

パートタイム労働に係る 雇用管理研究会報告

ー通常の労働者との均衡を考慮したパートタイム
労働者の雇用管理のための考え方の整理についてー

平成12年 4 月

目 次

I 検討の趣旨について	1
II 均衡の考慮に係る考え方について	3
1 検討の視点について	3
2 パートタイム労働者の就業の実態に応じた整理等について	3
(1) 整理の視点について	3
(2) パートタイム労働者の職務に着目した整理について	4
(3) 正社員との比較のあり方について	5
3 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者（Aタイプ）に係る均衡を 考慮した雇用管理のあり方について	5
(1) 処遇や労働条件のあり方について	5
イ 処遇や労働条件に関し均衡を考えるに当たっての基本的視点について	5
ロ 決定方式を合わせる方法について	5
ハ 水準のバランスを確保する方法について	6
ニ 賞与や退職金の扱いについて	7
ホ 処遇や労働条件に違いが設けられている理由等の明確化について	7
へ 取組に係る参考事例について	7
(2) 働き方の選択性を高めるための条件整備について	8
(3) まとめ	9
4 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者（Bタイプ）に係る均衡 を考慮した雇用管理のあり方について	9
(1) 具体的な比較の対象がない場合における雇用管理上の課題について	9
(2) 雇用管理のあり方について	9
(3) 働き方に係る納得性を高めるための条件整備について	10
(4) 取組に係る参考事例について	10
別添 均衡を考慮する場合の具体的な参考事例	11
1 処遇や労働条件の項目ごとの事例	11
2 正社員等への転換制度等の事例	13
3 各企業ごとにみる取組の事例	14
(1) Aタイプ（正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者）	14
(2) Bタイプ（正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者）	16

参考資料 1 パートタイム労働の現状について 19

2 諸外国における法制等の概要について 83

3 短時間労働対策の在り方について 103
(平成10年2月女性少年問題審議会建議)

パートタイム労働に係る雇用管理研究会参集者名簿 115

I 検討の趣旨について

- 1 パートタイム労働者は近年著しく増加し、週間就業時間が35時間未満の雇用者は平成11年には1,138万人と10年前（平成元年）の602万人の1.9倍となっており、雇用労働者全体に占める割合も10年前の13.1%から21.8%、女性雇用者全体に占めるパートタイム労働者の割合も10年前の25.2%から37.4%へと大幅に上昇している。また、パートタイム労働者の就業の状況については、近年、専門的・技術的職業従事者や役職者が増加しつつあるなどその職域が拡大・多様化するとともに、勤続年数も長期化する傾向がみられる。

経営環境が変化する中で、パートタイム労働者は、基幹的・恒常的な労働力としての役割を担い、企業の戦力としての活用が進んでいるが、この背景には、技術・技能等を生かせる仕事や単純・補助的でない主要な仕事を希望するなど積極的な就業意欲を持つパートタイム労働者が増加しているように、パートタイム労働者側の意識の多様化も影響していると考えられる。

このような中で、パートタイム労働を企業や労働者が必要に応じて選択でき、また、パートタイム労働者がある能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくことは、企業やパートタイム労働者自身にとってはもとより、人的資源を有効に活用する観点から今後の我が国経済社会全体にとっても極めて重要な課題となっている。

- 2 パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図ることを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）が平成5年6月に制定されたが、その附則第2条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、…この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」と規定されており、この規定を踏まえて、今後のパートタイム労働対策のあり方について全般的な検討が行われ、その結果は平成10年2月に女性少年問題審議会の建議として取りまとめられたところである。

この建議においては、雇用管理上の中心的な課題として、「労働条件をめぐるトラブルの防止」、「パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保」、「希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保」とともに、「通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保」が挙げられている。

- 3 これらの指摘事項のうち、「労働条件をめぐるトラブルの防止」に関しては、平成10年9月の労働基準法の改正により、文書明示をすべき労働条件の範囲の拡大が図られることで改善が期された。また、「就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保」については、「短時間労働者雇用管理改善等助成金」の助成メニューの拡充が行われた。さらに、「希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保」については、有期労働契約の更新が繰り返される場合の雇用の安定の確保が問題となるが、これについては、パートタイム労働者に固有の問題ではなく、有期契約の労働者に共通の課題であることから、基本的に有期契約労働者についての扱いに従うこととされた。このほか、平成11年2月には、パートタイム労働法に基づく指針の改正により、事業主が

講すべき措置の明確化等その内容の充実が図られたところである。

- 4 上記の2の指摘事項のうち、「通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保」に関しては、パートタイム労働法第3条において、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び……雇用管理の改善……を図るために必要な措置を講じることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。」と規定されていることを踏まえ、建議において「通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保はパートタイム労働法における重要な原則であるが、具体的にどのように『通常の労働者との均衡』を考えるかの指標（モノサシ）が形成されておらず、具体的な取組につながりにくいという問題がある。これについては、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項を整理した上で取り組む必要がある。したがって、労使が比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等に取り組みやすくするため、行政として情報提供等一定の支援が必要であり、このため労使も含め、技術的・専門的な検討の場を設けることがこの原則を実効あるものにするために必要である。」とされたところである。

本研究会は、この建議を踏まえ、労使がどのように「通常の労働者との均衡」を考慮するかについての物差しづくりや処遇の均衡等に取り組みやすくするため、行政として情報提供等一定の支援を行うことに資するべく参集され、賃金に係る均衡の考え方を中心に所要の検討を行ってきた。

- 5 本研究会は、第1回会合を平成10年12月14日に開催し、その後、平成11年2月に実施された事業所及びパートタイム労働者に対するアンケート調査（「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」。以下「アンケート調査」という。）や、同年8月から10月にかけて実施された企業及び労働組合に対するヒアリング調査の結果に基づいて、国内のパートタイム労働者の賃金等処遇の決定の仕組み、均衡に係る労使の意識などの実態の把握を行うとともに、諸外国の法制等の状況等についての分析も行いながら鋭意検討を進めてきたところである。

なお、これらに際しては、本研究会の委員3名を含む学識経験者7名による論点整理、上記のアンケート調査及びヒアリング調査の実施、諸外国の法制等の状況に係る調査その他の基礎的な作業の成果をもとに、本研究会においてさらに検討を加えたところである。

- 6 本研究会においては、パートタイム労働者の多様な就業実態、通常の労働者との均衡等を考慮した雇用管理の改善を図る上での技術的な事項に関し、労使が取り組む際の参考となると思われる事例も含め、以下のとおり整理を行った。

関係労使においては、本報告書における整理を参考とし、また、各々における実情等を踏まえ必要な工夫を凝らしつつ、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇や労働条件の確保に向けて自主的な取組を図ることが期待される。そのため、行政においても、財団法人21世紀職業財団の行う短時間労働者雇用管理改善等助成事業も活用しつつ、関係労使に対して本報告書の内容について積極的な情報提供を行うことが求められる。

Ⅱ 均衡の考慮に係る考え方について

1 検討の視点について

- (1) パートタイム労働者の就業の実態は極めて多様であるが、通常の労働者（以下では便宜上「正社員」という。）の働き方に近い者も多く、事業所でみられるところである。

平成11年1月に実施したアンケート調査（対事業所）によれば、

- ① 雇用するパートタイム労働者の中に、「『正社員』と職務内容がほとんど同じ」者が存在する事業所は58.6%
- ② 雇用するパートタイム労働者の中に、「管理業務や専門業務に従事している」者が存在する事業所は26.0%
- ③ 雇用するパートタイム労働者の中に、「『正社員』とほぼ同じ勤務時間で、残業や事業所内の配置転換もある」者が存在する事業所は20.1%
- ④ 雇用するパートタイム労働者の中に、「勤務期間が相当程度長期化（10年以上）している」者が存在する事業所は49.5%

- (2) このような中で、パートタイム労働者について正社員との均衡等を考慮した雇用管理のあり方を考えるに当たっては、その就業の実態に応じた整理を行った上で、それに即して所要の検討を行っていくことが必要であると考えられる。

2 パートタイム労働者の就業の実態に応じた整理等について

(1) 整理の視点について

上記の1の(2)によりパートタイム労働者について正社員との均衡等を考慮した雇用管理のあり方を考えるための整理を行うに当たっては、

- ① アンケート調査によれば、「『正社員』と職務内容がほとんど同じ」パートタイム労働者については、約半数の事業所が正社員との処遇の格差を縮める必要性を認識していること、
- ② また、パートタイム労働者にとっても、正社員との賃金格差に対する不満のほとんどが、「職務内容や責任の重さが同じ」や「職務内容や責任の違いに見合っていない」ことによるものとなっていること、
- ③ 諸外国の法制等においては均等取扱いに係る法制を採用するものが見受けられるが、その場合においては、比較の対象としてのフルタイム労働者の範囲を画定するに当たり「職務の同一性」が重要な基準とされていること（参考資料2「諸外国における法制等の状況について」を参照）、

を考慮すれば、「正社員との職務の同一性」の有無や程度、（後述(3)のハ（P5）を参照）に着目した整理を行い、それを踏まえて正社員との比較のあり方を検討していくことが考えられる。

- ① アンケート調査（対事業所）によれば、『正社員』と職務内容がほとんど同じ」パートタイム労働者については、48.4%の事業所が、社員との格差を縮めることについて「一定の必要性がある」又は「必要性が高い」としている。（なお、以下の②の設問と異なり、「責任」の異同に関しては質していない。）
- ② アンケート調査（対パートタイム労働者）によれば、正社員との賃金格差に対する不満のほとんどが、「職務内容や責任の重さが同じだから」あるいは「職務内容や責任の違いに見合っていない」となっている。（他方、職務内容や責任が異なる場合には、職務内容や責任が同じ場合に比べて、正社員との賃金格差について納得する傾向がある。）

(2) パートタイム労働者の職務に着目した整理について

上記の(1)を踏まえ、パートタイム労働者の職務に着目した整理を試みれば次のようになる。

【Aタイプ】

パートタイム労働者が正社員と同じ職務を行うケース。さらに、職務のレベルにより、比較的専門的・高度な職務や管理的職務に従事しているケースをA－1タイプ、比較的単純・定型的な職務に従事しているケースをA－2タイプに区分。

【Bタイプ】

パートタイム労働者が正社員と異なる職務を行うケース。さらに、職務のレベルにより、比較的専門的・高度な職務や管理的職務に従事しているケースをB－1タイプ、比較的単純・定型的な職務に従事しているケースをB－2タイプに区分。

これを図で示すと、以下のとおりである。

職務レベル (高度／非定型的／裁量的)	
【Bタイプ】 (職務が異なる)	【Aタイプ】 (職務が同じ)
(B－1タイプ) ○正社員と区分された職務の中で、パートタイム労働者が、比較的専門的・高度な職務や、他のパートの管理の職務に従事	(A－1タイプ) ○パートタイム労働者と正社員が、混在的に、比較的専門的・高度な職務や、管理的職務に従事
(B－2タイプ) ○正社員と区分された職務の中で、パートタイム労働者が比較的単純・定型的な職務に従事	(A－2タイプ) ○パートタイム労働者と正社員が、混在的に、比較的単純・定型的な職務に従事
(単純／定型的／非裁量的)	

(3) 正社員との比較のあり方について

イ このような整理を前提とした場合、パートタイム労働者と正社員との比較は「同じ職務を行う正社員」との間で行われることが現実的かつ有用である。このような具体的な比較が可能なパートタイム労働者としてはAタイプの者が想定されることから、これらの者を中心に具体的な比較のあり方を検討していくことが適切であり、また、上記の(1)のアンケート調査の結果に照らしても理解が得られ易いものと考えられる。

ロ 他方、Bタイプのパートタイム労働者については上記のイに述べたような具体的な比較の対象は存在しないが、これらの者についても、均衡を考慮した雇用管理のあり方について検討していくことが適切である。

ハ 職務の同一性いかにについて検討する場合には、労働省編職業分類の細分類の区分を参考としつつ、通常従事する作業が同じかどうかで判断することとし、その際には作業の遂行に当たって求められている責任や付与されている権限の範囲についても考慮することが適切である。

また、当該作業を遂行するために必要な最低限の能力や当該作業を実施する上での困難度などの「職務レベル」も、職務の同一性の判断基準となる。

このような職務の同一性が認められる場合には、臨時的ないし付随的な作業（例えば、作業後の清掃）の有無に違いがあっても、同じ職務として扱うことが適切である。

一方、作業の幅や責任が大きく異なる場合、例えば、正社員がパートタイム労働者の行う作業に加えて生産計画の策定、顧客対応等も行うような場合などは、職務そのものが異なるものとして扱うことが考えられる。

いずれにしても、職務の同一性いかにについては、各企業の実態を踏まえ、労使において具体的に検討されることが適切である。

3 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者（Aタイプ）に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方について

(1) 処遇や労働条件のあり方について

イ 処遇や労働条件に関し均衡を考えるに当たっての基本的視点について

正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者（Aタイプ）の処遇や労働条件について当該正社員との均衡を考えるに当たっては、まず、①これらに係るパートタイム労働者・正社員双方の決定方式を合わせていく方法があり、これが合わせられない場合には、②これらの水準について正社員とのバランスを確保する方法について検討する必要があるであろう。

ロ 決定方式を合わせる方法について

(イ) イの①については、例えば賃金に係る双方の決定方式を合わせていくやり方がある。

具体的には、賃金の構成要素、支給基準、査定や考課の基準、支払い形態などの決定方

式を合わせていくことが考えられる。このような場合には、結果的には、これらの水準について、正社員とのバランスが確保されることとなる。

- (ロ) 一方、雇用管理上の合理的な理由がある場合には、両者の決定方式を異にすることはあり得るところである。ここで合理的な理由がある場合としては、例えば、①異なる職務間の異動がある正社員については職能で賃金を決めるが、職務間異動がないパートタイム労働者については職務で賃金を決める場合、②毎月の所定労働時間がほぼ一定の正社員については月給制で、パートタイム労働者のうち、所定労働時間が様々に変動する者については時給制を採用する場合などが考えられる。

ハ 水準のバランスを確保する方法について

- (イ) 一般的には、雇用管理上の合理的な理由があるものとしてパートタイム労働者と正社員との間で処遇・労働条件の決定方式を異にすることが認められる場合が多いものと考えられるが、このような場合であっても、上記のイの②（P5）に示したように、パートタイム労働者の処遇や労働条件の水準、例えば時間当たり賃金について、正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。

- (ロ) 上記の(イ)において述べたところにより、水準についてバランスを図っていく場合において、例えば、正社員と比較してパートタイム労働者に残業や休日出勤がない又は少ないという事情があり、これらが労働協約、就業規則、労働契約等において明らかにされているようなときには、そのような事情については正社員との均衡を考える場合に考慮されることもあり得るところである。また、その結果として、処遇や労働条件の水準について、そのような事情が存在しない場合と比較して合理的な範囲で差を設けることもあり得るところである。

この場合、いかなる差が合理的範囲であるといえるかについては、労使において具体的に決定されることが適切である。

ただし、これらの事情について労働協約等において規定されている場合であっても、実態としての差がないようなときには、考慮すべき事情とはならないことはいうまでもない。

- (ハ) このほか、例えば、正社員と比較してパートタイム労働者に配置転換や転勤がない又は少ないという事情があり、これらが労働協約、就業規則、労働契約等において明らかにされているような場合には、上記の(ロ)と同様に考えることができる。

なお、いわゆる就業調整が行われる場合については、その結果として、パートタイム労働者に残業や休日出勤がない又は少ないといった事情が具体的に生ずる場合に限り、その範囲で、上記の(ロ)と同様に正社員との均衡を考えるに当たり考慮されることはあり得るところである。

- (ニ) また、パートタイム労働者と同じ職務を行う正社員が複数いて、それらの賃金水準が勤続期間や職務遂行能力の違いなどによって異なっている場合に、どの正社員と比較す

るか、あるいはいずれの賃金水準を比較の対象とするかなどの具体的な比較の方法については、労使においてそれぞれ決定されることが適切である。

ニ 賞与や退職金の扱いについて

なお、パートタイム労働者と同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合には、上記のロの「決定方式を合わせる方法について」（P 5～）及びハの「水準のバランスを確保する方法について」（P 6～）に述べた考え方を踏まえつつ、パートタイム労働者に対しても、合理的な内容により賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切であると考えられる。

ホ 処遇や労働条件に違いが設けられている理由等の明確化について

(イ) 上記のロの(ロ)（P 6）及びハの(ロ)及び(ハ)（P 6）に述べたところによりパートタイム労働者と正社員との間で処遇や労働条件に係る決定方式や水準に違いを設け得る事情がある場合であっても、そのような事情については、事業所内で必ずしも明確になっていないことが多い。このため、これらを理由とする処遇や労働条件の差の合理性について当事者が判断しにくい面があり、これがパートタイム労働者が正社員との処遇や労働条件の差について不満を抱く要因のひとつとなっている。

(ロ) このため、パートタイム労働者の不満を解消し、その納得度を高めていくためには、上記のハの(ロ)及び(ハ)（P 6）の均衡を考える場合に考慮し得る事情の有無等が明確化され、パートタイム労働者に適切な情報提供がなされることが必要である。また、これらに係る認識が当事者間で異なる場合においては、当該事業所における雇用管理に精通している者により、適切な苦情処理が図られることが必要となる。

(ハ) このような方向に沿った取組としては、例えば次のようなものが考えられる。

a 情報の提供

パートタイム労働者に対し、必要に応じ、次のような事項についての適切な情報が提供されること。

① 正社員・パートタイム労働者双方の職務の内容等

② 正社員との間で処遇や労働条件に係る決定方式や水準に違いが設けられている場合には、その内容や違いを設けている理由

b 相談体制の整備

パートタイム労働者からの処遇や労働条件に関する相談や苦情に応ずる体制を整備するとともに、これらに基づき検討を行い、必要な改善に努めるほか、その結果の説明を行うこと。

なお、その際、短時間雇用管理者が選任されている場合にはその適切な活用を図ること。

ヘ 取組に係る参考事例について

以上を踏まえて、パートタイム労働者の処遇や労働条件について正社員とのバランスを

確保しようとする場合における取組の方向について考えていく際には、平成11年8～10月に実施したヒアリング調査（20企業・労働組合）の結果をはじめとする各種の調査における事例が参考になるものと考えられる。

便宜上、個別的な事項毎に事例の整理を試みれば別添の「均衡を考慮する場合の具体的な参考事例」の1（P11～）のとおりであるが、具体的な取組のあり方については、これらを適宜参考としつつ、雇用管理全体の中での取組の重点をいずれに置くかについても考慮の上、検討されることが適切と考えられる。

（2）働き方の選択性を高めるための条件整備について

イ 勤続期間が長期化する中でパートタイム労働者の就業ニーズ等にも変化が生じ得るところであり、そのような中で、より専門的・高度な職務に就きたい、あるいは正社員になりたいというような希望を持つパートタイム労働者もみられるところである。このため、パートタイム労働者に対しては、上記の（1）の「処遇や労働条件のあり方について」（P5～）において述べたように処遇や労働条件に係る決定方式や水準について正社員とのバランスを図ることのほかに、採用後改めて選択（乗換え）の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、さらにはその能力の有効発揮にも資するものと考えられる。

- ① アンケート調査（対パートタイム労働者）によれば、今後の働き方の希望として、「より専門的・高度な仕事をしたい」者が48.0%、「より責任のある仕事をしたい」者が42.3%、「正社員になりたい」者が40.6%存在している。
- ② アンケート調査（対事業所）によれば、33.3%の事業所が正社員への登用制度を設け、その65.5%において実際に登用が行われている。

ロ このような働き方の選択性を高めるための条件整備としては、まず、パートタイム労働者の能力や適性の範囲において、正社員へ転換できる制度を設けるなどの措置が考えられる。併せて、A-2タイプのパートタイム労働者に関しては、別に専門的・高度な職務や管理的職務が存在する場合において、その適性、能力及び就業ニーズを踏まえつつ、そのような職務のパートタイム労働者（A-1タイプ又はB-1タイプ）に転換することで処遇や労働条件が向上する途を確保すべく検討することも重要である。

ハ このような方向に沿った取組の方向について考えていく際には、例えば別添の「均衡を考慮する場合の具体的な参考事例」の2（P13）の事例も参考になるものと考えられる。

ニ 正社員等への転換制度を設ける場合には、例えば、①転換基準の明確化、②転換後の労働条件の整備及び明確化、③制度の周知・情報提供といった措置を併せて講ずることが適切である。

また、能力評価の仕組みの整備や教育訓練の機会の付与についても検討されることが適切であり、さらに、転換制度が円滑に機能するためにも、正社員の働き方についての検討

も今後の課題となる。

(3) まとめ

イ 以上のように、Aタイプのパートタイム労働者に係る均衡の考慮については、①その処遇や労働条件に係る決定方式や水準について正社員とのバランスを図る（P 5～）とともに、②働き方の選択性を高めるための条件を整備する（P 8～）ことにより、その確保が図られるものと考えられる。

ロ このことを踏まえたパートタイム労働者の処遇や労働条件に係る均衡考慮の具体的なあり方については、パートタイム労働者の就業の実態や就業ニーズを踏まえ、別添の「均衡を考慮する場合の具体的な参考事例」の3の(1)（P 14～）の事例等も適宜参考としつつ、労使において決定されることが適切である。

4 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者（Bタイプ）に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方について

(1) 具体的な比較の対象がない場合における雇用管理上の課題について

正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者（Bタイプ）については、正社員との間で上記の3（P 5～）におけるAタイプのパートタイム労働者に対するような具体的な比較を行うことは困難であるが、これらの者についても正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要である。

その場合には、上記の3におけるAタイプのパートタイム労働者に係る検討を踏まえ、次の2点について検討されることが適切である。

- ① パートタイム労働者の従事する職務やそのレベル、職務遂行能力等に応じた合理的な雇用管理の構築を図ること。
- ② パートタイム労働者としての働き方に係る納得性を高めていくこと。

(2) 雇用管理のあり方について

イ Bタイプのパートタイム労働者の雇用管理に当たっては、就業の実態等に応じ、また従事する職務やそのレベル、職務遂行能力等についての的確な把握を図りつつ、それらに見合った処遇や労働条件を考えることが重要であり、このことを踏まえて、賃金、賞与、退職金等の扱いについて検討していくことが適切である。

ロ とりわけ、専門的・高度な職務や管理的職務を行うパートタイム労働者（B-1タイプ）については、例えば職務の専門性や難易度、職務遂行能力、成果等を踏まえ、それにふさわしい処遇や労働条件を考えていくことが適切である。

ハ また、勤続の長期化に伴いパートタイム労働者の職務遂行能力が向上するような場合には、それらを処遇や労働条件に適切に反映させていくことが、パートタイム労働者の意欲

の喚起、さらには能力の発揮につながるものと考えられる。

アンケート調査（対パートタイム労働者）において、自己の職務レベルを高く認識する者ほど正社員との賃金格差に「納得できる」者が減少する傾向にある。

（自己の職務レベルを正社員の「入社1～2年目」とみる者のうち64.2%が「納得できる」としているのに対し、「入社3～4年目」は47.8%、「入社5年目以降」は38.2%、「グループリーダークラス」は34.9%となっている。）

ニ さらに、パートタイム労働者の適性、能力及び就業ニーズを踏まえつつ、必要な教育訓練等の機会を付与すること等により、その積極的な活用を考えていくことが必要である。

（3）働き方に係る納得性を高めるための条件整備について

イ パートタイム労働者の納得性を高めていくためには、パートタイム労働者が十分な理解の下に働き方を選択できるような条件を整えていくことが必要であり、そのためには、パートタイム労働者に対し、正社員との職務の内容、処遇や労働条件の違い等に関する必要な情報の提供及び相談体制の整備がなされることが適切である。

ロ また、勤続期間が長期化するにつれて、パートタイム労働者の就業ニーズ等にも変化が生じ得るところであり、その能力や適性の範囲において、改めて選択（乗換え）の機会を付与することが、その意欲や納得度を高めることにつながる事となる。

具体的には、上記の3の(2)の「働き方の選択性を高めるための条件整備について」（P 8～）において述べたところを参考にしつつ検討されることが適切と考えられる。

（4）取組に係る参考事例について

以上を踏まえBタイプのパートタイム労働者に係る具体的な取組の方向について考える場合には、別添の「均衡を考慮する場合の具体的な参考事例」の3の(2)（P16～）のような事例が参考になるものと考えられる。

均衡を考慮する場合の具体的な参考事例

下記の1から3までは、平成11年8月から10月にかけて実施されたヒアリング調査（20企業・労働組合）の結果等に基づき、均衡を考慮する場合の参考事例を整理したものである。

1 処遇や労働条件の項目ごとの事例（本文Ⅱの3の(1)のへ（P7～）を参照）

1 昇進・昇格について

- 職務に基づく格付け制度をパートタイム労働者と正社員に共通のものとして設け、実際にも、パートタイム労働者を役職（店舗の統括・部門マネージャークラス）に就かせている例

2 賃金について

- ① パートタイム労働者の採用時の時給については、時間当たりに換算した正社員の初任給の水準に合わせて設定することを基本としている例
- ② 正社員と異なる賃金体系の下で、全国転勤がある正社員の転勤に係るコストとの差を考慮して、理念的には、賃金の水準を「地域限定の正社員」と同程度としている例
- ③ パートタイム労働者を3つに区分の上、最も正社員に働き方の近い区分（コース）に転換した時点の賃金について、正社員の初任給の水準に合わせている例
- ④ パートタイム労働者の役職就任時の賃金について、役職初任の正社員の水準に合わせることとしている例
- ⑤ パートタイム労働者の採用時の時間給について、同じ職務に従事する正社員の時間当たり初任給と同水準にするとともに、昇給額について、同じ職務に従事する正社員と同一の人事考課表（仕事の能率＋勤務態度＋勤続年数）を適用して決定している例
- ⑥ 正社員と同一の職務に基づく賃金体系の下で、パートタイム労働者の時間当たり基本給を同じ職務に従事する正社員と同水準にしている例
- ⑦ パートタイム労働者の時間当たり基本給を、役職に就いていない正社員（時給制）と同水準にしている例
- ⑧ 上位区分（コース）のパートタイム労働者に転じた場合には、賃金の構成要素や評価基準を正社員に近付けている（例、時給制→日給制、基本時給（最賃額＋10円）＋各種加給（部門、時間帯、曜日、技術等）→基本賃金（勤続給）＋役職手当）例

3 諸手当について

- ① 役職に就いているパートタイム労働者に対し、正社員と同一の額の役職手当を支給している例
- ② 通勤手当及び役職手当をパートタイム労働者と正社員の双方に同額支給するが、家族手当及び住宅手当については正社員のみに支給している例
- ③ 皆勤手当（正社員に対し職務等の違いにかかわらず一律の額を支給）をパートタイム労働者に対しては時間比例的に支給している例
- ④ 家族手当（正社員に対し職務等の違いにかかわらず一律の額を支給）、住宅手当（同）、乗務員手当（正社員に対し、運転業務に従事した労働時間が全労働時間の一定割合を超えた場合に定額を支給）をパートタイム労働者にも時間比例的に支給している例
- ⑤ パートタイム労働者に対し、通勤手当、家族手当、精勤手当として正社員の場合の8

割の額を支給している例

- ⑥ 正社員の $3/4$ 以上の勤務時間のパートタイム労働者に対し、同じ職務を行う正社員と同水準の通勤手当、住居手当、食事手当、外勤手当を支給している例
- ⑦ 一定の上限を設けた上で、パートタイム労働者に対しても通勤手当を支給している例

4 昇給について

- 同じ職務に従事する正社員と共通の人事考課表（仕事の能率＋勤務態度＋勤続年数）を適用し、パートタイム労働者に係る昇給の額を決定している例

5 賞与について

- ① パートタイム労働者に対しても、正社員の支給方式を基礎としつつ一定割合を減ずることにより（例、正社員に係る支給月数の $1/2$ による額）、賞与を支給している例
- ② 同じ職務を行う正社員と共通の人事考課表（仕事の能率＋勤務態度＋勤続年数）をパートタイム労働者に適用の上、パートタイム労働者に対し、正社員の水準を基礎として時間比例的に賞与を支給している例
- ③ 職務に基づく正社員と共通の賃金体系の下で、パートタイム労働者に対し、時間比例的に（ただし標準労働時間が正社員の $1/2$ であることを理由に、これを上限として）賞与を支給している例
- ④ 同じ職務を行う正社員に係る賞与の水準を基礎として、時間比例的に賞与を支給している例

6 退職金について

- ① 同じ職務を行う正社員と同一の人事考課表（仕事の能率＋勤務態度＋勤続年数）を適用の上、パートタイム労働者に対し、正社員の水準を基礎として時間比例的に退職金を支給している例
- ② 職務に基づく正社員と共通の賃金体系の下で、時間比例的に（ただし標準労働時間が正社員の $1/2$ であることから、これを上限として）退職金を支給している例
- ③ 中小企業退職金共済制度を活用している例

7 教育訓練について

- ① パートタイム労働者に対しても、自己啓発（通信教育講座の受講等）に対する補助を行っている例
- ② パートタイム労働者の能力開発に対する費用補助について、正社員に対する補助の水準を基礎として、時間比例的に（ただし標準労働時間が正社員の $1/2$ であることから、これを上限として）算出した額を支給している例

8 福利厚生について

- ① 金銭の貸付や遺児への育英年金など長期雇用を前提としている制度を除き、パートタイム労働者による福利厚生制度（例、施設の利用、社員割引等）の利用について正社員と同様の扱いとしている例
- ② 企業内託児施設を設け、正社員とパートタイム労働者の双方に利用させている例

2 正社員等への転換制度等の事例（本文Ⅱの3の(2)のハ（P 8）を参照）

- 1 パートタイム労働について、職務に必要な技能や労働時間の長さにより4つの区分（コース）を設けるとともに、最上位の区分に属する者については、筆記試験及び面接を行った上で、正社員（店舗の主任クラスの資格者）への転換を可能としている例
- 2 正社員への転換希望があれば、実績を勘案し、また残業（最大1時間程度）に応じられることを条件とするが、原則的に正社員への転換を認めている例
- 3 職場からの推薦に基づき、学科試験及び面接を行った上で、正社員への転換を認めている例
- 4 パートタイム労働者と正社員との中間的な形態として、販売等の業務のみに従事するフルタイム勤務の準正社員（パートより給与額が高く、地域異動がない。）を設けるとともに、本人の希望によりパートタイム労働者から準正社員、準正社員から正社員への転換を認めることにより、本人の希望による働き方の転換を可能としている例

3 各企業ごとにみる取組の事例

- (1) Aタイプ（正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者）（本文Ⅱの3の(3)のロ（P9）を参照）

1 **正社員と共通の役職体系の下で、パートタイム労働者を積極的に役職に登用するとともに、登用した者については正社員と賃金水準を合わせている例**

- ① 職務に基づく格付け制度をパートタイム労働者と正社員に共通のものとして設け、昇格基準も共通のものとするによりパートタイム労働者の役職への登用を促進し、その能力発揮を図っている。
- ② 役職にいた場合には、正社員と同じく月給制とし、役職初任の正社員（24歳での就任が標準的）と時給換算で同程度の賃金水準としている。

2 **段階的に能力発揮を促す制度を設けるとともに、正社員と働き方が同じ区分の者について、賃金を正社員の初任給と同程度の水準とし、さらに正社員への転換機会を付与している例**

- ① パートタイム労働者について、職務に必要な技能、責任、労働時間の長さ等に基づいて複数の区分（コース）を設けるとともに、コースの転換を認めることにより、パートタイム労働者の段階的な能力発揮を図っている。
- ② 最も上位のコースのパートタイム労働者（正社員の主任クラスの職務を行う）については、正社員と同じ月給制としている。
- ③ 当該コースへの転換時における賃金について、最も下位の資格の正社員のうち一定の昇給を経たものと同水準とし、さらに賞与を支給している。
- ④ また、これらの者については、筆記試験及び面接を行った上で、正社員（店舗の主任クラスの資格者）への転換を可能とすることにより、パートタイム労働者の選択と能力の発揮の機会の一層の拡大を図っている。

3 **パートタイム労働者の初任給の額を正社員の初任給の水準に合わせるとともに、勤続期間が長期化したパートタイム労働者についてはより上位の正社員とのバランスを考慮している例**

- ① パートタイム労働者について、職務等による区分を行うことなく、その採用時の時給を、時間あたりに換算した正社員の初任給の水準に合わせて設定することを基本としている。
- ② 金銭の貸付や遺児への育英年金など長期雇用を前提としている制度を除き、パートタイム労働者による福利厚生制度（例、施設の利用、社員割引等）の利用について正社員と同様の扱いとしている。
- ③ 勤続期間が長期化した（10年以上）パートタイム労働者については、一定の要件（目標の達成に係る努力と達成度を評価要素とする7段階の査定において3段階以上、部門長の推薦）の下に、「上級パート」に昇進させている。
- ④ 上級パートについては、時間給の要素の一つである遂行力加算について、加算額を拡大することで、より上位の正社員とのバランスを図っている。

