

ILO労働基準と パートタイム労働の新潮流

山岡 熙子

はじめに

- 1 ILOパートタイム労働基準採択の周辺と基準の要点
- 2 雇用安定政策とワークシェアリング
- 3 オランダモデルの特徴と革新性
- 4 日本の構造改革とパートタイム労働

むすび

はじめに

「パートタイム労働」（以下特別な場合を除き「パート労働」と略記する）は世界の工業化国のどこでも一般にまず既婚女性向けの働き方として認識されてきた。パート労働者への差別処遇などが問題になりながらも、その特性は今も殆ど変わっていない。1994年6月には主としてパート雇用の公正化の見地から、「ILOパートタイム労働条約及び勧告」の採択が実現し、何らかの意味で改善への基盤が固まった。パート差別がそれで解消したわけではないが、パート労働者にとってグローバル・スタンダードとしてのILO基準設定が持つ保障的意味は大きい。

ところで、最近の世界経済のグローバル化の中で、規制緩和による労働の多様化、失業問題への対処・ワークシェアリングなどにパート労働が大きく組み込まれ、パート労働にも1つの転換期が訪れていると感じられる。一方ILOの労働基準は長らく、各国の労働政策の公正化のための国際基準として、ゆるぎない地位を保ってきたが、この基準にも影響を及ぼすいくつもの国際基準が現れている。アメリカ主導の市場競争原理によるグローバリゼーション（アメリカ基準）、WTO基準、環境関係諸基準、女子差別撤廃条約と世界女性行動基準等々である。とりわけ1979年に国連総会で採択された「女子差別撤廃条約」は、現在、世界の国連加盟国の90%（2002年6月18日現在、国連加盟国190カ国中、170カ国）が批准しているというのだから、これらは1つの強力な国際基準（グローバル・スタンダード）である。また、これらにもカバーされにくい発展途上国の零細な労働やマイノリティの労働には、国際基準の周辺にある草の根の運動、CSO（Civil Society Organization）ないしNGOなどの主張や運動も無視し得ない力を持ちつつある。

こうした様々な動きの中で、パート労働自体も単純に女性向けの働き方という観念を超えて、様々な役割を期待され、また苛酷なしわ寄せも受けることとなってきた。そのような折、ヨーロッ

バ各国におけるパート労働政策の動きは、ILO支持的なEU型グローバリズムの後ろ盾を持つものであり、競争原理優先のアメリカ型グローバリズムの人的影響のマイナス面にどれほど対抗して、新しい流れを創造しうかが期待されているといえよう。

本稿では日本のパート労働をも視野に入れて、国際社会の多様な影響要因の中での、ILO基準の可変的發展を考えながら、パート労働に課せられた新しい役割と変化を私見によって提示したい。

1 ILOパートタイム労働基準採択の周辺と基準の要点

(1) パートタイム労働条約及び勧告採択前後の周辺の情況

本稿の中核部分の理解のために、最初に「ILOパートタイム労働条約(175号)及び勧告(182号)」(以下特別な場合を除き、「パート労働基準」、「ILOパート条約」などと略記する)の討論と決議の場の情況について簡単に触れておきたい。その頃、既にアメリカ主導のグローバリゼーションは始まっていたし、日本の規制緩和と政策への取り組みも始まっていた時期であった。後に述べるようにアメリカ型グローバリズムは、概してILOパート労働条約が求めるパート保護の政策とは相容れない理念によって推進させられていると理解されるからである。

ILO総会は当初から加盟各国の政労使代表の三者構成による国際会議として知られており、その故に、原則的にはそこで採択された基準も権威があるものとされてきた。

1993年の第一次討議、1994年の第二次討議を経て採択に至ったILOパート労働基準の制定目的は、第一義的に女性に対する雇用差別を改善し、パート保護を確立することであった。議題決定当時女性労働者の4人に1人がパート(男性は25人に1人)、パート労働者の3分の2が女性という実態であった。しかしこれには第2の目的があった。ヨーロッパを中心に拡大していた失業問題をパート労働の整備による雇用創出によって解決することであった。この第2の意味で、その採択はEC諸国(現EU)の政府の賛同に大きく依存するものであった。non-ECの政府と使用者側は「規制は緩め、パート保護規定は作らない」という見解で条約には反対の立場をとっていたといわれる。さらにこの討議への参加の特殊事情として、発展途上国の関心と参加が少なかったことと、東西の壁崩壊後の混乱の中にあった東欧諸国の参加は一国もなかったということがある。昨年(2002年)のILO討議にもぼった問題でもあるので特記しておきたいが、発展途上国の関心を得られなかった1つの重要な理由は、これらの諸国では近代的雇用関係が熟しておらず、短時間労働の多くがいわゆるインフォーマル・セクター(最近「インフォーマル・エコノミー」の語が使われることとなった)での労働で「パート労働の課題」としてはなじみにくいということである。採択はこのような国際的情況と見解の相違の中でのものであったことを認識しておこう⁽¹⁾。

