

## なぜパート労働者比率の上昇が続いているのか？

発表日：2013年6月19日（水）

～非製造業・女性パート労働者の増加が平均賃金の恒常的な押し下げ要因に～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 エコノミスト 星野 卓也  
TEL:03-5221-4526

### （要旨）

- 所定内給与の減少が続いている。労働者全体に占めるパート労働者の比率が上昇していることが、一人当たり所定内給与の恒常的な押し下げ要因となっている。
- パート労働者比率上昇の背景には、企業の人件費抑制がある。非製造業では、労働者のパート労働者比率を高め、一雇用当たりの賃金を削減することで人件費を抑制してきた。また、パート労働者を男女別にみると、女性パート労働者の増加がパート労働者比率の上昇の主因となっている。フルタイム・パートタイム間の賃金格差が大きいことも、パート労働者比率の上昇が平均賃金の下落に直結しやすい理由である。
- 足元の求人動向をみると、パートタイム求人の伸びが一般を上回っており、当面パート労働者比率の上昇は続くことが示唆されている。ベースアップに踏み切る企業も一部に留まる中、所定内給与の上昇はまだ先の話になりそうである。
- 景気の回復が持続すれば、企業が正規雇用を拡大することでパート労働者比率の上昇ペースは緩和されると考えられる。輸出・生産の回復に伴い一般労働者が中心の製造業において雇用増加が見込まれる点も、パート労働者比率の上昇を抑制する方向に作用するだろう。今後、正規雇用の増加によるパート労働者比率の上昇ペース緩和が、賃金上昇の追い風となることが期待される。

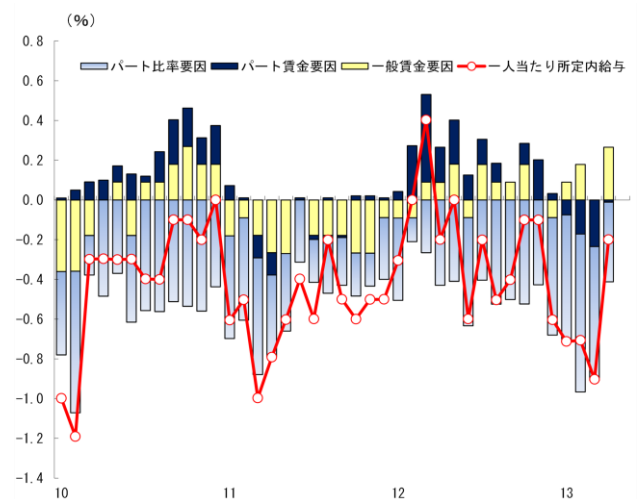
### ○所定内給与の減少はパート労働者比率上昇に起因

景気回復への期待が高まる中、賃金の動向に注目が集まっている。しかし、毎月勤労統計によれば、一人当たりの所定内給与は低迷が続いており、増加に転じる姿はまだ見えてこない。

近年、所定内給与が伸び悩んでいる背景として、雇用には占めるパート労働者比率の上昇を指摘することができる。資料1は、このところの所定内給与の動向を、「一般労働者の賃金変動の要因」、「パート労働者の賃金変動の要因」、「パート労働者比率の変化による要因<sup>1)</sup>」の3つに分解したものである。これを見ると、パート労働者比率の要因が、恒常的に一人当たりの平均賃金の下押し要因となっていることが分かる。

本稿では、所定内給与減少の背景にあるパート労働者比率の上昇にスポットをあて、現状を整理したうえで、

資料1. 所定内給与の要因分解



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」より作成  
（注）四捨五入の関係から、寄与度の合計と所定内給与の前年比は完全には一致しない。

