
II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

はじめに

サービス経済化、業務のOA化等を背景に、近年パートタイム労働者は著しく増加するとともに、勤続年数が伸び、基幹的、恒常的な労働力として就業する者も現れる等、パートタイム労働者が我が国経済社会に果たす役割はますます重要になっている。

これらパートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等を図ることを目的とし、平成5年6月に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）が制定され、本年は施行3年目を迎えている。

平成7年の「労働力調査」では昭和35年以降おおむね増加を続けてきた週間就業時間35時間未満の短時間雇用者数（非農林業）の減少をみたが、経済のサービス化の一層の進展及び女性の職場進出が進む中で、中長期的にみると、今後もパートタイム労働者の増加傾向は続くものと考えられる。

また、パートタイム労働の他にもアルバイト、派遣労働、臨時・日雇、嘱託、契約社員等非正規雇用の多様化が進んでいる。こうした非正規の雇用形態は、労働力の供給側からみると、家事・育児等家庭生活との両立を図る等自分の都合に合わせ易いこと、正社員に比べ就職が容易であること等の利点があり、他方、需要側からみると、専門的業務への即戦力としての活用や繁閑を伴う業務への柔軟な対応が可能であることなどの利点がある。このため、パートタイム労働者等非正規雇用が雇用全体に占める比重が、今後、ますます高まるであろうと思われる。

しかし、非正規雇用は雇用が必ずしも安定していないこと、労働条件が必ずしも十分確保されていないことなど問題のあるケースもあり、これら非正規雇用が労使双方にとって望ましい雇用形態として確立することが今後の重要な課題となろう。

ここでは、非正規の雇用形態のうち、特に女性の占める割合の高い「パートタイム労働者」、「派遣労働者」、及び企業における女性雇用の動きとして注目される「契約社員」を取り上げ、パートタイム労働者を中心に非正規雇用の女性の就業実態の特徴を明らかにしつつ、今後の非正規雇用の雇用管理のあり方について探ることとする。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用の現状

(1) 非正規雇用の増加

イ 女性の非正規雇用者は10年間で約6割の増加

総務庁統計局「労働力調査特別調査」によると、非正規雇用者（勤め先での呼び方による「正規の職員・従業員」以外の者）は平成8年2月には1,043万人（女性770万人、男性274万人）となり、役員を除く雇用者全体の2割を占めている。特に、役員を除く雇用者中に占める非正規雇用者の割合は女性では39.8%、男性では9.4%で、女性に非正規という就業形態で働く者が多くなっている。

また、同調査で、昭和61年から平成8年にかけての10年間の女性雇用者の増加率をみると、女性雇用者総数の増加率は28.8%であり、うち正規の職員・従業員の増加率が14.4%であるのに対し、非正規雇用者は59.4%と極めて高く、実数においても非正規（287万人増）が正規（147万人増）の増加数を大きく上回っている。また、男性雇用者の増加率をみると、男性雇用者総数の増加率は13.9%、正規の職員・従業員の増加率は11.4%であるのに対し、非正規雇用者の増加率は45.0%で、実数では正規の職員・従業員の増加数（270万人）に比べ、非正規雇用者の増加数（85万人）は少ないものの、非正規雇用者の増加率は正規の職員・従業員の約4倍である（付表71）。

このように、男女共に非正規雇用者の増加率は、正規雇用者の伸び率を大きく上回っており、特に、女性はこの10年間の雇用者数の増加のうち3分の2が非正規雇用の増加によることがわかる。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(1) 非正規雇用者の増加

□ 各就業形態別にはより多様化が進む

次に、労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により非正規雇用者中に占めるパートタイマー、派遣労働者及び契約社員の3形態についてそれぞれの割合をみると、女性労働者の場合、男性労働者に比べて、パートタイマーの占める割合が74.0%と突出して多いものの、62年との比較においては減少しており、契約社員等他の就業形態の割合が高まってきている。一方、男性もパートタイマーの占める割合が最も多いものの、33.8%にとどまっており、女性に比べ、契約社員の割合が高くなっている（付表72）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用の現状

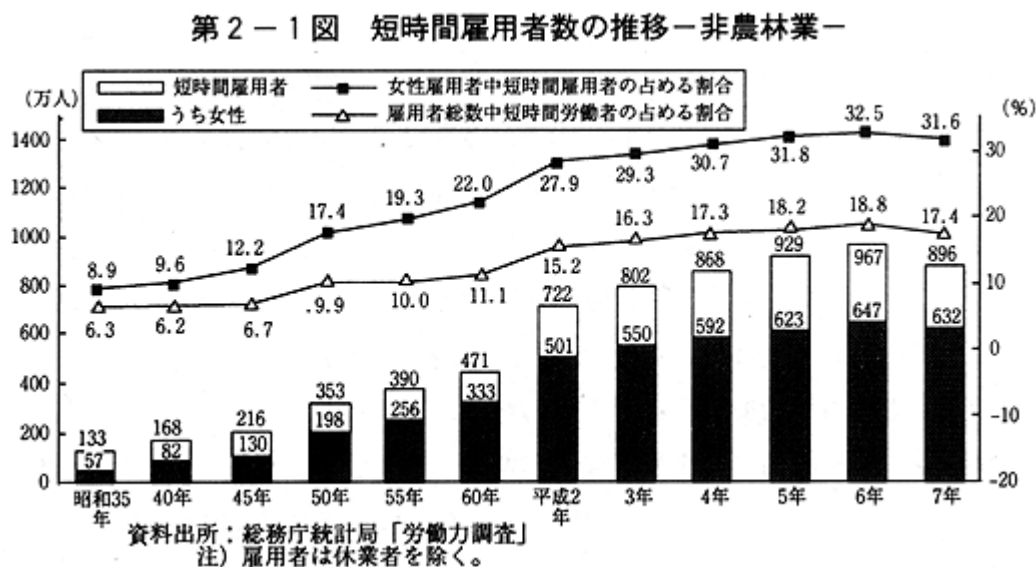
(1) 非正規雇用の増加

ハ パートタイム労働者は10年間で倍増

「労働力調査」によると、平成7年の週間就業時間35時間未満の短時間雇用者は896万人となり、前年比71万人の減少（7.3%減）となったものの、昭和30年以降おおむね増加傾向にある。雇用者全体では増加しているため、休業者を除く非農林業雇用者中に占める短時間雇用者の割合は17.4%と前年に比べ1.4%ポイント低下している。女性の短時間雇用者は632万人で前年に比べ15万人の減少となったが、短時間雇用者全体の減少幅よりは小さくなっている。

短時間雇用者数を、10年前と比較してみると、昭和60年（471万人）より425万人（90.2%増）と大幅に増加しており、このうち女性は299万人増加（89.8%増）している（第2-1図、付表73）。

第2-1図 短時間雇用者数の推移—非農林業—



一方、「労働力調査特別調査」でみると勤め先の呼称による「パート」の数は平成8年2月には594万人（女性562万人、男性32万人）であり、前年に比べ42万人の増加となった（付表72）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

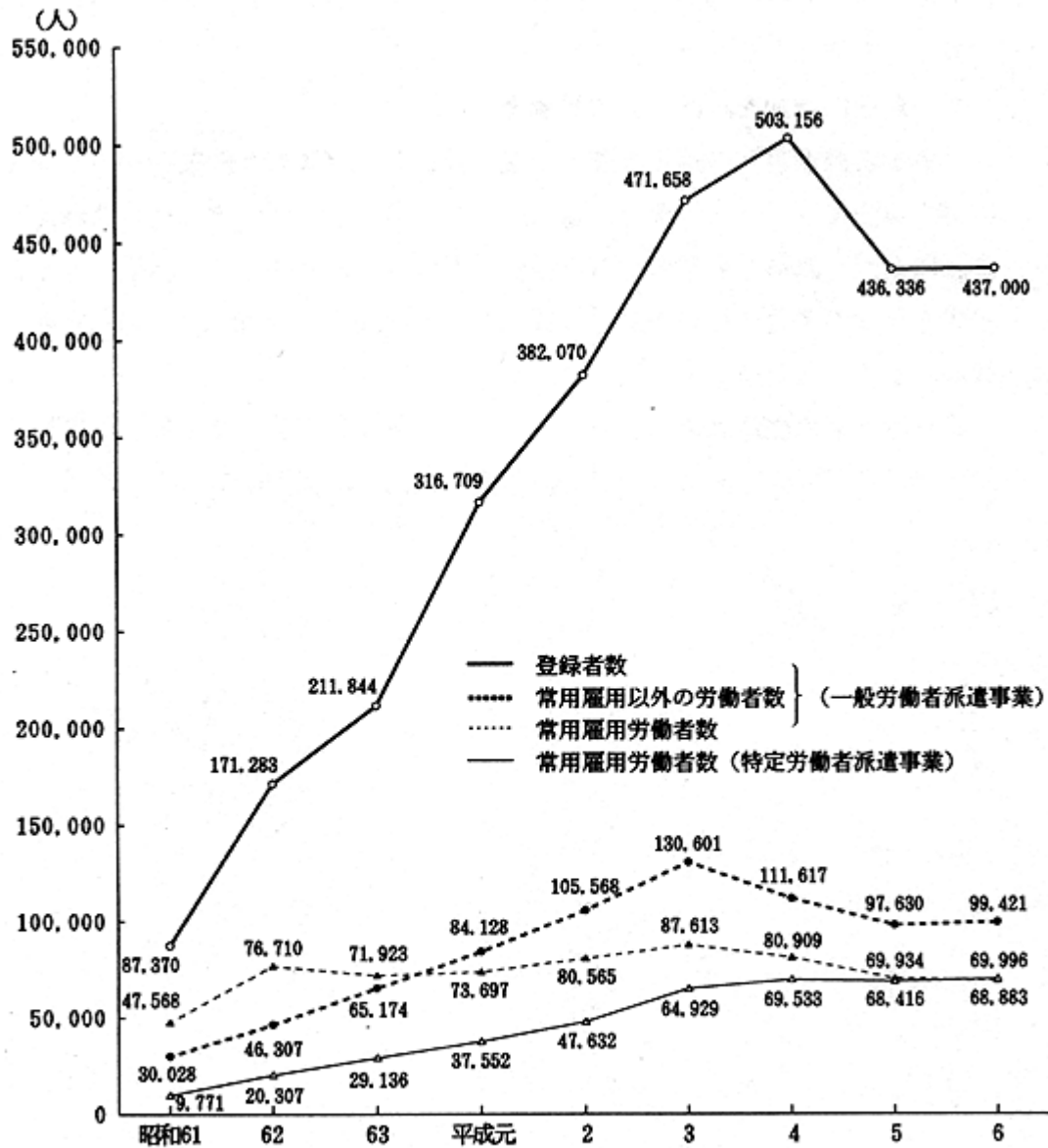
(1) 非正規雇用者の増加

ニ 急速に増加を続けた派遣労働者数

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）」が昭和61年に施行されたが、これに基づく派遣元事業所からの報告を労働省で取りまとめた結果をみると、平成6年度の派遣会社への登録者は437,000人であり、前年に比べ0.2%増と微増に止まった（第2-2図）。

第2-2図 労働者派遣された派遣労働者数等

第2-2図 労働者派遣された派遣労働者数等



資料出所：労働省「労働者派遣事業事業報告集計結果」

(注) 常用雇用以外の労働者数は常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で割ったもの。)としている。

法施行以来の登録者数の動きをみると、平成4年度までは一貫して増加していたが、平成5年度には初めて前年度比13.3%の減少に転じている。

(パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員とは)

パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員について、その数、就業実態をみるに当たり、各種の調査を引用したが、各調査において、用いられている名称、定義はまちまちであるため、各調査における定義を整理する。

(1) パートタイム労働者

パートタイム労働法においては、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者を短時間労働者と定義している。

・総務庁「労働力調査」－短時間雇用者

非農林業の週間就業時間35時間未満の雇用者。

・総務庁「労働力調査特別調査」－パート

勤め先における呼称による。

・労働省「賃金構造基本統計調査」－パートタイム労働者

同「就業形態の多様化に関する総合実態調査」－パートタイマー

正社員より1日の所定労働時間が短いか1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない。

・労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成7年)

