

8-1810.4-1

業務参考資料 No. 4

パートタイム労働の現状

昭和60年10月

労働省婦人局

ま え が き

最近、家庭の主婦層を中心にパートタイム労働者が著しく増加しています。サービス経済化の進展や特に家庭の主婦層の就業意欲の高まりなどを背景として、今後ともパートタイム労働者の増加傾向は続くものとみられています。

こうした状況を踏まえ、労働省は、昭和59年12月、パートタイム労働者の労働条件の改善、雇用の安定等の見地から、「パートタイム労働対策要綱」を策定し、これに基づき労使に対する啓発指導を進めているところです。特に、本年度から、同要綱に基づき、「パートタイム労働旬間」を新たに設け、11月1日～10日にかけて実施することとし、同要綱に基づき集中的に啓発活動を進めることとしています。

このため、パートタイム労働旬間にちなみ、パートタイム労働の現状を取りまとめました。パートタイム労働問題に関心のある方の参考になれば幸いです。

昭和60年10月

労働省婦人局長

赤 松 良 子

目 次

1. パートタイム労働者の増加とその背景	1
(1) パートタイム労働者数の増加	1
(2) 増加の背景	1
(3) 入職・離職状況	9
2. パートタイム労働者の就業実態	10
(1) 就業分野	10
(2) 年齢構成、配偶関係	15
(3) 雇用契約期間、勤続年数	16
3. パートタイム労働者の労働条件等	19
(1) 就業規則、労働条件の明示状況	19
(2) 労働時間等	19
(3) 年次有給休暇	21
(4) 賃 金 等	22
4. パートタイム労働者の組織化	25
5. パートタイム労働者の意識	26
(1) 就業の動機、勤務先選択の理由	26
(2) 一般社員・正社員への変更の希望	26
6. 地域別にみたパートタイム労働の実態	30
(1) 地域別女子パート比率	30
(2) 地域別就業希望率	33
(3) 地域別女子パートタイム労働者の賃金等	33
7. 欧米諸国におけるパートタイム労働の実態	41
(1) パートタイム労働者の増加	41
(2) パートタイム労働者の就業状況	44
(3) パートタイム労働者の年齢階級等	47
(4) パートタイム労働者の就業分野	49
(5) パートタイム労働者の労働条件	51

参 考

1. パートタイム労働対策要綱策定の経緯	55
2. パートタイム労働対策要綱	56
3. 1985年世界婦人会議で採択された「1986年から2000年 までの期間において婦人の地位向上のために実施すべき 将来戦略並びに国連婦人の10年（平等・発展・平和）の 目標及び目的の達成にとっての障害を克服するための具 体的措置」中のパートタイム労働関係の抜粋	62
付属統計資料	63

1. パートタイム労働者の増加とその背景

(1) パートタイム労働者数の増加

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る。

各種統計調査は、それぞれの調査目的に応じ異なった定義によるパートタイム労働者の実態を把握しており、正確なパートタイム労働者数をとらえるのは困難であるが、総務庁「労働力調査」により、週間就業時間が35時間未満の非農林業短時間雇用者数をみると、59年には464万人となっており、全雇用者の11.1%を占めている。そのうち女子は328万人で70.7%を占めている。

これを長期的にみると、男子は、35年の75万人から59年の136万人へと増加傾向にあるものの1.8倍の伸びにとどまっているのに対し、女子は43年、51年に一時減少したのを除けば、35年以降一貫して増加しており、35年の57万人から59年には328万人へと5.8倍になっている。この結果、非農林業短時間雇用者総数に占める女子の割合も35年の42.9%から59年の70.7%まで高まった（第1図）。

非農林業女子短時間雇用者の増加率の推移をみると、40～45年の5年間には年率9.7%、45～50年には年率8.8%と特に40年代において著しく増加しており、その後においても、50～55年には年率5.3%、55～59年には年率6.4%で推移している。

さらに、週間就業時間が35時間以上の一般女子雇用者と比較してみると、女子一般雇用者の増加率は短時間雇用者の増加率よりも低かったため、女子雇用者数に占める短時間雇用者の割合は年々高まり、35年の8.9%から59年には22.1%になった（第2図）。

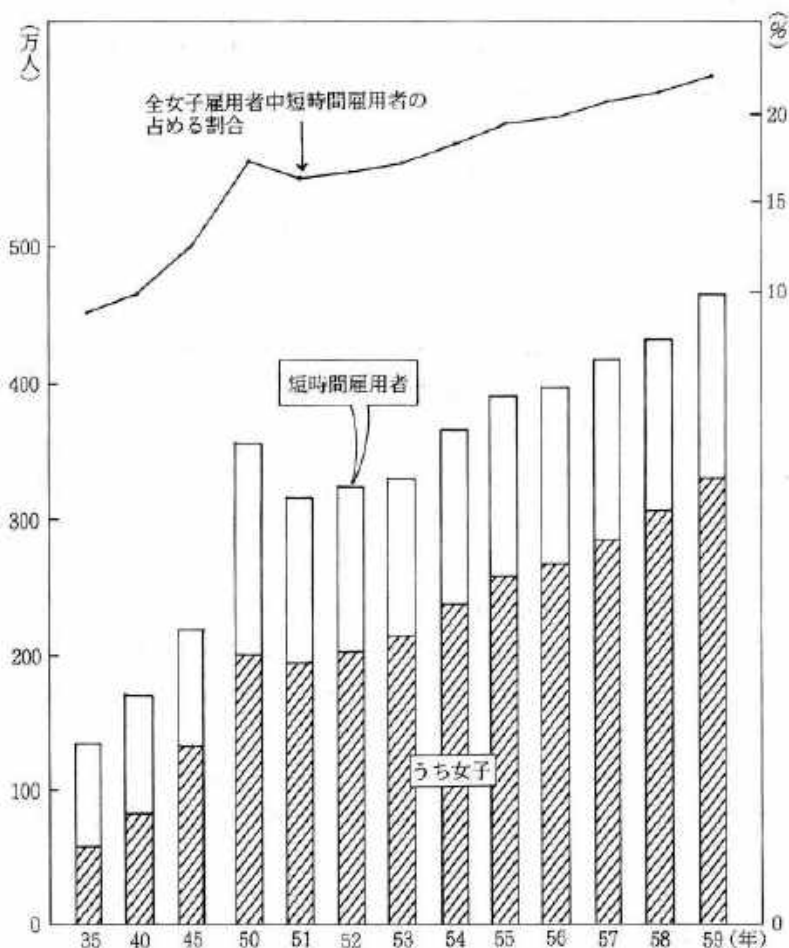
(2) 増加の背景

パートタイム労働者がこのように増加したのは、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によるものと考えられ、今後とも増加傾向は続くものとみられる。

イ 労働需要面

企業側の需要については、40年前後の高度成長期と最近を比較すると、その動機に変化がみられる。

第1図 短時間雇用者数の推移（非農林業）

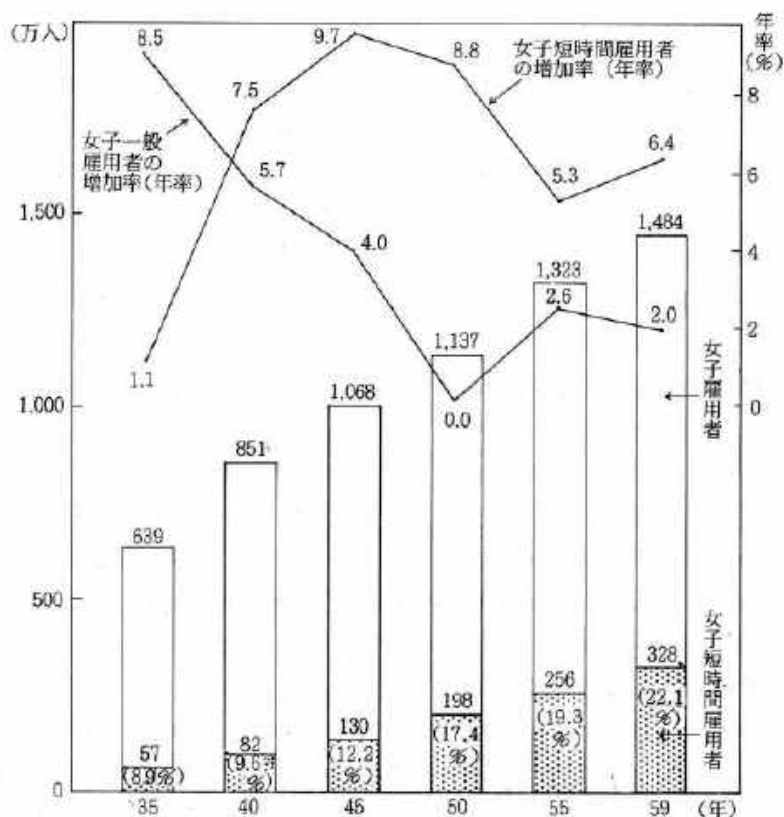


資料出所 総務庁「労働力調査」

注) 35, 40年の数字は時系列接続用に補正していない。

労働力需給がひっ迫した状態にあった高度成長期について、労働省「女子パートタイム雇用調査」（40年）により企業の女子パートタイム労働者（「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

第2図 女子短時間雇用者数及び増加率の推移（非農林業）



資料出所 総務庁「労働力調査」

- (注) 1. 「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。ただし、休業者を除く。
 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。
 3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間が35時間以上の者をいう。
 4. () 内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。
 5. 35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

労働者より短い者」をいう。)の採用理由をみると、「若年労働力が得られないため」とする事業所が31.4%と最も多く、産業別には、製造業(49.0%)と卸売・小売業(34.7%)が多くなっている。一方、「経費

が軽減されるから」とする事業所は22.8%で、産業別にみるとサービス業は39.9%と多いが、卸売・小売業では22.9%、製造業では11.5%であった。

これに対して、最近の状況について労働省「雇用管理調査」（58年）により常用パートタイム労働者（「企業においてパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている労働者で、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者及び日々又は1か月以内の期限を限って雇用している者のうち1か月の勤務日数が18日以上で、かつ、在職期間が2か月以上の者」をいう。）を採用した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等で間に合うため」とする企業が63.1%で最も多く、特にサービス業では68.7%、卸売・小売業では67.7%に及んでいる。次いで、「人件費が割安となるため」（29.2%）、「生産（販売）量の増減に応じて雇用量調整が容易であるため」（19.5%）となっており、生産コストに着目した理由をあげている。また、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（13.4%）、「季節的繁忙のため」（17.5%）などを採用理由とするのは、季節的又は時間帯に業務の繁閑の差の大きい卸売・小売業やサービス業において比較的高く、それぞれ20%台を占めている（第1表）。

なお、パートタイム労働者の雇用動向について、労働省「労働経済動向調査」（59年11月）によりみると、パートタイム労働者（「1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない者」をいう。）を雇用している事業所の割合は、製造業62%、卸売・小売業66%、サービス業64%でともに6割を超えている。これらパートタイム労働者を雇用している事業所におけるパートタイム労働者数の変動を1年前と比べてみると、「増加」したとする事業所の割合は、製造業28%、卸売・小売業29%、サービス業23%となっているが、「減少」したとするものはこれら3業種ともに10～11%であることから、全体としてパートタイム労働者は堅調な増加をみせている。さらに、1年先の見通しを見ても「増加」を見込むものは、製造業15%、卸売・小売業27%、サー

ビス業24%となっているが、「減少」とするものはこれら3業種ともに5～9%と低いため、全体として増加を見込む事業所が多く、特に第3次産業ほどパートタイム労働者を増やそうとする姿勢がうかがえる(第2表)。

第1表 パートタイム労働者の採用理由別企業の割合

① 40年

M.A. (%)

産 業	若い 年得た ため 働れ ない	中労 高働 うた め 子	特繁 忙の ため に	特定 忙の ため に	産充 休と して 補	資が 格得 られ る	経さ れが るか 減ら	そ の 他
計	31.4	11.4	14.4	25.8	2.3	8.6	22.8	22.6
製 造 業	49.0	16.9	19.7	16.2	1.7	5.2	11.5	17.9
卸売業・小売業	34.7	20.0	11.8	32.5	0.7	5.0	22.9	22.3
サ ー ビ ス 業	17.2	1.9	7.3	26.3	1.2	18.0	39.9	23.1

資料出所 労働省婦人局「女子パートタイム雇用調査」(40年)

② 58年(常用パートタイム労働者について)

M.A. (%)

産 業	生に 産(販 売)で ある ため 雇 用 量 の 増 減	季 節 的 繁 忙 の ため	一 対 処 の す 忙 し い 時 間 帯 に	一 の 作 業 後 を 補 う た め の 就 業 時 間 の	人 件 費 が 割 安 と な る た め	仕 事 の 内 容 が 等 バ イ 間 に 合	自 動 機 能 が 進 者 と な る た め	一 の 設 備 の 採 用 困 難	定 ・ 年 再 雇 用 と し て の 勤 務 延 長	そ の 他
計	19.5	17.5	13.4	4.3	29.2	63.1	4.2	14.1	5.8	3.6
製 造 業	28.1	13.5	7.6	2.5	30.8	60.9	7.1	17.4	5.6	3.4
卸売業・小売業	10.1	20.5	21.8	5.9	33.3	67.7	1.7	11.2	5.4	3.7
サ ー ビ ス 業	11.9	21.6	23.2	7.9	27.6	68.7	2.0	11.0	6.8	3.3

資料出所 労働省「雇用管理調査」(58年)

第2表 産業、企業規模、雇用形態別労働者数の実績・見込の対前年増減区分別事業所の割合

① 労働者数の対前年増減区分別事業所割合（1年前に比べ、実績）

産業・企業規模	常 用			臨時・季節			パートタイム		
	増	加	はほぼ同じ	減	少	増減差	増	加	はほぼ同じ
製造業	26	46	28	△2	19	70	11	8	62
1,000人以上	27	39	34	△7	25	64	11	14	25
300～999人	29	46	25	4	19	66	16	3	31
100～299人	26	52	23	3	12	81	7	5	26
30～99人	22	51	26	△4	13	74	13	0	32
消費関連業種	14	54	32	△18	8	78	14	△6	23
素材関連業種	19	48	34	△15	11	79	9	2	29
機械関連業種	39	39	22	17	31	57	11	20	31
卸売業・小売業	19	55	27	△8	11	80	9	2	23
サービス業	30	51	20	10	12	75	12	0	23
									67
									10
									13

注 59年11月1日現在の58年11月1日比の数値である。

② 労働者数の対前年増減区分別事業所割合（1年先の見込）

産業・企業規模	常 用			臨時・季節			パートタイム		
	増	加	はほぼ同じ	減	少	増減差	増	加	はほぼ同じ
製造業	23	59	17	6	5	81	14	△9	15
1,000人以上	22	54	24	△2	4	81	14	△10	11
300～999人	25	59	16	9	2	80	18	△16	12
100～299人	25	64	11	14	6	83	11	△5	17
30～99人	22	67	11	11	9	79	12	△3	20
消費関連業種	18	64	18	0	6	79	15	△9	17
素材関連業種	16	62	22	△6	4	88	9	△5	13
機械関連業種	32	55	13	19	5	79	16	△11	14
卸売業・小売業	19	68	13	6	8	87	5	3	27
サービス業	28	61	11	17	13	78	9	4	24
									70
									6
									18

