

女性パートの置かれた現状と課題

—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」及び
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」より

調査・解析部

八〇年代後半や九〇年代の後半等を通じて増大し、近年でも定年再雇用者の流入等により趨勢的には増加傾向を辿っているパートタイム労働者。労働力調査によると、直近二〇一二年では一四三六万人（非農林業雇用者・週三五時間未満就業）と、雇用者総数の四人に一人以上（二六・八％）にのぼっている。パートタイム労働者に占める女性の割合は七割近く、逆に女性の雇

用者に占めるその割合は四割を超える。女性の多様な働き方のありようを形成する女性パートタイム労働者は今、どのような現状に置かれているのだろうか。本稿では、当機構が昨年七月二日～八月末にかけて実施した「短時間労働者の多様な実態に関する調査」から、女性パートタイム労働者の結果を中心に紹介する（2）。

回答労働者のプロフィール

回答を寄せてくれた女性パートタイム労働者（n＝四四七七）（以降、「女性パート」と呼称）の属性をみると、年齢階級は「四〇歳台」が三三・九％、「三〇歳台」が二六・三％、「五〇歳台」が二二・〇％で、これらで全体の八割を占めた（平均四四・七歳）。婚姻状況については、「既婚」が約八割（七九・

二％）で、「未婚」（二〇・五％）と「離婚・死別」（九・九％）が各一割。同居している子どもがいる割合は約三人に二人（六六・九％）で、末子の年齢は多い順に「高校生以上」が三八・五％、「三歳以上小学校就学前」が一四・一％、「小学校高学年（四～六年生）」が一三・二％、「小学校低学年（一～三年生）」が一・九％、「中学生」が一・七％、「三歳未満」が九・五％だった。こうした回答を組み合わせてタイプ分けすると、①三歳未満の子を持つ既婚女性パートが六・一％②三歳以上小学校低学年までの子を持つ既婚女性パートが一五・四％③小学校高学年から中学生以下の子を持つ既婚女性パートが一五・一％④高校生以上の子を持つ既婚女性パートが二二・九％⑤母子家庭パートが七・二％⑥未婚女性パートが九・〇％⑦同居のいない四四歳以下の既婚女性パートが六・七％⑧同居のいない四五歳以上の既婚女性パートが一・〇％——などとなっている（図表1）。

女性パートはなぜ、働いているのか

パートで就労している理由
女性パートはなぜ、短時間労働とい

う働き方を選んだのだろうか。現在の会社でパート就労している理由を尋ねると（複数回答）、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（四三・四％）がもっとも多く、次いで「勤務時間や日数が短いから」（三〇・四％）、「育児・介護等の事情があるから」（三〇・三％）、「就業調整ができるから」（二〇・七％）、「通勤が容易だから」（一九・一％）、「すぐに働き始めたかったから」（一六・三％）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（一四・二％）、「休みやすいから」（一三・七％）などがあがった（平均選択数二・五）。

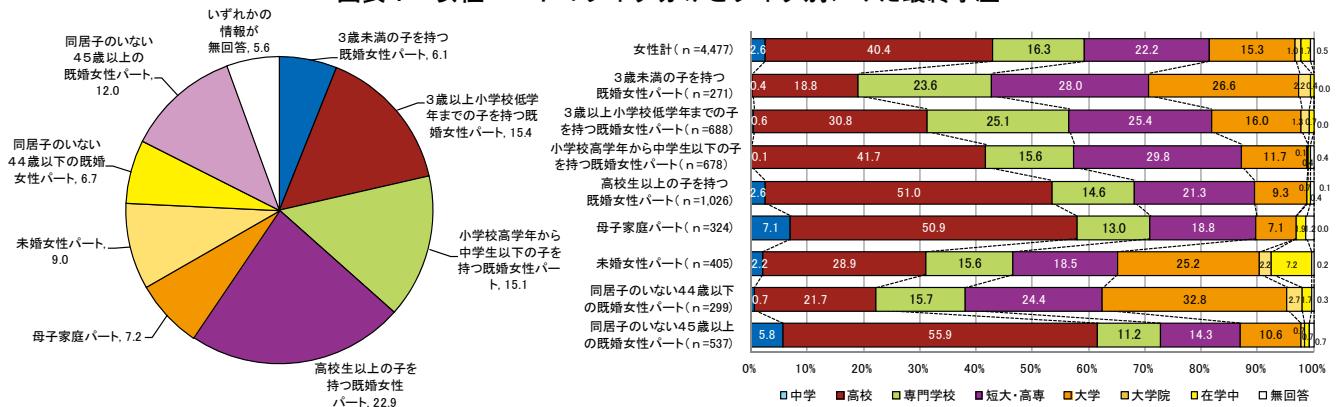
これをタイプ別にみると、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」や「勤務時間や日数が短いから」「就業調整ができるから」などについては、子の有無に係わらず既婚女性パート群で相対的に高くなっている。また、「育児・介護等の事情があるから」はとりわけ小学校低学年までの子を持つ既婚女性パートで高く、子の年齢が大きくなるに従い減少する。一方、「正社員としての働き口が見つからなかったから」や「すぐに働き始めたかったから」は、母子家庭パートや未婚女性パートで高い。両者で異なるのは、母子家庭パートは「育児・介護等の事情