正社員以外の労働者を「パート等労働者」とし、これを所定労働時間の長さにより

「パート」と「その他」に分けている。

パート：正社員以外の労働者で名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

その他：正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者

(2) 派遣労働者

「労働者派遣法」に基づく派遣元事業者から労働者派遣された労働者をいう。

・登録型派遣……派遣労働を希望する労働者を登録し、その登録された労働者の中から

労働者派遣を行う

・常用型派遣……常時雇用されている者の中から労働者派遣を行う

(3) 契約社員

・労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

「専門的職種に従事させることを目的に、契約・登録に基づき雇用している者」を契約・登録社員と定義している。

・産労総合研究所「'96年女子パートと雇用形態多様化の実態」

企業により契約社員の定義が異なる状況を調査しており、以下の結果となっている。従って同調査の結果には、下記の雇用形態の者を含んでいる。

・専門知識を持つ社員で、勤務時間・賃金などの労働条件を個別に契約している者……………54.8%

・準社員で勤務状況をみて正社員にすることもある者……………35.5%

・パートタイマーの名称……………9.7%

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

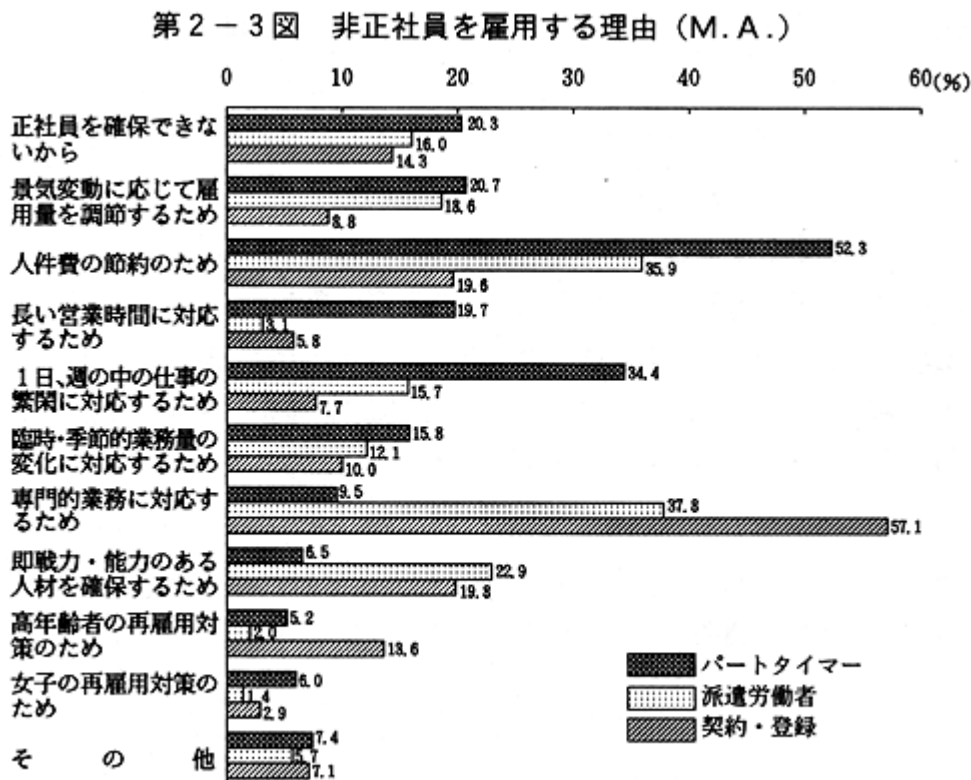
(2) 非正規雇用の増加の背景

イ 非正規雇用導入の理由は「人件費節約のため」

近年のパートタイム労働者を始めとする非正規雇用者の増加は、サービス経済化、情報化の進展等を背景に、多様化する顧客のニーズに合わせた繁閑の変動への対応、急速な技術革新に対応した専門的能力の導入といった企業側のニーズ、企業のコスト削減志向等に起因すると思われるが、特に、バブル崩壊後の長期的な低成長の中、人件費のコストダウンを図るため、雇用のあり方を見直す動きの一環としての需要が増大していることが一つの要因である。

「平成6年就業形態の多様化に関する実態調査」によると、非正規雇用を導入する理由は「人件費の節約のため」が最も多く、46.1%と約半数の事業所がその理由として挙げている。次いで、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が29.1%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が21.5%と業務量の変動に応じて雇用調整を行い易くすることを目的とする理由が多い。一方で「専門的業務に対応するため」(22.5%)、「正社員が確保できないから」(21.5%)を理由に挙げる事業所も多くなっている(第2-3図)。

第2-3図 非正社員を雇用する理由 (M.A.)



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用の現状

(2) 非正規雇用の増加の背景

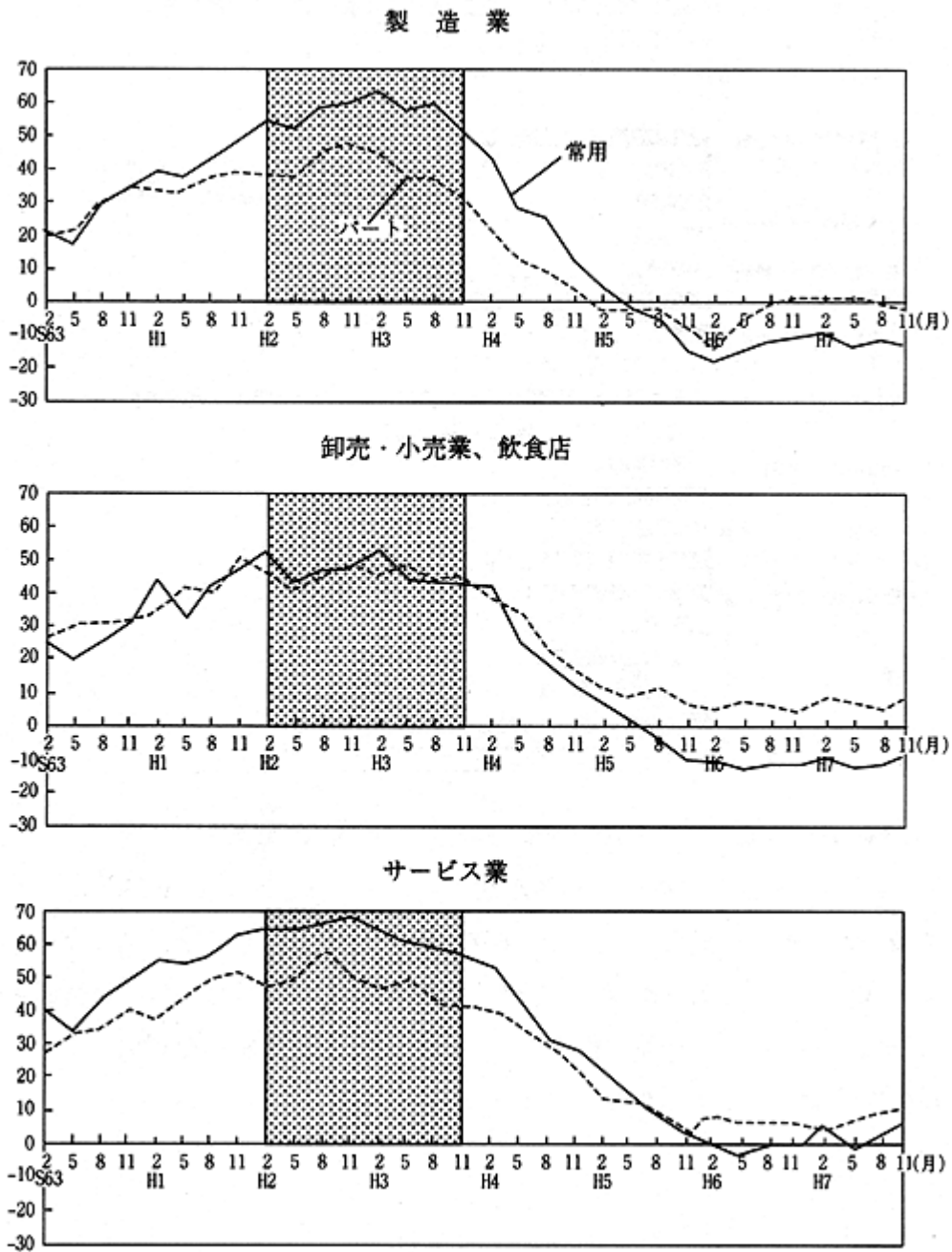
ロ バブル期は「人手不足」、現在は「コスト削減のため」

非正規雇用に対する需要側の要因は、経済情勢によってどう変化するのであろうか。

労働省「労働経済動向調査」により、昭和63年から平成7年にかけての企業の労働者の過不足状況判断を製造業、サービス業、卸売・小売業、飲食店についてみると労働者の不足感は、いわゆるバブル期を含んだ平成3年前半まで急上昇し、その後の景気後退期で平成5年後半に底を打つまで急激に下落を続ける。平成5年10月以降は、景気回復期に入り現在に至るが、ゆるやかな回復であるため、企業の労働者の不足感は低いレベルで推移している（第2-4図）。

第2-4図 労働者の過不足状況判断の推移

第2-4図 労働者の過不足状況判断の推移



企業は、景気拡大期においては、正規雇用者獲得の困難性に起因する人手不足を理由とした、正規雇用の代替としての非正規雇用の需要が高かったと推測でき、その後の景気後退期に両者への需要は急激に減少し、現在、景気の回復テンポが緩やかであることや、企業の人件費負担感が高いこと等を背景に、コストの高い正規雇用をまだ企業が敬遠し、非正規の需要が増加している状態であると思われる。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

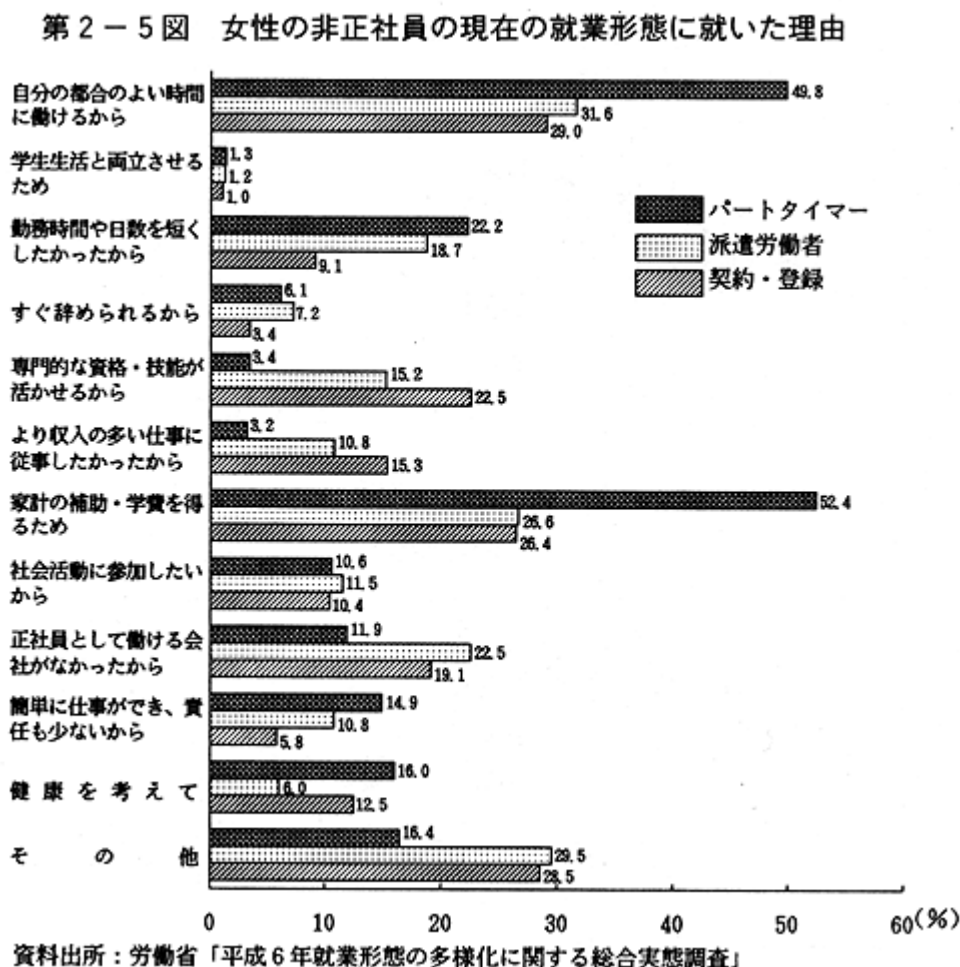
1 非正規雇用者の現状

(2) 非正規雇用の増加の背景

ハ 家庭責任と職業との両立のための非正規雇用

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、現在の就業形態について理由は、女性の場合、非正社員全体では「家計の補助・学費等を得るため」が48.0%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が44.1%と突出して多く、家事の傍ら家計の補助を得るために働いている家庭の主婦層を中心とする女性が多い。就業形態別には、特にパートタイム労働者で上記の志向が顕著であるが、「専門的な資格・技能が活かせるから」も契約社員で22.5%、派遣社員で15.2%と比較的多くなっている（第2-5図）。

