

## 第2セッション

## 中国の女性労働参加率の変化と就業に及ぼす影響

人力資源・社会保障部 労働科学研究所

助理研究員

曹 佳

女性の労働参加率とは、女性の生産年齢人口に占める経済活動人口の割合を指しており、女性の労働市場参加の程度を反映し、女性労働力の就業状態を研究するうえで重要な指標となっている。国によって経済や文化が異なり、女性の労働参加率も異なる。我が国では経済体制が移り変わる中で、女性の労働参加率も変化してきた。そこには、女性労働市場における供給の特徴も反映されている。労働参加率は就業と経済活動を反映する重要な指標であり、中国の就業構造の変化の傾向を見通す際の重要な視点となる。また、女性の労働参加率を男性と比べて研究することは、労働力供給や全体的な就業市場の面で、一層意義深い。

### 1. 中国における女性の労働参加率の状況と特徴

#### (1) 女性の労働参加率のレベルは高いが、男性に比べて低い

第6回国勢調査の抽出調査データによると、中国では2010年の16歳以上の労働参加率は70.96%で、比較的高い。女性の労働参加率も高いレベルにあったが、全体的に男性に比べて低い。2010年の女性労働参加率は63.73%であったが、同年のアメリカやEUなどの先進国の女性労働参加率は、いずれも60%を下回っていた。中国と同じく中所得国のタイ、南アフリカ、マレーシア、メキシコ、ブラジル、トルコ、ロシア連邦などの国も、ほとんどが60%に満たなかった。これは、中国女性の労働参加率が比較的高いことを示している。

男性の労働参加率と比べた場合、中国女性の労働参加率は全体的に低く、しかも両者の差は徐々に拡大する傾向にある。1990年の中国女性の労働参加率は75.0%で、男性の労働参加率より12.35ポイント低かった。しかし、2010年には14.43ポイント低くなり、その差は徐々に拡大する傾向にある。

表1 中国の労働参加率

(単位：%)

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
労働参加率	81.52	81.02	77.99	72.58	70.96
男性の労働参加率	87.35	85.06	84.32	79.83	78.16
女性の労働参加率	75.00	72.28	71.52	65.31	63.73

資料出所：過去の国勢調査データと『人口統計年鑑』

## (2) 中国の女性の労働参加率は下降傾向を示し、働き盛りの生産年齢において特に顕著

下表からわかるように、我が国では女性人口の労働参加率は全体的なレベルで下降傾向を示している。「第4回国勢調査」(1990年)の75.00%から「第5回国勢調査」(2000年)は71.52%に、更に「第6回国勢調査」(2010年)では63.73%まで低下した。「第5回国勢調査」(2000年)から7.79ポイント低下し、「第4回国勢調査」(1990年)に比べると11.27ポイント低下した。

中国の「第6回国勢調査」の女性労働参加率を年齢別に見ると、女性労働参加率が最も高い年齢層は40～44歳で84.82%だった。次に高い年齢層は35～39歳で84.40%だった。労働参加率が最も低い年齢層は16～19歳で32.04%だった。これは、労働力の成長の法則に合致している。女性の労働参加率を調査年別に見ると、年齢層が16～19歳の下降幅が最も大きく、その次は20～24歳であった。これは主に、中国の教育事業の成長、女性の中等・高等教育入学率の増加、技術進歩による高資質構造労働力の需要、高学歴者の高い給与収入などにより、女性の就業年齢が上がり、若い女性の労働参加率が下がったことによる。

また、特に注意すべき点は、25～49歳の働き盛りの生産年齢層の女性労働参加率の変化である。1990年の第4回国勢調査では、中国の25～49歳の女性労働参加率は88.65%であったが、日本の女性の1990年の同年齢層の労働参加率は約60%であり、韓国の女性は50%以下であった。また、「第6回国勢調査」では、我が国の25～39歳の女性労働参加率は他の国や地域より依然として高かったが、その範囲内の各年齢層では、いずれも約3%下がった。

表2 「第4回国勢調査」、「第5回国勢調査」、「第6回国勢調査」における女性の労働参加率の比較表

(単位：%)

年齢層	第6回国勢調査	第5回国勢調査	第4回国勢調査
全体	63.73	71.52	75.00
16-19	32.04	58.42	61.58
20-24	69.34	85.39	89.60
25-29	82.09	86.66	90.80
30-34	83.19	87.97	91.00
35-39	84.4	88.38	91.10
40-44	84.82	86.25	88.30
45-49	80.05	79.97	81.10
50-54	62.41	67.15	62.00
55-59	53.8	54.57	45.10
60-64	40.58	38.94	27.30

資料出所：国勢調査データ

### (3) 女性の労働参加率は学歴が中卒の生産年齢人口が最も高い

学歴別に見ると、「第6回国勢調査」の時点で、女性の労働参加率は中卒が最も高く74.02%であった。その次に高かったのは、高等専門学校で64.93%であった。「第5回国勢調査」と比較すると、「第5回国勢調査」でも中卒者の女性労働参加率が最も高く、小卒者の労働参加率はその次に高かった。これは、中国では低学歴の労働者が労働市場に参加する割合が比較的高いことを示している。また、我が国に労働集約型の企業が多いこととも関連し、労働市場に参加するための敷居が比較的低いことを示している。

性別に見ると、男女の労働参加率は、学歴別労働参加率と同じ状態を示し、中卒者の参加率が最も高いが、その他の学歴では性別で異なる傾向を呈した。具体的には、男性の中卒者の労働参加率は87.94%であり、小卒者の74.77%がこれに続き、その次は高等専門学校卒で71.94%であった。大卒者の労働参加率も比較的低く64.20%であった。これは、中国では女性の人的資本遊休率が男性より高いことを示しており、女性は育児負担や家事労働などをより多く負うなど、伝統的要素の制約をある程度受けているため、特に高等専門学校以上の教育を受けた者にとっては、労働市場に参加する敷居が男性よりやや高くなっている。

表3 「第6回国勢調査」と「第5回国勢調査」における  
労働者の学歴別の労働参加率

(単位：%)

学歴	第6回国勢調査の労働参加率			第5回国勢調査の労働参加率		
	全体人口	男性	女性	全体人口	男性	女性
合計	70.96	78.16	63.73	77.99	84.32	71.52
未就学者	37.18	44.72	34.5	47.73	59.39	43.6
小学校	69.14	74.77	64.58	81.26	85.07	77.85
中学校	81.48	87.94	74.02	86.28	91.12	79.93
高校	62.82	69.9	53.95	74.45	78.87	67.86
専門学校	68.67	71.94	64.93	80.00	81.48	77.84
大学	61.86	64.2	59	62.39	64.18	59.04
大学院	65.93	70.2	60.36	69.13	72.38	61.57

資料出所：第5回および第6回国勢調査

### (4) 中国女性の労働参加率は全体的に都市が農村より低い

「第6回国勢調査」のデータに基づく女性労働参加率を都市と農村に分けて見ると、農村人口は労働参加率と年齢層別の女性の労働参加率が、いずれも都市人口より高いことがわかる。農村女性の労働参加率は72.21%で、都市に比べて16.71ポイント高い。55～59歳の年齢層では、都市と農村の女性労働参加率の差が最も大きい。この年齢層の農村の女性労働参加率は76.02%で、都市に比べて48.85ポイント高い。差が最も小さいのは75歳以上の年齢層で、そ

の差は6.09ポイントである。これは、農村では年金制度が未整備のため、55歳以上の女性が労働に参加する割合が高いことを示している。一方、同年齢層の都市人口の女性労働参加率が比較的低いのは、仕事に就いていた者がすでに定年退職を迎え、年金などの保障があることによる。

表4 「第6回国勢調査」の都市と農村の女性労働参加率

(単位：%)

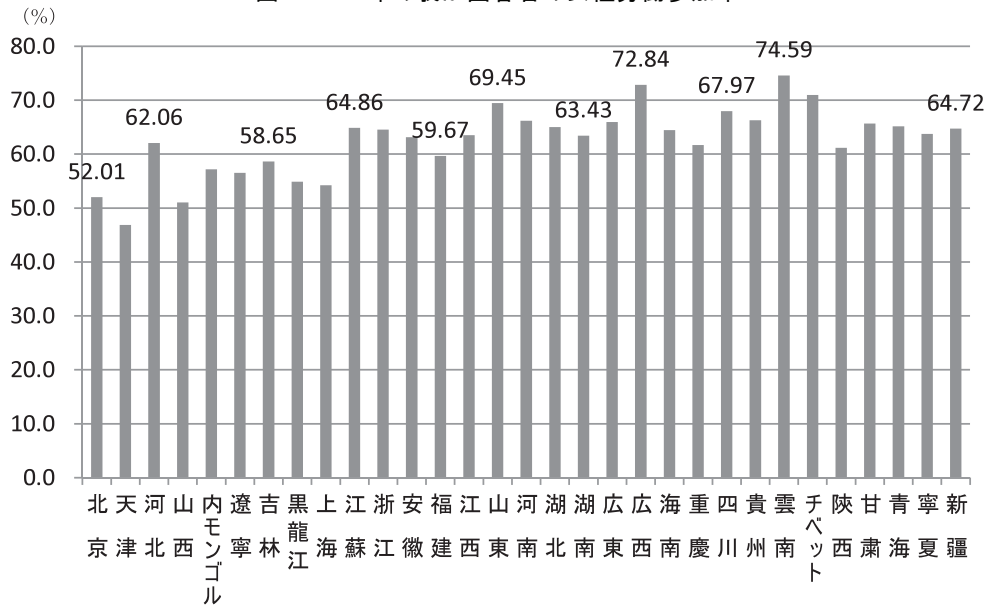
	都市	大都市	町	農村
<b>全体</b>	55.50	53.33	59.04	72.21
16-19 歳	24.01	24.96	22.63	41.38
20-24 歳	61.54	58.69	67.40	78.64
25-29 歳	79.18	79.75	78.07	85.92
30-34 歳	79.18	79.22	79.10	88.63
35-39 歳	79.30	79.16	79.51	90.46
40-44 歳	78.76	78.08	79.75	90.82
45-49 歳	71.04	68.61	74.69	88.73
50-54 歳	41.01	31.64	56.34	82.69
55-59 歳	27.17	16.24	43.83	76.02
60-64 歳	16.89	8.10	29.86	59.23
65-69 歳	10.28	4.28	19.04	40.93
70-74 歳	4.67	1.78	9.23	21.23
75 歳以上	2.07	0.83	3.89	8.16

資料出所：第6回国勢調査

#### (5) 西部の省・市の女性労働参加率は比較的高い

女性の労働参加率を地域別に見ると、上位3位は雲南省、広西チワン族自治区、チベット自治区で、いずれも西部の省・市であった。労働参加率はそれぞれ74.59%、72.84%、70.95%であった。山東省、四川省、貴州省がこれに続いた。山東省は東部の省であるが、残りの2省も西部の省であり、その女性労働参加率はそれぞれ69.45%、67.97%、66.27%であった。最も少なかったのは北京市、山西省、天津市の3省・市であり、それぞれ52.01%、51.04%、46.86%であった。

図1 2010年の我が国各省の女性労働参加率

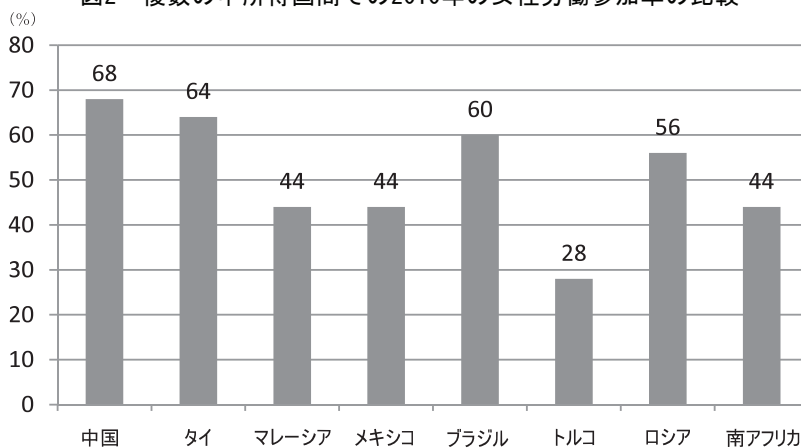


資料出所：第6回国勢調査

(6) 中国女性の労働参加率は中所得国に比べて高い

中国は2010年に1人あたりの国民総所得が4,260ドルとなり、中所得国の仲間入りを果たした。中所得国の中からタイ、南アフリカ、マレーシア、メキシコ、ブラジル、トルコ、ロシア連邦の7カ国を選んで労働参加率を比較した(図2)ところ、中国の女性労働参加率は比較的高いレベルにあり、最も低いのはトルコの28%であった。その理由は、主にトルコの失業率が比較的高かったことによる。トルコでは農業を離れ都市に移住する人々が多く、技術レベルの低い労働力が多いことから、労働力需給に不均衡が生じている。また、トルコでは半数近くの女性が人生の何れかの時期に労働市場に参加しているが、家庭に対する責任や劣悪な職場環境により、労働市場から去って行く女性が多い。トルコでは基礎教育レベルを受けた女性のうちわずか24%が仕事に就いている。

図2 複数の中所得国間での2010年の女性労働参加率の比較



資料出所：世界銀行のWDIデータベース

## 2. 女性労働参加率の変化の要因に対する分析

中国の女性労働参加率の変化の要因として、主に以下の点があげられる。

第1に、経済成長と関連政策の影響である。たとえば、改革開放の初期には、様々な所有制経済が自由に発展し、我が国の経済規模は急速に拡大した。経済の成長速度は高い水準を維持し、需要が大幅に広がり、就業の場が増え、これにより労働参加率も上昇した。しかし、子供が親の職業を継ぐ90年代初頭の制度や、90年代末の都市部企業従業員の大量リストラにより、労働参加率が下がり、女性の労働参加率も低下した。

第2に、我が国の人口構造の変化による影響である。「第6回国勢調査」データによると、現在、我が国では人口に占める社会的扶養者割合が比較的低いうえ、生産年齢人口の割合が高く、都市では労働力が毎年1千万人近く増加している。しかし高齢化が急速に進み、65歳以上の高齢者人口は8.87%に達した。出生総人口の性別比は2000年の国勢調査の106.74から105.20（女性を100とする）に下がってはいるが、依然として高く、人口構造の変化が労働参加率の変化を招く主な原因のひとつとなっている。

第3に、都市化の進展による影響である。第6回国勢調査によると、全国の都市人口は6億6,600万人に達し、総人口に占める割合は49.68%となり、2000年より13.46ポイント上昇した。2000年は1990年に比べ、都市人口の割合が9.86ポイント上昇している。これは、ここ10年の都市化進展の加速を十分物語っており、中国の工業化・近代化のレベルが向上し続けていることを示している。

第4に、教育補助政策の影響と教育期間の延長である。国が発表した義務教育に関する補助政策、たとえば義務教育の段階で農村の学生に行う「3つの免除と2つの補助」政策や、学校の宿舎に住む農村学生への食事の無料提供などの制度は、農村女子の入学率をある程度引き上げた。また、学校では一般的に女子学生は真面目であり、試験の点数も高く、より長期間教育を受けたいと望むことから、教育期間の延長により、女性労働参加率の低下が促進される。「第6回国勢調査」のデータによると、我が国では国民の学歴が明らかに向上している。中国の成人女性の文盲率は、2000年の13.47%から2010年の9.28%まで下がり、10万人のうち大卒者は、2000年の3,611人から8,930人に増加した。

第5に、労働市場における選好である。企業は従業員が時間と労力をできる限り仕事に注いでくれることを常に望んでいるが、子供の世話や家事労働を背負っている女性は、企業のこうした経済効率の最大化という期待に応えることができない。妊娠や授乳、子供の世話、家事労働により労働社会から離れていく女性は多い（「第6回国勢調査」のデータのうち、「第5回国勢調査」に比べて女性労働参加率の下降幅が最も大きかった年齢層は30～34歳であった。また、この年齢層がちょうど女性の結婚、出産、育児の時期にあたることから、これを裏付けている）。そのため、なおさら経済的な選択肢として男性が雇用される。労働市場での性差別も、女性の労働参加や性別による社会的な分業に、ある程度影響を及ぼしている。

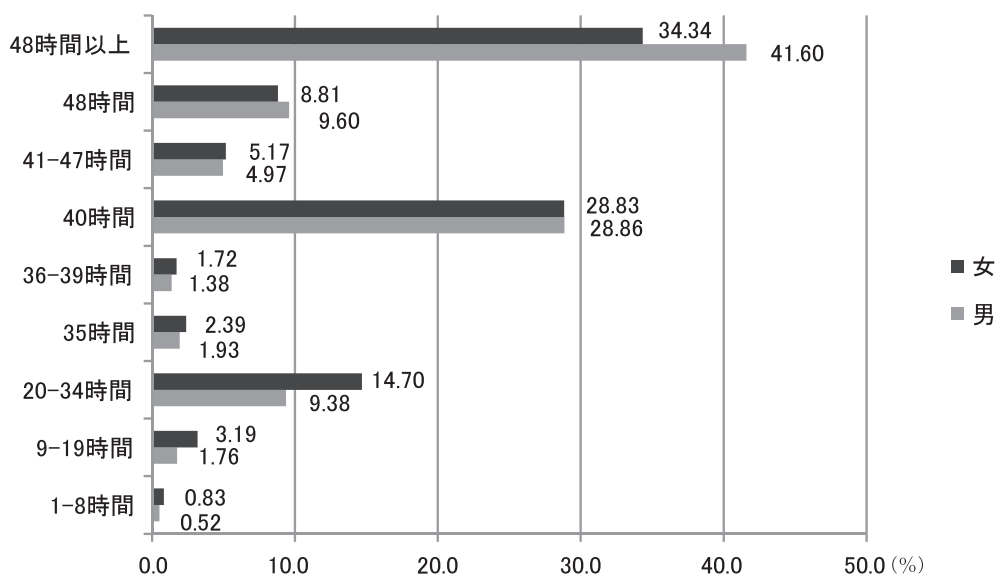
第6に、時間や精力のうえでの板挟みである。職業女性について言えば、時間的に仕事と



