

5 雇用システムと少子化問題

- パートタイム雇用を中心に -

井口 泰
(関西学院大学)

<要約>

わが国のみならず先進諸国の雇用システムには、多かれ少なかれ女性労働者を中心に職業と家庭との「二重負担」や離職による「逸失利益」の問題を引き起こす共通の要因が存在し、これらが少子化を促進する方向で作用しかねない状況がある。欧州の経験に照らせば、社会保障面からの少子化対策には限界があり、これらの対策にパートタイム雇用の促進を組み合わせることが実効性のある対応といえよう。しかし、その前提としてパートタイム雇用とフルタイム雇用の均等待遇の確保、パートタイム雇用に転換している間の従前のステータスの維持など条件整備が不可欠である。また、企業においては、個別的な人事管理システムとそのための情報管理の強化が必要になる。さらに、オランダなどパートタイム雇用が普及した諸国とドイツ・フランスなどの諸国の比較から、パートタイム雇用への転換に伴う不利益が大きくならないよう、社会保障や税制面の整合性ある対応が行われなければ、パートタイム雇用の促進が少子化対策として効果を発揮することは困難であろう。

1 問題の所在

わが国では、近年、合計特殊出生率（女性が一生の間に産む子供の人数）の低下とそのもたらす経済・社会的な影響が目立つようになってきた。

この問題は、将来における人口高齢化の社会負担の増加に結びつくので、その影響の大きさを認識することは極めて重要である。しかし、少子化対策がどの程度有効なのか、あまりよく分からない現状を放置することは、わが国の将来に関する悲観的展望を増幅し、企業の投資行動や消費者心理にまで悪い影響を及ぼすなど憂慮すべき事態が続くだろう。

このため、少子化問題を社会保障や税制などの視点からでなく、雇用システムを改善する視点からも考察し、企業や個人が日々実行可能な対策の方向性を提起し、これをさらに支援する政策や制度改革を推進することを考えなければならない。

実際、合計特殊出生率の低下の背景として、ここ2年程の間に、わが国の雇用システムに対する極めて批判的な見解が様々な方面から提起される

ようになってきた(八代 1997、厚生省 1998)。

その批判を整理すれば次のようになるであろう。「日本的雇用慣行」¹⁾の下では、企業内訓練による熟練形成が中心とされ、基幹的な労働者は雇用の安定を享受するかわりに、繰り返される転勤や長い労働時間によって拘束される。このシステムは、男性は仕事、女性は家事という家庭内の男女の固定的な役割分担を前提としており、女性が就労を継続しようとする、家庭と職業の「二重負担」を強いられる。また、出産・育児などで一旦離職した女性が再就職した場合、中途採用者の処遇は継続勤務する者と比べて著しく低く、特にフルタイム労働者であった者がパートタイム労働者に転換した場合、両者の賃金格差が大きいため、離職・再就職による逸失利益が大きくなる。

特に、高学歴の女性が大都市で就職するケースが増加すると、家庭と職業の二重負担と出産などによる離職による逸失利益が相対的に大きいため、未婚率の上昇と出生率低下が加速しかねない。²⁾

そこで以下では、こうした少子化促進的な要因は、わが国の雇用システムだけに特有なものであるのか、それとも、先進国の雇用システムに共通

して存在するものなのか、その場合、雇用システムの改善が、どこまで、少子化抑制的に働くのであろうか、特に、パ - とタイム就労の普及は、少子化抑制の面からどのように評価されるべきであろうかなどといった問題を論じ、雇用システム改善のための一定の方策について考察する。なお、本稿の第4章は1998年11月から1999年3月にかけて数次にわたり実施している欧州での実地調査などを基礎としている。3)

2 雇用システムの国際比較 - 少子化との関連から -

まず、近年進展してきた日米欧の雇用システムの国際比較の成果に基づいて、わが国において少子化促進的とされる要因が、先進諸国にどの程度共通しているかを再検討してみよう。4)