があるから」も多いのに対し、未婚女性パートでは「余暇時間を利用したいから」や「資格・技能を活かして働きたかったから」なども相対的に多くみられる点である。

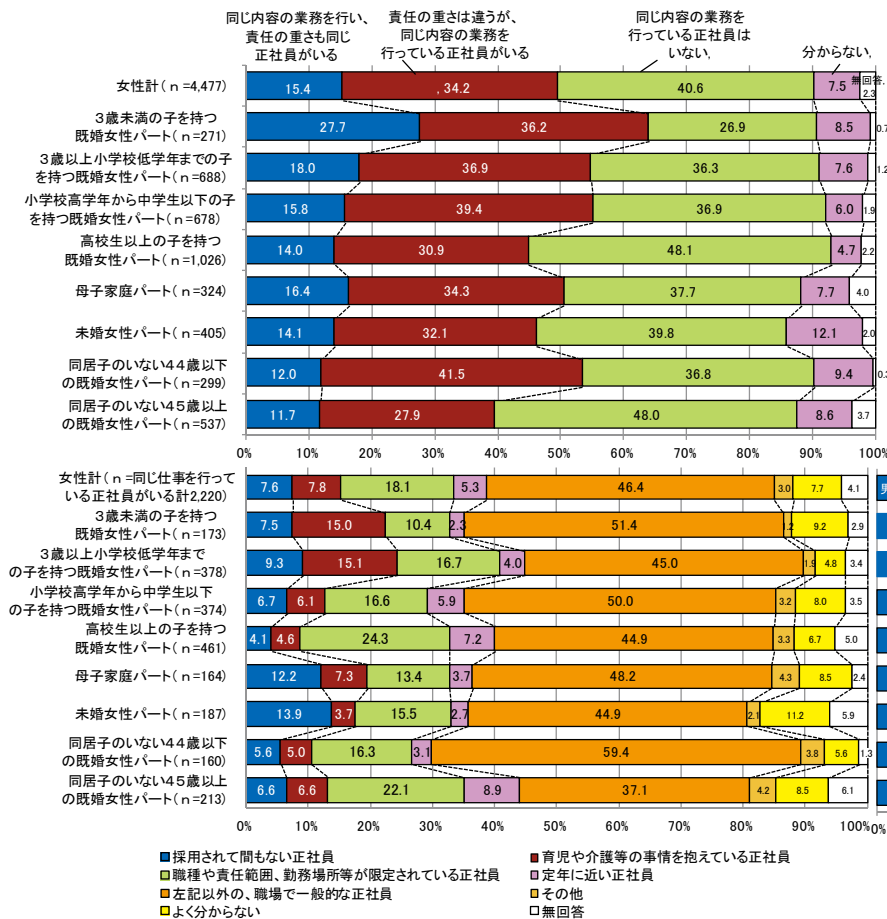
パートを辞めた場合の影響

こうしたなか、世帯の生活源を尋ねると、「主に配偶者の収入」が七〇・八％を占めたが、「主に自分の収入」も一三・七％あった（他には親や子の収入など）。自身が働くことを辞めた場合、家計に与える影響については「日々の生活が維持できなくなる」が三割を超え（三一・七％）、世帯の生活源が「主に自分の収入（二三・七％）」を大きく上回る結果となった。これに「日々の生活はなんとかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる」（二三・二％）と「日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる」（一四・〇％）を合わせると、パートタイム労働者であっても辞めると家計の必要経費を賄うのが難しくなるとの回答が、合わせて六割弱（五八・九％）にのぼった。一方、自分の収入がなくなると「貯蓄」や「娯楽費の捻出等」ができないは計三五・五％、「日々の生活に何ら変わることはない」は五・〇％だった。

