

フランスのパートタイム労働

個人の労働時間短縮と半失業の狭間で

鈴木 宏昌

はじめに

- 1 パートタイム労働に関する法整備と量的拡大
- 2 多様化するパートタイム労働者像
- 3 日本とフランスのパートタイム労働の違いについて

はじめに

多くの先進国と同様に、フランスにおいてもパートタイム労働は近年増加傾向にあり、2001年には雇用者の17.1%を占めるまでになっている。大筋では、家庭や教育・訓練と労働の調和を可能にする働き方としてパートタイム労働を積極的に活用する供給側の要因（女性、若年労働者、高齢労働者）とより柔軟な雇用管理を望む企業の意図がマッチしてパートタイム労働の増加を生み出したと考えられている。しかしフランス特有の条件も存在している。第一次石油ショック以降（特に1980年代以降）、フランスは慢性的な高失業率を記録してきた。フルタイム労働の機会がないために短時間労働を行なっている人たち（いわゆる半失業）も間違いなく増加している。

その一方、2000年より、原則的に法定労働時間は従来の週39時間から週35時間あるいは年1600時間に大幅に引き下げられた。相対的に短時間勤務者であるパートタイム労働者の位置づけ（上限など）も現在変化している。このような雇用・労働時間制度の急変する中でパートタイム労働を新しい角度から把握しようとする議論も行なわれ始めている。集団的労働時間管理と個別的労働時間管理を対照する動きである。パートタイム労働を個人レベルの労働時間短縮と見なすと集団的な労働時間短縮と個別的労働時間短縮という選択が可能になる。この議論は突き詰めてみると自発的選択の短時間労働と集団的労働時間管理との関係でもある。

本稿では、まずパートタイム労働に関する制度の変化とパートタイム労働の量的拡大を追ってみる（1）。次に最近の研究からフランスのパートタイム労働者のタイプ化を行なう（2）。3においてパートタイム労働に関して、簡単に日仏比較を試みる。

1 パートタイム労働に関する法整備と量的拡大

フランスにおいてパートタイム労働が社会的に着目されるのは主に1980年以降のことである⁽¹⁾。1970年代に加速する男女平等への流れと女性の職場進出があり、その一方、第一次石油ショックを契機に雇用情勢が悪化し、企業側は雇用や労働時間管理に関してフレキシビリティの要求を強くしたことがその背景にある。1970年代にはフランスのパートタイム労働者の比率は雇用者総数の約6%でしかなく、大きな問題とは考えられていなかった。パートタイム労働（短時間労働）は例外的な雇用形態と見なされ、その使用には多くの制約条件が課せられていた。1981年以前で、パートタイム労働に関する重要な法律としてはわずかに公務員に特別な条件の下で短時間労働を選択する権利を与えた1970年の法律（6月19日付）と同様の可能性を民間部門の労働者に付与した1973年の法律のみであった⁽²⁾。しかし労働時間の選択の範囲は法定労働時間の半分から3/4（20～30時間）のみが認められるなどの条件が課せられていた。この両者とも既にフルタイムで働く労働者に制限的ながら短時間勤務の選択肢を与えようとするもので、男女平等の動きと連動していた。

1981年になると新しい雇用政策を掲げた左翼政権が誕生し、労働時間短縮や有給休暇の拡大など社会的な政策が打ち出されるが、これらの動きの中ではじめてパートタイム労働に関する法整備がなされる⁽³⁾。その主目的はパートタイム労働の積極的な活用が図られるとともにパートタイム労働者にフルタイム労働者と均等待遇を保障することにあった。1982年3月26日付のオールドナンスによりパートタイム労働者は法定労働時間または産業別あるいは企業別労働協約時間よりも1/5以上短いものと定義付けられた。パートタイム労働者の契約は書式でなされ、職種、賃金、労働時間、労働時間の配分などの内容が盛り込まれることが規定された。またパートタイム労働者の集団的権利（組合代表や企業委員会の選挙権と被選挙権など）も付与された。この法律によりパートタイム労働者の法的地位が確立し、短時間勤務の雇用は使用者にとって一般的な選択肢となる。

