

パートタイマーの類型化（Ⅲ）

脇 坂 明

目 次

はじめに

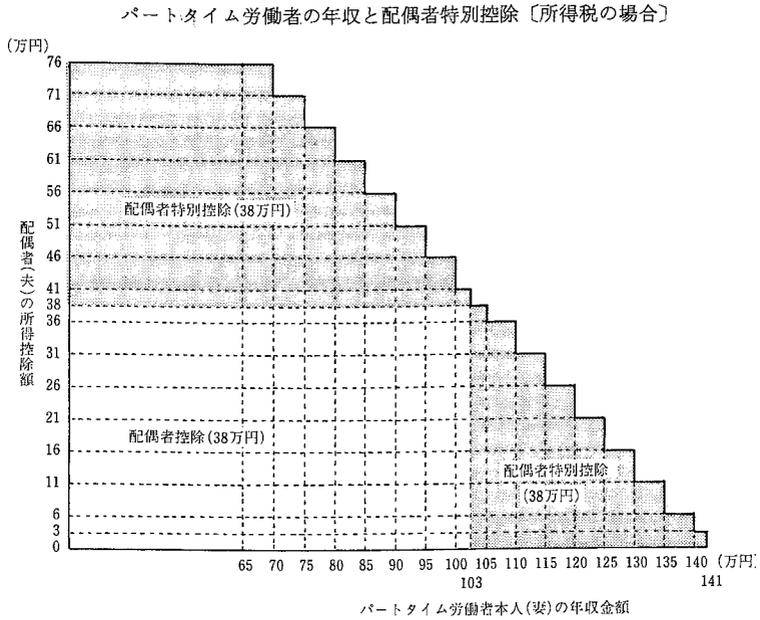
- 1 定義と推移
- 2 不本意パートと自発的パート（以上、27巻2号）
- 3 疑似パートと典型パート
- 4 補完型パートと基幹型パート（以上、27巻3号）
- 5 税・社会保険との関係（以下、本号）
 - 5.1 就業調整
 - 5.2 企業の対応
- 6 理論的政策的含意
 - 6.1 これまでの議論…バッファー説と代替説
 - 6.2 吟味
 - 6.3 議論

5 税・社会保険との関係

4.3では、勤続年数別賃金の面からも基幹型パートの普及可能性をみた。ところが、このパート活用の発展をおしとどめる強力な制度が存在する。税・社会保険制度などであり、具体的には、①配偶者控除や配偶者特別控除、②年金・医療保険の保険料“免除”制度、③家族手当支給の所得制限などである⁽²³⁾。

①は説明するまでもないが、年収が100万円（現在は103万円）を超えると本人に所得税課税となり、かつ夫が受けていた配偶者控除がゼロになる。図5

図5 年収と税制



配偶者控除及び配偶者特別控除の額

パートタイム労働者の収入	配偶者控除	配偶者特別控除	控除額
70万円未満	38万円	38万円	76万円
70万円以上75万円未満	38万円	33万円	71万円
75万円以上80万円未満	38万円	28万円	66万円
80万円以上85万円未満	38万円	23万円	61万円
85万円以上90万円未満	38万円	18万円	56万円
90万円以上95万円未満	38万円	13万円	51万円
95万円以上100万円未満	38万円	8万円	46万円
100万円以上103万円未満	38万円	3万円	41万円
103万円	38万円	0	38万円
103万円超 105万円未満	0	38万円	38万円
105万円以上110万円未満	0	36万円	36万円
110万円以上115万円未満	0	31万円	31万円
115万円以上120万円未満	0	26万円	26万円
120万円以上125万円未満	0	21万円	21万円
125万円以上130万円未満	0	16万円	16万円
130万円以上135万円未満	0	11万円	11万円
135万円以上140万円未満	0	6万円	6万円
141万円以上	0	0	0

資料) 21世紀職業財団資料

を参考にしながら厳密にいうと、妻の所得が65万円(現在は70万円)までは、配偶者控除と配偶者特別控除で70万円(76万円)の控除、65—100万円未満では配偶者特別控除が5万円づつ減少し、100万円(103万円)でゼロになり35万円(38万円)の配偶者控除のみ、100万円をこえると配偶者特別控除のみになり、年収135万円(141万円)まで35万円(38万円)から5万円づつ減少していく。このような税制度のもとでは、1987年以前にあった「手取り収入の逆転現象」は配偶者特別控除の導入によりなくなったが、年収を100万円にとどめたいという主婦が多いことが予想される。とすると、企業が基幹型パートの活用や処遇として賃金率を高めようとしても、税制面から大きな障害がまちかまえていることになる。

②の医療保険や年金の社会保険適用についても、適用要件に年収のカベがある。表21にあるように、医療の被用者保険の場合、所定労働時間や所定労働

表21 社会保険の適用要件

資格要件	所定労働時間	1日又は1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者(注1)	1日又は1週間の所定労働時間若しくは1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3未満である者	
			原則として年収が130万円(180万円注2)未満	原則として年収が130万円(180万円注2)以上
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者	健康保険等被用者保険の被扶養者	国民健康保険の被保険者
	年金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者(国民年金の第2号被保険者)	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者の被扶養配偶者(国民年金の第3号被保険者)	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者及びその被扶養配偶者でない者(国民年金の第1号被保険者)

(注) 1. 上記の所定労働時間については、保険者が労働状況等を総合的に勘案して、常用的使用関係にある被保険者に該当するかどうかを判断する。
 2. 認定対象者が60歳以上の者である場合(医療保険のみ)、又は、おおむね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合。

