8-14
婦人労働業務参考資料第34号
1967年3月

1-4-7-2
42.5.13
A第327号

パートタイム労働に関する資料

（第　2　部）

労働省婦人少年局婦人労働課

雇用促進事業団資料室
42. 5. 13
第

わが国のパートタイム労働に関する資料

目　　次

Ⅰ　パートタイム労働に関する一般資料 …… 1

Ⅱ　パートタイム労働の法律問題 …… 6

Ⅰ　パートタイム労働に関する一般資料

「最近における女子パートタイマーの労働事情」神田橋女子公共職業安定所、労政時報　第１６０９号（１９６０年）

「女子労働とパートタイム」神田道子、労働科学　第４０巻第１０号（１９６４年）

著者は、パートタイム制度を、女子の職業と家庭の両立を可能にする、現段階で最も適切な方法の１つとしてとりあげている。

まず、女子パートタイマーを年令によつて①結婚から出産までの新婚層、②出産，育児などの母性的役割が大きな比重をしめる年令層、③子供が成長し手がかからなくなつてくる中高年令層に分け、それぞれのパートタイムの性格について考察し、最後にパートタイム就業形態における問題を解決するためには、

1. 育児手当の支給
2. 保育園、幼稚園の完備
3. ホームヘルパー制度の普及
4. 再教育機関の充実
5. 就職あつせん機関の充実
6. パートタイム労働者の保護

が国によつて行なわれることが望ましいと結んでいる。

「最近におけるパートタイマー管理の実態」労務管理通信　No.２３（1964年）

「パートタイムマダム」月刊労働問題、７月号（１９６４年）

「働く婦人とパートタイム」月刊自由労連、１２月号（１９６５年）

「主婦労働とパートタイマー」神田道子、朝日ジャーナル、４月１７日号（１９６６年）

著者は女子のパートタイマーが急速に労働市場に進出してきた事実を述べ東京都内の約９００勤労者世帯の主婦を対象としたパートタイム就労希望の調査結果を報告しながら、パートタイム労働の問題点を指摘している。
労働条件の改善と社会保障制度の充実によつて女子労働問題は根本的解決が可能なものであるか、パートタイム制はその一過程だ、という認識のもとに、この制度はつねに検討を重ねられなければならないと論じている。

「パートタイマーの現状と展望」神田道子、月刊労働問題、５月号（１９６６年）

パートタイム制度は、家庭での育児と職業を両立させるものであるが、現状ではパートタイマー＝低賃金、臨時労働者という近視的なみかたにかたよつている。

しかし、全電通で検討している短時間社員は、安定した常用労働者としてのパートタイマーであつて、もし実行に移されるならば、パートタイム就労を女子にプラスの方向で発展させていく重要な役割を果たすだろうと論じている。また育児休職との関連についても分析し、児童手当支給の問題など児童対策のすべてを企業におぶさつたのでは、結果的にみて女子労働者に不利となるので、各企業の負担から社会保障へとすすめる必要がある。その他、労働問題の短縮、公共機関による保育所の設置等の問題なども女子労働者にプラスの方向で進めるためには、家庭の主婦、労働者などを含めた幅広い強力な運動を進めていくことが必要であると述べている。

「主婦労働とパートタイム――パートタイマー実態調査を素材として」
藤井治枝　労働人口問題懇話会会報No.3　（１９６６年）

京浜地区のパートタイマーを雇用している、大企業を中心とした１３事業所の事業主、組合およびそこで働くパートタイマー７７５人に対する実態調査の結果である。調査期間は１９６６年3月から４月にかけてである。次にそ

の概要を紹介する。

パート就労の動機として最も多いのは「作業時間が短いこと」（注）（５１％）であり、ついで「もつと生活を楽にしたい」（５０％）、「仕事がきれい」（４６％）、「家にいてもひまだから」（３８％）の順であり、「生活に困るから」とするものはわずかに６％にすぎない。

