

2-14-106

パートタイム労働対策について

昭和58年6月

パートタイマープロジェクトチーム

雇用管理係

目 次

第1	パートタイム労働者の現状と今後の動向	1
I	現 状	1
1	就 業 状 況	1
(1)	パートタイム労働者の数、属性	1
(2)	パートタイム労働者の増加状況	4
(3)	就業分野	5
2	増加の理由	10
3	労働条件	13
(1)	雇用契約期間	13
(2)	勤続期間	15
(3)	労働時間、労働日	16
(4)	休日、年次有給休暇	21
(5)	賃金その他の労働条件	23
(6)	労働条件の明示等	29
4	就業意識	31
II	今後の動向	35
第2	労使の動向及び国会における論議	37
1	労使の動向	37
(1)	労働組合の考え方	37
(2)	経営者団体の動向	40
2	国会における論議	42
第3	諸外国のパートタイム労働	44
1	現 状	44
(1)	増加するパートタイム労働	44
(2)	パートタイム労働者の数、比率	44

(3) パートタイム労働者の属性	47
(4) 就業分野	48
(5) 労働時間、賃金	54
2 労使の動向	55
3 各国のパートタイム労働対策	56
(1) E Cにおける検討状況	56
(2) 各国の対策	61
(参考資料) I フランス：パートタイム労働に関する 1982 年 3 月 26 日オルドナンス第 82-271 号	66
II ベルギー：パート労働法の概要	69
III スペイン：新雇用契約法の概要	73
第 4 パートタイム労働対策の方向	75
1 パートタイム労働者の定義の明確化	75
(1) 各国の定義	75
(2) パートタイム労働者の就労実態等からの検討	79
2 問題点	81
3 パートタイム労働対策の方向	83

パートタイマープロジェクトチーム

主 査	征 矢 紀 臣
	沢 田 陽 太 郎
	戸 莉 利 和
	堀 内 光 子
	佐 田 通 明
	松 崎 朗

第1 パートタイム労働者の現状と今後の動向

I 現 状

パートタイム労働者の定義は必ずしも明確になっているとはいえない状態にあり、また、各種の調査はそれぞれの調査目的に応じ異なった定義を採用している上、パートタイム労働者の多い小零細企業や常用以外の労働者を調査対象に含まないものもあることなど、パートタイム労働者の実数等を明確に把握するには困難な面があるが、既存の利用可能な資料からみた我が国のパートタイム労働者の現状は次のとおりである。

1 就業状況

(1) パートタイム労働者の数、属性

- ① 「労働力調査特別調査」によると、企業内でパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者（以下本調査に関し「パートタイム労働者」という。）は、昭和56年3月現在で255万人である。これを性別にみると女子では241万人と94.5%を占めている。雇用者全体に占める割合は、男女計では6.4%であるが女子では18.0%となっている。

また、アルバイト又はアルバイト類似の名称で呼ばれている者（以下同調査に関し「アルバイト」という。）は138万人おり、性別では女子が71万人、男子が67万人とはほぼ同数となっている。

パートタイム労働者とアルバイトを合わせると全雇用者の約1割を占めることになる。

第1表 性、雇用形態別雇用者数

	実 数 （万人）			割 合 (%)		
	計	男	女	計	男	女
雇 用 者 計	3,973	2,631	1,342	100.0	100.0	100.0
パートタイム労働者	255	14	241	6.4	0.5	18.0
ア ル バ イ ト	138	67	71	3.5	2.5	5.3
その他の臨時的従業者	111	73	37	2.8	2.8	2.8
正 規 従 業 者	3,464	2,474	990	87.3	94.1	73.9

（資料出所）総理府「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

（注）1 「パートタイム労働者」とは、「企業でパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者」をいう。

2 「アルバイト」とは、「企業でアルバイト又はアルバイト類似の名称で呼ばれている者」をいう。

- ② 週間就業時間が35時間未満の非農林業雇用者を便宜的にパートタイム労働者とみなせば、昭和57年には416万人と非農林業雇用者全体の約1割を占めている。

このうち女子は284万人であり、女子非農林業雇用者全体の20.5%を占めている。欧米諸国における女子パートタイム労働者の女子労働者に占める割合は、第3の1の(2)でみるように、いずれも我が国より高くなっている。

- ③ 「雇用管理調査」によると、企業内でパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている労働者（以下本調査に関し「パートタイム労働者等」という。）を雇用している企業は、昭和54年において全体の58.3%に達している。

- ④ パートタイム労働者の年齢構成を「労働力調査特別調査」によってみると、女子では35～44歳が43.2%、45～54歳が23.2%と中年層の占める割合が高く、55歳以上は9.1%にとどまっているのに対し、男子では55歳以上の高年齢層が5割を占めている。

また、アルバイトについては、女子では15～24歳が28.2%、25～34歳が25.4%と通学あるいは育児期間中の年齢層が多く、男子では15～24歳が43.3%と多くなっている。

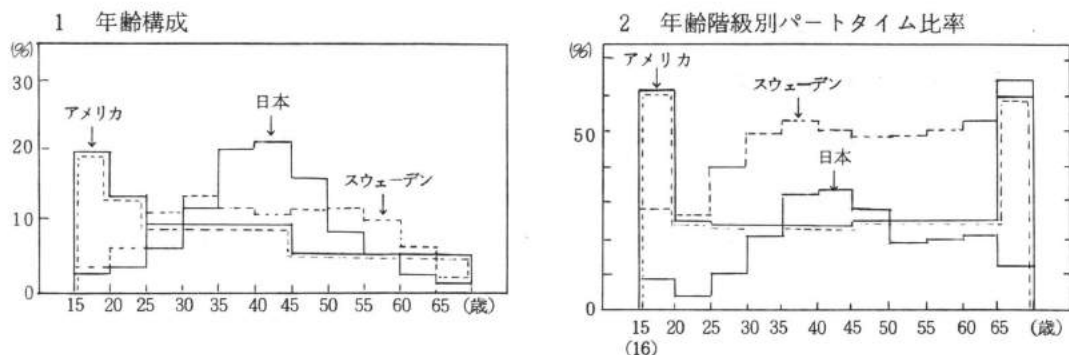
第2表 性、年齢、雇用形態別雇用者数

		計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
		万人 %	万人 %	万人 %	万人 %	万人 %	万人 %
計	雇用者計	3,973(100.0)	589(14.8)	1,137(28.6)	986(24.8)	817(20.6)	445(11.2)
	パートタイム労働者	255(100.0)	8(3.1)	54(21.2)	105(41.2)	58(22.7)	29(11.4)
	アルバイト	138(100.0)	50(36.2)	30(21.7)	20(14.5)	19(13.8)	19(13.8)
男	雇用者計	2,631(100.0)	289(11.0)	812(30.9)	667(25.3)	547(20.8)	316(12.0)
	パートタイム労働者	14(100.0)	2(14.3)	1(7.1)	2(14.3)	2(14.3)	7(50.0)
	アルバイト	67(100.0)	29(43.3)	12(17.9)	6(9.0)	8(11.9)	12(17.9)
女	雇用者計	1,342(100.0)	300(22.4)	325(24.3)	319(23.8)	269(20.0)	128(9.5)
	パートタイム労働者	241(100.0)	7(2.9)	52(21.6)	104(43.2)	56(23.2)	22(9.1)
	アルバイト	71(100.0)	20(28.2)	18(25.4)	14(19.7)	11(15.5)	7(9.9)

(資料出所) 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

- ⑤ 女子パートタイム労働者の年齢構成を欧米諸国と比べる、下図のように、我が国では中年層に多く若年層に少ないのに対し、アメリカでは若年層のウェイトが高く、パートタイム労働者の占める比率は若年層や65歳以上層で高くなっており、また、スウェーデンでは30歳以上の各年齢層でパートタイム労働者の占める比率は50%前後と高くなっている。

第1図 女子パートタイム労働者の年齢



(資料出所) 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」

総理府統計局「労働力調査」

アメリカ 労働省「Employment and Earnings」

スウェーデン 統計局「Population and Housing Census」

(注) 1 アメリカ、スウェーデンは就業者である。

2 日本の年齢構成は「賃金構造基本統計調査」による。また、年齢階級別パートタイム比率は、「労働力調査」の週間就業時間35時間未満の非農林業雇用者を「賃金構造基本統計調査」のパートタイム労働者の年齢構成により配分したものにより推計した。

3 () 内はアメリカ、スウェーデンの年齢。

4 日本、アメリカは1980年、スウェーデンは75年。

- ⑥ 「第三次産業雇用実態調査」によりパートタイム労働者（企業内でパートタイマー又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。以下本調査に同じ。）の配偶関係をみると、女子では既婚で共働きの者が73.4%と多数を占め、未婚者は13.0%にすぎないが、男子では未婚者が48.5%、既婚で共働きでない者が28.3%、既婚で共働きの者が19.5%となっている。

また、アルバイト（アルバイト又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。以下本調査に同じ。）の場合は、未婚者が女子で61.7%、男子で85.7%と多数を占めている。

- ⑦ 「第三次産業雇用実態調査」により、他の仕事の状況をみると、「別に

収入になる仕事をしている者」の割合が、パートタイム労働者では女子で5.3%、男子で28.7%、アルバイトでは女子で6.9%、男子で15.5%と一般社員・正社員（女子2.9%、男子4.0%）に比べてかなり高くなっている。

また、女子の場合、パートタイム労働者では「家事」に従事している者が60.7%、アルバイトでは「通学」している者が34.4%、「家事」に従事している者が29.3%となっている。男子の場合は、「通学」している者がパートタイム労働者で20.0%、アルバイトで60.3%と多い。

(2) パートタイム労働者の増加状況

週間就業時間が35時間未満の非農林業雇用者は、最近では昭和51年を除き一貫して増加しており、昭和57年には416万人と昭和45年の216万人に比べ1.9倍となり、非農林業雇用者に占める割合も昭和45年の6.7%から10.4%へと高まっている。

昭和51年以降についてみると、非農林業雇用者全体の増加率が10.8%なのに対し、週35時間未満勤務の雇用者の増加率は32.5%と大幅なものになっている。特に女子の場合、この間の非農林業雇用者全体の増加数212万人のうち週35時間未満勤務の雇用者の増加数は92万人で4割強を占めている。

第3表 非農林業雇用者数の推移

	男 女 計			うち 女		
	雇 用 者 (a)	短 時 間 雇 用 者 (b)	$\frac{(b)}{(a)} \times 100$	雇 用 者 (a)	短 時 間 雇 用 者 (b)	$\frac{(b)}{(a)} \times 100$
昭和35年	万人 2,106	万人 133	% 6.3	万人 639	万人 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
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5

(資料出所) 総理府「労働力調査」

注 1 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇及び日雇）及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者を除く。

2 「短時間雇用者」とは、雇用者のうち、週間就業時間が35時間未満の者をいう。

(3) 就業分野

- ① パートタイム労働者の産業別構成を「労働力調査特別調査」によってみると、製造業（37.6％）、卸売・小売業（37.6％）及びサービス業（17.3％）で全体の9割以上を占めている。さらに性別でみると、女子は卸売・小売業（38.6％）、製造業（37.8％）、サービス業（17.0％）の順であるのに対し、男子は製造業（35.7％）、サービス業（28.6％）、卸売・小売業（21.4％）の順となっている。
- ② 同じく企業規模別構成をみると、1～29人が56.1％と過半数を占め、次いで30～499人が31.4％、500人以上が9.8％となっており、小規模企業に雇用されている者の割合が高い。これを男女別にみてもほぼ同じ傾向にある。
- ③ アルバイトについては、産業別構成では、女子でサービス業の割合が比較的高く製造業の割合が低いこと、男子で建設業の割合が最も高く製造業及びサービス業の割合は比較的低いことなどパートタイム労働者と異なる面もみられる。

第4表 産業別・企業規模別のパートタイム労働者等の構成

(%)

		パートタイム労働者			アルバイト		
		計	男	女	計	男	女
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産業	農 林 業	0.8	0.0	0.4	2.2	1.5	1.4
	建 設 業	2.7	14.3	1.7	20.3	32.8	7.0
	製 造 業	37.6	35.7	37.8	14.5	14.9	14.1
	卸売・小売業	37.6	21.4	38.6	31.2	22.4	39.4
	運輸・通信業	1.7	0.0	1.2	5.8	9.0	2.8
	サ ー ビ ス 業	17.3	28.6	17.0	21.0	14.9	25.4
	そ の 他	2.4	0.0	2.9	5.1	4.5	8.5
企業規模	1 ～ 29 人	56.1	57.1	56.0	62.3	65.7	59.2
	30 ～ 499 人	31.4	35.7	30.7	20.3	22.4	18.3
	500 人 以上	9.8	7.1	10.0	10.1	7.5	14.1
	官 公 庁	2.7	7.1	2.5	6.5	4.5	8.5

（資料出所）総理府「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

- ④ 「雇用動向調査」により昭和51年から昭和56年までの間におけるパートタイム労働者（1日の所定労働時間又は1週の所定労働日数が一般労働者より少ない常用労働者をいう。以下本調査に関し同じ。）の産業別構成の変化をみると、製造業が41.4％から37.5％へと低下した一方、第三次産業が58.6％から62.5％へと増加し、特に卸売・小売業が35.7％から42.1％へと増加したことが目立つ。

同じく常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率の変化をみると、全ての産業で上昇しており、なかでも卸売・小売業が5.6％から10.6％へと倍近く上昇しているのが目立つが、製造業についても3.4％から5.3％へと上昇の幅はかなり大きくなっている。

第5表 パートタイム労働者の産業別構成割合及び常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率

	産業別構成割合						パートタイム比率					
	昭51	52	53	54	55	56	昭51	52	53	54	55	56
	(808.9)	(978.8)	(1119.1)	(1479.9)	(1458.5)	(1515.1)						
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	3.5	4.2	4.7	6.0	5.8	6.0
鉱 業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1	0.3	0.2	0.2	0.3
製 造 業	41.4	41.8	38.1	36.3	35.4	37.5	3.4	4.1	4.4	5.5	5.3	5.8
卸 売 ・ 小 売 業	35.7	38.5	42.6	42.1	45.7	42.1	5.6	7.1	8.3	10.1	11.2	10.6
金 融 保 険 業	1.1	1.1	1.3	1.0	0.7	0.9	0.7	0.9	1.1	1.0	0.7	0.9
不 動 産 業	0.4	0.4	0.1	0.1	0.2	0.5	2.4	2.7	0.8	1.2	1.6	5.0
運 輸 ・ 通 信 業	2.9	2.5	1.3	2.6	1.9	2.3	0.9	0.9	0.5	1.4	1.0	1.3
電 気 ガ ス 水 道 熱 業	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2
サ ー ビ ス 業	18.4	15.6	16.4	17.8	16.0	16.5	4.2	4.1	4.9	6.2	5.3	5.5

（資料出所）労働省「雇用動向調査」

- 注 1 調査対象は、建設業を除く非農林業の事業所（常用労働者5人以上）である。
 2 （ ）内は、パートタイム労働者数（千人）である。
 3 「常用労働者」とは、期間をきめず又は1カ月を超える期間をきめて雇われている者及び1カ月以内の期間をきめて雇われていても前2カ月の各月において18日以上雇用されている者をいう。
 4 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者をいう。

- ⑤ 「雇用管理調査」によりパートタイム労働者等を採用している企業について、その採用職種をみると、単純工、事務従事者、サービス職業従事者、販売従事者として採用する企業が多く、専門的・技術的職業従事者や管理的職業従事者として採用する企業は合わせて5％にすぎない。

第6表 パートタイム労働者等を採用した職種別企業数の割合

M. A. (%)

区 分	採用して いる企業	専門的・ 技術的職 従事者	管理的 職従事者	事務 従事者	販 売 従事者	運輸・ 通信 従事者	技能工・生産 工程作業者		保 安 職 業 従事者	サービ ス 業 職 業 従事者	その他	明 不
							技能工	単純工				
調 査 産 業 計	(58.3)100.0	4.2	0.8	21.7	11.3	4.8	6.9	54.1	3.4	15.0	10.6	0.2
鉱 業	(28.9)100.0	6.7	—	22.2	2.2	10.0	3.3	52.2	1.1	27.8	13.3	—
建 設 業	(29.9)100.0	12.5	—	34.8	—	5.4	14.3	52.7	2.4	1.8	8.3	—
製 造 業	(64.3)100.0	3.2	1.1	15.7	1.9	1.9	9.6	78.3	2.7	6.0	9.2	0.0
卸売・小売業	(62.4)100.0	2.1	0.9	31.3	38.2	3.5	3.3	24.9	2.6	23.2	14.0	0.9
金融・保険業	(52.5)100.0	2.6	—	83.0	4.2	3.9	—	3.9	3.9	14.8	15.1	—
不 動 産 業	(53.7)100.0	4.1	2.0	12.3	24.9	2.6	—	8.5	2.6	40.4	14.6	—
運輸・通信業	(43.1)100.0	3.3	0.1	24.0	2.2	30.9	1.0	33.5	3.9	16.1	13.4	—
電気・ガス・ 水道・熱供給業	(53.1)100.0	9.6	—	57.7	5.8	7.7	3.8	13.5	9.6	25.0	26.9	—
サ ー ビ ス 業	(79.3)100.0	9.0	—	15.4	7.7	4.4	2.3	28.1	8.7	43.1	8.7	—

(資料出所) 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

(注) 1 調査対象は、本社の常用労働者数が30人以上の民営企業である。

2 () 内の数字は、全企業のうち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。

3 「パートタイム労働者等」とは、当該企業においてパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれて
いる労働者である。

⑥ 「雇用動向調査」により、昭和56年にパートタイム労働者として入職した者の職業別構成をみると、女子では、技能工・生産工程作業者が37.0%と最も多く、次いで販売従事者が22.9%、サービス職業従事者が22.3%、事務従事者が12.4%となっている。これを昭和51年と比べると、技能工・生産工程作業者の割合が低下し、サービス職業従事者及び事務従事者の割合が高まっている。専門的・技術的・管理的職業従事者も増加しているが、昭和56年で4.4%にすぎない。

一方、男子では、販売従事者37.4%、サービス職業従事者28.6%、技能工・生産工程作業者15.3%の順となっており、専門的・技術的・管理的職業従事者は5.0%と少ない。

第7表 職業別にみた女子パートタイム入職者数の構成割合
及び女子入職者に占める比率

(%)

	職業別構成割合		パートタイム入職者比率	
	昭和51年	昭和56年	昭和51年	昭和56年
計	100.0	100.0	17.8	22.8
専門的・技術的・管理的職業従事者	2.3	4.4	5.8	11.6
事務従事者	9.6	12.4	5.6	8.7
販売従事者	18.4	22.9	22.0	30.7
農林・漁業作業	0.7	0.3	20.4	28.3
採鉱・採石作業	0.1	0.0	18.2	14.3
運輸・通信従事者	1.0	0.5	14.6	13.6
技能工・生産工程作業	51.0	37.0	28.4	33.0
保安職業従事者	0.1	0.2	11.8	21.7
サービス職業従事者	16.9	22.3	21.7	33.7

(資料出所) 労働省「雇用動向調査」

⑦ パートタイム労働者の増加が大きい第三次産業について、「第三次産業雇用実態調査」によってみると、

- (i) 女子では、全労働者に占めるパートタイム労働者の比率が高い業種としては、洗たく業（42.9％）、各種商品・各種食料品小売業（41.5％）、食堂・レストラン（32.8％）、建物サービス・その他事業サービス（31.6％）、百貨店（30.3％）などがあげられる。一方、低い業種としては、老人・精薄・身障福祉事業（2.4％）、旅行業（2.6％）、自動車小売業（2.8％）、法律・特許・公証人・司法書士・会計士・税理士事務所（4.5％）などがあげられる。

また、パートタイム労働者及びアルバイトの比率が高い職業としては、荷造工・包装工（49.1％）、給仕・ウェイトレス（38.2％）、アイロン掛け工（35.8％）、調理場作業員（31.9％）、清掃員（30.5％）、販売店員（28.9％）、レジスター・キャッシャー（28.9％）などがあげられる。専門的な職業では、個人教授所の教師（27.0％）や専修学校・各種学校の教師（12.3％）は比較的高いが、薬剤師（28％）、看護婦（5.4％）、保母（5.2％）などでは低くなっている。

このように我が国では女子パートタイム労働者の就業分野は比較的単純な職業が多く、専門的・技術的・管理的職業は少なくなっている。これに対し、欧米諸国では、第3の1の(4)でみるように、単純な職業だけではなく、教育や医療など専門的・技術的職業分野にもパートタイム労働者が多くみられる。

- (ii) 男子では、パートタイム労働者比率が高い業種としては、書籍・文房具小売業（18.6％）、個人教授業（14.2％）、喫茶店（10.2％）、専修学校・各種学校（10.1％）、食堂・レストラン（7.1％）などがあげられる。

また、パートタイム労働者及びアルバイトの比率が高い業種としては、

配達人（50.9％）、ボーイ・ドアボーイ（37.1％）、荷物運搬員（24.0％）、旅客案内人（23.8％）などの比較的単純な職業のほか、個人教授所の教師（28.0％）、医師・歯科医師（18.6％）、専修学校・各種学校の教師（17.6％）などの専門的職業もみられる。