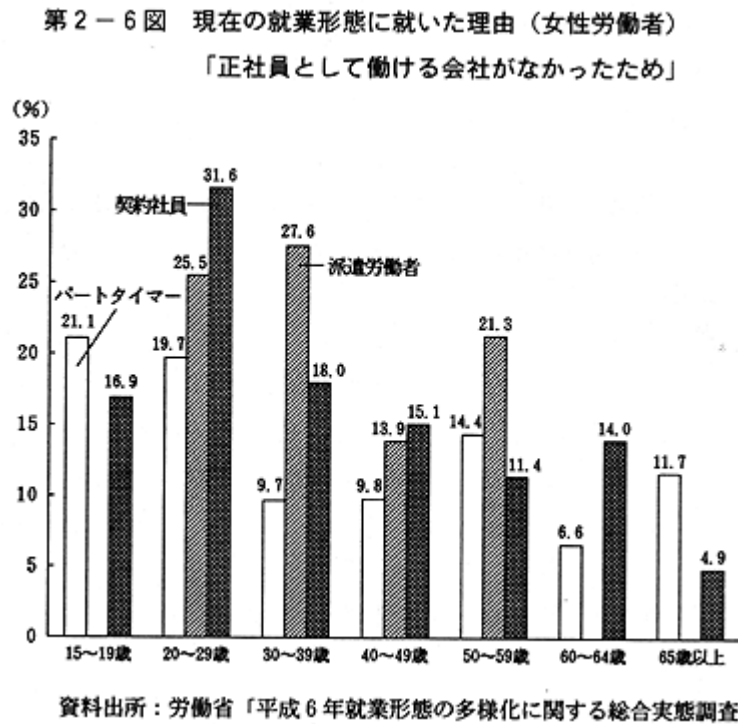
第2-5図 女性の非正社員の現在の就業形態に就いた理由



一方、「正社員として働ける会社があったから」とするものが派遣労働者で22.5%、契約社員で19.1%と比較的多く見られる。年齢階級別に見ると特に20歳台の契約社員や30歳台の派遣労働者に多く、これらの層に正規雇用を望みながら、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用を選択している者が少な

くないことがわかる（第2-6図）。

第2-6図 現在の就業形態に就いた理由（女性労働者） 「正社員として働ける会社になかったため」



前述のとおり、女性の非正規雇用者が現在の就業形態に就いた理由として「家計の補助・学費等を得るため」が最も多いが、総務庁「就業構造基本調査」（平成4年）により夫の収入と妻の就業状態をみると、夫の収入が100~399万円層で妻の有業率及び仕事の主である率が高く、夫の収入が多くなるほど低くなる。就業形態をみると300~499万円層では正規雇用者割合が高く、500~999万円層ではパート割合が高い（付表74）。夫の年収が低い層では、妻は「生活維持」の目的で「仕事を主」とし正規雇用で働くが、夫の年収が高くなるほど「家計の補助」を目的に収入より時間重視のパートという形態を選択するようになるとと思われる。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(3) 非正規雇用者の属性

イ 女性の非正規雇用者は中高年再就職層

平均寿命の伸長、高学歴化、少子化等に伴い、働く女性が増加するとともに、女性と就業の関わり方も、妊娠、出産等を経て子育て期にも継続して働く女性、育児期に一度退職し、子育てに一段落した後、に再就職する女性など様々であるが、女性はどうのように正規・非正規の就業形態を選択しているのだろうか。

「労働力調査特別調査」により雇用者の年齢階級別構成をみると、正規の職員・従業員では、女性の場合25～34歳層の者が27.6%と最も割合が高く、15～24歳層と合わせると約半数を占めているが、35～44歳層になると18.3%で大幅に減少する。男性の場合は25～34歳層がピークで、それ以降は年齢とともに割合が減っていく。一方、非正規雇用者では、女性は45～54歳層が30.4%と最も多く、35～54歳層で過半数を占めており、ちょうど正規の職員・従業員の減少と反比例している。男性は15～24歳層と55～64歳層の両端が多くなっている（付表75）。

非正規雇用者として働く者は男性の場合、若年者、高齢者の割合が高く、学生のアルバイトや定年後の就業形態として選択されているのに対し、女性の場合は、40歳台の割合が高いことから、結婚、出産等で退職した者が再就職する際の就業形態として選択していることがわかる。男女の非正規雇用者の年齢別の労働者割合の特徴は、女性の場合は、家庭の主婦層の職場進出が、男性の場合は高齢化が大きく影響しているためと思われる。

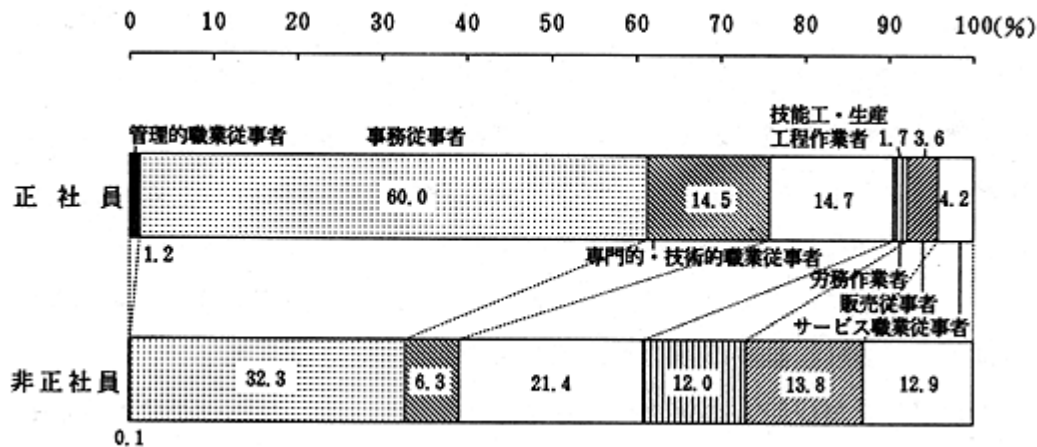
同調査によると、女性の正規の職員・従業員の有配偶率は46.3%であるのに対し、非正規雇用者の有配偶率は71.0%と両者の差が大きい。結婚・出産後退職した者が非正規雇用という就業形態を選択して再就職していることがここでも窺える。

さらに女性について、「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により主たる家計の維持者であるかどうかをみると、正社員が23.5%、非正社員が16.2%で正社員の方が主たる家計を担う者の割合が高い（付表76）。

同調査で女性の正社員の割合を職種別にみても、事務従事者が60.0%と圧倒的に多く、技能工・生産工程作業員（14.7%）、専門的・技術的職業従事者（14.5%）と続く。これに対し、女性の非正社員の場合、事務従事者は32.3%に過ぎず、技能工・生産工程作業員の割合が21.4%と割合が高く、また、販売従事者（13.8%）、サービス職業従事者（13.0%）の占める割合も高く、正規と非正規に大きな違いがみられる（第2-7図）。

第2-7図 職業別女性雇用者の割合

第2-7図 職種別女性雇用者の割合



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

女性が学校卒業後、事務従事者として就職し、子育て後の再就職時には、非正規雇用という形態で、技能工・生産工程作業員やサービス職業従事者として再就職するパターンが多いことが窺える。

「労働力調査特別調査」（平成8年2月）により学歴の特徴をみると、女性では、正規の職員・従業員の場合、中学卒13.1%、高校卒48.3%、高専・短大卒が27.0%、大学大学院卒10.5%であるが、非正規雇用者についてみると大学大学院卒は4.7%と低く、高専・短大卒（15.1%）と合わせても2割弱しかない。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(3) 非正規雇用者の属性

ロ 女性パートタイム労働者は有偶者が8割弱

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、パートタイマーの年齢構成をみると、女性は40～49歳層が41.4%を占める。男性は20～29歳層が27.9%と割合が高く、30歳以降は各層とも10%台で年齢に伴い増加する傾向にあり、男女で年齢構成の特徴が異なっている。

職種については、事務従事者27.2%、技能工・生産工程作業者24.3%、販売従事者15.5%、サービス職業従事者14.2%の占める割合が多い。

配偶関係については、女性パートタイマーの有配偶率は、77.7%と極めて高い（付表76）。

さらに女性パートタイマーの学歴の特徴をみると、中学卒（18.3%）、高校卒（67.6%）だけで全体の9割近くを占めている。大学大学院卒（2.5%）と高学歴女性は他形態に比べて少なくなっている（付表77）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(3) 非正規雇用者の属性

ハ 女性の派遣労働者は大半が事務従事者

派遣労働者は、登録型と常用型とでかなりその属性が異なる。登録型は労働者が派遣元事業主に登録しておき、派遣先会社からの需要に応じてその派遣元事業主から派遣される労働者で、事務用機器の操作、ファイリング等の業務（以下「事務的業務」という。）で働く者が多く、賃金も時間給が圧倒的に多い。常用型は、派遣元事業主に常用雇用されて他会社に派遣される労働者で、ソフトウェア開発、機械設計等の業務（以下「技術的業務」という。）で働く者が多く、賃金形態も月給制を適用されている者も多い。

「労働者派遣事業実態調査」で登録スタッフ（登録型派遣労働者）と登録スタッフ以外（常用型派遣労働者等）の男女比率をみると、登録スタッフでは女性が83.8%を占め、登録スタッフ以外では46.5%と少なく、女性は登録型に多い（付表78）。

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、派遣労働者の年齢構成は、男性も女性も20歳台から30歳台にピークがある。

職種別にみると、女性派遣労働者では、事務従事者の占める割合が85.8%とその大部分を占める（付表77）。

「労働者派遣事業実態調査」で具体的な業務内容をみると、女性の場合は、事務用機器の操作39.7%、ファイリング14.3%、財務処理11.3%等事務的業務に従事している者が多く、男性がソフトウェア開発49.2%、機械設計21.1%等技術的業務に集中していることと対照的である。

また、「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、女性の派遣労働者の有配偶率をみると、49.5%と正規雇用者の有配偶率と余り変わらない（付表76）。

さらに女性派遣労働者について、主たる家計の維持者であるかどうかをみると、19.2%でパートタイマーより若干多い程度である（付表77）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(3) 非正規雇用者の属性

ニ 契約社員は専門的職業に従事する高学歴者が比較的多い

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、契約社員についても男女で年齢構成の特徴が異なる。女性の契約社員は、20～29歳層が26.6%、40～49歳層が32.5%と高い割合を占め、我が国の女性雇用者の構成比と同じような傾向がみられる。それに対し、男性の場合は、年齢が高くなるにつれて割合が高くなり、50歳台以上の層で約6割を占めている。

同調査で職種をみると、契約社員については、事務従事者が42.3%と最も多いが、他の2形態に比べて、専門的・技術的職業従事者の占める割合が23.5%と高い。

さらに同調査で契約社員の有配偶率をみると、54.2%となっている。

また、女性契約社員について、主たる家計の維持者である者の割合は26.8%と他の2形態の非正規雇用者より多い。

女性の契約社員の学歴構成については、大学大学院卒が11.8%とその占める割合が高く、非正規雇用者の中で契約社員については高学歴の者が就いていることがわかる（付表77）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(3) 非正規雇用者の属性

ホ 女性は学校卒業時に正規雇用、再就職時に非正規雇用を選ぶ

各就業形態で働く女性の特徴をまとめてみると、近年、長期勤続者も増えているものの、正規雇用は若年未婚女性が多く、パートタイム労働者は家庭と両立しつつ家計の補助のために働く中高年既婚女性が多い。派遣労働者も若年未婚女性が多く、契約社員は高学歴かつ専門職志向の若年未婚女性と中高年女性に2分化している（第2-1表）。