(2) 採択されたパート労働基準の要点

採択されたパート労働基準の内容についてここで詳しく全般に触れる余裕はないが、主要なもの

(1) 山岡 熙子稿「ILOパートタイム労働条約と日本のパートタイム労働」,(フォーラム・女性と労働21:『女性と労働21』Vol. 5, No.20, 1997.3)参照。

について簡略に確認しておこう⁽²⁾。

パートタイム労働者の定義

ILOパートタイム労働条約の第1の成果は「パートタイム労働者」の定義を明快に規定したことでこの条約がすべてのパート労働者を適用対象としていることである。

条約は「パートタイム労働者とは通常の労働時間（normal hour of work）が比較可能なフルタイム労働者のそれよりも少ない就業者を意味する」と規定し、比較対象を同一企業あるいは産業内に限定することを避けた。なおここでアンダーラインを引いた「比較可能なフルタイム労働者」は日本の場合とは状況が異なり、いわゆる「正規労働者」とは限らない。たとえば季節パートは「同一タイプの雇用関係の季節フルタイム労働者」を比較基準として定義づけられるという意味である。これによって季節労働者や臨時労働者のすべてのパート労働者を範疇に入ることになっている。また討論過程では使用者側には就業時間の上限ないし下限を定めるべきだという見解もあったが、条約では単に「短い労働者」とだけ規定された。これはたとえばパートを「1週の所定労働時間が35時間未満の労働者」というように限定するかどうかの問題であり、日本のパート労働法が条約案の見解に沿ってパートタイム労働者の定義を規定した時、この意味を「フルタイム労働者の平均所定労働時間より週間所定労働時間が1分でも短かければパートタイム労働者」ということになるのだとか、「これは改悪だ」とか議論を呼んだものである。しかしこれは私の理解によれば、パート保護を目的とするパート労働基準の適用対象をできる限り広くするための改善措置であると捉えることができる。

「雇用のタイプ」か「契約のタイプ」か

パート労働者の定義の検討過程で議論されたこの論点は、日本のパート問題の解釈上、重要な判断基準になるものとして、注目できる。パート労働条約第1条にある「同一雇用関係」の概念は雇用契約期間の有無あるいは長さに関連する条件である。この条件は労働者側及びEC代表が主張していた「雇用のタイプによる」ことに決まった。したがって日本の多くのパートが契約更新を反復しながら継続雇用されている場合、その種のパートは臨時ではなく常用パートとみなすべきこととなるのである。

パート労働者の賃金・保障・労働条件

賃金は比較可能なフルタイム労働者の基本賃金と比例的平等の賃金が保障されている。また労働条件はいわゆる「均等処遇」が規定されたのだが、正確にはその内容によって

- a．フルタイムと同一保障（団結権・団体交渉権等）
- b．比例的保障（有給休暇等）
- c．a，b いずれでもない中間的保障

の3種が含まれている。

パートタイム労働とフルタイム労働との自発的転換制度の保障

パート労働勧告（ILO第182号勧告）

(2) 『大原社会問題研究所雑誌』424号（1994.3）、436号（1995.3）参照。また山岡照子著『新雇用管理論』（中央経済社、1995年）第9章（3）。

条約に含められなかった22項目が、強制力を持たない勧告に規定された。それらには書面による契約、訓練・教育、時間外労働等が含まれている。

2 雇用安定政策とワークシェアリング

(1) 市場競争原理型グローバリゼーションと国際諸基準

最近の経済状況も雇用問題も、20世紀末以来、急速に勢力を持ち始めた「グローバリゼーション」あるいは「経済のグローバル化」を避けて語ることはできない。「グローバリゼーション」といえば本来は単純中性的にわれわれの様々な交流範囲が文化とりわけ情報技術の発展により地球規模に拡大された状況を指すと考えたい。しかしいま通常「グローバリゼーション」といえば、まず、「アメリカ主導の市場原理主義」を指し、その巨大な影響力による世界市場の単一統合化を意味する。それはニクソン大統領によるドル変動相場制移行（1971年）、第4次中東戦争の勃発によるオイルショック（1973年）と共に始まり、東西冷戦の終結を経て急速に発展することとなったものである。世界自由貿易市場の確立はEU諸国も概ね賛同するものであり、この貿易自由化基準は1996年からガット体制を発展的に受け継いだWTO（世界貿易機関）によって運営されている。WTOは国連の専門機関の外にありながら、一種の国連機関なみの国際機関として一目をおかれており、現実には強国アメリカの競争主義的グローバリズムの圧力によって支配される傾向にある。世界市場は急速にインターナショナル経済からトランスナショナル経済（transnational economy）への転換を現実化し、労働にまで及ぶ規制緩和政策が世界の工業化国で推し進められることになった。各国が持つ国内保護的規制はその障壁となる。世界的な強国優位の体制のもとでは、競争力の育成維持のみが強調されることとなる。この競争下ではコスト節減は最重要課題であり、発展途上国への多国籍企業の進出、途上国での児童労働まで含む悪条件の労働をも発展させている。その影響も受けて各国内の雇用情勢も財政状況も悪化の傾向が慢性的に現れている。とはいえ、アメリカ主導のグローバリズムと、WTOの自由貿易主義とは必ずしも一体のものではない。強国アメリカはその都合により国連の意思決定から離れて自国の保護主義を貫く傾向もあることは鉄鋼や温暖化（環境問題）の例で周知されている。ここで言いたいことはこの錯綜関係の中で、問題によっては、ILOはアメリカ基準との関係とWTOとの関係の両者の関係から生じた問題を別個に検討せざるを得ない状況も起こりうることである。「ディーセント・ワーク」（Decent work）の実現を目指すILO事務局長のソマビア氏は1999年11月のWTO会議が労働問題の検討を始めたことに対し、個人的見解として「ILOの空洞化に繋がる」と憂いを示したが、最近はグローバリゼーションとの関係でこの関係調整の問題はいよいよ現実問題化してきている⁽³⁾。