家庭の板挟みになるのは明らかであり、限られた時間内に家事労働をすれば、仕事はできなくなる。精力的な板挟みは表面には現れていないが、女性は家事労働が多すぎるため大きく消耗し、意欲的に仕事に従事することができなくなる。

男女別に見ると、男性の労働時間は女性より長い。1週間の労働時間が48時間以上の女性は34.34%であり、男性より7.26ポイント低い。また、1週間の労働時間が40時間未満の女性（22.84%）は男性（14.97%）より7.87ポイント高い。中国の国民の労働時間に対する調査結果によると、女性が家事労働に費やす時間は1日あたり平均4.2時間であり、男性が家事労働に従事する時間（2.02時間）の2倍以上であった。

図3 2010年男女別労働人口の1週間の労働時間



資料出所：第6回国勢調査

### 3. 女性の労働参加率の変化が就業に及ぼす影響

女性の労働参加率のこうした変化や特徴が中国の就業に及ぼす影響は、主に以下の点に表れている。

第1に、女性の労働参加率には、主に給与収入と余暇に対する潜在的な女性労働者個人の選択や好みが反映されている。我が国の「第6回国勢調査」期間に女性の労働参加率が低下したことは、我が国の女性労働者の余暇に対する選好が「第5回国勢調査」に比べて高まり、我が国の給与や福利政策、教育、社会保障などの成長の度合いが日々成熟していることを表している。また、労働市場に労働力がどのくらい供給されるかは、主に人口成長と労働参加率の高さにより決まるが、現在、中国では計画出産政策を緩めず、人口の高齢化が加速しているという背景の下に、女性労働参加率が下がるということは、中国の就業状況に少なからぬプレッシャーを与えるに違いない。

第2に、女性の若年層の労働参加率が「第5回国勢調査」より下がったことは、中国の女



性青少年の教育や研修レベルが向上し、社会労働に参加する年齢が高くなったことを示している。このことが労働市場に様々な影響を及ぼす。そして人的資本の蓄積や、若年女性の資質を向上させ、労働力大国から人的資源強国への転換を急ピッチで実現するうえで有利に働き、産業構造の向上や転換に貢献してきた。また一方で、若者の就業問題に次のような新たな矛盾も生まれた。①教育期間が延びたことで市場への若い女性労働力の供給が減り、従来の「若者が好まれる」状況に矛盾が生じるようになった。②教育期間が延びたことは労働コストの上昇を意味する。労働者は労働報酬に対する期待が高まり、更に労働コストの上昇を招く。③労働者の就業意識、職業の選択方法、職業への期待などが変化する。

第3に、中卒者の女性労働参加率が最も高くなっており、ある意味、中国では女性労働者の就業の敷居が低いことを示している。現在、労働集約型の企業が多いことから、低学歴の女性労働者は労働市場に参加しやすくなっているが、高等教育を受けた者は、職場に対する過度の期待や、不適切な職場や経済環境の影響により、労働参加率は逆に低くなっている。これにより、高等教育の人材資本活用率が大幅に低下している。ここ数年、高等教育の卒業生、特に女子大学生の就業は、あらゆる就業問題の中でも最も重要な課題となっており、こうした影響がこの課題に反映されている。

第4に、農村女性の労働参加率が都市の女性より明らかに高く、しかも農村の若年女性が労働市場に参加する年齢が都市に比べ下がった。彼女らは「新世代の出稼ぎ労働者」であり、一世代前の出稼ぎ労働者より学歴が高く、求職や生活のネットワーク効果も向上しており、流動性が高く、技能に対する渴望や權益に対する保護に長け、身分に対する関心や要求も高い。しかし、同時に就業の質は低く、流動性が高く、将来性には限界があり、職業選択の機会が少ないなどの課題に直面している。

第5に、西部の省で女性の労働参加率が最も高くなっている。これは、中国が現在経済成長長期にあり、構造転換の時期にあることに関係している。西部の省は主に労働輸出省であり、東部の省は労働輸入省である。現在、我が国は構造転換の調整過程にあり、就業をいかに増やすかが課題となっている。資本、技術、管理を刷新した新しい経済成長方式は、就業量の成長に対して排斥作用をする可能性がある。刷新し続ける経済体系において、その新しい発明や管理により排斥された人々は、新しい技能を学んで新しい仕事を探さなければならず、技術知識の更新を図らなければ、失業のリスクにさらされる。ミクロの視点から見ると、技術的な要素が高い職種でも、労働者の職探しまたは転職の難度が高まり、循環的失業者または構造的失業者の再就職が阻まれる。また一方、経済の全体的な成長により、労働者の資質に対しても、より高い要求が提示されるようになった。労働者の資質改善が市場ニーズの変化に対応できなくなれば、経済システムは稼働不能な状態に陥ってしまうであろう。

#### 4. 政策提言

「第6回国勢調査」のデータに基づいた以上の分析結果に基づき、以下のとおり政策提言する。

第1に、教育事業を大きく発展させ、人的資源開発戦略を統括的に計画・実行する。

現在、中国では女性の労働参加率のレベルが高い。とりわけ中卒者などの比較的低学歴の女性労働参加率が高い状況の下、法律や法規を通じて義務教育の期間を強制的に延長し、高等教育の産業化を推進して、中等・高等専門教育や女性の職業教育の発展を促進する。同時に、女性の各年齢層の職業で必要とされる特徴に焦点を絞り、女性労働者の生涯教育メカニズムを構築し、資質の低い労働者の転職教育や研修を強化し、就業能力と資質の引き上げを検討する。同時に、国内と国外、都市と農村の2つの市場を考慮したうえで、年齢層や学歴別の職業訓練や雇用サービスを統一的に計画・実行する。職業教育と職場の需要を連動させるメカニズムを構築し、経済成長の需要に適応させる。教育の需要と教育資源、職場の供給と労働力の供給を効率的に配分する。

第2に、就業が困難な女性に扶助を提供する。

前出の「第5回国勢調査」と「第6回国勢調査」の労働参加率を男女別に比較するとわかるように、中国では女性の労働参加率が継続的に下降傾向にある。こうした傾向は、中国の経済成長の持続可能性を弱め、もともと脆弱であった女性社会保障システムの負担を増やし、とりわけ農村労働力の女性化傾向を強める。一定期間内には、労働生産性は向上せず、技術的条件は改善されず、女性の労働参加率は低下し、労働量は全体的に減り、経済を継続的に成長させるうえで不利となる。中国では現在、女性の社会保障システムの資源不足が深刻となっている。この上、女性に対する伝統的な考え方が原因で生産年齢女性の労働参加率が低下すると、もともと不完全であった女性の社会保障システムの負担が更に重くなり、公平・公正な再分配制度の実現が難しくなる。

こうした女性労働参加率低下によるマイナスの影響に対し、各級政府は、女性の就業政策を積極的に推進し、就業が困難な女性には扶助を提供し、労働者の信念を強化し、都市の女性労働参加率を引き上げる必要がある。様々な方法で女性の就業を奨励し、とりわけ、農村の女性労働力を非農業産業へ転換させるための環境を整え、農村女性の科学・文化レベルを引き上げ、低技能の女性労働者の就業意識向上を図り、女性の労働参加率を引き上げる。

第3に、中・西部の中壮年女性の労働力を十分に開発する。

「第6回国勢調査」の省別女性労働参加率のデータから、西部の省の女性労働参加率が最も高いことがわかる。これは主に、中国が現在経済成長期で、構造転換の時期にあるという特徴に関係している。段階的な産業移転の必要性に伴い、製造型の企業や工場の多くが中・西部地区に移転した。また、こうした地域には中壮年の女性労働者が多い。以前は家庭を守る女性であったため、十分に活用されなかった人々である。こうした人々を対象とした研修を行い、継続的に知識をつけ、新しい科学技術の発展に順応させ、就業するために有利な環

境を整える。

第4に、農村の労働力に対して社会保障制度を整える。

都市と農村の格差は、中国の人口・経済の大きな特徴となっている。中国の農村では、一般的に不労所得がなく、生活のレベルを上げるには労働収入に頼るしかない。改革開放以来、農民は農業生産に従事するほか、主な就業先として郷鎮企業または沿海都市で働いてきた。出稼ぎに出る農民は青壮年の男性が多く、家を守る女性・高齢者・少年が農作業に従事していることから、農村の、とりわけ女性の労働参加率は高い水準を維持してきた。農村の高齢者の労働参加率をみると、農村では女性高齢者の労働参加率が大都市や都市より高いことがわかる。その主な理由に、農村では社会年金保障制度が都市ほど整っておらず、政府の補助が少ないか未完備で、納付や補助において地方政府の事務・財務上の権限が統一されていないなどの問題がある。そのため、農村の社会保障体系、とりわけ新しい農村社会年金保険制度を一層整えていく必要がある。新しい農村社会年金保険制度に対する政府の財政投資を更に拡大し、新しい農村社会年金保険制度の政府財政補助の仕組みを構築・整備する。中央政府と地方政府を含む各級政府の事務・財務上の権限を統一した仕組みを構築する。

第5に、都市の女性就業者の定年退職年齢を適宜検討する。

「第6回国勢調査」データの都市と農村における女性高齢者人口の労働参加率に対するデータによると、我が国では「第6回国勢調査」の時点で、50～69歳の年齢層では、都市と農村の女性労働参加率の差が30%以上となることがわかった。その理由は主に、都市の女性が一般的に50～55歳という年齢で定年退職することによる。経済や社会生活レベルが向上し、高齢化が進んで平均寿命が延びるにつれ、我が国は世界で高齢化が最も進んだ国のひとつとなった。日増しに深刻化する年金負担を緩和するために、都市の女性就業者の退職年齢を適宜検討していけば、我が国の人的資源の浪費を回避でき、年金負担も緩和され、都市と農村の格差もある程度緩和できる。

#### [参考文献]

1. 周慶行、孫慧君 (2006 (1)) 「我が国の女性労働参加率の変化傾向および効果分析[J]」 経済経緯：65-67.
2. 潘可、章元、鄢萍 (2012(9)) 「中国の女性労働参加率の低下に関する新解釈：家庭構造の変遷の視点から[J]」 人口研究：15-27.
3. 孫強、王莉 (2007(6)) 「女性の労働参加率の低下に関する考察[J]」 科技創業月刊：110-112.
4. 林原、林玳玳(2007(3)) 「経済構造転換期における中国の女性労働参加率に対する灰色関連度分析[J]」 北京交通大学学報（社会科学版）：46-50.
5. 孫芬、曹傑 (2011(11)) 「女性の労働参加率から見た我が国の社会政策の調整[J]」 社会科学家：67-81.

# 日本におけるパートタイム労働 —女性労働者を中心にした動向—

労働政策研究・研修機構 調査・解析部長  
荻野 登

## 1. 日本におけるパートタイム労働とは

### (1) 法律及び統計上の定義

日本における非正規雇用者はパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などからなる。このうち、早くから導入が図られ、数的にも最大であるのが、「パート・アルバイト」と呼称される、いわゆる正社員よりも労働時間が短い「パートタイム労働」である。いまや非農林業雇用労働者の4人に1人を占め約1200万人に及び、パートタイム労働者の約7割は女性である。

まず、どのような就業形態の労働者をパートタイム労働とするのかを、法律と統計上の定義で見ると以下のようなようになる。

法律上は、1993年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパートタイム労働法）で、「一週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者を『短時間労働者』と定義している。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」として同法の対象となる<sup>1</sup>。

統計上の定義をみると、厚生労働省の統計（「毎月勤労統計調査」など）では、「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義している。また、総務省の統計（「就業構造基本調査」など）では、「事業所においてパートと呼ばれている労働者」（呼称パート）と定義している。さらに、総務省「労働力調査」では週間就業時間別に雇用者数を調査しており、このうちの「週間就業時間35時間未満の者」がパートタイム労働者として代用されることもある<sup>2</sup>。

以下で引用するデータも調査によって、若干定義が異なる点に留意が必要となる。

### (2) 非正規雇用におけるパートタイム労働の位置づけ

日本における非正規雇用は、1950年代から高度経済成長期にかけての農閑期の出稼ぎ労働

<sup>1</sup> パート労働者比較の対象となる「通常の労働者」については、社会通念に従って「通常」と判断される労働者をいい、原則として当該事業場で同種の業務に従事する正規型の労働者を指す。こうした正規型労働者がいない場合は、同種の業務でフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者を「通常の労働者」とし、こうした労働者もいないときは1週間の所定労働時間が最長の者を「通常の労働者」としている。

<sup>2</sup> 正社員と労働時間が同じか長い労働者を「その他」としている。パートタイムでも実質的に仕事の内容や就業時間などその実態が正社員と異ならないいわゆる「疑似パート」と呼ばれる層も相当数存在する。

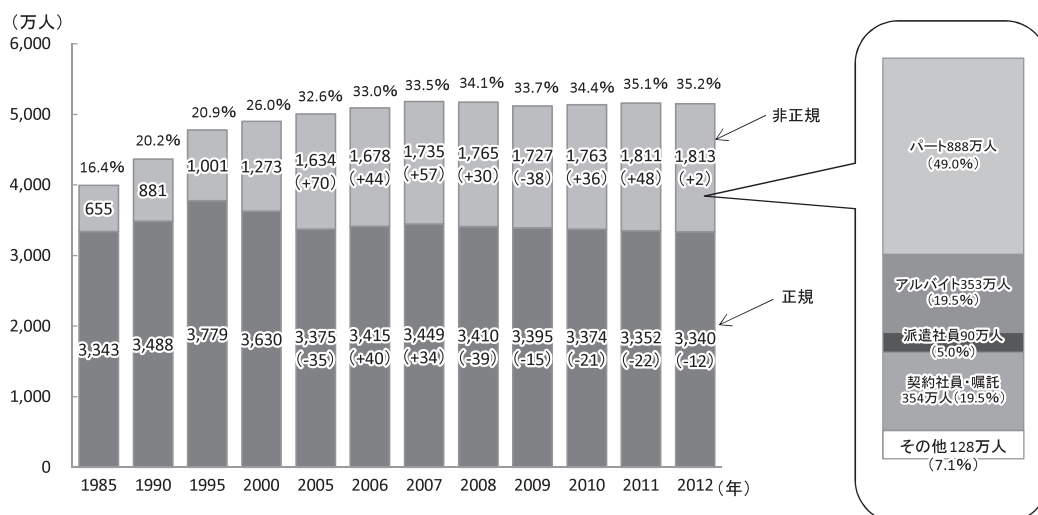


者や工場などでの臨時工の活用にはじまり、1960年代後半以降には、家内労働から転じた有配偶女性が電機機械製造業など生産工程に従事する形でのパートタイム労働が増加する。1980年代に入ると労働需要が流通・小売業を中心にサービス業関係にシフトしたことでパートタイム労働もスーパー・百貨店、飲食業といった非製造業での活用が拡大する。

1990年代初めのバブル経済の崩壊は、日本の経済・社会に深刻な影響をもたらし、これ以降、「パート・アルバイト」以外のフルタイム型の非正規雇用である派遣社員、契約社員、嘱託の増加が加速する。これらの就業形態は、有期契約が前提ということもあり、日本型雇用システムの特徴だった長期雇用、年功処遇といった雇用慣行の変化を促した。こうした経緯を経た結果、2012年現在で、非正規雇用の比率は35.2%まで高まっている（図1）。

2012年の非正規雇用の内訳をみると、パート・アルバイトは年平均で1241万人となり、前年に比べ12万人の増加となったが、契約社員・嘱託は354万人で6万人の減少、労働者派遣事業所の派遣社員も90万人と6万人の減少となっている。

図1 雇用形態別雇用者数の推移



資料出所：2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

- (注) 1) 実数の下の ( ) は前年差、棒グラフの上の割合は、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（非正規雇用労働者比率）である。  
 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）で遡及集計した数値を用いている。2011年の実数及び割合は補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値。  
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 2. パートタイム労働の量的な拡大と質的な変化

### (1) 1980年代後半以降の景気変動と女性パートの拡大

パートタイム労働がわが国に導入された当初は、正社員の補助的・縁辺的業務や定型的な単純業務に「活用」するための労働力との位置づけだった。それが1980年以降の流通・サー

ビス業等での量的な拡大とともに、その位置づけに変化が生まれる。パートタイム労働は、企業の人事戦略にとって欠くことのできない「戦力」となり、さらに2000年代に入るところから、正社員の削減もあり、従来正社員が行っていた業務をパートタイム労働が代替する「基幹化」が進展する。

過去30年に渡るわが国におけるパートタイム労働は、当初の労働力としての「活用」から「戦力化」をへて、「基幹化」へとその位置づけが変わってきたといえる。

以下ではまず、1985年から2010年までの25年間について、景気変動とパートタイム労働の量的な拡大を振り返る。1980年代後半は、正規雇用とともにパートタイム労働が増加した。1985年のプラザ合意を受けて円高不況となったが、1986年11月を谷として以降、バブル景気へ移行した。85年から1990年にかけては、正規雇用が145万人、非正規雇用が226万人それぞれ増加した。増加した非正規雇用の内訳は男性が48万人、女性が176万人となり、女性の非正規化が拡大する。この間、非正規雇用の約8割はパート・アルバイトだった。

