

パートタイマーの基幹化と均衡処遇（Ⅰ）

脇坂 明・松原光代

目次

はじめに

- 1 「正規」従業員でない雇用者
- 2 パートタイマーの基幹化
- 3 代替の進行（以上，本号）
- 4 処遇の均等と均衡（以下，次号）
- 5 短時間正社員
- 6 多様就業型ワークシェアリング
- 7 まとめと課題

はじめに

総務省「労働力調査特別調査」によれば、いわゆる「呼称パート」（週35時間以上を含む）は2001年に1,129万人で非正社員の8割強を占めている。景気後退期における正社員と非正社員の増減のパターンをみると、従来は景気後退期でも正社員の増加は続いており、非正社員の増加が抑えられるという形で調整がなされてきた。いわゆるバッファーとしての非正社員の活用である。ところが今回の不況では、はじめて正社員が大幅に減少する一方で、非正社員は大幅に増加しており、明らかにパターンに変化がみられる（厚生労働省 2002, 脇坂 2002 b, 脇坂 2003 b）。

本稿では、非正社員の多数を占めるパートタイマーの基幹化に関する研究成果を著者なりに整理し、パート労働研究会がうちだした社員との「均等」や「均衡」処遇の現状をみる。さいごに、良好な雇用機会のパートタイマーが「多様な働き方」の要になると思われるが、そのポイントとなる「短時間正社員」についての研究成果などを整理し、今後の課題を明らかにする。

1 「正規」従業員でない雇用者

いわゆる「非正社員」に関する詳しい情報を与えてくれるのは、旧労働省による「就業形態多様化に関する総合実態調査」（以下、「多様化調査」とよぶ）である。1987年、1994年、1999年の3時点で事業所調査と個人調査がある。5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所15000

とその労働者30000に対する調査である。

「多様化調査」によると、1999年では非正社員が27.5%と4分の1以上を占める(表1)。女性だけとると47.0%と約半数を占める。この27.5%という数値は高いだけでなく、1996年の22.8%から4.5%ポイントも増えている。非正社員のなかでは、短時間パート14.5%とその他のパート(フルタイム非正社員)5.8%が多く、契約社員2.3%や派遣労働者1.1%はそれほど多くない。非正社員に占める割合は、それぞれ52.9%、21.0%、8.4%、3.9%である。その他のパートも含めると、パートタイマーの圧倒的多さが目立ち、短時間パートがその中心であることがわかる。本稿も全体としては、短時間パートを対象としたものになる。

ただ無視できないのは、長時間(擬似)パートと派遣社員の多さである。「多様化調査」における「その他のパート」と擬似パートは厳密に言えば異なるが、無視できない割合をしめ、典型パート(短時間パート)と意識などが異なり、丸子警報機事件の判例も影響力をもっているからである。派遣労働者は、派遣労働に関する規制緩和がこの調査以後、進んでおり、2001年度は2000年度より26.1%も増加している。今後もより増える可能性がある。また表1にはない請負労働者も多い。直接雇用ではないが、人数面からいけば、請負労働者は特定の産業で非常に多い。電機産業や自動車産業で多く、前者については、電機総研 2001、木村 2002、小林 2002などで実態が明らかにされてきた。

では「多様化調査」を用いた分析結果をみよう。

表1 産業・事業所の形態・企業規模・性・就業形態別労働者割合

産業・事業所の形態・ 企業規模・性	計	正社員	非正社員	非正社員の就業形態								
				契約社員	臨時的 雇用者	パート タイマー	短時間の パート	その他の パート	出向社 員	派遣労働者	その他	
産業計	(100.0)	100.0	72.5	27.5	2.3	1.8	20.3	14.5	5.8	1.3	1.1	0.7
			[100.0]	[8.4]	[6.7]	[73.9]	[52.9]	[21.0]	[4.6]	[3.9]	[2.5]	
建設業	(0.1)	100.0	90.6	9.4	1.0	0.3	5.5	1.6	3.8	1.1	0.1	1.3
製造業	(10.0)	100.0	84.1	15.9	2.7	4.9	4.6	1.4	3.2	0.9	0.7	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	(24.8)	100.0	81.3	18.7	1.2	0.4	14.4	8.3	6.1	1.4	1.0	0.4
運輸・通信業	(0.5)	100.0	90.8	9.2	3.4	0.1	2.5	1.6	0.9	1.5	1.0	0.7
卸売・小売業、飲食店	(7.6)	100.0	82.0	18.0	4.0	0.9	9.7	6.1	3.6	1.4	1.9	0.3
金融・保険業	(28.1)	100.0	57.0	43.0	1.4	3.3	36.1	28.9	7.2	0.9	0.6	0.6
不動産業	(4.3)	100.0	83.3	16.7	3.2	0.3	7.8	5.5	2.3	0.9	4.3	0.2
サービス業	(0.9)	100.0	74.8	25.2	5.1	1.4	12.0	8.8	3.3	4.4	1.1	1.2
事業所の形態	(23.8)	100.0	71.4	28.6	3.6	1.0	20.7	14.4	6.3	1.6	1.0	0.7
工場・作業所	(31.6)	100.0	82.2	17.8	2.9	1.6	9.3	6.0	3.3	1.9	1.5	0.6
研究開発	(26.6)	100.0	78.0	22.0	1.2	0.9	17.2	10.6	6.6	1.3	0.9	0.6
営業	(0.8)	100.0	89.1	10.9	1.1	0.0	5.3	3.9	1.4	1.2	3.1	0.2
店舗	(13.0)	100.0	78.2	21.8	3.3	4.4	11.1	7.5	3.6	1.3	1.0	0.5
その他の	(15.7)	100.0	38.9	61.1	1.1	2.6	55.5	44.9	10.6	0.4	0.6	0.9
企業規模	(12.3)	100.0	71.7	28.3	3.8	0.8	21.2	14.4	6.8	0.7	0.7	1.0
1000人以上	(27.2)	100.0	74.9	25.1	2.7	0.4	18.5	14.1	4.4	1.0	2.0	0.5
500～999人	(7.8)	100.0	75.7	24.3	1.7	0.9	18.2	12.3	6.0	2.0	1.1	0.4
300～499人	(8.4)	100.0	69.1	30.9	3.3	6.7	16.7	12.1	4.6	2.5	1.1	0.6
100～299人	(15.3)	100.0	73.4	26.6	2.8	0.7	19.8	13.8	6.0	1.9	0.9	0.5
50～99人	(11.3)	100.0	69.8	30.2	1.7	2.2	22.8	14.9	7.9	1.5	0.7	1.4
30～49人	(6.7)	100.0	74.6	25.4	2.2	1.8	19.7	13.4	6.3	0.7	0.5	0.6
5～29人	(23.4)	100.0	70.2	29.8	1.8	2.6	23.6	17.3	6.3	0.5	0.4	0.9
性別												
男	(60.8)	100.0	85.1	14.9	2.1	1.8	7.8	5.2	2.6	1.8	0.6	0.8
女	(39.2)	100.0	53.0	47.0	2.6	2.0	39.6	28.9	10.7	0.4	1.8	0.6