一方、世界の各地で反グローバリゼーションの運動が組織される傾向にあるが、2000年にニューヨークで開催された国連女性特別総会（Beijing + 5）のNGOフォーラムでも、この市場競争型グローバリゼーションに反対の見解は強く、やがて個別社会（各国）にも、マクロナ地球世界にも

(3) 日本ILO協会『世界の労働』、第50巻2号、2000年2月（『グローバル経済の民主化を目指して』）及び第52巻8号、2002年8月（『第90回ILO総会報告座談会』）。

「貧富の両極化」と「貧困の女性化」を招来するであろうことを防止する必要性が論議された。グローバル化にまったく反対ではないが、「グローバル・フェアネスを」という見解が強く打ち出された。この立場は、まさにILOの理念とも合致するものであり、労働に関してはILOが公正な基準を示す決定的地位を堅持することが求められることとなる。

（２） パートタイム労働とEU諸国のワークシェアリング

パートタイム労働という働き方は、本来人間らしい生活という意味で、職業労働と家庭・個人、社会の3分野の生活の調整のために価値ある発想とみることができる。しかし、一方では性別役割分業意識の未解消から、パート労働を女性向きと見る傾向に併せ、これが多分に、安く弾力的な労働と見做されてきた。ところが、オイルショック以降、ヨーロッパ諸国に失業多発の状況が訪れると、パート労働はしばしば失業対策の一環としてワークシェアリング（worksharing）という概念に包括される形で考えられるケースが生じてきた。ここでしばらくワークシェアリング問題に重点を置きながら考えてみることにしよう。

1970年代からヨーロッパ社会に広がりをはじめた雇用不安に対して旧ECが対応策としてこの政策を考えてきたことは、先にILOパート労働条約の箇所でも記した。アメリカ主導のグローバリゼーションが世界市場を制覇する傾向のために「アメリカ基準を最上位のグローバル・スタンダードだ」と見る見解は多いが、ECの統一的行動はこれに対抗する「EU的グローバリズム」とも呼ぶべき別個のグローバルな基準を打ち出しているかに見える。雇用安定策として「ワークシェアリング」を最初に提唱したのはECだといわれるが、ECは1978年に、これを「就業を希望するものに対する雇用機会を増加させるために経済における総雇用量を再配分すること」と定義している。ILOは少し遅れて1982年にやや緊急避難の意味合いを含めて、ワークシェアリングを「一時的であると考えられる人員過剰問題に直面した場合に人員削減を回避するために労働時間を短縮することによって現存する人員に仕事を分担させること」（先進国における雇用調整と労働者の保護 1982）という定義を示した⁽⁴⁾。

ヨーロッパにおけるオイルショック以後の雇用安定政策はいずれもEC（以後は原則として「EU」と記す）の見解を背景として推進されたと考えられるが、そのアプローチは国により多様である。これはEU型グローバリズムの特徴によるとも言えよう⁽⁵⁾。ワークシェアリングと「雇用創出」とは必ずしも同意語ではない。しかし不況期には限られた労働量を分かち合う社会政策が必要であることは免れない。その意味から、いずれにしてもこれらは何らかの「労働時間短縮」を伴うこととなる。国連総会での女子差別撤廃条約採択以来、性別役割分業を当然としてきた国々でも、法律改正により、女性も自由に就業が認められることとなったが（たとえばドイツでは1976年の婚姻親族法改正）、女性の就業の多くはパートタイム労働であり、雇用調整も女性労働のパート化、時折はジョブシェアリング（後述）との組み合わせから始まったと見ることができる。ドイツでは1985年

(4) 労働大臣官房政策調査部編『ワークシェアリング 労働時間短縮と雇用、賃金』（1990年3月15日）

(5) 山岡熙子著『21世紀社会の構造と男女共同参画経営 グローバル・フェアネスの経営を求めて』（千倉書房、2001年）、第8章を参照。

の就業促進法によってパート労働の保護が規定され、労働組合の労使交渉もパート労働者も含めて行われるのが原則である。かくしてドイツでは1985年頃からは、パート労働はある程度均等待遇の下に活用されてきた。しかしドイツの労働組合は「パート労働制度の促進よりはフルタイム労働者の労働時間短縮を」という方針を硬く持っていた。

