

パートタイム労働の しおり



労働省婦人局

パンフレット No. 87
1984-12

目次

I	女子パートタイム労働者の就業状況	1
1	増加傾向続く女子パートタイム労働者	1
2	第三次産業で大幅に増加	2
3	現業部門に集中	3
4	中小企業で重要な労働力	3
5	著しい家庭主婦層の進出	4
6	パートタイム労働者の増加と背景	5
II	パートタイム労働者の雇用管理の実態	6
1	就業規則の適用	6
2	雇用契約期間	6
3	労働時間	7
4	年次有給休暇	7
5	賃金	8
III	パートタイム労働対策要綱のあらまし	9
1	趣旨	9
2	パートタイム労働者の定義	9
3	パートタイム労働に関する指針	10
4	パートタイム労働に関する施策	13
5	その他	14
IV	パートタイム労働に関するミニ情報	15

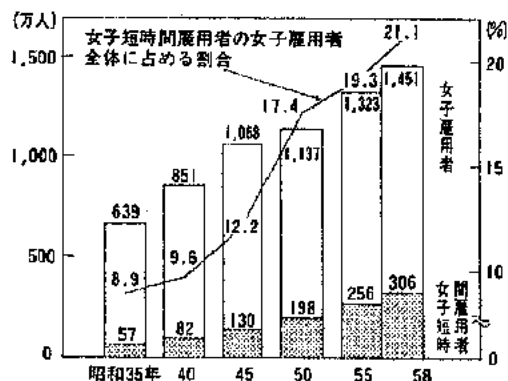
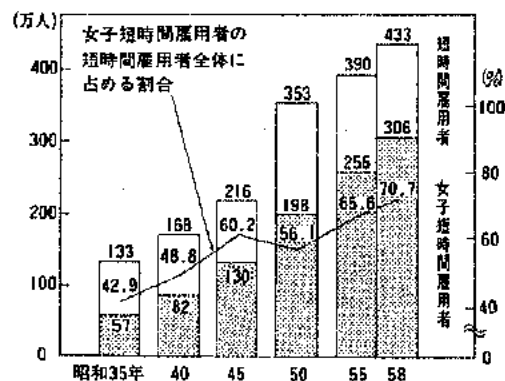
I

女子パートタイム労働者の就業状況

1 増加傾向続く女子パートタイム労働者

パートタイム労働者は最近著しく増加し、昭和58年には短時間雇用者が433万人となりました。そのうち女子が306万人で7割を占めています。

また、女子短時間雇用者は女子雇用者全体の2割を超えています。



資料出所 総務庁「労働力調査」

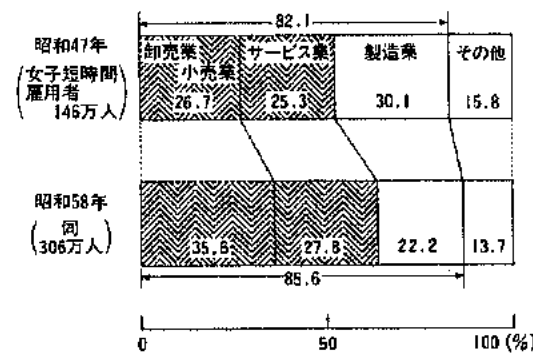
注) 「雇用者」とは、雇われている者(常雇、臨時雇及び日雇)及び会社、団体の役員をいう。

2 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。

2 第三次産業で大幅に増加

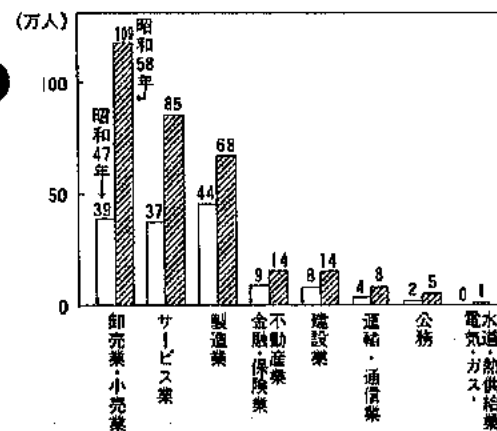
女子短時間雇用者は、卸売業・小売業、サービス業及び製造業に就業するものが多く、昭和58年には全体の9割近くを占めています。昭和47年に比べると、産業構造の変化を反映して、製造業のウェイトが低くなり、卸売業・小売業、サービス業など第三次産業のウェイトが高くなっています。