注）Ｍ．Ａのため計は１００％をこえる。

収入の使い道では貯蓄、教育費、娯楽教養費が多く、「生活費」と答えた者はわずか２０％である。なお、彼女たちの７割が子供を持つているが、３才未満児を持つものはそのうちの６％に過ぎず、子供が学令以上に達している者が７６％を占めている。

パートタイマーの年令分布をみると、３０～４５才未満が約６割を占めている。

学歴は義務教育のみの終了者が４７％、中等教育卒業者が５２％である。

彼女達の７７％が過去に勤めの経験を持ち、勤続年数は「５～１０年未満」、「３年～５年未満」、「１年～３年未満」の順に多い。過去に従事した職種は事務（４５％）、工場作業（３９％）が圧倒的に多い。しかし現在就労している職種は、組立、包装、検査といつた現場の単純作業（８０％）が大部分を占めている。

パートタイマーの平均時間給は９０円４０銭で平均月収は１０,３２７円である。賃金についての希望としては「もつとあげてもらいたい」が６割で、賃上げに強い関心を持つていることがわかる。

労働時間は７～８時間未満が１３事業所中５社で最も多い。希望労働時間としては、事業所側は７時間ぐらい、パートタイマー側は５～６時間が多い。

作業量は「適当である」が７０％、「多すぎる」が１２％である。

社会保険には７社が加入、６社が未加入であるが、パートタイマー全体で「加入したい」とするものはわずかに６％にすぎない。

次に、かかる労働条件の下で働くパートタイマーのモラールについて分析すると、６８％が「仕事が面白い」と答えており、「もつと生活が楽になつても仕事を続ける」と答えた者が８８％で、パートタイマーは経済外の要求によつても働く意欲を支えられていることを示している。

また夫の妻の就労についての関心については、「賛成」が９４％で、パート就労は夫の側からも支援されていることを示している。

企業のパート採用の理由としては、低賃金で雇用できること、組合を刺激しないで雇用・解雇できること等があげられている。

組合執行部のパートに対する考え方は、「やむをえない」が１０組合中９組合で現状肯定と無関心が大勢を占めている。現状ではパートで組合に加入している者は皆無であつた。

「堺地区におけるパートタイマーの実態調査」堺経営者協会（１９６６年）

これは１９６６年８月１日現在における堺地区におけるパートタイマーの実態調査結果である。その概要は次のとおりである。

調査対象事業所数１３４のうち３０事業所２２％がパートタイム制を採用している。また過去にパートタイム制を採用していたところを加えると４６社３４％になる。

そして現在パートタイム制を採用している３０社のパートタイマーの人員は２９６人である。そのうち２９２人、９９％が女子である。さらにこの２９２人のうち９７％、２８４人までが既婚婦人である。

そこで既婚婦人を雇用すれば当然保育所等の施設が問題になると思われるが、パートタイマーとして既婚婦人を雇用している２８社のうち２６社までが、保育所の必要がないと答えている。これはすでに子供を保育する

必要がなくなつた中高年令層を採用対象としているためである。しかし今後、中高年のみならずあらゆる年令の家庭婦人がパートタイマーとして労働市場に進出することとなれば、当然保育所、託児所等の施設が極めて重要な問題となつてくるものと考えられる。

パートタイマーの職種をみると、一般作業につく工員が最も多く、包装工、炊事人、雑役、掃除人などがこれについで多く採用されている。

パートタイマーの賃金は、職種別にみても規模別にみてもかなりの差がある。これは求職者が求人先の勤務時間帯や通勤距離などのいかんによつて就職先を選定するためで、第一義的に賃金の高低によつて就職先を決定しないためであると思われる。

福利厚生面では、まず年次有給休暇の付与の問題があるが、この調査では３０社のうち３０％の９社が有給休暇を付与している。

パートタイマーの社会保険加入の取扱いについては強制被保険者に該当するか問題があるが、パートタイマーを雇用している３０社のうち2.0社が何らかの社会保険に加入している。しかし残り１０社については労災保険にも加入しておらず、今後年次有給休暇の問題とともに社会保険についても充分検討かつ考慮すべき余地があるものと考えられる。

