

4. パートタイム労働者

4.1 パートタイム労働者比率

①指標の解説

就業形態の多様化が進み、いわゆるパートタイム労働者が増加している。ただ、どのような就業形態をもってパートタイム労働とするのかとなると、その定義は難しい。

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」「賃金構造基本統計調査」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」「労働力調査詳細集計」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。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。

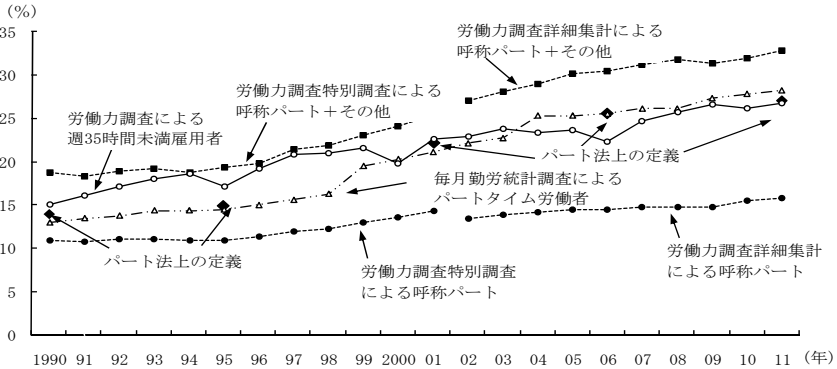
一方、法律上は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパート労働法）の中で、一週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者を「短時間労働者」と定義している。

ここでは、こうした各種の定義によるパートタイム労働者比率を算出する。

②指標の作成結果

パートタイム労働者を、毎月勤労統計調査上の定義（1日の所定労働時間又は週の労働日数が一般労働者より短い者）、総務省調査の定義（呼称パート）、週の就業時間が35時間未満の者、パート労働法上の定義、という4通りで定義して、労働者に対する比率を求めた。また、参考として、事業所で「アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他」と呼ばれている者を呼称パートに加えた比率も求めた。結果は図4-1のとおりである。

図 4-1 パートタイム労働者比率



資料：「毎月勤労統計調査」、「労働力調査特別調査」、「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」、「パートタイム労働者総合実態調査」（1990年、1995年、2001年、2006年、2011年）

注 1：「労働力調査特別調査」は、2001年までの各年2月、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）。「呼称パート」はパート、「呼称パート+その他」はパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他の労働者の計。

注 2：「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」の2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注 3：「パートタイム労働者総合実態調査」の2011年は岩手県、宮城県、福島県を調査対象から除外している。

③作成結果の説明

定義ごとの違いをみると、呼称パートに「アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他」を含めた比率が最も大きい。2004年以降は毎月勤労統計調査によるパートタイム労働者比率が週35時間未満雇用者比率を上回っている。呼称パートの比率は最も低くなっている。また、法律上の定義による数値は、2006年は毎月勤労統計調査によるパートタイム労働者比率に近い結果となっている。

このように定義によって水準の違いはあるものの、全体的な動きとしてはほぼ一貫して上昇傾向にある。

④指標の作成方法

まず、毎月勤労統計調査上の定義による比率は、「毎月勤労統計調査」におけるパートタイム労働者比率（全常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率）を利用した。

次に、呼称パートについて、2001年までは「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）を用いて（パートタイム労働者／非農林業雇用者数）として呼称パート比率を算出した。また、同調査からはアルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他と呼ばれている労働者数も得られるので、これを加えた比率も算出した。

週35時間未満雇用者比率については、「労働力調査」によって週労働時間別の就業者数（非農林業雇用者）が得られるので、これをもとに算出した。

パート労働法上の定義については、1990年、1995年、2001年、2006年、2011年に実施された「パートタイム労働者総合実態調査」におけるデータを利用した。同調査では法律上の定義によるパート比率が調査されている。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 4-1 パートタイム労働者比率

(単位：%)

