

パンフレット No.68

1971. 6

女子パートタイマーの 労務管理適正化のために

労働省婦人少年局

は じ め に

近年、パートタイムで就業する女子労働者が増加していますが、この傾向は労働力需給のひっ迫、婦人の社会参加意識の高揚にともなって、今後もなおつづくものと予想されます。

しかしながら、わが国においてはパートタイム雇用の歴史が浅いため、女子パートタイマーの労働の諸条件等について、能力の有効発揮や保護福祉等の面から種じゅの問題が指摘されております。

労働省では、このような現状を考慮して、昨年使用者の方がたのための参考資料として、パートタイマーの労務管理に関するパンフレットを作成しましたが、今回、これに若干の修正を加え、「パートタイム雇用労務管理事例」を補足集録しました。女子パートタイマーを使用される使用者の方がたのお役に立てば幸です。

昭和46年6月

労働省婦人少年局

目 次

I	パートタイム雇用とは	1
II	女子パートタイム雇用の現状と問題点について	1
1	女子パートタイム雇用の動向	1
イ	制度採用事業所の割合	1
ロ	短時間就労者数の推移	2
ハ	職 種	2
2	女子パートタイム雇用の性格	3
III	近代的パートタイム雇用の確立のために	4
1	パートタイマーの採用	4
2	パートタイマーの労働条件管理	4
イ	労働契約	5
ロ	労働時間	6
ハ	休憩、休日	8
ニ	休暇など	8
ホ	賃 金	10
ヘ	安全・衛生	12
ト	解雇・退職	13
チ	社会保険等	16
3	パートタイマーと就業規則	18
4	パートタイマー教育訓練と活用	20
5	望ましいパートタイマーの扱い方	21
	参考資料	25
	パートタイム雇用労務管理事例	25

I パートタイム雇用とは

パートタイマーとは、一般的にいて、1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、その事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものです。

わが国では、パートタイム雇用の歴史がまだ浅いため、「パートタイマーとは何か」ということについて混乱がみられ、臨時労働者のことを常用労働者に対比してパートタイマーとよんだり、季節労働者をパートタイマーとよんだりしていることが少なくありません。

また、パートタイマーを何か特殊な労働者と考えて労働者に適用される労働保護法規が、パートタイマーには適用されないと考えている場合もみられます。

パートタイマーは、労働時間がフルタイムの労働者より短いというだけで、労働者であることにおいては何ら変わりはありません。このことは、パートタイマーの取り扱いと関連する重要なことですから、しっかり認識し、もし誤った使い方がされている場合は正すようにしていきましょう。

II 女子パートタイム雇用の現状と問題点について

1 女子パートタイム雇用の動向

イ 制度採用事業所の割合

わが国では、昭和38年以降パートタイマーが急速なテンポで増大の傾向を

示しています。労働省婦人少年局のパートタイム雇用調査（以下、とくにことわりのない場合は、この調査によるものです）によりますと、全事業所に占める本制度採用事業所の割合は、昭和40年の約1割から5年の間に約3割（昭和45年）に上昇し、これらの事業所のほとんどに女子パートタイマーが雇用されています。

この制度を採用しているのは大規模事業所ほどその比率が高く、また産業別では、製造業、サービス業、卸売・小売業の三産業で約9割を占めています。

ロ 短時間就労者数の推移

パートタイマーの数については、さきに述べた定義に該当する労働者数の統計がないため不明ですが、1週間の労働時間が35時間未満の短時間就労者（季節的及び不規則的就業を除く）は、昭和38年当時雇用者総数中約68万人であったものが、昭和43年には約99万と約5割増加しております（労働力調査特別調査）。とりわけ女子の短時間就労者はこの間約6割増加し、その数は40万人から64万人となりました。また、女子短時間就労者の増加率は、女子雇用労働者全体の増加率（約18%）を大幅に上まわり、女子雇用労働者の中に占める割合も5.3%から6.7%になっています。

なお、労働省婦人少年局調査によって、パートタイマーの1週あたりの所定労働時間をみますと、35時間以上のものの割合が半数近くであることから、上述の週間就労時間35時間未満の者以外にも相当数のパートタイマーがいるものと思われます。

ハ 職 種

パートタイマーの多くは、製造作業、単純作業に従事し、機械操作事務、専門的職業に従事する者は少なくなっています。

2 女子パートタイム雇用の性格

わが国の女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっています。

① パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分です。

パートタイマーは既婚婦人それも乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなった中年の婦人が多く、つぎのような特質をもっておりま。

- 特別の専門的職種に従事している者以外は、大部分が無技能です。
- 職場経験が全くないか、あるいはあっても離職後の期間が長くなっています。そのため直ちに職場生活への適応を期待することは困難です。
- 勤務先は、家庭の所在地周辺に限定されます。
- 若年女子労働者は、結婚、出産などをひかえています。パートタイマーとして労働市場に出てくるものは、そのような生活上の変動が少なく、比較的長く勤務を続ける可能性をもっています。

② パートタイム就業はフルタイムの就業に比べて、一般的に勤務に拘束される度合がうすくなっています。

パートタイマーは大部分が家庭責任をもつ既婚婦人であるため、勤務のために拘束されることを好みません。また、企業側も、フルタイマーに比べると勤務のため拘束することが、相対的に困難な労働力とみて使っている場合が多くみられます。したがって、現状では、パートタイマーは本格的な労働力として取り扱われない傾向があります。

③ 雇用が不安定で臨時的性格が強くなっています。

諸外国においても、パートタイマーはその雇用が不安定なことが問題とされていますが、わが国の場合、とくに、終身雇用の労働慣行がなお根強く残っているなかで、その傾向はいっそう強く、臨時的性格が強い現状にあります。今後パートタイマーを本格的労働力として活用していくうえでこのような点は考え直されなければならないでしょう。

Ⅱ 近代的パートタイム雇用の確立のために

1 パートタイマーの採用

パートタイマーの採用は、多くの事業所で縁故、広告等によって行なっていますが、できるかぎり職業安定機関を利用するようにしたいものです。職業安定機関にパートタイマーの採用を申しこむ際は、企業の内容や労働条件などを明確にして申し込まなければならないことはいうまでもありませんが、そのほか、パートタイマーを受入れるための体制、たとえば職場適応度を増すための教育訓練、労働災害の防止、一般従業員との人間関係等の労務管理体制を整えたうえで申しこむことがのぞまれます。

2 パートタイマーの労働条件管理

パートタイマーといっても他人を1人でも使っている事業所に使用されている者は、労働基準法第9条にいう労働者ですから、労働基準法が適用されることは当然です。労働基準法（以下たんに『労基法』という）の精神にのっとり、法に規定されているそれぞれの項目の遵守につとめなければなりません。

