

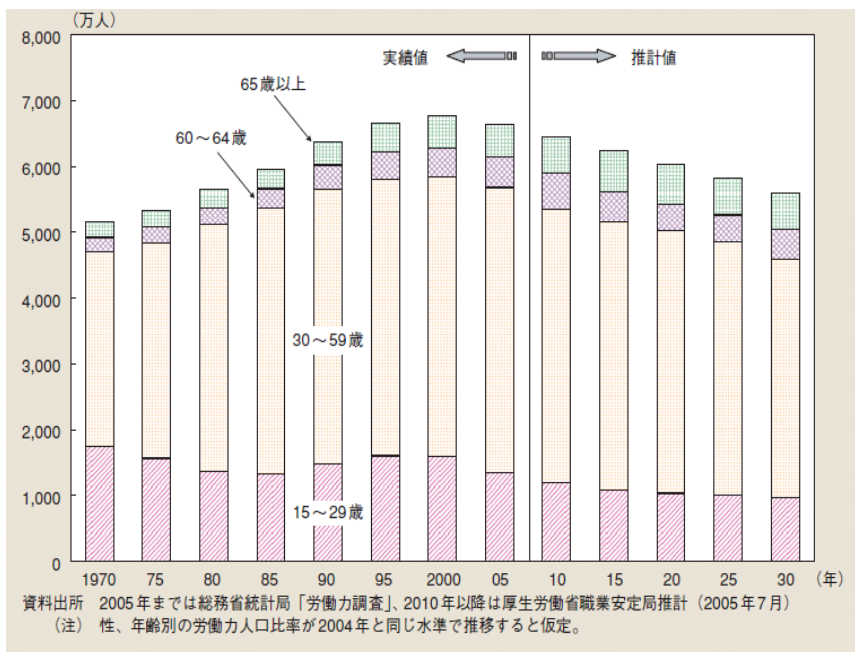
# 近年のパートタイム労働者の就業構造の変化等

# 1 パート労働問題をめぐる背景

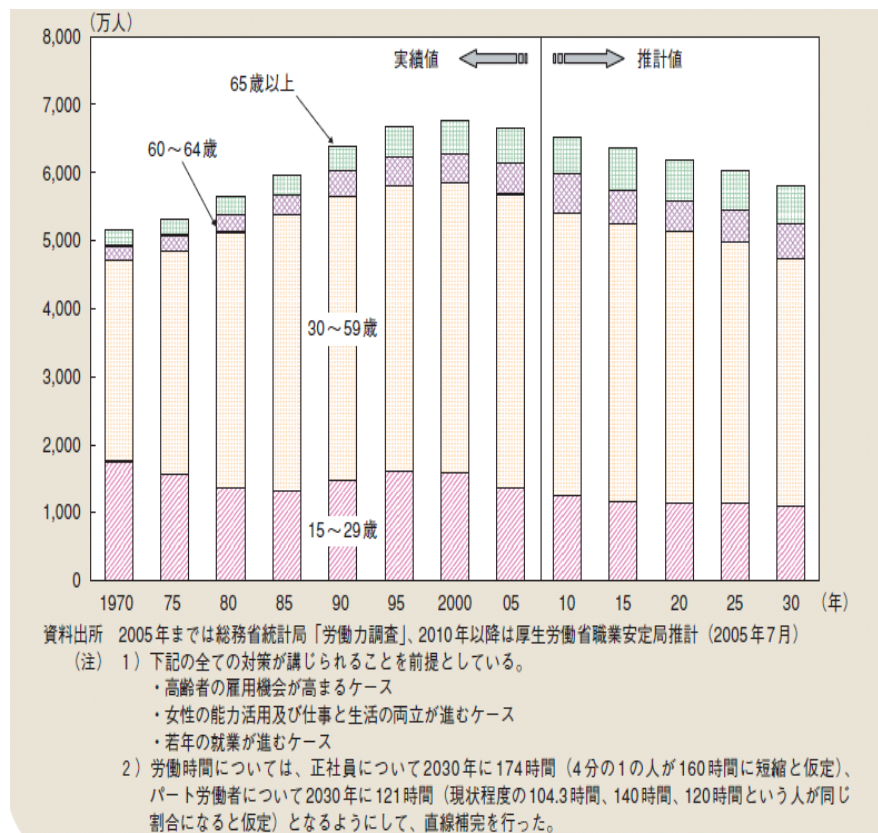
○これまで増加傾向にあった労働力人口は平成17年に減少に転じ、6,356万人となった。  
 ○今後の労働力人口比率が2004年(平成16年)の水準で推移すると仮定した上で各種対策を講じない場合は、2010年から2030年にかけて1,050万人減と見込まれるが、各種対策を講じ、労働市場への参加が進む場合は、2010年から2030年にかけて530万人減の程度に押さえることが可能と推計されている。(平成18年版「労働経済の分析」より)

### 労働力人口の推移と見通し

(労働市場への参加が進まない場合)



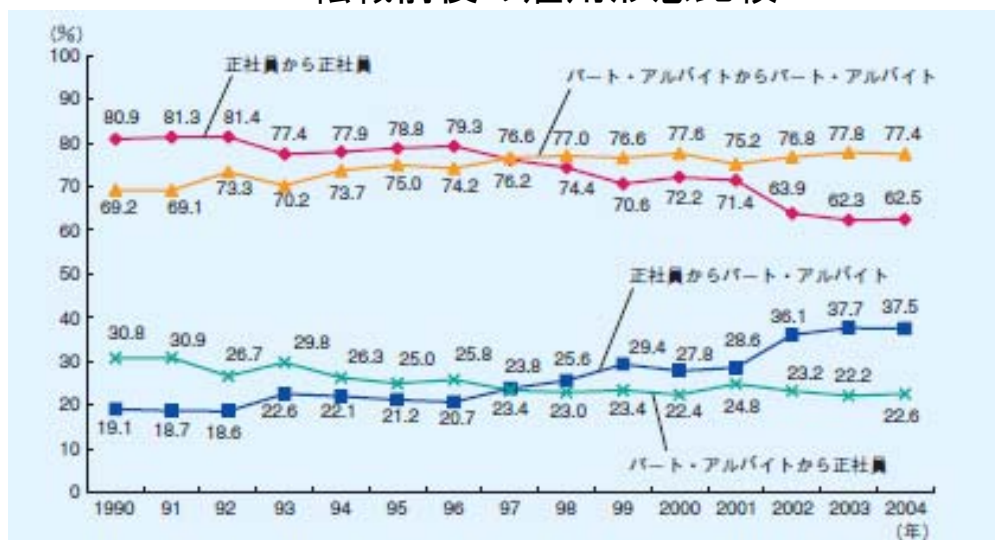
(労働市場への参加が進む場合)



○パート・アルバイト等から正社員へ転職した人の割合は、90年代前半と比較すると減少しており、正社員への転職は難しくなっている。逆に、正社員からパート・アルバイト等に転職した人は倍増している。

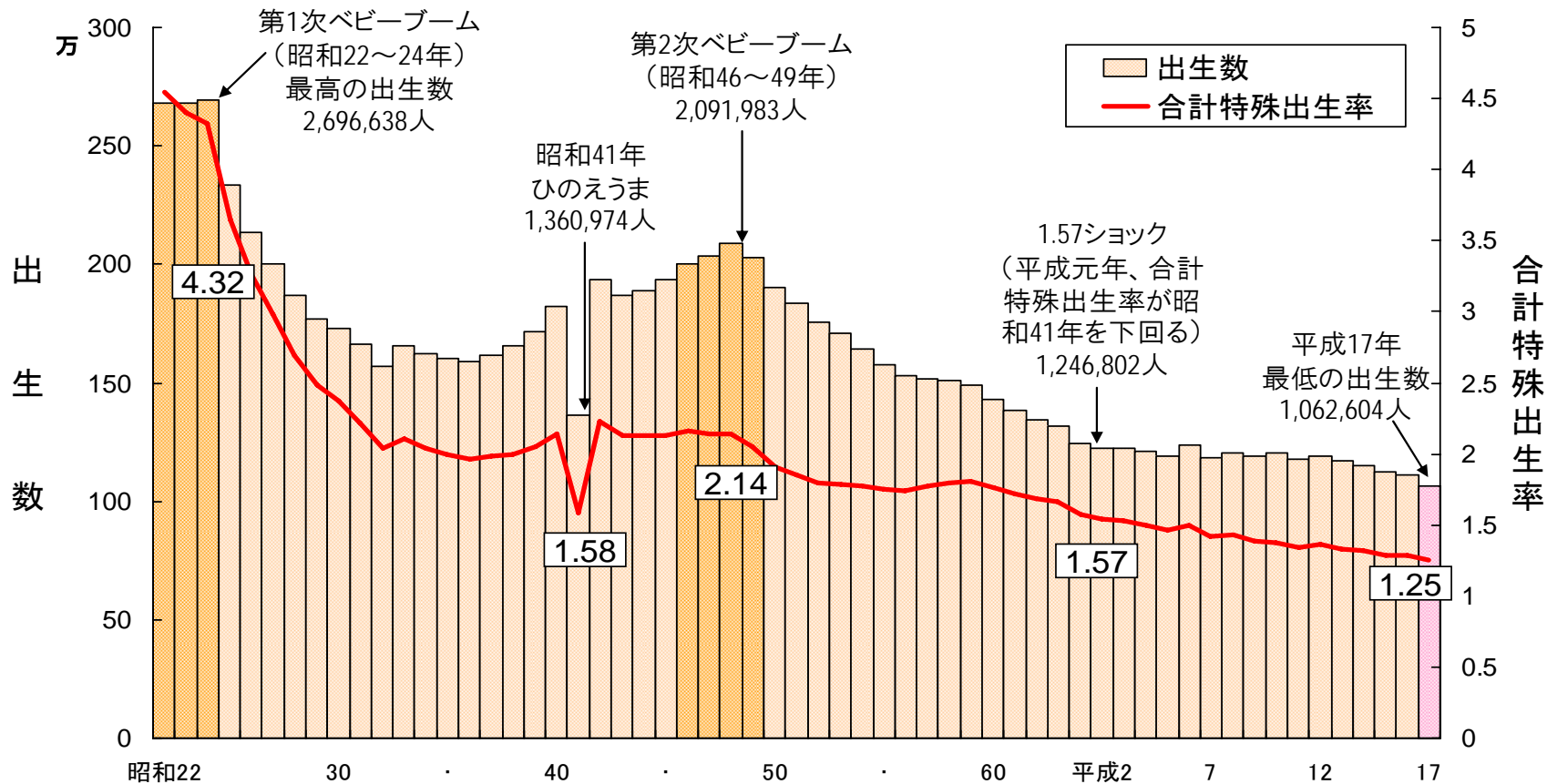
○このように、パート・アルバイト等から正社員への転職が以前より困難となっていることは、パート・アルバイト等という雇用形態の多様化が進んでいることを示している。(平成17年版「国民生活白書」より)

### 転職前後の雇用形態比較



- (備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」(1990-2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002-2004年)により作成。  
 2. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果による。  
 3. 「労働力調査(詳細結果)」は年平均値である。  
 4. 対象は、前職を離職してから現職に就くまでの期間が1年以下の者である。  
 5. 前職の雇用形態ごとの転職後の雇用形態の割合の推移。  
 6. 「正社員」は「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」は役員を除く雇用者から「正規の職員・従業員」を除いた内訳の合計をそれぞれ示す。