資料出所 労働経済動向調査（59年11月）

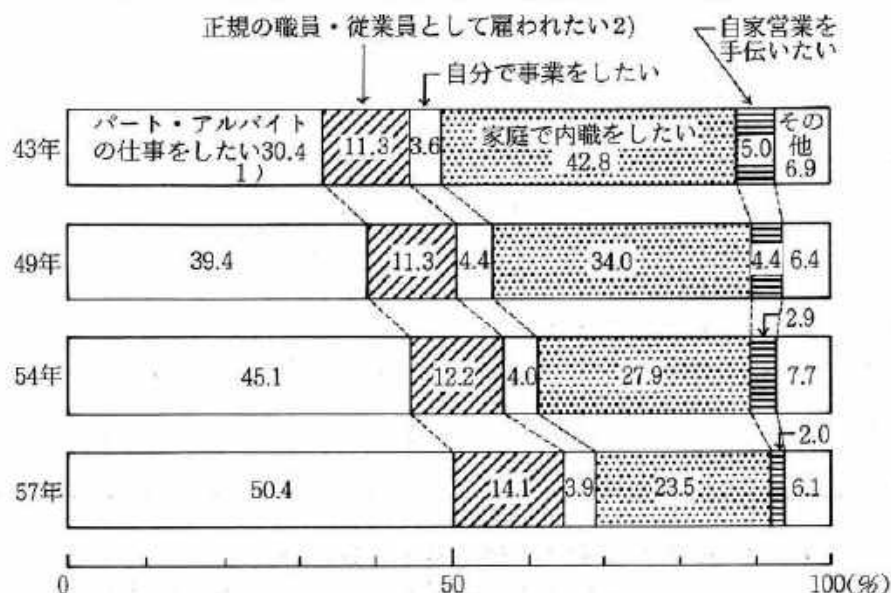
注 59年11月1日に比べ58年11月1日の見込の数値である。

ロ 労働供給面

供給側についてみても、婦人のライフサイクルの変化等に伴い、パートタイム労働を希望する者が増加している。

総務庁「就業構造基本調査」によると、57年では、女子無業者で就業を希望する者のうち「正規の職員・従業員として雇われたい（普通勤務で雇われたい）」とする者は14.1%で、長期的にみても10%強で推移し変化はないが、「家庭で内職をしたい」とする者は43年の42.8%から57年には23.5%に減少し、かわって「パート・アルバイトの仕事をしたい（短時間勤務で雇われたい）」とする者が43年の30.4%から57年には50.4%に増加し半数を超えた。この傾向はどの年齢層においてもみられるが、特に35～44歳層では「パート・アルバイトの仕事をしたい」とする者が就業希望者の55.7%で6割弱を占めている（第3図）。

第3図 希望する仕事の形態別無業女子就業希望者の割合



資料出所 総務庁「就業構造基本調査」

- 注) 1. 1) については、54年以前は「短時間勤務で雇われたい」の数値である。
 2. 2) については、54年以前は「普通勤務で雇われたい」の数値である。

また、総務庁「労働力調査特別調査」（59年2月）によって女子短時間就業者のうち雇用者の短時間就業の理由をみると、「もともと週35時間未満の仕事」であった者が最も多く62.1%を占めており、そのうち「週35時間以上働く希望なし」が83.6%と大部分を占めている。次いで「自分又は家族の都合」が21.1%となっており、自ら希望して短時間就労する者が多い（第3表）。

さらに、労働省「雇用動向調査」（59年）によりパートタイム労働者（パートタイム労働者の定義は、前述の「労働経済動向調査」と同じである。）として入職した女子の就業動機をみると、「家計の補助」をあげる者が54.3%で過半数を占め、次いで「生活水準の向上」14.8%、「主な生活収入」11.1%、「余暇の利用」10.1%となっている。

このように女子にパートタイム労働を希望する者が多いのは、短時間勤務が家事・育児等家庭生活との両立を図りつつ、家計の補助が図れること等によるものである。

第3表 男女、短時間就業の理由別雇用者の割合

(%)

	短時間 就業の雇 用者計	もともと週35時間 未満の仕事			勤め先や 事業の都合			自分又は 家庭の都合	悪天候	その他
		未 満 の 仕 事	35時間以上働く希望あり	35時間以上働く希望なし	事業の都合	景気が悪い	その他			
男女計	100.0	52.4 <100.0>	<18.3>	<81.7>	13.2	(4.8)	(8.1)	22.7	4.3	7.2
男	100.0	31.8 <100.0>	<26.2>	<73.8>	22.0	(9.1)	(12.1)	26.5	9.8	9.8
女	100.0	62.1 <100.0>	<16.4>	<83.6>	9.1	(2.8)	(6.3)	21.1	1.8	6.0

資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」（59年2月）

注) () 内は「勤め先や事業の都合」の割合の内訳である。

(3) 入職・離職状況

労働省「雇用動向調査」によって、女子パートタイム労働者の入職状況をみると、入職者数は、景気の変動による一時的減少はみられるものの長期的にみて増加してきており、50年の23万8,700人から59年の55万4,000人へと2.3倍になり、女子入職者に占める女子パートタイム労働者の割合も50年の14.2%から59年の27.2%へと高まっている。離職状況も同様で、女子パートタイム労働者の離職者数は、50年の20万6,800人から59年の46万3,400人へと2.2倍になり、女子離職者に占める割合も50年の10.7%から59年の24.0%へと高まっている。

また、女子パートタイム労働者の離職者について、離職前企業における勤続期間をみると、59年には1年未満の者が59.0%を占めている。

2. パートタイム労働者の就業実態

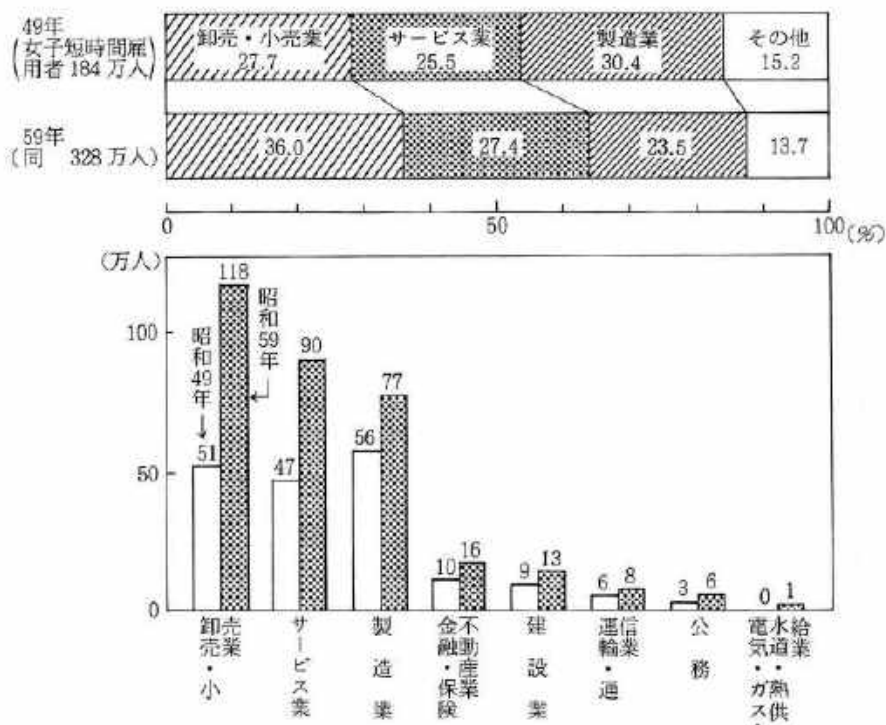
(1) 就業分野

イ 産業別状況

総務庁「労働力調査」により、産業別に短時間雇用者数をみると、59年では卸売・小売業 142 万人が最も多く 30.6%，次いでサービス業 124 万人で 26.7%，製造業 107 万人で 23.1% の順となっており、これら 3 産業で 80.4% を占めている。

女子についても同じく卸売・小売業 118 万人が最も多く 36.0%，次いでサービス業 90 万人で 27.4%，製造業 77 万人で 23.5% の順となっており、これら 3 産業で 86.9% を占めている。10 年前の 49 年と比べると、産業構造の変化を反映して、卸売・小売業（8.3 ポイント増）、サービス業（1.9 ポイント増）など第 3 次産業の割合が高くなっており、製造業の割合は低下（6.9 ポイント減）している（第 4 図）。

第 4 図 産業別女子短時間雇用者数及び構成比



これを、49年から59年にかけての女子雇用者の増加数に占める女子短時間雇用者の増加数の割合（寄与率）でみると、産業計では女子雇用者341万人増のうち女子短時間雇用者は144万人で寄与率は42.2%となっているが、卸売・小売業では46.5%、サービス業では29.9%、製造業では14.6%となっており、卸売・小売業の寄与率が高くなっている。

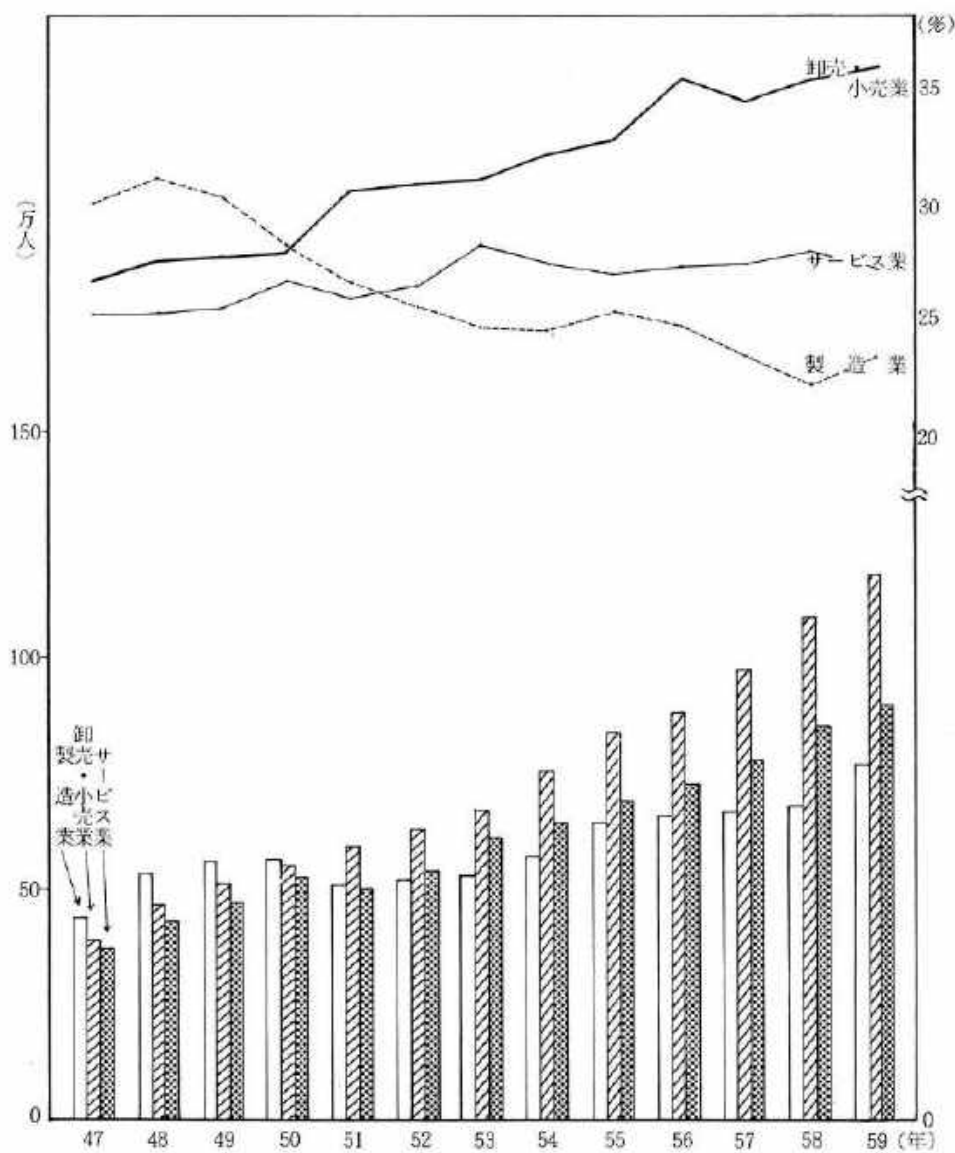
この傾向は、労働省「雇用動向調査」（59年）により、女子パートタイム労働者の産業別入職状況をみても明らかであり、製造業は58年以降の回復基調を反映して入職者の41.3%を占めて最も高くなっているものの、次いで卸売・小売業39.3%、サービス業15.1%の順となっており、第3次産業に入職する者が6割（49年54.2%）近くを占めるなど第3次産業への比重の移行がみられる。

さらに、総務庁「労働力調査」により産業別に女子短時間雇用者数の推移を詳しくみると、製造業は50年を境に伸び悩み、逆に卸売・小売業は48年の石油危機の不況期においても増え続け、59年には47年の39万人の3倍となっている。サービス業は卸売・小売業よりもやや遅れて51年以降増加の一途をたどっているがその伸びは低い。産業別割合をみるとこの傾向は顕著となり、51年以前は製造業が上位を占め、卸売・小売業、サービス業の順であったのに対し、52年以降は逆転して卸売・小売業が上位を占め、製造業は下位に位置している（第5図）。

次に、産業別に女子雇用者数に占める短時間雇用者の割合をみると、卸売・小売業が最も高く、かつ、増加の一途をたどり、47年の14.9%から59年には29.6%へと約3割を占めるに至っている。

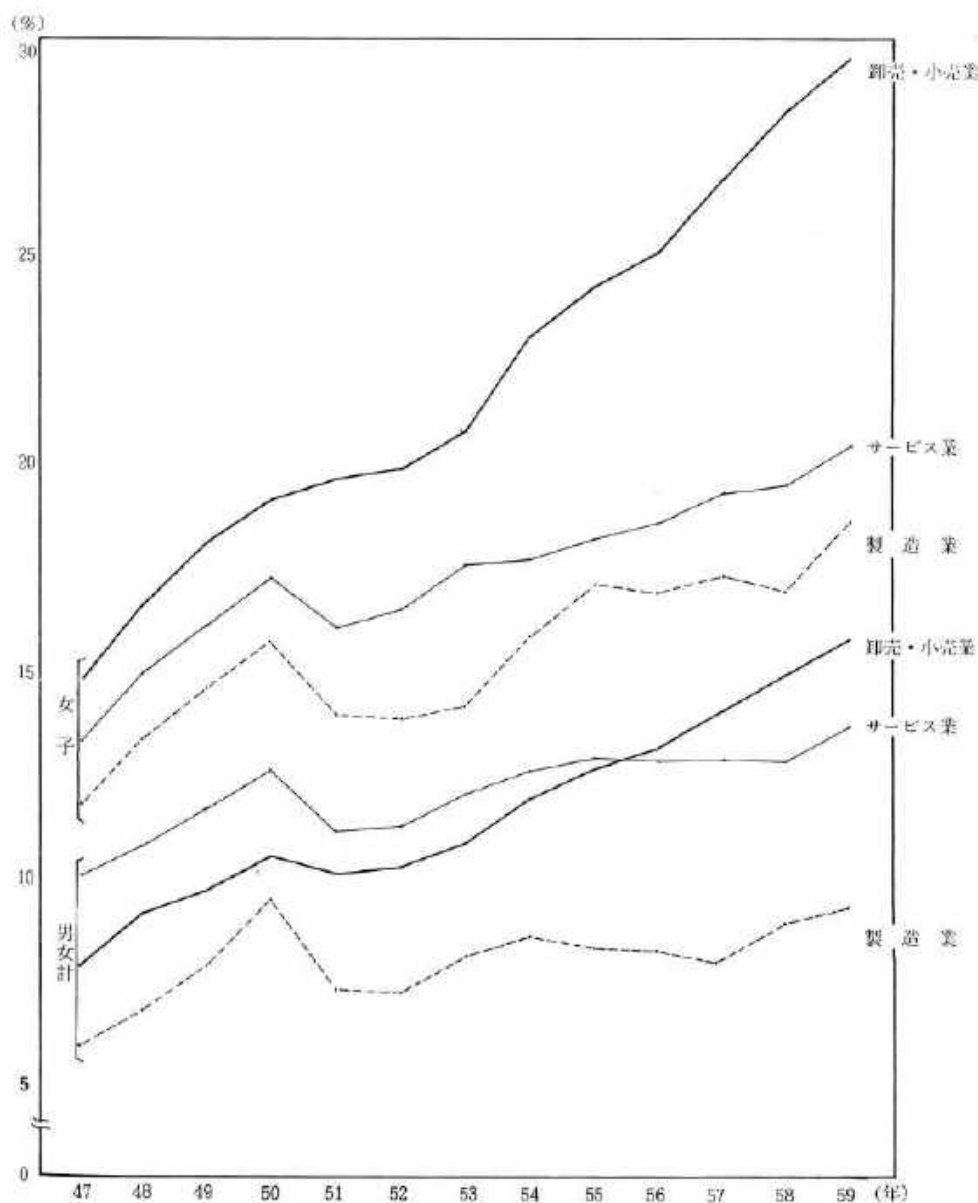
サービス業と製造業においても、51年の不況期にそれぞれ1.3ポイント、1.8ポイント低下したものの総じて増加しているといえる（第6図）。