また、フルタイムの労働者に適用されている諸規定や職場の慣行その他の労働条件が、短時間就労という特性に基づくもの（たとえば、一定の労働時間就労することを前提とする休憩、休暇等）を除いて、パートタイムにも同様に確保されるよう努めなければなりません。

さらに、女子パートタイマーは、職業経験、知識に乏しい家庭婦人が大部分で、また、家庭責任を負っているなど、その管理に当ってはいろいろ配慮しなければならない点があります。女子パートタイマーが意欲をもって働

き、その職業能力を大いに発揮できるようにするために、使用者はどのような点に留意して管理すればよいか、以下それぞれについて具体的に述べます。

イ 労働契約

労働契約とは、労働者が使用者に対し、対価を得て労働に服することを約する契約であります。これは労働者が働く場合の基本になるものですから、雇入れの際に明確にさせておきましょう。パートタイマーを雇入れるときは、安直な気持ちで口約束だけで雇入れている場合が往々にしてみられますが、はっきりさせておかないと後になって面倒な問題がおこる場合があります。労働契約は書面にしておきたいものです。

労働契約を結ぶに際して、明らかにしておかなければならない労働条件としては、つぎのようなものがあります。

- ① 就業の場所および従事すべき業務
- ② 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合の就業時転換
- ③ 賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期昇給
- ④ 退職などに関する事項のほか、手当、賞与、最低賃金額、食費、安全、衛生、災害補償、表彰、制裁、休職などに関する事項についても定めをしている場合はこれを示さなければなりません。

明示の程度について、①については、具体的に示す必要があります。②以下については、就業規則があればそれによることとしてよいでしょう。ただし、賃金、手当など個々の労働者によりその内容が異なるものについては、労働契約書に具体的に明示しておくことが大切です。

また、労基法では、労働契約の内容などが労働者に著しく不利とならないための規制を行なっています。

第13条では、法定の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とし、無効となった部分は、法定の基準によることとしています。すなわち、労働契約の中で労基法に抵触する部分は無効となり、無効となった部分は自動的に労基法の基準どおりにきめられているものとされるわけです。

労働協約や就業規則に反する労働契約についても、それぞれで定めている労働条件や労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効となります。この場合無効となった部分や、労働契約に定めない部分は、労働協約や就業規則のそれぞれで定めている基準によること（労基法第93条）と規定されています。

したがって、パートタイマーとの労働契約締結に際しては、労基法、労働協約あるいは就業規則に反する条件を定めてはいけません。

また、つぎのようなことは禁止されていますので注意を要します。

- 労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすること。
- 前借金などを賃金と相殺すること。
- 貯蓄の契約をさせたり、貯蓄金を管理する契約をすること。ただし、労働者の委託を受けて、貯蓄金を管理すること（いわゆる社内預金など）は、一定の制限のもとに認められています。

パートタイマーについても、日々雇い入れる者を除き、所定の労働者名簿を備えつけて、必要事項を記入しなければなりません（第107条）。

ロ 労働時間

労基法上の労働時間の原則は、1日8時間、1週48時間をこえて労働させてはならないことになっています（第32条）。

パートタイマーの労働時間は、6時間以上7時間未満と定められているものが最も多く、8時間をこえるものはあまりみられませんが、パートタイマ

一としては、諸外国のそれに比べて、比較的長時間の労働を行なっています。このような労働時間は職業と家庭責任の両立のうえから問題になりました。

パートタイマーに対し、所定時間外の労働を命じうるか否かについて、時間外労働をさせる場合は、あらかじめ労働契約の内容に、時間外労働をさせることがある旨が明確にされていなければなりません。時間外労働についての考え方として、時間外労働とはあくまでも臨時の必要に対応するのが原則で、恒常的なものであってはならないことはいうまでもありません。

時間外労働時間を含めて、1日の労働時間が8時間をこえる場合は、労基法に基づく手続が必要です。すなわち、いわゆる三六協定といわれている労使の協定（労働者の過半数で組織する労働組合か、このような組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定）を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届出しておかなければならないことになっています。

しかし、三六協定を結んでも1日8時間をこえる時間外労働は、満18才未満の者については認められません。また18才以上の女子についても、1日について2時間、1週について原則として6時間、1年について150時間をこえて労働させることはできません（第61条）。

なお、パートタイマーの中には、昼はA社、夜はB社というように二つ以上の事業場にかけもちで働いている者がみられますが、このような場合はその全部の労働時間を通算して労基法上の労働時間の規制をうけることに注意しなければなりません（第38条）。たとえば、A事業場で5時間働き、さらにB事業場で4時間働いた場合は、B事業場で労働した最後の1時間は、1日8時間をこえる労働とされます。

なお、8時間をこえて時間外労働を行なわせた場合は、その分について2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません（第37条）。

パートタイマーの労働時間の位置については、女子および年少者を、午後10時から午前5時の深夜労働に従事させることは原則として禁止されている

ことに注意しなければなりません。ただし、これにも例外が認められており、病院など保健衛生の事業、旅館飲食店の事業（満18才以上の者に限られます）、などの特別の事業については深夜業が認められています。深夜労働に従事させた場合は時間外労働の場合と同様割増賃金を支払わなければなりません（第37条）。

なお、その数はあまり多くありませんが、パートタイマーのうち、作業開始時刻が早朝5時、6時のもの、終業時刻が午後9時、10時と定められているものがみられます。労働時間の位置については、労働者の選択の余地が少ない現状にありますが、既婚婦人が大部分を占める労働力の性格からみて、パートタイマーが職業と家庭の二重の責任をより調和的に果たせるような配慮も必要でしょう。

ハ 休憩、休日

パートタイマーについても、1日の労働時間が6時間をこえる場合は45分以上、労働時間が8時間をこえる場合は1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（第34条）。

また、休憩時間は原則としていっせいに与え、かつ自由に利用させることとされています。

つぎに、休日は1週1休日の週休制が原則とされていますが、4週間を通じて4休日を与えることになっています（第35条）。

休日労働については、非常災害時などの場合には認められますが（第33条）、それ以外の場合は、女子および年少者については、労使協定を結んでも休日労働をさせることはできません（第60条、第61条）。（この場合の休日とは、労基法に定める1週1日の休日のことで、そのほかに事業場で決めていを祝祭日の休日等はこれに含まれません）。

ニ 休暇など

パートタイマーが、同一の事業場に1年以上継続して勤務した場合は、年次有給休暇付与の問題が生じます。労基法では1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、その翌年に6日の有給休暇を与えなければならないとしています。さらに勤務年数が1年増加することにより、年次有給休暇も1日ずつ加算され、総日数が20日になるまでふやすこととされています（第39条）。

