

今後のパートタイム労働対策の あり方について

昭和62年10月

財団法人 婦人少年協会
女子パートタイム労働対策に関する研究会

この研究会は、財団法人婦人少年協会が、労働省の委託を受け、パートタイム労働の就労実態と問題点を把握し、今後のパートタイム労働の動向に対応したパートタイム労働対策のあり方について検討を行うため、設置したものである。

本研究会は、約3か年の長期間にわたって延べ22回開催されたが、この研究の前段階では、パートタイム労働に関する各種統計、文献の収集整理、パートタイム労働者を多数雇用する企業の雇用・労務管理についての事例調査を行い、研究の後半では、前段階の調査研究結果を踏まえ、パートタイム労働の将来展望を踏まえた対策の基本的あり方について、真剣かつ多面的な視角から研究検討を重ねてきた。この研究検討の過程では、研究会委員の間でも様々な意見がたたかわされてきたが、長時間にわたる検討の結果、ここに一応の成案を得たので、別紙の報告書にまとめたところである。

我々が、この研究報告をまとめるに当たって、最も留意し注目した点は次の点である。即ち、パートタイム労働者と呼ばれている者の中には、さまざまなタイプがあり、また、その多くが家庭の主婦層で占められ、家事、育児等と就労との両立を図りながらパートタイム労働に従事している事実注目した。これまで一般的には、フルタイムの正社員こそが望ましい雇用形態であるという意見が支配的でありつづけたこともあって、パートタイム労働に対するこれまでの社会的評価や労働市場での位置付けが必ずしも明確とはいえなかった。しかし、今日、パートタイム労働者は、労働者全体に占める割合も高まり、とくに第3次産業分野では、企業経営上の必要不可欠な労働力としての役割を担うまでに、重要な雇用形態になってきている。

こうした点を踏まえ、本研究会は、今後のパートタイム労働の動向を見通し、パートタイム労働を日、週毎の労働需要の変動に対応する重要な雇用・就業形態の一つとして明確に位置付け、これに応じた対策を講ずることが必要であると考えた。これに関連して、仮にパートタイム労働者に対する特別の法的措置を考える場合には、パー

トタイム労働について明確に定義することが必要となる。こうしたことから、当研究会は長い時間をかけて多面的角度からパートタイム労働者の定義付けに関する討議を積み重ねてきた。定義付けに当たっては、フルタイムの正社員との差異に注目すべきであるとの点では意見は一致し、労働時間の長短、雇用契約期間の有無、また、時間給か否かの賃金形態の差異などの指標を用いて、定義付けることを検討してきたが、最終的には、この報告ではパートタイム労働の雇用、就業形態面での特徴を明らかにするにとどめ、明確な定義は具体的な立法の段階で検討すべき課題とすることにしたが、有力な意見として、時間給労働者であることを基本的区分指標として用いて定義付け、対策を企画立案すべきであるとの考えがあったことを補足しておきたい。

なお、パートタイム労働者と呼ばれながら労働時間数や労働日数が通常の労働者とはほとんどまたは全く異ならない者が中小製造業等に多いことも課題として検討されたが、本研究会は、これらの労働者は典型的なパートタイム労働者とは異なる「疑似パートタイム労働者」として取り扱い、原則としてフルタイムの労働者に準じて対応すべきだと結論づけた。

また、現在の労働政策や労働法制が基本的には通常の労働者なканずく製造業の労働形態をモデルにして展開されてきたことは周知のことである。このためもあって、第3次産業を中心としたパートタイム労働者の福祉の増進等について総合的、体系的な対策を推進する上では困難な面が多い。このため、パートタイム労働者に適切に対処できる新しい法律や新しい対策が求められていると考え、本研究会は、新たな発想に立って、「パートタイム労働者福祉法」及び「パートタイム労働者福祉共済制度」を一つの試案として提案した。

本研究会は、このような新たな施策の提案はもとより、パートタイム労働についての基本的考え方、対応の方向付けを行ったところであるが、本研究会としては、行政当局はもとより関係労使をはじめ各界においてパートタイム労働対策の具体的あり方を今後検討する場合の素材を提供したものと考えている。したがって、この報告書の

問題提起に基づき、関係者からパートタイム労働に関する多くの意見が提出され、議論が深められることを期待するものである。それらを通じて社会的にパートタイム労働が適正に認識され、かつ、適切に評価され、パートタイム労働対策の一層の充実が図られる契機となることを強く望みたい。

昭和62年10月 女子パートタイム労働対策に関する研究会

座長 高 梨 昌（信州大学教授）

諏 訪 康 雄（法政大学教授）

古 郡 鞆 子（放送大学助教授）

北 村 節 子（読売新聞記者）

川喜多 喬（東京外国語大学助教授）

佐 藤 博 樹（法政大学助教授）

なお、北村節子氏は勤務先での業務の都合上、また、川喜多喬氏は海外留学のため、報告書のとりまとめには参加していない。

目 次

I 今後のパートタイム労働対策のあり方について〈要約〉	1
II 今後のパートタイム労働対策のあり方について〈本報告〉	7
1 パートタイム労働の現状と見通し	7
(1) 現状	7
(2) パートタイム労働の類型的特点	7
(3) 増加の背景と今後の見通し	9
2 パートタイム労働の問題点と今後の対策のあり方	11
(1) 基本的考え方	11
(2) 最低労働条件の確保等保護対策	12
(3) 福祉対策	15
イ 労働者災害補償保険制度	15
ロ 雇用保険制度	15
ハ 退職金制度等	16
(4) 能力開発、就業援助対策	18
イ パートタイム労働者の能力開発	18
ロ パートタイム労働希望者に対する就業援助	20
(5) 労働市場の整備、労働情報の提供	21
(6) パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進	21

(7) その他	22
イ 高年齢者のパートタイム労働市場の拡充・整備	22
ロ 税金問題	23
ハ パートタイム労働に関する調査、統計の整備	24
3 企業における雇用・労務管理のあり方	25
(1) 基本的考え方	25
(2) 雇用・労務管理改善のための援助等	26
4 パートタイム労働者に望まれること	28
5 労働組合に期待されること	29
6 パートタイム労働者の福祉増進のための新しい法律の制定および 体制の整備	30
Ⅲ 検討経過	41
統計資料	43

I 今後のパートタイム労働対策のあり方について〈要約〉

〔報告の骨子〕

- パートタイム労働者は、近年、著しく増加するとともに、質的に見ても基幹的労働力の一つとして欠くことのできない存在となりつつある。このため、パートタイム労働を経済社会にとって欠くことの出来ない雇用・就業形態の一つとして位置付け、これに応じた対策を推進することが必要である。
- 今後講ずべき対策は、最低労働条件の確保等保護対策の充実、雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業への援助、試案として提案するパートタイム労働者福祉共済制度の創設をはじめとする福利厚生の実施等多岐にわたるが、これらを進めるためには、企業の自主的努力はもちろんのこと、パートタイム労働者自身の自覚、労働組合の努力、そして行政の援助が必要である。
- パートタイム労働者の福祉の増進を図るための基本となるべき法律の制定が必要であり、これについて早急に検討されることを強く期待したい。

〔報告の要旨〕

1 パートタイム労働の現状と見通し

イ パートタイム労働者は、サービス経済化の進展等に伴い、日・週毎の労働需要の変動に対応する雇用・就業形態として、家庭の主婦を中心に、近年著しく増加する（昭和61年、週間就業時間35時間未満の者が503万人）とともに、質的な面においても、勤続年数の長期化傾向、「熟練パート」や「専門職パート」が現れるなど専門的分野への進出が始まっていること等により、基幹的労働力の一つとして欠くことのできないものとなりつつある。今後とも、この傾向はさらに進むと考えられる。

ロ パートタイム労働者は、家事など私的事情と就労との両立を図る観点から、就労先企業、就労条件を選択する特性を持ち、このため、通勤範囲は狭く、また、具体的な雇用・就業形態には、①1日、1週、1か月を通じて労働時間等が通常の労働者に比べて相当短く、かつ、多様で弾力的に定められている、また、所定外労働のないのが一般的であり、仮にあっても短時間である、②賃金は一般的には時間給である、③雇用契約は期間に定めのあるものが多いが、その期間が更新されていく場合が多い、といった特徴がみられる。ここでは、このような特性、特徴を持つ労働者を典型的な「パートタイム労働者」ということとする。

2 パートタイム労働の問題と今後の対策のあり方

(1) 基本的考え方

今日、パートタイム労働者を我が国経済社会に欠くことのできない雇用・就業形態の一つとして位置付け、これに応じた対策を立てる時期にきており、総合的かつ体系的な対策の推進が必要である。

なお、中小製造業等に比較的多い、「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」（パートタイム労働者と称されながら、労働時間数及び労働日数が通常の労働者とほとんどまたは全く異なる労働者をいう。）については、適宜対策の対象範囲に含めるが、基本的には、通常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用され、それに対応した処遇を受けるべきである。

(2) 最低労働条件の確保等保護対策

労働保護法令の履行確保と労働条件の改善のためには、雇入通知書の普及など「パートタイム労働対策要綱」に基づく一層の啓発、指導を図ることが望まれるが、その際、次の諸点に留意する必要がある。

イ 雇入通知書の普及、活用の徹底に一層の工夫、改善が必要である。

ロ 年次有給休暇については、労働基準法が改正され、所定労働日数に応じて付与することとされたので、その周知徹底が緊要である。なお、雇用契約期間が短期間であるため、年次有給休暇が適用されない者に対する福祉的措置の検討が望まれる。

ハ 法定最低賃金は時間給を基本とする方式に改めることが望ましい。また、その周知に当たり、きめ細かい対応が重要である。

ニ 健康管理対策の充実、安全衛生教育の徹底が必要である。

(3) 福祉対策

イ 雇用保険制度の失業給付については、現行制度の周知と適用基準に該当する者の適用促進が重要である。また、今後パートタイム労働者の能力開発や福祉増進の必要性が高まるが、その際、雇用保険の四事業（雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業及び雇用福祉事業）が重要な役割を果たすものと考えられる。したがって、パートタイム労働者と雇用保険制度との関係については、雇用保険制度全体のあり方との関連で検討する必要がある。

ロ パートタイム労働者の勤続年数の長期化、基幹的労働力化の動きを踏まえ、また、良質な労働力の確保、職場定着の促進、就労意欲の向上等の観点から、パートタイム労働者に対する退職金制度に準ずる特別な制度の導入が望ましく、その普及の方策の検討が必要である。

ハ この場合、パートタイム労働者については、雇用契約が期限付きである等のため各企業が独自の制度を設けることが難しい面があること、現行の中小企業退職金共済制度は必ずしも有効に機能しないこと等から、退職金に準じた勤続報奨金（仮称）等を内容とし、各企業が参加しうる新たな福祉共済制度を一試案として提言する。この実現には広く社会の理解を得ることが必要であり、各方面の意見を参考としつつ検討を進めるべきである。

(4) 能力開発、就業援助対策

イ パートタイム労働者が基幹的労働力として欠かせないものとなりつつあることから、教育訓練による能力の開発、向上は重要な課題であり、OJTとOff-JT（仕事を一時離れての教育訓練）を組み合わせた計画的な訓練体制の確立、その職業能力の社会的又は企業内での評価等が必要である。このため、①パートタイム労働者に適した職業訓練プログラムの開発、②中小企業が共同で行う教育訓練等への援助措置、③パートタイム労働者が多い職種の能力評価方法の開発及びパートタイム労働者の知識、技能の公的評価の機会の増加、④自己啓発に対する援助措置、について検討する必要がある。

ロ パートタイム労働希望者の円滑な入職と職場適応の向上を図るため、①婦人就業援助センター等の拡充整備、②公共職業訓練施設における「専門パート」や「熟練パート」の養成、③結婚、育児等による離職中の者のキャリアの維持等のための有効な職業教育援助等、について検討する必要がある。

(5) 労働市場の整備、労働情報の提供

パートタイム労働市場の整備を図るため、①パートバンクの増設等による職業紹介体制の整備、②関係機関との情報ネットワークの整備、③民間の求人情報取り扱い企業に対する指導、が必要である。また、パートタイム労働希望者向けの職業ハンドブックの作成や情報システムの検討が望まれる。

(6) パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進

通常の労働を希望するパートタイム労働者の通常の労働への優先的応募機会の付与等通常の労働への転換、育児や体力低下などにより、通常の労働が困難となりパートタイム労働を希望する者のパートタイム労働への転換等の方策について検討する必要がある。

(7) その他

高齢化社会に対応した高年齢者のパートタイム労働対策の拡充、整備、パートタイム労働者の賃金等労働条件に影響をあたえている税制の改正（所得税法が改

正され、新たに配偶者特別控除が創設され、これに消失控除 ― 所得の通増に応じて控除額が通減するもの ― の仕組みが導入されたが、逆転現象は完全には解決されていない。)、パートタイム労働に関する調査、統計の整備、充実が必要である。

3 企業における雇用・労務管理

イ パートタイム労働者の特性に十分配慮するとともに、労働保護関係法令を遵守し、基幹的労働力として積極的に活用すること等を基本としたパートタイム労働者の雇用・労務管理の確立、定着化が必要である。

ロ 企業のパートタイム労働者に対する雇用・労務管理の改善を援助するため、①企業、行政、学識者による地域別「雇用・労務管理改善研究会」の拡充、②業種別雇用・労務管理改善事業への援助助成、雇用管理改善の好事例集の作成等改善情報の提供、③雇用管理アドバイザーの設置、パートタイム労働者多数雇用企業への雇用管理改善推進者の設置奨励、④中小企業集団、団体が行う雇用・労務管理改善への指導援助、等の対策を推進することが必要である。

