

8-14-105

図	書	号
資	料	
No. 23992 ①		

部内限

女子パートタイム労働者に関する参考資料

昭和57年10月

労働省婦人少年局婦人労働課

「女子パートタイム労働者に関する参考資料」 の訂正及び追加について

標記について、お手数ですが下記のとおり訂正及び追加
願います。

記

Ⅲ. パートタイマーの年収と税金の関係

1. 訂正(二の部分)

パートによる(年 間)収入金額	妻のパート収入金額に対しては		夫の所得から配偶者控除が	
	所得税	住民税	所得税	住民税
<u>77万円以下</u>	かからない	かからない	受けられる	受けられる
<u>77万円を超え</u> 79万円以下		かかる		
79万円以上	かかる		受けられない	受けられない

訂正済

Ⅰ 女子パートタイム労働者の現状

1 女子パートタイム労働者の就労状況

(1) 短時間就労雇用者数の推移(非農林業)	1
(2) 女子の産業別・規模別短時間雇用者数及び雇用者 総数に占める短時間雇用者の割合	2
(3) 女子パートタイム労働者の入職状況	3
(4) 性、雇用形態及び入職経路別労働者構成	4
(5) 女子パートタイム労働者の離職状況	4
(6) 配偶関係別女子正規・非正規従業員数	5
(7) 年齢階級別にみた女子非農林非正規従業員の勤続 期間別割合	5
(8) 非農林業非正規従業員の雇用形態別割合	6
(9) パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合	
イ、常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合	7
ロ、臨時・日雇パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合	8

2 女子パートタイム労働者の労働条件

(1) 常用パートタイム労働者等の労働条件別企業数の 割合	9
(2) 賃 金	
イ、支払形態	10
男女・企業の従業員規模別非農林業、非正規従 業員の給与形態別割合	
ロ、賃金水準	10

女子パートタイマーの年齢階級別規模別所定内
給与(1時間当たり、円)

ハ、賃金引き上げの状況 11

パートタイム労働者の賃金改定状況

ニ、最低賃金 12

地域別最低賃金

(3) 労働時間 13

平常の週間就業時間・日数別正規、非正規従業員

(4) 休日 13

雇用形態別及び週休制の形態別労働者構成

(5) 年次有給休暇

イ、雇用形態及び年次有給休暇の有無別労働者構成 14

ロ、雇用形態、年次有給休暇のある者の年次有給休暇日数及び取得日数階級別労働者構成 14

(6) 女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較 15

3 女子パートタイム労働者の意識

(1) 女子パートタイマーの就業の動機別入職状況 16

(2) パートタイマーの一般社員、正社員への変更希望の有無及びその理由

イ、性及びパートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無 16

ロ、性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りたくない」とする者の理由 16

ハ、性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りりたい」とする者の理由 17

(3) 無業者の就業希望

イ、年齢階級別就業希望者数及び同希望率の推移	18
ロ、希望する仕事の形態別就業希望者数及び構成比の推移	19
ハ、短時間勤務で雇われたい女子の年齢階級別人数及び構成比	20

II、パートタイム雇用管理上の留意点

1、労働契約	21
2、労働時間	24
3、休憩・休日	25
4、年次有給休暇など	26
5、賃金	28
6、安全・衛生	30
7、解雇・退職	33
8、社会保険	36
9、パートタイマーと就業規則	37

III、パートタイマーの年収と税金の関係

1. 女子パートタイム労働者の現状

1. 女子パートタイム労働者の就労状況

(1) 短時間就労雇用者数の推移（非農林業）

区 分	総 数			女		
	雇用者数 万人	短 時 間 雇用者数 万人	雇用者中に占める 短時間雇用者の割合 %	雇用者数 万人	短 時 間 雇用者数 万人	雇用者中に占める 短時間雇用者の割合 %
昭35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9
40	2,713	178	6.6	851	82	9.6
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
51	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4
52	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6
53	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2
54	3,793	366	9.6	1,280	236	18.4
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6

注 1. 短時間雇用者は平均週就業時間が35時間未満の雇用者である。

（季節的、不規則的雇用者を含む。）

2. 雇用者数は休業者を除く。

3. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正してない。

資料出所：総理府「労働力調査」

(2) 女子の産業別・規模別短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移

	非農林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融・ 保険業 不動産業	運輸・ 郵便業 通信業	電気・ ガス・ 水道・ 熱供給 業	サービス 業	公務	1～29 人	30～99 人	100～499 人	500 人以上	官公 庁	
昭和	50	198	0	0	10	56	55	11	7	1	53	4	98	25	19	37	19
51	192	0	0	9	51	51	59	10	7	1	50	4	100	25	17	33	17
52	203	0	0	12	52	63	63	11	6	1	54	5	108	27	17	32	19
53	215	0	0	11	53	67	67	11	6	1	61	5	117	26	18	31	21
54	236	0	0	12	58	76	76	11	7	1	65	6	126	31	21	35	23
55	256	0	0	13	65	84	84	13	7	1	69	5	134	33	25	42	24
56	266	0	0	13	66	89	89	13	8	1	73	5	139	34	26	42	23
50	100.0	—	—	—	5.1	28.3	27.8	5.6	3.5	0.5	26.8	2.0	49.5	12.6	9.6	18.7	9.6
51	100.0	—	—	—	4.7	26.6	30.7	5.2	3.6	0.5	26.0	2.1	52.1	13.0	8.9	17.2	8.9
52	100.0	—	—	—	5.9	25.6	31.0	5.4	3.0	0.5	26.6	2.5	53.2	13.3	8.4	15.8	9.4
53	100.0	—	—	—	5.1	24.7	31.2	5.1	2.8	0.5	28.4	2.3	54.4	12.1	8.4	14.4	9.8
54	100.0	—	—	—	5.1	24.6	32.2	4.7	3.0	0.4	27.5	2.5	53.4	13.1	8.9	14.8	9.7
55	100.0	—	—	—	5.1	26.4	32.8	5.1	2.7	0.4	27.0	2.0	52.3	12.9	9.8	16.4	9.4
56	100.0	—	—	—	4.9	24.8	33.5	4.9	3.0	0.4	27.4	1.9	52.3	12.8	9.8	15.8	8.6
50	17.4	—	—	—	20.8	15.8	19.2	15.7	18.9	25.0	17.4	13.3	22.7	14.0	12.3	15.5	14.5
51	16.4	—	—	—	17.6	14.0	19.7	13.7	18.4	25.0	16.1	13.8	22.3	12.8	10.6	14.0	12.9
52	16.6	—	—	—	23.1	13.9	19.9	14.1	16.2	25.0	16.5	15.6	22.7	13.6	10.3	13.4	13.5
53	17.2	—	—	—	21.2	14.1	20.7	14.7	17.1	25.0	17.6	14.3	23.7	12.7	10.7	13.2	14.1
54	18.4	—	—	—	21.4	15.8	23.0	13.9	18.9	26.0	17.7	17.1	25.1	14.8	11.6	15.0	15.0
55	18.3	—	—	—	22.8	17.1	24.2	16.0	18.4	25.0	18.2	15.2	26.1	15.1	13.6	16.8	15.4
56	19.6	—	—	—	22.8	16.9	25.0	15.5	21.1	25.0	18.5	15.6	25.9	15.0	13.2	16.2	14.3
雇短 用時 間者 総用 者の 数に 割合 に占 める (%)																	