なお、この休暇日の賃金については、就業規則などで定めるところにより、平均賃金か所定労働時間労働した場合の通常の賃金のいずれかで支払うこととなっています。ただし、労働協定により、健康保険法上の標準報酬日額に相当する額を支払うこととした場合は、それに従うこととされています。

つぎに、女子について産前産後の休業、育児時間、生理休暇が労基法で特別に規定されています。すなわち、6週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合は、その者を就業させてはなりません。また、産後6週間を経過しない女子は絶対に就業させてはならないことになっています。ただし産後5週間を経過して、本人が就業を請求した場合は、医師がさしつかえないと認めた業務につかせることができます（第65条）。この場合の出産とは、妊娠4ヵ月以上（1ヵ月は28日）の分娩をさします。

なお、産前産後の休業期間中およびその後30日間は解雇することはできません。

生後満1年に達しない生児を育てる女子は、前述の休憩時間のほかに、1日2回各30分以上の育児時間を請求することができます（第66条）。この育児時間の規定は、8時間労働を予想しているものですから、パートタイマーなどで1日の労働時間が4時間以内である場合には、1日1回30分の育児時間でも差し支えありません。

労基法では、生理日の就業がいちじるしく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、使用者はその者を就業さ

せてはならないと定めています（第67条）。生理に有害な業務とは、つぎのようなものです。

- ① 大部分の労働が立ち作業または下し作業を必要とする業務
- ② いちじるしく精神的神経的緊張を要する業務
- ③ 任意に作業を中断することができない業務
- ④ 運搬、けん引、持ち上げ、その他相当の筋肉労働を必要とする業務
- ⑤ 身体の動揺、振動または衝撃を伴う業務

なお、生理休暇中の賃金の支払いについては労基法にとくに定めはなく、労働契約、労働協約、就業規則の定めによることとなっています。

本 賃 金

労基法上の「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものと定義されています（第11条）。

ところで、労基法では、これらの賃金の確実な、労働者の生活支障をきたさないような支払いを保障するため、つぎのように規定しています。

① 賃金支払いの五原則（第24条）

○通貨払いの原則

いわゆる実物給与を禁じたものであります。ただし、法令または労働協約に定めてある場合には、実物給与を認めています。

○直接払いの原則

賃金が労務の提供をした労働者本人の手に確実にわたるように、賃金を直接本人に支払うべきことを義務づけています。

○全額払いの原則

労働の対価としての賃金を、全額支払うべきことを義務づけ、賃金の一部控除、天引きを禁止しています。ただし、法令に定めてある場合（所得税、社会保険料など）、労使間の協定がある場合には、賃金の一部を控除

することが認められています。

○毎月払いの原則

○一定期日払いの原則

たとえば毎月25日払いとか、毎週土曜日払いなどのように、毎月1回以上、一定の期日に、定期的に賃金を支払うことを義務づけています。この期日より遅れて支払うことは許されません。

なお、パートタイマーについても、他の労働者と同様に所定の賃金台帳を作成し、賃金支払いのつど、必要事項を記入しなければなりません（第108条）。

② 非常時払い

パートタイマーが出産、疾病、災害などのために、不時の出費を生じた場合、労働者の請求により、賃金の支払期日前であっても、既に働いた分だけの賃金を支払わなければなりません（第25条）。

③ 休業手当

材料の入荷がおくれるなど使用者の責に帰すべき事由によって、労働者が就業できなかった場合は、使用者はその休業期間中、労働者に対し、平均賃金の60%以上のいわゆる休業手当を支払わなければならないことになっております（第26条）。

④ 出来高払制の保障給

出来高払制その他の諸負制で使用される労働者の賃金については、労働者が就業した以上はたとえその出来高が少ない場合でも、使用者は労働時間に応じて一定額の賃金の保障を行わなければなりません（第27条）。

⑤ 最低賃金

最低賃金法に基づく最低賃金の適用は、個々の最低賃金によってその範囲が定められており、とくにパートタイマーを除くとするものでない限り、パートタイマーにも適用されます。最低賃金が適用になるパートタイマーについては、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（最賃法第5

条)。ただし、所定労働時間がとくに短い者については、都道府県労働基準局長の許可を受けることにより、最低賃金の適用を除外することができます。

なお、現状では女子パートタイマーの賃金水準は、フルタイムの常用女子労働者の賃金水準を下まわっています。賃金水準については、最低賃金の確保以外法律にとくに定めはありませんが、同種の労働者の賃金と均衡を保った水準が確保されるようにつとめることが必要でしょう。

へ 安全・衛生

労働者の生命、身体を保護し、安全で健康的な職場環境を整備することは、人道的な立場から要請されるばかりでなく、労働能率の増進、生産性向上の面からも必要なことであります。そこで、労基法では、安全、衛生に関する基本的な事項を定め、さらに具体的な基準について労働安全衛生規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、などによって詳細な規定を設けています。

これらのうちで、パートタイマーについて関連の深い基本的な事項をあげますとつぎのようなものがあります。

第一は、パートタイマーが使用する機械、設備、就業する場所についての危害防止措置です。すなわち機械、設備、原材料あるいは有毒ガス、粉じん等による危害を防止するための措置を講じること、建物等について換気、照明、保温、休養、避難、清潔その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講じることを使用者に義務づけています。また、労働者に対しては、危害防止に必要な事項の遵守を命じています（第42条～第45条）。たとえば、接触の危険があるベルト・プーリなどに囲いを設けること、プレス・シャーに安全装置を設けること、有機溶剤業務を行なう屋内作業場に換気装置を設けることなどです。

第二は、危害の発生が労働者の資質に関連があることを考慮して、安全、衛生上措置をとることで、パートタイマーについては、とくに留意しなければ

ばなりません。

○未経験の者を一定の危険な業務につかせたり、また必要な技能を有しない者を危険な業務につかせることなどを禁止しています（第49条）。

○労働者を雇い入れた際に、その労働者に、その者が担当する仕事に必要な安全、衛生教育を実施しなければなりません（第50条）。

○伝染性の疾病、精神病あるいは労働のために病状が悪化するおそれのある疾病にかかっている者を就業させてはなりません（第51条）。

○雇入れ時および定期に健康診断を実施しなければなりません（第52条）。

雇入れ時の健康診断は、常時50人以上の労働者を使用する事業および一定の有害業務については必ず実施する義務があります。また定期健康診断は一般の事業場に雇用される労働者については毎年1回以上、一定の有害業務に従事する労働者については毎年2回以上、実施しなければなりません。