「パートの実態」総評主婦の会、第3回内職大会資料（１９６７年）

総評主婦の会が２９県、４１３名からアンケートをとつて資料にまとめたものである。次はその概要である。

パートタイマーの家族人員は平均4.5人で夫の勤続年数は平均18年11カ月、夫の月収手取りは３4,４９２円である。

労働条件をみると、働きに出る時間は、８時から１０時までのものが２１４人で全体の６１％を占めている。労働時間は７時間が６５人（１９％）、次が9時間と４時間でそれぞれ５３人（１５％）、次が8時間で4

人（１３％）となつている。１日の稼働時間の平均は６時間である。

時間給の平均は７０円、日収は３８２.２円である。

１カ月の稼働日数は１８.４日から２２日まで、月平均２０.６日働いている。

月収は平均8,００３円であり、内職にくらべると高い。

パートに入る前に内職をしていた人は約半分、パートに移つた理由としては、パートの方が「工賃も高く」、「まとまつた金も入る」が最も多い。この両者を合わせると１２１人で全体の２９％、また「子供の世話がなくなつた」からが１０６人で２６％、「外で働く方がよい」が１６人で４％であつた。

パートタイム就労が家庭生活にどんな影響を与えるかについて、まず子供の教育への影響についてたずねると、何らかの形で影響のある者が８７人で２１％であつた。家庭生活がうまくいつているかの問に対しては２１２人、５１％が「うまくいつている」と答え、「いつていない」ものはわずか２３人の６％、「問題がある」と答えたものは７９人の１９％であつた。

勤続の意志については、「つづけたい」が６０％、「やめたい」が２０％であつた。

Ⅱ パートタイム労働の法律問題

「パートタイマーの法律問題」山本吉人、労働法学研究報告、No636，No637（１９６５年）

著者は茨城大学助教授である。同資料からの抜粋を次に記述する。

○時間外労働について

労働基準法は８時間労働を原則として、それを超える場合のみを時間外労働（残業）とする。ところでパートタイマーの場合、労働時間が４時間

前後の短期であるため、労基法上の時間外労働の問題は生じないのが通例である。そのため所定労働時間が4時間であつても多忙の場合や他の交替者が来るのがおくれたような場合、さらに2，3時間の残業を命ずる例がある。かりに2時間労働させても総労働時間は6時間で労基法上の残業をやらせたことにはならないから、三六協定（注1）（36条）や割増手当（注2）（37条）の必要はない。

（注1）労働基準法第36条

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。……以下略

（注2）労働基準法第37条

使用者が、第33条若しくは前条の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合……（省略）……においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。……以下略

しかし、パートタイムの労働者が他の企業で働き、それが終了後パートタイマーとして労務を提供する場合には問題はきわめて複雑である。この点については、労基法は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」（38条）と定めており、ために「事業Aのもとで法第32条第1項所定の労働時間労働したものをB事業主が使用することは、法第33条又は第36条の規定に基づき、

それぞれ時間外労働についての法定の手続」を必要とすることになる。（昭23.10.14基収第2117号）。A事業場で4時間、B事業場で4時間という場合には、通算しても8時間で労基法上の問題は生じないが、Aで3時間、Bで6時間、またはその逆の場合でも通算すれば9時間となるから、法38条との関係で複雑となる。さらに問題になるのは、労基法は、1日8時間労働とともに週48時間労働という制約を加えていることである（32条）。そのため、A事業場で月曜日から土曜日午前中まで44時間労働をなし、土曜日午後4時間および日曜日6時間をB事業場でパートタイマーとして働く場合、週労働時間を通算すると、44時間プラス10時間となり、計54時間で6時間が超過労働となるので労基法違反となる。