第2-1表 各就業形態別女性労働者の特性

第2-1表 各就業形態別女性労働者の特性

	正規雇用者		非正規雇用者		パートタイム労働者		派遣労働者		契約社員	
	年齢層	割合	年齢層	割合	年齢層	割合	年齢層	割合	年齢層	割合
多い年齢層	①25～34歳層	27.6%	①45～54歳層	30.4%	①40～49歳層	41.4%	①20～29歳層	40.0%	①40～49歳層	32.5%
	②15～24歳層	21.6%	②35～44歳層	24.8%	②50～59歳層	22.5%	②30～39歳層	27.7%	②20～29歳層	26.6%
有配偶率		46.3%		71.0%		77.7%		49.5%		54.2%
主たる家計の維持者		23.5%		16.2%		14.1%		19.2%		26.8%
多い職種	①事務従事者	60.0%	①事務従事者	32.3%	①事務従事者	27.2%	①事務従事者	85.8%	①事務従事者	42.3%
	②技能工・生産 工程作業	14.7%	②技能工・生産 工程作業	21.4%	②技能工・生産 工程作業	24.3%	②専門的・技術 的職業従事者	10.2%	②専門的・技術 的職業従事者	23.5%
	③専門的・技術 的職業従事者	14.5%	③販売従事者	13.8%	③販売従事者	15.5%	③サービス職業 従事者	3.2%	③販売従事者	11.9%
			④サービス職業 従事者	12.9%	④サービス職業 従事者	14.2%			④サービス職業 従事者	10.6%
学歴構成	高専・短大卒	27.0%	高専・短大卒	15.1%	高専・短大卒	11.6%	高専・短大卒	34.1%	高専・短大卒	28.3%
	大学大学院卒	10.5%	大学大学院卒	4.7%	大学大学院卒	2.5%	大学大学院卒	8.7%	大学大学院卒	11.8%

資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成8年2月）（正規雇用者・非正規雇用者の年齢、有配偶率、学歴部分）

女性のライフサイクルと就業の関わりをみてみると、妊娠、出産による退職をせずに勤務を継続する女性も増えているが、新規学卒時から、結婚、出産による退職までを正規雇用者として就業し、子育てが一段落した後の再就職時にパートタイム労働や契約社員という非正規の就業形態に就く女性が多いことが窺える。また、若年層に派遣労働や契約社員という非正規雇用で就業する者が少なくないが、これは雇用形態より職種や専門能力の発揮にこだわり、あえて正規雇用を選択しない新しい労働観を持つ若年層がいる一方で、正規雇用を望みながら非正規雇用を選択せざるを得なかった者も少なくないのではないだろうか。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(4) 非正規雇用者の労働条件

イ 短い女性非正規雇用者の労働時間

「平成6年就業形態の多様化に関する実態調査」によると、週当たりの平均労働時間は、正社員46.4時間、パートタイマー30.9時間、派遣労働者37.8時間、契約・登録社員38.8時間であり、いずれの就業形態についても女性の方が労働時間が短くなっている。

パートタイマーは時間選好が強いことから最も労働時間が短くなっているが、週平均労働時間が40時間以上の者も女性で19.1%、男性で40.8%を占めている。派遣労働者は、男性が45.1時間であるのに対し、女性は34.3時間と労働時間の差が大きくなっているが、これは男性は常用型、女性は登録型の派遣が多いことが影響しているためと思われる。契約・登録社員は他の非正規に比べると平均労働時間は長く、40時間以上の者が男性で66.1%、女性で46.3%を占める。

また、週当たりの平均勤務日数は、各就業形態別にはあまり差が見られず、就業形態を問わず勤務日数は週5日の者が最も多く、女性派遣労働者を除いた各形態で週6日が次に多くなっている（付表79）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

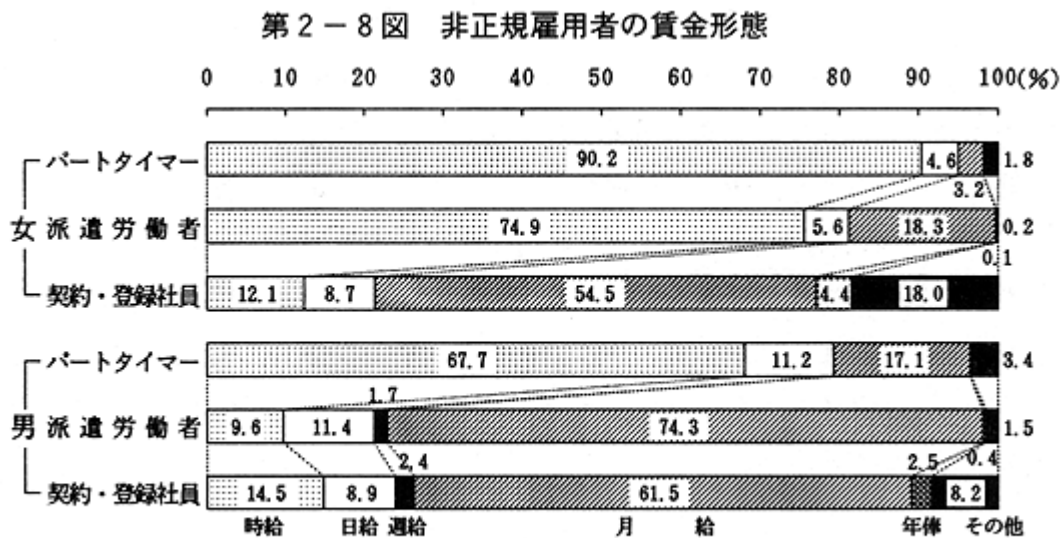
1 非正規雇用者の現状

(4) 非正規雇用者の労働条件

ロ パートでは時間給、契約は月給の割合が高い

「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」で賃金形態をみると、女性派遣労働者及びパートタイマーについては時間給受給者の割合が最も多く、男性の派遣労働者、契約社員については月給受給者が多くなっている。また、契約社員は少数ではあるが年俸制をとる者がいるのが特徴的である（第2-8図）。

第2-8図 非正規雇用者の賃金形態



資料出所：労働省「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(5) 非正規雇用者の意識

イ パートタイム労働者は生活重視

非正規雇用者は生活を重視し現在の就業形態を選択している者が多く、労働条件等に対する満足度はそれほど低くないが、一部に不満を持ち、正社員への転換等を希望するものがみられる。

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、各就業形態の生活重視度（「生活重視」及び「どちらかといえば生活重視」と考える者の割合から「仕事重視」「どちらかといえば仕事重視」と考える者の割合を減じた数値）をみると、男女とも正社員より非正社員の生活重視度が高くなっている。また、男女別には各就業形態とも女性の生活重視度が高く、平均で女性28.6ポイント、男性2.5ポイントと大きな差を生じている。就業形態別にはパートタイマー（女性50.4ポイント、男性23.3ポイント）、派遣労働者（女性48.4ポイント、男性14.2ポイント）で生活重視度が高く、契約社員は比較的低くなっている（付表80）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

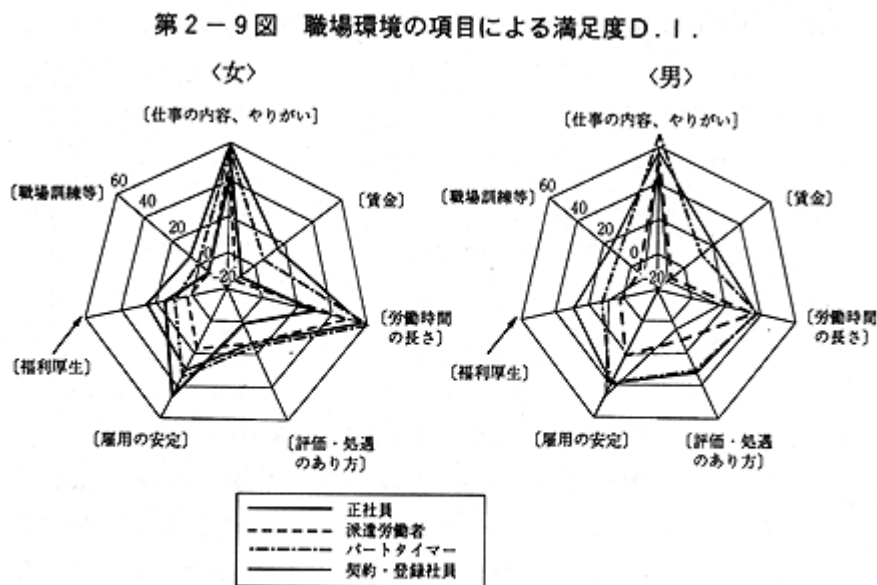
(5) 非正規雇用者の意識

ロ それぞれの労働条件に対する満足度

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、現在の就業状態、労働条件等に対する満足度をみると、「仕事の内容、やりがい」については、正規・非正規ともに満足度が高い。就業形態別には契約社員で最も高くなっている。「賃金」については、契約社員が比較的高いことを除いては全体的に満足度が低い。「労働時間の長さ」では、正社員の満足度が低く、非正規雇用者で高くなっている。「評価・処遇のあり方」については、正社員で満足度が低くなっている。

正社員が高い満足度を示す「雇用の安定性」については、特に派遣労働者で満足度が低い。「福利厚生」についても、派遣労働者の満足度が低いのが目立つ。「職場訓練」については、就業形態を問わず比較的低い水準にあり、特に正社員及び派遣労働者に不満を持つ者が多い（第2-9図）。

第2-9図 職場環境の項目による満足度D. I.



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注) 「満足」・「まあ満足」と答えた者の割合から「不満」・「やや不満」と答えた者の割合を引いた値である。

満足度の低い賃金について、21世紀職業財団の行った「短時間労働者の就業意識等実態調査」で、どのような不満があるのかをみると、「賞与がない、または少ない」が43.8%、「自分の仕事内容からみて少なすぎる」39.5%、「正社員に比べて少なすぎる」35.4%、「退職金がない」32.4%などが多い。また、同調査で勤務時間別に賃金を決めるに当たり何を考慮してほしいかをみると、「勤続年数を考慮する」35.1%、「仕事の内容や難しさ、忙しさを考慮する」31.5%が多く、「今のままでよい」とする者は勤務時間が短い者ほど多くなる。勤務時間の短い者ほど、賃金より時間志向の高い者が多くなることがわかる（付表81）。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

1 非正規雇用者の現状

(5) 非正規雇用者の意識

ハ 現在の就業形態の継続希望は約8割

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、現在の就業形態について継続を希望する者の割合は高く、正社員の場合、男性93.1%、女性89.6%が継続を希望している。非正規雇用者も男性は77.9%、女性は82.6%が継続を希望しており大勢を占めるものの、正社員よりは少ない。

他の就業形態に変更を希望する者は、特に派遣労働者及び女性契約社員に多く、それらの8～9割が正社員を希望している。正社員を希望する者の中にやむを得ず「派遣」、「契約」という雇用形態を選択している者も少なくないことがわかる（付表82）。

就業形態の変更希望が多い派遣労働者については、現在の労働環境に満足していない者も比較的多く、「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）をみると、女性の場合「今後も派遣スタッフを続けたい」は49.2%と半数に満たず、「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」が16.8%、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」が11.8%と正社員への転換希望が多くみられる（付表83）。

また、(財)21世紀職業財団「短時間労働者の就業意識等実態調査」（平成6年）によると、短時間雇用者のうち「正社員になりたい」とする者は32.2%であり、その理由としては、「身分が安定するから」（63.7%）、「給料が高いから」（57.7%）とする割合が高くなっている（第2-2表）。

第2-2表 短時間労働者の正社員希望の有無及びその理由

第2-2表 短時間労働者の正社員希望の有無及びその理由

(%)

計	正社員希望有り								正社員希望なし	不明
	身分が安定するから	給料が高いから	責任のある仕事をしたいから	自分の能力を生かせるから	専門的な仕事をしたいから	その他	不明			
100.0	32.2 (100.0)	(63.7)	(57.7)	(25.1)	(17.4)	(9.5)	(3.9)	(0.7)	65.5	2.3