最後に、女子について特別の安全・衛生上の措置として、女子を重量物取扱いの業務および一定の危険有害業務につかせることを禁止しています（第63条、女子年少者労働基準規則第7条～第9条）。

なお、労働者が、万一、業務上負傷し、または業務上疾病にかかった場合は、労基法第8章に基づき療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償等の災害補償を行わなければならないことになっております。しかし、労災保険関係が成立している事業場については、労災保険が使用者にかわって災害補償に相当する給付を行なうことになっています。

パートタイマーも、労基法上の労働者ですから、第8章に基づく災害補償または労災保険の給付が行なわれるのは当然のことです。

ト 解雇・退職

労働契約に期間を定めていない場合はもちろん、契約に期間の定めがある場合でもやむを得ない事由があるときは、使用者または労働者いずれの側

も、原則として一方的に労働契約を将来に向かって解約できるものとされています。この場合、使用者の方から一方的に行なう解約の意思表示が「解雇」であり、労働者の方からの解約の意思表示が「任意退職」です。なお、こうした解雇、任意退職のほか、労使の合意的解約、契約期間が満了した場合の労働契約の終了、「定年制」のもとにおける一定年令に達した場合の労働契約の自動的終了など、広く、労働関係の終了に伴う労働者として身分の喪失した状態を一般に「退職」と呼んでいます。

ところで、労基法では、解雇、退職など労働契約終了時における労働者の保護を目的として、解雇制限、解雇予告、退職時の金品返還義務などを定めています。すなわち、つぎのような場合は、解雇が禁止されています。

- ① 労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間
- ② 産前産後の女子が労基法第65条の規定によって休業する期間およびその後30日間

ただし、天災事変その他やむをえない事由のため事業の継続が不可能となった場合および①の労働者について労基法上の規定による打切り補償を支払った場合は解雇できることとされています。

以上の解雇制限に該当しない労働者については、労基法上は、自由に解雇できるものと考えられますが、労働者が突然の解雇により生じる生活困難を緩和するため、使用者に対し解雇予告の義務を課しています。すなわち、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告をしなければなりません。また、30日前に予告をしないで、ただちに解雇したい場合は、30日分の平均賃金を支払わなければなりません（第20条）。この予告にかわる平均賃金の支払いを、一般に解雇予告手当と呼んでいます。解雇の予告と解雇予告手当の支払いは組み合わせて行なうことができます。たとえば、10日分の平均賃金を支払った場合は、20日前に予告すれば足ります。ただし、天災事変等により事業の継続が不可能となった場合労働者の責に帰すべき事由

(重大または悪質な義務違反、背信行為)により解雇する場合には、予告や、解雇予告手当の支払いなしに、即時に解雇することができます。

また、つぎのような場合も解雇の予告、解雇予告手当を支払うことなく即時に解雇することができます。

- 日々雇い入れられる者(1カ月をこえて引き続き使用されるにいたった場合を除く)
- 2カ月以内の期間を定めて使用される者(その期間をこえて引き続き使用されるにいたった者を除く)
- 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者(その期間をこえて引き続き使用されるにいたった者を除く)
- 試用期間中の者(14日をこえて引き続き使用されるにいたった者を除く)

なお、労基法上の問題からは離れますが、解雇自由の原則については、権利の濫用の法理から実質的にはある程度の制約があることを留意しなければなりません。これは、パートタイマーの解雇についても同様です。

参考までに解雇をいい渡されたパートタイマーが地位保全仮処分申請を行った事件に関する昭和42年12月19日、東京地裁判決の要旨を紹介しておきます。

「パートタイマーといっても、当該労働者が常に日雇いなし臨時雇いであると断定するのは軽率であり、……その契約関係はいわゆる一般の期間の定めのない雇用契約であったとみるのが相当である。」

「申請人の雇用関係が期間の定めのない一般の雇用契約である以上、パートタイマーであるからといって、いつでも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意志表示によって雇用関係が終了すると解するのは不当である。」

「パートタイマーといえども、なんらの理由がないのにこれを解雇することは、いわゆる解雇権の濫用との推定を受ける場合の生じてくることも否定できない。」しかして、事実関係を総合すれば「申請人の解雇は、なんら解雇の理由のないものであって、解雇権の濫用であると推定せざるをえないか

ら、被申請人解雇の意志表示は無効であるといわなければならない。」

最後に、労働者を解雇した場合など、労働者がいわゆる退職した場合には、つぎのことに留意しなければなりません。

○労働者が退職した場合、使用期間、業務種類、その事業における地位および賃金について証明書を請求したときは、使用者は速やかにこれを交付しなければなりません。また、この証明書に、労働者が請求しない事項を記入したり、あらかじめ他の使用者などと通謀して、労働者の就業を妨げるために秘密の記号を記入することなどを禁止しています。

○労働者が死亡または退職した場合、本人あるいは遺産相続人から請求があったときは、7日以内に、賃金を支払い、また積立金、保証金、貯蓄金、その他労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。なお、賃金または金品について労働者の権利に属するか否かなどの争いがある場合には、異議のない部分を7日以内に支払い、または返還しなければなりません（第23条）。

チ 社会保険等

(イ) 失業保険

① 適用範囲

現行の失業保険制度は、被保険者となる労働者の雇用形態により、二つに大別されます。一つは、常用の労働者を対象とする一般失業保険であり、他の一つは、日雇の労働者を対象とする日雇失業保険です。

現行の失業保険制度は、強制加入を原則とし、特定の例外を除いたほとんどの労働者は、本人の意志のいかんにかかわらず、法律によって当然に被保険者となります。強制的に被保険者となれない者についても、任意に加入する途が開かれています。この加入方法の区別によって、当然被保険者と任意包括被保険者とがあります。これは加入方法が異なるだけであって、保険給付、保険料などいっさいの事項についての差異はありません。

パートタイマーに対する失業保険の適用については、昭和43年7月1日以降次のような基準でとり扱うこととされています。

② 適用基準

次の各号に該当する者であって、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則（就業規則の届出義務が課されていない事業所にあつては、それに準ずる規定など）において明確に定められている場合には、被保険者として取り扱う。

○所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。

○1日の所定労働時間が、おおむね6時間以上であること（ただし、1週間の特定の曜日について当該事業所の通常の労働者の所定労働時間が短かく定められている場合には、その日の所定労働時間については、おおむねその4分の3以上であること）