4 **パートタイム労働者の初任給の額を同じ職務を行う正社員の水準に合わせるとともに、正社員と共通の人事考課表による査定に基づき、昇給や賞与の支給を行っている例**

- ① パートタイム労働者の採用時の時間給の額について、同じ職務を行う正社員の時間当たり初任給と同水準としている。
- ② パートタイム労働者に対し、通勤手当、役職手当を正社員と同額にて、皆勤手当（正社員の場合、職務にかかわらず一律の額）を時間比例的に支給している。ただし、家族手当及び住宅手当は正社員のみに支給している。
- ③ パートタイム労働者についても、同じ職務を行う正社員と共通の人事考課表（仕事の能率＋勤務態度＋勤続年数）により、正社員と同様に4段階に査定の上、昇給や賞与に反映させている（昇給率は会社の業績による）。
- ④ パートタイム労働者の賞与は、正社員と同一の算定方式（月の基準賃金額に一定の月数を乗じた上で、出勤率と人事考課に基づく加算がなされて決定）に基づき、時間比例的に支給されている。
- ⑤ パートタイム労働者の退職金は、正社員と同一の算定方式（退職時の賃金額に勤続年数に基づく支給率を乗じて決定）に基づき、時間比例的に支給されている。
- ⑥ 正社員への転換希望があれば、フルタイム勤務が可能であることを条件として、原則的に正社員への転換を認めている。

5 **共通の賃金体系の下で、パートタイム労働者の賃金等を時間比例方式にて決定するとともに、正社員とパートタイム労働者との相互転換を可能としている例**

- ① 職務に基づく共通の賃金体系の下で、同じ職務を行う正社員の労働条件を基礎として、パートタイム労働者に係る賃金、賞与、退職金及び外部研修受講費の補助を時間比例で支給することにより、パートタイム労働者のモラルの向上と正社員も含めた人材の確保を図っている。（なお、パートタイム労働者は時給制。）
- ② ポストに空きが生じた場合には、社内で公募し試験を行った上で、正社員とパートタイム労働者との間の相互転換を認めている。

6 **正社員について育児や介護のための短時間勤務制度を設けるとともに、短時間勤務を行う正社員（パートタイム労働法上の「短時間労働者」に該当）の労働条件を決定する際の視点として時間比例の考え方を取り入れている例**

- ① 小学校就学前の子供を持つ正社員及び病気の家族の介護を行わなければならない正社員について、その希望により、勤務時間（通常は8時間）を5時間又は6時間45分に短縮する短時間勤務制度を導入している。
- ② 給与、賞与、年末手当は、通常の労働時間で勤務する正社員を基準として時間比例的に支給している。
- ③ 短時間勤務の正社員は、上記の①の事由の終了、又は所定の手続の下での本人の希望により、通常の8時間勤務に戻るることとなる。

(2) Bタイプ（正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者）（本文Ⅱの4の(4)（P10）を参照）

1 パートタイム労働者について、職務遂行能力に基づき格付けされた等級に基づき基本時給を決定するとともに、人事考課を実施し、その結果を賞与に反映させている例

- ① パートタイム労働者について、職務遂行能力（作業の熟練度、担当業務に対する姿勢、指導力等）に応じて5段階の職務等級に格付けし、基本時給を当該格付けに基づき決定している。
- ② パートタイム労働者に対しても業績＋能力＋態度を評価要素とする人事考課制度を導入し、賞与に反映している。
- ③ パートタイム労働者に対し、基本時給に【支給率±考課率】を乗じた額の賞与を支給している（支給率は等級により決定され（1.03月～1.83月）、考課率は人事考課表及び勤務評定基準により決定される（3段階に分かれ、±0.1月））。
- ④ パートタイム労働者について、基本時給を基礎として、これに勤続年数に応じた正社員と同一の支給率を乗じた退職金を支給している。

2 パートタイム労働者の勤務成績や能力を賃金に反映。さらに、正社員とパートタイム労働者との中間的な形態（準正社員）を設け、パートタイム労働者から準正社員、準正社員から正社員への転換を可能としている例

- ① 基本時給に加給される業績加給については、勤務成績に基づく絶対評価により点数（100点満点）を示し、当該点数に基づいて決定している（基本時給の20%が上限）。
- ② さらに、職種加給や、専門的な資格を有する者に対する調整加給により、パートタイム労働者の能力を賃金に反映させている。
- ③ パートタイム労働者と正社員との中間的な形態として、販売等の業務のみに従事するフルタイム勤務の準正社員（パートタイム労働者より給与額が高く、地域異動がない。）を設けるとともに、パートタイム労働者から準正社員、準正社員から正社員への転換を認めることにより、本人の希望による働き方の転換を可能としている。
- ④ 一般のパートタイム労働者に対しても、正社員の中途採用の実施について周知させるとともに、これに上司の推薦で応募した者について積極的な採用を図っている。

3 パートタイム労働者について、勤務成績に基づく評価を昇給に反映させるとともに、長期勤続した場合の退職金制度を設けている例

- ① パートタイム労働者の基本給は、年齢、職務内容、勤務地、勤務時間、技能、能力等を勘案して個別に決定している。
- ② 昇給には、勤務態度、対人関係、欠勤率等を評価要素とする4段階の査定に基づき決定される部分と、パートタイム労働者全員に一律に行われる部分とがある（正社員の昇給率とは一致しない）。
- ③ 勤続年数が一定以上のパートタイム労働者に対しては、勤続年数に応じた定

額の退職金が支給される。勤続年数を経れば、1年毎の上昇額の幅が大きくなる。

4 **パートタイム労働者についてベースアップや勤続年数に応じた昇給を行い、また、通信教育講座の受講を可能とすることにより、その能力の発揮や定着を図っている例**

- ① パートタイム労働者については、時間給に精皆勤手当（所定労働時間に応じて額が変わる）が付く。
- ② パートタイム労働者にも地域のパートタイム労働者の相場を考慮したベースアップを行い、また、勤続年数に応じて時間給を一定程度上昇させている。
- ③ パートタイム労働者を含む全社員を対象とした通信教育講座（無料）を開設している。
- ④ パートタイム労働者と正社員の双方に対し、慶弔見舞金、誕生祝い金を支給している。

5 **パートタイム労働者の中に、より高度・専門的な職務を行い処遇もアップする区分を設け、一般のパートタイム労働者からの転換を可能としている例**

【例1】

- ① パートタイム労働者について労働時間により2つに区分し、所定労働時間の長いパートタイム労働者については、登用試験を行った上で、「エキスパート」として部門の責任者としての業務に就かせている。
- ② エクスパートについては、基本時給に加算される職能給（コミュニケーション能力+今後の期待度+部門ごとの職務遂行能力（商品発注業務が可能か否か等）を評価要素とする査定に基づき決定される）の水準をアップしている。

【例2】

- ① パートタイム労働者の中に小規模店舗のチーフとしてまとめ役を担当させるコースを設け、特に業績・能力が高いと認定した者を（希望により）転換させている。
- ② パートタイム労働者の時間給は職種給+本人給（仕事の量・質、協調性、責任性等を要素とする6段階の査定に基づき決定）で構成されているところ、①の者については、職種給額をアップさせるとともに、本人給の額が拡大する（6段階の各ランクに対応する額がアップ）。
- ③ ①の者については、賞与として過去6ヶ月分の平均給与月額（1月分）を、年2回支給している。

参考資料 1 パートタイム労働の現状について

目 次

1	パートタイム労働者の現状	23
(1)	パートタイム労働者の数	23
(2)	パートタイム労働者の属性	24
2	パートタイム労働に係る意識の実態	24
(1)	パートタイム労働者の意識	24
イ	働いている理由	24
ロ	パートタイム労働を選んだ理由	25
ハ	正社員との類似作業の有無について	25
ニ	今の会社や仕事に対する不満や不安について	25
ホ	自己の職務能力の認識	25
ヘ	今後希望する仕事	26
ト	今後の就業継続希望	27
チ	受け入れ可能な負担	27
(2)	企業からみたパートタイム労働者の活用の実態	28
イ	パートタイム労働者を雇用する理由	28
ロ	類似作業	28
ハ	期待勤続年数	28
3	パートタイム労働に係る処遇・労働条件の現状	28
(1)	労働時間・労働日数	28
(2)	賃金、退職金	29
イ	正社員の賃金の構成	29
ロ	パートタイム労働者と正社員の比較	30
ハ	賃金の決定にあたって考慮する事項	34
ニ	就業調整	37
(3)	その他の処遇	38
イ	人事制度	38
ロ	正社員への登用	38
ハ	福利厚生制度	39
ニ	教育訓練	40

4	パートタイム労働者の労働条件に係る意識の実態	40
(1)	事業所の意識	40
イ	正社員との賃金等のバランスの考慮	40
ロ	正社員との処遇の格差を縮める必要性	41
(2)	労働者の意識	41
イ	賃金の差に対する納得性	41
ロ	望ましい賃金水準	46
ハ	賃金以外に充実させてほしい処遇	48
5	まとめ	48
別添 1	「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」について	50
	・「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(事業所調査)	
	集計結果概要	52
	・「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(個人調査) 集	
	計結果概要	60
	・「職場における多様な労働者の戦略的活用に関する調査」事業所調査票	66
	・「職場における多様な労働者の戦略的活用に関する調査」個人調査票	74
別添 2	各種調査におけるパートタイム労働者の定義	81

参考資料1 パートタイム労働の現状について

本研究会においては、事業所及び労働者にアンケート調査を実施し、「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」としてとりまとめたところであるが（概要については別添1（P50）を参照）、以下では、当該調査（以下「アンケート調査」という。）と既存の調査（別添2（P81）を参照）とを併せてパートタイム労働の現状を述べていくこととする。

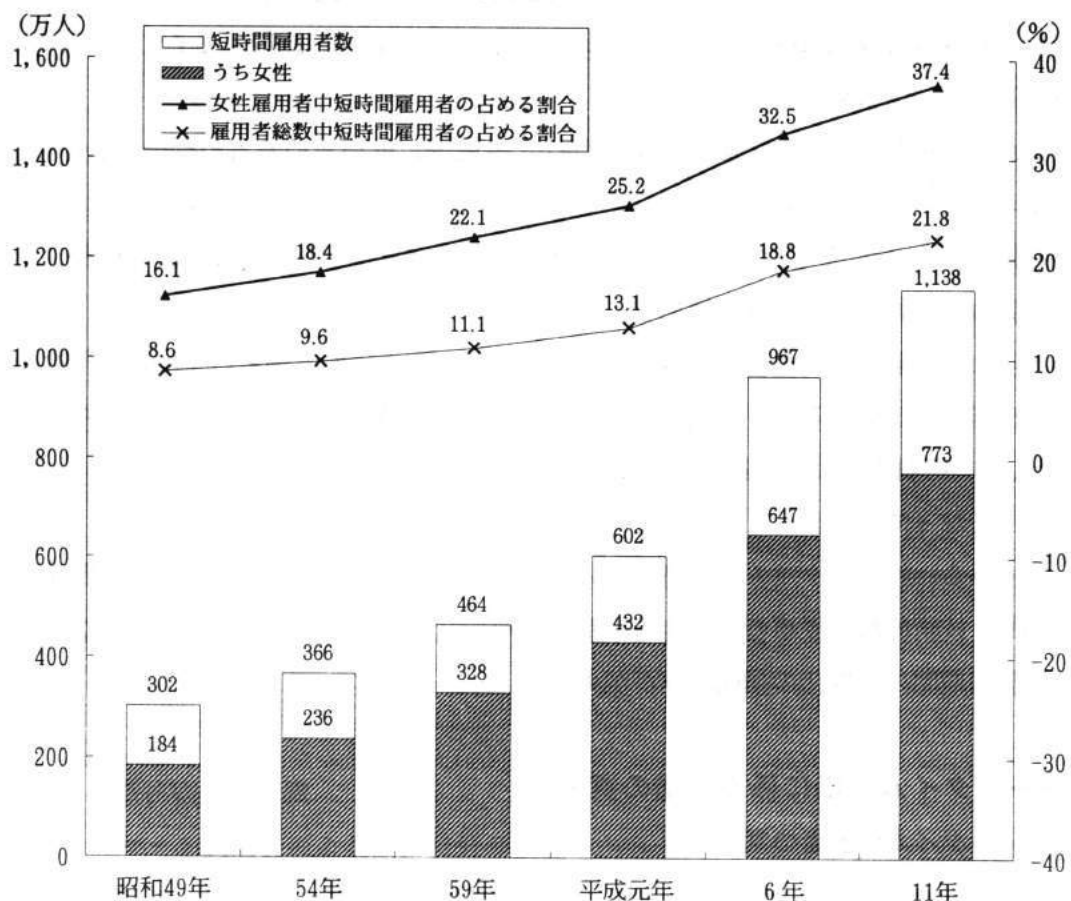
なお、「アンケート調査」における「短時間労働者」に係る記述は、調査対象とした「非正社員」のうち、同じ事業所の正社員より所定労働時間が短い者を指している。

1 パートタイム労働者の現状

(1) パートタイム労働者の数

総務庁「労働力調査」によれば、平成11年には週の就業時間が35時間未満の雇用者は1,138万人（うち女性773万人）、雇用者中に占める割合も21.8%（女性 同37.4%）に達し、10年前である平成元年の602万人、13.1%から大きく上昇している（図1）。

図1 短時間雇用者数の推移－非農林業－



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用者は休業者を除く

週間就業時間が35時間未満の雇用者（季節的・不規則的雇用者を含む）

また、同調査によれば、産業別では、「卸売・小売業、飲食店」（367万人、32.2%）、「サービス業」（352万人、30.9%）、「製造業」（196万人、17.2%）の3業種に週の労働時間が35時間未満の雇用者の約8割が集中している。

企業規模別にみると、1～29人規模の企業で働く者が38.2%と最も多いものの、ついでは500人以上規模の企業で、21.4%である。

また、平成7年の労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（以下「実態調査」という。）によれば、パートタイム労働者を雇用している事業所の割合は47.9%であり、企業規模別にみると、従業員数が「1,000人以上」の企業では44.0%、「500～999人」で52.4%、「300～499人」で52.5%、「100～299人」で49.9%、「30～99人」で48.4%、「5～29人」で47.5%である。

(2) パートタイム労働者の属性

総務庁「労働力調査特別調査」（平成11年2月）でパート・アルバイトの職種をみると、「事務従事者」が20.8%、「技能工、製造・建設作業員」が19.6%と多く、次いで「保安職業、サービス職業従事者」が16.5%、「販売従事者」が11.7%、「専門的・技術的職業従事者」が10.5%と続くが、近年は特に「保安職業、サービス職業従事者」、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」が増加している（平成6年2月と比較するとそれぞれ56.4%、24.6%、13.0%増加）。

また、平成7年の「実態調査」によれば、役職等に就いている者の割合は4.6%で、平成2年の3.3%に比べ上昇している。また、その内訳も、平成2年と平成7年を比較すると、「班長クラス」が62.1%から62.6%、「主任クラス」が11.9%から14.8%、「係長クラス」が1.2%から2.9%と、いずれも増加している。

さらに、労働省「賃金構造基本統計調査」でパートタイム労働者の平均勤続年数を平成5年と10年とで比較すると、女性は4.6年から4.8年に、男性は2.9年から3.0年となっている。また、「実態調査」によれば、平均雇用契約期間は7.5ヶ月（平成2年）から8.6ヶ月（平成7年）となっている。

以上から、パートタイム労働者について、事務従事者のみならず、サービス職業従事者や専門的・技術的職業従事者の増加や役職者の増加などの職域の拡大・多様化及び勤続年数や雇用契約期間の長期化の傾向がうかがえる。

2 パートタイム労働に係る意識の実態

(1) パートタイム労働者の意識

イ 働いている理由

平成7年の「実態調査」でパートタイム労働者の働いている理由（複数回答）をみると、「家計の足しにするため」を挙げる人が53.5%で最も多く、次いで「生活を維持するた

め」(33.8%)、「余暇時間を利用するため」(27.0%)、「子供に手がかからなくなったから」(21.9%)、「生きがい・社会参加のため」(21.3%)となっている。

ロ パートタイム労働を選んだ理由

平成7年の「実態調査」でパートタイム労働を選んだ理由(複数回答)をみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く55.0%、「勤務時間・日数を短くしたいから」が24.0%、「仕事の内容に興味をもてたから」が19.6%、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」が15.4%、「正社員として働ける会社がないから」が13.7%、「体力的に正社員として働けないから」が5.9%、「病人・老人等の介護で正社員として働けないから」が1.7%となっている。

また、「アンケート調査」によれば、短時間労働者のうち「自ら非正社員を希望した」人は52.9%であり、一方「正社員として働きたかった」人は28.0%となっている。

正社員として働くことを希望しているパートタイム労働者の割合が両調査で異なるのは、「アンケート調査」についてはその設問が「自分から希望して『非正社員』になった」「『正社員』として働きたかったが、自分の希望に合う勤務先がなく、やむを得ず『非正社員』になった」「どちらでもよかった」の3項目のうち1つを選ぶ形式となっているが、「実態調査」の設問は11項目で、複数回答ができる形式となっている違いを反映していると思われる。なお、平成7年の「実態調査」のうち、「正社員として働ける会社がないから」と家事、育児、介護、体力的な事情等で「正社員として働けないから」と答えた者を便宜的に合計すると36.7%となっている。

ハ 正社員との類似作業の有無について

「アンケート調査」によれば、短時間労働者のうち、正社員が、自分と同じ(又は類似した)職務や作業に従事することが「よくある」又は「時々ある」と答えた人は77.0%にのぼっている。

ニ 今の会社や仕事に対する不満や不安について

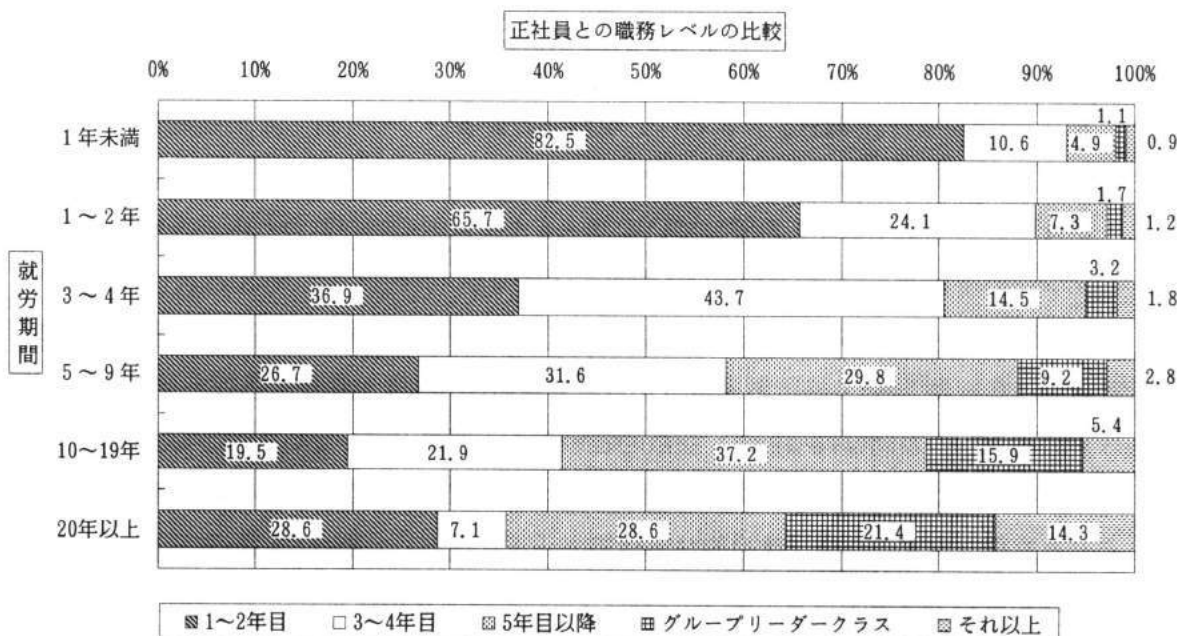
平成7年の「実態調査」によれば、今の会社や仕事に対する不満や不安があるとするパートタイム労働者は41.2%である。その内訳(複数回答)をみると、「賃金が安い」が最も多く52.3%、次いで「雇用が不安定」が18.8%であり、以下「人間関係がよくない」16.8%、「正社員になれない」16.7%、「福利厚生が充実していない」15.9%、「有給休暇がとりにくい」15.3%、「仕事がきつい」14.1%、「労働時間が希望にあわない」12.0%と続く。

ホ 自己の職務能力の認識

「アンケート調査」によれば、自分の職務の内容やレベルを管理職以外の正社員(以下「一般正社員」という。)と比較して、「入社1～2年目」と思う短時間労働者は40.7%、「入社3～4年目」は22.8%、「5年目以降」は16.2%、「グループライダークラス」は5.4%、「それ以上」は2.2%である。

一般正社員との職務レベルの比較については、基本的には、現在の職場での就労期間に比例して自己の認識する職務レベルが高くなる。しかしながら、入社5～9年目の短時間労働者のうちの26.7%、入社10～19年目の短時間労働者のうちの19.5%が、自己の職務レベルを1～2年目の正社員と同じだと認識しており、勤続年数が長いにもかかわらず、自己の職務レベルを低く認識している人が少なくないことがうかがえる（図2）。

図2 現在の職場での就労期間別短時間労働者の正社員との職務レベルの比較



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

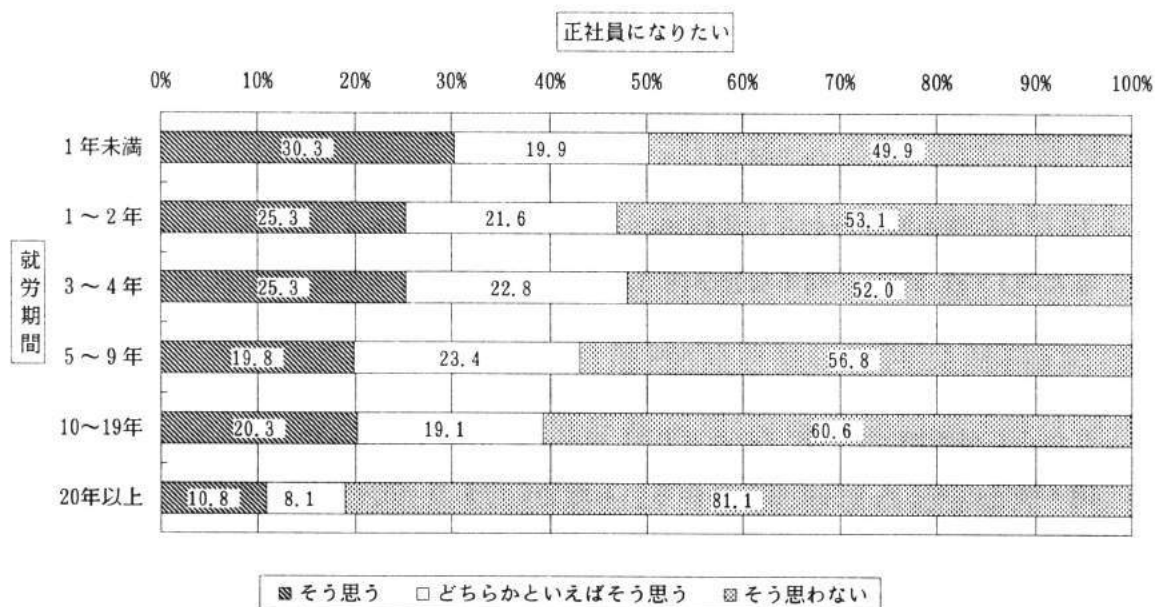
へ 今後希望する仕事

平成7年の「実態調査」により、今後希望する仕事についてみると、「今と同じ仕事をしたい」とするパートタイム労働者が41.5%を占めているが、「教育訓練を受けるなどして技術・技能、資格を生かした仕事をしたい」という人が平成2年の6.0%から平成7年の13.9%に増加している。

「アンケート調査」によれば、今後の働き方に対する希望について（転職する場合も含む。）は、「より多くの収入を得たい」と答えた短時間労働者が80.7%、「長期間勤務したい」が64.6%、「専門的・高度な仕事をしたい」が48.0%である。一方、「正社員になりたいと思う」が40.6%で、「なりたいたと思わない」が49.5%、「責任のある仕事をしたい」が42.3%、「したくない」が47.2%となっている。

特に正社員への希望がない者の割合は、今の職場での就労期間が「1年未満」では49.9%、「3～4年」では52.0%、「5～9年」では56.8%、「20年以上」では81.1%と、勤続年数が長くなるほど「正社員になりたいと思わない」人が増える傾向が見られる（図3）。

図3 現在の職場での就労期間別正社員になりたいと考える短時間労働者の割合



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

ト 今後の就業継続希望

平成7年の「実態調査」でパートタイム労働者の今後の就業継続希望の状況をみると、「パート等で仕事を続けたい」が67.2%、「わからない」が16.1%、「正社員になりたい」が12.5%となっている。

「正社員になりたい」が12.5%と、「アンケート調査」で40.6%が「正社員になりたいと思う」としたのに比べて少ないのは、「実態調査」においては、今後の希望としてパートタイム労働者のまま仕事を続けたいか、正社員になりたいか、自営業などを始めたいか等の選択肢の中から1つを選ばせる質問形式であったのに対し、「アンケート調査」においては、単に正社員になりたいか否かを質問する形式であったことの違いが理由であると考えられる。

チ 受け入れ可能な負担

「アンケート調査」によれば、今後、働き方を変更する場合（転職する場合も含む。）に、受け入れることが可能な負担については、「教育訓練を受けること」と答えた短時間労働者が最も多く78.7%、次いで「より長い所定労働時間」が57.7%、「より長い残業」が41.3%、「事業所内配置転換」が58.9%である。一方、受け入れることが困難な負担は「転居を伴う配置転換」が78.7%、「より長い残業」が50.1%である。

以上のように、パートタイム労働は、家事、育児等家庭生活との両立を図るなど自分の都合にあわせやすいという理由で選択されてきた側面が多いものの、パートタイム労働者本人は、実際には正社員と類似の業務を行うことがあり、自己の職務能力は勤続年数とともに伸長していると認識している状況にある。このような中で、より積極的な就業意欲を

持つ者が増加し、そのための負担も辞さない者が多くみられるなど、その就業ニーズの多様化が進んでいるといえる。

(2) 企業からみたパートタイム労働者の活用の実態

イ パートタイム労働者を雇用する理由

平成7年の「実態調査」によりパートタイム労働者を雇用する理由（複数回答）をみると、「人件費が割安だから」（38.3％）が最も多く、次いで「1日の忙しい時間帯に対処するため」（37.3％）、「簡単な仕事内容だから」（35.7％）、「業務が増加したから」（29.8％）が多くなっている。

平成2年と比較すると、「人件費が割安だから」「仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから」が増加している（それぞれ21.0％→38.3％、6.4％→12.4％）ものの、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」も増加しており（9.9％→13.2％）、人件費に対するコスト意識の高まりのみならず、パートタイム労働者に対する専門的業務への即戦力としての期待の高まりも、パートタイム労働に対する需要の増大の要因となっている。

ロ 類似作業

「アンケート調査」によれば、職場（部門、ライン等）の中で、一般正社員と非正社員が同じ（又は類似の）作業に従事することがあるか否かについては、「よくある」とする事業所は39.8％、「時々（人によっては）ある」事業所が41.1％であり、合計で80.9％にのぼっている。一方、「ほとんどない」は14.5％で、「同内容の作業を行うことはありえない」とする事業所は3.4％である。

ハ 期待勤続年数

「アンケート調査」によれば、事業所側が、雇用する短時間労働者に勤続してもらいたいと考える期間は、「本人の業績による」が最も多く33.8％、「特に希望はない」が16.1％、次いで「3年以上5年未満」が13.3％、「5年以上10年未満」が13.1％、「3年未満」が10.6％、「10年以上」が9.0％である。

3 パートタイム労働に係る処遇・労働条件の現状

(1) 労働時間・労働日数

労働省「毎月勤労統計調査」によれば、女性パートタイム労働者の月間総実労働時間数は、平成10年では95.8時間で、産業別には卸売・小売業、飲食店及びサービス業がそれぞれ94.5時間、83.7時間で比較的短くなっているが、製造業では114.9時間となっている。また、月間出勤日数は17.0日となっている。

また、平成7年の「実態調査」によれば、パートタイム労働者の1日の平均所定労働時間は5.6時間、週平均出勤日数は4.7日となっている。

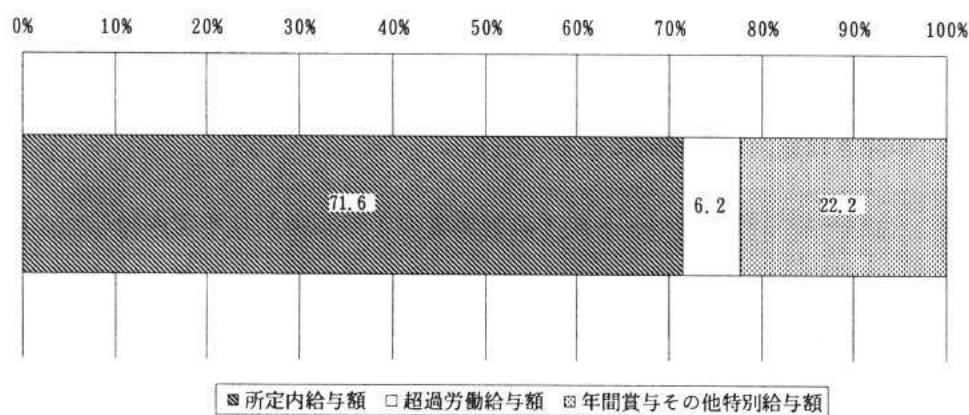
(2) 賃金、退職金

イ 正社員の賃金の構成

労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 8 年）によれば、一般労働者の賃金の構成は、所定内給与額が71.6%、年間賞与その他特別給与額が22.2%等となっている（図 4）。

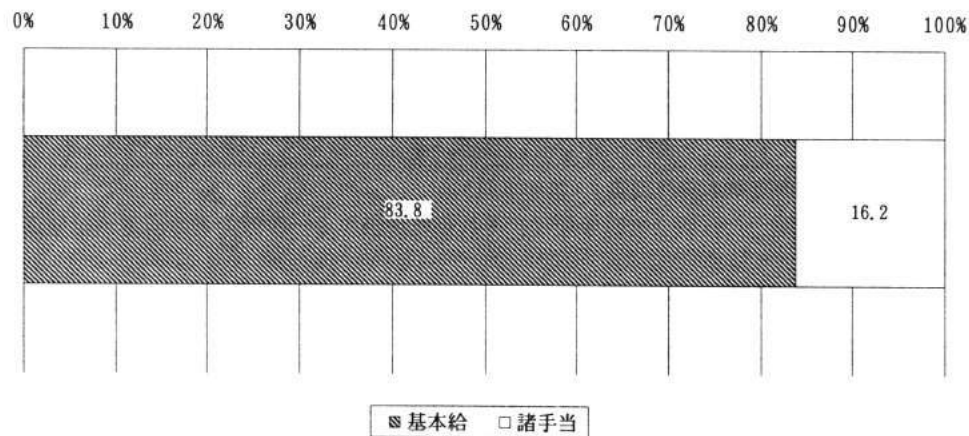
さらに、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成 8 年）により所定内賃金の内訳をみると、賃金表等に基づき支払われる基本給が83.8%、諸手当が16.2%となっている（図 5）。

図 4 一般労働者の賃金の構成



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 8 年）

図 5 所定内賃金の内訳



資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成 8 年）

ロ パートタイム労働者と正社員の比較

(イ) 所定内給与

a 支給状況

「賃金構造基本統計調査」(平成10年)によれば、1時間当たり所定内給与額は、女性については一般労働者1,295円、パートタイム労働者886円となっており、男性は一般労働者2,002円、パートタイム労働者1,040円となっている。

一方、「アンケート調査」によれば、入社時の平均給与額は、高卒が月給15.6万円、大卒が月給18.9万円、短時間労働者が時給883.5円となっている。

b 比較

(a) 「賃金構造基本統計調査」によれば、女性一般労働者の1時間当たり所定内給与を100とした場合の女性パートタイム労働者の賃金は平成10年は68.4であり、10年前である昭和63年の71.4と比較すると3.0ポイント低下するなど、長期的に見てその開きは拡大する傾向にある(図6)。