図表1 女性パートのタイプ分けとタイプ別にみた最終学歴



図表2 正社員との仕事の異同と仕事と同じ正社員像



女性パートはどのような仕事に就き、自らの処遇をどう捉えているのか

一日当たりの所定労働時間数は平均五・九時間で、一週間当たりの出勤日数は平均四・六日だった。一週間当たりの所定労働時間数(平均二七・一時間)をタイプ別にみると、もっとも長いのは未婚女性パートの平均三〇・五時間である。以下、多い順に三歳未満の子を持つ既婚女性パート(二八・七

時間)、母子家庭パート(二八・二時間)、同居のいない四四歳以下の既婚女性パート(二七・三時間)、小学校高学年から中学生以下の子を持つ既婚女性パート(二六・五時間)、三歳以上小

学校低学年まであるいは高校生以上の子を持つ既婚女性パート(ともに二六・三時間)、同居のいない四五歳以上の既婚女性パート(二五・九時間)となっている。

正社員との仕事の異同

そのうえで、正社員との仕事の異同について尋ねると、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」は一五・四%で、「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」が三四・二%と、少なくとも同じ内容の業務を行っている割合が約半数(四九・六%)にのぼっている(図表2)。一方、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」は四〇・六%で、「分からない」は七・五%だった。

仕事と同じ正社員像

少なくとも同じ内容の業務を行っている正社員がいる場合、その対象にはどのような

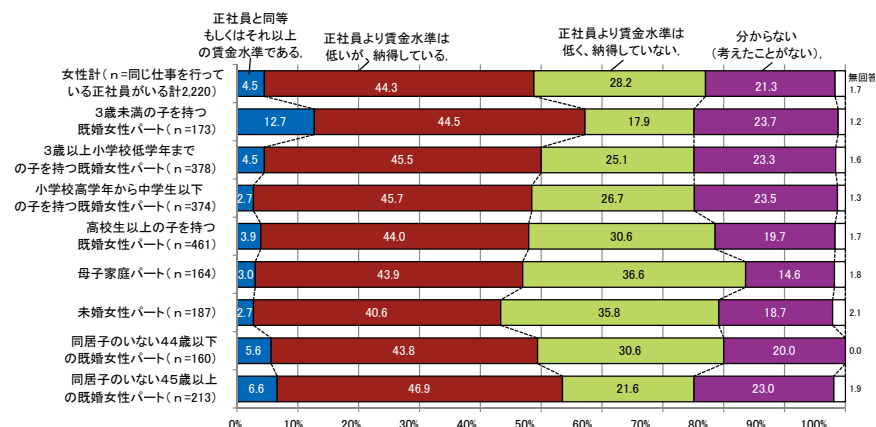
人が想定されているのだろう。同正社員の性別を尋ねると、女性パートが比較対象とする正社員は、やはり「女性」が七四・四%と多いが、「男性」も二・三%ある(図表2)。主な類型は「職種や責任範囲、勤務場所等が限定されている正社員」が一八・一%、育児や介護等の事情を抱えている正社員が七・八%、「採用されて間もない正社員」が七・六%、「定年に近い正社員」が五・三%などとなったが、もつとも多いのはこれら以外の「一般的な正社員」(四六・四%)である。

タイプ別にみると、「男性」を想定しやすいのは、未婚女性パートや高校生以上の子を持つ既婚女性パート、母子家庭パートなど。また、類型ではいずれのタイプも「一般的な正社員」が多だが、例えば小学校低学年までの子を持つ既婚女性パートなら「育児や介護等の事情を抱えている正社員」、高校生以上の子をもつ既婚女性パートや同居のいない四五歳以上の既婚女性パートは「職種や責任範囲、勤務場所等が限定されている正社員」や「定年に近い正社員」、母子家庭パートや未婚女性パートであれば「採用されて間もない正社員」などといった具合に、パートで就労している理由を包摂した多様な正社員区分があれば、それを想定しやすい傾向もみられるようだ。