(注) 1) [] は、「非正社員」(産業計)を100とした構成比である。

2) () はそれぞれ、産業・事業所の形態・性・企業規模内の構成比である。

出所) 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999。

1. 1 非正社員に対する需要の見込み

「多様化調査」の1996年と1999年の調査において、正社員比率・非正社員比率の今後の見込みを尋ねている。1994年は期間を定めず今後について、1999年調査は3年後の見込みを尋ねている。西川真規子は、この2つを比較し、「なんとも言えない」が22.3%から41.7%と大きく増えたこと、「比率は変わらない」が22.3%から35.3%に増えたことに着目し、「先行き不透明感や現状維持の傾向が強まっており、(マクロレベルでは非正社員活用は進んでいるが)非正社員化がスピードダウンしている傾向」(西川2003 p.127)を強調している。3年前からの変化と3年後の見込みのクロス集計から「多数派は現状維持か或いは明確な方針をもっていない」(p.122)ことを確認する。2時点をプールしたロジスティック回帰分析(表2)から、非正社員比率が高い事業所ほど非正社員比率の上昇見込みをもっているが、1999年では、この傾向が急激に弱まっていることを見出している。1994年にみられた正・非正社員活用方針の二極化傾向の鈍化だとしている(p.121)。また非正社員化を積極的に進めた事業所をみると、人件費理由が多く景気変動に応じた雇用調整の理由も多いことを強調している。これを直接関連づけてはいないが、先行研究としてSabel=Zeitlin(1997)の「経済が不安定であればあるほど、生産プロセスの各段階を独立した事業として組織化することが有効で、…各事業はそのもてる資源をもっとも柔軟性のある方法で活用することで、…専門化した資産を保持するリスクは最小限に抑えられる」ことを引用している(p.118)。

同じ1999年の事業所調査を用いて、次のプロビット分析をおこなった(脇坂2003b)。想定は、企業は3種類の従業員、男性正社員(総合職)、女性正社員(一般職)、非正社員を雇っているとして、企業の利潤極大化行動から非正社員が代替するのは、男性社員ではなく、女性一般職であるとする。女性比率の高い企業ほど非正社員比率を増大させる誘因をもつのではないかという想定である。被説明変数は「3年後の正社員比率の上昇見込みダミー」「3年後の正

表2 事業所の非正社員化に関するモデル

	B	S.E.	Exp(B)
1999年	0.49	0.09	1.64
非正社員比率			
10~20%未満	0.44	0.08	1.56
20~30%未満	0.60	0.09	1.82
30~40%未満	0.73	0.11	2.08
40~50%未満	0.87	0.12	2.39
50~60%未満	1.25	0.15	3.48
60~70%未満	1.20	0.16	3.32
70~80%未満	1.78	0.22	5.95
80~90%未満	0.98	0.17	2.67
90%以上	1.18	0.21	3.24
非正社員比率*調査年ダミー			
10~20%未満*1999年	-0.25	0.16	0.78
20~30%未満*1999年	-0.65	0.18	0.52
30~40%未満*1999年	-0.76	0.21	0.47
40~50%未満*1999年	-1.38	0.25	0.25
50~60%未満*1999年	-1.19	0.29	0.31
60~70%未満*1999年	-1.36	0.32	0.26
70~80%未満*1999年	-1.51	0.43	0.22
80~90%未満*1999年	-1.76	0.34	0.17
90%以上*1999年	-2.28	0.42	0.10
産業ダミー			
建設業	-0.31	0.27	0.74
製造業	0.90	0.22	2.47
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.24	0.29	0.78
運輸・通信業	0.67	0.26	1.96
卸売・小売業・飲食店	1.15	0.24	3.16
金融・保険業	1.35	0.27	3.86
不動産業	0.39	0.29	1.47
サービス業	0.59	0.23	1.80
事業所規模ダミー			
30-49人	0.38	0.08	1.46
50-99人	0.57	0.08	1.76
100-299人	0.68	0.07	1.98
300-499人	1.04	0.12	2.84
500-999人	1.11	0.10	3.04
1000人以上	1.12	0.13	3.07
事業所種類ダミー			
工場・作業所	-0.06	0.09	0.94
研究所	-0.50	0.32	0.61
営業所	0.04	0.10	1.04
店舗	1.12	0.12	3.07
その他	0.41	0.10	1.51
定数	1.29	0.08	3.63
Chi-square	2,298		
D.F.	38		
N	9,439		

資料出所：西川(2003)
 非説明変数「非正社員比率上昇=1」「正社員比率上昇=0」としてLogistic Regressionの推定結果。
 ベースカテゴリー：調査年=1994年 非正社員比率=10%未満、産業=鉱業、事業所規模=5~29人、事業所種類=事務所

社員比率の減少見込みダミー」で、説明変数は、従業員数（事業所）、産業ダミー、事業所形態ダミー、女性比率、女性比率二乗、非正社員比率、3年前からの正社員比率の上昇の有無、人件費最重要理由ダミー（パート、派遣）、フレキシビリティ最重要理由ダミー（パート、派遣）である。結果をみると（表3）、現在の女性比率や非正社員比率の水準そのものは、3年後の非正社員比率が増えるか減るかの見込みには関係がない。よって一般職女性が多いこと自体がパート・派遣への代替につながることはなさそうである。大きな理由は人件費である。非正社員が安いと思って利用している事業所ほど、より非正社員の活用を考えていることになる。もちろん安いだけでなく、正社員の仕事をこなせる非正社員という戦略が背景にあるためであろう。

人件費理由だけでなく、「フレキシビリティ」理由も少なからず非正社員比率の上昇見込みなどに影響していた。「フレキシビリティ」理由とは、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「長い営業時間に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」のいずれかに回答した事業所である。もし非正社員の雇用理由が、

表3 3年後正社員比率上昇見込み

	「何ともいえない」有り		「何ともいえない」抜き	
	限界効果	擬似t値	限界効果	擬似t値
正社員労働者数	.	-1.65 *	-.0001	-1.57
正社員女性比率	.0615	1.02	.0843	0.78
正社員女性比率（二乗）	-.0156	-0.26	.0038	0.03
非正社員比率	-.0071	-0.47	.0251	0.97
3年前に比べて正社員上昇	.2025	10.94 ***	.4004	12.37 ***
3年前に比べて正社員減少	.0614	3.21 ***	.0904	3.20 ***
短時間パート人件費理由	-.0336	-3.55 ***	-.0599	-3.95 ***
派遣労働者人件費理由	-.0051	-0.27	-.0149	-0.48
短時間パートフレキシビリティ理由	-.0308	-2.02 **	-.0511	-2.06 **
派遣労働者フレキシビリティ理由	.0213	0.50	.0047	0.08
<産業ダミー>				
鉱業	-.0063	-0.35	.0037	0.12
建設業	-.0086	-0.48	.0137	0.42
電気・ガス・熱供給・水道業	.0244	1.29	.0508	1.55
運輸・通信業	-.0041	-0.23	-.0228	-0.83
卸売・小売業、飲食店	-.0134	-1.00	-.0337	-1.44
金融・保険業	-.0184	-1.22	-.0348	-1.43
不動産業	-.0246	-1.65 *	-.0419	-1.69 *
サービス業	.0059	0.45	-.0092	-0.41
<事業所形態ダミー>				
工場・製作所	-.0123	-1.02	-.0285	-1.43
研究所	.0222	0.69	.1384	1.66 *
営業所	-.008	-0.67	-.013	-0.65
店舗	.002	0.13	-.0188	-0.73
その他	-.0356	-3.67 ***	-.0626	-4.61 ***
行々の適合度 (Pr>chi2)	0.000		0.000	
擬似決定限界効果	0.1526		0.2352	
対数尤度	-1980.704		-2904.0113	
サンプル数	10519		6182	