近年、我が国においては急速に少子化が進行し、平成17年の合計特殊出生率は、前年の1.29をさらに下回り、1.25と過去最低を記録した。



出所:「人口動態統計」(厚生労働省)

正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい。

※機会費用: 出産・育児のため就業していなかった期間の所得と、再就職後の所得差の合計額

推計例

● 大卒女性が正社員として就業を継続した場合の推定生涯所得: 2億7,645万円

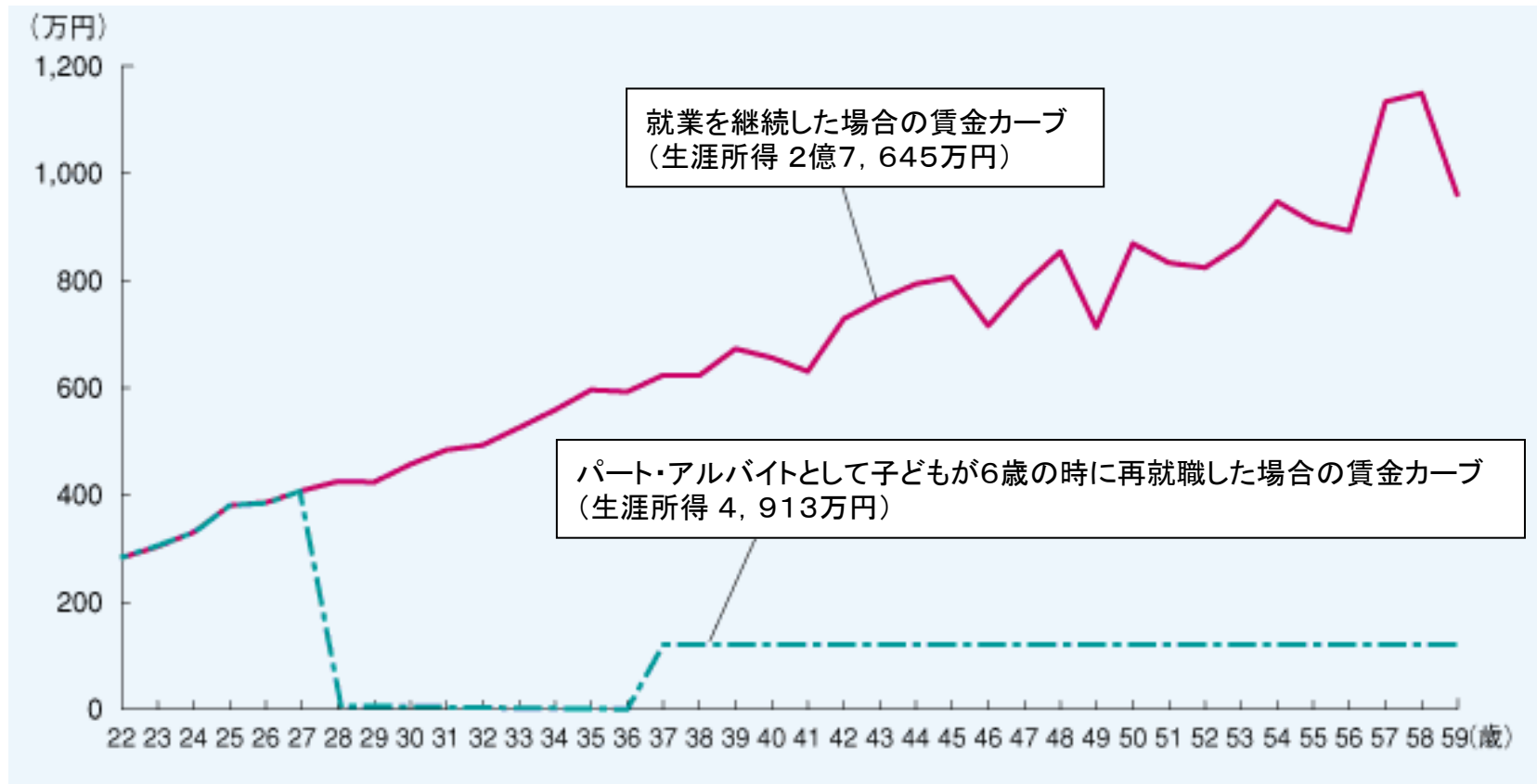
● 大卒女性が第一子出産時に退職し、子どもが6歳の時に

パート・アルバイトとして再就職した場合の推定生涯所得: 4,913万円

この差(機会費用)

||  
約2億2,700万円

出産時に退職し、パート・アルバイトとして再就職した場合の賃金カーブ(子どもが6歳で再就職)



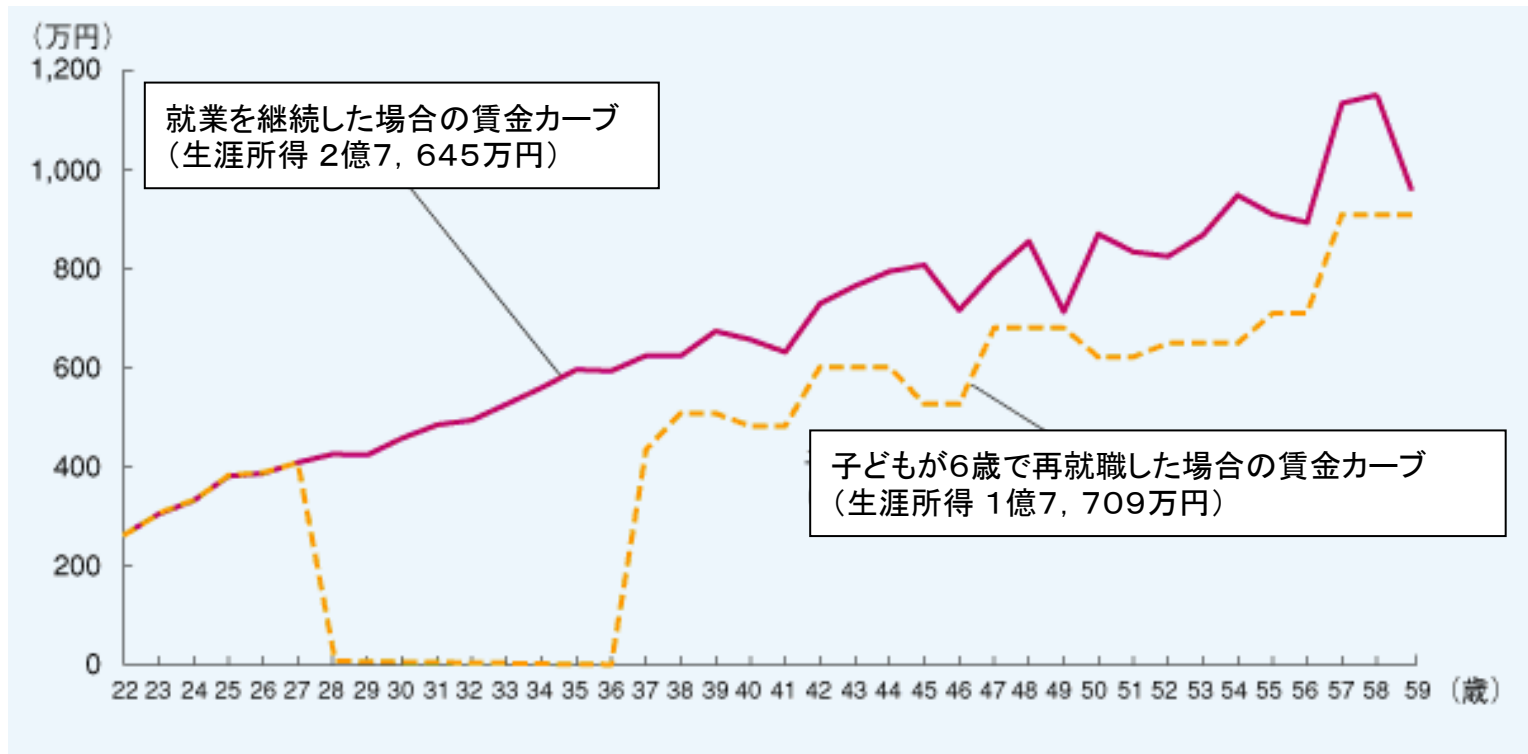
推計例

● 大卒女性が正社員として就業を継続した場合の推定生涯所得:2億7,645円

● 子どもが6歳で再就職した場合の推定生涯所得 :1億7,709万円

} この差=(機会費用)  
||  
約1億円

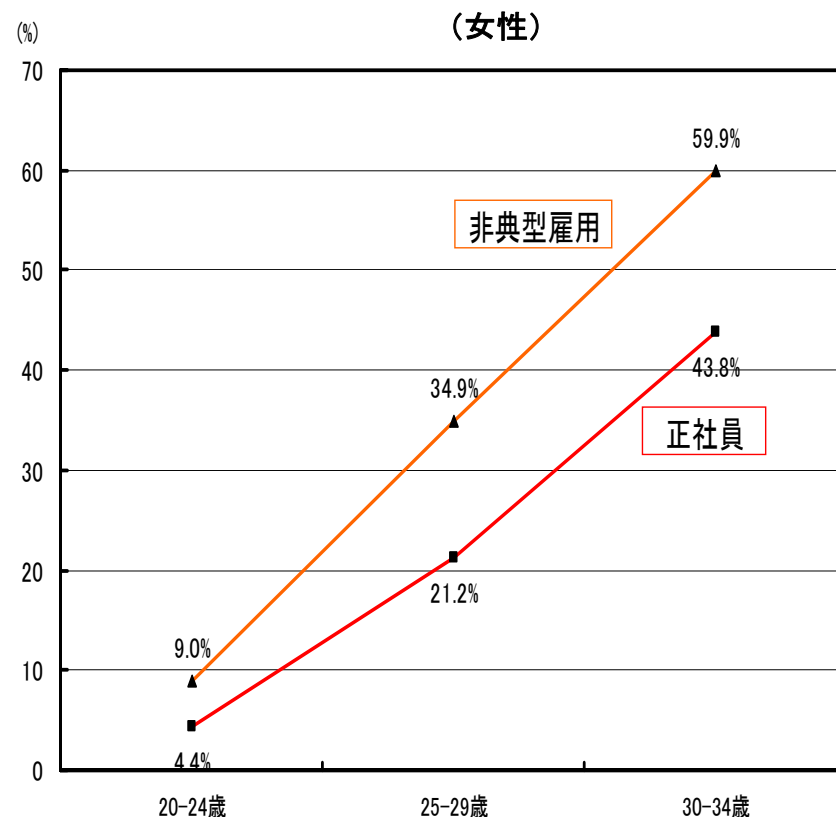
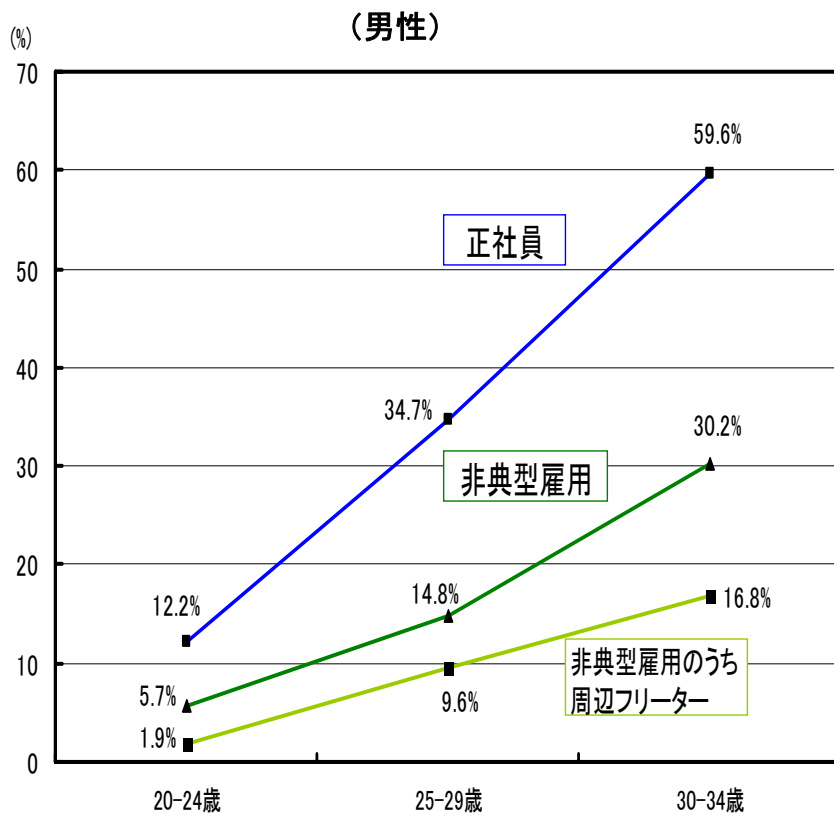
出産時に退職した場合の賃金カーブ



