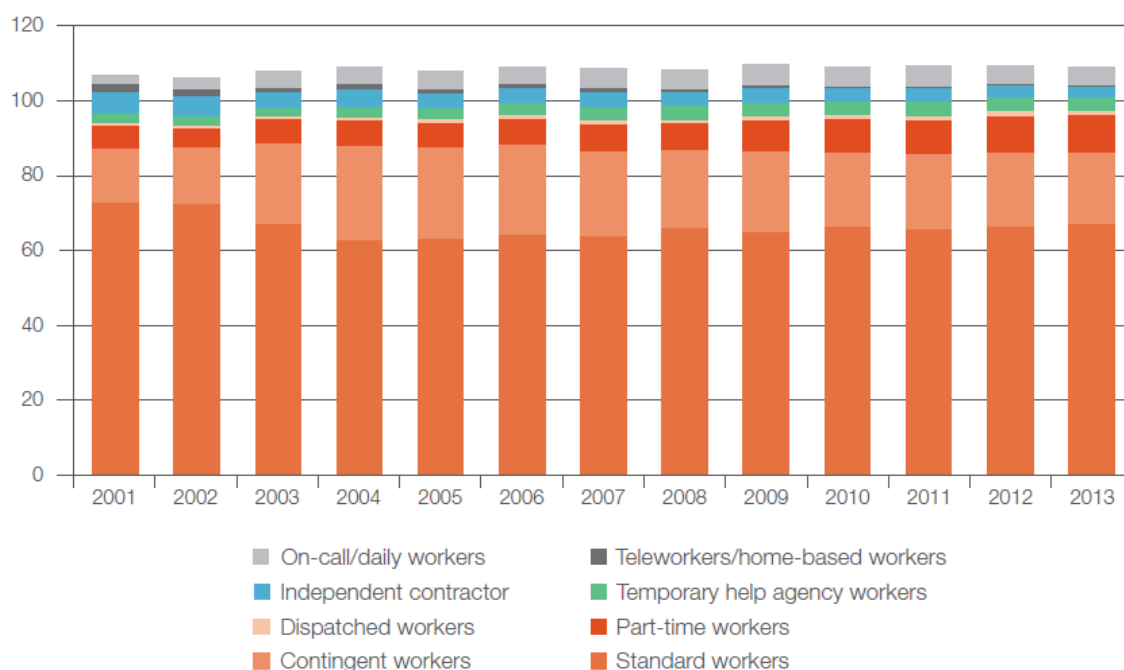
日本では、1980 年代の資産バブル崩壊を受け、企業が勤続年数の長い従業員の人件費高騰を相殺しようとする中で、非常用雇用をはじめとする非標準的雇用形態が、その他のアジア諸国に先駆けて導入された。1990 年代半ばに始まり、2000 年代に入っても続いた労働市場の規制緩和は、こうした取り組みを後押しした¹⁸⁷。よって、非標準的雇用は 1980 年代と

1990年代に早くも大幅な成長を始め、その割合は1984年の15.3%から2000年までに26%へと上昇したが、ここで中心的な動きとなったのが非常用労働者の増加である。2015年までに、従業員の37%は「非正規」社員となり¹⁸⁸、しかもこの雇用形態では女性が圧倒的多数を占めている。日本では、「非正規」雇用は「パートタイム」や「アルバイト」、派遣労働、請負労働が含まれる。日本の労働市場統計は使用者による分類に基づいているため、「パートタイム」に関するデータは、労働時間数ではなく、使用者が従業員をどのように分類しているかを反映することになる。パートタイム労働者は雇用保障、年功序列型賃金その他の給付対象から除外される。パートタイムに分類される労働者の3分の1の者の労働時間はフルタイム労働者と変わらない¹⁸⁹。雇用全体に占めるパートタイムの割合は拡大を続け、2002年の20%から2015年には25%に達した。これに加えて、「アルバイト」と呼ばれる学生のパートタイム労働者もいるが、これは全従業員のおよそ8%を占めている。

韓国では、非標準的労働者、特に非常用労働者の数が2000年代に劇的な増加を示した¹⁹⁰。2002年には約460万人の非標準的労働者がいたが、2013年までに、その数は30%近く増大し、約600万人に達した。しかし、この同じ時期には従業員の総数も1,410万人から1,820万人へと同率の増加を示していることから、相対的に見て、非標準的雇用の割合は実質的に横ばいで推移している。とはいえ、2013年までに、非標準的雇用は韓国の賃金雇用全体の3分の1以上を占めるようになっている。非標準的雇用の中で最も大きな割合を占めているのは一時的（contingent）労働者（契約期間の定めのある労働者）であり、全体の19%に相当する（図2.11）。また、自営業は依然として、韓国の労働力人口の大きな部分に雇用を提供している。自営業が雇用全体に占める割合は、2000年の37%から2011年の28%へと低下する一方で、従属的雇用への新規参入は、主として有期雇用契約の形態を取るようになっている¹⁹¹。

中国では、経済の開放と、計画経済制度から市場経済制度への移行を目指して1980年代に導入された経済改革が、労働市場の状況を一変させた。1980年から2007年にかけて、労働法と都市住宅制度を含む広範な政策変更が行われた。こうした変革により、労働移動性が一気に高まっただけでなく、終身雇用（通称「鉄製の御飯茶碗」）がその他の、より柔軟かつ雑多な労働形態によって置き換えられるようになった¹⁹²。政府は2008年、こうした変化を受け、常用労働契約の利用を奨励し、非標準的雇用の質を高めるために「労働契約法」を導入した。

図 2.11. 韓国における有給雇用構成の推移、2001~13 年(単位: %)



Note: Sub-categories of NSE are not mutually exclusive, so their sum may be greater than 100 per cent. *Daily (on-call) workers*: workers who work without a contract. *Independent contract workers*: workers who work dependently, but are not hired. *Dispatched workers*: those who work at the third party's premises, but are supervised and directed by their employer as they perform specific tasks under the contract. *Temporary help agency workers*: those who are supervised and directed by the third party. *Contingent workers*: those with a prescribed contract period. *Home-based workers*: those who work in their own house, but the nature of work is the same as that of workers in a factory. *Part-time workers*: those with shorter working hours than other workers performing the same task.

Source: National Statistical Office, Economically Active Population Survey and its Supplementary Survey, August each year.

1990年代半ばから2000年代前半にかけ、中国、インドおよびベトナムは国際的な市場開放を進める一方で、フィリピン、タイ、インドネシアは外国直接投資（FDI）の減少と輸出主導型の成長戦略の限界に直面しはじめた¹⁹³。それ以来、成長はサービス部門に集中するようになり、製造業の雇用は頭打ち、さらには減少へと転じた¹⁹⁴。こうした雇用の部門別構成のシフトは、民営化やグローバル・サプライチェーンの拡大、および、労働市場自由化のための改革とともに、域内で非常用労働と派遣労働をはじめとする非標準的雇用が広がり続ける原因となっている。また、中国やベトナム、バングラデシュ、フィリピンなどの国では、農村部の農業・非農業活動から都市部門への移民の継続的な大量流入が、構造的変革に拍車をかける格好となった¹⁹⁵。こうした移民のほとんどは、非常用労働者や派遣労働者となっている。

その結果、非常用雇用はフィリピンの24%からベトナムの67%に至るまで、賃金雇用の中で大きな割合を占めるようになっていく（図 2.12）¹⁹⁶。インドネシアでは、従業員の4人に1人が非常用労働者であるのに加え、2010年の時点で、フォーマル企業の全従業員の65%が、何らかの非標準的雇用形態にある¹⁹⁷。中国では、2002年の時点で全従業員の16.7%が臨時労働者または非常用労働者であった¹⁹⁸。2012年頃、中国では就労人口全体の3分の2に相当するフォーマル部門の雇用の中で、非標準的雇用は少なくとも3分の1を占めていたとみられる¹⁹⁹。マレーシアでは2012年、非標準的労働者が従業員の70%を超えて

いたが、この数字にはインフォーマル労働者も含まれている²⁰⁰。ラテンアメリカと同様、多くのアジア諸国では、インフォーマル雇用が依然として広く見られる。



Casual workers, Nepal

©ILO

図 2.12. 賃金労働者に非常用労働者が占める割合(%)、アジア諸国

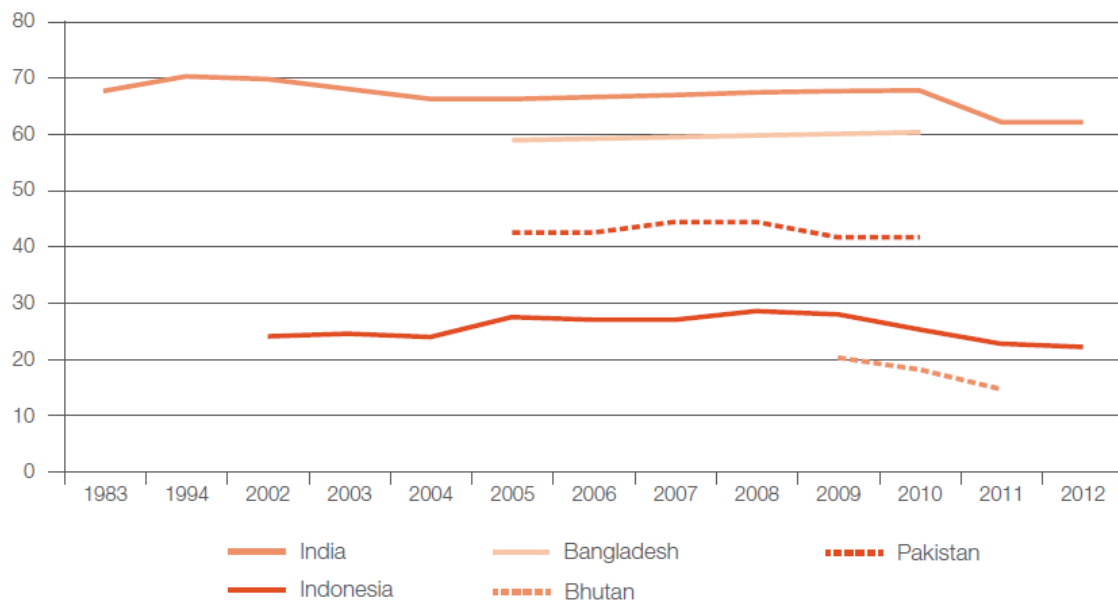


Note: For Indonesia, temporary employment only includes casual jobs. For Viet Nam, LFS, 2007 is used instead of the latest available data in 2011 because the surveyed data in 2011 revealed a significant number of missing values relating to the variables studied.

Source: Viet Nam: LFS, 2007; Cambodia: Labour Force and Child Labour Survey, 2012; the Philippines: LFS, 2009; Pakistan: LFS, 2008–09; Indonesia: SAKERNAS, 2012. Calculations by Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.

臨時労働者について詳しく見ると、最新のデータは、賃金雇用に対するその割合がパキスタンで42%、バングラデシュとインドでは3分の2近くに上ることを示している（図2.13）²⁰¹。インドネシアでは、ほとんどの開発途上国と同様、臨時労働者が書面による契約を結ぶことも、労働法により認められる保護を受けることもないため、臨時雇用はインフォーマル雇用となっている。1997年から2005年にかけて、インフォーマル雇用は主として、臨時労働者の増加によって成長したが、これら労働者のほとんどは、中小企業で雇用されていた²⁰²。インドネシアでは、臨時労働者の割合が上昇を続け、2009年には28%に達したが、2012年には経済危機の影響を受け、22%にまで低下している。インドにおける現在の臨時労働者の数は、1970年代に始まった上昇傾向の結果であり、その過程で自営業者の多くが臨時労働者にシフトしたが、常用社員の割合は事実上、横ばいにとどまっており、農村部では依然として極めて低い水準にある²⁰³。インドでは、臨時労働者の割合が特に、1980年代から臨時労働者の急増が続いている建設業（2011~12年に84.5%）のほか²⁰⁴、以前は「指定カースト」、「指定部族」および「その他の後進諸階級」と呼ばれていたものを含め、不利な立場に置かれた社会宗教的集団でも高くなっている²⁰⁵。

図 2.13. 賃金労働者に臨時労働者が占める割合、アジア諸国、1983~2012 年



Note: Bangladesh data include casual and day labourers.

Source: Indonesia: SAKERNAS, 2002–12 (calculations by Nguyen, Nguyen-Huu and Lee, 2016); Bangladesh: BBS, Labour Force Survey, 2005–06, 2010; Bhutan: LFS, 2009, 2010, 2011, results from Statistical Yearbooks of Bhutan; India: India Labour and Employment Report, IHD, 2014; Pakistan: LFS, 2005–06, 2006–07, 2008–09.

図 2.14. パキスタンとインドネシアの賃金雇用全体に臨時雇用が占める割合(%)とその推移、産業別、2002~12 年



Source: Pakistan: LFS 2005-06, 2006-07, 2008-09; Indonesia: LFS 2002-12.

インドネシアとパキスタンでは、臨時雇用が農業で最も広く見られるが、過去 10 年間はその他の部門でも臨時雇用の割合が増大し、インドネシアでは 2012 年に製造業における雇用の 25%に達したほか、パキスタンでは 2009 年に製造業雇用の 70%近くを占めるに至っている（図 2.14）。これら労働者のほとんどは、単純職種で雇用されているが、インドネシアでは、熟練農業・漁業労働者の間にも、臨時雇用が広がっている。

アジアでは臨時雇用に加え、有期雇用契約も比較的広く見られ、パキスタンでは賃金雇用の 5%（2009 年）、カンボジアでは 16%（2012 年）、ベトナムでは 25%（2007 年）を占めている²⁰⁶。

アフリカ

アフリカでは、雇用構造が世界の他地域とは大きく異なる状況が続いている。アフリカは依然として、限定的な賃金雇用、インフォーマル雇用率の高さ、大きな農業部門という特徴を備えている。経済開発の「約束」の中には、自営業から、より望ましい労働条件の賃金雇用への移行が生じ、生活水準も向上するという見通しが含まれていた。しかし、雇用パターンを見る限り、アフリカの経済成長は不安定な雇用の割合を低下させるのに十分な水準に到達しないのではないかと懸念が生じる。自営業から、安定度に優れた「よい」賃金雇用への移行が起きるところか、多くの労働者は、インフォーマル性を特徴とし、保護も労働市場での見通しもほとんど提供できない臨時雇用へとシフトしたのである。最近の経済危機は、より柔軟な雇用を求める使用者の声を強めたと見られ、これが拡大することによって、労働者が不利な状況に陥るおそれもある。

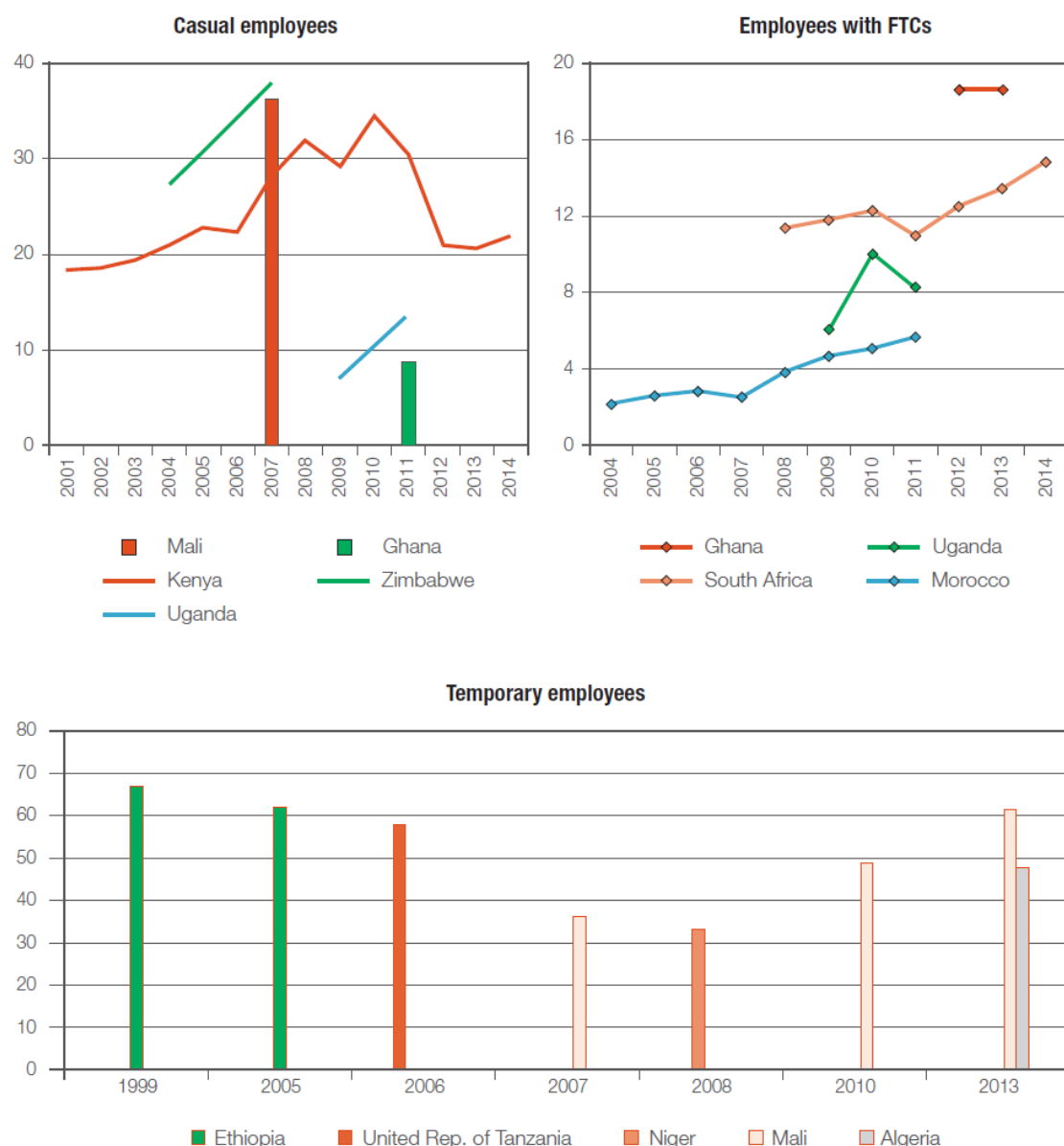
図 2.15 は、アフリカ諸国における非常用雇用について入手できるデータを、雇用形態別にまとめたものである。臨時雇用に関するデータしか入手できない国もあるが、この事実は臨時雇用の重要性を反映している。マリとジンバブエでは、臨時雇用が賃金雇用全体の

35%以上を占めている。ガーナでは、非常用雇用の割合が全体としては比較的低いものの、農業部門では賃金労働者の 34.2%を占め、製造業の 15.5%やサービス業の 4.8%という数字と好対照をなしている²⁰⁷。ウガンダでは、臨時雇用の割合が全体として、2011 年の時点で 13.7%に上っているが、農業部門では賃金労働者の 38.7%、製造関連職では 9%、サービス職では 2.6%と開きがある²⁰⁸。こうした数字は比較的小さいように見えるが、ウガンダでは、自営業の割合が依然として高く（62.2%）、さまざまな推計によれば、インフォーマル雇用率も 70%から 93%に及んでいる²⁰⁹。ケニアでは、臨時雇用が 2001 年から 2011 年までの期間にほぼ 2 倍に増え、その割合も 30%を超える一方で、正規の賃金雇用が雇用全体に占める割合は、21%から 13%へと低下した²¹⁰。この動きは、労働力人口が増える中で生じているため、ケニア経済はこの増大に見合うだけの標準的有給雇用を生み出していないことが窺える。臨時雇用の増大は、1994 年にケニアの労働市場が自由化されたこととも大きな関係がある。しかし、2010 年以降は臨時雇用の増大が鈍化している。

賃金雇用の臨時雇用化と並行して、特に南アフリカとモロッコでは、有期雇用契約の割合も上昇している。エチオピアとマリでは過去 10 年間を通じ、非常用雇用が概して、賃金雇用の 60%を超えている。調査対象の全ての国で、臨時雇用をはじめとする非常用雇用は、農業部門の季節労働ニーズを反映し、主として農村部に見られるものの、アルジェリアなど一部の国では、その割合が都市部でも 45%近くに達している（図 2.16）。

フランス語圏サハラ以南アフリカは独立以来、その経済政策の方向性を大きく転換しており、このことが各国の労働市場に大きな影響を与えている。1980 年代の危機以前、労働市場は農業主体であり、政府が賃金雇用の主な提供者となっていた。この期間、カメルーン、チャド、コンゴ民主共和国などの国の主要な労働市場政策は、公務員または公的企業の従業員養成が主眼となっていた。1980 年代と 1990 年代の危機への対応として、政府は生産活動への関与を縮小し、労働市場再編をねらいとする措置などにより、歳出を削減したため、このモデルには終止符が打たれることになった。具体的な措置としては、給与や公的年金の引き下げ、人員削減、公的企業の閉鎖、規模縮小を伴う民営化が挙げられる。この関連で、カメルーン、チャドおよびコンゴ民主共和国は 1990 年から 2000 年にかけて、労働市場の柔軟化、そして特に、非標準的雇用の認知、組織化、および場合によっては促進をねらいとする大々的な改革を導入した²¹¹。有期雇用契約は現在、カメルーンとチャドで賃金雇用のほぼ 10%、コンゴ民主共和国でも 5%を占めている。しかし、こうした数字は、書面契約のない従業員の割合がカメルーンで 65%を超え、チャドとコンゴ民主共和国では 70%を超えるという事実を念頭に置いて考えるべきである。とはいえ、民間のフォーマル部門でさえ、有期雇用契約はチャドとコンゴ民主共和国で雇用全体の 43%、カメルーンでは 63%を占めている（表 2.2）。

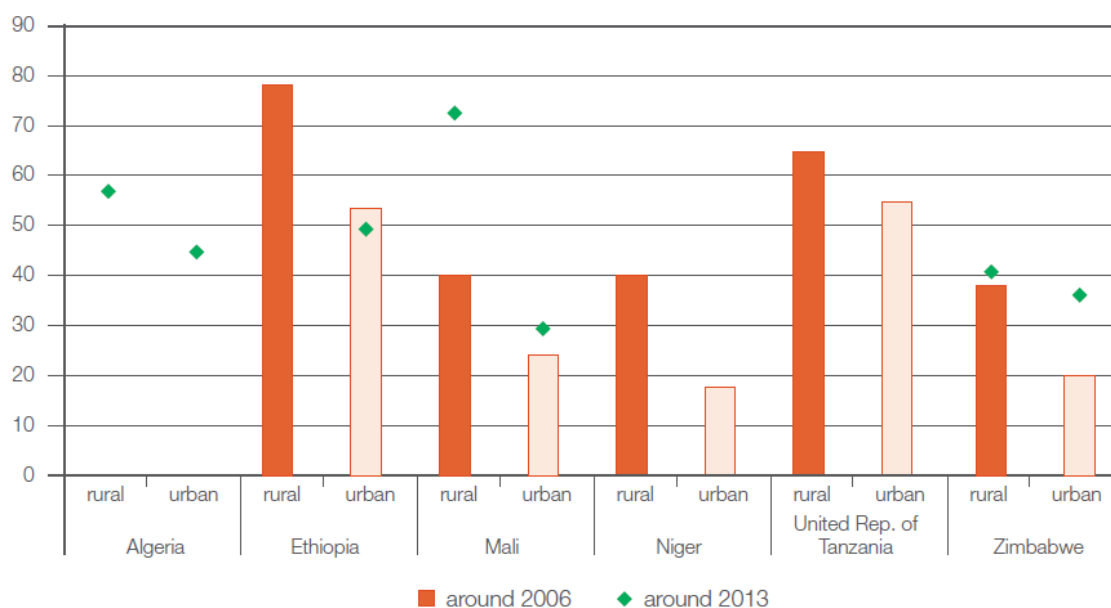
図 2.15. 非常用各種雇用形態が賃金雇用全体に占める割合(%)とその推移、アフリカ諸国、1999~2014 年



Note: Ethiopia: contract, casual, seasonal and temporary workers; United Rep. of Tanzania: casual and temporary workers; Niger: casual, seasonal and temporary workers; Mali: “unstable” jobs.

Source: Casual: Mali: EPAM, 2007; Uganda: LSMS, 2009/2010, LSMS, 2010/2011, LSMS, 2011/2012 (UBoS); Ghana: GLSS6, 2012/2013 (Ghana Statistical Service); Kenya: Republic of Kenya (various), computations by Wambugu and Kabubo-Mariara, 2012; Zimbabwe: LFS, 2004; 2007 (ZimStat). FTCs: Ghana: GLSS6, 2012/2013 (Ghana Statistical Service); Uganda: LSMS, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012 (UBoS); Morocco: Activite, emploi et chômage (Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi), 2015; South Africa: QLFS, 2008–2014 (Statistics South Africa); Temporary: United Rep. of Tanzania: ILFS, 2006 (DWCP); Niger: ENBC, 2007/2008 (Profil Pays du Travail Decent); Ethiopia: NLFS (CSA), 1999, 2005; Mali: EPAM, 2007, 2010 (DOEF); EMOP, 2013; Algeria: Activite, emploi et chômage (DTCSPE), 2015.

図 2.16. アフリカ諸国における非常用雇用、農村部・都市部別



Note: Algeria: temporary work; Ethiopia: contract, casual, seasonal and temporary; Mali: “unstable jobs”; Niger: casual, seasonal and temporary; United Rep. of Tanzania: casual and temporary; Zimbabwe: casual.
Source: Algeria: Activite, emploi et chomage, 2015 (DTCSPE); Ethiopia: NLFS, 2005; UEUS, 2009; Mali: EPAM, 2007, 2010; EMPO, 2013 (DOEF); Niger: ENBC, 2007/2008 (Profil Pays du Travail Decent); United Rep. of Tanzania: ILFS 2000/01, 2006 (National Bureau of Statistics); Zimbabwe: LFS, 2004; LFS, 2011.

表 2.2. 非標準的雇用形態の民間インフォーマル部門・民間フォーマル部門別内訳、カメルーン、コンゴ民主共和国およびチャド

	カメルーン		コンゴ民主共和国		チャド	
	民間フォーマル	民間インフォーマル	民間フォーマル	民間インフォーマル	民間フォーマル	民間インフォーマル
有期雇用契約	62.9	37.1	43.1	56.9	43.7	56.3
非書面契約	6.9	93.1	12.8	87.2	8.9	91.1
パートタイム雇用	16.3	83.7	25.3	74.7	18.6	81.4

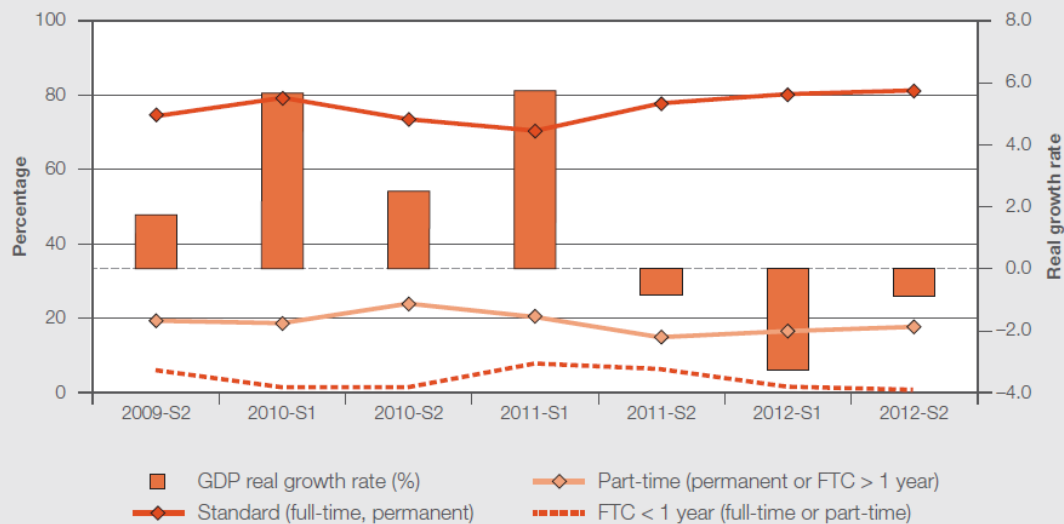
Source: Fomba Kamga, Mboutchouang and Nkoumou, 2016, based on Cameroon: EESI2, 2010; DRC: Enquete 1-2-3, 2005; Chad: ECOSIT3, 2011.

Box 2.4. 景気変動への対応としての非標準的雇用の利用:ウガンダ

2009 年から 2012 年にかけ、ウガンダ経済は大きな景気変動に見舞われた。2009 年下半期の同国の実質成長率は低かった。2010 年になると経済は急回復し、上半期の名目 GDP は 14%の成長を遂げた。しかし、2011 年下半期から 2012 年上半期にかけては、GDP が一気に落ち込んだ。2012 年下半期には GDP が持ち直したが、マイナス成長は続いた。

興味深いことに、ウガンダの失業と有給雇用は、こうした景気変動によって、あまり大きな影響を受けなかった。その代わりに、雇用形態間のシフトが見られた。この期間を通じ、標準的雇用は全体の 72%程度で推移し、大きな変動を見せなかった。対照的に、パートタイム雇用は、成長段階で雇用全体の 18.6%から 23.0%へと急増する一方で、GDP 成長率が急速に落ち込んだ 2011 年下半期には、14.8%へと急減した。期間が 1 年未満の有期雇用契約が占める割合は、景気低迷の直前から上昇しはじめていたが、2011 年下半期と 2012 年上半期に急速に低下した。よって、使用者は、景気が上向きの場合は雇用に踏み切る一方で、景気が悪化した時には契約を更新しないことにより、深刻なマクロ経済ショックに対処するために短期雇用を利用しているものと見られる。年間を通じて有期雇用契約の調整も行われたが、これに大きな景気循環増幅性は見られない(図 2.17)。

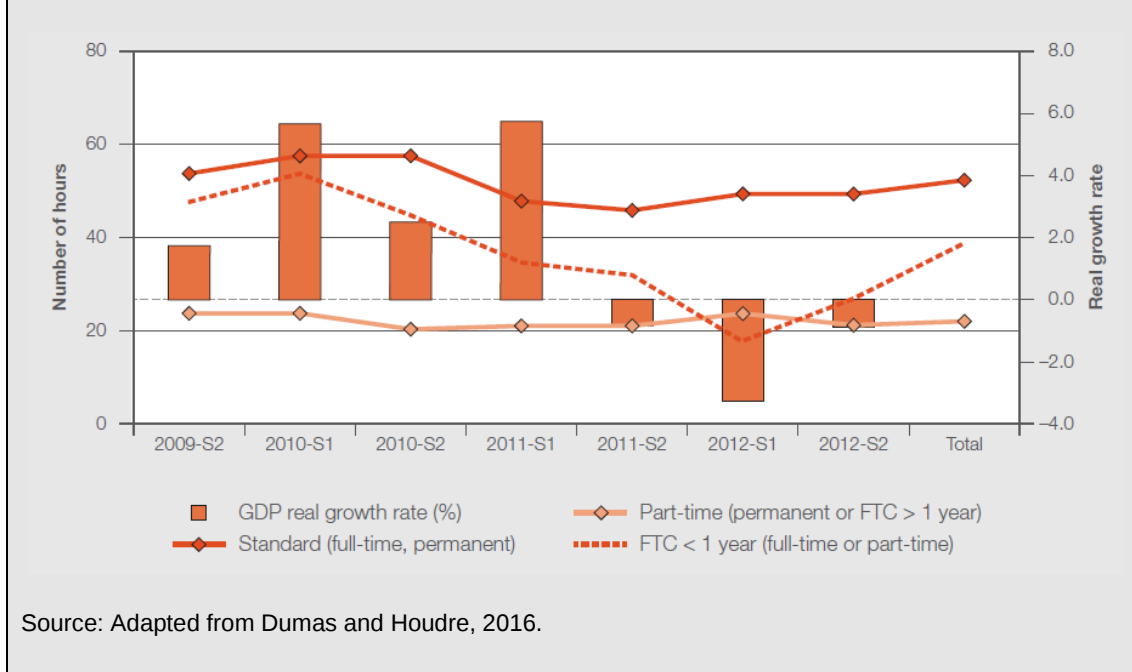
図 2.17. 経済的ショックに対応するための雇用契約形態の調整、ウガンダ、2009-12 年



Source: Adapted from Dumas and Houdre, 2016

しかし、労働時間に対しては大きな景気循環増幅的影響が認められる。超短期雇用契約を結んでいる労働者は、2010 年上半期に週約 54 時間働いていたが、景気が劇的に低迷した 2 半期の労働時間は、週 18 時間に落ち込んだ。標準的雇用の労働時間は、フルタイム、パートタイムとも、景気循環にさほど影響されない(図 2.18)。このことから、危機に見舞われた場合、使用者は有期雇用契約で雇う労働者の数と、その労働時間の両方を調節していることが窺える。

図 2.18. 経済的ショックに対応するための労働時間調整、ウガンダ



その他の国と同様、ウガンダでも非標準的雇用は使用者により、経済危機の際の調整メカニズムとして用いられている。例えば、ウガンダにおける GDP の乱高下は、常用パートタイム雇用契約と短期雇用契約の数の大きな変動と同時期に起きている²¹²。その他の国でも見られるとおり、使用者は好況時に採用を行い、不況時に契約を延長しないという手法を用いた。超短期雇用契約を結んでいる労働者は、安定的な時期に比し、景気低迷時の労働時間が大幅に短くなる一方で、常用社員の労働時間はほとんど、または、まったく変動していない（Box 2.4 を参照）。

2.2. パートタイム雇用とオンコール雇用

2.2.1. パートタイム雇用

パートタイム雇用は、多くの国で重要性を増している。それはしばしば、通常であれば雇用から排除されてしまう集団、特に家族的責任を負う労働者（主として女性）や学生、高齢の労働者が有給労働に参加し、従事し続けるための手段となる。北欧では、女性の労働市場へのアクセスを促進し、家族責任を担う労働者がケアの責任と有償労働を両立できるようにするための政策として、政府がパートタイム雇用の奨励を明言している²¹³。パートタイム雇用は、企業が通常であれば退職する可能性のある高齢の熟練労働者を維持したり、特定のスケジュールや困難な業務に従事する労働者を引き付け、確保したりするために利用することもある²¹⁴。

第 1 章で説明したとおり、法律的観点から見ると、パートタイム雇用は、フルタイム労働よりも労働時間が短い雇用形態と定義できる（1994 年 ILO パートタイム労働条約（第 175 号））。フルタイム雇用の週労働時間の法的定義は、国によって異なるため、「パートタイム」は比較統計上、具体的な労働時間数として定義されることが多く、パートタイム労働者の勤務時間上限は週当たり 30 時間から 35 時間と定められている。

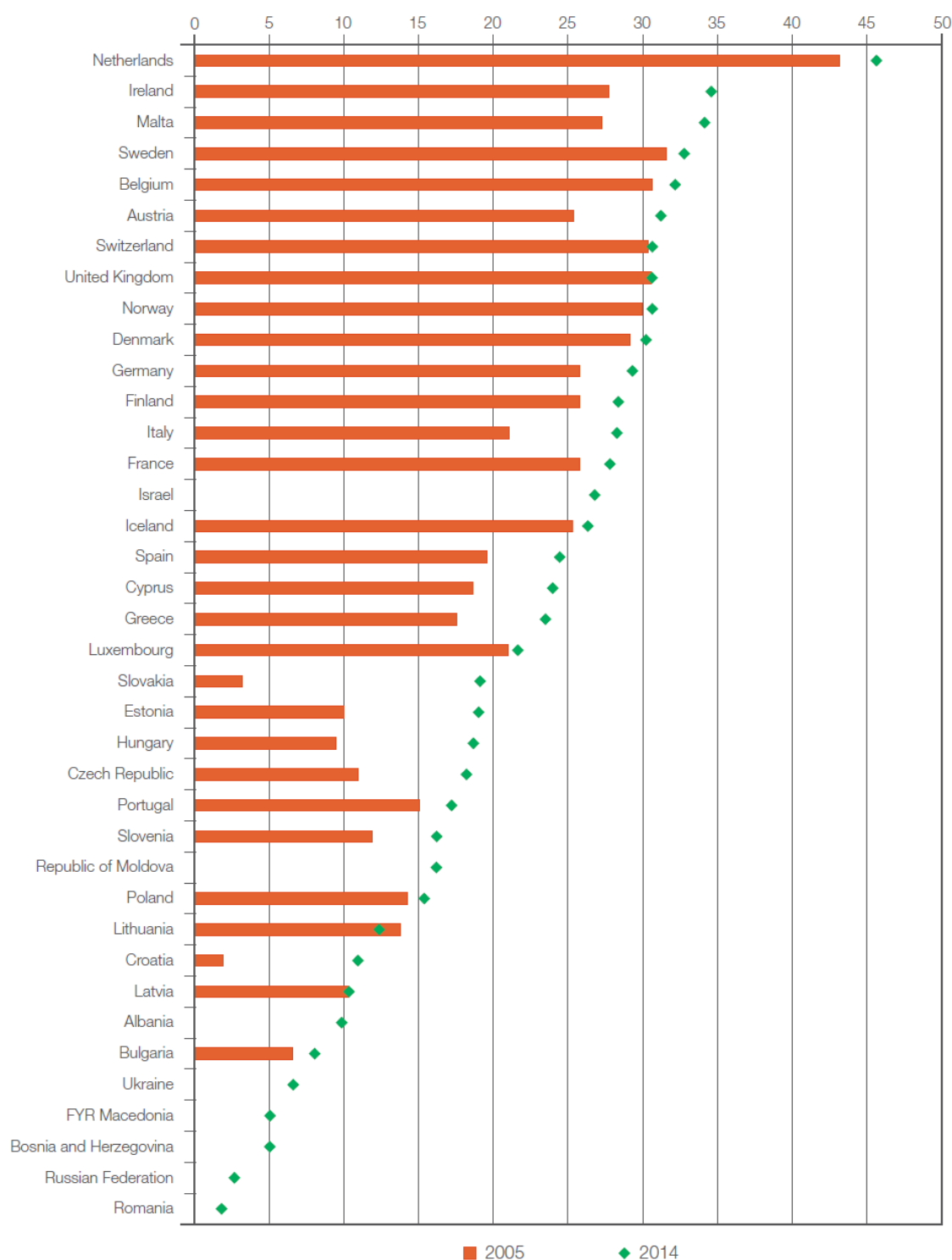
図 2.19 は、世帯調査のデータに基づき、週当たり労働時間が 35 時間を切る従業員集団の割合と、その最近の推移を示したものである。欧州では（図 2.19(a)）、2014 年の時点で従業員の 5 人に 1 人近くが、パートタイムで働いている。パートタイム雇用の割合は、東欧や南欧で最も低くなっているが、北欧やアイルランド、英国、マルタ、オーストリア、スイスでは顕著な特徴となっている。世界初の「パートタイム経済」と呼ばれることもあるオランダでは²¹⁵、パートタイム雇用が 2014 年、賃金雇用全体の 45%以上を占めている。同じく 2014 年の時点で、オランダ女性の 3 分の 2 近く（64.6%）がパートタイムで雇用されているが、パートタイム雇用率は男性でも高くなっている（28.2%）。

欧州では、パートタイム雇用が非常用雇用と関連づけられることも多くなっており、2007 年の時点で、EU 加盟 27 か国では、有期雇用契約を結んでいる労働者の 25%と、派遣労働者の 37%がパートタイムで働いていた²¹⁶。対照的に、無期雇用契約を結んでいる労働者のうち、パートタイム労働者はわずか 14%にすぎない。部門別の分布をみると、パートタイム雇用の割合が最も高いのは教育、保健・社会サービス、その他サービスおよび卸売・小売の各部門である²¹⁷。職種別にみると、単純作業、サービス・販売、専門職および事務職でパートタイム労働者が多くなっている。熟練労働者や機械作業員、上級管理職では、パートタイム雇用の割合が大幅に低くなっている。

欧州以外の国におけるパートタイム賃金雇用の趨勢に関し、入手できるデータを見ると（図 2.19(b)）、2009 年から 2014 年にかけて、増加傾向と減少傾向がともに見られることが分かる。2014 年時点のパートタイム雇用率は、最低でチュニジアの 0.1%、最高でジンバブエの 50%となっている。これは、ジンバブエで時間関連の不完全雇用が蔓延しているためである。データが入手できる全ての国を平均すると、パートタイム雇用率は 16%となる。インドネシアでは、パートタイム雇用率が 2006 年の 16.1%から 2014 年の 22.7%へと上昇している²¹⁸。一般的に、開発途上国のパートタイム賃金雇用率は先進国を下回る特徴があるが、自営業者のパートタイム勤務率は高い可能性がある。

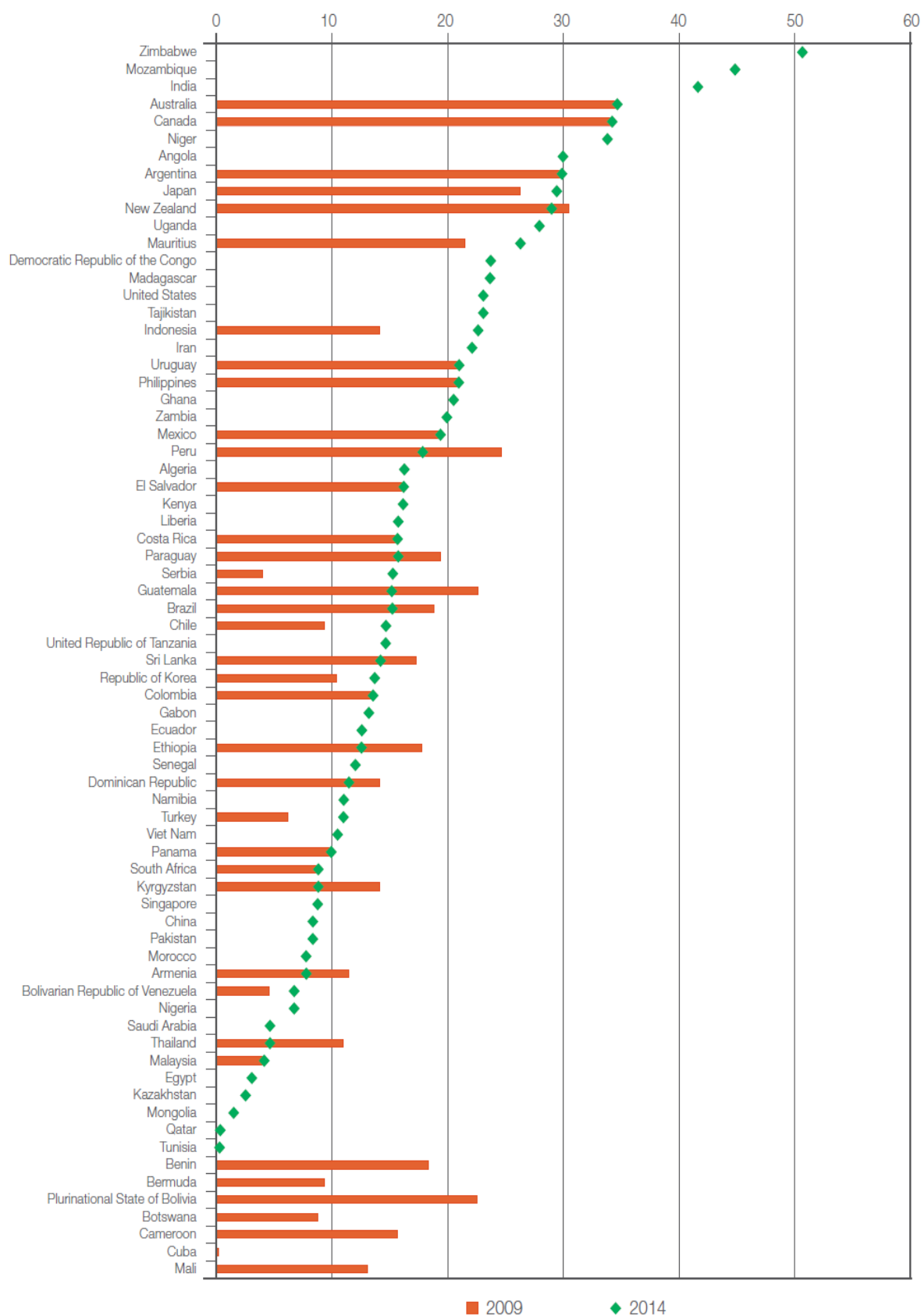
日本など、この統計を見るうえで注意を要する国もある。「パートタイム」が一定の週労働時間数を下回る従業員ではなく、短期契約の従業員として定義されることもあるためである²¹⁹。オーストラリアでは特に、パートタイム雇用と臨時雇用の重複が目立つ。その割合こそ低下しているものの、ほとんどのパートタイム賃金労働者は、常用パートタイムではなく、臨時従業員に分類されるからである。国際比較によると、オーストラリアは OECD 加盟国中、女性従業員（48.5%）と男性従業員（18.2%）の両方で、週労働時間がパートタイムとなっている割合がともに最高に近いレベルにある²²⁰。2014 年 8 月の時点で、全ての従業員の中でパートタイムの仕事の主業とする者は 32.1%に達し、2000 年 8 月の 26.9%と比較しても着実に増えている²²¹。韓国では、この 10 年間の増加傾向が女性の労働市場参入と関連づけられている²²²。

図 2.19. 週労働時間 35 時間未満の労働者が従業員全体に占める割合 (%)
(a) 欧州諸国



Source: ILOSTAT.

図 2.19.(続き)週労働時間 35 時間未満の労働者が従業員全体に占める割合(%)
(b) その他の地域



Source: ILOSTAT and IBGE for Brazil.

ラテンアメリカのフォーマル雇用関係においては、パートタイム雇用が熟練度と賃金の高い労働と関連づけられている。ブラジルでは、パートタイム雇用が若干の減少を見せ、2014年の時点で16%となっている。対照的に、チリでは過去10年間、パートタイム雇用が増加しているが、ブラジルと同様、比較的高賃金層に集中する傾向にある²²³。

パートタイムで働く理由はさまざまである。欧州では2014年、パートタイム労働者全体の約5分の1（21.2%）が子どもまたは介助の必要な成人の世話をする一方で、12.2%は「その他の個人的理由」を挙げているが、これらの割合はいずれも、男性よりも女性において高くなっている。労働と教育または訓練を両立させているパートタイム労働者は約10%であるが、その割合は男性のほうが大幅に高くなっている。しかし、フルタイムの常用社員職が見つからなかったという理由から、パートタイムで雇用されている労働者も3分の1弱に上っており、多くの人々にとって、パートタイム労働が自発的選択でないことも示唆される（表2.3）。パートタイム雇用全体に占めるこの非自発的パートタイムの割合は、スイスの7.9%からギリシャの71.2%にまで及ぶ（図2.20）。ブルガリア、キプロス、イタリア、ルーマニアおよびスペインでも、パートタイム雇用の半分以上が非自発的な選択となっている。過去10年の間に、大半の欧州諸国では、非自発的パートタイム雇用の割合が上昇した（スペインとスロバキアでは倍増）。一方、ベルギー、ブルガリア、バルト海諸国およびルーマニアでは割合が減少しているが、ベルギーとエストニアを除き、これら諸国では非自発的パートタイム雇用の割合がすでに40%を超えている。

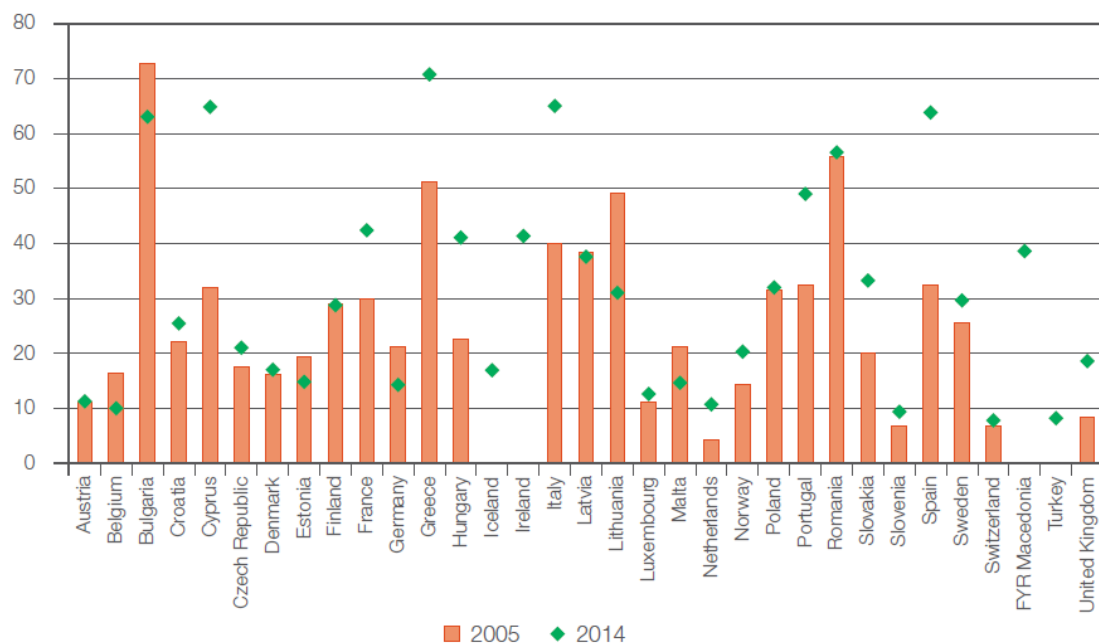
欧州の動向とは対照的に、ラテンアメリカ諸国では、労働市場の全般的改善を受け、2003年から2013年にかけて不完全雇用が全体として減少した（図2.21）²²⁴。2012年から2013年にかけて、チリとエクアドルでは、非自発的パートタイム労働者がパートタイム労働者全体の過半数を占めたが、この割合はアルゼンチンとペルーで約25%、ブラジルではわずか7%となっている。2000年代後半から2010年代前半にかけての雇用率上昇に伴い、非自発的パートタイム雇用は大幅に減少したが（それ以降の時期に関するデータしかないチリを除き、ほとんどすべての国で非自発的パートタイム雇用率が半減）、これはおそらく、非自発的パートタイム雇用がフルタイム雇用に転換されたためだと思われる。その一方で、フォーマルなパートタイム労働者よりも、インフォーマルなパートタイム労働者で非自発的なパートタイム雇用率が大幅に高くなっており、特に女性と家事サービス部門で大きく広がっている²²⁵。

表 2.3. パートタイムで働く理由、EU 加盟 28 か国、2014 年(単位:%)

	男性	女性	全体
フルタイムの常用社員職が見つからなかった	40.2	26.3	29.6
子どもまたは障害のある成人の世話をしている	4.2	27.1	21.2
その他の個人的理由	7.3	15.1	12.2
教育または訓練を受けている	19.1	7.5	10.3
自分が病気または障害者である	6.4	3.4	4.1
その他の理由	22.8	20.6	22.6

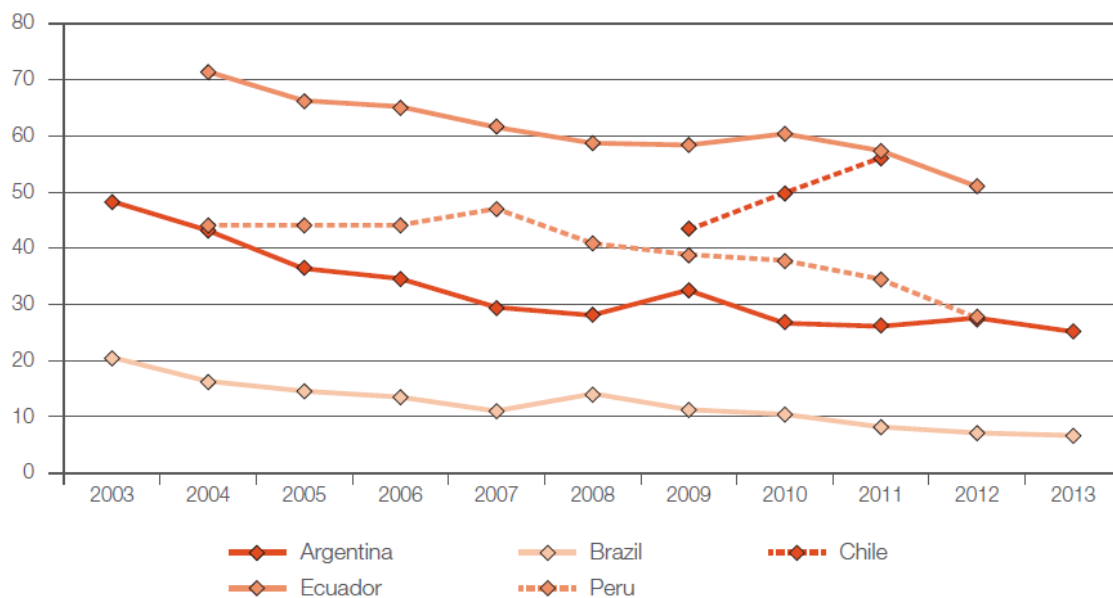
出典: Eurostat (ELFS)、Schmid and Wagner, 2016 による試算

図 2.20. パートタイム雇用全体に占める非自発的パートタイム雇用の割合(%)の推移、欧州諸国、2005 年と 2014 年の比較



Source: Eurostat.

図 2.21. パートタイム雇用全体に占める非自発的パートタイム雇用の割合(%)の推移、ラテンアメリカ諸国、2003~13 年



Source: Argentina: EPH (INEC) for Q4 of each year; Brazil: PME (IBGE) for Q4; Chile: INE; Ecuador: ENEMDU; Peru: ENAHO. Calculations taken from Maurizio, 2016.

図 2.22. 全就業者に対する時間関連不完全雇用の割合(%)、2010 年



Note: Data coverage: 87 countries. Definitions of regions correspond to the ILO Regions. Data for Arab States are unavailable.

Source: ILOSTAT.

米国では、需要の低迷に直面した労働者がフルタイム職になかなか就けない中で、非自発的パートタイム雇用率が2015年11月、22%にまで上昇した²²⁶。ベトナムでは、世界的な景気低迷の中で、労働時間が主な調整弁となったため、パートタイム雇用率が2007年の12.2%から2009年の26.7%へと上昇した。こうした変化に伴い、兼業率も2007年の18.2%から2009年には25.4%へと上昇した²²⁷。ウガンダでは、パートタイム労働者の26%が、もっと労働時間を増やしたいと答えている²²⁸。

さらに世界的に見ると、労働時間短縮の許容度は、不完全雇用に関するデータを通じて分析することもできる。不完全雇用とは、より長い時間働く意思と可能性のある人々が、一定の労働時間（各国で決定される時間数）未満しか働けていないことを指す概念である。図 2.22 を見ると、被雇用者総数に対する時間関連不完全失業率が、欧州の5%程度からアフリカの約15%にまで及んでいることが分かる。パートタイム雇用は、家事、育児、介護等のケアの責任が大きい女性によって望まれる選択肢と考えられがちであるが、不完全雇用率は全地域で、男性よりも女性のほうが高くなっている。第5章で示すとおり、パートタイム雇用のうち、自発的なものがどの程度に上っているかは、その質を考える際に大きな意味合いを持っている。

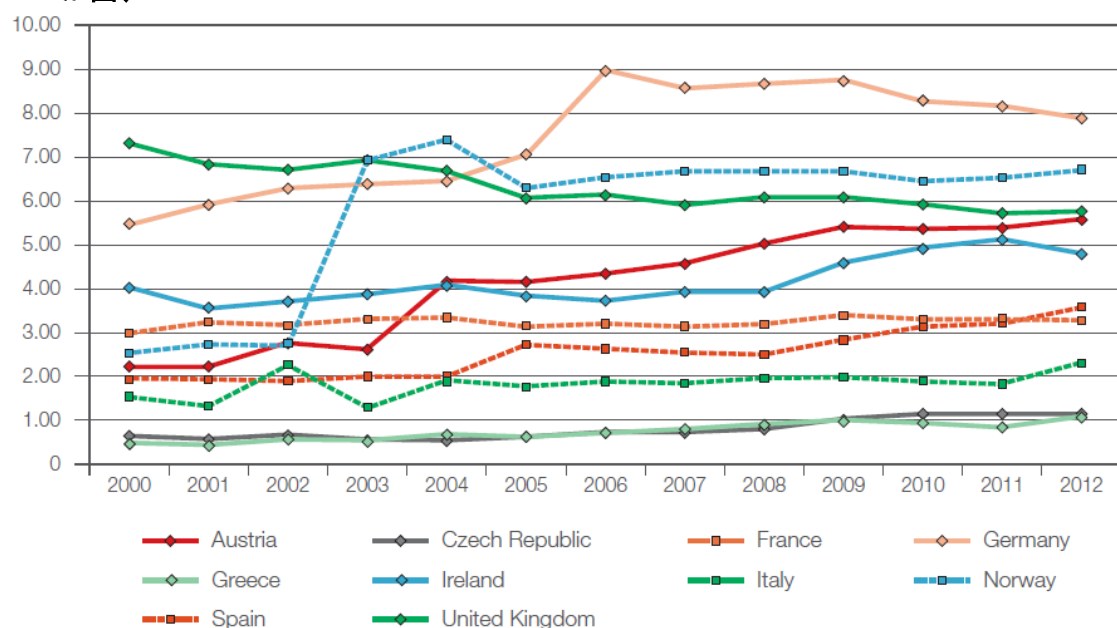
パートタイム雇用は、伝統的な非標準的雇用形態のひとつである。しかし、この数十年間を見ると、その重要性が高まっているだけでなく、「実質的 (substantial) パートタイム」（週21~34時間）、「短時間 (short) パートタイム」（20時間以下）、「僅少 (marginal) パートタイム」（週15時間未満）、さらにはゼロ時間契約を含む「オンコール (on-call)」労働など、最低労働時間が確立されていないものをはじめ、その形態も多様化しており、互いに重なり合うものもある。途上国では、労働時間が極めて短い雇用もあるが、これは主に臨時雇用と関連している。

僅少パートタイム雇用はオーストラリアで広く見られる。同国では、パートタイム労働者全体の半数弱（47%）について、通常の労働時間が週20時間に満たず、10時間を切る労働者も17.8%に上る²²⁹。メキシコでは、従業員の2.1%の労働時間が週15時間に満たず、6.7%

には決まった勤務スケジュールがない²³⁰。欧州では、「短時間パートタイム」あるいは「実質的パートタイム」にかかわらず、パートタイム労働者の割合が1991年のEC加盟12か国における17%から、2010年にはEU加盟27か国における25%（EC加盟12か国で見ると27%）へ上昇した。EU全域では、女性の19%と男性の7%が「短時間パートタイム」で働いている。35歳から49歳までの年齢層について見ると、男性の「短時間パートタイム」労働者の割合が3%にすぎないのに対し、女性ではこの割合が18%に達している²³¹。

労働時間が極めて短い「僅少」パートタイム雇用は、有償労働に割く時間を制限したい者にとって、魅力的な選択肢となりうる。ところが、こうした雇用は、労働時間の極めて高い可変性と予測不能性を伴うことが多く、オンコール雇用の形態を取ることもある（下記の「オンコール雇用」の項を参照）²³²。デンマーク、ドイツ、オランダおよび英国では、週労働時間が15時間に満たない従業員を一部でも抱える事業者が、全体の40%を超えている²³³。図2.23は、オーストリア、アイルランドおよびその他数か国で2000年代に生じた僅少パートタイム雇用の増加を示している。スペインでは、世界金融危機を受け、このような労働者の数が急増した。ドイツと米国では、僅少パートタイム雇用率が危機下でピークを迎えた後、現在は低下してきており、危機前の水準に近づいてきている²³⁴。

図 2.23. 僅少パートタイム雇用の増加—週労働時間が15時間未満の従業員の割合、ヨーロッパ10か国、2000–12



Source: Messenger and Wallot, 2015.

パートタイム雇用に関連するもうひとつの問題として、ワークシェアリングが挙げられる。ワークシェアリングとは、減少した労働時間を同じ、またはほぼ同数の労働者間で配分して解雇を防ぐことを目的に、労働時間を集団的に削減することを指す²³⁵。ワークシェアリング・プログラム参加者は、労働時間が短くなるため、統計上はパートタイム労働者に含まれるという特徴がある。よって、欧州で最近見られる労働時間削減の傾向には、危機対応措置に関連する部分もある。特にドイツのほか、ブルガリア、チェコ共和国、エストニア、ロシア連邦およびインドネシアでも、一部の企業がワークシェアリングの方針（「短時間労働」または「部分的失業」とも呼ばれる）や、その他の柔軟な労働時間形態を通じて内部の柔軟性に優先的に取り組んだ。その結果、これらの国々のいくつかでは、労働時

間の削減率が全体として高まった（詳細とその他の事例については、Box 2.5 を参照）。ドイツでは危機の以前から、ワークシェアリング取り決めが集団協約の一部として盛り込まれていたため、危機が訪れた時点で、労使双方がこのような措置への取り組みの経験を備えていた。よって、労働時間の一時的な削減は、経済危機時に解雇を回避し、雇用を守るうえで有用な手段となっている²³⁶。イタリアやスペインなどの国では、これに先立つ 20 年にわたる改革で、非常用労働の利用が奨励されていたため、企業の行動に大きな長期的変化が生じ、危機の以前から、このような柔軟な雇用形態に自社の組織モデルを適応させていた²³⁷。危機を受け、労働時間の短縮よりも、非常用雇用契約の不更新が戦略として採用されるようになった。

2.2.2. オンコール雇用

オンコール雇用の類型は、断続的な臨時雇用であるという点で、他の非標準的雇用形態と重なり合うが、仕事の可変性と予測不能性ゆえに、労働時間では非常勤（パートタイム）となるのが一般的である。

米国では、就労人口の約 10%が不規則な作業日程で仕事をしているものと見られるが、その中でも最低所得層の労働者が最も影響を受けている²³⁸。オンコール雇用は、米国のサービス部門で広く見られる特徴であり、特に小売業では、営業時間が長く、日中/週間の来客数の変動が大きいため、オンコール雇用が多い。事実、米国では大手小売店や食品サービス企業数社が、天気予報や売上のパターンなどのデータに基づき、各店舗での「最適人員配置」を判定するジャストインタイム・スケジューリング・ソフトウェアを用いている。売上が予想よりも伸びない場合、店長は予定されたシフトの終了前に従業員を帰宅させたり、コスト削減のために土壇場でシフトを取り消したりすることさえできる²³⁹。従業員は、シフト開始の 1 時間か 2 時間前に店長に連絡を取るか、店長からの連絡を待って、出勤すべきか否かを確認するよう要求されることもある。このため、労働時間と日程の変動は大きくなる一方、労働時間数の保証は一切ないこともある。

Box 2.5. 危機対策としての労働時間の一時的短縮

ブルガリア

2010 年に採択された危機対策措置はとりわけ、フレックスタイム、3 か月以内のパートタイム雇用および経済的理由による無給休暇の導入を特徴としていた。これにより、労働時間の短縮とパートタイム雇用が一気に進んだ。その中には、国から「最低月給額の半分に相当する」補助金の支給を受けたものもあった²⁴⁰。国からの補助金の対象とならなかった企業も労働時間を短縮し、多くの従業員に有給または無給休暇を取らせたという点で、波及効果も確認された。

チェコ共和国

大手自動車メーカー 2 社は 2009 年、正社員全員を対象に週 4 日勤務制を導入した。仕事がなくなった 1 日分については、通常の給与の 75%が支給された。

ドイツ

2010 年、金属産業の社会的パートナーは期限付きの「仕事の未来」協定 (Zukunft in Arbeit, ZiA) を成立させた。この協定は、すでにワークシェアリングを実験的に導入し、これを利用し尽くした企業を対象とするものであった。これにより、タイムシェアリング制度を 6 か月延長するとともに、部分的な補償を行うことを条件に、労働時間をさらに短縮することが認められた。地域により、週労働時間を 29 時間 (ドイツ東部) または 26~28 時間 (ドイツ西部) にまで短縮するこ

とも可能になった。「28 時間への短縮は、仲裁委員会を通じて執行可能であり、26 時間への短縮は、作業協定を通じて決定されるものとする。31 時間未満への短縮を行う場合には、補償を行うものとする。週 28 時間労働の場合、29.5 時間分を支払い、26 時間の場合には、2 時間分の賃金と同額の補償を行うものとする²⁴¹。」

エストニア

Estiko Plastar などの中堅企業数社は、従業員をパートタイム労働にシフトした。これに応じた賃金カットは行わなかったものの、通常のクリスマス有給休暇の廃止や、需要の変動に対応するための週末勤務の制度化など、その他の措置を導入した²⁴²。

ロシア連邦

ロシア連邦労働法典は、6 か月以内の期間につき、非自発的な労働時間の短縮を認めている。よって、多くの企業が危機下でこの措置を採用した結果、国内就労人口の約 20%が、勤務時間を短縮したり、非自発的な休暇を取ったりした²⁴³。原則的に、代替的な選択肢はなかったため、ほとんどの労働者は、この状況に甘んじるしかなかった。

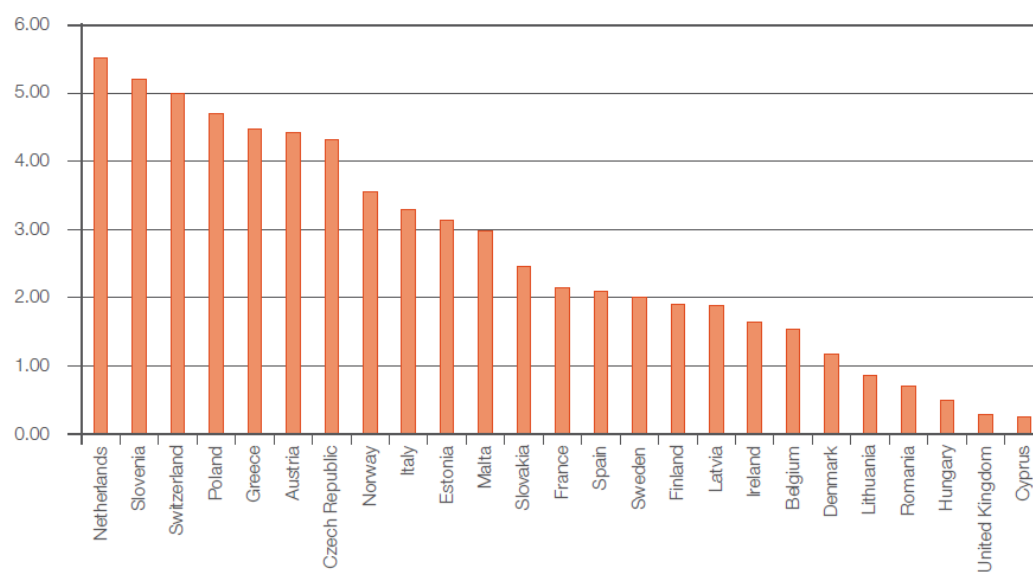
インドネシア

タンブナン(2011 年)は、中小企業(SME)39 社のランダム調査を通じ、インドネシア家具業界の SME が採用した危機対応戦略を分析している。使用者に対しては、2008 年から採用されてきた労働調整措置に関する質問が出された。労働時間の短縮は対象企業の 38%が採用しているが、このような調整措置の全部またはほとんどが、賃金カットを伴っている。これら措置で真っ先に影響を受けたのは女性、非常用労働者および単純生産労働者であった。インドネシアの家具業界は男性が主体であり、女性は周辺の単純作業を行う傾向にあったため、需要が低下した時期には、女性が解雇され、その仕事を男性の熟練スタッフが代わりに行うことが多かった。つまり、こうしたスタッフは自らの本業に加え、周辺の業務も担当するようになったのである。

出典:Kummerling and Lehdorff, 2014 を基に作成

欧州諸国については、オンコール雇用者に関し、2004 年時点の比較可能なデータが入手できる。同年の欧州労働力調査には、この問題を特に取り扱う特別の質問項目が設けられていたからである。このデータは、欧州の従業員のうち約 2.5%が「オンコール」で働いており、その割合がオランダとスロベニアで最も高く、英国とキプロスで最も低くなっていることを明らかにした(図 2.24)。もうひとつのデータソースは、2010 年の欧州労働条件調査である。この 2 件の調査によるデータは比較可能ではないものの、後者の調査では、オンコール雇用者の大半が運輸、建設、行政・防衛、保健および農業の各部門で行われていることが明らかになった²⁴⁴。最近では英国でも、ゼロ時間契約の広がりを受け、オンコール雇用が注目されるようになってきている。しかし、英国でのこれら契約の急成長は、労働者の間でこれら契約の存在に対する認識と理解が高まった結果でもある(Box 2.6 を参照)²⁴⁵。韓国では、当初の数字が小さかったとはいえ、オンコール雇用の割合が 2001 年から 2011 年にかけて、2 倍を超える上昇を示した(図 2.26)。

図 2.24. 全従業員にオンコール雇用者が占める割合(%)、欧州、2004 年

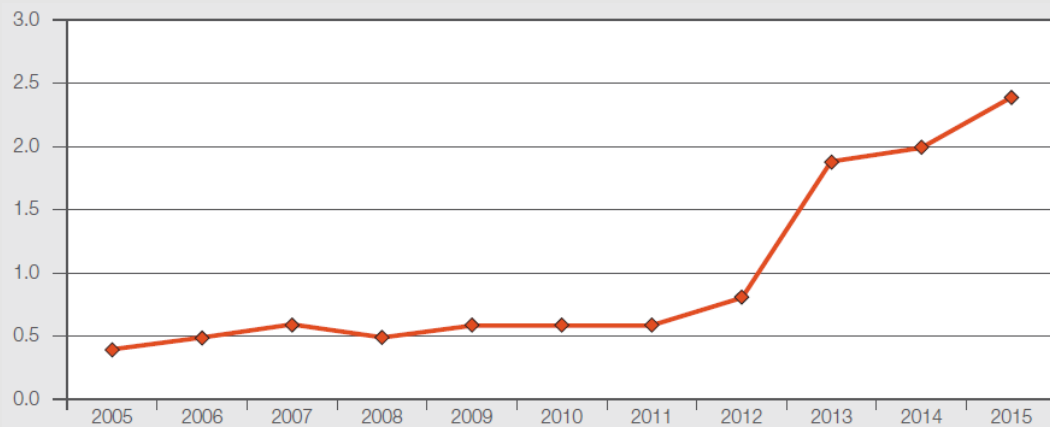


Source: Eurostat (ELFS).

Box 2.6. 英国におけるゼロ時間契約

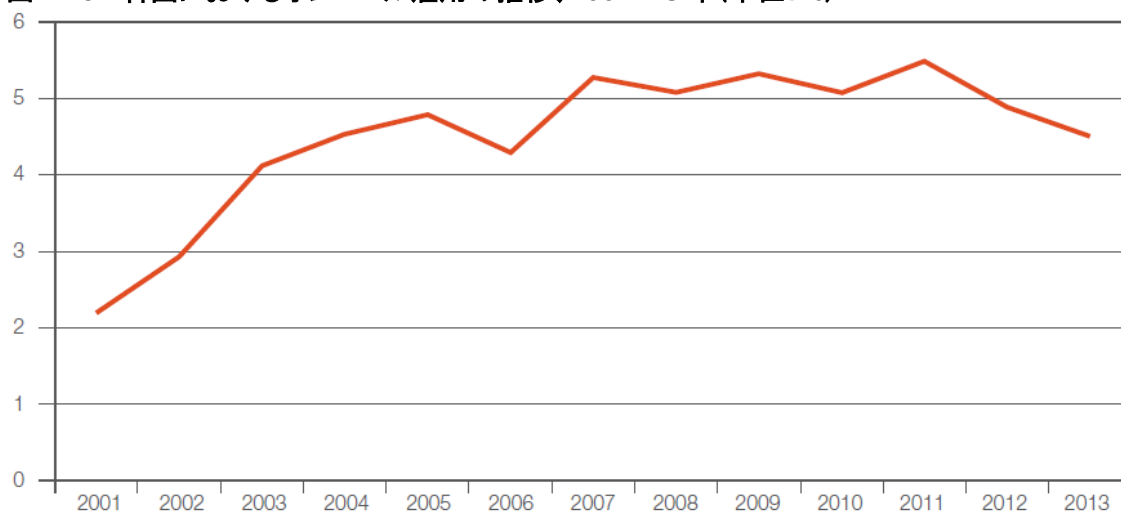
ゼロ時間契約とは、労働時間を保証されない労働者が、使用者から常に勤務可能な状態であることを要求されうることを定める契約である。このような契約によると、使用者は労働者に対し、日/週/月当たりで決まった労働時間を提供することを一切要求されない。英国では、ゼロ時間労働者のほぼ40%の労働時間が、週16時間未満となっているが、2015年10月から12月にかけて、このような契約を結ぶ労働者の週平均労働時間は21.3時間に増えた²⁴⁶。図2.25は、ゼロ時間契約がはっきりと増加傾向にあることを明らかにしており、国家統計局(ONS)によると、2015年第4四半期までに、ゼロ時間労働者は80万人と、全従業員の2.5%に達した。にもかかわらず、一部の観測筋は、この割合が4%にも上る可能性さえあると指摘する。現状の数字について不確実性があるのは、労働力調査の質問を受けた時点で、自分自身がゼロ時間契約を結んでいることを正しく認識できないゼロ時間労働者が多いことの結果でもある。事実、メディアのゼロ時間契約への関心により、多くの労働者はようやく、自分たちがこの種の契約を結んでいることを認識するようになった。この認識の高まりと、統計上の定義の明確化が重なったことで、ゼロ時間契約の申告は大幅に伸びたものの、これによってゼロ契約の実質的趨勢を見極めることも難しくなった。

図 2.25. 英国でゼロ時間契約を結んでいる労働者の割合(%)、2005~15 年



Source: ONS (LFS), adapted from Messenger and Wallot, 2015.

図 2.26. 韓国におけるオンコール雇用の推移、2001~13 年(単位: %)



Source: KOSIS, National Statistical Office, Economically Active Population Survey: Supplementary Survey, August each year

2.3. 派遣労働とその他の複数当事者が関係する契約関係

複数の当事者が関係する雇用関係は通常、派遣先の企業または組織の監督下で、労働者を第三者に提供する民間人材派遣会社またはその他形態の労働提供者（「労働斡旋業者 (labour broker)」または「請負業者(subcontractor)」）によって仲介される。

世界雇用連合（旧 CIETT）は、加盟メンバーから入手した雇用データを提供しているが、この自己申告データは、人材派遣部門の研究で広く引用されている。世界雇用連合によると、2013 年の時点で、4,000 万人の労働者が派遣労働（TAW）に参加し、1,200 万フルタイム就業日（またはフルタイム換算）分の仕事を行っている。派遣労働が最も盛んな市場は米国（労働者 1,100 万人）、中国（1,080 万人）、欧州（870 万人）および日本（250 万人）である²⁴⁷。しかし、これらの数字は、世界雇用連合に加入する企業で働く派遣労働者に限定されているため、全世界の複数当事者間雇用関係の現状を部分的にしか把握できていない。

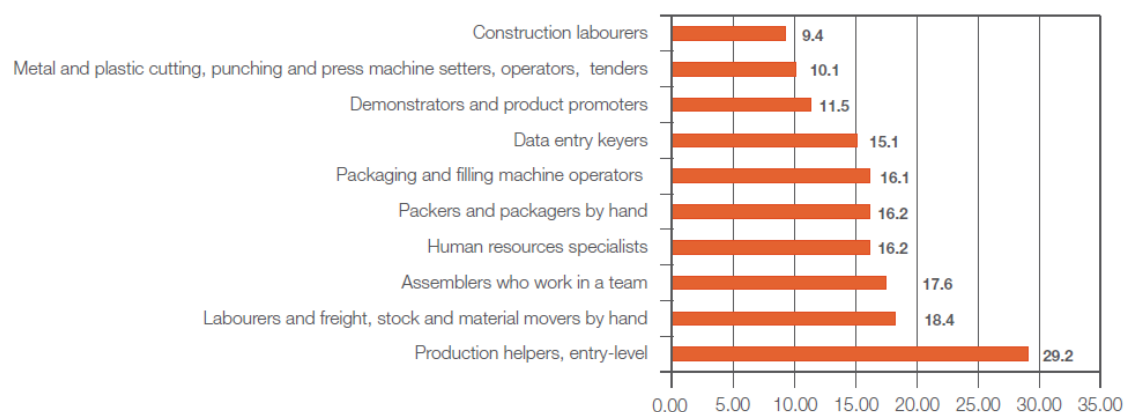
派遣労働とその他の仲介による複数当事者間雇用関係は、20 世紀最後の数十年間に、世界の多くの国で急速に広がった。米国では、就労人口全体に占める派遣労働者の割合が、1990 年から 2000 年にかけて倍増し、1990 年代の雇用成長全体の 10% を占めるに至った²⁴⁸。2005 年の人口動態調査（CPS）一時労働者付帯調査によると、就労人口の 0.9% が派遣労働者、2.1% が直接雇用一時労働者²⁴⁹、0.6% が請負会社の従業員、1.7% がオンコール雇用者および日雇労働者（必要に応じ、使用者から当日、仕事に召集される労働者）となっている²⁵⁰。CPS はその後、一時労働者付帯調査を実施しなくなったが、総合的社会調査（GSS）によると、就労人口のうち、派遣労働者として雇用されている者は 2006 年の 0.9% から、2010 年には 1.3% へと増加している²⁵¹。

量的な急成長に加え、人材派遣業界は、取り扱う職種の幅や担当する機能という点で「質的」にも成長した。経済地理学者のニック・セオドアとジェイミー・ペックが説明するとおり、派遣業界は「出産休暇や季節的な需要の増減など、不測の事態に短期的に対応する一時しのぎの人材提供者から、各社人事部と望まれる人材との間の仲介を、ますます幅広い業種と職種について手がける、より組織的かつ継続的な機能」へのシフトを遂げた²⁵²。

そして、派遣業界はこのシフトによって、労働力のマクロ経済状況への対応を促進するため、さらに顕著な役割を担うようになった。事実、米国では 2001 年の景気低迷を受け、就労人口のわずか 2.5%しか占めていない派遣労働者が、実質失職者の 26%という極めて大きな割合を占めることになった。2008 年から 2009 年にかけての景気低迷でも、派遣労働者は実質失職者の 10.6%を占めた。2001 年の景気低迷に比し、その割合が少なくなっているのは、この時期に大量の失業者が出たためだと言える。つまり、2001 年には実質失職者 160 万人のうち 42 万 1,000 人が派遣労働者だったのに対し、2008~09 年においては、実質失職者の総数が 750 万人に及ぶ中、派遣労働者の失職者は 79 万 6,000 人に上った²⁵³。景気回復が 30 か月目を迎えた時点で、実質雇用創出の 38.2%は人材派遣会社を通じた雇用となっていた。よって、使用者は「労働市場が逼迫すると、必要人員を確保するために人材派遣サービスを利用する一方で、労働市場の需給が緩んでも、経済の不透明性の増大を理由に派遣労働者を使い続けている」と見られる²⁵⁴。

また、データを見ると、特定の職種に派遣労働者が集中していることも分かる。派遣労働者は概して、製造関連職（43.7%）や事務職を大半とするオフィス業務（41.2%）で働いており、残りは技術職（10.2%）と管理・専門職（4.0%）に従事している。また、特定の職種類型にも大きな集中が見られる。米国労働統計局のデータによると、2012 年の時点で、米国の生産労働者のほぼ 3 人に 1 人と、作業員の 5 人に 1 人は、人材派遣会社によって雇用されている（図 2.27）。これら職種のほとんどは現場労働であるが、人材スペシャリストやデータ入力者の多くも、人材派遣会社を通じて雇用されている。

図 2.27. 派遣労働者が最も多く集中する業種、米国、2012 年(単位:%)



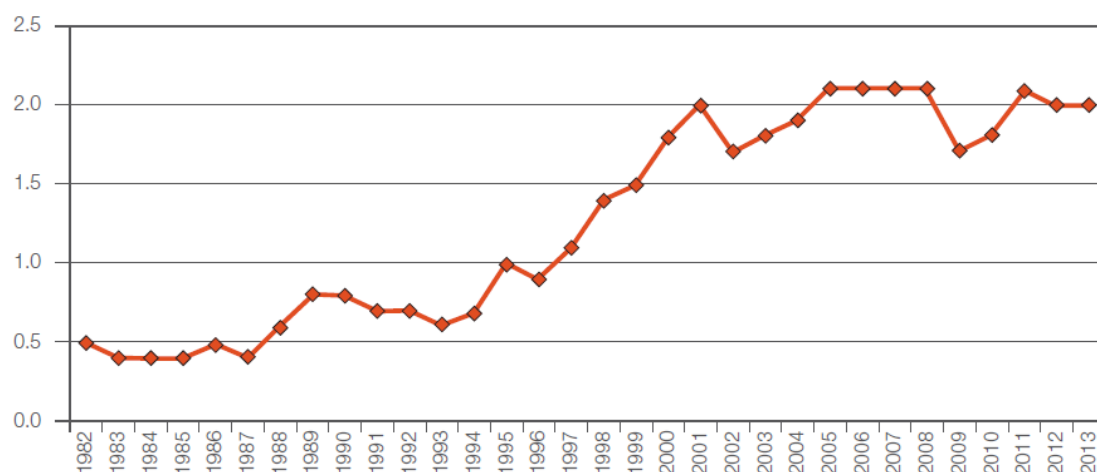
Source: US Bureau of Labor Statistics' Occupational Employment Statistics data; analysis by ProPublica.

カナダでも同じようなパターンが見られ、派遣労働者のうち 43%は製造・(電気・ガス・水道など)公益部門の加工/処理業務、48%は管理、行政その他の補助的業界の事務職に就いている²⁵⁵。

1990 年代を通じ、派遣労働は欧州連合において、最も成長著しい非標準的雇用形態となった。2000 年までに、EU 加盟 15 か国の労働者の 2%が、派遣契約に基づき働いている。図 2.28 は、フランスにおける人材派遣の長期的な推移に関するデータを示したものであるが、これを見ると、全労働者に対する派遣労働者の割合は、1982 年の 0.5%から 1990 年代に急上昇し 2000 年の 2%に達した後、この水準で増減を繰り返している。

過去数十年間の欧州における人材派遣業の成長は部分的に、業界の連合体である世界雇用連合による強力な立法制定に向けた働きかけによって説明できるが²⁵⁶、歴史的に非常用雇用の伝統があるか否かだけでなく、労働者と一時的に契約を結ぶための選択肢が他にもあるか否かにもより、欧州各国の間に大きな差ができている²⁵⁷。いくつかの国では、民間人材派遣会社を認可する立法が最近まで存在せず、業界がグレーゾーンから抜け出せずに成長を妨げられる事態が生じた。例えばロシア連邦では、人材派遣会社に関する初めての法律が、2016年1月1日に発効したばかりである。チェコ共和国とポーランドでは、認可に関する立法が2000年代の半ば、より幅広い脱社会主義改革の一部として発効したが、人材派遣業界の成長は、多国籍企業の国内流入によっても促進された。多国籍企業は、大手人材派遣会社と古くから関係があり、しかも「非常用労働者を必要としていた」ため、これら派遣会社は多国籍人材派遣会社としての立場を確立するとともに、「顧客基盤を国内企業にも広げることで、そのマーケット・シェアを伸ばし始めた²⁵⁸」。

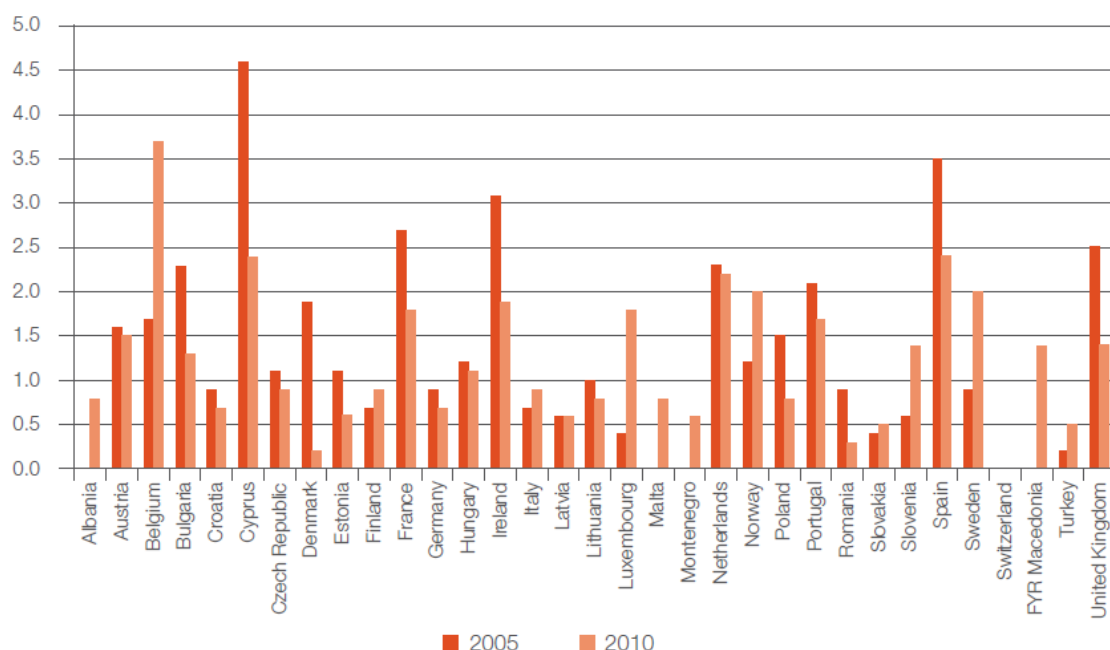
図 2.28. 全労働者に占める派遣労働者の割合(%）、フランス、1982~2013 年



Source: Enquete Emploi (INSEE).

図 2.29 は、欧州労働条件調査の対象となった 33 か国における全従業員中の派遣労働者の割合に関するデータを示したものである。この調査によると、派遣労働者の雇用は 2005 年、2010 年ともにアルバニア、フィンランド、ドイツ、ハンガリー、イタリア、マルタ、モンテネグロおよびトルコで雇用全体の 1%を割り込んでいた。他方、オランダなどの国では、人材派遣業が定着し、派遣労働者が 2005 年に雇用の 2.3%、2010 年に 2.2%をそれぞれ占めている。これらの国を全体として見た場合の平均割合は、2005 年につき 1.4%、2010 年につき 1.3%である。2005 年から 2010 年にかけて、派遣労働者は 20 か国で減少したが、14 か国では逆に増大した。こうした減少の多くは、キプロスやアイルランド、スペイン、ポルトガルなど、経済危機の悪影響を受けた国で生じている一方、派遣労働産業が労働市場での存在感を増している旧経済移行国では、派遣労働者の割合が上昇している。

図 2.29. 従業員に占める派遣労働者の割合、2005 年と 2010 年の比較

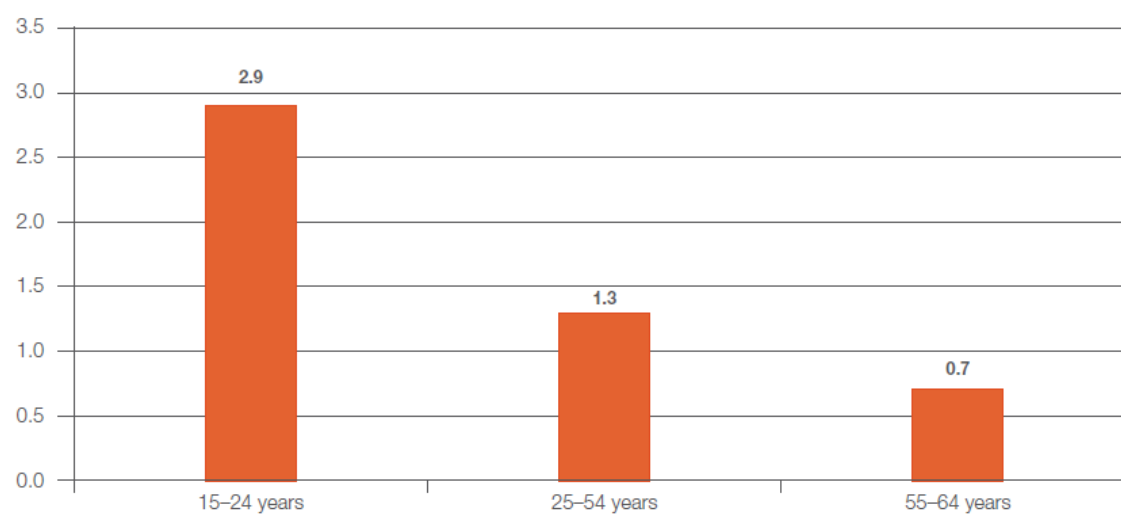


Source: European Working Conditions Survey (Eurofound).

その他の調査対象国と同様、欧州の年齢別、職種別および熟練度別の派遣労働データを見ると、このような派遣労働者の割合が労働市場全体で一様となっていないことが分かる。2012 年、欧州 14 か国に関する欧州労働力調査のデータは、15 歳から 24 歳までの若年層における派遣労働比率（2.9%）が、25 歳から 54 歳の働き盛り年齢層（1.3%）の 2 倍を超えていることを明らかにした（図 2.30）。工業における派遣労働の存在感の増大は、その全労働者に対する割合が単純職種で 3.3%、次いでプラント・機械作業員の 2.2%と比較的大きくなっていることから見て取れる。専門職種の派遣労働者比率は最も低く、全体のわずか 0.4%であった（図 2.31）。学歴データを見ても、同じようなパターンが浮かび上がる。単純労働者における派遣労働比率（1.8%）は、高度熟練労働者（0.8%）の 2 倍を超えているからである。フランスに関するさらに詳細な職種別分析によると、2013 年の時点で、従業員の 2.5%が派遣労働契約を結んでいたのに対し、単純労働者の間では、この比率が 20.9%と、ほぼ 10 倍に上っている²⁵⁹。

イスラエルでは、複数当事者間雇用形態に関する議論が主として、請負労働者に集中している。中央統計局によると、就労人口の約 5.4%が請負労働の従業員であるが、そのほとんどは清掃、セキュリティおよび私的介護サービスで雇用されている。請負労働者は公共部門就労者全体の 15%から 20%を占めている²⁶⁰。

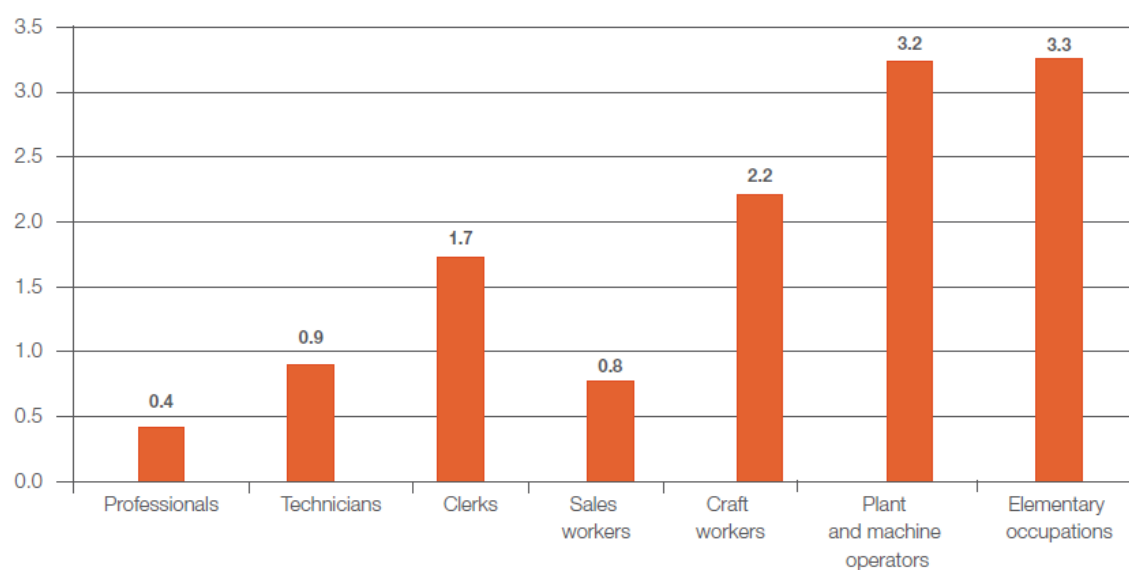
図 2.30. 派遣労働者の割合(%)、年齢別、2012 年



Note: Countries surveyed include Belgium, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Poland, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom. Shown as percentage of working population (includes self-employed).

Source: European Labour Force Survey.

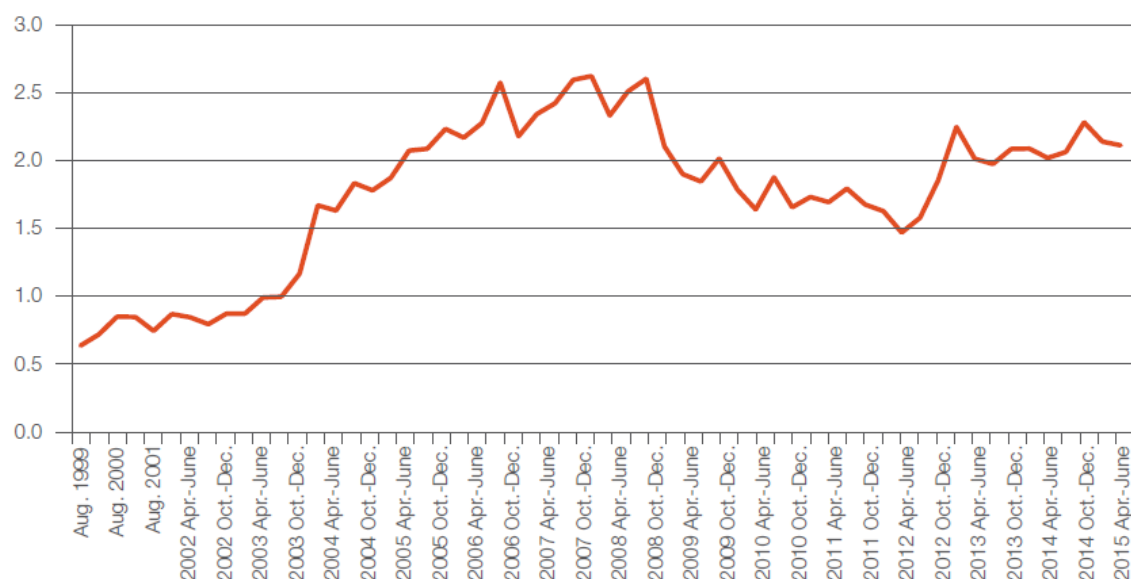
図 2.31. 派遣労働者の割合、職種別、2012 年



Note: Countries surveyed include Belgium, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Poland, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom. Shown as percentage of working population (includes self-employed).

Source: European Labour Force Survey.

図 2.32. 従業員に占める派遣労働者の割合(%)、日本、1999~2015 年



Source: Special Survey of Labour Force, 1999–2001; Labour Force survey, 2002–15, special tabulations from Statistics Japan.

