



## ゼロ時間契約の増加はなぜ問題か

やました  
山下  
じゅんこ  
順子

●英国ブリストル大学 社会学・政治学・国際学科 講師

ゼロ時間契約 (Zero Hour Contract) の増加が、イギリスで問題となっている。ゼロ時間契約とは、週あたりの労働時間が明記されない形で結ばれる雇用契約である。この10年間で低賃金の職種で急速に増え、現在は専門職にも広がっている。ゼロ時間契約はイギリス労働市場における不安定労働と低賃金労働の拡大を加速させ、より多くの人の生活状況を厳しくしている。

ゼロ時間契約に従事する労働者は雇用主が必要とする時間のみ就労し、報酬は就労時間に対してのみ支払われる。契約上、雇用主には仕事を提供する義務がなく、その一方で労働者も仕事を引き受けるか否かを任意に決めることができるなど、雇用主と労働者双方にとって「必要に応じた」柔軟な勤務形態を可能にする契約ともいえる。特に、育児や介護などを主に行っているため、フルタイムで働くことが難しい人や、学生や定年退職した人にも必要に応じた働き方を可能にするといわれている。しかし現実には、労働者は常に待機状態 ‘on call’ (必要とされたときに、すぐに対応できるように待機している状態) であることを求められ、また待機時間は無報酬となる。さらに休暇手当などの正規雇用者がもつ権利がなく、直前に仕事がキャンセルされたりまたは変更されるなど不安定な雇用形態となっている。イギリス人事開発協会 (CIPD: Chartered Institute of People and Development) の調査によれば、2011年、ゼロ時間契約を利用している雇用主は、100人以上の労働者を雇用する会社のうち23%にのぼ

るとする<sup>1</sup>。この割合は、2004年の調査時 (11%) に比べて2倍以上になった。ゼロ時間契約に従事している労働者は政府の統計では25万人と、こちらも2004年に比べ2.5倍に増えている。しかし研究機関や労働組合は、実際の労働者数は政府統計をはるかに上回るとし、人事開発協会 (CIPD) は100万人、イギリス最大の労働組合であるユニイト (Unite) は、550万人という推計を発表している。この推計の違いは、自らがゼロ時間契約によって働いていると認識していない労働者が多く、統計はこれらの労働者を含めていないと人事開発協会 (CIPD) は説明している。正確な労働者数は未確定ではあるが、急速に伸びている事実はどの統計資料からも確認できる。

なぜゼロ時間契約が増加しているのだろうか。まず雇用主にとって、ゼロ時間契約労働者は需要がなくなれば、就労依頼をやめるだけでよく調整が安易となる。また年金などの社会保障費や解雇手当などの負担もない。政府にとっては、ゼロ時間契約労働者は雇用契約を結んでいる事から、就労時間がゼロであっても失業者にはならず、統計上の失業率の抑制につながっているとの指摘もある。

ゼロ時間契約の労働者の実態像も統計によって異なるが、人事開発協会 (CIPD) の統計によれば、38%が週30時間以上働いている。しかし、週平均労働時間は19.5時間で労働者全体の平均より少なく、労働時間を増やしたいとする労働者が半数近くにのぼる。年齢をみると、25歳以下と55



歳以上の年齢層が多く、‘比較的要求される技術が低く、賃金の低い’ (relatively low skill and low paid job) 職種に集中している。具体的には、初等教育 (22%)、介護・医療サービス (20%)、接客業 (16%) が主な職種となっている。しかし近年は大学講師や医療専門職などの専門職にも拡大している。平均報酬は1時間9ポンドと、全職種平均の15ポンドをかなり下回る。また週ごとに労働時間が変化するため、所得が安定しないだけでなく、各種手当や税控除等への申請が難しくなる。

ゼロ時間契約が広がる介護や医療サービスのなかでも、特にゼロ時間契約は訪問介護ヘルパーを対象に広がっている。2012年の高齢者や障害者を対象とした訪問介護ヘルパーの56%がゼロ時間契約労働者と報告されている<sup>2</sup>。その原因は、福祉経費削減のため、多くの市町村で在宅介護サービスをそれまでのサービス供給団体への一括契約 (block contracts : 一定期間におけるサービス供給量を予測し、その経費を支払う契約) から、介護サービスの供給に応じた契約 (framework agreement : サービス供給団体と契約を結ぶが、実際の供給サービス量に対してのみ支払う契約)

に変更したためである。サービス提供団体は、経営上のリスクを回避するためゼロ時間契約を増やし、週ごとに変化する在宅サービスの需要に応える。ゼロ時間契約に従事する在宅介護労働者の週平均税込み収入 (236ポンド) は、それ以外の契約 (正規契約や派遣契約) の在宅介護労働者の週平均収入 (482ポンド) の半分以下である。訪問介護労働では、移動時間や訪問と訪問の間の待機時間が報酬に含まれないため、最低賃金を大きく下回る時間給がゼロ時間契約労働者に支払われている。

このようなゼロ時間契約による労働条件は「終身不安定雇用」とも呼ばれるほど、低賃金だけでなく収入の安定しない不安定労働に従事しながら、社会保障も受けることのできない層、プレカリアートを形成させている<sup>3</sup>。労働組合ユニイト (Unite) によれば、介護サービスや農業、サービス業などでは、ゼロ時間契約での採用が標準化しているという。さらなる労働条件の悪化を防ぐためにも、より正確な実態把握と、最低時間保障やゼロ時間契約労働者の各種権利の保護が求められている。

1. 以下本文に使用した統計データは、イギリス人事開発協会のホームページ (<http://www.cipd.co.uk/>) と労働組合ユニイト (<http://www.unitetheunion.org/>) から引用している。  
2. “Too early for outright ban on zero-hours contracts in social care”, says think tank’ community care, 2013年6月26日掲載  
3. Standing, G ‘Why zero-hours contracts remind me of the horrors of 1990s Russia’, The Guardian, 2013年4月9日掲載