出所:「平成17年版 国民生活白書」(内閣府)

配偶者のいる割合は、男性は、正社員であれば30歳代前半では6割近くに達するが、非典型雇用では約3割、「周辺フリーター」では16.8%と低いままになっており、非正規労働者のままでは結婚が困難な状況が伺える。

就業形態別・有配偶率(平成14年)



出所:「若者就業支援の現状と課題」(2005年・(独)労働政策研究・研修機構)

元データは就業構造基本調査(総務省)を特別集計

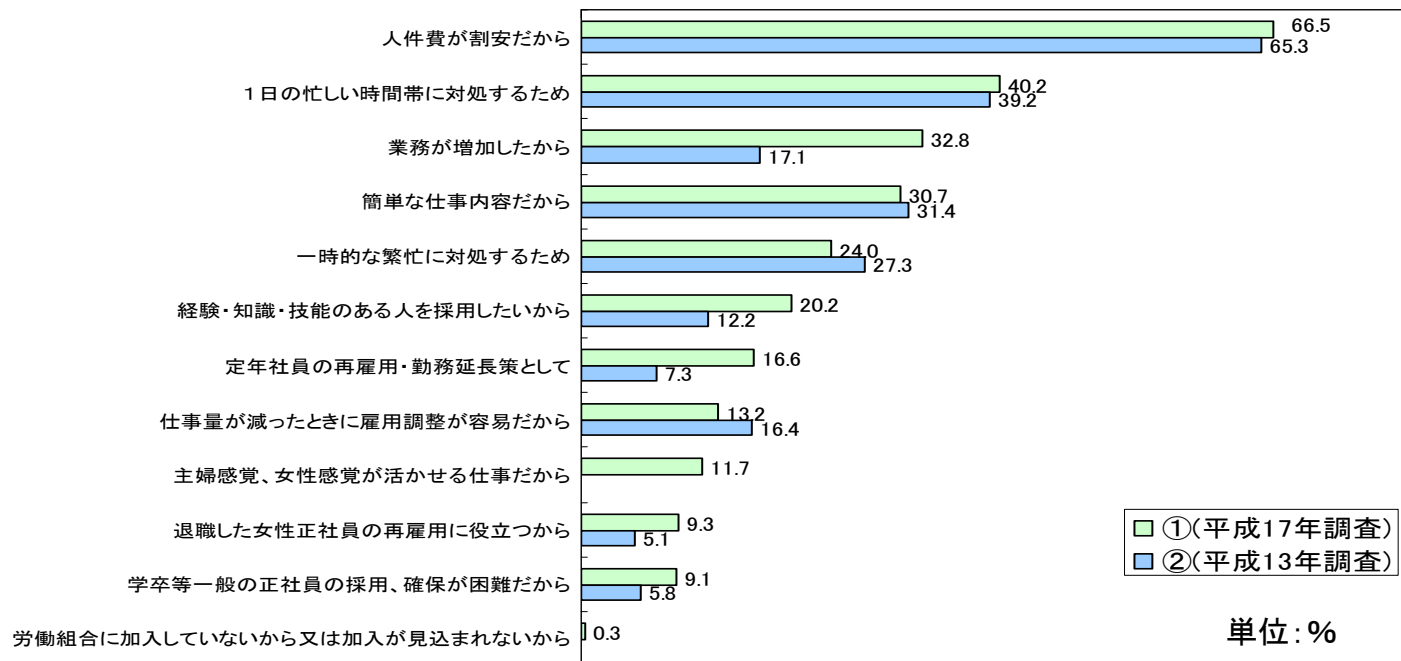
「周辺フリーター」:「アルバイト」または「パート」のうち、学生でも主婦でもなく、かつ、年間就業日数が99日以下または週労働時間が21時間以下の者



○事業主がパート労働者を雇用する理由としては、「人件費が割安だから」、「1日の忙しい時間に対処するため」、「業務が増加したから」、「簡単な仕事内容だから」の順に割合が高くなっている。

○また、時系列で比較すると、「業務が増加したから」が17.1%(平成13年)から32.8%(平成17年)に大きく割合が高まったほかは、特段の傾向の差はみられない。

### パート労働者を雇う理由<複数回答:事業所調査>



(注)「パート労働者」: 正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

出所: ①平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

※1 全国・全産業の常用労働者を5人以上雇用する13,000事業所を抽出の上、調査。有効回答数2,821件。

※2 調査対象時期は平成17年9月1日現在。

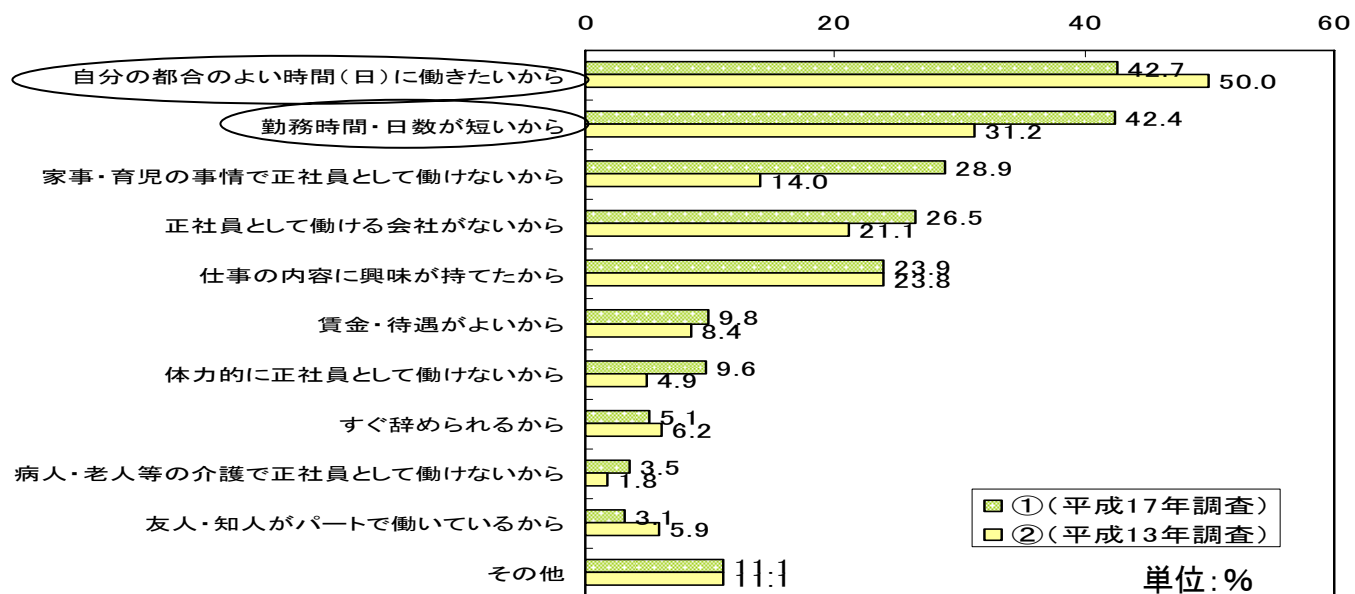
②平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

※1 全国・全産業の常用労働者を5人以上雇用する12,707事業所を抽出の上、調査。有効回答数9,730件。

※2 調査対象時期は平成13年10月1日現在。

○パート労働者が「パート」としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」が4割を占め、「パート」の特性を重視している者の割合が高い。

「パート」としての働き方を選んだ理由別割合（複数回答：パート労働者調査）



（注）「パート労働者」：正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

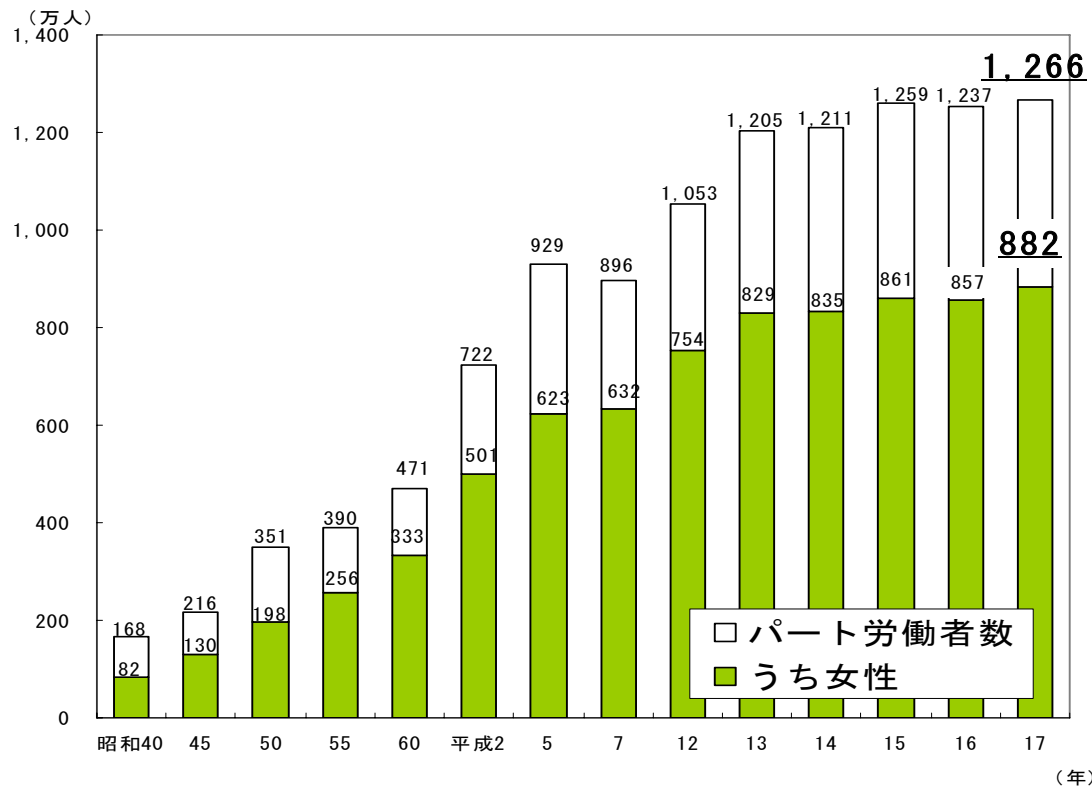
出所： ①平成17年パートタイム労働者実態調査（（財）21世紀職業財団）  
 ②平成13年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）