なお、女子短時間雇用者数は、卸売業・小売業が109万人、サービス業が85万人となっています。



資料出所 総務庁「労働力調査」

注) 「その他」は、金融・保険業、不動産業、建設業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業及び公務を含む。



資料出所 総務庁「労働力調査」

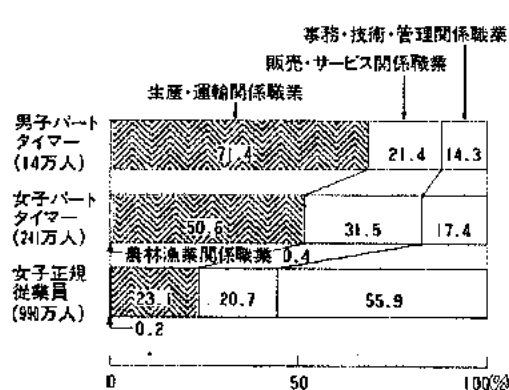
注) 昭和48年は石油危機を契機として不況期に入ることから、前年の昭和47年と比較する。

3 現業部門に集中

女子パートタイマーの職業部門別割合をみると、「生産・運輸」に5割、次いで「販売・サービス」に3割で、現業部門に集中しています。

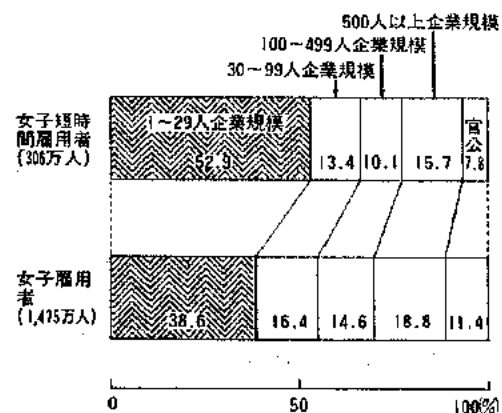
4 中小企業で重要な労働力

女子短時間雇用者は、企業規模30人未満の企業に5割が就業し、中小企業で重要な労働力となっています。



資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」(昭和56年)

注) 1 「パートタイマー」とは、企業で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をいう。
2 職業分類については、次のとおりである。
生産・運輸関係職業…採掘作業、運輸・通信従事者、技能工、生産工程作業及び労働作業
販売・サービス関係職業…販売従事者、保安職業従事者
事務・技術・管理関係職業…専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者

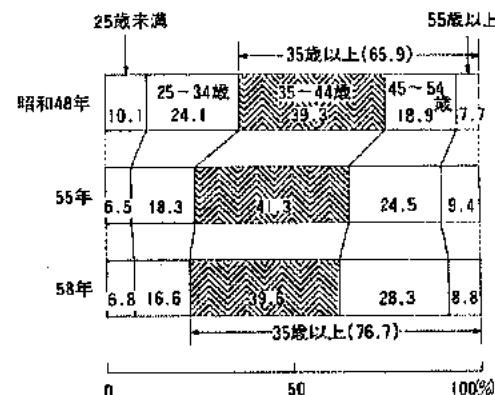


資料出所 総務庁「労働力調査」(昭和58年)

5 著しい家庭主婦層の進出

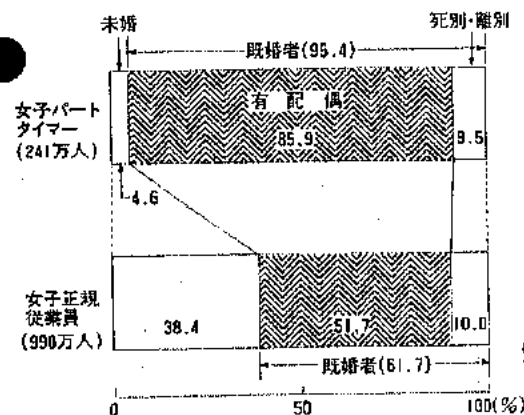
女子パートタイム労働者は、中高年齢者が多く、35歳以上の者が全体の4分の3を占めています。

