

# イギリスにおけるパートタイム労働論争 (1)

—社会学・法律学方法論の相克—

山 田 省 三

- 一 はじめに
  - 二 イギリスにおけるパートタイム労働の実態と法的現状
  - 三 ホーキムによる社会学的批判(以上、本号)
  - 四 デイズニイ・シシチャックによる反批判
  - 五 ホーキムによる再批判
  - 六 論争の総括とわが国の理論状況への示唆
  - (1) ホーキム・シシチャック論争の総括
  - (2) わが国の理論状況の検討
  - (3) パートタイム労働問題と労働法
  - 七 おわりに
- (以上、次号)

## 一 はじめに

今日パートタイム労働問題が、すべての先進諸国において労働法上の重要問題のひとつとなっていることは疑い  
ない。それは、これらの国において、この種の雇用形態が重要というよりも、むしろ不可欠となっていることの証  
左でもあるが、同時に進展する労働の弾力化・雇用のフレキシビリティ現象のなかで、パートタイム労働をいかな

るものとして位置づけるべきなのか、そしてフルタイム労働者との間に存する労働条件格差をどのように認識し、かつ社会的「公正」の観点からいかに是正していくべきかに問題関心があつたと指摘できよう。

わが国でも近年、パートタイム労働に對する法的規制をなすことへの賛否が存するが、ここでもパートタイム労働の位置づけと、労働条件は正問題とは無関係ではありえなかつたものと思われる。パートタイムの労働条件をフルタイムのそれとの関連で論じる場合、その前提としてパートタイム労働者の労働条件の実態を正確に把握することが必要であるが、それは統計的資料の単なる分析だけでは不十分であり、パートタイム労働をどのように位置づけるかについての理念形成作業が不可欠となるからである。

ではわが国では、この点につき共通の認識が形成されているであろうか。これについては、否定的にならざるをえない。パートタイム労働に関して、一方の見解は、これを「現代の女工哀史」、「労働におけるアパルトヘイト」と表現するように、低賃金・雇用不安定を二大特性とする労働条件面での第二級労働者と位置づけるのに対し、他方の見解は、パートタイム労働を低賃金・雇用不安定とみるのは思い上りであり、現状はさほど差異が存するものではないとする。誤解を恐れずに言えば、前者は労働法学者、後者は労働経済学者に多い見解と指摘できるであろう。

筆者は、このような認識の大きな差異こそが、パートタイム労働を論ずる際の障害となつていてと考えている。そしてこれを埋める作業なしには、パートタイム労働に對する立法施策も不可能であろう。

では右にあげた認識の差異は、各研究者の個人的見解からのみ生じるものであろうか。もちろん労働法学者のすべてが前者を、労働経済学者のすべてが後者を支持しているわけではないであらうから、右見解の対立を両学問分野間の対立とみなすことは誤りであらう。しかしここで仮説的に指摘してみれば、両学問分野における各々の方法

論こそが右の認識における差異を生じさせていると言えないだろうか。すなわち個々のケースに表われた判例を研究对象とし、これに対する基本的手法として、雇用における平等原理をいわば演繹的に用いる法律学的アプローチと、労働市場論を中心的メルクマールとして、円滑な労働市場の形成、促進という政策目的の見地からパートタイム労働を位置づけるために、その実態を数量的に分析し、いわば帰納法的に理論化するとの手法を採用する労働経済学のアプローチとの差異に、解答のひとつを見出すことができまいだろうか。

この点については後に検討するが、ともかくわが国においては、本格的なかたちで学際的にパートタイム労働が論じられたことはあまりないように思われる。もつともこれに対して、両者間における方法論の根本的差異が存する以上、結局はお互いの主張が平行線をたどることになろうから、このような作業は有益ではないとの指摘もあろう。しかし今日ほど、パートタイム労働に関する立法的あるいは政策的論議の深化が求められているときはないのであり、この問題についての学際的討論が不可欠であろう。

この点で参考となるのが、本稿で取り上げるイギリスにおけるパートタイム労働をめぐる論争である。これは近年、*Industrial Law Journal* 誌上でなされた社会学者対経済学者および法律学者の間でなされたものである。まず論争の口火を切ったのが、エセックス大学教授で同大学経済社会調査研究所資料保存センター(Economic and Social Research Council Data Archive) 所長であるキャサリン・ホーキム(Catherine Hakim)であった。同教授は、その専門領域である社会学の調査分析によって、パートタイム労働者・フルタイム労働者間の労働条件格差が大きく、また制定法上のさまざまな雇用保護権(employment protection rights)がパートタイムには十分に保障されていないとする従来の見解を根拠のないものと批判する。すなわち両者の労働条件の差異は無視し得る程に些細であること、およびパートタイム労働者にも十分に雇用保護権が保障されていることを指摘したのである。そして右論文に

において、ホーキムの批判の主たる対象がケンブリッジ大学教授(経済学)リチャード・デイズニー (Richard Disney) およびロンドン・スクール・オブ・エコノミクス (LSE) 講師(法律学) エリカ・シシチャック (Erica Szyczak) に向けられていたため、デイズニーおよびシシチャックが同誌上で反論の論文を書き、さらにホーキムが再論するかたちで論争が行われたものである。

この論争のなかで書かれた論文名および掲載誌は、以下のものである。

- ・ R.Disney and E.Szyczczak, 'Protective Legislation and Part-time Employment in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, Vol.XXII.No.1(1984) pp 78-100  
(A論文として引用)
- ・ C.Hakim, 'Employment Rights : a Comparison of Part-time and Full-time Employees', *Industrial Law Journal*, Vol.18.No.2 (1989) pp 69-83  
(B論文として引用)
- ・ R.Disney and E.Szyczczak, 'Part-time Work : Reply to Catherine Hakim', *Industrial Law Journal*, Vol.18.No.4 (1989) pp 223-228  
(C論文として引用)
- ・ 'Catherine Hakim Rejoins', *Industrial Law Journal* Vol.18 No.2 (1989) pp 228-229  
(D論文として引用)

