

日本におけるパートタイム労働者の現況と問題点

横 田 伸 子

I. はじめに

1990年代後半以降、日本では様々な側面で規制緩和が進み、これにともない労働市場の構造も急激に柔軟化した。このことをもっともよく表しているのが、パートタイム労働者の規模の拡大と、その存在形態の変化である。『パートタイム労働者総合実態調査報告』2001年版（厚生労働省（2003））によれば、1995年に798万人であったパートタイム労働者が2001年には1,118万人と、320万人も増えている。また、全賃金労働者に占めるパートタイム労働者の割合も、同期間17.8%から26.1%へと、8.3ポイントもの大幅な増大を見せている。

本稿では、まず第2節で、日本のパートタイム労働者の定義づけを行い、その規模の推移を様々な側面から見てみたい。とくに、日本のパートタイム労働者の中には、単に所定労働時間が正社員より短い労働者だけでなく、正社員と所定労働時間が同じか長く、さらに処遇において正社員より著しく劣った「呼称パート（＝その他パート）」¹⁾とよばれるグループが含まれている。この「呼称パート」こそ、日本のパートタイム労働者の特異なあり方であると言えよう。「呼称パート」の規模の推移にも注目することによって、日本のパートタイム労働の問題点を浮き彫りにしたい。また、2001年には、パートタイム労働者の73.1%という圧倒的多数が女性によって占められているこ

※本稿は、2003年10月18日に、山口大学経済学部主催で行われた東アジア国際シンポジウム「韓国、中国、日本における雇用構造の変化と政労使の課題」の報告論文に加筆・修正を加えて掲載したものである。

1) 「呼称パート」は、官庁統計では「その他パート」と表記されている。以下、特別なことわりのない限り、「その他パート」と記した場合、「呼称パート」をさすものとする。

とからも、パートタイム労働問題は女性労働問題であるといっても過言ではない。したがって、第2節ではとくに、男女別のパートタイム労働者の規模の相違に注意を払いながら分析を行う。

現在の日本のパートタイム労働者の規模を推定した後に、第3節ではパートタイム労働者の具体的なあり方と問題点を、正社員との処遇格差、基幹労働的・生計維持的・非自発的パートタイム労働者の増大という側面から明らかにしたい。元来、パートタイム労働は、基幹労働に対して補助的役割を果たし、主に主婦が、男性稼ぎ主による生計維持的労働に対して家計補助的労働を行なうものと位置づけられてきた。だからこそ、主婦のパートタイム労働は自発的であり、生計を支えるものでないから低賃金でも構わないという認識が暗黙のうちに通用してきた。しかし、後に詳しく述べるように、1990年代後半以降、低賃金の基幹的・生計維持的パートタイム労働が顕著に増大し、こうした労働の拡大が「独立的に食べていける雇用」を侵食しているのが現状である。ここでは、パートタイム労働のあり方に焦点を当てることによって、日本の雇用の変化を浮き彫りにしたい。殊にこれまで、パートタイム労働に関する日本と欧米諸国の比較は多く行われてきたが、東アジア諸国との比較は皆無に等しい。そこで、第2節と第3節を通して、日本のパートタイム労働の特徴を明らかにし、国際比較を行う際の一助としたい。

最後に、第4節では、パートタイム労働者の急激な増加の背景を、日本の経済構造の変化と社会システムの型(= pattern)から考察する。グローバル化の進展の中で、「メガ・コンペティション(大競争)」はますます激化し、こうした波にのみこまれた日本経済も急速な構造改革を迫られている。当然のことながら、従来の経済成長を支えてきたシステム自体も再編あるいは再構築を余儀なくされており、なかでも男性稼ぎ主による長期安定雇用・年功賃金システムに象徴される日本的雇用慣行はコストがかかりすぎるといふ理由から大きく揺らいでいる。まさに、1990年代後半以降のパートタイム労働者の急増は、日本的雇用慣行の動揺と裏腹の関係にある。本稿では、日本的雇用慣行をジェンダー的視点から捉え直し、日本のパートタイム

労働者の4分の3を女性労働者が占めるという現実と、従来の日本の社会システムの型が不整合を起こしていることを論理的に明らかにしたい。

結論として、果たして日本のパートタイム労働は、オランダ・モデルに代表されるワーク・シェアリングと結びついて雇用創出を可能にし、ペイド・ワーク (paid work) とアンペイド・ワーク (unpaid work) を一元化し、男女がともにより豊かな職業・家庭・地域生活を両立的に営む方向に進む方策となりうるのか？ そうでなければ、市場競争原理が貫徹される中で、パートタイム労働がますます差別的な労働と化し、組織化されない経済分野を拡大し、貧富格差をより一層拡げていくのかどうかについて展望する。

本稿では、主に、『パートタイム労働者総合実態調査報告』(厚生労働省(1992), (1997), (2003)) に拠りながら分析・検討を進めていきたい。同調査は、1990年、1995年、2001年の3回にわたって行われた標本調査であり、日本全域の常用労働者を5人以上雇用する事業所に対する事業所調査と、当該事業所で雇用されるパートタイム労働者に対する個人調査から成る。同調査の特徴は、1990年代を通じた時系列比較が可能であるとともに、パートタイム労働に対する事業所及び個人の考え方や認識の変化を明らかにし、パートタイム労働の実態により踏み込んだ設問設計がなされているところにある²⁾。

Ⅱ. 日本におけるパートタイム労働者の定義と規模の推移

(1) 非正規労働者におけるパート労働者の位置

まず、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』(1996)

- 2) 調査対象産業は、日本標準産業分類による次の9大産業である。すなわち、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業である。また、調査事業所は、1990年約15,000事業所、1995年13,000事業所、2001年12,707事業所、パートタイム労働者は、それぞれ、30,000人、30,000人、28,722人となっている。

(2001) で、非正規労働者と正規労働者の全労働者に占める割合の推移を見てみよう。ここでは、非正社員を非正規労働者、正社員を正規労働者と考えてよいだろう。1994年に全労働者の22.8%を占めていた非正社員は、1999年には4.7ポイントも増えて27.5%となっており、1990年代後半以降、労働力の非正規労働者化という形で労働市場の柔軟化が確実に進んだことがわかる。

さらに、〈表1〉で就業形態別の全労働者に占める割合の変化に注目すると、1994年には非正社員のなかでもパートタイム労働者の割合が他を引き離して高く13.7%となっており、したがって非正社員に占める割合も60.1%に及んでいる。しかも、1999年になると、これらの割合がそれぞれ、20.3%、73.9%と大幅に高まっており、非正社員の約4分の3がパートタイム労働者で占められるようになった。よって、1990年代後半以降の日本の労働市場構造の柔軟化、言い換えれば労働力の非正規労働者化は、パートタイム労働者の増大によるものであったといえる。

〈表1〉 就業形態別労働者の構成比の変化 (単位：千人，%)

	1994年		1999年	
	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合
賃金労働者	100.0		100.0	
正社員	77.2		72.5	
非正社員	22.8	100.0	27.5	100.0
パートタイマー	13.7	60.1	20.3	73.9
（短時間のパート ^{注1)}	—	—	14.5	52.9
（その他のパート ^{注2)}	—	—	5.8	21.0
契約社員 ^{注3)}	1.7	7.5	2.3	8.4
臨時的雇用者 ^{注4)}	4.4	19.3	1.8	6.7
出向社員 ^{注5)}	1.4	6.1	1.3	4.6
派遣労働者 ^{注6)}	0.7	3.1	1.1	3.9
その他 ^{注7)}	1.0	4.4	0.7	2.5

注1) 正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者。

注2) 正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。

雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。

注3) 専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。

注4) 臨時的にまたは日々雇用している者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。

注5) 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。

注6) 「労働者派遣法」に基づく派遣元事務所から派遣された者。

注7) 上記以外の労働者

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』(1996) (2001) より作成。

(2) 日本におけるパートタイム労働者の定義

ところで、1994年に採択された「ILO パートタイム労働条約 (175号) 及び勧告 (182号)」では、「パートタイム労働者」を「通常の労働時間 (normal hour of work) が、比較可能なフルタイムの労働者のそれよりも少ない就業者」と規定している。また、日本で1993年に制定された短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律 (パートタイム労働法) でも、パートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」となっている。