その後、パートタイム労働に関する大きな制度改革としては社会保険料の使用者負担の減額措置がある。1992年に週19～30時間あるいは月に83～130時間働くパートタイム労働者（期間の定めのない雇用）について社会保険料の使用者負担を30%減額する時限措置がとられた。1993年には雇用5ヵ年法によりこの減額措置は確定した。また対象の労働時間帯も16～32時間へと拡大した。もともと2人

(1) フランスのパートタイム法については水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』有斐閣、1996年、が詳しい。

(2) パートタイム労働に関する文献は膨大だが、本稿で主に依拠したものはG.Cette, “Le temps partiel en France,” Rapport du CAE, La documentation française, 1999; “Durées du travail et emplois,” CSERC, La documentation française 1998; M.Marvani, “Travail et emploi des femmes,” La Decouverte, 2000; B.Galtier, “Les temps partiels entre emplois choisis et emplois, “faute de mieux”,” Economie et Statistique no321/322, 1999; J.Barthelemy/G.Cette, “Le développement du temps vraiment<choisi>.” Droit Social, Fév.2002; S.Audric/G.Forgero, “Le développement du travail à temps partiel,” Données Sociales INSEE, 1999.

(3) ただし1981年法は保守政権の下で企業のフレキシビリティの面を強調したが、すぐに1982年のオールドナンスで改正された。

のパートタイム労働者を雇った場合（20時間ずつ）と1人のフルタイム労働者を雇った場合，基礎限度額との関係でパートタイム雇用のほうが不利になるという批判に答えたものであった。この1992年及び1993年法においてはパートタイム労働の奨励により雇用を増やす目標が明示された。

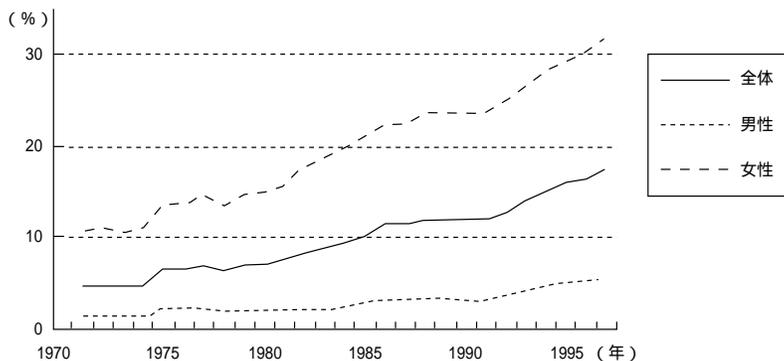
2000年には週35時間制への移行とともにパートタイム労働の定義が変更され，パートタイム労働者は所定労働時間よりも1 / 5少ないという表現が削除され，単に法定労働時間あるいは協約や事業所の所定労働時間よりも短いものと定められた。これは1997年に採択されたEU指令の文言をそのまま取り入れたものであった。

このようにパートタイム労働の法整備は1981～83年以来急速に進んだ。現在ではパートタイム労働者はフルタイム労働者との均等待遇が原則的に保障されているが，実際には超過勤務の扱い方，失業保険や医療保険に関して不利な扱いを受けている。例えば超過勤務に関しては法定労働時間に達しない限り割増賃金の対象にならない。しかし短時間勤務の選択という面ではパートタイム労働に有利な面もある。育児期間のフルタイム労働者には短時間勤務を選択することが権利となっている。反対に，パートタイム労働からフルタイム労働への復帰は優先的な考慮を受けると定められているが，実質化していない。

次にパートタイム労働の量的拡大を見よう（図1）。雇用者全体に対するパートタイム労働者の比率は1971年の4.6%から2001年には17.1%（362万人）と急速に伸び，とくに女性のパートタイム雇用の進捗が大きい。実はより詳細に検討すると，1981～1986年まで相当のスピードで比率は上昇（年率0.7%）する。1981～83年にかけて，パートタイム労働の法整備がなされたことと同時に非民間部門での助成された雇用（TUC）の創設が貢献したと考えられる。1987年から1991年にかけてはほぼ停滞するが，1992年を境にしてまた上昇傾向が続く。この年の社会保険料の軽減という奨励措置がその契機になったと見られる。