図6 性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)
平成元年	934円	662円	70.9	1,542円	855円	55.4
2年	989	712	72.0	1,632	944	57.8
3年	1,072	770	71.8	1,756	1,023	58.3
4年	1,127	809	71.8	1,812	1,053	58.1
5年	1,187	832	70.1	1,904	1,046	54.9
6年	1,201	848	70.6	1,915	1,037	54.2
7年	1,213	854	70.4	1,919	1,061	55.3
8年	1,255	870	69.3	1,976	1,071	54.2
9年	1,281	871	68.0	2,006	1,037	51.7
10年	1,295	886	68.4	2,002	1,040	51.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)

注) 一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、それぞれ該当する一般労働者の所定内給与額と所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」

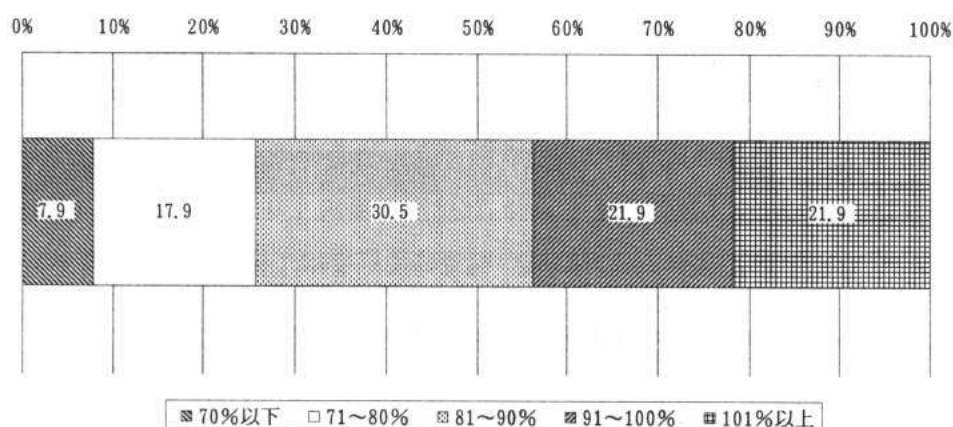
このような賃金の差が出る要因としては、パートタイム労働者は、①正社員と比べて比較的単純ないし定型的な業務に従事する者が多いこと、②就業調整が時給の上昇を抑制する効果を持つと見られること、③勤続に伴う賃金の上昇程度が正社員の場合と比較して低いこと、④最近の所定内労働時間の短縮の結果、月給制が一般的な正社員の方が時間当たり賃金が計算上上昇していること、などが影響していると考えられる。

(b) 「アンケート調査」によれば、短時間労働者の入社時の時給を、高卒一般正社員

の入社時の月給を時給換算したものと比較した場合、正社員に対する比率（以下、この項目では単に「正社員に対する比率」という。）は「81%～90%」となる事業所が30.5%、「91%～100%」となる事業所が21.9%、「101%以上」となる事業所が21.9%となっており、正社員に対する比率が8割を超える事業所が全体の74.3%となっている（図7）。

また、同調査によれば、正社員に対する比率が8割を超える事業所の割合は、類似業務の実施可能性が「ほとんどない」ときは62.6%、「時々（人によっては）ある」ときは75.8%、「よくある」ときは76.3%であり、類似業務の実施可能性が高いほど、パートタイム労働者の給与は正社員に近づく傾向がある（図8）。

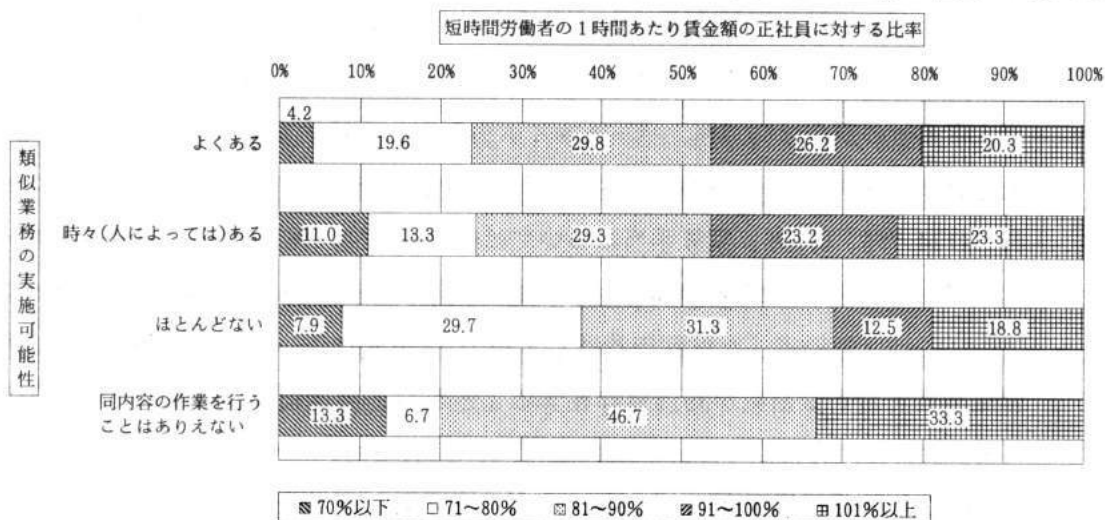
図7 短時間労働者の1時間あたり賃金額の正社員に対する比率



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

注）短時間労働者の1時間あたり賃金額の正社員に対する比率は、事業所調査票〔非正社員Aの時給額（問6）／高卒新入社員の月給額（問6）×12月÷52週÷1週間の所定労働時間（問4）〕の計算式で算出]

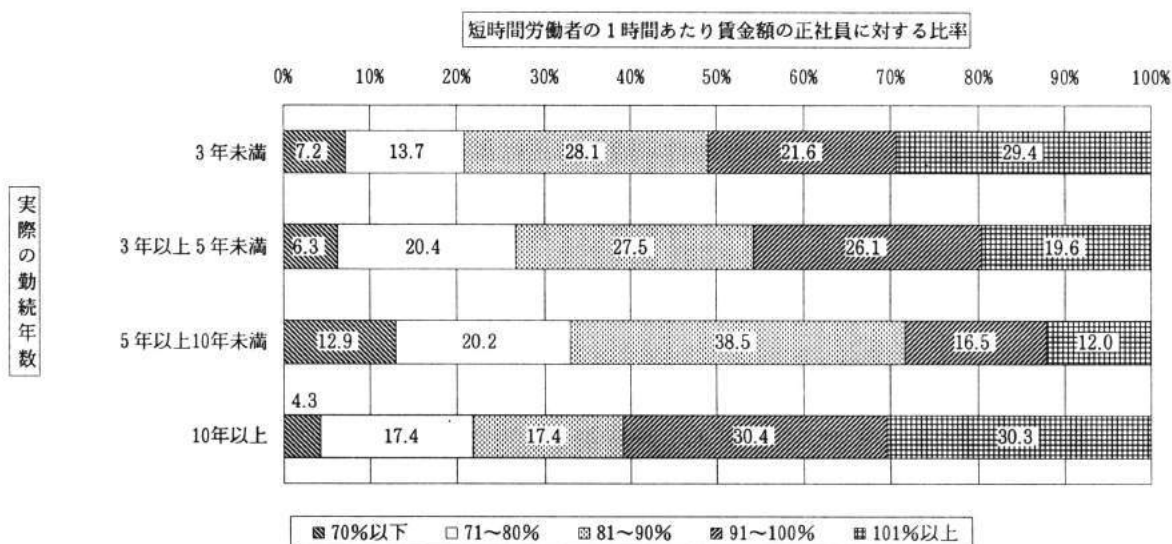
図8 類似業務の実施可能性別短時間労働者の1時間あたり賃金額の一般正社員に対する比率



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

(c) 正社員に対する比率が8割を超える事業所の割合は、事業所内の短時間労働者の実際の勤続年数が「3年未満」のときは79.1%、「3年以上5年未満」のときは73.2%、「5年以上10年未満」のときは67.0%、「10年以上」のときは78.1%であり、勤続年数が長くなるほど正社員との差は拡大する傾向がみられる（図9）。

図9 実際の勤続年数別短時間労働者の1時間あたり賃金額の一般正社員に対する比率



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

(d) 諸手当、賞与、退職金の支給状況

a 支給状況

平成7年の「実態調査」でパートタイム労働者に対する賞与、退職金の支給に係る制度の導入状況（複数回答）を事業所数割合でみると、賞与については、正社員が91.9%、パートタイム労働者が56.4%、退職金については、それぞれ78.6%、9.0%であり、特に退職金について大きな開きが見られることが分かる。

また、平成7年の「実態調査」でパートタイム労働者に対する手当の支給に係る制度の導入状況（複数回答）を事業所数割合でみると、通勤手当について正社員に支給する事業所の割合は88.7%、パートタイム労働者に支給する事業所の割合は70.2%と正社員とパートタイム労働者との間の開きは小さいが、一方、役職手当についてはそれぞれ74.7%、6.8%、家族手当についてはそれぞれ69.0%、2.0%、住宅手当については48.2%、1.2%と両者の間で大きな開きが見られる（表1）。特に役職手当の違いについては、労働省「女性雇用管理基本調査」（平成10年）で「係長相当職の女性管理職あり」とする企業が39.6%存在することから、係長相当職に就いている正社員（男女計）の割合は高いことが推計され、さらに、係長クラスのパートタイム労働者が平成7年の「実態調査」で2.9%であることから、正社員に比べて役職に就いているパートタイム労働者が少ない状況がその差の理由であると考えられる。

表1 諸手当、賞与、退職金の支給状況別事業所数割合（M. A.）

(%)

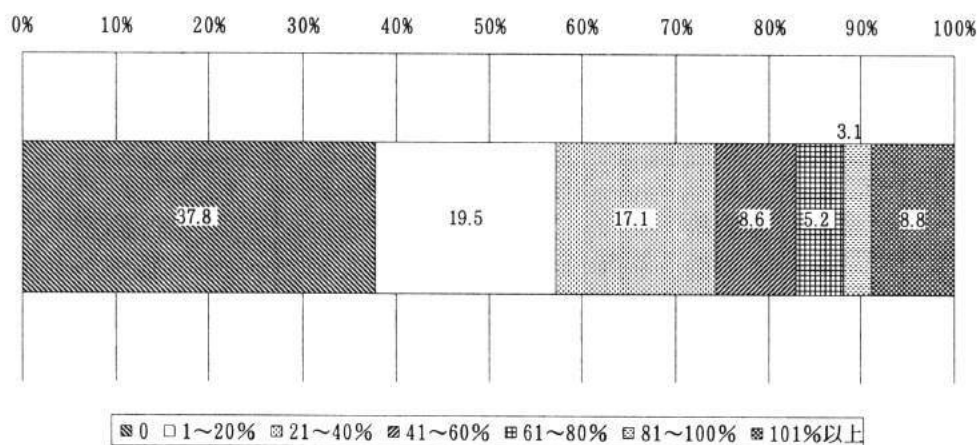
		正社員	パート
諸 手 当	通 勤 手 当	88.7	70.2
	精 勤 手 当	37.3	13.3
	役 職 手 当	74.7	6.8
	家 族 手 当	69.0	2.0
	住 宅 手 当	48.2	1.2
	そ の 他	39.7	13.9
賞 与		91.9	56.4
退 職 金		78.6	9.0

資料出所：労働省「パートタイム労働者等総合実態調査」（平成7年）

b 比較

「アンケート調査」によれば、短時間労働者の年間賞与額の高卒一般正社員に対する比率については、「0」の事業所が37.8%、「1～20%」が19.5%、「21～40%」が17.1%であり、6割以下の事業所が全体の74.4%を占める（図10）。

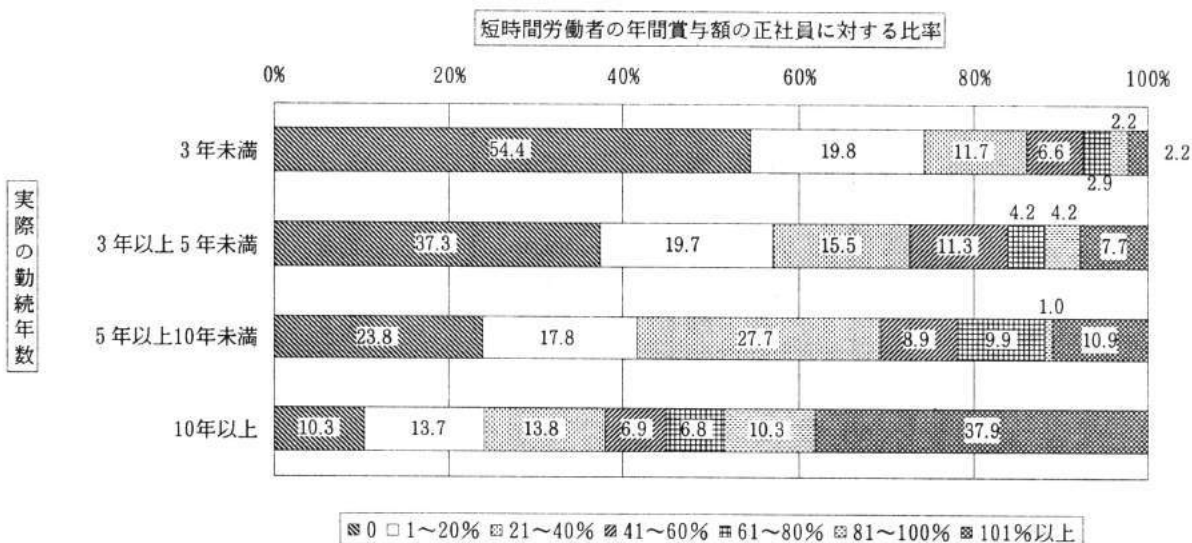
図10 短時間労働者の年間賞与額の正社員に対する比率



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

また、一般正社員に対する比率が2割を超えると答えた事業所は、短時間労働者の実際の勤続年数が「3年未満」の事業所では25.6%、「3年以上5年未満」では42.9%、「5年以上10年未満」では58.4%、「10年以上」では75.7%であり、勤続年数が長くなるほど正社員との差は縮小する傾向がみられる（図11）。

図11 実際の勤続年数別短時間労働者の年間賞与額の正社員に対する比率



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

(ハ) 賃金の支払形態

「賃金労働時間制度等総合調査」（平成8年）及び「実態調査」（平成7年）によれば、賃金の支払形態は、正社員は月給制が89.7%と最も多くなっているが、パートタイム労働者は時間給が85.8%と最も多くなっている（表2）。

表2 賃金の支払形態（労働者数割合）

	正社員	パート
時間給	1.4	85.8
日給	5.7	6.2
月給	89.7	6.1
歩合給	2.2	0.8
その他、不明	1.1	1.1

資料出所：「正社員」は労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成8年）

「パート」は労働省「パートタイム労働者等総合実態調査」（平成7年）

ハ 賃金の決定にあたって考慮する事項

(イ) パートタイム労働者の採用時の賃金決定

平成7年の「実態調査」によれば、パートタイム労働者の賃金（初任給）について、61.1%の事業所で地域相場を考慮して決定するとしている（複数回答）。

ただし、同調査で地域相場を考慮して賃金を決定しているとする割合は平成2年の70.6%から平成7年の61.1%に減少している。また、平成7年の同調査では、「仕事の困難度に応じて」賃金を決定するとする割合が28.5%、「経験年数に応じて」賃金を決定するとする割合が28.4%であり、総じて、地域相場のみならず、パートタイム労働者の実情を考慮して賃金を決定する傾向が広がっていることがうかがえる（表3）。

表3 パートタイム労働者の初任給の決定要素別事業所数割合 (M. A.)
(%)

	平成7年	平成2年
計	100.0	100.0
地域の同じ職種のパートの賃金相場	61.1	70.6
同じ職種の正社員の賃金	12.9	11.6
地域・産業別最低賃金	13.6	17.5
経験年数に応じて	28.4	※
年齢に応じて	10.6	※
仕事の困難度に応じて	28.5	※
その他	14.8	14.9

(注) ※は該当項目なし。

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(ロ) 昇給

a パートタイム労働者の昇給の状況

(a) 平成7年の「実態調査」によれば、パートタイム労働者の昇給（ベースアップ、定昇等）を行っている事業所は全体の80.1%であり、その決定にあたって考慮している事項（複数回答）としては「経験年数に応じて」（43.5%）、「地域の同じ職種のパートの賃金相場」（39.0%）、「能力の伸長に応じて」（36.2%）が多い（表4）。

表4 パートタイム労働者の賃金の昇給状況、昇給決定考慮事項別事業所割合 (M. A.)
(%)

賃金の昇給を行っている 計		[80.1]100.0
昇給方法	ベースアップ	38.3
	定期昇給	36.8
	その他	38.5
昇給決定考慮事項	地域の同じ職種のパートの賃金相場	39.0
	同じ職種の正社員の賃金	14.5
	経験年数に応じて	43.5
	年齢に応じて	6.6
	仕事の困難度に応じて	23.8
	物価上昇	10.2
	業績	21.6
	能力の伸長に応じて	36.2
	地域・産業別最低賃金	11.1
	その他	8.3

(注) [] 内の数値は、全事業所に対する、賃金の昇給を行っている事業所の割合である。

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

(b) また、「アンケート調査」によれば、短時間労働者の昇給基準は、「一般正社員と同じ基準」とする事業所が11.3%、「独自の基準」とする事業所が84.2%である。

このうち、「独自の基準」があると答えた事業所において、その具体的な昇給基準（複数回答）は、「本人の業績」（39.5%）が最も多く、「勤続年数」（38.9%）、「地域相場」（30.3%）、「能力の伸長」（26.7%）、「仕事の困難度」（21.8%）と続く。

b 正社員の昇給の状況

(a) 「賃金労働時間制度等総合調査」（平成8年）によれば、正社員の定期昇給制度がある企業は87.6%であり、そのうち84.1%が従業員全員を対象にしている（表5）。

また、基本給の決定に当たっては、仕事の内容（74.9%）や職務遂行能力（78.4%）などの仕事の要素、年齢、勤続、学歴等（87.2%）などの属人的要素の両方が考慮されている（複数回答）（表6）。

表5 定期昇給制度の対象者、昇給額の決め方別企業数割合

(%)

定期昇給制度がある		[87.6]100.0
対象者	全員	84.1
	一部	15.9
昇給額の 決め方	全額考課査定	39.4
	全額自動決定	9.4
	考課査定と自動決定	51.1

- (注) ・「定期昇給制度」とは、一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額について、定期的に増額することをあらかじめ労働協約、就業規則等で定められているものをいう。
- ・「考課査定」とは、一定の勤務期間内における人事考課により、賃金引き上げ額（率）を決めることをいう。このうち、考課査定の結果によっては賃金引き上げ額（率）が0になりうるものは「全額考課査定」、運用上一定額の最低保障を行っているものは「考課査定と自動決定」としている。
- ・「自動決定」とは、特に欠格条件に該当しない限り、賃金引き上げ額（率）が勤続年数、年齢等により機械的に決められるものをいう。
- ・[] 内の数値は、全企業に対する、定期昇給制度がある企業の割合である。

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成8年）

表6 基本給の決定要素別企業数割合（M. A.）（一般職）

(%)

企業計	100.0
仕事の内容（職務、職種等）	74.9
職務遂行能力	78.4
業績・成果	66.1
年齢、勤続、学歴等	87.2

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成8年）

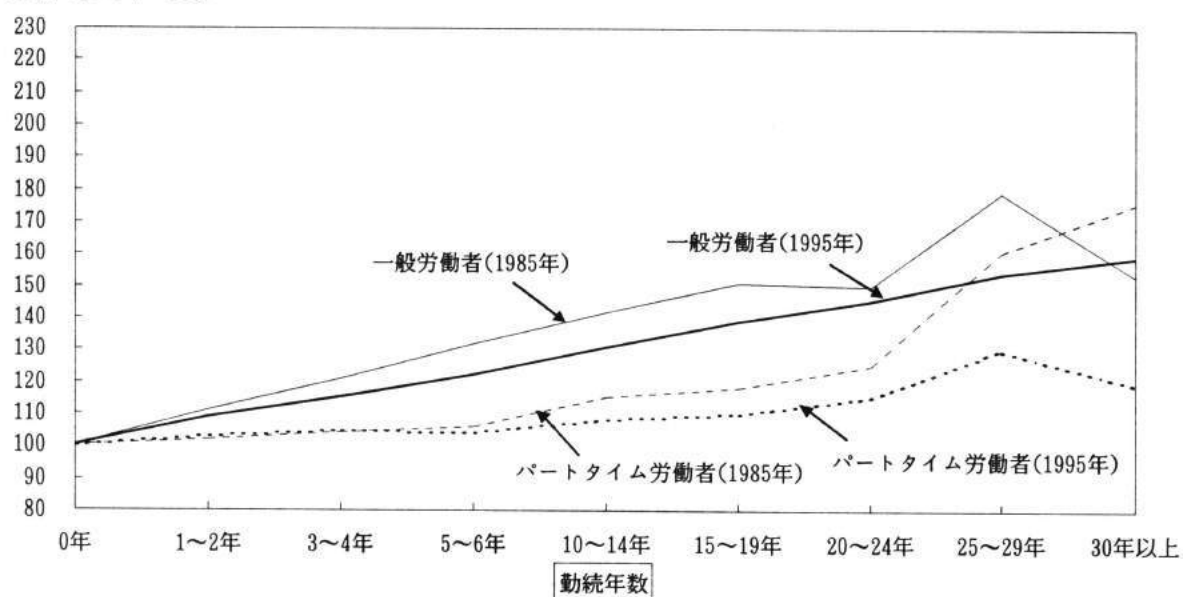
(b) 一方、「アンケート調査」によれば、一般正社員の昇給基準（複数回答）は、「本人の業績」（81.6％）とする事業所が最も多く、「勤続年数」（64.1％）、「能力の伸長」（58.6％）、「年齢」（56.6％）と続く。

c 勤続年数と賃金上昇の関係

労働省「労働経済の分析」（平成9年）によれば、労働者の勤続に伴う賃金の上昇程度については、正社員とパートタイム労働者では大きな違いがあり、この差は10年前と比較してもあまり縮小していない（図12）。その理由としては、後述するように、パートタイム労働者に対して昇進昇格制度、職能資格制度、役職への登用制度が適用される割合は正社員より低く、そのため、正社員に比べて賃金の伸びが抑えられていることが考えられる。

図12 一般労働者とパートタイム労働者の勤続年数階級別賃金（女性）

（勤続年数0年＝100）



資料出所：労働省「労働経済の分析」（平成9年）

二 就業調整

平成7年の「実態調査」では、年収が非課税限度額（103万円）を超えそうな場合に「就労調整を考慮する」パートタイム労働者は31.6％となっている。また、同調査によると、所得税以外の理由での年収を調整する者が30.0％存在し、調整理由（複数回答）で内訳をみると、「税制上の控除がなくなる」が77.4％、「健康保険の加入義務が生じる」40.1％、「配偶者手当がもらえなくなる」32.9％、「雇用保険の加入義務が生じる」7.3％、「配偶者の会社に知られる」2.2％となっている。

一方、「アンケート調査」によれば、課税限度額等を考慮して、年収が一定額を超えな

いように、就労日数や就労時間を調整する「就業調整」を行っているパートタイム労働者は42.3%、行っていない者は56.7%となっている。

(3) その他の処遇

イ 人事制度

平成7年の「実態調査」によれば、昇進や配置転換などの人事制度がパートタイム労働者に対して適用されている事業所の割合（複数回答）は、昇進・昇給が14.8%、配置転換が14.5%、職能資格制度が3.1%と全体的に少なく、正社員との差が大きい（正社員については、それぞれ68.5%、49.5%、28.4%）（表7）。

表7 正社員とパートタイム労働者の処遇方法別採用事業所割合（M. A.）

（%）

	正社員	パート
昇進・昇給	68.5	14.8
配置転換	49.5	14.5
職能資格制度	28.4	3.1
役職への登用	42.5	3.1

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

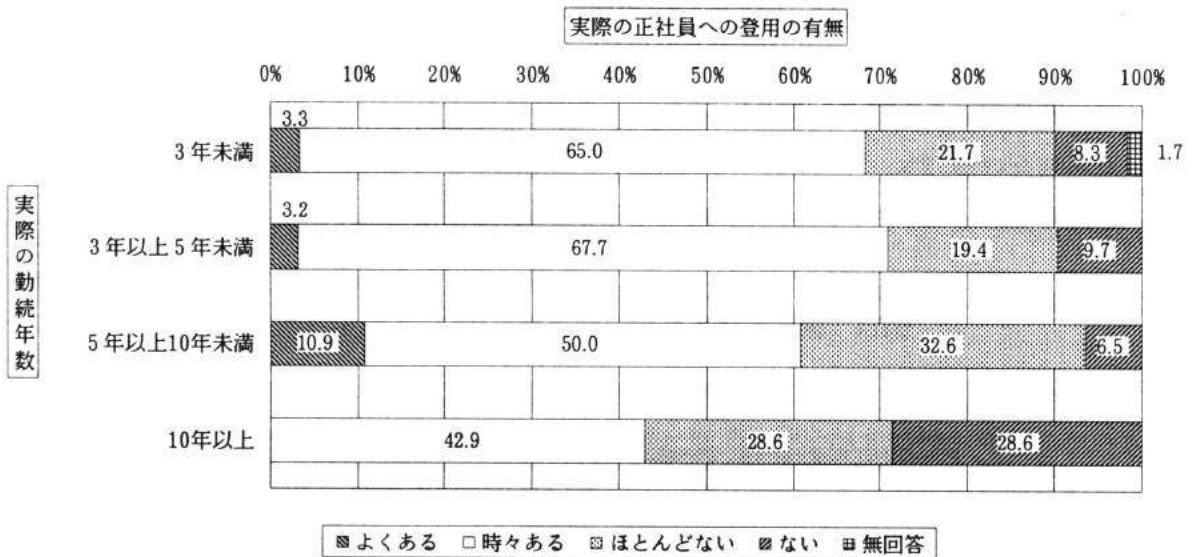
ロ 正社員への登用

平成7年の「実態調査」によれば、パートタイム労働者から正社員への転換制度がある事業所は42.2%となっている。

一方、「アンケート調査」によれば、正社員への登用制度が存在している企業は33.3%であり、そのうち65.5%が実際の登用を行っている。ただし、短時間労働者の勤続年数が「3年未満」の事業所で実際に登用を行っているのは68.3%、「3年以上5年未満」では70.9%、「5年以上10年未満」では60.9%、「10年以上」では42.9%となっており（図13）、短時間労働者の勤続年数が「3年以上5年未満」を越える事業所では正社員への登用が減少することから、正社員に登用されるのは比較的勤続年数の短い場合が中心であるといえる。

勤続年数が長くなるほど「正社員になりたいと思わない」人が増えるという傾向と併せると、早い段階でパートタイム労働者の能力や適性の範囲において、正社員への登用をはじめとして働き方の選択の機会を付与することが、その能力の有効発揮に資するものと考えられる。

図13 実際の勤続年数別実際に正社員へ登用する事業所の割合



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

ハ 福利厚生制度

平成7年の「実態調査」によれば、福利厚生制度の導入状況について、①財産形成制度をパートタイム労働者に実施している事業所割合は14.2%、正社員に実施している事業所割合は46.5%、②慶弔見舞金についてはそれぞれ58.2%、82.5%、③定期健康診断についてはそれぞれ47.4%、74.6%となっており、これらが特に正社員とパートタイム労働者との差が大きくなっている（表8）。

表8 福利厚生実施状況別事業所割合（M. A.）

(%)

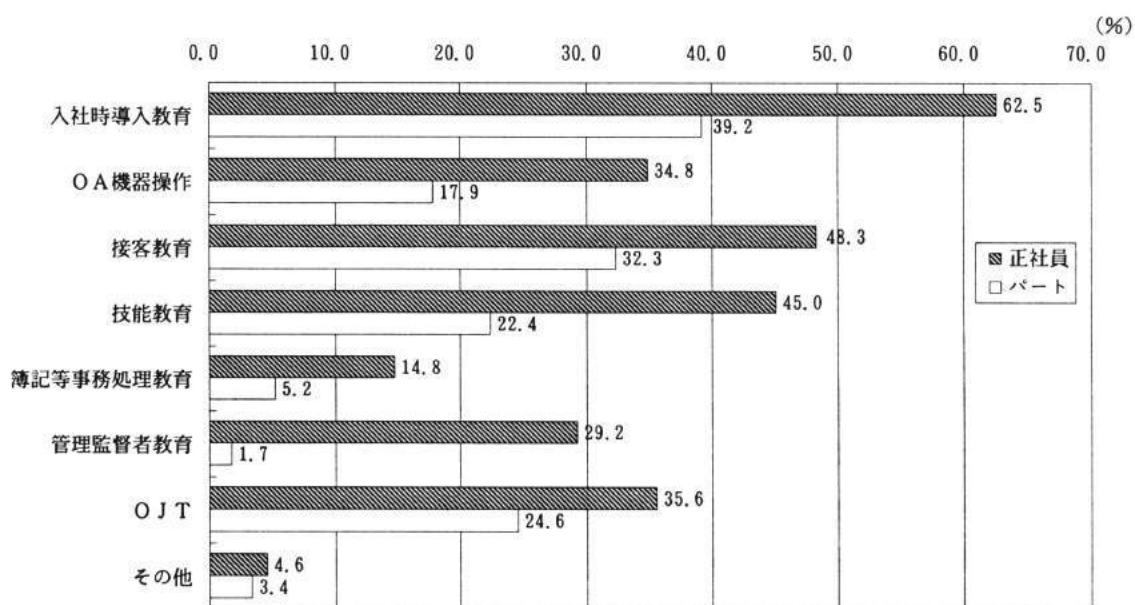
	正社員	パート
社内レクリエーション施設・行事の参加	62.3	52.0
社内クラブ・サークル活動の参加	32.4	20.7
会社の親睦会への加入	55.6	38.6
財産形成制度	46.5	14.2
慶弔見舞金	82.5	58.2
社員旅行	70.6	53.0
保養施設の利用	37.2	20.6
採用時健康診断	40.7	19.6
定期健康診断	74.6	47.4
託児施設	1.6	1.5
その他	2.7	3.1

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

ニ 教育訓練

平成7年の「実態調査」によれば、教育訓練については、いずれの内容においても正社員よりパートタイム労働者の実施割合が低くなっており、特に管理監督者教育や簿記等事務処理教育でその差が大きくなっている（管理監督教育について正社員に実施している事業所割合は29.2%、パートタイム労働者に実施している事業所割合は1.7%、簿記等事務処理教育についてはそれぞれ14.8%、5.2%）（図14）。

図14 教育訓練実施状況別事業所割合（M. A.）



資料出所：「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

4 パートタイム労働者の労働条件に係る意識の実態

(1) 事業所の意識

イ 正社員との賃金等のバランスの考慮

(イ) 単位時間当たり賃金額

「アンケート調査」によれば、「単位時間当たり賃金額」について、一般正社員とのバランスの考慮については、「一般正社員のことは特に考慮しなかった」とする事業所が63.3%と最も多く、次いで「差を一定に保つようにしてきた」26.2%、「差を縮小するようにしてきた」7.3%、「差はもともとない」2.3%と続く。

(ロ) 昇給率

「アンケート調査」によれば、「昇給率」について、一般正社員とのバランスの考慮については、「一般正社員のことは特に考慮しなかった」とする事業所が63.0%と最も多く、次いで「差を一定に保つようにしてきた」26.3%、「差を縮小するようにしてきた」6.7%、「差はもともとない」3.4%と続く。

(ハ) 諸手当

「アンケート調査」によれば、「諸手当」について、一般正社員とのバランスの考慮については、「一般正社員のことは特に考慮しなかった」とする事業所が62.2%と最も多く、次いで「差を一定に保つようにしてきた」20.3%、「差はもともとない」11.5%、「差を縮小するようにしてきた」6.1%と続く。

上記(イ)及び(ロ)と比較すると、「一般正社員との差はもともとない」が相対的に多い。

ロ 正社員との処遇の格差を縮める必要性

(イ) 短時間労働者の種類

「アンケート調査」によれば、「正社員と職務内容がほとんど同じ短時間労働者」がいる事業所は58.6%、「管理業務や専門業務に従事している短時間労働者」がいる事業所は26.0%、「正社員とほぼ同じ勤務時間で、残業や事業所内の配置転換もある短時間労働者」がいる事業所は20.1%、「就業調整を行わず、できるだけ多くの所得を求める短時間労働者」がいる事業所が46.6%、「勤続期間が相当程度長期化（10年以上）している短時間労働者」がいる事業所が49.5%である。