まず、主要国の勤続年数を男女別に国際比較してみると、日米欧の主要国とも、40歳台以上の年齢層に長期雇用者がかなり多く、40歳台後半の平均勤続年数は、男性の場合、日本が19.2年であるのに対し、ドイツは18.2年、フランスは15.8年、イギリスは13.9年などとなっており、アメリカでも12.1年に達する。このような長期雇用者の存在は、企業内の人的資本形成が、程度の違いはあれ、いかなる諸国でも重要なことを物語っている。

なお、面白いことは、男女を比較してみると、各国とも各年齢階層毎に女性は男性より勤続年数が短い、フランスに限って男女格差がみられないことが注目される。

次に、年齢別の賃金力 - プを国際比較してみると、事務・管理労働者では、各国とも年齢に伴って給与水準が上昇しており、「年功的」賃金力 - プですら日本に特殊なものではないことになる。最近、独仏の専門家による共同研究により両国の年齢別賃金力 - プの検証がなされ、大卒の管理職については20歳台と60歳台ではドイツで2倍、フランスでは2.5倍に給与が上昇することが明らかになっている。ただし、勤続年数よりも、年齢によるト - タルな経験年数による給与の上昇が大きい(Kraukewitsch et Rouault, 1998)。これに

対して生産労働者では、独仏のみならず多くの諸国で、年齢による賃金上昇は少ない。ところが、生産労働者でも、年齢による賃金力 - プがかなり右上がりとなる点が、日本の特色とされてきた(中馬、樋口1994)。

さらに、再就職の容易さの観点から、失業発生率と失業期間とを国際比較してみると、例えば、日本とフランスでは失業発生率は概ね0.37%と低いが、失業期間はフランスでは平均で2年以上に及んでおり、日本の5倍近い実態がある。これに対して、アメリカでは、失業発生率は1.73%と高いものの、失業期間は平均で2カ月程度に過ぎない。これらの失業のフロ - 分析に結果からは、日本の労働市場は、フランスやドイツなどの欧州の諸国ほどには硬直的ではなくとされる。確かに、アメリカほど日本の中途採用市場は活発ではないが、従来の日本の労働市場における失業発生率の低さは、雇用の安定が確保されてきた結果と考えられる(労働省1996、井口1997)。

労働時間の短さは、家庭と職業の両立を図る上で重要な条件といえる。年間実労働時間の国際比較によれば、日本の生産労働者の年間実労働時間は、既に年間1900時間台にまで短縮されており、アメリカやイギリスと同程度になっている。ただし、これをフランスやドイツなどの欧州諸国と比較すれば、なお、年間300時間から400時間程度の格差が存在している(表1)。

日本の場合、1997年4月の週40時間労働制への本格的な移行や、長引く経済停滞の状況を反映し、平均的な労働時間が短縮されてきたことは確かであるが、大都市部の事業所の管理・事務部門などで拘束時間の長い職場が多く存在することも否定できない。

こうした長期安定雇用層の存在、「年功的」賃金力 - プ、活発でない中途採用市場、長い労働時間などの諸条件は、実は各国に程度の違いはあれみられるのである。その意味では日本に限らず、職業と家庭の「二重負担」や離転職に伴う「逸失利益」を発生させる可能性がある。当然ながら、育児を始めとする家庭責任の分担の問題も背景に存在する。そこで現在、各国の「二重負担」や「逸失利益」の状況を、国際的な共同研究に基づいて

厳密に比較する作業を進めている。現状では、先進国のなかで、わが国だけが極端に悪い状況とはいえないが、これら不利益が発生しやすい状況にあることは確かである。

3 女性就業の拡大と少子化の関係

さて、先進諸国における女性就業の拡大は、各国の雇用システムのもとで、必然的に少子化を促進することになるのであろうか。理論的には、女性の就業は出生する子供数にプラスに働く効果もあり、女性就業の増加が出生率を低下させるという単純な関係があるとは必ずしも言えない。