本稿では、右四論文について、主に社会学者ホーキムと、労働法学者チェフスカとの論争をとりあげていきたい。

表1 イギリスにおけるパートタイム労働者数・比率の推移

年	パートタイム労働者(A) (1000人)			全労働者(B) (1000人)			A/B(C)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
1983年	895	4,032	4,927	13,635	9,411	23,046	3,9	17,5	21,4
1984年	1,045	4,260	5,305	13,875	9,776	23,651	4,4	18,0	22,4
1985年	1,086	4,387	5,473	14,029	10,010	24,039	4,5	18,1	22,6
1986年	1,138	4,539	5,677	13,999	10,186	24,185	4,7	18,8	23,5
1987年	1,263	4,758	6,021	14,201	10,535	24,736	5,1	19,2	24,3
1988年	1,333	4,878	6,211	14,364	10,774	25,138	5,3	19,4	24,7

(出典) I.L.O. Conditions of Work Digest, Part-Time Work, (1989) p.52

## 二 イギリスにおけるパートタイム労働の実態と法的現状

ホーキム対シシチャック論争の内容を紹介する前に、イギリスにおけるパートタイム労働のイメージを明確にするため、その現状につき言及しておきたい。

(1) イギリスのパートタイム労働者は、一九七〇年代までは約四〇〇万人、全労働力の約六分の一を占めているにすぎなかった。しかし一九八〇年代に入ってその数は増加し続け、一九八八年には約六二〇万人に達し、全労働者の四分の一を占めるに至っている。(表1参照)。

またこれを女性についてみると、全女性の四五%がパートタイム労働に従事しており(これはノルウェイと並んで最高の比率である)、さらに全パートタイム労働者のうち女性が七八%を占めている。<sup>(1)</sup> つぎにパートタイム労働がなされている部門は、農業一・六%、炭鉱〇・六%、製造業八・五%、建設業二・七%、運輸一・一%、商業三二・三%。金融七・七%、サービス四四・五%となっている。したがって全体のうちの七六・八%が、商業およびサービス業に集中していることとなる。<sup>(2)</sup>

これをわが国と比較してみると、わが国の上位三業種は、商業三四・七%、製造業三二・三%、サービス業二五・五%となっていることからすれば、イギリスでは製造業に少なく、またまんべんなく各業種に従事していることが理解されよう。つぎにパートタイム労働者がどのように定義されるかが問題となろう。この点

表2 パートタイム労働に従事する主たる理由

		フルタイム労働 を望まない	フルタイム労働 が見つからない	他の理由
オーストラリア (1986年)				
男	性	69.9	14.8	15.3
女	性	83.8	5.3	10.9
合	計	81.0	7.2	11.8
ベルギー (1986年)				
男	性	8.6	46.2	45.2
女	性	21.2	31.6	47.2
合	計	19.4	33.7	46.9
カナダ (1985年)				
男	性	66.5	33.5	
女	性	72.2	27.8	
合	計	70.6	29.4	
西ドイツ (1985年)				
男	性	22.6	77.4	
女	性	64.8	35.2	
合	計	61.8	38.2	
イギリス (1986年)				
男	性	24.2	20.7	54.9
女	性	65.4	8.0	26.6
合	計	61.4	9.2	29.4
アメリカ (1986年)				
合	計	46.1	11.1	42.8

(出典) ILO.Conditions of Work Digest, Part-time Work, (1989) p.7

につきイギリスでは、とくに労働者に関するサンプル調査に用いられる定義は、「パートタイム労働に従事している」と自身で回答した者 (persons who declared themselves to be on part-time work)」とされており、「週あたり三五時間労働以下で通常労働する者」を基準とするわが国の定義とはかなり異なったものとなっている。このようなわば主観的な判断基準が、ある面ではパートタイム労働の認識を混乱させる結果をもたらしているとも言えよう。<sup>(3)</sup>

次にパートタイム就労の動機に関する統計をみてみたい。表2では六ヶ国の統計値が出されているが、ベルギー・西ドイツを除いてパートタイム労働者がフルタイム就労を好まないこと、すなわち短時間労働にメリットを

見出していることが分る。

これをイギリスにつきみると、六割以上がフルタイム労働を望んでおらず、全体の約一割(男性は約二割)がフルタイム労働に従事できないことをあげている。なおここでの「その他の理由」とは、家庭責任のようなものが考えられているようである。

(2) つづいてパートタイム労働者の法的地位や権利保障につき、イギリスではどのように取り扱われているかを検討しておきたい。

まずパートタイム労働者に関する制定法の定義は、わが国と同様、現在のところ存在しない。前述した主観的基準は、あくまで労働力調査に関する定義であり、制定法上のものではない。

このように制定法上の定義が存在しないことは、パートタイム労働者ゆえに特別の法律上の取扱いを受けることがないことを示している。パートタイム労働に適用される規定はなく、制定法上の一般原則に従うこととなる。

ここで最も重要であるのは、制定法上の雇用保護権がパートタイム労働者にも適用されるか否かである。周知のように、イギリスでは一九六〇年代以降、オットー・カーン・フロイント(O. Kahn-Freund)の主張する「集团的自由放任主義(collective laissez-faire)」体制における法介入抑制の態度が変質し、一九六三年雇用契約法(Contract of Employment Act, 1963)・一九六五年剰員整理手当法(Redundancy Payments Act, 1965)・一九七五年雇用保護法(Employment Protection Act, 1975)とつった個別的労働条件を規律する制定法ばかりでなく、一九七〇年男女同一賃金法(Equal Pay Act, 1970)・一九七五年性差別禁止法(Sex Discrimination Act, 1975)および一九七六年人種関係法(Race Relations Act, 1976)のようないかなる立法が制定されている。これらによって労働者は、使用者から不当に解雇されない権利、剰員整理に際しての手当請求権、妊産婦の権利あるいは性別・人種によって差別されない権利

