

女子パートタイム雇用の現状と 当面の諸対策について

— 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告 —

昭和 44 年 2 月

女子パートタイム雇用に関する専門家会議

目

次

まえがき	1 頁
1. パートタイム雇用の定義と類型	3
(1) 定 義	
(2) 類 型	
2. 女子パートタイム雇用の増加と その社会的背景	6
(1) 需要側要因	
(2) 供給側要因	
3. 女子パートタイム雇用の現状と問題点	10
(1) 女子パートタイム雇用の性格	
(2) 女子パートタイム雇用の動向	
イ、制度採用事業所の割合	
ロ、短時間就業者数の推移	
ハ、年令別構成	
ニ、職 種	

ホ、作業配置

ヘ、雇用経路

(3) 労働条件

イ、雇用契約

ロ、雇用形態

ハ、労働時間

ニ、休日、休暇

ホ、賃金

ヘ、安全、衛生

ト、社会保険

(4) 女子パートタイマーの職業意識

4. 女子パートタイム雇用に関する対策の方向-----22 頁

まえがき

労働力需給のひっ迫等にもない、ここ数年来パートタイマーとよばれる労働者が急速に増加し、その大部分は女子である。これら女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効な発揮および保護福祉等の面から種々の問題が指摘されており、また、雇用の体系の中におけるパートタイム雇用の位置づけを明確にする要請も高まってきている。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、これらの諸問題について検討を行なうため、昭和42年12月設置され、以来会議7回、実施視察3回を重ね、調査研究を行なってきた。

わが国におけるパートタイム雇用制度の歴史が浅いこととあいまって、この問題に関する資料は少なくまた問題は広範な分野にわたっているため、限られた日程の中においては必ずしも十分な研究が行なわれたとはいえない。最終的な結論をうるには、より詳細な調査、より長期の検討が必要であると考えられる。

しかしながら、現実にはパートタイマーが急速に増加し、またこの傾向は今後もつづくものと考えられ、パートタイム雇用

に関する問題の重要性が日々高まりつつある現在、これに対する考え方を明確にすることは喫緊のことと考えられるので、現時点においては握されている実状および問題点を明らかにするとともにパートタイム雇用に関して、当面とるべき対策の基本的な方向をとりまとめ、今回報告することとした。

なお、パートタイム雇用については、労働力不足のもとで短時間就業を望む婦人が少なくないことから、かかる雇用形態を促進し、労働力の積極的活用をはかるべきであるとする考え方と、このような雇用形態は変則的なものであり、好ましいものではないとする考え方があるが、本専門家会議はこのようなパートタイム雇用の価値評価については別の場によずることとした。

1. パートタイム雇用の定義と類型

(1) 定 義

パートタイム雇用については、その問題が大きくとりあげられているにもかかわらず、現在のところまだ確立された定義がない。

I L O 第48回総会の報告においては、パートタイム雇用を“世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日または1週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的、自発的であること”と定義している。

労働省婦人少年局のパートタイム雇用の実態調査においては、パートタイマーを“身分、呼称等に関係なく1日1週あるいは1カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者”すなわち、

イ、毎日就労する者については、1日の労働時間が一般労働者より短い者

ロ、1週または1カ月の間に反復して特定日に就労する者については、1日の労働時間の長短をとわず、1週間または1カ月の所定労働時間が一般労働者より短い者と定義している。

これらの諸事情を考慮し、専門家会議は、本来のパート

タイマーとは「1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの」であるとして調査研究をすすめた。

しかしながらわが国においては、現在、フルタイマーと同等、あるいはそれ以上の時間労働しながら身分上パートタイマーとよばれている者があり、パートタイム雇用の問題を考えるにあたってこれらを切りはなして考えることは適切でないので、本報告書作成にあたっては、問題としては現在わが国で「パートタイマー」とよばれているもの全般についてふれることとした。