4 パートタイム労働者に望まれること

職業人としての自覚と責任を持ち、職業能力の開発向上に努めることなどを望みたい。

5 労働組合に期待されること

労働組合がパートタイム労働に対する認識を一層深め、パートタイム労働対策の推進に積極的役割を果たすことを期待する。

6 パートタイム労働者の福祉増進のための法律の制定及び行政体制の整備

(1) 雇入通知書の交付等雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業援助、

パートタイム労働者福祉共済制度等パートタイム労働者の福祉の一層の増進を図るための基本となるべき新たな法律（「パートタイム労働者福祉法」（仮称））が必要であり、これについて早急に検討されることを強く期待したい。

- (2) ここで提言した諸施策の実現のためには、積極的な広報活動の推進とこれに十分対応しうる行政体制の整備が必要である。また、この問題は、労働・社会政策全般に係わる課題であることから、労働省をあげて取り組むことを強く望みたい。

Ⅱ 今後のパートタイム労働対策のあり方について（本報告）

1 パートタイム労働の現状と見通し

(1) 現状

イ パートタイム労働者は、パートタイマー、定時社員、準社員等さまざまな名称で呼ばれているが、昭和50年代に入って以降急激に増加してきた。このパートタイム労働者を明確に定義づけることは容易なことではないが、パートタイム労働者の捕捉の方法として通例用いられている週間就業時間35時間未満の者をパートタイム労働者とみなして、これを総務庁「労働力調査」の非農林業雇用者数でみると、昭和61年には503万人（雇用者全体の11.7％）に達し、うち女子は352万人（女子雇用者全体の22.7％）で全体の7割を占めている。なお、週間就業時間35時間以上の者でもパートタイム労働者と呼ばれているものがあることを考慮すると、パートタイム労働者は今や我が国労働者の相当の割合を占める重要な労働力になっているといえる。

ロ そこで、週間就業時間35時間未満のパートタイム労働者について、その産業別就業分野をみると、卸売・小売業、飲食店（61年、全体の29.8％）、サービス業（同27.0％）および製造業（同23.3％）に多く就業している。とくに、小売業、飲食店、サービス業では近年増加が著しく、これらの産業の中にはパートタイム労働者が雇用者全体の5割を超えるといった企業も多くみられ、さらに勤続年数の長期化傾向や専門的分野への進出がおきはじめている。これらの点を考慮すると、パートタイム労働者は経済の発展にとって重要な役割を果たしはじめてきており、企業経営上も基幹的労働力の一つとして欠くことのできないものとなりつつあるといつてよい。

(2) パートタイム労働の類型的特徴

パートタイム労働者には、さまざまなタイプのものがみられるが、ここではパ

ートタイム労働者の中にみられる家事、育児、教育、健康、体力等の種々の私的
事情と職場での就労との両立を図ることができるよう、就労先企業やそこでの労
働時間、労働日数等の就労条件を選択するという特性に注目したい。こうした特
性があるため、これら労働者の通勤範囲は狭く、また、その具体的な雇用・就業
形態には、①1日、1週、1か月を通じて労働時間、労働日数が通常の労働者に比
べて相当短く、かつ、これら労働者の個々の事情に応じ、多様に、弾力的に定め
られている場合が多い。また、所定外労働（残業）のないのが一般的で、仮にあ
っても短時間である、②賃金は労働時間が短いことや多様であることを反映し、
一般的には時間給である、③雇用契約は期間に定めのあるものが多いが、その期
間が更新されていく場合が多い、といった特徴がみられる（別添34頁参照）。以下、
本報告では、上記のような特性、特徴を持つ労働者を典型的な「パートタイム労
働者」ということとする。

なお、パートタイム労働者と類似のタイプの労働者として、臨時工がある。こ
の臨時工は、昭和20年代後半から30年代にかけて、もっぱら景気変動の調整弁と
して用いられた雇用形態であり、主として若年男子が、製造業の生産工程におい
て、本工と類似の業務に従事していたものであり、30年代末からの「労働力不足
時代」には、臨時工自身も本工化を望んでいたためもあって、本工化が進み、社
会問題とはならなくなった。現在のパートタイム労働者と呼ばれている者の中
でも、製造業等に雇用されている者の中には、通常の労働者と同様の業務に従事し、
労働時間数や労働日数も通常の労働者とほとんど変わらず、通常の労働者の代替
として雇用されているという点で、臨時工との共通性が強い者が少なくない。と
ころが、第3次産業を中心として、最近急速に増加しているパートタイム労働者
は、日、週毎の労働需要の変動に対応するための雇用・就業形態であり、パート
タイム労働者の多くもフルタイムの正社員化を望んでおらず、本工化により問題
が解消した、かつての臨時工とは異なるタイプのものである。

(3) 増加の背景と今後の見通し

イ パートタイム労働と呼ばれている労働に対する需要は、高度経済成長期に、労働力不足の深刻な中小製造業等における若年労働力の不足を補うものとして、中高年女子を中心に、しかもフルタイムにちかい労働時間の労働者として増加した。ところが、昭和50年代に入って以降は、サービス経済化の進展に伴い、小売業、飲食店、サービス業などの第3次産業の分野で、業務量の拡大と繁閑の大きな開きに柔軟かつ合理的に対処する方策として需要が著しく拡大しはじめ、パートタイム労働への需要の内容が変化してきた。というのは、流通産業やサービス業では、製造業で一般的にみられる場合とは異なり、1日のうちでも午前より午後、とくに夕方、週のうちでも土曜、日曜、祭日に需要がピークに達するなど労働需要が短期的に変動する特徴をもっている。したがって、これらの短期的需要の変動に対応する雇用形態として、前述のような特徴をもつパートタイム形態の労働力の活用が選択されたわけで、これらの産業の経済的効率を高める雇用形態の一つといつてよい。

一方、家事、育児負担の軽減等によって家庭の主婦層の就業意欲が高まっており、とりわけ、家事等と就労との両立が容易なパートタイム労働を希望する者が増加した。その大部分は「パートタイム労働であるからこそ働ける」と答えており、フルタイム労働になることを希望していないものが大勢を占めている。つまり、パートタイム労働市場は、需要と供給がマッチしたところから急速に拡大したといえるのである。また、高学歴化の進展により、これら希望者の中には専門的職業や責任ある仕事を求めるものも増加しはじめている。さらに、高齢化の進展により高年齢者の中に、また、職業意識の変化により若年者の中にも、パートタイム労働を希望する者が増加しつつある。

ロ パートタイム労働は、上述のように需要側、供給側双方のニーズに適合した雇用・就業形態の労働であることから、著しく増加してきたが、今後も増加の

テンポが鈍ることはあっても、増加の傾向は続くものと予想される。同時に、小売業、飲食店、サービス業を中心にしつつもさらに多くの産業でパートタイム労働が活用され、その労働内容も従前からの単純、簡易な業務から専門的なもの、責任の重いものに就労の幅が拡大するなど、「熟練パート」、「専門職パート」と呼んでよいパートタイム労働者が増加するものとみてよい。そして、これらの熟練、専門職パートをはじめとして、パートタイム労働者は全般的に長期勤続化し、同一企業での定着が一層進むものと見込まれる。また、同一企業での就労が必ずしも長期でない場合であっても長期間パートタイム労働者として就労する者が増加するものと見込まれる。

2 パートタイム労働の問題点と今後の対策のあり方

(1) 基本的考え方

イ 一般的に、パートタイム労働については、一時的、補助的労働で、不安定雇用であるという認識が根強い。また、これらの労働が増加することは望ましいことではないといった考え方もみられる。しかし、本研究会は、パートタイム労働のこれまでの動向、今後の見通しを踏まえる時、このような考え方では、有効かつ適切な対策等は立てがたいと考える。必要なことは、パートタイム労働を我が国の経済、社会に欠くことのできない雇用・就業形態の一つとして位置付け、これに応じた対策を立てることである。それは、今日でもそうであるが、パートタイム労働者は企業とりわけ第3次産業分野では基幹的労働力の一つとしてさらに活用されることが見込まれること、また、パートタイム労働で働く家庭の主婦には「パートだからこそ働ける」とか「フルタイムの正社員には替わりたくない」という考え方が支配的であることにも示されるように、雇用労働と家庭生活との均衡を図りながら、働こうとする希望が今後も引き続き強く存在すると見込まれること、また、そのうえ、高齢社会の到来とともに、パートタイム労働を希望する高年齢者の増加することが予想されるからである。こうしたことから、従来の発想から脱却し、新たな発想のもとにパートタイム労働対策を進める必要があり、今日、その時期にきていると考える。

ロ 現在、パートタイム労働については、昭和59年に策定された「パートタイム労働対策要綱」（別添参考35頁参照）に基づいて、労働条件の改善に関する啓発指導やパートバンクの設置による職業紹介の強化等を中心に対策が推進されているところであるが、これのみでは必ずしも十分に対応しきれない問題がでてきている。したがって、今後は、労働条件の改善等のもとより、職業能力の開発や円滑な就業への援助、福利厚生の実施、パートタイム労働者の特性を生かした雇用・労務管理の確立等、総合的かつ体系的にパートタイム労働対策を

推進していくことが必要であるとする。

ハ なお、これら対策を実施するに当たっては、中小製造業等に比較的多い、パートタイム労働者と呼ばれながら労働時間数及び労働日数が通常の労働者とはとんどまたは全く異ならない労働者（「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」という。）が存在することに留意する必要がある。これらの労働者については、基本的には、通常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用され、それに対応した処遇を受けるべきであるものとする。しかしながら、これら労働者が多くの面でパートタイム労働者と類似の処遇を受けている現状を考慮すれば、個別の対策では、適宜、その対策の対象範囲に含め福祉の向上等を図る必要がある。

(2) 最低労働条件の確保等保護対策

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等労働関係法令は、原則として、パートタイム労働者にも通常の労働者と同様に適用されるのは当然のことである。しかしながら、パートタイム労働者は労働時間が短いこと、労働日数が少ないこと、雇用期間が定められているかもしくは定められていなくても在職期間が短いこと等のため、これらの労働関係法令が適用されないのではないかといった誤った認識を持つ企業が少なくなく、労働関係法令の履行確保と労働条件の改善が遅れがみられるところである。

このため、労働省は、昭和59年12月に「パートタイム労働対策要綱」を策定し、労働条件の明確化、労働時間、年次有給休暇、反復更新された雇用契約終了時の予告、健康診断について具体的な指導指針を定めて、法令の履行確保と労働条件の改善等に取り組んできたところであるが、今後とも「パートタイム労働旬間」活動の充実等を通して一層の啓発、指導が図られることが望まれる。

これに関連し、とくに次の点に留意し、改善を図る必要がある。

イ 労働条件の書面による明示の徹底

通常の労働者の労働条件については、整備された就業規則で定められ、また、労働組合がある場合は労働協約で明示されていることが一般的であるが、パートタイム労働者については、就業規則や労働協約が整備されていることは少なく、しかも、口頭で約束される場合が少なからずみられる。加えて、その多くが、家庭の主婦等職業経験の乏しいものであること、労働時間、労働日等が個々の労働者により多様で弾力的に設定されていることを考慮すると、口頭ではなく書面によって個々の労働者に明示しておくことは、トラブルの防止のために、また、トラブルが発生した場合のパートタイム労働者の救済のために必要である。このため、「パートタイム労働対策要綱」に基づき、新たな雇入れの際には、賃金、労働時間、雇用契約期間等主要な事項について雇入通知書によって個々の労働者に明確に提示するよう指導が行われているところである。この結果、雇入通知書の交付等、書面による労働条件の明示は普及しつつあるものの、労働省の実態調査によると、口頭のみによる企業がいまだ半数程度を占めている。このため、雇入通知書の普及、活用の徹底に、一層の工夫、改善が必要である。なお、これに関連して、昭和61年に施行された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）では、派遣に当たって、派遣労働者の「就業条件」の文書による事前明示を原則として義務付けたことの意義を指摘しておきたい。

ロ 年次有給休暇

パートタイム労働者の年次有給休暇については、昭和62年9月に労働基準法が改正され、所定の労働日数に比例して年次有給休暇を付与することとされたところである（昭和63年4月1日施行）。現状では、パートタイム労働者の年次有給休暇制度がある企業はいまだ少ないので、法の改正内容を周知徹底することが緊要である。

なお、パートタイム労働者の中には、雇用契約期間が短期間であるため、頻繁に離転職を繰返し、勤続1年以上の者に付与することが義務づけられている法定の年次有給休暇が適用されない場合も少なくない。そこで、これらの者の勤労意欲を高めるためにも、例えば、一定の勤務時間数に応じて一種の精動手当的な何らかの手当を支給するといった福祉的措置についても検討が望まれる。

ハ 最低賃金

パートタイム労働者の賃金は、労使間の交渉や企業の収益状況によるよりも、地域の同種のパートタイム労働者の地場賃金や法定最低賃金額を重要な決定要素として決められているのが大勢である。このため、最低賃金制度の果たす役割は大きいといえる。現行の最低賃金の決定は、日額を基本とし、これをもとに時間額を算定して表示するという方法をとっている。ところが、パートタイム労働者の特徴は、通常の労働者より1日でみて短い時間就労する者が多数を占め、また、賃金形態は時間給が圧倒的比重を占めている。こうしたことを考慮すれば、法定最低賃金は、時間給を基本とする方式に改めることが望ましい。労働時間の短縮の必要性との関連からいっても、法定最低賃金額は、時間単位を基本に審議決定することが適当であると考ええる。なお、その際、その周知に当たっては、パートタイム労働者の通勤圏は短時間通勤を志向するため、狭い地域に限定されている点にかんがみ、きめ細かい対応が重要である。