## 2 パートタイム労働者数の増加と要因等

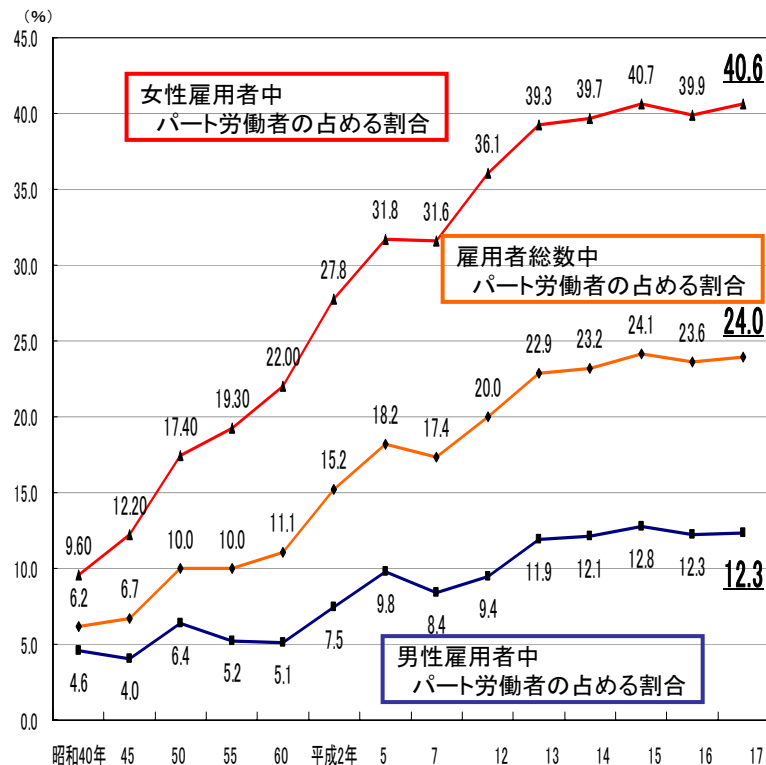
○パート労働者は近年急増しており、平成17年には1,266万人に達し、非農林雇用者中に占める割合は24%と、約20年前の昭和55年の10%から大きく上昇している。

○また、近年、男性、女性ともに雇用者総数中に占めるパート労働者の割合は増加傾向にあり、女性雇用者中パート労働者の占める割合は40%、男性雇用者中パート労働者の占める割合は12%に達している。

### パート労働者数の推移



### パート労働者の割合の推移



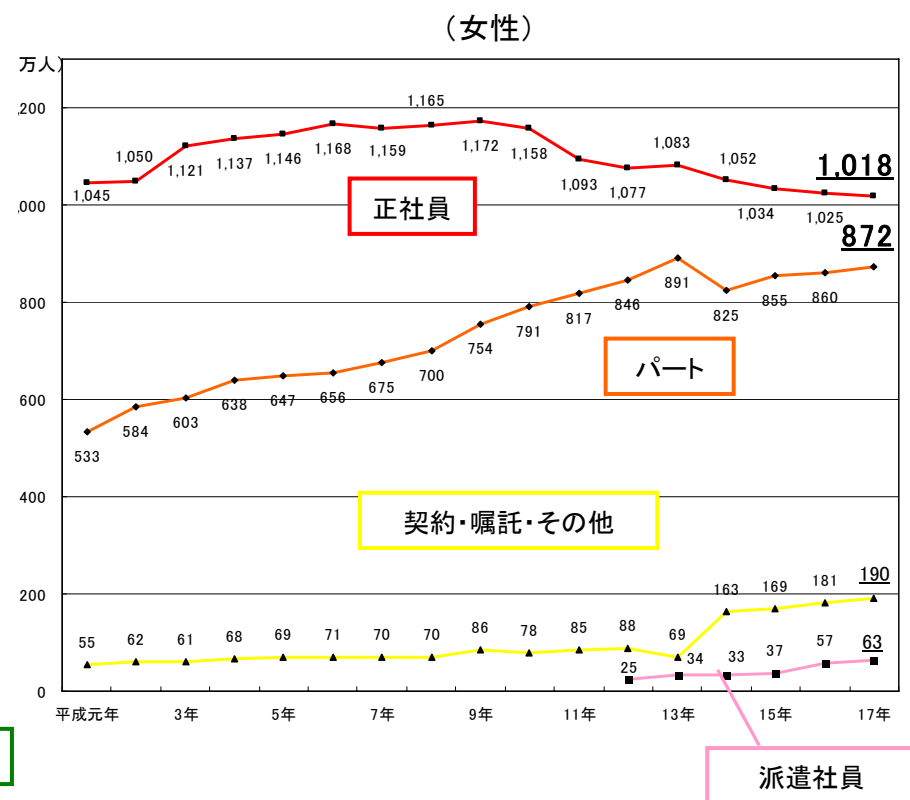
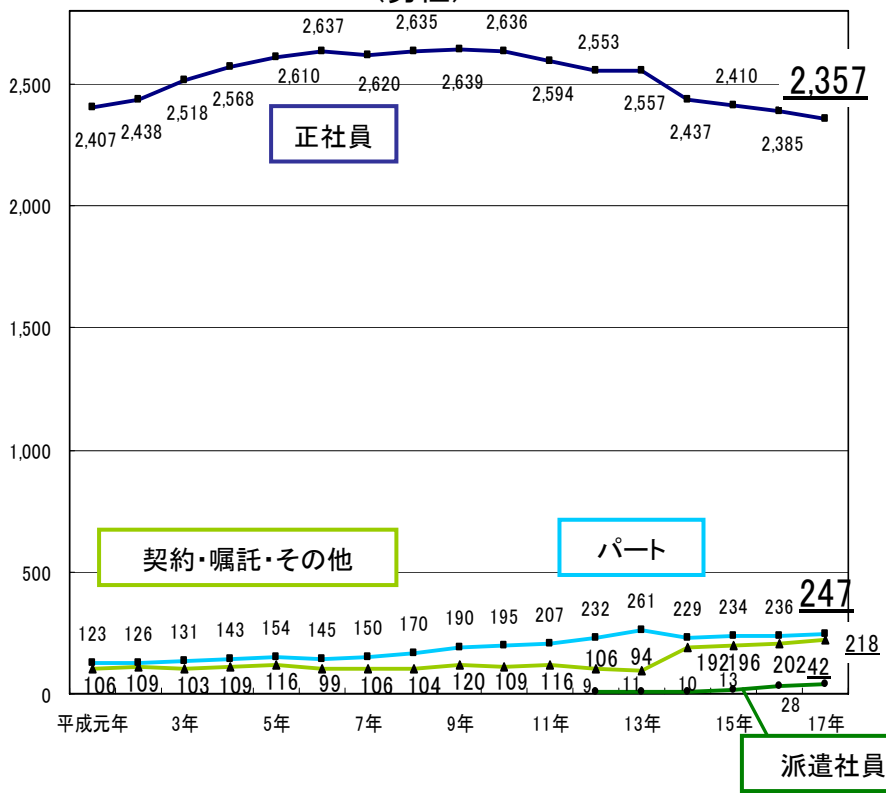
(注)パート労働者:週間就業時間が35時間未満の雇用者(農林業を除く)

出典:労働力調査(総務省)

○正社員の数が近年減少傾向にあるのに対し、パートの数は男性、女性ともに長期的に増加傾向にある。

○パートの数の増加は、労働需要側からみれば、産業構造の変化やグローバル化を背景とした企業のコスト意識の高まりが主因と考えられる一方、労働供給側からみれば、就業意識の多様化等を背景に、労働力を供給しやすい柔軟な形態として広がっている側面も強い。(平成18年版「労働経済の分析」より)

(万人) (男性) 雇用形態別・性別雇用者数の推移

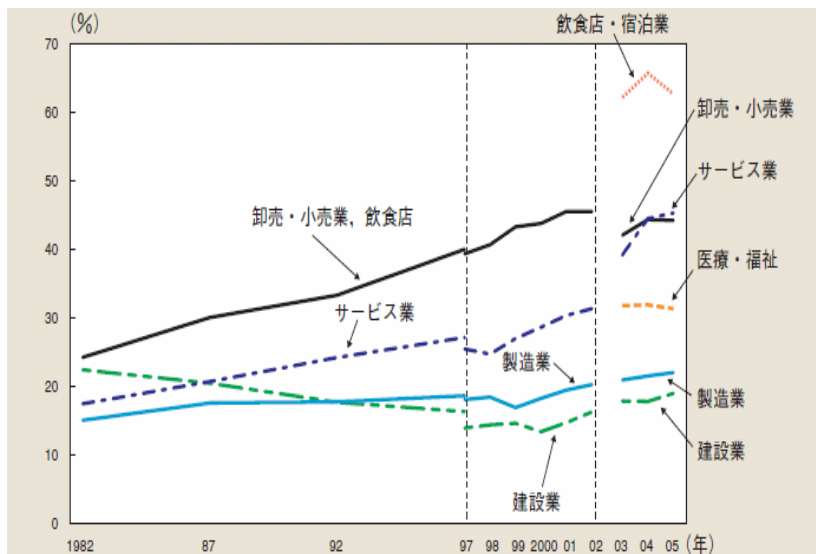


(注)「正社員」、「契約・嘱託・その他」、「派遣社員」は勤め先での呼称により分類。また、「パート」は勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者。いずれも、農林業を含む全産業のもの。

出所：労働力調査特別調査／労働力調査(詳細結果)(総務省)  
 ※平成13年以前は「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(各年平均)の数値

○産業別の非正規雇用比率の推移をみると、1980年以降、建設業を除く産業でおおむね上昇しており、特に、卸売・小売業、飲食店及びサービス業での上昇幅が大きくなっている。  
 ○近年の非正規雇用比率の高まりは、もともと非正規雇用比率の高い第3次産業の割合の上昇に伴うものであるというよりも、むしろ、各産業それぞれにおいて雇用の柔軟化がすすめられていることを主因とするものであるというができる。(平成18年版「労働経済の分析」より)