アジアの多くの国では、人材派遣会社を含む複数当事者間雇用関係の利用が過去数十年間、急速な成長を遂げており、いくつかの国は悪徳人材派遣会社の参入と活動を制限する立法措置を講じている。日本では、派遣労働者の割合が 1999 年 8 月の 0.5% から 2015 年の 2.1% へと上昇したが、この割合は 2000 年代半ば以来、経済状況に応じて 2% を境に増減している（図 2.32）。派遣労働者は製造関連職（39.5%）と事務職（36.6%）に集中している²⁶¹。派遣労働の成長と並行して、アルバイトやパート社員など、その他の非標準的雇用形態も増えており、2015 年には雇用全体の 24% を占めている。請負労働者の増加も見られる。データによると、請負労働者の割合は 2013 年前半の 4.8% から 2015 年前半の 5.3% へと上昇した。

韓国では 2013 年、有給従業員の 3.5% が派遣社員として雇用されていたが、これは 2001 年の 2.3% を上回る。これに加えて、有給従業員の 1.1% が「派遣労働者（dispatched workers）」となっている²⁶²。韓国では「社内請負(in-house subcontracting)」と呼ばれる雇用形態も幅広く見られる。社内請負労働者とは、請負先または主導企業で働きながら、請負業者（人材派遣会社ではない）に雇用されている労働者を指す。1960 年代から 1970 年代にかけて、製造業で始まった社内請負はその後、1997 年の金融危機を経て、公共部門やサービス部門にも広がった²⁶³。2008 年に韓国労働省が実施した「社内請負に関する調査」によると、「社内請負労働者」は、調査対象企業の全従業員の 19%、社内請負を利用する企業の全従業員の 28% を占めていた。社内請負は、1998 年「派遣労働者の保護等に関する法律（法律第 5512 号）」の適用対象に入らないため、これを律する規制は存在しない。それでも、政府はその利用に関する行政指導を行っているほか、多くの注目を浴びた事案で、これが違法な労働者派遣にあたるとの判断を示している²⁶⁴。

フィリピンでは、「仲介者または人材派遣会社を通じた労働者の採用が近年、成長を見せて」ており、セキュリティや清掃管理サービスを提供するという従来の役割から離れ、企業の非中核業務を超えた幅広いサービスも提供されるようになってきている²⁶⁵。20 人以上の労働者を雇用する 8,400 の登録された事業所を対象に全国的に実施された「2013/2014 年総合

労働雇用調査」によると、2014 年の時点で、61.5%の事業所が「派遣会社採用」労働者を請負で起用しているが、こうした労働者は「請負業者が当該事業所の敷地内で、役務契約に基づき、ある仕事、作業またはサービスを遂行または完了するために雇用した労働者」と定義されている。これら労働者は当該事業所の従業員総数には含まれないが、調査によると、就労人口全体の 12.2%を占めている。派遣労働者のほぼ 5 分の 2 (36.8%) はセキュリティ・清掃管理サービスで雇用されているが、さらに 4 分の 1 (25.8%) は、生産・組立の作業を行っている²⁶⁶。

インドネシアでは、派遣労働（または「労働アウトソーシング(labour outsourcing)」）が 1990 年代に台頭し、2003 年インドネシア労働法の成立を受けて成長した²⁶⁷。労働アウトソーシングに関する公式の統計はないが、インドネシアの労働組合は、その割合が極めて大きく、金属加工業で労働者の 40%近く、繊維産業では労働者の 60%以上がこうした契約形態で雇用されていると報告している²⁶⁸。製造部門における労働アウトソーシングの実践に関するある調査では、多くの労働者が常用社員契約から、人材派遣会社を通じた雇用へとシフトしていること、および、人材派遣会社を通じて雇用された労働者は、非管理職の技術系や補助スタッフとなる公算が高いことが判明した²⁶⁹。

ベトナムは近年、派遣労働（広く「労働アウトソーシング(labour outsourcing)」と呼ばれる）を規制しようとしているが、これはしばしば、派遣労働の広がりを示す事実とみなされている²⁷⁰。とはいえ、派遣労働の割合を確認できる全国的なデータはない。労働傷病兵社会省（MOLISA）と国際労働機関（ILO）が 2009 年から 2011 年にかけて実施した調査では、ホーチミン市で 59 の人材派遣会社が営業しており、中には数千人の労働者を雇用しているものもあることが判明した²⁷¹。事例研究でも、派遣労働と請負が幅広く見られるという示唆が得られており、国際協力団体であるオックスファム（Oxfam）がベトナム南部で操業するユニリーバ社について委託した調査によると、労働者の半数以上（53%）は移民が大半を占めており、第三者により雇用されていた²⁷²。

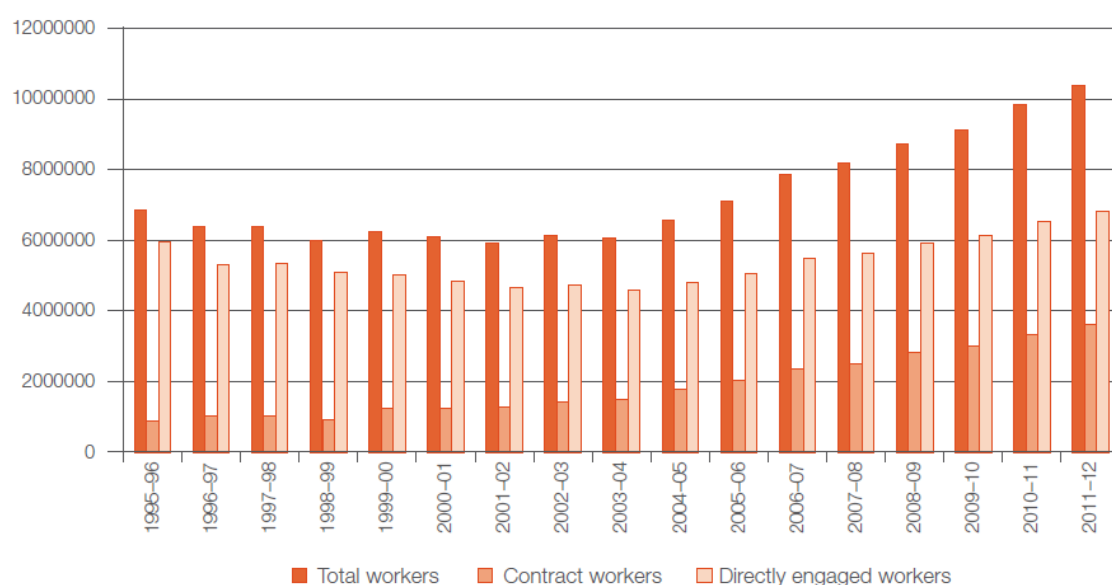
インドでは、複数当事者が関係する雇用関係が広く「請負労働（contract labour）」と呼ばれているが、これは労働者が請負業者を通じて雇用されているという理解に基づく呼び名である²⁷³。「請負業者」という言葉には、事業所に労働者を供給することを約束した業者と、請負労働による補助を受け、事業所内で何らかの作業を行った業者の両方が含まれる。インドでは、請負労働が 1970 年請負労働（規制および禁止）法により規制されているが、同法による請負労働規制には、最低賃金、超過勤務および社会保障に関する保護の提供が含まれる。また、同法は恒常的な性質を有する「中核的活動」に請負労働を用いることも禁じている²⁷⁴。

インドにおける請負労働に関する唯一の体系的データソースは、組織化された製造部門を対象とする「年次工業調査（ASI）」である、1948 年工場法に基づき登記された工場は、自らが直接に、または、請負業者を通じて間接に雇用する労働者に関するデータの提供を義務づけられている。よって、このデータには、工場法の適用対象とならない事業所と、請負労働者として登録されていない工場労働者がまったく含まれておらず、これが大きな制約となっている。

労働者が登録されていない結果、脱落が生じている公算は大きいものの、このデータを見る限り、過去数十年の間に、インド製造業では請負労働者の利用が急増したことが分かる。1970 年代前半まで、まったく目立たなかった請負労働者は、1980 年代半ばまでに全体の 12.1%を占めるまでに至り、1990 年代こそ 15%を境に増減を繰り返したものの、2000 年代全体を通じて再び急増し、2011~12 年度には 34.7%に達した。

事実、1996 年から 2012 年にかけて、インドで登記された製造業者が雇用する労働者の総数は、年平均で 2.8%増加しているが、この増分のほとんどは、請負労働者の雇用によるものである（請負労働者の年増加率 9.4%に対し、直接雇用労働者の増加率はわずか 1%）。この期間の前半にあたる 1996 年から 2004 年にかけて、製造業で雇用される労働者の総数は年 1.4%減少したが、直接雇用労働者の減少率が 2.2%だったのに対し、請負労働者の利用は年平均で 7.1%の増大を遂げている。後半の期間については、従業員総数が年平均で 7.0%の増大を遂げているが、請負労働者の増加が 11.7%に達したのに対し、直接雇用労働者の増加は 5.1%にとどまった（図 2.33）。同時に、製造業における請負労働の利用は地理的にも拡大し、インド全国の各州に及んだ²⁷⁵。

図 2.33. 組織化された製造部門の自社採用・請負業者採用労働者、インド、1995~96 年から 2011~12 年

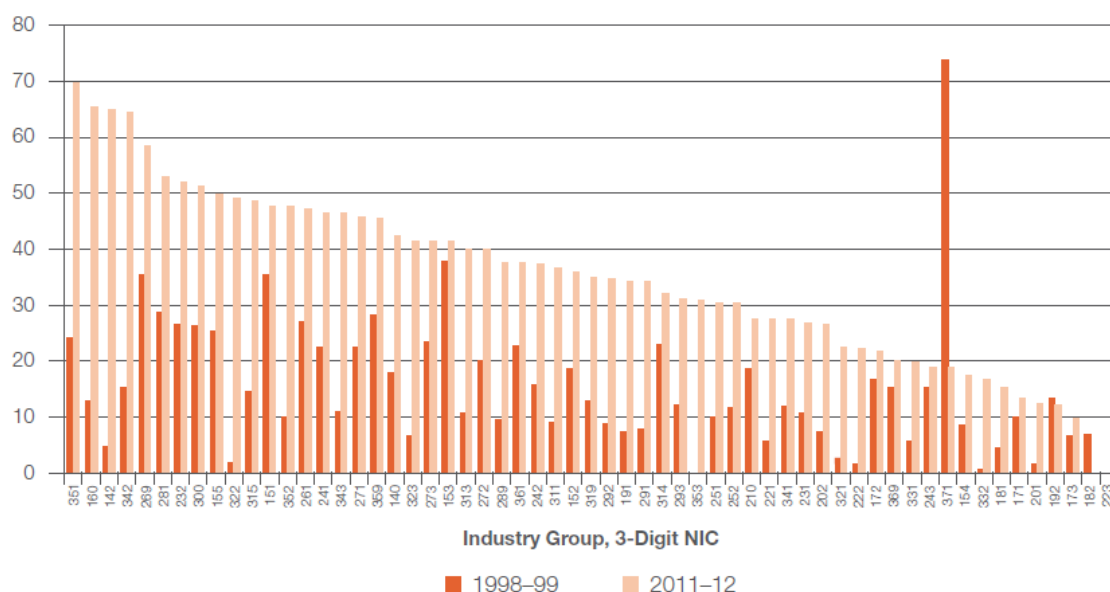


Note: Computed from unit level Annual Survey of Industries (ASI) data.

Source: Srivastava, 2015.

請負労働者の雇用増は、全産業的な現象であり、1998~99 年度には請負労働への依存度が比較的低かった業界でも、2011~12 年度には依存度が大幅に高まっている（図 2.34）。1998~99 年度の時点で、請負労働者の割合が最も高かったのは、第 371 群の産業（ゴミとスクラップの再利用）であったが（73.6%）、2011~12 年度までに、造船（NIC 351）がトップに躍り出ており（69.7%）、請負労働が資本集約度の比較的高い産業にまで広がっている様子が窺える。Box 2.7 は、インドの製造業二種における請負労働の利用状況について、さらに詳しく論じている。

図 2.34. 産業群、3 桁 NIC 別の請負労働者の割合、インド、1998-99 年と 2011-12 年の比較



Note: Computed from unit level ASI data, based on national industrial classification (NIC).

Source: Srivastava, 2016.

チリでは、従業員 5 人以上の登記民間企業における労働条件と労使関係に関する 2011 年の ENCLA 調査の結果、派遣労働者を雇用する企業が 3.6%と、2008 年時点の 2.8%という水準を上回っていることが判明した。しかし、大企業（従業員 200 人以上の企業と定義）に限れば、13.6%が派遣労働者を利用していると回答している。全体として、派遣労働者は 2011 年の時点で、調査対象企業の従業員総数の約 4%を占めていた。人材派遣会社の最大の利用者は、運輸・通信部門、農業、漁業および製造業である。請負はさらに大きな広がりを見せており、請負を利用していると回答した企業は、2008 年の 31%から 38%へと増大している。アウトソーシングが最も進んでいる業務は法務、清掃・維持管理、運送・物流、建設および「自社の主業務」であった。チリの法律は、中核的業務の請負を認めているが、請負を利用していると回答した企業のうち、24%が中核的業務を請負に出しており、しかも大企業のほうがその割合は高かった（33%）。しかも、この調査では、労働組合を有する大企業の 66%が請負を利用しており、労働組合のない大企業の 39%を上回ることが判明している²⁷⁶。

Box 2.7. インドにおける請負労働の詳細分析:衣料・建設部門

2012-13 年度にデリー、ニューオークラーおよびグルガオンの衣料・建設部門について実施された調査は、インドにおける請負労働の利用と推移の詳細を明らかにしている²⁷⁷。採用過程としては、(i) 企業や経営者による直接雇用、(ii) 社内労働請負業者（自社の従業員であることも、認可または無認可の請負業者であることもある）、(iii) 外部労働請負業者（認可を受けていることも、受けていないこともある）を通じた雇用、(iv) 社内内で活動できる（よって、1970 年請負労働法の適用を受ける）労働請負業者またはアウトソーシングによる労働請負業者（ジョバー（jobbers））の 4 つが利用されている。請負業者の免許申請状況から、製造工程は非中核的業務とみなされることが明らかとなった。3 つの都市すべてで、使用者と請負業者が適正に登録されていることを条件に、非中核的業務に関する請負労働が認められている²⁷⁸。

採用慣行は企業によって異なる。調査対象の工場 26 か所と作業場 8 か所では、5%から 20%の労働者が直接雇用されているが、残りの従業員は派遣労働者である。しかし、7 つの工場で

は、労働者全員が直接雇用であることが判明している。直接雇用の労働者には、臨時労働者も正規労働者もいるが、原則的に契約は口頭で交わされている。調査対象の工場のうち 13 か所には、認可を受けた請負業者がいるが、請負業者が採用、供給した労働者は必ずしも従業員名簿に正式記載されていないため、労働者全員が社会保障の対象となっているわけではない。15 社には無認可の請負業者があり、通常 20 人から 50 人の労働者を供給しているが、これら労働者は別の従業員名簿に記載されているため、社会保障の対象とならない。調査は 2 つの社内労働請負業者（ともに認可業者）を対象としているが、うち 1 社では、ほとんどの労働者が従業員名簿に記載され、社会保障の対象となっている。調査対象の労働者のうち、書面で契約を結んでいるのはわずか 1.7%にすぎず、47%は無期の口頭契約、それ以外は臨時雇用となっている。

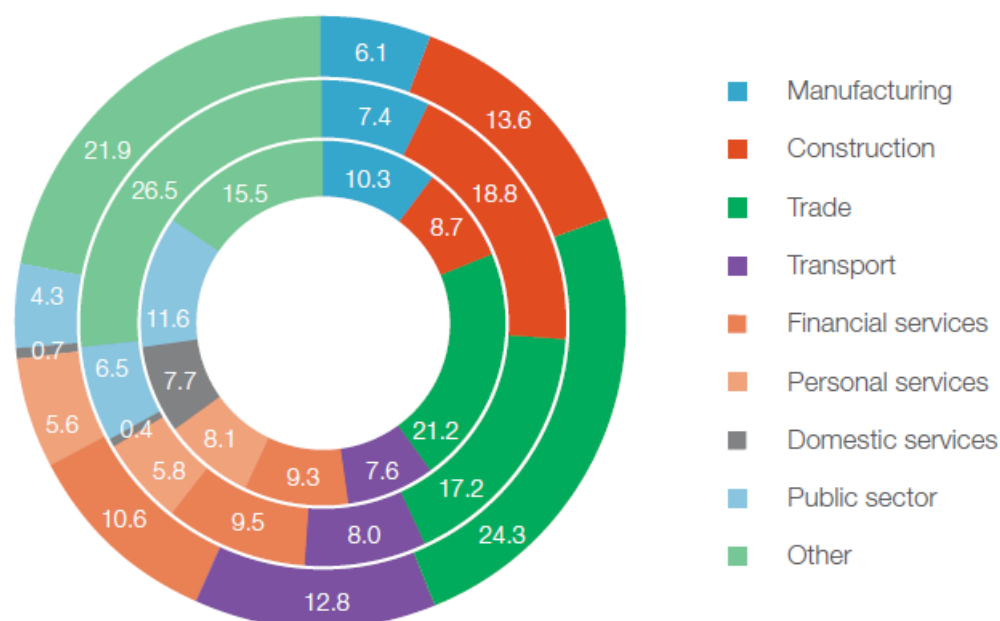
無認可請負業者を通じて雇用された労働者はもとより、認可請負業者を通じて雇用された労働者の一部、さらには直接雇用された労働者の一部でさえ、請負業者の主名簿にも、工場の主名簿にも記載されておらず、これら労働者の名簿や出勤簿は、別に管理されている。よって、これら労働者を ASI データで把握することはできないため、雇用されている請負労働者数はある程度、過少申告されている。

インドでは、無登記の人材派遣業者も広く活動しているものと見られる。民間人材派遣会社 100 社を対象とする 2013 年の調査によると、その 67%は自社を登記業者としていたが、登記書類を提出できたのはわずか 3 社であった。しかも、73%は労働者から登録料を徴収しているほか、55%は斡旋料も徴収している²⁷⁹。

出典：Srivastava, 2016

チリは、その世帯調査（CASEN）に第三者との雇用契約に関する質問項目を含めている数少ない国のひとつである。この調査データによると、2011 年の時点で、従業員の 92.9%は勤務先の企業に雇用されているのに対し、請負業者と契約を結んでいる者は 6.1%、人材派遣会社と契約を結んでいる者は 1.1%となっている。よって、人材派遣会社に雇用される労働者の割合は、ENCLA 調査よりも大幅に低くなっているが、CASEN が従業員 5 人未満の企業と未登記企業の従業員も対象としていることを考えれば、これは驚くべき結果ではない。データを見ると、男性は女性よりも請負労働者となる確率が高く（男性 7.5%に対し女性 4.0%）、かつ、人材派遣会社と契約を結ぶことも多い（男性 1.2%に対し女性 0.9%）。これら 2 つの契約形態が占める割合は、若年層ほど高い（アウトソーシングは、25 歳未満の労働者 7%に対し 45 歳超は 5.8%、派遣労働は、25 歳未満の労働者 1.5%に対し 45 歳超は 0.9%）。予想どおり、第三者との雇用契約の割合は、建設・商業部門で高くなっている（図 2.35）。

図 2.35. 経済部門別の直接雇用、請負労働者および派遣労働者の割合、チリ、2011 年



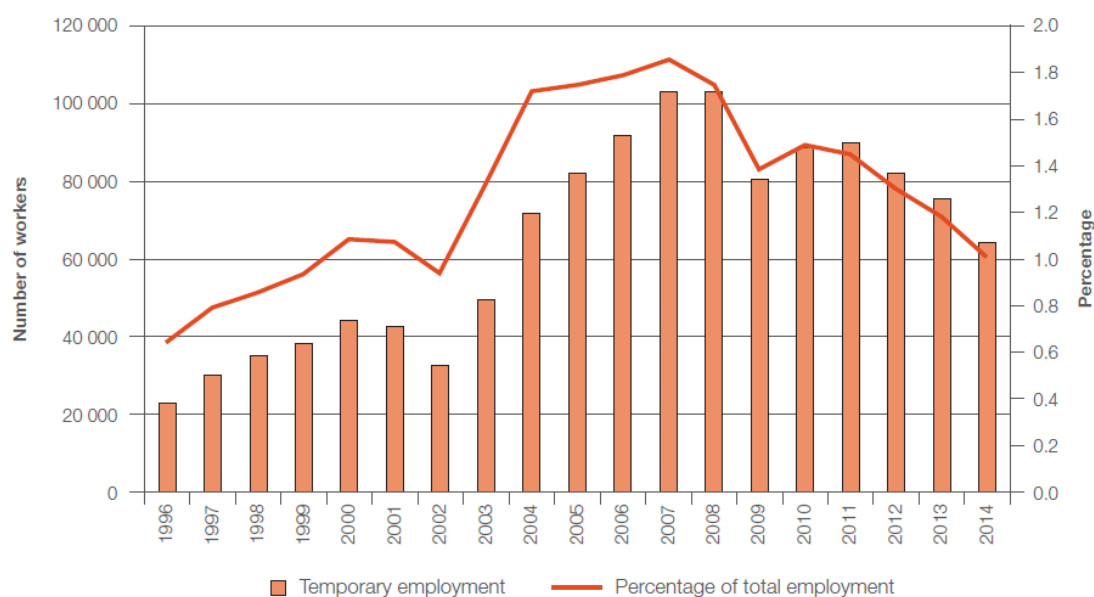
Note: The innermost ring is direct hires, the middle ring is subcontracted workers and the outer ring is temporary agency workers. The data give the distribution of contractual forms by economic sector.

Source: CASEN, 2011.

アルゼンチンの法律は、欠員の一時的補充、または、一定の特別かつ一時的なビジネスニーズへの対応目的でのみ、派遣社員の利用を認めている。従業員の社会保険料を支払っている登記企業の管理資料（アルゼンチン統合社会保障システム）には、国内の派遣労働者雇用の変遷に関する情報が掲載されている。1996 年に雇用されていた登録派遣労働者は 2 万 2,500 人と、登録労働者全体の 0.6%を占めていた。10 年後、経済と雇用の急成長を受けて、派遣労働者は 10 万人を超え、国内登録労働者の 2%近くを占めるに至った。しかし、2010 年代の景気減速により、派遣労働者は 2014 年までに 6 万 4,000 人（登録労働者の 1%）に減少した（図 2.36）。労働者の派遣先を見ると、ほぼ 60%が製造業、約 20%が小売業となっている²⁸⁰。

アフリカに関するデータは、一部の部門別、職種別情報を除き、極めて少ない。南アフリカでは、全国労使交渉評議会協会が 2010 年の時点で、就労人口全体の 6.5%が人材派遣会社に雇用されていると推計している²⁸¹。産業分類データは、清掃、セキュリティおよび農業労働者の請負部門は 1999 年から 2011 年にかけて、8.3%の成長を遂げ、経済全体の雇用成長率 2.1%を大きく上回ったことを明らかにした²⁸²。ザンビアでは、2009 年時点で鉱業労働者の 48%が請負業者および派遣会社により、ほとんどが短期契約で雇用されていた²⁸³。南アフリカとレソトの鉱業部門でも、請負が広がっていることが認められる²⁸⁴。

図 2.36. アルゼンチンにおける派遣労働の推移、1996~2014 年



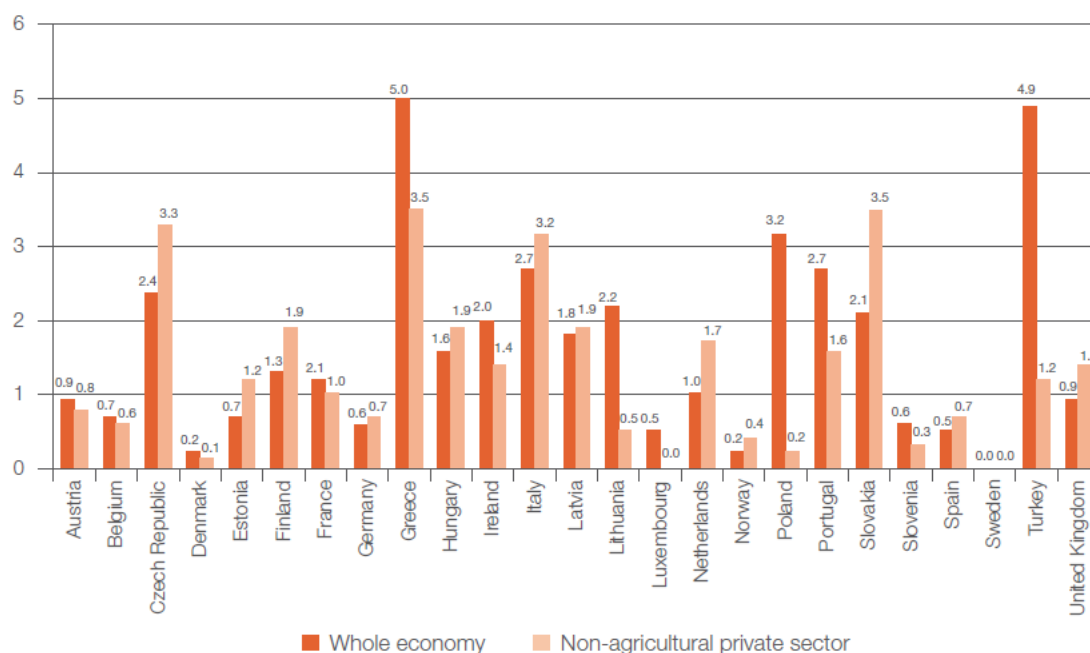
Source: Employment and Business Dynamics Observatory, Ministry of Labour and Social Security, Argentina.

2.4. 偽装雇用と従属的自営業

従属的自営業とは、雇用契約とは異なる契約に基づき、ある企業のために遂行される役務を指す。このような労働者は、1社または少数の顧客に所得を依存しているか、作業のやり方について詳細な指示を受ける。第1章で説明したとおり、この労働類型を律する法令を定めている国はほとんどない。大半の国に規定がないことから、この雇用形態の存在は、法的なグレーゾーンを構成している。関係当事者それぞれの権利と義務が明確にならないこともあるからである。また、使用者が故意に、労働者を独立の自営業者として、または、三角雇用関係において第三者に雇用される労働者として誤分類しようとするケースも見られる。こうした状況は「偽装雇用」と呼ばれている。

政策上、どれだけの労働者が従属的自営業または偽装雇用関係にありうるのかを各国が把握することが重要である。残念ながら、データは場合により、いくつかの質問項目の組み合わせを通じて、労働力調査から収集できるのみである。ドイツやスペインなど、従属的自営業という法的類型を定める国でさえ、労働力調査でこの雇用類型にはっきりとは取り組んでいない。唯一の例外はイタリアで、労働力調査に具体的な質問項目があるため、疑似従属労働者（collaboratori）が自らの地位を特定できるようになっている。同国では2014年、疑似従属労働者が労働者全体の1.7%（37万8000人）を占めている。

図 2.37. 従属労働者に占める従属的自営業者の割合(%)、欧州、2010 年



Note: The survey identifies dependent self-employed workers as own-account workers who satisfy at least two of the following conditions: (1) they have only one employer/client; (2) they cannot hire employees even in the case of heavy workload; and (3) they cannot autonomously take the most important decisions to run their business.

Source: OECD, 2014, based on the fifth European Working Conditions Survey, Eurofound.

従属的な偽装自営業の広がりや潜在的成長に対する懸念の高まりを受け、2010 年の欧州労働条件調査には、欧州各国での現状把握に利用できる 3 つの質問項目が盛り込まれた。その結果、従属的自営業は、スウェーデンの統計上無視しうる水準からチェコ共和国、ギリシャ、イタリアおよびスロバキアにおける非農業民間雇用の3%超に至るまで、その比率に開きが見られた(図 2.37)。また、ギリシャ、ポーランドおよびトルコの農業部門でも広がっている様子が窺えた。OECD は、従属状態にある労働者が自らを自営業者とみなさない可能性があるという理由から、これらの推計は低すぎる公算が大きいとしている。しかも、従属的自営業は「従属的雇用の無視できない割合」を占めていると特徴づけられている²⁸⁵。

欧州のその他の国を見ると、スロバキアは「偽の自営業」すなわち「その業務に従業員による従属的労働の様相を呈する自営業」に関する統計を公表している数少ない国のひとつである。2015 年第 1 四半期の時点で、被用者の 3.6%に相当する 8 万 6,500 人が偽の自営業者であった²⁸⁶。

ラテンアメリカで行われた調査のいくつかは、従属的自営業の推計に利用できる情報を提供している。例えば、アルゼンチンでは 2014 年、労働者の 2.3%に相当する 36 万 4,200 人が、労働力調査で自身を「上司／会社／機関のための労働者／従業員」でありながら、自分で社会保険料を支払う責任を負う者として認識している。このグループに加え、より人数は少ないが、顧客が 1 社に限られ、自分の資本設備を所有せず、かつ、ビジネスパートナーもいない自営業者として自身を認識するグループもいる。これら 2 つの基準を満たす労働者も 4 万 1,500 人 (0.3%) いる。

メキシコでは、労働力調査で「賃金を受け取らない従属労働者（trabajadores subordinados no asalariados）」に関する情報が把握できる。これらの労働者は、自分自身を独立労働者と認識しつつ、顧客は 1 社のみで、他に誰も雇用せず、自分の車も社屋も持たず、収益とは異なる所得を申告している²⁸⁷。2014 年第 4 四半期、これら労働者は雇用全体の 4.1%を占めていた²⁸⁸。チリでは、労使関係と労働条件に関して確立された調査である ENCLA 調査が 2011 年、請負会社の 12~17%が全体的または部分的に、主導企業の元従業員で構成されることを明らかにし、偽装雇用関係の可能性を示唆した²⁸⁹。

オーストラリアでは、独立請負業者が全労働者の 8.5%を占めている。このグループの中で、38%は 2013 年、自分自身の仕事に対する権限がないと回答し、うち 80%は、その権限が自らの雇用主／監督者／管理者、企業、または、顧客を含む契約先にあることを明らかにした。これら労働者の半数は、現状で 1 件の契約しか結んでいない。こうした複数の回答に基づけば、偽装または従属的自営業は同国の労働者総数の 1.7%に相当する 19 万 7,000 人に上ることになる²⁹⁰。

韓国は 1990 年代前半、「特別雇用（special employment）」というフリーランス的な雇用契約を導入したが、この契約下にある労働者は、雇用関係を律する労働法による保護の対象とならない。それでも、この地位にある労働者の多くは、労働時間や行動を含め、管理的統制に服していた²⁹¹。韓国労働研究所によると、特別雇用の労働者は 2011 年、被雇用者全体の 3.5%を占めていた。この割合は 2000 年代前半と比べると少ないが、絶対数は横ばいで推移している²⁹²。この雇用形態には、10 万人の教師を雇用する家庭教師業や建設業など、一定の部門が関連づけられている²⁹³。

米国では、偽装自営業が広く「誤分類自営業」と呼ばれ、「雇用主が、通常であれば賃金労働者または給与労働者であるはずの労働者を独立請負業者として扱う」場合に生じると理解されている²⁹⁴。米国における従業員誤分類の推計は、米国各州の労働局が行う失業補償税務監査に基づいている。この監査のほとんどは、具体的な部門を対象としており、特に誤分類が広く行われている建設業界に焦点が絞られることが多い。建設業界における問題が特に大きいのは、使用者が誤分類によって、労災補償や失業保険の支払を回避することによって、労災が起きた場合や、失業期間中に、労働者が弱い立場に置かれてしまうからである。監査データが存在する 6 州では、建設労働者の 8%から 13%が誤分類されていることが明らかになった²⁹⁵。

2010 年代前半に英国で行われた建設業界調査は、偽装自営業がこの業界で問題となっていることを示唆している。建設現場労働者の中で自営業者に分類されている者が 54%にも達し、フランス、ドイツおよびスペインの建設業界の 2 倍から 5 倍に及んだからである²⁹⁶。従属的自営業や偽装雇用、その他の非標準的雇用形態が広く見られ、しかも増大している可能性があるもうひとつの部門として、メディア・文化産業が挙げられる（Box 2.8）。

同様に、オンデマンドまたはギグ・エコノミーの企業の中にも、労働者を「独立請負業者」として採用することを選択したものが多い。この慣行は、いくつか注目を浴びた労働争議の対象となっており、労働者はこの分類に異議を唱えている²⁹⁷。オンデマンド経済は依然として、就労人口の比較的わずかな割合しか占めておらず、現時点で米国の 0.4%から²⁹⁸、英国の 3%にまで及んでいるが²⁹⁹、それでも今後数年間で急拡大する公算が大きい。よって、労働者が雇用主によってどのように分類されるか、そして政府がこの分類を認めるかどうかは、労働市場全体にとって大きな意味合いを持つことになるだろう。

Box 2.8. メディア・文化産業における非標準的雇用

メディア・文化産業は、ジャーナリスト、編集者、作家やエージェント、デザイナーや写真家などのビジュアル・アーティスト、音楽家、歌手、俳優やダンサー、技術者、プロデューサー、映画監督など、多くの職種からなっている。この部門は全世界的に、非標準的労働の長い伝統を持っており、不規則な労働時間、プロジェクト・ベースの仕事、自営（従属的自営業を含む）、不明確な契約取り決め、および、労働者の雇用状況にまつわる疑問点によって特徴づけられる。2004年、この部門に関する国際労働機関（ILO）政労使専門家会合は、この部門には「フリーランス、自営またはインフォーマル経済労働に向かう傾向」があり、社会保障が充実している国でさえ、多くのメディア・文化関係の労働者は、社会保障に関する法律規定の対象となっていないと結論づけた³⁰⁰。

まとまったデータは極めて少ないが、国際俳優連盟（FIA）による 2011 年の調査は³⁰¹、この 20 年間にダンサーの自営が増えていること、および、ダンサーが雇用主から、自営業者になるよう奨励されていることを報告した。2010 年頃、プロのダンサーの中で自営業のダンサーが占める割合は、フィンランドで 76%、ノルウェーで 50%と高いのに対し、オランダでは 5%にすぎなかった³⁰²。国によっては、自営業のダンサーが自営業者であると同時に、プロジェクト・ベースの短期雇用契約で雇われるなど、いくつか複数の雇用形態で同時に働くこともある。この調査では、多くのダンサーの雇用状況が雇用主の懐具合によって影響を受けることも明らかになった。プロジェクト・ベースの資金調達により、多くのダンサーは短期のプロジェクト・ベース契約で雇用されるようになったため、常用契約や長期の有期契約は国立劇場でさえ、原則ではなく例外となった。労働の柔軟性と可動性が高まり、公的資金が減少する中で、多くのメディア・文化部門労働者は概して、不規則かつ予測不可能な雇用機会に直面しているため、非標準的契約を結び、自分の労働条件にほとんど口出しできない可能性が高まっているおそれもある。

クリエイティブ業界の労働者はしばしば、自らを「フリーランサー」と位置づけている。フリーランサーは、雇用主に従属し、依存する従業員とは対照的に、「国内法で定められた条件に基づき、自らの責任で営利活動を追求する」者と定義できる³⁰³。2008 年から 2012 年にかけて、芸術、芸能および娯楽業界における「独立専門家」またはフリーランサー（通称「I プロ」）が、EU 加盟 27 か国で約 12.5%増大した³⁰⁴。ドイツでは、フリーランサーがクリエイティブ職種における労働者全体の 42%を占め、次いで有期契約雇用の 25%となっている³⁰⁵。フリーランサーは、従属的従業員と自営業者の間のどこかに位置する存在と考えられる。一部の観測筋は、フリーランス労働者の内部でかなりの細分化が起きており、不安定な状況で平凡な現場作業に携わる者もいれば、通常は熟練度が高く、十分な仕事があり、かつ、収入が同等の従業員の 150%に上る者もいると指摘している。この後者の熟練度が高いフリーランサーのグループはしばしば、イノベーションや最新技術の実装など、刺激のある活動に携わり、プロジェクト・ベースのフリーランス作業に起因する多様性、創造性および独立性を求めている³⁰⁶。

この業界の多くの労働者にとって、自営とフリーランスは選択の結果であるが、同じ業界の自営業者の中には、自分たちの権利が損なわれていると感じる向きもある。こうした権利喪失の中には、巡回興行の日当削減（ルーマニアとスロベニアでは、2013 年頃に 80%に達した）など、世界的な景気低迷に起因する財源削減と関連づけられるものがある³⁰⁷。技術革新も、仕事量と労働時間という点で新たな課題となった。ジャーナリストは恒常的にネットと接続し、自社新聞のウェブサイトを監視し、こまめにコメントをチェックするとともに、その個人のソーシャルメディア・アカウントを通じ、記事を配信することをますます期待されるようになった³⁰⁸。ドイツでは、写真編集者が減っているため、普通のジャーナリストが自分の写真をアップロード、フォーマットする技術的能力を期待されている³⁰⁹。

また、メディア・文化産業に就職を希望する若者向けに、有償・無償のインターンシップや就労経験制度も用いられるようになったが、これは数か月、さらには数年間も続く可能性がある一方で、正規の常用雇用につながることはほとんどない。最近の米国映画・雑誌業界の事例は、無償インターンの中にも、事実上の従業員がいるのではないかという疑問を提起している³¹⁰。

いくつかの国では、規制枠組みにより一定のメディア・文化関連専門職の雇用関係が確立している。フランスでは、本来であれば自営業者とみなされかねない芸能人やモデル、プロのジャーナリストが、一定の条件下で雇用関係にあると想定されている。スペインでは、興行主または管理者と取り決めを結んだアーティストが、その興行主または管理者のために、かつ、その組織および指揮のもとに興行に参加した場合、特別の雇用関係にあるとみなされる。また、パナマでは、芸能人や音楽家が従業員とみなされている。しかし、その他の国の中には最近、業界の規制緩和に踏み切ったものもある。例えば、2010年10月の2000年ニュージーランド雇用関係法改正により、映画制作作業に携わる者はすべて「従業員」の制定法上の定義から外されたため、雇用に基づく権利と保護もなくなった。2001年、欧州芸術・エンターテインメント同盟(EAEA)と欧州労働組合連合(ETUC)は欧州のメディア、芸術およびエンターテインメント労働者に適用される法律、税制および社会的保護の枠組みに関する調査を行ったが、これにより、従業員とみなされない労働者でも場合により、従業員向けの社会的保護措置の全面的または部分的な対象となりうることが明らかになった³¹¹。

出典：別途指摘のない限り、本項はILO, 2014gに多く依拠している。

2.5. まとめ

本章では、各種非標準的雇用形態の広がりや趨勢に関する世界的なエビデンスを検討した。そして、労働市場における各種非標準的雇用形態の広がりや、各労働市場の歴史的変遷と、これに対する制約を大いに反映することを明らかにした。また、こうした雇用形態は使用者により大きな柔軟性を提供するため、その雇用における役割は、経済的条件によっても大きく影響される。こうした影響を考えれば、各国の趨勢が均一でないとしても驚きに値しない。

非常用雇用は、約30年前の従来型の利用領域を脱し、全世界に広がることにより、特に政策的関心を呼ぶようになった。過去10年間を見ると、最近の世界的な景気低迷により、こうした雇用の割合は増減を繰り返しているが、それでもデータが入手できる国の大多数で増大または横ばいで推移している。

有期契約が非標準的雇用の主な形態となっている欧州では、ポーランド、スペイン、ポルトガル、キプロス、オランダで非常用雇用の比率が最も高く、いずれも20%を超えている。マルタやスロバキアなどの国では、非常用雇用が2倍近くに増えたのに対し、アイルランドでは、この10年間にその比率が3倍に伸びている。一時的な労働に従事する理由は様々であるが、2014年の時点で、欧州の非常用労働者の62%は、常用職を見つけられないために非常用仕事をしていると答えているほか、試用期間中の労働者も9%程度いる。ロシア連邦では、当初の水準こそ低かったとはいえ、非常用雇用が大幅な成長を見せている。その他の先進国でも、同じようなパターンが見られる。カナダでは、過去30年間に非常用雇用が倍増した。オーストラリアでは、臨時雇用が賃金雇用全体の4分の1という高い水準にとどまっている。日本では「非標準的」雇用全般が相対的に大幅な増加を遂げ、2015年には37%に達したほか、韓国では絶対的な数字が2013年に約600万人に達し、就労人口の3分の1を占めるに至った。



Orchestra musician, United States

© Jessica Maida

国際的に見て非常用雇用率が高いアジアでは、有期雇用、季節雇用、臨時雇用というすべての形態が広く用いられている。賃金雇用全体に占める割合を見ると、フィリピンの 24% からベトナムの 67%にまで及んでいるほか、中国、インド、インドネシアおよびマレーシアでも幅広く見られる。臨時雇用は、バングラデシュとインドで賃金雇用の3分の2近く、インドネシアでも4分の1程度を占めている一方で、カンボジアでは2012年、有期雇用契約の割合が16%に達した。

ラテンアメリカ諸国の状況はまちまちである。アルゼンチンとブラジルでは、現時点で非常用雇用の利用が限られているが、アルゼンチンでは過去数十年間にわたり、かなり広く用いられていた。その他域内諸国では、非常用雇用の割合が比較的高く、しかも上昇中である。その割合が最も高いのはペルーとエクアドルであり、賃金労働者の約 60%が非常用雇用契約を結んでいる。ラテンアメリカとアジアではともに、インフォーマリティ（非公式性）が引き続き重要な課題となっており、労働市場がフォーマル雇用とインフォーマル雇用だけでなく、非常用契約と常用契約との間でも二分されるという、二重の分断に直面する国が多い。

アフリカでは、臨時雇用が引き続き、非常用雇用形態として最も広がっている。ケニアでは、従業員の4人に1人が臨時雇用であるほか、ジンバブエとマリでは、その割合が3人に1人に達している。エチオピアとタンザニア連合共和国（以下「タンザニア」）では、非常用雇用が全体の50%を超えており、特に農村部でその割合が高くなっている。南アフリカとモロッコという大陸の両端では過去数年間、有期契約という具体的な非常用雇用形態の成長が見られる。

パートタイム雇用も非常用雇用と同様、2000年代から世界各地で増えてきている。欧州では、従業員5人のうち1人近くがパートタイム労働者である。この雇用形態は北欧や英国で広く受け入れられており、特にスイスでは、従業員の3分の1がパートタイム労働者で、その大多数が女性となっている。パートタイムで働く理由はさまざまであるが、欧州では

パートタイム労働者の約 3 分の 1 が、フルタイム職を見つけられないためにこの雇用形態を受け入れている。この非自発的パートタイム雇用の割合は、過去 10 年間に多くの国でさらに上昇を遂げたが、特にギリシャ、スペイン、フランス、イタリア、キプロス、ハンガリー、ポルトガルおよびスロバキアでは高く、これら各国での非自発的な非常用労働の趨勢と合致する。「短時間パートタイム」職や、ゼロ時間契約を含むオンコール雇用など、その他の雇用形態の割合も急増している。他の先進国を見ると、オーストラリア、カナダ、ニュージーランドおよびイスラエルではパートタイム雇用が高い水準で安定しており、従業員の 3 分の 1 がパートタイム労働者となっている。また、日本や韓国、米国でも増加が続いている。

パートタイム雇用は世界のその他の地域でも広がっている。アジアでは、インドネシア、ベトナム、フィリピンおよび香港（中国）で増加傾向にある。ラテンアメリカでは、ブラジルで 15%程度、メキシコで 20%程度の水準で安定しているものの、チリでは急成長が見られる。同時に、アルゼンチン、ブラジル、エクアドル、ペルーをはじめとするラテンアメリカの数か国では、非自発的パートタイム雇用が減少している。アフリカでは、パートタイム雇用が最も広がっているジンバブエで、その割合が 50%と、世界の他の国々と比較にならないほど高くなっている。パートタイム雇用はモザンビークやウガンダ、マダガスカルでも多いが、これはパートタイム雇用の臨時的性質を多く反映するものである。時間関連の不完全雇用はアフリカで引き続き大きな問題となっているほか、世界全体で男性よりも女性に多く影響している。

派遣労働とその他の複数当事者が関係する契約関係に関するデータは極めて少ないが、これを見ると、こうした雇用形態が賃金雇用の中で、小さいながらも次第に大きな割合を占めていることが分かる。データが入手できる国では、派遣労働が賃金雇用の 1%から 6%を占めている。世界雇用連合によると、2013 年には全世界で 4,000 万人が派遣労働に参加しており、米国、中国、欧州および日本が最大の市場となっている。米国では 2010 年の時点で、就労人口の 1.3%が派遣労働者として雇用されているが、2008 年から 2009 年にかけての景気低迷時には、これら労働者の実質失職率が 10.6%に達した。

1990 年代を通じ（当初はほぼ存在しない状態から）欧州で最速の成長を遂げた非標準的雇用形態である派遣労働は、2000 年の時点で EU 加盟 15 か国における雇用の 2%、2010 年の時点で欧州 34 か国における賃金雇用の 1.3%を占めている。その割合はアルバニア、フィンランド、ドイツ、ハンガリー、イタリア、マルタ、モンテネグロおよびトルコで 1%に満たないが、オランダでは 2.2%、キプロス、スペインおよびブルガリアでは 2.4%に達している。2005 年から 2010 年にかけて、派遣労働比率は 20 か国で低下する一方、14 か国では上昇しており、経済危機の影響が均一でないことを示している。イスラエルでは、就労人口の 5%以上が人材派遣会社を通じて雇用されている。

アジア諸国では、過去数十年にわたり、さまざまな形態の派遣労働や請負労働、アウトソーシングが成長を遂げた。日本では、2015 年に派遣社員の割合が 2.1%に達した。韓国では、2013 年の時点で派遣労働者が賃金労働者の 4.4%を占めている。フィリピンでは、61.5%の事業所が 2014 年に人材派遣会社から労働者を受け入れた。インドの製造業では、1970 年代にはほとんどいなかった請負労働者が、2011~12 年度には全体の 34.7%を占めるに至った。同様に、インドネシアとベトナムでも、こうした雇用形態の急拡大が報告されている。

世界のその他の地域では、データが極めて少ない。データがある国だけを見ても、南アフリカ、レソトおよびチリ（2011 年に全従業員の 6%）で、請負労働の急成長が見られるほか、ザンビアと南アフリカ（2010 年に全従業員の 6.5%）では、人材斡旋が急激に拡大している。一方、アルゼンチンでは、登録雇用に対する派遣労働の割合が、1996 年の 2%から 2014 年の 1%へと減少している。

従属的自営業はその定義上、特定が非常に難しいが、偽装雇用の特定はさらに難しくなる。入手できるごくわずかな証拠は、こうした雇用形態がイタリア、チェコ共和国、スロバキアおよびギリシャの各国のほか、ポーランド、トルコおよびギリシャの農業部門でも、無視できない存在となっていることを示唆している。2014年の時点で、従属的自営業の自己申告を行った者は、アルゼンチンでは全労働者の2.3%、メキシコでは全労働者の4.1%となっている。さまざまな情報源によると、オーストラリアや韓国、米国、英国でも従属的自営業が顕著な存在となっている。オンデマンド経済の到来を受け、これら雇用形態の今後の動向については、注視していく必要がある。

最近の景気低迷といくつかの法改正により、一部の国では非標準型雇用の成長が抑えられているものの、本章は全世界的に、非標準的雇用を促進し、その形態の多様化をもたらす強い傾向が見られることを明らかにした。構造転換や技術革新、グローバル化、就労人口構成の推移をはじめ、非標準的雇用の台頭に寄与している多くの要因は、将来的にも持続するだけでなく、さらに増幅される可能性さえあるため、非標準的雇用が拡大を続けると予測することは非合理的と言えない。また、こうした雇用形態は、多くの課題をますます深刻な形で提起し続けることになるだろう。先進国では、こうした課題が、二極化や労働市場の分断という罠に陥ることなく、新たな雇用機会を創出することや、オンデマンド経済のニーズに対応する公算が大きい。開発途上国においては、標準的雇用とその包摂性を犠牲にすることなく、労働市場の一層のフォーマル化を続けることが課題となろう。全ての国で、重要な問題は非標準的雇用をディーセント・ワークにすることであろう。第5章では、これが現状においてどの程度達成されているかを検討する。

第3章

女性、若者、移民と非標準的雇用

非標準的雇用（NSE）は、労働市場に一樣に広がっているわけではない。世界的に、女性や若者、移民は概して、その他の人口集団よりも非標準的雇用に取り込まれることが多い。その割合が不釣り合いに大きいことは、この種の労働者が労働市場への参入と残留に、より大きな困難を覚えている証拠であるが、それはまた、これら集団が直面する差別や不利益の程度を物語ると同時に、その結果としての雇用主の対応を反映するものでもある。特に女性については、無償の家事の不平等な分担と、この不平等が標準的雇用獲得の可能性に及ぼす影響（標準的雇用は、一定の労働時間と勤務可能性を要求することがあるため）、さらには、仕事以外で多くのことを要求されているという事情から、女性の雇用に対して一部の雇用主が示す難色も反映されている。

本章では、女性、若者および移民の間での非標準的雇用の広がりについて分析を加える。また、これらの集団に焦点を置きながら、非標準的雇用が最も広がっている部門や職種についても検討する。さらに本章では、労働力人口の構成変化が、非標準的雇用の増大にどれだけ寄与しているかに関する知見の提供も試みる。実際のところ、非標準的雇用の全体的な拡大と、特定労働者集団による不釣り合いに大きな吸収につながったのは、女性や若者、移民の労働市場への参加拡大、すなわち供給の増加なのか、または、企業の非標準的労働形態に対する需要の増加（第4章で取り扱う）なのかについては、未だに議論の余地がある。

過去数十年にわたり、労働市場では大幅な人口構成のシフトが生じてきた。女性は依然として、世界の労働力人口の不当に小さな割合しか占めておらず、労働参加率も男性の76%に対し、女性は半分となっているが、過去15年間を見ると、女性の賃金雇用への進出は全世界で進んできている。2000年以来、被用者である女性の割合は、ほぼ10ポイント上昇して52.1%に達し、男性の51.2%をわずかに上回っている³¹²。しかし、若者について見ると、労働力の供給は正反対の動きを示している。1990年代から2010年代半ばにかけ、世界の若年人口は1億8,500万人増えたのに対し、若者の労働参加率は11.6ポイントと大幅な低下を見せた。教育期間が延び、労働市場への参入時期が遅れているのがその主因である。対照的に、同時期の成人労働参加率はわずか1ポイントしか低下していない³¹³。国際移民について見ると、その数は1990年の1億5,400万人から2015年の2億3,200万人へと増加している。しかし、国際移住率は依然として低い水準にあり、世界人口の2.9%から3.2%へと微増にとどまっている³¹⁴。

こうした供給のシフトを無視することはできないが、（第2章で論じたとおり）仕事の世界がこの数十年の間に、グローバル・サプライチェーンの拡大や技術の大幅な発展など、大きな変容を遂げていることも事実である。こうした動向により、非標準的雇用形態に対する需要はさらに高まった。事実、重要性を増しているいくつかのサービス業務は従来、伝統的に非標準的雇用形態に依存するだけでなく、特定の人口集団の労働者を取り込むことも多くある（Box 3.1を参照）。こうした部門には、女性の伝統的な役割と強く結びついているものもあれば、単純労働と関連づけられることで、移民や若者が従事することが多いものもある。サービス業と工業の双方で、究極的な人件費の削減競争が起きていることにより、企業は非標準的雇用形態に魅力を感じ続けている。多くの業務がルーチン作業であり、選別や交代の費用も少ないため、離職のコストはさほど小さくなく、これによって企業は賃金を下げることができるのである。女性や若者、移民はその他の労働者よりも交渉力が弱いため、非標準的雇用、特に質の悪い非標準的雇用を受け入れざるを得ない確率が高くなる。

Box 3.1. 接客・観光部門における非標準的雇用

接客・観光部門は、過去 30 年の間に世界経済で最も急速な成長を遂げた部門のひとつである。2011 年から 2015 年にかけては世界経済の低迷を受け、臨時的に減少したものの、国際観光は、景気回復がなかなか進まない中でも、世界の貿易取引を上回る成長を遂げている。2015 年、観光は世界の輸出総額の 7%、サービス輸出総額の 30%に占めるに至った。観光は燃料と化学品に次ぎ、全世界で第 3 位、多くの開発途上国では第 1 位の輸出項目となっている。この部門の成長には多くの理由がある。その中には、技術革新やインフラ整備、高速の情報通信技術、低コスト航空会社の急増、世界各地でのビザ要件緩和による旅行の相対費用の継続的低下が含まれる。また、新たな海外旅行市場が生まれ、急成長を遂げている。例えば、2000 年から 2006 年までの期間には、中国からの海外旅行者数だけでも年 22%の成長を遂げている。その結果、海外旅行受入数は年 4.3%成長しており、この勢いは今後 20 年間にわたって続くと見られている。個人の余暇・旅行のためのオンライン予約や、顧客によるサービスの質的格付けを通じた情報共有用のソフトウェアをはじめとする技術開発は、ビジネスの様相と、そこで働く労働者の役割を常に変化させている。

観光業は極めて労働集約的である。2010 年の時点で、観光業は全世界の直接・間接雇用の 8%を占めている。この部門の就労者の 60%から 70%は女性である。観光部門で雇用される労働者の半数は 25 歳以下であり、この部門は全般的に、若者を中心に雇用する傾向にある。要求される技能水準が低く、インフォーマル雇用の割合が高いことから、観光部門の就労者には移民、民族的・文化的マイノリティーも不釣り合いに多く含まれる。

観光業自体は多様であるが、世界的に見ると、高度の分断化やチェーン、フランチャイズ形態のビジネスという特徴があり、これが人材管理を含む組織戦略に大きく影響している。大型チェーンやフランチャイズ形態の企業では、作業過程が高度に標準化、単純化され、ほとんど訓練を必要としないようにできているため、臨時労働者やパートタイム労働者（通常は若く、低度または中度の熟練労働者）にもこなせるようになっている。大型チェーンはますます、業務の大部分をアウトソーシングや請負に回すようになっている。短期的な業績を最大限に伸ばすためのフランチャイズ契約への移行と関連する頻繁な所有の変更によって、業務の再編も避けられないため、これが雇用の安定性を損なうおそれもある。

観光部門が生み出す雇用は通常、正式な訓練をほとんど伴わず、終身雇用は念頭に置かれていない。また、夜間や週末、休暇シーズンの勤務など、規定外で予測不可能、かつ不規則な労働時間やシフトを特徴とすることも多い。若年・移民労働者の回転は極めて速いため、この部門では労働組合加入率と労働者の代表性(representation)が低い。したがって、労働者の交渉力も弱く、労働者の権利に関する啓発の余地は大きい。

観光部門では、間接的な雇用も多く生まれる。関連職種としては、タクシーやその他個人向け運転代行サービスの提供、旅行案内業、土産物や工芸品の生産、観光地の露天商などが挙げられる。これらの仕事には臨時／季節／パートタイム雇用が多い。開発途上国では、女性や子どもも多く働いている。

出典：ILO, 2010b および UNWTO, 2016 を基に作成

世界的レベルでは、特定集団が圧倒的に多く非標準的雇用状態に取り込まれる理由をひとつに特定することができない。しかし、いくつかの特定国に関する分析は、その需要サイドに最も大きな原因があることを示唆している³¹⁵。以下、本章では、女性や若者、移民の非標準的雇用の推移と広がりについて検討するとともに、確認された結果が供給サイドと

需要サイドのどちら（そしてどこ）に最も多く起因しているか、および、労働者のジェンダーや年齢、出生地がどのような形で、非標準的雇用を受け入れさせる要因となっているのかを論じる。

3.1. 女性

教育面でこそ男性との平等を達成しつつあるものの、全世界の女性にとっては、ディーセント・ワークはもとより、そもそも雇用機会を得ることさえ、依然として大きな課題となっている。女性は男性よりも労働参加率が大幅に（26 ポイント）低いだけでなく、労働に参加した場合でも、失業する確率が高くなっている³¹⁶。

労働市場で女性が置かれた状況は、家庭におけるその地位を反映することが多い³¹⁷。女性は全世界で、有償雇用に費やす時間が短く、かつ、無償の家事やケアのほとんどの責任を担っている。データが入手できる国だけを見ても、女性は平均で、男性の 2.5 倍以上の家事とケア作業を無償で行っている。その結果、女性の有償労働時間は男性よりも短いにもかかわらず、有償労働と無償労働を合わせた場合、女性は男性よりも 1 日の労働時間が長くなっている。さらに、女性は仕事を持っている場合でも、男性よりも長時間の家事とケア労働を行っており、これが有償労働の時間を延ばす能力を制限している³¹⁸。

女性の家事とケアの責任が重いことは、その職業選択にも影響を与えており、女性は労働市場に参加する場合でも、できる仕事に限られてしまうことが多い。女性の労働参加は従来、労働市場の「縁辺」に位置しており、それが非標準的雇用となることも多い³¹⁹。女性の労働市場での経験はまた、公共政策や、女性の雇用に対する雇用主の肯定または否定的な意識も反映している。

公共政策は、女性に対する固定観念、および、それによる労働市場への悪影響を強めることもあれば、これを是正することもある。事実、労働参加率の差はしばしば、一般的に見られる社会福祉政策や税制、公共サービスの提供の実態を反映している³²⁰。例えばドイツでは、共稼ぎに不利な税制、午前中のみ学校教育、保育施設の不足、フルタイムの稼ぎ手を基本とする社会保障制度により、女性の労働参加率が北欧を下回っている。ドイツは学校教育の延長や保育へのアクセス改善に取り組んでいるものの、こうした改革は最近のものである。スウェーデンも 1950 年代から 1960 年代にかけ、男性の稼ぎ手を念頭に置いたモデルを採用していたが、ドイツとは対照的に、働ける成人は仕事をすべきだという想定の下、1970 年代に福祉国家の転換を始めた。社会保障制度は「派生的権利付与」から「個人の権利」に基づくものへと変容し、有償労働は良質の公的ケア・サービスや柔軟な有給休暇制度を通じて支援された³²¹。さらに、育児休暇制度は父母で共有することができ、父親の育児休暇取得を可能にする誘因も提供された。他の欧州諸国もスウェーデンの例に倣い、共稼ぎに有利な税制を促進したり、保育サービスと有給育児休暇を支援したり、良質のパートタイム雇用に便宜を図り、これを促進したりすることにより、女性の全体的な労働参加の拡大をねらいとする政策を導入した³²²。

多くの開発途上国では、労働時間が依然として極めて長く、法定限度はしばしば週 48 時間に定められている。正規雇用の長時間労働に物理的インフラの不備による通勤時間の長さ、家事に必要となる時間の長さ、さらには出生率の高さが重なり、女性の労働市場への参加はさらに難しくなっている。このため、女性の労働参加パターンは以前から、U 字型と特徴づけられてきた。すなわち、貧困層の女性は家計の足しにするために有償労働を行い（貧困による労働の「投げ売り」³²³）、家計所得が全体的に増えれば有償労働を離れ（または、無償家族労働者として働き）、さらに所得水準が高くなると再び有償の仕事を持つようになるのである。

しかし、グローバル化によって、これまでにない数の女性が賃金を得て仕事をするようになった結果、従来の労働市場参加パターンが崩れた。例えば東アジアでは、1995 年から 2015 年にかけて、女性の賃金・給与労働者の割合は倍以上に増えた。中国では、賃金雇用で女性が占める割合が 32%から 55%に上昇した³²⁴。開発途上国への製造業、特に繊維、衣料、電子機器といった「軽」工業のシフトは、これらの国における女性の雇用に直接の影響を及ぼした。こうした労働集約的産業は、男性よりも女性を中心に雇用しているが、その理由としては、女性のほうが型にはまった軽工業の作業をこなす能力が高いというイメージを雇用主が抱いていること³²⁵、賃金が安く済むことに加え、女性の労働市場との結びつきが弱いために、こうした業界の需要変動に対応しやすいという点も挙げられる³²⁶。

先進国では、グローバル化が製造業の雇用喪失とサービス業の成長をもたらしたが、これも女性が多く従事する職種を利用する結果となった。しかも、男性の失業増や、場合によってはその後の福祉改革による給付受給権の制限により、多くの女性が所得の不安増大から労働市場に参入し（「付加的労働力効果（additional worker effect）」）、働き続けるという結果も生じている³²⁷。

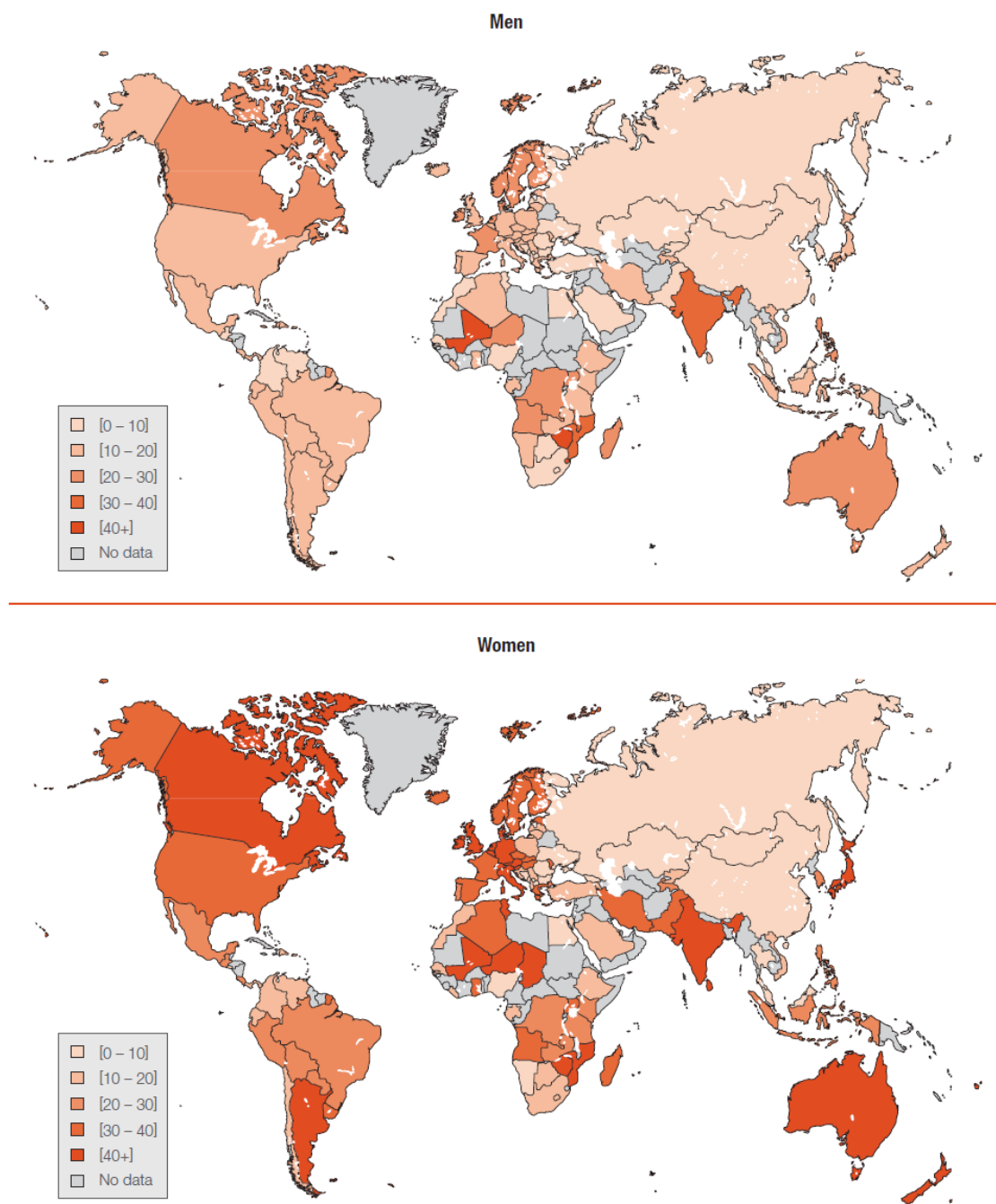
3.1.1. パートタイム雇用と女性

パートタイム雇用は、女性の間で最も広く見られる非標準的雇用形態である。2014 年現在、オランダとインドでは 60%を超える女性がパートタイム労働者となっているほか、この割合はジンバブエとモザンビークで 50%、アルゼンチン、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、ドイツ、アイルランド、イタリア、日本、マリ、マルタ、ニュージーランド、ニジェール、スイス、英国を含む多くの国で 40%をそれぞれ超えている（図 3.1）。

世界のほぼ全ての国で、女性は男性よりもパートタイム労働者となることが多い。女性は就労人口の 40%に満たないにもかかわらず、パートタイム労働者に占める割合は 57%に上る³²⁸。オランダとアルゼンチンでは、パートタイム雇用の男女差が 30 ポイントを超える。また、オーストリア、ベルギー、ドイツ、インド、イタリア、日本、ニジェール、パキスタン、スイスでも、その差が 25 ポイント以上となっている。週労働時間が 15 時間を切る僅少パートタイム雇用については、大半の国で特に男女差が大きい（図 3.2）。女性の僅少パートタイム労働者が最も多いのはブラジル、ドイツ、インド、モザンビーク、オランダ、ニジェールおよびスイスであるが、ブラジルとモザンビークでは、男性の間にも僅少パートタイム雇用が広がっている。アイルランドでは、労働時間が週 9 時間未満の女性は男性のほぼ 3 倍、週 9 時間から 18 時間の女性は男性の 3 倍、週 19 時間から 35 時間の女性は男性の 2 倍以上に及ぶ。労働時間が可変的なパートタイム労働者の大半も女性が占めている³²⁹。

パートタイム労働者に女性が圧倒的に多い理由は、何よりも女性が従来、家族のケアという役割を担っている点に見出せる。女性は育児や、高齢の親をはじめとする扶養家族の世話や、その他の家事により多くの時間を割いているからである。欧州では 2014 年の時点で、女性パートタイム労働者の 27%が、パートタイム雇用を選んだ理由として、育児や介護の必要な成人の世話をする必要性を挙げているが、男性のパートタイム労働者では、この割合がわずか 4.2%にすぎない³³⁰。このように、パートタイム雇用は、女性の労働参加を可能にする重要な手段となりうる³³¹。

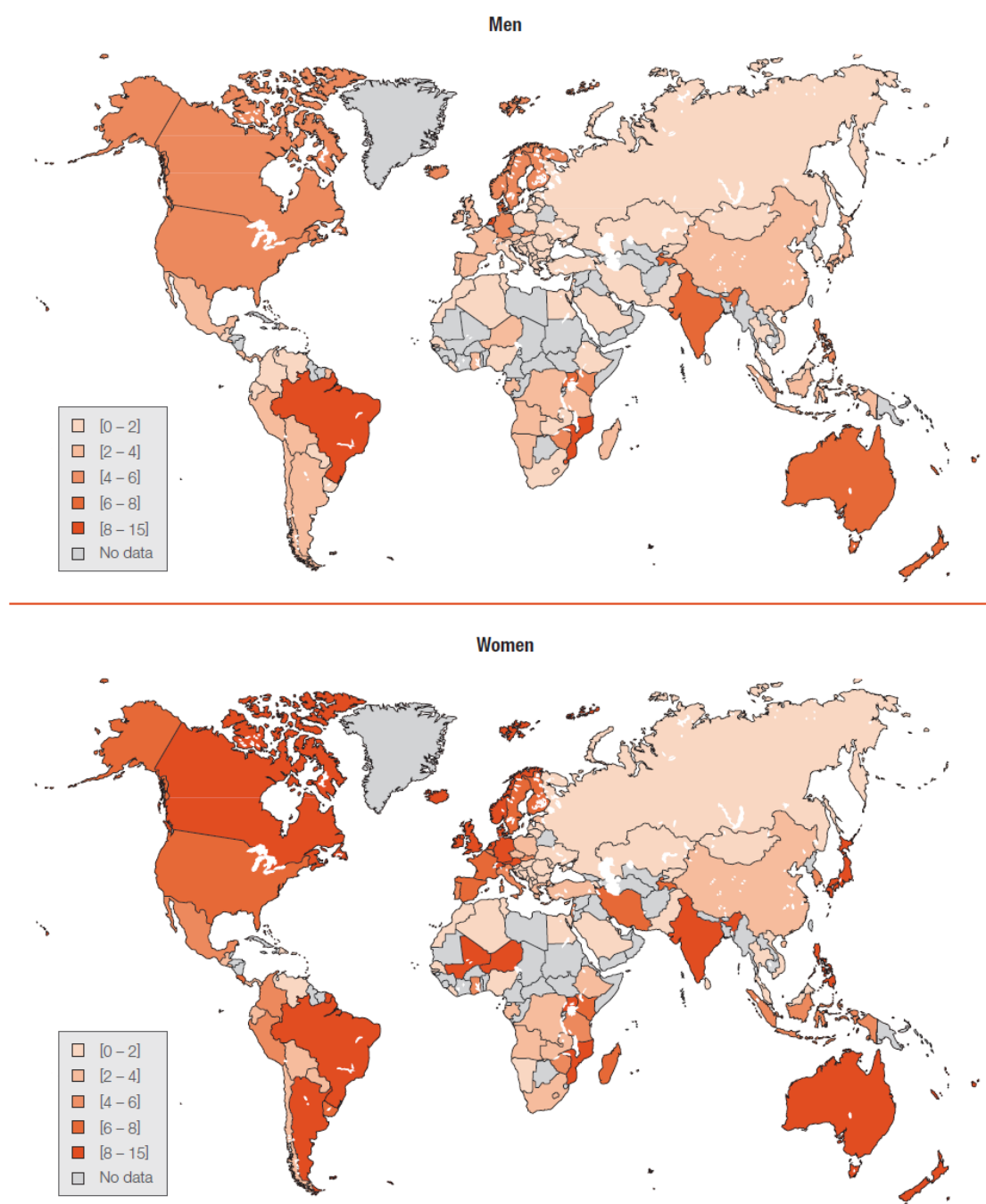
図 3.1. 賃金労働者に占めるパートタイム雇用(週労働時間 35 時間未満)の割合、2014 年(単位:%)



Note: Data correspond to the year 2014 or nearest available year, in the range 2011-14.

Source: ILOSTAT and authors' computations.

図 3.2. 賃金労働者に占める僅少パートタイム雇用(週労働時間 15 時間未満)の割合、2014 年



Note: Data correspond to the year 2014 or nearest available year, in the range 2011-14.

Source: ILOSTAT and authors' computations.

しかし、これがジェンダーの平等促進に役立つかどうかは、パートタイム雇用の質と、社会のパートタイム雇用に対するイメージにより左右される。韓国ではパートタイム雇用の割合が小さいが、これは雇用主が、既存の労働者の超過勤務によって追加的仕事量を吸収するほうを望んでいるためである。2010 年の時点で、パートタイム雇用（「時間」労働と呼ばれる）は賃金労働者の 16.4%しか占めていないが、パートタイム労働者の 74%は女性である。韓国では、パートタイム雇用の社会的地位が低く、社会的給付の支給も限られている³³²。

パートタイム労働者は、キャリアにつながるような高賃金・高度熟練職に就くことができないほか、パートタイムからフルタイム職への移行にも大きな障害が伴うことがある。これには技能要件の他に、女性のフルタイム雇用への意欲に対するイメージや、労働時間を延ばした場合に女性が直面しうる問題も原因になっている³³³。フルタイムからパートタイムへの変更を望む女性が、より熟練度の低い職種に移らねばならないこともある³³⁴。この現象は「職業的な格下げ (occupational downgrading)」と呼ばれており、フルタイムで働いている労働者が、多くは家庭での責任を担うために労働時間の削減を望む場合、短縮された労働時間に見合うように職務を変更せねばならず、その過程で高度熟練職から低度熟練職への転換を強いられることを指す。このような格下げは、中度熟練職よりも高度熟練職にある女性について、より深刻なものとなりかねない³³⁵。

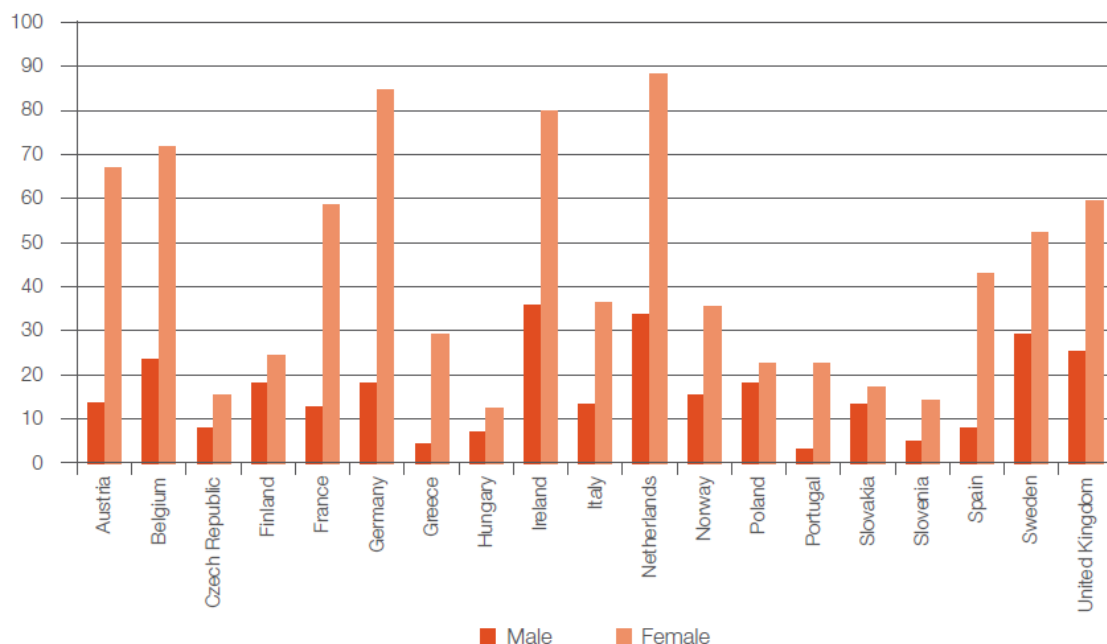
国によってパートタイム雇用における男女差のパターンは異なるが、これは文化的、制度的背景だけでなく、各国の経済構造も反映する。農業・製造部門は一般的に、フルタイム雇用を特徴とするが、サービス部門はパートタイム雇用への依存度が高い³³⁶。サービス労働者の需要が増加を続ける中で、男性よりも多くの女性がパートタイムで雇用される傾向は、今後も続くものと見られる。

欧州では、保健・社会事業、教育、宿泊・飲食などのサービス業で、労働者の 20%以上がパートタイム雇用となっているが³³⁷、これらの部門は拡大を続けている。小売業と清掃業における低度熟練職では、極めて多数の女性がパートタイム労働者として雇用されており、ベルギー、ドイツ、アイルランドおよびオランダでは、女性の占める割合が 70%を超えている (図 3.3)。オランダは、女性の急激な (かつ、他の欧州諸国よりもむしろ遅れた) 労働参加が、サービス部門の成長と同時進行している国の代表的な例である。いくつかの推計によると、20 世紀末の 10 年間に、サービス業へのシフトはオランダにおけるパートタイム雇用増の約 8%を占めている³³⁸。このケースでは、雇用主のパートタイム労働者に対する需要の増加に伴い、労働者にとってのパートタイム雇用の魅力を高める政策措置が導入され、雇用可能な労働者数の増大を後押しした (Box 3.2)。

その他、教育部門においては、欧州や北米はもとより、アラブ諸国、中央アジア、東アジアおよび太平洋地域でも、労働力の女性化 (feminization of the workforce) が続いており、教員に占める女性の割合が 55% (場合によっては 80%) を超えている³³⁹。Box 3.3 で示すとおり、女性は教育部門で圧倒的に大きな割合を占めているだけでなく、パートタイムを含む非標準的雇用の割合も、概して女性のほうが男性よりも高くなっている。

多数の国の僅少パートタイム雇用で女性の割合が高くなっている理由は、こうした雇用が広くオンコール・ベースで採用を行う職種に見られることから説明できる。スウェーデンでは、接客業と高齢者介護サービスが、こうした形態で労働者を雇用する傾向にある。イタリアでは、宿泊・飲食部門の全従業員の 60%と、教育、保健、社会およびパーソナルサービス部門の全従業員の 13%が、オンコール・ベースで雇用されている³⁴⁰。英国では、教育、保健および行政 (ゼロ時間契約全体の 30%) と、接客・小売サービス (ゼロ時間契約全体の 27%) にゼロ時間契約が多く見られる³⁴¹。この労働形態は、ひとつの課題を提起する。女性の収入が低くなる傾向を助長するからである。同時に、オンコール雇用の労働者は最低労働時間の保証がなく、受け取る収入が予測できないため、経済的に不安定となり、仕事と家庭の両立が困難になるリスクを抱えている³⁴²。

図 3.3. 販売・清掃部門の単純労働にパートタイム労働者が占める割合、男女別、欧州諸国、2009~10 年



Source: EU-SILC, 2009–10 pooled. Tabulated data from Leschke, 2015.

Box 3.2. オランダのパートタイム雇用

オランダは「世界初のパートタイム経済」と呼ばれることがある³⁴³。賃金労働者の半数近くがパートタイム労働者だからである。パートタイム労働者のほとんどは女性であるが、男性のパートタイム労働者の割合も、若年層中心ながら高くなっている。パートタイム雇用は縁辺的な仕事に限られず、主流の (mainstream) 雇用の特徴にもなっている。ほとんどのパートタイム労働者は常用雇用契約を結んでいる。パートタイムの労働時間は固定されるのが普通であり、ある程度の収入の確実性は確保されている。比較的大規模な企業では、すべての労働者にパートタイム勤務を希望する権利が認められているが、法律はこれを拒絶できる根拠を、一定のビジネス上の理由に限定しており、かつ、その正当性の立証責任を雇用主に課している。フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の平均的賃金格差は、無視しうるか、存在しない。パートタイム労働者は、団体協約により、個別の雇用契約で合意された労働時間を超える時間につき、割増賃金が定められている場合、超過勤務手当を受け取ることができる。ほとんどのパートタイム労働者は、比例ベースで権利付与を受ける代わりに、同じく比例ベースで社会保険料を支払っている。また、さまざまな研究は、オランダ女性がパートタイム雇用に満足しているだけでなく、フルタイム雇用よりもパートタイム雇用を好み、場合によってはさらに労働時間を減らしたいと考えていることを示唆している。オランダはどのような経緯で、このモデルに到達したのだろうか。

オランダは過去 50 年の間に、着実かつ確実にパートタイム経済へと成長してきた。このような動きは、需給双方の要因と、政府の政策が重なって生じている。供給サイドでは、学歴の向上によって女性の解放と労働市場参入が促進されただけでなく、他の国々よりも保育施設の整備が遅れたことによって、パートタイム雇用が賃金労働を行わないこと、または、フルタイムで働くことよりも魅力のある選択肢となった。オランダ女性の労働市場進出は欧州近隣国に遅れたが、そのペースは速く、規模も大きかった。1991 年から 2014 年にかけて、女性の労働参加率は 44% から 58% へと急上昇した。需要サイドを見ると、雇用主は、労働組合が要求する集団的な

労働時間削減に代わる措置として、また、労働時間の削減と、需要増に対応するための操業時間延長の間のギャップを埋めるため、パートタイム雇用に注目しはじめた。パートタイム雇用発展の重要な契機となったのは、ワッセナー協定(1982 年)であるが、労働組合はこれに基づき、パートタイム雇用の拡大を含む失業対策と引き換えに、賃上げ要求を抑えることに同意した。

こうした変化に伴い、いくつかの政策措置も導入された。特に、パートタイム雇用は共稼ぎ世帯の男女がともに、その労働時間を調整できるようにする「1.5 人の稼手」モデルを通じて促進された。また、パートタイム雇用の質は、均等待遇原則の導入、より高い職業水準と組織階層へのパートタイム雇用の拡大、および、個人がフルタイムとパートタイムの間で労働時間形態を変更できる権利を確立する規制によっても確保された。1996 年均等待遇(労働時間)法(パートタイム雇用に関する枠組協定を施行する欧州指令の採択に先駆け成立)は、客観的かつ正当な理由がない限り、雇用主がフルタイム従業員とパートタイム従業員を差別することを禁じている。常用社員と非常用社員がその労働時間に基づく差別を受けるべきではなく、パートタイム労働者の間でも、労働時間の長短による差別を禁じるというのが、同法の根底をなす原則である。パートタイム労働者は、比例ベースで同額の賃金、同額のボーナス、および、同じ日数の休暇を得る権利を与えられている。2000 年労働時間調整法は、従業員が労働時間を延長または短縮する権利を謳っている。雇用主は、具体的な事業上の利益相反がない限り、このような変更の申請を拒絶できない。同法は「仕事とケア」政策の一環として制定されたもので、仕事と家庭の責任両立の支援を目標として、数多くの既存の規定を取りまとめ、これに補足的な規定(家族のケアを目的とする休暇など)を加えたものとなっている。同法は、いくつかの団体協約ですで見られていた趨勢を反映している。2015 年のフレックスタイム法制定以来、従業員はその労働時間の変更だけでなく、勤務日程や勤務地の変更も申請できるようになった。

オランダは依然として、質の高いパートタイム雇用の擁護国と言えるが、オンコール雇用を含むいくつかの契約形態は、労働者の保護という点ではかに劣っている。その中にはゼロ時間契約や上下限設定契約(第 6 章で取り上げるもの)も含まれる。2015 年第 4 四半期の時点で、オンコール雇用者は「柔軟契約(flexible contracts)」に基づき雇用される労働者の 28%(53 万 7,000 人)を占めている。加えて、6%の労働者(12 万 4,000 人)は、労働時間の定めのない常用契約、12%の労働者(23 万 1,000 人)は労働時間の定めのない期限付き契約を結んでいる³⁴⁴。

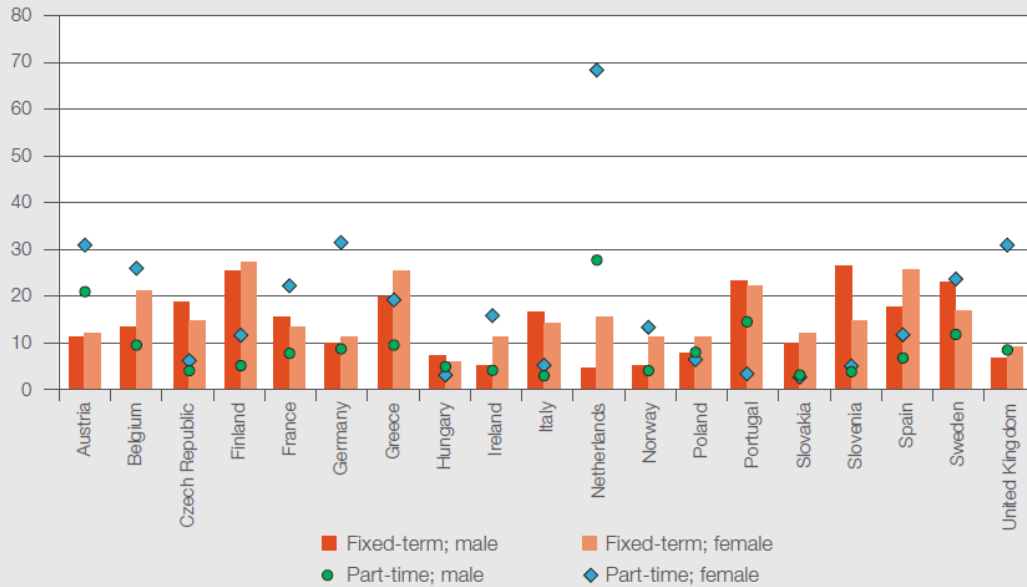
出典: Fagan et al., 2014、Booth and Van Ours, 2012 および Visser, 2002a

Box 3.3. 欧州教育部門における非標準的雇用の増大

欧州の教育部門では、教職員と研究者の間で非常用雇用やパートタイム雇用が急速に広がっている。教育が今でも、しつけと助言という女性の伝統的役割の延長線上として捉えられていることを反映し、大半の国では、女性労働者が教育部門で圧倒的に大きな割合を占めている³⁴⁵。しかも、女性は教育部門の中でも非常用労働者やパートタイム労働者となることが極めて多い(図 3.4)。フィンランド、ギリシャ、ポルトガルなど、非常用雇用が教育部門の雇用全体の 20%以上を占める国もある。スペインでは、2011 年の時点で大学研究者と教員全体の 64%が期限付き契約を結んでいるが、この割合は 1990 年代半ばから着実に上昇している³⁴⁶。イタリアでは、教員と研究者に占める非標準的雇用の割合が 1995 年以来、2 倍に伸びている³⁴⁷。ドイツでは、1992 年から 2009 年にかけて、大学職員の数が増えているが、大学教授の数はほとんど増えていない。この同じ時期に、有期契約(FTC)で雇用される研究助手の割合は、63%から 83%へ上昇した³⁴⁸。この全体的な増加の理由としては、教職員の供給過剰、その技能の職種間移転の可能性が一般的に高いこと、官民間の契約体系の差異、教育部門への公的支出の削減などが指摘されている。また、ベルギーやギリシャなど一部の国では、教職員が一般的な雇用保護法体系から除外されており³⁴⁹、非常用契約の利用に対する制約が少なくな

っている。ドイツの現行法は、雇用の安定と契約期間を団体協約の対象とすることを認めていない³⁵⁰。しかも、研究への公的補助は、大学に直接支給されるのではなく、外部資金による研究プロジェクトに支給されることが多くなっており、これがプロジェクト・ベースの契約の増大を助長している。

**図 3.4. 有期契約およびパートタイム契約で雇用される教職員の割合(%)、男女別
欧州諸国、2009~10 年**



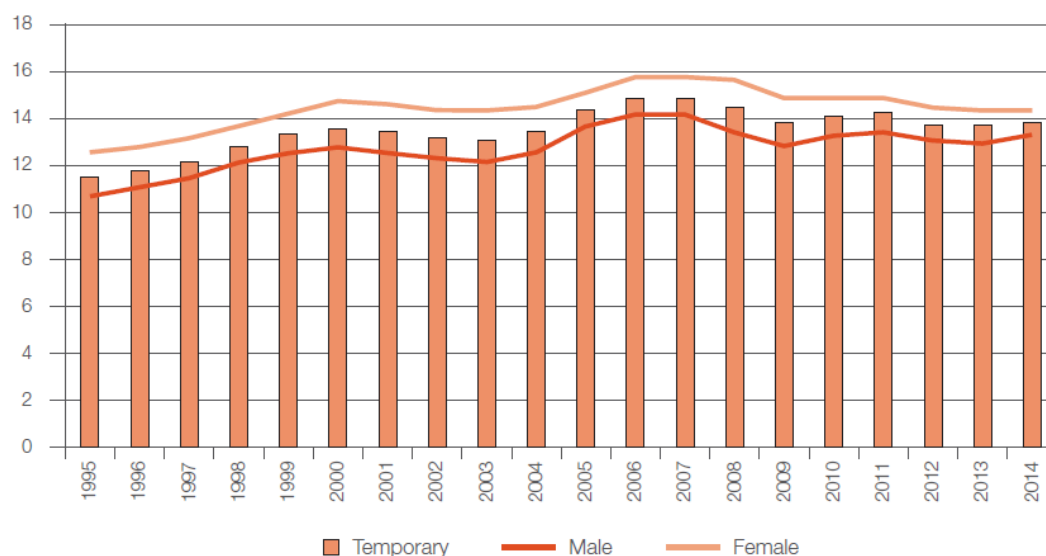
Source: European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), 2009–10 data pooled. Tabulated data from Leschke, 2015.

3.1.2. 非常用雇用と女性

非常用雇用に女性が占める割合が男性より大きいかどうかは、各国経済における具体的な職種と部門の重要性によって決まる。なぜなら、職種や部門の別にジェンダーの住み分けが生じるのが一般的であり、例えば男性は建設部門で、女性は小売部門で雇用されることが多いといったパターンができ上がっているからである。よって、その国の経済で、非常用雇用の割合が高い部門や職種が大きな重要性を占めるほど、労働市場で非常用労働者が占める割合も高くなる。

欧州では、非常用雇用が概して、男性よりも女性で広がっているが、その差は大きくない。図 3.5 は、1995 年から 2014 年にかけてのジェンダー別有期雇用契約の動向を示したものである。これを見ると、非常用雇用の割合は女性のほうが男性よりも平均で 2 ポイント高くなっているが、その差は期間の終わりに近づくにつれて縮まっていることが分かる。女性に非常用労働者が多い理由のひとつとして、多くの国が女性の労働市場への参加拡大を促進したり、これに対応したりすることを目標に掲げ、有期雇用契約の利用を自由化する改革を導入したことが挙げられる（例えばイタリア）³⁵¹。有期契約利用規制の緩和で、従業員の選別は容易になる。仕事に不向きな従業員の契約を更新しないだけで済むからである。よって、有期雇用契約が利用しやすくなったことで、育児を終えた女性の労働市場への復帰が容易になったと見られるケースもある。

図 3.5. 15 歳から 64 歳の就労人口に有期契約従業員が占める割合、合計と男女別、欧州諸国平均、1995~2014 年



Note: Countries included: Belgium, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, the Netherlands, Poland, Portugal, Spain, Sweden, the United Kingdom. Yearly data used except for 1995 (only quarterly data available) and weighted for annual estimates. Quarterly data for 1995 exclude Estonia, Germany, Hungary, Poland and the United Kingdom.

Source: European Union Labour Force Survey 1995–2014 (Eurostat).

若い女性に関しては、産休関連のコストを回避するため、経営者がその雇用を渋っていることを示す事例証拠が見られる³⁵²。有期雇用契約が利用しやすくなったことで、このような傾向が緩和される場合もある。企業は若い女性を常用契約でなく、非常用契約で採用することを望むからである³⁵³。しかし、このような慣行は差別的かつ近視眼的であるだけでなく、女性が「縁辺」に位置する労働者であり、仕事に対する意識が低く、賃金雇用への生計依存度が低いという考え方を助長してしまう。こうした特徴づけは、女性を長期間にわたり、非常用雇用に閉じ込めるおそれがある。

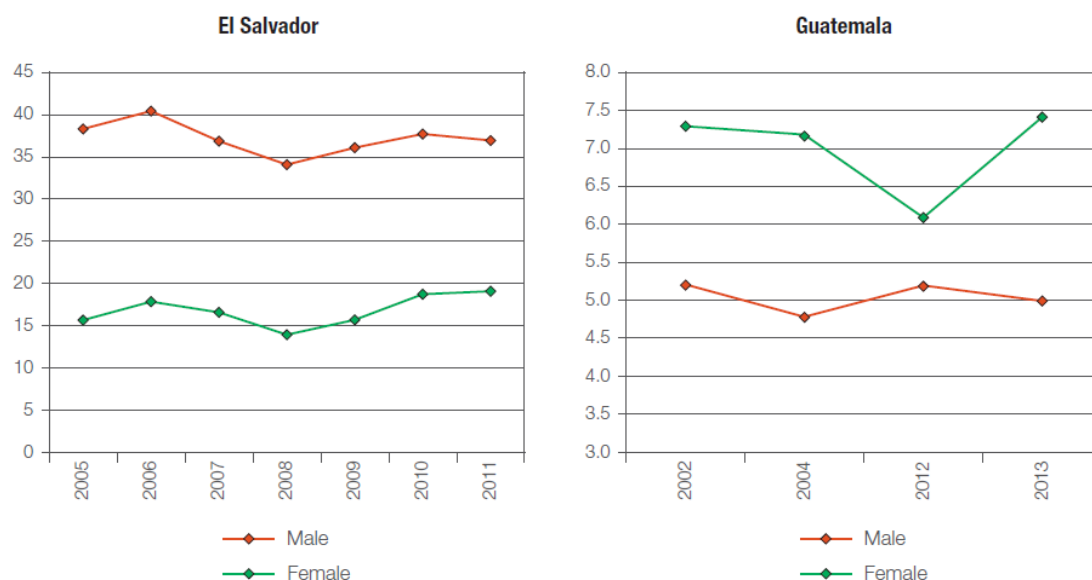
これとの関連で、非常用雇用が女性に多い理由がもうひとつある。それは、交渉力が弱いために、より賃金が安く、不安定な職を受け入れざるを得ない公算が高いという点である³⁵⁴。女性は部分的に家計所得に依存しているため、賃金雇用への依存度が低いという認識は、女性の労働に対する報酬を低めている³⁵⁵。また、女性は国から失業給付という形で支援を受けることも少ないため、男性よりも劣った雇用条件に甘んじなければならない³⁵⁶。

日本では、女性の非常用労働者が男性の 4 倍を超える³⁵⁷。日本の状況は極めて特殊であり、女性が非常用労働者の 80%以上を占め、しかもその大半が 34 歳未満である³⁵⁸。韓国では、賃金雇用に占める割合が 43%にすぎない女性が、非常用雇用の 52%（および更新不可の期限付き契約雇用の 59%）を占めている³⁵⁹。

世界のその他の地域では、図 3.6~3.8 から分かれるとおり、男女別の雇用の推移が国によって大きく異なっている。例えばグアテマラでは、有期雇用契約が男性よりも女性に広がっているのに対し、エルサルバドルでは非常用雇用が男性のほうに多く見られる（図 3.6）。但し、エルサルバドルでは、この 10 年間に非常用雇用が比較的横ばいで推移しているが、これは男性労働者に非常用労働者が占める割合が低下したことによるものであり、女性労働者に非常用労働者が占める割合は低下していない。

働者に非常用労働者が占める割合は逆に上昇している。他の情報源からのエビデンスを見ると、ラテンアメリカでは一般的に、有期雇用契約とジェンダーの間に明確な相関関係が見られないことも分かる。ブラジルとペルーでは、女性の間で非常用雇用が頻繁に見られるのに対し、アルゼンチンやチリ、エクアドルでは、これが男性のほうに広く見られる。

図 3.6. 非常用雇用の推移、男女別、ラテンアメリカ諸国(単位: %)

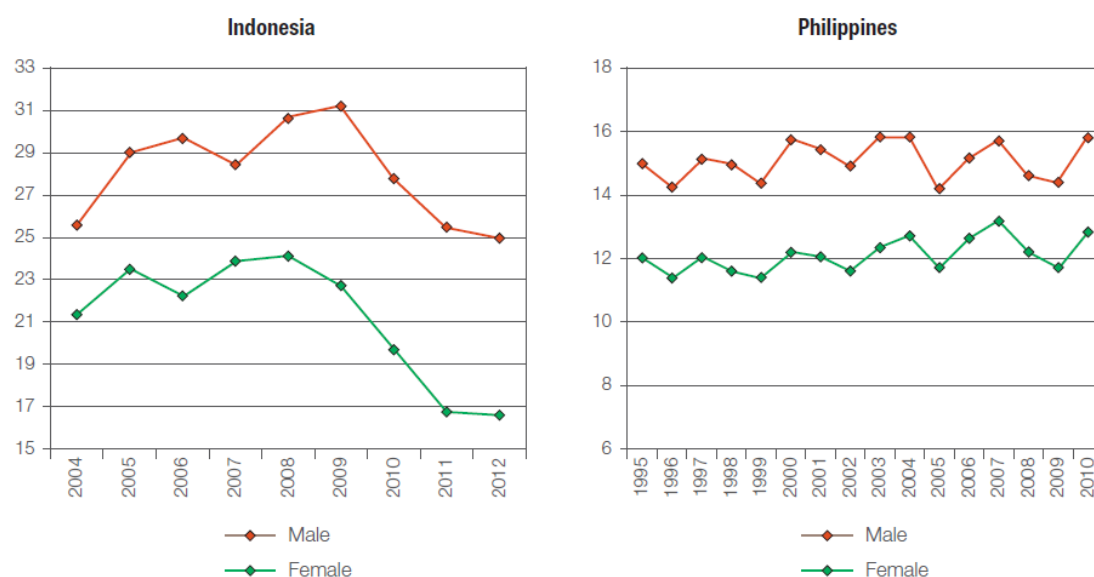


Note: Guatemala: FTCs as a percentage of all male or female employees. El Salvador: temporary workers as a percentage of all male or female employees.

Source: Guatemala: ENEI (ECLAC), 2012–13; El Salvador: EHPM (Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador), 2005–11.