○常用労働者として雇用される見込みの者であること

○賃金の月額が、一定額（現在は月額14,250円）以上であること

○労働時間および賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね同様であること

○他の社会保険において被保険者として取り扱われていること

なお、上記の基準に該当しない短時間就労者については、原則として、臨時内職的に雇用される者とみなし、被保険者としなないこととされています。

(ロ) 健康保険・厚生年金保険

① 健康保険

常時5人以上の従業員を使用し、物の製造、販売、金融、建築など法定の事業を行なっている事業所と国又は法人の事務所は強制適用事業所となり、そこに使用される者は、強制被保険者となります。また、上記以外の事業所の事業主は、従業員の2分の1以上の同意を得たうえ、厚生大臣の認可をうけて適用事業所となります。そこに使用される者は任意包括被保険者となります。ただしつぎのような者は日雇労働者として、日雇労働者健康保険の適

用を受けることになり、原則として健康保険は適用されません。

○臨時に使用される者で、2ヵ月以内の期間を定めて使用される者

○臨時的に使用される者で、日々雇い入れられる者

○季節的業務に使用される者

○臨時的事業の事業所に使用される者

健康保険法では、1日の労働時間の長短による適用についての規定はありません。したがって、パートタイマーの適用についても、上記によってとり扱われることになり、健康保険の適用事業所で常時使用されていることが必要です。

なお、極端に就業の時間が短い場合とか、月に数日程度しか勤務しないような場合などは、常時使用関係があるといえるかどうか問題になります。

② 厚生年金保険

厚生年金保険の適用は、健康保険と同一に行なわれています。なお国民皆年金のもとでは、厚生年金保険が適用されない場合には国民年金が適用され、全国民について所得保障が行なわれるようになっています。

3 パートタイマーと就業規則

労基法では、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることを義務づけています（第89条）。この法の趣旨は、労働条件の明確化による労働者の保護を目的としたもので、就業規則は、労働条件の統一化と職場規律の確立のための社会規範として企業運営上重要な役割を果たすものです。

就業規則に記載しなければならない事項は次のとおりです。

① 必ず記載しなければならない事項

○始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休職ならびに労働者を交替制で就業させる場合には就業時転換に関する事項

○賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払いの時期

ならびに昇給に関する事項

○退職に関する事項

- ② そのことについて定めをする場合には、就業規則に記載しなければならない事項

○退職手当その他の手当、賞与および最低賃金に関する事項

○労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項

○安全および衛生に関する事項

○災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項

○表彰および制裁の種類ならびに程度に関する事項

○その他当該事業場のすべての労働者に適用されることに関する事項

パートタイマーは、一般のフルタイマーの労働者にくらべて、所定労働時間、賃金制度などの面で労働条件が異なっている場合が多いわけです。したがって、就業規則においても、パートタイマーについては、始業・終業時刻、休憩、休日などに関して、一般の労働者とは異なった定めをしなければならないことになります。その場合に、二つの方法が考えられます。一つは事業場全体として一つの統一的な就業規則の中に、パートタイマーの勤務の実態により、必要な部分、たとえば、始業、終業時刻、休憩などについて、パートタイマーのみに適用する別個の規定を設ける方法です。他の一つは、パートタイマーのみに適用する就業規則、たとえば「パートタイマー就業規則」のごとく別規則として作成する方法です。

いずれにしても、労基法上、就業規則を作成する必要がある事業場においては、パートタイマーについても適用される就業規則が作成されていることが必要であり、一般の労働者に適用する就業規則がある場合でも、パートタイマーに適用する就業規則がない場合には、法第89条の違反になります。すなわち一般の労働者とパートタイマーについて別個の就業規則が作成されている場合であっても、その二つの就業規則を合わせたものが、労基法第89条に規定する就業規則となるのであって、それぞれ単独には法第89条の就業規

則となるものではないわけです。

就業規則の作成または変更については、当該事業場の全労働者の過半数により組織された労働組合か、そのような労働組合がない場合は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。この点は、パートタイマーについて、別個の就業規則を作成または変更する場合にも、同じ手続が必要です。

作成または変更された就業規則は、労働組合または労働者を代表する者の意見書を添付して所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません（第89条、第90条）。そして、常時、各作業場の見やすい場所に掲示するか備え付けるなどの方法で労働者に周知させることが必要です（第106条）。

4 パートタイマーの教育訓練と活用

パートタイマーは、家庭責任をもつ既婚婦人が多く、大部分が無技能で、職場経験が全くないか、あるいはあっても離職後の期間が長く、職業知識に欠けていることが多いことは前に述べました。そのため、採用した場合に直ちに職場生活への適応を期待することは困難です。

採用した場合は、職場適応指導を行なう必要があります。とくに、安全衛生については、パートタイマー自身のみでなく、他の労働者の労働災害を防ぐ意味からも十分な指導、教育を行なったうえで、職場に配置することが必要です。

また、パートタイマーのもつ職業能力を開発し、十分発揮させるために、職業教育、職業訓練について特段の配慮を行なう必要があります。

パートタイマーの職業意識等について、しばしば問題にされますが、このような職業教育、訓練を通じて、職業人としての自覚と誇りをもつパートタイマーを育成することができましよう。

パートタイマーの能力の開発、向上とあいまって、それが有効に発揮されるよう、その就業分野をたんに単純、不熟練な労働の分野だけに限定しない

でより広い分野で活用するよう配慮することが必要です。専門的、技術的、技能的分野においてもパートタイマーを活用することがのぞまれます。

さらに、パートタイマーについても、勤務の実態に応じて、昇進、昇格の途がひらかれることが望ましいと思われます。パートタイマーをその能力に応じて相当の地位のポストに登用し、責任のある仕事をやらせて成功している例もふえています。

人材の得がたい今日、個人個人の能力を考えず、パートタイマーと一括して、単純作業ばかり行なわせていると、最も手近に貴重な能力が存在しているのに、それを眠らせる結果となるでしょう。

5 望ましいパートタイマーの扱い方

既に再三述べたように、パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態であり、パートタイマーは労働時間以外の点については、フルタイムの労働者と何ら異なる取扱いをするべきものではないという認識の上に立って、パートタイマーを管理しなければなりません。

従来、ややもすると、パートタイマーは特殊な労働者と考えて、労働保護法規の枠の外にあるかのような誤った認識がみられましたが、この点については、すでに述べたように、パートタイマーも雇用労働者として、労働者保護の諸法令は適用されていますので、これらの法令の規定する最低の労働条件を守り、違反のないようにする必要があります。

さらに、パートタイマーの管理にあたっては、その特性を考慮したうえで、能力を十分に発揮させることが必要です。パートタイマーは家庭責任をもつ婦人が多く、家庭責任との両立を前提にして労働市場に出てきている人が多いわけですから、そのことを念頭において管理を行なわないと、離職者が多く出る結果をまねきます。とくに労働時間の長さ、位置については配慮が必要で、採用の際に明確にしておかなければならないのはもちろんのこと、採用後、何らかの理由で変更する必要があるときは、パートタイマーの