賃金・賞与の支給状況

賃金の支払形態は八九・五%が「時給制」で、次いで「月給制」が五・一%、「日給制」が二・九%、「歩合給・その他」が〇・四%だった。現在の賃金水準は、時給制で平均九八三・三円。「専

図表3 仕事と同じ正社員と比較した賃金水準の納得性



門的知識・技術を必要とする業務」に従事している場合(平均一二五・二円)や、「役職に就いている」場合(同一〇二一・五円)などで相対的に高くなっている。

一方、賞与の支給が「ある」割合は、四六・〇%と半数にとどかない。また、賞与が「ある」場合でも、直近の支給額は平均で六万三四二〇・四円、月額支給換算で〇・五六カ月分となっている。

調査時点の直近一年間(二〇一一年一月一日から二〇一二年二月二日まで)にお

ける自身の年収(税込み)は、多い順に「六五万円以上一〇三万円未満」が三三・三%、「一〇三万円以上一三〇万円未満」が二三・四%と、「六五万円以上一三〇万円未満」に半数超が集中している。次いで、「一三〇万円以上一六五万円未満」と「一六五万円以上一三〇万円未満」がともに一一・三%などとなっている。

正社員と比べた賃金の納得性

少なくとも同じ内容の業務を行っている正社員がいる女性パート(四九・六%)に対して、同じ仕事を行っている正社員と比較した自らの賃金水準について尋ねると、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が四・五%で、「正社員より賃金水準は低いが納得している」が四四・三%と、合わせて半数弱が納得している結果となった(図表3)。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」が二八・二%と三割弱にのぼったほか、「分からない(考えたことがない)」も二・三%あった。

これをタイプ別にみると、「正社員と同等かそれ以上の水準」および「低いが納得している」割合は、三歳未満の子を持つ既婚女性パートや同居のいない四五歳以上の既婚女性パートなどで高い。一方、「納得していない」割合は、母子家庭パートや未婚女性パートで相対的に高くなっている。

なお、正社員より賃金水準が低い理由をどう考えるかについては(複数回答)、「正社員より低くても納得している」場合は「責任の重さの違い」(二六・六%)や「業務の範囲や業務量の違い」

(五五・三%)、「勤務時間の自由度の違い」(五三・二%)、「残業や休日出勤の対応の違い」(三九・六%)といった、客観的な働き方の違いをあげる割合が高い。これに対し、「納得していない」場合には、「採用方法の違い」(四七・五%)や「合理的理由はない」(五・八%)などと考える割合が相対的に高くなっている。

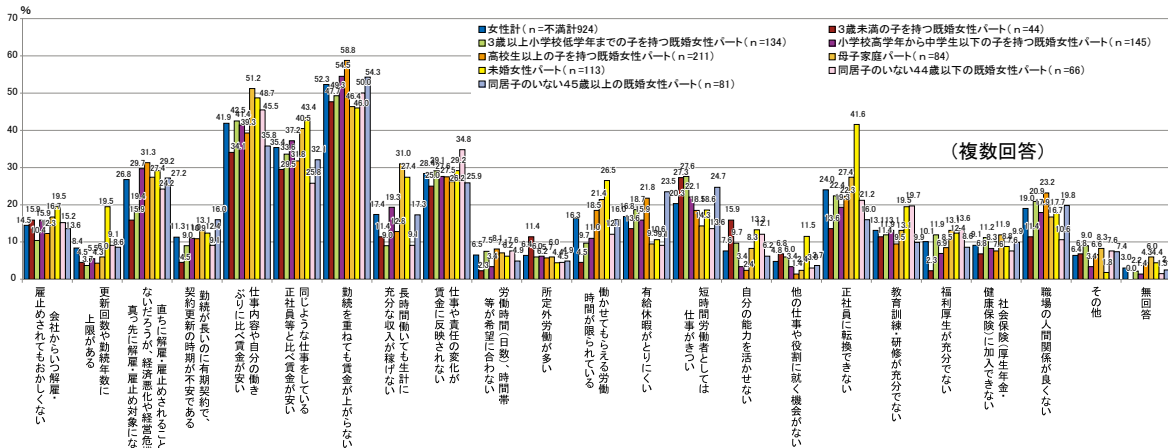
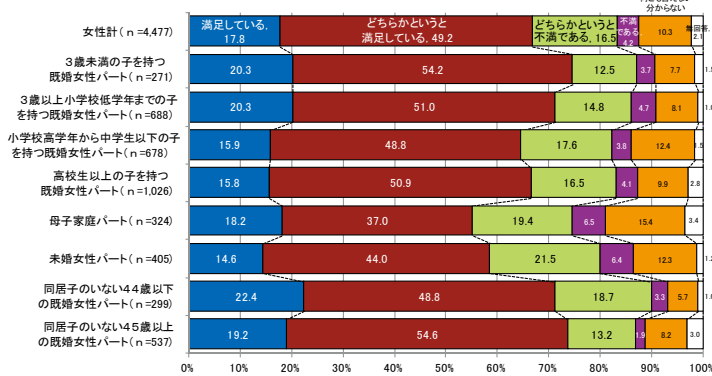
賃金以外で納得できないもの