ニ 健康管理、安全衛生

現状では、パートタイム労働者の多くは、育児等で長期間職業生活から離れていたものや職業生活を初めて経験するといった家庭の主婦で占められている。また、高齢社会の到来とともに、健康、体力等の理由でパートタイム労働を希望する高年齢者が増えることが予測される。このため、健康診断の実施はもとより健康教育など健康管理対策の充実が必要である。また、今後パートタイム労働者の業務内容の多様化、就労分野の拡大、技術革新の進展に伴いVDT機

器のような新しい機器の活用等が予想され、これら労働者の安全衛生の確保が重要になるので、安全衛生教育についての啓発指導が必要である。

(3) 福祉対策

イ 労働者災害補償保険制度

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）は、パートタイム労働者はもちろんのこと、すべての労働者に適用される。パートタイム労働者が、業務上の負傷、疾病、死亡にあった場合には、通常の労働者と同様に、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付等の保険給付が受けられることとなっている。なお、パートタイム労働者には労災保険が適用されないのではないかと誤った認識が事業主のみならず労働者にもなお一部にみられるので、制度の周知が重要である。

ロ 雇用保険制度

雇用保険制度においては、失業給付および四事業（雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業および雇用福祉事業）を行っているが、パートタイム労働者に対する適用については、現在、所定の基準を設け、これに該当しない短時間、短期間のものは対象から除かれている。これは、雇用保険制度においては、一般に長期勤続が予定されている通常の労働者を対象に、失業時の生活の安定、再就職の促進、失業の予防等を図ることを目的として給付内容などが設定されていることによるものである。したがって、パートタイム労働者のすべてについて、雇用保険制度とりわけ失業給付の制度を適用することは、制度の根幹に係わる問題であり、困難であると考ええる。

もちろん、現行制度においても、事業主や労働者の中にはパートタイム労働者はすべて適用されないのではないかと誤った認識もあることなどのため、いまだ適用が十分に進んでいない状況もみられる。したがって、今後とも

制度の周知を図りつつ、当然に制度の対象とされている者については適用を一層促進していくことが必要である。

一方、パートタイム労働者のうち熟練パート、専門職パートを中心に、今後は能力開発あるいは福祉の増進の必要性が高まるものと予想されるが、その際とりわけ四事業が重要な役割を果たすものと考えられる。

したがって、パートタイム労働者と雇用保険制度との関係については、パートタイム労働者が今後一層基幹的労働力として活用が図られる状況を踏まえて、制度全体のあり方との関連で検討されることが必要であると考ええる。

ハ 退職金制度等

(イ) 企業内福祉制度については、パートタイム労働者の特性、通常の労働者との均衡等に配慮しつつ、可能なものについては、パートタイム労働者についても、通常の労働者と同様に、またはこれに準じて適用することが望ましいが、とくに、退職金については、通常の労働者では一般的に普及しているが、パートタイム労働者には適用していない企業が多く、違いがみられる。周知のように、退職金制度は、定年までの長期雇用慣行を前提に長期間の勤続に対する報償と退職後の生活補償といった考え方から設けられたもので、一時的、補助的労働とみなされてきたパートタイム労働者には本来なじまない制度であるとの考え方が一般的であった。しかしながら、最近ではパートタイム労働者の勤続年数が長期化の傾向にあり（女子一般労働者の平均勤続年数は7.0年であるのに対して女子パートタイム労働者の平均勤続年数は4.0年と両者の差は徐々に縮まりつつある。）、同一企業における在職期間が10年を超える者がすでに1割を占める状況にある。こうしたことを反映して、パートタイム労働者についても、通常の労働者と同様、退職金制度を設けるべきであるとの問題提起がなされており、パートタイム労働者向けの退職金制度（企業の1割程度が導入）や勤続に対する何らかの報奨制度を設けている企

業もみられる。また、小売業、飲食店、サービス業等では、企業経営の戦力として、しかも基幹的労働力として重要な役割を果たしつつあるところから、良質な労働力の確保、職場定着の促進、勤労意欲の高揚、労働者福祉の向上、労使関係の安定のためにも、パートタイム労働者にも退職金制度に準ずる特別な制度の必要性が認識されるようになりつつある。

なお、今後、パートタイム労働者としての就労は、同一企業では短期間であったとしても、複数企業で相当の高年齢まで就労を続ける者が増えるものと見込まれ、これら労働者の労働からの引退後の老後生活保障としても高齢社会を迎えて社会的に重要になるとみられる。

もちろん、通常の労働者の企業内福祉制度の一翼を担うものとして普及している退職金制度も、今日では見直しが進められ、退職金の算定基礎給の減額、勤続年数比例の低率化、退職一時金の企業年金化等が行われてきている。こうした点を配慮するとしても、以上のことを考えるとき、パートタイム労働者に退職金制度に準ずる特別な制度の導入が望ましく、その普及の方途を検討していくことが必要である。

- (ロ) なお、この場合、パートタイム労働者の中には、雇用契約の更新により結果として長期勤続になっている者が多いが、これらの者は、雇用契約が期限付きであるため、企業の退職金制度にはもともとなじみにくい。また、全体としてみれば、1企業への勤続年数が延長されるなど企業定着傾向がみられるが、他方、1企業の平均勤続年数が比較的短いものが存在しつづけることも否定できない。さらに、同一企業では短期間の勤務の者であっても、複数企業で長期間就労する者は増加することが見込まれる。このようなパートタイム労働者については、各企業が独自の制度を設けることが難しい面もあるので、各企業が参加しうる共通の制度の創設が期待される。

これに関連し、中小企業退職金共済制度にパートタイム労働者の加入を促

進すべきであるとの指摘がなされている。この制度は、独自に退職金制度を設けることが困難な中小企業を対象に、これら企業に働く労働者の長期勤続を前提とした制度であり、この限りにおいてパートタイム労働者も加入することが可能である。しかし、現行の制度では、パートタイム労働者には雇用契約期間の定めのある者が多いために加入が困難なこと、勤続年数が長期化の傾向にあるとはいえ、1～2年勤続の者も多く、この程度の期間では有効な制度として機能しにくいこと、大企業に働くパートタイム労働者は加入できないことなど検討を要する点が多い。

- (イ) このため、本研究会では、パートタイム労働者の労働の実態と今後の見通しおよびこれら労働者のもつ特性に配慮し、中小企業、大企業を問わず多くのパートタイム労働者を対象とし、退職金に準ずる勤続報奨金（仮称）（一時金。長期勤続者の場合、年金化することも長期的には検討に値する。）を中心に、慶弔見舞、生活資金の貸付等を内容とする新たな福祉共済制度を一つの試案として提示したい（具体的内容については、33頁参照。）。このような制度の実現には、広く社会の理解を得ることが前提であり、さらに各方面の意見を参考としつつ、制度についてのニーズの把握、制度を実現するための組織のあり方、制度運営のコスト、中小企業退職金共済制度等類似の制度との関係の調整等、多くの点について今後詳細に検討されることを望みたい。

(4) 能力開発、就業援助対策

イ パートタイム労働者の能力開発

パートタイム労働者の教育訓練については、OJT（仕事をしながらの職業能力開発）で必要に応じ実施している程度の企業が多く、制度化して計画的に実施している企業は1割程度と極めて少ない状況にある。しかしながら、パート

タイム労働者は企業経営上の有力な戦力となり、しかも基幹的労働力として欠かせないものとなりつつあることからすれば、これら労働者の教育訓練による能力の開発、向上は重要な課題である。一方、パートタイム労働者にも知識、技能を高めたい、責任ある仕事に従事したいといった意欲が強まりつつあり、いわゆる専門職パート、熟練パートの養成・活用等も期待されるところである。このような状況を考えると、パートタイム労働者の教育訓練においても、OJT中心の訓練からOJTとOff-JT（仕事を一時離れての教育訓練）を組み合わせた計画的な訓練体制が確立され、さらに訓練によって開発された職業能力が、社会的にも企業内でも評価され、就業意欲の一層の高揚に結びつくようにすることが必要である。このため、企業における教育訓練の促進や、知識・技能の評価制度を普及させるために、次のような対策が検討される必要がある。

- (イ) 企業における教育訓練の実施を援助するために、パートタイム労働者に適した教育訓練プログラムの開発、教育訓練ビデオの作成、貸出等を実施すること。
- (ロ) パートタイム労働者の多くは中小規模の企業に雇用されているため、個々の企業では対象労働者も少なく、制度的に教育訓練を実施し得ないものが多いと考えられるので、企業が単独で教育訓練を実施する場合のみならず、これら中小企業が共同してまたは中小企業団体等が実施する教育訓練等に対しても援助措置を講ずること。
- (ハ) パートタイム労働者の有効活用、処遇の改善を図る見地から、パートタイム労働者が多数従事している職種の能力評価方法を開発し、技能検定や認定社内検定などに取り入れ、パートタイム労働者の知識、技能の公的評価の機会を増やしていくこと。
- (ニ) パートタイム労働者が公的資格を取得することを援助すること、その他パートタイム労働者の自己啓発を進めるため、何らかの援助措置を講ずること。

ロ パートタイム労働希望者に対する就業援助

パートタイム労働希望者の中には、長期間職場から離れていたものが多く、なかには初めて職業に就くものもみられるため、職業に関する知識・経験の不足等により、適切な職業選択または職場への適応が困難なものが少なくない。したがって、その円滑な入職と職場適応の向上を図るため、これらの者に対して、職業に対する知識・技能、就労に対する心構え等を付与する教育を行うことが重要である。

このため、就業援助および教育訓練制度の拡充が必要である。

- (イ) 家事、育児責任を有する家庭の主婦等で就業を希望する者に対し、就業相談、指導、技術講習等を実施している「婦人就業援助センター」（全国52所）においては、家庭の主婦等の活動範囲が狭いことを考慮し、円滑な就業のための相談、指導や就業に関する情報提供を強化するとともに、移動講習、委託講習等の実施や講習内容を社会や企業のニーズにあったものにするなど一層拡充すること。

また、「働く婦人の家」においても、生活講座の充実等、再就職者の状況に応じ、きめ細かい相談、指導を行う体制の整備を検討すること。

- (ロ) 公共職業訓練施設においては、パートタイム労働者に対しても高度な知識・技能を修得した専門職パートや熟練パートの養成を目的とした教育訓練の実施を検討すること。

- (ハ) さらに、結婚、育児等により職業生活から一時離れた者の中の再就職希望者に、高学歴で専門的職業経験を有するパートタイム労働希望者が多くなることから、離職中においても、これまでのキャリアの維持や新たな知識の導入など、在職時のキャリアを生かした有効な職業教育援助の方策を検討すること。

(5) 労働市場の整備、労働情報の提供

イ パートタイム労働の職業紹介は、公共職業安定所および主要都市に設置を進めているパートバンク（昭和62年度42所）で行われているが、パートタイム労働者の就職経路をみると、これら公的機関の利用者は1割強と通常の労働者に比べ低く、友人・知人の斡旋、チラシ、折込広告、新聞広告や求人情報誌の活用が多くを占めている。これは、パートタイム労働者の就労先は自宅から通勤時間30分以内が8割強と大多数を占めていることでも明らかのように、労働市場が地域的に狭いことが要因となっているとみられる。これに対応し、労働市場の整備を図るには、①パートバンクの設置数はいまだ十分でなく、さらに都市のターミナル等交通の便利な地にパートバンクの増設を図るとともに、公共職業安定所に専門の担当官を設置するなどパートタイム労働の職業紹介体制を整備すること、②移動職業紹介の実施等パートタイム労働希望者の利便を考慮した職業相談、職業紹介を検討すること等により、公的職業紹介の整備を図ること、③婦人就業援助センター、教育訓練機関等関係機関との情報ネットワークを整備するとともに、④民間の求人情報取扱い企業に対する指導により、パートタイム労働市場でのこれら企業の適切な活用と誇大な情報によるトラブルの防止を図る必要がある。

ロ また、パートタイム労働を希望する者が、適切な職業能力の開発や家事、育児等の諸事情により、適合した就労先の企業や就労条件を選択することができるようにするため、パートタイム労働希望者向けの職業ハンドブックの作成や労働市場の状況、保育施設、教育訓練等各種情報を容易に把握できるようにする情報システムを検討することが望まれる。

(6) パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進

女子の職場進出、高齢化の進展、職業意識の変化による雇用・就業形態の多様

化等我が国の雇用をとりまく社会環境の変化を考える時、パートタイム労働と通常の労働との相互の転換を図る方策やそれを可能にする企業の雇用・労務管理のあり方を、今後検討することが必要であると考え。なお、当面考えられる問題としてつぎのような方策について検討を深め、今後の対策に反映されることを望みたい。

- (イ) パートタイム労働者の中には、通常の労働者として雇用されることを希望していたにもかかわらず雇用機会に恵まれなかったことから、やむなくパートタイム労働に従事している者や、個人的事情の変更等により通常の労働への転換が可能となった者もみられる。そこで、企業が通常の労働者を募集、採用する場合、優先的にこれらパートタイム労働者に応募の機会を与えること、その他パートタイム労働に従事している者の通常の労働への転換について検討することが必要である。この場合、通常の労働者として就業するために必要な新たな能力、資格を付与するため、企業が教育訓練を実施する場合には、教育訓練費用等の援助を行うことも検討すること。
- (ロ) 出産後の育児期や長期にわたる家族の看護等のため、通常の労働が困難となり、パートタイム労働を一定期間希望する者に対して、パートタイム労働への転換を認める制度を検討すること。
- (ハ) 定年到達者で健康、体力等からパートタイム労働を希望する者については、定年後も引き続きパートタイム労働者として当該企業または企業グループ内で65歳程度まで労働できるよう、企業の自主的取組みを促進するための措置を検討すること。