意見をきくなどの手順を経たうえで行なうことがのぞまれます。勤務地についても、パートタイマーは自宅から通勤出来る範囲の勤務をのぞんでいるので、一方的に勤務地を変更することは避けましょう。

また、パートタイマーは、長い間家庭にあった婦人が多く、職場に直ちに適応することが困難なので、職場適応のための教育、指導などを行ない、立派な職業人として育成していく必要があります。採用当初、本人自身が慣れないことや、家庭生活の適応態勢が整わないために職場に及ぼす影響などをもって、直ちに「パートタイマーは欠勤やミスが多くて駄目だ」などと速断せずに、根気よく助言、指導を重ねて良い面をひき出し、のばすようにすることは企業にとってプラスとなりましょう。若い人にくらべてパートタイマーに出てくる中高年の婦人は、結婚、出産などの生活上の変動が少なく、平均余命ののびた今日では、相当長期間の安定した勤続が期待されます。約7割のパートタイマーは「なるべく長く働きたい」という意志を持っていることが調査の結果明らかにされています。また、若い人にくらべて、じっくりと腰をおちつけてやる作業などでは、落つきと根気のある中高年婦人の能力が発揮されるでしょう。

婦人が、自分の適性と能力にあった職務につき、それに応じた処遇を与えられれば、企業の期待に十分応えるものと思われます。パートタイマーといえども、その例外ではありません。最初から、パートタイマーは、一人前の労働者ではないような認識をもち、そのような取り扱いをしていたのでは、パートタイマーの離職も高まり、とどまっている人も本気で働くようにならないでしょう。

なお、パートタイマーの職場の人間関係については、パートタイマーとフルタイマーとの関係、家庭婦人と未婚の婦人との関係などいろいろ難しい問題があります。世代による断絶、勤務時間の相違など、従来からいる従業員との調和にいろいろな困難があると思われますので、人間関係を配慮した労務管理を行なうことがのぞまれます。この点に関し、パートタイマーの配置

をパートタイマーのみの職場を編成しているところと、フルタイマーと同じ職場で働かせている場合と、それぞれ職場の実態にあわせてさまざまな工夫がなされているようです。

今後、労働力不足はますます深刻になることが予想され、労働力の未開拓の分野として家庭婦人に大きな期待がよせられています。その場合の就業の一形態であるパートタイム雇用については、今後、ますます増加することが予想され、その取り扱いについては、この辺できちんとしたものにしておかなければ企業の労務管理の近代化はのぞめず、労働力の確保も困難になって、時代の動きにたちおくれる結果をまねくことになります。新しい時代に対応する労務管理によって、パートタイマーが本格的労働力として、企業の雇用体系の中に正しく位置づけられることが期待されます。

参考資料

パートタイム雇用労務管理事例

（労働省職業安定局発行「パートタイム雇用管理事例集」から抜粋）

- 1 雇用期間と身分，休憩時間，有給休暇，特別休暇等
- 2 入職，職場適応，適正配置，安全管理のために実施した教育訓練等
- 3 基本賃金の決定の仕方，昇給制度，ボーナス，その他の報賞金等
- 4 人間関係を円滑にするための教育等
- 5 育児，カギッ子対策

1 雇用期間と身分、休憩時間、有給休暇、特別休暇等

事例 1

事業所名 (株)〇〇
所在地 東京都
事業内容 百貨店
従業員数 2,517名(女1,586名 男931名)

女子パートタイマー作業及び人員112名(販売104名 事務8名(男子を含む))

1. 雇用期間について

新期採用の場合は採用、から期末日(2月末、8月末)までとして雇用契約をし、30日前に双方から何ら意思表示がないときにはさらに6か月に限り自動更新する。それ以降の雇用については、勤務状況などをみて個別的に6か月間づつ雇用契約する。

2. 身分について

44年1月より従来のパートタイマーの呼称をパートタイム社員として統一し、パートタイム社員規程(就業規則)を制定し、具体的な労働条件、福利厚生などの取り扱いについては、一般社員に準じており、一切差別的な取り扱いはしていない。なお、特殊技能などがあるものについては、嘱託社員へ切替えの道を開いている。

3. 有給休暇について

- (1) 年次有給休暇——前渡しの方法で、内容的には労基法どおりである。
- (2) 慰 労 休 暇——中元、年末期の各1か月精勤した者には、それぞれ1日の有給の慰労休暇を一般社員に準じて与える。

4. 特別休暇について

一般社員と同様の日数で結婚休暇、服喪休暇、出産休暇、生理休暇を請求により与えているが、無給の取り扱いである。

事例2	事業所名	(株)〇屋
	所在地	東京都
	事業内容	物品販売業
	従業員数	560名(女340名 男220名)

女子パートタイマーの作業と人員60名(販売、事務に従事)

1. 雇用期間——社員同様長期間を前提としている。ただし、労働契約は1年間とし成績良好な者については更新する方法をとっている。
2. 身 分——準社員としての身分を与えている。〇年9月1日より従来の名称を変え、「定時社員」との呼称とした。
3. 休憩時間——拘束5時間40分実働5時間勤務の関係から40分の休憩を与えている。
4. 有給休暇——1年間(5月1日～4月末まで)に6日の年次休暇を与える、その後1年増す毎に1日を加え、総日数20日をもって止める。いわゆる法定通りの方法をとっている(社員年次12日 祝休8日)
5. 特別休暇——無給休暇であるが賞与の計算上は出勤扱となるもので、結婚休暇、出産休暇、生理休暇、忌引休暇、夏期休暇がとれる(社員は月給者であるため有給となる)。

2 入職、職場適応、適正配置、安全管理のために実施した教育訓練等

事例1	(事業所名 ○○物産(株)
	所在地 東京都
	事業内容 ワイシャツ、洋服、寝具の縫製加工、卸売衣料品、日用家庭用雑貨、鋼製家具の卸売
	従業員数 167名(女100名・男67名)

女子パートタイマーの作業及び人員 22名(事務3名、ワイシャツ縫製補助11名、商品の値札付8名)

1. 入職訓練は特に長時間にわたって講習を行なわなくても出来る仕事がほとんどなので、最初簡単に教えるだけにとどめた。以後は常にフォローアップをおこなう。
2. 初めて来社し応募面接の際に現場を見せて自分にも出来るという自信を与えつけ、目でたしかめさせてあるので就労した日から具体的に手順と注意事項を説明するだけでスムーズに導入している。
3. パートを1名だけ単独に仕事をさせる業務につかせることはしない。必ず指導能力のある社員を附近において常に指導ができるように配置している。
4. 配置については基本的に過去の経験(結婚前の仕事)を生かせる職種を第一とするが、そうでない場合は、本人の希望、職種、適性に極力そうようにしている。
5. 最終的には仕事の現場を実際に見せて、自分にも出来るという自信を得た職種に決めるようにしている。そしてたとえ補助的作業といえども仕事の重要性(全体の中の一部)意味を理解させ責任感をもたせている。
6. 怪我の防止、安全作業の仕方(手順とポイント)については特に留意し