(2) 類 型

パートタイム雇用はさまざまな観点から分類することができるが、基本的にはつぎの二つの形態があるものと考えられる。

第一の形態は、その仕事の性質上本来かぎられた時間内で行なわれる仕事に従事するものである。これにはたとえば、事務所等の清掃、商店・食堂等特定の時間帯に業務が集中する事業における繁忙時の手伝い等がある。

第二の形態は、通常はフルタイムで行なわれる仕事にパートタイムで就業している形態である。この形態の雇用は

労働力不足を背景として登場してきたもので、今日、いわゆる“パートタイム雇用”として注目されているものである。

第二の形態は、さらに専門的・技術的職業に従事しているか否かにより、

① 専門的・技術的パートタイマー

② 一般的パートタイマー

にわけることができる。①の代表的なものとして医師・薬剤師・看護婦・教員等がある。

本報告書は、以上のうち第二の形態の②を最も重視し、とくにそのうちの女子に焦点をあてている。

2. 女子パートタイム雇用の増加とその社会的背景

パートタイマーについては定義が明確でないため、その数を明らかにすることは困難であるが、諸般の資料を総合してみると昭和38年頃から急速に増加しつつあるものと思われる。すなわち、昭和38年から42年までの間に週35時間未満の女子就労者は約4割増加しており、またパートタイマーを採用している事業所の採用時期は昭和38年以降とするものが多い。

パートタイマーの増加について、その社会的背景をみると主としてつぎのような要因が考えられる。

(1) 需要側要因

イ、労働力不足の進展

昭和30年代におけるわが国経済の成長は著しく、それとともに労働力需要も増大し、労働力の需給はこれまでの供給過剰傾向から不足基調へ移行した。

労働力不足はまず新規学卒労働者から生じたが、次第に若年労働者全般に波及し、労働力の確保が困難となった中小企業において、家庭婦人を労働力の給源とするようになったが、労働力不足が深刻になり、とくにそれともなう若年労働者の離・転職が高まるにつれてこの傾向

は大企業にも及んだ。しかして、家庭責任をもち、時間的に制限のあるこれら婦人を雇用するための有効な方法として、パートタイム雇用制を採用するようになった。

ロ、労働力節約態勢への指向

これまでの労働力過剰時代には、とくに繁忙な日または時間にそなえてゆとりをもって労働者をかかえておくことも可能であったが、労働力不足とそれにとまなり賃金の上昇が著しくなり、また、一般に企業合理化機運が強まるにつれて、労働力を節約し活用する要請が強まり、特定の日または時間に対してパートタイマーをもって充当する労務管理が行なわれるようになった。

ハ、産業構造の変化、技術革新の進展

経済の急速な成長の過程で産業構造が変化し、とくに金属機械部門の発展がみられ、この分野における労働力需要が増大し雇用機会が拡大した。同時に、技術革新の進展により作業の単純化、規格化がすすんで単純なくりかえして間にあう労働の分野が拡大し、~~単純労働力~~^{不熟労働力}に対する需要が増大した。

(2) 供給側要因

近年の生活条件の変化は、一般に家庭婦人の雇用をすすめるはたらきをしている。すなわち、平均出生児数の減少

にともなうライフサイクルの変化、いわゆる家事の合理化、余暇の増大等により、主婦が家庭外に進出することが容易になり、一方、家事労働の社会化にともなって、商品またはサービスに対する現金支出が増大し、また職務に対応した賃金制度への移行傾向にともなう中高年層世帯主の賃金の相対的低下や、子女の教育費の増加等により生計費補てんの必要が生じ、さらにはより高い生活水準への要求が強まる等の諸傾向が一般に既婚婦人の雇用労働力化を促進している要因とみられる。また、教育水準の向上等にもなつて、婦人がその能力を社会に積極的に役立てることをのぞむようになったこともこの傾向を促進する一つの要因といえよう。