パートタイム労働者の圧倒的多数は女性（2001年84%）である。女性労働者におけるパートタイム労働者の比率も1982年の19.1%から2001年の31%と上昇し，女性労働者の約1 / 3が短時間勤務者であった。なお，男性のパートタイム労働者の割合を見ると1981年に1.9%であったものが，2001年には5.1%と急増した。

図1 フランス：パートタイム労働者の比率の推移（雇用労働者との比率）



資料出所：Enquête sur L'emploi INSEE

産業別のパートタイム労働者の分布は表1に示されている。パートタイム労働が多い産業は「対人サービス」「教育・医療・福祉」「行政機関」「商業」で、反対にその割合が低いのは「自動車」「資本財」と「中間財」「建設」となっている。雇用者数から見るとパートタイム労働者は圧倒的に第三次産業に集中している。

職種別に見ると、事務職での割合が高く、中間専門職や農業経営者でもかなり短時間勤務が普及している（表2）。生産労働者ではパートタイム労働は1割弱と少ない。パートタイム労働者の54%は事務職で、その後中間的専門職（17%）となっている。

表1 産業別のパートタイム労働者の比率：2001年（雇用労働者のみ）

	計	男性	女性
農業・林業・漁業	16.6	8.4	36.5
食品産業	10.9	3.4	22.7
消費財産業	9.0	3.5	14.7
自動車産業	2.3	0.5	11.0
資本財産業	4.9	1.9	17.1
中間財産業	3.6	1.4	10.3
エネルギー産業	8.1	3.2	25.3
建設産業	4.3	1.5	31.9
商業	18.6	4.9	34.3
交通	8.2	4.2	23.3
金融	11.8	3.0	18.9
不動産	17.7	6.3	27.1
対企業サービス	13.6	5.1	25.7
対人サービス	41.4	17.8	52.8
教育・医療・福祉	25.8	10.3	31.3
行政機関	18.7	5.9	32.2
計	17.1	5.1	31.0

資料出所：INSEE, Enquête sur L'emploi, 2001.

表2 職種別のパートタイム労働者の比率，2001年

	実数（人）	比率（%）
農業経営者	87,000	14.2
職人，商業及び企業主	112,000	7.7
専門技術職（カードル）	326,000	9.6
中間的専門職	675,000	13.4
事務職	2,106,000	30.6
生産労働者	589,000	9.3
計	3,895,000	16.4

資料出所：表1と同じ。

ここで国際比較のデータによりフランスのパートタイム労働の全体像を確認しておこう。表3はOECDのデータ（原則的に週30時間以下をパートタイム労働と定義している）だが、フランスのパートタイム労働者の比率はEUの平均値に近く、女性雇用に占めるパートタイム労働の比率もほぼ平均である。パートタイム労働の割合の大きいオランダ、イギリスとは差が大きい、短時間労働

の少ない南ヨーロッパ地域（イタリア，スペイン）ほど低くもない。

次に，図2はEUの労働力調査により，実際の労働時間よりももっと長く働きたい希望を持つパートタイム労働者（非自発的あるいは余儀ないパートタイム労働者）の割合を描いている。フランスは現在の労働時間の長さに不満を抱く短時間労働者の比率がとくに女性において顕著である。

表3 パートタイム労働者の比率，OECD,2001年。

	1990年				2001年			
	男	女	計	女性割合	男	女	計	女性割合
EU	4.2	27.0	13.3	80.9	5.6	25.2	13.8	76.7
フランス	4.4	21.7	12.2	79.8	5.1	23.8	13.8	80.4
イギリス	5.3	39.5	20.1	85.1	8.4 ^{a)}	40.8 ^{a)}	23.0 ^{a)}	79.9 ^{a)}
ドイツ	2.3	29.8	13.4	89.7	4.8 ^{a)}	33.9 ^{a)}	17.6 ^{a)}	84.5 ^{a)}
オランダ	13.4	5.25	28.2	70.4	13.8	58.1	33.0	76.3
イタリア	3.9	18.2	8.8	70.8	5.4	23.7	12.2	72.6
スペイン	1.4	11.5	4.6	79.5	2.7	16.6	7.9	78.9
スウェーデン	5.3	24.5	14.5	81.1	7.1	29.3	17.8	79.2
アメリカ	8.3	20.0	13.8	68.2	8.1	18.2	13.0	67.5
日本 ^{b)}	9.5	33.4	19.2	70.5	13.7	41.0	24.9	67.5