資料出所：財21世紀職業財団「短時間労働者の就業意識等実態調査」（平成6年）

なお、「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」で女性の正社員のうち他の就業形態への変更を希望する者の内訳をみると、パートタイマーへの変更（56.1%）を望んでいる者が多くなっている。女性の正社員は労働時間に不満を持つものが多く、時間短縮の意向がみられる（付表82）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

2 非正規雇用に関する企業の動向

(1) 非正規雇用をめぐる企業の現状

イ 非正規雇用を導入する意向の企業は約65%

低成長の続く経済情勢の中で、企業は今後非正規雇用者を導入することに意欲的である。

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、事業所における就業形態別の雇用者構成は、正社員のみが35.0%、正社員と非正社員の混合が62.8%、非正社員のみで構成されている事業所は2.2%と何らかの形で非正規を雇用している事業所が約3分の2を占める。

また、今後の雇用者の構成については、「正社員のみで構成していきたい」事業所が34.8%、「正社員と非正社員で構成していきたい」事業所が62.8%、「非正社員のみで構成していきたい」事業所が2.4%と現在の正規・非正規社員の構成別割合にほぼ一致する。

産業別にみると、何らかの形で非正社員を雇用していきたい事業所（正社員と非正社員で構成していきたい事業所と非正社員のみで構成していきたい事業所をあわせたもの）は、卸売・小売業、飲食店が70.5%と最も多く、次いで、サービス業68.4%、金融・保険業64.6%、製造業64.4%の順にその占める割合が大きい（付表84）。「労働力調査」（平成7年）で女性の雇用者数に占める産業別雇用者割合の高い産業をみると、サービス業33.5%、卸売・小売業、飲食店27.3%、製造業22.3%であり、非正規雇用の需要の多い業種に女性が多く働いていることがわかる（付表11）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

2 非正規雇用に関する企業の動向

(2) 非正規雇用の活用に関する企業の意識

イ 専門性と低コスト性の両面を求める企業

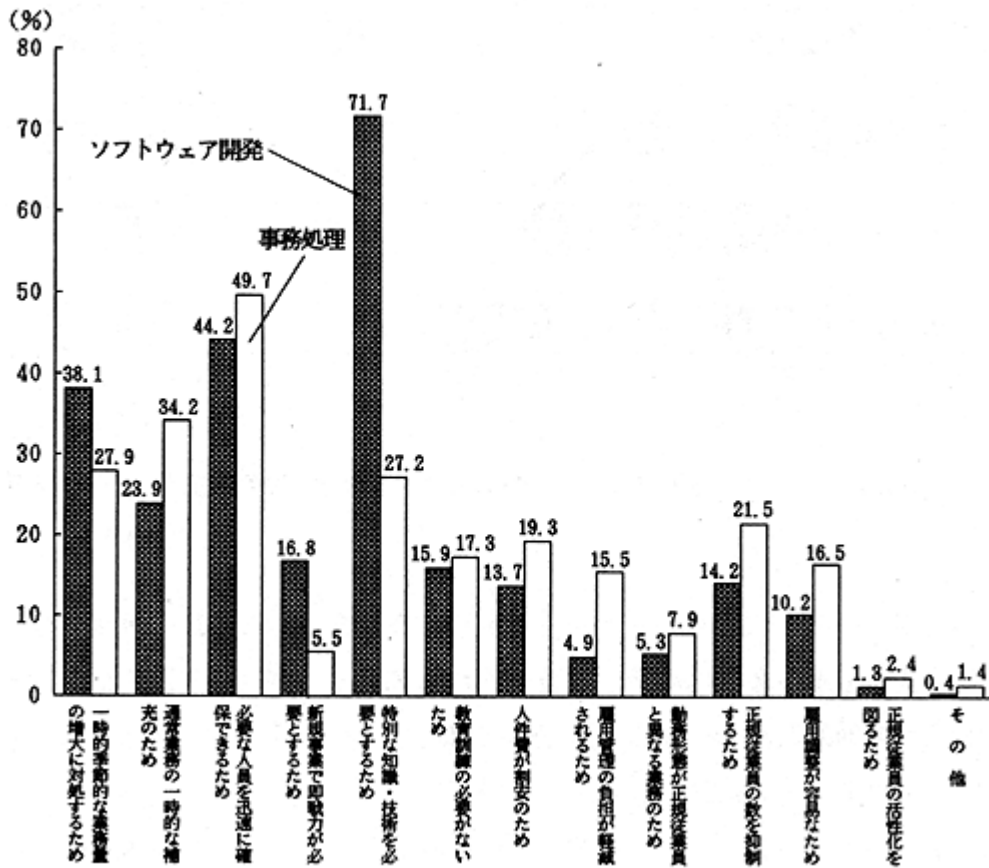
「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、それぞれの雇用形態を導入している理由として、パートタイマーでは、「人件費の節約のため」が52.3%と突出して多く、次に「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」(34.4%)を挙げている事業所が多い。契約・登録社員では「専門的業務に対応するため」が57.1%と圧倒的に多く、「即戦力・能力ある人材を確保するため」が19.8%、「人件費の節約のため」19.6%と続く(第2-3図)。

このように、契約社員は、専門的能力、即戦力を期待して導入していることが窺われる一方、パートタイム労働者に対しては、低コストかつ弾力的な労働力という面を求めていることがわかる。

派遣労働者では「専門的業務に対応するため」(37.8%)、「人件費の節約のため」(35.9%)のいずれを理由として挙げる事業所の割合も高い。派遣労働者については、専門性と人件費の節約の両方を期待しているようであるが、その点について、「労働者派遣事業実態調査」で、もう少し詳しく見てみよう。派遣労働者の中で常用型が占める割合が多い「ソフトウェア開発」と登録型で女性の多い「事務処理」(事務用機器操作、ファイリング等)について、企業の受入理由をみると、ソフトウェア開発では、「特別な知識・技術を必要とするため」が71.7%と最も多くなっている。事務処理については、「必要な人員を迅速に確保できるため」が49.7%と最も多いが、「通常業務の一時的な補充のため」34.2%、「一時的季節的な業務量の増大に対処するため」27.9%と、業務の繁閑に伴う臨時的な労働力として位置づけている企業も少なくないことがわかる(第2-10図)。

第2-10図 派遣労働者の受入理由(M. A.)

第2-10図 派遣労働者の受入理由 (M.A.)



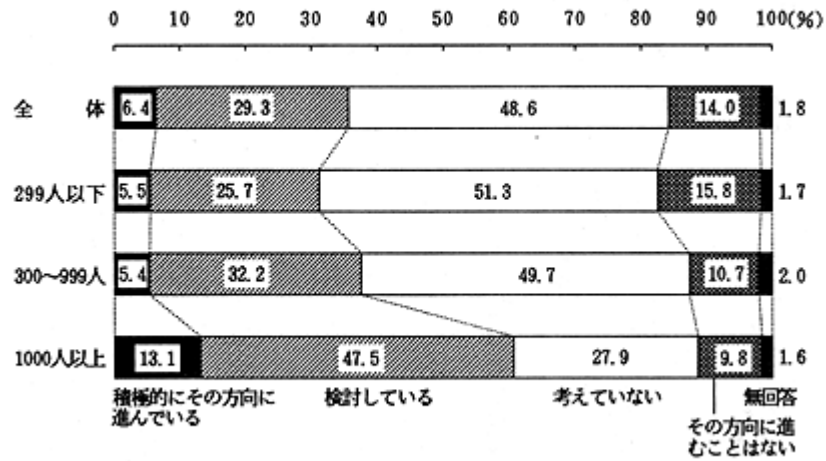
資料出所：労働省「労働者派遣事業実態調査」(平成6年)

このように、企業は専門的知識や技術を要する業務には必要な知識や技術を有する契約社員や派遣労働者を、人員の迅速な確保や業務量の変動への対応には派遣労働者やパートタイム労働者を、人件費の削減のためには特にパートタイム労働者を活用していこうとする企業の意向が窺える。

なお、民間のリクルートリサーチが平成8年2月から3月にかけて行った「企業の労働力多様化に関する調査」によると、従来正規雇用者の業務であった補助的業務や一般職（定型的業務従事者）の業務への外部委託（いわゆるアウトソーシング）の利用について「積極的にその方向に進んでいる」、「検討している」として外部労働力に置き換えていく意向の企業の割合が、企業全体では3割、企業規模1000人以上の企業では6割にも達する（第2-11図）。また、「労働経済動向調査」により平成8年8月現在の職種別の労働者の過不足状況を見ると、労働者過不足判断D. 1. は、「専門・技術」「販売」「サービス」等で不足を示しているのに対し、「管理」及び「事務」については過剰を示している（第2-12図）。一般職の事務職は、女性の就業率が高い職種であり、今後正規雇用を望む新規学卒女性に及ぶ影響が大きいことが懸念される。

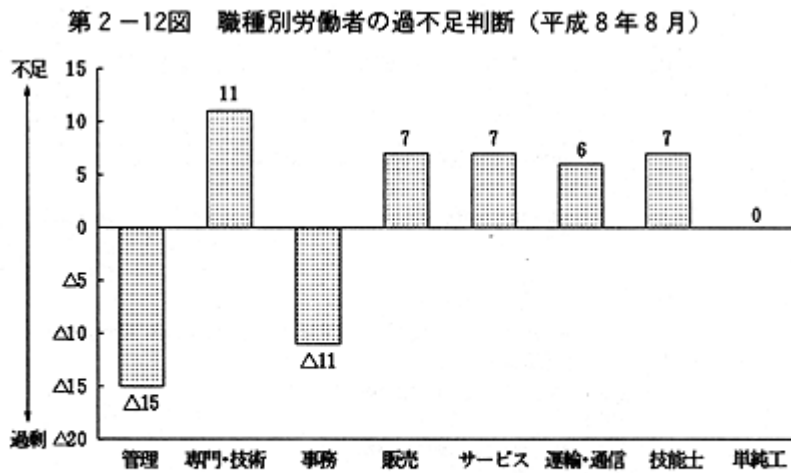
第2-11図 補助的業務・一般職の置き換え意向

第2-11図 補助的業務・一般職の置き換え意向



資料出所：リクルートリサーチ「企業の労働力多様化に関する調査」（平成8年）

第2-12図 職務別労働者の過不足判断（平成8年8月）



資料出所：労働省「労働経済動向調査」

注）不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値である。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

2 非正規雇用に関する企業の動向

(3) 非正規雇用をめぐる今後の動向

イ 非正規雇用者は今後も増加

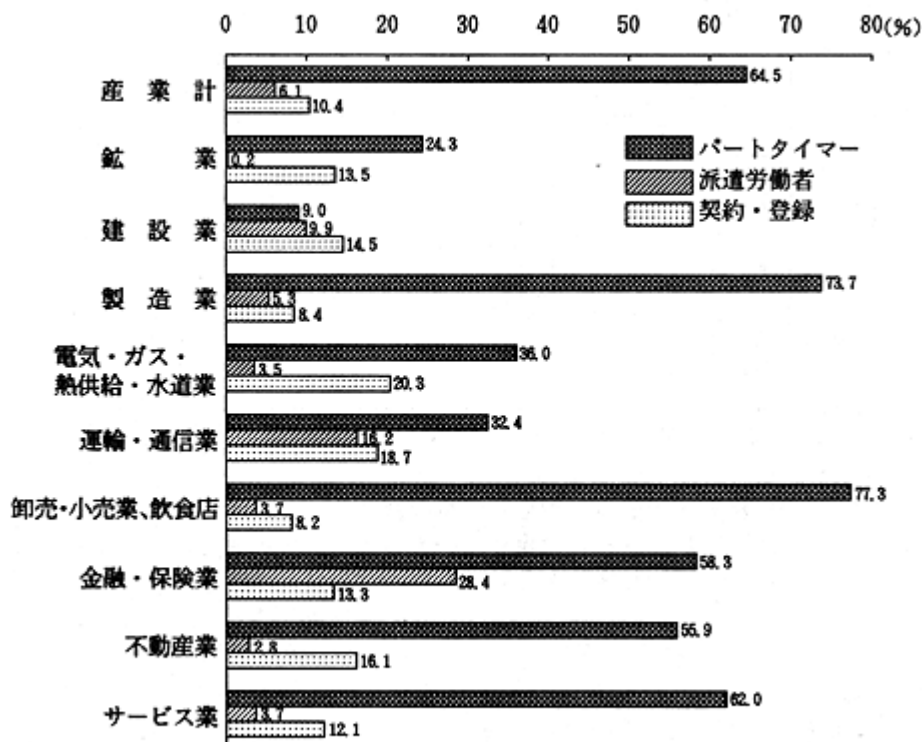
企業の雇用に対する考え方を見ると、今後は正規雇用を基本にしつつも、非正規雇用を活用していこうとする意向がみられる。

