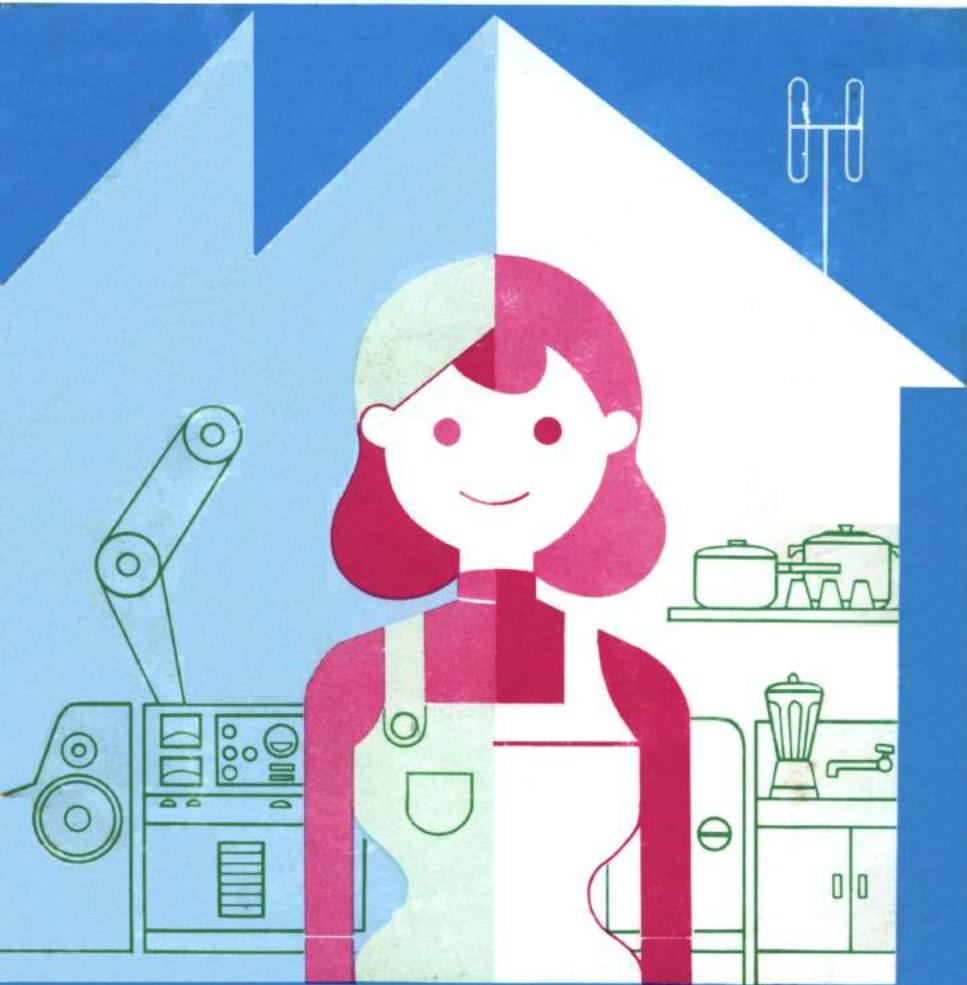


パートタイム雇用の現状と課題

8-14
N963-2

労働省婦人少年局編著





8-14

NO 63-2



パートタイム雇用の現状と課題

労働省婦人少年局 編著

日 本 労 働 協 会

序

女子のパートタイム雇用が増加しはじめたのは、戦後日本経済が高度成長期にはいつて、労働力不足が若年層から次第に中年層におよびはじめた昭和三八年ごろからである。一般に産業化の初期段階や後進国にみられる不完全就労、あるいは不況期における労働時間の短縮とは異なり、パートタイムといわれる短時間就労の形態は、一方に経済発展にともなう労働力不足と、他方に社会構造の変化に触発される追加所得への欲求とを動因として、一九五〇年代の先進産業諸国に顕著となってきたものである。

しかし欧米諸国におけるパートタイム雇用は、すでに第二次大戦中の大量動員の一環とされた既婚女子労働力の就業形態に、その経験をもつものであった。日本においても大戦末期に大量の女子労働力を動員したが、労働者や農家の主婦までも動員することは、封建的な家族構造のもとにおいては困難であったと思われる。

戦後昭和三〇年代における就業構造の雇用労働力化、労働力人口の都市集中、核家族化、家事労働節約化等の傾向は、農業をはじめとする自営業労働力としての女子の就業を減少させたが、

その半面に、労働者主婦の就業については、次第に欧米諸国なみの条件を整えてきたといえよう。核家族化と出生児数の減少は、結婚年齢の多少の上昇を差し引いても、主婦の育児年限を低下させ、さらに女性の教育水準の向上、結婚以前における就業の一般化、平均余命の延長と体力の改善等々によって、女性のライフ・サイクルにおける中年期以降の就労計画の必要性を増大させる。すなわち女性もまた十分の職業教育を身につけて就労し、育児期間中なるべく退職することなく勤務を続けるための形態としてパートタイム雇用を定着化し、さらに中年期以降フルタイムに戻るといふ生涯就業計画をたてることが可能になり、またその必要性も高まってくると判断されるようになったのである。

しかしかつて日本の低賃金構造を支えてきた農家や都市労働者の家族制度に代わって、技術革新、産業構造変化をともしなう高度成長が必要とする労働力の供給源を、性急に労働者主婦のパートタイム雇用に求める場合に、これを供給する労働者家族の側にこのような準備が十分に整っているとは思われない。これまでも流通・サービス部門にはパートタイマーが存在したが、最近のいちじるしい特徴は金属機械・弱電等の第二次産業における労働力不足に対応するものとして、たんに中小企業のみならず大企業においてもこの雇用形態が相当に取りいれられているところにある。その原因が若年学卒労働力の不足にあるのはいうまでもないが、その結果初任給が上昇することにより、年齢別・企業規模別・産業別の賃金格差が縮小した半面に、中高年層においては

増大する住居、教育、交際等の家計支出をまかなうだけの所得増加が見込まれず、ライフ・サイクルの初期段階における若年者の生活変化にも追いつてられて、ちょうど家事労働から解放される年代の主婦に追加所得を稼得する強い動機を与えることとなる。もとよりこれら主婦の若年期に戦時中の雇用労働の経験をもつものも少なくないと思われるが、それは欧米の例におけるような組織的な就労経験にはほど遠く、戦後はむしろ内職、家内労働的な経験のほうが、はるかに一般的であった。このような単純不熟練の労働力が、しかも相当の供給過剰状態のもとで未組織のまま労働力不足を充当する新規の給源として動員されるとき、結果としては低賃金の臨時工的性格をもつことは避けられないであろう。

もとより最近はたんなるフルタイムの穴うめとしてパートタイムを雇用するのではなく、特定の作業過程をパートだけで編成し、あるいはパートに適するような作業方法を開発するなど、積極的に独自の雇用形態としてこれを推進しようとする動機も現われており、パートの常用化も多少の曙光が見られるようである。しかしこの点については、職安行政をはじめ各種社会保険の制度等において解決されなければならない問題があまりにも多い。

このように、わが国におけるパートタイム問題は、労使、行政当局においてもまだ経験が浅く、その実態も十分に解明されていない。女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、昭和四〇年五月の労働省婦人少年局調査をはじめとする資料を手がかりとして、四二年一二月より四四

年二月までこの問題に検討を加え、四四年二月にその報告を発表した。ここにその本文と関連資料とが公刊されるにあたり、今後この問題に関するいっそうの研究と、その結果に基礎づけられた対策の推進を期待して、その序としたいと思う。

昭和四四年八月

慶応義塾大学教授 中 鉢 正 美

まえがき

わが国において、パートタイム雇用が登場し、世間一般に注目されはじめてからまだその歴史は浅い。にもかかわらず、労働力需給のひっ迫傾向、一方では中高年齢婦人の就業意欲がたかまるにつれ、パートタイム雇用は急速なテンポで増大していく傾向にある。

しかしながら、その労働の諸条件には種々の問題がみられることが一般に注目されている。そこで労働省では、昭和四二年一二月、「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」を設置し、五名の専門家の方がたに、女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策についての検討を依頼した。専門家会議は、じ来、専門的立場からこの問題について研究をすすめられ、その結果をまとめて、本年二月、「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」の報告を公表された。この報告は時宜を得たものとして、各方面にかなりの反響をよんでいる。

婦人少年局では、このときにあたり、専門家会議報告を中心として、同会議がしゅう集された諸資料を整理し、新たに若干の項目を加えて、女子パートタイム雇用の現状、労働条件管理、女

子パートタイム雇用の実例、労働組合の女子パートタイム雇用に対する考え方、海外資料などを「パートタイム雇用の現状と課題」としてとりまとめ、刊行することにした。本書が、女子パートタイム雇用の問題の理解に多少とも役立てば幸いである。

最後に、本書の発刊に当たって、ご協力下さった労使はじめ関係者の方がたに厚くお礼を申し上げる次第である。

昭和四十四年八月

労働省婦人少年局長 高橋 展子

目次

序

慶応義塾大学教授 中 鉢 正 美

まえがき

労働省婦人少年局長 高 橋 展 子

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題 1

一 女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について 2

——女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告——

二 女子パートタイム雇用の現状 22

三 女子パートタイムの立場から 71

第二章 女子パートタイマーの労働条件管理	91
----------------------------	----

一 パートタイマーと労働基準法	91
二 短時間就労者に対する失業保険の取扱い	114
三 パートタイマーに対する健康保険、厚生年金保険の取扱い	120

第三章 女子パートタイム雇用の実例	123
-------------------------	-----

一 新しい道をきり拓く主婦たち——ソニー厚木工場の工場嘱託制度——	
-----------------------------------	--

ソニー(株)厚木工場・人事課長 竹島良藏	123
----------------------------	-----

二 雇用システムの革新——フルタイム社員とのギャップをなくした伊勢丹——	
--------------------------------------	--

(株)伊勢丹人事部・採用担当課長 梅田朝彦	136
-----------------------------	-----

三 労働力再編下の基幹労働力として——アイデアル工業の一般職員との協力関係——	
---	--

アイデアル工業(株)専務取締役 村田信夫	153
----------------------------	-----

第四章 女子パートタイム雇用に対する労働組合の考え方	167
----------------------------------	-----

一	パートタイマーは婦人労働の新たな課題	総評婦人対策部長 山本 まき子……	167
二	女子パートタイマーの保護と雇用制度の整備	同盟副書記長・組織局長 吉原 幸男……	179
	付属資料		194
一	女子パートタイム雇用に関する海外資料		194
二	パートタイム雇用の調査報告から		222
三	参考——女子パートタイム雇用の対策に関する建議		239

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

一 女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について

労働省では、昭和四二年一二月、学識者を中心とする「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」を設置し、女子パートタイム雇用に関する研究を依頼した。同会議は設置以来、七回にわたる研究討議、三回の実地視察などを重ね、去る昭和四四年二月一三日、その研究結果をまとめて、「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」の報告を明らかにした。

以下、報告の全文を紹介することとするが、同会議においては、パートタイム雇用の問題は複雑かつ広範な分野にわたっており、最終的な結論を得るには、より詳細な調査、検討を必要とするが、本問題の緊急性および重要性にかんがみ、現時点における資料等にもとづき問題点を明らかにし、当面とるべき対策の基本的な方向をとりまとめている。

なお、専門家会議の構成は左記のとおりである（五十音順）。

神田 道子（海上労働科学研究所研究員）

小林 巧（日本大学教授）

中鉢 正美（慶応義塾大学教授）

松島 静雄（東京大学教授）

山本 吉人（茨城大学助教授）

女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告

まえがき

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

女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、これらの諸問題について検討を行なうため、昭

和四二年一二月設置され、じ来会議七回、実施視察三回を重ね、調査研究を行なってきた。

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

しかしながら、現実にはパートタイマーが急速に増加し、またこの傾向は今後もつづくものと考えられ、パートタイム雇用に関する問題の重要性が日々高まりつつある現在、これに対する考え方を明確にすることは喫緊のことと考えられるので、現時点においては握られている実状および問題点を明らかにするとともにパートタイム雇用に関して、当面とるべき対策の基本的な方向をとりまとめ、今回報告することとした。

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

1 パートタイム雇用の定義と類型

(1) 定 義

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

ILO 第四八回総会の報告 (VI の一) においては、パートタイム雇用を「世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を一日または一週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的自発的であること」としている。

労働省婦人少年局のパートタイム雇用の実態調査においては、パートタイマーを「身分、呼称等に関係なく一日一週あるいは一カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者」すなわち、

イ 毎日就労する者については、一日の労働時間が一般労働者より短い者

ロ 一週または一カ月の間に反復して特定日に就労する者については、一日の労働時間の長短をとわず、一週間または一カ月の所定労働時間が一般労働者より短い者と定義している。

これらの諸事情を考慮し、専門家会議は、本来のパートタイマーとは「一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの」であるとして調査研究をすすめた。

しかしながらわが国においては、現在、フルタイマーと同等、あるいはそれ以上の時間労働し

ながら身分上パートタイマーとよばれている者があり、パートタイム雇用の問題を考えるにあたってこれらを切りはなして考えることは適切でないので、本報告書作成にあたっては、問題としては現在わが国で「パートタイマー」とよばれているもの全般についてふれることとした。

(2) 類 型

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

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

第二の形態は、通常はフルタイムで行なわれる仕事にパートタイムで就業している形態である。この形態の雇用は労働力不足を背景として登場してきたもので、今日、いわゆる「パートタイム雇用」として注目されているものである。

第二の形態は、さらに専門的・技術的職業に従事しているか否かにより、

① 専門的・技術的パートタイマー

② 一般的パートタイマー

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

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

2 女子パートタイム雇用の増加とその社会的背景

パートタイマーについては定義が明確でないため、その数を明らかにすることは困難であるが、
諸般の資料を総合してみると昭和三八年頃から急速に増加しつつあるものと思われる。すなわち、
昭和三八年から四二年までの間に週三五時間未満の女子就労者は約四割増加しており、またパー
トタイマーを採用している事業所の採用時期は昭和三八年以降とするものが多い。

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

(1) 需要側要因

イ 労働力不足の進展

昭和三〇年代におけるわが国経済の成長は著しく、それにともなう労働力需要も増大し、労働
力の需給はこれまでの供給過剩傾向から不足基調へ移行した。

労働力不足はまず新規学卒労働者から生じたが、次第に若年労働者全般に波及し、労働力の確
保が困難となった中小企業において、家庭婦人を労働力の給源とするようになったが、労働力不

足が深刻になり、とくにそれにとまなう若年労働者の離・転職が高まるにつれてこの傾向は大企業にも及んだ。しかし、家庭責任をもち、時間的に制限のあるこれら婦人を雇用するための有効な方法として、パートタイム雇用制を採用するようになった。

ロ 労働力節約態勢への指向

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

ハ 産業構造の変化、技術革新の進展

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

(2) 供給側要因

近年の生活条件の変化は、一般に家庭婦人の雇用をすすめるはたらきをしている。すなわち、平均出生児数の減少にとまなうライフサイクルの変化、いわゆる家事の合理化、余暇の増大等に

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

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

イ 家庭責任との両立

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

ロ 短時間就業に対する選好

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

ハ 心理的要因

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

3 女子パートタイム雇用の現状と問題点

(1) 女子パートタイム雇用の性格

わが国における女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっている。

イ パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分である

パートタイム雇用は既婚婦人が労働市場へ進出する場合、家庭責任との両立を可能にする雇用形態として発展しつつあり、パートタイマーは既婚婦人それも乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなった中年の婦人が多い。

したがって、現時点においてはつぎのような特質をもつ。

- (イ) 特別の専門的職種に従事している者以外は、大部分が無技能である。
- (ロ) 職場経験が全くないかあるいはあっても離職後の期間が長い。したがって直ちに職場生活

への適応を期待することは困難である。

(イ) 勤務先は、家庭の所在地周辺に限定される。

(ニ) 若年女子労働力より生活上の変動が少なく比較的長期にわたる勤務継続の可能性をもっている。

ロ パートタイム就労は勤務拘束性が相対的に希薄である

パートタイマーは大部分が家庭責任を有する既婚婦人であるところから、勤務のため拘束されることを好まず、また、企業側も、フルタイマーに比べると勤務のため拘束することが、相対的に困難な労働力とみている場合が多い。したがって、現状では、パートタイマーは本格的な労働力として取り扱わない傾向がある。

ハ 雇用が不安定で臨時的性格が強い

諸外国においても、パートタイマーはその雇用が不安定なことが問題とされているが、わが国の場合、とくに、終身雇用的労働慣行がなお根強く残っているなかで、その傾向はいっそう強いとみられる。

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

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

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

(2) 女子パートタイム雇用の動向

イ 制度採用事業所の割合

わが国においては、昭和三八年以降パートタイマーが急速なテンポで増大の傾向を示していることは既述のとおりであるが、労働省婦人少年局のパートタイム雇用調査（以下、とくにことわりのない場合は、この調査によるものとする）によると、全事業所に占める本制度採用事業所の割合は、昭和四〇年の約一割からわずか二年の間に約二割（四二年）に上昇し、これらの事業所のほとんどに女子パートタイマーが雇用されている。

本雇用制度の採用比率は大規模事業所ほど高く、また産業別では、製造業、サービス業、卸売・小売業の三産業で約九割を占めている。

ロ 短時間就業者数の推移

一週の労働時間が三五時間未満の短時間就業者（不規則的就業を除く）は、昭和三八年当時雇用者総数中約六九万人であったものが、昭和四二年には約八四万人と約二割の増加をみている。とりわけ女子の短時間就業者はこの間約四割も増加し、その数は約四〇万人から約五六万人となっ

た。また、女子短時間就労者の増加率は、女子雇用労働者全体の増加率（約一八％）を大幅に上まわり、女子雇用労働者の中に占める割合も五・三％から六・三％になっている（労働力調査特別調査報告——総理府）。

なお、労働省婦人少年局調査によって、パートタイマーの一週あたりの所定労働時間をみると、三五時間以上のものの割合が半数近くであることから、上記の週間就労時間三五時間未満のもの以外にも相当数のパートタイマーがいるものと推察される。

ハ 年齢別構成

現在就労しているパートタイマーのうち、もっとも多いのは三〇歳台の婦人で、四〇歳台がこれについており、パートタイマーの八割以上は三〇歳以上の婦人で占めていることが特徴的である。なお、一般の女子労働者の場合は、これとは全く逆の型を示し、その約七割は三〇歳未満となっている（賃金構造基本統計調査四〇年——労働省）。

ニ 職 種

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

ホ 作業配置

パートタイマーの作業配置については大別すると、パートタイマーを当該事業所の一般の労働

者の職場から分離して作業を行なわせている場合と、一般の労働者と同一の職場で作業を行なわせている場合の二つの方法がみられる。

へ 雇用経路

パートタイムの採用は、多くの事業所で「縁故」・「広告」等によって行なっており、公共職業安定機関を経由した採用は比較的少ない。

なお、「医療保健業」のように看護婦等専門的分野の多いところでは、その約八割が当該事業所の退職者を再雇用しているのが特徴である。

(3) 労働条件

イ 雇用契約

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

ロ 雇用形態

多くの事業所が「平常時の労働力」としてパートタイムを雇用しており、企業におけるパートタイムへの依存度はきわめて高いにもかかわらず、約半数の事業所は臨時、日雇として取り扱っている。この場合、大規模事業所においては制度として臨時、日雇となっているが、かかる

雇用形態が明確にされていない中小企業においても、同様に不安定な取り扱いがなされている。

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

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

ハ 労働時間

。一日の所定労働時間が六時間以上七時間未満と定められているものが最も多く、七時間以上のものも一割をこえており、パートタイマーとしては比較的長時間の労働を行なっている。このような労働時間は職業と家庭の両立の上から問題とされている。

。約半数のパートタイマーは「週六日」型の労働をしており、「週の特定期」に就労しているものは非常に少ない。特定日に就労している場合は、労働時間が長く七時間以上のものが約四割を占めている。

。専門的・技術的分野に働くパートタイマーの過半数は週の特定期に就業しており、一日の労働時間は長い。

反面、一日二時間未満のものもわずかながらみられる。

。業務の都合上、パートタイマーに対し、所定労働時間外の労働を命じている場合もみられるが、あらかじめ雇用契約において明示されていないことがあり、また労働基準法にもとづく必要な手続きがなされていない場合もある。

。パートタイマーの作業開始時刻は八時～一十一時に集中し、その大部分は一五時～一八時に終業している。

なお、その数はあまり多くはないが、作業開始時刻が早朝五時～六時のもの、終業時刻が午後九時、一〇時と定められているものもみられる。労働時間の位置については、現状では、就労者の選択の自由が少ないが、既婚婦人が大部分を占める労働力の性格からみても検討を要する問題である。

ニ 休日・休暇

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

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

があらう。

ホ 賃 金

。パートタイマーの賃金は「世間相場を考慮してきめている」場合が多いが、その支給額は、地域、産業、職種等により異なる。賃金の一般的上昇にともないパートタイマーの賃金も上昇傾向にあるが、四二年二月の調査時点においては、おおむね一時間あたり八〇円から一一〇円の間に分布している。

。専門的・技術的分野に就労するパートタイマーの賃金額は、一般のパートタイマーよりは高く、教員、保健婦、プログラマーでは、一時間あたり二〇〇円以上である。

賃金の支払い形態には、時間給、日給、週給、月給と種々あるが、過半数の事業所では時間給制を採用している。とくにパートタイマーの多数就労している製造業では、時間給制を採用している事業所の割合が約九割におよび、規模別では大規模事業所はその採用率が高い。これに対し、小規模事業所では月給制の採用率が比較的高く、一〇～二九人規模では、約半数が月給制を採用している。

。パートタイマーの給与体系は、フルタイムの一般労働者とは別だてとなっていることが多く、賃金額の決定については、その方法が一般に不明確である。昇給、賞与等について制度化している事業所は少なく、また賞与時期に何らかの配慮を行なう場合においても、心づけ程度を支

払っていることが多い。また、学歴、年齢等のいわゆる属人的要素は排除されており、諸手当は交通費程度であるが、近年、欠勤、遅刻等を防止するため、皆勤手当の支給をしている事業所もみられる。

へ 安全・衛生

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

ト 社会保険

失業保険、健康保険、厚生年金保険等への加入率は低い。これはパートタイマーが家計補助的な労働力であり、かつ、臨時的性格をもっていることなどのため、現行社会保険制度上、その適用になじまないことにもよるものと思われる。なお、パートタイマー自身が夫の被扶養者として保険の適用があるところから、社会保険への加入を好まない傾向もみられる。

(4) 女子パートタイマーの職業意識

。一般に女子パートタイマーの勤続期間は短いものと思われるが、約七割のパートタイマーは「なるべく長く働きたい」と勤務継続意志をもっており、また、パートタイム雇用が増大しはじめてから間もない時期に実施された調査によってみても、ほぼ半数のパートタイマーは

一年以上勤務を継続している。

。また、パートタイマーの約八割は、一般のフルタイムの労働に転換することを希望せず、現在パートタイマーとして就労している婦人は、パートタイマーとして定着する傾向がみられる。

。パートタイマーは、勤務のため拘束されることを好まず、家事などの都合による遅刻、早退、欠勤等、労働時間の自由がある程度確保しておきたい希望をもっている。

。事業所がパートタイマーを採用する理由に、中高年齢婦人は若年者に比し、作業態度がよく責任感が強いということをあげているが、反面、パートタイマーの職業に対する意識、態度、および出勤率等については、一般の労働者に比べ問題があるという場合が多い。

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

4 女子パートタイム雇用に関する対策の方向

パートタイム雇用については、昭和二一年すでにILOの婦人の雇用に関する専門家会議においてパートタイム問題をとりあげており、その後もILO、OECD等の諸会議において検討がすすめられている。

わが国のパートタイム雇用の現状をみると、パートタイム雇用制度の採用が新しく、短時間就

業という雇用形態にともなう問題が見出されると同時に、パートタイマーの大部分が既婚婦人であるところから、既婚婦人の就業にともなう問題が密接不可分のものとして存在している。既婚婦人の職場進出もまた、欧米においてはその歴史も古いのに比し、わが国では昭和三〇年代における労働力不足の進展にともなう、最近顕著になった現象であるだけに、その就業に関しては労使とも未成熟で、多くの問題は今後の解決にゆだねられている。

パートタイム雇用の経済的社会的背景をみると、かかる雇用形態の労働者は今後増加基調をたどるものと思われるので、その諸条件を適正にして、女子パートタイマーの保護をはかることはきわめて重要である。また、これはひとりパートタイマーのみにかかわる問題ではなく、わが国労働者全体の労働条件の改善、ひいては労働経済全般の近代化にも影響することが大きいと思われる。その意味でパートタイム雇用の問題は、今後、労働経済の全般にわたる近代化の一環として、とりくむ必要があり、それだけに問題は重要であり、かつ、その対策は広範な分野にわたるべきものであろうが、基本的には、①パートタイマーの保護と労働条件の向上、②パートタイム雇用制度の整備をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として対策をすすめることが必要であると考ええる。

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

(1) まず、企業に期待すべきことは、現状では労働条件の不明確なことから派生する問題が少な

くないので、パートタイマーの雇用にあたっては、その職務内容、労働時間、賃金等の明確化をはかり、ことにこれが根拠となる就業規則等をパートタイマーの特性に応じたものに整備していくことが肝要である。

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

また、今後の労働力不足に対処し、パートタイマーの能力の有効発揮をはかる観点から、その就業分野をこれまでの単純、不熟練労働の分野に限定することなく、専門的、技術的、技能の分野においても活用することが望まれる。また、そのための職業教育、職業訓練についても特段の配慮が必要である。同時にパートタイマーについても勤務の実態に応じて、昇進、昇格の途がひらかれることが望ましい。

さらに、パートタイマーが、職業と家庭の二重の責任をより調和的に果たせるよう、労働時間の位置等についての検討も必要であろう。

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

また、パートタイマーはその労働時間が他の労働者に比し短いものであっても、職業人とし

て経済社会に参加していることには、一般の労働者と何ら異なるものではないことを認識し、職業人としての自覚と誇りをもち、その職責を果たすとともに、資質の向上につとめる必要がある。

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

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

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

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

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

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

二 女子パートタイム雇用の現状

女子パートタイム雇用に関する資料は、現在のところまだきわめて乏しいが、専門家会議が検討に際して用いた資料を主として、わが国における女子パートタイム雇用の現状を概観すればつぎのとおりである。

1 パートタイム雇用の定義

パートタイム雇用の現状をとり上げるに当たって、まず問題になるのはその定義であるが、現在のところまだ確立された定義はない。

ILO が一九六三年に行なったパートタイム雇用調査の結果報告書においては、「パートタイ

ム雇用の定義については、一般に認められている定義はない。実際、多くの国ですべての目的に合ったその概念の法的記述もないし、定義もない。したがって、現存の統計や情報をよむ場合には、定義の相違を考慮しなければならない」とし、各国の定義について、要旨つぎのように述べている。

「カナダ、アメリカで労働統計のために用いられている定義は、調査期間一週間に三五時間未満の労働をすることとしている。両国の多くの事業所では一週間の通常の所定労働時間は三五〇時間となっており、その結果パートタイム雇用の統計の中には、短期間雇われている者、健康上の理由で一週間通して働かなかったものなどを含めているものもある。——中略——

しかし、オーストリア、ベルギー、西ドイツ等は短期間雇用者を含めていない。ニュージーランドでは、パートタイム雇用はその産業の普通の労働時間の四分の三以下の雇用としている。イギリスは、労働時間数と機械的に関連する定義をもっていると同時に、また常時週三〇時間より多くない勤務を伴う雇用という試みの定義を用いている。すなわち、通常の労働時間より相当短いということ、統計が一調査週間だけにとづいていないということは、短時間労働や偶然の欠勤がパートタイム雇用の統計を増大させないようにするということを意味している。

また、パートタイム雇用の定義に最小時間の制限を設けている国もある。たとえば、オーストリアからは、一週二〇時間未満の労働は臨時的労働とみなしていると報告されている。

さらにフルタイム労働に加えて二義的な仕事をしている場合、西ドイツのようにパートタイム労働に含めない国と、イタリア、アメリカのように含める国とがある。同様にオーストリア、スウェーデンのように家内労働をパートタイム雇用に含めない国と、そうでない国とがある。——中略—— またパートタイマーを、雇用者に限定する国と、自営業者、家族従業者をも含める国がある。

さらに多くの場合、通常の労働時間より相当少ない時間を自発的に働く者と、フルタイムの労働を希望する者を区別することは不可能である。このことは、不完全就業が重要な問題であり、多くの人がびとが、非自発的に、パートタイムで働いている発展途上の国々において、とくに事実となっている。」

そして、「以上のような点に留意しつつ、パートタイム雇用は、一日または一週間単位の労働時間が、その時期の通常の労働時間よりも相当短い就業であつて、しかもこの就業は規則的、自発的であることを意味するものとされる」と述べている。

ILO第四八回総会の報告第六(一)(一九六三年)においても、「パートタイム雇用という言葉の指しているものは何かという点に関しては一般的定義はない。実際、多くの国で全ての目的に合ったその概念的法的記述もないし定義もない」としながら、

「全般的にみて、定義づけの問題を解決する実際的な方法は、この問題に関して情報を集める目的で多くの国においてなされている方法が最適であろう。すなわちパートタイム雇用を、一日または一週間単位の労働時間が、その時期の通常の労働時間よりも相当短かい就業であつて、しかも、この就業は規則的、自発的〔注〕であることと定義するやり方であるが、この定義はこの問題についてILOの行なつた研究に用いられた定義にもだいたい一致する」と述べている。

〔注〕「自発的」とは、就労する婦人が、自身の意志でフルタイム雇用よりもパートタイム雇用を希望し、フルタイム雇用が得られないので、その代わりとしてパートタイム雇用につくのではないという意味である。

OECD 労働力・社会問題委員会の「パートタイム雇用」報告書（一九六八年）は、パートタイム雇用の定義について、

「はじめに、将来において、公文書および、とくに統計調査は、継続的かつ安定した雇用であるパートタイム労働者と臨時労働者の間の根本的差異を考慮しなければならない。現在の表現は、しばしば混乱をまねいている。

各国は、それ以上はパートタイムとして、フルタイムと同じ保護を与え、義務を課する週最低時間を決定することがのぞましいであろう。この時間を二〇時間とするよう示唆する。また、そ

れ以上をフルタイムとする最高時間を決定する時期でもある。フランスでは、法定週労働時間の半分、すなわち二七時間が提案された。この問題は、各国の労働時間に関する規定との関係で扱われることができる」

としている。

また、アメリカ労働省発行の『婦人のパートタイム雇用』（一九六〇年）においては、

「パートタイム雇用を見分けることのできる特徴は、通常の労働週（一週間の所定労働時間）より労働時間が短いことである。……『通常より短い』労働週とは何かという概念は、使用者と雇用者とは異なる。一週四日しか、あるいは一日六時間しか開業しない使用者は、これらの時間通り仕事についている雇用者をフルタイム労働者と見るだろう。しかし労働者の方はこの仕事を『パートタイム』とみるであろう。この国のもっとも普通の労働週は一週四〇時間であるから、パートタイム雇用を求める婦人は、実質的に四〇時間より少ない労働週の仕事という形を想定するであろう」

とし、労働時間が短いという場合、使用者と雇用者では相違が出てくることを指摘している。

パートタイム雇用を定義づけることは、このように非常に困難なことであり、この雇用制度の歴史の新しいわが国においてもまだ確立された定義はなく、各種の調査や研究においては、それぞれその調査もしくは研究におけるパートタイム雇用の定義づけを行なっているに過ぎない。

労働省婦人少年局が昭和四〇年、四二年に実施した実態調査においては、パートタイマーを、「身分、呼称等に関係なく一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者、すなわち、

(イ) 毎日就労する者については、一日の労働時間が一般労働者より短い者

(ロ) 一週または一カ月の間に反復して特定日に就労する者については、一日の労働時間の長短を問わず一週間または一カ月の所定労働時間が一般労働者より短い者」

と定義している。

雇用管理に関する調査（四三年九月、労働大臣官房労働統計調査部）では、パートタイマーについては一定の定義をもうけず、調査事業所でパートタイマーとみなしている労働者について調査をしている。

諸外国における定義においては、さまざまのちがいはあっても、労働時間が短いという点においては共通していたが、わが国では、労働時間が短くない者でも「パートタイマー」とよび、常用労働者と身分上、区別している場合があり、パートタイマーの概念をますます混乱させている。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議においては、これらの諸事情を考慮し、本来のパートタイマーとは「一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの」であるとして調査研究を行なっている。しかしながらさきに述べ

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

2 パートタイム雇用の類型

パートタイム雇用はさまざまな観点からこれをわけることができる。たとえば性、年齢、配偶者の有無、従事する仕事の内容、勤務時間帯、職場における配置状況など。

しかしながら、基本的にはつぎの二つの形態があるものと考えられる。

第一は、その仕事の性質上、本来かぎられた時間内で行なわれる仕事に従事するものである。

これにはたとえば、事務所等の清掃、商店、食堂等特定の時間帯に業務が集中する事業における繁忙事の手伝いなどがある。

第二の形態は、通常はフルタイムで行なわれる仕事にパートタイムで就業している形態である。労働力不足を背景として、電気機器、製糸、紡績、食料品等製造業などの現場作業にパートタイマーが進出しているが、これらがこの形態に該当し、今日、いわゆる「パートタイム雇用」とし

第1表 女子パートタイマーの採用
時期別事業所構成比
(%)

採用時期	事業所 構成比
計	100.0
昭和30年以前	9.3
31年	0.7
32	1.6
33	1.1
34	1.4
35	6.1
36	7.4
37	10.2
38	20.7
39	28.4
※ 40	10.2
不明	2.9

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

〔注〕 昭和40年は1月～5月までの集計である

3 女子パートタイム雇用の増加とその社会的背景
パートタイマーについては定義が明確でないため、その数を明らかにすることは困難であるが、もろもろの資料を総合してみると、昭和三八年ごろから急速に増加しつつあるものと思われる。

て注目されているものである。
第二の形態は、さらに専門的・技術的職業に従事しているか否かにより、
① 専門的・技術的パートタイマー（たとえば医師、薬剤師、看護婦、教員など）
② 一般的パートタイマー
にわけることができる。

昭和三八年から四二年までの間に週三五時間未満の女子就労者は約四割増加しており、また、パートタイマーを採用している事業所の採用時期は、昭和三八年以降とするものが多い(第1表参照)。

パートタイマーの増加について、その社会的背景を、需要側、供給側にわけてみると、つぎのようなことがあげられる。

(1) 需要側要因

(イ) 労働力不足の進展

昭和三〇年代におけるわが国経済の成長はいちじるしく、それにともなう労働力需要は増大したが、いっぽう、労働力の供給はこれにともなわず、労働力の需給はこれまでの供給過剩傾向から不足基調へと移行した。

労働力不足はまず新規学卒者から生じた。現行賃金制度のもとで賃金が相対的に低く、技術革新の進むなかで、それに対する適応性の高い新規学卒について需要が集中し、中学の新規学卒については、三一年ごろよりひっ迫基調に転じた。ひっ迫の度合いは年を追って強まり、三七〇三八年には、中卒、高卒とも求職一人に対し求人は約三人にも及んでいる。このような新規学卒に対する代替労働力として若年労働力に対する需要が強まり、不足は次第に若年労働者全般に波及した(第2表参照)。

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第2表 新規学卒者の求人倍率の推移

(倍)

中学, 高校別	年 次	計	女	男
中 卒 者	昭和30年	1.1	—	—
	35	1.9	2.0	1.9
	40	3.7	3.9	3.6
	41	2.9	3.1	2.6
	42	3.4	3.7	2.7
	43	4.4	4.5	4.3
高 卒 者	昭和30年	0.7	—	—
	35	1.5	1.1	1.8
	40	3.5	2.6	4.6
	41	2.6	2.0	3.2
	42	3.1	2.3	3.9
	43	4.4	3.1	6.0

資料出所：労働省職業安定局『職業安定 業務統計』

〔注〕求人倍率 = 求人数 ÷ 求職申込件数

労働力の確保が困難となった中小企業は、新しい労働力の給源として家庭婦人に着目し、その活用をはかるようになったが、労働力不足が深刻となり、とくにそれにとまらう若年労働者の離・転職が高まるにつれて大企業においても、家庭婦人を採用しはじめた。

しかしながら、家庭婦人は、家庭責任をもっており、時間的に制限があつて他の労働者のように一日中朝から晩まで拘束することは困難である。そこで、これらの婦人を雇用するための有効な方法として、パートタイ

△雇用制が採用されるようになった。

(四) 労働力節約態勢への指向

さきにパートタイマーの類型において、その仕事の性質上、本来、かぎられた時間内で行なわれる仕事、たとえば商店、食堂等の業務について述べた。このように特定の時間帯にとくに繁忙でそのため多くの人手を要するが、他の時間はそれほど忙しくないという業務がある。労働力過剰時代には、そのピーク時に必要な労働量にあわせて人手を確保しておくということも可能であった。商店、食堂の住込み労働者などその例である。

しかしながら、労働力不足がすみ、これにともなう賃金の上昇がいちじるしくなり、また一般に、企業合理化の機運が強まるにつれて、労働力を節約し、活用する要請が強まってきた。そこで、特定の日、特定の時間に必要な労働力は、その日、その時間帯に合わせて雇用を確保しうるパートタイマーをあてる労務管理が行なわれるようになった。

(五) 産業構造の変化、技術革新の進展

昭和三〇年代における経済の急速な成長の過程で産業構造も変化し、とくに金属機械部門の発展がいちじるしく、昭和三〇年度を基準とした生産拡大の度合いをみると、三八年度には、機械は五・五倍と飛躍的に増大している。このような金属機械部門の拡大は、当然、この分野における労働力需要の増大をもたらし、雇用機会を拡大することとなった。

これと同時に、技術革新の進展にともなって作業の単純化、規格化がすすみ、特別の技術、技能を要しない単純なくりかえしで間にあう労働の分野が拡大して、現在の大部分のパートタイマーがそうであるような不熟練労働力に対する需要が増大した。

以上が、パートタイマーに対する需要側、すなわち、パートタイマーを採用する企業側の要因であるが、このような需要の増大にこたえて、パートタイマーとなる労働力、すなわち供給側の事情はどうであったのか。

(2) 供給側要因

パートタイム雇用を希望するのは、大部分が婦人、それも既婚婦人である。従来、労働市場に進出していなかったこれらの婦人が積極的に職場に進出するようになった要因をまず考察し、つぎに、なぜパートタイム雇用、すなわち短時間就労を選ぶのか、その理由をみよう。

(1) 既婚婦人の職場進出の理由

① 平均出生児数の減少、ライフ・サイクルの変化

最近、出生児の数がしだいに少なくなっており、昭和二五年には三・六三人であった平均出生児数は、三〇年には二・三六人、四〇年には二・一三人と低下している（第3表参照）。このような出生児数の減少は、家庭の主婦が子どもに手のかからなくなる時期をはやめ、家庭以外に仕事を求めることを可能にした。

第3表 女子の平均出生児数の推移

(人)

	1930年	1950年	1955年	1960年	1965年
平均出生児数	4.71	3.63	2.36	1.99	2.13

資料出所：総理府『国勢調査』，厚生省『人口動態統計』

〔注〕平均出生児数とは、一人の女性がその一生（15～49歳）のうちに産む子どもの数である

② 家事の社会化、合理化に伴う余暇時間の増大

電気洗濯機など電気製品の普及による家事の合理化については、しばしばあげられるところであるが、これにかぎらず最近の衣食住全般にわたる家庭生活の変化はいちじるしい（第4表参照）。

和服が支配的であったころ、毎年その縫い直しに追われていた主婦は、洋服の普及、とくに最近では既製服の一般化により裁縫を行わなくなり、食生活の面では、インスタント食品の急速な普及など調理に手をかける時間を圧縮することが可能となり、住においては、間借りや2DKのアパートなどで、掃除や管理にかかるエネルギーを以前ほど必要としなくなってきた。これらにともなう主婦の家事労働にかかる時間は短縮され、余暇時間は増大した。

③ 家計費補填の必要性

若年労働者の賃金の上昇、技能序列と賃金序列のアンバランスの増大などから、従来のいわゆる年功序列的賃金制度が変化しつつあり、そのため、中高年齢層が世帯主となっている家庭では、年齢をおって増大する生計費の上昇を補う必要が生じている。また、進学

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第4表 配偶関係別、就業理由別既婚女子労働者構成比

(%)

就 業 理 由	計	有 夫	離 別	死 別	不 明
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
生活を支えている	29.7	19.6	78.0	80.1	15.0
生活費のたしにする	54.2	62.5	14.9	13.7	49.7
買いたいものがある	9.5	11.0	6.6	1.2	—
住宅の修理、購入	12.0	13.8	1.7	4.1	15.6
子どもの学資にする	21.7	23.6	19.6	8.1	49.5
老後のための貯金	13.0	13.2	13.4	11.5	10.5
旅行、レジャー等のため	5.4	6.0	4.1	1.7	2.6
自分のこづかいにする	7.9	8.8	4.3	3.1	18.2
仕事がおもしろい	7.6	8.5	4.6	3.1	10.5
知識や技能がいかせる	7.5	8.3	3.0	2.4	31.2
一度やめると再就職が困難だから	4.8	5.2	3.5	2.4	15.8
うちにこもってたくない	19.1	21.7	6.2	5.7	34.6
そ の 他	3.2	3.4	1.3	2.6	2.6

資料出所：労働省婦人少年局『既婚女子労働者に関する調査』（昭和41年）

〔注〕一人で2以上の回答をしているため構成比の合計は100%にならない

率の上昇にともなう教育費の増大を補うことも必要となった。

④ 生活水準向上の欲求

既婚婦人の就業理由に、家を建てる、やや金額のかさむ耐久消費財を購入するなど明確な目的をもっている場合がある。生活構成の都市化、耐久消費財の普及などにもなっ
てより高い生活水準をのぞみ、収入の増加を求めるようになった。

⑤ 職業に対する意識

第5表 配偶関係別女子雇用者構成比の推移

(%)

配偶関係	昭和30年	35年	40年	41年	42年	43年
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0(100.0)	100.0
未 婚	64.7	62.4	54.1	53.2	52.6 (49.1)	50.5
有 夫	20.9	25.0	34.3	35.9	36.9 (40.3)	39.1
その他	14.4	12.6	11.6	10.9	10.6 (10.5)	10.4

資料出所：昭和30年、35年、40年は『総理府国勢調査』、昭和41年、42年、43年は『総理府労働力調査』

〔注〕昭和42年の（ ）内および43年の数字は調査方法の変更による

の変化

従来、女子の職業生活は、未婚時代のもので、既婚婦人は、例外的な場合を除いて家庭管理に専念することが通常であったが、最近では、職業に対する主婦の意識が変化し、家庭にはいつてからも、その中でのみ生活することにあきたらず、自己の能力を直接社会に積極的に役立てることを望んで、家庭外に進出するようになった。

以上のような理由から主婦の労働力化がすみ、女子雇用者中に占める既婚婦人の割合は第5表にみられるように年々増大しているが、これらの既婚婦人がとくにパートタイム、短時間の就労を選ぶ理由として、つぎのような点が考えられる。

(ロ) パートタイムによる就業を選ぶ理由

① 家庭責任との両立

既婚婦人の就業にあたっては、家事や子供の保育など家庭責任との調和が保たれることが要請されるが、現段階では、乳幼児の保育についても施設の数が不十分で、また、その開所時間は、フルタイムの労働者の労働時間と通勤時間をカバーしていない現状にあり、学童保育については、まだ緒についたばかりで、体系的な施策としては、ほとんど手がつけられていないといってもよい現状にある。その他、家事処理について、主婦がフルタイムの労働者として勤務することが可能となるような社会的条件が整備されておらず、既婚婦人が職場に進出するにあたって、家庭責任との両立を容易にするパートタイム就労を選ぶ傾向がみられる。

② 短時間就業に対する選好

労働者が、その賃金によって独立して生計を営む場合には、そのために必要な収入を得るに足るだけの時間をフルに働かなければならない。しかしながら既婚婦人の場合は家計補助的な性格をもっており、その収入によって自立しているわけではないので、労働時間の短い就業を希望する傾向がある。

③ 心理的要因

パートタイム雇用は、フルタイム雇用に比べて、時間的にも仕事の内容からみても、職業経験のない、あるいは、職業生活の中断期間の長い既婚婦人が就業しやすいと感じさせるものをもつ

第6表 配偶関係別女子パートタイマー構成比（製造業）（%）

配偶関係	女子パートタイマー構成比
計	100.0
未婚	2.4
有夫	87.5
死離別	9.8
不明	0.3

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和41年）

わが国の女子労働者全体について、最近既婚者の割合がふえてきているとはいふもののまだ五〇%程度にとどまっていることから考えあわせると、パートタイマーには圧倒的に既婚者が多いということが出来る。これは、パートタイム雇用が、家庭責任との両立を

すると、既婚者が九七%にのぼっている（第6表参照）。女子パートタイマーの配偶関係をみると、有夫者が多く八八%を占めており、死離別をあわせ

- 4 女子パートタイム雇用の性格
- わが国における女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっている。
- (1) パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分である

ている。つまり、気楽な気持ちで職につけるわけである。このことが、パートタイムで働くことを一種の流行のように主婦の間にひろがらせる一つの理由となつていられる。とくに団地等住宅が集団化しているところでは、この傾向がいっそう強くあらわれている面がみられる。

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第7表 15歳未満の子どもの有無および年齢別既婚女子パートタイマー構成比
(製造業)(%)

	計	あ り						な し
		小 計	3歳未満	3歳以上 学 齢 前	小学生	中学生	不 明	
女子パートタイマー	100.0	67.4 (100.0)	(3.3)	(26.1)	(67.9)	(44.3)	(0.5)	32.6

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和41年）

〔注〕同一人で2名以上の子どもをもっているものがあるため、「あり」の各欄の計は小計欄に一致しない

容易にする雇用形態として発展しつつあることから当然のことであろう。

パートタイマーの子どもの有無をみると、一五歳未満の子どものあるものは六七％で、このうち、学齢前の子どもをもつものは三四％、小学生の子どもをもつものは七〇％、中学生の子どもをもつものは四四％で手のかかる学齢前の子どもをもつものの割合はあまり高くない（第7表参照）。最近、事業場において、パートタイマーの確保のため、保育施設をつくっている場合がみられるが、このような条件がある場合は別として、通常、パートタイマーは、乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなった段階で労働市場に出てくる場合が多いためであろう。

したがって年齢は、後述（四六ページ参照）するように、三〇歳以上の婦人が多い。

このように、中年の既婚婦人が多いため、女子パートタイマーはつぎのような特質をもっている。

第8表 経験の有無別女子パートタイマー構成比（製造業）（%）

職業経験の有無	計
計	100.0
職業経験あり	50.4
小計	(100.0)
フルタイム	(79.9)
パートタイム	(20.0)
不明	(0.1)
職業経験なし	49.6

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和41年）

㉑ 看護婦、教員など特別の専門職に従事している者以外は大部分が技能をもっていない労働者である。

㉒ 職場経験がまったくないか、かりに職場経験をもっている場合にも、離職後の期間が長いため、技術、技能が後退しているもの、あるいは現在とられている生産技術・方式にマッチしなくなっているものがあり、ただちに職場生活への適応を期待することは困難である。

㉓ 通勤距離が短く、勤務先は、家庭の所在地周辺に限定される。したがって採用しうる範囲がかぎられ、また、いったん採用したものを配置転換等により家庭の所在地より遠隔の地に移動させることは困難である。

㉔ 若年女子労働者は結婚、出産等生活上の変動が生じ、これにともなう、職業生活の中断などがおこる可能性があるが、その点、既婚婦人、それも子どもに手があまりからなくなつた婦人は、生活上の変動が少なく、比較的長期の勤務をつづける可能性をもっている（第8表参照）。

(2) パートタイム就労は勤務拘束性が相対的に希薄である

パートタイマーは、大部分が、家庭責任をもつ既婚婦人であるため、家族の病気、子どもの学校の行事その他家事の遂行などのために、いつでも休めるという自由を確保しておきたい意識をもち、勤務のため拘束されることを好まない。そして、企業の側でも、規則正しい労働の提供を一面で強く希望しながら、パートタイマーとは所詮、家庭責任を負った婦人なので、男子労働者にくらべるともちろん、フルタイマーの婦人労働者にくらべても、勤務のため拘束することが相対的に困難な労働力とみている場合が多い。したがって、現状では、パートタイマーは「本格的な労働力」としては取り扱われていない傾向がある。

(3) 雇用が不安定で臨時的性格が強い

パートタイム雇用については、諸外国においても、その地位の不安定なことが指摘されている。ILOの資料によれば、多くの労働組合はパートタイム制度の一般化に対して反対し、パートタイム労働が広まることは、婦人を、必要なときに手に入れ、必要でなくなれば処理できる、労働力が非労働力化する限界点とみなし、そのために一般婦人の労働の価値を下げる傾向を強めるのではないかと恐れているといわれている。

日米雇用共同研究報告書においては、アメリカのパートタイム雇用について、「パートタイム労働者は、景気後退期にはフルタイムより先に解雇されるという傾向があるが、パートタイム労働が経営機構に組みこまれてくるにつれて、その傾向も過去におけるほどではなくなった」と

述べている。

ところでわが国の現状をみると、一般に知られているように、大企業においては終身雇用制をとっているところが多く、これに対応して賃金は、いわゆる年功序列型賃金制度となっている。

しかし、パートタイマーは、中途採用者であるため終身雇用制の枠の外におかれ、好況時に雇い入れられ不況時には解雇されるおそれがあり、雇用が不安定である。

また、賃金も、常用労働者の、年齢、勤続とともに賃金上がる年功的要素の強い賃金表は適用されず、「〇〇工 一時間〇〇円」といったように、職種別の時間あたり賃金となっていることが多く、臨時的な性格が強い。

このように、わが国のパートタイマーは、諸外国にくらべて、終身雇用的な労働慣行が根強く残っていることから、とくに臨時的な性格を強くもち、雇用が不安定となっている。

5 女子パートタイム雇用の動向

(1) 制度採用事業所の割合

すでに述べたように、わが国において、パートタイム雇用が急速にのびはじめたのは昭和三八年以降のことである。労働省婦人少年局のパートタイム雇用調査（以下とくにことわりのない場合はこの調査によるものとする）によると、全事業所に占める本制度採用事業所の割合は、昭和四〇年五

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第9表 パートタイマー雇用制採用の事業所の割合

(各規模ごとの事業所計=100%)

年次別	計	500人以上	100人～499人	30人～99人	10人～29人
42年2月調査	17.8	36.2(34.9)	28.7(26.9)	20.4(19.0)	14.5(12.4)
40年5月調査	10.8	25.3(24.4)	19.1(18.1)	13.0(11.6)	8.2(7.8)

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』

〔注〕 () 内は女子のパートタイムを採用している事業所の割合である。

月の一〇・八%から、四二年二月には一七・八%に上昇している(第9表参照)。これらの事業所の九〇%が女子パートタイマーを採用している。

なお、雇用管理に関する調査(四三年一月)によると、四二年一年間にパートタイマーを雇用した事業所の割合は二九%と高くなっている。これは、この調査の対象となったのが規模三〇人以上であること(婦人少年局調査は規模一〇人以上)、パートタイマーについては一定の定義をもうけず、調査事業所でパートタイマーとみなしているものをとっていること、による相違であろう。採用事業所の割合を規模別にみると、四二年二月現在、規模五〇〇人以上の事業所は三七・六%、一〇〇～四九九人では二八・七%、三〇～九九人では二〇・四%、一〇～二九人では一四・五%と、規模の大きいほど採用事業所の比率が高くなっている(第9表参照)。

また、産業別では、卸売・小売業の二三・五%、サービス業の二一・六%、製造業の一八・一%の順に、その割合が高

第10表 産業別パートタイマーを雇用する事業所の割合

(%)

産 業 別	事業所総数	パートタイマー雇用事業所		女子パートタイマー雇用事業所	
		40.5調査	42.2調査	40.5調査	42.2調査
計	100.0	10.8	17.8	10.1	15.9
建設業	100.0	2.2	4.2	1.9	4.2
製造業	100.0	10.3	18.1	10.2	18.0
卸売業・小売業	100.0	14.6	23.5	13.7	21.9
金融・保険業	100.0	6.3	10.9	5.9	10.7
不動産業	100.0	2.8	16.4	1.8	16.4
運輸通信業	100.0	8.9	12.8	6.9	10.1
電気・ガス・水道業	100.0	3.5	5.1	3.5	5.1
サービス業	100.0	13.6	21.6	12.3	16.4

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』

第11表 地域別パートタイム雇用制を採用する事業所の割合

(地域別事業所計=100%)

年 次 別	大 都 市	中 都 市	小 都 市	郡 部
42年2月調査	24.7(22.3)	13.4(13.1)	16.2(14.2)	13.7(12.8)
40年5月調査	14.9(13.7)	19.2(19.0)	8.6(8.0)	9.2(8.2)

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』

〔注〕（ ）内はパートタイマーを採用している事業所の割合である

く、この三産業で採用事業所全体の約九割を占めている（第10表参照。）

地域別にみると、大都市二四・七％、中都市一三・四％、小都市一六・二％、郡部一三・七％と、大都市の採用率が他の地域にかけ離れて高くなっている（第11表参照）。

(2) 短時間就業者の推移

パートタイマーの数については、特別の調査を行なったものはないが、労働力調査特別調査によると一週の労働時間が三五時間未満の短時間就業者のうち、不規則的就業を除いたものについてみると、昭和三八年当時約六九万人、雇業者総数中二・八％であったものが、四二年には八四万人、四三年には九九万人に及び、雇業者総数の三・三％に達した。とりわけ、女子の短時間就業者は三八年の四〇万人から四二年には五六万人、四三年には六四万人と五年間に六〇％の大幅な増加を示している。女子雇業者総数ののびは、この間二七％であったため、短時間就業者が女子雇業者全体に占める割合は、三八年の五・三％から、四三年には六・七％に達した（第12表参照）。

なお、労働省婦人少年局の調査によつてパートタイマーの一週あたりの所定労働時間をみると、三五時間以上のものの割合が半数近くもあり、週間就労時間が三五時間未満のもの以外にも相当数のパートタイマーがいるものと推定される。

(3) 年齢別構成

第12表 短時間就労雇用者数の推移

年	総 数			女				男			
	雇用者総 数 A	うち短時 間就労者 数 B	B A	雇用者総 数 A	うち短時 間就労者 数 B	B A		雇用者総 数 A	うち短時 間就労者 数 B	B A	
昭和38年	万人 2,407	万人 68	% 2.8	万人 751	万人 40	% 5.3		万人 1,656	万人 29	% 1.8	
39	2,492	69	2.8	781	39	5.0		1,711	31	1.8	
40	2,600	77	3.0	788	42	5.3		1,812	34	1.9	
41	2,750	86	3.1	854	53	6.2		1,896	33	1.7	
42	2,838	84	3.0	894	56	6.3		1,944	28	1.4	
43	2,977	99	3.3	956	64	6.7		2,021	36	1.8	

資料出所：総理府統計局『労働力調査特別調査報告』

- 〔注〕 1. 短時間就労者数は週間就労時間が35時間未満の者で、季節的なものおよび不規則的な就労者は除いてある
2. 毎年3月と10月に「ふだんの就業状態」について調査している。ここでは3月の数字を用いた

女子パートタイマーの年齢別構成で特徴的なことは、三〇歳以上の中高年層が多いことである。

製造業女子パートタイマーについてみると、もっとも多いのは三〇～三九歳で四三・五%、ついで四〇～四九歳二八・七%となっており、三〇歳以上のものが八割以上を占めている。

これは、パートタイム雇用が家庭責任をもつ既婚婦人のえらぶ就労形態であることに起因しており、一般の婦人常用労働者の年齢別構成が二〇歳未満二九・三%、二〇～二九歳三七・六

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

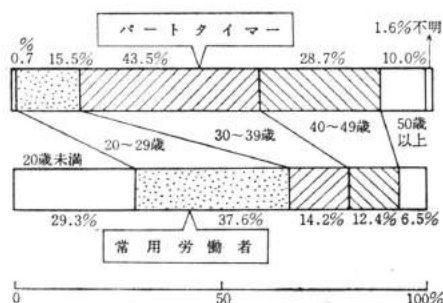
第13表 アメリカにおける女子労働者総数中に占めるパートタイマーの比率
(1964年) (%)

年 齢 階 級	女子パートタイマー／女子労働者	女子パートタイマーの構成比(注)
総 数	32.1	100.0
14 ～ 19歳	62.8	25.1
20 ～ 24	18.5	7.6
25 ～ 34	26.6	14.1
35 ～ 44	29.9	19.3
45 ～ 54	26.1	15.9
55 ～ 64	27.9	11.0
65歳以上	54.0	7.1

資料出所：Handb ook on Women Workers, 1965

〔注〕 パートタイマーの構成比は、年齢階級別女子労働者数とその中に占めるパートタイマーの比率をもとに算出したものである。

第1図 女子パートタイマーの年齢別構成比（製造業）



資料出所：1. パートタイマー＝労働省婦人少年局「パートタイム雇用の調査」(昭和41年)

2. 常用労働者＝労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和40年)

％と、約七割が三〇歳未満であるのと対象的である（第1図参照）。

なお、製造業以外のパートタイマーを含めても、わが国の場合、中高年齢層が圧倒的に多いが、アメリカでは、若年のパートタイマーが多く、一四～一九歳の層で約四分の一を占めている。これは、学生がベビシッターなど家事手伝いを、パートタイムで行なう慣行があることによるものと思われる（第13表参照）。

(4) 職 種

女子パートタイマーの職種を産業別にみると、製造業では、技能工生産工程作業者六二％、単純労働者三三％とこの両者で九五％を占めている。技能工生産工程作業者では、電気機器組立修理（一四％）、製糸紡織（九％）、食料品（六％）、単純労働者には包装工（二六％）が多い（第2-1図参照）。

卸売・小売業では販売従事者が四一％でもっとも多く、その大部分は小売店員（三一％）で占められている。単純労働者三三％がこれにつき、その内わけは、荷造配達用務員、包装工などである（第2-2図参照）。

サービス業では、サービス職業従事者が七二％でもっとも多く、その過半数は娯楽場の接客員（四三％）であり、ついで理容師、美容師（二〇％）となっている（第2-3図参照）。

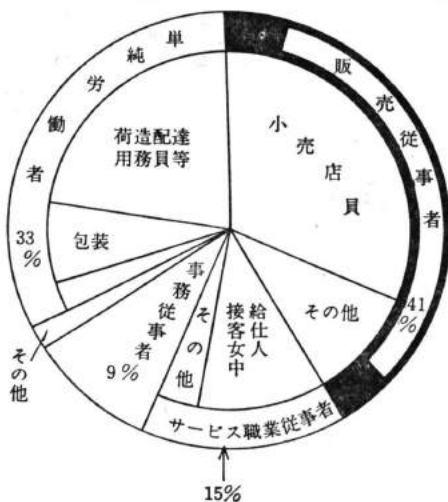
サービス業で特徴的なことは、専門的・技術的・管理的職業に従事する者が他産業より多く一

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

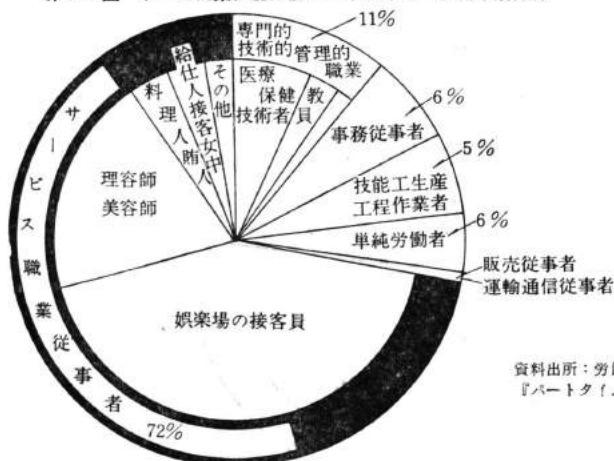
第2-1図 製造業における女子パートタイマーの職業別分布



第2-2図 卸売・小売業における女子パートタイマーの職業別分布



第2—3図 サービス業におけるパートタイマーの職業別分布



資料出所：労働省婦人少年局
『パートタイム雇用の調査』
(昭和40年)

一%を占めていることで、その内わけは、医師、歯科医師、看護婦、准看護婦など医療保健技術者七%、教員二・五%などである。

しかしながら、パートタイム雇用は全般的に専門的・技術的分野に従事する割合が少なく、不熟練・単純労働の分野に多く就労している。

(5) 作業配置

パートタイマーの作業配置をみると、パートタイマーを一般労働者の職場から分離して作業を行なわせている場合と、一般労働者と同一の職場で、一般労働者に混じって作業を行なわせている場合の二つの方法がみられる。

前の方法をとっている事業場では、そのような形をとっていることについて、「パートタイマーは出勤が不安定であるため、一般労働者と同じラインに組みにくい」「パートタイマーだけの

職場にしておいたほうが、労働者同士気がねがなく、人間関係がスムーズである」などの理由をあげている。

また、後の方法をとっている事業所では、「パートタイマーといっても、職業意識が高い者も大ぜいあり、また、事業所でもそのように配慮すれば欠勤率が他の労働者に比し高いということはない」「パートタイマーのみ別の職場にすると、一般の労働者がパートタイマーを別の層としてみるようになり、パートタイマーがやっている仕事を、フルタイマーにやらせようとしてもいやがるようになる」などと述べている。

(6) 雇用経路

女子パートタイマーの採用経路をみると、縁故がもっとも多く五三・二%、広告がこれにつき二八・〇%となっており、職業安定所を利用している事業所は一四・九%にすぎない。

規模別にみると、大規模事業所では、職業安定所や広告を利用している率が中小規模の事業所より高いが、いっぽう縁故によるものも大規模事業所のほうが高くなっている。これは、大企業ではその採用数も多いため、各種の方法を併用して人員の確保をはかっていることを示すものであろう。

縁故採用がもっとも多く、広告によるものがこれについている点は、各規模共通しているが、五〇〇人以上の規模では職業安定所を利用するものが広告とほぼ同程度であるのに比し、一〇〇

第14表 規模別女子パートタイマーの採用経路別事業所構成比

(%)

規 模 別	計	職業安定所	広 告	縁 故	当退 事職 業所 の者	そ の 他	不 明
計	100.0	14.9	28.0	53.2	14.2	17.3	0.7
500人以上	100.0	31.1	33.5	71.8	19.3	16.4	0.6
100～499人	100.0	26.1	37.3	58.0	18.1	17.2	0.4
30～ 99人	100.0	12.5	26.5	55.9	11.7	19.3	1.5
10～ 29人	100.0	12.2	26.0	48.2	14.5	15.7	0.3

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

〔注〕 同一事業所が2以上の採用経路をとっているため、各欄の計は合計欄に一致しない

二九人の小規模では、広告について当該事業所の退職者を再雇用している比率が高く、職業安定所の利用はもっとも低い(第14表参照)。

なお、産業別にみた場合のいちじるしい特色は、医療保健業において、当該事業所の退職者を再雇用している比率が七六・七%と他産業にかけ離れて高いことである。これは、看護婦不足から、結婚などのため、いったんやめた労働者を再雇用しているケースが多いためと考えられる。

6 パートタイマーの労働条件

(1) 雇用契約

パートタイマーについて就業規則の

整備状況をみると、一般の労働者の就業規則は、始業、終業の時刻などパートタイマーにただちに適用することができない部分があることもあって、パートタイマーには適用していない事業場が多い。そして、パートタイマーについての特別の就業規則も作成されていない場合がある。したがって、パートタイマーの労働条件は、募集広告あるいは採用に際して簡単に示される程度で、一般に不明確となっている。

(2) 雇用形態

女子パートタイマーの雇用形態についてみると、臨時、日雇としている事業所の割合が高く、臨時は四四・八%、日雇一八・九%となっており、常用として採用している事業所は四三・七%である。一事業所で二以上の形態をとっている場合があり、パートタイマーのうち、一部分のもので常用として扱っている場合は、常用として採用している事業所に計上されるにもかかわらず、その数は半分にみえない(第15表参照)。

いっぽう企業経営が、パートタイム雇用をどのような労働力として使っているかをみると、「平常時の労働力の一部」としているもの五三・〇%、「平常時と一時的に必要なとき」としているもの二九・八%で、あわせると八〇%以上が平常時の労働力としてパートタイマーに依存している。雇用形態の点において常用としている事業所は四三・七%であることと対比すると、かなりの労働者が平常時の労働力でありながら、臨時または日雇といった形態で就労しているといえよ

第15—1表 産業別女子パートタイマーの身分別事業所の構成

(%)

産 業	総 数	常 用	臨 時	日 雇	その他	不 明
総 数	100.0	43.7	44.8	18.9	4.9	1.3
建 設 業	100.0	20.1	51.0	41.4	1.2	—
製 造 業	100.0	28.2	52.3	18.9	4.1	1.5
卸 売 業・小 売 業	100.0	53.7	35.1	12.2	5.2	2.8
金 融・保 険 業	100.0	36.6	50.2	13.5	0.3	—
不 動 産 業	100.0	20.0	40.0	60.0	—	—
運 輸・通 信 業	100.0	19.1	55.8	39.0	8.2	0.6
電 気・ガ ス・水 道 業	100.0	13.9	26.6	45.6	15.2	—
サ ー ビ ス 業	100.0	51.3	29.3	18.3	5.5	0.2

第15—2表 規模別女子パートタイマーの身分別事業所の構成

(%)

規 模	総 数	常 用	臨 時	日 雇	その他	不 明
総 数	100.0	43.7	44.8	18.9	4.9	1.3
500 人 以 上	100.0	24.1	54.0	24.1	8.7	1.5
100 ～ 499 人	100.0	30.2	52.3	23.6	5.5	1.0
30 ～ 99 人	100.0	40.1	44.3	17.3	7.9	1.3
10 ～ 29 人	100.0	52.2	42.1	18.3	2.1	1.3

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

〔注〕 1 事業所が2以上の回答をしているので、構成比の合計は100%にならない

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第16表 パートタイマーの雇用状況別事業所構成比

(%)

雇 用 状 況 別	事 業 所 規 模 計	500 人 以 上	100 人 499 人	30 人 99 人	10 人 29 人
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
平常時労働力の一部	53.0	44.1	39.2	55.8	55.6
一時的に必要なときのみ	14.4	25.0	25.4	21.4	4.2
平常時と一時的に必要な時	29.8	29.5	33.1	18.0	38.9
不 明	2.8	1.4	2.4	4.8	1.2

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

う（第16表参照）。

規模別にみると、常用として採用している事業所は、五〇〇人以上二四・一％、一〇〇～四九九人三〇・二％、三〇～九九人四〇・一％、一〇～二九人五二・二％と、規模の大きい事業所ほど常用の比率が低く、臨時、日雇の比率が高い。これは、大規模事業所においては制度として、臨時、日雇が明確になって、区別がなされているが、中小規模事業所では、このように明確に制度化されていないことにもよるものと思われる。

産業別にみると、常用としている事業所の割合が高いのは、卸売業・小売業の五三・七％、サービス業の五一・三％で、臨時の割合が高い産業は、運輸・通信業、製造業、建設業、金融・保険業である。とくに、サービス業の中の医

第17表 前職の勤務形態別、退職理由別既婚女子労働者構成比

(%)

退職理由別		計	フルタイム			パート タイム
			常用	臨 日 時 雇	時 雇	
計		100.0	100.0	100.0		100.0
勤 め 先 都 合	小 計	16.4 (100.0)	14.4 (100.0)	27.5 (100.0)		34.7 (100.0)
	人員整理・会社倒産	(67.2)	(67.3)	(62.3)		(83.2)
	定 年	(3.9)	(5.3)	—		—
	そ の 他	(28.9)	(27.5)	(37.7)		(16.8)
自 己 都 合		77.7	80.7	61.7		58.6
そ の 他・不 明		5.9	5.0	10.8		6.7

資料出所：労働省婦人少年局『既婚女子労働者の調査』（昭和41年）

療保健業は常用の割合が七六・七％といち
じるしく高く、これは看護婦の場合、常用
の割合が多いことによるとと思われる。

このように最近、増加傾向にあるパート
タイマーには、臨時、日雇が多いため、女
子労働者全体の中で臨時の占める割合は高
まる傾向にあり、男子労働者については、
ここ数年、臨時の割合が低下してきている
のと対照をなしている。

なお、既婚女子労働者について前職の退
職理由を、フルタイムとパートタイムの労
働者にわけてみると、人員整理、会社倒産
等勤め先の都合による退職者の割合は、パ
ートタイム三四・七％、フルタイムの常用
一四・四％、フルタイムの臨時、日雇二七
・五％となっており、パートタイムは、フ

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第18表 労働日の型および1日の労働時間別女子パートタイマー構成比

(%)

労働日の型	1日の所定労働時間									
	計	2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上	不定
計	100.0	0.7	4.4	7.5	14.6	16.2	33.1	8.4	4.2	10.9
週6日	100.0	0.9	3.8	11.5	16.6	18.1	27.3	9.5	5.6	6.6
週の特定日	100.0	4.0	3.4	7.6	11.5	6.6	7.1	34.5	5.1	20.2
月の特定日	100.0	—	2.1	0.1	5.5	1.8	22.3	15.1	11.8	41.5

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

ルタイムの臨時、日雇よりその割合が高くなっている（第17表参照）。また、自己都合により退職したものについても、パートタイムは、身分の不安定をその理由としてあげているものが少なくない。

(3) 労働時間

(1) 労働日の型

女子パートタイマーのうち、「週六日」働いているものをもっとも多く四八・八%と約半数をしめている。「週の特定日」は五・四%、「月の特定日」は三・二%にすぎない。「その他」には、繁忙時、本人の随意で勤務するものなどが含まれる。

職業別にみると、単純労働者、販売従事者、技能工生産工程作業者、運輸・通信作業者などには週六日型の勤務が多く、特定日の勤務が多いのは専門的・技術的・管理的職業で、「週の特定日」が五三・七%を占めている。

(ロ) 一日の所定労働時間

女子パートタイマーの一日の所定労働時間をみると、六時間以上七時間未満がもっとも多く三三・一%、ついで五時間以上六時間未満の一六・二%となっている。七時間以上働いているのも一二・六%に及び、パートタイマーの半数近く四五・七%が、一日の所定労働時間六時間以上と比較的長時間の労働を行なっている(第18表参照)。

もっとも、特定日の就労の場合は、パートタイマーであっても一日の労働時間が長いことが考えられるので、これを週六日の勤務を行なっているもののみについてみると、やはり、六時間以上七時間未満のものがもっとも多く二七・三%となっており、六時間以上のものが四二・四%とかなり高い比率を占めている。

職業別にみると、長時間の労働者が多いのは、専門的・技術的・管理的職業、サービス職業従事者で、六時間以上にそれぞれ六割前後が含まれている。

い 始業時刻、終業時刻

女子パートタイマーの始業時刻は五時から二一時まで広く分布しているが、もっとも多いのは八時から一時までで、七〇・七%がこの時刻に集中している。このうち九〜一〇時が全体の三一・三%を占めている。

終業時刻はおなじく六時から二二時まで広範囲に分布しているが、一五時から一八時までがもっとも多く、六三・八%がこの時刻に集中し、このうち一六時〜一七時が二五・二%を占めている。

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第18表 始業時刻、終業時刻別女子パートタイム一割成比

(%)

終業時刻 始業時刻	計	5時 ～ 6時	6時 ～ 7時	7時 ～ 8時	8時 ～ 9時	9時 ～ 10時	10時 ～ 11時	11時 ～ 12時	12時 ～ 13時	13時 ～ 14時	14時 ～ 15時	15時 ～ 16時	16時 ～ 17時	17時 ～ 18時	18時 ～ 19時	19時 ～ 20時	20時 ～ 21時	21時 ～ 22時	その他
計	(100.0)	—	2.0	0.3	0.8	0.3	0.6	2.5	2.0	2.6	7.0	19.0	25.2	19.6	1.9	1.1	3.9	6.8	1.4
5時～6時	(1.3)	—	91.9	0.1	4.2	3.5	—	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6～7	(1.0)	—	—	7.2	62.2	1.5	4.5	19.9	0.2	1.4	—	—	1.1	0.1	—	1.3	0.6	—	—
7～8	(4.5)	—	—	0.0	2.4	6.3	5.1	7.4	2.6	0.2	20.5	0.9	49.0	3.4	1.2	—	0.3	0.5	—
8～9	(16.3)	—	—	—	0.3	0.0	0.4	9.7	9.8	0.7	9.1	8.4	52.1	8.6	0.0	—	—	—	0.8
9～10	(31.3)	—	—	—	—	—	0.8	1.7	1.1	2.9	9.2	43.4	37.4	2.6	0.7	—	0.0	—	—
10～11	(25.1)	—	—	—	—	—	0.0	0.1	0.4	4.4	6.5	10.4	10.2	68.0	0.0	—	—	—	—
11～12	(1.2)	—	—	—	—	—	—	—	2.0	38.9	20.1	28.7	1.5	3.0	—	5.8	—	—	—
12～13	(1.4)	—	—	—	—	—	—	—	0.8	—	0.3	71.4	15.8	2.8	—	8.9	—	—	—
13～14	(1.3)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.2	16.7	67.6	8.8	4.5	2.2	—	—	—
14～15	(0.7)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8.7	15.7	14.0	7.3	27.9	—	25.2	1.2
15～16	(0.7)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.4	6.3	0.9	19.7	33.4	14.0	25.3	—
16～17	(5.3)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0	1.3	5.4	5.6	5.4	82.3	0.0
17～18	(4.8)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0	23.2	3.4	41.4	22.1	9.9
18～19	(2.5)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.1	4.1	48.3	31.9	15.6
19～20	(0.2)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8.6	7.7	83.7
20～21	(0.2)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	75.0	25.0
21～22	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	(1.2)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13.3
不定・不明	(2.8)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0

資料出所：労働省婦人少年局「パートタイム雇用の調査」(昭和40年)

る。終業時刻が一七時以後に多く分布している職業は、販売従事者、サービス職業従事者で、販売従事者は二〇時～二一時に二三・八%と高い割合を示している(第19表参照)。

労働時間の位置について、現状では、労働者の選択の自由が少ないといわれている。

(4) 賃 金

パートタイマーの賃金は、フルタイムの一般労働者とは別の体系となっていて、学歴、年齢等のいわゆる属人的要素は排除されていることが多い。多くの場合「世間相場を考慮してきめている」が、その支給額についてみると、四二年二月の婦人少年局の調査においては、おおむね一時間あたり八〇円から一一〇円の間分布している。もっとも、賃金の一般的上昇にともなうパートタイマーの賃金も上昇しており、とくにパートタイマーに対する需要の多い都市部では、その賃金も高く、東京・大阪など大都会では、最近、一時間一二〇円～一三〇円といわれている。

職種別にみると、専門的・技術的分野に就労するパートタイマーの賃金は、一般のパートタイマーより高く、医師、保健婦、プログラマーなどは、四二年二月の調査においても一時間二〇〇円以上となっている。

女子パートタイマーを雇用する事業所のうち、女子パートタイマーに時間給で賃金を支払っている事業所は五六・五%、ついで日給四二・三%、月給三四・二%、週給はごく少なく三・六%にすぎない(一事業所が二種類以上の形態を併用している場合がある)。

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第20表 産業別、規模別女子パートタイマーの賃金形態別事業所構成比

(%)

産 業・規 模 別	計	時間給	日 給	月 給	週 給
計	100.0	56.5	42.3	34.2	3.6
産 業 別					
建 設 業	100.0	30.9	99.2	12.0	0.0
製 造 業	100.0	86.0	29.9	16.5	8.3
卸 売 業・小 売 業	100.0	46.5	20.9	35.6	0.0
金 融・保 險 業	100.0	15.7	61.3	24.0	0.2
不 動 産 業*	100.0	100.0	40.0	20.0	0.0
運 輸・通 信 業	100.0	47.2	63.3	4.3	0.6
電 気・ガ ス・水 道 業	100.0	5.1	59.5	63.3	0.0
サ ー ビ ス 業	100.0	35.7	48.6	64.0	0.0
規 模 別					
500人以上	100.0	84.3	54.1	5.2	0.9
100～499人	100.0	78.0	51.0	15.0	2.2
30～99人	100.0	51.4	49.5	21.1	0.0
10～29人	100.0	52.0	32.9	52.4	0.0

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和40年）

〔注〕 1. 1事業所が2以上の回答をしているので、構成比の合計は100%にならない

2. *印はサンプル数がきわめて少ない

産業別にみると、時間給の割合が高いのは製造業の八六・〇%（不動産業は一〇〇%となっているがサンプル数が少ない）、ついで卸売業・小売業、運輸・通信業などは約半数の事業所となっている。日給の割合が高いのは建設業で九九・二%、ついで金融・保険業、運輸・通信業などである。月給は、どの産業においてもその比率はあまり高くないが、電気・ガス・水道業と、サービス業で六〇%を上まわっている。

規模別にみると、規模の大きい事業所ほど時間給の割合が高く、日給がこれにつぎ、月給の割合はいちじるしく低い。逆に規模の小さい事業所ほど月給の割合が高くなっており、五〇〇人以上の月給五・二%に対し、一〇〇～二九人では五二・四%を占めている（第20表参照）。

パートタイマーの給与体系が、一般労働者と別だてになっていることは前述したが、そのため賃金額の決定についてその方法が一般に不明確となっている。昇給や賞与などについて制度化している事業所は少なく、賞与時期に何らかの配慮を行なう場合でも、金一封を心づけ程度に支払っているところが多い。四〇年の婦人少年局調査によれば、製造業の女子パートタイマーのうち賞与の支給をうけたことのあるものは三五%で、支給をうけたものの平均賞与は、五、〇〇〇円強となっている。

また、基本給以外の諸手当は、一般労働者と異なりほとんどなく、交通費、精・皆勤手当が支給されている程度である。

(5) 安全・衛生

パートタイマーは、職業経験のない者が多いため、職場における安全・衛生についての予備知識がないが、入社時における安全教育はあまり行なわれておらず、現在働いている事業所に雇用されてから業務上の災害をうけたものについてしらべてみると、その九六・四%が安全教育をうけていない。

また、健康診断の受診状況を製造業女子パートタイマーについてみると、現在働いている事業所で健康診断をうけたものは三〇%である。

(6) 社会保険

失業保険、健康保険、厚生年金保険等への加入率は低い。これは、パートタイマーが家計補助的な労働力であり、あわせて、臨時的性格をもっていることなどのため、現行社会保険制度上、その適用になじまないことにもよるものと思われる。なお、パートタイマー自身が、夫の被扶養者として保険の適用があるところから、社会保険への加入を好まない傾向もみられる。

7 女子パートタイマーの職業意識

一般に女子パートタイマーの勤続期間は短いものと思われるが、女子パートタイマーの勤続の意志についてみると、「なるべく長く」いまの仕事を続けたいと希望しているものが六七・

第21表 勤続の意志別女子パートタイマー構成比（製造業）（%）

計	6カ月未満	6カ月以上1年未満	1年以上	なるべく長く	妊出ま	妊娠で	子供がなま	にかな	手から	夫入分る	収入なで	も人仕つで	とよみま	の事か	その他	不明
100.0	2.4	3.2	3.1	67.1	4.1		5.5		6.2		4.5		3.8		0.1	

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和41年）

一%を占めており、一年未満の短期勤続を希望しているものは五・六%にすぎない（第21表参照）。

また、四一年二月に実施した調査によってみると、勤続一年以上のものが半数を占めている。パートタイマーの増加しはじめたのが三八年ごろであつたことからみると、この調査は、まだパートタイマーがふえはじめて間もない時期に実施されたものであり、そのことを考え合わせると、パートタイマーが勤めてすぐやめる労働者とみることはできないといえる。

つぎに、パートタイマーが、フルタイムの労働を希望しているか否かについてみると、「フルタイムで働きたい」というものは、全体の一七・四%にすぎず、「フルタイムで働く希望なし」とするものが八一・〇%を占めている。このことからみても、現在、パートタイマーとして就労している婦人は、パートタイマーとして定着していく傾向にあるとみられる（第22表参照）。

このように、パートタイマーがフルタイム雇用を希望しないのは、家庭責任を負っていることから、短時間就労を希望していることによるもので、未婚のパートタイマーは、その七七・〇%が「フルタイムで働きたい」希

第一章 女子パートタイム雇用の現状と課題

第22表 配偶関係およびフルタイムで働く希望の有無別女子パートタイマー構成比（製造業）（％）

配 偶 関 係	計	フルタイムで 働きたい	フルタイムで 働く希望なし	不 明
計	100.0	17.4	81.0	1.6
未婚	100.0	77.0	23.0	—
有夫	100.0	14.1	84.3	1.6
死 離 別	100.0	30.8	68.6	0.6
不 明	100.0	37.5	25.0	37.5

資料出所：労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和41年）

望をもっている。

また、パートタイマーが家庭責任を負う労働者であるため、家事などの都合により、遅刻、早退、欠勤が比較的にできるなど労働時間の自由をある程度確保しておきたい希望をもっており、「いつでも休める」ことが、パートタイム雇用に大きな魅力を感じるゆえんとなっている。

このことは、裏がえして事業所側からパートタイマーをみた場合、職業意識に問題があるとして、「パートタイマーは欠勤が多い」「いつ休まれるかわからないので仕事の計画がくめない」などの指摘となつてあらわれている。

もっとも、中高年齢婦人は若い労働者に比べて、作業態度がよく、責任感が強いというのをパートタイマー採用の理由としてあげている事業所もあるので、パートタイマーといつても、その管理の方法によってかなり職業意識にちがいがでてくるものと思われ、パートタイマーは、いちがいに職業意識が低いものときめることはできないと考えら

れる。

なお、パートタイマーの出勤率については、職業と家庭生活とを調和的に果たせるような社会的諸条件、たとえば乳幼児の保育所や学童保育の整備の状況とも関連をもつものと思われる。

8 女子パートタイマーに対する諸対策、

わが国のパートタイム雇用の現状をみると、パートタイム雇用制度の採用が新しく、短時間就業という雇用形態にもなる問題が見出されると同時に、パートタイマーの大部分が家庭責任をもつ中高年齢婦人であり、これらの婦人の就業もわが国では歴史が新しいため、労使ともに未成熟で多くの問題を含んでいる。

このような現状にかんがみ、女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、女子パートタイム雇用の現状とともに当面の諸対策を明らかにされ、これを契機として、今後パートタイム対策はいつそう拡充すること考えられるが、現在すでに行なわれている施策をあげればつぎのとおりである。なお、以下にかかげる施策はパートタイマー対策として特別に実施されているものばかりではないが、関連が深いと考えられるものについてふれている。

(1) 職場適応指導について

(1) パートタイマー講習会

職業経験がないか、あるいは職業の中断期間が長い家庭婦人等が、パートタイム就労を希望した場合に、就職のための準備教育を行なうため、すでにパートタイム雇用の需要の多い若干の職業安定所では、パートタイム入門教室等の名称でパートタイムに対する講習を実施してきたが、昭和四四年度は、全国の主要公共職業安定所において実施されることとなっている。

内容は、職業人としての心がまえ、パートタイム雇用についての一般知識等である。

一例として、東京都における四四年度のパートタイム講習会実施計画の概要を紹介すると、つぎのとおりである。

実施回数および実施場所

都内を四ブロックにわけ、各ブロック別に三カ月に一回開催する。実施時期は、六月、九月、十一月、三月となっている。

定員 一カ所一〇〇名

期間 三日間 時間 午後一時～四時三〇分

内容

第一日目

。労働市場の現況（職業安定所）

。パートタイムの労務管理の状況、婦人の就業にあたっての心がまえ（企業側二人）

・職業人としての心がまえなど（有識者一人）

第二日目

職場見学（モデル企業を選定する）

第三日目

・パートタイム求人の説明（二〇社）

・個別職業相談

（ロ）職業に関する相談の実施

婦人少年室および婦人少年室協助員（現在三、五〇〇名）は、就職を希望する婦人に対して就職、職業訓練、内職等の事項および、これに伴う保育、生活費、技能習得のための経費、就職支度に要する経費、その他生活問題等、職業に直接、間接関係のある事項についての相談に応じ、相談内容に従って、懇談による指導、関係行政機関との連絡等により、婦人の就労のための援助を行なっている。

（2）職業訓練等について

・短期職業講習

就労の意志のある中高年齢婦人に対し職業能力を賦与し、その就職を容易にするとともに、中高年齢婦人の適職の開拓に資することをねらいとして、昭和四二年度から特定婦人少年室で実施

している。

現在まで実施された職種は、医療事務、経理事務であるが、四四年度においてはこの二職種の他にも新たな職種が追加され、地域、回数もふえる予定である。

医療事務（メディカル・セクレタリー）は、最近需要が多いと思われる開業医等の保険請求事務を行なうもので、中高年齢婦人の新しい職業分野を開拓する意味あいを持っているが、経理事務は、主として経理関係の事務を行ない、再訓練がねらいである。

受講資格は、おおむね三五歳以上五〇歳未満で、新制高校または旧制高女卒業程度の学歴を有する婦人となっている。

講習人員は、一カ所三〇名程度で、講習期間は二週間、受講料は無料である。

また、講習の修了者に対しては、修了書が交付され、公共職業安定所において、的確な就職があつていられる。

(3) 職業紹介体制の充実について

。パートタイム・コーナー

主要な公共職業安定所に専門のコーナーが設けられ、適切な求人先を確保し、雇用条件の明確化に留意した職業紹介が行なわれている。

六月現在、全国で三五カ所のコーナーが設けられている。

また、パートタイム・コナーが設けられていない公共職業安定所においても、パートタイムの求人申込みを受けた場合に、労働諸条件の適正化についての窓口指導を実施している。

(4) パートタイマーの労務管理の改善について

パートタイマーについては、雇用労働者として、労働保護のための諸法制の適用について監督指導が行なわれているほか、とくに労務管理改善のため、つぎのような施策が実施されている。

。 女子パートタイマーの労務管理に関する研究懇談会の開催

各婦人少年室では、四四年五月下旬に、使用者、使用者団体、関係機関を対象として女子パートタイマーの労務管理に関する研究懇談会を開催した。

この懇談会は、女子パートタイマーの労務管理について、その現状と問題点を把握するとともに、種々の特質をもつ女子パートタイマーに対する労務管理のあり方について研究、懇談し、女子パートタイマーの労働条件適正化のための具体的な行政施策を樹立するうえの参考に資することをねらいとしている。

(5) 失業保険の適用について

失業保険法には、パートタイマーに対する適用について何らの規定もなく、昭和二五年以来、行政通達の定める基準（注）に従い取り扱ってきたが、四三年七月から、短時間就労者に対して取扱い方針を定め実施している（第二章二参照）。

(6) パートタイム雇用に関する実態は、握について

婦人少年局では、昭和四〇年五月および四一年二月に、パートタイム雇用状況、パートタイムの労働条件、製造業における女子パートタイマーの就労状況などを握、握することをねらいとして実態調査を実施した。

さらに、昭和四二年二月には、パートタイマーの分布状況の変動を握、握するために再び調査を実施した。

また、労働省労働統計調査部で、昭和四二年一月に実施した「雇用管理に関する調査」のなかでは、パートタイマーの管理に関する状況（雇用状況、雇用態様および勤務形態、賃金形態など）が握できる。

三 女子パートタイマーの立場から

女子パートタイム雇用に関する専門家会議においては、女子パートタイム雇用の実情を実地に握するため、昭和四三年五月、三事業場について実地視察を実施し、専門委員により、各々労使双方から現状、問題点等を聴取したが、以下は、そのうちパートタイマーとの懇談内容の概略をとりまとめたものである。

1 A 事業場の場合

(1) 事業場の概要

通信機計測器の製造・販売を行なっているこの事業場は、都心の住宅地に位置し、従業員約一、一〇〇名、うち女子は約三〇〇名（うちパートタイマー九八名）の大規模事業場である。

パートタイマーは、昭和三九年に三〇名程度採用し、現在にいたっているが、製品の小型化により、単純作業が増大したこと、加えて労働力不足を補うことが、その採用の動機となっている。パートタイマーの採用当初は、工場周辺の主婦を対象とし、銭湯に広告を下げるなどして募集を行なっていたが、最近では、周辺の主婦の応募も少なくなってきたので、採用範囲を都内全域にひろげ、新聞折込みのチラシ等で募集している。

パートタイマーの雇用契約期間は二カ月としている。

パートタイマーの勤務形態には、

- (1) 午前九時——午後四時
- (2) 午前一〇時——午後三時三〇分
- (3) 午前一〇時三〇分——午後三時

の三種類を設け、就労者に希望の時間帯を選択させ、それぞれ配置しているが、現在(1)組に五三名、(2)組に三八名、(3)組に七名のパートタイマーが就労している。

作業配置については、その特性上フルタイマーとは別個にしている。

なお、パートタイマーは、社会保険に加入している。また、労働組合には加入していない。

(2) 懇談内容

△出席者の概要▽

氏名	年齢	勤続年数
A	四四歳	四年一ヵ月
B	四二歳	二年一ヵ月
C	四二歳	三年
D	三七歳	三年十ヵ月
E	二四歳	二ヵ月
F	二五歳	一年
G	三三歳	一年二ヵ月

——パートタイマーとして働きに出られた理由や、この工場に入社した経路のようなものをまず最初にうかがいたい——

A——わたくしの場合、私たち夫婦に子ども二人の四人家族で、しかも子どもたちも大きくなってあまり手がかからなくなった。家は公務員アパート

です。から、そんなにひろくもないし手入れをするようなところもない。朝、夫や子どもをそれぞれ職場や学校に送り出してのち、白い壁のアパートに何もすることなくじっとしていると、視野がせまくなるような何ともいえないあせりのようなものがあつてとてもたえきれない思いをしていた。そんなころ知人からこの工場を紹介され、勤めるようになった。家から徒歩で七分ぐらいでこられるし、仕事もとくに熟練度を要求されるようなものでもなく、楽なものです。から、家庭の主婦にはむいている。職業というものにはじめてついたが、社会とのつながりを得ながら、人生勉強もできるので、非常に楽しい。もっと早く勤めたらよかったのと思うことがある。

B——わたくしの入職動機もAさんとほとんど同じだ。はじめ何かお稽古ごとでもと随分なやんていたが、Aさんにすすめられ入社した。

D——わたくしは家計補助の必要から、どうして

も働かなければならないので、ここへはいる前までは、やはりパートタイマーとして、保育園の給食手伝いの仕事をしていた(約一ヵ年)。

保育園の労働時間は、午前九時から午後五時まででしたが、時間の長いわりには賃金が安かった。収入をもっとあげなければならぬし、他によい仕事をと夫と相談しながら探していたところ、夫が知人からこの会社のことを紹介され、夫のすすめにより入社した。

F——スーパーマーケットのフルタイマーとして働いていたが、結婚したらスーパーの労働時間—午前十時から午後八時—ではとても家庭生活と両立できなくなり、四年ぐらいつとめ、経験もありみんなに惜しまれたがやめてしまった。

まだ、子どももないし、若いので家庭生活と両立できるような仕事を探していたら、たまたまいった銭湯に、この会社のパート募集の広告が出ていたので応募した。通勤には約一時間かかるが、スーパーの時より早く家に帰れるので、家庭生活も円満にいつている。

また、この仕事は腰かけてする仕事なので、スーパーのころに比べ、肉体的疲労も少なくなった。

ただ、仕事がこまかいため、なれるまでは眼のつかれがひどく、視力が弱ったようになり遠方がかすんでみえるようなこともあった。まもなくなれたが、

C——わたくしは主として、子どもの教育費の必要から、働きたいと思っていたところ知人の紹介で入社した。とくに神経を使うような仕事でもないし、会社も大きく安心して働けるので選んだ。

E——中学卒業後、ある大手の弱電気メーカーに入社したが、四二年に結婚したので結婚と同時にそこを退職した。

夫は、事業をしており、わたくしもその仕事とときどき手伝うこともあるが、今まで勤めていたせいか家にじっとしているのはたいくつで、つまらないかといつてフルタイマーでは働けないから、いつでも休めるパートタイムの仕事と思い、入社した。

——いま、Eさんから、パートを選んだのはいつでも休めるからというような理由をあげられましたが、みなさんも、職場を休むような機会は多

いのでしょうか——

D——パートで働いている人みんなが、職業と家庭を両立させるために、パートタイムの仕事を選んでいる。わたくしは、職業よりも家庭のほうが大切だと思っているので、家庭の都合から、主として子どもの病気の時などですが、月に二日か三日は休む。

A——主婦が働きに出るには、家庭をぎせいにしなくてはということとは考えられない。欠勤の理由にはいろいろあるうし、どうしても休む機会は多くなる。欠勤すると、収入はへるが、金銭にはかえがたい。会社では、パートの休むことはやむをえないというか、休みたいときはいつでも休みを自由にとれるからありがたい。

——職業と家庭の両立という観点から、労働時間についての希望は？——

C——わたくしは四〇歳をすぎ、年齢も高いためか少しでも長く働くととても疲れる。労働時間は三〇分でも短いにこしたことはない。しかし、若い方たちは、健康なので、今より一時間ぐらい長くなってもとくに問題はないといっている。

D——家計を安定させるためには、もっと収入を得るため長い時間働いたほうがよいと思うこともあるが、だからといって、フルタイマーにかわるわけにはいかない。

どうしても家事の都合で休みたいたいこともあり、その点パートのほうが気軽に楽だ。

A——やはりわたくしは、両立のためには五時間ぐらいがせいぜいと思う。しかし、人それぞれにいろいろ事情も違うのでいちがいにはいえない。

——この会社では、パートタイマーの方がたも一般の労働者と同じく健康保険に全員加入させているようですが、これについて何かご意見がありますか——

G——夫はサラリーマンですし、わたくしは被扶養者になれるから、加入するかどうかは自由にさせてほしいと思っている。

B——保険料が負担に感じる。また、保険にはいると夫の健康保険の被扶養者からはずされ、税金の関係もでてくるので困る。

E——わたくしは本人加入のほうがよい。もし、

わたくしがかりに病氣などになったとき、本人だと全額保障されるが、もし、扶養家族として扱われていたら半額は現金で支出することになり、かえってマイナスのように思う。

A——はじめ、夫の被扶養から除かれることについて夫も嫌がっていた。同僚に妻が働いていることを知られるのが恥しいというような気もあったのではないかと思うが……。でも今は本人加入のほうがよいと思うこともある。

——そのほか、パートタイマーとして働いていてお感じになっていること、あるいは会社や労働組合に対し、希望することなどなんでもどうぞ——

A——パートタイマーは、それぞれ年齢、家族構成あるいは家庭環境などがまちまちなため、共通の話題に乏しい。また、どうしたことが競争意識みたいなものもあって、しっくりしない。

C——フルタイマーの方たちと話しあうようなこともほとんどない。もちろん作業の流れにフルタイマーは一人もいないし、班長さんだけがフルタイマ

ーですが、この方とも話すような機会はほとんどない。

E——みんなで話しあえるような機会は、ほしいとも思うが、Aさんのおっしゃったように話題が乏しい。休み時間など、勝手にあみものをしたり、本をよんだりあるいはひるねをするなどして過している。A——職場生活が短い、また経験がないなどから、こういう集団でのつきあいというか、エチケットのようなものにも欠けているのではないかと思うようなこともある。また、家庭にばかりいたせいか視野がせまいし、それに家庭のことだけに気をとられているということも反省される。

全員——そうだ。もっとみんなと打ちとけて話しあうようにしたい。

F——話はちがうが、会社では春秋に従業員の慰安旅行などをしているが、パートタイマーもこれに参加させてほしい。また、いろいろなスポーツ活動にも参加したい。

(中年層のパートタイマーからは、疲れるから参加したくないとの声あり)

C——わたくしは会社の運動会に、子どもを連れて参加しているが、こんなとき子どもともてもよろこんでいる。

B——たとえば、レクリエーションのようなものは、主婦として、母として、子どもと一緒にでないといけない、うしろめたいような気持ちもあるので、子ども同伴で参加するようにしたい。

D——労働組合がストライキをうつとき、パートタイマーのわたくしたちは作業を休むことになっている。休むとそれだけ収入が少なくなるので、組合もわたくしたちの賃金について考慮してほしい。

——では最後に、みなさんは、働くことに生き

がいを感じていらっしゃるようで、力強く思っておりますが、いつごろまで、お勤めをつづけていきますか——

A——働くということが、こんなにすばらしいものだといいことをかみしめているので、会社からおはらいにされるまで、できるだけ長くつづけたい。

C——わたくしもなるべく長く働きつづけたい。

E——わたくしは、子どもが生まれるまで。子どもが大きくなったら、また、雇ってもらいたい。

B、F、G——この会社は、安定しており、職場の人みんなよい人ばかりなので、できるだけ長く勤めたいと思っている。

2 B事業場の場合

(1) 事業場の概要

従業員約三、五〇〇名のうち、パートタイマーはその約三分の一を占め、本格的にパートタイム雇用を導入しているこの事業場は、東京のベッドタウンとも称されるところに位置する弱電メーカーである。

昭和三五年、工場の新設により、食堂、造園、清掃関係の分野に約三〇名程度のパートタイマ

ーを採用したのをきっかけに、三八年頃から本格的に導入し、将来は、従業員の半数程度をパートタイマーとする計画をもっている。

したがって、パートタイマーの就業分野も一般女子従業員と同様に、一般事務、管理事務、検査業務、現場の精密作業、出荷業務、図書館、食堂などひろく配置している。

また、サブチーフ、リーダーなどの役付きになっているパートタイマーもあり、一般女子従業員のリーダーとなっている場合もある。

パートタイマーの採用は、応募用紙を印刷した新聞折込み広告を配布し、工場を中心とする通勤一時間以内の希望者を随時受け付けている。応募資格は、年齢四〇歳までの主婦、視力〇・八以上、交替勤務に支障のないことなどで、適性検査としては、手の器用さ、視力検査を行なっている。身分は、入社後五カ月間は、家庭生活から職業生活への適応を円滑にするための試験期間という観点から「準工場嘱託」とし、その後、一年契約の「工場嘱託」とする。社会保険には入社と同時に加入させ、福利厚生等についても一般従業員と同様にしている。

とくにパートタイマーだけが利用できる施設として「幼児園」が設置されている。

パートタイマーの勤務時間には、一般従業員の二交替（午前八時から午後一時一〇分、午後一時五分から午後六時一五分）につく組と一般従業員の日勤者に相当する（午前八時四五分から午後四時四〇分）組があり、前者の組は、一週間ごとに午前勤務と午後勤務とを交替する。

なお、パートタイマーは、労働組合には加入していない。

(2) 懇談内容

△出席者の概要▽

氏名	年齢	勤続年数
A	二七歳	二年十カ月
B	四〇歳	三年三カ月
C	三四歳	一カ月
D	四〇歳	二年一カ月
E	三〇歳	二年一カ月

——パートタイマーとして働きに出られた動機、また、この工場へはいられるにはどのような経路でこられたのですか——

D——わたくしは、兼業農家に嫁ぎ、夫はサラリーマンです。一八年の間、わたくしはもっぱら農業に従事していたが、近隣の農家では、ほとんど農業を機械化し、近代的な農業経営に移っていくのを見ていると、わが家でもどうかしなければならぬのではないかと話しあってみた。しかし、わが家の場合は農業に従事するものが少なく、兼業でもある

し、機械化するほどの耕地があるわけでもないというようなことから、さいわいわたくしが結婚前に職業経験もあり、また社会に出て働きたいという気持ちがよく、新聞折込みのチラシをみて応募し、入社した。

B——子どもが大きくなり、子どもの良い話し相手になるためには、いろいろの経験や勉強も必要のように考え、自分自身の成長をねがいつつ社会活動に参加することにした。もちろん経済的なゆとりも欲しいし……。応募はチラシによってした。

C——わたくしは経済的な理由による。また、わたくしは性分として家庭内のいわゆる奥様業にコマゴマと神経をつかうことには向かないので、何か仕事をしたいと思いつながら、子どもがまだ二歳で、外へ出て働くこともできないままあきらめていた。

最近、この工場の近くに転居してきたが、家から工場のネオンがみえ、あそこには幼児教育の施設としては完備したよい幼児園があるときいていたので、

わたくしのためにも、子どものためにもよい機会と思ひ、新聞の折込みチラシにより応募した。

A——経済的な必要性と、家事、育児だけの主婦の座に何か満足しきれず、社会とのつながりをもとめたくなり、働く場として環境にめぐまれ、賃金のよいこと、またわたくしと同じような主婦の方たちがたくさんいることから、この会社を選び、職業安定所にこの会社から求人のあるまで通いつめようやく入社した。なお、わたくしは結婚前、商店につとめた経験がある。

——ほとんどの方たちが、家庭の主婦としてしばらく家事に専念していた様子ですが、入社時には勤務になれないためいろいろお困りになったこともあったでしょう。入社時の感想とか、この会社勤務してよかったと思うことなど自由にお聞かせください——

A——わたくしは現在、サブチーフという役付きになっていますが、同じ職場のパートの人たちはみんなわたくしの年上の人たちばかり、しかも入社後、日の浅いわたくしがリーダーに任命されたことなど

もあって、職場の人間関係のつらさから、何回かやめてしまおうかと思ったことがある。

仕事は、精密作業なので最初は眼が疲れたり、肩がこったりするが、だいたい三ヵ月～五ヵ月位でなれた。わたくしの家には母がおり、家事一切をとりしきってくれているのでそのへんの心配はない。外に出て働くようになると、わたくしの衣料品代（衣服、靴など）、子供のおやつ代、夫の小使いなどへの支出がふえ、経済的にはムダが多いように思う。

B——わたくしは、交替勤務の職場に配置されて、入社後三、四ヵ月の間はとてもつらかった。というのは、仕事はフルタイムの補助のような内容であったため、午前組、午後組の交替直後には仕事がなくなり、こちらから何をしたらよいのかいまいち申し出なければ与えられないことがあった。せっかく職場にはいつて、懸命に仕事をしたいと思っているのにその仕事がないということは、とてもつらく、退職願を書いて上長に出した。これがきつかけとなって、上長との話しあい、あるいは同じ職場にいる主婦約一〇〇人との話しあいなどをして仕事の流れ

を円滑にしてもらった。

現在は、働くことに楽しみを見出しているの、
こんごも身体がつづく限りは働きたいと思っている。

C——わたくしはメッキ作業をしている。この仕事は、臭いし、汚いためつらかった。また、職場の人間関係も非常に良いとはいえず、職場の中に一つのふんいきがでかかったところになるとやめていく人が多く、自分だけが取り残されてしまうような感じ、入社当初、二、三ヶ月の間はなやんだ。しかし、最近になってこの作業は近く廃止されるらしいこと、またサークル活動に興味を見出してきたので、こんごは出産の機会がかりにあっても産前、産後の休暇をとりながら、ずっとつづけて働きたいと思うようになってきた。

D——とくにオペレーターが親切で、わたくしの職場の人間関係はうまくいっている。

E——現場作業のせい、女工というようなイメージがわたくし自身の内部にあり、入社当初は一ヵ月位でやめてしまおうかと何回か考えた。その後、働いているうち働くことそのものに楽しみを感じる

ようになり、精神的にゆとりが出てきた。

夫が交通事故にあい、療養するようなことがあったが、わたくしが働いていて経済的にいくらか家計のたしになっているせいか、夫が職場を休み収入が乏しくても、ゆつくり静養するようというような寛大な気持をもてた。これがもし、わたくしに収入がなく夫の収入のみにたよっていたらきつとイライラしていたと思う。

——この工場では、若いフルタイムの方たちと同じ職場に、パートタイマーを配置していますが、年齢の差などからお困りになることはありませんか——

全員——若い方たちと交わりながら働いているほうが楽しい。わたくしたちも若返るようで……。

また若い世代を理解するためのよい機会であると思う。自分の子どもを理解するうえに役立つ。また、若い方たちからは、いろいろ相談されることもあって結構お互いに役立っている。パートの主婦だけの職場は好ましい姿ではないのではないか。

——PTAの集まりがあったときやご近所との

つきあいなどどのようなようにしておられますか――

D――交替勤務なので、PTAやつきあいにより用事のあるときは、午前、午後と入れ替えてもらうこともできるので、そのようにして処理している。

B――学校での個人面接の場合は、こちらの都合のよい時間を教師に申し出て、さいわい今のところ便宜をはかってもらっている。

でも、授業参観というようにこちらの都合だけではどうにもならないときは、Dさんと同じように交替してもらうようにするか、できないときは休暇をとっていく。

――現在の身分についていろいろおうかがいたい――

C――子どもがまだ幼く、休む機会も多いことと
思うので現在のままでよい。でも、もし将来にわたり長くこの会社で働けるようであれば、正規社員になりたい。

A――前にも話したように、わたくしは働くならこの会社と前から望んでいたところですので、フルタイムになりたいとの要望をインタビュア（注――

各職場で自主的に選ばれている相談役）に申し出たことがある。

D――二年ほど勤務し、職場環境にもなれてきた。家事は祖母がみてくれているし、長く勤めたいと思っているが、わたくしは現在のままでよい。

E――自分自身を含め、家族の病気などの場合は、休みやすい勤務形態のほうがよいので、パートタイマーのほうがいい。

――最近、主婦の方たちの職場への進出傾向にはいちじるしいものがありますが、家庭の主婦が職場へ出るうえに必要な条件などについてうかがわせて下さい――

A――当然のことですが、賃金のよいところで通勤のための時間なるべく少なくてすむところ。そして、母親が働く場合は子どもが健康であることなどが最低の条件と思う。子どもが病弱であったら、子どものためにもよくないし、母親も休む機会が多くなる。

B――雇用者側では、主婦であることを理解し、労働時間、賃金などの労働条件を考慮してほしい。

その点、この工場は、家庭の意義と申しましようか
その存在を理解し、また、主婦であっても有能な人
であれば役付きに登用し、働く者によるこびを与え
ているので、生きがいを感じている。

C——乳幼児とくに零歳児を預る施設のある職場
であること、就労時間、通勤時間、賃金等が適当で
あることが一番望ましい。わたくしは今、徒歩で五
分位でこの工場にこられる。

D——Cさんと要望は同じだが、わたくしの通勤
時間は車で一〇分位だ。

E——学童保育（カギッ子対策）をひろく実施し
てほしいものと痛感している。

——適当な労働時間という声が多いようですが、
何時間位が適当ですか——

全員——職場と家庭を両立させるためには、主婦
の場合の労働時間は五時間位が妥当なところだ。

——会社や労働組合に対する要望はありますか

A——当初、労働組合に加入したいと思ったが、
規約上、パートタイマーは組合員の資格がないと知

り、あきらめていた。

会社に対しては、休暇をもっとふやしてほしい。

D——わたくしも、もっと休暇をほしいと思う。

また、賃金についても要望はあるが、もし、こんな
ことを主任さんに話したら成績にひびくのじゃない
かと心配なので、いわないことにしている。

B——会社の幼児園に子どもを預けていて、子ど
もがあきらかに園でうつったハシカだとか水ぼうそ
うとわかったときの母親の休暇は、特別休暇扱いに
してほしい。

C——入社時に適性検査をするが、適性検査のみ
にたよらず、本人の希望もあわせてきいて、職場配
置についてはもっと考慮してほしい。

——そのほか、なんでもお気付きのことをどう
ぞ——

A——リーダーなど役付きになると、出社、退社
の時間が、他の人たちよりそれぞれ三〇分位ずつち
がう。朝は三〇分早く、夕方は三〇分おそくなり、
その分だけ家庭にそのシワよせがいくので役付きは
おりたい。

D——職場の配置換えがあるが、なれない仕事に移るのはつらい。

A——皆動手当制度は、一つの魅力ではあるが、休むと賃金にひびくし、休みたくても休めない。

B——技能の格付制度そのものはよいと思うが、給料に直接反映させるのはつらい。

——職場に出て働くことについて、ご主人は理解しておりますか——

3 C 事業場の場合

(1) 事業場の概要

都内の下町にあるこの事業場は、紙器の製造販売を業とする従業員五〇名（うちパートタイマー一五名）の中小企業である。

昭和三八年ごろから作業を機械化し、そのころからパートを採用しはじめている。ほかに、内職にも、箱の糊づけの部分を出す場合もあるが、受注品一〇、〇〇〇個以下の場合で、それ以上の受注のときは工場内で機械作業で処理している。

パートタイマーについては雇用期間の契約はなく、日々雇入れの形態をとり、従事しているおまな職種は、紙器組立、台紙抜き、仕切組立などであるが、工場内の作業全般にとくに熟練度を

全員——理解はしているようにみえるが、妻の働くことは喜んではいない様子だ。

B——主人はあまり協力してくれないが、子どもは家事に協力してくれるようになった。また、わたし自身、外に出て働くようになってから家事処理のコツを覚え、短い時間で今まで家庭内にだけいたときと同じ内容を処理している。

必要とするものがないため、ときに応じさまざまな仕事に配置する。

なお、就業時間については、就労者本人の希望に応じ適宜定めている。

パートタイマーは、既婚婦人であるが、その年齢が若い。たとえば、一〇代二名、二〇歳から二四歳三名、二五歳から三〇歳未満四名、残り六名は三〇歳から四四歳である。

採用の動機となったのは、三八年頃、工場から発注している内職従事者の紹介により、家庭をもっているが、子どもが大きくなり、余暇時間が多くなったので働いてみたいという主婦を採用したのがきっかけとなり、また、そのころ、作業の機械化も行なったのでそれでもその日から仕事につけるようになった。

募集は、店頭に貼紙をして募集しており、年齢は四〇歳位までとしている。四〇歳に限定しているのは、それ以上になると、技能に進歩がみられない。パートタイマーは、どんな仕事でも嫌がらず、積極的に仕事をするので、将来、固定した労働力になりうるなら、女子の作業部門をパートタイマーに切り換える構想をもっている。

パートタイマーのなかには、正規従業員の労働時間（午前八時―午後五時）より長い時間働いている者もあり、事務手続き等の簡素化のため正規従業員に切り換えたいと思い、勧奨するが、正規従業員になることを好まず、現在までこの勧奨に応じた者は一人もいない。

賃金について、試験的に総出来高の比により算出し支給したことがあったが、労働者間にトラ

ブルがおき、一カ月だけでこれをやめ、現在は、世間相場により時給を定めている。

また、年齢、能力を加味した精勤手当の支給についても試みたところ、常用労働者のほうから「しょつ中休むパートの賃金のほうがむしろよくなるのは不合理」と不満がでて、六カ月間実施したのみでこれも中止、なお、ボーナスについても同様のいきさつから支給していない。

(2) 懇談内容

△出席者の概要▽

氏名	勤続年数	労働時間
A	四年	午前九時—午後五時
B	三カ月	" "
C	二カ月	午前九時—午後六時
D	一年二カ月	" "
E	二カ月	" "

——まずはじめに、ここにみなさんが、働くようになつた動機などについてうかがいたい——

A——子どもが小さくて外に出て働けないころはあるデパートに納める洋服の仕上げを内職にしていた。子どもが中学にはいり、下校時間もおそくなり、何でもひとりで行けるようになって手がからなく

なつてきたため、パートタイマーとして働くようになった。

内職をしていたころ（四年前まで）の収入は、月に一万円程度あったが、内職だと、納期がきびしく、家の中で収入を得る仕事とはいえ、家庭生活の秩序がみだれたり、肉体的にも相当きつかった。この工場は、家から近く、エプロン姿のまま通

勤できるし、ひる休みには家に帰って食事や家事もできるので、気軽に勤められ、内職をしているころより、生活がきちんとして家中の者が喜んでいる。

B——わたくしは理容師の免許をもち、夫と二人で、池袋に店をもっていたが、都合により廃業し、この一月、この近辺に引越してきた。銭湯の帰りに、募集広告の貼紙をみて入社した。子どもはまだ小さいが、母がみてくれるので心配ない。

C——結婚し、家庭をもつと正規労働者として時間に拘束された動機はできない。わたくしもBさん同様、貼紙をみて就職した。家庭があるため日曜以外に、月四回位休暇をとる。

D——わたくしは結婚まで、スーパーマーケットで働いていた。スーパーは、閉店時間後に商品の整理などがあつてどうしても労働時間が長くなり、時間的に家庭生活と両立させることがむずかしく、気楽にいつでも休めるパートを選び、ここにはいった。

E——パートは、いつ休んでも、いつやめてもいいときいている。家庭婦人には一番むいているのではないかと思つてはいった。

——みなさんの収入は主としてどのようなものに支出されていますか——

A——わたくしの場合、家計を大別し、夫の収入は、生活費、貯金に、わたくしの分は家族全員の衣類やしこう品等の支出にあてている。

C——わたくしの家では、わたくしの収入も合わせてすべて家計の管理は夫がしているのでどうなっているかわからない。夫と話していることは、い

つまでも四・五畳のアパート生活でもないから、一年位たったら家を建てようということ。土地は、わたくしの家のほうから分けてもらえるのではないかと思うし、家だけはわたくしと二人で何とかしようと思金している。でも夫が、収入のすべてを管理しているため、わたくしがいくら働いても自分の収入が自分の自由にならず、ときどき何のために働いているのだらうかと思うこともあつてつまらない。

D——わたくしの場合、やはり住宅建設資金にするため働いている。三五歳位までには何とかしたいと、そればかり夢みている。

B——事情があつて、せっかく腕に技術をもちながら(理容師)こんな雑用のような仕事をしているが、収入はみんな家計費に入れている。また余裕ができたら店をもちたいと思つており、それまでのがまんだ。

E——夫も安定した仕事ではないため、わたくしも家計費に入れている。

——勤務時間は、みなさんの希望により自由に定めているように会社の方からうかがったが、

あなたたちはどのようにしてきめているのか――

E――収入は多いほど助かるので、家庭生活にひびかない程度に、できるだけ長い時間働くようにし、自分の希望する時間を会社に申し出ている。

C――この仕事は、いつきても仕事ができるので、本人の希望により、勤務時間の変更もできる。

D――やはり、収入と家庭生活の両立という二つを天びんにかけながら、みんな勤務時間を選んでいると思う。

A――他の人からも話がでているように、この会社の仕事は、すべて簡単なだれにでもできる仕事なので、時間に余裕のあるときや――たとえば夫の帰りがおそいとか――今月はずっと収入があればよいと思う時など残業することもある。会社からは残業するよう命じられることはないが、自分の都合次第ですることもある。

わたくしは夫の帰宅まで、夕飯の仕度をし、家の中を掃除しきちんとしていないと、夫のきげんが悪く、また妻はそうするものだわたくし自身も思っているので残業までしたことはない。

B――わたくしは時折りしている。また、子どものいない人たちは、家に帰っても何もすることがないからと、残業することもあるようだ。

――家庭の主婦が、外に出て働くには、どんな条件が必要でしょうか――

A――なんといっても家庭生活と仕事が両立できるようにするためには、労働時間がいちばん問題で、両立できるような労働時間であることが先決と思う。主婦は、家庭をないがしろにしてまで働くのは邪道と思うし、かといって働きたい、働かなければならないという主婦もたくさんいるので適切な労働時間であれば、両立できる。

全員――通勤に時間をとれないこと、せいぜい三〇分くらいまで、あまり遠くなると服装にも気を使わなければいけないし、何のために働くのかわからなくなる。

職場は気楽なほうがよい。また、仕事は自分にあうものであまりむずかしいことは困る。

――ここでは、みんな気軽に働いていて楽しそうですが、会社に対する要望などにはどういう

ことがありますか——

A——わたくしは四年近くここで働いており、ほとんど欠勤もしたことがない。前から話しているように、わたくしは家庭では妻として、母として、職場では、職業人としてそれぞれ責任をもって生きるべきだと信念みたいなのをもっている。わたくしのように勤続年数が長い人には、それに報いるような扱い、たとえばボーナスの支給や昇給について考慮してほしい。

わたくしは自分でいうのもおかしいが、常用の人たちよりよく働いていると自負しているが……。

四〇歳以上になると、技能に進歩がないからと、昇給率が若い人に比べ低い。年齢にこだわることなく、能力を正しく評価してほしいとつよく要望する。

D——家庭の都合などで、パートタイマーの中でも休みの多い人はきままっている。ほとんど休まないわたくしたちも休みの多い人も時間給に差のないことは不合理だ。

皆勤手当制度のようなものがあると、励みも出て、欠勤も少なくなると思うが……。

——健康保険には、みなさん加入していないが、なぜですか——

A——夫の被扶養者になっているので、必要なときは半額ですむし、本人になると収入がへるから困る。

C——よくわからない。健康で病気をしたこともないのでびんときない。

B——国民健保に加入しているので必要ない。

E——わたくしも夫の被扶養者になっている。

——この周辺で、この会社以外にパートタイマーを募集しているところがありますか——

D——たくさんあるらしい。商店とかを含めると……。

E——たとえば、市場とか、食品加工（天ぷら、かまぼこ、ソーセージなど）の店などでは募集している。この辺のパートの賃金相場は、一時間一〇〇円位で、仕事の種類により八五円というようなところもある。

A——賃金が高いところの仕事は、水や油で汚れるきたない仕事で、また、肉体的にもきつときい

ている。

B——新聞にはいろんなところのパートの募集チラシがはいってくる。でも先にも話したように主婦が働くには、家から勤務先までの通勤が便利なのが何よりの取り柄なので、少しくらい賃金がよくても、遠いところへは働きに出られない。

C——わたくしは若いので、どんなところでも働けると思うこともあるが、なんといっても、職場の人たちとの関係がうまくいって、気楽に働けるところがよい。

第二章 女子パートタイマーの労働条件管理

一 パートタイマーと労働基準法

1 労働基準法の適用範囲

労働基準法は（以下「労基法」と略称する）、憲法第二十七条第二項「賃金、就業時間、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」の規定を根拠として、労働条件についての最低基準を規定した法律である。すなわち、一般的に、雇用主（使用者）と個々の労働者との間には、経済上の実力の差異があることは否定できず、このため経済的弱者の立場にある労働者は、ややもすると自己の意に満たない条件で雇われ、好ましくない労働条件のもとで働かざるをえない場合が生じる。憲法第二十七条第二項は、このような弊害を除去する必要があるからいわゆる契約

自由の原則を修正し、法律が労働条件について一定の基準を設けることを義務づけ、労基法は、この憲法の規定をうけて、労働保護法としての使命をもって制定されたものである。

したがって、労基法が、その保護を必要とする労働者のすべてに適用されるべきことは当然であり、まず第八条においてこの法律の適用事業の範囲を明らかにしているが、工業的企業、非工業的企業を問わず、他人を一人でも使用している事業は、すべて労基法が適用されるものと考えて差しつかえない（ただし、個人の家庭に使用されている家事使用人、船員法の適用を受ける船員、一般職の国家公務員等については適用されない）。

また、保護の対象となる労働者についても、「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、前条の事業、又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（第九条）と定義づけており、肉体労働、精神労働を問わず、工場、商店、事務所などで働き、その労働の対償として賃金、給料その他何らかの利益を受けている者は、すべて労基法による保護の対象とされている。なお、参考までに、労基法の諸規定の順守を義務づけられている使用者とは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者をいう」（第一〇条）とされており、事業主、経営担当者とはもとより、職制上部下に対し指揮命令を行なう者は、すべて使用者として法順守の義務を負わされている。

要するに、労基法は、他人を一人でも使っているすべての事業に適用され、その事業に使用さ

れているすべての労働者に対し、その身分——常用、日雇、パートなど——に関係なく、一様
等しく法定の労働条件を確保すべきことを使用者に義務づけているのである。

したがって、パートタイマーということによる特例的な労基法の適用はありえないことはいう
までもないが、以下において労基法の原則に立脚したパートタイマーの労働条件管理の留意点に
ついて考えてみたい。

2 労働条件の決定

パートタイマーの労働条件管理を考える場合、その基本となるものは、労基法に規定されてい
る労働条件決定についての基本原則であろう。

第一は、労働者に、人間としてふさわしい生活を営むための必要を満たすべき労働条件を保障
することを宣明するとともに、本法で定める労働条件の基準が最低のものであり、この基準を理
由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、むしろその向上を図るよう努力すべ
きことを義務づけている(第一条)。

第二は、労働条件は、労使が対等の立場で決定すべきことと、労働協約、就業規則および労働
契約を労使がともに順守し、誠実にその義務を履行すべきことをうたっている(第二条)。

第三は、使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金、労働時間などの労

働条件について差別的な取扱いをしてはならず(第三条)、また労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをすることを禁止している(第四条)。

以上のほかに、強制労働の禁止、中間搾取の排除、公民権行使の保障などの規定があるが、労働条件の決定にあたっては、とくに第一から第三までの基本原則に留意する必要がある。

3 労働契約

(1) 労基法と労働契約

労働契約とは、一定の対価すなわち賃金と一定の労働条件のもとに自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約であるとされているが、労働者として雇用される場合には書面による契約、口頭の合意あるいは黙示の合意などの形式のいかんにかかわらず、労働契約に基づいて使用従属の関係が生ずるものと考えられる。

そこで労基法では、労働契約の内容などが労働者にいちじるしく不利とならないための規制を行なっている。その一つが、法律違反の労働契約の効力に関する規定であり、第一三条において、法定の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とし、無効となった部分は、法定基準によることとしている。すなわち、労働契約の中で労基法に抵触する部分のみを無効とし、無効となった部分は自動的に労基法の基準どおりに補充されるという私法上の効力

を明らかにしているのである。

労働協約や就業規則に反する労働契約についても、労働協約に定める労働条件や労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とされ、その無効となった部分および労働契約に定めのない部分は労働協約に定める基準によること（労働組合法第一六条）、また就業規則に定める基準に達しない労働条件を定めた労働契約の部分も無効とされ、その無効となった部分は就業規則で定める基準によること（労基法第九三条）という規定が設けられている。

したがって、パートタイマーとの労働契約締結に際して、労基法、労働協約あるいは就業規則に反する条件を定めてはならないことに留意すべきである。

なお、労働契約は要式契約とはされていないが、契約条件等を明確にしておくため、書面によることが望ましいことはいうまでもない。

(2) 労働契約の締結

労働契約の締結に際しては、使用者は労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない（第一五条）。

明示すべき事項は、①就業の場所および従事すべき業務、②始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合の就業時転換、③賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払いの時期、昇給、④退職などに関する事項のほか、手当、賞与、最低賃金額、食費、

安全、衛生、災害補償、表彰、制裁、休職などに関する事項についても定めをしている場合は、これを示さなければならない。

明示の方法と程度については、直接の規定がないので、口頭でもよいが、①については具体的に示す必要があると考えられ、②以下については、就業規則があればそれを示してその内容を理解させるように説明すればよい。

なお、パートタイマーの場合はほとんど問題がないと思われるが、労働契約に期間の定めをする場合は、原則として一年以内でなければならない（第十四条）。また、労働契約に付随して、①労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすること、②前借金などを貸金と相殺すること、③貯蓄の契約をさせたり、貯蓄金を管理する契約をすること、などは、労働者の人身拘束などの弊害を生じるおそれがあるので禁止されている（第十六条、第十七条、第一八条）。

ただし、労働者の委託を受けて、貯蓄金を管理すること（いわゆる社内預金など）は、一定の制限のもとに認められている。

なお、パートタイマーについても、日々雇い入れる者を除き、所定の労働者名簿を調製し、必要事項を記入しなければならない（第二〇八条）。

(3) 解雇・退職

労働契約に期間の定めがない場合はもちろんであるが、契約に期間の定めがある場合でもやむをえない事由があるときは、使用者または労働者いずれの側も、原則として一方的に労働契約を将来に向かって解約することができるものとされている。この場合、使用者のほうから一方的に行なう解約の意思表示が「解雇」であり、労働者のほうからの解約の意思表示が「任意退職」である。なお、こうした解雇、任意退職のほか、労使の合意的解約、契約期間が満了した場合の労働契約の終了、「定年制」のもとにおける一定年齢に達した場合の労働契約の自動的終了など、広く、労働関係の終了に伴う労働者としての身分の喪失した状態を一般に「退職」と呼ばれている。

ところで、労基法では、解雇、退職など労働契約終了時における労働者の保護を目的として、解雇制限、解雇予告、退職時の金品返還義務などを定めた規定がおかれている。

すなわち、①労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後三〇日間、②産前産後の女子が労基法第六五条の規定によって休業する期間（原則として産前産後各六週間）およびその後三〇日間は解雇が禁止されている。ただし、天災事変その他やむをえない事由のため事業の継続が不可能となった場合（この場合は、所轄の労働基準監督署長の認定が必要）および①の労働者について労基法上の規定による打切り補償を支払った場合（労災保険による場合は、長期傷病補償給付を受けることとなった場合）は解雇できることとされている（労基法第一

九条、労働者災害補償保険法第十九条の三。

以上の解雇制限に該当しない労働者については、労基法上は、自由に解雇できるものと考えられているが、労働者が突然の解雇により生じる生活の困難などを緩和するため、使用者に対し解雇予告の義務を課している。すなわち、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも三〇日前に予告をしなければならないこと、また三〇日前に予告することを欲せず、ただちに解雇したい場合は三〇日分の平均賃金を支払うことが規定されている(第二〇条)。この予告にかわる平均賃金の支払いを一般に解雇予告手当と呼んでいるが、解雇の予告と解雇予告手当の支払いは組み合わせて行なうことができるものとされており、たとえば、一〇日分の平均賃金を支払った場合は、二〇日前に予告すれば足りることになる。

このように、労働者を解雇する場合は、三〇日前の予告か、解雇予告手当の支払いを原則としているが、①天災事変その他やむをえない事由によつて事業の継続が不可能となった場合、②労働者の責に帰すべき事由(重大または悪質な義務違反、背信行為などが労働者にある場合など)により解雇する場合については、予告や解雇予告手当の支払いなしに、即時に解雇できるものとしている。ただし、これらの場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならないこととされている。

また、①日々雇入れられる者(一カ月をこえて引き続き使用されるにいたった場合を除く)、②二

カ月以内の期間を定めて使用される者（その期間を超えて引き続き使用されるにいたった者を除く）、
③季節的業務に四カ月以内の期間を定めて使用される者（その期間を超えて引き続き使用されるにいたった場合を除く）、④試用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるにいたった場合を除く）についても、解雇の予告または解雇予告手当の支払いを要しないで即時に解雇できものとされている（第二条）。

なお、労基法上の問題からは離れるが、解雇自由の原則について、権利の濫用の法理から実質的にはある程度の制約があることに留意すべきである。これは、パートタイマーの解雇についてと同様であり、参考までに申請人N（パートタイマー）、被申請人S堂に係る地位保全仮処分申請事件において、「パートタイマーといっても、当該労働者が常に日雇いなしし臨時雇いであると断定するのは軽率であり」、申請人について「その契約関係はいわゆる一般の期間の定めのない雇用契約であったとみるのが相当である。」また、解雇の効力について「申請人の雇用関係が期間の定めのない一般の雇用契約である以上、パートタイマーであるからといって、いつでも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によって雇用関係が終了すると解するのは不当である。」「パートタイマーといえども、なんらの理由がないのにこれを解雇することは、いわゆる解雇権の濫用との推定を受ける場合の生じてくることも否定できない。」しかして、事実関係を総合すれば「申請人の解雇は、なんら解雇の理由のないものであって、解雇権の濫用であると推定

せざるをえないから、被申請人のした申請人解雇の意思表示は無効であるといわなければならない」と判示されていることを紹介しておく（昭和四二年二月一九日 東京地裁判決）。

最後に、労働者を解雇した場合など、労働者がいわゆる退職した場合には、次のことに留意しなければならない。

第一は、労働者が退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位および賃金について証明書を請求したときは、使用者は速やかにこれを交付しなければならないことであり、また、この証明書に、労働者が請求しない事項を記入したり、あらかじめ他の使用者などと通謀して、労働者の就業を妨げるために秘密の記号を記入することなどを禁止している（第二二条）。

第二は、労働者の死亡または退職の場合において、本人あるいは遺産相続人から請求があったときは、七日以内に、賃金を支払い、また積立金、保証金、貯蓄金その他労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。なお、賃金または金品について労働者の権利に属するか否かなどの争いがある場合には、異議のない部分を七日以内に支払い、または返還しなければならない（第二三条）。

4 賃 金

労基法上の「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものであると定義されている（第一条）。したがって、労働の対償として支給されるものは、金銭に限らず、「物」または「利益」も賃金であるとされる。

ところで、労基法では、これらの賃金の確実な支払い、また労働者の生活に支障をきたさないような支払いの保障のため、次の規定がなされている。

第一は、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡ることをねらいとするものであり、いわゆる賃金支払方法についての五原則である（第二四条）。

その一は、通貨払いの原則であり、いわゆる実物給与を禁じたものである。ただし、法令または労働組合との労働協約に定めのある場合には、実物給与を認めている。

その二は、直接払いの原則であり、これは代理受領などを排し、労務の提供をした労働者本人に対し賃金を直接支払うべきことを義務づけたものである。

その三は、全額払いの原則である。これは、直接払いの原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、賃金の一部控除、天引きを禁止したものである。ただし、法令で定めのあるもの（所得税、社会保険料など）、労使の自主的協定がある場合には、賃金の一部控除を認めている。

その四は、毎月払いの原則であり、その五は一定期日払いの原則である。これは、たとえば毎月二五日払いとか、毎週土曜日払いなどの定めのように、毎月一回以上、一定の期日に定期的に賃金を支払うことを義務づけたものであり、この期日より遅れて支払うことは許されない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与などについては、四および五の原則は適用されない。

なお、すべての労働者について所定の賃金台帳を調製し、賃金支払いのつど、必要事項を記入しなければならない(第二〇八条)。

第二は、非常時払いについての規定であり、労働者が出産、疾病、災害などのために、不時の出費を必要とする事情が生じた場合は、労働者の請求により、賃金の支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならないとされている(第二五条)。

第三に、使用者の責に帰すべき事由によって、労働者が就業できなかった場合は、使用者はその休業期間中労働者に対し、平均賃金の六〇%以上のいわゆる休業手当を支払うべきことを規定している(第二六条)。

第四に、出来高払制その他の請負制で利用される労働者の賃金については、労働者が就業した以上は、たとえその出来高が少ない場合でも、労働時間に応じて一定額の賃金の保障を行なうべきことを使用者に義務づけている(第二七条)。

最後に、最低賃金法に基づく最低賃金の適用を受ける労働者については、パートタイマーであ

つても、原則としてその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないことに留意する必要がある（最低賃金法第五条）。ただし、所定労働時間がとくに短い者などについては、都道府県労働基準局長の許可を受けることにより、前述の最低賃金法第五条が適用されない場合もある（最低賃金法第八条）。

5 労働時間、休憩、休日および休暇

(1) 労働時間

労基法上の労働時間の原則は、一日八時間、週四八時間制をとっている。すなわち、休憩時間を除き、一日について八時間、一週間について四八時間をこえて労働させてはならないのである（第三条第一項）が、次の場合には例外が認められている。

その一は、いわゆる変型四八時間制といわれるものであり、就業規則などにより四週間を平均して一週四八時間をこえない勤務割などを定めた場合は、それによって特定の日の労働時間が八時間をこえること、特定の週の労働時間が四八時間をこえることが認められる（第三条第二項）。

その二は、いわゆる三六協定と称されている労使の協定（労働者の過半数で組織する労働組合か、このような組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定——所轄労働基準監督署長への届出が必要）による労働時間の延長（時間外労働）である（第三六条）。しかし、三六協定による

時間外労働は、満一八歳未満の者（年少者）については認められず（第六〇条）、また満一八歳以上の女子についても、一日について二時間、一週について原則として六時間、一年について一五〇時間をこえて労働させることはできない（第六一条）。

なお、三六協定は、時間外労働を適法に行ないうるという刑事上の免責的効力を有するにとどまり、個々の労働契約において時間外労働を行なうことについての定めがない場合は、三六協定からただちに時間外労働に服すべき労働者の民事上の義務は生じないとされている。

その三は、非常災害時などにおける時間外労働であるが、この場合は所轄労働基準監督署長による許可または事後の届出が必要とされる（第三三条）。

その四は、業種の特殊性による例外的な労働時間制であり、たとえば、物品販売の事業（常時三〇人以上の労働者を使用する事業を除く）、病院等保健衛生の事業、旅館、飲食店等の事業などについては、一日九時間、一週五四時間までの労働が認められている（第四〇条）。

その五は、業種または職務の性質による特例であり、①農林・水産・畜産の事業に従事する者、②管理監督の地位にある者、機密の事務を取り扱う者、③監視または断続的労働に従事する者で所轄労働基準監督署長の許可を受けた者については、労基法上の労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されない（第四一条）。

ところで、パートタイマーのなかには、昼はA社、夜はB社というように二つ以上の事業場へ

かけもちで働いている者が見られるが、このような場合はその全部の労働時間を通算して労基法上の労働時間の規制をうけることに注意しなければならない（第三八条）。たとえば、A事業場で五時間働き、さらにB事業場で四時間働いた場合は、B事業場における最後の一時間の労働は、一日八時間をこえる労働とされる。

なお、前述のその二、その三による時間外労働を行なわせた場合は、その分について二割五分増し以上の割増賃金を支払わなければならない（第三七条）。

また、女子および年少者を、午後一〇時から午前五時までのいわゆる深夜労働に従事させることは原則として禁止されているが、病院など保健衛生の事業、旅館飲食店の事業（この事業については満一八歳以上の者に限られる）など特別の事業については深夜業が認められている（第六二条）。

なお深夜労働に従事させた場合は時間外労働の場合と同様割増賃金を支払わなければならない（第三七条）。

(2) 休憩、休日

一日の労働時間が六時間をこえる場合は四五分以上、労働時間が八時間をこえる場合は一時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない（第三四条）。したがって、一日の労働時間が六時間以内の場合は、休憩を与えなくても違法ではない。なお、休憩時間は原則としていっせいに与え、かつ自由に利用させることとされている。

つぎに、休日は一週一休日の週休制が原則とされるが、四週間を通じて四休日を与える場合は、この原則は適用されない(第三五条)。

また前述の労使協定による場合(第三六条)と、非常災害時などの場合(第三三条)には、休日労働をさせることが認められているが、女子および年少者については、労使協定による休日労働は禁止されている(第六〇条、六一条)。

一般のパートタイマーについては、日々の所定労働時間が非常に短い場合であっても、週休制または少なくとも四週四日制による休日を与えなければならない。

(3) 休暇など

パートタイマーが、同一の事業場に一年以上継続して勤務した場合は、年次有給休暇付与の問題が生じる。すなわち、一年間継続勤務し、かつ全労働日の八割以上出勤した労働者に対しては、その翌年に六日の有給休暇を与えなければならないとされており、さらに勤続年数が一年増加することには、年次有給休暇も一日ずつ加算されることになっている(第三九条)。また、この有給休暇を与える時季は、原則として労働者の請求する時季とされているが、その時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができる。なお、この休暇日の賃金については、就業規則などで定めるところにより、平均賃金が所定労働時間労働した場合の通常の賃金のいずれかで支払うこととしている。ただし、労使協定により、健康保険法上の標準報酬

日額に相当する額を支払うことにした場合、それに従うこととされている。

つぎに、女子についての特別規定として、産前産後の休業、育児時間、生理休暇がある。すなわち、六週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合は、その者を就業させてはならない。また、産後六週間を経過しない女子は絶対的に就業させてはならないが、産後五週間経過して、本人が就業を請求した場合は、医師がさしつかえないと認めた業務につかせることができる（第六五条）。出産の範囲については、妊娠四カ月以上（一カ月は二八日として計算するので、四カ月以上というのは八五日以上のこと）の分娩とし、生産のみならず死産も含むものであるという行政解釈がある。

なお、この産前産後の休業期間中およびその後三〇日間は解雇が禁止されていることは前述のとおりである。

育児時間は、生後満一年に達しない生児を育てる女子が、前述の休憩時間のほかに、一日二回各三〇分以上請求できるとされている（第六六条）。なお、パートタイマーに関連して、この育児時間の規定は、八時間労働を予想しているものであるから、一日の労働時間が四時間以内であるような場合には、一日一回の育児時間をもって足りるものと解されるという行政解釈がある。

生理休暇は、生理日の就業がいちじるしく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子が請求しうるものであり、これらの女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはな

らない（第六七条）。生理に有害な業務とは、①大部分の労働が立ち作業または下肢作業を必要とする業務、②いちじるしく精神的または神経的緊張を要する業務、③任意に作業を中断することができない業務、④運搬、けん引、持ち上げ、その他相当の筋肉労働を必要とする業務、⑤身体の動揺、振動または衝撃を伴う業務とされている。ただし生理日に①③の業務に従事する女子に対し、法定の休憩時間のほかに特別の休憩時間を与え、かつ休憩施設を設けたとき、④、⑤の業務における作業が断続的またはきわめて部分的で、生理日の女子をその作業につかせない措置を講じたとき、および生理日の女子を①⑤以外の業務につかせたときは、生理に有害な業務としないこととされている（女子年少者労働基準規則第一条）。なお、生理休暇中の賃金は、労働契約、労働協約、就業規則の定めにしたがい、支給しても、支給しなくてもさしつかえない。

6 安全・衛生

労働者の生命、身体を保護し、安全で健康的な職場環境を整備することは、人道的な立場から要請されるばかりでなく、労働能率の増進、生産性向上の面からも必要なことである。そこで、労基法では安全・衛生に関する基本的な事項を定め、さらに具体的な基準について労働安全衛生規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則などによって詳細な規定を設けている。

これらのうちで、パートタイマーについて関連の深い基本的な事項をあげると、第一は、パー

トタイマーが使用する機械、設備、就労する場所についての危害防止措置である。すなわち機械・設備・原材料あるいは有害なガス・粉じん等による危害を防止するための措置を講じること、建物等について換気・照明・保温・休養・避難・清潔その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講じることを使用者に義務づけるとともに、労働者に対しても、危害防止に必要な事項の順守を命じている（第四二条、第四五条）。たとえば、接触の危険があるベルト・プリーなどに囲いを設けること、プレス、シャーに安全装置を設けること、有機溶剤業務を行なう屋内作業場に換気装置を設けることなどである。

第二は、危害の発生が労働者の資質に関連がある点を考慮した安全・衛生上の措置であり、パートタイマーについて、とくに留意すべき事項である。

その一として、未経験の者を一定の危険な業務につかせること、また必要な技能を有しない者をとくに危険な業務につかせることなどを禁止している（第四九条）。

その二は、労働者を雇い入れた際に、その労働者が担当する業務に関して必要な安全・衛生教育を実施しなければならないことである（第五〇条）。

その三は、伝染性の疾病、精神病あるいは労働のために病勢が増悪するおそれのある疾病にかかっている者の就業を禁止しなければならないことである（第五一条）。

その四は、雇入れの際および定期に健康診断を実施しなければならないことである（第五二条）。

雇入れ時の健康診断は、常時五〇人以上の労働者を使用する事業および一定の有害業務については必ず実施する義務があり、定期健康診断は一般の事業場に雇用される労働者については毎年一回以上、一定の有害業務に従事する労働者については毎年二回以上実施しなければならない。

最後に、女子について特別の安全・衛生上の措置として、女子を重量物取扱いの業務および一定の危険有害業務につかせることを禁止している（第六三条、女子年少者労働基準規則第七條、第九條）。

なお、労働者が、万一、業務上負傷し、または業務上疾病にかかった場合は、労基法第八章に基づき療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償等の災害補償を行なわなければならない。しかし、労災保険関係が成立している事業場については、労災保険が使用者に代わって災害補償に相当する給付を行なうことになっている。

パートタイマーも、前述のように労働者であることに変わりないから、第八章に基づく災害補償または労災保険の給付が行なわれるのは当然である。

7 就業規則

(1) 就業規則の作成、運用

労基法では、常時一〇人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則を作成し、所轄労働

基準監督署長に届け出ることを義務づけている（第八九条）。この法の趣旨は、労働条件の明確化による労働者の保護を目的としたものであるが、多数の労働者によって構成される現在の企業において、就業規則は、労働条件の統一化と職場規律の確立のための社会規範として企業運営上重要な機能を有するものとされている。

ところで、就業規則に記載しなければならない事項は次のとおりである。

(イ) 絶対的必要記載事項（必ず記載しなければならない事項）

① 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇ならびに労働者を交替制で就業させる場合には就業時転換に関する事項

② 賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払いの時期ならびに昇給に関する事項

③ 退職に関する事項

(ロ) 相対的必要記載事項（そのことについて定めをする場合には、就業規則に記載しなければならない事項）

① 退職手当その他の手当、賞与および最低賃金に関する事項

② 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項

③ 安全および衛生に関する事項

④ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項

⑤ 表彰および制裁の種類ならびに程度に関する事項

⑥ その他当該事業場のすべての労働者に適用されることに関する事項

右のうち、賃金、安全および衛生、災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項については別規則としてもよい。

つぎに、就業規則の作成または変更については、労働者の過半数で組織する労働組合、そうした組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴き、所轄労働基準監督署長に届け出る際に、その意見書を添付しなければならない（第九〇条）。

なお、就業規則は、労基法などの法令および労働組合との間に締結した労働協約に反してはならない（第九二条）。また、就業規則を常時各作業場の見やすい場所に掲示するか備え付けるなどの方法で労働者に周知させることを義務づけている（第一〇六条）。

(2) パートタイマーと就業規則

パートタイマーは、一般のフルタイマーの労働者にくらべて、所定労働時間、賃金制度などの面で労働条件が異なっている場合が多い。したがって、就業規則においても、パートタイマーについては、始業・終業時刻、休憩、賃金の決定・計算・支払方法などに関して、一般の労働者とは異なった定めをしなければならない。その場合に、パートタイマーのみに適用する就業規則を

たとえば「パートタイマー就業規則」のごとく別規則として作成することは差しつかえないとされている。

しかしながら、本来、就業規則は全体として一つの統一的なものであることが望ましいのであって、始業・終業時刻、賃金の計算単位などパートタイマーの勤務実態により必要な部分は明確にしなければならないが、フルタイマーとパートタイマーとの間に、不必要な差別は設けるべきでないという意見もある。

いずれにしても、法律上は一事業場について一就業規則のたてまえであるので、たとえば一般とパートについて別個の就業規則が作成されている場合であっても、その二つの就業規則を合したものが、法第八九条に規定する就業規則となるのであって、それぞれ単独には法第八九条の就業規則となるものではないとされている。

したがって、パートタイマーについての別個の就業規則を作成する際にも、当該事業場の一般労働者を含めた全労働者の過半数により組織された労働組合か、そのような組合がない場合は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

なお、パートタイマーについて就業規則の適用を除外しながら、しかも、パートタイマーに適用すべき就業規則が別に定められていない場合は、明らかに労基法違反となる。

二 短時間就労者に対する失業保険の取扱い

1 失業保険の目的および適用範囲

(1) 失業保険の目的

失業保険は、被保険者である労働者が失業した場合に、失業保険金を支給してその生活の安定を図ることを目的としている。したがって、この制度は、第一に失業労働者の生活の保障を行なうこと、第二にその保障が、国の一方的な救済制度によらずに、保険という形式をとって行なわれる制度であること、この二つの柱の上に立っているといえる。ふえんすると、第一の点は、労働者が憲法の規定によって保障されている勤労権の裏付けとして、国がその失業中の生活を保障するとともに労働力の維持、保全を図るための生活保障ということであり、労働者が、その失業中に生活の保障を受けるためには、つねに働く意思と働く能力を持ち、働く機会を求めていることが必要とされる。失業保険法第三条が失業を定義して「この法律で失業とは、被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業につくことができない状態にあることをいう」と規定しているのは、この趣旨によるものである。次に、第二の点については、この制

度が被保険者である労働者の失業を保険事故として失業によって生じた所得の喪失を一定限度まで補償するという内容のものであるから、私保険の技術を大幅に取り入れている。すなわち、失業保険制度は、私保険の技術を取り入れているが、政府が管掌し、その加入が強制される強制保険方式をとり、費用の負担についても、国、労、使の三者で負担するという方式がとられ、私保険とその構造を本質的に異にしており、国民の勤労権を守るための国の諸施策の一環としての役割をもつ制度といえる。

(2) 適用範囲

現行の失業保険制度は、被保険者となる労働者の雇用形態により、二つに大別される。一つは、いわゆる常雇の労働者を対象とする一般の失業保険制度であり、他の一つは、日雇の労働者を対象とする日雇失業保険制度であるが、以下一般の失業保険制度についてふれることとする。

現行の失業保険制度は、強制加入を原則とし、特定の例外を除いたほとんどの労働者は、本人の意思のいかんにかかわらず、法律によって当然に被保険者とされるが、強制的に被保険者とされない者についても、任意に加入する途が開かれている。この加入方法の区別によって、失業保険の被保険者は、当然被保険者と任意包括被保険者とに分類されるが、これは加入方法が異なるだけであって、保険給付、保険料などいっさいの事項について差異はない。

① 当然被保険者

五人以上の労働者を雇用する事業主（原則として農林水産業、教育研究調査の事業を行なう事業主を除く）に雇用される労働者は当然被保険者となる。

② 任意包括被保険者

①以外の労働者でも、事業主のもとに雇用されている労働者の二分の一以上の者が加入を希望し労働大臣の認可を受ければ、被保険者となることができる。

なお、季節的業務に四カ月以内の期間を定めて雇用される者や試用期間中の者などは、一定の条件を満たさない限り、当然被保険者にも任意包括被保険者にもならない。

2 短時間就労者に対する取扱い

わが国においても、近年におけるいちじるしい経済成長を背景とする労働力需要の増大による労働力需給のひっ迫に伴って、ここ数年来、製造部門、サービス部門などにおいてパートタイマーの増加がみられるが、この傾向は今後も続くものと思われる。ところで、これらパートタイマーに対する失業保険の取扱いは、諸外国（わが国を含めて）でも一定していないが、これは、いわゆるパートタイマーの定義そのものに統一された（画一的な）ものがないことによるものと思われる。以下、わが国をはじめ諸外国の失業保険における取扱いを眺めることにしよう。

(1) 諸外国における取扱い

諸外国における取扱いはまちまちであるが、概略すれば、臨時的性質の雇用および副業のあるいは生計補助的な雇用について適用除外しており、いわゆるパートタイマーを明文をもって適用除外する規定を有する国はみられない。すなわち、適用除外されるパートタイム制による雇用の一つの型は、使用者の取引きとか事業とかの目的以外のこのために行なわれる臨時的な性質の雇用である。このような適用除外は、カナダ、アイルランド、南アフリカ、イギリス、アメリカなどの法律によって規定されている。もう一つの型は、副業的にあるいは生計補助的に行なわれることを常態とし、生計の主たる手段として行なわれないものである。これに属するものとしては、カナダ、デンマーク、フランス、アイルランド、ルクセンブルグ、オランダ、イギリス、ノルウェーなどである。以上のほか、大多数の国では、ごく短期間に限られた雇用を適用除外している。

〔注〕

1 西ドイツ職業紹介失業保険法（一九五七年）第六六条は、「就労が些少（①労働時間が一週間につき二四時間以下に、条理上制限されているのを通例とし、またはあらかじめ労働契約によって制限されている就労、②その賃金が約定または当該地の慣行により連邦労働大臣が法規命令で定める額以下である就労）な者は、被保険義務がない」旨規定し、また、第六七条は「臨時的に使用される者は、被保険義務がない」旨規定している。

2 ILO第四四号条約（非任意的失業者に対する給付または手当を確保する条約。一九三四年）第二条第二項は賃金または給料を得て平常使用される一切の者のうちで「本条約の適用を受ける労務に随時的または補助的にのみ従事する者」については、本条約の適用除外ができる旨規定している。

(2) わが国における取扱ひ

(1) 経 緯

ところで、わが失業保険法には、前述のように、これらパートタイマーに対する適用についてはなんら規定もなく、昭和二五年以来、行政通達の定める基準〔注〕により取り扱ってきた（実際には被保険者としていない場合が多かった）ところであるが、近年における労働市場の変化と労働者の特性の変化から同基準により取り扱うことは、実情にそぐわなくなってきた。

〔注〕 臨時内職的に雇用される者（職業安定行政手引七—二—(ロ)）

次のすべてに該当する者は被保険者としてない。

イ その者の受ける賃金を以て家計の主たる部分を賄わない者、すなわち家計補助的なもの。

ロ 反覆継続して就労しない者であつて臨時内職的に就労するに過ぎないもの。

(2) 失業保険の適用基準

以上の経緯にかんがみ、昭和四三年七月一日以降、一般にパートタイマーと称されている者のうち、一日の労働時間は通常の労働者のそれよりも短いが、他の労働条件は通常の労働者のそれと同様である者¹¹短時間就労者については、その労働市場の状況、失業保険による保護の必要性、職業紹介面における紹介体制の整備などの面を考慮しつつ、当面、次により取り扱うこととしている。

イ 次の各号に該当する者であつて、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則（就

業規則の届出義務が課されていない事業所にあつては、それに準ずる規程など）において明確に定められている場合には、被保険者として取り扱う。

(イ) 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。

(ロ) 一日の所定労働時間が、おおむね六時間以上であること（ただし、一週間の特定の曜日について当該事業所の通常の労働者の所定労働時間が短く定められている場合には、その日の所定労働時間については、おおむねその四分の三以上であること）。

(ハ) 常用労働者として雇用される見込みの者であること。

(ニ) 賃金の月額が、一定額（通達で定める額）以上であること。

(ホ) 労働時間および賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね同様であること。

(ヘ) 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

なお、右の基準に該当しない短時間就労者については、原則として、臨時内職的に雇用される者として被保険者としていないこととしている。

ロ 適用に当たりとくに必要である場合には、短資格要件証明書の提出を求めることとしており、また、これらの者の離職後における保険給付に当たっては、一般の場合と同様に厳正に行なわれる。

ハ 右基準による取扱いは、短時間就労者に関する労働市場の状況、職業紹介面における紹介体制等の点で全国的に必ずしも同一の条件にないことなどを考慮し、現状に応じて定められたものであるので、今後も、短時間就労者の動向などに即応して、適宜、適用について改善を図ることが予定されている。

△労働省職業安定局失業保険課 V

三 パートタイマーに対する健康保険、厚生年金保険の取扱い

最近、経済の高度成長に伴う労働力不足、あるいは、技術革新による作業内容の単純化等に対応して、パートタイマーの需要が高まってきている。元来、パートタイマーというのは、いわゆるフルタイマーに対する言葉であるが、今日、この言葉について明確な定義づけがなされているわけではなく、パートタイマーと呼ばれていても、現実の形態としては千差万別である。このため、健康保険、厚生年金保険の適用に関しても、パートタイマーについて適用条件を画一的に定めることにはかなり困難な面がある。

1 健康保険の適用除外

次のような雇用形態にある者については、原則として健康保険は適用されず、日雇労働者として日雇労働者健康保険の適用を受けることになっている。

① 臨時に使用される者で、二カ月以内の期間を定めて使用される者

② 臨時に使用される者で、日々雇い入れられる者

③ 季節的業務に使用される者

④ 臨時的事業の事業所に使用される者

ただし、一定期間をこえてもなお継続使用されている場合には、それ以後について健康保険が適用されることになっている。

したがって、パートタイマーについても、これらの雇用形態にある場合には、その限りにおいて、健康保険の適用を受けることができないことになる。

2 健康保険の適用

健康保険の適用を受けるためには、健康保険の適用事業所で使用されている者で、前述した日雇労働者にあたらない者であることを要する。すなわち、健康保険の適用事業所で常時使用されていることが必要である。

なお、極端に就労の時間が短い場合とか、月に数日程度しか勤務しないような場合などには、

常時使用関係があるといえるかどうか問題になる。

3 厚生年金保険の適用

厚生年金保険の適用は、健康保険と同一に行なわれている。なお国民皆年金のもとでは、厚生年金保険が適用されない場合には国民年金が適用され、全国民について所得保障が行なわれるようになっている。

〈厚生省保険局保険課・年金局年金課〉

第三章 女子パートタイム雇用の実例

一 新しい道をきり拓く主婦たち

——ソニー厚木工場の工場嘱託制度——

ソニー(株)厚木工場・人事課長 竹 島 良 蔵

1 主婦労働は「臨時」ではない

中年の主婦が、「働いています」というと「ほう、パートタイマーですか」というのが現状である。主婦が働く場合に、家庭内の仕事を主たる責任分担として持っている限り、フルタイムの勤務は困難なことだと考えるのが無理からぬところであろう。ここから現在の主婦労働が「臨時」なのだという不当な発想が起ってきた。しかも、ふつうの企業に従業する場合には、通勤時間、育児、集団的な行動のわずらわしさなどが必要条件になることから、働きたいという意志を持つ

ている人でも、いきおい自宅のできる内職的な仕事を選びがちなのはやむをえないことともいえる。

ところで、止まることを知らぬ産業界の膨脹が、生活の合理化から自由な時間を獲得しはじめた家庭の主婦を労働力源として着目したのも当然のことであった。遺憾ながら、つねに速効を計算する企業側の受入態勢が整っていなかったこともさることながら、当の主婦の側にも「企業」に参加する決意とか、心構えができていなかったから、たちまち便法としての「臨時」雇いがあちこちに、しかもかなり大きな規模において発生してしまったのである。

しかし、いまや、主婦の技能は、産業界では無視することのできない戦力になりつつあることは、多くの企業が認識しはじめている。

2 主婦の技能は高かった

ソニー株式会社厚木工場では、この工場が設立された昭和三五年当初から何人かの主婦の人たちが日雇いとして従務していた。これは、どこの企業にも見られる清掃、食堂、造園関係の人たちで、近所の農家の奥さん方が、新しい工場を手伝ってあげましょうという感じで、きていたものであった。

この人たちはまる一日働いていたので、パートタイムではなかったわけである。工場的人员が

五〇〇名に満たないところで、まだ管理上の問題も混とんたる時代であった。その後人員もふえ、三六年八月に新しい工場長の小林茂が赴任して、「人間中心」のニュー・マネジメントが大きく動きはじめた。そのころ製品（トランジスタ）の包装作業についていた主婦の中で数人、直接作業はもちろん、集団、あるいは協業下での「マネジャー」としての才能をも十分発揮できる人がいることがわかり、工場全体がこの問題に真剣に取り組むことになった。だから当工場では、パートタイマー（定時就労者）ということよりも、はじめから、家庭の「主婦」が企業にどのような参加しうるかが考えられたといえる。そして昭和三八年には、ほぼ現状に近い主婦労働に関するポリシーの根幹ができあがり、これを育てるために全工場成員の努力がはじまったのである。もちろん、その間、厚木工場のニュー・マネジメント（人間信頼に基づく工場運営）が流れる汗の中で進められたことが、現在の「主婦労働」を築きあげた中核となり、その必須要件であったことはいうまでもない。

年/月	人員数
38/4	121
10	150
39/4	268
10	300
40/4	256
10	525
41/4	618
10	678
42/4	672
10	1079
43/4	1155
10	1226
44/4	1452

こうして、本年（昭和四四年）四月一五日現在、工場四、〇〇〇名中の三分の一以上が主婦によって占められることになった。三八年以後の推移は上の表のようである。

3 必要な「家庭が主業」の認識

当工場においても、主婦を導入した当初は、主婦はお金のためだけで働きにくるのだとか、出勤率が悪くすぐにやめてしまうのだとか、精密性の高い作業にはとても無理だとか、あれこれ漠然たる予測をしていたのであるが、技能の点でも管理力でも高い能力を発揮しうる事が可能だと確認されてからは、労働力不足対策などという次元での考えはまったく姿を消す結果となった。これは、応募者の面接の際にもあらわれており、たんに「お金のため」という内職的、賃仕事の欲求よりも、「社会の風にふれたい」「自分の能力がはたしてどれほど社会にみとめられるか」などの積極的な高次の動機になってきているのをもみても判断できるところである。それゆえに、企業が、主婦労働を本格的に導入しようとするときは、待遇条件とか、具象的問題をあれこれ考えるよりも、主婦の能力を、正しく評価する構えと決意とを企業側が準備するところから始まるといってもいい過ぎではあるまい。主婦労働が、「内職的」で「賃仕事の」本質をもっているという認識をみずから払拭することがその第一歩なのである。

しかし、逆に、企業側の体制が十分主婦を受け入れるに足る状況にあると、その企業に参画することによって、自分の能力を再発見する人もいることではあるし、新しく人生に生きがいを感じはじめ人も出てきて、働くということが、いかにも愉快で、自信もどんどん高まってくる、そのうちに家庭のことがおろそかになってしまふ、という「本末転倒」が起こってくるので、当

工場では、まず「家庭が主業」であることを確認してもらい、「主婦であること」を第一義におくという方針を最初に打ち出している。家庭内に心配事があると、会社の仕事もうまくいくはずがないのである。主婦労働においてはこの「家庭が主」であるという考え方が、根本原則ではないかと思う。この点が、仕事のためには、家族ぐるみで行動することも起こりうる正規の従業員と、条件的に別れるところなのである。

4 すぐれた適性の人を採用すること

通常どんな企業でも、四月に新入社員が入社すると、翌年までは多数の人員を得ることはかなり困難なことといわねばなるまい。前掲の表に見られるように、当工場では、四月から一〇月にいたる六カ月間に採用した主婦の数が四〇〇名に及ぶ年もあるくらいで、年度途中に新しいプロジェクトを開始する場合などは、大募集を展開することになる。現場のほうでも、若年の女子作業者よりも、むしろ情緒の安定した、馴化のスピードの早い主婦の導入は大いに喜ばれている傾向がある。企業側にこのような態勢があつて企業戦線に参画してもらおうわけであるから、応募した人をだれでもかれでも採用するという態度では無責任というべきであろう。その企業にとって「適性のあるすぐれた人」を採用しなければならぬ。当工場では、毎日応募を受け付けており、簡単ではあるが入社試験を行なつて、だいたいの資質の傾向を判定する。まず、手先の検査とし

て、労働省の一般職業適性検査の「リングさし検査器」をアレンジしたもの（フィンガー・デキスタリティー・ボード）を使用し、組立ては九〇秒に二〇個、分解は六〇秒に一五個できることを目安とする。さらに顕微鏡下の作業が多いことから、スクリーンスコープによる眼の検査（老眼、遠視の傾向のチェック）を行なう。総合的には、面接で集団適性をみるほか、家庭環境や、当工場の管理体制の中でのむき、不むきなどを評価する（後述するが、当工場の幼児園入園希望についても各年齢でのクラスの空席が問題になる場合もある）。

応募の受付は毎日行なっているが、まとまった数の募集を行なうときは、ふつう、裏面に履歴書用紙を印刷した新聞の折込み広告で宣伝する（だいたい一回五万枚くらい）。しかし、現状では、まだ日本の家庭の主婦が折込みパンフレットくらいで、わざわざ工場まで受験におもむくというところまではいっていないから、最近当方から工場周辺の、市、町、団地まで出かけていき、あらかじめ設定して

00人の手は いつもイキイキしています

ソニーはエレクトロニクスの未来を創る会社です そのなかのひとつ ソニー厚木工場は本格的に多数の家庭婦人を産業に生かした日本最初の近代的大工場です トランジスタ・電子計算機の製造部門を中心にあらゆる分野で活躍する1400人の主婦のかたがたは 仕事を通じて得られる人生の充実感を胸いっぱいに吸いこんでいます あなたもお仲間に加わりませんか

応募は毎日9.00から18.00まで受付しております

神奈川県厚木市旭町4-14-1 TEL 0462-21-2111

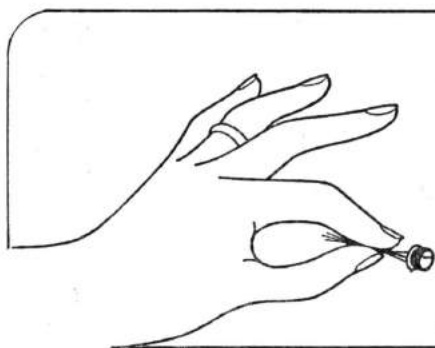
44. 4/15 朝日新聞（神奈川県版）4/22 毎日新聞（横浜版）5/13 読売新聞（神奈川県版）に掲載

おいた会場で試験を行なう「現地選考」の方法を始めた。この方法はかなり効果的ではあるが、たんにちょっと「力だめし」くらいのつもりでこられる方もかなりある。もちろん、直接的な募集広告だけではなく、一般商業紙を通じて下図のようなキャンペーン広告をすることもあり、地域の主婦に、企業参加を呼びかける活動も同時に行なっている。採用率は平均二五～三〇%である。

5 誇りや責任感は経営者と同じ

「基本的な考え方」は前述したが、そのことから、主婦といえども、たんに「賃金を得るため」だけで働いているわけではなく、自分の担当する仕事に熱意を持ち、職業人としての誇りを感じること、正規の従業員と勝るとも劣るものではないし、責任感において経営者の責任感と同じであることを知れば、待遇条件についてもそのような措置がとられることは当然のことであろう。当工場でも可能な限

14



ソニー株式会社厚木工場

り正規の従業員と同じ条件が与えられている。

まず職務は、工場内のあらゆる職種、職場に設定され、若い女子従業員と同じ仕事、同じ管理体制の中で働いており、一般事務、検査業務、生産現場の精密作業、出荷、図書館、食堂、診療所、造園、清掃など、あらゆる業務についている。

「勤務時間」は、当の主婦にとっても、受入れ企業にとっても、もっとも苦心の要するところであり、当工場でも、本格導入を考えたときから、数多くの試行的な時間帯を設定したが、結局、現在の五時間交替勤務（八・〇〇～一三・一〇と、一三・〇五～一八・一五の勤務を一週間ごとに交替する）が好評で、いまでも八〇%がこの勤務についている。このほかに七時間普通勤務（八・四五～一六・四〇）もあり、食堂の勤務は特別な三つの時間帯の勤務が設定されている。もともと工場の管理体制が二交替勤務を基本としており、これに合った勤務時間ができ上がったのだが、個々には家庭の仕事と会社で働くことが生活的にバランスしてはじめて継続的な勤務が可能になるので、会社としても研究工夫を要するところである。

6 人間的管理の確立が基本

身分待遇をあらわすとされている呼称についても、「パートタイマー」という呼び名は不適当なものとして「工場嘱託」という名称が使われている。

契約期間は、最初五カ月の試用的な契約のあと、一年間の契約になり、その後は自動的な手続きで契約が更改される。このはじめの五カ月間に、家庭内の時間的なシステムの変革が行なわれ、会社では産業人として企業意識がだんだんできあがり、技能の面でも適性を十分に握ることができる期間である。

入社と同時に、社会保険は、健康保険、労災保険、厚生年金保険、失業保険の適用を受ける。他の具象的な問題、作業衣や社内で使用する名札、バッジ、貸与品はすべて正規の従業員と同じで、旅行、運動会、全工場の研究会などへの参加、教育訓練や食堂、売店、診療所などの厚生施設の利用、賃金の支払い方法など面白いといっさい同じである。

「どうせ正規の従業員とはちがうんだから」という観念を取り除くために、そして主婦がどのように「企業の意識」を身につけていくかを重要課題とする限り、待遇条件に些細な差別をつけるより、仕事場における人間的管理を確立すること、主婦の誇りを傷つけることによって起こる人間不信を排除するのに、企業は力を尽くすべきだと思う。

7 賃金は格付による技能給

賃金は、当工場で年二回行なっている「技能格付」によって決定される。技能格付は、全工場員に、集団評価で行なわれる評定の規準であるが、みずからが挑戦する目標設定のためにも、総

合的な見地から評価されるもので、評価については、大へん困難なことを自覚したうえで、さらに確なものへ努力するようにつとめている。正規の従業員の給与が年齢給的要素が濃いのに対して、工場嘱託の賃金が技能給的要素の強いことは、主婦の人たちの入社時点での技能が千差万別であることから（年齢、経歴についても）適切であると思うが、むしろ、ただ賃金が高いほどよいという観念より、基本的に、生きがいのある仕事、その仕事を通じて自己の能力の再認識をしたり、その能力をさらに伸ばしたり、産業にたずさわることへの誇りを感じ取ったりする足がかりとなることを念願している。

現在、五時間交替勤務の人の入社時の給与が月額二万一二〇〇円（日給八四八円、時給一七〇円）、七時間普通勤務の人が二万四二〇〇円（日給九六八円、時給一三九円）で、五カ月後契約を更新するときに技能格付による次の級に改められ、その後は一年目の契約更新時に格付の上昇に従って昇給される。このほか、週ごとの「週皆勤手当」、夏冬二回一般の従業員に準じた賞与が支給される。この総合的な技能に関する格付制度は、賃金に関係があるだけに、理解はできてはなかなか納得しかねる場合もあるようで、最近では、契約を更新するさい、やや年功的要素を加味した給与の改定を行なうようにしている。

育児は主婦にとって生活上不可分のものであり、当工場においても、発足当時から導入の重要なポイントとして、幼稚園的要素と託児所的要素の両方をかねそなえた「幼稚園」を設置したが、その後、人員増のため増設、幼稚園教諭も増員して、いまでは収容力五〇〇人の大幼児園になった。現在、ここを利用して子どもたちは三〇〇人を越え、カリキュラムは、五時間交替勤務の就業時間に合わせてつくられているが、二歳児の四年保育というクラスも最近でき、近くの米軍キャンプからの協力を得て、幼児の英語教育も行なっている。午前、午後とも、幼児づれの主婦には小田急線本厚木駅まで出退勤の送迎バスを出している。

育児問題では、むしろ幼児よりも、小学校低学年の児童が「カギッ子」になることへの心配のほうが多いようで、近所同士の主婦が、お互いに交替勤務の反対番にまわって一週おきに、子どもたちの世話をするように工夫している母親もあり、会社でも、これについての勤務変更にはただちに応ずるようにしている。

9 教育訓練に熱心な主婦

主婦に対する教育訓練は、正規の新入社員を教育するよりも、はるかに丁寧さ、根気、計画性が必要とする。これは新しい生活体験のなかで徐々に企業意識が形づくられていくことと同時に急速に効力をあげていくようである。自分の仕事のやり方を十分に学ぶことだけでなく、自分

の仕事が全体の中で占める役割を知ること、会社、工場の方針、目標を知り、その実績を知ることとは、従業員がみずからの仕事に熱意を持ち、生きがいを感じるうえで何よりも重要なことであり、主婦に対しても正規の従業員とまったく同様に行なわれている。主婦の側でも非常に熱意があり、「さらに高度の技術的なものを」「人間関係の企業における役割を」「指導的立場でのまとめの技法を」と次つぎに新しい希望を受けている。当工場ではO・J・T（実際の仕事を通じての教育訓練）を中心に行なっているが、主婦だけを対象とした月一回の「主婦教養講座」を外部から講師を招いて開催している。企画はすべて主婦の中から選ばれた委員によって進められている。

10 主婦労働の中に生きる意義を

特別な技能をもった者はともかく、一般の事務、作業の要員として主婦が大いに企業に参加するのは、日本では欧米ほどには理解されておらず、企業側の体制も整っているとはいえない現状である。しかし、当工場で行なったアンケートでは、「あなたの生活がもっと楽になって（ご主人の収入がウンとふえて）も、今の勤務をつづけますか」という設問に九五%の主婦が「はい」と答えているのである。貧しくさえないければ働く必要はない、という観念は、徐々にではあるが的確にぬぐわれてきているのではないのだろうか。

しかも、主婦労働の導入は、各企業がかなりの力を注いで目下模索している段階ともいえる。そして、その労働力としての評価は、たとえばいろいろの批判があるにしろ、いよいよ大きくひろがりつつある。

いま重要なことは、この働く主婦に対して何を考えるべきかである。ただ、手足をもって与えられた作業を着実に行なうてさえくれればそれでよい、こと足れりとする企業があるとすれば、それは今後の日本における主婦労働の着実な展開に百害あるものといわねばなるまい。

いかなれば、むしろ待遇条件のなかに解決策を求めるよりも、「仕事の中に主婦としての生きる意義」をどのように見出していくかが問題なのだと思う。腰かけ的に、一時的に職を求める人も中にはいよう。しかし、大多數の、安定した情緒のもとで、日本の産業に大きな力となりつつあるこの主婦の人たちに、新しい道を切り拓くのは、たんに導入企業のみならず、社会的な機関のより良い協力がなくては現状を脱して大きく前へ進むことは困難なことであろう。各機関のキャンペーンとあいまって、企業における主婦の労働がさらに実り多いものになることを期待したいものである。

二 雇用システムの革新

——フルタイム社員とのギャップをなくした伊勢丹——

(株)伊勢丹人事部採用担当課長 梅田朝彦

最近の企業をとりまく環境条件の変化は目まぐるしく、なかんずく不足する労働力、人材の育成、活用、省力化は、企業が解決を迫られた課題の大きなものの一つである。

当社のパートタイマー制度は、これの対応策として、昭和三八年に臨時雇用員として発足し、昭和四三年には、労使双方が長期的視野に立って、安定した長期的人材の確保と働き良い労働環境の確保を目ざして「長期賃金専門協議会」を労使双方の話し合いの場として、不安定な雇用を繰り返していたパートタイマーを臨時から嘱託制度に切替えて常用化し、さらに、ビジョンとして「フルタイマー社員と同一の労働条件を、ただ働く時間の長さだけが違う正規の社員化」を、昭和四五年プラスα年に実施を目ざすことが確認された。この結果、わずか一カ年の準備で当初の予想を短縮して、昭和四四年六月一日より、ビジョンどおりのパートタイマーの正社員化を実施することができた。このパートタイマー雇用の近代化は、労使のさまざまな努力もさることな

がら、パートタイマー各人が立派な戦力の一員であることを実績によって示したからこそ達成されたといえる。

1 伊勢丹におけるパートタイマーの地位

伊勢丹では、現在、従業員を第1表のように体系づけている。

従業員を大分類すると、常用社員と、臨時社員とからなり、まず常用社員は次のように定められている。

△社員▽ 雇用期限は男子六〇歳、女子五五歳まで、週五日制の勤務で、週労働時間は平均三八時間、一日平均七・五時間の実働時間を勤務する人で大卒、短大卒、高卒の新卒および中途採用者でフルタイムで働く人の呼称である。

現在の役付者は、全員この社員の中から選抜されている。

△定時社員▽ 雇用期間は、社員と同じ定年までで、週五日制の勤務で、週労働時間は二〇時間から三五時間、一日四時間、五時間、六時間ないし七時間未満の実働時間を勤務するパートタイマーの呼称である。

△特定社員▽ 雇用期限は社員と同じ定年までで、週三日ないし四日制の勤務で、週労働は一二時間から二八時間、一日四時間ないし七時間勤務のフラクショナル（一部常勤）で働く人

第1表 従業員体系 (昭和44.6.1)

	名 称	期 限	週 労 働 日	週 労 働 時 間
常 用	社 員 (フルタイマー)	定 年	5 日	平均38時間
	定時社員 (パートタイマー)	"	5 日	20~35 "
	特定社員 (フラクショナル)	"	3~4 日	12~28 "
	嘱託者 A B	定 年 6~12カ月	5~6 日 3~6 日	35~42時間 21~42 "
臨 時	臨時社員	2 カ月	5~6 日	35~42時間
	" 定時社員	"	"	20~42 "
	" 特定社員	"	3~4 日	12~28 "
	特定曜日勤務者	"	1~2 日	4~14 "
	アングレディット	6~12カ月	1~6 日	4~42時間
	研 修 者	6~12カ月	1~6 日	4~42時間

の呼称である。

△嘱託者A V 男子六〇歳、女子五五歳未満の自動車運転手、会社施設の管理人および社員で、週五日ないし六日勤務で、週労働時間は三五時間ないし四二時間で、主として、基準法四十一條の断続勤務に当たる人の呼称である。

△嘱託者B V 定年を過ぎた人のうちで、会社が必要と認めて、再雇用した人で、会社施設の管理人および職員、自動車運転手、定年後の再雇用者で、契約期限は六カ月ないし一カ年、週三日ないし六日勤務で、週労働時間は二一時間ないし四二時間働く人の呼称である。

(1) 女子の勤務態様の転換

常用従業員のうち、女子の社員、定時社員、特定社員間の関係は、以下の場合に限り、勤務の転換を認め、双方交通システムとしている。

① 自己都合により社員（フルタイム）から、定時社員（パートタイム）、特定社員（フラクシ

ヨナル）などの週労働時間および週労働日が短くなる勤務への転換可能。

② 定時社員（パートタイム）から、社員（フルタイム）などの週労働時間および週労働日が長くなる勤務への転換は、会社が必要と認め、かつ本人が同意した場合可能。

(2) 二重雇用契約について

定時社員および特定社員で、一日実働四時間以内、一週三日以内の勤務者は、他の事業体との間に雇用契約をできるようにし、ただし事前に書面をもって会社に届けることを必要条件にしている。

(3) 労働組合との関係

ユニオンシヨップ制なので、社員と同様に、定時社員（パートタイム）、特定社員（フラクシヨナル）も労働組合員であり、労働協約の適用を受ける。

以上のように、伊勢丹では、パートタイム社員も、フルタイム社員と同じような責任をもつ正規社員であり、業務遂行の基幹要員として、かつ伊勢丹労働組合員として、その地位を確保して

いる。

2 定時社員雇用の現状

(1) 既婚、未婚の割合

パートタイマーは、一般に既婚婦人が主力であるが、当社の場合、

未婚	一七六人	四一%
----	------	-----

既婚（子無）	一〇二人	二四%
--------	------	-----

既婚（子有）	一四六人	三五%
--------	------	-----

となっている。

未婚者は、フルタイムでは、各種学校へ通学する時間的余裕がないから、あるいは、習い事ができないからという人たちが主力で、結婚前の各種習い事と仕事の調和を第一に考えているグループといえる。結婚すれば退職する人が多く、したがって退職率も定時社員の中でいちばん高い。他社におけるフルタイム経験をほとんどの人が経験しているので、技能的には、高いほうに属している。

既婚者（子無）は、家庭責任を当然もっているが、結婚後年月が浅く、子どもができるまでというグループと、子どもがいらないからというグループに分かれ、前者のグループは、他社経験者

第2表 区 分 別 平 均 年 齢 (昭和44.4.1)

区 分	未 婚	子 有	子 無
人 員 数	176人	146人	102人
平 均 年 齢	24歳	37歳	28歳

が大部分で、家事負担時間が少なく、余暇時間に恵まれ、結婚前の勤務経験を生かし、生活向上への意欲も旺盛なグループといえる。したがって、出産による退職も多く、労務管理上、産前産後の休暇、出産手当との関連において、格別の留意を払うグループといえる。

後者のグループは生きがいと若さを仕事に結びつけて考えているグループで安定したグループといえよう。

既婚者(子有)は、年齢的にも三〇歳未満の人はわずかで、三〇歳以上五一歳まで年齢が分布し、家庭責任と職場を両立させ、もっとも安定したグループである。職場経験のある人となない人とは半々であり、自分の技能をアマとしてでなく、プロとして役立てたいと、生きがいと家族の理解と応援に支えられて、生活上の変動も少なく、継続勤務可能の人たちである。子どもも、大学生から、小学生、幼稚園児までいろいろだが、小学生、幼稚園児をもつ家庭主婦は、いわゆる核家族ではなく、主婦が勤務中、家庭内に祖父、祖母のどちらかがいて、子どもの面倒をみている家庭の主婦が多く、今後のパートタイムの給源として、もっとも注目されるべきものと思われる(第2表参照)。

(2) 応募基準

① 年齢Ⅱ一八歳以上四〇歳未満

② 職種Ⅱ事務および販売

③ 学歴Ⅱ高卒以上（旧制高女卒以上）

④ 身長Ⅱ一五〇センチ以上

⑤ 視力Ⅱ矯正〇・五以上、色盲・色弱は不可

⑥ 通勤時間Ⅱ自宅より最寄り店舗まで一時間一五分以内（交通費全額支給）

⑦ 提出書類Ⅱ履歴書・写真・身許申告書（当社指定用紙）・卒業証明書・戸籍謄本・成績証明書

⑧ 勤務時間Ⅱ△定時社員Ⅱ週五日制で、一日実働四時間、五時間、六時間勤務可能者。△特定社員Ⅱ週三日ないし四日制で、一日四時間以上七時間未満の勤務可能者。

⑨ 採用時期Ⅱ随時

(3) 雇用経路と選考

① 新聞広告Ⅱ大量募集時に日刊紙を使用し、技能者、無技能者のいずれも効果的であった。

② 元社員の再雇用Ⅱ元フルタイム社員の申出を受け付け、必要に応じて採用。

③ 社内縁故Ⅱ社内掲示および社内放送により募集を行ない、縁故者を紹介してもらう。

④ 公共職業安定所に依頼。

なお応募倍率は採用予定数に対して、現状では四倍になっている。

(4) 配置部門

定時社員の配属になっている職種は全部門に及び、現在未配属部門は、秘書、企画、営繕、設備、保安の五部門である。

△配属先▽

庶務部 人事部 経理部 販売促進部 販売部 外商部

フルタイム社員とパートタイム社員は同一の職場で働き、分離していない。

(5) 勤務時間帯

実働六時間 三八名

実働五時間 二九七名

実働四時間 八九名

勤務開始時間別

午前一〇時から 一三五名

午前一一時から 一二九名

正午過ぎから 一五九名

午後一時から 一名

ベルトコンベアシステムの企業体ではないので、シフト制もしていないが、将来業務上その必要性が一部の部門では高まるものと予想される。勤務終了時間は、午後二時二十五分から六時までの間に分布し、ことに四時から六時までは三〇分間隔に分布する。

原則として、契約時間を超えて勤務することは規制しているので、ワークスケジュールまたは業務の特別事情による以外は、一定時間に終了となる。

情報伝達の面から、勤務開始時間、勤務終了時間は、いくつかのパターンに分けられ、少ないほうが望ましいので、業務の都合と本人の個々の事情とをどのようにかみ合わせていくかは、今後の研究課題である。

3 労働条件

① 雇用契約Ⅱフルタイムの正規社員と同じ就業規則・労働協約の適用をうけ、地位および労働条件は明確にしている。

女子五五歳定年、男子六〇歳定年。ただし、臨時の定時社員（パートタイマー）は雇用期間とは二カ月を限度に、臨時雇用員就業規則により、非組合員である。

② 労働日および時間Ⅱ週五日制で、時間については前記参照。

③ 休憩時間Ⅱ(イ)正午を含む前後六時間以上の勤務者、フルタイム社員と同じ、(ロ)正午を含む

第3表

	週3日 勤務者	週4日 勤務者
初年度	6日	7日
1年度	6日	7日
2年度	7日	7日
3年度	8日	8日
4年度	9日	9日

なお、各個休日は原則として振替えまたは交替することはできないこととしてあるが、いくつかの特例を認めている。定時社員に喜ばれているものの一つに、子女の入進学および授業参観日に出席する場合は一年を通じて二日以内、休日の振替えを認める項目がある。

⑤ 年次有給休暇

(イ) 勤続五年未満の者 九日

特定社員については第3表のとおり。

(ロ) 勤続五年以上の者は定時・特定社員とも一年につき一日加算、最高二〇日とする。

前後四時間以上六時間未満の勤務者、四〇分、イ正午以降四時間以上六時間未満の勤務者、フルタイム社員の三分の一、(二)正午以降六時間以上八時間未満の勤務者、四五分。

④ 休日Ⅱ(イ)毎週月曜日、(ロ)一月一日、二日、三日は年始休日、(ハ)各個休日、計四八日

6月	4日間
7月	3日間
8月	4日間
9月	4日間
10月	5日間
11月	4日間
12月	1日間
1月	4日間
2月	4日間
3月	4日間
4月	5日間
5月	4日間
6月	1日間
7月	1日間
8月	1日間
9月	1日間
10月	1日間
11月	1日間
12月	1日間
1月	1日間
2月	1日間
3月	1日間
4月	1日間
5月	1日間

(イ) 年次有給休暇の有効期間は二カ年で、前年度の有給休暇は一括または二分割して連続休暇実施細則によって休暇をとる。

週五日制だと有給休暇の未消化という事態も生じているので、前年度の未消化分は一括または二分割してとる連続休暇方式を三カ年計画で完全実施を目ざし、本年度よりその第一歩を踏み出した。

(ニ) 退職時に未消化有給休暇は買い上げる。

算式 時給×1日×残存時間×有給休暇未消化日数

⑥ 出産休暇Ⅱ産前産後一六週間、基準内賃金の全額支給

⑦ 慰労休暇

日数 慰労手当

一五年勤続 連続二日 一五、〇〇〇円

定年退職時 連続五日 三〇、〇〇〇円

⑧ 慶弔災害休暇Ⅱ常用社員共通

⑨ 生理休暇Ⅱ毎回必要日数付与・無給（フルタイム社員共通）

⑩ 賃金

△初任時間賃率▽

第三章 女子パートタイム雇用の実例

第4表 初 任 給

一般・技能職	高 校 卒	28,800円
	短 大 卒	30,800円
	大 学 卒	38,400円
特 別 職	(保 安)	44,100円
	(工 作)	41,500円
	(作 業)	38,800円
	(作 業 補 助)	31,300円

賃 金 構 成

従業員の賃金は次の通りとする。



第4表の金額は、フルタイム社員用であるが、月間平均労働時間一六五時間で構成された月給である。

したがって、定時社員（パートタイマー）、特定社員（フラクショナル）は月給を一六五時間で除した時間給を使っている。当社では本給表は各人に公開しているので、一目で自分は現在どの位置にあり、今後どうなるかはわかるようになっていく。

第5表 一般職八級

上段()内は円
単位 百円

能力 段階 勤指	A	B	C	D	E	F	G	能力 段階 勤指
0							(174) 288	0
1			(205) 339	(204) 337	(201) 332	(197) 326	(196) 324	1
2	(218) 360	(216) 358	(213) 352	(210) 348	(209) 345	(206) 341	(204) 338	2
3	(411)	(407)	(400)	(220) 363	(217) 359	(213) 352	(210) 348	3
4			(417)	(408)	(224) 371	(221) 365	(217) 359	4
5				(426)	(415)	(226) 374	(223) 369	5
6					(431)	(422)	(413)	(6)

〔注〕 上段()内は定時社員の時間給を示す

一八歳高卒見習員は、勤続指数は零、一年経て、勤続指数一と定められている。

第5表の零勤指、能力段階G欄の下の一八八は、初任給二八、八〇〇円を意味し、上段の()内一七四は、本給を月間労働時間の一六五で除したもので、これが定時社員、特定社員の時間給一七四円を示している。一年経れば、人事考課により一九六円より二〇五円の時間給の間に分布するしくみになっている。

初任時間給をみても、全国平均より、かなり上回っている。

△中途採用者の格付け▽

定時社員は一八歳より四〇歳までの年齢で高卒以上の学歴なので、採用時に、各人の前歴を換算して勤続指数に加算す

第三章 女子パートタイム雇用の実例

第 6 表

前 歴 年 数	社内経験 期 間	同種の社外 経験期間	異種の社外 経験期間
1. 入社日より遡って5年以内の前歴	1.0	0.8	0.5
2. 入社日より遡って6年以前～10年以内の前歴	0.4	0.4	0.25
3. 入社日より遡って11年以前～15年以内の前歴	0.27	0.27	0
4. 入社日より遡って16年以前の前歴	0	0	0
5. 兵 役		0.3	

る。加算の基準は第6表による。

したがって、四月一日現在では、定時社員の平均勤続指数は、社内および社外での前歴が加算されて、三勤指に位し、平均時間給は二一〇円となっている。

⑪ 定期昇給Ⅱ 毎年一回、勤続指数の増加および能力考課により定期昇給を実施する。

⑫ 定期昇給の時期Ⅱ 入社月の一日付けということで、毎年入社した月の一日を定期昇給日としている。

⑬ 世帯加給Ⅱ (1)世帯主二、〇〇〇円、(2)扶養家族(1妻(内縁を含む)二、〇〇〇円、(3)その他一人五〇〇円、扶養家族の限度は四人まで。

⑭ 時間外手当Ⅱ 定時社員・特定社員が週実働三八時間、一日七時間三〇分をこえて、早出、残業を行なった場合

一分間につき $\frac{60}{1.4} \times 1.4$ を支給する。

⑮ 休日出勤手当Ⅱ (略)

⑯ 国民祝日出勤手当

$$\frac{\text{時間給}}{60} \times 0.3 \times \text{勤務時間 (分)} \text{ 数}$$

⑰ 代休振替手当

$$\frac{\text{時間給}}{60} \times \text{所定勤務時間 (分)} \text{ 数}$$

⑱ 賞与 Ⅱ 年二回

$$\text{前年の算式} \quad \left(\text{時間給} \times \text{労働時間} \times 1 \text{ カ月労働日数} \right) \times \alpha \times \frac{\text{期間中労働日数}}{132}$$

⑲ 通勤費 Ⅱ 全額実費支給 (ただし経済最短距離)

⑳ 福利厚生 Ⅱ フルタイム社員と共通

㉑ 退職金

(1) 餞別金

勤続二年以上三年未満の人対象

$$\text{退職時時間給} \times \text{契約時間} \times 22 \times \frac{1}{2} \\ \text{(1日)}$$

(2) 退職金

入社後満三年以上勤務した人対象、フルタイム社員と同じ支給率表により算出される。

② 廃疾遺族補償制度Ⅱとくに遺族補償は、遺族に、その年の大卒初任給を遺族が一八歳まで、あるいは満六〇歳以上の夫、父母、祖父母に資格順位により終身支給する。

4 今後の展望

当社の定時社員制度、特定社員制度を概括的に述べてきたが、その特徴は、労働条件、地位、身分について、フルタイム社員と同一化し、働く時間の長さは違うが、他は同一ということで、労使双方が専門委員会をもって取り組んで、前向きにパートタイマー労働力を評価し、当社なりに位置づけたものである。

この過程で、現行基準法とのギャップ、たとえば、週六日勤務者も、週一日勤務者も年次有給休暇は最低六日付与すべきであるかどうかの問題とか、失業保険法の窓口規制で一日六時間未満、週五日未満の労働者は内職とみなされて、失業保険の対象にならない点とか、あるいは健保組合で拠出金が少ない人も多い人も同じ給付をうけることについての不平等だという抵抗、また、所得税法の関連において、現行システムがフルタイマーを基準として作られているものだけに、パートタイマーにそのままではめにくい面も多々あった。

パートタイマー雇用制度が、未成熟な現在では、個々の企業が実施できるものは実施するとし

ても、マクロ的にみて一日も早く、その基盤の整備が望まれる。やがては労働経済全般の近代化と結びつくものと思われるからである。

社内的には、受け入れる器はまあまあ整備された段階であるが、勤務時間帯の整備、まちまちの勤務時間帯からくる情報伝達の困難化に対応するシステムの開発、パートタイマーの盛り上がる旺盛な職務知識向上に対する教育訓練システムと能力開発システムの開発、職業人としての自覚と誇りを、マイホーム主義第一のパートタイマー意識と、どのように両立させていくか、フルタイムとパートタイムをミックスさせて、生産性を上げていく業務遂行システムの研究等々、今後の課題としている。しばらくは試行錯誤をつづけながら、部分の最適を全体の最適システムにまで高める努力と結果に対応させて、順次人員拡大を実施していくことになる。

人間尊重というヒューマニティの上に立ち、女性の力を過大にも、過小にも評価せず、みんなが喜んで働けるシステムを維持し、環境条件の変化に対応させて改善してゆく努力は今後も続けられるであらう。

三 労働力再編下の基幹労働力として

——アイデアル工業の一般職員との協力関係——

アイデアル工業（株）専務取締役 村 田 信 夫

1 アイデアル工業の現況

当社におけるパートタイマー制は、昭和四二年、一部の職場に採用、四三年から本格的に導入され現在に至っている。この制度は、新製品の開発・量産によって、製造部門の女子作業員の所要人員が急増したにもかかわらず、応募者が少なく、質の良い労働力の確保の見通しも困難であったことから、定員増の分の労働力の供給源を家庭の主婦に求めたことに端を発する。そして、その後、一般社員の求人難を背景に、結婚などによる自然退職の補充にまでその範囲が拡げられ、現在では、製造部門の各職場に主要な戦力として、その地位を占めるまでに発展してきた。

パートタイマーの現在員は八〇名で、製造部門の一般社員の約三分の一を占めている。この依存率は、今後ますますふえることはあっても、減少することは考えられない状態である。

パートタイマーの仕事は、現在のところ、洋傘骨製造に関する部品材料の機械加工作業、自動加工機の監視作業および部品の組立作業であるが、一部では、資材の入出庫業務などを担当させてはじめている。作業の質は、一般女子社員とまったく同じであって、パートタイマーを理由としてなら区別はしていない。

したがって、当社の場合のパートタイマーは、「趣味と実益をかねた優雅な仕事」とはずいぶんかけ離れているし、有名な「優能婦人センター」において開発されているような、すでにもっている特定の技術・技能の再活用といった種類のものではない。

配置についても、作業組織は一般社員との混成であるから、文字通り、一般社員と肩を並べて仕事をしてもらっている。世間では、既成概念によって、パートタイマーの作業能率をうんぬんする向きもあるようだが、単純に「労働力の質」を問題にする限り、当社では、一般社員となんら差別するところはないとしている。もちろん、経験、年齢による能力差、あるいは定着率、出勤率などの問題は、のちに述べるとおり、確かに存在する。しかし、そのことは一般社員とパートタイマーの「本質的な差異」とは考えられない。

こうした観点から、当社では、一般社員とパートタイマーの仕事に差を設けないことにしている。ただし、雇用形態は、発足当時の状況から、現在なお「六カ月の期間契約」の臨時である。が、再雇用を希望する者については、契約を更新しているので、その実態は「期間の定めのない

雇用」である。現在、パートタイマーを含めた就業規則の改正作業のなかで、この問題を具体的に検討中であるが、基本的には「労働力構成を再編成する」という立場で処理する方針である。

周知のごとく、製造業における今日の人手不足の現象は、

① 出生率の低下による新規卒者の減少

② 高学歴化によるブルーカラーへの志望減少

③ 一次、二次産業からサービス業への労働人口の移動

などの構造的変革に起因するものであって、高度成長率を保っている景気の動向による「一時的」なものではない。したがって、パートタイマーを一時的な人手不足の解消策としての「臨時社員」とみなすわけにはいかなくなってきている。

むしろ、企業をとりまく状況は、働く意志と能力がありながら、勤務条件が合わないために潜在化している労働力を、新しい供給源として積極的に開拓して、企業内における「常用化」を要請していると考えるべきであろう。その要請に企業は応えることができれば、ことに製造業の場合、今日および将来の人手不足問題を根本的に解決することはできないと考えている。

しかしながら、現在の人手不足を「労働力構成の変革」という立場でとらえ、パートタイマーを重要な戦力と考えるといっても、現時点におけるパートタイマー制には、いろいろな課題をかかえているのである。

これらの課題は、非常に広範囲にわたるものであるから、当面問題となっている「定着性」、「出勤率」および「戦力化」の面から項を改めて述べてみたい。

ただし、以下に述べることは、当社の例が中心であるので、対象となるパートタイマーは、特定の技術・技能をもたない主婦であることをおことわりしておきたい。

2 定着性の面からみた課題

当社の場合、パートタイマーの定着率は年間約六五%で、一般社員に比較すると非常に悪い。入社時の希望をとると、できるだけ長く働きたいという者が大部分であるにもかかわらず、極端な例をとると二三日で退職する人もいる。

仕事が専門化され、単純化されているとしても、技能の習得期間と集団生活に適應する期間は必要である。人によって、その期間に長短はあるし、また、人は十人十色であるから、契約期間満了前の退職には、いろいろな事情があると考えられるが、あまりにも安易にやめていく者が多いのである。

雇用契約や仕事や職場の生活などをどう考えているのか、いわゆる「パートタイマーの職業意識」が問題となる。しかし、この職業意識を、現にパートタイマーとして勤務しているすべての人にうんぬんすることは誤りである。なぜならば、一般社員と同等以上の意識で働いている人た

ちも多いからである。そこで正確にいうならば、「パートタイマーを志望する者の職業意識が問題である」というべきである。だとすると、このことは、一企業の解決能力をはるかに越えた問題となる。

企業で可能なことは、契約時の選考方法、あるいは入社時の教育訓練の技術的な面をとおして「職業意識のある者」を選別するか、職業意識を高揚する内容を訓練に盛り込むことしかない。しかし、そのことは理論的には可能であるとしても、いずれも实际的に問題を解決するに十分ではない。

当社では、労働契約上の試用期間は、契約の当事者の双方のために設けられているという立場で、パートタイマーとして入社希望の者は入社してもらい、実際に職場生活を体験してもらおうということにしている。そうすることによって、たとえ離職者が増加することがあってもやむをえない。むしろ、定着率六五％という表面的な数字にとらわれすぎることは、かえってものごとの本質を見失ってしまうことになると考えるからである。

しかし、だからといって企業側はパートタイマーの定着性を問題にしないわけにはいかない。退職事由を「職業意識が低い」ということだけで、独断的にきめつけることは、パートタイマー制度を企業内に定着させることにならないからである。

したがって、一方においては、定着率を高めるための手段も用意しなければならないのは当然

のことである。

家庭の主婦が働きやすい条件の第一にあげるのは、「勤務時間」であろう。

そもそも、働く意志があり、働く能力がありながら、主婦の職場進出をはばんできた大きな理由は、勤務時間が家庭における家事作業時間と調整できないことにあったと思われる。したがって、企業側は、パートタイマーの勤務時間を主婦の家事と両立できる範囲で決めなければならぬということになる。企業側の要求のみが強すぎると、パートタイマー側に無理が生じ、当初の一～二カ月は良いとしても、長い間には勤務できなくなつて、定着性を悪くするものになる。

どのような時間帯が適当かは、主婦側の事情を面接時にその希望を聞くことによつて明確になるが、しかし、ただ聞くだけでは解決しない。

当社のように、パートタイマーを一般社員と混成して作業組織を編成せねばならない場合には、一般社員は、八・一五～四・〇〇、パートタイマーは、九・〇〇～四・〇〇までとして、作業の終了時刻を合わせる必要性も生じてくる。当社は、パートタイマーの採用前から、隔週土曜休日の週四〇時間労働制をとっているから、この体制を根本的に改めることには問題が多いのである。したがって、上述の勤務時間は、現在の生産体制のなかでのパートタイマーを中心とした妥協であつて、根本的な問題解決にはなっていないのである。この点は、将来の重要な課題として現在研究中である。

次に、パートタイマーの定着性に関する主要な点は、一般社員との関係におけるその取扱いであると思われる。が、当社の場合には、パートタイマーを補助的作業を行なう臨時社員とは考えていないので、基本的には一般社員と同一に取り扱っている。

もちろん、パートタイマーは勤務時間を初め、年齢、経験など、いろいろな面で一般社員と異なるので、両者をまったく同一に扱うわけにはいかない面がある。したがって、同一取扱いの基本原則は、両者の間に合理的な差別を設けることまでを否定するものではない。

たとえば、賃金を例にとると、当社の場合、パートタイマーは時間給一五〇円である。これを一般女子社員の初任給二万円（時間給一二五円）に比較するとかなりの差がある。ところが、一般社員の賞与とパートタイマーの賞与の支給条件とでは差があつて、前者のほうが条件が良いので均衡を保っているのである。

同一取扱いの基本原則からすれば、同一の賃金形態をとることが好ましく考えられる場合もあるが、そうすることが必ずしも理想的であるとはいにくい。差があるところには、差を認めることが公正な取扱いである。形式的にパートタイマーと一般社員との取扱いを同一にするより、両者の間に合理的な差異を認めて取り扱うほうがよほど困難であるし、また、勇気がいることである。が、そのバランスが保たれなければ、制度そのものが企業内に定着しないと考える。

さらに、企業側で、パートタイマーを一般社員と同一の原則で取り扱っているからといっても、

それだけでは不十分である。当社では、月一回、管理者とパートタイマーとの懇談会を設けて、できるだけその人たちの意見、苦情を聞くことにしているほか、パートタイマー全員を集めて「志向調査」などを行なって、企業側の反省すべき材料を集めているが、結果はかなり良好であることを付記しておこう。

3 出勤率の面からみた課題

パートタイマーのほうが、出勤率が高いという企業もあるようであるが、当社の場合、一般社員の出勤率九五〇・九七％に対して、パートタイマーのそれは八七％である。この平均の出勤率のみで、パートタイマー全体を論ずるのは、前述の定着率と同様に片手落ちになる。事実、多くの人たちのなかには、過去六カ月を通じて九五％の出勤率を示した者が一五％もいるからである。

しかしながら、全体として八七％の出勤率は、やはり問題である。出勤率を厳しく制限すれば定着率は悪くなるであらうし、さりとて、パートタイマーのみに「欠勤・遅刻の自由」を認めるほど、生産体制に余裕はない。

そこで、問題解決の一つとして、パートタイマーの勤労意欲を向上させるという面からとる方法が考えられる。が、これも最近の行動科学の研究によっても、出勤率と勤労意欲とは必ずしも一致しないことが指摘されているのが現状である。いわんや、パートタイマーのほとんどは、家

庭をもつ主婦である。

当社の場合でも、パートタイマーの七五％は、通学中の子どもをもっていることから、一概に「勤労意欲と出勤率」を結びつけることは危険であろう。事実、当社で行なった調査によると、欠勤・遅刻の理由のうち、まったく本人自身に起因するものは三一％のみで、残りは家族関係などのために発生したものによることが判明している。そうだとすると、本人に起因する三一％が問題となるが、同じ調査で「与えられた仕事に、退屈さやつまらなさを感じているか」という質問に対して、肯定したものはわずかに九％で、積極的に否定した者は六四％に達していた。この事実だけで、「勤労意欲」がまったく関係しないとは断定できないが、出勤率が低いおもな理由が、「主婦」であるということにあると考えてよいと思うのである。

改善は、おもな原因を取り除けというのが基本的な方法であるから、この問題に対する解決策は、「小学校低学年以下の子持ちの主婦はできるだけ採用しないこと」にあると考えられる。こうなると中高年層のパートタイマーしか採用できなくなるが、もともと若い人のほうが生産性は高いという意見があるが、これも特殊な作業を除いたら、生産性は年齢に比例しないことが多いので、中高年者層の採用も問題はないと思うのである。というのは、当社の場合、パートタイマーの年齢別分布状況は、三五歳未満が二九％、三五歳から四五歳未満が六三％、四五歳以上が八％であって、習熟期間に長短はあっても、生産能率に年齢がまったくといってよいほど無関係な

実績を示しているからである。

したがって、女子の平均寿命が七〇歳をこえた今日、平均寿命が短かった時代の「女子の年齢はなるべく若いほうが良い」という固定観念で、女子の能率を論じることが誤りである。

さらに、社会的な立場に立つて考えてみると、小学校低学年の児童をもつ母親が働きに出るということは、けっして好ましいことではない。パートタイマーによる収入の使い道の調査では、「豊かな社会のなかの貧困」といわれているとおり、当社の場合でも、生活費にあてる人はわずかに一二％であることから、母親の役がもっとも重要なときには、企業の側がその採用を遠慮するべきではないかと思うのである。このことは、ただ出勤率を高めるといふ企業のエゴイズムからだけではないかと思ふのではない。次の時代を担う子どもたちの問題は、同じ子どもをもつ一般社員にとっても重要な関心事であるからである。

なお、出勤率の向上については、「皆精勤手当」を支給する例が多いように思われる。当社の場合は、一般社員に実施してきた経験から、その効果に疑問をもっているで、この手当はパートタイマーに対して支給していない。それは、一般社員ですら効果のあがらないものが、主婦という特殊な状態におかれている人たちに効果のあるはずがないと考えるからである。ちなみに、当社の一般社員は、皆精勤手当を廃止したばかりでなく、すべて月給制にして欠勤・遅刻による賃金の減額は、現在行なっておらず、完全な月給制をとっている。長い期間でみると、そのほう

がかえって出勤率が高くなるという実績を示している。

パートタイマーの月給制は、現在実施していないが、勤続の長い者については将来、一般社員と同様に扱うべきだと考えている。ただし、それは、出勤率を向上させる手段としての月給制でないことを念のためおことわりしておきたい。

4 戦力化の面からみた課題

パートタイマーの戦力化について肝心なことは、企業側がパートタイマーをどう取り扱うかという基本的な姿勢が、もっとも重要な要素であろうということである。

なぜならば、パートタイマーを一般社員より安い給料で働く仕事の補助者または臨時の代行者として扱い、いつでも解雇できる不況時の安全弁的存在と企業側が考えているならば、一方において、パートタイマーは、必然的に「時間さえ過せば金になる」といった態度で代表される無責任な、投げやりな、あるいは業績に無関心な人たちになるに決まっているからである。

したがって、パートタイマーの戦力化の最重点は、教育訓練でもなければ、上役の監督指導でもない。どのような仕事に配置するかである。

当社の場合、前述したとおり、一般社員との混成による作業組織を編成し、一般社員とまったく同じ仕事に従事してもらっている。もちろん、パートタイマーは、特定の技能をもたない主婦

であるから、必要な技能の習得は必要である、しかし、最初から一般社員と同じ仕事につかせて仕事をしながら教育訓練を行なってきた。アンケート方式の調査によると、その九〇%の人たちが、「仕事は疲れる」と答えているが、一方においては、出勤率を問題とした項で述べたとおり「仕事は退屈だ、つまらない」と答えた人はわずか九%にしか過ぎない。また、「あなたは心から会社の一員だと思っているか」という問いに関しては、六二%の者が積極的に肯定し、一八%の者が否定しているに過ぎない。アンケートの回答からだけで、当社のパートタイマーの戦力化の前提ができあがっていると主張するつもりはない。だが、職場の管理者が、特殊な例外を除いては、一般社員とパートタイマーの生産能率の差を問題としない事実、あるいは一般社員の自然退職の補充にパートタイマーを快く受け入れている事実からして、必要に迫られて実施してきたことではあるが、最初から、仕事のうえで一般社員と区別してこなかったことがよい結果として表われたのではないかと確信しているのである。

ただし、このことについて当社の場合、問題がないわけではない。その最大のものは、配置の異動がまだ円滑にいつてないということである。前述したとおり、出勤率が低いので、各職場ではパートタイマーに限って、必要定員の充足率を出勤率の代わりに使用している。したがって、作業割当は毎朝変更になるので、一人の作業者が担当する工程の範囲は、必然的に広くなるざるをえない現状である。「多能工化」の教育訓練を行ないながら、徐々にその要請を満たしている

つもりであるが、パートタイマーの間では評判が悪く、この方針に積極的な協力態度があまりみられないのである。つまり、欠勤者の犠牲になっているという意識も強いし、どの工程をやっても、賃金は同じであるから、慣れた工程をやっていたという希望もあるようである。しかし、このことは、一般社員にもみられる傾向であるから、これだけを取り上げてパートタイマーの職業意識を問題にするつもりはない。原因は出勤率の低いことにあるから、この問題は出勤率との関連において取り上げるべきであろうと考えられるが、混成組織をやめ、パートタイマーのみのチームを作って、そのなかからリーダーを選ばせて管理することになれば、他人依存が少なくなり、仲間意識に支えられて、おのずからこの問題は解決するかも知れないと現在検討中である。

パートタイマーのみの作業組織編成は、今後の人手不足の見通しにも関係している。人手不足に関するデーターは、企業にとってはきわめて悲観的であるから、機械加工作业を中心とする当社の場合、近い将来、一般加工作业は、好むと好まざるとにかかわらず、パートタイマーが採用できない状況が到来するものと予測している。というのは、新規中卒の不足を補うために、今年から女子高卒を現場作業に採用したが、問題が多く成功していない。したがって、人手不足だからパートタイマーを採用するのではなく、むしろ積極的に若年未婚短期型の労働力より、中年既婚長期型の労働力に切り替えるほうが、人手不足の問題を解消するのに適当な方策であると考えている。

一方、パートタイマーの供給源のほうは、国民総所得が上昇して、「豊かな社会」が到来しても、アメリカに例があるように、生活のほうは楽にはならないし、家庭電化のいっそうの進歩とともに、ますます合理化される家事から解放された主婦の「余暇の善用ムード」が続くかぎり不安はない。また、児童の教育を放棄してまでの職場進出は好ましくはないが、家庭の主婦が仕事を通して社会化を図ることは歓迎すべきことであると思われるので、企業は、パートタイマー制度を大いに推進すべきであろうと考える。ただし、そのためには、主婦にとって働きやすい環境を与え、パートタイマーを企業の主要な戦力と考える基本的な態度を維持しなければ、悪い結果のみを生むであろうことを最後に強調しておきたい。

第四章 女子パートタイム雇用に対する労働組合の考え方

一 パートタイマーは婦人労働の新たな課題

総評婦人対策部長 山本 まき子

1 はじめに

一〇年来、雇用婦人労働者の増加はめざましく、一九六七年で一千万人を突破した。しかし、その雇用形態、労働条件の面からみれば手ばなしで喜べない。それは、『婦人労働の実情』（労働省婦人少年局資料No. 116）によると、ここ数年来、臨時、日雇いの身分で働く婦人の比率がかなりの勢いでふえており、婦人労働者全体の一三・八%（男子七・六%）も占めている。

これは最近、主婦の再就職が鳴物入りで礼讃され、パートタイマーとよぶ新しい型の婦人労働

者が積極的に労働市場にかりだされているからである。これらパートタイマーの労働者は、「不安定雇用労働者層」とよぶべき実態をもち、「新しい低賃金層」と規定せざるをえない婦人労働者層として、こんごも資本の要請にそって増加の一途をたどるものと考えられる。とするならばパートタイマーそれ自体の雇用の不安定性、労働条件の改善が労働組合にとって課題であるばかりでなく、こうした不安定雇用、低賃金労働者層としてのパートタイマーの増加は、全婦人労働者の雇用、労働条件に影響をおよぼす可能性が十分考えられる。ゆえに、労働組合としては今日的「婦人労働の新たな課題」としてうけとめ、その解決をはからなければならない。

2 安くつく労働力

この数年、経済構造の変化にともなって単純・未熟練労働に対する需要がたかまり、そのなかでコスト低減から人件費の節約が希求されている。すなわち、フルタイムをパートタイムに転化する方策をとるなかで、主婦の労働力を要請しているのである。また、合理化の進行過程では、企業は若年労働力を必要とするが、最近における若年労働力の不足から、その不足を補うということからも家庭の主婦に注目するようになってきた。こうして企業の要請はあくまでも人件費の節約であり、安くつく労働力としての主婦労働市場を、次第に拡大する方向にできている。

一九六七年に労働省婦人少年局の行なった『パートタイム雇用の実情(2)』によると、全婦人労

働者に対するパートタイマーの割合は五・一％となっている。したがって、比率からみた限りにおいては、いまだ少ないといえる存在であるかも知れない。

しかしアメリカ（一九六五年）では、婦人労働者総数のうち週三五時間以内のパートタイマーが二五・四％（東邦大学助教授、田畑和子氏）もあり、イギリスにおいても三〇％近くにもなるといわれていることからみて、日本においてもこんご、パートタイマーの比率はもっと高まってくることは必至であり、婦人雇用のなかに定着していくものと考えられる。

婦人労働者が結婚すれば職場を離れ、出産、育児の時期を家庭で過ごし、また再就職する形を賢明な方法だと資本が宣伝し、マスコミなども新しい時代の婦人労働と評価している。だからこのままいけば、学校を卒業した未婚の婦人が雇用労働者となるのが当然となったように、これからは子どもを育て終わった中・高年の主婦が、パートタイマーという形で就職、再雇用されるのは普通のこととなっていくだろう。したがって、好むと好まないとにかかわらず現実がそれを必然としている以上、その現象を否定することはできない。しかしだからといって、そうした不安定雇用労働者としての、パートタイマー礼讃が妥当であるかどうかは問題は別であると思う。

再就職ということは、就職していた者が何かの理由で退職し、再び雇用され仕事をはじめるということである。とするならば、なぜ退職をしたのか、その原因は何なのかについて、その退職の時期にさかのぼって考えてみたい。そして、なぜまた再就職を求めるのかについても……。

いままで婦人労働者が退職する事情については問題にされないというよりも、女は結婚して家庭にはいるのがあたりまえのこととしている。なればこそ、結婚退職制度や二五歳、三〇歳定年制がこんにもなお、まかり通っていても不思議とされない。こうした非民主的の制度がなくとも、実態でいえば結婚や出産を契機に退職をせまる。勤続年数の長くなった婦人労働者には退職勧奨をおこない職場しめだしをはかっている。

また、共働きに対する夫の転勤命令、その結果おこる夫婦別居など、それぞれ攻撃のしかたはちがっても、婦人が長く企業へ定着することをばむための圧力をかけている。さらに、こうした圧力以外にも婦人が仕事への意欲を失い、退職に走りうる要素はいくらかもある。

まず賃金をみれば、若年労働力の不足や政府がILO条約一〇〇号批准にふみきらざるをえないという世界のすう勢とあいまって、初任給の引き上げ、男女格差是正の方向にすすみつつあるとはいえ、いまなお、労働基準法第四条を無視して、初任給から男女格差をつけている企業が過半数もあること、また、昇給や年齢別最低保障額にも男女格差をつけるとか、職務・職能給制度を取り入れ婦人の低賃金を固定化する方法もとられていることである。こうしたしくみのなかで、婦人労働者が三〇歳過ぎると賃金がなかなか上昇せず、むしろ低下していく傾向がつよい。その結果、婦人労働者の平均賃金は男子に対し、いまだ二分の一以下という低さにとどまっている。

さらに、何年たっても同じような補助的労働から抜けだせず、昇進への道がけわしい苛立ちも

ある。しかしこうした不当さをがまんしえたとしても、妊娠にともなう精神的・肉体的な負担、また、出産のため定められた労働基準法の最低限である産前産後休暇をとるにさえ、後補充人員の保障はなく、産休が無給となっている企業も多い。

そのうえどうにもならないのが乳児保育所数の絶対不足と不備である。こんにちのように、核家族化傾向のつよまるなかでは、産休あけのゼロ歳児保育所がない限り、働きつづける意志をもっているにもかかわらず、退職せざるをえないところに追い詰められているのが実態である。こうしたきびしい現状と職場における有形無形の圧迫、苛立ちなどからすでにあきらめが先行し、また、マスコミなどのマイホームへの宣伝ともあいまって、結婚、出産を機に進路を家庭に向けるのが、もっとも常識的なものとされているのである。

以上のように、職業と家庭責任の両立をはばむ諸条件がいぜんとして山積し、なかなか解決されない状態においては婦人労働者の退職は、結果的には強いられたものとみるべきであって、婦人たちの意識にだけ帰せられてよいものではない。したがって、婦人が子どもを生んでも安心して働きつづけられる諸条件を国や資本が保障するならば、多くの婦人労働者は退職せず仕事の継続を選ぶことになるだろう。しかし、現実のきびしいものでは、ほとんどの婦人労働者は結婚・育児のために家庭にはいる道を選ばざるをえないのである。

3 再雇用された婦人

こんにちのパートタイマーの増加は、資本の要請と主婦の求職要求がいまって成立している現象である。そこで、主婦が再雇用をのぞみ、なぜ働くかについては、それぞれの場で調査がおこなわれている。その調査のなかでもなものあげると、物価上昇が生活必需品に集中しているため、生活難が拡大していること、住宅事情および教育費の増大によって中級サラリーマン層まで、かなり広範な家庭の主婦層をパートタイマーにかりたてていること、家庭の電化、産児制限などによって主婦の余暇を生みだし、レジャーへの志向や消費需要の増大などから、新たな貧困感を味わい現金収入を求めるようになってきていることなどがある。しかし、もっとも重要な理由は労働者（夫）の低賃金と物価高、重い税金からくる生活苦、さらに社会保障の貧困からくる老後の不安などであると思う。こうした理由以外にもそれぞれの要求のもとに、主婦も家庭以外に仕事をもつことをのぞみ、労働への意欲がつよまっているとみるべきであろう。だが、このような主婦の意欲もこんにち労働市場でまわうけている職場はどんなものであろうか。

いわゆる前歴を生かせる人はごく少数の人たちであると思う。大多数は不熟練単純労働であって、家計補助的を前提としたパートタイマー、臨時雇いなどとなっている。したがって、中・高年主婦の再雇用希望者のごく一部をのぞいて、生きがいを求めているようなものではなからう。もちろん、主婦が働くことに生きがいを感じることを否定するつもりはけっしてない。男でも女

でも誰でもが働くことにより社会に役立ち、ものをつくりだす喜びをもつことこそ人間としての誇りであると思う。だからこそ、仕事からそうした生きがいを感じられるような諸条件、状態をつくりだしたいと労働組合が要求し、たたかっているのである。

ところが最近、こうした労働組合や婦人労働者の要求を逆手でいくような形で、企業から働くことの喜び、生きがいなるものが強調されている。たとえば、パートタイマーの採用にあたってS工場の教宣をみて、驚きまた感心をした。それは、

「いまや主婦も小づかいかせぎや内職をするような気持でなく、本格的に生きることの意義を深めるために働くべきであり、企業側もケチくさい根性を捨て去って主婦とともに働くべき体制をつくりあげるべきである（中略）。家庭の幸福はひたすらに夫や子どものことを考え、献身することによってのみ得られるのではない。家庭の外の社会で働くことを通じて学び、仕事をすることによって得られる充実感から、人間としての誇りと自信をもち、世の中のことに関心をもち、視野が広くなれば夫や子どもと共通の場が成立するところにも幸福はある……」

労働組合の幹部からでさえあまり聞くことのない言葉をもって、企業が主婦の労働に期待をかけているのである。なおそのうえ、婦人労働者の悲願ともいうべき保育所設置、送迎バスのサービスまでされるとすれば、主婦も感激しないではいられないだろう。こうして企業は中・高年婦人の労働力を有効に活用し、仕事の能率、生産増強をはかっているのである。

このように生きがいを旗印に主婦労働を生かすと宣伝する企業も、いっぽうでは、フルタイムの若い婦人労働者を二五歳ぐらいまでと考え、若い常雇いとパートタイマーの二本建の雇用形態をとっているその本質をみぬきたい。

こうした状態はどこの企業でも共通する本質をもっており、パートタイマーにみせる笑顔と、フルタイマーの婦人労働者、とくに出産、育児の時期にあたる婦人に対する攻撃を比較してみれば、ここにまったく矛盾のあることを知る必要がある。したがって、資本は婦人労働を必要とはしているけれど、それは安くつく短期雇用としての労働力とみなしていることに昔もいまも変わりがない。

4 不安定な労働条件

パートタイム雇用の問題について、いろいろ取り沙汰されているにもかかわらず、パートタイマーという言葉の定義は、国内的にも国際的にもいまだ確立されていない。

ILO 第四八回総会の報告(VIの1)では、パートタイム雇用を「世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を一日または一週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的、自発的であること」としている。労働省婦人少年局では、パートタイマーを「身分、呼称等に関係なく一日一週あるいは一カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者」と定義してい

る。

パートタイマーの雇用形態は、①常用的パートタイマー、これは雇用期間について別段の定めがないか、または一カ年以上の期間を定めて雇用される形態、②臨時的パートタイマーは一カ月以上一年以内の雇用期間を定めて雇用される形態、③日雇的パートタイマーは日々、または一カ月未満の雇用期間を定めて雇用される形態（『年報日本の政治、経済、労働分析』一九六八年版、総評）といわれている。

こうしてみると、パートタイマーの概念規定であるが、一日、一週、一カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者のことを指していることになる。

ところが、労働省婦人少年局調査（一九六五年）からみると、一日の所定労働時間は二時間から八時間以上までとなっており、幅が広いが、もっとも多いのが六時間～七時間（四四％）、つぎに七時間～八時間（二〇％）となっており、フルタイムと変わらぬ労働時間で働いているパートタイマーが相当数いることである。さらに、パートタイマーの一週あたりの所定労働時間をみると、三五時間以上のものの割合が半数近くもあること。また、雇用形態においても一九六五年では臨時的パートタイマーの比率が高かったけれど、六七年になると常用的パートタイマーが五四・四％で次第にその比率がたかまってきた。だいたいふつうはパートタイマーとは時間帯に業務が集中する事業における繁忙時の仕事をするものと考えられる。しかし、実際は日常フルタ

イムで行なわなければならない仕事に、パートタイマーで肩代わりさせているところに問題があると思う。

賃金をみると、内職者よりは少しはましとしてもやっぱり低すぎるといえる。時間給八九円以下の事業所の割合は五八%、九〇円以上一三〇円未満の事業所は三二・八%である。これをフルタイムのように就労二五日とし、一日の労働時間七時間として計算してみた場合、時間給九〇円であれば一カ月一五、七五〇円である。時間給一一〇円で計算すれば一九、二五〇円となる。しかし、中学卒（一九六七年）の初任給では一五、五二九円（女子平均）、高校卒一八、一一七円であることからみて、だいたい、中・高年婦人のパートタイマーの賃金は、まさに若年労働力の代替という形となる。

学卒者は春闘の成果によって年々賃金は引き上げられる（未組織も影響をうける）が、パートタイマーの場合、ほとんどその影響をうけず、また、若干の影響をうけたとしても引き上げ額は小さく、しかも限られた企業である。したがって大多数のパートタイマーは何年働いても、中・高卒初任給なみの低賃金ですえおかれるといえるだろう。

このことは、日本的な主婦労働力とみなされていることであり、賃金についても家計補助なみであるにすぎないということである。家計補助という位置づけは日本の婦人労働者全体につきまとう要素であるが、とくに、パートタイマーの場合は新たな婦人労働として、いつでもやめさせ

ることのできる安い労働力とみなされている。しかし、仕事は一人前の労働力として要求され、フルタイム労働者が全力回転させられるための役割を、負わされていることを忘れてはならない。いっぽう、パートタイマーの労働条件全般をみても問題が多い。年次有給休暇をはじめ一般労働者が労働協約や就業規則によって保障されている諸条件が、パートタイマーの場合はほとんど保障されていない。とくに、母性保護を目的とした労働基準法上の規定などは空文化していることからみて、フルタイム婦人労働者の足もとをほりくずす要素をもっているといえよう。

5 パートの組織化

パートタイマーへの評価をよそに、こんごいつそうパートタイマーが増加していくことを直視するとき、その組織化が困難であつても急ぐべきであると思う。労働組合はまずパートタイマーに関心をもつことである。もっとも最近では、パートタイマーの組織化に力をいれ成功をしている労働組合もあるが、一般的には無関心であつて放置した形となっている。

パートタイマーにとって最大の関心事は、やはり賃金であらうし、雇用の安定であるはずだと思う。しかし現在では、就業規則もほとんど適用されないまま不安定な状態におかれているのである。しかし、合理化進行のなかでは全作業管理体制のなかにくりこまれながら、賃金においては中卒者の初任給ぐらいか、それを下回る新たな低賃金層であることを考えたとき、労働組合の

課せられた任務として組織化にむけて積極的な対策が必要となつてきている。総評も一九六九年
度運動方針で、パートタイマーの組織化にむけて力をいれていくことを決定した。

いままで不可能とされていた主婦たちを、この際、労働者として組織することができるとすれば、
労働運動にとつても大きな前進となるだろう。また、フルタイム婦人労働者の労働条件を引き下
げる防止策にもなる。そしてそのことがまた、労働者全体の労働条件低下をふせぐことにもなる
はずである。労働協約をもっている諸外国のパートタイマーの賃金率は、フルタイムとなんら変
わらないといわれている。そうなつてこそ、フルタイム労働者の労働条件がさらに改善できるは
ずである。

また、労働組合のない職場のパートタイマーの場合は、その組織化はいつそう困難と思われる。
しかし、内職者の組織化にみられるように、パート組合のような横の組織化をはかることもひとつ
の方策ではなからうかと思う。もっとも誰が核となつて組織化にのりだすかが課題であるが、。

こうした組織化問題は言うはやすく、行ないがたしというよりも困難が多いことは事実である。
したがつて、こんご努力をつづけていくにしても長い時間を必要とするだろう。その意味からも、
新たな低賃金層をなくしていくために、労働組合は、最低賃金制の確立にむけてさらに力をいれ
なければならぬ。また、パートより低い内職賃金の引き上げを含めて家内労働法の制定も急ぐ
必要がある。そして、社会保障の拡充、とくに児童手当の制度化も積極的に取り上げ実現させな

ければならない。

政府もまた、新たな低賃金層としてのパートタイマーの問題に目をむけ、一人の労働者としての位置づけのもとに、正しい行政指導をつよめることをのぞみたい。

最後に、強調しなければならない点は、企業の期待する「婦人労働者像」とは何かということである。若年労働力不足をうたい文句として中・高年の主婦をパートタイマーとしてかりだしながら、いっぽう、フルタイムの婦人労働者には若年（二五歳～三〇歳）退職をせまる。こういう矛盾のなかから資本の本音をえぐりだすことなしには、婦人労働者はいつの時代でも分断された意識のなかで、不安から抜けだせず、婦人労働者みずから労働力の安売りする「罨」にかかることを自覚したい。フルタイム、パートタイムという労働形態はちがっても、労働者にならざるを得ないことの認識を深めたい。

二 女子パートタイマーの保護と雇用制度の整備

同盟副書記長・組織局長 吉原幸男

1 はじめに

婦人の職場進出がとくに注目されだしたのはここ数年前からだ、最近の婦人労働者の急速な増加には目をみはるものがある。

事実われわれの周辺をながめてみると、これまで、もっぱら男手による職場とされていたところがいつか女手にうつり、いまでは婦人の労働者が大半を占める職場にかわっていたり、既婚の中高年婦人労働者が、男子労働者と四つに組んで働いているところなど、いまでは珍しくなくなっている。

この点総理府統計局が毎年行なっている労働力調査にてらしてみると、具体的にその動向が明らかになってくる。たとえば、一九六七年における女子の全就業者数は一、九六四万人で、これは前年にくらべると二%増の三八万人の増加となっているが、これを過去五年間でみても毎年二%平均の増加となっており、このうち、自営業主や家族従事者を除く婦人の雇用労働者（ここでは女子雇用者と呼ばれている）は、前年にくらべ三五万人余も増加して総数九六四万人にもなっている。その結果婦人労働者の雇用の伸びは、男子労働者を大きく上まわり、雇用者総数中に占める婦人労働者の割合も三二・三%と完全に三分の一を占めているわけだから、婦人の職場進出はきわめて当然ということになる。

さらに女子雇用者総数中に占める有配偶者、すなわち既婚婦人が三六・九%とこれも大きな比重を占めており、したがって、中高年婦人の就労が目立ってきたことも別に不思議ではない。

ともあれこのように、近年婦人労働者が急速にしかも大幅に増加しつつあるが、この現象は、実は一般のフルタイムの婦人労働者の増加によるものでなく、これをはるかに上まわる、いわゆるパートタイマーの増加がその中心であるところにその特徴があるといえよう。

しかも女子のパートタイマーは、最近ますます深刻となりつつある労働力需給のひっ迫にともなう、今後さらに大幅な雇用増加が予想され、一方、これに応ずる婦人の側にも、とくに中高年の家庭婦人において、家事の合理化や余暇の増大など、ライフ・サイクルの変化にともなう就業意欲がいつそう強まるというすう勢にあるので、女子パートタイマーはいよいよ脚光を浴びるものと思われる。

しかし、パートタイム雇用は本来どうあるべきか。その位置づけや方針など肝心の対策は、残念ながら政府といわず経営者といわず、また第三者の学者、評論家も、そしてわれわれ労働組合側も、いまだ明確な指針すら示していない実情にある。

それは第一の理由として、わが国では男女をとわずパートタイム雇用の歴史が浅いため、ともにその経験が不十分であるということや、女子のパートタイム雇用には、多くの問題がきわめて広範な分野にかかわりあっているために、にわかに結論がだしにくいということであり、そして第二の理由には、パートタイム雇用の定義すらいまだ明確にされていない今日の段階で、こうした雇用形態を促進すべきなのかどうかという疑問など、これらが複雑にからみあって対策が遅れ

ているということだが、一面、われわれ自身の姿勢にも問題がなかったわけではない。

それは端的に言って、この問題への取組みに積極性が欠けていた、ということにつきると思うが、わが同盟は組織の大方が民間であり、そしてそのもとに現に多くのパートタイマーをかかえておりながら、いまだその方針を明らかにしていない、というのが真相である。

実のところ同盟はつい先日、ようやくこの問題を検討する対策委員会を発足したところで、これから本格的に取り組む段階であることを私は正直に告白しておきたいと思う。

そこで標題にこたえる本稿も、もっぱら筆者の私見であることをこの際まえもっておくことわりしておきたいと思う。

さて女子パートタイム雇用について、その基本的な当面の課題は、さきに労働省に設けられた「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」がだした報告書、ならびに、それをうけて「婦人少年問題審議会」が関係大臣に建議の予定といわれる草案の中で主張されている、①パートタイマーの保護と労働条件の向上、②パートタイム雇用制度の整備——の二つが当面の主要な課題であり、問題点であることに私も同感である。

だが、以下順を追って述べる理由から、その対策については、この課題をどういう立場でとらえるか、このいかんによってかなり異論のある課題になるということを私はとくにつけ加えておきたいと考える。

2 女子パートタイムの実態

ところで、いったい女子パートタイムはどういう状態におかれているのであろうか。問題を取りあげる前に、まず現状を正しくつかんでおく必要があると思われる。もっともこの点については、すでに労働省の資料やさきの「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」の報告書などでそれぞれかなりくわしく公表されているので、私はここではごく簡潔に実態をながめることにしたい。

まずはじめに、女子パートタイムには、どういう人たちがなっているのかというと、その大方は、三〇歳台から四〇歳台の特殊な技能をもたない既婚婦人で、子どもの手もほとんどかからなくなってきた、つまり家庭の主婦が主体である、ということである。

したがって女子パートタイムの特質は、この実態とも関連して、職場と家庭責任との両立を強く望んでいるということが第一にその特徴としてあげられよう。

そこで職場に対する要求は、たんに短時間の労働を希望するということだけでなく、早退、遅刻、欠勤などについても幅のある扱い、いってみれば、自己の都合がある程度みとめられ、いかされるかたちを求めているということであり、また、一方では、それでいて長期安定の継続雇用を望んでいる、といった一見矛盾したところもあるが、それはともかく、これらが女子パートタイムに共通した特徴的な傾向ではないかと思われる。

さて、つぎに女子パートタイマーの就労の実態とその条件はどうであろうか。この点は課題の一つでもある「労働条件の向上」とも関連するきわめて重要なことがらだが、残念ながらわれわれは、その実態を十分つかんでいない。

そこでこの点は、労働省その他の調査資料を引用し、ごく要点だけについてふれてみたい。

まず賃金についていえば、一時間あたり八〇円から一一〇円（専門職、技術職を除く一般職のみ、以下はすべて同じ）といったところが大方の相場だが、この数字はいうまでもなく低額であり、こんご大いに改善の望まれるところである。

つぎに労働時間をみると、一日六時間から七時間、週六日型がもっとも多く、始業時は八時から十一時、終業時は一五時から一八時といったところ、ここまではさして問題はないわけだが、しかし、週あたりの労働時間では、フルタイムの労働者とかわらぬ労働時間があることや、なかには、時間外労働がなかば公然といったところでもないところもあり、この点はとくに看過できない実態といえよう。

つぎに休日・休暇はどうであろうか。週一日の休日はよいとして、年次有給休暇など就業規則の不備とともに、まともに与えられないほうが多いという現状にあり、これらは当然のことだがすみやかに労基法にもとづく完全実施がはからねばならないと思う。

ついで失業保険、健康保険、厚生年金保険など社会保険の適用をみると、いずれも加入率はき

わめて低く、おおむね女子のパートタイマーはその外にあるといった状況にある。もちろんこれらの制度は、いずれもパートタイマーが採用される以前につくられたものであり、したがって法自体にパートタイマーがなじまない点があることも否定できない。

また、女子パートタイマーのほとんどが、臨時の雇用契約となっていることも、これら社会保険の適用が困難となっている一因といえよう。なお一方、女子のパートタイマーの多くは、夫の適用される社会保険の被扶養者であり、したがって必ずしも単独適用を望まないフシがあるので、この点はこんごも機械的な判断をしてはならないと思われる。

最後に、女子パートタイマーの職種と作業配置はどうか。その多くは周知のように、弱電気関係の組立てや修理作業、それに包装作業あるいは小売店員や娯楽場の接客員などのサービス作業、その他清掃作業といったいわゆる不熟練・単純作業が大部分だが、その作業配置は、フルタイムの一般労働者と同じ職場で働くものと、まったく別な場で働くものの二つがある。

なお最近では金属産業の分野での溶接作業や旋盤作業、あるいは、品質管理がとくにやかましくなっている昨今の新しい作業配置として、女子パートタイマーが品質検査や仕上げ作業などにも進出していることを見逃してはなるまい。

以上あらまし女子パートタイマーの就労状態やおもな労働条件の実態を概観したが、このほか職場の安全・衛生やパートタイマーの職業訓練など、なお見落としてならない問題も少なくない。

しかしこれらは、後段で述べる課題に取り組むこれからの方策の中でふれることとし、ひとまず実態のうきぼりはこの辺でとどめておきたい。

3 使用者側の態度

パートタイム雇用を考える場合の重要な前提条件は、いうまでもなく、これを使用する立場にある企業経営者の理解や態度をまず正確につかんでかかる必要があるということである。今日の企業経営者がパートタイム雇用をどう認識し、そしてどう対処しているのか。以下大づかみに私の観察を述べてみたいと思う。

ところで、わが国でのパートタイム雇用の普及？は、労働省の調査などでだいたい昭和三八年ごろからといわれているが、このような雇用形態そのものはかなり前からあった、といえるようである。もっともパートタイム雇用として脚光を浴びるようになったのは、大量のパートタイムの採用が行なわれるようになってからだから、やはり経済成長が顕著になった三八年ごろからということになるだろう。

この背景はいうまでもなく経済の拡大にともなって、労働力の需給が増大し、いっぽう大学や高校への進学も加速度的に増加傾向となったことから、新規学卒者の採用不足をはじめとして、漸次労働力全般の需給が困難となったことにその根因があると思われる。

こうして労働力確保が一番困難となったのはいうまでもなく中小企業だが、いっぽう、家計の補助その他の理由で、多少の無理はあっても働こうという家庭婦人の就労意欲が強まったのもおむねこのころからと思われる。

その結果、いわば期せずして需要と供給が一致し、中小企業でのパート採用がきっかけとなって、やがて大企業へと今日の急速なパートタイム雇用が普及したといつて差しつかえないようである。

ともあれ、こうして今日約七〇万といわれる多くの女子パートタイマーを生んだが、さてこれらを使用する企業経営者の態度はどうだろう。

まず、今日の経営者一般の姿勢について考えてみると、ズバリいつて女子パートタイム雇用の基調には、いわゆる「安が上り、間にあわせの雇用」であるとする旧態の不遜な態度がみられることである。

それは、本来、パートタイマーも「通常の労働力」として企業に必要な最小限のものとみられるような場合でも、いっこうにこれを本格的な労働力と評価しないばかりか、身分的にも、ほとんど例外なく臨時の雇用とする、といったところにその傾向が明らかにかがわれるからである。

つまり経営者にとってパートタイマーは、いつてみれば景気変動に備える調整弁的役割を果た

すもの、としかうつていないように思われることである。

さらにいま一つ経営者の態度をつかむ要点に、企業合理化の一環としてとりあげられている “労働力節約体制”の問題にどういう姿勢で臨んでいるかということがある。

今日、科学技術の急速な進歩発展は、職場環境や作業態様はもちろん、産業構造そのものをも大きく変化させつつあり、このことによるいわゆる合理化に対して経営者が積極的な意欲を示すことはその立場として当然といえるだろう。

だが、ここで問題となるのは、このことに関連し、労働力節約体制とは、あげて人べらしなりとする独善的、機械的な判断のもとに、あるいは、労働力需給不足に藉口して、本来必要な労働力（ここではフルタイムの労働力を指す）の確保にはじめからなんらの努力もせず、“まあパートの採用でなんとか……”といったきわめて安易不遜な態度がみられることである。

しかも一部には、今日パートタイマーのほとんどが未組織労働者であることをよいことに、末転倒の独断的な労務管理にきりかえを策すものすらあることを耳にするが、これなどまったく言語道断といえよう。

4 当面の課題とわれわれの態度

女子パートタイム雇用の対策を検討するにあたって、私は、すでにこれまでにいくつかの問

題点を提起し批判してきたが、ここで、当面の課題に焦点をあてつつ、あらためて政府に要求するもの、経営者に対するもの、そしてわれわれ労働組合に対するものの三つに大別し、順次総括的に意見を述べてみたいと思う。

(1) 政府に要求するもの

本来労働条件や雇用に関する取扱いは、いうまでもなく労使で自主的に処理すべきものである。しかし、そのための環境をつくり、あるいはこの段階に至るまでの過程での労働の保護や福祉の増進は、あげて政府の責任であるといっても過言ではない。この意味で、もっとも後進的といえるパートタイマーの扱いは、政府の責任がきわめて重大といえるが、当面、われわれはつぎの事柄の実現を強く要求したいと思う。

その一つは、前述した「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」や「婦人少年問題審議会」が提起している意見の速やかな実現である。すなわち、その第一はパートタイマーの概念の整理が急がれるが、それとともに、パートタイム就労を希望する婦人の職場適応指導や職業訓練の実施など、職業紹介体制の整備も喫緊の課題である。このほか、社会保険適用のための抜本的検討や、労働保護のための監督行政の刷新、そして労働諸条件の積極的改善など、これらの総合的な施策を強く望みたい。

同時に私は、課題の一つである「パートタイム雇用制度の整備」に関し、いったい、政府はバ

パートタイム雇用を奨励する方向で対処しているのか、それとも、いわゆる労働力不足基調のもとでやむなくこの形態をうけいれる立場で対処しているのか、この際、この点に関する政府の基本的な考え方をききたいと思うのである。

この点私のみるところでは、政府は、一方ではパートタイム雇用は時代のすう勢とみて積極的に評価し、これを制度化する方向で対処しているようにも見受けられるが、また他方では労働力不足のもとでのやむをえない措置、とする消極的な態度もみられ、そのいずれか明確な方針が示されていないのではないか。

しかも政府は、労働力不足に藉口する経営者の不遜な態度に対しては、*「見て見ぬふり」*をしているのではないか。そして一方では、強まってきた家庭婦人の就労傾向に便乗し、いやこれを口実に、いわばていよく体をかわしている、といった態度をとっているように思われるのである。

いずれにしても、このような優柔不断の態度は速やかに改めるべきであり、政府としての責任ある態度を明らかにすべきことを要求したいと思う。

(2) 経営者に要求するもの

経営者に対する要求は、すでに前述した批判の中でその大方を述べてきているが、これをかいつまんで集約的にいうと、まず実態として本来恒常的に必要な労働力を——短時間労働を看板に

いて——臨時雇いとして採用し——そして低賃金労働でかばっている——ということであり、しかも中には、看板にした短時間労働も実はフルタイムの労働者と同じ、といったところもあるという現状である。いったいこのような状態で、労働経済全般の近代化にもつながるといわれる本問題の前進的な解決がはかられるであろうか。私は大きな疑問をもつとともに、このような不遜な労務管理をする経営者に対しては、断固たる反省を求めなければならないと思うのである。

さらに経営者の一部には、パートタイマーの定義の未確立に便乗して、一般の臨時雇いやアルバイトなどごとく、ちやの扱いをしたり、また、契約時に労働条件の明示を故意にサボる不遜なて、あいもいることを耳にするが、われわれはこのような経営者にももちろん厳しい批判を集中し、反省を求めなければならぬまい。

なお、労働条件の改善は、ことあらためていうまでもないところであり、とりわけ、今日八〇円ないし一一〇円といわれる時間あたりの平均賃金などは、それがどのような職種、作業であろうとも、端的に低きに失するといわざるをえない。速やかな改善を強く要求しておきたい。

(3) 労働組合に対するもの

前述のとおり、われわれ労働組合は率直にいつてこれまで、パートタイマーの問題に対しては同盟も総評もとものにほとんどとりあげてこなかったといえる。このことの理由もすでに述べてきたところだが、もはやこのような状態は許されない。

それは、現在すでに女子パートタイマーだけでも七〇万人をこえているといわれており、しかもその勢力はさらにいっそう増加傾向をたどることが予想され、いわばいやおうなしに一般フルタイム労働者との関連で問題となるからである。

だが、それでは、パートタイマーをいまだちに組織対象としてとりあげ対処するのか、という、それはやや早計であり困難といわざるをえない。むろん一般論として、あるいはこれからの課題としての対象にはなるけれども、当面の組織対象とはならないのではないか。なぜなら、今日なお一、八〇〇万人といわれる未組織労働者（この中には一部パートタイマーも含むと思われるが）の組織化という大きな命題をかかえているからである。

しかし、だからといって、パートタイマーの現実の問題を放置するということではない。われわれは今後あらゆる場、あらゆる機会をとらえて、パートタイマーに関する課題の解決にとりくむことはいうまでもない。とくに、その労働条件については、それがフルタイムの労働者の労働条件にも、重大なかかわりあいが出てくることでもあり、その改善にはむろんベストをつくす所存である。

ところで、話が前後するが、前記パートタイマーの組織化問題について、私は当面ただちに組織化は困難と述べたが、これはいうまでもなく一般論として述べたわけであり、したがっていかなる条件のもとにあっても困難であるということではない。

たとえば、将来は別として、当面パートタイマーだけの組合、あるいは地域的な合同労組をつくるというような取組みは、条件によっては考えられないことではないからである。しかし、このような場合とても、ことはそのように簡単なものではない。前段で述べたように家庭と職場の両立を望み、あるいは家計補助的労働の傾向が強い女子パートタイマーの場合など、果たして組合づくりの呼びかけに応じてくるかどうか、少なからぬ疑問があるからである。

率直に言ってわれわれは、これまでにも、臨時工という名の本工の組織化に、多くの手だてと努力を払ってきたが、いまだみるべき成果をあげていない。このことと思いをあわせて、パートタイマーの組織化という問題については、なお慎重な検討と周到な準備を必要としているといえよう。

最後に、「パートタイム雇用制度の整備」という課題に対するわれわれの態度だが、これまでに述べてきた問題点の中でもふれてきているように、法的にも、実態の上にもあまりにも多くの問題が内在している今日の現状から、パートタイム雇用を恒久的なものとしてとらえ、規定し、そして整備するというのは、率直に言って私は時期がいささか尚早ではないかと思うのであるが、どうであらうか。

付 属 資 料

一 女子パートタイム雇用に関する海外資料

(1) 各国におけるパートタイム雇用の現状（ILO資料から抜粋）

諸外国におけるパートタイム雇用の現状（産業別職業別分布状況、労働条件―賃金、労働時間、休暇、社会保障―）について、ILOの諸資料から抜粋し掲載する。

パートタイマーの産業別職業別分布状況については、ILOが一九六三年にパートタイム雇用の実情について世界五〇カ国の婦人労働問題コンサルタントやILO支所、国連NGO婦人団体などを通して行なった調査の結果報告から

抜粋したものである。

労働条件のうち賃金、休暇、社会保障についてはILO第四八回総会報告から、労働時間についてはILO「婦人の雇用に関する専門家会議」が一九五六年に発表した研究報告から、それぞれ抜粋した。

（イ）産業別職業別分布

各国のパートタイマーの分布状況をみると、世界の多くの経済的先進国、または発展途上にある大部分の国において、パートタイム就業者が最も多い二大部門は、清掃とこれに関連した職業、および専門

的・技術的職業である。

第一の部門においては、多くの婦人がパートタイムの条件で個人の家庭、社会、病院、官庁、企業において、清掃およびその関連職業に従事し、また洗濯、アイロンかけ、料理、子守りといった家事労働に従事している。

〔注〕 パートタイム雇用に関する最近のILOの調査では、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、西ドイツ、インド（大都市）、オランダ、ポルトガル、エルサルバドル、アラブ連合共和国、イギリス、アメリカ、および調査を行なった他の国々においても、この部門がパートタイム雇用のうちで大きな割合を占めていることが明らかにされている。

この職業分野にパートタイム雇用が多いのは、ある場合には、商店や会社の清掃のように仕事の性格によるのであろう。またフルタイムで働くことを希望する者が少ないこともあるし、フルタイムで働くには十分な仕事がないという事実にもよる。またこの種の仕事のコストの問題による場合もある。

先進国および発展途上国において、パートタイム雇用が比較的大規模に行なわれている第二の職業部門は専門的・技術的職業である。たとえば医学や科学実験の助手、看護婦、社会奉仕家、教師、司書、医師および歯科医師の助手、臨床医師、栄養士などである。パートタイム雇用は、特に看護職と教職においていちじるしく多い。専門的・技術的職種においてパートタイム就業が多いのは、フルタイムに資格を持つ人が不足しているためである。

パートタイム雇用がある程度の規模で行なわれ、あるいは大いに普及している国においてパートタイム就業者が集中する傾向のある他の職業分野は商業、事務職、およびすでに述べた個人の家事労働や清掃以外のサービス業である。

この分野においてパートタイム雇用が行なわれているのは、主として適当な人員が不足しているため、および仕事の繁忙度が不均等なためである。

製造業におけるパートタイム雇用は比較的少なく、ごく限られた国々においてみられるだけである。製造業分野におけるパートタイム雇用は、多くは人的

資源の不足と対応する傾向がある。

パートタイム雇用は農薬部門においてもよく行なわれているが、現在ある資料ではこれについて正確な全般的状況をとらえることは不可能である。

(ロ) 労働条件

(イ) 賃金

パートタイム雇用の場合、報酬は特別重要な問題となる。その理由はまず第一に、報酬の適切さいかんによって、パートタイムを基礎として働くことを受け入れ、パートタイム雇用の機会を利用するようになるかどうかが決まるからである。第二の理由は、報酬の水準が公正な理由のためだけでなく、パートタイマーとフルタイマーとの間の不当な競争を防ぐためにもフルタイマーの報酬に比較して正当なものでなければならぬからである。

ほとんどの国においてパートタイマーの賃金率は、フルタイマーの賃金を基礎として、働いた時間数に比例して支払われるように決められている。各国の最低賃金法および労働協約には、パートタイマーにフルタイマーに対してと同じ割合で時間数、あるいは

は出来高に応じて賃金が支払われることをしばしば明記している。

パートタイマーの賃金率がフルタイマーのそれより高い場合もある。これはパートタイマーがフルタイマーよりも少ない時間数を働くにもかかわらず（たとえば交通費、衣服費のように）出費の範囲は常雇用者と同じであるという事実を考慮しているためでもある。また勤務が、ある種の清掃のように通常の勤務時間外に行なわれるために、本来は受ける資格がない付加給付を受ける場合もある。しかしながら他の場合は、パートタイマーはフルタイマーに比較して条件は不利であり、賃金率は悪く、その立場も多くの困難を伴うものである。

(ロ) 労働時間

女子パートタイマーの労働時間はきわめて多様である。

アメリカでは大半の職業において女子パートタイマーの最も普通の労働時間は週二〇時間であった（通常五日間、四時間労働）。病院や小売店では週三日の八時間労働を選んでいるところもある。事務

職員や図書館員、編集者、教師らのパートタイムの仕事は、通常短時間労働に合っている。一方、ソーシャルワーカー(Social Workers)や看護婦にとっては週のうち幾日かの「一日労働」がもっと実際に適していることがわかつている。

また、イギリスで工業に雇用されているパートタイマーの労働時間の主要な型は次のとおりである。

- (a) 通常の労働日に四〜五時間、午前か午後の労働時間で、普通中間に一〇分の休憩を伴うもの
- (b) 普通一時間の昼食のための休憩のある午前九時または一〇時から午後四時または五時の短時間労働
- (c) 午後五時半から九時半までの夜の労働時間後の二つの型は女子労働者に最も人気がある。

イ 休 暇

休暇は原則としては、フルタイマーと同じ一般雇用条件がパートタイマーにも適用されている。たとえば休暇資格に関して多くの国で適用されている基本原則は、パートタイマーもフルタイマーと同様の資格を受け、労働時間に比例した休暇をとることが

でき、その休暇は有給休暇となる。この一般原則にはもちろん多少の例外はあるが、それは仕事の性格や仕事のなされる時間数に関連した妥当な理由があるのでの例外なのである。

(二) 社会 保 障

社会保障制度によるパートタイム就業者の保護は実施されている制度の型によって異なる。経済活動への参加の有無に関係なく全人口を対象としている社会保障制度があるが、そのような制度の下では原則としてパートタイマーになんら困難な問題は起きない。また、すべての労働者あるいは特殊部門の労働者を対象とした制度もある。定期的に就業しているパートタイマーはこのような制度が適用される職業に従事している限り、通常はこの制度の保護を受ける。しかし、多くの女子パートタイマーは家事労働に従事しており、しかもこれはしばしば社会保障制度の範囲より除外される職種である。

また、多くの国で社会保障による年金制度の補いとして、使用者あるいは団体協約によって設けられている法定外の制度からはパートタイマーは多くの

場合、除外されている。

(2) 第四九回 ILO 総会——パートタイム雇用に関する決議（一九六五年）——

国際労働機関の総会は、パートタイム労働が特に完全雇用の諸国において発生しており、またそれが男女に関する個々の社会的需要に対し部分的回答を与えることができるという事実を認識し、各国政府および労使団体がそれに対し注意を払い、社会法令および労働条約の枠内においてすべての必要な保護措置を見出すべきであることを考慮し、パートタイム労働は、パートタイム労働を希望する家庭の責任をもつ婦人にとって特に関心がありうることを認識し、ある種の労働の性格はこれらの要件をみたしうることに注目し、パートタイム労働は一定の問題を提起していることを認識し、この分野において十分な情報および知識がないことに注目し、国際労働事務局に対し、次の事項を行なうよう要請する。

(i) 「パートタイム労働」の意味する正確な定義を与えること

(ii) 権限ある機関および労使団体との協力のもとに次の事項を決定するための調査を行なうこと

a パートタイム雇用機会の数および性格

b パートタイム雇用に従事し、またはそれを求めている人の数とその特徴

(3) 国連婦人の地位委員会第一八回会議——パートタイム雇用に関する決議（一九六五年三月）——

婦人の地位委員会は、ILOの準備したパートタイム雇用に関する国際的調査を興味深く注目し、パートタイム雇用の機会は、家庭責任をもつ多数の婦人にとっても、またパートタイム労働を希望するその他の範ちゅうの男女労働者にとっても特に重要であると感じ、さらに、これらの問題を取り扱ったILOの文書が規定する報酬、社会保障その他の待遇に関する無差別の原則が、パートタイム雇用についても尊重されるよう取りきめを設けることの必要性を感じ、一九六五年六月の第四八回ILO総会において、パートタイム労働をさらに研究するよう国際

労働事務局に要請する決議が採択されたことに注目し、ILO が遠からずこの研究に着手しうるよう、そしてその研究の成果が婦人の地位委員会の近い将来の会議に報告されるよう、希望を表明する。

(4) OECD 労働力・社会問題委員会——パートタイム雇用報告書の結論と勧告——

OECD 労働力・社会問題委員会は、その所掌事項内のさまざまな問題について「特定問題の研究」と称する調査活動を実施し、その結果を報告書にまとめて公表することによって各国の施策の参考に供している。

「パートタイム雇用」報告書 (Part-time employment its extent and its problems by Jean Hallaie) は同委員会が特殊グループに対する調整措置のテーマのもとに、中高年齢者、家庭責任をもつ婦人、身体障害者等の問題の研究を行ない、その結果を刊行した一連の報告書のうちの一つで、一九六六年に着手、一九六八年に刊行された。

報告書のまとめは、同委員会からコンサルタント

として任命されたフランス大蔵省国家経済主任監察官ジャン・アレール氏 (Jean Hallaie Inspecteur Général de l'Economie Nationale, Ministère des Finances (France)) があつた。

ハ 結 論

ある国について、その完全な経済的・心理的予備知識もなしに、その国のパートタイム雇用を研究するのはむずかしく、ここでなんらかの結論を得、勧告を行なうことは、なにかしら無謀のようにも思えることである。しかし、それぞれの国は、それぞれの特殊事情の中で発展してきたといえ、そこにはなんらかの共通の傾向があるものである。まず、技術進歩と生産性の向上によって、生活水準を着実に上昇させたいと考えている。次に、訪れたすべての国で、生活水準の向上とそれに伴う文化水準の向上がみられ、特に以前に比べて多くの少女が教育を受けるようになっていた。それゆえ婦人は現在、経済・社会生活への参加の権利を強く自覚するようになってい

事實、成長継続への欲求とすべての国民の働く權利

というところが、訪れたすべての国においてみられた二つの思想の流れであった。パートタイム雇用の制度はこれらの要請に、経済的・心理的見地の両面から合致するものである。

（イ） 経済発展の一要因としてのパートタイム雇用

われわれはここで、すでに前に述べてきたパートタイム雇用の種々の経済的利点について繰り返すつもりはなく、それらすべてが同じ価値をもつものでもない。パートタイムは常にフルタイムより企業にとってやや高くつくものである。そして、一般に考えられているのとは違って、パートタイム雇用は使用者にとって「融通のきくもの」ではない。パートタイム雇用はフルタイム雇用と同様、仕事が保証されているものと定義された。使用者が「融通をきかせる」ことができるのは臨時雇用であって、これは使用者が必要に応じて雇い入れ、解雇できる。しかし、パートタイム雇用も、通常より短い時間で特殊な必要を満たす場合、たとえば小売業や近年伸びを続けるサービス業の一部において、急場を救う

手となりうる。

パートタイム雇用は国家経済の観点からみて、必ずしも常に企業に恩恵を与えるものとならないとしても、それは働いていなかった人々を労働市場にひきつけることによって、国の発展に寄与するものである。一国の生活水準は個々の労働者の個人支出の水準によるのみならず、また国民が利用できる社会サービスによってもはかられるものである。そして、それらの社会サービスに対する投資額は労働力人口と非労働力人口の割合に大きく左右されるものである。

労働力人口と非労働力人口が均衡を保ちつつ増加するならば、全労働者に要求される労働は現状維持を続けられるであろう。一方、もし労働力人口が増加し、同時に非労働力人口は現状維持か、あるいはその増加が緩慢であれば発展は容易で、労働力人口の負担は軽くなる。このことは事実スウェーデン、イギリスの目標であり、これらの国ではパートタイム雇用を採用することにより、非労働力人口を労働市場に引き出そうとつとめている。この説は一九六

六年の OECD 国際セミナーで、労働者側代表から提出された。すなわち「もしわれわれがフルタイムの労働力にのみ限っているならば、現在の生活水準は今日より低いものとなっているであろう」と。

(ロ) 社会進歩の一要因としてのパートタイム雇用
訪れた国々で、ますます多くの人々が「労働の権利」の原則を要求している。何世紀にわたり、婦人は家事に閉じこめられ、この要求が起こったのは、婦人が働くことを認められるようになった遙か以前で、現在もなお続いている。あらゆる国々で、いつたいどれほどの仕事か婦人に対して閉ざされていることか。しかし、この経済活動への婦人の進出に伴って、今日多くの国々で婦人保護の法律を作ることに奨励されている。パートタイム雇用は事実ある時期フルタイム労働と家庭責任とを両立できない幼児をもつ母親の特殊なケースの要求に応えるものにはある。しかしながら、将来において「労働の権利」を主張すると思われるものは、結婚婦人ばかりではない。

パートタイム雇用は、それぞれの職場で働く個々

の労働者をして、その日々あるいは週の労働時間をその仕事や必要に合うものとさせることができる。

われわれは実際上すべての人々に対し、それにより「労働権」を否定するきびしい年齢制限の設定を避けるべく努力しなければならない。このようにして、パートタイム雇用は経済発展の要因となるばかりでなく、とりわけ社会進歩の要因となりうる。(注)

(注) アメリカではパートタイムの三分の二が未婚、死別者で、その多くが自活し、また他のものを扶養していることに留意しなければならない

しかしながら、この社会進歩がなされるためには、報告書中にあげたある種の保護が与えられねばならない。これらの保護はパートタイムばかりでなくフルタイムにも与えられねばならず、これによりパートタイムはいかなる場合にも労働市場においてフルタイムに對抗するものとはならない。(注)

(注) 最近のアメリカの研究資料「フルタイムおよびパートタイム労働の傾向」(米労働統計局、一九六六年六月)では次のように指摘していることに

留意しなければならない。すなわち、パートタイムが通常のフルタイム労働にかなりはいりこんできたという証拠はほとんどみられない。一九六三年以来、パートタイム労働の増加の大部分は商業、サービス業、あるいはパートタイムが従来から集中している仕事にみられる。

以上の分析から、問題のこの点こそパートタイム雇用の将来の地位、発展の可能性を決定するものとなる。しかし新しい種類の労働者は、労働市場がそれを必要とするときにだけ要請されるが、パートタイム雇用が不完全就業という地位で発展することはおそらくないであろう。

もしパートタイムが不景気に弱いということであれば、パートタイム制度は社会進歩の要因と考えることができるだろうかという疑問をわれわれに起こさせる。パートタイムは、好景気には雇入れ、不景気には解雇し、こうしてあたかも臨時雇のように労働予備軍を形成するものであろうか？　西ドイツおよびイギリスにおける過去六カ月の景気後退期

における経験は、パートタイムを不景気の最初の犠牲者としなかったばかりか、むしろ均衡の要因となった。景気後退は通常まずある部門を襲い、ついで次々と移っていくものである。影響をうけた部門は、パートタイムを解雇し、労働日を短縮し、次いでフルタイムの一部を解雇するが、他の部門は通常通り仕事を続ける。たとえばイギリスでは、自動車産業労働者のあるものの困難は、妻が電子産業、繊維産業といった他産業に働くことで軽減された。夫と妻が異なる産業に働く場合は、一方がたとえばパートタイムだけで働いていたとしても、景気変動の極度の試練に抵抗できる。この危険分散は賃金労働者の要求の場合にも有利となるといえる。すなわち、ストライキ期間中の一方の賃金の損失は、家庭の全収入を干上がらせることとならないといった論議さえもある。

発展過程にあるすべての国が、多くの場合技術進歩と賃金労働者の職業適応の合致の失敗によるある程度の失業を経験するときがきている。にもかかわらず、パートタイム雇用がある部門でより効果的に

組織する行動はパートタイム雇用が思慮深く利用され、不完全就業のみせかけの万能薬ではないという保証を与えることによって、労働市場の混乱を緩和することができる。

(ハ) 就労を希望する中間グループの人々への一つの解決策としてのパートタイム雇用

もし勧告されたすべての保護を備えたとしても、経済および社会進歩の一要因たるパートタイム雇用は、多くの問題の一つの解決策にすぎないが、われわれはここで特に結婚婦人および婦人労働の面から提起された問題に言及したい。われわれの見解では、パートタイム雇用は唯一の解決策であるばかりでなく、生活のある特定時期にある婦人に精神の平静を与えることができる。

根本的な問題はパートタイム制度の影響をうける人間の数ではなく、各個人に自由な選択の可能性を与えることである。政府は必要な措置を、使用者は適用への欠くべからざる努力を、労働組合はフルタイム、パートタイム双方の労働者への基本的保護の要請を行なわねばならない。三者のすべては、もし

各層の国民に最良の解決策を提示できる制度を早急にしりぞけるならば、その責務を果たすことはできないであろう。

その他について、すでにわれわれが定義したように、パートタイム制度が確立されない限り、将来これを希望するものは臨時雇用に頼らざるをえなくなるであろうというくらいかの不安がないであろうか？われわれはこの二者択一が社会的観点から最良の解決策であるか、また労働組合がそれを真に認めるかどうかの疑問をもっている。また臨時雇用の現在あり方は、改善の余地を残されてはいるものの、われわれはこれに判断を下すことを望んではない。臨時雇用は労働市場に存在するが、パートタイム雇用の組織によってその地位は限られたものとなるであろうことを信ずる。

ハ 勧 告

以上の結論から、この研究の完成によってひき出せるいくつかの勧告を行なうこととする。勧告は政府および労使代表の双方に向かってなされるもので

ある。どの行動がより一方に関係があるかを決めることは必ずしも可能ではない。また、勧告された各種の方策を各機関が同時に行なうと同様、政府と労使機関の協同活動が必要であろう。

(イ) 定 義

はじめに、将来において、公文書および特に統計調査は、継続的かつ安定した雇用であるパートタイム労働者と臨時労働者の間の根本的差異を考慮しなければならぬ。現在の表現はしばしば混乱を招いている。

各国は、それ以上はパートタイムとして、フルタイムと同じ保護を与え、義務を課する週最低時間を決定することが望ましいであろう。この時間を二〇時間とするよう示唆する。また、それ以上をフルタイムとする最高時間を決定する時期でもある。フランスでは、法定週労働時間の半分、すなわち二七時間が提案された。この問題は各国の労働時間に関する規定との関係で扱われることができる。

(ロ) 政府の行動

a 機構上の障害

訪れた国々で、われわれはパートタイム雇用について種々の障害をみた。社会法のはほとんどすべてがフルタイムを対象として作られており、またそれがパートタイムに有利であるか、あるいはある種の給付や手当についてパートタイムを除いているかを調べるよい機会でもある。法律や規則は、適当な場合にはパートタイムにフルタイムと同じ權利を、週労働時間にあわせて与えるため検討されるべきである。特に家族手当、医療手当、失業手当、有給休暇、老齢年金をここでは考えている。

以上述べたような障害の大部分はあまり困難なく解決できるが、他のものは政策一般、とくに以下のものに関して原則の問題を提起している。

老人対策 II OECD の各種報告書およびフランスのロック委員会報告書は、年金の計算方法に関する法律の修正の重要性を強調している。どの労働者も退職年齢まで通常より短時間働き、退職年齢に達したあと、再びパートタイムで働くことも可能とすべきである。

家族対策 II 学齢以下の子をもつ結婚婦人のパート

タイムならびにフルタイム雇用の進展により、各国で法律上のみでなく事実上も、働くか働かないかの選択の自由をもてるよう、十分な数の託児所、保育学校をととのえるための努力がなされるよう要請されている。乳児や七歳以下の幼児を受け入れる社会施設がない限り、婦人が働くか働かないかの選択の自由をもつということはできない。これらの施設を創るに必要な費用を考えれば、この要求はおそらく近い将来達成されることはないであろう。それゆえ、もしこの選択がなされるべきであるとすれば、すべての国において母親が、子どもが三歳に達したとき仕事をやめるか、フルタイムあるいはパートタイムの仕事につくかを選ぶことができるようにするため、三歳から六・七歳の子のための学齢前施設の設定と普及が優先されなければならないと考える。

財政Ⅱ累進課税がパートタイム雇用を抑制し、もしくは「闇労働」を奨励しているところでは、税に免除をもうけ、あるいは夫婦の分離課税をみると、これによって家庭の収入がなんであれ二種の収入があることによって税負担が重くならないようにする

ことが望ましいであろう。

さらに、労働者数によって企業にかかる各種の税は労働時間の長さ、支払われる賃金の額によるべきである。

b 労働市場

なによりもまず賃金労働者の移動を奨励し、再就職と職業訓練を容易にすることにより、フルタイム労働者の完全雇用を達成するためあらゆる努力が払われねばならない。しかしながら、完全雇用の概念は国によって異なり、個々の産業、個々の職業について探究されねばならない。労働力が使い果たされているところでは地域ごと、産業ごとにパートタイム雇用への就労を奨励することが時宜をえているかどうかを決定しなければならない。

c 職業訓練

パートタイム雇用は主として以前に働いたことのあるもの、またそれゆえならかの技能をもつものと関係を有する。そこで問題は、一般的ルールとしてスタートからの訓練よりむしろ昔の技能をとりもどさせる再訓練を与えることである。いままでの経

験では、パートタイマーに対する再訓練は公共施設ばかりでなく、企業内でも同様効果的に行なわれている。

d 公務および準公務

ほとんどの国で公務員のパートタイム雇用を法律で禁止している。これらの法律の改正に着手し、主要な公務に徐々にパートタイム雇用の可能性を開くことが望ましい。しかしながら、これら公務の乱用と質的低下を避けるため、パートタイム制度がまず現在および元の職員に適用されなければならぬ。性、家庭状況あるいは年齢にもとづくいかなる差別ももうけぬよう考慮されねばならない。

公的および準公的機関の職員に關しても、私法の原則が適用されう。パートタイム雇用はまず現在の職員に適用され、新しい希望者の募集は労使合同委員会の意見に従ってなされるであらう。補助年金制度がフルタイムの職員に限るところ——たとえばフランス——では、その規則は緩和されねばならぬ。

最後に、パートタイマーの募集は多くの場合、そ

のための機構の再編成が必要である。パートタイムの看護婦、教師の募集に成功した例はこの再編成によることを強調したい。パートタイム制をとらうとする機関が特別委員会をもうけ、募集を始める前に改革についての検討・提案を行なうことも可能であらう。

(ハ) 使用者団体、労働組合の行動

使用者ならびに労働組合と政府との協力が根本的である一方、前者は団体協約という手段を通じて、特別の役割をもっている。パートタイム労働者はフルタイム労働者と同じ地位をもち、同じ規則に従い、同じ保護をうけているので、実際には政府がパートタイム労働者に対して特別の「地位」をもうける必要はない。他方、団体協約を通じて、国の法律でカバーされないあらゆる場合の雇用、解雇の条件、保護について規定することが使用者団体、労働組合の役割である。

あらゆる国々で、パートタイム雇用的一般原則を決める団体協約は、各産業の特殊な細部は個々の組合にゆだねて、使用者、労働組合双方の連合体の間

でとりきめることができる。この協定はパートタイム雇用のみでなく、パートタイム制の進展によつて脅威をうけるフルタイム労働者の保護をはかるものとなるであらう。このような協定はパートタイム雇用の継続性と安定性を保証することができ、これこそ本報告書を通じて強調されてきたものである。

西ヨーロッパ諸国の成長が下降にあり、雇用の問題が多くの賃金労働者の間で憂慮されているとき、パートタイム雇用の伸長、特にこの制度の結果、現在働いていないものの一部を仕事につかせるよう奨励することになるものの諸条件について概観することは、逆説的と思えるであらう。

しかしながら、ある分野では不完全就業あるいは失業さえもある一方、他の分野では成長の隘路となっている労働力不足の存在することを繰り返す述べたいと思う。しかも、現在の下降は単に景気循環によるものであり、工業国特にアメリカはこのような景気のショックを経験してきている。ヨーロッパ連合体の共同経済は、その影響を最小にとどめるよう努力すべきである。

最後に、もしこの調査が各国における労働者の地位、条件、希望に関する研究の着手、あるいは続行を刺激することになれば、その目的の一つを達成したことになる。パートタイム雇用の制度は政府、使用者団体、労働組合の間のあらゆる段階で、それぞれの関心、理想、役割が発表、弁護、尊重されるような対話が聞かれるという条件においてのみ、経済・社会進歩の一要因となりうる。そこで、われわれは、この調査は完全ではないが、これがその対話にいくつかの材料を提供し、将来の見通しがこの調査によってなされるよう心から願うものである。

(5) アメリカにおけるパートタイム雇用

アメリカにおけるパートタイム雇用の現状について、関係三資料から抜粋し掲載する。

(イ) 日米雇用共同研究報告書から

日米雇用共同研究は、一九六七年九月に開催された日米貿易経済合同委員会における日米両国の合意により行なわれたもので、統計その他の資料の交換による情報および意見の交換なら

びに会議の開催（一九五八年に二回開催）を通じて、雇用問題についての理解を深め、その成果を日米雇用共同研究報告書として公表したものである。

△パートタイム雇用▽

数的にいつて、婦人のパートタイム雇用の最大の機会は事務職の分野にあり、ここでは一九六六年で一、〇六〇万人の婦人のほとんど四分の一が週三四時間、またはそれ以下の時間働いている。割合からいうと、パートタイム労働は非農業の家事使用人の場合にも多く、その三分の二はパートタイムである。販売従事者では、半数がパートタイムで働き、約四分の一が年間を通してフルタイムで働いているにすぎない。しかし、婦人の工場労働者は普通フルタイムで年間二六週以上働いている。また、専門的・技術的および管理的職業に従事している雇用者についても同様である。

パートタイム労働者は、終日営業の場合に交替時間のために余分の労働者が必要とされるところ（た

とえば病院）、および仕事のピーク期のために余分の労働者が必要とされるところ（たとえば小売店、レストラン）で特に需要がある。その他の使用者は、極端な労働力不足の時期ででもなければ、時として、あまりパートタイム労働を認めたがらない。彼らはその理由として、それだけ余分の記録を保管するのにかかる支出と重荷、きちつとした納期にまにあわせることのむずかしいこと、さらにはパートタイム労働者を使うことがフルタイム労働者に余分に責任を負わせたり、あるいは不愉快な仕事をさせることになりがちであるという懸念を引き合いに出す。

パートタイムの就業機会を望む婦人にそうした機会をふやすのを大いに援助するために、特に連邦政府、婦人団体といったさまざまな組織がデモンストレーション・プロジェクトをつくりあげてきたが、それによりパートタイム労働者を雇用することから得られる利益は、しばしばいかなる不満足な点をも補ってあまりあることが明らかとなった。

連邦政府においては、パートタイム職員雇用に対する行政上の障害を取り除いたのに続いて、各種

の機関がパートタイム労働者のための特別計画を率先して実施してきた。おもに女子大卒業者によって作成され、運営されているいくつかの計画においては、使用者を説得して、とくに専門的な訓練を受けた婦人のために追加的なパートタイムの仕事を開発させるよう試みられている。二、三の婦人団体は資格のある婦人を二人募集し、組にして一つのフルタイムの職にパートタイムのベースで紹介するというパートナージップ計画の採用を奨励してきた。

使用者もまたパートタイム雇用に関し新たに率先して努力している。資格をもった労働者の採用が困難であるという事態に遭遇してから、ある使用者は毎日あるいは毎晩ほんの二、三時間だけなら喜んで働きたいという主婦のために、特別の交替制を設定してきた。また特定の技能を要する分野に臨時またはパートタイムの労働者を即座に提供することを目的として民間会社組織されてきた。

差し引きした結果では、アメリカにおいてパートタイム雇用は増加してきた。一九五七年から一九六七年にかけて、全体の雇用は一六%増加したが、非

農業における自発的パートタイム計画に雇用された数は五五%の増加となった。パートタイム労働者は景気後退期にはフルタイム労働者より先に解雇されるという傾向があるが、パートタイム労働が経営機構に組み込まれてくるのにつれて、その傾向も過去におけるほどではなくなった。パートタイム労働者は、失業保険制度および社会保障制度を適用されている。(付表参照)

(ロ) 「婦人のパートタイム雇用」 (Part Time Employment for Women) —— 就業分野、就業

理由、勤続期間、今後の展望 —— から

この資料はアメリカ合衆国労働省婦人局が一九六〇年に発行したものである。

Ⅰ 序 論

婦人のパートタイムは商業、サービス業を中心に漸増しており、労働力としての重要性は高まってきた。

一九五〇年から一九五八年までにパートタイムの仕事に就く婦人の数は、同種の男子に比べて増加の度が高かった。そのうえ、同じ時期における婦人フ

付 表 パートタイム、失業および不完全就業

項 目	1957年	1960年	1961年	1962年	1963年	1964年	1965年	1966年	1967年
パートタイム就 業・失業による 損失労働時間 1)	5.3%	6.7%	8.0%	6.7%	6.4%	5.8%	5.0%	2) 4.2%	2) 4.2%
パートタイム就 業者 (非農業) 3)	(百万人)								
経 済 的 理 由	2.2	2.6	2.8	2.3	2.3	2.1	1.9	1.7	1.9
通常フルタ イムパート 4)	1.2	1.3	1.3	1.0	1.1	1.0	0.9	0.9	1.1
常時パート タイム 5)	1.0	1.3	1.5	1.3	1.2	1.1	1.0	0.8	0.8
失 業 者 3)									
フルタイム就業 を求職中	—	—	—	—	3.5	3.2	2.8	2.3	2.3
パートタイム就 業を求職中	—	—	—	—	0.6	0.7	0.6	0.6	0.7
休 業 者 3)	3.0	3.2	3.1	3.3	3.5	3.5	3.5	3.6	3.8
悪 天 候	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
労 働 争 議	—	—	0.1	—	—	0.1	—	0.1	0.1
休 暇	1.4	1.6	1.5	1.5	1.7	1.6	1.7	1.8	2.0
病 気	1.0	0.9	0.9	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1
そ の 他 の 理 由	0.4	0.5	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6
追 補									
自発的パート タイム労働者 (非農業) 3)	5.2	5.8	6.1	6.6	6.8	7.3	7.6	8.3	8.0
非 労 働 力 2)									
男	8.9	9.3	9.6	10.2	10.8	11.2	11.5	11.8	11.9
女	37.2	38.3	38.7	39.3	39.8	40.2	40.5	40.5	40.6

資料出所：日米雇用共同研究報告書

〔注〕 1) 軍務を除く一般労働力の就業可能延労働時間（人時）に対する損失延労働時間（人時）の割合

2) 16歳以上のもののみ

3) 1966年までは14歳以上、1967年は16歳以上

4) 事業不振、原料不足、修理、新規就業または勤務終了のためパートタイム労働をしているもの

5) 主としてパートタイム労働しかみつけれないもの

ルタイム労働者数の増加率よりいちじるしく高かった。また一九五五年から一九七五年にかけて、パートタイム婦人労働者数は七五%以上の増加が見込まれているのに対して、フルタイム労働者数は約五〇%増が見込まれているにすぎない。

今日、パートタイム雇用は総労働力のうちで大きな割合を占めつつある。一九五〇年に全労働者の約一五%がパートタイマーであったのが、一九五八年には二〇%にふえている。

このようなパートタイム雇用の進展にはいろいろな要素が考えられるが、多数の若年層や婦人が労働力化されたこともパートタイム雇用の増加に対する重要な要素である。これらの層はパートタイムによる仕事を希望する労働者となり、パートタイム労働者を望む産業の需要増を満たしてきたのである。

パートタイム雇用を見分けることのできる特徴は、通常の労働週（一週間の所定労働時間）より短いことである。通常より短い労働週とはなにかという概念は使用者と雇用者とは異なるが、経済全体としてみると個々の産業分野に完全にあてはまらな

いことがあるとも、週一〜三四時間というのがパートタイム雇用の有効な定義とすることができよう。パートタイム労働は、臨時的または季節的労働——三五時間またはそれ以上の全週労働に就くが、一年全部ではない——と混同されてはならない。

アメリカ合衆国商務省の国勢調査局では、フルタイム雇用を標準三五時間またはそれ以上の労働週間のものと定義し、週一〜三四時間のものをパートタイム労働としている。

この定義がとられたのは、まず第一に多くの有用な統計がこの基準にもとづいて集められているのと、標準的な労働週より短い仕事を求めている婦人の立場からしても当を得たものといえるからである。

(イ) パートタイム労働と国民経済

一九五八年の年間を通じて少しでも働いた婦人約二、九〇〇万人のはぼ三分の一はパートタイム労働者であった。

一九五〇年から五八年にかけて、婦人パートタイム労働者数は四七%増加したが、フルタイム労働者は五%増にすぎなかった。パートタイム労働者は一

九五四年以後年々増加を示し、一九五八年には九〇〇万人を越している。

パートタイム労働者のいちじるしい特徴は、大多数のものが婦人であるということである。一九五八年に全パートタイム労働者のほぼ五分の三が婦人であるのに、総フルタイム労働者に占める婦人の割合は三分の一以下にすぎない。

販売業やサービス業の多くの事業所では、仕事の繁忙時に正規の従業員が長時間働くのを防ぐためにパートタイム労働者を必要としており、また一週全部を要しない仕事を行なうために必要としている。

一方、多くの婦人は、家庭や教育に対する責任その他の理由からパートタイムの仕事望んでいる。

(四) 婦人パートタイム労働者の特性

一九五八年における婦人パートタイム労働者の最も一般的特性は、三五歳から四四歳までの既婚婦人が最も多いということである。そして、これらの婦人はサービス業か商業に働いている。

年齢別に婦人パートタイマーをみると、一九五〇年から五八年にかけてあらゆる年齢層で増加し、そ

れぞれの層でフルタイマーよりパートタイマーの伸びがいちじるしい。特に一四～一七歳の大部分のまだ在学中であるような若い年齢層での増加が最も大きい。高校卒業後には、多くの女子はパートタイムからフルタイムへ変わり、もし働いたことのない場合はフルタイム労働者として労働力にはいつてくる。また、幼い子どもをもつ婦人はフルタイム労働から離れてパートタイムに移るので、二五～三四歳の年齢層で大きく増加する。さらに三五～四四歳の多くの婦人は子どもたちが全部学齢に達し、家事も少なくなるため、この年齢層のパートタイマーの増加もいちじるしい。

(五) 婦人パートタイム労働者の就労理由

一九五九年三月現在の調査局集計のデータによると、パートタイムで働く婦人の大部分は非経済的理由によるもので、その多くは家事および学校関係で忙しいから、あるいは単にフルタイムで働きたくないからということをつけている。

この調査は、パートタイム労働者の通常における雇用形態（通常パートタイムで働いている者と、調

査週間にパートタイムで働いていたが、通常はフルタイムで働いている者との分類) およびパートタイムで就労する理由によって分類されている。就労理由は経済的または非経済的理由で分類してあるが、これは個々の労働者の立場というよりは、経済全体の観点から分けられている。したがって失業、材料不足、工場や設備の修理、週間中の入職、離職またはフルタイム労働の就職難などが経済的理由とされている。非経済的理由には、労働争議、悪天候、自身の病気、休暇、家事または学校関係、フルタイム労働を希望せず、繁忙期のみのフルタイムなどが含まれている。

その基本的に非経済的な動機がしめしているように、一九五九年はじめにおいて、婦人労働者の約五分の四はその通常の雇用形態を「パートタイム」としており、残りが通常はフルタイム労働者で、調査週間にパートタイムで雇用されていたものである。

非経済的理由から通常パートタイムで就労している者のほとんどがその理由として家事や学校関係の都合をあげている。経済的理由からパートタイムで

就労している者は、大部分がフルタイムの仕事をつけることができなかった人々によるもので、わずかな人が失業を理由としている。

通常はフルタイムで就労しているが、調査週間中はパートタイムで働いている人々については、三分の二が病気、天候、その他の非経済的な理由をあげている。残りの三分の一は経済的理由、主として失業をあげている。

(二) 婦人のパートタイム就労分野

婦人はあらゆるおもな産業や職業にパートタイムで働いている。多くの婦人が小売店で販売事務員として、飲食店でウェイトレスとして、保健サービス関係で付添婦として、個人的サービス業で美容師として、個人家庭使用人としてパートタイムで働いている。

さらにまた専門的職業—教師、看護婦、司書の多くが、教育や保健関係でパートタイムで働いている。

公務にはかなりの数の婦人がパートタイム労働者として雇用されている。パートタイムで働く人びと

には公務員、書記的職業従事者（郵便局員を含む）、保護的サービス職業従事者（婦人警官）、その他の作業員といった職業についている人がいる。

製造業にはいくらか婦人のパートタイム雇用がみられ、その大部分は作業員として働いている。しかし、この作業員の多くは自分の意志ではなく、失業とか材料不足というような経済的理由のためにパートタイムで働いているのである。

建設業、林業、水産業、鉱業などの産業は婦人の雇用分野がわずかであり、ましてパートタイムのものは問題にならないくらい少ない。

多くの婦人が農業従事者または農業労働者としてパートタイムで働いている。しかし、これらの大部分は無給の家族従業者である。

残る婦人のパートタイムは、各種の産業の自営業主である。多くのものは、小売店や個人サービス事業所の経営主である。

その他二、三の職種が各種の産業にみられる。たとえば書記的職業につくものは出納係として、また電話交換手として小売店やサービス業、運輸通信業

などでパートタイムで働いており、また実際には、あらゆる産業で事務員としてパートタイムで働いている。

(ハ) 米国復員局におけるパートタイマーの活用について

本資料は、米国復員局人事担当次長イレヌ・バートン氏が「U. S. Women Today No. 21」に掲載した記事である。

一七万五、〇〇〇人の職員を擁する復員局（VA）は、米国政府の三番目に大きな機関であり、ここでは、必要な労働力を得るために勤務時間を調整することの重要性が以前から認められていた。今日、一般的である一日八時間、週五日勤務という枠をはずすことによってVAでは有能な職員を獲得しているのである。ここには七万六、〇〇〇人の婦人職員がいるが、そのうち約五、五〇〇人がパートタイムで勤務している。パートタイム職員の三分の一以上が専門的、技術的、管理的職務についている。

パートタイム勤務の婦人は、主としてVA内の健康管理・復員年金計画・一般管理部門で活躍してい

る。これはフルタイムの婦人の場合も同様である。

◎健康管理部門におけるパートタイマー

復員軍人の健康管理のために、VAは一六六の病院、二〇二の外來診療所、一六の病舎を運営している。専門的、技術的職務のパートタイマーは健康管理部門に最も多く、医師二六五人、歯科医師一二五人、看護婦一、二三〇人がパートタイムで勤務している。またソーシャルワーカー・医療技術者・作業療法士・生物研究技術者などのなかにもパートタイムの婦人がかなりいる。さらに化学技術者・薬剤師・図書館員・心理学者・無電技師のなかにもパートタイマーが何人かいる。

全国的な問題である有資格看護婦(Registered nurse以下RNという)の不足に対処して、VAの病院では、パートタイム制と再訓練を導入しているところが多い。ある病院では、この方法で最近一四人のRNを得た。再訓練を受けたうえでパートタイム勤務により職場に復帰するということは、何年も看護実務から離れたRNの関心と呼んだのであろう。

一四人のうち三人がフルタイムで一人がパートタイムで就業した。

◎復員年金業務におけるパートタイマー

VAは全国にある五七の年金事務所を通じて、復員軍人と遺族に各種の年金を給付している。これらの業務の多くがパートタイム勤務の婦人によって遂行されている。コンタクトオフィス(復員軍人や遺族が年金について説明を受けるところ)では昼前後が最も忙しく、パートタイマーが大いに活躍している。この仕事は、子どもの通学と帰宅の時刻には家にいられるので、学齢期の子どものある婦人には特に適している。このほかに法律知識を必要とする年金請求資格審査の仕事にも、パートタイム勤務の婦人がおり、教育担当官として勤務している婦人もいる。

◎ワシントン本部におけるパートタイマー

一九六五年秋に、われわれは再就職を望む有能な婦人の力を引き出すために大宣伝を開始した。人手

不足になっている部門でパートタイム勤務でもできる魅力的な仕事、すなわち調査（これは各人が任意の時間に働けばよい）、会計・製図、専門的な書写、人事上の仕事（採用面接・職務配置）があることがわかったからである。

資格のある婦人を勧誘するにあたって、二つの地方機関がとくに役立った。一つはジョージ・ワシントン大学で、ここは「ニュー・ホライゾン（New Horizon）」というプログラムをつけて、婦人が勉学や職業や社会奉仕を続けられるよう援助している。

もう一つの機関は「ワシントン婦人職業開発協会（Washington Opportunities for Women）」で、教育程度の高い婦人のために、資格能力を幅広く生かせるような就職の機会を開発することを目的としている。この協会は私的ボランティア組織で、パートタイムで働ける婦人のために無料で職業紹介を行なっている。

一九六六年初めに、「ニュー・ホライゾン」プログラムによって数名の婦人が本部の審査係・説明指導係・人事係（これらは当初一時的に指定された部

署である）に採用された。現在では、本部にも多くの婦人がパートタイムで勤務してゐり、審査・人事・訓練・一般管理・会計など専門的な職務に就いている。

◎再訓練と職業能力の向上

VAではパートタイマーに対してもフルタイマーの場合と同じく、職業適応がうまくいくように配慮している。現場訓練のほかに、できるかぎり個々のパートタイマーに特別の訓練を行なうようにしている。たとえば、人事部にいる二名の婦人は人事管理の特別訓練コースを受けさせられた。また、自動データ処理についての特別訓練を受けた者もある。加えて、パートタイマーの労働時間は、近くの大学で専門の勉学を続けたい者にはそれが許されるように柔軟性をもって決定されている。パートタイマーでも資格を得れば昇進しており、昇進してもやはりパートタイムで勤務している。本人がフルタイムの仕事を望まないかぎり、パートタイム勤務を続けられるのである。

◎利点・問題点・今後の見通し

専門的、技術的、管理的な仕事にパートタイムで有能な婦人を採用しようとするVAの努力は予期以上の効果をあげた。監督者はパートタイマーの能力を高く評価し、満足していることが明らかである。この努力を成功させた鍵はもちろん婦人自身にあったのである。彼女たちは自分の仕事に対して高い士気を持っており、知的で信頼できる存在であった。この特質は、当初パートタイマーを使うことに危惧を抱いていた監督者たちを信用させるにいたった決定的な点であった。

パートタイムの職員は一般公務員と同じ基準を適用され、フルタイムの職員とまったく同質の仕事进行处理している。また、VAの人事部もパートタイムの職員にできるかぎりの援助を与えているのである。パートタイム勤務志望者の資格能力を評価する際には十分考慮し、特にその婦人が参加しているボランティア活動についての詳細な記録を集めることにしている。一例であるが、中央事務所の図書館に採用

された婦人の場合は、就職願書に書かれてあった彼女のボランティア活動の状況から図書館員としての資格が十分あると判断されたのである。

以上のように、VAはこのプログラムに多大の努力を払い、これを専門的、技術的、管理的職業の分野で労働力不足が進展してくる事態に対抗する効果的な対策だと考えている。この種の労働力の不足は、特に健康管理分野で深刻になるので、われわれは今後も続けて有資格の婦人をパートタイムで採用したいと望んでいる。

(6) 諸外国の統計資料

第1表 各国における従業上の地位別女子就業者の割合

(単位 %)

国名	総数	自営業主	雇用者	家族従業員	地位不詳
カナダ (1967年)	100.0	4.9	90.1	4.4	0.5
アメリカ (1966年)	100.0	5.8	89.8	3.3	1.1
フランス (1962年)	100.0	12.3	67.5	18.7	1.5
西ドイツ (1966年)	100.0	6.4	75.5	18.2	—
イタリア (1961年)	100.0	15.9	60.1	21.9	2.1
イギリス (1966年)	100.0	4.3	91.9	1.3	2.6
〔注1〕 日本 (1965年)	100.0	12.0	49.5	38.4	—
〔注2〕					

〔注〕 (1) 北アイルランドを含まない。

(2) 国勢調査

(3) 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第14表

資料出所：ILO—国際労働経済統計年鑑，1968年

第2表 アメリカにおける年齢階級別女子労働力率 (1965年)

(単位 %)

年齢階級	総数	14～17歳	18～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65歳以上
労働力率	37.3	15.7	47.7	38.2	46.8	50.3	41.4	10.5

〔注〕 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第15表

資料出所：Handbook on Women Workers, 1965年

第3表 アメリカ、イギリスにおける女子労働者の年齢階級別構成の推移

(1) ア メ リ カ

(単位 %)

年 齢 階 級	1940年	1958	1962	1965
14～17歳	3	4	4	4.1
18～24	28	16	17	17.8
25～34	28	19	17	16.5
35～44	19	23	23	22.3
45～54	13	22	22	21.6
55～64	7	12	13	13.8
65歳以上	2	4	4	3.9

資料出所：Handbook on Women Workers 1958, 62, 65年版

(2) イ ギ リ ス

(単位 %)

年 齢 階 級	1953年	1963	1964	1966
18歳以下	9.7	10.2	10.0	8.4
18～19歳	7.4	7.3	7.2	8.5
20～29	25.4	20.4	20.4	20.5
30～39	18.0	16.5	16.1	15.8
40～49	20.2	20.6	20.9	20.9
50～59	14.7	18.7	18.9	19.1
60～64	2.9	4.0	4.2	4.5
65歳以上	1.7	2.3	2.3	2.3

〔注〕 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第16表

資料出所：Annual Abstract of Statistics：1994, 65年

第5表 各国における女子労働者総数中に占めるパートタイマーの割合

(単位 %)

年	アメリカ各 製造業 12月 以上各 年5月	イギリス		カナダ 労働力	西独 労働力	東独 労働力	イスラ エル 労働力	日本
		販売業 公(非現業) 務(現業) 各年4月	公 務(現業) 各年4月					
1950	16	11		12				
1956	29	11	12	12				
1958	32	11	21					
1961	32	13	28	20	9	17	31	5
1964	32		12					
1966		17	37					6
1967		17	36					6

〔注〕 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第18表

アメリカ Handbook on Women Workers 週35時間未満就業者

イギリス Ministry of Labour Gazette 週30時間未満就業者

日本 総理所統計局一労働力調査特別調査報告 週35時間未満雇用者で季節的なものおよび不規則的な就業者は除く

その他 International Labour Review 1963年6月号

第4表 各国における女子労働者総数中に占める有夫者の割合

(単位 %)

年	アメリカ	イギリス	日本
1940	30		
1955			※20.9
1957	54	49.1	
1959	55	52.0	
1960			※25.0
1961	55	52.2	
1964	57	53.6	32.9
1965		54.6	34.9
1966		55.6	35.9
1967	58		36.9

〔注〕 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第17表

アメリカ Handbook on Women Workers

イギリス Annual Abstract of Statistics

日本 労働力調査 ※は国勢調査

付 属 資 料

第 6 表 アメリカにおける職業別女子労働者総数におけるパートタイマーの比率
(1964年) (単位 %)

職 業	女子パートタイマー／女子労働者
総 数	32.1
専門的技術的職業	22.3
管 理 的 職 業	14.6
事 務	22.4
販 売	50.8
熟 練 工 (Craftsmen)	19.0
半 熟 練 工 (Operatives)	12.4
単純労働者 (農場関係を除く)	47.8
家 事 女 中	68.8
サービス (家事女中を除く)	33.2
農場単純労働者	68.6

〔注〕 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告付表第19表

資料出所：Handbook on Women Workers, 1965年

二 パートタイム雇用の調査報告から

1 パートタイム雇用および女子パートタイマーについての使用者の意見、要望

資料出所・労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』（昭和四〇年）

意見、要望がある場合のみ記入を求めたところ、調査対象一〇、〇〇〇事業所のうち、なんらかの意見、要望をよせた事業所は三五一事業所であった。

(1) パートタイム雇用について

イ、採用について

○業務量に応じた雇用ができるので便利である。他	事業所	%
○経費節減のため雇用する。	二二二	六三・二
○経費節減に役だったが、営業成績をあげる点にはかける。	九五	二七・一
○高度の技術をもつ人を随時得られるので便利である。他。（バスガイド他）	三九	
○一般労働力の雇用困難等のため、パートを雇っている。	三	
○若年女子を望む。	一	
○若い労働力の不足のため、中高年層に頼っている。	九	

- 中高年女子の知識経験を生かす予定で発足したが、初期の目的は達している。 二
- 中高年者の雇用のあり方として、パートは、大いに活用したい。 三
- 三〇〜四五歳位が適當。他（用務員、店員、他） 四
- パート雇用は変形であり、可能な限り雇用は避けたい。他 六
- 常用労働者の欠勤のあなうめになっている。 七
- 常用労働者の欠員のあなうめになっているが、資格者のパートを得ることは困難であるので、常用労働者が確保できることが望ましい。（看護婦） 一
- パートタイマーのプロ化が目立ち、賃金、労働条件の苦情が多く、モラルも低いので、採用に問題がある。 二
- 経験者、または知識のある者を希望する。（店員） 二
- 販売のパートは客とのつながりがうすい。 一
- 身元の確実な人を。他 五
- 仕事になれた人を正規採用したくも、家庭の主婦が多いため、できないなやみがある。 一
- ロ、定着について 一
- 移動がはげしく雇用が不安定。 二
- 既婚者は永続性がある。 一
- 恒久化すると、一般労働者のモラルの低下をまねく。 三
- 継続者を希望す。 一
- ハ、職種について 二

○職種によっては大いに活用したい。他

○若年層にきらわれる職種に回し、効果を得たい。

○責任ある仕事は不向きだから単純職には使用できる。

○中高年者は熟練度の関係から、比較的単純作業に限定されるので、雇用量に限界がある。

○適応職種がないので、雇用は極力さげたい。

○増設がない限りパートの職種はない。

○検針、集金は、単純定型業務であり、時間に拘束がなく、主婦に適任である。

ニ、労働時間について

○交替制での常用労働者のあなうめにしたく、朝早くか、または五時過ぎにパートを必要とするが、希望者なく、採用困難。他

○就業時間が任意のため、緊急の場合、必要人員が獲得できないなやみがある。

○作業時間がまちまちなので、重要な作業につかせられない。

○夜間勤務を希望するので、男子の方がよい。(病院)

ホ、賃金について

○パートは能率給でないと、採算がとれない。

○一般社員より割高賃金のため使いにくい。

○職安でいう賃金は支払いきれない。

○高賃金が要求される。

○官庁関係の雇用賃金が高いので、雇用がむずかしくなった。

一 二 三 四 五 六 七 八 九 一〇 一一 一二 一三 一四 一五 一六 一七 一八 一九 二〇 二一 二二 二三 二四 二五 二六 二七 二八 二九 三〇 三一 三二 三三 三四 三五 三六 三七 三八 三九 四〇 四一 四二 四三 四四 四五 四六 四七 四八 四九 五〇 五一 五二 五三 五四 五五 五六 五七 五八 五九 六〇 六一 六二 六三 六四 六五 六六 六七 六八 六九 七〇 七一 七二 七三 七四 七五 七六 七七 七八 七九 八〇 八一 八二 八三 八四 八五 八六 八七 八八 八九 九〇 九一 九二 九三 九四 九五 九六 九七 九八 九九 一〇〇

- 適正賃金の決定がむずかしい。
- 定員の不足をカバーしているのも、非常に安い賃金となる。（学校事務）
- その他
- へ、紹介機関について
- パート専門のあっせん組織の確立を望む。他
- 従来縁故以外に採用の手段がなく、採用を見送ることもあった。
- 緊急に雇用したくも間に合わない。
- 職安によっては、委託業務（検針等）は紹介の対象にならないと、紹介をしてくれないところもあるが、積極的に紹介してほしい。
- 職安は、労働条件、仕事の内容等をくわしく調べて、求職者に説明した上で紹介してほしい。
- 年末、年始に大量採用したいので、職安の協力を望む。
- 学校側の協力を切望す。
- 職安で紹介されても来ず、また来ても契約しただけで来ない人がいる。
- 職安は女子パートの紹介については、積極的に求人側の要望をいれてくれるが、年少者、男子のパートについてもしてほしい。
- ト、社会保障について
- 社会保険加入資格の法的明確化を望む。
- 社会保険の適用が面倒だ、はっきりした立法を望む。
- 短期間の雇用が多いため、日雇健保、日雇失保の適用除外申請等の事務処理が大

- 仕事はよくやるが出勤率がよくない。 二
- 家庭婦人はよく働くが、時々休むので作業計画上不便をきたす。 一四
- 子どもの学校行事による欠勤が多い。 一
- 有夫者の日曜欠勤が多い。他 二
- 勤務時間にムラがある。 一
- 近所の主婦を多く採用しているが出勤率はよい。 一
- ロ、作業態度について 一五・三・六
- 作業態度は良好である。 二〇
- 中高年者は、若年者より、ねばりがあり、労働力の一端をになっている。(包装、事務、販売) 六
- 通常勤より少ない労働時間であるので、倦怠感をいなくことなく、非常に能率的である。 三
- 主婦は責任感がある。 一
- 近隣農家の主婦が主体であるが、作業態度はまじめで能率は非常によい。 一
- 臨時工より能率、出勤率がよい。 一
- 一般従業員に比較して、パートという安易な気持から労働意欲、研究に乏しい。 一六
- 本工にくらべ出勤状態は悪く、能率もおちる。 二
- 仕事に対する責任感が少ない。 三九
- 労働意欲が低い。 八
- 働くことに誇りを持つようになってほしい。 八

○退職時には、はっきり退職通知をしてからやめてほしい。

○企業意識が低い。

○団体生活での協調が必要。

○文句が多い。

○権利を主張し、義務を怠る。

○高年齢者は仕事ははじめだが作業動作が劣る。

○高年齢者は比較的動作がにぶい。若いほうがよい。(包装、他)

○農家の主婦は工場労働力としては適応性が低い。

へ、その他について

○永続性がないので、適当な教育訓練ができない。

○責任感がないので、専任指導員をつけて専門的教育をし、大きな労働力としたい。

(皿洗い、他)

○業務終了と同時に雇用関係が終了するので人情的にやりにくい。

2 職業と家庭生活についてのパートタイマーの意見 (製造業)

資料出所・労働省婦人少年局『パートタイム雇用の調査』

職場の問題、労働条件、仕事と家庭の両立上の問題等で困っていることがある者のみ記入を求めたところ調査対象者一、五〇〇人のうち四一二人が回答した。

(1) 職場の問題、労働条件等について困っていること

一 一 一 三 一 四 三 一 二 三 二 一
○・九

イ、賃金について

- 賃金をあげてほしい
- 一時間一〇〇円はほしい
- 一時間八〇円は少ない
- 一時間八〇円はほしい
- 一時間七〇円はほしい
- 一時間五〇円はほしい（電気機械器具製造業一〇～二九人規模）
- 一月七、八、〇〇〇円はほしい
- 一カ月一〇、〇〇〇円はほしい
- 一カ月一五、〇〇〇円はほしい（他）
- 日給六〇〇円はほしい
- 職安の世話で、三五年四月に一日三〇〇円で入社したが、二カ月後に二〇〇円にされ、いづれあげると言われて待っているが、いまだに二〇〇円である。
- 内職賃金より安い
- 昇給のないのは困る
- 一般労働者並の賃金をほしい
- 稼働日数により賃金に幅をもたせてほしい
- パートでも勤続により賃金に差をつけてほしい（他）
- 出来高払いを時間給にしてほしい
- 賃金は職能給にしてほしい

一九三 四六・八

六四

四

四

一

二

一

一

二

三

一

三

一

三

三三

一

一

三

一

三

- パートでも臨時と、本採用があり、臨時は、賃金が悪い
- 残業をさせないでほしい
- 残業しても何の保障もない、基本給はほしい
- 残業手当は、一〇〇円ぐらいほしい
- 残業手当を高くしてほしい
- 休憩時間を含めての賃金がほしい（製造業）
- ボーナスがほしい
- ボーナスをふやしてほしい
- 勤続によりボーナスに差をつけてほしい
- 賞与支給基準を明らかにしてほしい
- パートと、臨時工はボーナスが一率であるが、考慮してほしい
- 賞与、退職金、看護婦手当が全然ない
- 皆勤賞与等を考慮してほしい
- 常用と同じように働くのに賃金が高い（他）
- 本工はパートタイマーに対し、賃金、休暇、夜勤等について不満があり、人間関係がうまくない。
- 本工は日給四〇〇円、パートタイマーは五五〇円であるので一年前に本工より、パートにかわった。
- 季節労働者と同じ条件でありながら、賃金は半額である。
- 一〜三月は季節工として時間給五円増になるが、一年を通して、季節工賃金に

二七
二 三 一 二 一 二 一 一 一 一 一 一 一

してほしい

○パートタイマーのため、看護婦手当やボーナス等が支給されないのに、フルタイムの人が休むと、八時間勤務を強制される。また、責任を持たされ、過重労働である。正式採用の年齢制限をなくしてほしい。(他)

○五八歳で三時間労働、時間給一一〇円であるので満足している

○毎月一定の収入が確保できるように働きたい。

口、時間について

○当番制で便所掃除をするので、三〇分早出するが、労働時間内にするようにしてほしい。

○朝をおそく（三〇分位）してほしい

○一〇時～三時までにしてほしい

○昼のみの勤務にしてほしい

○一日と半日勤務が交互であるが、一日勤務のみにしてほしい

○午前か午後のみの勤務にしてほしい

○夕方四時にはおわってほしい（現在四時半）

○夕方五時には帰りたいが手術で占める

○一日の時間を二時間長くしてほしい（現在一日四時間一五分）

○昼休みをもう少し長くしてほしい

○昼休みを三〇分にして、三〇分早くかえりたい

○昼休みの他に休憩時間がほしい（五と一〇分位）

○毎日きまって残業がある（一〜二時間）

○賃金は低い、時間の自由はきく

ハ、その他の労働条件について

○年二日の有給休暇がほしい

○日曜日を休日にしてほしい

○フルタイムの人よりきつい仕事をよくさせられる（他）

○扱っている品物が重く、重労働だ（他）

○仕事に忙がしすぎる

○疲れるので休みがち

○年間を通して仕事の量が一定していない。仕事が切れないようにしてほしい（他）

○毎日一定の仕事でないので熟練できない

○契約期間をできるだけ長くしたい（他）

○契約が切れると、次の契約まで六カ月くらいあるが、せめて、一カ月の労働日を

半日にして、長期間働きたい

○一カ月に二〇日ぐらい働きたい

○毎日働きたい

○作業手袋は、一カ月一個ではたりない（他）

○作業服を支給してほしい（他）

○洗剤をつかうので安全防具がほしい

○夕食を出してほしい

一五四三一 一 一 一 五 六 五 三 七 二 七 二 二 七 三 一 一
一七・七

- 定期健診を常用と一緒にしてほしい
 - パートタイマーも、フルタイマーと同じに行事や、その他の特典をあたえられれば、働く意欲がわくと思う
 - 月一回の相談会を開いてほしい
 - パートであるので、休みは自由にしてほしい、休むと文句を言われる
 - 能力のある人となない人をちゃんとみわけてほしい
 - 監督者の言葉づかいや態度を改善してほしい
 - 雑役的な仕事ばかりをさせられる(他)
- ニ、職場施設について
- パートだけの休憩室がほしい
 - 医療施設がほしい
 - 更衣室を望む
 - 娯楽室がほしい
 - 衛生面に配慮をして消毒設備を設けてほしい
 - 防音装置がほしい
 - 冷暖房装置がほしい
 - 夏、扇風機がほしい
 - 職場が冷えるうえに、長靴をはいているので疲れる
 - ほこりが多く、空気が悪い
 - 職場をきれいにしてほしい

三 八 一 二 四 一 二 一 一 一 四 二 九 四 一 一 九 一 一 一

○職場内に託児施設がほしい

ホ、社会保険、その他について

○健康保険の加入を認めてほしい

○失業保険の加入を認めてほしい

○労災保険の加入を認めてほしい

○生理休暇を制度化してほしい

○身分保障をしてほしい

○機械で怪我をした時は治療費を出してほしい

○健康保険に加入しているが、病気になるたらやめなければならないので不満である

○社内預金の利子がフルタイムの人と異なる

○他

へ、その他

○長く勤めたいが、身分が不安（例、一カ月ごとの契約）

○女性間の感情的言動に困る

○パートタイマーは労働意欲にとほしいという考えがあり、風あたりが強く、人間

関係がうまくいかない（他）

○パートタイマーだけの話合いの場がほしい

○明るいふん囲気がほしい

○できれば、フルタイムで、本工として働きたい（昇任制度がほしい）

一

三四 八・三

一二

五

二

四

二

三

一

一

四

三

七一 七・五

六

二

一

一

一

三

○中卒者はパートを二、三年勤めれば本工となるといわれているが、三年になるが、まだ本工にならない。高卒は試験を受けてすぐ本工となる。欠員があったら、われわれもフルタイムにしてほしい

○定年退職のため、パートになったができればフルタイムで働きたい

○三年以上のパートはみとめないで困る

○仕事がひまになると、自らやめるよう、いやみをいう

○いまの会社は、四月で、パートをやめるといいうが以後の生活が不安である

○職安の態度はよくない

○看護業務に一〇年の空白があり、今の教育と異なる点や、忘れたこともあるので、再教育してほしい

○働きたいときだけ働けるので、別に問題はない

(2) 仕事と家庭の両立について困っていること

イ、勤務時間、出勤日などについて

○働く時間が短いので困らない

○日曜、祭日出勤は困る

○ときどき夕方になるが、家事にさしさわり困る

○長時間労働であるので家事にさしさわる(六時間)

○強引に八時間勤務をさせられることがある(化学工業)

○夕方おそいので、一時～五時の勤務がよい

○子どもの教育上、午前中の勤務にしたい

二 一 一 一 一 四 一 一 五 一 三 一 八 三 四 四 四 三 八 九 〇

○子どもがいるので通勤時間の短いところに勤めたい

○週五日勤務にしたいが、休むとき上司にいいにくい（他）

○昼間勤務にしたいが、子どもがいるので、思うようにならない（食料品製造業）

○始業時間を二〇～三〇分おそくしてほしい

○家が近いので、常用と同じ時間働いている

○留守がいたら、フルタイムで働きたい

○五月と一〇月以外（農業のため）は働きたい

○子どもを近所の人にあずけているが、食事時間にかかり、頼みにくい

○朝の早いことは家事に無理がいくが、賃金にひびくのでむりをしている

○家計が苦しく働いているが、家事のことで月一七日位しか勤務できない

○他

口、家事について

○家事が十分にできない

○休日に家事整理をするので疲れがのこる

○月の半分は、家事で休まざるを得ない

○いそがしく、追いまわされている

○家族の病気のとき困る

○途中で雨が降ったら洗濯物に困る

ハ、集金等について

○集金等の払いに困る

- 集金は日曜日にしてほしい
- 役場等は日曜日にもしてほしい
- ニ、疲労について
- 体がつかれる
- 体が疲れるので、らくな仕事に変わりたい
- 両立させることは、疲れるので、月平均二三日しか働かない
- 週末は疲れて家事がおろそかになる
- ホ、子弟の教育、その他について
- 教育、しつけが不十分で気になる
- 放課後だれもみる人がなく心配
- 夏、冬、春の学校の長期休み中の子どものしつけが困る
- 学童保育がほしい
- 保育所で、いまし長くあずかってほしい
- ときどき仕事が長くなり、保育所に子どもをむかえに行く時間がおそくなること
があり困る
- 保育所がほしい
- 子どもに淋しさを感じさせない立派な施設があればフルタイムで勤めたい
- 子どもの帰宅時間には家にいたいので、仕事が二義的となるがしかたがないと思
っている。子どもが大きくなったら、フルタイムで働きたい（他）
- しつけなど、子どものためには、自分は家にいたほうがよいかどうか迷っている

一五 一一一 三二 三六 二〇 五四 一一一 五八 四一
一三・一
一・九

○子どもが、保育所から幼稚園にかわるので、今までのように勤められるかどうか迷っている

○学校等の行事には出られない

○学校参観日は日曜日にしてほしい

○学校、幼稚園の行事で休むことがあり、会社に気がねするが、教育が大切と思っている

○有給休暇制度があれば、学校の授業参観日などには、気がねなく出席できるが、今は出席できないときが多い

○近所づきあい、保育園の行事などで月二〜三日は休む

へ、家族の協力について

○家族の了解があり働きよい

○子どもに働くことを納得してもらって働いている

○もっと家族の協力がほしい

○働くことについて夫の理解、協力がほしい

○家族の協力がほしい

○主人が勤めることを好まないので三カ月単位で、勤めたり休んだりしている

○家族の協力がないと、負担が重すぎる

○近所づきあい、親戚づきあいができなくて困る

ト、その他について

○主人と二人だけなので別に問題はない

一五 一 二 二 四 一
二五 一 一 一 三 五 一 二 一 一 二 二 二 一
六・一

- 近くに親戚（母、義母、他）があり子どもをあずけられるので困らない
- 子どもが大きいので心配ない
- 勤務が自由なので、問題はない（製造業現場勤務）
- 両立はうまくいっている（自由がきくので）
- 教員としてパートで勤めたい（繊維工業勤務）
- 看護婦の技術を活かせる仕事をしたい（繊維工業勤務）
- 働くことに対する近所のねたみがある
- 他

七 二 八 二 一 一 一

三 参 考

——女子パートタイム雇用の対策に関する建議——

婦人少年問題審議会では、八月一日の総会において、去る四月以来審議を重ねていた。「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」を決定し、八月一五日、原労働大臣、斎藤厚生大臣に建議した。

本書は、すでに述べているように、「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」を中心と

して編集してきたところであるが、発行をひかえ、審議会の建議が行なわれたので、ここにその全文を参考として掲載する。

婦審発第九号

昭和四四年八月一五日

労働大臣 原

健三郎 殿

厚生大臣 斎藤 昇殿

婦人少年問題審議会会長 田 辺 繁子

女子パートタイム雇用の対策に関する建議

近年、婦人の職場進出は著しく、婦人労働者は大幅に増加しつつあるが、家庭責任を有する婦人が就業するにあたって、短時間就労を選ぶ傾向がみられ、パートタイムで働く婦人労働者の増加は、一般のそれをはるかに上まわっている。このような女子パートタイムの増加は、労働力需給のひっ迫にともない、また、婦人の中高年齢期における職業活動が活発になるにつれて、今後、なおつづくものと予想される。

しかしながら、わが国のパートタイム雇用は、未だその歴史が浅く、あわせて、パートタイムの大部分を占める中高年齢婦人の就業については、労使ともに経験が十分でなく、女子パートタイムの労働条件等については、女子の労働能力の有効發揮および保護福祉等の面から、種じゅの問題が指摘されている。

かかる現状にかんがみ、今後の婦人労働全般のあり方に、深い関連を有すると考えられるパートタイム雇用について、パートタイムの特質を考慮しつつ、その諸条件の適正化をはかるための対策を緊急に講ずる必要があると考える。

婦人少年問題審議会は、以上の観点から女子パートタイム雇用に関して当面とられるべき対策について審議の結果、労働省に設けられた「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」が、その報告〔注〕の中で適切に示しているように、基本的には、

- 一、パートタイムの保護と労働条件の向上
- 二、パートタイム雇用制度の整備

をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として、対策をすすめるべきであると考える。

そのため、関係機関においては、問題の重要性、緊急性にかんがみ、別紙によりすみやかに施策を推進するよう要望し、建議する。

〔別紙〕

女子パートタイム雇用に関する対策

一、現在、わが国においては、所定労働時間がフルタイムの労働者と同等あるいはそれ以上でありながら、身分的にパートタイマーとよばれていることもあるが、パートタイマーとは、一般的にいつて、一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものと考ええる。

このようにパートタイム雇用は、短時間の就労形態をさすものであって、身分的な区分ではないことを明確にし、その周知徹底をはかること。

二、パートタイマーの労働条件は、契約時に明確にされていない場合が多く、また、労働の諸条件には種じゆの問題がみられる。

労働基準法、最低賃金法はフルタイムの労働者と同様にパートタイマーにも適用されるものである中で、その実効が確保されるよう監督指導を強化し、労働条件の適正化につとめること。

三、パートタイマーを雇用する使用者およびパートタイム就労を希望する婦人に対し、積極的に職業安

定機関を利用するよう勧奨するとともに、職業紹介体制の充実をはかること。

四、パートタイム就労を希望する婦人は、職業に関する知識や経験に乏しいことが多いので、職業意識能力を高め、その雇用の円滑化をはかるための職場適応の指導、職業訓練の拡充をはかること。

五、現在のパートタイマーの就業分野は、単純、不熟練労働の分野に偏する傾向にあるが、婦人の能力の開発と相まって、その能力が有効に發揮されるよう、就業分野の拡大について啓発指導を行なうこと。

六、各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用すべきものと考えるが、それぞれの行政部門において、パートタイマーの特性等を配慮しつつ具体化について検討を行なうこと。

七、パートタイム雇用の労働諸条件は、わが国の労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、その適正化をはかるためには、ひろく雇用賃金慣行等労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働者全般の地位の向上につとめること。

八、パートタイム雇用の実態は、賃金その他の労働条件について、未だ明らかにされていない面があり、さらに今後の社会的経済的諸条件の変化が、パートタイム雇用におよぼす影響が大きいものと予想されるので、総合的な調査研究を継続して行なうこと。

九、なお、専門家会議報告の中で、労使に期待されていることについては、その趣旨、内容の徹底にとめること。

〔注〕 本書第一章「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」と重複するため略した。

パートタイム雇用の現状と課題

昭和44年12月5日 第1刷発行

¥ 560

編著者 労働省婦人少年局

発行者 小澤雄次

印刷所 神谷印刷株式会社

(郵便番号 105)

東京都港区芝公園9号地8番 中退金ビル

発行所 日本労働協会

電話・代表(436) 0151 振替・東京52699

© 1969 労働省婦人少年局

Printed in Japan

1036
06014
6052



¥560

1036
06014
6052



日本労働協会