(7) その他

イ 高齢者のパートタイム労働対策の拡充・整備

本格的な高齢社会を迎えて、我が国が経済、社会の活力を維持して発展していく

ためには、増加する高年齢者の長い職業生活に裏付けられた、高い就業意欲と職業能力を有効に生かし、職業人として積極的に活躍できるだけでなく、社会に貢献できる機会を提供することが必要である。定年退職後の60歳を超えた高年齢者の職業生活については、通常の労働、パートタイム労働およびシルバー人材センターによる生きがい就業といった多様なパターンがあるが、とくに高年齢者については、健康、体力等に個人差が大きくなることから、労働時間、労働日数等が多様で弾力的なパートタイム労働を希望する者は、今後増加するものと見込まれる。

これに適切に対処するため、①高年齢者の短時間雇用に対する助成制度の充実を図り、②多くの定年退職者を抱える企業における高年齢者向け新規事業の開発や職務再設計等によるパートタイム労働の雇用機会の積極的な開発や、そのための指導援助に努めるとともに、③パートタイム労働に対する需要が小売業、飲食店、サービス業等で今後一層増加することがみ込まれる一方、定年退職者は当面製造業分野で増加するとみられるので、これら高年齢者に対して、パートタイム労働需要に合った教育、訓練等の強化を図るとともに、④第3次産業分野での高年齢者パートの活用促進のため、第3次産業の企業への啓発や指導援助が必要である。

ロ 税金問題

現行税制における給与所得者の非課税限度額は、所得税で年間所得90万円（住民税で88万円）であり、これを超えると自らの所得に課税されるだけでなく、配偶者の場合は配偶者控除（所得税で33万円ただし62年38万円、住民税で26万円）の対象からも除かれることになる。パートタイム労働者の年間賃金額をみると、90万円前後に比較的多くの者が分布しており、これら労働者が、90万円を超えると一定額の課税によって家族全体の可処分所得が減少するという逆転現象が一時的に生ずることとなる。このため、パートタイム労働者は90万円を

超えないよう自ら労働時間や労働日数を調整するという問題が生じている。さらには、パートタイム労働者の年収の上限が税制上の非課税限度額90万円によって左右されるというように、このような税金のあり方が賃金等労働条件全体にも影響するという問題もある。

昭和62年の所得税法改正により、新たに配偶者特別控除が創設され、これに消失控除（所得の逦増に応じて控除額が逦減する）の仕組みを導入することにより、逆転現象が一部解決されたが、これを完全に解消するため税制を改正することが必要である。

ハ パートタイム労働に関する調査、統計の整備

パートタイム労働対策の総合的、体系的推進のためには、まず、その実態を把握し、これを踏まえた対策を樹立することが必要であり、その基礎となる調査、統計が整備されていることが不可欠であるが、パートタイム労働問題全般にわたる実態の把握は必ずしも十分とはいえない。このため、行政、労使等のニーズに応えられるようパートタイム労働者の動向、労働条件の実態、雇用・労務管理の実態、国際的動向等のパートタイム労働に関する調査、統計を一層整備することが必要である。なお、この場合、パートタイム労働をめぐる状況の変動のテンポは速い面もあるので、定期的の実態調査を行い、その動向を的確に把握する必要がある。

3 企業における雇用・労務管理のあり方

(1) 基本的考え方

パートタイム労働者が一時的、補助的労働であるという認識が今なお企業に根強く、また、パートタイム労働者の雇用についてまだ日が浅い企業も多い。このため、パートタイム労働者を安易に使用する例もみられるなど、雇用・労務管理制度は多くの企業で明確に確立されていないのが現状である。しかし、パートタイム労働者は、今や企業経営に欠かせない重要な役割を果たしていることを考慮すると、新たな雇用・労務管理の確立、定着化が必要である。

パートタイム労働者に対する雇用・労務管理は、パートタイム労働者がパートタイマー、定時社員等種々の名称で呼ばれていることでも明らかなように、企業によって多種多様である。しかし、これら労働者に共通する特性を考えると、以下のような基本的な考え方に基づいて、企業における雇用・労務管理が適切に行われることを強く望みたい。

イ パートタイム労働者は、家事、育児等の私的事情と職場での就労との両立を図るという考え方によって、労働時間、労働日等の就労条件を選択している側面が強いので、雇用に当たっては、このような特性に適した業務に従事させること。また、雇用・労務管理に当たっては、上記のような特性に十分配慮すること。例えば、労働時間や労働日の変更、また、残業の実施は極力避けること等が望ましい。

ロ パートタイム労働者にも、原則として労働基準法等労働保護関係法令が適用されることを十分認識し、その遵守、さらには労働条件等の改善、向上に努めること。

ハ パートタイム労働者は、通常の労働者と同様に企業を支える基幹的労働力であり、能力の有効発揮が企業経営に重要であるとの認識に立ち、これら労働者の就労意識の高揚、労働能力の向上、労働条件の改善等に積極的に取り組むこ

と。例えば、計画的なOJTとOff-JTを組合わせた教育訓練の導入や昇進、昇格制度の導入等が望ましい。

- ニ 通常の労働者と労働時間、労働日数等がほとんどまたは全く異なる「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」については、基本的には、通常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用し、それに適切に対応した処遇を行うよう努めること。

(2) 雇用・労務管理改善のための援助等

パートタイム労働者に対する雇用・労務管理の改善は、企業の努力に待たなければならないが、行政においても、改善を援助するため、つぎのような対策を推進することが必要である。

- イ 企業の雇用・労務管理の改善を促進するため、昭和62年度から、パートタイム労働者を多数雇用する企業、行政及び学識者による「雇用・労務管理改善研究会」を各都道府県婦人少年室において設置し、事例研究、討議等を行う機会を提供することとしている。この研究会では、その研究成果を参加企業の改善に資するとともに、同時に広く地域企業のモデルとして活用し、改善の普及を図ることとしているが、これをさらに拡充すること。

- ロ パートタイム労働者に対する雇用・労務管理のあり方は、各産業の事業の状況やパートタイム労働への依存の度合等によって多種多様となる。このため、パートタイム労働者を多数雇用する小売業、飲食店、サービス業等の業種別団体（全国規模）が行う当該産業におけるパートタイム労働者の雇用・労務管理の確立や福祉の向上等のための調査・研究や傘下企業への啓発事業に対し積極的に援助助成を行い、その促進を図ること。また、雇用・労務管理の先進企業の好事例集を作成配布する等必要な情報を出来るだけ多く提供すること。

- ハ パートタイム労働者を多数雇用する企業において長年にわたって雇用・労務

管理に携わり、この分野の知識、経験が豊富な者をアドバイザーに指定し、企業の要請に応じて派遣するなど、きめ細かなかつ適切な指導、援助を行うこと。また、パートタイム労働者を多く雇用する企業にこれら労働者の雇用・労務管理に責任を持ち、かつ、苦情や種々の相談に適切に対応できる「雇用管理改善推進者」（仮称）の設置を勧奨するとともに、これら推進者に対してセミナーを開催するなどにより、必要な知識や情報を積極的に提供すること。

- ニ パートタイム労働者の多くは、中小規模企業に働いており、これら企業における雇用・労務管理の改善が、パートタイム労働者の労働条件の改善等を進める上でとくに重要である。このため、パートタイム労働者が多く働いている中小企業を団体、集団として把握し、積極的な助成援助の下で、雇用・労務管理の改善のための具体的な指導、援助を行うこと。

4 パートタイム労働者に望まれること

パートタイム労働者については、その特性に配慮した適切な雇用・労務管理が行われていないといった使用者側の問題点と併せて、パートタイム労働者自身についても、安易に就職する、年収が非課税限度額を超えないように就業を調整する、本人の都合ですぐやめる、責任感に乏しいといった指摘もみられるところである。

これは、パートタイム労働者の多くが家庭の主婦層であり、主たる生計の維持者でない場合が多いこと、家事、育児責任を負っている場合が多いこと、しばらく家庭にあって職業生活に慣れていない者が多いことなどから、そのような傾向がみられるものと考えられる。

しかし、今後、パートタイム労働が基幹的労働力の一つとして定着するにしたい、パートタイム労働に対する期待が一層高まることが予想され、また、その能力の有効発揮、就業条件の確保、向上を図る上からも、パートタイム労働者自身が①職業人としての自覚と責任を持つこと②就業前および就業後においても、職業能力の開発向上に努めること③労働関係法令に関する知識を持ち、就業に当たっては自己の労働条件を確認するよう努めること、を望みたい。

5 労働組合に期待されること

パートタイム労働者の労働組合組織率は、通常の労働者に比べ著しく低いことにもみられるように、パートタイム労働者の労働組合に対する関心は低く、また、労働組合においても、パートタイム労働問題に高い関心を示すようになったのは、比較的新しいことといえる。

それは、パートタイム労働者が急速に増加したのが、昭和50年代に入ってからのもので、双方にとっていまだ日が浅いことによるとみられるが、同時に通常の労働者とパートタイム労働者との間に就労の内容や条件、就労意識等の面で相違があることが影響していると考えられる。

しかしながら、今日、パートタイム労働者は、第3次産業を中心に、企業における基幹的労働力の一つとして位置付けられるまでに至っている。さらに、今後、引き続き増加が予想され、勤続年数の長期化や定着化が進むものと見込まれており、これらパートタイム労働者の雇用・労務管理の改善、労働福祉の向上が強く望まれている。

これら対策の推進には、企業における労使自治に委ねられる分野が非常に多いものと考えられるところであり、このため、使用者はもちろんのこと、労働組合であっても、パートタイム労働者との間に立場の相違はあったとしても、パートタイム労働に対する認識を一層深め、対策の推進に積極的な役割を果たすことを強く期待したい。

6 パートタイム労働者の福祉増進のための法律の制定および体制の整備

イ これまで労働政策なり労働法制については、その対象として、雇用形態別には通常の労働者を主眼に置き、また、業種別には製造業の労働形態をモデルに展開されてきたきらいがある。

しかしながら、近年の雇用・就業形態の多様化に対応して、労働法制の面でも整備が進められ、昭和60年には「労働者派遣法」が制定され、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進のための施策が体系的に推進されているところである。

パートタイム労働者については、最低労働条件の確保等の保護対策の面では、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等労働関係法令が適用され、対策が進められているが、これらだけでは十分でなく、通常の労働者に比べ、労働の態様が異なるパートタイム労働者については、通常の労働者を念頭においた諸施策が十分に適用されにくい面があり、とりわけ福祉の面での立ち遅れがみられるのが現状である。

そのため、パートタイム労働者の雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業への援助、さらには、本研究会が試案として提案したパートタイム労働者福祉共済制度の創設等、パートタイム労働者の福祉の増進を図るための基本となるべき新たな法律の制定について、早急に検討されることを強く期待したい。その具体的内容は、今後、各方面の意見を参考にしつつ検討することが必要であろうが、本研究会としては、一つの試案として、法律に盛り込むことについて検討を要する事項を別紙のとおり提起するものである。

ロ また、パートタイム労働者の福祉の増進のためには、個々の企業の自主的な努力によることが基本であるので、この企業努力に対して、業界の実情、企業経営の実態、労使関係等を踏まえて援助するために、企業または企業団体の出資による公益法人（仮称「パートタイム労働者福祉財団」）を設立することは、十分に検討に値するものと思われる。

この公益法人は、企業のパートタイム労働者に対する雇用・労務管理の改善や能力の開発に対する援助、前述のパートタイム労働者福祉共済制度の運営など、民間にあってパートタイム労働対策を総合的に推進することとし、この法人の活動に対して国等が必要な援助を行うことが望まれる。

ハ、パートタイム労働対策が広範囲におよぶこと、およびこの一層の拡充強化を図る必要があることを考えると、本報告書で提言した前述の法律の企画立案を含む諸施策の実現のためには、広く労使をはじめ国民の理解と協力を得ることが不可欠であり、そのために積極的な広報活動を推進するとともに、これに十分対応しうる行政体制の整備を図っていくことが必要である。

いうまでもなく、この問題は、婦人労働政策に限られた課題ではなく、雇用、労働基準、労使関係など労働・社会政策全般に係わる課題であることを踏まえるならば、労働省をあげて取り組むことを強く望みたい。

別 紙

パートタイム労働者福祉法（仮称）に盛り込むことについて検討を 要する事項

1 基本的考え方

パートタイム労働者は、企業、経済、地域の発展に欠くことのできない労働力であり、事業主、国および地方公共団体はその福祉の増進のために努めなければならないこと。

2 雇用管理の改善

- (1) 事業主は、パートタイム労働者の短時間性等の特性を配慮して、募集、採用、配置、昇進、能力開発、福利厚生等の雇用管理の改善を図ること。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる時は、労働条件等を明示するため雇入通知書を交付すること。
- (3) 事業主は、企業内でのパートタイム労働と通常の労働との相互の転換を図るルールを定めること。
- (4) パートタイム労働者を多数雇用する事業主は、雇用管理の改善を推進するため、また、企業内の苦情や相談に対応するため、「パートタイム労働者雇用管理改善推進者」（仮称）を設置すること。

3 就業に関する援助の措置等

- (1) 職業安定機関は、パートタイム雇用を希望する者に対して、適切な職業紹介を実施することができるよう、必要な措置を講ずること。
- (2) 国および地方公共団体等は、パートタイム雇用を希望する者に対して、適切な職業相談、職業指導、職業講習を実施することができるよう、必要な措置を講ず