フィリピンとインドネシアでは、非常用雇用が女性よりも男性で一般的である（図 3.7）。カンボジアとベトナムでは、非常用雇用の中でも、一定の男女の職務分離が見られ、男性は非常用雇用全般で大きな割合を占める一方で、有期雇用契約のみを見ると、女性のほうが男性よりも多くなっている³⁶⁰。カメルーン、マリおよび南アフリカでは（図 3.8）、女性の非常用労働者の割合が男性よりも速いスピードで増えており、過去 10 年の間に、非常用雇用が女性労働者に占める割合は、男性労働者に占める割合に追いついている。ガーナとウガンダでは、非標準的雇用に組織的な男女格差は見られない。しかし、雇用形態の移行には大きな男女差が見られる。他の条件を一定とすると、女性の非常用労働者が標準的雇用に移行する確率は、男性の確率を 30%から 45%下回っている³⁶¹。

図 3.7. 非常用雇用の推移、男女別、アジア諸国(単位: %)



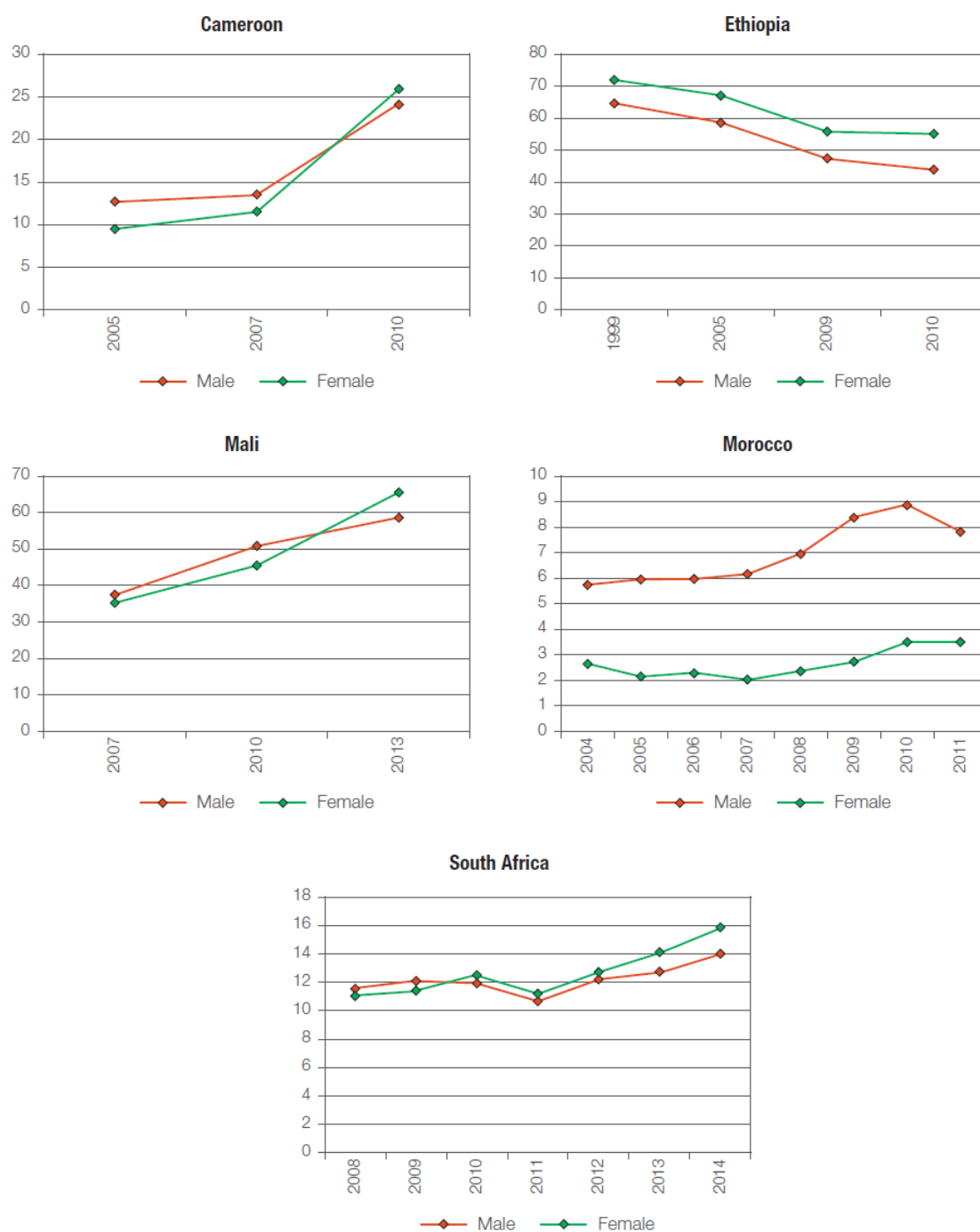
Note: Philippines: those working in “precarious” employment, including short-term or seasonal or casual work or those working for different employers on a day-to-day or week-to-week basis. Indonesia: casual workers as a percentage of wage employees.

Source: Philippines: Household surveys (DWCP, 2012); Indonesia: LFS, 2002–12 (DWCP).

政策分析上、特に開発途上国においては、男女間で労働参加率と自営率に大きな差があるため、ジェンダー分析の関連では、賃金労働者と労働力人口を区別することが重要である。例えば、ジンバブエの事例を見ると、2004年から2010年にかけて、女性従業員の臨時雇用率は男性従業員を一貫して上回っているが、双方とも大幅な増加を示している。とはいえ、女性労働者全体に非常用雇用が占める割合は依然として、男性労働者よりも小さく、その増加率も低くなっている（図 3.9）。

この問題にさらに光を当てるため、世界銀行企業調査を用いて、主要開発途上国サービス部門の女性・男性労働者全体に占める非常用労働者の割合を表 3.10 に示す³⁶²。これによると、国内的にも国際的にも、女性労働者に占める非常用労働者の割合には大きな差があり、10%から 80%に上がることが分かる。ごく一部の例外を除き、サービス業では男性よりも女性の非常用労働者の数が多くなっている。バングラデシュやアフガニスタンなどのサービス部門では、女性の非常用労働者の割合が男性の非常用労働者の割合の 4 倍を超えている。この調査結果は政策上の注目に値する。なぜなら、サービス部門には労働者の組織化が特に困難な職種が多く、団体交渉を通じて労働条件を改善することが難しいからである。しかも、男性主体の産業部門と比較した場合、サービス業の職種や業務の中には、女性が圧倒的に多く提供する役務の執拗な過小評価を特徴とするものがあり、これがジェンダーの不平等をさらに深刻化させている³⁶³。

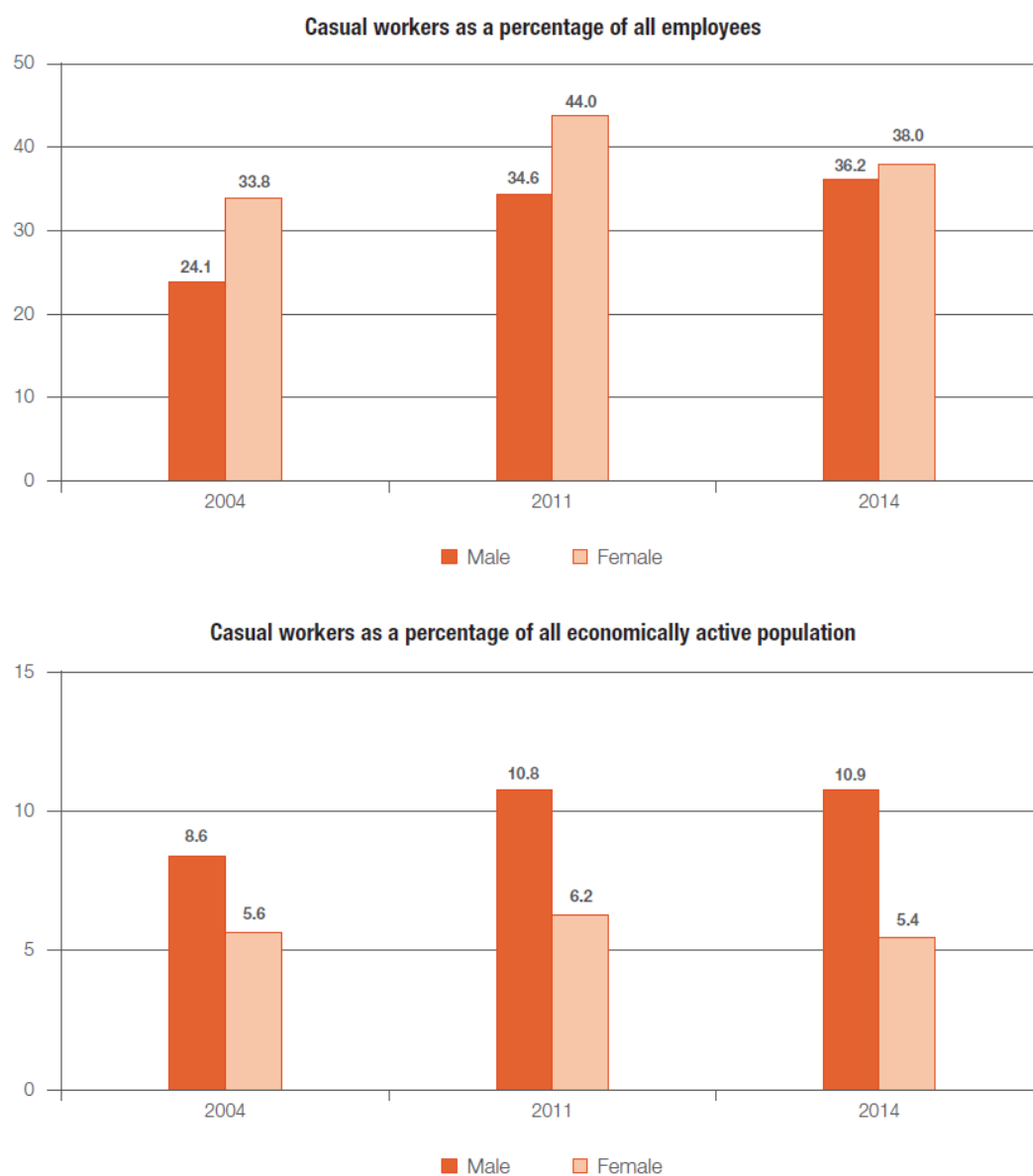
図 3.8. 非常用雇用の推移、男女別、アフリカ諸国(単位: %)



Note: Cameroon: casual workers as a percentage of all economically active workers; Ethiopia: contract, casual, seasonal and temporary workers; Mali: unstable jobs; Morocco: temporary workers, as a percentage of all economically active workers; South Africa: FTCs as a percentage of all employees.

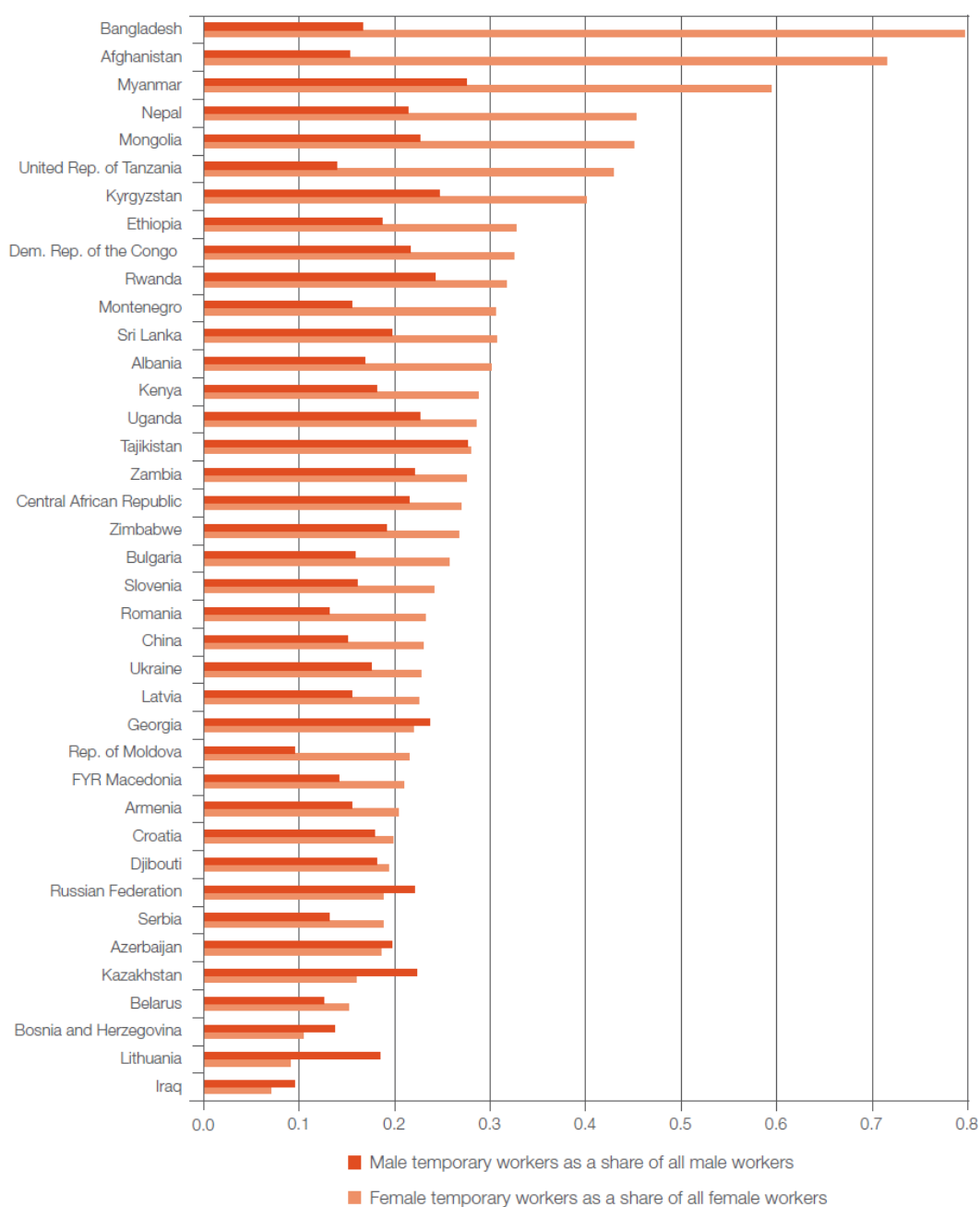
Source: Cameroon: EESI, 2005, 2010; ECAM, 2007 (INS); Ethiopia: NLFS, 1999, 2005; UEUS, 2009, 2010 (CSA); Mali: EPAM, 2007, 2010; EMOP, 2013; Morocco: Activité, emploi et chômage, 2004–11 (Direction de la Statistique); South Africa: QLFS, 2008–14 (Statistics South Africa).

図 3.9. 臨時雇用の推移、男女別、ジンバブエ、2004~14 年(単位: %)



Source: Zimbabwe LFS, 2011, 2014 (Zimstat).

図 3.10. サービス部門における非常用雇用、男女別、諸国、2013 年頃



Note: Data for the latest available year, between 2011 and 2014; for the majority of countries, data refer to 2013.

Source: Authors' computations based on World Bank Enterprise Survey 2014.



Hotel worker trainee, Philippines

© ILO/Ruben Hamahiga Dela Cru

3.2. 若者

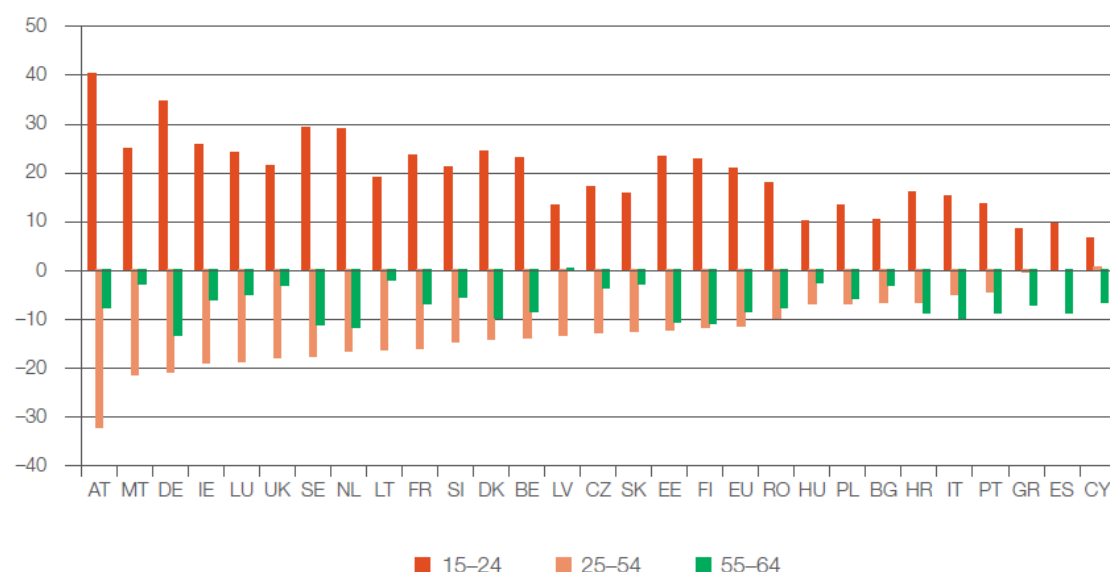
ILO『世界の雇用情勢－若者編』2013年版は、長引く雇用危機、失業の蔓延、および、安定的雇用のさらなる稀少化という文脈の中で、「労働市場の現状は若者にとって厳しい」という所見を提示した³⁶⁴。若年失業率は、30歳代や40歳代の労働者の2倍か3倍に上がることが多く、2014年の時点で、全世界の若年失業者は7,300万人に上るとする試算も出された。

しかし、失業率を見るだけで、労働市場で若者が置かれた状況を理解することはできない。若者の仕事の質や性質、将来的な地位向上の見通しも重要である。事実、若者は非標準的雇用、それもしばしば質的に劣る仕事に就きがちであることが知られている。若者の雇用見通しは、全般的な雇用情勢と関係しているが、特に注意と対応を要する特殊な側面もある。

先進国では、非標準的形態による若者の雇用が、学校から仕事への移行、実務経験の欠如のほか、労働市場の変動やこれを抑制するための政策対応とも関連づけられている。

ニュージーランドでは、臨時労働者の割合が全年齢層で3~4%となっているのに対し、24歳未満の労働者では10%を超えている³⁶⁵。ほとんどの欧州諸国では、若者の間で非常用雇用が増える傾向にある。欧州では、非標準的雇用全般で若者の割合が高くなっているが（図 3.11）、非常用雇用率は近年、働き盛り層やベテラン層で比較的安定して推移しているのに対し、若年層では50%を超えている（図 3.12）。データが入手できる欧州諸国を見ると、若者が派遣労働（TAW）に占める割合も、働き盛り層の2倍超、ベテラン層の4倍超である（図 3.13）。

図 3.11. 欧州における非標準的雇用の年齢別構成と雇用全体の年齢別構成の比較、2015 年
(ポイント差)

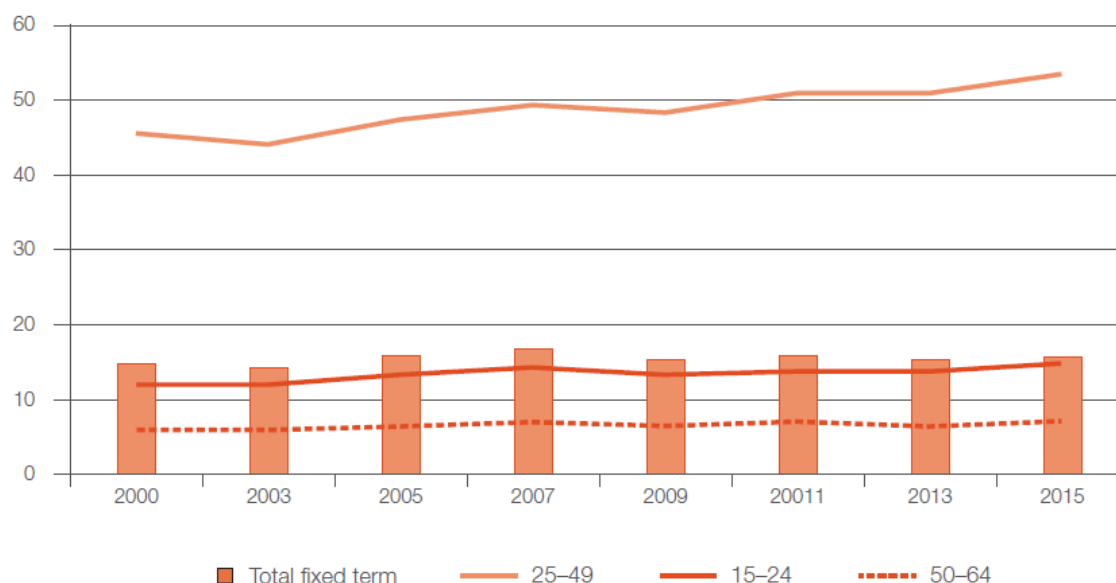


Note: AT – Austria, MT – Malta, DE – Germany, IE – Ireland, LU – Luxembourg, UK – United Kingdom, SE – Sweden, NL – Netherlands, LT – Lithuania, FR – France, SI – Slovenia, DK – Denmark, BE – Belgium, LV – Latvia, CZ – Czech Republic, SK – Slovakia, EE – Estonia, FI – Finland, EU – European Union, RO – Romania, HU – Hungary, PL – Poland, BG – Bulgaria, HR – Croatia, IT – Italy, PT – Portugal, GR – Greece, ES – Spain, CY – Cyprus.

Source: Schmid and Wagner, 2016.

労働市場で若者層に非常用労働者が多い現象は、当該労働市場で若者の将来的な見通しを改善するうえで重要な訓練を提供できる具体的な徒弟制度やインターン制度を反映している可能性もある。ドイツやオーストリア、デンマークでは、職業教育と訓練が、15 歳から 24 歳の年齢層に非常用雇用が多い主な理由となっている。デンマークなど、いくつかの国では、徒弟制度が安定的雇用関係をもたらすと期待されている。これと幾分、様相を異にするものとして、インターン制度が挙げられる。多くの国では、有償または無償のインターン制度が学校教育のカリキュラムに取り入れられ、若年求職者にとって暗黙の必要条件となっている。米国とフランスの事例研究によると、実質的雇用への足掛かりとなるどころか、雇用不安を永続化させることになりかねない反復的インターンシップの乱用を防ぐことが重要となる³⁶⁶。

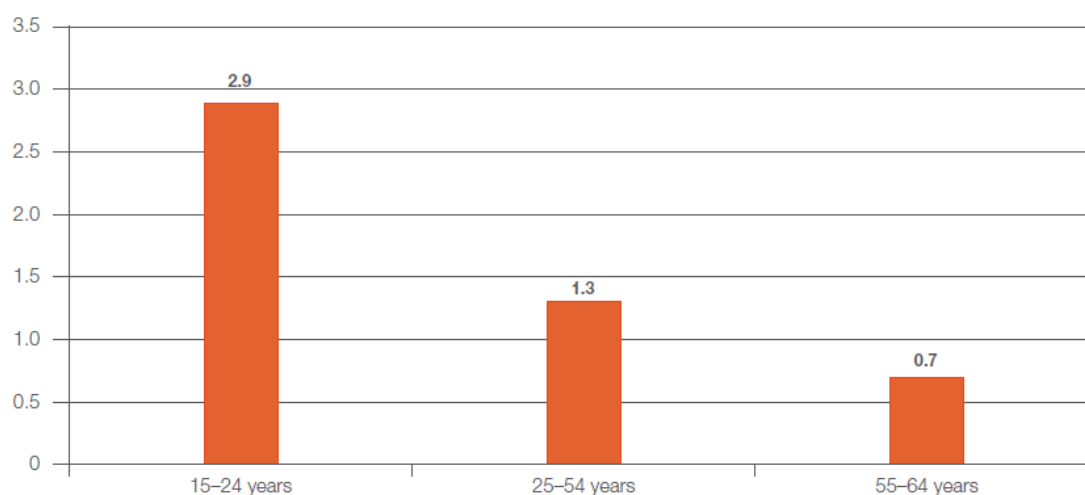
図 3.12. 15 歳から 64 歳の就労人口に占める有期雇用契約従業員の割合(%)、年齢別、欧州諸国平均、2000~15 年



Note: Always the second quarter of the year. Countries surveyed: Austria, Belgium, Cyprus, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, Malta, Netherlands, Portugal, Slovakia, Slovenia and Spain.

Source: European Labour Force Surveys (ELFS), 2000–15.

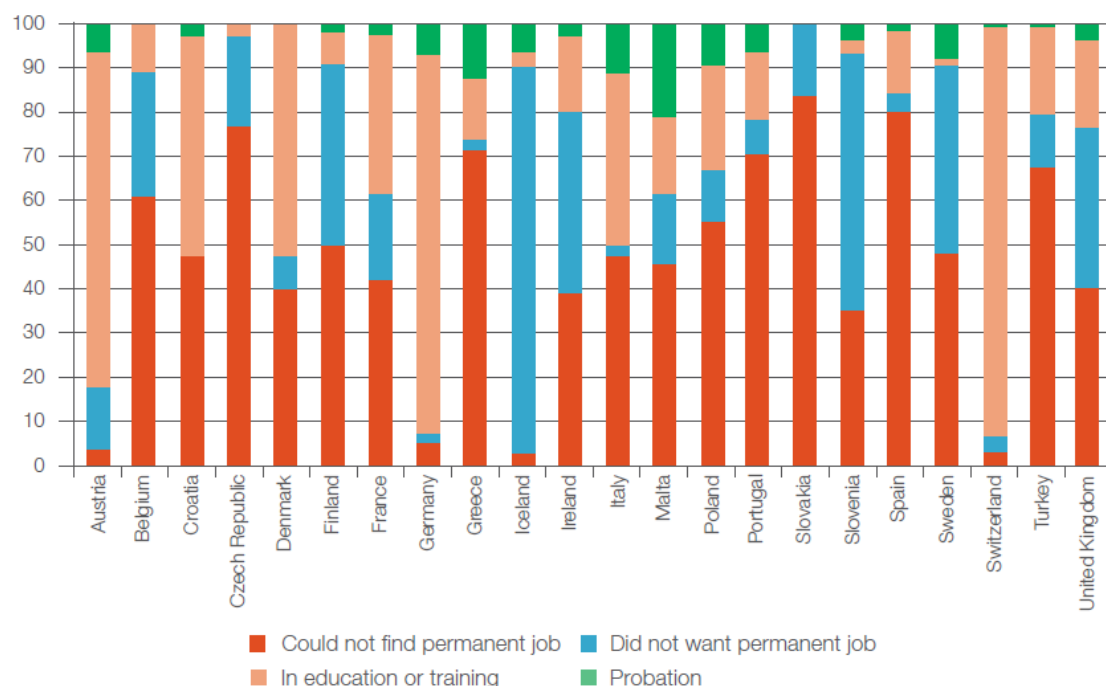
図 3.13. 派遣労働者の割合(%)、年齢別、欧州諸国平均、2012 年



Note: Countries include Belgium, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Poland, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom. Figures show a percentage of the working population (including self-employed).

Source: European Labour Force Survey, 2012.

図 3.14. 15~24 歳の労働者が非常用雇用状態にある主な理由(非常用雇用全体に占める割合(%))、欧州、2014 年



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), 2014.

休暇中または学位取得期間の境目を利用して、フルタイムの勉学と仕事を両立しようとする学生の間では、非常用雇用契約が広がっている。このような契約は、常用契約に至ることも、具体的な技能の取得に至ることも期待されていないため、訓練契約とは別に考えるべきである³⁶⁷。スロベニアやスウェーデン、フィンランドなどの国では、多数の若年労働者が常用雇用を望まないと答えているが（図 3.14）、これは主として、その多くがまだ学生であるという理由による³⁶⁸。このように、非常用雇用は、経験を積み、金銭を稼ぎ、異なる仕事や業界を試し、ネットワークを作り、労働市場における次のステップで役立つ具体的、一般的技能を身に着けることを同時に可能にするという点で、多くの若者によって意図的に選択されることもある。

非常用雇用は体系的に、若年労働者のほうが年長の労働者よりも多く活用できる。若者は働き盛り層よりも経験に欠け、雇用主はその技能を査定する必要があるため、選別または試用の目的で非常用雇用契約を提示することが多い。非常用雇用契約を比較的自由に活用できるか、有期雇用契約の利用を容易にするために縁辺部で労働市場改革が導入されている国では、非常用雇用契約の拡大が、労働市場への新規参入者である若年層に大きな影響を与えている。

若者がより安定的な雇用に移行せず、この種の職にとどまる場合には、課題が生じる。残念ながら、大半の欧州諸国では、若年労働者が常用社員職を見つけられないことが、依然として非常用雇用を選ぶ主な理由となっている。このような若年労働者が特に多いのは、スロバキア、スペイン、チェコ共和国、ポルトガル、ギリシャおよびトルコである（図 3.14）。これらの国では、非常用雇用が職業訓練や若者の経験不足と関連づけられるだけでなく、構造的な要因として、全年齢層で非常用雇用契約のより一般的な活用とも結びついている。

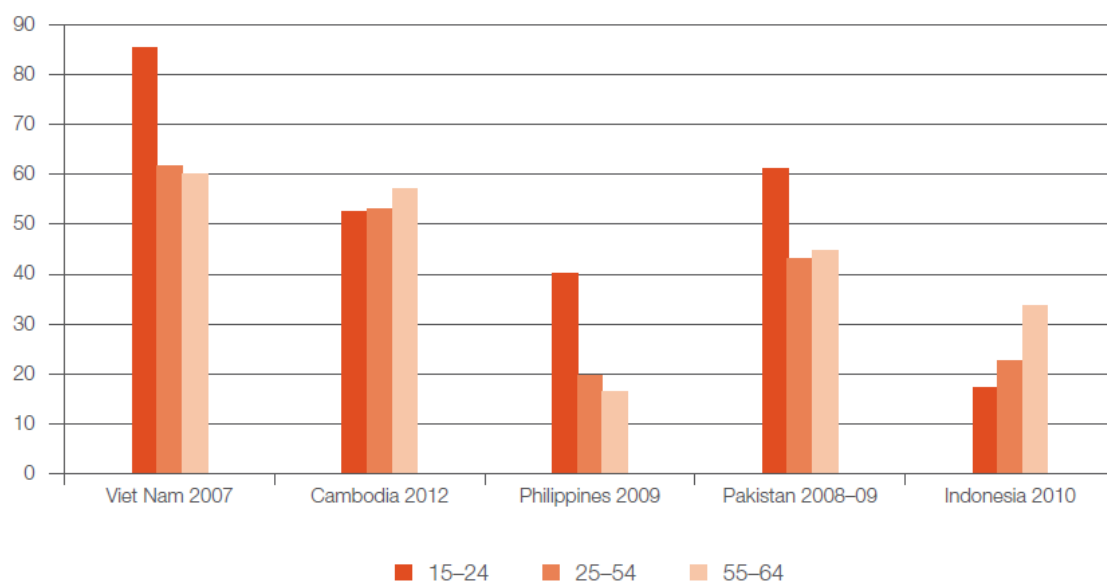
2000 年代後半の世界的な景気低迷は、経済的ショックが起きた場合に、非常用雇用状態にある若者の地位が不安定になることを如実に示した。欧州では、2008 年から 2012 年にかけて、雇用喪失が全体で平均 2%を超えたが、これは若年労働者を直撃した。最も年齢が高い層の労働者の雇用は実際、この期間に相対的に増大する一方で、若年労働者の失職率は 8%にも上っており、そのほとんどが非常用雇用契約の不更新を原因としている³⁶⁹。労働市場が調整過程に入ると、若者の負担は最も重くなり、失業や断続労働、雇用の質の低下に直面する可能性が高くなる。若者がまさに、親元を離れたたり、自分の家族を持ったり、場合によっては高齢の親戚の介護という追加的責任を担ったりすることで、成人としての生活を始める時期にあることを考えれば、この状況は余計に深刻と言える。景気が回復期に入ると、非常用雇用が増加する傾向にあるが、これによって若者はさらに、非標準的雇用を受け入れざるを得なくなる。

学生から社会人への過渡期は若者にとって、その夢を実現し、経済的な独立を達成し、社会で自分の居場所を見つける、人生でも重要な時期にあたる。この過程の当初から困難に直面すれば、長期にわたる影響が生じかねない。労働市場への参入の初期から失業してしまえば、雇用可能性（employability）が低下したり、雇用主から生産性に劣るという烙印を押されたりすることで、悪循環に陥るおそれがある³⁷⁰。就職困難に直面する若年労働者は、習得したばかりの技能をすぐに失ってしまうこともある。しかし、これはいくつかの非標準的雇用形態にも当てはまる。経験を積んだり、仕事と教育を両立させたり、若者がその後、安定的でフルタイムの生産的雇用を見つけることを可能にしたりするという意味で、本来の目的に資するものであれば、非標準的雇用といえども歓迎すべきであろう。しかし、非自発的な側面や劣悪な労働条件を特徴としたり、より良い職への転向ができなかったりすれば（つまり、罫にはまった状態になってしまう場合）、将来のキャリア見通しや給与という点で、長期にわたる影響が生じかねない³⁷¹。また、やる気をなくし、若者が労働市場から完全に離れてしまうこともある。

先進国と同様、開発途上国でも、非常用労働者の中には若者が不相応に多い。ウガンダでは、若者が臨時労働者になる確率が働き盛り層の 2 倍となっているが、ガーナではこれが 4 倍にも上る³⁷²。ベトナムやフィリピン、パキスタンでは、非常用雇用契約が 15 歳から 24 歳の若年層で最も広がっている。インドネシアでは、この割合がベテラン層で高くなっているが、この数字は臨時労働のみを対象とするもので、職業訓練契約を含んでいない。カンボジアでは、非常用雇用の割合が、全ての年齢層で高く、50%程度となっている（図 3.15）。

ILO が 2000 年代半ばから 2010 年代前半にかけ、34 の低・中所得国で実施した「学校から仕事への移行調査（SWTS）」は、調査時点で無期限または 12 か月以上の賃金契約で雇用されている若者の割合を測定することにより、各種雇用形態の安定度の分析を可能にしている³⁷³。若年賃金労働者の間で安定的契約の割合が最も高いのはヨルダン、ウクライナおよびロシア連邦である（95%超）。その正反対がペルー、エジプト、マラウイの各国で、若年賃金労働者のうち、安定的契約を結んでいる者は 50%に満たない。大半のサハラ以南アフリカ諸国では、賃金労働者の安定的契約割合が低いが、こうした国々では、若年労働者のほとんどがまったく契約を結んでいないか、そもそも賃金雇用の対象となっていない。図 3.16 を見ると、賃金労働者における非常用雇用の割合は、若年の男女間でほとんど差がないことが分かる。しかし、こうした数字も、全ての国で、若年女性の賃金雇用に占める割合が若年男性よりも大幅に低くなっているという事実を踏まえて考える必要がある。

図 3.15. アジア諸国の賃金労働者に占める非常用労働者の割合(%)、年齢別、2007~2010 年



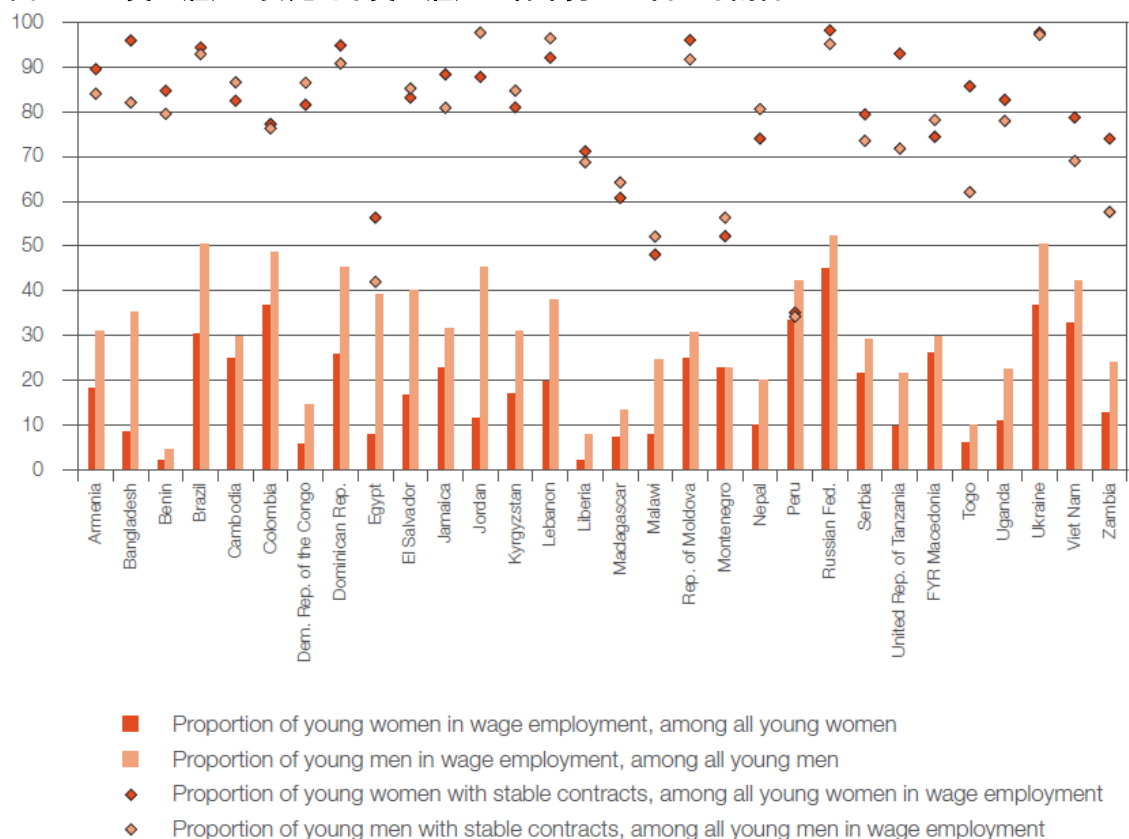
Note: For Indonesia, temporary employment implies only casual jobs.

Source: Viet Nam: LFS, 2007; Cambodia: Labour Force and Child Labour Survey, 2012; Philippines: LFS, 2009; Pakistan: LFS 2008-09; Indonesia: LFS, 2010. Calculations by Nguyen et al., 2016.

SWTS のデータは、全調査対象国で、初めて就職できた若者の割合が、安定的雇用への移行を果たした若者の割合を常に上回ることを明らかにしている。この調査結果は予想どおりと言えるが、驚くべきは 2 つの割合の差である。モルドバ共和国やエジプト、そして特に、ベナンやリベリア、マダガスカル、トーゴなどのサハラ以南アフリカ諸国では、その差が 5 倍を超えている³⁷⁴。ペルーでは、非常用雇用が賃金雇用全般に大きな割合を占めているが、調査対象の若者全体の 90%は有期雇用契約しか経験していない³⁷⁵。しかも、安定的雇用への移行がそもそも期待されていない若者が、特に女性に多くなっている。この数字は特にサハラ以南アフリカで高く、タンザニアの 55%からベナンの 87%にまで及ぶ。こうした調査結果は、一般的に賃金雇用と安定的雇用が欠如している労働市場の全体的趨勢を反映している。安定的雇用への移行を期待されていない若者の割合は、中東や北アフリカのほか、サモアやネパールをはじめとするアジア諸国でも比較的高くなっているが³⁷⁶、これらの国々では、そもそも賃金労働者の数が極めて少ない。賃金労働者（主として男性）は、安定的な有給雇用状態にあるが、それ以外の大多数は失業を続けるか、自営業者になるか、労働市場から完全に脱落したりしている。

若者は、非常用雇用や派遣労働で不釣り合いに大きな割合を占めているだけでなく、パートタイム労働者となることも多い。入手できるデータによると、多くの高・中所得国では、働き盛り層に比べて若年層でパートタイム雇用の割合が高くなっており、デンマークで 6 倍近く、フィンランド、アイスランドおよびスロベニアで 5 倍となっている。カナダやチリ、チェコ共和国、ノルウェー、ポルトガル、米国では、若年労働者のパートタイム雇用率が 3 倍に上る。例外的に、オーストリア、ドイツおよびスイスでは、働き盛り層のパートタイム雇用率のほうが高くなっているが、その差はあまり大きくない（図 3.17）。

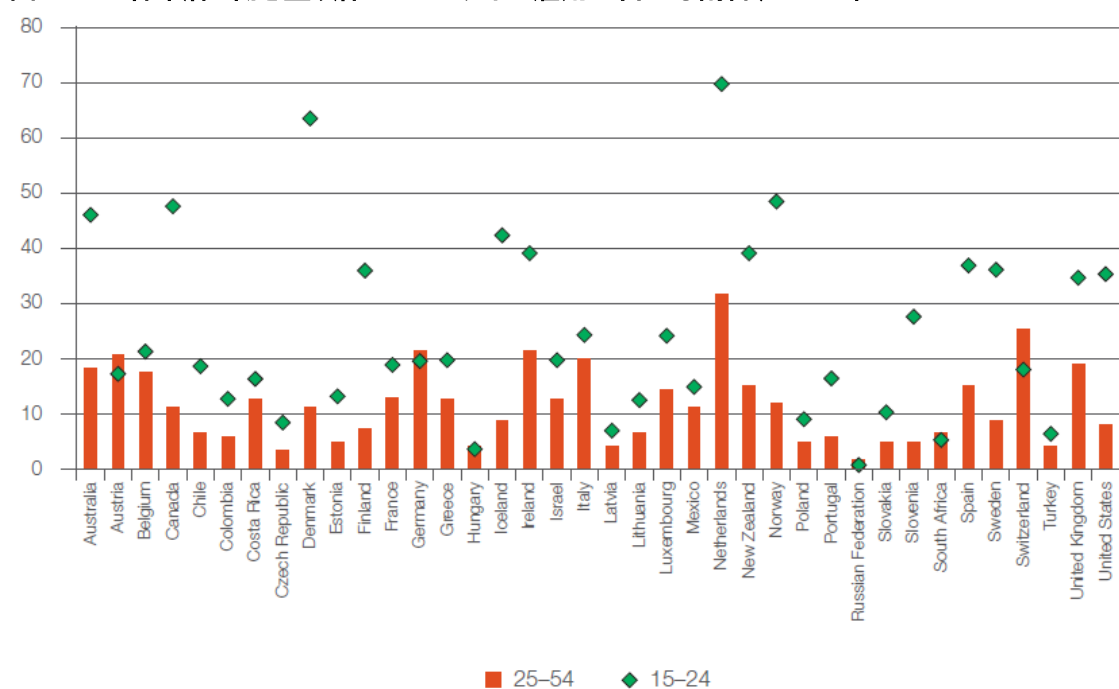
図 3.16. 賃金雇用と安定的な賃金雇用に若年男女が占める割合



Note: Age group analysed: 15–29 years.

Source: Authors' computations, adapted from ILO School-to-Work Transition Surveys, latest year of data collection.

図 3.17. 若年層と働き盛り層にパートタイム雇用が占める割合、2014 年



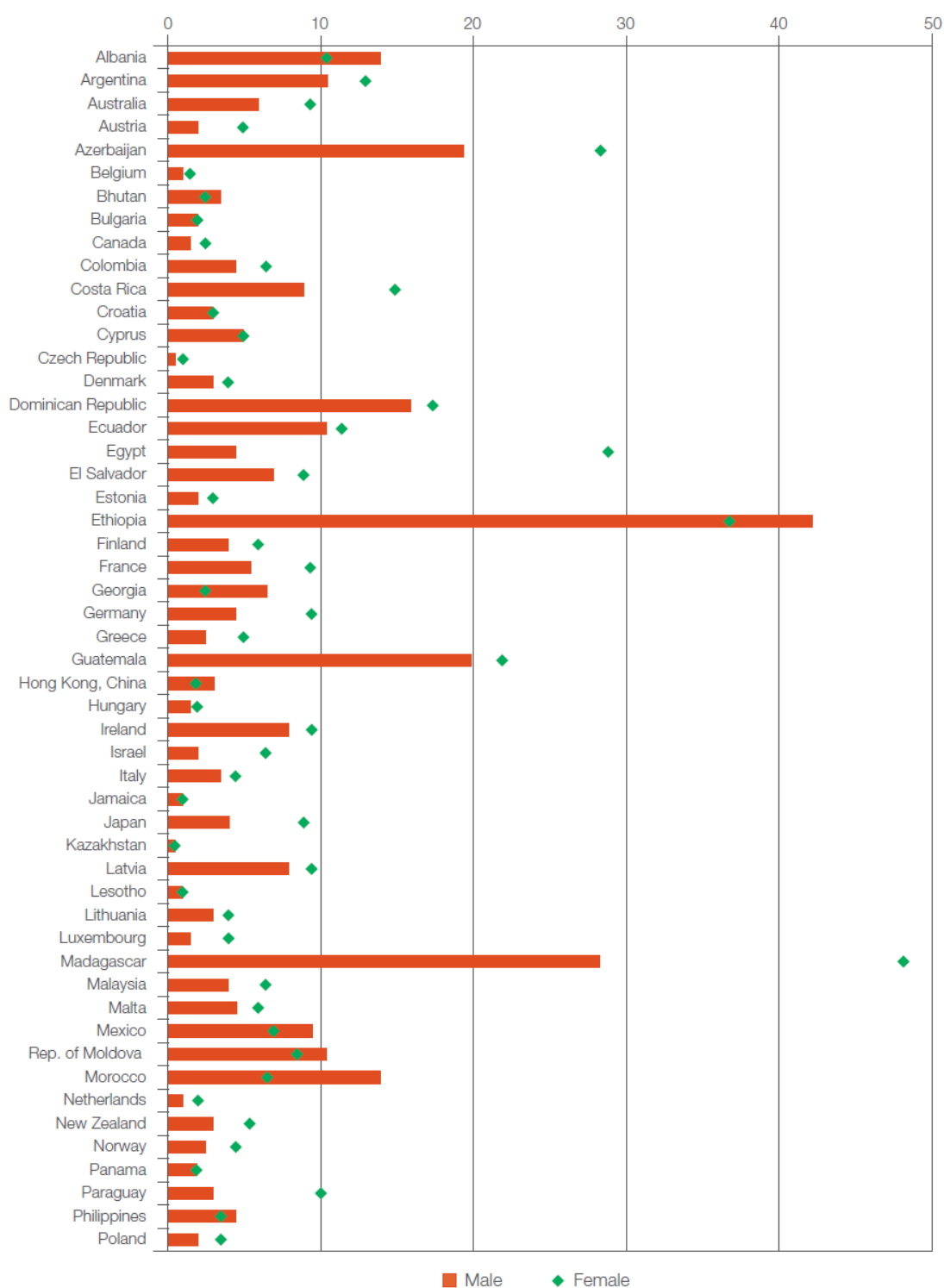
Source: Computations based on OECD STAT.

全世界の多くの若年労働者にとって、パートタイム雇用は教育と仕事を両立するだけでなく、労働市場にとどまりつつ、家族やその他の個人的事情に対応するための手段にもなっている。非常用雇用の場合と同様、パートタイム雇用には自発的なものと、そうでないものがある。特に開発途上国では、若者の間で非自発的パートタイム雇用の割合が高くなっていることがある（図 3.18）。大半の国では、若い女性の失業率が若い男性を上回っており、特にエジプト、マダガスカルでその差は顕著で、さらに日本やパラグアイでも、ある程度の差がある。同時に、大半の国では男女両方の若年不完全雇用が同じ動きを示す傾向にあるが、これはより一般的なフルタイム雇用の欠如を反映するものである。

「若者」は完全に同質的な集団でないことを認識することが重要である。程度の差こそあれ、非標準的雇用に陥りやすい集団が存在しうる。例えば、若い女性は就労開始当初、若い男性と大きく異なる労働パターンに直面する。全世界の多くの国では、こうした差異が識字率の差、一定教科における女兒の能力に関する固定概念、女兒の「女性的」職種指向という形で、子ども時代から生じている。固定概念は、学校職員や雇用サービス側の職業指導に見られることも多いほか、募集採用における差別も、労働市場参入に対する大きな障壁となっている。しかも、家庭や社会全般が、結婚して子どもを産み、家庭を守っていくことを女性の主な役割として期待し続けている。このような考え方は、開発途上国と先進国の双方で根強く残り、女性の経済的な貢献の価値を低く評価し、その所得を単なる二次的または補助的収入とみなすことにつながっている³⁷⁷。図 3.16 が示すとおり、若い女性は一般的に、教育から仕事へと移行する際、男性よりも就職先が限られてしまう。実際に就職できた女性も、雇用の「縁辺」に追いやられることが多い。

社会的に弱い立場に立たされた集団としては、農村部の若者も挙げられる。2013 年の時点で、農村部の若年労働者が安定的な職に就ける可能性が最も高いのは、中東と北アフリカの 65.8%であり、これに東欧と中央アジアの 48.1%が続いている。これとは正反対に、サハラ以南アフリカでは、12 か月を超える期間、有給の職に就けている若者の割合が、都市部の 24.1%に対し、農村部ではわずか 8.8%となっている³⁷⁸。農村部では、不安定な雇用を含む労働条件の不安定さが、若い女性の就職を妨げ続けているが、低所得国においては、農村部の若い男性もほとんど同じ状況に置かれていることを指摘しておく必要がある。農業部門では、一般的に臨時労働が広がっているが、若者もその例外ではない。例えば、アジアの農業部門では、若年賃金労働者の 29.9%が臨時労働者となっているが、非農業部門での割合は 7%にすぎない。サハラ以南アフリカでは、若年労働者に非常用雇用が占める割合が農業部門で 32.5%、非農業部門で 19%となっているが、これらはいずれも、SWTS 対象地域の中で最も高い割合である³⁷⁹。

図 3.18. 若年の男女に非自発的パートタイム雇用が占める割合、2014 年



Source: Computations based on ILO STAT.

若者が就く仕事の質、および、良質の仕事への移行の難易度を決定する最大の要因は、「教育」である。SWTS の分析を見ると、熟練度の低い若者はほとんどが脆弱な雇用状態に陥るのに対し、学歴の高い若者は最初は長期にわたる失業に直面するおそれはあるものの、最終的には安定的な賃金雇用（少なくとも中所得国において）を得ることが分かる。最も社会的に弱い集団は学校中退者であり、安定的な雇用はおろか、就職すること自体さえ困難となっている³⁸⁰。同じような結果はスペインや³⁸¹、ウガンダ、ガーナの移行分析からも得られる³⁸²。これを見ると、非標準的雇用が一般的に、学歴の高い若年労働者にとって、高度熟練職に就く足掛かりとなりうるものの、学歴が低い若者にとっては、袋小路と化していることが分かる。こうした分析結果は、教育がよりよい仕事に就くための最善の手段（但し、雇用の創出は依然として重要課題）であるという考え方を裏づけているが、非常用雇用契約や、その利用をさらに自由化する政策が広がっていることで、労働市場における亀裂がさらに深まりかねないことも示唆している。

マクロ経済レベルで見ると、若者に働きがいのある生産的な雇用を確保することは、持続可能な経済成長だけでなく、移住や世帯形成、個人的な幸福、生活上の満足³⁸³、社会の安定など、その他の開発面、社会面の課題克服にも欠かすことができない要素である³⁸⁴。若者が生産的雇用を見つけられる可能性が高まれば高まるほど、若者がより良い生活をおくり、包摂的な開発に向けて歩を進められる見通しも向上するからである³⁸⁵。

3.3. 移民

1990年から2015年にかけて、国際移民の総数は50%増大したが、世界人口に占める割合は依然として小さい。2015年の国際移民2億3,200万人のうち、就労年齢にある移民は2億700万人であり、実際に雇用されているのは1億5,000万人である³⁸⁶。これに加えて、全世界の国内移民は7億4,000万人に上っており³⁸⁷、インドや中国をはじめ、世界の多くの国々では、国際移住よりも国内移住のほうが幅広く見られている。

本節では、特に非標準的雇用に就きやすい人口集団としての国際移民を主として取り扱う。まず、その地位と受入国への入国手段により、非常用雇用を受け入れることが避けられない非常用移民労働者の事例を取り上げたうえで、永住を目的に入国した移民でさえ、非標準的雇用状態に陥る可能性が高いという、移民労働者の具体的特徴について検討する。また、本節では、伝統的に非標準的雇用が多い部門で働く移民労働者が、受入国で生まれた労働者よりも不釣り合いに多いことを強調する。

3.3.1. 受入国における滞在期間と入国手段

世界の多くの国では、移民労働者が非常用雇用を得たり、人材派遣会社を通じて雇用されたりしているが、これは移民がそもそも、その送出国で人材派遣会社に採用されているためである。よって、こうした雇用は受入国の労働市場に参入する唯一の手段となることが多い。多くの国では、移民が移住の当初から、非標準的雇用を自ら選択している。移民労働者は通常、その契約とビザの期限切れをもって出身国への帰還を義務づけられる。永住に関する規則やプログラムを厳格化する国が多い一方で、送出国と受入国の双方がともに利益を得る解決策として、一時的な移住プログラムの拡大に対する関心も再び高まっている。一時的な移住プログラムにより、受入国は、移民が永住を希望するのではないかと懸念なしに、潜在的労働者のプールを確保できる。一方、送出国にとっては、国内労働市場への圧力が低下し、着実な送金の流入が確保できるという利点がある。このようなプログラムは、不法移住、特に密入国に代わる合法的な手段ともみなされている。国際移住が続く中で、このようなプログラムの重要性はさらに増すことが予測される³⁸⁸。

先進国、途上国の双方が多様な非常用労働者プログラムを導入しているが、その具体例の一部として、季節労働者、出稼ぎ労働者、企業内転勤、ワーキングホリデー滞在者、若手専門家向け研修プログラム、芸能人、スポーツ選手、オペアなどに関するものが挙げられる³⁸⁹。期限付き労働のための受入国への入国経路は、次の3つに大別できる³⁹⁰。

- **季節プログラム、季節雇用。** このプログラムでは通常、外国人の非常用労働者が臨時または季節的に雇用される。季節労働であるため、契約期間終了後に移民が受入国に留まるべき理由は少なくなる。具体例としては、オーストラリアの季節労働者プログラムやニュージーランドの「公認季節使用者制度」が挙げられるが、これらは太平洋島嶼国からの労働者を農業部門で雇用できるようにするために設けられた。2008~09年から2012~13年にかけて、ニュージーランドとオーストラリアではこの制度に基づき、4万2,600人を超える労働者が太平洋島嶼国から雇用された³⁹¹。最近の規制の例としては、季節労働者としての雇用を目的とする第三国出身者の入国および滞在の条件に関する2014年2月26日の欧州議会・理事会指令2014/36/EUが挙げられる。この指令は、入国と滞在に関する規則を設けるだけでなく、EU域外出身の季節労働者の権利も定めるものとなっている³⁹²。
- **期限付き労働者、常用雇用。** これは最も広く用いられている非常用労働者プログラムであり、そのねらいは、通年または常用雇用状態にある期限付き外国人労働者を交代させることにある。期限付き労働者は通常、単年または複数年の就労許可を取得するが、滞在期間を延長したり、地位を調整したりする雇用主と移民の権利には、各国によって大きな開きがある。例えば、米国のH-2A一時的就労許可は、永住権の取得を認めていない。イタリアでは、使用者が期限付き労働者を1年間登録するが、その再登録を行わないことで、合法的移民労働者が違法化することもある。
- **「試用」による入国。** 国籍に関係なく、受入国が有資格者（通常は高い技能を持つ者）の就労を認めている場合、労働者は雇用を申請できる。採用された労働者は、就労・居住許可を受けるが、これには通常、期間の定めがあるため、雇用契約の効力にも期限があることが示唆される。この許可は雇用主の申請により、延長することができ、また、家族の呼び寄せが認められることもある。また、許可が中断なしに数度にわたって更新された場合には、徐々に長期の居住権が認められることもある。「試用」による入国は「2段階」式入国とも呼ばれており、カナダをはじめとする国では、永住権を獲得するための方法となりつつある。

1960年代の「出稼ぎ労働者」時代、送出国と受入国の政府機関は、ほとんどの移民労働者を二国間協定に基づき採用していた。二国間協定または覚書（MOU）は依然として、一部の移住経路につき、単純移民労働者受け入れの枠組みを定めているが（事例については表3.1を参照）、国際的な労働者の採用と派遣においては、民間の人材派遣会社が仲介者として活躍するようになっている。

過去20年間にわたり、本質的にはペルシャ湾岸への移住経路を有するアジア諸国の現象であった民間の国際的な労働者仲介は、グローバル化が進む労働市場のひとつの特徴となってきた。2011年の時点で、全世界で約14万人の人材派遣会社が営業し、うち61%はアジア太平洋で活動しているが、その全てが国際的な業務に携わっているわけではない。1999年から2003年までの毎年、バングラデシュの移民労働者の約40%に加え、2004年にはスリランカの移民労働者の75%が、このような人材派遣会社のサービスを利用している³⁹³。最近のデータを見ると、受入国によっては、移民の約30%が、別の事業者に移住労働者を供給する雇用主の下で働いていることが分かる³⁹⁴。

官民の人材紹介所はともに、移民労働者の需給をマッチさせるうえで、引き続き必要な役割を果たしている。同時に、人材派遣会社の中には、外国での仕事の性質と条件について虚偽の約束をしたり、支払を留保したり、人身取引や強制労働に関与したりすることにより、フォーマルな合法的枠組みを逸脱するものがあるのではないかという懸念も高まっている。

表 3.1. 二国間労働移住協定／覚書の事例

協定の形態と適用範囲	該当する地域と国
下記の分野（網羅的ではない）を対象とする低度・中度熟練労働者の移住： ■ 募集採用 ■ 運輸 ■ 労働条件 ■ 宿泊施設の提供 ■ 帰還	■ 南アジアと中東（スリランカ・ヨルダン間、インド・カタール間など） ■ 東南アジア（タイ・カンボジア間、ラオス人民民主共和国・ベトナム間など） ■ 就労許可制度に基づく韓国とアジア 15 か国間 ■ EU 諸国とラテンアメリカ、アフリカ、中欧および東欧間（スペインとエクアドル、コロンビア、ドミニカ共和国およびモロッコ間、ポルトガル・ウクライナ間など）
特定部門を対象とするもの	■ 農業（カナダとメキシコおよびカリブ海諸国間など） ■ 家事労働（インドネシア・マレーシア間、フィリピン・サウジアラビア間など） ■ 建設（イスラエル・モルドバ共和国間など）
労働力移動とその他の分野（開発、非正規移住）を対象とするもの	■ EU とアルメニア、カボベルデ、グルジア、モルドバ共和国およびモロッコ間のモビリティ・パートナーシップ ■ スペイン・西アフリカ諸国間（マリ、セネガルなど）
若手専門家のモビリティ	■ フランスとアフリカ（ベナン、カボベルデ、コンゴ、ガボン、モーリシャス、モロッコ、セネガル、チュニジアなど）およびその他諸国間（アルゼンチン、モンテネグロ、ロシア連邦、セルビアなど）
移民労働者保護に関する送出国と受入国の労働組合間	■ ロシア連邦の労働組合とアルメニアおよびグルジアの労働組合間 ■ スリランカとバーレーン、ヨルダンおよびクウェート間 ■ イタリアとモルドバ共和国およびウクライナ間 ■ ラオス人民民主共和国とタイ間

出典：ILO, 2013c

よって、このような人材派遣会社の活動を規制する既存の国内法と国際協定を執行、改善し、権利侵害の苦情申立てに対処し、救済を提供するための効果的メカニズムを作り、官民の人材紹介所間の協力を改善し、公正なビジネス慣行を促進するとともに、虐待の可能性に対する潜在的移民の意識向上を図ることが重要である。国際労働機関（ILO）は 2014 年、これらの問題に取り組むことをねらいに、全世界的な「公正な人材募集・斡旋イニシアチブ」を立ち上げた³⁹⁵。

3.3.2 移民労働者が非標準的雇用に取り込まれやすい理由

移民は一時的な移住プログラム以外でも、受入国に入国する。当初は学生や外国人労働者の家族として、または、人道的理由から入国することもあるからである。このような場合、

それぞれ個別の特徴から、受入国に入国後、非標準的な仕事で雇用される可能性は高くなりうる。

第 1 に、移民労働者は国内労働者に比べ、受入国に必要な言語能力や、社会的・職業的ネットワークを欠くことがある。これによって、労働市場での機会や自らの権利に関する十分な情報が得られず、交渉力も大幅に低下する。その結果、移民労働者は国内労働者よりも、当然のこととして非標準的雇用契約の提示を受けることが多くなりかねない。受入国の労働市場への移民の統合において不可欠な側面のひとつとして、送出国における正規学校教育の受入国への可搬性（transferability）が挙げられる。教育制度や教育の質が国家間で異なっていることから、移民の学歴や技能が認められないことは多い³⁹⁶。同様に、たとえ同じような仕事であっても、要求される技術的能力や、具体的なハード、ソフト技能のニーズという点で、送出国と受入国の間に違いがあれば、移民はその実務経験を活用できないこともある。その結果、雇用主はしばしば、外国での資格の意味や、移民労働者の全般的技能水準を十分に理解できない³⁹⁷。このため、移民が国内労働者と同じ言語能力と技術的能力を備えていたとしても、雇用主は移民労働者を選別する手段として、一律に非常用雇用契約を用いることになりかねない。技能の可搬性が問題となる場合には、移民労働者のほうも、選別時の要件が緩い派遣労働に魅力を感じることがある³⁹⁸。

第 2 の要因は、移民労働者が通常、移住費用を返済したり、家族に送金したりするため、早急に仕事を見つける大きな圧力に晒されているという点にある。つまり、適当な標準的雇用が見つかるのを待つことには、極めて高いコストが伴うのである。同時に、移民労働者には失業給付の受給資格もなければ、持ち家もないことが多いという事情もある。このことが、現地で生まれた労働者よりも不利な条件で働く誘因となり、非標準的雇用を受け入れる確率を高めている。この点を考慮しても、移民労働者間での非標準的雇用の割合は、ジェンダーや予定滞在期間、帰還計画、さらには送出国に応じて大幅に異なっている。例えば欧州では、移民女性が期限付き労働者またはパートタイム労働者となる可能性が移民男性や現地生まれの女性を上回る。特に、欧州域外から流入した移民女性は、労働参加率が全体として低く、失業率も極めて高いため、非常用雇用が占める割合も極めて大きくなっている（表 3.2）³⁹⁹。

第 3 に、移民の法的地位は、フォーマルな労働関係を結ぶ能力だけでなく⁴⁰⁰、特に人材派遣会社での雇用にも影響を及ぼす。非正規の状況にある移民は、人材派遣会社を利用して、その非正規な立場を隠すことがあるためである⁴⁰¹。移住資格が臨時的であったり、就労許可がなかったりすることなど、労働市場への参入障壁をかいくぐれるよう、人材派遣会社が移民労働者の状況に合わせた募集採用を行うことは、決して珍しくない。米国では、臨時雇用の最も極端な形態のひとつである街頭求人の日雇労働のほとんど全てが、通常はラテンアメリカ出身の移民労働者によって行われている。さまざまな推計によると、米国の日雇労働者に移民労働者が占める割合は、90%にも上る可能性がある⁴⁰²。

また、最近の移民は、現地に定着した移民よりも、このような状況に陥る可能性が高くなっている⁴⁰³。その理由としては、受入国に長く滞在することで、移民は現地での経験を積み、資格を確定または更新し、労働市場での機会に関してより幅広い知識を得られることが挙げられる。よって、現地に定着した移民ほど、非常用労働者や派遣労働者になる可能性が低いと考えることは的外れでない。事実、いくつかの研究を見ると、移民労働者にとって、派遣労働は常用社員としての雇用を得るための足掛かりとなりうるということが分かる⁴⁰⁴。

表 3.2. EU 加盟 27 か国における常用社員と非常用社員、フルタイム労働者とパートタイム労働者の割合(15~59 歳)、出身地別、2009 年

	常用	非常用	フルタイム	パートタイム
女性				
現地生まれ	89.5	10.5	70.5	29.5
その他の EU 加盟 27 か国出身の移民	85.2	14.8	61.3	38.7
第三国出身の移民	78.8	21.2	61.9	38.1
男性				
現地生まれ	91.4	8.6	94.9	5.1
その他の EU 加盟 27 か国出身の移民	87.5	12.5	93.6	6.4
第三国出身の移民	79.2	20.8	89.0	11.0

出典: Eurostat, 2010, European Labour Force Survey、Kontos, 2011 による集計

資格の可搬性は特に、難民や亡命者にとって大きな課題となっている。労働を目的とした移住や、具体的な国と部門を積極的に選んでいる労働移民と異なり、戦争や紛争、政治的迫害を逃れてきた個人は、受入国の労働市場に適応できる技能も職歴も持っていない公算が大きい。また、就労許可を取得することも少ないため、インフォーマル雇用や劣悪な雇用に追いやられる可能性も高くなる。したがって、欧州や中東・北アフリカ地域における最近の難民危機は、今後数年間にわたり、非標準的雇用の成長を助長するものと見られる。

3.3.3. 伝統的に非標準的雇用の割合が大きい部門の移民労働者

移民が非標準的雇用に陥りやすいもうひとつの理由として、こうした雇用形態の割合が伝統的に高い部門に移民が集中しがちであるという点が挙げられる。国によって大きな差はあるものの、移民労働者の最大の就職先は、建設、季節農業、家庭内でのケア（家事、育児、介護など）、宿泊・飲食サービス、清掃の各部門である⁴⁰⁵。2013 年の時点で、移民家事労働者は全世界で雇用される国際移民の 7.7%を占め、かつ、家事労働者全体の 17.2%は国際移民となっている⁴⁰⁶。移民男性は建設業の非常用労働者や派遣労働者となることが不釣り合いに多い一方で、移民女性は家事、宿泊・飲食サービスおよび清掃部門でパートタイム労働者や非常用労働者、派遣労働者となることが極めて多い⁴⁰⁷。中国では、移民労働者全体の約 3 分の 1（中国全人口の 15%から 17%を占めると見られる⁴⁰⁸）が、建設業で雇用されている。中国では、移民が建設労働者の 90%以上を占めており、全員が非常用労働者として雇用されている⁴⁰⁹。

移民女性の状況は、家族と一緒に移住したか、それとも単独で働きに来たかの違い、その送出国（女性の文化的な役割は移住後も持続する傾向にあるため）、および、移住の理由に基づくビザや就労許可状況によって、大きく左右される。例えば欧州では、域外出身の移民女性が特に、低度熟練職で多く見られるが（表 3.3 を参照）、中でも家事労働と清掃が主体となっている。販売員にも女性移民が多い。この職種別、部門別の住み分けは、表 3.2 に示される非常用労働者、パートタイム労働者に移民女性が多いという事実の説明に役立つ。同時に、移民女性の非標準的雇用、特にパートタイム雇用のパターンは、極めて多岐にわたることもある。例えば家庭内でのケア労働では、女性が住み込みで働いているか否か、関係する雇用主または人材派遣会社が単数か複数か、特定の移住プログラム（オペアや文化交流を含む）の枠内で働いているか否かによって、パートタイム雇用の状況が異なってくる⁴¹⁰。こうした労働が実際にパートタイム雇用に相当することもあれば、残業や長時間労働が当たり前となっているケースもある。キプロスやギリシャ、スペインなどの

国では、家庭内でのケア労働で働く女性移民の存在が、現地生まれの女性の労働市場への参加によって促進されたり、逆に女性の労働市場参加を容易にしたりしている⁴¹¹。その他、家族呼び寄せで入国した女性に就労が認められていないために、移民女性が特に家事部門のインフォーマル労働に多く従事している国も見られる⁴¹²。

表 3.3. 欧州における女性の国籍集団別職種集中度、2009 年

	現地生まれ	EU 生まれの移民	第三国の移民
単純職	9.6	26.4	38.0
サービス・販売労働者	19.0	20.6	26.5
事務職	16.9	12.4	7.9
その他補助職	20.6	13.3	8.3
議員、幹部および経営者	6.7	6.9	3.9
専門職	17.2	13.4	7.5

出典：Eurostat, 2010, European Labour Force Survey、Kontos, 2011 による集計

3.3.4. 移民労働者への影響

人材派遣会社の中には、労働移住プロセスの全段階を網羅する活動を展開するものがある。人材派遣会社や請負業者は、募集採用と選別に加え、労働者を勤務地まで送り届け、住宅を手配し、仕事の終了時に労働者の帰還を確保することもある。こうした二次的機能は、人材派遣会社による移民労働の管理と、顧客の要件に見合う柔軟な労働力を確保する能力に欠かせない⁴¹³。

移民にとって、このような派遣会社や請負業者を通じて雇用されることの利点は、仕事の提供だけでなく、こうした仲介者が前もって必要な移住費用を肩代わりしたり、事務手続きに便宜を図ったり、言葉の壁の克服を手伝ったり、宿泊施設の確保に関連する費用を削減したりすることがあるという点にも見出せる⁴¹⁴。このような二次機能を備えた業者を通じて供給される労働の最終的利用者にとっては、労働者が職場の近くや寮にいて、シフト変更やオンコール雇用の管理が容易になり、ジャストインタイム式の生産管理がしやすくなるという利点がある。

しかし、こうした利点が虐待的慣行に変わりかねないことは、想像に難くない。現代では中国で初めて報告され⁴¹⁵、現在は世界の他地域にも広がっている「寄宿舍労働体制（dormitory labour regimes）」は、雇用主が生産ラインの内外で労働者の時間と空間を組織化できるようにすることで、派遣会社が労働者を常時、慎重な統制下に置き、追加的労働を引き出すことを可能にしている⁴¹⁶。低賃金、現場での宿泊、および、労働者が単身で家族的責任を負わないという事実により、適切な報酬がなくても、こうした労働者にシフト変更や超過勤務を受け入れさせることは容易になる。送出国と行き来する交通手段が派遣会社によって提供される場合には、労働条件に不満を漏らした移民を送出国に送還するなどの虐待につながるおそれもある。入寮権の喪失や本国送還、臨時ビザ不更新のおそれが、言語能力や現地法に関する知識の欠如と相まって、移民はほとんどの場合、労働者の虐待と闘うことはおろか、これを報告するための力さえ持たないことになる⁴¹⁷。



Migrant workers in a dormitory, United Arab Emirates

©c Ismail Ferdous

さらに、法外な料金を請求する、外国で存在しない仕事に関する手数料を徴収する、給与の支払いを留保する、提供される仕事の性質、賃金および条件に関し、故意に誤解を招く情報を労働者へ提供する、在留期間超過や無許可就労を隠蔽または強要する、労働者のパスポートを取り上げる、そして最悪の場合には、強制労働や人身取引に携わるなど、国際的人材派遣会社の搾取的な側面を示す証拠は、枚挙にいとまがない⁴¹⁸。このような移住ガバナンスの破綻事例は、移民労働者に被害をもたらすだけでなく、送出国への送金額を減らすことにより、移住による開発への潜在的な効果を弱めてしまうことになる⁴¹⁹。寄宿舎労働体制の副産物としては「常時臨時的（permanently temporary）」という新たな移民類型の創出も挙げられる⁴²⁰。この場合、移民は民間人材派遣会社との契約を何回も更新し、出身地とのつながりを弱める一方で、現地の労働市場にも十分に統合されないという状況に陥る。

部門によっては、雇用主が臨時労働移住制度を通じた移民労働者の利用を望むことがある。そうすれば、自律性を認めず、国内労働市場の中で自由に移動する権利を制約することで、転職によってより良い労働条件を得る機会を制限する特定契約を、労働者のビザ取得の条件とできるからである⁴²¹。しかし、単独の仕事や単独の雇用主への依存は、雇用主との個別交渉における労働者の立場を弱めるだけでなく、労働条件改善のために、他の労働者と団結する能力を低下させる。ILO 条約勧告適用専門家委員会は、移民労働者をスポンサー企業に結び付けるという、一定の中東諸国で採用されている「カファラ（kafala）」制度が、強制労働につながりかねないと判断した⁴²²。よって、臨時労働移住制度の成長は、労働市場の効率を超える問題を提起し、労働者の基本的人権のほか、結社の自由と団体交渉、あらゆる形態の強制労働または強制的労働からの保護、雇用と職業における差別禁止を含め、労働者がその労働における基本的権利を行使し、これによって利益を得る能力に対する懸念を生んでいる。

3.4. まとめ

仕事の世界が絶えず変化する中で、女性や若者、移民労働者が引き続き、非標準的雇用に相対的に多く取り込まれると予測することは的外れでない。これら労働者の中には、非標準的雇用を仕事の世界に参入するための選択肢や機会として捉える向きもあるが、その他多くの人々にとって、それは働くための唯一の可能性を意味する。

本章で取り上げた 3 つの労働者集団は、非標準的雇用に取り込まれる可能性が最も高い。その個別の特性はしばしば、根強く残る固定概念や文化的規範、さらに時にはあからさまな差別によって増幅されている。労働市場との結びつきが全般的に弱いことや、その他の個人的・家族的責任、他の世帯構成員への依存、そして国際移民の場合には、その在留資格への依存によって、これら集団の労働市場における交渉力が弱くなっていることは驚きに値しない。その結果、女性や若者、移民は、たとえ非標準的雇用を自発的に選んだとしても、こうした雇用形態に固有の不利益を被り、それによって不当に大きな負担を強いられる可能性が高い。また、これら集団が非標準的雇用に取り込まれる理由は多種多様であるものの、ジェンダー、年齢、出生地は相互に排他的な要因ではない。これら労働者の多くにとって、その立場のある要因と関連づけられる脆弱性は、別の要因と関連づけられる脆弱性によってさらに悪化させられることがある。

しかし、特に世界各地で生じている高齢化と労働力供給の全体的な不足から見て、これらの人口集団はまさに、今後数十年間にわたって雇用率を高め、経済成長を推進する主役となる。よって、根本的な課題は、非標準的雇用を含め、あらゆる雇用形態を、こうした集団の経済的、社会的、文化的な地位向上に資するものとし、雇用面でのゲットー化を避けることにあると言える。

第4章

企業が非標準的雇用を用いる理由と、その企業への影響

非標準的雇用（NSE）の増加は、自然現象ではなく、全世界の企業が下した意図的な決定の結果である。非標準的雇用は従来、農業や建設、輸送など、季節的な業務変動が大きい特定の経済部門で圧倒的に多く見られている。また、特定のプロジェクトに従事する芸術家など、一定の非標準的雇用形態との関連性が深い職種もある。しかし、非標準的雇用は航空業界や通信業界など、以前はこうした雇用形態と無縁であった業界にも広がっている。これは企業が組織上、具体的な選択を行った結果である。非標準的雇用は全世界で、比較的少数の企業に固まって見られる傾向にあり、これら企業はその組織戦略の中心的要素として、非標準的雇用を用いている。

非標準的形態で労働者を雇用する動機の中には、企業が「中核能力（core competencies）」に集中できるようになるなど、建設的なものもありうるが、コスト削減のみを目的とする場合、非標準的雇用は最終的に、当該企業や部門、または経済全体の生産性に悪影響を及ぼしかねない。特に、それによって企業が競争力向上を怠るようになったり、他の企業による責任ある雇用慣行を損なったりする場合、影響は甚大となる。

世界各地で一定の非標準的雇用形態が多く用いられるようになった理由を理解するためには、使用者がこれを用いる理由を把握することが欠かせない。本章では、企業が異なる非標準的雇用形態を用いる理由を分析したうえで、企業レベルで入手できるエビデンスに基づき、非標準的雇用の利用がどれだけ広がっているのかを検討する。また、本章の最後では、こうした決定が企業に及ぼす影響について論じる。

4.1. 企業が非標準的雇用を用いる理由

多くの企業は、一時的な欠員を埋めたり、季節的な需要変動による短期的なニーズを満たしたり、週末のシフト要員を確保したり、無期契約を提示する前に新規採用の従業員を評価したりといった、具体的かつ短期的な労働力のニーズに取り組むことを目的に、非標準的雇用を利用している。その一方で、パートタイム労働者、非常用労働者、「出向」労働者、従属的自営業者の別に関わらず、非標準的雇用形態に依存し、このような雇用形態をその業務の中心に据えているような企業も少数あり、場合によってはその数が増大している。この「伝統的理由」からのシフトは、組織戦略の変化に起因しているが、この変化は非標準的雇用に対応する労働法の改正や、法律にその利用を認める空白部分があるか、さもなければ法律が適用されない場合もあるという認識によって助長されることもある。

異なる非標準的雇用形態が特定の目的に資することもあるため、その利用は多種多様な目的を動機としうる。ひとつの雇用形態が別の雇用形態で代用できることもあれば、ある国における特定の雇用形態の利用が、ある種の契約形態を利用する際の難易度を反映することもある。非標準的雇用形態の利用と、その企業に対する影響に関するほとんどの文献は、非常用雇用を中心に扱っているものの、この情報はその他の雇用形態を利用する理由についても、いくつか知見を提供している。アウトソーシングについても、広範な関連文献が存在する。

企業による非標準的雇用形態採用の決定は通常、その規模や所属業界、従業員の技能水準、独自の知識、競合他社の慣行や、営業国の規制枠組みなど、当該企業に特有の属性に影響される。また、企業はコスト上の利点だけでなく、人員配置の柔軟性を高められるという理由から、非標準的雇用形態を望むことがある。このような理由は以前から、経済学者に

よって認識されてきたが、1990年代に入ると、企業経営の専門家たちは、企業が「中核」機能に注力するための手段として、アウトソーシングや、社内の一定機能に関する非標準的雇用形態の利用を促しはじめた。また、特に作業の標準化によって労働者の入れ替えが容易になる場合、非標準的雇用形態の利用の可否を決めるうえで、技術もある程度の役割を果たすようになっている。

4.1.1. 柔軟性の追求、中核・周辺論および中核能力

季節性や景気循環、他社との市場シェア獲得競争、外的ショックなどの結果、企業はその商品とサービスに対する需要の変動に晒される。このため、企業には、需要が減少した場合に余剰人員を抱え込まないようにするため、人材の柔軟性を確保する誘因が生まれる。本報告書で検討されている各種の非標準的雇用形態は、企業が従業員数の増減を可能にすることから、経済学者が「量的柔軟性」と呼ぶものを確保するのに都合の良い手段となっている。

その一方で、企業は、自社の中核業務を担い、その長期的存続を確保できる意欲的で知識豊富な従業員を十分に確保する必要もある。よって、企業はしばしば、従業員の安定と柔軟性のバランスを取ろうとする。経済学者のピーター・ドーリンジャーとマイケル・ピオレ（1971年）は、内部労働市場に関する画期的な研究で、同じ会社の中に事実上、2つの労働市場が共存している様子を説明した。一方は、賃金が高く、安定的で、昇進の機会がある仕事からなる一次市場または内部市場であり、もう一方は、賃金と技能水準が低く、訓練や昇進の機会も少ない二次市場または外部市場である。この研究では、さまざまな産業で多くの企業がまず、内部労働市場として従業員を組織化したものの、その後この従業員を補完するため、より一般的であるがゆえに、比較的入れ替えの利く技能を有し、募集採用や選別、訓練のコストもはるかに低い二次的な労働者集団を雇用したという事情も説明している。

経済理論の進展により、企業が本来、「常用」または「中核」社員と、非常用契約で雇用したり、人材派遣会社を通じて調達したり、労働時間が可変的なパートタイムまたはオンコール雇用者として雇用したりできる二次的労働者に二分される従業員を雇用する傾向を有しうることが明らかにされた。必要な技能を備えた労働者を発掘、採用し、その作業を監視することは高くつくため、企業は中核社員の意欲を高め、定着を図るため、相場より高い（または「効率的な」）賃金を支払う。こうした社員を需要の変動に適応させるコストも高いことから、企業には従業員を分断する誘因が生まれる。よって、労働市場の制度や規制がない場合でさえ、この「二重構造」は自然に生じうるのである。

経済学と経営学双方の文献で紹介されている経験的証拠を見ると、非常用労働者は実際、企業が量的柔軟性を達成することで、不利なマクロ経済条件を乗り越え、季節性による需要の変動に対応し、財務上の制約に対処できるようにするための一助として用いられている。企業の中にはまさに、需要の変動や不利なショックによる人員削減の可能性から中核労働者を守るために、非常用労働者を雇用しているものもある。需要の大きな変動に見舞われる産業は、非常用労働者を利用する公算も大きいですが、中小・中堅企業もまた、一時的な調整ニーズに対応できるだけの従業員を抱えている可能性が低いという理由で、こうした労働者を採用している。このように、非常用雇用は、企業の需要変動への対応を可能にする緩衝装置となりうるが、同じ目的で、生産スケジュールの変更や一定の商品やサービス供給の閑散期への移動、労働時間の短縮など、他の手段も利用できることを強調しておく必要がある。しかも、有期契約（FTC）更新が法的に規制されている場合には、非常用労働者の利用によるコスト節減効果は低下する可能性がある。

企業による非常用労働者の利用決定に労働組合と団体交渉が果たす役割を検討する文献を見ると、非常用労働者の「緩衝装置」としての利用に関し、さらに微妙な事情が窺える。需要の変動や技術がもたらすショックによる悪影響から常用社員を守ることに役立つ場合、労働組合は非常用労働者の利用拡大に賛同することがある。しかし、その一方で、非常用労働者の数をはっきりと制限する条項を盛り込むことなどにより、労組が非常用雇用の利用に反対することもある。その理由としては、社会的団結に対する配慮、または、非常用労働者を自らの交渉力に対する脅威として捉える見方が考えられる。場合により、企業は労働組合の形成を妨げたり、労働組合を弱体化したりすることを具体的な目的として、請負や派遣労働（TAW）を利用している。非常用労働者の利用に対する労働組合の対応は最終的に、各種の非常用雇用契約がどれだけ広がっているかによっても左右されることがある。

パートタイム雇用については、特にサービス部門において、柔軟性が重要な利用動機となることが多い。事実、一部の国々では、小売業の雇用増と営業時間延長がパートタイム雇用増大の理由とされている。企業が延長時間分のシフトを満たすため、パートタイム労働者を採用するようになったからである。しかし、パートタイム雇用は、フルタイムで勤務できない労働者を定着させるための戦略、または、次節で論じるとおり、コスト削減の戦略としても利用されている。図 4.1 で説明するとおり、こうした相反する戦略がパートタイム雇用の質に影響していることは、驚きに値しない。

図 4.1.企業のパートタイム雇用に関する戦略と、パートタイム雇用の質に対する影響



Source: Adapted from Fagan et al., 2014.

1990 年代前半、経営専門家は、企業がその中核業務にとって中心的でない機能をアウトソーシングすべきだというアイデアを広めはじめた。これを受け、企業の「中核能力」をどのように定義するのかに関する議論とともに、ある意味での混乱が生じた。先駆的な経営専門家はこれを「当該企業がどの他社よりもうまくできる業務の基本的要素」と説明し、

典型的な例として「製品またはサービスの設計、技術革新、顧客サービスまたは物流などの業務で、資産または知的財産の所有それ自体よりも、知識に基づく傾向にあるもの」が含まれると主張した。コスト削減は潜在的な便益ではあるが、アウトソーシングの目的は必ずしもそこにはなく、むしろ企業の競争優位強化にとって中心的な意味を持たない業務に経営陣の貴重な時間を費やすのを避けることにあった。広く事例として挙げられているのは、生産前（研究開発）と生産後（マーケティング、流通、販売）の業務に注力し、製靴工程をすべてアウトソーシングするという Nike の決定である。

経営学の文献では、オフィスの清掃のような業務のアウトソーシングは当然とみなされているが、IT や給与計算といったその他多くのオフィス・サポート機能についても、アウトソーシングで利益が得られる可能性も示唆されている。これらの分野については、納入業者のほうが高質なノウハウを提供しうるからである。どの業務をアウトソーシングの対象とするかに関する決定は、各企業のノウハウに応じて異なってくるが、1990 年代に発表された画期的な経営学論文は、オーストラリアのある大手ビール会社の「真の能力（true competencies）」が「ビールの醸造とマーケティング」にあり、「流通や輸送、製缶など、その業務の多くは実際、外部委託したほうが効果的」とであると論じた。

多くの多国籍企業は、この助言を取り入れ、株主向けの報告書では「従業員 1 人当たり売上」の記載が当たり前になった。これによって、企業はさらにアウトソーシングによる人員減を促され、保守管理や清掃、流通、IT、給与計算、人事の各業務がまず外部委託の対象となった。アウトソーシングを周辺業務に限定した企業が多かったものの、中には、中核機能とみなされてもおかしくない業務を非標準的雇用形態に依存する企業も出てきた。デービッド・ウェイルはその著書『分断された職場（The Fissured Workplace）』（2014 年）で、フロント・サービスと清掃を第三者の管理会社に委託した大手ホテル・チェーンや、設置・家庭向け修理サービスを多数の「自営業」者に請け負わせた通信会社など、ビジネス上重要な業務を「分断」した業界の事例を多数紹介している。

該当する業務によって、アウトソーシング先は国内の業者となることもあれば、製造やコールセンター業務のオフショアリングのように、国外の業者となることもある。通信の発達や輸送コストの低下、二国間・多国間の多数の通商協定成立は、オフショアリングを促進し、全世界の納入業者への業務分散や、現在「グローバル・サプライチェーン」や「グローバル・バリューチェーン」と呼ばれているものの出現をもたらした。衣料や電子、農業生産などの産業は、このモデルに従って再編され、デザインやマーケティング、流通といった高付加価値型業務に特化する主導企業（通常は欧米に本拠を置く）と、原材料の調達や生産といった付加価値の低い業務に特化し、開発途上国をはじめとする全世界に存在する納入業者が、はっきりと分かれるようになった。

経営専門家は、非標準的雇用状態にある労働者が「当該職種と業界の最良事例に関連する知識」を潜在的に備えている場合、中核業務分野でも有用となりうると論じはじめた。極めて競争の激しい事業環境にある企業は、非標準的雇用形態の労働者を用いることが直接的なコスト節減をもたらす場合、中核業務以外でこれら労働者を利用することを奨励された。このように、組立ラインの労働者や小売店の販売員が企業の中核能力にとって中心的存在であるか否かは、極めて主観的な判断となったため、本章の以下の部分で示すとおり、同じ業界の中でも、国家間でも、極めて多様な実践が見られるようになったのである。

4.1.2. コスト優位性と規制の影響

非標準的雇用形態の労働者は、賃金が低いか、社会保障やその他の給付が節約できる結果、人件費を安く抑えられることが多い。場合によっては、パートタイム労働者が社会保障の対象から外れたり、有期労働者が離職手当の対象から除外されたりするなど、無意識に、または意図的に、非標準的雇用形態の利用を奨励する規制も導入されている。米国、日本および欧州における非標準的雇用の比較研究でも指摘されているとおり、「各種の非標準的雇用が現在の形で存在するのは、規制環境に相対的な不備があるか、規制環境でその利用が促されているためである」。

事実、特に欧州において過去 30 年間にわたり、非常用雇用の利用が増大してきた理由としてしばしば、常用契約に比べ、非常用雇用契約を期限満了時に打ち切るほうが、解雇コストを安く抑えられることが挙げられている。有期契約労働者は概して、契約対象期間内でこそ常用社員と同じ保護を受ける（有期契約を期限前に打ち切った場合、残りの契約期間に係る賃金全額の支払いを要求されることがある）が、契約期間が終了した場合、使用者は通常、雇用関係の打ち切りを正当化する合理的な理由をそれ以外に提示する必要がない。使用者が常用社員との雇用関係を打ち切る場合には、離職手当や通告手続きに関連する費用など、補償金の支払いを義務づけられることがある。

これまでの各章で論じたとおり、欧州諸国は 1970 年代から、労働市場の柔軟化と雇用の成長促進をねらいとして、労働市場の部分的な規制緩和を行ってきた。これらの改革は、非常用雇用契約が認められる範囲を、必ずしも一時的な性質を持たない職務に拡大し、認められる契約の期間と更新回数を引き上げることで、その利用の拡大に道を開いた。これに比し、常用社員の雇用保護はほとんど温存された。その結果、非常用労働者と常用社員の間で解雇難易度の格差が広がったため、非常用雇用増大の原因をこれら部分的改革に求める向きも多くなっている。1990 年代になると、ペルーをはじめとするいくつかの開発途上国でも、非常用労働者の利用に関し、同様の改革が導入された。

非常用労働者の（契約期間終了時の）解雇コストの低さは、新規の求人を定期的に行うことに関連する経費と併せて考えねばならないが、こうした改革はそれでも、初任者レベルのポストを非常用労働者で埋めることをさらに制度化する誘因を作り出した。イタリアやポーランド、ポルトガル、スロベニア、スペイン、スウェーデンでは、2000 年から 2015 年にかけて、非常用契約が新規採用の 75%以上を占めている。理論上、常用契約による雇用保護が厚くなれば、非常用労働者の割合は増えるはずだが、この仮説に関する経験的証拠はまちまちであり、エビデンスは皆無またはわずかだとする研究や、より厳密な裏づけがあるとする研究、さらには、効果は見られるものの、若者のような特定集団に限られるとする研究もある。しかも、具体的な規制の影響は、経済条件によって左右される公算が大きい。

パートタイム雇用やその他の非標準的雇用形態に関する社会保障をはじめとする権利付与の要件など、その他の規制上の差異がこうした雇用形態のコストを低下させ、凶らずもその利用を促す誘因となってしまうことがある。ドイツの「ミニジョブ」は、その分かりやすい例である。使用者は 2013 年まで、これら僅少パートタイム雇用につき、400 ユーロを上限とする軽減社会保険料を納めていた。ミニジョブが雇用全体に占める割合は、2003 年の 5.6%から 2015 年の 7.7%へと増大した。韓国でも同様に、「非正規労働者」（契約期間が 1 年未満の非常用労働者と、契約期間が 3 か月未満の日雇い労働者）の利用に関する研究で、使用者は社会保障上の義務を回避することをひとつの理由として、これら契約形態を利用していることが判明した。これら非正規労働者は、いくつかの社会保険制度から除外されているからである。中国では、派遣労働者の利用が国有企業のほうで進んでいるが、

そのひとつの理由として、民間企業に義務づけられる社会保険料率（12%）が国有企業（20%）よりも低いことが挙げられる。

その他、非標準的雇用形態の労働者の賃金が低いことが、その利用の誘因となる場合もある。第 5 章で見るとおり、非標準的雇用形態の労働者の大多数は、常用社員よりも賃金が低い。賃金が低い原因としては、特に非常用契約で雇用される労働者の場合には、雇用期間の短さが、非標準的雇用形態の労働者が年次賞与や企業年金制度などの企業給付から除外される場合などには、非標準的雇用形態の労働者に対する不平等待遇が挙げられる。企業の中には、常用社員に付加給付を支給する一方で、そのコストを相殺するために、非標準的雇用形態を採用しているものもある。

米国とカナダでは、多くの使用者、特に小売業者が、時間的な柔軟性を確保することを主目的としつつ、パートタイム労働者に支給される時給と手当がしばしば安いことを理由に、パートタイム雇用を好んで用いている。米国では、税法の差別禁止条項が、年金制度または医療保険を提供する企業に対し、税制優遇措置を受ける条件として、これを全従業員に提供することを義務づけているが、労働時間が週 35 時間に満たないパートタイム労働者は除外されている。よって、パートタイム労働者や派遣労働者を雇用することで、使用者は税制優遇措置の適用を受けながら、より限られた数の労働者に給付を支給できるようになる。これとは対照的に、メキシコでは、最低賃金が時給ではなく日給で定められているほか、週 48 時間を超える労働に対する超過勤務手当の支給と、全従業員の社会保険加入も義務づけられている。その結果、パートタイム労働者を雇う誘因は少なくなり、小売部門でもその雇用は広がっていない。

もうひとつ見落とされがちな要因として、世界の全てとは言えないまでも、多くの国で生じている労働組合加入率の低下が挙げられる。歴史的に、制定法の規定よりも団体交渉を通じて労働市場の規制を行ってきたアングロサクソンの国々では、過去 35 年間にわたる組合加入率の低下によって、現行法に抵触しないものの、これまで一般的に通用してきた慣行に反する雇用慣行を作り出すチャンスが企業に生まれた。例えば、英国におけるゼロ時間契約、アイルランドにおける「随時」契約および米国における「ジャストインタイム・スケジューリング」は、新法の導入により生じたものではなく、雇用契約で労働者に勤務時間の保証を行う必要はなく、かつ、従業員雇用を柔軟化する余地を広げるため、新たな雇用形態を導入できるという企業の認識に起因している。

規制により生じるコストに関する議論に加え、経営学の研究書では、使用者が非標準的雇用の利用を決定する際、選別や採用、訓練関連のコストをどのように評価するかも検討されてきた。一般的に、職務に固有の特性を備えた労働者の雇用に多くの資源を費やしている組織と、自社独自の訓練を行っている企業は、長期的な投資の回収を見込んでいるため、欠員を非常用労働者で埋めることが少ない。しかし、非常用契約を選別に用いることができる場合、この非常用契約が後に無期契約へと転換されるのであれば、非常用雇用の利用拡大によって採用コストを削減できる。景気低迷時には、適性を備えている可能性のある求職者のプールは大きくなるため、失業率が高ければ、企業が選別目的で非常用雇用を用いる誘因は強まることになる。このため、採用コストが非常用労働者の利用に及ぼす全体的な影響は、非常用契約の種類と目的によって異なる。企業の規模も、非常用労働者に対する需要を緩和することがある。大企業ほど、新入社員の訓練を含め、多様なコストをより幅広く分担できるからである。

4.1.3. 標準化と技術

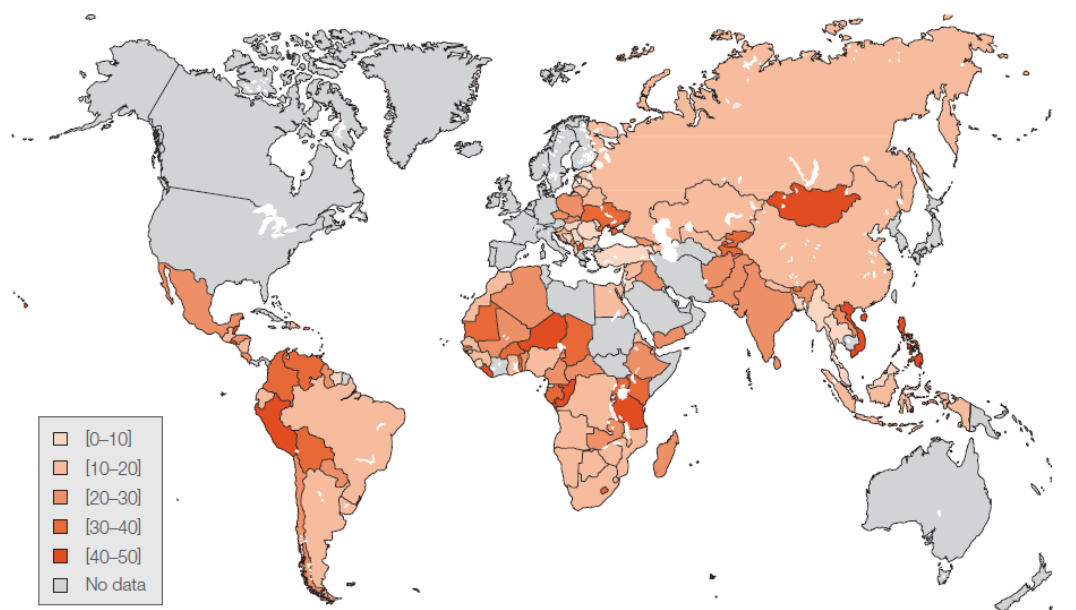
経済学の文献は、需要変動への対応としての非常用雇用の利用を中心に扱っているが、経営学の文献は、企業の生産モデル、特に生産がどれだけ標準化されているかを重視している。技術の進歩による作業の単純化により、訓練の必要性も低下し、熟練度の低い労働者でも即戦力として使えるようになった。その結果、離職のコストは低下し、長期的な雇用関係を育む誘因も弱くなった。但し、コンピュータ化技術を活用する企業は、有期労働者を利用することも多いとする研究結果がある一方で、技術がさらに高度化すれば、企業に固有の知識が増え、訓練コストの節減と自社のノウハウ保全の両面から、非常用雇用やアウトソーシングの利用は減る可能性もある。同様に、人間関係または技術の側面で複雑性が高い職務を非常用労働者が遂行する可能性は低いと、企業の「知識労働者」が常用社員である可能性は極めて高い。また、生産モデルが標準化されていても、労働者が問題点を明らかにし、イノベーションを提案するよう奨励されるような安定的な職場を保つことには、利点がありうる。とはいえ、プラットフォーム・ベースの職場など、さらに最近の技術的発展により、企業は全世界から、さまざまな技能水準の労働者を採用できるようになっている。こうした技術革新は、これまでであれば社内で行われていたかもしれない作業のアウトソーシングをさらに容易にした。企業は生産を社内で行っていても、技術を活用し、全世界で相互にバーチャルな接触を保ちながら作業を行う従業員のチームを結成できるようになっている。

4.2. 非標準的雇用の利用は企業にどれだけ広がっているか

文献を見る限りでは、全ての企業が非標準的形態で労働者を雇用し、利益を得ているような印象を受けるが、実際のところ、各種非標準的雇用形態の利用状況はまちまちである。入手できるエビデンスを見ると、企業は3つのグループに大別できるようである。第1に、非標準的雇用をまったく利用していない企業がある。第2に、一部の労働者を時折、通常は上述のような「伝統的」目的で、ある程度において非標準的形態で雇用する企業がある。そして第3に、非標準的雇用を集中的に利用し、こうした雇用形態を自社の人材・組織戦略の中心に据えている企業がある。

企業による非常用雇用の利用状況に関する有用な情報源のひとつとして、世界銀行の「企業調査」が挙げられる。この事業所調査の対象となるのは、132の開発途上・経済移行国で5人以上の従業員を雇用し、正規の登記を行っている製造業者およびサービス業者である。この調査には「雇用契約の更新保証のない全ての短期（1年未満）賃金労働者として定義される非常用または季節従業員」の数に関する質問項目が含まれている。この定義は、各国統計で用いられる定義と異なり、また、1年以上にわたって雇用されているか、非常用契約の更新を約束されている非常用労働者が除外されているという点で、対象が狭くなっている。また、企業調査は未登記企業の非常用労働者も対象としていない。よって、企業レベルの数値を全国レベルに敷衍しても、当該国の非常用労働者の最低限の数只得られるのみである。このデータの利点は、質問項目が全ての国に共通しているため、数字の比較が実質的に可能であることに見出せる。図4.2はこの調査に基づき、2010年頃のフォーマル企業における非常用雇用の世界分布を示したものである。非常用労働者の割合は、ヨルダン、ラトビア、シエラレオネの5%未満から、モンゴルとペルーの25%超に及ぶ。この調査結果は大枠において、入手可能な各国の情報源を基に第2章で提示したデータと整合する。調査対象132か国における非常用労働者の割合は平均で11%であり、およそ3分の1の国では、非常用雇用の割合がこの平均値の周辺に分布している。

図4.2. 民間企業の賃金雇用全体に占める非常用雇用の割合（%）、開発途上・経済移行国、2010年頃

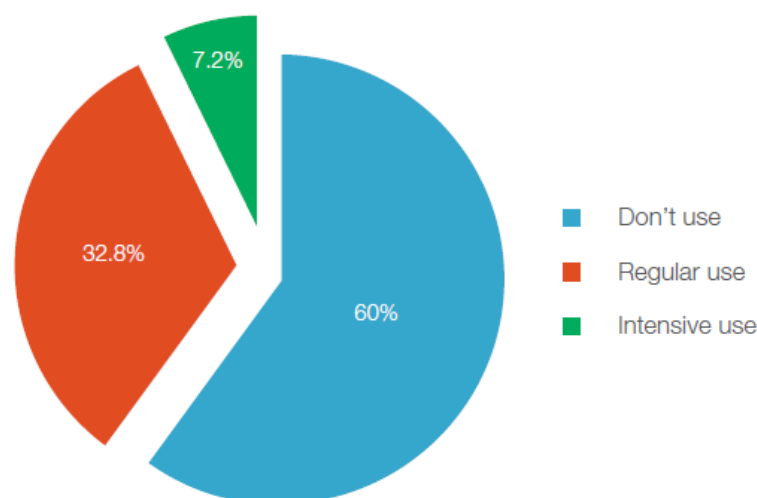


Notes: Data for 132 countries, for the latest available year, ranging from 2005 for Morocco and Egypt to 2014 for Afghanistan and Myanmar. For the majority of countries (67), data refer to 2009 or 2010. Source: Authors' computations based on the World Bank Enterprise Survey, 2014.