第5図 産業別女子短時間雇用者数及びその割合の推移



資料出所 総務庁「労働力調査」

第6図 男女別産業別雇用者数に占める短時間雇用者の割合の推移



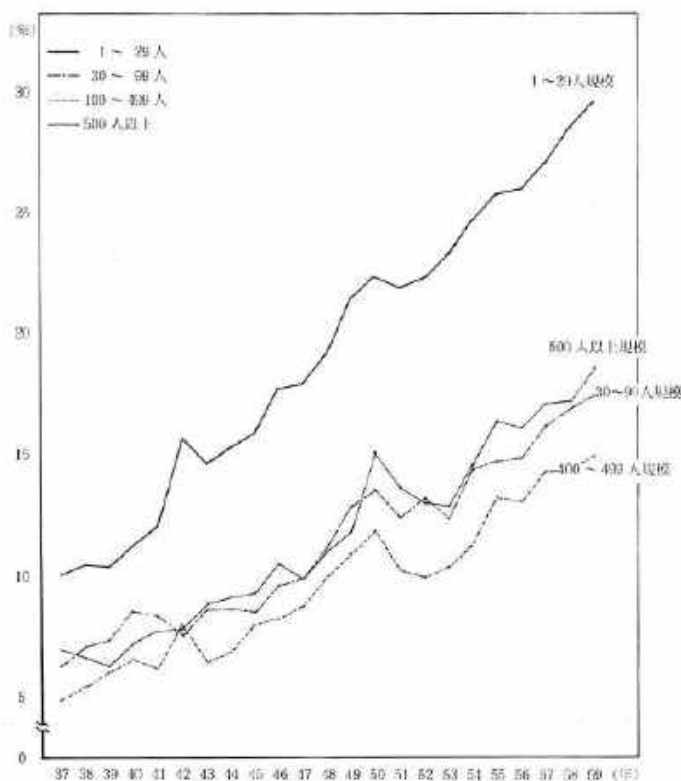
資料出所 総務庁「労働力調査」

ロ 企業規模別状況

企業規模別就労状況について総務庁「労働力調査」によりみると、59年では、女子短時間雇用者は、1～29人規模の企業に半数（52.1%）の者が就業し、その他の企業規模については、500人以上規模16.5%、30～99人規模13.4%、100～499人規模10.1%の順になっており、この傾向は長期的にも大きな変化はない。

しかし、企業規模別に女子雇用者数に占める短時間雇用者の割合をみると、各企業規模とも徐々に上昇傾向を示しているが、1～29人規模における上昇が特に著しく、他の規模との格差が徐々に大きくなっている。500人以上規模は、50年以降第2位を占めるなど、大企業におけるパートタイム労働者の採用が50年代に本格化したことがうかがえる（第7図）。

第7図 企業規模別女子雇用者数に占める短時間雇用者の割合の推移



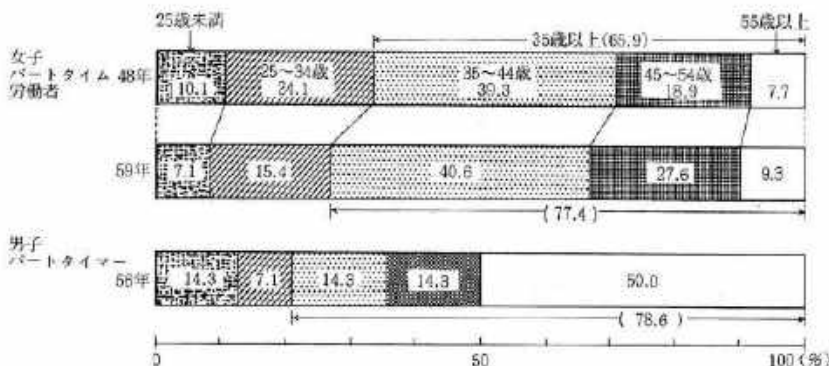
(2) 年齢構成、配偶関係

59年における女子パートタイム労働者の年齢構成について、労働省「賃金構造基本統計調査」（パートタイム労働者の定義は、前述の「労働経済動向調査」と同じである。）によりみると、調査対象の女子パートタイム労働者134万人のうち、35～44歳が40.6%、45～54歳が27.6%であり、これに55歳以上の9.3%を加えると、35歳以上の中高年齢者は77.4%で8割近くを占める。

これに対し、48年では、調査対象の女子パートタイム労働者7万人のうち、35～44歳が39.3%、45～54歳が18.9%であり、これに55歳以上の7.7%を加えると、35歳以上の者は65.9%を占めており、調査対象数の違いはあるが、女子パートタイム労働者に占める中高年齢者の割合は徐々に増えていると思われる（第8図）。

他方、総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）により男子パートタイマー（「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」をいう。）の年齢構成をみると、55歳以上の者が50.0%を占めるなど高年齢者が多くなっている（第8図）。これは、高年齢者にはその健康、体力の状況から、定年後は短時間勤務を希望する者が増大することによるものと考えられる。

第8図 年齢階級別パートタイム労働者の構成比



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」（48年、59年）
総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）

なお、女子パートタイム労働者の平均年齢は41.8歳（51年40.7歳）で、女子一般労働者35.3歳（51年33.7歳）に比べ約6.5歳高く、長期的にも年々高くなっている。

また、女子パートタイマーの配偶関係を総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）によりみると、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歳以上の家庭の主婦がその主体を占めているといえる。

(3) 雇用契約期間、勤続年数

雇用契約期間について、労働省「雇用管理調査」（58年）によりみると、常用パートタイム労働者を雇用している企業のうち、雇用契約に関して「契約期間の定めがない」企業は59.9％、「契約期間の定めがある」企業は39.4％となっており、また、契約期間の定めがあるものの中では、「6か月を超え1年以下」が44.6％で最も多くなっている。

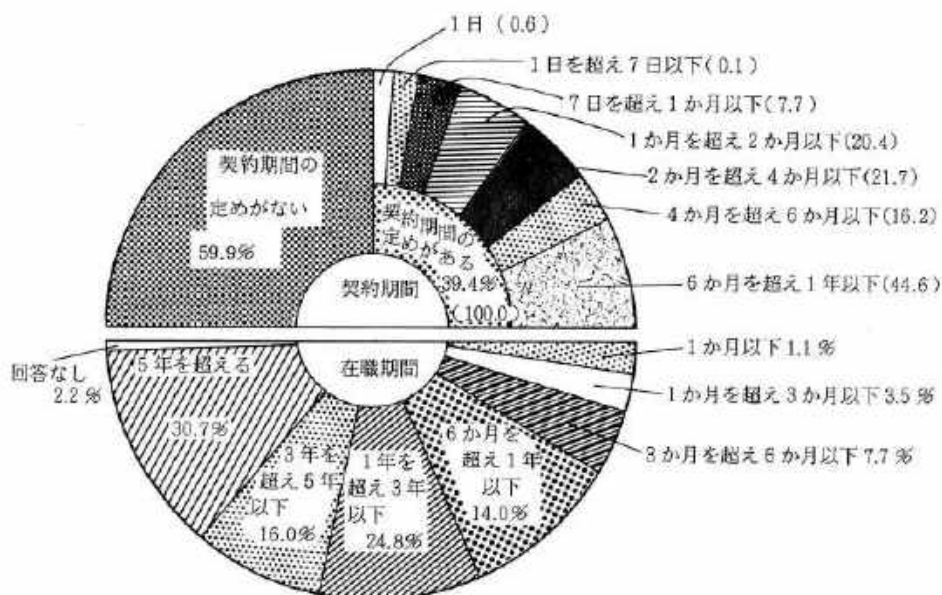
また、これら常用パートタイム労働者を雇用した企業において、その在職期間（雇用契約の期間が更新され継続して在職している期間）をみると、常用パートタイム労働者を「5年を超える期間」雇用している企業は30.7％で最も多く、1年を超えて在職している者を雇用しているものまで含めると71.5％となる（第9図）。

このように、雇用契約に期限の定めがある企業においても、実際の在職期間は雇用契約期間よりかなり長いことがうかがえる。

これを総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）により、女子パートタイマーの年齢階級別勤続期間でみると、どの年齢層も「1～3年未満」が多いが、なかでも35～44歳が37.9％と4割近くを占め最も高い。「1年以上」の者は、35歳以上層では6～7割を占め、うち「5年以上」に及ぶ者は年齢が高くなるに従って多くなり、45歳以上層で3割を占めている（第10図）。

なお、女子パートタイム労働者の平均勤続年数を「賃金構造基本統計調

第9図 契約期間の定め方別及び在職期間別企業の割合



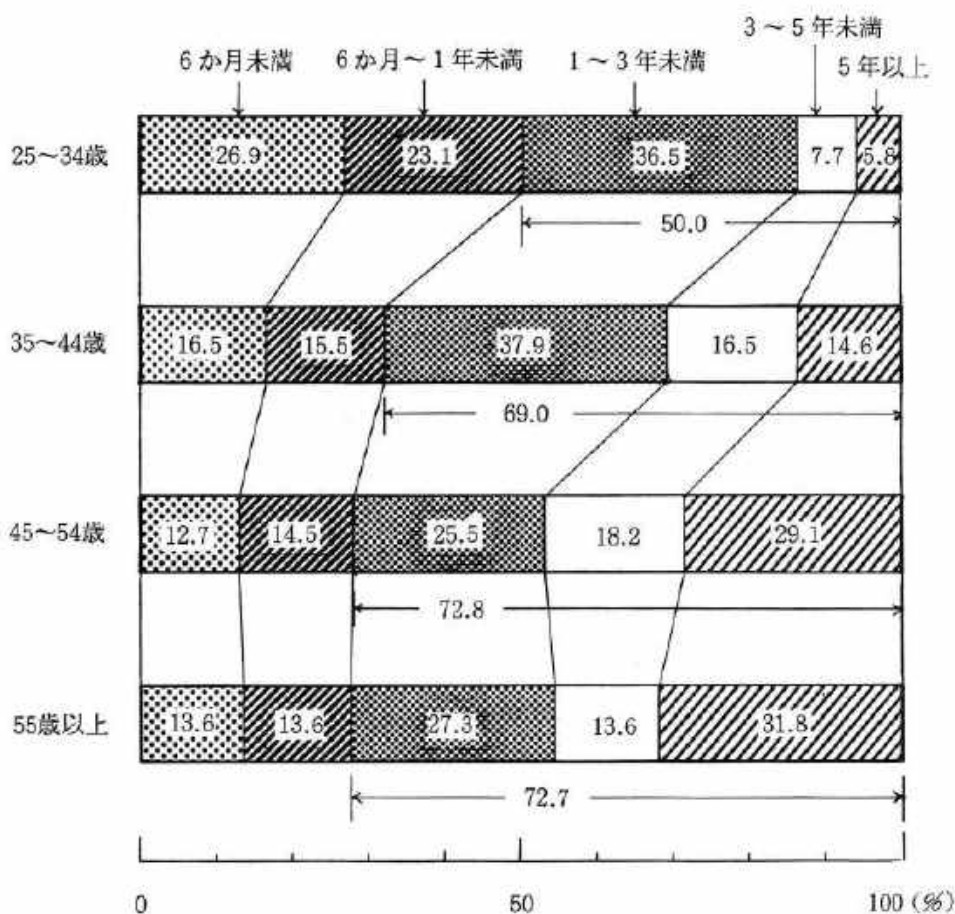
資料出所 労働省「雇用管理調査」(58年)

注) 常用パートタイム労働者を雇用した企業を100.0とした数値である。

「調査」によりみると、59年では3.8年(51年、2.9年)と長期的にみて伸びてきているが、女子一般労働者の6.5年(51年、5.3年)と比べるとかなり短い。

これを産業別にみると、製造業(4.0年)が、卸売・小売業(3.6年)、サービス業(3.4年)より若干長くなっており、企業規模別には1,000人以上規模(4.0年)が他の規模より若干長くなっている。

第10図 年齢階級別にみた女子パートタイマーの勤続期間別構成比(非農林業)



資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)

3. パートタイム労働者の労働条件等

(1) 就業規則、労働条件の明示状況

労働省「雇用管理調査」(58年)によると、パートタイム労働者等に適用される「就業規則がある」企業と「就業規則がない」企業は相半ばしており、それぞれ51.7%、48.3%である。

就業規則がある企業のうち、「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39.8%で最も多く、次いで「パートタイム労働者等専用の就業規則がある」33.4%、「一般労働者に適用される就業規則の中にパートタイム労働者等の特別の規定を設けている」14.8%、「臨時・日雇労働者に適用される就業規則を適用している」10.0%である。

また、パートタイム労働者等に対する労働条件の明示状況をみると、約9割の企業が何らかの方法で労働条件を明示しており、内容別にみると、「始業・終業時刻及び休憩時間」、「休日」、「賃金額」及び「賃金支払日」などは9割近い企業で明示されているが、「昇給制度」及び「休暇(年次有給休暇等)」については約4割の企業でしか明示されていない。

(2) 労働時間等

イ 所定労働時間

労働省「雇用管理調査」(58年)により、常用パートタイム労働者の所定労働時間に関する取扱いについて常用パートタイム労働者を雇用した企業の状況をみると、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時間以上の企業は4分の3を占める。

また、労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)により、パートタイマー(「パートタイマー又はそれに近い名称で称している者」をいう。)の1日当たりの所定労働時間についてみると、女子は「6時間」が21.8%、次いで「5時間」が20.8%と多く、平均所定労働時間は5.6時間である。これに対して、男子は「8時間」が27.5%と最も多いが、次いで「3時間以下」が25.5%であり、平均所定労働時間は5.5時間となっている。

なお、労働省「賃金構造基本統計調査」によると、59年6月の女子パ

ートタイム労働者の所定内労働時間は6時間である。

次に、総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)により、女子パートタイマーの平常の週間就業時間をみると、「35～48時間」の者と「15～34時間」の者とは相半ばし、それぞれ47.7%、45.2%である。これに対して、男子パートタイマーは「35～48時間」の者が64.2%で最も多く、次いで「15～34時間」の者が21.4%となっている。