<sup>1)</sup>パート労働者の賃金水準は一般労働者に比べて低いため、パート労働者比率の上昇は平均賃金の押し下げ要因となる。

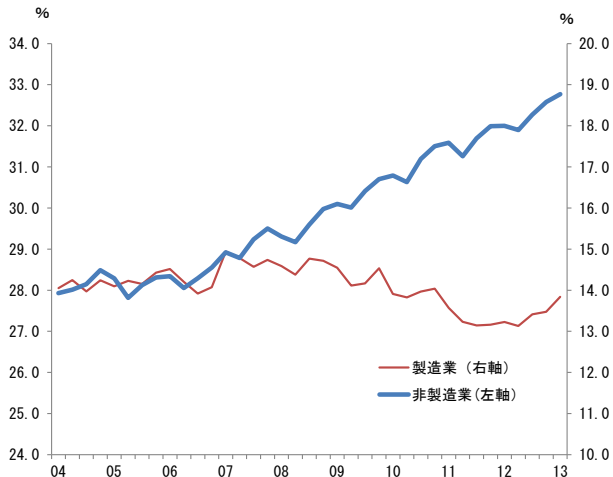
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

先行きに関するインプリケーションを述べる。

### ○非製造業のパート労働者比率が上昇

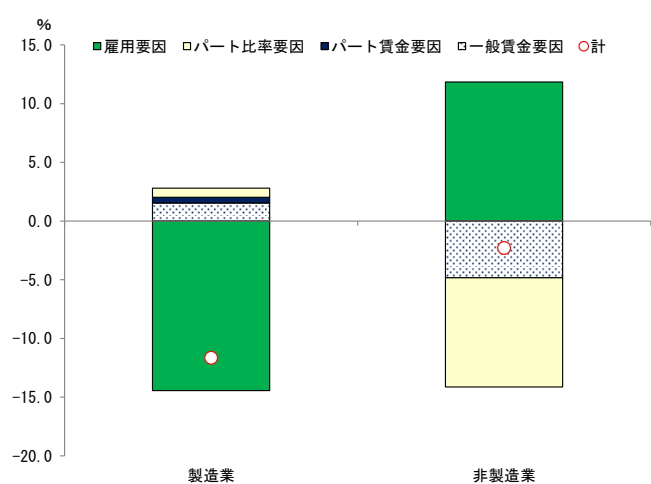
まず、パート労働者比率の動向を産業別にみていく。製造業・非製造業別にパート労働者比率の推移をみると、非製造業の上昇が顕著である（資料2）。これについては、企業が人件費抑制を目的に低賃金のパート雇用を選択したことが背景にあると考えられる（資料4）。資料3は、2000年から2012年にかけての雇用者報酬（企業にとっては人件費に相当する）の動向をみたものであるが、非製造業では雇用が拡大する傍ら、パート労働者の比率が高まったことで雇用者報酬の伸びが抑えられていることがわかる。

資料2. パート労働者比率の推移



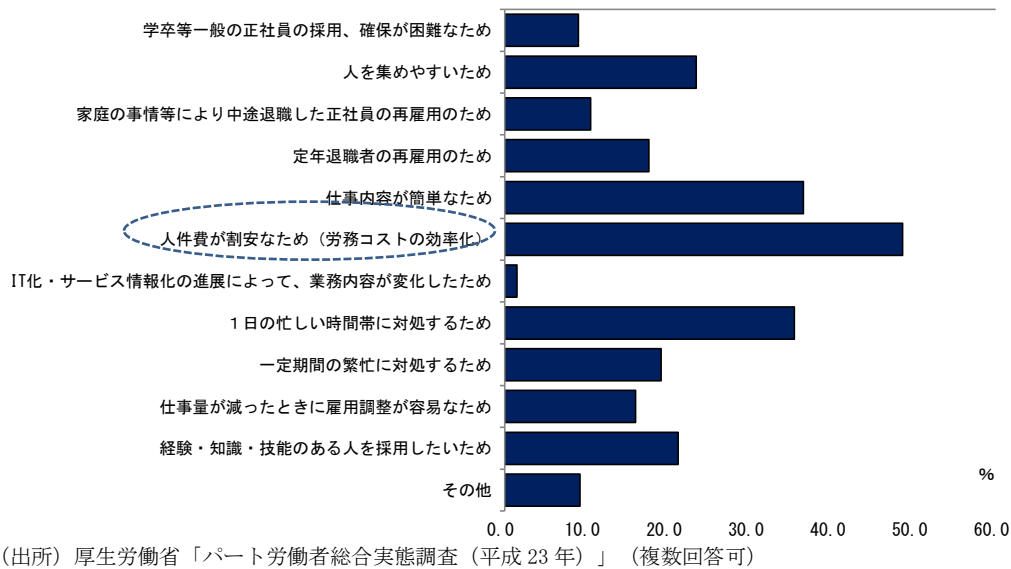
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成