(ロ) 正社員との処遇の格差を縮める必要性

上記(イ)のような様々な特質をもつ短時間労働者が事業所にいる場合、その処遇や労働条件面について、特質が類似する正社員との処遇の格差を縮める必要性について、「必要性が高い」又は「一定の必要性がある」と答えた事業所の割合は、「正社員と職務内容がほとんど同じ短時間労働者」では48.4%、「管理業務や専門業務に従事している短時間労働者」では53.0%、「正社員とほぼ同じ勤務時間で、残業や事業所内の配置転換もある短時間労働者」では47.3%、「就業調整を行わず、できるだけ多くの所得を求める短時間労働者」では37.2%、「勤続期間が相当程度長期化（10年以上）している短時間労働者」では35.8%となっている。

この調査の結果から、正社員と職務内容がほとんど同じ短時間労働者、管理的・専門的な業務に従事している短時間労働者、正社員とほぼ同じ勤務時間で残業や配転もある短時間労働者については、事業所側に、正社員との処遇の格差を縮める必要性についての広範な理解があるとみることができる。

同時に、このような事業所側に正社員との処遇の格差を縮める必要性が認識されることの多い種類の短時間労働者が存在する割合が高いことは、正社員との処遇の格差の縮小が幅広い事業所における課題であることを示すものといえる。

(2) 労働者の意識

イ 賃金の差に対する納得性

(イ) 納得性

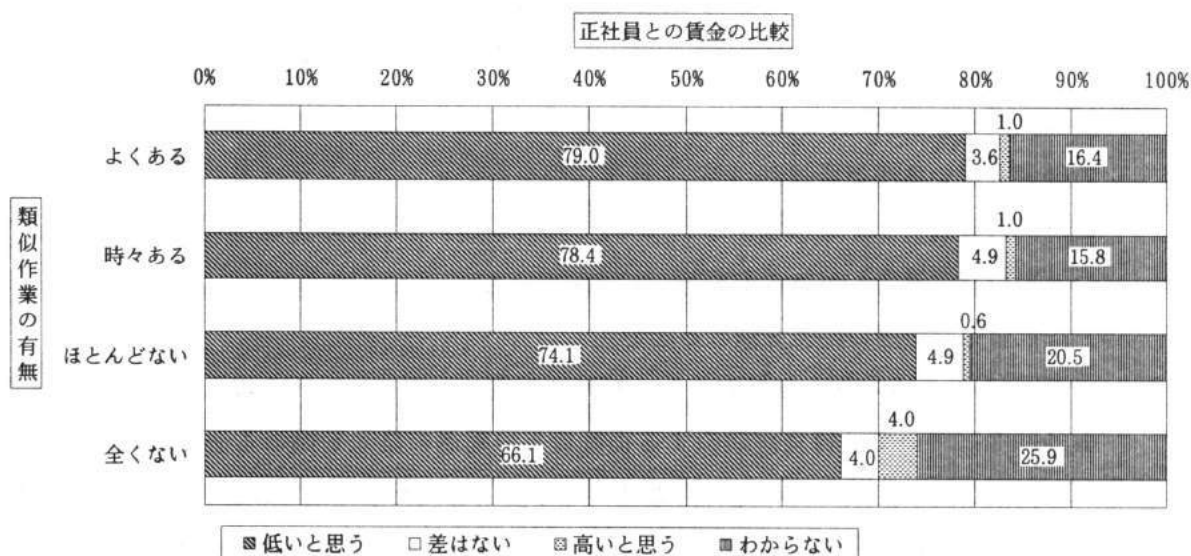
「アンケート調査」によれば、職務レベルが自分と同程度と認識している一般正社員

と比較した場合の時間当たり賃金の差で、「自分の方が低い」と思う短時間労働者は75.2%であり、その差について納得できる人は51.2%、納得できない人は29.6%である。

また、類似作業が多いほど、自分の賃金を低いと思う短時間労働者の割合がやや増加する（図15）。

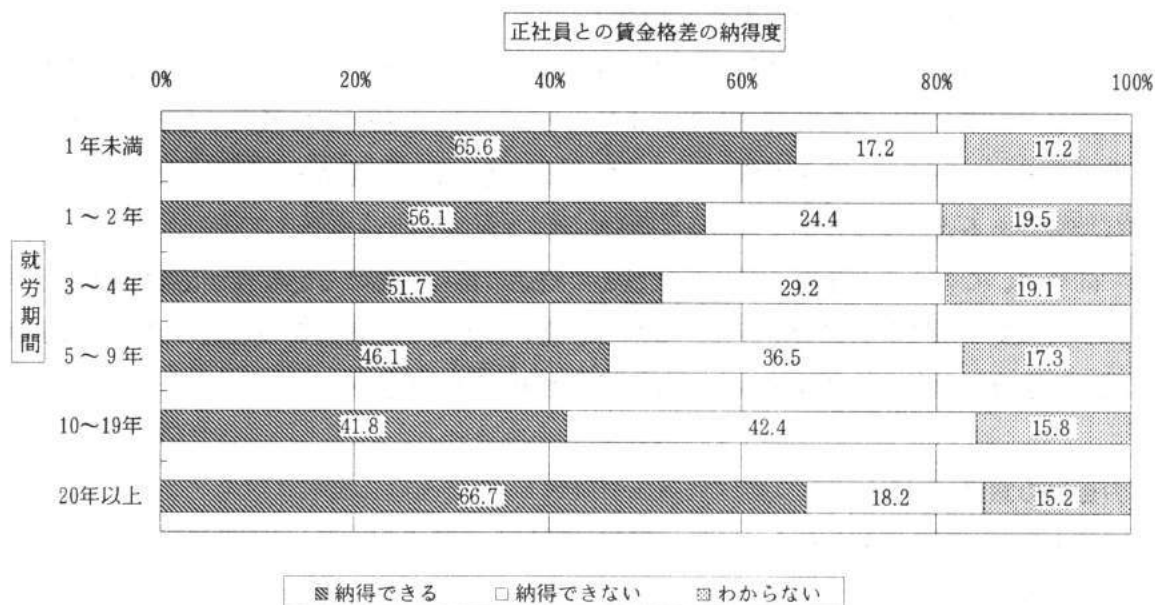
さらに、現在の職場での就労期間が長くなるほど、また、自己の認識する職務レベルが高くなるほど、賃金の差に納得できないとする人が増加する（図16、図17）。

図15 類似作業の有無別正社員との賃金の比較についての短時間労働者の考え方



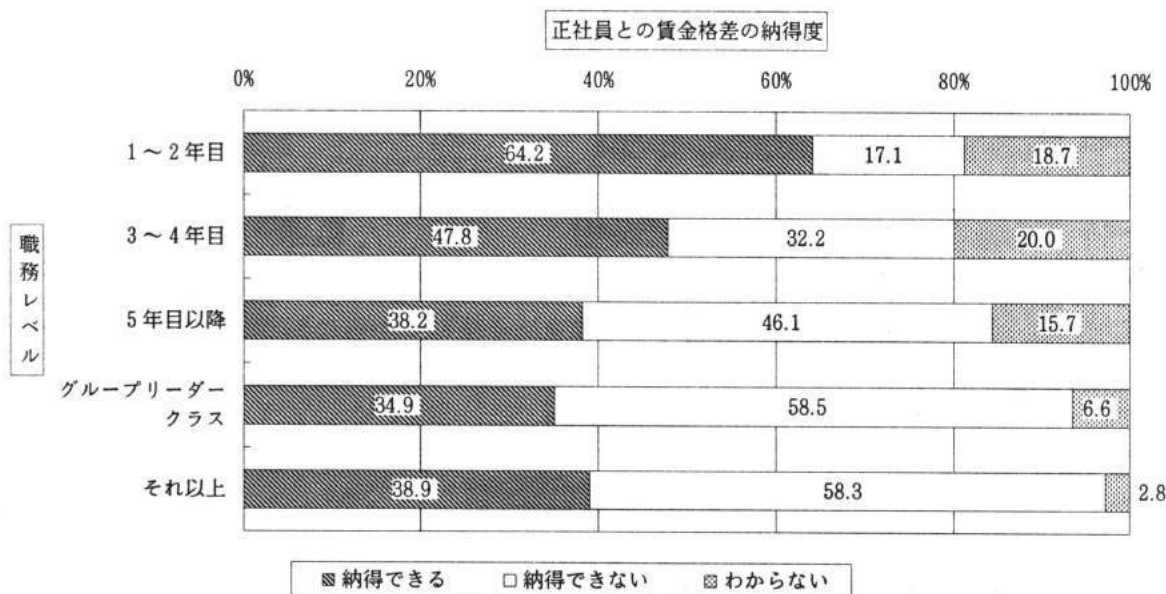
資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

図16 現在の職場での就労期間別正社員との賃金格差への短時間労働者の納得度



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

図17 正社員との職務レベルの比較別正社員との賃金格差への短時間労働者の納得度



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

(ロ) 納得できない理由

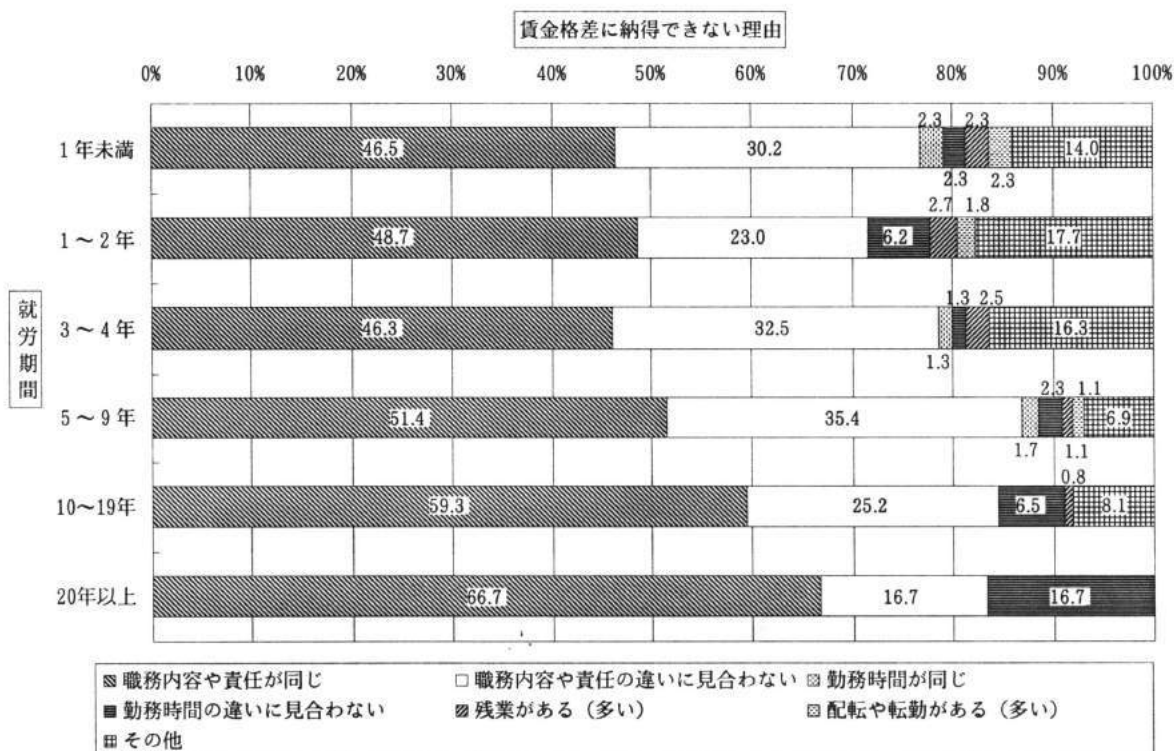
「アンケート調査」によれば、賃金の差に納得できない理由（第1位）は、「職務内容や責任が同じだから」（51.8%）が最も多く、次は「職務内容や責任の違いに見合っていないから」（29.4%）である。一方、「勤務時間が同じだから」（0.9%）、「勤務時間の違いに見合わないから」（4.1%）、「残業がある（多い）から」（1.7%）、「配転等がある（多い）から」（0.9%）を挙げる人は1%～4%程度である。

現在の職場での就労期間が長くなるほど、「職務内容・責任が同じ」を理由とする人が増加する傾向にある（図18）。

また、自己の認識する職務レベルが高くなるほど、「職務内容・責任が同じ」を理由とする人が増加し、自分の職務レベルを正社員の「1～2年目」とする人では40.7%であるのに対し、「グループリーダークラス」になると62.3%になる。また、「職務内容・責任の違いに見合わない」を理由とする人は、「1～2年目」で35.0%、「グループリーダークラス」で23.0%と、減少する傾向にある（図19）。

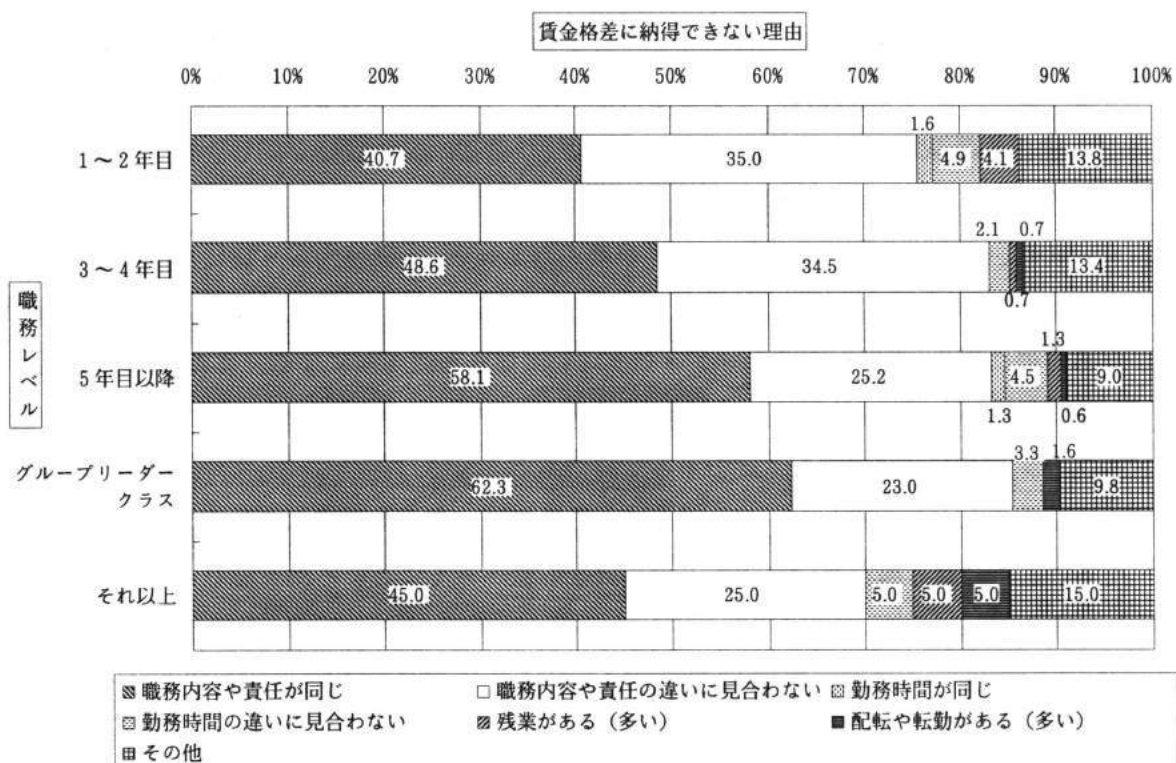
以上のような結果から、パートタイム労働者は、自己の認識する職務レベルが高くなると、正社員と職務が同じであるのに賃金の差があることに不満を感じるようになるといえる。

図18 現在の職場での就労期間別短時間労働者が賃金格差に納得できない理由



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(平成11年)

図19 正社員との職務レベルの比較別短時間労働者が賃金格差に納得できない理由



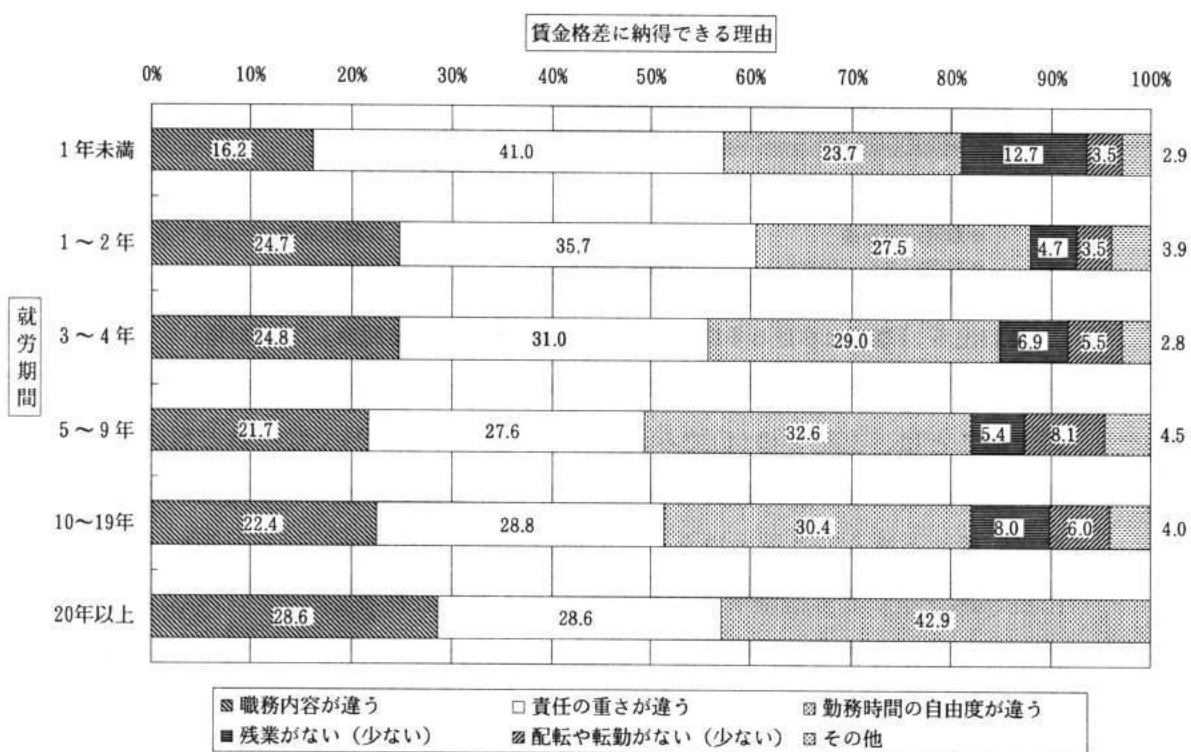
資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(平成11年)

(ハ) 納得できる理由

「アンケート調査」によれば、正社員との賃金の差について納得できる理由（第1位）は、「責任の重さが違うから」が最も多く（32.9%）、次いで「勤務時間の自由度が違うから」（29.0%）、「職務内容が違うから」（22.2%）と続く。一方、「残業がない（少ない）から」（7.0%）、「転勤等がない（少ない）から」（5.3%）を挙げる人は5%程度に過ぎない。

現在の職場での就労期間が長くなるほど、「責任の重さが違う」を理由とする人が減少し、「勤務時間の自由度が違う」を理由とする人が増加する傾向にある（図20）。

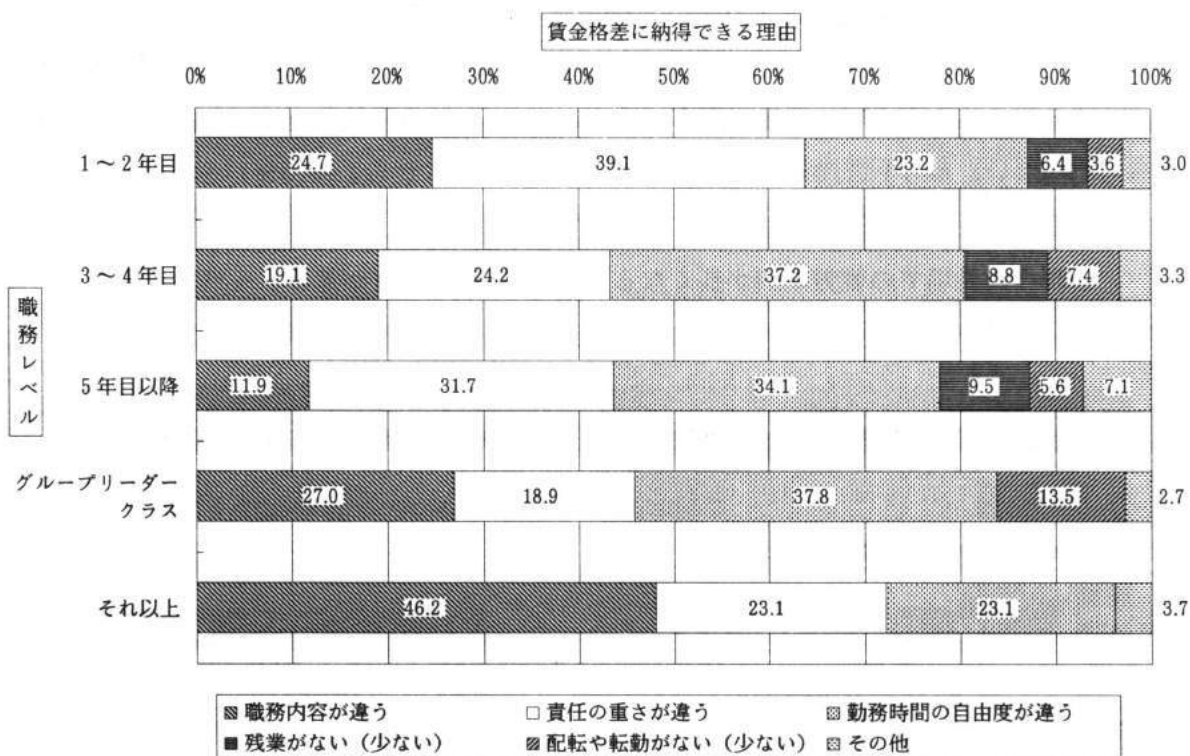
図20 現在の職場での就労期間別短時間労働者が賃金格差に納得できる理由



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

さらに、自己の認識する職務レベルが高くなるほど、「職務内容が違う」を理由とする人が減少する傾向にあり、自分の職務レベルを正社員の「1～2年目」とする人では24.7%であるのに対し、「5年目以降」では11.9%である。ただし、「グループリーダークラス」では27.0%、「それ以上」では46.2%と、「グループリーダークラス」以上になると、逆に「職務内容が違う」を理由とする人が増加する（図21）。

図21 正社員との職務レベルの比較別短時間労働者が賃金格差に納得できる理由



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

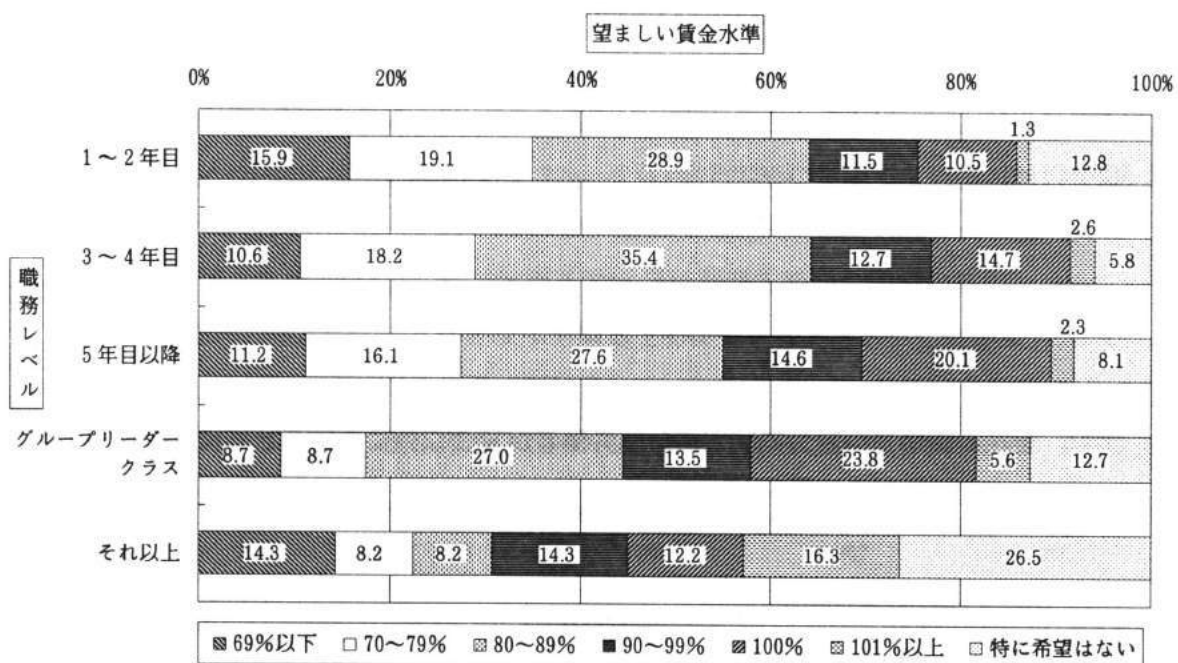
以上のことは、上記2の(1)でみたとおり、勤続年数が長くなるほど自己の認識する職務レベルが高くなり、正社員と職務が同じであると認識する者が増加することから、「責任の重さが違う」ことで賃金の差に納得できる者が減少し、相対的に「勤務時間の自由度が違う」ことで納得する者が増加すると考えられる。また、このことは上記(ロ)の結果とも整合的である。

ロ 望ましい賃金水準

「アンケート調査」によれば、望ましい賃金は、一般正社員の「80～89%」とする短時間労働者が25.7%で最も多く、ついで「70～79%」が15.4%となっており、「90%未満」が望ましいとする人は52.6%を占める。

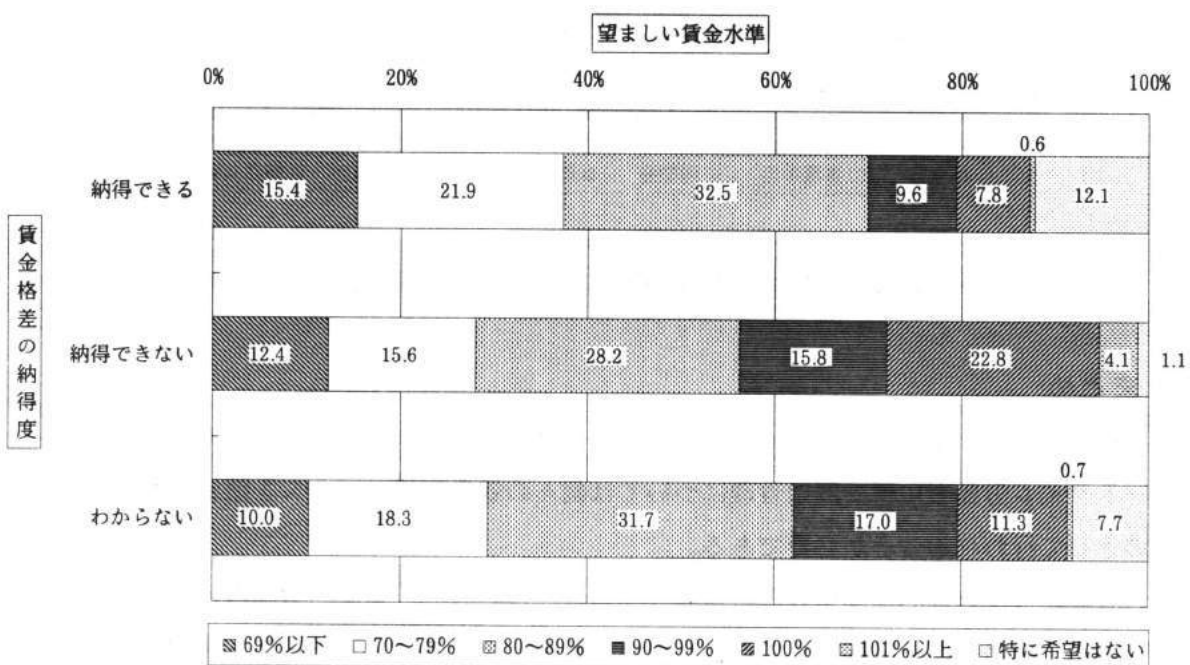
望ましい賃金水準については、自己の認識する職務レベルが高くなるほど、また、一般正社員との賃金の差に納得できないほど、「8割以上」が望ましいとする人が増加する(図22、図23)。

図22 正社員との職務レベルの比較別短時間労働者が正社員と比べて望ましく思う賃金水準



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

図23 一般正社員との賃金格差の納得度別短時間労働者が望ましく思う賃金水準



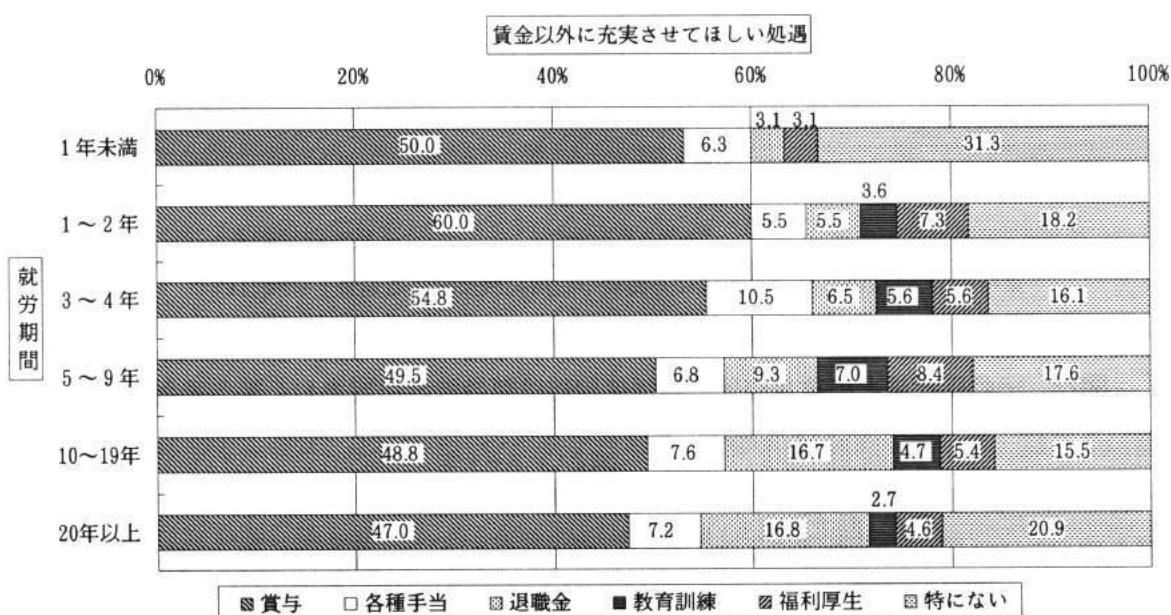
資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

ハ 賃金以外に充実させてほしい処遇

「アンケート調査」によれば、賃金以外の処遇で、一般正社員と比較した場合、もっと充実させてほしいと思うもの（第1位・複数回答）については、「賞与」と答える短時間労働者が59.9%と過半数を占め、次いで「退職金」（17.4%）となっている。このように、賃金以外に賞与や退職金の充実を望むパートタイム労働者が多いにもかかわらず、正社員に比べてそれぞれの支給に係る制度が整っていない現状がみられる。

また、現在の職場での就労期間が長くなるほど、「賞与」を希望する短時間労働者は減少し、「退職金」を希望する人が増加する傾向が見られる（図24）。

図24 現在の職場での就労期間別短時間労働者が賃金以外に充実させてほしい処遇



資料出所：「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

5 まとめ

- (1) 以上みてきたように、パートタイム労働者の就業実態やニーズは様々であることから、パートタイム労働者に係る雇用管理については個々の就業実態、ニーズを踏まえた合理的なものとして行われることが必要である。
- (2) このような合理的な雇用管理の重要な課題の一つとして、通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保があるが、企業が格差を縮小する必要性が高いと認識しているパートタイム労働者の属性や、パートタイム労働者の正社員との賃金の差に対する納得性、働き方を変更するために受け入れられる負担などに鑑みると、職務内容や責任について類似性がある場合、勤務に対する自由度が低い（正社員と勤務時間がほとんど同じ、残業がある、配転がある等）場合には、処遇の均衡を考慮する必要性が高い。

特に、パートタイム労働者の勤続年数が近年延びてきているが、勤続期間の長期化に伴う職務遂行能力の向上に対する評価が適切になされていないことが賃金の差への不満につながっていることが考えられ、職務レベルに見合った適切な処遇や労働条件を設定していくことが課題であることがうかがえる。

