

日本における既婚女性のパートタイム労働
—変わる働き方、変わらない女性の役割—

同志社大学大学院総合政策科学研究科
総合政策科学専攻 博士課程（後期課程）

2014 年度 1017 番 田中裕美子

目次

序章 本研究の課題と研究の視座	1
1. 問題意識	1
2. 研究の背景	2
3. 研究課題	3
4. 分析の方法	4
5. 本論文の構成	6
第1章 先行研究と分析の視角	8
1. 先行研究	8
1.1 女性労働研究の中のパートタイム労働研究	8
1.2 パートタイム労働研究	11
1.3 賃金格差に関する実証的研究	14
1.4 女性政策研究におけるパートタイム労働研究	16
1.5 生活時間研究	17
2. 分析の視角	19
3. 分析対象の設定	21
第2章 パートタイム労働をめぐる政策動向と課題	25
—パートタイム労働法成立から2度の法改正を中心に—	
1. はじめに	25
2. パートタイム労働法の成立過程	25
3. パートタイム労働法の改正の影響と課題（2007年）	29
4. 今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書	32
5. パートタイム労働法の改正の概要（2014年）	34
6. 小括	38

第3章 既婚女性のパートタイム労働の推移―「婦人労働の実情」を題材として―	40
1. はじめに	40
2. 年代ごとに見るパートタイム労働の推移	41
2.1 1950年代から1960年代―パートタイム労働の出現	41
2.2 1970年代―パートタイム労働の定着	48
2.3 1980年代―パートタイム労働の展開	54
2.4 1990年代―パートタイム労働の変容	64
2.5 2000年代―非正規雇用の多様化	72
2.6 小括―半世紀を通して	85
第4章 生活時間から見たジェンダー規範と働き方	88
1. はじめに	88
2. 労働時間の変化と働き方	89
2.1 男性の労働時間の推移	91
2.2 1960年代	92
2.3 1970年代から1980年代	93
2.3.1 労働時間の推移	93
2.3.2 「副業あり」の主婦	98
2.4 1990年代から2000年代	101
2.4.1 労働時間の推移	101
2.4.2 パートタイムとフルタイム	102
3. 考察―生活時間の使い方からみるジェンダー規範	110
3.1 「仕事も家事も」から「女性は家事」へ	110
3.2 「家事も仕事も」―フルタイムとパートタイム	111
4. 小括	112
第5章 パネルデータからみた有配偶女性の働き方	114
1. はじめに	114
2. データの概要	115
2.1 調査の概要	115

2.2	データ	116
3.	仕事時間と家事・育児時間の推移	116
3.1	分析結果	117
3.2	就業形態別（専業主婦を含む）にみる、仕事時間と家事・育児時間の傾向	122
3.3	夫婦の仕事時間と家事・育児時間	123
4.	女性の属性別就業形態の分布	126
4.1	末子の年齢と就業形態	127
5.	小括	129
第6章	1994年から2015年の正社員とパート・アルバイトの賃金の推移	131
1.	はじめに	131
2.	データの概要	132
3.	1994年から2015年の、正社員とパート・アルバイトの賃金の推移	132
3.1	記述統計量	132
3.2	推定結果	142
3.3	就業形態別にみた、勤続年数と学歴の時系列変化	155
4.	2007年「パートタイム労働法」改正の影響	156
4.1	記述統計量	157
4.2	推定結果	159
5.	小括	161
終章	ジェンダー平等とパートタイム労働	164
1.	結論	164
2.	パートタイム労働の課題	165
3.	ジェンダー規範の変化の兆しと新たな課題	165
4.	ジェンダー平等政策とワーク・ライフ・バランス政策	166
参考文献		1

序章 本研究の課題と研究の視座

1. 問題意識

様々な調査に示されているように、女性の就業意識やライフコースについての考え方は変化してきている。

たとえば、性別役割分担意識の変化があげられる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、1979年の調査では、賛成（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が、女性で70.1%、男性が75.6%であった。反対（「反対」+「どちらかといえば反対」）は、女性が22.8%、男性は17.4%であり、賛成が反対を大きく上回っていた。しかし、2014年には、賛成（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が、女性で43.4%、男性で46.5%と減少している。対して、反対の割合（「反対」+「どちらかといえば反対」）の割合が、女性51.6%、男性で46.5%と、増加傾向にある（内閣府 2015：48）。

さらに、女性の働き方についての、女性の意識も変化している。具体的には、1992年の調査では、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が、45.4%、「子どもができてずっと職業を続けるほうがよい」は、26.3%であった。しかし、2016年になると、「子どもができてずっと職業を続けるほうがよい」が55.4%、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が28.0%と、逆転する（内閣府 2015：48）。女性の働き方も変化し、女性の意識も変化していることがわかる。たしかに、女性の労働力率は上昇し、継続就業を選択する女性も増加している。しかし、国立社会保障・人口問題研究所（URL1）によれば、出産前に就業していた女性のうち、46.9%が、第一子を出産後に退職している。

こうした状況のもと、女性はどうのような働き方を希望しているのだろうか。上記の国立社会保障・人口問題研究所（URL1）によれば、未婚女性が理想とするライフコースは、再就職コース（結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ）が、34.6%ともっとも多く、次いで、両立コース（結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける）が32.3%となっている。また、実際になりそうだと考える、予定ライフコースでも、再就職コースが31.9%ともっとも多く、両立コースが28.2%と続く。理想、予定とも、再就職型が多い。

フルタイムで継続就業をする女性の割合は増加している。しかし、既婚女性にとって、中心的な就業形態は、パートタイム労働である。パートタイム労働者に占める女性の割合

も、約7割と高い。

男性の状況を見ても、育児休業の取得率は、5.14%（2017年）と低い（URL2）。男女の仕事と家事・育児時間の使い方は、男性が仕事時間に多くを費やし、女性は家事・育児に長い時間を使っている。家事・育児時間の男女差は、大きい。たとえば、6歳未満の子どもを持つ夫婦の、1日あたりの家事・育児関連時間は、妻が7時間41分であるのに対して、夫は1時間7分であり、6時間34分もの差がある。この値は、先進国の中では大きい（内閣府 2017:77）。少しずつ変わってきているとはいえ、家庭責任の多くを、女性が担っている状況は続いている。「イクメン」や「カジダン」などの流行語が生まれたが、実際の男性の家事・育児への分担が進んだとはいえない。調査に示される、男女の意識の変化ほどには、実態は変わっていないのではないか。「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範¹は、変化しているのだろうか。

2. 研究の背景

本研究では、既婚女性の多くが選択している就業形態が、パートタイム労働であることに着目する。パートタイム労働は、既婚女性が、仕事と家事・育児とを両立させるための、選択肢となっている。パートタイム労働は、既婚女性にとって、「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範にそった、就業選択であるといえないだろうか。

パートタイム労働は、雇用の安定性や労働条件に関する諸問題が、長い間、課題として残されてきた。その背景として、パートタイム労働は既婚女性が多いこと、すなわち、多くは夫の収入で生活が支えられていたため、低処遇についても、問題が顕在化しにくかったといえる。

現在、パートタイム労働を含む、非正規雇用の待遇は、社会問題として、その格差是正が議論されている。2014年には「パートタイム労働法」が改正され、2016年には「同一労働・同一賃金」のガイドライン（案）も、策定されている。また、「パートタイム労働法」の、「パートタイム・有期雇用労働法」への名称変更もなされた。こうした状況からみると、パートタイム労働者の抱える問題は、非正規雇用問題に収れんされ、課題の解決に向かっているように思える。待遇格差の是正策などが、実施されることは、前進といえる。しか

¹ ジェンダー規範とは、性別に基づく社会規範である。ここで、ジェンダーとは、当該社会において社会的・文化的に形成された性別や性差についての知識をさす（江原・山田 2008:5）。本研究では、「男性は仕事、女性は家事・育児」といった、男女の性別分業の意味で用いる。

し、非正規労働者の待遇が改善された後、既婚女性の就業状況は変わるのでしょうか。

これまで、パートタイム労働は、主として既婚女性が仕事と家庭の両立のための、あるいは、企業の雇用調整弁としての役割を担ってきた。確かに、パートタイム労働者はさまざまな意味での調整役を果たしており、現在では、パートタイム労働者の基幹化という役割さえ担っている。

さらに、女性の就業率の増加傾向より性別役割分業のゆらぎも指摘される(中川 2011: 168)。女性の就業率が高まることは、ジェンダー規範の揺らぎとしてとらえることができる。しかし、その就業形態がパートタイム労働であった場合には、従来のジェンダー規範の維持につながる可能性も持つ。現在では、女性が家事や育児に専念するという選択をとることだけではなく、「新・性別役割分業」(井上 1992: 157)で指摘されたように、「男性は仕事、女性は家庭も仕事も」という分担のあり方も生じている。1970年代以降、女性の労働力率の上昇や就業形態の多様化など、働き方の変化があったが、その過程で、女性は主としてパートタイム労働を選択してきた。なぜ、既婚女性はパートタイム労働を選択してきたのか。そして、現在も、選択しているのだろうか。

3. 研究課題

近年、労働市場における女性の働き方や、性別役割分業に関する意識(意識調査の結果)は大きく変わった。しかし、女性が家事・育児の大部分を担うというジェンダー規範は変わっていない。また、これまでも、政府の政策や企業の人事管理もそれを前提としてきたため、ジェンダー規範が再生産されている。その結果、意識と実態には差が生じている。その差を縮めるためにはどのような政策が必要であるか。これが、本研究の主題である。

女性の働き方は、1960年代までに見られた自営業・家族従業者から、雇用者へと、その中心をうつしていった。そして、未婚女性が、結婚までの短期間働くというライフスタイルに加えて、既婚女性がパートタイム労働者として就業しはじめるようになる。パートタイム労働は、1960年代から現れてくる。その後、既婚女性の働き方として定着し、1980年代には本格的に展開する。また、パートタイム労働も、かつての、「単純労働」中心から、「基幹的役割」を担うまでに変化をしている。1960年代のパートタイム労働と、現在とでは、労働者に求められるものが異なっている。パートタイム労働者にも、もっと多様性があっても良い。しかし、パートタイム労働は、依然として、既婚女性が中心の働き方である。

パートタイム労働は、短時間労働である。しかし、1960年代の製造業でみられたように、かつては、必ずしも短時間労働ではなかった。仕事時間がフルタイム労働並みに長かった中で、既婚女性は家庭責任を担っていた。どれだけ、長時間を外で働いたとしても、家庭責任を担うのは、あくまで女性である。つまり、この当時のジェンダー規範は、強かったと考えられる。

すでにみたように、調査から、女性の働き方や、ライフコースに関する意識の変化が示されている。意識が変化しているのであれば、パートタイム労働者の、仕事時間と家事・育児時間の配分にも、変化がみられるであろう。また、パートタイム労働という働き方の、持つ意味も異なってくると考えられる。ここで、明らかにすることは、「パートタイム労働に関する政策は、どのように変化してきたのか」である。これが、1つ目の研究課題である。

次に、男女の生活時間に着目する。ジェンダー規範があらわれているものとして、男女の生活時間の使い方があげられる。たとえば、ジェンダー規範が変化している例として、男性の仕事時間の減少、家事・育児時間の増加や、女性の仕事時間の増加、家事・育児時間の減少などがあげられる。

生活時間は、個々人の選択の結果である。その選択は、自らの判断、意思に基づいて行われる、主体的なものとして捉えることができよう。選択の結果、選び取られた行動、すなわち、時間の使い方は、内面化されたジェンダー規範があらわれていると考える。「男女の、仕事時間と家事・育児時間は、変化しているか」。これが、2つ目の研究課題である。

本研究では、パートタイム労働をめぐる政策と、仕事と家事・育児時間の2つの側面から、ジェンダー規範の変化について、検討する。

4. 分析の方法

本研究では、これらの課題にたいして、以下の2つの方法で接近する。

まず、女性がパートタイム労働へ参入していく歴史的過程に着目する。この間に、パートタイム労働は、労働需要側である企業から、労働供給側である女性から、どのように位置づけられていたのだろうか。また、パートタイム労働をめぐる政策は、どのように展開されていったのだろうか。これらの問いに対して、労働省婦人少年局「婦人労働の実情」をとりあげ、1960年代から2010年までの50年間の、女性の働き方の推移と政策動向について振り返る。

1950年代は、自営業が中心であった社会において、一部にその芽生えはあったものの、パートタイム労働という働き方の、本格的な展開には至らない。その後、高度成長期になり、労働力不足への対応として、企業側からも既婚女性のパートタイム労働が注目され、パートタイム労働が定着し始める。当時のパートタイム労働者は、おもに、製造業の分野において就業している。1970年代のオイル・ショックの時期には、雇用の調整弁として、利用されるようになる。パートタイム労働は、企業に必要な労働力として、労働力不足への対応から、雇用調整の手段へと、その役割を変化させる。

1980年代半ばになると、「男女雇用機会均等法」が成立し、女性の働き方が、若年未婚者のフルタイム労働と、既婚女性のパートタイム労働との2本立てになる。また、就業分野も第三次産業へとシフトする。これまでの、パートタイム労働の仕事時間が、変化するきっかけにもなる。1990年代には、パートタイム労働に、フルタイム労働者に近い役割が期待される。そのひとつが、パートタイム労働者の基幹化である。しかし、依然として、パートタイム労働者の処遇については、課題が残されていた。また、バブル経済の崩壊により、人件費の削減を目的とする、パートタイム労働も増加した。2000年代に入ると、派遣労働など、パートタイム労働以外の、非正規雇用に焦点があたる。既婚女性が中心のパートタイム労働ではなく、若年層や、男性の非正規雇用が、社会問題としてとりあげられるようになる。

このように、パートタイム労働の企業からの位置づけは、変化してきた。他方、既婚女性が、パートタイム労働を選択する理由に、大きな変化はない。パートタイム労働政策をみると、パートタイム労働法をめぐる、一定の法整備はあった。しかし、ほかに、積極的な措置が講じられていたかといえ、そうではなかった。こうした状況について、「婦人労働の実情」から振り返る。

次に、生活時間を手掛かりに、ジェンダー規範について検討する。すなわち、生活時間の実態を中心に、仕事と家事・育児時間の推移をみる。夫婦の仕事と家事・育児時間には、誰が主に仕事をして、誰が主に家事・育児を担うのかという、ジェンダー規範が現れていると考える。

具体的には、NHK「日本人の生活時間」をとりあげ、1960年代から2010年までの50年間を対象とする。既婚女性は、仕事と家事・育児を、1日24時間のなかで、どのように調整してきたのか。生活時間調査の結果から、年代ごとの変化を、仕事時間、家事・育児時間を中心に検討する。

1960年代には、女性の仕事時間と家事・育児時間は、両方とも長かった。それは、第3章でみるように、女性が自営業あるいは、家族従業者として多く働いていたからである。その後、女性の専業主婦化の流れにより、仕事時間は減る。そして、家事時間が増加をする。同時に、既婚女性のパートタイム労働への進出も増えてくる。仕事と家事・育児時間の配分が変わる、きっかけは、何度もあった。

しかし、このような変化にもかかわらず、女性の生活時間の使い方は、大きくはかわらない。どのような働き方をしている、時間量に差はあるものの、家事・育児時間の多くは女性が担っている。

こうした時間の使い方に、女性の役割をみることができる。すなわち、1960年代の「仕事も家事もすべて担う」から、専業主婦化の流れの中で「女性は家事」へ、そして、「仕事（パートタイム労働）と家事」、「仕事（フルタイム労働）と家事の両立」へと、変化している。いずれにしても、女性が家庭責任を担うという状況は変わらない。調査に見る意識と、現実には、ずれがある。ジェンダー規範に変化はみられるのか。この点について、「日本人の生活時間」をとりあげ、検討する。

さらに、ジェンダー規範が変化しているのであれば、パートタイム労働者の仕事時間は長くなると考えられる。この点について、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票をもちいて、仕事時間と家事・育児時間の推移を、より正確に把握する。具体的には、有配偶女性とその夫を対象に、1997年から2015年までの18年間のデータを用いて分析する。最後に、女性の労働とジェンダーを考える際に、賃金の問題は避けて通れない。そこで、パート・アルバイトと正社員の賃金格差の推移をみる。さらに、「パートタイム労働法」が、賃金格差に影響を及ぼしているかについても検討する。

5. 本論文の構成

本論文の構成は以下の通りである。

第1章では、先行研究をとりあげる。女性のパートタイム労働研究と、生活時間研究には、蓄積がある。しかし、就業形態の違いとジェンダーの双方の視点から、生活時間を取りあげているものは、多くはない。第2章では、パートタイム労働をめぐる政策動向について整理する。1993年に「パートタイム労働法」が成立するが、それまで、パートタイム労働に関する政策が、まったくなかったわけではない。「パートタイム労働法」成立までの、政策的な経緯と、成立後の2度にわたる改正について述べる。第3章では、労働省婦人少

年局「婦人労働の実情」から、パートタイム労働の実態と、パートタイム労働をめぐる政策動向について検討する。パートタイム労働は、労働力不足対策という、企業側のニーズ主導ではじまる。しかし、景気後退期に、雇用調整の側面をもちながらも、既婚女性のニーズに沿う形で、パートタイム労働がひろがっていく。他方、パートタイム労働政策は、当初の積極的な対応とは異なり、徐々に、限定された領域にのみ、とどまるようになる。そして、フルタイム労働者に対する政策が中心となっていく。労働需要側である企業のニーズ、労働供給側である既婚女性の事情、それらを取りまく、パートタイムにたいする労働政策の推移を整理する。第4章では、NHK『日本人の生活時間』より、生活時間の使い方から、女性の働き方とジェンダー規範について考察する。具体的には、仕事と家事・育児時間における、男女の時間の違いを検討する。そして、既婚女性がパートタイム労働で働くのは、ジェンダー規範と矛盾しないからであること、すなわち、ジェンダー規範は変わっていないことを明らかにする。

第5章では、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票から、労働時間の推移について分析する。1997年から2015年に限ってみれば、妻が働いている男性の家事・育児時間はわずかに上昇している。しかし、妻が家事・育児に多くの時間を費やしている状況には、ほとんど変化はみられない。第4章でみた、ジェンダー規範が変化をしていないことが、ここでも示される。第6章では、正社員とパート・アルバイトの賃金格差に着目する。第5章と同様の、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票を用いて、正社員とパート・アルバイトの賃金格差が縮まっているかどうかを検証する。その際に、「パートタイム労働法」の改正前と後では、賃金格差に変化があったかについても、検討した。その結果、いずれの場合にも、依然として、賃金格差は生じていることが示された。パートタイム労働者の処遇改善に関する政策は、この限りにおいては、十分な効果が発揮されていないと言えよう。終章では、以上の結果をふまえ、パートタイム労働の課題と政策について、ジェンダー平等と、ワーク・ライフ・バランスの視点から考察する。

第1章 先行研究と分析の視角

1 先行研究

パートタイム労働に関する先行研究は、もっぱら、労働問題研究として労働需要や労働条件の側からの研究が中心である。他方、生活時間の視点からのパートタイム労働研究は、社会学を中心として、量的分析を中心に研究がすすめられている。また、社会政策研究におけるパートタイム研究は一定の蓄積があり、近年では、社会学、あるいは経営学の観点からの調査を中心としたパートタイム研究も存在する。なお、生活時間研究は、生活構造の一領域として、あるいは家政学の一領域としても存在している。

本節では、パートタイム労働をめぐる研究動向について、パートタイム労働が注目されるようになってきた1970年代以降の先行研究を中心に概観する。

1.1 女性労働研究の中のパートタイム労働研究

社会政策的観点からの先駆的研究として、竹中（1989）をあげることができる。

竹中は、「1960年代以降、先進資本主義諸国の女子労働をめぐる状況は、大きく変化しつつある。それは単に量的増大にとどまらない。主婦のパートタイム雇用の急増と並行して定着労働力も漸進的に増大しており、女子労働の類型もツー・サイクル型、パートタイム型、派遣労働型、在宅勤務型、定着型などと多様化しつつある」と女性労働の変貌をみすえる（竹中1989：3）。そして、第I部で女性労働をめぐる理論的な論争をふまえ、第II部で1945年以降の労働市場の発展について、女性労働に与えた影響を実証的に分析している。その中で、パートタイム労働にも注目しており、「パートタイム労働のもっとも重要な問題は、パートタイム労働を、どのように性格規定するかである。」としたうえで、パートタイマーの「自発性原則」を考慮しつつも、その公平・平等処遇の原則を指摘している（竹中1989：176）。

また、高橋（1983）は、女性労働者数の量的・質的な推移と賃金や労働条件、さらに、女子保護と育児休業制度についてまとめている。また、松原（1983）では、「第5章 女子パートタイム労働者の増加と労働条件」では、女性パートタイム労働者の労働条件や意識などについて述べている。そして、今後の展望の中でも、パートタイム労働者の増加傾向を指摘したうえで、パートタイム労働者の「身分」的な取り扱いの問題点と、フルタイム

労働者との待遇格差の問題を、つぎのように指摘している。

パートタイム労働者と一般の労働者との企業内での位置づけをどのように図るかはむずかしい問題であるが、少なくとも、フルタイム労働者と全く同じ労働日数、労働時間数働いている者を単に身分的にパートタイム労働者として区別することや、雇用契約期間の定めのない常用労働者として雇用しているにもかかわらず、パートタイム労働者だからということで安易に解雇するということがあるとすれば、それは、フルタイム労働者とのバランスを考慮しても、適切な取り扱いとはいえないであろう（松原 1983 : 122）。

さらに、大森（1990）では、「M字型就労を考える」を著書のサブタイトルとしている。とりわけ、「第4章 政府の労働政策と女性雇用」では、高度成長期はフルタイマー志向であった労働力政策と、同時期に増加していたパートタイマーと、内職についても言及している。そのうえで、高度成長期と低成長期における政府のパートタイマーに対する方向性の違いに注目する。

高度成長期においては、現実問題として中高年既婚女性のパート労働が広がりつつも、積極的であったわけではなく、内職をのぞけば、むしろ、場合によっては再就職をもふくめて、フルタイマーとしての女性の活用によって、労働力不足に対処しようとしていたといえる。労働政策の中で、中高年既婚女性の再就職としてパートタイマーがはっきり位置付けられるのは、石油危機後の低成長期においてであった（大森 1990 : 88）。

さらに、「女性の働き方の『変化』や『多様化』」に対して、男性の働き方が問われないことへの問題提起」を示している（大森 1990 : 243）。これは、現代でも通用する問題意識であるといえよう。

パートタイム労働を含む女性労働を、「企業社会」との関連で位置づけようとした研究に、大沢真理（1993）がある。大沢真理は、総務庁（現：総務省）統計局「労働力調査」や「就

業構造基本調査」などの統計調査におけるパートタイム労働者の定義を整理している。そのうえで、「日本の『パート』は労働時間の短さで定義することがむずかしく、結局、事業所での『取扱い』、つまりいわば『身分』として把握するほかない」と指摘する（大沢 1993: 82）。さらに、女性のパートを「自由な選択」の結果であることについても疑問を呈している。すなわち、「女性は『自由な選択』によってパートにつくという見方が、依然として根強いのも事実である。」と調査における見解を示したうえで、「だがここで、女性たちの『選択』がどれほど本当に『自由』か問い返す必要がある」という。つまり、パートタイム労働を選択するのは、単純に「自由な選択」とだけは言えないのではないかという問いである（大沢 1993: 90-1）。この「自由な選択」への疑問は、本研究の「女性が自発的に選択している」ことへの疑問と共有できるものである。

塩田（2000）では、均等法、女性と税・社会保障、そしてジェンダー平等を軸に社会政策における女性の雇用政策や社会保障をめぐる議論の推移を追っている。なかでも、「第2章 高度成長期の女子労働」では、主婦パートタイマーの登場について述べられており、「第5章 『多様な就業形態』と性別役割分業」においてもパートタイマーをはじめとした働き方の多様化を指摘している。そのなかでも、「進まぬ男性の『多様な働き方』」という節では、大森（1990）でも指摘されている「男性の働き方の多様化」が一向に進んでいない状況が描かれる（塩田 2000: 141-61）。

さらに、社会政策分野におけるジェンダー研究も蓄積されてくる。木本（2003）では、女性労働に関する従来の女性労働の「特殊理論」からの解放を提起する。そのうえで、「ジェンダー視覚からの研究は、現実のジェンダー間の分離それ自体を自明視することなく、むしろなぜそうした分離が生じるのか、それを『自然』として受け入れさせるメカニズムはいかにして作動しているのかを解明すべきであろう」とジェンダーの分析視角について述べ、労働過程分析にジェンダー視角を導入したケーススタディが重要であると指摘している（木本 2003: 27-8）。

次に、実証分析を中心に概観する。

佐野（1972）は、まだ分析対象となることが少なかった女性労働を、日米比較も交えながら、当時のアメリカにおける理論研究をベースに経済学的に分析したものである。パートタイム労働そのものを対象とはしていないが、女子労働力率の長期的動向や既婚女子労働力率についても分析されている。

篠塚（1989）は、オイル・ショックの雇用調整をとりあげている。第Ⅲ部は、「雇用調整

とパートタイマー」をテーマに、縁辺労働力としてのパートタイマー、最低賃金制、賃金格差について分析している。とりわけ、「むすびに代えて」では、「変わるパートタイマー」と題して、第1次オイル・ショック時のパートタイマーは、明らかにマイナスの数量調整の対象として登場したが、第2次オイル・ショック以降、女性パートタイマーは積極的に雇用されるというプラスの雇用調整の対象となる、とその変化について指摘する。そして、「縁辺労働力としてのパートタイマーから、賃金調整型の低賃金パートに移り、いま、労働時間自己調整型の新しいパート労働が生まれようとしている」と当時の状況について述べている（篠塚 1989：200）。

大沢真知子（1993）は、既婚女性の労働供給行動や男女間賃金格差について、マクロ・データをもとに分析しており、正規・非正規従業員の賃金格差の要因分析も取り上げられている。そのなかで、日本のパートタイマーの特徴を指摘し、一般労働者とパートタイマーの賃金格差を分析している。1989年の「賃金構造基本統計調査」を用いて、勤続年数、年齢、企業規模、および産業ダミーなどを説明変数とし、パートタイマーと一般労働者の賃金格差を推定している。その結果、生産性の違いを考慮にいれても、格差の縮小は全体の24.7%であえることを指摘し、賃金格差を生み出しているのは、生産性格差よりも賃金制度そのものにあると述べている（大沢真知子 1993：189）

以上、女性労働研究におけるパートタイム労働について主要な先行研究を概観した。先行研究の多くから、既に早い段階からパートタイマーの抱える課題や問題点が指摘されていたことが示される。しかし、木本（2003）が述べるように、パートタイマーを含む女性労働者の労働条件・待遇が劣っていることを、「女性が家庭責任を負っているから」という前提から始めることは、パートタイム労働が、どのように女性の労働として、編成されてきたかを考える際には限界がある。これまでの研究では、パートタイム雇用の抱える問題について、外部要因から説明されることが多く、パートタイマー自身の選択や生活についての関心は高くはない。次に、パートタイマーを研究対象としている先行研究について検討する。

1.2 パートタイム労働研究

1971年には正田（1971）が、東京都におけるパートタイマーの実態調査として、事業所調査と労働者調査を実施している。この調査の中で、パートタイマーについて、「パートタイマーと称される労働者の労働時間が、一般従業員のそれとかわりなく、パートタイム

一が、パートタイマーという名のフルタイマーであるという実態をそなえている場合があること」を問題点としてあげている。すでに、所定労働時間の実態とその処遇についての課題が見いだせる。そして、パートタイマーの労働時間の問題について、「一般従業員と区別し難い労働時間を示しているのは、製造業に雇用されるパートタイマーの場合に多」く、卸売・小売業、サービス業等の非製造業部門とは異なっていることをふまえ、パートタイマーに「製造業型」と「非製造業型」のふたつの存在が認められる傾向にあり、それらを分けてとらえる必要があるとの指摘がなされている（正田 1971： 17-20）。すでに一般従業員とほとんど変わらない労働時間や労働日が中心的な働き方であった「フルタイムパート」としての、製造業パートタイム労働者の問題が存在していたといえよう。

東京労働基準局（1984）では、女子パートタイマーを中心に、その労働条件の実態調査、パートタイマー求職者、現に就労しているパートタイマーへのアンケート調査を、事例調査を含めておこなっている。調査の概要から、とくに女子パートタイマー等の属性のうち、就業動機に注目する。パートタイマー等を選択する理由として、有配偶者の場合は「家事育児等の家庭の条件で通常の勤務時間帯では働けないから」又は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるから」とするものが圧倒的である。他方、未婚者及び死離別者の場合は「正社員で働きたかったが他に適当な仕事なかったから」とする「非自発的な」理由をあげるものがかなりみられると述べている（東京労働基準局 1984： 8）。パートタイマーという働き方を選択する理由として「家族的責任」や「時間の自由度」が重要であったことが示される。

さらに、調査からうかびあがる問題点として、以下の6点が指摘されている。すなわち、①パートタイマーと呼ばれていても実態的には一般労働者と変わらない者が少なくないこと、②非自発的なパートタイマーが少なくないこと、③パートタイマーは労働者ではないとの誤った認識があること、④労働条件が明確でない企業が多いこと、⑤「賃金」について不満足感が高いこと（最低賃金未満労働者も多い）、⑥課税最低限度額の引き上げについて関心が高いこと、である。これらの問題点はパートタイム労働法の制定などを通じて改善が試みられてきているところであるが、①や⑥などは、現時点でも依然として共有できる課題であろう。

高山・有田（1992）は、専業主婦世帯、フルタイム世帯、パートタイム世帯の家計構造の違いを検討し、さらに、専業主婦、フルタイム、パートタイムと、妻の就業形態別に、

その就業選択要因についての分析をおこなっている。

古郡（1997）は非正規労働を「市場（社会）」「職場」「家庭」の3つにわけて、賃金格差や税制、社会保障制度などの幅広い視点から、パートタイマーを中心とした非正規雇用の実情を明らかにしている。大沢・ハウスマン編（2003）では、パートタイム労働を含む非典型労働の日米欧比較を行っている。永瀬（2003）では、女性のライフサイクルと就業選択をとりあげ、他の先進諸国に比べて、パートタイム労働が、育児中の就業継続の手段となっていないこと、高学歴女性の無職者割合が高いことを示す。さらに、パートタイム労働者の賃金率と就業調整についても検討されている。すなわち、就業調整をする女性は、潜在的に労働の質の高い女性が多い可能性を示し、優秀な者が就業調整をするという構造は、パートの賃金を低くとどめる要因として作用してきたと指摘する。

脇坂（1995a, 1995b, 1996）では、「パートタイマーの類型化」について、「不本意パートと自発的パート」、「疑似パートと典型パート」、「補完型パートと基幹型パート」を整理し、「バッファー説」と「代替説」との関係から検討している。また、三山の一連の研究（2001, 2003, 2011）では、パートが「身分であること」、また、パートタイム労働者の二極化・多様化といったパートタイム労働の特質を明らかにし、さらに、非正規化のジェンダーギャップを指摘している。

パートタイマーの基幹化に関する研究として、本田（2007）をあげることができる。チェーンストアにおける調査に基づき、パートタイム労働の特質を基幹化という側面からとらえ、分析をしている。研究対象は企業と労働組合であり、結論として労働組合が果たす役割の重要性が示されている。小池（2016）では、労働史の観点からパートタイム雇用の「人材選別機能」に着目して分析している。一連の先行研究は、調査を中心にパートタイム雇用の実情と主として基幹化、あるいは、その機能的役割について言及しており、主に経営や労務管理側からの観点を中心である。

また、パートタイム労働と社会保障制度の関係についての研究もある。丸山（1995）はパートタイム労働と女性の就業調整を、税制改革や年金制度との関わりから検討している。さらに、永瀬（2013）では、非正規雇用者の社会保障制度への限定性を問題として、その改善のためには「社会的保護」制度を充実させる必要があると述べる。

最後に、「パートタイム労働法」とパートタイム労働者の処遇についての論文として、川口（2014）があげられる。この論文では、2008年4月から施行された「改正パートタイム労働法」の効果を評価している。具体的には、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個

人票を用いて、2005年から2010年までの、販売店員（百貨店を除く）、スーパー店チェッカー、調理師見習、給仕従事者の4種類について分析している。結果は、「改正パートタイム労働法」第8条にそったパートタイム労働者とフルタイム労働者間では、依然として賃金格差が生じていること、この賃金格差は、改正パートタイム労働法が施行されたのちも、縮小していないことが明らかにされている。

また、労働法の観点からは、阿部（2014）があげられる。2007年の「改正パートタイム労働法」における、第8条、第9条、第10条、第11条をとりあげ、均等待遇原則の形成過程を分析している。とりわけ、第8条の「差別的取り扱いの禁止」に焦点をあて、そこで定められている3つの要件の定義が厳しいため、適用ネガティブ・チェックリストとして機能する、という問題点について検討している。

1.3 賃金格差に関する実証的研究

パートタイム労働の課題として、正社員との処遇格差があげられる。とりわけ、賃金格差の問題は避けては通れない。賃金格差については、「男女間賃金格差」や「学歴間賃金格差」など、すでに多くの研究が存在している。本節では、正社員とパートタイム労働者との賃金格差、および学歴効果についてとりあげる。

古郡（1997）は、パートタイマーとフルタイマーの賃金格差について、労働の供給側と労働の需要側にわけて検討している。すなわち、労働供給側では、生産性格差や保証賃金などにより、また、労働需要側もしくは制度的側面から需要独占や労働市場の分断化などにより説明づけられるとしている。そのうえで、日本の労働市場ではフルタイマーとパートタイマーの賃金化に格差と構造上の違いがあるとする。さらに、フルタイマーと同じくらい労働時間の長い、いわゆる「疑似パート」についても言及し、「パートタイマーと呼ばれる限り、長時間パートと短時間パートの時間当たりの賃金の差がないとすれば、フルタイマーとパートタイマーの間にある賃金格差は身分的な格差を表している」とみることができると指摘している（古郡 1997：85）。

篠崎（2011）は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』や、総務省統計局『就業構造基本調査報告』などから、1980年代から1990年代の賃金格差の動向とその理由について分析している。そして、1980年代から1990年代にかけて、非正規雇用者を含めた女性雇用者で給与格差は一貫した拡大傾向が観察されたことを示す。また、大竹（2000）や、酒井（2006）でも、同様の傾向が指摘されている。

安部・田中（2007）では、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」の個票データ、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の公表データより、1990年から2001年賃金格差の実態をとりあげている。女性の正規雇用者と、パートタイム労働者との賃金格差の実態を確認し、それが労働者の構成変化とどのように関連しているかを検討している。まず、賃金格差は、学歴、年齢階級を固定すると、この間、安定的であったこと、正規雇用者だけではなく、パート労働者でも高学歴化が生じたことを指摘している。そして、女性正規雇用者は高学歴化・高年齢化が賃金上昇の半分以上を説明しているが、女性パート雇用者については、学歴・年齢構成の変化が賃金上昇を説明する度合いは限定であったことを明らかにし、労働者の構成変化がなかったとしたら正規とパートの賃金格差の拡大はなかったであろうことを示唆している。

堀（2014）は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもちいて、正社員とパートタイム労働者の賃金格差の規定要因について分析している。女性パートタイム労働者の賃金と女性正社員の月収の平均値に14万9000円の賃金格差が生じていることをふまえ、賃金格差の要因の分解をおこなっている。分析の結果、「係数の差に基づく格差」と「個人属性の差に基づく格差」の2つの要因があると指摘する。個別の要因については、労働時間と年齢と勤続年数が賃金格差の大きな要因になっていると指摘し、パートタイム労働者の定着について検討している。

永瀬（2018）では、有配偶女性の「就業調整」に着目している。厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」を用い、就業形態間の賃金格差を推計している。それによれば、同じ個人でも、正社員からパート・アルバイトに移動すると女性で19%程度、男性で15%程度、時間当たり賃金率が下がることを示している。その背景として、有配偶女性の就業調整をあげ、税や社会保険制度の改革の必要性を指摘している。

また、近年では、契約社員や嘱託社員など、有期雇用労働者を対象として、正社員との賃金格差が分析されている。安井・佐野・久米・鶴（2016）では、有期雇用労働者（契約社員と嘱託社員）と正社員の賃金格差について分析している。その結果、有期雇用労働者の賃金格差は、学歴、年齢、勤続年数、職種などの属性をコントロールすると、男性では平均的な賃金格差が低下し、女性では、平均的な賃金差がなくなるとする。そして、残った賃金格差の水準は、欧州の同様の分析と比較しても大きくないとする。さらに、賃金差を説明する重要な属性として、男性は勤続年数と職種、女性は職種、学歴であることを明らかにしている。

次に、学歴による賃金格差について、学歴効果から概観する。学歴間賃金格差の研究は、教育の経済学分野において、多数存在する。学歴と賃金については、J.Mincer (1974)、川口大司 (2011) などでも指摘されているように、学歴は、賃金を高める効果がある。本節では、高卒労働者と大卒労働者の賃金格差について概観する。

田中康秀 (2016) は、1980 年代以降の学歴間格差の変化を検討している。具体的には、男性労働者と女性労働者それぞれの大卒労働者と高卒労働者の賃金格差の変化と勤続年数の関連に焦点をあてて分析している。結果として、「勤続年数効果」は男女ともに、大卒労働者の賃金プレミアムを上昇させる方向に働いたことなどを指摘している。また、北條 (2018) は、大卒学歴の収益率の現状について考察している。大卒学歴の収益率は、時系列では、多少の変化があるが、概ね 6 - 7%程度で安定的に推移しており、平均的な大卒学歴の収益率は低下していないことを確認している。そのうえで、大学時代の学習経験の状況により、収益率がことなることを示し、進学ミスマッチの抑制や解消の仕組みを構築することが必要であると述べている。

浜田 (2016) は、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票を用いて、大卒 (大学院卒を含む) および非大卒で初職が正規雇用の場合を対象とし、正規雇用および賃金に対する初職と学歴の効果を比較している。うち、賃金に対する学歴効果の比較においては、大卒および非大卒で初職が正規雇用のいずれも、それ以外より現在の賃金が有意に高くなっており、また、大卒の方がその係数が有意に高くなっているとす。そしてこの賃金差について、大学の学費および機会費用より大きいと考えられることより、仕事をしながら学べるようにすることの必要性を指摘している。

1.4 女性政策研究におけるパートタイム労働研究

労働政策を含む女性政策の研究として、以下の 2 つをあげることができる。

まず、横山 (2002) では、1945 年から 1990 年代までを中心に、「家族単位モデル」と「個人単位モデル」を念頭に、国家領域、市場領域、家庭領域における具体的な政策の相互関連を検討しながら、「公共政策のもつジェンダーバイアスの暴露」(横山 2002 : 434)、すなわち、公共政策とジェンダー関係について検討している。

堀江 (2005) は、三つの政策課題として、「フレキシビリゼーション」、「平等」、「再生産」に着目し、高度成長期の女性の就労に関する諸政策を整理、考察している。パートタイム労働政策については、「パートタイム労働法」成立をめぐる政治過程の分析がおこなわれて

いる。「女性」は利益が代表されにくいアクターであるという前提のもと、「パートタイム労働法」の成立に関しても、いわば「当事者不在」の議論となっていることを指摘している（堀江 2005：116－7）。さらに、「男女雇用機会均等法」が多くの問題点を抱えながら、その施行後、雇用における男女の平等が一定程度進んだのに対し、パートタイム労働法施行で雇用条件が改善されたというデータは乏しいとあるように、パートタイム労働法の限界についても考察している（堀江 2005：214）。ただし、ここで扱われているのは、パートタイム労働法の成立までであり、その後の改正は対象となっていない。いずれもの研究も、政治過程の分析を中心に、1990年代までを対象範囲とした分析がなされている。

1.5 生活時間研究

生活構造の分野における生活時間研究の蓄積は多いとはいえない。さらに、生活時間とパートタイム労働の両方を直接の分析対象にしているものは限られている。しかし、生活時間調査については、その目的は一樣ではないが、早い段階から実施されてきた。本節では、生活時間研究を中心にその研究を位置付ける。

生活時間調査の最初の研究は籠山（1943）といえよう。籠山は、1941年9月の労働者とサラリーマンに対して行った1日24時間の生活時間の調査結果をもとに、労働、余暇、休養の関係について、「(1) 労働は休養を規定する、(2) 余暇（労働化せる余暇）は休養を規定する、(3) 労働は又、余暇を規定する」と、その関係を明らかにした。すなわち、1日24時間の配分は、第一に、労働時間を支出し、第二に、労働時間に対応して必要な休養時間を支出し、第三に、残余を、余暇とその余暇利用によって必要となる休養に配分する（籠山 1984：70－1）。これは、休養や余暇は、労働時間によって規定されていることを示している。

次に、継続的に実施されている調査としては、「NHK 国民生活時間調査」があげられる。この調査は、1960年（昭和35年）から5年おきにおこなわれている調査であり、「国民の1日の生活行動を時間との対応の中で把握、放送番組編成・制作の基礎資料とするとともに、国民生活の実態を示す資料として、広く各界の利用に供すること」を目的としている（NHK 世論調査研究所 1982：9）。

また、藤本・下山・井上（1965）も、日本の労働者（ならびに農民）の生活時間を分析している。分析の対象は広く、京浜ならびに大阪の4大工場についての3日間の生活時間調査を中心として、さらには、(1) 京浜地帯の1大工場の1週間の調査、(2) 各種工場の

寄宿舎に入って2交代制についている婦人労働者の生活時間調査、(3) 山形県下の水田単作地帯の農民の生活時間調査に及んでいる。そのはしがきで、「家計面からの生活実態調査は数多く行われているが、時間面からのそれは寥々たる有様である」と当時の生活時間研究の状況について述べている(藤本・下山・井上 1965)。序章において「生活時間構造というのは、人間の生活構造を時間面からみたものであるが、これは社会的人間の生活構造を明らかにする上に不可欠なものである」とその意義を指摘する(藤本・下山・井上 1965: 1)。この研究の特徴としては、「資本主義下の労働者の生活時間構造」の規定要因について8つをあげているが、そのなかでも、「性による生活時間構造のちがい」にも着目していることである。時間を、収入生活時間・消費生活時間に分けており、消費生活時間には家事的な生活時間(家事的作業時間と育児時間)を含めている。これらの規定要因を軸に、3つの調査を分析している。

さらに、一連の調査は10年後にも再度実施され、藤本(1974)にまとめられている。最初に、当時の生活時間研究について、生活時間構造は、時間面からとらえた人間の生活構造であり、それを明らかにする中心的調査方法は、生活時間調査票である、としたうえで、「しかしながら、この種の調査研究は、消費面から生活構造の分析を機とする家計調査分析に比べると、その歴史は新しく、その研究は過去において比較的疎んじられてきたことは否定できないところである」と言う(藤本 1974: はしがき)。この時期にあつては、規模の大きい調査は「NHK国民生活時間調査」以外に皆無であり、小規模市で部分的調査が散発的にとりあげられるくらいであると指摘する。藤本(1974)では、労働時間の短縮や週休二日制の導入などの社会的変化を考慮して、「大都市工場労働者の生活時間構造」では京浜、阪神などの8つの大都市の工場労働者を対象に精緻に分析している。また、「路面輸送労働者ならびに農民の生活時間」としてタクシーとトラック運転手や農民の生活時間構成にも分析をひろげている。さらに、工場労働者の「婦人パートタイマーの生活時間」および「既婚男子労働者の妻」のなかでのパートタイマーの生活時間が分析対象としてとりあげられ、フルタイマーと比較されているのは注目すべき点であろう。また、経済企画庁(1975)による分析もおこなわれている。

また、家政学分野における生活時間研究としては、伊藤・天野(1989)、統計学分野では水野谷(2005)が、さらに、社会工学分野において矢野(1995)がある。これらの研究は、雇用労働と生活時間に焦点をあてており、主に、合計労働時間からみる長時間労働の性差を指摘している。

さらに、働き方とジェンダーの観点からの研究として、佐藤（2010）、連合総合生活開発研究所（2009）が、あげられる。佐藤（2010）では、男性世帯主世帯について、妻の就業形態別に、平日の生活時間の違いを検討している。また、連合総合生活開発研究所（2009）では、カップル単位での生活時間の国際比較を行っている。

性別役割意識と既婚女性の就業選択については、たとえば、藤野（2002）、水落（2010）などがあげられる。いずれも、夫の家事時間や、性別役割意識などが、妻の就業選択にあたる影響を分析している。また、フルタイム労働者の生活時間研究としては、上田（2006）、Kuroda（2010）が、「社会生活基本調査」の個票から、残業が行われる要因を中心に分析したものに、山本・黒田（2014）がある。

まとめ

以上、本研究に関する主要な先行研究を概観した。先行研究の多くから、既に早い段階からパートタイマーの抱える課題や問題点が指摘されていたことが示される。他方、従来の先行研究では、労働の需要側、労働条件の改善、あるいはケーススタディが中心であり、生活時間の観点からパートタイム労働とジェンダー規範に言及しているものは多くはない。

また、社会学および計量経済学の分野における、個票を使った実証分析を除けば、パートタイム労働者の現状問題について、政策や制度に依拠した説明を中心としたマクロ的な視点に重きが置かれている。他方、パートタイム労働者を対象とした調査研究は多く存在するが、その問題関心は主として労務管理であり、パートタイム労働者の生活を対象としたものは限られている。

本研究では、50年間のパートタイム労働の変化に着目したマクロ的な視点と、既婚女性がパートタイム労働を選択する際の制約条件である生活時間というミクロ的な視点から、課題に接近する。

2 分析の視角

パートタイム労働の変化

産業構造の影響により、女性が自営業・家族従業者的な働き方から雇用者として働くようになる。女性が雇用者として働くことで、女性が家事・育児を担うという、ジェンダー規範との葛藤が、より強い形であらわれる。これを調整したのが、パートタイム労働という働き方であると考えられる。

労働省婦人少年局『婦人労働の実情』（1973年版：15）によれば、「女子労働力率は昭和50年を境に基調変化をとげた」とある。高度成長期以降、パートタイム労働者が増加する。1970年代には、労働力不足への対応だけではなく、雇用調整の側面も持つようになる。その後、1980年代に入ると、女性の働き方に関する多くの政策が実施され始める。さらに、主としてスーパーなどでのパートタイム労働者の基幹化が進行する。そして、バブル経済の崩壊により、パートタイム労働者を含む非正規雇用が、問題として注目される。このように、パートタイム労働はその時代にあわせて変化してきたことを、50年間の推移から、明らかにする。そのうえで、パートタイム労働の変化と、ジェンダー規範との調整について考察する。

生活時間

雇用形態の多様化といわれるが、出産後の育児期になると女性の多くがパートタイム労働を選択している。多くの女性がパートタイム労働を選び取っている背景には、本人の意思とともに、ジェンダー規範が作用していると考えられる。個人の選択とジェンダー規範は、相互作用をしながら、社会の構造に影響を及ぼしている。本論文では、ジェンダー規範を具体的に検討するために、生活時間の組み立て方を分析対象とする。

1日は全員に等しく24時間である。パートタイム労働は、いうまでもなく労働時間の選択であり、その選択は労働以外の時間配分の決定と密接にかかわっている。誰にでも平等に与えられている24時間の中から、何時間を労働時間に振り分けるのかということは個人の選択の結果であり、その生活は時間を軸にして描くことができる。

高度経済成長期以降、女性の家事時間は減少し、そのことは女性が雇用労働を選択する時間的余地を提供した（瀬地山 1996：181-2）。こうして生じた余地時間を雇用労働に振り分けようとする際に、労働時間の制約が他律的に規定されているためフルタイム労働では家事・育児・介護などとの両立は難しい。フルタイム労働では労働時間を短縮できないため、女性は、「好きな時間に働くことができる」パートタイム労働を選択することで労働時間を短縮する。言い換えれば、自らが労働時間を短縮するために、女性はパートタイム労働を選択する。すなわち、就業時間を社会全体で短縮するという意味での「労働時間短縮」ではなく、個人レベルで行う労働時間の短縮である。これが規範に対する個人の主体的な対応の結果であると考えられる。

矢野は、「個人の時間の使い方と社会秩序としての関係の理解」が重要であるとしたうえ

で、「個人の生活と社会変化の相互依存関係、言い換えれば、個人の選択の幅と社会秩序の拘束との関係、この普遍的な社会科学的命題をときほぐす焦点として、生活時間は格好の鍵になる」とその意義を指摘している（矢野 1995：4）。さらに、生活時間は人びとの行動選択の結果であるが、当事者が最も望ましいと考えている状態を示したのではなく、制約条件下の結果にすぎないことを述べている（矢野 1995：139）。