資料) 21世紀職業財団資料

(23) この節の論点についての便利なものとしては、塩田 [1993] 富田 [1993] 大沢真知子 [1993]。

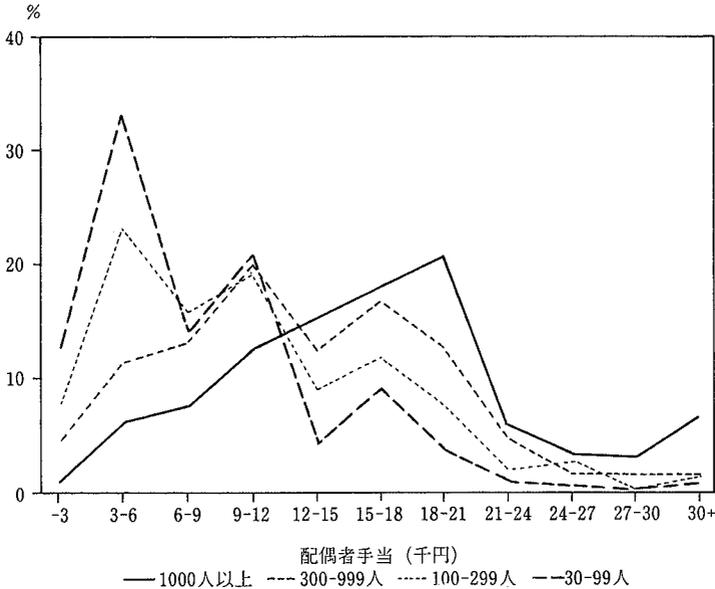
働日数が通常就労者の4分の3以上のときは、保険料を支払い被保険者になるが、4分の3未満のときは年収が130万円以上では国民健康保険の被保険者になり、年収130万円未満では被用者保険の被扶養者となることができる。これらのことから、正社員の4分の3未満の労働時間であれば年収130万円未満にしたほうが得である主婦パートが多いことが予想される。税制のことを加味すれば、主婦パートはなるべく年収100万円未満にするのが得策といえよう。また保険料は労使折半だから、企業側にも130万円までにとどめたいという動機ははたらく。厚生年金についても同じようになっており、労働時間が4分の3未満で年収130万円未満では、国民年金の第3号被保険者、すなわち被用者保険の被扶養配偶者となることができる。

労働保険の社会保険である労災と雇用保険については、まず労災は雇用形態を問わず、全事業所の労働者に強制的に適用される。雇用保険は週20時間以上で、1年以上雇用が見込まれ、年収90万円以上の労働者が適用される。ここでも、100万円に近い90万円というカベがある。

1989年のJIL調査個人調査によると、社会保険料を支払っている非正社員は、雇用保険58.0%、健康保険59.2%、厚生年金58.1%と約6割だが、勤務時間により大きな差があり、5時間台以下では2割にみたく、6時間台で6割、7時間台以上で9割近くが支払っている（日本労働研究機構〔1991〕p.66）。制度の影響が大きいことがわらう。

③の家族手当等の支給制限は、多くの企業が配偶者手当を制度化しており、妻の所得により支給制限があるところが多いという点である。家族手当を支給している企業は、労働省「賃金労働時間制度等総合調査（平成4年）」で30人以上の企業のうち78.5%である（1000人以上で92.2%）。家族手当がある企業で配偶者手当のある企業は99.1%だから、全体で77.8%と4分の3以上の企業に配偶者手当が存在している。平均で9300円（1000人以上で16200円）の配偶者手当が支給されている。参考までに、図6により配偶者手当の分布を掲げる。

図6 規模別配偶者手当額分布



資料) 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」1993

さて問題となる配偶者に所得があるときに「支給制限」がある企業は32.5%、配偶者手当のある企業の41.8%で、少なくない企業で配偶者の年間所得の制限をしている。1000人以上の大企業になると、「支給制限」がある企業は58.4%（配偶者手当のある企業の63.3%）であり、共働き家族への影響が大きいことがわかる。その支給制限となる年間所得額だが、100万円が83.3%（1000人以上で88.5%）と圧倒的に多い（平均は100.9万円）。完全に所得税の扶養控除対象を意識した設定になっていることがわかる。100万円を超えると夫の手取りがかなり減少する世帯が多いことがうかがえよう⁽²⁴⁾。

以上のように、税制などの制度が主婦パートにみずから就業調整する動機を与えている。

就業調整とは、与えられた賃金率のもとで100万円にならないように労働時間を調整することで、最初から計画的に、そのような勤務日数、勤務時間を選んだり、計画性のない場合は、年末に欠勤をしたりして調整する。この原因で有休の消化が悪いということも言われる。賞与の受け取りを拒否する例もあるようだ。また、昇格・昇給ができそうなパートタイマーであっても、100万円を超すことがイヤなため、拒否する例もある。この最後のような対応が、筆者の観点からは、もっとも重要な課題である。100万円のカベが、税・社会保険料の負担と給付の関係において、中立性や公平性（水平的公平と垂直的公平）の見地から、大きな問題があることはつとに指摘されている⁽²⁵⁾。ここでは、それだけでなく、基幹型パートの育成に重大な影響を及ぼしていることを強調しておきたい。

5. 1 就業調整

どのていどパートタイマーは就業調整をしているのであろうか。1990年の「労働省調査」は、そのことを調べており、女性Aパートで約3割が100万円を超えそうなときに就業調整をおこなっている。「わからない」が15%いるが、3割という数値は、一見、さほど大きくみえないかもしれない。ところが、表22のように、配偶者が主たる生活費を稼いでいる主婦パートをとり、年間所得別に就業調整の有無をみると、所得が100万円以上では、就業調整