2 増加の理由

- ① パートタイム労働者の増加について、まず、需要側の要因を「雇用管理調査」におけるパートタイム労働者等の採用理由によってみると、「人件費が割安となるため」、「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」及び「一般労働者の採用困難のため」とする企業が多くなっている。しかし、産業によってかなり異なっており、製造業では雇用調整の容易さが最も多く、次いで人件費の軽減となっている。これは第一次石油危機後における企業の減量経営姿勢などによるものとみられる。

一方、卸売・小売業やサービス業では、人件費の軽減のほか、「1日の忙しい時間帯に対処するため」、「季節的繁忙のため」とする企業が多くなっているが、これは在庫のきかないサービスの提供を事業内容とするため、時間的（日・週・月間を含む。）に著しい仕事の繁閑が生じざるをえない第三次産業の特性によるものとみられる。

このほか、第三次産業の拡大や技術革新による作業の単純化、規格化などにより不熟練労働者向きの職種、業務が増大したことも要因としてあげることができよう。

第8表 常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

() 内は、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) M. A. (9)

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 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 業を補うため	その他
調査産業計	(76.9) 100.0	29.4 (33.4)	27.1 (13.6)	15.4 (43.5)	18.0 (15.4)	33.3 (20.5)	9.4 (4.1)	7.5 (5.7)	6.4 (5.4)
5,000人以上	(45.3) 100.0	26.8 (31.8)	18.3 (14.2)	23.2 (60.8)	39.0 (33.1)	52.4 (29.1)	7.3 (4.7)	15.9 (10.1)	7.3 (9.5)
1,000～4,999人	(81.8) 100.0								
300～999人	(62.4) 100.0	28.5 (44.7)	21.4 (12.4)	16.5 (57.4)	35.2 (28.9)	46.4 (36.6)	11.5 (6.0)	10.6 (7.2)	6.6 (8.0)
100～299人	(70.0) 100.0	35.3 (39.5)	22.1 (11.5)	17.1 (45.3)	26.9 (22.6)	51.8 (35.9)	11.7 (6.4)	8.7 (5.3)	8.3 (10.2)
30～99人	(88.0) 100.0								
鉱業	(59.7) 100.0	28.8 (30.5)	27.6 (14.4)	15.3 (42.4)	21.6 (16.9)	39.5 (20.8)	8.7 (4.2)	7.4 (8.9)	7.3 (6.4)
建設業	(78.5) 100.0								
製造業	(53.0) 100.0	29.1 (33.0)	27.6 (13.7)	15.1 (42.6)	15.0 (12.4)	28.4 (16.5)	9.4 (3.4)	7.2 (4.0)	5.8 (3.8)
卸売・小売業	(42.8) 100.0								
金融・保険業	(50.0) 100.0	— (24.2)	6.7 (9.7)	22.2 (25.8)	35.6 (11.3)	31.1 (17.7)	— (9.7)	4.4 (6.5)	15.6 (12.9)
不動産業	(68.9) 100.0	24.0 (33.7)	27.8 (18.9)	30.1 (47.4)	8.8 (4.4)	15.3 (6.8)	13.4 (2.2)	0.3 (—)	6.4 (5.0)
運輸・通信業	(50.4) 100.0	38.1 (44.7)	30.1 (11.8)	13.8 (38.7)	9.5 (8.4)	33.3 (25.9)	10.9 (5.5)	4.3 (4.4)	7.2 (5.8)
電気・ガス・水道・熱供給業	(46.4) 100.0	20.3 (22.0)	23.0 (12.1)	11.9 (42.1)	28.8 (30.4)	40.8 (18.8)	7.2 (4.1)	12.2 (8.3)	5.1 (3.7)
サービス業	(43.3) 100.0	14.9 (11.8)	13.0 (11.8)	9.9 (60.0)	41.6 (25.5)	36.0 (23.6)	10.6 (8.6)	6.2 (9.5)	17.4 (12.3)
	(51.8) 100.0								
	(70.7) 100.0	13.1 (32.4)	26.1 (11.2)	18.0 (42.4)	44.9 (24.1)	30.6 (22.4)	1.2 (5.9)	8.6 (5.9)	4.1 (8.8)
	(71.6) 100.0								
	(49.7) 100.0	14.9 (9.9)	24.8 (29.2)	11.5 (54.9)	17.0 (11.3)	35.4 (13.1)	12.1 (2.4)	15.0 (0.6)	7.3 (6.0)
	(72.8) 100.0								
	(42.3) 100.0	8.3 (5.7)	4.2 (11.4)	16.7 (28.6)	25.0 (11.4)	50.0 (25.7)	16.7 (17.1)	8.3 (5.7)	16.7 (42.9)
	(46.2) 100.0								
	(67.3) 100.0	24.9 (23.8)	24.9 (13.3)	25.0 (54.4)	34.0 (22.9)	24.6 (14.3)	5.0 (0.2)	10.5 (10.8)	4.5 (5.4)
	(74.9) 100.0								
	(60.8) 100.0								

(資料出所) 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

注1 「常用パートタイム労働者等」とは、雇用契約期間の定めのないパートタイム労働者等をいい、「臨時・日雇パートタイム労働者等」とは、日々あるいは1年以下の雇用契約期間を定めて雇用されるパートタイム労働者等をいう。

2 「採用している企業」欄の() 内の数値は、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り、同欄の() 内の数値は、同じく「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 供給側の要因としては各種調査とも「生活費をえる」、「生活費のたしにする」等の経済的理由が当然多いが、その他とくに女子パートタイム労働者については「家にこもってたくない」等の社会参加意欲が強く働いている。

経済的理由の背景には、近年世帯主収入の伸びが鈍化する中で教育費、住宅ローンの負担等から家計補填の必要性が増大したことがあげられる。

また、社会参加意欲が強い背景には女子の職業観や社会観が変化している一方、出生児数の減少による育児・保育期間の短縮や家庭用電化製品の普及等による家事負担の軽減から主婦の余暇が増大したことがあげられる。

このほかパートタイム就労は労働時間が短く、勤務の拘束性が相対的に弱いことなどから職業生活と家庭生活の両立がフルタイム就労に比べ容易であり、既婚婦人にとって心理的にも就労しやすい側面がある。

さらに、高齢化に伴い定年退職後も生活費の稼得、生きがいの充足、健康・体力の維持などのために短時間就労を希望する高齢者が増大していることも一因としてあげられよう。

第9表 パートタイム労働者の就業理由

(%)

	計	生活費 を得る	自分又は 子供の学 資を得る	土他・住 宅ロー ンの返 済	レジャー 費やこづ かいを得 る	高級な家 具・車な どの購入 の	老後・病 気にそな えて	余暇を いかす	知識や 技能を いかす	その他
計	100.0	60.0	11.8	5.9	5.5	0.0	4.3	8.2	2.4	2.0
男	100.0	64.3	0.0	0.0	7.1	—	7.1	7.1	7.1	7.1
女	100.0	59.8	12.4	5.8	5.4	0.0	4.1	8.3	2.1	1.7

(資料出所) 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

②

M. A. (%)

勤めている理由	パートタイマー	
	男	女
生活費をえる	39.2	24.1
生活費のたしにする	26.3	43.8
住宅ローンの返済	1.4	8.7
旅行等レジャー	5.0	10.5
こづかいをえる	17.5	22.2
買いたいものがある	7.3	13.1
子供の学資	1.7	18.7
自分の学資	11.6	1.5
老後のための貯金	5.3	11.7
結婚費用	0.2	1.6
内職より収入がよい	0.8	15.7
家にこもっていたくない	12.8	38.5
能力や技術を生かしたい	11.6	6.8
そ の 他	4.4	1.7

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

3 労働条件

(1) 雇用契約期間

「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者について雇用契約期間の定めがない企業は6割強を占めるが、規模が大きくなるほどその割合は少なくなり、5,000人以上規模では2割強となっている。

また、「第三次産業雇用実態調査」によると、雇用契約期間の定めがないパートタイム労働者は男女とも約7割となっている。

雇用契約期間の定めがある企業についてみると、「6か月を超え1年以下」とするものが最も多く、その4割弱を占めるが、規模が大きくなるほど「1か月を超え2か月以下」の割合がふえ、5,000人以上規模では最も多くなっている。

第10表 パートタイム労働者等の雇用契約の期間別企業数の割合

① 雇用契約の期間の取扱いがすべてのパートタイム労働者等について一律である企業 M. A. (%)

区 分	すべてのパートタイム労働者等について一律である企業	雇用契約に期間の定めがある企業	雇 用 契 約 の 期 間						雇用契約に期間の定めがない企業
			1 日	1 日を超え 7 日以下	7 日を超え 1 か月以下	1 か月を超え 2 か月以下	2 か月を超え 4 か月以下	4 か月を超え 6 か月以下	6 か月を超え 1 年以下
調査産業計	[66.8] 100.0	37.6 (100.0)	(2.8)	(0.5)	(10.4)	(24.2)	(17.1)	(11.7)	(37.5)
5,000 人以上	[49.7] 100.0	80.0 (100.0)	(5.6)	(1.4)	(8.3)	(41.7)	(22.2)	(13.9)	(23.6)
1,000～4,999人	[51.0] 100.0	71.7 (100.0)	(1.6)	(0.5)	(5.7)	(26.1)	(31.1)	(12.3)	(34.2)
300～999人	[60.6] 100.0	59.5 (100.0)	(1.6)	(ー)	(7.2)	(23.4)	(19.5)	(17.3)	(35.2)
100～299人	[67.3] 100.0	42.7 (100.0)	(3.3)	(0.7)	(4.8)	(18.3)	(20.6)	(13.0)	(45.4)
30～99人	[68.2] 100.0	32.0 (100.0)	(2.8)	(0.5)	(14.2)	(27.2)	(13.9)	(9.7)	(34.3)

② 雇用契約の期間の取扱いがパートタイム労働者等により異なる企業 M. A. (%)

区 分	パートタイム労働者等により異なる企業	雇用契約に期間の定めがある企業	雇 用 契 約 の 期 間						雇用契約に期間の定めがない企業
			1 日	1 日を超え 7 日以下	7 日を超え 1 か月以下	1 か月を超え 2 か月以下	2 か月を超え 4 か月以下	4 か月を超え 6 か月以下	6 か月を超え 1 年以下
調査産業計	[43.7] 100.0	52.0 (100.0)	(6.3)	(6.7)	(25.0)	(24.9)	(20.4)	(24.0)	(36.9)
5,000 人以上	[57.5] 100.0	88.5 (100.0)	(9.8)	(15.2)	(32.6)	(59.8)	(33.7)	(34.8)	(45.7)
1,000～4,999人	[56.0] 100.0	82.1 (100.0)	(10.4)	(16.8)	(30.4)	(50.9)	(34.5)	(31.8)	(45.1)
300～999人	[49.5] 100.0	75.9 (100.0)	(6.8)	(5.7)	(24.2)	(25.3)	(23.1)	(18.4)	(43.3)
100～299人	[43.9] 100.0	60.6 (100.0)	(5.7)	(6.8)	(19.8)	(25.1)	(25.2)	(20.7)	(33.5)
30～99人	[42.4] 100.0	43.2 (100.0)	(6.1)	(5.8)	(27.5)	(21.7)	(15.4)	(26.5)	(36.3)

(資料出所) 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

(注) 1 「すべてのパートタイム労働者等について一律である企業」とは、事業所単位にみて、すべてのパートタイム労働者等の雇用契約の期間が同一である事業所のある企業をいう。

2 「パートタイム労働者等により異なる企業」とは、事業所単位にみて、雇用契約の期間が異なるパートタイム労働者等がいる事業所のある企業をいう。

3 [] 内の数字は、パートタイム労働者等を採用している企業を100とした割合である。

(2) 勤続期間

- ① 「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者等について雇用契約期間の定めがある場合も、その期間が1カ月を超えるものについてみると、雇用契約を反復更新し、実際の勤続期間が1年を超える企業の割合が4割を超えている。

第11表 最も長く在職しているパートタイム労働者等の
在職期間別企業数の割合

(%)

区 分		雇用契約に期間の定めがある企業	在 職 期 間							不 明
			1 カ月以下	1 カ月を超え3 カ月以下	3 カ月を超え6 カ月以下	6 カ月を超え1 年以下	1 年を超え3 年以下	3 年を超え5 年以下	5 年を超える 期 間	
雇用契約期間	1 日	100.0	39.4	1.3	5.0	10.8	15.7	—	5.3	22.5
	1 日を超え 7 日以下	100.0	52.7	3.1	4.1	4.0	—	0.4	—	35.7
	7 日を超え 1 カ月以下	100.0	38.1	23.2	4.5	5.1	5.3	1.5	1.4	20.8
	1 カ月を超え 2 カ月以下	100.0	—	29.2	12.0	9.2	17.4	10.4	12.8	9.1
	2 カ月を超え 4 カ月以下	100.0	—	10.1	14.1	18.5	22.1	4.8	14.0	16.5
	4 カ月を超え 6 カ月以下	100.0	—	—	23.8	15.1	19.6	10.5	15.9	15.1
	6 カ月を超え 1 年以下	100.0	—	—	—	19.4	30.0	19.5	26.3	4.8

(資料出所) 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

- ② 「労働力調査特別調査」によって非農林業のパートタイム労働者の勤続期間別の割合をみると、1年以上が約65%を占めており、3年以上でも約32%となっている。これを年齢別にみると年齢が高くなるほど勤続年数が長くなり、45歳以上では5年以上の者の割合が約3割を占めている。

また、アルバイトについては、6カ月未満が41.5%、6カ月～1年が17.8%とパートタイム労働者に比べ勤続期間の短い者の割合が高い。

第12表 年齢別にみたパートタイム労働者の勤続期間別割合(非農林業)

(%)

	計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6 カ 月 未 満	18.2	50.0	27.8	16.2	12.1	13.8
6 カ月～1 年未満	17.0	25.0	22.2	15.2	13.8	13.8
1 年～3 年未 満	32.4	25.0	35.2	37.1	24.1	27.6
3 年～5 年未 満	14.6	0	7.4	16.2	19.0	13.8
5 年 以 上	17.8	0	5.6	14.3	29.3	31.0

(資料出所) 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

- ③ 「賃金構造基本統計調査」によると、女子のパートタイム労働者（1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者をいう。以下本調査に関し同じ。）の平均勤続年数は昭和45年に2.0年であったのが51年には2.9年、56年では3.4年としだいに長くなってきている。

(3) 労働時間、労働日

イ 1日当たりの労働時間

- ① 「雇用管理調査」によって、パートタイム労働者等の1日の所定労働時間をみると、「一般労働者と同じ」企業の割合はパートタイム労働者等について取扱いが一律である企業の場合は36.5%、パートタイム労働者等により取扱いが異なる企業の場合は18.8%である。また、「一般労働者と異なる」企業のうちでは6時間以上7時間未満とする企業が3～4割と最も多くなっているが、7時間以上8時間未満も3割弱みられる。

- ② 「第三次産業雇用実態調査」によると、パートタイム労働者の1日の所定労働時間の平均は女子5.6時間、男子5.5時間となっているが、時間別に労働者の分布をみると、女子は6時間が21.8%、5時間が20.8%と平均労働時間を中心に高い分布を示しているが、8時間以上の者も14.7%いる。

男子は、8時間以上が28.0%、3時間以下が25.5%と高い割合を示し、6時間は11.0%、5時間は8.3%と低くなっている。

また、アルバイトについては、平均が女子5.0時間、男子4.5時間とパートタイム労働者に比べ短くなっており、特に3時間以下の者の割合が女子30.4%、男子43.1%と高いのが目立つ。

第13表 性、雇用形態別にみた1日当たりの所定労働時間別労働者構成及び1日当たりの平均所定労働時間

	1日当たりの所定労働時間 (%)									平均所定労働時間 (時間)
	計	3時間以下	4時間	5時間	6時間	7時間	8時間	9時間以上	不詳	
パートタイム労働者										
男	100.0	25.5	13.4	8.3	11.0	9.3	27.5	5.0	—	5.5
女	100.0	8.6	16.6	20.8	21.8	16.6	14.7	0.8	0.0	5.6
アルバイト										
男	100.0	43.1	7.0	9.5	9.5	7.3	19.2	4.1	0.4	4.5
女	100.0	30.4	11.7	10.6	9.8	15.3	18.9	3.2	—	5.0
一般社員・正社員										
男	100.0	0.4	0.0	0.1	0.5	16.8	67.5	14.6	0.1	8.2
女	100.0	0.5	0.3	0.5	1.3	16.5	73.6	7.0	0.3	7.9

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 30分以上は切上げ、30分未満は切捨てによる。

ロ 週当たりの労働時間、労働日

- ① 「労働力調査特別調査」によって、パートタイム労働者の週間就業時間をみると、35～48時間が48.4%と最も多く、34時間以下の者は48.0%と半数に満たない状態にある。

また、週間就業日数は、5日以上が90.6%と大部分を占めており、3～4日は7.8%、2日以下は1.6%と非常に少なくなっている。

第14表 雇用形態別にみた平常の週間就業時間・日数別労働者構成

(%)

	平常の週間就業時間				平常の就業日数		
	計	1～34時間	35～48時間	49時間以上	2日以下	3～4日	5日以上
パートタイム労働者	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
その他の臨時的従業員	100.0	23.6	60.0	16.4	4.5	13.5	82.0
正 規 従 業 員	100.0	3.1	70.4	26.5	0.1	1.9	98.0

(資料出所) 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

- ② 「第三次産業雇用実態調査」によると、パートタイム労働者の週の所定労働時間の平均は女子31.6時間、男子30.4時間である。女子について時間別の分布をみると、15～35時間が49.6%と半数にとどまり、35～48時間が33.4%、48時間以上も10.6%と長時間働く者が少なくない。

また、アルバイトについては平均が女子26.2時間、男子25.1時間と比較的短く、35時間未満の者が約6割を占めている。

第15表 性、雇用形態別にみた1週間当たりの所定労働時間別労働者構成及び1週間当たりの平均所定労働時間

	1週間当たりの所定労働時間 (%)								平均所定労働時間 (時間)
	計	15時間未満	15～35時間	35～40時間	40～48時間	48時間	48時間超	不詳	
パートタイム労働者									
男	100.0	25.7	25.9	9.4	9.5	24.5	4.9	—	30.4
女	100.0	6.2	49.6	17.2	16.2	9.6	1.0	0.3	31.6
ア ル バ イ ト									
男	100.0	39.8	24.7	8.2	8.6	15.1	3.7	—	25.1
女	100.0	33.1	25.5	12.4	14.5	10.7	3.9	—	26.2
一般社員・正社員									
男	100.0	0.3	0.6	7.2	35.3	41.9	14.6	0.0	46.6
女	100.0	0.5	1.3	7.9	39.3	43.7	6.8	0.0	45.0

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

③ このような我が国の女子パートタイム労働者の労働時間は、第3の1の(5)でみるように、欧米諸国における女子パートタイム労働者の労働時間に比べ相当長いといえよう。

④ 「労働力調査特別調査」によって、正規従業員と比べたパートタイム労働者の労働時間、労働日をみると、女子では「時間だけ短い」者が過半数の51.9%、「時間、日数とも短い」者が18.4%であるが、「時間、日数とも同じ」者が22.2%いる。

一方、男子では「時間・日数とも同じ」者が50.0%占め、次いで「時間だけ短い」者の28.6%、「時間・日数とも短い」者の14.3%の順となっている。

また、産業別にみると、第三次産業では「時間だけ短い」者が相対的に多く、製造業では「時間・日数とも同じ」者が相対的に多い。

第16表 パートタイム労働者の正規従業員と比べた
就業時間の状況（非農林業）

性別	正規従業員と比べた 就業時間	総 数	建設業	製造業	卸売・ 小売業	運輸・ 通信業	サービス業
		万人 (%)	万人 (%)	万人 (%)	万人 (%)	万人 (%)	万人 (%)
男	総 数 (正規従業員と比 べた就業時間)	253(100.0)	7(100.0)	96(100.0)	96(100.0)	4(100.0)	44(100.0)
	時間だけ短い	128(50.6)	2(28.6)	44(45.8)	55(57.3)	2(50.0)	22(50.0)
	日数だけ短い	5(2.0)	0	2(2.1)	2(2.1)	—	1(2.3)
	時間・日数とも短い	46(18.2)	2(28.6)	13(13.5)	19(19.8)	0	10(22.7)
	時間・日数とも同じ	60(23.7)	2(28.6)	33(34.4)	14(14.6)	1(25.0)	8(18.2)
計	そ の 他	14(5.5)	0	4(4.2)	6(6.3)	—	3(6.8)
男	総 数 (正規従業員と比 べた就業時間)	14(100.0)	2(100.0)	5(100.0)	3(100.0)	0(100.0)	4(100.0)
	時間だけ短い	4(28.6)	0	0	1(33.3)	—	2(50.0)
	日数だけ短い	0	—	0	0	—	—
	時間・日数とも短い	2(14.3)	0	1(20.0)	0	—	0
	時間・日数とも同じ	7(50.0)	1(50.0)	4(80.0)	0	0	1(25.0)
	そ の 他	0	—	—	0	—	—
女	総 数 (正規従業員と比 べた就業時間)	239(100.0)	4(100.0)	91(100.0)	93(100.0)	3(100.0)	41(100.0)
	時間だけ短い	124(51.9)	2(50.0)	44(48.4)	54(58.1)	2(66.7)	20(48.8)
	日数だけ短い	5(2.1)	0	2(2.2)	2(2.2)	—	1(2.4)
	時間・日数とも短い	44(18.4)	1(25.0)	12(13.2)	12(12.9)	0	10(24.4)
	時間・日数とも同じ	53(22.2)	1(25.0)	29(31.9)	13(14.0)	1(33.3)	7(17.1)
	そ の 他	14(5.9)	0	4(4.4)	6(6.5)	—	3(7.3)