女性がパートタイム労働を選択するのは、他律的に規定される労働時間の選択幅をひろげるためである。さらに、その選択には、家事・育児・介護などの制約が、それを「誰が・どの程度すべきであるか」というジェンダー規範に従って決定されていると考える。それでは、時代の変化に伴い、生活時間の配分は変化しているのであろうか。この点について、上記のパートタイム労働の変化と同様、1960年代以降のおよそ50年間の推移について、実態を分析し、ジェンダー規範の影響について考察する。

3 分析対象の設定

パートタイム労働の現状

パートタイム労働者として働いているのは女性にのみ限られたことではなく、男性パートタイム労働者も存在している。しかし、男女でパートタイム労働者の実態は大きく異なっている。本節では、既婚女性パートタイム労働者への分析対象の設定をおこなう。

女性労働力が増加傾向にあることについてはすでに多方面で指摘されている。「労働力調査」により、2017年の労働力人口をみると、男女合計で6,720万人、女性が2,937万人、男性は3,784万人である。労働力人口の男女別構成比は、女性が43.7%、男性は56.3%であり、労働力率は、女性が51.1%、男性が70.5%となっている。労働力人口の構成比、労働力率とも男性の方が女性より高い。

次に、従業上の地位別就業者数をみると、女性雇用者は2,590万人、男性雇用者は3,229万人で、男女とも雇用者数をもっとも多い。従業上の地位別就業者数構成比を、男女合計でみると、雇用者が89.1%、自営業主が8.1%、家族従業者が2.3%と、雇用者が9割近くをしめている。また、男女別構成比でも、女性は、雇用者90.6%、自営業主が4.7%、家族従業者が4.2%であり、男性は雇用者が87.9%、自営業主が10.8%、家族従業者が0.8%と、男女いずれも雇用者の割合が高い。

また、雇用形態別役員を除く雇用者数は、男女合計では5,496万人であり、そのうち、

「正規の職員・従業員」が3,432万人、「非正規の職員・従業員」は2,036万人である。さらに、「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」が1,414万人、「労働者派遣事業所の派遣社員」が134万人、「契約社員・嘱託」が411万人、「その他」が78万人であり、「パート・アルバイト」がもっとも多い。男女別でみると、女性雇用者数は2,504万人、うち、「正規の職員・従業員」が1,114万人、「非正規の職員・従業員」が1,389万人と、「非正規の職員・従業員」の方が「正規の職員・従業員」よりも多い。さらに、「非正規の職員・従業員」の内訳は、「パート・アルバイト」が1,090万人、「労働者派遣事業所の派遣社員」が81万人、「契約社員・嘱託」が180万人、「その他」が78万人である。対して男性雇用者数は2,966万人であり、「正規の職員・従業員」が2,318万人、「非正規の職員・従業員」が647万人である。「非正規の職員・従業員」の内訳をみると、「パート・アルバイト」が324万人、「労働者派遣事業所の派遣社員」が53万人、「契約社員・嘱託」が231万人となっている。

これを構成比でみると、女性雇用者の44.5%が「正規の職員・従業員」であり、半数以上の55.5%が「非正規の職員・従業員」である。さらに、「非正規の職員・従業員」55.5%のうち、「パート・アルバイト」が43.5%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が3.2%、「契約社員・嘱託」が7.2%、「その他」が1.5%で、「非正規職員・従業員」の7割以上が「パート・アルバイト」である。他方、男性雇用者の78.2%が「正規の職員・従業員」であり、「非正規の職員・従業員」は21.8%である。「非正規の職員・従業員」21.8%のうち、「パート・アルバイト」は10.9%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が1.8%、「契約社員・嘱託」が7.8%、「その他」が1.3%である。女性雇用者の半数以上が「非正規の職員・従業員」として働いており、しかもその7割以上が「パート・アルバイト」であるのに対して、男性雇用者の8割近くが「正規の職員・従業員」として働いており、「パート・アルバイト」として働いているのは、「非正規の職員・従業員」の1割程度である。

すなわち、「非正規職員・従業員」として働いているのは女性雇用者が多く、さらにその就業形態でも女性の「パート・アルバイト」がもっとも多いことが確認できる。

さらに、配偶関係別女性雇用者数は、未婚が742万人、有配偶が1,500万人、死別・離別が302万人である。構成比は、未婚が28.93%、有配偶が58.5%、死別・離別は11.8%となり、有配偶の女性雇用者がもっとも多い。また、有配偶の就業状態をみても雇用者として働いている割合は46.8%と、自営業主の2.2%、家族従業員の3.4%と比べても、もっとも高く、有配偶女性の約5割近くが雇用者として働いているのである。

最後に、短時間雇用者（「労働力調査」の調査週において就業時間が35時間未満であったものをさしている）についてみる。短時間雇用者数の男女合計は、1,607万人であり、雇用者中に占める短時間雇用者の割合は28.5%である。男女別に見ると、女性の短時間雇用者数は1,123万人、男性の短時間雇用者数は485万人、雇用者中に占める短時間雇用者の割合は、女性が45.2%、男性が15.3%となっており、短時間雇用者として働く多くが主に女性である。また、短時間雇用者数に占める女性の割合は69.9%であり、短時間雇用者のおよそ7割が女性であることがわかる。また、産業別短時間雇用者数をみると、女性は「卸売業、小売業」が多く、次いで「医療・福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「製造業」の順に多い。対して男性は、「卸売業、小売業」がもっとも多く、次いで「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、となっている。

以上から、女性雇用者の多くが「パート・アルバイト」として働いており、さらに女性雇用者の半数以上が有配偶であること、短時間雇用者の7割近くが女性であり、おもに「卸売業、小売業」で働いていることが示された。

次に、「2016年（平成28年）パートタイム労働者総合実態調査」から、より詳しいパートタイム労働者の実態について検討する。なお、「パートタイム労働者」の定義は調査により異なっている。「パートタイム労働総合実態調査」においてパート（短時間）労働者とは、正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員、などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。短時間正社員は含まない」と定義されている。以下、この定義による。

まず、就業形態別に男女労働者の割合をみってみる。2016年（平成28年）10月1日現在、「正社員以外の労働者」の割合は、女性で55.0%であり、うち「パート」は44.9%となっている。対して、男性の「正社員以外の労働者」の割合は22.6%、うち「パート」は13.0%である。ここからは、「正社員以外の労働者」であり、かつ「パート」である割合は女性が高いことがわかる。

また、年齢階級別のパートの割合は、女性が「40歳～54歳」で高く、男性では「60歳以上」が高い割合となっている。

配偶者の有無別のパートの割合は、女性は「配偶者がいる」が76.4%、「配偶者がいない」が23.6%であるのに対して、男性の「配偶者がいる」は41.9%、「配偶者がいない」が58.1%である。

最後に、パートを選んだ理由（複数回答）では、男女とも「自分の都合の良い時間（日）

に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」が高い。他方、ジェンダー規範とも関連する「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」という回答は、男性の1.9%に対して女性は21.7%となっており、女性が男性よりも高い割合となっている。

以上の調査から示されるように、短時間労働者の中心的な働き方は有配偶女性のパートタイム労働者である。また、女性にとって、パートタイム労働が、「仕事と家族的責任の両立」の選択肢となっている側面が、男性パートタイム労働者より強い。

このように、パートタイム労働者の中心は有配偶女性であることから、本研究では、有配偶女性のパートタイム労働者を分析対象とする。

第2章 パートタイム労働をめぐる政策動向と課題

—パートタイム労働法成立から2度の法改正を中心に—

1. はじめに

総務省統計局「労働力調査」によれば、2017年の「正規の職員・従業員」は1,114万人、「非正規の職員・従業員者」は1,389万人である。また、「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」は1,090万人であった。女性雇用者総数に占める割合（役員を除く。）は、「正規の職員・従業員」が44.5%、「非正規の職員・従業員」は、55.5%である。さらに、「非正規の職員・従業員」の内訳をみると、「パート・アルバイト」の割合が43.5%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が3.2%、「契約・嘱託」が7.2%、「その他」が1.5%である。現在も、パートタイム労働者は非正規労働者の多くを占めている。他方、パートタイム労働者の処遇に関する問題は、依然として存在している。パートタイム労働者の労働条件をめぐる政策として、「パートタイム労働法」があげられる。1993年に成立した「パートタイム労働法」は、2007年、2014年と、2度の改正を経て現在に至っている。

本章では、パートタイム労働法が成立するまでの経緯を確認する。次に、2007年の法改正とその影響についてとりあげ、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告」(2011年)から残された課題と対応の方向性を検討する。最後に、2014年の法改正の概要について述べる。

2. パートタイム労働法の成立過程²

パートタイム労働者に関する最初の法律として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パートタイム労働法」とする)が制定されたのは、1993年である。しかし、それまで、パートタイム労働に関する対策が全くなかったわけではない。

パートタイム労働者の増加が始まるのは、高度成長期に入ってからである。当時の若年労働力不足を背景に、中高年主婦へのニーズが高まっていった。1964年11月、婦人少年問題審議会婦人労働部会が、「婦人労働力の有効活用についての中間報告」をとりまとめた。そして、「婦人労働力活用」の点から、日本においてもパートタイム雇用について検討を行うこととされた。さらに、1966年11月、婦人少年問題審議会が「中高年令婦人の労働力

² パートタイム労働法の成立過程については、松原(1994)、大脇(1992)、堀江(2005)を参考にした。

有効活用に関する建議」をおこなった。そこでは、中高年齢女性の労働力としての重要性に注目し、その能力の発揮が重要であると述べている。さらに、「中高年令婦人の労働力有効活用のための対策」では、「中高年令婦人の労働力化にともなう諸問題」がとりあげられている。すなわち、家庭責任を持つ既婚女性にとって、パートタイム労働は都合の良い働き方であるため、日本でも増加傾向にあるとしたうえで、その労働条件が十分でない指摘している。

1967年12月に、「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」が設置され、1969年には「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」が公表された。その中で「女子パートタイム雇用に関する対策の方向」が提示された。すなわち、①パートタイマーの保護と労働条件の向上、②パートタイム雇用制度の整備、が必要であるとする。また、仕事と家庭責任についても、パートタイマーが両立できるような労働時間の調整などが、ふれられている。

1969年には、婦人少年問題審議会において、「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」がなされた。すなわち、パートタイマーの増加は、今後も続くとの見通しを示したうえで、パートタイマーが直面する課題について、パートタイム雇用の諸条件の適正化をはかるための対策が必要であると述べる。

1970年には、通達である、「女子パートタイム雇用に関する対策の推進について」が出され、パートタイム雇用に関する指導の方針が示された。とりわけ、「パートタイマーは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことをひろく周知徹底する」と述べられたことは、重要である。

しかし、日経連は1970年に、「パートタイマーの管理研究会のまとめの方向」を公表し、労働者の保護のみならず、雇用の促進のための配慮を要望した。また、同年出された、東京商工会議所「労働基準法に関する意見」では、パートタイム労働者に、一般労働者とは別の労働基準を適用することを要求した。こうした状況の下、パートタイム労働者の保護や労働条件の適正化に関する政策は、あまり浸透しなかったという（大脇 1992 : 125 ; 堀江 2005 : 189）。

次に、具体的なパートタイム対策が出されるのは、1980年代に入ってからであった。労働省は、1982年、パートタイムプロジェクトチームを発足させ、1983年「パートタイム労働対策の方向」が出される。具体的には、①労働条件の明確化、②労働条件、③フルタイム労働者及びパートタイム労働者相互間の転換の促進、④職業紹介等について、の提言が

なされている。

また、1984年8月、労働基準法研究会の「パートタイム労働対策の方向について」がとりまとめられた。そして、同年12月に、労働省は「パートタイム労働対策要綱」を策定した。「要綱」では、パートタイム労働者の定義が示された。そして、パートタイム労働者の労働条件の明確化、労働時間管理の適正化、雇用管理の適正化などについて述べられている。

しかし、パートタイム労働者をめぐる一連の課題は解決されずに残ったため、労働省は、女子パートタイム労働対策に関する研究会を開催し、1987年に、報告書「今後のパートタイム労働対策のあり方について」がとりまとめられた。その中で、「パートタイム労働者福祉法（仮称）」の早急な制定が必要であるとした。

ところが、1988年、立法制定については「当面は不要とする」という東京商工会議所の意見書によって「法的整備に急ブレーキがかかり」（大脇 1992：127）、労働省も、当面は法制化しないつもりであった、とされている（堀江 2005：197）。

このように一連の法制化への動きは結果としては実らなかった。しかし、その後も1988年パートタイム労働問題専門家会議が開催され「今後のパートタイム労働対策の在り方について（中間的整理）」が発表される。この中で、パートタイム労働者をめぐる現状と問題点が指摘された。しかし、「法的整備の検討」では、「関係諸法令についての検討を含め、引き続き検討を行うことが適当である」とされた。

1989年には、「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」が出された。趣旨として、「この指針は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善を図るために、労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を定めたものである」とされている。さらに、「総合的パートタイム労働対策が定められた。これは、「パートタイム労働指針」の定着と、パートタイム労働市場の円滑な需給調整を促進するため、パートタイム労働に関して講ずる施策が述べられている。

1992年には、「パートタイム労働問題に関する研究会」が開催された。そこでは、基本的な考え方として、多様なパートタイム労働の実態を十分踏まえつつ、パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成するという観点に立った対策を総合的に推進する必要があるとされた。この中で「法的整備」の必要性についても指摘されている。しかし、「対策の拡充の必要性は認めつつも法律の必要性は乏しい」、「罰則付きの法律による規制が必要である」という、2つの意見があったことが併記されており、労使の立場の違いが明らかであった。

その後の法的整備の検討をふまえ、1993年、「パートタイム労働法」が成立した。

「パートタイム労働法」は、第1章「総則」、第2章「短時間労働者対策基本方針」、第3章「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等」、第4章「短時間労働援助センター」、第5章「雑則」から構成されている。

「パートタイム労働法」の目的として、第1条には次のように述べられている。

第1条 この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図ることを目的とする。

また、事業主の責務としては、第3条で定められている。

第3条 第1項 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下、「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

これらは、努力義務であり違反した場合の罰則規定はない。

その他、具体的な内容として、第2章では、①短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（「短時間労働者対策基本方針」）を定めるものとされている（第5条）。また、②事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定める（第8条）、③報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第10条）、④職業訓練の実施等について（第11

条)、⑤国による、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする(第12条)などが定められている。

しかし、「パートタイム労働法」制定後も、パートタイム労働者の待遇や労働条件が大きく改善することはなく、実効性に乏しかったといえよう。さらに、法律の施行後3年後に見直す予定であったが、実際に改正されるのは2007年を待たねばならなかった。

次に、2007年の法改正に至る背景として、パートタイム労働法改正の影響と課題についてみる。

3. パートタイム労働法の改正の影響と課題(2007年)

すでにみたように、1993年、「パートタイム労働法」が制定されたが、パートタイム労働者の処遇改善のために使用者が求められる措置は努力義務規定であった。その後のパートタイム労働指針の改正、パートタイム労働に関する研究会や労働政策審議会での議論などを経て、2007年に「改正パートタイム労働法」(以下、「2007年改正パートタイム労働法」とする)が制定された。この間、雇用者総数中に占める短時間雇用者の割合は、1993年の18.2%から2007年には24.9%へと増加傾向にあった。

「2007年改正パートタイム労働法」は、第1条で改正の目的を述べている。

第1条

この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もつてその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

下線部は、今回の改正部分である。

2007年の法改正のポイントとしては以下の5点があげられる。

- ① 労働条件の文書交付等による明示
- ② 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保
- ③ 通常の労働者への転換推進措置
- ④ パートタイム労働者の納得性向上のための措置
- ⑤ 苦情の自主的解決および紛争解決の援助

上記の点に関して、パートタイム労働法の改正前後でどのような影響が出ていたかについて労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査—改正パートタイム労働法施行後の現状—」結果（URL 3）をもとに検討する。

まず、事業所調査より雇用の状況を見ると、短時間労働者を雇用している割合は、調査産業平均で58%である。短時間労働者を雇用している理由（複数回答）で最も多いのは、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が約半数、続いて「簡単な仕事内容のため」「一日の忙しい時間帯に対処するため」があげられているが、「定年社員の再雇用のため」という回答も25%を超えている。これは今後の高齢者雇用者の増加に伴い新たな課題をもたらすことも考えられる³。

「2007年改正パートタイム労働法」が施行されたことにより、雇用管理を見直した事業所は6割を超えている。最も多かった内容は「労働条件の明示」にかかわるところで、賞与や昇給、退職金を明示するようにしたものである。労働者への調査では、「2007年改正パートタイム労働法」の施行に伴い変化があったかどうかを尋ねているが、「特に変化はない」が41.5%、「わからない」が24.5%、「変化があった」が17.2%である。変化の内容として多かったのは「労働条件が文書等で公布された」である。改正以前は、労働条件について「口頭で説明する」が多かったが、改正後は「書面交付」をするところが増えており、効果があったといえる。

均等・均衡待遇

働き方が正社員と同じ短時間労働者の存在割合は24.4%であり、そのうち「賃金差があ

³ 定年退職者の再雇用に関しては、「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」により、2013年4月1日から①定年の引き上げ（65歳以上）、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じること、が求められることによる影響も考えられる。

る」が73.4%、「パートの方が低い」が69.5%である。差がある理由としては「勤務時間の自由度が違う」が最も多い。パートタイム労働者の回答では、正社員と「業務と責任のどちらも同じ」が15.9%、「責任は違うけれども業務は同じ」が38.9%であり、正社員との賃金水準について「正社員よりも賃金水準が低い」が53.1%、「納得していない」が28.1%となっている。賃金決定について考慮していることは、「能力・経験」「職務内容」「地域での賃金相場」が多いが、「能力・経験」「職務内容」を勘案するという割合が、「地域での賃金相場」「最低賃金」より上回っているのが最近の特徴である。いずれにしても、基幹的なパートタイム労働者が存在しており、その待遇についてはパートタイム労働者が十分納得しているわけではなく、均等・均衡待遇については課題が残されている。

教育訓練

短時間労働者に対する教育訓練の状況として、「入職時のガイダンス（OFF-JT）」「日常業務を通じた、計画的な教育訓練」については、パートタイム労働者に対しても6割近くが実施されているが、「キャリアアップのための教育訓練（OFF-JT）」についてはその割合は2割を下回っている。また「教育訓練等はほとんど行っていない」も1割あり、正社員とパートタイム労働者では差が存在する。

正社員への転換制度

「2007年改正パートタイム労働法」では、正社員への転換措置推進措置を設けることを義務づけているが、実際に転換措置制度を実施している事業所は48.6%と半数に満たない。過去5年間での転換実績は39.9%であり、さらにパート労働者に占める実際に転換した割合は5%未満が30.2%と最も多く、制度はあってもそれを利用して正社員に転換したパートタイム労働者はごく一部であることがわかる。また、短時間正社員制度については、34%の事業所が「導入・運用」しているが、正社員が一時的に短時間正社員になるケースがほとんどである。改正時に期待されていたほどには、非正社員から正社員への転換は進まなかったと言える。

パートタイム労働者の生活

男性のパートタイム労働者は「主に自分の収入で暮らしている」が8割であり、女性は

「主に配偶者の収入で暮らしている」が7割と対照的である⁴。年収の分布は、女性は90～110万円未満、男性は150～200万円未満が最も多い。

雇用形態別の年間所得の分布によれば、パート・アルバイトの約9割は年間所得が200万円未満となっており最も低いグループとなっている。就業調整をしているものが男性で21.2%、女性で26%いるが、男性は年金との調整、女性は配偶者控除や被扶養者から外れることを理由にしており就業調整と年収分布は関連があるといえる。また、パートタイム労働を選んだ理由のうち「家庭の事情で正社員として働けない」を選んだ割合は、女性が28.5%に対して男性が1.6%と男女差が最も大きく、女性がパートタイム労働を選択する理由として家庭責任が依然として大きく影響していると思われる。

以上より、「2007年改正パートタイム労働法」については、調査結果を見る限りは処遇の改善に関する大きな影響が見られない。日本型「均衡処遇ルール」により、均等待遇や差別禁止に該当する労働者は限定されており、もともと課題が多く実効性に乏しかった「パートタイム労働法」の抜本的な改革は依然として進まなかったと言える。このように積み残しの多い課題について、次の法改正に向けてどのような方向性が示されたのだろうか。

4. 今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書

2011年2月以降、厚生労働省において「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」（座長 今野浩一郎 学習院大学教授）が開催され、報告書が公表されている（URL 4）。

報告書では、「はじめに」において、「パートタイム労働者の働きに見合った待遇を確保することが社会の公正という観点から重要であること」、「短時間の労働がワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方であること」、さらに「パートタイム労働者が均等な待遇を得て、高い意欲を持ち続け、その能力を有効に発揮することは、高い経営パフォーマンスの確保、ひいては、日本経済の持続的発展にとって重要である」とその方向性を示している。

より具体的な考え方として、パートタイム労働者の公正な待遇確保、パートタイム労働者が能力を発揮する社会、パートタイム労働者の多様な就業実態や企業の雇用管理制度等を踏まえた対応を掲げている。また、パートタイム労働法の課題としては、①通常の労働者との間の待遇の異同：差別的取り扱いの禁止（パートタイム労働法第8条）、均等待遇の

⁴ 回答者の男性は70%が60歳以上であることに注意が必要である。

確保（パートタイム労働法第9条）、②待遇に関する納得性の向上（パートタイム労働法第13条）、③教育訓練（パートタイム労働法第10条）、④通常の労働者への転換の推進（パートタイム労働法第12条）、⑤パートタイム労働法の実効性の確保：事業主に対する報告徴収、勧告等（パートタイム労働法第16条）、紛争解決援助（パートタイム労働法第21条、22条）、⑥その他（税制、社会保険制度等関連制度）の6点を指摘している。

本節では上記の点から、教育訓練について注目する。まず、パートタイム労働者の教育訓練の現状についてみる。たとえば、厚生労働省（URL 5）では、「教育訓練の実施における事業所調査」において、「正社員」と「正社員以外」を比較している。それによれば、計画的なOJT（On-the-job-training）を実施している割合は、正社員が63.3%、正社員以外は30.1%である。また、OFF-JT（Off-the-job-training）を実施している割合は、正社員が75.4%、正社員以外が38.6%となっている。いずれも、正社員の方がその割合が高い。パートタイム労働者に対する教育訓練の機会は少ないが、とりわけ雇用保険制度における教育訓練に注目したい。正社員とパートタイム労働者では在職中の教育訓練の差に加えて、失業時に受けることができる教育訓練に差がある。「報告書」では、パートタイム労働者に対する教育訓練について、そのキャリア形成のために必要であることは認めつつも、企業の経営戦略との関わりから法律で一律に企業に義務づけることは困難であるとし、政策的なインセンティブを付与して誘導していくという方向が示されている。しかし、こうした教育訓練を受けることができるのはいずれも雇用保険に加入していた場合である。

2009年に雇用保険法が改正され、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化が図られた。具体的には、まず、雇用保険の適用範囲の拡大があげられる。これは、従来は、適用基準として、「1年以上」の雇用見込みがあることであったが、「6か月以上」の雇用見込みがあることへ変更された。また、受給要件の緩和や、給付日数の充実により、労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者への適用範囲が拡大した。雇用保険の適用範囲が拡大したことは失業中の所得保障および教育訓練の側面からも意義がある。雇用保険に一定年数以上加入していると、在職中にも教育訓練給付を受給することができ、正社員の多くは働きながら教育訓練給付を利用してスキルアップを図ることも可能である。また、失業時にもさまざまな公的教育訓練を受けることができる。しかし、パートタイム労働者で雇用保険に加入しているのは60.6%である。正社員の92.5%と比べて低い（URL 6）。すなわち、パートタイム労働者は、在職中も失業中も正社員であった労働者に比べると教育訓練の機会が限られてしまう。2011年、「求職者支援制度」が施行された。「求職者支援

制度」においては、雇用保険を受給できないもので、就職を希望し、支援を受けようとする者を対象に、職業訓練の実施ならびに職業訓練受講給付金が支給されている。

雇用保険制度の適用拡大を通じて、パートタイム労働者の失業における教育訓練制度のさらなる充実が必要ではないだろうか⁵。いずれにせよ、報告書での指摘は「2007年改正パートタイム労働法」以前からの継続課題であり、より実効性のある見直しが必要である。

一方、パートタイム労働者は多様化しつつある。「中高年の既婚女性」が中心ではあるが、若年者、高齢者に広がりを見せており、また、既婚女性の中でも彼女たちがパートタイム労働を選択する背景は一樣ではない。「パートタイム労働法」の強化やパートタイム労働者のみに焦点をあてた規制にとどまらず、パートタイム労働者の実態に即して、配偶者控除や社会保険料の負担のあり方など、税と社会保障制度の改正などとセットになる必要がある。2016年10月より、短時間労働者等への社会保険の適用拡大が実施された。実施の内容は、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、である。今後の企業、労働者の対応に注目する必要がある。

次に、2014年の改正について、その主な改正点を紹介する。

5. パートタイム労働法の改正の概要（2014年）

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（以下、「2014年改正パートタイム労働法」とする）が、2014年4月16日成立し、同月23日公布された。この「2014年改正パートタイム労働法」は、2015年4月1日から施行されている。今回の改正では、「短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる」とされている。改正については、2007年のパートタイム労働法の附則におかれた、施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づいたものである。

この法律の目的として、第1条では以下のように述べられている。

⁵ 非正規労働者の雇用保険の適用および求職者支援制度の課題については、金井（2016）参照。

第1条

この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

目的にもあるように、前回の改正から今回の改正に至る背景には、少子高齢化の進展、就業構造の変化などによる、短時間労働者の増加があげられる。ここで、「短時間労働者(パートタイム労働者)」の定義を第2条で確認する。

第2条

この法律において「短時間労働者」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(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

「短時間労働者」であるかどうかは、パートタイマー、アルバイト、契約社員など名称にかかわらず、第2条の要件にあてはまれば、適用される。

前回の改正では、パートタイム労働者の雇用管理の改善について評価する点もある一方、依然としてその待遇や労働条件については課題も残されており、今回の改正につながっている。厚生労働省(URL 7)によれば、2007年の法改正により、パートタイム労働者の雇用管理の改善について一定の効果があった。しかし、依然として、パートタイム労働者の待遇は必ずしもその働き・貢献に見合ったものとはなっておらず、仕事に対する不満や不安を持つものも多い状況にある、との認識を示す。そして、パートタイム労働者のより一層の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上が必要となっている、と今回の改正について説明している。

次に、2014年の改正のポイントについてみる⁶

2014年の改正では、ポイントは大きく3つに分けることができる。

- ① パートタイム労働者の均等・均等待遇の確保
- ② パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
- ③ パートタイム労働法の実効性の確保のための措置、である。

それぞれについて条文を交えながら紹介する。

① パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

これに関しては、2007年のパートタイム労働法の改正においても焦点となったが、今回の改正では、「短時間労働者の待遇の原則」の新設（第8条）、「通常の労働者と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者」の対象範囲の拡大（第9条）となった。

第8条では、「短時間労働者の待遇原則」として、以下のように規定されている。

第8条

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

2007年の改正では、通常の労働者と就業実態が同じ短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止規定が制定された。今回は、それをさらに拡大して、すべてのパートタイム労働者を対象としたものとなっている。

第9条では、通常の労働者と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大された。

⁶ 「2014年 改正パートタイム労働法」については、厚生労働省（URL 7）、ジュリスト（2015）、労働法令協会（2015）、阿部（2017）を参照。

第9条

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。

第9条では、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者であっても、職務の内容などが通常の労働者と同じ場合には、通常の労働者との差別的取り扱いが禁止されている。以前は、正社員と同視すべきパートタイム労働者の要件として、無期労働契約があったが、これが削除されている。

② パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

これについては、パートタイム労働者を雇い入れた時の事業主による説明義務の新設（第14条第1項）、パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設（第16条）があげられる。

第14条

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第9条から前条までの規定により措置を講ずるべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

第16条

事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

第 14 条において、パートタイム労働者を雇い入れた時には、事業主により雇用管理の改善措置の内容についての説明が義務づけられた。また、第 16 条では、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなった。

③ パートタイム労働法の実効性の確保のための措置

厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設（第 18 条第 2 項）、虚偽の報告などをした事業所に対する過料の新設（第 30 条）があげられる。

第 18 条

厚生労働大臣は、第 6 条第 1 項、第 9 条、第 11 条第 1 項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第 30 条

第 18 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

いずれも、勧告の実効性を高め、違反した場合の行政指導の実効性も図れるものである。

6. 小括

以上のように、成立当初から実効性について、その限界を指摘されてきた「パートタイム労働法」であるが、2014 年の改正により、「待遇の原則」（第 8 条）が新設されるなど、評価できる点が多い。

しかしながら、依然としてパートタイム労働をめぐるのは、①雇用条件の問題、②処遇格差の問題、③ジェンダー規範の問題が残されている。パートタイム労働の雇用条件が改善されるためには、まず、雇用として良好な機会であることが前提である。その上で、具体的な雇用条件の改善が求められる。正規労働者とパートタイム労働者の賃金格差については、「同一労働同一賃金」への取り組みが始まっており、その効果が期待される。他方、近年の労働力不足によりパートタイム労働者への労働需要は高まっているが、「雇い止め」など、不安定雇用という側面が解消されたわけではない。これは、パートタイム労働者の

みならず、非正規雇用者全体に共通の問題である。

今後、労働市場が流動化することは避けられないと考える。そうであれば、失業のリスクの高い労働者への政策的対応が必要である。とりわけ教育訓練の機会が少ない非正規労働者に対しては、公的な訓練の場と、生活保障が必要である。すなわち、職業訓練と生活保障がセットになった仕組みである。すでに、「第二のセーフティネット」として、「求職者支援制度」が存在している。しかし、制度が就労インセンティブ促進を重視しているという点から、その効果については課題も多い（金井 2016）。失業に直面した、パートタイム労働者を含む非正規労働者が、安心して次の仕事を探すことができる仕組みが必要である。

次に、ジェンダー規範も重要である。序章では、パートタイム労働を、多くの既婚女性が選択している背景には、ジェンダー規範が存在していると指摘した。現状では、パートタイム労働は、多くの既婚女性が「仕事と家事・育児」を両立させるための選択肢となっている⁷。本来、パートタイム労働（短時間労働）とは、男女労働者にとっての、働き方の選択肢のひとつである。それにもかかわらず、特定の属性の労働者が集中的に選択するのは、個人的な選択としてだけではなく、社会的な要因が関わっていると考える。それが、ジェンダーの規範であるといえよう。いうまでもなく、雇用条件の改善は重要な課題である。しかし、女性の多くがパートタイム労働にとどまり続けることで、女性の経済的自立が達成されず、さらには、パートタイム労働の待遇格差が改善されない要因にもつながりかねない。パートタイム労働がかかえる課題の解決には、ジェンダー平等政策が必要である。

では、具体的にはどのような政策が必要となるのであろうか。この問いに答えるためには、パートタイム労働が、どのような経緯で、女性のための選択肢となっていったのか、具体的に検討する必要がある。次章では、女性のパートタイム雇用の推移とその政策について、労働省（現厚生労働省）「婦人労働の実情」をてがかりに、1960年代から2010年までの50年間を振り返る。

⁷ ジェンダー規範と働き方については、4章で議論する。

第3章 既婚女性のパートタイム労働の推移—「婦人労働の実情」を題材として—

1. はじめに

近年、非正規雇用者の増大に伴い、さまざまな課題が注目されている。パートタイム労働は、主として既婚女性が仕事と家庭を両立させるための、あるいは、企業の雇用調整弁としての役割を担ってきた。

確かに、パートタイム労働は、さまざまな意味での調整役を果たしてきた。現在では、基幹的な労働力という役割さえ担っている。パートタイム労働が担ってきた役割は、時代によりその意味合いが異なっているのではないか。これが、本章の問題意識である。

労働省婦人少年局「婦人労働の実情」では、1967年版に初めて「パートタイマー」という言葉が、目次の中に登場する。当時、企業がパートタイム労働者を雇用する最大の理由は、「若年労働者の人手不足」であった。高度成長期以降、パートタイム労働者は、経済的な背景に影響を受けながら増加する。1980年代に入ると、女性の働き方に関する政策が、実施され始める。また、主としてスーパーなどで、パートタイム労働者の基幹化が進行する。パートタイム労働は、労働需要側のニーズの変化と、労働供給側である、既婚女性の働き方の変化を調整しながら、どのように変化してきたのだろうか。

本章では、1960年代から2010年までの、労働省婦人少年局「婦人労働の実情」をとりあげ、女性パートタイマーの推移と、パートタイム労働をめぐる政策の変化に着目する。そして、時代によりパートタイム労働の持つ意味合いが異なっていたことを示し、その特徴を明らかにする。

2. 年代ごとに見るパートタイム労働の推移

労働省婦人少年局「婦人労働の実情」⁸は、1952年が最初の発行年である。「婦人労働の実情」については、「動きつつある働く婦人の現状を統計的に明らかにするために編纂したもの」であるとしている（厚生労働省 1952：はしがき）。以下、「婦人労働の実情」を検討することにより、パートタイム労働の変遷を振り返る。

なお、パートタイム労働者の定義は調査により異なっている⁹。たとえば、①週就業時間が35時間未満の労働者（総務省「労働力調査」）、②1日の所定労働時間、又は1週の所定労働日数が当該事業所の一般労働者よりも短い従業員（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）、③1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週間の労働時間に比べて短い労働者（「パートタイム労働法」）、④就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者（総務省「就業構造基本調査」）、⑤常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者（「就業形態の多様化に関する総合実態調査」）、など複数の定義がある。本稿では、「婦人労働の実情」が主にとりあげている、「労働力調査」による定義①に従う。

2.1 1950年代から1960年代¹⁰ —パートタイム労働の出現—

女性労働者の生活

1955年から始まった高度成長期は日本の女性労働にも大きな影響を与えた。「女性の労働力率は、昔は高かった」という指摘を、いま一度確認する。たとえば、1952年版の「婦人労働の実情」によれば、女性就業者数は1,586万人であり、女性の生産年齢人口（14歳以上女性人口）の52%が就業していた。従業上の地位の内訳をみると、自営業主が13.4%、

⁸ 「婦人労働の実情」は、1993年より、「働く女性の実情」に名称変更をしている。1993年から1997年までは、労働省婦人局「働く女性の実情」、1998年から2004年までは、労働省女性局「女性労働白書」（2000年版からは、厚生労働省雇用均等児童家庭局）、2005年からは、21世紀職業財団「女性労働の分析」に、それぞれ所収されている。なお、本稿では、「婦人労働の実情」と「働く女性の実情」は、内容に継続性があることより、1993年以降についても、「婦人労働の実情」とする。

⁹ 大沢（1993）はパートタイマーが「身分」であると指摘している。すなわち、「日本のパートタイム雇用を研究しようとする、ただちにつきあたる障害がある。そもそもパートタイム雇用とはなにかを正確につかむことが困難なのだ」（大沢1993：79）とし、パートタイムについての複数の統計の定義の違いを指摘している。

¹⁰ 労働省婦人少年局（編）（1952）、労働省婦人少年局（編）（1953）、労働省婦人少年局（編）（1954）、労働省婦人少年局（編）（1955）、労働省婦人少年局（編）（1960）、労働省婦人少年局（編）（1965）、労働省婦人少年局（編）（1966）、労働省婦人少年局（編）（1967）、労働省婦人少年局（編）（1968）、労働省婦人少年局（編）（1969）、参照。

家族従業者が 62%、雇用者は 24.6%と、家族従業者が中心であった。

さらに、これを雇用者に焦点をあててみると、雇用者は 391 万人、雇用者総数に占める女性の割合は 28%であった。就業している産業としては、製造業がもっとも多く、157 万人であり、うち紡績業が全体の 75%と、当時の産業構造を反映している。

女性雇用者の平均年齢は 23.8 歳（男性 32.5 歳）、女性雇用者の 76%が 25 歳未満であり、勤続年数が 3.2 年（男性 6.6 年）と圧倒的に、若年未婚女性が中心であった。これは女性雇用者に占める有配偶者の割合が、12%であったことからわかる。こうした状況について、「家庭の主婦が安心して働くためには、家庭生活の合理化・職場施設や社会施設の拡充が必要」と指摘されている（労働省 1952：8）。

では実際に、雇用者はどのような生活を送っていたのだろうか。ここでは、労働省婦人少年局「婦人労働者並びに労働者家庭婦人の工場外生活時間調査」が引用されている。それによると、1950 年の雇用者の生活構造は、男女で大きな違いがある。女性の生活時間構造を中心にみれば、家事 2 時間 40 分（男性 33 分）、収入のため 9 時間 18 分（男性 9 時間 48 分）、交際教養娯楽 2 時間 27 分（男性 4 時間 1 分）、睡眠・食事・身支度など 9 時間 35 分（男性 9 時間 38 分）となっている。家事と収入のための合計時間を計算すれば、女性は 11 時間 58 分、男性は 10 時間 21 分となり、女性がより長時間働いている。また、女性雇用者の家事時間が、男性の 5 倍にあたることを指摘する。その結果として、「求人側は家事負担の重い家庭の主婦を避ける」と結論づけている（労働省 1952：7-10）。

収入のための時間が 9 時間を超えていたことからわかるように、「パートタイム（短時間労働）」という選択肢は、存在しない。すなわち、主婦のパートタイム労働者という発想はない。女性も、男性と同じ雇用労働者として、とらえられている。そのため、家事負担が大きい既婚女性は、企業からは避けられることを意味している。実際、夫がいる女性のうち職場で働いているものは、8.2%にすぎなかった。

このように、既婚女性の職場進出が進まない要因として、家事の負担、妊娠・出産の負担をあげている。また、既婚女性が、熟練労働者となる機会が少ないことも指摘している（労働省 1953:14-5）。当時は、女性労働者にも、男性労働者と同じような熟練を要求していたといえる。

ここまでみる限りでは、既婚女性が男性労働者と同じように期待されており、短時間就労やパートタイムということは選択肢として存在していない。では、既婚女性とパートタイム労働が結びつけられて考えられるのはいつからなのだろうか。

女性雇用者の特徴

1960年版「婦人労働の実情」においては、中高年齢層での就業難と、若年層の求人難が課題として取り上げられる（労働省 1960：はしがき）。この年の、女性就業者の従業上の地位別割合は、自営業主が15.3%、家族従業者が47.7%、雇用者が36.9%である。とくに、女性雇用者の増加が特徴とされている。また、女性雇用者数は601万人、雇用者総数に占める女性の割合は30.5%であった。産業別にみた女性雇用者の中心は製造業にあり、女性雇用者の52万人増のうち28万人が製造業であった。製造業で働く女性が、数と増加率の両方において、もっとも多くなった。これは、戦後初めてのことであった。なかでも、1959年は臨時工の比重が大きかったことも、特徴である（労働省 1960：19-23）。

この時代は、臨時工が大きな位置を占めており、既婚女性の働き方に一定の影響を与えていた（禿 2011）。就業者では、高年齢や既婚の女性が多く働いているが、雇用者では、若年未婚者が多い。たとえば、女性雇用者の平均年齢は26.3歳（男性32.8歳）であり、女性は勤続3年未満で54.4%が辞めている。配偶関係では、未婚者が全体の65%をしめ、若年未婚型を示していた（労働省 1960：28）。女性が学校を卒業後に、職場で働くことは珍しくなくなっている。しかし、その多くは結婚すると家庭に入る。こうした女性の働き方について、「このような働く婦人のあり方が男子と異なるさまざまな特性を生み出し、それがまた婦人の労働条件や、職場における地位などに大きな影響を及ぼしていることは見逃すことができません」と、女性が働く際の課題について言及している（労働省 1960：28）。

パートタイマーという言葉

他方、すでに女性パートタイマーの記述もみられる。「簡易職業紹介により家庭の主婦などを短時間雇用するいわゆるパートタイマーの女子」である（労働省 1960：48）。

1960年12月の調査から以下の指摘がなされる。女性パートタイマーの就職先は、「技能・半技能、単純技能職業」がもっとも多く48%を占めている。また、「書記的・販売的職業」が40%、「奉仕的職業（家政婦、掃除婦 雑役など）」が11%、「自由専門のおよび管理的職業」は0.3%であった。このように、パートタイマーの約半数が「技能・半技能、単純技能職業」に就いている。当時の求人難を背景に、「製造関連産業部門の企業がパートタイマーを常用工または臨時工の代用として採用している事情が意外に多い」と述べている

(労働省 1960 : 49)。

パートタイマーという言葉は、1954年、大丸百貨店が東京店を開店する際に使われた。この時、約250名のパートタイマーを採用したのが、女性パートタイマーの始まりである。具体的には、1日3時間以上、週6日勤務可能なものを対象として募集した。勤務時間については、4種類の勤務時間の中から選択できるようになっていた。短時間勤務、かつ、時間給制である。この点で、正社員とは全く異なる勤務条件の新しい働き方であった(筒井・山岡 1991 : 97)。

実際、1954年9月9日付、朝日新聞(東京 夕刊)の社会面の広告欄を見てみると、「お嬢様の 奥様の 三時間の百貨店勤め」「だいまる東京店 パートタイムの女子店員募集」という募集広告が掲載されている。ここで、「パートタイム」という言葉が初めて使われたことになる。そして、「お嬢様の 奥様の」というフレーズからも、若い女性および既婚女性を、その対象としていることがうかがえる。

しかし、現実には、応募者およそ70,00名のうち、採用されたパートタイマーの多くが20歳前後の若年層であった(筒井・山岡 1991 : 98)。

これは、現在のパートタイマーの属性とは異なっている。つまり、当初は、パートタイマーといえども、現在のような既婚女性の働き方とはならなかったのである。

人手不足と既婚女性

その後、高度成長期をへて、若年労働力不足が生じる。そこで、既婚女性が労働力として、改めて注目され始める。それは、「婦人労働の実情」の中でしきりと出てくる、「労働力給源の転換」という表現にあらわれる。さらに、女性の中高年齢層の就職難が、顕著になる。25歳以上はすでに「中年層」に属し、就職が困難となっていた。女性の求人は55%が24歳未満を対象としており、企業側は若年層を念頭においていた。しかし、進学率の上昇などにより、新規学卒者の採用が困難になるにつれて、既婚女性が注目されるようになる(労働省 1960 : 57)。

女性の就業率を年齢別にみると、19歳以下が高く、20~24歳、25~29歳では減少する。これについては、「労働市場では女子の25才以上はすでに中年層に属し、就業が困難であることを物語るもの」という。しかし、30歳以上では再び就職率が上昇し、35歳以上は、男性よりも高くなる。この要因は、男女での職種の違いにあると指摘する(労働省 1960 : 59)。男女の中年層の就業が困難であることと、女性は男性よりも、30歳以上の就職率の

状況が改善していることとの矛盾があらわれる。この矛盾は、その後の流れの中でどのように調整されたのだろうか。

1965年の「婦人労働の実情」のはしがきでは、労働市場の変化に対して、次のように述べている。すなわち、新卒労働市場の需給がひっ迫し、労働力不足が生じている。その結果、既婚女性の職場進出が進むが、女性は母性と家庭責任に関連する課題に直面している。既婚女性の雇用労働化は進んでいることから、女性労働について、社会も再認識する必要がある（労働省 1965：はしがき）。

ここでは、1965年において、すでに既婚女性の職場進出と、「母性と家庭責任」に現れる、女性労働者の特性について指摘している。さらに、「女子雇用者中、中高年齢層の割合が一層高まり、パートタイム雇用に対する関心が高まってきている」とパートタイム労働についても言及している（労働省 1965：1）。

1965年の女性雇用者数は873万人で、雇用者総数に占める女性の割合も31.4%と伸びている。従業上の地位別に見ても、雇用者が46.4%に上昇している。このように、就業者の中でも、雇用者が増加し、第三次産業の増勢も、ひきつづき高まってきていることが指摘されている。さらに、女性雇用者に占める中高年齢層も、約3人に1人にまで増加する。有配偶者も女性雇用者の35%をしめる。

こうした点については、「若い、未婚者というイメージは急速に変わりつつあり、職場に年齢的多様性があらわれてきている」とし、日本の女性雇用が欧米型に近づいているとする（労働省 1965：2）。女性の労働力率が高い欧米と比較しながら、日本の労働力不足を補うために、既婚女性に期待していることがうかがえる。中高年の既婚女性が注目されることで、パートタイマーへの下地が準備されてきた。

さらに、「女子雇用者の特性」の項目では、上述の中高年女性の職場進出とともに、「職業を一生の問題とする形があらわれている」と述べられている（労働省 1965：19）。ここで「職業を一生の問題とする形」とは、現在の継続就業型など、ライフスタイルの変化を意味するのではない。それは、働くことが結婚前の一時期に限られたものでなく、各自の条件にあわせて職場復帰し、生涯働くということの意味している。つまり、あくまでも、これまでの女性の雇用者としての働き方は「結婚するまで」であった。一生の中で、たびたび職業に直面する機会が増加してくる。しかし、依然として人生を通じて、雇用者となり、継続的に働くということは、念頭におかれていなかったといえる。実際、増加しているとはいえ、非農林業雇用者のうち、有配偶者の占める割合は35%であり、既婚者の中

で雇用者となるのは、まだ 15%にすぎなかった。

パートタイマーへの期待

しかし、「今後労働力給源としての家庭の主婦の重要性はますます増すものと推測される」、「労働力不足を補うための給源として家庭の主婦が注目されており」（労働省 1965：35）と、若年労働力不足の現状に対して、「家庭の主婦」への関心は高い。その上で、「これらの主婦の働きやすい型として労働時間の短いパートタイム制が雇用の中に定型化すると考えられる」（労働省 1965:36）と、パートタイマーの見通しが示される。

1965 年には、労働省婦人少年局により、8 大産業¹¹について「パートタイム雇用調査」が実施され、その結果が紹介されている。すなわち、労働力不足をカバーするために近年パートタイマーを雇用する事業所が増えてきている。しかし、女性パートタイマーを雇用している事業所は、調査対象事業所の 10.1%と、まだ少ないことを示す。また、製造業に限った調査ではあるが、1966 年に実施された「製造業における女子パートタイム雇用調査」も示されている¹²。それによれば、女性パートタイマーの年齢層は、35 歳から 39 歳層が 27.1%ともっとも高く、30 歳から 42 歳層で全体の 65%を占めている。配偶関係をみても、有夫者が 87.5%（未婚 2.4%）と大部分をしめ、死離別者をあわせるとほとんど既婚者であった。さらに子どもがいる者は 67%、その多くは小学生以上の児童であったことが示されている。このように、パートタイム労働が、既婚女性の働き方として形づくられつつあった。

ただし、パートタイム雇用の定義や定型がないことから、労働時間がフルタイマーとあまり差がないものも含まれていた。労働時間は、1 日 6~7 時間というのがもっとも多い（労働省 1965：49）。このように初期の段階から、労働時間がフルタイマーと、あまり差がないものも含まれていることが指摘されていることは、重要である。パートタイム労働は最初から短時間であったわけではない。産業により違いはあるにせよ、1 日 6~7 時間がかもっとも多い。これは、現在でも存在する、長時間のパートタイマーの特徴がみられるからである。また、労働時間の長さを考えると、仕事と家庭責任の両立という課題が生じると思われる。しかし、それをサポートするという制度や政策は見当たらない。いったいこの時代のパートタイマーはどのような存在であったのだろうか。

¹¹ 調査でとりあげられている 8 大産業とは、建設業、製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道業、サービス業である。

¹² これら 2 つの調査におけるパートタイマーは、「1 日、1 週あるいは 1 か月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者」とされている。

1967年版では、初めて「パートタイム女子雇用者」という言葉が目次に現れる。その項目では「最近の人手不足に対応して、パートタイマーとして就業する家庭の主婦が増加しており、パートタイム雇用が大きく脚光をあびてきた。」と、パートタイム労働を正面から取り扱い始めている（労働省 1967：21）。さらに、1969年版のはしがきでは、母性と家庭責任、女性労働者の就業に関する社会環境、など、女性労働に関する問題が注目されていることに言及している（労働省 1969：はしがき）。

女性労働者の問題が、かつての、男性と同様の期待をされる労働者から、母性と家庭責任をもつ婦人労働者の問題として、焦点があてられはじめたことは、この時代のひとつの特徴である。

多い内職希望者

また、1969年版では、「女子パートタイマー」という言葉に変わって、「短時間就労女子雇用者」という項目があがる。特に、注目したいのが、女性無業者の意識調査からの引用である。「就業構造基本調査」（1968年）によれば、女性無業者のうち何らかの仕事につきたいと希望している者は646万人、その希望する就業形態をみると197万人が「短時間勤務でやとわりたい」と望んでいる。「普通勤務でやとわりたい」と希望する者は73万人で、短時間勤務よりも少ない。では、もっとも希望者が多いのはどういう就業形態であるかという、「自宅で内職」であり、277万人であるという（労働省 1969：20-1）。