ている。

事例 2	事業所名	(株)〇屋
	所在地	東京都
	事業内容	物品販売業
	従業員数	560名(女340名 男220名)

女子パートタイマーの作業及び人員60名(販売、事務に従事)

1. 入社時の集合教育

オリエンテーションとして入社時に定型的な教育を行なっている。

特にこの機会にパートタイマーに対する会社の考え方として単なる補助的業務としてではなく、職業人として責任ある業務遂行を期待している旨徹底させている。

2. 一対一教育

職場へ配置後は、パートタイマー1名に対し社員1名がリーダーとして教育指導、相談役となり、不安感の払拭と共に早期戦力化をはかっている。

3. 個別面接

配属後、上司と対話の時間を設け、相互の人間性を理解すると共に、個性に合った指導を行なっている。また、これは配属後だけではなく定期的に行ない、上意下達、下意上達のコミュニケーションの場としても活用している。

4. エキスパートの養成

配置については、前歴、本人希望、性格等考慮し適正配置に努めているが中でも長期勤務が期待出来るので、特定商品販売等のエキスパートとして固定化した勤務をさせ、本人の意欲を高めさせている。

3 基本賃金の決定の仕方、昇給制度、ボーナス、その他の報賞金等

事例1

事業所名	〇〇実業(株)
所在地	滋賀県
事業内容	合繊糸の総捲、玉繰包
従業員数	128名(女119名 男9名)

女子パートタイマーの作業及び人員 63名(総捲工36名 玉繰包装工27名)

1. 時間給の決め方

賃金は次の算式により決定している。

$$\frac{\text{社員日給}}{\text{社員1日の稼働時間}} + a$$

2. 昇給、賞与制度とその決め方

昇給 年1回、賞与年2回 社員に準く下記により決定している。

(1) 考課

服務態度（規程に対する遵守の態度）		5(秀) 4(優) 3(良) 2(可) 1(不可) 系数					
能	力（問題を解決する能力）	〃	〃	〃	〃	〃	〃
		〃	〃	〃	〃	〃	〃
意	慾（業績向上の意欲）	〃	〃	〃	〃	〃	〃
		〃	〃	〃	〃	〃	〃
成	果（結果から得た業績）	〃	〃	〃	〃	〃	〃
		〃	〃	〃	〃	〃	〃
合 計		〃	〃	〃	〃	〃	〃

(2) 査定

第1次主任 第二次所長代理 第三次所長 決裁社長

(3) 方式

$$\text{昇給、賞与} = \text{標準金額} \times \left\{ \left(\frac{\text{考課係数}}{100} + \frac{\text{出勤率係数}}{100} \right) + 2 \right\}$$

(4) 皆勤手当

一般社員より1か月500円減額支給している。

(5) 褒賞金

作業中、不良糸、品種混入等異常糸を発見した者に対し、別に定める規程により社員と同様に1件毎に支給する。

事例2

事業所名 ○○(株)
所在地 東京都
事業内容 電気機器製造
従業員数 8,325名(女4,356名 男3,969名)

女子パートタイマーの作業及び人員1,100名(大半が製造部門)

1. パートタイマーの賃金体系は、時間給と皆勤手当および固定給の三要素から成り立っている。

2. 時間給は勤務時間帯により夫々異なり、現在次の4通りのものがある。

- | | |
|-----------------|--------|
| (1) 7:00~12:00 | 160円/時 |
| (2) 8:30~16:30 | 140円/時 |
| (3) 12:00~17:30 | 150円/時 |
| (4) 17:00~19:00 | 170円/時 |

したがって1か月間の合計金額は、時間給×1日の労働時間×月間労働日数で計算される。

3. 皆勤手当は、月曜から土曜迄の6日間のうち、無遅刻、無欠勤、無早退の勤怠事由のない場合350円支給される。したがって1ヶ月間では350円×

- 4(週)=1,400円となる。これは一般従業員にはつかない。
4. 固定給は月額 2,000円 である。
5. 以上の金額を合計したものが月間標準月収となり、次の通りとなる。
 (1)23,400円 (2)27,900円 (3)24,025円 (4)20,400円
6. 昇給の方法は、年 1 回 1 月に会社が行なう。昇給額は地域の相場、同業他社の状況、社内水準等を考慮して決める。
7. 職種、勤務年数による差はない。
8. ボーナスは夏と冬と年 2 回、一般従業員の 80%程度が支給される。

事例 3	事業所名	(株)〇〇
	所在地	東京都
	事業内容	時計製造業
	従業員数	2,070名(女1,100名 男970名)

女子パートタイマーの作業及び人員46名(時計部品の加工、仕上、検査、一般事務補助)

1. 賃金について

- (1) 従来「一般市場の相場にあわせて」という考えで不定期に昇給(改訂)してきたが、社員の 4 月昇給のときにも加えて昇給を期待する気持が強く、また、定期的に昇給を望む声が強いので、本年(44年度)から社員とあわせて原則的に定期(4月)昇給することとした。

なお、社員は10月にも一部改訂(昇給)があるので、パートタイマーについても一般市場の相場との関連で昇給を考慮することとした。

- (2) 決定の方法について

現在時給150円、ほかに精働手当、10日で400円（1ヵ月で1,200円）と定めているが、

決定にあたっては、次の3点を考慮している。

- イ 一般市場の相場
 - ロ 中卒者初任給
 - ハ 臨時員給与
2. 通勤交通費について

社員と同様、国電 35km 相当分（1ヵ月 3,950円）の範囲内で、現物交付を行なっている。

3. 賞与について

社員支給時期にあわせて、7月と12月に支給している。

支給額は勤続ならびに出勤率から算定する。

4. その他

作業服貸与、売店、食堂等の社内施設利用、福利厚生関係施設利用（保養所、山の家、海の家）ハイキング補助会等、すべて社員に準じている。

事例4 事業所名 ○○物産(株)