1990年代前半、バブル経済が崩壊し、景気後退局面に入ったが、1992年初めまでは人手不足感が高く、雇用は大幅に増加した。90年からの5年間で、正規雇用が291万人と大幅に増え、非正規雇用も120万人増加した。正規雇用は男性が182万人増、女性が109万人増となる一方、非正規雇用は男性が21万人増であったのに対し、女性はその約5倍の99万人増加した。

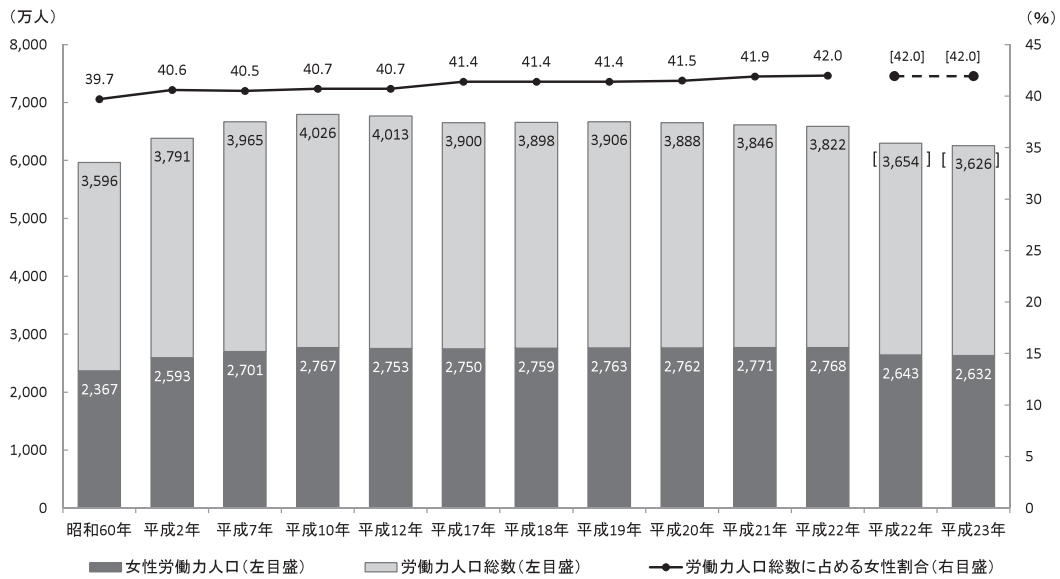
正社員数はバブル経済の崩壊以降も、1997年までは増加していたが、それ以降、減少傾向に転じる。反対に非正規労働者の数は一貫して増え続け、パートタイム雇用も伸び続ける。95年から2000年にかけて、35～44歳層の正規雇用が減少したことなどにより、正規雇用は男性が67万人減、女性が82万人減となった。しかし、非正規雇用は男女の全年齢層で増加し、男性が82万人増、女性が189万人増となった。ここでも非正規雇用の増加のほとんどはパート・アルバイトであり、女性の非正規雇用は55～64歳層で53万人増、25～34歳層で46万人増、45～54歳層で45万人増となった（図2）。

1990年代後半から、こうした非正規労働が増加した背景として、もうひとつ以下の点を指摘することができる。バブル経済崩壊以降、長期にわたる景気低迷が続いたため、企業が正社員の採用を抑制した。バブル経済崩壊から2000年初めは「就職氷河期」とよばれ、この期間に、非正規雇用は増加の勢いが加速した。高校や大学を卒業した後、正社員につけないいわゆるフリーターが大量に出現し、社会問題となってきた。

こうした経緯をたどった結果、パートタイム労働者数は、80年の390万人から2000年代に入ると約1200万人へと3倍に増加した。

とはいえ、パートタイム労働の最大の担い手は女性、しかも主婦層であることに変わりはない。長期不況の間、企業の人件費抑制ニーズに合致したのが、女性のパートタイム雇用であったと考えられる。労働力調査で男女別のパート・アルバイトの比率をみると、パート・アルバイト比率の上昇は、主に女性のパート・アルバイトの増加によってもたらされたものであることがわかる。

図2 労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 平成22年及び23年の [ ] 内の実数及び比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

2000年代前半も、正規雇用が大幅に減少した一方、パートタイム以外の非正規雇用が大幅に増加する。2000年から5年間で、正規雇用が256万人減少した一方、非正規雇用が360万人増加した。男性の正規雇用の減少が大きかった一方、非正規雇用は男女ともに増加した。この間の特徴は、契約・嘱託、派遣といったパートタイム雇用以外の非正規雇用が増加したことであり、非正規雇用が従来の雇用調整弁ではなく、正社員の代替の役割を果たしていくようになる。

この間に非正規雇用のフルタイム化が進み、この結果、わが国の労働市場は、非正規雇用の多様化がさらに進展することになる。加えて、60歳以上の非正規雇用者（嘱託と呼ばれることが多い）が増加してきたことで、非正規雇用全体に占める高年齢者の比率が上昇しており、いわば、非正規労働者の高年齢化も進んでいる。

## (2) パートタイマーの質的な変化

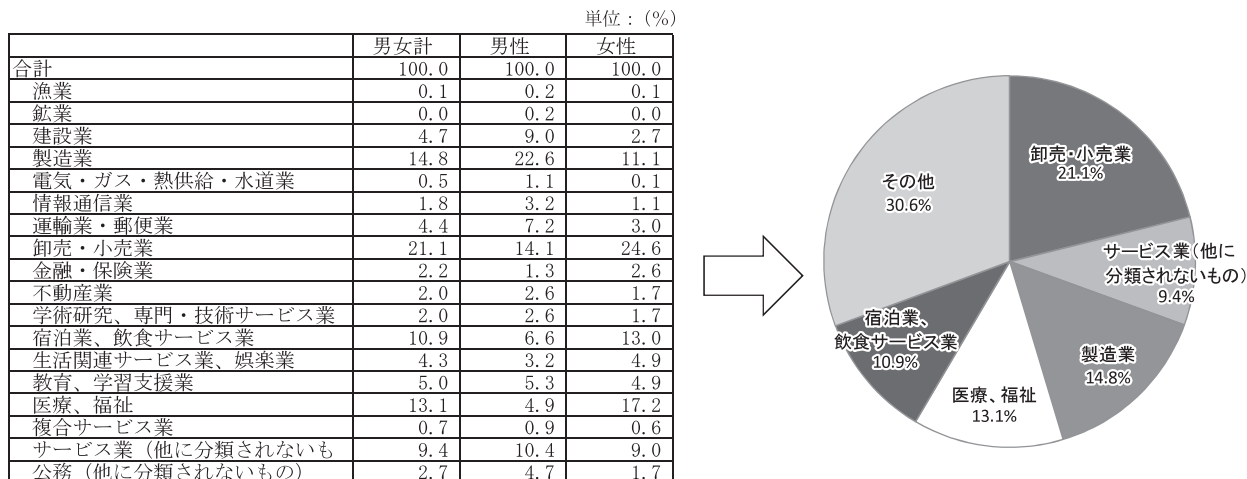
先述したように、1990年代後半からパートタイム労働者の増加スピードは一層早まり、量的な拡大が進行した。2009年時点（労働力調査）で業種別にパートタイム労働者の分布をみると、パートタイム労働者は、「卸売・小売業、飲食店」（21.1%）、「製造業」（14.8%）、「医療・福祉」（13.1%）「宿泊業、飲食サービス」（10.9%）で占める割合が高い（図3）。

また、業種別にパートタイム労働者比率の最近の変化をみると、とくに「卸売・小売業」、「宿泊業、飲食サービス」、「医療・福祉」で上昇が著しい。この増加の背景には、スーパーなど規模の大きい「卸売・小売業」、また少子高齢化を背景に産業規模が拡大している「医療・福祉業」での新規開店・開業やパートタイム労働者比率の引き上げが影響しているとみられ



る。これに加え、外食産業やコンビニエンスストアなど、パート・アルバイトを多用する新しい業態の登場・成長を反映していると考えられている。

図3 業種別パートタイム労働者の分布



資料出所：労働力調査（平成21年）（総務省）

パートタイマーの就業実態を見ると、勤続年数が伸びる一方、販売・営業職、専門・技術職や役職に就いている者の割合が増加するなど、職種や職務内容において多様化が進んでいる。

この結果、企業にとって、パートタイムの重要度はますます高くなる。先に触れた、「活用」から「戦力化」さらに「基幹化」のプロセスをたどるなか、企業にとってパートタイムなしでは、企業の人事戦略が成り立たないほどの位置を占めることになる。

ここまでのプロセスはあくまでも企業側のニーズに沿った動きといえるが、働く側にも意識面、実態面で変化がでてきている。

働く理由などの意識面の変化については、後述するが、正社員の補助・単純業務だけではなく、基幹的な仕事を希望し、知識や技術を活かしたいなど積極的な意欲を持つ者が増加している。

このようにパートタイム労働がわが国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイマーの能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

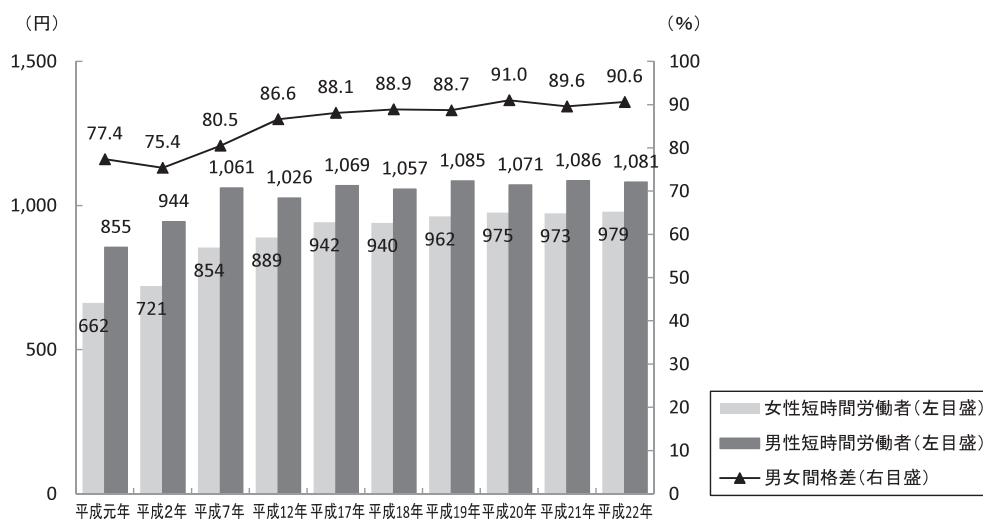
### （3）女性短時間労働者の就労状況

2011年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、女性短時間労働者の平均勤続年数は5.6年で、前年に比べ0.2年長くなった。男性は4.8年で、前年に比べ0.4年長くなった。

同年の女性短時間労働者の1日当たり所定内実労働時間は5.2時間で前年と同じであった。また、月間の実労働日数は17.3日となり前年に比べ0.1日減少した。男性の1日当たり所定内実労働時間は5.4時間（前年同）、実労働日数は15.9日（前年差0.1日減）であった。

2011年の女性短時間労働者の賃金をみると、1時間当たりの所定内給与額は988円で、前年に比べ9円増加、一方男性は1,092円で、前年に比べ11円増加した。また、男女間の賃金格差（男性＝100.0とした場合の女性の給与額）は90.5となり、前年に比べ0.1ポイント低下した。なお、短時間労働者に支給された年間賞与その他特別給与額は、女性は3万2,100円と前年同であった。男性は3万4,200円で前年より300円増加している（図4）。

図4 短時間労働者の1時間当たり所定内給与額と男女間格差の推移



また、厚生労働省が「賃金構造基本統計調査」（2010年）を特別集計し、分析した過去からの推移と企業属性・性別などでの特徴をみると、男女とも、1990年～2001年は一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差が拡大したが、2001年～2010年は格差が縮小している。また、企業規模別に見ると、大規模企業ほど賃金格差が大きい。

産業別にみると、男性では、学術研究、専門・技術サービス業、運輸業、郵便業、複合サービス事業等では、格差は相対的に小さい。その一方、不動産業、物品賃貸業、卸売・小売業、金融業・保険業等では、格差は相対的に大きい（2010年）。女性では、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業等では、格差は相対的に小さいが、不動産業・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、情報通信業等では、格差は相対的に大きい。

就業先としては、事務職を希望する女性パートタイムが多いものの、事務仕事を中心の職場では、男女間の格差が大きい実態にある（表1）。

表1 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差（企業規模別、産業別）

	賃金格差（一般労働者=100）									
	男性					女性				
	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年
合計	56.5	54.3	49.9	51.5	53.6	69.8	69.0	65.3	68.7	69.4
1000人以上		42.5	39.1	39.5	43.0		60.7	56.9	58.2	59.5
100-999人		56.3	53.1	56.8	57.3		70.9	65.0	70.0	70.9
10-99人		65.1	60.7	63.0	65.5		74.6	72.3	77.2	78.3
建設業		81.2	67.2	705.0	65.3		74.6	72.1	72.0	74.4
製造業		57.0	52.7	53.6	58.5		75.2	72.4	70.9	72.2
運輸・通信業		70.2	61.3				65.3	61.9		
情報通信業				52.3	61.7				60.4	66.4
運輸業				74.1					75.2	
運輸業、郵便業					69.0					74.2
卸売・小売業、飲食店		46.0	43.8				70.2	65.6		
卸売・小売業				48.4	48.1				70.3	68.2
金融・保険業		42.2	42.0	47.6	48.2		58.6	63.4	62.3	69.5
不動産業		45.9	43.7	45.0			70.3	64.9	67.9	
不動産業、物品賃貸業					47.0					63.9
サービス業（※）		59.3	53.7				71.4	67.1		
学術研究、専門・技術サービス業					74.9					66.0
飲食店、宿泊業				57.9					81.8	
宿泊業、飲食サービス業					60.4					80.6
生活関連サービス業、娯楽業					63.0					80.4
教育、学習支援業				56.0	55.6				70.3	71.1
医療、福祉				59.0	64.6				78.6	80.9
複合サービス事業				74.0	66.4				69.4	68.8
サービス業（他に分類されないもの）（*）				54.2					72.2	
サービス業（他に分類されないもの）（**）					65.2					74.0

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計（1990年は「平成15年版労働経済白書」による）

（注）1）民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。

2）時間当たり所定内給与額は、一般（パートタイム）労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般（パートタイム）労働者について平均したもの。

3）産業分類は1995年は昭和59年改定産業大分類、2001年は、平成5年改定産業大分類、2006年は平成14年改定産業大分類、2010年は平成19年改定産業大分類であり、厳密には比較できない。

サービス業の（※）は昭和59年改定産業分類、平成5年改定産業分類、（\*）は平成14年改定産業分類、（\*\*）は平成19年改定産業分類。

卸売・小売業の2010年は卸売業、小売業、金融・保険業の2010年は金融業、保険業。

パートの人数の少ない鉱業（2010年は鉱業、採石業、砂利採取業）、電気・ガス・熱供給・水道業は掲載していない。

### 3. パートタイムとして働く理由・雇う理由

#### （1）パートタイムとして働く理由

##### ①「家計補助」から「生活維持」が増加傾向

80年代から一貫してパートタイム労働の主力は主婦ということになる。近隣の地域で働ける場を見つけて、家計の補助のために働くというのが、主な働く理由だった。しかし、長引く景気低迷で、学卒後、正社員になれなかったため、やむを得ず非正規雇用につく若年フリーターと呼ばれる人が増加するなど、家計補助的な労働者だけではなく、主たる生計者が多数存在してきている。

最近の変化を厚労省の5年おきに実施しているパートタイム労働者総合実態調査（事業所調査・個人調査）とJILPTのパート労働法施行後の影響を検証したアンケート調査（事業所調査・個人調査）をもとに分析する。

2006年のパートタイム労働者総合実態調査によると、働いている理由別のパートの割合（複

数回答)をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が53.9%と最も高い割合となっており、次いで「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」31.0%、「生きがい・社会参加のため」30.8%、「時間が余っているため」23.9%、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」22.7%の「こどもに手がかからなくなったため」21.3%の順となっている。

なお、主な収入源別のパートの割合について男女別にみると、男性では「主に自分の収入で暮らしている」61.4%が、女性では「主に配偶者の収入で暮らしている」68.6%が最も高い割合となっている。

一方、女性パートだけに絞って、2010年のJILPT「短時間労働者実態調査」をみると、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」(15.4%)と「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠」(31.8%)をあわせると5割弱が、「生活維持」のために働いていると回答している(図5)。