すなわち、現在よりも性別役割分業に対する考え方が、強固であった時代の調整策として、雇う側は短時間就業（パートタイム労働）に活路を見出していた。しかし、パートタイム労働といえども、実際の労働時間は長かった。そのため、既婚女性にとって、パートタイムであったとしても、働きに出るにはまだハードルが高かった。すなわち、この時代のパートタイム労働は、働き方として、現在のフルタイム労働に近い性格をもちえたものとして、存在していたのではないだろうか。そのため、仕事と家庭責任との両立を考えた場合は、かつての自営業主や家族従業者のように職住接近型で、自宅で仕事ができる内職を希望したと考えられる。

まとめ

1960年代は、さまざまな働き方が混在しており、徐々に、雇われて働くことへの実態が形成されていったと言える。具体的な特徴としては、①パートタイム労働が既婚女性の選択肢として形作られてきた時期であったこと、②パートタイム労働が、必ずしも短時間労働を意味していないこと、③女性の希望する就業形態としては、内職の希望者が多かったこと、があげられる。この時代は、労働需要側である、企業のニーズが中心となっていた。では、どのようにしてパートタイム労働が、既婚女性の間で、広く普及するようになるのだろうか。次に1970年代について検討する。

2.2 1970年代¹³ —パートタイム労働の定着—

パートタイマーの就業希望

1970年版「婦人労働の実情」では、「労働力調査特別調査」や「雇用動向調査」の結果を示しながら、「短時間就労女子雇用者」が、中高年層を中心に増加していると指摘する（労働省 1970：24）。

では、なぜ女性は短時間就業を希望するのだろうか。「労働力調査特別調査（1969年3月）」によると、女性無業者（1,899万人）のうち、何らかの仕事を就きたいと希望する者は22.9%（434万人）、その28.3%（123万人）が、「短時間勤務で雇われたい」と望んでいる¹⁴。短時間勤務を希望する理由として「育児などのため長時間家を留守にできないから」が全体の半数以上（53.2%）を占めており、ついで「余暇を活用したいから」（28.2%）、「手軽な仕事のがぞめるから」（7.3%）等となっている（労働省 1970：28）。つまり、無業者で就業意欲を持っているもののうち、約3割が、短時間就業を希望しており、その理由は育児などのためをあげている。これは、パートタイマーが、「短時間就業」を意味す

¹³ 労働省婦人少年局（編）（1970）、労働省婦人少年局（編）（1971）、労働省婦人少年局（編）（1972）、労働省婦人少年局（編）（1973）、労働省婦人少年局（編）（1974）、労働省婦人少年局（編）（1975）、労働省婦人少年局（編）（1976）、労働省婦人少年局（編）（1977）、労働省婦人少年局（編）（1978）、労働省婦人少年局（編）（1979）、参照。

¹⁴ 無業者とは「ふだん収入を得ることを目的とした仕事に従事していない者すなわち、ふだん仕事を全くしない者と、ときたま臨時的にしか仕事をしない者」であり、短時間勤務とは、「ここでは雇われたい勤務時間が1日6時間以下、または1日6時間をこえても1週34時間以下の仕事」をいう（労働省 1970：27）。

る中で、家庭責任との調整としての意味を持ち始めてきたと言えよう。

1971年版では、「女子パートタイム雇用調査」（1970年婦人少年局実施）を、とりあげている。それによれば、「女子パートタイマー¹⁵」を雇用している事業所は28.8%で、1967年調査時の15.9%に比べて割合が高まっていることが示される（労働省 1971：35）。産業により差はあるが、具体的には、医療業、製造業、卸売・小売業、金融保険業などで多い。さらに、女性パートタイマーを雇用している事業所では、女性雇用者のうち、パートタイマーの占める割合は全産業で12%程度となっている。産業別では、製造業14.4%、卸売・小売業12.4%、運輸通信業9.0%である（労働省 1971：3）。また、女性パートタイマーの44.1%が「組立、機械加工、検査」などの製造業に、36.1%は「包装荷造、清掃、雑役」などの単純作業に従事している。全体で見ると、「事務・販売・専門的職業」についているパートタイマーは少ないと指摘されている（労働省 1971：36）。

男女平等の視点の導入

1975年版のはしがきでは、「国際婦人年」についてふれている。以降の、「婦人労働の実情」においては、「国際婦人年」および、その後の「国内行動計画」などを意識して、「男女平等」の視点が強くなっていく。

就業形態の多様化の兆し

1973年の第一次オイル・ショックをうけて、雇用調整が実施された。一時休業や残業の規制も伴って、労働時間は短縮傾向が続く。女性雇用者も1,717万人と、1950年以降の増加傾向から一転し減少した。しかし、女性パートタイマーは増加傾向にあった。たとえば、「家庭婦人の職場進出の増大にともなって、近年、パートタイム就労の女子雇用者の増加が著しい」とあり、非農林業女性雇用者数を、週間就業時間別にみると、週35時間未満の短時間就業者数は、1974年では184万人となった。これは、1965年（42万人）の4倍以上の増加であり、この間の女性雇用者の増加率を、上まわる伸びを示している。その結果、雇用者中に占める比率をみると、1965年の5.3%から16%に上昇している。ちなみに、「就業構造基本調査」（1974年）によって、女性無業者の就業希望状況をみると、就業希望者（776万人）のうち、305万人（39%）が短時間で雇われたいと望んでいる。これは、1968

¹⁵ ここでは事業所における呼称、身分に関係なく、1日、1週あるいは1か月の所定労働時間が当該事業所の一般的な労働者より短い者をいう。

年（197万人・30%）、1971年（257万人・36%）に比べ、かなり増加している。さらに、短時間勤務を希望する者のうち、25～34歳層が40%を占める。次いで、35～44歳（28%）、15～24歳（15%）と、家事・育児の負担の大きい年齢層の者が多い。そして、「就労形態の多様化」について、述べている（労働省 1975：10）。すなわち、女性の就業パターンを、①短期未婚型、②継続就業型、③再就職型、④中高年新規参入型にわけている。この時代は、③再就職型、④中高年新規参入型を中心に、パートタイム労働の広がり結びつきながら、女性の働き方が大きく変化していったといえよう。女性の就業に関する法整備として、1972年には、「勤労婦人福祉法」が制定されている。

パートタイム雇用対策

この年の特徴として、新たに「パートタイム雇用対策」という項目が建てられた。ここでは、パートタイム労働に対する需要の増加と、既婚女性における供給の増加が指摘される。また、使用者側の雇用管理の問題、労働者側の就業意識の問題がみられるなどと、問題の所在も認識している。そのため、パートタイマーの「職業紹介体制の整備」をめざし、以下の5つについて述べている。

- (1) パートタイム求職者の多い主要公共職業安定所に、パートタイマー専門コーナーを設置すること、
- (2) 大都市における一般の利用に便利なターミナル等に設置している「ターミナル職業相談室」においてパートタイマーの職業紹介を行うこと、
- (3) パートタイム就労希望者に対して、家庭責任との両立を図りつつ、能力と適性を有効に発揮できるための指導及び講習会を開催すること、
- (4) 事業主に対して受け入れ態勢の整備及び労働条件の適正化の指導を行うこと、
- (5) 求職の「通信受付」、求人の「電話受付」を行うこと、の5点である。

家庭責任と働き方

男女平等の理念が、注目されている時期ではあったが、主として既婚女性のみが「家庭責任」を抱えながら、パートタイム労働を選択することに関する視点は薄い。「家庭責任」が女性にあることが、前提としてとらえられており、政策については、パートタイマーの職業紹介など需要側の立場に沿った形にとどまっている。もっとも、国民の意識として、性別役割分業が支持されていた。そのため、既婚女性がフルタイムで働くことを、当然と

はしていない。言いかえれば、フルタイムで働くのであれば「仕事も家庭責任も」である。

「家庭生活との調和のための主な措置」（労働省 1975:20）として、保育所や育児休業がとりあげられたのもこの年である。しかし、そこで果たす女性の役割は変化していない。こうした下での、女性が雇用される際の働き方は、やはり「短時間就業」、「パートタイム」となる。つまり、雇用されて働くということが、多くの場合には、フルタイムを意味しない。「勤労婦人福祉法」が「国および地方公共団体の勤労婦人の福祉に関する措置」であったように、フルタイムで「仕事と家庭責任」を果たせるための制度設計は、ごく少数の、限られた層に向けられている。したがって、それ以外の既婚女性が働こうとすれば、自らが労働時間を短縮するより他にない。1965年には9.6%であった短時間雇用者は1970年には12.2%へと増加する。

パートタイマー増加の背景

また、この時期の女性雇用者は、製造業が中心であったが、職種に変化がみられた時期でもあった。1976年版では、「Ⅱ 長期的に見た婦人労働の動き」のなかで、「製造業における男子の就業分野への女子の進出」についてとりあげている。それによれば、女性労働者の多い分野が、従来の製糸・紡績作業から、電気機械器具組立・修理作業、金属加工および一般機械組立・修理作業などへ変化した（労働省 1976:8-9）。その理由について、婦人少年局「女子労働者の就労状況の変化に関する調査」（1969年）により検討している。たとえば、男性が就いていた仕事に、女性を配置した割合は、製造業事業所の22%で、このうち18%までが生産現場へ女性を配置している。男性から女性へ変えた理由として、「男子の仕事の一部を分けて女子がやれるようにしたから」がもっとも多いが、その他「機械化等により女子でもできるようになったから」、「最近女子が能力的に向いていることがわかったため」、「男子が採用できないからその代替として」等が大きな理由としてあげられている。とりわけ、技能工生産工程作業では「機械化等により女子でもできるようになった」、「男子が採用できないからその代替として」、「女子の方が賃金がやすい」、などの理由が目立っている。ここから、かつては繊維工業で中心的に働いていた女性労働者が、同じ製造業の中でも、生産過程へのかかわり方が変化をして、男性労働者と代替されていく様子がうかがえる。

さらに、この時期は産業構造の転換期でもある。第3次産業の就業者数も伸び、パートタイマーの増加要因にも影響を及ぼしている。1979年版では、パートタイマーの増加要因

について述べられている。

需要側の要因として、第3次産業を中心に、繁閑に応じた雇用形態が必要とされていることが挙げられている。ここで、初めて労働需要の変化とパートタイマーの増加について言及される。これは産業構造の転換と密接に関わっており、その後のパートタイマーの質的变化にも、大きな影響を与えることとなる。さらに、パートタイマーの採用理由も、高度成長期とは異なってくる。高度成長期には「人手不足」、「若年労働者が採用できない」が主な理由であった。しかし、「雇用管理調査」（1979年）によると、パートタイム労働者の採用理由として、「人件費が割安となるため」をあげる企業がもっとも多いが、「1日の忙しい時間帯に対処するため」、「季節的繁忙のため」といった理由をあげる企業も増え、変化がみられる。

また、供給側の要因として、次のことをあげている。1979年に実施された商業労連の「パートタイマー・アンケート報告」から、以下の点を指摘する。すなわち、①女子パートタイマーの約70%が一般従業員への登用を希望していない。その理由としては、一般従業員になると「勤務時間が長いから」ということをあげる者が多いこと、②パートタイマーになった理由としては「勤務時間が自分の都合に合ったから」がもっとも多くなっていること、である。さらに、「就業構造基本調査」により、女性無業者の就職希望を「希望する仕事の形態別」に取り上げている。それによると、1968年には「家庭で内職をしたい」が、就業希望者中42.8%を占めもっとも多く、次いで「短時間勤務で雇われたい」（30.4%）、「ふつう勤務で雇われたい」（11.3%）となっていた。それが、1977年には「短時間勤務で雇われたい」が、375万人で倍近くに増加し、全体に占める割合も43.2%と高まっている。なお、「家庭で内職をしたい」は247万人（28.4%）、「ふつう勤務で雇われたい」は11万人（13.0%）となっている。1977年の、短時間勤務を希望する者を年齢階級別にみると、25～34歳層が39.5%を占め、次いで35～44歳層（27.2%）、15～24歳（14.5%）となっており、家事・育児の負担の大きい年齢層の者が多数を占めている（労働省 1979：11-3）。

以上より、この10年余りで、女性の希望就業形態が「内職」から「短時間就業」にかわったことがわかる。この背景として、内職に比べてパートタイム労働の賃金が高くなったこと、女性が外で働くことに対する考え方が変化してきたこと、パートタイムの求人数が多いこと、が考えられる。いずれにしても、女性が雇用されて働くことが定着し始めたと言えよう。

パートタイマーの労働条件

パートタイムの労働条件については、「終身雇用慣行が一般的である我が国の企業の中では、パートタイム就労は雇用が不安定であったり、賃金・その他の労働条件面で一般労働者と異なる取り扱いが行われる場合がある」と指摘されている。また、「パートタイム雇用対策」の項目では、「パートタイム雇用については、一時的雇用とみる傾向が事業主の間に根強いが、身分的な区分ではなく、短時間就労という1つの雇用形態であり、労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」との問題意識も見受けられる。そのうえで、パートタイマーの待遇改善をめざした政策の方向性が示される（労働省 1979：29-30）。

ここで重要な点は、「身分的な区分ではない」こと、「労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」こと、が明記されている点である。すなわち、パートタイマーが増加し、女性雇用者の多くを占める段階において、「労働時間以外はフルタイムの労働者と異ならない」と、「均等待遇」とも言いかえうる表現がなされていることである。もちろん、「婦人労働の実情」のなかで、「一般労働者と異なる取り扱いがある」という現実を認識しているものの、「身分ではない」と示していることは、重要である。

さらに、若年層の代替として、また、労働過程がME化されていく中で、未経験の者も含め、単純労働としてパートタイム労働が配置されるようになる。第一次オイル・ショックの影響で雇用調整が実施され、労働時間も短縮し、女性雇用者も減少したが、それとは対照的にパートタイマーは増加傾向を続ける。

注目される女性の雇用

高度成長期に比べると、企業側の採用理由も「人手不足」から、「コスト削減」や「パートにできる仕事だから」、「繁忙期の対応」という理由へと変化する。また、短時間勤務を希望する者の理由は、「育児などのため」が半数を超え、次に「余暇を活用したいから」と続く。

この時期は、女性にとって雇われて働くということと、家庭責任を果たすことが、課題として生じてくる。そして、性別役割分業を前提とした規範のもとで、短時間就業が家事・育児との両立手段としての意味合いを持つようになってきたといえよう。女性の家庭責任

については変わることなく、既婚女性がフルタイムで働くという選択肢は、依然として限られていた。

まとめ

1970年代は、①パートタイム労働が、質的にも量的にも変化と増加を続けた時期であること、②女性の働き方が、希望と現実の両面において「内職」から「短時間就業」へと変化したこと、③パートタイムに対する視点が、少なくとも表現上は「均等待遇」に近いものであったこと、が指摘できる。

この時代に、雇われて働くということは、一部の限られた女性を除いて、とりわけ、既婚女性の場合には、フルタイムで働くことを意味しない。「婦人労働の実情」で、保育所や育児休業が取り上げられてはいるものの、求められる女性の役割に、変化はみられない。その結果、仕事をするなら、家庭責任はおろそかにしないことが前提となる。そして、家庭責任を果たすために、多くの女性がパートタイムを選択する。さらに、公的な両立支援の政策は少ないため、フルタイムを選択することはむづかしい。こうして、労働供給側である既婚女性のニーズに沿いながら、パートタイム労働が広がっていったと言えよう。

2.3 1980年代¹⁶ —パートタイム労働の展開—

パートタイムの広がりと継続就業への関心

パートタイム労働者の量的な増加を受け、少しずつ雇用政策も拡充しはじめる。「婦人労働の実情」における、パートタイマーの、記述分量も増加してくる。また、1985年「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下、「男女雇用機会均等法」とする）が制定され、「女性の継続就業」にも関心がよせられる。

1980年の「短時間雇用者の状況」によれば、非農林業の女性の短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の雇用者）は236万人となった。産業別にみると、製造業、卸売業・小売業、サービス業での増加が大幅である（労働省 1980：5）。

他方、「勤労婦人対策の概況」のなかでは、最初に「雇用における男女平等」がとりあげ

¹⁶ 労働省婦人少年局（編）（1980）、労働省婦人少年局（編）（1981）、労働省婦人少年局（編）（1982）、労働省婦人少年局（編）（1983）、労働省婦人少年局（編）（1984）、労働省婦人少年局（編）（1985）、労働省婦人少年局（編）（1986）、労働省婦人少年局（編）（1987）、労働省婦人少年局（編）（1989）、を参照。

られる。女性労働者の著しい増加と役割の広がりに伴い、女性労働者の職場における処遇について、男女平等という視点からも、具体的な方針が示される（労働省 1980：26）。しかし、このなかにパートタイム労働に関する項目は見当たらない。

パートタイム労働対策と既婚女性

では、パートタイム労働については、どのような対策がなされていたのだろうか。具体的には、①労働条件等についての実態把握、②パートタイム労働者の保護と労働条件の向上を図り、企業の雇用体系の中に正しく位置づけられ、近代的パートタイム雇用が確立されるよう、労使をはじめ社会一般の指導、啓発、③労働関係諸法令は、パートタイム労働者に対しても、適用されることについての周知徹底、④労働条件の適正化、雇用管理の改善、職場環境の整備等の指導、⑤公共職業安定所に、パートタイム職業紹介を取り扱う窓口を設置するとともに、主要大都市にターミナル職業相談室を設け、パートタイム就労を希望する婦人に対する、適切な職業紹介、相談・指導、であった（労働省 1980：31）。

ここでは、短時間就労という形態について、処遇の適正化や労働条件の確保が記述されている。しかしその内容は、法令遵守と職業紹介に重点がおかれ、既婚女性が短時間雇用を選ぶ背景に関心は見られない。また、育児休業については、すでに 1970 年代の「婦人労働の実情」の中でも言及されていたが、継続就業との視点からも述べられるようになる。

たとえば、出産後に継続就業を希望していても、現実には育児のために退職する女性雇用者がいる。そのため、労働省は、育児休業の促進を図るための指導を行っていた。また、育児休業についても、その効果を指摘している（労働省 1980：34）。

これまであまり注目されなかった、「継続就業型」の女性雇用者にも関心が向けられている。そして、いったん離職すると、再就職が難しいという現状への対策として、育児休業制度を評価する。さらに、ライフサイクルと雇用労働については、以下のように述べられている。35 歳以上の女性雇用者の増加は、仕事を結婚までの短期間とする、従来女性の就業パターンが変化したものである。そして、この変化は、労働需要の増加、子どもの数の減少、家電製品の普及による家事の軽減、高学歴化など、女性の生活変化によって生じた、とする（労働省 1982：14）。

また、「結婚、出産、育児と雇用労働」という項目では、既婚女性の増加、育児が一段落したのちの、再就職者の増加を指摘する。さらに、「勤務を続ける者」も多くなっていると、就業形態の多様化にも言及する（労働省 1982：20）。

いずれも、35才以上の既婚女性の雇用者に着目し、仕事が結婚までの短期間であった時代から、就業形態の多様化が生じていることを認識している。しかし、既婚女性の中心的な働き方は、フルタイムの継続就業ではなく、パートタイム労働として、再就職するのが中心である。では、なぜ既婚女性は、依然として、パートタイマーとして働いているのだろうか。

既婚女性が働く理由

「労働力調査特別調査」(1981年)によって、パートタイマーと呼称されている女性の、就業理由が検討されている。それによると、「生活費を得るため」(60.3%)が過半数を占め、次いで「自分又は子供の学資を得る」(12.6%)、「余暇をいかす」(7.9%)の順になっている。また、「雇用動向調査」(1980年)によって、女性パートタイム労働者として入職した者の就業動機をみると、「家計の補助」(54.8%)が過半数を占め、「生活水準の向上」(15.4%)、「余暇の活用」(12.0%)の順になっている。これらより、「労働力調査特別調査」において、「生活費を得るため」として者の多くは、家計補助的であると思われる、と指摘する(労働省 1982:36)。

1970年代では、パートタイム労働は経済的な理由とともに、余暇活用の側面も一定の位置を占めていたが、1980年代では、多くが経済的な理由で働きに出ている。ただし、あくまで家計補助であり、彼女たち自身も、自分たちの就業形態を変えようとは思っていない。さらに、「就業構造基本調査」より、有配偶の女性有業者の就業内容が示される。そこでは、家庭との両立を図りながら、仕事を従として働くものが多い結果となっている。就業希望者が、希望する就業形態をみると、過半数が「パート・アルバイトの仕事をしたい」である。他に、約4分の1が「家庭で内職をしたい」であるが、「正規の職員・従業員として雇われたい」は少ない(労働省 1983:34-5)。すなわち、多くが「パート・アルバイト」、「内職」を希望しており、「正社員」を希望する者は少ない。

さらに、パートタイム労働者の増加については次のように示される。「仕事を従として働く主婦層のニーズと、パートタイム雇用機会の増大といった需要側の要因の適合が、主婦層の就業の増加をもたらす背景となっている」(労働省 1983:36)と、いずれも、既婚女性が家庭との両立を図りながら仕事をするについて焦点があてられており、仕事を従として働かざるをえないことに関する視点はない。

また、パートタイム労働に従事する女性の属性が、「労働力調査特別調査」(1981年)に

より紹介される。年齢別には35～44歳（43.2%）、45～54歳（23.2%）で、3分の2を占め、これに55歳以上（9.1%）を加えると35才以上の年齢層が4分の3に及ぶ。その割合は、女性雇用者全体（35才以上の割合は53.4%）よりも、かなり高い。配偶関係別にみると、有配偶者が85.9%と大部分を占めている。パートタイマーの中心は育児の負担が軽減された、家庭の主婦層となっている（労働省 1983：38）。

言いかえると、年齢も高く、仕事と育児との両立の問題も大きくは生じない条件下で、働きに出ているといえよう。ただし、当時のパートタイマーの労働時間は1日6時間、労働日数は1か月で22日と長い。すなわち、パートタイマーといえども、必ずしも「短時間」ではなく、かつ出勤日数も多いことがわかる。このように、1970年代までと比べると、パートタイム対策も実施されてきているが、労働時間、労働日数は、大きくは変わらない。それでも、子どもをもつ既婚女性が、パートタイム労働を選択するのは、先に見た経済的理由によるところが大きい。働きに出る必要にせまられているが、中高年齢層の主婦にとっては、家庭状況や年齢からみても、フルタイムで働くことは難しい。そのため、事実上、パートタイム労働しか選択肢が存在しない。また、主たる家計維持者ではなく、主婦として「家計補助」であるという側面も重要である。

女性有業者の生活時間

生活実態からみても、女性有業者の特徴が明らかにされる（労働省 1983：39）。1983年版には「女子労働者の生活時間」という項目が初めてたてられる。そこでは、総理府統計局「社会生活基本調査」（1981年）より、女性有業者の1日の生活行動について検討している（労働省 1983：50-1）。そして、短時間就業者は、仕事を減らした分を家事・育児時間にあてていることを指摘する。つまり、家事・育児のために仕事を減らしているのであり、パートタイム労働が、仕事と家庭の両立のための選択肢になっているといえる。

パートタイム労働対策

では、増加を続けるパートタイム労働者に対する対策としては何がなされてきたのか。「パートタイム労働対策」の項目からは、労働条件の確保として、「職業紹介、職業相談」やパートバンクの設置、さらに、大都市地域からの試行的な「雇入通知書」のモデル様式の策定、とされている（労働省 1983：61）。

他方、労働時間対策に力を入れ始めている時期でもあるが、「婦人の職業と家庭責任の両立を図るうえでも、労働時間短縮により労働環境の整備が進むことが望ましい」とし、労働時間短縮を主要な目標として掲げている（労働省 1983：62）。

ここまでみる限りでは「短時間就業」＝「家族的責任との両立」という視点は変化しておらず、実態もそれを裏付けている。既婚女性が働くとするれば、パートタイム労働が、現実的な選択となってくる。ただし、現在と比較すれば、ライフサイクルの違いからくる側面もみられる。たとえば、子どもの数が減ることで、育児期間が短縮される。また、平均寿命の伸長、家事負担の軽減により、40歳から44歳層が労働市場へ再び参入していることを指摘する（労働省 1984：20）。

既婚女性が、家庭責任を中心として生活を組み立て、その残余時間を仕事にふりわけるとすれば、性別役割規範を変える必要はない。この時代は、「仕事と家事・育児」において、性別役割規範に雇用労働を、適合させながら両立していたと考えられる。

女性の就業意識

女性の就業と育児についての問題意識はさらに続いて述べられている。たとえば、内閣総理大臣官房広報室「婦人の就業に関する世論調査」（1983年）を示し、「女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になると考えられること」として、「育児」をあげた者が65.1%でもっとも多い。また、年齢別では、若年齢層になるほど「育児」をあげた者が多いとし、「育児」と就業との関係を取りあげる（労働省 1984：43-4）。「女子が長く働き続けようとする場合」の「長く」が、継続就業型をあらわしているのか、再就職型をあらわしているのかが、明確ではないが、少なくとも、「女性が働くのは人生の一時期」という見方は変化しているといえよう。

女性パートタイム労働者の状況

1983年の、女性短時間雇用者の産業別割合は、卸売・小売業が最も多く（35.6%）、サービス業（27.8%）、製造業（22.2%）の3産業が中心となっている。1973年と比べると、産業構造の変化を反映して、製造業のウエイトが低下し、卸売・小売業、サービス業など第三次産業のウエイトが高くなっていることが示されている（労働省 1984：52-3）。産業構造の変化にともなって、パートタイム労働者が、第三次産業で多く働いていることが明らかである。

また、女性パートタイム労働者の平均年齢は41.7歳であり、一般労働者35.2歳に比べて約7歳高い。さらに、配偶関係については、有配偶者が85.9%と大部分を占めるなど、「女子パートタイム労働者は、35才以上の家庭の主婦がその主体を占めている」とある（労働省 1984：54）。

パートタイム労働者は、子どもの手が離れた既婚女性を中心に、第三次産業に従事しているのが、1980年代の特徴である。このように就業分野が変化しつつある中で、労働時間は変わったのだろうか。

1984年の「婦人労働の実情」では、以下の内容をあげている。労働省「雇用管理調査」（1983年）により、一日の所定労働時間については、「6～7時間未満」とするところが37.2%、次いで「7～8時間未満」が33.2%であり、6時間以上の企業が、4分の3を占める。女性パートタイマー（企業において、パートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者）の平常の週間就業時間は、「35～48時間」（47.7%）、「15～34時間」（45.2%）とある（労働省 1984：56）。

「常用パートタイム労働者」は、労働時間が6時間以上の企業が4分の3を占めている。しかし、総務庁統計局「労働力調査特別調査」（1981年3月）の結果からは、「15～34時間」の者も増加している。調査対象が異なっているため、単純な比較はできないが、少なくとも、労働者自身が回答している結果からは、文字通りの「短時間労働者」も増加しているといえよう。

「パートタイム労働対策要綱」の策定

1985年版では、女性労働力率の上昇について、出生率の低下、負債や追加所得の必要性について、初めて注目している（労働省 1985：29）。とくに、家計については項目としても取り上げられ、「40歳台における住宅ローン、教育費等の家計負担の増大が女子の就業率の上昇をうながしていると考えられる」と、女性の就業と家計補助の具体的な内容についてまとめている（労働省 1985：54-5）。

ところで、1984年に労働省は、「パートタイム労働対策要綱」を策定し、その中でパートタイマーを定義づけている（労働省 1985：56）。依然として、調査による定義の違いは存在するものの、「パートタイム労働対策要綱」が策定され、一定の定義づけが与えられた意義は大きい。

次に、パートタイム労働対策についてはどのようになっているのだろうか。項目とし

て「パートタイム労働対策の推進をはじめとする女子の就業パターンの多様化に応じた施策の推進」とされており、「女子の就業パターンの多様化」ということがあげられている。

「パートタイム労働対策の推進」としては、とりわけ、1984年12月に「パートタイム労働対策要綱」が策定されたことが重要であるとし、政策としては、これに基づき、①労働条件の確保、②職業紹介、雇用相談等、③パートタイム労働旬間の実施、を掲げている（労働省 1985：86-7）。パートタイム労働者が引き続き増加傾向にあることをふまえ、「パートタイム労働対策要綱」にそった対策である。特に、女性の家庭責任に関する視点は無い。

均等法の成立と2つの方向性

1986年版になると、「婦人労働の実情」にも少しずつ変化がみられる。「男女雇用機会均等法」が成立したことを踏まえ、女性雇用に関する施策も、これまで以上に、多様さが、求められることとなる。つまり、増加する従来からのパートタイマーと、男性と同等の働き方をする、正社員の2つの方向性が求められる。「婦人労働の実情」においても、「婦人労働の構造的変化」として詳細な分析がなされている。

パートタイム労働者の状況

また、「パートタイム労働者の就業の状況」についても詳しく述べられている。就業分野については、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」、「製造業」の3産業で86.5%を占めることをあげている（労働省 1986：70）。1975年に比べると、①産業構造の変化を反映して、製造業の割合が低下していること、②女性短時間雇用者が増加しており、特に卸売・小売業、飲食店で約3割を占めるまでになったこと、③第3次産業で働く者が6割を超えたことなど、第3次産業への参入について確認している（労働省 1986：71）。そして、35歳以上の者が8割近くを占めること、女性パートタイマーは、35才以上の家庭の主婦がその主体を占めていると、主婦パートタイマーの、さらなる増加についても指摘する（労働省 1986：72）。

婦人労働対策では、「婦人の地位向上」や、「男女雇用機会均等法」関連の施策が上位にあがってくる。パートタイム労働対策には変化がなく、「女子再雇用制度の普及促進」や「労働時間対策」が項目として継続しているにとどまる。

1988年版では、週間就業時間が、全体的に短くなっていることを示している（労働省

1988 : 37)。これは、第 3 次産業への就業者が増加したことや、労働時間短縮政策などが、その背景にあると考えられる。さらに、子どもをもつ有配偶女性有業者では、特にパート・アルバイトが増加していること、末子が小・中学生では雇用者に占めるパート・アルバイトの割合が過半数を占めていることを指摘する。他方、末子が乳幼児の場合はパート・アルバイトの割合は 3 割と低くなっている。末子が学校に入ると、パート・アルバイトとして働きに出ることがわかる（労働省 1988 : 69)。ここでも、子どもの年齢がある程度に達した後に、「家事・育児との両立」を図るために、パートタイムを選択していることを述べている。既婚女性にとっては、パートタイム労働＝家事・育児との両立の選択肢として認識されている。

パートタイム労働者の増加と家庭責任

パートタイム労働者が増えるにつれ、企業にとってもその重要性が増してくる。パートタイム労働対策として、「パートタイム労働者の特性に配慮した、パートタイム労働者の雇用・労務管理の適正化、その改善のための研究を行っている」（労働省 1988 : 79) とパートタイム労働者への、関心は高まっていることがわかる。

1989 年版では、「女子雇用者の就業形態」の特徴について、以下のように述べている。まず、非正規労働者の増加をとりあげ、契約・登録社員、派遣社員等、パートタイマー以外の働き方にも視点をひろげる。これらの実態を、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(1987 年) からみている。女性労働者の就業形態別構成比は、正社員が 70.1%、正社員以外の非正規労働者は 29.9%となっている。非正規労働者の合計を 100 とすると、その内訳はパートタイマーがもっとも多く、75.7%である。また、卸売・小売業、飲食店が 25.2%、製造業が 14.4%、サービス業が 13.7%と、これら 3 産業で、パートタイマーの占める割合が、際立って高くなっている。その中でも飲食店が 8.3%、飲食料点小売業が 45.1%と高い（労働省 1989 : 30)。

これらを総合すれば、パートタイマーの特徴として、①非正規労働者の中でもっとも多い雇用形態であり、②年齢は 30 歳以上が中心で、③ 3 つの産業に集中していることが示される。とくに、パートタイマーの年齢が 35 歳以上から 30 歳以上へと、年齢層が広がっていることも変化の一つといえる。

他方、「家庭との両立」というパートタイマーの位置づけには大きな変化はみられないが、「男女雇用機会均等法」を意識した記述が増えてくる。たとえば、「Ⅱ 女子の就業と家庭」

の前半では、家庭責任の多くを女子が負っている現状が、有配偶女子の就業継続を、困難にすると指摘する。また、後半では「女性差別撤廃条約」をふまえた「社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更すること」の重要性も認識している。しかし、「女子の就業と家庭」というタイトルからも明らかなように、理念としては男女の性別役割分業の変更があげられているが、具体的な部分では、就業形態と性別役割分業に関する議論に直接結びつくものは見受けられない。

他方、女性の就業パターンについては、女性のライフスタイルの変化を、追う形で提示される。すなわち、女性の就業パターンを、①結婚・出産・育児期も就業を継続する者（継続就業型）、②結婚・出産・育児等を理由としていったん就業を中断してその後再び就業する者（再就業型）、③結婚・出産・育児等を理由として仕事を辞め、そのまま就業しなくなるもの（非就業型）の3つに区分している（労働省 1989：41）。

さらに、有配偶女性の生活時間について、総務庁統計局「社会生活基本調査」（1986年）より紹介している。ここでは、女性の週間就業時間を、35時間以上と、35時間未満に区別して、女性の生活時間の使い方について紹介している（労働省 1989：50）。そして、週間就業時間が35時間未満の妻は、仕事を短縮した分を主として家事、育児、買い物の時間に当てているという傾向が示されている。これは、先に見た1983年版で紹介されていた傾向と、大きく変わりはない。また、夫（有業者）の生活時間配分について、妻の有業・無業による違いはみられないとする。つまり、依然として、男女間の性別役割分業は維持されている。

「Ⅲ 婦人労働対策の概況」に目を向ければ、①西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための啓発活動の展開、②雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進、女子労働者の出産・育児に関する環境条件の整備、③女子の就業に対する援助の推進、と続く。「男女雇用機会均等法」や行動計画をふまえて、「労働者の出産・育児に関する環境条件の整備」があがっていることは、その後の両立支援政策につながる端緒であるといえよう。

パートタイム労働対策の推進については、「パートタイム労働指針」の制定をうけてその内容が詳述されている。また、「総合的パートタイム労働対策」の推進も明示され労使への啓発指導が述べられる。

まとめ

以上、1980年代の「婦人労働の実情」について、パートタイム労働の概況と対策を中心にたどってきた。そこからは、①自営業・家族従業者が中心であった1960年代以降、既婚女性のパートタイマーが増加し、1980年代にはその割合が大きくなってきたこと、②しかしながら、パートタイム労働が「仕事と家庭責任」の両立のための、選択肢である側面は変化しないこと、③労働時間が短縮傾向にあること、④国際婦人年や男女雇用機会均等法の影響により、平等の概念を中心に、外部的要因にも影響されながら、フルタイム労働の正社員に焦点があたりはじめたこと、が確認できる。

1980年代後半は、パートタイム労働から、男女雇用機会均等法にそった、フルタイム労働への比重の変化がみられる。男女平等の理念と、差別的な取り扱いが残る現状との狭間で、均等政策が実施されていく。とりわけ、女性のフルタイム労働への注目と、様々な両立支援政策が展開されることとは対照的に、パートタイム労働対策については大きな変化はみられない。さらに、労働者派遣法が制定され、派遣労働者や契約社員を含む、非正規雇用者の問題が、取り扱われるようになる。

この時代は、ようやく未婚女性の継続就業にも焦点があたり、その働き方に変化がみられる。一方、既婚女性についてはパートタイム労働が中心であり続け、フルタイムとの待遇の差などについては、注目されることがなかった。また、女性の役割については、「仕事と家事・育児の両立」にのみ議論が集中する。長時間労働の傾向にあった、男性の家事・育児責任は理念にとどまり、実効性を持って変化をすることはなかったといえる。

また、フルタイム労働という働き方が、積極的な意味を持って女性の雇用形態に登場してくるが、それは、パートタイム労働という働き方とは、独立したものとなる。女性の多くは、ライフサイクルの中で、フルタイムとパートタイムと向き合う。しかし、その二つの選択肢は関連付けられることなく、別々に立ち上がってきたものだと考えられた。このことは、女性のフルタイム労働に対する政策とは対照的に、パートタイム労働政策が大きくは変わらないことに、つながっていたのではないだろうか。

2.4 1990年代¹⁷ —パートタイム労働の変容

女性雇用者の増大と労働力不足

1990年代に入っても、女性雇用者の増大傾向は続く。

「Ⅱ 女性がいきいきと働くための環境—現状と課題—」では、女性が出産・育児期に就業を中断することなく、働き続けるための環境整備が必要であるとする。そして、「継続就業型」の女性の働き方を中心に、「均等法」とのかかわりで正面から取り上げられている（労働省 1990：38）。ただし、女性の家庭責任が前提となっている。

この時期の特徴として、労働力不足があげられる（労働省 1990：41）。正社員のニーズも高まり、さらに「均等法」が追い風となって、女性の雇用へも影響を及ぼすこととなった。

少子化への関心

「晩婚化の進行と出生率の低下」も項目としてあがる。すなわち、女性の初婚年齢が1960年には24.4歳から、1989年には25.8歳と1.4年高くなったこと、1989年の合計特殊出生率が1.57と過去最低であることが指摘される（労働省 1990：45）。これまでも、文章中に「出生率の低下」について言及されることはあった。しかし、今回、晩婚化とともに、項目として、取り上げられている。他にも「少子化の原因」や「家族機能の変化」、「乳幼児の保育」、「保育所」など幅広く目配りされるようになる。「1.57ショック」を背景に、少子化がひとつの課題としてあらわれてくる。

均等法と女性正社員への期待

「均等法」施行後の、企業の雇用管理の変化については、26ページを割いており、「女性正社員」への関心の高さをうかがわせる。とりわけ、「働く女性の育児に関する今後の課題」のなかでは、若い子どもを持つ女性雇用者が、家庭責任と仕事との調和を図りながら

¹⁷ 労働省婦人少年局（編）（1990）、労働省婦人少年局（編）（1991）、労働省婦人少年局（編）（1992）、労働省婦人局（編）（1993）、労働省婦人局（編）（1994）、労働省婦人局（編）（1995）、労働省婦人局（編）（1996）、労働省婦人局（編）（1997）、労働省女性局（1998）、労働省女性局（1999）、参照。

働くために、また、女性労働力活用の側面からも、女性が働きやすい環境整備の必要性を指摘する（労働省 1990：83）。他方、「パートタイム労働対策の推進」については、パートバンク¹⁸における雇用労務相談の実施など、これまでの施策と比較して大きな変化はみられない。

再就職としてのパートタイム労働

1990年代に入り、共働き世帯（妻も夫も非農林業雇用者）は、年々増加し、典型的一般世帯の約3分の1を占めている（労働省 1991：1）。1991年版の「婦人労働の実情」では、「Ⅱ 女子の再就職とパートタイム労働」に、再就職と再雇用を中心に、かなりのページを割いている（労働省 1991：34-75）。そこでは、女性が再就職する際の、就業形態が多様化していることが述べられる。彼女たちの多くは、家庭責任を果たすため、パートタイムを選択している、と指摘する。その上で、パートタイム労働を、労働者側と企業側のニーズにあった「一つの好ましい就業形態」として評価する。同時に、パートタイム労働者とフルタイム労働者との労働条件の格差や、パートタイム労働者の基幹的労働への拡がりの対応などを、検討課題としてあげている（労働省 1991：34-5）。

さらに、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（1990年）より、女性がパートタイムで働いている理由を紹介する。すなわち、①自分の都合のよい時間に働きたいから（58.9%）、②勤務時間・日数を短くしたいから（31.7%）、③家事・育児の事情（23.1%）、の3つを示す。そして、④正社員として働ける会社がない（17.5%）から、「消極型の選択は少数となっている」と、パートタイム労働を選択する者の多くが、積極的な意思でパートタイムを選択していることを示す（労働省 1991：40）。

女性の希望するライフスタイル

ところで、この年代の女性のライフスタイルは、どのように変化したのだろうか。1991年度版では、以下のように述べられる。総理府「女性の就業に関する世論調査」の結果を示す。すなわち、①女性が生涯にわたる生活の中で就業のあり方として、もっとも望ましいと考える就業パターンは、「再就業」であること、②再就業するには、パートタイムで働くことが、もっとも多くなっていること、である（労働省 1991：61-2）。女性の就業

¹⁸ パートタイム労働の希望者を対象に、仕事を紹介している、職業安定機関。パートタイム労働に関する、雇用や労務管理に関する求人側の相談も受け付けている。

のあり方は、おおむね、希望と現実が一致していることがわかる。

変化するパートタイム労働と課題

他方、働き方の中身は少しずつ変化してくる。たとえば、就業分野をみると、製造業から第3次産業へとシフトしつつある。さらに、年齢構成も高まり、産業計では、1980年の3.3年から1990年の4.5年へと、勤続年数の長期化傾向が指摘されている（労働省 1991：62-3）。他方、1日当たりの所定内実労働時間数は6時間、実労働日数は1ヵ月あたり22日となっている。この点については、時系列ではあまり大きな変化はみられない。

「今後のパートタイム労働について」では、パートタイム労働が大きく変容していることが述べられる。変容の具体例として、スーパーにおける専門職制度や、紳士服・婦人服小売業の店長への抜擢などの事例をあげ、「専門的・技術的職務・管理的職務等従来パートタイム労働者があまり就いていなかった新たな就業分野への進出がみられるようになっていく」と指摘する（労働省 1991：69）。また、「パートタイム労働者の事業活動における役割を企業がどのように考えているか」をとりあげ、パートタイム労働者の基幹化を示す（労働省 1991：70）。

さらに、「まとめ」では、パートタイム労働者の仕事が多様化していることから、パートタイム労働者の雇用管理に注目する。そのうえで、女性の再就職やパートタイム労働をスムーズに行うためにも、「男女間の役割分担意識の是正等について社会全体が考えていく必要があると考えられる」と、「性別役割分担意識の是正等」の課題にふれる（労働省 1991：74-5）。

他方、「Ⅲ 婦人労働対策の概況」にある、「パートタイム労働対策の推進」では、「総合的パートタイム労働対策」の策定を中心にとりあげられている（労働省 1991：83-6）。パートタイム労働者に対する政策としては、主に労働条件の確保や雇用管理についての対策が中心である。フルタイム労働者については、「育児休業法」や「介護休業制度」が言及されている。それに対し、パートタイム労働者の、仕事と家庭責任の両立支援という視点はない。つまり、パートタイム労働は家庭責任を果たすために、自発的に選択された働き方であるとされる。しかし、選択の背景にある、性別役割規範についての問題意識はみられない。

パートタイム労働の状況

1992年版では、女性の短時間雇用者の増加と、平均勤続年数の長期化を指摘する。産業別では、平均勤続年数が4.6年となり、10年間で1.3年伸びている（労働省 1992：33-4）。また、女性パートタイム労働者の1日当たり所定内実労働時間数は5.9時間、月間実労働日数は21.2日である。産業別では、あまり大きな変化は見られない。さらに、所定内実労働時間をみると、5.5時間以上6.5時間未満の者（25.6%）がもっとも多く、全体の60%以上が6.5時間未満である（労働省 1992：34 数値の確認）。

パートタイム労働対策

「総合的パートタイム労働対策の推進」においては、以下の6つが掲げられている。すなわち、①パートタイム労働者の労働条件の確保、②パートタイム労働者の雇用の安定、③パートタイム労働者の雇用管理改善に向けての指導・援助、④パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進、⑤パートタイム労働者の能力開発の推進等、⑥パートタイム労働に関する啓発活動の実施、である（労働省 1992：89-92）。フルタイム労働者に対する、両立支援政策などの充実に比べて、パートタイム労働者の両立支援の側面はなく、雇用管理や能力開発に集中している。

女性雇用者の生活時間

1993年版では、女性労働者の仕事と家庭責任の配分について、総務庁統計局「社会生活基本調査」（1991年）により、女性雇用者（会社などの役員を除く）について、紹介している。特に、短時間就業層の、家事、育児、買い物時間の長さが、顕著であると指摘する。さらに、共働き夫婦においても、妻の家事負担が大きい状況が詳述される（労働省 1993：31-2）。

ここでは、生活時間に着目し、女性雇用者を、週間就業時間別に比較している点に、特徴がある。週間就業時間が、35時間未満の短時間労働者（パートタイム労働者）であっても、労働時間を短くした分を家事、育児、買い物時間へ振り分けていることがうかがえる。

パートタイム労働者の多様化

パートタイム労働に関する法律として、1993年「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム労働法」とする）」が制定された。これに関連して、1993

年版では、「Ⅱ パートタイム労働者の福祉の増進をめざして」がとりあげられている。パートタイム労働者の属性として、①主婦、②高齢者、③自らの趣味を生かせる生活領域を確保しつつも、専門的な仕事も手がけ、キャリアを形成しようとする者、などをあげ、パートタイム労働者の質的变化、多様化が描かれている（労働省 1993：40）。これまでの、家計補助を目的とした主婦だけではない、幅広い層を、念頭におくようになってきた。

また、勤続年数の伸びから、パートタイム労働が、「基幹的、恒常的」な労働力となりつつあることを指摘し、職種の拡がりを確認している。そして、需要側と供給側から、その要因を分析している。まず、パートタイマーを採用する理由が、かつての「人件費の削減」から、「業務面の必要性」や「人手の確保」へと、変化している点を指摘する。次に、供給側の要因として、パートタイム労働者の「多様化」を、キーワードとして展開する（労働省 1993：43-6）。さらに、「パートタイム労働者に対する雇用管理等」においても、「量から質への転換の時代」を強調しながら、企業側の、パートタイム労働者に対する、考え方の変化を示し、今後の活用を期待している。

基幹的労働力としてのパートタイム労働

「まとめ」においては、パートタイム労働が、これまでのような補助的労働と、同義語とみなされることを、改めるべきであるとする。また、パートタイム労働を、魅力ある良好な就業形態として確立すると、述べる。さらに、これまでのパートタイム労働のあり方を問い直し、家庭責任を担っている女性を、基幹的労働力としても、位置付けようという転換がみられる（労働省：1993：81-4）。

「均等法」をめぐっては、女性労働力の活用と、両立支援政策などの充実が打ち出されていた。しかし、同じように、女性労働力の基幹化をめざしながら、パートタイム労働者への、両立支援政策についての言及はない。パートタイム労働そのものが、「仕事と家庭責任」との両立の手段として位置づけられているといえよう。

女性の雇用者化と家庭責任

1994年版では、パートタイム労働者が大幅に増加し、「就業分野も拡大傾向にある」と、パートタイム労働の多様化、基幹化がさらに広がっていることが示される（労働省 1994：36）。

「Ⅱ 働く女性と家族」では、1994年が「国際家族年」であることを念頭に、「労働者が

職業生活と家族生活とを両立させつつ能力を発揮して働くための課題を探る」として、家族の変化、少子・高齢化社会と家族、有配偶女子雇用者の増加について述べている。とくに、女性の雇用者化を重視している（労働省 1994：42-4）。

「まとめ」においては、とくに既婚女性の、雇用者化に重点をおく。また、家事に対する女性の意識については、「家庭のこともおろそかにしないという意識を持つものが大部分である」と述べている（労働省 1994：74-5）。

ただし、ここでも、パートタイム労働者にたいするまなざしは、自らが望んで選択しているというものである。また、性別役割規範とのかかわりや、パートタイム労働者の夫についての言及はない。パートタイム対策としても、パートタイム労働者の能力発揮や、適正な労働条件の確保、福利厚生の実施などと、現状の改善策からひろがりを見せることはない（労働省 1994：77）。具体的なパート労働対策の推進においても、短時間労働者対策基本方針の策定やパートタイム労働法の施行などが中心である（労働省 1994：86）。

ひろがりを見せる非正規雇用

1995年版になると、パートタイム労働者だけではなく、「その他非正社員の就業の状況」として、派遣労働者、契約・登録社員、出向社員、臨時・日雇など、パートタイム労働者以外にも関心がよせられるようになった（労働省 1995：40）。また、「Ⅱ 均等法施行10年にみる女性雇用における状況の変化と今後の課題」では、均等法後の影響が大きく取り上げられた（労働省 1995：47-117）。さらに、「Ⅲ 働く女性に関する対策の概況」では、「職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」として、1995年6月に制定された、「育児・介護休業法」に重点をおいている。他方、「パートタイム労働対策の推進」の項目は、前年度と大きくはかわらず、パートタイム労働法を中心に描かれている（労働省 1995：118）。

1996年版では、「Ⅱ パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題」がテーマとしてとりあげられる。「はじめに」で、パートタイム労働者の基幹的・恒常的性格をふまえ、非正規雇用の多様化の背景について述べる（労働省 1996：36）。ここでも、非正規雇用者の対象を拡大し、パートタイム労働者のみならず、派遣労働者、契約社員を取り上げ、雇用管理のあり方について検討している。また、正社員との比較において、「フルタイムパート」について、検討されている（労働省 1996：73）。