(3) 女子パートタイム労働者の入職状況

区 分	合 計	年 齢				業 種			
		19歳以下	20～34歳	35～44歳	45歳以上	製造業	卸売業 小売業	金融保険 不動産業	サービス業 その他
入職者数(千人)	昭45	9.9	91.0	77.4	91.8	109.8	52.7	8.1	15.6
	50	15.2	111.4	77.4	34.6	91.8	97.1	7.2	37.6
	51	15.2	147.1	110.4	50.1	157.9	96.2	4.7	59.4
	52	19.0	148.5	94.9	51.4	120.5	127.5	6.6	53.2
	53	23.1	132.2	90.3	44.9	111.7	118.7	5.2	50.0
	54	21.1	181.8	133.0	63.4	149.3	164.8	7.1	69.9
	55	49.8	192.3	147.0	66.8	168.8	207.4	8.3	64.1
構成比(%)	56	33.5	196.3	132.1	71.8	156.3	185.3	9.4	76.6
	昭45	5.1	47.2	47.6	57.0	57.0	27.4	4.2	8.1
	50	6.4	46.7	32.4	14.5	38.5	40.7	3.0	15.8
	51	4.7	45.6	34.2	15.5	48.9	29.8	1.5	18.4
	52	6.1	47.3	30.3	16.4	38.4	40.6	2.1	17.0
	53	8.0	45.5	31.1	15.5	38.5	40.9	1.8	17.2
	54	5.3	45.5	33.3	15.9	37.4	41.3	1.8	17.5
	55	10.9	42.2	32.2	14.7	37.0	45.5	1.8	14.1
	56	7.7	45.2	30.4	16.5	36.0	42.7	2.2	17.6

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 45年の数字は宮公営と含まない。

(4) 性、雇用形態及び入職経路別労働者構成 (調査産業計)

(単位：%)

入 職 経 路	一般社員・正社員			パートタイマー			ア ル バ イ ト		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
知人・縁故の紹介	36.4	37.0	35.9	41.8	54.3	40.2	42.6	43.4	41.5
前の勤務先の紹介	3.0	4.7	1.5	0.9	0.3	1.0	0.4	0.7	0.0
新聞・雑誌・広告をみて	19.0	20.7	17.5	32.2	17.9	34.0	27.3	27.5	27.0
公共職業安定所の紹介	6.1	5.8	6.4	2.5	1.6	2.6	1.0	1.3	0.7
民営職業紹介所の紹介	0.2	0.4	0.1	0.2	—	0.3	0.0	-0.0	—
中学・高校・大学等の紹介	18.3	14.0	22.2	0.5	1.9	0.4	1.7	1.8	1.6
各種学校・専修学校の紹介	3.9	2.2	5.5	0.5	—	0.6	0.3	0.3	0.3
不 詳	13.1	15.3	11.0	21.3	24.0	21.1	26.7	25.0	28.8

(注) 昭和51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者=100

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」(54年)

(5) 女子パートタイム労働者の離職状況

区 分	計	19歳以下	20～29	30～44	45～54	55歳以上
昭和50年 (構成比)	206.8千人 (100.0%)	10.3 (5.0)	60.8 (29.4)	95.7 (46.3)	30.0 (14.5)	10.0 (4.8)
昭和51年 (構成比)	245.5 (100.0%)	16.1 (6.6)	72.3 (29.5)	111.1 (45.3)	35.0 (14.3)	10.9 (4.4)
昭和52年 (構成比)	280.8 (100.0%)	15.1 (5.4)	88.9 (31.7)	123.5 (44.0)	40.0 (14.2)	13.2 (4.7)
昭和53年 (構成比)	260.0 (100.0%)	11.4 (4.9)	80.9 (31.1)	115.5 (44.4)	40.6 (15.6)	11.8 (4.5)
昭和54年 (構成比)	339.9 (100.0%)	13.7 (4.0)	99.1 (29.2)	147.7 (43.5)	79.3 (23.3)	
昭和55年 (構成比)	366.7 (100.0%)	39.8 (10.9)	84.0 (22.9)	165.5 (45.1)	77.4 (21.1)	
昭和56年 (構成比)	357.9 (100.0%)	23.5 (6.6)	86.1 (24.1)	167.0 (46.7)	81.3 (22.7)	

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(6) 配偶関係別女子正規・非正規従業員数

正規・非正規従業員の別		総数	未婚	有配偶	死別・離別
実数 (万人)	雇 用 者	1342	421	786	134
	正規従業員	990	380	512	99
	非正規従業員	349	41	273	35
	パートタイマー	241	11	207	23
割合 (%)	雇 用 者	100.0	100.0	100.0	100.0
	正規従業員	73.9	90.3	65.2	73.9
	非正規従業員	26.1 (100.0)	9.7 (100.0)	34.8 (100.0)	26.1 (100.0)
	パートタイマー	(69.1)	(26.8)	(75.8)	(65.7)

資料出所：総理府「労働力調査特別調査報告」(56年3月)

注) 非正規従業員とは、企業内でパートタイマー、アルバイト、準社員などと呼ばれているが、又は就業規則などで実質的に正規従業員でない雇用者である。(以下同じ)

(7) 年齢階級別にみた女子非農林非正規従業員の勤続期間別割合

勤続期間		総数	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55歳以上
実数(万人)		349	30	76	126	78	39
割合 (%)	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	6か月未満	22.1	56.7	28.9	18.3	14.1	12.8
	6か月～1年未満	16.9	26.7	22.4	15.1	14.1	10.3
	1年～3年未満	29.5	16.7	32.9	36.5	21.8	25.6
	3年～5年未満	12.9	—	9.2	15.9	16.7	12.8
	5年以上	18.6	—	7.9	15.1	33.3	38.5

資料出所：総理府「労働力調査特別調査報告」(56年3月)

(8) 非農林業非正規従業員の雇用形態別割合
(男女計)

雇 用 形 態	実 数 (万人)	割 合 (%)			
		総 数	・ 時 的	・ 季 節 的	・ 軽 常 的
総 数	494	100.0	20.5	4.7	74.8
うちパートタイマー	253	100.0	13.8	2.4	83.9
うちアルバイト	135	100.0	39.0	7.4	53.7

資料出所：総理府「労働力調査特別調査報告」(56年3月)