また、有配偶者が9割近くを占めるなど、女子パートタイム労働者は、家事・育児などの家庭責任を有する主婦層が主体となっています。



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者をいう。



資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」(昭和56年)

6 パートタイム労働者の増加と背景

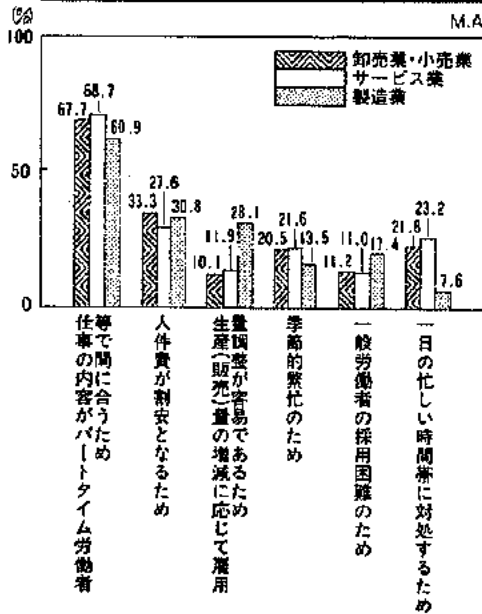
パートタイム労働者が増加したのは、パートタイム労働が需要側、供給側のニーズに合った就業形態であることによるものと考えられます。

① 需要側の採用理由

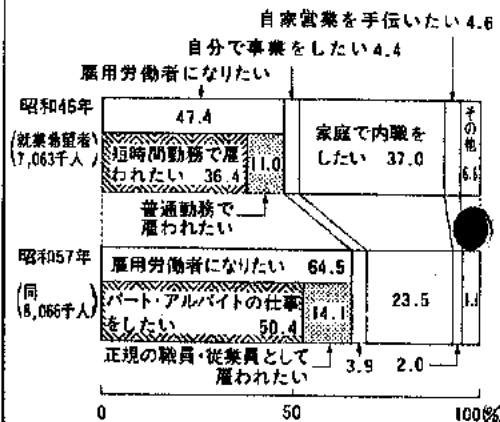
企業の採用理由をみると、「仕事の内容がパートタイム労働者に間に合うため」とする企業が6割を超えています。

② 供給側の就業意識

女子の就業意識をみると、無業の女子の半数が「パート・アルバイトの仕事をしたい」と希望しています。これは、家計の補助等の経済的動機や家事・育児など家庭生活との両立が容易であることによるものと考えられます。



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)



資料出所 総務庁「就業構造基本調査」

注) 昭和57年から「短時間勤務で雇われたい」、「普通勤務で雇われたい」はそれぞれ「パート・アルバイトの仕事をしたい」、「正規の職員・従業員として雇われたい」となった。

II

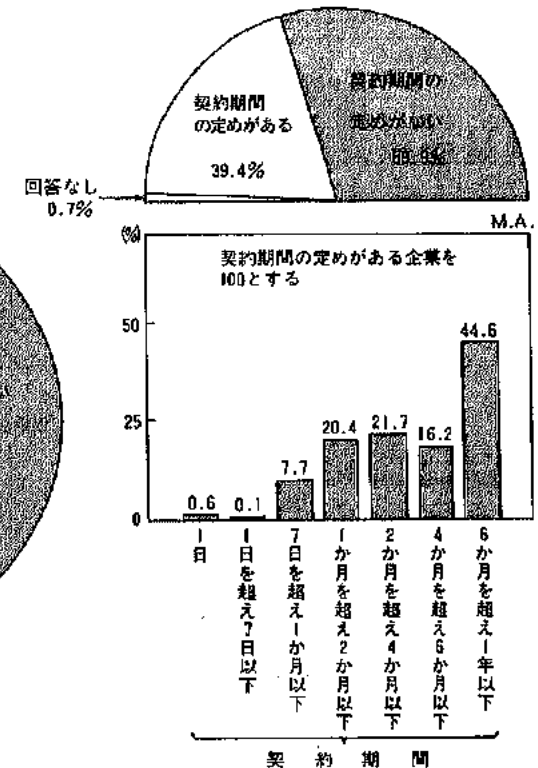
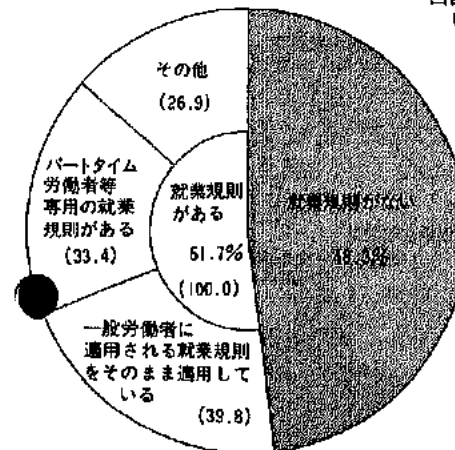
パートタイム労働者の雇用管理の実態