○ 休憩について

労基法は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないとする（34条）。パートタイマーの場合は実働6時間を超えるということは殆んど存しないが、問題になるとすればパートタイマーに残業をさせる場合である。5時間の所定労働時間に加えて3時間残業させ計8時間となるとき、5時間、3時間をそれぞれ別の勤務としてとらえ、休憩を与えない例がある。しかし、34条は、所定内労働時間と所定外労働時間が1の勤務として認められれば、通算して計算することを定めていると解するのが通例である。残業を含めて6時間を超えれば当然、45分間の休憩を与えなければならない。

○年次有給休暇について

労基法39条は、年次有給休暇を労働者の権利として保障する。これに対し、使用者には時季変更権の行使を認めている。一般にこの問題をめぐる労使間の紛争は、労働者側の権利性と使用者側の時季変更権が衝突する

ことから発する。

パートタイマーの有給休暇についても、時季変更権がやはり問題になる。使用者側が法３９条「事業の正常な運営を妨げる場合」を拡大解釈し、時季変更権を大幅に行使する例がある。たとえば、「パートタイマーとして雇用しているのは忙しくて人手が足りないからで、休暇をとるのは非常識」という例がある。

もつとも問題のあるのは、使用者側がパートタイマーには労基法の有給休暇制度は適用にならない、と信じている例の多いことである。しかしこのような考え方は間違つている。かりに１日２時間勤務のパートタイマーであつても有給休暇を与えなければならない。

労基法３９条は、有給休暇請求権発生の条件の１つとして、「１年間継続勤務」ということをあげている。パートタイマーの場合には、１年間も継続するというのは少ないが、この場合、４時間勤務のパートタイマーは、他の労働者との均衡上２日を１日として計算し、２年間継続勤務した場合に有給休暇を与えるとするのは違法である。

○労働災害について

労基法は７５条以下において労働災害を蒙つた労働者の保護について詳細な定めをしている。労基法と密接な関係をもつ労働者災害補償保険法も同様である。これらの法律が適用される「労働者」は現実に使用されているかぎり、アルバイト学生であれ、パートタイマーであれ、また日雇いのように超短期の労働者であつても適用される（昭和２３.８.７基収２３７０号）。パートタイマーにも労基法が適用される以上、７５条以下の諸々の補償を受ける権利がある。

○組合組織について

パートタイマーのみで労働組合を結成することは自由であり、できた組

合が労組法上の労働組合（法内組合）であることはいうまでもない。

普通一般の労働者（パートタイマーでない者）の結成した組合にパートタイマーを加えるか否かは、組合が自主的に決定しうることがらである。多くはパートタイマーを加入させていない。その理由として、①使用者が嫌悪する、②協約で組合員範囲がきめられ、パートタイマーは除外されている、③組合員が入れることを好まない、④パートタイマーが加入したがらない、⑤パートタイマーは短期でしかも交代が激しいので組合の必要がない、等々あげられよう。

これらの理由のうち、法的に検討を要するのは、①、②の問題であろう。組合がパートタイマーも加えることを決めた以上、労組法が重視している組合の自主性からいつても、使用者はこれを阻止することは法的にはできない。

また、労働協約で組合員の範囲を限定していてパートタイマーを排除しているのにかかわらず、これを無視して加入させようとする場合、また加入させた場合、問題は甚だ微妙になるが、使用者は協約違反ということで対処することはできがたいという結論になろう。

「女子パートタイマー」瀬元美知男、季刊労働法、第６０号（１９６６年）

著者は成蹊大学教授である。同資料からの抜粋を次に紹介する。

○労働時間

女子パートタイマーが家庭婦人であり、職業と家事との両立を狙つているとすれば、その間の移行がパンクチュアリーに行なわれることが最も望まれるところであり、雇用する側においても作業進行上同様の要請があり、労働時間、とくに始業および終業時間の厳格性がパートタイム労働契約の要素となつているものというべきである。商店のパートタイマーなどの場合、商品の整理、清掃、陳列変えなどを所定労働時間外に行なわせるとか、