さらに、雇用管理の重要性をふまえて、「高い資質と意欲を持つ労働者に対しては、その

処遇について、正規雇用者との均衡を考慮に入れつつ、パートタイム労働者の「意欲向上策」の必要性を示す（労働省 1996：96）。「フルタイムパート」については、その非自発性と、自身で生活を維持する者が多いことをふまえて、正規雇用と比較して、政策の必要性が描かれる。最後に、従来のパートタイム労働にみられたような、「仕事と家庭の両立」のための補助、あるいは、「単純・補助的」労働というのではない、これまでの非正規雇用観からの、転換ともいえる内容で結ばれている（労働省 1996：97）。

こうした傾向は、パートタイム労働が、集中的に検討されてきた 1980 年代までと比べると、大きな変化である。非正規雇用の多様化の流れの中で、パートタイム労働の位置づけは変化する。しかし、パートタイム労働者の記述が占める比重は低くなっていく。

仕事と家庭の両立支援

1997 年版では、「Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立のための課題」がとりあげられる。少子化・高齢化・核家族化の進行をふまえ、「育児や家族の介護は、労働者が就業を継続していくうえで大きな問題となっている」とし、少子・高齢化、核家族化など環境の変化を明らかにする。そして、育児や介護を担う労働者と、雇用する側の企業の実情をふまえ、職業生活と家庭生活との両立のための課題を探る（労働省 1997：34）。育児や介護の問題を「女性労働者」ではなく、男性を含む「労働者」の継続就業の問題とする。さらに、「男女がともに職業生活と家庭生活との両立を図っていくためには、特に男性については、職場中心の生活から家庭生活にも積極的に関わられるよう意識、働き方を含めた転換が求められる」（労働省 1997：57）と、ジェンダー平等への意識改革が示される。

しかし、「パートタイム労働対策の推進」としては、大きな変更はなく、ほぼ従来通りである（労働省 1996：93）。

依然として多い「再就職型」

1998 年版では、「Ⅱ 女性のライフコースと再就業」がとりあげられている。再就職後の就業形態が、さらに多様化しているとする。また、働く意欲をもちながらも労働市場には出てこない「潜在的労働力」にも注目している。

しかし、そこで取り上げられている事例は、①仕事と家庭の両立の負担が重いため女性は退職する、②育児を大事に考えている女性、③手伝ってもらえる親がいても育児負担は大きい、④女性は育児を第一に考え再就職型ライフコースを選ぶ、など、従来の価値観と

変化がみられない。「まとめ」においても、「継続就業型」よりは「再就職型」が多いことを指摘する。その背景として、「我が国の女性が、そのライフコースの中で、育児を最も大切なことと考えているためであり、その考え方は以前からほとんど変わっていない」をあげる（労働省 1998：106）。

ジェンダー平等の理念

1999年版では、「Ⅱ 大卒女性の就業意識と就業行動」に力点がおかれ、初めて大卒女性の就職についてとりあげられている。そして、高学歴女性の就業行動に着目して、「潜在的能力の高い高学歴女性」の継続就業や、再就職が難しい要因を明らかにしてきたと、テーマへの着目の理由があげられる（労働省 1999：97）。

また、「本来、家庭責任は男女を問わず担うもの」であり、就業環境の整備とともに、「結婚、出産後も就業を継続するためには、夫や家族の協力と理解が大きいことから、家庭においても、家事や育児などの負担が女性に偏ることのないように家族の共同で行われることが望まれる。」として、継続就業と、ジェンダー平等の理念が、初めて明確に示される。

まとめ

以上、1990年代のパートタイム労働について振り返ってきた。そこからは、①パートタイム労働者が量的な増加によって着目され、その性格として基幹化が指摘されること、②しかし、フルタイム労働の政策が「均等法」、「育児休業・介護休業」、「保育所」を中心に展開されてきたこととは異なり、パートタイム労働はつねに、家庭責任が前提とされており、その政策は雇用管理・労働需給政策が中心であったこと、③パートタイム労働とフルタイム労働は重なりをもって描かれることはなく、「均等法」に軸足をおいたフルタイム正社員と、「パートタイム労働法」が対象とするパートタイム労働者が、それぞれ別の根拠法と並行して捉えられていること、④仕事と家庭の両立は、継続就業者と再就職者にわけて描かれ、おもにフルタイムの継続就業者を中心にみすえられていること、が明らかになった。

次に、非正規化がますます加速する2000年代では、パートタイム労働はどのように描かれるのであろうか。

2.5 2000年代¹⁹ —非正規雇用の多様化

正規と非正規の均衡待遇

2000年版の当時は、バブル崩壊以降、景気が後退していた。とりわけ、入職者全体に占めるパートタイム労働者の比率が22.4%から29.9%へ上昇し、「入職のパート化」が進んだ。この傾向は、女性でより顕著であること、さらに学卒女性へもひろがっていることを示す（厚生労働省 2000：15-27）。

「Ⅱ 産業別に見た女性労働者の均等取扱い・活用状況と今後の課題」では、女性正社員に焦点があてられた。ただし、女性の非正社員のうちでもパートタイマーの割合がさらに進展していることも指摘している（厚生労働省 2000：48）

「まとめ」では、主に以下の4点を指摘する。すなわち、①女性の非正規労働者数が増加傾向にあること、②正規労働者中心の「均等取扱い」だけではなく、非正規労働者への目配りも必要なこと、③非正規の女性労働者の採用方針が、女性に対する差別とならないよう十分注意する必要があること、④パートタイム労働者と通常の労働者の「均衡待遇」が必要であることである。さらに、労使の話し合いのもと、「当事者が納得できる評価システムの構築が必要である」と結ぶ（厚生労働省 2000：92-3）。女性の非正規労働者の一層の増加に対して、女性雇用者間の「均等問題」が指摘される。

「女性の活用」とパートタイム労働

2001年版「女性労働白書—働く女性の実情—」では、主として、改正男女雇用機会均等法以降の、女性の活用について焦点があてられる。1999年4月1日に施行された「改正男女雇用機会均等法」が、女性の就業環境に与えた影響に注目している。以降の記述においても、女性の活用状況が中心となる（厚生労働省 2001：30）。

他方、「パートタイム労働者の状況」によれば、女性の短時間雇用者総数に占める割合は、卸売り・小売業、飲食店が37.2%、サービス業が34.4%、製造業は15.2%である。また、所定内実労働時間は5.6時間である（厚生労働省 2001：34-7）。1990年代から比べると、

¹⁹ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2000）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2001）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2002）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2003）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2004）、21世紀職業財団（2005）、21世紀職業財団（2006）、21世紀職業財団（2007）、21世紀職業財団（2008）、21世紀職業財団（2009）、21世紀職業財団（2010）、参照。

雇用者に占める、短時間雇用者の割合が高くなったこと、サービス化の進展、所定内実労働時間の減少傾向を指摘している。

課題としてのM字型曲線

「Ⅱ 仕事と子育ての両立」では42ページから103ページまで約60ページを割いている。まず、年齢階級別労働力率曲線がM字型を描いていることを課題として示す。そして、「少子・高齢化が進行する中で、仕事と子育ての両立の負担感を軽減し女性の就業意欲を十分生かすことは、経済社会の活力を維持するうえでも重要である」と、「少子・高齢化」、「経済社会の活力」がM字型曲線に関連する問題意識として述べられるようになる（厚生労働省 2001：43）。

パートタイム労働と家族的責任

パートタイム労働については、35～39歳層において、「再就職層のパートタイム化」が進行しているとし、この年齢層に注目した分析が続く。それによれば、①労働市場へ再参入しはじめるものが多いこと、②既婚女性の労働力率は比較的高い水準で推移していること、③35時間未満の短時間就業者の割合は急速に高まっており、パートタイム労働者化が進んでいること、が指摘されている（厚生労働省 2001：49）。いずれも、M字型カーブとの関連で言及されている。

女性の就業形態とM字型カーブについては、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が、男女ともに多いものの、「子どもができて職業を続ける方がよい」との意識は上昇していることをあげ、女性が働き続けることに対する社会の意識は大きく変化していると変化の兆しを指摘する。そして、「就業パターンの理想・現実とともに再就職型」と述べる（厚生労働省 2001：49-51）。

「再就職の状況」については、パートタイム労働が中心であり、正社員としての再就職は厳しいことにもふれている（厚生労働省 2001：54）。ここでは、再就職＝パートタイム労働という選択が、現状として認識されている一方で、「正社員として再就職する」という、これまではあまり焦点が当てられなかった側面にも注目している。

また、「女性のパートタイム労働者に自ら進んで『非正社員』になったのか」という質問に対して、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず非正社員になった」が26.8%、「自分から希望して非正社員になった」が61.6%となっている。さらに、「自分から希望して非正社

員になった」であっても、「育児・家事・介護の負担がなかったら正社員を希望した」は、年齢合計で 42.2%となっている。とりわけ、幼い子どもがいる層である 30～34 歳では 55.6%と、もっとも高く、さらに 35～44 歳でも 50%近くとなっているなど、「子育て等との両立のためにパートタイム就労を選択している状況もみられる」とある（厚生労働省 2001：55）。

ここまでの記述からは、パートタイムという形での再就職が、家事・育児との両立のための、すなわち、性別役割規範の調整の側面をもっていることが示されるといえよう。

これまでは、既婚女性のパートタイム就業は「自発的選択」であることから、その背後にある性別役割規範に焦点があてられることは少なかった。しかし、この年の記述では、育児を中心とした家族的責任とパートタイム労働を並列し、課題としている。これは、少子化の影響が大きいと考えられる。たとえば、少子化の進行を前提に、将来の労働力不足への対応について述べる。女性の就業意欲を生かし、能力が発揮できる環境整備の必要性である。さらに、能力開発や就業希望との関係において、短時間就業の選択についても、年収やキャリア継続の視点から、課題とされている（厚生労働省 2001：98－9）。

男女労働者の家庭責任

1990 年代後半以降、とくに均等法の影響もあり、男女労働者で家庭責任を担うという記述が増えてくる。具体的に見ると、「子育て期にあたる 30 歳代男性の就業時間が最も長い反面、女性は働きたくても働いていない者、短時間就業で子育てとの両立を図っている者が多い。30 歳代という重要なキャリア形成期に就業面で男女の大きな差は、将来のさらに大きな格差の原因ともなる」と就業形態による格差にも言及する。（厚生労働省 2001:99）。

さらに、男性の長時間就業を課題としながら、柔軟な働き方を重視し、ワーク・シェアリングについても言及する（厚生労働省 2001：100）。これは当時、日本においてもワーク・シェアリングの議論が活発であったことによるであろう。また、2001 年 6 月「仕事と子育ての両立支援策について」が閣議決定され、両立支援の充実を早急に実施することが明確になっていることもあげられる。

男性の育児分担については何度も繰り返され強調される。まず、男性の育児に関する意識の変化と、子育て期の男性の長時間労働の現状を指摘し、女性が家庭責任をより重く担っているとする。その上で、「子育てをどう分担するのかは夫婦の価値観の問題であるが、特に子育て期の女性に偏る家庭責任の分担、仕事の面における女性の能力発揮さらに子ど

もの健全な発達のためには、父親である男性もパートナーとしての時間を重視し、そして家庭生活に責任を果たすことが求められている」、としたうえで、男性の育児休業の取得促進についても述べる（厚生労働省 2001：101-2）。こうした背景としても、少子化の影響が大きいと考えられる。女性の働き方として、継続就業が増えたため、男性の育児参加を求める必要性が出てきたと思われる。

再就職への支援

では、再就職組の中心であるパートタイム労働者については、どのような施策が展望されているのであろうか。再就職への支援として、子育て後に労働市場へ再参入している女性に対する、再就職支援の必要性を述べる。具体的な支援体制として、情報提供や職業能力の取得などである（厚生労働省 2001：102）。ただし、ここで示されている再就職とは、パートタイム労働よりも、正社員としての再就職に焦点が当てられている。

ジェンダー平等への視点

男性も女性と家族的責任を分担しつつ、仕事とのバランスを保つことが求められるが、それには性別役割規範の変更が必要になる。これまで、こうした点については「個人の問題」として、言及されてこなかったが、2001年の「婦人労働の実情」では、踏み込んだ記述がみられる。

たとえば、「男女が仕事と子育てをバランスよく両立するためには、固定的な性別役割分担を解消し、男女がともに仕事や家族に対する責任を担うことのできる社会を形成することが最も重要である」とする。さらに、社会における制度や慣行の中での、性別役割分業の存在を指摘し、男女共同参画の視点から、その見直しを検討していくことが重要であるとする（厚生労働省 2001：103）。初めてともいえる、性別役割分担に関する長い記述がなされている。また、2001年には「育児・介護休業法」が改正された。これについては、法律の背景に少子・高齢化が大きく存在していることに言及し、さらに、育児に加えて介護との両立にも重点がおかれる（厚生労働省 2001：107-8）。

パートタイム労働対策

では、「パートタイム労働対策の推進」では何が実施されたのであろうか。基本的には、「パートタイム労働法」及び「指針」等の周知徹底を中心とした施策であり、これまでと大きな変化はみられない。ただし、「パートタイム労働研究会の開催」という新しい項目があげられ、パートタイム労働法の改正に向けた議論が始まったことが示される（厚生労働省 2001：115）。

多様な就業形態と非正規用の拡大

2002年版は、「多様な就業形態」と「非正規雇用の拡大」を中心に、「Ⅱ 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題」がテーマとしてとりあげられる。「はじめに」では、パートタイム労働者の増加と、基幹化について述べる。そして、「就業形態の多様化」について、従来のパートタイム労働だけではなく、派遣労働や契約社員、在宅就業など、広い範囲を視野に入れて言及する（厚生労働省 2002：27）。

また、「社会・経済環境の変化と女性の就業」では、「少子高齢化の進展」をとりあげている。そこでは、高齢社会がもたらす影響について注目する。そして、医療・福祉分野におけるパートタイム雇用者等の労働需要の増加をあげる。また、介護問題が女性の継続就業に与えるマイナスの影響についても指摘する（厚生労働省 2002：28）。

さらに、日本経済の活力維持と、労働力不足との関連から、「女性、若者、高齢者を含め、働く意欲と能力を有する者が存分にその持てる力を発揮できるような社会システムにしていくことが課題となっている」と、する（厚生労働省 2002：29）。以降、「経済活力」、「日本経済の成長」などが、たびたび出てくるようになる。

次の「女性の働き方の変化」では、ふたたび女性の労働力率曲線のM字型に注目している。とくに、「M字型カーブの右肩を支える女性パートタイム労働者」として、1992年、1997年、2001年のいずれも、M字型の右肩部分は主にパート・アルバイトにより支えられていると指摘する（厚生労働省 2002：38）。また、近年の特徴として、若年者の非正規化、男性の非正規率についてもふれられている。徐々に既婚女性にとってのパートタイム労働、非正規化だけではなく、幅広い年齢層における非正規化についても関心が向けられるようになっていくといえよう。

女性が希望する働き方

こうした、就業形態の多様化についての、女性の意識が次の項目で示される。「女性の職業に対する意識」では、雇用されて働くということが抱える問題が明示されている（厚生労働省 2002：43）。そして、女性の働き方の希望として、特に現在パートタイム労働者や専業主婦で子育てをしている女性の意識からみる限り、子どもが小学校に入学するまでは短時間勤務や在宅就業で働くことを希望する者が少なくない、とされる（厚生労働省 2002：45）。幼い子どもを持つ女性が、パートタイム労働を選択するという現状を指摘する。

男女とも両立志向へ

こうした課題に対しては、項目の「男女とも両立志向へ」のなかで、女性の職業意識の変化をあげる。また、男性も意識が変化していることを述べる、そして、「男女とも仕事と家庭の両立を図ることができるライフスタイルへのニーズが高まりつつあるとみられる」と展望する。ここから、「就業形態の多様化と女性労働者」へと項目が続くが、「就業形態の多様化」にともなう生じ得る労働問題ではなく、「それぞれの就業形態での能力発揮」に課題の焦点があてられている。

とりわけ、小項目としてあげられている「男性に比べて専門性の高い分野での就業は少ない」では、男女の就業分野・職種についてその差を指摘している（厚生労働省 2002：58-9）。しかし、その要因については言及することなく、後にでてくる「まとめ」のなかで、一連の差が、男女の格差となって現れていると述べているにとどまる。また、本文中では、パートタイム労働者の基幹化について、具体的な数値をあげて言及しているが、いずれも能力発揮の方向性が中心となっている。

不本意パートへの注目

また、「それぞれの就業形態についての選択理由は就業特性の違いが反映され、様々である」として、以下のように紹介する。パートタイム労働については、男女ともその選択理由では、「都合の良い時間（日）に働きたいから」がもっとも多い。また、女性は時間の融通性を重視する傾向が強く、次に多いのは「勤務時間・日数が短いから」となっている。

しかし、「正社員として働ける会社がないから」という理由が、1995年から2001年にかけて増加しており、これをあげるものは女性で約2割となっている。さらに、年齢階級別に見ると、女性については30歳代では「家事・育児の事情で正社員として働けないから」

とする者は、4割近くにのぼる。他方、45～54歳層では「正社員として働ける会社がないから」とする者の割合が上昇し、3割弱となっている（厚生労働省 2002：63）。以上をふまえて、育児期に正社員として働くことが難しいこと、中高年になって正社員となることが難しいこと、から、「消極的理由」でパートタイム労働を選択する女性について、注目するようになる。

男女の働き方と少子化

「まとめ」においては、少子高齢化の進展と女性の活躍について述べる。女性の活躍が日本社会の活力のためにも重要であるとする。そして、「資源に乏しい日本で唯一潤沢であったはずの人的資源。その半分を構成する女性の能力が存分に発揮できるかどうかは、今後の日本の将来を大きく左右することになると思われる。」（厚生労働省 2002：83）と、「少子高齢化」における「人的資源」の重要な役割を、女性の労働力や女性の能力発揮にゆだねている。

「Ⅲ 働く女性に関する対策の概況」でも中心は「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進」であり、「職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」である。とくに、「少子化対策プラスワン」を踏まえ、「子どもを安心して産み育てる環境づくりに向けた取組を積極的に推進している」と、少子化対策と男女の働き方について明確に関連づけて目標を定めている（厚生労働省 2002：89）。

「パートタイム労働対策の推進」では、従来と同様の方針に加えて、「今後のパートタイム労働対策のあり方に関する検討」として、「今後のパートタイム労働対策のあり方について、労働政策審議会雇用均等部会において公労使による検討が行われている」と述べるにとどまっている（厚生労働省 2002：92-5）。

均等法と継続就業への期待

2003年版になると、「Ⅱ 均等法と労働環境の変化～世代別に見た女性の就業実態の変化～」がとりあげられる。焦点はさらに均等法、正社員へと当てられるようになり、女性正社員に関する記述が細かくなっていく。そうしたなかで、パートタイム労働者の状況は、女性雇用者に占める短時間雇用者の割合が、初めて4割を超えることとなったが、特別の記述はみあたらない。

さらに、女性の就業に関する課題として、M字型の底の部分がとりあげられる（厚生労働省 2002：92-5）。

働省 2003 : 33)。しかし、2002 年にみられたようなM字型の右肩の層には関心はなく、「M字型カーブの解消」（厚生労働省 2003 : 39）と、継続就業が求められている。

一方、パートタイム雇用に関する記述は、「若い世代の女性ほど進む新規学卒者のパートタイム就職」という項目の中でみられる。そこでは、新規学卒者についても、パートタイムでの入職者の割合が上昇していることをふまえ、若年者、新規学卒者のパート化が取り上げられ注目される。

さらに、これまでの、女性の「再就職型」のライフスタイルに、変化の兆しがみられるとして、「就業をライフスタイルの中で積極的に位置づけて考える女性が若い世代ほど増えてきている」と女性の意識の変化も指摘する（厚生労働省 2003 : 54 - 7）。いずれにしても、2003 年は、均等法以降の変化という観点から検討されており、パートタイム雇用への言及は限られている。

他方、若年者のパートタイム化により、パートタイム雇用がこれまで既に抱えてきた課題が、処遇格差だけではなく、教育訓練も視野に入れて、明確に言及されている（厚生労働省 2003 : 108）。

パートタイム労働の課題と世代間格差

こうした記述からは、世代により、パートタイム雇用の抱える課題の力点が異なるように感じる。たとえば、「パートタイム労働者とフルタイム労働者の処遇の均衡の推進」については、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇が「いずれの年代層についても必要である」とする。他方、教育訓練については、若い世代、とりわけ、新規学卒者をとりあげている（厚生労働省 2003 : 107）。

確かに、すべての世代に対して、均衡処遇についてパートタイム労働法と関連させながら指摘している。しかし、キャリア形成や能力開発の言及は若年者が対象となっている。同じパートタイム労働の課題であっても、若年者にはより広い問題として取り扱っているといえる。逆に言えば、パートタイム雇用が抱える問題が、若年者が増加してはじめて、従来にはみられなかった多くの側面から、「課題」として扱われるようになったと言えよう。

最後の「Ⅲ 働く女性に関する対策の概況」では、「パートタイム労働対策の推進」では、パートタイム労働法に基づいた指導、政策が示されている（厚生労働省 2003 : 119）。

継続就業への力点

2004年版でも、就業継続への期待が続く。再度、M字型の底上げと継続就業が、主要テーマとされる。しかし、女性の潜在就業希望が実現するためには不可欠である、性別役割規範への言及はみあたらない。また、パートタイム労働については、女性の継続就業との関連から言及している。

パートタイム労働の問題化

「女性の就業実態」で描かれる「就業と雇用形態」では、「進む雇用形態の多様化と女性の就労パターン」として次のように述べられる。①女性の雇用者化が進展しているが、それは、雇用形態の多様化を伴っていること、②若年層においてもパートタイム労働者は増加していること、③このことは、正社員で働いたことがない女性労働者が若い世代に登場しつつあることを意味すること、④これまでの「再就職型」のライフスタイルが変化しつつあること、の4点である（厚生労働省 2004：66）。すなわち、これまでの「パートタイマー＝既婚女性」から若年者へ変化も広がっている。この側面は、雇用形態の多様化として重要な問題提起である。しかし、これほどまでに、女性の継続就業、あるいは、若年労働者の非正規化が注目される背景には何があるのだろうか。

パートタイム労働の処遇と両立支援

「まとめ」では、人口減少と労働力人口の減少の見込みを示している。そして、「活力ある社会」であるためには、「女性の就労に注目が集まってきている」と、女性の就業と労働力の確保が結びつく。また、女性の育児期の就業が、依然として、厳しい状況にあるとする（厚生労働省 2004：115）とする。

これまでは、この厳しさゆえに、主に既婚女性がパートタイム労働を選択したと述べられてきた。しかし、ここでとりあげられるパートタイム労働は、これまでの描き方とは異なってくる。たとえば、「女性の就業希望を実現する」ために必要なこととして、イギリスやオランダの例を挙げながら、勤務時間の柔軟化、継続就業のためのパートタイム労働の機会の創出が例示される（厚生労働省 2004：116）。

いうまでもなく、オランダなどヨーロッパ諸国のパートタイム労働と、日本のパートタイム労働は異なっている。その点についてはどう考えられているのか。

日本との共通点として、女性の就業率の上昇と、女性の登用が同時進行した点をあげて

いる。さらに、「男女の均等な待遇と公正な人事評価の徹底」や「労働時間面を含めた両立支援策は均等処遇と同時に進められることが必要」と、「男女均等な待遇」が両立支援策と同時に述べられている（厚生労働省 2004：116）。しかし、「男女均等な待遇」とパートタイム労働者との直接的な関連はみつけにくい。

いずれにしても、2000年代に入ってから、少子化・労働力人口の不足を背景に、女性の継続就業が中心的な課題となる。そして、パートタイム雇用の現状と課題についての言及は、その文脈においてのみ扱われるようになったといえる。

注目される団塊の世代

2005年の短時間労働者の就業状況として、「短時間雇用者数はすべての規模で増加している」ことをあげている。女性短時間雇用者の主要産業として、「卸売・小売業」（女性の短時間雇用者総数に占める割合は27.2%）がもっとも多く、次いで「サービス業（他に分類されない者）」（同15.5%）、「医療、福祉」（同15.4%）、「製造業」（同11.6%）となっており、これら4産業で70%近くを占めている（厚生労働省 2005：25）。産業として、「医療、福祉」もその割合を伸ばしており、主要産業が変化しつつある。

ところで、Ⅱでは「団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識」をテーマとしてとりあげている。ここで中高年女性とは45歳以上を指している。これまでのM字型の底への注目とは異なり、中高年期の、人口ボリュームが大きい層の、労働市場へ再参入に着目している。日本の人口が、減少局面に入りつつあるとし、「これまではM字型の底の問題については関心が高かったものの中高年期の女性の働き方については必ずしも十分な分析はなされてこなかった」と振り返る（厚生労働省 2005：28）。

また、中高年齢層の雇用者割合の上昇をうけ、労働力人口の担い手としての期待もみえる（厚生労働省 2005：32）。中高年女性の就業に関しては、さまざまな視点からまとめているが、パートタイム労働を正面から取り上げているわけではない。

「まとめ」では、人口減少と労働力人口の担い手の重要性を前提に、「今一度、中高年女性のパワーに着目する必要があるのではないか」とする。潜在的な就業希望者は多くても、なかなか労働力に結びつかない、M字型の底にあたる層だけではなく、ある程度の時間的余裕ができ、就業意欲も高い、中高年層に着眼点を向けたということであろう。

さらに、「パートタイム労働という働き方がより魅力的なものとなっていくことは、中高年女性が希望する再就職を円滑にするうえで重要と考える」とパートタイム労働について

言及する。しかし、現状では、すでに中高年女性の多くが、パートタイム労働として実際に就業している。また、パートタイム労働の希望者も多い。こうした下で、パートタイム労働と中高年女性の再就職をどのような形で、展開していくべきなのかについては、抽象的な表現にとどまっている。

働く女性の状況と女性の起業

2006 年は、「働く女性の状況と女性の起業」がテーマとしてとりあげられている。ここでは、パートタイム労働についてはとりあげられていないが、新しい働き方の選択肢として、「雇われて働く」のとは対照的な、「起業」「自営業」が注目されている。

「働く女性に関する対策の概況」では、「男女雇用機会均等法の改正」が大きくとりあげられている。また、「パートタイム労働対策の推進」では、「今後のパートタイム労働対策」として、パートタイム労働の改正に向けた、取り組みが紹介されている（厚生労働省 2006: 100）。

働く女性の変化

2007 年は「均等法制定から 20 年 働く女性の変化」に注目している。とくに、就業時間の変化について、企業規模別の、週間就業時間階級別雇用者の構成比をみる。女性はいずれの規模においても、就業時間の分布が全体に短時間方向にシフトしていることが示される（厚生労働省 2007: 104）。さらに、労働力不足への対策として、パートタイム労働者を含む正規労働者以外の働き方に焦点をあてる。そして、「公正な待遇の確保と、正規雇用への転換・転職も含め、円滑な需給調整がなされることが望まれる」とパートタイム労働者を含む非正規雇用者の、処遇改善についてもその方向性を提示している（厚生労働省 2007: 105）。

パートタイム労働者の基幹的役割

2007 年の、パートタイム労働に関する施策で重要な事項は、「Ⅱ 働く女性に関する対策の概況」の「パートタイム労働対策の推進」であろう。パートタイム労働者の増加や、パートタイム労働の基幹的役割の高まりをうけ、パートタイム労働者の待遇改善について具体的に指摘している。すなわち、「正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている」とし、2007 年の「パートタイ

ム労働法」の改正について述べる（厚生労働省 2007：108）。

大卒女性の働き方

2008 年では、「大卒女性の働き方」をテーマに、大卒女性に焦点が当てられている（厚生労働省 2008：まえがき）。パートタイム労働についての言及はほとんどなく、継続就業の視点が強いものとなっている。

「パートタイム労働対策の推進」では、「改正パートタイム労働法の施行」として、①均衡待遇の確保等に向けた取組、②均衡待遇に取り組む事業主への支援を重点的に取り組んでいる、とある。さらに、「短時間正社員制度の導入促進」もめざされている（厚生労働省 2008：93）。

少子化と両立支援

2009 年は「景気後退下での女性労働者」として、2007 年秋以降の、景気後退下での女性労働者の状況を取りあげている（厚生労働省 2009：まえがき）。「第 2 章 今回の景気後退下での女性労働者の動き」では、男女とも非正規労働者が増加しているが、とりわけ、女性にその割合が多いことを確認している（厚生労働省 2009：41）。「働く女性に関する対策の概況」では、「仕事と生活の調和の実現に向けた取組」で、「子ども・子育てビジョン」の策定があげられている。2009 年も、パートタイム雇用については特段の言及はなく、主要課題としては、少子化・両立支援であったといえよう。

M 字型カーブの解消

2010 年では、「女性労働者の就業率の推移」として、再び M 字型カーブの解消がテーマとなっている。「女性の就業率向上、とりわけ M 字型カーブの解消が重要な課題となっている」とし、「全員参加型社会」、「新成長戦略」がその背景として述べられている（厚生労働省 2010：39）。

男女の性別役割分担

さらに、子育て世代に当たる 25～44 歳の女性について、仕事と家事・育児の両立ができる環境整備の必要性を述べる（厚生労働省 2010：65）。そして、有配偶女性について、「仕事と家事・育児の両立等が就業を阻害する要因となっていることがうかがえる」とする（厚

生労働省 2010:66)。また、「夫婦の育児・家事分担の状況」は、「依然として夫の家事分担の割合は低い」(厚生労働省 2010:70)と、女性に家族的責任の多くがかかっていることを示す。

さらに、妻の就業形態別にみる、夫の家事遂行割合からは、妻の就業形態にかかわらず負担は大きいことも指摘する。こうした記述からは、性別役割規範と、M字型カーブの解消や継続就業について、一定の関連があるとの認識があるといえる。

限られるパートタイム労働への視点

2010年においても、パートタイム雇用に焦点をあてた分析や言及は、ごく限られたものとなっている。「Ⅱ 働く女性に関する対策の概況」では「仕事と生活の調和の実現に向けた取組」に力点が置かれている。他方、「パートタイム労働対策の推進」については、「パートタイム労働法の施行」と「短時間正社員制度の導入・定着」が中心である。とりわけ、短時間制社員制度については、具体的な数値目標をあげて導入・定着を支援するという方向で進められている。

まとめ

以上のように、2000年代(2000年から2010年まで)の「婦人労働の実情」は、「均等法」や「育児・介護休業法」を中心に、正社員に焦点があてられたものとなっている。少子・高齢社会や労働力不足、「全員参加型社会」などを背景に、女性の継続就業が期待され、男性の働き方の変革をも巻き込みながら促される。

2001年の「働く女性の実情」では、性別役割規範についても踏み込んだ言及がなされていた。それ以降、家族的責任の女性への過重負担、男性の家事・育児への参加促進という視点から、M字型カーブの解消が集中的に論じられている。2005年には中高年女性についてもとりあげられている。しかし、将来的な仕事と介護も視野に入れた限られた分析であり、既婚女性のパートタイム労働の問題はほとんどとりあげられない。非正規雇用が取り上げられる際には、若者や男性、とセットで取り上げられるのみである。

パートタイム労働者は、その背後に主たる家計維持者、家族の存在があったからこそ、低い処遇にも甘んじて、生活が成り立ってきた側面が強い。それは日本的雇用慣行とも無縁ではない。しかし、世帯主の賃金が低下し、未婚化、非婚化により単身者も増加している。現状の低い処遇のままでは、生活が困難な状況も生じている。そのため、パートタイ

ム労働をはじめとする「非正規雇用」の問題を、正面から取り上げざるを得なくなる。若年者の非正規化に警鐘をならし、継続就業を繰り返すのは、パートタイム労働を中心とした非正規労働が劣化していることの裏返しではないだろうか。

日本的雇用慣行も変容し、賃金形態も変化しつつあるもとの、従来の正社員も変化をせまられている。若者や男性の非正規雇用の問題は、キャリア形成などの広い視点から検討されている。また、非正規雇用を選択する理由が不本意であることにも注目している。しかし、既婚女性のパートタイム労働の課題に対しては、関心が低いように思われる。

3. 小括 一半世紀を通して

本章では、1960年代から2010年までの「婦人労働の実情」を、対象にとりあげた。そして、「婦人労働の実情」が、パートタイム労働をどのように描いてきたのかを中心に、検討した。

1960年代は、パートタイムという働き方が生まれた時期である。しかし、まだ雇われて働くことが主流ではなく、自営業や家族従業者、内職など、さまざまな働き方が混在していた。その後、とりわけ、高度成長期において生じた、労働力不足により、既婚女性が注目される。主に、労働需要側のニーズが、主導していたと考えられる。そして、新しく生じたパートタイム労働という働き方に、女性が少しずつ適応していく状況が描かれる。この時期のパートタイム労働は、必ずしも既婚女性が家庭責任と両立させるための選択肢ではなかったことが見て取れる。

1970年代は、労働力不足への対応であったパートタイム労働が、雇用調整の側面を持つようになる。また、既婚女性も家族的責任を前提とした、現実的な選択肢として、パートタイム労働を認識し始める。そして、仕事と家庭責任の両立のための選択肢として、パートタイム労働に積極的に参加していく過程が描かれる。ただし、労働時間は1日平均6時間程度と短くはなかった。それでも、フルタイム労働につくことは、ハードルが高かったため、比較的参入しやすい雇用形態として選ばれてきたといえよう。

このように、既婚女性が、フルタイムとして働くことが、まだ難しかった時代において、パートタイム労働は既婚女性の代表的な働き方として定着していく。労働供給側である、既婚女性のニーズに沿いながら、パートタイム労働が広がっていたといえる。

1980年代に入ると、その性格は変化し始める。パートタイマーの一層の増加傾向とともに、パートタイム労働でありながらも、「基幹的労働力」とされる者が現れ始めたのである。

しかし、パートタイム労働が、既婚女性が、仕事と家庭責任を両立させるための選択肢であることは、これまでと、変わらない。また、労働者派遣法が制定され、パートタイム労働者以外の、非正規雇用者の課題にも関心が寄せられる。

他方、男女雇用機会均等法が成立したことにより、未婚女性の継続就業、フルタイム就業に焦点が当たり始める。そして、フルタイム女性にとっての、「仕事と家事・育児の両立」に議論が集中する。さらに、男性の家事・育児責任も理念として描かれるようになる。

1990年代は、引き続き、パートタイム労働の基幹化が本格的に進む。しかし、パートタイム労働以外の就業形態にも関心が広がり、以降は、パートタイム労働への言及は減る。他方、少子化や労働力不足の観点から、再び、女性の継続就業に焦点があたる。

その際、仕事と家庭の両立が課題となるが、おもにフルタイムの継続就業者を中心にみずえられている。パートタイム労働者への政策としては、雇用管理・労働需給政策が中心であった。フルタイムとパートタイムは、女性の働き方としては、独立したものとして位置づけられていたといえよう。

2000年代に入ると、「均等法」や「育児・介護休業法」を中心に、正社員に焦点があてられる。M字型カーブの解消や、正社員としての継続就業が課題の中心となる。また、性別役割規範についても、変化の必要性について、たびたび言及される。対照的に、パートタイム労働への言及は減り、かわって、若者や男性に非正規雇用が広がっていることへの懸念がなされる。非正規雇用に対する視角の変化が、さらに拡大されて、パートタイム労働の比重は低くなっていく。2000年代は、非正規雇用の多様化と、女性正社員の継続就業に関心が集中していたといえよう。

以上、半世紀を振り返り、既婚女性のパートタイム労働の描かれ方の推移をみてきた。1970年代から80年代半ばまでは、フルタイムで雇われて働く女性の絶対数が少なかったため、女性、とりわけ既婚女性のパートタイムの記述が中心であった。しかし、均等法以降、また、国際的な動向、意識の変化により、女性の継続就業も増えてきた。そこに、少子化・高齢化が課題としてのぼり、労働力としての女性の活用が視野に入れられてくる。こうした、女性の活用は、2つの視点から見ることができる。それは、若年女性のM字型カーブ解消と、1990年代に出てきた日経連の雇用ポートフォリオの考え方による非正規雇用のありかたの、並行する2つの柱である。いいかえると、若年女性のフルタイムと既婚女性のパートタイムという、2つのタイプの労働力として位置づけられていると考えられる。

フルタイムとパートタイムという働き方は、女性が一生のうちに2度の選択として直面してきたものである。フルタイムであれ、パートタイムであれ、既婚女性にとっては、仕事と家庭責任の両立は、共通の課題であった。しかし、政策として、焦点があてられたのは、正社員の継続就業のための両立支援である。パートタイムへの政策は、本人が自ら「家庭責任と仕事の両立」のために選択しており、かつ、正社員転換も希望者が少ないことをあげて、主に雇用管理政策を中心としたものにとどまっている。また、パートタイム労働者の家庭責任については特段の言及はない。パートタイム労働者も、仕事と家事・育児の合計時間は長い。しかし、パートタイム労働者のワーク・ライフ・バランスについても検討は加えられていない。

フルタイム労働者の継続就業を可能にするためには、性別役割規範の変更が必要であるとする。他方、パートタイム労働者に対しては、特に、課題とはされていない。ジェンダー規範のダブル・スタンダードが生じている。確かに、両立支援が個人の問題から、社会の問題へと変化はするが、それは、継続就業を希望する正社員を対象としたものにとどまってきたことを意味するのではないか。

すでに見てきたように、「仕事と家族的責任」のあり方をつなぐものは、ジェンダー規範であると考えられる。パートタイム労働のありかた、女性の意識、既婚女性の現実的な働き方の選択、これらはジェンダー規範の影響を受けている。多くの既婚女性が、現実を選択するのは、パートタイム労働であることは、この50年間に大きく変わっていない。働くことに関する、男女の意識や社会の意識が変化しているという指摘もあるが、既婚女性の意識や、求められる役割は変化していないのであろうか。

次に、ジェンダー規範について検討する。「男性は仕事、女性は家庭責任」というジェンダー規範に対して、既婚女性は、仕事と家庭責任の調整をどのようにとろうとしていたのか。こうした、ジェンダー規範の影響を、具体的にみるために、男女の生活時間から接近する。生活時間の使い方は、個人の意識、ジェンダー規範をあらわす、ひとつの手掛かりとなると考えるからである。次章では、1960年代から2010年までを検討対象として、NHKの『日本人の生活時間』をとりあげる。

第4章 生活時間から見たジェンダー規範と働き方

1 はじめに

時代の変化にともなって、男女の性別役割分業に関する意識も変化しつつあるとされている。序章でも述べたように、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は変化をしている。こうした性別役割分担意識、すなわちジェンダー規範の変化は、私たちの生活にどのように現れているのであろうか。

女性の働き方をみると、年齢階級別労働力率曲線がM字カーブを描いているように、依然として、家事・育児・介護などの家族的責任を理由に、離職する女性は多い。そして中高年になり再就職をしたとしても、その多くはパートタイム労働を選択している。いずれにしても、女性のライフスタイルに大きな変化はみられない。こうした側面からはジェンダー規範が維持されているととらえることも可能である。他方、有配偶女性の就業率の上昇、男性の意識の変化などにより、ジェンダー規範の揺らぎも指摘されている(中川 2011; 目黒・矢澤・岡本編 2012)。それでは、具体的な変化の兆しは見出すことができるのだろうか。

こうした問いに対して、本稿では、生活時間に着目する。生活時間は個人の選択に基づいており、女性の主体的な時間の使い方からジェンダー規範の推移を見ることができると考える。そこで、NHK「国民生活時間調査」をもとに、分析結果とともにまとめられているNHK『日本人の生活時間』²⁰をとりあげる。

生活時間を扱う調査としては総務省統計局「社会生活基本調査」もある。しかし、1976年から始まったこの調査に、パートタイム労働が区分としてとりあげられるのは、1996年からである。また、「国民生活時間調査」には、「社会生活基本調査」にはない、古いデータの蓄積がある。最初の調査は1941年であり、その後、1960年から現在に至るまで、5年ごとに調査が実施されている²¹。そのため、高度成長期以降から2010年までの、50年間の長期的な傾向をおさえることが可能となる。さらに、付帯質問では、年により、副業(内職・パート)の有無を尋ねている。これは女性の働き方の変化を検討するのに重要な手掛かりとなる。こうした理由により、NHK『日本人の生活時間』が適している。本稿では、主

²⁰ 5年ごとの調査後に出版されている(1965年調査を除く)。「国民生活時間調査」は、集計データのみが公表されているが、『日本人の生活時間』は、公表されている調査結果に加えて、独自の調査分析がなされている。年ごとにテーマが設定され、より詳細な分析結果が掲載されている。

²¹ 1973年に中間調査が実施されている。

として女性に焦点をあて、生活時間の使い方について、その推移をみる。

以下、本稿の構成である。2では生活時間に関する先行研究をとりあげる。3では、NHK『日本人の生活時間』より、その変化を年代別、および、就業形態別に検討する。4では生活時間とジェンダー規範について考察する。5はまとめである。

2 労働時間の変化と働き方

これまで女性は1日何時間「働いて」きたのか。1960年代から、多くの女性が仕事をしながら家事を担っているという生活スタイルは、大きくは変化をしておこななかった。しかし、1970年代以降、女性がパートタイムとして、雇用されて働くようになると、雇用規律との葛藤が生じたと推測できる。その葛藤は、1980年代になり、パートタイムの一層の増加、フルタイムの増加により、さらに深まったと考えられるが、それをどのように調整してきたのだろうか。本節では、NHK『日本人の生活時間』をとりあげ、それぞれの年代別に平日の全員平均時間に着目し、仕事時間と家事時間を合計した労働時間を中心に概観する。そして、1970年代以降の、働き方の違いによる労働時間の特徴について、その調整過程を検討する。具体的には、①女性の就業率の変化と働き方、②年代による働き方の変化、③パートタイマーの労働時間を軸に検討する。ここでいう、「働く」とは、家事と仕事を中心とした拘束時間の合計を指し、これを労働時間とする。NHK「国民生活時間調査」²²の調査方法は年ごとに異なっている。たとえば、①1960年～1965年は面接法のアフターコード方式、②1970年～1995年は配布回収法のアフターコード方式、③1995年～2000年は配布回収法のプリコード方式である。ただし、1995年については、配布回収法のプリコード方式とアフターコード方式の両方の調査を実施しているため、厳密な比較には限界があるとしても、長期的な傾向をみるうえでは問題がない（NHK 2002）。

なお、各年の調査における「家庭婦人」におけるよび『日本人の生活時間』における、「主婦」の定義については、表1の通り²³。

²² この調査は、全国10歳以上の国民を対象としており、10月に行われている。調査対象者の抽出は層別2段階無作為抽出法による。

²³ 「国民生活時間調査」では、職業分類のなかに「家庭婦人」があり、定義はほぼ一貫している。ただし、「家庭婦人」には、既婚女性だけでなく、一部、独身女性が含まれる。他方、『日本人の生活時間』で使用される「主婦」の定義については、年によって異なっており統一されていない。また、「家庭婦人」の定義との関係もはっきりしていない。そのため、各年代で最初に使う際に、その年の「主婦」を示す内容を括弧内に示した。

表1 「家庭婦人」、「主婦」についての用語の推移

年	家庭婦人	主婦
1960	家庭において、家事を主として行っている婦人。	家庭婦人で統一されている
1970	家庭にいて家事を主としている婦人	ほかに職業を持たず、家庭にいて家事を行っている、いわゆる主婦専業の女性
1973	主として家事に従事している女性	専業主婦(副業を持たず家において家事に専念している女性)、および副業を持つ女性
1975	主として家事に従事している女性	家において主に家事をしている女性、いわゆる主婦専業女性 職業を持っている女性は含まれない
1980	主として家事に従事している女性	家において主に家事をしている女性。副業を持つ女性を含む
1985	主として家事に従事している女性	配偶者の有無に関係なく、家において、主に家事に従事している女性 独身女性も一部含まれる
1990	主として家事に従事している女性	主婦を既婚女性(離別・死別は除く)とし、その中を5つにわけるとし、①専業主婦、②フルタイム、③パートタイム(②と③をあわせて共働き女性の勤め人)、④勤め人以外の有職者(フルタイム、パートタイムを含む)、⑤その他。この主婦に関しては時系列比較はできない
1995	主として家事に従事している女性	家庭婦人に統一されている
2000	主として家事に従事している女性。パートタイムは含まれない	主婦という言葉は使われていない
2005	調査分類において「家庭婦人」に代わり「主婦」となる	分析では、主婦を「有職主婦」と「専業主婦」に分けている
2010	なし	主として家事に従事している女性
2015	なし	主として家事に従事している女性

(出所) NHK「国民生活時間調査」、「図説 日本人の生活時間」(各年版)より作成。

2.1 男性の労働時間の推移

まず、図 1 より、男性有職者²⁴を対象に、その労働時間（仕事時間と家事時間の合計時間）を確認する。

1970 年調査では男性の有職者の労働時間は 8 時間 42 分である。1975 年の調査では 8 時間 13 分、1980 年の調査では 8 時間 24 分、1985 年では 8 時間 51 分である。これは仕事時間が大きく伸びていることによる。1990 年調査になると 8 時間 49 分、1995 年調査では 8 時間 35 分となり、仕事時間は減少する。2000 年調査では 8 時間 58 分、2005 年調査でも 8 時間 58 分、2015 年調査では 9 時間 5 分となる。2000 年代に入ると労働時間が 9 時間前後になり、家事時間も少し増える傾向にある。

しかしながら、男性有職者の平日は、圧倒的に仕事が他の活動に比べて、もっとも長く配分されている。家事時間も増えてはいるものの、もっとも長い 2015 年で 38 分である。末子の年齢や妻の就業形態にかかわらず、育児・家事時間も短い。これは、後にみる女性の生活時間の使い方とは異なっている。

次に、女性の家事・仕事・労働時間について、年代ごとに振り返る。

²⁴ 「有職者」とは、職業として、農林漁業者、自営業者、販売職・サービス職、技能職・作業職、事務職・技術職、経営者・管理職、専門職・自由業・その他の職業、の合計である。

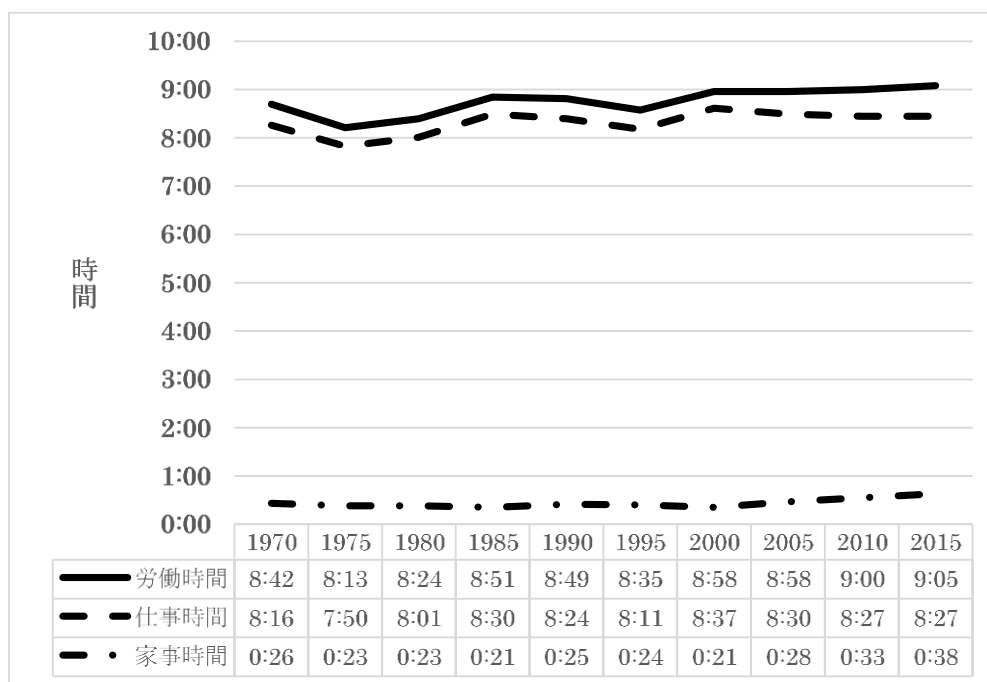


図1 男性有職者の労働時間・仕事時間・家事時間の推移(1970-2015)

(出所) NHK『日本人の生活時間』各年版、および『データブック 国民生活時間調査 2015』より作成。

(注) 労働時間＝仕事時間＋家事時間

2.2 1960年代²⁵

『日本人の生活時間 1960』によれば、主婦は家事に6時間半、仕事に2時間半、合計9時間の実労働を担っている。戦前に比べれば、家事などに費やす時間はかなり減っているが、それは世帯の職業によって異なる。すなわち、俸給生活者や工場労務者の主婦は、家事に専念できるが、主婦が家族従業者の場合には、仕事と家事の2つを担わなければならない。