(9) パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

イ、 常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

区 分	採用して いる企業	生産(販売) 量の増減に応 じて雇用量調 整が容易であ るため	一般労働者 の採用困難 のため	季節的 繁忙のため	1日の忙し い時間帯に 対処するため	人件費が割安 となるため	再雇用・ 勤務延長 として	一般労働者の 就業時間の前 後や休憩時間 中の作業を確 うため	そ の 他
調 査 産 業 計	[76.9]100.0	29.4	27.1	15.4	18.0	33.3	9.4	7.5	6.4
5,000 人 以 上	[45.3]100.0	26.8	18.3	23.2	39.0	52.4	7.3	15.9	7.3
1,000~4,999 人	[62.4]100.0	28.5	21.4	16.5	35.2	46.4	11.5	10.6	6.6
300~999 人	[68.0]100.0	35.3	22.1	17.1	26.9	51.8	11.7	8.7	8.3
100~299 人	[78.5]100.0	28.8	27.6	15.3	21.6	39.5	8.7	7.4	7.3
30~99 人	[78.2]100.0	29.1	27.6	15.1	15.0	28.4	9.4	7.2	5.8
D 電 業	[50.0]100.0	—	6.7	22.2	35.6	31.1	—	4.4	15.6
E 建 設 業	[66.8]100.0	24.0	27.8	30.1	8.8	15.3	13.4	0.3	6.4
F 製 造 業	[77.2]100.0	38.1	30.1	13.8	9.5	33.3	10.9	4.3	7.2
G 卸売業、小売業	[82.7]100.0	20.3	23.0	11.9	28.8	40.8	7.2	12.2	5.1
H 金融・保険業	[51.8]100.0	14.9	13.0	9.9	41.6	36.0	10.6	6.2	17.4
I 不 動 産 業	[71.6]100.0	13.1	26.1	18.0	44.9	30.6	1.2	8.6	4.1
J 運輸・通信業	[72.8]100.0	14.9	24.8	11.5	17.0	35.4	12.1	15.0	7.3
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	[46.2]100.0	8.3	4.2	16.7	25.0	50.0	16.7	8.3	16.7
L サ ー ビ ス 業	[74.9]100.0	24.9	24.0	25.0	34.0	24.6	5.0	10.5	4.5

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

註 () 内の数字は、パートタイム労働者等を採用している企業のうち、「常用パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合である。

ロ、臨時・パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

M.A.(%)

区分	採用している企業	生産(販売)量の増減に応じて雇用量調整が容易であるため	一般労働者の採用困難のため	季節的繁忙のため	1日の忙しい時間帯に対応するため	人件費が割安となるため	再雇用・勤務延長として	一般労働者の就業時間の前後や休憩時間中の作業を補うため	その他
調査産業計	(47.6)100.0	33.4	13.6	43.5	15.4	20.5	4.1	5.7	5.4
5,000人以上	(81.8)100.0	31.8	14.2	60.8	33.1	29.1	4.7	10.1	9.5
1,000~4,999人	(70.0)100.0	44.7	12.4	57.4	28.9	36.6	6.0	7.2	8.0
300~999人	(59.7)100.0	39.5	11.5	45.3	22.6	35.9	6.4	5.3	10.2
100~299人	(53.0)100.0	30.5	14.4	42.4	16.9	20.8	4.2	8.9	6.4
30~99人	(42.8)100.0	33.0	13.7	42.6	12.4	16.5	3.4	4.0	3.8
D鉱業	(68.9)100.0	24.2	9.7	25.8	11.3	17.7	9.7	6.5	12.9
E建設業	(50.4)100.0	33.7	18.9	47.4	4.1	6.8	2.2	—	5.0
F製造業	(46.4)100.0	44.7	11.8	38.7	8.4	25.9	5.5	4.4	5.8
G卸売業、小売業	(43.3)100.0	22.0	12.1	42.1	30.4	18.8	4.1	8.3	3.7
H金融・保険業	(70.7)100.0	11.8	11.8	60.0	25.5	23.6	8.6	9.5	12.3
I不動産業	(49.7)100.0	32.4	11.2	42.4	24.1	22.1	5.9	5.9	8.8
J運輸・通信業	(42.3)100.0	9.9	29.2	54.9	11.3	13.1	2.4	0.6	6.0
K電気・ガス・水道・熱供給業	(67.3)100.0	5.7	11.4	28.6	11.4	25.7	17.1	5.7	42.9
Lサービス業	(60.8)100.0	23.8	13.3	54.1	22.9	14.3	0.2	10.8	5.1

(注) ()内の数字は、パートタイム労働者等を採用している企業のうち、「臨時、日雇パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合である。

2. 女子パートタイム労働者の労働条件

(1) 常用パートタイム労働者等の労働条件別企業数の割合

区 分	採用して いる企 業	就業規則 は一般労働者 と分けて定めて いる	雇用保険 の適用が ある	厚生年金 保険の適用 がある	健康保険 の適用が ある	退職金 がある	賞与 がある	定期昇給 ペー・ス・ アップが ある	賃金(基本給) は一般労働者 と区別して いる	諸手当は 一般労働者 と区別して いる	M. A. (%)	定年制が ある場合、 他の一般 労働者と 同様適用 している
調 査 産 業 計	(76.9)100.0	36.4	38.0	36.0	38.0	7.9	58.4	47.1	63.9	46.8	5.7	5.7
5,000 人 以 上	(45.3)100.0	65.9	76.8	72.0	75.6	19.5	74.4	51.2	86.6	68.3	7.3	7.3
1,000 ~ 4,999 人	(62.4)100.0	59.7	63.4	60.3	64.2	12.1	71.2	52.4	76.9	62.5	6.6	6.6
300 ~ 999 人	(68.0)100.0	53.1	56.3	57.5	60.8	5.9	69.1	43.7	76.3	61.4	6.2	6.2
100 ~ 299 人	(78.5)100.0	44.7	43.1	39.6	42.5	7.1	64.7	48.0	70.6	52.4	7.9	7.9
30 ~ 99 人	(78.2)100.0	30.5	33.1	31.3	32.7	8.3	54.2	47.0	59.4	42.4	4.8	4.8
D 鉱 業	(50.0)100.0	37.8	62.2	53.3	53.3	13.3	91.1	44.4	57.8	60.6	2.2	2.2
E 建 設 業	(66.8)100.0	8.8	46.1	25.0	33.5	18.1	55.8	70.4	40.7	24.6	5.3	5.3
F 製 造 業	(77.2)100.0	38.6	43.1	41.5	43.3	6.2	65.1	52.9	65.3	50.1	7.7	7.7
G 卸売業、小売業	(82.7)100.0	37.7	34.6	35.1	36.1	7.6	50.1	36.7	73.1	50.6	3.7	3.7
H 金融・保険業	(51.8)100.0	38.5	43.5	41.0	44.7	11.8	62.1	31.1	76.4	51.6	2.5	2.5
I 不動産業	(71.6)100.0	55.5	25.7	22.4	23.7	4.9	42.4	24.9	61.2	37.1	1.2	1.2
J 運輸・通信業	(72.8)100.0	29.1	24.4	20.2	22.1	5.0	46.5	35.6	49.9	43.6	7.0	7.0
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	(46.2)100.0	33.3	37.5	37.5	37.5	12.5	54.2	41.7	83.3	50.0	4.2	4.2
L サービス業	(74.9)100.0	41.4	26.2	28.2	29.5	12.8	55.2	40.9	56.0	37.0	1.4	1.4

資料出所：労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

(注) ()内の数字はパートタイム労働者等を採用している企業のうち、「常用パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合である。

(2) 賃 金

イ. 支払形態

男女・企業の従業者規模別非農林業
非正規従業員の給与形態別割合

企業の従業者規模・男女別	実 数 (万人)	割合 (%)				
		総 数	時間給	日 給	月 給	そ の 他
男 女 計	494	100.0	50.9	35.7	7.9	5.5
1～29人	274	100.0	51.5	35.4	7.3	5.8
30～499人	137	100.0	54.7	35.0	5.8	4.4
500人以上	50	100.0	52.9	29.4	9.8	7.8
男	149	100.0	20.1	63.1	10.7	6.0
女	345	100.0	64.2	23.7	6.6	5.5