-
- (24) 配偶者手当は、就労期の手取り所得だけでなく、老後の年金額にも大きく影響する。年金額算定の平均標準報酬月額には、配偶者手当も含まれるからである。ただ配偶者手当の支給により、税・社会保険料も増えるのでネットの効果を考える必要がある。丸山[1994]の試算によると、両者の効果をあわせた生涯所得の増加分（「専業主婦・非課税パート」マイナス「フルタイム継続者」）は、510—560万円にもなる。
- (25) 丸山[1994]の試算によると、25歳まで働きいったん退職したとして、35歳から年間収入150万円の課税パートで再就職した女性は、生涯で、年間収入85万円の非課税パート（当然、専業主婦）よりも、2.5倍の税・社会保険料を支払っている。費用・便益比率（生涯所得／税・社会保険料）は、後者は前者の1.7—2.2倍である。

表22 所得階級別就業調整の有無

所得(万円)

調整の有無	0-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140-200	計
計画的調整	21.45	24.59	31.41	1.95	0.99	0.71	20.02
休暇等調整	10.75	11.18	31.45	3.47	1.52	0.86	15.87
100万超えず	47.66	49.40	20.72	2.20	0.88	0.59	25.31
関係なく	4.52	5.48	8.15	73.38	80.66	82.94	26.78
わからない	15.63	9.35	8.27	19.00	15.95	14.91	12.01
計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
構成比	17.94	18.05	36.37	7.69	7.36	12.59	100.00

注1) 設問は、「年収が所得税非課税限度額の100万円を超えそうな場合はどうしますか」

「計画的調整」：最初から年収が100万円にならないように計画的に働く

「休暇等調整」：年収が100万円を超えそうになったら休みを取るなどして、調整する

「100万超えず」：年収が100万円を超えることはない

「関係なく」：年収が100万円を超えても関係なく働く

「わからない」：特に考えていない(わからないなど)

注2) 配偶者が主な生活費を稼いでいる女性パート

資料)「パートタイマー労働者総合実態調査」特別集計, 安部=大竹 [1995]

をするものが5%に満たないが、もっとも関係が深いと思われる80-100万円の主婦パートタイマーの6割以上が就業調整を行っている。「100万円に関係なく働く」というのは8%にすぎない。そして、この所得階級に36%もの主婦パートがいる。

1994年の埼玉県調査でも、90-100万円層の約8割、70-90万円層の6割強が就業調整を行っている(表23)。また1994年の大阪府調査でも、年収90万円以上100万円未満の女性パートタイマーの77.3%が就業調整を行っている(富田 [1995])。

1990年のゼンセン同盟調査で同じような設問をみると、平均で21.2%だが、80-90万円が48.9%、90-100万円が50.0%の女子パートが調整する努力をしている(ゼンセン同盟 [1991] pp. 340-341)。1979年のゼンセン同盟の同じような調査では、平均で12.6%の女子パートが調整の努力(当時は70万円)をしているが、この10年で就業調整が増加していることがわかる。

表23 非課税限度額を超える場合の対応（埼玉県）

年収（万円）

調整の有無	-70	70-90	90-100	100-130	130-	計
計画的調整	45.5	46.7	42.6	6.6	4.6	30.2
休暇等調整	15.2	15.3	35.9	10.4	2.0	18.5
100万超えず	29.3	25.3	8.4	-	-	11.1
関係なく	5.1	8.0	10.1	68.9	82.1	33.1
わからない	5.1	4.0	1.7	11.3	6.1	4.9
無回答	-	0.7	1.3	2.8	5.1	2.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注1) 回答選択肢は表22に同じ。

注2) 1994年調査。30人以上事業所のパート870名。

資料) 埼玉県 [1995] 「パートタイム労働実態調査」

1989年のJIL調査では、非正社員の21.0%が調整している。年収との関係がわからないので勤務時間別にみると、5時間台では41.8%、6時間台で35.0%が調整を行っている（日本労働研究機構 [1991] p. 65）。

このような就業調整を主婦パート自らおこなうと、基幹型パートの育成が阻害される可能性が大きい。神谷 [1994] は、「労働省調査」を使って、就業調整したパートとしなかったパート（非就業調整パート）にわけて、勤続年数別の賃金の分析をおこなっている。その結果、賞与を含めた年間賃金で、非就業調整タイプは勤続1-2年の125.3万円から増加していき、5-9年で133.6万円と6.6%の上昇、10-14年で11.2%、15年以上で14.6%の上昇をする。一方、就業調整タイプは、勤続1-2年の86.1万円から、5-9年で4.6%の上昇、10-14年で90.4万円の5.0%上昇とピークを迎え、15年以上では3.8%の上昇となっている。就業調整をおこなっているパートには、100万円を超える賃金には金銭面での動機は当然のことだがないといつてよいであろう⁽²⁶⁾。

通常、100万円のカベの問題は、フルタイム共働き世帯と専業主婦世帯あるいは非課税パート世帯とのあいだの公平性の問題として論じられることが

多いが、それだけでなく、企業におけるパートの育成や活用におおきく関係していることを、ここで再び強調しておきたい。

5. 2 企業の対応

この100万円のカベに対して企業は、どのように対応しているのであろうか。いくつかの事例をみたい。まず『パートタイム雇用管理事例集』(Ⅰ-Ⅳ)のなかから、いくつかとりあげてみたい。ほとんどの企業において、制度などからみると、非課税限度額などを意識しているようにみえるが、そのうち、直接100万円問題に言及している事例をみる。