しかし、日本においては、女性雇用の増加による就業率の上昇が、女性の初婚年齢の上昇を招いており、その結果、合計特殊出生率を低下させるという推定は様々な形でなされてきた（丸尾1998）。これらを補強する証拠としては、賃金水準の高い都道府県では初婚年齢が高いことや、高等教育を受けた者の比率が高い都道府県では初婚年齢が高いなどの指摘もなされてきた。さらに、女性労働力の上昇が、初婚年齢の上昇と相関関係にあることは、1970年代以降の主要先進諸国について確かめられている（経済企画庁1997）。

また過去20年以上にわたって、女性の就労環境には多くの変化が生じてきた。例えば、1980年代には男女差別を禁止する国際世論の高まりを受けて日米欧各国において、雇用における男女差別を禁止する立法措置が相次いだ。同時に女性保護のための労働立法は、女性の雇用機会を狭めるものとして、緩和ないし廃止が進んでいる。

しかしながら、急速な女性就労の増加と男女雇用機会均等への動きにもかかわらず、各国における「二重負担」軽減のための対策が順調に進んだとはいえない。

欧州諸国においても、子供のいる家庭の保育所利用率は必ずしも高くない。特に低いのはイギリスで、既婚女性が雇用され末子の年齢が5歳未満の場合、その保育は6割以上が家族に担われており、保育所は9%、企業内の保育所は2%しか寄与していない。また、ドイツやオランダの場合も、保育所の整備の遅れが様々な文献において指摘さ

れてきた。

これに対し、保育サービスの提供が比較的進んでいるとされるフランスの場合、3歳以下の児童に関しては家庭内保育は全体の3分の1、家庭外保育が3分の2を占めるが、保育所が担う比率は13%に過ぎず、親族や乳母などに依存する比率は43%に達する。実は、保育サービスが充実しているとされるスウェーデンでも、保育所よりも地域の互助に基づく保育の比重の方が高いという実態がある。5)

保育サービスの実態については、本稿の主たるテーマではないが、欧州では、保育所よりも、資格を有するベビシッターや互助に基づく保育などによって、比較的安価なサービスが提供されている国が多くもられる。公的な保育所が完備し、女性が育児負担から解放され、フルタイム就労に従事する状況を欧州の典型的な姿と考えるのは正しくない。

同時に、必ずしも安価といえない保育サービスの費用を負担しつつ、共稼ぎで家計を支える若い夫婦が増えたアメリカの実態は、先にのべた欧州の姿とはかなり相違する。

このように、日本を含む先進諸国では、女性就業の増加が急速であるのに、特に保育サービスの面をみれば、「二重負担」や「逸失利益」の軽減に関する政策対応が十分といえる状況にはない。したがって、各国政府は、皮肉なことに、政策の不完全性を放置することによって、少子化促進政策を事実上続けていると考えることができる。それにもかかわらず、家庭と職業の両立が可能になったのは、いかなる措置によるのであろうか。この問題を解くために、パートタイム労働の国際比較が不可欠である。

4 パートタイム労働の国際比較と少子化対策

主要先進国では、過去20年以上にわたって、パートタイム労働者の増加が顕著になっている。一般的には、同じ事業所の一般労働者よりも1週ないし1日当たりの労働時間が短い者をいう場合が多い。ただし、定義の違いが、パートタイム労働者に対する雇用政策又は社会保障における取扱を

間接的に反映していることには注意が必要である。

通常は雇用者全体に占めるパートタイム労働者の比率をもって、その普及率の高さを云々することが多い(表2)。このうち、欧州におけるパートタイム就労は、若年層の失業対策、高齢層の段階的引退の促進など様々な政策目的から促進されてきたため、本稿のように育児サ・ピスの補完性の面から考察するためには、既婚女性に限定して雇用者に占めるパートタイム比率をみる必要がある。