- (3) また、働き方を変更するための負担については、教育訓練を受けることを受け入れる者が大多数であることから、個々のパートタイム労働者の就業実態や就業ニーズに応じて、能力や適性の範囲において、必要な教育訓練を実施して企業の戦力として活用することが、パートタイム労働者、企業の双方にメリットとなるといえる。

さらに、勤続年数が長くなるほど「正社員になりたいと思わない」人が増えるという傾向と併せると、早い段階で、働き方の再選択の機会を付与することが、その能力の有効発揮に資するものと考えられる。

「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」について

【実施概要】

1 目的

「正社員」とパートタイム労働者をはじめとする「非正社員」の処遇や労働条件の差異、事業主による均衡考慮の実態、これらに対する事業主及び労働者の意識を明らかにする。

2 調査対象時期

平成11年 1 月 1 日現在

3 調査実施期間

平成11年 2 月 1 日から 2 月19日までに調査を実施した。

4 調査対象

(1) 事業所調査

以下の条件を満たす5,000事業所

イ 産業：鉱業、建設業、教育業、社会福祉・医療業を除く全産業

ロ 地域：全国

ハ 従業員規模：30人以上

(2) 労働者調査

調査票を送付した事業所に勤務する「非正社員」(注1)。ただし1事業所あたり10人を限度とする。

5 調査の方法

(1) 事業所調査

平成 8 年事業所・企業統計調査の事業所名簿から調査対象事業所を抽出して調査票を郵送し、事業所の調査担当者による記入の後、郵送により返送するよう求めた。

(2) 労働者調査

調査票を送付された事業所に、調査対象者を自由に選定し、配布するよう求めるとともに、調査対象者に対し、記入後郵送により返送するよう求めた。

6 回収状況

(1) 事業所調査 有効回答数 1,128件 (22.6%)

(2) 労働者調査 有効回答数 4,533件

7 結果の集計

(1) 事業所調査

事業所調査票問1(2)において「非正社員A」(注2)が1人以上いると回答し、かつ、問4(2)において、非正社員Aの所定労働時間が「全員正社員より短い」又は「正社員より短い」と回答した事業所(565件)について集計を行った。

(2) 労働者調査

個人調査票問3(1)において、「一般正社員」(注3)と比較した場合の所定労働時間が「短い」と回答した労働者(2,521件)について集計を行った。

(注1)「非正社員」：パートタイム労働者をはじめ、アルバイト、準社員など、呼称の如何にかかわらず、「正社員」(いわゆる正規型の労働者)と異なる人事管理が行われている者

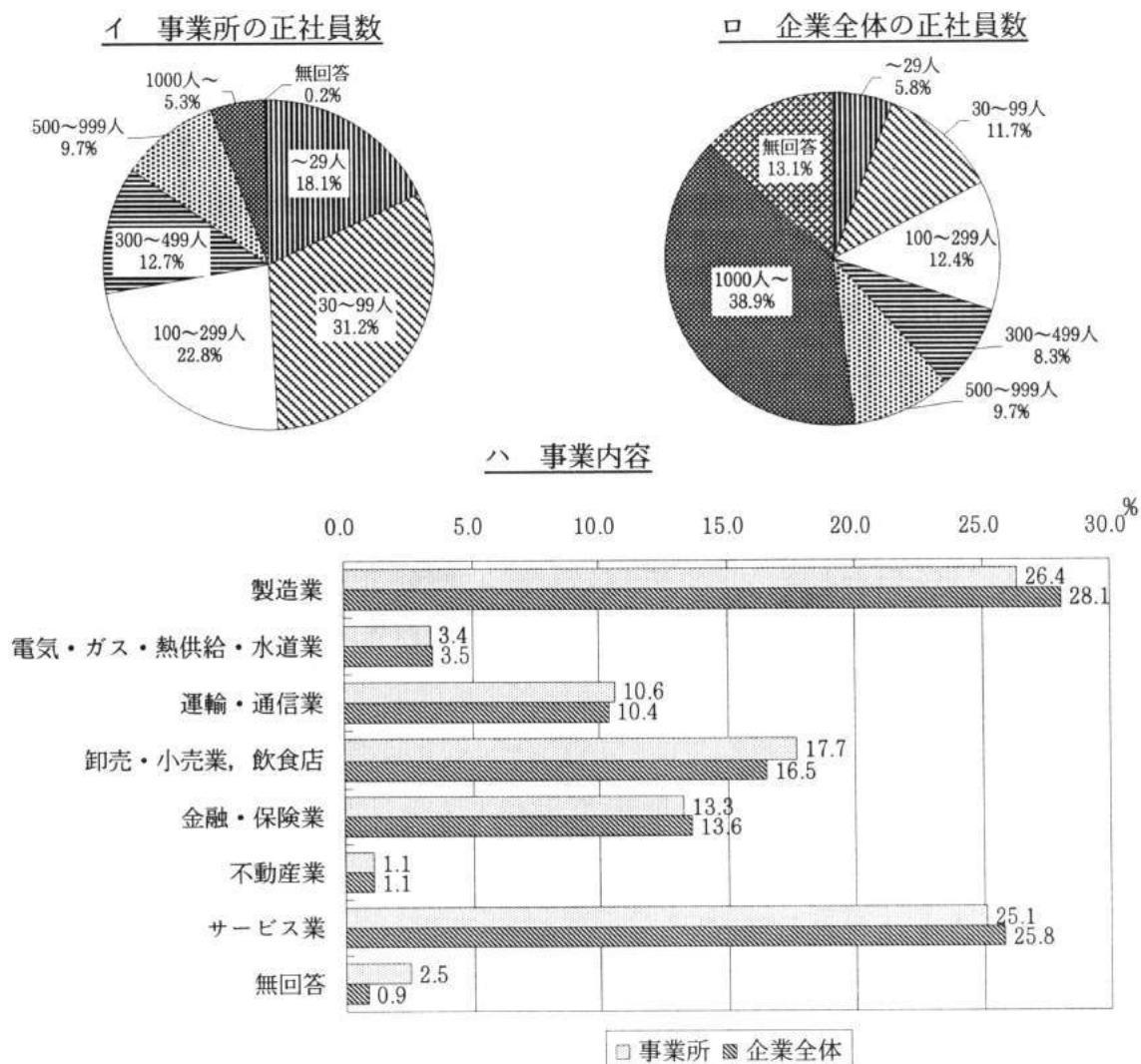
(注2)「非正社員A」：「非正社員」を事業所での呼称により分類し、そのうち最も人数が多い者

(注3)「一般正社員」：管理職以外の「正社員」

「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(事業所調査) 集計結果概要〈短時間非正社員A〉

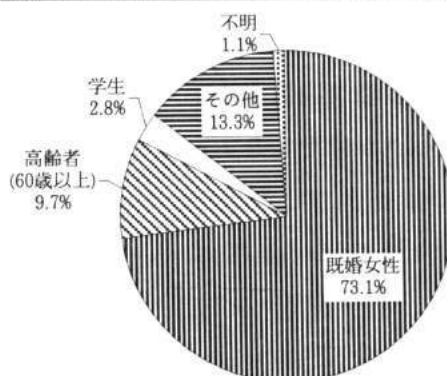
(注) 事業所調査票問4(2)において、所定労働時間が「全員正社員より短い」「正社員より短い者が多い」非正社員A(「短時間非正社員A」という。)がいると回答した事業所について集計を行った。

○ 回答事業所の属性



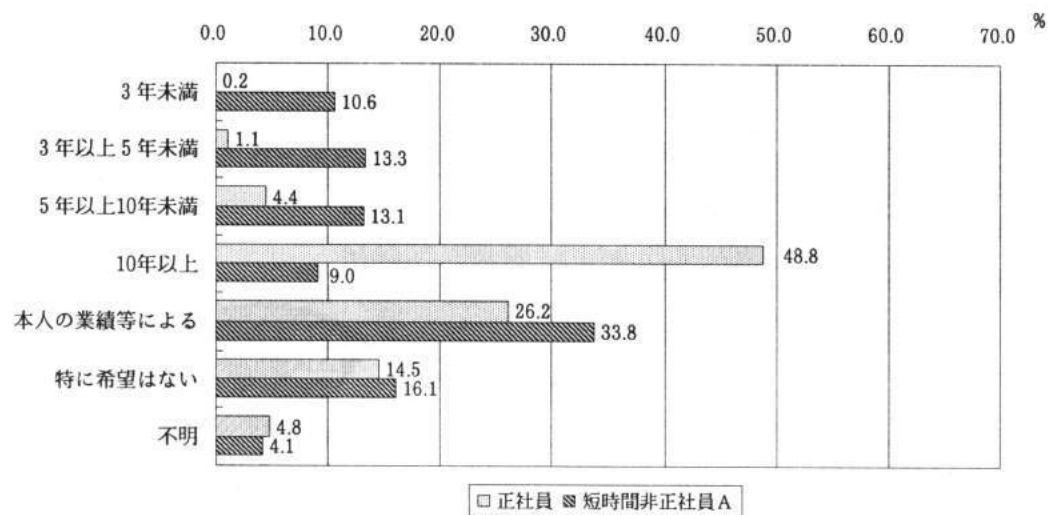
問1 非正社員の雇用状況

(3) 短時間非正社員Aの主な担い手

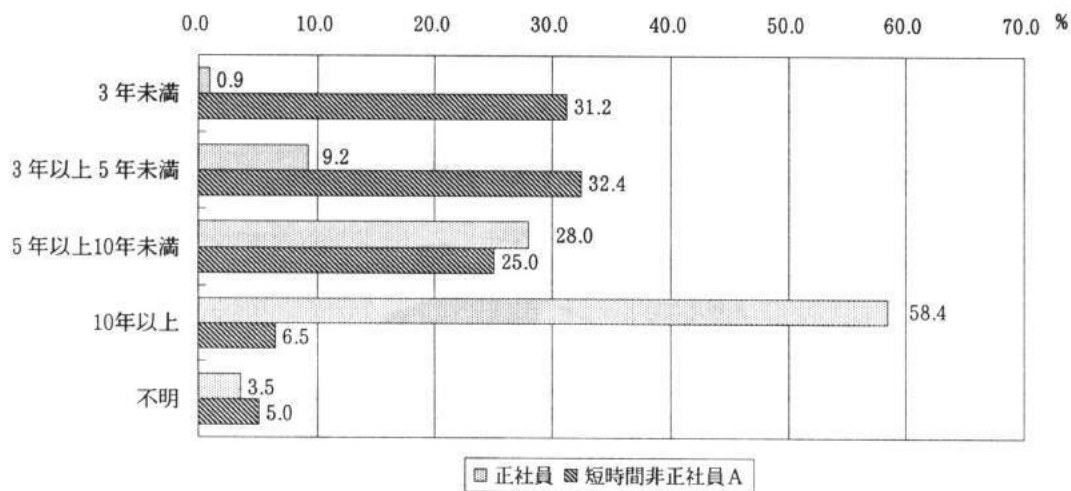


問2 「非正社員」の雇用の実態

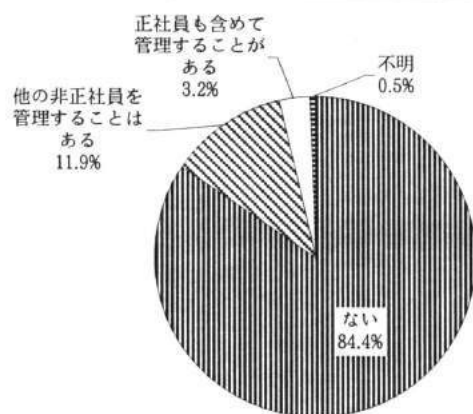
(1) 期待勤続年数



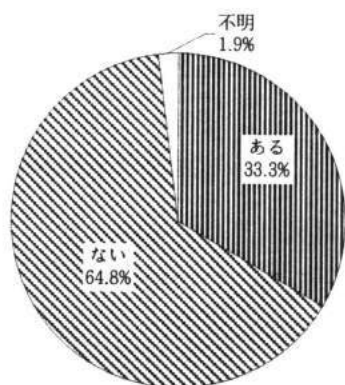
(2) 実際の勤続年数



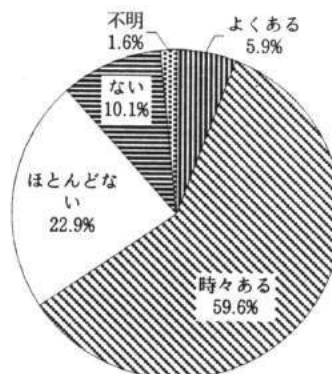
(3) 短時間非正社員Aが管理職的な立場につくか



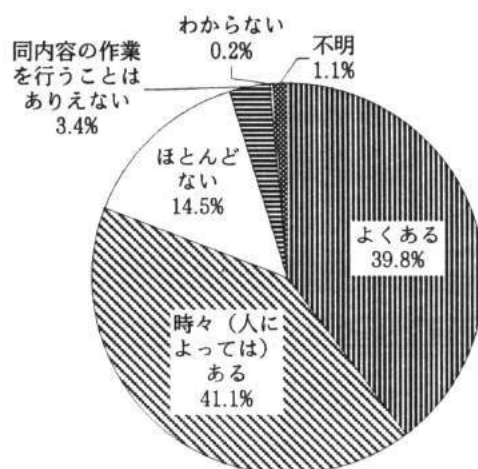
(4) 正社員への登用制度の有無



(5) イ 実際に登用が行われているか

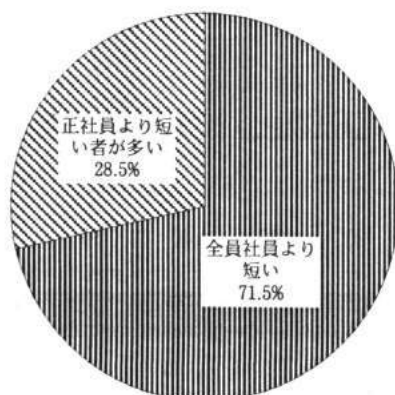


問3 「一般正社員」と「非正社員」の類似作業の有無



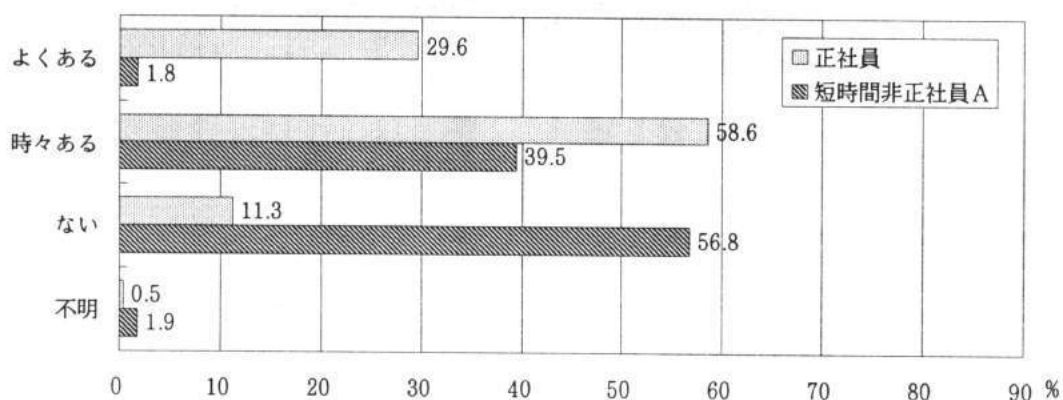
問4 労働時間

(2) 「一般正社員」と比べた短時間非正社員Aの所定労働時間

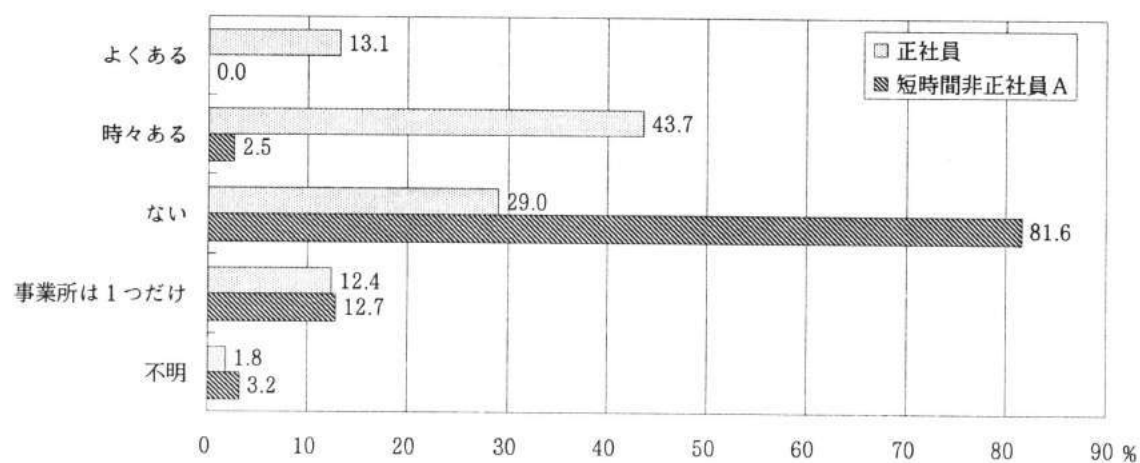


問5 配置転換

(1) 事業所内での職場（部門、ライン等）を超えた配置転換



(2) 転居を伴う事業所間の配置転換

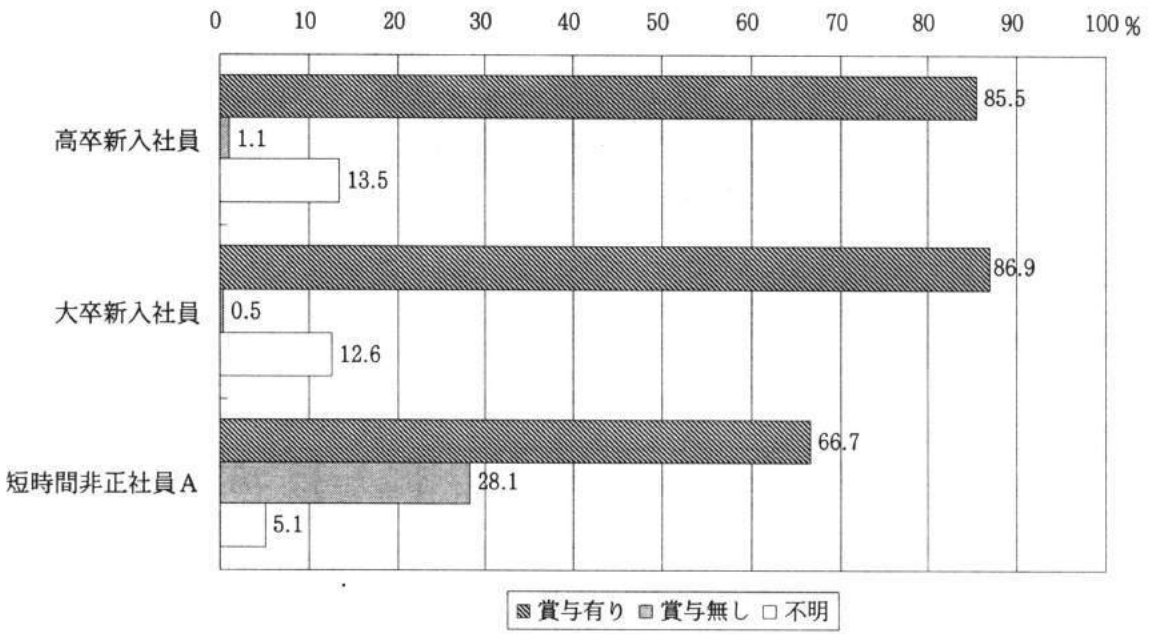


問6 賃金決定

(1)(2)イ 平均給与額（入社時）

高卒	月給	15.6万円
大卒	月給	18.9万円
短時間非正社員A	時給	883.5円

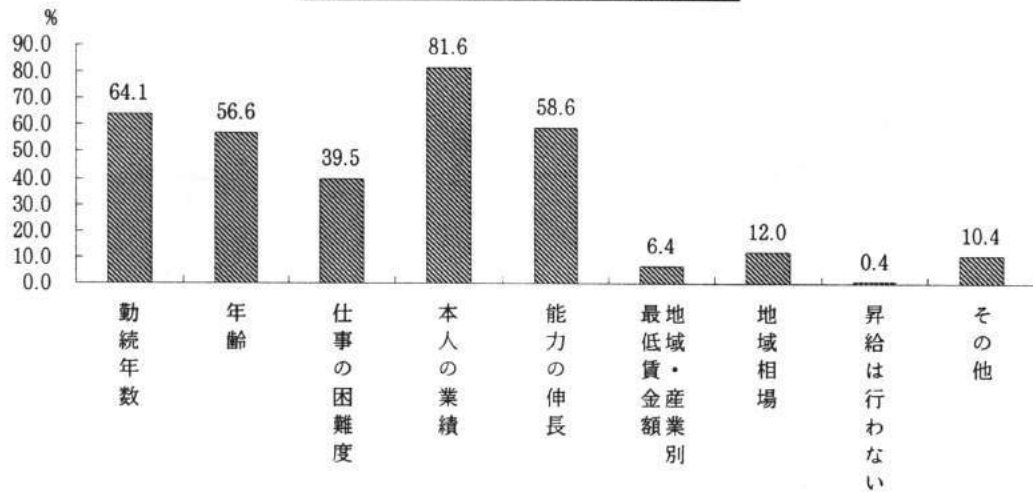
(1)(2)ロ 賞与支給の有無



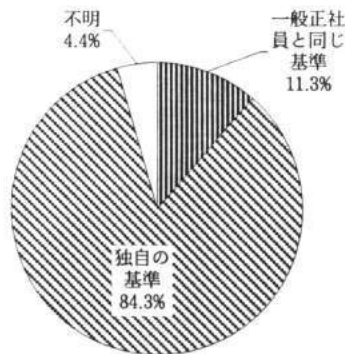
(1)(2)ロ 年間平均賞与額（入社時）

高卒	年	46.0万円
大卒	年	57.1万円
短時間非正社員A	年	26.4万円

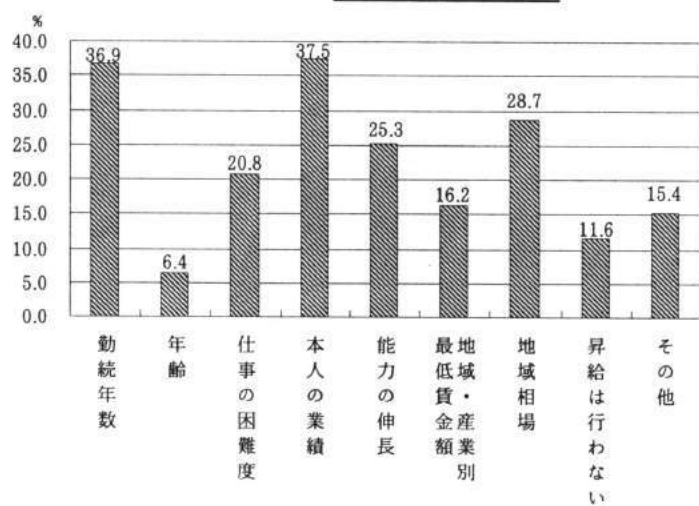
(3)イ 「一般正社員」の昇給基準



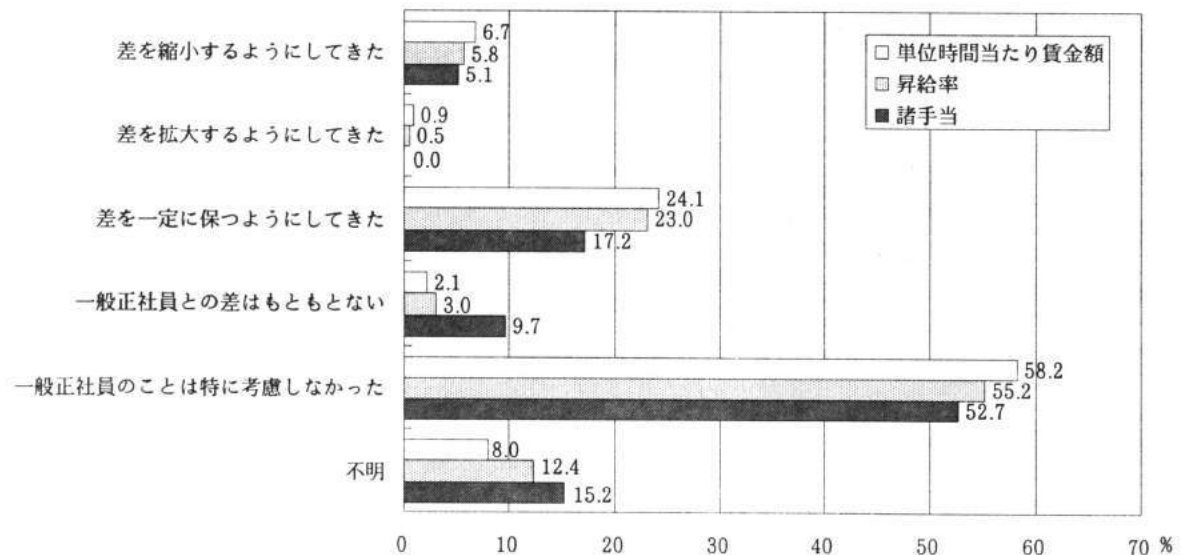
(3)ロ 非正社員Aの昇給基準



具体的な昇給基準

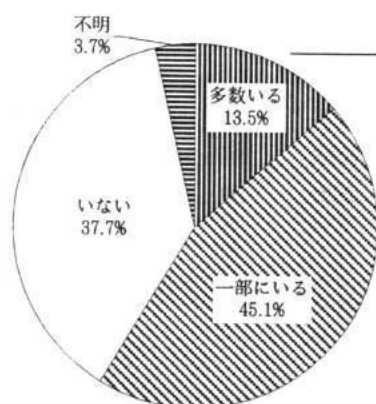


(4) 一般正社員とのバランスの考慮

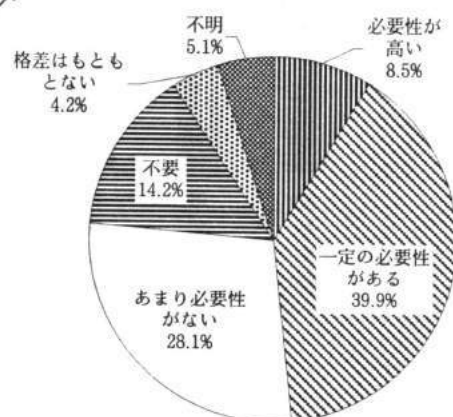


問7 処遇の格差を縮める必要性

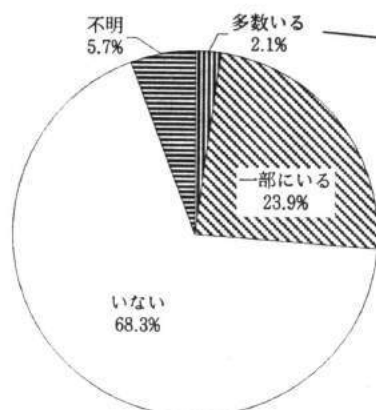
正社員と職務内容がほとんど同じ
非正社員



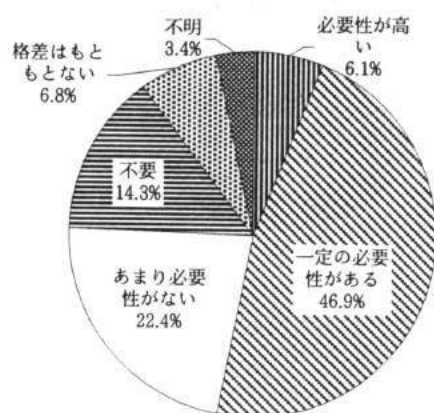
正社員との処遇の格差を縮める必要性



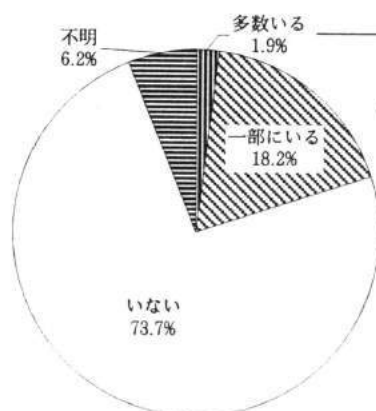
管理業務や専門業務に従事している
非正社員



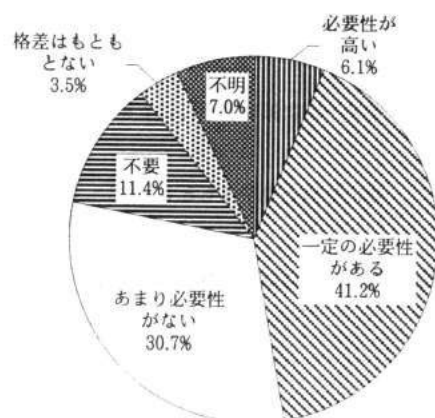
正社員との処遇の格差を縮める必要性



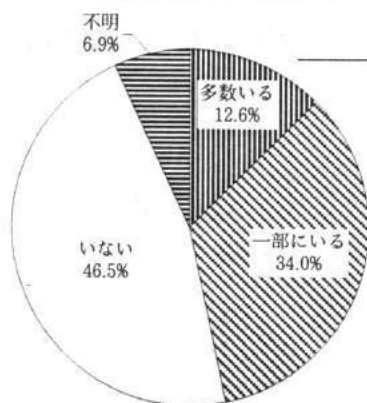
正社員とほぼ同じ勤務時間で、残業や
事業所内の配置転換もある非正社員



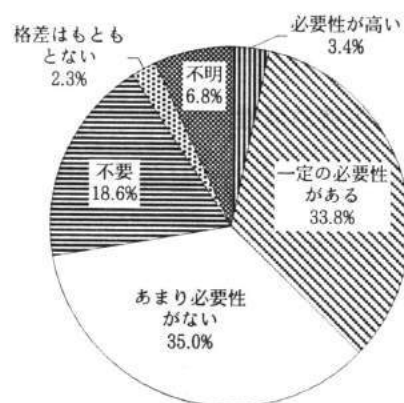
正社員との処遇の格差を縮める必要性



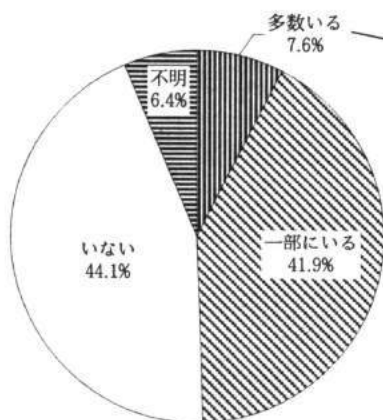
就業調整を行わず、できるだけ多くの所得を求める非正社員



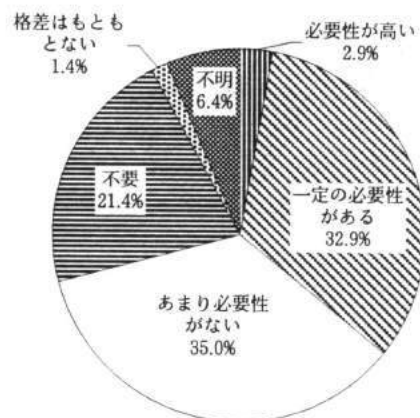
正社員との処遇の格差を縮める必要性



勤続期間が相当程度長期化（10年以上）している非正社員



正社員との処遇の格差を縮める必要性

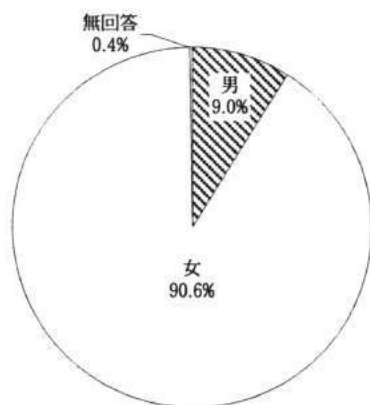


「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(個人調査)
集計結果概要〈短時間労働者〉

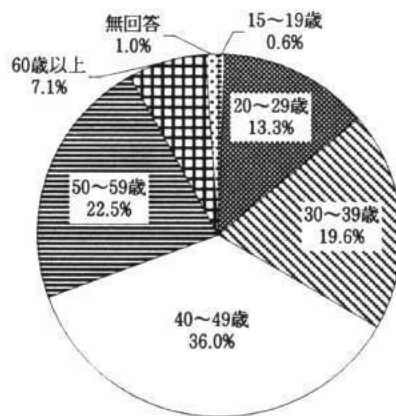
(注) 個人調査票問3(1)において、一般正社員より所定労働時間が「短い」と回答した者(「短時間労働者」という。)について集計を行った。