多忙の場合とか交替者が遅刻して来るような場合に所定労働時間経過後、さらに2.3時間の残業を命ずる例などがあるといわれるが、それが労基法（注）３６条ないし（注）３７条に抵触するかどうかの問題を生ずることも考えられるが、そのような労基法上の違反となるかどうかという点よりも先に、パートタイマーの使用者には本来そのような残業を命ずる権利はない、と考えるべきであろう。もし残業を命ずることが予想されるならば、そのことを特約しておくべきである。

（注）７頁の注参照

また、２つ以上の事業場に就労し、その一方または双方がパートタイマーとなつている場合、時間計算について労基法３８条の適用をうけ、それとの関連で同３６条、３７条の問題を生ずることがありうるから、使用者としてはこの点に注意を要する。

休憩については、労働時間が６時間を超えるパートタイマーについてパートタイムであるということから、つい労基法３４条に違反するということが起りやすいようであるが、パートタイマーであるということで差別すべきいわれはないであろう。

週休ないし年休の問題はそのパートタイマーの雇用の実態が常用的なものであるかどうかによつて決していくべきだろうと思う。

なお、労働時間及び休憩の特例についての定めである労基法４０条は、女子パートタイマーについても、適用もしくは準用をみるであろう。

○賃　　金

賃金はパートタイム労働契約によつて定められるといえるが、問題はこれがパートタイムなるが故に不当に低くなる傾向がある、ということであろう。これについては最賃法、とくにその(注)１１条が活用されればよいと思うが、パートタイマーとしての組織化に難点があるとすれば、最低工賃

の決定に準じて、最低時間給を決定することが考えられるかもしれない。

（注）最低賃金法第１１条

労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が賃金の最低額に関する定を含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定を含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む）の全部の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定に基き、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。

また、先にみたようなことで時間外労働が行なわれたときの時間外労働に対する報酬については所定労働時間内の時間当りのそれを求め、時間外労働時間によつて計算していくことも考えられるが、労基法３７条を準用して割増賃金が支払われるべきものと解したい。

その他労基法上の賃金に関する規定はそのまま妥当するとみて差支えないであろう。

○母性保護

労基法６１条以下６７条までの諸規定は女子パートタイマーにも当然適用になると考えるべきであるが、現実にはパートタイマーであるということで、週休あるいは年休の場合と同じような考え方が行なわれているのではないかと思われる。日雇の場合は別として、常用であるかぎり、一般女子従業員と同様に考えられるべきである。

なお、労働災害についての労基法上の諸規定も当然に適用になるといわなければならない。

○その他

女子パートタイマーの就労をめぐつて生ずる直接的な問題点は以上の3点であろうと思われるが、それをとりまいて生ずるその他の問題点をとりまとめてみよう。

上述の3点はいずれも契約締結に当つて当事者間で充分な合意が行なわれるべきである、ということにからんで、第1に女子パートタイマーについては縁故募集、文書募集が大部分を占めていることが注目される。公共職業安定所のあつ旋、そこを通じての監督指導などの方策が考えられるべきであろう。第2には、パートタイマーについては、労基法との関係その他でかなり解釈に悩むような問題をかかえているので、就業規則の中にパートタイマーの就労について詳細な規定が設けられているべきである、と思われる。時間外労働の点などについて特にその感が深い。第3に、実態が明らかでないが、健康保険その他の社会保険制度の利用が充分に行なわれ、母性の健康保持が行き届くよう考慮さるべきである。第4に日雇ないし臨時雇用の形をとりながら常用化されているとき、一般の場合以上に、解雇予告制度がせん脱されるおそれが生ずる点に留意しなければならないであろう。第5には、パートタイマーが横断的に連なつて、その労働条件の向上を図るということについて、何が障害になつているか、ということを見究めることであろうと思う。