1941年の調査から、農家の女子は、家事にはおよそ3時間から4時間を、農業労働には約7時間から8時間半を費やしている。さらに、小売業の家庭婦人は、家事のためには6時間から6時間30分を、家族従業者としての仕事に、約4時間から5時間を費やして

²⁵ NHK放送文化研究所(編)(1963)参照。

いる。他方、俸給生活者の主婦は、9時間半から10時間半を、工場労務者の主婦は、10時間から11時間半を、家事に費やしている。ここから、労働時間を比較すると、農家の主婦は約10時間から12時間半、小売業の主婦が、およそ10時間から11時間半である。1960年調査における、家庭婦人の労働時間は短縮されている²⁶（NHK 1963）。

1960年代初めは、まだ雇用者化も進んでおらず、家族従業者として就業している割合が高かったこともあり、「仕事も家事もすべて」一手に引き受けていた者が多かったと推測できる。他方、調査に出てくる「俸給生活者や工場労務者の主婦」の家事時間からは、日常の生活を維持するためには、家事に長い時間を費やす必要があったことを示している。

ところで、表1では、「国民生活時間調査」で使われている「家庭婦人」、および、『日本人の生活時間』で使用される「主婦」という用語について年代順に整理した。「国民生活時間調査」の調査分類項目である「家庭婦人」の定義は、「主として家事に従事している女性」として、ほぼ統一されている。しかし、『日本人の生活時間』で使用される「主婦」という用語は、年代により、その意味する範囲が異なっており統一されていない。

そのため、以下では、各年に定義されている意味にそって「主婦」という用語を使用する。次に、1970年代から1980年代についてみる。

2.3 1970年代から1980年代²⁷

2.3.1 労働時間の推移

『日本人の生活時間 1970』では、「第三章 家事に明けテレビに暮れる主婦の生活」というタイトルの章が設けられている。1970年調査での主婦とは、いわゆる専業主婦（ほかに職業を持たず、家庭にいて家事を行っている）をさす。また、女性有職者とは、20歳以上の女性のうち職業を持っている者であり、仕事を持つ独身女性および既婚女性、農家の家族従業者が含まれる。20歳以上の女性のうち、有職者と主婦の占める割合をみると、有職者が49.1%、主婦が42.1%である。まだ有職者が多いものの主婦の割合も半数近くいる。

²⁶ ここでとりあげられている具体的な数値データは、NHK（1963）には掲載されていない。また、調査で用いられている「家庭婦人」（家庭において、家事を主として行っている婦人）とともに「主婦」という言葉が使われているが、「主婦」の定義はなされていない。いずれも本文中の記述に従った（NHK 1963：182-3）。

²⁷ NHK放送世論調査所（編）（1971）、NHK放送世論調査所（編）（1976）、NHK放送世論調査所（編）（1982）、NHK世論調査部（編）（1986）、参照。

また、有職者の年齢別の内訳をみると、20代だけではなく、40代、50代でも主婦より有職者の方が多い。さらに、主婦の内訳をみると、サラリーマン家庭の主婦が66%、農家や商店の主婦が20%、その他が14%となっている。いずれも女性の「主婦化」の兆しがうかがえる。次に、仕事時間・家事時間・労働時間をみる。図2と図3は、女性有職者および家庭婦人について、仕事時間・家事時間・労働時間の経年変化を示したものである。

なお、1990年調査の職業の質問から、パートの仕事を持っている人は「職業を持っている人」に回答するよう、調査票上で指示がなされた。1985年以前は特に指示をしておらず、調査相手本人の判断によっていた。したがって、パートタイム労働者は「有職婦人」「副業あり主婦」の両方にそれぞれ含まれていた可能性が高かったが、1990年調査より、明確になった。これは、図2にみられる、1990年の仕事時間の減少に影響を与えたと考えられる(NHK 1992)。

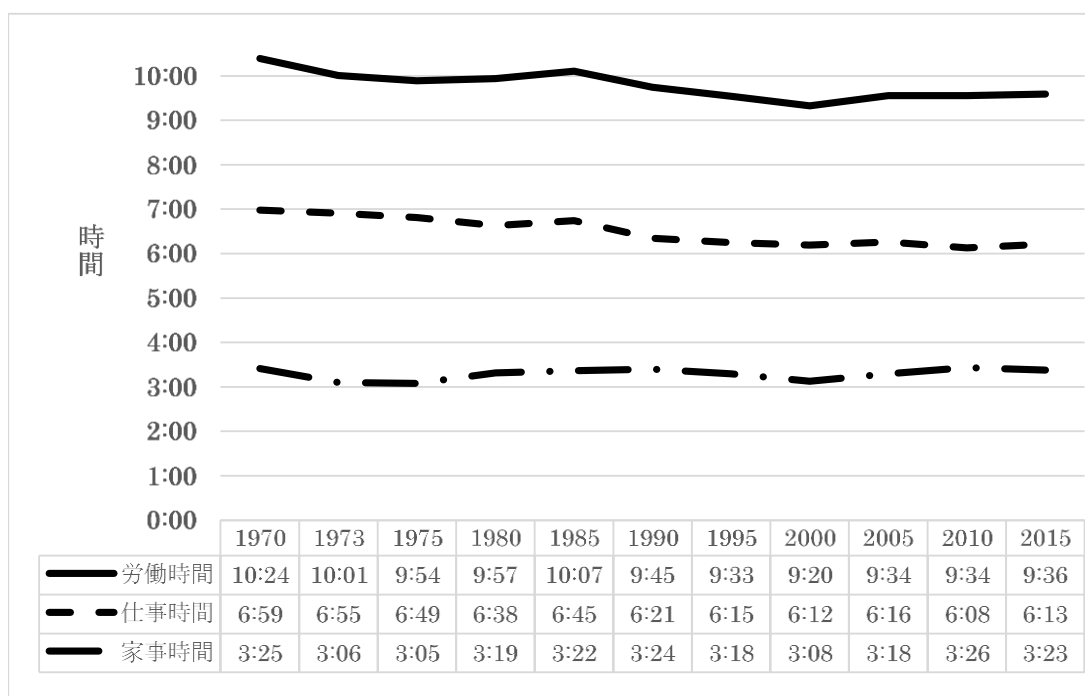


図2 女性有職者の労働時間・仕事時間・家事時間の推移(1970-2015)

(出所)NHK『日本人の生活時間』各年版、および『データブック 国民生活時間調査 2015』より作成。

(注) 労働時間＝仕事時間＋家事時間

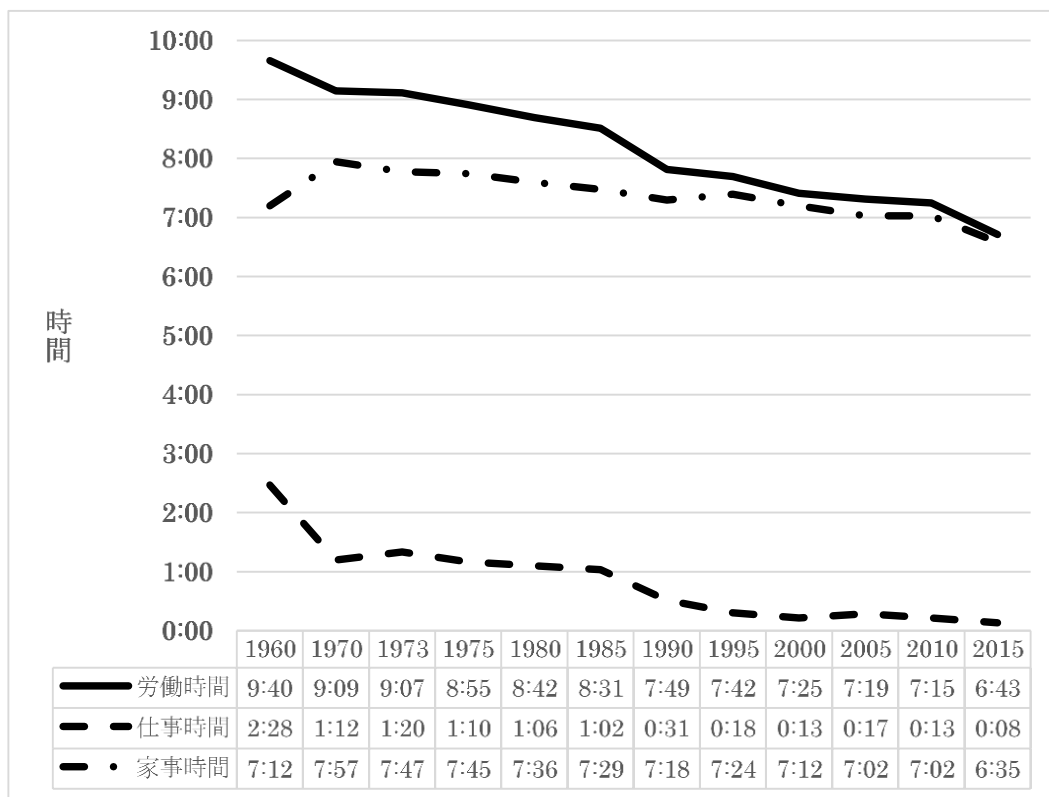


図3 家庭婦人の労働時間・仕事時間・家事時間の推移(1960-2015)

(出所)NHK『日本人の生活時間』各年版、および『データブック 国民生活時間調査 2015』より作成。

(注1) 家庭婦人の定義は表1に同じ。

(注2) 2005年以降の調査項目は、「家庭婦人」から「主婦」に変わる。「主婦」の定義は「主として家事に従事している女性」である。

(注3) 労働時間＝仕事時間＋家事時間

1970年調査の家庭婦人の労働時間は、合計9時間9分である。これを、1960年の家庭婦人と比較すると、仕事が1時間16分減少し、家事時間が45分増加している。高度成長期を経て、家電製品の普及や生活様式の変化により家事時間が短縮される要因は多い。それにもかかわらず、1960年から1970年の10年間に家事時間は増加している。また、女性有職者と主婦の平日の時間を比較する。労働時間をみると、主婦は前述したように9時

間9分である。それに対して、有職女性は、10時間24分であり、ここでも、有職女性の労働時間がもっとも長い。こうした傾向はしばらく続く。

この時期のジェンダー規範を表す記述として、「“妻の座”は最高にしあわせ」、や、ウーマンリブの影響についても「いまのところ大部分の家庭の主婦はそれとは無縁の存在であり」、「なごやかな平和な家庭で暮らす生活」を希望しており、「男性中心に作られた現在の社会は、当分の間安泰といえよう」と結ばれている（NHK 1971）。

次に、1973年の調査²⁸より、平日の有職女性の労働時間をみると、10時間01分である。他方、専業主婦は、8時間40分であり、有職女性が1時間21分長くなっている。なお、この年から主婦の中でも「副業あり、4時間以上」、「副業あり、4時間未満」、「副業なし（専業主婦）」、という区分がなされている。ここで、副業とは内職やパートをさしている。たとえば、仕事・家事をあわせた労働時間は、有職女性が10時間1分、副業4時間以上の主婦が10時間54分、副業4時間未満の主婦は10時間6分、専業主婦が8時間40分となっており、副業4時間以上の主婦の労働時間がもっとも長い（NHK 1974）。

「副業の有無」についての比較は、2.3.2で検討するが、主婦であってもパートや内職をしている場合には、その仕事時間に比例して労働時間が長くなる。これは以降に増加してくるパートタイム労働者の労働時間を考察する際のでがかりとなる。

ところで、図4に見られるように、1975年は女性の就業率が底をうち、「女性がもっとも専業主婦化」した年と指摘されているが（瀬地山 1996；落合 2004）、労働時間はどのように変化したのだろうか。

1975年調査では、「主婦」とは「専業主婦」をさす。1975年調査によると、「年層別にみた主婦と女性有職者の割合」は、20代が主婦（43%）・有職者（50%）、30代は主婦（57%）・有職者（42%）、40代は主婦（40%）・有職者（60%）となっており、30代で主婦の割合が高く、40代に有職者の割合が高い。ただし、主婦（専業主婦）の中で内職やパートなど何らかの副業を持っている人は、主婦全体で2割を超えていることにも留意する必要がある。

主婦の中で仕事をした人の率を年層別に見ると、40代がもっとも高く、次いで50代、30代、となっている。40代、50代の主婦は仕事をした人も多く、時間も長くかけている。そして、家事負担が減る40代や50代は、余裕ができた時間を、仕事に割り当てているよ

²⁸ この年は、1970年と1975年の間の中間調査として位置づけられている。

うに思える。また、女性有職者の労働時間は9時間54分、家庭婦人（主婦）の労働時間が8時間55分であり、女性有職者がもっとも長い（NHK 1976）。

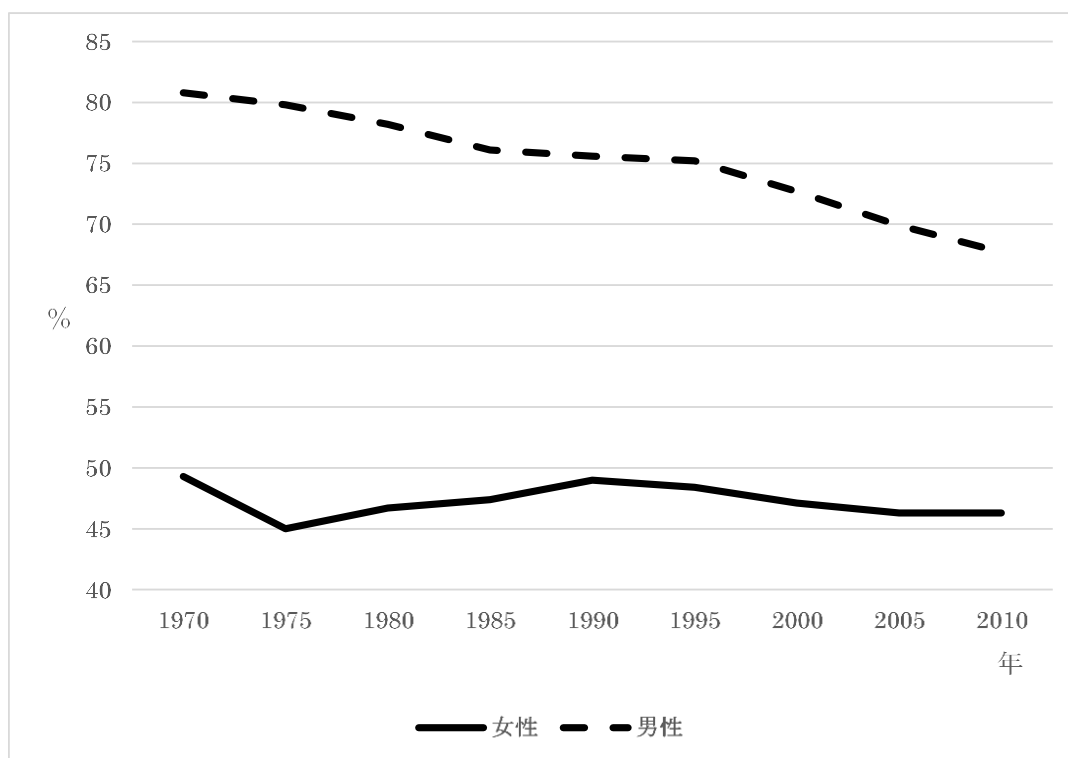


図4 男女の就業率の変化（1968－2009年）

（出所）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」より作成。

以上から、主婦（専業主婦）が多い時代とはいえ、その中には、副業をもっている主婦が2割存在している。さらに、副業を4時間以上おこなっている主婦の労働時間は、長時間に及んでいる。これは、「女性は家事」というジェンダー規範の中にも、その調整をしながら「家事と仕事」を担っている女性がすでに継続的に存在していることを意味しており、「非常に急速な近代化のため、労働力率が低下する主婦化の傾向と、上昇する再労働力化の傾向が重なってしまった」（落合 2004：28）ことのあらわれと考えられる。

1980年調査によれば、女性有職者²⁹の労働時間は9時間57分、家庭婦人（専業主婦、ただし内職やパートなどの副業を持つ者を含む）は8時間42分、である。主婦の平日の家事時間の推移をみると、1970年の7時間57分から7時間36分へと減少している。主婦が行っている家事のなかで、もっとも変化の大きいものは「縫い物・編み物」であり、行為者率³⁰が1970年の36%から、1980年の25%へと減少している。また、注目すべき点として、仕事時間の分布があげられる。女性有職者の平日の仕事時間の分布は、1975年に比べて「6時間以下の人」が、19%から25%へと増加しており、パートタイムなど短時間の仕事をする人が増えたことになる点が指摘されている。さらに、有職女性では、仕事時間により家事時間が大きく左右されている（NHK 1982）。

これは、仕事時間の長さで家事時間が負の相関関係にあることを示している³¹。先に見た余暇時間と仕事時間の関係とを重ね合わせてみれば、家事時間を捻出するために仕事時間を調整することにつながると考えられる。

1985年調査からは、女性有職者の労働時間は10時間7分、主婦（主に家事をしている既婚女性と一部の未婚女性。副業ありも含む）の労働時間は8時間31分、となっており、女性有職者が長い。この時期は、男女有職者ともに仕事時間が増加していることが特徴である。

2.3.2 「副業あり」の主婦

『日本人の生活時間 1973』では、「第IV章 婦人と生活」において、家庭婦人と有職婦人にわけて分析がなされている。ここで注意すべき点は、家庭婦人（主婦）が必ずしも専業主婦に限ったことではなく、内職やパートなどの副業を持っている者が含まれているということである。その内訳は、以下の通りである。

主婦（専業主婦と副業を持つ女性）のうち、「副業あり 4時間以上」は11%、「副業あり 4時間未満」が14%、「副業なし（専業主婦）」は75%、である。副業ありの主婦は、全体の25%にのぼっている。主婦の年代別でみると、「副業」を持っている人の割合は、24～29歳の主婦では22%、30～39歳の主婦では33%、40～54歳の主婦では32%となっ

²⁹ この年から調査における付帯質問で「副業の有無」を尋ねている。そのため、有職者にも「副業あり」が含まれる可能性がある。

³⁰ ある時間幅（15分・6時間・24時間）に該当の行動を少しでも（15分以上）した人が全体の中で占める割合。

³¹ 家事時間と仕事時間は負の相関関係があるという研究結果もある（渡辺 2016）。

ている。ここから、高年代の主婦は子育てが一段落した後に余裕ができた時間を、パートタイムなどの仕事時間に配分し、これが30歳以上の主婦の「仕事時間増」という現象につながっているとみられる。

このように、1973年の調査から、主婦（専業主婦と副業を持つ女性）の中でも「副業あり、4時間以上」、「副業あり、4時間未満」の区分がなされている。「副業あり、4時間以上の主婦」の場合には、合計労働時間は10時間54分、「副業あり、4時間未満の主婦」では、10時間6分となっている。専業主婦の8時間40分と比べても、「副業あり」の主婦の労働時間は長く、とりわけ、「副業が4時間以上」の主婦が有職女性の平均を超えて、もっとも長くなっている。有職婦人の場合は、仕事の時間は長いが、家事の時間が専業主婦に比べてかなり短い。それに対して、「副業4時間以上」の主婦の場合は、仕事時間もかなり長いうえに、専業主婦とほぼ同様の家事を担っているため、労働時間が長くなっている。

「副業あり」の主婦と「副業なし」の主婦（専業主婦）では、家事時間に差がない。すなわち、自らを主婦と位置づけ、副業を持っている場合には、専業主婦と同様の「女性が家事」という規範を内面化しており、それに「仕事」が加わり、長時間の労働時間になっている。仕事（副業）の有無にかかわらず、女性は「家事担当者」であることに変わりはない。

この傾向は、1985年の調査でもみられる。1985年では「副業あり」の主婦の労働時間は9時間27分、「副業なしの主婦」は8時間9分となっている。また、既にみたように、有職女性の労働時間は10時間7分である。「副業あり」の主婦は、有職女性と「副業なし」の専業主婦との間のような存在になっている。「副業あり」の主婦は、仕事と家事との両方の負担がきわめて大きい。

また、仕事時間が5時間台というのは、現在のパートタイム労働にも通ずるところがある。この時期の「副業」の経験が、すぐ後から始まるパートタイム労働の展開へとスムーズにつながったのではないだろうか。さらに、時間配分の優先順位にも着目したい。すなわち、女性では、勤め人層も非勤め人層も、家事時間が長いために、平日の労働時間が長くなる。しかし、日曜日になると仕事時間は短くなるが、家事時間が平日に比べて長くなるために、労働時間は長いままである。また、余暇活動時間は男性より短い。この点は、仕事時間に次いで優先されるのが余暇ではなく、家事であり、家事の拘束性の高さを示しているといえよう。

ところで、1980年代になると、1975年に45.7%と底をうった女性就業率は、増加傾向

に転じる。あわせて、図5にみるように、雇用者比率も増加し続けた。つまり、雇用者として仕事をする女性が増加しており、「女性の雇用者化」が本格的にはじまったといえる。

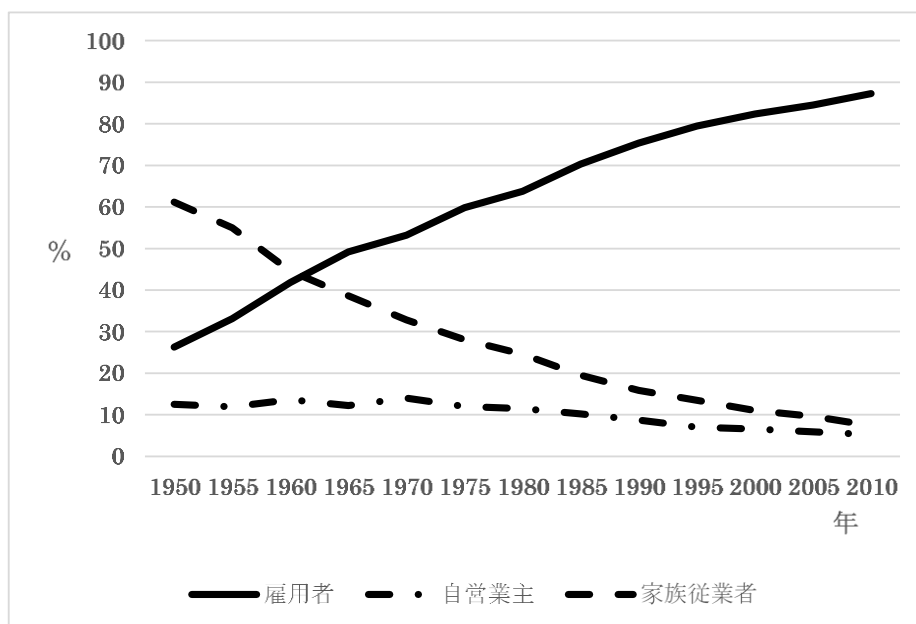


図5 女性の従業上の地位別割合（1950－2010）

（出所） 総務省統計局「国勢調査」より作成

この点について『日本人の生活時間 1985』では、以下のような指摘をしている。すなわち、女性の雇用労働者の増加と家族従業者の減少傾向により、女性が家で働くことから、外に出て「仕事」をするようになったと指摘する。つまり、「女性の雇用者化」により、仕事を行う場所が変化したということである。

そのうえで、年代別に自宅で仕事をしている女性の割合変化が示される。若い世代では、自宅内で仕事をする人よりも、自宅外で仕事をする人が増えていることをあげ、働く女性の増加を指摘する。また、「仕事」を行った場所についても具体的に示される。「仕事」を自宅内で行った「仕事」（以下、「仕事（内）」とする）と、自宅外で行った「仕事」（以下、「仕事（外）」とする）とに分けて検討している。それによると、「仕事（内）」は1970年

以来、行為者率・行為者平均時間³²ともに、減少傾向にある。他方、「仕事（外）」は、1975年を底にして、その後は増加傾向にある。「仕事」時間が増加する中での、こうした変化は、自宅外での仕事が増えたことによるとみられる（NHK 1986）。

ここまで、内職・パートなどの「副業」をもつ主婦の労働時間に注目した。「主婦化」が進展したといわれる1970年代であるが、この調査結果からは、有職婦人に含まれない、家庭婦人の範疇に「副業あり」の主婦が含まれており、しかも、その割合が2割から3割に達していることがわかる。すなわち、主婦専業として「家事を主に担っている」という主婦のなかにも、一方で、「家事も仕事も」担っている存在があり、彼女たちの場合には平均時間からはみえてこないが、①仕事時間も家事時間も長いこと、②行為者率で見ると有職婦人と近い仕事時間であること、③「副業なし」の家庭婦人より、労働時間が1時間以上も長いこと、が示される（NHK 1986：154 - 5）。

これらは、主婦とよばれるなかにも、自宅内外で副業をしながら「家事と仕事」を担っている女性は、有職婦人と同程度、さらに「副業4時間以上」の場合には有職婦人以上に働いていることがわかる。副業を持つ主婦は、その仕事時間にかかわらず、家事時間を減少させることなく、長い労働時間となっている。主婦であるからには、家庭責任を担うというジェンダー規範のあらわれと言えよう。

2.4 1990年代から2000年代³³

2.4.1 労働時間の推移

1990年調査の女性有職者の労働時間は9時間45分、主婦（既婚女性、離別・死別は除く）は7時間49分である。

次に、1995年調査では、女性有職者の労働時間は9時間33分、主婦（家庭婦人。主として家事に従事している女性、一部独身女性も含む）の労働時間は7時間42分、である。また、男女の家事時間の差をふまえて、男女差が大きいこと、家事時間の使い方が、日本社会の「基本的・伝統的な仕組みの反映」であるとする（NHK 1996）。

2000年調査によれば、女性の有職者は9時間20分、主婦（家庭婦人。主として家事に

³² 該当の行動を少しでも（15分以上）した人が、その行動に費やした時間量の平均である。

³³ NHK世論調査部（編）（1992）、NHK放送文化研究所（編）（1996）、NHK放送文化研究所（編）（2002）、NHK放送文化研究所（編）（2006）、NHK放送文化研究所（編）（2011）、参照。

従事している女性。パートタイムは含めない)の労働時間は、7時間25分、である。『日本人の生活時間 2000』では、40年間の推移を振り返っている。1960年代から1970年代は女性の雇用者化が進んだが、1980年代以降はさらに、短時間雇用者や有配偶雇用者の増加が著しかった。さらに、家事時間の減少が、レジャー活動の増加とともに、働く女性の増加につながった。こうした家事時間の減少傾向と働く女性の増加について述べている(NHK 2002)。

2005年調査では、女性の有職者の労働時間は9時間34分、主婦(有職主婦と専業主婦)の労働時間は7時間19分、である。とくに、女性の生活時間から、結婚が女性にとって、家事を担うことになる。つまり、「家庭内で家事の切り盛りをする人=主婦の誕生」である。と、家事と女性役割の関係进行分析している。さらに、女性にとっての家事は、生活に不可欠なものとしてされているのに対して、男性にとっては、仕事時間に規定される副次的なものとしてされている。こうした家事時間の男女差が、生活時間の男女差に影響を与える要因となっている(NHK 2006)。

2010年調査では、女性の有職者の労働時間は9時間34分、主婦(主として家事に従事している女性)の労働時間は7時間15分である。ここでは、1970年代以降にみられる「仕事スタイルに新たな変化の兆し」について、「社会活動の24時間化」という時代の流れを指摘しており、この点もパートタイム労働者の増加と密接にかかわっていると見える(NHK 2011)。また、2015年調査では、女性の有職者の労働時間は9時間36分、主婦の労働時間は6時間43分、となっている。主婦の労働時間が32分減少したことが特徴的である。次に、女性のパートタイムとフルタイムによる生活時間の違いを検討する。

2.4.2 パートタイムとフルタイム

1990年の調査から、「主婦」という分類に新たな定義がなされた。すなわち、主婦を既婚女性(離別・死別は除く)とし、5つに分ける。①専業主婦、②フルタイム、③パートタイム(②と③は共働き女性の勤め人)、④勤め人以外の有職者(フルタイム、パートタイムを含む)、⑤その他、の5つである。

ここからは、上記にならない、①専業主婦、②フルタイム、③パートタイムに着目してみていく。専業主婦の労働時間は、7時間56分、フルタイムは、10時間45分、パートタイムは10時間である。フルタイム、パートタイム、専業主婦の順に労働時間が長いことがわかる。

また、主婦（勤め人、共働きの既婚女性をさす。フルタイムとパートタイムの両方を含む）の1日を時刻別にみると、パートタイムとフルタイムの行動パターンは似ている。すなわち、生活必需行動や家事・仕事・自由行動の時刻別行動時間をみると、フルタイムとパートタイムは「炊事」時間のとりかかりや、仕事時間帯、夕食の準備などに時間の早い遅いはあるものの、非常によく似た行動パターンをとっており、専業主婦とは明らかに異なっている。これをふまえて、パートタイムの行動パターンは、フルタイムに近い、と指摘している（NHK 1992）。

さらに 1995 年調査より、女性の勤め人をフルタイムとパートタイムに分けて比較すると、フルタイムの労働時間は 8 時間 50 分、パートタイムの労働時間は 8 時間 39 分となる。フルタイムとパートタイムの労働時間をみると、仕事時間はフルタイムが 2 時間 31 分長いが、パートタイムは家事時間が 2 時間 27 分長く、労働時間はそれほど大差がない。

この点について、労働時間以外の時間の使い方を視野に入れると、フルタイムとパートタイムの女性は、仕事と家事へのウエイトの付け方は異なるものの、生活時間の使い方の大枠は似ている。これは、フルタイム・パートタイムとも「仕事時間以外」がある程度固定されており、それに応じて仕事時間の振り分けを決めていることを示唆する（NHK 1996）。図 3 からわかるように、「仕事時間以外」の大半を占めるのは「育児を含む家事」時間である。ここから、パートタイムを選択する人は、子どもの世話などで平日に家事時間を削ることができない人たちであり、家事優先のジェンダー規範が強いといえよう。働く女性のジェンダー規範は、就業形態を選択する際に影響を及ぼす。結婚を機に「主婦」になった女性は、「家事と仕事」に追われる。フルタイムを選択する女性労働者に対しては、1985 年に「男女雇用機会均等法」が成立し、女性労働者の「仕事と家庭の両立」が議論となった。しかし、女性パートタイム労働者の「仕事と家庭」の両立は、特に政策的なテーマとはならなかった。パートタイムを選択した女性にとって「仕事と家庭の両立」は前提であり、パートタイムを選択することで「仕事と家庭」を両立させる。彼女たちは、「仕事と家庭の両立」を、個人の問題として内部化し処理してきたといえる。この点において、女性のパートタイム労働者とフルタイム労働者の、「仕事と家庭」の両立に対するジェンダー規範と政策的な対応は対照的である。

それに対して、男性有職者は既婚か未婚かで生活時間の使い方に大きな変化はみられない。とりわけ、既婚女性に比べて家事時間の変化は少ない。つまり、男性役割として家事負担はほとんどみえない。既婚女性は、パートタイムとして働いているのであれ、フルタ

イムとして働いているのであれ「家事・育児」を中心に担っていることがわかる³⁴。

ここからは、男女間の仕事時間と家事時間のバランスが、それぞれの仕事時間量だけに規定されているのではなく、ジェンダー規範にも影響を受けていると考えられる。

ところで、1985年に「男女雇用機会均等法」が制定され、女性の働き方にも変化の兆しがみえはじめた。それは、図6の「女性有職者の仕事時間量分布の時系列変化」にもみることができる。

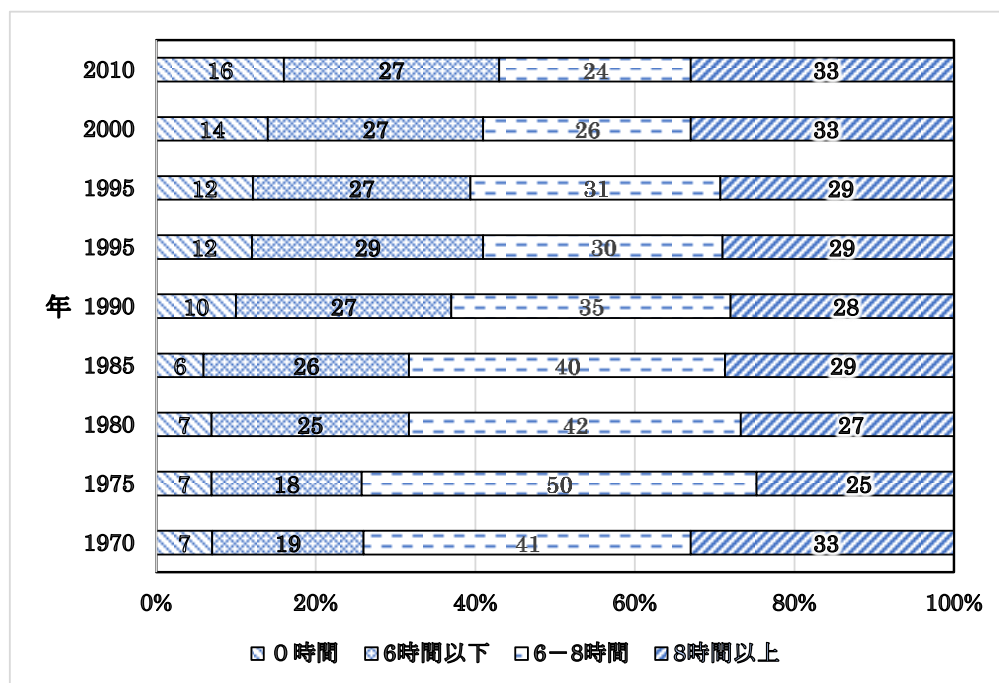


図6 女性有職者の仕事時間量分布の時系列変化（1970-2010）

（注）1995年の調査方法の変更により直接の比較はできない。ただし、比較のために調整した数値が記載されている。そのため、1995年が2つある。

（出所）NHK『日本人の生活時間 2000』51ページ、『日本人の生活時間 2010』11ページより作成。

仕事時間をみると、1985年以降、「6時間から8時間」は少なくなっている。しかし、「6時間以下」、「8時間以上」は、それぞれ増えており、仕事時間の二極化が始まってきてい

³⁴ この段落の記述は、1990年調査、1995年調査、2000年調査の比較による。

る。1日の仕事時間が6時間以下の人の増加は、パートタイムとして働く人の増加の現れであろう。

2005年の調査では、「急増するパートタイム労働者」として、働く女性に焦点が当てられている。この年は、女性のパートタイムとフルタイムに関する詳しいデータが掲載されている。以降、2005年の調査結果を中心にとりあげる。フルタイムとパートタイムの特徴として、パートタイムの増加は女性を中心としたものであったことをふまえ、既婚者と未婚者の比率から「結婚がパートタイムへの転機」となっているのではないかと提起する。そして、子どもの有無別構成でも、幼児・在学期の子どもを持つのはパートタイムの方が多いいことを指摘する。これは、結婚や出産というライフイベントにより、就業形態が変化していることをあらわしている。(NHK 2006)

それではこのフルタイムとパートタイムの属性の違いは、実際の働き方ではどのような違いとなっているのだろうか。

平日の仕事についてみると、フルタイムの仕事時間は7時間54分、パートタイムの場合には5時間3分となっている。仕事については、パートタイムよりフルタイムの方が長い。図7から仕事時間量の分布をみると、フルタイムでは7時から11時間の間に集中しているが、パートタイムの場合には4時から9時間の間に分散していることがわかる。

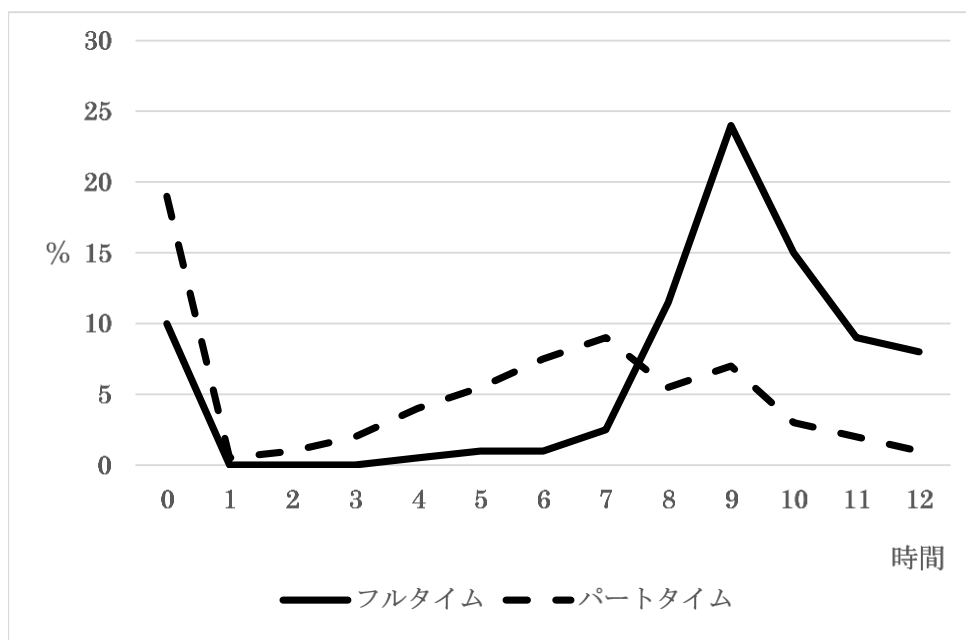
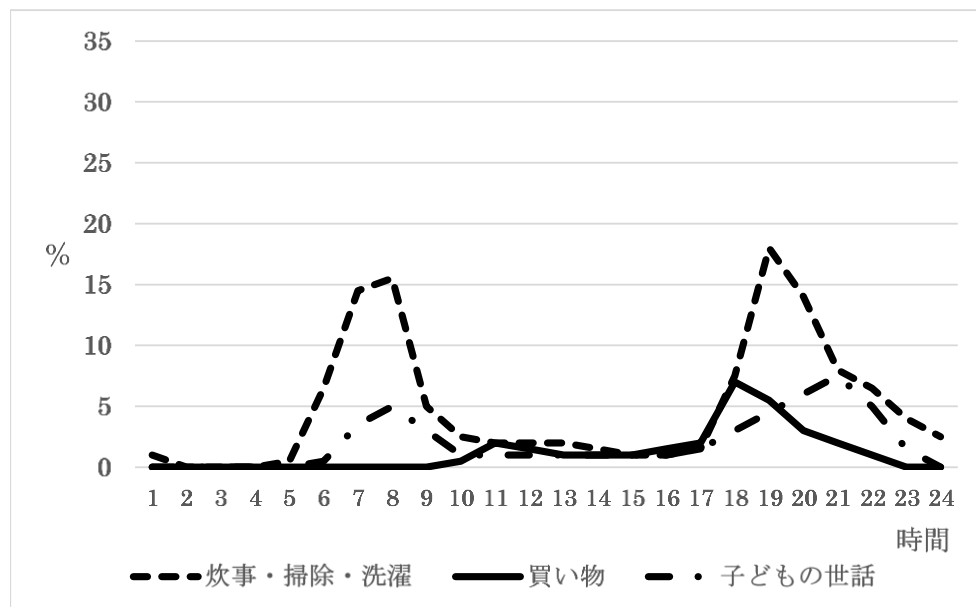


図7 フルタイム・パートタイム別・仕事時間量分布(平日・女性勤め人)(2005)
(出所) NHK『日本人の生活時間 2005』 123 ページより作成。

図 8 は 1 時間ごとの家事時間の行為者率を示している。

フルタイム



パートタイム

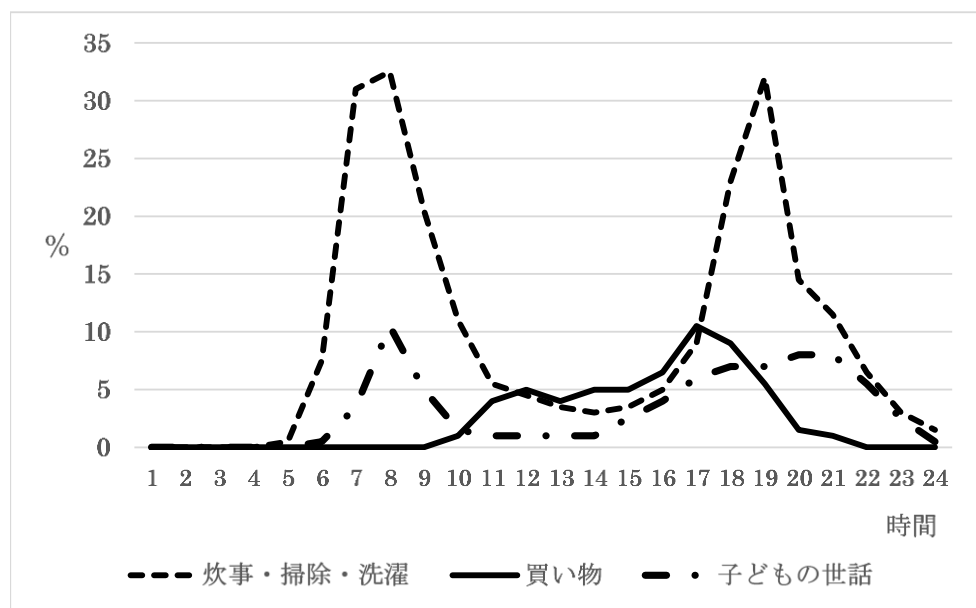


図 8 フルタイム・パートタイム別・内容別に見た家事の 30 分ごとの平均行為者率
(平日・女性勤め人) (2005)

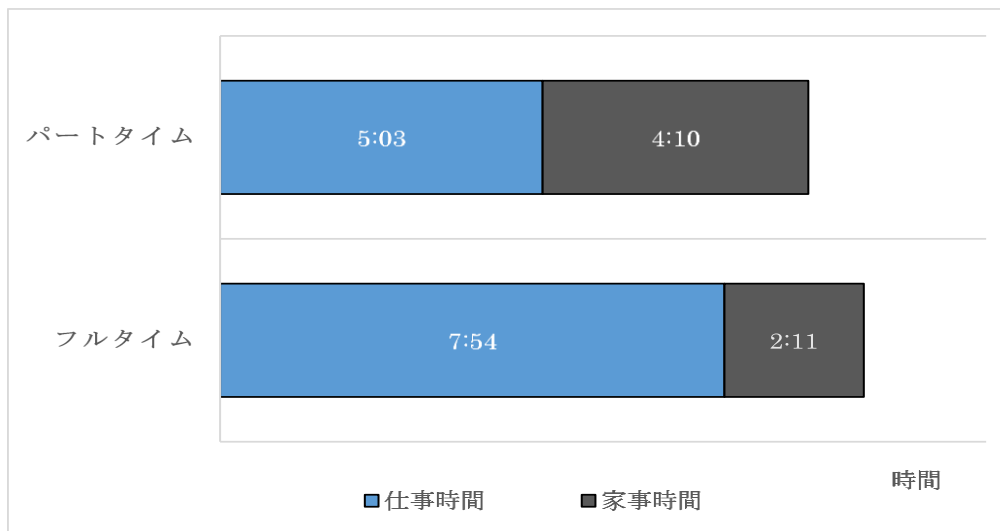
(出所) NHK『日本人の生活時間 2005』127 ページより作成。

以上から、1 日の流れをみると、平日のフルタイム女性は、仕事にもっとも長い時間を

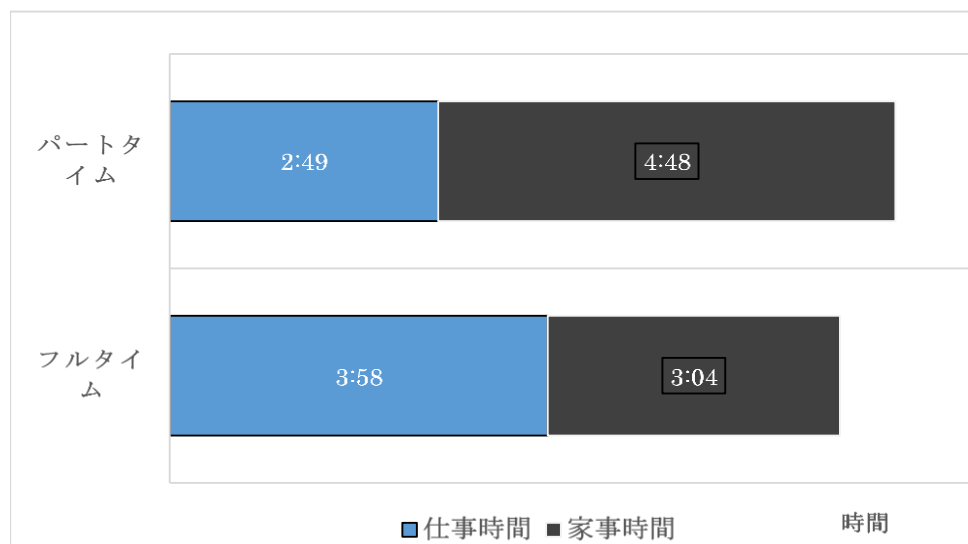
かけている。それに比べて、パートタイム女性は、仕事に行く前と、仕事を早く切り上げて帰宅し、家事をしている者が多い。パートタイム女性の方が、家事にもある程度の時間を配分している。また、パートタイムは既婚者が多い。家事については、時間量だけではなく、行為者率もフルタイムよりもパートタイムのほうが高い。結婚しているかどうか、就業形態および家事時間の使い方に影響していると考えられる。

図9より、フルタイムとパートタイムの仕事時間・家事時間・労働時間を比較する。

平日



土曜日



日曜日

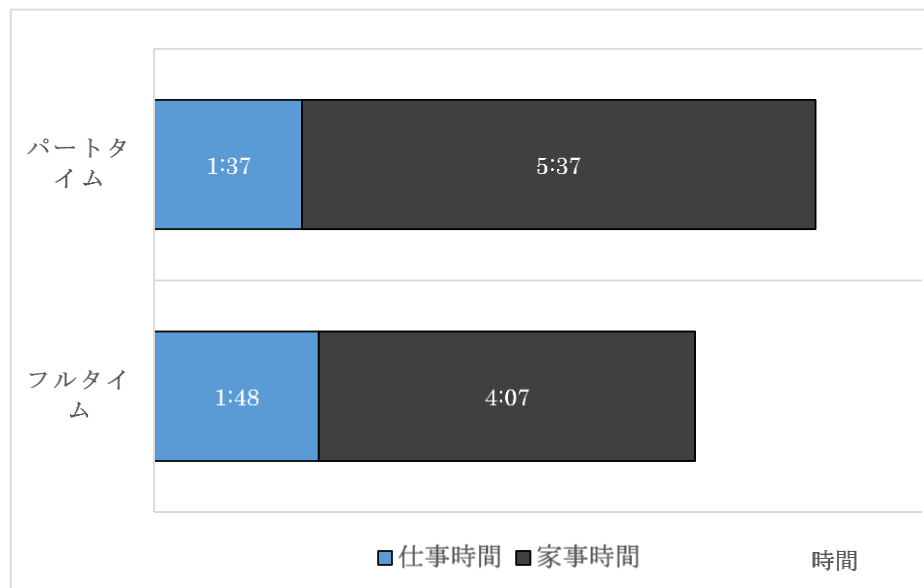


図9 フルタイム・パートタイム別・仕事と家事時間の時間量(3曜日・女性勤め人)(2005)
(出所) NHK『日本人の生活時間 2005』129ページより作成。

まず、仕事時間は、フルタイムは平日が7時間54分、土曜日は3時間58分、日曜は1時間48分である。パートタイムは平日が5時間3分、土曜は2時間49分、日曜は1時間37分となる。次に、家事時間を比較する。フルタイムの家事時間は、平日が2時間11分、土曜日が3時間4分、日曜日が4時間7分である。パートタイムは、平日が4時間10分、土曜日が4時間48分、日曜日が5時間37分である。以上から、労働時間は、平日はフルタイムが10時間5分、パートタイムが9時間13分と、フルタイムの方が長い。土曜と日曜には、それぞれ逆転してパートタイムが長くなる。週をならしてみると、フルタイムとパートタイムの労働時間（仕事と家事の合計時間）は平日ほどの差はなくなる。仕事時間に注目すれば、フルタイムの仕事時間とパートタイムの仕事時間では約3時間の差が生じている。この差は、家事とテレビ視聴である。いずれも、フルタイムよりパートタイムが多い。たとえば、家事時間については1時間59分パートタイムの方が長い。とりわけ、炊事・掃除・洗濯は、パートタイムのほうが1時間9分長い（NHK 2006：124）。つまり、家事時間がその差を埋める行動になっている。土曜、日曜は、フルタイムの方が家事時間の増加分は長い。しかし、パートタイムも土曜、日曜に家事時間を増やしている。