フランスでも1960年代以降、サービス業を中心に女性労働者の比率が増加したが、パート労働も推進された。しかしフランスでは雇用安定策としては1982年に既に週労働時間39時間制に、1998年からは実質週35時間制を導入するなどの法制によってマクロレベルの労働時間短縮政策がとられてきた⁽⁶⁾。なお2002年9月18日に、新しい政権下で年間超過勤務時間の上限の緩和により、この35時間制が実質39時間に近い所定労働に緩和される種類の「給与・労働時間・雇用促進」法案が閣議で了承され、今後の方向性は不透明だという情報もある（JIL労働情報No.243）。

このように何らかの雇用安定政策が労働時間短縮を伴いながら、多様に採られているが、この過程でILOパート条約の主流の意味はとかく薄れがちである。即ちこれらは従来パート労働で注目されていた女性差別的問題点の解消とは多くは別枠の扱いのように受け止められる。ところで失業対策としても女性雇用という局面からも成果を挙げ、世界から注目されているものに、名称は周知の「オランダモデル」即ち「オランダ型ワークシェアリング」がある。これについては後に詳述したいが、ドイツではEUパート労働指令（1997年）に加え、オランダモデルにおけるパート政策の成功に注目して、2000年の法改正により改めて、パート労働強化の政策も採られ始めている⁽⁷⁾。

（3） ワークシェアリングとジョブシェアリング

ジョブシェアリング（Jobsharing）はワークシェアリングの1つの方法としても捉えられるが、私の理解するところによれば同義の語ではない。私がこの方法に現実始めて接したのは1988年にドイツにおいてであった。「ジョブシェアリング」とは「1人分の職務を特定の2ないし3人の労働者が組となって1週の仕事日あるいは1日の午前と午後などで分け合って連帯して責任担当するパートタイム就労の一形態」である。当然各労働者の労働時間は「パートタイム」となり、更に1～2名の雇用創出が実現できるのである。その後間もなく私はアメリカでこのジョブシェアリングの存在に再会した。滞在していた大学の研究スタッフから、「アメリカではこのようなよい働き方がある」といって、“*Job Sharing A new pattern for quality of work and life*”（Gretl S. Meier, The W. E. Upjohn Institute, 1979）という書物が紹介されたからである。その書物には、「この方法はヨ・ロッパの弾力的働き方から学んだものだ」と記されている。更に「社会的経済的变化により、このような働き方が伝統的働き方に急速にとってかわるであろう」とも記されていた。

一般にワークシェアリングはヨ・ロッパで開発されたアイデアであって、アメリカではあまり行われていないと考えるが、ジョブシェアリングは欧・米どちらにも存在する。更にアメリカでも

(6) ここでは詳述は避けるがドイツ、フランスの女子雇用については山岡著『新雇用管理論』第3章及び第4章3に詳述してある。また週35時間制等については、JIL『海外労働時報』No.321（2002年3月）、林雅彦・遠藤希代子、フランス緊急報告「週35時間労働制がもたらした影響」他が参照できる。

(7) 齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」、『外国の立法』No.209、2001.6。

これを「ワークシェアリング」と呼ぶこともあるようであるが（同書）、能力主義優先の競争社会、アメリカでは失業救済的雇用維持対策としての「ワークシェアリング」という発想は少ないように思える。アメリカでも女性の就業はパートしか得にくい傾向があり、これをアンダーエンプロイメント（underemployment）として課題視する向きもあるが⁽⁸⁾、そうした中で、ジョブシェアリングは、主として女性の両立支援、就業継続、能力活用を強化する目的で活用されていると見ることができよう。いずれにしてもワークシェアリングの特殊形態ともいえるジョブシェアリングというパターンは、当初は主として女性を対象に、就業継続と能力活用に適合する「パート労働」の方法として発達したものであると言えよう。ところで後述のオランダモデルにおける革新的パート制度では、この方法が女性に限らず、人間的生活を可能にする方法として活用されていることが注目されなければならない。

（４） EU型グローバリズムの外にあるインフォーマル労働

EU型のグローバリズムはアメリカ主導のグローバリゼーションが生み出す雇用問題をいわゆるワークシェアリング⁽⁹⁾により、改善を試みているが、グローバリゼーションの外に置かれた発展途上国の零細かつ未組織の労働者は放置されたままである。2002年のILO総会では1990年総会に続いて、再度「インフォーマル・エコノミー」の問題が討議された。それらは労働時間・雇用契約等もあいまいで、多くは先進諸国のパート労働とは質的に異なるものである。ILOパート条約では組織労働の外にある労働は殆ど対象として認識されていなかったといえよう。しかしこの種の労働もやはり「パート労働」の範疇に入れるべきものであろう。

ところで規制緩和による労働の多様化に伴って、日本はもちろん、先進国産業の中にも契約関係があいまいな多様な労働者を生む傾向が生じてきた。その結果、従来は先進国とは無縁の発展途上国の問題と考えられる傾向にあったインフォーマル・エコノミー分野の労働、ILOがいうディーセント・ワークとは言いがたい労働が、近代国家にも拡大しつつあると捉えられる。今後これらも含めて、「インフォーマル・エコノミー」分野の労働が世界のパート労働の新しい1つの潮流としてテーマとなっていくであろう。