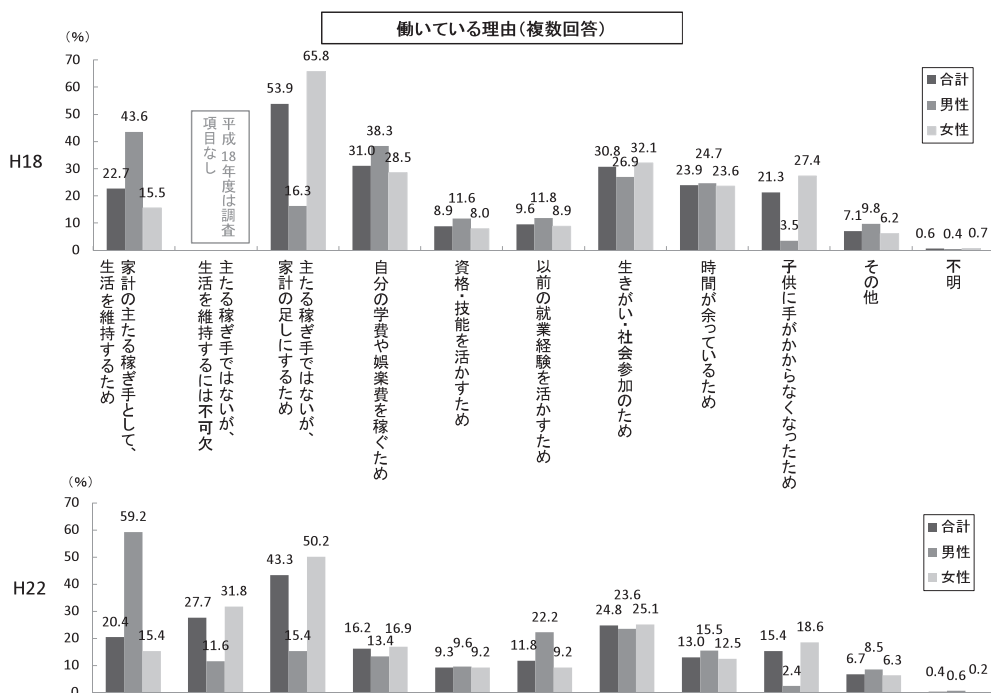
パートタイムの就業意識を民間の就職紹介企業は「生活維持型:最低限の生活費を稼いだり、ローン返済などを行う」、「家計補助型:将来に向けた貯蓄や、教育費などの支払いを行う」「生活向上型:レジャーや趣味などに必要な費用を増やす」に分けている。同社が発表した2012年の『パート白書』では、主婦パート(パート・アルバイトで働く20歳以上の既婚女性)に、現在、どのような目的で働いているかを聞いたところ、『家計補助』のために働いている」が44.4%で最も多いが、次いで、「家計の主たる稼ぎ手ではないものの、『生活維持』のために働いている」が35.9%と続き、『生活向上』のために働いている」が18.8%となっている。

このように、長期化する景気低迷の影響が、パートタイムの働く目的として「生活向上」「家計維持」を減少させ、「生活補助」を目的とするパートタイムの数を押し上げつつあると見ることができる。

なお、若年層におけるフリーターと呼ばれるパートタイム労働者増加の影響も、データに現れつつある。厚労省の同調査では、年齢階級別にみると、男性では30歳以上で「主に自分の収入で暮らしている」が、女性では25歳以上で「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ最も高い割合となっており、それ以下の年齢階級では男女ともに「主に親の収入で暮らしている」が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいるパートでは、男性は「主に自分の収入で暮らしている」(82.9%)が最も高い割合となっているのに対し、女性は「主に配偶者の収入で暮らしている」(93.9%)が最も高い割合となっている。また、配偶者がいないパートでは、男性は「主に親の収入で暮らしている」(56.5%)が最も高い割合となっているのに対し、女性は「主に自分の収入で暮らしている」(51.0%)が最も高い割合となっている。

図5 短時間労働者の就業理由（個人調査）



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）  
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

## ②社会保険適用と103万円、130万円を壁とした年収調整

正社員よりも所定労働時間が短く、依然として家計補助を理由に働くパートタイムが多い中、「配偶者控除」や「社会保険」への加入は、就労のあり方を大きく左右する重大な問題となる。このため、控除の適用や保険加入を回避するために年収調整を行うパートタイムも少なくない。

現行の社会保険（厚生年金保険・健康保険）のパートタイム労働者への取り扱いは以下のとおりとなっている。

まず、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入については、通常労働者のおおむね4分の3以上の労働時間（1日8時間=6時間、1週40時間=30時間、1月20日=15日）以上の者については、社会保険に加入させなければならないとしている。

また、雇用保険については、週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用見込みがあることが加入条件となっている（2010年4月から短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大が図られた。従前は「6カ月以上の雇用見込み」となっていた）。

また、所得税については年収103万円以下、住民税については年収100万円以下であれば非課税だが、それを超えると税金が生じる。

このように、日本の場合、所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないこと、さらに、130万円を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないことから、その範囲に年収を抑えるため、就



業調整を行うパートタイムも少なくない。2011年の厚労省パートタイム労働者総合実態調査によると、過去1年間（2010年6月～11年5月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無別のパートタイムの割合をみると、「就業調整をしている」が15.6%、「就業調整をしていない」が73.3%となっている。

就業調整をしているパートタイムについて男女別にみると、男性では11.2%、女性では17.5%となっている。配偶者の有無別にみると、「就業調整をしている」は、配偶者がいるパートでは男性で9.8%、女性で21.0%となっており、配偶者がいないパートでは男性で12.6%、女性で8.1%となっている。

また、就業調整をしているパートの就業調整の理由（複数回答）についてみると、男女とも「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」がそれぞれ42.2%、61.5%と最も高い割合となっている。また、女性ではこれに次いで「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」43.1%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」33.0%の順で高い割合となっている。

## （2）パートタイムを雇用する理由

### ①雇用理由トップの「人件費が割安」に変化

2006年と2011年の厚労省のパートタイム労働者総合実態調査を比較すると、企業のパートタイムを雇用する理由に変化が見られる。後述する2008年4月に施行された改正パートタイム労働法が影響している面もあるとみられる。

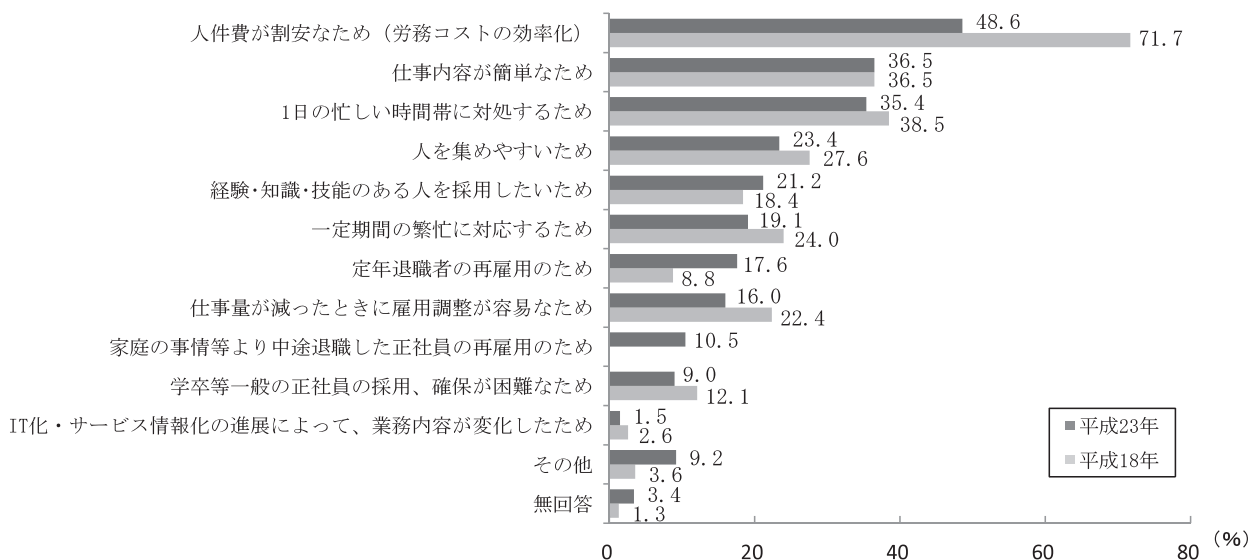
まず、正社員とパートの両方を雇用している事業所について、パートタイムを雇用する理由（複数回答）をみると、トップに「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（48.6%）があがったことには変わりはないが、前回調査は71.7%だったので、20ポイント以上ダウンしている。次いで「仕事内容が簡単のため」36.5%（前回36.5%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」35.4%（前回38.5%）の順となっている。

また、前回調査と比較すると「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」とする事業所の割合が大きく低下しているのに対し、「定年退職者の再雇用のため」、「経験・知識・技能のある人材を採用したいため」とする事業所の割合は上昇している。前者は先に触れた非正規雇用の「高齢化」、後者は「基幹化」を反映した数字と言える。また、「仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため」も前回調査より6.4ポイント低下し、16%となった。パートタイム労働の活用実態を反映するように、パートタイムを雇用調整弁と考える企業の割合も着実に低下傾向にある（図6）。

産業別にみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」をあげる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ61.0%、42.7%、「電気・ガス・熱供給・水道

業」では「定年退職者の再雇用のため」が48.4%、「金融業、保険業」では「経験・知識・技能のある人を採用したいため」が44.6%、「不動産業、物品賃貸業」では「仕事内容が簡単なため」が48.5%と他の産業に比べ高い割合となっている。

図6 パートを雇用する理由別事業所割合（複数回答）  
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



②パートタイム労働比率の増加が給与減少の要因に

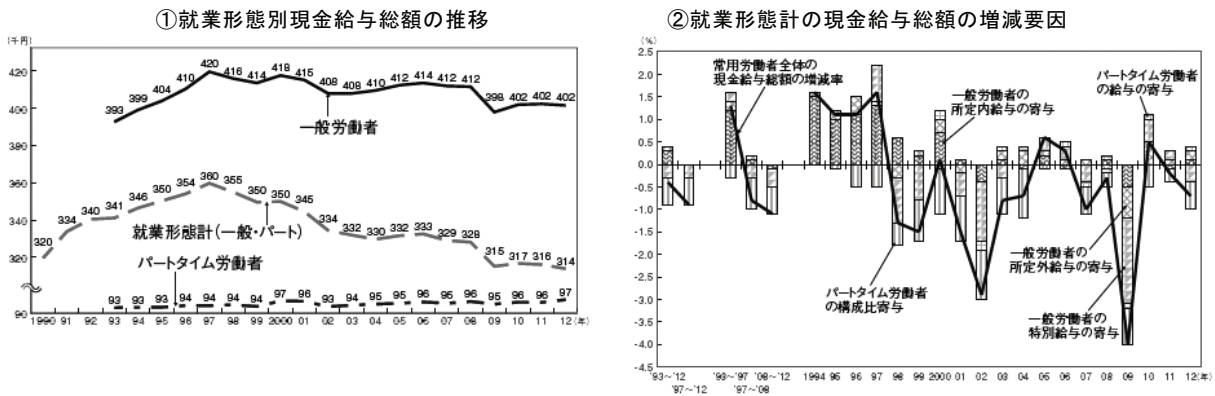
日本では1997年以降、所定内給与の減少が続いている。労働者全体に占めるパートタイム労働者の比率が上昇していることが、一人当たり所定内給与の恒常的な押し下げ要因となっていると考えられる。先に触れた、雇用理由で「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」がもっとも多いことから、企業の人件費抑制とパートタイム労働者比率の上昇が平均賃金の下落にむすびついているものとみられる。

これに関して、厚生労働省が「労働経済の分析（労働経済白書）」（2013年版）の中で分析している。現金給与総額の推移をみると、就業形態計については1997年の36.0万円（月間）をピークに減少が続き、2012年は1997年と比較して12.8%減少している。この間、一般労働者については4.3%の減少、パートタイム労働者については3.4%の増加となっている。

現金給与総額について、パートタイム労働者は増加し、一般労働者の減少幅も4.3%であるにもかかわらず就業形態計が12.8%減少しているのはなぜなのか。白書によると、就業形態計の現金給与総額の増減を、一般労働者の所定内給与の伸び、一般労働者の所定外給与の伸び、一般労働者の特別給与の伸び、パートタイム労働者の給与の伸び、パートタイム労働者比率の変化の5つの要因に分解すると、「相対的に現金給与総額の低いパートタイム労働者の比率の上昇が一貫して現金給与総額の減少要因となっていることがわかる」としている（図7）。



図7 現金給与総額の減少の要因



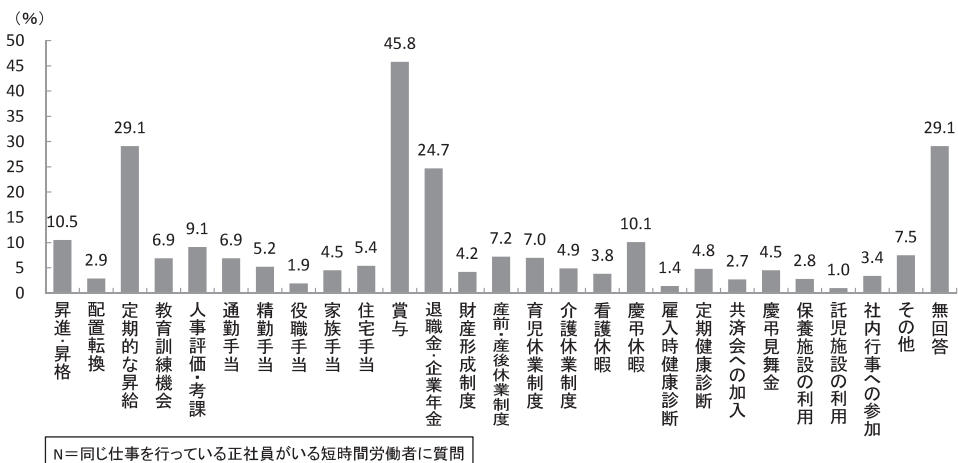
#### 4. パートタイム労働者は何に不満を抱いているのか

では、パートタイム労働者は何に不満を抱いているのでしょうか。

厚生労働省の2011年「パートタイム労働者総合実態調査」(個人調査)によると、パートとして働く人のうち、「不満・不安がある」は54.9%と、パートタイム労働法の改正前だった前回調査(2006年)の63.9%に比べ割合は低下した。不満・不安の内容としては、「賃金が安い」が49.6%と最も高くなっている。また、自分の待遇について、職場の上司や人事担当者などに説明を求めたことが「ある」は20.4%で、このうち「説明があり納得した」は70.6%、「説明はあったが納得しなかった」21.4%、「説明してもらえなかった」8.0%となっている。

同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合に、賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの(複数回答)では、「賞与」(45.8%)、「定期的な昇給」(29.1%)、「退職金・企業年金」(24.7%)——などの割合が高かった(図8)。

図8 賃金以外の処遇等で納得できないと考えているもの



#### 5. パートタイム労働対策及び法律の制定・改正

##### (1) 80年代からパートタイム労働法制定までの動向

80年代からパートタイム労働者が増加し、量的な拡大とあわせて、質的にも活用段階から戦力化、さらに基幹化も進展している。流通・サービス産業の職場では、いまやパートタイム

労働者の比率が 8 割以上のところも珍しいことではない。

こうした変化とあわせて、パートタイム労働者に対する政策対応や法的環境の整備が進められてきた。とはいえ、パートタイム労働者に対する政策上の特徴として、「男女間、あるいは正社員とパートタイマーの間の均等対策が総じて遅れたことが挙げられる。80年代に入ってから、ようやくこれらに対する具体的措置が講じられるようになったが、依然として他の国に比べれば、男女間、あるいは正社員とパートタイマーの間の賃金格差が大きい」（樋口 2001）ことを指摘することができる<sup>3</sup>。

1980年代以前における、パートタイム労働対策の嚆矢は、1969年、婦人少年問題審議会が行ったパートタイマーの保護と労働条件の向上、パートタイム雇用制度の整備を柱とするパートタイム労働者への雇用対策に関する建議であろう。これを受け翌1970年、労働省婦人少年局長が通達として「パートタイム雇用は、身分的区分ではなく、短時間就労というひとつの雇用形態であり、パートタイマーは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」との定義を初めて示した。

その後、旧労働省は1984年12月、パートタイム労働対策要綱を策定し、パートタイム労働者の定義を「その者の1日、1週または1カ月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」とすることが適当であると提起する。さらに、①雇い入れ通知書による労働条件の明示②就業規則の作成——などを軸とするパートタイム雇用管理改善の指導を強化する。

また、旧労働省は1988年6月に労使及び学識者で構成する「パートタイム労働問題専門家会議」を設置し、パートタイム労働者福祉法（仮称）の制定を検討するが、経営側の反対もあり、法制化は見送られた。一方、88年の労働基準法改正時に有給休暇のパート労働者への比例付与を条文化する。

翌89年6月、労働省は「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を策定し、福利厚生施設の利用や退職金支給の努力義務などを盛り込んだ。さらに同年の雇用保険法改正で週22時間以上働くパートタイム労働者に雇用保険の適用拡大を図った。

## （2）パートタイム労働法の制定（1993年）

1992年に設置された労使及び学識者による「パートタイム労働問題に関する研究会」は同年10月に報告書を発表した。これを受け、1993年5月、事業主による「パートタイム労働者」の雇用管理改善について、包括的な努力義務を規定する「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が制定された。背景には、「パートタイム労働者」が

<sup>3</sup> 雇用における男女間の均等な機会および待遇の確保を目的とする男女雇用機会均等法は1985年に制定された。募集・採用・配置・昇進については事業主に機会均等への努力義務を課し、定年・退職・解雇については差別的取り扱いを禁止した。97年、2006年と2回改正が行われている。性別を理由とする差別禁止の範囲が拡大され、男女双方に対する差別の禁止に拡大すると共に、禁止事項の追加と明確化、実効性の確保が行われている。

1991年に800万人を超え、雇用の不安定さや、正社員と比べた賃金その他労働条件面の格差など、「パートタイム労働者」をめぐるさまざまな問題が表面化してきたことがある。ただし、同法の基本的な役割は、パートタイム労働者の雇用管理の改善であり、労働条件を直接規律する規定を中心とはしていない。

同法では、「パートタイム労働者」を「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常労働者の一週間の所定労働時間に比べ短い労働者」と定義し、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、育児介護休業法などすべての法が適用されることを改めて明示した。併せて、いわゆる均衡処遇について「就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮した、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、その能力を有効に発揮することができるよう努めなければならない」（第3条）とし、努力義務を規定した。