1) 〈生協〉

毎月の給与支払明細書に、賞与を含む年初からの給与の累計を表示する。繁忙月の12月に突然休まれては困るので、数ヶ月前に超過予想者リストを各店長に送り、店長が事前調整する。

2) 〈百貨店〉

週6日を2人が3日ずつ隔日勤務するペアパート制度を導入。

3) 〈スーパー〉

年間を通じて計画的に休みをとるよう、年度初めに計画を立て、途中でチェックする。決算賞与など当人が予定しないものがはいるときもあるので、10月分給与までの累計から年収を予測し、年末商戦にはいるまえに調整するよう指導している。

4) 〈卸売業〉

パートタイマーから準社員への登用制度を導入した。部門長の推薦のあったパートにたいし、人事部は、勤務時間延長や祝日勤務などの勤務変更を告

(26) 税制のパートタイマーの労働供給への影響についての実証的な分析は、安部＝大竹 [1995]、樋口 [1995]、永瀬 [1995 b]。収入の壁が100万円から103万円へ移行したことの効果についての分析は丸山 [1995]。

げ、税・社会保険加入の自己負担部分があることや時給20%アップで月給制になることなどを説明する。

5) 〈卸売業〉

応募者との面接において、非課税限度額内の年収を希望しても、その配慮や調整をしていないことを強調する。

6) 〈小売業〉

採用時に個人にたいし、世帯総収入の増加が目的か、あくまでも家計補助としての100万円以内かを確認し、後者の場合には、年間を通じたスケジュール化をこころがける。

7) 〈食料品〉

主婦パート各人の希望をいれ日数調整するが、この場合、代替要員としてアルバイトをあて、他のパートの労働強化にならないよう配慮する。

8) 〈電気機器〉

賞与が年末の欠勤を増やしているが、もともと非課税限度枠内の勤務希望者を採用しているため、欠勤を認めざるをえず、そのぶん社員に負担がかかっている。

9) 〈スーパー〉

週5—6日で勤務時間が2時間、3—5時間、6時間以上の3タイプがあるが、6時間以上勤務者を採用しない方針に変更したり、週4日勤務も可能にしたりしている。

10) 〈小売業〉

100万円のみならず、雇用保険加入資格の90万円以下で働いてもらう場合の仕組みを検討中。

また別に筆者が関わった製造業の事例を6つあげる。

A社では250名のパートのうち、半分が課税限度内のパートで「調整パート」とよび、135—140万円のグレイゾーンをこえるパートで「通年パート」とよんでいる。このようにパートタイマーをわけて人員計画をたてている。

B社では、就業調整を意識して、その穴埋めに半日パートを採用している。午前と午後のパートを採用し、人員計画をたてている。

C社では、一つの工場で「週3日パート」を導入している。20名のパートのうち半分ほどがこれにあたる。

D社では、年末に就業調整のための欠勤などで困っているため、登録者を使ってシフト勤務で対応している。

E社では、1—10月の予定表をまず作成し、11月に調整をする。

F社では、給与水準タイプにより、早めに休んでもらう人をチェックしている。

G社は季節による繁閑の大きいことも関係するが、パートを「フルタイム・パート」と「午前パート」「午後パート」にわけている。

以上、煩雑なぐらい事例をあげたのは、税・社会保険料の制限があるため、企業がいかに様々な対応をしているかをみるためである。しかし、こういった努力は、それぞれの職場では貴重なものかもしれないが、社会的にみて意味あるものとはいえないだろう。

6 理論的政策的含意

6.1 これまでの議論…バッファー説と代替説

日本でのパートタイマーの伝統的な労働需要側からの理論的位置づけには、互いに矛盾する二つの言明があるように思える。一つは、バッファーとかショック・アブソーバー、あるいは縁辺労働力とか産業予備軍と位置づけるものである。近年では、経営・人事戦略としてのフレキシビリティに欠かせない労働力とも言われる。つまりコアとなる正社員をできるだけ解雇しないで、景気循環や業務繁閑に応じて、パートタイマーで雇用投入量を調整する。ゆえに、景気後退や業績悪化の局面で、最初にパートが解雇され、最後の最後で正社員が解雇されるというものである。この考え方を「バッファー

説」とよぼう。

もう一つの言明は、技術進歩などで単純な技能ですむ仕事がふえていき、それを担う低賃金労働力がパートタイマーだとするものである。企業は生産性向上、人件費低下のために、正社員をできるだけ圧縮していき、パートタイマーに代替していく。ゆえに、業績悪化の局面でも、必ずしもパートタイマーが最初に解雇されずに、むしろ正社員に雇用調整のターゲットがおかれることになる。この考え方を「代替説」とよぼう。

バッファー説と代替説は、完全とはいえないが、大きく対立する仮説である。これは、高度成長期に臨時工の規定づけで論じられた「不安定雇用説」と「低賃金説」に対応するものといえる。その理由をのべよう。

バッファー説の論理を述べれば、1日、1年あるいは短期（2－3年）のなかでかなりの需要の増減があるところでは、要員を需要の繁忙時にあわせてしまうと、仕事がないときには要員が過剰となるから、人件費が高くついてしまう。ゆえに、何らかの最適要員数を定め、繁忙時にはパートタイマー等の要員をあてる。その要員は、とうぜん需要がなくなれば必要なくなる。こういった性格をもつパートタイマーゆえに、彼・彼女の賃金は、論理のうえでは必ずしも低いとはかぎらない。労働市場の逼迫度によっては、パートの賃金が正社員の賃金よりも高くなることもありうる。