同じ仕事を行っている正社員と比較して、賃金以外の処遇等で納得できないことがあるか尋ねると、「とくにない」が過半数(五三・七%)にのぼったものの、「ある」も四二・六%と四割を超えた。納得できないことの具体的な内容としては(複数回答)、「賞与」(六八・一%)がもつとも多く、これに「定期的な昇給」(四九・三%)、「退職金・企業年金」(三五・二%)、「手当関係」(計二二・九%)、「教育訓練関係」(計一九・六%)などが続く(平均選択数三・三)。

これをタイプ別にみると、納得できないことが「ある」割合は、未婚女性パート(四八・一%)や母子家庭パート(四六・三%)などで相対的に多く、同居のいない既婚女性パート(四四歳以下で三八・一%、四五歳以上で三九・〇%)や、三歳未満の子を持つ既婚女性パート(三八・七%)などで相対的に少なくなっている。

具体的には、タイプに係わらず「賞与」や「定期的な昇給」「退職金・企業年金」をあげる割合が高い。いずれも同居のいない四四歳以下の既婚女性パートをはじめ、「賞与」は三歳未満の

図表4 現在の会社や仕事に対する満足度と不満である理由



子を持つ既婚女性パート、「定期的な昇給」は小学校高学年以上中学生以下の子を持つ既婚女性パート、「退職金・企業年金」については、母子家庭パートや高校生以上の子を持つ既婚女性パートなどで相対的に高くなっている。

このほか、タイプによる違いに着目すると、未婚女性パートや母子家庭パート、同居のいない四五歳以上の既婚女性パートは「昇進・昇格(キャリア・アップ)」を、未婚女性パートや同居のいない既婚女性パート群では「仕事をする上で必要な教育訓練」「キャリアアップに必要な教育訓練」「人事評価・考課」などを求める割合も相対的に高いようだ。また、母子家庭パートについては「家族手当」や

「住宅手当」などを求める割合も群を抜いて高い。

女性パートは現在の会社や仕事をどのようになっているか

女性パートに対して現在の会社や仕事に対する満足度を尋ねると、「満足している」が一七・八%、「どちらか」と満足しているが四九・二%となり、三人に二人以上はおおむね満足しているという結果だった(図表4)。

これに対し、「不満である」は四・二%、「どちらか」と不満である」は一六・五%で、不満を感じている割合は合わせても六人に一人程度にとどまっている。

「満足している」理由(複数回答)をみると、「労働時間等が自らの希望に合致しているから」が七八・五%でもっとも多い。次いで「仕事内容が合っているから」(四七・三%)、「職場の人間関係や雰囲気が良いから」(四三・八%)、「責任や残業等の負担が軽いから」(二八・八%)、「賃金や労働条件に納得しているから」(二五・九%)、「就業調整ができるから」(二三・一%) (4) などの順に多くなっている(平均選択数三・一)。