3 オランダモデルの特徴と革新性

（１） オランダモデルと革新的パートタイム労働制度

オランダにおける経済構造改革は1982年の政労使によるワッセナーの合意に始まる。その政策で

(8) 山岡著『新雇用管理論』第6章。

(9) 「ワークシェアリング」という表現は、鈴木昌宏氏によれば「雇用総量を再分配するという静学的イメージ等から、今日その発祥の地、西ヨーロッパ諸国では滅多に使われない言葉」になっており、むしろ「雇用安定」といった語を使う傾向にあるという（鈴木昌宏「ワークシェアリングをめぐる欧州先進国の動向と日本の課題」(『世界の労働』第52巻4号、2002年4月)。前掲JIL『海外労働時報』No.321でもフランスは週35時間労働制を「ワークシェアリング」と呼ばないことが記されている。

中心的に目指されたのは失業問題の解消のための雇用の拡大と企業の財政再建のための賃金抑制であった。この目標のための政策のメインは何といても「革新的パートタイム労働制度の積極的導入」にあったといえよう。

ここで「革新的」というのはまず、このパート労働制度が労働時間の決定を労働者諸個人の選択に任せ、一方で労働時間の選び方による差別を禁じた点にある。これによって労働者間の正規社員と非正規社員という区別が解消され、就労時間に関してはすべて同資格の正社員とされたことである。このような制度の実現にはフルタイム労働者とパート労働者との均等処遇が大前提となる。更に労働者がパート労働を選んだ場合、その時間短縮分の賃金抑制による生活の質の低下がどのように補われるかが問題となるであろう。これについての納得できる保障がなければ政労使の合意は難しい。「ポルダーモデル」とも言われる上記合意の実現のために、企業側は雇用の確保に努め、またフルタイム労働者とパート労働者との平等処遇政策を率先して導入したといわれる。政府は労働側の要望も受けて、財政改革による財政支出の節減により減税や公共料金の引き下げ措置を検討するなど、労働者の負担の軽減に努める取り組みが行われた。労働者は短縮勤務の時間を家事・育児に当て、外部に委託が必要になる経費を節約すること等が示唆された。これは公共的サービスをカットして、国民負担に切り替えるという意味とは本質的に異なることを理解すべきであろう。この見解がやがて「コンビネーション・シナリオ」の提起に発展したものと考えられる。

ところで当初はパート労働者の多くは女性によって占められ、成功の兆しが現れたのは1990年代になってからであるから、15年余の長い年月を要した。しかしその成果は次のような点に見ることができる⁽¹⁰⁾。

1983年当時9.7%だった失業率は2001年には2.2%下がっている。

パート比率は未だ女性の方が高いが、男性のパート比率も1996年で16.1%と上昇、ドイツ3.6%、フランス5.3%より遥かに高い

1990年代以降、法整備も着々と進められているが、次のような法律の成立は特に注目すべきものである。

1996年7月 労働時間を理由とする処遇差別禁止法

2000年2月 労働時間を増減する権利に関する法律

2001年11月 仕事とケア法

なお雇用創出が緊急性を持っていた時期に、なぜ女性に就業が偏るパート労働だったのかも説明を要するであろう。この時オランダは配偶関係にある女性にも個人経済制を適用し、税や社会保険の財源を女性にも課するという目的もあったのである。

ところでこのような形で各労働者の選択による就業時間差を差別対象としない制度が開発されたが、パートとフルタイム労働者を区分する意識は、本当に解消されているのであろうか。日本での

(10) , の資料出所は1983~1996は J.Visser & A.Hemerijck, "A Dutch Miracle Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands", Amsterdam University Press, 1997, p.25.Table 3 より引用, 2001年については同年8月のもの = EU Labour Force Survey, October, 2001. (EU統計局 = Eurostat)。

は井田敦彦「オランダにおけるワークシェアリング」(国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法』No.211, February 2002)。

懇談会にオランダから訪れた男性パネリストは、パート労働者が管理職に適するかどうかについては一様に難色を示した発言を残した。しかし2001年秋に日本からオランダを訪れた女性調査団の報告では、対応した主として女性のスタッフたちは「問題はない」と回答している⁽¹¹⁾。目標や方法には男女でなお多分に意識差があるというのであろうか。

