

英国：ゼロ時間契約の増加

柔軟な働き方なのか、雇用主による搾取なのか？

ロンドンリサーチセンター
研究員 沼知 聡子

[要約]

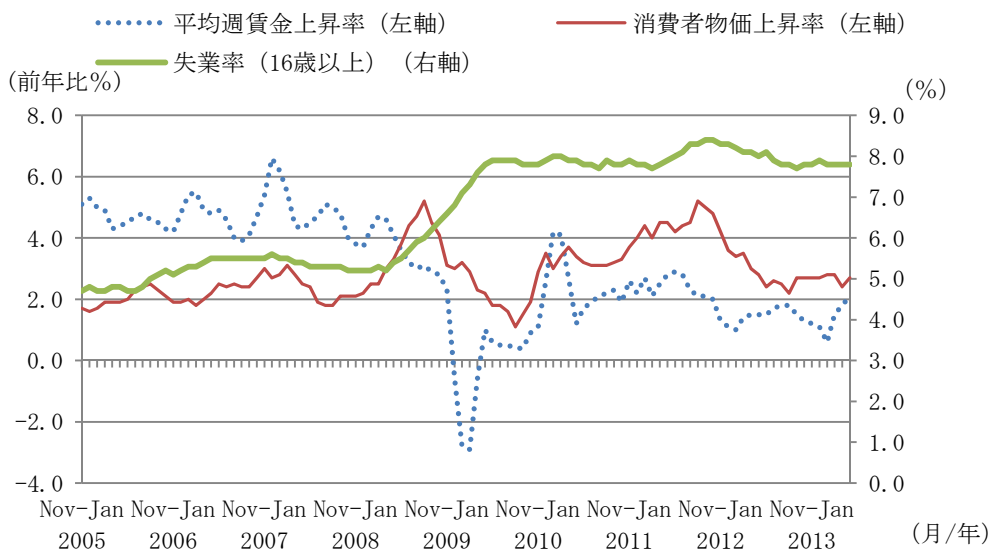
- 就労時間が保証されておらず、雇用主が必要とする時に、必要な時間のみ就労する「ゼロ時間契約」労働者の増加が英国で物議を醸している。従業員に比べ、被用者としての権利が制限されているにもかかわらず、多くのコミットメントを求められるためである。
- ゼロ時間契約は柔軟な働き方を可能にし、失業率抑制への効果も考えられるため、一概に否定することはできないのが実情である。連立政権では法規制の導入を含めた改善策を検討しており、今後の動向が注目される。

ゼロ時間契約の増加

ゼロ時間契約（Zero-hour contract）労働者の増加が英国で物議を醸している。元来、ゼロ時間契約とは週当たりの労働時間数が保証されず、就労時間に応じて給与をもらう勤務形態を指す。従来は、観光業や接客業など需要変動の大きい業種における利用が主流であったが、金融危機後の景気低迷を背景に、教育や医療機関をはじめホワイトカラーも含む広範な業種での普及が進んでいる。大学講師や臨時教員、医療従事者、バッキンガム宮殿のスタッフにも同契約が利用されているほか、スポーツ用品販売大手の Sports Direct にいたっては、被用者の9割がゼロ時間契約を結んでいるという。また、緊縮財政による歳出削減の影響もあり、公共セクターでの利用も進んでおり（地方自治体の97%）、特に在宅介護サービスの提供者など福祉介護分野への進出が目立つ。

英国では長引く景気低迷にもかかわらず、比較的堅調な労働市場を維持し、失業率は過去数年8%台前後で推移しており、ゼロ時間契約の拡大が失業率抑制に貢献しているとの見方もある。正規雇用の場合と異なり、需要が減少すればゼロ時間契約労働者の就労時間を減らすだけで「解雇」にはならず、労働者側も就労時間がたとえゼロの期間が続いたとしても、「失業中」とは考えないためである。ただし、ゼロ時間契約を利用する職場は、利用しない職場に比べ、賃金の低い労働者が占める割合が高いとの調査結果もある。これは、ここ数年英国の労働市場が堅調であるのに比して賃金上昇率を抑えられていることの一要因とも示唆されている（次頁図表1）。