このような既婚婦人の就業増大の一般的要因のほか、つぎのような点がとくにパートタイムによる就業をえらぶ理由と考えられる。

イ、家庭責任との両立

既婚婦人の就業については、家事、子供の保育など家庭責任との両立の問題があり、保育施設等の社会的条件が十分に整備されていない現段階においては、家庭婦人がフルタイムの労働者として勤務することには困難が多

いが、この点パートタイム就労は家庭責任の遂行を容易にする。

ロ、短時間就業に対する選好

既婚婦人は、その収入が家計補助的性格をもっているため、独立して生計を営むに必要な収入を得るための平均的な労働時間をフルに働く必要は少なく、短時間就業を希望する傾向がある。

ハ、心理的要因

上記イおよびロのほかパートタイム雇用は、フルタイム雇用に比し、時間的にも仕事の内容からみても職業経験のない、あるいは、職業生活の中断期間の長い既婚婦人が就業しやすいと感じさせるものをもっている点も、理由の一つとしてあげることができよう。このことに関連して主婦の間に容易にこれが波及する傾向があり、団地等住宅が集団化していることがこの傾向をいっそう促進している面もあろう。

3. 女子パートタイム雇用の現状と問題点

(1) 女子パートタイム雇用の性格

わが国における女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっている。

イ. パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分である。

パートタイム雇用は既婚婦人が労働市場へ進出する場合、家庭責任との両立を可能にする雇用形態として発展しつつあり、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い。

したがって、現時点においてはつぎのような特質をもつ。

- (イ) 特別の専門的職種に従事している者以外は、大部分が無技能である。
- (ロ) 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い。したがって直ちに職場生活への適応を期待することは困難である。
- (ハ) 勤務先は、家庭の所在地周辺に限定される。
- (ニ) 若年女子労働力より生活上の変動が少なく比較的長期にわたる勤務継続の可能性をもっている。

ロ、パートタイム就労は勤務拘束性が相対的に希薄である。

パートタイマーは大部分が家庭責任を有する既婚婦人であるところから、勤務のため拘束されることを好まず、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いる場合が多い。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ない傾向がある。

ハ、雇用が不安定で臨時的性格が強い。

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るが、わが国の場合、とくに終身雇用的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いとみられる。

すなわち、一般に知られているように、わが国の企業とくに大企業においては、終身雇用制をとっているところが多く、これに対応して、いわゆる年功序列型賃金制度がとられている。

しかし、パートタイマーは中途採用者であることから終身雇用制の外におかれ、このため雇用が不安定

で、好況時に雇い入れられ不況時には解雇されるおそれがあり、また、賃金も職種別の時間あたり賃金で定められ、常用労働者とは別の賃金体系となっていることが多く、臨時的性格が強い。

(2) 女子パートタイム雇用の動向

イ. 制度採用事業所の割合

わが国においては、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ることは既述のとおりであるが、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とする。）によると、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割からわずか2年の間に約2割（42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る。

本雇用制度の採用比率は大規模事業所ほど高く、また産業別では、製造業、サービス業、卸売・小売業の3産業で約9割を占めている。

ロ. 短時間就業者数の推移

1週の労働時間が35時間未満の短時間就業者（不規則的就業を除く）は、昭和38年当時雇用者総数中約69

万人であったものが、昭和42年には約84万人と約2割の増加をみている。とりわけ女子の短時間就業者はこの間約4割も増加し、その数は約40万人から約56万人となった。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%）を大巾に上まわり、女子雇用労働者の中に占める割合も5.3%から6.3%になっている。（労働力調査特別調査報告 — 総理府）

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ると、35時間以上のものの割合が半数近くであることから、上記の週間就労時間35時間未満のもの以外にも相当数のパートタイマーがいるものと推察される。

ハ. 年齢別構成

現在就労しているパートタイマーのうち、もっとも多いのは30才台の婦人で、40才台がこれについでおり、パートタイマーの8割以上は30才以上の婦人で占めていることが特徴的である。