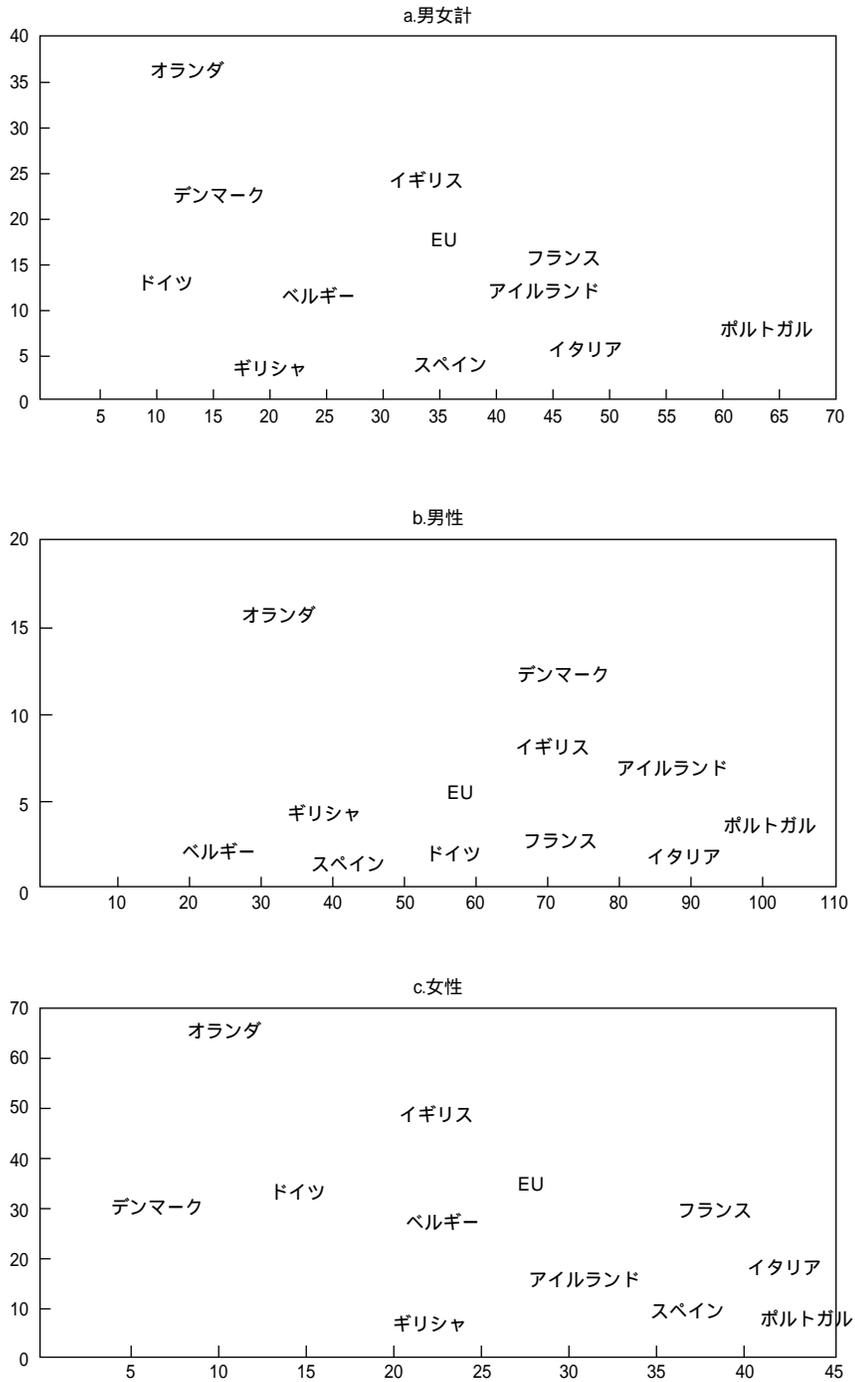
注：a) 2000年。b) 週35時間以下。

資料出所：OECD, Employment Outlook, 2002年。

これはあくまで意識調査なので早計に結論付けることは危険だが，相当数のフランスのパートタイム労働者が労働時間の実態あるいは収入（時間に比例）に不満を持っていることは間違いない。少なくともこの図の示すところはパートタイム労働が広く普及している国々（オランダ，イギリス，デンマーク）では短時間勤務を自発的に選択し，現状に満足しているとする回答が多いのに対し，パートタイム労働が浸透していない南ヨーロッパではフルタイム労働がない（できない）ために短時間働いている人の割合が高い。

最後に，パートタイム労働者の労働時間の分布に関して，フランスには次のような特徴がある。まず平均労働時間が比較的長い（22時間40分）。オランダ，イギリスなどパートタイム労働者の割合が高い国と比べると週に4～5時間長い。EU全体のパートタイム労働者の労働時間は11～30時間に7割が集中しているが，これはフランスでも同様である。ただし週30時間を超える長い労働時間のパートタイム労働者の割合が比較的高く，逆に1～10時間という極端に短い階層が少ない。なお男女間に労働時間の分布では特別の違いは見られず，この点でもスウェーデンやオランダとは異なるパターンを示している。

図2 非自発的なパートタイム労働者（もっと長い時間働きたい労働者の割合，1994年）



横軸：フルタイム労働者を希望するパートタイム労働者の比率 (%)

縦軸：パートタイム労働者の比率

出所：Enquête; Eurostat 1994, 1995.

2 多様化するパートタイム労働者像

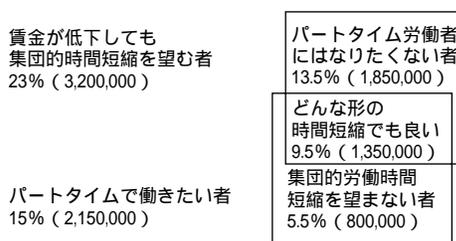