(資料出所) 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

ハ 所定外労働

- ① パートタイム労働者のうち所定外労働が無いとする者は、「第三次産業雇用実態調査」によると76.8%、「特定産業小規模企業労働条件実態調査」によると卸売・小売業では87.9%、サービス業では89.5%である。
- ② 所定外労働がある場合の所定外労働時間については、「第3次産業雇用実態調査」によると、週平均所定外労働時間は4.93時間であり、所定の時間以上に働くことがあるとする者の6割近くは週5時間未満の所定外労働を行っている。「特定産業小規模企業労働条件実態調査」によると、週の所定外労働時間については2時間未満とする者の割合が卸売・小売業では所定外労働ありとする者の78.2%、サービス業で58.7%となっている。

ニ 出・退勤時間

- ① 「第三次産業雇用実態調査」により、パートタイム労働者の出勤時間、退勤時間をみると、男女とも一般社員・正社員の時間帯より広い範囲に分散しており、しかも、勤務時間帯が一定でない者の割合が13.9%と一般社員・正社員の5.0%に比べ多くなっている。アルバイトについても同様の傾向がみられる。

第17表 出勤・退勤時間別労働者構成

① 出勤時間

(%)

	パートタイム労働者		ア ル バ イ ト		一般社員・正社員	
	男	女	男	女	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6 時 前	13.2	1.6	37.0	20.1	0.5	0.3
6 ～ 8 時	1.8	3.6	7.7	4.6	2.6	3.2
8 ～ 9 時	5.3	13.9	12.7	12.5	50.8	48.2
9 ～ 10 時	20.7	39.8	8.1	19.4	40.5	40.9
10 ～ 12 時	27.3	24.7	3.5	12.1	3.2	5.4
12 ～ 14 時	5.5	6.7	2.0	5.3	0.7	0.6
14 ～ 16 時	—	2.2	4.2	5.0	0.4	0.6
16 ～ 20 時	22.0	6.8	20.5	21.1	1.1	0.7
20 時 以 降	1.1	0.3	3.2	—	0.2	0.1
不 詳	3.2	0.2	1.3	—	0.1	—

② 退勤時間

(%)

	パートタイム労働者		アルバイト		一般社員・正社員	
	男	女	男	女	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6 時 前	—	—	1.7	0.4	—	0.0
6 ～ 10 時	13.3	2.2	39.5	23.0	0.3	0.5
10 ～ 12 時	2.1	2.5	1.5	—	0.0	0.2
12 ～ 14 時	2.2	11.0	0.9	1.3	—	0.1
14 ～ 16 時	11.5	16.5	2.0	3.4	0.6	1.1
16 ～ 17 時	5.4	21.4	5.9	14.7	6.7	10.0
17 ～ 18 時	9.1	23.4	10.7	19.6	67.5	59.5
18 ～ 19 時	3.6	10.9	5.5	11.8	15.1	20.7
19 ～ 21 時	10.7	2.9	5.5	14.5	5.5	4.3
21 ～ 24 時	34.9	6.9	20.5	11.2	2.1	2.7
0時以降(翌日)	3.9	2.5	5.5	0.2	2.0	0.9
不 詳	3.2	—	0.8	—	0.1	—

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 勤務時間帯が毎日一定である者 = 100

- ② 産業労働調査所が昭和57年6月に行った調査によって、製造業の女子パートタイム労働者の出勤時間別の企業数の割合をみると、9～10時が57.4%と過半数を占めており、これに8～9時を加えると全体の9割弱となる。また、退勤時間については、16～17時(47.0%)、17～18時(22.1%)及び14～16時(21.0%)に集中しており、これらを合わせると全体の9割強となる。このように、製造業では第三次産業に比べ出退勤時間の分散が小さく、フルタイムの一般労働者の通常の勤務時間帯からはずれる者は少なくなっている。

第18表 女子パートタイム労働者の出勤・退勤時間別にみた企業構成(製造業)

① 出勤時間

(%)

計	100.0
6 時 前	0.4
6 ～ 8 時	1.1
8 ～ 9 時	29.8
9 ～ 10 時	57.4
10 ～ 12 時	6.8
12 ～ 14 時	1.8
14 ～ 16 時	1.1
16 ～ 18 時	1.5

② 退勤時間

(%)

計	100.0
10 時 前	0.7
10 ～ 12 時	0.7
12 ～ 14 時	4.9
14 ～ 16 時	21.0
16 ～ 17 時	47.0
17 ～ 18 時	22.1
18 ～ 19 時	1.3
19 ～ 21 時	1.3
21 ～ 22 時	1.1

(資料出所) 産業労働調査所「女子パートタイマーの雇用管理調査」(昭和57年6月)

(4) 休日、年次有給休暇

- ① 「第三次産業雇用実態調査」により、週休制の状況をみると、1週間のうち休日の日数が決まっている者は、パートタイム労働者では77.1%、アルバイトでは49.9%と一般社員・正社員（83.9%）に比べて少なく、交替制その他の変則的週休制の割合がパートタイム労働者21.2%、アルバイト47.7%と多くなっている。

パートタイム労働者については、週休1日制が55.1%と過半数を占め、なんらかの形の週休2日制をとっているものは16.8%となっている。

第19表 雇用形態別にみた週休制の形態別労働者構成

(%)

	計	週 休 1 日 制	週 休 1 日半制	完全週休 2 日 制	その他の 週 休 2 日 制	交 替 制 その他の 週 休 制	不 詳
パートタイム労働者	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
一般社員・正社員	100.0	46.0	11.1	6.3	20.5	15.5	0.6

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和54年）

- ② 「特定産業小規模企業労働条件実態調査」によると、パートタイム労働者等（企業でパートタイマー、パート又はアルバイト等これらに類する名称で呼ばれている労働者をいう。以下本調査に関し同じ。）に年次有給休暇を付与している企業は、全体の約4分の1と少なく、与えている企業の中でも付与日数が明確なものは40%を割っている。
- ③ 「第三次産業雇用実態調査」によると、年次有給休暇のある者の割合は、パートタイム労働者は22.7%、アルバイトは9.7%となっており、不詳が4分の1ないし半分あることから直接比較することはできないものの一般社員・正社員（76.1%）に比べかなり少ない。また、企業規模が小さくなるほど年次有給休暇のある者の割合は小さくなり、5～9人規模では7.3%、4人以下規模では1.1%である。

年次有給休暇ありとするパートタイム労働者について、その日数をみると、6～9日が58.0%、10～19日が25.8%で、平均日数は10.4日となっている。一方、取得日数は、1～5日が38.0%、6～9日が33.1%、10～19日が11.2%、全く取得しなかった者が10.6%となっており、平均取得日数は7.5日と一般社員・正社員より多い。

第20表 雇用形態別にみた年次有給休暇の有無別労働者構成

(%)

区 分	計	有給休暇 あ り	有給休暇 な し	不 詳
一般社員・正社員	100.0	76.1	12.0	11.9
パートタイム労働者	100.0	22.7	50.7	26.6
300 人 以 上	100.0	44.7	37.4	17.9
100 ～ 299 人	100.0	16.0	54.4	29.6
50 ～ 99 人	100.0	21.4	42.8	35.8
30 ～ 49 人	100.0	9.6	62.5	27.9
20 ～ 29 人	100.0	6.5	63.7	29.8
10 ～ 19 人	100.0	9.9	54.2	35.9
5 ～ 9 人	100.0	7.3	69.6	23.1
4 人 以 下	100.0	1.1	62.6	36.3
ア ル バ イ ト	100.0	9.7	38.4	51.9

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 昭和53年の状況

第21表 雇用形態別にみた年次有給休暇のある者の年次有給休暇日数
及び取得日数別労働者構成

(%)

区 分	計	0 日	1～5 日	6～9 日	10～19 日	20～24 日	25日以上	不 詳	平均日数
パートタイム労働者									(日)
年次有給休暇の日数	100.0	—	10.2	58.0	25.8	1.2	3.5	1.2	10.4
取 得 日 数	100.0	10.6	38.0	33.1	11.2	0.5	3.5	3.0	7.5
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	7.4
取 得 日 数	100.0	7.8	11.4	53.8	22.2	0.0	1.3	3.4	8.1
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	16.2
取 得 日 数	100.0	14.9	33.7	21.4	22.2	3.3	0.8	3.7	6.6

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

1 53年以降継続して勤務している者について調査したもの。

2 53年1年間について、「年次有給休暇は何日でしたか」の質問に対する労働者個人の回答である。

(5) 賃金その他の労働条件

- ① パートタイム労働者の賃金支払形態を「労働力調査特別調査」によってみると、時間給が77.5%と大多数を占め、次いで日給15.0%、月給4.3%となっている。性別にみると、男子では日給の割合が35.7%と比較的高くなっている。

なお、アルバイトについては、パートタイム労働者に比べ日給の割合が高くなっている。

第22表 パートタイム労働者等の賃金支払形態別
労働者構成（非農林業）

(%)

		計	時間給	日給	月給	その他
パートタイム労働者	計	100.0	77.5	15.0	4.3	3.2
	男	100.0	42.9	35.7	14.3	7.1
	女	100.0	79.5	14.2	3.8	2.9
アルバイト	計	100.0	37.0	48.9	6.7	7.4
	男	100.0	30.3	59.1	6.1	4.5
	女	100.0	43.5	39.1	7.2	11.6

（資料出所）総理府「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

- ② 女子パートタイム労働者の時間当たり所定内給与額は、「賃金構造基本統計調査」によると、昭和56年6月現在で524円であり、地域別最低賃金額(昭和56年度の時間額の全国加重平均額374円)の1.4倍となっている。産業別には、サービス業が604円、卸売・小売業が523円、製造業が495円となっている。また、これを女子一般労働者と比べると約4分の3、女子一般労働者のうち勤続0年の者と比べると約9割であるが、規模が小さくなるほど格差は縮小する。

第23表 女子パートタイム労働者と一般労働者との賃金の比較(時間給)

区 分			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
女 子 一 般 労 働 者	調 査 産 業 計	規 模 計	月 181 時間	688 ※ 円	389.6 千円
		1,000 人以上	165	870 ※	554.0
		100 ～ 999 人	182	671 ※	390.6
		10 ～ 99 人	192	595 ※	278.8
	製 造 業	規 模 計	183	596 ※	318.2
		1,000 人以上	168	743 ※	484.0
		100 ～ 999 人	182	597 ※	339.2
		10 ～ 99 人	192	531 ※	218.7
	卸 売 ・ 小 売 業	規 模 計	185	668 ※	347.5
		1,000 人以上	170	798 ※	485.2
		100 ～ 999 人	185	652 ※	340.2
		10 ～ 99 人	195	609 ※	271.3
	サ ー ビ ス 業	規 模 計	184	747 ※	462.2
		1,000 人以上	171	898 ※	648.1
		100 ～ 999 人	181	801 ※	506.9
		10 ～ 99 人	190	673 ※	384.6
女 子 パ ー ト タ イ ム 労 働 者	調 査 産 業 計	規 模 計	日 6 時間	524 (76.2) (92.4)	79.2 (20.3)
		1,000 人以上	6	553 (63.6) (88.2)	123.0 (22.2)
		100 ～ 999 人	6	528 (78.7) (91.7)	76.4 (19.6)
		10 ～ 99 人	6	508 (85.4) (97.3)	62.5 (22.4)
	製 造 業	規 模 計	7	495 (83.1) (95.4)	91.9 (28.9)
		1,000 人以上	7	552 (74.3) (89.9)	177.7 (36.7)
		100 ～ 999 人	7	499 (83.6) (96.0)	89.4 (26.4)
		10 ～ 99 人	7	476 (89.6) (101.1)	69.6 (31.8)
	卸 売 ・ 小 売 業	規 模 計	6	523 (78.3) (90.6)	67.4 (19.4)
		1,000 人以上	6	541 (67.8) (83.0)	96.5 (19.9)
		100 ～ 999 人	6	517 (79.3) (88.7)	59.9 (17.6)
		10 ～ 99 人	6	515 (84.6) (96.8)	51.2 (18.9)
	サ ー ビ ス 業	規 模 計	5	604 (80.9) (99.8)	68.4 (14.8)
		1,000 人以上	5	610 (67.9) (84.4)	94.0 (14.5)
		100 ～ 999 人	5	636 (79.4) (99.7)	67.0 (13.2)
		10 ～ 99 人	5	578 (85.9) (103.8)	65.9 (17.1)

(資料出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和56年)

注1 女子一般労働者の時間当たり所定内給与額(※印の数値)は、月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で除して求めたもの。

2 女子一般労働者のうち勤続0年の者の時間当たり所定内給与額は、その者の月間所定内給与額を女子の月間所定内実労働時間で除して求めたもの(勤続0年の者の月間所定内実労働時間の数値が得られないため、女子一般労働者の数値を代用した。)

3 () 内は女子一般労働者を、() 内は女子労働者のうち勤続0年の者をそれぞれ100とした比率。

- ③ 「第三次産業雇用実態調査」によると、企業がパートタイム労働者の賃金を決める際に考慮する基準としては、「地域のパートタイマー、アルバイトの同種の職種の賃金相場」が75.2%と最も多く、このほかでは「一般社員・正社員の同種の職種」12.3%、「最低賃金」3.5%、「一般社員・正社員の高卒初任給」2.8%となっている。

また、個々のパートタイム労働者の賃金を決める際に考慮する要素としては、「職務の内容・熟練度」及び「勤務時間帯」がともに5割を超えている。これを一般社員・正社員に比べると、「勤務時間帯」の占めるウェイトが高い一方、「勤続時間」、「年齢」といった終身雇用、年功賃金にかかわる要素の占めるウェイトが低くなっている。

なお同じ調査によりパートタイム労働者に対する諸手当の支給状況をみると、通勤手当を支給している事業所の割合が45.6%と最も高く、皆勤手当等の業績手当を支給している事業所が23.2%ある。

第24表 パートタイム労働者等の賃金を決める際に
考慮する要素及び諸手当の支給状況

(%)

	賃金を決める際に考慮する要素				手 当 の 種 類		
	職務の内容・熟練度	勤続期間	年 齢	勤 務 時 間 帯	皆勤手当 等 の 業績手当	家族手当	通勤手当
パートタイム労働者	59.6	39.9	14.4	53.4	23.2	1.7	45.7
ア ル バ イ ト	58.4	27.3	15.0	51.4	15.8	1.6	40.6
一般社員・正社員	83.1	71.7	52.5	28.4	53.7	56.4	76.1

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

注1 「パートタイム労働者」の数値は、パートタイム労働者が在籍している事業所数＝100

2 「アルバイト」の数値は、アルバイトが在籍している事業所数＝100

3 「一般社員・正社員」の数値は、パートタイム労働者、アルバイトとも在籍している事業所数＝100

- ④ 「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者等の定期昇給、ベースアップがある企業は常用については47.1%、臨時・日雇については18.6%である。

第25表 常用パートタイム労働者等

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
調 査 産 業 計	(76.9)<47.6>100.0	36.4<36.7>	38.0<19.9>	36.0<16.5>	38.0<18.6>
5,000 人 以 上	(45.3)<81.8>100.0	65.9<68.2>	76.8<48.0>	72.0<43.9>	75.6<46.6>
1,000～4,999 人	(62.4)<70.0>100.0	59.7<54.0>	63.4<40.5>	60.3<38.2>	64.2<40.9>
300 ～ 999 人	(68.0)<59.7>100.0	53.1<49.6>	56.3<31.0>	57.5<27.2>	60.8<30.7>
100 ～ 299 人	(78.5)<53.0>100.0	44.7<42.0>	43.1<22.3>	39.6<18.0>	42.5<20.7>
30 ～ 99 人	(78.2)<42.8>100.0	30.5<30.4>	33.1<15.1>	31.3<12.3>	32.7<12.8>
鉱 業	(50.0)<68.9>100.0	37.8<30.6>	62.2<33.9>	53.3<24.2>	53.3<29.0>
建 設 業	(66.8)<50.4>100.0	8.8<25.6>	46.1<32.5>	25.0<16.7>	33.5<23.2>
製 造 業	(77.2)<46.4>100.0	38.6<39.0>	43.1<21.4>	41.5<19.5>	43.3<20.1>
卸売・小売業	(82.7)<43.3>100.0	37.7<37.4>	34.6<16.7>	35.1<13.3>	36.1<14.6>
金融・保険業	(51.8)<70.7>100.0	38.5<40.0>	43.5<25.9>	41.0<23.6>	44.7<23.2>
不 動 産 業	(71.6)<49.7>100.0	55.5<51.2>	25.7< 4.1>	22.4< 2.9>	23.7< 2.9>
運 輸 ・ 通 信 業	(72.8)<42.3>100.0	29.1<31.5>	24.4<20.8>	20.2<14.8>	22.1<18.4>
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	(46.2)<67.3>100.0	33.3<40.0>	37.5<42.9>	37.5<34.3>	37.5<37.1>
サ ー ビ ス 業	(74.9)<60.8>100.0	41.4<34.5>	26.2<12.5>	28.2<11.9>	29.5<13.5>

(資料出所) 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

注1 () 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

2 < > 内の数字は、臨時・日雇パートタイム労働者等についてのものである。

なお、< > 内のうち「採用している企業」欄の数字は、パートタイム労働者等である。

の労働条件別企業数の割合

M. A. (%)

退職金 がある	賞与が ある	定期昇給・ ベースアップ がある	賃金(基本給) は他の一般労働者 と区別している	諸手当は他の 一般労働者と 区別している	定年制がある 場合、他の一 般労働者と同 様に適用して いる
7.9< 3.1>	58.4<21.8>	47.1<18.6>	63.9<49.6>	46.8<33.3>	5.7< ->
19.5<13.5>	74.4<39.9>	51.2<24.3>	86.6<77.7>	68.3<64.9>	7.3< ->
12.1< 5.2>	71.2<36.4>	52.4<26.2>	76.9<67.9>	62.5<56.3>	6.6< ->
5.9< 2.6>	69.1<36.6>	43.7<23.5>	76.3<66.3>	61.4<49.0>	6.2< ->
7.1< 2.8>	64.7<23.8>	48.0<19.4>	70.6<50.0>	52.4<36.6>	7.9< ->
8.3< 3.0>	54.2<17.2>	47.0<16.9>	59.4<44.9>	42.4<35.9>	4.8< ->
13.3< ->	91.1<17.7>	44.4< 4.8>	57.8<33.9>	60.0<33.9>	2.2< ->
18.1< 2.8>	55.8<10.2>	70.4<17.3>	40.7<37.1>	24.6<23.5>	5.3< ->
6.2< 2.7>	65.1<29.0>	52.9<23.4>	65.3<53.1>	50.1<45.2>	7.7< ->
7.6< 3.0>	50.1<16.1>	36.7<13.9>	73.1<44.6>	50.6<31.5>	3.7< ->
11.8< 3.6>	62.1<26.4>	31.1<10.5>	76.4<70.5>	51.6<44.5>	2.5< ->
4.9< 4.1>	42.4< 8.2>	24.9< 4.7>	61.2<50.0>	37.1<22.4>	1.2< ->
5.0< 2.2>	46.5<13.0>	35.6<14.8>	49.9<50.1>	43.6<27.2>	7.0< ->
12.5<17.6>	54.2<37.1>	41.7<28.6>	83.3<60.0>	50.0<42.9>	4.2< ->
12.8< 4.6>	55.2<15.9>	40.9<13.2>	56.0<49.8>	37.0<37.9>	1.4< ->

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。

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

- ⑤ 「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者等の賞与がある企業は、常用については58.4%、臨時・日雇については21.8%である。

「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、昭和56年年末賞与及び57年夏季賞与をパートタイム労働者に支給した企業の割合は約8割と比較的高いが、その支給額は一般労働者の2割程度である。