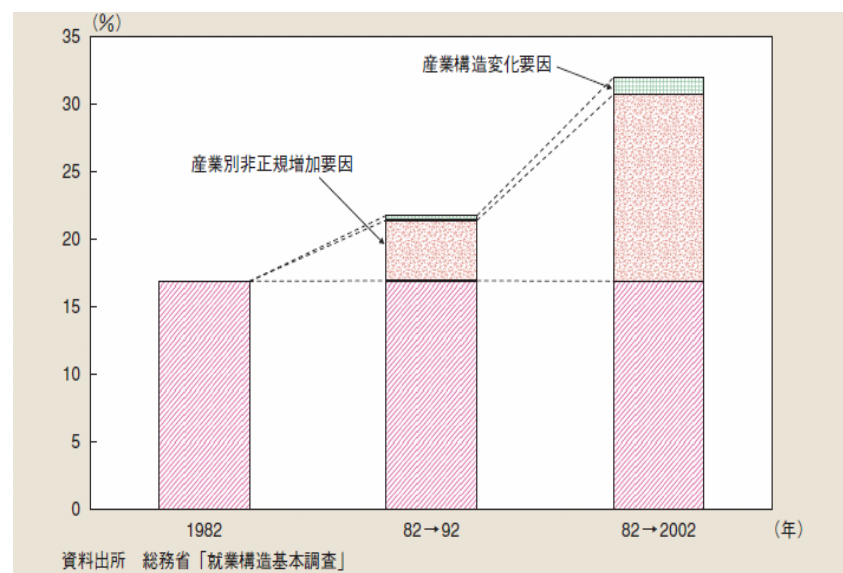
### 主な産業別非正規雇用比率の推移



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 1982～1997年は「就業構造基本調査」、1997年から2001年は「労働力調査特別調査(2月調査)」、2002年から2005年は「労働力調査(詳細結果)」による。  
 2) 2002年～2005年は1～3月の数値。  
 3) 就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については厚生労働省労働政策担当参事官室にて数値を接続した。  
 4) 日本標準産業分類の改訂により2003年以降については調査対象産業が異なり、サービス業等の区分について数値の接続はしない。

### 1982年～2002年間の非正規比率の上昇要因

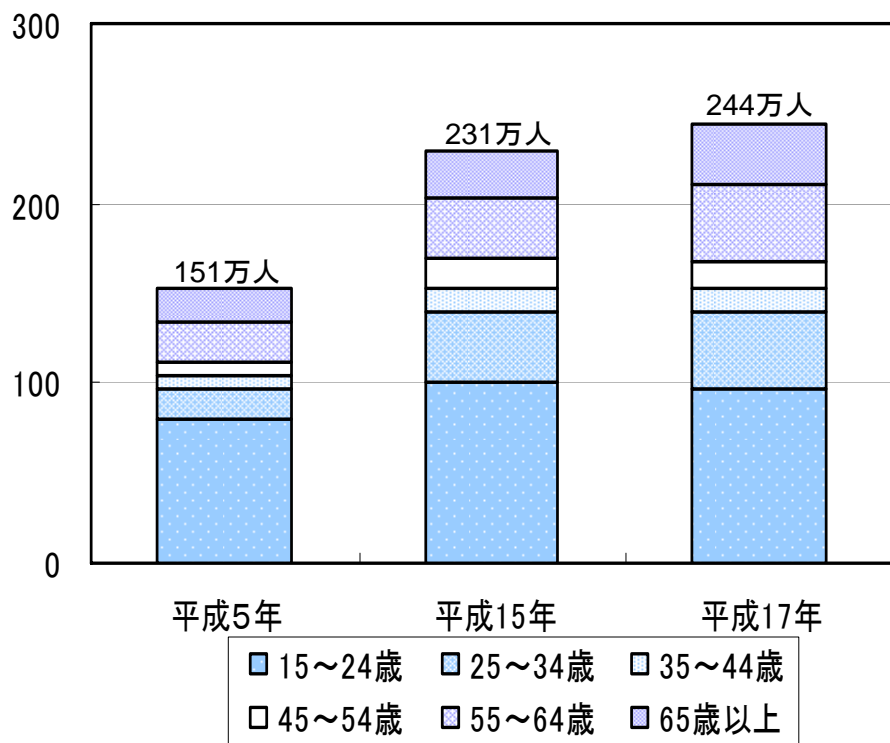


資料出所 総務省「就業構造基本調査」

### 3 パートタイム労働者の属性別にみた変化等

- 男性のパート労働者は、平成5年から平成17年にかけて1.6倍(+93万人)に増加した。
- 年齢階級別にみると、特に「25～34歳」、「45～54歳」、「55～64歳」、「65歳以上」の増加率が大きい。

### 年齢階級別パート労働者の推移(男性)



	単位：万人（％）			平成5年から平成17年の間の増加率
	平成5年	平成15年	平成17年	
年齢計	152 (100.0)	231 (100.0)	244 (100.0)	1.6倍
15～24歳	80 (52.6)	101 (43.7)	97 (39.8)	1.2倍
25～34歳	16 (10.5)	39 (16.9)	43 (17.6)	2.7倍
35～44歳	8 (5.3)	13 (5.6)	12 (4.9)	1.5倍
45～54歳	7 (4.6)	16 (6.9)	15 (6.1)	2.1倍
55～64歳	24 (15.8)	34 (14.7)	44 (18.0)	1.8倍
65歳以上	17 (11.2)	27 (11.7)	33 (13.5)	1.9倍

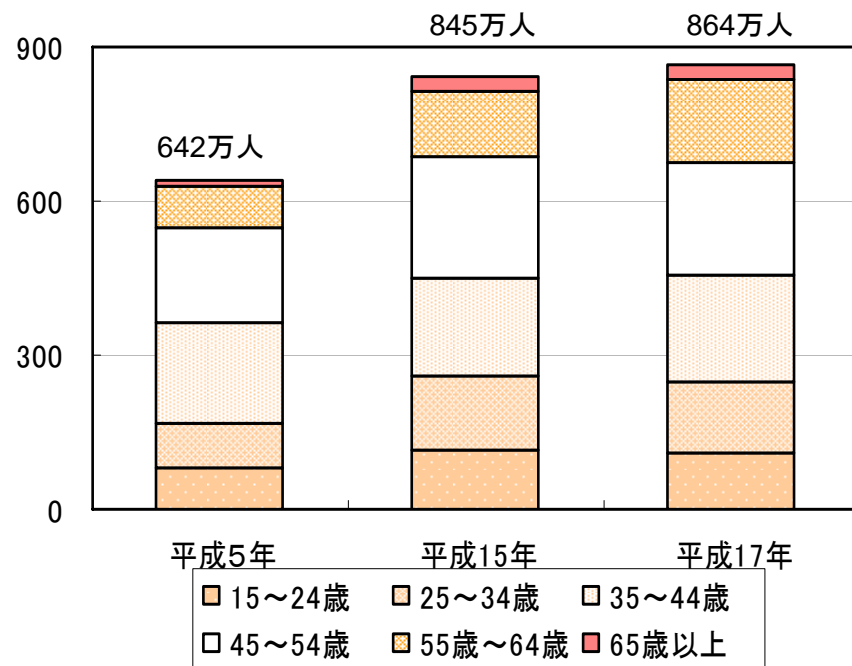
(注)「パート労働者」：勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者（農林業を除く。）

出所：労働力調査特別調査（平成5年2月）／労働力調査（詳細結果）（平成15,17年）（総務省）



○女性のパート労働者は、平成5年から平成17年にかけて1.3倍(+222万人)に1.3倍増加した。  
 ○年齢階級別にみると、特に「25～34歳」、「55～64歳」、「65歳以上」の増加率が大きい。

年齢階級別パート労働者の推移(女性)



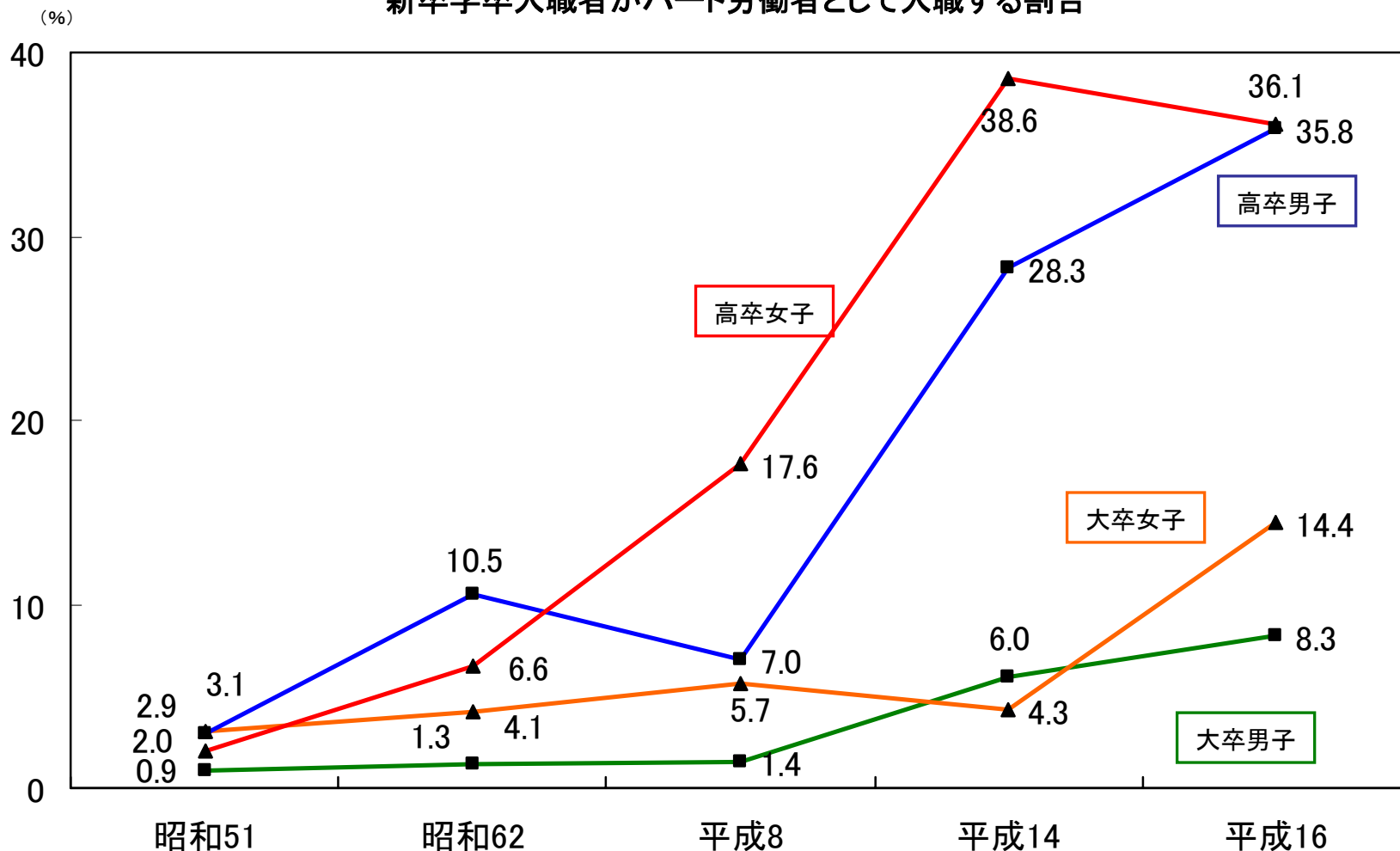
	単位：万人(%)			平成5年から平成17年の間の増加率
	平成5年	平成15年	平成17年	
年齢計	642 (100.0)	845 (100.0)	864 (100.0)	1.3倍
15～24歳	78 (12.1)	116 (13.7)	112 (13.0)	1.4倍
25～34歳	90 (14.0)	141 (16.7)	138 (16.0)	1.5倍
35～44歳	196 (30.5)	195 (23.1)	203 (23.5)	1.0倍
45～54歳	184 (28.7)	233 (27.6)	223 (25.8)	1.2倍
55～64歳	78 (12.1)	131 (15.5)	158 (18.3)	2.0倍
65歳以上	17 (2.6)	29 (3.4)	29 (3.4)	1.7倍