そこで、欧州連合の統計局の労働力調査(1997年)から、既婚の女性雇用者に占めるパートタイム労働者比率をみると、最も高いのはオランダの82.3%、次いでイギリスの52.7%、ドイツの46.5%などとなり、スウェーデンは45.4%とドイツの次に後退する。フランスの場合は35.3%で、欧州15ヶ国の平均の39.4%よりも低くなっている(表3)。

筆者は、この既婚の女性雇用者のパートタイム比率は、かなりの程度、各国における育児支援サ・ピスの利用困難性を反映していると考えてきた。また同時に、この比率はパートタイムの労働時間の長さにも依存するであろう。つまり、育児支援サ・ピスの供給が少なければ、パートタイム比率は高くなるが、パートタイム労働者に占める労働時間が相対的に短い者の比率が高い場合などは、パートタイム比率が高くなるであろう。また、経済のサ・ピス産業化の国による程度の違いは、この比率に何らかの影響を及ぼしている可能性がある。現状では、残念ながら、横断的な統計資料が部分的にしか入手できなかったため、統計的な検証は今後に持ち越さざるを得ない。

さて、ここで挙げられた国の事情を個別にみると6)、オランダでは、パートタイム労働者には男性も多い。また、女性では、家庭の事情からフルタイム勤務を望まない者が7割を占め、3分の2は高学歴者である。就労分野は、公務から民間サ・ピス、教員など広範にわたっている。このパートタイム就労の普及が進んだ背景には、賃金労働条件及び社会保障に関して、フルタイムと同様の条件が普及したことが指摘されている。近年は、人材確保の要請が高まり、パートタイム就労がハ

イテク分野にさえ及んでいるという。

次いで、イギリスの場合は、18歳未満の子供を有する女性労働者の6割がパートタイム就労という。ここでも、従来はパートタイム労働には低賃金分野が多かったが、管理・専門職にも導入されている場合など、フルタイム労働者との均等待遇を与えている。ドイツやフランスの場合は、パートタイム就労に関する立法措置は1980年代以降に行なわれ、フルタイム労働者との均等待遇の規定が盛り込まれた。面白いことに、両国とも、企業内でパートタイムとフルタイムの転換を円滑化する法令が制定されてきた。

しかし、実地調査から明らかなことは、この両国では、社会保障制度がパートタイム就労にとって必ずしも促進的に機能しないようになっている。ドイツの場合、公的な老齢年金制度は、現役時代の報酬比例的な性格が強く、パートタイムからフルタイムへの転換した期間が長いと老後の年金給付はかなり低下する。フランスの場合、社会保険の拠出に上限(Prafond)が存在するため、一つの仕事をフルタイム労働者にやらせた場合と、2人のパートタイム労働者にやらせた場合で、後者の場合の社会保険料の事業主負担が、前者の場合より高くなる。そこで政府は、1990年代になって、失業者の吸収のため、パートタイム就労に係る保険料減額措置を強化してきた。このように、理由は全く異なるが、独仏両国には、パートタイム労働の促進が困難な社会保障制度上の環境が存在する。7)

なお、オランダやイギリスの場合、公的年金給付において定額部分の比重が高いなどのため、パートタイム就労への移行による公的年金給付への影響が比較的小さいなど、パートタイム就労を促進しやすいことを見逃せない。

さらに、ドイツ及びフランスの両国では、所得税の課税方式の特徴から、夫が高所得の場合に妻の短時間労働勤務に伴う追加所得への限界税率が高くなる場合も想定され、必ずしも税制がパートタイム労働促進的には作用していない可能性がある。