問1 回答者の属性

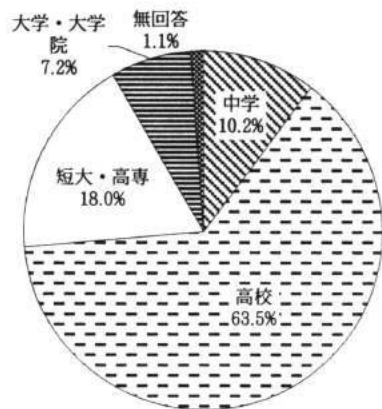
(1) 性別



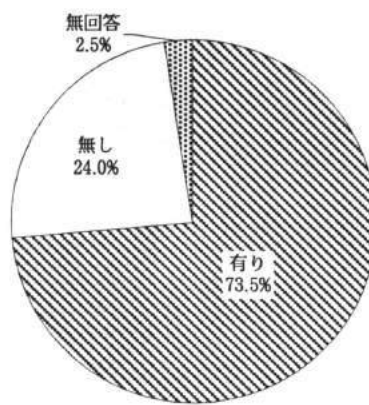
(2) 年齢



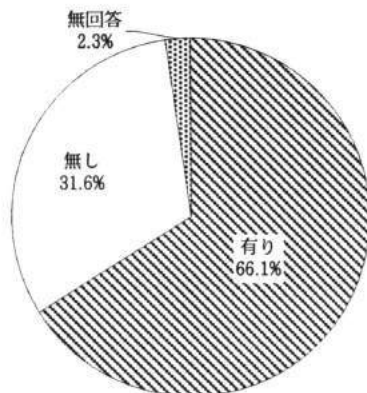
(3) 最終学歴



(4) 配偶者の有無

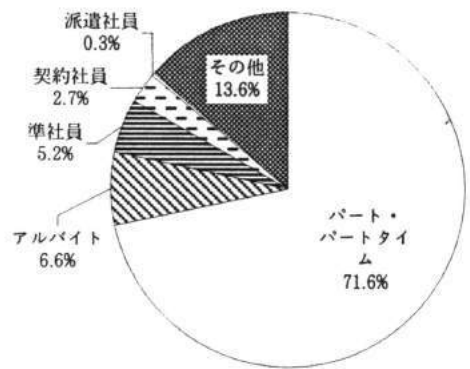


(5) 同居する子供の有無

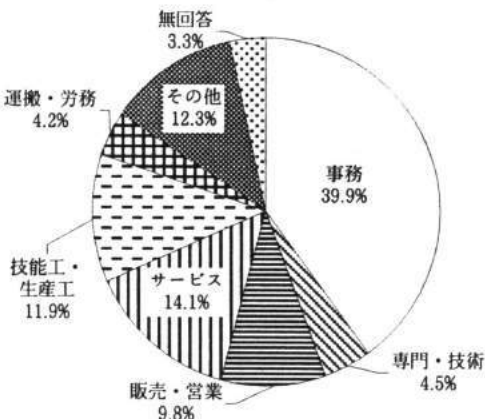


問2 現在の会社での勤務状況

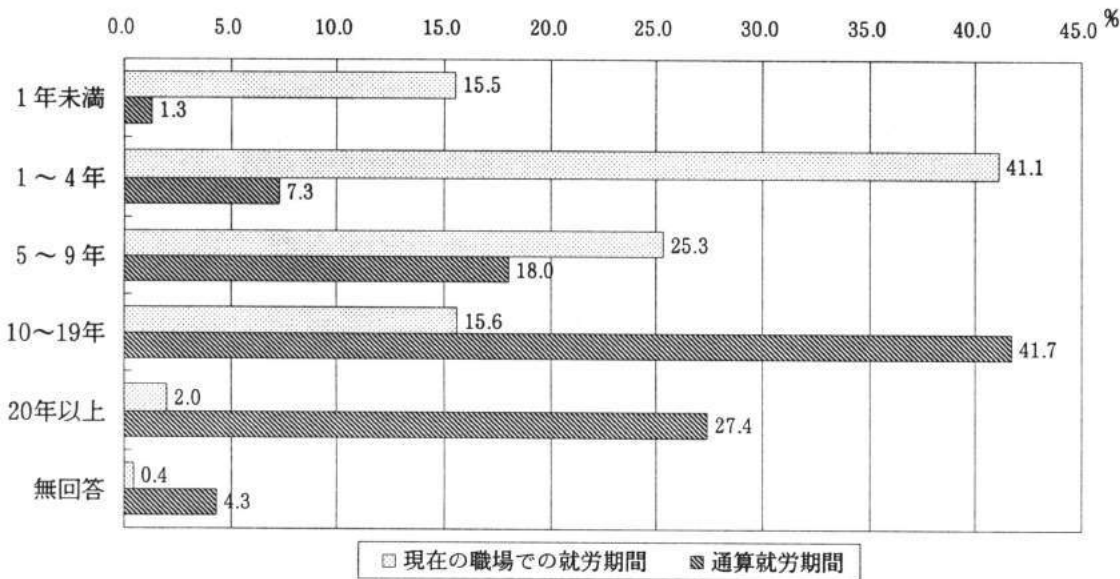
(1) 呼称



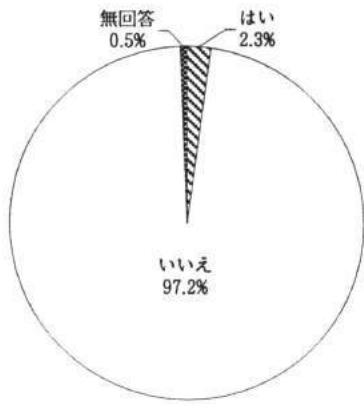
(2) 職種



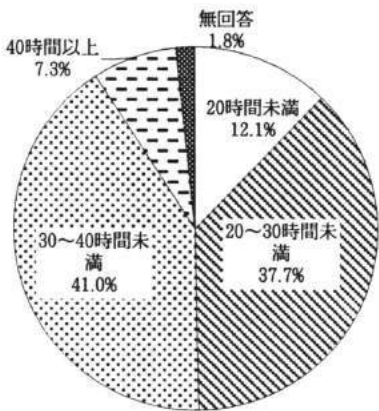
(3)(4) 勤続期間



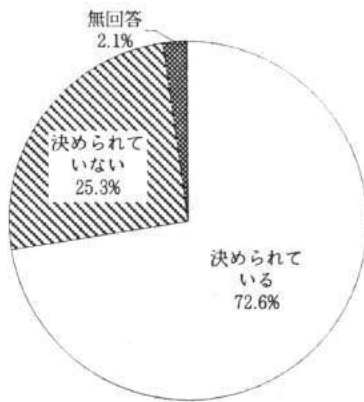
(5) 役職についているか



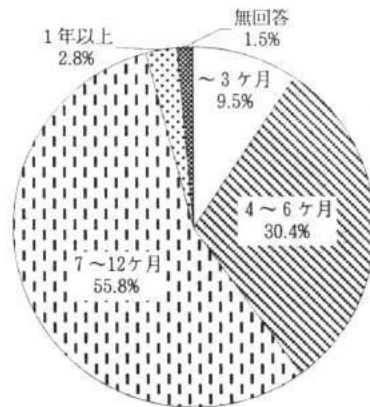
(6) 週所定労働時間



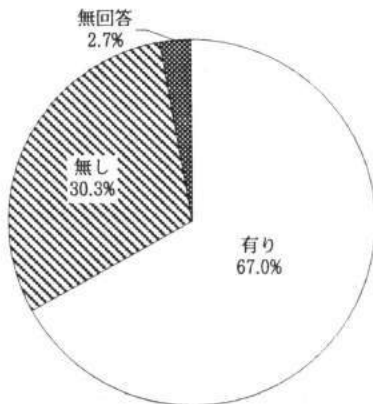
(7) 雇用契約期間の有無



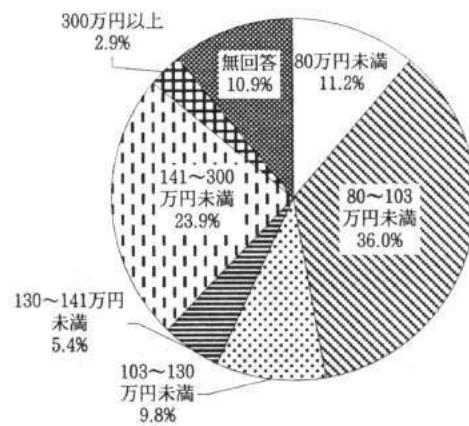
(8)イ 契約期間



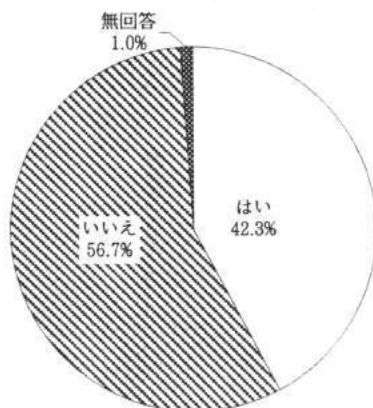
(8)ロ 賞与支給の有無



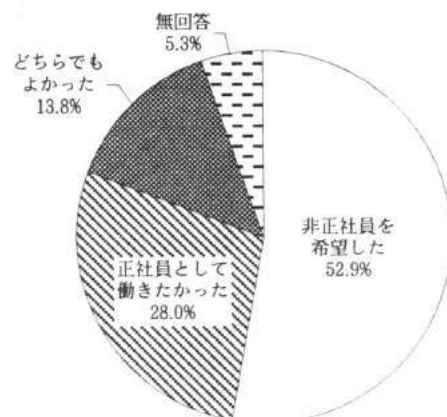
(8)ハ 年間総収入



(9) 就業調整しているか

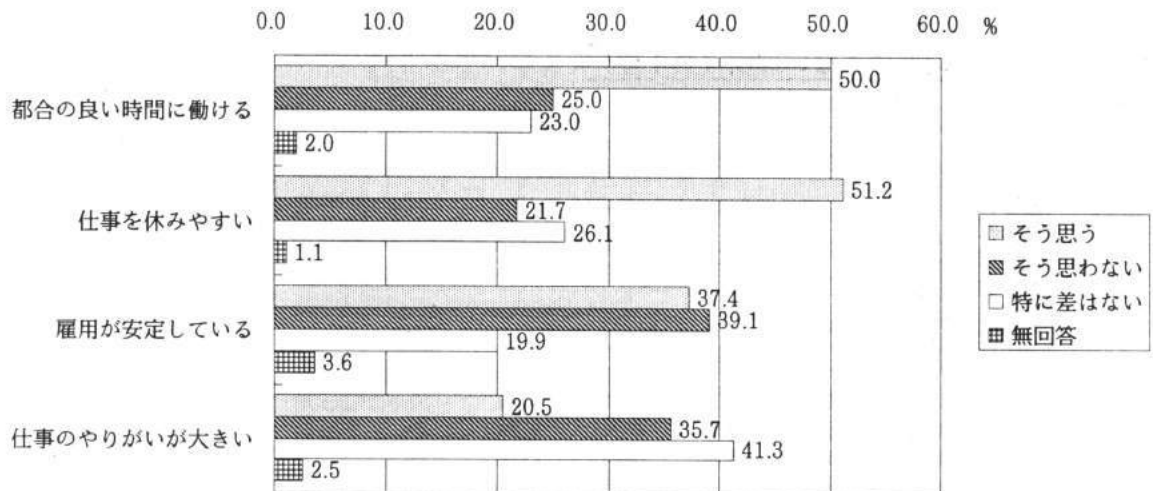
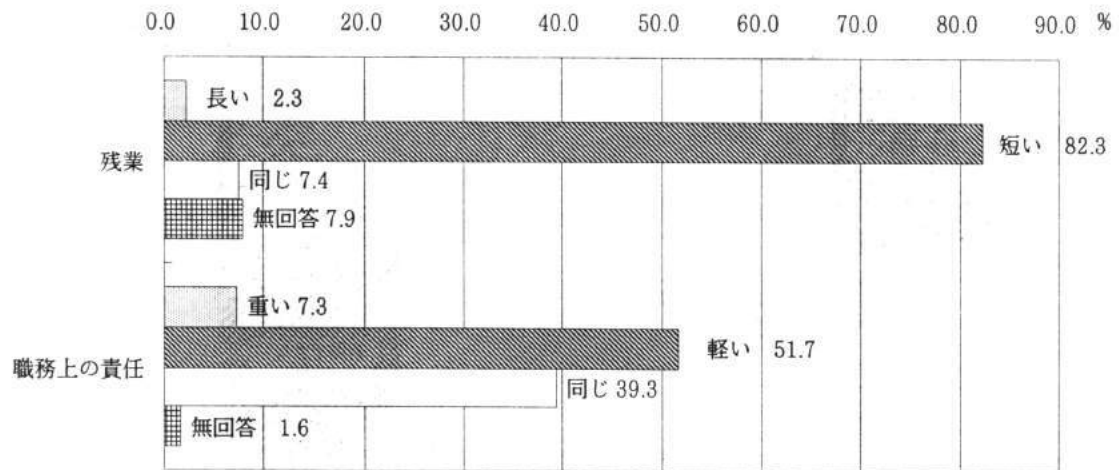


(10) 自ら希望して非正社員になったか

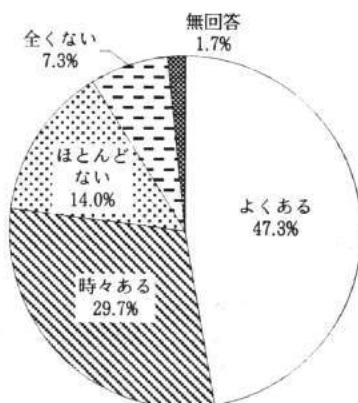


問3 一般正社員との比較

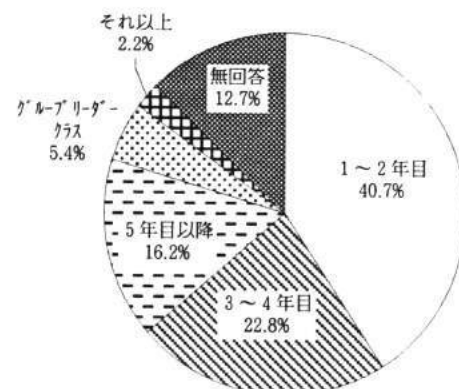
(1) 一般正社員との違い



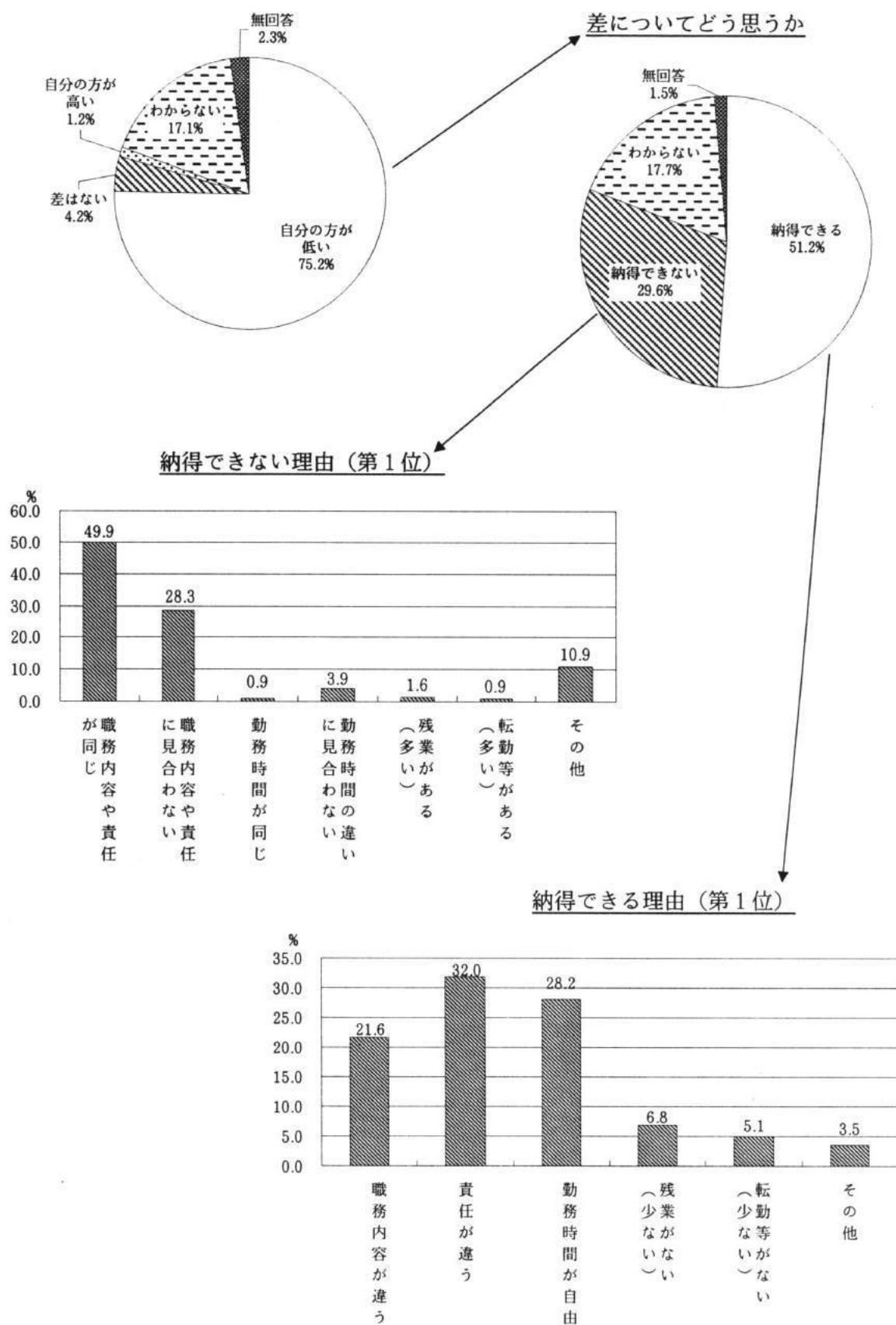
(2) 類似作業の有無



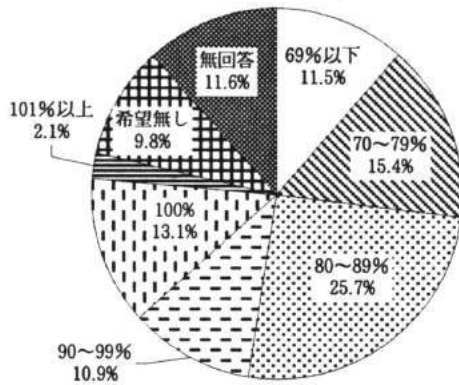
(3) 一般正社員の職務レベルとの比較



(4) 職務レベルが自分と同程度と認識
している一般正社員と比較した場合の
時間当たり賃金の差

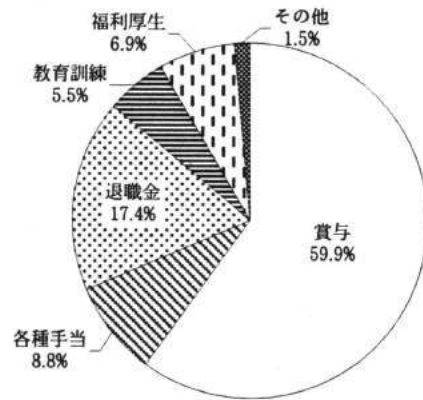


(5) 望ましい賃金



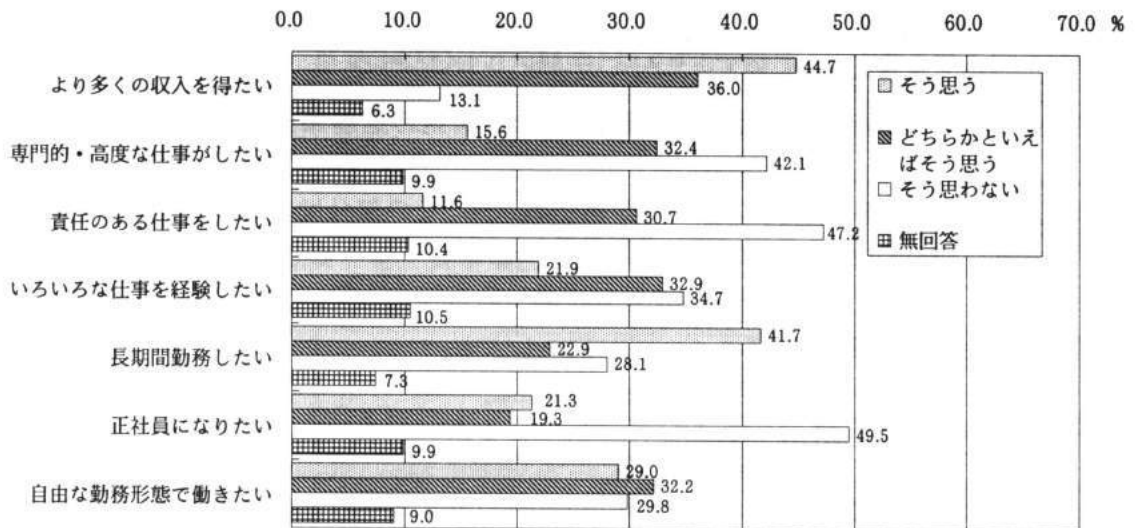
賃金以外で充実させてほしい処遇
(第1位)

(充実させてほしい処遇がある=100)

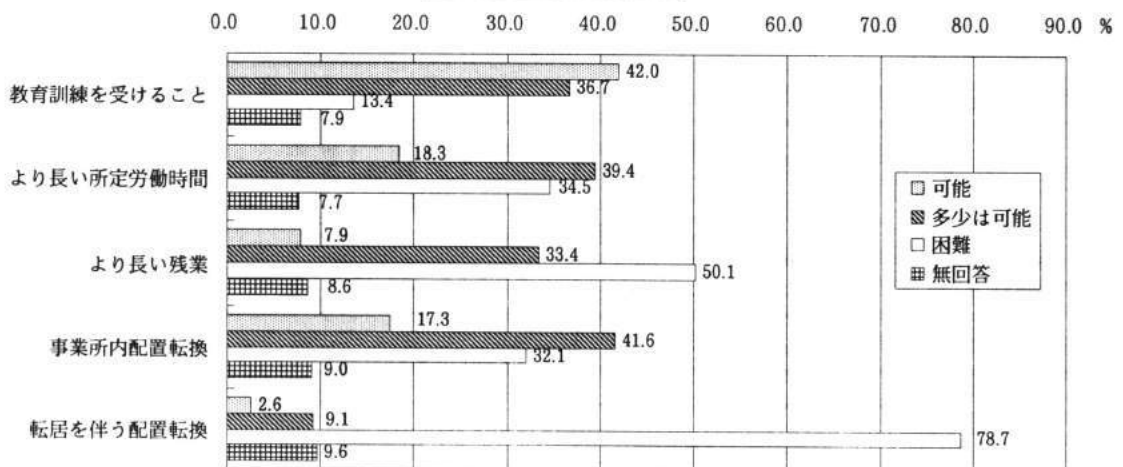


問4 今後の働き方について

(1) 今後の働き方に対する希望



(2) 受入可能な負担



問1 貴事業所における「正社員」「非正社員」(注)の雇用状況についてお伺いします。

(注)① 「正社員」とは、いわゆる正規型の労働者をいいます。

② 「非正社員」とは、パートタイム労働者をはじめ、アルバイト、準社員など、呼称の如何に関わらず、「正社員」と異なる人事管理が行われている者すべてを指します。ただし、派遣労働者など、貴社と雇用関係にない者は除いてください。

(1) 事業所における「正社員」「非正社員」の数について、男女別に記入してください。

	男性(人)	女性(人)
正社員		
非正社員		

→ 「非正社員」を雇用していない事業所は、これで質問は終わりです。

「非正社員」を雇用している事業所は、以下の質問に御回答いただくとともに、非正社員の方に個人調査票と返信用封筒を配布していただきますようお願いいたします。

個人調査票配布方法

- * 配布対象者…以下の(2)の質問にある「非正社員A」「非正社員B」に該当する方とします。(「非正社員B」に該当する方がいない場合は、「非正社員A」の方のみに配布してください。)
- * 人数…10人までとします。
- * 対象者の選び方…事業所において「非正社員A」「非正社員B」に該当する方が合計10人に満たない場合は、該当者全員に配布してください。合計10人以上いる場合は、対象者を自由に10人選んでください。ただし、「非正社員A」と「非正社員B」の両方が職場にいる場合は、必ずどちらも入るようにしてください。

(2) 貴事業所の「非正社員」を、貴事業所での呼称(パート、アルバイト、準社員など)により分類し、人数の多い順に2つまで、その呼称と人数を記入してください。

	呼称(具体的に)	人 数	
		男性(人)	女性(人)
最も人数が多いもの	() 以下「非正社員A」といいます。		
2番目に人数が多いもの	() 以下「非正社員B」といいます。		

(注) 非正社員の呼称が1種類しかない場合は、「非正社員A」の欄のみ記入してください。以下の質問についても同じです。

(3) 「非正社員A」「非正社員B」は、以下のうち、どのような層の人が最も多いですか。

	非正社員A	非正社員B
既婚女性	1	1
高齢者(60歳以上)	2	2
学生	3	3
その他	4	4

問2 「正社員」、「非正社員A」、「非正社員B」のそれぞれについてお伺いします。

(1) これらの従業員に対して、どの程度の期間勤続してほしいと考えていますか。

	正社員	非正社員A	非正社員B
3年未満	1	1	1
3年以上5年未満	2	2	2
5年以上10年未満	3	3	3
10年以上	4	4	4
本人の業績等により判断する	5	5	5
特に希望はない	6	6	6

(2) 実際の平均的な勤続年数は何年ぐらいですか。

	正社員	非正社員A	非正社員B
3年未満	1	1	1
3年以上5年未満	2	2	2
5年以上10年未満	3	3	3
10年以上	4	4	4

(3) 「非正社員A」「非正社員B」が管理職的な立場に就くことがありますか。

	非正社員A	非正社員B
ない	1	1
他の非正社員を管理することはある	2	2
正社員も含めて管理することがある	3	3

(4) 貴社において、「非正社員A」「非正社員B」の「正社員」への登用制度はありますか。

	非正社員A	非正社員B
ある	1	1
ない	2	2

→ (5)イ 実際に、「正社員」への登用は行われていますか。

	非正社員A	正社員B
よくある	1	1
時々ある	2	2
ほとんどない	3	3
ない	4	4



ロ 勤務時間の短い「非正社員」を、「正社員」として登用する場合、正社員として短時間勤務を継続することは可能ですか。

可能	1
勤務時間の延長が必要	2
勤務時間の短い非正社員はいない	3

以下の質問は、「一般正社員」(管理職以外の正社員をいいます。),「非正社員A」、「非正社員B」を念頭にお答えください。

問3 職場(部門、ライン等)の中で、「一般正社員」と「非正社員A」、または「一般正社員」と「非正社員B」が、同じかあるいは類似の作業に従事することがありますか。

よくある	1
時々(人によっては)ある	2
ほとんどない	3
同内容の作業を行うことはありえない	4
わからない	5

問4 従業員の労働時間についてお伺いします。

- (1) 「一般正社員」の1週間の所定労働時間をご記入ください。
 なお、週単位で決められていない場合は、平均的な週間労働時間数をご記入ください。

: : : : : :	時間	: : : : : :	分
-------------------	----	-------------------	---

- (2) 「一般正社員」と比べた「非正社員A」「非正社員B」の所定労働時間はどのようになっていますか。最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

	非正社員A	非正社員B
全員正社員より短い	1	1
正社員より短い者が多い	2	2
正社員と同じか長い者が多い	3	3
全員、正社員と同じか長い	4	4

問5 従業員に対し、配置転換を行うことがありますか。

(1) 事業所内で行われる職場（部門、ライン等）を超えた配置転換

	一般正社員	非正社員A	非正社員B
よくある	1	1	1
時々ある	2	2	2
ない	3	3	3

(2) 転居を伴う事業所間の配置転換

	一般正社員	非正社員A	非正社員B
よくある	1	1	1
時々ある	2	2	2
ない	3	3	3
事業所は1つしかない	4	4	4

問6 従業員の賃金決定についてお伺いします。

(1) 「一般正社員」のうち、「高卒新入社員」及び「大卒新入社員」を採用する場合の、入社時の標準的な「月給（賞与など臨時に支払われるものを除く。）」と「賞与支給の有無」をご記入ください。

イ 月給（税込み）

高卒新入社員 約 万円
大卒新入社員 約 万円
(1万円未満は四捨五入)

もし、現在該当する社員を採用していない場合は、採用したらいくら支払うかをご記入ください。

ロ 賞与支給の有無

	高卒新入社員	大卒新入社員
有	1	1
無	2	2

→ 年間賞与額はいくらですか。（税込み）

高卒新入社員 → 約 万円
(1万円未満は四捨五入)
大卒新入社員 → 約 万円
(1万円未満は四捨五入)

(2) 「非正社員A」及び「非正社員B」の入社時の標準的な「時給（賞与など臨時に支払われるものを除く。）」、「賞与支給の有無」をご記入ください。

イ 時給（税込み）

非正社員A 円
非正社員B 円

時給制でない場合には、時給に換算した額をご記入ください。

ロ 賞与支給の有無

	非正社員A	非正社員B
有	1	1
無	2	2

年間賞与額はいくらですか。(税込み)

非正社員A → 約 万円
(1万円未満は四捨五入)

非正社員B → 約 万円
(1万円未満は四捨五入)

(3) 従業員の昇給基準についてお伺いします。

イ 「一般正社員」の昇給は何を基準として行いますか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

勤続年数	年齢	仕事の困難度	本人の業績	能力の伸長	地域・産業別最低賃金額	地域相場	昇給は行わない	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

ロ 「非正社員A」及び「非正社員B」の昇給基準についてお伺いします。

① 昇給基準は一般正社員と同じですか、独自の基準ですか。

	非正社員A	非正社員B
一般正社員と同じ基準	1	1
独自の基準	2	2

② 「独自の基準」である場合、具体的な昇給基準は何ですか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

	勤続年数	年齢	仕事の困難度	本人の業績	能力の伸長	地域・産業別最低賃金額	地域相場	昇給は行わない	その他
非正社員A	1	2	3	4	5	6	7	8	9
非正社員B	1	2	3	4	5	6	7	8	9

- (4) 「非正社員A」及び「非正社員B」のこれまでの賃金決定にあたり、「単位時間あたり賃金額」、「昇給率」、「諸手当(種類と金額)」について「一般正社員」とのバランスを考慮して考えましたか。最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

イ 単位時間あたり賃金額

	差を縮小するようになってきた	差を拡大するようになってきた	差を一定に保つようになってきた	一般正社員との差はもととない	一般正社員の場合は特に考慮しなかった
非正社員A	1	2	3	4	5
非正社員B	1	2	3	4	5

ロ 昇給率

	差を縮小するようになってきた	差を拡大するようになってきた	差を一定に保つようになってきた	一般正社員との差はもととない	一般正社員の場合は特に考慮しなかった
非正社員A	1	2	3	4	5
非正社員B	1	2	3	4	5

ハ 諸手当(種類及び金額)

	差を縮小するようになってきた	差を拡大するようになってきた	差を一定に保つようになってきた	一般正社員との差はもととない	一般正社員の場合は特に考慮しなかった
非正社員A	1	2	3	4	5
非正社員B	1	2	3	4	5

- 問7 以下のような属性を有する「非正社員A」又は「非正社員B」が、貴事業所にいるかについてお答えください。最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

	多数いる	一部にいる	いない
「正社員」と職務内容がほとんど同じ「非正社員」	1	2	3
管理業務や専門業務に従事している「非正社員」	1	2	3
「正社員」とほぼ同じ勤務時間で、残業や事業所内の配置転換もある「非正社員」	1	2	3
就業調整(注)を行わず、できるだけ多くの所得を求める「非正社員」	1	2	3
勤続期間が相当程度長期化(10年以上)している「非正社員」	1	2	3

(注)「就業調整」とは、課税限度額等を考慮し、年収が一定額を超えないように就労日数等を調整することをいいます。

↓

「多数いる」「一部にいる」と答えられた場合、その労働者の処遇や労働条件面について、今後、類似する「正社員」との処遇の格差を縮める必要があると思うかについて、最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

	正社員との処遇の格差を縮める必要性				
	必要性が高い	一定の必要性がある	あまり必要性がない	不要	格差はもともとない
「正社員」と職務内容がほとんど同じ「非正社員」	1	2	3	4	5
管理業務や専門業務に従事している「非正社員」	1	2	3	4	5
「正社員」とほとんど同じ勤務時間で、残業や配置転換もある「非正社員」	1	2	3	4	5
就業調整を行わず、できるだけ多くの所得を求める「非正社員」	1	2	3	4	5
勤続期間が相当程度長期化（10年以上）している「非正社員」	1	2	3	4	5