第26表 パートタイム労働者に対する賞与の支給状況

	57 年 夏 季 賞 与					56 年 年 末 賞 与				
	支給企業の割合		1人平均	支 給	一般労働者に対する	支給企業の割合		1人平均	支 給	一般労働者に対する
	全 員	一部のパートタイム労働者	支 給 額	日 数	格 差	全 員	一部のパートタイム労働者	支 給 額	日 数	格 差
計	%	%	円	日分	%	%	%	円	日分	%
	65.0	13.7	64,525	19.9	20.4	64.0	14.4	67,564	21.9	19.8
5,000人以上	62.2	22.7	84,710	24.7	16.6	62.2	22.7	87,026	26.8	16.1
1,000～4,999人	66.3	14.1	72,609	22.7	16.7	67.6	14.1	75,964	24.9	16.5
300～999人	70.9	12.9	72,120	21.5	19.7	68.9	13.8	76,417	23.7	19.7
100～299人	62.7	13.8	59,822	18.7	21.2	61.7	14.5	62,306	20.6	20.4

(資料出所) 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

注1 「パートタイム労働者」とは、毎日就労する者については1日の労働時間が一般の労働者より短い者を、特定日又は特定の期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1週又は1カ月の労働時間が、一般の労働者より短いものをいう。

2 1人平均支給額、支給日数及び一般労働者に対する格差は、支給した企業のみについての平均値及びこれに基づく数値である。

- ⑥ 「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者等の退職金がある企業は、常用については7.9%、臨時・日雇については3.1%と少ない。

- ⑦ 同じ調査によると、パートタイム労働者等に雇用保険や社会保険の適用がある企業は、常用については4割弱、臨時・日雇については2割弱であるが、規模が大きくなるほどその割合は高まっている。

また、ゼンセン同盟が行った「パートタイム労働者労働条件調査」によると、雇用保険に加入していないパートタイム労働者のうち「加入したくない」とするものが40.1%で、「加入したい」とするもの43.7%と拮抗している。

なお、短時間就労者については、労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則等において明確に定められている場合であって、次のいずれにも該

当するものは、雇用保険の被保険者として取り扱われることとなっている。

- i 1 週の所定労働時間が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間の概ね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること。
- ii 労働日、労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者のそれと、概ね同様であること。
- iii 反復継続して就労する者であること。

第27表 パートタイム労働者の社会保険等への加入希望の有無
(現に加入していない者の意識)

(人)

	計	加入したい	加入したくない	N. A.
雇 用 保 険	2,310 (100.0)	1,010 (43.7)	927 (40.1)	373 (16.1)
健 康 保 険	2,105 (100.0)	669 (31.8)	833 (39.6)	603 (28.6)
厚生年金保険	2,091 (100.0)	787 (37.6)	836 (40.0)	468 (22.4)

(資料出所) ゼンセン同盟「パートタイム労働者労働条件調査」(昭和58年1月)

注 1 ()内は割合(%)を示す。

2 ゼンセン同盟流通部会に所属しているパートタイム労働者を対象としたものである。

(6) 労働条件の明示等

- ① 「特定小規模企業労働条件実態調査」によると、パートタイム労働者に適用する就業規則がある企業は、卸売・小売業で19.8%、サービス業で19.2%と少ない。

また、全国中小企業団体中央会の行った「中小企業における婦人労働者及びパートタイマー等の雇用に関する研究」によれば、パートタイム労働者のための就業規則について、「正社員の就業規則に特記している」とするもの(14.1%)と「パートのための就業規則を定めている」とするもの(19.7%)を合わせると33.8%になるが、一方「正社員の就業規則しか定めていない」とするもの(42.3%)、「正社員の就業規則も定めていない」とするもの(11.7%)も多い。

第28表 パートタイム労働者のための就業規則の有無別企業数 (社)

	合 計	正社員の 就業規則 に特記し ている	パートの ための就 業規則を 別に定め ている	正社員の 就業規則 しか定め ていない	正社員の 就業規則 も定めて いない	不 明
合 計	2,037 (100.0)	287 (14.1)	401 (19.7)	861 (42.3)	239 (11.7)	249 (12.2)
製 造 業	1,176 (100.0)	196 (16.7)	256 (21.8)	564 (48.0)	68 (5.8)	92 (7.8)
卸売・小売業	643 (100.0)	68 (10.6)	108 (16.8)	225 (35.0)	124 (19.3)	118 (18.4)
サービス業	218 (100.0)	23 (10.6)	37 (17.0)	72 (33.0)	47 (21.6)	39 (17.9)

(資料出所) 全国中小企業団体中央会「中小企業における婦人労働者及びパート
タイマー等の雇用に関する研究」(昭和58年3月)

(注) ()内は割合(%)を示す。

- ② 「中小企業における婦人労働者及びパートタイマー等の雇用に関する研究」
によれば、女子パートタイム労働者の雇用条件の取決めを「書面」で行って
いるとするものは23.8%であり、「口頭」で行っているとするものは53.8%、
「特に行っていない」とするものは16.2%である。産業別にみると「書面」
で行っているとするものは、製造業では31.7%、卸売・小売業では12.0%、
サービス業では7.0%とかなりの相違が認められる。

第29表 女子パートタイム労働者の雇用条件の取決め方法別企業数（社）

	合 計	書 面	口 頭	とくに行っ ていない	不 明
合 計	2,037 (100.0)	481 (23.6)	1,095 (53.8)	329 (16.2)	132 (6.5)
製 造 業	1,176 (100.0)	373 (31.7)	566 (48.1)	176 (15.0)	61 (5.2)
卸売・小売業	643 (100.0)	77 (12.0)	401 (62.4)	111 (17.3)	54 (8.4)
サービス業	218 (100.0)	31 (14.2)	128 (58.7)	42 (19.3)	17 (7.8)

（資料出所）全国中小企業団体中央会「中小企業における婦人労働者及びパートタイマー等の雇用に関する研究」（昭和58年3月）

注 （ ）内は割合（％）を示す。

4 就業意識

- ① パートタイム労働者が現在の勤務先を選んだ理由を「第三次産業雇用実態調査」によってみると、女子では、「通勤に便利だから」とする者が41.5％と最も多く、「勤務時間帯・勤務日数が生活の都合とあっているから」（37.7％）、「勤務日数・勤務時間が短いから」（17.9％）とする者も多い。これらは女子の一般社員・正社員における割合を著しく上回っている。

一方、「仕事に興味があったから」（16.9％）、「勤務先の成長性・安定性」（9.6％）、「資格・技能を生かせるから」（4.3％）などを理由とする者の割合は女子の一般社員・正社員の場合に比べると半分程度である。

このように、女子パートタイム労働者は、一般的に、仕事の内容よりも生活の都合、通勤時間等の個人的事情を重視しており、家庭婦人が多いことを考え合わせると、家庭生活と職業生活の両立を第一にしていると考えられる。

男子の場合は、「他に就職できる適当な社会や仕事がないから」が27.6％で最も多く、次いで「勤務時間帯・勤務日数が生活の都合とあっているから」（25.8％）、「仕事に興味があったから」（15.1％）、「通勤に便利だから」（14.2％）という順になっている。

第30表 現在の勤務先を選んだ理由

(%)

現在の勤務先を選んだ理由	パートタイマー			アルバイト			一般社員・正社員		
	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
勤務先の成長性・安定性	9.3	7.1	9.6	5.0	5.6	4.3	29.3	31.1	27.6
勤務先の知名度が高いから	7.1	4.9	7.3	3.4	3.3	3.4	11.9	9.6	14.0
仕事に興味があったから	16.7	15.1	16.9	20.4	22.2	18.2	37.3	42.6	32.5
きれいな仕事・感じのよい仕事だから	6.0	0.5	6.7	5.5	2.4	9.7	5.0	3.4	6.5
対人サービスの仕事をしたかったから	6.6	1.6	7.2	8.5	7.8	9.5	11.6	11.0	12.2
給与がよかったから	6.7	4.2	7.0	7.2	7.9	6.2	7.4	7.4	7.5
資格・技能を生かせるから	4.0	1.6	4.3	4.7	5.4	3.7	19.2	17.3	21.0
資格・技能を身につけたいから	1.2	4.8	0.7	3.2	4.7	1.2	11.2	16.0	6.8
通勤に便利だから	38.4	14.2	41.5	25.5	23.6	28.1	28.3	21.7	34.3
勤務時間帯・勤務日数が生活の都合と あっているから	36.4	25.8	37.7	35.7	35.1	36.4	8.9	7.9	9.7
勤務日数・勤務時間が短いから	17.1	10.9	17.9	17.2	16.3	18.4	1.4	1.6	1.2
他に就職できる適当な会社や仕事がないから	19.1	27.6	18.1	15.8	17.4	13.7	22.8	22.9	22.7
週休2日制だから	2.6	0.3	2.8	0.2	0.1	0.4	2.4	1.5	3.2
そ の 他	2.4	1.6	2.5	7.0	7.3	6.7	4.8	5.0	4.7

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注1) 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

2 主なもの3つ以内のM. A. である。

- ② パートタイム労働者の転職・転業希望については、「労働力調査特別調査」によると「転職・転業希望なし」とする者が女子で68.6%、男子で64.3%と多くなっており、「第三次産業雇用実態調査」によっても「一般社員・正社

員に変わりたくない」とする者が女子で78.1%、男子で61.9%を占めている。

「第三次産業雇用実態調査」により、一般社員・正社員に変わりたくないとする理由をみると、「勤務時間帯の都合が悪くなるから」とする者が女子で64.4%、男子で46.8%と最も多く、次いで「短期の勤務だから」（女子8.5%、男子14.0%）、「仕事に責任が出てくるから」（女子5.6%、男子6.7%）となっている。このほか、女子では「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」とする者が6.7%みられる。

このように、一般的には、パートタイム労働者の多くは自らの選択によってパートタイム労働に従事しているということができよう。

- ③ しかし、「第三次産業雇用実態調査」によると、「身分が安定しているから」、「給与が高いから」等の理由で一般社員・正社員に変わりたいとするパートタイム労働者が女子で17.4%、男子で32.5%、また、現在の勤務先を選んだ理由として「他に就職できる適当な会社や仕事がないから」とするパートタイム労働者が女子で18.1%、男子で27.6%それぞれいる。これらの非自発的ともいえるパートタイム労働者の存在にも留意する必要がある。

第31表 転職・転業の希望理由別パートタイム労働者数（非農林業）

（万人）

	総 数	転職・ 転業希 望なし	転職・ 転業希 望あり	転 職 ・ 転 業 希 望 理 由						
				一時的 につい た仕事	収入が 少ない	将来性 がない	時間・ 肉体的 負担が 大きい	知識や 技能を いかし たい	自分又 は家庭 の都合	その他
男 女 計	253	173	79 (100.0)	21 (26.6)	29 (36.7)	8 (10.1)	13 (16.5)	3 (3.8)	5 (6.3)	2 (2.5)
男	14	9	5 (100.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0	0	0
女	239	164	75 (100.0)	19 (25.3)	28 (37.3)	7 (9.3)	12 (16.0)	2 (2.7)	5 (6.7)	1 (1.3)

（資料出所）総理府「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

注 （ ）内は割合（%）を示す。

第32表 パートタイム労働者等の一般社員・正社員への
変更希望の有無

(%)

区 分		計	変わりたい	変わりたくない	不 詳
パートタイム労働者	男	100.0	32.5	61.9	5.6
	女	100.0	17.4	78.1	4.5
ア ル バ イ ト	男	100.0	19.7	76.9	3.3
	女	100.0	23.3	72.7	4.0

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年) (以下第34表まで同じ。)

第33表 パートタイム労働者等で一般社員・正社員に
「変わりたくない」とする者の理由

(%)

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	
パートタイム労働者	男	100.0	46.8	2.9	—	6.7	14.0	29.6
	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
	女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	28.7

第34表 パートタイム労働者等で一般社員・正社員に
「変わりたい」とする者の理由

(%)

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	
パートタイム労働者	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

II 今後の動向

パートタイム労働者の動向について数量的に予測しているものはみられないが、次の諸点を考慮すると、今後、厳しい経済環境下においても引き続き増加基調をたどるものと思われる。

- (1) 「第三次産業雇用実態調査」によると、パートタイム労働者の比率が今後高くなると予想する事業所は30.3%を占めており、逆に低くなると予想する事業所は5.9%と少ないなど、企業のパートタイム労働者に対する採用意欲が強いこと。

第35表 現在のパート比率・アルバイト比率の階級別
パート比率・アルバイト比率の今後の動向 (％)

現在のパート比率・アルバイト比率の階級	パート比率の今後の動向						アルバイト比率の今後の動向					
	計	高くなる	変わらない	低くなる	不詳	高くなるとする事業所のパート比率の上限(平均値)	計	高くなる	変わらない	低くなる	不詳	高くなるとする事業所のアルバイト比率の上限(平均値)
計	100.0	30.3	61.2	5.9	2.6	48.0	100.0	26.7	60.0	9.2	4.1	48.3
5%未満	100.0	15.9	70.9	12.4	0.8	14.3	100.0	21.7	57.0	17.3	4.0	18.5
5～10%	100.0	23.5	64.4	11.6	0.5	28.0	100.0	15.6	62.8	14.9	6.7	25.1
10～20%	100.0	29.0	62.4	7.2	1.3	34.7	100.0	25.9	57.6	11.7	4.8	30.3
20～30%	100.0	32.7	56.5	8.3	2.4	44.4	100.0	24.8	66.7	6.3	2.2	40.0
30～40%	100.0	44.5	49.6	2.4	3.5	46.6	100.0	38.0	53.0	6.7	2.3	46.8
40～50%	100.0	35.2	61.0	1.9	2.0	59.2	100.0	35.8	50.5	1.3	12.3	50.8
50～70%	100.0	34.7	58.6	3.4	3.3	63.9	100.0	25.2	63.7	9.9	1.3	62.3
70%以上	100.0	16.6	75.4	1.4	6.6	84.2	100.0	28.7	60.8	7.4	3.1	89.1

(資料出所) 労働省「第三次産業雇用実態調査」

(注) パートタイム労働者又はアルバイトが在籍している事業所数 = 100

- (2) サービス経済化の進展に伴い、卸売・小売業、サービス業等を中心にパートタイム労働者に対する需要がさらに増大することが予想されること。
- (3) 「就業構造基本調査」によって女子無業者の就業希望状況をみると、就業希望者は、昭和49年から54年までの5年間に9.9%増加し、無業者に占める就業希望者の割合も32.3%から34.4%へと上昇しており、特に就業希望者のうち「短時間勤務で雇われたい」とする者の割合は昭和49年の39.4%から54年には45.1%まで上昇するなど、女子の就業意欲が高まっているなかでパートタイム労働を希望する者の増加傾向が強いこと。

第36表 女子無業者の就業希望状況

(千人)

	無業者計	就業者 希望者	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	自家営業 を手伝い たい	家庭で 内職をし たい	その他
昭和54年	24,751 〔100.0〕	8,524 〔34.4〕 (100.0)	3,841 (45.1)	1,037 (12.2)	340 (4.0)	248 (2.9)	2,378 (27.9)	681 (8.0)
昭和49年	24,007 〔100.0〕	7,757 〔32.3〕 (100.0)	3,055 (39.4)	880 (11.3)	341 (4.4)	345 (4.4)	2,636 (34.0)	500 (6.4)

(資料出所) 労働省「就業構造基本調査」

(注) 〔 〕及び()内は割合(%)を示す。

- (4) 高齢化の進展に伴い、老後の生活費の補填の必要性、生きがいの充足への欲求などと健康、体力の制約とから、短時間労働を希望する高齢者が増加することが予想されること。
- (5) イギリス、デンマーク等の欧米諸国におけるパートタイム労働者の比率をみると、我が国の水準よりかなり高いこと。

第2 労使の動向及び国会における論議

1 労使の動向

(1) 労働組合の考え方

イ. パートタイマーの位置付け

パートタイマーに対する労働組合の動向を検討するためには、ナショナルセンターが、パート問題をどのように認識しているかを知ることが重要な判断材料になると考えられる。最近では、総評は、56年2月「総評のパートタイマー政策」を、同盟は57年6月「パートタイマー対策小委員会報告」を明らかにしているので、これによって両者の基本的な考え方をみると次のとおりである。

(イ) 総評は、パートタイマーを「短時間労働者という特性を持ち、その他の点では、本工、正社員、正職員となんら変えることのない労働者」と位置づけている。したがって、パートタイマーに対する対策は、パートタイマーと一般労働者との格差解消、すなわち、短時間労働という特性に基づいて取扱いが異なる以外は本工、正社員、正職員と同一の取扱いをすることに重点が置かれている。

(ロ) 同盟は、パートタイマーを、①生活上の理由から、又は仕事に対する意欲から積極的な就労を望んでいるにもかかわらず正規採用の途をはばまれている非自発的パートタイマーと②自発的パートタイマーに区分し、その区分にそって、それぞれに対応した対策を打ち出す必要があるとしている。

ロ. パートタイマーの組織化

パートタイマーの労働組合加入率をみると、例えば全労働が昭和56年に行った「女子パートタイマー実態調査結果」によれば、わずか3.6%(全労働者の組織率30.8%-昭和55年)にすぎず、また、政策推進労組が傘下の組合について昭和57年1月に行った調査によっても組合加入率は32.2%であり組織的に確固とした組合があっても、それへの加入率は3割強であることが明らかになっている。

こうした現状に対して、

(イ) 総評は、当該パートタイマーの意識、産業又は企業の特徴、地域の特徴等を総合的に判断し、①既存の組合への加入、②パートタイマーの組合ないし協議会の結成等の方法により組織化を図ることとしている。

(ロ) 同盟は、非自発的パートタイマーの解消を図ることがパートタイマー対策の最重点事項の一つであるとし、非自発的パートタイマーが発生するのはパートタイマーの採用・解雇について組合が関与していないためでもあるから、その採用・解雇については少なくとも労使協議における協議決定事項とする必要があるとしている。

ハ. パートタイマーに関する要求事項

パートタイマーに関しては、総評及び同盟とも、①入職時における問題、②雇用契約の形態に係る問題、③賃金に関する問題、④社会保険の適用問題等を共通に取り上げ、これらの問題の解消のために労働条件を明示し、就業規則の作成等が必要であるとしている。具体的にみていくと概ね次のとおりである。

(イ) パートタイマーについて格差解消を図るための要求基準として総評は、

① パートタイマーの入口での問題として「職業紹介行政の強化」と「就業条件の明確化」、②「雇用形態に係る問題として「本工、正社員、正職員と同一時間働くパートタイマーの本工、正社員、正職員化」と「有期限雇用の撤廃」、③賃金の問題として「賃金、一時金の引上げと格差解消」、「昇給制度・退職金制度の新設及び改善」、④労働時間・休暇の問題として「時間外労働の原則禁止」と「休暇の確保と有給保障」、⑤労働災害の問題として「安全衛生・労災補償の完全適用」、⑥その他「年金・健保・雇用保険の加入促進と現行適用基準の見直し」と「課税最底限度額の引上げ」を掲げている。

(ロ) 次に、同盟は、非自発的パートタイマーの発生を防止するため、パートタイマーの採用・解雇に対する労使協議を確立するとともに、労使協議を経た上で止むを得ない事情から直ちに本採用が困難と判断された場合にも、本採用への暫定的措置が必要であるとしている。

さらに、自発的パートタイマーについては、(イ)の①から③までに対応し

て、①「雇用契約の徹底」、「就業規則の策定」と「就業規則の作成及び届出に対する国の指導強化」並びに「パートタイマー希望者に対する知識の普及、徹底」、②「常用パートタイマーの正規雇用化」と「流動的パートタイマー対策」のための事業所ごと又は地域ごとのパートタイマーの継続雇用、③「法定最賃における時間表示額の引上げ」とその確保、パートタイマーに対するベースアップの実施、賃金テーブルの整備、通勤手当・残業手当等の本採用労働者並みの支給が必要であるとしている。

また、パートタイマーの肥大化に対処するためには労基法、職安法の改正が必要であると主張していることが注目される。

(ハ) パートタイマー対策に関する具体的な要望と提言

パートタイマー対策に関する具体的な要望ないし提言は、過去10年以上にさかのぼって行われており、その内容は次のとおりである。

(a) 労働条件の明示について（昭 47.1 総評）

- ④ 近代的労使関係を形成していくためには労働契約の締結に際して明示すべき労働条件の内容を法律によって定めるべきであると考え。したがって、労基法第15条に、労基法施行規則第5条の明示すべき労働条件内容をそのまま本文として規定すべきである。

なお、施行規則第5条第3号では、一般的な賃金の計算方法のみが規定されているのであるが、しかしそれだけでは不十分であり、その計算方法の基礎となる額も明示しなければならないことを規定すべきである。

- ⑤ 労働条件の明示は、口頭で行っても違法でないとされているが、口頭ではなお不明確であるので、記名、押印をした文書で、労働条件を明示させるという処置がとられるべきであり、そのことを15条で規定すべきである。

(b) 就業規則の作成及び届出について

- ⑥ 労基法第89条第1項から「10人以上の」という文言を削る（昭 47.8 同盟）。

- ⑦ 「臨時」、「日雇」、「パート」などの労働者は、「本工」の例外的存在

ではなく「構造的に定着」してきていることから、臨時、パート、日雇などの雇用身分と労働諸条件を明示させる措置として「特別就業規則」を定めるよう法律で義務づけることが必要であろう（昭 55.3 社会経済国民会議）。