資料3. 業種別雇用者報酬の変化率 (2000年→2012年)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成

資料4. パートを雇用する理由



(出所) 厚生労働省「パート労働者総合実態調査 (平成23年)」 (複数回答可)

こうしたパート労働者比率の上昇は、非製造業の幅広い業種で起こっている。資料5は2000年から2012年の一般労働者とパート労働者の増加率を、業種 (大分類) ごとにプロットしたものである。医療・福祉業や運輸・郵便業では一般、パート共に雇用が増加したが、パートの増加率がそれを上回ったことでパート労働者比率が上昇した。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

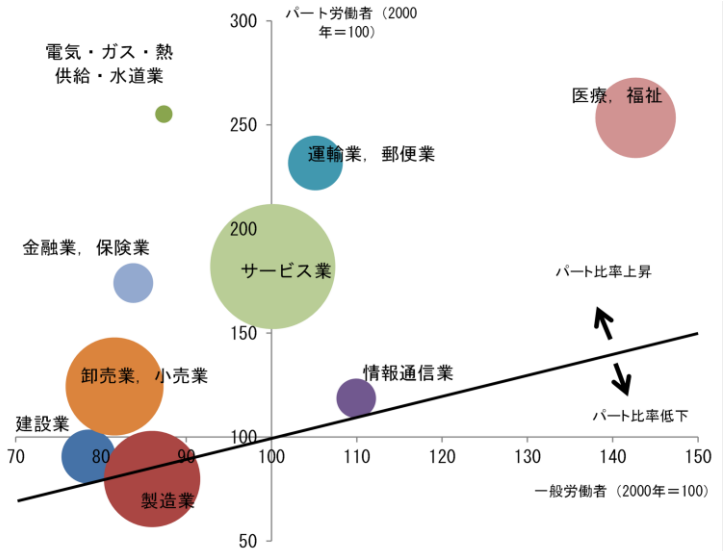
働者比率は上昇している。また、サービス業<sup>2</sup>は一般雇用の増加が殆ど見られない中、パート雇用が大きく増加している。一方で、製造業は一般・パート共に減少しており、パート労働者比率は大きく変化していない。

特に、規模の大きいサービス業や医療・福祉業でパート労働者の増加が続いていることが、全体のパート労働者比率上昇につながっている。

### ○パート労働の担い手は女性が中心

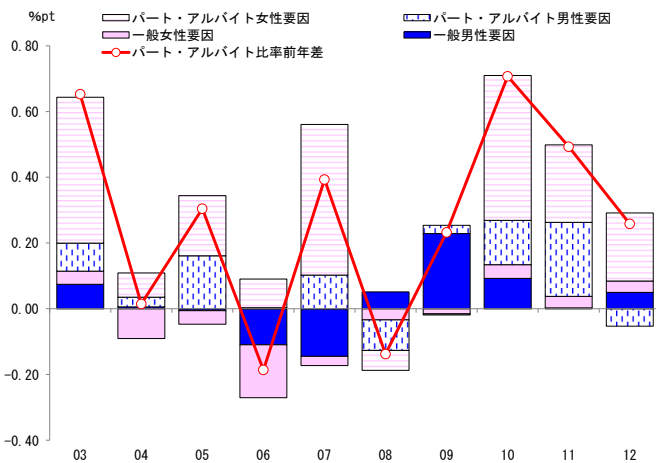
こうした企業の人件費抑制ニーズに合致したのが、女性のパート雇用であったと考えられる。労働力調査で男女別のパート・アルバイト労働者<sup>3</sup>の比率をみると、パート・アルバイト比率の上昇は、主に女性パート・アルバイト労働者の増加によってもたらされたものであることがわかる（資料6）。近年、女性の社会進出気運が高まったことに加え、女性でも従事しやすいホスピタリティやコミュニケーション重視のサービス業や医療・福祉業において労働需要が拡大したことも追い風となり、女性の労働参加が進んだ。しかし、その増加はパート・アルバイトを中心とした非正規雇用の増加によるものであった（資料7）。