しかし、日本では、こうした国際基準や国内法の「短時間労働者」の規定に適合せず、正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長いにもかかわらず、「勤め先の呼称がパートである」労働者が存在する。このことは、一般的に「パート」という概念が短時間労働者という意味だけでなく、「正社員でない者」という意味で用いられ、これらの人々が、賃金や手当、ボーナス、退職金、社会保険、雇用の安定性などの面で正社員と比べて、著しい処遇の差別を受けている実態があることを示している。この「呼称パート」は、欧米諸国のパートタイム労働者のあり方とは大きく異なり、日本の「パートタイム労働」の一つの特徴を成していると考えられる。

『パートタイム労働者総合実態調査報告書』（厚生労働省（2003））によれば、2001年には、国際基準での短時間労働者である「短時間パート」は全賃金労働者の22.1%を占め、統計上は「その他パート」と分類される「呼称パート」は同3.9%となっている。パートタイム労働者の全賃金労働者に占める割合が、1999年に比べて5.7ポイントも高まったことも目を引くが、「呼称パート」がパート労働者全体の15%の水準となっていることは重要である。というのは、長時間労働の上、正社員と同等の仕事をしているにもかかわらず、合理的な理由なく低賃金の「呼称パート」の増大こそ、冒頭で触れた、労働力のパートタイム労働化による貧困の拡大に直接つながるからである。ちなみに、1997年末のアジア経済危機以降、グローバリゼーションの影響の深化とともに非正規労働者が急速に拡大している韓国では、2000年には非正規労働者が全賃金労働者の58.4%を占めるにいたっている。しかも、日本の「呼称パート」と概念的に重なる部分の大きい「長時間臨時労働者」は、非正規労働者の約7割に達しており、その規模は日本の比ではない（キム・ユソン（2001）p.74）。ともあれ、以下では、日本における「短時間パート」とともに、「呼称パート」の規模の変化や実態に迫っていきたい。

(3) パートタイム労働者の規模の推移

まず、パートタイム労働者数と、その賃金労働者に占める割合を男女別で示した〈表2〉を見ると、1990年のパートタイム労働者は約607万人、14.6%であったのが、1995年には同798万人、17.8%となり、150万人、3.2ポイントの増加にとどまった。これに対し、2001年になると約1,118万人、26.1%となり、1995年から320万人、8.3ポイントもの急激な増大が目を見く。ここからもまた、1990年代後半以降、労働力のパートタイム労働者化が一層加速していることがわかる。

さらに、1990年代後半以降を男女別で見ると、男性パートタイム労働者は1995年に約209万人で、男性賃金労働者に占める割合が7.6%であったのが、2001年には同296万人、11.9%と、数にして87万人、比率では4.3ポイントと着実に増えている。しかし、これにも増して女性パートタイム労働者は、同期間、人数、女性賃金労働者に占める割合ともに急激に膨らんでいる。すなわち、1995年に589万人、34.0%であったのが、2001年には822万人、45.7%と、233万人、11.7ポイントも増大した。このように、1990年代後半以降のパートタイム労働者化が、女性を中心に進展したことが見てとれる。しかも、この間一貫して変わらないのが、パートタイム労働者の女性比率で、1995年73.8%、2001年73.5%となっており、女性がパートタイム労働者の4分の3近くを占め続け、常にその主軸であったことがわかる。このように、日本のパートタイム労働問題の多くは、女性の就労問題や日本的雇用慣行における性別役割分業構造（男性＝正社員、女性＝家事＋パートタイム労働）をつとに反映してきたと言えるが、これについては後に詳しく検討する。

では、日本のパートタイム労働のあり方の一つの重要な特徴をなす、「呼称パート」＝「その他パート」と、「短時間パート」に分けて、1990年代後半以降のそれぞれの規模の変化を追ってみよう。同じく〈表2〉によれば、2001年には「短時間パート」は、949万人、全賃金労働者に対する比率は22.1%と、1995年の669万人、14.9%に比べて280万人、比率では7.2ポイントと大

きく増えている。一方、所定労働時間が正社員と同じか長い「その他パート」は、2001年には、約169万人、3.9%となり、1995年の130万人、2.9%より、39万人、1.0ポイントの増加で、拡大傾向を見せている。しかし、ここで注目されるのは、「短時間パート」の増加率は、女性労働者の40.2%よりむしろ男性労働者の47.4%が上回ったのに対し、「その他パート」の増加率は、男性25.5%、女性34.6%と男女が逆転している。つまり、「その他パート」の拡大が女性労働者を中心に起こっており、女性賃金労働者の4.2%から5.4%にまで広がっている。「その他パート」が、家事の合間をぬって従事する家計補助的な「短時間パート」と異なり、ほとんどフルタイム労働かそれ以上の長時間就業し、实际的に生計維持的役割も大きいことから、「その他パート」の拡がりには女性パートタイム労働者の貧困の深刻化を示唆する現象である。

〈表2〉 性別、就業形態別労働者数及び労働者数割合 (単位：千人、%)

	2001年				1995年				1990年			
	全労働者	パートタイム労働者	短時間パート	その他パート	全労働者	パートタイム労働者	短時間パート	その他パート	全労働者	パートタイム労働者	短時間パート	その他パート
労働者数(千人)												
男女計	42,866	11,178	9,485	1,693	44,734	7,983	6,686	1,296	41,593	6,067	4,864	1,203
男性	24,867	2,959	2,240	719	27,395	2,093	1,520	573	26,110	1,512	1,022	490
女性	17,999	8,218	7,245	973	17,339	5,889	5,166	723	15,483	4,555	3,842	713
就業形態別構成比(%)												
男女計	100.0	26.1	22.1	3.9	100.0	17.8	14.9	2.9	100.0	14.6	11.7	2.9
男性	100.0	11.9	9.0	2.9	100.0	7.6	5.6	2.1	100.0	5.8	3.9	1.9
女性	100.0	45.7	40.3	5.4	100.0	34.0	29.8	4.2	100.0	29.4	24.8	4.6
男女別構成比(%)												
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	58.0	26.5	23.6	42.5	61.2	26.2	22.7	44.2	62.8	24.9	21.0	40.7
女性	42.0	73.5	76.4	57.5	38.8	73.8	77.3	55.8	37.2	75.1	79.0	59.3

資料：厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査報告』(2003) (1997) (1992)より作成。

次に、2001年の男女別による産業別、職業別、企業規模別パート労働者と正社員の割合を示したのが〈表3〉である。産業別では、卸売・小売業、飲食店のパートタイム労働者比率が47.8%と際立って高く、この中でも小売業と飲食店のパートタイム労働者比率がそれぞれ58.0%、75.9%と過半数を占めている。さらに男女別では、男性は卸売・小売業、飲食店の75.6%を除いては、約90%から90%以上という圧倒的比率が正社員であるのに対して、女性は正社員比率が総じて低く、パートタイム労働者の比率が高い。ことに卸売・小売業、飲食店では、スーパーやコンビニエンス・ストアなどの小売業、外食産業などの飲食店を中心に正社員よりパートタイム労働者の比率が高く、

これらの産業では女性労働者の約7割がパートタイム労働者として就労している。『パートタイム労働者総合実態調査報告』（厚生労働省（2003））によれば、鉱業と建設業を除く全産業でパートタイム労働者の比重が高まる中、卸売・小売業、飲食店のパートタイム労働者の比率は、1995年の31.8%から2001年には47.8%とひとり突出して膨張している。1990年代後半以降は、この業界における女性パートタイム労働者の雇用の拡大によって、労働力の急速なパートタイマー化が牽引されたと考えて差し支えないであろう。

職業別では、産業別労働者比率と相関して、卸売・小売業、飲食店に従事する職業の「保安職業、サービス職業」、「販売従事者」のパートタイム労働者比率がそれぞれ、44.7%、24.9%と相対的に高くなっている。しかし、注目されるのは、職業別では産業別に比べて、男女のパートタイム労働者比率の対照性が一層際立っている点である。すなわち、男性はすべての職業で正社員比率がパートタイム労働者比率より格段に高い。逆に、女性は全体としてパートタイム労働者比率が高いだけでなく、販売従事者、保安職業・サービス職業、農林業作業員、技能工・製造・建設作業員、労務作業員ではパートタイム労働者の割合が正社員より高くなっていることは特記すべきである。中でも、販売従事者やサービス職業従事者の多くは、卸売・小売業、飲食店に就業していると考えられ、この分野で女性パートタイム労働者が主軸となっていることが十分うかがわれる。