(c) パートタイマーの労働基準について

- ① アルバイト・パートタイマー等の就労者に対しては、雇用関係の明確化及び就業条件改善の強力な行政指導を行うとともに、労基法、最賃法などを含む雇用関係諸法、社会保険諸法の適用を義務づけること（昭 55. 7、56.10 政策推進労組会議）。
- ② パートタイマー、アルバイト、見習、臨時工、季節労働者、外務員等労働態様の如何にかかわらず労基法適用があるべきことを施行規則に明示する（昭 47. 8 同盟）。
- ③ 現行の労基法に定める各種の「保護規定」は、必ずしも実情にうまく適用せず、「保護規定」のあることが、かえって、女子労働者の第三次産業における雇用機会を狭めている場合すらみられる（昭 55. 3 社会経済国民会議）。

(2) 経営者団体の動向

イ. パートタイマー問題に関する基本的考え方

(イ) 東京商工会議所の見解

東商は、パートタイマー問題について、昭和57年9月第三次産業問題小委員会報告書において次のように指摘している。

- ① パートタイマーの問題が強く指摘されるのは、パートの比率が高く、パートが基幹労働力化されている百貨店、チェーンストア、外食産業などである。
- ② パートタイマー問題は、定義があいまいであるということに加えて、勤務形態が非常に多様であることから発生しており、具体的には、④年休付与の方法、⑤労働契約の期間の問題等がある。
- ③ 今後パートタイマーの雇用の高まりとともにその就労形態の多様化が予想されるので、パートタイマーにからむ雇用労働問題は一層重視され

ることとなる。

(ロ) 日経連の見解

日経連は、パートタイマーの活用について、1983年1月の労働問題研究委員会報告において次のように指摘している。

- ① パートタイマーなどは、通常1日の労働時間が一般従業員より短く、かつ期間の定めのある雇用契約を結んでいる者が多く主体は、主婦、学生などである。

その背景としては、主婦についていえば出生率の低下、家庭の電化、学生についていえば大学生数の増加があげられる。

- ② 企業の側にも正規従業員よりもパートタイマーを活用した方がより効率的である分野が存在する。
- ③ パートタイマーなどの雇用、それを取り巻く労使関係については、今後の検討にまたなければならない問題が多いが、その検討の方向は、雇用機会の増大、新しい型の労働力の有効活用に向けられるべきである。

ロ. パートタイマー対策に関する具体的な要望

① 労働契約の期間について

- a. 現在、有期労働契約は1年以内の契約しか認められていないが、営業形態就労形態の多様化に即するためには、この規定は廃止すべきである（昭56.7 東商）。
- b. 1回の契約期間を「2年」とすることが妥当か否かはともかく「1年」については再検討されるべきである（昭57.3 関西経営者協会）。

② 解雇予告の例外について

解雇予告の例外措置として、季節労働者については4箇月を6箇月とし、かつ、パートタイマーも同様に6箇月以内の雇用契約の期間のものは解雇予告を必要としないものとする（昭45.11 日経連 昭57.3 関西経営者協会）。

③ 就業規則の作成・届出について

就業規則の作成手続きとして、例えば、非組合員であるパートタイマー制度の改訂について、組合員の意見を聴かなければならないとするのは手

統的にもおかしいので、実際の適用対象の労働者の意見を聴くこととすべきである。（昭 45. 11 日経連）

㊦ パートタイマーの労働基準について

- a. パートタイマーに対する法の適用が明確でないので、パートタイマーに関する規定を明文化する。（昭 45. 11 日経連）
- b. パートタイマーについては、有給休暇に関して別個の基準を設立するとともに、休憩に関して労基法第34条の一せい休憩の適用除外を許可を要することなく認められたい。（昭 45. 10 東商）
- c. 今後、労働時間短縮の傾向が進展するに伴い、二重就労が増加することが予想されるので、二重就労に関する規定を整備されたい。（昭 45. 10 東商）

2 国会における論議

パートタイマー対策については、国会において種々論議がなされており、その中から代表的なものを「問」、「答」の形でとりまとめて紹介すると次のとおりである。

(1) パートタイマーの定義及び実態

（問） 我が国で、いわゆるパート労働者といわれる不安定雇用労働者の数は、大体どれくらいあるのか。また、パート労働者の定義はどうなっているのか。（57. 3. 23 衆・内閣）

（答） 現在のところ必ずしも統一した定義はないが、代表的なとらえ方としては、週間の就労時間が35時間未満の者とするもの及び事業所においてパートタイマーあるいはその類似の名称で呼ばれている者とするものがある。労働力調査では、短時間労働者の数は394万人となっている。

(2) 行政指導に当たっての基本的な考え方

（問） パートの婦人労働者の賃金、昇給等に非常に格差があるが、行政指導が十分行われていないからではないか。（56. 2. 27 衆・予算）

（答） 基本的には、パートタイマーに対しても、短時間就労という特性に基づくものを除いてはフルタイマーと同一の労働条件が確保されるよう行

政指導している。

(3) 労働基準法の適用

(問) パートタイマーにも労働基準法は全面的に適用になると考えてよいか。

(56. 3. 3 衆・社労)

(答) 就労時間が短いという特性に属するものを除いて一般的に労基法は適用になる。労働条件の明確化がパートタイマー就労者に対する第1の主眼点であることに重点を置き、自主点検表の作成等を通じてその徹底に努めている。

(4) 雇用保険法の適用

(問) パートタイマーの在職期間が長期的になっている現状からみて、雇用保険の適用基準を改善すべきではないか。(56. 3. 3 衆・社労)

(答) 1週の労働時間が22時間未満又は通常の労働者の所定労働時間の4分の3に満たない者は、雇用保険の制度になじまないという観点で制限しているので了承いただきたい。

(5) 課税最低限度額の引上げ

(問) パートタイマーは税金等の関係から年末に休む実態にあるので、標準世帯の課税限度額をもっと上げるべきではないか。(56. 3. 3 衆・社労)

(答) パートタイマーについては、配偶者控除を受けられる限度額を70万円から79万円に引き上げたところである。

(6) パートタイマー対策

(問) 労働白書は、パートタイマー問題について一般労働者との格差是正、専門職など職種拡大を課題としてあげているが、具体的にどのように施策を進めていくつもりか。(56. 7. 22 衆・決算)

(答) パートタイマーが企業の雇用体系の中に正しく位置づけられるよう、労使はじめ社会一般の理解が得られるよう指導啓発に努めてまいりたい。

(7) 高齢者雇用との関係

(問) 女子のパートタイマーに押されて高齢者雇用が進まないのではないか。(57. 4. 1 参・社労)

(答) 一部に女子の職場進出が高齢者の職場を奪うのではないかという論調も見られるが、女子パートも高齢者雇用も増えるという数字になっているので、その実態把握は困難である。

第3 諸外国のパートタイム労働

1 現 状

(1) 増加するパートタイム労働

- ① パートタイム労働は、近年第三次産業の進展と女子労働力人口の増加という需給双方の要因から次第に増加している。工業国経済の労働市場におけるパートタイム雇用の重要性は増しつつあり、パートタイム雇用が永続する性格をもつものであるということが認められるようになってきている。
- ② この点に関して、フランス労働相の諮問を受けてパートタイム労働の問題検討した政・労・使有識者からなる作業グループ（座長ルカ（Lucas）氏）から1979年4月提出された報告（ルカ報告）では、「パートタイム労働は、供給側では一部の労働者（女性、若年者、身体障害者、中高年齢者）が短時間就業を選好すること、需要側では、特に第三次産業の企業が、就業時間の柔軟性をより必要とするようになってきていることから増加の傾向を示している。」と述べている。
- ③ また、現在のパートタイム労働力は、現実のパートタイム供給の一部の現実化にすぎず、パートタイム労働市場は大幅な求職超過になっているとの指摘もある。

更に近年ベルギーや西ドイツで行われた調査では、フルタイム労働者の約25%がパートタイムで働きたいと思っており、パートタイムの形態は、協定上のハーフ労働（労働時間の半減）という形態よりもむしろ週30時間程度の労働の方を好むようであるとの結果が出され、パートタイム労働に対する広範な潜在的供給余力があることが示されている。

(2) パートタイム労働者の数、比率

- ① EC 9カ国（1977年）で900万人以上が主たる職業としてパートタイムの仕事を持っており、さらに200万人が臨時にパートタイム労働を行っている。このほか、EC域外でも、アメリカでは1,671万人、スウェーデンでは105万人を数えている。
- ② 全労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、EC 9カ国で9.4%である

が、デンマーク（18.4％）、イギリス（16.9％）で最も高い。このほか、EC域外でもスウェーデン 25.3％（1980年）、アメリカ 18.7％（1981年）と我が国と比べ高い。他方、女子の雇用率が比較的低い国ではパートタイム労働はあまり普及しておらず、EC域内で最も低いのは、イタリア（2.5％）とアイルランド（3.7％）である。

- ③ パートタイム労働は、今まで女子、特に既婚女子によって行われてきており、EC域内のパートタイム労働者の約90％は女性である。したがって、女子労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、EC 9か国平均（1977年）で23.7％、最も比率の高いデンマーク（42.4％）、イギリス（40.4％）、このほかスウェーデン 47.3％（1980年）、アメリカ 28.5％（1981年）と、全労働者に占める割合に比べて高くなっており、これらの割合も我が国と比べて高い。

第1表 主要国におけるパートタイム比率の推移

(1) EC 諸国(主たる職業を有する者のうちのパートタイム労働者の割合) %

国		1973	1975	1977	1979
西 ド イ ツ	計	7.7	9.0	9.6	9.5
	男	1.0	1.1	1.1	0.9
	女	20.0	22.8	24.4	24.2
フ ラ ン ス	計	5.1	6.6	7.3	7.1
	男	1.4	2.1	2.3	2.0
	女	11.2	14.0	15.2	15.2
イ タ リ ア	計	3.9	4.6	2.5	2.6
	男	2.3	2.7	1.2	1.2
	女	8.5	9.9	5.9	6.0
オ ラ ン ダ	計	4.4	5.6	5.9	7.5
	男	1.1	1.5	1.5	1.8
	女	15.5	18.6	19.0	23.2
ベ ル ギ ー	計	2.8	4.1	5.8	5.7
	男	0.4	0.6	1.0	0.8
	女	8.2	11.6	16.1	16.0
ルクセンブルグ	計	4.5	5.0	4.1	5.6
	男	(0.9)	(0.9)	(0.8)	(0.7)
	女	13.9	15.4	12.3	17.2
イ ギ リ ス	計	15.3	16.9	16.9	15.4
	男	1.8	2.2	2.1	1.3
	女	38.3	40.9	40.4	37.7
アイルランド	計	:	4.0	3.7	3.1
	男	:	1.8	1.6	1.3
	女	:	9.9	9.6	8.0
デ ン マ ー ク	計	:	17.0	18.4	19.4
	男	:	1.9	2.7	2.3
	女	:	40.3	42.4	43.0
計 9 カ 国	計	:	9.4	9.4	9.1
	男	:	1.9	1.6	1.3
	女	:	23.6	23.7	23.0

(資料出所) Eurostat "Labour Force Sample Survey"

(2) スウェーデン

(%)

	計	男	女
1978年	23.4	5.9	45.5
79	24.2	6.5	46.2
80	25.3	7.4	47.3

(資料出所) 統計局 “Yearbook of Labour Statistics ”

(3) アメリカ

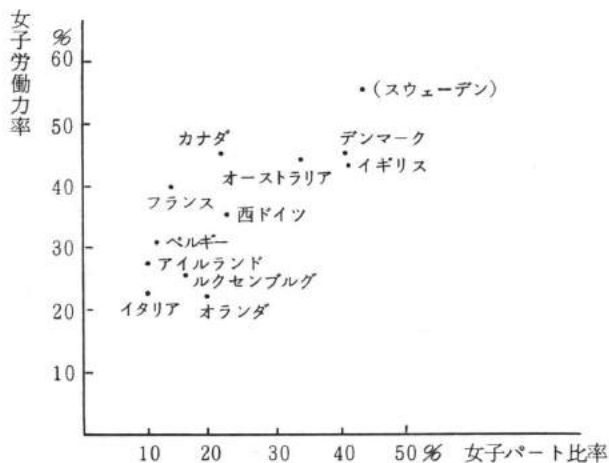
(%)

年	計			経済的理由による パートタイム就業者			自発的パートタイム就業者		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
1978年	17.9	10.2	24.4	4.0	2.9	1.0	13.9	7.3	23.4
79	17.5	10.0	29.4	3.7	2.8	5.2	13.8	7.2	24.2
80	18.5	11.2	28.2	4.5	3.7	5.6	14.0	7.5	22.6
81	18.7	11.2	28.5	4.9	4.0	6.1	13.8	7.2	22.4

(資料出所) 労働省 “Employment and Earnings ”

(参考)

第1図 パート比率と女子労働力率



(資料出所) Eurostat 1976

Francois Eymerd-Duvernay “Combien d'actifs d'ici l'an 2000?” Economie et statistique Oct. '79 p 33-46

(注1) オーストラリア及びカナダ1976年, スウェーデン1977年, その他の国は1975年。

(注2) スウェーデンのパートタイム比率はパートタイマー中の女子比率をEC9か国平均の同比率と同様と仮定していることに注意を要する。

- ④ なお、パートタイム就業者について経済的理由による就業者とその他の理由による就業者に分けることのできるアメリカについて、それぞれの詳細な理由別パートタイム就業者の割合をみると、フルタイム労働を望まないという者が全体の 41.0%を占め、最も多く、この割合は、特に通常パート労働を行っている者で 69.0%と高くなっている。

第 2 表 通常時の形態及び週 35 時間未満就業者の理由別非農業就業者数の割合（1981 年） %（千人）

35 時間未満就業の理由	非 農 業		
	計	通常フルタイム労働	通常パートタイム労働
	100.0	40.0	60.0
16 歳以上就業者(計)	(25,549)	(10,250)	(15,300)
	100.0	100.0	100.0
経 済 的 理 由	18.0	17.0	18.0
生産調整(Slack work)	9.0	14.0	6.0
原材料不足、設備改修	0.0	1.0	—
週 の 中 途 で 就 業 開 始	1.0	2.0	—
週 の 中 途 で 就 業 終 了	0.0	1.0	—
パートタイムしか見つける ことができなかった	7.0	—	12.0
そ の 他 の 理 由	82.0	83.0	82.0
フルタイムを望まない	41.0	—	69.0
休 暇	5.0	12.0	—
病 気	7.0	15.0	1.0
悪 天 候	1.0	4.0	—
労 働 争 議	0.0	0.0	—
法定及び所定休日	16.0	39.0	—
短 時 間 職 務 (Full time for this job)	5.0	—	9.0
そ の 他	7.0	13.0	3.0

(資料出所) 労働省 “Employment and Earnings”

(3) パートタイム労働者の属性（注）

- ① パートタイム労働者の年齢構成についてみると、男女で異なった分布を示している。EC 全体（1975 年）では、まず男子については、55 歳以上が 53.4%、60 歳以上が 46.8%、65 歳以上が 35.7% というように高年齢層に多い。この傾向は、EC 全ての国においてみられ、特にイギリス、西ドイツにおいて顕著にみられる。一方、女子の場合は、男子に比し年齢別に比較的一様に分布しているが、35～54 歳層に半分以上が、25～54 歳層に 75.7% が集中している。デンマーク、アイルランド及びオランダでは、ややパターンが異なっており、35～54 歳層が 40～50% を占めている。なお、その他の年齢層をみると、デン

マーク及びオランダでは24～34歳層の割合が比較的高くなっているのに対して、アイリランドでは60歳以上層の割合が比較的高い。

なお、オランダでは男女で、フランス、デンマーク及びアイルランドでは男子で若年パート労働者(14～24歳層)の割合が高くなっている。

EC域外のアメリカでは、女子パート労働者は若年層のウェイトが高く、パートタイム比率は、若年層や高年層で高くなっている。また、スウェーデンでは女子パートタイム労働者は各年齢層に分布しているが、30歳以上層でパートタイム比率は50%前後と高くなっている。

- ② パートタイム労働は、女子、特に既婚婦人によって行われていると指摘されているが、パートタイム労働者の配偶関係については、アメリカでは、男子は未婚者の割合が過半数を占めているが、女子は、既婚者の割合が一般労働者に比べやや低くなっているもの、7割を超えている。また、EC(1975年)では、パートタイムで働く主たる職業をもつ女子の85.1%を既婚者が占めている。

なお、EC諸国においては、男子について、そのほとんどが、高齢者又は身障者であるが、一部若年者(例えば、学生)も含まれていると指摘されている。

(4) 就業分野

イ. 産業別分野

パートタイム労働者の就業分野をみると、産業別には、卸売業、小売業、サービス業等の第三次産業に多く就業している。西ドイツでは、パート労働者のうち4分の3近くの者が卸売・小売業及びサービス業に、フランスも4分の3の者が第3次産業に、イギリスでは8割を超える者がサービス業に、アメリカでも7割の者が第三次産業に従事しており、フルタイム労働者と比べて第三次産業での就業割合が高い。一方、製造業におけるパートタイム雇用の割合は、あまり高くない。

第3表 主要国のフルタイム・パートタイム就業者の産業別構成

(1) 西ドイツ(1980年)

(%)

	雇 用 者			週30時間以下の者		
	男	女	計	男	女	計
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農 林 水 産 業	1.3	0.9	1.1	0.0	1.0	1.1
鉱工業建設業	58.4	32.4	48.7	27.6	26.0	26.0
卸 売、小 売 業	14.8	21.4	17.3	14.7	27.3	26.6
サ ー ビ ス 業	25.5	45.2	32.9	53.8	45.7	46.2

(資料出所) 連邦統計局“Wirtschaft and Statistik”

(2) フランス (1981 年)

(%)

産 業	計					フルタイム就業者					パートタイム就業者				
	常用	季節	臨時	不明	計	常用	季節	臨時	不明	計	常用	季節	臨時	不明	計
計	[98.7] 100.0	[0.4] 100.0	[0.8] 100.0	[0.1] 100.0	[100.0] 100.0	[99.4] 100.0	[0.3] 100.0	[0.2] 100.0	[0.1] 100.0	[100.0] 100.0	[91.4] 100.0	[1.4] 100.0	[6.9] 100.0	[0.3] 100.0	[100.0] 100.0
農 業	8.4	26.7	12.6		8.6	8.0	18.2	6.0		8.1	13.7	48.0	15.0		14.3
製 造	26.7		14.3		26.6	28.1		22.5		28.0	9.4	12.0	11.1		9.6
建 設	8.6		4.8		8.5	9.0		5.3		8.9	3.6	—	4.6		3.6
第三次	56.3		68.3		56.4	54.9		66.2		55.0	73.3	40.0	69.3		72.5
男	[99.2] 100.0	[0.3] 100.0	[0.5] 100.0	[0.0] 100.0	[100.0] 100.0	[99.6] 100.0	[0.2] 100.0	[0.2] 100.0	[0.0] 100.0	[100.0] 100.0	[84.0] 100.0	[2.3] 100.0	[13.7] 100.0	[0.0] 100.0	[100.0] 100.0
農 業	9.2	22.3			9.2	9.0	19.7			9.0	19.5	34.4	20.7		20.0
製 造	31.1				31.0	31.4				31.3	15.1	8.4	15.1		15.0
建 設	13.1				13.0	13.2				13.2	6.6	—	7.5		6.5
第三次	46.0				46.8	46.4				46.5	58.7	57.2	56.8		58.5
女	[97.9] 100.0	[0.6] 100.0	[1.3] 100.0	[0.2] 100.0	[100.0] 100.0	[99.1] 100.0	[0.5] 100.0	[0.4] 100.0	[0.0] 100.0	[100.0] 100.0	[92.9] 100.0	[1.2] 100.0	[5.6] 100.0	[0.3] 100.0	[100.0] 100.0
農 業	7.3	29.6			7.5	6.3	17.0			6.4	12.6	52.9	12.2		13.1
製 造	20.0				19.9	22.2				22.1	8.3	13.3	9.2		8.5
建 設	1.6				1.6	1.3				1.3	3.1	—	3.2		3.0
第三次	71.2				71.0	70.2				70.2	76.0	33.8	75.5		75.4

(資料出所) 国立統計経済研究所 “Enquêtes sur L'emploi”

- (注) 1. パートタイム労働とフルタイム労働との境界線は、一週 30 時間とする。
 2. 臨時には、時折、非常に不規則に、労働期間と休業期間とが実質的に季節的リズムをもって連結（例、農作業、特定のホテル業など）していないような労働をする者が含まれる。常用、季節の定義不明。

(3) イギリス (1981年)

％ (千人)