これに対して、代替説の論理によると、パートが正社員の仕事にとってかわる、少なくとも、これまで正社員がやっていた仕事をパートがこなすわけだから、パートの賃金が正社員よりも低いことが、大前提である。パートの賃金が正社員の賃金よりも高ければ、企業にはパートタイマーを雇う動機がない。こういったことから、もしパートタイマーの雇用が不安定であると、じつは企業が困ることになる。正社員の代替のつもりで、パートを採用・育成したのに、すぐ辞められると計画が狂ってしまう。

このような二つの説の妥当性をたしかめるといった観点での実証研究は、明示的には少ないように思われるが、パートタイマーに関しては、マクロの

労働経済から多くの研究がある。前号の4.3でみた研究も、こういった問題に大きく関係する研究であるし、それら以外にも数多い。

「平成7年版労働白書」では、雇用形態別に離職失業率（分子は離職期間3年以内の失業者）を計算し、正規雇用者にくらべ非正規雇用者のほうが、2%ポイントていど高く、変化も大きいことを示している。1994年では、正規職員の離職失業率が2.4%なのに対し、非正規職員のそれは、4.7%である。また非正規職員のほうが失業期間が短いことを示し、バッファー説の妥当性を暗示している（労働省 [1995]）。

ここでは議論のポイントの参考になる研究を紹介する。たとえばホーン・川嶋 [1985] は、女子短時間、女子常雇、男子常雇の3つのタイプの非農林業雇用者数の対前年の変動を比較し、いかに女子短時間雇用者が他の2つにくらべ、景気循環に対して変動が大きいかを示している（pp. 42-47）。バッファー説を論証しているようだが、「パートタイマーの経済にとっての存在意義はまさにこのような不安定な雇用関係と低賃金にある」と述べているので、「代替説」への含みを残しているようでもある。

Yamada = Yamada [1987] は、既婚女性の労働力率について、1980年の国勢調査の都市ベースのデータでクロスセクション分析をおこなっている。すると女子フルタイム労働力率では失業率の係数が5%水準で負で有意であり、女子パートタイム労働力率では1%水準で負で有意である。1時点のクロスセクションの分析だが、すくなくとも1980年では、バッファー説の妥当性はあてはまりそうだ⁽²⁷⁾。しかし、低賃金説の変数とも解釈できる賃金についてみると、男子賃金は女子フルタイム労働力率にもパート労働力率にもマイナスで有意である⁽²⁸⁾。女子賃金の効果については、どちらにも解釈できる⁽²⁹⁾。

(27) 労働供給分析になっているので、著者は求職意欲喪失効果の大きさを示しているが、需要側からみると、バッファー説を支持しているようにも解釈できる。

駿河 [1991] はクロスセクションと時系列分析の双方を同時に行った唯一の研究のように思える。技術変化の激しかった銀行労働の計量研究であり、まず1987年の地方銀行のクロスセクション分析を行っている。パートタイマーの変数にあたる嘱託・臨時行員数は、女子行員数（女子正社員）にマイナスで有意だが、男子行員数には有意でない。パートが女性労働を代替していると解釈できる。ちなみに派遣会社ダミーは、男女行員にマイナスで有意である。銀行業界は、テンポラリー・ワーカーである派遣労働のほうが影響が大きいかもしれない。時系列分析では、1973—89年の常陽銀行の分析を行っているが、嘱託・臨時行員数は、男女行員数のどちらにも有意でない。

6. 2 吟味

企業がパートタイマーを雇う理由によっても、「バッファー説」と「代替説」のどちらが妥当するかを判断できる。通常、企業アンケートでパートタイマー採用や雇用の理由を尋ねている。もちろん一つの企業でさえ、様々なタイプのパートタイマーがいる。中村恵氏が明らかにしたように、同じレストランでも、正社員に近い役割を期待されている接客業務のパートと正社員の補助をする調理補助のパートがいる。それぞれ別の採用をしている。ゆえに同じ企業でも、職場によって雇う理由も違うであろう。事業所に対する調査が数多くあり、ここでは、あくまで一次接近のために用いる。

まず1990年の「労働省調査」が5人以上の15000事業所に尋ねている。選択肢は12で重複回答である。選択肢のなかで、「バッファー説」にあてはまるの

(28) ここでも労働供給分析ゆえに、男子賃金は、理論的には所得効果のため負の影響を与えると著者は予想し、結果を、そのように解釈している。

(29) 女子フルタイム労働力率に女子フルタイム賃金が正、女子パート賃金が負の効果もち、女子パート労働力率に女子パート賃金が正の効果をもつことから、著者は既婚女性の供給行動の変異性、賃金反応性の大きさを強調している。需要側からみれば、女子パート賃金を上げて、女子フルタイム労働力率を下げたり、パート労働力率を高めることは、バッファー説でも代替説でも解釈しうる。

が、「年末等一時的な繁忙に対処するため」「1日の忙しい時間帯に対処するため」「仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから」の3つである。「代替説」に直接あてはまるのが、「簡単な仕事内容だから」「人件費が割安だから」である。ほかの選択肢で回答が多かったのは、「業務が増加したから」「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難だから」「パートだと人が集めやすいから」の3つだが、後者2つは「労働力不足要因」であり、のちに触れる。「業務が増加したから」は、「バッファー説」にも「代替説」にも「労働力不足要因」のどれにも関係する。