しかし当時としては、「パートタイム労働者」の処遇のあり方について労使の意見の隔たりが大きかったこともあり、同法の付帯決議には「施行後3年を経過した場合において検討を加え、必要な措置を講ずる」との附則が盛り込まれた。これを受け旧労働省は1996年10月、「パートタイム労働に係わる調査研究会」を設置して、パートタイム労働対策のあり方について検討を開始した。その結果、1998年2月に、女性少年問題審議会建議として、①労働条件をめぐるトラブルの防止②有期労働契約の「パートタイム労働者」の雇用の安定の確保③通常労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保——などの対応すべき中心的な課題がまとめられた。うち①②に関しては、1994年4月に雇入れ通知書の義務化が明記されるとともに、同時に改正された労働基準法第5条（労働条件の明示）に賃金、労働時間その他の労働条件の明示が盛り込まれ、より強い法的強制力を持って規制されることになった。

こうしたなか、丸子警報機事件（1996年 長野地裁上田支部判決）では、臨時社員（女性パートタイム）の賃金が同じ勤務年数の正社員の8割以下となるときは、使用者に許された裁量を逸脱したものとし公序良俗違反（民法90条）として無効とされるなど、均等・均衡待遇の理念による差別禁止を求める判断が下され、政策にも影響を与える。

### （3）均等・均衡待遇の概念を盛り込んだ2007年のパートタイム労働法改正

厚生労働省に設けられた学識者による「パートタイム労働研究会」は、2001年に発表したパートタイム労働対策の今後のあり方に関する報告書で、「短時間労働者の均衡処遇のためのガイドライン案」を提起し、さらに法制化の必要性についても言及した。企業が基幹化だけを進め、待遇改善がともなっていないことを問題視し、正社員との比較に応じて、パート処遇が決定されるべきとする均衡処遇の原則に基づいたパートタイム労働法の法改正を求めた。また、均衡処遇の概念が打ち出されただけではなく、基幹化の進展の妨げになる就業調整の問題を解決できる中立的な税・社会保険制度の構築、さらには基幹化の先にある正社員化の促進を求めた点もこれまでになかった視点だといえる。ここに到って初めて、正社員との処

遇格差についての対策が動き出すことになる。

2003年8月にはパートタイム労働指針が改正され、パートタイマーと正社員との間の均衡を考慮した処遇の考え方が具体的に示された。「働きに応じた公正な処遇」のためには、正社員も含めた総合的な働き方や処遇の見直しも検討課題であることを強調した。

こうした動向を受け、同法は2007年に改正され、2008年4月から施行された。同法が1993年に制定されて以来15年を経て、初めての抜本改正となった。

今回の法改正の目的は、適正な労働条件の確保等のほか、通常の労働者への転換の推進、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて、福祉の増進、社会経済の発展に寄与するものとしている（第1条）。

### <改正法のポイント>

- 短時間労働者の雇入れ時に、労働基準法第15条（違反した場合は30万円以下の罰金）に基づく一般的な労働条件に関する文書（契約期間、就業場所、従事すべき業務、始業終業時刻、所定時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、賃金の決定方法や支払い方法、退職に係る事項等）を交付することを義務として定めてきたが、改正パートタイム労働法第6条では新たに、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を、文書交付等により、明示することを義務づけた（違反した場合は10万円以下の過料）。
- 通常労働者と同視すべき短時間労働者（職務・人材活用の仕組み等が同じで実質無期契約）について、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他あらゆる待遇面で差別的（不利益）に取扱うことを違法として初めて禁止した（第8条）。
- 短時間労働者の処遇について、職務及び人材活用の仕組み等に係る通常労働者との異同に基づき、均衡のとれた待遇を確保するために、事業主が講ずべき一連の措置を定めた。具体的には第9条1項で、短時間労働者全般の処遇をめぐり、職務関連賃金（基本給、賞与、役付手当等）については、通常労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定するよう努めなければならないと規定した。また、同条2項は正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の処遇について、人材活用の仕組み等が同一の期間は、通常労働者と同じ方法（同一の賃金テーブルや基準を適用）で賃金を決定する努力義務を課した。さらに、第11条ではすべての短時間労働者を対象に、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）の利用機会を、通常労働者と同様に与えるよう配慮しなければならないなどとした。
- 雇入れ後、短時間労働者から求められた場合には、労働条件の文書交付、就業規則の作成手続き、差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常労働者への転換推進措置に関して、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を義務化した（第13条）。
- すべての短時間労働者を対象に、通常労働者への転換を推進するための措置を講ずるよう、事業主に義務づけた。具体的な措置としては、①通常労働者を募集する場合に、その内容



をすでに雇っている短時間労働者に周知すること②通常労働者のポストを社内で公募する場合に、すでに雇っている短時間労働者に応募する機会を与えること③短時間労働者が通常労働者に転換するための試験制度を設けること④その他、通常労働者への転換を促進するための措置（例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受けられるよう必要な援助をする等）――のいずれかとしている（第12条）。

- 教育訓練に関しては、通常労働者と職務が同じ短時間労働者に対し、既に当該能力を有している場合を除き、職務の遂行に必要な能力を付与するためのものを同様に実施する義務を課した（第10条1項）ほか、職務の異同を問わず通常労働者との均衡を考慮し、短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じて実施する努力義務を求めた（同2項）。
- 短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合は、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者が短時間雇用管理者を担当するなどして自主的な解決を図るよう、事業主の努力義務を定めた（第19条）。また、改正法が、事業主に義務づけている事項をめぐり、自主的解決が困難で紛争に発展した場合の裁判外処理手続きとして、①都道府県労働局長による助言、指導、勧告（第21条）②個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会（均等待遇調停会議）による調停（第22条）――の仕組みを整備して実効性を担保した。

なお、以下の表で通常の労働者と比較した差別禁止や均衡に関するルールをまとめる。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の 仕組みや運 用など(人事 異動等の有 無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必 要な能力を付 与するもの	左以外のもの (キャリアアッ プのための訓 練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、 社宅の貸与 等)
①通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期or反復 更新により無 期と同じ						
②通常の労働者と職務の内容と人材活用 の仕組みや運用などが同じ パートタイム労働者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は 同じ	—						
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者			△	—	△	△	○	—
異なる	—	—						

(講じる措置)

◎・・・パートタイム労働者であることによる差別取扱いの禁止 ○・・・実施義務・配慮義務

□・・・同一の方法で決定する努力義務 △・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘定する努力義務

#### (4) 改正パートタイム労働法の影響（JILPT短時間労働者実態調査2010年）

##### ① 6割超が雇用管理を見直す

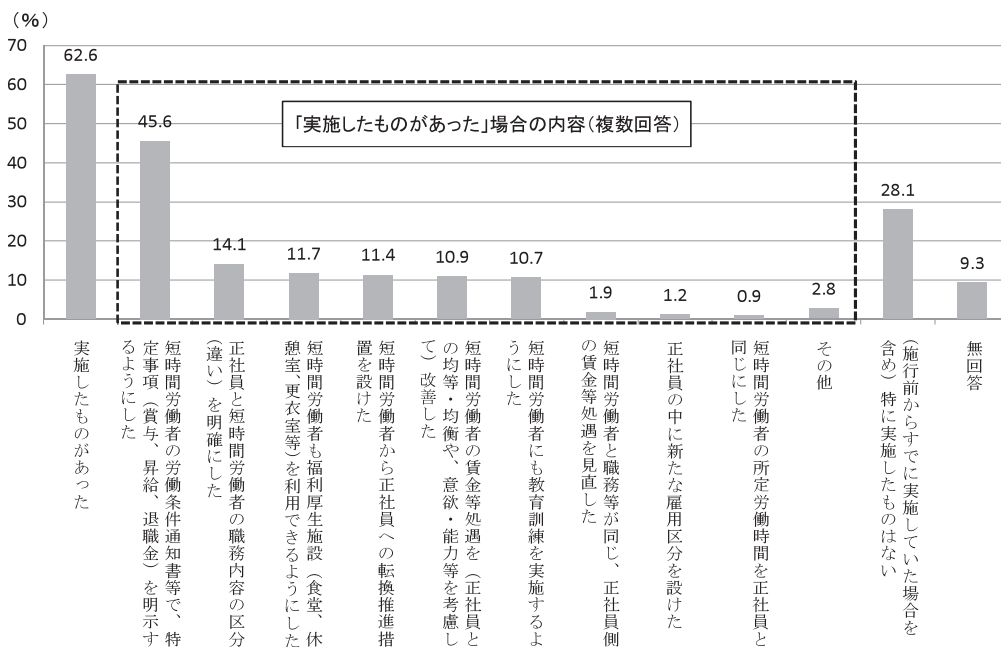
改正パートタイム労働法の施行から2年を経過した時点における、短時間労働者の雇用管理状況や就労実態を把握するため、JILPTは調査を実施した。

その結果、改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直しについては、62.6%

の事業所が「実施したものがあつた」、28.1%の事業所が「(施行前からすでに実施していた場合を含め) 特に実施したものはなし」と回答した。

実施したものの具体的な内容(複数回答)としては、「労働条件通知書等で、特定事項(賞与、昇給、退職金)を明示するようにした」が45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」(14.1%)、「短時間労働者も福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)を利用できるようにした」(11.7%)、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」(11.4%)、「短時間労働者の賃金等処遇を(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し改善した」(10.9%)、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」(10.7%)——と続く(図9)。

図9 改正パートタイム労働法の施行を機に実施したもの

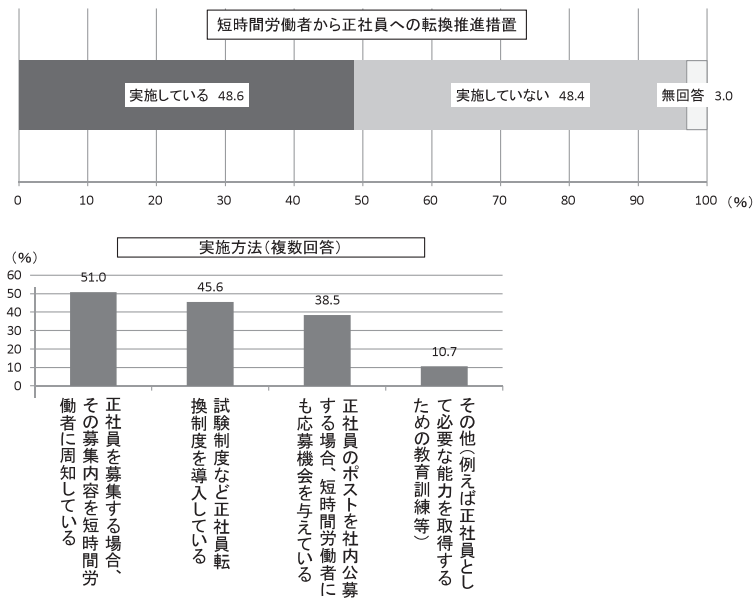


短時間労働者から正社員への転換推進措置については、「実施している」事業所が全体の48.6%で、「実施していない」の48.4%とほぼ同数だった。

「実施している」場合の方法(複数回答)としては、多い順に「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」(51.0%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(45.6%)、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」(38.5%)、「その他」(10.7%)——などとなった(図10)。

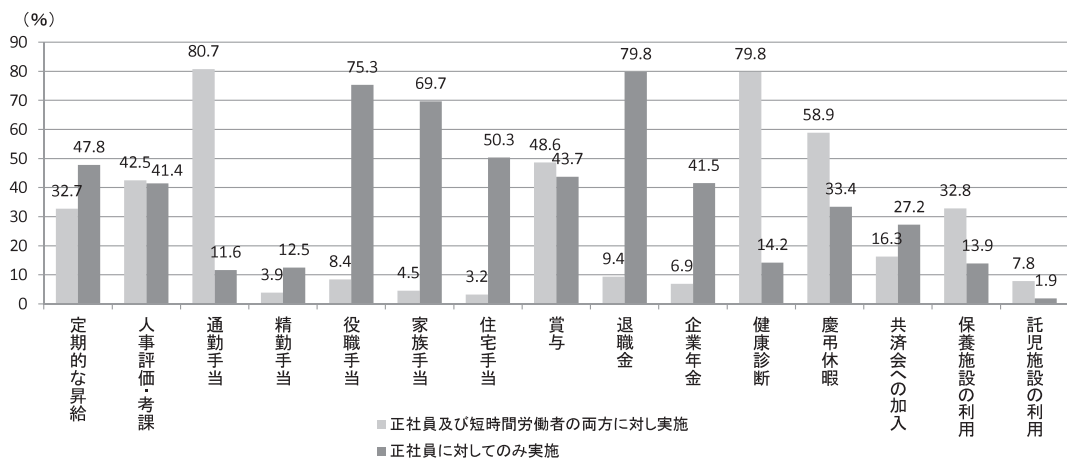
また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」場合に、中間的な雇用形態を経由させているか(複数回答)については、「フルタイム有期契約労働者」が29.8%、「無期契約社員」が5.6%、「短時間正社員」が3.9%——となり、「設けている」が36.8%。「設けていない(直接転換)」が59.4%だった。

図10 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



また、手当等及び各種制度の実施状況（複数回答）は正社員に実施している手当等及び各種制度のうち、短時間労働者に対しても実施しているものとしては、「通勤手当」（80.7%）、「健康診断」（79.8%）、「慶弔休暇」（58.9%）などが多かった。逆に、正社員に実施している手当等及び各種制度のうち、短時間労働者に対して実施していないものとしては、「住宅手当」（3.2%）や「家族手当」（4.5%）等があり、理由としてはともに「人材活用の仕組みが異なるから」（それぞれ47.5%、48.2%）が多かった（図11）。

図11 正社員・短時間労働者に対する手当等及び各種制度の実施状況



## ②進む正社員とパートタイムの職務分離

パートタイム労働法では、第8条で「業務の内容及び責任が同じ」「人材活用の仕組みや運用等が同じ」「無期契約」の3つの要件を満たす短時間労働者を「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」として差別的取扱いを禁止している。この通常労働者と職務（業務内容



及び責任の程度) かつ (全期間を通じた) 人材活用の仕組み等がほとんど同じで、さらに (実質) 無期契約の同視すべき短時間労働者 (第 8 条・差別待遇禁止義務対象) がいる割合は0.1%と算出された。

改正法の審議などで、政府からは差別禁止の対象となる正社員と同視すべきパートタイムの割合は 4 ~ 5 %程度と答弁していたことと比べると、それを大きく下回る結果となった。企業には第 8 条の 3 要件が厳格すぎるといった意見もあり、パートタイム労働者が第 8 条の対象に該当しないことを明確化するためにパートタイム労働者といわゆる正社員との職務の分離を進めた結果があらわれたとみることもできる。もし、この職務分離が進んでいたとすると、逆にパートタイム労働者の処遇改善の機会が失われている可能性がある。

こうしたことから、短時間労働者と通常労働者を比較するこれらの 3 要件はネガティブチェックリスト (職務分離含む) として働いている懸念がある。

## 6. 労働組合によるパートタイム労働者の組織化と処遇改善

### (1) パートタイム労働者の組合組織率は上昇続く

正規社員中心の企業別組合であるわが国の労働組合は、非正規問題に積極的に関与することはなかったが、近年は非正規社員の組織化に乗り出す労組が増えている。先にみたように、全体の組織率低下に歯止めをかけるために、非正規雇用の中で現在、最大勢力である約1,200万人のパート・アルバイトの組織化をすすめることが必要不可欠になっている。

組合にとってパートの組織化は、第一にパートの量的な拡大で職場における過半数代表の組織たりえなくなり、労働協約の締結等において職場を代表することもできなくなり、交渉力を低下させるという量的な課題として位置づけられる。一方、基幹化の進展によるパート職域の拡大で、「交渉力の源泉となる労働供給の制限力を失う」という質の面からの課題も拡大しつつある。つまり、量と質の両面から組合のバーゲニングパワーが脅かされている。

また、就業規則の意見聴取や36協定の締結など、労働基準法等における過半数代表制を採用する規定が増加している。こうした点からも、組合にとって、非正規労働者を含めた過半数確保が大きな課題となっている。

労働組合の組織率は先進諸国と同様に低下傾向が続いている。厚生労働省の「労働組合基礎調査結果」によると、2012年の労働組合組織率は17.9%となり、調査開始以降初めて18%台を割り込んだ。その一方、パートタイム労働者の組合員数は増加傾向が続いている。パートタイム組合員は前年から 6 万1,000人増加し、83万7,000人となった。推定組織率は6.3%とまだ低水準ながら、調査にこれらの項目を加えた1990年以降で過去最高を更新した。労働組合によるパートタイム労働者を中心とする非正規労働者の地道な組織化努力の成果が表れてきたといえる。

パートタイム労働組合員を業種別にみると、「卸売業・小売業」で44万4,000人ともっとも多く、これに「医療・福祉」(8万3,000人)、「宿泊業・飲食サービス業」(7万4,000人)が続いた。増加したパート組合員は大半が女性であるとみられる。これを反映するように、組

合員に女性が占める割合は、2004年の27.7%から09年には29.1%まで高まった。組合組織率の全体的な低下の中で、パートタイム労働者や女性労働者の比重は着実に高まってきたといえる。

同調査によると、組合員数は989万2,000人で、前年に比べ6万8,000人(-0.7%)の減少となったが、女性組合員は前年に比べ3万1,000人増えて、299万人となった。この女性組合員増加の背景には、女性が大多数を占めるパートタイム労働者の組織化の進展がある。パート組合員数は1994年の16万8,000人から2003年には33万1,000人と10年間で、ほぼ倍増した。その後も着実に増え続け、全労働組合員数に占めるパート組合員比率は、1994年に1.3%に過ぎなかったものが、2003年には3.2%へ、そして、ほぼ10年後の2012年には推定組織率は6.3%と倍増した(図12)。

図12 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数 に占める割合	短時間雇用者数	推定組織率
	対前年差	対前年比				
	千人	千人	%	%	万人	%
平成19年	588	73	14.2	5.9	1,218	4.8
20	616	28	4.7	6.2	1,232	5.0
21	700	84	13.7	7.0	1,317	5.3
22	726	26	3.7	7.3	1,291	5.6
23	776	50	6.8	7.8	...	...
24	837	61	7.9	8.5	1,332	6.3