なお、一般の女子労働者の場合は、これとは全く逆の型を示し、その約7割は30才未満となっている。（賃

金構造基本統計調査40年 - 労働省)

二. 職 種

パートタイマーの多くは、電気機器組立・修理、包装工、小売店員、用務員、娯楽場の接客員等、不熟練、単純労働の分野に就労し、専門的技術的・管理的職業に従事する者は少ない。

ホ. 作業配置

パートタイマーの作業配置については大別すると、パートタイマーを当該事業所の一般の労働者の職場から分離して作業を行なわせている場合と、一般の労働者と同じの職場で作業を行なわせている場合の二つの方法がみられる。

ヘ. 雇用経路

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おり、公共職業安定機関を経由した採用は比較的少ない。

なお、「医療保健業」のように看護婦等専門的分野の多いところでは、その約8割が当該事業所の退職者を再雇用しているのが特徴である。

(3) 労働条件

イ. 雇用契約

パートタイマーに一般の労働者の就業規則を適用せず、かつ、パートタイマーについての特別の就業規則も作成していない場合がある。そのため、労働条件が不明確で、パートタイマーの地位が不安定となり、その他問題を生ずるおそれがある。

ロ. 雇用形態

多くの事業所が「平常時の労働力」としてパートタイマーを雇用しており、企業におけるパートタイマーへの依存度はきわめて高いにもかかわらず、約半数の事業所は臨時、日雇として取り扱っている。この場合、大規模事業所においては制度として臨時、日雇となっているが、かかる雇用形態が明確にされていない中小企業においても、同様に不安定な取り扱いがなされている。

ちなみに、ここ数年男子労働者の場合は臨時の割合が低下してきているが、女子については全女子労働者中に占める臨時の割合は高まる傾向にあり、パートタイマーの増加が、これに影響を与えているものと思われる。

(労働力調査 - 総理府)

なお、人員整理・会社倒産等勤め先の都合による退職者の割合は、フルタイムの一般労働者に比し高く、また自己の都合により退職した者の中には、身分が不安定等の理由をあげているものが少なくない。（既婚女子労働者に関する調査　－　労働省）

ハ、労働時間

- 1日の所定労働時間が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、7時間以上のものも1割をこえており、パートタイマーとしては比較的長時間の労働を行なっている。このような労働時間は職業と家庭の両立の上から問題とされている。
- 約半数のパートタイマーは「週6日」型の労働をしており、「週の特定日」に就労しているものは非常に少ない。特定日に就労している場合は、労働時間が長く7時間以上のものが約4割を占めている。
- 専門的技術的分野に働くパートタイマーの過半数は、週の特定日に就業しており、1日の労働時間は長い。

反面、1日2時間未満のものもわずかながらみられる。

- 業務の都合上、パートタイマーに対し、所定労働時

間外の労働を命じている場合もみられるが、あらかじめ雇用契約において明示されていないことがあり、また労働基準法にもとづく必要な手続きがなされていない場合もある。

- パートタイマーの作業開始時刻は8時～11時に集中し、その大部分は15時～18時に終業している。

なお、その数はあまり多くはないが、作業開始時刻が早朝5時～6時のもの、終業時刻が^推9時、10時と定められているものもみられる。労働時間の位置については、現状では、就労者の選択の自由が少ないが、既婚婦人が大部分を占める労働力の性格からみても検討を要する問題である。

二. 休日・休暇

前項でふれたように、パートタイマーに対する労働条件には不明確な点が多いが、休日・休暇についても同様、あらかじめ明示されていないことがある。

なお、年次有給休暇については、当該事業所の一般労働者と所定労働日が同じパートタイマーについては、労働基準法にもとづきその最低限が確保されなければならないが、特定日勤務者など所定労働日の少ないパートタ