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、今後、比率が高まると思われる就業形態は、パートタイマー64.5%、派遣労働者6.1%、契約・登録社員10.4%であり、パートタイム労働者が増加するとする事業所が多い。

産業別にみても、製造業、卸売・小売業、飲食店では、パートタイマーの比率が高まると考えている事業所割合が高く、それぞれ73.7%、77.3%となっている。派遣労働者の比率が高まると考える事業所は、金融・保険業が28.4%と高い。契約社員の比率が高まると考える事業所は、電気・ガス・熱供給・水道業で20.3%、運輸・通信業で18.7%と高い（第2-13図）。

第2-13図 今後比率が高まると思われる就業形態

第2-13図 今後比率が高まると思われる就業形態

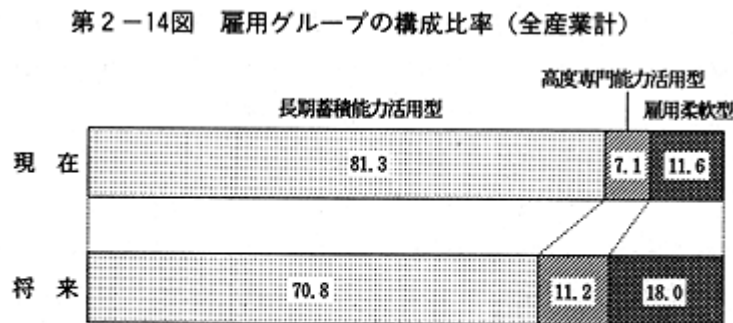


資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

なお、日本経営者団体連盟では、平成7年5月「新時代の『日本的経営』－挑戦すべき方向とその具体策」というレポートを発表したが、その中で、今後の雇用のあり方を「長期蓄積能力活用型」（正規雇用）、「高度専門能力活用型」（専門職的有期契約社員）、「雇用柔軟型」（パートタイム労働者、派遣労働者）の3グループに分けている。

このレポートを基に行われた調査によると、企業における現在の3形態の構成比率は、長期蓄積能力活用型は81.3%、高度専門能力活用型7.1%、雇用柔軟型11.6%であるが、将来（3～5年程度）の構成比の各企業の予想を平均すると、長期蓄積能力活用型が70.8%に減り、高度専門能力活用型が11.2%に、雇用柔軟型が18.0%に増えるとしている（第2-14図）。

第2-14図 雇用グループの構成比率（全産業計）



資料出所：日本経営者団体連盟「新時代の『日本的経営』に関するフォローアップ調査」（平成8年）

また、これからの雇用形態のあり方については、長期蓄積能力活用型について減少すると答えた企業が64.6%もあり、一方で、高度専門能力活用型、雇用柔軟型について増加するとした企業がそれぞれ72.8%、70.6%もあった。

これを女性比率の高い製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業についてみると、長期蓄積能力活用型について「減少する」と答えた企業はサービス業では76.9%と4分の3以上を占め、製造業では68.3%、卸売・小売業、飲食店は産業計より低いものの57.5%といずれも高率を示している。また、高度専門能力活用型及び雇用柔軟型について「増加」と答えた企業は3産業いずれも6～7割と高い割合を占める（付表85）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(1) 労働条件の明示

イ 小規模企業ほど少ない書面による明示

非正規雇用者は労働時間、勤務日数、業務内容等も非正規雇用者間或いは正規雇用者との間でそれぞれ異なり、多様である。パートタイム労働者については、パートタイム労働法において文書による労働条件等の明示に努めるよう規定され、派遣労働者については、労働者派遣法において労働者派遣契約の締結に際して業務内容等の就業条件を定めるとともに、派遣元事業主は労働者派遣をするときはあらかじめ就業条件を明示するよう規定している。

しかし、実際の明示状況は就業形態によってかなり差があり、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）で一般の労働者より所定労働時間の短いパートタイム労働者についてみると、「主に雇入れ通知書等書面を交付している」事業所が24.6%、「主に就業規則を交付し労働契約を締結している」事業所が14.4%と、何らかの形で書面により労働条件を明示している事業所は4割程度である（付表111）。

派遣労働者に対しては、平成6年の「労働者派遣事業実態調査」によると、派遣期間、就業の開始・終了時刻、休日労働、時間外労働などの項目について、書面で明示とする企業の割合が80%～90%台となっており、明示する率が高い（付表86）。

また企業規模別の状況を、正規従業者が300人未満の企業に対して(財)日本職業協会が行った「中小企業における非正規従業者の雇用管理に関する調査」（平成7年）でみると、正規従業者数100人以上規模では「雇入通知書を渡す」（66.7%）「就業規則を渡す」（53.3%）等労働条件を書面で明示する企業が多くなっているが、50人未満の規模では書面により明示する比率が下がり、「口頭で説明する」企業の割合が多くなる。また、産業別にみると卸売・小売業で口頭で説明するとする企業の比率が高いことがわかる（付表87）。

なお、派遣労働者の就業条件について派遣前に知らされた内容との差異を「労働者派遣事業実態調査」でみると、賃金、派遣期間、休日労働、時間外労働等についていずれも9割以上が「同じだった」としているが、業務の内容については「少し違っていた」「違っていた」とするものが合わせて25.3%となっており、雇用契約と実際の就業条件との間の齟齬が生じないようにすることが必要である（付表88）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(2) 就業規則

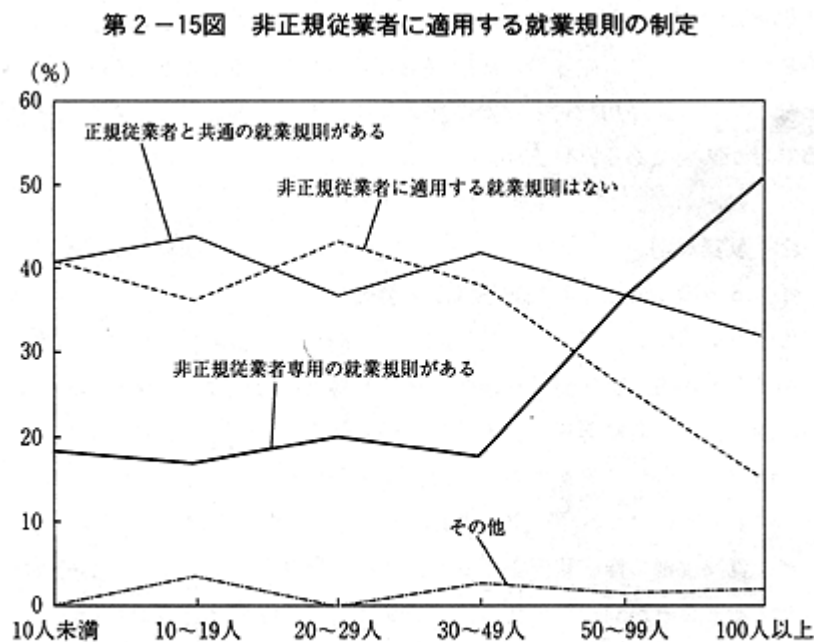
イ 3分の1の企業で就業規則が未整備

労働基準法においては、正規、非正規を問わず、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成しなければならないことと定められているが、非正規雇用者に適用される就業規則の整備は、パートタイム労働法の制定後改善されつつあるものの、まだ、不十分な状況にある。

「中小企業における非正規従業員の雇用管理に関する調査」（平成7年）により、就業規則の作成状況をみると、非正規従業員に適用する就業規則はないとすることが34.3%である。正規従業員と共通の就業規則を設けているところが39.6%と最も多く、非正規従業員の就業規則を別に定めている企業は24.3%となっている。

企業規模（従業員数10人未満を除く）でみると、非正規従業員に適用する就業規則が全くない企業は100人以上規模で14.9%であるのに対し、従業員数10～19人が36.1%、20～29人が43.3%と小規模企業では高い割合を示している。非正規従業員専用の就業規則がある企業の割合は、企業規模が小さくなる程低い（第2-15図）。

第2-15図 非正規従業員に適用する就業規則の制定



資料出所：（財）日本職業協会「中小企業における非正規従業員の雇用管理に関する調査」（平成7年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(3) 雇用契約期間

イ パートタイム労働者は雇用期間の定めのない者が6割

契約社員については、高度な専門知識、技術を有し、所定労働時間についても正規雇用者と余り差がなく、正規雇用と比べて契約期間の定めのある率が高いことが特徴となっている。派遣労働者については、労働者派遣法において、派遣期間の制限が義務づけられていることから、派遣期間を定めている率は高い。パートタイム労働者については、正規雇用との違いが、その所定労働時間の長短にあり、雇用契約期間の定め有りとする割合は他の2形態に比べ低くなっている。

まず、雇用契約期間の定めの有無をみると、パートタイム労働者については前述の「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）では雇用契約期間の定めのないものが63.2%と多かった（付表109）。それに対し、契約社員については、産労総合研究所の「'96女子パートと雇用形態多様化の実態」によると、「雇用契約期間の定めなし」とする企業の割合は1.6%と極めて少ない（付表89）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

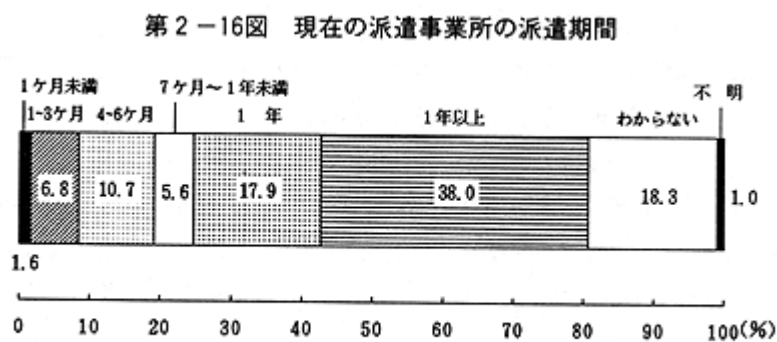
(3) 雇用契約期間

□ 契約社員の4分の3は1年契約

雇用契約期間の単位について「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」で見ると、パートタイマーでは月単位が25.6%と最も多く、次いで年単位が18.2%と多い。派遣労働者では、月単位が37.3%と最も多く、契約社員については、年単位が56.8%と半数以上を占める（付表90）。

契約期間の長さをパートタイム労働者について「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）で見ると、「11～12ヶ月」が50.5%と最も多く、次いで「4～6ヶ月」が22.4%と多い（付表112）。産労総合研究所の「'96女子パートと雇用形態多様化の実態」によると、契約社員は「1年契約」が最も多く、74.2%である（付表89）。一方、「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）によると、派遣期間は「1年以上」が38.0%、「1年」が17.9%で1年以上の者が5割を超えている（第2-16図）。

第2-16図 現在の派遣事業所の派遣期間



資料出所：労働省「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(4) 労働時間・賃金制度

イ 非正規雇用者の所定労働時間

「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、週所定労働時間の定め方を就業形態別にみると、一律に定めている事業所の割合は、正社員82.3%、派遣労働者62.9%、契約・登録社員54.3%、パートタイマー37.9%である。平均週所定労働時間は、正社員41.4時間、契約・登録社員38.8時間、派遣労働者38.3時間、パートタイマー30.8時間でパートタイマーの所定労働時間が最も短い（付表91）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(4) 労働時間・賃金制度

□ 退職金制度の適用は1割以下

賃金の支払形態をみると、パートタイム労働者については、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）によると、時間給を適用している事業所が85.8%を占め、圧倒的に多い（付表97）。

派遣労働者について「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）をみると、登録型派遣労働者については、時間給で支払う事業所が80.4%と大半を占める（付表92）。

契約社員について、「'96女子パートと雇用形態多様化の実態」により賃金支払形態をみると、月給制を適用する事業所が51.6%と約半数を占め、次いで年俸制の事業所が21.0%と多い（付表89）。