さてアメリカでは、パートタイム労働者は、卸・小売業やサ・ピス業の低賃金労働者という性格が

強く、企業の行なう健康保険など福利厚生が適用されないなど、不利益が大きい。実際、アメリカでは、増加した雇用者数に占めるパ-トタイム労働者の比率は決して高くない。そもそも、女性労働者にとっても、企業の健康保険にカバ-されるかどうかは極めて重要な問題である。企業にとっては、フルタイム労働者の解雇が特に規制されているわけではないので、パ-トタイム労働が適する業態を除けば、フルタイム労働をパ-トタイム労働に置き換えれば雇用の柔軟性が高まるとも言えない。したがって、アメリカの労働者の場合、パ-トタイム雇用を選択する方が特に有利な理由は存在しない。

さて、日本の既婚女性が、子供の生育を待って労働市場に参入した場合に、パ-トタイムで不熟練の雇用機会しかなく、そのことが、出産・育児による「逸失利益」を拡大する要因になることから、ここでパ-トタイムとフルタイムの賃金格差を検討しておこう。

本来、賃金格差は同一の業種・職種の間で測定すべきであるが、実際には、就労分野の相違や人的資本の相違を前提とした賃金格差の方が測定しやすい。さて、入手可能なデータを検討した結果、パ-トタイム労働とフルタイム労働の時間当たり賃金については、欧州諸国の場合、同一業種・職種内の均等待遇は実現していると考えられる。実際、熟練度や専門性の水準が一定以上と考えられる管理職や専門職の場合、フルタイムとパ-トタイムによる賃金格差はあまり大きくない(Colin C. 1997)。問題なのは、技能水準の低い労働者を含む分野であり、こうした分野でパ-トタイム就労が拡大すると、欧州でも、統計上かなりの賃金格差が生じる(表4)。

このような統計的事実を反映し、欧州諸国でも、パ-トタイム就労はフルタイム就労に比べて責任も軽く、地位が低いというイメージが払拭できないという問題が生じている。しかし、公務部門や金融機関のほか、大企業で個別的人事管理が進んだ人事部を有する場合は、責任及び地位低下を招かない形で、能力ある労働者を、例えば子育て期間を中心にフルタイムからパ-トタイムに転換させ、その後に復帰させる措置を実施している事例

が見られる。8)

以上のように、公的な育児支援が必ずしも十分でない状況下でも、欧州諸国を中心に、パ-トタイム労働とフルタイム労働の格差を是正し、その地位を維持しながら、相互に転換させ、家庭と職業の「二重負担」の軽減と「逸失利益」の抑制を図る措置を講じることは可能である。しかし、それらも雇用面の措置にとどまり、社会保障や税制面の措置を整合的にするという視点が欠けていることも、十分認識しておく必要がある。

5 結語

先進諸国の雇用システムにおいては、多かれ少なかれ、長期安定雇用層が存在し、企業内訓練の成果を反映した賃金システムがある。こうしたなかで、労働市場の柔軟化や労働時間短縮などの努力もなされてきた。こうした現状では、各国ごとに多かれ少なかれ、女性労働者を中心とする職業と家庭との「二重負担」や離職による「逸失利益」の問題を引き起こし、少子化促進的に作用しかねない状況がある。

その意味では、日本の雇用システムを例えばアメリカのような雇用システムにすれば、少子化問題が解決できるかのような荒っぽい議論のレベルから脱却しなければならない。日本のみならず欧州諸国でも、社会保障面からの少子化対策にはやはり限界があり、雇用面からの「二重負担」や「逸失利益」の抑制措置を多かれ少なかれ必要とする。問題なのは、こうした不十分な対策を続けること自体、各国は、意識することなく、少子化促進政策を続けていることになるという点である。

本稿は、雇用システムの改革の全ての論じたものではなく、その一つ方向としてパ-トタイム雇用の改善による「二重負担」の軽減と「逸失利益」の抑制の方途について検討したものである。この他にも、例えば、育児に伴う従業員の代替要員確保の方策、青年層の家計改善の観点からの年齢別賃金カ-プの修正、育児サ-ビス分野における人材確保の方策など様々な検討課題があろう。8)