(注)「パート労働者」:勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者(農林業を除く)

出所:労働力調査特別調査(平成5年2月)／労働力調査(詳細結果)(平成15,17年)(総務省)

新規学卒者がパート労働者として入職する者の割合は近年高まる傾向にあり、特に高卒で高い割合(高卒男子35.8%、高卒女子36.1%)に達している。

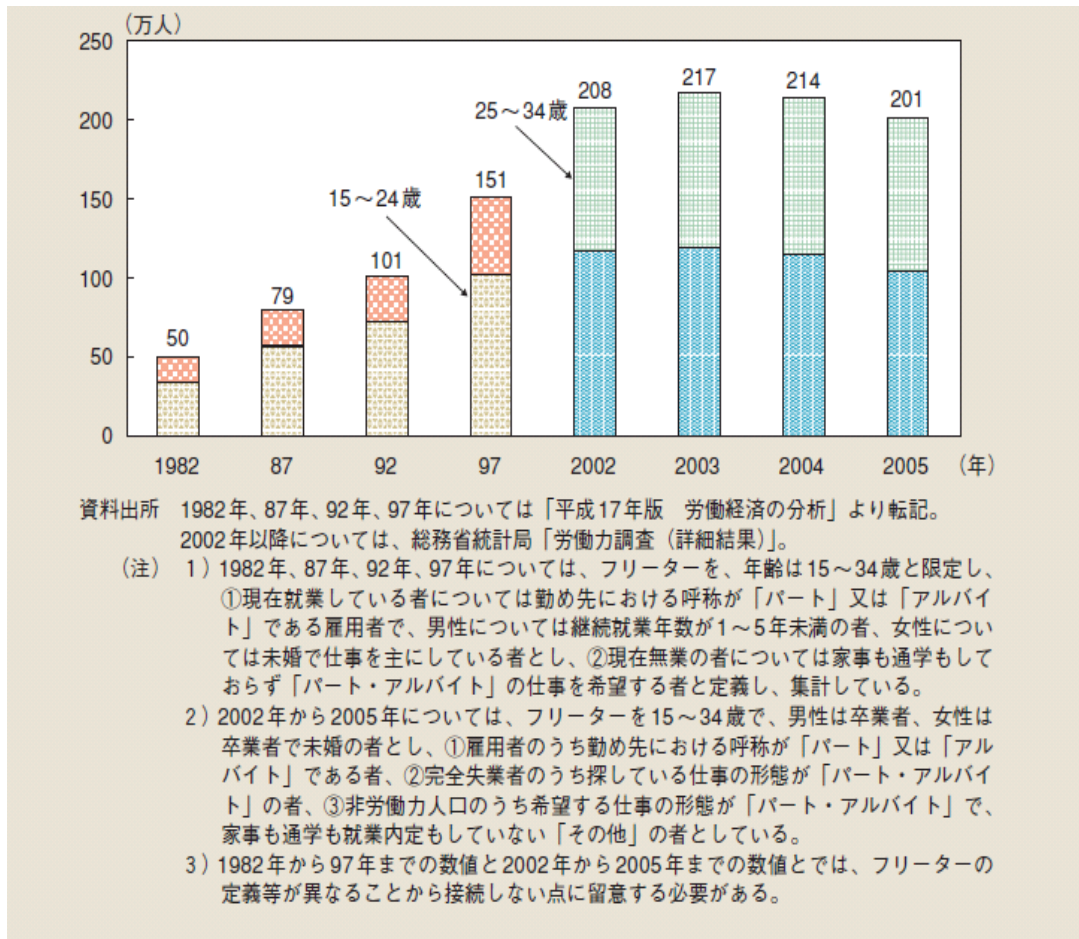
新卒学卒入職者がパート労働者として入職する割合



(注) 「パート労働者」: 正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者  
出所: 雇用動向調査(厚生労働省)

平成15年(2003年)に217万人まで増加した「フリーター」は、平成17年(2005年)には201万人に減少しているものの、25～34歳層では減少幅が小さく、高止まりしている。

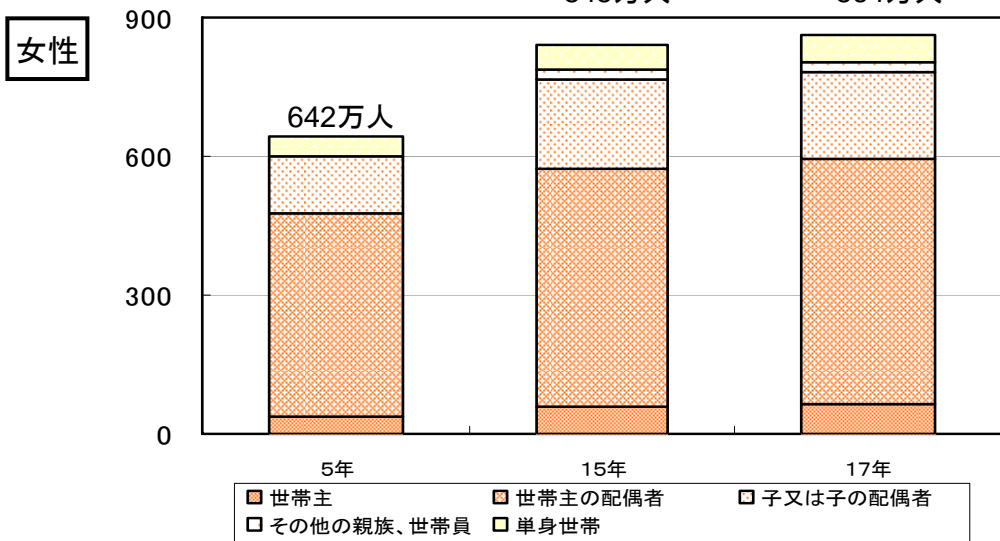
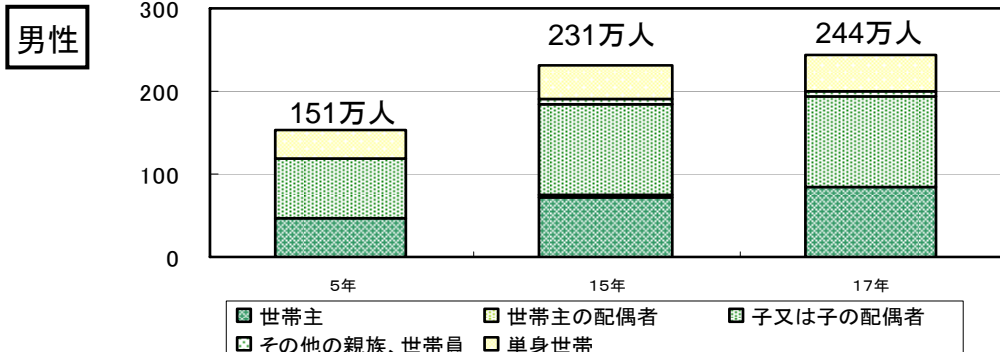
### フリーターの人数の推移



出所:「平成18年版 労働経済の分析」(厚生労働省)

○パート労働者の世帯主との続柄をみると、男性は世帯主の「子又は子の配偶者」(44.7%)、「世帯主」(34.0%)の割合が高いが、平成5年と比較すると、「世帯主」の増加率が大きい。  
 ○女性は「世帯主の配偶者」の割合が61.3%と依然として最も高いが、平成5年と比較すると男性と同様に「世帯主」の増加率が大きい。

### 世帯主との続柄別パート労働者の推移



単位: 万人 (%)

	平成5年	平成15年	平成17年	平成5年から平成17年の増加率
総計	152 (100.0)	231 (100.0)	244 (100.0)	1.6倍
世帯主	47 (30.9)	73 (31.6)	83 (34.0)	1.8倍
世帯主の配偶者	0 (0.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	—
子又は子の配偶者	71 (46.7)	110 (47.6)	109 (44.7)	1.5倍
その他の親族世帯員	—	8 (3.7)	8 (3.2)	—
単身世帯	36 (23.7)	39 (16.9)	42 (17.2)	1.2倍

単位: 万人 (%)

	平成5年	平成15年	平成17年	平成5年から平成17年の増加率
総計	642 (100.0)	845 (100.0)	864 (100.0)	1.3倍
世帯主	39 (6.1)	61 (7.2)	63 (7.3)	1.6倍
世帯主の配偶者	437 (68.1)	510 (60.4)	530 (61.3)	1.2倍
子又は子の配偶者	125 (19.5)	193 (22.8)	189 (21.9)	1.5倍
その他の親族世帯員	—	21 (2.5)	22 (2.5)	—
単身世帯	41 (6.4)	58 (6.9)	58 (6.7)	1.4倍

(注)「パート労働者」: 勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者(農林業を除く)

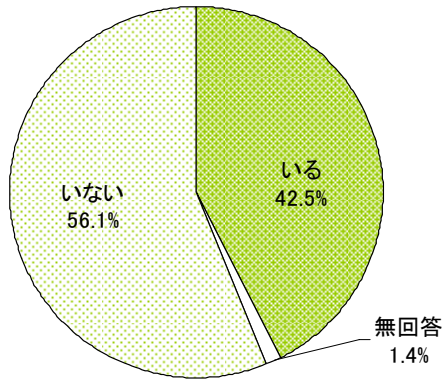
出所: 労働力調査特別調査(平成5年2月) / 労働力調査(詳細結果)(平成15,17年)(総務省)

※パート労働者数は農林業を含む全産業のもの。

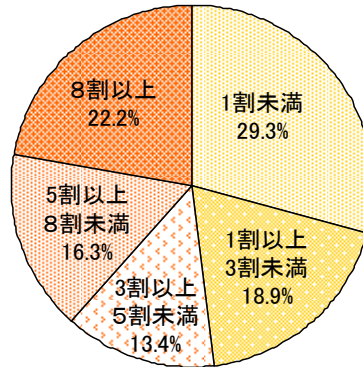
## 4 正社員とほとんど同じ仕事をするパートタイム労働者の増加等

- 職務が正社員とほとんど同じパートが「いる」とする事業所は、42.5%を占める。
- 職務が正社員とほとんど同じパートが「いる」場合、職務が正社員とほとんど同じパートのうち、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者が「いる」とする事業所は35.7%を占める。

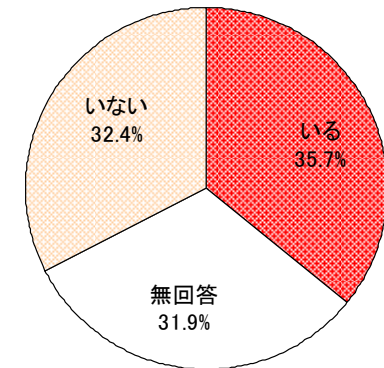
職務が正社員とほとんど同じパート労働者がいるかどうか  
(事業主回答)