前節で展望したように、パートタイム労働は1982～1983年の法整備により初めて雇用の一つの形態として社会的に認知されたといえる。その後、パートタイム労働は穏やかにしかも段階的に増加を記録した。個人の選択としてのパートタイム労働と大量失業のためにフルタイム労働の機会がなく、“余儀なく”短時間勤務（低い収入）をせざるを得ないとする半失業説がフランス国内で鋭く対立している。労働組合の態度もパートタイム労働にかなり距離をおいていることが多く、政策的にも折衷的施策が多い。市場の柔軟化との引き換えにパートタイム労働の保護が行なわれる。パートタイム労働に対する議論を少し詳しく見てみよう。

(1) パートタイム労働の選択

一般的にフランス人の労働時間短縮（余暇）への選好度合いは強く、2000年の週35時間制の導入はそのことを裏付けている⁽⁴⁾。また、フランス人は生活のための賃金労働と私的な時間（家庭、教育、趣味、テレビ、社会活動など）との区別に敏感である。その端的な一例として管理職や専門職層（カードル層）の休暇志向がある。労働時間（週当たり）は生産労働者に比べて長いのが普通だが、企業はこれらの階層により長い休日を付与している⁽⁵⁾。

1995年の雇用に関する特別調査によると、フルタイムの労働者の15%（2,150,000人）はパートタイム労働（短時間勤務）を希望していた（図3）。この回答者の多くは女性とくに3歳以下の子供を持つ女性と高齢労働者で、希望する労働時間の平均は週に28.45時間であった（相当する賃金収入の低下も考慮の対象になっていた）。

図3 労働時間短縮への希望（フルタイム労働者，1995年）



資料出所：B.Bloch/B.Galtier, Le temps partiel en France, Rap. CAE.