1 就業規則の適用

パートタイム労働者に適用される就業規則のある企業は5割強となっています。そのうち、「一般労働者に適用される就業規則をそのまま適用している」企業が4割、「パートタイム労働者専用の就業規則がある」企業が3割を占めています。

2 雇用契約期間

常勤パートタイム労働者の雇用契約について、「契約期間の定めがある企業」が4割、「契約期間の定めのない企業」が6割を占めています。また、「契約期間の定めがある企業」の契約期間をみると、「6か月を超え1年以下」の企業が最も多く4割を超えています。



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

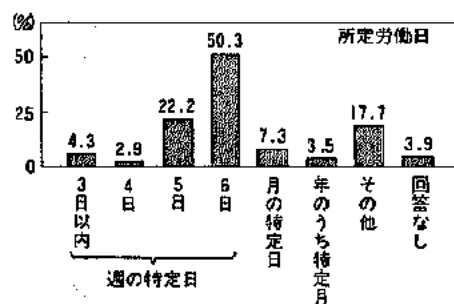
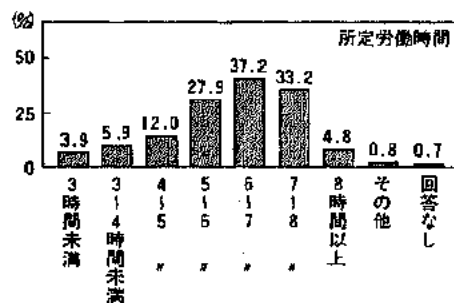
資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

3 労働時間

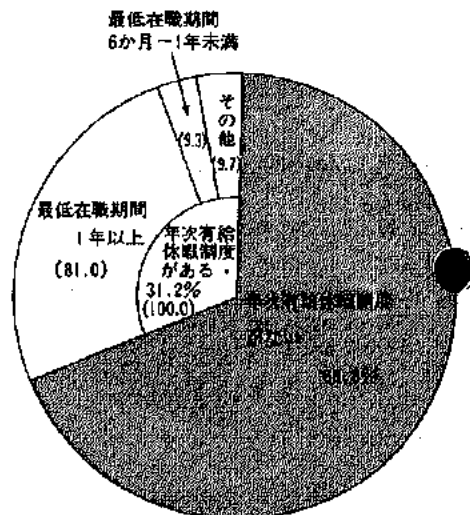
常用パートタイム労働者の所定労働時間については、「6～7時間」とする企業が最も多く4割近くを占めています。また、所定労働日については、「週6日」とする企業が5割を占めています。

4 年次有給休暇

パートタイム労働者に対する年次有給休暇制度がある企業は3割を占めています。そのうち、最低在職期間が「1年以上」の場合に年次有給休暇を付与する企業が8割を占めています。