注1) *** 1%水準有意

** 5%水準有意

* 10%水準有意

注2) 産業ダミーは製造業がベース

事業所形態ダミーは事務所がベース

出所) 脇坂 [2003b]

ある時間、曜日などだけ必要とされるような「フレキシビリティ」理由、あるいは「バッファ－」としてのみ活用されているのならば、それほど代替はすまない。ただ正社員の仕事を、多くの「フレキシビリティ」要員の仕事に分割して、仕事の繁閑にかかわらず常時、「フレキシビリティ」要員だけにかえていくのならば、「代替」は進む。しかし、このケースでも「フレキシビリティ」要員は、以前正社員がやっていた仕事をこなしているわけだから、「バッファ－」というよりも、構造的に組み込まれた「代替」と考えたほうがよいであろう。

ただ女性比率との関係からは、一般職女性を代替しそうなのはフルタイム非正社員（その他パート）だけであった。現在の雇用形態比率が低い事業所ほど増やそうとしているのは、臨時雇用者と派遣である。そして、すべての就業形態において、当該比率が3年前から上昇した事業所ほど、当該比率の上昇を見込んでいる。その効果も大きい。それぞれの雇用形態に関する管理などのノウハウができて、より増加させようとしている。

パートタイマーを雇う理由で人件費理由が急増していることは、厚生労働省が行った「パートタイム労働者総合実態調査」をみてもわかる。事業所調査で短時間パートの雇用理由において「人件費が割安だから」が1995年の38.3%から2001年には65.3%にもなっている。ちなみに2001年調査では、「人件費が割安だから」を雇用理由とした事業所に人件費が割安だと思ふ項目をたずねているが、「賃金」78.5%、「賞与」72.8%、「退職金」51.0%、「法定福利費」32.4%であり、「教育訓練費」2.8%、「募集費」4.1%は少ない。

1.2 パートタイマーの正社員希望

いわゆる「自発パート vs 不本意（非自発的）パート」の類型の基準には、パートタイマーを選んだ理由と正社員希望の有無が用いられる。不本意パートとみなされるのは、前者では「正社員として働ける会社（仕事）がなかったから」の回答、後者では「正社員になりたくない」の回答の者である。それ以外を自発パートと考える。パートタイマーの個人調査では、ほとんどの調査で自発パートが多くなる。

「多様化調査」の個人調査ではどうであろうか。個人調査データではパートのなかで短時間パートが68.0%、フルタイム非正社員が32.0%存在する。「正社員として働ける会社があったから」の回答は、短時間パートで8.5%（女性 9.0%）、フルタイム非正社員で19.0%（女性 17.2%）である。多い理由は（30%以上の指摘率）、短時間パートで「自分の都合のよい時間に働けるから」43.9%（女性 42.5%）、「家計の補助、学費等を得るため」41.2%（女性 46.3%）、「勤務時間や労働日数が短いから」37.3%（女性 39.6%）、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」36.0%（女性 39.8%）、「通勤時間が短いから」35.5%（女性 37.7%）である。第二の理由「家計の補助、学費等を得るため」を除いてすべて「時間」理由である。正社員と労働時間が同じか長い「フルタイム非正社員」のケースはどうであろうか。「自分の都合のよい時間に働けるから」22.6%（女性 24.8%）は理由の第3位になるが、第一位の「家計の補助、学費等を得るため」も圧倒的に多いわけではなく、32.3%（女性 39.2%）である。そして「通勤時間が短いから」31.4%（女性 34.8%）、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」20.1%（女性 23.3%）も少なくない。フルタイム非正社員でさえも「時間」理由が大きいようだ。

「パートタイム労働者総合実態調査」の個人調査（パート等21855名）の結果をみても同じことがわかる。2001年調査で「正社員として働ける会社がないから」の回答は、短時間パートで21.1%（女性 20.8%）、フルタイム非正社員で38.0%（女性 37.6%）であり、不本意パートは

2～4割である。しかし、2001年調査ということもあって、この割合がひじょうに多いことも特徴である。1994年調査では短時間パート13.7%（女性 14.3%）、フルタイム非正社員31.7%（女性 33.0%）であったので、7～8%ポイント上昇している。不本意パートは大多数ではないが、けっして無視できる問題ではない。

ちなみに、2001年調査で多い理由は（20%以上の指摘率）、短時間パートで「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」50.0%（女性 50.9%）、「勤務時間・日数が短いから」31.2%（女性 34.2%）、「仕事の内容に興味を持てたから」23.8%（女性 21.7%）である。「フルタイム非正社員」では「正社員として働ける会社がないから」がもっとも多く、「仕事の内容に興味を持てたから」24.8%（女性 25.0%）、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」17.1%（女性 21.0%）がつづく。

のちにみる21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001年）のパート調査で非正社員を希望した動機をみると（表4）、育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した女性パートがかなり多くを占めており、自発パートといってもその点の留意が必要である。

同じ「パートタイム労働者総合実態調査」の個人調査で正社員希望の割合をみよう。短時間パートで15.6%（女性 13.4%）、フルタイム非正社員で30.8%（女性 30.4%）の希望であり、この意味での不本意パートは1～3割である。しかし、1994年調査では短時間パート12.5%（女性 12.4%）、フルタイム非正社員26.3%（女性 32.2%）であったので増えていることがわかる。

「多様化調査」の個人調査での正社員希望はどうであろうか。1999年調査で短時間パートのうちの7.7%、フルタイム非正社員の18.0%が正社員を希望している。この割合は、「パートで正社員を希望している者」と「いまの就業形態（パート）を続けたい者」の和を分母にしたものであることに留意されたい。

男女別にみると、男性のほうが正社員希望が多く、短時間パートのうちの13.2%（女性6.5%）、フルタイム非正社員の21.1%（女性17.0%）が正社員を希望している。産業別にみると、短時間パートでは、不動産業13.5%、サービス業10.0%が多い。サービス業のなかでは、その他のサービス業19.6%、情報サービス・調査業、広告業14.4%が多い。ただ多い産業でも2割をこえてい

表4 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

	自ら進んで非正社員になった		正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった	どちらでもよかった
		育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した者		
24歳以下	32.2%	15.8%	49.2%	18.6%
25～29歳	49.6%	28.6%	31.0%	19.5%
30～34歳	68.1%	55.6%	24.7%	7.1%
35～39歳	68.5%	47.5%	21.3%	10.1%
40～44歳	71.8%	49.7%	19.7%	8.5%
45～49歳	65.2%	34.1%	25.8%	9.1%
50～59歳	56.4%	35.1%	31.1%	12.5%
60歳以上	25.9%	57.1%	37.0%	37.0%
年齢計	61.6%	42.2%	26.8%	11.6%