表3 雇用保護権のための資格要件一覧表

雇用保護権	週あたり労働時間		
	8時間未満	8時間以上～16時間未満	16時間以上
1. 雇用条件記載書面の交付	×	5年	13週
2. 剰員整理手当	×	5年	2年
3. 保証給	×	5年	原則1ヶ月
4. 疾病休業手当	×	5年	1ヶ月
5. 妊産婦手当	×	5年	2年
6. 出産後の復職権	×	5年	○
7. 貸金明細書交付	×	5年	○
8. 組合役員のタイムオフ	×	5年	○
9. 組合活動のためのタイムオフ	×	5年	○
10. 公民権行使のためのタイムオフ	×	5年	2年
11. 剰員労働者の求職のためのタイムオフ	×	5年	○
12. 出産前健康診断のためのタイムオフ	○	○	○
13. 安全衛生委員のタイムオフ	2年	2年	2年
14. 解雇理由書交付	×	5年	6ヶ月
15. 組合加入・活動を理由とする解雇からの保護	○	○	○
16. クローズド・ショップによる組合除名からの保護	○	○	○
17. 不当解雇からの保護	×	5年	{ A. 1年 B. 2年
18. 性・人種により差別されない権利	○	○	○

〈出典〉 Erica Szyszczak, 'Employment Protection and Social Security', in Labour Law in Britain, ed by R.Lewis (1986.Blackwell). p.364

(表の見方) ×は資格なし, ○は無条件に資格あり。各週、月・年は権利保障に必要な勤続年数を表わす。17のAは20人以上の被用者を使用する事業, Bは20人未満の事業で雇用される被用者に必要な勤続年数である。



を付与されることとなった。もつともこれらの権利は、すべての労働者に適用されるわけではなく、各々の権利に対応して、一定の週あたり労働時間以上労働していること、および一定期間継続して雇用されていることが要求される。

この資格要件は、とくに前者が中心であり、一九六三年CEAでは週あたり二一時間以上労働することが求められていたが、EPAはこれを週一六時間に緩和したほか、週あたり八〜一六時間労働であっても、勤続年数が五年以上あればやはり要件が充足されることとなった。差別禁止法以外の個別的労働関係法を集大成した一九七八年雇用保護(統合)法 (Employment Protection (Consolidation) Act, 1978. 以下EPCA) も右原則を承継し、週あたり労働時間が八時間未満、八時間以上〜一六時間未満、一六時間以上の三段階に資格要件を三分し、これに一三週、一ヶ月、六ヶ月、二年および五年という五段階の継続勤務期間を第二要件として課している。

雇用保護権の資格要件の詳細は表3に掲記したが、労働時間と勤続年数とが各権利に対応して詳細に定められている。これはかなり複雑であるが、その全般特徴を指摘すれば、大まかには次のように言うことができよう。

まず第一には、SDA・RRAの定める性別・人種を理由として差別されない権利や、組合に加入したこと、組合活動をなしたことを理由とする解雇、あるいはクローズド・ショップに基づく解雇に対する保護のような団結の自由に関する権利は、労働者の基本的権利と理解されていることから、労働時間および雇用継続期間を問わず、すべての労働者に保障される。第二には、労働時間が週あたり八時間未満の労働者にはほとんどの権利保障が否定されている。第三には、週あたり労働時間が八時間以上〜一六時間未満の労働者については五年、一六時間以上の労働者に関しては二年の継続雇用期間を要件として大半の雇用保護権が享受できるシステムが採用されていることである。

このように制定法上の雇用保護権の資格に関して一定の労働時間および勤続年数を要件とするのは、イギリス労働法に特有のものと指摘できよう。しかし問題は右要件の複雑さであり、自己の制定法上の権利の有無を通常の労働者が容易に理解することは困難な<sup>(4)</sup>ようにも思われる。

またパートタイム労働者に関しては社会保障法上の権利も重要である。これを失業給付 (unemployment benefit) についてみると、同給付は、週あたり三九ポンドの所得限度(一九八八年現在)を超える収入を得る者で、国民保険の掛金を拠出している者にもなされることとなっている。このため右拠出を好まないパートタイム労働者は、週三九ポンド未満の収入におさまるよう労働時間を選択する傾向も多く、また使用者もやはり自己の拠出を回避するため、パートタイムの労働時間をこの限度におさえようとする傾向にある。これにより前述した雇用保護権の発生要件である週あたり労働時間に到達しない労働者群が発生する一因ともなっていると云えよう。

ところでパートタイム労働政策に対する取組みは、イギリス政府だけでなく、ECによってもなされているが、両者の対応はまさに正反対そのものである。

まずECについてみると、EC閣僚理事会 (Council of Ministers of the European Community) は、一九七九年パートタイム労働者の地位に関する決議を採択したほか、「自発的なパートタイム労働に関する理事会指令 (Directive on Voluntary Part-time Work)」を提言し、いずれにおいても、パートタイム労働者に対してフルタイム労働者と同一の社会的権利義務が設定されるべきであるとされている。またここでは、パートタイム労働が被用者の選択によりなされるべきこと、すなわちボランティアな基礎においてなされるべきこと、パートタイム労働者が社会保障制度から除外されてはならないし、その際、社会保険の拠出・給付は、フルタイム労働者との按分比例 (pro-rata) でなされるべきこと、制定法上の雇用保護権が全被用者に保障されるべきこと、退職給付等についてはフルタイムと

の按分比例で給付さるべきこと、同一職種<sup>(5)</sup>の採用の際には、パートタイムの優先応募の機会が付与されること等の他に、これらの原則に反するEC加盟国のいかなる法規も廃止さるべきであり、また平等原則に反する労働協約や労働契約の部分は無効とされるべきであると提言されている。