資料出所：総理府「労働力調査特別調査報告」(56年)

ロ. 賃金水準

女子パートタイマーの年齢階級別規模別
所定内給与(1時間当たり、円)

	54年	55年	56年
計	472	492	524
17歳以下	423	466	479
18～19	472	494	510
20～24	512	541	587
25～29	489	507	544
30～34	464	480	521
35～39	460	479	513
40～44	466	487	520
45～49	473	496	524
50～54	486	504	529
55～59	472	503	526
60～64	489	492	511
65歳以上	480	474	515
1000人以上	504	517	553
100～999人	471	494	528
10～99人	461	478	508

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金引き上げの状況

パートタイム労働者の賃金改定状況

(%)

産業・規模	調査時点の 1人平均時 間給	賃金改定状況			平均 賃上 げ率	一般労働 者の平均 賃上げ率 (加重平均)
		計	時間給を 改定した	時間給を 改定しな かった		
	円					
計	505 (481)	100.0 (100.0)	78.1 (79.0)	21.9 (21.0)	5.1 (5.3)	7.8 (7.2)
5,000人以上	562 (513)	100.0 (100.0)	81.2 (79.2)	18.8 (20.8)	5.9 (4.9)	7.7 (6.9)
1,000～4,999人	516 (482)	100.0 (100.0)	78.0 (84.1)	22.0 (15.9)	4.9 (5.5)	8.1 (7.3)
300～999人	514 (493)	100.0 (100.0)	84.3 (85.3)	15.7 (14.7)	5.4 (6.1)	7.8 (7.4)
100～299人	500 (476)	100.0 (100.0)	75.8 (76.5)	24.2 (23.5)	5.0 (5.0)	7.4 (7.3)
製造業	490 (471)	100.0 (100.0)	87.4 (87.4)	12.6 (15.6)	5.5 (5.4)	7.7 (7.1)
卸売業・小売業	506 (481)	100.0 (100.0)	72.4 (78.2)	27.6 (21.8)	4.6 (5.4)	8.1 (7.7)
金融・保険業	555 (507)	100.0 (100.0)	42.3 (54.5)	57.7 (45.5)	3.7 (5.6)	8.3 (7.8)
サービス業	523 (478)	100.0 (100.0)	73.2 (71.2)	26.8 (28.8)	5.7 (5.1)	7.7 (7.1)

(注) () 内は55年調査結果である。

資料出所：労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」
(56年)

二、地域別最低賃金

(円)

	日 額	時間額	施行年月日
北海道	2,023	380	57.10.3
青森	2,858	358	57.10.28
岩手	2,858	358	57.11.4
宮城	2,938	368	57.12.1
秋田	2,858	358	57.10.16
山形	未改定		
福島	2,896	362	57.10.13
茨城	3,077	385	57.10.25
栃木	3,071	384	57.9.30
群馬	3,072	384	57.10.3
埼玉	3,232	405	57.11.1
千葉	3,233	405	57.9.30
東京	未改定		
神奈川	3,346	419	57.9.30
新潟	3,053	382	57.10.10
富山	3,081	386	57.10.4
石川	3,088	386	57.10.1
福井	3,058	383	57.9.30
山梨	3,093	387	57.10.7
長野	3,088	386	57.10.2
岐阜	3,188	399	57.10.8
静岡	3,194	400	57.10.1
愛知	3,266	409	57.10.25
三重	3,188	400	57.10.9
滋賀	3,076	385	57.10.24
京(南)都	3,298	413	57.11.1
“(北)”	3,128	391	57.11.1
大阪	3,352	423	57.9.30
兵庫	3,215	403	57.9.30
奈良	3,030	379	57.11.1
和歌山	3,087	386	57.10.6
鳥取	2,909	364	57.10.2
島根	2,897	363	57.10.1
岡山	3,027	379	57.11.11
広島	3,039	380	
山口	3,017	380	57.11.1
徳島	2,917	365	57.10.1
香川	2,917	365	57.10.1
愛媛	2,917	365	57.10.1
高知	2,917	365	57.10.1
福岡			
佐賀	未改定		
長崎			
熊本			
大分			
宮崎			
鹿児島			
沖縄			
			(予定を含む)

(注)時間額は、賃金の大部分が時間によって定められている者(パート・アルバイト等)について適用される。

(3) 労働時間

平常の週間就業時間・日数別正規、非正規従業員

正規・非正規従業員の別		総 数	平常の週間就業時間			平常の週間就業日数		
			1～34 時 間	35～48 時 間	49時間 以 上	2 日 以 下	3 ～ 4 日	5 日 以 上
実 数 (万人)	雇 用 者	3973	314	2686	962	22	124	3817
	正 規 従 業 員	3464	108	2434	917	4	64	3391
	非 正 規 従 業 員	503	205	253	45	18	60	425
	パートタイマー	255	122	123	9	4	20	231
	ア ル バ イ ト	138	56	63	18	9	25	103
	その他臨時的従業員	111	26	66	18	5	15	91
割 合 (%)	雇 用 者	100.0	7.9	67.8	24.3	0.6	3.1	96.3
	正 規 従 業 員	100.0	3.1	70.4	26.5	0.1	1.9	98.0
	非 正 規 従 業 員	100.0	40.8	50.3	8.9	3.6	11.9	84.5
	パートタイマー	100.0	48.0	48.4	3.5	1.6	7.8	90.6
	ア ル バ イ ト	100.0	40.9	46.0	13.1	6.6	18.2	75.2
	その他臨時的従業員	100.0	23.6	60.0	16.4	4.5	13.5	82.0

資料出所：総理府「労働力調査特別調査報告」(56年3月)

(4) 休 日

雇用形態別及び週休制の形態別労働者構成

(単位：%)

雇 用 形 態	計	週休1日制	週休1日半制	完全週休 2 日 制	左以外の週休 何らかの2日制	交替制その 他の週休制	不 詳
一般社員・正社員	100.0	46.0	11.1	6.3	20.5	15.5	0.6
パートタイマー	100.0	55.1	5.2	9.6	7.2	21.2	1.7
ア ル バ イ ト	100.0	41.9	1.2	3.9	2.9	47.7	2.3

資料出所：労働省「第三次産業雇用実態調査」(54年)

(5) 年次有給休暇

イ、

雇用形態及び年次有給休暇の有無別労働者構成

(単位：%)

雇 用 形 態	年 次 有 給 休 暇 の 有 無			
	計	あ り	な し	不 詳
一般社員・正社員	100.0	76.1	12.0	11.9
パートタイマー	100.0	22.7	50.7	26.6
アルバイト	100.0	9.7	38.4	51.9

(注) 昭和53年の状況

ロ、

雇用形態、年次有給休暇のある者の年次有給休暇日数及び取得日数階級別労働者構成

(単位：%)