しかし、これらの平均値には、企業間の大きな格差も隠れている。世界銀行企業調査の対象となった7万3,000社のうち、60%は調査年内に非常用雇用を利用していないと回答しているからである（図4.3）。非常用雇用を利用した40%の企業のうち、これを集中的に利用し、従業員全体の半分以上を非常用契約で雇用しているのは18%である。これらの企業は全企業の7.2%に相当し、これら企業の従業員に占める非常用労働者の割合は平均で63%となっている。実際のところ、全企業のうち5%が、調査対象企業で用いられている非常用雇用全体の57%を占めていることになる。「規則的利用企業」（従業員に占める非常用労働者の割合が0%超50%未満の企業）における非常用労働者の割合は、平均で19%である（図4.3を参照）。

しかも、集中的に非常用雇用を利用する企業（従業員に占める非常用労働者の割合が50%以上の企業と定義）を分析すると、相対的に労働集約性が高く、非常用労働者の訓練への投資も少なくなっており、中核・周辺仮説が裏づけられることが分かる。また、これらの企業は比較的長く、生産性が低い。対照的に、非常用雇用を「規則的」に用いる企業は、比較的新しく効率的と見られ、非常用労働者の訓練への投資も行っていることから、非常用契約はむしろ選別目的で用いられていることが示唆される。さらに、各部門の内部でも、非標準的雇用の利用には大きな差があることから、生産工程の需要は必ずしも、代替的雇用形態利用の程度を決定する主因になっていないと見られる。

図 4.3. 企業による非常用労働者の利用、開発途上・経済移行国、2010 年頃（単位：％）



Note: Regular use means between zero and 50 per cent of workers on temporary contract; intensive use means > 50 per cent of workforce on temporary contracts.

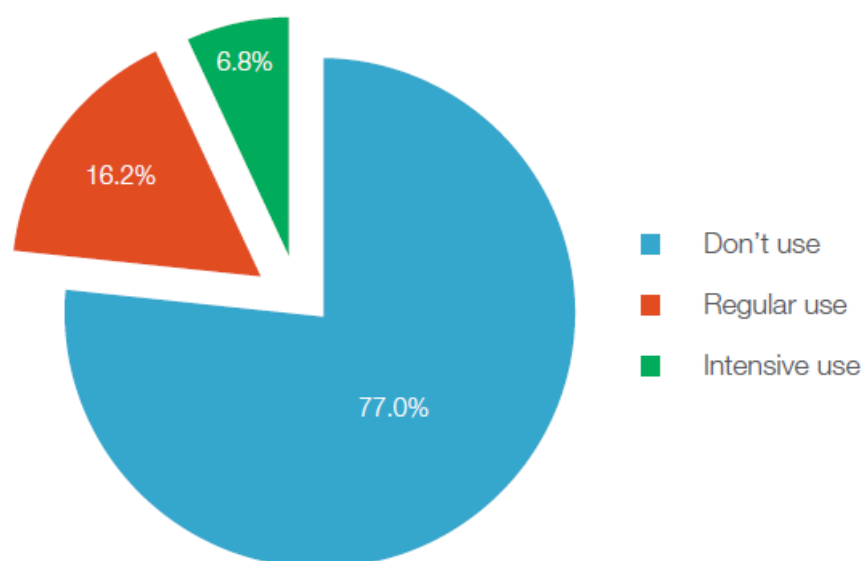
Source: Aleksynska and Berg, 2016; calculations based on World Bank Enterprise Survey, 2014.

この調査では、非常用雇用の利用が、国内法で恒常的職務に有期契約を用いることが禁じられているか否かにより、最もうまく説明できることも判明した。非標準的雇用を集中的に用いる企業の間では、非常用雇用の無制限の利用を認める規制や、比較的長期の使用期間を認める規制も重要な役割を果たしていた。但し、政策論議ではしばしば、非標準的雇用利用の要因として取り上げられる「標準的」契約の打ち切りに関する法規制には、何ら効果はないものと見られた。重要なのは、非常用契約の利用に対する制約だということになる。

その他の事業所調査データソースも、一部の企業で集中的な利用が見られるという類似のパターンを示している。米国では、全米使用者調査で、全事業所の 43%が何らかの派遣労働者を利用している（つまり、ほぼ 60%の企業は派遣労働者をまったく用いていない）こと、および、「これら代替的雇用形態（を集中的に用いる）事業所の小集団」が存在することが明らかになった。事実、非標準的雇用を利用する企業上位 5%では、66%の従業員がパートタイム労働者、39%が非常用労働者（うち 10%は人材派遣会社を通じて採用）となっていた。米国企業に関する類似の調査では、パートタイム労働者とオンコール雇用者を雇用する企業のうち、8%ではパートタイム労働者の割合が 4 分の 3 を超え、17%ではオンコール雇用者の割合が 4 分の 3 を超えていることが判明した。

欧州 22 か国の従業員 10 人以上の民間企業を対象とする事業所レベル調査「欧州連合賃金構造調査（SES）」のデータは、欧州の企業における非常用労働者（有期・派遣労働者）とパートタイム労働者の利用状況に関する情報を提供している。この調査によると、2002 年の時点で、これら企業の従業員の平均 9.6%が非常用契約で雇用されていたが、この割合は 2006 年に 12.6%まで上昇した後、2012 年には経済危機を受け、11.6%へと低下している。22 か国の間でも、さらには同じ国内の企業の間でも、有期契約の利用には大きな差があり、世界銀行企業調査による開発途上・経済移行国の状況や、米国の企業に見られる状況と似通っている。例えば、2010 年の時点で、EU 調査対象企業の 77%はまったく非常用労働者を用いていないのに対し、これを定期的に用いる企業（非常用労働者は従業員の 50%未満）は 16%、集中的に用いる企業（従業員の 50%以上が有期または派遣労働者）は 6.8%となっている（図 4.4 を参照）。しかも、5%の企業が、雇用される非常用労働者全体の 76%を占めている。

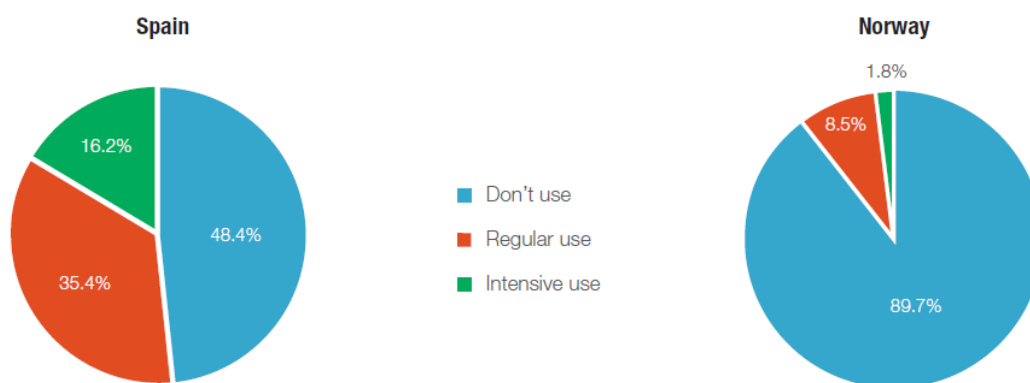
図 4.4. 企業による非常用労働者の利用、欧州 22 か国、2010 年（単位：％）



Note: Temporary workers include workers on FTCs and temporary agency workers. Regular use means between zero and 50 per cent of workers on temporary contract; intensive use means > 50 per cent of workforce on temporary contracts.

Source: Authors' calculations based on the EU-SES survey.

図 4.5. 企業による非常用労働者の利用、スペインとノルウェー、2010 年（単位：％）



Note: Temporary workers include workers on FTCs and temporary agency workers.

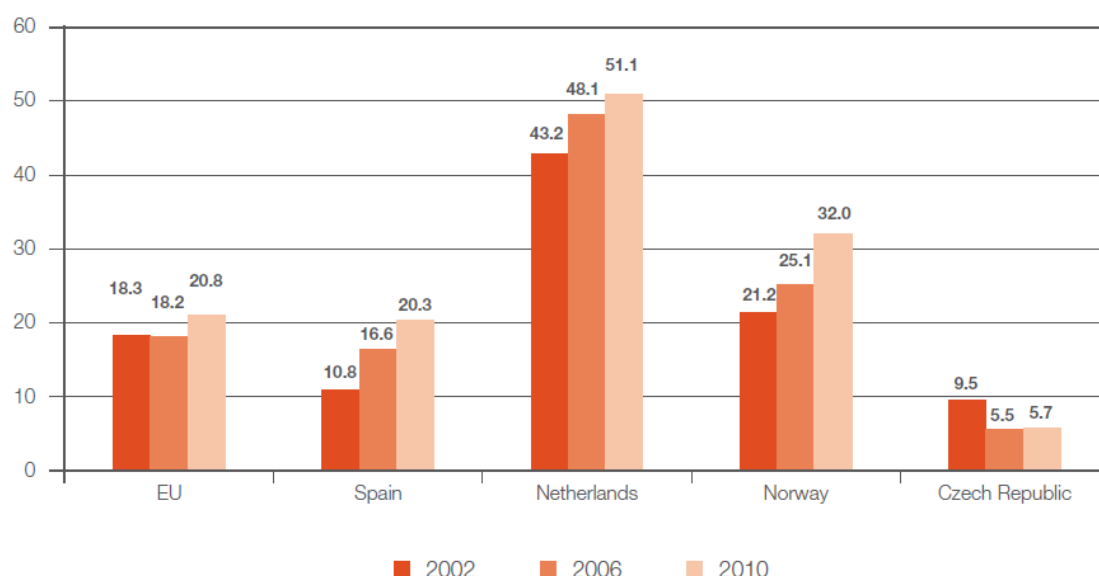
Source: Authors' calculations based on the EU-SES survey.

スペインでは、非常用雇用ははるかに広がっており、2010 年の時点で、スペイン企業は従業員の平均 22.5%を非常用契約で雇用しているが、この割合は 2006 年の 28.4%よりは低くなっている。但し、非常用労働者の利用には、企業間で大きな格差が見られる。図 4.5 から分かるとおり、スペイン企業全体のほぼ半数は、2010 年の時点で非常用労働者をまったく利用していない一方で、これを定期的に利用する企業は 35%、集中的に利用する企業は 16%（2006 年の 19.6%から低下）となっている。対照的に、2010 年時点の企業の非常用雇用率が平均 4%にすぎないノルウェーでは、90%の企業が非常用雇用を利用せず、これを定期的に利用する企業は 8.5%、集中的に利用する企業は 1.8%である。他の国々と同様、ノル

ウェーでも非常用雇用の利用は一部の企業に偏っており、5%の企業で、雇用される非常用労働者全体の90%を占めている（図4.5を参照）。

パートタイム労働者（各国の国内法と団体協約に基づき定義したパートタイム労働者）についても、欧州全域で大きな差異が見られる。調査対象の欧州22か国全体で見ると、2010年の時点で労働者の約20%がパートタイムで雇用されており、2002年と2006年の数字を若干上回っている。オランダでのパートタイム雇用の広範な利用は、企業レベルのデータを見ても明白であり、企業は2010年の時点で、従業員の半数をパートタイムで雇用していると回答した（図4.6を参照）。

図4.6. 企業によるパートタイム労働者の雇用、2002年、2006年、2010年（単位：％）



Note: Part-time work is defined according to national laws or the definition used in prevailing collective bargaining agreements. Data for EU are for 22 European countries covered in the SES survey.

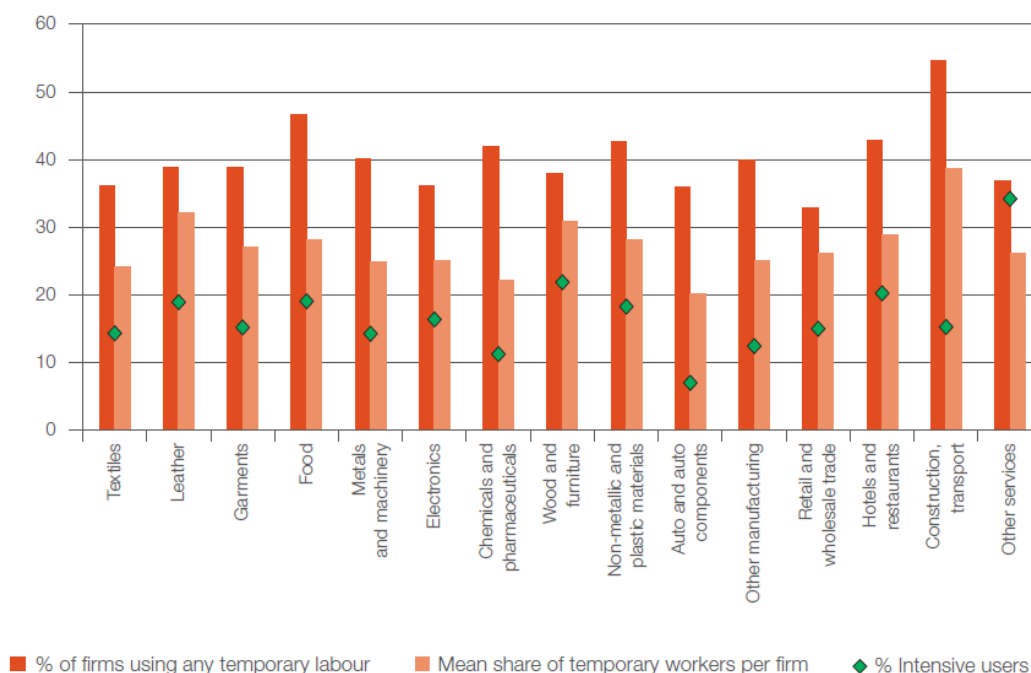
Source: Authors' calculations based on the EU-SES survey.

韓国では、従業員が300人を超える1,764社を対象に行われた2009年の社内請負（請負業者を通じて採用された労働者が、主導企業の社内で働く雇用形態）調査で、55%の企業が社内請負を利用しているが、8%の企業がこの形態で雇用される労働者の50%以上を占めていることが明らかになった。社内請負は、これが最初に導入された鉄鋼業界と自動車業界で最も広く見られるものの、すでに製造・サービス業全体に広がっており、公共部門の産業でも一般的に見られるようになっている。

インド製造業における請負労働の集中度分析によると、請負労働の利用が多いのは労働集約的産業（人件費が総費用の大きな割合を占めるもの）であり、これら産業の企業は1998年から2012年にかけて、請負労働の利用を増大させている。請負労働は、おそらく必要とされる技能の水準が低く、企業にとって労働者の入れ替えが比較的簡単なことを反映する現象として、直接雇用労働者と請負労働者の賃金比率が低い企業でも、相対的に広く利用されていた。このことは、労働者の技能水準が請負労働の利用と負の相関関係にあるという分析結果によっても、さらに裏づけられている。

一部の企業への非標準的雇用利用の集中は、仕事の依頼者がオンライン・プラットフォームに広告を掲載することで、世界のどこにいる労働者でもこれに応募できるようにするというマイクロタスク・プラットフォーム（「クラウドワーク」）についても見られる。クラウドワーク・プラットフォームである Amazon Mechanical Turk に関する市場需要分析を見ると、一握りの企業がビジネスの大半を占めていることが分かる。事実、上位 0.1%の依頼者は、作業全体の 30%（作業のドル建て価値で測定）を占め、上位 1%の依頼者はドル建て作業価値の 50%を占めている。

図 4.7. 経済部門別の非常用労働利用状況、開発途上・経済移行国（単位：％）



Note: Intensive users are those firms in which half or more of their workforce is comprised of temporary workers. Data for 118 countries, all survey years (2006–14).

Source: Aleksynska and Berg, 2016; calculations based on World Bank Enterprise Survey.

既述のとおり、非標準的雇用の利用は一定の経済部門、特に農業や建設、輸送、観光など、大きな季節的変動に晒される業界で多くなっている。図 4.7 は、2006 年から 2014 年にかけて、118 の開発途上・経済移行国の製造・サービス部門に関して収集されたデータに基づき、非常用労働を利用する企業の部門別割合、利用企業の従業員に非常用労働者が占める割合の平均、および、従業員の半数以上が非常用契約で働く労働者からなる企業（集中的利用者）の割合を示したものである。データが入手できる部門のうち、非常用労働者を最も多く利用しているのは建設部門と輸送部門の企業であり、55%の企業が非常用労働者を利用し、平均で従業員の 39%を非常用契約で雇用している。製造業で非常用労働者の割合が最も大きいのは皮革産業である（1 社当たり平均で従業員の 32%が非常用社員）。非常用労働者の集中的利用者は主としてサービス業に見られるが、木材、食品、比較の各産業にも広がっている。興味深いことに、建設や輸送などの部門では、集中的利用者の存在が比較的限られており（15%）、「集中的」利用者の動機が生産工程の季節性やその他の需要以外にも広がり、人材の組織化と管理の具体的手法を反映するものとなっていることが窺える。

4.3. 企業への影響

非標準的雇用が広がりを見せる中で、非標準的労働者の管理とその標準的労働者との相互関係の管理という点での企業への影響、非標準的雇用によって組織の能力がどのように影響を受けるか、および、非標準的雇用は企業の生産性にどのような効果を及ぼすかを理解することが重要となる。

4.3.1. 非標準的雇用形態の労働者の採用、訓練および管理

非標準的雇用形態は、企業の人材管理方法を変えることがある。該当する作業を社内で標準的雇用者に行わせるか、短期契約で労働者を採用するか、それとも外部の業者に作業を委託するかといった当初の決定からすでに、非標準的雇用は従業員の選別、訓練および技能開発や、キャリア計画、従業員の定着といった基本的な人材管理に影響を与える。

非標準的労働者の導入を成功に導くため、企業は少なくとも 4 つのやり方で、その管理・組織慣行を適応させなければならない。具体的には、(1) 非標準的労働者、労働者の募集採用および定着に適した職務設計、(2) 企業とその従業員との間の取引条件の管理、(3) 職場での非標準的労働者と標準的労働者の関係管理、および、(4) 組織の利益と非標準的労働者の利益のすり合わせ、の 4 つである。

非標準的雇用の利用は、企業の採用・選別機能に多くの影響を及ぼしかねない。該当する作業が組織にとって中核的ではないか、価値ある独自の知識または技術が絡まない職務と関連づけられる場合、組織の競争力の中心をなす中長期的契約を結ぶ公算が大きい労働者について要求されるものとまったく同じ配慮や正確性を、非標準的労働者の採用と選別に適用する必要はない。とはいえ、企業はどの職務が「戦略的」で、少なくとも無期限に非標準的労働者に任せるべきものではないかをはっきりさせねばならない。「人財管理 (talent management)」研究は、戦略的職務が単なる経営職に限られず、多様な、かつ中核的な機能も含むものであると論じている。例えば、米国の大規模小売チェーン Costco のレジ係や、ディズニーランドの掃除キャスト (カストーディアル)、音楽スタジオのレコード・プロデューサーはいずれも、組織の成功に中心的な役割を演じる。同様に、スペインのスーパーマーケット・チェーン Mercadona は、店員を同社の競争戦略の中心に据え、大成功を収めた (Box 4.1 を参照)。そのためには、全ての労働者を常用契約で雇用し、訓練に多額の投資を行うことが必要だった。

企業による非標準的雇用の利用は、第三者の人材派遣会社から提供される労働者を常用社員として採用する前に「試用」することにより、選別過程の不確実性を低下させる方法とみなされることもある。採用の前に試用することができれば、企業は最終的に標準的雇用の対象となる労働者が実際、最も大きな付加価値をもたらす人材であることを確証できる。とはいえ、人材発掘を第三者の業者に依存すれば、企業の外部市場からの採用能力が低下しかねず、選別過程を長期化させる慣行は、労働者の採用をさらに煩雑なものにするおそれがある。

非標準的雇用形態の利用は、訓練と育成の責任を企業から労働者個人に大きくシフトさせた。その結果、社内で非標準的雇用形態の労働者の割合が増大するのに伴い、これら従業員の訓練に対する企業の投資額も減少している。こうした雇用形態が及ぼす影響のひとつとして、人事部門が社内での従業員の訓練と育成から、社外で調達する必要のある一連の技能の特定と、こうした技能の効率的で適時の調達へと能力をシフトせざるを得なくなったことが挙げられる。このシフトには、社内における特定の技能または能力の必要性の適時認識を容易にする充実した人事システムが必要となる。同時に、企業が必要とする全て

の技能をこのような調達に依存すれば、2つの形で組織に影響を与えかねない。第1に、社内で各社独自の技能が徐々に浸食されるおそれがある。自社の重要な資産のひとつとして人材を掲げている企業も、この点では競合他社とあまり変わらない。第2の影響は、企業の市場変化への対応能力が制約を受けかねないという点にある。技能習得のための訓練から即戦力の採用へと重点が移ったことで、企業は労働市場における技能の入手可能性により、自らの変化の可能性を制限されてしまうおそれがある。

Box 4.1. Mercadona: 従業員の安定、意欲、そして成功

1990年代に入り、スペインの家族経営型スーパーマーケット・チェーン Mercadona は、Carrefour をはじめとする国際小売大手との新たな競争に直面し、市場シェアで苦戦を強いられていた。1993年、同社の最高経営責任者(CEO)は「いつでも安い」を売り言葉にした価格重視型の事業運営からの戦略的転換を図るとともに、意欲、効率、品質、価値、継続的改善を中心とする9原則に基づく「総合的品質モデル(TQM)」制度を導入することを決定した。

従業員の関与を TQM の中心的な柱に据えた同社は、従業員の勤務日程を安定化し、訓練を改善し、諸手当を充実させ、昇進の機会も増やすことにより、人事管理のやり方を一変させた。新規採用の店員は、4週間の訓練コースに参加したうえで、3週間にわたって担当する売場のスペシャリストによる指導を受けるとともに、その後も雇用期間全体を通じ、商品とプロセスに関する追加的研修を受けることになった。店員の勤務日程は毎週、4つのシフトを交代で担当するように生まれ、従業員は1か月前に、自分の勤務日程を知ることができる。給与の引き上げも行われ、新規採用のフルタイム社員は最低賃金の2倍の給与を支給されるようになった。有期雇用が広がり、雇用全体の4分の1近く(世界金融危機以前は30%超)を占めるスペインで、Mercadona の従業員7万4,000人は全員、常用社員となった。

同社は、顧客とのタッチポイントである店員が、改善を提案できる絶好の立場にあると認識している。十分な訓練を受け、安定した雇用契約を結んでいる従業員は、会社への忠誠度と働く意欲が高く、かつ、最善を尽くせる環境に置かれている。事実、社員満足度は高く、離職率は2012年時点で3.4%と極めて低い。この戦略は同社に利益も生み、従業員1人当たり売上は1995年の10万9,500ユーロから2012年の25万7,800ユーロへと着実に上昇したほか、売場面積当たりの売上と労働生産性も、競合他社を大きく上回っている。

出典: Ton, 2014

企業は、フルタイムでない、または継続的勤務でない労働者、あるいは第三者企業の社員である労働者に適した職務を慎重に設計することにより、自社の非標準的従業員を管理できる。これらは通常、比較的単純であったり、要求される技能が少なかったり、その水準が低かったりする職務であるか、季節的需要と関連づけられる職務である。企業に要求される重要な能力は、職務と個人をマッチさせる能力である。例えば、未経験者にとってパートタイム雇用は適切ではないかもしれないが、作業や組織に慣れてゆけば、適性が向上することもある。同様に、他者との相互依存関係が必要になる複雑な作業は、業務経験の浅い非常用労働者に適さないこともある。



Office workers, Mozambique

© World Bank/Eric Miller

非標準的労働者は、企業の内部と外部の状況を同時に管理しようとして、弱い立場に置かれることが多い。職場の人間との関係管理は、これに取り組むひとつの方法である。バーチャル労働者に見られるような他の労働者との物理的距離や、非常用社員であること、さらには非常用社員に特別なバッジまたは制服を着用させ、正社員との差異を際立たせるといった社内慣行を含め、非常用労働者が職場での社会的ネットワークから排除される理由は数多くある。しかし、多くの研究によると、同僚や上司との良好な人間関係は、請負労働者と非常用労働者が派遣先企業との一体感を感じる一因となりうる。非標準的労働者の効果的管理に必要な経営者の能力は、良好な水平的・垂直的人間関係を育むプロセスを開発することにある。皮肉なことに、社内で非標準的従業員の割合が増すと、図らずも官僚的な管理構造が厚くなってしまうこともある。

管理者は、非常用または請負労働者に、そのアイデンティティが自社のアイデンティティとどう整合しているのかを理解させるための支援を提供することにより、これら労働者の自社との結びつきを改善する必要がある。自分の個人的な利益や、自分自身に対して持つイメージが企業によって後押しされることを実感できる労働者は、企業とその利益を大事にしようという意識も高い。社外にとどまることで満足を得られる「知識」労働者や、自らの目立たない存在を自分の職業上のアイデンティティに適合するものとして捉える「雇われ人」に関し、その実現は比較的容易と言える。例えば、IT業界の派遣労働者に関する研究を見ると、こうした労働者は、企業の持つ前向きなイメージで、自分自身にも前向きな見方を持てるようになるという理由で、より地位の高い企業との一体感を持つ傾向にあることが分かる。この調査は、非標準的労働者のアイデンティティ（と関連の動機）の核心を理解し、これら労働者によるアイデンティティの実現、維持または強化を支援できるような形でやり取りを行うことが、管理能力として必要であることを示唆している。

経営学に関する文献のほとんどは、求人を行う企業と、非標準的労働者をその従業員に加えることによる影響に焦点を絞っているが、外国人の派遣労働者が従業員の大部分を占め

る企業など、さらに極端な状況も存在する。この実践は多くのアジア諸国で広範に見られるが、一部の中欧諸国でも徐々に広がっており、使用者と人材派遣会社の双方に影響が生じている。例えば、台湾の電子機器メーカーがチェコ共和国に設立した工場では、従業員の40%から60%が人材派遣会社3社から調達されているが、これら3社はそれぞれ、異なる東欧諸国の出身で、多種多様な言語を話す労働者の採用に特化している。これら人材派遣会社は、国際的に労働者を募集し、その雇用を管理するだけでなく、適時の生産需要を満たすため、外国人労働者に交通手段と住宅も提供している。このように、人材派遣会社は、労働関係の諸側面のほか、国内的・国際的な募集採用キャンペーンや事務処理、労働者の出身国から到着後の工場までの交通手段の提供、移民労働者への訓練と通訳サービスの提供、社員寮で暮らす労働者の生活支援を含め、その他の側面の管理も行っているのである。よって、このような派遣会社を通じて供給された非常用労働者を雇用する企業は、多様な従業員だけでなく、人材派遣会社数社との関係も管理せねばなくなる。こうした企業はまた、適切な労働者の適時の供給を人材派遣会社に依存するだけでなく、特に労働者が他の言語を話す場合、労働者への正しい指示の提供という点についても、派遣会社を信頼している。こうした責任はいずれも、主導企業にとって高いコストとなって跳ね返る可能性がある。

4.3.2 非標準的雇用形態の従業員とその企業に対する意識

非標準的雇用に関する研究の中には、特に標準的労働者と比較した場合の非標準的労働者の意識と行動を中心とするものが多い。非標準的雇用の利用者はほとんどの場合、組織との接触が時間的、物理的または管理的に限られていることを理由に、非標準的労働者の自社に対する愛着度は低いと想定している。この愛着度の低さは、社会的同化に対する意識の弱さ、業績の低さ、組織との一体感の弱さ、正社員と比較した場合の欠勤の多さを含む意欲と努力の少なさ、仕事に対する満足度の低さ、または、組織に対する思い入れの弱さとなって現れる公算が大きいと論じる研究もある。こうした主張については、ある程度の実証的裏づけがあるが、その妥当性は一様でない。

非標準的労働者は組織への愛着度が低いとする研究がある一方で、2つの雇用類型間に差異はないとする研究、さらには非標準的労働者のほうが標準的労働者よりも組織への愛着が強いとする研究まである。これらの研究はほとんど、勤務先企業とのつながりをほとんど持たない非常用労働者のサンプルを用いて行われている。勤務先企業との接点が少ないことで、遠隔労働者や請負労働者の愛着度は低下するという仮説を検証した研究者もいる。調査結果はここでもまちまちであり、すべての非常用労働者が標準的労働者に比し、組織について否定的に回答したわけではなかった。

研究者は、意識と行動の差異が労働形態それ自体のみに起因するのではなく、非標準的雇用が個人の自発的選択であるか否か、対象となった職務の種類、そして実際にその雇用形態の性質など、さまざまな要因によって生じているのかどうかを把握しようとした。例えば、ある分析は、短い労働時間や柔軟な労働時間を選択した者のほうが、このような労働形態を容易にした組織に対し、より肯定的なイメージを持つことになると結論づけた。多くの組織を渡り歩く「無境界キャリア」を積極的に追求する者もいるが、この場合には、非標準的雇用が理想的な形態となりうる。しかし、「無境界キャリア」は自律性の高い職歴を求める高度熟練専門家にとって、望ましい選択かもしれないが、基礎的職種の熟練度が低い労働者がこれを追求することはまれであり、この場合には、企業とのつながりの弱さが、労働者にとって不安の種となりかねない。非標準的雇用が熟練度の低い労働者の愛着度を高めるか低めるかは、同じ企業に標準的雇用形態で残留できる見通しがあるか否かなど、さまざまな要因によって左右される。例えば、シンガポールでの2件の調査では、

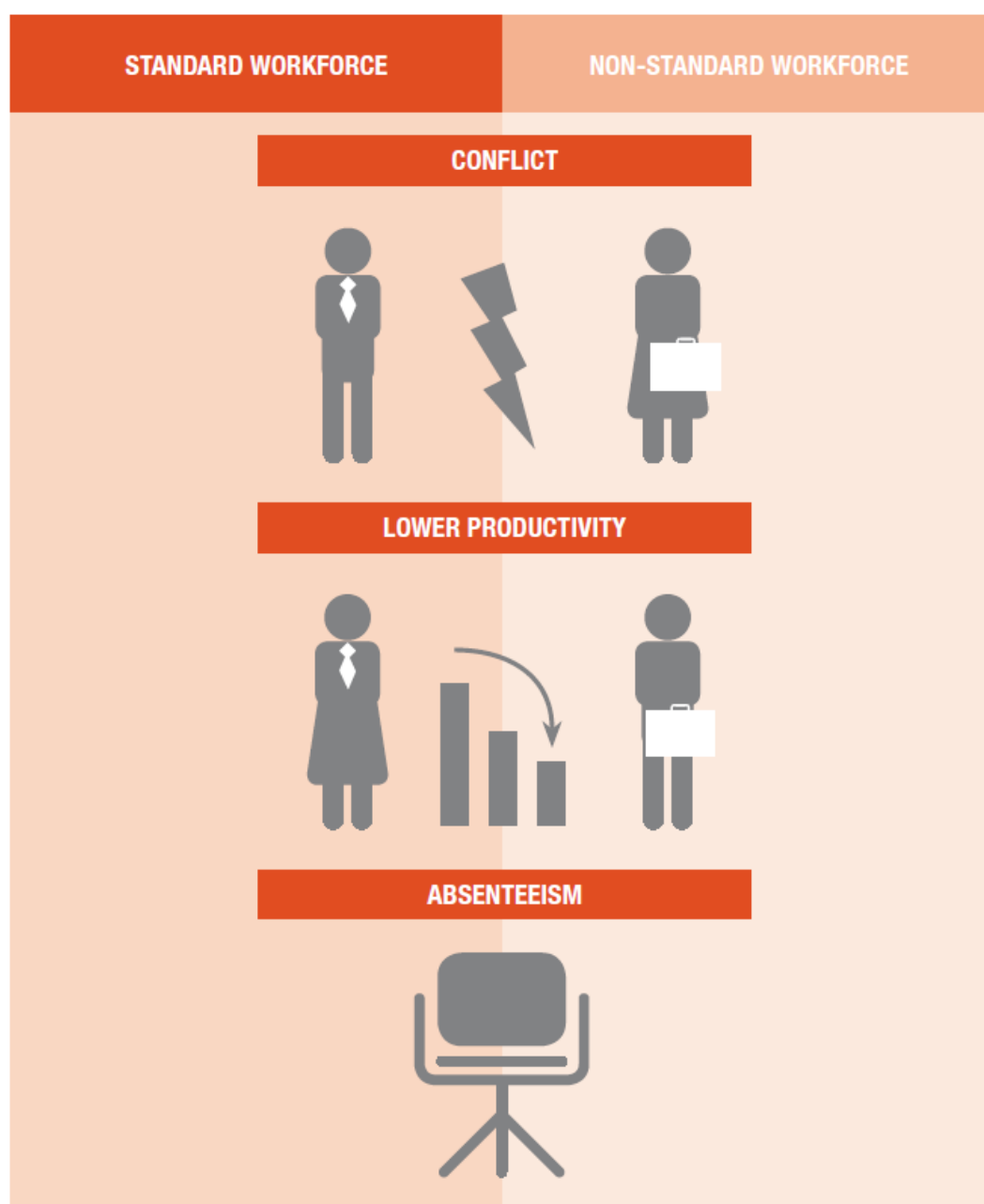
常用契約につながるかもしれないという期待から、非常用労働者のほうが正社員の同僚よりも勤労意欲が高くなるという結果が出ている。

自分で選択した雇用形態で働く者は、勤務先の企業に対して肯定的なイメージを持つ傾向にあるという主張には、ある程度の実証的裏づけがある。米国での調査を見ると、一時労働者は、自分たちを支援し、公正に取り扱う企業に対して、より強い愛着を示すこと、および、労働者が担当する職務の種類は、使用者に対する愛着に影響することが分かる。例えば、自律性の高い職務を担当する労働者は、非常用社員である場合でも、企業に対する愛着が強くなる。企業が非標準的労働者に育成の機会を提供する場合には、これも労働者の意欲を高め、企業に対する愛着意識を強める。ポルトガルのブルーカラー派遣労働者の調査によると、企業がこれら労働者に訓練を提供する場合、労働者は企業に対して強い愛着を示す傾向にある。逆に、中国のコールセンター労働者に関する調査では、労働者の職場実践への関与度が低いほど、愛着は弱くなり、離職率は高くなることが判明した。

非標準的雇用の影響を検討する研究の第2の大きな流れとして、標準的・非標準的労働者が共存する「混合型（blended）」の従業員構成または作業グループで働くことが労働者、よって最終的には企業に及ぼす影響に着目するものがある。この種の研究のきっかけとなったのは、中核・周辺仮説に反し、標準的・非標準的労働者が職場で相互から隔離されていないという所見であった。実際のところ、これら労働者は一緒に、しばしば同じような職務をこなしているため、この接触によって、賃金や雇用の安定度、各種手当など、雇用条件が異なっていることに対する認識も高まる公算が大きい（図4.8）。研究者は、部署内または作業グループ内の非標準的労働者の割合が、標準的労働者の企業および同僚に対する意識に影響するかどうかを検討した。その結果、非標準的労働者の割合が大きいほど、標準的労働者の意識は否定的になることが判明した。この研究では、非標準的労働者の存在が、経営陣の従業員への投資に対する消極的姿勢を示すものとみなされていることが、その理由であると結論づけた。その結果として、標準的労働者は自らの雇用の安全と価値を懸念するようになったのである。

より新しい調査では、非標準的労働者が組織階層の上部に昇進する（よって自分たちの雇用を脅かす）ことはないと確信する標準的労働者は、非標準的労働者である同僚を競争相手ではなく、支援要員とみなし、一緒に働くことに対してはるかに肯定的なイメージを抱くことが判明した。よって一般的に、企業が標準的労働者の安全を脅かさないような形で非標準的労働者を統合するか、標準的労働者が監督者としての職務を果たせるようにするか、さらには標準的労働者の仕事量を削減する場合、標準的労働者が混合型の職場に肯定的なイメージを抱き、これが労働者の士気や業績、定着度に影響する公算は大きいことになる。また、企業が従業員に対し、フルタイム雇用からパートタイム雇用へと移る機会を提供する場合、これら「再雇用パートタイム労働者」の存在は、標準的労働者にもプラスの波及効果を及ぼす。

図 4.8. 混合型従業員構成が企業に及ぼすリスク



混合型従業員構成に関する調査結果は、標準的、非標準的労働者の定着を図る際、企業がこれら 2 つの労働者集団の社会的統合をどのように管理するかが重要な問題となることを示唆している。さらに、作業グループ内の非標準的労働者の割合が低いほど、その意識は肯定的になることも明らかになっている。非常用労働者は、標準的労働者と一緒に働く機会を前向きに捉えている一方で、非標準的労働者の同僚が多くなると、自分の作業チームが企業にとって重要でないと感じてしまうからである。

要するに、この研究は、社会的比較のプロセスが存在し、これが労働者の自らの雇用形態に対するイメージに影響を与えていることを示唆している。自分たちが評価され、雇用の安定も確保されていると感じている労働者は、同僚や企業に対して肯定的な見方をする可能性が高い。その一方で、企業に安く使われていると感じている労働者は、企業に対する愛着も薄くなる。このように、各人が持つイメージは、それぞれの非標準的雇用形態への

対応を予測するうえで、極めて重要な要素となる。よって、経営陣が全従業員にその意図をどのように伝達するかは、非標準的雇用形態に関する期待値と、その労働者に対する影響を管理する際、極めて重要な意味を持ってくる。

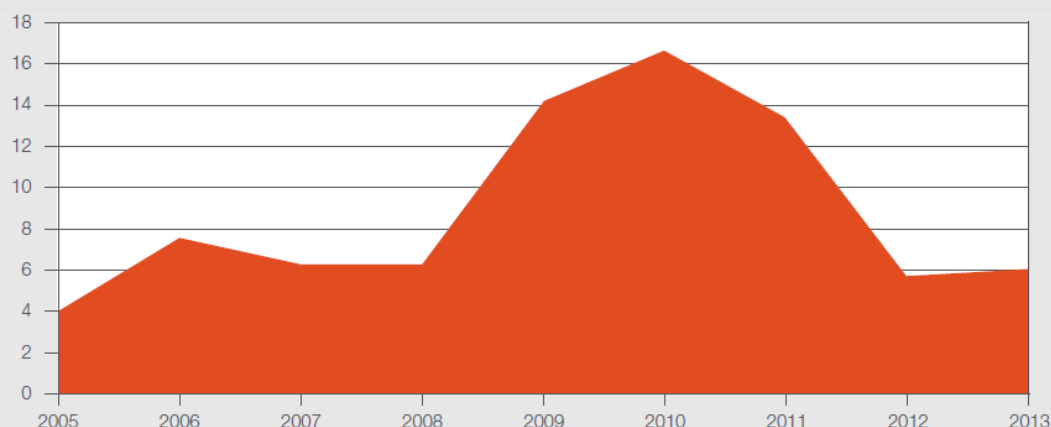
本節で検討したほとんどの調査には、非常用労働者を利用する企業が、このような実践の悪用を意図していないという暗黙の想定が盛り込まれている。明らかなことではあるが、悪用は必然的に、肯定的な経営実践を無意味にし、それまでに積み上げてきた積極的な勤務態度を根底から損なうだけでなく、悪用する使用者自身もしっぺ返しを食らうことになりかねない。例えば、非標準的雇用の利用は、ストライキの直接的な引き金として、または、ストライキ中の労働者が職場に復帰するための幅広い要求の一要素として、労働争議の原因となるおそれがある。南アフリカの最近の事例は、非標準的雇用が山猫ストを含め、ストライキの重要要素となることを実証している（Box 4.2）。このようなスト行為は、生産を大きく混乱させ、長期的には企業の評判を損なうことにもなりかねない。しかも使用者にとって、こうした行為のコストは、非標準的雇用形態の利用で蓄積した節減を上回る可能性もある。

Box 4.2. 労働争議とスト行為の核心となった非標準的雇用問題

南アフリカでは、労働省が「年次労働争議報告書」を作成している。この報告書は、各年に発生した労働争議の動向を取りまとめ、重要な趨勢を明らかにするものである。2005 年以来、報告書には、ストライキの事例に関する時系列情報を提供する記述が含まれるようになった。報告書も指摘しているとおり、この時系列的記述では、使用者だけでなく、メディアから報告された情報も掲載するとともに、労働時間外に生じた示威行為も対象としている。

この報告を分析すると、非標準的雇用が山猫ストを含め、スト行為の重要要素となっていることが分かる。報告事例全体のうち、非標準的雇用と何らかの関係があるとされているものの割合は、2006 年の 8%弱から上昇し、2010 年に 17%でピークを迎えたが（図 4.9）、労働者の要求の中には、臨時従業員または非常用従業員の契約を正規化し、その雇用条件を常用社員と整合させることや、人材派遣会社の利用を中止することが含まれていた。

図 4.9. 報告された労働争議事例に非標準的雇用関連の問題が占める割合 (%)
2005~13 年



Source: Authors' compilation, adapted from South Africa's Annual Industrial Action Reports.

非標準的雇用の問題を取り上げた労働争議が初めて急増したことを受け、2006 年次労働争議報告書は、ストライキの数が圧倒的に多かった卸売・小売、地域・社会・個人サービス、金融サービスおよび製造の各部門が、就業日損失の 92%近くを占めることを明らかにした。これら部門では「労働者の大部分が、制度的保護の枠外にある柔軟な雇用関係」にあった。報告書はさらに「臨時労働者の継続的増大が(労働争議)再燃の一翼を担った可能性はあるか。また、この動向が労働組合に対し、脆弱な部門で実力行使に出ることを促した可能性はあるか」と問いかけた。そして、これら労働者の脆弱性と、労働組合がこれらを組織化、代表し、臨時労働者と請負労働者を含む全労働者を対象とする「新たな制度的保護」を求めはじめたという事実が、こうした動向の主因として挙げられると結論づけた。

これら労働争議の中には、南アフリカ労働組合会議(COSATU)による人材派遣会社利用禁止の要求の一環として展開されたものもある。政府はある程度、この要求を支持し、労働法改正に関する長期にわたる政労使間対話の末、2010 年から 2014 年にかけて、数多くの改革を導入した。その目的は人材派遣会社、有期契約およびパートタイム雇用の利用に対する規制の改善を図ることにあった。

出典:南アフリカ労働省

4.3.3. 組織の業績、生産性およびイノベーションに対する非標準的雇用の影響

非標準的労働者の従業員への統合が提起する課題は最終的に、企業の業績とイノベーションに影響する。非常用労働と請負労働の提唱者は、企業間を移動する労働者が、ノウハウを蓄積し、各所での実践に触れることにより、企業に知識と学習の材料を提供すると主張する。外部労働者とフリーランサー、すなわち「I プロ (IPros)」(独立専門職)の活用により、企業は社内に存在しない専門性の高い労働者を利用し、これが仕事に創造性とイノベーションをもたらす可能性がある。さらに、一時的な欠員の補充、需要の短期的増加への対応、新規採用者の選別、労働者を定着させる戦略としての勤務日程希望への対応など、非標準的労働者雇用の従来の理由は、企業の生産性を向上しうる重要な機能を果たす。しかも、自発的パートタイム労働に関する文献は、労働者と一国の経済全般の生産性向上を強調している。自発的パートタイム労働者は、疲労の蓄積が少なく、集中力と生産性も高いことが多い。自発的に柔軟な勤務日程で雇用されている労働者は、柔軟性の低い労働者よりも生産性が約 10%高いことも判明している。パートタイム雇用と柔軟な労働時間は、家庭の事情の仕事に対する影響を最低限に抑えられる可能性もある。

にもかかわらず、非標準的雇用が企業の全体的な業績と生産性に及ぼす影響に関する調査のほとんどは、さほど楽観的な結果を示していない。研究では、非標準的労働者の企業への統合に対応し、これを管理することの重要性のほか、労働者の意識や業績、そしてさらには企業の成功に対する非標準的雇用の影響が実証されていることを考えれば、こうした結果は驚きに値しない。非標準的労働者の雇用による短期的なコストの節約や柔軟性の向上よりも、非標準的労働者の生産性低下、もしくは、標準的労働者の生産性に対する負の波及効果のいずれかによる中長期的な生産性損失、または、離職率の高い混合型従業員構成の管理に絡む処理コストの高さのほうが上回ることは多い。

よって、研究はせいぜい、非常用労働者の雇用と企業の生産性との間に逆 U 字型関係があることを示しているにすぎない。例えば、ドイツの製造業者数社を対象とする研究では、派遣労働者の利用が当初、企業の競争力(単位労働コストで示されるもの)を高めるが、その後は負の影響を及ぼすことが判明している。この場合、当初の非常用労働者雇用が企業の生産性を高めたのは、採用前の従業員の選別を容易にし、従業員数を柔軟に調整でき

るようにしたからである。しかし、ある一点を過ぎると、非常用労働者の雇用によって、企業は人材を失い、これに関連の波及効果が加わって、生産性の損失が生じる。その他、柔軟な労働を多く利用する企業は、労働生産性の成長が低下すると、より厳しい調査結果を提示して警告する研究もある。これがはっきりと当てはまるスペインでは、非常勤雇用者の割合が高く、労働市場が二重構造化している。スペインでのある調査によると、1992年から2005年にかけての製造業者における生産性低迷の20%は、非常用労働者による「努力低下」の結果である。イタリアとオランダで得られたエビデンスも、柔軟な労働者の比率が高い企業は、労働生産性の成長率が低くなると警告している。同様に、産業別のパネルデータを用いた欧州連合加盟国に関する調査でも、非常用契約の利用が労働生産性に悪影響を及ぼすことが判明している。

開発途上・経済移行国 132 か国の企業における非常用労働者の雇用に関する分析では、生産性（従業員 1 人当たり売上により測定）に劣る企業が、その業務で非常用労働者を「集中的」に雇用している企業（従業員の 50%以上が非常用契約で働いている企業と定義）と一致した。これらの企業は、人件費節約のために非常用労働者を雇用する傾向にあり、しかも非常用労働者の訓練に投資を行っていないかった。

非標準的労働者の雇用が多い企業の生産性が低いことは、それが非常用社員と常用社員の双方の訓練への投資不足につながり、生産性を向上させる技術や特許取得への投資誘因を低下させ、イノベーションを減速させることから主に説明できるが、その大きな理由として、従業員の忠誠心の低下で、技術的な秘密やノウハウが競合他社に漏れる可能性が高くなるという点が挙げられる。企業の業績は、現状における研究開発への投資だけでなく、従業員が自らの仕事や同僚から数年、さらには数十年かけて取得した暗黙かつ企業固有の知識の蓄積や、従業員がこの情報を新入社員にどのように伝えるかにも依存する。しかし、このように蓄積された知識は、従業員の継続性を確保できて初めて伝達できる。さらに、労働者の安心感が強ければ、省力型工程の開発や、暗黙知の企業への開示において、経営陣と協力しようとする労働者の意思も強まる。

非標準的労働者、特に社内に短期間しかとどまらない労働者も、社内に知識の伝達を容易にする関係がないという点で、企業の業績に悪影響を及ぼしかねない。この主張は、非常用労働者間の意思伝達パターンに関するある調査で、新入常用社員と比べても、これら労働者は他者との情報共有が少ないという結果が出ていることにより、ある程度裏づけられている。信頼感の低さや、離職率と不確実性の高さも、協調的な行動を妨げ、労働者間の緊張を高める。

イタリア企業のサンプルに基づくある調査では、非常用従業員の割合が高くなると、欠勤が多くなって生産性が下がり、全従業員の意欲が低下することが判明した。その一方で、英国の民間部門に関する調査を見ると、派遣労働者が存在すると、企業の業績こそ改善するものの、正社員の仕事に対する満足度は下がり、雇用に対する不安は高まることが分かる。

非常用労働者への過度の依存と関連するもうひとつの問題として、特にその熟練度が低い場合、最終的に企業全体の技能低下につながり、全従業員の労働環境に悪影響を及ぼすという点が挙げられる。換言すれば、非常用労働者への過度の依存はやがて、従業員の意欲を削ぎ、イノベーションやその他の方法で企業の業績に貢献できる社員の能力水準を低下させかねないということである。とはいえ、ある調査によると、人材派遣会社と派遣先企業の間の関係が良好であれば、派遣労働者は派遣先でサポートされていると感じ、仕事に対して前向きな意識を持つようになる。この前向きな意識はやがて、部署レベルの生産性向上となって表れる。

これに対し、一部の経営専門家は、対象となる職務が定型的で、高度に構造化されている場合、非標準的労働者を利用するリスク（意欲や忠誠心、チームワークの低下など）は問題にならない可能性があるという反対意見を述べている。いくつかのストレスが大きい反復的作業については、「パートタイム労働者や非常用労働者が短期間にこなす」場合、生産性が高まる可能性さえある。さらに、非常用労働者や派遣労働者は、常用社員の座を確保できることを期待し、高い勤労意欲を持つこともある。

4.4. まとめ

非標準的雇用形態の労働者を雇用するかどうかの決定は、個々の企業によって下される。この決定はしばしば、対象となる業務の性質や競争圧力、経営慣行の趨勢に基づいているが、規制の変更や法的なグレーゾーンも、いくつかの企業が非標準的雇用形態を採用したり、場合によっては、これを自社の人材・組織戦略の中心の特徴としたりする一因となっている。

非標準的雇用は従来、季節業務や、需要の大きな変動に晒されるその他の産業と関連づけられてきた。非標準的労働者は使用者に対し、人材配置の柔軟性を提供し、企業はこれにより、コストを抑制しながら需要に対応できるようになるからである。しかし、企業は自社従業員を、比較的手厚く保護され、賃金も高い「中核的」労働者グループと、賃金が低く、より周辺のかつ定型的な作業を担当することで、比較的簡単に入れ替えが利く「二次的」労働者グループに分断して考えることもある。法律で社会保障の適用範囲が定められたり、各種契約に係る解雇コストに大きな差があったりする場合には、規制が従業員を中核・周辺に分けて考える一因になることもある。これとの関連で、非標準的労働者を雇用したり、中核・周辺の分割に沿って、企業の周辺の業務を請負に出したりすれば、企業は自社の競争優位にとって中心的な業務にさらに集中できるようになる。

アウトソーシングに関する企業レベルのデータはないが、世界の大部分を対象とする非常用労働者の利用に関するデータは存在する。このデータによると、全世界の企業による非常用労働者の平均利用率は約 11%となっているが、国家間はおろか、各産業の間でも大きな違いが見られる。ほとんどの企業は非常用労働者を雇用していない。比較的少数ながら、かなりの数の企業は、これを定期的に雇用している。非常用労働者を大量に雇用しているのは、ごく一部の企業である。この調査結果には、さらに幅広い政策的含意があるが、これら労働形態に依存する企業にとっても、重要な意味合いを備えている。

このように、非標準的雇用形態の利用の可否と、その方法に関する決定は、個別の企業に極めて幅広い影響を及ぼす可能性がある。まず、人材戦略を従来の従業員の採用、訓練および再訓練から、必要な技能の市場からの調達に転換させる必要がある。この新たなモデルは、労働者に与えられる責任と、社内における職務の構成に大きな変化をもたらさう。経営陣はまた、非標準的労働者の標準的労働者のどちらかが不満を感じ、企業の業績に悪影響が及ぶことのないよう、「混合型」従業員構成の管理方法も学ばねばならない。事実、多くの調査では、非標準的雇用形態の利用によって、生産性とイノベーションに悪影響が生じることが判明している。よって、当初はコストの節減ができて、企業にとって大きなコストが隠れている可能性もある。

第 5 章

労働者、労働市場および社会への影響

非標準的雇用は、労働条件に多くの影響を及ぼしうる。本章では、労働者個人に対する影響を概観するとともに、労働市場や経済、社会全般に対する幅広い影響も検討する。非標準的雇用（NSE）が労働者に及ぼす影響は、労働者が非標準的な仕事に従事する時間の長さや、こうした仕事が発自的選択であるか否か、および、非標準的雇用が労働者の不安を強めるのではなく、その雇用可能性を高める程度によって、大きく左右される。非標準的雇用と標準的雇用の間の往来を検討することも欠かせない。労働市場や経済、社会に対する中長期的な影響も、これら形態の雇用が当該国にどれだけ広がっているかによって異なってくる。非標準的雇用の割合が大きい場合、労働者がより安定的な雇用機会へと移行できる能力に影響が及ぶほか、さらに幅広い社会的帰結も生まれる。

労働条件は、有給労働・雇用関係の核心をなすものであり、労働時間、賃金やその他の報酬、労働安全衛生（OSH）条件、社会保障へのアクセスなどの問題のほか、ワークライフバランスや訓練の機会など、その他数多くの要素も包含している。ILO は歴史的に、これら問題に関し検討、報告する任務を担っているが、これは 1919 年の創設当時、第一次世界大戦に終止符を打ったベルサイユ条約の一環として、初の ILO 条約（労働時間（工業）条約、1919 年（第 1 号））が採択されたことに端を発する。ILO はそれ以来、本報告書で検討する幅広い労働条件に関し、数多くの基準を策定してきた。職場規制の枠組みを提供するこれら基準は、労使のニーズのバランスを取ることを目的に策定されている。

ILO の責務の中核をなすのは、結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の廃止、雇用と職業における差別の排除という、労働における基本的な原則と権利である。

本章ではまず、これら重要問題を、雇用や収入、労働時間、労働安全衛生、社会保障の対象範囲、訓練とキャリア・パスに対する懸念、および、代表性と労働におけるその他の基本的な原則と権利を含め、第 1 章で明らかにした主要な不安の形態（すなわちディーセント・ワークの不足）と関連づける。第 1 章で指摘したとおり、これら何れかの問題に関する不安は、標準、非標準を問わず、どのような仕事にもつきまとう可能性がある。本章の目標は、非標準的雇用形態の労働者が標準的労働者に比し、こうした不安にどの程度、直面しているのかを明らかにすることにある。こうした不安を洗い出すことは、政策上の解決策を考案するための第一歩となる。

5.1. 労働者に対する影響

非標準的雇用、特にパートタイム雇用や非常用雇用など、比較的古くから見られる雇用形態は、労働者にとっての長所と短所を兼ね備えている。よって、こうした長所と短所を把握したうえで、そのバランスを取り、潜在的な短所に取り組むうえで適切な対策の実施を確保することが、重要な課題のひとつとなる。

非標準的雇用は労働者にとって、労働市場に参入して実務経験を積むための機会を提供することもあれば⁴²³、労働市場を離れた者に対し、復帰のチャンスを提供することもある。人材派遣会社の仲介によるものを含む非常用雇用は、職務固有のものか一般的なものかを問わず、技能を育成し、労働市場に順応し、労働倫理を育み、社会的・職業的ネットワー

クを広げる機会を提供しうる。非常用労働者の採用により、使用者は、新規採用者が職場の要請を充足し、よってその企業または組織で常用従業員またはフルタイム従業員として受入可能かどうかを査定できるようになる。人材派遣会社も、さらに幅広い潜在的従業員のプールを擁し、より標準化された方法を用いて労働者を選別している。よって、本来であればそもそも職を見つけるのが難しい者を採用することが多い⁴²⁴。人材派遣会社はまた、労働者を現地に送り届けるための交通手段など、その他のサービスを提供することもある⁴²⁵。

常用契約よりも非常用雇用を望む労働者もいる。パートタイム雇用と同様、非常用雇用は扶養家族のいる労働者、特に育児やその他のケアの責任を負う女性や⁴²⁶、教育または職業訓練と仕事の両立を望む労働者にとって、代替的な労働参加形態となるからである。よって、非標準的雇用は雇用成果やワークライフバランスの改善に寄与し、全体的な業績と生活上の満足度を高める可能性があるが、そのためには、この種の雇用が労働者による選択の結果であり、かつ、職務の質が高いことが条件となる⁴²⁷。

しかし、第 2 章では、データが入手できる大半の国で、非常用雇用が非自発的な選択となっていることを示した。パートタイムについては、事情がやや複雑であるが、多くの国では、しばしば時間的な不完全雇用が広がっている場所で、パートタイム雇用が次善の策となっている。女性は、本来であれば常用またはフルタイム契約を望む労働者の中で不当に大きな割合を占めることが多い。よって、非標準的雇用形態の長所に関する議論は、(1) これらの仕事は、本来であれば雇用されていなかった可能性のある労働者にとって、労働市場参入への足掛かりとなるのか、それとも行き止まりとなるのか、および、(2) 標準的雇用に比し、労働条件は適切で、非差別的に定められているか否かという、主に 2 つの論点に帰着している。

5.1.1. 個人の労働市場内部での移行と雇用安定(不安)

過去 20 年から 30 年にわたる非標準的雇用の拡大は、非標準的雇用形態が標準的雇用に向けた足掛かりとなるのか、それとも、労働者が長期にわたってこのような雇用状態にとどまるか、これら雇用の終了をもって失業または無職の状態に陥るという意味で、行き止まりの仕事と言えるのかという問題に関し、学界と政界で活発な議論を呼ぶことになった。この重要な問いに対する答えは、雇用創出戦略、社会保障制度および積極的な労働市場政策に関する一般的助言を行う際の参考として役立つ可能性がある。

非標準的雇用・標準的雇用間の往来のしやすさは、非常用労働者、人材派遣会社に登録しているか、複数当事者が関与する雇用関係にある労働者、および、独立自営業者にとって、特に関心が高い問題である。パートタイム労働者が無期契約に基づき働いている場合、この問題はあまり大きな意味を持たない可能性もあるが、OECD の調査によると、パートタイム労働者は一般的に、客観的、主観的に測定された雇用の安定という点でともに、フルタイム労働者よりも不利な状況に置かれている⁴²⁸。とはいえ、これら労働者にとって重要なのは、フルタイム雇用への移行の問題と思われる。効果的なパートタイム規制のモデルとなっているオランダは、同一の使用者の下でフルタイム雇用とパートタイム雇用を行き来できることを法律ではっきりと定めている（第 3 章で説明したとおり）。オランダはこの点で例外的存在ではあるものの、パートタイム労働者にとっての足掛かりを正式に定める方法としては、好例を提供している。

他の非標準的雇用形態に関し、正規雇用への移行という重要な問題は、フルタイムの勤務時間を確保することよりも、あらゆる仕事、および、これに関連する所得の流れが、現行の非標準的雇用契約の期限が切れてからも得られることに関係している。例えば、有期契

約（FTC）には、雇用の終了という点で、労働者に対する保護が薄いという特徴がある。有期契約の期限が切れたという事実以外、使用者は通常、雇用関係の打ち切りを正当化する理由を示す必要がないからである。有期契約終了時には通常、離職手当も支払われない（フランスやカンボジアなど、役務終了時に特別の補償がありうる国を除く）。コモン・ロー諸国では、労働者にその有期契約の更新に対する合理的な期待権があることを判例法が認めている（英国、タンザニア）。しかし、ほとんどの場合、有期契約の終了は雇用関係の終了を意味する。開発途上国の臨時労働者と日雇労働者も通常、同一の企業に雇用され続けるという保証を与えられていない。インドでは、非標準的労働者を短い周期で採用、解雇することが一般的な雇用パターンとなっており、その間に長い失業期間があることを示唆するエビデンスが存在する⁴²⁹。このような場合、非常用雇用は正規雇用につながる足掛かりの仕事となるどころか、行き止まりとなってしまう可能性があり、こうした労働者は仕事の完遂をもって再び失業するか、これに続く雇用関係もまた非標準的なものである場合には、非標準的雇用の「罠」にはまるかのどちらかになる。

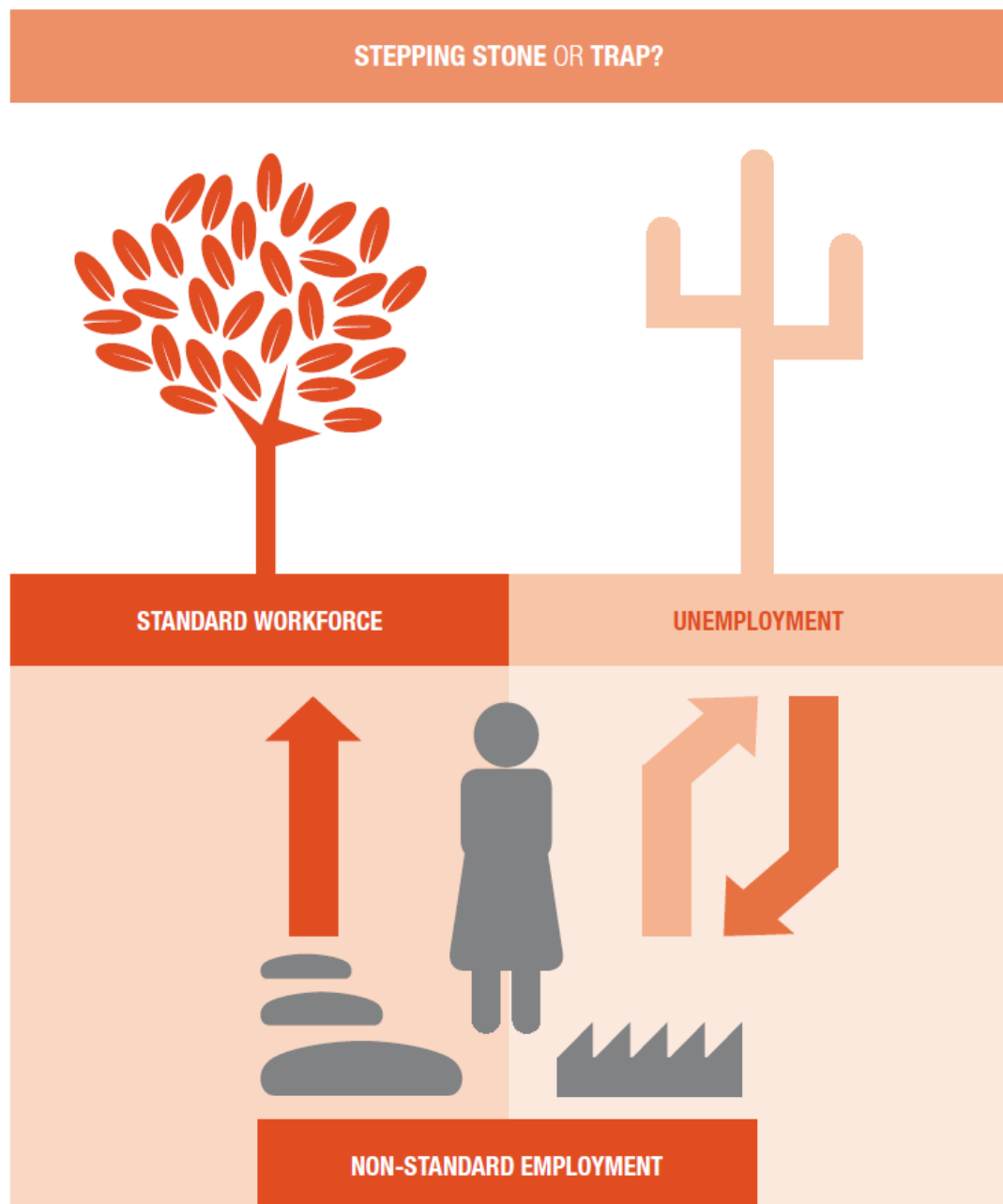
よりよい仕事へのアクセスの水準は、非標準的雇用の形態によって異なる可能性がある。数か月、さらには数年間の有期雇用は明らかに、雇用が安定しているという感覚を与えたり、労働者の将来的な雇用可能性を改善したりするという点で、日雇労働と同等ではない。しかし、この差異は、該当する個人の資質にも由来する。各個人が持つ技能の組み合わせや、各部門での労働経験は異なるからである。

「足掛かり（stepping stones）」と「罠（traps）」現象の広がり具合に関するエビデンス（図 5.1）は、各種非標準的雇用の時間的長さと、これに基づくさまざまな雇用形態間の移行確率の双方を通じ、検討することができる。これら 2 つの移行側面に関するエビデンスを見ると、検討対象の大多数の国で、非標準的雇用から標準的雇用への年間移行率は 55%に満たず、場合によっては 10%を割り込むことが分かる（本章付属資料表 A5.1 に掲げる文献のレビューを参照）。いくつかの国（デンマーク、イタリア、オランダ、米国）では、失業よりも非常用職で雇用されているほうが、常用社員に登用される確率は有意に高くなるという点で、「足掛かり」仮説が確認される。しかし、具体的な人口集団について見ると、その影響は分かれる。最も影響が大きいと見られるのは若年の新卒者、移民、および、教育または賃金の点で当初から不利な立場に置かれた労働者である。これらは実際、当初の選別基準の緩和、特定ではなく一般的な職務経験の取得、および、非標準的雇用を通じたネットワーク拡大による恩恵が大きい労働者と言える。ウガンダなど、雇用形態の移行がマイナス視される女性よりも、男性のほうがパートタイム雇用や非常用雇用からフルタイム雇用に移行する可能性が高い場合もある⁴³⁰。しかし、非常用雇用がさらに自由化され、非常用労働者のプールが増大すると、スペインや日本のように、当初の就職先が非常用職であった労働者のほうが、当初から常用契約を結んでいた労働者よりも、非標準的雇用と失業の間を行き来する可能性が高まることを示す中長期的エビデンスが見られるようになる。このような場合、非常用雇用は足掛かりではなくなる。欧州諸国の最新のエビデンスを見ても、労働者全体に非常用労働者が占める割合と、常用雇用へと移行した非常用労働者が占める割合との間には、負の相関関係があることが分かる⁴³¹。

スウェーデン、ドイツ、米国の一部地域の派遣労働者につき、足掛かり仮説は確認されず（他地域では確認されているが）、派遣労働者は長期にわたり、派遣雇用関係にとどまるか、異なる派遣先を転々としたり、失業に陥ったりすることが多くなっている。スウェーデンでは、男性よりも女性につき、罠の側面がより強く、執拗に表れる。もちろん、失業が続くという状況に比べれば、直接雇用職ではなく、派遣労働（TAW）にとどまっていたとしても、個人的、社会的に見てましな結果とは言えるが、このような雇用が直接雇用を減らしたり、標準的雇用に劣る労働条件につながったりする場合は、この限りでない。

対象国の大半では、足掛かりの仕組みが機能していても、非標準的労働者が失業または無職に移行する確率は、標準的労働者よりも極めて高く、10 倍近くに上ることもある（付属資料の表 A5.1 を参照）。このエビデンスは、労働市場での安定確保、移動性およびキャリア見通しという点で、非標準的労働者と標準的労働者の間に格差があることをさらに裏づけている。

図 5.1. 非標準的雇用：足掛かりか罠か



5.1.2. 賃金格差

ILO 労働基準や EU 指令、さらには各国の法律や団体協約を含め、幅広い法文書が、あらゆる契約形態の労働者につき平等な待遇と平等な賃金の原則を盛り込んでいる。こうした規定によると、非標準的雇用形態の労働者には、対応する標準的労働者と同じ最低労働基準を適用し、同じ賃金（適切な場合には、時給、実績または出来高ベースで計算されたもの⁴³²⁾を支給すべきである。こうした規制枠組みにもかかわらず、入手できるエビデンスは、非標準的雇用形態の労働者の収入が通常、対応する標準的労働者と異なることを示唆している。

経済理論の観点から見ると、非標準的労働者は標準的労働者と比べた場合、賃金の不利益を受けたり、賃金の割増を受けたりすることがある。賃金の不利益は、似通った仕事をこなす 2 人の似通った労働者が、異なる賃金を支給される場合に、当該企業が非標準的雇用を「周辺」労働者として戦略的に用い、意図的に低い賃金を支給する場合において発生する。また、補償格差理論によると⁴³³⁾、非常用労働者は、その地位の一時的な性質と、それが将来の所得の不安定性および不確実性に及ぼす影響につき、補償を受けるべきである。賃金の割増は、このような比較的望まれない職に労働者を引きつけるための手段としても用いるべきである。よって、非常用その他の非標準的労働者が賃金の割増と不利益のどちらを受けているのかは、実証的問題となる。それは職務の特徴と労働者の特徴とともに依存するが、労働者の特徴（年齢、ジェンダー、移民としての地位、経験など）は、賃金交渉における労働者の交渉力に影響を与えることになる。また、立法の枠組みと慣習が重要となる国もある。例えばオーストラリアでは、臨時従業員が有給休暇や病気休暇の対象とされない代わりに、特別の「付加額」の支給を受けている⁴³⁴⁾。カンボジアでは、有期契約で働く労働者が契約終了時に 5% の支払を受けることになっているため、こうした契約の魅力が増している。

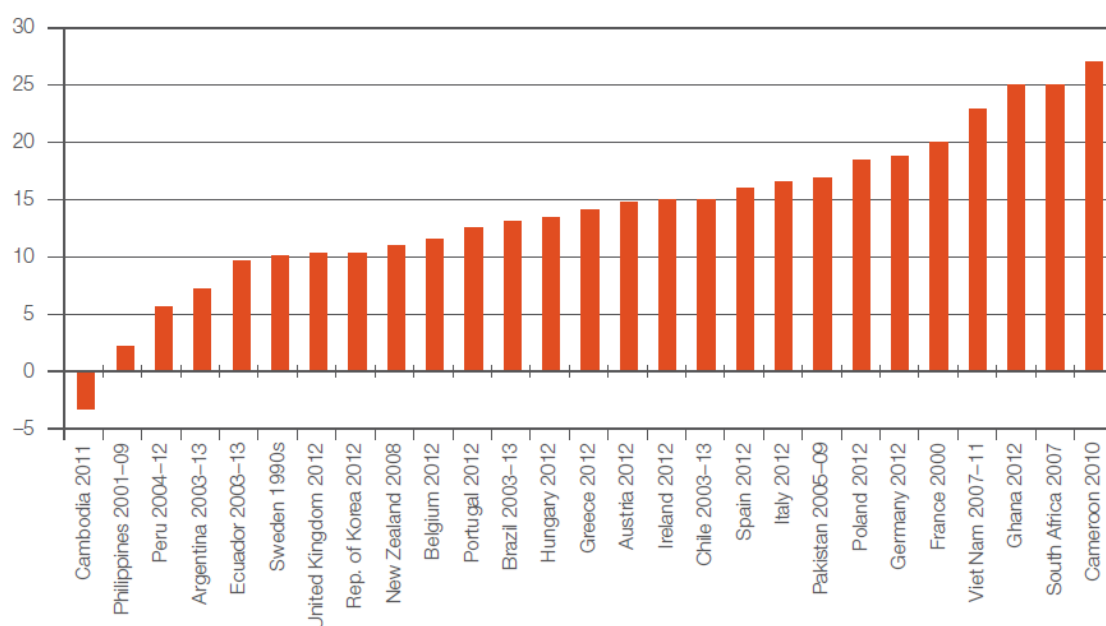
付属資料の表 A5.2 は、標準的労働者と非標準的労働者の間の賃金格差（不利益と割増）に関する実証的事実を、可能な限り職務と労働者の特徴について調整を行いながら、とりまとめたものである。これによると、非標準的雇用形態の労働者の相対的賃金は、経済活動部門、職種、学歴、具体的な非標準的雇用形態で働いている期間、および、この雇用形態が自発的に選択されているか否かによって異なっている。

非常用労働者と派遣労働者に関しては、米国で技師・技術者、看護師、IT プログラマーおよび高給労働者に対して、ポルトガルでは同年齢間の比較において若年派遣労働者に対して、ウガンダでは極めて長期の有期契約労働者に対して、賃金の割増が見られる。カンボジアでも、有期雇用に対する賃金割増がかなり幅広く見られているが、同国では、契約終了時に割増手当があることで、労働者がこの契約形態を自ら選択しているものと見られる⁴³⁵⁾。

しかし、表 A5.2 のエビデンスを見ると、非常用労働者と派遣労働者については、賃金の不利益のほうが賃金の割増よりも広がっており、例外というよりも、むしろ原則と化している。全世界で、これら雇用形態に伴う不利益が、より高い賃金によって体系的に補償されていないことを示す経験的証拠が存在する。非標準的労働者に対する賃金の不利益は、標準的労働者の賃金の数パーセントから 60% にまで及んでいる。賃金の不利益を単純に比較すると、標準労働者と非標準労働者の間に大きな賃金格差があることが分かるが、類似の個別特性を有し、同じ部門と職種に従事する労働者を比較することにより、条件付きまたは調整済みの賃金の不利益を検討することも重要である。事実、検討対象となった調査では、このような条件付き不利益が未調整の不利益よりも大幅に小さいとはいえ、実際に存在することが判明している（図 5.2）。また、これら調査の大半は、個別の労働者の特徴も関係してはいるものの、賃金格差のほとんどは、職務の特徴に起因することを示唆してい

る。この後者の調査結果は、非標準的職務に職業別、部門別の住み分けが存在することとも合致する。このような賃金格差は、非標準的雇用形態の労働者の所得不安を高めるおそれがある。さらに、これら労働者は常用雇用への移行に困難を覚えることが多く、昇進の機会も少ないことから、キャリア・パスを確立し、社会人として収入を増やしてゆく能力がさらに損なわれるおそれがある。

図 5.2. 非常用労働者の賃金の不利益、主な実証的研究結果(単位:%)



Note: Findings show wage penalties for being in temporary rather than in permanent work for men only. Partial coefficients from regression analysis, controlling at least for age, education, occupation and sector of activity (other controls vary across studies). Years refer to the years of data on which the analysis was based. "Negative" penalty should be interpreted as a wage premium.

Source: Authors' computations based on the literature overview; see also Appendix table A5.2.

どの非標準的雇用形態についても、賃金の割増と賃金の不利益は、賃金水準によって異なる状況を呈することがある。例えばイタリアでは、非常用雇用に関連する賃金の不利益が高給職でほとんど見られないのに対し、賃金分布の底辺（すなわち、賃金が最も低い労働者）ではかたや広がっている⁴³⁶。ラテンアメリカとアジア諸国では、状況がより複雑である（それぞれ Box 5.1 と Box 5.2 を参照）。日本の有期労働者に見られるように、年齢とともに賃金格差が拡大することあれば、ドイツの派遣労働者に見られるように、特定の産業で働くことによる知識の蓄積から、同じ部門での経験が長くなるにつれ、賃金格差が縮まる場合もある。

開発途上国では通常、有期契約を結んでいる労働者が、常用契約を結んでいる労働者よりも賃金の不利益を受けているが、その賃金は、フォーマル契約も書面による契約も結んでいない労働者の賃金と比較する必要があるだろう。事実、書面による有期契約は、より長期にわたる口頭契約と比較した場合でも、労働条件の大幅な改善をもたらす。有期契約労働者の賃金は、書面による常用契約を結んだ労働者と、口頭で契約を結んだ労働者の間に位置することが多い。例えば、これが当てはまるカメルーンでは、常用契約を結んだ労働者の平均月給は有期契約労働者よりも 27%高いが、有期労働者の賃金は口頭契約労働者を 53%上回っている⁴³⁷。インドでは、長期契約を結んだ正規労働者の賃金が最も高く、以下、短

期契約労働者、無契約労働者、臨時労働者と続いている⁴³⁸。同様に、中国で時給が最も高いのは常用契約労働者であり、次いで有期・試用契約労働者、無契約労働者となっている⁴³⁹。非常用契約だけではなく、非常用雇用全般を取り上げ、これをフォーマル部門とインフォーマル部門で比較すると、状況はやや微妙となってくる。例えば、非常用労働者の賃金格差を見ると、アルゼンチンとエクアドルではインフォーマル部門で大きくなっているのに対し、ブラジルとチリではその逆となっている。ペルーでは、インフォーマル部門の非常用労働者と常用労働者の間に賃金格差はないが、フォーマル部門では若干の格差が見られる⁴⁴⁰。

こうした賃金格差について考えられる理論上の理由に加え、実証的研究も、こうした格差が、(a) ボーナスや超過勤務手当からの除外を含む非標準的労働者の不平等待遇、(b) いくつかの非標準的雇用形態が試用的性質を有していることから、使用者は労働者の能力を査定する間、低い賃金を支払う一方で、労働者は将来的な安定雇用の獲得を期待し、これを受け入れていること、および、(c) 非標準的労働者の勤続期間の短さに起因することを示唆している⁴⁴¹。例えばインドの衣料部門では、直接雇用労働者の 37.8%が、倍額の超過勤務手当を受け取っているが、請負業者に雇用された労働者については、この割合が 5.3%にすぎない⁴⁴²。正規従業員は通常、祭りの時期に年次ボーナスを支給されているが、請負労働者の 61.3%にはボーナスがなく、ボーナスがあると回答した者についても、その額はごくわずかである⁴⁴³。カメルーンでも、有期労働者が給与明細書を受け取る確率は相対的に低く、賃上げの可能性はさらに低くなっているが⁴⁴⁴、これが賃金格差をさらに大きくしている公算は高い。非常用労働者は、労働組合に加入する確率も低いため、賃金交渉での交渉力も低く、これが賃金格差の拡大につながることもある。月給を受け取る標準的労働者とは対照的に、派遣労働者は、働いた時間分しか賃金を支給されないこともある⁴⁴⁵。

パートタイム労働者の賃金の割増と賃金の不利益には、非常用労働者間の賃金格差よりも極めて大幅なばらつきがある。また、パートタイム労働の場合、賃金の不利益と割増に他の理由も絡んでくる。賃金の不利益は主として、パートタイム雇用が賃金と熟練度の低い職務と関連する場合に生じる。しかし、賃金の高い職務はパートタイム雇用の対象とならないことが多く、この 2 種類の職務を行き来することには、問題が伴いかねない⁴⁴⁶。労働者がその他の活動との両立を目的にパートタイムで働くこと（よって低賃金を受け入れること）を望む場合や、労働時間数と関係なく、社員の採用、訓練および管理に一定の管理費がかかるために、企業がこうした追加費用を低賃金によって補填する際には、賃金の不利益が生じうる⁴⁴⁷。対照的に、季節性が高い部門で、当該企業が必要な追加労働時間を満たすためにパートタイム雇用を用いる場合には、賃金の割増が見られる。賃金の割増は、「疲労」の影響の少なさにより、パートタイム労働者の生産性が高いことを反映する可能性もある⁴⁴⁸。一般的に、非自発的パートタイム雇用には賃金の不利益が伴うことが多い一方で、自発的パートタイム雇用は賃金の割増をもたらす可能性が相対的に高い⁴⁴⁹。パートタイム雇用で賃金の不利益が伴う場合でも、その大きさは通常、非常用労働や派遣労働の不利益を下回る。対照的に、パートタイム派遣労働者は、労働者の中で最も大きな不利益を受ける集団と言える⁴⁵⁰。

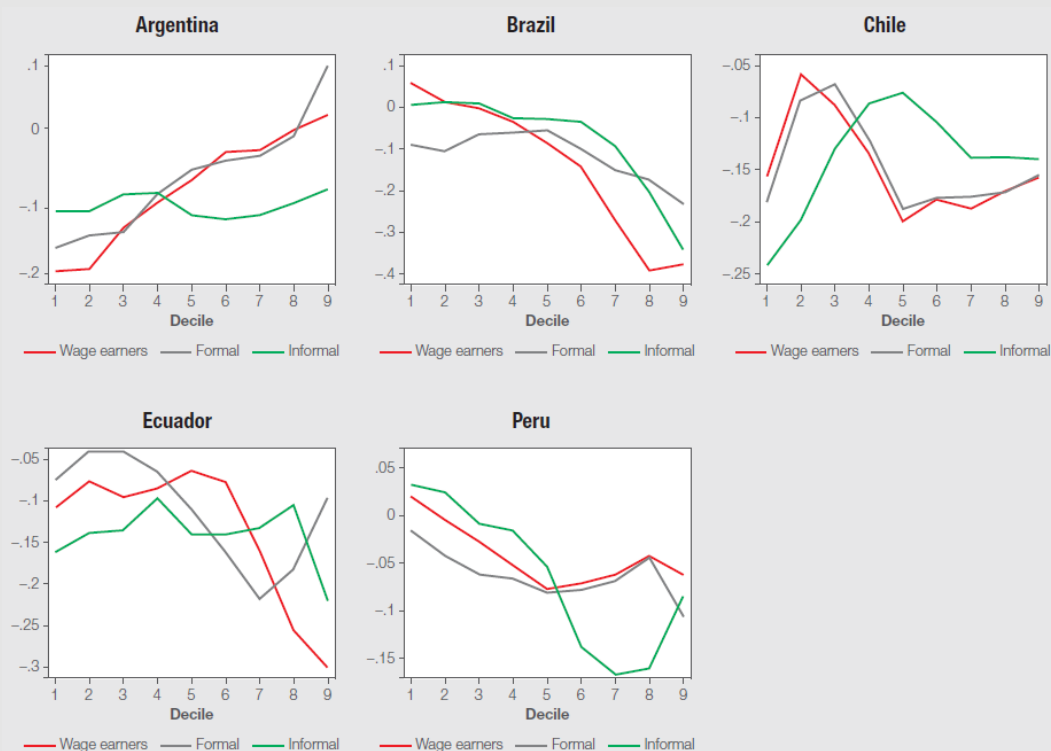
パートタイム労働者の賃金割増は、多くのラテンアメリカ諸国で見られ (Box 5.1)、エクアドルの 25%からチリの 72%に及ぶ。割増幅は通常、自発的パートタイム労働者のほか、インフォーマル部門よりもフォーマル部門で大きくなっている (ペルーを除く) ⁴⁵¹。同じく賃金の割増が見られる南アフリカでは、女性のパートタイム労働者が約 40%の割増を受けている⁴⁵²。チャドやカメルーンでは、パートタイム雇用について賃金の割増も賃金の不利益も見られない⁴⁵³。欧州では対照的に、パートタイム労働者が主に賃金の不利益を受けている。こうした不利益は男性よりも女性で小さい傾向にあるが⁴⁵⁴、これは女性がフルタイムで働いていたとしても、職業における性的分業によって、すでに大きな不利益を受けているためである⁴⁵⁵。しかし、こうした不利益は、同じような状況にあるフルタイム労働

者に比し、パートタイム労働者の賃金が時給ベースで低いことや⁴⁵⁶、利益分配、業績給、超過勤務手当、チーム・ボーナスといった賞与制度へのアクセスが限られていることに起因する場合もある⁴⁵⁷。企業が従業員の実際の労働時間を組織的に過少申告している場合、パートタイム労働者の賃金の不利益も過小評価されている可能性がある⁴⁵⁸。

Box 5.1. ラテンアメリカ諸国における賃金水準別賃金格差

賃金の割増と賃金の不利益は、賃金水準によって異なることがある(図 5.3)。ラテンアメリカ主要国の非常用雇用について見ると、アルゼンチンにおける賃金の不利益は、低賃金層のほうで大きくなっている。この調査結果が当てはまるのはフォーマル労働者で、インフォーマル労働者の間では、賃金の不利益がどの賃金層でも比較的一定している。雇用不安(よって、賃金不安も)が最低賃金層で最も大きくなっていることを考えれば、この事実は特に深刻な状況を示唆する可能性がある。対照的に、ブラジル、エクアドル、ペルーの 3 か国では、賃金格差が高所得層のほうで大きくなっており、賃金水準に「ガラスの天井」があることが窺える。非常用労働者は常用労働者のように高賃金の職には就かないからである。しかし、チリでは明快なパターンが見られない。フォーマル労働者では、低賃金層と高賃金層で同じような不利益が存在している。インフォーマル労働者については、アルゼンチンの調査結果と同様、低賃金労働者のほうで不利益が大きくなっている(賃金分布の左端)。

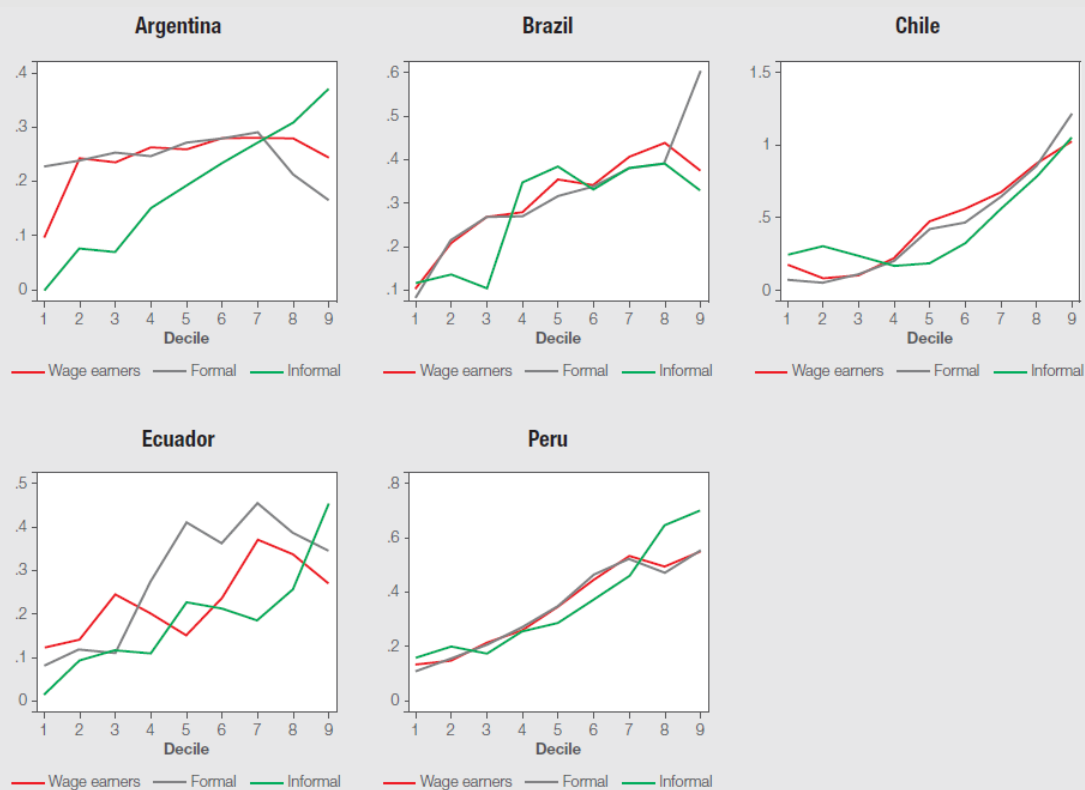
図 5.3. 非常用雇用に伴う賃金水準別賃金格差、最新年の有効データ



Box 5.1. 続き

パートタイム雇用の場合、フォーマル、インフォーマル労働者ともに、賃金の割増が一般的に見られる(図 5.4 を参照)。割増幅が賃金の高い層で大きくなっている(但し、必ずしも着実ではない)のは、これら各国のパートタイム労働者の学歴が高く、賃金に関する交渉力が強いためである。また、高所得層ほど、パートタイム労働者が少なくなっている。

図 5.4. パートタイム雇用に伴う賃金水準別賃金格差、最新年の有効データ

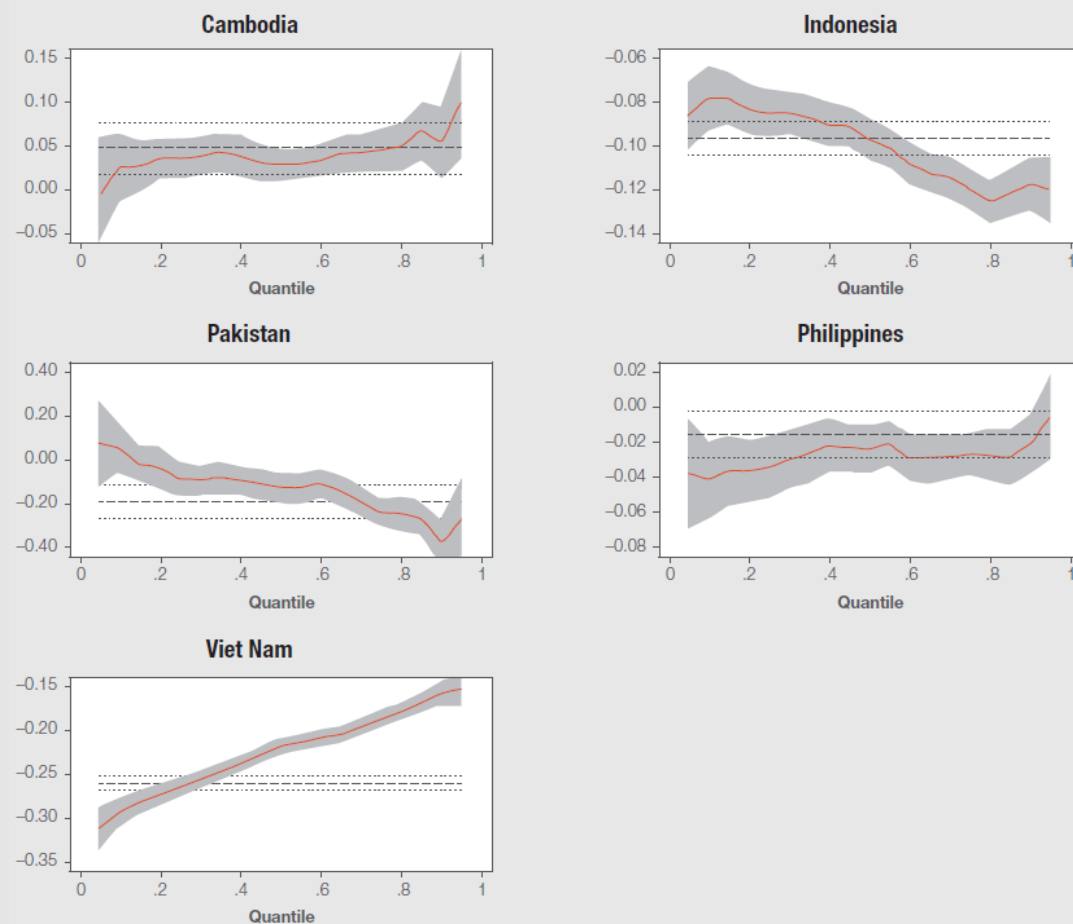


Source: Adapted from Maurizio, 2016.

Box 5.2. アジア諸国における賃金水準別賃金格差

インドネシア、ベトナム、パキスタン、フィリピンでは、非常用労働者があらゆる層で賃金の不利益を受けている(図 5.5)。パキスタンでは、非常用労働者の賃金格差が最低賃金層でゼロに近いものの、高賃金層では 30%を超える。こうした結果は、特に最高の賃金層で、非常用労働者が高賃金を得ることを妨げる「ガラスの天井」があることを示唆している。程度の差こそあれ、インドネシアでも同じような状況が見て取れる。賃金の不利益が最も小さくなっているフィリピンでは、賃金格差が 2%から 4%となっており、賃金分布全体を通じ、非常用雇用に伴う不利益の分布効果は見られない。これは、フィリピンの非常用労働者がどの賃金層でも、同程度の賃金の不利益を受けていることを示唆している。対照的に、ベトナムでは非常用労働者と常用労働者の賃金格差が賃金分布の底辺で大きい。よって、標準的・非標準的雇用間の賃金格差は、最貧層の労働者で最も深刻になっている。インドネシアとパキスタンでは、その他あらゆる非常用労働者と比べ、フルタイムの臨時労働者が最も大きな賃金の不利益を被っている。賃金の割増が見られるのはカンボジアだけである。

図 5.5. 非常用雇用に伴う賃金水準別賃金格差の範囲と中央値



Note: Indonesia: only casual employees.

Source: Adapted from Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.