（２） コンビネーション・シナリオとアンペイド・ワーク

オランダモデルに含まれるいくつかのアイデアの中、とりわけ「世界に向けてのモデル性」を持つものとして注目させられるのは、「コンビネーション・シナリオ」と呼ばれるアイデアである。「コンビネーション・シナリオ」とは1996年にオランダ政府が設定した政策ガイドラインであり、共働き家族の有償労働を2010年を目標に夫婦合わせて、1.5にするというものである。J. フィッサーとA. エメリックは「このような働き方が決して政府の政策の結果から生まれたものではない」と記しているから（J. Visser & A. Hemerijck, 1997, P.43）、これは労働者側の要望から始まり、特に労組等の女性のオピニオン・リーダーたちの主張から制度化に達したものと考えられるが、ここの1.5の意味は何であろう。その意味は多くの関係者が考える以上に深い意味を内包するものと理解できる。重要な点は「夫婦合わせて1.5」における夫婦の労働方法である。これは夫1.0+妻0.5=1.5というのであろうか、0.75+0.75=1.5というのであろうか？ 当初の政府の見解には、夫はフルタイムで1.0を稼ぎ、妻は家事・育児を外注しながら1.0を働くのでなく、パートタイムで半人前働いて賃金抑制に協力し、残る半人分は無償の家事・育児労働（unpaid work）にといったアイデアが潜在していたかもしれない。私自身も当初は政策立案者のジェンダー視点の欠如による、安易な役割分業システムではないかと考えたことは事実である。しかしこのシナリオの設定には、「職業生活と個人ないし家庭生活の分かち合いをどう設定すべきか」というテーマが込められており、この政策の中で、各労働者の個人生活における有償労働と無償労働（paid work とunpaid work）とが労働者個人の全労働の中で、同時に夫婦の分業の中で、どのように分かち合われるべきかの課題の解決も進められている傾向だというのである。この政策の推進をリードしたのは女性労働者だと聞くが、その主張の力によって家庭内のジェンダー的諸関係の解消にも、次第に焦点が移る傾向となっていると理解されよう。

このシナリオの目的通りの実現には、少なくとも2つの条件が前提となっている。1つは既に述べた性・就業時間等による処遇差別がないこと。第2はパートタイム労働の具体的就業方法である。オランダではパート労働のタイプは、就業日時より3種に分けられ、たとえば大パートと呼ばれる、週4日勤務の場合は勤務日は家庭や個人の都合で選びながら、ジョブシェアリングをしているわけである⁽¹²⁾。

(11) 「均等待遇とワークシェアリング～女たちのILO・オランダモデル調査報告書～」,(均等待遇アクション2003事務局,2002年1月),及び中島通子「オランダのワークシェアリング調査報告と日本の課題」(『女性と労働21』Vol. 11, 2002. 7. No. 41)。

(12) J. Visser & A. Hemerijck, op.cit pp. 29~31, また長坂寿久『オランダモデル』,日本経済新聞社,2000年,44頁。

現実には職場と家庭両面での男女共同参画の実現はまだ難しいようであるが、発展の方向は受け止められる。前記のオランダ訪問女性調査団は、社会雇用省、オランダ労働組合連盟（FNV）、女性労組等々の要人（多くは女性）から、 $0.75 + 0.75 = 1.5$ が目指されていること、「人間の働き方としてアンペイドのケア労働と有償労働の収入のコンビネーションが重視され、追求されていることなどが報告されている。また2002年5月10日にオランダ大使館主催で開催されたオランダモデルに関するシンポジウムでもオランダから参加の報告者もコーディネーターの長坂寿久氏も予想以上にこの夫と妻の配分率に関心をもって話をされていた。オランダでは、スペインとスウェーデンの参加を得て国際共同プロジェクトとして「ケア・エコノミー」という実験にも取り組まれていると聞き、2001年11月には「雇用とケア法」が成立したことなどから労働生活の質と量に関わる新しい展開を推測できると考えられよう。

（3） オランダモデルの画期性

オランダモデルに全く問題がないわけではないが、本稿では省略する。オランダモデルで学び得たことは、まず「ワークシェアリングで分かち合うのは何か」についてである。それは従来のわれわれの常識とはひどく異なったものである。その計画はジェンダー平等の観点から、次の3つの分かち合いを認識して設計することが必要であることを示している。

労働者間のペイドワ - ク（有償労働）の分かち合い

各労働者の総労働時間内でのペイドワ - クとアンペイドワ - クの配分（分かち合い）

男女間あるいは夫婦間でのペイドワ - クとアンペイドワ - クの分かち合い

それでは企業の競争力はどうか？ オランダの奇跡は今のところ経済的安定にも前進があることを示している。また「持続可能な地球環境」が問題になっている折、世界中の企業が過剰な経済的利益のみを追求することには問題があるとも考えたい。

オランダのパートタイム労働の革新はILOパート労働基準の目標を超えて発展するモデルを提示していることに注目したい。この革新が今後の世界の労働生活に新しい潮流をもたらすことが予感できるとも言えそうである。

4 日本の構造改革とパートタイム労働

（1） 非正規雇用者の増加とILO均等処遇基準

日本で「パートタイマー」と呼ばれる労働者が導入され始めたのは、主として既婚女性を対象として、高度成長期の労働力不足を補足する目的であった。これが昭和40年代のサービス経済化時代には「アルバイト」、「嘱託」などと呼ばれるパート労働者、また「擬似パート」、「専門職パート」など多様化が始まり、やがて「オイルショック」の頃からは、明らかに合理化対応の労働力として活用されることとなった。その間、パート労働者が「短時間労働者である」という本質は殆どあいまいのまま、ほぼ一貫して「臨時労働者」という概念で都合よく多様に扱われてきた。この点は日本のパート労働者の顕著な特徴だと言えよう。1993～1994年のILOパートタイム労働条約の討議の際に「日本のパートはパートではない」、「日本はパートのデパートだ」などとILO事務局や諸外国