しかしイギリス政府は、ECの右提言に批判的であった。その理由としてあげられているのは、もしパートタイム労働者をフルタイム労働者と均等に取り扱うようになれば、それは使用者の労働コストを上昇させ、また雇用におけるフレキシビリティを減少させることとなるから、結局これらの労働者の労働市場への参入を困難とし、かえってその失業を増大させるというものであった。したがってイギリス政府の認識としては、現在以上にパートタイム労働者に対する権利保障を抑制することに向けられることとなる。

これが、一九八六年五月に公表された白書 'Building Business... Not Barriers' (Cmd 9794, (HMSO) 1986) である。同白書が主として提言するのは、制定法上の雇用保護権のための資格要件を厳格化することであった。具体的には、現在二年継続勤務の場合、週一六時間以上の労働が必要であるが、これを週二〇時間以上とすること、また同じく五年継続勤務の場合、現在の週八時間労働以上を一二時間労働以上に変更しようとするものである。

右白書の提言に反対の態度を表明したのは、従来から一貫して雇用保護権の資格要件設定に反対していたTUCのみならず、機会均等委員会 (Equal Opportunity Committee) から批判がなされた。EOCは、右提案がパートタイムとして短時間労働に従事する被用者の大半を占める女性の権利の低下を招来させ、またこれらの労働者への権利保護を拡大しようとしているEC法にも抵触するものと批判する。さらにEOCが批判した第二の点は、政府によるジョブ・シェアリングとの関連であった。すなわちジョブ・シェアリングは、週あたり四〇時間以内のフルタイム労働を分割して行われるから、もし右提案が実施されれば、この制度に支障を生じることが避けられない

というものであった。<sup>(8)</sup>

この批判を受けたためか、政府は、右提案が具体化された以降にパートタイム労働に入る者にのみ適用されることとするから、その影響は小さいと抗弁している。<sup>(9)</sup>しかし、EOCの調査によれば、政府の右提案によって影響を受けるパートタイム労働者は三〇万人にのぼるだろうと推定されており、このことはとりわけパートタイムで労働する女性被用者の雇用保護権保障を大きく後退させることを意味してしよう。

- (1) I.L.O., *Conditions of Work Digest, Part-Time Work* (1989.I.L.O.) pp.34-35.
- (2) I.L.O.p.cit.p.37.
- (3) ちなみに世界各国におけるパートタイム労働者の定義についてみると、日本と同じ週三五時間以下との基準を援用するのが、オーストラリア、オーストリア、アイerland、ノルウェイ、スウェーデン、アメリカであり、同じく三〇時間以下とするのがカナダ、フランス、ニュージールランドであり、また三七時間以下とするのが西ドイツである。またイギリスと同じ主観的基準を採用するのが、ベルギー、イタリアである(I.L.O.p.cit.p.40)。ただしわが国でも統計面では九種類のパートタイムに関する定義があるといわれる(テラスで読む当世労働事情(日本経済新聞社、一九九〇年)一五九頁)。
- (4) 雇用保護権に関する資格要件の設定という態度をとるイギリスは、EC加盟国でも特異な国である。EC加盟国におけるこの問題については、R.Blanpan, *Legal and Contractual Limitations to Working Time in the Member Countries of the European Community, Report to the European Foundation* (Dublin, 1987) p.72参照。
- (5) *Council Resolution of 18 December 1979 on the adaption of working time*, O.J.1980, (14, January, 1980).
- (6) 一九八二年二月の下院における当時の雇用省次官ミシェル・アリソン(Michel Alison)の発言およびイギリスの使用者団体であるイギリス産業連盟(CBI)による上院での発言(House of Lords, Select Committee, 1982, p.32)がこの立場を表明している(R.Disney and E.Szysczak, 'Protective Legislation and Part-time Employment in

Britain', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XXII, No. 1 (1984) pp. 78-79

(7) 労働市場においてどの程度まで政府干渉が許容されるべきか否かについては、EC加盟国間での合意はかならずしも得られておらず、EC内部でも、立法による干渉を支持するフランス、イタリア、ヘルギーに対して、西ドイツ、イギリス、デンマークは、労使交渉にゆだねられるべき問題だとする (R. Disney and E. Szyzszak, *op.cit.* p. 85)。

(8) Equal Opportunities Commission, *Building Business, Not Barriers: Implications for Women of the White Paper Proposal relating to Part-time Workers and Maternity Rights*. (EOC)

(9) C. Hakim, *Employment Rights: a Comparison of Part-time and Full-time Employees*, *Industrial Law Journal*, vol. 18, No. 1 (1989) p. 78

### 三 ホーキムによる社会学的批判

(1) ホーキムのB論文における批判は、イギリスにおけるパートタイム労働者が、シシチャック・デイズニイらに代表される法律学者あるいは経済学者らによる従来の見解のように、労働市場における周辺の労働力 (peripheral labour force) として不当な (beyond pale) 取扱いを受けているとする見方に向けられている。より具体的には、これらの労働者の大半が制定法上の雇用保護権を享受していないこと、およびこの点につきフルタイム労働者との間に著しい差異が存在するとの見解の再検討を求めたものである。

ホーキムによれば、右の見解は単なる推定にすぎないにもかかわらず、あまりに当然の事実として認識されてきたため、立証されようとしたことすらなかった。たとえば経済学者は、労働コストの低減化という使用者側のメリットこそが、この一〇年間におけるパートタイム労働増大の主要因であると指摘するが、これは型にはまった見解であり、何の疑問なしに断定しているにすぎないとホーキムは指摘する (六九頁)。

つづいてホーキムは、使用者が、その被用者に対する雇用保護権の適用を回避し、また国民保険の使用者負担分の支払いを免れるため、週あたり労働時間を一六時間未満とし、あるいは右負担が発生しないよう賃金を抑制するとの指摘はステロタイプな見解であり、女性パートタイム労働者の労働時間が短いのは、むしろ女性がフルタイムで労働するのを好まないこと、そして国民保険の労働者負担分の支払いを回避するという、いわば女性パートタイム側の選択要因にあると指摘している。