5.1.3. 労働時間

不安や低賃金と関連づけられる非標準的雇用は、労働時間に関する 3 つの重要な結果を伴うことが多い。具体的には、(a) 長い所定・所定外労働時間、作業の集中度の高さ、プレゼンティーイズム（presenteeism、疾病就業）、(b) 全体的な労働時間の延長につながることもある複数の仕事の掛け持ちを余儀なくされる点、および、(c) 不規則、予測不可能かつ非定型の労働時間または勤務日程である。

非標準的労働者の労働時間が標準的労働者を上回ることを裏づけるエビデンスは、比較的幅広く見られる。例えばニュージーランドでは、有期労働者と派遣労働者の標準的な週労働時間が常用労働者を上回る⁴⁵⁹。スイスでは、非常用労働者がサービス残業をする可能性が常用労働者を大きく上回っている⁴⁶⁰。アジア諸国では、タイ⁴⁶¹とベトナムで⁴⁶²、長時間労働を示すエビデンスが多くなっている。

過剰な所定労働時間と所定外労働時間は特に、グローバル・サプライチェーンの請負労働者にとって、大きな懸念となっている。こうした労働者は、ジャストインタイムまたはリーン（無駄のない）生産方式、突発的な調達契約および季節的需要の要請への対応を求める圧力にしばしば晒される。その結果、休日出勤の義務を含む頻繁な残業を強いられたり、病気休暇を拒否されたり、1 日、1 週間および 1 年当たりの十分な休息時間を認められなかったりする⁴⁶³。過剰な残業の一例は、サッカー用品を製造する中国とタイのサプライチェーン工場で見られる。ここでは、工場労働者の 48%の労働時間が週 60 時間を超えている⁴⁶⁴。マレーシアとフィリピンの製造・建設部門で働く派遣労働者についても、労働時間が極めて長いことが報告されている⁴⁶⁵。インドの衣料部門では、あらゆる労働者の勤務時間が長くなっているが、請負労働者のほうが長時間労働となりがちである⁴⁶⁶。また、道路輸送部門の請負・下請労働者の過剰かつ不規則な労働時間も懸念すべきであるが、その多くはグローバル・サプライチェーンの物流を支える役割を担っている（詳しくは Box 5.3 を参照）。

人材派遣会社を通じて雇用される労働者は、家族から離れたり、派遣会社が特別に提供する寮で暮らしていたりする場合、特に長時間の労働を強いられかねない。例えば、チェコ共和国の電子機器部門で働く移民労働者は昼夜、それぞれ 12 時間のシフトをこなしている。これに対し、同じ工場に雇用され、一緒に働く現地の常用労働者は主に日中、8 時間から 12 時間のシフトで勤務している。派遣会社と派遣先企業は、移民労働者の仕事と生活の空間をともに管理しているため、シフトを変更し、適切な補償を行わずに労働者に残業を強制できる⁴⁶⁷。

交渉力の弱さに雇用不安が重なることで「プレゼンティーイズム（presenteeism、疾病就業）」が生じることもある。これは、労働者が自分たちに対する期待を先取りしたり、まじめに働く態度を示したりしようとするあまり、自発的にサービス残業をしたり、病気でも出勤したりする状況を指す⁴⁶⁸。中国の工場労働者に関する調査では、この両者の形態のプレゼンティーイズムがともに広く見られた⁴⁶⁹。

複数の仕事の掛け持ちも、多様な種類の非標準的労働者に広がっている。例えば、派遣労働者は常に仕事と所得を確保するため、複数の派遣会社に登録することがある。その他、派遣労働で主業の所得を補足する者もいる⁴⁷⁰。また、仕事の掛け持ちはパートタイム雇用、特に非自発的なパートタイム雇用によく見られる現象でもある。表 5.1 は、複数の仕事を掛け持ちする労働者の割合と、主業がパートタイム雇用となっている掛け持ち労働者の割合を示したものである。先進国では、労働者の 4%から 6%が仕事を掛け持ちしているが、開発途上国では、その割合が就労人口の 20%から 30%にも達している。また、副業の大多数はパートタイムである。仕事を掛け持ちする主な理由となっているのは、短い労働時間、不十分な所得および不安定な所得である。インドネシアを除くすべての対象国で、女性は

男性よりも仕事を掛け持ちすることが多くなっている。女性がパートタイム労働者に占める割合が圧倒的に大きいという事実とともに考えると、この調査結果は、パートタイム雇用が女性にとってどの程度、自発的な選択であるのかに関し、広く見られる想定に疑問を投げかけている。カナダでは1970年、男性が掛け持ち労働者の大半を占めていたが、1995年には女性の割合がこれに追いつき、現在は相対的に見て、女性が掛け持ち労働者の数で男性を大きく上回るようになっている。掛け持ち労働者が多い部門は国によって異なり、ドイツでは官民のサービスや商業、輸送、宿泊・飲食および情報、オーストラリアでは芸術、娯楽、小売、医療、社会扶助、教育・訓練、宿泊・食品サービスおよび農業、米国では経営、専門職・関連職種およびサービス・販売となっている。

Box 5.3. 道路輸送業における従属的自営業者と請負労働者の労働時間とその労働安全衛生への影響

1990 年以来、効率化によるコスト節減を目的に、全世界の道路輸送部門では、運転手の直接雇用から、独立の役務提供者である運転手と契約を結ぶという新たな構造へと雇用モデルを転換する企業が増えてきた。運転手は従来と同じ形で業務を続けたが、直接雇用の社員として扱われれば認められるはずの社会的・法的保護はなくなった。こうした変更は、サプライチェーンの増大と、これに資するべく創出された物流サービスの一層の高度化に伴い導入された。企業や小売店も、長距離輸送を含む特定の物流機能のアウトソーシングを進めたため、道路輸送部門では大きな分断が生じ、請負が新たな常識となった。

新たな構造の導入により、運転手同士が常に競争することになった。また、運転手は各自の車両を保守管理する費用とリスクを負担し、独立して営業すべきだという暗黙の了解もでき上がっている。重要なのは、この新たな組織モデルで、道路輸送部門の労働条件にさらに圧力が加わったという点である。特に、ただでさえ恵まれない立場にあった運転手が労働時間という点でさらに不利益を被った。事実、運転手の労働時間は過剰であることが繰り返し立証されているほか、他の産業と比べた場合、シフト制が常態化し、恒常的・不定期的な夜勤がはるかに多く、不規則な労働時間や週末の勤務も多い状態となっている。

こうした変化によって、ストレスや不眠、肥満、薬物乱用、疲労といった労働安全衛生上の懸念がますます増えている。また、運転手がワークライフバランスをとり、仕事における社会的な孤立と闘うことを難しくしている。例えば、疲労を例にとると、欧州交通安全評議会は、トラック運転手の疲労は、重量物運搬者事故の 20%以上で重要な要因となっている⁴⁷¹。しかも、居眠り運転をしたことがある運転手は 50%を超えている⁴⁷²。ニュージーランドの道路輸送請負チェーンに関する最近の調査では、安全と過剰労働時間に関する必須協定に最も多く違反しているのは、従属的自営業者であることが判明した⁴⁷³。韓国の道路輸送部門の調査結果も同様に、企業に直接雇用されている労働者に比し、請負労働者が職業病に罹るリスクは高いと結論づけている⁴⁷⁴。カナダ雇用・社会開発省(ESDC)のデータによると、道路輸送部門だけで2011年の仕事関連死亡事故の 60%以上を占めている⁴⁷⁵。

多数の労働安全衛生リスク要因から運転手を守る労働規制よりも、市場圧力を優先する雇用モデルが発展を続ける中で、このような趨勢が業界内でさらに広がりを見せる公算は極めて大きい。これに伴い、運転手個人だけでなく、社会全体にとって重大な安全上の課題が提起されることになる。

出典: ILO, 2015I を基に作成

表 5.1. 仕事を掛け持ちする労働者と、主業がパートタイムである労働者

国	掛け持ち労働者の割合	掛け持ち労働者のうち、主業がパートタイムである労働者の割合
ドイツ	2006 年:被用者の 4% 2012 年:被用者の 5%	39%
オーストラリア	2007 年:被用者の 6%	55%
カナダ	1976 年から 2007 年にかけて 4 倍に 2007 年:被用者の 5.3%	掛け持ち率は、フルタイム労働者の 4.2%に対し、パートタイム労働者は 10%
米国	1994 年:就業者の 6.2% 2015 年:就業者の 5%	26.8%
インドネシア	1993 年:被用者の 20% 2007 年:被用者の 23%	「大きい」
ガーナ	1998/1999 年:労働者の 30% 2005/2006 年:労働者の 18%	1998/1999 年:65% 2005/2006 年:56%

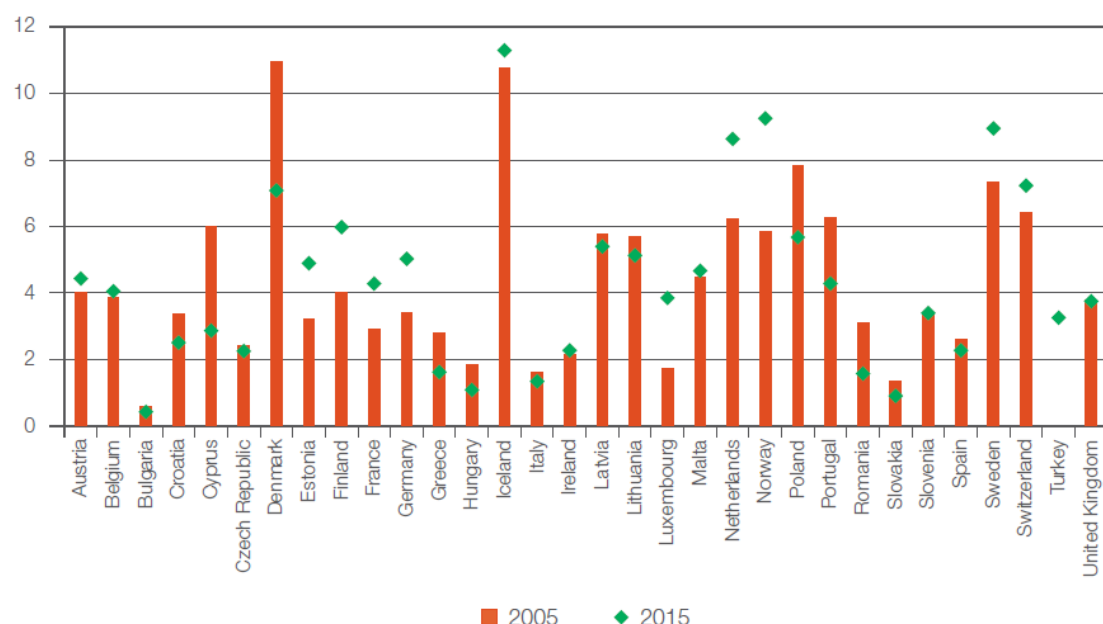
出典:調査のレビューを基に著者作成。ドイツ:BIBB/BAuA, 2012、オーストラリア:Bamberry and Campbell, 2012、カナダ:Statistics Canada, LFS、米国:BLS、インドネシア:Martinez et al., 2014、ガーナ:Baah-Boateng, Adjei and Oduro, 2013。

仕事の掛け持ちと経済危機との間に関連性が確認できないことは興味深い。その理由は、景気の低迷が労働時間と所得を不安定にし、仕事の掛け持ちをさらに広く、深くする一方で⁴⁷⁶、仕事を掛け持ちできる機会を減らすため、マクロ経済的に曖昧な結果が生じること
に求められる⁴⁷⁷。図 5.6 は、過去 10 年間の欧州諸国での仕事の掛け持ちに、雑多な趨勢が見られることを裏づけている。ドイツでの仕事の掛け持ち増大の背景には、女性の労働参加率の高まりと「ミニジョブ」の成長がある⁴⁷⁸。

非標準的雇用は、非定型的労働時間や勤務日程を伴うこともある。例えば米国の研究では、予測不能のスケジュールで規定外の時間に働く可能性が最も高いのは、低賃金のパートタイム労働者であることが判明している⁴⁷⁹。特に、三角雇用や人材派遣、アウトソーシングによる労働は、労働時間の管理という点で問題になることが多い。こうした労働者は、週末や夜間を含め、希望する人が少ない労働時間やシフトに回される可能性が高いからである⁴⁸⁰。

長時間労働にせよ、非定型的労働時間にせよ、仕事の掛け持ちにせよ、非標準的雇用は仕事の内外でスケジュールの競合やストレスの高まり、負傷リスクの増大をもたらし⁴⁸¹、個人のワークライフバランスに大きな悪影響を及ぼしかねない。過密なスケジュールは、食料の買い物や自炊の時間をなくしてしまう場合、健康的な生活習慣にも悪影響を及ぼし、労働者とその家族の食生活を損なう危険性がある⁴⁸²。その他、社会全体にも、意図せぬ帰結やマイナスの波及効果が及ぶおそれがある。例えば、南アフリカの看護師を対象とする調査では、調査対象者の約 40%が、人材派遣会社を通じて副業を得ていると回答しており、これが疲労の蓄積や病欠の増大、勤務中の集中力欠如につながっている⁴⁸³。

図 5.6. 欧州諸国の労働者全体に掛け持ち労働者が占める割合とその推移、2005 年と 2015 年の比較(単位:%)



Note: Principal (main) job includes both part-time and full-time jobs.
Source: EUROSTAT.

5.1.4. 労働安全衛生への影響⁴⁸⁴

このように、不規則な長時間労働は、労働者の労働安全衛生に影響する。しかし、非標準的雇用形態の労働者は標準的労働者よりも、仕事や仕事関連の諸条件によって健康に悪影響を受ける危険性がさらに高い。研究文献では、非標準的雇用と関連づけられるリスクの大まかな類型が、少なくとも4つ特定されている。負傷関連のリスクと事故、精神衛生と嫌がらせのリスク、相対的に劣悪な労働条件と危険への曝露、そして疲労の問題である。

負傷率に関し、国際的研究のレビューを見ると、非常用労働者と派遣労働者の負傷率は、常用労働者を大きく上回ることがある。標準的労働者と一緒に、同じ工場で働く非標準的労働者が多いにもかかわらず、その差はニュージーランド⁴⁸⁵でほぼ2倍に上るほか、イタリア（事故の深刻度を含む）⁴⁸⁶やインド⁴⁸⁷でも極めて大きくなっている。アジアの調査結果も、非標準的雇用形態の労働者が負傷や健康上のリスクに晒されやすいことを裏づけている⁴⁸⁸。典型的な例としては、マレーシアの建設部門で雇用される外国人移民労働者や⁴⁸⁹、ベトナムの外資系メーカーで働く派遣労働者⁴⁹⁰が挙げられる。

さらに、非常用労働者と派遣労働者の事故率が高いことを示す調査結果もある。フランスでは、調査研究統計局 (DARES) が 1998 年に実施した労働条件に関する調査で、派遣労働者が絡む事故率が 13.3%と、全労働者平均の 8.5%を大きく上回り、見習労働者の事故率は 15.7%にも上ることが明らかになった。スペインでは、1988 年から 1995 年を対象とする事故関連の比較統計データにより、労働者 1,000 人当たりの事故率が非常用労働者につき、常用社員の 2.5 倍に上り、死亡事故率も 1.8 倍に達していることが分かった。ベルギーでは 2002 年時点で、常用現場労働者、すなわち長期契約を結んでいる労働者の事故率が 1,000 人当たり 62 件であったのに対し、人材派遣会社を通じて採用された現場労働者については 1,000 人当たり 125 件に上っている⁴⁹¹。アウトソーシングと請負も、2001 年の南大西洋におけるブラジルのペトロブラス 36 石油掘削船の沈没や、1995 年から 2009 年にかけて米国で

発生した多数の飛行機墜落死亡事故⁴⁹²、2014年にトルコで発生したソマ炭鉱爆発事故など、数件の大惨事に絡んでいる。



Employees in a plant nursery, Ecuador

© ILO/P. Virot

負傷率と事故率の高さには、いくつかの理由がある。第一に、非常用労働者や派遣労働者は、現場の他の労働者が難色を示す困難で危険な職務を目的に採用されることが多い。第二に、これら労働者の多くは若く、経験も浅いため、交渉力が限られているだけでなく、その立場上、作業上の危険について不平を言えないと感じている。恐れと経験不足から、こうした労働者が労働条件を変えたり、安全上の問題を提起し、その解決を求めたりすることはさらに難しくなるのである。しかも、非標準的労働者が安全衛生委員会で代表されることは少ない⁴⁹³。

訓練は労働者の技能や稼得能力を高めるだけでなく、事故の防止という点でも欠かせないが、本章の後の部分でも論じるとおり、非標準的労働者は通常、訓練を受けることが少ない。職場安全の基本に関する訓練を受けていない非常用労働者は、産業事故を引き起こし、労働者と職場の双方に有害な影響を及ぼしかねないリスクを抱えている。欧州労働安全衛生機関（EU/OSHA）リスク監視所が2007年に実施した調査は、非常用労働者が他の労働者に比し、訓練の欠如ゆえに、職場で事故を起こすリスクが高いことを裏づけている⁴⁹⁴。

一般的に、派遣労働者は、その他の非常用契約労働者と同様、その労働環境⁴⁹⁵と権利に関する知識が少ない。例えばオーストラリアでは、ファストフード業界の非常用労働者の40%近くが、負傷した場合に労災補償の対象となるにもかかわらず、そうならないと考えていた。また、労災補償の適用を認識していた者も、付与される権利について誤解していることが多かった。

派遣労働者は、非常用契約労働者と同じリスクに多く晒されているが、派遣会社が賃金を払い、派遣先会社が指示を出すという三角雇用関係ゆえに、派遣先企業が主として職場での安全衛生責任を負う場合でも、事故が起きる潜在的可能性は高くなる。例えば、英国での調査では、調査対象の人材派遣会社の半数程度が、法的義務の履行を確保するための措置を導入していないことが判明した。また、その共有の法的義務に関する無知が広がっており、派遣先の使用者がリスクアセスメントを行っているかどうかを認識していない派遣会社も多かった。しかも、派遣会社と派遣先使用主との間の安全衛生に関する情報交換にも、しばしば不備が見られた⁴⁹⁶。

多層的請負 (multi-level subcontracting) をはじめとする請負と派遣労働は、労働安全衛生管理を分断するおそれがある。異なる現場での職務遂行と、派遣労働者のしばしばインフォーマルな雇用の性質は、事故や仕事関連の傷害が生じた場合の責任という点で、さらに懸念を提起する。道路輸送では、強大な荷主によるコスト削減の圧力を原動力とし、従属的自営業者である運転手を最底辺とする請負連鎖が、多くの国で安全面の軽視（過剰な労働時間、薬物使用、スピード違反、保守管理の手抜きなど）につながっていることが判明している（Box 5.3を参照）⁴⁹⁷。同様に、カリフォルニア州の病院における医療関連感染に関する調査では、清掃（「環境サービス」）のアウトソーシングと、これによる清掃員の訓練と調整の不足が、感染の拡大に寄与したことが判明している⁴⁹⁸。

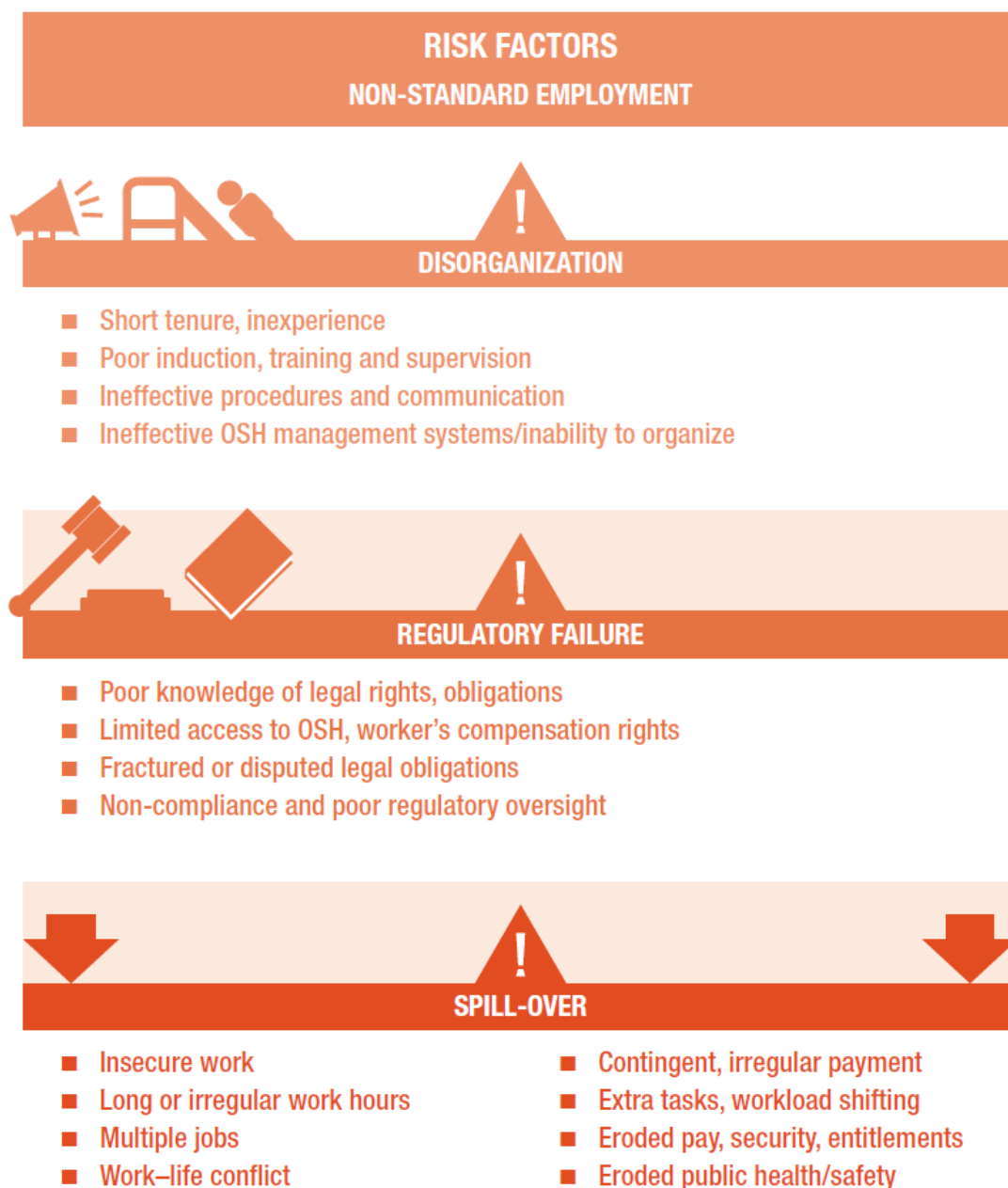
非標準的雇用は身体健康と安全という問題に加え、健康に悪影響が及ぶリスクを高める心理社会的要因にも関連づけられる。例えば、非自発的に非常用の仕事やパートタイムの仕事に就くことは、特に労働市場で立場が弱い集団、および、無期契約に移行できる可能性が低い場合において、主観的な雇用不安を悪化させかねない⁴⁹⁹。この雇用不安も、仕事の満足感や心理社会的・精神的福祉、全体的な生活上の満足に悪影響を与える、その他幅広いマイナスの結果と関連づけられる⁵⁰⁰。慢性的な雇用不安に晒される労働者は、雇用の安定を確保できている労働者よりも、軽微な精神的症状を訴えることが多く、自己報告罹患率も最も高いことから、雇用不安が慢性ストレス要因となっていることが窺える⁵⁰¹。多くの国で実施された調査は、非常用雇用を抑鬱症状⁵⁰²、さらには自殺とも関連づけている⁵⁰³。特に不安定な仕事や間欠性の強い仕事は、継続的な雇用不安のダメージにより、労働者の福祉を大きく損ないかねない⁵⁰⁴。パートタイム労働者さえ、特にパートタイム雇用が非自発的選択である場合には、その影響を免れない。例えば、欧州労働条件調査に基づくある研究は、特に南欧の非自発的男性パートタイム労働者の場合、パートタイム雇用が心理社会的労働条件の悪化と関連づけられることを明らかにした⁵⁰⁵。韓国では、パートタイム労働が精神衛生状態の悪化に関係することが判明している⁵⁰⁶。

雇用不安により、非常用労働者は性的虐待を含め、いじめや嫌がらせを受けやすくなるおそれがある。例えば日本では、非常用従業員の場合、いじめを受けるリスクが大幅に高まることが判明した⁵⁰⁷。オーストラリアでは、非常用労働者、パートタイム労働者および有期契約労働者において、望まない性的な誘いかけを受けるリスクが大幅に高くなっている⁵⁰⁸。カナダのケベック州で実施された大がかりな調査では、非常用労働者とパートタイム労働者がともに、フルタイム労働者に比し、セクハラや職場での暴力を受けやすくなっているが、この結果は、他の国々で行われた調査の結果とも一致する⁵⁰⁹。非常用労働者の場合と同様、パートタイム労働者も経済的な圧力の結果、特にパワハラを受けやすい状況に置かれかねない⁵¹⁰。

その他、非標準的雇用が健康に及ぼしかねない深刻な帰結としては、さまざまな危険への曝露に関するものが挙げられる。この問題に関する調査結果は相対的に一定しておらず、具体的な部門や職種によって異なっている。企業は、危険性の高い業務を外部に委託する傾向にある一方で⁵¹¹、例えばパートタイム労働者は、単に労働時間が短いという理由で、騒音や劣悪な人間工学的条件などの危険に晒されることが少ない可能性もある。農業部門

の常用労働者は、単に作物と接触する時間が長いという理由から、非常用労働者よりも農薬に晒されることが多い可能性もあるが、塗布の直後に非常用収穫作業員が現場に入ってきたり、手洗い設備が劣悪であったり、収穫現場の宿泊施設で残留農薬への曝露があったりすれば⁵¹²、非常用労働者の曝露は常用労働者と変わらないこともある。

図 5.7. 非標準的雇用形態における労働安全衛生上のリスク要因



Source: Adapted from Quinlan, Hampson and Gregson, 2013.

最後に大事な点として、非標準的労働者の疲労度が相対的に高いことが挙げられる。政策立案者をはじめとする関係者は「時間的柔軟性」と、労働者（特に女性）の仕事と家庭の両立を助けるという点でのパートタイム雇用の便益を強調して取り上げているが、調査結

果が描き出す実情はもっと複雑であり、便益の実感は職種間で大きく異なるとともに、労働者が勤務時間にどの程度の影響力を及ぼせるかによって左右されることが窺える⁵¹³。

図 5.7 は請負を含め、非標準的雇用形態と関連しうる労働安全衛生上のリスクをまとめたものである。

5.1.5. 社会保障給付へのアクセス

非標準的雇用形態の労働者は通常、十分な社会保障の対象となっていない（付属資料の表 A5.3、および、図 5.8 の最も比較対照性が高い結果の視覚表示を参照）。その理由としては、制定法の規定でこれら労働者が社会保障給付受給権の対象から除外されていること、または、勤続期間が短い、賃金もしくは労働時間が足りないために、受給権をほとんど、またはまったく得られないことのいずれかが考えられる。

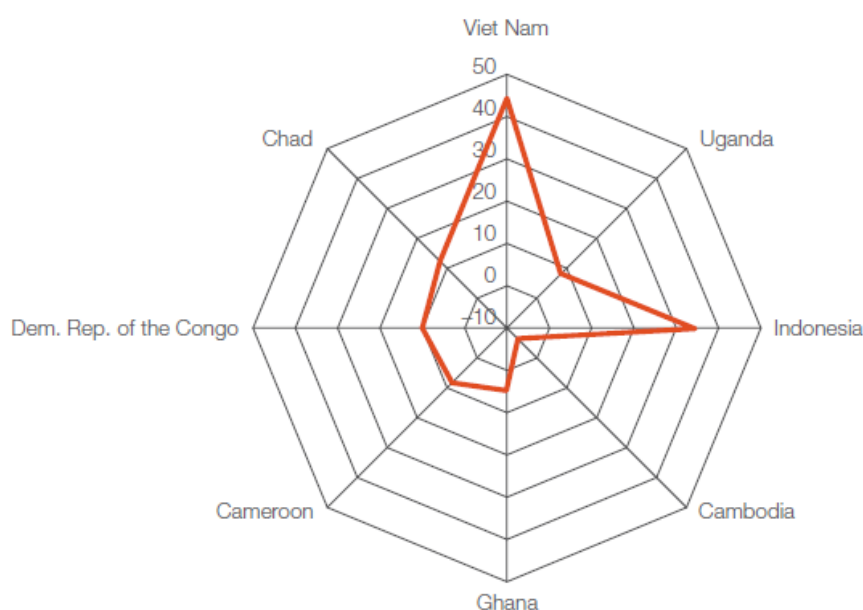
非常用雇用については、法規定が労働者（例えばプロジェクト・ベースまたはタスク・ベースの仕事に従事する者）を社会保障受給権の対象から除外することがある。また、産休や病気休暇の補償を定めていなかったり（イタリアはその重要な例外）⁵¹⁴、労働者に失業給付の受給権を与えていなかったりすることもある。インドをはじめとする南アジアの数か国では、ほとんどの労働法が所定の最低人数を超える従業員を雇用する「事業所」に適用される。こうした下限はかなり高い水準に設定されることも多い。その結果、中小企業の労働者とほとんどの臨時労働者は、規制の対象外に置かれている⁵¹⁵。欧州では、ほとんどの非常用労働者が法律により、失業保険への加入権を認められているが、職務ローテーションが速く、非常用契約の不更新による失業期間が長い可能性も高いことから、こうした労働者が給付を受けられることは少ない。事実、デンマークやドイツ、スペインでは、失職した非常用従業員の失業保険加入率が、常用契約を結んでいて失業した労働者よりも 10 ポイント低くなっている⁵¹⁶。

パートタイム労働者は、労働時間数や賃金に関する最低要件があるために、社会保障を受けることが困難となっており、実際にその資格がある場合でも、給付額は少なくなる⁵¹⁷。最低要件の充足を回避するために、これより少ない時間数で労働者を雇用する使用者もいるが、一見したところ、これによってパートタイム労働者の雇用コストは安くなる⁵¹⁸。これはパートタイム労働者にとって、医療だけでなく、産休手当や失業給付金、退職年金へのアクセスにも影響する。日本や韓国、南アフリカをはじめとする国では、従業員に対する失業給付の支給対象が、最低労働時間の要件を満たす者に限られており、この最低労働時間に満たないパートタイム労働者に明らかな影響が生じている⁵¹⁹。

ドイツでは 2003 年、労働法の大幅改正の一環として、いわゆる「ミニジョブ」が導入された。月給が 400 ユーロに満たない仕事を持つ従業員は、社会保険料を免除され、使用者の保険料負担も軽減された。2013 年には、この最低額が 450 ユーロに引き上げられ、従業員は現在、書面で免除を申請しない限り、年金制度に加入するようになっている。米国では、2010 年の医療負担適正化法（いわゆる「オバマケア」）の導入によって事実上、使用者がフルタイム従業員をパートタイム従業員に切り替える誘因が生じるのではないかと懸念が広がった。同法はフルタイム換算で 50 人以上の従業員を雇用する使用者に対し、フルタイム従業員への医療保険提供を義務づけている。週 30 時間以上または月 130 時間以上勤務する従業員は、フルタイム従業員とみなされる。よって、同法はこの最低限未満で雇用される労働者を増やすおそれがある。しかし調査によると、パートタイム雇用への影響は現在のところ限られていることが明らかになっている⁵²⁰。

請負労働の場合、従業員に係る使用者の社会保険料負担の軽減は、全体的な「企業コスト」を引き下げる手段ともなりうる。例えばインドの衣料産業においては、賃金総額や社会保険料だけでなく、請負業者に対する手数料も企業コストに含まれている⁵²¹。直接雇用労働者の社会保険料を含む賃金総額は、請負労働者より高いものの、直接雇用労働者と請負労働者の手取り額はほぼ同じである。全体として、請負労働コストは使用者にとって、正規労働よりも低いと思われず、手数料と社会保険料の相殺が可能になるだけである。インドでは、衣料部門の直接雇用労働者の 62%が退職金準備基金に積立を行っているのに対し、請負労働者では、この割合が 21%にすぎない⁵²²。

図 5.8. 非常用・常用労働者間の社会保障給付へのアクセス格差、主要開発途上国(単位:ポイント)



Note: Percentage point differences in access to social security benefits; raw differences. “Negative” difference should be interpreted as an advantage for being in temporary work.

Source: Authors’ computations, based on the literature overview; for details, see Appendix table A5.3.

社会保障の加入状況と対象範囲に関する格差は、社会給付の種類によっても異なっている。例えば、韓国では 2011 年、非標準的労働者の 54.8%が国民年金の対象外（標準的労働者は 1.4%）、5.3%が医療保険の対象外、64%が失業保険の対象外となっている（表 5.2）。南アフリカでは、派遣労働者の 48%が、使用者は年金基金に掛金を支払っていないと回答しているが、フォーマル部門のその他全労働者では、この割合が 36%となっている。これに対し、医療保険への不加入率はそれぞれ 85%と 60%である⁵²³。米国では 2005 年の時点で、一時労働者の約 13%が使用者を通じ、医療保険に加入していた（派遣労働者は 9%、パートタイム労働者は 19%）のに対し、標準的フルタイム労働者の加入率は 72%であった。また、使用者が提供する年金に加入する一時労働者は 38%（派遣労働者は 4%、パートタイム労働者は 23%）であったが、標準的フルタイム労働者の加入率は 76%に上っていた⁵²⁴。

表 5.2. 韓国で社会保障の対象となっていない非標準的労働者の割合、非標準的雇用形態別、2011 年(単位:%)

	年金	医療	失業保険
標準的労働者*	1.4	0.0	2.6
非標準的労働者*	54.8	5.3	64.0
有期	54.8	5.4	66.0
パートタイム	81.6	2.8	31.3
日雇	27.0	4.5	44.3
派遣	76.1	3.3	28.4
請負	36.7	2.6	25.8
家内	85.7	2.9	91.4
特別	64.7	3.6	96.0

*労働者の類型は一次資料のまま。

出典: Shin, 2013, table 7, p. 14 (Kim, 2011 に準拠)。

さらに、米国における誤分類自営業の増大は、失業保険加入資格を有する労働者の割合低下を助長しており、拋出型保険制度の財政的持続可能性を脅かすおそれが出てきた⁵²⁵。

賃金の不利益の場合と同様、いくつかの国では、社会保障に加入できる可能性という点で、雇用形態間に一定の上下関係も生まれている。例えばカメルーンでは、社会保障の対象となる割合が常用労働者の 88.1%に対し、有期労働者は 83.9%となっている。有期労働者は、口頭で無期契約を結ぶ労働者よりも恵まれた状況にあり、後者の加入率はわずか 37.3%となっている⁵²⁶。中国では、常用契約を結んだ労働者の医療・養老保険制度への加入率が最も高く、以下、有期雇用契約労働者と派遣労働者、無契約労働者と続いている⁵²⁷。

インフォーマル部門が大きい国々では、非標準的労働者の社会保障の問題を、インフォーマル雇用の問題と切り離して考えることができない。インフォーマル雇用はそれ自体、社会保険へのアクセスや加入水準との関連で判定されることがあるからである。例えばコロンビアでは、労働者全体の約 30%に当たる有期契約労働者で、インフォーマル雇用の割合が無期契約労働者よりも約 10 ポイント高くなっている。これはインフォーマル雇用が医療・年金制度への加入との関連で判断されるためである⁵²⁸。

5.1.6. 訓練

実地訓練 (OJT) は、労働者の技能向上や、労働者と企業の生産性改善を図るうえで重要である。また、労働者がより高い賃金を受け、キャリアを開発し、標準的雇用へと移行できる能力を高めることもある。受けた訓練の量と提示される契約の形態 (常用か非常用か、直接雇用か派遣労働か) は、連動して決まることが多い。

事実、自社固有の技能に対する需要が大きい企業は通常、職務に適した特性を有する労働者の雇用と、企業固有の訓練提供に多くの資源を割り当てる企業でもある。よって、こうした企業がこのような訓練を要する欠員ポストを派遣労働者で埋める可能性は低い。訓練に投資し、これを回収しようとするからである⁵²⁹。これに対し、ジャストインタイム生産など、一時的なニーズの充足に非標準的労働を用いる企業と、自社固有の技能を求めない企業は、非標準的労働者に訓練を提供する可能性が低くなる。

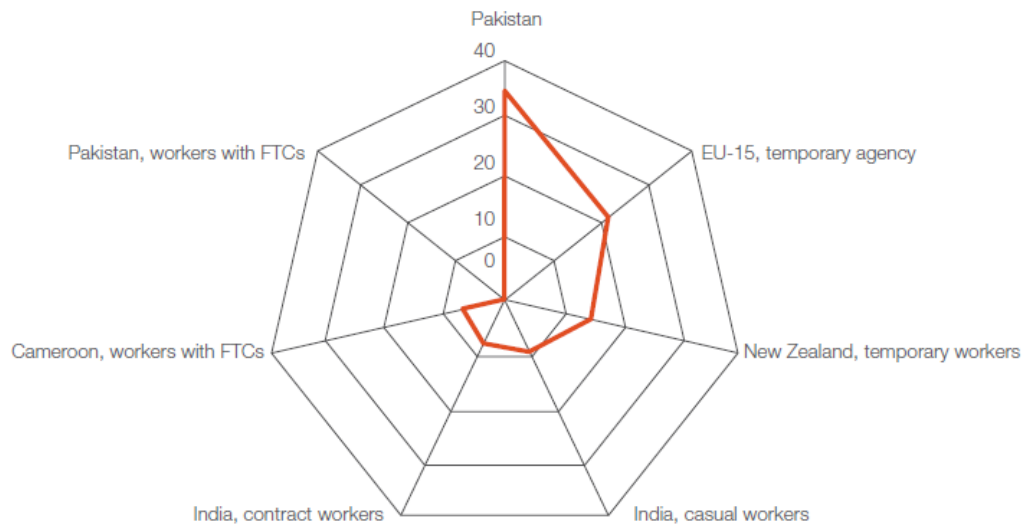
その一方で、募集採用段階で徹底的な選別を行う代わりに、選別ツールにもなりうる形で非常用労働者に訓練を提供する企業もある⁵³⁰。この場合、労働者の採用と訓練に関連するコストは、非常用労働者の利用を増やすことによって軽減できるが⁵³¹、そのためには、これら非常用労働者を後に常用従業員へと転換する必要がある。これに代わる手段として、非常用労働者が試用目的で用いられる場合、訓練は試用期間満了後に行われることになる。

経営学の文献は、企業の生産モデル、特にその標準化の程度が、訓練と非常用雇用の利用の双方に影響を及ぼしうることを強調している。技術によって作業の簡素化が可能になったことで、いくつかの職務は、訓練をあまり必要とせず、しかも瞬時に投入できる熟練度の低い労働者でも務まるようになった⁵³²。その結果、企業にとっての離職コストは低下し、長期的な雇用関係を育てる誘因も少なくなった。その一方で、技術の高度化は、自社固有の能力を増大させ、訓練コスト節約と従業員のノウハウ保全の両方の観点から、非常用労働やアウトソーシングの利用を減らす可能性もある⁵³³。

こうした調査結果からは、非常用労働者と派遣労働者に提供される全体的な訓練量と、標準的労働者を対象とする訓練と比べた場合のその相対的な状況は、実証的問題であり、企業や産業、部門の種類に応じて明らかに異なることが示唆される。入手できるエビデンスを取りまとめたのが、付属資料の表 A5.4 と図 5.9 である。この結果を見ると、ドイツやフランスの非常用労働者は、フルタイム常用従業員よりも多く訓練を受けている可能性があるが、これは主として、その多くが見習いであるという理由による。その他の場合、非常用契約で労働者を雇用する使用者にとって、特に有期契約の常用契約への転換率が低い場合、訓練を提供する誘因と必要性は小さくなる⁵³⁴。スペインでは、訓練を提供する企業で非常用契約労働者が雇用される可能性は低いという調査結果が見られる。全従業員に対する非常用従業員の割合は、従業員の訓練を行わない企業で高くなりがちだからである。また、自社固有の訓練を提供する企業で雇用された労働者を見ると、労働者、職務および使用者のその他の特徴を考慮した場合でも、有期契約で雇用された労働者が訓練活動の対象者として選ばれる確率は低くなる⁵³⁵。2010 年欧州労働条件調査の報告によると、面接調査に先立つ 1 年間に訓練を受けた派遣労働者は 26%であるのに対し、無期契約を結んだ労働者の 39%は訓練を受けている⁵³⁶。

パートタイム労働者は一般的に、フルタイム労働者よりも訓練機会を与えられることが少ない⁵³⁷。こうした不利益は、パートタイム労働者のキャリア志向が低いため、提供される訓練機会も少ないという見方と関連づけられる可能性がある。例えば、この説明が当てはまる日本の場合、フルタイム労働者は、パートタイム労働者・非常用・請負労働者を含む非常用労働者よりも訓練を受ける可能性が高いという調査結果がある⁵³⁸。欧州連合では、訓練を受けるパートタイム労働者の割合がフルタイム労働者を 5 ポイント下回っているほか、パートタイム労働者が訓練を受ける可能性は、労働時間の減少とともに低下している⁵³⁹。

図 5.9. 使用者から訓練の提供を受けた常用労働者と各形態の非常用労働者(ポイント差)



Note: Percentage point differences in training received; raw differences.

Source: Authors' computations, based on a literature review; for details, see Appendix table A5.4.

5.1.7. 労働における基本的原則と権利

1998 年に採択された「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」は、ILO の加盟 187 か国に対し、関連の条約を批准しているかどうかに関係なく、4 つの類型の原則と権利を尊重、促進、実現するよう求めている。4 類型は下記のとおりである⁵⁴⁰。

- (a) 結社の自由、および、団体交渉権の効果的な承認
- (b) あらゆる形態の強制労働の廃止
- (c) 児童労働の実効的な廃止
- (d) 雇用および職業における差別の排除

ILO 宣言は、これらの権利が普遍的であり、経済開発の水準に関わらず、あらゆる国のあらゆる人々に適用されることを明らかにしている。ILO 総会は 2012 年、労働における基本的原則と権利をすべての人が享受できるようにせねばならないことを改めて強調するとともに、「国内法で非標準的雇用を適切に規制しない場合、（その増大は）労働における基本的原則と権利の全面的執行に関する問題を提起する」との所見を示した⁵⁴¹。本項では、非標準的雇用状態にあることがどの程度、これら基本的原則および権利の実効的な実施と行使にとって課題となるのかを検討する。

結社の自由、および、団体交渉権の効果的な承認

ILO 結社の自由委員会（CFA）は繰り返し、1948 年の結社の自由・団結権保護条約（第 87 号）の規定に基づき、かつ、同条約から派生する結社の自由原則により、軍および警察の構成員を唯一の可能な例外とし、自らが選択する団体を設立し、加入する権利が全ての労働者にある旨を指摘してきた。また、この権利の付与を「存在しないことも多い雇用関係の存在を前提とする」ものとすべきではなく、例えば、自営業者全般や自由業を営む者「といえども、団結権を享受すべきである」ことも強調している⁵⁴²。非常用労働者や見習、さらには「訓練契約に基づき採用された者」も、団結権を有する⁵⁴³。人材派遣会社に登録する労働者に関し、CFA は「使用者との関係における労働者の地位は、労働者の団体に加

入し、その活動に参加する権利に何ら影響を及ぼすべきではない」ことを想起した⁵⁴⁴。CFA はまた、団体交渉権の問題についても検討したうえで、非常用労働者が「団体交渉を行えるべきである」という明確な判断を下すとともに⁵⁴⁵、自営業者もこの権利を有するとした⁵⁴⁶。

条約勧告適用専門家委員会（CEACR）も同様の見解を表明し、再三にわたり、請負労働者、従属労働者および自営業者を含め、官民双方のすべての従業員と労働者に、第 87 号条約に基づく結社の自由権があることを明言している⁵⁴⁷。CEACR はまた、1949 年の団結権・団交権条約（第 98 号）の規定に基づき、団体交渉権の承認はその範囲について一般的な性質を有し⁵⁴⁸、自営業者や非常用労働者、外部委託または請負労働者、見習い、パートタイム労働者を含め、官民の労働者の全団体が⁵⁴⁹、その利益を享受せねばならないことも明らかにしている。

両委員会は、こうした原則にもかかわらず、非標準的労働者が結社の自由権と団体交渉権の行使を制限されている数々の事例と状況について検討した。CFA は、有期・派遣労働者⁵⁵⁰、パートタイム労働者⁵⁵¹、臨時労働者⁵⁵²、自営業者⁵⁵³、および、請負・派遣労働者⁵⁵⁴が受けかねないか、実際に受けている各種の結社の自由侵害に取り組む一方で、CEACR は、非標準的労働者が団結権と団体交渉権を与えられていかなかったり、その行使に法律上、実践上の制限を受けていたりする状況をいくつか検討した⁵⁵⁵。

いくつかの法域では、非標準的労働者が労働組合、または希望する労働組合への加入を妨げられることがある。例えばベトナムでは、契約期間が 6 か月に満たない労働者は組合に加入できず⁵⁵⁶、パラグアイでは、複数のパートタイム契約を結んでいる場合でも、パートタイム労働者が複数の組合への加入を禁じられている⁵⁵⁷。また、CEACR が数度にわたって指摘しているとおり、臨時労働者は、雇用・労働規制の一般的適用から除外されることがあり、これによって集団的権利や、労働におけるその他の基本的な原則と権利に関する不確実性や、規制の抜け穴ができる可能性が生じている⁵⁵⁸。

自営業者はしばしば、団結権やこれを保護する規制の適用から除外されている⁵⁵⁹。例えばポーランドでは、1991 年労働組合法が被用者のみに労組への加入を認めた。CFA は 2012 年、ポーランド政府に対し「自営業者（中略）を含め、あらゆる労働者がいかなる差別もなしに、第 87 号条約に言う意味で、自らが選択する団体を設立し、加入する権利を享受できるようにするため、必要な措置を講じる」よう呼びかけた⁵⁶⁰。憲法裁判所は 2015 年、労働組合法で定める制限を違憲と宣言した。こうした動きを受け、政府は現在、新たな法案の起草に取り組んでいる。その他、ボリビアやチリ、エルサルバドル、ケニアなどの国々も、基本的権利の法的適用範囲を拡大するため、憲法レベルで規制の改革を行っている⁵⁶¹。

多くの法域では、「三角」雇用形態にある労働者に関し、特定の問題が生じている。例えばフィリピンでは、建設部門のプロジェクト従業員が該当する産業別労働組合に加入できるが、団体交渉単位を設けることはできない⁵⁶²。また、外部委託労働者や請負労働者が正規労働者の組合に加入できなかったり（インドネシア）⁵⁶³、請負業者とのみ団体交渉を認められていたり（韓国）⁵⁶⁴することもある。

米国では、全国労働関係委員会（NLRB）が 2004 年、派遣労働者と常用労働者には、同一の交渉単位を形成する権利があるという決定を下したが、この事例で対象となったのは、複数使用者との交渉単位であった⁵⁶⁵。しかし、NLRB によると、そのためには派遣先の使用者と人材派遣会社双方の同意が必要である。この条件には、特に複数の人材派遣会社が同じ派遣先の企業に労働者を提供する場合、ほとんど常に団体交渉を不可能にする効果があった⁵⁶⁶。2016 年 7 月、NLRB はこの要件を撤回した。その結果、「派遣先使用者の従業員で、単一の使用者に雇用される者と複数の使用者に雇用される者の双方が参加する交渉

単位で従業員を代表しようとする（主体）は今後、使用者の同意を得る必要がない」ことになった⁵⁶⁷。これに先立ち、NLRB は 2015 年、共同雇用状態の定義を改定し、請負業者の労働者が、団体交渉の関連において、派遣先企業と請負業者によって共同で雇用されているとみなされるための要件を緩和していた⁵⁶⁸。フランチャイズ契約についても、同じような事案が係争中となっている⁵⁶⁹。

非標準的労働者の中には、いくつかの国の中小企業のように、一定の規定の適用を除外される企業、または、家事労働や農業のように、労働規制も団体交渉取決めもまったく、またはほとんど存在しない部門で働いているという理由から、現行の労働規制や団体交渉取決めの対象となっていない者もいる。直接雇用関係の衰退は、被用者とみなされないか、その地位が労働法の適用範囲に入らないとの理由で、既存の労働規制や団体交渉取決めの適用を受けられなくなる労働者が出てくることも意味する。例えば、いくつかの法域では、自営業者による労働組合結成や団体交渉が、独占禁止法違反のカルテルと解釈されるおそれがある。その協調行動が「価格操作」とみなされかねないからである⁵⁷⁰。この問題は最近、ギグ・エコノミー企業との関連で、欧州連合⁵⁷¹（Box 5.4 を参照）と米国における論争に火をつけた。特に、シアトル市議会が独立請負業者に分類された交通ネットワーク会社の運転手に対し、団体交渉権を認める条例を可決した際には、企業のロビー団体が独占禁止法に基づき、この条例に異議を唱える訴訟を提起した⁵⁷²。

Box 5.4. 自営業者と EU 競争法

2000 年代半ば、オランダではオーケストラの補欠楽団員に関する団体協約についての交渉が行われた。この協約では、雇用契約に基づき採用された補欠団員だけでなく、自営業者とみなされていた補欠団員についても補償が定められた。これら自営音楽家に対する割増補償率についても合意された。

しかし、オランダ競争庁(NMA)は 2007 年 12 月、自営業者につき最低料金を定める労働協約規定が、競争法の除外対象とならないため、独占禁止の原則違反として無効とされねばならないと述べた。NMA の意見表明を受け、使用者団体はこの団体協約を破棄し、新たな協約の交渉開始を拒絶した。楽団員を代表する労働者団体は、NMA の立場に団体交渉を行えなくする効果があるとして、この事案を ILO に付託した。CEACR は、第 98 号条約が「自由かつ自発的な団体交渉の原則と、交渉当事者の自律性を確立するものである」点を改めて確認した（*Netherlands – CEACR, Observation, C.98, published 2011*; *Netherlands – CEACR, Observation, C.98, published 2009* を参照）。

その後、この事案の付託を受けた欧州連合司法裁判所(CJEU)は 2014 年、自営業者を代理する団体交渉が、競争法の適用除外対象とならないとの判断を下した（*FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/2013*）。CJEU 判決によると、役務提供者が団体交渉に加われるのは「偽りの自営業」、すなわち、従業員と同様の状況にある場合のみである。しかし、自営業者が「偽りの自営業」者であるか否かを判断するうえで、この判決が明確な指針を提供していないことは確認されている⁵⁷³。これは裁判所が「市場における自らの行動を独自に決定していない」事業者を適用除外にするという、競争法特有の考え方を採用しているためである。この考え方により、EU 各国でいくつかの従属的自営形態にある労働者は、この制約を逃れ、団体交渉を認められるはずである。しかし、裁判所は判決文の後の部分で、競争法の適用を除外されることになる「従業員」は、雇用問題に関するその判例法に準拠して定義すべきだと述べている。具体的に、CJEU の判例法によると、「（雇用）関係の本質的特徴は、一定の期間につき、ある者が、報酬を受け取ることと引き換えに、別の者に対し、その指示のもとに役務を提供する点にある」。この判断基準は、市場における事業者の独自行動に注

目する上記の指針よりも厳しく、従属的自営業者のいくつかの類型を、独占禁止法適用除外の対象から外すことになりかねない⁵⁷⁴。

CJEU の判決は、これらの原則を定めたうえで、該当する労働者が実際に「偽りの自営業者」であるかどうかを判定すべきは、国内裁判所であるとの判断を示した。この事案がオランダの国内裁判所に差し戻されると、ハーグ控訴裁判所は、補欠楽団員が CJEU 判決に基づく「偽りの自営業者」とみなされうるため、団体交渉権を付与されると判断した。しかし、控訴裁判所は「補欠団員以外の自営業者（従業員を雇用しない自営業者全般または他の部門で働く自営業者など）を、ここで言及する意味における『偽りの自営業者』とみなさねばならないか否か」という問題に関する判断」は示さないことを明言した。

よって、独占禁止法に基づく団体交渉権へのアクセス制限という問題は、国内レベルでも EU レベルでも、一般的な意味で解決されていない。特に、*FNV Kunsten* 判決は最近になって、国内競争庁が定めたラジオ、テレビ、映画および視覚芸術部門の労働者に係る団体交渉制限につき、アイルランドの労働組合が提起した懸念に関する CEACR 所見 (*Ireland – CEACR, Observation, C.98, published 2016*) でも取り上げられている。この労働組合は競争庁に対し、CJEU が「偽りの自営業者」について定めた除外に基づき、この制限を再検討するよう要求したが、競争庁はこれを拒否した。

この事案はその後、ILO に付託されたが、CEACR は、第 98 号条約が「自由かつ自発的な団体交渉の原則と、交渉当事者の自律性を確立するものである」ことを想起した。そして、団体交渉権は自営業者を代表する団体にも付与されるべきことを指摘したうえで、「とはいえ、従来の労使関係における団体交渉の仕組みを、自営業者が働く具体的な状況や条件に適應させることはできない可能性があることは認識している」と付け加えた。よって、CEACR はアイルランド政府に対し「自営業者の団体交渉権を確保すべく、競争庁の決定によって生じた団体交渉に対する制限を限定することをねらいに、すべての関係当事者と協議する」よう要請するとともに、この目的で「政府と関連の社会的パートナーが、団体交渉に影響する自営業者の特殊性を特定することで、これに適した具体的な団体交渉の仕組みを開発できるようにしてはどうか」と提案した。

この事案は、2016 年 5 月から 6 月にかけてジュネーブで開催された第 105 回 ILO 総会の会期中も、基準適用委員会 (CAS) によって議論された。CAS は上記の CEACR のコメントを検討し、「EU とアイルランドの競争法に関連するこの事案は、政府と社会的パートナーが、団体交渉の仕組みに影響することになる契約上の合意の種類を特定する」よう提案するものであるという点に留意した⁵⁷⁵。

出典:筆者作成

しかし、非標準的労働者による団体交渉を促進するうえで最大の課題となるのは、特に非常用労働者、派遣労働者および従属的自営業者の場合、理論的には基本的権利を有する場合でも、これを実際に行使できないことがあるという点である。これにはいくつかの理由がある⁵⁷⁶。

第一に、可能性としてはパートタイム労働者を除き、非標準的労働者は一定の利用者や一定企業の従業員への愛着が薄いことが多い。そのため、同じような懸念を共有する可能性がある他の労働者と十分な時間を共にすることが少ない。第二に、非標準的労働者は、利用者からの報復により、失職したり、ブラックリストに載せられたりしかねないという恐怖心から、組織化に難色を示すことがある⁵⁷⁷。事実、短期契約の更新が利用者の裁量で決

まることは「繰り返し、労働組合への加入を思いとどまらせる手段として用いられ、労働組合の権利行使に悪影響」を及ぼす可能性がある⁵⁷⁸。

請負労働者は、職場における自らの権利を認識していないことが多く、直接雇用労働者の組合に入る権利がないと信じ込まされていることがある⁵⁷⁹。部外者と見られることが多いこれら労働者は、報復を恐れて労組に入りたがらなかったり、所得が不安定なために組合費を払えなかったりすることもある⁵⁸⁰。派遣労働者に固有の労働組合がない限り、異なる部門で働く労働者は、配属が変わるごとに加入組合を変える必要もありうる。

標準的労働者と非標準的労働者の利益が異なり、これを集団的に代表できないこともある。利益の相違があれば、社内での労働者の連帯感は弱まり、経営者や企業所有者との交渉で力を合わせるができなくなりかねない。しかも、使用者が労組活動を阻むために非標準的労働者を雇用することもあるため、標準的雇用にある組合員は、非標準的雇用形態の労働者を脅威として捉えることさえある⁵⁸¹。使用者が労働のアウトソーシングをちらつかせたり、正社員がストを起こした場合に非標準的労働者を活用したり、交渉中に労組に圧力を加えたりすることもあるため、非標準的労働者を「臨時兵器」と呼ぶほど研究者もいる⁵⁸²。さらに、使用者が迅速な組織再編や配置転換を利用できる機会が増えたことで、使用者の労組との団体協約締結への依存度は低くなる可能性もある⁵⁸³。その結果、標準的労働者と非標準的労働者の緊張は高まり、認定を受けた労組への参加を希望する非標準的労働者が歓迎されないこともある。また、労組は加入や団体交渉だけでなく、団体協約や集団和解からも請負労働者を排除することがある。ムンバイに本拠地を置くエネルギー会社など、これによって請負労働者が独自の労組を結成したケースも見られる⁵⁸⁴。

派遣労働や請負についても、企業内の団体交渉にとって障害となりかねない問題がある。複数の請負業者の存在は、労働組合がそもそも組合を結成するか、交渉主体としての認定を受けるために必要な規制上の最低組合員数を達成する能力を妨げることになりかねないからである⁵⁸⁵。この要件が満たされた場合でも、請負業者が小さすぎて、団体交渉で十分な役割を果たせないことがある。また、中小・中堅の請負会社は、派遣先使用者が設定する競争の厳しい条件で営業することが多く⁵⁸⁶、しかも契約上の地位や利益が異なることで紛争が生じ、これによって交渉における連帯が損なわれたり、労働組合が弱体化したりすることにもなりかねない⁵⁸⁷。さらに、派遣先の使用の中には、意図的に労働組合の結成を阻止したり、数社の中小請負業者を利用することで、既存の労組の弱体化を図ったりするものもある⁵⁸⁸。例えば、カナダのある小売大手は、カナダ国内で5社の派遣会社を通じて労働者を調達しつつ、その年次報告書で、最大の財務リスクが人件費と労組加入に関するものである旨を明記している⁵⁸⁹。中小の請負業者は通常、派遣先の企業から大きなコスト削減圧力を受けているため、請負契約を結んでいる主導企業と交渉するほうが重要かつ建設的である。このような場合、非標準的労働者が交渉に入るためには、主たる使用者を特定し、他の労働者と組織を作るといふ、さらに大きな課題に直面する。

派遣労働者は、ストライキの際にも困難に直面している。南アフリカでは、2012年のある労働裁判所事案において、人材派遣業者により雇用されていたモガラクウェナ鉱山の労働者がストライキを起こし、鉱山の敷地にピケを張った。労使調停委員会（CCMA）は、ストを起こした従業員が鉱山から30キロメートル離れた人材派遣会社の敷地にピケを張ることは認められるが、鉱山の敷地にピケを張ることは認められないという決定を下した。しかし労働裁判所は、調停委員がピケの適切な場所の考慮を怠ったとして、この決定を破棄した⁵⁹⁰。こうした困難は、非標準的労働者に不当に大きな影響を与えている法的制約によって増幅されることもある。一例としては、同情ストの禁止またはこれに対する厳しい制約が挙げられよう。このような制約は、すでに触れたとおり、組織化と団体交渉に困難を覚えかねない請負業者の労働者を支援するため、派遣先労働者が行動を起こすこと等を禁じることになるため、特に複数当事者が関係する契約形態において、悪影響を及ぼしかね

ない。もうひとつの例として、特にオンコール雇用者や臨時労働者が参加労働者の大きな割合を占める場合の複雑なスト投票手続きが挙げられる。これら労働者は継続的に職場にいるわけではないため、これを投票に参加させ、その参加結果を正確に報告することは難しくなかねない。これが手続上の不備につながることで、投票結果が無効とされ、提案された行動が妨げられるおそれがある⁵⁹¹。

上述の課題は、非標準的雇用形態の労働者、特に非常用労働者と派遣労働者の労組加入率が低いという統計的証拠が増えていることによって確認できる。例えばカメルーンでは、有期契約を結ぶ労働者の組合加入率は、常用契約労働者の52.8%に対し、わずか24.5%となっている（但し、口頭契約を交わしている労働者の労組加入率は10.6%と、さらに低い）⁵⁹²。カンボジアでは、有期契約を結ぶ労働者の組合加入率が最も高い（約30%）が、その他の非常用労働者ではその3分の1、パートタイム労働者では15分の1である⁵⁹³。インドでは、従業員20人以上の組織で、中長期の契約で雇用される労働者の63.9%が2012年頃、労働組合または団体に加入していたが、短期契約労働者の加入率は13.5%にすぎない。従業員20人以上の組織部門事業所で働く臨時労働者のうち、労働組合または団体に加入しているのはわずか5%である。産業間、部門間でも差異があり、民間企業が圧倒的に多かったり、労組加入が法律で制約されていたりする産業では、労組参加率が大幅に低くなっている⁵⁹⁴。

非標準的労働者が結社の自由権や団体交渉権の行使において直面する困難は、ILO監視機構によっても明らかにされている。例えば、CEACRは2012年の報告書で、特に繰り返し更新される短期非常用契約、請負および反労組的理由による契約の不更新との関連で、非標準的労働者を組織化する可能性につき、労働組合が大きな懸念を表明していることを指摘した⁵⁹⁵。CEACRは、こうした手法の中には、しばしば労働者の結社の自由権と団体交渉権へのアクセスを阻むものがある点に留意した。特に、実質的な常用雇用関係が偽装され、「いくつかの形態の不安定性が労働者の組合加入を断念させかねない」場合は深刻である⁵⁹⁶。CEACRは有期雇用が深刻な反労組的差別に用いられた事例を検討する一方で⁵⁹⁷、CFAは、反労組的理由による契約の不更新が、第98号条約第1条の意味における詐害行為に相当することを強調している⁵⁹⁸。CFAはさらに、「有期契約を故意に反労組的目的をもって利用すべきではなく、場合によっては、有期契約の数年間にわたる反復的更新を通じた労働者の雇用は、労働組合権の行使にとって障害になりかねない」ことを強調した⁵⁹⁹。

最後に、非標準的雇用は、標準的労働者の団体交渉権の効果的行使も損ないかねない。何人かの専門家は、さまざまな形態の三角雇用関係が「労働法と労働者給付の回避」にとって効果的である一方で⁶⁰⁰、労働組合を弱体化し、こうした違反に異議を唱える能力を損なう。オーストラリアでの従業員アウトソーシング決定の分析を見ると、アウトソーシングは一貫性のある事業戦略の一環というよりも、「不当に好戦的」とみなされる労組を避けたり、雇用規制をかいくぐったり、労組の数とその影響力を低下させる方法のひとつとなりうる事が分かる⁶⁰¹。同様に、南アフリカの鉱山における請負は、労組の数と力の低下を助長したと見られている⁶⁰²。米国では、労使紛争106件の分析の結果、組合組織化の試みの阻止（組合派労働者を解雇して非常用労働者を採用したり、非常用労働者を用いて組合代表選挙を妨害したりすることにより）、組合労働者の後任として派遣労働者を利用することによる既存労組の弱体化もしくは解体、または、スト中の労働者を解雇し、派遣労働者を利用する（または、その旨の脅しをかける）か、組合労働者をロックアウトし、代わりに派遣労働者を採用することによる交渉の席での譲歩強要を通じて「派遣労働者が組合労働者に対する武器として利用される」様子が明らかになった⁶⁰³。

あらゆる形態の強制労働の廃止

1930 年の強制労働条約（第 29 号）にも、1957 年の強制労働廃止条約（第 105 号）にも、何らかの労働者類型を適用範囲から除外する規定は含まれていない。特に第 29 号条約は「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働または役務」に言及することで、「産業にかかわらず、全種類の労働、役務および雇用」を対象としている⁶⁰⁴。

CEACR は、強制労働関連の問題が非常用労働者またはその募集斡旋に関わるさまざまな事案を検討している⁶⁰⁵。例えば 2014 年、あるカナダの労働者団体は「外国人非常用労働者に発給された就労ビザに使用者の名称が記され、他の使用者のもとでの労働が制限されているほか、多数の制約によって、その権利が侵害された場合にも離職できなくなっている」こと、および、「第三者の募集斡旋業者が違法な料金を徴収しており、非常用労働者は賃金と雇用の問題に関連する違反行為をさらに受けやすくなっている」ことを訴えた。CEACR はカナダ政府に対し、該当する苦情申立制度へのアクセスに便宜を図るための措置を含め、非常用労働者を強制労働に相当する搾取的労働から守るために講じられている措置に関する情報を提供するとともに、強制労働に相当する労働に労働者を用いている者が必ず、十分な効果と抑止力のある刑事上の制裁を受けるようにするための措置を講じるよう要請した⁶⁰⁶。

事実、移民労働者は先進国、途上国の双方で、強制労働につながりかねない違法な募集斡旋の対象となっていることがしばしば報告されており⁶⁰⁷、中には、国際的な民間人材派遣会社が移民労働者を供給する事例も見られる⁶⁰⁸。この関連で、1930 年強制労働条約の 2014 年 ILO 議定書は、強制労働を防止するために講じるべき措置の一環として、「移民労働者をはじめとする者を、募集採用・配置過程で生じかねない虐待的、詐欺的实践性から」守ることを義務づけている⁶⁰⁹。

人身取引を含む強制労働は、複数の当事者が関係する労働形態の利用を通じて隠蔽されることが多い。例えば、ベルギー政府は 2007 年、第 29 号条約の適用状況について報告した際、「労働搾取関連の人身取引対策を困難にしている一因として、請負の問題」があることに言及し、「この領域では、現行法の網の目が錯綜しており、請負業者の連鎖が長くなればなるほど、インフォーマル雇用と搾取のリスクは高くなっている」という所見を提示した⁶¹⁰。

強制労働は、グローバル・サプライチェーンと関連づけられることもある⁶¹¹。特に、グローバル・サプライチェーンの底辺に近い請負関係では、労働請負業者が人身取引に関与するケースがよく見られる⁶¹²。事実、2016 年に ILO 総会が採択したグローバル・サプライチェーン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）に関する討議の結論は「一部のグローバル・サプライチェーンにおける児童労働と強制労働は、連鎖の底辺に近い部分で深刻化している」ことを明言した⁶¹³。現在では、バングラデシュやブラジル、インド、ネパールのグローバル・サプライチェーンにおける強制労働を根絶するための ILO の取り組みをはじめ、複数の関係者が絡む形でも、こうした文脈での強制労働を根絶する措置が講じられているところである⁶¹⁴。例えば、ILO はブラジルで、社会対話を通じてグローバル・サプライチェーンの強制労働を根絶するための取り組みを、バングラデシュ、インドおよびネパールでは、衣料部門における女性と女兒の人身取引を防止するための取り組みを、それぞれ実施している⁶¹⁵。第 29 号条約の 2014 年議定書は、強制労働防止のために講じられる措置に「強制労働のリスクを防止し、これに対応するための官民双方による相当な注意の支援」を含めなければならないと定めている。

児童労働の実効的な廃止

1973 年の最低年齢条約（第 138 号）は、経済活動の全部門に適用され、かつ、あらゆる雇用または労働の形態を対象としている⁶¹⁶。したがって、批准国によって定められた雇用または労働開始の最低年齢は「自営業者」を含め、「契約による雇用関係があるか否か、および、労働が有償であるか否かに関係なく」経済活動に従事する者全員に適用すべきである⁶¹⁷。しかし、自営業者に関しては、労働法の一般的適用の対象となっていないことが多く、それによって、児童労働を制限または禁止する法律の適用範囲からも除外されかねないという事情から、特殊な問題が生じている。

CEACR は先進国、途上国の双方で再三再四、これらの問題に取り組んできた⁶¹⁸。例えば、CEACR は 2016 年の報告書で、数か国の政府に対し「自営業者である子どもやインフォーマル経済で働く子どもを含め、すべての子ども」を児童労働からの保護対象に含めるための措置を講じるよう呼びかけた⁶¹⁹。この問題は、1999 年の最悪の形態の児童労働条約（第 182 号）との関連でも生じている⁶²⁰。CEACR はまた、自営業者である子どもについて異なる（低い）最低年齢が法律で規定されている場合についても「深い憂慮」の念を示した⁶²¹。児童労働は、複数当事者が関係する労働形態、特にグローバル・サプライチェーンとも関連づけられているが⁶²²、この問題は上述のとおり、2016 年の ILO 総会でも取り上げられた⁶²³。

雇用および職業における差別の排除

いくつかの国と地域では、一部類型の非標準労働者が、場合により労働・雇用法の適用範囲から除外されるという点で、差別禁止法の適用とその範囲に関連する問題に直面している。1951 年の同一報酬条約（第 100 号）は「すべての労働者」に適用され、しかも CEACR によれば「男女同一報酬の原則はあらゆる場所で適用せねばならないことを規則とすべき」であり⁶²⁴、これには「非定形の雇用関係にある」労働者が含まれる⁶²⁵という事実があるにもかかわらず、同委員会は、臨時労働者⁶²⁶やパートタイム労働者⁶²⁷など、いくつかの類型の非標準的労働者が、この原則から除外される状況をいくつか検討している。

1958 年の差別待遇（雇用・職業）条約（第 111 号）は例外なく、すべての雇用と職業に適用されるが、これとの関連でも同じような問題が生じている。この条約との関連では、一部類型の非標準的労働者を雇用保護から一般的に除外するケースがよく見られる。除外されることが多い労働者の例としては、臨時労働者⁶²⁸や自営業者⁶²⁹などが挙げられる。また、CEACR は「有期、パートタイムおよび派遣労働者」などの非標準的労働者が、特に差別を受けやすくなる可能性も指摘している⁶³⁰。

第 100 号条約と第 111 号条約の両方に関し、CEACR は繰り返し「非定型」の雇用形態が及ぼしうる差別的影響に対する懸念を表明するとともに、アルジェリア、フィンランド、イタリア、韓国、マダガスカル、トルコを含む多くの国で、これらの職に女性が不当に大きな割合を占めていることも指摘している⁶³¹。韓国に関し、同委員会は、政府が社会的パートナーと協議のうえで「非正規労働者に関する法改正の効果が及ぼす影響を評価し、これが実際、性別や雇用形態を理由とする差別につながらないようにするとともに、達成された成果に関する情報を提供すること」を要請した⁶³²。

5.2. 労働市場と経済全般への影響

雇用形態が個人の労働条件、キャリア・パス、全体的な福祉に影響することは避けられない。第4章で論じたとおり、特に非標準的雇用形態が企業の事業・人事戦略の中心要素となる場合、雇用形態は企業に影響を及ぼすこともある。しかし、非標準的雇用の利用拡大は、マクロ経済レベルでも影響を及ぼしうる。このような雇用形態は失業率の上昇を抑える万能薬となるのか。それとも、非標準的雇用への過度の依存で労働市場が分断され、労働市場における労働者と、その技能の流れが阻害されることになるのか。フォーマル雇用に向けた動きにより、標準的雇用は犠牲となるのか。さらに、総体的な生産性向上とイノベーションにはどのような帰結が生じるのか。また、非標準的雇用は社会にどのような影響を及ぼすのか。

各種非標準的雇用形態に関する国別の事例と趨勢を概観すると、非標準的雇用の成長はかなりの程度、労働市場を律する規制やその他の制度の変更によって促進されていることが示唆される。北欧など、いくつかの地域では、女性の労働参加増大を促すためのパートタイム雇用が常識となっており、この取り組みを支援する政策は、大枠においてその目標を無事、達成している。これに対し、1980年代を通じ欧州で、その10年後にラテンアメリカとアジアで、それぞれ雇用拡大を目指して実施された有期契約利用の自由化改革は、さほどはっきりした成果を残していない。

有期契約の雇用創出効果は、学界と政界で活発な議論的となっており、このような改革が安定的雇用創出という目標を達成できるかどうかについては、深刻な疑念が生じている。「縁辺的」ともいわれるこうした改革が、良好なマクロ経済条件下で実施されれば、実際に雇用の創出と失業の減少という、いわゆる「蜜月効果」が生じうる⁶³³。これは、使用者が非常用労働者の追加雇用に向けた誘因を与えられる一方で、常用労働者の解雇には同じルールが適用されるからである。しかし、問題は「蜜月」が続かないという点にある。景気が低迷すれば、非常用契約は更新されない。つまり、有期契約利用のルール緩和による雇用増は一時的なものであり、労働市場の変動の激化にさえつながりかねないのである。例えば、スペインと日本では2000年代後半、経済危機によって失業が急増したが、その原因は有期雇用が更新されず、消滅したことに求められる。スペインでは、2008年第4四半期に常用労働者の2.5%が失職して失業したのに対し、有期契約労働者の失職率は15%に上った。日本では2009年の第1四半期に、派遣労働者が20%減少した。その他の国（アイルランドでは2011~12年、バングラデシュでは2010年、韓国では金融危機直後の1998年）では、景気の低迷を受け、常用雇用に代わるものとして、超短期の非常用契約による雇用が増大したが、その目的は人件費を柔軟に保ち、景気が再び低迷した際に人員の迅速な削減を可能にすることにあった。米国では、金融危機後の大不況で、非常用雇用と請負雇用が2009年8月にかけて30%減少したが、その後は全体的な雇用成長を上回る速さで拡大を続けている⁶³⁴。

さらに、非常用契約の利用を自由化する部分的、縁辺的改革は、常用労働者の解雇と非常用労働者の採用に関連する費用の格差を広げかねない。この格差は、経済危機以外の時期における欧州数か国での非常用雇用拡大の原因とされている⁶³⁵。さらに、非常用労働者雇用の選択肢を与えられた使用者は、これを組織的に導入する誘因を持つことになる⁶³⁶。この傾向は、経済の不透明性が高まると、さらに増幅される。すなわち、企業のコストと、その従業員構成という点での柔軟性は、相互補強的関係にある⁶³⁷。その結果、縁辺的改革による雇用増は一時的なものにとどまるだけでなく、長期的にも、非常用雇用は継続的に失業を減少させるところか、常用雇用を置換する効果を及ぼしかねない⁶³⁸。

標準的労働者と非標準的労働者の共存は、同じ種類の職務をこなす場合でも、労働市場の片方の部分（非常用労働者または「低保護層」）が劣った労働条件と脆弱な雇用状況に直

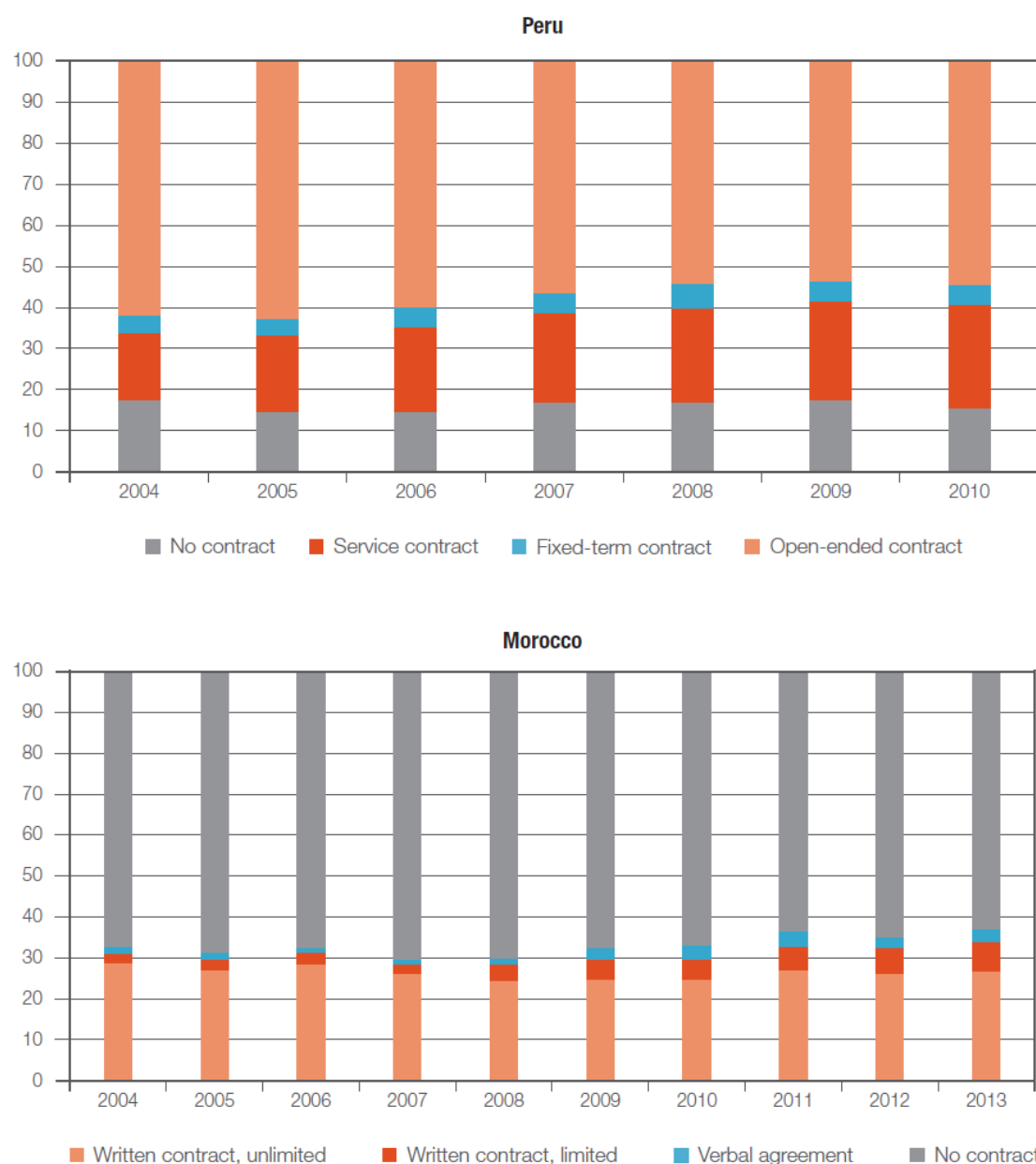
面する一方で、もう一方の部分は常用契約により、比較的良好な労働条件と雇用の安定を確保するという、労働市場の分断、すなわち二重構造につながるおそれがある。二重労働市場の主な特徴として、一方の層から他方の層への移行が困難なことが挙げられる。労働市場の分断はまた、失業と所得保障の点での標準的労働者と非標準的労働者の不平等なリスク分担はもとより、経済的調整という点での非標準的労働者と使用者との間の不平等も意味する。なぜなら、経済的調整は圧倒的に、労働市場の一部が犠牲を払うことで成立するからである。その結果、分断された労働市場では、雇用と失業の変動がともに大きくなる⁶³⁹。また、不安定な労働市場では、納税者である就業者と失業扶助を申請する者両方の変動が大きくなることで、政府予算の変動幅も大きくなる⁶⁴⁰。よって、政策立案者にとっての重要課題は、労働市場におけるさまざまな主体間のリスク分担の不平等に起因する悪影響を、ミクロとマクロの両方のレベルで最低限に抑えることにある。

欧州諸国、とりわけスペインでは、有期契約の利用を自由化する改革に続き、非常用契約の増大を逆転させるための一連の改革も導入された。この経験を見ると、このような改革には有期契約の利用を有益に活用することができる一方で、その効果は限定的となりかねないことが分かる。企業は非常用契約が認められていた期間に、その利用を当たり前と考えるようになり、事業運営のやり方をこれに適応させたからである。これら企業の多くにとって、こうした変化を逆転させ、生産工程や人事慣行を調整することは自動的な作業ではない。とはいえ、1990年代に規制緩和を受けて非常用雇用の増大を経験し、2000年代にその再規制に踏み切ったアルゼンチンなど、改革が比較的短期間に限って導入された場合、企業は比較的容易に人事慣行を通常に戻すことができた。

途上国の関連で特に重要なもうひとつの問題として、フォーマル化がどの程度、雇用の安定化とディーセント化に結び付いているのかという点が挙げられる。例えばペルーでは、労働者の半数近くがまったく契約を結んでいない。2004年から2010年にかけて、雇用契約を結んでいない労働者の割合は8ポイント低下したものの、有期雇用契約労働者が占める割合も同じような幅で増大し、無期雇用契約の割合はほとんど変わらなかった（図 5.10）。無契約労働者の割合が低下したこと自体は改善と言えるものの、それによって増えたのは無期契約ではなく、有期契約だったのである⁶⁴¹。モロッコでも似た状況が見られた。2004年から2013年にかけて、モロッコでは無契約労働者の割合が減少し、書面による有期契約の割合が増大した。しかし、書面による常用契約を結んだ被用者の割合は横ばいで、世界経済危機の直後にはわずかながら減少さえ示した（図 5.10）。この状況は、インフォーマル雇用を安定的なフォーマル雇用に転換するものとは異なる政策手法の必要性を示すとともに、インフォーマル雇用の問題は徐々に、いくつかの欧州諸国で見られているような労働市場の二重構造問題に変わってゆくことを示唆している。さらに、ラテンアメリカ諸国だけでなく、アジアやアフリカの国々の事例を見ても、景気低迷期には、無契約雇用と非常用契約によるフォーマル雇用が同じ形で、フォーマルな常用雇用のクッションとして働いている可能性が見て取れる。また、労働市場がインフォーマル雇用とフォーマル雇用だけでなく、有契約雇用と無契約雇用にも分かれるという二重分断化や、こうした分断状況の変動にも注目する必要がある。

労働市場の分断と、雇用の一般的な臨時化でさらに生じうる帰結として、賃金と所得の格差拡大が挙げられる。これが生じるのは、非標準的労働者の賃金が標準的労働者を下回っているからである。また、非標準的労働者は訓練の機会が少なく、これによって昇進が遅れ、標準的労働者との賃金格差を縮める機会も少なくなる。しかも非標準的労働者は、失業と非標準的労働の間を往復することが多く、これが生涯賃金に悪影響を及ぼしている。手元の分析結果を見ても、非常用労働の幅広い利用は、一部のOECDおよびラテンアメリカ諸国で賃金格差を助長していることが分かるが、この効果は賃金設定機構をはじめ、その他の労働市場機構があるかどうかにも依存する⁶⁴²。韓国と日本では、その効果が特に大きい⁶⁴³。

図 5.10. 「無契約」から「有契約」への移行、ペルー(2004~10 年)とモロッコ(2004~13 年)



Source: Peru: ENAHO, computations by Jaramillo, 2013; Morocco: authors' computations, based on data from Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi.

最後に重要な点として、非標準的雇用の拡大は、新たな技術の導入、労働者の配置転換、労働生産性、そしてその結果として全体的な生産性と経済成長にはっきりとした影響を及ぼしうる。第 4 章で概説したとおり、自発的パートタイム雇用は、労働者から企業へ、さらには経済全般へと波及する生産性向上と関連づけることができる。これに対し、全体的生産性に対する寄与度が特に疑問視される非標準的労働者集団は、非常用労働者である。生産性と非標準的労働者の割合との間の負の相関関係は、少なくとも 3 つの経路を通じて特定できる。本章と第 4 章で論じたとおり、その中には、常用労働者に比べて非常用労働者の受ける訓練が少ないことによる組織内での企業固有技能の段階的な衰退⁶⁴⁴、解雇の強い脅威と契約更新の可能性の低さによる労働者の意欲と努力の低下、および、労働者の忠誠度の低さと企業が技術的ノウハウの漏洩を恐れる結果としてのイノベーション⁶⁴⁵と生産性向上技術への投資の停滞が含まれる⁶⁴⁶。

よって、マクロのレベルでは、非常用雇用が広がるほど、全体的な生産性は低下しかねない。事実、産業レベルのパネルデータを用いた欧州連合加盟国に関する研究では、非常用契約の利用が労働生産性に悪影響を及ぼすことが明らかになった⁶⁴⁷。スペインの場合、1992年から2005年にかけての製造業者における生産性低迷の20%は、非常用労働者による「努力低下」の結果である⁶⁴⁸。イタリアとオランダで得られた調査結果も、柔軟な労働者の比率が高い企業は、労働生産性の成長率が低くなると警告している⁶⁴⁹。

5.3. 社会全般に対する影響

非標準的雇用は、消費パターンの歪みから暮らし方の変化に至るまで、さまざまな社会的影響を及ぼす可能性もある。

雇用不安と低賃金という、非標準的雇用の二大側面は、労働者の消費と社会化のパターンに特に大きな影響を及ぼす。研究によると、銀行や家主が通常、安定的な仕事と定収入を持つ労働者を好むため、非常用労働者が貸付や住宅を得ることは一層困難になっている。例えばフランスでは、安定した仕事に就いている若年労働者のほうが、非常用契約を結ぶ若年労働者よりも、親から独立して暮らすことが多い⁶⁵⁰。同様に、イタリアやスペイン⁶⁵¹、さらには米国⁶⁵²の非常用労働者も、持ち家を所有したり、資産を蓄積したりする可能性が低いことが実証されている。偽装自営業者や自発的パートタイム労働者が同じような状況に陥っていること、また、臨時労働者や、インターネット・プラットフォームで稼いだ所得のみで暮らすクラウドワーカーが、住宅や貸付を得るのに苦心している様子は、容易に想像できる（Box 5.5）。いくつかの研究結果では、持ち家の所有が近所付き合いに好影響を及ぼし、コミュニティの社会資本を豊かにできるという結果も出ていることから、非標準的雇用の拡大に伴って持ち家率が低下すれば、社会全体に悪影響が生じるおそれもある⁶⁵³。

Box 5.5. ギグ・エコノミーにおける労働条件

2015年11月から12月にかけ、ILOは2つの有力なマイクロタスク・プラットフォームで働く労働者1,100人を対象に、その雇用パターン、職歴および生活の安定度に関する調査を実施した。調査対象者のほぼ40%は、クラウドワークが主たる収入源になっていると回答した。回答者は概して、自宅で働けることを評価しており、育児や介護、または個人の健康問題により、これ以外に選択肢がなかったと回答した者は10人に1人であった。

しかし、こうしたプラスの側面とは裏腹に、低賃金や仕事の少なさ、自分たちの懸念にプラットフォームが対応しないことに対する不満も出された。回答者の約90%は、さらに仕事があり、賃金も高ければ、もっとクラウドワークで働きたいという希望を表明している。この調査では、該当するマイクロタスク・プラットフォームと職務の内容に応じ、労働者の時給が2ドルから6ドルであることが判明した。

時給の安さは、プラットフォームで仕事を探す時間がかかることと、仕事が見つかった場合、適性を証明するためのトライアルを無償で受けねばならないことにも起因していた。事実、回答者は有給労働1時間当たり平均18分を無給労働に費やしていた。よって、15分で終わる仕事の賃金が比較的高かったとしても、求職に必要な時間によって、平均収入は下がることになる。

回答者の所得は、この種の仕事に起因する保護の欠如によって、さらに引き下げられていた。ほとんどのプラットフォームは、これら労働者を独立請負業者に分類しているため、回答者は労働時間や賃金、労働安全衛生、発言権と代表性、社会的保護に関し、被用者に認められている保護について把握していない。これは、労働者の居住国の多くで定められている最低賃金よりも、収入が低下しかねないことを意味する。さらに、有給休暇も休憩もないばかりか、労働者は社会保険料を全額負担しないかぎり、就業不能、失業または退職の際に社会保障の対象とならないおそれもある。事実、この調査では、クラウドワークが主要な収入源となっている American Amazon Mechanical Turk の労働者のうち、社会保険料を支払っているのは 9.4%、民間の年金基金に加入しているのは 8%にすぎないことが判明している。

今後、ギグ・エコノミーでの雇用が拡大すると見られることから、この調査で明らかになった労働条件に関する懸念に取り組む必要がある。「クラウドワーカー」にディーセント・ワークを確保するとともに、雇用や所得の安定、社会的保証が確保されないことによる社会への悪影響を最低限に抑えるためには、規制対応を含む政策が必要である。

出典: Berg, 2016

常用雇用への移行に困難を覚えている非常用契約労働者は、安定的雇用を見つけるまで、結婚し、子どもを持つことを諦めなければならないとも回答している。韓国では、新卒者の就職が難しく、全体として安定的雇用になかなか移行できないでいることが、結婚や出産の遅れを含む結婚パターンの変化の理由として挙げられている⁶⁵⁴。スペインとイタリアでは⁶⁵⁵、不安定な雇用と福祉水準の低さが重なり、出生率が低下していることが分かっている。また、スペインでは、非常用契約で働く女性が出産後、自営業に移行することも多くなっている⁶⁵⁶。このように、すでに出生率が低下している欧州諸国では、非常用雇用の広がりによって、将来的な人口構成の見通しがさらに暗くなる可能性がある。

エンドユーザーへ労働者を派遣するだけでなく、現地で住宅も提供する人材派遣会社に雇用されている者は、特に弱い立場に置かれることがある。このような住宅は通常、労働者本人のみに提供され、家族の同居はできないため、所帯持ちの労働者は家族から引き離される一方で、独身労働者は交際相手を見つけることが困難となりかねない。中国で初めて報告され⁶⁵⁷、現在は世界の他地域にも広がっている「寄宿舍労働体制」の極端な事例では、派遣労働者が寮の周辺で生活を完結させることを余儀なくされるため、その中に独自の極めて小さな社会と文化ができ上がっている。こうした労働者は徐々に、仕事以外の社会的ネットワークとの、また、移民労働者の場合にはその故郷との接点を失う一方で、現地の主流社会に溶け込むことが難しくなってしまう⁶⁵⁸。このような「社会の中の社会」が増加することの長期的な影響は、まだ評価されていない。



Construction workers, Gulf Region

© ILO/Apex Image

5.4. まとめ

非標準的雇用は、労働の形態、労働者個人の属性、さらには該当する企業や産業、国の状況に応じて事実上、労働条件のあらゆる側面にさまざまな影響を及ぼしうる。本章全体を通じて明らかにされたとおり、重要なのは、非標準的雇用の質が、自発的な選択であるか否か、および、標準的雇用へと移行できる可能性の程度にも左右されるという点である。

こうしたニュアンスや文脈の重要性はあるものの、ある程度の一般化は可能である。図 5.11 は、入手可能な実証結果に基づき、標準的雇用との比較において、各種の非標準的雇用形態と関連づけられるリスクとありうる不安をまとめたものである。この図は各種の非標準的雇用につき、リスクがどれほど広がっているか、散見されるにすぎないか、それとも、特定の文脈に限定されたものであるかを評価している。世界各地で、標準的雇用関係の質については未だに不備な点は多いものの、図が示すとおり、標準的雇用が「至高の目標」となっているのは、各種の非標準雇用形態に比し、一般的に不安が少ないからである。事実、どの非標準的雇用形態も、少なくとも何らかのマイナスの側面を抱えている。最善の非標準的雇用形態とみなされているパートタイム雇用でさえ、不十分な社会保障や訓練の少なさ、労働者の代表性の低さ、差別的側面の可能性と関連づけられている。その対極にある臨時雇用や日雇労働、一定形態の派遣または請負労働、偽りまたは誤分類の自営業は明らかに、最も不安とリスクの高い雇用形態であり、仕事の質としても最低である。国内レベルで見た場合、特殊なマクロ経済的課題を提起しかねないのは、こうした種類の雇用の広がりである。

図 5.11. 非標準的雇用と関連づけられる各種の不安に関する調査結果のまとめ



図 5.11 を横の列の項目ごとに見てゆくと、**有期契約**が比較的頻繁に雇用不安リスクを提起することが分かるが、これは労働者が通常、雇用の継続をほとんど期待していないからである。さらに、データが入手できるほとんどの国では、常用雇用への移行可能性もかなり低くなっている。収入に関しては、有期労働者の賃金が通常、同じ種類の仕事に就く常用雇用労働者よりも低いことを示す調査結果がある。使用者に有期契約の常用契約への転換を認めさせることが難しく、その後も職を転々としたり、繰り返し失業に対処せねばならなかったりする場合には、さらに中長期的な収入不安も生じかねない。有期契約労働者は、主として勤続期間が短いために社会保障加入要件が満たされないことから、十分な社会保障の対象とされないことが多く、その結果として失業給付や年金給付も少なくなる。また、

特に有期契約の常用契約への転換率が低い場合、非常用契約で労働者を雇う使用者が訓練を提供する誘因と必要性は低下するため、OJT (実地訓練) へのアクセスも制限される。常用労働者と比べて訓練の水準も低いことで、労働安全衛生上のリスクも高まる。最後に、これら労働者は、懸念を口にしたり、労働組合に加入したりすれば、契約が更新されないのではないかという恐怖から、標準的契約を結んだ労働者よりも労組に代表される可能性はるかに低く、これがさらに不安感を高めている。

概して、**プロジェクトまたはタスク・ベース契約**の労働者と、**季節労働者**は、有期契約労働者よりもさらに弱い立場にある。大きな雇用不安に直面するという点では、有期労働者と同様である。これら労働者は、必ずしも直接的な不利益を被るわけではないが、プロジェクト・ベース契約満了後の労働市場の不確実性との関連で、一般的に収入不安を抱えることが多い。このような労働者は、代表性の欠如や社会保障による保護の薄さ、訓練の少なさという点でも、不安に直面する。事実、プロジェクトまたはタスク・ベースの仕事は、社会保険への加入が限られ、産休や病欠の補償もなく、労働者に失業給付の受給権も与えない。プロジェクト・ベース契約を結ぶ者は通常、企業の団体交渉の対象にもならない。労働組合によって代表されることもない。しかも、他の従業員との接触は、あったとしてもごくわずかであり、これが懸念を口にしたり、事故や傷害の際の責任、または、労働条件一般に関する問題を提起したりする能力をさらに限られたものになっている。

臨時・日雇労働は当然ながら、最も不利な非常用雇用形態とみなすことができる。臨時・日雇労働者は翌日でさえ、同じ使用者に雇用される保証がなく、雇用関係の終了が早まったとしても、何らかの補償を請求する権利を有することはほとんどない。こうした労働者にとって、標準的雇用形態に移行できる確率は最も低い。さらに国によっては、一切の社会保障も補償も提供する必要がないよう、頻繁に臨時労働者の雇用と解雇を繰り返すことが広く行われている。その結果、臨時・日雇労働者は労働条件の全側面において、大きな不安に直面する。臨時労働は低賃金を特徴としている。雇用が予測できないことはさらに、賃金に関する一般的不安、さらには仮に提供されているとしても、不十分な社会保障へとつながる。同様に、訓練とキャリア・パスの安定も確保されない場合がほとんどである。このタイプの労働者は不快、危険、時間が不規則、精神的な緊張と疲労が大きいなどの理由で、他の労働者が敬遠する職務を遂行することから、労働安全衛生上の結果が特に懸念される。臨時・日雇労働者が企業別団体協約の対象とされることは稀である。労組への参加は容易でなく、また、決まった職場を持たないことも多いため、従来の組織化戦略が臨時労働者に適していることはほとんどない。しかも、使用者がスト中に臨時労働者を利用する場合は常に、組合加入の正社員と組合に加入しない臨時労働者との間に緊張が生じる可能性がある。臨時労働者が差別を受けることも多い。

パートタイム雇用は、自発的な選択であるか否か、および、各国が対応するフルタイム労働者との平等待遇の原則を遵守しているか否かにより、弱い立場に置かれることがある。この原則に従わない法律があるか、極度の短時間労働形態が存在する国では、パートタイム労働者が大きな脆弱性に直面しかねない。パートタイム労働者にとっての賃金の割増と賃金の不利益は、非常用労働者にとっての賃金格差よりもはるかに多様である。ラテンアメリカや南アフリカなど、世界の一部地域では、パートタイム労働が広がっていないが、実際にパートタイムで働く者は通常、フルタイム労働者よりも高い時給を支給されている。これは、より専門性の高い職業でパートタイムが用いられていることを反映する現象である。パートタイム労働者の賃金が比較的低いその他の国や地域では、その原因がこれら労働者の契約形態を理由とするあからさまな差別の結果であることも考えられるが、パートタイム職の労働者が、時給の低い部門と職業で働くことが多いことを反映する可能性もある。また、割増賃金や超過勤務手当の支払から除外されることもある。さらに、パートタイム労働者は、国内法で高い所得または労働時間枠が適用要件として設定されている場合、失業給付を含む社会保障の保護対象とされないこともある。そのパートタイムとしての雇

用形態や、これを周縁的従業員として捉える傾向により、これら労働者は、訓練や昇進の対象となりにくく、また、組合に加入する機会も少なくなる可能性がある。パートタイム労働者のストレスと疲労は、フルタイム労働者よりも少ない可能性があるが、いくつかのパートタイム職を掛け持ちしたり、勤務時間が通常時間外（*unsocial hours*）だったりする場合、このような利点はなくなるおそれもある。

ゼロ時間契約を含むオンコール雇用はしばしば、可変的かつ予測不可能な勤務日程を特徴とする。可変的な勤務日程は、心身の健康への悪影響と関連づけられている。勤務日程が予測不可能であることは、賃金の不確実性により、所得の安定確保ができないことを示唆する可能性がある。比較的低レベルの（よって、時給も低い）職業に就く労働者は、このような労働に従事する可能性が高いことを考えれば、なおさらである。週ごとの労働時間の可変性もまた、最低時間要件が継続的に満たされない可能性により、社会保障への加入をさらに難しくしている。但し、柔軟な労働時間は常に負の側面であるわけではなく、柔軟性が選ばれているか「従業員主導型」である場合にはプラスとなりうる。とはいえ、比較的低レベルの職業に就く労働者は、その勤務日程について話し合う交渉力はおろか、自らの勤務日程に対する自律性や統制力も持っていない可能性が高い。団体交渉が、オンコール雇用者など、可変的勤務日程で働く者の条件を定めるうえで重要な役割を果たしているのは、このような労働形態の利用を減らす傾向にあるからである。しかし、可変的で予測不可能な日程で勤務する労働者は、その他の労働者に比べて労組とつながりのある公算が低い。

派遣労働者は通常、人材派遣会社と雇用関係にあるとみなされるため、原則的に、労働者の保護と社会的保護の対象となる。しかし、作業は派遣先企業の社屋で行われるため、派遣先企業の労働者が受け取れる追加的給付を受ける資格を持たず、特に熟練度の低い職務に就く場合には、賃金も低い可能性が高い。派遣労働者は、自らを雇用する企業の労組への加入に困難を覚え、また、仮に存在していたとしても、派遣先（または主導）企業の労組に加わる権利も持たないことが多い。このような形で代表性を奪われる一方で、その懸念を口にできないことが、その労働条件、特に勤務日程または勤務地に対する統制力の欠如をさらに悪化させている。また、派遣労働者が雇用を保護される可能性は低く、職務ローテーションも頻繁にあるため、訓練を受けたり、キャリアを構築したり、労働安全衛生に関する啓発を受けたりすることも難しい。さらに、これら労働者は危険な職務を担当したり、危険な場所で勤務したりすることもある。異なる現場での職務遂行は、事故や仕事関連の傷害が生じた場合の責任という点でも、懸念の種となる。

請負労働形態には、派遣労働と同じリスクが伴いうる。また、インフォーマル雇用の場合には、強制労働や児童労働、差別的慣行を含め、これらの問題がすべて、最も極端な形で現れることもある。

従属的自営業者は、雇用契約と異なる契約に基づき、企業に役務を提供しているが、これによって多数の脆弱性が生じかねない。まず、依存する顧客の数が少ないことから、所得の安定が確保できない可能性がある。また、従属的自営業者は被用者として認められないことにより、労働組合を設立することも、これに加入することも、団体交渉に参加することもできない可能性があり、これが労働条件に影響を及ぼす能力をさらに弱めている。一部の国では、差別からの保護の対象にもならないことがある。従属的自営業者は雇用契約を結んでいないため、労働時間や休息、有給休暇、最低賃金、解雇に関するものを含め、雇用規制の適用を受けることも、社会保障による保護を受けることもない。社会保障制度への加入は任意であることが多く、かつ、独立自営業者としての加入となることから、多くの国では、認定を受けた雇用関係にある場合に比し、高い掛金の支払が必要となる。このため、多くの従属的自営業者は社会保障制度に加入せず、就業不能の際の保障も受けられない。よって、自らの労働環境を左右できないことが多いにもかかわらず、事故防止は