ること。

- (3) 国および地方公共団体等は、パートタイム雇用を希望する者およびパートタイム労働者の職業能力の開発のために必要な措置を講ずること。
- (4) 国は、事業主または事業主団体に対し、パートタイム労働者の雇用管理改善等を促進するため、必要な指導、援助を行うこと。

4 パートタイム労働者福祉共済事業

- (1) パートタイム労働者の福利厚生の実施を図るため、パートタイム労働者を雇用する事業主による、勤続報奨金（仮称）の支給を中心とした福祉共済事業を実施すること。

その内容としては、①パートタイム労働者雇用企業の任意加入、②事業主からの一定の掛金の徴収、③パートタイム労働者の退職時に、加入年数に応じた報奨金の支給（企業間の通算制度を導入する。）、④慶弔見舞、生活資金の貸付等の事業の実施、⑤その他福利厚生の実施に関するサービス、が考えられる。

- (2) 上記の福祉共済事業のほか、パートタイム労働者の雇用管理の改善、能力開発等の企業への指導、援助事業を行う団体を指定すること。
- (3) 国等は、この法人に対して必要な援助を行うこと。

別 添

雇用・就業形態別労働者の類型と主な特徴

類 型		1日、1週、1か月の労働時間	雇用契約期間	賃金形態	その他	俗称等
通常の (一般) 労働者	常 用	(当該企業の) 通常の労働時間	定めなし (終身雇用慣行)	月給、日給		社員、本工
	常 用 (「いわゆるパートタイマー」、 または「疑似パートタイム労働者」)	通常の労働時間 (通常に類似した労働時間)	定めなし 定めあり (ただし更新)	主に時間給	残業なしが約半数 勤務時間等を弾力的に決める場合が多い	パートタイマー(パート工)、準社員
パート タイム 労働者 (典型的な「パートタイム労働者」)	常用 A	通常の労働者に比べ短時間	定めなし	時間給	残業なしが多い 勤務時間等が弾力的	パートタイマー(パート工)、定時社員、準社員、嘱託、アルバイト、臨時社員、その他企業で特別の名称を付する場合が多い
	常用 B (契約更新型)	同 上	定めあり (ただし更新)			
	臨 時	同 上	定めあり 更新なし			
臨 時 労 働 者		通常の労働者の労働時間と同じ	定めあり 更新なし	日給		臨時工、季節工(出稼)、アルバイト
日 雇 労 働 者		同 上	日々雇用 (雇用先不定)	日給		日 雇
派 遣 労 働 者	常用雇用型	派遣元との労働契約の枠内で、派遣契約によって決定	定めなし	主に、月給 日給、時間給		派遣社員 派遣スタッフ、フィールド・スタッフ
	非常用雇用型	同 上	定めあり (ただし、登録型では、反復継続して雇用される場合あり)	主に、時間給	残業なしが原則、勤務時間等が弾力的	スタッフ

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」をいうものとすることが適当である。

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、旬間中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。

Ⅲ 検 討 経 過

会 合	検 討 内 容
第1～2回	パートタイム労働に関する各種実態調査結果の整理、分析等によるパートタイム労働の現状の検討
第3～4回	労働省「昭和60年パートタイム労働実態調査」の調査項目等の検討への参画
第5～10回	パートタイム労働者の活用と管理に関する事例調査（パートタイム労働者多数雇用企業のヒアリング）の実施
第11回	パートバンク（東京都及び神奈川県）の業務に関するヒアリング
第12・13回	類型別パートタイム労働者等の特徴、問題点の検討等
第14・15回	パートタイム労働に関する論点の検討
第16回	報告のスケルトンの検討
第17～21回	報告（案）の検討
第22回	報告の確定

統計資料

統計資料目次

1 パートタイム労働者の就労実態

第1表	短時間雇用者数の推移（非農林業）	47
第2表	産業、規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める 短時間雇用者の割合の推移（非農林業）	48
第3表	産業、規模、男女別パートタイム労働者等の所定労働 時間を通常の労働者と比較してみた場合の程度別パー トタイム労働者等の構成比	49
第4表	パート、アルバイトの1週間の就業時間、短時間就業 の理由別就業者数及びその構成比	50

2 パートタイム労働者の労働条件等

第5表	パートタイム労働者の採用時における労働条件の明示 内容、明示方法別企業構成比	51
第6表	産業、規模、パートタイム労働者の雇用契約期間の定め の有無別企業構成比	52
第7表	産業、規模、パートタイム労働者の処遇状況別企業構成比	53
第8表	産業、規模、パートタイム労働者の賃金の決め方別 企業構成比	54
第9表	女子パートタイム労働者の賃金の推移	54
第10表	職種別 OJT、Off-JTの実施状況	55
第11表	職種別 Off-JTの必要性が増すにもかかわらず比重が高ま らない理由別事業所構成比	56
第12表	職種別 Off-JTの比重が高まる分野別事業所構成比	57
第13表	正社員と非正社員の配置業務（小売店と飲食店のみ）別構成比	58

第14表	業種、企業規模、パートタイマー、アルバイトの活用 についての考え方別企業構成比	59
3	パートタイム労働者の属性、意識等	
第15表	パート、アルバイトの年齢・配偶関係別就業者数及び その構成比	60
第16表	女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の勤続年 数の推移	61
第17表	産業、規模別パートタイム労働者等の就職経路別構成比	61
第18表	産業、規模別パートタイム労働者等の就労理由別構成比	62
第19表	産業、規模別パートタイム労働者等の今後の就業希望別 構成比	62
第20表	女子無業者の希望する仕事の形態別就業者数及び構成比 の推移	63
第21表	男女別パートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員 への変更希望の有無別構成比	64
第22表	産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入 状況別構成比	65
第23表	女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況	66
第24表	男女、年齢階級、従業上の地位及び勤務の形態別 就業高年齢者数の構成比	67
4	その他	
第25表	パートタイム労働者の年収と所得税の関係	68
第26表	5年前と比べてのパートタイム労働者の組織化への取組 みの変化別労働組合の構成比	70
第27表	パートバンクー覧表	71

1 パートタイム労働者の就労実態

第1表 短時間雇用者数の推移（非農林業）

区 分	総 数			女			短 時 間 雇 用 者 中 に 女 子 の 割 合
	雇用者数	短 時 間 雇 用 者 数	雇 用 者 中 に 短 時 間 雇 用 者 の 割 合	雇用者数	短 時 間 雇 用 者 数	雇 用 者 中 に 短 時 間 雇 用 者 の 割 合	
	万人	万人	%	万人	万人	%	%
昭和35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9	42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
51	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4	61.1
52	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6	63.2
53	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2	65.2
54	3,793	366	9.6	1,280	236	18.4	64.5
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6	67.3
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5	68.3
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1	70.7
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1	70.7
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
61	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7	70.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

（注）1 短時間雇用者は平均週間就労時間が35時間未満の雇用者である（季節的、不規則的雇用者を含む。）。

2 雇用者数は休業者を除く。

3 以下、本調査において同じ。

第2表 産業、規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者数の割合の推移(非農林業)

区 分	産 業 別								規 模 別								
	非 農 林 業	漁 業	鉱 業	建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業	公務	1 ～ 29 人	30 ～ 99 人	100 ～ 499 人	500 人以上	官 公	
実 数 (万人)	昭 50	351	1	1	32	107	74	16	24	3	81	11	143	41	36	92	40
	55	390	2	1	33	96	103	17	23	3	100	13	180	47	38	81	43
	60	471	2	0	34	110	142	18	21	3	125	14	222	62	54	86	46
	61	503	1	1	35	117	150	22	23	3	136	14	232	65	58	97	48
構 成 比 (%)	昭 50	100.0	0.3	0.3	9.1	30.5	21.1	4.5	6.8	0.9	23.1	3.1	40.7	11.7	10.3	26.2	11.4
	55	100.0	0.5	0.3	8.5	24.6	25.4	4.4	5.9	0.8	25.6	3.3	46.2	12.1	9.7	20.8	11.0
	60	100.0	0.4	※	7.2	23.4	30.1	3.8	4.5	0.6	26.5	3.0	47.1	13.2	11.5	18.3	9.8
	61	100.0	0.2	0.2	7.0	23.3	29.8	4.4	4.6	0.6	27.0	2.8	46.1	12.9	11.5	19.3	9.5
雇 用 者 の 短 時 間 雇 用 者 数 に 占 め る 割 合 (%)	昭 50	10.0	6.3	6.7	8.8	9.6	10.6	10.4	7.9	9.7	12.6	5.8	12.2	7.7	7.2	10.2	9.1
	55	10.0	14.3	10.0	7.9	8.6	12.6	9.7	7.1	10.0	12.9	6.6	13.5	7.8	6.8	8.9	9.0
	60	11.1	14.3	※	8.4	9.0	15.7	9.1	6.6	9.1	13.5	7.1	15.8	9.3	8.3	8.5	9.3
	61	11.7	6.7	12.5	8.6	9.6	16.1	10.7	7.0	9.7	14.2	7.1	16.2	9.6	8.7	9.6	9.7

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) ※印は、実数が小さいため、比率は計算されていない。

第3表 産業、規模、男女別パートタイム労働者等の所定労働時間を通常の
労働者と比較してみた場合の程度別パートタイム労働者等の構成比 (％)

区 分	計	1割程度 短い者	2割程度 短い者	3割程度 短い者	4割程度 以上短い者	ほとんど 同じ者
調 査 産 業 計	100.0	12.7	19.6	19.5	34.7	12.8
1,000 人 以 上	100.0	12.1	20.3	20.2	35.5	10.9
300 ～ 999 人	100.0	14.2	16.2	18.3	34.7	16.6
100 ～ 299 人	100.0	13.8	19.6	16.2	28.5	22.0
30 ～ 99 人	100.0	17.6	22.7	16.0	23.6	20.0
製 造 業	100.0	19.1	31.9	11.5	9.5	27.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.8	19.6	21.7	36.5	8.9
サ ー ビ ス 業	100.0	7.7	11.2	17.8	46.1	15.7
男 子 計	100.0	6.1	8.4	15.6	50.8	18.7
1,000 人 以 上	100.0	5.0	8.6	15.5	54.4	15.8
300 ～ 999 人	100.0	9.8	7.8	17.6	41.3	23.5
100 ～ 299 人	100.0	6.7	8.8	12.1	40.2	32.1
30 ～ 99 人	100.0	10.7	5.9	12.9	36.6	34.0
製 造 業	100.0	10.5	9.8	7.6	18.3	53.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.6	7.3	15.8	58.3	13.3
サ ー ビ ス 業	100.0	8.2	10.4	16.9	41.9	22.3
女 子 計	100.0	13.8	21.5	20.2	32.0	11.8
1,000 人 以 上	100.0	13.3	22.3	21.0	32.5	10.1
300 ～ 999 人	100.0	15.0	17.7	18.4	33.5	15.4
100 ～ 299 人	100.0	15.0	21.5	16.9	26.4	20.2
30 ～ 99 人	100.0	18.6	25.2	16.5	21.7	17.9
製 造 業	100.0	19.8	33.6	11.8	8.9	25.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.1	21.5	22.6	33.1	8.2
サ ー ビ ス 業	100.0	7.5	11.4	18.1	47.3	13.9

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

(注) パートタイム労働者等とは、パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれている者をいう。

第4表 パート、アルバイトの1週間の就業時間、短時間就業の
理由別就業者数及びその構成比

区 分			計	週35時間 未 満 の 就 業 者	今の仕事 がもと と週35時 間未満の 仕事であ る	35 時 間		週35時間 以 上 の 就 業 者
						以上働く 希望なし	以上働く 希望あり	
実 数 (万人)	パ ー ト	計	350	184	127	103	24	165
		男	15	5	2	2	1	9
		女	335	179	125	101	24	155
	アルバイト	計	137	70	42	35	7	67
		男	66	28	15	12	3	38
		女	71	42	27	23	4	29
構 成 比 (%)	パ ー ト	計	100.0	52.6	36.3	29.4	6.9	47.1
		男	100.0	33.3	13.3	13.3	6.7	60.0
		女	100.0	53.4	37.3	30.1	7.2	46.3
	アルバイト	計	100.0	51.1	30.7	25.5	5.1	48.9
		男	100.0	42.4	22.7	18.2	4.5	57.6
		女	100.0	59.2	38.0	32.4	5.6	40.8

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」（昭和60年2月）

（注）1 パート、アルバイトとは、勤め先での呼ばれ方により区分している。

2 以下、本調査において同じ。

2 パートタイム労働者の労働条件等

第5表 パートタイム労働者の採用時における労働条件の明示内容、明示方法別企業構成比

明示内容 明示方法	雇用期間	仕事の内容	始業・終業時刻及び 休憩時間	休日又は勤務日	所定外労働の有無	休日労働の有無	休 暇			賃 金						そ の 他	
							年次有給休暇	その他の休暇	基本賃金	諸手当	所定外労働増等率	賃金締切日	賃金支払日	賃金支払時に目 賃控除する費用	昇給の有無	賞与の有無	退職金の有無
□ 頭で説明 雇入通知書等 書面を交付 就業規則の交付 労働契約書の締結 その 他	31.9	67.8	50.1	50.4	42.1	51.3	35.8	41.0	45.2	41.4	38.6	51.0	52.0	51.0	48.6	46.0	37.2
	27.8	12.5	17.8	15.1	8.3	8.2	8.4	7.6	22.6	17.4	11.6	16.4	16.6	10.1	10.2	8.9	7.3
	26.5	16.7	29.0	26.0	17.8	19.1	19.3	19.0	27.0	21.3	21.8	29.0	29.2	19.0	18.5	19.1	17.6
明示していない	1.2	2.2	2.1	5.8	1.1	1.7	2.9	3.6	2.8	3.1	3.3	2.3	2.2	3.8	3.2	3.8	2.4
	21.7	0.9	1.1	2.7	29.8	17.8	31.7	29.3	1.9	16.5	24.6	1.1	0.5	16.3	18.9	21.8	36.1
明示していない																	69.1