ロ 所定労働日数

常用パートタイム労働者の所定労働日数について、労働省「雇用管理調査」(58年)によりみると、常用パートタイム労働者の勤務日を週の特定日とする企業が79.7%で8割を占め、月の特定日(7.3%)、年のうち特定月(3.5%)とするものはともに少ない。週の特定日とする企業のうちでは週6日と定めるところが50.3%で最も多く、次いで、「週5日」が22.2%となっており、企業規模が小さくなるに従って「週6日」とする企業が増加する傾向がみられる。

なお、労働省「賃金構造基本統計調査」によると、59年6月の女子パートタイム労働者の1か月の実労働日数は23日である。

次に、総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)によりパートタイマーの所定労働時間数、所定労働日数を正規従業員と比べると、女子については「時間だけ短い」者が51.9%、「日数だけ短い」者が2.1%、「時間・日数とも短い」者が18.4%となっているが、「時間・日数とも同じ」という者も22.2%で2割を占めている。これを産業別にみると、製造業では「時間だけ短い」者が48.4%で最も多いが、「時間・日数とも同じ」者も31.9%となっている。これに対して、卸売・小売業でも「時間だけ短い」者が58.1%で最も多いが、「時間・日数とも同じ」者は14.0%と低い。

これに対し、男子については、「時間・日数とも同じ」者が50.0%、「時間だけ短い」者が28.6%、「時間・日数とも短い」者が14.3%となっている。

ハ 所定外労働時間

労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)により第3次産業に働くバ

ートタイマーの所定外労働の状況をみると、女子は、「所定の時間以上に働くことがない」者は76.0%で8割弱を占めており、週平均所定外労働時間数は4.91時間となっている。これに対して、男子は、「所定の時間以上に働くことがない」が83.8%で8割強を占めており、週平均所定外労働時間数は5.35時間となっている。

ニ 休 日

パートタイマーの休日の状況について、労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)によりみると、1週間のうち休日が1日から2日と決まっている者は77.1%を占め、一般社員・正社員の83.9%に比べてやや低く、「その他交替制等」の者が21.2%となっている。

また、週休制の内容をみると、「週休1日制」が55.1%を占め最も多い(第4表)。

第4表 雇用形態及び週休制の形態別労働者構成
— 調査産業計・男女計 —

(%)

雇 用 形 態	計	週 1 日 制	週 休 1 日半制	完全週休 2 日 制	左以外の } 週 休 何らかの } 2 日 制	そ の 他 交替制等	不 詳
一般社員・正社員	100.0	46.0	11.1	6.3	20.5	15.5	0.6
パートタイマー	100.0	55.1	5.2	9.6	7.2	21.2	1.7

資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

(3) 年次有給休暇

労働省「雇用管理調査」(58年)によると、調査時点においてパートタイム労働者等の年次有給休暇制度がある企業はパートタイム労働者等を雇用了した企業のうち31.2%で3割を占める。その制度の内容をみると、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年次有給休暇制度がある企業の81.0%を占めており、その場合の付与日数は「6日」が71.7%で最も多く、また、最低在職期間が「1年末満」の場合でも17.8%の企業が年次有給休暇を付与している。

次に、女子パートタイマーのうち年次有給休暇のある者について年次有給休暇日数・取得日数を、労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)によ

りみると、年次有給休暇の日数は「6～9日」の者が最も多く59.3%、次いで「10～19日」が26.8%であり、平均有給休暇日数が9.6日となっている。また、取得日数は、「1～5日」の者が36.8%、次いで「6～9日」の者が34.8%となっており、両方で7割を占める。平均取得日数は6.6日であり、これは平均有給休暇日数の7割に当たる。

(4) 賃金等

イ 賃金の決め方

パートタイム労働者の賃金は、その就業時間が一般に短いことから、時間給によって支払われる場合が多く、労働省「雇用管理調査」(58年)をみても、常用パートタイム労働者では、「時間給」で賃金が決められている企業は常用パートタイム労働者を雇用した企業のうちの77.4%を占め、次いで「日給」が20.9%、「日給月給」7.7%、「月給」2.1%となっている。

また、パートタイマーについて給与形態を、総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)によりみると、女子では、「時間給」が79.5%を占め、次いで「日給」14.2%、「月給」3.8%となっている。これに比べて、男子では、「時間給」42.9%と「日給」35.7%が相半ばし、「月給」も14.3%を占めている。

なお、パートタイマーの賃金を決めるに当たり考慮する基準について、労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)によりみると、「地域のパートタイマー、アルバイトの同種の職種の賃金相場」とする事業所が75.2%、次いで「一般社員・正社員の同種の職種の賃金」が12.3%、「最低賃金」3.5%、「一般社員・正社員の高卒初任給」2.8%となっており、パートタイム労働者の賃金は、同一地域内同種の職種のパートタイム労働者の賃金相場を反映して決定されているといえる。また、個々のパートタイマーの賃金を決定するに当たり考慮する要素としては、「職務の内容・熟練度」が59.6%、「勤務時間帯」が53.4%となっている。

ロ 賃金額

労働省「賃金構造基本統計調査」により、女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額をみると、59年では572円で、前年に比べて

2.1%上昇した。

これを52年 439 円と比較すると、年率 3.9 %で上昇している。年齢階級別にみると、30～34歳 554 円、35～39歳 556 円、40～44歳 567 円で中年層は相対的に低く、45～49歳 577 円、50～54歳 586 円で高年齢層はやや高くなっている。

1 時間当たりの所定内給与額を産業別にみると、製造業 540 円、卸売・小売業 573 円、サービス業 640 円である。また、製造業を 100 とすると、サービス業 118.5、卸売・小売業 106.1 とやや高く、52年から59年の7年間の増加率(年率)をみると、製造業が 4.2 %で最も高く、次いで卸売・小売業年率 3.6 %、サービス業年率 3.2 %で上昇していることから、産業間格差は縮まる傾向にある。

また、企業規模別にみると、1,000 人以上規模 601 円、100～999 人規模 575 円、10～99人規模 557 円であり、10～99人規模を 100 とすると、1,000 人以上規模 107.9、100～999 人規模 103.2 となっており、規模間格差は小さく、長期的にみても大きな変化はない。

次に、年間賞与その他特別給与額をみると、58年には、78,800 円 になっているが、これを産業別にみると、製造業 91,000 円、卸売・小売業 73,000 円、サービス業 60,300 円であり、製造業を 100 とすると、卸売・小売業 80.2、サービス業 66.3 となっており格差が大きい。企業規模別にみると、1,000 人以上規模 120,000 円、100～999 人規模 75,100 円、10～99人規模 63,700 円であり、10～99人規模を 100 とすると、100～999 人規模 117.9、1,000 人以上規模 188.4 となって、規模が小さい程格差が大きくなる。

このように、パートタイム労働者の賃金については、産業別、企業規模別には、1 時間当たりの所定内給与額の格差は小さいが、年間賞与その他特別給与額の格差は大きい。

さらに、女子パートタイム労働者の 1 時間当たり所定内給与額を女子一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額（月間所定内給与額を月間所定内実労働時間数で除して算出する。）と比較すると、59年では女子一般労働者（765 円）を 100 とすると 74.8 である。なお、労働省「賃金引上げ

等の実態に関する調査」(企業規模 100 人以上)によると、59年では、パートタイム労働者の平均賃上げ率が 3.0 %で、一般労働者のそれ(4.7 %)を下回っている。

また、労働省「賃金構造基本統計調査」によると、年間賞与その他特別給与額(58年)について、女子一般労働者(415,800 円)を 100 とすると、女子パートタイム労働者は 18.6となっている。

4. パートタイム労働者の組織化

パートタイム労働者の組織状況については、今のところ全国的な把握はなされていない。

他方、組合におけるパートタイム労働者の組織化の取組について、労働省「労働組合実態調査」(58年)によりみると、パートタイム労働者(事業所における呼称による。)を組合員としている労働組合は4%にすぎず、パートタイム労働者の組織化は進んでいない(第5表)。

従来、労働組合の多くは、パートタイム労働者の組織化に特別な取組をしてこなかったが、パートタイム労働者の労働者全体に占める割合が徐々に高まり、また、パートタイム労働者に対する「準社員」制度の導入等により定着化が進んだこと等から、48年に初めてゼンセン同盟がパートタイマーの組織化を運動方針に掲げるなど、パートタイム労働者の組織化は、流通業におけるフルタイム労働者の労働組合の主導の下で進められている。

しかし、パートタイム労働者の就労実態は一様でなく、また、特に女子パートタイム労働者の意識が多様化していること等により、パートタイム労働者の組織化にはなお時間を要すると考えられる。

第5表 労働者の区分別組織化のとりくみ方(調査組合計)

(%)

区 分	計	該当労働者がいる労働者が	該当しない労働者が	該当労働者がいる - 100.0					
				組合員としている	小 計	組合員としていない(M.A.)			
						単独組合としていない	組織化の方向で努力している	連携組織をとっている	特別にとりくみはしていない
常 用 労 働 者	100.0	100.0	-	99.9	0.1(100.0)	(-)	(-)	(-)	(100.0)
使用者の利益代表者に該当しない管理職・専門職	100.0	89.1	10.9	23.0	77.0(100.0)	(2.2)	(5.0)	(2.5)	(90.3)
臨時労働者	100.0	63.2	36.8	4.8	95.2(100.0)	(2.6)	(7.7)	(3.8)	(86.2)
パートタイム労働者	100.0	60.2	39.8	4.0	96.0(100.0)	(1.5)	(10.0)	(2.5)	(86.0)
定 年 退 職 者	100.0	70.0	30.0	8.7	91.3(100.0)	(3.3)	(3.8)	(3.9)	(89.0)
関連企業への出向者	100.0	43.6	56.4	67.8	32.2(100.0)	(8.5)	(7.1)	(7.2)	(77.2)
関連企業からの出向者	100.0	31.3	68.7	16.0	84.0(100.0)	(3.0)	(1.2)	(6.0)	(89.7)
下請企業等労働者	100.0	34.2	65.8	0.6	99.4(100.0)	(0.4)	(3.1)	(6.9)	(89.7)
そ の 他	100.0	13.1	86.9	15.9	84.1(100.0)	(10.5)	(5.2)	(2.3)	(82.0)

資料出所 労働省「労働組合実態調査」(58年)

5. パートタイム労働者の意識

(1) 就業の動機、勤務先選択の理由

パートタイム労働者として入職した女子の就業の動機について、労働省「雇用動向調査」（59年）によりみると、「家計の補助」をあげる者が54.3%で過半数を占め、次いで「生活水準の向上」14.8%、「主な生活収入」11.1%、「余暇の利用」10.1%となっている。

これに対し、学卒を除く未就業者のうち一般労働者として入職した女子の場合は、「主な生活収入」をあげる者が46.1%を占め、次いで「家計の補助」30.0%、「生活水準の向上」13.4%、「余暇の利用」3.7%となっている。

次に、パートタイマーが現在の勤務先を選んだ理由について、労働省「第3次産業雇用実態調査」（54年）によりみると、女子は「通勤に便利だから」が41.5%と最も多く、次いで「勤務時間帯・勤務日数が生活の都合と合っているから」が37.7%、「勤務日数・勤務時間が短いから」が17.9%となっている。これに比べて、一般社員・正社員の女子は、パートタイマーと同様「通勤に便利だから」が34.3%と最も多いが、「仕事に興味があったから」32.5%、「勤務先の成長性・安定性」27.6%の順となっており、パートタイマーと顕著な差がある。

他方、男子パートタイマーは「他に就職できる適当な会社や仕事がないから」が27.6%と最も多く、次いで「勤務時間帯・勤務日数が生活の都合と合っているから」が25.8%、「仕事に興味があったから」が15.1%となっている（第6表）。

(2) 一般社員・正社員への変更の希望

パートタイマーの一般社員・正社員への変更の希望について、労働省「第3次産業雇用実態調査」（54年）によりみると、一般社員・正社員に「変わりたくない」とする者が女子では78.1%、男子では61.9%を占め、パートタイマーの多くは自ら希望してパートタイム労働に従事しているものと考えられる。一般社員・正社員へ「変わりたくない」理由をみると、「勤務時間帯の都合が悪くなるから」が最も多く、女子では64.4%、男子では46.8%となっている。特に、女子パートタイム労働者の場合はその多くが

第6表 パートタイマー及び一般社員・正社員の
現在の勤務先を選んだ理由別割合

M.A. (%)

現在の勤務先を選んだ理由	パートタイマー		一般社員・正社員	
	男	女	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0
勤務先の成長性・安定性	7.1	9.6	31.1	27.6
勤務先の知名度が高いから	4.9	7.3	9.6	14.0
仕事に興味があったから	15.1	16.9	42.6	32.5
きれいな仕事・感じのよい仕事だから	0.5	6.7	3.4	6.5
対人サービスの仕事をしたかったから	1.6	7.2	11.0	12.2
給与がよかったから	4.2	7.0	7.4	7.5
資格・技能を生かせるから	1.6	4.3	17.3	21.0
資格・技能を身につけたいから	4.8	0.7	16.0	6.8
通勤に便利だから	14.2	41.5	21.7	34.3
勤務時間帯・勤務日数が生活の都合とあっているから	25.8	37.7	7.9	9.7
勤務日数、勤務時間が短いから	10.9	17.9	1.6	1.2
他に就職できる適当な会社や仕事がないから	27.6	18.1	22.9	22.7
週休2日制だから	0.3	2.8	1.5	3.2
そ の 他	1.6	2.5	5.0	4.7

資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

注) 51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者を100とする。

家庭の主婦であることから、家事育児等の家庭責任からくる制約により、仕事の選択に当たってもむしろ時間的余裕の方を重視する傾向にあることを示しているといえる。また、「税や社会保険等で被扶養者としての適用がなくなるから」という理由で一般社員・正社員へ変わりたくないとする者は変わりたくないとする者のうちの6.7%で比較的少ない(第7表)。

次に、女子パートタイマーと女子正規従業員との間の相互転換状況につ

第7表 パートタイマーの一般社員・正社員への変更希望
の有無とその理由

(変更希望の有無)		(％)		
計		変わりたい	変わりたくない	不 詳
男	100.0	32.5	61.9	5.6
女	100.0	17.4	78.1	4.5

(「変わりたくない」理由)		(％)					
計		勤務時間帯の都合が悪くなるから	残業したくないから	税や社会保険等で被扶養者としての適用がなくなるから	仕事に責任が出てくるから	短期の勤務だから	その他 不 詳
男	100.0	46.8	2.9	—	6.7	14.0	29.6
女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	10.9

(「変わりたい」理由)		(％)					
計		身分が安定しているから	給与が高いから	責任ある仕事ができるから	生活時間のゆとりができるから	今よりも能力を生かせるから	その他 不 詳
男	100.0	65.7	14.9	7.7	3.5	8.1	—
女	100.0	46.6	27.1	10.1	5.2	6.8	4.1

資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

いて、労働省婦人局「女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査」(58年)によりみると、過去3年間(55年11月～58年10月)においてパートタイマー(「企業において、パート、パートタイマー類似の名称で呼ばれている者」をいう。)と正規従業員との間の相互転換が「ある」のは50.8%で、「ない」が49.2%となっている。

相互転換がある場合において、「パートタイマーから正規従業員への転換のみ」が27.6%で最も多く、次いで「パートタイマーと正規従業員との相互転換」が14.6%、「正規従業員からパートタイマーへの転換のみ」が8.6%となっている。