企業規模別では、韓国の非正規雇用の3分の2を占める長期臨時労働者が10人未満の零細企業に集中している（チャン・ジョン（2001）pp.79-80）のとは対照的に、日本の場合パートタイム労働者は大企業に比較的多く分布しているのが特徴である。とりわけ、女性労働者にその傾向がはっきり表れており、企業規模が1000人以上では女性労働者のうち55.0%の過半数がパートタイム労働者である。

〈表3〉男女別の産業別及び職業別パートタイム労働者⁽¹⁾の比率 (2001年) (単位：%)

		男女計		男性		女性	
		正社員(%)	パートタイム労働者(%)	正社員(%)	パートタイム労働者(%)	正社員(%)	パートタイム労働者(%)
産業別	鉱業	96.2	3.8	97.8	2.2	86.2	13.8
	建設業	94.6	5.4	96.4	3.6	83.4	16.6
	製造業	84.2	15.8	94.7	5.3	65.4	34.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	94.6	5.4	97.6	2.4	73.2	26.8
	運輸・通信業	84.7	15.3	90.9	9.1	52.5	47.5
	卸売・小売業、飲食店	52.2	47.8	75.6	24.4	30.2	69.8
	卸売業	87.3	47.8	96.5	3.5	67.4	32.6
	小売業	42.0	58.0	69.1	30.9	25.6	74.4
	飲食店	24.1	75.9	40.4	59.6	11.7	88.3
	金融・保険業	90.9	9.1	97.8	2.2	84.6	15.4
職業別 ⁽²⁾	不動産業	78.6	21.4	88.4	11.6	59.4	40.6
	サービス業	75.4	24.6	86.3	13.7	65.0	35.0
	専門的・技術的職業	83.8	10.9	92.1	4.5	75.3	17.8
	管理的職業	96.3	0.0	96.3	0.0	100.0	0.0
	事務従事者	75.1	18.9	92.5	3.3	62.1	30.5
	販売従事者	73.0	24.9	89.9	8.4	42.7	54.6
	保安職業、サービス職業	51.1	44.7	70.6	25.0	36.4	59.6
	農林漁業作業	63.4	31.7	78.6	17.8	25.0	66.6
	運輸・通信従事者	87.1	9.1	88.3	8.1	66.7	25.0
	採掘作業	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
企業規模	技能工、製造・建設作業、労務作業	77.5	19.7	89.7	7.0	44.5	53.9
	1,000人以上	46.3	49.2	68.4	26.4	19.1	77.3
	500～999人	72.1	27.9	88.0	12.0	45.0	55.0
	300～499人	74.6	25.4	89.5	10.5	51.4	48.6
	100～299人	71.1	28.9	84.8	15.2	51.8	48.2
30～99人	72.8	27.2	87.3	12.7	54.9	45.1	
5～29人	75.8	24.2	88.7	11.3	58.4	41.6	
		74.2	25.8	88.2	11.8	57.4	42.6

資料：厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査報告』（2003年）及び総務省統計局『労働力調査特別調査2月』（2001）より作成。

- (1) パートタイム労働者とは、「短時間パート」と「その他パート」を合わせた数字である。
- (2) 職業別の正社員とパートタイム労働者の比率は『労働力調査特別調査2月』より算出した。同資料は、正社員とパートタイム労働者の他に派遣社員とその他の項目があり、したがって、正社員とパートタイム労働者の比率を合計しても100.0にならない。

要約しよう。1990年代後半以降の規制緩和の流れの中で、労働力のパートタイム労働者化がかつてないほど急速に進んだ。しかし、男性のパートタイム労働者化は一定程度進展するが、その中心はそれ以前と変わらず、小売業や飲食店業に従事する女性であり、とりわけ大企業で女性パートタイム労働者の雇用を選好している点が注目される。また、男女ともに「短時間パート」と「その他パート」両方で、全労働者に占める割合を大きくしているが、より貧困の影の濃い「その他パート」の拡大を引っばったのは女性であった。以上より、日本におけるパート労働者化は、きわめて強いジェンダー構造的な特徴を帯びて進行したといえよう。

Ⅲ. 日本におけるパートタイム労働者の現況と問題点

(1) 正社員との処遇格差とその拡大

それでは、日本社会でつとに問題となってきたパートタイム労働者と正社員との処遇格差について検討してみたい。

まず、正社員の1時間当たり所定内給与額を100としてパートタイム労働者のそれを換算してみると、1999年現在で、「短時間パート」47.2、「その他パート」54.1となっている（横田（2003）p.47）。パートタイム労働者と正社員との間に勤続年数及び職種の違いがあり単純に比較できないことに留意しつつも、「短時間パート」、「その他パート」を問わず、賃金において正社員と大きな格差があることが確認できる。次に、パートタイム労働者と正社員の1時間当たり所定内給与額を性別で比較し、その格差が大きくなったのか、縮小したのかを見たのが〈表4〉である。正社員の賃金を100とした時、パートタイム労働者の賃金は、1990年から2001年までの間、男性で55.4から50.7へ、女性で70.9から66.4へと両者の格差は持続的に拡大趨勢を見せている。なお、正社員の男女賃金格差は、男性を100とすると同期間の女性の賃金は60.6から65.3へとむしろ縮小する傾向にあり、この間の男女労働者の賃金格差の拡大は、男性正社員の賃金に対して常に43～44%内外の水準にとどまる女性パートタイム労働者数の増大によるものであることがわかる。こうして、パートタイム労働者の規模の拡大と併行して、パートタイム労働者と正社員との賃金格差は拡大してきており、とくに女性パートタイム労働者が賃金位階の最下位に位置している。

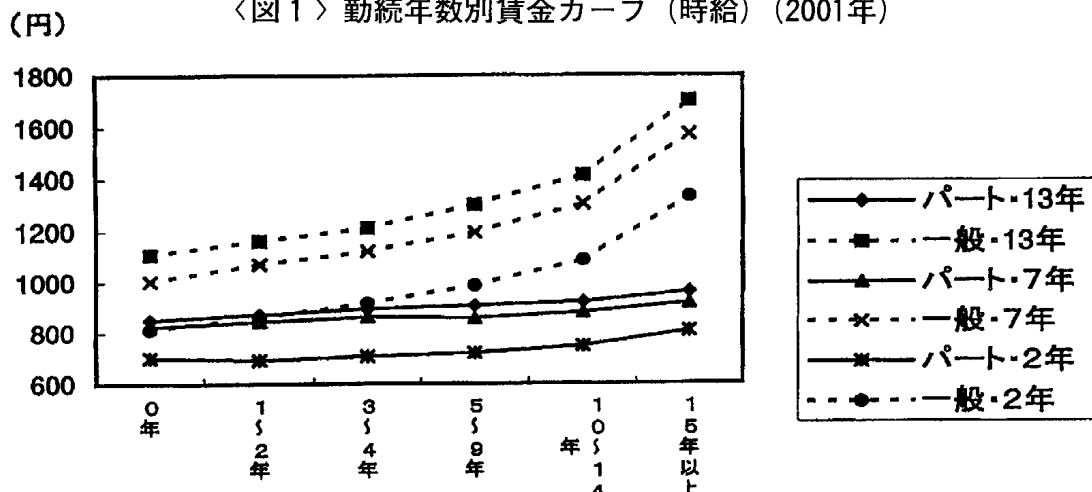
〈表4〉性別でのパートタイム労働者と正社員の1時間当たり所定内給与額の推移

年 度	正社員	パートタイム労働者	格差(正社員=100)	正社員	パートタイム労働者	格差(正社員=100)	その他の格差		
							女性正社員・男性正社員(男性=100)	女性パート・男性パート(男性=100)	女性パート・男性パート(男性=100)
1989	934(円)	662(円)	70.9	1542(円)	855(円)	55.4	60.6	42.9	77.4
1990	989	712	72.0	1632	944	57.8	60.6	43.6	75.4
1991	1072	770	71.8	1756	1023	58.3	61.0	43.8	75.3
1992	1127	809	71.8	1812	1053	58.1	62.2	44.6	76.8
1993	1187	832	70.1	1904	1046	54.9	62.3	43.7	79.5
1994	1201	848	70.6	1915	1037	54.2	62.7	44.3	81.8
1995	1213	854	70.4	1919	1061	55.3	63.2	44.5	80.5
1996	1255	870	69.3	1976	1071	54.2	63.5	44.0	81.2
1997	1281	871	68.0	2006	1037	51.7	63.9	43.4	84.0
1998	1295	886	68.4	2002	1040	51.9	64.7	44.3	85.2
1999	1318	887	67.3	2016	1025	50.8	65.4	44.0	88.5
2000	1329	889	66.9	2005	1026	51.2	66.3	44.3	86.6
2001	1340	890	66.4	2028	1029	50.7	65.3	43.4	86.5