また、支給している諸手当の種類については、パートタイム労働者の場合、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）でみると、「賞与」を支払っている事業所は56.4%あるが、「退職金」についてはわずか9.0%である（付表98）。登録型の派遣労働者について、「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）でみると、「賞与・一時金」を支払っている事業所は約3割である。退職手当についても5.3%と退職金を支払っている派遣事業所は極めて少ない（付表92）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(5) 社会保険・福利厚生

イ 社会保険の適用の状況

パートタイム労働者について、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）でみると、健康保険・厚生年金を適用している事業所は35.8%と平成2年（23.8%）より改善された。（付表115）。

派遣労働者について、「労働者派遣事業実態調査」によると、登録スタッフの加入率は、それぞれ「雇用保険」64.9%、「健康保険」63.6%、「厚生年金」59.3%である。また登録スタッフ以外の加入率は、それぞれ「雇用保険」89.2%、「健康保険」83.8%「厚生年金」82.1%である（付表94）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(5) 社会保険・福利厚生

□ 福利厚生は女性の方が適用率が高い

「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」により各種福利厚生制度の適用状況をみると、社内健康診断では男性のパートタイマーを除きいずれも実施率が6割を超えている。「企業内福祉施設利用」、「財産形成制度」等の項目では、パートタイマー及び契約・登録社員については、女性が男性より適用率が高くなっている（付表93）。

パートタイム労働者に対する福利厚生制度の適用状況については、「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）をみると、「慶弔見舞金」（58.2%）が最も多く、次に「社員旅行」（53.0%）、「社内レクリエーション施設・行事への参加」（52.0%）と職場での人間関係を円滑にすることを目的とするものが多く、「定期健康診断」（47.4%）等が続いている（付表116）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(6) 教育訓練

非正規雇用者の就業意識は多様である。あくまでも生活を重視し、正規雇用者のように時間的拘束が強くない就業形態で、都合のよい時間に家計の補助程度の収入を得ることを目的に働く者もあれば、自分の持つ専門的知識、技術を活かしたい、やりがいのある仕事をしたい等キャリア志向の高い者もいる。

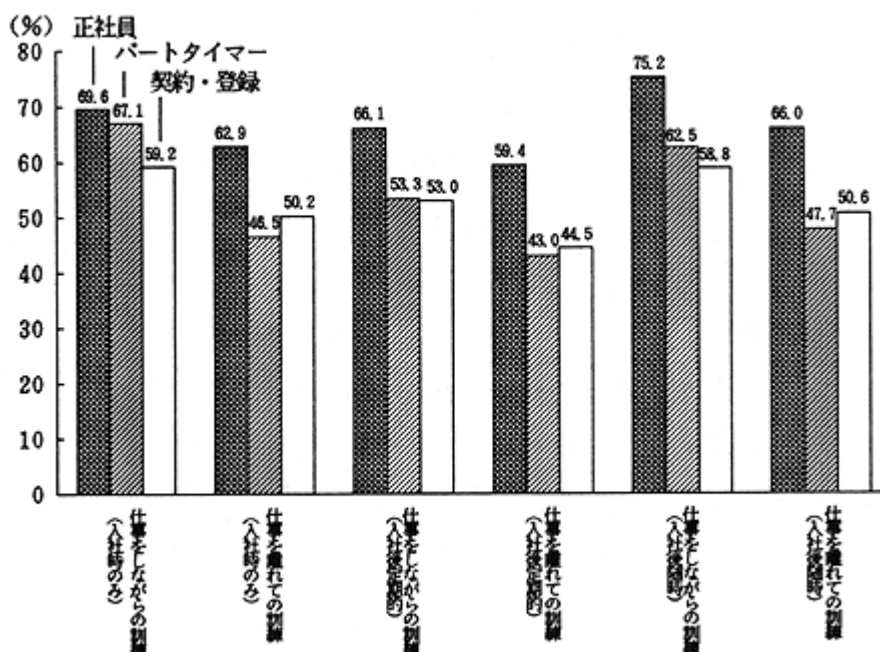
一方、非正規雇用、特にパートタイム労働者と登録型の派遣労働者に占める女性労働者の割合は高い。前述の「非正規雇用者の属性」で述べたように、女性の場合、結婚、出産等で一旦仕事を辞め、再び就職している者が多く職業能力の回復が必要な者も多い。また、自己の専門性や技術を活かしたいとする派遣労働者の中には、より高度で専門的な知識や技術を習得したいと希望する者も多い。

労働者自身もより安定した労働者としての身分を得るため、企業としてもより生産性の高い労働力を得るために、労働者の資質の向上に努めることが重要である。

「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」により、事業所での教育訓練の実施方法についてみると、「仕事をはなれての訓練」「仕事をしながらの訓練」については、正社員に対してはそれぞれ6～7割の事業所が実施しているのに対し、非正規雇用者に対する実施率は5割程度にとどまっている（第2-17図）。

第2-17図 教育訓練の実施時期・方法・対象者

第2-17図 教育訓練の実施時期・方法・対象者



資料出所：労働省「昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査」

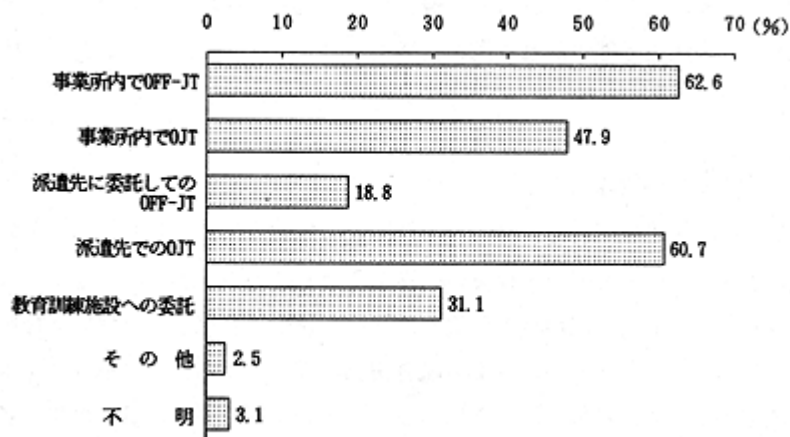
パートタイム労働者に対する教育訓練の実施状況を「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）でみると、「入社時導入教育」39.2%、「接客教育」32.2%、「OJT」24.6%等が実施されているが、いずれも正社員に比べ実施されている割合は少なくなっている（第2-26図）。

「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）により派遣労働者について、各一般労働者派遣事業(注)

の派遣元事業所が実施している教育訓練の方法をみると、「事業所内Off-JT」が62.6%と最も多く、次いで「派遣先でのOJT」（60.7%）、「事業所内OJT」（47.9%）が多い（第2-18図）。また、教育訓練対象者については、「登録者・派遣労働者全員」が41.8%を占めている（第2-19図）。

第2-18図 派遣労働者に対する教育訓練の方法（一般労働者派遣事業）

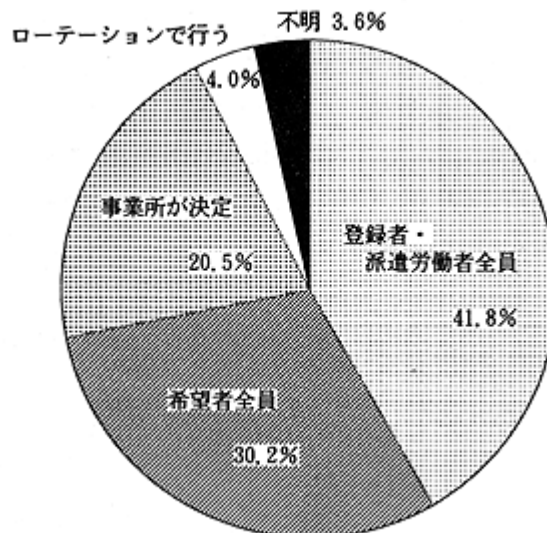
第2-18図 派遣労働者に対する教育訓練の方法（一般労働者派遣事業）



資料出所：労働省「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）

第2-19図 教育訓練対象者選抜方法（一般労働者派遣事業）

第2-19図 教育訓練対象者選抜方法（一般労働者派遣事業）



資料出所：労働省「労働者派遣事業実態調査」（平成6年）

(注)一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（登録型の労働者の派遣を含む事業）をいう。
 特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用労働者のみである労働者派遣事業をいう。

以上のように非正規雇用者に対する教育訓練はあまり積極的に行われておらず、今後増加が見込まれる非正規雇用者を有効に活用していくためにも、それぞれの就業形態に応じた能力開発を積極的に行っていくことが重要になっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

3 非正規雇用の雇用管理等

(7) 就業形態転換制度

1の「非正規雇用者の意識」の項で、他の就業形態に変わりたいとする非正規雇用者のほとんどが正社員の転換を希望していることをみてきたが、現在のところ、非正規雇用者の正規雇用への転換の機会が多いとはいえない。

「平成7年パートタイム労働者総合実態調査」によると、パートタイム労働者を雇用している事業所のうちパートタイム労働者の正社員への転換制度を設けている事業所は46.1%であり、「'96女子パートと雇用形態多様化の実態」によると、契約社員の正社員への登用制度が「ある」とする企業は32.3%であった（付表117、付表89）。

今後、非正規雇用が一つの望まれる就業形態として有効に機能する上で、本人のライフスタイル、能力、希望等に応じた就業形態転換のニーズが高まると思われる。その中には非正規から正規という流れだけでなく、例えば継続雇用を前提とした育児期の一時的な就業形態の転換等を含め、正規と非正規相互の転換ができるような制度も望まれる。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

前項でも述べたとおり、女性非正規雇用者の中でパートタイム労働者は72.8%を占め（「労働力調査特別調査」平成8年2月）、女性非正規雇用者の主流になっている。そこで、この項では、パートタイム労働者の実態を賃金、労働時間等について平成7年の「パートタイム労働者総合実態調査」と平成2年の同調査との比較を中心として、パートタイム労働者の就業実態について検討するとともに、正社員と労働時間がほぼ同じであるが、正社員と異なる取扱いがされている、いわゆるフルタイムパートについてもあわせて検討する。

なお、平成7年の調査では「正社員以外の労働者で名称に関らず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者」を「パート」と定義しており、平成2年の調査では「事業所においていわゆるパートタイム労働者的取扱いをしている労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の正社員より短い労働者又は1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者（出稼、季節労働者を除く）」を「Aパート」と定義している。また、いわゆるフルタイムパートについては、平成7年の調査では「正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者」と、平成2年の調査では「正社員以外の労働者で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ労働者（出稼、季節労働者を除く）」と定義している。

この項で平成7年と平成2年の調査結果を比較する場合には、パートタイム労働者については、平成7年は「パート」、平成2年は「Aパート」の結果を、いわゆるフルタイムパートについては平成7年は「その他」、平成2年は「Bパート」の結果を用いることとするが、上述のとおり、それぞれの定義に若干の相違があるので前回との比較の際には注意を要する。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(1) 労働条件