区 分	計	0 日	1～5 日	6～9 日	10～19 日	20～24 日	25日以上	不 詳
一般社員・正社員								
年次有給休暇の日数	100.0	—	4.4	21.9	36.1	21.6	14.7	1.3
取 得 日 数	100.0	14.9	33.7	21.4	22.2	3.3	0.8	3.7
パートタイマー								
年次有給休暇の日数	100.0	—	10.2	58.0	25.8	1.2	3.5	1.2
取 得 日 数	100.0	10.6	38.0	33.1	11.2	0.5	3.5	3.0
アルバイト								
年次有給休暇の日数	100.0	—	3.4	64.9	29.3	—	1.3	1.1
取 得 日 数	100.0	7.8	11.4	53.8	22.2	0.0	1.3	3.4

(注) 昭和53年の状況

資料出所：イ、ロとも労働省「第三次産業雇用実態調査」(54年)

(6) 女子パートタイム労働者と女子一般労働者との労働条件の比較

	産業計	平均年齢	平均勤続年数	実労働日数	所定内実労働時間	1時間当たり所定内給与額	年間賞与その他特別給与額(55年分)	月間所定内給与額
一般	産業計	34.8歳	6.2年	月 181	時間	688 円	389.6 千円	124.6 千円
	製造業計	36.8	6.8	183		596	318.2	109.1
	{ 生産労働者	39.3	7.1	185		548	274.3	101.4
	{ 管理事務・技術労働者	30.5	6.2	179		715	424.7	127.9
	卸売業・小売業	30.4	5.1	185		668	347.5	123.5
パートタイム	産業計	36.2	6.4	181		801	506.9	144.9
	製造業計	41.1	3.4	22 日	6 時間	524 円 (76.2)	119.2 千円 (20.3)	
	{ 生産労働者	41.9	3.6	22	7	495 (83.1)	91.9 (28.9)	
	{ 管理事務・技術労働者	41.9	3.6	22	7	490 (89.4)	89.5 (32.6)	
	卸売業・小売業	40.2	3.6	22	6	547 (76.5)	115.4 (27.1)	
	産業計	39.2	3.2	23	6	523 (78.3)	67.4 (19.4)	
	卸売業・小売業	43.7	3.4	23	5	604 (75.4)	68.4 (13.5)	

注) 民営のみ、() は一般女子を100とした比率である。

資料出所: 「賃金構造基本統計調査」(昭和56年)

3. 女子パートタイム労働者の意識

(1) 女子パートタイマーの就業の動機別入職状況

(%)

年	計	主な生活収入	家計の補助	生活水準の向上	余暇の利用	その他の理由
56年	100.0	10.7	55.4	16.8	10.7	6.4
55年	100.0	12.5	54.8	15.4	12.0	5.3

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(2) パートタイマーの一般社員、正社員への変更希望の有無及びその理由

イ、 性及びパートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無（調査産業計）

（単位：％）

区分	計	変りたい	変りたくない	不詳
パートタイマー 男	100.0	32.5	61.9	5.6
パートタイマー 女	100.0	17.4	78.1	4.5
アルバイト 男	100.0	19.7	76.9	3.3
アルバイト 女	100.0	23.3	72.7	4.0

ロ、 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りたくない」とする者の理由（調査産業計）

（単位：％）

区分	計	勤務時間帯の都合が悪くなるから	残業したくないから	税や社会保険等で被扶養者としての適用がなくなるから	仕事に責任が出てくるから	短期の勤務だから	その他不詳
パートタイマー 男	100.0	46.8	2.9	—	6.7	14.0	29.6
パートタイマー 女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	10.9
アルバイト 男	100.0	27.4	0.9	0.4	8.1	26.3	36.9
アルバイト 女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	28.7

ハ、 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りたい」とする者の理由（調査産業計）

（単位：％）

区 分	計	身分が安定しているから	給与が高いから	責任ある仕事ができるから	生活時間のゆとりができるから	今よりも能力を生かせるから	その他不詳
パートタイマー男	100.0	65.7	14.9	7.7	3.5	8.1	—
女	100.0	46.6	27.1	10.1	5.2	6.8	4.1
アルバイト男	100.0	40.1	22.6	13.7	7.5	11.6	4.4
女	100.0	48.3	15.5	5.2	12.8	10.1	8.0

資料出所：①②③とも労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

(3)

無業者の就業希望

イ、年齢階級別就業希望者数及び同希望率の推移

			総 数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以 上
就 業 希 望 者 数 (千 人)	計	昭37	4,947	758	670	780	698	560	953	372	155
		40	5,573	1,024	784	837	796	608	994	371	159
		43	8,018	1,278	1,051	1,316	1,225	904	1,374	573	298
		46	8,639	1,020	1,325	1,373	1,327	1,036	1,542	652	364
		49	9,217	772	1,142	1,601	1,543	1,123	1,852	738	445
		52	10,698	1,003	1,139	1,968	1,575	1,295	2,227	939	552
		54	10,353	1,549		3,420		3,703		1,069	612
	女	昭37	3,960	427	481	714	652	526	858	231	72
		40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
		43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
		46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
		49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,702	534	232
		52	8,692	516	752	1,828	1,500	1,229	2,002	610	255
		54	8,524	926		3,207		3,408		702	281
	男	昭37	987	332	189	66	46	35	95	141	83
		40	1,221	506	246	59	50	43	99	138	81
		43	1,554	632	308	64	49	49	117	190	144
		46	1,576	501	389	66	54	50	138	201	177
		49	1,460	391	305	95	51	49	150	204	213
		52	2,006	487	387	140	75	66	225	329	296
		54	1,829	623		213		295		368	330
就 業 希 望 率 (%)	計	昭37	20.3	14.7	32.0	31.9	31.8	31.5	23.9	13.7	3.9
		40	20.0	14.1	32.3	32.7	32.8	32.0	24.1	13.0	3.7
		43	29.1	19.2	42.5	48.8	50.0	47.0	35.0	20.1	6.5
		46	30.0	17.2	43.1	49.9	51.9	50.2	36.5	21.3	7.1
		49	29.3	12.5	38.8	50.1	53.7	52.2	38.6	22.1	7.4
		52	32.9	15.8	44.2	58.5	60.0	60.5	45.0	26.1	8.0
		54	30.8	16.8		60.2		51.2		27.9	8.1
	女	昭37	21.0	17.0	33.6	30.8	30.9	30.7	22.6	10.3	2.6
		40	20.8	14.8	32.9	31.9	32.0	31.0	22.8	9.9	2.6
		43	31.1	20.0	46.8	48.7	49.7	46.5	34.0	16.4	4.9
		46	32.2	18.0	47.7	49.6	51.6	49.8	35.4	17.8	5.3
		49	32.3	12.7	46.3	50.0	53.6	52.1	37.8	19.1	5.7
		52	35.8	16.8	52.8	58.3	59.7	60.3	43.9	21.0	5.5
		54	34.4	20.2		60.1		50.7		22.8	5.6
	男	昭37	17.9	12.6	28.5	50.8	54.8	53.0	46.1	29.4	6.7
		40	17.8	13.5	31.0	48.4	53.8	55.8	46.7	28.6	6.1
		43	22.9	18.4	34.6	51.2	55.1	57.0	50.0	37.5	10.2
		46	23.0	16.5	34.9	55.9	60.0	61.0	53.7	38.1	11.0
		49	19.6	12.2	26.9	51.9	56.0	55.1	50.0	37.1	11.1
		52	24.4	14.9	33.5	61.9	67.6	63.5	58.1	47.5	13.0
		54	20.8	13.4		60.9		57.2		48.8	13.0