年	毎月勤労統計調査	労働力調査特別調査		労働力調査	パート法上の定義
		呼称パート	呼称パート＋その他	週35時間未満	
1990	13.0	10.8	18.7	15.0	14.0
1991	13.5	10.7	18.3	16.1	-
1992	13.8	11.0	18.9	17.1	-
1993	14.4	11.0	19.2	18.0	-
1994	14.4	10.8	18.8	18.6	-
1995	14.5	10.8	19.3	17.1	14.9
1996	15.0	11.3	19.8	19.2	-
1997	15.6	11.9	21.4	20.8	-
1998	16.3	12.2	21.9	20.9	-
1999	19.5	12.9	23.1	21.5	-
2000	20.3	13.5	24.0	19.8	-
2001	21.1	14.3	25.4	22.6	22.1
2002	22.1	13.4	27.1	22.9	-
2003	22.7	13.9	28.0	23.8	-
2004	25.3	14.1	29.0	23.3	-
2005	25.3	14.4	30.1	23.6	-
2006	25.5	14.4	30.5	22.2	25.6
2007	26.1	14.7	31.1	24.6	-
2008	26.1	14.8	31.7	25.7	-
2009	27.3	14.8	31.3	26.5	-
2010	27.8	15.5	31.9	26.1	-
2011	28.2	15.8	32.8	26.7	27.0

資料：「毎月勤労統計調査」、「労働力調査特別調査」、「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」、「パートタイム労働者総合実態調査」（1990年、1995年、2001年、2006年、2011年）

注1：「労働力調査特別調査」は、2001年までの各年2月、2002年以降は「労働力調査詳細集計」（年平均）。「呼称パート」はパート、「呼称パート＋その他」はパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他の労働者の計。

注2：「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」の2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注3：「パートタイム労働者総合実態調査」の2011年は、岩手県、宮城県、福島県を調査対象から除外している。

4.2 パートタイム労働者の労働費用

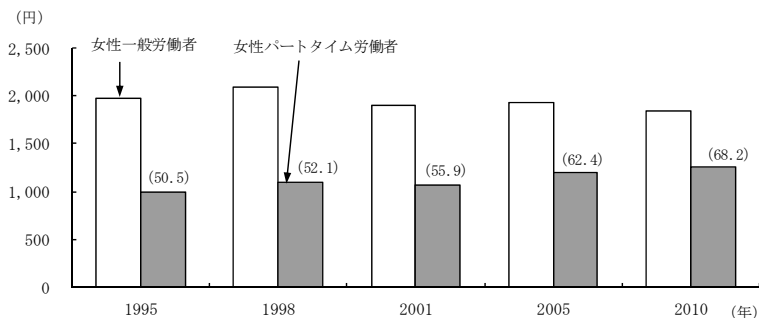
①指標の解説

パートタイム労働者比率の上昇の背景はいろいろ考えられるが、企業が賃金コストを低く抑えるために、一般労働者に比べて人件費（労働費用）の低いパートタイム労働者へ労働需要をシフトさせていることも一因として考えられる。そもそも一般労働者とパートタイム労働者とは賃金水準に差がみられるが、それに様々な労働費用（法定福利費、法定外福利費、退職金のコストなど）を加えると、その差は一層大きくなると考えられる。そこで、一般労働者とパートタイム労働者とで労働費用にどの程度の格差があるのかを試算した。

②指標の作成結果

現金給与総額、賞与、法定福利費、法定外福利費、退職金、教育訓練費などを含めた労働費用総額を時間あたりに換算して一般女性労働者と女性パートタイム労働者の労働費用を比較してみると、図4-2のようになる。

図4-2 パートタイム労働者の時間当たり労働費用



資料：「就労条件総合調査（（旧）賃金労働時間制度等総合調査）」、「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」

注1：（ ）内は一般女性労働者を100とした時の女性パートタイム労働者の比率である。

注2：就労条件総合調査は、毎年1月に前年について調査を行っている。

そのため、2001年の値は2002年調査結果、2005年の値は2006年調査結果に基づく。

注3：2005年以前の調査対象企業は「本社の常用労働者30人以上」、2010年の調査対象企業は「常用労働者30人以上」。

③作成結果の説明

作成結果をみると、女性パートタイム労働者の労働費用は一般女性労働者のほぼ半分であったが2010年では約7割となっている。時系列的には、労働費用の格差は縮小傾向にある。

④指標の作成方法

指標の作成に当たっては、各種の労働費用を調査している「就労条件総合調査（(旧)賃金労働時間制度等総合調査）」の男女計のデータをもとにして次の方法で女性の労働費用を算出した（昭和61年版労働白書参照）。