資料出所：（財）21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

注）女性のパートタイム労働者は雇用均等政策課で再集計

出所）厚生労働省「女性労働白書 平成13年度版」第2-2表

ないことに注意すべきである。フルタイム非正社員では、運輸・通信業23.3%、サービス業20.9%、電気・ガス・熱供給・水道業20.6%が多い。運輸・通信業のなかでは、通信業が48.8%で全体でももっとも多い。サービス業のなかでは、社会保険・社会福祉35.4%、情報サービス・調査業、広告業30.3%が多い。ただ多い産業でも、フルタイム非正社員の正社員希望は5割をこえていないことに注意すべきである。

被説明変数を「正社員を希望している者」= 1, 「正社員を希望していない者」= 0とするプロビット分析を行った (脇坂 2003c)。説明変数は、(1)短時間パートダミー、(2)背景変数：性ダミー、年齢、年齢の二乗、勤続年数、学歴ダミー、産業ダミー、職種ダミー、事業所規模、(3)家族変数：配偶者の有無ダミー、家計維持者ダミー、子供の数、末子の年齢、末子の年齢の二乗、(4)労働条件変数：収入、実労働時間、(5)企業内制度変数：正社員への切替制度など、である。結果をみると (表5)、

表5 パートの正社員希望の決定要因

被説明変数=正社員を希望するか 正社員希望=1、しない=0	式1		式2	
	係数	限界確率	係数	限界確率
短時間パートダミー	-0.241 **	-0.021	-0.289 ***	-0.025
性ダミー (男性=1)	0.054	0.004	0.085	0.007
年齢	0.148 ***	0.012	0.148 ***	0.011
年齢*年齢	-0.002 ***	0.000	-0.002 ***	0.000
勤続年数	-0.026	-0.002	-0.044	-0.003
高卒ダミー	0.132	0.010	0.110	0.008
専修・専門ダミー	-0.018	-0.001	-0.078	-0.006
短大卒ダミー	0.090	0.008	0.039	0.003
大卒ダミー	0.380	0.041	0.360	0.037
事務職ダミー	0.108	0.009	0.043	0.003
販売職ダミー	-0.289	-0.020	-0.382	-0.024
サービス職ダミー	-0.473 **	-0.029	-0.639 ***	-0.034
保安職ダミー	0.135	0.012	-0.031	-0.002
運輸通信職ダミー	-0.644	-0.029	-0.775	-0.031
技能工ダミー	-0.241	-0.017	-0.298	-0.019
労務職ダミー	-0.340	-0.022	-0.402 *	-0.024
鉱業ダミー	-0.623	-0.028	-0.664	-0.028
建設業ダミー	-0.627 *	-0.029	-0.517	-0.025
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー	-0.549 *	-0.027	-0.537 *	-0.025
運輸通信業ダミー	-0.029	-0.002	-0.033	-0.002
卸売・小売、飲食店業ダミー	-0.060	-0.005	-0.066	-0.005
金融保険業ダミー	-0.441 *	-0.024	-0.411 *	-0.022
不動産業ダミー	0.188	0.018	0.088	0.007
サービス業ダミー	0.100	0.008	0.125	0.010
従業員数	0.000 **	0.000	0.000 *	0.000
配偶者ダミー (有=1)	-0.180	-0.016	-0.131	-0.011
家計維持者ダミー	0.352 ***	0.033	0.308 ***	0.028
子供の数	-0.007	-0.001	-0.068	-0.005
末子の年齢	-0.013	-0.001	-0.009	-0.001
末子の年齢*末子の年齢	0.000	0.000	0.000	0.000
実労働時間	0.025 ***	0.002	0.024 ***	0.002
月間総収入	0.000	0.000	0.000	0.000
正社員切替制度ダミー (有=1)			-0.032	-0.002
定数項	-3.931 ***		-3.723 ***	
サンプル数		5813		5613
モデルの適合度 (Pr>Chi2)		0.0000		0.0000
疑似決定係数		0.1696		0.1738
対数尤度		-1220.41		-1155.90

注) ***、**、*は係数がそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

資料) 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999

出所) 脇坂 [2003c]

- (1) 短時間パートダミーは負で、フルタイム非正社員のほうが2.5%多く希望する。
- (2) 背景変数では、まず性ダミーをみると係数は正（男性のほうが希望）だが有意でない。年齢は正で、年齢の二乗項は負である。勤続年数と学歴は関係ない。事業所規模が大きいほど希望する。
- (3) 家族変数を見ると、配偶者の有無ダミーは有意でないが、家計維持者ダミーは正である。家計維持者であると約3%多く希望する。子供の数と末子の年齢は関係ない。
- (4) 収入は有意でないが、実労働時間は正である。労働時間が1時間長くなると、0.2%多く希望する。
- (5) 正社員への切替制度（正社員転換制度）の適用は有意でない。そして係数は負である。切替制度の適用をうけていないパートほど希望者が多い可能性があるのは、制度適用された労働者がすでに正社員になり、それでも現在パートであるのは、正社員になりたくない者が相対的に多いとも考えられる。しかし有意ではないので積極的な解釈は差し控えたい。

1.2.1 正社員登用制度

「多様化調査」個人調査の分析からパートから正社員への登用制度の有無が、正社員への希望には関係しないことをみた。「多様化調査」事業所調査によると、登用制度をもつ事業所は、全員適用で7.8%、一部適用も含めれば3割ほどの事業所に存在する（表6-1）。ただ「多様化調査」個人調査によると、切替制度適用者は短時間パートで13.2%、非正社員全体でも16.0%とわずかである（表6-2）。ただし後者は、いまなくても昇格などをしていけば可能性がある場合もあるので、3割近く可能性があるともみてよいだろう。

より最近の調査である厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査 2001年調査」の事業所調査（5人以上事業所9730）をみると、短時間パートから正社員への転換制度は、46.4%、フルタイム非正社員からの転換制度は40.8%とかなり多くなっている。1994年で短時間パートからの登用が46.1%、フルタイム非正社員からが28.3%であった。

表6-1 正社員切替制度の有無（%）

	全員適用	一部適用	制度なし	不明
契約社員	14.1	24.5	52.3	9.1
短時間パート	7.8	23.3	61.5	7.4
その他のパート	11.1	24.8	53.6	10.5

資料) 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999、事業所調査

表6-2 正社員切替制度の適用ありの割合（%）

	男女計	女性
非正社員計	16.0	14.7
契約社員	21.8	19.4
短時間パート	13.2	12.5
その他のパート	20.1	20.4
登録型派遣	9.6	9.4
常用型派遣	16.4	16.6

資料) 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999、個人調査

東京都労働部が2001年に行ったパートタイマー350名への調査によると（東京都産業労働局2002）、18.6%のパートの事業所に登用制度がある。ちなみに、「ない」が44.6%だが「わからない」も34.4%と多い（あとは不明）。この登用制度のある65名に利用希望の有無を尋ねている。「利用したい」は6.2%にすぎない。ただし、「利用したいが難しい」20.0%、「利用しにくい」6.2%の消極的希望者も含めれば3割強が希望している。それでも「利用しない」が61.5%と過半数をしめる（あとは不明）。

1.2.2 なりたくない理由

たとえ登用制度があっても正社員になりたくない理由は何であろうか。「多様化調査」にその設問はない。設問のある21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査』（2001年）をみよう。