資料：国厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年版より作成。

さらに、パートタイム労働者と正社員では賃金体系が全く異なる。一般に、日本的雇用慣行の特徴の一つとして年功賃金体系があげられるが、勤続年数別で就業形態別に賃金カーブを描いてみた〈図1〉によれば、パートタイム労働者と正社員の賃金体系の違いは一目瞭然である。つまり、正社員に対するパートタイム労働者の賃金水準の低さだけでなく、勤続にともなう賃金の上がり方の違いが顕著である。正社員は、まさに日本的雇用を象徴する年功賃金型カーブを描き、勤続にともない賃金額が上昇しているのに対し、パートタイム労働者の賃金はいくら勤続を重ねても、低い水準でフラット(flat)にねたままである。

〈図1〉勤続年数別賃金カーブ(時給)(2001年)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2002年)

こうしたパートタイム労働者と正社員との賃金格差は以下のように説明されてきた。すなわち、男性を中心とするフルタイム正社員は、長期勤続による企業内でのキャリア (career) 形成に相応して賃金が上がる内部労働市場に属し、その賃金形態も生活給的な要素が強い月給制である。一方、主として女性が従事するパートタイム労働は、一般的に代替可能で基幹労働に対する補助的性格が強いため、労働力は市場賃金が直接に反映される外部労働市場から調達され、職務に対して賃金額が決定される時給制³⁾ であるため、勤続に応じて賃金は上昇することはほとんどない。実際、事業所にパートタイム労働者の賃金決定項目を尋ねた『パートタイム労働者総合実態調査報告2001年版』(厚生労働省 (2003) pp.100-101) でも、「同じ地域・職種のパート賃金」とする事業所が67.4%と全体の約7割を占め、「仕事の困難度に応じて」26.5%、「経験年数に応じて」25.1%のように、労働者の技能やキャリアに根拠をおいた賃金決定項目を大きく上回っている。しかし、次に見るようにパートタイム労働が基幹労働力部門にまで急速に広がっている現状では、正社員=内部労働市場対パートタイム労働者=外部労働市場は、パートタイム労働者の賃金が地域の最低賃金に合わせた地域相場によって決定されることへの合理的理由にはなりえない。これについては後に詳しく考察する。

賃金格差だけでなく、パートタイム労働者と正社員では、〈表5〉のように各種手当や各種制度の受惠状況でも大きな差がある。通勤手当の約70%を例外として、パートタイム労働者に対しても各種手当を実施している事業所は、10%台か10%未満でごくわずかである。また、定期昇給、ベース・アップ、ボーナス、昇進・昇格、退職金制度、配置転換、能力活用制度などの各種制度の実施状況においても正社員との間に大きな格差があり、加えて、各

3) 2001年の調査では、パートタイム労働者の81.7%が時間給で、7.0%が日給、9.1%が月給、2.2%が歩合給・その他となっており、時間給が圧倒的多数である。しかし、「短時間パート」と「その他パート」では相違が見られる。「短時間パート」は時間給が88.0%と9割近くにのぼるのに対し、長時間労働の「その他パート」の時間給の割合は46.9%と、最も多くはあるが過半数を割り、代わって月給制が28.1%を占める(厚生労働省 (2003) p.161)。

種手当とともに、1995年と比べて2001年には、各事業所における実施状況はむしろ低下傾向にあり、格差の拡大を示している。こうした事実は、「短時間パート」、「その他パート」を問わず当てはまる。ここには、正社員を雇用すれば各種手当や各種制度の費用としてかかるコストを、パートタイム労働者を用いることによって節減しようとする企業のねらいが明らかに表われている。

〈表5〉各種手当及び各種制度の実施状況別事業所数の割合 (単位：%)

	手 当 の 種 類						制 度 の 種 類									
	通 勤 手 当	精 勤 手 当	役 職 手 当	家 族 手 当	住 宅 手 当	そ の 他	定 期 昇 給	ベ ー ス ア ッ プ	ポ ー ナ ス	昇 進 ・ 昇 格	退 職 金 制 度	配 置 転 換	能 力 資 格 制 度	活 用 制 度	役 職 へ の 登 用	そ の 他
2001年																
短時間パート	66.6	11.1	6.7	1.9	1.4	12.9	20.8	14.3	45.5	5.4	8.3	9.2	4.2	2.6	1.2	
その他パート	73.2	12.4	7.4	9.5	9.6	18.5	22.5	20.9	53.7	7.5	14.2	13.0	7.0	3.8	3.1	
正社員	90.5	33.1	75.3	68.0	51.6	38.1	67.4	43.4	88.1	59.7	77.8	49.6	31.1	40.0	6.5	
1995年																
短時間パート	70.2	13.3	6.8	2.0	1.2	13.9	29.4	30.7	56.4	14.8	9.0	14.5	3.1	3.1	0.9	
その他パート	70.5	16.8	7.4	14.8	13.7	21.7	33.4	33.5	66.7	14.3	21.3	21.0	6.9	3.1	2.2	

資料：厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査報告』（2003）より作成。

また、厚生労働省の諮問機関であるパートタイム労働研究会の最終報告では、日本のパートタイム労働者の特徴として、西欧諸国と比べて契約形態が、臨時や有期労働でない常用パートタイム労働者の割合が少ない点を指摘している（厚生労働省（2002））。たとえば、オランダ、フランスの女性では常用パートタイム労働者が8割内外なのに対し、日本の女性では、「短時間パート」で54.8%、「その他パート」にいたっては正社員と同じかそれ以上の長時間働いているにもかかわらず、わずか37.3%が契約期限の定めのない労働者であるに過ぎない（厚生労働省（2003）p.154）。有期雇用に対する規制の緩やかな日本では、このことがパートタイム労働者の著しい雇用の不安定性を条件づけるだけでなく、有期労働契約のもとで契約更新を何回も繰り返すことで、パートタイム労働者の賃金やその他の処遇は低い水準に据え置かれたまま長期雇用が可能となり、正社員との処遇格差を引き起こす要因となっている。そればかりでなく、最近の傾向として契約期間を短期化したり、非連続雇用や更新回数の制限によるパートタイム労働者の入れ替えなど、契約期間の変更が合理的な理由なく一方的に労働者に押し付けられた結果（酒井

(2002) p.56), パートタイム労働者の雇用が一段と不安定化している⁴⁾。

このような正社員との処遇格差を是正するためにも、パートタイム労働者の声を反映する労働組合の必要性は高まらざるをえない。しかし、2001年現在、会社にパートタイム労働者が加入できる労働組合があるのは全パートタイム労働者の32.1%で、逆にいえば3分の2の労働者に労働組合の加入資格が与えられていないことになる。加入資格のある労働者のうち労働組合に加入しているのはわずか7.7%、組織率にすると2.5%に過ぎない(厚生労働省(2003) p.274)。日本の労働組合の組織率が低下傾向にあるとはいえ、この数字は2001年の労働者全体の組織率20.7%を大きく下回り、パートタイム労働者の処遇改善を促すための職場労働組合というチャンネルの機能は、極めて限られたものとなっている。

(2) 基幹労働的・生計維持的・非自発的パートタイム労働者の拡大

前述したように、パートタイム労働者と正社員の間に処遇格差、とくに賃金格差が生じる理由はこれまで、パートタイム労働者の仕事が、正社員の基幹的労働に対して、技能水準が低くキャリア形成もそれほど必要とされず、責任も重くない補助的労働と考えられていた点に求められてきた。したがって、一般に家庭の主婦が従事するようなパートタイム労働には、一家の稼ぎ手として生計を支えることは期待されておらず、家計を補填する程度の賃金を稼げばよいという認識のもとに賃金水準が設定されたというのである。

しかしながら、1990年代後半以降パートタイム労働者の急速な拡大の中で、従来考えられてきたパートタイム労働の役割を大きく超える労働者が広範に現れるようになった。2001年の調査では、過去1年間にパートタイム労働者

4) 2001年の調査では、パートタイム労働者の会社に対する不満で最も多いのは、「賃金が安い」の50.5%であったが、次に多いのが「雇用が不安定」の22.7%であった。とくに、「その他パート」では、雇用の不安定性を挙げる労働者が30.6%と、その比率を一段と高めている。