一方、「不満である」理由(複数回答)としては「勤務を重ねても賃金が上がらない」(五二・三%)のほか「仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い」(四一・九%)、「同じような仕事をしている正社員等と比べ賃金が安い」(三三・四%)、「仕事や責任の変化が賃金に反映されない」(二八・四%)など賃金関係の不満が上位を占めている。これに、「直ちに解雇・雇止めされることではないだろうが、経済悪化や経営危機等で真っ先に解雇・雇止め対象にな

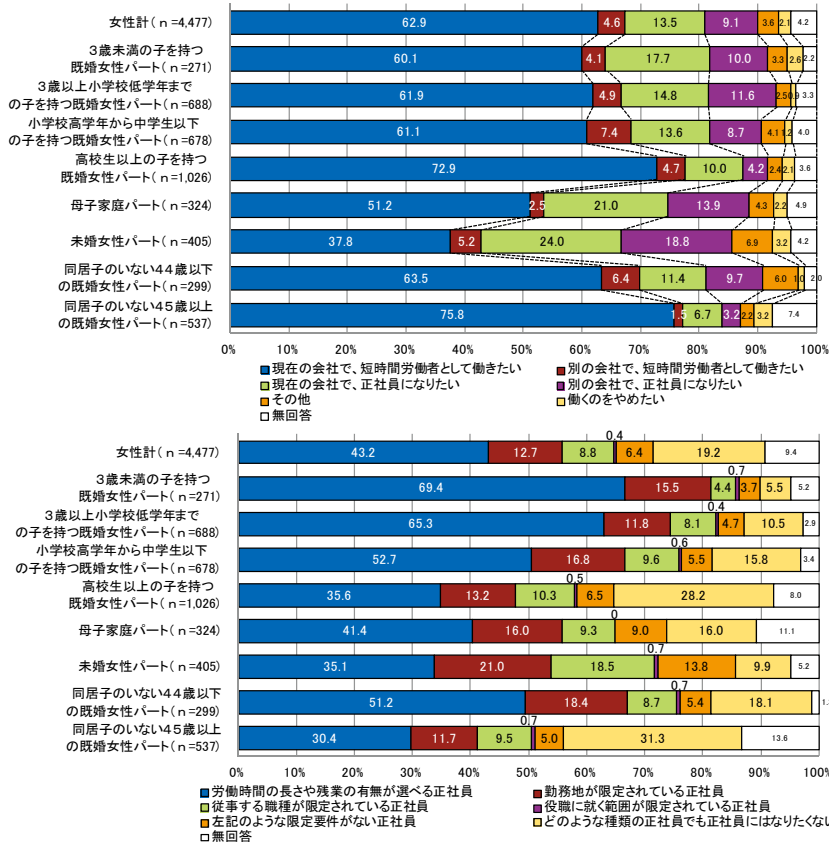
る」(二六・八%)や「正社員に転換できない」(二四・〇%)など雇用関係の不満が続く(5)(平均選択数四・一)。

こうした不満は、どのような女性パートが多く感じているのだろうか。結果をみると、現在の会社や仕事に対する不満度合いは、未婚女性パートや母子家庭パートでそれぞれ四人に一人超と多くなっている。内容としては(複数回答)、「仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い」や「同じような仕事をしている正社員等と比べ賃金が安い」ほか、「長時間働いても生計に十分な賃金が稼げない」「働かせてもらえない労働時間が限られている」などの回答割合が、他のタイプより多いようである。また、未婚女性パートでは「正社員に転換できない」不満が抜きん出て高い。さらに、未婚女性パートや同居のいない四五歳以下の既婚女性パートでは、「教育訓練が充分でない」や「自分の能力を活かせない」などといった回答の割合も相対的に多くみられる。

女性パートは今後の働き方をどう考えているのか

女性パートに今後の働き方を尋ねると、「短時間労働者として働きたい」が七割弱(六七・五%)を占めたが、「正社員になりたい」も五人に一人を超えた(二二・六%) (図表5)。タイプ別にみると、短時間労働者のまま働き続けたいという思いは、高校生以上の子を持つ既婚女性パートや、同居のいない四五歳以上の既婚女性パートなどとりわけ中高年女性で高い。一方、「正社員になりたい」という思いは、未婚女性パートや母子家庭パートなどで相