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

- (注) 1 パートタイム労働者とは、1週の所定労働時間が通常の労働者より1～2割程度以上短い労働者をいう。
 2 「賃金」の欄のうち、「賞与の有無」及び退職金については、1年以上の雇用を予定して雇い入れる場合の明示状況である。
 3 以下、本調査において同じ。

第6表 産業、規模、パートタイム労働者の雇用契約期間の定めの有無別企業構成比

(%)

区 分	計	期間 の定めがある	(M.A.)							期間 の定めがない
			1 か 月 以 下	1 か 月 を 超 え	2 か 月 以 下	2 か 月 を 超 え	4 か 月 以 下	4 か 月 を 超 え	6 か 月 以 下	
調 査 産 業 計	100.0	100.0 40.6	2.4	14.9	18.3	21.1	41.8	6.5		59.4
1,000 人 以 上	100.0	100.0 87.7	3.7	28.7	17.7	25.1	39.2	2.4		12.3
300 ～ 999 人	100.0	100.0 72.3	1.7	18.2	16.1	21.1	43.1	4.9		27.7
100 ～ 299 人	100.0	100.0 50.4	2.2	15.6	21.6	18.5	40.0	8.1		49.6
30 ～ 99 人	100.0	100.0 28.5	2.7	10.8	16.2	22.7	43.3	6.3		71.5
製 造 業	100.0	100.0 40.8	1.6	16.2	21.0	25.2	34.4	4.3		59.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 43.6	3.6	12.1	14.7	16.3	52.9	8.3		56.4
サ ー ビ ス 業	100.0	100.0 35.0	3.4	15.2	14.1	13.6	49.7	12.1		65.0

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

第7表 産業、規模、パートタイム労働者の処遇状況別企業構成比

(%)

区分	計	雇用保険の適用	健康保険の適用	厚生年金保険の適用	通勤手当の支給	皆勤手当の支給	役職手当の支給	家族手当の支給	住宅手当の支給	その他の手当の支給	定期昇給	ベースアップ		賞与		昇進・昇格	配置転換	退職金	定額	
												定率	定額	定率	定額				定率	定額
調査産業計	100.0	45.2	42.1	41.6	72.9	29.5	6.6	4.2	1.2	16.3	100.0 55.1	30.6	69.4	100.0 70.9	32.4	67.6	100.0 12.0	38.2	61.8	48.3 51.7
1,000人以上	100.0	63.5	62.4	62.2	92.5	34.7	2.9	1.9	0.5	24.6	100.0 50.1	19.7	80.3	100.0 77.5	26.5	73.5	100.0 15.9	48.1	51.9	48.0 52.0
300～999人	100.0	56.3	55.2	54.9	81.9	27.7	4.1	2.4	0.5	19.1	100.0 51.3	23.8	76.2	100.0 75.6	26.1	73.9	100.0 10.7	37.9	62.1	48.1 51.9
100～299人	100.0	46.7	44.5	43.6	77.4	28.2	6.0	2.3	1.4	14.9	100.0 51.0	29.7	70.3	100.0 72.9	33.5	66.5	100.0 10.5	40.1	59.9	50.1 49.9
30～99人	100.0	41.9	37.9	37.5	68.4	30.1	7.4	5.5	1.3	16.1	100.0 57.9	32.3	67.7	100.0 68.9	33.3	66.7	100.0 12.6	36.7	63.3	47.6 52.4
製造業	100.0	49.1	45.2	44.4	72.4	37.3	7.4	6.3	1.4	15.8	100.0 58.5	28.7	71.3	100.0 75.7	31.5	68.5	100.0 12.3	41.3	58.7	47.9 52.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.4	41.9	41.4	71.9	17.5	3.5	0.8	0.7	15.2	100.0 50.2	33.1	66.9	100.0 64.3	36.4	63.6	100.0 10.0	34.3	65.7	43.8 56.2
サービス業	100.0	35.6	30.9	31.4	76.8	21.2	8.7	2.2	1.5	19.8	100.0 50.7	34.0	66.0	100.0 64.6	30.2	69.8	100.0 14.2	31.7	68.3	54.9 45.1

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

第8表 産業、規模、パートタイム労働者の賃金の決め方別企業構成比 (%)

区 分	計	時間給	日 給	週 休	月 給	出 米 高 給	その他
調 査 産 業 計	100.0	92.8	7.3	—	1.4	0.7	0.2
1,000 人 以 上	100.0	95.5	6.0	—	0.8	0.3	0.3
300 ～ 999 人	100.0	94.6	6.3	—	1.8	0.8	0.3
100 ～ 299 人	100.0	94.1	6.6	—	1.3	0.9	0.2
30 ～ 99 人	100.0	91.8	7.9	—	1.5	0.5	0.2
製 造 業	100.0	93.9	6.0	—	0.8	0.1	x
卸売・小売業、飲食店	100.0	93.2	9.4	—	1.6	1.8	0.3
サ ー ビ ス 業	100.0	88.4	8.3	—	3.4	1.0	1.1

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

- (注) 1 xとは、調査対象企業数が2以下のため公表しないものである。
2 以下、本調査において同じ。

第9表 女子パートタイム労働者の賃金の推移

(1) 年齢階級、産業、規模別1時間当たりの所定内給与額 (円)

区 分		昭和 51年	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
年 齢 別	計	399	439	454	472	492	524	540	560	572	595	610
	18 ～ 19 歳	401	461	449	472	494	510	541	559	564	581	595
	20 ～ 24	422	488	509	512	541	587	594	603	623	638	650
	25 ～ 29	413	459	477	489	507	544	555	588	598	654	644
	30 ～ 34	392	433	444	464	480	521	538	550	554	596	601
	35 ～ 39	394	427	440	460	479	513	528	543	556	579	597
	40 ～ 44	394	435	452	466	487	520	534	552	567	585	603
	45 ～ 49	401	442	461	473	496	524	541	565	577	595	611
	50 ～ 54	399	438	454	486	504	529	541	572	586	601	623
産 業 別	製 造 業	—	405	426	439	466	495	513	525	540	561	575
	卸売・小売業、飲食店	—	447	454	470	490	523	543	565	573	594	606
	サ ー ビ ス 業	—	512	525	553	567	604	600	628	640	675	697
規 模 別	1,000 人 以 上	431	471	491	504	517	553	582	590	601	624	645
	100 ～ 999 人	394	436	451	471	494	528	535	565	575	602	614
	10 ～ 99 人	391	429	441	461	478	508	525	542	557	579	593

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)

- (注) 1 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。
2 年齢計は17歳以下及び55歳以上を含む。
3 以下、本調査において同じ。

(2) 産業、規模別年間賞与その他特別給与額

(千円)

年	計	産業別			規模別		
		製造業	卸売・小売業、 飲食店	サービス業	1,000人以上	100～999人	10～99人
昭和51年	65.2	73.9	54.8	59.1	95.2	56.7	59.2
52	74.3	81.4	64.9	65.0	116.4	69.5	60.9
53	68.3	76.7	57.7	64.9	108.1	64.4	57.3
54	72.8	82.4	61.1	71.6	108.2	68.5	60.4
55	79.2	91.9	67.4	68.4	123.0	76.4	62.5
56	76.9	91.7	64.6	68.1	117.6	72.4	62.3
57	77.5	91.9	68.2	62.5	115.8	76.0	60.7
58	78.8	91.0	73.0	60.3	120.0	75.1	63.7
59	84.2	99.1	74.7	66.8	123.7	85.2	67.4
60	83.6	102.6	72.7	60.1	128.3	85.6	64.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)

第10表 職種別 OJT、Off-JTの実施状況

(%)

項目		計	OJTのみで行っている	OJTを中心にOff-JTを取り入れて行っている	Off-JTを中心にOJTを取り入れている	Off-JTのみで行っている	OJT、Off-JTいずれも行っていない
計		100.0	36.6	45.5	8.2	4.5	5.2
職種	技術職	100.0	24.0	54.0	15.4	3.6	3.0
	管理職	100.0	20.8	48.0	12.0	13.1	6.0
	監督職	100.0	26.2	54.8	10.1	4.9	4.0
	事務職	100.0	42.9	46.6	4.4	1.7	4.5
	営業・販売職	100.0	33.4	52.8	7.7	2.1	3.9
	技能職	100.0	47.8	41.0	4.9	1.9	4.4
パートタイム労働者		100.0	73.8	11.7	2.1	0.5	12.1

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和61年10月)

(注) 1 「パートタイム労働者」とは、事業所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者をいう。

2 以下、本調査において同じ。

第11表 職種別 Off-JTの必要性が増すにもかかわらず比重が高まらない理由別事業所構成比

(M.A. %)

項 目	時間の確保が難しい	費用がかかりすぎる	組織が整備されていない	ノウハウ、情報が不足している	企業内の施設設備が不足している	企業内の講師に適当な者がいない	外部講師に適当な者がいない	適当な外部の教育訓練施設がない	長期的な就業が期待できない者なので効果に問題がある	トップの理解が乏しい	その他
計	74.1	29.6	16.2	9.3	11.0	16.1	4.9	8.2	6.9	4.0	4.1
技 術 職	67.2	33.2	16.1	13.3	12.0	18.9	8.5	11.7	3.0	3.6	4.5
管 理 職	74.4	33.3	14.7	9.3	10.3	18.1	5.4	6.8	2.5	5.4	3.5
監 督 職	71.3	27.9	18.6	6.7	10.6	21.0	3.8	10.2	3.2	5.9	4.6
事 務 職	71.7	28.1	20.6	8.3	12.5	14.4	2.8	6.8	4.4	3.4	4.2
営業・販売職	76.6	28.8	15.4	16.3	10.5	15.3	8.2	9.9	3.6	1.9	2.3
技 能 職	82.9	29.1	14.8	6.0	12.6	15.7	4.4	8.1	7.6	3.9	6.2
パートタイム労働者	73.7	24.3	10.7	3.5	7.3	7.7	0.7	4.1	37.0	3.7	3.7

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和61年10月)

第12表 職種別 Off-JTの比重が高まる分野別事業所構成比

(M.A. %)

項 目	経営方針 経営計画 経営戦略	情報処理	OA機器 の操作	FA機器 の操作	先端技術	専門職の 高度化・ 活性化の ための教 育	中高年齢 者の能力 維持のた めの教育	女子の能 力活用の ための教 育	国 際 化 要員教育	職種転換 教 育	健康管理 そ の 他
計	29.8	30.8	37.0	13.2	14.1	38.8	18.9	21.1	8.1	11.1	26.6
技 術 職	6.6	41.8	32.2	27.2	48.5	56.5	10.5	6.7	12.3	8.5	25.7
管 理 職	83.8	32.5	27.0	5.9	13.3	34.7	22.2	11.0	11.9	8.3	27.3
監 督 職	30.4	20.4	21.2	21.9	14.8	47.1	20.2	11.1	4.2	12.7	31.1
事 務 職	12.2	42.0	80.0	7.2	1.4	31.1	13.3	43.5	5.8	7.8	21.1
営業・販売職	28.3	41.4	33.9	3.4	7.8	36.4	16.6	19.0	13.7	11.4	23.4
技 能 職	3.2	6.9	13.4	26.9	13.7	42.1	28.8	14.5	2.6	23.1	32.3
パートタイム 労働者	1.7	4.5	17.0	6.2	0.6	22.5	25.8	51.5	—	7.3	32.2

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和61年10月)

第13表 正社員と非正社員の配置業務(小売業と飲食店のみ)別構成比

(%)

	①少しでも従事しているもの			②正社員より学生や主婦の仕事量が多いもの
	正社員	非正社員		
		学 生	主 婦	
1. 商品等の発注	67.5	12.5	14.2	2.8
2. 商品等の搬入	48.1	30.8	11.1	10.7
3. 商品等の検品・検収	56.1	21.5	18.3	4.8
4. 商品等の仕込み	60.2	19.4	19.4	5.5
5. 陳列・品出し	40.8	28.4	21.8	12.1
6. 値 付 け	32.5	13.8	12.5	5.5
7. 販売・接客（カウンター）	60.1	54.7	40.8	22.8
8. ホール係・ウェイトレス・ウェイター	50.1	57.4	44.6	42.2
9. 調 理	70.9	28.7	21.5	8.3
10. 洗い場（皿洗い）	40.5	49.8	44.3	37.7
11. 商品梱包・包装	17.0	14.9	11.1	4.2
12. レ ジ	70.9	41.2	39.8	17.3
13. 売上計算	64.4	11.4	10.7	4.5
14. 一般事務	49.5	5.2	11.8	4.2
15. P O P・広告	33.9	6.9	4.2	1.0
16. 開店・閉店準備	65.1	46.4	27.7	19.0
17. 清 掃	61.9	59.2	52.6	38.1
18. クレーム処理	55.0	5.9	5.9	0.7
19. パート・アルバイトの教育	60.9	10.7	6.6	2.1

資料出所 東京都「東京都立労働研究所」(1987年3月)

第14表 業種、企業規模、パートタイマー、アルバイトの活用について
の考え方別企業構成比

(規模計)

(%)