所在地 東京都

事業内容 ワイシャツ、洋服、寝具の縫製加工、卸売衣料品、日用家庭用雑貨、銅製家具の卸売

従業員数 167名（女100名 男67名）

女子パートタイマーの作業及び人員 22名（事務3名、ワイシャツの縫製補助11名、商品の値札付8名）

1. 基本賃金 基本賃金の設定は同職種、同一能力の正社員の賃金と同じとすることを原則とした。職種別に初任時給与を設定した。

職安の雇用相場も常に参考とし、採用出来る賃金とするためには、初任時給与を途中で変更し、一率ベースアップをしたこともあった。

2. 昇給制度毎年1回を原則とし、時給10円アップを標準としているが、勤務年数、ならびに所属長の能力評価を参照して決定している。なお年度中に初任時給与の改訂を行なった場合は、その時期に全員一率にベースアップを行なった。

3. ボーナスは奨励金という名称で社員と同じ時期（年2回）に支給した。

勤続6ヶ月未満 勤続月数×1,000円

〳 6ヶ月以上 〳 ×1,500円

〳 1年以上 月額×1.0×出勤率

4. 手 当 (1) 皆勤手当 月額 1,000円
(2) 精勤手当 〳 700円（出勤率80%以上の場合）

}左記の手当は
社員には支給
していない。

(3) 家族手当、退職金の支給は行なわない。

(4) 交通費は月額3,600円限度実費を支給している。

5. その他 (1) 給与の支払は月2回払としている。（社員は月1回払）

(2) 社員保険は2ヶ月後に全員加入している。

4 人間関係を円滑にするための教育等

事例1	事業所名	〇〇実業(株)
	所在地	滋賀県
	事業内容	合織糸の総捲、玉繰包装作業
	従業員数	128名(女119名 男9名)

女子パートタイマーの作業及び人員 63名(総捲工36名、玉繰包装工27名)

従業員の構成が主婦対象の職場であり、家庭環境も年令的にも同じで、一般社員とパートとの間に人間関係上の問題はなく、縁故入社も多い関係で、一般企業とはその性格を異にしているので、比較的問題はない。さらにパートの優秀性を高め、一般社員との人間関係を円滑にするため、後記に示すとおり、社員と大きな差はつけていない。

パートタイマーという名称は世間の通例としてつけているが、基幹産業の大きな担い手であり、大きな戦力であるので、当社の現状では定時制社員との考え方で処遇している。

1. 入社前の処置

面接時点で月並ではあるが下記の点を説明している

- (1) 当社の生い立ちとその使命について
- (2) 待遇(時間給、皆勤手当、褒賞金制度、昇給、賞与等)
- (3) 社会保険、年次有給休暇
- (4) 組織と従業員関係(家庭の同意、企業と家庭両立の困難性)
- (5) パートの就業規則 労働契約
- (6) 社友会、慰安旅行

以上説明し、本人の質問にも応え、一応帰宅させ、改めて家族と協議して、その結果を待ち採否決定する。

2. 入社後の処置

- (1) 入社前の説明、話し合いの事項の再確認
- (2) 所長個人面接
- (3) 関係職場役付者の紹介
- (4) 職場配置（養成班長の指揮下に入れる）
- (5) 安全衛生について

3. 特に配慮した事項

- (1) 過去の経験は可能な限り生かす。
- (2) 毎月1回定期的に小グループ会を開催し、昼食を共にしながら胸襟を開いて話し合い上意下達下意上達の場合とし問題は早期解決に努め互助信頼の精神を高める。

なお、問題点は YES か NO に限定し、検討するという回答は出来るだけしないことにしている。

事例2	事業所名	(株)〇〇
	所在地	東京都
	事業内容	百貨店
	従業員数	2,517名（女1,586名 男931名）

女子パートタイマーの作業及び人員112名（販売104名 事務8名（男子を含む））

1. 一般社員とパートタイム社員の出退勤時差のために起る、たておよび横のコミュニケーションの不円滑、また身分差による企業意識の軽重などは、とくに良好な人間関係を阻害する場合がある。したがって、この面で配慮

は十分でなければならない。

2. 具体的には人事、研修スタッフの援助はさることながら、ライン配属後は直接、職場管理者の指導に負うところが多く、一任しているのが実情である。例えば次のとおりである。

- (1) 採用決定後は、人事研修スタッフによる、3日間程度の研修を行ない、一般社員に準じた内容で集合教育を実施している。内容的には、服務規則、企業人としてのあり方、人間関係を中心とした服務態度および販売実務の基礎知識と技能などである。
- (2) 配属時点では、一般社員と出勤を同一にして配属職場での相互紹介の場をつくって相互理解を深める。
- (3) 社内誌、社内報の配布により企業構成員の自覚をもたせると同時に社内外の情報を提供している。
- (4) 定期的に懇談会を開催して問題点のは握、改善につとめる。

5 育児、カギツ子問題

- 事例1
- | | |
|------|----------------------------------|
| 事業所名 | (株)〇〇チェーン製作所 |
| 所在地 | 埼玉県 |
| 事業内容 | 機械用、動力用ローラチェー、コンベア用チェーン、特殊チェーン製造 |
| 従業員数 | 210名(女89名、男121名) |
- 女子パートタイマーの作業と人員65名(組立作業48名、部品加工作業17名)

1. 育児、カギツ子問題

パートタイマーから保育所の問題について早くから声がでており、早晚保育所の設置は必要なものと判断した。昭和45年2月から市内公立保育所を2～3見学し設置にあたって、配慮すべき事項を参考にして同年7月に着工し、次のような保育所を完成、同年10月1日より開所した。現在収容児28名(夏休み中は小学校3年生迄預ることになっている。)を保母2名で運営し、毎月1回保護者会を開き、母親の意見を取り上げ改善に努めた結果、最近ではほとんど問題もなく、円滑に運営されている。なお、保母の給与・身分については、当社の正規社員とし、入所規則については別に定めている。

- (1) 保育所敷地517m²
- (2) 建物175m²
- (3) 収容人員50名
- (4) 施設 滑り台、ブランコ、プール、給食施設

事例2	事業所名	〇〇機寸(株)
	所在地	静岡県
	事業内容	安全機寸製造
	従業員数	260名(女175名 男85名)

女子パートタイマーの作業と人員15名(仕中包装作業7名、箱詰作業8名)

1. 育児対策

懸案であった保育所を昭和44年7月より事業所内に開設した。保育所は建坪50平方メートル、設備としては、こり台、幼児遊び道具、カラーテレビ、おやつを作るための炊事場がある。戸外施設は、砂場(10平方メートル)、鉄棒がある。

現在の収容人員は1才より5才までの幼児15名。保母1名、補助者2名で世話をしている。

2. カギッ子対策

夏休み時に事業所内の施設を利用して学習塾を設けた。パートタイマーの子供を主とした従業員の子供で小学校4年生までを対象とした。教師は静岡大学教養学部的女子学生に依頼した。