パートタイマーから正規従業員への転換があった場合について、その理由（M.A.）をみると、「パートタイマーの希望が強い」が61.8%で最も多く、次いで「パートタイマーとして勤務した経験を生かす」が51.8%、「外部から正規従業員を雇うよりも資質・信用面で安心」が42.3%となっている。また、その根拠をみると、「慣行による」が49.1%で最も多く、次いで、「制度として確立していないが、特別のケースとして認めた」が44.4%であるが、「労働協約・就業規則」によるものは6.5%で非常に少ない。この場合に、転換への適用範囲については、「一定の条件がある」が55.9%で最も多く、次いで「ケースごとに考える」が33.1%で、「希望者全員」は11.0%で少なくなっている。

6. 地域別にみたパートタイム労働の実態

(1) 地域別女子パート比率

都道府県別に女子パートタイム労働者の女子労働者に占める割合（以下「パート比率」という。）について、労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)により試算すると、埼玉が35.3%で最も高く、徳島が6.7%で最も低い。パート比率20%以上をみると、埼玉、神奈川、千葉、愛知、奈良となっている。次いで、15～20%未満をみると、北から北海道、栃木、群馬、山梨、長野、静岡、三重、京都、大阪、兵庫、和歌山、広島、山口の13道府県となっている。これらは、商工業地帯、その隣接県あるいは労働力需給のひっ迫している地域となっている。

一方、パート比率5～10%未満の地域を北からみると、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、島根、徳島、佐賀、熊本、大分の11県であり、相対的に商工業のウエイトの低い県あるいは労働力需給が緩和している地域である。

なお、東京が14.0%と低くなっているのは、女子労働者の中でもフルタイム労働者が多いと思われる29歳以下の層の占める割合が多いこと等から、相対的にパートタイム労働者の占める割合が低くなっていると考えられる。

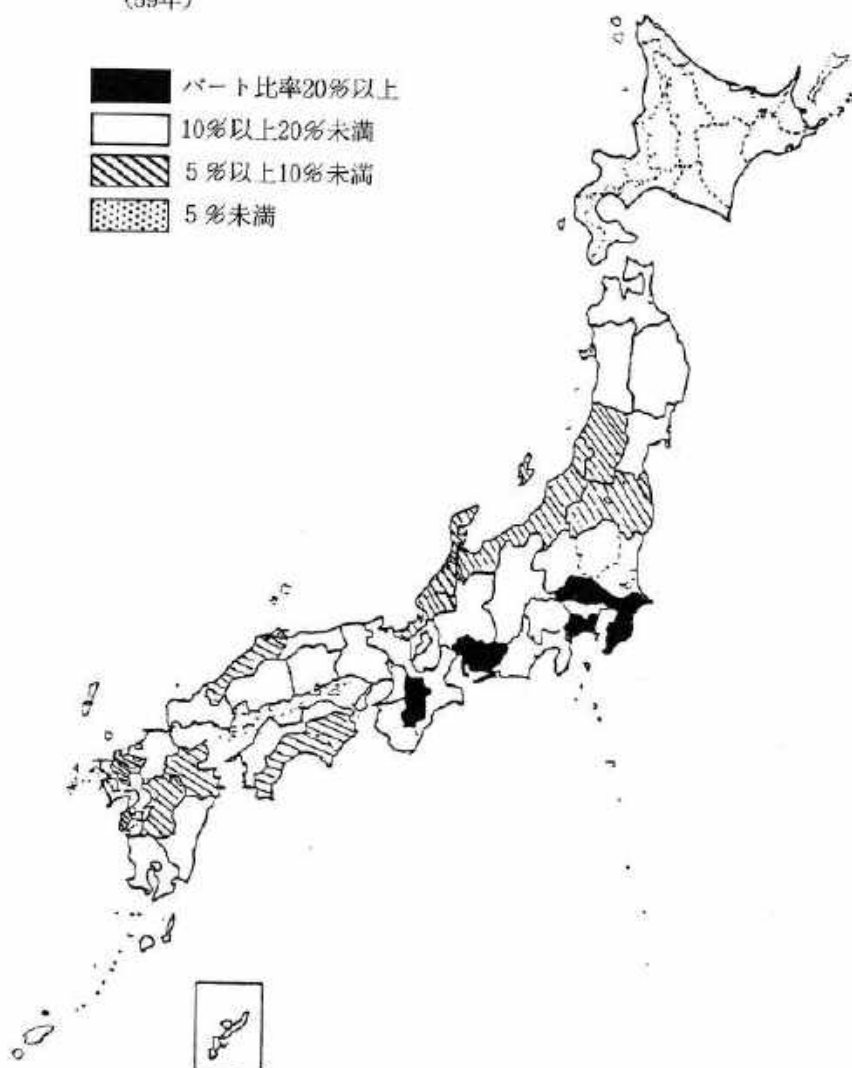
これに対し、埼玉、千葉、神奈川などは大都市隣接県であり、パートタイム労働者は家庭の主婦が多く、一般的に家庭の都合等により通勤時間の短い近辺の事業所で働く傾向が強いことから高くなっているものと考えられる。

これを51年についてみると、パート比率は59年に比べ軒並み低くなっており、最も高い埼玉で18.2%、最も低い岩手では2.6%となっている。また、パート比率が10%以上のところは、神奈川、埼玉、東京の3都県にとどまっている。

このように、パート比率は最近非常に高まり、埼玉は13.5%から35.3%へ、神奈川は18.2%から27.3%へ、千葉は11.0%から27.0%へ、奈良は8.9%から20.1%へと急上昇している。今後とも、企業におけるパートタイム労働者の需要と相まって、全国的にパート比率は高まるであろう（第11図）。

第11図 都道府県別女子パート比率

(59年)



(51年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(2) 地域別就業希望率

女子パートタイム労働者は35歳以上の有配偶者が大半を占めているため、総務庁「就業構造基本調査」（57年）により都道府県別に家事をしている35歳以上の有配偶女子の就業希望率をみると、全国平均（39.0%）を上回る地域は、北から埼玉、千葉、神奈川、静岡、愛知、岐阜、滋賀、京都、大阪、兵庫、山口、愛媛、高知、鹿児島、沖縄の15府県にわたっており、相対的に商工業のウエイトの高い地域が多い。

一方、有配偶女子の有業率が60%以上の地域をみると、北から岩手、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野、岐阜、鳥取、島根、徳島、高知となっている（第12図）。

これをみると、有配偶女子の有業率が相対的に低く、かつ、商工業の発達した地域において35歳以上の有配偶女子の就業希望率が高くなっている場合が多く、これらの地域では就業条件さえ整えば今後とも35歳以上の有配偶女子が労働市場に進出してくることが予想され、その結果パートタイム労働者の数も増加するものと思われる。

(3) 地域別女子パートタイム労働者の賃金等

イ 所定内給与額

労働省「賃金構造基本統計調査」（59年）により女子パートタイム労働者の全国平均1時間当たり所定内給与額572円を100として、都道府県別に格差をみると、東京が114で最も高く、沖縄が77で最も低い。100を超えるのは、千葉、東京、神奈川の関東地区と京都、大阪、兵庫、奈良の関西地区に限られ、ともに商工業地帯である。また、90に満たないのは、東北、山陰、西四国、南九州などとなっている。

次に、産業別にみると、まず、製造業について、全国平均1時間当たり所定内給与額540円を100とすると、東京が110で最も高く、沖縄が83で最も低い。100を超えるのは、埼玉、千葉、東京、神奈川の関東地区と、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良の関西地区の他、山梨、長野となっている。90に満たないのは、全産業計における地域とはほとんど変わらない。

卸売・小売業について、全国平均1時間当たり所定内給与額573円を

第12図 都道府県別就業希望率



資料出所 総務庁「就業構造基本調査」(57年)

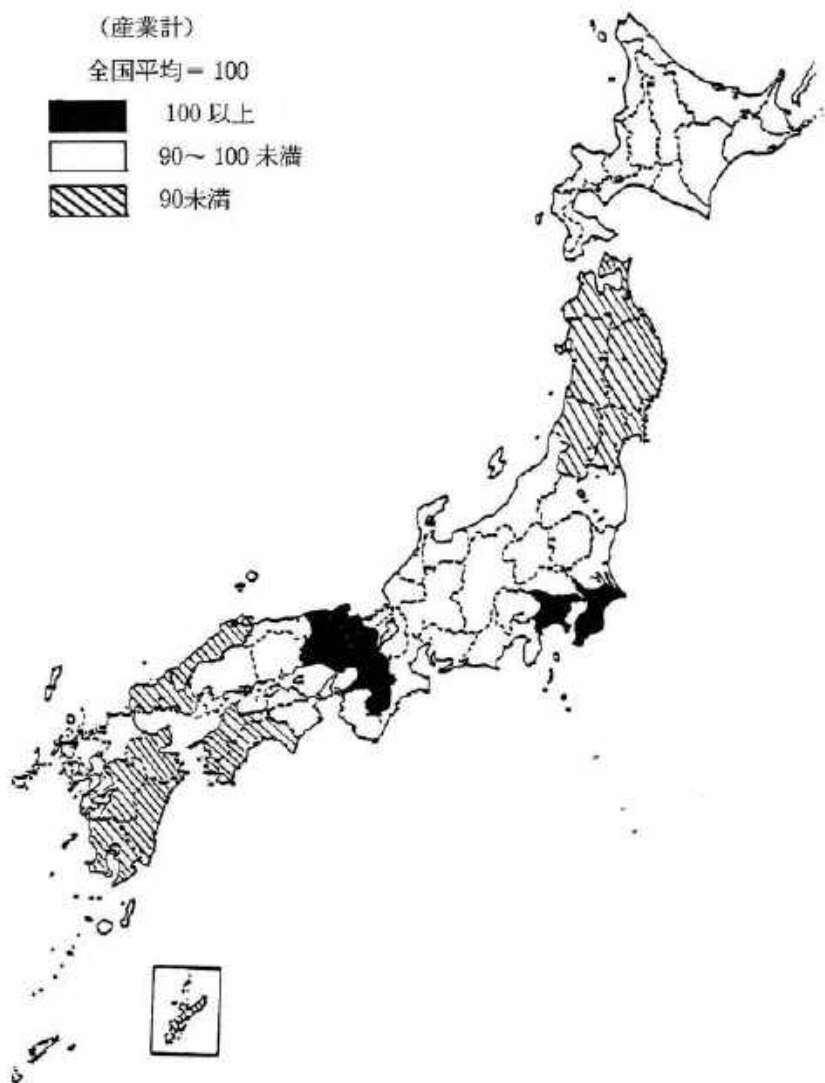
100 とすると、東京が116で最も高く、沖縄が75で最も低い。100を超えるのは東京、神奈川の関東地区と京都、大阪、兵庫、岡山の関西地区の他、富山がある。卸売・小売業の分布は関西地区の層が厚いことを反映しているといえよう。

最後に、サービス業について、全国平均1時間当たり所定内給与額640円を100としてみると、千葉が114で最も高く、沖縄が70で最も低い。100を超えるのは他の2産業と比べサービス業が多く15都府県に及ぶ。これらの都府県は、福島、千葉、東京、神奈川、福井、長野、岐阜、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、佐賀となっており、主に関西、中部地区に集中している（第13図）。

ロ 女子一般労働者の賃金との比較

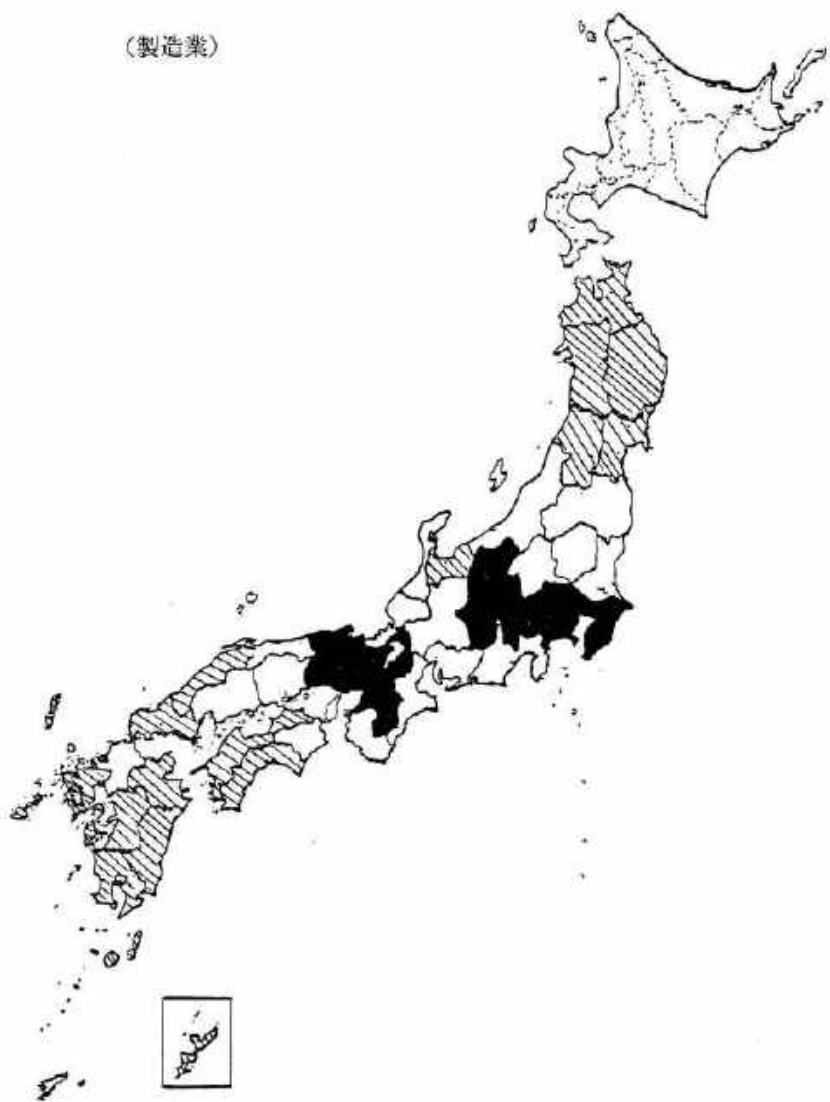
労働省「賃金構造基本統計調査」（59年）により都道府県別女子一般労働者の1時間当たり所定内給与額（月間所定内給与額を月間所定内実労働時間数で除して算出する。）を100として、都道府県別女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額との格差をみると、福島が87で最も高く、新潟が62で最も低い。東京68、神奈川70、埼玉71、千葉72と関東地区は低く、また、京都71、大阪71、兵庫71と関西地区も低くなっているのに対し、80を超えるものは、北から秋田、山形、福島、富山、福井、長野、鳥取、島根、愛媛、佐賀、長崎、宮崎となっている。このように、相対的に商工業の発達している地域では、一般労働者との賃金の格差が大きい（第14図）。