の代表から指摘され、関心を示されたと聞いたが⁽¹³⁾、それは私の記憶に強い印象を残している。

日本の旧労働省が「非正規雇用者」という概念をはじめて明示したのは1989年9月公表の「就業形態の多様化に関する実態調査」報告書においてであるが、その15年も前から日本では合理化のために常用（正社員）代替として女性を中心とするパート労働者を雇うという方法が始まっていたといえよう。常用代替の非正規雇用はすべてが女性パートというわけではない。これには1997年5月に日経連が発表した「新時代の日本的経営」の報告内容、またその線にほぼ沿って規制緩和が進められた労働諸法制に見られるような派遣労働、有期雇用の契約社員制度等も含むが、最も弾力的に雇用され、しかも基幹労働者化される動きにあるのが、最近はしばしば派遣労働とも組合わされる女性パート労働者である。1990年代以降はその動きはますます強化される傾向にある。なぜ非正規パートが常用代替なのか？ 2002年9月17日厚生労働省発表の「平成13年（2001年）パート調査」によれば女性労働者中のパート比率は前回調査（1995年）の29.8%から40.3%へと上昇、一方男性労働者のパート比率は9%に過ぎない（前回調査より3.4%増）。事業所がパートを雇う理由の第1位は「人件費が割安だから」であり、前回調査の38.3%から65.3%へと急増している。したがって最近の総務省発表でも男性の失業率がいつも女性のそれより高く、とりわけ中高年世帯主男性失業者の再就職・適職確保はますます難しい状況にある。非正規パートが正規基幹職を代替し得るということは、その職業能力が置換え可能な価値を持つということである。同一労働に対し同一賃金が支払われないのは違法行為そのものである。日本は雇用差別を禁止するILO111号条約（1958年採択）もILOパートタイム労働条約も未だ批准していない。特に採択から半世紀近くが経過する111号については既に148カ国が批准しており、2002年7月にILOから来日したILO平等・雇用部の部長らからもコメントを受けている⁽¹⁴⁾。最近雇用労働のパート・非正規化が進む状況下で、2002年7月のパートタイム労働研究会最終報告でも短時間正社員制度の導入やパート労働者に対する均等処遇問題も指摘された。しかし日本の産業界での改善の兆しは殆どみられない。

（2）不況克服と日本的ワークシェアリングの実態

日本の政労使は2002年3月29日にワークシェアリングの導入を合意したが、これに賭ける労使の期待はかなり異なっている。日本に適したワークシェアリングの検討に当たって、政労使はともに「オランダモデル」に強い関心を示している。しかしそこから日本が学ぼうとする時、結果はオランダのものとは似て非なるものになりかねない。事業主の中心的関心は失業対策においても性急な総人件費の節減に傾斜し、そのためしばしばワークシェアリングの名目で賃金カットは行いが、労働時間短縮の方は進まず正社員の削減とサービス残業による労働の苛酷化が進み、過労死の事例も解消しないままである。また中高年者の正社員への再就職はますます難しいが、一方では女性の管理職パート・専門職パートなどパートの多様化・基幹化は、従来になく進んで真の意味の労働の分かち合いは進まないままである。不況期のワークシェアリングには個別企業を超えたマクロの政策

(13) 『大原社会問題研究所雑誌』424号、29頁。

(14) 「ILOの労働基準と日本の現状」(『世界の労働』第52巻2号)及び2002年7月9日付朝日新聞記事「結果の不平等、日本は是正を、ILO・スウェプトン部長らに聞く」。

が先ず必要だと考えられるが、日本がアメリカ型市場原理主義を追求する限り、各企業では先ず個別企業間の競争に目が向けられ、社会的連帯の企業倫理は理念の世界のこととなる。ワークシェアリングに名を借りて差別処遇化はますます進められるという実態が統計上にも現れている。男女平等基盤の均等法や労働基準法改正の検討時に問題となった激変緩和の暫定措置はその後、基準法ではなく育児介護休業法上で法制化を見た。出産休暇や育児介護休業制度も男女共通のものに改善され、家族的責任による差別は緩和されたという見方もある。しかしこれは縮小傾向の正規社員についてのみ適用されるものである。派遣やパートなど非正規雇用者には多くは時給払いによる安い賃金が適用され、企業福祉の制度は殆ど適用されない。更に実質契約更新による継続雇用の場合も、女性は35歳定年制といったケースが多く、違法性を隠した男女年齢差別も受けている。最近のオランダの代表団を迎えたシンポジウムでも日本の経営者側のパネリストはパート労働者への均等処遇は日本の企業では適合しにくいと明言されていた。最高裁が召集した労働事件担当裁判官の協議会でさえ、「雇用形態が異なる場合に仕事が同等でも賃金格差は容認されうる」という見解でほぼ一致していたという事実も明らかにされている（2001年8月11日日本経済新聞夕刊）。規制緩和により多様なパート労働者を、オランダのケースのように、やがて男性にも広げ、雇用の創出と安定を保持しながら、産業構造の変化に沿える有効な制度とするためには、根本的な意識と制度の改革が必要である。「日本的ワークシェアリング」は、ワークシェアリングの本質に沿っているとは言い難い。この件については本稿の主題ではなく、詳述する余裕がない。注記の別稿などを参照されたい⁽¹⁵⁾。