資料5. 業種別一般・パート労働者の常用雇用者数（2012年、2000年＝100）



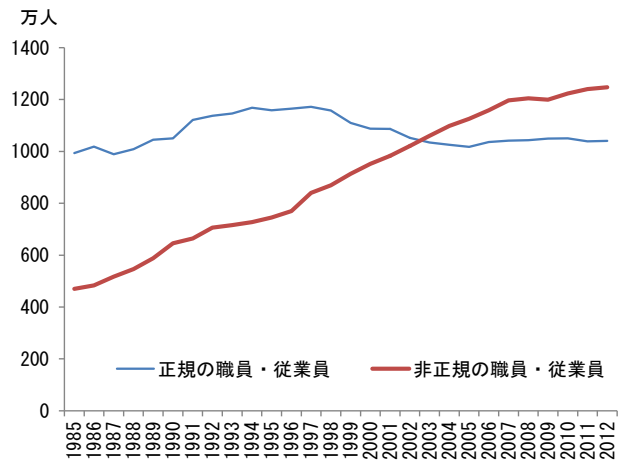
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」より作成。  
（注）バブルの面積は2012年時点の常用雇用者数（総計）を示している。

資料6. 男女別パート・アルバイト労働者比率（前年差）



（出所）総務省「労働力調査詳細集計」より作成

資料7. 正規・非正規別女性雇用者



（出所）総務省「労働力調査詳細集計」

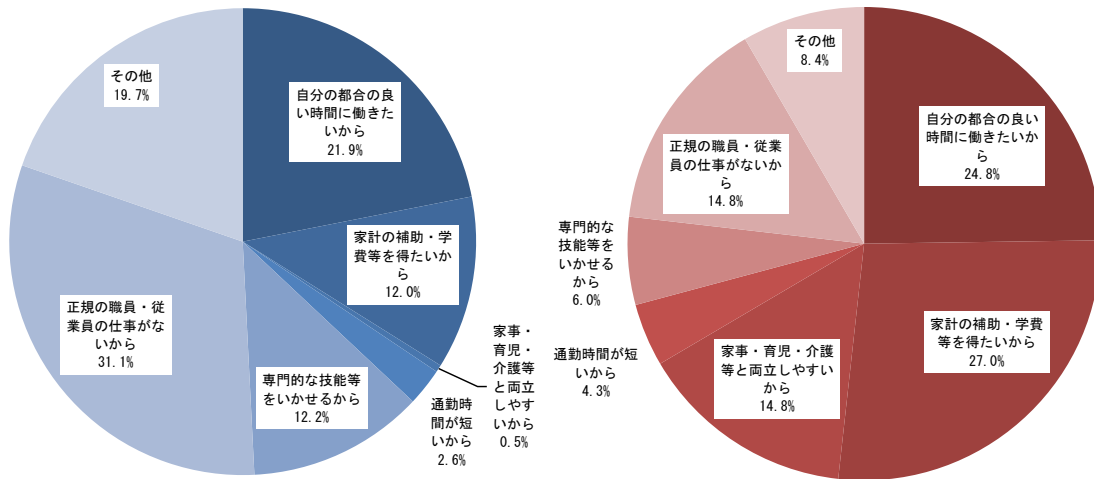
<sup>2</sup> 本稿でのサービス業は、宿泊・飲食サービス、複合サービス、教育、学習支援、不動産・物品賃貸、生活関連サービス、学術研究・専門技術サービス、サービス業（他に分類されないもの）の合計を指している。