図表5 今後の働き方に対する考え方と正社員として理想とする働き方



対的に高くなっている。「正社員になりたい」理由として(複数回答)、母子家庭パートは「収入の安定」(七九・六%)や「より多くの収入」(七二・六%)など、未婚女性パートは「収入の安定」(七八・六%)や「雇用不安がなくなる」(五二・六%)ほか、「知識や技術、意欲、能力等を活かして働きたい」(三二・四%)、「キャリアを高められる」(二八・三%)、「教育訓練が受けられる」(二三・三%)なども相対的に多くあげている。

なお、一口に「正社員になりたい」と言ってもその思いには濃淡もあるよ

うだ。本調査で関連する設問を通してみると、「正社員としての働き口が見つからなかったから」パート就労をしている割合は全体の四・二%あるが、「正社員に転換できない」と不満にまで感じている割合は全体の五・〇%に減少する。また、これまで正社員になりたいとして実際に新規採用時に応募したり、正社員への転換機会・制度に応募したり、機会・制度に関係なく事業主等に願ひ出た経験がある女性パートは、それぞれ一九%、一・四%、三・七%となっている。

一方、現在の会社にいるような「正

社員になりたい」割合は一三・五%だが、仮に多様な正社員区分があったら選びたいか尋ねると、「労働時間の長さや残業の有無が選べる正社員」(四三・二%)をはじめ、「勤務地が限定されている正社員」(二二・七%)や「従事する職種が限定されている正社員」(八・八%)など、何らかの正社員になりたんとするニーズが全体の七一・四%にのぼった。反面、そうした多様な正社員区分があっても、とにかく「正社員にはなりたくない」割合は全体の一九・二%にとどまった。

大きい様子も浮き彫りになった。こうした中で、改正労働契約法の全面施行(本年四月)に伴い、五年継続雇用後(早くて二〇一八年四月)には、有期契約労働者の希望に基づき無期労働契約へも転換できる仕組みが導入された。これまでの正社員転換推進措置(改正パートタイム労働法第一二条・義務事項)に加えて、(移行時は有期契約当時の労働条件・処遇のままであったとしても)無期労働契約化という選択肢が確立されれば、女性パートにとつては新たな働き方を展望する上での大きな足掛かりとなるだろう。

社会保険の適用拡大に伴い、パートの働き方はどう変わるのか

ところで、パートタイム労働者の働き方をめぐっては、二〇一六年一月にも重要な制度見直しが行われている。

- ① 週当たり所定労働が二〇時間以上
- ② 月額賃金が八万八〇〇〇円以上
- ③ 勤務期間が一年以上を対象(ただし、学生および従業員数五〇〇人以下の企業に使用される者を除く)とした、社会保険の適用拡大である。

労働者側の意向

今回の調査において、国民年金の第一号被保険者あるいは第三号被保険者の女性パート(三七・二%)に対し、自ら厚生年金・健康保険の被保険者(国民年金の第二号被保険者)となることを希望するか尋ねると、「希望する」割合は二五・七%と約四人に一人にとどまったものの、希望する理由としては(複数回答)、「将来の年金額を増やしたいから」(六八・〇%)に加え、「配偶

社員になりた」と「どの様な種類の正社員でもなりたくない」とする回答は、同居のいない四五歳以上の既婚女性パートや高校生以上の子を持つ既婚女性パートなど中高年女性に多い。一方、同居のいない四四歳以下の既婚女性パートは「労働時間を選べる正社員」(子が小さいほど多い)を、未婚女性パートや母子家庭パートは「勤務地限定の正社員」(従事する職種が限定されている正社員)「限定要件のない正社員」などといった区分も相対的に多くあげているようである。

今回の調査では、未婚女性パートなどで(現在のよう)「正社員になりたい」・「キャリアアップしたい」といった思いが強い様子が明らかとなり、改めて(初職の適正化を含め)希望に基づき正社員に転換していきけるような仕組みの必要性が浮かび上がった。しかし一方で、女性パートにはあえて短時間労働をしている理由もあることから、むしろ働き方の限定された多様な正社員区分に対するニーズの方が、潜在的に

などに陥らぬよう充分注意する必要がある。

なお、週二〇時間未満になることで、雇用保険というセーフティネットから漏れ落ちてしまうパートタイム労働者が増える恐れにも留意しなければならぬ。また、先述した通り、女性パートの世帯の生活源が「主に自分の収入」である割合は二三・七%にとどまるが、辞めると家計の必要経費を賄うのが難しくなるとの回答が六割弱にのぼっていることを踏まえると、副業者（現状は六・九%）が増えていく可能性もある。女性パートの働き方が今後どう変わるのか、引き続き動向を注視したい。