各自の責任となる。また、社会保障制度に加入していない労働者は、疾病や失業の際の保護も受けられず、退職後年金の受給資格もないことがある。さらに、使用者が提供する訓練を受けられる可能性も低いため、キャリア・パスの構築も難しくなる。

偽装雇用はしばしば、雇用関係と関連づけられる労働者保護と社会的保護を回避するために、雇用関係を誤分類することを主たる特徴としていることから、数多くの形態を取りうる。偽装自営業のもとで、労働者は従属的自営業者と同じ脆弱性を経験するが、意図的に雇用関係を隠蔽しようとする使用者の試みにより、労働者の不安がさらに悪化しかねないという、追加的次元が伴うこともある。

これらあらゆる種類の不安、その頻度や程度は、非標準的雇用の形態によって異なるため、これら課題への対応も、それに合わせたものとしなければならない。より一般的に見て、企業による柔軟性とコスト節減の追求が続き、社会や生活様式が進化を続ける中、採用すべき社会的モデルの選択に関し、さらに幅広い問題が生じはじめている。非標準的雇用に対する需要が、これを受け入れる用意のある労働者の集積とともに増大する中で、これら労働者が過度の不利益を被らないようにするためにはどうすればよいのか。より大きく、より幅広く、しかもより特定可能なリスクが関係する具体的な非標準的雇用に取り組みつつ、すべての仕事を働きたいのある人間らしいものとするためには、どうすればよいのか。個人の特性でも、努力でも、運でもなく、それぞれの雇用形態の性質と関連づけられる不平等なリスクとリスク分担を伴う経済において、社会的正義を実現する余地はどれだけあるのか。次章では、これらの疑問に関し、いくつか回答を試みる。

第 6 章

非標準的雇用におけるディーセント・ワーク欠如への取り組み

非標準的雇用（NSE）はこの数十年間、世界中すべての労働市場で顕著な特徴となってきた。非標準的雇用は、企業と労働者に柔軟性を実現する重要な手段を提供しうる一方で、特に使用者がその責任を逃れることだけを目的に、こうした雇用形態を利用する場合、低賃金や社会保障の対象範囲縮小、労働条件の悪化の要因にもなる。事実、第 4 章で示した通り、一部の企業は非標準的雇用形態を中心に生産を組織化することで、公正な競争を損なうばかりか、持続可能な企業の促進という ILO の目的にも反している⁶⁵⁹。

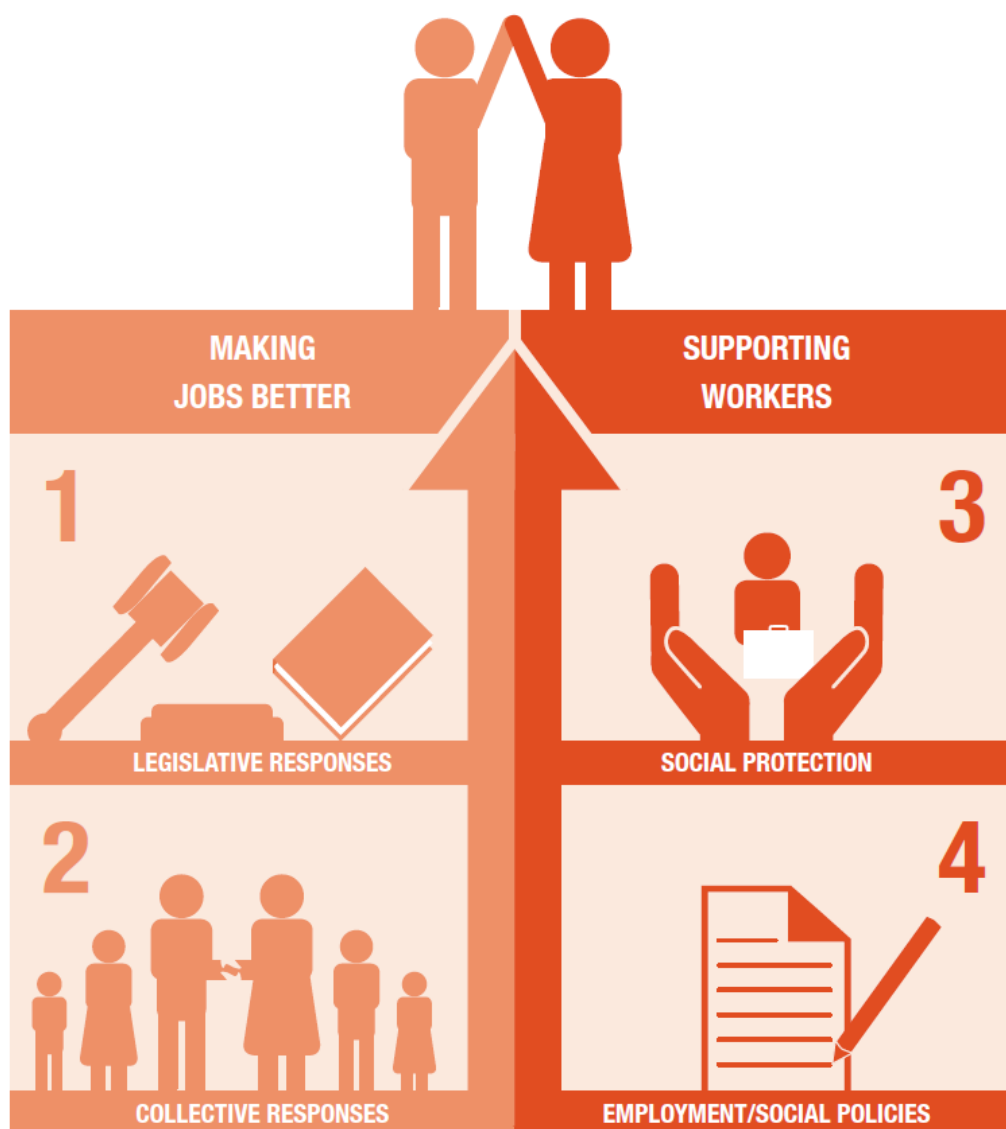
非標準的か標準的にかかわらず、すべての労働を「ディーセントな（働きがいのある人間らしい）」ものとするよう、注意を払う必要はあるものの、非標準的雇用は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）のより大幅な欠如をその特徴としている。ILO はディーセント・ワークを、安全な職場と社会的保護、自己啓発と社会的統合のよりよい見通し、人々が懸念を表明し、団結し、その生活に影響する決定に参加する自由、および、すべての女性と男性の機会と待遇の平等を伴う生産的で、公正な所得をもたらす仕事と定義している⁶⁶⁰。

こうした雇用形態が「ディーセント・ワーク」となることを確保するためには、法改正や、労働市場を律するその他の制度強化を含む、多数の政策介入が必要である。本章では、国際的な労働基準と国内的な実践を指針としつつ、必要となるさまざまな政策を明らかにする。また、提言された政策の役割と目的を説明するとともに、世界各国の事例を提示する。

政策提言は主に、(1) 非標準的な仕事の改善、および、(2) 契約形態にかかわらず、すべての労働者の支援という、2 つの補完的な軸に沿うものとなっている。提言の基本となっているのは、所得不安が根本的に仕事に起因するものであり、「ディーセント・ジョブ」がない限り、労働者の不安緩和への支援は不十分であるという理解である。とはいえ、不安定な仕事に就く労働者でも、個人の基本的なニーズが社会的保護やその他の社会政策を通じて保障されている先進福祉国家に暮らしていれば、その不安感が低下することは認識されている⁶⁶¹。また、健全で活力のある経済を支援し、労働者の家族的、個人的な都合を認識する順応性のある労働市場を育て、労働者を支援する公共財と公共サービスを提供する政策は全体として、ディーセント・ワークと持続可能な企業という目標に資するものとなる（図 6.1）。

本章は、異なる政策提言を取り扱う 4 つの節で構成される。第 6.1 節は、非標準的雇用に関する現行規制の空白を埋めるための措置を提示する 5 つの項からなる。これら措置の目的は、非標準的雇用の労働保護を可能な限り、標準的雇用と整合させることにより、非標準的雇用形態の労働者が同じ水準の保護を受けられるようにするとともに、その正当な目的を損なう形でこれら雇用形態を用いる使用者による乱用を抑えることにある⁶⁶²。よって、法改正には、非常用契約の更新に対する制限や、企業の中核的業務におけるその利用の規制など、非標準的雇用形態の利用に対する制約も絡んでくる。労働関係の分類は、労働者がどのような保護を受けることになるかを決定するため、雇用形態の誤分類に集中的に取り組むべきである。また、複数の当事者が関係するさらに複雑な雇用形態については、労働者が労働安全衛生（OSH）や、賃金やその他給付の不払に関するリスクに直面しないよう、主たる企業に中心的な義務と責任の一部を課すことを検討する必要がある。これら措置の全てではないにせよ、その多くについては、指針となる国際的な労働基準が存在する。

図 6.1. 仕事の改善と労働者の支援



第 6.2 節では、非標準的雇用の質的改善を図るための集団的対応を取り扱う。結社の自由と団体交渉は、契約形態に関係なく、すべての労働者に適用される基本的な労働者の権利である。しかし実際には、すべての労働者がこれらの権利を行使できるわけではないため、団体交渉の規制機能が弱められている。よって、必要な第一歩は、非標準的雇用形態の労働者が団結し、団体交渉で実質的に代表されるようにすることである。団体協約は、該当する部門や企業の置かれた具体的な状況に合わせた内容とできるため、非標準的労働者の労働条件の欠陥に取り組むのに適した手段と言える。団体協約の対象範囲が全労働者に及ぶことを確保する一つの方法として、拡大適用が挙げられるが、これによって、特に同一部門の非加入企業や労働者にも団体協約を適用できるようになる。最後に、労組とその他団体との同盟は、非標準的雇用で生じる問題の効果的な対応を図るうえで役立つ可能性がある。

第 6.3 節では、労働者を支援するための社会的保護政策を取り上げるが、同節で説明するとおり、これら政策の中には、仕事自体から切り離して考えられないものが多い。現在のところ、非標準的雇用形態の労働者は、現行の社会保障制度の対象にまったく含まれてい

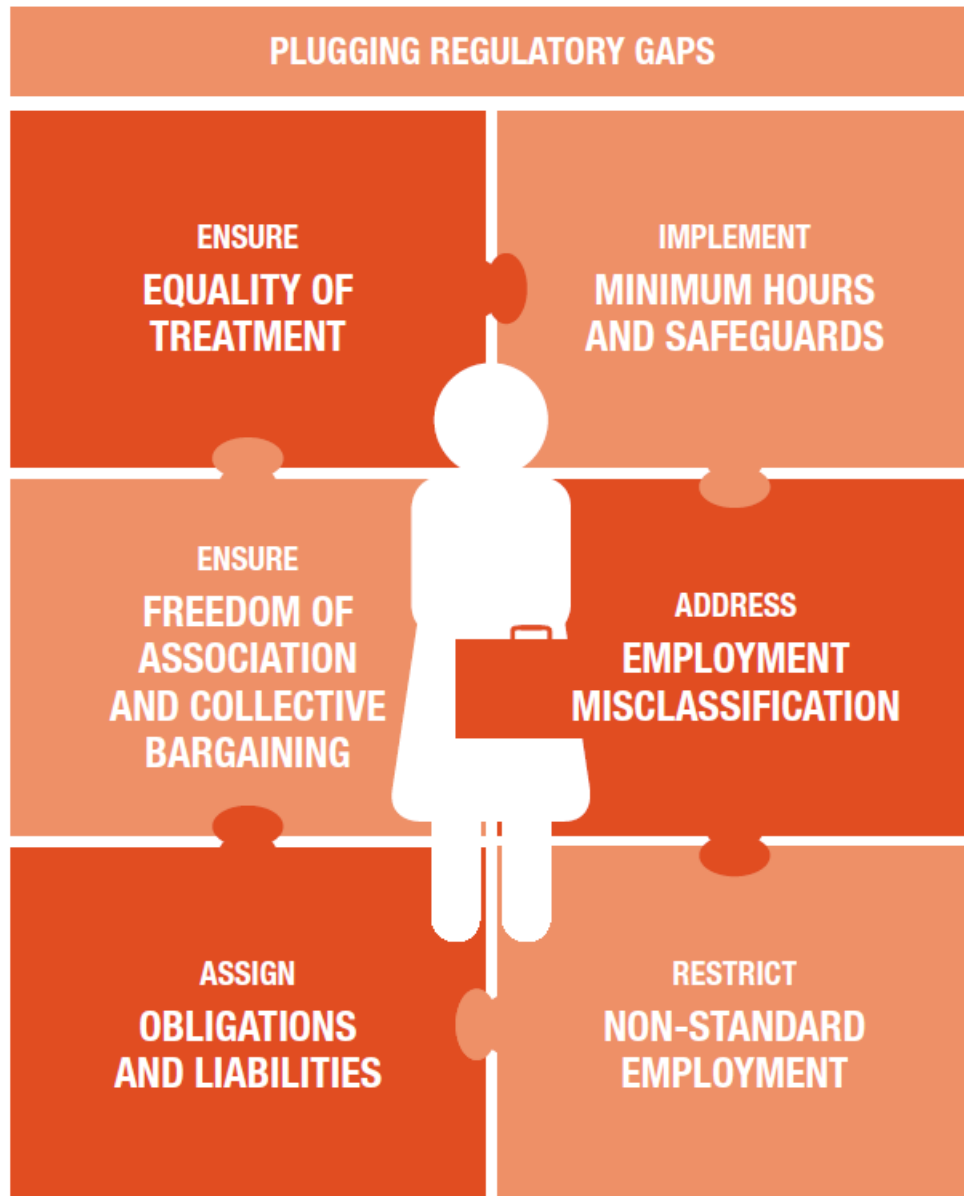
なかったり、保障が不十分だったりすることがある。こうした欠陥に取り組むためには、受給資格要件を引き下げたり、労働参加の中断に配慮して保険料の払込期間を延長したり、受給資格の可搬性を強化したり、登録や保険料払込のための行政手続を簡素化したりすることなどにより、現行の社会保険制度を改変する必要がある。こうした取り組みは、少なくともすべての人に基礎的な保障を確保し、最低限の社会的保護を保証できる総合課税を財源とすべきである。社会保険の仕組みが未発達であり、労働力人口のごく一部にしか適用されない国では、無拠出制のスキームが特に重要となる。

第 6.4 節では、労働者の社会的リスク管理を支援し、労働市場における移行に対応するための政策を中心に上げる。その中には、雇用創出を支援するとともに、完全雇用、公共雇用事業およびワークシェアリングの取り組みを支援する政策を通じ、失業と不完全雇用のリスクへの緩和措置の提言も含まれる。また、訓練や勉学のための一時的な休職や育児・介護休暇の必要性を含め、労働者が現役時代を通じて労働市場で直面することになる多くの移行に対応できる職場政策を策定、制度化する必要もある。最後に、女性の社会進出にとって不可欠であるとともに、ディーセントな雇用を創出する潜在的可能性も備えた存在として、良質の育児・介護サービスを提供できる公共機関の構築が重要である。

6.1. 法的対応:規制の空白解消

本節では、関連の国際労働基準に依拠しながら、非標準的雇用に関する規制の空白を埋めるため、6 つの幅広い立法措置を提案する（図 6.2）。これには多面的な目的がある。第一に、これらの措置は、非標準的雇用形態の労働者に対して「標準的」雇用形態の労働者が享受する保護を拡大するとともに、異なる雇用形態を通して得ることができる保護の整合性を高めることをねらいとしている。これは待遇面の平等、より公正な労働条件、および、非標準的雇用形態の労働者を利する包摂的な労働市場実践の支援に役立つ。また、単に標準的雇用を安くあげる手段として、非標準的雇用を不適切に利用する誘因を弱めるとともに、企業間の公正かつ健全な競争に基づく公正な条件を確保することにより、こうした雇用形態の乱用も防止する。この目的を達成するためには、複数当事者間雇用形態を含め、労働者保護の回避を目的とすることが明白な偽装雇用関係に対する取り組みを強化する必要がある。

図 6.2. 規制の空白解消



6.1.1. 均等待遇

非標準的雇用形態の労働者に均等待遇を確保することは、公正の問題として、職業上の地位に基づく差別を回避するためだけでなく、非標準的雇用が、特定の労働者集団に劣悪な諸条件を提示することにより、人件費を削減することのみを意図して用いられないようにするための方法としても重要である。非標準的労働者には、女性や若者、移民が不当に大きな割合を占めていることから、このような措置は職場での差別全般に対処するうえで、特に重要となる。

国際労働基準の規定⁶⁶³

2つのILO基本条約が労働における差別を取り扱っている。1951年の同一報酬条約（第100号）のねらいは、同等の労働につき、男女労働者の同一報酬原則の適用を確保することにある。1958年の差別待遇（雇用および職業）条約（第111号）は、人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国籍または門地のほか、国内レベルで決定されたその他の理由（年齢、移住、移民としての地位など）に基づく差別の排除を図るものである。これらの条約は、直接に非標準的雇用を差別から守るものではないが、それでも、間接的な保護は提供している。例えば、第3章で説明したとおり、女性はほとんどの国でパートタイム労働者の大多数を占める。第110号および第111号条約によるジェンダーに基づく差別禁止は、雇用と職業における差別からの保護をパートタイム労働に従事するすべての女性に拡大する。これら2つの条約に加えて、パートタイム労働者の差別からの保護は、1994年のパートタイム労働条約（第175号）と勧告（第182号）を通じて確保されている。

一定の基本的権利（結社の自由と団体交渉、労働安全衛生、雇用と職業における差別からの保護）に関し、第175号条約は、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者に認められるものと同じ保護を受けなければならないと定めている。また、その賃金も、パートタイムで働いているという理由のみで、相対的に低く設定してはならない。いくつかの分野について、パートタイム労働者は比較可能なフルタイム労働者と同等の条件を享受しなければならない。これは職業活動に基づく法定社会保障制度、母性保護、雇用の終了、有給年次休暇と有給公休日、病気休暇に当てはまる。金銭上の権利は、労働時間または賃金に比例するものとする。一部の例外を除き、かつ、一定の条件下で、かかる「同等の条件」を享受する権利は、労働時間または賃金が所定の下限を超えるパートタイム労働者に限定することができる。

1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）は、民間職業仲介事業所により募集斡旋された労働者が、結社の自由権も団体交渉権も拒絶されないこと、および、これら事業所が人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国籍、門地に基づく差別も、年齢や障害など、国内法や実践の対象となるその他何らかの形態の差別もなく労働者を取り扱うことを確保する措置を講じるよう要求している。

2006年の雇用関係勧告（第198号）は加盟国に対し、雇用関係の文脈において作業を遂行する労働者に実効的な保護を保証するため、関連法令を適切な時間的間隔で見直し、かつ、必要な場合にはその適用範囲を明確化し、適応させるための国内政策を策定、適用するよう呼びかけている。この関連で、政府は「偽装された雇用関係の占める割合が高い、又は雇用関係が明確性を欠く特定の職業や部門において女性の労働者が多いという性差の側面に対処」すべきである。

上記の一般的基準以外、ILOの条約と勧告には、有期契約（FTC）労働者についても、臨時労働者についても、均等待遇に関する規定が盛り込まれていない。

国内レベルでは、極めて多数の法域が、非標準的雇用形態の労働者の条件を改善するために、均等待遇をどのように適用できるかに関する好例を提供している。これは下記のような形で実施されている。

- 差別禁止の原則を非標準的労働者と標準的労働者の間で適用する。
- 裁判所や裁定機関で、均等待遇を支援する。
- 臨時労働者の均等待遇と雇用の継続を通じ、「縁辺」に取り組む。

- 均等待遇を阻む法的障害を除去する。

非標準的労働者と標準的労働者との間での差別禁止原則適用

多くの法域は、非標準的労働者と標準的労働者の間の差別禁止の原則を定めている⁶⁶⁴。例えば、第1章で検討した有期労働に関するEU指令1999/70/ECは、有期労働者の差別を禁じる一般的原則を定めている。しかし、この指令はかかる原則を定める唯一の法文書ではない。

南アフリカは2014年、労働関係法を改正し、3か月を超えて雇用されている有期従業員は、異なる待遇を正当化できる理由がない限り、同じまたは類似の作業を遂行する常用従業員よりも不利な扱いを受けてはならないことを定めた⁶⁶⁵。アジアでは、特に韓国が、非標準的労働者の賃金は標準的労働者の賃金を大きく下回るとの調査結果を受け、非常用労働者とパートタイム労働者の現状を懸念している。その対策として、2006年に成立し、近年強化されている「有期・パートタイム従業員の保護等に関する法律」は、その雇用形態を理由とする有期労働者やパートタイム労働者の差別を禁じている。日本も2012年に労働契約法を改正し、「無期従業員と有期従業員の労働期間の違いに起因する不合理な労働条件」を禁止した⁶⁶⁶。

パートタイム労働に関するEU指令97/81/ECは、ILO第175号条約に着想を得ている。その目的のひとつとして、パートタイム労働者に対する差別の排除と、パートタイム労働の質的向上を定めることが掲げられているからである。客観的な理由により異なる待遇が正当化される場合を除き、パートタイムで働くという理由のみで、パートタイム労働者の雇用条件を比較可能なフルタイム労働者よりも不利に設定してはならない。適切な場合には「時間比例」の原則が適用されるが、これは一定の給付が労働時間または労働者の収入に比例して支給されることを意味する。客観的な理由により正当化される場合、欧州連合加盟国は社会的パートナーと協議のうえ、特定の雇用条件へのアクセスにつき、在職期間、労働時間または収入に関する最低要件を設けることができる。

国内法にパートタイム労働者に関する一般的な差別禁止条項を盛り込んでいる国もあるが、欧州諸国をはじめ、その他の国の中には、指令の規定に従い、客観的な理由により待遇を差異化する権利を留保しているものもある。また、一部の法律は、パートタイム労働者に比例ベースで現金給付を受け取る権利があることを明確に定めている。該当する給付の種類については、国ごとに差がある。表6.1は、差別禁止条項のさまざまな事例を掲げたものである。

表 6.1. パートタイム労働者均等待遇の原則

規定	該当国
一般的差別禁止条項	アルメニア、ブルガリア、チリ、フランス、ハンガリー（直接的・間接的差別を禁止）、イタリア、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク（団体協約に盛り込まれた具体的規定に服する）、マケドニア旧ユーゴスラビア共和国、マリ、モルドバ、ノルウェー、ルーマニア、セネガル、スロバキア、スロベニア、スペイン、チュニジア（特定の規定に服する）、ベトナム（機会と待遇の平等権）

客観的理由を除く均等待遇	オーストリア、ベルギー、カーボベルデ、キプロス、エストニア、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、マルタ、モザンビーク、オランダ、ポルトガル（客観的理由は団体協約で判定）、スウェーデン、トルコ（正当化できる原因がない限り、パートタイム・ベースの雇用のみを理由とする待遇の差異化を禁止）、英国
比例ベースの現金給付	アルゼンチン、オーストリア、ブラジル、カーボベルデ、キプロス、エクアドル、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイスランド、イラン・イスラム共和国、アイルランド、イタリア、韓国、リトアニア、ルクセンブルク、マリ、マルタ、モーリシャス（少なくとも5%の増額）、モザンビーク、ポルトガル、ルーマニア、ロシア連邦、セネガル、セーシェル、スロバキア、スペイン、チュニジア、トルコ、ベネズエラ

年次休暇など、従業員の受給資格への差別禁止原則の適用は一様でない。マルタ、セーシェル、シンガポールなどの国では、パートタイム労働者が比例ベースで、年次休暇の権利を付与されている。韓国も同様であるが、契約による週労働時間が4週間平均で15時間に満たない労働者は、年次休暇の権利を付与されない。比例原則はドミニカでも適用されている。しかし、使用者はこれに代えて、年間賃金の4%に相当する金額を支給することもできる。ブラジルの法律は、週当たりの労働時間数に応じ、パートタイム従業員が取得できる休暇の日数を定めている。同様にモーリシャスでも、パートタイム労働者の年次休暇日数を計算する定式が確立されている。その他、アルメニア、エストニア、イタリア、カザフスタン、リトアニア、ロシア連邦、スロベニアを含む国々では、パートタイム労働者が年次休暇を全面的に取得する権利を有する。日本では、労働時間が週30時間以上のパートタイム従業員が、フルタイム労働者と同じ日数の年次休暇を取得でき、週労働時間が30時間に満たない労働者については、法律で休暇日数を定めている。

表 6.2. 派遣労働に関する均等待遇の原則

制限の種類	該当国
基本的な雇用の諸条件	オーストリア*、ベルギー、クロアチア、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フランス、フィンランド、ドイツ*、ギリシャ、アイスランド、ハンガリー（賃金については6か月の認定期間が適用される可能性）、インド、アイルランド、イスラエル*、イタリア、韓国***、ラトビア、ルクセンブルクメキシコ、ナミビア、オランダ*、ノルウェー、ペルー、ポーランド、ポルトガル**、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン*、英国（3か月の認定期間）、ウルグアイ
部分的	ブラジル（賃金）、中国（賃金）、コロンビア、エチオピア、ルーマニア（賃金）、ロシア連邦（賃金）、スイス
均等待遇の原則なし	オーストラリア、カナダ、チリ、日本***、ニュージーランド、パナマ、南アフリカ***、シンガポール、英国

* 均等待遇原則の適用除外は、団体協約に盛り込まれることがある。**就業60日以降、利用企業の比較可能な従業員に適用される団体協約が派遣労働者にも適用される。***ILO 2015b section 4. 3の当該コメントを参照のこと。

均等待遇や差別禁止は、派遣労働者についても定められていることが多い。派遣労働に関する EU 指令 2008/104/EC は、派遣労働者に係る均等待遇の原則を定め、配属中のその基本的労働・雇用条件は、利用者企業で同じ職務を遂行するために直接採用されていたとすれば適用されるはずものと少なくとも同一にせねばならない。EU 指令はこの意味で、例外的なものではない。表 6.2 に示すとおり、均等待遇の原則は全世界の多くの国で適用されているが、一部の国では対象が賃金に限定され、他の国では基本的な雇用の諸条件がすべて対象となるなど、法域によって大きく異なることがある。

均等待遇の原則が確立されている場合でも、一部の国には、その範囲と実効性を制限する除外や法的な抜け穴がありうる。例えばインドでは、1971 年請負労働（規制・廃止）中央規則が、基本的な契約の諸条件につき、均等待遇原則を定めているが、この原則が遵守されなかったとしても「依頼元の使用者に支払の不足分を補填する義務（中略）はないものと見られる⁶⁶⁷」。この点で、労働仲介業者と利用者企業が責任を共有する制度を立ち上げるか、これを強化することは、遵守違反を抑える効果的な仕組みとなろう（下記の第 6.1.5 節を参照）。

欧州連合では、指令により一定の条件下で、派遣会社により常用契約に基づき雇用されている労働者につき、または、団体協約により除外が定められている場合、均等待遇原則に除外規定を設けることが認められている。その他、均等待遇の権利を得るための認定期間の規定など、その他の取決めについても、除外が認められることがある。これら除外規定の実施は、均等待遇の原則を大きく損なうことがある。その一例である英国では、賃金の均等待遇を回避するために、派遣会社が派遣労働者を常用雇用するいわゆる「スウェーデン免除」などのスキームを繰り返し採用していることを労働組合が報告している⁶⁶⁸。ドイツでも同様に、利用者企業の工場協議会が、派遣労働者に関する均等待遇原則の執行に困難を覚えている⁶⁶⁹。

また、均等待遇の原則は、保護の提供に欠かせない役割を果たせるとはいえ、それだけでこの目標を常に達成できるわけではないことにも留意すべきである。一部の法律専門家が指摘しているとおり、非標準的労働者については、こうした雇用関係に特有の不安に取り組むことで、非標準的雇用を「『ディーセント・ワーク』と『十分な保護』の原則にしつかりと」取り込むため、特殊な保護を適用することも必要になる⁶⁷⁰。しかし、こうした原則の順守を確保するためには、一定の事例で非標準的雇用の利用を制限または禁止するとともに、この雇用形態と関連づけられる不安の問題や、労働者保護と社会的保護のその他格差への取り組みを目指す具体的な措置を導入することが必要となりうる。こうした措置については、本章の以下の各節で取り扱う。また、均等待遇の原則が確立されている場合には、現行除外規定の効果を監視し、原則の適用回避に取り組むことが、均等待遇の実効的適用を実際に確保するうえで欠かせない。この意味でも、裁判所や裁定機関がこの原則を効果的に執行することが必要となる。

裁判所と裁定機関における均等待遇の支援

裁判所と行政機関は、標準的労働者と比較した場合の非標準的労働者の均等待遇を支援するうえで、鍵を握る役割を果たしてきた。例えばドイツでは、「均等待遇の原則が疑問の余地のある団体協約によって回避されることが多かった⁶⁷¹」。具体的な適用回避の事例としては、キリスト教派遣人材労働組合団体交渉協会が締結した団体協約に関するものが挙げられる。この団体協約に基づき、労働者は利用者企業の標準的労働者を約 30% 下回る賃金を受け取っていた。いくつかの労働裁判所は現在までに、同協会にこのような協約を締結する法的能力がないという理由から、これを無効と宣言している⁶⁷²。2015 年、同じ事案を取り上げた連邦憲法裁判所も、この判決を支持した⁶⁷³。

オーストリアでは、最高裁判所が、複数の当事者が関係する労働形態に付与された「契約名称」よりも一步踏み込んだ判断を示した。当事者は、利用者企業での役務の提供を偽って請負に分類し、派遣労働（TAW）について定められる均等待遇の原則適用を回避しようとしていた。裁判所はこの雇用形態を派遣労働に分類し直したうえで、労働者に対し、利用者企業の団体協約で定められる賃金を受け取る権利を認めた⁶⁷⁴。

韓国では、最近の法改正により、非標準的労働者に対する差別に取り組む労働関係委員会の権限が強化された。これまでは、差別的待遇に対する「是正命令」が、不服を申し立てた非標準的労働者の状況のみを対象としていた。新基準では、是正命令が同一の使用者に雇用され、同じ差別を受けるすべての非標準的労働者に適用されるとみなされる。また、労働関係委員会には、非標準的労働者に対する意図的または反復的な差別があった場合、実際の損害額の3倍を上限とする懲罰的損害賠償を認める権限も与えられた⁶⁷⁵。

英国では、雇用上訴審判所が、パートタイム労働者の契約で、その労働時間を3分の2削減することを使用者に認め、かつ、比較可能なフルタイム労働者の契約には含まれていない規定を違法と判断した⁶⁷⁶。フランスでは、経済的事由による解雇に関する事案において、破毀院が、パートタイム労働者をパートタイム雇用であるという理由で、同一職種のより勤続期間の短いフルタイム労働者よりも先に解雇してはならないという判決を下した⁶⁷⁷。破毀院はまた、ジェンダーに基づく差別の禁止がパートタイム労働者の保護に及ぼしうる影響も認めた。このことは、補足的老齢給付の受給資格要件に絡む事案で強調されている。このような給付を受ける資格は、15年間にわたって四半期当たり200時間以上働いてきた元従業員に限られていた。破毀院は、この規定がパートタイム労働者に悪影響を及ぼし、しかも該当する業務では男性よりも女性のパートタイム労働者の割合が高い（男性の40%に対し女性は82%）ことから、女性に対する間接的差別にあたると判断したのである⁶⁷⁸。

「縁辺(margins)」への取り組み:臨時労働者の均等待遇と雇用継続

欧州のパートタイム労働者の一部は、パートタイム労働に関するEU指令による保護の対象から除外されかねない。すなわち、臨時ベースで雇用されている労働者は、客観的な除外理由が存在する場合、社会的パートナーとの協議を経たうえで、この保護の対象から除外されうる。この除外規定は、労働関係が極めて短期である場合に、使用者に過剰な負担をかけないという必要性から、正当化されうる。とはいえ、こうした臨時形態の労働者が増大する可能性を考えれば、この除外規定の利用について再考すべきである。しかも、弱者集団に属する者が非標準的労働者に不当に大きな割合を占めることを考えれば、この除外規定は間接的な差別を悪化させる危険性がある⁶⁷⁹。このような除外が認められている場合には、それが依然として正当かどうかを検証すべく、定期的な再検討を行うのが適切と言えよう。EU指令も、臨時労働者の除外を「定期的に見直し、その客観的理由が引き続き有効かどうかを確認すべき」であることを規定し、同じアプローチを求めている。

その一方で、臨時労働者について均等待遇原則をはっきりと定めている国もある。例えばガーナ労働法は、臨時労働者が「各就業日の同等の価値の仕事につき、同等の賃金を受け」なければならないと定めている。また、カンボジア労働法は、いくつかの除外規定を設けながらも、臨時労働者の均等待遇を規定している。

先進工業国における臨時雇用形態の広がりにも鑑み、均等待遇をできる限り、これらの場合にも保証する必要性について熟慮すべきである。これを怠れば、均等待遇原則を回避するために臨時雇用形態を用いる誘因が生まれかねず、それによって他の非標準的雇用形態に関する均等待遇の規定も損なわれるおそれがある。このリスクを軽減するため、例えばイ

タリア法は、オンコール雇用者が実際の就労期間中、比較可能なフルタイム労働者に劣らない形で、比例ベースで賃金を受け取り、また、その他の受給資格（休日など）を認められねばならないと定めている。

場合によっては、規制制度それ自体が非標準的労働者、またはその一部に関し、標準的労働者よりも少ない権利と保護を規定していることがあるが、臨時労働者については、このような例が広く見られる⁶⁸⁰。さらに、認定期間や採用の最低継続期間の規定により、一部の労働者、特に間欠的な仕事に就く労働者は、同一の使用者との関係が間欠的なながらも、かなりの長期にわたって続く場合でさえ、重要な労働保護権を得られなくなるおそれがある⁶⁸¹。

このリスクは、日雇労働者の雇用継続性を計算する特定の基準、または、間欠的な仕事の場合でも、一定の時間経過後に、臨時雇用を標準的雇用に転換することを定める立法を通じて軽減できる。例えば、フィリピン労働法典は「継続的か間欠的にかかわらず、勤続期間 1 年以上の従業員は、正社員とみなす」と定めている。この問題は開発途上国に限った問題ではない。英国では、臨時労働者が「役務提供の不連続性」により、雇用の継続性を要件とする権利の獲得に大きな困難を覚えることがある。よって、「現状のように、継続性の中断があった場合に勤続年数がゼロになってしまうよう、制定法による継続性の定義」を変更すれば⁶⁸²、雇用保護の現行格差を埋めることに役立つ可能性がある。開発途上国における雇用の継続性に取り組む法律は、先進工業国で類似の問題に取り組むうえで役立つモデルとなりうる。

均等待遇に対する法的障害の除去

認定期間に加え、雇用法や雇用保護の範囲から非標準的労働者を除外したり、その範囲に非標準的労働者を含めていなかったり、その労働者の権利へのアクセスを制限したりしている規制からも、非標準的労働者の均等待遇に関する重要な問題が持ち上がる可能性がある。しかし、条約勧告適用専門家委員会（CEACR）が指摘しているように、チリやエルサルバドル、ケニアをはじめとする国々は、憲法レベルを含め、すべての労働者に結社の自由権を確保するための法改正を行っている⁶⁸³。

非標準的労働者にも結社の自由権と団体交渉権を全面的に確保することは、法の前で、また、使用者に対してその均等待遇権を擁護するうえで欠かせない。第 6.2 節では、これらの労働者につき、団体交渉を通じて待遇の改善や安定、平等な労働条件が話し合われた事例を提示する⁶⁸⁴。非標準的労働者の集団的権利の実効的保護を確保するためには、派遣労働や、複数の当事者が関係するその他の契約形態など、雇用の諸条件の決定に複数の企業または使用者が関与する場合、特に連帯行動と団体交渉に関し、現行の規制を一部適応させる必要がありうる⁶⁸⁵。

この関連で、非標準的雇用形態に関する三者間専門家会議の結論を検討することは重要である。結論は、この問題に具体的に取組んだうえで、次のように述べている。「政労使は、社会的対話を活用し、非標準的雇用形態の労働者がこれら権利を行使し、該当する団体協約に基づき認められた保護を受けられるようにする規制面での取り組みを含め、革新的なアプローチを開発すべきである。これらの取り組みには、国際基準、国内法および規制と整合する形で、団体交渉の対象となる使用者を判定するため、効果的な交渉の制度と仕組みの促進を含めるべきである⁶⁸⁶。」

例えば米国では、全国労働関係委員会（NLRB）が、請負業者のもとで働く労働者が団体交渉の関連で、依頼元企業と共同雇用されているとみなされるための要件を緩和した⁶⁸⁷。

2004年から2016年にかけて有効であった基準によると、派遣労働者は、派遣会社と利用者企業の双方の同意がない限り、利用者企業従業員と同じ交渉単位の労組に加入することができなかった⁶⁸⁸。しかし、NLRBは2016年7月、使用者の同意要件を廃止した⁶⁸⁹。イタリアの法律は、派遣労働者が派遣会社と利用者企業の双方に対し（後者については、配属期間中に限定）、集团的権利を行使できることをはっきりと定めている⁶⁹⁰。複数の当事者が関係する契約形態の労働者に対し、依頼元企業または利用者企業の労働者とともに、すべての関係当事者と交渉することを認めれば、この文脈で均等待遇を確保するための効果的手法となりうる。

6.1.2. パートタイム、オンコールおよび臨時労働者の最低労働時間とその他の保護措置

第2章で説明したとおり、パートタイム労働者の労働時間は極めて短く、よって所得も低いことがある。報酬の点でフルタイム労働者と均等な待遇を受けられないとなれば、なおさらである。オンコールまたは臨時雇用の形態においては、労働者が使用者の都合で呼び出され、最低労働時間も最低賃金も保証されない場合、所得保障と労働者のワークライフバランスという点で、特殊な問題が生じかねない。しかも、オンコール雇用者は突然の呼出しでも対応できることを期待されかねず、仮に契約上、呼出しに応じることを要求されていなかったとしても、特定のシフトを断ったことで仕事が来なくなってしまうという不安を抱きかねない⁶⁹¹。労働者が呼び出され、出勤した後にシフトがキャンセルされれば、さらに別の問題が生じる。よって、労働者に最低限の労働時間を保証するとともに、労働時間変動の制限を求めるなど、その勤務日程に対する発言力を与えるための措置は、重要な保護措置となる。

国際労働基準の規定

パートタイム労働者の最低労働時間数と、特にオンコール雇用者に関する勤務スケジュールの事前通知という問題は、国際労働基準でほとんど取り扱われていない。1994年のパートタイム労働条約（第175号）は、この問題について何ら定めていない。この条約に附帯する勧告第182号は、労働者の利益と事業所のニーズに配慮したうえで、パートタイム労働者の労働時間数と勤務日程を確定すべきことを定めているのみである。これによると、合意済みの勤務日程と予定される勤務時間中の作業の変更はできる限り制限し、事前通知の対象とすべきとされている。1981年の家族的責任を有する労働者勧告（第165号）はより一般的な文言で、勤務日程の柔軟化をねらいとする措置を含め、労働条件と現役生活の質を改善するための一般的措置に特に関心を向けるべきだとしている⁶⁹²。

最低労働時間

最低水準の所得を確保するため、パートタイム従業員の最低労働時間数を定めている国はほとんどない。例外としてアルジェリアでは、労働時間を法定労働時間の半分以下としてはならないことを定めている。デンマークでは、パートタイム雇用法が、団体協約でパートタイム労働時間数を週15時間以上と定めることを認めている。

フランスでは、パートタイム雇用規制が2013年、2015年、さらには2016年にも改正された⁶⁹³。パートタイム労働者は現在、週最低労働時間数の適用を受けているが、これは拡大型産業別団体協約を通じて定められることになっている。このような協約がない場合、最低労働時間は週24時間、または、これに相当する月間または基準期間の労働時間数として定められる。団体協約によって定められた最低時間数がこれを下回る場合、規則的な勤務

日程の実施に関する保証を行うか、労働者にいくつかの業務の掛け持ちを認めなければならない。2015 年の労働法典改正以来、最低労働時間のルールは、期間が 7 日に満たない雇用契約にも、一時的な欠員を埋めるために締結された有期契約および派遣契約にも適用されなくなっている。しかも、労働者本人からの要請に応じ、一定の条件下では、これより少ない労働時間を定めることができる。これに対し、パートタイム労働者の一定期間内の週平均労働時間数が、契約で定める労働時間数を 2 時間以上、上回る場合には、契約内容はそれに応じて変更されるが、従業員本人がこのような変更に反対する場合は、この限りでない。ノルウェーでは、12 か月にわたり、恒常的に合意された労働時間を超えて働いたパートタイム労働者には、契約で規定する労働時間をこれに応じて引き上げさせる権利があるが、仕事量の増大が今後は継続せず、かつ、該当する従業員がそれ以上、通常のスケジュールを上回る勤務を恒常的に要請されないことを使用者が実証できる場合は、この限りでない。

オンコール/臨時労働者に関する保障措施

米国では、8 つの州に加え、コロンビア特別区とプエルトリコが「出勤手当」法を導入し、シフト予定に従って出勤した従業員に対して、仮にシフトがキャンセルされたり、短縮されたりしたとしても、最低時間数（3 または 4 時間であることが多い）の賃金を支払うことを使用者に義務づけている⁶⁹⁴。連邦レベルでは、審議中の「スケジュール調整」法が成立すれば、従業員は報復の心配なしに勤務日程の変更を申請できるようになる一方で、使用者は申請を認めるか、拒絶する前に、善意の協議過程を経ることを要求されることになる。小売、食品サービスおよび清掃従業員は、勤務日程の事前通知、24 時間前までに事前通告を行わずに使用者がシフトを変更した場合の追加手当、オンコール・シフト手当、出勤手当など、追加的な保護を受けられるようになる。団体協約の中には、出勤手当条項を含むものもある⁶⁹⁵。さらに、ニューヨーク州に続き、その他 8 州の検事総長も、多数の大手小売業者に対し、オンコール・シフトの利用状況に関する情報の提出を求めた。その結果、これらのうちの数社は、この慣行に終止符を打つことに同意した⁶⁹⁶。

出勤手当はオランダにも存在する。契約に基づく労働時間が週 15 時間未満で、かつ勤務日程が固定していないか、労働時間数が明確に定められていない場合、労働者には実際の労働時間にかかわらず、各シフトにつき 3 時間分以上の賃金を支払わねばならない。さらに、3 か月経過後、オンコール契約に基づく労働時間は通常、直前 3 か月の平均実効労働時間に相当するものとみなされる。その他の労働者と同様、オンコール雇用者にも柔軟な働き方を申請する権利が認められる⁶⁹⁷。

最低通告期間という重要問題は最近、ニュージーランドでも取り上げられた。2016 年には雇用関係法が大幅に改正され、一定のゼロ時間契約形態が禁止された（第 6.1.4 節「非標準的雇用の利用規制」を参照）。また、合理的な通告期間と、通知がなされずにシフトがキャンセルされた場合に支払うべき合理的な補償を定める規定が契約に含まれていない限り、使用者はシフトをキャンセルできなくなった。

アイルランドは、労働者が一定の労働時間数だけ、もしくは要求に応じ、または、その両方の条件で勤務可能な状態であることを使用者に約束する「ゼロ時間労働」を規制している。労働者は最低限の労働時間を保証されないが、該当する週にまったく作業を行わなかったとしても、少なくとも契約上の労働時間の 25% と 15 時間分の、いずれか少ないほうの賃金の支払を受ける権利を付与されている⁶⁹⁸。しかし、これら規定は臨時従業員にも、また、契約によって勤務可能な状態であることを要求されていない労働者（いわゆる「随時契約」）にも適用されない。

英国では、ゼロ契約の利用拡大をめぐる論争を受けて政府が開始した幅広い協議の結果、2015年に雇用権利法が改正され、ゼロ時間労働者が使用者の同意なしに別の使用者のもとで働くことを禁じる独占条項が執行不能となった。同年中には、独占条項の違反に関連する理由による不当な解雇や不利な待遇からゼロ時間労働者を守るための施行規則も採択された。

ドイツでは、オンコール契約で1日当たり、1週間当たりの労働時間数を定めることが義務づけられている。このような規定がない場合、週10時間の労働が合意されたものとみなされ、実動時間数に関係なく、シフト当たり3時間の賃金を支払わねばならない。従業員は、少なくとも4日前までに通知があつてはじめて、呼出しに応じることを要求される。団体協約により、従業員に不利な形でこのルールを変更することもできるが、その場合でも、1日当たり、1週間当たりの労働時間数と通告期間を規定することが条件となる⁶⁹⁹。

イタリアでは、間欠的労働者（*lavoratori intermittenti*）が使用者からの呼出しにすべて応じることを約束している場合でも、最低限の労働日数または労働時間数が保証されていない。しかし、使用者は仕事がない期間についても、労働者に「出勤準備補償金」を支払っている。労働者が仕事を受けられない可能性のある期間（病気などにより）があれば、補償金の支払いは中断されるため、労働者は、出勤できない理由がある場合、これを報告しなければならない。正当な理由なく呼出しに応じない場合には、解雇の事由となりうる。使用者は少なくとも1就業日前までに呼出しを通知する必要がある。しかし、その他の種類の契約については、間欠的労働者が使用者の呼出しに応じることを約束しないため、「出勤準備補償金」を受給することができない⁷⁰⁰。

トルコでは、「オンコール雇用に基づくパートタイム雇用契約」の当事者が別途合意しない限り、週労働時間は20時間に設定されているとみなされる。特段の定めのない限り、各回の呼出しは少なくとも4日前までに通知する必要がある、かつ、雇用契約に1日当たり労働時間が別途定められている場合を除き、呼出し1回につき少なくとも4時間の労働を提供しなければならない⁷⁰¹。

開発途上国では、仕事がキャンセルになったか、その日のうちに解雇された場合の臨時労働者の損失を緩和するための法律も導入されている。パプアニューギニアでは、当事者が通告なしに臨時労働契約を解除することができる。しかし、解約に正当な理由がない場合、臨時労働者は「当日の勤務時間が8時間に満たなかったとしても」解約当日1日分の賃金の支払を受ける権利を有する⁷⁰²。ガーナ労働法はこれに代えて、臨時労働者が「天候によって、その通常の仕事をしえなくなったか否か、および、当日に当該労働者について代替の仕事を手配するのが可能か否かに関係なく、出勤した各日分の最低報酬の支払を受ける」権利を定めている⁷⁰³。

6.1.3. 雇用の誤分類への取り組み

労働関係の分類は「どの労働法制度でも中心のかつ決定的な作業（となる）。分類がなければ、法律を発動することはできない」からである⁷⁰⁴。第1章で指摘したとおり、世界の法制度の大多数では、雇用と自営という「二元分割」が見られ、「雇用」が労働規制の基盤の役割をはたしている。これによって、雇用の定義と、労働関係の「雇用関係」としての分類が、労働保護の中心的要素となっている。雇用関係の範囲を明確化することで、分類に用いられた判断基準が十分に包括的であり、かつ、仕事の世界の現状の変化に応じた最新のものであることを確保することが基本的に重要となるのは、このためである。

ILO 総会は 2006 年、長年にわたる討議を経て、2006 年雇用関係勧告（第 198 号）を採択した⁷⁰⁵。ILO 総会はこの勧告の前文でとりわけ「関係者のそれぞれの権利及び義務が明確でない場合、雇用関係を偽装する試みがあった場合又は法的枠組み若しくはその解釈若しくは適用において不備若しくは制限がある場合には、雇用関係が存在しているか否かを確定することが困難であること」を考慮している。そして、「契約上の取決めが、労働者に当然に与えられるべき保護を奪う結果となる状況があること」も留意したうえで、「保護は、すべての者、特に被害を受けやすい労働者が利用できるようにすべきであること、並びに、迅速な結果を伴った効率的、効果的及び包括的な法、並びに、自発的な遵守を促す法に基づくべきであること」を認識した。

したがって、第 198 号勧告は、雇用関係の範囲を規制し、これに付随する労働保護と社会的保護の回避を防ぐための政策を考案するための主たる法文書と言える。加盟国の豊富な経験に基づき、勧告には、各国が雇用の誤分類に取り組む政策を考案する際に指針とできる幅広い原則が含まれている。さらに、雇用関係の分類と認識は、労働保護の要であることから、各国が誤分類に取り組む政策を実施に移した事例も数多く存在する。本節では、これら事例のいくつかを紹介するが、これらは勧告第 198 号で提案された措置に対応するものでもある⁷⁰⁶。

「事実の優位性」原則

勧告第 198 号は「事実の優位性原則」を定めている。雇用関係の存在を判定する際には、当事者がその関係をどのように捉えているかではなく、実際の作業の遂行に関わる事実を指針とすべきだとする原則である。

全世界の多くの法域は、制定法と判例法のどちらかにより、このような原則を定めている。この原則は大陸法体系にもコモン・ロー体系にも見られ、法律（アルゼンチン、メキシコ、パナマ、ポーランドなど）はもちろん、憲法レベル（コロンビア、ベネズエラなど）でも明文で規定されているほか、契約法の一般原則となっていたり（ブルガリア、イタリアなど）、裁判所によって定められていたりすること（アイルランドなど）もある⁷⁰⁷。

コモン・ロー体系は従来、当事者により表明された契約上の目的への介入を嫌うが、「事実の優位性」原則は、裁判所の推論に存在するか（英国など）⁷⁰⁸、多様なコモン・ロー法域の制定法措置を通じて執行されている。興味深い例として、雇用関係を独立請負関係として誤分類すること、独立請負業者として改めて起用する目的で従業員を解雇したり、その脅しをかけたりすること、独立請負業者になるよう従業員を説得したり、これに影響力を及ぼしたりするために、わざと虚偽の発言をすることを禁じる 2009 年オーストラリア公正雇用法が挙げられる。同法は、該当規定の違反について制裁措置を定めている⁷⁰⁹。

事実の優位性原則の適用においては、契約の諸条件を起草し、労働関係を特徴づける際の相対的交渉力を考慮することができる。例えば、この手法は 2011 年、英国最高法院が Autoclenz 事件で適用している。その判決において、最高法院は「どの契約書についても、その諸条件が実際、合意された内容を表しているか否かを決定する際には、当事者の相対的な交渉力を考慮せねばならず、実質的な合意内容はしばしば、契約書がその一部をなしているにすぎない事案全体のあらゆる状況から探り出さねばならなくなる」という所見を提示した⁷¹⁰。この考え方は、一方の当事者が、その相対的な交渉力の強さを利用して、自営関係に典型的に見られ、当事者間の労働関係の実体を反映しない「定型的」条項（例えば、労働者を交代させる権利や、作業を申し出たり、受け取ったりする義務が当事者にならないことなど）を単に労働契約に挿入することにより、労働保護の適用を免れたり、回避したりするのを防ぐことをねらいとしている。

言うまでもないことだが、労働者の間での雇用権の認識を高め、裁判所やその他の裁定機関への労働者の実効的アクセスを確保することを目指す効率的な労働行政・監督制度と政策は、このような原則や、雇用関係または労働保護の範囲に関するその他の判定の執行を確保するうえでも基本となる⁷¹¹。

雇用関係の存在を判定する手段

第 198 号勧告第 II 部は「雇用関係の存在を決定するための広範な手段を認めること」を求めるとともに、雇用関係の範囲を判定する際に利用しうる要因と指標を決定する際の指針を提供している。勧告第 13 項によれば、

加盟国は、雇用関係が存在することについての明確な指標を国内法令または他の方法によって定義する可能性を考慮すべきである。これらの指標には、次の事実が含まれ得る。

- (a) 仕事が他の当事者の指示及び管理の下で行われていること、仕事が事業体組織への労働者の統合を含むものであること、仕事が他の者の利益のために専ら若しくは主として遂行されていること、仕事が労働者自身で行われなければならないものであること、仕事がこのを依頼する当事者が指定若しくは同意した具体的な労働時間内若しくは職場で行われていること、仕事が特定の存続期間及び一定の継続性を有したものであること、仕事が労働者に対して就労可能な状況にあることを要求するものであること、又は仕事がこのを依頼する当事者による道具、材料及び機械の提供を含むものであること。
- (b) 労働者に対する定期的な報酬の支払があること、当該報酬が労働者の唯一若しくは主な収入源となっていること、食糧、宿泊及び輸送等の現物による供与があること、週休及び年次休暇等についての権利が認められていること、労働者が仕事を遂行するために行う出張に対して当該仕事を依頼する当事者による支払があること、又は労働者にとって金銭上の危険がないこと。

雇用契約または雇用関係は一般的に、階層的権限、管理権限および懲戒権限を含む使用者の経営上の特権に対する労働者の法的な服従に基づき定義される⁷¹²。にもかかわらず、大多数の国では、立法機関や裁判所が、労働行為を管理する権限の単なる行使を越え、労働者の使用者に対する経済的依存も含む雇用関係の「経済的実態」に基づき、その他の判断基準を採用している⁷¹³。

例えば米国では、連邦労働省が公正労働基準法（FLSA）に基づき、ある者が同法に基づき被用者とみなされるべきか否か、および、これによって最低賃金・労働時間の保護を受ける権利を認められるか否かを判定する際に考慮すべき基準を明確化した。これらの基準は「多因子型『経済的実態』検定」に基づくものである。典型的な因子としては「(A) 遂行される作業が使用者の事業と不可分の一体をなす程度、(B) 労働者がその経営手腕に応じて損益を実現する機会、(C) 使用者と労働者の相対的な投資の程度、(D) 遂行される作業に特別な技能と発意が必要か否か、(E) 関係の永続性、および、(F) 使用者が行使または保持する管理力の程度」が挙げられる。

この分析を行う際、「各々の因子は相互との関係において検討、分析され、いずれか一つの因子を決定因子とはしない。例えば『管理』因子に不当に重きを置くべきではない。労働者が使用者に経済的に従属することで、被用者とみなされるか否かを判定するためには、

これら因子を全体として検討すべきである」。また、「経済的実態因子を適用するにあたっては、FLSA が『雇用』を『労働を受忍または許可すること』と定義していることから裏づけられるとおり、同法が幅広い労働者を適用対象とできるよう、幅広く解釈されるべきであるという包括的原則が指針となる⁷¹⁴」。

多因子検定は、その他のコモン・ロー諸国の裁判所によっても採用されている。これらの国のいくつかにつき、雇用関係の範囲または定義の判定に裁判所が用いている考え方を検討した結果、オーストラリアやインド、英国などで、多因子検定がさまざまな形で採用されていることが判明した⁷¹⁵。しかし英国では、多因子検定が必ずしも、雇用関係や雇用保護の範囲拡大につながっていない。これは第 1 章でも触れたとおり、「義務の相互性」という因子が、臨時労働者と間欠的労働者を除外する役割を果たしかねないからである⁷¹⁶。しかし、多因子分析はコモン・ロー体系でのみ用いられているわけではない。フランスやギリシャなど、いくつかの大陸法系国でも、同じような手法が採用されている⁷¹⁷。

また、支配の基準も柔軟に解釈し、使用者が作業の隅々にわたる指示や支配を行っていない場合でも、作業の特徴を考慮したうえで、充足されると判断することができる。例えばイタリアでは、最高裁判所がいくつかの事案で、使用者が労働者に対し、詳細な指示や指令を継続的に出さない場合、作業の性質上、使用者が作業もしくは組織に対する全般的な支配を維持するため、そのような指示や指令を出す必要がない場合、特に、労働者が極めて熟練度と専門性の高い作業を行う場合、または反対に、作業が極めて単純かつ反復的な場合に、従属の法的基準が満たされるという判断を下している⁷¹⁸。管理の基準に関するこの柔軟な考え方は、コモン・ロー法域においても見られる。例えば、カリフォルニア州労使関係省は関連の判例法を引用し、次のような所見を出している。「作業の詳細に対する管理がない場合でも、(1) 依頼元が業務全体に対する広い管理を維持し、(2) 労働者の職務が業務と不可分の一体をなし、かつ、(3) 作業の性質上、詳細な管理が必要ない場合、使用者・被用者関係が認められる⁷¹⁹。」

管理の基準の柔軟な解釈は、雇用関係存在の判定基準が、技術変革により決定づけられたり、促進されたりする企業組織の変化に対応できることを確保するうえで、欠かせない役割を果たしうる。特に、この基準は、ギグ・エコノミーで広く見られる実践のように、労働者の業績に対する管理が、顧客による評価・格付けシステムを介して行使される場合にも、充足される可能性がある⁷²⁰。

「一又はそれ以上の関連する指標が存在する場合には、雇用関係が存在するという法的な推定を与えること」

勧告第 198 号で言及された政策的アプローチでもうひとつ、雇用関係の誤分類対策に役立つものとして、「一又はそれ以上の関連する指標が存在する場合には、雇用関係が存在するという法的な推定を与えること」が挙げられる。このような推定を成り立たせうる指標は、国によって異なる可能性があるが、具体的には、使用される機材と作業道具が作業を受ける使用者に帰属するという事実、労働の対価としての定額報酬の定期的な支払、労働時間が労働を受ける企業により決定されていること、および、労働者の当該企業に対する経済的依存が挙げられる。

このような趣旨の法文書は、世界中の法域に存在しており、幅広い想定に基づき、労働関係が雇用関係と推定されることがある（コロンビア、ドミニカ共和国、オランダ、パナマ、ベネズエラなど）。こうした事例は、開発途上国と先進国の双方に見られる。例えばベネズエラでは、労働法（労働基本法）により、「個人的サービスを提供する者と、これを受ける者の間には、雇用関係があるものと推定する」ことが定められている。米国カリフォ

ルニア州労働法典は「他者に役務を提供する者は、独立請負業者である場合、または、本法典で明示的に除外されている場合を除き、被用者であると推定する」旨の、反証可能な推定を定めている⁷²¹。

これに代えて、雇用関係の推定または分類変更のきっかけとなりうる指標がいくつか法律で定められることもある（マルタ、南アフリカ、タンザニアなど）。一例として、マルタでは、

作業の遂行（者）に関し、下記の判断基準のうち5つ以上が満たされる場合、雇用関係の推定が成立する。

- (a) 単一の役務提供対象者に、1年間の所得の75%以上（を依存する）。
- (b) 役務提供対象者に、どのような作業を行い、どこで、どのように指示された作業を行うべきかの決定（を依存する）。
- (c) 役務提供対象者により提供された機材、道具または素材を用い、作業（を遂行する）。
- (d) 役務提供対象者により設定された勤務日程または最低労働期間に服する。
- (e) 作業遂行の際、（その）作業を他の交代要員に請け負わせることができない。
- (f) 生産工程の構造、作業組織、または、該当する企業もしくはその他の組織の階層構造に統合されている。
- (g) （同人の）作業は、役務提供対象者の組織または目的追求において中核的要素となっている。
- (h) 既存の従業員と同じ職務、または、作業が外部委託される場合、それまで従業員が行っていたものに類似する職務（を遂行する）⁷²²。

2009年ポルトガル労働法典も同じようなやり方で、自営業者を「正式に」雇用契約の当事者として分類しており、この場合、労働者は作業形態に一定の特徴（「外見上の自律的形態」）が見られる場合、賃金労働者とみなされることになる⁷²³。また、オランダでも「被用者が3か月にわたり、使用者のもとで規則的に（毎週または月20時間以上）働く場合、法律は自動的に雇用契約が存在することを推定する」旨の反証可能な推定が定められている⁷²⁴。

雇用の推定は、開発途上国の法律にも見られる。例えば、ナミビアは2012年、労働法を改正し、下記の反証可能な雇用の推定を導入した。

下記の要因のいずれか一つ、または複数が存在する場合

- (a) 当該者の作業内容は、当該他者の管理または指示に服している。
- (b) 当該者の労働時間は、当該他者の管理または指示に服している。
- (c) 組織で働く個人の場合、当該者の作業は、当該組織と不可分の一体をなす。
- (d) 当該者は、過去3か月にわたり、当該他者のもとで月20時間以上働いている。

- (e) 当該者は、役務提供対象者に経済的に依存している。
- (f) 当該者は、当該他者から商売道具または作業機材の提供を受けている。
- (g) 当該者は、当該他者のもとでのみ働くか、当該他者にのみ役務を提供している。
- (h) その他所定の要因⁷²⁵。

よって推定は、関係の正しい分類を指摘することにより、労働取決めを結ぶ当事者に指針を提供するだけでなく、労働者の立証責任を緩和するとともに、誤分類を防止するうえでも貴重な手段となりうる。推定のやり方のほか、各国の国情や関連の法的伝統など、その他の要素によっては、第 198 号勧告が示唆するとおり、反証可能な推定が誤分類対策に役立つ可能性がある。

「特定の特性を有する労働者を被用者又は自営業者のいずれかであるとみなすことを決定すること」

これは欧州で採用されてきた政策である。フランス労働法典は、雇用契約を締結した者以外の労働者にも労働法典の規定を適用する旨定めている。プロの報道記者、一定の芸能人、ファッションモデルまたは販売代理人につき、同法典は、これらの者による役務提供の基盤となっている契約があれば、これが雇用契約の範疇に入ることを明示的に規定している。よって、販売代理人（フリーランス労働者）とその顧客との契約は、一定の条件が満たされることを条件に、雇用契約とみなされることになる。さらに、この規定は販売代理人と一つまたは複数の組織との間の各契約に適用されるため、従属関係がないことを立証することで、この推定を覆す余地はなくなっている⁷²⁶。

6.1.4. 非標準的雇用の利用規制

非標準的労働者の状況を改善することの他にも、非標準的雇用の利用を規制または制限すべき理由がある。例えば、使用者と労働者には、非標準的雇用を利用し、これら形態の労働が可能にする柔軟性を享受できるようにする選択肢を提供する一方で、標準的雇用の非標準的雇用による不必要な代替を制限することができよう。その他、例えば一部の部門もしくは職業において、または、労使紛争が継続中の場合につき、非標準的雇用の利用に制限を設ければ、乱用や、その利用に伴う特定リスクの回避に役立つ可能性がある。

国際労働基準の規定

現行の国際労働基準は、非標準的雇用の利用に対する一定形態の制約を要求、勧告または許可することがある。例えば、1982 年の雇用終了条約（第 158 号）は「特定の期間の定めのある雇用契約であって、この条約に基づく保護を回避することを目的とするものが利用されることを防ぐための適当な保障を規定する」よう義務づけている。この規定を補完する 1982 年の雇用終了勧告（第 166 号）は、無期契約を予測できない状況に有期契約の利用を限定すること、および、有期契約が無期契約とみなされる場合を特定することを提言している。

1997 年の民間職業仲介事業所条約（第 181 号）は批准国に対し、一定の条件下において、民間職業仲介事業所に一定類型の労働者または経済活動部門に関する業務を禁じることを認めている。また、1997 年の民間職業仲介事業所勧告（第 188 号）は、民間職業仲介事業所が利用者企業に対し、当該企業でストライキ中の労働者の交代要員として、労働者を融通すべきではないことを定めている。

各国による非標準的雇用の利用規制

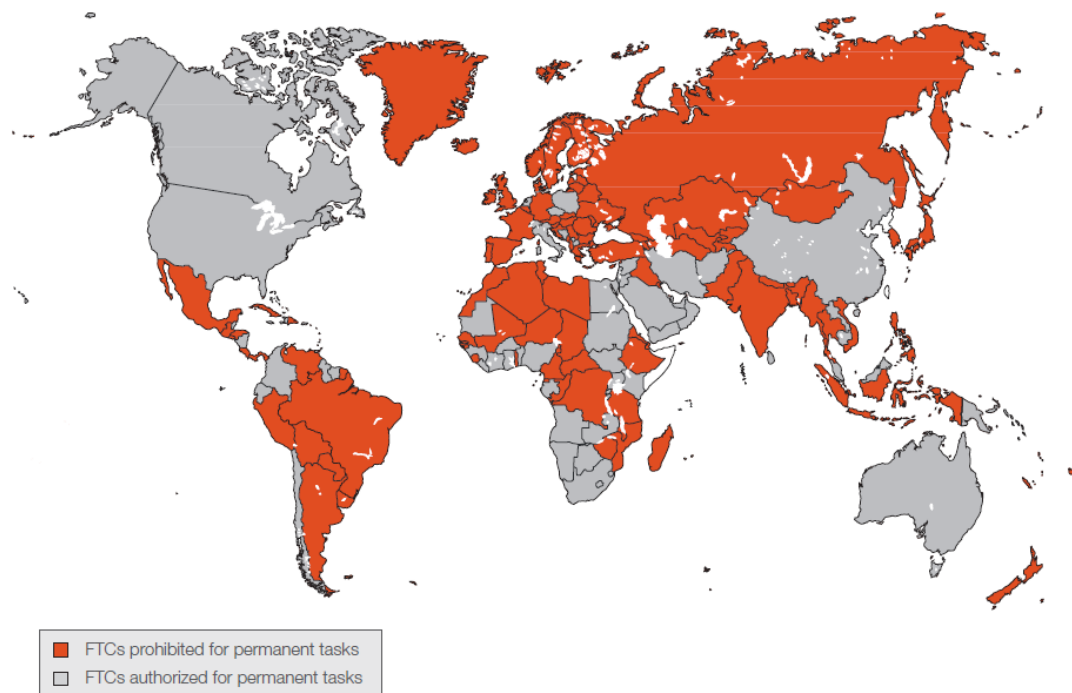
多くの国は下記を含め、乱用を回避するための取り組みの一環として、一定形態の非標準的雇用の利用を規制または禁止している。

- 企業の恒常的ニーズを満たすための有期雇用の利用禁止
- 派遣労働者の利用制限
- 有期雇用、臨時労働および派遣労働の更新または全体的期間の制限
- オンコール雇用契約利用の規制または禁止
- 企業の従業員全体に占める非標準的労働者の割合制限
- 非中核的活動への非標準的雇用の用途限定

恒常的ニーズを満たすための有期雇用禁止

情報が入手できる国の過半数は、第 166 号勧告に従い、有期雇用の利用を一時的性質の職務に限定している。有期契約の連続更新回数制限も、累積的期間の制限と同様、乱用を防ぐために広く用いられている手段である。有期労働に関する EU 指令 1999/70/EC は「無期雇用契約は雇用関係の一般的形態であり、該当する労働者の生活の質に寄与し、業績を改善する」ことを認めるとともに、「連続的な有期雇用契約または関係の利用によって生じる乱用を防ぐ」措置の採択を要求している。図 6.3 は、恒常的職務における有期雇用の利用認可と禁止の地域的な広がりを示した地図である。この指令は、有期契約の利用削減に効果があったことが判明している⁷²⁷。

図 6.3. 恒常的職務における有期契約利用の法的禁止状況



Source: Aleksynska and Muller, 2015, based on data from ILO, World Bank and national labour laws.

派遣労働利用の制限

派遣労働の利用は国内法で禁止または規制されることがあるが、その理由はいくつかある。例えば、客観的理由が存在する場合にのみ、派遣労働が認められることがある。さまざまな国で、この理由は欠員の補充や、通常は社内で行われない業務の遂行など、維持的な性質のものとせねばならない（例については表 6.3 を参照）。

派遣労働によく見られる制限のひとつとして、第 188 号勧告が示すとおり、ストライキ中の労働者の置換禁止が挙げられる。派遣労働に関する EU 指令 2008/104/EC に基づき、EU 加盟国は示威行為中、派遣労働の利用を規制することを認められている。この規制は世界の大多数の国で、制定法上の措置により（アルゼンチン、オーストリア、ベルギー、ボスニアヘルツェゴビナ、ブルガリア、チリ、クロアチア、フランス、ギリシャ、ハンガリー、イスラエル、イタリア、リトアニア、モロッコ、ナミビア、ニュージーランド、ペルー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア、スペインなど）、または、団体交渉（デンマーク、ノルウェー、スウェーデン）もしくは行動規範（フィンランド）のいずれかを通じ、確立されている。また、世界雇用連合（旧称 CIETT）も、その行動規範で類似の規定を定めている。しかし、その他多くの法域では、このような制限が定められていない（ラトビア、アイルランド、米国など）。ILO 条約勧告適用専門家委員会が、英国におけるこの制限の撤廃をねらいとする法案に懸念を表明し、政府に対し、関係の社会的パートナーとともに、この法案を再検討するよう要請したのは、つい最近のことである⁷²⁸。第 5 章で報告したとおり、ストライキ中の労働者の交代要員として派遣労働者を利用すれば、労働における基本的原則と権利に大きな悪影響が及びかねない。また、労働者集団間の紛争を引き起こすおそれもある。よって、このような行動の禁止は、労使紛争中の不必要な緊張を避けるうえで、大きな意味を持ちうる⁷²⁹。

表 6.3. 派遣労働利用の客観的または一時的理由

理由の種類	該当国
一時的理由	アルゼンチン、ベルギー、ブラジル、チリ、中国*、コロンビア、エストニア、フィンランド、フランス、ルクセンブルク、モロッコ、ペルー、ポーランド、ポルトガル、ロシア連邦、南アフリカ**
客観的理由	オーストリア、インドネシア、ノルウェー、スロバキア、スペイン**
制限なし	オーストラリア、カナダ、デンマーク、ガーナ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イスラエル、イタリア、ラトビア、マレーシア、ナミビア、オランダ、ニュージーランド、シンガポール、スロベニア、スウェーデン、スイス、英国、米国、ジンバブエ

*但し、中国では、利用者企業の中核的事業に付随する「補助的業務」についても、派遣労働が認められている。Cooke and Brown, 2015 を参照。

**ILO, 2015b, section 4.3 における具体的コメントを参照。

さらに、特定部門（アルゼンチン、ドイツ、韓国、日本、スペインなど）⁷³⁰、または、中核的または経營業務など、利用者企業内における一定の業務（チリ、インド、インドネシア、メキシコなど）、および／または、危険な作業（フランス、ギリシャ、リトアニア、ポーランド、ポルトガル、スペイン、スロベニアなど）で、派遣労働を制限または禁止している国もいくつかある⁷³¹。

業務上の理由による解雇や集団的解雇の直後には、派遣労働の利用が禁じられることがある。クロアチア、フランス、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、リトアニア、ポルトガル、スロベニア、スペインなど、多くの国々で採用されているこの措置には、標準的雇用が派遣労働によって奪われることを防ぐという明らかなねらいがある。

有期労働、臨時労働および派遣労働の更新または全体的期間の制限

多くの法域では、有期労働、臨時労働または派遣労働の利用を一時的なものに限定するための措置が講じられている。このような場合には、これら契約の全体的最長期間を定めるか、継続的な契約または配属の更新回数を制限するのが通例である。表 6.4 は、有期契約更新回数を制限している国を例示したものである。

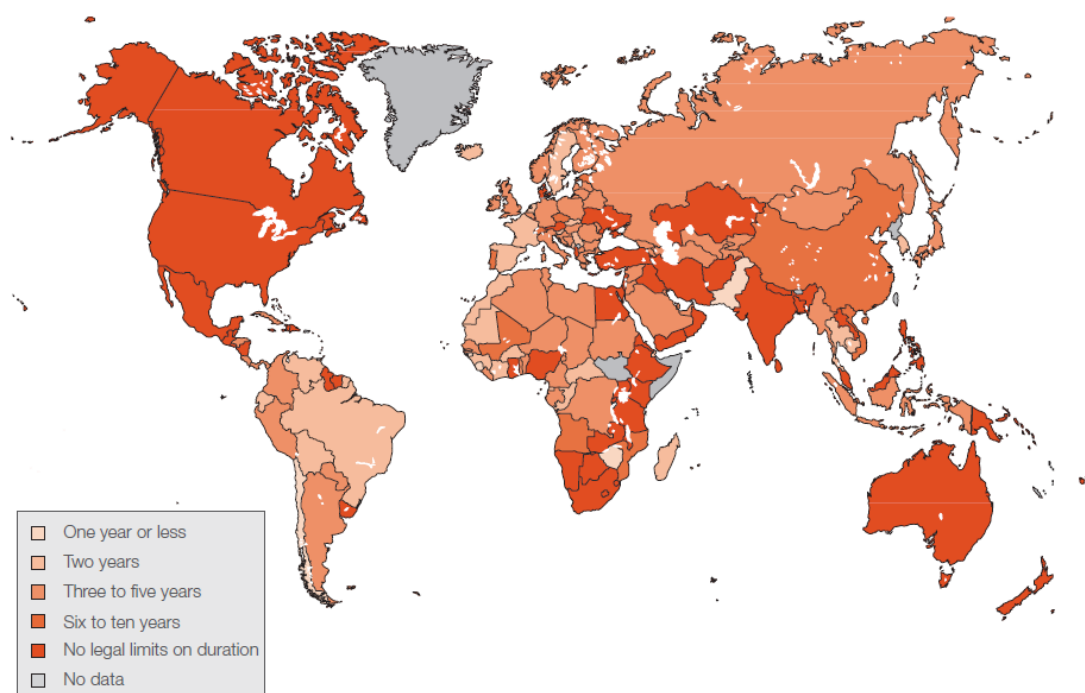
有期雇用を規制するために最もよく用いられる規定は、その累積的期間の制限である。この規定を比較分析すると、情報が入手できる 193 か国のうち、約半数が累積的期間を 2 年から 5 年に制限していることが分かる（図 6.4）。

表 6.4. 法律で認められる有期契約の連続回数

法律で認められる有期契約の連続回数	該当国の例
1 回	ブルガリア
2 回	ブラジル、カメルーン、チリ、中国、コモロ、コンゴ民主共和国、エストニア、ガボン、インドネシア、マダガスカル、ニジェール、セネガル、スペイン、ベネズエラ、ベトナム
3 回	チェコ共和国、フランス、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、ポーランド、ルーマニア、サウジアラビア
4 回	ベルギー、ドイツ、ポルトガル、スロバキア

出典: Aleksynska and Muller, 2015 を基に編集

図 6.4. 更新を含む有期契約の法定最長期間



Source: ILO、世界銀行、国内労働法からのデータと Aleksynska and Muller, 2015 を基に編集

表 6.5. 最長臨時雇用期間の例

地域	3 か月未満	3~6 か月	6 か月	6 か月超	基準期間
アフリカ	スーダン (15 日)		ガーナ	ボツワナ	セーシェル(いずれの月についても連続 21 日) ジンバブエ(いずれの連続する 4 か月についても 6 週間)
アジア太平洋				フィリピン (1 年)	パプアニューギニア(1 か月につき 6 日)*
欧州					ルーマニア (1 年につき 90 日)**
米州	コロンビア (1 か月)	パラグアイ (90 日)			エクアドル (1 年につき 1 か月)
中東	カタール (4 週間)	ヨルダン (3 か月) サウジアラビア (90 日) イエメン (4 か月)	エジプト、リビア、オマーン、シリア・アラブ共和国		

*パプアニューギニアでは、一部の例外を除き、いずれの月についても同一の使用者に 6 日間を超えて雇用されている臨時労働者は「口頭契約従業員」とみなされ、雇用法に基づく別の規制が適用される。

**詳しくは De Stefano, 2016a を参照。

第 1 章で説明したとおり、臨時労働の最長期間はそれのみで、または、他の判断基準と組み合わされて、この非標準的雇用形態の定義または規制における判断基準として用いられている。特に中東では、最長期間が 6 か月に設定されることが多いが、法域によっては、これより長い期間も短い期間も見られる。法律が基準期間を設けたうえで最長期間を定めることもある。例えばジンバブエでは、特定の使用者に雇用される期間がいずれか連続する 4 か月間に計 6 週間を超える臨時労働者は、常用社員になったものとみなされる。セーシェルでは、この制限が個別の労働者ではなく「臨時労働」それ自体の利用に適用されるため、使用者はいずれかの月の連続する 21 日を超える期間、または、権限を有する担当官が認可するこれより長い期間につき、同一の労働者であるか否かにかかわらず、何らかの臨時労働者を雇用することを認められない（表 6.5 を参照）。

派遣労働については、配属、その更新または延長の回数に関する制限も定められることが多い（表 6.6）。こうした制限は、派遣労働につき特定の定められることもあれば、配属回数または仲介事業所と労働者との関係につき、派遣労働を律する一般的規制が適用されることもある。遂行すべき職務の種類、配属の性質または利用の事由に応じ、最長期間が変動する国もある（ベルギー、韓国、ポルトガルなど）。

表 6.6. 派遣労働者の配属回数と最長配属期間に関する制限

制限の種類	該当国
配属／更新回数に関する制限	スイス
最長配属期間（累積期間を含む）に関する規定：（月数）	ベルギー（可変：3～18）、ブラジル（可変：3～9）、コロンビア（可変：1～12）、チリ（可変：3～6）、チェコ共和国（12）、ギリシャ（36）、ハンガリー（60）、イスラエル（9～15）、イタリア（36）**、韓国（可変：3～24）、ノルウェー（48）*、パナマ（2）、ポーランド（可変：18～36）、ポルトガル（可変：6～24）、ルーマニア（36）、南アフリカ（3）***
累積的制限：（更新回数／月数）	エストニア（2/120）、ルクセンブルク（2/12）
制限なし	オーストラリア、オーストリア*、カナダ、中国****、デンマーク、フィンランド*、ドイツ*、アイスランド、インド、インドネシア、アイルランド、ラトビア*、ニュージーランド*、スロバキア*、スロベニア*、スペイン*、スウェーデン*、英国、米国

*派遣労働者と人材仲介事業所との間の有期契約が全面的または部分的に、労働者と企業との間の直接有期雇用適用に適用される制限に服する国。

**イタリアにおける 36 時間制限は、1 回当たりの配属期間が対象。一連の配属が 36 時間制限の対象となるかどうかは議論の余地あり。

***ILO, 2015b, section 4.3 における具体的コメントを参照。

****特に、派遣労働の利用が認められている「補助的業務」の定義と期間に関する中国の状況については、Cooke and Brown, 2015 を参照。

出典：著者作成

オンコール雇用契約利用の規制または禁止

オンコール雇用と、さらに特定の言えればゼロ時間契約は、英国、米国、ニュージーランドをはじめ、多くの国で激しい批判に晒されている。関係する労働者の保護改善を求めるこうした声に応じ、多くの規制措置が策定されてきた。

ニュージーランドの Unite 労組は 2015 年、ゼロ時間契約廃止を求める大々的な運動を展開し、大手ファストフード企業との間で、最低保証時間数を盛り込んだ新たな団体協約の締結にこぎつけた。また、2016 年には 2000 年雇用関係法も改正され、現在ではとりわけ、最低保証労働時間数がある場合、これを雇用契約または団体協約で定めなければならないことが規定されている。保証時間数が定められていない場合、労働者は使用者の呼出しに応じられる状態であることを要求されえず、また、提示された労働時間を拒否することもできる。さらに、使用者に合理的な根拠に基づく実質的な理由がない限り、呼出対応規定を雇用契約に含めることはできないほか、被用者は、作業を遂行できる態勢を常時整えておくことにつき、合理的な報酬の支払を受ける権利を認められている。雇用契約が合理的な報酬の支払を規定していない場合、被用者は保証時間を超えた労働を拒否することができる一方、使用者は、これを根拠に労働を拒否した被用者に報復してはならない。ゼロ時間契約はニュージーランドで禁止されたとする報道記事も見られる⁷³²。しかし、これは正確性に欠ける。これらの規定は、使用者の呼出しに常時応じられるようにしておくことを労働者に要求するゼロ時間契約の禁止には相当するが、このような要件を含まない契約は、一定の条件下で引き続き合法である。

オランダには、ゼロ時間契約のほかに「上下限設定契約」も存在する。上下限設定契約では、最低保証時間数が設定されているが、労働者はこれを超え、契約で定める最大時間数まで、使用者の呼出しに応じることに同意する。オランダ労働法によると、被用者はその契約に関係なく、全面的または部分的に使用主の行動と関連づけられる理由があれば、働かなかった時間についても報酬を受けなければならない。しかし、当事者は雇用契約の当初 6 か月間につき、この義務の適用を除外することができ、オンコール契約には通常、このような除外条項が盛り込まれている。従来、こうした除外規定は団体協約により無期限に延長できたが、2014 年には不正実践を防止するための法改正が行われた。2015 年 1 月 1 日以降に発効した団体協約では、反復性がなく、範囲も定まっていない特定の仕事に関してのみ、このような延長を定められるようになっている。一定種類の業務については、社会雇用省もこの実践を禁じることができる。

英国では、2015 年の法改正により、ゼロ時間契約の独占条項が執行不能となった。政府は、これら契約を禁じようとしたわけではなく、代わりにこのような契約の利用が適切または不適切な事例を特定する使用者向け指針を発表した⁷³³。適切な事例としては、新規事業立ち上げの場合、季節労働または短期間の需要増、社員の予期せぬ病欠に対応する必要性、特別イベント、および、新規サービスを試行する企業が挙げられる。

非標準的労働者の割合制限

一定の非標準的雇用形態の労働者総数に対する制限も、乱用を避ける手段となりうる。例えば、イタリアとノルウェーは、非標準的形態の労働者雇用に関するその他の要件緩和に伴うものではあるが、こうした手法を採用している。ノルウェーでは、有期契約に条件が設けられ、従業員全体の 15%を超えることができなくなっている⁷³⁴。イタリアでは、一部の例外を除き、有期労働者と派遣労働者は、当該企業が雇用する非標準的労働者数の 20%を超えてはならない。このような形の制限は、欧州以外でも見られる。中国では、労働契約法の規定により、派遣労働者は行政規則で定める従業員の一定割合を超えることができない。2014 年から、派遣労働者の割合は 10%を超えてはならないとされている⁷³⁵。

非標準的雇用の非中核的業務への限定

非標準的雇用の乱用を防ぐもうひとつの方法として、非標準的労働者の利用を使用者の非中核的業務に限定することが挙げられる。これは、国内法が臨時労働を定義する際に広く見られる規制のひとつである。これによると、臨時労働は、予測不能または付随的なビジネスニーズが生じる状況で、使用者の通常業務以外の作業に利用を限定しなければならない。

いくつかの国は、中核的事業活動に関する請負の利用も制限、さらには禁止している。この制限は、依頼元企業が通常の業務としても主たる業務としても営んでいない、特殊な性質を有する自律的サービスに請負を限定するうえで、有用な手段となりうる。つまり、請負業者はこの業務の遂行につき、依頼元に対し競争優位を有するため、単に従業員に短期間の雇用を提供する以上の意味がありうるということである。この考え方を採用する国としては、ブラジルとエクアドルが挙げられる。エクアドルでは、この制限が憲法で定められ、「企業または使用者の中核的な通常業務に係る労働者仲介およびアウトソーシング等、あらゆる形態の雇用不安および雇用の不安定が禁じられる」ことが明記されている⁷³⁶。ブラジルでは、高等労働裁判所（Tribunal Superior do Trabalho）が、依頼元企業の中核的事業に関する業務のアウトソーシングを禁じている。これら業務のアウトソーシングがあった場合、依頼元は請負業者とともに、請負労働者に対する共同責任を問われる。請負労働者

は場合により、依頼元の従業員として認定されることもある。一方、アウトソーシングが認められる場合、依頼元は請負業者の労働者に対し、補助的な責任を負う。2015 年に下院を通過し、2016 年時点で上院が審議中の法案は、中核的事業活動のアウトソーシングを自由化すると同時に、民間セクターでの請負の全事例に共同責任を導入することを目指している⁷³⁷。

アジアでは、インドネシアの規制制度が、業務のアウトソーシング過程を合法としうる条件をいくつか定めている。具体的には、特に「当該作業は支援的業務でなければならない（すなわち、該当する部門のビジネス団体により定められた作業実施過程のフローチャートに従い、主たる業務の実施を支援し、その便宜を図るために必要である）」こと、および、「当該作業は生産工程を直接的に阻害してはならない（すなわち、追加的な業務であって、遂行しなかったとしても、生産工程は通常通り継続できる）」ことが挙げられる。依頼元企業は「どの業務が特定の部門につき『中核的』および『非中核的』であるかに関し、該当する業界団体が作成した」フローチャートも提出しなければならない。これらの条件が充足されない場合、労働者は依頼元企業の従業員への分類変更を受ける権利を有する⁷³⁸。

6.1.5. 複数当事者が関係する契約形態における義務と権利の割当

第 4 章では、事業活動の大部分のアウトソーシングが、この 30 年間で幅広く見られる慣行となった様子と、これが周辺の業務機能に限らず、企業の「中核的」業務にも及ぶようになったことを報告した。職場の「分断」と形容されるこの過程は⁷³⁹、派遣労働や請負、フランチャイズを含む幅広い契約形態のほか、サプライチェーンや企業集団⁷⁴⁰、自営業者へのアウトソーシング、さらに場合によっては、これら労働者の誤分類を通じて生じる⁷⁴¹。

ほとんどの場合、労働形態は標準的雇用関係という従来型の「二者間」構造に完全には当てはまらない。従来は単一の使用者に集中していた機能と経営権が、複数の主体に分散しているからである。事実、ほとんどの派遣労働取決めでは、派遣労働者が人材仲介事業所により雇用され、賃金の支払を受けながら、その作業は利用者企業が指示している⁷⁴²。この場合、および、請負やフランチャイズなど、複数の当事者が絡むその他の契約関係の場合、その労働取決めが多層構造をなしていることから、労働者がその権利を実効的に行使するのが難しい状況が生じうる。労働条件の決定に複数の当事者が役割を果たす場合、労働者はその権利に責任を負う当事者を特定することにさえ困難を覚えかねない⁷⁴³。

複数当事者間取決めは、責任を削減し、規制を回避することを具体的なねらいとして締結される場合もある。多くの法域は、民間職業仲介事業者として登録されていない請負業者が、特定種類の労働またはサービスを提供する代わりに、単に労働者を派遣するような「偽造」取決めに対する救済策を導入している。

しかし、「偽造」取決めに対する保護の他に、一定の具体的目的につき、誰を「使用者」とみなすべきかが分からなくなるリスクを含め、複数当事者が絡む契約関係にある労働者のリスクを軽減するためには、具体的な措置が必要である。このリスクは、請負に限ったものではなく、派遣労働者や、複数当事者が絡むその他の契約関係にも影響しかねない。本節では、この問題に取り組むために講じうる措置につき、いくつか詳説する。

権利と義務の認識

派遣労働については、例えば 1997 年の民間職業仲介事業所条約（第 181 号）が、批准国に下記を義務づけている。

国内法及び国内慣行に従い、次の事項について、（中略）民間職業仲介事業所及び利用者企業のそれぞれの責任を決定し及び割り当てる。

- (a) 結社の自由
- (b) 団体交渉
- (c) 最低賃金
- (d) 労働時間その他の労働条件
- (e) 法令上の社会保障給付
- (f) 訓練を受ける機会
- (g) 職業上の安全及び健康
- (h) 職業上の災害又は疾病の場合における補償
- (i) 支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護
- (j) 母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付

権利と義務の認識を確保するために、1997 年の民間職業仲介事業所勧告（第 188 号）は、派遣労働者が適切な場合、その雇用条件を定める雇用契約を書面で締結すべきことを定めている。さらに、これら労働者は最低要件として「職務を実際に開始する前に、雇用条件を知らされるべきである」。また、いくつかの国は派遣労働者にその権利と義務、および、仲介事業所と利用者企業との間の契約の主な規定を知らせる義務も定めている。例えば、中国の労働契約法は、仲介事業所が派遣労働者に対し、利用者企業の契約内容に関する状況を提供せねばならないことを定めているが、この契約ではとりわけ「派遣期間、労働報酬と社会保険料の金額と支払方法、および、契約違反に係る法的責任」を定める必要がある。

各当事者の権利と義務、および、これら義務に違反した場合の法的責任に関し、特に書面で情報を提供することは、複数の当事者との関係における透明性と説明責任を確立するための一歩となりうる。しかし、情報提供の義務に加え、こうした関係における説明責任を醸成するその他の措置を導入することもできる。

分担責任の概念

説明責任を醸成するうえで重要な措置のひとつとして、複数当事者取決めに関係する各当事者間の連帯責任を定めることにより、労働と雇用の責務と義務に係る法的責任をこれら当事者間で分担することが挙げられる。

派遣労働に連帯責任のルールを適用すれば、労働者は通常であれば派遣会社が支払うべき労働関連給付を利用者企業にも請求し、そのどちらからも給付（分担責任の対象となるもの）の全額を回収できるようになる。この措置は、特に賃金と社会保障給付に関し、開発途上国と先進工業国双方で派遣労働を律する規則に盛り込まれている。例えばアルゼンチン、フランス、インド、イタリア、オランダ、ナミビア、オンタリオ州（カナダ）および南アフリカでは、利用者企業と派遣会社間の共同責任のルールが定められている⁷⁴⁴。

共同責任ルールはまた、派遣労働における労働者に対する義務の遵守を確保するうえでも欠かせない。利用者企業が派遣労働者から請求を受けかねないとなれば、利用者企業は信

頼できる民間職業仲介事業所を選ぼうとするであろう。さらに、共同責任ルールを利用者企業で雇用される派遣労働者に係る差別禁止原則と組み合わせれば、労働関連の責任を削減し、より安上がりの労働者プールを活用するための手段としてのみ、派遣労働が用いられることを防ぐ効果的な措置となりうる。

共同責任ルールを含む分担責任制度は、請負をはじめ、複数の当事者が関係するその他の契約形態の規制にも見られる。請負取決めに關して分担責任形態を確立することは、いくつかの理由により、派遣労働の場合と同様に重要となりうる。第一に、依頼元主体と請負業者の労働者との関係は、派遣労働の場合よりも独立した関係となることがある。少なくとも原則として、請負業者はその従業員を直接管理しているからである。にもかかわらず、請負会社の規模やその顧客の数、提供する作業またはサービス、および、これらが提供される場所（依頼元企業の社内かその他の場所か）などの状況によっては、依頼元が請負業者の労働者の労働条件に対し、強い直接的または間接的影響を及ぼすことがある。第二に、民間職業仲介事業所は、通常であれば請負業者が対象とならない免許または登録義務の対象となることが多い⁷⁴⁵。こうした理由から、依頼元企業に対し、信頼できる請負業者を選択し、その現行基準遵守を確保する行動を取るための強い誘因を提供することは、関係する労働者の権利確保に欠かせない。

世界で数か国が、請負業者と下請業者の労働者につき、労働保護の側面に関する依頼元企業の分担責任を定めている。また、公的調達政策も、請負における労働者の権利尊重を確保するうえで有用な手段となりうる（Box 6.1 を参照）。

Box 6.1. 労働者の権利を執行する手段としての公的調達

ILO、欧州連合および数多くの国によって認識されているとおり、公的調達は、非標準的雇用形態の労働者、および、特に請負取決めに關係する労働者の実効的保護を確保するための強力な手段となりうる。

1949 年の ILO 労働条項（公契約）条約（第 94 号）は、その適用対象となるすべての公的調達契約に労働条項を盛り込むよう要求している。このような条項は、当該契約の遂行のために雇用される労働者が少なくとも、法律、団体協約または裁定により決定され、同一産業および同一地域で遂行される類似の作業につき適用される賃金、労働時間その他の労働条件のうち、最も高い水準の保護を定めるものと同等に有利な条件を受けることを確保すべきである。同条約の重要な特徴として、請負業者が遂行する作業にも適用され、かつ、各国の当局がこのような適用を確保するため、適切な措置を講じることを要求している点が挙げられる。この点で、同条約の適用は、建設作業が絡む公的調達業務にとって特に重要と言える。建設業界は専門的請負業者の頻繁な利用を特徴とするからである。CEACR も指摘しているとおり、「今日では、請負に係る一般規定が、公的調達を律する法令だけでなく、公契約にもしばしば見られるようになっている。請負は禁じられることもあれば、契約主体である当局の許可を条件に認められることもあり、また、請負業者を拘束する義務があらゆる下請業者も拘束することを要件として認められることもある⁷⁴⁶。」

第 94 号条約の強みは、適切な制裁の適用を要求している点にあるが、この制裁は、要求される労働条項を適用しなかった業者を一時的または恒久的に入札手続から排除するという形を取りうる。また、批准国は適切な措置を講じることも義務づけられているが、こうした措置には、該当する労働者が未払の賃金を回収できるよう、契約規定に基づく何らかの支払を停止することが含まれる。

欧州連合の公的調達体系は最近になって変更され、社会的な配慮の余地をさらに広げている。公的調達に関する 2014 年 12 月 26 日の欧州議会・理事会指令 2014/24/EU に基づき、EU 加盟国は、公契約の履行において、事業者が欧州連合法、国内法、団体協約、または、8 つの ILO 基本条約を含め、指令の附属書に掲げる国際法文書により確立された環境、社会および労働法分野の該当する義務を果たすことを確保するため、適切な措置を講じなければならない。果たすべき義務とは、作業が遂行されるか、サービスが提供される場所で適用される義務を指す。このような措置は、均等待遇を確保し、他の EU 加盟国の事業者と労働者を直接にも間接にも差別しない形で適用しなければならない。これらの義務は下請業者にも適用される。権限ある国内当局が存在する場合、下請業者と元受業者の共同責任制度を含め、遵守を確保する適切な措置を講じなければならない。

また、同指令は EU 加盟国に対し、「契約遂行に割り当てられた人員のうち、経済的に恵まれない人々や社会的弱者集団の構成員の社会的統合」または「労働における女性と男性の平等促進、女性の社会進出および仕事と個人生活の両立を図る措置の実施」を含め、その他の社会的配慮を選定過程に含めるための一定の柔軟性を認めている。

公的調達はまた、国内レベルで労働者の権利を高めるために活用することもできる。例えば米国では、連邦最低賃金の引き上げに議会の過半数の賛成が得られなかったことから、オバマ大統領は 2014 年 2 月、連邦政府の請負業者と下請業者が、連邦建設・サービス契約の履行に携わる労働者に支払う最低時給額を引き上げる大統領命令 13658（「請負業者の最低賃金設定」）を發布した。

出典：ILO, 2008 その他の法的資料を基に筆者作成

労働安全衛生における分担責任

分担責任を確立できる基本的分野のひとつとして、労働安全衛生（OSH）の分野が挙げられる。1981 年の職業安全健康条約（第 155 号）には「二以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、これらの企業は、この条約の要件を適用するに当たって協力する」旨の規定がある。この協力は複数当事者間契約取決めに不可欠である。こうした取決めにに基づき、労働者が依頼元企業の社内で作業を行う場合、請負業者はその作業場を管理せず、よって労働安全衛生を提供したり、該当する義務の履行を確保したりできる立場にないからである。多くの国では、分担責任と情報交換の制度、および、労働安全衛生問題に関する依頼元と請負業者、下請業者間の協力を定めている。これは欧州連合などで広く見られる⁷⁴⁷。特に興味深い規制の例として、オーストラリアのモデル労働健康安全法が挙げられるが、これは労働安全衛生規制の調和を図るため、オーストラリア全土で採択された労働健康安全法の基盤となったものである⁷⁴⁸。モデル法は「第一義的」注意義務を「使用者」ではなく、「事業または企業を運営する者」（PCBU）に課しているが、これは元受業者を含む比較的幅広い概念である。第一義的注意義務は、PCBU により「採用されたか、採用されるよう仕向けられた」すべての労働者と、「当該事業または企業で勤務」している間、PCBU から作業に対する「影響または指示」を受ける労働者にも適用される。「労働者」という語は、PCBU のもとで「何らかの資格で作業を遂行する」者と定義されている。この幅広い定義にはとりわけ、従業員、請負業者とその従業員、および、人材派遣会社の従業員が含まれる。PCBU も「当該事業または企業で作業を遂行する個人」（例えば、下請業者を起用する自営請負業者）である場合、同時に労働者となることがある⁷⁴⁹。

したがって、同法によると「契約取決め連鎖の底辺にいる労働者については、その上にいる全当事者、すなわち、連鎖の頂点にいる小売業者（当該小売業者が労働者を採用するか、

採用するように仕向けたか、これに影響または指示を与えていることが立証されることを条件とする）、および、連鎖のより下にいるすべての元受業者、請負業者および下請業者が第一義的義務を負うことになる⁷⁵⁰」。派遣労働者についても、使用者企業と派遣会社がともに第一義的注意義務を負う。

このオーストラリア法は、労働安全衛生の責務と義務について、請負と下請を越え、複数の当事者が関係する幅広い取決めを含む広範な範囲を取り扱っている。直接雇用関係の先を見通し、労働保護という不可欠な分野で可能な限り幅広い説明責任と協力の原則適用を確保するうえで、優れたモデルと言える。