こうしてホーキムは、従来からこの問題に関して、社会学者や経済学者の立場は右の結論を推定するのみで、何ら科学的立証をなしてこなかったし、また法律学者も単に法的権利を羅列するのみで、その意味を社会科学的に検討してこなかったと指摘して、とりわけその批判をデイズニイ・シンチャックのA論文、およびシンチャックの *Employment Protection and Social Security*<sup>(2)</sup> の論文に向けている(七〇頁)。

(2) 前述したようにイギリスでは、制定法上の雇用保護権が保障されるためには、一週間あたりの労働時間がどの程度あるかが重要であり、この点で八〜一六時間との基準が採用されているといえよう。

ホーキムによれば、パートタイム労働者の週あたり平均労働時間が、右基準を上回っているにもかかわらず、これらの労働者には雇用保護権の保障が不十分である。それは、右資格要件がきわめて複雑であるため、ほとんどのパートタイム労働者が自己の権利を認識できず、また知っていたとしても申立をなすことが少ないのが第一の理由であり、そしてパートタイム労働者の未組織化現象がそれを補強する第二の理由であるとする。

ところでパートタイム・フルタイム労働者に対して、制定法上の雇用保護権がどの程度保障されているかを統計的に知ることは一般に困難であるが、ホーキムはイギリスにおける唯一の統計例として、一九八〇年に実施された「女性とその雇用に関する調査」(*Women and Employment Survey*)<sup>(3)</sup> を引用する。この調査によって明白となった

ものは、まずフルタイム・パートタイム間の労働条件格差の存在である。これは賃金等の労働条件にとどまらず、教育訓練、昇給、年金、休日手当、疾病手当のようなフレンドリー・ベネフィットに関しても、両者間に大きな差異があることが示されたことをホーキムは承認している。

しかし、ホーキムが強調するのは、同調査にあらわれた、剰員整理手当請求権、不当解雇されない権利および妊娠婦権のような主要な雇用保護権の保障に関する箇所である。すなわち右調査によれば、女性被用者のうち、フルタイムの六七%、パートタイムの六〇%がこれらの権利を保障されており、その差が七ポイントにすぎないことから、両者間に大差はないというものである。こうしてホーキムは、一九八〇年の調査時点においても、パートタイムには雇用保護権の保障が不十分とする従来の見解は誤謬に満ちたものであると批判する(七一頁)。

つづいてホーキムが指摘するのは、一九八〇年代に入ってパートタイム労働者が大量に労働市場に参入する事態が生じ、一九八一年七年の間にその数三三万人、比率にして一四%の増加となっており、これによりもたらされた影響の大きさである。

これが表4に掲げた、一九八六年の労働力調査(Labour Force Survey)である。ここでは一九八六年の時点において、制定法上の主要な雇用保護権がどの程度保障されているかが示されている。すなわち表4では、被用者の類型を、①週一六時間以上労働で勤続二年以上の者、②週八時間以上一六時間未満労働で勤続五年以上の者、③週一六時間以上労働で勤続二年未満の者、④週八時間以上一六時間未満労働で勤続五年未満の者、⑤週八時間未満労働の者の五つに分けて検討しているが、表3からみると、①および②の類型の被用者のみが右資格要件を充足することとなる。

これを詳細にみると、全被用者の七〇%、全女性被用者の六一%、全女性フルタイムの六九%、全女性パ

表 4 主要な雇用保護権の保障状況 (1986年)

単位: %

	全 被 用 者		女 性		被 用 者		男 性		被 用 者
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	計	フルタイム	パートタイム	計	
週16時間以上労働で2年以上勤務の者(A)	75	39	68	69	39	56	78	45	77
週8時間以上～16時間未満労働でかつ5年以上勤務の者(B)	—	11	2	—	11	5	—	8	0.3
主要な雇用保護権によりカバーされる者 (A+B)	75	50	70	69	50	61	78	52	77
週16時間以上労働であるが勤続2年未満の者(C)	25	19	24	31	18	26	22	22	22
週8時間以上～16時間未満で、勤続5年未満の者(D)	—	20	4	—	21	9	—	15	0.5
週8時間未満労働の者(E)	—	11	2	—	11	5	—	10	0.3
主要な保護権によりカバーされない者(C)+(D)+(E)	25	50	30	31	50	39	22	48	23
週16時間以上～20時間未満労働で、勤続2～5年の者	—	3.1	0.7	—	3.2	1.4	—	2.5	0.1
週8時間以上～12時間未満労働で5年以上勤続の者	—	4.3	0.9	—	4.4	1.9	—	3.6	0.1
(F)+(G)	—	7.5	1.6	—	7.6	3.2	—	6.1	0.2
総人数 (1000)	16,057	4,220	20,277	5,140	3,839	8,989	10,922	376	11,298

(出典) Spring 1986 Labour Force Survey, C.Hakim, p.74.



ートタイムの五〇%が右要件をクリアしている。これを一九八〇年調査と比較すると、当時では女性被用者のうちフルタイム労働者の六七%、パートタイム労働者の六〇%がカバーされていたことからすると、一九八六年には、女性フルタイム労働者で二%増加しているにもかかわらず、女性パートタイム労働者では実に一〇%減となっており、両者間における雇用保護権保障の格差は、この六年間できわめて拡大していることを示している。したがって右統計に表われた数字は、ホーキムの推論を否定する可能性を有しているはずである。

しかしホーキムは、右の数字にもかかわらず、自己の立論の正しさを強調する。それは表4に表われた数量的変化の原因が、第一には、一九八〇年代に労働市場に登場したパートタイム労働者の数量的増加によって十分説明されうるとするものである。換言すれば、制定法上の雇用保護権を獲得するためには、二年あるいは五年以上の継続勤務期間が要求されるところ、一九八〇年代前半に労働市場に大量流入したパートタイム労働者、とりわけ週労働時間が一六時間未満の者については、一九八六年の調査時点では、いまだにこれらの資格年数に達していなかったことに起因すると主張されるのである。