問8 パートタイム労働者をはじめとする「非正社員」の処遇に関し、貴事業所で過去5年間に行った各種制度の導入・変更等について、「非正社員」のモラルの向上に役立ったと思われるものがあれば、ご自由にご記入ください。

これで質問は終わりです。この調査票を封筒に入れてご返送くださいますようお願いいたします。
ありがとうございました。

ご希望の事業所には後日、調査結果の概要を送付します。担当の方のEメールアドレスまたは住所・事業所名・担当者名をご記入ください。

Eメールアドレス(_____ @ _____)
(メールアドレスの場合はそれだけでも結構です。)

ご住所 〒 _____

事業所名 _____

担当者ご氏名 _____

職場における多様な労働者の活用実態に 関する調査

(個人調査票)

この調査票は、記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入してくださるようお願いします。

調査ご協力のお願い

日本労働研究機構では、このたび労働省からの委託により本アンケート調査を実施することになりました。

このアンケート調査は、職場における多様な労働者の実態を把握するため、無作為抽出により選び出した事業所の人事部門の方々と、その事業所に働く従業員の方々を対象にお願いするものです。

調査の回答は、事業所を通さず、直接当方に郵送していただきますし、結果は統計的に処理いたしますので、皆様方の個人別の状況が明らかになることはありません。

近年、パート、契約社員などの多様な労働者がますます増えていますが、その最新の実態を把握し、今後の労働施策のあり方を検討していくためには、皆様方のご協力が不可欠です。

面倒なお願いでまことに恐縮ですが、なにとぞ趣旨をご理解のうえ、特段のご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

なお、この調査に関してご不明な点がありましたら、下記の担当者までお気軽にお問い合わせください。

(実施機関) 日本労働研究機構 副統括研究員 今田 (tel. 03(5991)5146)

(委託者) 労働省女性局女性労働課 企画法規係 牧野、井上 (tel. 03(3593)1211(内線 5633))

(記入上の注意)

- 1 特に断りのない限り、平成11年1月1日現在の状況について記入してください。
- 2 調査票の記入は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 4 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 5 数字を記入する場合は、右詰で1マスに1字記入してください。
(記入例

	2
--	---

 年

	3
--	---

 ヶ月)
- 6 記入の終わりました調査票は、2月19日までに、返信用封筒に入れて返送してください。

* 設問の中で答えたくない箇所等がありましたら、その部分は無記入でも結構ですので、なにとぞご返送のほどよろしくお願い申し上げます。

問1 あなたのことについてお伺いします。

(1) 性別

男	1
女	2

(2) 年齢

--

歳

(3) 最終学歴

中学	1
高校	2
短大・高専	3
大学・大学院	4

(4) 配偶者の有無

有	1
無	2

(5) 同居する子供の有無

有	1
無	2

→

一番下の子の年齢

--

歳

問2 現在の会社での勤務の状況についてお伺いします。

(1) あなたの職場での位置づけについて、具体的な職場での呼称（パートタイマー、アルバイト、準社員等）をご記入ください。

呼称	
----	--

(2) あなたの従事する職種は、以下のどれに該当しますか。

事務	専門・技術	販売・営業	サービス	技能工・生産工	運搬・労務	その他
1	2	3	4	5	6	7

(3) あなたが現在の会社で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。

--

年

--

ヶ月

(4) 現在の会社以外の勤務先も含め、学校を卒業してからこれまで労働者として働いている通算期間をお答えください。

--

年

--

ヶ月

はい	1
いいえ	2

決められている	1
決められていない	2

年 月

時給制の場合→ 時間額

--	--	--

 円

日給制の場合→ 日額

--	--	--	--

 円

それ以外の場合→ 月額約

--	--	--

 万円 (1万円未満は四捨五入)

有	1
無	2

約

--	--	--

 万円

年間約

--	--	--	--

 万円（1万円未満は四捨五入）

- (9) あなたは、課税限度額等を考慮して、年収が一定額を超えないように、就労日数や就労時間を調整していますか。

はい	1
いいえ	2

- (10) あなたは、自ら望んで「非正社員」になりましたか。最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

自分から希望して「非正社員」になった	1
「正社員」として働きたかったが、自分の希望に合う勤務先がなく、やむを得ず「非正社員」になった	2
どちらでもよかった	3

以下の質問は、同じ事業所の「一般正社員」(管理職以外の正社員をいいます。)との比較を念頭に置いてお答えください。

- 問3(1) あなたの働き方は、「一般正社員」と比較すると、どのような違いがありますか。最もよくあてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

イ 所定内労働時間

長い	短い	同じ
1	2	3

ロ 残業

多い	少ない	同じ
1	2	3

ハ 職務上の責任

重い	軽い	同じ
1	2	3

ニ 自分の都合の良い時間に働ける

そう思う	そう思わない	特に差はない
1	2	3

ホ 家庭の都合等で仕事を休みやすい

そう思う	そう思わない	特に差はない
1	2	3

ヘ 雇用が安定している

そう思う	そう思わない	特に差はない
1	2	3

ト 仕事のやりがい大きい

そう思う	そう思わない	特に差はない
1	2	3

- (2) 「一般正社員」が、あなたと同じかあるいは類似した職務、作業に従事することがあります。

よくある	時々ある	ほとんどない	全くない
1	2	3	4

- (3) あなたの職務の内容やレベルを「一般正社員」と比較すると、以下のうちどの程度に該当すると思いますか。最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

入社1～2年目	1
入社3～4年目	2
入社5年目以降	3
グループリーダークラス	4
それ以上	5

- (4) (3)の「一般正社員」の賃金と時間給で比較した場合、あなたの賃金との間にどのような差があると思いますか。

自分の方が低いと思う	1
差はないと思う	2
自分の方が高いと思う	3
わからない	4

その差についてどのように考えますか。

納得できる	1
納得できない	2
分からない	3

「一般正社員」の賃金との差に「納得できる」と考える理由は何ですか。3つ以内で選び、納得できる理由の順に数字(1, 2, 3)を記入してください。選択肢にない場合は、「その他」に○をつけ、()内に理由を記入してください。

職務内容が違うから	
責任の重さが違うから	
勤務時間の自由度が違うから	
残業がない(少ない)から	
配置転換や転勤がない(少ない)から	
その他()	

↓（「納得できない」場合）

「一般正社員」の賃金との差に「納得できない」と考える理由は何ですか。3つ以内で選び、納得できない理由の順に数字（1，2，3）を記入してください。選択肢にない場合は、「その他」に○をつけ、（ ）内に理由を記入してください。

職務内容や責任の重さが同じだから	
職務内容や責任の違いに見合っていないから	
勤務時間が同じだから	
勤務時間の違いに見合っていないから	
正社員と同様に残業がある（多い）から	
正社員と同様に配置転換や転勤がある（多い）から	
その他（ ）	

(5) あなたの1時間あたりの賃金（賞与を除く。以下同じ。）について、(3)の「一般正社員」の1時間あたりの賃金を100とした場合、どの位の水準が望ましいと思いますか。

（←あなたの賃金の方が低い……………同じ……………高い→）

49%以下	50～59%	60～69%	70～79%	80～89%	90～99%	100%	101%～110%	111%以上	特に希望はない
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

(6) 賃金以外の処遇で、「一般正社員」と比較した場合、もっと充実させてほしいと思うものは何ですか。3つ以内で選び、充実させてほしいものの順に数字（1，2，3）を記入してください。特にない場合は、「特にない」に○をつけてください。

賞与	各種手当	退職金	教育訓練	福利厚生	その他	特にない

問4 今後の働き方についてお伺いします。

- (1) 今後の働き方に関する希望について（転職する場合も含みます。）、最もよくあてはまるものに1つ○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	そう思わな い
より多くの収入を得たい	1	2	3
より専門的・高度な仕事がしたい	1	2	3
より責任のある仕事がしたい	1	2	3
能力を高めるため、いろいろな仕事を体験したい	1	2	3
できるだけ長い期間勤務したい	1	2	3
正社員になりたい	1	2	3
より自由な勤務形態で働きたい	1	2	3

- (2) 今後、働き方を変更する場合（転職する場合も含みます。）に、下記の事項を受け入れることが可能か困難か、それぞれお答えください。

	可能	多少は可能	困難
教育訓練を受けること	1	2	3
より長い所定労働時間	1	2	3
より長い残業	1	2	3
事業所内の配置転換	1	2	3
転居を伴う配置転換	1	2	3

これで質問は終わりです。この調査票を封筒に入れてご返送くださいますようお願いいたします。
ありがとうございました。

--	--	--	--

各種調査におけるパートタイム労働者の定義

本資料で用いた調査の「パートタイム労働者」の定義、調査対象は次のとおりである。

調 査 名	「パートタイム労働者」の定義	調 査 対 象
労働省「パートタイム労働者総合実態調査」	正社員以外の労働者で、名称に関わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者（平成7年） 正社員以外の労働者で、名称に関わらず1日の所定労働時間が正社員よりも短い、または、1日の所定労働時間が正社員と同じでも、1週の所定労働日数が正社員よりも少ない労働者（出稼・季節労働者を除く）（平成2年）	○事業所 常用労働者5人以上を雇用する約13,000事業所 ○労働者 上記事業所に雇用されるパート等労働者30,000人
総務庁「労働力調査」	「パートタイム労働者」自体の集計は行っていないが、通常、週間就業時間（調査期間中実際に仕事に従事した時間）が35時間未満の雇用者を「パートタイム労働者」の代理指標として用いている。	○世帯 国勢調査の約80万調査区から約2,900調査区を選定し、そこから選定された約4万世帯及びその世帯員（15歳以上）
総務庁「労働力調査特別調査」	企業で「パートタイマー」やパートタイマー類似の名称で呼ばれている者	同 上
労働省「賃金構造基本統計調査」	1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が事業所における一般労働者より少ない常用労働者	○事業所 常用労働者5人以上を雇用する民営事業所及び10人以上を雇用する公営事業所約71,000事業所 ○労働者 上記事業所に雇用される約155万人
労働省「賃金労働時間制度等総合調査」	常用労働者のうち、次のいずれかに該当する者 ・ 1日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者 ・ 1日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者と同じであって、1週間の所定労働日数が当該事業所の一般労働者の所定労働日数より少ない労働者	○企業 本社の常用労働者が30人以上の民営企業（会社組織に限る）から抽出した約5,300企業
労働省「女性雇用管理基本調査」	—	○企業 本社において常用労働者30人以上を雇用している民営企業から抽出した約7,000企業
労働省「毎月勤労統計調査」	常用労働者のうち、以下のいずれかに該当する者 ・ 1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い者 ・ 1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般労働者よりも短い者	○事業所 常用労働者5人以上を雇用する事業所

参考資料 2 諸外国における法制等の概要について

目 次

1 検討の趣旨等	87
(1) パートタイム労働の現状	87
(2) 政策、法制等に係る状況	88
(3) 検討事項	88
2 ドイツにおける状況について	89
(1) パートタイム労働の現状	89
(2) 法制の沿革及び政策的背景	89
(3) 不平等取扱い禁止原則等の概要	89
イ パートタイム労働者の定義	89
ロ 不平等取扱い禁止原則	89
(4) 不平等取扱い禁止原則に係る社会的背景等	90
3 フランスにおける状況	91
(1) パートタイム労働の現状	91
(2) 法制の沿革及び政策的背景	91
イ 基盤の確立ー均等・保護立法の制定ー	91
ロ 失業対策としてのパートタイム労働の促進とワークシェアリングの推進	92
(3) 権利均等原則等の概要	92
イ パートタイム労働者の定義	92
ロ 権利均等原則	92
ハ 報酬比例原則	92
ニ 優先権	93
(4) 権利均等原則等の運用状況	93
(5) 報酬比例原則に係る社会的背景等	93
4 ILO「パートタイム労働に関する条約」等について	94
(1) 採択の経緯	94
(2) パート条約における関係規定	94
イ パートタイム労働者の定義	94
ロ 加盟国が講ずべき措置	95
(3) 勧告における関係規定	95

5	EU「パートタイム労働に関する協約に関する指令」について	96
	(1) 採択に至る背景等について	96
	(2) パートタイム労働指令の内容について	96
6	均等取扱いに係る法制における比較の対象となるべきフルタイム労働者の範囲等	97
7	まとめ	99
別添	ドイツ連邦共和国における賃金等級と格付けの例	100

参考資料 2 諸外国における法制等の概要について

1 検討の趣旨等

(1) パートタイム労働の現状

イ パートタイム労働の現状を主要な欧米諸国についてみた場合、我が国同様、パートタイム労働者は長期的に増加傾向にある。

また、アメリカを除き、雇用労働者に占めるパートタイム労働者の割合も上昇傾向にあるが、国による差異が大きく、例えば、オランダ38.3%、イギリス25.3%、ドイツ18.9%、アメリカ17.9%、フランス16.3%などとなっている（アメリカ、イギリス、フランス、オランダについては1997年、ドイツについては1996年の統計による。以下同じ）。

ロ これら各国とも、パートタイム労働者に占める女性の割合は高いものとなっているが、中でもドイツが87.2%と最も高く、次いでイギリス82.9%、フランス82.7%、オランダ74.9%、アメリカ68.0%の順となっている。

また、女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、オランダ67.9%、イギリス44.1%、ドイツ35.1%、フランス31.6%、アメリカ26.4%となっており、国による差異が顕著である。

一方で、男性労働者に占めるパート労働者の割合は低く、オランダ16.7%、アメリカ10.7%、イギリス8.2%、フランス5.1%、ドイツ4.0%となっているが、1990年代に入ってからイギリス、ドイツ、フランスではその割合が高まる傾向がみられる。

ハ パートタイム労働者の増加については、女性の労働市場への進出との相関関係がみられるが、詳細にみれば、例えば1980年から97年までの間における女性労働者の増加に占めるパートタイム労働者の増加の割合をみた場合、アメリカが21.5%、イギリスが46.0%であるのに対し、フランスとオランダが92.6%、ドイツが84.6%であるなど、国ごとの差異がみられる。

ニ 産業別にみた場合、いずれの国においてもサービス産業分野におけるパートタイム労働者比率が高く、とりわけアメリカが43.1%、オランダが41.8%、イギリスが40.8%で際立って高い。これに対し、ドイツは21.4%、フランスは19.8%と相対的に低いものとなっている。

〔注1〕本資料における諸外国のパートタイム労働の現状については、1998年「海外労働情勢」第2部を参照した。

〔注2〕パートタイム労働者の定義等に違いがあるため、各国間の正確な比較は困難であることに留意する必要がある。

(2) 政策、法制等に係る状況

イ パートタイム労働者の処遇や労働条件について、フルタイム労働者との均等取扱いや差別的取扱いの禁止（以下単に「均等取扱い」という。）について定める法制は、ドイツ、フランス、オランダ等においてみられる。これらの国々については、程度の差はあるが、失業対策の観点から、パートタイム労働を促進させることにより雇用を創出させる政策が採用されている点でも共通している。

ロ 国際労働機関（ILO）においては、1994年6月に「パートタイム労働に関する条約（第175号）」が採択されており、その中で均等取扱いに係る規定が設けられている。ただし、同条約の批准国は、これまでのところ、キプロス・ガイアナ・モーリシャスの3力国にとどまっている。

また、欧州連合（EU）においては、1997年12月に「パートタイム労働に関する指令」が採択されており、その中でも、均等取扱いに係る規定が設けられている。各加盟国においては、これを受けて2000年1月までにその国内への取り入れを図るよう求められている。

ハ アメリカは、フランス、ドイツ等の大陸ヨーロッパ諸国に比べ労働分野における法的規制が少ないが、パートタイム労働についても特別な法制は存在せず、パートタイム労働者の処遇や労働条件の決定については、労使間の話し合いや労働市場における市場原理に委ねられている。

また、イギリスにおいても、基本的にはアメリカと同様の状況にあり、均等取扱いに関する一般的な法規制は存在しない。ただし、上記のロのパートタイム労働に関する指令について、同国も対象とすることが1998年4月に決定されている。

(3) 検討事項

以上のように、均等取扱いをめぐる政策、法制等のあり方は、それぞれの国における労働市場の構造や「平等」についての考え方等の違いを背景として、①差別的取扱いを法的に禁止するものと、②労使自治や市場原理に委ねるものの大きく二つに分かれている。これに対し、「均衡の考慮」を規定する我が国のパートタイム労働法第3条のあり方は我が国独自の特徴を持つものとみることができる。

もっとも、「労使による比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等への取組み」に係る情報提供等に資するべく検討を行うという観点からは、均等取扱いについて定める法制についてその背景、仕組み、運用状況等を明らかにすることが実効ある検討に資する面もあると考えられる。

そこで、以下においては、これら法制に関し、それぞれの趣旨や背景の違いに留意しつつ、特に比較の対象としてのフルタイム労働者の範囲、均等取扱い等の具体的内容等について明らかにすべく検討することとする。

2 ドイツにおける状況について

(1) パートタイム労働の現状

イ ドイツにおいては、1960年代から80年代にかけて、女性労働者が増大する中でパートタイム労働も拡大し、西ドイツ地区における全雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、1960年の3.9%から1980年には11.9%へと大幅に増加している。しかし、その後、増加傾向は緩やかなものとなり、1996年においては15.0%となっている。

また、女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合をみても同様の傾向となっており、1960年の8.6%から1980年には29.0%に増加し、1996年においては29.8%となっている。

さらに、パートタイム労働者に占める女性の割合は1996年で87.2%となっているが、これは他のヨーロッパ諸国と比べ際立って高いものとなっている。

ロ 年齢別にみれば、高齢層においてパート比率が高く、1997年において50歳以上の層で20.7%、女性に限れば44.0%を占めているが、近年15～24歳層における増加が顕著である。また、産業別には、商業（20.7%）、サービス業（39.3%）において高くなっている。

(2) 法制の沿革及び政策的背景

イ ドイツでは、1985年に制定された「就業促進法」において、「使用者は、パートタイム労働者に対し、合理的な理由がある場合を除き、パートタイム労働であることを理由として、フルタイム労働者と異なる扱いをしてはならない」旨が規定されている（以下「不平等取扱い禁止原則」という）。これは、従来から判例で示されていた法理が法律上確認されたものである。

ロ また、ドイツでは、後述のフランスほど顕著ではないが、政府がキャンペーンを実施するなど、失業問題を解決するための手段としてパートタイム労働の促進を図っている。1996年に改正された「高齢者パートタイム就労法」（1988年制定）においては、使用者が55歳以上の高齢労働者を年金の支給が開始されるまで最長5年間パートタイム就労に移行させるとともに、これにより生じた「空きポスト」に求職者等を雇用する場合に、当該高齢パートタイム労働者の賃金の20%を政府が支給する制度が設けられている。

(3) 不平等取扱い禁止原則等の概要

イ パートタイム労働者の定義

就業促進法において、パートタイム労働者とは、原則として、「その週所定労働時間が事業所内で対比し得るフルタイム労働者の週所定労働時間より短い者をいう」ものとされている（法第2条第2項）。

ロ 不平等取扱い禁止原則

(イ) 就業促進法においては、「使用者は、パートタイム労働者に対して、パートタイム労働者

働であることを理由としてフルタイム労働者と異なる取扱いをしてはならない。ただし、異なる取扱いを正当化できる合理的な理由がある場合はこの限りではない。」と規定されている（法第2条第1項）。

この規定において、比較の対象となるフルタイム労働者に関する定義はなされていないが、使用者に対しパートタイム労働者につきフルタイム労働者と異なる取扱いを禁止していることからして、同一事業所におけるフルタイム労働者がその対象となるものと考えられる（なお、ドイツにおいては、職務ないし職務価値を前提とする企業横断的な賃金制度が存在することにつき、下記の(4)のイを参照）。

- (ロ) 上記の(イ)の「異なる取扱いを正当化できる合理的な理由」として挙げられる例は、労働（労務）給付、職能資格（Qualifikation）、職業経験、職務内容等における相違である。これは、一般には、賃金格付けの相違をもたらすことになる要素でもある。

フルタイム労働者が特別な義務を引き受ける等の仕事のノルマ（arbeitspensum）に係る相違や、パートタイム労働に本業として従事しているか否かに係る相違は、いずれも、上記の合理的な理由とはならないと解されている。

- (ハ) 差別禁止原則の内容は、次のとおりである。

a 賃金

パートタイム労働者は、同一又は同等の職務に就いているフルタイム労働者の賃金に対して、その労働時間の長さ按比例した賃金を請求する権利を有する（この賃金には、付随する特別手当、賞与なども含まれる）と解されている。

b 付加的任意給付

原則として、クリスマス手当、病気見舞金等の付加的任意給付についてもパートタイム労働者を排除してはならないが、全額支給か、按分比例額か、例外的にパートタイム労働者を排除することも許されるかについては、各給付の目的により判断されるものと解されている（例えば、労務給付に対する報酬としての性格を有する企業年金や付加的休暇手当などは時間比例、食事手当、交通費補助などの労務給付の量にかかわらず支給されるものはフルタイム労働者と同額とされる。）

- (ニ) 労働時間の変更に関する情報提供義務

就業促進法においては、「使用者は、労働時間の長さ又は配分の変更の希望を申し出た労働者に対し、その事業所において補充されるべき相応の労働ポストについての情報を提供しなければならない。」と規定されている（法第3条）。なお、本規定は、労働者に対して、希望する労働ポストへの転換・配置請求権や労働ポスト補充の際の優先権を認めるものではないと解されている。

(4) 不平等取扱い禁止原則に係る社会的背景等

イ このような法制の採用を可能としている社会的背景として、ドイツにおける労働条件の

決定方法が挙げられる。

すなわち、広範囲の地域をカバーする産業別の労働組合が使用者団体との間で労働協約を締結し、締結された労働協約は、基本的には当該産業又は当該地域に働いている者全員に適用される。また、組合員でない場合でも、個別の契約における労働条件は当該地域の当該産業の労働協約に拠って決められる場合が多い。

特に、賃金については、上記の労働協約において、賃金等級、格付け、賃金額等が具体的に定められており（別添（P100）の事例を参照）、また、現業労働者の賃金については基本的に時間給ベースで定められている。このような中で、フルタイムであるか否かによって労働条件が別立てで決定されることがほとんどない。

- ロ なお、実際にも、不平等取扱いの禁止をめぐる紛争については、格付けの妥当性に係る問題として争われることが多く、不平等取扱いの禁止そのものが問題となる事案は、クリスマス手当や企業年金といった事業主による任意的な給付に係るものに限局される傾向がみられる。

3 フランスにおける状況

(1) パートタイム労働の現状

フランスにおいて、パートタイム労働者については長期的に増加傾向が続いていたが、1980年代後半から90年代初めにかけてはその傾向は緩やかなものとなった。しかし、1992年以降急速に増加し、1991年に12.1%であった全雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、その後年間約1%ずつ上昇し、1998年には18.1%となっている。

これを年齢別にみた場合、15～24歳層の占める割合が1988年の16.9%から1997年には26.8%に急増しているのが際立っている。産業別には、第三次産業に就労する者の割合が1997年で87.3%と圧倒的に多くなっている。職種別に見た場合、1997年において、最も高いのは事務職員で31.2%であるが、管理職・知的職業においても9.7%、中間的職業でも12.9%となっており、パートタイム労働者の従事する職種が比較的分散している状況が見られる。

一方、女性労働者に占めるパートタイム労働者の割合も、1975年の13.5%から1997年には25.6%に上昇している。また、パートタイム労働者に占める女性の割合は、1997年において78.9%となっている。

(2) 法制の沿革及び政策的背景

イ 基盤の確立ー均等・保護立法の制定ー

- (イ) フランスにおけるパートタイム労働法制の枠組みは、1973年の立法においてパートタイム労働に関する規定が設けられて以来、数次にわたる規定の整備を経て、1982年オル

ドナンス（国会の委任を受けた政府による立法）により完成されている。これらの法制の概要は、次のとおりである。

① パートタイム労働者の保護

パートタイム労働者に係る権利均等原則（下記の(3)のイを参照）や報酬比例原則（下記の(3)のロを参照）のほか、パートタイム労働契約の書面による締結、労働時間の配分の変更に係る予告、追加労働時間に係る上限、パートタイム労働への転換に係る拒否の自由、パートタイム労働時間制を導入する場合の従業員代表の関与等に係る規定が設けられている。

② パートタイム労働に係る利用上の障害の除去

法定義務の前提となる従業員数や社会保険料の算定に係る調整等に係る規定が設けられている。

(ロ) このような枠組みが築かれた背景としては、使用者側からはサービス経済化に対応すべくパートタイム労働者の雇用を阻害している法律上の障害をなくすることが、労働者側からは平等の保障と一定の保護によりパートタイム労働を魅力的な就労形態とすることが、それぞれ強く求められていたことが挙げられる。

ロ 失業対策としてのパートタイム労働の促進とワークシェアリングの推進

1990年代に入ると、失業率が10%を超えるなど失業問題の深刻化を背景に、失業対策として、パートタイム労働の積極的な促進によるワークシェアリングを意図する政策が採用された。

すなわち、1992年法及び1993年雇用5か年法の下で、追加労働時間の上限等に係る制限が労働協約等を条件に緩和された。また、パートタイム労働者の雇用に係る助成措置として、一定の要件の下で、社会保険料の使用者負担分を30%縮減することとされた。

(3) 権利均等原則等の概要

イ パートタイム労働者の定義

労働法典においては、その労働時間が法定労働時間又は協約の定める労働時間を下回る労働者等をパートタイム労働者としている（212-4-2条3，4項）。

ロ 権利均等原則

労働法典においては、「パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業又は事業所の労働協約及び労使協定によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。」と規定されている（212-4-2条9項）。

ハ 報酬比例原則

また、労働法典においては、「パートタイム労働者の報酬は、当該事業所又は企業において同じ格付けで同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対して、その労働時間及び当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。」と規定されている（212-

4-2条11項)。

すなわち、パートタイム労働には、同一格付け・同一職務のフルタイム労働者の報酬を基準に、その労働時間の長さに比例した額の報酬が保障される。

これらについては、年末特別手当等の付随的な手当についても同様とされる。

なお、同等の職務に就く、あるいは同じ格付けを持つフルタイム労働者が存在しない場合には、パートタイム労働者の報酬は、契約上自由に決定され得る。

ニ 優先権

パートタイム労働者のフルタイム労働への転換権は認められていない。ただし、労働法典において、パートタイム労働者に対し、フルタイムポストの割り当てにおける優先権を認めるとともに、使用者に対し、転換を希望するパートタイム労働者に空席ポストを告知することが義務付けられている(212-4-5条1項)。

(4) 権利均等原則等の運用状況

権利均等原則及び報酬比例原則については、広範かつ厳格に運用されている。

例えば、1982年に法定労働時間が40時間から39時間に短縮されたことを受けて、賃金総額が減らないよう、賃金単価を39分の1だけ上げるという賃金保障措置を労働協約が定めた場合、この措置は時間短縮を受けていないパートタイム労働者にも及ぶのかということが争われた事案に関し、1986年11月27日の破毀院の判決は、権利均等原則や報酬比例原則に抵触するような規定を労働協約で定めることは許されないとして、パートタイム労働者にも賃上げを享受する権利を認めた。

(5) 報酬比例原則に係る社会的背景等

フランスにおいて、徹底した報酬比例原則が法制度上存在し、かつ、労使にも受容されていることの主要な背景の一つとして、我が国とは異なる賃金決定システムの存在等が挙げられる。

すなわち、フランスにおいても、ドイツにおけると同様に、共通の職種の概念を前提に、産業別の労働協約によって職種・職務分類・格付けに応じて賃金が決定される制度が幅広く確立されているため、職務と格付けを媒介として、賃金を企業横断的に比較決定することが容易となっている。

このほか、実態面でもフルタイム労働とパートタイム労働との間に労働時間の違い以外に類型的な差異が設けられることがほとんどなく、職務と賃金を連結することにさほど抵抗がないこと、社会的に「自由」のための「連帯」「平等」という理念が幅広く受容されていることも挙げることができる。

4 ILO「パートタイム労働に関する条約」等について

(1) 採択の経緯

- イ 1991年11月のILO理事会において、「パートタイム労働」を2回討議方式の下でILO総会の議題とすることが決定された。これを受けて、1993年6月の第80回ILO総会における第一次討議を経て、1994年6月のILO総会において、「パートタイム労働に関する条約（第175号。以下「パートタイム労働条約」という。）及び「パートタイム労働に関する勧告（第182号。以下「パートタイム労働勧告」という。）」が採択されている。
- ロ パートタイム労働に係る国際労働基準を作成することとされた趣旨は、次のとおりとされていた（第80回ILO総会覚書参照）。
- ① パートタイム労働は労使双方にとって魅力的で実的な形態たり得るが、労働法制や社会保障システムが主としてフルタイム労働者を対象としているため、雇用や労働力に関する問題が生じていること。
 - ② 労働市場におけるパートタイム労働の発展が、雇用の創出、失業の減少等のための手段を提供する可能性が注目されていること。
 - ③ これらを踏まえ、パートタイム労働者の保護とこの種の雇用の促進を同時に取り扱うべく、新たな国際労働基準を作成するものであること。
- ハ また、採択されたパートタイム労働条約の前文においては、「生産的かつ自由に選択される雇用が全ての労働者にとり重要であること、パートタイム労働が経済的に重要であること、追加的な雇用の機会を促進するに当たりパートタイム労働の役割を考慮した雇用政策が必要であること並びに雇用の機会、労働条件及び社会保障の分野においてパートタイム労働者に対する保護を確保することが必要であること」への言及がなされている。
- ニ なお、パートタイム労働条約については、1998年2月に発効したが、現在までに、キプロス、ガイアナ、モーリシャスの3カ国が批准したにとどまっている。

(2) パート条約における関係規定

パート条約のうち、パートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要は次のとおりである。

イ パートタイム労働者の定義

- (イ) 「パートタイム労働者」について、「通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者」をいうものとされている（第1条（a））。
- (ロ) 上記の(イ)の「比較可能なフルタイム労働者」については、次のフルタイム労働者をいうものとされている（同条（c））。（すなわち、下記の①から③までの各要件を満たす者であることが必要とされている。）
 - ① 関係するパートタイム労働者と同一の種類の雇用関係を有するフルタイム労働者

② 関係するパートタイム労働者と同一の又は類似の種類の労働又は職業に従事するフルタイム労働者

③ 関係するフルタイム労働者と同一の事業所に雇用されているフルタイム労働者（ただし、比較可能なフルタイム労働者が同一の事業所がない場合には、同一の企業に雇用されているフルタイム労働者。また、比較可能なフルタイム労働者が同一の企業にいない場合には、同一の活動部門で雇用されているフルタイム労働者。）

なお、①の「同じ型の雇用関係」については、第80回ILO総会における第一次討議の際に、常用的な雇用、期間の定めのある雇用、一時的な雇用、季節的な雇用、臨時的な雇用といった「特定の種類の雇用関係」を意味するという見解がILO事務局から示されている。すなわち、これらの雇用類型が同一であることが比較の対象となるフルタイム労働者の要件の一つとなる。

ロ 加盟国が講ずべき措置

(イ) パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であって、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保するため、国内法及び国内慣行に適合する措置をとる（第5条）。

(ロ) 適当な場合には、国内法及び国内慣行に従い、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換が任意に行われることを確保するための措置をとる（第10条）。

(3) 勧告における関係規定

なお、第81回ILO総会においては、パートタイム労働条約とともに、パートタイム労働勧告も採択されている。これは、各加盟国の国内措置の指針にとどまるものであるが、参考までにパートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要を掲げれば、次のとおりである。

イ パートタイム労働者は、基本賃金に追加される金銭上の報酬であって比較可能なフルタイム労働者が受け取るものについて、公平に支給を受けるべきである（10項）。

ロ パートタイム労働者が関係ある事業所の福利厚生施設及び社会サービスを実効可能な限り公平に利用することができることを確保するため、すべての適当な措置をとるべきである。これらの施設及びサービスは、できる限り、パートタイム労働者のニーズを考慮するよう調整すべきである（11項）。

ハ 適当な場合には、パートタイム労働者の訓練、昇進の機会及び職業間の移動に対する特定の制約を克服するための措置をとるべきである（15項）。

ニ 使用者は、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換を容易にするため、事業所におけるパートタイムの職及びフルタイムの職に就くことができる可能性

に関する時宜を得た情報を労働者に提供すべきである（18項(2)）。

5 EU「パートタイム労働に関する協約に関する指令」について

(1) 採択に至る背景等について

欧州連合（EU）においては、1994年4月に中期社会行動計画を発表し、その中でパートタイム労働等について、マーストリヒト条約附属社会政策議定書に基づく手続を開始する旨を明らかにした。そして、同年9月に、欧州レベルの労使団体であるETUC（欧州労働組合連盟）、UNICE（欧州産業経営者連盟）及びCEEP（欧州公共企業センター）の三者とこの問題に関する協議を開始した。