（3）日本の社会的課題と女子パート労働の見通し

日本でパート労働者といえばその多数は既婚女性あるいは中高年再就職女性である。その意味で女性に焦点を当てながら、最近の日本の社会的課題を考えてみるならば、関連する2つの顕著な問題があるといえよう。少子化問題と財政問題がそれである。なぜ女性は子どもを生まないのか。少子化問題は国際基準としてはILO家族的責任条約や2000年に採択された改正母性保護条約と関連を持つこととなる。最近厚生労働省の「少子化対策」が示され、その中で男性の育児休業制についても大きく触れられた。しかし日本の企業がそれを容易に受け入れる雰囲気はない。更に共働きの妻の場合も子どもが生まれれば、多くは不本意でも自分が育児に携わり、やがてしばしばパート労働者に転向する。これらは主として男女の賃金・処遇格差を要因とする現象である。長期の視野ではこれは企業にとっても人材管理のマイナスである。第2は社会福祉・税制改革の問題である。少子高齢化から医療、年金財政等が破綻の危機に陥り、その基金確保が緊急課題となっている。従来サラリーマンの主婦層の配偶者優遇措置、第3種被保険者制度等がパート労働者の賃金上昇の制約要因となり、また年金・医療保険費の支払いなき社会保障を可能にしてきた。最近になってこの制度を改革してパート労働者にも支払い義務を課すべきだという個人経済制度への改正の方向が模索

(15) 山岡 熙子稿「グローバル化下の雇用の弾力化と非正規雇用」,(『女性と労働21』Vol.10. No.39, 2002. 1)及び、山岡 熙子稿「ワークシェアリングの本質とジェンダー視点の強化」,(『女性と労働21』Vol.11. No.43・44, 2003. 2.)参照。

されている。ところで個人経済制はよいとしても、年収65万円といった零細パート労働者にも毎月保険料控除をといえれば生活はどうなるであろう？ この傍らで2002年7月19日にはパートタイム労働研究会の最終報告書が発表された。その中には1部「短時間正社員制度」の導入や処遇改善も提起されている。しかし全般的には依然として「家庭責任は女性のもの」とする見解が無意識の前提とされていることは否めない。従ってパート労働者に対する処遇改善の勧告意見も究極的には法制化には踏み切れないまま、差別温存のものとなっている。働き方の多様化の名の下にパート・登録型派遣、また外国とは状況の異なるテレ・ワーカー等々の女性労働者の多くがますます国際基準に沿わないインフォーマル・エコノミーの分野に配属されてしまう動きともなっている。日本のパート労働がグローバルな競争原理のもとで、男女共同参画基本法の存在とも無関係に「アンディーセント・ワーク」のモデルとなってよいということではないであろう。

むすび

国際労働基準といえまずILOで採択された条約・勧告を考えたい。しかしグローバリゼーションの中で、近年国連関係の他の機関の基準を含め、多様な基準がILOの基準に同調的に影響を与え、あるいは競合的に存在するようになった。そうした諸基準の錯綜関係の中で、ILOの労働基準をいかに堅実に維持・発展させるかの新たな段階を迎えているといえよう。

このような状況を踏まえ、本稿では世界のパートタイム労働が概ね2つの新しい動向を示し始めていることの指摘を試みた。その1つは従来職業労働と労働者の個人的生活のバランスにおいて性別役割分業を前提とするが故にしばしば不公正を生じていたが、オランダモデルなどが示唆するように労働自体の中にペイド・ワークとアンペイド・ワークを一元化する発想が生成され始めていることである。この動向によってパート労働が新たに人間的に好ましい働き方として発展する道が開かれようとしている。他の潮流は競争原理の下で、パート労働の一部がますます差別的労働と化し、組織化されないインフォーマル・エコノミーの分野を拡大する中で、「貧困の極」を固めていくかもしれないという動向である。この関連は日本の非正規雇用者の常用代替という点で主として述べたが、同種の零細・劣悪な未組織労働は競争主義的グローバリゼーションのもとでは他の先進諸国の中でも近代的労働の末端で起こりうる可能性があるといえよう。

本稿では「グローバル化の中でのパートタイム労働」をメインテーマとして取り上げたが、パートタイム労働に象徴され、このあり方が果たす現代的役割は大きい。競争原理の経済支配ではなく、グローバル世界の公正な分かち合いと地球世界を持続可能なものにする方法としての新潮流の発展を期待したい。

（やまおか・ひろこ 東京都立商科短期大学名誉教授）