このように、フルタイムとパートタイムに共通する時間配分の枠組みは、性別役割に関する社会的要請が同じ範疇にあることを意味すると考える。つまり、女性は主婦になれば

「家事・育児」を担うというジェンダー規範である。さらに、パートタイムを選択する人は、家事優先であるため、「家事と仕事（パートタイム）」を両立させるため、自らの仕事を短縮することで調整する。他方、「男女雇用機会均等法」や「育児休業」は、女性の「仕事（フルタイム）と家事」という役割を支援するものである。しかし、フルタイム雇用では雇用規律との葛藤が明確に生じる。女性の就業に関しては、すでに、多くの「仕事と家庭」の両立支援政策がおこなわれてきた。ただし、その両立支援は、仕事＝フルタイムを前提として成立してきた。しかし、女性は家事・育児を担うという、ジェンダー規範が変化しない下では、フルタイムで働き続けることは難しい。三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2013：11）では、25歳～44歳の有配偶女性の雇用形態を、2000年と2010年で比較している。それによれば、正規労働者と、非正規労働者では、有配偶女性全体に占める労働者割合の変化に違いがある。すなわち、①有配偶女性全体に占める非正規労働者の割合は全ての年齢層で上昇しているのに対し、②有配偶女性全体に占める正規労働者の割合は、25歳～34歳の年齢層でのみ上昇している。その上で、「非正規雇用の拡大が有配偶女性の就業率を支えてきたと考えられる」と述べている。また、女性の非正規雇用の中心は「パート」であることも指摘している。このように、既婚女性の多くはパートタイマーとして働いているといえる。

たとえ制度が充実していったとしても、その政策効果には限界がある。「家事」の多くを担っている既婚女性にとって、パートタイムという働き方が現実的な選択肢となっているといえよう。

まとめ

以上、1960年代から2000年代における労働時間の変化について振り返った。家庭婦人についてみると、①労働時間は、1960年の9時間40分から2015年の6時間43分へと2時間57分減少していること、②家事時間の推移は、1960年から1970年にかけて、7時間12分から7時間57分といった伸びるが、その後減少傾向が続き、2015年には6時間35分へと減少していること、③1990年以降の仕事時間は減少しているが、これは調査方法の変更にも影響を受けていること、がわかる。

次に、有職女性（職業をもっている女性、未婚女性を含む）についてみると、①労働時間は1970年の10時間24分から2015年の9時間36分へと減少しているが、主婦に比べて、その減少幅は狭いこと、②仕事時間は減少していること、③家事時間は、1975年まで

は低下傾向に、その後は増減を繰り返し、2015年は1970年と比べて2分減少した。有職女性の労働時間の合計は、2000年代に入り増加傾向を示している。

こうした傾向と、女性の働き方を照らし合わせてみると、①女性の就業率は上昇しているが、女性が主に家事を担っている状況は変わっていないこと、②働き方は、1960年代の自営業・家族従業者が中心の時代から、専業主婦が増加した後に減少し、パートタイムとして働く既婚女性が増えたこと、③女性有職者の労働時間の変化より、短時間労働者（パートタイム）が増加していること、が明らかになった。女性が主に家事を担うというジェンダー規範は変わっていないが、既婚女性の働き方は、パートタイム中心へと、変化している。また、有職男性については、生活時間の使い方や働き方に、ほとんど変化の兆しはない。

こうした一連の傾向は、最初にみた性別役割に関する意識調査の結果とは異なり、現実では依然として意識と実態にずれが生じ、理想を実現できない現実生活との矛盾のあらわれといえよう。次に、女性の働き方の変化が労働時間の推移とどのように関連してきたかを考察する。

3 考察—生活時間の使い方からみるジェンダー規範

これまで、女性の就業形態の違いと生活時間の変化についてみてきた。最後に、「男性は仕事、女性は家事」というジェンダー規範が、主婦が雇われて働くようになり直面した雇用規律と、どのように調整されてきたのか、その調整過程を考察する。

3.1 「仕事も家事も」から「女性は家事」へ

1960年代は、農業や家族従業者が多く、仕事時間も家事時間も長かった。長時間の家事時間は、生活水準を保つための必要時間であったと考えられる。この時代は「仕事も家事も」のジェンダー規範であった。

1970年代半ばになると、「女性は家事」（専業主婦）のジェンダー規範が中心となり、仕事時間が縮小され、家事時間が優先される。並行して、家電製品の普及もあり、家事の省力化が可能になると同時に、家事水準をあまりさげることなく、仕事時間を伸ばす余地ができた。そこで、仕事を持つ、あるいは持たない、のいずれもが、女性のライフスタイルとして可能となる。専業主婦は、1960年代と同様に家事を担い、仕事からは距離をおく存在として位置づけられる。1975年に専業主婦化の流れがピークをむかえるが、すぐに有職

女性（パートを含む）も増加し始める。しかし、増加した有職女性の中心は、必ずしもフルタイムの女性ばかりではなかった。この時期には、3つのグループ—有職女性と、副業を持っていた主婦と、専業主婦—のうち、副業を持っていた主婦が中心となる。彼女たちにとって、「家事」は依然として主な役割であった。そして、パートタイム労働は、家事を遂行するための、内職に代わる新たな選択肢となっていた。

以上より、生活時間の使い方から見た変化として、女性は、①仕事から離れて家事に専念する層（専業主婦）、②仕事も家事も担っている層（主婦・副業あり、有職女性）とに分かれていったと考えられる。いずれの層も、1960年代に比べると仕事時間は減少しており、生活時間に占める仕事の割合も働き方も変化した。しかし、家事時間の長さをみれば、「女性は家事」という役割に変化はみられない。ジェンダー規範は、女性は「仕事も家事も」から女性は「家事」へと変化したといえよう。

3.2 「家事も仕事も」—フルタイムとパートタイム

1980年代は、労働力不足が顕著になりパートタイム労働者が増加していた。また、1985年に「男女雇用機会均等法」が成立し、若年女性の働き方に変化が見え始めた時期でもあった。「女性の雇用化」がすすみ、主婦（専業主婦、副業ありの主婦）にとっても、家庭外での仕事と、家事の区分が明確になり、ここではじめて、「仕事か家事か」という選択が意識にのぼってくる。「男女雇用機会均等法」により、いわゆる「男性並み」に働く意欲をもつ女性に注目が集まり、雇用されて働くという環境のもとで、仕事への比重が高まる。こうした、フルタイム労働のひろがりにより、女性労働者が雇用規律との葛藤を意識することとなる。

と同時に、家庭責任を果たすための政策が、女性の「両立支援」という形で現れてくる。ただし既に、自営業として、あるいは家族従業者として「男性並み」、あるいは、それ以上の時間を仕事時間に費やしていた経験は持っていた。また、1970年代にみられたような、「長時間パートタイム」の経験もあった。多くの既婚女性にとっては、雇用規律との間で葛藤が生じることを経験的に認識していたとは言えないだろうか。そして、この葛藤を労働時間の短縮（パートタイム労働）という形で処理したと考える。かねてより家庭責任を担い続けてきた既婚女性にとって、改めてパートタイム労働が、仕事と家事の両立の選択肢として内面化されるようになる。女性は「家事も仕事も」である。

性別役割に関する社会的規範はフルタイムにもパートタイムにも同様に求められている。

女性のM字型就労が改善されないことを指摘するものは多い。しかし、現状では、女性が雇用規律と家庭責任との葛藤を調整する手段として、パートタイム労働を選択せざるを得ない。

すなわち、「家事も仕事も」という、家事と雇用規律との葛藤を、仕事時間の短縮と時間帯の調整で、ジェンダー規範と折り合いをつけたのが、パートタイムであるといえよう。

まとめ

ここまで年代によるジェンダー規範の変化をみた。それは、1960年代の「仕事も家事もすべて」から、1970年代には「女性は専業主婦」という一時期をへて「仕事（副業）と家事」、1980年代は「家事も仕事も」へと移った。その過程で、フルタイムを念頭においた、仕事と家庭の「両立支援」政策が打ち出されるようになる。ただし、ここで最初に想定されていたのは「女性の両立支援」であり、その意味では、1960年代の「仕事も家事もすべて」と共通するものがある。それは依然として、女性が家庭責任を担うという点である。他方、実態としては「仕事と家事」の両立は難しく、結婚や出産にともない、フルタイムから退出する女性が多い結果となった。

この限りにおいて、2000年代までは、「仕事と家事」のウエイトの置き方に変化を見出すことはできるが、女性が雇用規律へ対応するために選んだものは、家事の外部化だけではなかった。それは、自らがその責任を、すべてではないにしても、可能な限り担うという選択であり、働き方をジェンダー規範にあわせるように調整した。以上より、ジェンダー規範は、変化を伴いながらも、生活実態に対して強固に作動しているといえよう。

4 小括

生活時間からみたジェンダー規範と働き方について検討した。そこからは、意識の変化ほどには、実際の生活時間の使い方は変化してはいることが明らかになった。さまざまなジェンダー平等政策が実施されてきたが、現時点では、その影響は限定的なものであったといえよう。

既婚女性の多くは、「仕事と家事」の両方を担っており、かつ、家事時間は長い。男性は子どもの有無や年齢などにかかわらず、仕事時間は、ほぼ同じである。まずは、男性が仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やすことが不可欠である。ジェンダー規範を変えることは難しい。しかし、個人の行動の変化が、社会の変化へとつながるであろう。

その上で、ジェンダー規範と密接にかかわっているパートタイム労働に関して、従来とは異なる新しい政策が必要である。それは、パートタイム労働者に焦点をあてた「両立支援」である。確かに、保育所の利用や育児休業の取得が可能になるなど、パートタイム労働者に対する、仕事と家庭の「両立支援」も拡がりつつある。しかし、フルタイムの女性労働者のための「両立支援」となっているのが現状である。ジェンダーの視点と両立支援の視点を持ったパートタイム政策が求められる。

第5章 パネルデータからみた有配偶女性の働き方

1. はじめに

1980年代半ばより、労働時間の長さが問題として認識されるようになった。現在では過労死・過労自殺などの労働災害とのかかわりで、残業時間の上限規制が設けられた。心身の健康面の問題だけではなく、生活の質という側面から、長時間労働を問題としてとらえることが重要である。ワーク・ライフ・バランスの観点からも、男女の働き方と、家庭責任の担い方の双方が課題となる。

「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範は、実際の生活時間の使い方に、依然として影響を及ぼしている（田中裕美子 2017）。他方、いくつかの調査からは、社会が変化し、男女の意識も変わっていることが示されている。さらに、女性の働き方についての、女性の意識も変化している。すでに述べたように、1992年の調査では、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が、45.4%、「子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい」は、26.3%であった。しかし、2016年になると、「子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい」が55.4%、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が28.0%と、逆転する（内閣府 2015: 13）。女性の働き方も変化し、女性の意識も変化していることがわかる。たしかに、女性の労働力率は上昇し、継続就業を選択する女性も増加している。しかし、出産前に就業していた女性のうち、46.9%が、第一子を出産後に退職している（URL1）。

こうした意識の変化は、生活実態に変化をもたらしているのだろうか。

本稿では、18年間の仕事と家事・育児時間の推移をとりあげ、有配偶女性とその夫の時間の長さが、どのように推移したのかを確認する。具体的には、有配偶女性とその夫の仕事時間と家事・育児時間、について着目する。

家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」を用いて、仕事と家事・育児時間長さから、1997年から2015年までの18年間の変遷をみる。まず、男女別就業形態別にその変化を、次に、記述統計量から、就業形態別に末子の年齢と学歴の変化の推移をみた。分析結果は、以下の通りである。すなわち、まず、仕事時間と家事時間の長さについては、1997年から2015年までの18年間で、大きな変化はみられなかった。しかし、詳細に検討すると、①妻の仕事時間が長くなっていること、②妻が専業主婦の男性の仕事時間が長くなっていること、③妻が仕事をしている男性の家事時間が長くなっていることがわかる。さら

に、④パート・アルバイトとして働く有配偶女性のうち、末子が4歳未満の幼い子どもを持つ割合が高まっていること、⑤専業主婦、正社員、パート・アルバイトのいずれも、学歴が上昇しているが分かる。

④からは、近年、上昇している女性の就業率は、フルタイムで働く女性の増加だけではなく、幼い子どもを持つパートタイム労働者の増加の影響も大きかったと言える。

これ以降の、本稿の構成は以下の通りである。2では、使用データの概要について述べる。3では、生活時間の推移について、回帰分析を行う。4は、女性の属性別就業形態の分布を比較する。5は、結論である。

2 データの概要

2.1 調査の概要

家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」(以下、JPSCとする)は、1993年から、毎年、実施されている。2016年までに、24回の調査がなされている。調査の目的は、女性とその家族の生活実態について、収入、支出、貯蓄、就業行動、家族関係などから、明らかにすることとされている。この調査の特徴は、パネル調査で実施されていることである。

パネル調査は、同一個人を継続的に調査し、その時系列を把握する調査である。調査の対象は、以下の通りである。

第1回調査(1993年)では、全国から、層化2段無作為抽出により、1500名を抽出している。対象は、24歳から34歳の女性、調査方法は、留置法である。その後、第5回調査(1997年)に、全国の、満24歳から27歳の女性を500名追加されている。また、第11回調査(2003年)では、満24歳から29歳の女性、836人が追加されている。さらに、第16回調査(2008年)では、満24歳から28歳の女性、636人が、第21回調査(2013年)には、満24歳から28歳の女性648人が追加されている。第23回調査(2015年)の回答者は、全体で2,262人の女性(うち、有配偶者1,471人、無配偶者791人)となり、年齢は26歳から56歳となっている。

調査の内容は、主に、家計と、生活行動や意識である。家計については、収入、支出、貯蓄、家計管理の実態などを、生活行動や意識については、就業の有無、生活時間などを尋ねている。有配偶女性の場合、その夫についても、生活時間などを尋ねている。

2.2 データ

JPSC では、本人（以降、「妻」とする）と、その夫を対象として、平日と休日の生活時間についてたずねている。具体的には、①通勤・通学、②仕事、③勉学、④家事・育児、⑤趣味・娯楽・交際など、である。各項目に、1日どのくらいの時間を費やしているのかを、10分単位で聞いている。

本章では、JPSC の 1993 年（パネル 1）から、2015 年（パネル 23）までの個票データを用いる。また、分析対象は、28 歳から 38 歳までの有配偶女性とその夫を対象とする。なお、1993 年から 1996 年までは、年齢の高い女性がいなかったため、28 歳から 38 歳までのサンプルをとることができない。そこで、1997 年（パネル 5）からを対象としている。

以下では、1997 年から 2015 年までの、18 年間の個票データをもとに、①妻と夫の仕事時間、家事・育児時間の年次変化、②就業形態別にみる、末子の年齢の割合の推移について検討する。

3 仕事時間と家事・育児時間の推移

本節では、1997 年から 2015 年の夫婦の仕事時間と、家事・育児時間について検討する。なお、晩産化・少子化の影響を調整した。表 1 は、記述統計量である。

表1 記述統計量								
	女性全体		専業主婦		正社員		パートアルバイト	
説明変数	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
専業主婦	0.219	0.414	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
正社員	0.276	0.447	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイト	0.504	0.500	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
子どもの数	1.629	0.986	1.758	0.919	1.259	1.039	1.689	0.989
末子の年齢								
0歳	0.116	0.321	0.166	0.372	0.112	0.315	0.030	0.170
1 - 3歳	0.327	0.469	0.411	0.492	0.271	0.444	0.219	0.413
4歳以上で入学前	0.183	0.387	0.180	0.385	0.128	0.334	0.233	0.423
小学1 - 3年	0.135	0.342	0.109	0.312	0.102	0.302	0.210	0.408
小学4 - 6年	0.063	0.242	0.038	0.191	0.058	0.233	0.112	0.315
中学生	0.018	0.132	0.010	0.100	0.016	0.124	0.034	0.180
高校生以上	0.002	0.046	0.000	0.019	0.004	0.066	0.003	0.059
学歴								
中学校卒	0.052	0.223	0.060	0.238	0.024	0.152	0.061	0.239
高等学校	0.376	0.484	0.362	0.481	0.280	0.449	0.477	0.500
短大・高専	0.404	0.491	0.412	0.492	0.422	0.494	0.376	0.484
大学・大学院	0.168	0.374	0.166	0.372	0.274	0.446	0.087	0.282
観測数	10,460		5,277		2,294		2,889	

3.1 分析結果

図1から図4は、妻と夫についての、平日の仕事時間と家事・育児時間の推移である。本節では、生活時間の実態を把握するために、仕事時間と家事・育児時間に焦点をあて、その推移をみる。その際に、平日を対象とする。それは、夫婦間での仕事と家事・育児の分担は、平日に、その違いが顕在化すると考えるからである。また、近年の、初婚年齢の上昇や、子ども数の低下による影響を除くため、子どもの数と末子の年齢で調整している。子どもの数、末子の年齢は1997年と同じと仮定して作図している。

妻の仕事時間の変化

図1は、妻全体の仕事時間（家事・育児時間は含まない）、正社員³⁵の妻の仕事時間、パート・アルバイトの妻の仕事時間である。1日当たりの仕事時間をみると、①妻全体の平均時間は3時間から4時間へと、1時間程度のびていること、②正社員の場合の仕事時間は、8時間弱で推移していること、③パート・アルバイトは、5時間から6時間の間で推

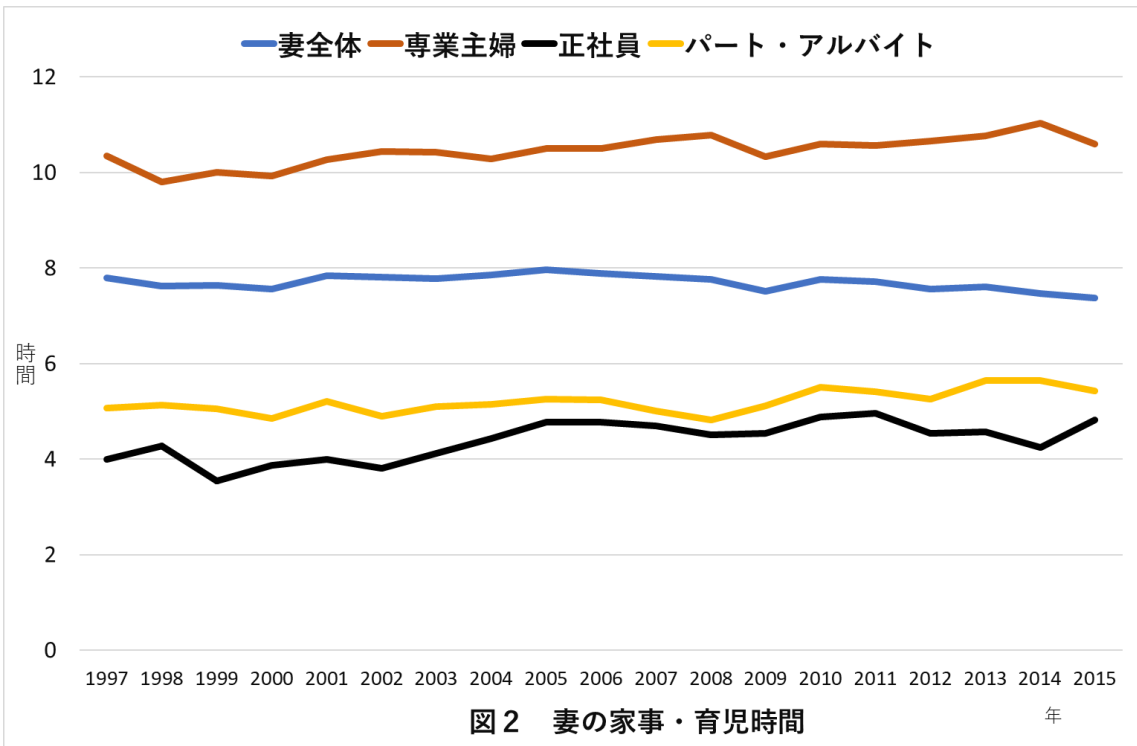
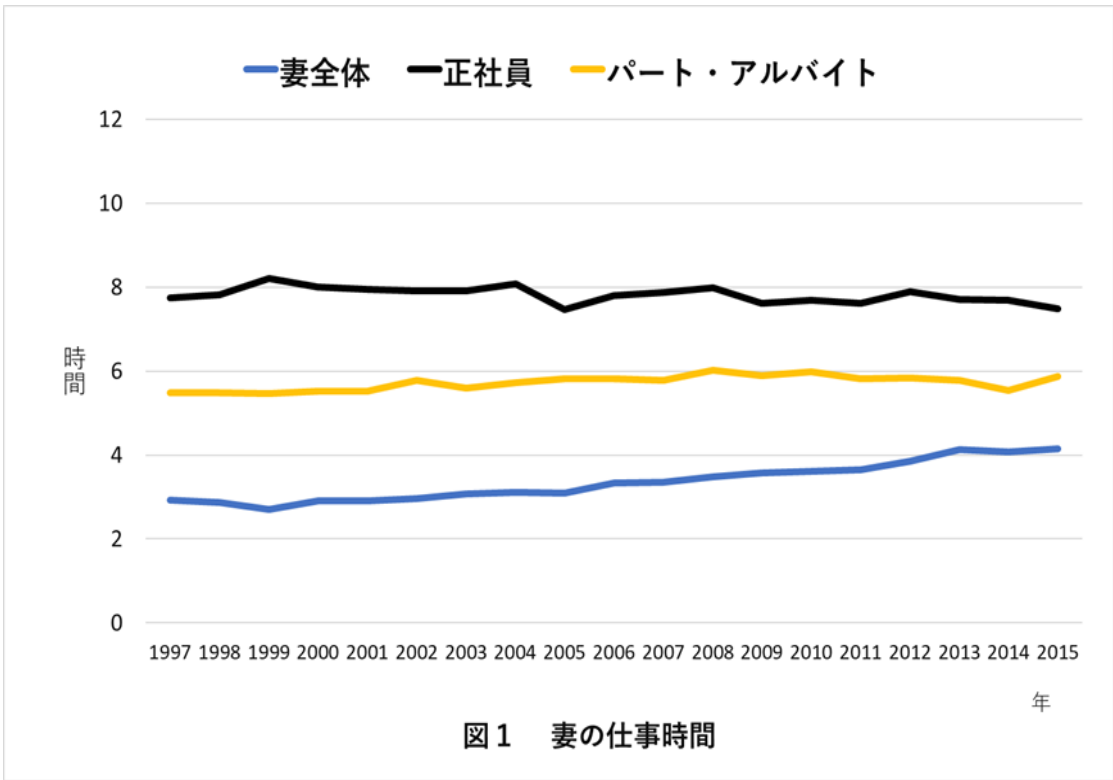
³⁵ 2012年より、職務の選択肢が、「正社員」から、「正社員・正職員」へと変更されている。本稿では、すべての年において、「正社員」として統一する。

移していること、がわかる。いずれにしても、妻の仕事時間は長くなっている。

正社員および、パート・アルバイトの仕事時間には大きな変化がない。それにもかかわらず、全体の平均時間がのびている。それは、有配偶女性の就業率上昇によるものと考えられる。

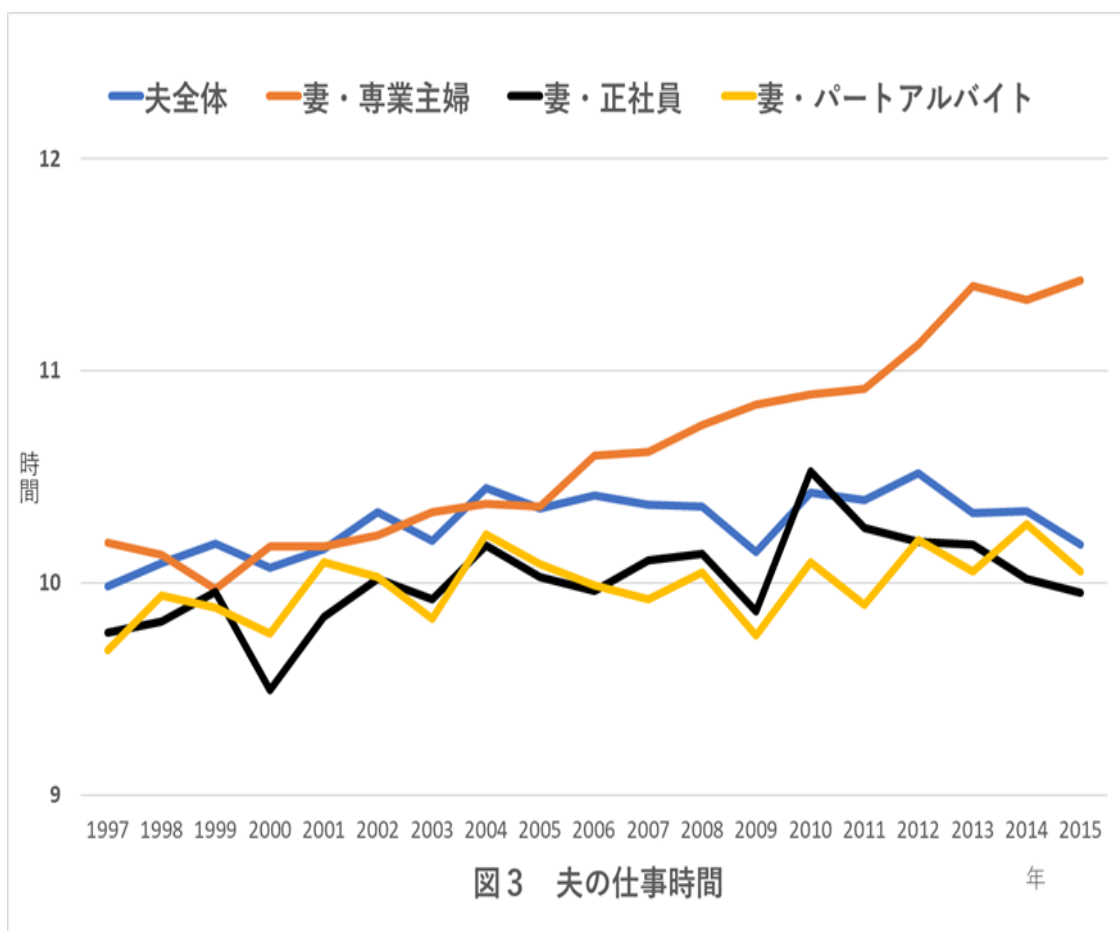
妻の家事・育児時間の変化

図2は、妻全体の家事・育児時間、専業主婦の家事・育児時間、正社員の妻の家事・育児時間、パート・アルバイトの妻の家事・育児時間である。1日当たりの家事・育児時間は、①妻全体では、1日7時間台で、やや短くなる傾向にあるが大きくは変化していないこと、②専業主婦の家事・育児時間は、上昇傾向にあり、10時間から11時間へと伸びていること、③正社員の家事・育児時間は、おおむね4時間台で推移していること、④パート・アルバイトの家事・育児時間は5時間台で変化しており、1997年に比べると2015年は、30分程度増加していることが、みてとれる。妻全体の家事・育児時間は低下しているが、専業主婦の家事・育児時間は伸びており、かつ長時間である。その次に、家事・育児に時間をかけているのは、パート・アルバイトである。正社員の、家事・育児時間は短い。



夫の仕事時間

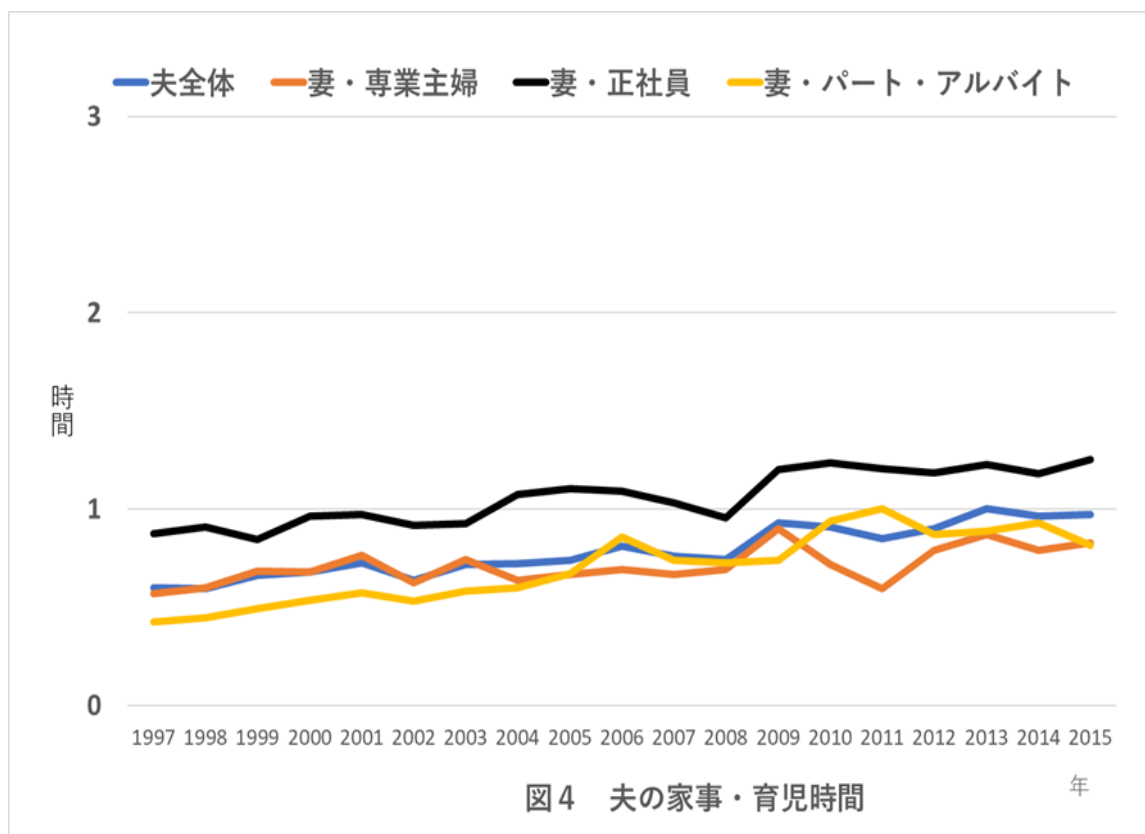
図3は、夫全体の仕事時間、妻が専業主婦の仕事時間、妻が正社員の仕事時間、妻がパート・アルバイトの仕事時間である。1日当たりの仕事時間は、妻が専業主婦、妻が正社員、妻がパート・アルバイトのいずれの場合にも、おおむね1日10時間と、正社員の妻の仕事時間が約8時間であるのと比べて長い。ただし、妻が専業主婦の場合は、11時間近くになっており、もっとも長い。妻が専業主婦の男性の仕事時間は長くなっている。近年は、妻が正社員の場合は、2010年をピークに減少傾向にある。妻がパート・アルバイトの場合は、増加傾向にあったが2015年は減少している。



夫の家事・育児時間

図4は、夫全体の家事・育児時間、妻が専業主婦の家事・育児時間、妻が正社員の家事・育児時間、妻がパート・アルバイトの家事・育児時間である。ここでは、①夫全体の家事・育児時間は、1日1時間程度であり、1997年と2015年では、20分程度上昇していること、②妻が専業主婦の家事・育児時間は、1日1時間未満で、ほぼ横ばいであること、③妻が正社員の家事・育児時間は、増加傾向にあり、1時間を上回っていること、④妻がパート・アルバイトの家事・育児時間は、増加傾向にあり、1時間弱であること、がわかる。

家事・育児時間については、妻が正社員、パート・アルバイトのいずれの場合にも、およそ1日1時間前後である。妻が専業主婦の場合には、1時間を下回って推移している。妻が正社員の場合にもっとも長い。いずれの場合も、18年間で、10分から20分程度、増加している。妻が仕事をしている男性の家事時間は長くなっている。



ここまでは、妻と夫の仕事時間および家事・育児時間の平均を概観した。次に、妻の就業形態別（非就業の専業主婦を含む）にみる。

3.2 就業形態別（専業主婦を含む）にみる、仕事時間と家事・育児時間の傾向

仕事時間の平均は、夫婦で差がある。妻全体と夫全体を比べると、夫の方が、6時間程度長い。対して、家事・育児時間の平均は、妻の方が、6時間程度長い。したがって、仕事と家事・育児時間の合計は、妻と夫では、ほぼ同じである。ただし、その内訳は異なっている。

妻が専業主婦の男性の仕事時間は、妻が正社員、妻がパート・アルバイトの男性に比べると長く、家事・育児時間は短い。夫全体の仕事時間は、おおむね10時間半であり、正社員の妻と比べても、長い時間を費やしている。他方、専業主婦の家事・育児時間は、11時間近くになっており、妻が正社員、パート・アルバイトに比べてもかなりの長時間である。妻は、家事・育児時間のほとんどを担っている。仕事時間と家事・育児時間の合計時間は、夫婦間で、大きな差はない。しかし、仕事と家事・育児については、夫婦間で役割分業がなされている。

また、妻が正社員の男性の仕事時間は、妻よりも3時間程度長い。妻の家事・育児時間は、およそ5時間弱程度で、専業主婦やパート・アルバイトの妻に比べて、もっとも短い。しかし、夫の家事・育児時間は、1時間程度であることから、仕事時間と家事・育児時間の合計は、妻の方が長くなる。夫婦で共稼ぎの場合でも、家事・育児はおもに妻が担っている。

さらに、妻がパート・アルバイトの男性の仕事時間は、妻が正社員の場合と同じくらい長く、家事・育児時間は、1時間を下回っている。他方、妻は、仕事時間が短い、家事・育児時間はおよそ5時間と、専業主婦に次いで長い。その結果、仕事と家事・育児の合計時間は、妻も夫も11時間程度である。家事・育児はおもに妻が担っている。

この18年間で、女性の就業率は上昇しているが、夫が家事・育児を分担するようになったとはいえない。たしかに、夫の家事・育児時間が、10分から20分程度増加しており、そこに意識の変化をみることができる。しかし、夫婦間での家事・育児は、主に妻が担っているのが実態である。妻が、専業主婦であれ、正社員であれ、パート・アルバイトであれ、夫の家事・育児時間の傾向に、大きな変化はみられない。有配偶女性にとって、仕事の有無や、就業形態の違いにかかわらず、家事・育児の主たる遂行者としての役割は、変

わっていない。こうした背景には、夫の長時間労働の現状がある。図4にもみられるように、妻の就業形態にかかわらず、夫は1日およそ10時間を、仕事に費やしている。仕事時間が長ければ、それだけ家事・育児へ時間を振り分けることが難しくなる。男女で平等に家事・育児を担うためにも、夫の働き方を変えることが、まず必要である。

次に、夫と妻の仕事時間、家事・育児時間について、子どもの数、末子の年齢を説明変数として、回帰分析をする³⁶。

3.3 夫婦の仕事時間と家事・育児時間

本節では、仕事時間、家事・育児時間を被説明変数、子どもの数、末子の年齢、年次を説明変数として回帰分析を行った。推定結果は、表2の通りである。なお、基準は「子どもがいない人」である。

以下では、妻と夫について、それぞれ妻が専業主婦、正社員、パート・アルバイトである場合に分けて検討する。

まず、妻の仕事時間をみる。正社員は、子どもの数の係数が有意に正、末子の年齢の係数が有意に負であった。パート・アルバイトは、子どもの数と末子の年齢の係数が、有意に負である。いずれも、末子の年齢が幼いほど、仕事時間が短い。

次に、妻の家事・育児時間をみると、専業主婦の場合、子どもの数と末子の年齢の係数が、有意に正である。パート・アルバイトは、子どもの数と末子の年齢の係数が有意に正である。

専業主婦とパート・アルバイトは、子どもの数が多いほど、家事・育児時間が長い。また、末子の年齢は、専業主婦、正社員とパート・アルバイトのいずれにも影響を及ぼしている。

末子の年齢が幼いほど、家事・育児時間は長い。有配偶女性が働きに出る際には、とりわけ、末子の年齢が重要であることが示唆される。

また、夫の仕事時間は、妻が専業主婦と、正社員の場合、末子の年齢の影響を受ける。すなわち、妻が専業主婦の場合、末子の年齢が、0歳から4歳以上入学前では、仕事時間が長く、中学生では短い。また、妻が正社員では、小学1-3年、中学生、高校生以上で、仕事時間が短い。

³⁶ 分析では、年次ダミーも入れている。

表2 -1 夫婦の仕事時間と家事・育児時間の推定結果(回帰分析)			
表2 - 1 被説明変数 妻の仕事時間			
被説明変数 妻の仕事時間			
説明変数	妻全体	正社員	パート・アルバイト
子どもの数	0.039 (0.048)	0.171** (0.079)	-0.137** (0.054)
末子の年齢			
0歳	-5.033*** (0.155)	-6.518*** (0.207)	-2.790*** (0.264)
1 - 3歳	-3.374*** (0.135)	-1.719*** (0.184)	-0.585*** (0.163)
4歳以上入学前	-2.544*** (0.148)	-0.980*** (0.220)	-0.799*** (0.162)
小学1 - 3年	-1.974*** (0.154)	-0.992*** (0.232)	-0.518*** (0.159)
小学4 - 6年	-1.156*** (0.180)	-1.018*** (0.266)	-0.294* (0.173)
中学生	-0.854*** (0.273)	-0.896** (0.409)	-0.120 (0.234)
高校生以上	0.374 (0.728)	-1.126 (0.723)	-0.985 (0.643)
定数項	5.424*** (0.152)	8.915*** (0.205)	6.187*** (0.168)
観測数	10,925	2,284	2,844
自由度修正済決定係数	0.163	0.405	0.0715
カッコ内の数値は標準誤差			
*** は1%で、**は5%で、*10%で有意である。			
分析には年次ダミーを入れている			

表2 - 2 被説明変数 妻の家事・育児時間				
説明変数	妻全体	専業主婦	正社員	パート・アルバイト
子どもの数	0.187*** (0.048)	0.208*** (0.058)	-0.086 (0.086)	0.336*** (0.071)
末子の年齢				
0歳	8.892*** (0.157)	7.788*** (0.213)	8.552*** (0.224)	6.362*** (0.346)
1 - 3歳	6.180*** (0.137)	6.527*** (0.196)	3.270*** (0.200)	3.085*** (0.214)
4歳以上入学前	3.882*** (0.149)	4.085*** (0.213)	2.154*** (0.239)	2.419*** (0.212)
小学1 - 3年	2.635*** (0.156)	2.712*** (0.228)	1.871*** (0.252)	1.652*** (0.209)
小学4 - 6年	1.769*** (0.182)	1.979*** (0.286)	1.636*** (0.289)	1.108*** (0.226)
中学生	1.738*** (0.277)	2.334*** (0.463)	1.170*** (0.444)	1.245*** (0.307)
高校生以上	-0.086 (0.738)	-1.144 (2.190)	1.142 (0.786)	-0.181 (0.844)
定数項	3.134*** (0.153)	4.873*** (0.212)	1.672*** (0.223)	2.787*** (0.221)
観測数	10,971	5,192	2,283	2,844
自由度修正済決定係数	0.397	0.383	0.514	0.266
カッコ内の数値は標準誤差				
*** は1%で、**は5%で、*10%で有意である。				
分析には年次ダミーを入れている				

説明変数	夫全体	妻が専業主婦	妻が正社員	妻がパート・アルバイト
子どもの数	-0.037 (0.033)	-0.041 (0.044)	0.032 (0.083)	0.021 (0.067)
末子の年齢				
0歳	0.405*** (0.106)	0.395** (0.162)	0.128 (0.217)	-0.031 (0.324)
1-3歳	0.425*** (0.092)	0.562*** (0.149)	-0.108 (0.194)	-0.034 (0.202)
4歳以上入学前	0.266*** (0.101)	0.449*** (0.162)	-0.389* (0.232)	0.049 (0.200)
小学1-3年	-0.004 (0.105)	0.204 (0.173)	-0.700*** (0.244)	-0.127 (0.196)
小学4-6年	-0.078 (0.123)	0.007 (0.218)	-0.545* (0.280)	-0.073 (0.214)
中学生	-0.371** (0.188)	-1.017*** (0.358)	-0.945** (0.429)	-0.034 (0.289)
高校生以上	-0.546 (0.499)	-1.403 (1.680)	-1.367* (0.760)	0.480 (0.794)
定数項	9.805*** (0.103)	9.869*** (0.160)	9.982*** (0.216)	9.686*** (0.209)
観測数	10,977	5,232	2,265	2,830
自由度修正済決定係数	0.00909	0.0118	0.0113	-0.00335
カッコ内の数値は標準誤差				
***は1%で、**は5%で、*10%で有意である。				
分析には年次ダミーを入れている				

夫の家事・育児時間は、妻の就業状態にかかわらず、子どもが小学生3年生までの間は、長い。子どもが幼いころに、家事・育児時間が長いのは、妻と同じ傾向である。ただし、妻と夫では、係数に大きな差がある。子どもが幼いほど、夫も家事・育児時間が長い、妻に比べると、その係数は小さい。すなわち、夫も、子どもが幼いころは、家事・育児を担うが、その影響は小さい。また、子どもが幼い間は、家事・育児負担が大きいため、仕事時間を短くするという事も考えられたが、末子の年齢により、仕事時間が短いという、明確な傾向はみられなかった。その理由については、分析をしていないが、依然として、女性の家事・育児責任が大きいことが、背景として推測できる。夫は、子どもが幼いころには、より大きな家計責任を担うのかもしれない。

説明変数	夫全体	妻が専業主婦	妻が正社員	妻がパート・アルバイト
子どもの数	-0.016 (0.016)	-0.019 (0.020)	0.028 (0.042)	-0.038 (0.033)
末子の年齢				
0歳	0.853*** (0.051)	0.900*** (0.074)	0.778*** (0.109)	1.140*** (0.158)
1-3歳	0.726*** (0.045)	0.624*** (0.068)	0.988*** (0.098)	1.113*** (0.099)
4歳以上入学前	0.512*** (0.049)	0.454*** (0.074)	0.695*** (0.117)	0.680*** (0.098)
小学1-3年	0.359*** (0.051)	0.358*** (0.079)	0.430*** (0.123)	0.485*** (0.096)
小学4-6年	0.223*** (0.060)	0.195* (0.100)	0.183 (0.142)	0.390*** (0.104)
中学生	0.212** (0.091)	0.521*** (0.163)	0.127 (0.219)	0.248* (0.141)
高校生以上	-0.144 (0.240)	0.269 (0.766)	-0.340 (0.382)	-0.024 (0.386)
定数項	0.145*** (0.050)	0.076 (0.073)	0.276** (0.109)	-0.036 (0.102)
観測数	10,909	5,207	2,249	2,809
自由度修正済決定係数	0.0652	0.0482	0.115	0.110
カッコ内の数値は標準誤差				
***は1%で、**は5%で、*10%で有意である。				
分析には年次ダミーを入れている				

以上より、夫婦の家事・育児時間に着目すると、夫婦ともに、末子の年齢に影響を受けていることがわかる。専業主婦とパート・アルバイトの妻は、子どもの数にも影響を受ける。また、係数の大きさからみて、家事・育児時間は、子どもの影響が大きい。子どもの数や末子の年齢は、有配偶女性の就業選択に影響を及ぼしている。

4 女性の属性別就業形態の分布

3では、有配偶女性とその夫の仕事時間、家事・育児時間について、18年間では大きな変化がみられないこと、とりわけ末子の年齢に影響をうけていることが示された。本節では、末子の年齢別に、有配偶女性の就業形態の分布を確認する。

表3は、末子の年齢別にみた就業形態の割合である。

以下、末子の年齢について、1997年と2012年を中心に、5年ごとに、その割合の変化をみる。

4.1 末子の年齢と就業形態

表3から、1997年の末子の年齢が1-3歳の、有配偶女性の就業形態をみると、専業主婦が73%、正社員が18%、パート・アルバイトが9%である。

				(%)
	専業主婦	正社員	パート・ アルバイ ト	合計
0歳	83.3	16.7	0.0	100
1-3歳	73.0	17.7	9.3	100
4歳以上入学前	55.3	15.8	28.9	100
小学1-3年	34.9	21.1	44.0	100
小学4-6年	32.3	21.5	46.2	100
中学生	28.6	21.4	50.0	100
高校生以上	0.0	0.0	0.0	0

				(%)
	専業主婦	正社員	パート・ アルバイ ト	合計
0歳	87.5	12.5	0.0	100
1-3歳	63.7	16.6	19.7	100
4歳以上入学前	58.1	10.5	31.4	100
小学1-3年	57.7	9.9	32.4	100
小学4-6年	35.0	30.0	35.0	100
中学生	37.5	0.0	62.5	100
高校生以上	0.0	66.7	33.3	100

				(%)
	専業主婦	正社員	パート・ アルバイト	合計
0歳	68.8	14.6	16.7	100
1-3歳	62.6	22.1	15.3	100
4歳以上入学前	56.5	14.1	29.3	100
小学1-3年	43.2	17.6	39.2	100
小学4-6年	29.0	22.6	48.4	100
中学生	33.3	0.0	66.7	100
高校生以上	0	100	0	100

				(%)
	専業主婦	正社員	パート・ アルバイト	合計
0歳	60.9	23.4	15.6	100
1-3歳	59.2	20.4	20.4	100
4歳以上入学前	41.6	16.9	41.6	100
小学1-3年	32.2	13.6	54.2	100
小学4-6年	25.0	25.0	50.0	100
中学生	33.3	22.2	44.4	100
高校生以上	0.0	33.3	66.7	100

しかし、2012年では、専業主婦が59%、正社員が20%、パート・アルバイトは20%となる。専業主婦が占める割合が、14ポイント低下し、正社員は、2ポイントの上昇、パート・アルバイトは11ポイント上昇している。さらに、パート・アルバイトの占める割合について、1997年と2012年の変化をみると、4歳以上入学前で、13ポイント、小学1-3年でも10ポイント上昇している。

これまでは、子どもが幼いうちは、専業主婦になり、子どもの手が離れたら、主にパートタイム労働者として働きはじめるケースが中心であった、たしかに、末子の年齢が幼いうちは、専業主婦が多い。しかし、専業主婦の占める割合は、減少している。

今回の結果から、末子が幼いうちから、主として、パート・アルバイトとして、働いていることがうかがえる。これは、パートタイムとして働きに出るのは、ある程度子どもの手が離れてから、という、これまでの就業パターンとは異なっている。いずれにしても、

子育てが一段落してから、パートとして働くという、従来のスタイルから変化がみられる。このように、就業形態にかかわらず、若い子どもをもつ人が増加することは、さまざまな変化をもたらすであろう。

5. 小括

本稿では、専業主婦とその夫、正社員の妻とその夫、パート・アルバイトの妻とその夫について、①仕事時間と家事・育児時間の長さ、②就業形態別に見た、末子の年齢別の割合を検討した。

この15年あまりで、有配偶女性の働き方は変わったのであろうか。①の分析からは、仕事時間と家事時間の長さについては、1997年から2015年までの18年間で、大きな変化はみられなかった。働き方は変化しているが、女性が家事・育児の主たる担い手であることは、大きくは変化していないことが、確認できた。

しかし、変化の兆しもうかがえる。たとえば、②の分析からは、末子の年齢が0歳から3歳の場合の、パート・アルバイトが占める割合が上昇していることが分かる。近年、上昇している女性の就業率は、フルタイムで働く女性の増加だけではなく、若い子どもを持つパートタイム労働者の増加の影響も大きかったと言える。

このように、若い子どもをもつ、パートタイム労働者が増加すると、パートタイム労働者にとって、仕事と家事・育児の両立が、これまで以上に課題となるであろう。つまり、これまで、パートタイムは、仕事と家事・育児を両立させるための働き方として選択されてきた。しかし、末子が幼いうちから就業した場合には、育児休業の取得や、保育所の利用なども必要となるであろう。これまで、フルタイム労働者の問題として展開されてきた、仕事と家庭の両立支援政策が、パートタイム労働者にとっても、利用しやすいものとなる必要がある。

2017年度の男性の育児休業の取得率は、5.14%である（URL2）。また、就業形態にかかわらず、男女の生活時間の使い方には差があった。この差を縮めるためには、ジェンダー平等政策が必要である。また、男女労働者が、仕事と家事・育児を両立させるためには、就業形態にかかわらず、仕事と家事・育児のための両立支援が不可欠である。

さらに、仕事と生活の両立という視点からは、ワーク・ライフ・バランス政策が求められる。こうした政策が実施されることにより、意識の変化と実態が相互作用をしながら、

意識の変化と生活実態がともなってくるのではないだろうか³⁷。

³⁷ 本稿の執筆にあたり、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の使用を許可していただいたことに感謝します。