もしホーキムによる右推論が正しいものとすれば、この論文が書かれた一九八九年の時点においては、二年もしくは五年の必要的勤続期間はすでに十分充足されていることになる。そうであれば一九八六年の調査時と比較して、雇用保護権が確保されるパートタイム労働者の量はかなり増加しているはずである。この点についての追跡調査がなされないかぎり、ホーキムの右立論はあくまで推論にとどまるものであろう。

しかし一九九〇年に同様の調査がなされたとしても、パートタイム労働者への雇用保護権保障が飛躍的に拡大したとの結果が出てくることは、おそらくないであろう。ホーキムも、このことを意識してたのか、一九八六年調査がこれらの労働者の雇用保護権保障比率を低下させた理由として、フルタイム労働者の労働時間短縮化という一般

的傾向と並列的に進行している、パートタイム労働者自体の短時間労働化をあげる。すなわち一九七一年国勢調査の時点では、週あたり八時間労働以下の女性被用者の総数は四十四万人であつたが、一九八七年にはそれが五〇万人に達しており、このような短時間労働のパートタイムの増加が、労働時間要件の面で雇用保護権のための資格要件を充足する比率を必然的に低下させたとするものである（七二頁）。

しかしこの点に関しても、一九七一年から一九八七年までの一六年間において、ホーキムも認めるように、総数にしてわずか六万人、増加率にして約一四％にすぎないことからすれば、この程度の増加によってホーキムの立論が妥当するものと言えるか否かは、微妙なところであらう。

つづいてホーキムは、男女別に雇用保護権保障の比率を検討する。これを表4についてみると、フルタイム労働者で七五％対六九％、パートタイム労働者で五二対五〇％となっており、その差はおのおの六ポイント、二ポイントであり、この点で男女間格差がほとんど存在しないとするのがホーキムの立場である。もともと男女比率を全労働者レベルで見ると、七七％（男）一六一％（女）と、実に一六ポイントの差があることをホーキム自身認める。しかしここでもホーキムは、男性に比較して転職率が高い女性の就業形態からすれば、右で示される差異は、かえつて女性被用者が雇用保護権に関してかなり高率で享受していることを示すと指摘する。

こうしてホーキムは、制定法上の雇用保護権の保障状況に関して、まず第一に男女間に格差が存在しないこと、第二に、現在では週三〇時間労働以上の者の四分の三、週三〇時間未満の者の半数、そして全被用者の七〇％が保障を受けているとする前記表4の統計から、この点についてのフルタイム・パートタイムの差異は、根本的というよりもむしろ程度のものにすぎないことを指摘する。ホーキムによれば、両者間の格差の存在を強調する従来のステロタイプ化された見解は誤謬にすぎないものである。ホーキムは、この立論を一九八四年、八六年および八

七年の三年間における変化のなかで立証しようとする。すなわち、全被用者についてみると、七一%—七〇%—六七%となり、四ポイント減少、フルタイム被用者では七七%—七五%—七三%と、やはり四ポイント減、そしてパートタイム被用者で五一%—五〇%—四八%と三ポイント減となり、いずれでも保障比率がおおむね同一比率で低下しており、この点でもフルタイム・パートタイム間に格差は認められないとする(七三頁)。

またこれを女性被用者に関する三年間の変化についてみると、全女性被用者全体で、六三%—六一%—五八%と五ポイント減少しているほか、女性フルタイムで、七二%—六九%—六七%と四ポイント減、女性パートタイムで、五一%—五〇%—四八%と三ポイント減となっている。ここからホーキムは、フルタイムの減少ポイントが、パートタイムのそれを一ポイント上回っている点からすれば、むしろ両者の格差は縮小していると指摘する。もつともわずか一ポイントの差異をもって、両者の格差が是正されたとするのは、きわめて早計であろう。

しかしホーキムは、次のように主張を続ける。右統計で明らかとなったように、フルタイム・パートタイム間格差および男女間格差は、全体としては無視しうるものである。したがって従来から指摘されているような、使用者がパートタイム被用者を雇用することによって、雇用保護権に関連する賃金以外のコストを回避しようとしているとの推論は誤っており、むしろ使用者の雇用動機は、労働時間の弾力化、特定の職を短時間雇用する業務上の必要性、および資本設備の有効利用といった合理的理由に求めることができるとする。そしてこのことは、近年の使用に對する全国調査によつても裏付けることができ、そこでは〇・五%の使用者のみが、雇用保護権を考慮してパートタイムを雇用するにすぎないとの統計から立証できるとする。

こうしてホーキムは、法律学者が、個々の判例上のケースに對してのみアプローチするとの手法を採用する以上、社会的な全国統計調査が法律家の関心を十分に満足させることはできないと指摘する(七五頁)。ここでは暗に、

表5 政府提案により影響されるパートタイム被用者の職

	週あたり8時間以上～ 12時間未満労働で、 5年以上の継続勤務の者	週あたり16時間以上～ 20時間未満労働で 2年以上5年未満勤務の者	総 計
女性 (人数)	168,600	122,900	291,500
(比率)	54%	39%	93%
男性 (人数)	13,500	9,400	22,900
(比率)	4%	3%	7%
全被用者 (人数)	182,100	132,300	314,400
(比率)	58%	42%	100%

(出典) Spring 1986 Labour Force Survey, C.Hakim, op.cit. p.78

パートタイム労働の実態に関しては、全国レベルでいわばマクロ的にアプローチする社会学の方法論が、右でのべたようないわばミクロ的な法律学の方法論に優位しているとのホーキムの認識を伺うことができよう。

(3) 前述したようにイギリス政府は、制定法上の雇用保護権に関する資格要件に関して、一年以上・五年未満勤務者については、週労働時間を一六時間から二〇時間へ、五年以上勤務者については、同じく八時間から一二時間へと厳格化することを提言していた。