労働安全衛生を越えた分担責任

請負における連帯責任には、労働安全衛生の範囲を越える義務を含めることもできる。例えばペルーでは、依頼元企業が請負業者従業員の法定賃金と社会保障の権利に関し、請負業者と連帯責任を負う⁷⁵¹。チリでは、労働法典が労働者に対する請負業者の労働関連義務につき、依頼元企業の連帯責任を定めている。欧州の数か国は、一般的または部門別のレベルで行われる請負について、連帯責任を定めている⁷⁵²。例えばイタリアでは、給与と社会保険料に関する連帯責任が法律で定められている⁷⁵³。ドイツ最低賃金法は具体的に、請負業者が最低賃金を支払わない場合、請負業者の労働者が依頼元に対し直接、その支払を請求できる旨定めている。

連帯責任の有無が、請負過程の特徴によって左右される国もある。例えばコロンビアでは、依頼元企業の通常のビジネスに含まれる業務につき、労働法典が連帯責任を規定している。同様の規則はベネズエラの労働法（労働基本法）でも定められている。同法はまた、依頼元に提供される労働またはサービスが、請負業者の主たる収入源となっている場合、当該業務は依頼元の通常のビジネスに含まれるという、反証可能な推定も定めている。

その他、請負業者が支払不能に陥った場合にのみ、法律で連帯責任を定めている国もある。これは一部アフリカ諸国の「タシュロナ」のケースで広く見られる。さらに、法律はこのようなケースにおいて、仕事が依頼元の社内で遂行され、依頼元が労働と社会保障関連の義務をすべて果たす責任を負う場合と、依頼元企業が賃金の支払責任のみを受け入れる場合とを区別することもある⁷⁵⁴。

請負業者の労働者を利する対策を講じた場合の責任免除

分担責任制度と並行して、依頼元企業に対し、請負業者による現行労働基準の遵守を確保することで、その連帯責任の危険性を低下させる誘因が与えられることもある。例えばイスラエルでは、2011 年労働法執行改善法が、請負業者によって雇用される清掃・警備員の権利を確保することに役立った。同法によると、請負業者が従業員の労働者の権利を侵害した場合、依頼元は直接的に責任を問われる（使用者としてではなく、保証人として）。しかし、一定の条件を満たす依頼元は、この責任を免れることができる。第一に、労働者の権利が侵害されないようにするための「合理的な措置」を講じなければならない。その中には、苦情処理制度を確立し、労働者にその存在を知らせることが含まれる。第二に、依頼元は「公認賃金検査員」を起用し、違反があった場合に迅速な対応を行わなければならない。第三に、依頼元が請負業者に支払う時間当たり料金は、法律で定められた最低額を上回っていなければならないが、この最低額は、最低賃金に強制的な従業員給付、さらには請負業者の利益率を上乗せした金額に等しいものと設定されている。第一の義務は、労働者の状況に関し、依頼元が照会を渋る誘因を排除することを意図している。さもなけ

れば、裁判官がこれを雇用関係の存在を示す指標として用いるのではないかという恐れから、依頼元が労働者との直接的接触を避けようとしかねないからである⁷⁵⁵。

その他、請負業者の労働者に対する注意義務の遂行により、連帯責任を軽減できる可能性を定める法域もある。例えばウルグアイでは、依頼元が請負業者から、その労働と社会保障に関する義務の履行状況に関する情報を受けるとともに、その証拠書類を請求する権利を有する。請負業者がこの情報を提供しない場合、依頼元は、請負業者に支払うべき報酬を留保し、これを労働と社会保障関連の義務履行に用いることができる。情報を受ける権利を行使した依頼元企業は、連帯責任を免除され、請負業者が支払不能に陥った際、請負会社の労働者に対して補助的な責任を負うのみとなる⁷⁵⁶。同様の原則は、チリ労働法典にも定められている。情報提供の義務は、その他の方法でも課されることがある。例えばフィンランドでは、派遣労働と請負につき、情報取得義務を果たさない請負業者から「過失料」を徴収できる⁷⁵⁷。

契約の供給・流通連鎖と「盗品」規定

アウトソーシングには、単一の請負または下請業者だけでなく、下請業者の連鎖が関係することもある。アウトソーシングが「契約連鎖」を通じて行われる場合に、依頼元企業の労働法侵害と分担責任回避のリスクを低下させるため、いくつかの国は、労働者に対する依頼元企業の分担責任を連鎖内の各請負業者と下請業者に拡大している。例えばイタリアでは、依頼元の連帯責任が契約連鎖内のすべての請負業者と下請業者の労働者に対する賃金と社会保障関連義務に及ぶとする明文規定がある⁷⁵⁸。ベルギーの建設部門では、連鎖内の各請負業者と下請業者の社会保障と税に関する義務につき、依頼元が最終的な責任を負う⁷⁵⁹。米国の大半の州は「何らかの『請負業者包括責任』法を導入し、ゼネコン請負業者に対し、その傘下で働く下請業者の従業員に関する補償責任を課している」との報告がある。規制モデルは州によって異なる。規制モデルが「一種の厳密な責任基準」として機能し、「当該従業員が自社の従業員であったとすれば、総合請負業者が責任を負っていたはずである場合にすべて適用され、かつ、下請業者、孫請業者など、連鎖内の全業者が適用対象となる」場合もある。「一例として、アイダホ州法典第 72-216 節が挙げられる⁷⁶⁰。」チリでは、依頼元が請負業者と連帯責任を負う一方で、請負業者は下請業者と共同責任を負う。請負業者の共同責任が無効である場合には、依頼元が下請業者と責任を分担する⁷⁶¹。

契約連鎖における責任の適用範囲が異なることもある。オーストラリアでは、厚生労働法が、雇用法違反につき、罰金を含む多様な民事責任を定めている。同法はいわゆる「追加責任」に基づき、実際の違反者だけでなく、違反に「関与」した当事者の処罰を認めている。2012 年には、公正労働オンブズマンが、ショッピングカート回収作業員に対する不当に低い賃金支払を理由に、ある大手スーパーの請負業者 3 社に対する訴訟を提起するとともに、追加的責任手続を用い、このスーパーも被告に加えた。この訴訟を受け、スーパーは示談で紛争を解決し、オンブズマンとの協定を結んだ。この協定にはとりわけ、賃金の不足分を補填するための義済金を支払うこと、ショッピングカート回収作業員が不当な低賃金をスーパーの本社に直接、訴えることのできるホットラインを運営すること、および、請負業者の定期的な監査を行うことが盛り込まれた。このスーパーは現在、不当な低賃金のリスクを最低限に抑えるため、ショッピングカート回収サービスの段階的なインソーシングを進めている。オンブズマンは 2016 年 3 月、この取り組みを続けることを明らかにし、次のように強調した。「労働者に不当に低い賃金を支払う企業を発見し、かつ、その企業がフランチャイズまたはサプライチェーンの一部となっている場合には、その頂上にいるフランチャイズ本部、依頼元または買手の責任も追及する。価格を形成し、状況を支配しているのは、これらの企業だからである⁷⁶²。」

オーストラリアでもう一つ重要な立法分野として、同国の繊維、衣料および履物産業の社外勤務者を保護するため、連邦と州の双方のレベルで採択されているサプライチェーン立法が挙げられる⁷⁶³。連邦レベルでは、2012 年の厚生労働法改正以来、その規定のほとんどが一定の条件下で、社外請負労働者に適用されている。また、社外労働者は未払賃金をその契約相手だけでなく、その労働から便益を得ているサプライチェーン上部の「間接的責任主体」からも回収できる。但し、監督その他の形で、商品の配達を受ける前の作業の遂行を管理する権利を持たない小売業者は、その例外とされる⁷⁶⁴。

米国では、労働省が連邦裁判所に対し、公正労働基準法（FLSA）に基づく差止命令を求める「盗品」訴訟を提起できる。これにより、同法の最低賃金、超過勤務手当または児童労働禁止に関する規定に「違反する形で、従業員が生産過程で雇用されている商品を輸送したり、輸送に供したり、出荷したり、配達したり、商業目的で販売したり（中略）する」ことは、いかなる者についても違法となる⁷⁶⁵。この規定の目的は、使用者間で平等な競争条件を維持することであり、労働省がこのような訴訟提起の可能性をちらつかせただけで、不正な労働実践に終止符が打たれたケースも多く報告されている⁷⁶⁶。

「複数雇用」と「共同雇用」の制度

いくつかの国では、複数当事者間の契約関係に対処するため、複数雇用制度が考案されている。南アフリカの労働裁判所は最近、労働仲介業者の従業員が労働関係法に基づき、利用者企業の従業員に分類された場合、労働仲介業者と利用者企業がともに、当該労働者の使用者とみなされることを明らかにした⁷⁶⁷。米国では、労働者の作業の管理と監督が異なる主体により共有される場合、「共同雇用」が成立しうる。この場合、共同使用者はすべて、該当する法律に基づき、雇用関係から生じる義務の履行に責任を負うことになる。2016 年時点で、大手ファストフード会社のフランチャイズ取決めに關し、同社が全国労働関係法に基づき、フランチャイズ加盟店従業員の共同使用者とみなされうるかどうかを判定する画期的な訴訟事件に係争中となっている⁷⁶⁸。労働省は 2016 年、公正労働基準法と移民および季節農業労働者保護法における雇用の「拡張的定義」が、「すべての責任ある使用者がその義務を認識し、これら法律を遵守することを確保するための」取り組みの一環として、共同雇用を判定する際に考慮されるべきであるとの所見を提示した⁷⁶⁹。事実、「共同雇用」形態の適用と執行は、複数当事者間の契約関係における労働者の権利を保護するうえで欠かせないことがある。第 5 章で報告したとおり、労働における基本的原則と権利の実効的適用を確保するうえでも、これは不可欠となる。

6.2. 集团的対応: 団体交渉と労働者の声

法改正は、現行法の不備や空白に取り組むことができるが、もうひとつの重要かつ補完的な規制上の手段として、団体交渉が挙げられる。団体協約は、該当する部門や企業の具体的状況を考慮して策定できるため、ディーセント・ワーク欠如への取り組みに適している。団体交渉の対象がある部門または職種の全労働者に及んでいる国では、団体協約が、労働組合に加入していないこともある非標準的労働者を協定の対象に含める手段を提供しうる。そうすることで、標準的労働者と非標準的労働者の待遇の差異がある場合には、常になんかそれが軽減されることになり、それによってコスト節減を理由に非標準的雇用形態を利用する誘因も減少する。

団体交渉は、雇用の諸条件を規制する重要な手段であるが、世界の多くの国では、団体交渉の対象範囲が依然として限られている。しかも、第 5 章で示したとおり、労組は非標準的労働者を組織化、代表するうえで困難を覚えることが多い。こうした課題があることを

考えれば、異なる雇用形態の労働者を差異化し、その利益を区別するために、複数の戦略を導入することが重要となる。以下の各項では、非標準的労働者の団体交渉過程への包摂を図るさまざまな手法と、これらがどの程度、諸規定の対象となっているのかについて検討する。

6.2.1. 法的枠組みで、非標準的労働者の結社の自由と団体交渉権の実効的な保護と促進を確保すること

第 5 章で論じたとおり、法的な障害の結果、非標準的雇用形態の労働者には、団結権も団体交渉権もないことがある。よって、結社の自由と団体交渉に関する第一の政策提言は、法的枠組みによりすべての労働者にこれら権利の実効的な保護と促進を確保することにある。労働者の団体が自由に活動し、その構造（企業レベル、部門別レベル、職業別レベル、全国レベルなど）を選択するとともに、すべての労働者の加入に対する障害を取り除けるようにする法的枠組みを確立することは、非標準的労働者を利する包摂的な労組の戦略と行動を確保するための前提条件となる。

集団的権利の保護における格差をなくしたり、縮めたりするためには、非標準的労働者が労働組合を設立し、これに加入する権利と、労働組合がこうした労働者を加入させ、組織化する権利をまず確立しなければならない。この点で興味深い動きとして、南アフリカの 2014 年労働関係改正法が挙げられる。同法により、人材派遣会社の従業員を代表する労働組合は、派遣会社の職場だけでなく、利用者企業の職場でも団結権を行使できるようになった。また、人材派遣会社に雇用され、法的に保護されたスト行動に参加する労働者は、利用者企業の社内でピケを張る権利を付与されている⁷⁷⁰。

同法はさらに、労働組合の代表性の水準に関し、労使間で紛争が生じた場合、この紛争の解決を試みる権限ある委員は「人材派遣サービス（労働仲介業者）の従業員、有期契約の従業員、パートタイム従業員その他の非標準的雇用形態の従業員」など「比較可能な交渉単位の中に非標準的雇用形態で採用されている労働者がどの程度いるか」を考慮することになっている。CEACR は「労組がこうした類型の労働者を加入させるうえで追加的な困難に直面しているとの理解に基づき、雇用される非標準的労働者の割合が高い部門において、労組が代表性を有するとみなされる能力、よって団体交渉を行える能力を促進する」ものとして、この規定を歓迎した⁷⁷¹。

このように、労働者団体がこれら非標準的労働者を加入させ、保護することを可能にするとともに、これら労働者が団結し、団体交渉を行う際の法的または実際の障壁を撤廃する規定は、こうした困難を克服するうえで不可欠である。もうひとつの可能な措置として、団体交渉権が雇用関係の範囲を越えて与えられる旨の規定を設けることが挙げられよう。カナダ、ドイツ、スペインなど、従属的自営業者にこの権利を明文規定で提供している国の事例については、第 1 章でいくつか論じた。第 5 章で論じたとおり、こうした規定は明らかに、独占禁止法に起因するものを含め、団体交渉権の全面的行使に対する法的障害を排除することをねらいとしている。

また、労働組合加入に対する実際の障壁も排除することが欠かせない。第 5 章では、報復を受け、失職したり、ブラックリストに載せられたりすることを恐れるがあまり、非標準的労働者が組織化しづらい可能性があることを報告した⁷⁷²。これは特に、具体的な契約種類にかかわらず、派遣労働関係に当てはまる。結果として契約が更新も延長もされないことを恐れる労働者は、労働組合への加入を渋りかねないからである。

こうした労組加入への躊躇は、法律が非標準的労働者に結社の自由と団体交渉権を全面的に認めている場合でも、実際の集団的権利の行使に深刻な困難をもたらしかねない。労組関連の理由による差別的または報復的解雇に対する具体的な法定救済が導入されている法域もあるが、「非標準的労働者につき、このような救済は、単にその契約を更新も延長もしないことにより、または、（オンコール）労働者につき、その労働時間を『ゼロ化』することにより、簡単に回避できてしまう」のである⁷⁷³。

議論の余地はあるが「これによって『随意契約』体系が導入されている国でも、標準的労働者と比較した場合の非標準的労働者の立場はさらに弱くなりかねない。なぜなら、労組関連の理由に基づく解雇は依然として、これら制度において不当な労働慣行に相当しうるからである。」標準的労働者は、特に不当解雇からの保護がまったく、またはほとんどない場合、労働者の権利を行使したがないことがある。しかし、この点で最も大きな影響を受けるのは依然として、非常用またはオンデマンド形態の非標準的労働者である。なぜなら、その契約の延長や、さらなる仕事の提供を拒まれることは、これら労働者が差別的解雇からさえも保護されていないことを意味するからである⁷⁷⁴。

よって、差別的解雇からの保護を非常用またはオンコール雇用者にも拡大することにより、この規制上の格差を埋めること欠かせない。その一例であるフランス労働法典は、労組活動を含む理由による制裁または解雇など、あらゆる直接的、間接的差別の形態と行為を禁じている。同法の規定は、契約の更新を明示的に差別からの保護の範囲に含めている⁷⁷⁵。

6.2.2 労組が非標準的労働者を組織化し、団体交渉におけるその実効的代表を確保する能力

非標準的雇用形態の労働者を組織化し、集団的に代表するための行動は、非標準的雇用形態の労働者のための行動と、労働者による行動に大別できるが、これら 2 つの類型は相互排他的ではない。

労組は近年、非標準的労働者に対する支援を強めている。労組の行動の中には、標準的雇用の衰退だけでなく、非標準的雇用によって提起される不平等の問題に対する幅広い懸念を反映し、連帯と社会的正義の一般的追求を目指すものもある。例えば、マレーシアとインドネシアでは、不安定な仕事の割合を低下させ、一般的な福祉を改善するための労組の行動が、アウトソーシングや労働仲介業の問題と密接に結びついている⁷⁷⁶。労組の行動は、非標準的雇用が拡大を続け、使用者がますます、生産のアウトソーシングを行ったり、正社員を派遣社員に置き換えたりすることで、すべての労働者に関する現行の賃金と労働時間の規定が根底から損なわれているとの懸念を動機とすることもある。場合によっては、全体的な労働組合員数の減少が、非標準的労働者を包摂することで、その基盤を広げようとする労組の動きにつながっている。労組は現在、労働市場の底辺にいる労働者のエンパワーメントを通じ、「より大きな権利のバスケット」を取り込もうともしている⁷⁷⁷。労組が社会的にさらに弱い立場にある労働者の組織力と能力の構築を図っているのは、このためである。インドなど一部の国では、いくつかの労使紛争が労働者にとって不満が残る形で解決されたことが、非標準的労働者をその団体交渉に取り込むことで、これら労働者が望む成果を達成する可能性を高めることを労組に促している⁷⁷⁸。

日本はこの点で、重要な事例のひとつである。日本の労働市場は二重構造的性が強く、労働者の大部分、特に女性が非標準的な仕事で雇用されている。こうした仕事はしばしば「パート」と呼ばれているが、必ずしも労働時間が短いわけではないにもかかわらず、低賃金や昇進可能性の低さ、雇用の安定度の低さを特徴としている。企業別に設けられている日本の労組は従来、組合員を正社員に限定し、非正規社員を正社員の「終身雇用」を守るための緩衝装置とみなしてきた。ところが、特に小売など、労働市場の一定部分で非標準的

雇用が広がったことで、労組はその立場の再考を迫られた⁷⁷⁹。産業別労働組合同盟 UA ゼンセンは 2000 年代半ば以来、2,450 を数える加盟組合の 30% で、パート社員の組合加入を達成した結果、2014 年時点では組合員 145 万人のうち 51% が非標準的労働者となっている。ゼンセンはパート社員の組合加入を目標に掲げているが、労組加入は企業レベルで、しかも日本の労働組合活動の協調的伝統を反映し、しばしば経営陣との協議を経て実現している。場合によっては、従業員が分断される中で人事戦略の策定に窮した経営陣が、この取り組みを促すこともあった。パート社員の労組加入は、社内での非標準的労働者の補助的な地位への取り組みにも、賃金を焦点とする交渉にもつながっていないが、パート社員のキャリア・パスは改善し、「正社員」としての採用の機会も得られるようになった⁷⁸⁰。

非標準的労働者の増加は、非標準的雇用形態の労働者の特殊な利益を代表する新たな労働組合の創設をもたらしめている⁷⁸¹。この動きは、主流の組合組織を通じての認知と労組結成を達成しようとする非標準的労働者の闘争から生じることもある。2005 年から 2007 年にかけて、ムンバイの Reliance Energy Ltd (REL) で雇用されていたインドの請負労働者が、この例に当てはまる。また、労働者の中には、いくつかの派遣会社を通じて同一の企業で働くために雇用された者もいることから、部門別または全国的労組の中には、これら労働者が職場を越えて労組に加入することを支援できるものもある。例えばカナダでは、モントリオールの移住労働者センター (CTI-IWC) が、派遣労働者組合と非常用外国人労働者組合の創設に成功した。労働者はこれらの団体を通じ、使用者に関係なく、移民の法的地位取得権や不法就労者の国のサービスの利用権を含め、部門内でこれら労働者に関係する具体的な問題について議論と交渉が行えるようになっている⁷⁸²。

6.2.3. 包摂的な形態の団体交渉を促進し、団体交渉がしやすい政策枠組みを作ること

非標準的労働者の団体交渉過程と団体協約への包摂は、数多くの要因に依存する。ひとつの重要な決定要因は、団体交渉過程それ自体、すなわち当該国において一般的な交渉方法の組織化である。団体交渉は企業別、部門別、全国レベルの 3 つの水準に大別できるが、これらが組み合わせられたシナリオも存在する。

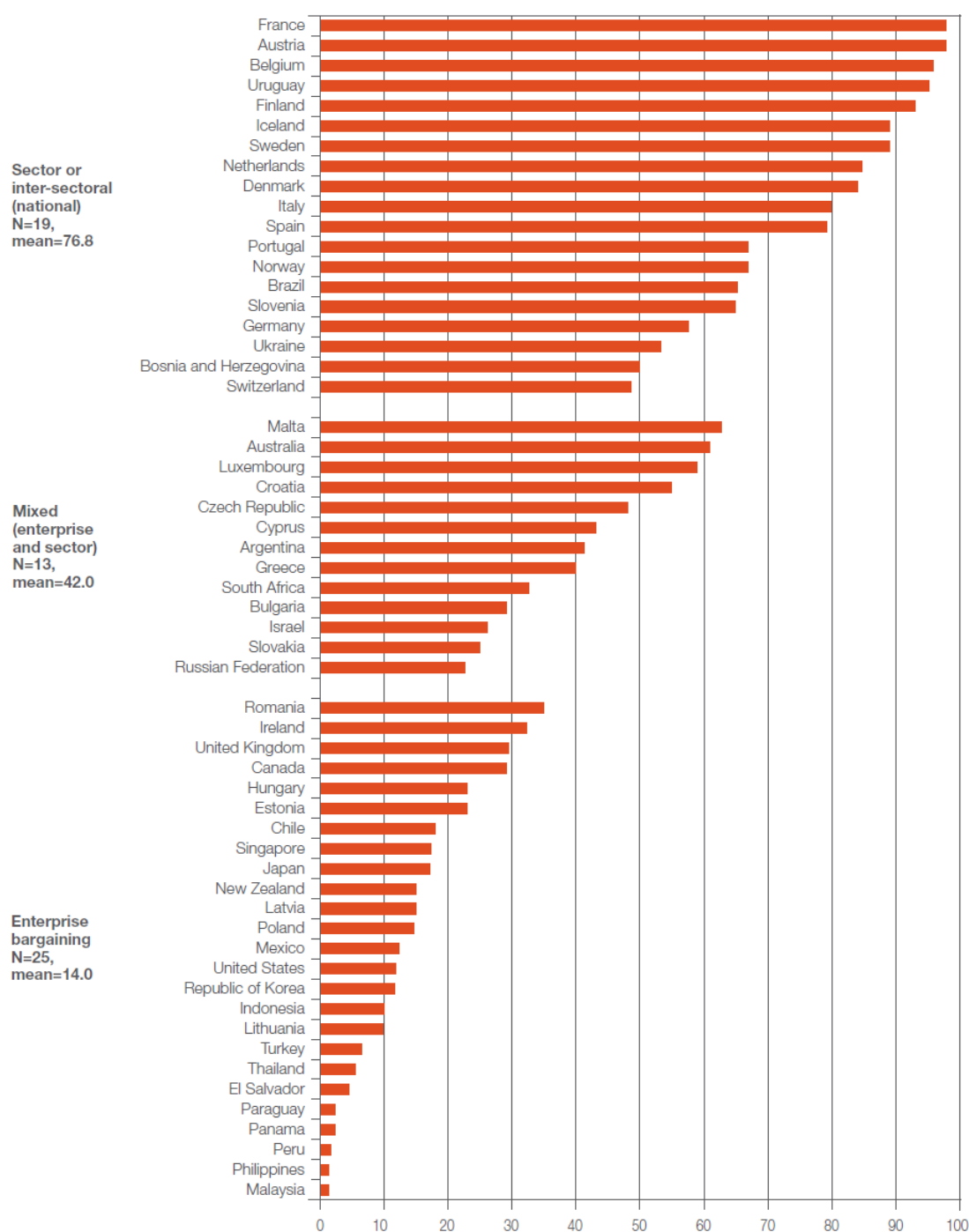
企業別レベルでの単一使用者交渉は、当該企業の従業員に参加が限られているため、限られた数の労働者が対象となる。部門別または全国レベルでの複数使用者交渉は、より多くの労働者を対象とするばかりか、この形で成立した団体協約は、協約を交渉した使用者団体の構成員でないものを含め、すべての使用者に拡大適用されることがある。このような団体交渉制度を有するほとんどの国では、団体協約の拡大適用が法律で規定されている。図 6.5 は、57 か国のデータに基づき、異なるレベルの団体交渉制度に関する情報を提示したものである。Box 6.2 では、その機能の態様および最終的結果に関するさらに詳細な情報を提供する。

非標準的労働者にとって、単一使用者交渉は特に困難となりかねない。このような交渉では、使用者が通常、圧倒的に強い交渉力を持つからである。特に請負労働者にとって、単一使用者交渉は、最終的に労働条件を指示する依頼元使用者との交渉能力に依存する。

部門別または全国レベルでの複数使用者交渉は、より多くの労働者を対象に含められることに加え、依頼元使用者の特定または交渉過程への巻き込みが困難である場合にも役立つ。政府は通常、複数使用者交渉を通じて成立した団体協約を、特定の産業、地域または分野の全労働者に一般的に拡大適用できるため、部門別または全国レベルでの複数使用者交渉は、最も包摂的な団体交渉形態と考えられる。企業別交渉が熟練労働者のほうに多くの報酬をもたらしうるのに対し、複数使用者交渉は通常、非標準的雇用を含め、社会的に弱い立場にある労働者にとって最も有利とみなされる。複数使用者との団体交渉はまた、非標

準的労働者のより包摂的な待遇を労組に促すという意味でも、非標準的労働者によりよい結果をもたらす可能性がある。なぜなら、「部外者」を交渉から隔絶すれば、労組の取り組みが阻害されるだけでなく、その評判にも傷がつくことになるからである。この意味で、団体交渉の分散化をねらいとする政策では、非標準的労働者が隅に追いやられる危険性にも配慮すべきである⁷⁸³。

図 6.5. 団体交渉のレベルと交渉の捕捉率、2012~13 年(単位: %)



Source: ILOSTAT, IR data; available at: www.ilo.org/ilostat.

Box 6.2. 団体交渉のレベルと構造は交渉の捕捉率にどう影響するか

企業別であれ、部門別であれ、全国レベルであれ、または、これらが混在するレベルであれ、団体交渉をどのレベルで行うかは、団体協約の適用対象範囲に直接影響する。57 か国について入手できるデータに基づき作成した図 6.5 を見ると、交渉の種類(全国、部門別または企業別)が、交渉対象範囲を予測する最も重要な判断材料であることが分かる。

単一使用者(工場、企業、会社)との交渉では通常、大・中規模の企業または事業単位の限られた数の従業員しか対象にならない。企業レベルで交渉が行われている 25 か国を見ると(図 6.5 の下のグラフ)、対象となる労働者の割合が 1%から 35%であり、平均は 14%となっている。割合が最も大きくなっているカナダや英国、アイルランド、ルーマニアでは、使用者が一部の部門で依然として合同交渉を行っている(カナダのケベック州、英国の医療サービス部門、アイルランドの建設部門、ルーマニアの一部企業集団など)。純然たる企業レベルの交渉の場合、対象となる労働者の割合は 25%を超えない。部門別または全国レベルでの複数使用者交渉が圧倒的に多い国では(図 6.5 の上のグラフ)、交渉の対象となる労働者の割合が、スイスの 49%からフランス、オーストリアの 98%にまで上っている。部門別または全国的交渉(またはその何らかの組み合わせ)が優勢な 19 か国では、被用者の 76.8%が団体協約の対象となっている。どちらのレベル(企業別または部門別)が優勢ともいえない残りの 13 か国では予想どおり、捕捉率がその中間にとどまっている。交渉レベルと交渉対象範囲のこの関連性は、時系列的に見ても成立する。

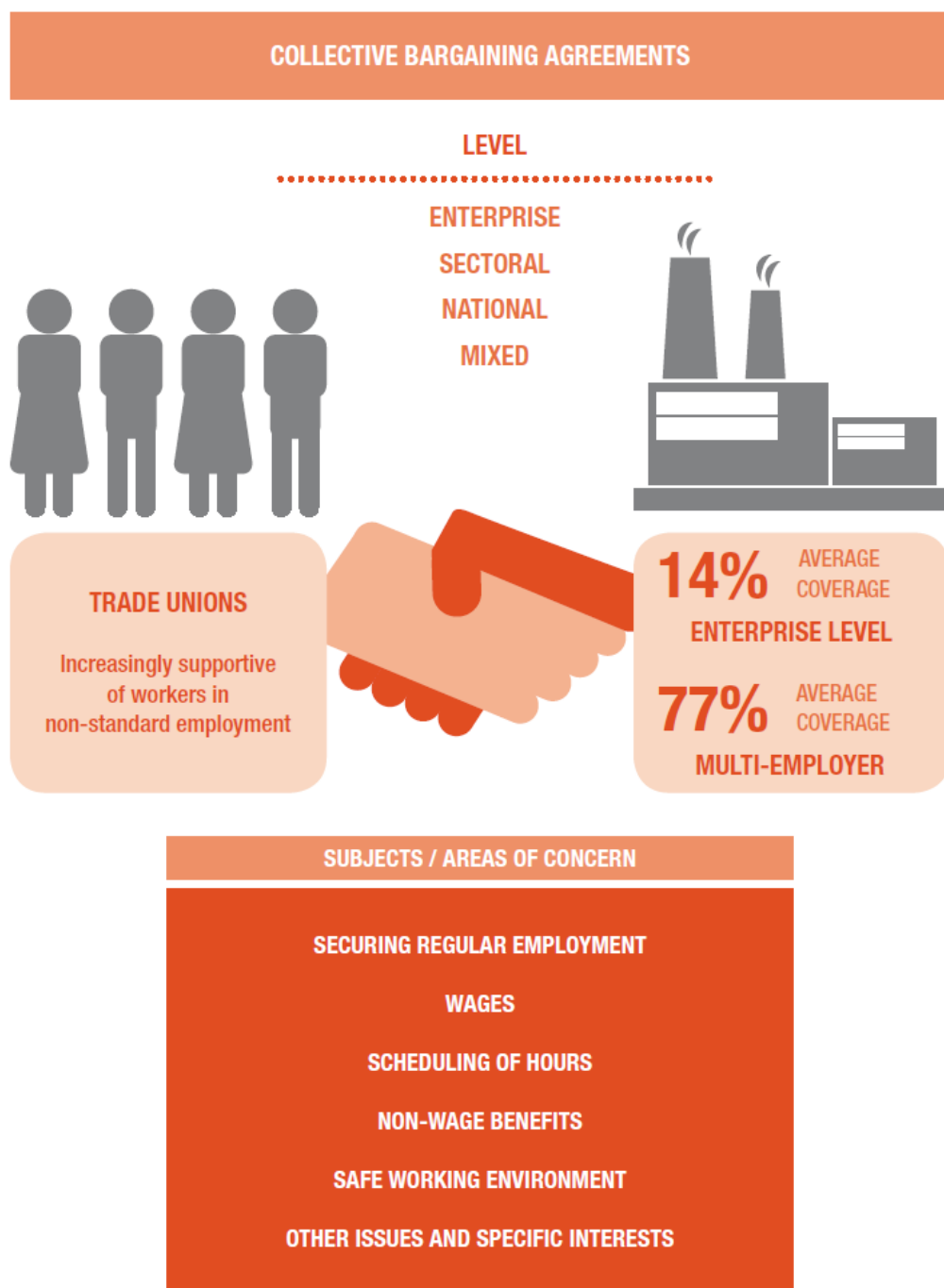
特に欧州の多くの国では、複数使用者との交渉で成立した団体協約が、協約を交渉した使用者団体に加入していない使用者を含め、すべての従業員(および労働者)に拡張適用されることがある。政府当局は、団体協約の拡大適用を通じ、大まかに見て同じような条件で業務を行う部門や分野の企業につき、最低雇用・労働基準を定めている。団体協約を拡大適用する頻度、および、このような拡大適用を可能にするために団体協約で達成する必要がある最低水準は、国によって異なる。団体協約を拡大適用することの意義と正当性を保つためには、労働市場の変化と組合組織に対する障壁によって、関係当事者が拡大適用可能な協約に署名できない事態が生じないようにすることが重要である。

出典: Visser, Hayter and Gammarano, 2015

使用者にとっての複数使用者交渉の利点としては、当該部門について制定法上の介入よりも効果的な労働保護の設計に参加できる機会や⁷⁸⁴、規則を守らない使用者による不正競争の防止を挙げることができる⁷⁸⁵。団体協約が拡大適用され、拘束力を持つ可能性が高いことを使用者が知っていれば、その結果に影響力を及ぼすため、使用者団体に加入し、交渉過程に関与する誘因も生まれる⁷⁸⁶。

労組が雇用・労働条件に影響力を及ぼす形も、単一使用者交渉のように団体交渉の対象が狭いか、それとも複数使用者交渉のように対象が広く、包摂的であるかに応じて異なってくる。例えば、研究を見ると、包摂性の高い交渉制度と、複数使用者交渉を通じて成立した団体協約の行政による拡大適用は、賃金の均等化や賃金構造の圧縮⁷⁸⁷、男女間の賃金格差の縮小⁷⁸⁸にプラスの影響を与え、国家間の賃金不平等の全般的な削減につながる可能性がある⁷⁸⁹。こうした結果はいずれも、非標準的雇用形態の労働者に影響を及ぼす(図 6.6)。

図 6.6. 団体交渉のレベルと非標準的雇用



2008 年から 2013 年にかけての経済危機の際、オーストラリアやフィンランドをはじめとするいくつかの国では、団体交渉の捕捉率が上昇したが、それよりはるかに多くの国では、捕捉率が場合によっては劇的に低下した。交渉捕捉率が最も急激に低下したのは、キプロス、ギリシャ、アイルランド、ラトビア、ポルトガル、ルーマニアといった、危機下で深刻な経済困難に陥った欧州諸国であった。これらの国に対する救済融資では、団体交渉枠組みの変革が条件とされることが多かったためである⁷⁹⁰。日本や英国、米国では、すでに数十年前から、労働組合加入率の低下と並行する形で、交渉捕捉率も後退している。

交渉捕捉率が横ばい、さらには上昇している国では、非標準的労働者の包摂が明確な政策目標とされ、当事者の代表性を評価する場合に非標準的雇用の割合がより多く考慮されたり、非標準的労働者に包摂的な労働保護を提供するために団体協約の拡大適用が用いられたりしている。例えば、スイスとオランダでは、団体協約が清掃請負、警備、ごみ処理、介護など、数多くの部門の労働者に拡大適用されている。これら部門には移民労働者や可動性の高い派遣労働者が多く、通常は労働組織率が低いことを考えれば、これは強力な政策手段と言える⁷⁹¹。

また、欧州では、海外派遣労働者指令の実施により⁷⁹²、一般的に適用される団体協約で定める最低賃金その他の最低労働条件が、しばしは非標準的雇用形態にある他の EU 加盟国からの海外派遣労働者（建設・営利清掃部門など）にも適用されることになっている。

2014 年、ドイツは「交渉自律性の強化」に関する立法措置を採択したが、その中には、団体交渉を促進、支援するために団体協約の拡大適用を強化することをねらいとする一連の措置が含まれていた。団体協約の拡大適用に関する規定は既に存在していたが、その対象となるためには交渉対象領域の全労働者の 50%を捕捉し、かつ、労使双方の最上部の団体が拒否権を有し、拡大適用を阻止できる団体交渉委員会によって承認されねばならないという要件があったために、この政策措置の利用は減少傾向にあった。団体協約法に盛り込まれた新たな規定は、捕捉率の最低基準を廃止し、拡大適用を「公益のために」行う必要性を強調している。それまで、拡大適用は 1996 年海外派遣労働者法に基づき、限られた数の部門でしか用いられていなかったが、この改革により、団体協約で定められる最低賃金と労働条件が、全部門に拡大適用される余地ができた⁷⁹³。ノルウェーは 1993 年に拡大適用規定を導入した。拡大適用の範囲はそれ以来、外国企業から派遣された移民労働者（建設現場や造船所など）にも広げられている。

南アフリカでは、協約の当事者に十分な代表性があるとみなされる場合、部門別交渉評議会¹で成立した団体協約を、その対象範囲に入るすべての労働者と企業に拡大適用する権限が労働大臣に認められている。「労働仲介」が労働規制と団体交渉に突きつける課題に対する懸念が高まったことを受け、全国経済開発労働評議会（NEDLAC）は、1995 年労働関係法（LRA）における「人材派遣サービス」に関する一連の修正案を審議した。2014 年の LRA 改正は、政策ベースでの団体協約の拡大適用を強化することになった。同法は現在、労働大臣に対し、団体協約の拡大適用を要請した交渉評議会に十分な代表性があるか否かを決定する際、影響を受ける公算が大きい当事者と協議するとともに、従業員の構成（派遣、有期、請負その他の非標準的労働者を含む）を考慮に入れるよう要求している。拡大適用が決定された協約は、派遣労働者を含め、該当する部門の全労働者に適用される。

6.2.4. 非標準的雇用に取り組むための規制手段として団体交渉を用いること

社会的パートナーは、非標準的労働者の労働条件を改善するため、多様な規制戦略を考案してきた。主な問題点としては、正規雇用の確保、同一価値労働に対する同一賃金の提供、オンコール雇用者に対する最低労働時間の保証を含む勤務時間の編成、経済的に従属する自営業者の規制、安全な労働環境の確保、母性保護の拡充、および、非標準的労働者の特殊な利益とニーズへの取り組みが挙げられる⁷⁹⁴。これら問題の多くは、雇用改善に向けた法的対応に関する第 6.1 節で取り上げられたものと同じである。多くの場合、国内規制の欠如、または、現行規制の不備により、社会的パートナーは団体交渉を通じ、こうした問題に取り組もうとしてきた。とはいえ、団体協約の重要性を過小評価すべきではない。こうした当初の規制面での対応はしばしば、立法を含む後の取り組みの基盤となっているからである。

正規雇用の確保

本報告書の全体を通じて論じられているとおり、非常用労働者と派遣労働者の第一の懸念は、雇用の安定確保にある。非常用契約の終了はしばしば、常用、非常用にかかわらず、新たな契約が提示される保証も期待もない中での雇用関係の終了を意味する。世界の多くの国では、正規雇用への移行機会が限られており、特に経済危機下では、ほとんどなくなってしまう。多くの開発途上国、特に法律で非常用契約の更新回数に制限が設けられていない国では、非常用労働者が何年も同じ企業で働きながら、無期契約を得られないこともある。

よって、労組にとっては、雇用の正規化を求めて交渉すること（交渉の成功例としては、コロンビアとインドで成立した協約が挙げられる）、または、非常用社員を「正社員」として認めなければならなくなる勤続期間の上限について合意すること（この趣旨の合意が得られた事例としては、カナダ、ニュージーランド、フィリピン、南アフリカなどの国で締結された協約が挙げられる。表 6.7 と Box 6.3 を参照）が、ひとつの重要な優先課題となる。雇用の正規化と継続の要求は特に、非標準的労働者が実際、企業の中核的業務を遂行していること、同じ使用者のもとで十分に長く働いていること、主たる使用者の監督と直接管理のもとで働き、恒常的な性質を有する作業を遂行していること、または、そもそも労働契約を結んでいるべきであることを示唆する十分な実証がある場合、認められることが多くなっている⁷⁹⁵。

表 6.7. 正規雇用の確保:最近の団体協約の事例

団体協約	主な規定
フィリピン: Indo Phil Textile Mills, Inc. と IndoPhil Textile 従業員組合の社内協定 (2010~15 年)	正社員と同じ職務を遂行し、いずれかの 12 か月間に 156 日以上勤務した非常用従業員または臨時従業員は、正社員とみなす。
カナダ: オンタリオ州とオンタリオ公務員労働組合の団体協約 (2013~14 年)	有期勤務の職員により、同じ作業が 18 か月以上、継続して遂行され(当該職員が許可を受けて休職中の正職員の交代要員である場合を除く)、かつ、省がこの作業をフルタイム・ベースで遂行することが継続的に必要と判定する場合、省は当該作業を遂行する正規勤務のポストを設けなければならない。
南アフリカ: 陸上貨物輸送労使交渉評議会協定 (2012~13 年)	業界内の 1 社または複数の利用者企業に 2 か月を超える期間、派遣された人材派遣会社の従業員は、通常の従業員とみなし、その結果として、本協約の関連規定すべてを当該従業員に適用する。
南アフリカ: Transnet SOC Limited と Transnet 労使交渉評議会の協定 (2014~16 年)	同社は 2016 年 3 月末までに、労使交渉評議会協約に定める諸条件(報酬、ボーナス、休暇その他各種の手当および給付を含む)に従い、同社の 2 大部門において 1,772 人の有期労働者を直接雇用すべきである。
ニュージーランド: BOC/ Linde Engineering 従業員とエンジニアリング・印刷・製造組合の団体協約 (2012~14 年)	非常用従業員は計 6 か月を超えて連続して雇用してはならないが、使用者、当該従業員および組合が書面で、それより長い期間の雇用について合意する場合は、この限りでない。

コロンビア:セメント工場 Argos と労組 Sutimac、 Sintrargos、 Sintraceargos の社内 協定(2012 年)	全セメント工場の経営統合プロセスに労組が同意することと引き換えに、それまで人材派遣会社を通じて雇用されていた多数の労働者の直接雇用が実現した。
インド:タミルナドゥ州電力 庁と労組の協定 (2007 年)	請負労働者 2 万 1,600 人のうち 6,000 人を直ちに正規化する。残りも段階的に正規化する。
ドイツ:金属・電機業界 使用者組合 Südwestmetall と金属 労組 IG Metall(2012 年)	どの企業も 18 か月間、派遣労働者を利用できる。それ以降、非常 用契約を継続する客観的な理由がない場合、企業はその後 6 か月 以内に、直接常用雇用契約を認めなければならない。

出典: Xhafa, 2015 を基に、Ebisui, 2012 およびその他の ILO 資料の事例を用いて作成

Box 6.3. 南アフリカにおける臨時労働者の正規化: 事例研究

Transnet SOC Limited は、南アフリカの貨物輸送取扱会社である。同社には、Transnet 港湾ターミナル(TPT)と Transnet 貨物鉄道(最大部門)を含む 5 つの部門がある。TPT がダーバン・コンテナ・ターミナルとリチャーズ・ベイ港の両方で営む鉱物貨物業務(輸出入)は、年中無休の 24 時間体制で営業している。港の出入荷量は大きく変動するため、労働需要の変動も大きい。

ターミナルには長年にわたり、無期契約のフルタイム従業員と、労働仲介業者を通じて雇用されている臨時従業員が配置されていた。同じ仕事をこなしているにもかかわらず、臨時従業員は常用社員よりも賃金が低く、給付も少なく、雇用の安定も確保されていなかった。

Transnet 労使交渉評議会は、有期労働者に関する集団協約を成立させ、2016 年 3 月末までに、TPT の従業員 300 人と Transnet 貨物鉄道の従業員 1,472 人が正規化され、無期契約を結ぶことになった。この協約の規定によると、Transnet は、集団協約に定める諸条件(報酬、ボーナス、休暇その他各種の手当と給付を含む)で有期労働者を直接雇用すべきことになっている。その結果、これら労働者は労働仲介業者を通じて雇用されないことになる。

当事者は社会的対話と通じ、労働仲介業者利用の問題に取り組むことができた。労使関係の環境は、不信と対立を特徴とするものから、より肯定的な関係へと変化した。TPT では、ダーバン・コンテナ・ターミナルとリチャーズ・ベイ港での労働紛争による喪失日数が、平均 13.5 日(2010~11 年)からそれぞれ 0.5 日と 0.35 日(2014 年 8 月)へと減少した。

出典: Transnet SOC Limited と南アフリカ交通運輸合同労組(SATAWU)、全国輸送労組連合(UNTU)との間の有期契約従業員に関する労使交渉評議会協約、2014 年

非標準的労働者の正規化は、必ずしも実現が簡単なものではなかったが、その「包摂」を確保するうえで最善のモデルとみなされている。その他の戦略としては、有期契約の利用に対する法定制限の変更を含め、有期契約の期間に制限を設けることが挙げられよう(交渉の成功例はベルギー、フランス、南アフリカ、スウェーデンに見られる)⁷⁹⁶。場合によっては(コロンビア、ドイツ、南アフリカなど)、社会的パートナーが、非常用または請

負とできる従業員の割合に対する制限のほか、請負業者に同一の雇用条件を適用するように求める労働条項の交渉も行っている（表 6.8 を参照）。

表 6.8. 作業組織の規制

団体協約	主な規定
ドイツ: Südwestmetall と IG Metall の金属産業におけるパイロット協定 (2012 年)	工場協議会は、より大きな共同決定権のほか、労使協定により、派遣労働者の利用を規制するための交渉を求める権利を有する。かかる協定に盛り込まれるトピックは、派遣労働の展開目的・分野とその人数から、かかる労働者の常用雇用に至るまで、多岐に及びうる。
南アフリカ: 自動車産業労使交渉評議会協定 (2010~13 年)	2013 年 8 月以降、使用者の中核的従業員に非常用従業員が占める割合は 35%を超えてはならない。
コロンビア: Ecopetrol と従業員組合連合会 (Union Sindical Obrera) の社内協定 (2009~14 年)	石油業界に直接関連する業務を遂行する請負・下請企業はその (請負) 労働者に対し、本団体協約に定めるものと同じ給与 (金銭と現物) および給付を支払わなければならない。

出典: Xhafa, 2015

賃金交渉

もうひとつの交渉の重要な焦点として、賃金問題と標準的・非標準的労働者間の賃金の不平等が挙げられる。第 5 章で示したとおり、ほとんどの国では、非標準的労働者が賃金の不利益を被っており、同じ部門や職業の中や、同一または極めて似通った職務を遂行する同一の資格を有する労働者の間でさえ、賃金格差はかなり大きくなっている。このような差異は、不公正と見られるだけでなく、労働者の間で緊張を生み出す。均等待遇と差別禁止を進め、労働者の間で連帯を高めるとともに、非標準的労働の利用がコストの観点のみから推進されないようにするため、労組、使用者および使用者団体は団体交渉を活用し、同じ業務を行いながら、地位が異なる労働者の間の賃金格差を段階的に縮小してきた。この手法は特に、直接雇用関係にあるパートタイム労働者と非常用労働者に関係するものであるが、請負労働者や派遣労働者についても用いられている（ドイツ、インド、日本、モーリシャス、ノルウェーではいくつか成功例が見られる—表 6.9 を参照）。こうした交渉の中には、同一価値労働同一賃金の問題だけでなく、請負労働者に関する最低賃金の導入、生活費手当の創出、非標準的労働者への最低限のボーナス支給、さらには、支払の留保や未払金の累積（インドで見られるような）を防ぐため、使用者に現金ではなく、銀行口座を通じた賃金支給を認めさせることに注力したケースも見られる。

多くの国では、同一価値労働同一賃金を求める交渉が、労働法上の動きによっても支えられている。例えば、パートタイム労働と有期労働に関する EU 指令は、同じ事業所で同じ、または類似の業務を行う標準的労働者との比較に基づき、これら労働者の基本的な労働・雇用条件に関する均等待遇の原則を定めている⁷⁹⁷。派遣労働に関する EU 指令も、派遣労働者が「基本的な労働・雇用条件」に関して「均等待遇」を受ける権利を与えられるべきであることを定めている。また、派遣労働者の全般的保護を尊重しつつ、社会的パートナーにより確立された団体協約を通じた適用除外も認めている。

表 6.9. 同一賃金の交渉

団体協約	主な規定
インド: Coal India Ltd.とインド全国鉱山労働者連盟 (INMF) ほかによる、採掘作業に従事する請負労働者に関する賃金協定 (2012~16 年)	(団体) 協約その他に基づく何らかの従業員の現行賃金率が請負労働者の賃金率を上回る場合、この高いほうの賃金率を保護し、請負労働者の最低賃金率として取り扱わなければならない。
ノルウェー: ノルウェー産業連盟 (Norsk Industry) と労働組合連盟連合会 (Fellesforbundet) による部門別協定 (2012~14 年)	人材派遣会社の従業員は、労働環境法に従い、派遣期間全体を通じ、当該労働者の派遣を受ける企業内で適用されるものと同じ賃金と労働条件を享受しなければならない。
モーリシャス: Total Mauritius Ltd. と化学・製造・関連業種従業員組合による企業内協定 (2014~16 年)	有期雇用契約を結ぶ臨時・契約労働者を含め、同等の仕事を行っている従業員は、同等の報酬を受けるべきである。
日本: イオンとその労組の協定、2004 年	賃金体系を資格と関連づける体系に変更。評価・昇進制度は、パートタイム労働者 (同社従業員の 80% を占める) とフルタイム労働者につき、同じテストと選別方法を用いるよう変更。これにより、多くのパートタイム労働者の正規化と昇進が可能になった。
ドイツ: 派遣労働使用者団体交渉組合と IG Metall の電気・金属産業部門別協定 (2012~17 年)	その他部門にとってのパイロット協定として意図されたこの部門別協定には、常用社員との賃金格差を縮めるための派遣労働者の年功序列型賃金調整が盛り込まれている。

出典: Xhafa, 2015 を基に、Ebisui, 2012 およびその他の各種 ILO 資料を用いて作成

勤務時間の編成

勤務時間の編成は、パートタイム労働者とオンコール雇用者にとって、繰り返し生じる問題となっている。社会的パートナーは団体交渉を通じ、最低労働時間数、合理的な勤務日程通知、規則的なシフトの補償に関連する問題について話し合っている。このような交渉が成功した最近の例としては、ニュージーランドの飲食部門で、Unite 労組が McDonald's、Burger King、Restaurant Brands Ltd (Pizza Hut を含む) など、ゼロ時間契約を実践していることが知られているファストフード会社数社との間で締結した協定が挙げられる。2015 年に締結されたこれら協定は、確実かつ規則的なシフト、従業員の労働時間に関する十分な通知、シフト当たりの最低時間、および、週当たりの勤務時間数とシフト数の制限を導入した。Unite の運動が成功を収めたことを受け、ニュージーランド議会は一定のゼロ時間契約形態の禁止を全会一致で可決した (上記第 6.1.2 参照)。最低限の労働時間を確保する団体協約は、アイルランド (ホームヘルパーと小売業に関するもの) やカナダ (オンタリオ州のスーパーマーケット・チェーン 2 社との間) でも締結されている⁷⁹⁸。

従属的自営業者と偽装雇用の規制

従属的自営業者と偽装雇用形態の労働者は通常、労働規制の範囲外に置かれている。雇用関係の認定がないため、団体交渉に関与したり、交渉で成立した団体協約の対象となったりすることは難しい。よって、従属的自営業と偽装雇用の規制に向けた第一歩は、雇用の誤分類を取り扱う第 6.1.3 節で説明したとおり、雇用関係の存在を認識することにある。

団体協約の中には、従属的および誤分類の自営業者の賃金労働者への分類変更に取り組んでいるものがある。一例として、オランダの郵便・小包配達部門の協定では、収入が国内最低賃金に満たない者も多い自営業者の配達人を用いる企業が対象となった。協定では、これら企業が配達人との現行契約の 80%を、2013 年末までに雇用契約に転換しなければならないことが定められた⁷⁹⁹。オーストリアでも同様に、2009 年の団体協約が、自営業者であった配達人の「インソーシング」に役立った⁸⁰⁰。

従属的自営業が合法的類型として認められている国では、これら労働者を具体的に対象とする団体協約もいくつか成立している。ドイツでは 2009 年、ドイツ新聞発行者協会（BDZV）、いくつかの地域出版社協会および 2 つの労働組合（DJV と ver.di）の間で、このような協定が結ばれた。この協定では、自営業者であるフリーのジャーナリストが、所得の 50%以上を報道部門の単一の使用者または顧客から得ている場合、これを「従業員」とみなすとともに、フリーのジャーナリストが提供する記事と画像につき、団体協約に基づく料金を定めている。イタリアでは、主要労働組合組織（CGIL、CISL および UIL）が 1998 年から、従属的被用者と自律的被用者の中間の形態にある労働者（parasubordinati）を含め、非標準的労働者を代表するための特殊機構を導入している⁸⁰¹。

安全な労働環境の確保

第 5 章では、非標準的労働者がしばしば、職場安全という点で不利益に直面していることを示した。こうした不利益は、危険な作業の計画的なアウトソーシングと関連づけられる場合もあれば、一般的な訓練や労働安全衛生面に限った訓練の欠如と関連していることもある。この分野における各国の最近の団体協約事例としては、人材派遣会社による労働安全衛生訓練向けの特別資金拠出を定めたスペインの派遣労働者に関する協定（2008~10 年）が挙げられる。韓国の多くの複数使用者団体協約は、請負業者の労働者が使用者の現場で働く場合、産業事故を予防する責任を依頼元使用者に課すことを定めている。

近年では、サプライチェーンの非標準的労働者につき、企業の社会的責任モデルが開発され、多国籍企業によって幅広く採用されているが、ブランドと小売業者はこれに基づく行動規範を自発的に採用している。納入業者の遵守状況を監視している企業もある⁸⁰²。しかし実際のところ、このような行動規範や監査プログラムは、非標準的雇用を含め、サプライチェーンの底辺にいる労働者の安全と健康の改善にほとんど効果を上げていない⁸⁰³。

その主な理由として、サプライチェーンの頂上にいるブランドや小売業者が、連鎖の下部にいる労働者の労働条件につき、底辺の請負業者や工場との共同責任をほとんど問われていないことが挙げられる。

2013 年、1,200 人を超える労働者が死亡し、過去最悪の産業事故のひとつとなったバングラデシュのラナ・プラザビル倒壊を受け、サプライチェーンにおける主導企業の説明責任を高める必要性に関する議論が表面化した結果、バングラデシュ防火・建物安全協定（2013 年）が成立した⁸⁰⁴。この協定は「安全かつ健康的なバングラデシュ既製服産業を目指すブランドと労働組合間の（5 か年独立）協定」であり、法的拘束力を有する⁸⁰⁵。協定には欧

州、北米、アジアおよびオーストラリアを含む 20 か国以上の 200 を超える衣料品ブランド、2 つの世界規模の労働組合（UNI と IndustriALL）、8 つのバングラデシュの労働組合のほか、証人として 4 つの NGO も署名している。協定のねらいは、衣料品サプライチェーンの主導企業にその労働者の健康と安全条件に関する共同責任を負わせることで、安全な労働環境の確保と、世界的な労働者の権利と人権の保護の向上を図ることにある。協定を監視する運営委員会は、署名企業と労働組合からの同数の代表からなり、ILO が中立の立場で議長を務めている。この協定は、非標準的労働者を特定の対象とするものではなく、すべての労働者の安全条件改善を目指すものであるが、その中には、サプライチェーン底辺の工場における需要の急増に対応するために採用され、常用社員と一緒に働く労働者も含まれている。この協定は、新たな企業の説明責任モデルの模範となる画期的な事例と見られているものの、無断の請負や、Walmart や Gap をはじめとする主導小売業者とブランドの不参加、現行協定期限切れ後の存続可能性に関連する課題に直面している。また、その他の部門やその他の国で、同様の協定が成立しうるかどうかの見通しも、まだ立っていない。

その他の問題、および、非標準的労働者の特殊な利益とニーズ

非標準的雇用形態の労働者は、その地位に関連し、いくつか特殊なニーズを抱えることがある。例えば、非常用労働者や派遣労働者は、特に契約が妊娠期間についても出産直後の期間についても触れていない場合、産休中に弱い立場に陥りかねないことがある。その他、第 5 章で指摘された問題としては、標準的労働者よりも受ける訓練が少ないことや、病気や業務上の傷害に対する保護の欠如が挙げられる。非標準的労働者は、その雇用形態ゆえに、融資や住宅ローンを受けようとする際の不利益など、その他の社会的影響も被りかねない。

こうした問題のいくつかに対処するため、デンマーク（派遣労働者が出産給付の受給資格を得るまでに必要な勤続期間の短縮により）とイタリア（一時金と毎月の育児手当の支給により）では、派遣労働者の母性保護改善に団体協約が用いられている。インドネシアでは、建設部門と輸送部門の協定によって、一部のインフォーマル労働者が自動的に協同組合と職能団体に加入できるようになったため、訓練を受けたり、専門資格を取得したりしやすくなった。英国では、大学教員協会が有期契約労働者の優遇金利住宅ローン取得を支援している。

6.2.5. 非標準的雇用問題への有効な集団的対応を図るための労組とその他団体間の同盟構築

非標準的雇用形態の一部労働者が、その結社の自由権を行使する際に直面する困難に取り組むため、重要な集団的対応も見られている。例えば米国では、その日またはその週の仕事を獲得するために、早朝からインフォーマルな採用現場に集まる臨時日雇労働者に関連するリスクに取り組むため、日雇労働者センターが多数設置されている。これらのセンターは、不法移民を多く含む日雇労働者の雇用促進と、その労働条件の監視を行っている。日雇労働者の 5 人に 1 人は、日雇労働者センターで仕事を探していると見られる。全米日雇労働調査のデータを用いたある研究は、日雇労働者センターが日雇労働者の日給に及ぼす影響を測定し、これらセンターを利用する労働者は、それ以外の日雇労働者に比べ、若干ではあるが、統計上有意な賃金の割増を受けていることを突き止めた⁸⁰⁶。2001 年には、日雇労働者を組織化し、「その市民権、労働者の権利および人権を保護、拡大する」ことをねらいに、全米日雇労働者ネットワーク（NDLON）が設立された⁸⁰⁷。NDLON は現在、最大かつ最も体系的な労働者センター協会として、日雇労働者の権利の組織的な侵害の是正と、

その声の代弁に注力する 40 以上のセンターを傘下に抱えている。2006 年、NDLON は全米 56 の労組を傘下に抱える連合体 AFL-CIO との全国的パートナーシップ協定に署名した。このパートナーシップ協定は、すべての労働者の職場における権利推進をねらいとしている。

いくつかの移民権利擁護団体も、労働者センターと連携している。そのうち、ニューヨークに本拠を置くある団体は、日雇労働者が匿名で、賃金支払を追跡し、危険な仕事の事例を記録し、虐待する使用者の画像を共有できるスマートフォン・アプリを開発した⁸⁰⁸。このような取り組みは、賃金不払から労働者を守るだけでなく、虐待的な使用者に対するそのエンパワーメントを図る現代的な方法の一例と言える。

これとは異なる種類の事例として、Amazon Mechanical Turk (AMT) にインストール可能なウェブサイトおよびブラウザ拡張機能 Turkopticon が挙げられる。AMT は、2006 年に Amazon が立ち上げた有力なマイクロタスク・クラウドワーク・プラットフォームである。このプラットフォームでは、作業の依頼主が労働者を審査することはできても、労働者が依頼主を審査することはできない。しかも、AMT は依頼主が成果物を拒絶し、それによって理由にかかわらず、作業代金を支払わないことを認めているほか、この拒絶が作業を無償で行わせようとする悪意によるものであったとしても、労働者が救済を求められる仕組みは、技術的にも法的にも存在しない。よって、拒絶可能という AMT の特徴は「事実上、クラウドワークにおける賃金不払を合法化した」ことになる⁸⁰⁹。プラットフォームにおける不正実践に対する懸念に取り組むため、2 人のコンピュータ科学博士課程の学生が 2008 年に開発したのが Turkopticon である。これを使えば、労働者は賃金、支払のスピード、評価の公正さ、コミュニケーションの点で依頼主を審査できるようになる。2016 年 1 月時点で、5 万 6,000 人の利用者が Turkopticon のウェブサイトにアカウントを開設し、3 万 5,000 人がいずれかのブラウザ拡張機能を利用している。2009 年から 2016 年にかけて、30 万件近いレビューが投稿された。

こうした草の根レベルの解決策は、不正行為から労働者を守る効果があるが、その長期的な持続可能性は明らかでない。Turkopticon は発足以来、その設計者であるコンピュータ科学者がボランティア・ベースで運営しているが、これらの運営者はしばしば、公表されたレビューに関する労働者と依頼主間の紛争を調停するという難しい立場に置かれている⁸¹⁰。さらに、レビュー・サイトが労働条件に及ぼせる影響には限りがある。米国の労働者センターは、労働市場における弱者集団に市民的社会参画の場を提供しているが、これらのセンターは主として財団からの助成金を財源としているため、これを継続的に更新しなければならない。労働者センターは不正防止に役立つだけでなく、日雇労働者の収入を高められる可能性も秘めているが、雇用関係がインフォーマルであることに変わりはなく、労働者は引き続き、労働安全衛生その他の労働条件関連のリスクを負っている。

こうした取り組みは歓迎すべきだが、その存在を正式に認定し、使用者団体と政府を確実な財源の考案に関与させることにより、その制度化を図るという課題は残っている。それが実現すれば、こうしたイニシアチブが賃金不払以外の懸念にも取り組み、これらの非標準的な仕事を「ディーセント」なものにするための資金が確保できよう。ドイツの労組 IG Metall は、この方向で大きな一歩を踏み出した。Turkopticon を考案したコンピュータ科学者のひとりを起用し、「FairCrowdWork Watch」の実現にこぎつけたのである⁸¹¹。2015 年に立ち上げられたこのサイトでは、クラウドワーカーがいくつかのクラウドワーク・プラットフォームの格付けを行ったり、これに関する情報を入手したりできるほか、これら労働者のためのヘルプ・ホットラインも設けられており、草の根の取り組みと制度的主体が連携する好事例となっている。

6.3. 非標準的労働者の保護改善に向けた社会的保護制度の適応

第5章で論じたとおり、非標準的雇用形態の労働者は、現行社会保障制度の対象となっていないなかったり、十分な保障を受けられなかったりすることがある⁸¹²。いくつかの種類の労働者は、雇用期間が一定の最低基準に達していないか（臨時労働者や一部の派遣労働者など、非常用労働者の一部に当てはまる）、週労働時間が一定数に達していない（一部のパートタイム、オンコールおよび派遣労働者）などの理由で法律上、社会保障の対象外とされている。また、非標準的雇用形態の労働者が法的に社会保障の対象となっていたとしても、特定の給付につき受給資格要件を満たさないこともある。勤続期間または保険料払込期間が短いことで、このような給付の受給権が制限されてしまうためである。これらの労働者は、少なくとも最低水準の保護を確保する仕組みが導入されていない限り、賃金や保険料の低さによって、給付水準も低いという問題にも直面しかねない。また、労働者がインフォーマルに雇用され、自らの分の社会保険料が支払われていない場合、法律上は社会保障の対象となっていないとしても、実際には対象から除外されることがある。さらに、労働市場との結びつきが弱く、年金または失業保険に関する保険料払込の最低要件を満たしていないため、給付を受け取る資格のない労働者もいる。

非標準的雇用形態の労働者は、上記のシナリオのいずれにも見られるが、その社会保障の欠如に取り組むための政策の選択肢は異なってくる。本節では、こうした異なる状況を取り上げ、異なる政策選択肢について検討する。また、非標準的雇用形態の労働者の状況を改善するため、社会的保護をうまく適応させた国の事例も取り上げる。しかし、こうした問題に移る前に、社会的保護制度、その構成要素（社会保障または「拋出型」の部分と非拋出型の部分）、および、普遍的かつ十分な保護を提供するためには、これらをいかに相互補完させるのが理想的なのかについて、簡単に取りまとめる。

6.3.1. 各種の社会的保護の現状

社会的保護は、非標準的雇用形態の労働者にとって特に重要な役割を果たす。これによって、転職の際に所得をより安定的に確保したり、低収入を補完したり、医療その他の社会サービスの効果的な利用を確保したりできるようになるからである。よって、労働者の脆弱性を低下させるための政策選択肢を検討するとともに、社会的保護制度がこの集団のニーズと特殊な状況によりよく取り組めるようにするためにはどうすべきかについても、検討することが欠かせない。可能な限り、標準的労働者と非標準的労働者の均等待遇を確保すること（第6.1節で説明したとおり）は、社会的保護を拡張し、それによって非標準的雇用形態の労働者の不安を低減させるうえで、鍵を握る要素である。

政策選択肢について、さらに詳しく取り上げる前に、各種の保護と、その雇用関係との関連性（の有無）の違いをはっきりさせておく必要がある。社会的保護は、次の4つに大別できる。

1. **特定の使用者との契約と関連づけられる社会的保護。** この保護には、有給出産休暇、病気休暇と労災補償、離職手当、使用者が提供する健康保険や年金保険など、社会保障法または使用者の自発的約束により義務づけられる使用者責任の形で提供される保護が含まれる。このような保護は、労働者が当該使用者に雇用されている限りにおいてのみ有効であり、離職によって保護は失われる。この保護類型は、標準的雇用関係との関連性が最も強く、非標準的雇用形態の労働者は除外されるのが特徴である⁸¹³。
2. **給与雇用と関連づけられる社会的保護。** この種の保護は、特定使用者のもとでの勤続ではなく、給与労働者としての地位と関連づけられているため、転職した労働者も対

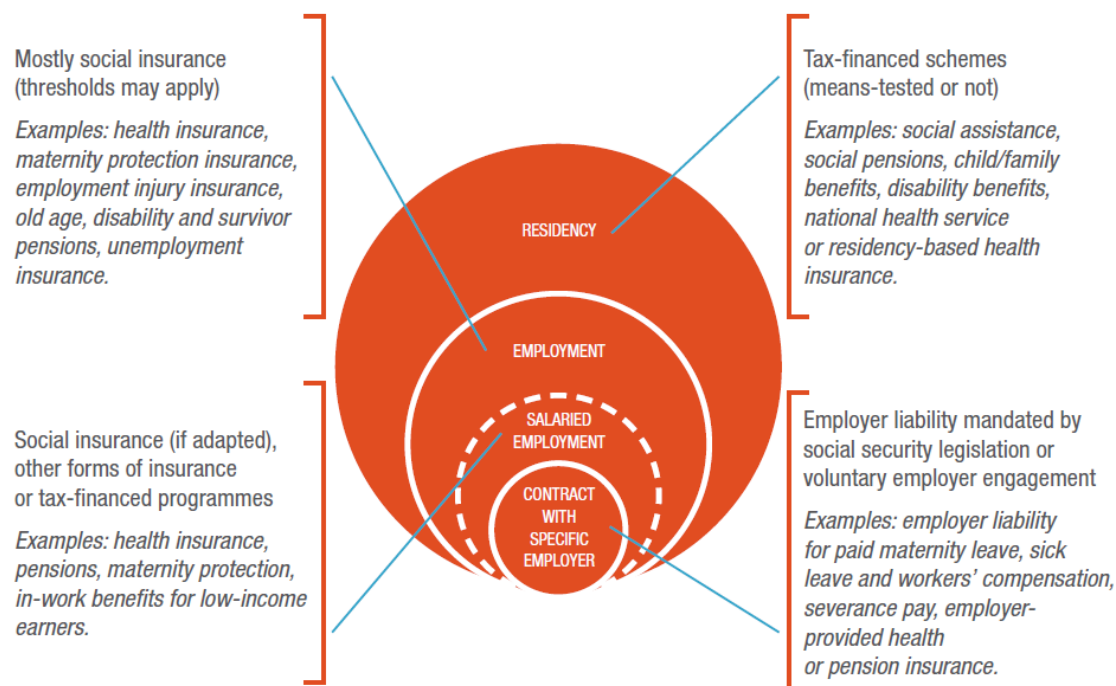
象とされるほか、失業期間にもある程度の保障がある。このような保護は通常、社会保障（社会保障法により義務づけられるもの）を通じ、すべての被用者に提供されるが、最低労働時間数（一定類型のパートタイム労働者が除外される可能性あり）、契約期間の長さ（一定類型の非常用労働者が除外される可能性あり）またはその他の判断基準に関し、一定の要件が適用されることもある。具体例としては健康保険、母性保護保険、業務災害保険、老齢・遺族年金または失業保険が挙げられる。また、一定類型の被用者は、低所得者を対象とする就労福祉給付など、税収を財源とする給付の受給資格を与えられることもある。該当する国内法で定める判断基準に応じ、この種の保護は、標準的雇用関係を越え、一定の非標準的雇用形態にも拡大されている。

3. **有給雇用（非給与雇用を除く）への参加と関連づけられる社会的保護。** この類型には、一般的な有給雇用への参加と関連づけられる保護が含まれるが、その対象は給与雇用に限られていない。その中には、可能性としては最低所得者層を対象とする公的基金からの補助金を受けながら、強制的または自発的保障を通じ、自営業者などの非給与労働者も対象に含めることを認める社会保険制度が含まれるからである。また税収を財源とするプログラムにより、この集団に保護が提供されることもある。具体例としては、健康保険、年金、母性保護保険または低所得者を対象とする就労福祉給付が挙げられる。この種の保護には、非給与雇用状態にある者をはじめ、いくつかの非標準的雇用類型の労働者が含まれることもある。重要な点として、一定水準の定収入があること（拠出能力）は、マイクロ保険や共済基金（互助保険）、民間保険など、その他の保険形態についても前提条件となっていることを指摘しておく必要がある。
4. **居住資格と関連づけられる社会的保護。** この類型には、雇用形態と関連づけられない（または、失業者を対象とする場合など、無職であることと明示的に関連づけられる）プログラムが含まれる。これらプログラムのほとんどは、一般歳入を財源としているが、中には拠出と税収を共に財源とするものもある。具体例としては、社会扶助、社会年金、児童／家族手当、障害給付、国民保健康保険または居住に基づく健康保険が挙げられる。

図 6.7 は、こうした各種保護を大小の集合で示し、政策選択肢の多様性と異なる保護手段の可能な組み合わせを明らかにした概念図である。原則として、労働者が異なる種類の保護を組み合わせることができれば、受けられる保護の水準も向上できるのが通常である。

図 6.7 は「標準的雇用関係」にはっきりと言及していない。ほとんどの社会的保護制度はこの関係を越え、国内法に定める判断基準に応じて、パートタイム雇用や非常用雇用など、いくつかの非標準的雇用類型や、一定類型の非給与労働者も対象としているからである。図中の破線は、給与雇用とその他雇用形態の間の境界線がしばしば、ぼやけていることを示している。非標準的雇用形態の労働者を対象とする社会的保護は、国内法に定めるルールや、その実効的な実施と執行に多くを依存する。したがって、法律の改正により、さらに包括的な保障を提供する余地は、概して大きいと言える。

図 6.7. 雇用と社会的保護: 社会的保護の対象範囲と雇用の関連性



Source: Authors' compilation.

その目的は、雇用と居住に関連づけられる異なる仕組みを最適な形で組み合わせ、税収または拠出を通じた適切な財源を備えた全国的な社会保障制度を策定することにある。税収を財源とすることは、国民の大半に少なくとも基本的な水準の保障を確保し、社会的な保護の土台を確立するうえで有用な方法である。しかし、給付水準はどちらかと言えば低い傾向にあり、制度に対する幅広い政治的支持がなければ、時間の経過とともに目減りしやすい⁸¹⁴。よって、拠出型の仕組み、特に社会保険は、より高い水準の保護を確保し、多くの労働者の社会保障ニーズを充足するうえで、重要な役割を果たすことになる。これらが被用者または自営業者としての経済的活動との明示的な関連づけを通じ、または黙示的に、拠出能力と一定水準の定収入に連動するという想定に基づき、何らかの形で雇用と関連づけられることは避けられない。社会保険制度の欠如は、社会的保護政策をより公平なものとはしない。保険料を負担できる者のみに給付を提供する民間の制度の出現につながるからである。つまり、給付を均等化するどころか、最低限の保護しか受けられない労働者と、民間保険に加入できる者との間に格差が生じることで、不平等がさらに広がるのである。

以下の各項では、社会保険と税収を財源とする制度の役割についてさらに詳しく論じるとともに、非標準的雇用形態の労働者を対象とする社会的保護をよりよく確保できる政策の概略を示す。

6.3.2 社会保険の役割

社会保険による保障は、特に所得の安定と医療へのアクセスを確保することにより、非標準的雇用形態の労働者の保護に鍵を握る役割を果たす。このような保障は、特定の使用者と関連づけられていないため、転職の際に特に重要となる。

しかし、非標準的雇用形態の労働者がすべて、社会保険の対象となっているわけではない。保障の範囲は、国内法で定めるルールと、これらルールの実施と執行の方法に応じて異なる。

る。一部類型の非給与労働者はまったく対象とならないか、特殊な課題に直面する可能性がある⁸¹⁵。給与労働者に関し、社会保障法は契約の最低期間、最低勤務時間数または最低所得水準に関する要件を定めており、これによって一部類型のパートタイム労働者または非常用労働者が除外されることがある。最低要件は、非標準的雇用形態の労働者の保障にとって障害となりかねないだけでなく、充実した保障を受けられる部内者と、保護されないか、保護が不十分な部外者への従業員の分断も助長しかねない。

しかも、このような最低要件は人件費にも影響するため、保護の対象とならない雇用形態の「安上がりな」労働者を雇用する誘因を作り出しかねない。

表 6.10. 社会保険による保障範囲拡大: 政策選択肢

	保障と除外	この労働者集団の実効的保障を確保するために何ができるか
パートタイム雇用	最低労働時間／日数要件が満たされれば保障対象。 複数の使用者がいる場合、特殊規制が適用される可能性あり。 僅少パートタイム雇用は特別規制により除外または保障されることが多い。	労働時間数に関する要件を引き下げる。 複数の使用者がいる労働者と、パートタイムの従属的労働と自営業を兼ねる労働者につき、実効的な解決策を認める。
非常用雇用	最低雇用期間の要件が満たされれば保障対象。 臨時労働者は除外されることが多い。	最低雇用期間に関する要件を引き下げる。 給付資格を得るために必要な保険料払込回数を柔軟化し、払込中断期間を認める(例えば、y か月当たり x 回の保険料払込)。 異なる社会保障制度間の受給資格の可搬性を強化し、転職をしやすくする。 登録と保険料払込の行政手続を簡素化する。
派遣労働	使用者である派遣会社を通じて保障(雇用期間と労働時間数に関する要件を適用)。	法規制の遵守を確保し、共同責任を導入する。 非常用労働者とパートタイム労働者の保障を促進するために講じられた措置は、派遣労働者も利する公算が大きい。
従属的自営業と偽装雇用関係	自営業者が保障対象となっているか、誤分類を防止し、十分な保護を確保するための具体的な措置が講じられている場合には保障対象。	労働者の誤分類を防止し、従属的自営業者に十分な保護を確保する。 登録と保険料払込の行政手続を簡素化する。

	社会保障の仕組みを独立自営業者の二 ーズと状況に適応させる。
--	-----------------------------------

これらの取り組みを、普遍的な最低保護水準を定める社会的保護の土台を導入することによって補足する。

出典：著者作成

しかし、多くの国では最近、非標準的雇用類型を社会保険の保障対象に含めることにより、より公平な条件を作り出そうとする政策改革が導入されている。これは異なるタイプの労働者にとっての条件をより公平にし、保障対象に入らない労働者を優先雇用する望みしからぬ誘因を排除することに寄与しただけでなく、労働者の異なる職種間の転職を円滑化しつつ、その社会保険保障を確保することにも役立った（表 6.10 を参照）。これにより、非標準的雇用形態の労働者は、現役期間全体を通じて社会保険への加入を続けられるようになったため、これが労働の可動性を高めたほか、安定の向上、保護の改善、さらには雇用のインフォーマル化に対する効果的な防御にも寄与した。

パートタイム雇用

パートタイム労働者が社会保険による保障の対象となるかどうかは、国内社会保障法で定める労働時間数または収入の要件によって決まることが多い。多くの場合、労働時間が中程度で一定している（通常は週 20 時間超、または場合により 15 時間超）正規パートタイム労働者は、社会保険の対象となる。しかし、第 5 章で論じたとおり、世界のいくつかの国では、パートタイム労働者が社会保障給付から部分的または全面的に除外されているほか、僅少パートタイム労働者はほとんどあらゆる国で、失業保険その他の社会保障給付の対象から除外されている。

パートタイム労働者の社会保険加入率を高めるためには、最低労働時間数または最低収入の要件を、1994 年の ILO パートタイム労働条約（第 175 号）に沿って引き下げ、「不当に大きな割合のパートタイム労働者」の保障除外を避ける必要がある。また、複数の使用者がいる労働者と、従属的パートタイム労働と自営業を兼ねる労働者の社会保険加入を促進するための実際的な解決策も必要である。その中には、法的枠組みの適応や、登録、相談および保険料払込の仕組みへの電子アクセスの簡素化と促進を含め、行政手続の一定の合理化が含まれる可能性もある。

僅少パートタイム労働者とオンコール雇用者が失業給付の対象となっている場合、このような給付は失業扶助の形態を取るのが普通である。失業保険を失業扶助と組み合わせている国は、僅少パートタイム労働者を含め、より大きな割合の労働者に保障を提供できる（オーストラリア、ニュージーランドなど）⁸¹⁶。パートタイム雇用に女性が占める割合が高いことを考えれば、関連の政策として、一定期間について育児・介護者の社会保障受給権を補足する具体的な措置を講じ、育児や介護のために労働時間数を削減した者が社会保障の水準を高められるようにすることが挙げられる⁸¹⁷。その他、長く保険料を支払っている被保険者には最低年金を保証している国もあるが、これは多くのパートタイム労働者に裨益している。

非常用雇用と派遣雇用

非常用労働者が社会保険による保障の対象となるかどうかは、国内社会保険法で定める最低雇用期間に関する要件と、これら規制の遵守状況によって決まることが多い。数か月にわたる有期契約を結んでいる労働者は通常、保障の対象となるが、短期契約労働者と日雇労働者を含む臨時労働者は保障対象とならないのが普通である。例えばインドでは、臨時労働者の大半が社会保険法の適用範囲に入っていない⁸¹⁸。国によっては、非常用労働者和其他の労働者に適用されるルールが異なることもあり、例えばチリとメキシコでは、病気休暇と出産休暇のルールに違いがある⁸¹⁹。

派遣労働者は、正規労働者と同じルールで保障の対象となることがあるが、第 5 章でも概説したとおり、その雇用条件（パートタイム労働、短期契約）によって、保障が得られないことがより多くなっている。

非常用労働者の社会保険加入率を高めるためには、どのような方法があるのだろうか。法律で定める最低雇用期間に関する要件を引き下げるとは、保障を拡張し、各種雇用形態の労働者間の公平性向上を確保するうえで欠かせない。例えばベトナムは、社会保険の対象となるために必要な最低雇用期間を 2018 年、3 か月から 1 か月に引き下げる予定である⁸²⁰。遵守を促すため、法定要件の引き下げに伴い、労働者の登録と使用者による保険料支払に便宜を図る措置を導入することもできる。これは特に、事務能力の限られた中小企業にとって重要な措置である。また、労働者がその受給資格と、個々の保険記録に関する情報を取得するための仕組みを導入することもできる。

給付の対象範囲は、保険金支払期間の中断に関してより柔軟に対応し、労働者が過去 y か月にわたり x 回の保険料支払を行った場合、一定の給付を受けられるようにすることによっても改善できる。例えばデンマークでは、直前の 12 か月に失業保険基金に加入し、かつ、過去 3 年間に 52 時間以上の有給雇用状態にあった労働者に、失業手当の受給資格が認められている⁸²¹。

もうひとつの重要要素として、受給資格の可搬性を確保し、継続的保護を確保する一方で、転職可能性を高めることが挙げられる。フランスでは 2014 年、失業保険制度が改正され、「再充填可能な(refillable)権利」が導入された。それ以前、求人を受けた失業中の労働者は、この求人に応じた場合、残る失業給付の受給権を失うことになっていたため、新たな仕事が短期的な性質を有する場合、悪影響を受けかねなかった。法改正により、こうして累積された受給権が失われることはなくなった。その結果、改革後の制度は労働市場への再参入を促進する誘因として機能している⁸²²。

既述のとおり、保険料払込期間の計算に育児を考慮する社会保険制度は、女性の社会保障給付の受給率を高め、社会保険制度におけるジェンダーの不平等を緩和する。チェコ共和国では、個人的な育児が、過去 2 年間で 12 か月の雇用という、失業給付関連の拠出要件を充足するものとみなされる。ノルウェーやリトアニア、スウェーデンでも同様の取決めが存在する⁸²³。育児はチリ、ドイツ、日本、スイスおよび英国でも、年金受給資格の計算に算入される。

臨時労働の割合が高く、雇用が大きく変動する部門については、一層の支援が必要となる可能性がある。インドの建設部門では、各建設プロジェクトの総額の 1%に相当する拠出金により、労働者福祉基金が設立され、臨時労働者や請負労働者を含め、当該プロジェクトに携わる全労働者に保障が確保されている⁸²⁴。米国では、いくつかの団体が集中型給与計算機能を提供することで、IT 部門の短期労働者の使用者と社会保障行政との橋渡し役を果たしている⁸²⁵。

従属的自営業を含む自営業

自営業者の社会保険加入は、最重要課題のうちのひとつである。多くの国は、強制的または自発的保障を通じ、一部類型の自営業者を対象としているが⁸²⁶、全体的な加入率は依然として低く、この集団には社会的保護の面で大きな空白が生じている。例えば、オーストラリアの自営業者はほとんど、年金保障から除外されている。ドイツとギリシャの自営業者は、疾病給付と出産給付の対象となっていない。その他の OECD 諸国では、自発的な制度加入により保障が得られるが、十分な給付は支給されていない。社会保険で自営業者に失業時の保障を提供している OECD 加盟国は、ごく一部である（オーストラリア、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、ハンガリー、アイスランドおよびニュージーランド）⁸²⁷。

とはいえ、自営業者が社会保険の対象となる顕著な事例も数多くある⁸²⁸。例えば、オーストラリア、ブラジルおよびフランスの農民は、その具体的な特徴とニーズに応じた仕組みを通じ、強制保険に加入しているほか、ドイツでは、芸術家社会保険基金（Kunstlersozialkassen）を通じ、芸術家と関連職業が社会保険の対象とされている。フランスでは、2008 年に導入された「個人事業主制度」が、一定類型の自営業者の保護を改善したものと見られるが、誤分類による自営業増大の可能性に関する懸念はまだ残っている⁸²⁹。アルゼンチンやブラジル、ウルグアイでは、一定類型の自営業者と零細事業者を対象に、税金と社会保険料の簡易納入メカニズム（モノタックス）が導入された結果、加入率が大幅に拡大した⁸³⁰。

社会保険料の支払を回避するために、労働者を自営請負労働者に分類し直そうとする傾向への対策として、いくつかの国は、従属的自営業者の均等待遇を確保し、偽装雇用を抑制するための措置を講じている。オーストラリア、ドイツおよびイタリアは、社会保障へのアクセス拡張をはじめとする手段により、保護の格差を縮め、賃金労働者との均等待遇を確保するための措置を実施している。イタリアでは、経済的に従属する労働者向けに、社会保険料払込に関する規制回避のみを目的とするこの種の契約関係の利用を妨げることをねらいに、別個の社会保障基金が創設された⁸³¹。

その他、自営業者の社会保険保障を容易にするためには、何ができるのだろうか。重要な懸念領域のひとつとして、収入の計算（低く、かつ／または、不安定なことが多い）と、自営業者が通常、使用者の分担分も含む保険料全額を払い込まねばならないという事実が挙げられる⁸³²。こうした懸念は、多くの解決策を通じて取り組むことができる。具体的には、月収ではなく年収を考慮すること（ブラジルなど）、一律保険料（フィリピン、タイ）、代理所得指標（ブラジル、韓国）または幅広い保険料類型の利用（カーボベルデ、コスタリカ、チュニジアなど）が挙げられる。モノタックスの仕組み（アルゼンチン、ブラジル、ウルグアイ）など、登録と保険料払込に係る行政手続の簡素化も、自営業者の事務負担緩和に役立つ。

6.3.3. 包括的社会保障制度構築における税収を財源とする社会的保護の役割

拋出型または非拋出型（税収が財源）の社会保障制度拡張を通じ、非標準的雇用形態労働者の社会保障を確保する仕組みが導入されない限り、これら労働者は、不十分な保障対象とされるか、まったく保障対象とされない可能性が高い⁸³³。その結果、非標準的労働者は特に所得の安定確保と医療への効果的なアクセスに関し、他の労働者よりも高い社会的リスクに晒されやすくなる。さらに、技術変革により生み出される「新規」雇用形態が提起

する課題は、インフォーマル雇用と関連づけられる「従来の」問題のいくつかと、ある程度の共通点がある。

この関連においては、十分な保障を確保するための異なる仕組みを慎重に検討することが欠かせないが、こうした仕組みは、保険料や総合課税を財源とすることができる。税金を財源とする保護は、格差を埋め、少なくとも基本的水準の保障を確保することにより、2012 年の社会的な保護の土台勧告（第 202 号）に沿い、あらゆる人に社会的な保護の土台を保証するうえで、重要な役割を果たす。しかし、1952 年の社会保障（最低基準）条約（第 102 号）に沿った、より高いレベルの保護と、さらに進んだ基準を達成するためには、拋出型制度、特に社会保険が不可欠となる⁸³⁴。

総合課税を財源とする非拋出型制度は、特に拋出型制度によりまったく、または十分に捕捉されていない者にとって、重要な役割を果たす。例えば、税金を財源とする年金制度は少なくとも、（元）非標準的雇用形態の労働者が老齢に達した際、基本的レベルの所得の安定を確保できる。ボリビアやカナダ、モーリシャス、ナミビア、ネパール、スウェーデンなど、いくつかの国は高齢者向けに、基本的水準の所得の安定を保証する一律給付年金を提供している。この一律給付年金は、拋出型年金で補足される。その他、オーストラリアやチリ、南アフリカなどの国は、社会保険制度に基づき十分な受給資格を獲得できなかったか、最低水準の所得の安定を確保できていない者に対し、非拋出型老齢年金を提供している⁸³⁵。税金を財源とする給付も、児童・家族手当（アルゼンチンなど）、失業保護および社会的扶助（フランス、ドイツなど）に関する非標準的雇用形態の労働者の保障格差を埋めることができる。

医療保障の分野では、国民健康保険（英国など）や、その他の方法では十分に保障されない可能性がある多くの非標準的労働者を含む低所得労働者向けの健康保険料の補助（コロンビア、ガーナ、タイなど）について、税金を財源とすることが欠かせない⁸³⁶。ガーナでは、国民健康保険基金が、給与労働者からの保険料（その収入に比例する金額）と、フォーマル経済外の労働者からの一律保険料を財源としている。子どもや高齢者、妊婦、社会的最弱者層など、保険料を免除される特定集団の保障は高級品、アルコールおよびたばこに対する使途が限定された付加価値税（VAT）が財源となっている⁸³⁷。

拋出要素と非拋出要素の組み合わせは、社会的な保護の強固な土台を備えた包括的社会保障制度の構築に鍵を握る。第 202 号勧告に定められた指針は、各国の社会保障制度の財政的、税制的、経済的持続可能性を確保し、社会的な保護の完全普及を図る際に、異なる財源を組み合わせる潜在的可能性を強調している。

6.4. 社会的リスクを管理し、移行に対応できる雇用・社会政策の策定⁸³⁸

本章のこれまでの各節では、非標準的雇用を対象とする具体的な規制上の対応の概略を示し（第 6.1 節および第 6.2 節）、こうした雇用形態の労働者を支援するため、社会的な保護をいかに再設計し、強化できるかについて論じた（第 6.3 節）。こうした政策対応は、非標準的雇用におけるディーセント・ワークの欠如を緩和するうえで中心的要素となるが、契約形態にかかわらず、各個人が現役生活を通じて直面するさまざまなリスクに取り組める政策を策定または強化することも重要である。失業は通常、一時的な収入の減少や、さらに悪い場合には、恒久的な収入の損失につながりかねないという理由から、最も大きなリスクと考えられているが、リスクは失業だけにとどまらない。子どもを持つこと、病気または技能の価値低下に関連する個人の稼得能力の変化によっても、所得の不確実性が生じる可能性がある。こうした問題の中には、個人で対応できるものもあるが、場合によっ

ては「リスクが累積したり、リスクを負担する能力があまりにも小さかったり」することで、リスク分担の必要性も生じる⁸³⁹。

よって、これらリスクの緩和を支援し、労働者の現役期間を通じた労働市場における移行に便宜を図る政策を開発する必要がある。より幅広い政策レベルを手始めとして、1964 年の ILO 雇用政策条約（第 122 号）に沿い、完全雇用を直接的に支援するマクロ経済政策を策定することが必要である。労働市場における移行に関しては、第 6.3 節で論じたとおり、非標準的雇用形態の労働者に対する保障を改善するため、社会保険の対象範囲を拡大する必要がある。その一方で、失業リスク以外にも、より幅広いさまざまな不測の事態を捕捉できるよう、社会保障プログラムを設計し直す必要もある。これは、一連の技能が時代遅れとなった場合など、労働者が市場環境の変化に対応できる能力を高める必要性を示唆している。また、労働者のニーズを認識し、職場環境を調整することも必要となろう。このアプローチでは、労働者が育児や高齢者介護の責任、訓練および生涯学習を管理できるよう、労働時間の短縮（週労働時間の短縮または一時休職）を可能にすることが中心的要素となる。同様に、企業は一定の範囲内で、需要の減少に対応して同様の労働時間削減を導入できるべきである。

第 6.1 節で論じたとおり、このアプローチに向けた第一歩は、すべての労働者がその労働時間に関係なく、賃金その他の労働条件、社会保障へのアクセスおよび雇用サービスという点で、均等待遇を受けられるよう、法規制を適応させることにある⁸⁴⁰。また、これら政策の中には、非標準的雇用形態の労働者に裨益する者が多いものの、その恩恵はすべての労働者に及ぶはずである。事実、本節で提言する政策は、労働者が家族その他の個人としての責任を果たすための柔軟性への欲求だけでなく、その現役期間を通じた学習と変化に関する個人的な希望も顧みないという、標準的雇用にさえ見られる重要な欠陥に取り組もうとするものである。よって、その全般的な目的は、契約形態に関係なく、すべての労働者を支援する、適応力と包摂力の高い労働市場を構築することにある。そのためには、標準的雇用関係の現状における欠点に対処することが必要となる⁸⁴¹。

6.4.1. 失業と不完全雇用のリスクへの取り組み：雇用創出支援と雇用喪失の緩和のための政策 完全雇用を支援するマクロ経済政策

投資政策を含むマクロ経済政策は、非標準的雇用対策に特有の政策ではないが、雇用の創出、賃金の上昇および社会事業の公的資金調達にとって根本的な重要性を有する。すべての国に当てはまることではあるが、特に自営業と臨時雇用が広がっている国にとっては、企業が業務を拡大し、困難な時期を乗り切るために必要な貸付を提供することを含め、経済成長を推進できる積極的なマクロ経済政策介入が必要となる。マクロ経済が低迷していたり、不安定だったりするために、企業が将来の見通しについて不安を抱えている場合には、非常用雇用やその他の非標準的雇用形態に頼ることが多くなる。よって、生産的な完全雇用を促進するためには、景気の変動を抑え、経済を発展させ、雇用を創出する生産的な投資を確保する金融・財政政策による支援が必要となる。政府はまた、財政出動により、企業と労働者をともに支援する物理的・社会的インフラの整備に投資する必要もある。

1944 年の ILO フィラデルフィア宣言は、各国が「完全雇用を達成するためのプログラム（を追求し）、生活水準（を高める）」べきであるとして、完全雇用の促進を謳っていた。その 20 年後に ILO 総会が採択した 1964 年の雇用政策条約（第 122 号）は、批准加盟国に対し「完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策を、主要目標として宣言し及び遂行する」よう要求している。この政策のねらいは「仕事に就くことができ、かつ、仕事を求めているすべての者のために仕事があること」、その仕事

が「できる限り生産的」なものであること、および、それが自由に選択されていることの確保に置くべきである。

第 122 号条約の要件に沿った完全雇用促進の取り組みには、具体的な対象を若者に絞り、企業にその雇用を奨励するための措置の採択を含めることができる。こうした措置は、特別な契約形態および／または企業に対する奨励金支給の形で実施できよう。このような措置は、政府が若年失業の蔓延に取り組むうえでも役立つ可能性がある。しかし、若者に対して差別的な影響が及ぶ可能性を回避するよう、細心の注意を払う必要もある（Box 6.4 を参照）。

この国際的な公約にもかかわらず、過去数十年間のマクロ経済政策は、ほとんどの中央銀行がインフレ目標の達成をその重要優先課題に掲げる中で、単なるインフレ抑制策にとどまってしまっている⁸⁴²。インフレの抑制は重要ではあるが、国内投資向けの貸付を受けやすくするなど、投資と雇用創出を推進する政策と併せて検討すべきである⁸⁴³。インフレ回避のために金利が高く設定されることがあまりにも多くなっているが、開発途上国の場合、債務繰越のために外国投資を誘致することが、しばしばその目的とされている。結果として、国内投資向けの貸付が圧迫されるだけでなく、高すぎるという状況が生じている。よって、低・中所得国の企業がそのビジネスに対する大きな制約として、金融へのアクセスを挙げていることは、驚きに値しない⁸⁴⁴。

Box 6.4. 若者向けの特別契約は有効か

フランスでは 2006 年 3 月、従業員が 20 人を超える企業に 26 歳未満の労働者の採用を奨励するための初期雇用契約(CPE)を導入する法律が成立した。CPE は 2 年間の「雇用定着」期間を設け、使用者はこの間、従業員に理由を告げることなく、雇用契約を解除できるようになった。しかし、フランス憲法院は、解雇された従業員が裁判所に提訴した場合、使用者は、その決定が正当で、差別的でなかったかどうかを裁判所が審査できるよう、解雇の理由を明らかにしなければならないとの判断を示していた。この法律は結局、適用されることがないまま、抗議行動を受けて、1 か月も経たないうちに廃止された。特に若者は、CPE が差別的であり、若年労働者をさらに不安定な状況に置くとして反発した。CPE の規定は、従業員 20 人以下の企業の新入社員全員を対象に、2005 年 8 月に導入されていた新規雇用契約(CNE)の規定と同様であった。政府は第 122 号条約の要件に明示的に言及していたにもかかわらず、CNE もまた、これを律する命令が 1982 年の雇用の終了条約(第 158 号)に違反するとのフランス裁判所と ILO の判断⁸⁴⁵を受けて、2008 年に廃止されている。その時点で、既存の CNE はすべて、無期契約へと転換された。それ以来、若年労働者向けにその他の雇用促進策が導入されてきた。2012 年に採用された「未来のための雇用(emplois d'avenir)」は、学歴が低く、労働市場への参入に特に大きな困難を覚える若者を対象とする補助金付き雇用契約を旨とする制度である。

積極的な労働市場政策が、非常用契約を増やす結果になることもある。例えばブルガリアでは、雇用促進法が 29 歳以下の若者を対象に、6 か月から 1 年間の補助金付き非常用雇用を定めている。同様に、フィンランドの「サンシ・カード」制度は、30 歳未満の労働者を採用する使用者に賃金補助を提供している。見習契約やその他形態の訓練取決め(短期研修生およびインターン制度など)も、使用者との有期関係を示唆することがある。

いずれの場合にも、このようなプログラムや取決めが成果を収め、乱用されないようにするためには、若者がこうした規定に基づき、その長期的な雇用可能性を高められる能力や技能をどの程度、取得できるのかを見極めることが鍵となる。オーストリアやデンマーク、ドイツなど、いくつかの欧州諸国で運用されているデュアルシステムには、これが当てはまる。また、ドイツで若年

失業者の長期的統合促進に大きな効果を上げている一定の賃金補助プログラムのように、明確な訓練要素を含まないプログラムについても、同じことが言える。こうしたプログラムでは、補助金付き雇用期間中またはその直後の解雇につき、重い罰則も設けられている。

この意味で、照準を絞った若者の雇用保護削減は、若者の安定的雇用への統合に及ぼす影響という点で、最も採用すべきではない選択肢と言える。このような規定は差別的となるばかりか、単に若年労働市場をさらに不安定化するだけで、若者の安定雇用への長期的統合にまったく効果がなく、逆に悪影響を及ぼす公算さえ大きいからである。

出典：Bördös, Csillag and Scharle, 2015; Caliendo et al., 2011; Eurofound, 2013; Jeannet-Milanovic and Rosen, 2016; Lepage-Saucier, Schleich and Wasmer, 2013; O'Higgins, forthcoming, Chapters 4 and 6; and Ticar, 2013

しかし、こうした問題は、中央銀行または国家開発銀行に、主要経済部門に対する雇用創出と成長を目的とする貸出を促進する政策手段を採用させることで克服できる⁸⁴⁶。もうひとつの重要な問題として、規制措置を通じて金銭の流れを管理することで、金融が生産的な投資に向けられることを確保するとともに、1990年代に開発途上地域を直撃し、2008年には大不況の引き金となったような金融危機を回避することが挙げられる。