イマーの年次有給休暇の取り扱いについては、今後検討する必要がある。

ホ、賃 金

- パートタイマーの賃金は「世間相場を考慮してきめている」場合が多いが、その支給額は、地域、産業、職種等により異なる。賃金の一般的上昇にともないパートタイマーの賃金も上昇傾向にあるが、42年2月の調査時点においては、おおむね1時間あたり80円から110円の間に分布している。
- 専門的技術的分野に就労するパートタイマーの賃金額は、一般のパートタイマーよりは高く、教員、保健婦、プログラマーでは、1時間あたり200円以上である。
- 賃金の支払い形態には、時間給、日給、週給、月給と種々あるが、過半数の事業所では時間給制を採用している。とくにパートタイマーの多数就労している製造業では、時間給制を採用している事業所の割合が約9割におよび、規模別では大規模事業所ほどその採用率が高い。これに対し、小規模事業所では月給制の採用率が比較的高く、10～29人規模では、約半数が月給制を採用している。

○ パートタイマーの給与体系は、フルタイムの一般労働者とは別建てとなっていることが多く、賃金額の決定については、その方法が一般に不明確である。昇給、賞与等について制度化している事業所は少なく、また賞与時期に何らかの配慮を行なう場合においても、心づけ程度を支払っていることが多い。また、学歴、年令等のいわゆる属人的要素は排除されており、諸手当は交通費程度であるが、近年、欠勤、遅刻等を防止するため、皆勤手当の支給をしている事業所もみられる。

へ、安全・衛生

パートタイマーの多くは、職業上の経験のない者が多いため、職場における安全、衛生上の心構えについては、全く予備知識がないものと思われるが、これらのことに関し、入社時における教育あるいは健康診断等を実施している事業所は少ない。

ト、社会保険

失業保険、健康保険、厚生年金保険等への加入率は低い。これはパートタイマーが家計補助的な労働力であり、かつ、臨時的性格をもっていることなどのため、現行社会保険制度上、その適用になじまないことにもよるもの

と思われる。なお、パートタイマー自身が夫の被扶養者として保険の適用があるところから、社会保険への加入を好まない傾向もみられる。

(4) 女子パートタイマーの職業意識

- 一般に女子パートタイマーの勤続期間は短いものと思われるが、約7割のパートタイマーは「なるべく長く働きたい」と勤務継続意志をもっており、また、パートタイム雇用が増大しはじめてから間もない時期に実施された調査によってみても、ほぼ半数のパートタイマーは1年以上勤務を継続している。
- また、パートタイマーの約8割は、一般のフルタイムの労働に転換することを希望せず、現在パートタイマーとして就労している婦人は、パートタイマーとして定着する傾向がみられる。
- パートタイマーは、勤務のため拘束されることを好まず、家事などの都合による遅刻、早退、欠勤等、労働時間の自由をある程度確保しておきたい希望をもっている。
- 事業所がパートタイマーを採用する理由に、中高年令婦人は若年者に比し、作業態度がよく責任感が強いということあげているが、反面、パートタイマーの職業に対

する意識、態度、および出勤率等については、一般の労働者に比べ問題があるという場合が多い。

なお、パートタイマーの出勤率の問題については、職業と家庭の二重の責任を調和的に果たせるような社会的諸条件が、まだ十分でない現状とも関連をもつものと思われる。

4. 女子パートタイム雇用に関する対策の方向

パートタイム雇用については、昭和21年すでにILOの婦人の雇用に関する専門家会議においてパートタイム問題を取りあげており、その後もILO、OECD等の諸会議において検討がすすめられている。

わが国のパートタイム雇用の現状をみると、パートタイム雇用制度の採用が新しく、短時間就業という雇用形態にともなう問題が見出されると同時に、パートタイマーの大部分が既婚婦人であるところから、既婚婦人の就業にともなう問題が密接不可分のものとして存在している。既婚婦人の職場進出もまた、欧米においてはその歴史も古いのに比し、わが国では昭和30年代における労働力不足の進展にともなって、最近顕著になった現象であるだけに、その就業に関しては労使とも未成熟で、多くの問題は今後の解決にゆだねられている。