そして、1997年6月に、これら三者が「パートタイム労働に関する協約」（以下「パートタイム労働協約」という。）を締結したことを受け、1997年12月には、これをEU法に転換するための指令（以下「パートタイム労働指令」という。）が労働社会相理事会において採択された。また、この指令において当初適用除外されていたイギリスについても、1998年4月にその対象とする指令が採択された。

(2) パートタイム労働指令の内容について

パートタイム労働指令のうち、パートタイム労働者の処遇や労働条件に関する規定の概要は、以下のとおりである。

イ 加盟国は、2000年1月までに、必要な法律等を施行するか、社会的パートナーが協約によって所要の手段を導入するよう保障しなければならない（第2条）。

ロ パートタイム労働指令の附属書としてのパートタイム労働協約においては、次のような規定が設けられている。

(イ) 協約の目的は、次のとおりであること（第1条）。

① パートタイム労働者に対する差別の排除を規定し、パートタイム労働の質を高めること。

② 自発的なパートタイム労働の発展を促進し、使用者と労働者のニーズを考慮する形での労働時間の柔軟な編成に寄与すること。

(ロ) 客観的な理由に基づき、臨時的に働くパートタイム労働者を協約の適用から除外できること（第2条1）。

(ハ) 「パートタイム労働者」とは、通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い者をいう（第3条1）。

(ニ) 「比較可能なフルタイム労働者」とは、在職期間（seniority）や資格／技能を含むその他の考慮点を適切に考慮した上で、同一の企業の中で、同種の雇用契約または雇用関係を有し、同一または類似の業務／職業に従事するフルタイム労働者をいう。

同一企業の中に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、適用可能な労働協約を参照し、それもない場合には、国内の法、労働協約または慣行に従って比較を行う（第3条2）。

(ホ) 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、客観的な根拠によって異なる待遇が正当とされない限り、パートタイム労働者であるというだけの理由で、比較可能なフルタイム労働者より不利な待遇を受けてはならない。

(ハ) 適当な場合には、時間比例の原則が適用される（第4条2）。

(ト) 客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国及び／又は社会パートナーは、適切な場合には、国内法、協約又は慣行に従って社会的パートナーと協議の上で、勤続期間、実労働時間又は所得資格に従い、特定の雇用条件を利用できるようにすることができる（第4条4）。

(フ) 使用者は、可能な限り、以下のことを考慮しなければならない。

- ① フルタイム労働からパートタイム労働への転換を求める労働者の希望
- ② 機会が生じた場合において、パートタイム労働からフルタイム労働への転換又は労働時間の延長を求める労働者の希望
- ③ 応募可能なパートタイム及びフルタイムの職に関して随時情報を提供すること
- ④ 熟練的、管理なポストも含め、企業内のあらゆるレベルでパートタイム労働へのアクセスを促進する措置、及び、適当な場合には、パートタイム労働者の職業訓練へのアクセスを促進する措置

6 均等取扱いに係る法制における比較の対象となるべきフルタイム労働者の範囲等

(1) 均等取扱いに係る法制においては、比較の対象となるべきフルタイム労働者について、次のような定義がなされている。

① ドイツ法

同一事業所のフルタイム労働者（なお、均等取扱いの内容に関する下記の(2)の①も参照。）

② フランス法

当該事業所又は企業において同じ格付けで同等の職務に就くフルタイム労働者

③ ILO条約

関係するパートタイム労働者と同じ種類の雇用関係を有し、同一の又は類似の種類の労働又は職業に従事し、同一の事業所（いない場合は、同一の企業、同一の活動部門）に雇用されているフルタイム労働者

④ EU指令

在職期間や資格／技能を含むその他の考慮点を適切に考慮した上で、同一の企業の中で、同種の雇用契約または雇用関係を有し、同一または類似の業務／職業に従事するフルタイム労働者

(2) また、これら法制にあっては、均等取扱いの内容について次のような規定がなされている。

① ドイツ法

使用者は、パートタイム労働者に対して、正当化できる合理的な理由（労働給付、職能資格、職業経験、職務内容の相違等）がある場合を除き、パートタイム労働であることを理由としてフルタイム労働者と異なる取扱いをしてはならないこと。

なお、パートタイム労働者は、同一又は同等の職務に就いているフルタイム労働者の賃金に対し、その労働時間の長さに比例した賃金（これには特別手当、賞与なども含まれる。）を請求する権利を有すると解されている。

② フランス法

パートタイム労働者は、フルタイム労働者に認められた権利を享受すること。また、パートタイム労働者の報酬は、労働時間及び当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。

③ ILO条約

パートタイム労働者は、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であって、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないこと。

④ EU指令

パートタイム労働者は、客観的な根拠によって異なる待遇が正当とされない限り、パートタイム労働者であるというだけの理由で、比較可能なフルタイム労働者より不利な待遇を受けないこと。また、適当な場合には、時間比例の原則が適用されること。

(3) 上記の(1)及び(2)に述べたところから、均等取扱いを定めた4種類の法制について、次のことが明らかとなる。

イ 比較の対象

① 比較の対象としてのフルタイム労働者の範囲を画するに当たり、職務の同一性が基本的な基準ないし前提とされる点では共通性がみられる。

② これ以外には、格付け、資格、能力、経験、在職期間、雇用関係の種類等に係る同一性が用いられることがある。

ロ 均等取扱い等の内容

① フルタイム労働者と同等の権利を享受することを定めるもの（フランス）と、合理的な理由がある場合を除き差別的ないし不利な取扱いを禁止するもの（ドイツ、EU）とがみられる。

② 賃金等については、労務給付に対する報酬としての性格をもつ基本給、賞与、諸手当

等については時間比例が、労務給付量にかかわらず支給される通勤手当、食事手当等については同額支給が求められている（ドイツ、フランス）。ただし、ILO条約においては基本賃金の時間比例原則のみが定められており、またEU指令においては、適当な場合には、時間比例原則が適用されることとなる。

7 まとめ

- (1) 均等取扱いに係る法制の導入いかんについては国によって違いがあるが、これは各国の労働市場の仕組みや「平等」に対する考え方の違いによるところが大きい。
- (2) 均等取扱いに係る法制を採用しているドイツ、フランス等の国々にあっては、企業横断的な職種の概念を基礎として、産業別の労働協約の下で企業横断的に賃金決定がなされる社会システムが確立されており、このことが、当該法制を支える主要な基盤をなしている。
- (3) 均等取扱いに係る法制は、①パートタイム労働者がフルタイム労働者と同等の権利を享受することを定めるものと、②合理的な理由がある場合を除いて差別的取扱いを禁止するものとに大別される。
- (4) いずれの法制においても、比較の対象としてのフルタイム労働者の範囲を画定するに当たっては、「職務の同一性」が基本的な基準ないし前提とされている。
一方、職務以外の要素の考慮の有無及び程度については、法制により違いがある。

(別添)

ドイツ連邦共和国における賃金等級と格付けの例

1 現業労働者の賃金等級と格付けの例

(ノルトライン・ヴェストファーレン地域の金属工業)

賃金 等級	基準賃 金比率	職 務 指 標	(87・4・1) 協約賃金
2	82	予め作業知識がなくても簡単な指示でできる単純作業で肉体的負荷の少ないもの。または、4週間の訓練を要するもので肉体的負荷の少ない作業	10・27マルク
3	84	予め作業知識をもたなくても簡単な指示があればできる単純な作業	10・52
4	88	4週間の訓練を必要とする作業	11・02
5	92	3カ月の訓練を必要とする作業	11・52
6	96	一般に承認されている訓練を要する職業における訓練教育の修了を前提とする作業、または、それと同程度の企業内訓練を必要とする作業	12・02
7	100	相当な正規の職業教育によって得られる能力を前提とする作業(専門労働)。専門労働に匹敵する熟練と知識が必要な作業	12・52
8	108	数年にわたる経験が必要であるため賃金等級7を超える熟練と知識が必要となる困難な性格の作業	13・52
9	118	作業の遂行の際に能力、独立性、その課業の範囲内における責任において、賃金等級8を超える高い内容が要求される価値の高い作業	14・77
10	133	優秀な能力に加え、理論的知識、自立的な作業遂行、とくに高い責任をともなう課業の範囲内で処分権能が要求される、最高級の価値をもつ作業	16・65

2 職員の賃金等級と格付けの例

(ノルトライン・ヴェストファーレン地域の金属工業)

賃金等級	職 務 内 容	協 約 賃 金 (月給・87・4・1 発効)	
I	単純な商業的職務 (Kaufmaennische Taetigkeit) の職員 例：販売士、単純な職務の会計、単純職務のステノタイピスト、電話交換手、展示飾付員、一般経理・購入・計算・信販業務・賃金計算・監査・ファイリング・統計等における単純事務作業をおこなう職員、商品受入・保管・発送における単純な商業的職務を行う職員、宣伝部門の職員 (商品勧誘係)、包装ないし出荷の際の検査	職歴	マルク
		1 年	1,492
		2 年	1,500
		3 年	1,550
		4 年	1,600
		5 年	1,720
		6 年	2,000
		7 年	2,215
II	より広い専門知識とより大きい責任が求められる職務につく職員 例：一級販売士、在庫管理係、部門監督者、4 本以上の回線を扱う電話交換手、一級展示飾付士、経理・仕入・計算・信販・賃金計算・会計監査・登記・統計・商品受領・倉庫・発送等の業務における一級職員、高度の職務を行う会計、輸送送状作成係、輸入送状作成係、一級商品広告士、高度の職務をもつステノタイピスト、看護婦	職務歴	マルク
		1－2 年	2,036
		3－5 年	2,277
		5 年－	2,690
III	一般的な指示の範囲内での自立的な職務を行い、かつ、その職域に対して責任を負う職員 a 常用のフルタイムの部下 (研修生を含む) をもたないか、部下が 4 人以下の場合 b 常用のフルタイムの部下 (研修生、事業所や営業所の会計を含む) が 5 人以上 8 人までの場合 c 常用のフルタイムの部下 (研修生を含む) が 9 人以上の場合 例：代理人、支配人、購入権限をもつ一級販売士、一級展示飾付士、購入権限をもつ在庫管理士、商品管理士、フロア管理者、経理管理者、本部経理主任、本部文書管理者、商品受入・発送管理者、デザイン主任、裁断師、住居管理人、機械管理者、インテリアセールス、売場管理者	職務歴	マルク
		a	
		1－3 年	2,374
		4－5 年	2,537
		5 年－	2,804
		b	
		1－3 年	2,537
		4－5 年	2,804
		5 年－	3,088
		c	
IV	指揮権能を有する管理的地位にあり、かつ、その職域に対してそれに応じた責任をもつ職員 a 常用のフルタイムの部下 (研修生を含む) をもたないか、部下が 4 人以下の場合 b 常用のフルタイムの部下 (研修生を含む) が 5 人以上 8 人までの場合 c 常用のフルタイムの部下 (研修生、専従の教育主任を含む) が 9 人以上の場合 例：部課長、仕入れ係、上級管理者 (企業管理)、仕入兼部課長、総務部長 (事務長)、支店監査人、建物監察官、技術部門の長 (技術長)、アトリエ管理者、商品受入部門の長、発送部門の長、装飾部門の長 (装飾長)、管理部門の長、倉庫部門の長、在庫管理責任者、販売部門の長	職務歴	マルク
		a	
		1－3 年	2,812
		4－5 年	3,033
		5 年－	3,166
		b	
		1－3 年	3,033
		4－5 年	3,166
		5 年－	3,603
		c	
		1－3 年	3,166
		4－5 年	3,603
		5 年－	4,372

参考資料 3 短時間労働対策の在り方について

(平成10年 2 月女性少年問題審議会建議)

大蔵大臣 松 永 光 殿

厚生大臣 小 泉 純一郎 殿

労働大臣 伊 吹 文 明 殿

自治大臣 上 杉 光 弘 殿

女性少年問題審議会

会長代理 小 粥 義 朗

短時間労働対策の在り方について（建議）

女性少年問題審議会は、平成 9 年 9 月以来、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律附則第 2 条に基づき、短時間労働対策について検討を行ってきたが、今般、別紙のとおり結論を取りまとめた。

関係行政機関においては、検討の結果を十分尊重して、短時間労働者の雇用管理の改善等の推進に向けて適切な方策を講ずるよう要望し、建議する。

（別紙）

はじめに

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）は、平成 5 年 6 月に成立し、同年 1 2 月から施行されている。同法は制定の過程において様々な議論があり、国会修正で加わった附則第 2 条において「政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」旨規定しているところである。

この規定を受け、女性少年問題審議会において昨年 9 月から検討を行ってきた。

今回の見直しに当たっては、パートタイム労働法制定後の状況を十分に踏まえるとともに、将来を展望し、総合的な見地から検討することに努めた。その検討の結果は次のとおりである。

1 パートタイム労働者の現状と問題点

パートタイム労働者数を平成 8 年における週間就業時間 35 時間未満の非農林業雇用者数で見ると、1,015 万人であり、非農林業雇用者全体の約 2 割を占めるに至っている。

また、パートタイム労働者の就業実態を見ると、勤続年数が伸びる一方、販売・営業職、専門・技術職や役職に就いている者の割合が増加するなど、職種や職務内容において多様化が進んでいる。

意識の面においても、現在の仕事のままで良いとするものの割合が高い中で、主要な仕事を希望したり、技術を活かしたい等積極的な意欲を持つ者が増加している。また、非課税限度額や社会保険の適用最低限で就業調整をする者も増加し、パートタイム労働者の3割強に及んでいる。

さらに、パートタイム労働を選択した理由は、労働者側については都合のよい時間に働きたい、勤務時間を短くしたい等生活上の都合が多いが、なかには仕事の内容に興味を持てたことや正規従業員として働ける会社がないことをあげる者もいる。一方、事業主の側の理由としては、バブル崩壊後の経営状況を背景に、人件費が割安であることを挙げる者が多くなっており、業務の繁閑への対応をあげる者も多い。

パートタイム労働法は、パートタイム労働者について多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用管理がなされていない等の実態を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため制定されたものである。

しかしながら、法施行後の状況を見ると、一部に進展が見られるものの、全体としてなお不十分な点もあり、これらを集約すると以下のような状況となっている。

- (1) パートタイム労働法は施行されて4年を経過しているが、パートタイム労働法及び指針の趣旨・内容を十分理解していなかったり、誤解している事業主がいる等周知・啓発という点で必ずしも十分な状況にはない。特に、パートタイム労働者に対して、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の適用はないかの如き誤った認識や社会保険制度の適用についての誤解、さらには、実質的に法の規定を免れるような例も未だ一部に存在し、このことに起因するトラブルも生じている。
- (2) パートタイム労働法で事業主の努力義務として規定されている雇入れ時における文書による労働条件明示やパートタイム労働者に係る就業規則作成時の意見聴取等の手続き面については、実施する事業所割合は高まっており、法律による一定の効果が認められる。しかし、依然として、雇入れ時の労働条件明示が十分でないことに起因するトラブルは多く、行政機関や短時間労働援助センターの窓口での相談件数は増加している。
- (3) パートタイム労働法においては、パートタイム労働者の労働条件の確保や雇用管理の改善について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮するよう努めることを事業主の責務としている。これに関連して、雇用管理制度のうち、パートタイム労働者の能力活用を図るものとして役職手当制度や昇進・昇給制度、正規従業員への転換制度については進展がみられる。しかしながら、労働条件、雇用管理面の改善は景気の影響もあり、総じて足踏み状態にある。パートタイム労働者の賃金を所定内賃金のマクロ数値でみる限り、正規従業員との開きは横這いからやや拡大の動きが見られる。また、賞与制度実施事業所割合はやや低

下し、退職金制度実施事業所割合も低水準にとどまっている。このうち、賃金面での開きについては、就業分野の相違の他、パートタイム労働者において就業調整を行う者が相当数にのぼっていることや勤続に伴う賃金の上昇程度に正規従業員との間で大きな違いがあること等が主な要因となっていると考えられる。また、労働条件、雇用管理全般について、パートタイム労働法に規定されている「就業の実態、通常の労働者との均衡等」を具体的にどのように考慮すべきかが明らかでないことが、対応が進まない大きな原因となっていると見られる。

- (4) パートタイム労働者のうち、雇用期間の定めがある者（以下「有期労働契約の者」という。）の割合は4割弱であり、その契約期間は長期化の傾向にある。また、契約の更新をしない場合において、パートタイム労働法に基づく指針に従い30日前の予告を行う事業所の割合は上昇しているものの、契約を更新する場合の平均更新回数は9.5回にのぼっている。こうした実態から、実際にパートタイム労働者のうち、雇用の安定性を不安・不満に感じている者が少なくなく、短時間労働援助センターにも多くの相談が寄せられている。
- (5) パートタイム労働者のうち、3割強が税金、社会保険料、配偶者手当を考慮し、年収が一定限度額にとどまるよう就業調整を行っており、しかもその割合は上昇している。こうした税制、社会保険制度等の仕組みは、パートタイム労働者の賃金上昇を抑えるとともにその能力向上意欲を失わせることとなり、企業においては計画的人員配置の困難化をもたらし、結果としてパートタイム労働者の評価にも影響し、能力発揮の機会の提供が阻害されるなど、パートタイム労働者の雇用管理改善を図る上で大きな障害となっている。

2 パートタイム労働対策の在り方についての視点

パートタイム労働者が雇用者全体の約2割を占め、基幹的・恒常的な労働力としての役割を担いつつある状況において、パートタイム労働を労使にとって選択のきく良好な就業形態とすることは、単にパートタイム労働だけの問題ではなく、経済社会全体の大きな課題である。特に、ここ当面はパートタイム労働者数は需給両面の要因から増加が続くことが見込まれているが、これらパートタイム労働者の能力発揮がなければ、人材の枯渇を招き、生産性の向上、経済の発展にも重大な影響を与えかねない。

こうした観点から、上記「1」でみたようなパートタイム労働の現状と問題点を踏まえ、今後のパートタイム労働の在り方を展望すると、特に次の点を基本的視点として対策を講じていくべきである。

第1に、パートタイム労働は、本来、通常の労働者に比べて労働時間が短い就業形態を意味するものであり、労働時間が短いことを除いては労働条件の高低や雇用の安定性とは無関係な就業形態として労使が都合に応じて選択でき、かつパートタイム労働者の能力発揮ができるような就業形態としていくことが必要である。

第2に、パートタイム労働の実態を踏まえると、今後、パートタイム労働を上記のような就

業形態としていくためには、雇用管理上の中心的な課題として、

- ① 労働条件をめぐるトラブルの防止
- ② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保
- ③ パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保
- ④ パートタイム労働者のうち、特に有期労働契約の者について、希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保

を図ることが重要である。

第3に、上記の課題、特に通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保や就業実態に応じた合理的な雇用管理の徹底を図るに当たっては、労働市場におけるパートタイム労働者と通常の労働者等他の就業形態との関係・影響を考慮しつつ進めることが必要である。このためには、法律に基づく対策の推進と並んで、処遇・労働条件の確保や雇用管理のあり方に関して、パートタイム労働者を適正に位置づけていくことについて労使による具体的なルール作りが不可欠である。

第4に、パートタイム労働者を第1で述べたような就業形態にしていくためには、法律、税制及び社会保険の適用について、労働時間が短いことに鑑み合理的であると考えられるものを除き、可能な限り通常の労働者と等しくしていくことが必要である。特に就業調整の問題については、制度の在り方がパートタイム労働者の働き方に影響を与えることのないよう、企業の手当制度を含め、抜本的な制度の見直しを行う必要がある。

3 課題に対する対応等

今般のパートタイム労働法附則第2条に基づく見直しについては、「1」で述べたようなパートタイム労働に係る問題点を中心に対応すべきことを検討してきた。その過程において、労働者側委員からはパートタイム労働法については、国際的な基準を考慮し、雇入れ時における労働条件明示、通常の労働者との均等原則等について法律改正が必要との意見が示され、これに対し使用者側委員からは法律の周知徹底等による定着が重要であり、法律、指針とも改正の必要はないとの意見が示されたが、上記の視点に照らし、現時点において下記のとおり新たな対応が必要であることを確認した。

議論の中心となったのは、上記「2」であげた①から④の課題であり、それぞれについて次のような対応が必要と考える。

- ① 労働条件をめぐるトラブルの防止

この点については、特に、パートタイム労働をめぐるトラブルの多くが雇入れ時における労働条件の明示ないしその方法が不十分であることに起因していることに鑑み、労働条件を明示した文書の交付を法律により義務づけるべきである。

- ② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保の問題については、「通常の労働者との均衡を考慮した」処遇・労働条件について、具体的にどのような指標（モノサシ）で「均衡を考慮」すればよいのかの結論には至らなかった。この点については、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項にわたるため、別途労使も含めた新たな検討の場を設けるべきである。

- ③ パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保

この点については「就業実態に応じた合理的な雇用管理」とは具体的にどのようなものかという点について、法の実効性を高めるため、早急に内容を示す必要がある。

- ④ パートタイム労働者のうち、特に有期労働契約の者について希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保

この点については、パートタイム労働者に固有の問題ではなく、有期契約の労働者に共通の課題であることから、基本的に有期契約労働者についての扱いに従うべきである。

こうした考えに基づいて、下記に示すとおり、今般の見直しに当たっては、必要な法的措置を講ずるほか、法の実効性を一層高めるための具体的方策についての検討に早急に取りかかる等、パートタイム労働法の一層の定着・徹底を図ることが適当であると判断した。

記

1 パートタイム労働法及び指針の周知・啓発の徹底

パートタイム労働法施行後ほぼ4年を経過しているものの、周知・啓発という点では、全体として必ずしも十分な状況になく、この点で、行政、短時間労働援助センターはもちろんのこと、労使も含め特段の努力が必要である。

特に、パートタイム労働者について、一部に労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の関係法規の適用がないかのごときの誤解や社会保険制度の適用についての誤解があるとの指摘があり、かかる誤解に基づきトラブルも発生している状況にある。こうした誤解の解消のための関連法規の周知徹底も含め、パートタイム労働法及び指針に基づく指導の徹底がより一層図られるよう、関係行政機関の連携の強化や、周知・啓発の方法に工夫を加えることが必要である。また、現行指針においては、年次有給休暇や健康診断、育児休業等に係るパートタイム労働者の法律上の扱いについて、わかりづらいとの指摘もあり、こうした点も含め、指針の規定ぶりを見直す必要がある。

2 雇入れ時における労働条件の文書による明示等

雇入れ時に雇入れ通知書を交付している事業所割合はなお24.6%にとどまっており、労働条件が不明確であるために雇入れ後にトラブルとなるケースがあとを絶たない。パートタイム

労働についてのトラブルの多くがこのことに起因していることから、まず、こうした点について法律で義務づけを行う必要がある。

ただし、この点については、去る1月26日の中央労働基準審議会における「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」についての答申において、使用者が労働契約締結に際し、命令で定める方法により労働者に対して明示しなければならない事項として賃金に関する事項以外に新たに労働条件に係る主要な事項を明示することが義務づけられる点については、おおむね妥当とされており、今後、法律案の動向を見守るのが適当である。

また、パートタイム労働者に係る事項の就業規則を作成・変更する際の手続きにおいてパートタイム労働者の意見を聴取する事業所割合は高まっているものの、パートタイム労働法第7条に従い、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴取する事業所割合は2割を下回っている。このため、パートタイム労働者固有の労働条件の変更に伴うトラブルの防止に資する見地からも、パートタイム労働者の過半数を代表する者の選出手続きを適正なものとするため指針に所要の手当をすることにより、パートタイム労働者の意見聴取の在り方の改善を図ることが重要である。

なお、就業規則については、10人未満規模事業場はその作成の義務づけはなされていないが、これら事業場においても就業規則の普及促進が図られることは重要であり、労働条件の変更に伴うトラブルの防止にも資するものと考ええる。

3 通常の労働者との均衡又は均等を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保は、パートタイム労働法における重要な原則であるが、具体的にどのように「通常の労働者との均衡」を考えるかについての指標（モノサシ）が形成されておらず、具体的な取組につながりにくいという問題がある。これについては、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項を整理した上で取り組む必要がある。したがって、労使が比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等に取り組みやすくするため、行政として情報提供等一定の支援が必要であり、このため労使も含め、技術的・専門的な検討の場を設けることがこの原則を実効あるものにするために必要である。

4 就業実態を考慮した合理的な雇用管理の確保

近年、パートタイム労働が極めて多様化している中で、パートタイム労働者の労働条件の確保やキャリア形成及びそれに伴う能力開発等の雇用管理を進めるためには、就業実態に応じたきめ細かな対応が不可欠となっている。パートタイム労働法においても、こうした考え方は示されているものの、就業実態に応じてどのように対応すべきかが明らかでないため、きめ細かな雇用管理は進んでいない状況である。特に、今後キャリア形成及びそれに伴う能力開発を進めていくためには、就業実態に応じた雇用管理改善の在り方を具体的に示すことが求められる。

このため、パートタイム労働者の多様化等の就業実態を十分踏まえ、これを適切に反映したきめ細かな雇用管理の考え方を示し、事業主の合理的な雇用管理の改善に向けた取組を具体的に促すことが必要である。

5 雇用の安定の確保

パートタイム労働者のうち、有期労働契約の者は4割程度であるが、その平均更新回数は9.5回にのぼっており、有期労働契約の更新が繰り返された場合、希望と実態に応じた雇用の安定を図ることが問題となっている。もっとも、こうした有期労働契約に係る雇用の安定の問題は、本来、有期労働契約という雇用形態固有の問題であり、パートタイム労働者の場合は、実態的にこうした契約形態の者がかなり存在するため問題となっているという事情がある。したがって、この問題については、有期労働契約の更新が繰り返される場合、一般的にどのような法的取扱いがなされるべきかという判断に待たざるを得ず、当面、有期労働契約のパートタイム労働者について、指針の趣旨の徹底により雇用の安定を図るべきものと考えられる。

また、有期労働契約の場合の問題以外にも、パートタイム労働者については、通常の労働者に比べ安易に解雇されることがあるため、解雇に係る法的な情報提供の他、解雇により労働関係が終了した場合には、退職労働者に対し、その理由の明示がなされることが適当である。この点に関しては、「2」であげた雇入れ時における労働条件明示同様、「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」において、労働者が退職の場合において使用者に証明書を請求できる事項として、退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）を追加するものとされており、この規定についても、中央労働基準審議会において、おおむね妥当とされていることから、当面、法律案の動向を見守るとともに必要に応じ、退職事由の書面交付がパートタイム労働者に適用されることが十分理解されるよう、指針に規定する等の対応が必要である。

6 その他の雇用管理改善に係る事項等

(1) 正規従業員への応募機会の付与

正規従業員への応募機会の付与については、正規従業員への転換制度の導入は大きく進展しているものの、実際の適用の例は多くは見られず、当該制度の活用促進を図るためには、通常の労働者の募集の際の情報提供が事業所内で適切に行われることが重要と考えられる。このため、通常の労働者の募集を行う場合であって、同種の業務に従事するパートタイム労働者がいるときは、当該募集に係る情報の周知を行うことについて、新たに指針に規定することが適当である。

(2) 相談苦情等への対応に係る事業所内の体制整備

最近、パートタイム労働者の雇用者のなかに占めるウェイトが高まり、かつ多様化が進展している中で、労働条件をめぐる様々なトラブルが発生しがちであることから、事業所内で

その相談、苦情に対応することによりトラブルの予防を行うことが重要になっている。

現在、パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所には、短時間雇用管理者の選任が促されているが、その職務内容にパートタイム労働者の相談に応ずる職務が含まれていながら、そこで働くパートタイム労働者にその氏名が必ずしも周知されておらず、実際上の相談につながらない状況になっている。このため、新たに指針において、短時間雇用管理者の職務内容を明確にするとともに、その氏名の周知について規定し、その徹底を図ることが重要である。

(3) 行政的対応

パートタイム労働者の多くは時間的制約のため、狭い地域労働市場の中で勤務先が選択され、労働条件も地域の労働市場に大きく影響を受けている。こうしたことから、パートバンク、パートサテライト等による労働力需給調整機能の強化、地域の労働市場のきめ細かな情報提供等地域の労働市場の機能を高めることが重要である。

また、パートタイム労働法に基づき、短時間労働援助センターにおいては各種援助・相談を行うこととされているが、上記「3」を踏まえつつ具体的にパートタイム労働者の処遇の改善に取り組む企業に対し、専門的なアドバイスを行うアドバイザーの積極的な活用が推進されるべきである。

さらに、パートタイム労働法においては、職業訓練の実施への配慮等についても盛り込まれているところであるが、パートタイム労働者の処遇改善には、教育訓練の果たす役割は大きく、パートタイム労働者向けの教育訓練の機会の確保を図っていくことが重要であり、その対策を検討する必要がある。

この他、パートタイム労働法及び指針の施行機関は女性少年室、都道府県労働基準局・労働基準監督署、公共職業安定所等複数の機関にまたがっているため、これらの機関の担当業務について周知徹底を図る必要がある。また、短時間労働援助センターを含め、関係機関間の連携を図りつつ、パートタイム労働法及び指針のより効果的な施行に努める必要がある。

(4) その他

以上あげてきた点の他、通常の労働者と同じかこれを上回る所定労働時間でありながら、通常の労働者と処遇等において異なる取扱いがなされている者についての問題についても指摘がなされたが、短時間労働者であるが故に生じている問題ではなく、今後の課題である。

7 パートタイム労働の就業に影響を及ぼしている税、社会保険制度等

就業調整については、先に示したように、企業、労働者、社会全体にとって様々な点で大きなひずみをもたらしている。

平成5年の婦人少年問題審議会の建議においても就業調整の問題解決に向け、関係する制度の検討の必要性が指摘されているところであるが、今や、この問題は、パートタイム労働者の雇用管理の改善にとって避けて通れない大きな問題となっており、その解決は急務である。

そのためには、平成5年の婦人少年問題審議会建議が指摘しているように、単に就業調整の基準となる一定額の引き上げではなく、税制、社会保険制度、配偶者手当全体の見直しが必要である。これらの制度については制度の在り方自体の検討の中での対応となろうが、今後の我が国経済社会の推移等を踏まえれば、就業に応じて納税し、また、社会保険の被保険者として保険料も支払う、という原則に立ち、極力制度を世帯単位から個人単位に切り替えていく方向が望ましく、個々の制度の撤廃も含めた抜本的な見直しが必要と考える。

また、就業調整を招いている企業の配偶者手当制度についても、こうした見直しにあわせて、その在り方について労使による抜本的な見直しが必要である。

関係行政機関においては、この問題が来るべき少子高齢化社会を乗り切る上でも重要な課題であることにも留意しつつ、可能な限り速やかに検討を進めることが必要である。

なお、雇用保険制度については、就業調整の問題とはなっていないが、パートタイム労働者に対する適用の在り方について、引き続き検討していくことが必要である。

パートタイム労働に係る雇用管理研究会参集者名簿

今 田 幸 子	日本労働研究機構統括研究員
大 賀 康 幸	日本商業労働組合連合会総合福祉局長
小 柳 勝二郎	日本経営者団体連盟労政部長
毛 塚 勝 利	専修大学法学部教授
○ 佐 藤 博 樹	東京大学社会科学研究所教授
菅 井 加津子	情報産業労働組合連合会労働政策部長
豊 田 彦 治	大崎電気工業(株)総務部長
永 井 裕美子	GEキャピタルジャパン人事部プログラム・マネージャー
船 坂 良 雄	(株)大盛堂書店代表取締役
山 河 博	ゼンセン同盟流通・サービス部会書記長
山 口 登 守	日本労働組合総連合会労働条件対策局長

(50音順、○は座長)

本研究会における検討に際しては、下記の方々（パートタイム労働に係る雇用管理調査研究会）による論点整理、アンケート調査及びヒアリング調査の実施、諸外国の法制等の状況に係る調査その他の基礎的な作業の成果を活用した。

今 田 幸 子 日本労働研究機構統括研究員

今 野 浩一郎 学習院大学経済学部教授

毛 塚 勝 利 専修大学法学部教授

玄 田 有 史 学習院大学経済学部助教授

○ 佐 藤 博 樹 東京大学社会科学研究所教授

永 瀬 伸 子 お茶の水女子大学生生活科学部助教授

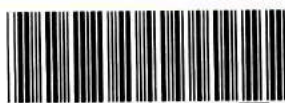
水 町 勇一郎 東北大学法学部助教授

(50音順、○は座長)

GAa1/1

労働省女性局

女性と仕事の未来館



00335147