これに対してホーキムは、右政府提案によってどの程度、パートタイム労働者が影響を被むるかをまず検討する。それが表5である。

表5によれば、現在では雇用保護権を受けるための資格要件を充足しているが、右政府提案によって欠格することが予測される者の総数は、約三二万人である。これを詳細に検討すると、次の二点が指摘される。第一には、全パートタイム者のうちの九一%を占めていることから、これにより影響を受ける者の大多数が女性パートタイムであること、第二には、今回の政府提案によりインパクトを被むるのが、主に週あたり八時間以上～一二時間未満の者であることである(以上七八頁)。

さらにホーキムは、第4表と第5表とをあわせ検討し、次のように指摘する。政府提案によってあらたに雇用保護権を欠格する者は、男性パートタイムの

六%、女性パートタイマーの八%、そして全パートタイマーの七・五%にのぼる。このため、もし一九八六年調査時点での労働時間および雇用期間のパターンが今後も続くと仮定すると、雇用保護権によりカバーされるパートタイマーの比率が五〇%から四三%に、そして女性被用者全体では、六一%から五八%にそれぞれ下降すると算定している。

ではこのような事態を、ホーキムはどのように評価するのであろうか。明言を避けているので断定はできないが、これもやむを得ないと考えているようである。そのひとつの理由として、現行の法制度枠組の下でも、フルタイム・パートタイマー間の雇用保護権保障比率は、各々七五%対三九%という三六ポイントの差があるとしても、労働時間および雇用継続期間の実態を考慮に入れれば、けっして大きいものではないことをあげる。つづいて本件政府提案の内容を知っている使用者は全体の三〇%にすぎず、またそのうちのわずか一%のみが、この修正を有利とみてより多くのパートタイム労働者を雇用しようとするとの調査結果から、この修正がパートタイム被用者に不利に働くことはないとの認識に立っているようである(七九―八〇頁)。したがってホーキムの立場は、政府提案によつてさほど影響が生じないとの消極的理由をあげるのみで、政府提案を支持する積極的理由を必ずしも提示しているわけではないと言えよう。

ではつぎに、TUCが一貫して反対している雇用保護権に対する最低労働時間との要件を設定する意味を、ホーキムはどのようにとらえているのであろうか。これにつきホーキムは、この要件の三つのメリットを指摘する。

まず第一に、たしかにそれは法律家でさえ「恣意的(arbitrary)」と指摘するほどの複雑さを有しているとはいえず、多様な雇用保護権の保障を確保するための資格要件としては、きわめて単純化されたものと評価される。第二には、全ての被用者に対して最低労働時間要件を八時間から一二時間に引上げるとは、政府のデレギュレーション政策

に寄与する側面を有しているとの肯定的評価である。そして第三には、たしかに右提案によってわずかながら雇用保護権によりカバーされる被用者数の減少はもたらされるとしても、ジョブ・シェアリング制度の推進にとっても、この提案は好ましい影響を与えることができるものである。

そしてもし週あたり一二時間という最低労働時間基準および、二年間という最低勤続年数基準とを、一九八六年の労働調査にあてはめると、全被用者の七〇%（男性七六%、女性六一%）がいぜんとして雇用保護権によりカバーされるから、本件政府提言によりもたらされる雇用保護権保障システムは、ほんのわずかな犠牲において、その単純化と合理化とを達成できるとするのがホーキムの評価である。

またホーキムの算定によれば、もし雇用継続期間との要件がないとして、週八時間以上との要件をとれば、五〇万人の被用者（その大半が女性）をあらたに除外することとなるが、それは男女パートタイマーの一〇—一%にすぎないし、もしこれに二年間という雇用継続期間要件が加味されれば、全被用者の二九%に該当するとされる。反対にもし最低労働時間要件が存在しないとすれば、二年という資格要件じたいで、全被用者の二八%（男性三三%・女性三四%）を除外すると算定する。こうしてホーキムによれば、最低労働時間要件および二年という継続雇用要件とはあいまって、男女同一の比率によって非差別的に除外するもので、きわめて合理的とするとしてこの制度を支持する（以上、八一頁）。

(4) こうしてホーキムは、B論文において以下のような結論を下している。

まず第一に、制定法上の雇用保護権に関して、人数にして五〇万人、比率で一一%のパートタイマーが週あたり八時間未満労働のためにその権利を除外されているとはいえ、一九八六年現在、全被用者の七〇%、男性フルタイムの四分の三、女性フルタイムの三分二、男女パートタイマーの半分が雇用保護権をカバーされている事実か

らすれば、一般に考えられている程、パートタイム・フルタイム被用者、男女被用者間に大きな差異は存しないことである。

第二に、使用者にとってパートタイム被用者を雇用するメリットを、そのチープ・レーバー的性格に求める論議は、右事実即して判断され直す必要があるとされる。

第三に、近年におけるパートタイム被用者の増加要因の究明である。これについてはすでに、女性パートタイムの職の八〇%を占めるサービス部門の増大、ジョブ構造のフレキシビリティ化の進行といった経済的変動や、既婚女性の就業参加意識の進展、共稼ぎにより収入増加を望む家庭の増加、離婚により育児責任を負担する母親の増大といった家庭状況の変化、そして税金や社会保険制度といったことが指摘されている。<sup>(9)</sup> もっともこれはEC諸国に共通するもので、イギリスに特有なものではないと思われる。これに対しホーキムは、イギリスのパートタイム増大の理由として、結婚退職制 (marriage bar) の廃止をあげる。これは、今世紀初頭から第二次大戦にかけて、労使の集团的合意にもとづいて実施されてきたもので、既婚女性は労働すべきではないとの意識により、労働市場から既婚女性を効果的に排除するため、有償で退職するよう強制してきた制度である。<sup>(10)</sup> これが第二次大戦以降に廃止されたことが、パートタイムの労働市場への登場を促進したとするのがホーキムの指摘であるが、右制度の廃止からすでに四〇年近く経過しており、一九八〇年代におけるイギリスのパートタイム増加の主要因とすることは支持できないものであろう。