この調査は、30人以上5000事業所の事業所と労働者に対する調査で、有効回答は、事業所1435（回収率28.7%）、正社員 2514（回収率25.1%）、パート 1523（回収率15.2%）である。この調査のパート調査では、パートタイム労働者の42%がフルタイム正社員になりたくないと思っており（「フルタイム正社員になりたい」は25.6%、あとは「わからない」）、特に働く夫をもつ女性の場合は46.4%と高い割合となる。「なりたくない」理由をみると、最も多いのは「時間の問題」であることがわかる（表7参照）。パートタイマーのもつ能力、負担、責任が低いのがゆえに正社員になることを嫌う理由も少なくないが、「時間」よりは少ないことがみとれる。

また同じ調査では、5節で扱う「短時間正社員」への希望の有無を、ふたつのタイプの短時間正社員について尋ねている。パートタイム労働者に「1. 残業も転勤もフルタイム正社員と同様の『短時間正社員制度』への利用希望」と「2. 残業や転勤がほとんどない『短時間正社員制度』への利用希望」と分けて聞いてみる。（図1-1、図1-2）

表7 正社員になりたくない理由（%）

	長時間働くことができない	負担・責任が重くなることへの抵抗感	N.
男女計	65.4	46.7	599
女性	65.3	48.8	525
働く夫をもつ女性	71.7	46.5	417

図1-1 残業も転勤もフルタイム正社員と同様の「短時間正社員制度」の利用希望（パートタイム労働者）

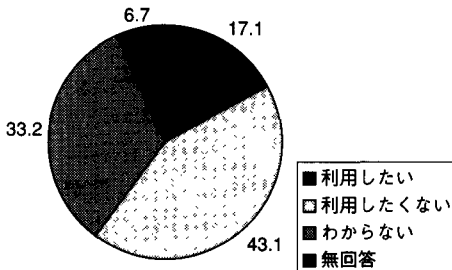
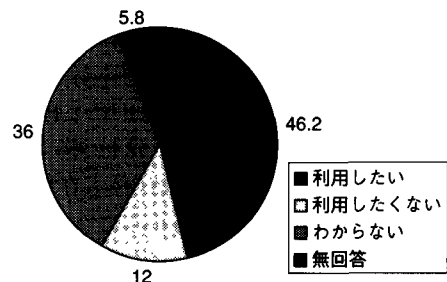


図1-2 残業も転勤がほとんどない短時間正社員制度の利用希望（パートタイム労働者）



前者は「利用したくない」が43.1%と「利用したい」の17.1%を大きく上回っている。一方、後者については「利用したい」が46.2%であり、「利用したくない」の12.0%と大きな差があることが分かり、ここでもパートタイム労働者はフルタイム正社員とまったく同じ「時間」（ここでは勤務地も含まれるが）で正社員になることは希望していないことがわかる。

また「多様化調査」においても、同じ事業所の正社員の実労働時間が長いほど正社員を希望しないことがわかっている（脇坂 2003c）。これも時間の重要性が大きいことを示唆するものであるといえよう。ただし週労働時間が1時間短くなると正社員を希望するパートが0.07%増えるにすぎないので、過大に評価できない。

2 パートタイマーの基幹化

2.1 パートタイマーの量的基幹化

パートタイマーの基幹化に関する先行研究をやや詳しくみる。パートタイム労働の基幹化に関する既存研究は量的、質的な両側面より多くの研究を見ることができる。

パートタイム労働者の「量的基幹化」については1998年の脇坂明による研究と2001年の本田一成による研究がある。同研究ではパートタイマーの仕事の内容が正社員のそれに接近するという質的な基幹化の議論に的確に展開するための準備作業として、量的な基幹化を検討している。

より最近の調査ではどうであろうか。先にも引用した2001年に21世紀職業財団が実施した「多様な就業形態のあり方に関する調査」では、「同じ仕事をしている正社員がいるか」という問いを事業所、正社員、パートに対してそれぞれ尋ねたところ、「多数いる」という回答がそれぞれ26.5%、12.4%、33.7%、「少しいる・一部にいる」という回答がそれぞれ53.2%、30.4%、35.9%あり、「多数いる」と「一部（少し）いる」をたすとそれぞれ79.7%、42.8%、69.6%あることがわかる。いちばん低くなりがちである正社員の回答でも42.8%と半数近くいることが注目される。責任の重さ等の役割の違いはあるにしても、従来正社員がやってきた仕事をパートが担い、基幹的や役割を果たしている層が増大していることがわかる。

また厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査 2001年調査」の事業所調査をみても、「正社員と職務・責任が同じ」非正社員がいる事業所は、短時間パートで40.7%、フルタイム非正社員で53.7%と約半数存在する。職務・責任が同じ仕事をしているパートといっても一握りの優秀なパートだけであろうか。「正社員と職務・責任が同じ」短時間パートが短時間パート全体に占める割合をみると、「1割未満」は38.7%にすぎず、「5割以上」が32.6%、「1割以上5割未満」28.8%もいる。とくにサービス業における基幹化は激しく、職務・責任が同じ仕事をしている短時間パートは42.0%おり、そのパートが短時間パート全体に占める割合をみると、「1割未満」は27.5%にすぎず、「5割以上」が43.5%、「1割以上5割未満」29.0%もいる。

同じ厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査 2001年調査」の個人調査で、仕事の処理状況をみると、短時間パートで「主に正社員の指示に従って仕事をしている」パート（つぎの補完型パートにはほぼ対応）は44.3%で、「一部について仕事を任されている」27.2%、「主に自主的に仕事を行っている」18.8%も存在する。少なく見積もっても2割、およそ4割が「基幹型パート」だと思われる。ちなみにフルタイム非正社員については、「主に自主的に仕事を行っている」22.3%、「一部について仕事を任されている」31.3%とより基幹化が進んでいる。

2.2 パートタイマーの質的基幹化

2.2.1 研究の流れ

「質的基幹化」については1990年の中村恵による、仕事内容や技能から「補完型パート」と「基幹型パート」に類型化した研究が先駆的である。

さらに、三山雅子による1989年、1991年の研究では、チェーンストアにおける「パートタイマーの戦力化」の対策に関する研究があり、企業は「仕事の関わり方・意識において正社員と違いのある」パートタイマーに対し、正社員と同様の業務を担当させるために業務に対する達成感・責任感を持たせる施策およびそれらを達成させるための目標設定や権限の委譲を行っていることを示している。最近では、2000年の佐野嘉秀によるパートタイマーと社員の職域に関する研究および2001年の小野晶子による大型チェーンストア2社における業績管理の観点からパートタイマーの基幹化を明らかにした研究がある。前者は、ある百貨店の業務編成・労働組織のあり方を調査・検討し、パートタイマーとその他の労働者の職域形成について分析し、社員のみが行う職域も厳然と存在し、パートタイマーと社員の職域には境界があることを示している。後者は、大型小売店における業績管理が各部門へブレイクダウンされ、人件費においても部門業績管理に組み込まれる傾向からパートタイマー比率の上昇・戦力化している状況を説明している。今後も一層パートタイマー比率が上昇するであろうことから、大型小売業の要員管理の主たる業務はパートタイマーの管理となるであろうと予測し、少数化した正社員の業務は「売る」以外に、マーケティングや総合的売場を管理する能力が強く求められるようになるであろうと示唆している。また、パートタイマーと正社員の仕事の差異が明確になり、パートタイマーの中には、より広範囲な売場の状況に対応できる能力が求められる層と、より短時間で定型的業務に従事する層とに二極化するであろうと予測している。