＝一般女性労働者の労働費用＝

- 1) 現金給与総額については、「就労条件総合調査」における現金給与総額（男女計）に、男女間の賃金格差を利用して求めた。具体的には、「賃金構造基本統計調査」から女性および男女計の月間賃金総額（きまって支給する現金給与＋特別賞与／12）を求め、その比率を「就労条件総合調査」における現金給与総額（男女計）に乗じた。
- 2) 法定福利費は、現金給与総額に対する比率で決まると考え、1) で求めた女性の現金給与総額と「就労条件総合調査」における現金給与総額（男女計）の比率を、「就労条件総合調査」における法定福利費（男女計）に乗じて求めた。
- 3) 法定外福利費、現物給与の費用は、事業主独自の施策に基づく負担分であるため、男女差がないものとし、「就労条件総合調査」における法定外福利費、現物給与の費用（男女計）をそのまま利用した。
- 4) 退職金などの費用については、まず退職年金掛金などの費用は、現金給与総額に対する比率で決まると考え、2) の法定福利費と同様の方法で求めた。次に、退職一時金については、男女間の平均勤続年数の差を考慮して、2) で乗じた比率と「賃金構造基本統計調査」から得られる勤続年数比率（女性平均／男女計平均）を、「就労条件総合調査」の退職一時金額（男女計）に乗じて求めた。

- 5) その他の労働費用（教育訓練費、募集費、その他）は、2）と同様に現金給与総額の比率を用いた。
- 6) 以上で求めた労働費用の合計を、「毎月勤労統計調査」の総実労働時間（一般労働者）で除して、時間当たりの労働費用を求めた。

＝女性パートタイム労働者の労働費用＝

- 1) 時間当たりの現金給与総額については、「賃金構造基本統計調査」から所定内時給、賞与、1日当たり所定内労働時間、実労働日数が求められるので、所定内時給に時間当たり換算した賞与（賞与／（1日当たり所定内労働時間×実労働日数×12））を加えて求めた。
- 2) 月当たりの法定福利費は、月当たりの現金給与総額に対する比率で決まるとし、先に求めた一般女性労働者の法定福利費に、女性パートタイム労働者と一般女性労働者の現金給与総額の比率を乗じて求めた。
但し、女性パートタイム労働者の中には、国民年金の第3号被保険者（厚生年金の加入者に扶養されている配偶者：サラリーマンの妻など）が一定数含まれることに留意する必要がある。
- 3) 月当たりの法定外福利費は、医療保険に関する費用、食事に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用について、「就労条件総合調査」の実額を適用した。
- 4) 月当たりのその他の労働費用（教育訓練費、募集費、その他）は、月当たりの現金給与総額に対する比率で決まるとして求めた。
- 5) 2）～4）で求めた月間平均値を「毎月勤労統計調査」の総実労働時間（パート労働者）で除したものと、1）の結果を合算して、時間当たりの労働費用を求めた。

（注） 就労条件総合調査においては以下のような定義となっている。

法定福利費：法律で義務付けられている次の保険料（企業負担分）。

健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料、児童手当拠出金、障害者雇用納付金、法定補償費（業務上の疾病に対する補償等）等。

法定外福利費：事業主独自の施策に基づく負担分。住居、医療保険、食事、文化・体育・娯楽、私的保険制度への拠出金、労災付加給付、慶弔見舞金、福利厚生施設に関する費用等。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 4-2 パートタイム労働者の時間当たり労働費用

(単位：円、%)

年	女性一般労働者 (a)	女性パートタイム 労働者 (b)	(b)/(a)
1995	1,971	995	50.5
1998	2,098	1,093	52.1
2001	1,903	1,064	55.9
2005	1,932	1,206	62.4
2010	1,838	1,254	68.2

資料：「就労条件総合調査（(旧)賃金労働時間制度等総合調査)」、「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」

注1：就労条件総合調査は、毎年1月に前年について調査を行っている。

そのため、2001年の値は2002年調査結果、2005年の値は2006年調査結果に基づく。

注2：2005年以前の調査対象企業は「本社の常用労働者30人以上」、2010年の調査対象企業は「常用労働者30人以上」。