第13図 女子パートタイム労働者の1時間当たり
所定内給与額の都道府県格差



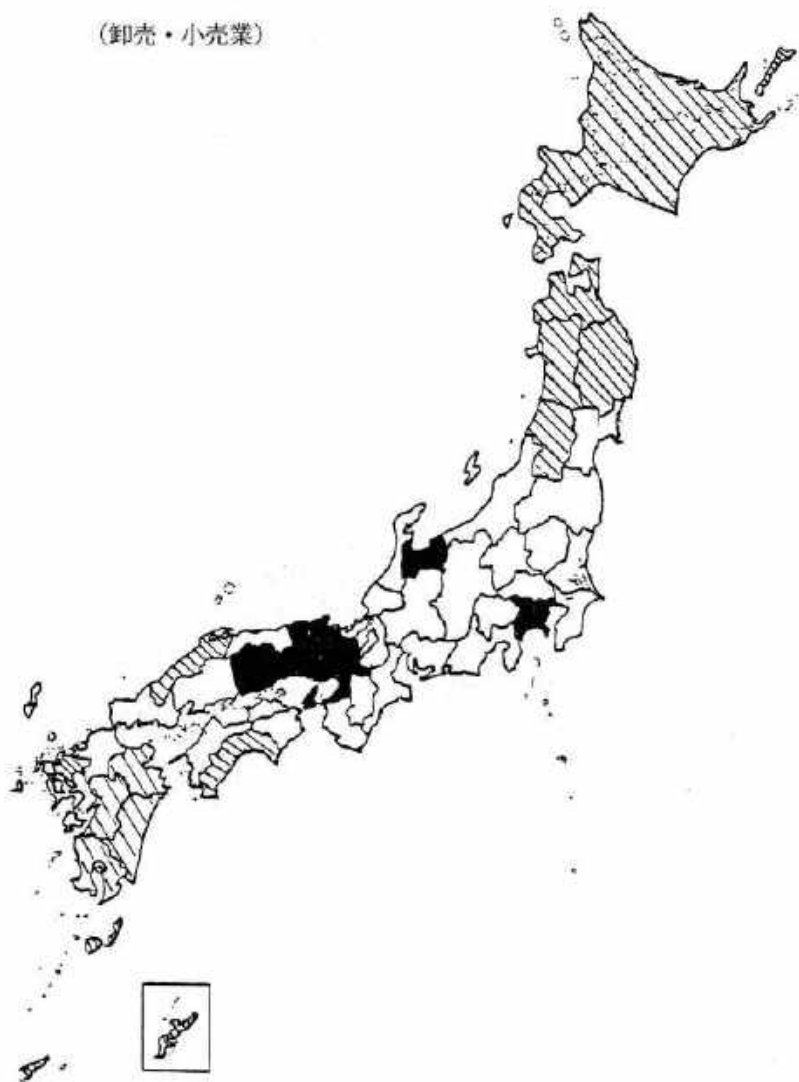
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

(製造業)



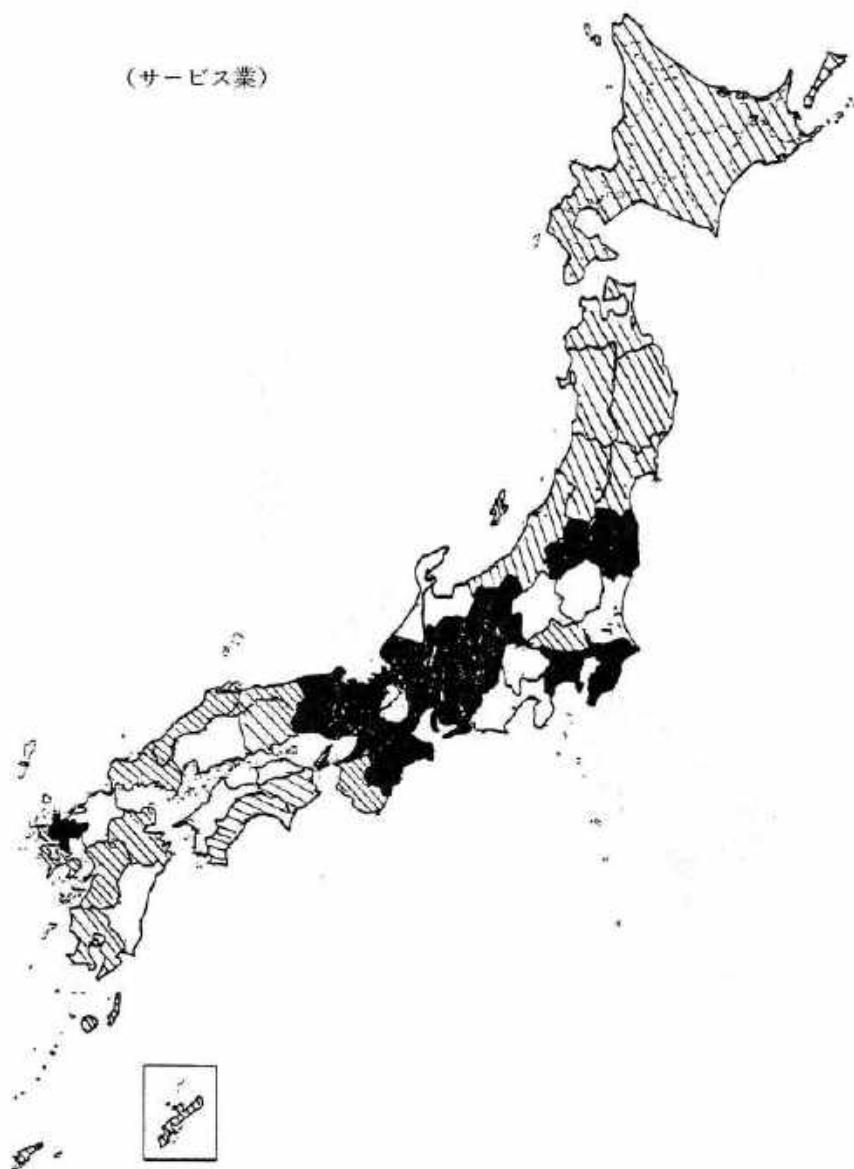
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

(卸売・小売業)



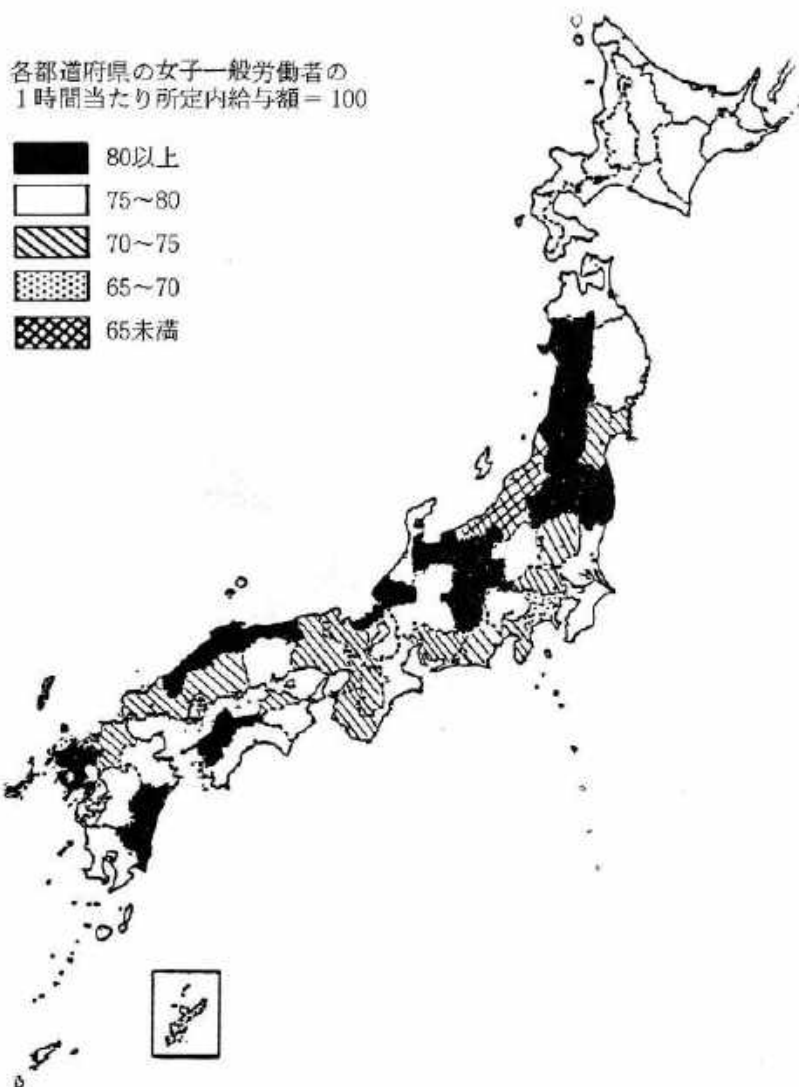
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

(サービス業)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

第14図 都道府県別女子パートタイム労働者の1時間あたり
 所定内給与額と都道府県別女子一般労働者の1時間
 あたり所定内給与額との格差



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

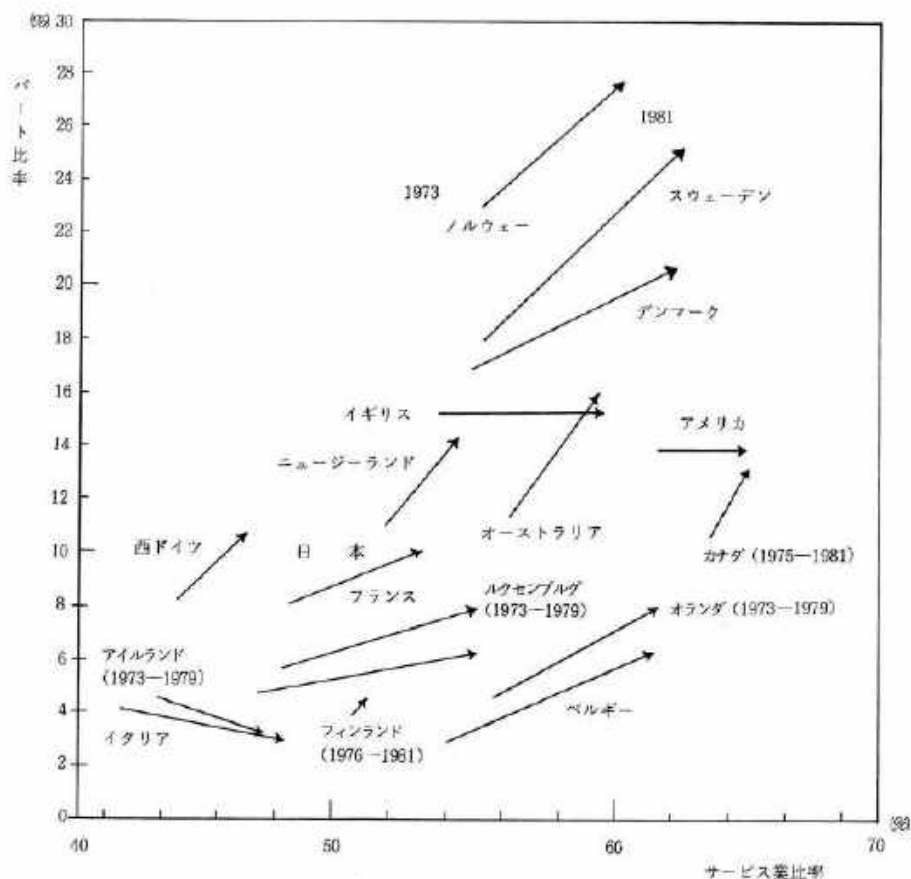
7 欧米諸国におけるパートタイム労働の実態

(1) パートタイム労働者の増加

欧米諸国においても、70年代に入り我が国と同様にパートタイム労働者は次第に増加しているが、これはパートタイム労働が第3次産業の進展と女子労働力人口の増加という労働力の需要側、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る。特に、工業国においては労働市場におけるパートタイム労働の重要性は増大しつつあり、パートタイム労働がフルタイム労働と同様に永続する性格をもつ就業形態であるということが認められるようになってきている。

また、パートタイム労働者とフルタイム労働者の増加率（年率）についてOECD「雇用見通し」（1983年）によりみると、総じてパートタイム労働者の増加率（年率）が高い。特に、西ドイツ、スウェーデン、オーストラリアは高くなっているが、これらの国では、サービス業の進展が著しいこと等によるものとみられる。これに対して、特にアメリカではサービス業が伸び悩み、イタリアでは低いこと等によるため、パートタイム労働者の増加率は、一様ではない（第15・16図）。

第16図 各国のパート比率とサービス業比率の動向（1973—1981年）



資料出所 OECD「雇用見通し」（1983年）

- 注）1. パート比率とは、全雇用者に占めるパートタイム雇用者の割合をいう。
2. サービス業比率とは、全雇用者に占めるサービス業の雇用者の割合をいう。

〔2〕パートタイム労働者の就業状況

注)

労働者に占めるパートタイム労働者の割合（パート比率）について、OECD「雇用見通し」（1983年）によりみると、我が国より高い国が多い。スウェーデンでは、1973年には18.0 %であったが、1981年には25.2 %へと増加している。デンマークでは1973年の17.0 %から1981年の20.8 %へ、アメリカでも1973年の13.9 %から1981年の14.4 %へととなっている。このほか、ノルウェー28.3 %（1981年）、オランダ19.4 %（1981年）、オーストラリア15.9 %（1981年）、イギリス15.4 %（1981年）などいずれも我が国を上回っている。これに対し、フランス7.4 %（1981年）、アイルランド3.1 %（1979年）、イタリア2.7 %（1981年）とこれらの国では我が国より低くなっている（第17図）。

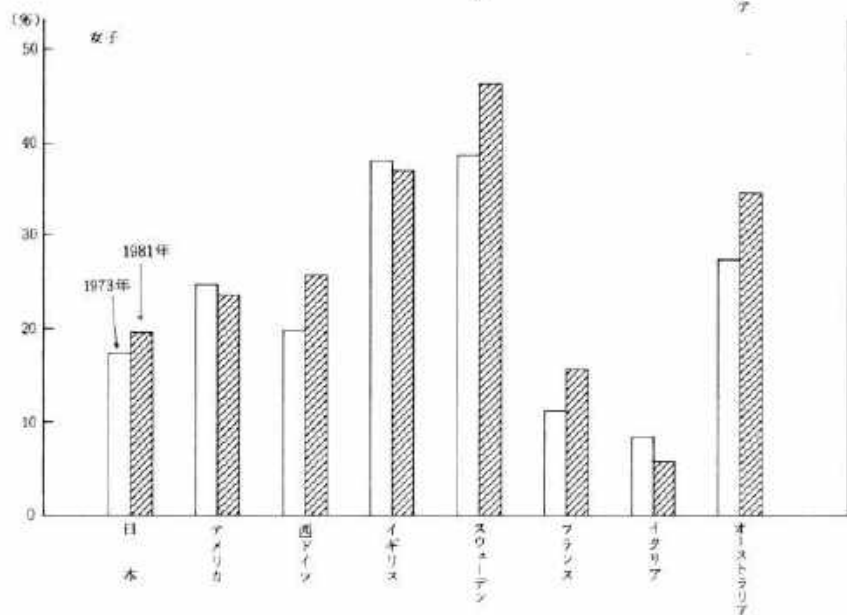
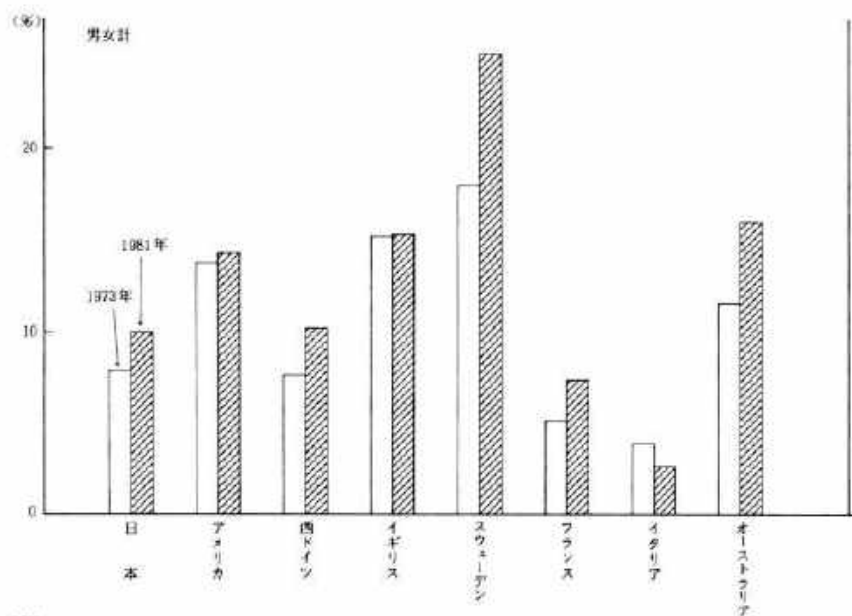
また、女子労働者に占めるパートタイム労働者の割合（女子パート比率）について、欧米諸国をみると、カナダでは1975年の20.3 %から1981年には31.8 %と高くなっており、スウェーデンでも1973年の38.8 %から1981年には46.4 %になっている。このほか、ノルウェーでは53.6 %（1981年）、デンマークでは43.6 %（1981年）、オーストラリアでは34.6 %（1981年）など、多くの国で女子パート比率は高くなっており、いずれも我が国を上回っている。これらに比べて、アメリカでは1973年の24.8 %から1981年には23.7 %へと若干低くなっているが、これは、一般労働者の増加率が高まり、特にパートタイム労働者の就業割合が高いサービス職業従事者の伸びの鈍化が影響しているものとみられる。