「バッファー説」に該当する3つの回答のうち「1日の忙しい時間帯に対処するため」以外は回答が少ないので、「1日の忙しい時間帯へに対処」(甲)を「バッファー説」の代表とする。「代替説」の2つの「簡単な仕事内容」(乙)と「人件費が割安」(丙)のそれぞれと比較してみよう。まずAパートとBパートで比べると、Aパートが(甲)36.4%(乙)33.9%(丙)21.0%、Bパートが(甲)11.2%(乙)28.6%(丙)23.9%である。労働時間の長いBパートは、Aパートにくらべ回答数が少ないが、おおむね「代替説」があてはまることがわかる。ちなみにBパートでは「定年社員の再雇用・勤務延長策として」が25.7%と多い(Aパートは4.3%)。この理由も「人件費割安」に近い理由といえよう。

正社員より労働時間の短いAパートについて、大分類の産業別に比べてみる。表24からわかるように、表24のうち4つの産業で代替説に近い行動をとる企業が多く、逆に、卸小売業・飲食店とサービス業といったいわゆるサービス産業の2つの産業でバッファー説に近い行動をとる企業が多い。代替説の典型の電気・ガス・熱供給・水道業のAパート比率(Aパートが全労働者にしめる割合)は1.9%と平均を大きく下回り、バッファー説の典型の卸小売業・飲食店のAパート比率は22.8%ともっとも高い。

他の調査をみてみよう。1989年のJIL調査事業所調査は297社とサンプルは少ないが、非正社員の雇用理由について、これまでの理由と今後の理由に

表24 産業別パートタイム雇用理由とパート比率

	バッファー説	代替説Ⅰ	代替説Ⅱ	Aパート比率
建設業	15.9	37.9	34.3	0.8%
製造業	3.9	44.5	0.3	1.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	17.7	47.7	21.2	8.1%
運輸・通信業	14.1	38.6	32.1	1.9%
卸売・小売業	21.2	25.3	19.4	3.5%
飲食店	52.8	34.9	24.9	22.8%
金融・保険業	33.3	15.7	37.2	4.3%
不動産業	33.2	45.6	12.7	6.7%
サービス業	37.3	22.5	16.6	12.3%
産業計	36.4	33.9	21.0	11.2%

注1) バッファー説(甲) : 「1日の忙しい時間帯に対処」の割合

代替説Ⅰ(乙) : 「簡単な仕事内容」の割合

代替説Ⅱ(丙) : 「人件費が割安」の割合

注2) Aパート(所定労働時間が正社員より短いパート)比率は、前号論文の表14のパート比率(2欄)にAパートの割合(3欄)を乗じたもの。

資料) 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年実施)

分けて尋ねている。しかし、さほどの差はないので、これまでの理由についてみると、17の選択肢(3つ回答)のなかで「生産(販売)量の増減に応じて雇用調整が容易であるため」と「1日のうちの忙しい時間帯に対処するため」の2つが3割をこえ、他より圧倒的に多い(この調査では回答数が少ない)。「季節的な繁忙を補うため」をあわせると、どの業種もバッファー説を支持するような結果になっている。「労働力不足要因」の回答も少ない。そして「人件費が割安となるため」は14.4%と少ない。ただ製造業が他業種より多いのは、「労働省調査」と整合的な結果である。

産業労働調査所の1993年調査はパートの雇用理由について、10の選択肢(重複回答)を設けている。「業務に繁閑の差が多いから」(13.9%)と「仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから」(13.9%)はあまり多くなく、「コスト管理のため」(45.2%)のほうが多い。また「補助的な職務を担当させるため」や「単純・定型的な業務が多いから」が5割以上と多い。「労働力不足要因」の回答は少ない。

このように調査により結果は異なるが、やはり偏りが少なくサンプル数が多い「労働省調査」の結果を、まずは信頼すべきであろう。

6.3 議論

前項の分析では、「バッファー説」の典型業種にみえたのが卸小売業・飲食店であった。しかし、その産業のなかの一つの企業でも、職場によってパートの役割は異なるだろう。これまでの基幹型パートに関する研究の多くが流通業パートであったし、ゼンセン同盟調査からも、多くの基幹型パートがいると思われる。彼女たちは、けっしてバッファーとして利用されているのではなく、むしろ正社員の代替として機能していよう。JIL 調査の非正社員の位置づけにおいて、卸小売業・飲食店が「基幹的労働力」がもっとも多く、「正社員補助」がもっとも少なかったことも、一つの傍証であろう。

さて、代替説の議論と基幹型パートをストレートに結びつけると混乱が生じると思われるので、すこし議論の工夫を要する。

この節のはじめで、代替説の内容を「技術進歩などで単純な技能ですむ仕事が増えていき、それを担う低賃金労働力のパートタイマーが正社員にとってかわる」と述べた。この内容には2つのポイントがあり、1) 単純な技能の仕事が増えることと、2) 低い賃金で正社員にとってかわることである。1)に重点をおく議論を、かりに代替説(Ⅰ)で「労働力絶対的単純化説」とよぶ。ここでは基幹型パートは生まれないし、そういった育成も必要でない。これに対して、単純労働が増えるのではなく、正社員なみの仕事をこなせる点に着目する議論で、これを代替説(Ⅱ)で「労働力相対的単純化説」とよぼう。ここでは、パートの技能が伸び、正社員を代替する側面を強調する。正社員がやっていた仕事もパートでもするようになったので、労働力の質が相対的に単純化したようにみえるので、このように命名する。