図表 1 「英国における平均週賃金上昇率および失業率」



(注) 平均週賃金上昇率は3カ月平均の推移
 (出所) 英国統計局より大和総研作成

英国統計局は、2012年におけるゼロ時間契約労働者は25万人、就労者人口の0.84%に相当すると推測しているが、過小評価であり実態を反映していないとの見方が多い。一方、英国人事協会(CIPD)が2013年8月5日に発表した調査結果では、ゼロ時間契約労働者を約100万人と推測している。この発表を受けた英国のメディアでは、同契約が予想以上に普及していることへの驚きとともに、懸念を示す論調が多い。

これは、ゼロ時間契約が雇用主にのみ有利な取り決めとなり、労働者の搾取につながっているとの見解が多いためである。本来であれば互恵的となる勤務体系が、実際には労働者の利にはつながっていないという事例が多く見られるという。たとえば、就労時間を保証していないにもかかわらず兼業を禁止したり、直前の通知であっても就労を半ば強要したり、また正規の従業員として雇用していないためか被用者の権利が顧みられない、などである。英国最大の労働組合であるUnisonは、ゼロ時間契約の全面禁止を求めているほか、保守党・自由民主党による連立政権は同契約について調査段階にあり、法規制の導入を含めた改善策を検討している。

ゼロ時間契約を巡る争点

ゼロ時間契約はそもそも、「雇用主が就労時間を保証しないかわりに、労働者も必要とされた場合に可能であれば就労する」という、相互に都合の良い臨時的な労使関係であった。このため、育児や介護などの義務を負い正規社員として勤務することが難しい場合や、時間の融通の利く学生などライフスタイルにかなった柔軟な働き方を可能にするという大きな利点を持っていた。しかし、次第に「就労時間は保証されないが、雇用主が必要とする時点で就労可能であ

ること」をも意味するようになった。労働者は “on call”（求められた段階ですぐに就労できるよう待機）であることを求められるが、この待機時間に対し賃金は支払われない¹。しかも、就労時間は通常、雇用主の裁量により決められるという。

また、英国の雇用法では、ゼロ時間契約にある者は企業に雇用される「従業員（employee）」ではなく、「労働者（worker）」として位置付けられ、被用者としての権利は従業員よりも制限されている²。このため、不当解雇からの保護や、出産や解雇に関連する権利、雇用主の事業譲渡に際しての解雇や雇用条件の改悪を禁止する規則に基づく権利など、従業員にとって重要な権利は享受できない³。このため従業員という立場であれば、産休や解雇手当など雇用主の負担を増す可能性のある場合でも、ゼロ時間契約労働者であれば解雇予告期間など考慮することなく、就労依頼をやめるだけで済んでしまう。

このように、被用者側にのみコミットメントを求めるゼロ時間契約の利用が拡大している背景には、前述のように景気の低迷が長引いたことに加え、景気回復のペースがまだ不確かであることから、従業員を抱えることのリスクを避けたいという雇用主の思惑がある。雇用確保を念頭にゼロ時間契約に甘んじる高スキル労働者の増加もあるだろう。また、派遣社員に関する欧州指令⁴の国内法化により、派遣社員からゼロ時間契約への移行が顕著になったという指摘もある。正規社員と同一労働を行う派遣社員に対し、正規社員と同等の雇用条件や賃金を認めなければならなくなったためである。移行に同意しなければ契約更改なしという半強制に近い場合も多く見られたという。このため、就労内容は従来と変わらずとも、被用者としての権利が縮小するという事態に直面した元派遣社員も少なくない。

景気が回復していくにつれ、高スキル労働者はよりよい待遇を要求できるポジションに移っていくだろう。問題は、ゼロ時間契約以外に選択肢を持たない低スキル労働者だ。就労時間が定まらないことは、将来的に大きな不安定要素を抱えることだけでなく、福祉制度の利用にも大きな妨げになる。低所得者向けの手当である就労税控除（working tax credit）を申請するには週当たり一定の就労時間が必要となるが、一定時間以上の就労は求職者手当（jobseekers allowance）申請の妨げとなる。週当たりの就労時間が大きく変動すれば、それに応じて異なる手当を申請することになり、所得変動を示す書類の用意など煩雑さも増す。定収入が確保できなければ、住宅ローンやクレジットカードの利用も往々にして難しくなる。雇用主にとって扱いやすい労働者ほど就労時間が多くなるなど、同契約が「管理ツール」として使用されているとの指摘もある。同契約における労使の力関係では、圧倒的に雇用主側が強いことが多く、被用者は雇用主の意向に左右されてばかりの状況に陥る場合も多い。