パートタイム雇用の経済的社会的背景をみると、かかる雇用形態の労働者は今後も増加基調をたどるものと思われるので、その諸条件を適正にして、女子パートタイマーの保護をはかることはきわめて重要である。また、これはひとりパートタイマーのみにかかわる問題ではなく、わが国労働者全体の労働条件の改善、ひいては労働経済全般の近代化にも影響する

ことが大きいと思われる。その意味でパートタイム雇用の問題は、今後、労働経済の全般にわたる近代化の一環として、とりくむ必要があり、それだけに問題は重要であり、かつ、その対策は広範な分野にわたるべきものであろうが、基本的には

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をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として対策をすすめることが必要である

そのため、当面、労使、政府機関は以下の点について努力されることを期待するものである。

- (1) まず、企業に期待すべきことは、現状では労働条件の不明確なことから派生する問題が少なくないので、パートタイマーの雇用にあたっては、その職務内容、労働時間、賃金等の明確化をはかり、ことにこれが根拠となる就業規則等をパートタイマーの特性に応じたものに整備していくことが肝要である。

一般にパートタイム就労を希望する婦人は職業経験が乏しく、職業に関する知識に欠けていることが多いため、職場適応、職場の安全・衛生に関する指導、教育の充実をはかる必要がある。

また、今後の労働力不足に対処し、パートタイマーの能力の有効発揮をはかる観点から、その就業分野をこれまでの単純、不熟練労働の分野に限定することなく、専門的、技術的、技能的分野においても活用することが望まれる。また、そのための職業教育、職業訓練についても特段の配慮が必要であろう。同時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。

さらに、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、労働時間の位置等についての検討も必要であろう。

- (2) 一方、パートタイマーの側においても、労働条件のいかんは入職時における契約内容に左右されるものであることを認識し、就職にあたっては明確な労働契約を締結することが必要であろう。

また、パートタイマーはその労働時間が他の労働者に比し短いものであっても、職業人として経済社会に参加していることには、一般の労働者と何ら異なるものではないことを認識し、職業人としての自覚と誇りをもち、その職責を果たすとともに、資質の向上につとめる必要がある。

(3) 政府機関においては、パートタイマー^Ⅱの概念について一般にみられる混乱を整理するとともに、パートタイマーの労働の諸条件が適正に確保されるようその指導援助を行なう必要がある。パートタイム就労を希望する婦人の職業意識、能力を高めその雇用の円滑化をはかるために、職場適応指導、職業訓練の拡充、職業紹介体制の充実をはかる等の諸施策を積極的に推進し、さらに、パートタイマーの就業分野の拡大について啓発指導等を行なう必要があろう。

各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用されるべきものとするが、適用にあたってはパートタイマーの特性等を配慮し、その具体化について慎重な検討がなされる必要がある。

また、パートタイム雇用の労働諸条件は、労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、広く労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働に関する社会的偏見の除去、近代的な婦人労働観の確立につとめることが必要であらう。

なお、パートタイム雇用については、まだその実態は十分明らかにされておらず、かつ、今後の社会的経済的諸要因の変化がパートタイム雇用におよぼす影響が非常に大き

いものと考えられるので、パートタイム雇用に関し、総合的な調査研究を継続していくことが必要である。

- (4) なお、労働組合においても、今後におけるパートタイマーの増加傾向を認識し、かつその雇用の諸条件の適正化がパートタイマーのみならず、一般労働者の労働条件の維持向上のため必要であることを考慮し、かかる傾向に対処するための労働組合としての方策を検討する必要がある。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議

神 田 道 子 (海上労働科学研究所研究員)

小 林 巧 (日 本 大 学 教 授)

中 鉢 正 美 (慶 応 義 塾 大 学 教 授)

松 島 静 雄 (東 京 大 学 教 授)

山 本 吉 人 (茨 城 大 学 助 教 授)

—ア イ ウ エ オ 順—