(4) 『欧州のワークシェアリング フランス、ドイツ、オランダ』日本労働研究機構，調査研究報告No.149，2002年。

(5) 「長期休暇制度の企業経営に与える影響等に関する調査研究報告書」全国労働基準関係団体連合会，平成14年3月。

その一方、すでにパートタイム労働でありながらさらに短い勤務を望む者も80,000人いた。95%が女性で、6歳以下の子供を持つものが多かった。主に子供との時間を長く持ちたいと望む女性は労働時間短縮の強い支持者で家庭生活と労働との調和志向が根強い。なお、フランスの女性の労働力率は急速に増加し、最近では子供の出産・育児のための労働市場からの退出は例外的になっている⁽⁶⁾。たとえば25～49歳の女性の労働力率は1968年に44.4%であったが、1998年には78.7%までになっていた。女性の仕事の継続が一般的になるとともに育児休暇や短時間勤務は権利として与えられることになった。

(2) 非自発的なパートタイム労働と低賃金

1995年に、フランスのパートタイム労働者の33% (850,000人) はフルタイムで働くことを望んでいた。これにパートタイム労働希望ながらより長時間の勤務を望む階層を入れるとパートタイム労働者の約4割がより長い勤務時間を望んでいるが、何らかの理由でパートタイム労働を行っていた。この現状に不満を持つ人の特徴は若年層が多く (訓練・研修期間中の者も相当数)、教育水準が低い。配偶者のある場合、配偶者の賃金が低く、自身の労働時間が短いほど、現状の短時間勤務に不満が強く、より長時間あるいはフルタイム労働を希望している。同様に半失業 (より長い時間働くことを希望しながらパートタイム労働である場合) の割合はINSEEの推計では1990年の30%より1998年の38.5%と急上昇している。

賃金に関しては、全体でパートタイム労働者の賃金はフルタイムの平均賃金より26%低くなっていた (1995年時間あたり)⁽⁷⁾。また最低賃金あるいは最低賃金の1.33倍までの低賃金層ではパートタイム労働者の比率はそれぞれ11.3%と52.6% (フルタイムの労働者の場合にはそれぞれ5.2%と27.2%) と高い数字になっていた。技能水準が低いことと産業構造 (低賃金のサービス業が多い) がその主因であった。

事実、パートタイム労働の割合が高い職種を見ると、家政婦、清掃、スーパーなどの販売員、幼稚園の保育士などであった。また産業ではホテル・レストラン、商業などがパートタイム労働の割合が高く、製造業は低い (1998年に6.2%)。

こうして見ると、パートタイム労働、特に非自発的なパートタイム労働の増加は雇用情勢の悪化とパートタイム労働奨励策でかなりの部分説明できる。他方、短時間勤務からフルタイム労働者への移行の可能性は1990年代に傾向的に低下した。その結果パートタイム労働者 (とくに女性) は次年 (雇用調査は前年の状況に関する設問がある) においてもパートタイム労働にとどまる可能性が強くなっている。パートタイム労働の普及とともに安価な労働力源 (フレキシブルな使い方が可能) としてパートタイム労働を企業が活用していることがわかる。

企業側からみたパートタイム労働の魅力は当然ながら雇用・時間管理のフレキシビリティにある。フランスでも、一日あるいは一週間における繁閑が激しくしかも要求される技能レベルが低い産業がパートタイム労働の大口の需要者になっている。ただし賃金水準ですで見たとおり、確か

(6) Maruani, 前掲書。

(7) B.Bloch/B.Galtier, "Emplois et salaires a temps partiel en France," G.Cette, Rap cit.

にパートタイム労働は低賃金の業種に多いが、わが国のようにパートの労働市場と一般労働者の労働市場との間に完全な断絶はない。産業別協約により賃金レベルの枠組みが決定されているし、最低賃金（SMIC）の水準は高い（1997年に平均賃金の47%）。1992年の社会保険料の減額措置後、パートタイム労働の増加があったことからわかるように、フルタイム労働者とパートタイム労働者の時間あたり単位コストはそれほど大きな差ではないと考えられている。