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

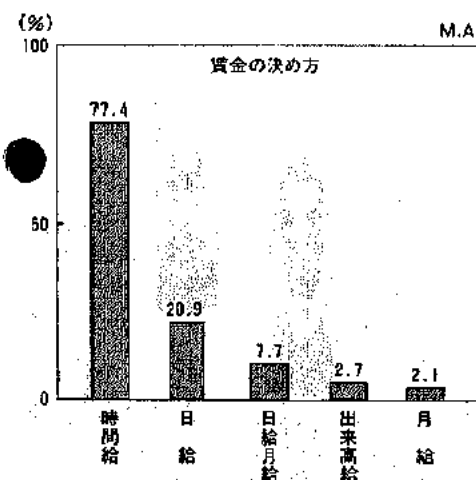
5 賃金

常用パートタイム労働者の賃金は、「時間給」で決める企業が8割近くを占めています。

また、昭和58年の女子パートタイム労働者の1時間当たりの賃金(所定内給与額)は560円となっています。これは、女子一般労働者の賃金額の4分の3に当たります。

区 分		1時間当たり 所定内給与額
計		560 円
産業別	製造業	525
	卸売業・小売業	565
	サービス業	628
企業規模別	1,000人以上	590
	100～999人	555
	10～99人	542

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和58年)



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

III

パートタイム労働対策 要綱のあらまし

1 趣 旨

パートタイム労働者は、最近、家庭主婦層を中心に著しく増加していますが、これはパートタイム労働が労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによるものと考えられ、今後とも増加傾向をたどるものとみられています。

しかし、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等については、雇入れに際して労働条件が不明確であること、パートタイム労働者の職業に従事する者としての自覚が必ずしも十分でないこと等種々の問題点が指摘されています。更にはパートタイム労働者と通常の労働者との区別が明確でないという問題も指摘されています。

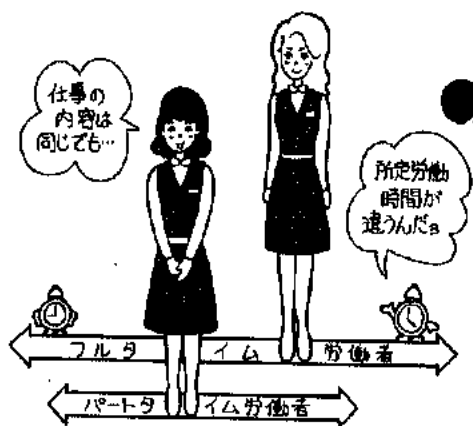
このため、従来から進めてきたパートタイム労働者の労働条件の明確化、雇用管理の適正化等の施策を一層推進するほか、今般、「パートタイム労働対策要綱」を策定し、パートタイム労働者の定義を明確にしつつ、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を指針として示すとともに、これに関連して労働省の講ずる施策を総合的に定め、これに基づき労使に対する啓発指導を進めることとし

ています。

2 パートタイム労働者の定義

「その者の1日、1週又は1箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」をいうものとするのが適当であるとしています。

なお、繁忙期に一時的に雇入れられる補助的労働者や季節的事業その他短期の短期事業のために雇入れられる臨時労働者はこの要綱におけるパートタイム労働者の定義から除かれます。例えば日雇労働者、休暇を利用した学生アルバイト、出稼労働者などがこれに該当します。



3 パートタイム労働に関する指針

(1) パートタイム労働者の労働条件の明確化

使用者は、パートタイム労働者の雇入れの際に、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなくてはなりません(労基法第15条)。特に、賃金に関する事項については、書面を交付して明示することが義務づけられています(同

法施行規則第5条)。

しかし、パートタイム労働者は、雇入れの際に労働条件を口頭で示されることが多く、また、その内容も不十分なものが少なくありません。

このため、パートタイム労働者の労働条件の明確化を図ることは労働条件の確保等の見地から極めて重要であり、特に、次の措置が講じられるべきであるとしています。

- ①〔雇入通知書の交付〕使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面(以下「雇入通知書」という。)を交付するように努めるものとする。ただし、労働契約の締結を書面で行い、又は就業規則を交付することにより当該労働条件が明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しない。
- ②〔就業規則の整備〕パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。なお、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くようにすることが望ましい。

(2) パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化

パートタイム労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の適用があり、また、パートタイム労働者の多くは、家庭生活との両立等のため、短時間勤

務かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているので、使用者は、このような特性等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきであるといえます。特に、次の点について適切な措置が講じられるべきであるとしています。