注) 就業希望率 = $\frac{\text{当該区分における就業希望者}}{\text{当該区分における無業者}} \times 100$

資料出所: 総理府「就業構造基本調査」

ロ. 希望する仕事の形態別就業希望者数及び構成比の推移

			総 数	短時間 勤務で 雇われ たい	普通勤 務で雇 われた い	自分で 事業を したい	家庭で 内職を したい	自家営 業を手 伝いた い	その他
実 数 (千人)	総 数	昭 43	8,018	2,419	1,233	379	2,856	448	683
		46	8,639	3,055	1,293	476	2,678	427	710
		49	9,217	3,439	1,441	519	2,705	435	678
		52	10,698	4,367	1,884	616	2,529	1,281	
		54	10,353	4,370	1,788	517	2,449	299	893
	女	昭 43	6,464	1,967	731	231	2,766	325	445
		46	7,063	2,569	775	308	2,615	328	468
		49	7,757	3,055	880	341	2,636	345	500
		52	8,692	3,751	1,126	386	2,466	948	
		54	8,524	3,841	1,037	340	2,378	248	653
	男	昭 43	1,554	452	502	148	90	122	239
		46	1,576	486	518	168	63	100	241
		49	1,459	384	561	178	69	89	177
		52	2,006	616	758	230	63	333	
		54	1,829	529	751	177	72	50	241
構 成 比 (%)	総 数	昭 43	100.0	30.2	15.4	4.7	35.6	5.6	8.5
		46	100.0	35.4	15.0	5.5	31.0	4.9	8.2
		49	100.0	37.3	15.6	5.6	29.3	4.7	7.4
		52	100.0	40.8	17.6	5.8	23.6	12.0	
		54	100.0	42.2	17.3	5.0	23.7	2.9	8.6
	女	昭 43	100.0	30.4	11.3	3.6	42.8	5.0	6.9
		46	100.0	36.4	11.0	4.4	37.0	4.6	6.6
		49	100.0	39.4	11.3	4.4	34.0	4.4	6.4
		52	100.0	43.2	13.0	4.4	28.4	10.9	
		54	100.0	45.1	12.2	4.0	27.9	2.9	7.7
	男	昭 43	100.0	29.1	32.3	9.5	5.8	7.9	15.4
		46	100.0	30.8	32.9	10.7	4.0	6.3	15.3
		49	100.0	26.3	38.5	12.2	4.7	6.1	12.1
		52	100.0	30.7	37.8	11.5	3.1	16.6	
		54	100.0	28.9	41.1	9.7	3.9	2.7	13.2

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

11. 短時間勤務で雇われない女子の年齢階級別人数及び構成比

		総 数	15～24歳	25～34歳	35～54歳	55～64歳	65歳以上	
実 数 (千人)	昭43	1,967	448	737	695	75	12	
	46	2,569	545	930	957	118	20	
	49	3,055	444	1,210	1,207	159	35	
	52	3,751	548	1,490	1,464	202	46	
	54	3,841	393	1,528	1,630	234	56	
	うち世帯主 の配偶者	52	2,924	168	1,293	1,336	113	14
構 成 比 (%)	昭43	100.0	22.8	37.5	35.3	3.8	0.6	
	46	100.0	21.2	36.2	37.3	4.6	0.8	
	49	100.0	14.5	39.6	39.5	5.2	1.1	
	52	100.0	14.6	39.7	39.0	5.4	1.2	
	54	100.0	10.2	39.8	42.4	6.1	1.5	
	うち世帯主 の配偶者	52	100.0	5.7	44.2	45.7	3.9	0.5
総数に占める世帯主 の配偶者の割合 (%)		昭52	78.0	30.7	86.8	91.3	55.9	30.4
就業希望者中に占める 割合 (%)		昭54	45.1	42.4	47.6	47.8	33.3	19.9

資料出所：総理府「就業構造基本調査」

Ⅱ. パートタイマーの労働条件管理

パートタイマーといっても事業所に使用される者で賃金を支払われる者は、労働基準法第9条にいう労働者であり、労働基準法が適用される。労働基準法(以下「労基法」という。)の精神にのっとり、法に規定されているそれぞれの項目を遵守しなければならない。

更に、女子パートタイマーは職業経験、知識に乏しい家庭婦人が大部分で、また、家庭責任を負っているなど、その管理に当たってはいろいろ配慮しなければならない点がある。女子パートタイマーが意欲をもって働き、その職業能力を大いに発揮できるようにするために、使用者はどのような点に留意して管理すればよいが、以下それぞれについて具体的に説明する。

1. 労働契約

- (1) 労働契約とは、労働者が使用者に対し、対価を得て労働に服することを約する契約で、その内容は労働者が働く場合の基本になるものであるから、雇入れの際に明確にさせておく必要がある。パートタイマーを雇い入れるときは、安直な気持ちで口約束だけで雇い入れている場合が往々にしてみられるが、はっきりさせておかないと後になって面倒な問題が起こる場合があり、労働契約は書面にしておくことが望ましい。(労働基準局では労働契約にあたって明確にしておくことが

適当と考えられる主要な労働条件と記載した雇入れ通知書制度の普及を図る予定)

労働契約を結ぶに際し、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15条)。明示しておかなければならない労働条件としては次のようなものがある。

イ、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

ロ、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

ハ、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

二、退職に関する事項

ホ、退職手当その他の手当、賞与・最低賃金額、労働者に負担させるべき食費等、安全・衛生、災害補償、表彰・制裁、休職等に関する事項

これらの事項のうち、イ～ニまでの事項については必ず、またホの事項については、そのような事項について定め(慣行となっている場合も含む。)がある場合には、これを明示する必要がある。

明示の程度について、イについては、具体的に示す必要があり、ニ以下については、就業規則があればそれによること

としてよい。ただし、賃金に関する事項については、具体的には、基本給の額、手当の額又は支給条件、時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金について特別の割増率も定めている場合にはその率並びに賃金の締切日及び支払日と書面により明示しなければならないとされている。

- (2) 労基法では、労働契約の内容などが労働者に著しく不利とならないための規制を行っている。

イ、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、法定の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は無効となり、無効となった部分は自動的に労基法の基準どおりに定められるものとされる(第93条)。

ロ、就業規則で定める基準に達しない労働契約についても、その部分は無効となる。この場合無効となった部分は就業規則で定めている基準による(第93条)。

したがって、パートタイマーの労働契約締結に際しては、労基法あるいは就業規則の基準に達しない条件を定めることはできない。

- (3) 次のようなことは禁止されており、注意を要する。

イ、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償

額と予定する契約とすること(第16条)。

ロ、前借金など前貸の債権と貸金と相殺すること(第17条)。

ハ、労働契約に附随して貯蓄の契約とせたり、貯蓄金を管理する契約とすること。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(第18条)。