産 業	雇 用 者			フルタイム			パートタイム		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	100.0 (21,148)	100.0 (12,135)	100.0 (9,013)	100.0 (16,680)	100.0 (11,426)	100.0 (5,254)	100.0 (4,468)	100.0 (709)	100.0 (3,759)
農 林 水 産 業	1.8	2.3	1.0	1.8	2.0	1.2	1.4	4.5	0.8
鉱業・電気・ガス・水道業	3.2	4.8	1.0	3.9	5.1	1.3	0.4	0.1	0.5
製 造 業	32.4	34.9	20.4	33.0	41.2	25.0	9.6	9.1	9.8
食 料 品	3.0	3.1	2.8	2.5	3.2	3.2	2.1	1.1	2.3
石炭・石油製品	0.1	0.2	0.0	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	—
化 学 (工 業)	1.9	2.4	1.3	2.3	2.5	1.8	0.5	0.3	0.5
鉄 鋼 業	1.5	2.3	0.4	1.8	2.4	0.6	0.2	0.3	0.2
一 般 機 械 器 具	4.3	6.1	1.8	5.1	6.4	2.5	0.9	1.1	0.9
電 気 機 械 器 具	3.2	3.7	2.5	3.8	3.9	3.5	0.9	0.7	1.0
造 船	0.7	1.1	0.1	0.8	1.2	0.2	0.1	0.1	0.1
輸送用機械器具	2.8	4.3	0.8	3.5	4.5	1.2	0.2	0.3	0.2
金 属 製 品	2.1	2.7	1.3	2.5	2.9	1.6	0.8	0.8	0.7
織 維 (工 業)	1.5	1.4	1.6	1.7	1.5	2.2	0.7	0.6	0.7
皮及び皮製品	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
衣 服 製 品	1.3	0.5	2.2	1.4	0.5	3.2	0.8	0.4	0.9
ガラス・陶磁器	1.0	1.4	0.5	1.2	1.4	0.7	0.2	0.3	0.2
木 材 ・ 木 製 品	1.0	2.8	0.5	1.2	1.5	0.6	0.4	0.6	0.3
紙製品・印刷・出版	2.4	2.8	1.8	2.7	2.9	2.4	1.2	2.0	1.0
そ の 他 の 製 品	1.2	1.3	1.0	1.4	1.4	1.3	0.5	0.4	0.6
建 設 業	5.2	8.0	1.3	6.2	8.4	1.3	1.4	2.2	1.3
サ ー ビ ス 業	54.7	42.3	71.6	47.2	35.5	62.8	83.1	78.6	83.8
運 輸 ・ 通 信	6.7	9.4	3.1	8.0	9.7	4.3	1.9	3.5	1.5
卸 売 、 小 売	12.9	10.0	16.8	10.8	9.4	14.0	20.4	19.3	20.6
金 融 ・ 保 険	6.2	5.1	7.6	6.3	0.5	9.1	5.8	6.5	5.7
専門・技術 (医療 教育)	17.0	9.3	27.5	13.4	8.6	24.0	30.4	20.0	32.3
その他のサービス	12.0	8.5	16.6	8.6	7.3	11.4	24.6	29.3	23.7
公 務 、 軍 隊	7.2	7.7	6.5	8.0	7.8	8.4	4.1	5.5	3.8

(資料出所) 雇用省 “Employment Gazette ”

(4) アメリカ (1981 年)

％ (千人)

産 業	計	経済的理由によるパートタイム	自発的理由によるパートタイム	通常フルタイム就 業
16 歳以上雇用者 (計)	100.0	5.0	13.0	82.0
	(84,415) 100.0	(3,957) 100.0	(11,274) 100.0	(69,184) 100.0
建 設 業	5.0	9.0	2.0	6.0
製 造 業	24.0	17.0	6.0	27.0
運輸・通信公益事業	7.0	5.0	3.0	8.0
卸 売、小 売 業	21.0	32.0	38.0	17.0
金融・保険・不動産業	6.0	3.0	5.0	7.0
サ ー ビ ス 業	31.0	32.0	39.0	27.0
公 務	6.0	2.0	2.0	7.0

(資料出所) 労働省 "Employment and Earnings "

(注) 産業計には鉱業を含む。

ロ. 職業別分野

女子労働者の職業別のパート比率をみると、アメリカでは、販売従事者 (49%)、サービス職業従事者 (48%) で高いが、専門的・技術的職業従事者 (21%) も比較的高い。スウェーデンでも、サービス職業従事者や販売従事者でパート比率が高いが、医療保険従事者・教育で 40% 前後で、専門的、技術的職業従事者でもパートタイム比率が高い。西ドイツでは、郵便配達、保健関連職員、室内清掃員のほか教師でも高い。最低の熟練水準を伴うパートタイム雇用 (特に女子) の集中している典型的な例は、イギリスにおいてみられているが、教育、福祉及び保健の職種でも比較的パートタイム比率が高い。

第4表 主要国のパート労働者の職業別構成

(1) アメリカ (1981年)

%(千人)

職 業	計	経済的理由による パートタイム	自発的理由による パートタイム	通常フルタイム 就 業
16 歳 以 上 就 業 者 (計)	100.0 (91,962)	100.0 (4,557)	100.0 (12,640)	100.0 (74,765)
1 専 門 ・ 技 術 労 働 者	16.5	7.0	13.4	17.6
2 管理者、役員(農場を除く)	11.9	3.4	4.2	13.7
3 販 売 労 働 者	6.6	7.3	11.6	5.7
4 事 務 労 働 者	19.2	13.8	25.1	18.5
5 職 長、熟 練 労 働 者	31.7	40.6	3.4	14.6
6 運 転 工 (5を除く)	10.1	13.6	4.0	11.8
7 運 輸 機 器 運 転 者	3.5	4.5	2.1	3.7
8 非 農 場 労 務 者	4.7	9.8	5.8	4.2
9 家 事 使 用 人	1.1	3.6	0.4	0.4
10 他 の サ ー ビ ス 労 働 者	12.7	24.1	26.4	9.7
男	56.8 (52,271) 100.0	46.6 (2,122) 100.0	29.9 (3,774) 100.0	62.0 (46,375) 100.0
1 専 門 ・ 技 術 労 働 者	16.0	6.0	12.4	17.2
2 管理者、役員(農場を除く)	15.3	5.0	5.7	16.5
3 販 売 労 働 者	6.5	4.4	9.3	6.3
4 事 務 労 働 者	7.0	4.5	10.4	6.4
5 職 長、熟 練 労 働 者	21.0	25.1	8.6	22.3
6 運 転 工 (5を除く)	15.0	12.1	6.4	11.8
7 運 輸 機 器 運 転 者	5.7	8.5	4.2	5.7
8 非 農 場 労 務 者	6.4	18.7	16.2	6.1
9 家 事 使 用 人	0.1	0.2	0.5	0.0
10 他 の サ ー ビ ス 労 働 者	8.1	15.4	26.3	7.5
女	43.2 (39,693) 100.0	53.4 (2,434) 100.0	70.1 (8,866) 100.0	38.0 (28,393) 100.0
1 専 門 ・ 技 術 労 働 者	16.6	7.9	13.8	18.1
2 管理者、役員(農場を除く)	7.5	2.0	3.5	9.2
3 販 売 労 働 者	6.8	9.8	12.6	4.8
4 事 務 労 働 者	35.6	22.0	31.4	38.1
5 職 長・熟 練 労 働 者	1.9	1.9	1.1	2.1
6 運 転 工 (5を除く)	9.9	14.9	3.0	11.6
7 運 輸 機 器 運 転 者	0.7	1.1	1.3	0.5
8 非 農 場 労 務 者	1.3	2.0	1.3	1.2
9 家 事 使 用 人	2.4	6.6	5.5	11.2
10 他 の サ ー ビ ス 労 働 者	17.3	31.8	26.5	13.1

(資料出所) 労働省 “ Employment and Earnings ”

(2) アメリカの職業別女子パート比率

イ 女子パートタイム比率
及び構成比(1980年)

(%)

職 業	パートタイム比率	構成比
計	28.2	100.0
専門的・技術的職業従事者	21.2	12.3
管理的職業従事者	12.4	3.1
事務従事者	23.3	29.8
販売従事者	49.2	12.0
運輸従事者	49.4	1.1
技能工・生産工程作業者	16.3	6.9
単純作業者	32.5	1.5
サービス職業従事者	47.6	33.4

ロ 専門的・技術的職業
従事者の女子パート
タイム比率(1970年)

(%)

職 業	パートタイム比率
計	14.8
情報処理技術者	13.8
技術者	10.3
図書館司書等	33.4
自然科学者	19.1
医師	26.8
栄養士	21.7
看護婦	29.6
保健技術者	22.6
社会科学者	27.9
教員(大学)	48.7
教員(大学以外)	33.6

(資料出所) 労働省“Employment and Earnings”(1980年)
商務省“Census of Population 1970”

(3) 西ドイツにおける女子パートタイム労働者の多い10職種(1977年6月末現在)

(%)

職 種 名	パートタイム比率
1 郵便配達	80.6
2 保健関連職種	66.5
3 郵便局員	61.5
4 室内清掃	58.1
5 高校教師	56.6
6 音楽等専門教師	55.2
7 小・中学校教師	49.1
8 宗教活動補助者	45.7
9 レジスターチェッカー	39.6
10 倉庫・運輸関連職	37.2

(資料出所) 連邦統計局“Wirtschaft und Statistik”'78年9号

(注) 1 ここでのパートタイム労働者は、週20時間以上の労働時間で年金保険加入のための最低所得を得ており、パートタイム契約をしている生産労働者年金保険及び職員年金保険加入者をいう。

2 その職種に就く女子のうちパートタイム労働者の占める割合が30%以上の職種である。

(4) イギリスの特定職種におけるパートタイム雇用労働者の割合

1976年4月 (%)

職 種	計	男	女
料理、清掃、理容及びその他の個人サービス	52.9	16.7	65.4
販 売	28.4	5.1	47.4
教育、福祉及び保健	21.8	12.2	27.0
事 務 的 職 種	16.2	3.7	21.7
塗装、組み立て、製品検査、包装及びその他	13.5	1.6	26.6

(資料出所) Department of Employment, イギリス: New Earnings Survey, 1976 (ロンドン, HM Stationery Office, 1977年2月), E部, 138表。

(5) 労働時間、賃金 (注)

- ① EC9 各国におけるパートタイム労働者の平均週当たり労働時間(1975年)
[1981年]
は、22.1時間 (男子 25.4 時間、女子 21.6 時間) であり、国別格差について
[21.4] [24.6] [21.1]
てみると、女子の場合は 9 時間 (イギリス 19.6 時間～イタリア 28.5 時間)、男
[7] [19.1] [25.9]
子の場合は 12 時間 (イギリス 20.1 時間～アイルランド 32.2 時間) となってい
[9] [21.6] [30.3]
る。これを産業別にみると、サービス部門では 20.7 時間 (男子 22.7 時間、女子
20.5 時間)、工業 23.8 時間 (男子 27.1 時間、女子 23.0 時間)、農業 28.6 時間
(男子 29.4 時間、女子 28.3 時間) と、農業部門において最も長く、サービス
部門において最も短い。また、アメリカ (1981 年) では、非農林業パー
ートタイム就業者のうち経済的理由による者は 21.8 時間、その他の理由による
者の 22.7 時間となっている。
- ② また、EC9 各国におけるパートタイム労働者の週当たり労働時間階級分
布(1975年)についてみると、パートタイム労働者の 64.4% (男子 53.1%、女子 66.1
%) が 24 時間以下、32.3% (男子 24.8%、女子 33.4%) が 20 時間未満の就労
をしている。なお、10 時間未満の者は 8.4% (男子 5.8%、女子 8.8%)、他方、
35 時間以上の者は 9.4% (男子 20.7%、女子 7.8%) と、いずれも低い。国別に
みると、24 時間以下の者の割合はイタリアにおいて最も低く、37.7% (男子

36.0%、女子 73.4%)であり、イギリスにおいて最も高く 73.7% (男子36.0%、女子 39.0%)である。

- ③ 1972年のEEC調査(6加盟国における工業の実収賃金構造に関する調査)によれば、おしなべて、パートタイム筋肉労働者の平均時間当たり実収賃金は、男女ともすべての国において、フルタイムよりも下回っていることが明らかにされている。各国資料によって女子パートタイム労働者と一般労働者との賃金を比較してみると、イギリスではパートタイム労働者の賃金は一般労働者の賃金の92.7%であり、オーストラリアはパートタイム労働者の賃金の方がやや高くなっている。

第5表 女子パートタイム労働者の時間当たり賃金

国 ・ 年	①パートタイム労働者の賃金	②一般労働者の賃金	①/② 格差
日 本(1980年 6月)	492 円	646 円	76.2
(81年 6月)	524 円	688 円	76.2
イ ギ リ ス(80年10月)	169.9 ペンス	183.3 ペンス	92.7
オーストラリア(79年10月)	5.24 ドル	5.07 ドル	103.4

(資料出所) 日 本：労働省「賃金構造基本統計調査」

イ ギ リ ス：雇用省“Employment Gazette”

オーストラリア：統計局“Earnings and Hours of Employees Australia”

(注) オーストラリアは、成人女子、非管理労働者である。

(注) EC諸国におけるパートタイム労働者の属性、労働時間及び賃金は、Olive Robinson“Part-time employment in the European Community”(ILO“International Labour Review Vol18 No3)から取りまとめたものである。ただし、1981年の労働時間の数値([]内)は、Eurostat“Labour Force Sample Survey”から得たものである。

2 労使の動向

- ① パートタイム労働に対する伝統的な労働組合の態度は、把握している限りでは、例えばイタリアでは、パートタイムの採用を拡大すると、搾取される、又は縁辺的な婦人労働者が支配的になることを恐れており、また、フランスでも、ルカ報告で、労働者側の問題点として、「パートタイム労働は不安定な雇用である」という印象をぬぐいされないため、希望を保留している傾向がある。特に

労働者は、企業において縁辺化、特殊化されてしまうことを望んでいない」と分析しているように男女間での分断された労働市場の発展を恐れ、概して消極的であったといえる。また、多くの労働組合は、パートタイム労働者を労働組合に加入させることが困難であるために、フルタイム労働者の労働条件を交渉するに当たって、労働組合の地位の弱体化につながることを恐れている。

しかし、近年は、雇用失業情勢の悪化のなかで、労働組合としてもより多くの仕事を創出することのできるパートタイム労働の奨励を認める方向へとその態度が変化してきているといえるが、例えばイタリアでは、パートタイム労働者は新たに採用するのではなく、現存するフルタイムにのみパートタイム労働の権利を与え、かつパートタイム職種の数を限定すべきであると主張している。

- ② 他方、使用者側も、把握している限りでは、労働力不足に対処するとともに労働のより軟軟な使用を助長するならば、パートタイム労働は、緩慢な経済活動時期及び企業の操業のピーク時間にパートタイム労働を積極的に雇用することによって雇用者数をより少なくすることができ、労働コストの軽減を図ることができることを期待している。つまりは、生産性の向上が図られ、コスト軽減が図られるパートタイム雇用の拡大を望んでいるといえる。

ルカ報告で指摘されている使用者側の問題点は、「パートタイム労働者の採用は、コストの節約にならない。社会保険料が割高である部分の償還手続きが複雑なためあまり利用されていない。労働時間の分割によって労働者数が増えるため、各種の法律上の義務が発生する場合がある」という、コスト負担、法的義務の発生につきており、使用者側のパート労働に対する基本的考え方が推察できよう。

3 各国のパートタイム労働対策

(1) ECにおける検討状況

ECでのパートタイム労働に対する関心は、77年以降本格的に取り組まれてきたワークシェアリング研究の一環として位置づけられる。ECがこの問題に本格的に取り組み始めたのは、域内の厳しい雇用失業情勢に対処するためには、

積極的に労働力の再配置を進める必要があるとの問題意識によるものである。これは、ヨーロッパにおいては、アメリカにおけるレイオフのような柔軟かつ機動的な雇用調整の方法もあまり普及していないという事情が背景にある。ECでは、ワークシェアリングに関連して労働時間短縮を伴う新しい雇用形態の検討が進められてきており、79年5月には、EEC閣僚理事会に行動方針に関する意見書が提出された。同意見書で設定されたガイドラインでは、今後研究が進められるべきテーマの一つとして、自発的パートタイム労働の拡大が掲げられた。この自発的パートタイム労働の拡大の問題については、多様化した労働者のニーズにこたえて、より柔軟な労働形態の開発を進めることが奨励されると同時に、それが特定の労働者グループや職種の差別化につながらないように、保護規定の整備を伴って行われることが強調された。

そして、79年11月の閣僚理事会の労働時間の再編成に関する決議の中においてパートタイム労働に関する提言が行われ、次の4原則が確立された。

- ① パートタイム労働は自発的で、かつ男女双方に開かれたものでなければならない。更にパートタイム労働が女性の仕事や技能や責任の低い仕事に限定されないよう特別の配慮がなされねばならない。
- ② パート労働者がある種の労働者グループ——特に幼い子供を持つ両親——にどの程度利用しやすいものとするかという点について研究が進められるのは望ましいことである。
- ③ パートタイム労働者は、原則としてフルタイム労働者と同様の社会的権利と義務を持つべきである。
- ④ パートタイム労働は、労働時間を半減するものに限られるべきでなく、いろいろな労働者のグループや企業の必要に応じて日、週又は月を基礎とすることも可能である。

更に、この4原則を適用すべく、政府、雇用サービス機関、労・使双方及びECが行う措置が示された。これらの措置は、次の3つの基本的かつ優先的な目標を持っている。

- ① もはやどんな形態の特別の取扱いも受けないうパートタイム労働に対する差別を撤廃すること。

- ② パートタイムの仕事を望む労働者に対してその機会を作り出すこと。
- ③ 一定の条件のもとで、新しい形態のパートタイム労働を促進すること。

(参考) ECが提言した活動分野の目標

(1) 法律又は労働協約

- ① パートタイム労働の社会的及び財政的側面に関する法規集及び労働協約集の編纂
- ② フルタイム労働者とパートタイム労働者の同一の取り扱いの原則に反する法規及び労働協約の改定。この場合、労働時間が短いこと以外のいかなる特別の地位も与えない。
- ③ 職業年金及び失業給付制度を含む社会保障制度（疾病、年金保険）を、パートタイム雇用に関して公平にする範囲の検討
- ④ パートタイム労働者を差別する税法の改正
- ⑤ パートタイム労働者が、フルタイム労働者に強制されないような保護の確立
- ⑥ パートタイムで働きたい者により広範囲の熟練職種を提供するために、公共サービス部門で施行されている規則の改正

(2) 雇用条件

- ① 労働時間数とその配分を特定する個別の雇用契約を結ぶ権利
- ② 所定外労働、休憩時間及び有給の臨時業務についての細則（関係のある国の制度に基づいて、法律又は労働協約において）を作成すること。
- ③ 賃金に関するすべての規定に、労働時間数に対応させる原則を適用すること。
- ④ フルタイムの欠員が企業内において生じた場合、現在のパートタイム雇用労働者に対して、優先権を与えること。
- ⑤ パートタイム労働者がフルタイム労働者と同じように、企業内での積極的及び消極的な参加の権利を認めること。この場合、労使交渉への参加（分担額を導入することなしに）を含むこと。

(3) 労働市場政策

① フルタイム労働者と同じ取り扱い、パートタイム労働者の格上げ及び昇進の見込が得られるようにパートタイム労働者を援助し、企業内で空席となっているパートタイムの仕事を採しだすために、雇用サービス機関の役割と財源を強化すること。

② 採用計画とは別に、パートタイムで働きたい者の体系的な登録。これによって、「型にはまらない」労働時間を指定する求人との結合をはかることができる。

③ パートタイム労働市場に関する詳細な統計と情報の収集と編集。

(4) 職業訓練

① パートタイム求職者に対する職業訓練への公共の援助の拡大。

② 企業の訓練機会を、パートタイム労働者が容易に取得できるようにすること。

(5) パートタイム労働の新しい形態の推進

上記の条件（フルタイムの仕事をパートタイムの仕事へ変更しないこと、現存する差別の撤廃、国の特殊性及び産業の必要の考慮）に合う場合には、特に、次のことによって、新しいパートタイムの仕事をつくりだすことが、可能であろう。すなわち、

① 提供される職種の範囲を拡大すること及びより高い資格とより大きい責任を含む仕事にパートタイム雇用の形態を導入すること。

② 様々な種類の労働者の要求に見合うように、日、週又は月単位で、一連の短い作業計画をつくりだすこと。

③ 段階的な引退制度（通常の労働からパートタイム労働を取り入れながら完全な引退へと計画的に移行させる制度）を促進すること。

④ 必要ならば、パートタイムの交替労働や「ワークシェアリング」の導入のような、新しい形態の作業組織の実施

⑤ 政府、労使による、より柔軟性のある労働時間協定の計画、導入及び管理をすべきであろう。すなわち、

イ. 社会保障制度に加入する最低基準（例えば、社会保障への拠出金が算定されるあるいは社会保障の給付を受ける資格が生ずる最低の労働時間数や賃金額）の原理を確立すること。しかしながら、拠出金や給付は、フルタ

イム労働者が不利にならないような方法で、定められるべきであろう。

ロ. 少なくとも次のようなことに関してフルタイム労働者とパートタイム労働者（さらに短い時間働く者を含む。）を労働法によって、同一に取り扱うという原則を推進すること。すなわち、