職務が正社員とほとんど同じパート労働者のパート全体に占める割合(事業主回答)



職務が正社員とほとんど同じパート労働者について、正社員と人材活用の仕組み・運用が実質的に異なる者がいるかどうか  
(事業主回答)

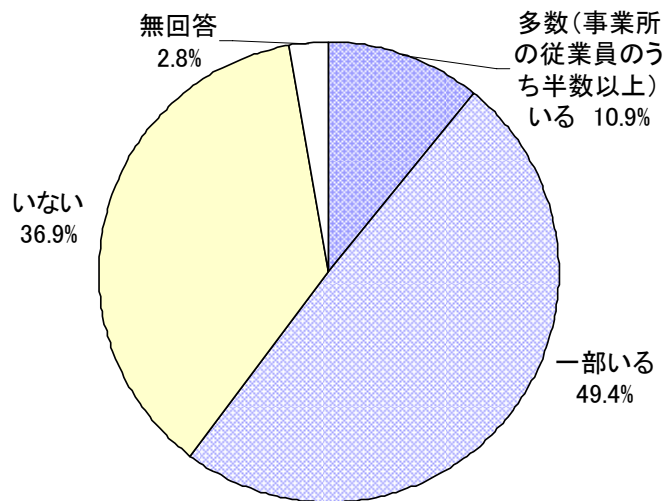


※「職務が同じ」とは、「通常従事する業務内容だけでなく、作業レベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含む。例えば、トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課せられているか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含む。」に対する回答

※「人材活用の仕組みや運用が同じ」とは、「例えば、人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さの変化）など時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積み上げていく仕組みを有しているか、その仕組みが運用されているかで判断します。」に対する回答

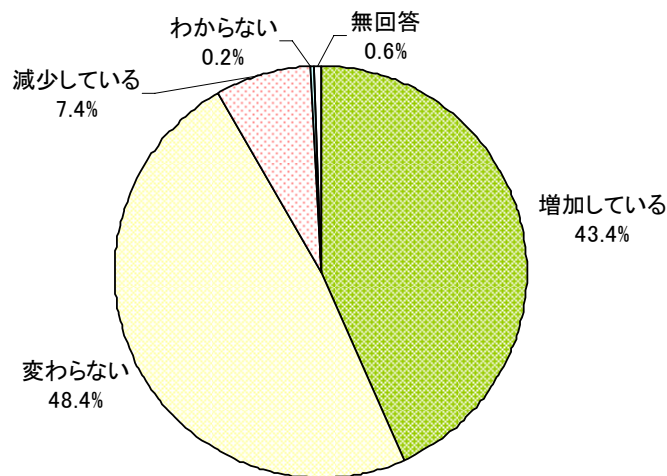
「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」について、3年前と比べ「増加している」とする事業所は43.7%、「変わらない」とする事業所は48.7%、「減少している」とする事業所は7.4%となっている。

正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員がいるかどうか(事業主回答)



※「非正社員」の定義:派遣社員と職場内の請負社員を除く、契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマー

正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員は3年前に比べ増加しているかどうか(事業主回答)



※正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員が「多数いる」、「一部いる」と回答した事業所(60.3%)の回答

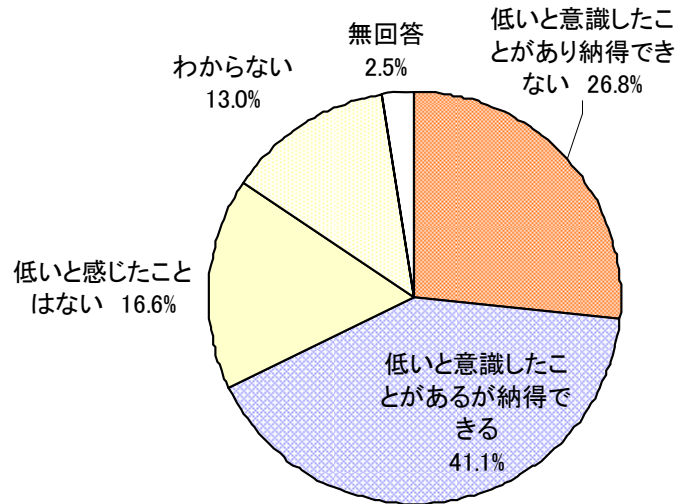
出所:多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(平成17年(独)労働政策研究・研修機構)

※1 全国の従業員数30名以上の事業所について、(株)帝国データバンクのデータベースから業種・規模別に層下無差別抽出した10,000所を調査。有効回答数870件。調査期間は平成17年12月9日~22日。

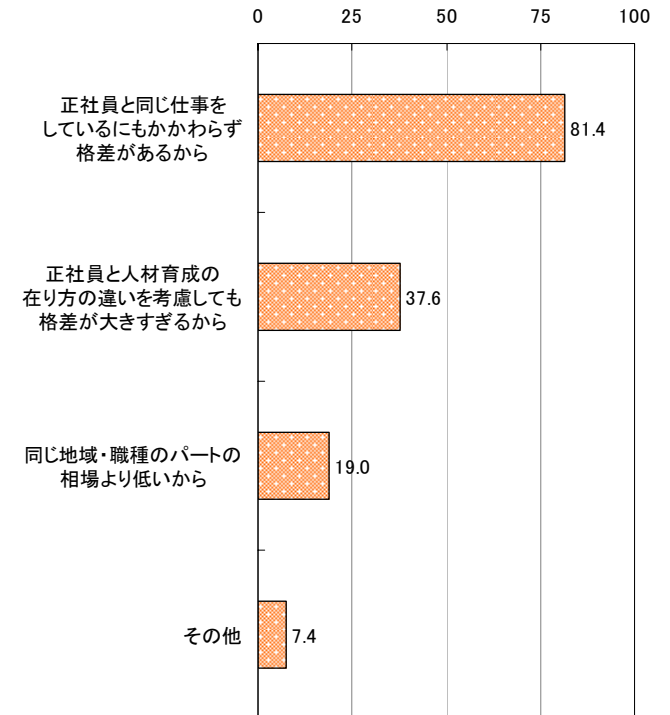
※2 「パートタイマー」の定義は、雇用期間1ヶ月を超えるか又は定めのないもので、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者

職務が同じ正社員に比べ賃金が低いと感じているパートは約4分の1を占めており、その8割が「正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず格差がある」と感じ、賃金格差に納得していない。

職務が同じ正社員と比べて、賃金が低いと感じたことがあるか  
 (「職務が同じ正社員がいる」と回答したパート労働者回答)



納得できない理由  
 (「低いと感じたことがあり納得できない」と回答したパート労働者回答)



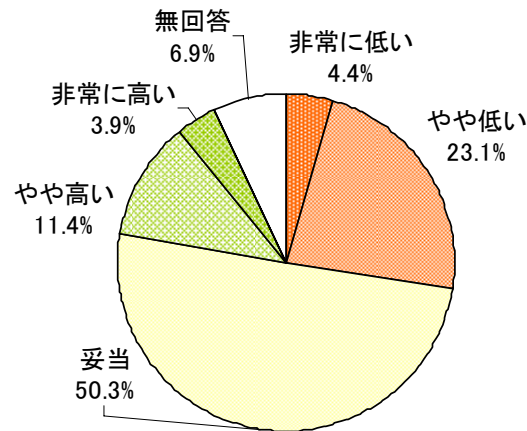
出所：平成17年パートタイム労働者実態調査（(財)21世紀職業財団）



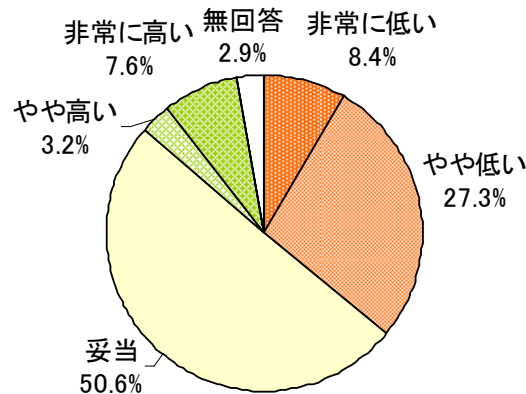
○職場でパート労働者とともに働く正社員に、時間給の最も高いパート等「Aさん」を思い浮かべてもらい、「Aさん」の現在の時給水準の妥当性を聞いたところ、低い（「非常に低い」+「やや低い」）とする正社員は3割弱を占める。

○正社員が、「Aさん」と同じ仕事をする場合、約半数の正社員が現在のパート等の時給を上回る額を希望している。

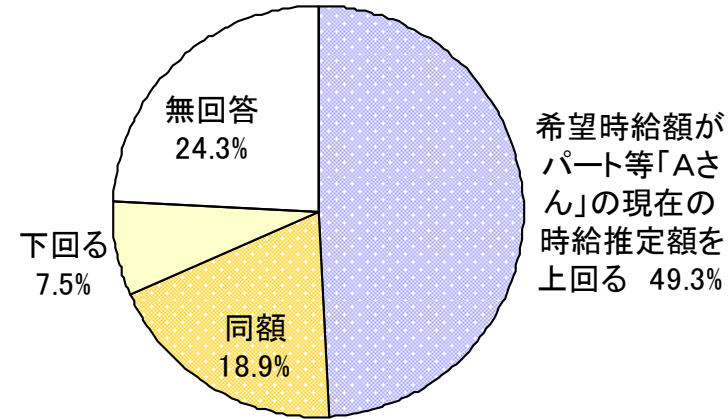
パート等の中で時間給の最も高いと思う「Aさん」の賃金が妥当だと思うか（正社員回答）



パート等の中で時間給の最も高いと思う「Aさん」の賃金が妥当だと思うか（Aさんと仕事の内容が「同じか」「ほとんど同じ」正社員回答）



パート等の中で時間給の最も高いと思う「Aさん」と同じ仕事を行う場合、正社員が支給を希望する時給額と、「Aさん」に現在払われている時給推定額との比較（正社員回答）



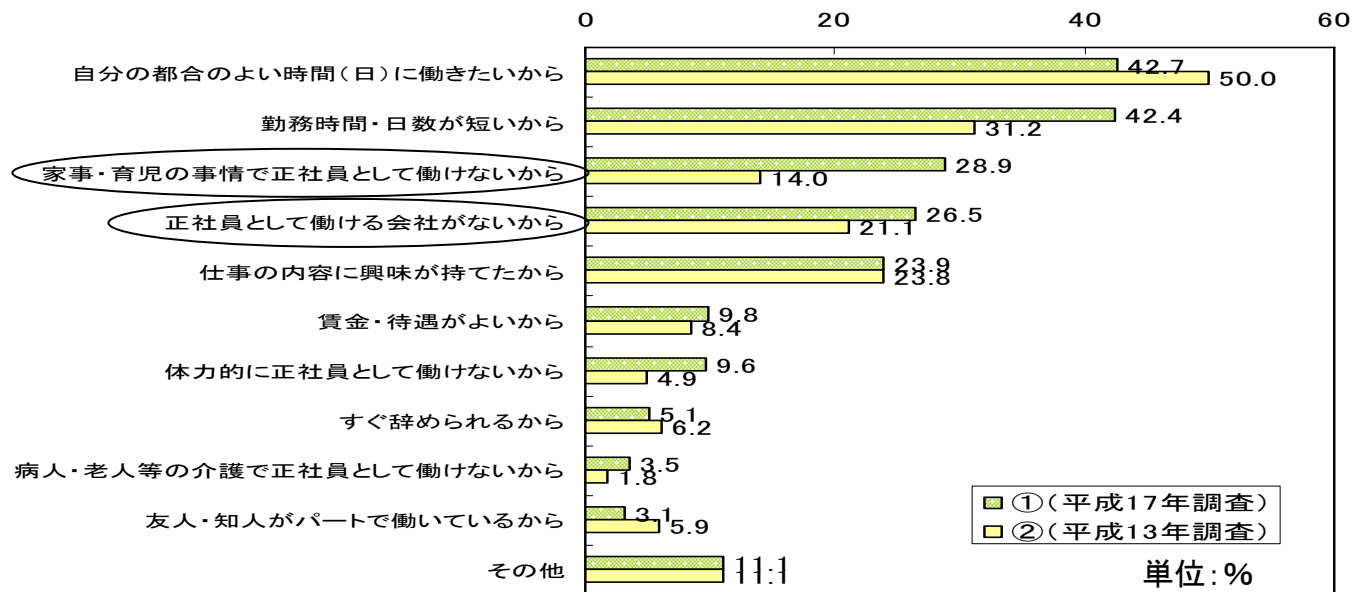
出所：正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査（平成18年（独）労働政策研究・研修機構）