<sup>3</sup> 「毎月勤労統計」と「労働力調査」のパート労働者は、厳密には定義が異なる。毎月勤労統計では、「常用労働者のうち、① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者」を指し、「労働力調査」では職場での呼称によって定義される。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

女性の雇用が非正規中心になった背景には、人件費抑制という企業側の要因に加え、労働者自らが非正規雇用を選択している面もあるようだ。女性が非正規雇用を選択する理由（資料8）をみると、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が高い割合を占めており、これは男性と同様だ。女性の特徴としては、「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする割合が男性に比べて低いことが挙げられる。また「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等との両立」が男性に比べて多い。家庭の都合などを背景に労働者側が非正規労働を選択していることも、女性・非正規労働者の増加に繋がっていることが示唆される。

資料8. 男女別・非正規雇用について主な理由（左：男性、右：女性）

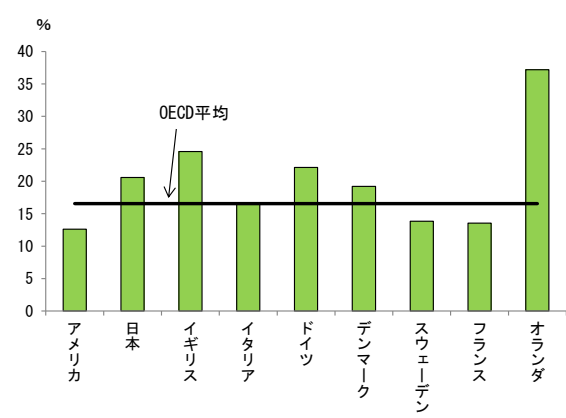
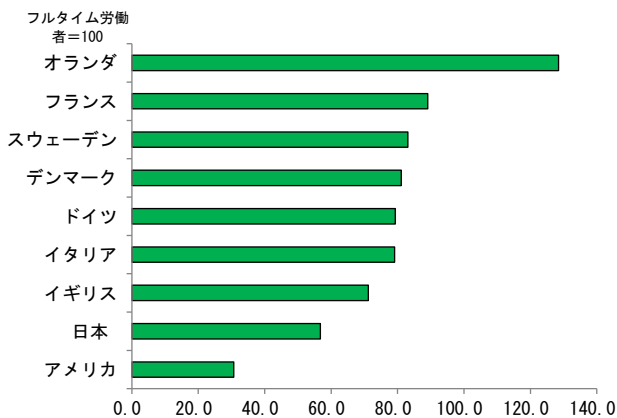


（出所）総務省「労働力調査詳細集計（2013年1-3月期）」

### ○フルタイム・パートタイム間の大きな給与格差

そもそも、「パート労働者比率が高まる⇒平均賃金が下がる」という事象は、パートタイム労働者の賃金がフルタイム労働者の賃金よりも低いために起きることである。この格差が、日本は国際的に見て比較的大きい部類に入る（資料9）。こうした格差の大きさも、パート労働者比率の上昇が平均賃金の減少に直結しやすい理由である。「同一労働・同一賃金」の理念が浸透している欧州諸国では、パート労働者比率は高いものの、フルタイム・パートタイム間の賃金格差は小さい。反対に、賃金格差の大きい米国では、パート労働者比率はOECD平均を下回る。日本は低賃金の非正規雇用と、高いパート労働者比率が並立した国であることがわかる。

資料9. フルタイム労働者を100としたときのパートタイム労働者の時給 資料10. 各国のパート労働者比率



（資料9出所）日本：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」

アメリカ：BLS Labor Force Statistics from the Current Population Survey

イギリス：Office for National Statistics 2011 Annual Survey of Hours and Earnings —Provisional Results

その他：Eurostat Database “Structure of earnings survey 2010”