① 労働時間

使用者は、パートタイム労働者の労働時間を定めるに当たっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。特に、所定労働時間外の労働については、雇入れの際、所定労働時間外に労働させることがあるか否かをあらかじめ明確にするように努めるとともに、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間を超えてパートタイム労働者を所定労働時間外に労働させないようにすることが望ましい。

なお、使用者は、パートタイム労働者に、法定労働時間(1日8時間、1週間48時間)を超えて労働させた場合には、その時間の労働について割増賃金を支払わなければなりません(労基法第37条)。

② 年次有給休暇

使用者は、1年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週5日以上であるパートタイム労働者については労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。また、所定労働日数が週4日のパートタイム労働者についても、同様に取り扱われることが望ましい。

なお、使用者は、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、その翌年に継続し、又は分割した6労働日の年次有給休暇を与えなければなりません。また、2年以上継続勤務した労働者に対しては、1年を超える継続勤務年数1年について、1労働日を加算した有給休暇(最高20日)を与えなければなりません(労基法第39条)。

③ 反復更新された期間の定めのある労働契約の終了

使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合には、当該労働契約を更新することなく期間の満了により終了させるときであっても、少なくとも30日前にその予告をするように努めるものとする。

④ 健康診断

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

(3) パートタイム労働者の雇用管理の適正化

① 雇用管理の適正化

使用者は、募集・採用から退職・解雇までの雇用管理に関し、パートタイム労働者の特性に配慮しつつ適正な雇用管理を行うように努めるものとする。また、使用者は、雇用保険の被保険者となる者については、必要な適用手続をとるものとする。

なお、雇用保険については、パートタイム労働者の場合、雇用期間、所定労働時間等一定の基準に達していると認められれば被保険者と認められます。保険料は、事業主と労働者が負担します。

② 高齢者のパートタイム雇用の促進（略）

③ 優先的な応募機会の付与

使用者は、通常の労働者を雇い入れようとするときは、現に使用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。

4 パートタイム労働に関する施策

(1) パートタイム労働者の労働条件の明確化のための施策

- ① 雇入通知書の普及の促進
- ② 就業規則の整備の促進

(2) パートタイム労働者の労働時間管理等の適正化のための施策

- ① 法定労働条件の履行確保
- ② パートタイム労働に関する指針の周知徹底等
- ③ パートタイム労働者に係る適正な労働条件の設定

(3) パートタイム労働者の職業紹介及び雇用相談の充実強化のための施策

- ① パートタイム労働者の職業紹介体制の強化
- ② 雇用相談の充実
- ③ 高齢者のパートタイム雇用の促進
- ④ 雇用管理改善ガイドブックの作成

(4) パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策

- ① パートタイマー職業教室の開催
- ② 婦人就業援助施設等における講習等の実施

(5) パートタイム労働旬間の実施

5 その他

いわゆるパートタイマーの中に処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われているにもかかわらず所定労働時間は通常の労働者とほとんど同じである者が相当数みられる実態にかんがみ、このような労働者についてもこの要綱を適用するものとするが、パートタイム労働者の定義に即して、パートタイム労働者と通常の労働者との区別が実態的に明確になるよう労使をはじめ関係者の努力が払われるべきである。



IV

パートタイム労働に関するミニ情報

婦人少年室においては、パートタイム労働に関する相談、啓発指導を行っています。

その他パートタイム労働に関する行政機関は次のとおりです。

- 1 パートタイム就労希望者が技術を身につけ就職する場合

職業訓練校又は婦人就業援助施設

- 2 パートタイム労働者の求人、求職を行う場合

公共職業安定所又はパートバンク

パートタイム就労希望者が初めて仕事に就く場合又は再就職する場合には〈パートタイマー職業教室〉も開催しています。

- 3 賃金、労働時間など労働条件について相談したい時

労働基準監督署

- 4 労働関係、労働福祉などについて相談したい時

都道府県労働福祉主管課又はその出先機関

- 5 労災保険について詳しくは

労働基準監督署

- 6 雇用保険について詳しくは

公共職業安定所

- 7 健康保険、厚生年金保険について詳しくは

社会保険事務所

- 8 パート収入と所得税について詳しくは

税務相談室又は税務署