を雇い入れた際、以前正社員が行っていた業務に充てた事業所の割合は、「短時間パート」で、「ほとんどまたは全く充てなかった」31.1%に対し、「半分以上の労働者を充てた」27.7%と「半分未満の労働者を充てた」19.8%を合わせて47.5%となり、約半数の事業所で正社員の「基幹的」業務が「短時間パート」にシフトしている。この傾向は、「その他パート」でさらに強く表われている。つまり、「半分以上の労働者を充てた」が37.1%と、「短時間パート」より10ポイントも高く、正社員と同じかそれ以上長く働く「その他パート」が正社員に取って代わりつつあることを示している（厚生労働省(2003) pp.82-83）。

〈表6〉は、パート労働者を雇用している事業所のうち、職務・責任が正社員と同じパートタイム労働者がいる事業所の割合を産業別に見たものである。ここでも、「短時間パート」の40.7%に対して、「その他パート」を雇用する事業所の53.7%、つまり過半数で職務・責任が正社員と同じ「その他パート」がいると答えており、「その他パート」においてより基幹労働力化が進んでいることがわかる。いずれにせよ、基幹的労働の補助的役割を担うと考えられてきた「パートタイム労働」観に転換を迫る事実である。とくに、産業別で見ると、パートタイム労働者を多く雇用している卸売・小売業・飲食店、サービス業で、パートタイム労働者の基幹労働力化が進展している⁵⁾。

5) 日本のパートタイム労働に関する事例研究が、デパート、スーパー、外食産業などに集中して表われているのも、これらの産業でパートタイム労働の基幹労働力化＝戦力化が進んでいることが背景にあると考えられる。

〈表6〉 正社員と職務・責任が同じパートタイム労働者のいる事業所数の割合
(単位：%)

	職務・責任が正社員 と同じパートタイム 労働者がいる事業所	職務・責任が正社員 と同じパートタイム 労働者がいない事業所	不 明
産業計			
短時間パート	40.7	55.7	3.6
その他パート	53.7	44.7	1.6
鉱業			
短時間パート	28.5	71.5	—
その他パート	34.0	66.0	—
建設業			
短時間パート	37.0	63.0	—
その他パート	48.4	51.6	—
製造業			
短時間パート	38.1	58.2	3.7
その他パート	51.1	48.8	0.1
電気・ガス・熱 給・水道業			
短時間パート	24.8	75.2	—
その他パート	25.4	74.6	—
運輸・通信業			
短時間パート	46.7	53.2	0.2
その他パート	71.8	27.9	0.3
卸売・小売・ 飲食店			
短時間パート	41.8	53.0	5.3
その他パート	58.6	38.7	2.7
金融・保険業			
短時間パート	26.4	73.6	—
その他パート	35.4	64.5	0.0
不動産業			
短時間パート	21.1	78.9	—
その他パート	49.2	50.6	0.2
サービス業			
短時間パート	42.0	55.5	2.5
その他パート	51.5	46.3	2.2

資料：〈表5〉と同じ

一方、正社員の賃金が生計維持的であるのに対し、パートタイム労働者のそれは家計補助的であるがゆえに、後者の賃金水準が低いという説明自体も覆されつつある。〈表7〉は、パートタイム労働者として働いている理由を1995年と2001年で比較したものである。同期間、「生活を維持するため」と答えた労働者数の割合が何よりも飛躍的に伸びており、ひときわ目を引く。一般的に、主婦が家計の足しにするために従事すると考えられてきた「短時間パート」でも、「生活を維持するため」が33.8%から47.3%まで大きく増大しており、女性だけでも30.2%から42.6%へと大幅増を示している。他方、最も多い「家計の足しにするため」は53.5%から53.1%へとほとんど変化が

ない。さらに、本来、正社員と同等に働きながらも処遇において著しく劣ることの多い「その他パート」では、「生活を維持するため」という答えの比率がもっとも高く、1995年から2001年の間に「その他パート」の6割から7割にまで達している。中でも、「生活を維持するため」に「その他パート」として就労している女性の比率の伸び（46.8%→61.6%）は、男性のそれ（75.3%→81.2%）よりずっと大きく、女性の「貧困化」の深まりを暗示している。ともあれ、以上の調査結果は、1990年代後半以降、パートタイム労働が生計維持的な労働に移行しつつあるのを如実に示している。

〈表7〉働いている理由別パートタイム労働者数の割合（単位：%）

	生活を維持するため	家計の足しにするため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	余暇時間を利用するため	子供にかからなくなったため	その他	不明
2001年									
短時間パート									
計	47.3	53.1	6.4	6.8	23.6	22.9	17.2	7.5	0.1
男性	62.6	32.1	8.2	8.7	19.0	24.0	1.1	13.1	0.0
女性	42.6	59.6	5.8	6.2	25.0	22.6	22.2	5.8	0.1
その他パート									
計	69.9	32.0	10.5	11.2	20.1	8.7	6.8	6.9	0.0
男性	81.2	19.2	10.4	15.8	16.3	6.0	1.2	7.2	0.1
女性	61.6	41.5	10.5	7.8	23.0	10.8	10.9	6.7	0.0
1995年									
短時間パート									
計	33.8	53.5	6.1	6.8	21.3	27.0	21.9	8.6	—
男性	46.3	31.0	7.2	9.0	16.6	26.5	2.5	15.6	—
女性	30.2	60.1	5.8	6.2	22.6	27.2	27.6	6.6	—
その他パート									
計	59.4	32.1	11.9	11.2	22.3	9.6	8.9	7.4	—
男性	75.3	15.3	12.6	14.7	16.9	4.9	0.8	7.4	—
女性	46.8	45.4	11.4	8.4	26.6	13.4	15.4	7.5	—

注) 複数回答

資料：〈表5〉と同じ。

こうなると、主婦が配偶者の所得を補填する程度に働けばよいというパートタイム労働のイメージもがらりと変わってこよう。パートタイム労働者としての働き方を選んだ理由を問うた質問に、「正社員として働ける会社が無かったから」と答えた「短時間パート」は比率こそ21.1%と少なかったが、1995年の13.7%から他を引き離して伸びたのがこの項目である。一方、「そ

の他パート」では、正社員を希望しながら、やむを得ずパートタイム労働を選ぶという非自発性を表すこの答えが最も多いだけでなく、1995年の31.7%から2001年の38.0%へともっとも大きく増えた（厚生労働省（2003）pp.228-233）。

以上のように、1990年代後半以降、パートタイム労働者の規模が拡大するとともに、賃金や各種手当、各種制度などでパートタイム労働者と正社員との間の処遇格差が拡がり、パートタイム労働者の雇用の不安定性は増す一方である。こうしたパートタイム労働者の雇用条件の悪化にもかかわらず、むしろ、パートタイム労働者は基幹的労働力化し、低賃金で生計を維持していかなければならない傾向が強まっている。つまり、正社員と同等の仕事をしているにもかかわらず、処遇において大きく差別され、独立的に食べていくのが困難な労働が拡散しているのである。このことはまさに、正社員から最末端の女性パートタイム労働者まで、日本の雇用を重層化させることに他ならず、貧富格差を拡大し、社会的不平等感・不公平感をますます広範囲に醸成させていくであろう。

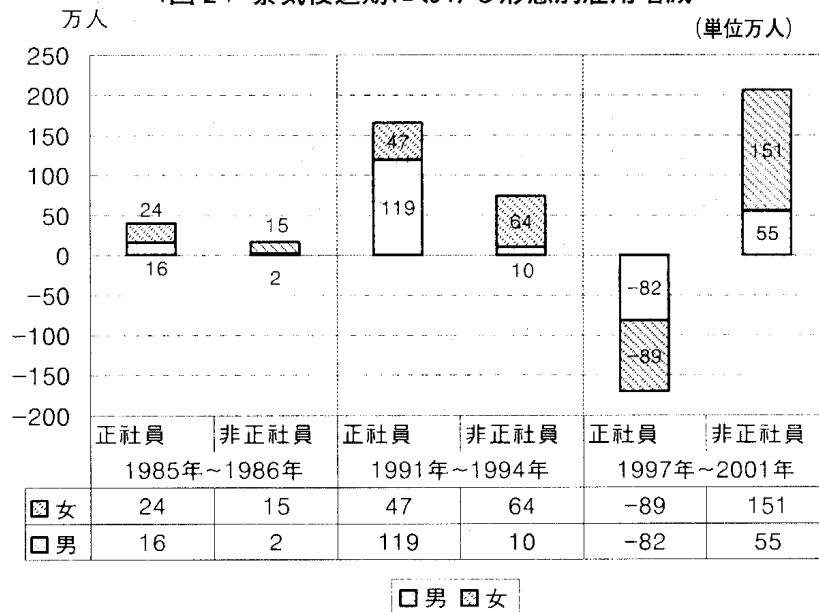
第4節では、こうしたパートタイム労働者拡大の要因を、日本の経済構造の変化、社会システムの特徴の中から探っていく。とくに、分析枠組みの中にジェンダー的視点を取り入れることによって、日本の雇用構造の最下層に位置する多くの女性パートタイム労働者の増加の背景を浮き彫りにしたい。