(イ) 個人的な雇用契約（労働時間及び有給時間並びにそれらの配分の明細を定める）を結ぶこと。

(ロ) 各加盟国においてフルタイム労働に適用される協定と類似の協定による最低賃金に対する権利

(ハ) 昇進の同一の取り扱い

(ニ) 解雇に対する保護

(ホ) 企業が雇用労働者に与える給付に対する権利

ハ. 企業内で生ずる資格に対応して、フルタイムの欠員に対してパートタイム労働者が優先権を与えられること。

ニ. 企業の代表機関に積極的にあるいは消極的に参加することについてのパートタイム労働者の権利を認めること。

従業員の数を決めるに当たって、これらの権利を考慮に入れるべきである。

(6) 政府の雇用政策担当官及び職業安定機関の長との協力

欧州委員会は、パートタイム市場に関する情報及びパートタイム市場の管理を改善するために、より明確な協定を推進することを意図している。

このような考え方にしたがって、次のような方策が、提案されている。すなわち、

① 統計を改善すべきである。

② 実験的な計画や試験的な企画に基づく情報や経験の交換を推進すべきである。

③ 「委員会の調査と活動計画」による労働市場の開発に関する調査を促進すべきである。例えば、これらの調査・研究によって、パートタイム労働に対する実際の需要及びパートタイム労働、潜在失業と複数の仕事をもつこととの関係をより明確に分析することができよう。

(2) 各国の対策

欧米主要国のパートタイム労働対策を概観すると、その目的・位置づけは、おおむね次の三点に要約できる。

イ. パートタイム雇用の促進へワークシェアリングの一環

ロ. 高齢者、既婚婦人等家族的責任を有する者、通学者等就業と就業以外の責任、ニーズとの調整を図るための条件整備

ハ. パートタイム労働者の権利の保護

それぞれの目的・位置づけに沿って各国の対策の概要を紹介すると、次のとおりである。

イ. パートタイム雇用の促進へワークシェアリングの一環

パートタイム雇用の促進は、おおむね現下の厳しい雇用失業情勢を背景に雇用失業対策の一環として位置づけられている。すなわち、ワークシェアリングの一形態という位置づけである。(1)で述べたように、ECでは、ワークシェアリング研究の一環として77年以降本格的に取り組んできており、自発的パートタイムの拡大が今後の進められるべき研究テーマの一項目として掲げられている。

〔各国の対策の実例〕

a. イギリス 作業分割制度 (Job Splitting Scheme)

従来1人のフルタイム労働者が行っていた作業を2人の労働者に分割し、失業者をパートタイマーとしてこの分割された仕事に就かせる使用者に対し、補助金を支給するもの。1人のフルタイムの作業は、必ず2人のパートタイム労働の作業に分割することが条件である。実施期間は1983年1月3日～1984年3月31日である。

b. イギリス 臨時短時間就労補償措置

余剰労働者を解雇せず、短時間就労で対処する使用者に対し、6か月を限度に対象者の非労働日の通常の賃金の50%を補償するもの。現行措置は、1979年4月1日から実施され、84年3月まで実施予定。

c. オランダ パートタイム雇用促進計画

①パートタイム雇用の創出1件につき5,000ギルダーの一時金を使用者

に補助する。⑤パートタイム労働者に転換した賃金労働者に1年間報酬を支払う(最初の6か月間は喪失賃金の60%、後半6か月は30%を補てん)という計画で、一部地区で80年中に実施された。

なお、同計画にいうパートタイム雇用とは、通常の労働時間の40～75%の間の労働時間で雇用するものをいう。

更に、政府は、82年夏、主としてパートタイム雇用による雇用創出に関する一連の措置(フルタイム労働をパートタイム労働に分割し、他の労働者を雇用する使用者に対し4,000ギルダーの一時金を支給するもの)を議会に提出したが、総選挙後10月に成立した新政府は、パートタイム雇用創出に対する補助金制度を廃止する方針を示している。

- d. フランス 第8次雇用計画(1981～85年)において現在7%であるフランスのパートタイマー比率を85年までにECの平均である12%まで高めることとされている。

パートタイム雇用促進のため、「パートタイム労働に関する1981年1月28日法律第81-64号」が制定(同法は、1982年オルドナンスで改正)され、①パートタイマー利用の柔軟化、②事業主の負担軽減、③パートタイム労働者の保護の3点を定めた。

- e. スペイン 新雇用契約法の制定

同法は、使用者が失業者をパートタイム労働又は一時的労働で採ることを可能にし、かつその後正規に適用する厳重な通告及び補償手続なしに彼らの勤務を免除できるようにすることによってスペインの深刻な失業情勢を緩和することを目的としている。

- f. なお、アメリカにおいては、不況に際しレイオフによる労働量の調整が主として図られてきているが、ワークシェアリング条項も従来から労働協約に取り入れられており、1979年の年間平均で企業の経済的理由によりパートタイム労働を余儀なくされた労働者数は160万人、全雇用者数の1.8%に及んだ。しかし、ワークシェアリング条項は、以前と比べてかなり減少してきているといわれている。

- ロ. 高齢者、既婚婦人等家族的責任を有する者、勤労学生等就業と就業以外の

責任、ニーズとの調整を図るための条件整備

パートタイム雇用は、高齢者、家族的責任を有する者及び勤労学生にとって魅力的なものであることがOECDにおいても指摘されている（OECD “Equal Oppourtunity for Women” 1979年）

(イ) 高齢者に関する施策

ロの施策として目立つのは、高齢者に対するものである。高齢者のパートタイム労働は、a.段階的引退制度、b.引退労働者の就業形態という二つのものが考えられるが、各国の施策として取り上げられているのは、aがほとんどであるようであり、この場合、同時に、現下の厳しい失業情勢打開のための雇用創出をねらっているものもみうけられる。

a. フランス 段階的引退制度（1982年1月16日付オルドナンスNo 82 — 40 第Ⅱ部（第11条、第12条））

55歳以上60歳未満の労働者が83年末までにフルタイム労働からパートタイム労働へと自発的に移行し、雇用主がその代わりとして3か月以内に相応する新規雇用を行う場合に、ハーフ労働へ移行した労働者に対し、移行前の賃金の30%に当たる手当を最大限65歳3か月まで支給し、賃金収入とあわせてフルタイムの労働時の所得の80%を保障するものである。労働時間短縮や早期引退を新規雇用の創出と結びつける方策としての「連帯契約」というワークシェアリング制度中の助成措置の一つである。

付：フランスでは、失業情勢改善の決定打としてワークシェアリングの推進にきわめて熱心で、ミッテラン政権下で労働福祉と雇用創出という目標をうまく結びつけた「連帯契約」（Contrats de Solidarité）という名称で総称される一連のワークシェアリング奨励措置の構想がまとめられた。「連帯契約制度」とは、大幅な時間短縮や早期引退などの手段で企業が新規雇用を創出し、それに対し国などが財政的援助を与えるということを約束するシステムで、国、事業主、労働者が社会連帯の精神をもって失業との戦いに取り組むというものである。

b. スウェーデン 段階的引退の機会を拡大する方策の実施

フルタイム雇用から完全な引退までの漸進的な移行を促進する手段と

して部分年金制度が1976年から設けられている。これは、60～65歳の労働者がパートタイム労働に移行し、労働時間が週当たり平均して5時間以上減少し、平均17時間以上となる場合には目減りする賃金の50%を政府が補助するものである。

- c. なお、西ドイツのジーマス社では、パートタイム労働を認める労使協定を締結した。協定の内容は、同社に20年以上勤続する55歳以上の高齢労働者で希望者に対し、週40時間の勤務の代わりに週20時間のパートタイム労働をすることを認め、通常の75%の賃金を支給しようとするものである。失業に対処するため、パートタイム労働を促進しようとする動きは、西ドイツの大手企業では、はじめての試みである。
- d. bの引退労働者の就労形態という観点からの施策にかかわるものとして、最近のベルギー政府の施策があげられよう。

ベルギー政府は、自発的に年金受給を漸進的に60歳（現在は65歳）に引下げる制度（使用者は代りに失業者を採用する義務を負う）を企画した。これによって引退する者は、（一定の条件の下で）パートタイムで働くことができることになる予定である。この計画は、1983年1月から3年間実施されることになっている。

(ロ) 家族的責任を有する者に対する施策

最近では、男女平等を促進することを目的として家族的責任を有する労働者に対し、特別の必要に応じた措置を行うことの必要性が認識されてきており、1981年採択されたILO165号勧告は、パートタイム労働者の多くは、家族的責任を有する者であることを認識し、労働者保護のための就業条件の規制、監督、雇用条件についてフルタイム労働者と同等ないし比例的に考慮すること、パートタイム雇用からフルタイム雇用への復帰等への選択を定めている。

各国の施策としては、フィンランド政府の平等計画で、労働時間短縮が親に対する労働条件緩和方策の一手段として研究されており、個人的理由により一時的にパートタイム労働を認めることをもねらっている。

1980年に委員会が創設されたが、同時に婦人団体の代表からなる“影”の

労働時間委員会も組織され、後者の委員会は、1981年夏“労働時間に関する婦人の見解”と題する報告を発表した。

ハ、パートタイム労働者の権利の保護

パートタイム労働者は、しばしば雇用保障の欠如を伴い、フルタイム労働者に比べて労働条件が低位なものに置かれていることが広く認識され、既に(1)で述べたようにEC委員会においても、パートタイム労働者の労働条件等に関する最低基準を確立すべく検討が進められている。

更に、国レベルでも、自発的なパートタイム労働の導入を原則とし、①公平、非差別の原則、②フルタイム労働者との均衡を考慮した権利の保護、③パートタイム労働からフルタイム労働又はその逆への移行の円滑化、④パートタイム労働者の労働者代表権の行使等を定めたパートタイム労働法が、フランス、ベルギー、スペインなどで策定されている。

このほか、イギリスでは、1977年2月以降、同一の使用者に週16時間以上働くか、又は同一の使用者に5年間少なくとも週8時間働いたパートタイム労働者に、最低予告期間の権利(雇用保護法)、不当解雇の保護(労働組合使用関係法)、再雇用を保障する有給母性休暇、剰員させる場合の求職休暇又は訓練休暇、医療のため停止され、かつレイオフ及び短期間の支払が保障される場合の賃金支給などフルタイム労働者と同様の権利が付与された。

また、1983年1月1日から施行されたスウェーデンの新しい労働時間法においても、パートタイム労働者について、①所定外労働時間(extra hours、雇用契約によるパートタイマーの所定労働時間及び待機時間を超える労働時間)は、労働時間を延長する特別の必要がある場合に、かつフルタイマーと同じ年間200時間の労働時間を超えない条件においてのみ、認められること、②所定外労働は、フルタイマーに対するのと同じ条件で要求することができること、③所定外労働に関する使用者の記録保持義務などが規定されている。なお、同法の基礎となった労働時間委員会に対する政府報告書は、全ての使用者に対してパートタイマーに労働時間に関する明細を書面で提供するよう要求していたが、これは同法では規定されなかった。

(参考資料)

I フランス：パートタイム労働に関する1982年3月26日オルドナンス第82-271号

第1条 労働法典第2巻第1編第2章の表題を次のように改める。

選択時間による労働 (TRAVAIL A TEMPS CHOISI)

第2条 労働法典 L. 212 の4の2条を次の規定に置き代える。

L.212の4の2条

L.212の4の1条の定めによる企業、職業及び機関は、パートタイム時制を実施することができる。

法律の定める労働時間又は産業分野若しくは企業に適用される協約の定める労働時間をその5分の1以上下回る時制は、これをパートタイム時制とみなす。

月の労働時間が、法律の定める労働時間又は産業分野若しくは企業に適用される協約の定める労働時間の適用の結果生じる一月の労働時間を、その5分の1以上下回る被用者は、これをパートタイムの被用者とみなす。

パートタイム時制に適用される労働時間の上限の算定においては、前2項の適用の結果生じる時間数を整数に切り上げるものとする。

パートタイム労働時制は、企業委員会又はこれを欠くときには従業員代表委員の意見を聴取した上で実施することができる。この意見は15日以内の期間に労働監督官に届け出るものとする。

従業員代表組織を欠くときには、パートタイム労働時制は、労働監督官があらかじめその通知を受けた場合に実施することができる。

被用者がパートタイム労働の勤務を拒否することは、非行又は解雇事由を構成しない。

パートタイムで雇用される被用者は、フルタイムの被用者について法律、協約又は企業若しくは事業所の団体協定に認められた権利を得るものとする。但し、協約に定められた権利につき、協約又は団体協定に特別の留保条項が定められているときには、この限りでない。

パートタイムの被用者の試用期間は、その歴期間の長さにおいて、フルタイムの被用者の試用期間を上回ってはならない。

パートタイムの被用者の給与は、事業所又は企業に対等の資格で同等の職にフルタイムで勤務する被用者の給与に対して、労働時間及び企業の在職期間を考慮した割合による。

パートタイムの被用者の在職期間は、その期間の長さに応じて定められる権利を決定するときには、フルタイムで勤務したとみなして算定する。

同一の企業にフルタイム及びパートタイムで勤務した被用者の解雇手当並びに引退退職手当 (*indemnité de départ à retraite*) は、企業に勤務を開始した時からの各勤務方法の期間の長さに応じて算定する。

第3条 労働法典 L.212 の4の3条を次の規定に置き代える。

L.212 の4の3条

パートタイムの被用者の労働契約は、書面に作成するものとする。契約には少なくとも、労働者の資格、給与の要素及び週の労働時間又は必要あるときには月の労働時間を記載する。家事労働援助団体の被用者の場合を除き、契約には、週の労働時間の各日の配分方法又は必要あるときには月の労働時間の各週の配分方法を記載する。また、契約は、この配分方法につき生じる変更のためにその要件を定めるものとする。この変更は、それが実施される日の少なくとも7日前に、被用者に通知されねばならない。

契約の定める労働時間を超えて、(協約又は企業若しくは事業所の団体協定の定めがあるときにはその範囲内で) 追加労働時間を実施するときには、労働契約はその時間の限度をも定めるものとする。但し、パートタイムの被用者が同一の週又は同一の月の期間内に勤務する追加労働時間の数は、その契約に定められた週又は月の労働時間の3分の1を上回ってはならない。

継続する12週の期間内に被用者が現実勤務した平均時間が、契約の定めによる労働時間を、少なくとも週2時間又は月にこれと同等の時間超過するときには、この被用者の反対の意思のない限り、7日間の予告期間を経て、それまでの契約の定めによる労働時間に、これと現実勤務した平均時間との差を加えたものが、新たな契約の定めによる労働時間と変更される。

被用者の現実に勤務する労働時間は、追加労働時間によって、法律の定める労働時間又は協約の定める労働時間の水準に達してはならない。使用者が契約の定めによる限度を超える追加労働時間の勤務を申し出たときには、これを拒否することは被用者の非行又は解雇事由を構成しない。

第4条 労働法典L.212の4の4条第2文を次の規定に置き代える。

《従業員代表組織及び組合権の行使に関する規定の適用においては、週の労働時間が20時間若しくはそれを上回り、又は月の労働時間が85時間若しくはそれを上回るパートタイムの被用者は、企業の従業員数に完全に算入される。労働時間がこの限度に至らない被用者については、その員数は、これらの被用者の各労働契約に定められた労働時間の合計を、法律の定める労働時間又はL.212の4の2条の規定による協約の定める労働時間で除することにより算定する。》

第5条 労働法典L.212の4の5条を次の規定に置き代える。

L.212の4の5条

同一の事業所又は（2若しくはそれ以上の事業所のないときには）企業において、パートタイムの職に勤務又は再勤務することを希望するフルタイムの被用者及びフルタイムの職に勤務又は再勤務することを希望するパートタイムの被用者は、その職階に属する職又は同等の職の割り当てに優先権を有する。使用者は、これらの被用者に対して、対応する空席の職リストを周知させるものとする。

企業長は、少なくとも年に1度、企業委員会又はこれを欠くときには従業員代表委員に対して、その企業において実施されたパートタイム労働について、少なくとも関係被用者の員数、性別及び資格を記載した総括報告を通知するものとする。企業長は、この総括報告を協議する会議に際して、フルタイムの被用者のパートタイムへの移動及びパートタイムの被用者のフルタイムへの移動を拒否するに至った理由を説明するものとする。この総括報告は、その企業の組合委員に対しても、同様に通知される。

第6条 労働法典にL.212の4の6条及びL.212の4の7条を加え、次のように定める。

L.212の4の6条

パートタイムの被用者が企業内部の選任による任務を遂行するときには、そのために要求できる専従時間（credit d'heures）によって、月の労働時間が3分の1を超える時間を短縮されてはならない。このために生じる有給専従時間の残余は、当該被用者の労働時間外において利用することができる。

L.212の4の7条

L.212の4の2条から、L.212の4の6条までの規定の適用方法については、職業若しくは産業分野の全体に対して、又は特定の職業若しくは産業分野に対して、必要な限りデクレがこれを定める。

パートタイム労働の実施が、特定の産業分野又は職業における雇用条件の重大にして恒常的な不均衡をもたらすときには、デクレは、関係の使用者団体及び労働者団体の諮問を経た上で、当該産業分野又は職業のパートタイム労働の実施に制限を加えることができる。

第7条 L.420の9条及びL.433の4条に次の項を加える。

《2又はそれ以上の企業で同時的にパートタイムの職に勤務する被用者は、そのうちの1企業においてのみ被選挙資格を有する。この被用者は立候補をおこなう企業を選択するものとする。》

第8条 1981年1月28日の法律第3条を廃棄する。

第9条 首相、国務大臣、運輸大臣、国民連帯大臣、農務大臣及び労働大臣は、その職務にあたって本オールドナンスの施行の義務を負うものとし、本オールドナンスはフランス共和国官報において公布する。

II ベルギー：パート労働法の概要

同法は、1978年の雇用契約に関する法律を改正し、パートタイム労働者に対する規定を設けたものである。

- (1) いかなるパートタイム労働者も、以後、パートタイム労働システム及び協定された時間のスケジュールを明示した書面による雇用契約の権利を保障される（中央協定規則は、この点に関して、関連した詳細事項を含む部門協定のよう

な他の文書を単に参照にする契約を規定することによって詳細を規定する。)

- (2) 書面契約が使用者から出されなかった場合には、ある残りの権利が働き始める。即ち、パートタイム労働者は、企業委員会で定められた企業内部の就業規則又は企業委員会が存在しない場合には同種の労働者(fellow workers)の個人の雇用記録にみられる最も有利な労働時間制度を選択することができる。全てのベルギー使用者は、それらの記録を保持し、個々の労働者にそれらに対する接近の機会を与え及び労働基準監督官が諸記録が適切な法的要請に沿っていることを確保するために諸記録を分析することを認めなければならない。
- (3) 法律は、また、“パートタイム労働者に対する労働時間スケジュールは、変化するしやすい(variable)”と述べている。法律は、この点について詳細を規定していない。この問題は、しかしながら、パートタイム労働者の契約は、働くべき日数及び時間数について詳細に規定することなしに単に全週労働時間を定めるだけでよいとしている新中央協定条項の一つに取り上げられている。しかしながら、もしそのような方式が採用されていないならば、“関係雇用者は、一般に少なくとも5労働日前に彼の正確なスケジュールを知らされ”なければならない。
- (4) 更に、従来の契約法について改正された事項は、パートタイム労働者が、次のような点に関するフルタイム労働者に対して与えられる実際の有給労働時間に調和して比例的な権利を有することを確保することである。

イ. 使用者からの疾病手当

フルタイムの筋肉労働者に対して疾病手当が付与される(フル賃金は7日間まで)前に通常適用される1日の待機期間は、以後パートタイム労働者に対しても適用され及びパートタイム労働者に関して“雇用者が通常働いたとき仕事が不可能な最初の日”として再定義される。非筋肉労働者は、欠勤の最初の日から、即ち待機期間がなく、(フル賃金で1か月間まで)使用者から疾病手当が支給される。

ロ. 解雇予告期間中新しい仕事を探すための休暇

一般に、そのような休暇は、フル賃金で1週間につき1労働日が最高限度となっている。

特別休暇（例えば家庭上の理由による）及び年次有給休暇に関してフルタイム労働者と同じ基礎で、パートタイム労働者に比例的な権利が付与される勅令が提出されることになっている。社会保障の領域においても別個の立法化がなされるであろう。

- (5) 新ベルギー法の残りの条項は、就業規則の作成に関する1965年法律への追加を扱っている。従来の法律によると、これらの規則は、“通常労働日の始業及び終業時刻、休憩時間の回数と長さ及び仕事が通常中断される日数”を定めなければならないが、この規定に対して新法は次のように付け加えている。“パートタイムで働く雇用者に対しても、上記の詳細がパートタイム労働の各々のシステムごとに別個に与えられなければならない。”

新法の最終の数条は、使用者のみによって作成されたパートタイムスケジュールに関する就業規則について雇用者及び雇用者代表に上訴する権利を与えている。この規則制定の制度は、企業委員会が存在しない場合にのみ、即ち通常100人未満の雇用者を雇用する企業の場合、適用される。上訴メカニズム自身は（可能な使用者及び労働組合代表等の部門レベル合同委員会に関して）、フルタイム労働者に対する使用者が作成した規則に対する従来の上訴制度とほぼ同様である。