- (注) 1) 「パートタイム労働者」とは、短時間勤務の正規労働者以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「短時間雇用者数」は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週35時間未満の雇用者数である。
- 3) 「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。
- 4) 平成23年の雇用者数及び推定組織率については、労働力調査(平成23年6月分)が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計(平成24年4月公表)においても「短時間雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

厚生労働省の労働組合実態調査(2008年)によると、今後、労働組合が組織拡大の取り組みにあたって特に重視している組織化の対象として、全体では「在籍する組合未加入の正規労働者」や「新卒・中途採用の正規労働者」が高い割合を示している。他方、業種別にみると、卸売・小売業で「パートタイム労働者」が62.4%、情報通信業で「契約労働者」が44.1%と他に比べて高くなっている。また、企業規模別にみると、大企業の労働組合ほど「パートタイム労働者」とした割合が高くなっており、さらに5,000人以上規模では契約社員の組織化を重視する割合が大きく高まっている。

## (2) 産別やナショナルセンターの組織化・処遇改善の取り組み

パートタイムの組織化を産別として真っ先に手掛けたのが、日本最大の産別であるUAゼンセン(140万人)である。総合スーパーの双壁であるイオンとイトーヨーカドーの組合のほか、

大手百貨店の組合も傘下に収める。

前身ゼンセン同盟時代の1973年に「臨時雇用労働者の組織化方針」を策定し、臨時工やパートタイム労働者の組織化に着手した。80年代以降は、スーパーなどの流通・小売関係でパート雇用が拡大したこともあり、1989年に「臨時・パートタイム労働者等対策」を策定。労働時間の長さに応じて、正社員と労働時間がおなじフルタイム型、週35時間未満のレギュラータイム型、20時間未満のショートタイム型に類型化し、当面の組織化対象をフルタイム型においた。

その後、段階的に組織化対象の勤務時間制限を外し、短時間勤務にも組合員資格の間口を広げ、パート組織化を着実にすすめた。その結果、加盟組合員の約半数がパート組合員ということになる。組織化が大きく進展した背景には、組織化対象を週20時間勤務まで引き下げたことがある。

ナショナルセンターの連合は組織化だけでなく、非正規雇用の処遇改善に取り組むよう呼び掛けている。連合は2006年からパートなど非正規雇用の多い産別が中心となって「パート共闘」を発足させた。当初15産別が結集し、春闘を通じた賃金の底上げに取り組んできた。さらに非正規対策を強化するために、2008年から本部内に「非正規労働センター」を設置し、非正規雇用の処遇改善に向けた活動を本格化させている。

## 7. 民間企業で進むパートタイムの処遇改善に向けた動き

改正パートタイム労働法の施行により、企業はより透明性・納得性の高いパートタイマーの待遇のシステムや、正社員とのバランスに考慮した賃金、教育訓練、福利厚生などの取組み、正社員への転換を推進する仕組みづくりなどを進めることが求められてきた。加えて、人基準の年功処遇から、仕事（職務）を基準とする成果主義型の処遇体系が広がってきたことも、正社員とパートタイム労働者間の均衡・均等を前提とした、処遇体系の整備を促しているともいえる。

パートタイムを基幹化してきた流通・小売関係では、改正パートタイム労働法に先駆け、法律の趣旨に沿った、人事・処遇制度の見直しを実施するケースが多くなってきた。以下はその代表例をみる。

アジアNo. 1をめざす大手流通イオングループ（従業員36万人）の中核で、総合スーパー事業を展開するイオンリテールでは、2003年にパートタイム比率が77%にまで高まる中、同社では正社員の年功型賃金制度を能力・成果に基づく制度に変革すると同時に、パートタイマーと正社員をひとつにした、新たな人事制度を構築した。そして誕生したのが「コミュニティ社員制度」である。

これは、待遇と機会の均等を図るため、正社員・パートといった従業員区分に関わらず、能力・成果・意欲で役割や仕事を決めて、その役割・仕事に応じて待遇を決定。併せて教育の機会、資格登用の機会を平等とし、パートも正社員と同様の教育を受け、登用試験を受け

ることができるようになった。パートでも意欲、能力がある従業員であれば誰でも、ステップアップすることを可能にした。

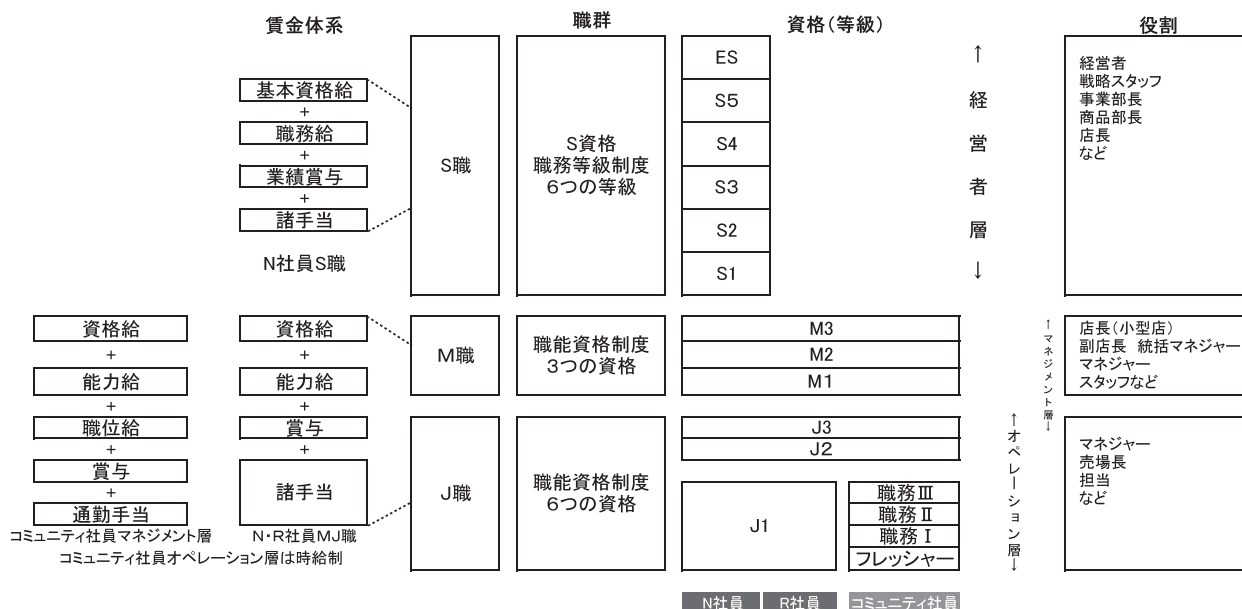
従来は、「社員」「契約社員」「パートタイマー」「アルバイト」の区分ごとに人事制度が存在していたが、新制度では、従業員区分自体を転居転勤の範囲によって、全国の事業所に転居転勤がある「N（ナショナル）社員」、一定範囲内で転居転勤がある「R（リージョナル）社員」、転居を伴う転勤がない「コミュニティ社員」の3区分とした。

日給月給制の「コミュニティ社員」の給与・賞与は、「N社員」に対して80～85%、「R社員」に対して85～90%になるよう設定されている。これは転居転勤の有無を反映させた、いわば「転勤プレミアム」といえる。

また、すべての区分で同一の資格制度、役割・仕事を基準とする均衡待遇、登用・教育機会の均等が貫かれている。これにより各区分間の転換が可能となった。その結果、コミュニティ社員の昇進・昇格は急速に進んだ。以前のパートは「職務Ⅲ」（担当）までしか昇格できなかったが、制度導入後はその先の「J2」（売場長）、「J3」（売場長・主任）、

さらに「M1」「M2」「M3」といった主任や課長、店長クラスの資格まで昇格が可能となった<sup>4</sup>。

制度導入によって、2008年時点で「J2」以上の資格または役職に就いた人は約3,500人のぼり、またコミュニティ社員の店長も誕生している。



## 8. 改正労働契約法の成立や制度の変更が生む新たな課題

パートタイム労働法の制定・改正などを中心に、パートタイム労働対策が進められてきた。さらに、非正規雇用対策が進むきっかけとなったのが、2009年9月に民主党を軸とした連立

<sup>4</sup> Business Labor Trend 2005年1月号「パートと正社員の均衡処遇」(JILPT)から抜粋

政権交代の誕生だった。その後、さまざまな形で、非正規雇用に関する法改正や制度の見直しが実施された。最後に最低賃金の引き上げ、短時間労働者への社会保険の適用拡大、有期労働契約法制の見直しなどの動向とあわせて、今後の課題に触れる。

### (1) 最低賃金法の改正と引き上げに向けた動向

日本では、日本国憲法に基づき1959年に最低賃金法が施行されている。最低賃金制度のあり方について政府は労働政策審議会の意見を反映しなければならないとされ、額の決定、変更については、中央最低賃金審議会（厚生労働省）が厚生労働大臣へ引き上げ（引き下げ）の答申を行い、その答申を元に、各都道府県の審議会がそれぞれの最低賃金を定める形式となっている。

最近の法改正をみると、2007年の改正によりワーキングプア解消を目指し最低賃金を決める際、「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」ことを明記し、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう」との文言も加えられることになった。最低賃金未滿で働かせた企業への罰則も、労働者1人あたり「2万円以下」から「50万円以下」に引き上げられた。

その後、2008年には最低賃金の大幅な引上げに向けて、政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で、「賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給のもっとも低位の水準との均衡を勘案し、これを当面5年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む」という、「最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針」合意が取り交わされた。これを受け、これ以降、最低賃金は全国加重平均でこれまでになかった10円以上の引き上げが実施されることになる。

なお、2013年度の最低賃金は、全国加重平均で前年度比15円増の764円になっている。

表2 地域別最低賃金の全国加重平均額と引上げ率の推移

(単位：円、%)

最低賃金額	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
時間額 (前年比、%)	664 (0.15)	665 (0.15)	668 (0.45)	673 (0.75)	687 (2.08)	703 (2.33)	713 (1.42)	730 (2.38)	737 (0.96)	749 (1.63)

(注) 1) 金額は適用労働者数による全国加重平均額である。

2) ( ) 内は引上げ率 (%) を示す。

### (2) パートタイム労働者に対する社会保険が適用拡大へ

民主党政権下で進められた「社会保障・税一体改革」の中で、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築をめざし、国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権の確立等のため、厚生年金制度及び健康保険制度の適用拡大が検討されてきた。

こうしたなか、公的年金制度改革に向けた法改正の一環として、短時間労働者に対する社



会保険の適用範囲の拡大に向けた「国民年金法等の一部改正法案」が2012年8月に成立した。先に触れたように、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入については、通常労働者のおおむね4分の3以上の労働時間（1日8時間=6時間、週40時間=30時間、1月20日=15日）以上の者については、社会保険に加入させなければならないとしているが、新たに週所定労働時間20時間以上、月額賃金8万8千円以上、勤務期間1年以上のすべての要件を満たす短時間労働者（ただし、学生及び従業員数500人以下の企業に使用される者は除く）も対象になる。政府では適用拡大する対象者数として約25万を見込んでいる。

改正法の施行は、2016年10月からになっているが、JILPTが改正法への対応・影響を企業及び個人にアンケート調査したところ、今回の社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。

そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保されるか注視していく必要があるだろう。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会の不足につながらないような対策も必要になるだろう。なお、週20時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性があることにも留意する必要がある。

### （3）労働契約法の成立・改正とパートタイム労働者への影響

#### ①改正労働契約法で5年を超えた反復更新は無期契約化へ

労働契約の締結、変更、継続・終了などのルールを定めた労働契約法が2007年12月に成立した。就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応したもので、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的としている。同法には、「労働契約の原則」のなかで、「均衡考慮」や「仕事と生活の調和の配慮」などが加えられている。労働契約法は、労働契約紛争をめぐって形成されてきたこれまでの判例法理を実定法のなかに取り入れたものといえる。

しかし、2012年に成立した改正労働契約法（一部を除き2013年4月施行）では、パートタイム、アルバイト、契約社員等の「有期労働契約」に対して、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、②有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止——が新設された。①③は、これまでの判例法理とは異なる仕組みが導入されたことになる。

こうした措置は、反復更新される労働契約における雇止めの不安や期間の定めのあることによる不合理な労働条件の是正に向けて、有期労働契約者の保護を目的とするものである。

#### <有期労働契約の無期労働契約への転換>

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申込みにより無期労働契

約（別段の定めがない限り従前と同一の労働条件）に転換させる仕組みを新たに導入した。ただ、反復更新する中であっても、契約満了日から次の契約初日との間に、原則 6 カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、通算契約期間に算入しないこととした。

#### <雇止め法理を法定化>

有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合や、有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき合理的期待が認められる場合で、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときは、「使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」などとし、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす、いわゆる雇止め法理（判例法理）を制定法化した。

#### <不合理な労働条件を禁止>

「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

今回の改正の大きなポイントは有期から無期への転換だが、無期イコール正社員化を意味するわけではない。労働条件についても「別段の定め」がない場合には、転換前と同一の労働条件を適用することとなる。ただし、同一の労働条件とはいっても、転換先での職務内容や役割・責任などが正社員と異なる場合、均衡配慮上からも問題が生じることになる。

今後、労働契約上の取扱いは、「雇止め」または「無期転換」を選択することになるが、これまでの雇止め法理の観点から安易に「雇止め」を選択することは難しい。パートタイム労働者のモチベーションを維持するためにも、パートタイムのニーズ等の実情に応じて、賃金水準の改善、賃金制度の見直し、教育訓練の実施、正社員転換制度を含め、キャリアの展望が見える人事・処遇制度の確立が必要になってくるだろう。

## ②有期労働法制がパートタイム労働法に及ぼす影響

今回の改正労働契約法により、有期労働法制は大きくその枠組みが変更されることになる。今後のパートタイム労働対策は、この改正労働契約法との整理を前提に検討がすすむことになる。

2011年 9 月に発表された「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」でも、「有期労働契約の在り方と整合性を図りつつ」検討と言及している。とくに、改正労働契約法第 20 条にある「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」とパートタイム労働法第 8 条「通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止」との調整が必要となる。そのため報告書では、有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法



第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である——としている。

これを踏まえて、厚生労働省の労働政策審議会は2012年6月、厚生労働大臣に対し、今後のパートタイム労働対策について建議した。パートタイム労働法第8条について、有期労働契約法制の動向を念頭に、「(1)3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、(2)職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理な相違が認められないとする法制を採ることが適当」とした。また、通常労働者と職務の内容が同一で、人材活用の仕組みも少なくとも一定期間は同一のパートタイム労働者に対し、現在、当該期間は通常労働者と同一の方法で賃金を決定するよう努めるとしている第9条第2項については、「有期労働契約法制の動向を念頭に削除することが適当」とした。

パートタイム労働法の改正に向けたスケジュールはまだ明らかではないが、有期労働契約法制の動向や枠組みを前提に、建議に沿った内容で進むものと見られる。

#### (4)「全員参加型社会」の実現にむけたパートタイム労働者の役割

わが国は、人口減少社会を迎えており、今後、ますます労働力供給が制約される。そのため、「全員参加型社会」の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者をはじめ就労を希望する者の支援を進めることが重要な課題となっている。

一方、短時間労働は、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方、また、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として、位置付けることができる。そのため、パートタイム労働者が能力を十分に発揮できるような条件を整備しつつ、その積極的な活用をしていくことは、女性の就業拡大にもつながることが期待される。その際、均等・均衡待遇など公正な処遇を確保することにより、パートタイム労働という働き方の活用を図ることが大きな意味を持つことになる。

#### [参考文献]

平成25年版「労働経済の分析」(厚生労働省)

平成23年版「働く女性の実情」(厚生労働省)

平成24年版「パートタイマー白書」(アイデム 人と仕事研究所)

パートタイム労働総合実態調査(厚生労働省、2006年、2011年)

JILPT調査シリーズ No.114「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」(2013年)

JILPT調査シリーズ No.105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」(2013年)

JILPT調査シリーズ No.88「短時間労働者実態調査—改正パートタイム労働法施行後の現状」(2011年)

調査シリーズ No.46「民営化企業における非正規社員の活用と処遇改善に関する事例調査」(2008年)

JILPT調査シリーズ No.32「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度—処遇改善の事例調査」(2007年)

JILPT調査シリーズNo.26「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」(2006年)

JILPT労働政策研究報告書No.34「パートタイマーと正社員の均衡処遇—総合スーパー労使の事例から」(2005年)

JILPT労働政策レポートNo.1「職場のパートタイマー—基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ」(2004年 本田一成)

## 女性パートタイム労働の特性と仕事の質

韓国労働研究院 責任研究員

キム・ボクスン

### 1. はじめに

政府は2012年現在、64.2%（15～64歳）である就業率を2017年までに70%レベルに引き上げるため、238万人の雇用創出を目標に掲げている。就業率70%を達成するための手法の1つは、質のよいパートタイム労働の育成である。このため政府は、1人8時間全日制の他に、2人5時間選択制を、2014年から公共部門を皮切りに導入する計画であると発表した。238万人の雇用のうち93万人を良質の時間選択制労働で補うということである。

労働市場には「パートタイム労働＝劣悪な仕事」、「パートタイム労働＝社会的弱者（女性、若年、高齢者）の仕事」という認識が蔓延している。そのため結局、既存のパートタイム労働のみ拡大するのではないかという憂慮も少なくない。女性労働者なら一度くらい「仕事か家庭か」という選択の岐路に立たされた経験があるだろう。政府のめざす「質のよい時間選択制」が定着するなら、女性労働者に「仕事か家庭か」という選択ではなく、「仕事と家庭の両立」を広く定着させることができると思われる。