ニ、パートタイマーについても、日々雇い入れられる者を除き、所定の労働者名簿と備え付けて、必要事項と記入しなければならない(第107条)。

ホ、パートタイマーについても、他の労働者と同様に所定の貸金台帳を作成し、貸金支払いのつど、必要事項と記入しなければならない(第108条)。

2. 労働時間

(1) 労基法上の労働時間の原則は、1日8時間、1週48時間を超えて労働させてはならないことになっている(第32条)。

1日の労働時間が8時間を超える場合は、労基法に基づく手続きが必要となる。すなわち、いわゆる三六協定といわれている労使の協定(使用者と労働者の過半数を組織する労働組合が、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。以下同じ。)を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届け出ておかなければならないことになっている。

- (2) 三大協定を結んでも法定時間外労働は、満18歳未満の者については認められない。また18歳以上の女子についても1日について2時間、1週について原則として6時間、1年について150時間を超えて労働させることはできない(第61条)。

パートタイマーの中には、昼はA社、夜はB社というように二つ以上の事業場にかきもちで働いている者がみられるが、このような場合には、その全部の労働時間と通算して労基法上の労働時間の規制を受ける(第38条)。

- (3) 法定時間外労働を行わせた場合は、その分について2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない(第13条)。

- (4) パートタイマーについても、女子及び年少者であれば、午後10時から午前5時までの間の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(第62条)。

ただし、病院など保健衛生の事業、旅館飲食店の事業(満18歳以上の者に限られる)などの特別の事業、業務等については、深夜業が認められている。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。

3、休憩・休日

- (1) パートタイマーについても、1日の労働時間が6時間を超

える場合は45分以上、労働時間が8時間を超える場合は1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。

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なければならない(第34条)。

(2) 休日は1週1休日の週休制が原則とされている(第35条)。

女子及び年少者については、非常災害時などの場合には、休日労働が認められるが(第33条)、それ以外の場合は労使協定を結んでも休日労働をさせることはできない(第60条、第61条)。この場合の休日とは、労基法に定める1週1日の休日のことで、そのほかに事業場で定めている祝祭日の休日等はこれには含まれない。

4. 年次有給休暇など

(1) パートタイマーが、同一の事業場に1年以上継続して勤務した場合は、年次有給休暇の問題が生じる。労基法では1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、その翌年に6日の有給休暇を与えなければならないとしている。更に、勤続年数が1年増加するごとに、年次有給休暇も1日ずつ加算され、総日数が20日になるまでふやすこととされている。

なお、所定労働日数の短いパートタイマーについての年次

有給休暇付与の問題は労働基準局でその解釈を検討中であるので、おって解釈が出されるまで、積極的に話さず質問等があった場合のみ、上記の状況を説明するにとどめること。

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なっている。ただし、労使の協定により、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とした場合は、それに従うこととされている。

(2) 女子については産前産後の休業、育児時間、生理休暇が労基法で特に規定されている。

イ、6週間以内に出産する予定の女子が休業を請休した場合は、その者と就業させてはならない。また、産後5週間を経過して、本人が就業を請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務につかせることは差し支えない(第65条)。この場合の出産とは、妊娠4か月以上(1か月は28日)の分娩をいう。

ロ、生後満1年に達しない生児を育てる女子は、前述の休憩時間のほかに、1日2回各30分以上の育児時間を請求することができる(第66条)。この育児時間の規定は、8時間労働を予想しているものであるから、パートタイマーで1日の労働時間が4時間以内である場合には、1日1回

30分の育児時間でも差し支えない。

ハ、生理日の就業がいちじるしく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、使用者はその者を就業させてはならない(第67条)。生理に有害な業務とは、つぎのようなものという。

(イ) 大部分の労働が立ち作業又は下し作業と必要とする業務

(ロ) 著しく精神的緊張を要する業務

(ハ) 任意に作業を中断することができない業務

(ニ) 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

(ホ) 身体の転倒、振動又は衝撃を伴う業務

なお、イからイまでの休業、休暇、時間の賃金の支払については労基法に特に定めはなく、労働契約、労働協約、就業規則の定めによる。

5. 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と定義されている(第11条)。

労基法では、これらの賃金の確実な、労働者の生活支障をきたさないような支払を保障するため、次のように規定している。

(1) 賃金支払いの五原則(第24条)

○ 通貨払いの原則

実物給与を禁じるとともに、強制通用力のある貨幣で賃金を支払うことを義務づけたものである。ただし、法令又は労働協約に定めてある場合には、実物給与を認めている。

○ 直接払いの原則

賃金が労務を提供した労働者本人の手に確実に渡るように、賃金と直接本人に支払うべきことを義務づけている。

○ 全額払いの原則

労働の対価としての賃金を、全額支払うべきことを義務づけ、賃金の一部控除、天引きを禁示している。ただし、法令の定めのある場合(所得税、社会保険料など)、労使の協定がある場合には、賃金の一部を控除することが認められている。

○ 毎月払いの原則

○ 一定期日払いの原則

例えば毎月25日払いとか、毎週土曜日払いなどのように、毎月1回以上、一定の期日に、定期的に支払うことを義務づけている。この期日より遅れて支払うことは許されない。

(2) 非常時払い

パートタイマーが出産、疾病、災害などのために、不測の出費を生じた場合、労働者の請求により、賃金の支払期日前であっても、既に働いた分だけの賃金を支払わなければならない(第25条)。

(3) 休業手当

材料の入荷が遅れるなど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60%以上のいわゆる休業手当を支払わなければならないことになっている(第26条)。

(4) 最低賃金

最低賃金法に基づく最低賃金の適用は、個々の最低賃金によってその範囲が決められているが、現在定められている最低賃金ではパートタイマーを除外しているものではない。したがって、パートタイマーについても定められた最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない(最低賃金法第5条)。

最低賃金は、全国石炭鉱業及び全国金属鉱業等最低賃金を除き、都道府県単位に決定されているので、それぞれの都道府県で決定されている最低賃金を常に把握されたい。

6. 安全・衛生

(1) 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、労働者の基本的人権を守る上から要請されることであり、ひいては労働能率の向上、生産性の向上につながるものといえる。

職場における労働者の安全と健康と確保し、快適な作業環境を形成するため、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）では、安全・衛生に関し、事業者等が遵守すべき基本的事項を定め、更に労働安全衛生規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則などの諸規則で具体的な措置や基準について詳細な規定を設けている。

(2) パート タイマー も安衛法上の労働者であり、当然これらの規定の適用を受けるわけであるが、そのうち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、次のようなものがある。

1、労働者が使用する機械、設備や就業する場所に対する労働災害防止措置について、安衛法は、機械、爆発物、電気その他のエネルギー等による危険を防止するため必要な措置あるいは、有害な原材料、ガス、蒸気、粉じんや騒音、振動、精密工作等の作業及び排気、排液等による健康障害を防止するために必要な措置、作業場について換気、採光、保温、休養、避難、清潔その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置等を講ずることを事業者に義務

づけている（第20～25条）。また、労働者自身に対してもこれら事業者が講ずる措置に依じて、例えば、保護具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない等、必要な事項の遵守を命じている（第26条）。

ロ、危険の発生が作業に就く労働者の資質や身体状況に関連があることを考慮して、事業者が義務づけられる措置で、労働者の就業に当たっての措置及び健康管理などその主なものは次のとおりである。