第6章 1994年から2015年の正社員とパート・アルバイトの賃金の推移

1 はじめに

パートタイム労働とジェンダーについて考える際に、賃金の問題は避けてはとおれない。男女間賃金格差の要因の一つとして、就業形態の違いがあげられる。本論文で分析対象としている、正社員とパートタイマーについて、その賃金格差が大きいことは、すでに多くの先行研究で指摘されている。仕事の違いにより、賃金が異なるのは当然である。しかし、正社員とほとんど同じ仕事についているにもかかわらず、賃金格差が生じている場合がある。さらに、正社員とパートタイマーの賃金格差が、仕事内容の違いからは説明できない場合もある。こうした点については、パートタイム労働自身が納得していない者も少なくない。厚生労働省（URL 8）によれば、現在の会社や仕事についての不満・不安があるパートタイム労働者のうち、「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」と回答したものは、22.4%いる。

本章の問題意識は、「パートタイム労働者の、賃金格差は縮小しているのか」である。この問題意識について2つの点から検討する。まず、正社員とパートタイム労働者の賃金が、具体的にどのように推移してきたのかについて確認する。

次に、2章でみたように、パートタイム労働者に対する政策としては、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」とする）があげられる。1993年に制定された、「パートタイム労働法」は、その後、2度の改正が行われている。はたして、「パートタイム労働法」は、パートタイム労働者の賃金の改善に影響を及ぼしたのであろうか。「パートタイム労働法」の成立前後で、正社員とパート・アルバイトの賃金格差は変化したのか、が2つめの課題である。

具体的には、①正社員とパートタイム労働者との賃金の推移、②「パートタイム労働法」の施行の前と後で、正社員とパートタイム労働者の賃金格差は、縮まったかどうか、について、回帰分析の結果をもとに検討する。使用するデータは、第5章同様の、(公益財団法人 家計経済研究所³⁸)「消費生活におけるパネル調査」である。これを用いて、1994年から2015年までの、21年間の、正社員とパート・アルバイトの賃金の推移について確認する。また、「パートタイム労働法」は、1993年に制定され、2007年と2014年に改正されて

³⁸ 家計経済研究所の解散に伴い、第24回以降は、慶應義塾大学統計解析センターが実施することになっている。

いる。このうち、データの制約上、2007年の改正に着目し、「パートタイム労働法」が実施された2007年以前と2008年の以降で、正社員とパート・アルバイトの賃金格差が変化しているかどうかについて検討する。

これ以降の本稿の構成は、以下の通りである。2では、20年間の正社員とパート・アルバイトの賃金の推移について、3では「パートタイム労働法」の2007年改正の前と後の、正社員とパート・アルバイトの賃金格差の変化について、回帰分析をする。4は本章をまとめる。

2 データの概要

データは、第5章で使用した、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」である。

3 1994年から2015年の、正社員とパート・アルバイトの賃金の推移

本節では、1994年から2015年までの21年を、以下の5つの期間に分けて分析する。すなわち、「1994年から1998年」、「1999年から2003年」、「2004年から2007年」、「2008年から2011年」、「2012年から2015年」の5つである。期間については、21年分の比較は難しいため、1年ごととはしなかった。また、安定的な係数を得るために、サンプル数を多くする必要がある。そのため、4年または5年の区切りとした。年の区切りは景気などの経済的な影響を考慮したわけではない。

3.1 記述統計量³⁹

表1は、記述統計量である。期間ごとに、その特徴を確認する。

1994年から1998年

正社員

平均勤続年数は、6.4年である。

³⁹ 調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。同様に、調査票では、調査年により「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

記述統計 表 1-1 1994年 - 1998年						
説明変数	全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員ダミー	0.614	0.487	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイトダミー	0.386	0.487	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.961	0.392	7.067	0.355	6.792	0.390
勤続年数	4.561	4.547	6.427	4.608	1.595	2.339
企業規模 (従業員数)						
1-4人	0.094	0.292	0.038	0.192	0.183	0.387
5-9人	0.083	0.276	0.062	0.241	0.117	0.322
10-29人	0.141	0.348	0.116	0.320	0.180	0.385
30-99人	0.150	0.358	0.154	0.361	0.145	0.352
100-499人	0.185	0.388	0.205	0.404	0.153	0.360
500-999人	0.052	0.223	0.057	0.232	0.045	0.207
1000人以上	0.164	0.371	0.207	0.405	0.097	0.295
官公庁	0.127	0.333	0.160	0.367	0.075	0.263
学歴						
中学・高校卒	0.465	0.499	0.370	0.483	0.616	0.487
専門学校・専修学校卒	0.172	0.378	0.192	0.394	0.141	0.348
短大・高専卒	0.203	0.402	0.214	0.410	0.185	0.388
大学卒	0.156	0.363	0.218	0.413	0.058	0.234
大学院卒	0.004	0.062	0.006	0.079	0.000	0.000
産業						
農林水産業	0.006	0.077	0.005	0.068	0.008	0.090
鉱業	0.003	0.056	0.005	0.072	0.000	0.000
建設業	0.050	0.218	0.068	0.251	0.022	0.146
製造業	0.159	0.366	0.167	0.373	0.147	0.354
卸売・小売業	0.231	0.422	0.144	0.352	0.370	0.483
金融・保険・不動産業	0.096	0.295	0.128	0.334	0.046	0.211
運輸・通信業	0.026	0.158	0.028	0.165	0.022	0.146
電気・ガス・水道・熱供給業	0.003	0.053	0.003	0.053	0.003	0.052
サービス業	0.295	0.456	0.291	0.454	0.302	0.459
公務・その他	0.128	0.335	0.160	0.367	0.077	0.267
職業						
管理職	0.002	0.050	0.004	0.063	0.000	0.000
専門職	0.005	0.067	0.005	0.072	0.004	0.060
技術職	0.129	0.336	0.162	0.368	0.078	0.269
教員	0.087	0.282	0.121	0.327	0.032	0.176
事務職	0.417	0.493	0.497	0.500	0.290	0.454
技能・作業職	0.134	0.341	0.085	0.279	0.212	0.409
販売サービス職	0.226	0.418	0.126	0.332	0.384	0.487
観測数	2,844		1,746		1,098	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、						
正社員に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、						
「技能・作業職」に統一している。						
**職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注41を参照。						

企業規模について従業員数別⁴⁰にみると、「1000人以上」が、もっとも多く20.7%、次いで「100-499人」の20.5%が続く。学歴別では、「中学・高校卒」が、もっとも多く37%、次いで、「大学卒」が21.8%、「短大・高専卒」が21.4%となる。「大学院卒」は、もっとも少なく、0.6%である。

産業別にみると、「サービス業」が、もっとも多く29.1%、「製造業」が16.7%、「公務・その他」が16%、「卸売・小売業」が14.4%である。職業別では、「事務職」がもっとも多く49.7%、「技術職」が16.2%、「販売サービス職」が12.6%である。なお、「職業」の内容については、調査票の中で具体例があげられている⁴¹。

パート・アルバイト

平均勤続年数は1.6年である。正社員と4.8年の差がある。

企業規模について従業員数別にみると、「1-4人」が、もっとも多く18.3%、「10-29人」が18%、「100-499人」が15.3%である。正社員に比べて、企業規模の小さい会社の割合が高い。学歴別では、「中学・高校卒」が、61.6%ともっとも多い。次いで、「短大・高専卒」が18.5%、「専門学校・専修学校卒」が、14.1%である。「大学卒」は5.8%、「大学院卒」は0であった。正社員に比べて、「中学・高校卒」の割合が高く、「大学卒」の割合は低い。

産業別にみると、「卸売・小売業」の割合が、もっとも高く37%、次いで「サービス業」の30.2%、「製造業」の14.7%である。職業別では、「販売サービス職」が、もっとも多く38%、次いで「事務職」の29%、「技能職」の21.2%である。正社員とは異なり、「技能職」が多くなっている。

1999年から2003年

正社員

平均勤続年数は、7.2年と、「1994年から1998年」に比べて、0.8年伸びている。

⁴⁰ 「官公庁」は、企業規模（従業員数）の質問のところにあるが、従業員数に関わらず「官公庁」に回答するようになっている。

⁴¹ 調査票では、次のように具体的な例示がなされている。管理職(会社・団体の部長以上、官公庁の課長以上など)、専門職(病院勤務医師、研究員、大学助教以上、裁判官など)、技術職(技術者、プログラマー、看護師、栄養士、薬剤師など)、教員(小・中・高校、専修学校、各種学校、幼稚園、保育園など)、事務職(一般事務、営業社員、銀行員など)、技能・作業職(工員、警察官、運転士、配達員、職人、清掃員など)、販売サービス職(店員、外交員、理・美容師、調理人、看護・歯科助手、介護職など)、である。

記述統計 表 1-2 1999年 - 2003年						
説明変数	全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員	0.484	0.500	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイト	0.516	0.500	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.951	0.404	7.120	0.386	6.792	0.353
勤続年数	4.684	5.473	7.281	6.313	2.247	2.898
企業規模（従業員数）						
1-4人	0.100	0.301	0.057	0.231	0.142	0.349
5-9人	0.087	0.282	0.058	0.234	0.114	0.318
10-29人	0.171	0.377	0.146	0.353	0.195	0.397
30-99人	0.160	0.367	0.151	0.358	0.169	0.375
100-499人	0.191	0.393	0.201	0.401	0.182	0.386
500-999人	0.054	0.226	0.059	0.236	0.050	0.217
1000人以上	0.128	0.334	0.175	0.380	0.083	0.276
官公庁	0.107	0.309	0.153	0.361	0.064	0.244
学歴						
中学・高校卒	0.495	0.500	0.354	0.478	0.628	0.483
専門学校・専修学校卒	0.168	0.374	0.202	0.402	0.137	0.344
短大・高専卒	0.194	0.395	0.211	0.408	0.177	0.382
大学卒	0.136	0.343	0.220	0.414	0.058	0.234
大学院卒	0.006	0.078	0.013	0.111	0.000	0.000
産業						
農林水産業	0.009	0.095	0.008	0.090	0.010	0.100
鉱業	0.003	0.052	0.005	0.071	0.001	0.024
建設業	0.036	0.185	0.058	0.234	0.015	0.121
製造業	0.136	0.343	0.130	0.337	0.142	0.349
卸売・小売業	0.255	0.436	0.133	0.339	0.371	0.483
金融・保険・不動産業	0.078	0.268	0.116	0.321	0.042	0.200
運輸・通信業	0.028	0.164	0.032	0.176	0.024	0.152
電気・ガス・水道・熱供給業	0.005	0.070	0.006	0.075	0.004	0.064
サービス業	0.341	0.474	0.356	0.479	0.327	0.469
公務・その他	0.107	0.309	0.153	0.361	0.063	0.243
職業						
管理職	0.002	0.043	0.004	0.061	0.000	0.000
専門職	0.009	0.094	0.014	0.117	0.004	0.064
技術職	0.132	0.339	0.194	0.395	0.075	0.263
教員	0.074	0.262	0.115	0.319	0.035	0.185
事務職	0.367	0.482	0.462	0.499	0.277	0.448
技能・作業職	0.152	0.359	0.072	0.259	0.227	0.419
販売サービス職	0.263	0.441	0.140	0.347	0.380	0.485
観測数	3,284		1,590		1,694	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、正社員に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。						
**職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注41を参照。						

企業規模について従業員数別にみると、「100-499人」が、もっとも多く 20.1%、次いで「1000人以上」が 17.5%である。学歴別では、「中学・高校卒」が 35.4%、「大学卒」が 22%、「短大・高専卒」が 21.1%である。

産業別にみると、「サービス業」が、もっとも多く 35.6%、「公務・その他」が 15.3%、「卸売・小売業」が 13.3%である。職業別では、「事務職」が、もっとも多く 46.2%、次いで「技術職」の 19.4%、「販売サービス職」の 14%である。

パート・アルバイト

平均勤続年数は、2.2年である。「1994年から1998年」に比べて、0.6年伸びている。

企業規模について従業員数別にみると、「10-29人」が 19.5%で、もっとも多く、次いで「100-499人」の 18.2%、「30-99人」の 16.9%である。学歴別では、「中学・高校卒」が 62.8%、「短大・高専卒」が 17.7%、「専門学校・専修学校卒」が 13.7%である。「大学卒」は、5.8%であった。

産業別にみると、「卸売・小売業」が 37.1%と、もっとも多い。次いで、「サービス業」が 32.7%、「製造業」が 14.2%である。職業別では、「販売サービス職」の 38%が、もっとも多く、「事務職」の 27.7%、「技能職」の 22.7%と続く。

2004年から2007年

正社員

平均勤続年数は、6.7年である。

企業規模について従業員数別にみると、「100-499人」が 22.7%で、もっとも多く、次いで「1000人以上」の 18%、「30-99人」の 14.6%である。学歴別では、「中学・高校卒」が 32.1%、「大学卒」が 23.7%、「短大・高専卒」が 23.2%である。

産業別では、「サービス業」が、41.2%と最も多い。次いで、「製造業」が 13.6%、「卸売・小売業」が 13.5%である。職業別では、「事務職」が 49.8%と最も多く、「技術職」が 20.9%、「販売サービス職」が 14.5%である。

パート・アルバイト

平均勤続年数は、2.6年である。

記述統計 表1-3 2004年-2007年

説明変数	全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員ダミー	0.517	0.500	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイトダミー	0.483	0.500	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.949	0.368	7.097	0.364	6.790	0.298
勤続年数	4.708	5.592	6.675	6.568	2.602	3.163
企業規模（従業員数）						
1-4人	0.082	0.274	0.049	0.215	0.117	0.322
5-9人	0.087	0.282	0.070	0.254	0.106	0.308
10-29人	0.146	0.353	0.121	0.326	0.172	0.378
30-99人	0.155	0.362	0.146	0.353	0.165	0.371
100-499人	0.221	0.415	0.227	0.419	0.214	0.410
500-999人	0.075	0.264	0.084	0.278	0.065	0.247
1000人以上	0.141	0.348	0.180	0.384	0.099	0.299
官公庁	0.093	0.291	0.123	0.329	0.061	0.239
学歴						
中学・高校卒	0.448	0.497	0.321	0.467	0.585	0.493
専門学校・専修学校卒	0.172	0.378	0.193	0.395	0.151	0.358
短大・高専卒	0.213	0.409	0.232	0.422	0.192	0.394
大学卒	0.157	0.364	0.237	0.425	0.072	0.259
大学院卒	0.009	0.095	0.018	0.131	0.000	0.000
産業						
農林水産業	0.004	0.065	0.005	0.070	0.004	0.059
鉱業	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
建設業	0.033	0.178	0.050	0.219	0.014	0.118
製造業	0.135	0.342	0.136	0.343	0.133	0.340
卸売・小売業	0.255	0.436	0.135	0.342	0.384	0.486
金融・保険・不動産業	0.071	0.257	0.104	0.305	0.036	0.187
運輸・通信業	0.035	0.183	0.038	0.192	0.030	0.172
電気・ガス・水道・熱供給業	0.005	0.067	0.005	0.070	0.004	0.064
サービス業	0.379	0.485	0.412	0.492	0.344	0.475
公務・その他	0.082	0.275	0.114	0.318	0.048	0.214
職業						
管理職	0.004	0.061	0.007	0.081	0.001	0.024
専門職	0.009	0.096	0.015	0.121	0.004	0.059
技術職	0.142	0.349	0.209	0.406	0.070	0.256
教員	0.053	0.224	0.065	0.247	0.040	0.196
事務職	0.382	0.486	0.498	0.500	0.259	0.438
技能・作業職	0.133	0.339	0.062	0.241	0.209	0.407
販売サービス職	0.277	0.448	0.145	0.352	0.418	0.493
観測数	3,531		1,826		1,705	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、						
正社員に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、						
「技能・作業職」に統一している。						
**職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注41を参照。						

企業規模について従業員数別にみると、「100-499人」がもっとも多く21.4%、次いで「10-29人」の17.2%、「30-99人」の16.5%である。学歴別では、「中学・高校卒」が58.5%、「短大・高専卒」が19.2%、「専門学校・専修学校卒」が15.1%である。「大学卒」は7.2%である。特徴的なこととして、学歴構成の変化がうかがえる。「中学・高校卒」が62.8%から58.5%へと、4.3パーセントポイント低下した。他方、「短大・高専卒」が17.7%から19.2%へと1.5パーセントポイント増え、「専門学校・専修学校卒」も13.7%から15.1%へと1.4パーセントポイント増えている。さらに、「大学卒」は5.8%から7.2%へと1.4パーセントポイント高くなっている。いずれも、この時期から、パートタイム労働者にも高学歴化が進んでいるといえる。

産業別では、「卸売・小売業」がもっとも多く、38.4%である。また、「サービス業」が34.4%、「製造業」が13.3%となっている。職業別では、「販売サービス職」が、もっとも多く41.8%、「事務職」が25.9%、「技能職」が20.9%である。

2008年から2011年

正社員

平均勤続年数は、6.8年である。

企業規模について従業員数別にみると、従業員数「1000人以上」が23.2%、「100-499人」が21.7%、「30-99人」が12.7%である。学歴別では、「大学卒」が、もっとも多く31.9%、「中学・高校卒」が26.2%、「専門学校・専修学校卒」が20.5%である。特徴としては、大学卒の割合が高くなっている。「2004-2007年」では23.7%であったが、31.9%へと8.2パーセントポイント増加し、学歴別でも、「中学・高校卒」にかわり、もっとも多い。大学進学率の上昇があらわれているといえよう。

産業別では、「サービス業」が41.5%ともっとも多い。そして、「製造業」の14.4%、「卸売・小売業」の12.8%と続く。職業別では、「事務職」が46.1%ともっとも多い。次いで、「技術職」の19.9%、「販売サービス職」の18.1%である。

パート・アルバイト

平均勤続年数は、3.4年である。

企業規模について従業員数別にみると、従業員数「100-499人」が21%、「30-99人」が

記述統計 表1-4 2008年 - 2011年

説明変数	全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員ダミー	0.531	0.499	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイトダミー	0.469	0.499	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.963	0.358	7.114	0.365	6.791	0.257
勤続年数	5.209	5.939	6.831	6.891	3.371	3.882
企業規模（従業員数）						
1-4人	0.074	0.262	0.040	0.196	0.113	0.316
5-9人	0.088	0.284	0.074	0.263	0.104	0.305
10-29人	0.144	0.352	0.122	0.328	0.170	0.376
30-99人	0.151	0.358	0.127	0.333	0.177	0.382
100-499人	0.214	0.410	0.217	0.412	0.210	0.408
500-999人	0.071	0.257	0.076	0.265	0.066	0.248
1000人以上	0.180	0.384	0.232	0.422	0.121	0.327
官公庁	0.076	0.265	0.111	0.314	0.037	0.190
学歴						
中学・高校卒	0.408	0.492	0.262	0.440	0.574	0.495
専門学校・専修学校卒	0.188	0.390	0.205	0.404	0.168	0.374
短大・高専卒	0.182	0.386	0.197	0.398	0.165	0.371
大学卒	0.213	0.409	0.319	0.466	0.092	0.289
大学院卒	0.009	0.096	0.017	0.129	0.001	0.022
産業						
農林水産業	0.002	0.046	0.001	0.037	0.003	0.055
鉱業	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
建設業	0.027	0.163	0.037	0.189	0.017	0.128
製造業	0.133	0.340	0.144	0.351	0.122	0.327
卸売・小売業	0.253	0.435	0.128	0.334	0.396	0.489
金融・保険・不動産業	0.076	0.264	0.121	0.326	0.024	0.154
運輸・通信業	0.044	0.205	0.046	0.210	0.041	0.198
電気・ガス・水道・熱供給業	0.003	0.057	0.004	0.063	0.003	0.050
サービス業	0.389	0.488	0.415	0.493	0.359	0.480
公務・その他	0.071	0.257	0.105	0.306	0.033	0.180
職業						
管理職	0.003	0.055	0.005	0.073	0.001	0.022
専門職	0.006	0.077	0.008	0.087	0.004	0.063
技術職	0.130	0.336	0.199	0.399	0.052	0.221
教員	0.065	0.246	0.086	0.280	0.041	0.199
事務職	0.344	0.475	0.461	0.499	0.211	0.408
技能・作業職	0.123	0.329	0.061	0.239	0.194	0.396
販売サービス職	0.329	0.470	0.181	0.385	0.497	0.500
観測数	4,222		2,243		1,979	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、 正社員に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、 「技能・作業職」に統一している。						
**職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注41を参照。						

17.7%、「10-29人」が17%となっている。学歴別では、「中学・高校卒」が57.4%、「専門学校・専修学校」が16.8%、「短大・高専卒」が16.5%。「大学卒」は、9.2%となっている。

産業別では、「卸売・小売業」が39.6%と、もっとも多く、「サービス業」が35.9%、「製造業」が12.2%である。職業別では、「販売サービス職」の49.7%が、もっとも多く、「事務職」が21.1%、「技能職」が19.4%である。

2012年から2015年

正社員

平均勤続年数は、7.8年である。

従業員数別にみると、従業員数「100-499人」が23.4%と最も多く、「1000人以上」が21.2%、「30-99人」が13.7%である。学歴別では、「大学卒」が、もっとも多く35.9%、「中学・高校卒」が24.3%、「短大・高専卒」が19.7%である。「大学院卒」は、2.5%である。

産業別では、「サービス業」が49.2%、「製造業」が12.5%、「卸売・小売業」が12%である。職業別では、「事務職」が、もっとも多く45.9%、「技術職」が21.8%、「販売サービス職」が17.7%である。

パート・アルバイト

平均勤続年数は、3.9年である。

企業規模について従業員数別にみると、従業員数が「10-29人」が、20.5%と最も多く、次いで、「100-499人」が19.6%である。学歴別では、「中学・高校卒」が52.4%、「専門学校・専修学校卒」が18%、「短大・高専卒」が17%である。「大学卒」は12.4%と、初めて10%を超えた。

産業別では、「サービス業」が50.3%と、もっとも多い。次いで、「卸売・小売業」の30.2%、「製造業」の9.7%である。職業別では、「販売サービス職」が52.7%、「事務職」が19.6%、「技能職」が17.3%である。

記述統計 表1-5 2012年-2015年						
説明変数	全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員ダミー	0.522	0.500	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイトダミー	0.478	0.500	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.983	0.357	7.134	0.367	6.819	0.260
勤続年数	5.941	6.543	7.825	7.505	3.883	4.466
企業規模（従業員数）						
1-4人	0.064	0.244	0.026	0.161	0.104	0.306
5-9人	0.080	0.271	0.067	0.251	0.094	0.291
10-29人	0.164	0.370	0.125	0.331	0.205	0.404
30-99人	0.147	0.354	0.137	0.344	0.158	0.364
100-499人	0.216	0.412	0.234	0.424	0.196	0.397
500-999人	0.082	0.274	0.090	0.286	0.073	0.261
1000人以上	0.179	0.384	0.212	0.409	0.144	0.351
官公庁	0.067	0.251	0.107	0.309	0.024	0.152
学歴						
中学・高校卒	0.377	0.485	0.243	0.429	0.524	0.500
専門学校・専修学校卒	0.178	0.383	0.177	0.382	0.180	0.384
短大・高専卒	0.184	0.387	0.197	0.398	0.170	0.375
大学卒	0.247	0.431	0.359	0.480	0.124	0.330
大学院卒	0.014	0.118	0.025	0.155	0.002	0.048
産業						
農林水産業	0.004	0.061	0.003	0.051	0.005	0.071
鉱業	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
建設業	0.024	0.153	0.034	0.181	0.014	0.116
製造業	0.111	0.315	0.125	0.330	0.097	0.296
卸売・小売業	0.207	0.405	0.120	0.325	0.302	0.459
金融・保険・不動産業	0.076	0.264	0.119	0.324	0.028	0.164
運輸・通信業	0.037	0.189	0.040	0.196	0.034	0.181
電気・ガス・水道・熱供給業	0.005	0.068	0.006	0.077	0.003	0.057
サービス業	0.498	0.500	0.492	0.500	0.503	0.500
公務・その他	0.037	0.188	0.058	0.235	0.013	0.114
職業						
管理職	0.003	0.056	0.006	0.077	0.000	0.000
専門職	0.005	0.071	0.007	0.085	0.003	0.053
技術職	0.141	0.349	0.218	0.413	0.058	0.233
教員	0.065	0.246	0.085	0.279	0.043	0.203
事務職	0.333	0.472	0.459	0.498	0.196	0.397
技能・作業職	0.108	0.310	0.048	0.213	0.173	0.378
販売サービス職	0.344	0.475	0.177	0.381	0.527	0.499
観測数	4,489		2,344		2,145	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、 正社員に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、 「技能・作業職」に統一している。						
**職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注41を参照。						

まとめ

就業形態別に、その変化をまとめる。まず、正社員からみる。従業員数では、従業員数が「100－499人」、「500－999人」でその割合が上昇傾向にある。次に、学歴は大学卒の比率が上昇しており高学歴化をしている。この点については、後に議論する。また、産業では、近年、サービス業が伸びている。職業でみると、事務職が中心である。

次に、パート・アルバイトをみる。従業員数は、「1－4人」、「5－9人」でその割合が低下している。他方、「500－999人」、「1000人以上」の割合が上昇している。働く場所が、規模の大きな企業へと推移しつつあることがうかがえる。学歴については、中学・高校卒の割合が低下し、それ以外の割合が上昇している。とりわけ、大学卒の割合が上昇している。正社員同様に、高学歴化をしているが、これも後に議論する。また、産業では、かつて中心であった、卸売・小売業の割合が低下し、サービス業が大きくその割合を伸ばしている。2012年から2015年では、サービス業の占める割合は50%となり、もっとも多い。職業は、事務職や技能職は割合を低下させている。かわって、販売サービス職が51.3%と半数以上を占めている。

3.2 推定結果

表2は、推定結果である。正社員とパート・アルバイトの賃金について、回帰分析を行った。被説明変数は、賃数の対数値である。説明変数は、勤続年数、企業規模（従業員数）ダミー、学歴ダミー、産業ダミー、職業ダミー、非正規ダミーである。

結果の概観

以下では、年ごとに、正社員、パート・アルバイトの推定結果について、変数ごとに概観する。また、推定結果の時系列の変化についても、就業形態別にみる。

1994年から1998年

正社員

パート・アルバイトの、勤続年数は1%水準で有意に正である。勤続年数が1年長いと、賃金は2%高い。従業員数については、「30－99人」、「100－499人」、「500－999人」、

表2-1 推定結果 (1994 - 1998年)

被説明変数：賃金の対数値			
説明変数	全体	正社員	パート・アルバイト
非正規ダミー	-0.076*** -0.017		
勤続年数	0.018*** (0.002)	0.020*** (0.002)	-0.003 (0.005)
企業規模 (従業員数) 基準：1 - 4人			
5 - 9人	0.019 (0.030)	0.058 (0.049)	0.008 (0.039)
10-29人	0.061** (0.027)	0.063 (0.045)	0.084** (0.035)
30 - 99人	0.066** (0.027)	0.112** (0.043)	0.037 (0.037)
100 - 499人	0.074*** (0.026)	0.094** (0.043)	0.084** (0.037)
500 - 999人	0.107*** (0.035)	0.181*** (0.051)	0.066 (0.056)
1000人以上	0.149*** (0.028)	0.185*** (0.044)	0.165*** (0.044)
官公庁	0.335* (0.172)	0.227 (0.322)	0.515** (0.206)
学歴 基準：中学・高校卒			
専門学校・専修学校卒	0.068*** (0.020)	0.095*** (0.024)	0.041 (0.032)
短大・高専卒	0.112*** (0.018)	0.091*** (0.022)	0.098*** (0.029)
大学卒	0.214*** (0.022)	0.170*** (0.024)	0.413*** (0.049)
大学院卒	0.354*** (0.114)	0.406*** (0.113)	-
産業 基準：製造業			
農林水産業	0.068 (0.084)	0.216* (0.115)	-0.077 (0.120)
鉱業	0.156 (0.115)	0.093 (0.109)	-
建設業	0.165*** (0.033)	0.111*** (0.035)	0.316*** (0.077)
卸売・小売業	0.020 (0.025)	0.045 (0.031)	0.016 (0.040)
金融・保険・不動産業	0.121*** (0.028)	0.115*** (0.031)	0.042 (0.061)
運輸・通信業	0.108** (0.043)	0.051 (0.050)	0.218*** (0.077)
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.130 (0.121)	-0.211 (0.144)	0.040 (0.203)
サービス業	0.093*** (0.022)	0.030 (0.027)	0.156*** (0.038)
公務・その他	-0.060 (0.170)	0.066 (0.318)	-0.164 (0.204)
職業 基準：事務職			
管理職	0.193 (0.129)	0.184 (0.122)	-
専門職	0.065 (0.104)	-0.067 (0.124)	-0.033 (0.181)
技術職	0.121*** (0.023)	0.060** (0.026)	0.329*** (0.046)
教員	-0.013 (0.029)	-0.059* (0.032)	0.232*** (0.066)
技能・作業職	-0.008 (0.022)	-0.026 (0.031)	0.066** (0.033)
販売サービス職	-0.023 (0.020)	-0.067** (0.027)	0.065** (0.032)
定数項	6.678*** (0.033)	6.686*** (0.047)	6.532*** (0.045)
観測数	2,844	1,746	1,098
自由度修正済決定係数	0.263	0.204	0.216

(注) *** は1%水準で、**は5%水準で、*は1%水準で有意であることを示す。

*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、正社員に統一している。

**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

「1000人以上」、で有意に正である。従業員数が、「500-999人」、「1000人以上」の場合は、1%水準で有意に正であり、「30-99人」、「100-499人」の場合は、5%水準で有意に正である。従業員数が「30-99人」の場合には、従業員数「1-4人」に比べて、賃金は11.9%高い。「100人-499人」人の場合は9.9%、「500-999人」は19.8%「1000人以上」は20.3%高い。従業員数が多いと、賃金が高い傾向がある。

学歴では、「専門学校・専修学校」、「短大・高専卒」、「大学卒」、「大学院卒」が、それぞれ1%水準で有意に正である。「専門学校・専修学校」は、「中学校・高校卒」に比べて、賃金が10%高い。また、「短大・高専卒」は9.5%高い、「大学卒」は18.5%、「大学院卒」は50%、賃金が高い。学歴が高いと、賃金が高い。

産業別では、「農林水産業」が10%水準で有意に正、「建設業」、「金融・保険・不動産」で、それぞれ1%水準で、有意に正である。「農林水産業」は、「製造業」に比べて、賃金が24.1%高い。また、「建設業」は、「製造業」に比べて賃金が11.7%高い。同様に、「金融・保険・不動産」は、12.2%高い。

職業別では、「技術職」および「販売サービス職」が、5%水準で有意に正、「教員」が10%水準で有意に負である。「技術職」は、「製造業」に比べて賃金が6.2%高い。「教員」は5.7%低く、「販売サービス業」は6.4%低い。

パート・アルバイト

パート・アルバイトの、勤続年数は有意ではない。従業員数については、「10-29人」、「100-499人」、「1000人以上」、「官公庁」で有意に正である。従業員数が「1000人以上」の場合は、1%水準で有意であり、そのほかの場合は、5%水準で有意である。従業員数が「10-29」人の場合は、「1-4人」に比べると、賃金が8.8%高い。「100人-499」人の場合は8.8%、「1000人以上」は17.9%高い。従業員数が多いと、賃金が高い傾向がある。

学歴では、「短大・高専卒」と「大学卒」が、それぞれ1%水準で有意に正である。「短大・高専卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が10.3%高い。また、「大学卒」は51.1%高い。学歴が高いと、賃金が高い。

産業別では、「建設業」、「運輸・通信業」、「サービス業」で、それぞれ1%水準で、有意に正である。「建設業」は、「製造業」に比べて賃金が37.2%高い。同様に、「運輸・通信業」は24.4%、「サービス業」は16.9%高い。

職業別では、「技術職」および「教員」が、1%水準で有意に正、「技能職」と「販売サービス職」が5%水準で有意に正である。「技術職」は、「事務職」に比べて賃金が、39%高い。また、「教員」は26.1%高い。正社員の「教員」は、「製造業」よりも賃金が低いという結果とは、対照的である。「技能職」では6.8%、「販売サービス職」は6.7%高い。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

非正規ダミーは、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種を調整したうえでは、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が7.3%低い。

1999年から2003年

正社員

勤続年数は1%水準で、有意に正である。勤続年数が1年長いと、賃金は1.8%高い。

従業員数については、従業員数「30-99人」、「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」、およびの5つの場合において、有意に正である。「100-499人」の有意水準は10%である。その他の場合の有意水準は、1%である。比較の基準は、従業員数「1-4人」である。従業員数が、「30-99人」の場合には、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金は16%高い。同様に、「100人-499人」では7.6%、「500-999人」では19.7%、「1000人以上」では19%高い。従業員数が多いほど、賃金が高い傾向がある。

学歴は、「専門学校・専修学校卒」、「大学卒」、「大学院卒」、において1%水準で、有意に正である。今回は、「短大・高専卒」は、有意ではなかった。比較基準は、「中学・高校卒」である。「専門学校・専修学校卒」は、「中学・高校卒」よりも、賃金が10.1%高い。大学卒は10.1%、大学院卒は52.5%高い。学歴が高いほど、賃金が高い。

産業別では、「農林水産業」が10%水準で有意に正、「電気・ガス・水道・熱供給業」が1%水準で有意に正であった。「農林水産業」は、「製造業」に比べて、賃金が18.9%高く、「電気・ガス・水道・熱供給業」は、38%高い。

職業別では、「管理職」と「技術職」が有意に正、「技能職」が有意に負であった。有意水準は、いずれも5%である。「管理職」は、「事務職」に比べて、賃金が40.2%高い。同様に、技術職は6%高い。他方、技能職は7.9%低い。

表2-2 推定結果 (1999 - 2003年)

被説明変数：賃金の対数値

説明変数	全体	正社員	パート・アルバイト
非正規ダミー	-0.142*** (0.015)		
勤続年数	0.016*** (0.001)	0.018*** (0.001)	0.005* (0.003)
企業規模 (従業員数) 基準：1 - 4人			
5 - 9人	0.032 (0.027)	0.040 (0.052)	0.019 (0.031)
10-29人	0.050** (0.024)	0.056 (0.044)	0.045 (0.027)
30 - 99人	0.062*** (0.024)	0.148*** (0.043)	-0.006 (0.029)
100 - 499人	0.061*** (0.023)	0.073* (0.042)	0.069** (0.028)
500 - 999人	0.106*** (0.032)	0.180*** (0.052)	0.055 (0.042)
1000人以上	0.125*** (0.027)	0.174*** (0.045)	0.097*** (0.036)
官公庁	0.010 (0.196)	0.336*** (0.055)	-0.002 (0.187)
学歴 基準：中学・高校卒			
専門学校・専修学校卒	0.049*** (0.018)	0.096*** (0.027)	0.003 (0.024)
短大・高専卒	0.036** (0.017)	0.017 (0.026)	0.033 (0.022)
大学卒	0.158*** (0.021)	0.096*** (0.027)	0.292*** (0.035)
大学院卒	0.378*** (0.084)	0.422*** (0.089)	-
産業 基準：製造業			
農林水産業	0.063 (0.064)	0.173* (0.099)	-0.083 (0.081)
鉱業	0.035 (0.115)	-0.042 (0.125)	0.031 (0.320)
建設業	0.095*** (0.036)	0.055 (0.044)	0.194*** (0.069)
卸売・小売業	0.024 (0.023)	0.061 (0.037)	0.011 (0.030)
金融・保険・不動産業	0.098*** (0.030)	0.059 (0.038)	0.127** (0.049)
運輸・通信業	0.083** (0.039)	0.024 (0.055)	0.143*** (0.055)
電気・ガス・水道・熱供給業	0.218** (0.086)	0.322*** (0.116)	0.058 (0.124)
サービス業	0.128*** (0.022)	0.050 (0.033)	0.160*** (0.029)
公務・その他	0.309 (0.196)	-	0.309 (0.189)
職業 基準：事務職			
管理職	0.361*** (0.138)	0.338** (0.141)	-
専門職	0.212*** (0.070)	0.048 (0.085)	0.507*** (0.123)
技術職	0.128*** (0.021)	0.058** (0.027)	0.289*** (0.034)
教員	-0.002 (0.027)	-0.039 (0.035)	0.129*** (0.046)
技能・作業職	-0.031 (0.020)	-0.082** (0.038)	0.043* (0.025)
販売サービス職	0.008 (0.017)	-0.042 (0.029)	0.081*** (0.022)
定数項	6.738*** (0.031)	6.761*** (0.050)	6.569*** (0.036)
観測数	3,284	1,590	1,694
自由度修正決定係数	0.310	0.230	0.186

(注) *** は1%水準で、**は5%水準で、*は1%水準で有意であることを示す。

*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。

**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

パート・アルバイト

勤続年数は10%水準で、有意に正である。勤続年数が1年伸びると、賃金が0.5%高い。

従業員数については、「100-499人」で、5%水準で、有意に正である。また、「1000人以上」では、1%水準で有意に正である。従業員数が「100-499人」の場合には、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金が7.1%高く、「1000人以上」の場合には、10.2%高い。

学歴別では、「大学卒」のみが、1%の水準で有意に正である。「大学卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が33.9%高い。

産業別では、「建設業」、「金融・保険・不動産業」、「運輸・通信業」、「サービス業」で有意に正である。「金融・保険・不動産業」は、有意水準が5%、「建設業」、「運輸・通信業」、「サービス業」は1%である。「建設業」は、「製造業」に比べて、賃金が21.4%高い。同様に、「金融・保険・不動産業」は13.5%、「運輸・通信業」は15.4%、「サービス業」では17.4%高い。

職業別では、「専門職」、「技術職」、「教員」、「販売サービス職」が、有意に正である。「技能職」は有意に負である。有意水準は、「専門職」、「技術職」、「教員」、「販売サービス職」では、1%水準で、「技能職」は、10%である。「専門職」は、「事務職」に比べて賃金が66%高い。同様に、「技術職」は33.5%、「教員」は13.8%高い。また、「技能職」は、「事務職」に比べて賃金が4.4%、「販売サービス職」は、8.4%高い。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

非正規ダミーは、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種を調整したうえでは、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が13.2%低い。

2004年から2007年

正社員

勤続年数は1%水準で、有意に正である。勤続年数が1年長いと、賃金は1.9%高い。

従業員数については、従業員数「30-99人」、「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」の、4つの場合で、有意に正である。いずれも、有意水準は1%である。従業員数が「30-99人」の場合、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金が12.3%高い。また、「100-499人」では17.1%、「500-999人」は18.2%、「1000人以上」では21.3%高い。

表2-3 推定結果 (2004年-2007年)

被説明変数：賃金の対数値

説明変数	全体	正社員	パート・アルバイト
非正規ダミー	-0.123*** (0.012)		
勤続年数	0.016*** (0.001)	0.019*** (0.001)	0.002 (0.002)
企業規模 (従業員数) 基準：1-4人			
5-9人	0.041* (0.024)	0.065 (0.044)	0.019 (0.027)
10-29人	0.038* (0.022)	0.046 (0.040)	0.035 (0.024)
30-99人	0.067*** (0.022)	0.116*** (0.039)	0.034 (0.024)
100-499人	0.098*** (0.021)	0.158*** (0.037)	0.064*** (0.023)
500-999人	0.120*** (0.026)	0.167*** (0.042)	0.078** (0.031)
1000人以上	0.136*** (0.023)	0.193*** (0.039)	0.092*** (0.028)
官公庁	0.054 (0.045)	0.049 (0.073)	0.077 (0.053)
学歴 基準：中学・高校卒			
専門学校・専修学校卒	0.026* (0.015)	0.041* (0.023)	-0.001 (0.019)
短大・高専卒	0.039*** (0.014)	0.017 (0.021)	0.035** (0.017)
大学卒	0.142*** (0.016)	0.107*** (0.022)	0.172*** (0.026)
大学院卒	0.260*** (0.055)	0.303*** (0.060)	-
産業 基準：製造業			
農林水産業	0.150* (0.078)	0.208* (0.107)	0.046 (0.107)
鉱業	-	-	-
建設業	0.018 (0.032)	0.010 (0.040)	0.033 (0.058)
卸売・小売業	0.027 (0.020)	0.044 (0.031)	0.012 (0.024)
金融・保険・不動産業	0.055** (0.025)	0.036 (0.032)	0.073* (0.041)
運輸・通信業	0.046 (0.031)	0.099** (0.044)	0.010 (0.041)
電気・ガス・水道・熱供給業	0.070 (0.076)	0.201* (0.108)	-0.111 (0.100)
サービス業	0.068*** (0.018)	0.060** (0.027)	0.073*** (0.024)
公務・その他	0.175*** (0.048)	0.240*** (0.072)	0.128** (0.062)
職業 基準：事務職			
管理職	0.818*** (0.084)	0.683*** (0.094)	2.190*** (0.257)
専門職	0.336*** (0.054)	0.148** (0.063)	1.082*** (0.108)
技術職	0.136*** (0.017)	0.064*** (0.022)	0.309*** (0.028)
教員	0.035 (0.026)	-0.061* (0.035)	0.197*** (0.036)
技能・作業職	-0.087*** (0.019)	-0.105*** (0.034)	-0.031 (0.022)
販売サービス職	-0.078*** (0.015)	-0.112*** (0.024)	-0.016 (0.019)
定数項	6.775*** (0.027)	6.750*** (0.044)	6.660*** (0.031)
観測数	3,531	1,826	1,705
自由度修正済決定係数	0.355	0.259	0.265

(注) *** は1%水準で、**は5%水準で、*は1%水準で有意であることを示す。

*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。

**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

従業員数が多いほど、賃金が高い。

学歴は、「専門学校・専修学校卒」では10%水準で、「大学卒」、「大学院卒」においては、1%水準で、有意に正である。今回も、「短大・高専卒」は、有意ではなかった。「専門学校・専修学校卒」は、「中学・高校卒」よりも、賃金が4.2%高い。同様に、「大学卒」は11.3%、「大学院卒」は35.4%高い。学歴が高いほど、賃金が高い。

産業別では、「農林水産業」、「運輸・通信業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「サービス業」、「公務・その他」、で有意に正であった。有意水準は、「農林水産業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」で10%水準、「運輸・通信業」と「サービス業」で5%水準、「公務・その他」で1%水準であった。「農林水産業」は、「製造業」に比べて、賃金が23.1%高い。「運輸・通信業」は10.4%、「電気・ガス・水道・熱供給業」は22.3%、「サービス業」は6.2%、「公務・その他」は27.1%高い。

職業別では、「管理職」、「専門職」、「技術職」で、有意に正である。他方、「教員」、「技能職」、「販売サービス職」は、有意に負である。有意水準は、「管理職」、「技術職」、「技能職」、「販売サービス職」が1%水準であり、「専門職」が5%水準、「教員」は10%水準である。「管理職」は、「事務職」に比べて、賃金が98%高い。記述統計量から計算すると、「管理職」は1866人中、21人であった。「専門職」は、「事務職」に比べて賃金が16%、「技術職」は6.6%高い。「教員」は、「事務職」に比べて賃金が5.9%、技能職は10%、販売サービス職は、10.6%低い。

パート・アルバイト

勤続年数は、有意ではなかった。

従業員数については、「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」で有意に正である。有意水準は、「500-999人」は5%、「100-499人」と「1000人以上」では1%である。従業員数が、「100-499人」の場合、従業員数が「1-4人」とくらべて、賃金が6.6%高い。同様に、「500-999人」の場合には8.1%、「1000人以上」では9.6%高い。

学歴別では、「短大・高専卒」と「大学卒」が有意に正である。「短大・高専卒」の有意水準は5%、「大学卒」は1%である。「短大・高専卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が3.6%高い。また、「大学卒」は、18.8%高い。

産業別では、「金融・保険・不動産業」、「サービス業」、「公務・その他」が、有意に正であった。有意水準は、「金融・保険・不動産業」が10%、「公務・その他」が5%、「サービス

業」が1%である。「金融・保険・不動産業」は、「製造業」に比べて、賃金が7.6%高い。「サービス業」も7.6%、「公務・その他」は13.7%高い。

職業別では、「管理職」、「専門職」、「技術職」、「教員」が有意に正であった。「管理職」は、「事務職」に比べて賃金がおおよそ8倍高い。ただし、記述統計量から計算した管理職の人数は、1人であった。この点に留意が必要である。「専門職」は、「事務職」に比べて賃金がおおよそ2倍高い。「技術職」は36.2%、「教員」は21.8%高い。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

非正規ダミーは、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種を調整したうえでは、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が11.6%低い。

2008年から2011年

正社員

勤続年数は1%水準で、有意に正である。勤続年数が1年長いと、賃金は1.5%高い。

従業員数については、従業員数が「5-9人」、「10-29人」、「30-99人」、「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」で、有意に正である。従業員数が「5-9人」、「10-29人」の有意水準は10%であるが、その他の有意水準は1%である。

従業員数が、「5-9人」の場合には、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金が8.5%高い。同様に、「10-29人」では7.8%、「30-99人」では12.7%高い。また、「100-499人」の場合には17.4%、「500-999人」では20.2%、「1000人以上」では19.4%高い。従業員数が多いほど、賃金が高い傾向がある。

学歴別では、「専門学校・専修学校卒」、「短大・高専卒」、「大学卒」、「大学院卒」のすべてにおいて、有意に正である。「大学院卒」は有意水準が10%であるが、その他の有意水準は1%である。「専門学校・専修学校卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が7%高い。同様に、「短大・高専卒」は7.3%、「大学卒」は9.3%、「大学院卒」は10.6%賃金が高い。学歴が高いほど、賃金が高い。

産業別では、有意なものはない。

表2-4 推定結果 (2008年 - 2011年)

被説明変数：賃金の対数値

説明変数	全体	正社員	パート・アルバイト
非正規ダミー	-0.162*** (0.011)		
勤続年数	0.013*** (0.001)	0.015*** (0.001)	0.002 (0.001)
企業規模 (従業員数) 基準：1-4人			
5-9人	0.035 (0.022)	0.082* (0.043)	0.005 (0.022)
10-29人	0.036* (0.020)	0.075* (0.040)	0.010 (0.020)
30-99人	0.060*** (0.020)	0.120*** (0.040)	0.022 (0.020)
100-499人	0.083*** (0.019)	0.160*** (0.038)	0.035* (0.019)
500-999人	0.106*** (0.024)	0.184*** (0.043)	0.062** (0.025)
1000人以上	0.117*** (0.021)	0.177*** (0.039)	0.075*** (0.022)
官公庁	0.198*** (0.059)	0.265*** (0.093)	0.180*** (0.068)
学歴 基準：中学・高校卒			
専門学校・専修学校卒	0.049*** (0.013)	0.068*** (0.022)	0.025* (0.015)
短大・高専卒	0.055*** (0.013)	0.070*** (0.022)	0.015 (0.015)
大学卒	0.095*** (0.014)	0.089*** (0.020)	0.093*** (0.019)
大学院卒	0.059 (0.050)	0.101* (0.059)	0.067 (0.230)
産業 基準：製造業			
農林水産業	0.041 (0.098)	0.124 (0.191)	-0.024 (0.095)
鉱業	-	-	-
建設業	0.009 (0.031)	-0.007 (0.042)	0.040 (0.045)
卸売・小売業	-0.005 (0.018)	-0.006 (0.030)	0.017 (0.021)
金融・保険・不動産業	0.074*** (0.022)	0.045 (0.029)	0.125*** (0.039)
運輸・通信業	-0.023 (0.025)	0.008 (0.038)	-0.020 (0.030)
電気・ガス・水道・熱供給業	0.011 (0.079)	0.011 (0.112)	-0.078 (0.103)
サービス業	0.034** (0.017)	0.006 (0.025)	0.079*** (0.020)
公務・その他	0.002 (0.061)	-0.034 (0.091)	0.044 (0.073)
職業 基準：事務職			
管理職	0.489*** (0.082)	0.499*** (0.097)	-0.040 (0.229)
専門職	0.339*** (0.060)	0.233*** (0.083)	0.564*** (0.084)
技術職	0.145*** (0.016)	0.078*** (0.021)	0.368*** (0.026)
教員	-0.027 (0.022)	-0.060* (0.031)	0.071** (0.030)
技能・作業職	-0.089*** (0.017)	-0.119*** (0.033)	-0.013 (0.019)
販売サービス職	-0.068*** (0.013)	-0.099*** (0.021)	-0.009 (0.016)
定数項	6.851*** (0.025)	6.808*** (0.044)	6.681*** (0.027)
観測数	4,222	2,243	1,979
自由度修正済決定係数	0.339	0.191	0.215