第四に、従来の見解がパートタイム被用者の定義につき混乱してきたとの指摘である。すなわち労働市場統計におけるパートタイムとは、週あたり三〇時間未満であるのに対し、雇用保護権に関する定義が、一週一六時間未満の者であるとの相違点である。この差異を法律家が十分に認識していないために、大半のパートタイム被用者に

つき、雇用保護権が十分なされていないとの見解が生じるのだとするのが、ホーキムの批判である（八二―八三頁）。では我々は、このホーキムの批判をどのように受けとめるべきであろうか。

ホーキムによるB論文の主張の中心は、彼女自身が再三言及しているように、法律学者や経済学者が何らの科学的根拠も有しないにもかかわらず、すなわち前者は個々のケース・スタディに依拠する法律上の権利の羅列によって、後者は机上の数学的経済処理という手法によって、単純にフルタイム・パートタイム間において、雇用保護格差が著しく存在するものと推定してきたというものである。これに対して、社会的な全国統計調査というマクロ・レベルでの研究によってのみ、右の事実を科学的に否定しようと自負するのがホーキムの立論であった。

では右のホーキムの立証は、はたして成功していると言えるであろうか。ホーキムによる全国統計表の読み方については、細かな点でいくつかの疑問が存在するが、最大の問題点は、右の統計上において雇用保護権が保障されているとされる被用者と、現実にそれが保障されている被用者とが同一であるのかという点である。すなわち統計表によれば、雇用保護権が保障されるための資格要件——週あたり最低労働時間プラス最低勤続年数——を充足した被用者が、雇用保護権を当然に保障されているとの前提に立っているように思われる。

しかし、右資格要件を充足する者、イコール現実に権利保障を享受する者と立論することが、はたして妥当と言えるであろうか。というのはわが国においても、パートタイム労働者に対する労働基準法上の年次有給休暇権の保障がよく問題とされるが、これらの労働者も労基法上の労働者でもある以上、法律上はすべて年休権が保障されるはずであるにもかかわらず、実際の保障比率はかならずしも高いものとはなっていないとの事実が示されているからである。したがってイギリスでの使用者が、わが国とは異なり、資格要件を充足するパートタイム被用者に対してすべて制定法上の雇用保護権を現実に保障しているとの事実が立証されないかぎり、ホーキムの立論はある面で



意味を失ってしまうのではないだろうか。イギリスにおいて、雇用保護権保障の現実の適用が統計的に明らかにされる必要があるのではないだろうか。

またホーキムの理論に対する疑問の第二は、制定法上の雇用保護権保障のための資格要件制度の存在意義と、これをより厳格化しようとする政府提案に対するその評価に関するものである。この資格要件に対しては、前述したように、TUCをはじめとする労働組合の強い反対が存する。ホーキム自身も、この要件がきわめて複雑であるため、通常の労働者が自己の権利を認識することが不可能となっていることを認めている(七一頁)。ところがホーキムは、同時に今回の政府提案による労働時間要件の厳格化によって、基準が単純化される(八一頁)と矛盾した見解を採用している。現在の要件は複雑であるが、政府提言による資格要件は単純であるとの立論は理解しにくい点である。

またホーキムは、前述したように、政府の提言を支持するが、その理論的根拠はかならずしも明白ではない。そこで指摘されているのは、政府の施策であるデレギュレーションに合致すること、およびジョブ・シェアリング制度に寄与することの二点である。しかし前者については、デレギュレーション政策の是非は別としても、この政策の名の下で三〇万人以上のパートタイマーの雇用保護権を剝奪することは、ホーキムがいかにかそれを否定したとしても、雇用保護権の適用を回避することによって労働コストを軽減化したいとする使用者の利益に合致することを否定することはできないであろう。ホーキムの言う「わずか三〇万人を犠牲にして」、合目的な雇用保護権の資格要件の設定が可能であるとの立論は、社会学的にはたして妥当な結論なのであるか。

次号では、ホーキムの見解に対するディズニ・シンチャックの反論を検討しながら、わが国における同様の問題状況についても概観していきたい。

- (1) D.Blanchflower and D.Corry, Part-time Employment in Great Britain, Reserch Paper, No.57 (Department of Employment, 1987) pp.3-4. A.T.Mallier and M.J.Rosser, Women and the Economy (Macmillan, 1987) . pp.141-145
- (2) R.Lewis (ed), Labour Law in Britain' (Blackwell, 1986) pp.360-388
- (3) B.Ballard, Women and Part-time Workers: Evidence from the 1980 Women and Employment Survey', (1984) 92 Employment Gazette, p.414
- (4) ホーキムは、女性フルタイムにシフトインメント減少しつつあると指摘しつつある(七一頁)が、一九八〇年には六七%、一九八六年には六九%の減少からすれば、シフトインメントの増加のはちじかぬ。
- (5) J.A.S.Robertson and J.M.Briggs, Part-time Working in Great Britain', (1979) 87 Employment Gazette, p.672
- (6) D.Wood and P.Smith, Employers' Labour Use Strategies, First Report on the 1987 Survey, Reserch Paper No. 63 (Department of Employment, 1988) . p.25
- (7) D.Wood and P.Smith, op.cit.p.26
- (8) B.A.Heppleが貴族院の「ロウホランタリーなパートタイム労働に関する委員会」で発言した内容を指しつつある(Memorandum to House of Lords Select Committee on the European Community Voluntary Part-time Works: Session 1981-82 (216) 19 th. Report (HMSO, 1982) p.24
- (9) J.A.S.Robertson and J.M.Briggs,op.cit.
- (10) 『シシ監製』監製『S.Walby' Patriarchy at Work (Policy Press, 1986) p.240 4-4 5 S.Lewenhalk, Women and Trade Unions (Ernest Benn,1977) 参照。

(本学専任講師)