（参考） ベルギー中央協定

ベルギー労働組合及び使用者代表は、新法の諸規定についての詳細を定めるCNT内で2つの中央協定を締結した。これらの中央協定は、近々非加盟者に対しても適用拡大されるとともに勅令により法的拘束力が与えられる。

〔個人の権利〕

これらの協定の最も重要なものは、次のような点に関するパートタイム労働者の個人の権利に焦点が当てられている。

- 賃金 パートタイム労働者は、以降“同一労働又は同一価値労働”に従事するフルタイム労働者と同じ基礎で、実労働時間に比例した賃金が付与される。比例原則は、また、以前フルタイム労働者に関してのみ法的に強制されていた最低賃金に対しても適用される。
- 欠員が生じた場合にフルタイム労働が与えられる優先権

このような場合、パートタイム労働者は、“要求された資格を有し、及び提案された労働時間のスケジュールを受け入れなければならない。”

○パートタイム労働者に対して協定された労働時間以上の追加労働時間

雇用者の要求によるものであって、かつ3か月間平均して少なくとも1週につき1時間協定された労働時間を超えて労働する場合には、雇用者の契約は、その後超過時間を考慮したものに修正される。（協定は、追加労働時間に対する割増賃金の支払いの問題を取扱っていない。）超過労働時間が使用者の要請により行われる場合には、部門レベルの協定が他に規定していなければ、それらは最初にパートタイム労働者が同意しなければならない。超過労働時間が少なくとも3週平均して1週1時間を超える場合には、雇用者は、より長い（基本）労働時間を付与する契約修正か、又は超過労働時間を考慮した補償的な休憩時間を付与する契約修正の権利を有する。後者の場合に、雇用者の協定労働時間は、変化しない。補償的な休憩時間の選択は、“3か月間の追加労働時間が協定労働時間の〔少なくとも〕20％に達した”場合にのみ有効である。

既に記したように、この協定は、また新法律のこれらの条を書面契約の内容（もしも労働時間及びスケジュールの詳細を与える代わりに契約が単に他の文書を引き合いに出すならば）に拡張させ、かつ、“変化しやすい（variable）”労働時間スケジュール、（即ち、全週労働時間が働くべき日数又は時間数の正確な詳細を規定することなしに定められている場合）の概念を定義する。

〔企業労働委員会〕

2つ目のCNT協定は、企業委員会の権利の権限に関して、1972年に締結された法的拘束力を有する中央協定の改定を規定している。改正規定の下で、企業委員会は、使用者又は労働者代表からの提案に基づき“経済的及び技術的理由のために、フルタイム労働者がパートタイム労働者に配転される場合及びその逆の場合に従うべき一般的基準”を策定する権限を与えられている。

企業委員会は、この協定に基づき、パートタイム労働者について、雇用動向、人事管理規則及び労働条件に関し、最初に情報を受け取る特別の権限が与えられている。

〔履 行〕

パートタイム労働者の権利並びに直接に書面契約の用語、変化しやすいスケジュール及びフルタイム労働への優先権について補完する中央協定の規定に関するベルギーの新法律は、二段階に効力を発することとなる。1981年9月1日以降に締結された全ての新しい雇用契約に対しては直ちに適用され、それ以前に締結された契約については1982年3月1日から適用される。

追加労働時間、賃金保障及び企業委員会に関する中央協定の規定は、従来のパートタイム労働者の契約も含めて9月11日から効力を発した。

III スペイン：新雇用契約法の概要

同法は、使用者が失業者をパートタイム労働又は一時的労働で採ることを可能にし、かつ、その後正規に適用する厳重な通告及び補償手続なしに彼らの勤務を免除できるようにすることによって、スペインの深刻な失業情勢を緩和することを目的としている。

- (1) パートタイム労働に関する新法は、このような労働に対する契約は、文書によらなければならない、かつ、遂行されるべき正規の労働期間を定めなければならないと規定している。労働法で規定されているように、パートタイム労働は、問題となっている特定の活動に対する正規の労働時間の3分の2を超えることができない。
- (2) パートタイム労働契約は、正規には、他に規定されていなければ、不定期間に対するものであり、かつ、国家雇用所(National Employment Institute)、INEMに正当に登録されるべきである。
- (3) 法律は、パートタイム労働者が比例方式で同種のフルタイム労働者と同じの権利及び福利厚生を享受することを規定している。パートタイム労働者は、また、他のパーマナント労働者と同じの職場代表——代表、企業カウンセラー等——を選ぶ権利を有する。
- (4) パートタイム労働が1日4時間未満である場合には、協定がなければ、一般に適用される休憩時間は適用されず、仕事が中断されずに継続することができる。
- (5) パートタイム労働者に関する社会保障負担は、パートタイム労働者の実労働

日数によって査定される。

- (6) 新法律は、パートタイム労働者の契約の終了に関する特別の規定を設けていない。しかしながら、同法は、“現在の失業状況が存続する限り”適用する特別の“暫定”措置を定めている。それは、パートタイム労働で雇用されることができる労働者の範ちゅうを次のような者に限定するものである。

イ. 失業給付を受け取っている者

ロ. 以前失業給付を受けたことがあり、かつ、現在失業者である者

ハ. 農業部門からの失業者

ニ. 25歳未満の者

第4 パートタイム労働対策の方向

1 パートタイム労働者の定義の明確化

第1でみたように、パートタイム労働者の労働日数、労働時間、雇用契約期間等が多様であることは、一面、我が国におけるパートタイム労働者の概念の混乱を示すものである。

パートタイム労働者の定義は統計調査上その目的に応じて区々であり、また、行政的にも必ずしも明確にされていないが、必要な施策を適切に講ずるためにはこれを明確にする必要がある。

(1) 各国の定義

① ILO事務局が1964年の第48回総会に提出した報告「変化する社会における婦人労働者」においては、パートタイム労働とは「世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日又は1週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」とする考え方が示されている。また、そこでは年間を通じて一定期間中のみパートタイム就業をする者は通常この概念から除外されること、自発的とは就労する婦人が自身の意志で常雇用よりもパートタイム雇用を希望し、常雇用が得られないので、その代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こと、とされている。

② 欧米諸国において、フランスを除いては、法令上パートタイム労働についての明確な定義はないが、こうした考え方は社会的に定着しており、統計上のパートタイム労働者の定義も

アメリカ、スウェーデンでは週労働時間が35時間未満の者、

イギリス、フランスでは週労働時間が30時間未満の者

西ドイツでは、当該事業所で適用されているフルタイム労働者の労働時間より少ない週間労働時間で働いている者
となっている。

③ フランスの「パートタイム労働に関する労働法典」（1982年3月26日付けオルドナンス第82-271号により改正）では、パートタイム労働とは

「労働時間が法定労働時間（週）又は労働協約による労働時間より少なくと

も1/5以上下回るもの。また、月当たりにして法定又は協約労働時間に相当する労働時間を1/5以上下回る場合もパートタイム労働とみなされる。このパートタイム労働時間の上限に計算上端数が出た場合は切り上げる。」とされている。

- ④ 我が国の場合、法令上あるいは行政上、パートタイム労働者の一般的定義はない。

統計上の定義は、大別すると

- イ. 所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い者
- ロ. 当該事業所でパートタイマー等と呼ばれている者に区分される（別紙 参照）。

なお、この他に週間労働時間が35時間未満の者を便宜的にパートタイム労働者とする場合もある。

(別紙)

諸調査におけるパートタイム労働者に関する定義

調 査 名	名 称	定 義
・女子パートタイム雇用 調査(労働省) 昭和 40. 41. 45 年	パートタイマー	1 日、1 週あるいは 1 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者
・雇用管理調査(労働省) 昭和 42 年	パートタイマー	事業所でパートタイマーとみなしている者
昭和 43 年	〃	1 カ月以上の雇用期間の定めのある者又は雇用期間の定めのない者で、1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い者
昭和 46 年	〃	1 日の所定労働時間が他の労働者より短いか、又は所定出勤日数が他の労働者より少ない者
昭和 50 年	パートタイム労働者	1 日、1 週又は 1 カ月の労働時間が当該企業の一般従業員の所定労働時間より短い契約内容をもって就労する者
昭和 54 年	パートタイム労働者等	当該企業においてパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている者
・賃金労働時間制度 総合調査(労働省) 昭和 44 年	パートタイム労働者	常用労働者のうち、次のいずれかに該当するものをいう。 イ 1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者 ロ 1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者と同じであって、1 週の所定労働日数が当該事業所の一般労働者の所定労働日数より少ない労働者
・雇用動向調査(労働省) ・毎月勤労統計調査特別 調査(労働省)	パートタイム労働者	1 日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び 1 日の所定労働時間が同じであっても 1 週の所定労働日数が一般労働者より少ない者
・賃金構造基本統計調査 (労働省)	パートタイム労働者	1 日の所定労働時間又は 1 週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者
・賃金引上げ等の実態に 関する調査(労働省)	パートタイム労働者	毎日就労する者については 1 日の労働時間が一般の労働者より短い者を、特定日又は特定の期間就労する者については 1 日の労働時間の長短を問わず 1 カ月の労働時間が、一般の労働者より短いもの

調 査 名	名 称	定 義
・第三次産業雇用実態調査(労働省) 昭和 54 年 ・特定産業小規模企業労働条件実態調査(労働省) 昭和 54 年 ・労働力調査特別調査(総理府) 昭和 56 年 ・職業安定業務統計(労働省)	パートタイマー パートタイム労働者等 パートタイマー 常用的パートタイム 臨時的パートタイム 日雇的パートタイム	パートタイマー又はそれに近い名称で称している者 当該企業でパートタイマー、パート又はアルバイト等これらに類する名称で呼んでいる者 企業でパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者 雇用期間の定めがないか、又は 4 月以上の雇用期間によって就労する者で、毎日就労する者については 1 日の労働時間が一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については 1 日の労働時間の長短を問わず 1 月の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。 1 月以上 4 月未満の雇用期間が定められているか、又は季節的に一定の期間を定めて就労する者で、毎日就労する者については 1 日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については、1 日の労働時間の長短を問わず 1 月の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。 日々雇用されるか、又は 1 月未満の雇用期間を定めて就労する者で、日々就労する者については 1 日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については 1 日の労働時間の長短を問わず 1 週の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。

(2) パートタイム労働者の就労実態等からの検討

① 労働省婦人少年局が昭和42年に設置した女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、当初、ILOの考え方に即して、本来のパートタイム労働者とは「1日、1週あるいは1か月の所定労働時間が一般労働者より短かく、この就業が規則的、自発的であるもの」として調査研究を進めたが、「しかしながら我が国においては、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呼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、問題としては現在我が国で“パートタイマー”と呼ばれているもの全般についてふれることとした。」としており、最近の各種調査、統計はこの定義が多い。

② たしかに、我が国でパートタイマーと呼ばれている労働者の中には労働日数、労働時間がフルタイム労働者と変らない者が少なからず含まれており、この点が欧米諸国と基本的に異なるとともに、我が国のパートタイム労働者の問題を複雑にしている大きな原因になっている。

しかし、労働日数、労働時間がフルタイム労働者と類似の実態にありながらパートタイマーと呼ばれている労働者は、現在もそうであるが、一般労働者と同様に労働関係法規が適用され、労働諸施策の対象とされるべきものである。パートタイム労働対策として何らかの特別対策を講ずる必要の有無を検討するに当たっては、これらの者はパートタイム労働者の範ちゅうから除外し、パートタイム労働者の基本概念を「所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短かい者」に限定することが適当であると考えらる。

③ こうした考え方に沿ったものとしては、職業安定行政が「パートタイマーの職業紹介業務取扱要領」（昭和56年9月24日付け職発第491号）の中でパートタイム労働者を次のように定義している。

「雇用の形態が、常用、臨時、日雇の如何にかかわらず、1日、1週又は1か月の労働時間が当該事業所の一般従業員の所定労働時間より短い契約内容をもって就労する次のような者をいう。

(1) 毎日就労する者については、1日の労働時間が一般従業員より短い者

- (2) 1 週又は 1 か月の間に反復して特定日に就労する者については、1 日の労働時間の長短を問わず、1 週又は 1 か月の所定労働時間が一般従業員より短い者」

この定義においては、雇用形態の如何にかかわらず、雇用契約の内容としての労働時間の長短がパートタイム労働者のメルクマールとなっている。

- ④ 労働者をその雇用形態と雇用契約における所定労働時間とで類型化すると次図のようになる。

雇用契約における 所定労働時間		フルタイム	パートタイム
雇用形態			
常用労働者	期間の定めのない 雇用契約		
	期間の定めのある 雇用契約の反復更新		
臨時・日雇労働者	期間の定めのある 雇用契約		

裁判例にあるように、パートタイム労働者と言っても「当該労働者が常に日雇いないし臨時雇いであると断定するのは軽卒であり、原則として、その個々の雇用契約成立の時の状況や、契約期間ないし従事すべき勤務の内容その他の契約条項並びにその勤続期間、その他諸般の事情を勘案して、これが期間の定めのない雇用契約であるか、それとも臨時雇いや日雇の類であるかを決定すべきものというべきである」(春風堂事件＝昭和 42 年 12 月 19 日 東京地裁判決)。

即ち、パートタイム労働者はフルタイム労働者と対置される概念として、雇用形態上の区分である常用労働者、臨時、日雇労働者とは別の概念であり、実態的にも、期間の定めのない雇用契約あるいは期間の定めのある雇用契約の反復更新により常用労働者とみられる者が少ない。

- ⑤ したがって、パートタイム労働対策として特別の施策を検討する対象としてのパートタイム労働者の範囲は前掲図の「パートタイム」に対応する太線の枠内の部分となり、その基本的な定義は「1 日、1 週又は 1 か月の所定労働時間」

働時間が当該事業所のフルタイムの所定労働時間より短い者」となる。

ただし、具体的な行政展開にあたっては、「フルタイムの所定労働時間より短い」という水準（前掲図の⑧部分以下）をどこに置くかという問題が検討課題として残されている。

また、年間を通じて一定期間中のみパートタイム就業をする者は通常パートタイム労働者の概念から除外されるというILOの考え方も考慮する必要がある。この場合、雇用契約期間が短期で“就業の規則性”がないという観点からパートタイム労働者の定義から除外すべき者を施策の具体的内容に応じで定めるか、一律に定めるかは慎重に検討しなければならない。

なお、ILOの考え方にある“就業の自発性”についてはパートタイム労働者の特性を示す重要な要素であるが、その客観的、外形的な判断基準を定めることは極めて困難であると考えられる。

2 問 題 点

- ① パートタイム労働者に対する施策については、その態様に応じて次のような基本的な考え方で検討を進める必要がある。

イ. パートタイム労働者とは、本来、短時間の就労形態の者をさすものである。パートタイマーと呼ばれていても、一般労働者と比較して労働時間に差のない労働者については、法制面では、一般労働者と同様に労働関係法規を適用し、その周知・徹底と遵守を図る必要がある。

パートタイマーと呼ばれているこのような労働者は、一般労働者に比しその地位におのずから差異がある場合が多いといえようが、一般労働者との間に労働条件面で不合理な格差がみられる場合は、その是正に努める必要がある。

ロ. 本来のパートタイム労働者に対しては、一般労働者よりも労働時間が短いという特性に着目し、年次有給休暇等については原則として労働時間数に^対■した保護を図るという考え方を導入することにより、実態に適合した対策を講ずるべきである。

ハ. 一般労働者として雇用されることを希望しているにもかかわらず、雇用機

会の不足や採用条件面の制約等から短時間就労せざるをえないいわゆる非自発的なパートタイム労働者については、一般労働者としての雇用が可能になるように条件整備を図る必要がある。

- ② パートタイム労働者については、その特性から労働時間関係を中心に労働条件をめぐる種々の問題がみられるので、超過勤務、年次有給休暇、就業規則等について、その実態に即した取扱いを検討する必要がある。
- ③ パートタイム労働者については、雇入れ時に労働条件が明示されていない場合が多いので、文書等により明確にする必要がある。
- ④ 高齢者（とりわけ60歳台前半層）は、健康、体力、資産等の状況により就業意欲に個人差があることから、就業形態についてもニーズに応じた多様なメニューを用意する必要があるので、その一環として高齢者のパートタイム雇用機会を増大するための施策を検討すべきである。
- ⑤ パートタイム労働者の入職経路は、その労働市場が日常生活圏に密着していることなどもあって縁故、広告等による場合が多く、公共職業安定所の利用度は低くなっているが、労働条件が明示された適切な仕事に就職できるようにするため、職業紹介、職業相談機能の充実に努める必要がある。

また、パートタイム労働者は、多くの場合職業に関する知識や経験が乏しいこと、雇入れに際し労働条件が不明確なことなどから、就労上種々の問題が生じやすいので、パートタイム労働者とその事業主に対する相談体制の整備とともに、職場適応、安全衛生に関する知識の付与等のための職業講習、さらには職業に必要な技能を付与するための講習の拡大を図る必要がある。

- ⑥ パートタイム労働者の雇用保険や社会保険への加入率が低いといわれているが、これはパートタイム労働者の中には加入したくないとする者がみられることにもよる。しかし、それぞれ適用基準が定められているので、引き続きその適用を進めるとともに、パートタイム労働者が多く就業している小規模事業所等自体の適用促進を図る必要がある。
- ⑦ パートタイム労働者は、今後も引き続き増加するものと予想されるが、その実態等について十分明らかにされているとはいえないので、男子も含めて実態の把握、産業別・職業別の就業分野の将来予測等を行うとともに、パートタイ

ム労働者の増加によりもたらされる経済的社会的影響に関する調査研究を行う必要がある。

3 パートタイム労働対策の方向

2で述べた問題点を踏まえて、一試案として次のような「パートタイム労働対策の方向」を提案するが、これについて各方面の意見をよく聞いて十分時間をかけて検討し、関係労使等のコンセンサスを得た上で実施することが望ましいと考える。

パートタイム労働対策の方向

1 労働条件の明確化

- (1) 使用者は、労働基準法の定めるところによりパートタイム労働者（1日、1週間又は1か月において当該事業場における正規の労働時間に満たない労働時間の労働に従事することを常態とする労働者をいう。以下同じ。）に適用される就業規則の作成又は変更をするときは、所定の手続に加えて、当該事業場に、パートタイム労働者の過半数を構成員とする労働組合がある場合においてはその労働組合、パートタイム労働者の過半数を構成員とする労働組合がない場合においてはパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが望ましい。
- (2) 使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、雇用期間、賃金、労働時間その他の労働条件を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するよう努めるものとする。ただし、労働契約の締結を文書で行い又は就業規則を交付することにより当該労働条件が明らかにされている場合は、この限りではない。

なお、雇入通知書の交付を法制化する場合は、始業及び終業の時刻を当該文書に明記することとしたときには、就業規則において始業及び終業の時刻を定めることを要しないこととすることが望ましい。

2 労働条件

(1) 超過勤務

使用者は、1日及び1週間において、同種の業務に従事するフルタイム労働者の正規の労働時間数を超えて、パートタイム労働者について労働時間を延長し、又は休日に労働させないように努めるものとする。

なお、本措置を法制化する場合は、時間外・休日労働の手続等についても定めることが望ましい。

(2) 年次有給休暇

週の所定労働日数が5日以上であるパートタイム労働者については労働基

準法所定の年次有給休暇を付与しなければならず、また、週の所定労働日数が4日の者についても同様の取扱いをすることが望ましい。

なお、パートタイム労働者に付与する年次有給休暇について法的整備を図る場合は、^(原則として)パートタイム労働者の所定労働日数(又は一定期間の所定労働時間数)に~~■~~_{対応}して付与する方式が合理的である。

3 フルタイム労働者及びパートタイム労働者相互間の転換の促進

事業主は、フルタイム労働者を雇い入れようとするときは現に雇用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であってフルタイム労働者として雇用されることを希望するものを、パートタイム労働者を雇い入れようとするときは現に雇用するフルタイム労働者であってパートタイム労働者として雇用されることを希望するものを、それぞれ優先的に雇い入れることが望ましい。

4 職業紹介等

- (1) 国は、パートタイム労働者及びパートタイム労働者となることを希望する者に対して情報の提供、職業相談、職業紹介を行うとともに、事業主に対してパートタイム労働者の雇用に関する指導を行い、パートタイム労働者の職業及び生活の安定に努めるものとする。
- (2) 国は、パートタイム労働者及びパートタイム労働者となることを希望する者の知識・技能を付与・向上し及び職場への適応能力を高めるため、講習の実施その他必要な措置を講ずるものとする。

5 高年齢者の雇用の促進

- (1) 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れようとするときは、高年齢者の就業可能な職種については高年齢者(60歳以上の者をいう。以下同じ。)を雇い入れるよう努めることが望ましい。
- (2) 国は、(1)により高年齢者をパートタイム労働者として雇い入れる事業主に対する援助その他パートタイム労働者に適した者の雇用機会の増大を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

6 労働基準法等の適用

この対策のほか、パートタイム労働者の労働条件等については、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

雇用管理係