この代替説の(Ⅰ)と(Ⅱ)の区別は、「労働省調査」の事業所調査の選択肢では、「簡単な仕事内容」と「人件費が割安」に対応しよう。さきの表24に

も業種別にその割合を掲げておいた。表24をよくみると、(Ⅰ)と(Ⅱ)の大きさが必ずしも対応していない。たとえば、金融・保険業では「簡単な仕事内容」は少なく、「人件費が割安」が多い。銀行でパートタイマーがOGを中心に本格的に投入されているが、彼女たちの業務は、簡単な仕事内容とはとても思えない。

このように議論を整理すると、バッファ説／代替説と基幹型パート／補完型パートの関係はつぎのようになる。

バッファ説 派遣労働者，学生アルバイト，補完型パート

代替説(Ⅰ)

労働力絶対的単純化説 補完型パート，不熟練労働

代替説(Ⅱ)

労働力相対的単純化説 基幹型パート

バッファとして活用される労働力は、派遣労働者、学生アルバイト、補完型パートで、この順に賃金が高い。テンポラリー・ワーカーである派遣労働者は専門能力があり、学生アルバイトは長時間勤務や昼以外の勤務にも就労するから補完型パートよりも賃金が高い。またバッファとしての補完型パートは、景気循環や業務量の増減の影響をおおきく受け、雇用は不安定になり、賃金も高くないことが多い。

代替説(Ⅰ)は、補完型パートだけでなく、不熟練労働一般が利用される。賃金が安ければよいから、労働時間の長短は関係ない。補完型パートを利用する理由は、6. 1でも述べた「労働力不足」が関係しており、供給源として主婦パート層が大きければ、これを雇用するしかないためである。「労働力不足」要因と「代替説」との関係を産業別に比較すると、代替説(Ⅰ)(Ⅱ)と「労働力不足」の相関関係は必ずしもはっきりとしないが、「労働力不足」要因が平均より多い製造業と卸小売、飲食店において、代替

説(Ⅱ)よりも代替説(Ⅰ)のほうが、かなり大きくなっている(表25)。これらから、とにかく人手不足、労働力不足から「簡単な仕事内容」へパートを利用するといった企業行動がうかがえる。ただ、こうして採用されたパートタイマーも、もしより難しい仕事へ移っていけば、基幹型パートにもなりうる。これが、単なるバッファとしての補完型パートとは異なる点である。

代替説(Ⅱ)にあてはまるパートタイマーは、まさしく基幹型パートである。彼・彼女たちは単純な仕事をやっているわけではなく、かつ正社員よりも賃金が低いので、彼女たちの技能が伸びれば伸びるほど、正社員を代替していく。業務が減少したときに解雇されるような、バッファでは決してない。正社員がより高度な仕事をできないと、正社員の雇用が危ういことになる。

以上のようにとらえることにより、これまでの単純なパートの規定による議論を、より実りあるものに変えていくことができるであろう。

表25 産業別パートタイム雇用理由——労働力不足と代替説

	労働力不足	代替説Ⅰ	代替説Ⅱ
鉱業	16.7	37.9	34.3 %
建設業	13.9	44.5	0.3
製造業	32.1	47.7	21.2
電気・ガス・熱供給業	12.1	38.6	32.1
水道業	18.5	25.3	19.4
運輸・通信業			
卸売・小売店	30.9	34.9	24.9
飲食業	6.1	15.7	37.2
金融・保険業	11.1	45.6	12.7
不動産業	20.4	22.5	16.6
サービス業			
産業計	26.0	33.9	21.0

注)労働力不足：「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難だから」と「パートだと人が集めやすいから」の平均

代替説Ⅰ：「簡単な仕事内容」の割合

代替説Ⅱ：「人件費が割安」の割合

資料)労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年実施)

〈参 考 文 献〉

- 安部由起子＝大竹文雄 [1995]「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊・社会保障研究』31巻2号
- 林大樹 [1991]「1980年代の流通業におけるパートタイマーの実態と意識」『一橋論叢』106巻2号
- 樋口美雄 [1995]『「専業主婦」保護政策の経済的帰結』八田達雄・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社
- ホーン・川嶋瑠子 [1985]『女子労働と労働市場構造の分析』日本経済評論社
- 本田一成 [1993]「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構紀要』№6.
- 市野省三 [1985]「女子パート労働者の雇用・賃金構造」『労働統計調査月報』37巻1号
- 市野省三 [1989]「パートタイム労働市場の変貌過程」『日本労働協会雑誌』356号
- 神谷隆之 [1994]「女子時間給パートタイマーの年間賃金——勤続年数別変化とその要因」『日本労働研究雑誌』415号
- 丸山桂 [1994]「女性の生涯所得からみた税制・年金制度」『季刊・社会保障研究』30巻3号
- 丸山桂 [1995]「税制改革とパート労働者の就業選択」『日本労働研究雑誌』429号
- 三山雅子 [1989]「スーパーマーケットにおける能力主義管理と企業内教育」『北海道大学教育学部紀要』54号
- 三山雅子 [1991]「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』377号
- 永瀬伸子 [1994]「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』418号
- 永瀬伸子 [1995 a]『「パート」選択の自発性と賃金関数』『日本経済研究』28号
- 永瀬伸子 [1995 b]『「パート」選択の自発性と税制の影響』理論・計量経済学会報告論文
- 中村圭介 [1990]「就業形態の多様化と労務管理」『武蔵大学論集』38巻1号
- 中村 恵 [1990]「パートタイマー労働」『日本労働研究雑誌』364号
- 日本労働研究機構 [1991]『パートタイム労働実態調査研究報告書』日本労働研究機構調査研究報告書№11
- 仁田道夫 [1993 a]『「パートタイム労働」の実態』『ジュリスト』1021号
- 仁田道夫 [1993 b]『「パートタイム労働」の実態をめぐる論点』『ジュリスト』1031号
- 大阪婦人少年室 [1989]『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』大阪婦人少年室（中村恵）
- 大沢真知子 [1993]『経済変化と女子労働——日米の比較研究』日本経済評論社
- 大沢真理 [1993 a]「日本的パートの現状と課題」『ジュリスト』1026号
- 大沢真理 [1993 b]『企業中心社会を超えて』時事通信社
- 労働省婦人局 [1987]『パートタイム労働の展望と対策』日本労働協会
- 労働大臣官房政策調査部 [1992]『平成2年パートタイマーの実態——パートタイム労働者総合実態調査報告』大蔵省印刷局
- 労働省 [1995]「平成7年版・労働白書」
- 産業労働調査所 [1992]「パートタイム労働者の能力活用等に関する実態調査報告」