- 労働者の雇入れ時及び作業内容の変更時並びに一定の危険有害な業務に労働者を就かせるときは、必要な安全又は衛生のための教育を行わなければならない（第59条）。
- 一定の業務については、当該業務に係る免許・資格を有する者でなければ就業させてはならない（第61条）。
- 労働者の雇入れ時、定期（1年以内ごとに1回）及び一定業務への配置換えの際等に一般的な健康診断を実施しなければならない。また、特定の有害な業務に従事する労働者に対しては、特別な項目についての健康診断（6ヵ月以内ごとに1回）を実施しなければならない（第66条）。
- 伝染病その他一定の疾病にかかった労働者を就業させてはならない（第68条）。

(3) 女子については、労基法第63条により、重量物を取扱う業務や動力によるプレス機械、シヤー等を用いる厚さ8mm以上の鋼板加工の業務、手押しかんざ盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務等女子年少者労働基準規則第7～9条に定める一定の危険有害業務に就かせることが禁止されている。

(4) 労働者が万一業務上負傷し、又は業務上疾病にかかった場合は、労働者災害補償保険法により、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付等の災害補償が行われることになっている。パートタイマーについても労災保険による給付が行われる。

7. 解雇・退職

(1) 労働契約に期間を定めていない場合はもちろん、契約に期間の定めがある場合でもやむと得ない事由があるときは、使用者又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できるものとされている。この場合、使用者の方から一方的に行う解約の意思表示が「解雇」であり、労働者の方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身分の喪失し

た状態を一般に「退職」と呼んでいる。

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と目的として、解雇制限、解雇予告、退職時の金品返還義務などと規定している。次のような場合は解雇が禁止されている。

(2) まず第に、次のような場合は、解雇が禁止されている

- 労働者が業務上受傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 産前産後の女子が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合及び上記の労働者について労基法上の規定による打ち切り補償を支払った場合は解雇できることとされている。

(3) 以上の解雇制限に該当者についても、労基法上は労働者が突然の解雇により生じる生活困難を緩和するため、使用者に対し解雇予告の義務を課しており、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告しなければならない。また、30日前に予告しないで、直ちに解雇したい場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない(第20条)。

(4) この予告に代わる平均賃金の支払いを、一般に解雇予告手当と呼んでおり、解雇の予告手当の支払は解雇予告と組み合わせることができる。例えば10月分の平均賃金を支払った場合は、20日前に予告すれば足りる。ただし、天災事変等により事業の継続が不可能となった場合、労働者の責に帰すべき事由（重大又は悪質な業務違反、背信行為）により解雇する場合には、予告や解雇予告手当の支払いなしに、即時に解雇することができる。

(5) 次のような労働者については、解雇の予告、解雇予告手当を支払うことなく即時に解雇することができる。

- 日々雇い入れられる者（1か月を超えて引き続き使用されるにいたった場合を除く。）
- 2か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。）
- 季節的業務に4か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。）
- 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるにいたった者を除く。）

(6) 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は、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しなければならない。これは、パートタイマーの

解雇についても同様である。パートタイマー等であることと理由とする解雇事件に関する裁判例については、婦人労働関係業務参考資料No. 94 (55年8月)を参照のこと。

(7) 解雇であろうと任意退職であろうと労働者が退職した場合には、次のことに留意しなければならない。

イ、労働者が退職した場合、使用期間、業務の種類、その事業における地位及び賃金について証明書と請求したときは、使用者は速やかにこれを交付しなければならない。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、労働者の就業と妨げるために秘密の記号を記入することなどと禁止している(第24条)。

ロ、労働者が死没又は退職した場合、本人あるいは遺産相続人等の権利者が請求があったときは7日以内に賃金と支払い、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と返還しなければならない。なお、賃金又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7日以内に支払い、又は返還しなければならない(第25条)。

8. 社会保険

社会保険の取扱いについては、婦人労働関係業務参考資料No. 94 (55年8月)を参照のこと。

9. パートタイマーと就業規則

- (1) 労基法では、常時10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と義務づけている(第89条)。この場合の常時10人以上の労働者には、当然パートタイマーも含まれる。

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、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役割を果たすものである。

就業規則の記載事項は、労働契約締結時の明示事項と同様である。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、そのような場合には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、休日などに関して、一般の労働者とは異なった定めをしなければならないことになる。その場合に、二つの方法が考えられる。

- 事業場全体として一つの統一的な就業規則の中に、パートタイマーの勤務の実態により、必要な部分、例えば始業、終業時刻、休憩などについて、パートタイマーのみに適用する別個の規定を設ける方法

- パートタイマーのみに適用する就業規則、例えば「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方法

(2) いずれにしても、労基法上、就業規則を作成する必要がある事業場においては、パートタイマーについても適用される就業規則が作成されていることが必要である。パートタイマーについて一般労働者と別個の就業規則が作成されている場合は、二つの就業規則を合わせたものが、労基法第89条に規定する就業規則となるのであって、それぞれ単独には第89条の就業規則となるものではない。

(3) 就業規則の作成又は変更については、当該事業場の全労働者の過半数により組織された労働組合が、そのような労働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。パートタイマーについて、別個の就業規則を作成又は変更する場合にも、同じ手続きが必要である。

作成又は変更された就業規則は、労働組合又は労働者と代表する者の意見書を添付して所轄労働基準監督署長に届け出ておかなければならない(第89条、第90条)。そして、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が必要である(第106条)。

(4) 就業規則作成上の留意点及び具体的規定例については、労

働基準局が作成している「就業規則の作成にあたって——就業規則の手引」を参照すること。

Ⅲ、パートタイマーの年収と税金の関係

1. パートタイム労働者の所得については、一定の所得控除したのちの所得額に対して税金がかかる。パートタイマーの所得に対する課税等の状況は下記のとおりである。

パートによる(年 間)収入金額	妻のパート収入金額に対しては		夫の所得から配偶者控除が	
	所得税	住民税	所得税	住民税
77 72 万円以下	かからない	かからない	受けられる	受けられる
77 72 万円を超え 79万円以下		かかる		
79万円以上	かかる			

2. 配偶者控除については、年収から、年収/25万円までの給与所得控除額50万円を差し引いた額が29万円以下ならば、夫の収入から配偶者控除(29万円)が受けられる。

(配偶者控除の対象となる者の所得限度額は、所得税については56年度より、住民税については57年度より29万円に引き上げられた。)

3. 年収が給与所得控除額(50万円)と基礎控除額(所得税…29万円、住民税…22万円)の合計(所得税…79万円、住民税…72万円)を超えるとパートタイマー本人の所得にも所得税、住民税がかかる。

但し、住民税所得割については低所得者層の税負担の実情を考慮し、昭和57年度限りの措置として、所得金額が本人、控除対象配偶者及び扶養親族の合計数と27万円に乘じて得た金額に、控除対象配偶者又は扶養親族を有する場合には9万円を加算した金額以下の者については、税金がかからないことになっている。したがって、57年度においては、パートタイマーが、控除対象配偶者及び扶養親族を有しない時は、その所得が77万円(給与所得控除額+27万円×1人)以下は課税されないことになっている。