このように既存研究は①パートタイマーの職域が定型的・補助的部分のみならず、正社員の職域と重なり合うような比較的高度な職域にまで及んでいること、②同時に、正社員とパートタイマーの間には両者の職域が厳然と存在していること等、「質的」側面より調査・研究したものが主流である。

2.2.2 武石ヒアリング社調査

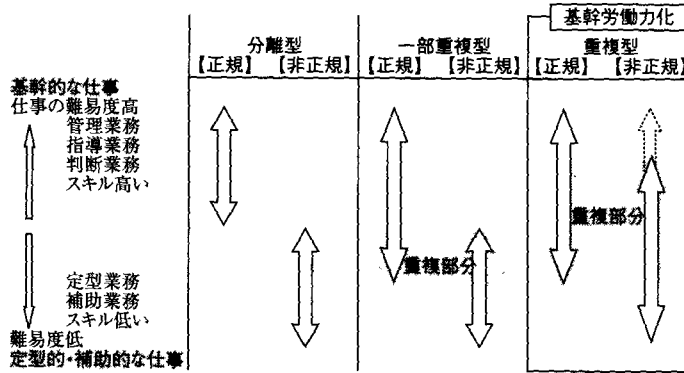
武石恵美子による50社の分析では、より詳しく基幹化の実態に迫っている（武石 2003）。彼女が1999年から2001年にかけて行った70社のうち、パートの基幹労働化が顕著な第三次産業50社を再分析したものである。小売業18社のほか、外食産業9、対個人サービス業9、対事業所サービス業9、その他通信、金融6社である。

武石の「基幹労働化」の概念は、従来正社員が主に担ってきた「管理業務」「指導業務」「判断業務」といった「基幹的な仕事」を非正社員が担っていく動きとしている。そのうえで、正社員と非正社員の仕事の区分を両者の重複部分の多さから3つの類型（分離型、一部重複型、重複型）にわけている（図2）。そして1990年代における非正社員の仕事の変化の3つの区分（変化なし、水平的拡大、垂直的拡大）とのクロスから、50社を表8のように分類している。

そして基幹労働力化をすすめる企業では、つぎのような施策を行っていることを明らかにしている。

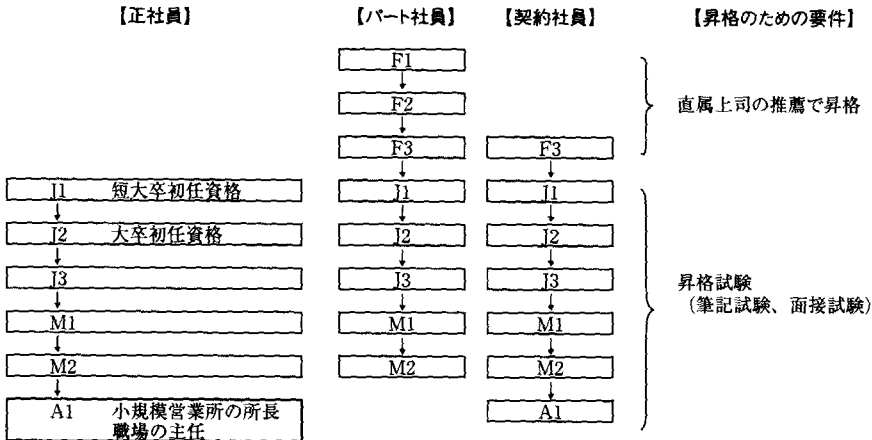
- (ア) 非正規のなかに複数の雇用区分設定
- (イ) パート社員の雇用区分に上位職設定

図2 正規労働者と非正規労働者の仕事の区分による類型化



(出所) 武石 (2003)

図3 <事例50 クレジット業>の資格制度



出所) 武石 (2003)

- ① 正社員と同等の位置づけ
 - ② 正社員の代行業務
 - ③ パートリーダー
- (ウ) 一般の非正規より高い処遇
- ① 選別の仕組み
 - ② 能力評価と処遇制度
 - ③ 育成システム
 - ④ 定着促進策

⑤ 正規への転換制度

⑥ 労働組合への加入

5節の短時間正社員の観点からすると、紹介されている「クレジット業」の資格制度がもっとも注目される（図3）。正社員とパート社員、契約社員との違いは、J1以上では、転勤の有無とキャリア展開の差だけで、処遇は同一（時間比例）になっている。

表8 ヒアリング企業の非正規労働者雇用の類型別分類

	変化なし	水平的拡大	垂直的拡大	計
分離	5	0	0	5
一部重複	7	6	0	13
重複	12	0	20	32
計	24	6	20	50

		90年代の仕事内容の変化による類型化		
		変化なし	水平的拡大	垂直的拡大
正規労働者との仕事の区分による類型化	分離	27 外食産業 34 ゴルフ場 35 スポーツクラブ 44 臨床検査業 46 コールセンター		
	一部重複	4 百貨店 5 百貨店 6 スーパー 28 写真現像業 30 ホテル業 31 旅館業 32 テーマパーク	10 スーパー 29 ホテル業 42 空港運営 43 臨床検査業 47 銀行業 48 銀行業	
	重複	2 百貨店 14 生協 16 婦人服等小売業 18 医薬品等小売業 19 外食産業 21 外食産業 24 外食産業 37 ビルメンテナンス業 38 ビルメンテナンス業 39 ビルメンテナンス業 40 ビルメンテナンス業 41 ビルメンテナンス業		1 百貨店 3 百貨店 7 スーパー 8 スーパー 9 スーパー 11 スーパー 12 スーパー 13 スーパー 15 生協 17 書籍小売業 20 外食産業 22 外食産業 23 外食産業 25 外食産業 26 外食産業 33 テーマパーク 36 スポーツクラブ 45 コールセンター 49 クレジット業 50 クレジット業

（注）表中の番号は、事例企業の分類番号である。

（出所）武石（2003）

2.2.3 東京都飲食店調査

著者2名が行った東京都の飲食店の状況をまとめたものに「パート労働者の人材開発と活用」[2001]がある。これはケース・スタディではなくアンケート調査なので、ある意味で量的研究ともいえるが、細かい業務内容を尋ねているので質的基幹化の研究の流れに入ると思われる。

この調査(2000年の調査)は東京都内に本社または事業所を所有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業・事業所・店舗に対してアンケートを実施、パートタイマーが飲食店においてどのような業務を主に担い、パートタイマーに対して店長はどのような期待をしているのか、また戦力化されたパートタイマーはどのように人材育成がなされているかをみたものである。まず飲食店におけるパートタイマーの業務内容および業務毎にみたパートタイマーのレベルを把握すべく、飲食店の主要業務29を抽出し、各業務について主に行っているパートタイマーのレベルを5段階(①新人レベル ②決められた仕事を一人前にできるレベル ③独自の判断で業務を遂行できるレベル・パートタイマーのリーダー的レベル ④正社員レベル ⑤店長レベル)に分け、店長に回答してもらっている。その結果、飲食店内における業務は大きく3つに分類されることがわかった。