IV. 日本におけるパートタイム労働者増加の構造的背景

(1) コスト要因

1990年代後半以降、パートタイム労働者が絶対数においても比率においても急速に増大しているが、これと相関して、1990年代後半以降とそれ以前では、景気後退期における正社員と非正社員の増減パターンに大きな変化が見られ、対照的である。すなわち、〈図2〉に見るように、1990年代半ばまでは景気後退期でも正社員の増加は維持され、パートタイム労働者を中心とする非正社員の増加を抑えることによって雇用調整が行われてきたと考えられるが、1997～2001年の景気後退期では、初めて正社員が171万人も大幅に減少する一方で、逆に非正社員は206万人も大きく増えている。さらに、ここでも正社員の減少は男女の間でそれほど差はないが、とりわけその多くがパートタイム労働者である女性非正社員の増加が著しい。また、総務省『労働力調査特別調査』によれば、1999～2001年に非正社員を週労働時間40時間以上と40時間未満に分けてみると、40時間未満労働者数はそれほど変わらないか、むしろ減少傾向を見せているのに対し、40時間以上の長時間労働者は同期間307万人から418万人へとここ数年のうちに急激に増えている（総務省（2001））。つまり、1990年代後半以降の規制緩和の流れの中で、従来の日本的雇用慣行に支えられた男性労働者を中心とする正規雇用の維持という至上命題が崩れ始め、正社員を女性パートタイム労働者などの非正社員に置き換える方向へと転換しつつある。しかも、これら非正社員の労働時間は長時間化する趨勢を見せている。

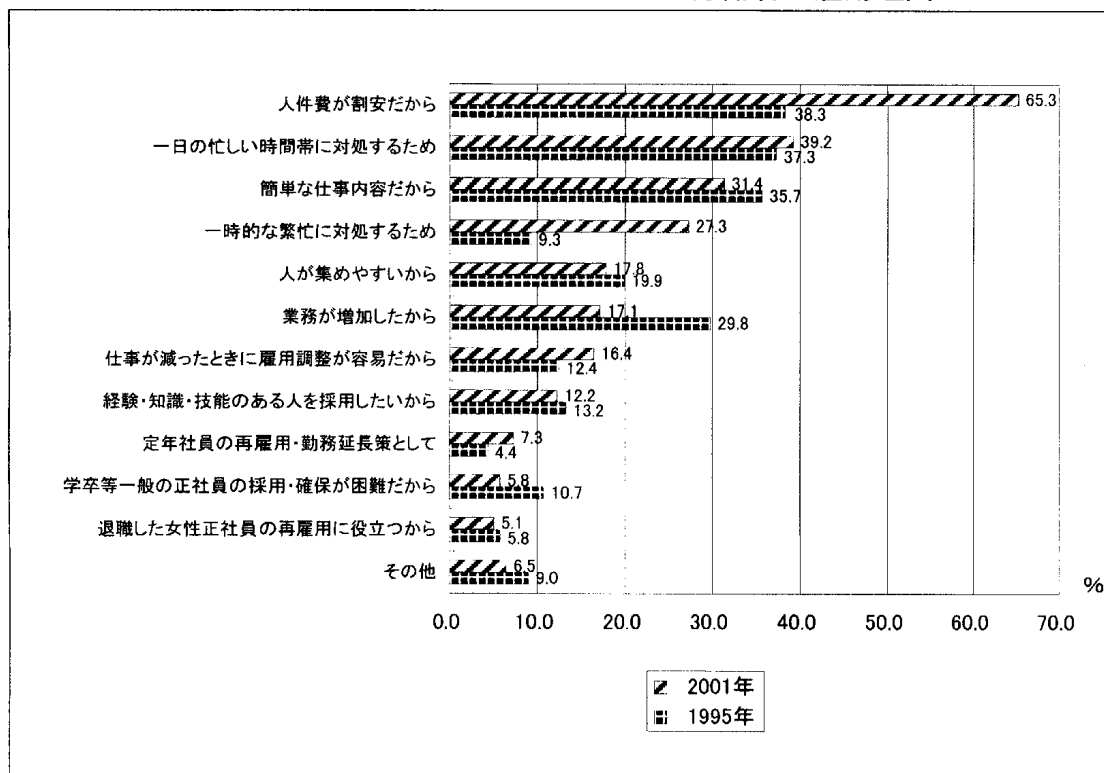
〈図2〉景気後退期における形態別雇用増減



資料：総務省「労働力調査特別調査」

では、パートタイム労働者を雇用している事業所の雇用理由を〈図3〉で見よう。前回調査の1995年より2001年が伸びているのは、「人件費が割安だから」、「一日の忙しい時間帯に対処するため」、「一時的な繁忙に対処するため」、「仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから」の4項目である。中でも、人件費を理由に挙げた事業所は、1995年の38.3%から2001年には65.3%へと飛躍的に高まり、他の項目を圧倒的に引き離し、調査事業所の3つに2つが人件費を節減するためにパートタイム労働者を雇用していることになる。これに、同期間12.4%から16.4%へと4ポイント比率を高めた雇用調整要因と合わせて、1990年代後半以降、日本企業は、正社員をパートタイム労働者に置き換えることによって、パートタイム労働者を主にコスト削減と雇用調整の手段として用いる方向に大きく転回している。

〈図3〉 事業所におけるパートタイム労働者の雇用理由



資料：厚生労働省『パートタイム労働総合実態調査報告』（2003）

こうした企業行動の変化は、1990年代の「喪われた10年」と呼ばれる長期不況によって、従来の経済成長に頼った雇用創出が困難になると同時に、グローバル化の急進展にともなうメガ・コンペティションの激化に対応して、賃金総額を抑えながら雇用形態や労働時間の違いに応じて賃金や雇用条件を差別化していくという、企業の戦略転換を意味する。とくに、大企業でも常に倒産の危機にさらされている先行き不透明感や不安感の高まりの中で、正社員数を絞りこみながらパートタイム労働を用いてコスト削減をする方法は、第2節で見たように大企業でより選好されている。このような大企業を中心とする雇用における戦略転換が、日本的雇用を切り崩しつつあるのは言うまでもない。

(2) 経済のサービス化

ふたたび〈図3〉にもどると、各事業所のパートタイム労働者の雇用理由

において、「人件費要因」とならんで1995～2001年に大幅に伸張して目を引くのが、「一時的な繁忙に対処するため」で、同期間9.3%から27.3%へと、増加率だけとれば「人件費要因」以上に突出している。この理由は、雇用調整の意図も含まれているが、2001年に約40%にもものぼった「一日の忙しい時間帯に対処するため」とあわせて、日本経済のサービス化の急進展が引き起こした業務の繁閑の拡大に対応するためと解釈できる。