そのように限定された検討ではあったが、本稿の検討の結果、パ-トタイム雇用を少子化対策と

して活用する前提として、パートタイム雇用とフルタイム雇用の均等待遇の確保、パートタイム雇用に転換している期間中の従前のステータスの維持などの条件整備が不可欠となること、そのために、個別的な人事管理システムの確立が不可欠であることが示唆された。

特にわが国企業は、個別的な人事管理のシステムの導入を真剣に検討し、労働者の責任範囲の明確化や業績の客観的な把握や評価に関する思い切った人事制度改革を行なうとともに、人事情報を詳細に追跡できる情報システムを導入する必要がある。また、企業の個人人事管理ノウハウを開発する大学・研究機関の取り組みや、民間企業による個人人事管理ノウハウ提供のサービスも重要となろう。こうしたサポートなしに、パートタイムとフルタイムの転換などを円滑に行ない、少子化促進的な雇用システムを改善することは不可能である。

また、雇用システムの中でパートタイム労働への転換とそのための条件が整備されたとしても、社会保障や税制面において生じる不利益の抑制や整合性ある措置を追求しなければならない。さもないと、パートタイム雇用の促進も、有効な少子化対策となり得ないであろう。雇用と社会保障のシステムを少子化対策の面から整合的にするのは容易な作業ではないが、この問題を真剣に検討しなければ、少子化対策は口先だけのものになってしまうだろう。

最後に、本稿は少子化対策に関する国際比較研究の一部であり、このプロジェクトのなかだけでも、欧州の研究機関との協力に基づいて実施すべき課題がいくつも残されていることを付記しておきたい。

参考文献

- ・中馬宏之・樋口美雄「経済環境の変化と長期雇用」、猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』、日本経済新聞社（1994）
- ・Colin C., Les salari*s temps partiel : combien gagnent-ils?, INSEE premi*re No 549, Octobre 1997, Paris

- ・Eurostat, Enqu*te sur les forces de travail, Resulta 1997, Luxemburg
- ・Eurostat, Les femmes et les hommes dans l'Union europ*en, 1995 Luxemburg
- ・井口 泰「雇用システムと少子化問題」国際長寿センタ - 『少子化に関する国際比較研究』（平成9年度厚生省心身障害研究・少子化についての専門的研究）（1998a）
- ・井口 泰「世界的な人口変動とわが国の少子化問題」（高藤 昭編『少子化と社会法の課題』所収、平原社（1998b）
- ・井口 泰、「各国の雇用システムと少子化問題」、こども総研『子供家庭福祉情報』1998年12月号所収。（1998c）
- ・INSEE, France, Portrait social, 1998, Paris
- ・経済企画庁『国民生活白書』、大蔵省印刷局（1997）
- ・Klaukewitsch P. et Rounault D., "France-Allemagne, une analyse comparative des salaires", Travail, formation, emploi n.2,602, 3 f*vrier 1999, pp1-7
- ・厚生省『厚生白書』、ぎょうせい（1997、1998）
- ・丸尾直美「仕事と家庭にかかわる社会保障政策の課題」日本労働研究雑誌、No.459、pp11-24
- ・OECD, Employment Outlook, (1989,1998)
- ・白波瀬佐和子「少子化の国際比較 - 家族政策からみた育児支援対策 - 」国際長寿センタ - 『少子化に関する国際比較研究』（平成9年度厚生省心身障害研究・少子化についての専門的研究）（1998）
- ・労働省『海外労働白書』日本労働研究機構（1997、1998a）
- ・労働省海外労働情報室「就業形態の多様化の現状と取組み」（1998b）
- ・労働省『労働白書（労働経済の分析）』日本労働研究機構（1996、1997）
- ・八代尚宏『日本的雇用慣行の経済学』、日本経済新聞社（1997）