その他、フランス7.6 %（1981年）、アイルランド8.0 %（1979年）、イタリア5.8 %（1981年）とこれらの国では我が国より低くなっている。なお、女子の雇用率が比較的低い国ではパートタイム労働は普及していない（第17図）。

注）各国のパートタイム労働者の統計上の定義は原則として次のとおりである。

アメリカ、スウェーデン、オーストラリア、ノルウェー、フランス、
イタリア、日本……週35時間未満勤務の労働者
イギリス、カナダ……週30時間以下勤務の労働者

第17図 各国のパートタイム比率



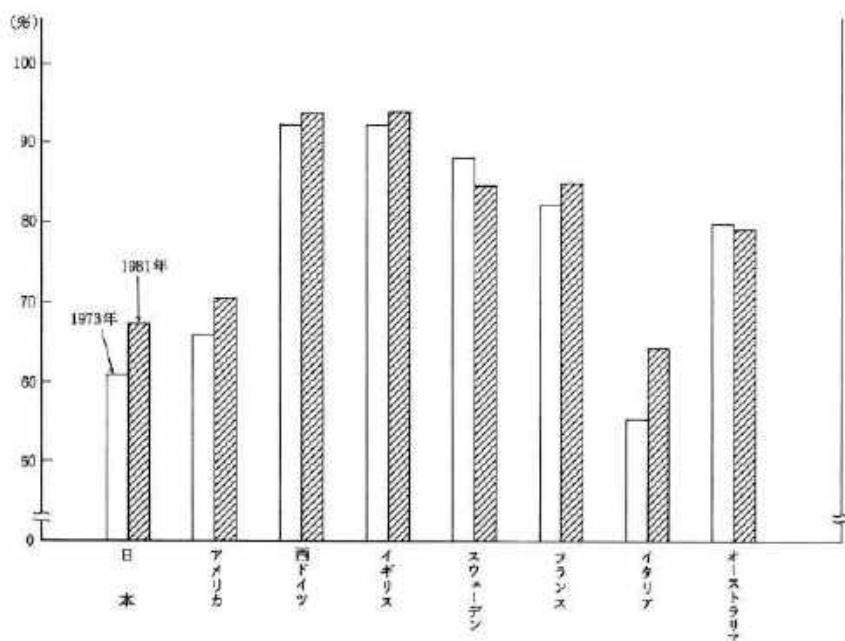
資料出所 O E C D「雇用見通し」(1983年)

西ドイツ……通常の労働者より勤務時間の短い労働者

オランダ……通常の労働者より勤務時間の短い労働者又は週40時間未満勤務の労働者

次に、パートタイム労働者に占める女子の割合をみると、イギリスでは94.3 % (1981年)、西ドイツでは93.8 % (1981年)、デンマークでは92.0 % (1981年)、ルクセンブルグでは87.5 % (1979年)などと高くなっており、いずれも我が国を上回っている。このように、パートタイム労働者の多くは女子が占めているといえる (第18図)。

第18図 パートタイム労働者に占める女子の比率



資料出所 OECD「雇用見通し」(1983年)

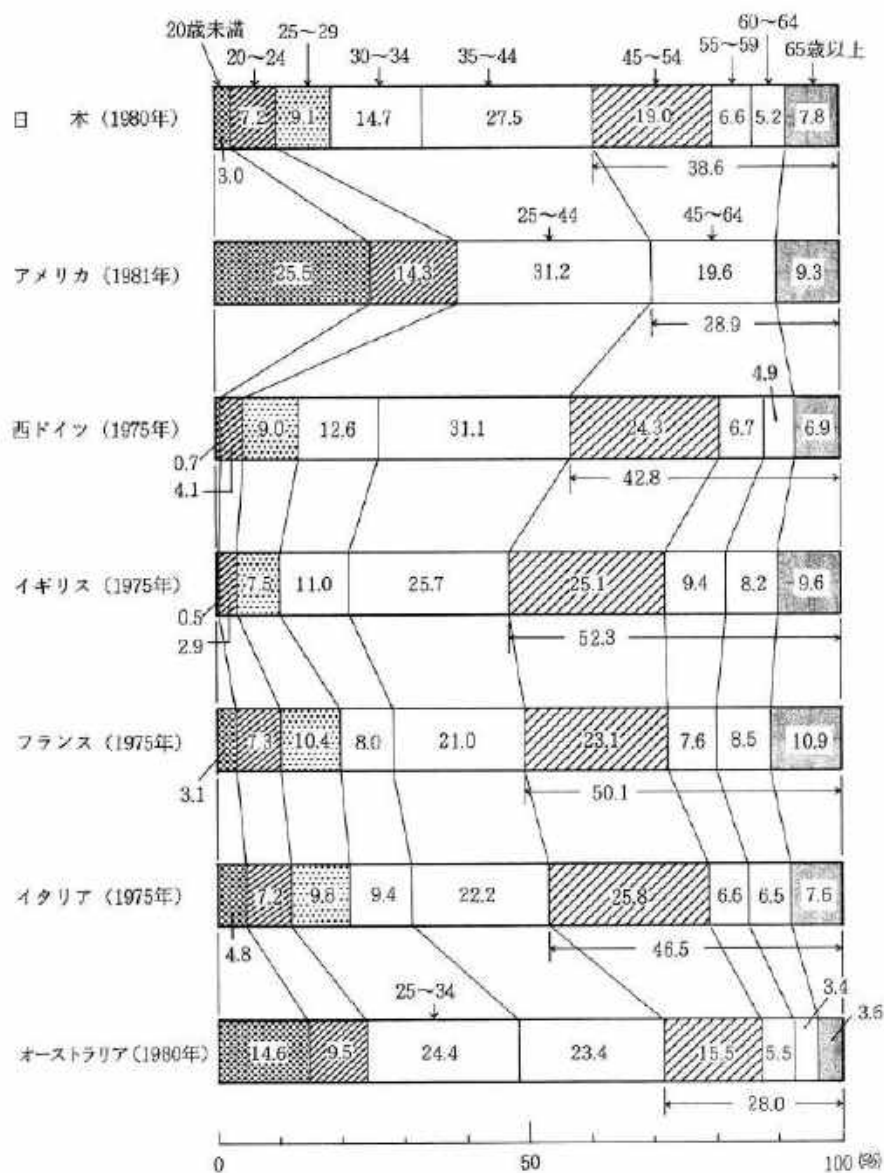
(3) パートタイム労働者の年齢階級等

パートタイム労働者の年齢階級について、OECD「雇用見通し」(1983年)をみると、西ドイツ、イギリスでは、35～44歳層が最も多くそれぞれ31.1% (1975年)、25.7% (1975年)を占めている。また、フランス、イタリアでは、45～54歳層が最も多く、それぞれ23.1% (1975年)、25.8% (1975年)となっており、若干年齢が高くなっている。また、45歳以上層については、イギリス52.3% (1975年)、フランスでは50.1% (1975年)、イタリアでは46.5% (1975年)、西ドイツ42.8% (1975年)といずれも我が国を上回っている。これに対してアメリカ、オーストラリアでは45歳以上層がそれぞれ28.9% (1981年)、28.0% (1980年)と低くなっているが、20歳未満層がそれぞれ25.5% (1981年)、14.6% (1980年)と高く、若年層で高くなっている(第19図)。

なお、「EC諸国」(1975年)により、EC諸国のパートタイム労働者の年齢構成を男女別にみると、男子については、55～59歳層が6.6%、60～64歳層が11.1%、65歳以上層が35.7%など高齢者層が多く占めており、特にイギリス、西ドイツで顕著である。他方、女子については、25～54歳層に約4分の3が分布しており、男子と比べ異なっている。なお、デンマーク、オランダ、アイルランドでは35～54歳層の占める割合が5割近くとなっている。

パートタイム労働者の配偶関係について、「EC諸国」(1975年)をみると、女子パートタイム労働者のうち既婚者は約85%を占めている。

第19図 年齢階級別パートタイム労働者の割合（男女計）



資料出所 OECD「雇用見通し」(1983年)

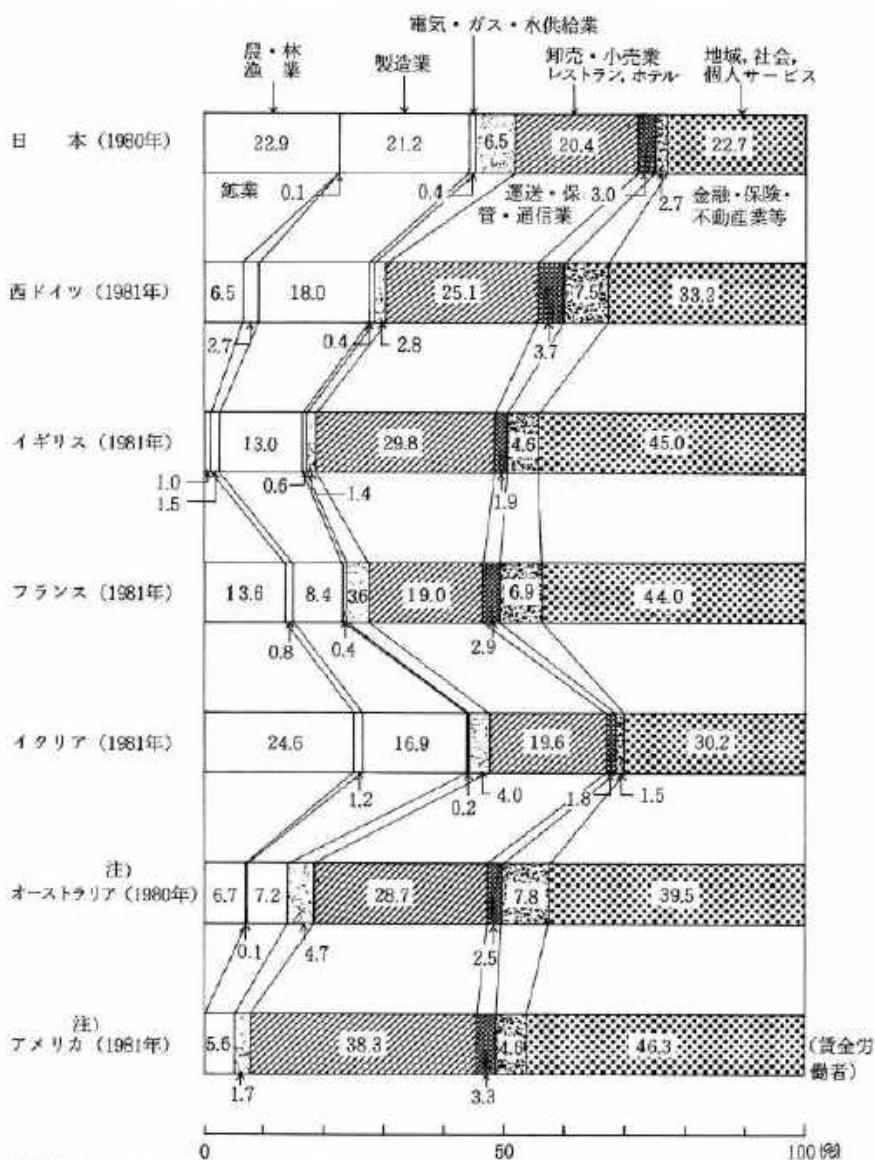
(4) パートタイム労働者の就業分野

パートタイム労働者の産業別就業分野について、OECD「雇用見通し」(1983年)によりみると、卸売・小売業、サービス業など第3次産業ではその割合は高く、製造業では低くなっている。これを主要国別にみると、イギリス(1981年)ではサービス業45.0%、卸売・小売業等29.8%、製造業13.0%、フランス(1981年)ではサービス業44.0%、卸売・小売業等19.0%、製造業8.4%、西ドイツ(1981年)ではサービス業33.2%、卸売・小売業等25.1%、製造業18.0%、オーストラリア(1980年)ではサービス業等39.5%、卸売・小売業等28.7%、製造業7.2%、アメリカ(1981年)ではサービス業46.3%、卸売・小売業等38.3%、製造業5.6%となっており、日本と比べるとこの傾向は顕著である。特に、これらの国ではサービス業の占める割合が高くなっている(第20図)。

また、女子労働者に占めるパートタイム労働者の割合を職業別にみると、西ドイツ(1977年)では連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」(1978年8月)によると郵便配達80.6%、保健関連職員66.5%、郵便局員61.5%で高くなっている。アメリカ(1984年)においても、「Employment and Earnings」(1985年1月)によると販売従事者27.0%、サービス職業従事者48.0%と高くなっており、また専門的・技術的職業従事者も18.0%となっている。

イギリスでは料理、清掃等の個人サービスで女子パートタイム労働者の比率が高い。

第20図 産業別パートタイム労働者の割合（男女計）



資料出所 OECD「雇用見通し」(1983年)

- 注) 1. オーストラリアの「地域、社会、個人サービス」は「電気・ガス・水供給業」を含んだ数値である。
2. アメリカは、「農・林・漁業」、「鉱業」及び「電気・ガス・水供給業」の数値を含まない。

(5) パートタイム労働者の労働条件

パートタイム労働者の1週当たりの平均労働時間について、「EC諸国」(1975年)をみると、男子が25.4時間、女子が21.6時間であり、平均で22.1時間となっている。

産業別にみると、サービス部門で20.7時間(男子22.7時間、女子20.5時間)、工業で23.8時間(男子27.1時間、女子23.0時間)となっている。また、アメリカ(1981年)では、非農林業に従事するパートタイム労働者のうち経済的理由による者は21.8時間、その他の理由による者は22.7時間となっており、我が国と異なり、いずれの国も労働時間が短くなっている。

次に、パートタイム労働者の1週当たりの労働時間の階級分布について、「EC諸国」(1975年)によりみると、「24時間以下」が64.4%(男子53.1%、女子66.1%)であり、そのうち「20時間未満」が32.3%(男子24.8%、女子33.4%)となっている。なお、「24時間以下」の者の占める割合はイギリスで73.7%と最も高く、イタリアでは37.7%と最も低い。

さらに、OECD「雇用見通し」(1983年)により筋肉労働者(Manual workers)について女子パートタイム労働者の時間当たり賃金を女子一般労働者と比較すると、西ドイツでは95.2%(1972年)、イギリスでは91.9%(1981年)となっているが、オーストラリアでは103.4%(1979年)、オランダでは119.0%(1972年)と女子パートタイム労働者の方がやや高くなっている。