¹ 勤務先で待機を求められる場合を除く。

² 労働者の権利は最低賃金の保障、法定最小限の有給休暇や休息時間、週平均 48 時間以上の労働禁止（適用除外あり）、内部告発による不利益や不当差別からの保護、パートタイム勤務でも冷遇されない、といった一定の雇用権に限られるほか、法定の産休や疾病休暇は場合により認められている。

³ ただし、ゼロ時間契約労働者が長年にわたり継続的に、また一貫して就労を続けている場合は、従業員として雇用関係にあると判断される場合もある。

⁴ “Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work”

一方、雇用主側から見ればゼロ時間契約は被用者の権利を否定するものではなく、柔軟な働き方を提供するツールであり、需要の変動に臨機応変に対応できるという主張もある。また、ゼロ時間契約労働者をプールしておけば、新たに社員を雇用する場合に必要な研修費の節約となり、正規雇用にかかる固定費用や経費の削減につながる。スペインやギリシャのように雇用保障が高いことから、企業が新規雇用に後ろ向きになりがちな国に比べれば、柔軟な労働市場を下支えするゼロ時間契約は、垂涎の的ともなろう。英国産業連盟（CBI）の事務局長は、「景気後退時にゼロ時間契約による柔軟な働き方が可能でなければ、失業者数は（250万人では済まず）300万人を超えただろう」と述べ、同契約への批判に対し、現実を見つめるべきだと反論した。経営者協会（IoD）もゼロ時間契約に対する批判は的外れだと一蹴している。CIPDのチーフエコノミストも、民間の非営利部門や公共部門における同契約の広範な利用を引き合いに出し、一概に同契約を敵視するのは安易すぎると警告する。

解決策はあるのか？

ゼロ時間契約の賛否を巡る労使の主張はそれぞれに正しいものといえるだろう。労働者の搾取はあってはならないが、柔軟な働き方は必要であり、失業率抑制への貢献も見逃せない。問題は、英国経済がゼロ時間契約に従事せざるを得ない人々を必要としている点であろう。景気の低迷は雇用主にコスト削減を迫るが、柔軟な労働市場は南欧諸国に見られるような失業率の上昇を抑えてくれる。

ゼロ時間契約下で生計を立てている場合、より就労時間を増やし、知識やスキル、技術を積み、低い雇用保障に甘んじる現状からの脱出を考えるのが主流であろう。しかし、ゼロ時間契約を多用する福祉や小売、接客といった業種はコスト面での競争を強いられている。また、往々にして労働生産性が低く、スキルや賃金も低いものになる。このため正規雇用から排除されたプレカリアート⁵としての生活を余儀なくされるという点は、日本の非正規雇用問題に通じるものがある。ITの発展や急速なグローバル化により職務の二極化（高スキル・高賃金と低スキル・低賃金）が進むなか、ゼロ時間契約の拡大は避けて通れない道なのだろうか。

ビジネス・イノベーション相のヴィンス・ケーブル氏は、ゼロ時間契約の全面禁止は否定したものの、就労時間を保証しないにもかかわらず排他的関係を強要する点については、明らかに雇用主による搾取であるとし、連立政権による法規制の焦点はこの排他的関係にあると述べている。5月から始められたゼロ時間契約に関する調査の結果は来月発表となる予定で、これによって規制導入に向けた諮問の開始が決められるという。今後の動向が注目される。

⁵ precarious（不安定な）と proletariat（貧しい労働者階級）を組み合わせた造語であり、雇用保障の欠如、すなわち断続的あるいは過少雇用の状態による不安定な生活状況、またはそのような状況にある労働者を指す。