〔注〕

- (1) 調査は、一五産業分類における全国の常用労働者五人以上の事業所一五〇〇〇社と、同事業所で就業しているパートタイム労働者を対象に、郵送配布・郵送回収方式で実施した。回収された事業所調査三五九一票（有効回収率二・三・九%）、及び個人調査五三二七票（有効回収率八・五%）について集計・分析を行った。
- (2) 調査結果の詳細は、調査シリーズNo105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果―無期パートの雇用管理の現状はどうかについているのか、およびNo114「社会保険の適用拡大が短時間労働者に与える影響調査」結果―短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのかを参照されたい。
- (3) 女性パートに対する教育訓練の実施状況を見ると、現在の会社で何らかの教育訓練を受けている割合は六九・五%。具体的には（複数回答）、多い順に「日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導」が四四・七%、「入職時のガイダンス（経営理念、業務内容、働く心

構え等）」が三六・六%、「ひと通りの業務を遂行するために必要な教育・研修」が二八・八%、「職場に設置されている業務マニュアルの自学自習」が二五・二%などとなっている。女性パートに対する教育訓練は、職務遂行のための基礎的なものを中心であり、「より専門的な知識・技術等を身につけるための教育・研修」（一五・八%）や、「より高度な業務に就くための（ステツプアップにつながるような）教育・研修」（一六・五%）などの機会は非常に限られている。

(4) 就業調整をしている割合は、女性計で三五・八%。タイプ別にみると、小学校高学年から中学生以下の子を持つ既婚女性パート（四六・八%）や高校生以上の子を持つ既婚女性パート（四五・三%）、三歳以上小学校低学年までの子を持つ既婚女性パート（四三・二%）、同居子を持たない四四歳以下の既婚女性パート（四〇・八%）、同居子を持たない四五歳以上の既婚女性パート（三六・七%）などで相対的に高く、未婚女性パート（八・六%）や母子家庭パート（二・三・〇%）のほか、三歳未満の子を持つ既婚女性パート（二九・五%）で相対的に低くなっている。

(5) 雇用関係の不満が必ずしも多くないことは、今回調査の目的がそもそも無期パートの雇用実態を把握することにあつたため、無期パートがいれば優先的に配布してもらえよう、事業所に依頼している点にも関係しているとみられる。結果として、回答を寄せてくれた女性パートの契約状態は「期間の定めがある」が六九・八%、「定めがない」が二五・九%である。また、現在の会社における勤続年数についても、「五年以上一〇年未満」が二四・一%でもっとも多く、次いで「一年以上三年未満」が二三・六%、「一〇年以上」が一六・九%、「二年未満」が一六・六%、「三年以上五年未満」が一七・七%となっている。

（渡辺木綿子）

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
 年刊購読料10,740円
 (〒サービス)

11 No.640 November 2013
特集「ディアログ：労働判例この1年の争点」+
「国際機関と労働政策」

【提言】

判例法理の立法化

【書評】

菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著
 『労働審判制度の利用者調査—実証分析と提言』

春日偉知郎

【ディアログ】

労働判例この1年の争点

道幸 哲也
 和田 肇

小谷幸著『個人加盟ユニオンの社会学
 —「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」
 (1993年～2002年)』

橋口 昌治

【論文】

ILOにおける国際労働基準の形成と適用監視
 EUにおける労働政策の形成と展開
 OECDにおける労働政策の形成と展開
 国際機関における企業行動指針の形成と展開
 —CSR企業行動指針の策定を中心として

林 雅彦
 濱口桂一郎
 三谷 直紀
 青木 崇

岡田昌毅著『働くひとの心理学—働くこと、キャリアを
 発達させること、そして生涯発達すること』

谷口 智彦

【発表】

第36回(平成25年度)労働関係図書優秀賞
 第14回(平成25年度)労働関係論文優秀賞

【論文 Today】

「税政策変更と時間配分」

比嘉 一仁

【フィールド・アイ】

While my name gently weeps

町北 朋洋

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp