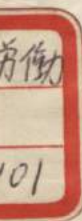


婦人労働 8-14 no. 67
業務参考資料 No 67

(部内限)

女子パートタイマーの労務管理に 関する研究懇談会概要

昭和44年12月



労働省婦人少年局婦人労働課

は し が き

女子パートタイマーの労務管理に関する研究懇談会は、
昭和々々年度第ノ・々半期の婦人少年室の事業として、パ
ートタイマーを雇用する使用者を対象に5月下旬全国的に
実施しましたが、ここに、その概要をまとめましたので、
室の業務をすすめる上の参考として供します。

々々年12月

婦人少年局婦人労働課

1. はじめに	1 頁
2. 女子パートタイマーについての現状と 問題点ならびに方策等について	3 頁
(1) 採用経路	3 頁
(2) 就業分野	5 頁
(3) 作業配置	9 頁
(4) 身 分	14 頁
(5) 労働時間	18 頁
(6) 賃 金	22 頁
(7) 昇進、昇格	28 頁
(8) 母性保護	29 頁
(9) 就業規則	30 頁
(10) 社会保険	33 頁
(11) 教育訓練	35 頁
(12) 福利厚生	37 頁
(13) その他	38 頁
3. その他	40 頁

ノ はじめに

又月に中高年令婦人の就業分野拡大のための懇談会を開催した際の事業所との重複・パートタイマー雇用事業所の把握困難等により出席者の選定に苦慮した室(室長所見)もみられ出席者も女~5名の如もあったが、開催場所をパートタイム雇用が多いと思われる地区において開催したため、またこの種(パートに関する)の会合がはじめてあつたことなどから、意見交換のため、あるいは予備知識を得るためにといった使用者の出席者が多く、予想以上の出席者を得た室もあった、なお、現在パートタイム雇用はしていないが、今後パートタイマーの採用を考えているから、参考意見聴取のために出席を希望してきた事業所(室長所見)も2~4事業所みられた。

当懇談会の出席使用者の産業・規模等各室とも多様多様になり、また、パートタイマーの労務管理においても全く千差万別で当懇談会を通して、パートタイマーの労務管理・パートタイム雇用に対する考え方、今後の方針等の傾向は一かいに結論づけられない。しかし大都市の大企業等においては、パートタイム雇用に対する体系的な措置が何らかの形で講じられ、あるいは講じられつ

つあるということはおかかえる。

小・零細規模の企業においては、パートタイム雇用をどう体系づけていくか、また、パートタイマーに対する労働基準法等の適用、各種社会保険関係についての認識の欠除等が種々の発言のなかからうかがえた。

パートタイム雇用を余剰なくされた前提としては、労働力不足ということであるため、それが確保されれば、こと足りるという感が懇談会を通してうかがわれた。従って、現在のパートタイマーの労務管理も手さぐり状態であり、問題の処理にも積極性に欠けるところもあり、使用者の目を通したパートタイマーに対する評価も一時の間にあわせの労働力としてしかみていない傾向が強い。一方、パートタイマー自身の意識、態度も労務管理をすすめていくうえでの隘路として多くの使用者から問題提起されていた等、各企業におけるパートタイム雇用の管理は混然とした様相を呈していることがうかがえる。

なお、関係行政機関として、労働基準局、職業安定課、失業保険課、健康保険課、職業安定所、監督署等の係官の出席を得た処が多数で、それぞれ助言指導が行なわれている。

以下、項目別に、問題点、方策等、主なものを列挙してみた。

2 女子パートタイマーについての現状と問題点ならびに方策等について

(1) 採用経路

採用については、縁故者、新聞広告、店頭ビラ、新聞折込み、公衆浴場、バス停留所等への求人ビラ、その他パート従業員~~の~~の紹介等（友人、知人等）、企業独自で採用の方法を講じているところが多く、一応希望人員は確保できている。

その他

●結婚、出産退職した人のリストを作成しておき、その人たちに呼びかける。（金福保険・運輸通信・卸・小売・紡績・産業用機械製造業等、その他）

●結婚した従業員の希望をきき、パート勤務をしてもらう（千葉、医療保健業）

●正規従業員の妻だけを採用（岡山、繊維業）

等は昇元のはつぎりした人を採用したいためと理由づけている。

また、

交通費を必要としないため、事業所周辺の農村・田地の主婦を主に採用しているが、その際は、有線放送による宣伝、町内会長を通しての説明会開催などを行ない採用につとめている。

職業安定所の紹介によるところも多くあり希望も多いが、安定所紹介の難点として、職安に求人申込みをしても日時、手紙を要し、なかなか充足されない。

職業安定所紹介の人には、交通費を支給するという企業負担がかかる。概して、労働意欲、定着率もよくないなどの企業側からみて不利の面があり、職業安定所の利用は、あまり期待していない旨の発言もみられた。

一方、職安の側からはパートの紹介はしていない（岩手 職安）求職側にパート希望者がなく臨時工希望者が多い（青森 職安）等地方事情を反映した発言もあるが同時に「家庭婦人パートセンター」（山形・秋田 職安）「パートコーナ」（埼玉聖堂者協会聖堂）の利用が活発に行なわれている等もあげられている。

また、主婦自身が時期を問わず企業に直接就労を希望してくるため、就労希望者リストを作り、必要に

応じて採用している等の方法をとっている企業が目立っている。

その他④ 手数料不要の個人グループと紹介手数料を必要とする労働大臣認可による配膳協会のスツの通路がある（大分、旅館業）

⑤ 労働力需要の面から新聞等の誇大広告（採用に関する）が従業員に及ぼす影響が大きい、検討できないものか（東京、皮革製造業）

等、パートの採用向題をめぐって、種々の意見が出された。なお、職業安定所において求職者の確保を積極的に行なつてほしい等の要望が、話しあいの中で多くの企業から出されている。

(2) 就業分野

現在の女子パートタイマーの就業分野は、多くが単純作業分野に就労している。例えば、仕上げ工、検別工、荷作り、包装工、パン切り工、清掃員、販売員、植札つけ、舞役、織布工等、数多くの単純職種についている。それらの職種につけている理由としては、すぐにおぼえられる、素人にもできる、突然欠勤しても支障を来さないためなどがあげられている。

すなわち、パートタイマーは、フルタイマー労働者の確保が困難だから、採用しているところが多いため、どの職種に採用就労させるということではなく、

① 手不足の職種につかせる（季節的、時間的）

② 若年労働者がいやがる職種につかせる、

③ 昼食時の交替要員として雇用する、

④ 女子の時間外労働が制限されているのでそれをパートでカバーするため

⑤ 欠員の穴うめのため、……等

という採用理由と関連して、就業分野もはっきり体系づけて就労させているところは少いのが実情のようである、

しかし、なかには、女子パート個々の経験、能力等を勘案して、適材適所に就労させている事業所もある、

① デパートのベビー用品売場の店員

② 主婦の経験を生かし調理部門の職種等

③ 適性検査の結果、事務補助、モートル巻線組立工、

スイッチ組立工など適職である（愛知電気器具製造業）

などの意見を述べている、

但し多くの使用者は、女子パートタイマーのほとんどは、主婦であるため、技術をもっていない、欠勤率が高い、職業に対する気遣えが希薄であるという様なことから、おのづから、単純、補助的職種にしかつかせられないことを述べている。

⑨ 高度の（責任のある、あるいは熟練を要する等）職種への転換の可能性について

現在、将来とも高度の職種へ転換する意志をもっている使用者は少い。その理由としては、労働時間が短いため、能力的にも不可能、勤務態度がよくない、不安定労働力（いつやめてしまうか判らない）等 これも、産業、規模により種々な意見が出されているが、なかには、

● 経験指導により技術向上もみとめられるので転換の可能性がある（愛知、電気機械器具製造業）

● 現場の班長等指導能力のある者はつかせたい（愛知、精密機械器具製造業）

● 本人の意欲、能力により、責任ある職種への転換も考えられる。（東京、卸売業）

● 経験をえることにより数量管理等の職種につける可

能性あり（秋田 食料品製造業）

⑧ 養成などを（商品知識、接客態度等）一定期間実施し、主婦特有の知識を活用し、専門販売員としたい、（群馬、卸・小売業）

など、積極的に個々の女子パートタイマーの能力発揮を図るという気持をもっている企業もわずかなではあるがみられた。

⑨ 専門的・技術的職種、熟練を要する職種にパートタイム雇用制を採用する可能性ならびにその職種名

専門職、技術職のパート雇用制の採用は、当然それらの職種を必要とする企業に限られるが、制度として確立したものではないが、看護婦、パンチヤー、店內広告デザイナー、その他のデザイナー、特殊ミシン工、技術補助者等の採用を考えている企業もみられた。

また、テレビの性能検査（技能職）部門にパートタイマーを配置していく方針で技術訓練を通して専門性をもたせたい、（群馬、電気機械器具製造業）等、今後パートタイマーの専門職、技術・技能職への進出傾向のきざしも徐々に出てくるものと推察される。

パートタイマーの就業分野は、前述のとおり、フルタイマーの代替労働力として採用したところ、欠員補充という形で採用したところ等企業の事情によりまちまちであるが、概して、それらパートタイマーの職種は、運送組織（ベルトコンベアー・システムによる業務）で行う部門よりは、単独でできる職種、補助的な職種につけて いる傾向が目立っている。

(3) 作業配置

パートタイマーが作業をしていくうえで、どのような配置がなされ、また、配置する際、どのような配慮がなされているか等については、種々の態様がみられた。種々の至験を通して、フルタイマーと同一職場で使われたり、逆にパートタイマーのみの職場を形成したり、産業・規模を問わず千差万別の形態がとられている。

◎一般労働者と同一職場で使用する 場合の長所、短所について

まず長所としては

●フルタイマー労働者と同一職場に配置することによ

り、逆にパートタイマーに刺激され生産性が上り、
人間関係の面からも、若い労働者の相談相手の役わり
もつとめて円滑に仕事がすすめられる、(多数事
業所)

④ リタイマーした人を再雇用 したため、技術面、業務
の処理等について知識が豊富でフルタイマー労働者
の指導も兼ねている(茨城、金融保険業)

⑤ パートタイマー自身に、職場の連帯感をもたせ、責
任感、職業意識が強まり、また、技能習得の教育が
徹底する(茨城、電気機械器具製造業)

⑥ パートタイマーの生活経験が若年労働者に及ぼす影
響(例えば、職務遂行上の責任感、職場の整理整頓
など)が大きく、プラス面が目立っている(福岡、
電気機械器具製造業、その他多く)

⑦ 職種別(清掃婦)派けん先に責任をもつ意味で、一
般労働者と一緒に派遣している。(高知、サービス
業)

等があげられているが、とくにとりたてて問題となる
様なことはないという実情を述べている事業所も数多
くみられた。

また、短所とみられる点としては、

- 勤務時間が短いため（パートの）一般労働者の羨望があつたり、パートタイマーの年令が高いため、一般労働者にとけこめない。（高知、繊維製品製造業、その他多くの企業）
- 体力差等から仕事の速度が遅く、流れ作業部門において若い従業員とのトラブルが生じ、労務管理上苦慮している（茨城、電機器具製造業）
- パートタイマーは欠勤率が高く、他の従業員の志気に悪影響をおよぼしている（長野、電機器具製造業）
- 不安定労働力（いつ辞めるか、または欠勤するか）であり、短時間労働であるため、一般従業員と同じラインでは問題がある（東京、製造業）

等、短所としては、勤務時間が短いパートに対する一般従業員の羨望とあわせて、パート退社後の業務の負担が一般従業員におよぼす影響、人間関係等が問題点としてあげられている。

以上の利点、欠点はあつても企業独自で、種々の工夫をこらした結果現状の体制を保っていることが話しあわれた。また、一般労働者の職場内に、パートだけ

のグループを依り作業させている企業がみられたが、一般労働者の勤務態度などを感じながら仕事をしていたうえで効果がある点が述べられている。

とくに、一般労働者と同一職場に配置することによって、企業としては、人間関係の面からの問題が、労務管理をすすめていくうえで問題であるとの発言が多く出された。

④一般労働者と分離した職場で使用する場合の長所、短所

長所としては

●環境（個人をとりまく）がほぼ同一であり、年令もほぼ似かよっている

●一般労働者と同一のサポートが要求されないため、パート自身気分的に落つき、帰宅も気が収まらないなど、自分たちの職場に対する愛着が生じてきたこと、身分的差別の感覚がうすれてきたこと、モラルが高まったこと、……など

労務管理面がやりやすくなつたことを述べている。

短所としては

● 時間だけ働ければよいという意識のなかに無責任さ、口数の多さ、欠勤が多いことなどがあげられている。
以上のように、同一職場、分離職場とそれぞれの問題が出されたが、これも 職種、勤務形態などの異りから、また、企業独自の考え方、捉え方から生じた結果で、一概にその良否は結論づけられない状況であった。

◎ 作業配置 について配慮している事項

女子パートタイマーは無技能、職場経験が浅いため、家庭責任を有している、身体的にも若年者とは異なるという総合的な、欠陥を一般労働者に比べ有していることを前提に

● 一般従業員のコンベアシステムの中に入れることはさけ、前記（就業分野の項）の通りの単純、責任の軽い業務、ノンでできる作業に就労させている。（大多数企業）

● ストックの出来る業務に配置している（多数）

● パートに直した作業工程を設置し、システム化している。（炭鉱、電機器具製造業）

●性格検査により適性職場に配置（愛知、精密機械器具製造業）

●作業部門は本人に選択させるが、企業としても助言したりして配置する（奈良、縫製業）

などの配慮がみられた、

また

●女子パートタイマーは流動がはげしいので責任業務には配置しない（宮城、ゴム製品製造業）

●技術が向上すれば自宅にミシンを貸し、自宅作業させる場合もある（東京、皮革製品製造業）

など、後記はパートタイマーとしての範疇に入るかどうかの問題も出されていた。

(4) 身 分

◎平常時の労働力の一部としてのパートタイマーの身分、呼称について、この場合、日雇の身分にしていれば、その理由、

パートタイマーの身分は、2、3カ月等更新の臨時的雇
用者が最も多く、呼称はパートタイマー、アルバイト、

定時制社員、協力社員、臨時等であるが、身分については、はつきりした定めがなく、一般従業員との比較から短時間労働者はすべて臨時工になつてゐる。

このように多くが臨時工にしておく理由としては、企業により異なるが、

- ① 季節労働者の性格である（宮崎 金融保険業）
- ② 解雇しやすいように臨時にしておく（大阪 電機器具製造業）
- ③ 社会保険等の関係から、短期間契約をむすび、社会保険適用の除外、就業規則作成をしないための措置としてゐる。（愛媛、農機具製造業、愛媛 せんい産業、鳥取 娯楽業・小売業、電機器具製造業也）
なかには、
- ④ スカ月更新をしながらも、1年以上勤務したものは社員に登用（秋田・電機器具製造業）
- ⑤ 勤続5年以上の者は希望者の多寡に、定時社員等の身分に変える（東京 小売業、兵庫 製造業）
- ⑥ 一般従業員が結婚、出産等で短時間労働を希望する人は常用パート、その他は臨時パートとする（千葉、函 小売業）

●呼称はパートでも、常用労働者と同じ扱いをしている
（高知、紙製品製造業）

等、パートタイマーの身分について種々のとらえ方を
しており、単に労働時間が短いだけの労働力であつて
も、企業の中においては、一般労働者と差別した取り
扱いをうけている現状からうかがえる。

◎専用的パートタイマーになるための要件について

企業としては、本人の希望により専用的労働者とする
ことにはちうちよしないが、本人の希望で常用労働
者になることを拒む例が多く、企業から出されている。
その本人たちの理由としては、夫の扶養家族手当、所
得税との関連、規則的な勤務に拘束されることを拒む
などを理由としてあげている。

また、企業としては、臨時的パートから、専用的パ
ートになるための要件として、

●勤務成績・態度がよいもの、また、意欲的な者であ
れば、専用的パートタイマーとしたい。（多数）

●職場に適応し、本人が希望した場合（熊本、製造業）

●安定労働力（長期勤務、欠勤、早退が少い）であれ

は「常用」としたい（多くの企業）

● 本人が希望し、直属の上司が雇せんとしてきた場合

（大分、放送業 富山 製造業）……

等、企業としては、産業、規模を問わず、上記の条件等を有せば、常用的パートにしたい意向を示していた企業が多かった。

その他、パートタイマーの身分を大別すると、常勤パート（一般労働者と労働条件（月給、賞与あり）はほぼ同じではあるが、はっきり体系化したものは少いようである）

臨時パート（ス〜3カ月更新の契約で日給が多い、しかし、労働条件等、明確性を欠くものが多い）

指定日パート（1カ月12日〜13日間位の勤務で労働条件等不明確）

特定日パート（希望者を登録しておき、多少日に勤務させる）

等にわけられるようであるが、それらの身分上の取り扱いが不明確な点に留意して、使用者の考え方によって、諸事項の面において、種々の混乱がみられる。

(5) 労働時間

労働時間については、個々の企業により、また、その企業に働く個々のパートタイマーにより、その労働時間は異なる処もある等、労働時間の設定もまちまちであることがうかがえる。概して、労働時間の長さとは、1時間～2時間の処が多く、極端な例としては、1時間未満の労働時間のパートもあり、8時間労働のところもあった。

◎労働時間の位置について

勤務時間を何時から何時までにするかということは、多くの企業で、何通りかの勤務時間帯（例午前9時～2時、10時～2時、12時～19時まで等）を作り、パートタイマーに選ばせる方法、あるいは、パート自身の都合のよい時間に企業があわせる等が、最も多い形としてとられている。その他、企業の希望、パートタイマーの希望を相互において調整しあつて決める等が多い。一方企業の提示した時間に勤務できる者のみを採用している等の形が少数ではあるが行なわれている。

労働時間の位置については、企業側としてたとえ短時間労働であっても安定した労働力として確保するために種々の措置をとっている。

●主婦であることを念頭におき、家庭生活に支障を来たさないよう、夫の出勤、子どもの通学の世話をすませた後、また、終業は子どもの帰宅時間までに帰る時間等をとる（多くの企業）

●汽車、電車通勤者は、その時間にあわせて始業、終業を考慮する（福島、食料品販売業）

●全くパート自身の生活を尊重して、好きな時出勤、好きな時休ませる。（滋賀、小売業）

など、また、始業時間に遅刻した時間分だけ予定終業時間より延長して勤務させる（広島、塗料製造業）

繁忙日（日曜日）により労働時間を長くしたり（愛媛、宮城、小売業） 合理化政策等により、早朝・夜間専門のパート制度を設けたり（静岡、運輸通信業）などがみられる、また、特定日勤務のパートタイマーには1カ月前に出勤日を指定している、（福島、小売業）

労働時間の位置等を通してみるに、パートタイマー自身の職業意識の低さや、また、企業の配慮以上のル

一ズさ も多られ 固定化 されない 労働力としての 安易な
取り 扱い かう かが える が、 それら も、 労働力 確保 の 面
から の 企業 の 必要性 から 生じて いる 面 も 少ない ようで
ある。

◎ 休 け い、 休 日 を せ め る 場 合 の 配 慮

前述のとおり、労働時間の長さ、位置等は各々の企業、パートタイマーによつて異なるため、その休けい、休日等も、まちまちであるが、休けいについては、午前・午後にかけての勤務時間の場合は、昼食時として、一般労働者と同様に与えている企業が多い。

休けい時間をとるより早く帰宅した方がよいというパートタイマーの希望により、休けいなしの事業所（滋賀、機械製造業）あるいは休けい時間を与えないでよいように、労働時間を5時間55分にぎめている事業所（滋賀、化学工業）などの例がみられる。

また、休日については、ほとんどの企業において所定の休日はパートタイマーにも適用している。しかし、一般従業員の隔週2日制休日の補充にパートタイマーを採用しているが、パートタイマーから一般従業員並

の2日制休日の要求が出されており、企業としても困っている（静岡、小売業）等、当初パート採用の理由と、パートタイマーの希望の相違が問題となっている、

◎年次有給休暇のとりあつかいについて

年次有給休暇については、毎日就労者の場合の取り扱い、労働基準法に従って与えているところ、また、与えていないところ、あるいは、何らかの形で与えているなど、さまざまな扱い方をしている、

●全労働日の7割以上出勤した者には所定日数の半数を与えている。（愛知 電機器具製造業）

●勤続1年の者に2日、勤続年数が5年にしたかい増加している（栃木、機械器具製造業）などの例もある、

●労働基準法に従って与えることになっているが、全労働日の8割以上出勤した者の該当なし（秋田、卸売業、その他多数）

●出勤率50%であつても、時間的にみると一般労働者の8割にみたないので与えない（奈良、繊維業）等パートタイマーに年次有給休暇を与えなければなら

なかったことは、全然知らなかった。パート自身も知らないことである（多くの企業）等

また、

◎特定日のパート タイマーの年次有給休暇の取り扱いをどうしたらよいか（東京 金融保険業）などの問題が出されている。

その他、パートタイマーが本人の都合で休む際は必ず代理をあつせんするよう義務づけている、逆に、事業主の都合で休ませる時は、待期手当として、1日1000円支払つてゐる（愛媛 小売業）などの例もみられる。……

など、休けい、休日の取り扱い方は、パートタイム雇用に対する企業の考え方により、いろいろな混乱があることが、発言の中にみられた。

(6) 賃 金

◎賃金額の決定方法、その基準について

時間給、日給、日給月給、月給、出来高給等と賃金支払形態はさまざまであるが、なかでも時間給のとし

るが多くを占めている。

その決定基準については

- 世間相場による
- 世間相場と一般従業員の初任給バランスを考慮して時
間給を割り出す方法、年令は考慮しない
- 一般従業員の日給を時間算出をして割り出す方法
- 企業内の同職種の労働者の賃金バランスを考慮して
決定
- 仕事の内容、経験、能力により決定
- 業者間協定で決めた最低基準賃金額に基づいて決定
- 職安所の資料、商工会議所の資料を参考にして決定、
等パートタイマーの賃金額の決定方法も種々
雑多な形態がとられており、それらも、賃金規則等
よって定められているものは、ノミ例である。世間
相場を考慮して決めるところが圧倒的に多いが同じパ
ートであつても採用時期によつて賃金額を変えざるを
得ないという問題も出されている。

それと関連して、一般従業員に比べパートタイマー
の方が割高になる場合が多く、なかには、一般従業員
からパートに切りかえの（身分）希望が出たり、パー

一に対する羨望があったりする等、労務管理上困難な点としてあげられている、

また

⑧ 同じ職種であり、時間給であつても、勤務時間帯により賃金額に差をつけている（岩手、飲食業、福岡、サービス業）

（例、午後3時までの1時間80円、午後8時までのもの100円、午後8時以降のもの120円等）

⑨ パートの場合は、遅刻、早退が多いため、賃金カット制をとっている（宮崎、サービス業）

⑩ 同じく遅刻、早退が多いため、1分間賃金制をとっている（滋賀、化学工業）。

⑪ 一般従業員に比し、社会保険、交通費を支給しないので、それを勘案してパートの賃金は優位にしている。（石川、鹿児島 サービス業）等もある。

⑫ パートタイマーと一般労働者の賃金体系が異なっている場合の問題 ~~問題~~の有無

前述のとおり、体系化したところごく少数で、体系化していないところが多いが、とりたててパートが

ら不服が出ることはないといっている、それは、採用の際、話しあっている、割り切ってもらっているから等の意見をあげている。

しかし、前述のとおり、手どり賃金額がパートの方が割り高になる場合が多いため、一般従業員とパートの賃金の調整、その他労務管理の上から問題であるという意見が出されている。

◎昇給、賞与、退職金等制度化することについて

昇給のみ制度化しているところ、昇給、賞与を制度化しているところか、少数であるがみられたが、ほとんどの処が制度化していない、目下検討中の処も少数あった。

制度化している企業は、

- 単に短時間勤務の労働者ということだけで、労働力不足、若年労働力不足の逼迫を考えると、基幹労働力として企業なりに位置づける必要を痛感したから（東京、電機器具製造業）との理由をあげ、一方制度化しない企業の理由としては、

- 短時間労働者であるため、パートという性格から

(企業なりのとらえ方で)長期化の採用は考えていない等を理由としてあげている。

しかし、制度化してないところでも、何らかの形で(一般従業員のベースアップの関連、新規採用者の初任給とのバランス等)賃金を上げているところが多い。

賞与については、制度化している企業でも一般従業員の割合より低く定められているようである。

また、制度化はしてないが、寸志、金一封の形で支給している処が、割合に多い。

退職金については、目立った意見は出されなかつた。

◎ベースアップの適用

一般労働者より率を低くベースアップしている企業、全然考慮してない企業、ベースアップを昇給にからませて実施しているところと、ベースアップも種々の形態がとられている。

◎その他

パートタイマーには、精勤、皆勤手当等を出している企業が割合多い、その支給の仕方は、企業により異

るが、この手当を支給する理由は、パートタイマーの出勤率を高めることを目的としたものが多い。

●一般従業員より出勤手当を優遇している（徳島、被服製造業）

●手当は一般従業員の50%支給（岐阜、輸送機具製造業他）

あるいは、1カ月10日以上出勤者には500円、20日以上は1000円等（北海道、食品加工業）奨励的情格をもたせているところもある。

●繁忙期のみにパートには出勤手当を出す（東京、卸・小売業）

等手当については、出勤率の向上を図るためのものが多い。

その他、通勤手当等も一般従業員と差をつけている企業、家族手当等は支給しないなどの例もあげられている。

また、パートタイマー自身から、他企業では賞与を出しているのに、自分の企業では出さないことについて不満が出、パート全員で交渉されたこともあった（長野、電機器具製造業）

等、パートは、賃金により、流動時性格をもっている
ので、管理上の問題が非常に困難である事を訴えている使用者もあった。

(2) 昇進、昇格

昇進、昇格については、制度化しているところ、していないところ、今後は制度化していきたいと考えているところなどあり、傾向としても推測できにくい。制度化しているところの内容としては、

- 勤続6カ月以上勤務成績良好のものは、定時社員とする、給与も月給になる。(愛知、電機器具製造業、鹿児島 サービス業)
 - 成績良好のものは、臨時工にする、賞与支給(香川 機械器具製造業)
 - 1年間継続勤務する見通しのあるものは嘱託に昇格(香川 機械器具製造業)
 - 制度があるが、パートタイマー自身、身分拘束の感をうけ、好まない。(青森 水産加工業) 等の例がみられた。
- また、今後検討中のものとしては、

●特殊技能、職業経験をもちているものについては、昇格を考えている（山形、静岡、小浜業）

●パートタイマー（一般に中高年令者）をリーダーにしたら若い者との人間関係が円滑になると考えられるから（兵庫、不明）

等の動機から、個々の能力、経験等を評価して体系化の必要性を申し出ている企業も少なくない。

また、制度化したということではないが、パートの昇格により

●役職につけたら部下の男子が退職した（奈良、繊維業）等の例が出され、経験を通してパートタイマーの昇格昇進は今は考えないと述べている使用者もいる。

(8) 母性保護

母性保護規定については、一応一般従業員と同等扱いをしているが、高年令層である、子そだてを終った年令の人たちである。ということで該当者なしという企業が多い。

しかし

●育児時間の必要のものは採用しない（宮崎、金融業）

除業等、多くの企業)

●考慮しない(多く企業)

●産前休暇は一般従業員と同じ、出産後は慣例として
退職する(青森、多くの企業)

等と、パートタイマーの場合の母性保護規定については考慮がない状態がうかがえる。

●1日10分の育児時間を認めている企業(山口、卸
小売業)もあるが、大半は、短時間労働者に授乳時
間まで考慮するのは、企業としての採算が合わない
ことを述べている。

また、パートタイマーが複数事業所で働くなど、母性
保護規定の趣旨は無意味なものと思われるなどの意見
も出されている。

(9) 就業規則

パートタイマーに適用する就業規則については、

●就業規則を適用(作っていない)していない企業

●一般の従業員の就業規則を適用しているところ

●パートタイマー独自の規則(パートタイマー取扱い
基準等)を作成しているところ(少数)

- 作成について目下検討中のところ
 - 臨時、アルバイトの規則を適用
 - パートタイマーの就業規則は必要なし……等の実情・意見であつた。
 - パートタイマーの就業規則があつても、スカ月以上雇用する者のみ適用。
 - 定時制社員（パートタイマーであるが、常用的な者）のみの就業規則を作成している。
 - パートは安全衛生規則のみ適用等……の実情が出されている。
- しかし、一方
- パートは労働時間こそ短いが、企業構成員であるから、一般の従業員と別個の規則を作るべきではない（東京、電機器具製造業）の意見も出されている。

◎就業規則の適用がない場合、労働条件の明示の方法について

採用時、労働条件を口頭で示したり、雇用条件を書面にして手渡す、あるいは明示する、服務心得を渡し、労働条件は口頭で示す……など何らかの形で明示

し、納得あるいは納得している状況である、

◎パートタイマーに適用する就業規則を作成しない理由

- パートは労働基準法適用 外労働者であると考えていた、
 - 人数が少ないので必要性を感じない
 - パートを永続雇用する予定もなく、勤務時間も短い
ため作成しない、
 - 出勤・退社が人ノ人異なるので、パートタイマー独自の規則は作れない
 - 現状では、求職者の諸条件にあわせて採用している
ので作成しても意味がない、
 - 賞与・有給休暇等の取り扱いが問題であるため、事務処理上複雑で面倒 …… など
- パートタイム雇用に対する使用者の考え方、捉え方
によつて、種々の混乱が及ぶ。

◎作成しようとする場合の問題点

現在、作成を検討中の企業として、問題点としてあげられていることは、

- 規則でしはるにより採用難を招く恐れがある、
- 就業時間帯、賞与、退職金、残業手当、年次有給休暇等を定めることに困難性を感じる
- パートタイマーを労働者として、どう扱つてよいかわからない、パートの就業規則のひな型を婦人少年局で明示してほしい（官城、）

等の意見が出されている、

(10) 社会保険

パートタイマーの社会保険の加入状況は、企業として加入させていない、加入させている、パート個人の希望をきいて加入させている等、パートタイマーの社会保険の適用についての企業の考え方により、その実態も種々である、概して大企業等では、加入させている傾向がよい、

しかし、加入させている企業のなかでも、長期勤続者のみ、常勤パートのみという企業がみられる、

◎加入していない企業の理由としては、

●パートタイマーは、夫の被扶養者であり、保険の適用があるのみ、加入したからないから（表面化すると夫の扶養控除を除外される）

●パートタイマーの労働目的が家計補助的な性格であり、かつ短期間の労働力であるため、

●パートの手取り給与額が少くなり、税金・手続き上は不利益であるため、

●強制加入すると、退職する者が少くないから、、、等をおげており、パート自身の社会保険に対する考え方と、企業自体の考え方が相まって、加入することに消極的である傾向がみられる。また、実際の問題として、

●社会保険加入の手続中退職してしまつた（奈良、縫製業）

●失業のみ加入を希望する者が多い（秋田、）

●農家出身の婦人は、健康保険加入を希望する。それは、雇用されている間に病気を療養をするため（一般従業員ノに対し、パート2の割合で療養費が支出されている）（新潟、食料品製造、鳥取、電機器具製

造業 他) ……等の発言が多かった。

(1) 教育訓練

パートタイマーに対する教育訓練については、労務管理のなかでどのように体系づけられているかは、不明であるが、何らかの形で、職場適応訓練、教育訓練を実施している企業が多い。

●一定の期間（3日間、1週間、1カ月、2カ月等）教育し、（内容は、例＝一貫作業の全工程についての必要な知識、技能、安全衛生に関する教育等）適性を見出すため、

●職場に配置し、業務の指導を実施する、

●一般従業員と同様、入社時に実施する、

●機械技術知識を要する部署につける者のみ実施

●未経験者のみ実施

●社員と同様、全職種に配置できるようにするため

（福岡、電機器具製造業、他）

●パートは職業経験のないものが多いため、仕事に対して自信をもたせるため、（徳島、被服縫廻り品製造業、他）

等をあげており、パートタイマーに対する教育訓練の必要性和その効果を強調している企業も少なくない。

反面、パートタイマーには教育訓練の必要性はない、教育、訓練等を要する職種にはつかせない、などの理由から全然実施していない企業もあり、それぞれの職種、パートタイマーの扱い方によつて異つてゐる。なかには、

●ある程度の技術、知識を要する仕事なので、教育訓練を一定期間実施していたが、訓練期間中の欠勤が多いため、その職種へのパートの就労を断念した
(秋田、その他製造業)

などの意見も出されている、

また、安全・衛生に関する指導、教育については、

●採用時指導(講習会の開催、印刷物の配布個別指導等)

●毎日朝礼の際、上司を通して指導

●必要の都度指導……等の方法により指導している、

とくに

●機械を扱う業務は特に重点指導を行なつてゐる。(山

ロ、食料品製造業)

●パートには軽いケガが多いため、一級従業員以上指導を徹底している。(青森、水産加工、茨城、電気器具製造業)……等である。

一方、危険有害業務には、就労させていないので特別な指導の必要性なし。あるいは個々に注意を与える程度の指導でよいという企業も少なくない。

(12) 福利厚生

パートタイマーのための福祉施設については、特別な施設等はないが、

●マイクロバスで送迎 (多くの企業)

●保育所の利用 (企業内) (多くの企業)

程度であり、特別な措置は講じていない。また、

一級従業員との差別も設けていない。とくに、

●パート専用の託児施設(保育所、幼稚園)等の設置
(岡山、化学工業、せんい工業)

●同業者で保育所を設置(青森、水産加工業)

●企業が学童保育を実施している。

●レクリエーションを費として、1人2000円支給

(一般従業員と同じ) (愛知 光学機械器具製造業)
等が、福利厚生としてあげられている。

(10) その他

◎労働条件等について、パートタイマーと話し合う機
会の有無等について

とくに、労働条件を中心にして話しあう機会が積極
的にもっていないか、親睦会的な要素をもった会合は、
多くの企業で開催している。また、職場懇談会、打合
せ会、提案制度を通して、パートタイマーとの接触を
もち、労働条件の苦情も把握している。

なかには、

●毎週パートタイマーとの話し合いの場をもち、そこ
で出された意見、問題点等を翌日の部長会議にかけ
解決している (岐阜 金属製品製造業)

また、一方

●最近、サービス業に働くパートタイマーの労組結成
(総評系)の動きが出ている。(青森 商工会議所連
合会)などの情報提供等もあった。

⑤ その他

パートタイム雇用に関して、労・使双方の考え方の混乱が、当懇談会を通して伺えるが、前述以外の問題としては、

- 従来のパート観を改め、本格的戦力として雇用するとともに、パートにも人事考課等の要素を導入し、個々の能力に応じた業務、待遇をすすめていきたい等の考え方で捉えていく企業も少なくない。

また、

- 夫の被扶養者であるため、税金控除の問題から一定収入額（パートタイマーの）に達すると休職し、（ほぼ11月～12月にかけて）翌年1月から再雇用している。それと関連して、パートの賃金を上げたくても、上げられない状態である（静岡、精密機械器具製造業、長野 電機器具製造業）

- パートタイマーが熟練した場合、家庭に材料を届け、グループ内蔵のリーダーにするつもりでいる。（秋田、その他製造業）

等の意見も出されている。

♪ その他

◎女子パートタイム雇用をめぐっての諸問題についての
意見・要望等について

(1) パートタイマーに対して

一般従業員に比し、就業の動機が自己なりに整理されないまま、就労する形になつているので、概して職業意識が低いことを多くの使用者が述べている。

例えば

- 3カ月の教育訓練がすんだ途端退職する人が多く、その期間の賃金は無駄な投資に終る。
 - 無断欠勤が多く、当日顔をみなければ作業計画がたてられない。
 - 定着性が悪い（賃金の高い企業にすぐ流れる）自分の都合で勝手に休むなど、自己中心的な者が多くて困る。
 - パートタイマーの職業意識が低く、職場の秩序が乱される。
 - 配置換えに苦情が多く、順応に時間がかかる。等…
- また、職業紹介の際も求職者（パートタイマー）が我

ままでは求人側と折合わない場合が多いこと等の意見も職業安定機関から発言されている。

(2) 関係機関への要望について

国あるいは、地方自治体等に対する要望事項としては、パートタイマーの採用、労働条件等、雇用、労務管理の円滑化を図るためにパートタイマーに関する法的最低基準の明確化と、主婦（パートタイマーの大半）が働くための社会環境の整備、ならびに、パートタイマーの労働能力、意識の向上についての施策が要望として出されている。

例えば-

●労働者として労働基準法、社会保険の適用基準の画一性を望む。

（行政機関のパートタイマーに対する解釈の相違がある。全国的統一をのぞむ）

●パートタイマーの多くは夫の被扶養者であるが、その人たちを現在、労働力として、期待するならば、被扶養者の労働（短時間、短期間）報酬と税金上の問題の検討をしてほしい。

- パートタイマーの最低賃金制の確立を望む
- パートタイマーを一般労働者と同様な労働条件（休日、年次有給休暇等）で扱うのは、過保護だと思うので検討を望む。
- パートタイム雇用は、労働コスト低減を目的としたため、その点考慮して、社会保険適用除外の枠を広げてほしい。
- 職業安定所にパートタイマー専門の紹介窓口を設け、パートタイマーの供給を拡大してもらうと同時に、パートタイマーの職業に対する認識をたかめるための方策を考えてほしい。
- 求職者（パート）の希望職種や技能、技術を分類して登録しておく制度を確立してほしい。

などの要望が出されており、とくに、社会保険の適用面、税金との関連については、多くの使用者から意見が出されている。

被扶養者であるということから、例えば、パートの年間収入 225,000 円（被扶養者控除額）を超えないようにするため、賃上げもできない、あるいは、収入額に達する頃（ノス日頃）一旦解雇し、同時に社会

保険も打ち切り、1カ月後再び雇用する方法をとっている、等後者の場合等は、就業規則に明示している企業もある。

また、社会環境の整備についての要望としては、圧倒的に

●保育所の設置・拡充を望む

声が多い、なかでも、常時開設、時間延長をのぞむ声か企業側からも多く出されている。

また、パートタイマーの職業意識向上の面については、労働者意識をしっかりとさせるためのPRを就業前に公的機関において実施してほしい等の要望が出されている。

しかし、一方、企業団体で養成講習（福井、販売員対象、商工会議所主催）を実施しているところもある。また、パートタイマーとのトラブルを起さないための事業所側の管理整備もきめ細くやっていく必要がある。あるいは、パートを雇用する各企業間の差（労働条件等）を除くため労務会と中小企業委員会の中に特別委員会を作りパートに関する労務管理上の手引きを作成することを検討中（兵庫経営協会）の処もある。

GAa1/1

8-14-67-1



女性と仕事の未来館



00951170

婦人

A