（注1）パートタイム・時間当たり賃金のフルタイム・時間当たり賃金（所定内給与）に対する割合。

（注2）日本、アメリカ、イギリスは2011年、ほかは2010年の値。

（資料10出所）OECD.stat（注）2011年の値。

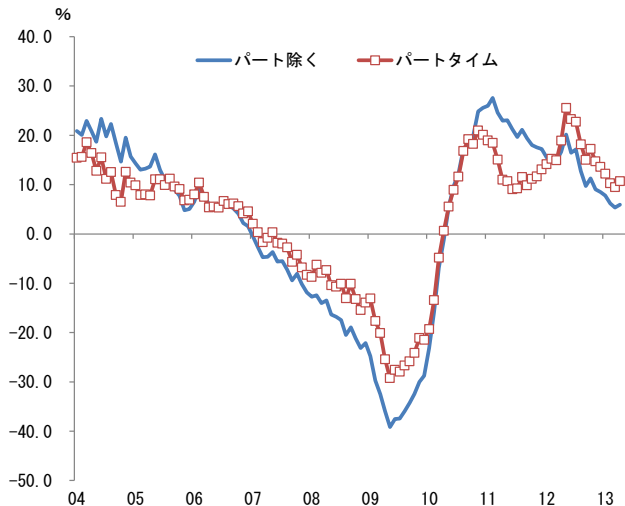
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

## ○当面所定内給与は伸び悩みも、先行きの一般雇用増加はパート労働者比率の上昇を緩和

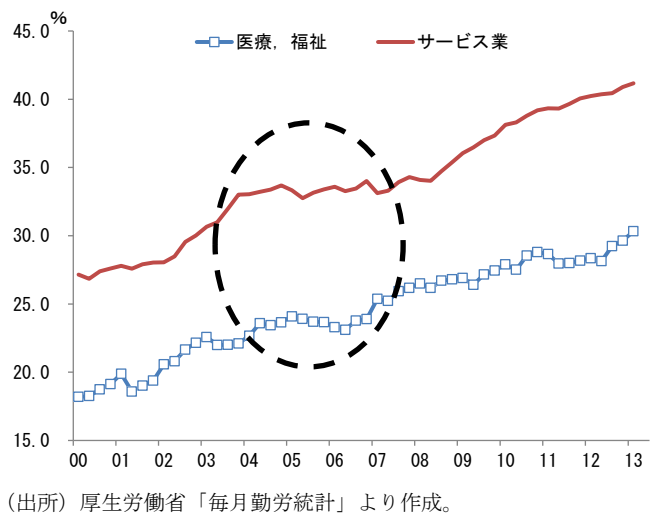
このように、非製造業における企業の人件費抑制や、女性のパート希望を背景にパート労働者比率の上昇が続いている。フルタイム・パートタイム労働者の賃金格差の下で、こうしたパート労働者比率の上昇は、所定内給与を中心に賃金の下押し要因となっている。依然として、求人増加はパートが牽引する形になっている（資料 11）ことを踏まえると、パート労働者比率の上昇は目先続く公算が大きい。給与のベースアップも手控えられる中で、当面は所定内給与の伸び悩みが続く可能性が高いといえそうだ。

もともと、パート労働者比率上昇の根幹には企業の人件費抑制がある。裏を返すと、景気の回復が持続すれば、これまで人的資本投資に慎重になっていた企業が正規雇用を拡大することによって、パート労働者比率の上昇は抑制されると考えられる。実際に、ここ数年パート労働者比率の上昇が続いているサービス業などでも、景気回復局面の 2000 年代半ばにはパート労働者比率の上昇が一服している（資料 12）。また、今後は輸出や生産の回復に伴い、一般労働者が中心の製造業において雇用増加が見込まれる点も、パート労働者比率の上昇を抑制する方向に作用するだろう。今後、正社員雇用の増加によるパート労働者比率の上昇ペース緩和が、所定内賃金上昇の追い風になることが期待される。

資料 11. 有効求人人数（前年比）



資料 12. 業種別パート労働者比率（原数値）



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。