- (1) ①～③未満：マニュアル通りに実施するレベル、短時間の指導により定型業務をこなすことができるレベル
- (2) ③～④未満：経験に基づいた応用をしつつ的確な判断を養成し対応するレベル、一定の責任を伴うレベル
- (3) ④以上：マニュアルにない業務を行うレベル、的確な判断力を要する業務(主に人事管理・処遇に関するもの)

パートタイマーの戦力化が進んでいる店舗では、(3)に相当する業務をパートタイマーが担っており、正社員はマネジメントや企画・立案に徹することが可能である実態が浮き彫りとなった。そして、パートタイマーの中でもリーダー的存在のパートタイマーとそうでないパートタイマーに分かれ、パートタイマーの戦力化が進んでいる店舗では、リーダー的パートタイマーが店内業務の全てに関わっているケースが多く、非常に多忙であるといえる。

また、業務を通じた責任感からか、正社員登用に対する希望も一般的なパートタイマーに比べ若干強い傾向にあり、「短時間正社員」実現へのキーパーソンとなりえる(表9)。

表9 リーダー的役割を担うパートタイマーの正社員登用に対する希望

正社員への希望 リーダー的役割	正社員になりたい	今の労働時間で あれば正社員になりたい	正社員になりたくない	近いうちに辞めたい	その他
パートタイマー全体	5.7	6.9	68.4	5.3	13.3
店長	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
店全体の時間帯責任者	12.5	18.8	43.8	18.8	6.3
部門の時間帯責任者	11.4	11.4	61.4	7.1	8.6
その他	5.9	0.0	82.4	5.9	5.9

このように飲食店においても正社員が担う業務とパートタイマーが担うべき業務の職域が厳然と存在していながらも、Ⅲレベル＝「人事管理・処遇に関連する業務」の中の「新人トレーニング」はほぼパートタイマーが担当しているほか、その他のⅢレベルの業務もパートタイマーが担当しているケースがみられ、同業界におけるパートの基幹化が進んでいることが明らかになった。

このレベル別に処遇の状況を見ると、表10のようになる。レベルが上がるにつれて時間給が上昇しているわけではない。この原因としては、様々な店舗のパートがサンプルになっており、立地による差が原因かもしれない。アンケート調査のまえに行われた予備聞き取り調査でも、東京都郊外の店舗と渋谷・新宿などの店舗では時間給が5円違うといった例もあげられていた。それにしても、同じ東京都という限られた地域での調査にしては、仕事・技能と処遇があまりにも一致していない。むしろ仕事は高度化しても処遇が追いついていないことを示しているデータと解釈できる。

つまり仕事面では、判断業務を含めて明らかにパートの基幹化がすすんでいる。しかし、そのパートにきちんとした処遇がなされていない可能性が大きい。これが2000年前後のパート活用がなされている様々な職場の状況の平均値であろうと思われる。

3 代替の進行

パートの基幹化は、非正社員あるいはパートタイマーの企業内における位置付けの問題に関わる。いわゆる「代替 vs バッファー」の問題である。

非正社員から正社員への「代替」

表10 業務内容別パートタイマー時間給 (円)

レベル	業務内容	平均値	最大値	最小値	中央値	
Ⅰ	飲み物提供	過去	992.7	1250.0	770.0	1000.0
		現在	997.3	1900.0	750.0	990.0
	接客	過去	990.6	1250.0	770.0	1000.0
		現在	1005.6	1900.0	750.0	1000.0
	清掃作業の実施	過去	1002.4	1350.0	820.0	1000.0
		現在	988.7	1900.0	700.0	960.0
	食材の下準備	過去	1003.4	1350.0	800.0	1000.0
		現在	969.9	1500.0	700.0	940.0
	1ヶ所の料理提供	過去	976.7	1350.0	800.0	920.0
		現在	980.3	1500.0	750.0	950.0
	レジスター	過去	1015.6	1900.0	770.0	1000.0
		現在	989.9	1500.0	750.0	990.0
	2ヶ所の料理提供	過去	968.2	1350.0	800.0	920.0
		現在	979.9	1500.0	760.0	950.0
	食材の補充	過去	1021.7	1350.0	800.0	1000.0
		現在	996.4	1500.0	750.0	1000.0
備品管理と補充	過去	1030.6	1900.0	820.0	1000.0	
	現在	1013.3	1880.0	700.0	1000.0	
繁忙期の対応	過去	1019.3	1300.0	820.0	1000.0	
	現在	1008.6	1900.0	750.0	1000.0	
Ⅱ	新人トレーニング	過去	989.4	1350.0	800.0	1000.0
		現在	1018.4	750.0	1000.0	1900.0
	店の開店・閉店	過去	1037.9	1900.0	800.0	1000.0
		現在	999.6	750.0	970.0	1500.0
	新メニュー調理実習	過去	1010.0	1500.0	800.0	1000.0
		現在	998.8	840.0	940.0	1500.0
	食材の在庫管理	過去	1046.0	1500.0	800.0	1000.0
		現在	1031.7	700.0	1000.0	1500.0
	各機器・設備点検	過去	1112.0	1500.0	800.0	1070.0
		現在	1021.9	850.0	1000.0	1350.0
	変更した調理実習	過去	1016.3	1350.0	800.0	990.0
		現在	989.3	750.0	920.0	1500.0
現預金管理	過去	1032.0	1900.0	820.0	1000.0	
	現在	996.5	750.0	980.0	1500.0	
納品伝票・振替	過去	1063.0	1900.0	810.0	1050.0	
	現在	1044.5	750.0	1020.0	1500.0	
Ⅲ	新メニュー訓練計画	過去	1042.1	1500.0	800.0	1025.0
		現在	1082.6	1500.0	1060.0	840.0
	欠勤に対する対応	過去	1026.1	1500.0	800.0	1000.0
		現在	1022.4	1350.0	980.0	800.0
	店舗に応じた訓練	過去	1029.3	1500.0	800.0	1020.0
		現在	1091.1	1310.0	1085.0	850.0
	事故・緊急時対応	過去	1070.0	1900.0	800.0	1000.0
		現在	1062.7	1500.0	1035.0	850.0
	苦情の処理・対応	過去	1005.0	1300.0	820.0	970.0
		現在	1002.1	1500.0	990.0	750.0
	勤務割当作成	過去	1105.0	1500.0	800.0	1050.0
		現在	1116.1	1900.0	1115.0	870.0
	不足人員の把握	過去	1064.5	1500.0	800.0	1060.0
		現在	1039.7	1900.0	1000.0	840.0
	従業員へ課題提示	過去	1081.3	1500.0	800.0	1010.0
		現在	1142.4	1900.0	1130.0	900.0
売上高計算・目標	過去	1085.0	1500.0	800.0	1105.0	
	現在	1094.3	1270.0	1150.0	900.0	
人事考課の実施	過去	1052.2	1500.0	800.0	1020.0	
	現在	1162.0	1270.0	1150.0	1050.0	
募集・採用の実施	過去	1102.9	1500.0	800.0	1200.0	
	現在	1157.5	1310.0	1175.0	970.0	

が進んでいることの完璧な実証研究はいまだないといつてよいが、状況証拠は数多く出てきている。冒頭で紹介した事実の根拠である「労働力調査特別調査」の数値もそうである。2節で紹介した武石調査のケーススタディもそうである。