（3）パートタイム労働者のタイプ化

パートタイム労働者の総数が約362万人あるいは全雇用者の6人に1人となると、パートタイム労働者は子供を持つ家庭の女性といった画一的なイメージでは捉えきれなくなる。近年フランスではB.Galtierなどの研究者グループが精力的にパートタイム労働者の階層化やタイプ化の研究を行っている⁽⁸⁾。基本的には自発的パートタイム労働者と非自発的な短時間勤務者を区分し、パートタイム労働者の実像に迫ろうとしている。Galtierらは1995年の雇用調査と同年の労働時間に関する特別調査を用い、主にロジット分析によりパートタイム労働者の特徴を割り出そうとした。表4は一連の分析の結果が示してある。パートタイム労働者はここでは7つのグループに分けられている。なお、分析の範囲は民間部門のみで、さらに学生及び研修生は除かれている。

表4 7つのタイプのパートタイム労働者（1995年）

民間部門（学生・研修生を除く）

	雇用への入職期	雇 用	退 職
非自発的 パートタイム 労働者	25歳以下の 男性（40,000人） 25～56歳までの 男性（65,000人） 25歳以下の 女性（76,000人）	25歳以上の女性で 週15時間以上 働く者 （346,000人） 25歳以上の女性で 週15時間以下 しか働かない者 （180,000人）	
自発的な パートタイム 労働者		25歳以上の女性で 週15時間以上 働く者 （650,000人）	56歳以上の男性 （24,000人）

資料出所：B.Bloch/B.Galtier, 前掲書。原資料はEnquête emploi 1994,1995及び特別調査

まず、現状の短時間勤務に満足し、それ以上長時間労働を希望しないグループがある（タイプ）。その大部分は25歳以上の女性で週15時間以上働いていて、数的には最大（650,000人）である。これらの女性はフルタイム労働者との比較でも割合と教育水準が高く、勤続年数も長い。前年（1994年）の状況を眺めると、ほとんどがパートタイム労働で、一部失業中の者がある。職種としては秘書、保母、会計事務あるいは医療関係、販売員であった。

(8) B.Bloch/B.Galtier, “Emplois et salaires a temps partiel en France,” 前掲書；B.Galtier, “Les temps partiels entre emplois choisis et emplois, “faute de mieux”,” Economie et Statistique no321/322.

この一方、少数ながら退職前に短時間勤務を選択する男性（56歳以上）のグループがある（タイプ ）。典型的には製造業などの職長や熟練工などで、この層の8割はそれ以上に長い労働時間を希望していない。つまりこれは段階的な退職志望者のグループである。

これに対し、相当数の25歳以上の女性はむしろ不満を抱きながら短時間勤務を行なっている（タイプ と ）。とくに15時間以下の女性（タイプ ）は大部分が技能水準が低く、多くは清掃や家政婦の仕事に従事していて、現在の雇用に強い不満を持っていた。25歳以下の男女の多くは労働市場の入り口のところで短時間勤務をしている。このパートタイム労働者は勤続年数が一年以下であることが共通項になる。25歳以下の男性のグループ（タイプ ）は学歴が低く、有期雇用であったり、見習い期間や助成された雇用が多い。これに対し、25～56歳の男性（タイプ ）は教育や技能資格面でハンディキャップがないので、リストラなどで職を失い、フルタイムの雇用機会がないため、パートタイム労働（ごく短時間勤務者が多い）をしていると見られる。25歳以下の女性（タイプ ）は同年代のフルタイムの女性と同様の教育水準であるので、むしろそのような女性を雇う側が一種の試用期間としてパートタイム雇用を使っている（事務職・商業）ものと考えられる。以上の三つのグループは1995年には労働市場への入り口のところで短時間勤務を行なっていたといえる。

以上がGaltierなどの行なったパートタイム労働者のタイプ化だが、全体像を把握するためにはこれに公務部門と学生などを加える必要がある。

公務部門の短時間勤務者は雇用政策により助成されたパートタイム労働（TUC）があり複雑になっている。ただ、この政策的なパートタイム労働を除くと短時間勤務は教育や医療関係などのパートタイムのポストかあるいはフルタイムから選択して短時間勤務に移行したものである。学校が休みである水曜日に休みにする（80%労働）働き方は公務員の一部で定着している。