※1 UIゼンセン同盟、フード連合、サービス・流通連合、サービス連合、生協労連の5産業別労働組合を通じ、傘下の15単位労働組合と地方銀行1社の正社員：3,125人、パート等：2,925人を調査。有効回答数 正社員：2,215件、パート等：2,158件。調査期間は平成17年11月11日～30日。

※2 「パート等」の定義は、パートタイマーをはじめアルバイト、準社員、契約社員、臨時社員、嘱託等、名称にかかわらず正社員以外の労働者（ただし派遣労働者、請負労働者等の事業所と直接雇用関係にない者は除く。）

パート労働者が「パート」としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」が4割を占める一方、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」が約3割、「正社員として働ける会社がないから」とする者が約4分の1を占めている。

「パート」としての働き方を選んだ理由別割合(複数回答:パート労働者調査)



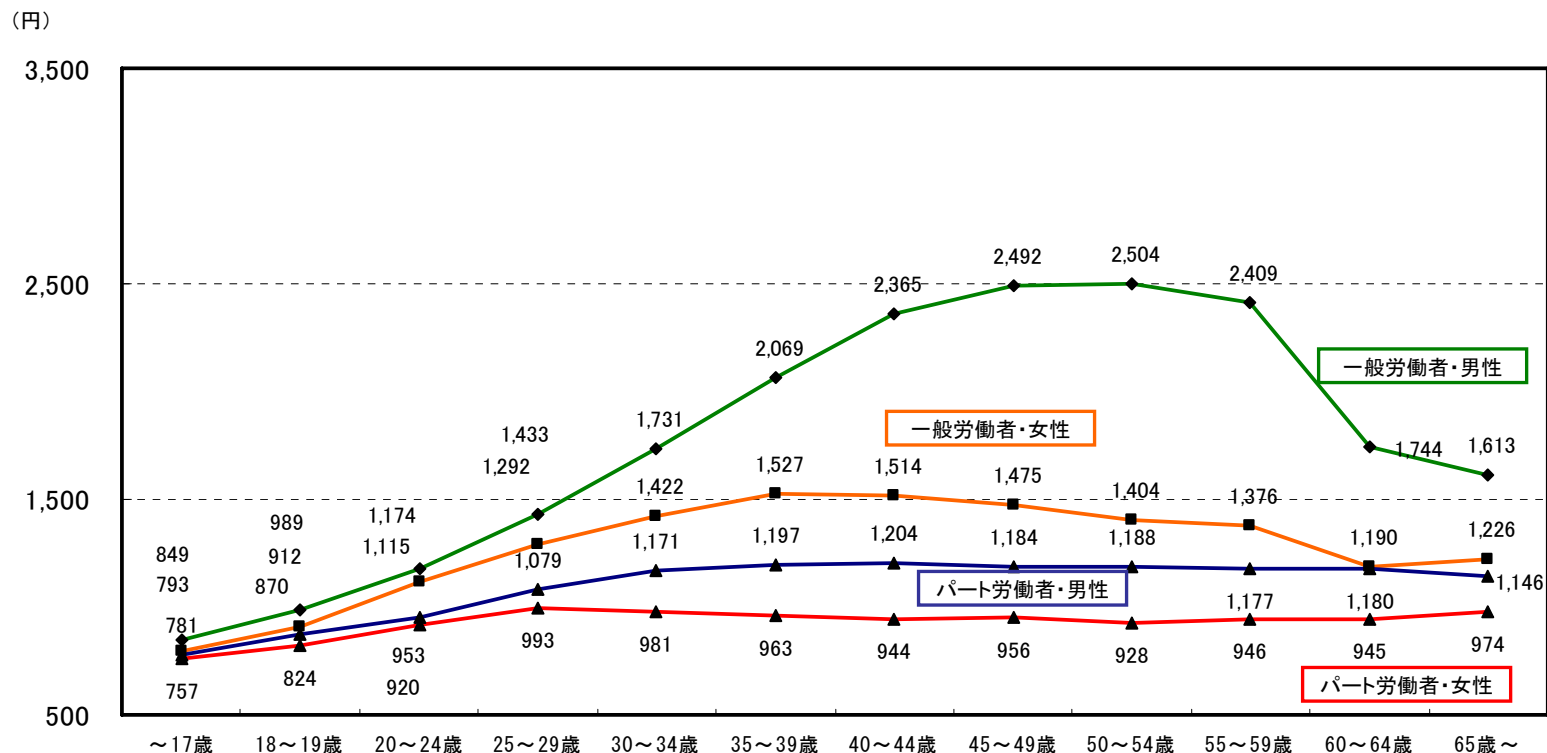
(注)「パート労働者」:正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

出所: ①平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)  
 ②平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

## 5 パートタイム労働者の賃金等

年齢階級別に1時間当たりの所定内給与額をみると、一般労働者(男性)は、年齢の上昇に伴い所定内給与額が上昇する傾向にあるのに対し、パート労働者は、年齢差による所定内給与額に大きな変化はない。

### 年齢階級別一般労働者とパート労働者の1時間当たり所定内給与額



※ 一般労働者の1時間当たりの平均所定内給与額は次式により算出した。  
 1時間当たりの平均所定内給与額＝平均所定内給与額÷平均所定内実労働時間数

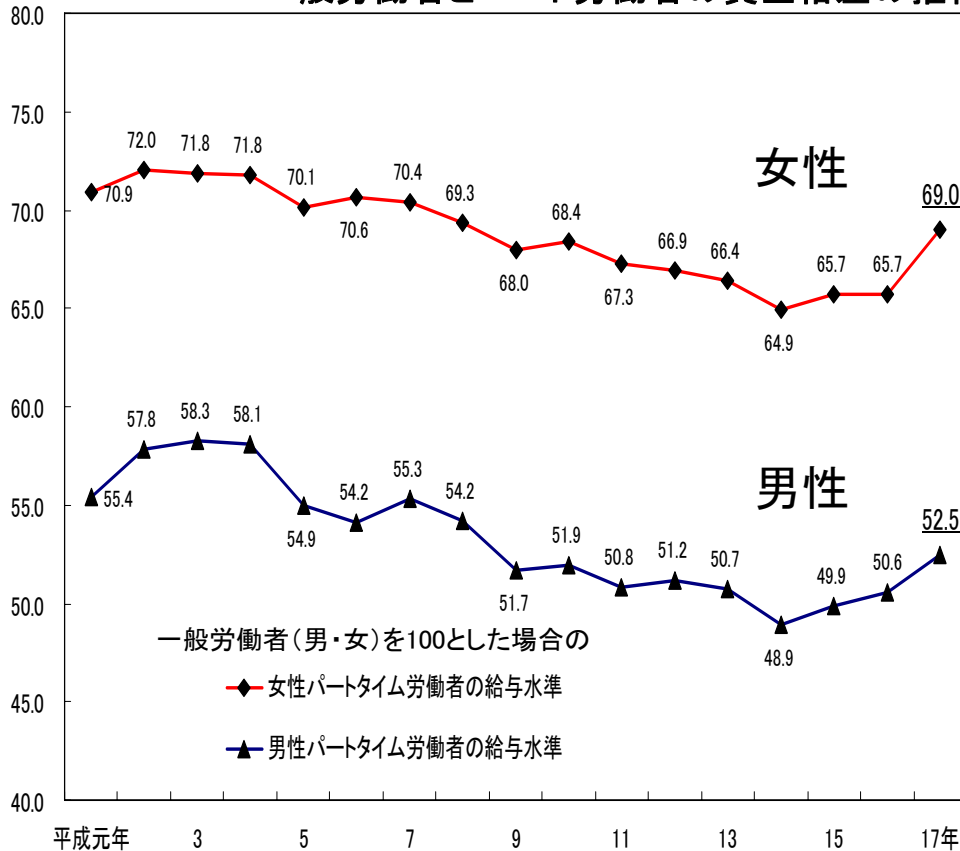
(注)「パート労働者」: 正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

出所:平成17年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

○一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、男性パートタイム労働者は52.5、女性パートタイム労働者は69.0となっている。

○一般に、景気後退期には、一般労働者に比べパート労働者の賃金は抑制される傾向にあるため90(平成2)年代の賃金格差の拡大につながったものと考えられるが、景気回復過程に入り近年賃金格差は縮小傾向にある。(平成18年版「労働経済の分析」より)

### 一般労働者とパート労働者の賃金格差の推移(1時間当たり所定内給与額の比較)



年	男性			女性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)
平成元年	(円) 1,542	(円) 855	55.4	(円) 934	(円) 662	70.9
2年	1,632	944	57.8	989	712	72.0
3年	1,756	1,023	58.3	1,072	770	71.8
4年	1,812	1,053	58.1	1,127	809	71.8
5年	1,904	1,046	54.9	1,187	832	70.1
6年	1,915	1,037	54.2	1,201	848	70.6
7年	1,919	1,061	55.3	1,213	854	70.4
8年	1,976	1,071	54.2	1,255	870	69.3
9年	2,006	1,037	51.7	1,281	871	68.0
10年	2,002	1,040	51.9	1,295	886	68.4
11年	2,016	1,025	50.8	1,318	887	67.3
12年	2,005	1,026	51.2	1,329	889	66.9
13年	2,028	1,029	50.7	1,340	890	66.4
14年	2,025	991	48.9	1,372	891	64.9
15年	2,009	1,003	49.9	1,359	893	65.7
16年	1,999	1,012	50.6	1,376	904	65.7
17年	2,035	1,069	52.5	1,365	942	69.0

※1 一般労働者の1時間当たりの平均所定内給与額は次式により算出した。

1時間当たりの平均所定内給与額 = 平均所定内給与額 ÷ 平均所定内実労働時間数

※2 一般労働者(男・女)の1時間あたり平均所定内給与額を100として、それぞれのパートタイム労働者の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

(注)「パート労働者」:正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

出所:賃金構造基本統計調査(厚生労働省)