また「パートタイム労働者総合実態調査」(2001)の事業所調査の過去1年にパート等を雇い入れた際、以前正社員が行っていた業務に充てた割合をたずねている。短時間パートを雇っている事業所のうち「半分以上の(パート)労働者を充てた」が27.7%、「半分未満の労働者を充てた」19.8%もある。「ほとんど又は全く充てなかった」は31.1%である。雇い入れていない事業所を除くと6割の事業所が正社員の「代替」としてパートを採用している。ただ、この数値は雇ったパートの新人そのものをそれまでの正社員の仕事につけたと考えるのではなく(あまりにも非現実的か失敗する可能性が大)、正社員の業務の一部をやってもらっているか将来的に正社員の仕事をすべてパートタイマーにやってもらう方針で採用していると考えたほうが適切であろう。ちなみにフルタイム非正社員のケースは、「半分以上の労働者を充てた」が37.1%、「半分未満の労働者を充てた」13.8%である。

3.1 代替のなにか問題か

代替が進むこと、それ自体は問題でないであろう。より低いコストで競争力をつけることがもしできるのであれば、経済全体にとっても労働者にとっても良いことかもしれない。

しかし、2つの危険性が考えられる。一つめは、もし「無秩序に代替が進むと、従業員の技量形成ひいては競争力に悪影響の恐れ」が生じることである。しかし、この重要な命題は、なかなか実証しにくい。関連する研究は木村 2002 である。

ふたつめは、正社員と非正社員の処遇の問題である。たんに「安あがりの労働」として非正社員を活用しているのであれば、正社員と同じ仕事(責任など含む)を行っている非正社員はいずれ不満が爆発するであろう。一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は拡大してきている。平均でみると、女性で1991年の71.8から2001年の66.4へ、男性で58.3から50.7へと拡大してきている。職種の違いで調整すると格差は10%以上縮小するが、調整後でも格差の拡大は生

表11 3年前と比較した要員数の変化：「正社員」「非正社員」呼称別 <雇用区分別集計>
単位：%

	増加した	変わらな かった	減少した	NA	N
「正社員」全体	17.0	13.7	67.2	2.1	964
「総合職社員」	18.3	13.9	66.0	1.8	438
「一般職社員」	15.3	11.4	70.0	3.3	333
「その他の正社員」	17.1	17.1	65.3	0.5	193
「非正社員」	42.0	27.6	27.6	2.8	1194
「パート」全体	46.5	25.2	25.4	2.8	507
「パート」短時間	49.0	24.0	24.5	2.5	408
「パート」長時間	35.3	30.9	32.4	1.5	68
「契約社員」全体	56.1	20.9	19.8	3.2	278
「契約社員」短時間	43.9	25.8	22.7	7.6	66
「契約社員」長時間	58.6	19.9	19.9	1.6	191
「臨時工・季節工」	23.3	31.7	41.7	3.3	60
「嘱託」	27.2	37.5	33.1	2.2	272
「その他非正社員」	28.6	29.9	39.0	2.6	77

資料) 連合総研「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査」2003

じている（厚生労働省 [2002]）。ただ、これでも職場での仕事の中身が異なっている可能性が大きい。基幹パートが同等の正社員より賃金（率）がどのくらい低いかは確認できていない。

3. 2 社員のどの部分が基幹パートに代替されているか？

ほぼ代替が起きていることは間違いなさそうだが、では社員のどの部分が基幹パートに代替されているのであろうか。1.1の分析から女性社員（一般職）だけではなさそうだとことがわかった。

より明確にそのことがわかる調査がある。佐藤博樹主査の連合総研調査で2002年に2925社配布547社回収された「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査」である（以下、佐野 2003の記述を中心とする）。表11により、3年前と比較した要員数の変化をみよう。

「正社員」では要員数の減少した区分の割合が最も高く67.2%をしめる。要員数が増加した区分の割合は17.0%、要員数に変化のない区分は13.7%となっている。

「正社員」の呼称別にみると、「総合職社員」「一般職社員」「その他の正社員」の区分すべてで、要員が減少した区分の割合が最も高い。「一般職社員」で70.0%だけでなく、「総合職社員」でも66.0%もある。一方、要員数が増加した区分の割合は、「総合職社員」で18.3%、「一般職社員」で15.3%、「その他の正社員」で17.1%である。

「非正社員」の区分についてみると、「非正社員」の区分全体では、過去3年間に要員数が増加した区分の割合が最も高く42.0%をしめる。そして、要員数の変化がなかった区分と減少した区分がそれぞれ27.6%をしめている。

呼称別にみると、変化の傾向は異なる。「パートタイマー・アルバイト」と「契約社員」では、要員数が増加した区分の割合が最も高く、それぞれ46.5%と56.1%をしめる。ただし、「パートタイマー・アルバイト」では労働時間が正社員と同じ区分や、「契約社員」で労働時間が正社員より短い区分では、その割合はやや低く、それぞれ35.3%と43.9%にとどまる。短時間パートが大きく増え、長時間パートがそれほどでもないことが興味深い。また契約社員では逆となり、正社員と同じ労働時間の者が増えていることも面白い。「臨時工・季節工」と「その他の非正社員」では、要員数が減少した割合が最も高く、それぞれ41.7%と39.0%をしめる。「嘱託」では、要員数が変わらなかった区分の割合が最も高く37.5%をしめている。

この調査では、過去3年間に起こされた、他の雇用区分や外部労働力への業務移管の状況について尋ねている。代替の状況が少し具体的に把握できる。複数回答の結果をみると（表12）、

表12 過去3年間の業務移管の状況（複数選択）

：「正社員」「非正社員」呼称別

単位：%

	管 雇 他 用 用 他 区 区 正 分 分 社 へ へ 員 移 移 員 の の 移 移 管 管 の 非 区 正 分 社 へ 員 の	管 派 遣 労 働 へ 移	託 請 へ 負 移 業 管 務 委	い 移 移 管 管 して して い ない	NA	N	
「正社員」全体	7.5	18.6	20.5	19.3	51.9	3.4	964
「総合職社員」	10.7	14.2	16.9	17.6	55.0	4.3	438
「一般職社員」	5.4	22.2	28.2	21.9	43.5	3.3	333
「その他の正社員」	3.6	22.3	15.5	18.7	59.1	1.6	193

資料：連合総研「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査」2003

「正社員」では、業務を「他の非正社員の雇用区分へ移管」した区分が18.6%、「派遣労働へ移管」した区分が20.5%、「請負や業務委託へ移管」した区分が19.3%と、それぞれ約2割をしめる。そして、業務をどこにも「移管していない」区分の割合は51.9%となっている。

正社員の呼称別にみると、「総合職社員」では、業務を「他の正社員の雇用区分へ移管」した区分の割合がやや高く10.7%をしめる。また、「他の非正社員の雇用区分へ移管」した区分の割合はやや低く14.2%にとどまる。「一般職社員」と「その他の正社員」では、その割合はそれぞれ22.2%と22.3%をしめている。「一般職社員」では、「派遣労働へ移管」した区分の割合が高く28.2%をしめる。また、業務を「移管していない」という区分の割合は43.5%と他の呼称と比べ低くなっている。

女性の多い「一般職」から派遣や非正社員への移管が起きていることがわかるが、総合職の仕事も、それに劣らず派遣や非正社員への移管が起きていることがわかる。