本研究は、これまでのパートタイム労働の仕事や労働条件について現状を把握する。特にパートタイム労働の7割が女性労働者である現実から、女性パートタイム労働者を中心に詳しく分析したい。相対的に労働条件が劣る女性労働者をより劣悪な労働市場の社会的弱者に追い込まないため、政府がめざす質のよい時間選択制育成政策の方向性に示唆するところがあると思われる。

### 2. 今までの女性パートタイム労働はどのような仕事であったのか

#### (1) 最近の傾向と女性雇用の現状

2013年8月の就業者数は前年同期比318千人増加し、就業率は59.3%で前年同期と同水準である。政府が2017年までに就業率70%達成のために、2013年に達成しなければならない就業率64.6%（15～64歳）にはまだ不十分な水準である。

表1 最近の雇用傾向と就業率の推移

(単位：千人、%、前年比、前年同期比)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012.1~8	2013.1~8
全年齢											
就業者		22,856	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	24,244	24,681	24,594	24,912
(増減)		299	295	282	145	-72	323	415	437	441	318
(男性就業者増加率)		1.0	0.9	1.2	0.7	0.2	1.3	1.7	1.7	1.7	1.1
(女性就業者増加率)		1.7	1.9	1.2	0.5	-1.0	1.5	1.8	2.0	2.0	1.6
就業率	全体	59.7	59.7	59.8	59.5	58.6	58.7	59.1	59.4	59.3	59.3
	女性	48.4	48.8	48.9	48.7	47.7	47.8	48.1	48.4	48.3	48.5
	20~24歳	57.2	53.9	52.5	50.3	48.6	48.8	48.2	48.9	49.1	47.5
	25~29歳	63.0	64.3	65.4	66.3	65.6	66.2	67.8	68.0	68.6	67.7
	30~34歳	48.6	51.6	52.0	51.7	50.1	52.9	53.2	54.8	53.8	56.6
	35~39歳	57.3	58.4	57.4	57.4	54.9	54.3	54.1	54.1	54.2	53.7
	40~44歳	64.0	64.3	65.2	64.6	64.0	64.2	64.2	62.9	62.8	62.4
	45~49歳	61.6	63.3	64.1	64.7	64.2	64.2	65.6	66.4	66.5	66.2
	50~54歳	57.4	57.6	58.4	59.5	59.9	60.2	61.2	61.5	61.4	62.5
	55~59歳	48.1	49.1	50.0	51.9	51.0	52.3	53.2	53.9	53.7	54.7
	60~64歳	42.9	43.2	43.2	41.9	41.3	40.4	41.3	43.1	42.6	44.5
	65歳以上	22.4	22.6	23.3	22.8	22.1	21.2	21.4	22.6	22.3	22.6
	男性	71.6	71.3	71.3	70.9	70.1	70.1	70.5	70.8	70.7	70.5
経済活動参加率	男性	74.6	74.1	74.0	73.5	73.1	73.0	73.1	73.3	73.3	73.1
	女性	50.1	50.3	50.2	50.0	49.2	49.4	49.7	49.9	49.9	50.0
15~64歳											
就業者数		21,505	21,716	21,919	22,049	21,960	22,279	22,621	22,897	22,842	23,053
(増減)		191	211	203	130	-89	319	342	276	285	211
就業率	全体	63.7	63.8	63.9	63.8	62.9	63.3	63.9	64.2	64.2	64.2
	女性	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5	53.4	53.6
	男性	75.0	74.7	74.6	74.4	73.6	73.9	74.5	74.9	74.9	74.6

注：1月から8月までの平均

政府は就業率目標を、15歳以上64歳未満年齢層を対象に算定している。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」

2013年の雇用実績は、年初経済成長率見通しによる予想よりよい状況となっている。様々な要因があろうが、労働供給面から見ると、2013年の雇用増加傾向を牽引しているのは、女性労働者の労働市場進出の増加である。2013年8月までの女性労働者の経済活動参加率は50.0%で、前年同期に比べ多少上昇した。女性労働者の経済活動参加率は、リーマン・ショックで落ち込んだ後上昇傾向にあり、まだリーマン・ショック以前の水準まで回復していない状態で、今後女性労働者の労働市場進出は増加するものと思われる。

もう少し具体的に女性就業者の雇用構造を見ると、2013年8月までは正規主導の雇用増加傾向が持続する中、30代初め及び50歳以上の中高年層で雇用が増加していることが明らかになった。特に高齢化の影響で、50歳以上の中高年層の占める比率が34.7%と、前年同期比1.3ポイントも増加し、今後もこれら中高年層の労働市場進出は活発であると思われる。

しかし最近、女性雇用増加傾向が、いくつかの産業、特に内需を基盤とする卸小売業・飲食宿泊業と長期的な増加傾向をリードしてきた社会サービス業に偏っていることが明らかになった。同時に、女性就業者10人中5人は低熟練職種に従事しており、特に50歳以上の中高年層では10人中約7人が低熟練職種に従事していることが明らかになった。

表2 女性就業者の特性

(単位：千人、%、前年比、前年同期比)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2011. 1~8	2012. 1~8	2013. 1~8
女性就業者全体		162	180	119	48	-103	142	177	203	174	198	163
従事上地位別	賃金労働者	154	182	183	113	87	275	197	191	213	182	195
	正規雇用	150	178	200	138	97	369	318	246	340	235	268
	臨時職	5	35	31	-5	55	-18	-78	16	-99	37	-45
	日雇い	-1	-31	-48	-21	-66	-76	-44	-71	-28	-90	-29
	非賃金労働者	8	-1	-64	-64	-190	-133	-20	11	-38	16	-32
	雇用者がいる自営業者	15	-2	14	-1	-5	-18	2	15	-7	24	9
	雇用者がいない自営業者	51	23	-20	-45	-119	-34	-22	-2	-49	8	-13
	無給家族従事者	-58	-23	-57	-18	-66	-81	1	-2	18	-15	-28
年齢別	20歳未満	-10	-14	-6	-6	-1	17	7	3	4	2	-8
	20~24歳	-67	-120	-69	-54	-38	-5	-5	23	-7	16	2
	25~29歳	42	40	37	9	-35	-27	-23	-52	-30	-35	-55
	30~34歳	-39	23	-30	-24	-41	52	17	47	11	34	74
	35~39歳	24	47	-6	2	-64	-35	-39	-33	-24	-35	-39
	40~44歳	-27	-11	6	-11	-1	23	21	-10	29	-16	5

	45～49 歳	74	74	42	26	-10	-12	12	4	15	7	-7
	50～54 歳	102	70	75	62	60	62	61	37	64	38	48
	55～59 歳	22	33	27	41	20	64	69	68	63	75	67
	60～64 歳	-5	7	9	-5	9	7	26	39	25	37	42
	65 歳以上	45	32	35	10	0	-4	30	76	26	75	35
	50 歳以上の比率	25.6	26.6	27.8	28.7	29.9	30.8	32.1	33.6	31.8	33.4	34.7
産業別	製造業	-78	-47	-17	-37	-110	76	37	-5	60	-22	-11
	サービス業	260	228	155	112	66	121	150	241	124	254	196
	卸小売業	-41	-33	-44	-10	-35	2	-24	33	-40	27	10
	飲食宿泊業	-2	-5	1	-20	-103	-46	-26	25	-34	17	26
	公共行政等	26	21	-6	8	109	-21	-21	2	-6	0	16
	教育サービス業	53	83	21	29	42	-24	-70	42	-99	48	-19
	保健、社会福祉	54	31	40	92	140	149	140	75	157	81	114
	個人サービス業	29	33	55	-14	-56	-7	19	23	6	24	16
	社会サービス業	-	-	-	-	289	99	54	113	56	124	120

注：1) 1月から8月までの平均

2) 社会サービス業は9次標準産業分類基準に基づいて公共行政及び国防及び社会保障行政(84)、教育サービス業(85)、保健業(86)、社会福祉サービス業(87)、協会及び団体(94)、国際及び外国機関(99)を意味する。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」

以上、近年の女性雇用増加は、中高年層と、卸小売業及び保健、社会福祉サービス業を中心に、低熟練職種に集中していることを確認した。こうした現実は、「女性労働の認識」、「女性人材の活用」の側面から再考の余地が大きいものと思われる。

では、増加傾向を続けている女性労働者は、どのような形態で労働市場に留まっているのか。これを確認するため、「経済活動人口労働形態別付加調査(3月)」を通して、女性労働者の雇用形態別分布を把握する。

2013年3月現在の女性労働者は761万8千人で、全賃金労働者の42.9%を占めている。このうち非正規雇用は308万4千人(40.5%)で、前年同月比3万5千人減少している。女性非正規雇用の減少は、一時的労働の減少とパートタイム労働者の雇用増加幅鈍化に起因している。しかし、女性賃金労働者のうちパートタイム労働者は16.9%で、増加傾向を示している。



表3 女性労働者の雇用形態別分布

(単位：千人、%)

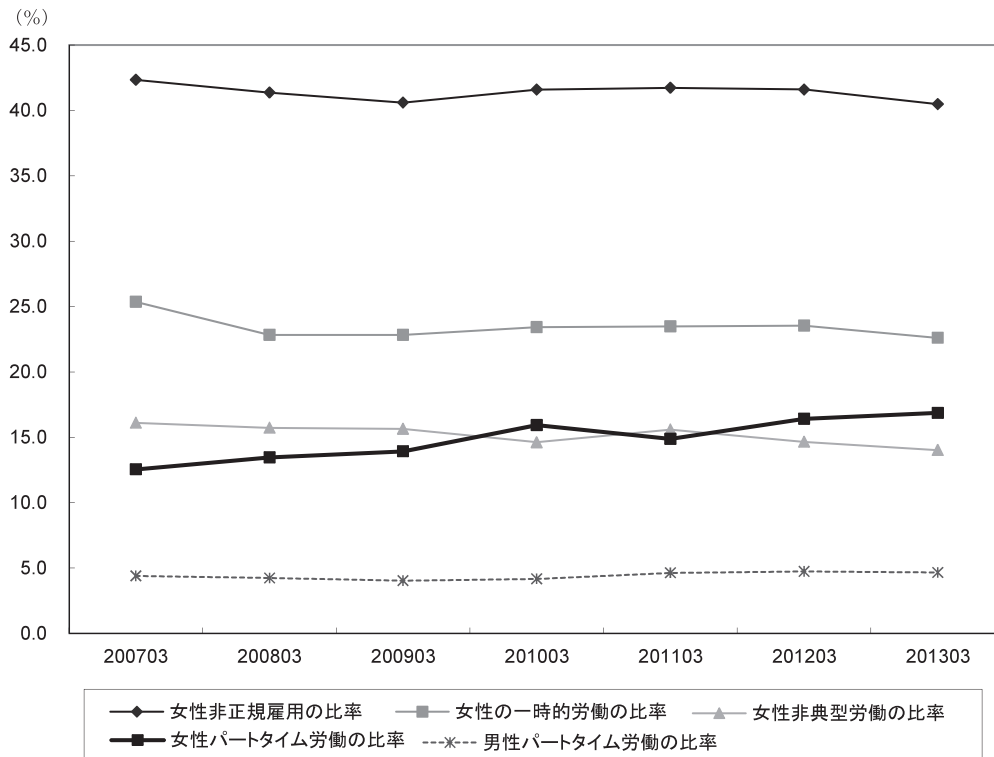
		2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
賃金労働者		6,625	6,756	6,768	7,075	7,240	7,499	7,618
正規雇用		3,820	3,962	4,020	4,132	4,218	4,379	4,534
非正規雇用		2,805	2,794	2,748	2,943	3,021	3,119	3,084
(比率)		42.3	41.4	40.6	41.6	41.7	41.6	40.5
非正規雇用形態	一時的労働	25.4	22.8	22.8	23.4	23.5	23.5	22.6
	期間制労働	17.4	15.0	17.5	17.4	17.3	17.7	17.4
	契約反復更新	3.3	1.3	0.3	1.9	2.7	2.4	1.7
	継続勤務期待	4.7	6.5	5.0	4.1	3.5	3.5	3.6
	非典型労働	16.1	15.7	15.6	14.6	15.6	14.7	14.0
	派遣労働	1.4	1.2	1.1	1.5	1.6	1.4	1.5
	サービス労働	3.5	3.6	3.8	3.3	3.8	4.0	4.0
	特殊雇用	6.3	5.9	6.3	5.7	5.5	5.2	4.8
	在宅労働	2.1	1.6	0.9	0.8	1.0	0.9	0.8
	一日短期労働	4.9	4.7	4.4	4.0	4.3	3.9	3.4
	パートタイム労働	12.5	13.5	13.9	15.9	14.9	16.4	16.9
	(男性パートタイム)	4.4	4.2	4.0	4.2	4.6	4.7	4.7

注：一時的労働というのは、労働契約期間を定めた労働者または定めていないが契約の反復更新により継続して仕事ができる労働者と、非自発的理由により継続勤務を期待できない労働者と定義される。

非典型労働というのは、派遣労働者、サービス労働者、特殊形態労働従事者、家庭内（在宅、家内）労働者、日雇い（短期）労働者と定義される。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」原資料

図1 女性労働者の雇用形態別比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

## （2）女性パートタイム労働の特性

現政権が2017年までに就業率70%を達成するための雇用創出戦略のうちの一つが、まさに質のよいパートタイム労働の育成である。2013年3月現在の雇用労働者のうちパートタイム労働者は175万7千人で、前年同月比5万6千人増加し、2012年の17万人増加に比べると増加数は減少したが、全賃金労働者に占める比率は9.9%で、前年同月比0.1%増加した。パートタイム労働者の73.1%が女性労働者で、増加したパートタイム労働者の大部分は女性である。

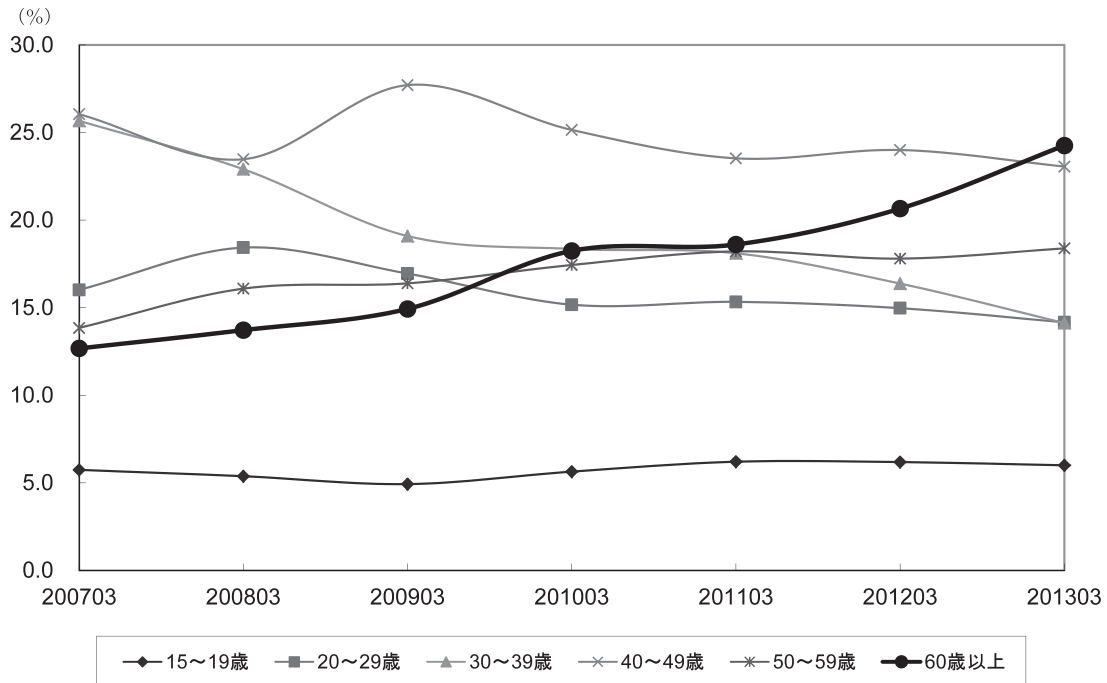
女性パートタイム労働者を年齢別に見ると、50歳以上の中高年層が42.7%を占め、特に60歳以上の年齢層における増加が明らかである（図2）。50歳以上の中高年層のパートタイム労働者への流入は、高齢化とともに引き続き増加するものと予想される。

これまでに、最近の女性雇用増加傾向は、特定のいくつかの業種、低熟練職種に集中していることを指摘した。女性パートタイム労働者もまた、卸小売業、飲食宿泊業、社会サービス業とサービス職、単純労務職に集中していることが明らかになった。

特に女性パートタイム労働者のうち「育児及び家事」、「本人が望んで」という理由で36時間未満しか働かない労働者は31.0%（39万8千人）で、前年同月比0.3%増加した。そして、36時間未満の労働者121万3千人のうち82.7%が、パートタイム労働で引き続き働きたいとしている。彼女らの大部分が労働市場の社会的弱者である50歳以上の中高年層であり、パート

タイム労働に対して満足しているというよりは、なんとか働くことができるという現実が反映されたものと思われる。

図2 女性パートタイム労働者の年齢別比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

表4 女性パートタイム労働者の特性

(単位：千人、%)

	雇用増減						比率							
	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3	2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3	
パートタイム全体	69	16	208	7	170	56	7.8	8.1	8.2	9.2	9.0	9.8	9.9	
女性パートタイム	78	33	184	-50	154	54	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
年齢別	20歳未満	1	-2	17	3	9	1	5.7	5.4	4.9	5.6	6.2	6.2	6.0
	20代	34	-8	11	-6	19	-2	16.0	18.4	16.9	15.2	15.3	15.0	14.2
	30代	-5	-28	27	-12	7	-20	25.7	22.9	19.1	18.4	18.1	16.4	14.1
	40代	-3	48	22	-30	42	1	26.0	23.5	27.7	25.2	23.5	24.0	23.1
	50代	31	8	42	-0	23	17	13.8	16.1	16.4	17.4	18.2	17.8	18.4
	60歳以上	19	16	65	-5	54	57	12.7	13.7	14.9	18.2	18.6	20.7	24.3