また、特に景気低迷時に総需要を刺激するとともに、物的インフラと社会的インフラの双方への公共投資のための資金を提供する財政政策を策定する必要性も大きい。ところが、多くの開発途上国では、GDPに対する税收の割合が低く（場合によってはGDPの10%程度）、政府が経済開発の基盤となるインフラに投資したり、重要な雇用提供者となったりする能力が限られている。また、税收が少ないことで、政府が公共サービスに投資する能力も制約を受け、これが労働者の質や、労働市場に参入する能力にも影響を及ぼしている。さらに、多くの開発途上国（および一部の先進国）では、財政政策の余地が限られているだけでなく、景気循環を助長する傾向もあるため、好不況の幅が拡大し、これがさらに労働市場に悪影響を与えている。

公共雇用事業

労働市場により直接的に関係するものとして、政府は特に、失業保険制度が存在しなかったり、一部の労働者しか対象としていなかったりする場合、および、非自発的なパートタイム雇用や臨時雇用が広がっている場合、公共雇用事業を通じ、就労機会を提供する役割を演じるべきである。この点に関し、最もよく知られている現代の事例はおそらく、農村部の全世帯に年間100日の仕事を保証したインドの2005年マハトマ・ガンジー国家農村雇用保証法（MNREGA）であろう。対象となった世帯は、年間どの時期でも仕事を申請できるほか、男女は同一賃金を受け取り、その金額は多くの州で、一般的な最低賃金と連動している。2012-13年度には、農村部の約5,000万世帯がこのプログラムの適用を受けており、費用総額はGDPの約1%に上っている。また、このプログラムは、待ち望まれていた基礎インフラの整備を通じ、農業生産性と農村部の生活水準を向上させたことでも称賛を受けている。さらに、プログラムが農村部で賃金の下限を設定する機能を担っていることから、最低賃金の全体的な遵守改善にも結びついている⁸⁴⁷。

公共雇用事業を低所得国や危機状況に限る必要はない。必要な公共サービスを提供すると同時に、雇用を創出する手段として利用できるからである。世界のほとんどの国では、ケアサービスが不足しており、具体的な措置を講じない限り、高齢化によってこの問題はさらに深刻化する公算は大きい。よって、公共ケアシステムを制度化すれば、国民のケアサ

ービス利用を公平化し、労働市場への参加を容易にする一方で、雇用も提供できるという追加的な利点も生まれる可能性がある。

6.4.2. 失業保険から、雇用喪失を緩和し、技能育成と生涯学習を支援する「雇用保険」への再設計

1988 年の雇用促進及び失業に対する保護条約（第 168 号）は、従前の基準よりも大きな割合の被用者に失業給付を拡大することを義務づけるとともに、加盟国が部分的失業（労働時間数の一時的な短縮）や一時的な休職、さらにはフルタイム求職者のパートタイム雇用も給付対象とするよう努めるべきことを定めている。また、雇用サービスや職業訓練、指導など、雇用斡旋の制度化も求めている。第 168 号条約に定める失業保険制度の拡張と拡大は、特に非標準的雇用形態の労働者、中でも非自発的にパートタイム雇用を受け入れている者に適しているが、これらの労働者は、労働市場における移行率が高いという特徴も有する。

第 2 章で論じたとおり、いくつかの国は経済危機に際し、雇用喪失を緩和するために労働時間を短縮する政策を策定した。ドイツの労働時間短縮戦略である「短時間労働」は「雇用保険の模範」と呼ばれている⁸⁴⁸。短時間労働には、景気の底で雇用を確保するための短時間労働、冬季には操業できないことがある建設などの業界での季節的短時間労働、および、余剰人員が転職先を探すための構造的短時間労働の 3 種類がある。短時間労働による賃金の減少は、失業給付と同じ形で補填される。2009 年には、ドイツで約 120 万人の労働者が短時間労働に入り、平均で労働時間を 3 分の 1 短縮しつつ、雇用関係を維持した。このプログラムにより、労働者はその技能、資格、社会的ネットワーク、そして所得を維持できる一方、使用者も従業員を解散させないことで、解雇や採用、訓練のコストを節約することで、利益を得ている。その他の事例としては、デンマークとスウェーデンの非自発的パートタイム労働者を対象とする失業保険、「フルタイム」失業給付と転職先での所得の格差を補償するスイスの臨時手当（Zwischengeld）⁸⁴⁹、および、一時帰休となったか、使用者の一時的な窮状によって労働時間を短縮された労働者に代わりの所得を提供するイタリアの「通常所得補償金庫」が挙げられる⁸⁵⁰。米国にも、類似のプログラムとして、景気低迷時に労働時間を短縮された労働者に補償を行う操業短縮補償（STC）がある。STC は 28 の州とコロンビア特別区の法律で定められているが、この選択肢は最近まで、あまりよく知られていなかった⁸⁵¹。2012 年には、STC プログラムを定めていない州に、その採用を促すとともに、既存の州 STC プログラムの拡大を支援するための金銭的誘因の提供を定める新たな連邦法（中間層減税・雇用創出法）が制定された⁸⁵²。

労働者がライフコースを重視したキャリアを設計できるよう、そのエンパワーメントを図るべきである。経済の変化だけでなく、自分自身の嗜好や能力の変化にも応じて、個人が仕事上の立場を変更できるようにすべきである。そのためのひとつの方法として、失業保険と訓練プログラムを、雇用喪失が起きる前に労働者を援助できる「雇用保険」へと再構成することが挙げられる⁸⁵³。現行の失業保険制度はほとんどが、雇用を失ってから労働者に訓練を提供しており、訓練への参加を給付受給の条件としているケースさえ見受けられる。しかし、ほとんどの失業保険受給者は、訓練に参加するよりも、失業の早い時期から求職支援を受けることを望んでいると見られる。多くの失業者はすでに、他の職業や産業でも活用できることが多い実務経験や技能を身に付けているからである。また、訓練が給付受給期間よりも長く続くために、労働者が無所得の状態に陥ってしまうという、失業保険給付の目的とは正反対の結果が生じることもある⁸⁵⁴。しかも、再訓練プログラムの中には、技能の構築と労働者の再就職に役立っていないものも多い⁸⁵⁵。

個別の「訓練」勘定など、再構成された「雇用保険」制度を通じて支給される訓練給付の制度には、就労中断と訓練のコストを自前で負担する資金を持たないことも多い、継続教育のニーズが最も大きい労働者のほか、使用者が提供する訓練を受けられることが少ない中小・中堅企業の労働者を支援するという利点もある⁸⁵⁶。フランスでは、2015年に「個人訓練勘定」が導入された。労働者は7年間に150時間を上限に、年間一定時間数の訓練を受ける権利を取得する。パートタイム労働者の権利は比例ベースで計算する。訓練の権利は仕事ではなく、個人に帰属するため、労働者は失業期間中だけでなく、その雇用契約の種類とは無関係に、どの使用者に雇われていても、この権利を行使できる⁸⁵⁷。

6.4.3. ケアの支援：育児・介護休暇と公共ケア施設の提供

ケアの責任に対する支援は、移行に対応し、社会的リスクを管理する政策に欠かせない要素である。こうした政策は、ケアの提供が（多くは女性）労働者個人の責任ではなく、より幅広い社会の責任であるという認識に立脚しているからである。貧富や高齢化社会・若年社会の別に関係なく、ケアの責任はすべての国で、労働者の日常生活と不可分の一体をなしている。本報告書の冒頭で簡単に触れた標準的雇用関係に対する重要な批判として、それが男性の稼ぎ手を前提としており、女性は主婦として家事、育児、介護等のケア活動の責任を担いながら、これに対して何ら報酬を受けていないという点が挙げられる。その結果、女性は有給労働に全力を傾けることができず、労働市場の縁辺で二次的な仕事を担当することが多くなっている。第3章で説明したとおり、このことは、パートタイム雇用やその他の非標準的雇用形態で、女性が不当に大きな割合を占めることの主因の一つとなっている。

よって、1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）に従って、労働者が個人的、家族的責任に対応できるようにする政策を策定する必要がある。同条約はその前文で「家族的責任を有する労働者に関する問題は国の政策において考慮されるべき家族及び社会に関する一層広範な問題の様々な側面を成すこと」を認識するとともに、家族的責任を有する労働者が、労働市場への統合と残留を含め、そのニーズを満たせる仕事を自由に選べる措置を採用するよう批准国に義務づけている。

育児休暇や介護休暇を支援する政策と、フルタイム雇用とパートタイム雇用間の往来を容易にするための法規制は、男女を問わず、労働者がケアの責任に取り組む際の助けとなる。また、1962年の労働時間短縮勧告（第116号）が促しているとおり、すべての労働者の通常労働時間が段階的に削減されれば、家庭内でのジェンダー中立的な役割分担を容易にすることにより、労働者の個人的、家族的責任への対応にも役立つ。男性の労働時間短縮を含め、家族的責任と有給労働の両立を図っている国では、労働時間のジェンダー格差も最小となっている。例えばデンマークでは、フルタイム労働者の労働時間が短縮される一方で、パートタイム労働者の労働時間が増えている⁸⁵⁸。

多くの国は、育児や家族の介護の場合など、一定の状況において労働者のパートタイム雇用へのアクセスに便宜を図る政策を実施している。このような政策の事例は、表6.11に示すとおりである。

表 6.11. 労働者がパートタイム雇用への転換を申請する権利

理由	該当国
育児中の被用者	アンゴラ(家族的責任を有する労働者)、アルメニア(1 歳まで)、オーストリア(7 歳または入学まで、一定の条件が満たされない場合は4 歳まで)、ベルギー(12 歳まで一障害を持つ子どもの場合は 21 歳まで)、チェコ共和国(女性労働者のみ、15 歳未満の子どもで、使用者に操業上の重大な理由がある場合を除く)、カーボベルデ(12 歳までの子どもと障害を持つ子ども、使用者がごく限られた場合につき、申請を拒むことが可能)、フィンランド(小学 2 年まで)、ドイツ(子供が 3 歳になるまで、パートタイム育児休暇あり)、日本(小学校入学年齢までの子どもの親に申請権、使用者は 3 歳までの子どもの場合、これに応じる義務あり)、カザフスタン(女性と独身の父親)、韓国(6 歳までの未就学児につき、育児休暇に代えて労働時間の短縮を申請する権利)、ラトビア(14 歳まで一障害を持つ子どもの場合は 18 歳まで)、リトアニア(3 歳まで一ひとり親の場合は 14 歳まで、障害を持つ子どもの場合は 16 歳まで)、ルクセンブルク(使用者との合意により、6 か月のフルタイム休暇に代え、1 年のパートタイム育児休暇の取得が可能)、ノルウェー(10 歳まで)、ポルトガル(家族的責任を有する従業員につき、パートタイムでの雇用を優先する規定を団体協約に盛り込む義務)、ロシア連邦(14 歳まで一障害を持つ子どもの場合は 18 歳まで)、スロベニア(パートタイム育児休暇取得権)、スペイン(8 歳まで)、スウェーデン(8 歳まで)
介護の責任を有する被用者	アルメニア(最大 6 か月)、オーストリア(3 か月、一定の場合につき 6 か月まで延長可能)、ベルギー、カーボベルデ(ごく限られた場合につき、使用者に申請を拒否する権利)、チェコ共和国(使用者に操業上の重大な理由がある場合を除く)、カザフスタン、リトアニア、メキシコ、ロシア連邦、スペイン
妊娠中の女性労働者	アルメニア、チェコ共和国、カザフスタン、ラトビア、リトアニア
健康上の理由／障害を持つ労働者	アンゴラ、アルメニア、デンマーク(賃金補助金付きフレックスジョブ制)、フィンランド(使用者にとって可能な場合)、リトアニア、ポルトガル(低下した作業能力、障害または慢性疾患を有する従業員につき、パートタイムでの雇用を優先する規定を団体協約に盛り込む義務)
訓練を受けるため	アンゴラ、ベルギー、韓国(使用者に当該従業員をフルタイムからパートタイムのポストへ移動させる努力義務あり)、ポルトガル(教育機関に通う従業員につき、パートタイムでの雇用を優先する規定を団体協約に盛り込む義務)
高齢被用者／パートタイム退職制度	オーストリア(従業員が 10 人を超える企業)、ベルギー、フィンランド(使用者にとって可能な場合)、ドイツ、ルクセンブルク、スロベニア、スペイン(原則的に、使用者は労働時間の短縮を補うため、同時に別の従業員を採用する必要あり)、ベトナム

出典: 著者作成

ブルガリアやカーボベルデ、ドイツ、アイスランド、ポルトガル、ルーマニアなど、いくつかの国では、上級職の従業員を含め、使用者が社内の全レベルで、パートタイム労働ができるようにするか、少なくともパートタイム労働へのアクセスに便宜を図らねばならないことが労働法に明記されている。一部の国はさらに踏み込んで、労働時間を延長したり、

短縮したりすること、または、その他形態の柔軟な働き方の適用を受けることを希望する労働者について、正式な手続を定めている。例えば英国では、柔軟な働き方を申請する権利が従来、育児または介護の責任を有する従業員に限定されていたが、2014年には、その適用範囲が勤続26週間以上の従業員に拡大された。この柔軟性は労働時間数、勤務日程または勤務地について認められる⁸⁵⁹。オランダでは、2016年1月1日に発効したフレックスタイト法が勤続6か月以上の被用者に対し、勤務日程または勤務地の変更を申請する権利を認めている。それ以前は、労働時間数の変更申請しか認められていなかった。

すべての国で、代替的就業形態を律する制定法には、申請の受け入れやコストの増加による困難から使用者を守るための規定も盛り込まれている。第一に、一時的に労働時間を短縮する休暇期間は、少なくとも部分的な賃金補填を受ける権利と組み合わせられている。ほとんどの場合、交代要員の賃金は社会保険またはその他の税金から支給され、コストの幅広い共有が確保されている。第二に、法律は使用者に対し、重大なビジネス上の理由により、代替的就業形態の申請を拒否する権利を明確に認めている。第三に、法律は使用者が代替的なスケジュールを計画できるよう、かなり長い通告期間を設けている。いくつかのOECD諸国では、中小の使用者が、これらの規定の適用範囲から除外されているが、中小の使用者の定義は、従業員10人から20人以下とされている⁸⁶⁰。

スウェーデンは、一時休職を支援する政策の導入に成功した国の一例である。どの週を取っても、スウェーデンの名目雇用率は76%であるが、実際に就労しているのはわずか65%である⁸⁶¹。残りの11%は教育休暇、訓練休暇、育児・介護休暇、長期有給休暇、病気休暇など、さまざまな休暇を取っている。ドイツでは、2007年に導入された育児休暇手当（*Elterngeld*）が、フルタイムまたはパートタイム休暇による所得喪失を補償している。給付額はそれ以前の手取賃金収入の67%であるが、この割合は「フルタイム」失業の補填率にほぼ等しい。受給資格は異なる使用者間および全国各地で通用する。この政策は幅広い「雇用保険」の一要素であるとも考えられるが、失業保険制度に正式には統合されていない。カナダのケベック州では、2006年に導入された連邦雇用保険プログラムを土台とする育児休暇プログラムにより、パートタイム労働者、臨時労働者および自営業者を含むすべての労働者が、前年の所得が2,000カナダドルに達していることを条件に、育児休暇給付金を受け取ることができる⁸⁶²。このプログラムは、労働者が休暇を短くして給付金を多く受け取るか（75%）、休暇を長くして給付率を低くするか（それでも連邦育児休暇の55%よりは高い）のどちらかを選択できるという点で、労働者に柔軟性を認めている。また、父親には3週間から5週間の有給休暇が認められている。

これらの職場政策に加え、6歳未満の子どもの対象とする公的保育インフラ、就学年齢の子どもを対象とする全日制学校教育、高齢者介護施設など、ケア活動に対する公共投資の必要性も高まっている。

ケアサービスの有無は、女性が労働市場に参入または残留できるかどうかを左右し、それによってジェンダーと所得双方の不平等に影響を及ぼす可能性がある。女性は従来、ケアの責任が重荷になっているが、公共のケアサービスが提供されなければ、女性は金銭的に可能であることを条件に、ケアサービスを外部に委託するか、労働市場から退かざるを得なくなる。これに代わる選択肢として、女性は非標準的雇用を含め、仕事と家族の責任を両立できる仕事に就くこともあるが、この場合には賃金や労働時間、法定給付へのアクセスに大きな差がついてしまうことが多い。

所得が低い女性にとって、ケアの責任を仕事と両立させることは最も難しくなる。所得水準が比較的高い女性には、ケアの責任を外部委託する資金的余裕があることから、労働市場内で集団間の不平等が永続してしまうことになる。ラテンアメリカで6歳未満の子供を抱える女性を見ると、最貧層20%の女性の労働参加率が40%にすぎないのに対し、最富裕

層 20%の労働参加率は 70%に上っている⁸⁶³。しかも、最貧層で実際に働いている女性は、さらに深刻な「時間的貧困」に陥っているか、責任をその他の家族（多くは女性）に割り振っている。この調査結果は、開発途上国の低所得世帯で若年女性のニート（就学中でも、就労中でも、訓練中でもない者）の割合が高くなっていることから裏づけられる。

北欧諸国は、子どもと高齢者に関する責任を引き受けることで、女性の社会進出を奨励している。ケアの責任という拘束が少なくなった女性は、より簡単に労働市場に参入、残留できるからである⁸⁶⁴。また、多くの公共サービスが提供されることで、ディーセントな雇用機会が多く生まれており、こうしたサービスの質の高さは、社会全体からの支持も確保している。良質の公共ケアサービスの提供は、次世代によりよい機会を提供することにより、世代間の貧困連鎖を断ち切るとともに、女性（と男性）に、有給労働を継続する機会を与えることで、現状において異なる集団間に存在する不平等を最低限に抑えるうえでも、根本的に重要な役割を果たしている。

6.5. 政策的結論

本報告書ではまず、仕事の世界における最近の変化と、これがいかにして非標準的雇用の増加につながったかについて論じた。こうした変化は、規制によって労働者に保護を提供する能力を損ない、ディーセント・ワークの欠如をもたらした。よって、すべての人にディーセント・ワークを確保できるよう、規制と政策の適応を図る必要がある。仕事の世界は決して動きを止めず、常に新たな変化が顔を出していることを考えれば、規制と政策の適応は継続的な取り組みとして進めなければならない。また、規制の適用確保にさらに力を入れる必要もある。これは特に、規制上の監督が伝統的に弱く、団体交渉の対象範囲も限られている部門や職業に当てはまる。

本章で概略を示した提言には、非標準的な仕事における具体的なディーセント・ワークの欠如を排除または緩和するため、非標準的雇用の質的改善に照準を絞った政策と、社会的保護を強化し、その現役生活を通じてさまざまなリスクに直面したり、転職や労働市場への出入りを経験したりする労働者への対応を援助することにより、労働者全般を支援する政策が盛り込まれている。表 6.12 は、主要な政策提言をまとめたものである。

表 6.12. 非標準的雇用における欠陥に取り組むための政策措置

政策措置

規制の不備解消

均等待遇を確保する。

パートタイム労働者とオンコール雇用者を対象に、最低労働時間等の保障措置を定める。

雇用の誤分類に対処する。

非標準的雇用の利用を規制する。

複数の当事者が関係する契約形態における義務と責任を割り当てる。

すべての労働者に結社の自由と団体交渉権を確保する。

団体交渉の強化

労組が非標準的雇用形態の労働者を組織化し、団体交渉で効果的に代表(性)を確保する能力を構築する。

包摂的形態の団体交渉を促進し、団体交渉がしやすい政策枠組みを作り上げる。

団体交渉を用いて、非標準的雇用に取り組む規制措置を策定する。

その他の集团的取り組みを前進させるとともに、非標準的雇用問題に効果のある集团的対応を開発するため、労組とその他団体間の同盟を構築する。

社会的保護の強化

労働時間、収入または最低雇用期間に関する要件を撤廃するか、引き下げる。

給付受給資格を得るために必要な保険料払込回数、および、保険料払込期間の中断に関し、より幅広い柔軟性を認める。

異なる社会保障制度と雇用形態間の受給資格の可搬性を高める。

登録と保険料払込に関する行政手続を簡素化する。

社会的保護の対象となることを逃れるための労働者の誤分類を防止し、自営業者に対する十分な保障を確保する。

すべての人に基本的水準の保障を提供できる非拠出型プログラムで、社会保険プログラムを補足する。

社会的リスクを管理し、労働市場における移行に対応するための雇用・社会政策の導入

完全雇用、公共雇用事業およびワークシェアリングへの取り組みを支援するマクロ経済政策を通じ、雇用創出を支援し、雇用喪失を緩和する政策を実施する。

失業保険を「雇用保険」として再設計し、技能育成とキャリア開発を支援する。

育児・介護休暇の取得を容易にする政策と、公共のケア施設の提供を通じ、ケアを支援する。

第1群の政策は、5つの幅広い立法領域における規制の溝を埋める必要性に取り組むものである。提言された措置は、保護を非標準的形態の労働者に拡大し、均等待遇を支援し、人件費削減のみを目的に非標準的雇用形態を用いる誘因を減らすことにより、標準的な仕事と、非標準的な仕事に就く労働者の間の労働保護の格差を解消することを目指している。これら政策措置は、自らの勤務日程の管理と最低労働時間の提供に関し、労働者に保障を提供するという、パートタイム労働、オンコール雇用および臨時労働に特有の問題にも取り組むものである。場合により、法律のグレーゾーンに取り組むとともに、複数当事者間雇用取決めにおける共同・分担責任を定め、すべての労働者に結社の自由と団体交渉権を確保するために、立法措置が必要となることもある。立法措置は、被用者と労働者の自らの権利と義務に対する法的認識を高めるための取り組みにより、補足する必要がある。また、特に不可欠な労働者の権利を拒絶する雇用の誤分類に関し、法執行を改善する必要がある。

第2群の政策措置は、団体交渉という、異なる規制手段に取り組むものである。団体協約は、該当する部門や企業の具体的状況に適應できるため、非標準的雇用の労働条件の不備に取り組むのに適している。よって、団体協約は非標準的雇用における不安の低減を目指す規制条項の前進につながるものではあるが、非標準的雇用形態の労働者の組織化と代表を通じたものを含め、労組がこれを実現できる能力を構築するための取り組みが、依然として必要である。団体協約が同一の部門または職業類型の全労働者に拡大適用される国では、これが非標準的労働者を保護することで、雇用形態を異にする労働者間の待遇格差を縮めるための手段を提供できる。労組とその他団体間の同盟も、非標準的、標準的労働者双方にとって懸念となっている問題への効果のある集团的対応を構築するうえで、有用となりうる。

第3群の政策は、すべての労働者が社会的保護から利益を得られるようにするための社会保障制度の強化に関するものである。そのためには、例えば非標準的形態の労働者が保障の対象外とされないよう、最低労働時間数、収入または雇用期間に関する要件を撤廃するか、引き下げることにより、現行社会保障制度を適應させる必要もありうる。具体的な改革としては、給付受給資格を得るために必要な保険金払込回数に関して制度を柔軟化する

こと、保険料払込の中断を認めること、および、異なる社会保障制度と雇用形態間の給付の可搬性を高めることがあげられる。これらの社会保障制度の変更は、社会的保護の土台、すなわち普遍的な基礎保障水準を保証する取り組みによって補足すべきである。

第4群の提言は、労働者がリスクを管理し、その現役期間を通じた労働市場での移行によりよく対応できるよう、支援的な政策を導入する必要性に関するものである。その中には、働くことを希望する者が雇用機会を得られるよう、マクロ経済政策の方向性を完全雇用という目的に定めるとともに、必要な際には公共雇用事業を導入することにより、完全雇用を支援する広範な政策が含まれる。また、失業保険プログラムは、景気低迷期における労働時間短縮取決めのほか、訓練中や学習中の労働者、または、個人的、家族的責任を果たす必要がある労働者の一時的休職など、より幅広い偶発事象に対応できるよう、適応を図るべきである。ケアの責任については、育児休暇や介護休暇を通じ、また、公共ケア施設の供給確保により、職場での取り組みを改善しなければならない。

本報告書の重点、よってこれら政策提言の重点は非標準的雇用に置かれているが、提言された政策の中には、すべての労働者に関係する労働市場機構の全般的設計に関するものもある。どの契約形態も仕事の世界の継続的変容の影響を受けることから、すべての労働形態をディーセントなものにするための政策が必要である。今日では、女性が就労人口の大きな割合を占め、グローバル・サプライチェーンは全世界の産業と労働者を結び付け、新たな技術は職場を変容させ、数十年前には想像もできなかった新たな職業が生まれている。今後も新たな変化が起き続けることは間違いない。しかし、人間が仕事により依然として生計を立てること、そして仕事が人間の福祉全体に影響することには変わりはないであろう。よって、政府、使用者および労働者は、国内、地域、国際的な取り組みを通じて結束し、すべての人のディーセント・ワークを促進するという目標をもって、仕事の世界の課題に取り組んでいかねばならない。

NOTE

¹ ILO, 2015a.

² OECD, 1997.

³ The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) understands that “the term ‘private employment agency’ refers to any natural or legal person, independent of public authorities, which provides the labour market services listed in the Convention,” and that overall, that definition encompasses “any recruiter or direct service supplier outside the realm of public employment services” (ILO, 2010a, p. 73).

⁴ ILO, 2003a, p. 25.

⁵ Deakin and Wilkinson, 2005.

⁶ *Ibid.*, p. 1.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*, p. 15.

⁹ Deakin, 2016, p. 6.

¹⁰ Supiot, 1999, cited in Deakin and Wilkinson, 2005, p. 14.

¹¹ Marsden, 1999, p. 4, cited in Deakin and Wilkinson, 2005, p. 6.

¹² Deakin and Wilkinson, 2005, p. 16.

¹³ *Ibid.*, p. 15.

¹⁴ Supiot, 1994; Simitis, 2000.

¹⁵ Corazza and Razzolini, 2014, p. 4.

¹⁶ D’Antona, 2002.

¹⁷ Countouris, 2011, p. 51.

¹⁸ Corazza and Razzolini, 2014; Prassl, 2015.

¹⁹ De Stefano, 2009; Perulli, 2011.

²⁰ Collins, 1990. More recently, see Weil, 2014; Prassl, 2015. See also the policy responses to these developments outlined in Chapter 6.

²¹ Countouris, 2011, p. 51.

²² Perulli, 2011.

²³ Oi, 1962.

²⁴ When the employment relationship is ambiguous or disguised, the exercise of the right to freedom of association and collective bargaining may be impeded.

²⁵ Rubery, 2015, p. 11.

²⁶ See the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

²⁷ Vosko, 2010.

²⁸ Sirianni and Negrey, 2000.

²⁹ Vosko, 2011, p. 61.

³⁰ “Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November–December 2003)”, in ILO, 2003b.

³¹ Tekle, 2010.

³² Goal 8.5 of the Social Development Goals aims, by 2030, to “achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value”.

³³ See, for example, OECD, 2015a.

³⁴ Advisory Council on Unemployment Compensation in the United States, 1996; European Parliament, 2013.

³⁵ For these reasons as well, disguised employment and dependent self-employment were considered as part of non-standard forms of employment in the Conclusions emanating from the February 2015 Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. See ILO, 2015a.

³⁶ Castells and Portes, 1989; See also Srivastava, 2016, for a more recent discussion of this process occurring in India.

³⁷ ILO, 2013a.

³⁸ This definition is from Rodgers, 1989.

³⁹ Kalleberg and Hewison, 2013.

⁴⁰ Fudge and McCann, 2015; Vosko, 2010.

⁴¹ Kountouris, 2013; Paret, 2016.

⁴² Kalleberg and Hewison, 2013, p. 274.

⁴³ ILO, 2004a.

⁴⁴ The provision of a “minimum living wage” is recognized in the ILO’s Declaration of Philadelphia, 1944, and reiterated in the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.

⁴⁵ These rights are reflected in the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, which committed all member States of the Organization to respect, promote and realize these rights, whether or not they have ratified the relevant Conventions.

⁴⁶ De Stefano, 2016a.

⁴⁷ Adams, Freedland and Prassl, 2015; Humblet, forthcoming.

⁴⁸ Initial vocational training relationships and apprenticeship schemes, as well as employment contracts and relationships which have been concluded within the framework of a specific public or publicly supported training, integration and vocational retraining programme may be excluded from the scope of the Agreement.

⁴⁹ For a comparative overview of national regulation of casual work in developing and industrialized countries, see De Stefano, 2016a.

⁵⁰ Labour Research Department, 2014; Eurofound, 2015.

⁵¹ Messenger and Wallot, 2015.

⁵² See section 6.1.

⁵³ Cooney, Biddulph and Zhu, 2013.

⁵⁴ This is also an example of the possible applications of the “primacy of fact” principle that will be discussed in Chapter 6.

⁵⁵ *Jinkinson v. Oceana Gold (NZ) Ltd* [2009] 9 NZELC 93, 341.

⁵⁶ Campbell, 2004.

⁵⁷ *Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321.

⁵⁸ Messenger and Wallot, 2015; Campbell and De Stefano, 2016; Campbell, 2004.

⁵⁹ Collins, 2000; Davies, 2007.

⁶⁰ Adams, Freedland and Prassl, 2015; Adams and Deakin, 2014b.

⁶¹ Under Law 52/2011, the daily working activity cannot exceed 12 hours and, even if a lower number of hours is agreed between the parties, no less than eight working hours per day can be paid by the “employer”. Day labour is only allowed in some sectors (e.g. agriculture, waste, entertainment, sport, the organization of exhibitions and fairs). In 2014, the law was amended to increase the protection of day labourers and counter some abuses in their utilization, by tightening up the OSH obligation of “employers” and providing for the payment of the minimum hourly wage.

⁶² The Slovak Labour Code regulates “work performance agreements”, “agreements on work activities” and “agreements on temporary work for students”. Working hours cannot exceed 12 hours per day (eight hours for adolescents). A reform in force since 2013 has improved their protection, including on the regulation of working time and the application of the minimum wage.

⁶³ Regulation is provided in Act LXXV of 2010 and the Labour Code. In the case of casual work, simplified employment is limited to five consecutive days, 15 days per month and 90 days per year. An employer cannot employ more than a certain ratio of casual workers, relative to the number of full-time employees employed on average in the previous six months. The simplified employment contract does not need to be made in writing and working hours do not need to be allocated in advance; moreover, some protections in case of maternity do not apply to these workers. Workers in simplified employment are only entitled to a portion of the minimum wage (85 or 87 per cent, depending on their qualifications). In practice, they are excluded from annual leave since periods of work cannot exceed five consecutive days and separate periods are not counted aggregately (see Gyulavari and Gabor, 2014). Social security protection is limited and, in this respect, the CEACR expressed its concern and asked the Government “to reconsider the situation with a view to limiting the categories of seasonal or occasional workers who may be excluded by law from pension insurance coverage” (*Hungary - CEACR*, direct request, C.17, published in 2014).

⁶⁴ Eurofound, 2015, p. 82.

⁶⁵ Zilli, forthcoming.

⁶⁶ The term “comparable full-time worker” refers to a full-time worker who: (i) has the same type of employment relationship; (ii) is engaged in the same or similar type of work or occupation; and (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned. The European Directive on Part-Time Work contains a similar provision with the specification that, in the comparison, due regard must be given to other considerations which may include seniority and qualification/skills. Such a requirement is important for the application of the non-discrimination provisions.

⁶⁷ ILO, 2004b.

⁶⁸ Morozumi, 2009, p. 41.

-
- ⁶⁹ OECD, 2016.
- ⁷⁰ Messenger and Ghosheh, 2013.
- ⁷¹ Messenger and Wallot, 2015.
- ⁷² Office for National Statistics, 2016.
- ⁷³ Messenger and Wallot, 2015.
- ⁷⁴ “On-call work” is to be differentiated from “on-call hours”. In the latter case, workers need to be on standby outside of their regular hours of work and may be called at work in case of need. Such practices are frequent for medical practitioners in hospitals, for example.
- ⁷⁵ Lambert, Fugiel and Henly, 2014.
- ⁷⁶ Humblet, forthcoming.
- ⁷⁷ ACAS, 2012.
- ⁷⁸ For a description of an example of such practices, see *The New York Times*, 2014.
- ⁷⁹ Pyper and Dar, 2015; Deakin and Morris, 2012.
- ⁸⁰ Adams and Deakin, 2014b.
- ⁸¹ ILO, 2009.
- ⁸² Hatton, 2011.
- ⁸³ Vosko, 2010; Valticos, 1973.
- ⁸⁴ For instance, derogation can be made with regard to workers employed by agencies under a permanent contract, provided that they are paid between assignments or when the exception is established by collective agreements, on condition that the overall protection of workers is ensured. Other derogations, such as the provision of qualifying periods in order to be entitled to equal treatment, can be adopted but “an adequate level of protection” for workers must, however, be ensured.
- ⁸⁵ In 2014, the so-called “Enforcement Directive”, 2014/67/EU, was approved to strengthen the practical application of the Posting of Workers Directive in some areas. In March 2016, the EU Commission also proposed a revision of the rules on the posting of workers within the EU.
- ⁸⁶ See also the definition of “employer” under the Model Labour Law on Registration Status and Recognition of Trade Unions and Employers’ Organizations and the Model Labour Law on Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation.
- ⁸⁷ Corazza and Razzolini, 2014.
- ⁸⁸ Art. 29, *Decreto legislativo*, 10 September 2003, No. 276. See also art. 43 of the Estatuto de los Trabajadores in Spain.
- ⁸⁹ Bamu, forthcoming.
- ⁹⁰ Art. 2(c) of the Contract Labour Act defines a contractor as “a person who undertakes to produce a given result for the establishment, other than a mere supply of goods or articles of manufacture to such establishment, through contract labour or who supplies contract labour for any work of the establishment and includes a subcontractor”.
- ⁹¹ Landau, Mahy and Mitchell, 2015.
- ⁹² Weil, 2014.
- ⁹³ *McDonald’s USA, LLC, a joint employer, et al.* (02-CA-093893).
- ⁹⁴ Case No. TST-RR-1170-78.2011.5.03.0077.
- ⁹⁵ See, for instance, the contributions published in Rossi, Luinstra and Pickles, 2015, and in the *International Journal of Labour Research*, 2015, Vol. 7, Issue 1-2.
- ⁹⁶ See the report prepared by the International Labour Office for this discussion: ILO, 2016a.
- ⁹⁷ Ibid.
- ⁹⁸ Ibid.
- ⁹⁹ CARICOM, Model Harmonisation Act Regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation; Model Law on Occupational Safety and Health and the Working Environment; Model Harmonisation Act regarding Termination of Employment.
- ¹⁰⁰ *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/2013. See Chapter 5.
- ¹⁰¹ Weiss and Schmidt, 2008; ILO and European Labour Law Network, 2013.
- ¹⁰² ILO and European Labour Law Network, 2013.
- ¹⁰³ Torres, 2010.
- ¹⁰⁴ ILO and European Labour Law Network, 2013.
- ¹⁰⁵ Perulli, 2011.
- ¹⁰⁶ Perulli, 2015.
- ¹⁰⁷ Ameglio and Villasmil, 2011.
- ¹⁰⁸ Ben-Israel and Bar-Mor, 2009.
- ¹⁰⁹ Fudge, 2010. See also Arthurs, 1965.

-
- ¹¹⁰ Langille and Davidov, 1999; Fudge, Tucker and Vosko, 2003; Kennedy, 2005. See, for instance, Superior Court of Justice, Ontario, *Tetra Consulting v. Continental Bank et al.*, 2015 ONSC 4610 (CanLII).
- ¹¹¹ Harris and Krueger, 2015; Surowiecki, 2015; for a critical analysis of these proposals, see De Stefano, 2016b; Rogers, 2016; Eisenbrey and Mishel, 2012.
- ¹¹² See also, for further references, De Stefano, 2016c.
- ¹¹³ Ibid.; Finkin, 2016.
- ¹¹⁴ Aloisi, 2016; De Stefano, forthcoming.
- ¹¹⁵ Silberman and Irani, 2016.
- ¹¹⁶ Zatz, 2016.
- ¹¹⁷ Irani, 2015.
- ¹¹⁸ Leimeister and Durward, 2015; Kuek et al., 2015.
- ¹¹⁹ Eurofound, 2015.
- ¹²⁰ Risak and Warter, 2015.
- ¹²¹ Eurofound, 2015.
- ¹²² Aloisi, 2016.
- ¹²³ Berg, 2016; Cherry, 2011; Felstiner, 2011.
- ¹²⁴ *Otey et al. v. Crowdfower, Inc. et al.* before the United States District Court, Northern District of California.
- ¹²⁵ Prassl and Risak, 2016.
- ¹²⁶ Aloisi, 2016.
- ¹²⁷ Griswold, 2014.
- ¹²⁸ Rogers, 2015.
- ¹²⁹ *Cotter et al. v. Lyft Inc.; O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.*, both before the United States District Court, Northern District of California. In August 2016, this court rejected the settlement proposal in the *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.* case.
- ¹³⁰ Cherry, 2016.
- ¹³¹ Request for a preliminary ruling from the Juzgado Mercantil No. 3 de Barcelona (Spain), lodged on 7 August 2015 - *Asociacion Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.* (Case C-434/15).
- ¹³² ILO, 2015c.
- ¹³³ ILO, 2014a.
- ¹³⁴ Ibid.
- ¹³⁵ ILO, 2015d.
- ¹³⁶ Ibid.
- ¹³⁷ Euwals and Hogerbrugge, 2006.
- ¹³⁸ ILO, 2010b.
- ¹³⁹ ILO, 2016a.
- ¹⁴⁰ Barrientos, 2013.
- ¹⁴¹ ILO, 2016a.
- ¹⁴² Golden and Appelbaum, 1992.
- ¹⁴³ Kummerling and Lehdorff, 2014.
- ¹⁴⁴ “They carry out any work offered by anyone who can pay, whether a magistrate, or a private customer, or a workshop-owner who receives orders from a third party. These brickmakers may work as hired labourers for a contractor one day, on another day perform services as day labourers for a private house owner. The contracts might be written or verbal and run for one day, for days, for weeks or until a specific project is complete. The contract might or might not tie the worker to the workshop. Thus the difference between a paid workman and a one-man contractor or entrepreneur can be illusory.” Kreissig, *Free labour in the Hellenistic age*, p. 31, cited in Brass and Van der Linden, 1997.
- ¹⁴⁵ Defined as employees whose the main job will terminate either after a period fixed in advance, or after a period not known in advance, but nevertheless defined by objective criteria, such as the completion of an assignment or the period of absence of an employee temporarily replaced (ELFS definition). Persons with a seasonal job, engaged by an employment agency with limited duration or with specific training contracts, are included.
- ¹⁴⁶ Figures respectively for EU-10, EU-25 and EU-28. Source: Cazes and de Laiglesia, 2015.
- ¹⁴⁷ Le Barbanchon and Malherbet, 2013.
- ¹⁴⁸ Ibid.
- ¹⁴⁹ Boeri, 2011; Bentolila et al., 2010; Eichhorst and Marx, 2011.
- ¹⁵⁰ Le Barbanchon and Malherbet, 2013.

-
- ¹⁵¹ Ibid.
- ¹⁵² Gajewski, 2015.
- ¹⁵³ Ibid.
- ¹⁵⁴ OECD, 2014.
- ¹⁵⁵ Molina and Lopez-Roldan, 2015.
- ¹⁵⁶ OECD, 2014.
- ¹⁵⁷ Karabchuk, 2009.
- ¹⁵⁸ Gimpelson, 2004.
- ¹⁵⁹ Ivanova and Zueva, 2012.
- ¹⁶⁰ ILO, 2011.
- ¹⁶¹ Computation based on Ukrainian LFS, 2013. Courtesy of Olga Kupets.
- ¹⁶² Vega Ruiz, 2005; Cazes and de Laiglesia, 2015.
- ¹⁶³ Bertranou et al., 2014.
- ¹⁶⁴ Schmid and Wagner, 2016.
- ¹⁶⁵ Ruiz-Tagle and Sehnbruch, 2015.
- ¹⁶⁶ Ibid., p. 235.
- ¹⁶⁷ Hunneus, Leiva and Micco, 2012.
- ¹⁶⁸ Maurizio, 2016.
- ¹⁶⁹ Ibid.
- ¹⁷⁰ The Peruvian labour force survey does not ask informal workers about the expected length of their employment. Temporary contracts include fixed-term contracts, as well as the other temporary contractual arrangements, including probationary contracts, service contracts, and the special contractual status available to public administration workers.
- ¹⁷¹ Jaramillo, 2013.
- ¹⁷² Pena, 2013.
- ¹⁷³ Data for 1997–2014 from Statistics Canada. Data for 1989 cited in Fang and MacPhail, 2008, p. 52.
- ¹⁷⁴ Fuller and Vosko, 2007.
- ¹⁷⁵ US General Accounting Office, 2015.
- ¹⁷⁶ Australian Bureau of Statistics, 2015.
- ¹⁷⁷ Ibid.
- ¹⁷⁸ Pocock, Buchanan and Campbell, 2004, pp. 21–23.
- ¹⁷⁹ Anderson and Quinlan, 2008; Campbell, 2008.
- ¹⁸⁰ Bray and Underhill, 2011.
- ¹⁸¹ Bray and Stewart, 2013.
- ¹⁸² Howe, Newman and Hardy, 2012.
- ¹⁸³ Campbell, 2008; Howe, Newman and Hardy, 2012.
- ¹⁸⁴ Australian Bureau of Statistics, 2015: ABS 6105.0.
- ¹⁸⁵ Australian Bureau of Statistics, 2015: ABS 6333.0.
- ¹⁸⁶ Shin, 2013.
- ¹⁸⁷ Osawa, Kim and Kingston, 2013; Lee and Eyraud, 2008; Asao et al., 2013.
- ¹⁸⁸ Statistics Japan. Data for 1984–2001 from the Special Survey of Labour Force, and for 2002–15, from Labour Force survey, special tabulations.
- ¹⁸⁹ Osawa, Kim and Kingston, 2013, p. 314.
- ¹⁹⁰ Ha and Lee, 2013.
- ¹⁹¹ Cazes and de Laiglesia, 2015.
- ¹⁹² Zeng et al., forthcoming.
- ¹⁹³ Lee and Eyraud, 2008.
- ¹⁹⁴ Ibid.
- ¹⁹⁵ Ofreño, 2013; Gubry, Le and Nguyen, 2011.
- ¹⁹⁶ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ¹⁹⁷ Serrano, 2014.
- ¹⁹⁸ Asian Development Bank, 2010.
- ¹⁹⁹ Due to difference in data sources and in definitions, Chinese scholars provide different estimates of NSE. For an overview, see Zeng et al., forthcoming.
- ²⁰⁰ Ibid.
- ²⁰¹ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ²⁰² Lee and Eyraud, 2008.
- ²⁰³ Asian Development Bank, 2011; Papola, 2013; Srivastava, 2016.
- ²⁰⁴ Srivastava, 2016.
- ²⁰⁵ Landau, Mahy and Mitchell, 2015.

-
- ²⁰⁶ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ²⁰⁷ Dumas and Houdre, 2016.
- ²⁰⁸ Ibid.
- ²⁰⁹ Schmid and Wagner, 2016, based on UBOS 2011/2012.
- ²¹⁰ Wambugu and Kabubo-Mariara, 2012.
- ²¹¹ Fomba Kamga, Mboutchouang and Nkounmou, 2016.
- ²¹² Dumas and Houdre, 2016.
- ²¹³ Kjeldstad and Nymoen, 2012.
- ²¹⁴ Messenger and Ray, 2015.
- ²¹⁵ Visser, 2002a.
- ²¹⁶ Eurofound, 2007.
- ²¹⁷ Eurofound, 2012a.
- ²¹⁸ ILO, 2015e.
- ²¹⁹ Kalleberg, 2000; Asao, 2011.
- ²²⁰ Ibid.
- ²²¹ Australian Bureau of Statistics, 2015, ABS 6105.0.
- ²²² Schmid and Wagner, 2016.
- ²²³ Ibid.
- ²²⁴ Maurizio, 2016.
- ²²⁵ Ibid.
- ²²⁶ United States Bureau of Labor Statistics, 2016.
- ²²⁷ Nguyen, 2010.
- ²²⁸ Dumas and Houdre, 2016.
- ²²⁹ Australian Bureau of Statistics, 2015, ABS 6333.0.
- ²³⁰ Data provided by INEGI, based on the Encuesta Nacional de Ocupacion y Empleo.
- ²³¹ Eurofound, 2012a.
- ²³² Messenger and Wallot, 2015.
- ²³³ Riedmann et al., 2010.
- ²³⁴ Messenger and Wallot, 2015.
- ²³⁵ Messenger, 2009.
- ²³⁶ Messenger and Ghosheh, 2013.
- ²³⁷ Garcia-Serrano and Malo, 2013.
- ²³⁸ Golden, 2015.
- ²³⁹ For a description of an example of such practices, see *The New York Times*, 2014.
- ²⁴⁰ Kirov, 2010, p. 47.
- ²⁴¹ Stettes, 2012.
- ²⁴² Masso and Krillo, 2011, p. 75.
- ²⁴³ Gimpelson and Kapeliushnikov, 2011, p. 11.
- ²⁴⁴ Eurofound, 2012.
- ²⁴⁵ Adams, Freedland and Prassl, 2015.
- ²⁴⁶ ONS, 2016.
- ²⁴⁷ CIETT, 2015.
- ²⁴⁸ Luo, Mann and Holden, 2010.
- ²⁴⁹ Hired directly by companies to work for a specified period of time.
- ²⁵⁰ In the 2001 National Employers' Survey, temporary agency workers accounted for 2.1 per cent of the average establishment's on-site workforce, but an additional 2.6 per cent were temporary workers engaged directly by the employer. A further 1.8 per cent of the on-site workforce consisted of "vendor on premise" workers (0.9 per cent) and "professional employer organization" workers (PEOs) (0.9 per cent). Cited in Cappelli and Keller, 2013.
- ²⁵¹ GAO, 2015.
- ²⁵² Peck and Theodore, 2007, p.171.
- ²⁵³ Theodore and Peck, 2013.
- ²⁵⁴ Peck and Theodore, 2007, p. 174.
- ²⁵⁵ Fuller and Vosko, 2008.
- ²⁵⁶ Coe and Ward, 2014; Garz, 2013; van Liemt, 2013.
- ²⁵⁷ van Liemt, 2013; Eichhorst and Marx, 2015.
- ²⁵⁸ Coe and Ward, 2014, p. 112.
- ²⁵⁹ Analysis based on ISCO 93 (labourers, elementary occupations) as cited in Francon and Marx, 2015.
- ²⁶⁰ Neuman, 2014.
- ²⁶¹ Asao, 2011.

-
- ²⁶² Data provided by Dr B.-H. Lee of the Korea Labour Institute.
- ²⁶³ Soo-Mi Eun, 2012.
- ²⁶⁴ Ibid, pp. 1-2.
- ²⁶⁵ Philippines Statistics Authority, 2015, pp. 1-5.
- ²⁶⁶ Ibid.
- ²⁶⁷ This law, which sought to make the labour market more flexible, was part of a package of reforms instituted following the 1997 Asian financial crisis (Tjandraningsih, 2013).
- ²⁶⁸ ITUC, 2014, p. 26, cited in Landau, Mahy and Mitchell., 2015.
- ²⁶⁹ Tjandraningsih, 2013.
- ²⁷⁰ Pupos, 2014.
- ²⁷¹ Tran, 2012.
- ²⁷² Wilshaw et al., 2013, cited in Landau, Mahy and Mitchell, 2015.
- ²⁷³ This section draws heavily on Srivastava, 2016, which was commissioned by the ILO for this report.
- ²⁷⁴ See Srivastava, 2016 for an explanation of the scope and provisions of the Contract Labour Act.
- ²⁷⁵ Neethi, 2008.
- ²⁷⁶ Chile, Direccion del Trabajo, 2012.
- ²⁷⁷ The study consisted of interviews with workers, employers, contractors and trade unions in 26 factories and eight workshops. Each of the workshops was large enough to be registered as a factory, but had evaded registration due to peripheral location (Srivastava, 2016).
- ²⁷⁸ The licensing information was obtained through the Right to Information Act, permitting the researchers to analyse the applications filed by contractors for registration with the department.
- ²⁷⁹ Samantroy, 2013.
- ²⁸⁰ Goldflus Wasser, 2014.
- ²⁸¹ Benjamin, 2013.
- ²⁸² Bhorat et al., 2013.
- ²⁸³ Matenga, 2009.
- ²⁸⁴ Crush et al., 2001.
- ²⁸⁵ OECD, 2014, p. 169.
- ²⁸⁶ ILO, 2015f.
- ²⁸⁷ Based on these answers, the Mexican national statistical office, INEGI, reclassifies these workers as dependent workers (ibid.).
- ²⁸⁸ Ibid.
- ²⁸⁹ Chile Direccion del Trabajo, 2012.
- ²⁹⁰ ILO, 2015f.
- ²⁹¹ Chang, 2009, p. 172.
- ²⁹² Cited in Shin, 2013, p. 343.
- ²⁹³ Chang, 2009, p. 172.
- ²⁹⁴ Carre and Wilson, 2004, p. 1.
- ²⁹⁵ The states are Michigan, New York, Illinois, Maine, Massachusetts and Pennsylvania. Data cited in Canak and Adams, 2010.
- ²⁹⁶ Behling and Harvey, 2015, p. 984.
- ²⁹⁷ Cherry, 2016.
- ²⁹⁸ Harris and Krueger, 2015.
- ²⁹⁹ Huws and Joyce, 2016.
- ³⁰⁰ ILO, 2004c.
- ³⁰¹ FIA, 2011.
- ³⁰² Ibid.
- ³⁰³ Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of the European Union of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, article 2(a).
- ³⁰⁴ Rapelli, 2012.
- ³⁰⁵ Eichhorst, Marx and Tobsch, 2015.
- ³⁰⁶ Burke, 2015.
- ³⁰⁷ FIA, 2014.
- ³⁰⁸ Ibid.
- ³⁰⁹ Ibid.
- ³¹⁰ Perlin, 2015.
- ³¹¹ EAEA-ETUC, 2001.
- ³¹² ILO, 2016c.
- ³¹³ ILO, 2015h.

-
- ³¹⁴ United Nations, 2013.
- ³¹⁵ Examples include Euwals and Hogerbrugge, 2006, and Golden and Appelbaum, 1992, for industrialized countries; Standing, 1999, for developing countries.
- ³¹⁶ Discussion here based on ILO, 2016c.
- ³¹⁷ Gammage, 2015.
- ³¹⁸ Sirianni and Negrey, 2000.
- ³¹⁹ Vosko, 2010.
- ³²⁰ Grimshaw, 2011.
- ³²¹ Bosch, 2004.
- ³²² Blau and Kahn, 2013; Leschke, 2015. See also OECD, 2010.
- ³²³ Gammage, 2015, p. 321.
- ³²⁴ ILO, 2016c.
- ³²⁵ Kucera and Tejani, 2014; Berg, 2005.
- ³²⁶ Standing, 1999.
- ³²⁷ Ibid.
- ³²⁸ ILO, 2016c.
- ³²⁹ O’Sullivan et al., 2015.
- ³³⁰ Schmid and Wagner, 2016; calculations based on ELFS.
- ³³¹ Fagan et al., 2012.
- ³³² Jung, 2010.
- ³³³ ILO, 2016c; Sirianni and Negrey, 2000.
- ³³⁴ ILO, 2016c.
- ³³⁵ Connolly and Gregory, 2008.
- ³³⁶ Euwals and Hogerbrugge, 2006; Fallick, 1999; Thevenon, 2013.
- ³³⁷ Eurofound, 2012a.
- ³³⁸ Euwals and Hoggerbrugge, 2006.
- ³³⁹ UNESCO, 2011.
- ³⁴⁰ Eurofound, 2015.
- ³⁴¹ Brinkley, 2013.
- ³⁴² ILO, 2016c.
- ³⁴³ Visser, 2002a.
- ³⁴⁴ Dutch LFS, 2015, 4th quarter. Available at: <http://www.flexbarometer.nl/hoofdstuk2.html#paragraaf1>.
- ³⁴⁵ Shaeffer, 2015; Drudy, 2008.
- ³⁴⁶ Molina and Lopez-Roldan, 2015.
- ³⁴⁷ Berton et al., 2015.
- ³⁴⁸ Eichhorst, Marx and Tobsch, 2015.
- ³⁴⁹ ILO, 2015i.
- ³⁵⁰ Eichhorst, Marx and Tobsch, 2015.
- ³⁵¹ Garibaldi and Taddei, 2013.
- ³⁵² *The Guardian*, 2014, describes the results of a survey of 500 British managers and shows that 40 per cent of them generally avoided hiring young women to avoid maternity costs.
- ³⁵³ Smirnykh and Wörgötter, 2013; Koukiadaki, 2010.
- ³⁵⁴ Rubery and Grimshaw, 2009; Grimshaw, 2011.
- ³⁵⁵ Ibid.
- ³⁵⁶ Azmat et al., 2004.
- ³⁵⁷ OECD, 2014.
- ³⁵⁸ Weathers, 2002.
- ³⁵⁹ Jung, 2010.
- ³⁶⁰ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ³⁶¹ Dumas and Houdré, 2016.
- ³⁶² World Bank, 2011 and 2014.
- ³⁶³ Leschke, 2015; Grimshaw, 2011.
- ³⁶⁴ ILO, 2013b.
- ³⁶⁵ Dixon, 2011.
- ³⁶⁶ Perlin, 2015.
- ³⁶⁷ Eurofound, 2013, p. 13.
- ³⁶⁸ Ibid., p. 16.
- ³⁶⁹ Garibaldi and Taddei, 2013.
- ³⁷⁰ Freeman and Wise, 1982; Blanchard and Diamond, 1994.
- ³⁷¹ Caverio and Ruiz, 2015.

³⁷² Dumas and Houdré, 2016.

³⁷³ Available at www.ilo.org/w4y.

³⁷⁴ Manacorda, Ranzani and Rosati, 2014, table 4.

³⁷⁵ Caverio and Ruiz, 2015.

³⁷⁶ Manacorda, Ranzani and Rosati, 2014, figure 9.

³⁷⁷ The paragraph is based on ILO, 2010c.

³⁷⁸ Elder et al., 2015.

³⁷⁹ Ibid.

³⁸⁰ Ibid.

³⁸¹ Malo, 2012.

³⁸² Dumas and Houdré, 2016.

³⁸³ Frey and Stutzer, 2002.

³⁸⁴ Eurofound, 2012b, and ILO, 2015h. The link between youth unemployment and civic unrest has recently been called into question in an important study by MercyCorp, 2015. The report concludes that it is not unemployment alone that attracts young people to political violence, but rather the sense of hopelessness, frustration and anger that comes with perceptions of injustice, usually as a result of bad governance.

³⁸⁵ ILO, 2015d and 2015h.

³⁸⁶ ILO, 2015j.

³⁸⁷ Ibid.

³⁸⁸ Some of the past temporary migration programmes, however, exhibited significant failures. Those included non-return of migrants, abuses of migrants' rights and distortions of local labour markets. For an overview and examples of failures, as well as ways of addressing them, see, for instance, OSCE, 2006. For a related literature review and the discussion of new temporary migration programme agenda, see also Ruhs and Martin, 2008.

³⁸⁹ Abella, 2006.

³⁹⁰ Martin, 2006a.

³⁹¹ ILO, 2013c.

³⁹² For a review of the Directive, see Fudge and Herzfeld-Olsson, 2014.

³⁹³ ILO, 2014b.

³⁹⁴ Answers of returning migrant workers in Ethiopia, India, Nepal, Pakistan, the Philippines and Viet Nam, to a question about their employer abroad: "Does your employer supply migrant workers to other employers?" From the KNOMAD survey which measures migration costs through a survey of returning migrant workers.

³⁹⁵ ILO, 2015i.

³⁹⁶ Friedberg, 2000; Mattoo, Neagu and Osden, 2008.

³⁹⁷ Chiswick and Miller, 2009.

³⁹⁸ Autor and Houseman, 2010.

³⁹⁹ Kontos, 2011.

⁴⁰⁰ Vakhitova, forthcoming.

⁴⁰¹ McDowell et al., 2008.

⁴⁰² Valenzuela et al., 2006; Melendez et al., 2014.

⁴⁰³ Empirical literature shows that immigrants assimilate economically in their destination countries: with a longer duration at the destination country, they have a higher propensity of being employed (Wheatley, 1998), earn better wages (Chiswick, 1978; Borjas, 1994), and have a better match of skills to occupations (Aleksynska and Tritah, 2013). This is because of their better command of the language, acquisition of a social network, and enhanced knowledge of labour market opportunities and their rights. Hence, it is reasonable to expect that immigrants with longer duration in a destination country would be less prone to take up temporary jobs.

⁴⁰⁴ Jahn and Rosholm, 2014.

⁴⁰⁵ OECD, 2008; OECD, 2015b; ILO, 2013c.

⁴⁰⁶ ILO, 2015j.

⁴⁰⁷ Ibid.

⁴⁰⁸ Chan, 2010.

⁴⁰⁹ Swider, 2015.

⁴¹⁰ Kontos, 2011.

⁴¹¹ Lyberaki, 2008.

⁴¹² Anthias, Kontos and Morokvasic-Müller, 2013.

⁴¹³ Andrijasevic and Sacchetto, 2014.

⁴¹⁴ Martin, 2006b.

-
- ⁴¹⁵ Pun and Smith, 2007.
- ⁴¹⁶ Swider, 2015; Andrijasevic and Sacchetto, 2014.
- ⁴¹⁷ ILO, 2014b.
- ⁴¹⁸ Martin, 2006b; ILO, 2014b.
- ⁴¹⁹ ILO, 2013c.
- ⁴²⁰ Swider, 2015.
- ⁴²¹ Zapata-Barrero, Garcia and Sanchez-Montijano, 2012.
- ⁴²² ILO, 2012a.
- ⁴²³ Gangl, 2003; McGinnity, Mertens and Gundert, 2005.
- ⁴²⁴ Autor and Houseman, 2010.
- ⁴²⁵ Andersson, Holzer and Lane, 2007.
- ⁴²⁶ Booth, Francesconi and Frank, 2002.
- ⁴²⁷ Guest, 2004.
- ⁴²⁸ OECD, 2010.
- ⁴²⁹ Shyam Sundar, 2011.
- ⁴³⁰ Dumas and Houdré, 2016.
- ⁴³¹ European Commission, 2016. Chart 4, p. 89.
- ⁴³² ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).
- ⁴³³ Rosen, 1974.
- ⁴³⁴ While the actual compensation, or “loading”, varies from one employer to another, according to the Australian Council of Trade Unions, the hourly pay rate for casual workers is the equivalent permanent hourly rate plus 15-25 per cent of this hourly rate (see http://www.australianunions.org.au/casual_workers_factsheet for more details).
- ⁴³⁵ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ⁴³⁶ Bosio, 2014.
- ⁴³⁷ Controlling for various individual and job characteristics; Tatankem Voufo, 2015.
- ⁴³⁸ Srivastava, 2016.
- ⁴³⁹ Zeng et al., 2016.
- ⁴⁴⁰ Maurizio, 2016.
- ⁴⁴¹ Lee and Yoo, 2008.
- ⁴⁴² Srivastava, 2016.
- ⁴⁴³ Rajeev, 2009.
- ⁴⁴⁴ Tatankem Voufo, 2015.
- ⁴⁴⁵ Andrijasevic and Sacchetto, 2014.
- ⁴⁴⁶ Messenger and Ray, 2015.
- ⁴⁴⁷ Rau Binder, 2010; Jepsen, O’Dorchai and Plasman, 2005.
- ⁴⁴⁸ Hagemann et al., 1994; Clifton and Kruse, 1996.
- ⁴⁴⁹ Fagan et al., 2012 and 2014.
- ⁴⁵⁰ Maurizio, 2016.
- ⁴⁵¹ Ibid.
- ⁴⁵² Posel and Muller, 2007.
- ⁴⁵³ Fomba Kamga, Mboutchouang and Nkougou, 2016.
- ⁴⁵⁴ OECD, 2015a. See also Messenger and Ray, 2015, for an overview of wage penalties and wage premiums documented in the 1990s and early 2000s.
- ⁴⁵⁵ Matteazzi, Pailhé and Solaz, 2013.
- ⁴⁵⁶ Manning and Petrongolo, 2008; Fernandez-Kranz and Rodriguez-Planas, 2009.
- ⁴⁵⁷ OECD, 2015a.
- ⁴⁵⁸ Fernandez-Kranz and Rodriguez-Planas, 2009.
- ⁴⁵⁹ Dixon, 2011.
- ⁴⁶⁰ Engellandt and Riphahn, 2005.
- ⁴⁶¹ Kusakabe, 2006.
- ⁴⁶² Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ⁴⁶³ Chan, Pun and Selden, 2013.
- ⁴⁶⁴ Smyth, Qian and Nielsen, 2013.
- ⁴⁶⁵ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.
- ⁴⁶⁶ Srivastava, 2016.
- ⁴⁶⁷ Andrijasevic and Sacchetto, 2014.
- ⁴⁶⁸ Quinlan, 2016.
- ⁴⁶⁹ Sang, 2013.
- ⁴⁷⁰ Quinlan, 2016.

471 European Transport Safety Council, 2001.
 472 Hamelin, 2000.
 473 Tedestedt et al., 2015.
 474 Min et al., 2013.
 475 Government of Canada, 2014.
 476 Zangelidis, 2014.
 477 Hirsch, Husain and Winters, 2016.
 478 Costes, Rambert and Saillard, 2015; German Federal Institute for Occupational Safety and Health,
 2012.
 479 Swanberg, Watson and Eastman, 2014.
 480 Rotenberg et al., 2008.
 481 Marucci-Wellman et al., 2014.
 482 Coleman-Jensen, 2010.
 483 Rispel and Blaauw, 2015.
 484 This subsection is based on Quinlan, 2016; and ILO, 2015m.
 485 Schweder, 2009.
 486 Fabiano et al., 2008; Bena et al., 2011.
 487 Maheshrengaraj and Vinodkumar, 2014.
 488 Sakurai et al., 2013.
 489 Serrano, 2014.
 490 Pupos, 2014.
 491 Vega-Ruiz, 2014.
 492 Quinlan, Hampson and Gregson, 2013.
 493 Quinlan and Mayhew, 2000.
 494 EU-OSHA, 2007.
 495 Aronsson, 1999.
 496 Wiseman and Gilbert, 2000.
 497 See, for example, the case of New Zealand, discussed in Tedestedt et al., 2015.
 498 Litwin, Avgar and Becker, 2016.
 499 Dolado, Ortigueira and Stucchi, 2012.
 500 Beard and Edwards, 1995; De Witte, 1999.
 501 Ferrie et al., 2002.
 502 Ervasti et al., 2014.
 503 Jang et al., 2015; Min et al., 2014.
 504 Malenfant, Larue and Vezina, 2007.
 505 Bartoll, Cortes and Artazcoz, 2014.
 506 Kim et al., 2006.
 507 Tsuno et al., 2015.
 508 See, for example, Tsuno et al., 2015; and Lamontagne et al., 2009.
 509 Vézina et al., 2011.
 510 Dupre et al., 2006.
 511 MacEachen et al., 2014.
 512 Kachaiyaphum et al., 2010.
 513 Beham, Pray and Drobnic, 2012.
 514 Garibaldi and Taddei, 2013.
 515 Papola, 2013.
 516 Leschke, 2007.
 517 Fagan et al., 2014.
 518 Carré and Tilly, 2012.
 519 Fagan et al., 2012; ILO, 2015b.
 520 Mathur, Slovova and Strain, 2015; Garrett and Kaestner, 2014.
 521 Srivastava, 2016.
 522 Ibid.
 523 Bhorat et al., 2013.
 524 GAO, 2006.
 525 Advisory Council on Unemployment Compensation in the United States, 1996.
 526 Tatankem Voufo, 2015.
 527 Zeng et al., 2016.
 528 Pena, 2013.
 529 Davis-Blake and Uzzi, 1993.

⁵³⁰ Portugal and Varejao, 2009.

⁵³¹ Faccini, 2014.

⁵³² Nollen and Axel, 1996.

⁵³³ Mayer and Nickerson, 2005.

⁵³⁴ Dolado, Garcia-Ferrans and Jimeno, 2002.

⁵³⁵ Albert et al., 2005, cited in Garcia-Serrano and Malo, 2013.

⁵³⁶ Eurofound, 2012a.

⁵³⁷ Fagan et al., 2014; OECD, 2010.

⁵³⁸ Asao et al., 2013.

⁵³⁹ Eurofound, 2011.

⁵⁴⁰ Information on the background of the Declaration is provided in Swepston, 1998, and Tapiola, 2000. See also ILO, 2012b.

⁵⁴¹ ILO, 2012b.

⁵⁴² ILO, 2006b, para. 254.

⁵⁴³ ILO, 2006b, paras 255, 258-259.

⁵⁴⁴ Colombia - CFA, Report No. 349, Case No. 2556.

⁵⁴⁵ ILO, 2006b, para. 906.

⁵⁴⁶ *Republic of Korea* - CFA, Report No 363, Case No. 2602.

⁵⁴⁷ ILO, 2012a, para. 53.

⁵⁴⁸ Ibid, para. 209.

⁵⁴⁹ With the exception of organizations representing categories of workers which may be excluded from the scope of Convention No. 98, i.e. the armed forces, the police and public servants engaged in the administration of the State.

⁵⁵⁰ See, for instance, *Colombia* - CFA, Report No. 355, Case No. 2600; *Malaysia* - CFA, Report No. 353, Case No. 2637; *Republic of Korea* - CFA, Report No. 363, Case No. 2602. See previous references in ILO, 2006b, para. 255.

⁵⁵¹ See, for instance, *Canada* - CFA, Report No. 343, Case No. 2430.

⁵⁵² See, for instance, *Canada* - CFA Report No. 324, Case No. 2083.

⁵⁵³ See, for instance, *Republic of Korea* - CFA, Report No. 363, Case No. 2602. See previous references in ILO, 2006b, para. 254.

⁵⁵⁴ *Republic of Korea* - CFA, Report No. 363, Case No. 2602, para. 457.

⁵⁵⁵ For instance, with regard to casual workers, see *Bangladesh* - CEACR, observation, C.87, published 2008; with regard to temporary workers, see *Tunisia* - CEACR, direct request, C. 98, published 2012; see also *Tunisia* - CEACR, direct request, C.98, published 2009, reporting, inter alia, the observation of a trade union concerning the recruitment of temporary workers by subcontracting agencies in order to avoid unionization in certain industries, such as textiles, construction and the hotel trade; with regard to fixed-term employees, see *Malta* - CEACR, direct request, published 2007; with regard to self-employed workers and workers in the informal economy, see *Haiti* - CEACR, observation, C.98, published 2010.

⁵⁵⁶ Landau, Mahy and Mitchell, 2015.

⁵⁵⁷ See *Paraguay* - CEACR, observation, C.87, published 2016.

⁵⁵⁸ See, for instance, *Syrian Arab Republic* - CEACR, observation, C.98, published 2014; *Yemen* - CEACR, direct request, C.138, published 2014; *Syrian Arab Republic* - CEACR, direct request, C.100, published 2013.

⁵⁵⁹ See, for instance, *Central African Republic* - CEACR, direct request, C.87, published 2014, with regard to the exclusion of self-employed workers from the Labour Code. According to section 2 of the United States' National Labor Relations Act (29 U.S. Code § 152), when used in the Act, "the term employee" does not include "any individual having the status of an independent contractor".

⁵⁶⁰ *Poland* - CEACR, observation, C.87, published 2016.

⁵⁶¹ ILO, 2012a, para. 57.

⁵⁶² Vacotto, 2013.

⁵⁶³ Serrano, 2014.

⁵⁶⁴ Rubiano, 2013.

⁵⁶⁵ *Oakwood Care Center* (343 NLRB 659).

⁵⁶⁶ Hatton, 2014.

⁵⁶⁷ *Miller & Anderson, Inc.* (05-RC-079249); see <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/board-decides-miller-anderson-returns-sturgis-standard>. With this decision, the Board returned to the standard it had established in 2000 under *M.B Sturgis, Inc.* (331 NLRB 1298) and that had been reversed in 2004 by *Oakwood Care Center* (343 NLRB 659).

⁵⁶⁸ *Browning-Ferris Industries of California, Inc.* (362 NLRB 186).

⁵⁶⁹ *McDonald's USA, LLC, a joint employer, et al.* (02-CA-093893).

⁵⁷⁰ See *Ireland* - CEACR, observation, C.98, published 2016; *Netherlands* - CEACR, observation, C.98, published 2011. See also Rubiano, 2013; McCrystal and Syrpis, 2014.

⁵⁷¹ Novitz, 2015; De Stefano, forthcoming.

⁵⁷² De Stefano, 2016b.

⁵⁷³ De Stefano, forthcoming.

⁵⁷⁴ Ibid.

⁵⁷⁵ ILO, 2016d.

⁵⁷⁶ The discussion in the following paragraphs is largely based on Ebisui, 2012.

⁵⁷⁷ Crush et al., 2001; Hatton, 2014.

⁵⁷⁸ Vacotto, 2013, p. 120.

⁵⁷⁹ Ruckelshaus et al., 2014.

⁵⁸⁰ Xhafa, 2015.

⁵⁸¹ Theron, 2011.

⁵⁸² Hatton, 2014.

⁵⁸³ Lehndorff and Haipeter, 2011.

⁵⁸⁴ Shyam Sundar, 2011.

⁵⁸⁵ Hayter and Ebisui, 2013.

⁵⁸⁶ McCrystal and Syrpis, 2014; Ruckelshaus et al., 2014.

⁵⁸⁷ Crush et al., 2001.

⁵⁸⁸ Rajeev, 2009.

⁵⁸⁹ Henaway, 2016; as well as Dollarama Inc., 2014, with the exact wording as follows: "Should any portion of our employee base attempt to unionize, the successful negotiation of a collective bargaining agreement cannot be assured."

⁵⁹⁰ Benjamin 2013, p. 13.

⁵⁹¹ De Stefano, forthcoming.

⁵⁹² Tatanken Voufo, 2015.

⁵⁹³ Nguyen, Nguyen-Huu and Le, 2016.

⁵⁹⁴ Srivastava, 2016.

⁵⁹⁵ See for instance *Greece* - CEACR, observation, C.98, published 2013.

⁵⁹⁶ ILO, 2012a, para. 935.

⁵⁹⁷ See for instance *Peru* - CEACR, observation, C.98, published 2016; *Belarus* - CEACR, observation, published 2012. See also the Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of the Republic of Belarus of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), p. 119.

⁵⁹⁸ ILO, 2006b, para 785.

⁵⁹⁹ See for instance CFA, Case number 3064, Cambodia, 377 report, March 2016.

⁶⁰⁰ Ruckelshaus et al., 2014.

⁶⁰¹ Benson and Ieronimo, 1996.

⁶⁰² Crush et al., 2001.

⁶⁰³ Hatton, 2014.

⁶⁰⁴ ILO, 2012a, para. 262.

⁶⁰⁵ See, for instance: *Guatemala* - CEACR, observation, C.29, published 2005 with regard to temporary recruitment of indigenous people; *Australia* - CEACR, observation, C.29, published 2012 with regard to concerns expressed by trade unions about the situation of temporary overseas skilled workers.

⁶⁰⁶ *Canada* - CEACR, direct request, C.29, published 2015.

⁶⁰⁷ ILO, 2014c.

⁶⁰⁸ Martin, 2006b; ILO, 2014b.

⁶⁰⁹ In addition, the multi-stakeholder Fair Recruitment Initiative, launched by the ILO in 2014 and targeted at migrant workers employed through employment agencies, has prevention of human trafficking and forced labour as one of its main goals. See ILO, 2015k.

⁶¹⁰ *Belgium* - CEACR, direct request, C.29, published 2008.

⁶¹¹ ILO, 2015n.

⁶¹² Barrientos, 2013.

⁶¹³ ILO, 2016b and 2016l.

⁶¹⁴ Eurofound, 2016; ILO, 2015n, 2016a; Andrees and Vuong, 2011, ILO, 2016a.

-
- ⁶¹⁵ ILO, 2016a.
- ⁶¹⁶ States may, however, make use of a number of exceptions with regard to minimum age, provided that certain conditions are met.
- ⁶¹⁷ See ILO, 2012a, para. 332.
- ⁶¹⁸ *Haiti* - CEACR, direct request, C.138, published 2013; *Cambodia* - CEACR, direct request, C.138, published 2012; *Thailand* - CEACR, direct request, published 2010; *Ireland* - CEACR, direct request, C.138, published 2009; *Singapore* - CEACR, direct request, C.138, published 2008; *Jordan* - CEACR, direct request, C.138, published 2007; *Tanzania* - CEACR, direct request, C.138, published 2007; *Philippines* - CEACR, direct request, C.138, published 2006; *Sri Lanka* - CEACR, direct request, C.138, published 2004.
- ⁶¹⁹ *Lesotho* - CEACR, observation, C. 138, published 2016; see also *Kyrgyzstan* - CEACR, observation, C. 138, published 2016; *Lebanon* - CEACR, observation, C. 138, published 2016; *Mozambique* - CEACR, observation, C. 138, published 2016; *Nigeria* - CEACR, observation, C. 138, published 2016.
- ⁶²⁰ *Slovenia* - CEACR, direct request, C. 182, published 2010; *Burkina Faso* - CEACR, direct request, C. 182, published 2007; *Belgium* - CEACR, direct request, C.182, published 2006; *Switzerland* - CEACR, direct request, C.182, published 2004.
- ⁶²¹ *Bolivia* - CEACR, observation, C.138, published 2016 with regard to a case in which the competent authority was authorized to approve self-employment of children of ten years of age when the minimum age for employment was fixed at 12 years.
- ⁶²² The Asian Foundation and ILO Regional office for Asia and Pacific, 2015; Bhaskaran et al., 2015; Zutshi, 2009.
- ⁶²³ ILO, 2016b.
- ⁶²⁴ ILO, 2012a, para. 658.
- ⁶²⁵ *Turkey* - CEACR, direct request, C.100, published 2005.
- ⁶²⁶ *Angola* - CEACR, direct request, C.100, published 2014; *Yemen* - CEACR, direct request, C.100, published 2013; *Syrian Arab Republic* - CEACR, direct request, C.100, published 2013.
- ⁶²⁷ *Syrian Arab Republic* - CEACR, direct request, C.100, published 2013.
- ⁶²⁸ *Angola* - CEACR, direct request, C.111, published 2013; *Syrian Arab Republic* - CEACR, C.111, direct request, published 2011.
- ⁶²⁹ See, for example, *Malawi* - CEACR, direct request, C.111, published 2008; and *Zimbabwe* - CEACR, direct request, C.111, published 2007.
- ⁶³⁰ *Republic of Korea* - CEACR, observation, C.111, published 2012.
- ⁶³¹ See for instance, *Republic of Korea* - CEACR, direct request, C.111, published 2016; *Madagascar* - CEACR, direct request, C.111, published 2014; *Turkey* - CEACR, observation, C.111, published 2016; *Finland* - CEACR, direct request, C.100, published 2004; *Italy* - CEACR, direct request, C.111, published 2003; *Algeria* - CEACR, observation, C.111, published 2000. For a detailed analysis of sex discrimination in relation to fixed-term and part-time employment in Europe, see Burri and Aune, 2013.
- ⁶³² *Republic of Korea* - CEACR, direct request, C.111, published 2016.
- ⁶³³ Boeri and Garibaldi, 2007; Bentolila et al., 2010.
- ⁶³⁴ Poole and Berchem, 2014.
- ⁶³⁵ Bentolila and Dolado, 1994; Blanchard and Landier, 2002; Faccini, 2014; OECD, 2014.
- ⁶³⁶ Boeri, 2011, based on a Mortensen-Pissarides type model.
- ⁶³⁷ Polavieja, 2006.
- ⁶³⁸ Barbieri and Cutuli, 2015.
- ⁶³⁹ Bentolila and Saint-Paul, 1992; Boeri and Garibaldi, 2007.
- ⁶⁴⁰ OECD, 2014.
- ⁶⁴¹ Jaramillo, 2013.
- ⁶⁴² Cazes and de Laiglesia, 2015.
- ⁶⁴³ Lee and Eyraud, 2008; Lee and Yoo, 2008.
- ⁶⁴⁴ Lepak and Snell, 2002.
- ⁶⁴⁵ Kleinknecht, Van Schaik and Zhou, 2014; Pradhan, 2006.
- ⁶⁴⁶ Kleinknecht, 2015.
- ⁶⁴⁷ Lisi, 2013.
- ⁶⁴⁸ Dolado, Ortigueira and Stucchi, 2012.
- ⁶⁴⁹ Kleinknecht et al., 2006; Lucidi and Kleinknecht, 2010.
- ⁶⁵⁰ Cahuc and Kramarz, 2004.

⁶⁵¹ Lepage-Saucier, Schleich and Wasmer, 2013.

⁶⁵² Wiens-Tuers, 2004.

⁶⁵³ Ibid.

⁶⁵⁴ Tudor, 2013.

⁶⁵⁵ De La Rica and Iza, 2005; Barbieri et al., 2015.

⁶⁵⁶ Bonet et al., 2013.

⁶⁵⁷ Pun and Smith, 2007.

⁶⁵⁸ Swider, 2015.

⁶⁵⁹ ILO, 2007a.

⁶⁶⁰ See <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

⁶⁶¹ See also Kalleberg and Hewison, 2013.

⁶⁶² See also Adams and Deakin, 2014a.

⁶⁶³ For a more detailed presentation of relevant international labour standards, see the Appendix to this chapter.

⁶⁶⁴ On this “global trend” in the protection of some non-standard workers, see Adams et al., 2015.

⁶⁶⁵ Exceptions are provided, for instance, for small and newly created firms and for employees earning over a certain threshold.

⁶⁶⁶ Cooke and Brown, 2015.

⁶⁶⁷ Landau, Mahy and Mitchell, 2015.

⁶⁶⁸ Labour Research Department, 2014.

⁶⁶⁹ Kothe and Rosendahl, 2013.

⁶⁷⁰ Countouris et al., forthcoming; Davies, 2013.

⁶⁷¹ Ibid.

⁶⁷² See Federal Labour Court, BAG, 14 December 2010 - 1 ABR 19/10.

⁶⁷³ Federal Constitutional Court of 29 May 2015 - 1 BvR 2314/12

⁶⁷⁴ Supreme Court (*Oberster Gerichtshof* - OGH) - 25 August 2014, 8 ObA 7/14h; see http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_court_rulings/national_court_decisions_-_labour_law/prm/64/v__detail/id__5014/category__3/index.html (Accessed 23 May 2016).

⁶⁷⁵ Shin and Kim, 2014.

⁶⁷⁶ *Sharma and others v Manchester City Council* [2008] IRLR 336 EAT.

⁶⁷⁷ Court of Cassation, Social Chamber, 4 juillet 2012, Appeal No. 11-12045.

⁶⁷⁸ Court of Cassation, Social Chamber, 3 July 2012, Decision No. 1647 FS-P+B.

⁶⁷⁹ De Stefano, 2016a.

⁶⁸⁰ Ibid.

⁶⁸¹ Landau, Mahy and Mitchell, 2015; De Stefano, 2016a.

⁶⁸² Adams and Deakin, 2014b.

⁶⁸³ ILO, 2012a, para. 57.

⁶⁸⁴ Xhafa, 2015.

⁶⁸⁵ De Stefano, forthcoming.

⁶⁸⁶ ILO, 2015a, para 7(f).

⁶⁸⁷ *Browning-Ferris Industries of California, Inc.* (362 NLRB 186) (2015).

⁶⁸⁸ *Oakwood Care Center* (343 NLRB 659) (2004).

⁶⁸⁹ *Miller & Anderson, Inc.* (05-RC-079249) (2016).

⁶⁹⁰ Art. 36, *decreto legislativo* 15 June 2015, No. 81.

⁶⁹¹ Humblet, forthcoming.

⁶⁹² Two sectoral instruments refer to the need to give workers sufficient advance notice of working schedules to enable them to organize their personal and family life accordingly: the Nursing Personnel Recommendation, 1977 (No. 157), and the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172).

⁶⁹³ Act No. 2013-504 of 14 June 2013 on the improvement of job security and Act No. 2016-1088 of 8 August 2016 on labour, modernizing social dialogue and safeguarding career paths. In addition to the provisions described, the 2016 Act puts increased emphasis on collective bargaining for the regulation of working time, including part-time work. On a number of issues (the maximum number of “complementary” hours that part-time workers may perform, the distribution of daily working hours and the minimum notice period when work schedules are modified), enterprise agreements now prevail over industry-wide agreements.

⁶⁹⁴ Luce, Hammad and Sipe, 2014.

⁶⁹⁵ See CLASP, Retail Action Project and Women Employed (2014), Appendix 2.

⁶⁹⁶ See <http://www.ag.ny.gov/press-release/ag-schneiderman-and-eight-other-state-attorneys-general-probe-retailers-over-use-call>.

⁶⁹⁷ Eurofound, 2015.

⁶⁹⁸ The University of Limerick (2015) reports that parties would rather revert to so-called “If and When” contracts, whereby workers do not undertake to be available for work and they are not entitled to be paid when employers do not call them.

⁶⁹⁹ Fuchs, 2004; Schmidt, 2002.

⁷⁰⁰ Arts. 13–18, Legislative Decree 15 June 2015, No. 81.

⁷⁰¹ See De Stefano, 2016a.

⁷⁰² Art. 35, Employment Act, Papua New Guinea.

⁷⁰³ Art. 73, Labour Act, Ghana.

⁷⁰⁴ Deakin and Wilkinson, 2005, p. 4.

⁷⁰⁵ A comprehensive summary of the background to the Employment Relationship Recommendation, No. 198 (2006) can be found in Casale, 2011, as well as the information and the discussion reported in ILO, 2003a and ILO, 2006a.

⁷⁰⁶ The ILO, in partnership with the European Labour Law Network, has produced guides to Recommendation No. 198 that contain additional examples of good practices at the national and international levels concerning the determination and use of employment relationships. For the most recent guides, see ILO and European Labour Law Network, 2013 and 2014.

⁷⁰⁷ Ameglio and Villasmil, 2011; ILO and European Labour Law Network, 2013.

⁷⁰⁸ Countouris, 2011.

⁷⁰⁹ Fair Work Act 2009, Australia, sections 357, 358 and 359.

⁷¹⁰ *Autoclenz Ltd v Belcher* [2011] UKSC 41 at 35.

⁷¹¹ The Employment Relationship Recommendation, No. 198 (2006) also suggests measures in this respect. Relevant policies can also be mandated by other international labour standards, in particular: Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81); Employment Policy Convention, 1964 (No. 122); Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129); Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144); Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organization) Recommendation, 1976 (No. 152).

⁷¹² ILO, 2006a.

⁷¹³ Ameglio and Villasmil, 2011; Countouris, 2011.

⁷¹⁴ US DoL, Wage and Hour Division, 2015.

⁷¹⁵ Countouris, 2011.

⁷¹⁶ Adams, Freedland and Prassl, 2015; Countouris, 2015; Adams and Deakin, 2014b.

⁷¹⁷ Countouris, 2011.

⁷¹⁸ See Corte di Cassazione, 5 May 2004, No. 8569; Corte di Cassazione, 26 February 2002, No. 2842; Corte di Cassazione, 6 July 2001, No. 9167.

⁷¹⁹ State of California Department of Industrial Relations. Independent contractor versus employee (available at: http://www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm; accessed 16 May 2016), citing *Yellow Cab Cooperative v. Workers Compensation Appeals Board* (1991) 226 Cal.App.3d 1288.

⁷²⁰ See De Stefano, 2016b.

⁷²¹ Article 3357 of the Labour Code.

⁷²² Legal Notice 44 of 2012, as amended by Legal Notices 110 and 364 of 2012.

⁷²³ Art. 12.2 of the Labour Code; see ILO, 2014d.

⁷²⁴ ILO and European Labour Law Network, 2013.

⁷²⁵ Art. 128A, Labour Act, Namibia. See Bamu, forthcoming. For an analysis of a similar presumption provided under the Labour Relations Act of South Africa, see Benjamin, 2011.

⁷²⁶ Labour Code, Articles L 7313-1, L 7112-1, L 7121-3 and L 7123-4.

⁷²⁷ Aleksynska and Berg, 2016.

⁷²⁸ *United Kingdom* – CEACR, observation, C.87, published 2016.

⁷²⁹ De Stefano, forthcoming.

⁷³⁰ A common limitation among these countries is the restriction or prohibition of the use of TAW workers in the construction sector.

⁷³¹ See also Voss et al., 2013.

⁷³² For example: <http://www.radionz.co.nz/news/political/298628/zero-hour-contracts-ban-passes-final-hurdle>; <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>.

⁷³³ Department for Business Innovation and Skills (BIS), 2015.

⁷³⁴ Backer and Smeby Lium, 2015.

⁷³⁵ Cooke and Brown, 2015.

⁷³⁶ English translation available at: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Ecuador/english08.html> (accessed 9 May 2016).

⁷³⁷ Fragale Filho, 2016.

⁷³⁸ Landau, Mahy and Mitchell, 2015.

⁷³⁹ Weil, 2014.

⁷⁴⁰ Njoya, 2016.

⁷⁴¹ US DoL, Wage and Hour Division, 2016.

⁷⁴² Prassl, 2015; Corazza and Razzolini, 2014.

⁷⁴³ Weil, 2014; Prassl, 2015.

⁷⁴⁴ For European Countries, see Spattini, 2012. For India, see Landau, Mahy and Mitchell, 2015. Comprehensive information on the establishment of this protection in Namibia is provided in Bamu, forthcoming; Art. 29 Bis, *Ley de Contrato de Trabajo*, Argentina; art. 35; Ontario (Canada), Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act and Employment Standards Act 2000; South Africa, Labour Relations Act.

⁷⁴⁵ See ILO, 2007b.

⁷⁴⁶ ILO, 2008.

⁷⁴⁷ Extensive information is provided in Jorens, Peters and Houwerzijl, 2012.

⁷⁴⁸ Johnston and Stewart, 2016, report that “[b]y 2013, all Australian jurisdictions apart from Victoria and Western Australia had largely enacted the provisions of the Model Work Health and Safety Act”.

⁷⁴⁹ Ibid.

⁷⁵⁰ Ibid.

⁷⁵¹ *Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038*, Peru.

⁷⁵² Jorens, Peters and Houwerzijl, 2012.

⁷⁵³ Art. 29, *Decreto Legislativo*, 10 September 2003, No. 276.

⁷⁵⁴ Art 134, *Code du Travail*, Guinea. See Bamu, forthcoming. See also art. 48, *Code du Travail*, Cameroon; art. 70, *Code du Travail*, Republic of Congo (where the liability also extends to social security contributions).

⁷⁵⁵ Ibid.

⁷⁵⁶ Act No 18.099 and the amendments in Act No 18.251, Uruguay.

⁷⁵⁷ Act on the Contractor’s Obligations and Liability when Work is Contracted Out (1233/2006) (as amended by several Acts, including 678/2015), Finland.

⁷⁵⁸ The principal, however, can demand that any coercive enforcement measure is previously executed on the contractors and subcontractors; Art. 29, Legislative Decree, 10 September 2003, No. 276.

⁷⁵⁹ Programme Act, 10 August 2015, Belgium.

⁷⁶⁰ NELP, 2013.

⁷⁶¹ Article 183-B of the labour code.

⁷⁶² Fair Work Ombudsman, *A compliant supply chain is everyone’s business*, 10 March 2016, available at: <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2016-media-releases/march-2016/20160310-compliant-supply-chain-op-ed> [Sep. 2016]. See also Coles, 2015; Johnston and Stewart, 2016.

⁷⁶³ At the federal level, the Fair Work Amendment (Textile, Clothing and Footwear Industry) Act 2012. At the state level, the Industrial Relations (Fair Work) Act 2005 (South Australia) amended the Industrial and Employee Relations Act 1994 (South Australia); Schedule 2 of the Industrial Relations (Ethical Clothing Trades) Act 2001(NSW) amended the Industrial Relations Act 1996 (NSW); the Outworkers (Improved Protection) Act 2003 (Victoria); and the Industrial Relations and Other Acts Amendment Act 2005 (Queensland) amended the Industrial Relations Act 1999 (Queensland).

⁷⁶⁴ See Marshall, 2011; Marshall, 2014; Fenwick, 2003.

⁷⁶⁵ Fair Labor Standards Act (FLSA), 29 U.S.C. §215 and 216. Exceptions apply for good faith purchasers.

⁷⁶⁶ NELP, 2013.

⁷⁶⁷ Labour Court, South Africa, *Assign Services v.CCMA and others* (JR 1230/15; 8 September 2015).

⁷⁶⁸ *McDonald’s USA, LLC, a joint employer, et al.*(02-CA-093893).

⁷⁶⁹ US DoL, Wage and Hour Division, 2016.

⁷⁷⁰ *South Africa* - CEACR, observation, C.87, published 2016.

⁷⁷¹ *South Africa* - CEACR, observation, C.98, published 2016.

⁷⁷² Vacotto, 2013.

⁷⁷³ De Stefano, forthcoming.

⁷⁷⁴ Ibid.

⁷⁷⁵ Article L 1132 of the Labour Code.

⁷⁷⁶ See, for example, IndustriALL, 2016.

⁷⁷⁷ South Africa Department of Labour, 2006.

⁷⁷⁸ Shyam Sundar, 2011.

⁷⁷⁹ Keizer, forthcoming.

⁷⁸⁰ Ibid.

⁷⁸¹ At the same time, in countries such as Germany, one can also find examples of associations of TAW employers, such as the Collective Bargaining Association for Temporary Agency Work Employers.

⁷⁸² Henaway, 2016.

⁷⁸³ De Stefano, 2014.

⁷⁸⁴ One of the examples includes bargaining over TAW regulation in the Netherlands. See Visser, Hayter and Gammarano, 2015, for details.

⁷⁸⁵ Webb and Webb, 1902.

⁷⁸⁶ Traxler, 2000.

⁷⁸⁷ Kahn, 1998; Blau and Kahn, 1996.

⁷⁸⁸ Blau and Kahn, 2003.

⁷⁸⁹ Wallerstein, 1999. For an overview of empirical evidence, see Hayter, 2015.

⁷⁹⁰ The changes gave priority to company-level agreements over sectoral and national agreements; suspended or made it more difficult to apply extension provisions; and other practices (Marginson and Weltz, 2014).

⁷⁹¹ Visser, forthcoming.

⁷⁹² Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

⁷⁹³ Schulten, forthcoming.

⁷⁹⁴ The discussion in this section is based on Xhafa, 2015, and Ebisui, 2012.

⁷⁹⁵ Shyam Sundar, 2011.

⁷⁹⁶ For details, see Ebisui, 2012.

⁷⁹⁷ The Directive on Part-Time Work requires that due regard be given to other considerations which may include seniority and qualifications/skills. The Directive on Fixed-Term Work specifies that due regard must be given to qualifications/skills.

⁷⁹⁸ On the content of these collective agreements, see Humblet, forthcoming.

⁷⁹⁹ Drahokoupil, 2015.

⁸⁰⁰ Ibid.

⁸⁰¹ For more examples in Europe and Central Asia, see ILO and European Labour Network, 2013 and 2014.

⁸⁰² Anner, Bair and Blasi, 2013.

⁸⁰³ Locke, 2013.

⁸⁰⁴ Anner, Bair and Blasi., 2013.

⁸⁰⁵ See <http://bangladeshaccord.org/> (accessed May 2016).

⁸⁰⁶ Melendez et al., 2014, which also includes an overview of the literature on worker centres.

⁸⁰⁷ As stated in the NDLON mission on their website: <http://www.ndlon.org/en/about-us> (accessed May 2016).

⁸⁰⁸ Robbins, 2016.

⁸⁰⁹ Silberman and Irani, 2016, p. 518.

⁸¹⁰ Ibid.

⁸¹¹ www.faircrowdwork.org/en.

⁸¹² While acknowledging that the terms “social protection” and “social security” are used in different ways in different national contexts, this report uses them interchangeably to include a broad range of contributory and non-contributory social security instruments, including social insurance, social assistance and other schemes (see ILO, 2014e, pp.162–163).

⁸¹³ For example, in the United States in 2005, around 13 per cent of contingent workers received health insurance through their employer (9 per cent of temporary agency workers; 19 per cent of part-time workers), compared to 72 per cent of standard full-time workers; 38 per cent of contingent workers had access to employer-provided pensions (4 per cent of temporary agency workers; 23 per cent of part-time workers), compared to 76 per cent of standard full-time workers (GAO, 2006).

⁸¹⁴ ILO, 2014e.

⁸¹⁵ ISSA, 2012.

⁸¹⁶ Fagan et al., 2014.

⁸¹⁷ Fultz, 2011.

⁸¹⁸ Papola, 2013.

⁸¹⁹ OECD, 2015a, p.181.

⁸²⁰ ISSA country profile for Viet Nam, available at: <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=VN®ionId=ASI&filtered=false>.

-
- ⁸²¹ ISSA country profile for Denmark, available at: <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=DK®ionId=EUR&filtered=false>.
- ⁸²² The system was modified in 2015 to eliminate potential adverse consequences on workers if previous employment paid less. As a result, workers now have the option of forgoing their refillable rights.
- ⁸²³ European Commission, 2012.
- ⁸²⁴ Newitt, Alastair and McLeish, 2014.
- ⁸²⁵ Hill, 2015.
- ⁸²⁶ European Commission, 2014.
- ⁸²⁷ OECD, 2015a, p.181.
- ⁸²⁸ ISSA, 2012.
- ⁸²⁹ European Parliament, 2013.
- ⁸³⁰ See, for example, ILO, 2014f.
- ⁸³¹ European Parliament, 2013.
- ⁸³² ISSA, 2012.
- ⁸³³ ILO, 2014e.
- ⁸³⁴ Ibid.
- ⁸³⁵ Ibid.
- ⁸³⁶ Ibid; ILO, 2015b.
- ⁸³⁷ ILO, 2015p.
- ⁸³⁸ This section draws in part on a background report prepared by Schmid and Wagner, 2016, for this report.
- ⁸³⁹ Schmid and Wagner, 2016, p. 80.
- ⁸⁴⁰ Schmid, 2015, p. 73.
- ⁸⁴¹ See Bosch, 2004, for a discussion on how the standard employment relationship should be reformed, if it is to be saved. See also Supiot, 1999, for a discussion about reconfiguring the labour market so that it has a more inclusive, life-cycle approach.
- ⁸⁴² Epstein, 2007.
- ⁸⁴³ Islam and Kucera, 2014.
- ⁸⁴⁴ World Bank, 2011 and 2014.
- ⁸⁴⁵ In November 2007, the ILO Governing Body approved the report of the Tripartite Committee set up to examine the non-observance by France of ILO Conventions Nos. 87, 98, 111 and 158, made under article 24 of the ILO Constitution by the Confédération générale du travail - Force ouvrière. See GB.300/20/6.
- ⁸⁴⁶ Epstein, 2007.
- ⁸⁴⁷ Rani and Belser, 2012.
- ⁸⁴⁸ Schmid, 2015, p. 84.
- ⁸⁴⁹ Schmid and Wagner, 2016.
- ⁸⁵⁰ See <http://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/wages-guarantee-fund-cig>.
- ⁸⁵¹ Schreur and Veghte, 2016.
- ⁸⁵² Messenger and Ghosheh, 2013.
- ⁸⁵³ Brazil's unemployment insurance programme, the *Fundo de Amparo ao Trabalhador* (FAT), allows workers to receive unemployment benefits during participation in a professional training course. However the benefit is limited to workers whose contracts have been temporarily suspended, as specified in a collective agreement.
- ⁸⁵⁴ Schreur and Veghte, 2016.
- ⁸⁵⁵ See, for example, Jacobson, LaLonde and Sullivan, 2005.
- ⁸⁵⁶ Schmid, 2015.
- ⁸⁵⁷ On 1 January 2017, a "Personal Activity Account" will be set up to bring together the different entitlements acquired by a worker, including the Personal Training Account, in a global account that he or she will be able to use throughout his or her career.
- ⁸⁵⁸ Bosch, 2004.
- ⁸⁵⁹ Section 80F of the Employment Rights Act 1996, as amended, and the Flexible Working Regulations 2014.
- ⁸⁶⁰ Gammage, 2015.
- ⁸⁶¹ Schmid, 2015; data are from 2008.
- ⁸⁶² Tremblay, 2008.
- ⁸⁶³ Franzoni and Sanchez-Ancochea, 2015.
- ⁸⁶⁴ In a 1939 article in the *International Labour Review*, Alva Myrdal explained the comprehensive set of policies that are needed to ensure family security and women's access to the labour market (Myrdal, 2013).