参 考

1. パートタイム労働対策要綱策定の経緯

従来から、パートタイム労働対策については、パートタイム労働者の増加に伴い、これまで労働条件の明確化に関する指導等の労働条件対策の推進、パートタイム労働者の職業紹介体制の充実、パートタイム就労に係る相談・啓発指導の実施等に努め、一定の成果を挙げてきたところであるが、最近、パートタイム労働に係る種々の問題点が指摘され、社会的関心が一段と高まっているところである。

こうした状況の中で、労働省では、昭和57年、労働行政の当面する課題について中長期的観点から検討するため、8つのプロジェクトチームを設けたが、その一つとしてパートタイムプロジェクトチームを発足させ、パートタイム労働対策についての検討を開始した。パートタイムプロジェクトチームでは、既存の内外の利用可能な資料からパートタイム労働の現状について詳細な分析を行うとともに、パートタイム労働対策の方向についての提言をとりまとめ、昭和58年6月にその結果を発表した。

また、昭和57年に再開された労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関、会長石川吉右衛門東大名誉教授）においては、近年における社会経済情勢の変化、特に雇用形態、就業形態の変化等を踏まえて、労働基準法施行上の種々の問題点について、法制的、実態的調査研究が進められてきたが、その一つのテーマであるパートタイム労働の問題については、昭和59年8月「パートタイム労働対策の方向について」にとりまとめられ報告された。

さらに、各政党からも相次いでパートタイム労働についての提案、提言が発表された。

また、経営者団体や労働組合からもパートタイム労働者の取扱いの考え方についての提言がなされている。

労働省では、これまでの検討経緯や各種の提言を踏まえて、パートタイム労働対策要綱を策定すべく準備を進めた。要綱は、パートタイム労働のあり方に関し労使をはじめ関係者に大きな影響を及ぼすものであることから、最終的に

要綱を策定するに当たっては、関係各方面の意見を聴く必要があると考え、中央労働基準審議会にパートタイム労働小委員会（同審議会の公労使各側委員から選出された委員、労使各側から推薦された関係労働者代表及び関係使用者代表で構成。委員長は和田勝美中基審会長代理。）を臨時に設け、同委員会において意見を聴いた上要綱を策定することとした。同委員会においては、昭和59年8月以降慎重に審議が行われ、その検討を経た要綱案が、同年10月、中央労働基準審議会に報告され了承された。また、中央職業安定審議会及び婦人少年問題審議会においても、それぞれ審議・説明が行われ了承された。

パートタイム労働対策要綱は、これら委員会、審議会での審議等を経て策定されたものである。

2. パートタイム労働対策要綱

第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るが、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る。

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おり、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る。

このため、この要綱においては、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るものとする。

第2 パートタイム労働者の定義

パートタイム労働者の定義としては、我が国におけるパートタイム労働の需要及び供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮し

て、「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。

なお、繁忙期に一時的に雇い入れられる補助的労働者や季節的事業その他短期の有期事業のために雇い入れられる臨時労働者については、パートタイム労働者はこれらの労働者とは異なり恒常的に存在する業務のために雇い入れられる者であり、また、これらの労働者に関する問題点や対策はパートタイム労働者に関するものとはかなり異質であると考えられるので、これらの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くものとする。

第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

パートタイム労働者に対する労働条件の明示の状況をみると、その大部分が口頭によるものであり、内容的にも不十分なものが多い。パートタイム労働者の処遇や労働条件等は通常の労働者のそれとは別に取り扱われることが多いことを考えると、パートタイム労働者についてその労働条件の明確化を図ることは、パートタイム労働者の労働条件の確保、労使関係の安定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。

(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

使用者は、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ることに留意し、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきであるが、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。

(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。

(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。

(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。

(2) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、健康、体力等の状況によって就業ニーズが多様化し、短時間勤務を希望する者が増大するので、使用者は、高年齢者の雇用機会の拡大に資するという観点から、短時間勤務を希望する高年齢者の適切な雇用機会を提供するように努めるものとする。

(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。

第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

パートタイム労働者に対する労働条件の明示を徹底するため、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした雇入通知書のモデル様式を作成し、その普及を図る。

(2) 就業規則の整備の促進

パートタイム労働者に適用される就業規則の整備を促進するため、パートタイム労働者に適用される就業規則のモデル様式を作成し、その普及を図る。

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) 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ることについて周知徹底に努め

るとともに、法定労働条件の履行確保を図る。

- (2) 特に、パートタイム労働者の特性を考慮した労働時間管理等の適正化については、上記の「指針」に沿った適切な措置が講じられるよう、「指針」の周知徹底を図るとともに、集団指導、自主点検等を通じて啓発指導に努める。

このため、パートタイム労働者を多数雇用する事業主を対象として、パートタイム労働者に関する労務管理講習を実施するとともに、パートバンクで実施している雇用労務相談の充実を図る。

- (3) なお、パートタイム労働者の労働条件は、上記の「指針」の趣旨及び内容を十分考慮して適正に設定されることが望ましいが、個々の労働条件の決定は、法定の基準に違反する場合は別として、本来、労使の自主的な話し合いに委ねられているものであることに留意し、適切な指導に努めるものとする。

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

パートタイム就労希望者の職業紹介等を専門に取り扱うパートバンクを充実するとともに、公共職業安定所におけるパートタイム就労希望者の紹介機能の強化を図る。

- (2) 雇用相談の充実

パートタイム労働者を雇用する事業主に対する雇入れ、配置、雇用保険の適用等についての相談、助言及びパートタイム就労希望者に対する職業相談の充実を図る。

- (3) 高年齢者のパートタイム雇用の促進

60歳を超える高年齢者については、短時間勤務を希望する者が増大するので、高年齢者短時間雇用助成金制度等を活用し、その雇用機会の確保に努める。

- (4) 雇用管理改善ガイドブックの作成

パートタイム労働者の職場定着の促進とその能力の有効発揮を図るため、雇用管理改善ガイドブック等を作成する。

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

パートタイム就労希望者等に対して、その入職の円滑化と職場適応度の向上を図るため、全国の主要公共職業安定所において、パートタイム労働者の労働市場の概況、労働関係法令の知識、職業の選択方法等に関するパートタイマー職業教室を開催する。

(2) 婦人就業援助施設等における講習等の実施

パートタイム就労希望者等に対して、全国の婦人就業援助施設において、就業に関する広範な相談、指導、技術講習を行うとともに、働く婦人の家において職業に関する情報、知識を付与するための講習を実施する。

5 パートタイム労働旬間の実施

パートタイム労働旬間を設定し、関係行政機関において、上記の「指針」の内容の周知を図るとともに、「施策」のうち適当なものについては、旬間に集中的に実施する。

第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は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、第2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。

3. 1985年世界婦人会議で採択された「1986年から2000年までの期間において婦人の地位向上のために実施すべき将来戦略並びに国連婦人の10年（平等・発展・平和）の目標及び目的の達成にとっての障害を克服するための具体的措置」中のパートタイム労働関係の抜粋

パートタイム労働については、「1986年から2000年までの期間において婦人の地位向上のために実施すべき将来戦略並びに国連婦人の10年（平等・発展・平和）の目標及び目的の達成にとっての障害を克服するための具体的措置」においても次のように取り上げられている。

- 147 不安定な臨時労働又は規制されていないパートタイム労働に従事している女子など、縁辺労働市場の女子に対し、また、非制度的（インフォーマル）経済で働く増加傾向にある女子に対し、政府は、特別な注意を払うべきである。

付表1 短時間雇用者数の推移

年	非 農 業					
	男			女		
	雇 用 者 (a)	短 雇 者 (b)	時 間 者 (b) — ×100 (a)	雇 用 者 (a)	短 雇 者 (b)	時 間 者 (b) — ×100 (a)
35	万人 2,106	万人 133	% 6.3	万人 639	万人 57	% 8.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
51	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4
52	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6
53	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2
54	3,793	366	9.6	1,280	236	18.4
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1

資料出所 総務庁「労働力調査」

(注)「短時間雇用者」とは、雇用者のうち、週間就業時間が35時間未満の者をいう。

付表2 パートタイマーの就業分野（産業別・規模別）

区 分		パートタイマー（男女計） 100.0%（255万人）
産 業	農 林 業	0.8（ 2）
	農 林 業	99.2（253）
	建 設 業	2.7（ 7）
	製 造 業	37.6（ 96）
	卸・小売業	37.6（ 96）
	運 輸・通 信 業	1.7（ 4）
	サ ー ビ ス 業	17.3（ 44）
企 業 規 模	1～29人	56.1（143）
	30～499人	31.4（ 80）
	500人以上	9.8（ 25）
	官 公	2.7（ 7）

資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）

注）「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。

付表3 パートタイマーの年齢構成

区 分		計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
パートタイマー	男女計	100.0% (255万人)	3.1 (8)	21.2 (54)	41.2 (105)	22.7 (58)	11.4 (29)
	男	100.0% (14万人)	14.3 (2)	7.1 (1)	14.3 (2)	14.3 (2)	50.0 (7)
	女	100.0% (241万人)	2.9 (7)	21.6 (52)	43.2 (104)	23.2 (56)	9.1 (22)
女子従業員		100.0% (990万人)	27.3 (270)	25.0 (248)	19.4 (192)	19.3 (191)	9.0 (89)

資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」（56年3月）

② 勤続年数

区 分	年	計	産 業 別			規 模	
			製 造 業	卸売業、小売業	サービス業	1000人以上	100～999人 10～99人
女子一般労働者	45	4.5年	4.5年	3.6年	7.4年	5.3年	3.8年 4.4年
	51	5.3	5.8	4.4	5.3	5.7	5.0 5.4
	59	5.5	7.2	5.5	6.3	6.6	6.2 6.7
女子パートタイマー	45	2.0	1.8	2.1	3.3	2.1	1.7 2.1
	51	2.9	3.0	2.8	—	2.9	2.8 2.9
	59	3.8	4.0	3.6	3.4	4.0	3.6 3.8

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。

付表5 パートタイマーの就業時間及び就業日数

① 週間就業時間及び週間就業日数

パートタイ マー総数	平常の週間就業時間			平常の週間就業日数			週平均 所定労働時間
	1～ 34時間	35～ 48時間	49時間 以上	2日以下	3～4日	5日以上	
100.0% (255万人)	48.0 (122)	48.4 (123)	3.5 (9)	1.6 (4)	7.8 (20)	90.6 (231)	31.5 時間

資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)

ただし、週平均所定労働時間については、労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

② 正規従業員との比較(非農林業)

パートタイ マー総数	就業時間・日数の正規従業員との比較				
	時間だけ 短い	日数だけ 短い	時間・日数 とも短い	時間・日数 とも同じ	その他
100.0% (253万人)	50.6 (128)	2.0 (5)	18.2 (46)	23.7 (60)	5.5 (14)

資料出所 総務庁「労働力調査特別調査」(56年3月)

③ 所定外労働の状況

(%)

区 分	計	所定の時間以上に 働くことがある	所定の時間 以上に働く ことがない	不 詳
			週平均所 定外労働 時間数	
パートタイマー			時間	
男	100.0	10.8	(5.35)	83.8
女	100.0	20.5	(4.91)	76.0

資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

注) 「パートタイマー」は、企業でパートタイマー又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。

付表6 年次有給休暇の付与状況

(%)

区 分	計	年次有給休暇の有無		不 詳
		あ り	な し	
パートタイマー	100.0	22.7	50.7	26.6
一般社員・正社員	100.0	76.1	12.0	11.9

資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(54年)

(%)

区 分	パートタイム労働者 等を雇用した企業	年次有給休暇制度 がある企業	年次有給休暇制度 がない企業
調 査 産 業 計	1 0 0.0	3 1.2	6 8.8
5000 人 以 上	1 0 0.0	6 5.9	3 4.1
1000～4999人	1 0 0.0	6 7.6	3 2.4
300～ 999人	1 0 0.0	5 3.7	4 6.3
100～ 299人	1 0 0.0	3 4.1	6 5.9
30～ 99人	1 0 0.0	2 6.2	7 3.8

資料出所 労働省「雇用管理調査」(58年)

付表7 女子パートタイム労働者と女子一般労働者との賃金の比較(時間給)

区 分		1 時間当たり 所定内給与額(円)
女子一般労働者 〔うち勤続10年の者〕	規 模 計	765 [625]
	1000 人以上	973 [694]
	100 ～ 999 人	746 [636]
	10 ～ 99 人	670 [579]
女子パートタイム 労働者	規 模 計	572 (74.8) <91.5>
	1000 人以上	601 (61.8) <86.6>
	100 ～ 999 人	575 (77.1) <90.4>
	10 ～ 99 人	557 (83.1) <96.2>

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(59年)

注) () 内は女子一般労働者を、< > 内は女子一般労働者のうち勤続10年の者をそれぞれ100とした比率

付表8 女子パートタイム労働者の雇用条件の取決め方法別企業数

区 分	合 計	書 面	口 頭	とくに行って いない	不 明
合 計	2,037社(100.0)%	481社(23.6)%	1,095社(53.8)%	329社(16.2)%	132社(6.5)%
製 造 業	1,176 (100.0)	373 (31.7)	566 (48.1)	176 (15.0)	61 (5.2)
0～10 人	206 (100.0)	9 (4.4)	109 (52.9)	78 (37.9)	10 (4.9)
11～30 人	198 (100.0)	27 (13.6)	128 (64.6)	34 (17.2)	9 (4.5)
31～50 人	193 (100.0)	48 (24.9)	108 (56.0)	26 (13.5)	11 (5.7)
51～100 人	283 (100.0)	113 (39.9)	135 (47.7)	23 (8.1)	12 (4.2)
101人以上	284 (100.0)	176 (62.0)	86 (30.3)	15 (5.3)	7 (2.5)
不 明	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
非 製 造 業	861 (100.0)	108 (12.5)	529 (61.4)	153 (17.8)	71 (8.2)
0～ 5 人	363 (100.0)	15 (4.1)	226 (62.3)	102 (28.1)	20 (5.5)
6～10 人	114 (100.0)	9 (7.9)	81 (71.1)	16 (14.0)	8 (7.0)
11～30 人	179 (100.0)	33 (18.4)	115 (64.2)	19 (10.6)	12 (6.7)
31～50 人	121 (100.0)	28 (23.1)	77 (63.6)	13 (10.7)	3 (2.5)
51人以上	57 (100.0)	23 (40.4)	29 (50.9)	3 (5.3)	2 (3.5)
不 明	27 (100.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	26 (96.3)

資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業における婦人労働者及びパートタイマー等の雇用に関する研究」(58年3月)

注) 1 「パートタイム労働者」とは、企業でパートタイマーと考えられている者をいう。

2 () は構成比である。

付表9 パートタイム労働者等に適用される就業規則の有無

(%)

区 分	パートタイム労働者等	就業規則がある企業	就業規則の種類				就業規則がない企業
			パートタイム労働者等に 専用の就業規則がある	臨時・日雇労働者に適用 されている就業規則を適用 している	別の規定を設けている 一般労働者に適用される 就業規則の中だけの特 別規定を適用している	適用している 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	
調 査 産 業 計	100.0	51.7 (100.0)	(33.4)	(10.0)	(14.8)	(39.8)	48.3
5000人以上	100.0	79.5 (100.0)	(73.5)	(15.0)	(2.0)	(8.8)	20.5
1000~4999人	100.0	77.0 (100.0)	(62.9)	(16.0)	(7.7)	(12.1)	23.0
300~999人	100.0	68.3 (100.0)	(53.8)	(11.9)	(13.0)	(20.2)	31.7
100~299人	100.0	57.7 (100.0)	(40.3)	(10.8)	(15.9)	(30.9)	42.3
30~99人	100.0	46.7 (100.0)	(24.9)	(8.9)	(15.0)	(48.8)	53.3

資料出所 労働省「雇用管理調査」(58年)