業 種	計	社繁力 員忙し の欠 員 や 一 時 的 働 き 手 の 活 用 に 関 心 が あ る と 考 え て い る と 考 え て い な い	社行用 員の 労働 力 を 活 用 し た と 考 え て い る と 考 え て い な い	事 業 の 基 幹 的 な 部 分 を 占 め る と 考 え て い る と 考 え て い な い	基 幹 的 な 部 分 を 占 め る と 考 え て い る と 考 え て い な い	活 用 は 考 え て い な い	不 明
計	100.0	32.1	27.8	14.8	12.8	12.4	0.0
特定貨物自動車運送業	100.0	39.3	19.3	3.8	4.9	32.7	—
旅行業	100.0	42.9	22.1	1.5	13.9	19.6	—
百貨店・総合スーパー	100.0	25.0	22.6	29.3	23.1	—	—
各種食料品小売業	100.0	11.3	40.1	27.2	21.2	0.2	—
一般飲食店	100.0	32.5	28.3	22.9	15.0	0.9	0.3
料理店	100.0	32.5	37.8	16.1	13.6	—	—
物品賃貸業	100.0	33.2	22.5	9.3	9.3	25.7	—
リネンサプライ業	100.0	34.1	24.8	24.0	17.1	—	—
その他の個人サービス業	100.0	36.3	34.5	14.1	11.5	3.5	—
運動競技場	100.0	55.8	21.3	7.8	10.2	4.9	—
遊園地	100.0	60.5	27.0	2.5	10.0	—	—
機械修理業	100.0	27.4	22.4	2.4	9.0	38.8	—
情報サービス業	100.0	21.6	26.9	6.3	9.5	35.7	—
ニュース供給業	x	x	x	x	x	x	x
広告業	100.0	29.9	38.1	1.9	4.2	25.9	—
商品検査業	100.0	28.3	11.7	20.0	10.0	30.0	—
計量証明業	100.0	45.8	37.5	—	—	16.7	—
建設サービス業	100.0	27.8	28.9	22.9	15.2	5.1	—
民営職業紹介業	100.0	—	—	33.3	22.2	44.4	—
警備業	100.0	51.6	16.6	7.8	9.6	14.4	—
その他の事業サービス業	100.0	39.3	24.1	9.9	4.8	21.8	—
土木建築サービス業	100.0	41.2	34.9	2.0	4.4	17.5	—
デザイン業	100.0	20.9	7.0	7.0	11.8	53.5	—
個人教授所	100.0	14.5	40.7	17.9	23.9	3.0	—
経営コンサルタント・機械設計業	100.0	24.6	25.1	5.1	14.0	31.2	—

資料出所 労働省「サービス産業の経営戦略の動向と労働面の対応に関する調査」

(昭和61年10月)

(注) 1 パートタイマー、アルバイトとは、パートタイマー、アルバイト等これに類似した名称で呼ばれている者をいう。

2 xとは、調査対象企業数が1又は2の企業に関する数字であるため公表しないものである。

3 パートタイム労働者の属性、意識等

第15表 パート、アルバイトの年齢・配偶関係別就業者数及びその構成比

区 分	計	年 齢					配 偶 関 係	
		15～24歳		25～34	35～44	45～54	55～64	65歳以上
		うち 在学中						
実 数 (万人)	計	12	1	57	150	95	35	8
	パート	1	0	1	3	3	4	2
	アルバイト	10	1	55	147	92	31	6
構 成 比 (%)	計	69	52	22	19	13	10	4
	パート	39	31	9	5	4	6	3
	アルバイト	30	21	13	14	9	4	1
配 偶 関 係	計	3.4	0.3	16.0	42.0	26.6	9.8	2.2
	パート	6.7	0	6.7	20.0	20.0	26.7	13.3
	アルバイト	2.9	0.3	16.1	43.0	26.9	9.1	1.8
未 婚	計	50.4	38.0	16.1	13.9	9.5	7.3	2.9
	パート	59.1	47.0	13.6	7.6	6.1	9.1	4.5
	アルバイト	42.3	29.6	18.3	19.7	12.7	5.6	1.4
有 配 偶	計	18						
	パート	3						
	アルバイト	15						
死 別 ・ 離 別	計	34						
	パート	1						
	アルバイト	33						

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和60年2月)

第16表 女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の勤続年数の推移

区 分	女子パートタイム労働者	女子一般労働者
昭和 年	年	年
45	2.0	4.5
51	2.9	5.3
55	3.3	6.1
60	3.9	6.8
61	4.0	7.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

第17表 産業、規模別パートタイム労働者等の就職経路別構成比

(%)

	計	公共職業安定所、労働者のあつた労働者のあつた	あつた労働者のあつた労働者のあつた	親族のあつた労働者のあつた労働者のあつた	み広告をみて折込	新広告をみて折込	貼紙をみて折込	求人情報誌	その他
調査産業計	100.0	13.4	4.5	44.3	15.9	11.3	2.6	2.7	4.8
女子	100.0	13.4	4.3	44.6	16.5	11.1	2.7	2.2	4.7
1,000人以上	100.0	15.5	3.7	32.6	21.5	15.1	2.5	3.9	4.7
300～999人	100.0	13.3	4.8	42.2	17.1	12.8	2.5	2.6	4.5
100～299人	100.0	13.4	4.1	49.4	14.1	9.9	2.6	1.6	4.4
30～99人	100.0	11.8	4.3	51.4	15.1	7.2	3.1	0.9	5.6
製造業	100.0	14.2	4.6	45.1	21.9	5.5	2.6	0.6	5.1
卸売・小売業	100.0	16.8	5.0	36.2	16.0	13.4	3.7	3.2	5.0
飲食サービス業	100.0	9.2	3.1	52.4	11.0	15.2	1.8	2.9	4.1
男子	100.0	13.6	8.1	39.1	5.5	14.0	1.7	11.5	6.4

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

第20表 女子無業者の希望する仕事の形態別就業者数及び構成比の推移

区 分			総 数	短時間で 雇わ れたい 1)	普通勤務 で雇われ たい 2)	自 分 で 家 庭 で 事 業 を 内 職 を し たい	自家営業 を手伝い たい	そ の 他	
実 数 (千人)	総 数	昭和 43 年	8,018	2,419	1,233	379	2,856	448	683
		46	8,639	3,055	1,293	476	2,678	427	710
		49	9,217	3,439	1,441	519	2,705	435	678
		52	10,698	4,367	1,884	616	2,529	1,281	
		54	10,353	4,370	1,788	517	2,449	299	893
		57	10,103	4,698	1,993	509	1,975	201	720
	女	昭和 43 年	6,464	1,967	731	231	2,766	325	445
		46	7,063	2,569	775	308	2,615	328	468
		49	7,757	3,055	880	341	2,636	345	500
		52	8,692	3,751	1,126	386	2,466	948	
		54	8,524	3,841	1,037	340	2,378	248	653
		57	8,066	4,068	1,134	317	1,892	161	489
	男	昭和 43 年	1,554	452	502	148	90	122	239
		46	1,576	486	518	168	63	100	241
		49	1,459	384	561	178	69	89	177
		52	2,006	616	758	230	63	333	
		54	1,829	529	751	177	72	50	241
		57	2,037	629	859	193	83	40	230
構 成 比 (%)	総 数	昭和 43 年	100.0	30.2	15.4	4.7	35.6	5.6	8.5
		46	100.0	35.4	15.0	5.5	31.0	4.9	8.2
		49	100.0	37.3	15.6	5.6	29.3	4.7	7.4
		52	100.0	40.8	17.6	5.8	23.6	12.0	
		54	100.0	42.2	17.3	5.0	23.7	2.9	8.6
		57	100.0	46.5	19.7	5.0	19.5	2.0	7.1
	女	昭和 43 年	100.0	30.4	11.3	3.6	42.8	5.0	6.9
		46	100.0	36.4	11.0	4.4	37.0	4.6	6.6
		49	100.0	39.4	11.3	4.4	34.0	4.4	6.4
		52	100.0	43.2	13.0	4.4	28.4	10.9	
		54	100.0	45.1	12.2	4.0	27.9	2.9	7.7
		57	100.0	50.4	14.1	3.9	23.5	2.0	6.1
	男	昭和 43 年	100.0	29.1	32.3	9.4	5.8	7.9	15.4
		46	100.0	30.8	32.9	10.7	4.0	6.3	15.3
		49	100.0	26.3	38.5	12.2	4.7	6.1	12.1
		52	100.0	30.7	37.8	11.5	3.1	16.6	
		54	100.0	28.9	41.1	9.7	3.9	2.7	13.2
		57	100.0	30.9	42.2	9.5	4.1	2.0	11.3

資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 1 57年は「パート・アルバイトの仕事をした」

2 57年は「正規の職員・従業員として雇われた」

第21表 男女別パートタイマー、アルバイトの一般職員・正社員への
変更希望の有無別構成比

—調査産業計—

(%)

区 分	計	変わりたい	変わりたくない	不 詳
男女計	100.0	18.9	76.5	4.6
パートタイマー 男	100.0	32.5	61.9	5.6
女	100.0	17.4	78.1	4.5
男女計	100.0	21.3	75.1	3.6
アルバイト 男	100.0	19.7	76.9	3.3
女	100.0	23.3	72.7	4.0

(1) 男女別パートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたくない」とする者の理由

—調査産業計—

(%)

区 分	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
パートタイマー 男女計	100.0	63.0	3.8	6.1	5.7	8.9	8.8	3.6
男	100.0	46.8	2.9	—	6.4	14.0	22.3	7.3
女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	7.7	3.2
アルバイト 男女計	100.0	31.8	0.7	1.9	7.3	24.7	22.7	10.9
男	100.0	27.4	0.9	0.4	8.1	26.3	23.8	13.1
女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	21.0	7.7

(2) 男女別パートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたい」とする者の理由

—調査産業計—

(%)

区 分	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 い かせるから	その他	不 詳
パートタイマー 男女計	100.0	49.9	25.0	9.7	4.9	7.1	2.8	0.7
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	3.3	0.8
アルバイト 男女計	100.0	44.0	19.3	9.7	10.0	10.9	4.2	1.9
男	100.0	40.1	22.6	13.7	7.5	11.6	4.4	—
女	100.0	48.3	15.5	5.2	12.8	10.1	3.9	4.1

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) パートタイマーとは、通称によるものとする。

第22表 産業、規模、男女、パートタイム労働者等のパート収入状況別構成比

(1) パート収入額 (昭和59年のパートによる年収)

(%)

区 分	計	働か ない	50万円 未 満	50～60 万 円 未 満	60～80 万 円 未 満	80～90 万 円 未 満	90～ 120 万 円未満	120～ 150 万 円未満	150 万 円以上
調 査 産 業 計	100.0	9.7	11.9	7.8	18.9	17.9	19.7	8.1	4.2
女 子	100.0	9.5	11.7	8.0	19.3	18.5	20.2	7.7	3.4
1,000人以上	100.0	9.9	9.3	5.5	17.4	17.0	23.2	12.3	3.7
300～999人	100.0	10.1	10.4	7.1	19.1	18.8	20.6	9.0	3.8
100～299人	100.0	8.3	13.8	9.4	20.0	18.6	18.8	5.9	3.5
30～99人	100.0	10.0	12.5	9.4	20.4	19.1	18.9	4.8	2.6
製 造 業	100.0	9.1	11.8	6.8	17.9	19.0	21.9	8.8	2.9
卸売・小売業、 飲 食 店	100.0	10.5	10.5	6.7	19.1	19.4	21.3	7.2	3.4
サ ー ビ ス 業	100.0	8.8	12.8	10.6	21.2	17.0	17.0	7.1	4.1
有 配 偶	100.0	9.0	11.9	8.1	20.4	19.5	19.7	7.3	2.8
男 子	100.0	14.5	16.2	5.1	10.6	8.1	10.6	14.0	18.3

(2) 90万円を超えそうになった場合の対処方法

(%)

区 分	計	超えない ように 休 む	超えても 働 く	現状では 90万円に ならない	わ か ら な い	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	16.4	35.9	34.2	9.3	2.0
女 子	100.0	17.0	35.1	34.5	9.4	1.9
1,000人以上	100.0	18.3	42.2	25.0	8.3	3.5
300～999人	100.0	16.5	36.6	34.2	9.5	1.7
100～299人	100.0	17.5	31.9	38.2	9.3	1.4
30～99人	100.0	16.1	31.4	37.6	10.6	1.6
製 造 業	100.0	20.0	37.1	30.0	8.8	1.9
卸売・小売業、 飲 食 店	100.0	16.2	35.4	33.8	10.1	2.4
サ ー ビ ス 業	100.0	14.6	32.4	40.2	9.5	1.5
有 配 偶	100.0	19.5	32.8	35.5	8.7	1.9
男 子	100.0	4.3	50.2	29.8	7.7	3.4

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

第23表 女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況

(%)

区 分		計	主な生活 収 入	家 計 の 補 助	生活水準 の 向 上	余 暇 の 利 用	その他の 利 用
パートタイム 労働者構成比	昭和55年	100.0	12.5	54.8	15.4	12.0	5.3
	60	100.0	13.5	55.9	12.0	11.7	7.0
	61	100.0	14.5	56.0	10.5	12.2	6.9
一般未就業者 のうち一般労働者 としての入職者の構成 比	昭和55年	100.0	25.1	45.5	15.6	5.7	8.1
	60	100.0	29.3	40.8	14.2	6.9	8.8
	61	100.0	30.0	45.0	13.4	4.7	6.3

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) パートタイム労働者とは、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週の所定労働日数が一般労働者より少ない者をいう。

第24表 男女、年齢階級、従業上の地位及び勤務の形態別就業高齢者数の構成比

(%)