注 1) ここで「日本的雇用慣行」とは、学校を卒業後に労働者を企業が採用し、特別な事情がない限り定年まで解雇しない「長期安定雇用」の慣行

を指す。

2) 経済企画庁(1997)によれば、「日本的雇用慣行」と「年功的賃金体系」の下で 出産育児のため就業を中断した短大卒相当の女性は、就業中断中の賃金約 1900 万円と、継続して勤務した場合に得られたであろう賃金との差の約 3900 万円、それに退職金の差額約 500 万円を加えた約 6300 万円の機会費用(金銭的な損失。本稿でいう「逸失利益」)を被るといふ。

3) 特に、ドイツの連邦労働社会省、連邦雇用庁及び労働市場職業研究所、フランスの雇用連帯省、国立統計経済研究所並びに個別企業の人事担当者へのインタビュー - と資料収集を内容としている。

4) この部分は井口 泰(1998c)に依拠しつつ書き改めたものである。

5) 主要国における育児休業制度や保育所の整備などの現状については、白波瀬(1998)及びこれに紹介されている関連資料を参照。

6) 労働省(1998a /1998b)及び 1998 年 12 月のドイツ及びフランスにおける調査並びに 1999 年 2 月におけるフランスにおける調査での聞き取りによる。

7) ドイツやフランスにおける社会保障制度が、必ずしもパートタイム雇用促進的ではないという論点は、いわゆる「オランダ・モデル」の適用可能性に関するドイツ連邦雇用庁・労働市場職業研究所における Dr. Heinz Werner とのインタビュー - の中で示唆された。

8) ドイツでは、労働時間短縮が進むなかで、労働時間に関する個別管理のノウハウが大企業を中心に蓄積されてきた。連邦労働社会省も柔軟な労働時間管理を促進するための企業向けパンフレットを配布している。また、労働市場市場と職業選択に関する専門誌である Arbeit und Beruf には、こうした多様な時間管理のケースが紹介されている。具体的には、ドイツの C 銀行では、バイエルン州の地域だけで、こうしたフルタイムとパートタイムの転換を行なった事例は 50 件を下らないという。

また、フランスでも、雇用連帯省によれば、こうしたフルタイムとパートタイムの転換は、公務

部門や金融機関それに大企業などを中心に実用化されているという。

9) わが国の少子化問題と外国人労働者問題の関係については井口(1998a)を参照されたい。

表1 総実労働時間の国際比較

(時間)

国	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
年間実労働時間	1975	1986	1943	1550	1680

資料出所：EU及び各国資料を基に、労働省労働基準局賃金時間部推計。

注：原則として製造業生産労働者。ドイツは旧ドイツ地域。

表2 先進主要国のパ - トタイム雇用比率 (1996年)

(%)

国	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ*	フランス	オランダ	スウェーデン	カナダ
パ - トタイム雇用比率	21.8	18.3	22.2	15.1	16.0	36.5	23.6	18.9

資料出所：OECD Employment Outlook(1998)

注1) 各国定義によるパ - トタイム労働者の全労働者に占める比率。

なお、各国定義については、労働省(1998b)巻末の図表を参照。

2) *ドイツは1995年。

表3 欧州連合諸国における既婚女性労働者のパ - トタイム雇用比率

(%)

国	イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン	デンマーク	欧州連合計
パ - トタイム雇用比率	52.7	46.5	35.3	82.3	45.4	45.4	39.4

資料出所：欧州連合統計局 (Eurostat) Enqu*tte sur la Force du Travail 1997

注：業種や職種で調整していないので、労働者の分布が反映している。

表4 主要国のパ - トタイム労働者とフルタイム労働者の時間当たり賃金格差

(%)

国	日本(賞与除)	日本(賞与含)	イギリス(生産)	イギリス(事務)	フランス	アメリカ(1996)
賃金格差	73.0	59.0	74.4	88.3	76.8	63.2

日本：労働省「賃金構造統計基本調査」、イギリス：国立統計局、フランス：国立統計経済研究所、

アメリカ：労働省統計局 (原則として1997年)

注) ドイツについては調査がない。