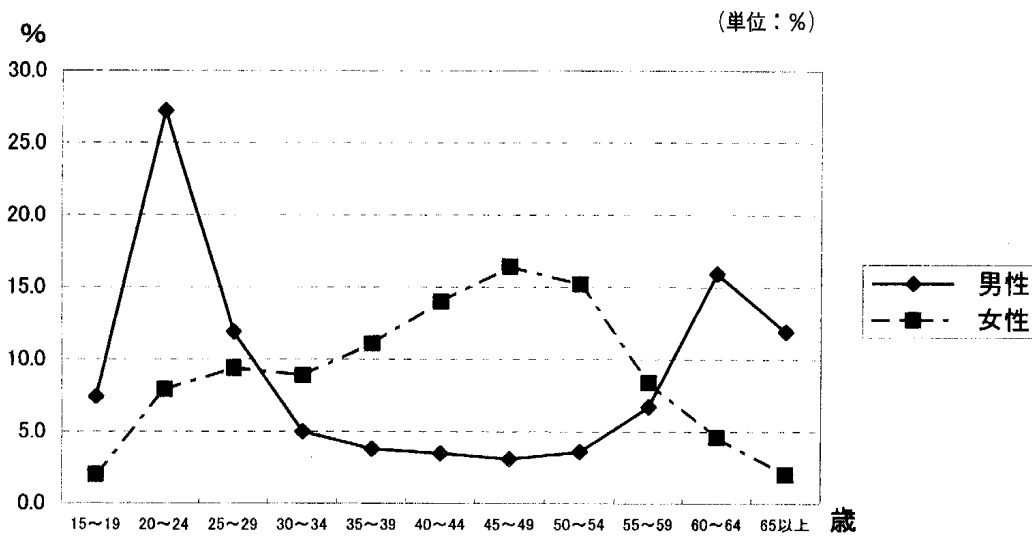
流通業や外食産業を中心に、24時間営業化に向かって営業時間の延長が進んだことともあいまって、繁忙時に集中的かつフレキシブルに配置しうるパートタイム労働者に対する需要が爆発的に高まった。これは、前述した産業別労働者の比率において、1995～2001年に、卸売・小売業、飲食店従事者のうちパートタイム労働者の比率、とくに女性パートタイム労働者の比率がひととき大きくくなっている事実とも一致する。こうして、大手流通業の売り場での労働時間の8割がパートタイム労働者によって担われている事例が一般化するなど、責任がそれほど重くなく特別な技術や技能が必要とされない販売店員やレジなどの単純な定型的業務において、パートタイム労働を量的戦力として用いる趨勢が主流となっている。(三山(2003) pp.22)。

しかし、この業界では単純な定型的業務にとどまらず、下位管理職の主任レベルからスーパーの店長やマネージャーにいたるまでパートタイム労働者を登用する動きがもっとも進んでおり、パートタイム労働者を職場の中核労働力として用いるような、量的戦力化から質的戦力化へのシフトが主流になりつつある(三山(2003) pp.22-24)。この産業のパートタイム労働に占める比重を考え合わせると、上のような戦略転換が、第3節で見た、パートタイム労働者の基幹労働力化の流れを強力に推し進めたと考えて差し支えあるまい。こうして経済のサービス化が進めば進むほど、パートタイム労働者への需要の高まりが構造化していくのである。

(3) 女性の労働力化とパートタイム労働化

まず、〈図4〉で、性別、年齢階層別パートタイム労働者数の割合(2001年)を見てみよう。一見して、パートタイム労働者の男女の年齢階層別分布が異なることがわかる。すなわち、男性は、企業が新卒者および若年層を正社員として新規採用するのを差し控える傾向にあるのを反映して、20~24歳にパートタイム労働者の27.2%が集中しているのに対し、女性は30代後半から50代前半までの中高年齢層に過半数の56.6%が分布している。男性の若年層集中は企業行動あるいは、上で述べた企業戦略の変化から解釈できるが、パートタイム労働者の4分の3を占める女性の年齢別分布は何を意味しているのだろうか？

〈図4〉性・年齢別パートタイム労働者数の割合(2001年)

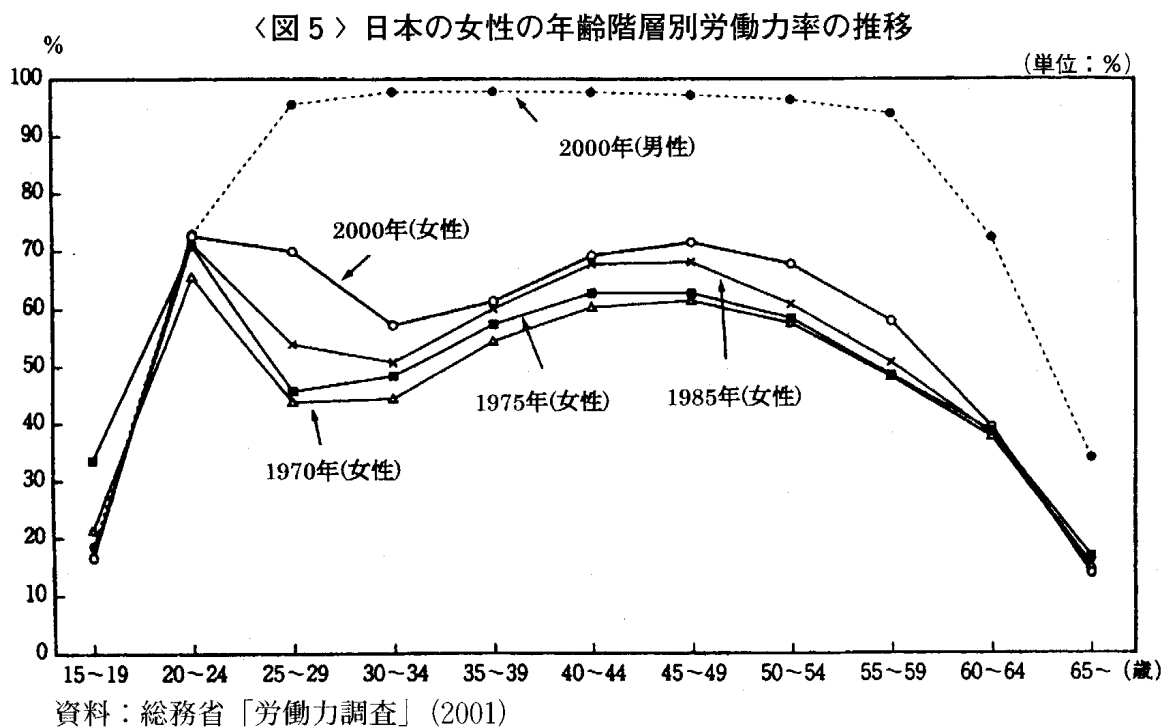


資料：厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査報告』(2003)

〈図5〉は日本の女性の年齢階層別労働力率の推移を表したものである。男性が逆U字形曲線を描き、多くの人定年まで継続して労働市場に残るのとは対照的に、女性の場合、曲線自体は上方にシフトして労働力率は高まっているが、1970年代から2000年まで一貫してM字形曲線を描いている⁶⁾。

6) OECD 諸国の中で女性の年齢階層別労働力率曲線がM字形曲線を描くのは日本と韓国のみである。(黄秀慶(2003) p.124)

日本の女性は、男性と同様に20代前半に労働市場に進入するが、M字の谷である20代後半から30代前半にかけていったん労働市場から退出し、二つ目の山の30代後半以降に再び労働市場に進入する。しかし、日本的雇用慣行は、勤続の積み重ねにともなう企業内キャリア形成とそれに見合った年功賃金を受け取る正社員層を根幹としており、一度勤続を中断させ、然る後に労働市場へ再進入する場合、それ以前に形成されたキャリアは認められない。したがって、いったん仕事をやめ、30代後半以降に再び働きに出る女性たちの多くは、正社員の職を得るのはきわめて難しく、パートタイム労働者として就職するのが容易く、あるいはそれ以外に道は開かれていないのである。〈図5〉のM字形曲線で、女性が再度労働市場へ登場する二つ目の山の年齢層と、〈図4〉の中高年層に分布した女性パートタイム労働者の年齢構成が見事に一致する。このように、女性のライフステージ（life stage）における第二の労働力化は、その多くがパートタイム労働力化によるものである。



では、なぜ多くの女性が20代後半から30代前半にかけて労働市場から退出するのであろうか？総務省『就業構造基本調査』（総務省（1997））によれば、

女性の非求職理由で最も多いのは「家事・育児や通学などで忙しい」の40.3%で、同理由での非求職の女性の年齢階層別割合を見ると、20代後半で71.9%、30代前半で75.5%と他の年齢階層に比べて突出して高い。年齢からいって、通学というよりは家事・育児負担が重くのしかかるため、この年齢層の多くの女性は労働市場から退出せざるを得ない状況におかれるものと考えてよい。一方、パートタイム労働者として労働市場に進入した女性に、なぜパートタイム労働者になったのかをたずねたところ、20代の若年層にいくほど「正社員として働きたかったが希望に合う勤務先がなくやむを得ず」という回答が多くなっているが、30代から40代は約7割が「自ら進んでなった」と答え、さらにその6～7割が育児・家事・介護がなかったら正社員を希望している（21世紀職業財団（2001））。