(注) ***は1%水準で、**は5%水準で、*は1%水準で有意であることを示す。

*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。

**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

職業別では、「管理職」、「専門職」、「技術職」が有意に正であり、「教員」、「技能職」、「販売サービス職」は有意に負であった。有意水準は、「教員」が10%のほかは、すべて1%水準であった。「管理職」は、「事務職」に比べて賃金が64.7%高い。同様に、「専門職」は26.2%、「技術職」は8.1%高い。他方、「教員」は、「事務職」に比べて賃金が5.8%低い。また、「技能職」は11.2%、「販売サービス職」は9.4%低い。

パート・アルバイト

勤続年数は有意ではなかった。

従業員数別にみると、従業員数が「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」、で有意に正である。有意水準は、「100-499人」で10%、「500-999人」は5%、「1000人以上」、は1%水準である。従業員数が「100-499人」の場合、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金が3.6%高い。同様に、「500-999人」では6.4%、「1000人以上」では7.8%高い。従業員数が多いと、賃金が高い。

学歴別に見ると、「専門学校・専修学校卒」が10%水準で、有意に正、「大学卒」は1%水準で、有意に正である。「専門学校・専修学校卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が2.5%高く、「大学卒」は9.7%高い。学歴が高いと賃金が高い。

産業別では、「金融・保険・不動産業」、「サービス業」が、いずれも1%水準で、有意に正である。「金融・保険・不動産業」では、「農林水産業」に比べて賃金が、13.3%高い。また、サービス業は、8.2%高い。

職業別では、「専門職」、「技術職」、「教員」が有意に正である。「専門職」と「技術職」は、1%の有意水準、「教員」は5%の有意水準である。「専門職」は、「事務職」に比べて賃金が、75.8%高い。記述統計量から計算すると、「専門職」は8人である。「技術職」は、「事務職」に比べて賃金が、44.5%高く、「教員」は7.4%高い。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

非正規ダミーは、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種を調整したうえで、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が15%低い。

説明変数	全体	正社員	パート・アルバイト
非正規ダミー	-0.152*** (0.011)		
勤続年数	0.011*** (0.001)	0.014*** (0.001)	-0.001 (0.001)
企業規模 (従業員数) 基準：1-4人			
5-9人	0.002 (0.023)	0.003 (0.049)	-0.023 (0.022)
10-29人	0.006 (0.020)	0.051 (0.046)	-0.028 (0.019)
30-99人	-0.002 (0.021)	0.024 (0.045)	-0.017 (0.020)
100-499人	0.032 (0.020)	0.075* (0.044)	0.003 (0.019)
500-999人	0.056** (0.023)	0.119** (0.048)	0.026 (0.024)
1000人以上	0.084*** (0.021)	0.144*** (0.046)	0.025 (0.020)
官公庁	0.100*** (0.031)	0.169*** (0.055)	0.063 (0.042)
学歴 基準：中学・高校卒			
専門学校・専修学校卒	0.028** (0.013)	0.042* (0.023)	0.001 (0.014)
短大・高専卒	0.027** (0.013)	0.028 (0.022)	-0.003 (0.015)
大学卒	0.077*** (0.013)	0.074*** (0.020)	0.066*** (0.017)
大学院卒	0.038 (0.039)	0.083* (0.048)	-0.152 (0.104)
産業 基準：製造業			
農林水産業	0.183** (0.072)	-0.070 (0.136)	0.283*** (0.071)
鉱業	-	-	-
建設業	0.006 (0.032)	-0.016 (0.043)	0.027 (0.048)
卸売・小売業	-0.017 (0.018)	0.011 (0.029)	-0.023 (0.022)
金融・保険・不動産業	0.095*** (0.023)	0.057* (0.030)	0.145*** (0.037)
運輸・通信業	0.020 (0.026)	0.027 (0.040)	0.040 (0.032)
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.019 (0.065)	-0.016 (0.090)	-0.042 (0.090)
サービス業	0.021 (0.017)	0.016 (0.025)	0.026 (0.021)
公務・その他	0.028 (0.036)	-0.013 (0.048)	0.033 (0.056)
職業 基準：事務職			
管理職	0.399*** (0.079)	0.328*** (0.089)	-
専門職	0.185*** (0.062)	0.154* (0.081)	0.271*** (0.096)
技術職	0.232*** (0.015)	0.169*** (0.021)	0.445*** (0.025)
教員	-0.032 (0.021)	-0.121*** (0.031)	0.143*** (0.028)
技能・作業職	-0.105*** (0.018)	-0.143*** (0.036)	-0.043** (0.019)
販売サービス職	-0.060*** (0.013)	-0.074*** (0.021)	0.005 (0.015)
定数項	6.911*** (0.026)	6.868*** (0.049)	6.777*** (0.028)
観測数	4,489	2,344	2,145
自由度修正決定係数	0.341	0.211	0.227

(注) ***は1%水準で、**は5%水準で、*は1%水準で有意であることを示す。
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。

2012年から2015年

正社員

勤続年数は1%水準で、有意に正である。勤続年数が1年長いと、賃金は1.4%高い。

従業員数については、「100-499人」、「500-999人」、「1000人以上」、のいずれも、有意に正である。有意水準は、「100-499人」が10%水準、「500-999人」が5%水準、その他は1%の有意水準である。従業員数が、「100-499人」の場合は、従業員数が「1-4人」に比べて、賃金が7.8%高い。同様に、「500-999人」では12.6%、「1000人以上」では15.5%高い。

学歴は、「専門学校・専修学校卒」、「大学卒」、「大学院卒」が、有意に正である。有意水準は、「大学卒」が1%、「専門学校・専修学校卒」と「大学院卒」は、10%である。「専門学校・専修学校卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が4.3%高い。同様に、「大学卒」は7.7%、「大学院卒」は8.7%高い。

産業別では、「金融・保険・不動産業」が10%水準で有意に正である。「金融・保険・不動産業」は、「製造業」に比べて賃金が5.9%高い。

職業別では、「管理職」、「専門職」、「技術職」が有意に正、「教員」、「技能職」、「販売サービス職」が有意に負である。「管理職」は、「事務職」に比べて賃金が、38.8%高い。同様に、「専門職」は16.6%、「技術職」は18.4%高い。他方、「教員」は、「事務職」に比べて賃金が、11.4%低い。同様に、「技能職」は13.3%、「販売サービス職」が7.1%低い。

パート・アルバイト

パート・アルバイトで有意なものは、限られている。勤続年数、従業員数は、有意ではない。学歴では、「大学卒」のみが、1%水準で有意に正である。「大学卒」は、「中学・高校卒」に比べて、賃金が6.8%高い。産業別では、「農林水産業」が1%水準で有意に正である。「製造業」に比べて、賃金が32.7%高い。また、「金融・保険・不動産業」も、1%水準で有意に正である。「製造業」に比べて賃金が、15.6%高い。

職業別では、「専門職」、「技術職」、「教員」が有意に正、「技能職」が有意に負である。「専門職」、「技術職」、「教員」の有意水準は1%、「技能職」では5%である。「専門職」は、「事務職」に比べて賃金が、31.1%高い。同様に、「技術職」は56%、「教員」は15.4%高い。対して、「技能職」は4.2%低い。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

非正規ダミーは、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種を調整したうえで、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が14.1%低い。

3.3 就業形態別にみた、勤続年数と学歴の時系列変化

正社員

勤続年数の影響をみると、「1994-1998年」の係数は0.020、「2012-2015年」は0.014と、0.006ポイント小さくなっている。具体的に比率であらわした数値を比較すると、「1994-1998年」は2%、「2012-2015年」が1.4%である。賃金の伸びは、0.6パーセントポイント減少している。この21年間で、勤続年数が賃金に与える影響は、小さくなっているといえる。

学歴は、「専門学校・専修学校卒」、「大学卒」、「大学院卒」で、すべての年において有意に正であった。これらについて、「1994-1998年」から「2012-2015年」にかけての変化をみる。「専門学校・専修学校卒」、「大学卒」、「大学院卒」のいずれにおいても、年をおうごとに、係数は小さくなっている。また、具体的に比率で比較すると、「専門学校・専修学校卒」で10.0%から4.3%へ、「大学卒」で18.5%から7.7%へ、「大学院卒」で50.1%から8.7%へと変化している。ただし、「大学院卒」の全体に占める割合は低い。変化について差をみると、「専門学校・専修学校卒」で5.7パーセントポイント、「大学卒」で10.8パーセントポイントである。いずれも、「1994-1998年」に比べて、「2012-2015年」にかけての、賃金に与える影響は小さくなっている。とりわけ、すべての値で有意水準が1%となっている。「大学卒」をみると、18.5%→10.1%→11.3%→9.3%→7.7%と、賃金にあたる影響は、半分以下に減少している。

また、学歴間の格差について、すべての年が有意である「専門学校・専修学校卒」と「大学卒」と「大学院卒」をみる。「中学・高校卒」に対する「専門学校・専修学校卒」と「大学卒」の学歴の影響の差は、係数でみると、「1994年-1998年」には、0.075ポイントであったが、「2012-2015年」には、0.032と縮まっている。同様に、比率でみると、「1994-1998年」は、8.5パーセントポイントの差があったが、「2012-2015年」には、3.4パーセントポイントとなっている。いずれも、その影響が小さくなっていることがわかる。学歴間の差が縮まりつつあると言える。

パート・アルバイト

勤続年数は、「1999－2003年」において、10%水準で有意であった以外には、有意なものはない。

学歴で継続的に影響を及ぼしていたのは、「大学卒」だけである。すべての年において、有意に正であり、有意水準は1%である。「大学卒」の係数は、「1994－1998年」の0.413から、「2012－2015年」の0.066へと、0.347小さくなっている。割合で比較すると、経年でも、「大学卒」は「中学・高校卒」に比べて賃金が高いが、その数値は、51.1%→33.9%→18.8%→9.7%→6.8%と変化している。すなわち、「1994－1999年」は51.1%、「2012－2015年」は6.8%となっており、44.3パーセントポイント低くなっている。正社員の場合と同様に、賃金に与える影響は、年を追うごとに減少している。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

賃金格差については、拡大と縮小を繰り返しているが、長期的にみると、拡大傾向にある。すなわち、「1994－1998年」には、7.3%であった差が、「2012－2015年」には14.0%となっており、6.7パーセントポイント拡大している。賃金格差については、女性パート労働者と女性フルタイム労働者の賃金格差が拡大傾向にあると指摘されている（篠崎2011）。また、「賃金構造基本統計調査」の、一般労働者とパート労働者の賃金の推移も同様の傾向を示している。

4 2007年「パートタイム労働法」改正の影響

正社員とパート・アルバイトの格差については、賃金格差や処遇格差について、かねてより問題点が指摘されてきた。とりわけ、処遇格差については、「パートタイム労働法」が制定され、その改善が期待されていた。

2章でとりあげた「パートタイム労働法」は、1993年に制定され、2007年と2014年に改正されている。では、「パートタイム労働法」の改正前後で、賃金格差は縮小したのだろうか。

本節では、データの制約上、2007年の改正に着目し、「改正パートタイム労働法」が実施された2007年までと、2008年以降で、正社員とパート・アルバイトの賃金格差が変化しているのかどうかについて確認する。具体的には、「パートタイム労働法」が改正された、2007年を境とし、「1994年から2007年」までと、「2008年から2015年」までの2つの期

間にわけて、その変化を確認する。

4.1 記述統計量

表3は、記述統計量である。

以下、「1994年から2015年」までの正社員およびパート・アルバイトについて、概観する。

正社員

平均勤続年数は、7.04年である。

企業規模について従業員数別にみると、もっとも多いのが、従業員数「100-499人」の21.8%、次いで、「1000人以上」の20.4%、「30-99人」の14.2%である。学歴別では、「中学・高校卒」がもっとも多く30.3%、大学卒は27.9%、「短大・高専卒」が20.9%であった。次に、産業別にみると、「サービス業」が、もっとも多く40.0%、「製造業」が14.0%、「卸売・小売業」が13.1%である。また、職業別では、「事務職」がもっとも多く47.4%、「技術職」が19.8%、「販売サービス職」が15.7%である。

パート・アルバイト

平均勤続年数は、2.9年である。

企業規模について従業員数別にみると、従業員数「100-499人」が19.5%、「10-29人」の18.5%、「30-99人」の16.4%と続く。学歴別では、「中学・高校卒」が58%、「短大・高専卒」が17.7%、「専門学校・専修学校卒」が15.8%である。また、産業別では、「サービス業」が37.9%ともっとも多く、次いで「販売・小売業」が36.2%、「製造業」の12.5%である。さらに、職業別にみると、「販売サービス職」が45.2%ともっとも多く、「事務職」の24%、「技能職」の20.1%となっている。

表3 記述統計量						
説明変数	女性全体		正社員		パート・アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
正社員ダミー	0.531	0.499	1.000	0.000	0.000	0.000
パート・アルバイトダミー	0.469	0.499	0.000	0.000	1.000	0.000
賃金の対数値	6.985	0.374	7.131	0.368	6.821	0.306
平均勤続年数	5.098	5.780	7.042	6.565	2.899	3.654
企業規模（従業員数）						
1-4人	0.081	0.273	0.041	0.198	0.126	0.332
5-9人	0.085	0.279	0.067	0.250	0.106	0.307
10-29人	0.154	0.361	0.125	0.331	0.185	0.389
30-99人	0.152	0.359	0.142	0.349	0.164	0.371
100-499人	0.207	0.405	0.218	0.413	0.195	0.396
500-999人	0.069	0.253	0.075	0.263	0.062	0.240
1000人以上	0.161	0.367	0.204	0.403	0.112	0.315
官公庁	0.091	0.287	0.128	0.334	0.049	0.215
学歴						
中学・高校卒	0.433	0.495	0.303	0.459	0.580	0.494
専門学校・専修学校卒	0.177	0.381	0.193	0.395	0.158	0.365
短大・高専卒	0.194	0.395	0.209	0.406	0.177	0.381
大学卒	0.188	0.391	0.279	0.449	0.085	0.279
大学院卒	0.009	0.094	0.016	0.127	0.001	0.026
産業						
農林水産業	0.005	0.069	0.004	0.063	0.006	0.075
鉱業	0.001	0.031	0.002	0.042	0.000	0.011
建設業	0.033	0.178	0.048	0.213	0.016	0.124
製造業	0.133	0.339	0.140	0.347	0.125	0.331
卸売・小売業	0.239	0.427	0.131	0.337	0.362	0.481
金融・保険・不動産業	0.078	0.269	0.118	0.322	0.034	0.181
運輸・通信業	0.035	0.183	0.038	0.191	0.031	0.174
電気・ガス・水道・熱供給業	0.004	0.064	0.005	0.069	0.003	0.058
サービス業	0.391	0.488	0.401	0.490	0.379	0.485
公務・その他	0.080	0.272	0.113	0.317	0.043	0.202
職業						
管理職	0.003	0.054	0.005	0.072	0.000	0.015
専門職	0.007	0.082	0.009	0.097	0.004	0.060
技術職	0.135	0.342	0.198	0.398	0.065	0.246
教員	0.068	0.251	0.093	0.290	0.039	0.194
事務職	0.364	0.481	0.474	0.499	0.240	0.427
技能・作業職	0.128	0.334	0.064	0.245	0.201	0.400
販売サービス職	0.295	0.456	0.157	0.363	0.452	0.498
2008年以降ダミー	0.474	0.499	0.471	0.499	0.478	0.500
タイムトレンド	13.115	6.150	12.885	6.335	13.376	5.922
交差項	0.224	0.417	-	-	-	-
観測数	18,370		9,749		8,621	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。						
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。						
***職業の具体的な内容については、調査票で例示されている。詳細については、本文の注3を参照。						

4.2 推定結果

表4は、推定結果である。2007年を境として、「1994年から2007年」と「2008年から2015年」の、正社員とパート・アルバイトの賃金格差について、回帰分析を行った。分析方法は、2と同様である。すなわち、被説明変数を、実質賃金の対数値とする。説明変数は、勤続年数、企業規模（従業員数）ダミー、学歴ダミー、産業ダミー、職業ダミー、タイムトレンドダミー、2008年以降年ダミー、非正規ダミーの8つである。

正社員とパート・アルバイトの賃金格差

正社員に比べて、パート・アルバイトの賃金は、1%水準で有意に負である。勤続年数、教育、企業規模、産業、職種等を調整したうえでは、パート・アルバイトは、正社員に比べて、賃金が13.4%低い。

まとめ

推定結果からは、1994年から2015年の分析期間において、依然として正社員とパート・アルバイトの賃金格差は存在していることが示された。「改正パートタイム労働」施行後も、正社員とパート・アルバイトの賃金格差は存在している。法律の効果はみえない。本節での推定結果は、川口（2014）の研究結果とも符合している。「改正パートタイム労働」の影響は、限定的であったことが示された。ただし今回は、正社員とパート・アルバイトというカテゴリーにおける賃金の分析であり、「改正パートタイム労働法」の第8条に定められているパートタイム労働者を分析対象としてはいない点は、留意が必要である。

表4 推定結果	
被説明変数：実質賃金の対数値	
説明変数	
非正規ダミー	-0.134*** (0.007)
勤続年数	0.013*** (0.000)
企業規模（従業員数） 基準：1 - 4人	
5 - 9人	0.025** (0.011)
10 - 29人	0.034*** (0.010)
30 - 99人	0.045*** (0.010)
100 - 499人	0.067*** (0.010)
500 - 999人	0.097*** (0.012)
1000人以上	0.119*** (0.010)
官公庁	0.098*** (0.022)
学歴 基準：中学・高校卒	
専門学校・専修学校卒	0.044*** (0.007)
短大・高専卒	0.052*** (0.007)
大学卒	0.125*** (0.007)
大学院卒	0.162*** (0.026)
産業 基準：製造業	
農林水産業	0.088*** (0.034)
鉱業	0.078 (0.073)
建設業	0.062*** (0.015)
卸売・小売業	0.011 (0.009)
金融・保険・不動産業	0.091*** (0.011)
運輸・通信業	0.038*** (0.014)
電気・ガス・水道・熱供給業	0.043 (0.036)
サービス業	0.064*** (0.008)
公務・その他	0.139*** (0.023)
職業 基準：事務職	
管理職	0.481*** (0.043)
専門職	0.275*** (0.029)
技術職	0.163*** (0.008)
教員	-0.002 (0.011)
技能職・作業職	-0.063*** (0.009)
販売サービス職	-0.048*** (0.007)
2008年以降年ダミー	-0.003 (0.010)
タイムトレンド	0.001* (0.001)
交差項	-0.014 (0.009)
定数項	6.810*** (0.013)
観測数	18,370
自由度修正済決定係数	0.317
*, **, *** は、それぞれ、10%、5%、1%水準で有意であることを意味する。	
*調査票では、調査年により、「常勤の職員・従業員」	
または「正社員・正職員」となっているが、「正社員」に統一している。	
**調査票では、調査年により、「技能職」あるいは	
「技能・作業職」となっているが、「技能・作業職」に統一している。	

5. 小括

まず、正社員の勤続年数の影響である。依然としてプラスの影響を及ぼしているが、係数は小さくなっている。すなわち、その影響が少なくなっている。これは、賃金制度が変化していることを反映していると考えられる。日本的雇用慣行の中心であった年功賃金制度から、より成果主義的な賃金制度への変化である。たとえば、厚生労働省（URL 9）によると、平成 26 年から平成 28 年に、賃金制度の改定を行った企業のうち、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」をあげた企業は 45.1%（複数回答）である。これは、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（59.8%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（52.1%）に次いで、3 番目に多い（いずれも複数回答）。今後も、こうした傾向が続くのであれば、勤続年数と賃金上昇の関係は小さくなっていくであろう。

次に、学歴に関する推定結果からは、以下の点が示された。正社員では、①賃金に対する学歴の影響は続いていること、②学歴が高いと、賃金が高いこと、③しかし、学歴の影響は、年を追うごとに、小さくなっていること、④学歴間の格差も縮まっていること、である。

また、パート・アルバイトについては、学歴の中の大学卒にその影響が大きい。大学卒は、すべての年において有意に正であり、有意水準は 1%である。学歴の推定結果からは、①大学卒は賃金に対して、継続的に影響を与えていること、②ただし、年を追うごとに、その影響は小さくなっていること、がわかる。

以上から、学歴は、依然として賃金に影響を及ぼしているが、近年、その影響が小さくなっていると言える。とくに、正社員とパート・アルバイトの、両方の推定結果が有意である大学卒をみると、いずれも、影響は小さくなっている。賃金の学歴間格差については、多くの先行研究が存在する。たとえば、アメリカでは、高学歴やスキルにたいする労働需要が高まり、学歴別や経験別でみると所得格差が拡大したとの議論がある（池永 2015）。高学歴者とそうでない労働者の間の格差が、大きくなっていることが指摘されている。しかし、今回の分析結果では、大学卒の学歴効果が小さくなっている。なぜ、日本では賃金の学歴間格差が、それほど大きくは拡大していないのであろうか。これは、2つの側面から考えることができる。すなわち、大学進学率の上昇と、労働需要と労働供給の関係であ

る。

今回の分析対象期間である、1994年から2015年を見ると、この間、女子の4年生大学への進学率は上昇している。1994年には、21.0%であったが、2015年には、47.4%と、およそ倍に増えている(URL 10)。すなわち、大学卒が増加していることになる。このため、大学卒の労働市場における、労働需要と労働供給のバランスに変化が生じ、労働供給が増加し、賃金が低下したと考えられる。

また、具体的に進学率の傾向をみると、たとえば、1970年の女子の4年制大学への進学率は6.5%と1桁である。1980年には12.3%、1990年は15.2%と少しずつ上昇傾向にあったが、2000年には31.5%と急上昇する。その後も上昇し続け、2007年になると、40.7%と、40%台にまで上昇している。これは、かつてとは、いわゆる「大学卒の価値」が異なってきたと、言えよう。それに伴い、「大学全入時代」を迎え、大学生の質も変化し、大学卒の労働者の質も変わっていったと考えられる。

次に、正社員とパート・アルバイトの待遇格差についてみる。現在、既婚女性の就業形態として、中心的なものはパートタイム労働であり、この傾向は、当面は続くと考えられる。そうであるならば、パートタイム労働と正社員との不合理な待遇格差はなくす必要がある。とりわけ、正社員とパートタイム労働者間の、合理的に説明できない賃金格差は問題である。

こうした点については、「同一労働同一賃金」の導入がめざされており、ガイドライン案が提示されている。ガイドライン案では、その目的で「同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである」とされている。2018年6月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革関連法」とする）が成立した。その中で、「同一労働・同一賃金」が導入された。その目的としては、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものとされている（URL 11）。

そのひとつが、「パートタイム労働法」の正式名称の変更である。すなわち、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」へと変わった（2020年より施行予定）。これに伴い、この法律の適用対象となる労働者の定義な

ど、一部の規定も変更されている。

このように「同一労働同一賃金」に関わる、一連の政策により、正社員とパートタイム労働者との賃金格差が縮小することが期待できる。「同一労働同一賃金」の考え方については、すでに、ヨーロッパを中心として広く普及している⁴²。今後、日本においても、「同一労働同一賃金」を、実効性をもって進めることが重要である。

⁴² Mörtvik. and Regnér (1997), Planteng (1997), Sundström (1997) 参照。

終章 ジェンダー平等とパートタイム労働

1. 結論

近年、女性の働き方や、性別役割分業に関する意識は、大きく変わった。しかし、女性が家事・育児の大部分を担うというジェンダー規範は変化していない。また、政府の政策や企業の人事管理もそれを前提としているため、ジェンダー規範が再生産されている。その結果、意識と実態には差が生じている。

こうした状況を検討するために、まず、労働省（現：厚生労働省）が毎年発行している、「婦人労働の実情」を検討材料として、1960年代から2010年までの、パートタイム労働をめぐる政策動向を中心に、その変化を振り返った。当初から、パートタイム労働は、あくまで女性が「仕事と家事」を両立させるための、働き方として位置づけられていた。しかし、男女雇用機会均等法が成立した1980年代半ば以降には、フルタイム労働にその記述の比重がおかれるようになる。そして、法整備をめぐるいくつかの変化はあったものの、パートタイム労働は、ジェンダー規範にそったものであるという位置づけは、変わらなかった。

次に、1960年代から2010年までの、NHK「日本人の生活時間」をもとに、生活時間からみたジェンダー規範と働き方について検討した。そこからは、意識の変化ほどには、実際の生活時間の使い方は、変化していないことが明らかになった。さまざまなジェンダー平等政策が実施されてはきたが、現時点では、その影響は限定的なものであったといえる。

さらに、生活時間の使い方について、より詳細な分析を加えた。家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票データを利用し、有配偶女性とその夫について、仕事時間と家事・育児時間を取りあげた。その結果、分析対象とした1997年から2015年までの18年間で、仕事時間と家事時間の長さについては、大きな変化はみられなかった。また、正社員とパート・アルバイトの賃金格差の推移についても検討した。その結果、いずれの場合も、正社員とパート・アルバイトの賃金格差は依然として存在していた。加えて、「パートタイム労働法」が改正された2007年を境として、2007年までと2008年以降にわけて賃金格差を比較した。法改正の前と後では、賃金格差の縮小はみられず、その効果は限定的であったと言えよう。

以上より、パートタイム労働をめぐる位置づけや、仕事と家事・育児時間については、大きな変化はみられず、「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範が、依然

として影響を与えている実態が示された。

2. パートタイム労働の課題

パートタイム労働が、主として、既婚女性が家庭責任を果たすための選択肢となっている状況が続いてきた。これは、2つの点で、問題がある。

まず、女性の家庭責任の大きさが、パートタイム労働者の処遇と結びつくことである。家庭責任が優先される状況では、仕事への対応には、制約が付きやすい。その結果、パートタイム労働者への仕事の評価につながりにくく、処遇改善に結びつきにくい。さらに、パートタイム労働者自身も、労働組合に加入して、声をあげることは多くはない。そもそも、労働組合に加入できない場合もあり、その機会は限られてきたといえる。近年、同一労働同一賃金など、処遇改善のための、さまざまな取り組みが見られる。パートタイム労働者の処遇改善は喫緊の課題である。

次に、パートタイム労働者の、ワーク・ライフ・バランスの問題がある。パートタイム労働者は、第5章でみたように、仕事時間は短いが、家事・育児時間は長く、合計の労働時間は、フルタイム労働者と大きな差はない。家事・育児時間を捻出するために、仕事時間を減らしていると言えよう。しかし、仕事時間を減らした残り時間を、自分の時間として使うことができない状況は、本来の意味での、ワーク・ライフ・バランスがとれているとは言えない。家事も労働である。労働時間、すなわち、仕事と家事・育児の枠内で、時間を調整するのではなく、労働と、労働以外の余暇生活との、バランスがとれることが重要である。このように、パートタイム労働のあり方は、仕事にかかわる問題と、パートタイム労働者の生活スタイルに、影響を及ぼしている。

3. ジェンダー規範の変化の兆しと新たな課題

序章でも述べたように、いくつかの意識調査からは、「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範が、変化していることがみてとれた。しかし、生活の実態は、依然として、ジェンダー規範の影響が強い。このギャップは、今後、縮まっていくのだろうか。

その変化の兆しは、第5章の分析結果から見出すことができる。たとえば、これまでパートタイム労働は、「子どもがある程度大きくなってから」、「子どもの手が離れてから」、選ばれる働き方であった。すなわち、子どもが幼いうちは、主として家事・育児に専念しているため、「仕事と家事・育児」との両立は、家庭内で調整され、処理されてきたと言え

る。

しかし、第5章の分析結果からは、末子が3歳以下の子どもをもつ、パート・アルバイトが占める比率が上昇していた。ここからは、子どもが幼い段階で、すでに仕事に復帰していることがわかる。近年、上昇している女性の就業率は、フルタイムで働く女性の増加だけではなく、幼い子どもを持つパートタイム労働者の増加の影響も大きかったと言える。また、幼い子どもがいる女性が、仕事復帰をする際には、パートタイム労働者として、労働市場に戻る割合が高まっていることも示している。

幼い子どもを持つ、パートタイム労働者が増加すると、これまで以上に、仕事と家事・育児の両立が課題として浮かび上がってくるだろう。すなわち、これまでパートタイム労働者は、家庭責任を主として、仕事を短くすることで、両立のバランスを調整してきた。しかし、仕事時間が延びることにより、その調整の余地が小さくなる。家庭内で調整してきた、仕事と家事・育児の両立が、仕事時間が決められた中での、仕事時間と家事・育児時間の調整へと変わるからである。仕事と家事・育児の両立を、仕事を減らすことによって対応してきたパートタイム労働者にとっても、幼い子どもがいることにより、保育所への入所など、フルタイム労働者が直面している課題と向き合う必要が出てくる。仕事と家事・育児の両立課題が、フルタイム労働者だけの問題としてではなく、同じ重みで、パートタイム労働者も直面することになるのではないだろうか。パートタイム労働者への両立支援政策という視点が必要になると考える。

4. ジェンダー平等政策とワーク・ライフ・バランス政策

実態が意識の変化に応じたものとなるには、ジェンダー規範の影響を低下させることが重要である。そのためには、男女で平等に、仕事と家事・育児を担う社会が求められる。男女間での、仕事や家事・育児時間の差は大きい。これはジェンダー規範が強いことによる。政府の働き方改革や、性別役割分業意識に対する啓発も行われてはいるが、課題は多い。その大きな要因の一つが、長時間労働に代表される、男性の働き方である。また、女性が、会社の仕事時間の要請に応じられないことから生じる、昇進などの男女間格差も存在している。

こうした問題に対しては、職場と家庭における、ジェンダー平等政策が必要となる。国の政策としても、「男女共同参画」として、さまざまな取り組みが試みられている。「男女共同参画白書」の中でも、ジェンダー平等の理念は掲げられている。しかし、具体的なジ

ジェンダー平等政策については、十分であるとはいえない。現状の意識の変化が、実態の変化を伴うためには、より実効性のある、ジェンダー平等政策が必要である。現在、労働者の多くは、雇用者として企業で働いている。たしかに、政府がイニシアティブをとって、ジェンダー平等を推進するのも一つの方策ではある。しかし、依然として、賃金格差など、さまざまな格差がある状況を改善するために有効な方法として、職場でのジェンダー平等政策が重要である。

たとえば、多くの企業では、長期雇用、年功賃金、企業別組合を中心とした、日本的雇用慣行が存在している。こうした一連の制度が、職場における女性の活躍を難しくしている（川口 2008, 2013）。2015年に「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が制定された。そのなかでは、女性の管理職への登用比率がひとつの指標とされ、具体的な数値目標が定められた。しかし、その目標は達成されていない（URL12）。その理由として、これまで、女性が役職者に登用されなかったのは、女性の平均勤続年数の短さや、あるいは、女性雇用者の数が少なかったことが、あげられる。また、民間企業は利潤追求を目的としている。すなわち、ジェンダー平等政策を導入するには、理念だけでは難しい。企業経営にとって、ジェンダー平等政策を導入するインセンティブを高める必要がある。「女性活躍推進法」では、「女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）」が、公共調達で有利になる。また、企業に対して、自社の女性活躍に関する「情報の公表」を行わなければならない。このような、実効性のある政策の積み重ねが不可欠である。

次に、家庭におけるジェンダー平等政策である。上述のように、家庭におけるジェンダー平等のためには、男性の働き方が重要である。現状の長時間労働では、たとえ、家事・育児にかかわりたいと思っても、実行するには限界がある。その結果、女性が、多くの家事・育児責任を引き受けざるを得ない。とりわけ、男性が、育児時間を確保するための取組が必要である。たとえば、スウェーデンやノルウェーの「パパ・クォーター制度」をあげることができる。いずれも、男性の育児休暇の取得に、大きな影響力を与えた（山極 2014）。

男性の家事・育児への参加の推進が、ジェンダー意識の変化をもたらす。日本でも、こうした取り組みを通じた、ジェンダー政策が必要である。

同時に、ワーク・ライフ・バランス政策が重要となる。家庭責任と仕事時間の調和をはかるのであれば、パートタイム労働者が行っている、家庭責任と仕事時間がトレード・オ

フになるような働き方は変わる必要がある。既婚女性に焦点を当てた場合には、ジェンダー平等政策をあわせて行うことにより、状況は改善されると考えられる。しかし、非正規雇用者の割合が4割近くになり、パートタイム労働者も、既婚女性だけではなく、さまざまな属性を持った人の選択肢となっている。また、短時間正社員の例にみるように、パートタイム労働としての、働き方も変化してくる。パートタイム労働者にとって、仕事と仕事以外の生活が送れるようにするためにも、パートタイム労働者にとっての、ワーク・ライフ・バランス政策が必要である。

「多様な働き方」という言葉が広がり、働き方も生活のあり方も変化してきた。少子・高齢社会をむかえ、また、今後の労働力不足が懸念される中で、働き手を増やすことは重要である。多様な事情を持つ人が、働きやすい社会にするためにも、パートタイム労働の果たす役割は大きい。パートタイム労働が多くの人に開かれた、質の良い働き方となるためにも、ワーク・ライフ・バランスが達成されるような政策を進めていかなければならない。

とりわけ、先に述べた、男性の労働時間の長さは重要な課題である。男女で、仕事と家庭責任をともに担い、かつ、ワーク・ライフ・バランスがとれるためには、長時間の残業を改める必要がある。労働基準法で、所定内労働時間は1日8時間と決められている。しかし、常態化している残業のあり方が、仕事時間を長時間にしてきた。「働き方改革」では、残業を制限するための規制がひかれた。ただし、その議論は、「時間外労働の上限規制」であり、残業そのものを制限するというものではない。残業時間の上限を年間で月平均60時間（年間12カ月で計720時間）にして、繁忙期は最大で月100時間まで認める、という方向である。ヨーロッパでは、時間外労働についての制限は、日本に比べると厳しい。たとえばドイツでは、原則、時間外労働は禁止されている。また、フランスでは、残業時間を含めて、上限が週40時間となっている（久本 2015：146-7）。日本においても、残業時間の制限ではなく、残業は例外的なものとする、労働時間規制の在り方が必要である。また、ヨーロッパでは、有給休暇の取得率も高い。これらの積み重ねが、ワーク・ライフ・バランスへとつながっていく。

女性の働き方は変化しつつある。しかし、女性が主に家庭責任を担っている状況は、大きくは変化していない。このギャップを縮めることが、ジェンダー平等およびワーク・ライフ・バランスを達成させるための、喫緊の課題である。

それでは、どのような政策がジェンダー規範に影響を及ぼすのかを、検討する必要がある

る。また、若い子どもを持つパートタイム労働者が増加している点についても、より詳細な分析が必要となる。すなわち、女性の就業率を増加させる要因となる、若い子どもをもつ女性の就業行動の分析である。今回は、有配偶女性全体を分析対象としたが、さらに、パネルでの調査より、個人がいつ仕事をやめて、いつ、復帰しているのか。その際には、どのような就業形態で働いているかを分析する必要がある。以上の2つの側面から、政策を考えることが求められるが、これらについては、今後の課題としたい。

(133,822 文字)

参考文献

日本語文献

- 安部由起子・田中藍子（2007）「正規—パート賃金格差と地域別最低賃金の役割—1990年—2001年」『日本労働研究雑誌』568、77—92。
- 阿部未央（2014）「改正パートタイム労働法の政策分析—均等待遇原則を中心に」『日本労働研究雑誌』642、45—52。
- 阿部未央（2017）「パートタイム労働法」日本労働法学会『労働法のフロンティア』第11章、日本評論社。
- 池永肇恵（2015）「情報通信技術（ICT）が賃金に与える影響についての考察」『日本労働研究雑誌』663、21—33。
- 伊藤セツ・天野寛子（編）（1989）『生活時間と生活様式』光生館。
- 井上輝子（1992）『女性学への招待—変わる/変わらない女の一生』有斐閣選書。
- 上田貴子（2006）「正規雇用者の生活時間」『日本労働研究雑誌』552、34—43。
- NHK放送文化研究所（編）（1963）『日本人の生活時間 1960』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（1974）『日本人の生活時間 1973』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（1996）『日本人の生活時間 1995』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（2002）『日本人の生活時間 2000』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（2006）『日本人の生活時間 2005』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（2011）『日本人の生活時間 2010』NHK出版。
- NHK放送文化研究所（編）（2016）『データブック国民生活時間調査 2015』NHK出版。
- NHK放送世論調査所（編）（1971）『日本人の生活時間 1970』NHK出版。
- NHK放送世論調査所（編）（1976）『日本人の生活時間 1975』NHK出版。
- NHK放送世論調査所（編）（1982）『日本人の生活時間 1980』NHK出版。
- NHK世論調査部（編）（1986）『日本人の生活時間 1985』NHK出版。
- NHK世論調査部（編）（1992）『日本人の生活時間 1990』NHK出版。
- 江原由美子・山田昌弘（2008）『ジェンダーの社会学 入門』岩波書店。
- 大沢真知子（1993）『経済変動と女子労働』日本経済評論社。
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン（編）（2003）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。

- 大沢真理（1993）『企業中心社会を超えて』時事通信社。
- 大竹文雄（2000）「90年代の所得格差」『日本労働研究雑誌』480、2 - 11。
- 落合恵美子（2004）『21世紀家族へ（第3版）』有斐閣。
- 大森真紀（1990）『現代日本の女性労働—M字型就労を考える』日本評論社。
- 大脇雅子（1992）『「平等」のセカンド・ステージへ』学陽書房。
- 金井郁（2016）「雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設」『日本労働研究雑誌』659、66 - 78。
- 籠山京（1943）『国民生活の構造』長門屋書房。
- 籠山京（1984）『籠山京著作集 第5巻 国民生活の構造』ドメス出版社。
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房。
- 川口章（2013）『日本のジェンダーを考える』有斐閣。
- 川口大司（2011）「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026、1-26。
- 川口大司（2014）「改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか？」『日本労働研究雑誌』642、53 - 63。
- 木本喜美子（2003）『女性労働とマネジメント』勁草書房。
- 経済企画庁国民生活局国民生活調査課（編）（1975）『生活時間の構造分析』大蔵省印刷局。
- 小池和男（2016）『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会
- 厚生労働省（2015）「改正パートタイム労働法のあらまし」『ジュリスト』1476、14 - 21。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2000）『女性労働の分析』21世紀職業財団。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2001）『女性労働の分析』21世紀職業財団。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2002）『女性労働の分析』21世紀職業財団。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2003）『女性労働の分析』21世紀職業財団。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（編）（2004）『女性労働の分析』21世紀職業財団。
- 酒井正（2006）「年齢別のパートタイマー供給シフトが賃金格差に及ぼす影響について」『季刊 家計経済研究』69、48 - 58。
- 佐藤香（2010）「ジェンダーからみた生活時間」内閣府経済社会総合研究所『ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究』（平成22年度）報告書、236 - 52。
- 佐野陽子（1972）『女子労働の経済学』日本労働協会。
- 塩田咲子（2000）『日本の社会政策とジェンダー』日本評論社。

- 篠崎武久 (2011) 「1980～90 年代の賃金格差の推移とその要因」『日本労働研究雑誌』494、2 - 15。
- 篠塚英子 (1989) 『日本の雇用調整』東洋経済新報社。
- ジュリスト (2015) 「パートタイム労働法改正—その評価と実務への影響」『ジュリスト』1476、11-47、有斐閣。
- 正田彬編著 (1971) 『女子パートタイマー 労務管理の実態と法律問題』総合労働研究所。
- 瀬地山角 (1996) 『東アジアの家父長制』勁草書房。
- 高橋久子編 (1983) 『変わりゆく婦人労働』有斐閣選書。
- 高山憲之・有田富美子 (1992) 「共稼ぎ世帯の家計実態と妻の就業選択」『日本経済研究』22、19-45。
- 竹中恵美子 (1989) 『戦後女子労働史論』有斐閣。
- 田中康秀 (2016) 「勤続年数と学歴間賃金格差について—大卒と高卒の賃金格差を中心にし—」『大阪市立大学経済学会経済学雑誌』117(2)、79-92。
- 田中裕美子 (2017) 「生活時間から見たジェンダー規範と働き方—変わる働き方 変わらない女性の役割—」『同志社政策科学研究』19 (1)、341-58。
- 筒井清子・山岡熙子 (1991) 『国際化時代の女子雇用』中央経済社。
- 東京労働基準局 (編) (1984) 『パートタイマー—その実態と意識』日本労働協会。
- 内閣府 (2015) 『男女共同参画白書』(平成 27 年版)。
- 内閣府 (2017) 『男女共同参画白書』(平成 29 年版)。
- 中川清 (2011) 『現代日本の生活問題』放送大学教育振興会。
- 永瀬伸子 (2003) 「日本の非典型労働—女性のライフサイクルと就業選択」大沢真知子・スーザン・ハウスマン (編) 『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』263 - 99、日本労働研究機構。
- 永瀬伸子 (2013) 「非正規雇用と社会保険との亀裂」濱口桂一郎 (編著) 『福祉と労働・雇用』169-88、ミネルヴァ書房。
- 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差—女性・若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』691、19-38。
- 21 世紀職業財団 (2005) 『女性労働の分析』21 世紀職業財団。
- 21 世紀職業財団 (2006) 『女性労働の分析』21 世紀職業財団。
- 21 世紀職業財団 (2007) 『女性労働の分析』21 世紀職業財団。

- 21 世紀職業財団（2008）『女性労働の分析』21 世紀職業財団。
- 21 世紀職業財団（2009）『女性労働の分析』21 世紀職業財団。
- 21 世紀職業財団（2010）『女性労働の分析』21 世紀職業財団。
- 浜田浩児（2016）「正規雇用に対する初職と学歴の効果」『季刊家計経済研究』112、26－32。
- 久本憲夫（2015）『日本の社会政策（改訂版）』ナカニシヤ出版。
- 藤野敦子（2002）「子供のいる既婚女性の就業選択－夫の働き方、性別役割意識が及ぼす影響」『季刊 家計経済研究』56、48－55。
- 藤本武・下山房雄・井上和衛（1965）『日本の生活時間』労働科学研究所。
- 藤本武（1974）『最近の生活時間と余暇』労働科学研究所。
- 古郡頼子（1997）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 北條雅一（2018）「学歴収益率についての研究の現状と課題」『日本労働研究雑誌』694、29－38。
- 堀春彦（2014）「正社員とパートタイム労働者の賃金格差」『Business Labor Trend』469
9－13。
- 堀江孝司（2005）『現代政治と女性政策』勁草書房。
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー－基幹化と新しい労使関係』白桃書房。
- 松原宣子（1983）「女子パートタイム労働者の増加と条件」高橋久子（編）『変わりゆく夫人労働』100－23、有斐閣。
- 松原宣子（1994）『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム労働法の解説』労政行政研究所。
- 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、38－49。
- 水落正明（2010）「夫婦の性別役割意識と妻の就業」『季刊 家計経済研究』86、21－30。
- 水野谷武志（2005）『雇用労働者の労働時間と生活時間』御茶ノ水書房。
- 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（2013）「期待が高まる女性労働力～活用から活躍に向けての課題～」『調査と展望』NO. 20（2018年11月10日取得 http://hrd.murc.jp/thinktank/economy/analysis/tenbou/tenbou_131105.pdf）。
- 三山雅子（2001）「大競争時代の日本の女性パート労働」竹中恵美子（編）『労働とジェンダー』169－89、明石書店。
- 三山雅子（2003）「日本における労働力の重層化とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』536、15－26。

- 三山雅子（2011）「誰が正社員から排除され、誰が残ったか」藤原千紗・山田和代（編）『女性と労働』41-72、大月書店。
- 目黒依子・岡本英雄・矢澤澄子編（2012）『揺らぐ男性のジェンダー意識－仕事・家族・介護』新曜社。
- 安井健悟・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎（2016）「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」RIETI Discussion Paper Series 16-J-060、1-15。
- 矢野眞和（編）（1995）『生活時間の社会学』東京大学出版。
- 山極清子（2014）「欧州4カ国のジェンダー平等とワーク・ライフ・バランス法制・政策の考察」『立教DBAジャーナル』4、43-6（2018年11月10日取得、https://rikkyo.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=9373&item_no=1&page_id=13&block_id=49）。
- 山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社。
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房。
- 連合総合生活開発研究所（2009）『生活時間の国際比較－日・米・仏・韓のカップル調査 連合・連合総研共同調査研究報告書』連合総合生活開発研究所。
- 労働省女性局（1998）『女性労働白書』21世紀職業財団。
- 労働省女性局（1999）『女性労働白書』21世紀職業財団。
- 労働省婦人局（編）（1993）『働く女性の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人局（編）（1994）『働く女性の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人局（編）（1995）『働く女性の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人局（編）（1996）『働く女性の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人局（編）（1997）『働く女性の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人局（編）（1987）『パートタイム労働の展望と対策』婦人少年協会。
- 労働省婦人少年局（編）（1952）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1953）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1954）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1955）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1960）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1965）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1966）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。

- 労働省婦人少年局（編）（1967）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1968）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1969）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1970）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1971）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1972）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1973）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1974）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1975）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1976）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1977）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1978）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1979）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1980）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1981）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1982）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1983）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1984）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1985）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1986）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1987）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1988）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1989）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1990）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1991）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1992）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働省婦人少年局（編）（1993）『婦人労働の実情』大蔵省印刷局。
- 労働法令協会（編）（2015）『改正 パートタイム労働法の詳解』労働法令。
- 脇坂明（1995a）「パートタイマーの類型化（Ⅰ）」『岡山大学経済学会雑誌』27（2）、263－92。

脇坂明 (1995b) 「パートタイマーの類型化 (Ⅱ)」『岡山大学経済学会雑誌』27 (3)、545－73。

脇坂明 (1996) 「パートタイマーの類型化 (Ⅲ)」『岡山大学経済学会雑誌』27 (4)、135－56。

渡辺洋子 (2016) 「男女の家事時間の差はなぜ大きいままなのか—2015 年国民生活時間調査の結果から—」NHK 放送文化研究所『放送研究と調査』12、50－63。

外国語文献

Kuroda, S. (2010) Do Japanese Work Shorter Hours than Before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey. *Journal of the Japanese and International Economics*, 24, 481－502.

Mincer, A. J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research.

Mörtvik, R. and Regnér, A. (1997) The Labour Market and Part-Time Work in Sweden. In M.Klein, (ed.) *Part-Time Work in Europe: Gender, Jobs and Opportunities*, 187－94, Campus.

Planteng, J. (1997) Part-Time Work in the Netherlands: Facts, Figures and Policies. In M.Klein, (ed.) *Part-Time Work in Europe: Gender, Jobs and Opportunities*, 151－67, Campus.

Sundström, M. (1997) Managing Work and Children: Part-time Work and the Family Cycle of Swedish Women. In H. Blossfeld and C.Hakim (eds.) *Between Equalization and Marginalization*, 272－88, Oxford University Press.

URL リスト

1. 国立社会保障・人口問題研究所 (2016) 「第 15 回 出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」国立社会保障・人口問題研究所ホームページ (2018 年 5 月 10 日取得、http://www.ipss.go.jp/pshoukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)。
2. 厚生労働省 (2018) 「平成 29 年度雇用均等基本調査の結果概要」厚生労働省ホームページ (2018 年 9 月 15 日閲覧、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/07.pdf>)。

3. 労働政策研究・研修機構（2011）「短時間労働者実態調査—改正パートタイム労働法施行後の現状—」労働政策研究・研修機構ホームページ（2018年10月1日閲覧、<https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/088.pdf>）。
4. 厚生労働省（2011）「今後のパートタイム労働対策に関する研究会 報告書」厚生労働省 ホームページ（2018年10月18日取得、<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001t3je-att/2r9852000001t3me.pdf>）。
5. 厚生労働省（2018）「平成29年度 能力開発基本調査（調査結果の概要）」厚生労働省 ホームページ（2018年10月19日閲覧、https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappy-1801500-Shokugyounouryokukaiatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619_8.pdf）。
6. 厚生労働省（2015）「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」厚生労働省ホームページ（2018年9月20日閲覧、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/gaikyo.pdf>）。
7. 厚生労働省（2015）「パートタイム労働のあらまし」厚生労働省ホームページ（2015年8月24日閲覧、http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/aramashi_2.pdf）。
8. 厚生労働省（2017）「平成28年 パートタイム労働者総合実態調査 概況」厚生労働省 ホームページ（2018年10月15日取得、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf>）。
9. 厚生労働省（2018）「平成29年 就労条件総合調査」厚生労働省ホームページ（2018年10月5日閲覧、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/dl/gaikyou.pdf>）。
10. 文部科学省（2017）「学校基本調査 年次統計」文部科学省ホームページ（2018年9月5日閲覧、<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003147040>）。
11. 厚生労働省（2016）「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」厚生労働省ホームページ（2018年10月5日取得、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190750.pdf>）。
12. 内閣府（2018）「第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」内閣府ホームページ（2018年10月5日閲覧http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_h300615.pdf）。