男女、勤務の形態	就業者				うち雇用者			
	55～59歳		60～64歳		計	55～59歳	60～64歳	65～69歳
	計	65～69歳	計	65～69歳				
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
普通勤務	78.7	87.1	74.5	62.8	91.8 (40.9)	95.0 (51.5)	88.4 (33.9)	82.2 (23.1)
短時間勤務	21.2	12.8	25.4	37.0	8.2 (3.6)	5.0 (2.7)	11.6 (4.4)	17.5 (4.9)
毎日・短時間勤務で仕事をした	5.7	3.1	6.9	11.0	1.9 (0.8)	0.8 (0.4)	3.3 (1.3)	4.6 (1.3)
毎日ではないが、定期的な仕事をした	8.7	6.0	10.8	12.7	5.0 (2.2)	3.5 (1.9)	6.8 (2.6)	9.0 (2.5)
ときどき仕事をした	6.8	3.7	7.8	13.4	1.3 (0.6)	0.7 (0.4)	1.5 (0.6)	3.9 (1.1)
不明	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0 (0.0)	— (—)	— (—)	0.3 (0.1)
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
普通勤務	53.7	61.6	49.8	39.9	75.9 (23.3)	79.8 (28.8)	71.7 (21.8)	67.3 (12.5)
短時間勤務	46.2	38.3	50.2	60.1	24.0 (7.4)	20.0 (7.2)	28.3 (8.4)	32.7 (6.1)
毎日・短時間勤務で仕事をした	17.4	14.7	18.0	23.2	12.8 (3.9)	11.6 (4.2)	13.5 (4.0)	17.2 (3.2)
毎日ではないが、定期的な仕事をした	13.1	12.2	14.1	13.1	8.5 (2.6)	6.7 (2.4)	10.7 (3.2)	11.8 (2.2)
ときどき仕事をした	15.8	11.3	17.8	23.9	2.6 (0.8)	1.7 (0.6)	4.1 (1.2)	3.6 (0.7)
不明	0.1	0.1	—	—	0.1 (0.0)	0.2 (0.1)	— (—)	— (—)

資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(昭和60年)

(注) 1 普通勤務とは、「毎日・普通勤務で仕事をした者」をいう。

2 () 内は、就業者に占める割合である。

4 その他

第25表 パートタイム労働者の年収と所得税の関係

(1) 所 得 税

① 非課税限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (基礎控除額) 33万円 = 90万円

② 配偶者控除の適用限度額

(給与所得控除額) 57万円 + (配偶者控除対象配偶者の所得限度額)

33万円 = 90万円

(注1)

③ 配偶者特別控除の適用限度額

62年分 (給与所得控除額) 57万円 + (配偶者控除対象配偶者の適用限度額) 38万円 + (配偶者特別控除対象配偶者の適用限度額)

11万2,500円 = 106万2,500円

63年分 (給与所得控除額) 57万円 + (配偶者控除対象配偶者の適用限度額) 33万円 + (配偶者特別控除対象配偶者の適用限度額)

16万5,000円 = 106万5,000円

(注1) 今回の税制改正により、新たに、夫の合計所得金額が800万円以下の配偶者については、16万5,000円(昭和62年分は11万2,500円)の配偶者特別控除が設けられた。

(注2) 配偶者に所得がある場合には、次により、配偶者特別控除の額が調整される。

イ 控除対象配偶者の場合

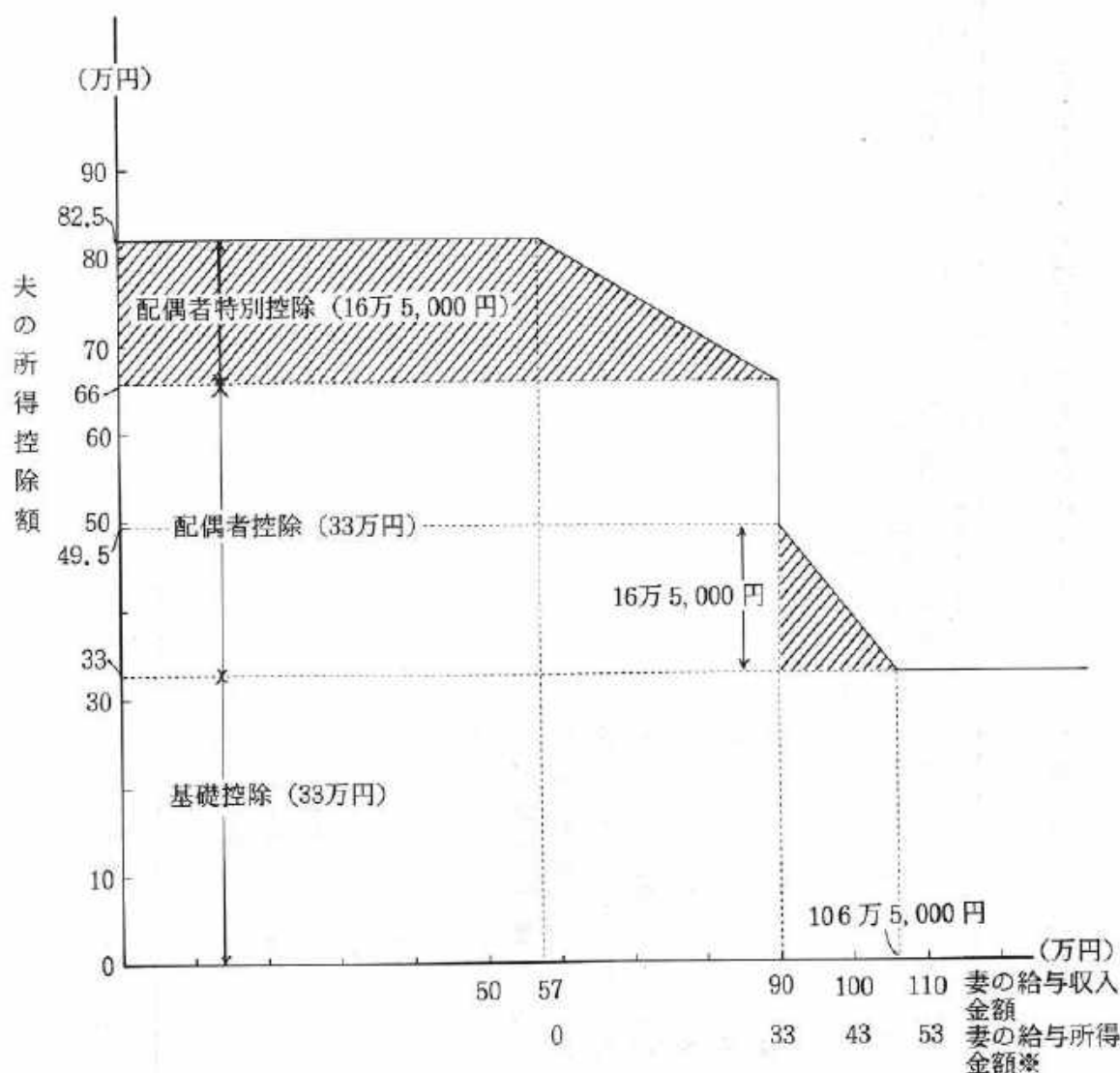
16万 5,000 円（62年分11万 2,500 円）－

$$\left[\text{控除対象配偶者の所得金額} \times \frac{16.5}{33} \left(\frac{11.25}{33} \right) \right]$$

ロ 控除対象配偶者以外の配偶者の場合

16万 5,000 円（62年分11万 2,500 円）－

$$\left[\text{その配偶者の所得金額} - 33\text{万円} \right]$$



※ 給与収入金額から給与所得控除額を控除した額

第26表 5年前と比べてのパートタイム労働者の組織化への取組みの変化別労働組合の構成比

(%)

産 組 合 員 数 規 模	組合員の所属する事業所にパートタイム労働者がいる組合	5年前より積極的に取り組んでいる	5年前と変わらない	5年前ほど積極的に取り組んでいない	取り組んでいない	不明
計	100.0	12.0	29.5	0.8	54.5	3.2
鉱 業	100.0	18.1	27.2	—	54.7	—
建 設 業	100.0	7.6	25.5	—	57.3	9.5
製 造 業	100.0	8.5	33.5	0.4	54.4	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.4	26.9	—	64.4	3.3
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	9.9	27.8	1.4	54.0	6.9
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	100.0	34.0	23.7	0.5	40.1	1.7
金 融、保 険 業、不 動 産 業	100.0	6.0	21.6	—	71.8	0.5
サ ー ビ ス 業	100.0	5.1	29.9	2.0	59.9	3.1
5,000 人 以 上	100.0	10.7	28.4	—	48.8	12.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	9.8	29.9	0.2	59.7	0.4
500 ～ 999 人	100.0	10.0	26.2	0.1	60.2	3.4
300 ～ 499 人	100.0	11.7	28.5	0.7	57.0	2.1
100 ～ 299 人	100.0	9.6	26.6	0.9	59.5	3.2
30 ～ 99 人	100.0	13.7	31.6	0.8	50.5	3.3

資料出所 労働省「労働組合活動等実態調査」(昭和60年)

第27表 パートバンク一覧

名 称	所 在 地	電話番号
札幌パートバンク	札幌市中央区南2条西2丁目 金市館デパート 7階	011(261)7702
盛岡パートバンク	盛岡市茶園1-11-4 丸井ビル4階	0196(23)4800
仙台パートバンク	仙台市中央2丁目6-19 豊栄堂ビル6階	0222(25)1003
宇都宮パートバンク	宇都宮市塙田2-5-22 共生ビル1階	0286(22)6321
大宮パートバンク	大宮市大門町2-7-3 中央デパート2階	0486(43)6548
浦和パートバンク	浦和市北浦和5-6-5 埼玉県浦和地方庁舎2階	0488(24)8090
千葉パートバンク	千葉市富士見町1-14-13 千葉大栄ビル6階	0472(25)3465
船橋パートバンク	船橋市本町2-2-7 錦サンテックビル6階	0474(31)7744
松戸パートバンク	松戸市松戸1307-1 松戸ビルディング9階902-A	0473(67)8800
渋谷パートバンク	渋谷区渋谷2-22-10 タキザワビル5階	03(499)0810
池袋パートバンク	豊島区南池袋1-24-6 深野ビル2階	03(981)3981
立川パートバンク	立川市曙町2-9-1 菊屋川口ビル6階	0425(25)4481
錦糸町パートバンク	墨田区江東橋3-7-6 日本生命錦糸町ビル3階	03(634)8101
横浜パートバンク	横浜市西区高島2丁目18番1 横浜新都市ビル 9階	045(465)2051
川崎パートバンク	川崎市川崎区小川町1番地 （錦さいか屋川崎店東館）6階	044(233)1100
新潟パートバンク	新潟市万代四丁目1番11号 太陽生命新潟ビル 5階	025(241)8100
富山パートバンク	富山市上本町3-1 キンダイビル5階	0764(91)3741
金沢パートバンク	金沢市芳斉町1-15-20 石川県母子福祉会館 2階	0762(22)8189
長野パートバンク	長野市大字南長野北石堂町1429-1 長崎屋長野店6階	0262(28)0333
岐阜パートバンク	岐阜市吉野町6-14 三井生命岐阜駅前ビル3階	0582(66)5244
静岡パートバンク	静岡市鷹匠1-1-1 新静岡センター6階	0542(52)2530
沼津パートバンク	沼津市高島本町1-5 イシバシプラザ4階	0559(23)9678
名古屋パートバンク	名古屋市中村区名駅4-7-35 毎日ビル7階	052(581)0961

名 称	所 在 地	電話番号
豊 橋パートバンク	豊橋市駅前大通り 1-43 豊橋西武本館11階	0532(55)0433
四日市パートバンク	四日市市諏訪町 7-31 三交ビル 1 階	0593(53)7559
京 都パートバンク	京都市下京区四条通り烏丸西入ル 第 3 田源ビル 3 階	075(255)1162
うめだパートバンク	大阪市北区芝田 1 丁目 1-4 阪急梅田駅構内	06(373)0838
なんばパートバンク	大阪市南区難波 4-5-14 コックドールビル 2 階	06(632)5000
さかいパートバンク	堺市茶山台 1-2-3 泉北高速鉄道泉ヶ丘駅前	0722(91)0606
三 宮パートバンク	神戸市中央区三宮町 1 丁目 9-1-1501 センタープラザビル 15 階	078(331)1814
姫 路パートバンク	姫路市南駅前町 123 じばさんびる 3 階	0792(85)1186
尼 崎パートバンク	尼崎市南武庫之庄 3-36-1 尼崎市立勤労婦人センター 2 階	06(436)6071
和歌山パートバンク	和歌市美園町 5-61 和歌山ステーションビル 4 階	0734(22)8010
岡 山パートバンク	岡山市表町 2-7-23 せのおビル 2 階	0862(31)8231
広 島パートバンク	広島市中区紙屋町 1 丁目 2-22 広電ビル 3 階	082(244)3201
徳 山パートバンク	徳山市栄町 2-15 徳山商工会議所 2 階	0834(21)8189
福 岡パートバンク	福岡市中央区大名 2 丁目 2 番 26 親和ビル 4 階	092(741)0810
北九州パートバンク	北九州市小倉北区昭和町 14-20 髙ユニード三萩野店 2 階	093(922)0233
長 崎パートバンク	長崎市茂里町 3-24 長崎総合福祉センター 4 階	0958(49)0810
熊 本パートバンク	熊本市花畑町 7-10 熊本市産業文化会館 4 階	096(322)0810
大 分パートバンク	大分市金池町 1-1-1	0975(38)0810
鹿児島パートバンク	鹿児島市新屋敷町 16 番 428 号 鹿児島県住宅供給公社ビル 4 階	0992(23)8010

(昭和62年10月1日現在)

(注) 上記パートバンクの他、公共職業安定所においても、パートタイム求人及び求職、パートタイムの職業相談・職業紹介を行っている。

GAa1/1

8-18-4-2



女性と仕事の未来館



00967439