産業別	製造業	2	-25	-2	-1	-11	6	11.2	10.5	7.4	6.0	6.2	4.5	4.7
	サービス業	73	66	181	-39	166	47	84.4	85.2	89.2	90.7	91.2	93.3	93.0
	卸小売業	15	3	21	-5	22	-7	17.9	17.9	17.7	16.6	16.9	16.6	15.4
	飲食宿泊業	24	7	16	-26	33	20	17.3	18.4	18.5	17.0	15.3	16.0	17.0
	公共行政等	-3	26	27	-22	27	17	6.1	5.2	7.7	8.9	7.3	8.5	9.5
	教育サービス業	-2	13	32	-20	25	-9	18.1	16.4	17.2	17.2	16.2	16.2	14.8
	保健及び社会福祉	17	28	46	31	16	11	2.8	4.5	7.3	10.2	13.6	13.2	13.4
職種別	専門家及び関連従事者	11	1	30	-4	50	-22	18.6	18.2	17.7	17.5	17.9	19.8	17.2
	事務職	-5	5	7	6	11	14	9.7	8.3	8.5	7.8	8.7	8.5	9.2
	サービス業	27	37	17	-12	36	19	17.5	19.0	22.2	20.1	19.9	20.3	21.0
	販売職	22	-2	45	-19	15	2	13.3	14.6	13.9	15.6	14.6	14.0	13.5
	単純労務職	18	3	89	-20	47	32	36.9	35.7	34.7	37.0	36.8	36.0	37.0

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

表5 女性パートタイム労働者のうち36時間未満の労働者の特性

(単位：千人、%)

		雇用						比率						
		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3	2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
36時間未満労働者		775	855	1,079	1,043	1,164	1,213	91.2	85.2	90.8	95.8	96.9	94.5	94.4
未 満 36 時 間 の 理 由	育児	39	41	44	47	38	58	4.9	4.3	4.3	3.9	4.4	3.1	4.5
	家事	87	90	129	98	112	125	9.7	9.6	9.6	11.5	9.1	9.1	9.8
	本人が望んで	119	149	164	184	194	215	14.1	13.1	15.8	14.6	17.1	15.8	16.7
	普段仕事 がなくて	121	183	175	145	141	122	17.4	13.3	19.4	15.6	13.5	11.5	9.5
追 加 就 職 及 び 転 職 希 望	現在より時間 を増やしたい	167	268	129	98	88	76	15.3	18.4	28.4	11.5	9.1	7.2	5.9
	現在と違う仕 事もしたい	49	71	28	39	31	30	4.2	5.4	7.5	2.5	3.6	2.5	2.3
	もっと多く働 ける仕事に変 えたい	93	108	54	46	39	45	7.0	10.2	11.5	4.8	4.2	3.2	3.5
	引き続きその まま働いてい たい	466	409	868	859	1,005	1,063	64.6	51.2	43.4	77.0	79.8	81.7	82.7

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

### 3. 女性パートタイム労働の労働条件はどうか

労働市場で仕事に対する選択の余地がないからなのか、あるいは育児や家事等の理由で労働者自ら選択したのかは分からないが、2013年に女性労働者の16.9%に当たる128万5千人がパートタイム労働形態で働いている。しかも、政府は「時間選択制」という名前で、賃金や昇進等労働条件が同じ良質のパートタイム労働の育成を雇用創出戦略としており、今後パートタイム労働は拡大するものと思われる。

では、現在のパートタイム労働の労働条件の水準はどの程度なのか。2013年3月現在、女性正規労働者の賃金水準は男性の62.9%で、賃金格差が多少縮まったが依然として低い水準にある。女性非正規雇用の賃金水準は全正規労働者比55.7%で、賃金格差は多少拡大したことが明らかになっている。パートタイム労働者の賃金水準は正規労働者の54.6%で賃金格差は縮まったが、卸小売・飲食宿泊業に従事する女性パートタイム労働者の場合は全正規労働者の40.8%で、2012年3月の45.1%よりさらに拡大している。

表6 時間当たり賃金水準（正規労働者の時間当たり賃金水準=100）

（単位：％）

	非正規雇用 全体	女性				女性 正規雇用 <sup>注)</sup>
		非正規雇用				
			50歳以上の 中高年層	卸小売・ 飲食宿泊業	保健業・ 社会福祉業	
2007.3	73.2	62.6	44.6	51.5	77.5	61.6
2008.3	67.3	59.6	45.9	47.5	68.2	60.3
2009.3	63.9	56.8	42.4	44.8	63.7	60.2
2010.3	62.3	55.4	43.9	43.9	57.5	60.5
2011.3	65.2	56.5	43.5	46.5	56.8	61.2
2012.3	66.5	56.2	44.8	47.2	55.0	61.4
2013.3	63.5	55.7	45.9	43.0	58.2	62.9
パートタイム労働						
2007.3	72.9	67.7	47.8	55.2	94.7	81.0
2008.3	63.1	62.7	51.3	47.7	71.3	98.0
2009.3	59.5	58.0	44.5	44.3	59.9	91.9
2010.3	55.4	53.8	44.7	41.7	52.4	89.4
2011.3	57.6	55.7	44.0	44.8	52.3	89.7
2012.3	56.8	53.5	43.5	45.1	47.9	81.6
2013.3	54.6	53.3	45.3	40.8	50.8	92.1

注：女性正規雇用の賃金水準は男性正規雇用の時間当たり賃金を基準（男性正規雇用時間当たり賃金=100）として計算され、これに関連してパートタイム労働では男性パートタイム労働者の時間当たり賃金を基準として女性パートタイム労働者の賃金水準を現わす。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」



また、2013年3月現在の全賃金労働者に占める低賃金労働者の割合は25.1%であるが、女性の低賃金労働者比率は38.3%で、男性に比べて倍以上高いことが分かった。特に非正規雇用に占める低賃金労働者の比率は43.6%なのに対し、パートタイム労働者に占める同比率は60.8%と、相当高い。特に女性パートタイム労働者の低賃金比率は61.9%で男性より高く、女性パートタイム労働者の半分近くを占める50歳以上の中高年層に限ると、その比率は69.1%にのぼる。前年同月比では多少減ったものの、50歳以上の女性パートタイム労働者10人中7人が低賃金労働者として働いているのである。

全女性労働者の17.4%が法定最低賃金（時間当たり賃金ベース）以下であり、前年同月に比べてその比率が増加したという点は、注意深く見守らなければならない。特に女性パートタイム労働者のうち最低賃金以下で働いている比率は36.5%で、前年同月比9.1%も増加している。これはリーマン・ショック直後の2009年の数値に迫る水準である。

表7 低賃金労働者の比率

(単位：%)

	賃金労働者			正規雇用			非正規雇用			パートタイム労働			パートタイム50歳以上の中高年層		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
2007.3	23.3	14.0	36.0	17.1	8.6	30.9	33.9	25.4	42.8	42.1	36.4	44.8	49.8	43.7	53.8
2008.3	27.1	17.0	41.0	19.1	9.5	34.5	41.9	33.8	50.2	53.2	50.4	54.4	60.7	55.1	63.3
2009.3	25.6	15.7	39.2	17.8	8.7	32.8	41.1	33.4	48.5	53.2	48.4	55.1	61.1	52.4	65.5
2010.3	26.5	16.4	40.2	18.7	9.9	33.7	42.4	34.4	49.3	57.2	56.6	57.4	67.0	63.0	68.7
2011.3	24.0	15.0	36.3	16.6	9.0	29.3	38.7	30.6	46.0	53.4	52.0	53.9	57.1	50.8	60.2
2012.3	26.2	15.8	39.9	17.9	9.4	32.0	42.8	33.2	51.1	60.3	54.8	62.5	66.6	56.3	71.0
2013.3	25.1	15.2	38.3	16.3	8.4	29.4	43.6	34.5	51.3	60.8	58.0	61.9	66.4	59.3	69.1

注：低賃金労働者は時間当たり賃金を基準として中位賃金の2/3未満の者と定義する。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

表8 最低賃金未満の比率

(単位：%)

	賃金労働者			正規雇用			非正規雇用			パートタイム労働			パートタイム 50歳以上の 中高年層		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
2007.3	12.2	7.6	18.4	7.7	4.1	13.6	19.9	15.0	25.0	29.2	24.0	31.7	35.8	30.7	39.1
2008.3	12.1	7.6	18.2	7.3	3.5	13.6	20.7	16.8	24.7	27.0	26.0	27.5	32.9	30.0	34.2
2009.3	13.8	8.6	21.0	8.5	4.3	15.6	24.4	19.6	28.9	36.9	35.6	37.3	48.5	43.4	51.1
2010.3	12.8	8.2	19.1	7.9	4.0	14.5	22.8	19.5	25.6	35.8	36.4	35.6	46.1	47.6	45.5
2011.3	12.0	8.1	17.2	7.1	4.1	12.1	21.4	18.4	24.2	32.0	35.0	30.7	38.4	40.9	37.1
2012.3	9.9	6.4	14.6	5.9	3.1	10.7	17.9	15.5	20.0	27.9	29.1	27.5	36.1	36.7	35.9
2013.3	11.8	7.5	17.4	6.3	3.3	11.1	23.3	19.5	26.6	36.8	37.5	36.5	40.1	38.8	40.6

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

一方、女性パートタイム労働者の国民年金および健康保険の加入率は、2013年3月現在、それぞれ15.5%、18.7%と増加傾向にあるが、全正規労働者の81.3%、83.2%、女性非正規労働者の39.1%、43.0%に比べて非常に低い水準である。さらに女性パートタイム労働者の雇用保険加入率は17.9%で、前年同月比で減少した。退職金や有給休暇の有無等の様々な指標を見ると、女性パートタイム労働者に対する福祉水準が非常に低いことが確認できる。

表9 社会保険加入率及び退職金、有給休暇実施有無の推移

(単位：%)

		2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
国民年金 加入率	正規雇用	76.0	77.6	78.7	78.6	79.1	79.6	81.3
	非正規雇用	39.3	37.4	37.6	39.3	39.5	40.5	40.0
	女性非正規雇用	34.2	34.2	34.6	36.9	38.5	39.8	39.1
	女性パートタイム	2.8	8.6	8.5	9.3	12.5	15.5	15.5
健康保険 加入率	正規雇用	76.6	78.2	79.5	79.6	80.6	81.3	83.2
	非正規雇用	41.8	40.2	40.9	43.3	45.1	46.5	46.8
	女性非正規雇用	35.5	35.2	36.0	38.9	41.3	43.0	43.0
	女性パートタイム	3.7	9.6	8.5	10.3	13.3	17.6	18.7

雇用保険 加入率	正規雇用	65.4	65.6	67.3	67.2	68.9	69.9	72.1
	非正規雇用	38.8	37.1	39.1	42.1	43.4	44.4	43.4
	女性非正規雇用	33.4	33.2	35.0	38.5	40.2	41.6	40.9
	女性パートタイム	2.9	8.0	9.2	10.6	14.6	18.2	17.9
退職金の 有無	正規雇用	68.9	74.3	76.3	76.6	77.9	79.4	81.6
	非正規雇用	33.7	33.7	34.1	36.8	40.2	40.6	40.7
	女性非正規雇用	27.7	28.8	29.3	32.4	36.1	37.6	37.7
	女性パートタイム	1.6	6.5	5.5	7.0	10.4	13.5	14.0
有給休暇の 有無	正規雇用	59.9	64.6	67.4	70.9	69.6	69	71.5
	非正規雇用	27.3	25.8	27.6	34.0	33.0	32.3	34.0
	女性非正規雇用	23.0	21.6	23.5	30.4	29.2	29.6	30.6
	女性パートタイム	2.5	3.3	3.5	5.9	6.1	7.2	9.4

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

#### 4. 女性パートタイム労働の仕事の質はどうか

女性労働者のうちパートタイム労働者が占める比率が増加しているなか、さらに今後質のよいパートタイム労働を拡大するという政策意志を見ると、今のパートタイム労働の仕事の質はどうか気になるところである。本稿では「仕事の質」概念を導入して、中位労働の変化、特に女性パートタイム労働者の中位労働の変化を見たい。分析のため、産業中分類・職種中分類別労働者数に基づき、各セルごとに時間当たり賃金の中位値で仕事の質で判断している。ここで中位労働は、各セルの時間当たり賃金の中位値を序列化した後、各セル別労働者数を基準として25～75%に該当する労働を意味する。中位労働の比率がどのように変化しているかを把握するために、「経済活動人口労働形態別付加調査（3月）」を用いて分析した。

2013年3月現在、全賃金労働者の中位労働の比率は52.4%で、2008年に比べて増加した。しかし女性パートタイム労働者の中位労働は23.2%と前年同月比で減少した半面、下位労働は61.3%と前年同月比で2.3%増加した。これはリーマン・ショック後の2009年に比べ高い水準である。女性非正規の雇用形態別に比較してみても、パートタイム労働における下位労働の比率は相当高い水準にある。

表10 女性賃金労働者の中位労働の変化

(単位：%)

		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
賃金労働者	下位仕事	25.0	25.1	25.6	24.7	24.2	24.3
	中位労働	49.9	49.9	49.4	51.2	51.7	52.4
	上位労働	25.1	24.9	25.0	24.1	24.1	23.4
女性	下位仕事	38.2	38.5	39.1	37.2	36.9	36.7
	中位労働	43.0	42.3	41.5	44.9	45.0	46.1
	上位労働	18.8	19.2	19.5	18.0	18.2	17.2
女性パートタイム	下位仕事	58.6	59.8	62.2	60.1	59.0	61.3
	中位労働	23.0	21.9	19.9	24.3	24.0	23.2
	上位労働	18.4	18.2	17.9	15.7	17.1	15.5
女性一時労働	下位仕事	45.7	45.3	44.7	40.8	40.8	43.5
	中位労働	36.7	36.4	35.3	40.6	41.6	39.9
	上位労働	17.6	18.4	20.0	18.6	17.6	16.6
女性非典型労働	下位仕事	46.9	47.4	44.3	45.3	46.1	47.3
	中位労働	47.0	45.6	48.2	47.5	46.2	46.1
	上位労働	6.1	7.0	7.5	7.2	7.7	6.6

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

女性パートタイム労働者の産業別中位労働の変化を見ると、パートタイム労働者の比率が高い卸小売業と飲食宿泊業の場合、中位労働が占める比率が減少した半面、下位労働の比率は85.2%と相当高く、これはリーマン・ショック後の2009年3月より3.1%高いことが分かった。また、保健業及び社会福祉サービス業における下位労働の比率も増加していることが明らかになった。女性パートタイム労働の多くを占める50歳以上の中高年層の中位労働比率も16.7%で、2008年に比べて2.6%減った半面、下位労働の比率は3.7%増加し、女性パートタイム労働の増加を主導してきた中高年層の下位労働比率が、リーマン・ショック後に比べて高いという点に注目する必要がある。

表11 女性パートタイム労働者の中位労働の変化

(単位：%)

		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
卸小売業 飲食宿泊業	下位仕事	82.3	82.1	87.0	81.1	82.8	85.2
	中位労働	17.7	17.9	13.0	18.9	16.7	14.8
	上位労働	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
保健業 社会福祉サービス業	下位仕事	35.4	53.7	66.1	62.3	53.9	57.3
	中位労働	61.8	44.1	33.3	36.0	45.2	41.7
	上位労働	2.8	2.2	0.6	1.7	0.9	1.0
女性パートタイム 50歳以上の中高年層	下位仕事	72.5	75.3	77.6	77.2	75.8	76.2
	中位労働	19.3	16.1	16.2	17.4	17.6	16.7
	上位労働	8.2	8.5	6.2	5.4	6.6	7.1
女性パートタイム 60歳以上の高齢層	下位仕事	78.2	77.5	81.9	83.5	79.7	81.4
	中位労働	17.4	17.4	13.7	14.5	18.5	15.5
	上位労働	4.5	5.1	4.4	2.0	1.8	3.2

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

## 5. 結び

政府は2017年までに15～64歳の就業率を70%まで引き上げるといふ政策意志とともに、「質のよい時間選択制」といふ政策手段を活用してよりよい雇用を創出するといふ。「質のよい時間選択制」といふすばらしい政策手段を完成するためには、今の労働市場におけるパートタイム労働者の現実を正確に認識しなければならないであろう。

パートタイム労働者は大部分労働市場の社会的弱者である女性労働者であり、これらはまた特定産業、低熟練職種に集中している。そして低賃金、法定最低賃金以下の女性パートタイム労働者の比率が相当高い。特に、女性パートタイム労働者の比率の高い50歳以上の中高年層の10人中4人が最低賃金以下の水準で働いている。併せて、女性パートタイム労働者の4大社会保険加入率や退職金、有給休暇等の福祉水準は、よくなってはいるものの非常に低い水準に留まっている。

また、賃金労働者、女性労働者の中位労働比率は増加傾向にもかかわらず、女性パートタイム労働者の中位労働はかえって減少して下位労働の比率が増加している。さらに女性パートタイム労働者が多く分布している保健業及び社会福祉サービス業、50歳以上の中高年層で、下位労働の比率が相当高いことが明らかになった。

こうしたパートタイム労働に関する特性を正確に把握し、賃金や各種処遇において同等の「質のよい時間選択制」労働を供給するならば、現在のパートタイム労働とは差別化された労働になるものと思われる。