3 日本とフランスのパートタイム労働の違いについて

以上、フランスのパートタイム労働の推移に絞って紹介してきたが、ここで日本との対比でその特徴を見てみたい。紙幅との関連から技術的な詳細に入ることはできないので、大づかみのポイントのみを指摘する。

日本とフランスのパートタイム労働の定義の違いがあり単純な比較は難しいが、わが国でもパートタイム労働者数・割合ともに近年大きく伸びている。労働力調査の短時間雇用者は1986年の約500万人（雇用者総数の11.7%）から2000年には1,200万人（22.9%）と急上昇した。同年のOECDの統計ではフランス13.8%（週30時間以下の労働者）に対し日本は24.9%（週35時間以下の労働者）であった。

このOECD統計でみると女性労働者の割合は日本が67.5%なのに対しフランスは80.4%と女性化が顕著であった。自発的な選択としてのパートタイム労働の比率は日本では高く、1994年の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』（労働省政策調査部）を分析した佐藤博樹の分析結果では若年者のパートの66.3%、女性既婚パートの実に88.0%、また高齢者パートの93.2%が「今の就業形態を続けたい」と答えている⁽⁹⁾。

全体的に様々な調査を総合すると日本の企業（とくに第三次産業）は雇用管理のフレキシビリティと同時に人件費の節約を求めてパートを活用している。これに対し、既婚女性や学生などの若年者は補助的な収入源として短時間勤務を行ない、パートの賃金水準は一般労働者の半分以上と低い。

日本とフランスのパートタイム労働を対比させると共通項も多い。パートタイム労働者の圧倒的多数が女性で、しかも低賃金に集中しているのは両国にいえ。またパートタイム労働を集中して使用する産業がホテル・レストラン、商業などのサービス業であり、それらの部門での雇用増加が最近大きいことも共通項である。

これに対し、いくつかの面では日仏で大きく異なる側面も目立っている。

フランスにおいては、1981年以前にはパートタイム労働は特別な雇用形態として、その活用には様々な制約が課せられていた。この頃には、期間の定めのない雇用契約が一般的であったので、パートタイム労働は特殊性（季節的な繁忙など）による例外的な雇用形態と位置づけられていた。1982年以降のパートタイム労働に関する法整備はそれまでの制約条件を取り除き、短時間勤務の使用を自由にするとともに一定の保護規定を設けた。

わが国の場合にはパートタイム労働に関する法的な制約は最初から少なく、むしろ労働市場の発展の中で自然発生的にパートタイム労働が進展したといえる。

フランスにおいてはパートタイム労働者の固有の（分断された）労働市場は存在しない。全国一律の最低賃金を基盤として、産業別の協約賃金が定められ、職種別賃金が決められる。それに市場や企業の状況により多少の上乗せがあるが普通の労働者のレベルでは1割くらいの上乗せしかない。実際には勤務年数が低いこと、そして技能レベルが低く、低賃金産業に集中する傾向のためにパートタイム労働者の賃金は低くなるが、決してフルタイムの労働市場から分断化されてはいない。また、労使関係の分野ではパートタイム労働者はフルタイム労働者と同様の権利（組合代表、企業委員会への被選挙権および選挙権）を有する。この点、正社員のみを原則とする日本の企業別組合とは大きな違いとなっている。

フランスでは、雇用情勢の悪化がパートタイム労働を後押ししている面がある。現在の短時間勤務に不満を持つ人の割合が高いのはフルタイムの雇用機会の少なさにも影響されている。産業によっては有期のパートタイム雇用を本格的採用（期間の定めのない雇用）の入口で意図的に使うこともある。

しかし日本とフランスとの間で一番大きな違いは労働時間短縮とパートタイム労働の絡みのように思われる。フランスにおいてはパートタイム労働は基本的に個人の選択による短い労働時間と位置づけようとしている。家庭生活や教育と労働の両立を図るために個別労働者に短時間勤務の選択を権利として付与している公務員の制度はこれを明示している。

フランスとの比較でわが国のパートタイム労働の議論には労働時間短縮との絡みが欠けているように思われる。

（すずき・ひろまさ 早稲田大学商学部教授）

(9) 佐藤博樹「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』No.462, 1998年12月号。