要するに、過重な家事・育児負担によって一度労働市場から退出した女性は、30代後半以降に労働市場に復帰する際、今度は過重な家事・育児・介護負担に加えて、勤続を重んじる日本的雇用慣行という二重の障害によって、フルタイムの正社員になるのは難しく、パートタイム労働者として就労せざるを得ない。だが、女性の正社員化を阻む二つの要因は両方とも、日本の「男性稼ぎ主型」社会システム⁷⁾に端を発しているといえよう。この社会システムは、長期安定雇用のもと正社員として家族を養うに足る所得を稼ぎだす男性稼ぎ主と、家事・育児・介護等を専ら担当し、状況が許せばパートタイム労働をして配偶者の所得を少し補填しうる収入を得る主婦からなる、「標準的家族」を基本的単位と想定している。これによって、国家は、本来国家が担うべき社会福祉費用を「家族」、とりわけ家庭における福祉担当者の女性に転嫁し、企業は、企業丸抱えとなり残業や配転のような企業に対する高い拘束性にも応える「会社人間」的な正社員と、低廉で雇用調整が容易なパートタイム労働者を雇用することを得るのである。

日本の社会政策もまた、この「標準的家族」を核とする「男性稼ぎ主型」

7) 日本の「男性稼ぎ主型」社会システムについては、大沢真理（2002）に詳しい。

社会システムを側面から支えている。たとえば税制や社会保障制度において、被扶養者の妻の収入が一定額を超えなければ、所得税課税の際、夫は配偶者控除および配偶者特別控除が受けられ、公的年金制度でも被扶養者である妻は保険料が免除される⁸⁾。企業の配偶者手当もまた、国家の税制や社会保障制度に準じて、「男性稼ぎ主」の夫と専業主婦かパートの妻という標準的家族に給付される。この結果、女性パートタイム労働者の中には、税・社会保険の免除を受けるため収入が一定額を超えないよう就業調整を行う者が2001年で24.6%存在し（厚生労働省（2003）pp.282-285）、このことがパートタイム労働者の賃金水準を全体として押し下げる働きをしているのは否めない。

しかし、これまで述べてきたように、日本を取り巻く内外の情勢の急激な変化の中で、このような社会システム自体が現実の動きと整合性を持ち得なくなり、社会的軋轢を引き起こし綻びを見せ始めている。中でも、日本的雇用慣行の動揺によって、保障された雇用と安定的な所得を得る正社員層が急激に縮小しているのとは裏腹に、不安定な雇用と低賃金によって独立的に生活を営むのさえ困難なパートタイム労働者層が拡大している。また、家族のあり方も多様化し、標準的家族の範疇では捉え切れない家族も急速に増大している。たとえば、離婚や未婚の母の増加とともに母子世帯が増え、長引く不況の中で夫が失業している世帯もまたかつてない勢いで増大している。こうした「標準的でない」世帯は、従来の「男性稼ぎ主型」社会システムからはじき出され、一切の保護と恩恵を受けることなく、多くの場合、女性が生計を維持するために、低賃金のパートタイム労働者として就労せざるを得ない状況におかれている。

8) 被扶養者である妻の年収が103万円を超えなければ、夫は38万円の配偶者控除が受けられる。また、夫がサラリーマンの主婦の年収が130万円未満であり、労働時間が通常の労働者の4分の3以下であれば、妻は保険料を支払わずして、国民年金の給付を受けられる。ことに、年金制度については、共働きや独身の男女が、他人の主婦の分まで保険料を支払っていることになり、片働きの世帯に彼らの所得移転をしている。

V. 結び

以上より、グローバル化の進展にともなう企業戦略の大転換の中で、日本におけるパートタイム労働者の拡大と、フルタイムの正社員の縮小は不可逆的な流れであり、今後ますますこの傾向が強まることが確認された。しかも、現在見られるようにパートタイム労働者と正社員の間で、雇用の安定性や賃金水準などにおいて処遇格差が拡大する一方で、正社員と同等の基幹的労働を行うパートタイム労働者が増加したり、パートタイム労働者が低賃金で家計を支えなければならない状況が起こっている。これにともない、正社員を希望したのにやむなくパートタイム労働に従事している非自発的パートタイム労働者も、若年層を中心に増加趨勢を見せている。

しかし、市場競争原理の貫徹と歩調を合わせる形で、これまでの社会システムや雇用システムの中でこうしたパートタイム労働が無秩序に拡大されれば、これらはますます差別的な労働と化し、組織化されない経済分野を拡大し、貧富格差をより一層広げていくのは目に見えている。この結果、不公平感や不平等感が広く蔓延し、社会的軋轢を生み出していくことになる。そればかりではない。個々の労働者が能力を発揮することを阻害し、人材形成にも大きな支障をきたすことが予想される。

一方、社会民主主義、福祉国家の伝統を持つヨーロッパ諸国では、女性に対する雇用差別を改善し、最悪の状況にあった失業問題を解決するために、パートタイム労働者の保護と制度の整備を行うことで雇用創出を図った。すなわち、就業を希望する者に対する雇用機会を増加させるために、総雇用量を再配分するワークシェアリング (= work sharing) を導入した。とくに不況期には、限られた労働量を分かち合うために労働時間の短縮、つまりパートタイム労働化は免れ得ない。そこで、ワークシェアリング導入のための大前提となったのが、性別・就業時間別 (パートタイム労働かフルタイム労働かによって) で処遇差別が行われないことである。この結果、労働者は自分のライフスタイル (life style)、ライフステージ (life stage) に合わせて

働き方を自立的に選択できるようになり、労働者間のペイド・ワーク（paid work）だけでなく、男女間、あるいは夫婦間でのペイド・ワークと家事・育児などのアンペイド・ワーク（unpaid work）の分かち合いが可能になった。このヨーロッパ的パートタイム労働概念が結実したのが、1994年のILOパートタイム労働条約及び勧告の採択であった。

日本でも、2002年3月に政労使の間でワークシェアリングの導入が合意された。しかし、日本のワークシェアリングは経営者が主導権を握ったため、その関心は賃金抑制による総人件費の削減に向かわざるを得なかった。したがって、日本型ワークシェアリングでは短時間労働のパートタイム労働者を増やして、賃金の安い仕事を広く薄くばら撒くことに力が注がれ、むしろ、一段と絞り込まれ比率の低下した正社員と、パートタイム労働者との間の処遇格差は広がっていった。経営側は、雇用形態の違いに則した多様な雇用管理を促したところに見るように、正社員とパートタイム労働者との間の差別化を強めていったのである。日本政府は、雇用差別を禁じるILO 111号条約もILOパートタイム条約もいまだに批准しておらず、このことが日本のパートタイム労働やワークシェアリングの方向性をよく示しているといえよう。

参考文献

1. 一次資料

総務省（1997）『就業構造基本調査』

総務省（2001）『労働力調査特別調査』

厚生労働省（1992）『パートタイム労働者総合実態調査報告1990年版』

厚生労働省（1997）『パートタイム労働者総合実態調査報告1995年版』

厚生労働省（2003）『パートタイム労働者総合実態調査報告2001年版』

厚生労働省（1996）『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告1994年版』

厚生労働省（2001）『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告1996年版』

厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年版。

21世紀職業財団（2001）『多様な就業形態のあり方に関する調査』

2. 日本語文献

大沢真理 (2002) 『男女共同参画社会をつくる』 NHKブックス.

日本厚生労働省 (2002) 『パートタイム労働研究会最終報告』.

酒井和子 (2002) 「厚生労働省のパートタイム労働研究会の中間報告をどう見るか」
『賃金と社会保障』 No.1322.

竹信三恵子 (2002) 『ワークシェアリングの実像 雇用の分配か, 分断か』 岩波書店.

黄秀慶 (2002) 「韓国における理工系分野の女性技術者養成政策の限界」 『山口大学東ア
ジア国際会議—東アジアにおける開発とジェンダー—』 発表論文.

三山雅子 (2003) 「日本における労働力の重層化とジェンダー」

法政大学大原社会問題研究所 『大原社会問題研究所雑誌』 No.536.

山岡ひろ子 (2003) 「ILO 労働基準とパートタイム労働の新潮流」

法政大学大原社会問題研究所 『大原社会問題研究所雑誌』 No.534.

横田伸子 (2003) 「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」

法政大学大原社会問題研究所 『大原社会問題研究所雑誌』 No.535.

3. 韓国語文献

김유선 (キム・ユソン) (2001) 「비정규직의 규모와 실태(非正規職の規模と実態)」

한국노동사회연구소 (韓国労働社会研究所) 『노동사회
(労働社会)』.

장지연 (チャン・ジヨン) (2001) 「비정규노동의 실태와 쟁점(非正規労働の実態と争点)」

『경제와 사회 (経済と社会)』 제 51 호.