- 産業労働調査所 [1993]「パートタイム労働者の雇用管理に関する実態調査」
- 佐藤博樹 [1991]「多様化するパートタイマー」女性職業財団『ワーキングウーマン事典』東洋経済新報社
- 滋賀県 [1995]「滋賀県 働く女性の意識と実態に関する調査」
- 塩田咲子 [1993]「現代フェミニズムと労働論の再構成」『現代の女性労働と社会政策』御茶の水書房
- 駿河輝和 [1991]「銀行業のコンピュータ化の雇用への影響」『日本労働研究雑誌』7月
- 高梨昌 [1979]「臨時・社外工労働市場の変貌と雇用政策」『日本労働協会雑誌』8月；高梨 [1982] 5章に収録
- 高梨昌 [1981]「女子労働市場の拡大と家族機能の変化」『日本労働協会雑誌』4月；高梨 [1982] 6章に収録
- 高梨昌 [1982]『転換期の雇用政策』東洋経済新報社
- 高梨昌 [1991]「経済発展の挑戦：意識の変化と労働市場の諸問題」『日本経済の柔軟性と雇用』日本労働研究機構
- 高梨昌編 [1986]『人材派遣業の世界』東洋経済新報社
- 東京都立労働研究所 [1991]『百貨店女子従業員の就業実態と意識』婦人労働研究No.5 (近藤美智子, 金子和夫, 佐藤厚)
- 東京都労働経済局 [1989]「派遣労働に関する実態調査(Ⅱ)——派遣元事業所及び派遣労働者調査」
- 富田安信 [1993]「女性の職場進出と税制」『経済研究』(大阪府大) 39巻1号
- 富田安信 [1995]「税制がパートタイマーの賃金と仕事内容に与える効果」『経済研究』(大阪府大) 40巻3号
- 脇坂明 [1992]「ブックレビュー 『人材派遣業の世界』」『日本労働研究雑誌』1月
- 脇坂明 [1994]「英国のパートタイマー」パートタイム労働の現状と課題に関する研究会『諸外国のパートタイム労働の実態と対策』日本労働研究機構資料シリーズNo.43.
- 脇坂明 [1995]「世帯類型からみた勤労者の生活時間配分の国際比較」『岡山大学経済学会雑誌』26巻3/4号
- ゼンセン同盟 [1980]「チェーンストア労働者の実態と意識」
- ゼンセン同盟 [1991]「流通・サービス産業に働く人々の意識」
- Bednarski, Robert W. [1983], "Short workweeks during economic downturns", *Monthly Labor Review*, June. pp. 3-11.
- Deutermann Jr., William V. and Scott Cambell Brown [1978], "Voluntary part-time workers: a growing part of the labor force", *Monthly Labor Review*, June. pp. 3-10.
- Iimakunnas, Seija and Stephen Pudney [1990], "A model of female labour supply in the presence of hours restrictions", *Journal of Public Economics*, Vol. 41, No. 2.
- OECD [1990], *Employment Outlook*. Paris.
- OECD [1993], *Employment Outlook*. Paris.
- Terry, Sylvia Lazos [1981], "Involuntary part-time work: new information from the Current Population Survey", *Monthly Labor Review*, Feb. pp. 70-74.

- Tilly, Chris [1991], "Continuing Growth of Part-time Employment", *Monthly Labor Review*, Vol. 114, No. 3.
- Tilly, Chris [1992], "Short Hours, Short Shrift: The Causes and Consequences of Part-time Employment", in Virginia L. duRivage ed., *New Policies for the Part-time and Contingent Workforce*. Armonk, NY; M. E. Sharpe.
- Yamada, Tadashi and Yamada Tetsuji [1987], "Using Aggregate Data to Estimate the Part-time and Full-time Work Behavior of Japanese Women", *Journal of Human Resources*, Vol. 22, No. 4.
- Wareing, Andrew [1992], "Working arrangements and patterns of working hours in Britain", *Employment Gazette*, March.
- Watson, Gary [1992], "Hours of work in Great Britain and Europe: Evidence from the UK and European Labour Force Surveys", *Employment Gazette*, Nov.
- Watson, Gary and Barbara Fothergill [1993], "Part-time employment and attitudes to part-time work", *Employment Gazette*, May.
- Zeytinoglu, Isiki Urla [1992], "Reasons for Hiring Part-time Workers", *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3.