イ 一般労働者との賃金格差は拡大傾向

パートタイム労働者の賃金は、毎年上昇しているが、一般労働者の賃金との格差は、増大する傾向を示している。

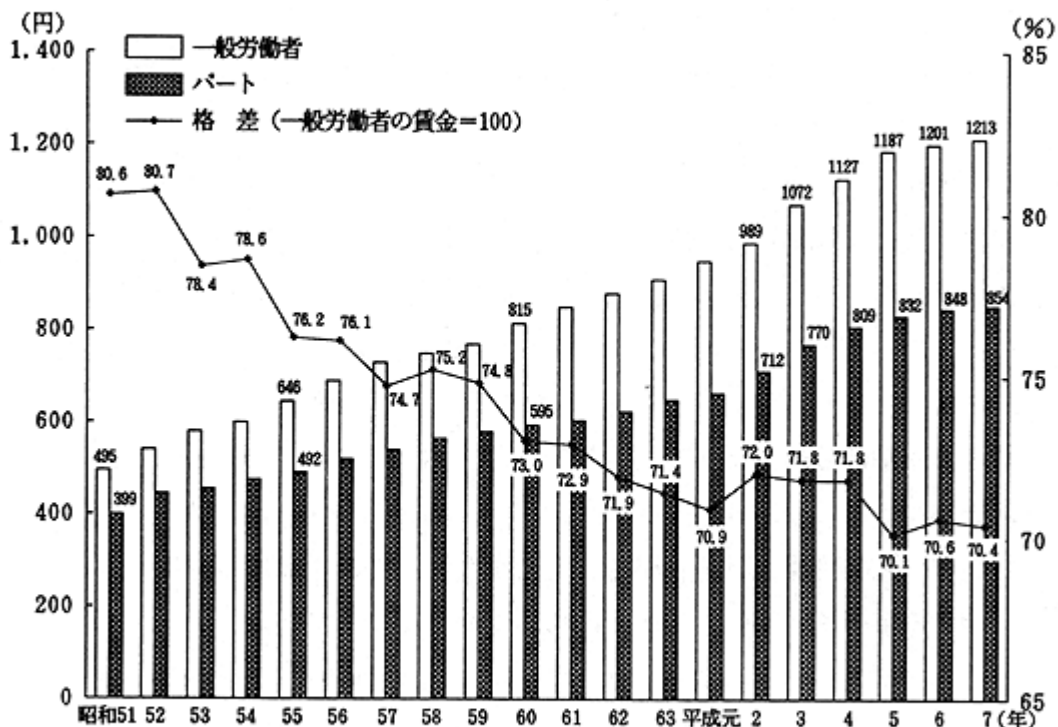
「賃金構造基本統計調査」によると、平成7年6月の女性パートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は854円で、前年に比べ6円増加した。年齢階級別に見ると25～29歳層が923円で最も高く、18～19歳層が786円で最も低い。25～29歳層が他の年齢層に比べ特に高くなっている。

7年の女性パートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額を産業別に見ると、サービス業が960円と最も高くなっている。製造業の787円を100とすると、サービス業122、金融・保険業117、卸売・小売業、飲食店106となっている。また、企業規模別にみると、1000人以上規模890円、100～999人規模869円、10～99人規模820円と、規模が大きいほど高くなっている（付表95）。

女性パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額（854円）を、一般女性労働者のそれ（月間所定内給与額を月間所定内実労働時間数で除した額）と比較すると、7年には一般女性労働者を100とすると、70.4である。女性のパートタイム労働者と一般労働者の賃金格差は、昭和51年には80.6であり、20年間で10ポイント以上格差が広がっている（第2-20図）。

第2-20図 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移

第2-20図 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移
(女性労働者)



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 一般労働者の賃金は「所定内給与額」を「所定内実労働時間数」で除して算出した。

7年のパートタイム労働者の年間賞与その他特別給与額は8万4,000円で、前年に比べ3,900円減少（前年比4.4%減）した。これを、産業別にみると、製造業10万3,800円、卸売・小売業、飲食店6万9,900円、金融・保険業12万3,300円、サービス業7万4,200円となっている（付表96）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(1) 労働条件

□ 賃金形態は時間給が最も多い

パートタイム労働者は労働時間が多様であり、その処遇を合理的に行う等の理由から、賃金は時間給によって支払われている場合が多い。

「パートタイム労働者総合実態調査」(平成7年)(以下「実態調査」(平成7年)という。)によると、パートタイム労働者のうち時間給で賃金が支払われている者は、85.8%を占め最も多く、その他日給6.2%、月給6.1%、歩合給0.8%の順となっており、平成2年の同調査結果(時間給84.4%、日給7.2%、月給6.2%、歩合給1.4%)と比較しても大きな変化は認められない。

一方、フルタイムパートについては、月給33.0%、時間給31.2%、日給31.1%、歩合給2.0%となっており、月給、時間給、日給がそれぞれほぼ同数となっている(付表97)。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(1) 労働条件

ハ 賃金は地域の相場を反映

パートタイム労働者の賃金は、地域の労働市場で決定されているケースが多い。

実態調査（平成7年）によれば、女性パートタイム労働者の初任給の決定要素として、「地域の同じ職種のパートタイム労働者の賃金相場」をあげる事業所が61.1%と最も多く、「地域・産業別最低賃金」が13.6%となっている。一方、「同じ職種の正社員の賃金」を決定要素とする事業所は12.9%となっている。また、「仕事の困難度に応じて」、「経験年数に応じて」等の追加的理由を挙げる事業所がそれぞれ28.5%、28.4%となっている。平成2年の同調査では、「地域の同じ職種のパートタイム労働者の賃金相場」が70.6%、「地域・産業別最低賃金」が17.5%であり、初任給を地域の労働市場により決定する事業所は、依然多数を占めるものの減少している。

フルタイムパートについては、「地域の同じ職種のパートタイム労働者の賃金相場」をあげる事業所が38.1%、「地域・産業別最低賃金」が16.5%となっており、一方、「同じ職種の正社員の賃金」を決定要素とする事業所は25.5%となっている。また、「経験年数に応じて」、「仕事の困難度に応じて」の追加的理由がそれぞれ34.9%、25.5%となっているなど、パートタイム労働者の場合と比較すると、地域の労働市場で決定される割合は少なくなっている（第2-3表）。

第2-3表 パート等労働者の賃金（初任給）決定要素

第2-3表 パート等労働者の賃金（初任給）決定要素
(M. A.) (%)

区 分	パ ー ト		そ の 他	
	7年	2年	7年	2年
計	100.0	100.0	100.0	100.0
地域の同じ職種のパートの賃金相場	61.1	70.6	38.1	55.9
同じ職種の正社員の賃金	12.9	11.6	25.5	26.7
地域・産業別最低賃金	13.6	17.5	16.5	15.7
経験年数に応じて	28.4	※	34.9	※
年齢に応じて	10.6	※	18.2	※
仕事の困難度に応じて	28.5	※	25.5	※
その他	14.8	14.9	23.3	21.4

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

注) ※は前回の調査では該当項目なし。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(1) 労働条件

ニ 諸手当の支給率は依然低い

パートタイム労働者等に対する諸手当の状況は、一部の手当について支給率が極めて低く、正社員との格差は依然として大きい。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者の処遇の状況をみると、「通勤手当」を支給している事業所の割合が70.2%となっており、平成2年の同調査結果に比べ6.5%ポイント上昇している。他方、「精勤手当」を支給している事業所は13.3%であり、平成2年の同調査に比べ6.3%ポイント減少している。「役職手当」（6.8%）、「家族手当」（2.0%）、「住宅手当」（1.2%）については、パートタイム労働者に支給している割合は低い。また、退職金制度を設けている事業所は9.0%である。

フルタイムパートについては、「精勤手当」、「家族手当」、「住宅手当」、「役職手当」を支給している事業所がそれぞれ16.8%、14.8%、13.7%、7.4%、また、退職金制度を設けている事業所も21.3%とパートタイム労働者と比較して高いものの、依然として正社員よりはかなり低い水準となっている（付表98）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(1) 労働条件

ホ 労働時間、労働日数は縮小傾向

パートタイム労働者の労働時間は、労働時間短縮対策の推進により一般労働者の労働時間が減少傾向にあることもあって、近年減少傾向にある。

「賃金構造基本統計調査」により、平成7年の女性パートタイム労働者の1日当たり所定内実労働時間数及び月間実労働日数をみると、それぞれ5.7時間、20.2日となっている。

産業別にみると、製造業が所定内実労働時間数及び月間実労働日数ともに最も長く、それぞれ6.2時間、20.5日となっている。また、卸売・小売業、飲食店、サービス業では、1日当たり所定内実労働時間数5.4時間と他の産業に比べ短く、金融・保険業では月間実労働日数が18.4日と最も少ない（付表99）。

他方、パートタイム労働者の1週当たりの所定労働時間は、実態調査（平成7年）によってみると、パートタイム労働者の1週当たりの所定労働時間は、平均26.5時間で、女性は27.1時間、男性は24.5時間となっている。また、1週間当たりの出勤日数は、平均4.7日で、女性は4.8日、男性は4.4日となっている。平成2年の同調査では、1週当たりの所定労働時間は、平均27.4時間で、女性は28.2時間、男性は24.2時間であり、また、1週間当たりの出勤日数は、平均5.1日で、女性は5.1日、男性は4.8日となっており、男性の週所定労働時間がわずかに増加したほかは、いずれも減少している。

フルタイムパートの1週当たりの所定労働時間は、平均40.3時間で、女性は39.3時間、男性は41.5時間となっている。また、1週間当たりの出勤日数は、平均5.3日で、女性は5.2日、男性は5.3日となっている（第2-4表）。

第2-4表 パート等労働者の1週間の平均出勤日数及び平均週所定労働時間数

第2-4表 パート等労働者の1週間の平均出勤日数及び平均週所定労働時間数

(%)

	パ ー ト						そ の 他					
	計		女		男		計		女		男	
	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年
週平均出勤日数(日)	4.7	5.1	4.8	5.1	4.4	4.8	5.3	5.6	5.2	5.6	5.3	5.6
平均週所定労働時間数(時間)	26.5	27.4	27.0	28.2	24.5	24.2	40.3	42.9	39.3	42.8	41.5	43.0

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

注) 平成7年の平均週所定労働時間数は、1日の平均所定労働時間数と週平均出勤日数から算出している。

パートタイム労働者の労働時間、勤務日の決め方については、その就業理由の多様化に伴い、労働者の

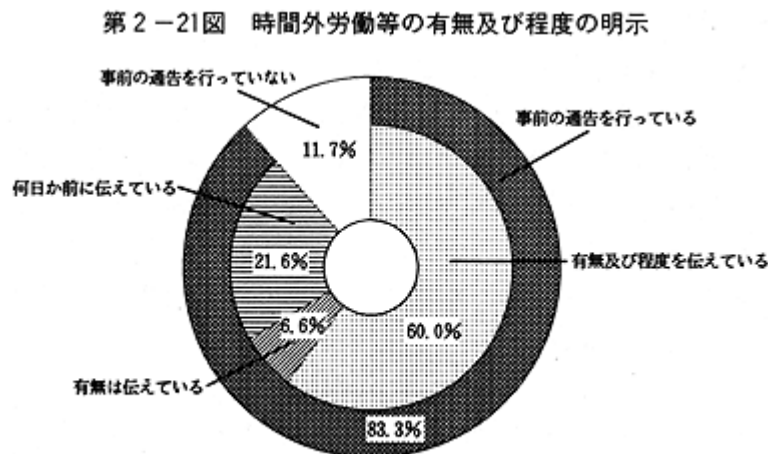
事情を考慮して決定する企業が多く、弾力的になされている。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者の労働時間、勤務日を定める際に、事業所が本人の事情を考慮しているかどうかについてみると、労働時間については、「考慮している」とする事業所が92.7%であり、このうち「個別に考慮している」事業所が55.6%、「選択できるようにしている」事業所が7.2%、「配慮する場合もある」とする事業所が37.2%となっており、「考慮していない」事業所は7.3%であった。また、勤務日については、「考慮している」とする事業所が90.8%であり、このうち「個別に考慮している」事業所が55.0%、「選択できるようにしている」事業所が6.5%、「配慮する場合もある」とする事業所が38.5%となっており、「考慮していない」事業所は9.2%であった。

一方、フルタイムパートについては、労働者の事情を考慮する割合は少なくなっている。労働時間については、「考慮している」とする事業所が66.3%、「考慮していない」事業所は33.7%であり、また、勤務日についても、「考慮している」とする事業所が67.1%、「考慮していない」事業所は32.9%となっている（付表100）。

次に、実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者の平成7年9月の残業時間の有無についてみると、9月に就業していた者のうち「残業があった」とする者は17.9%、「残業がなかった」とする者は82.1%となっている。「残業があった」とする者は女性が17.8%、男性が18.1%で、1か月の平均残業時間は女性が7.6時間、男性が11.7時間であった。平成2年の同調査では、9月に就業していた者のうち「残業があった」とする者は20.4%、「残業がなかった」とする者は79.6%であり、「残業があった」とする者は女性が20.8%、男性が18.7%、1か月の平均残業時間は女性が8.0時間、男性が11.2時間であり、平均の残業時間では大きな変動はないが、「残業があった」とする者の割合は男女とも減少している（付表101）。なお、パートタイム労働指針では、所定時間外労働及び所定労働日以外の日に労働させないよう努めることとされており、例外的に所定時間外労働等をさせることがある場合には、雇入時に所定時間外労働等をさせることがある旨及びその程度を明示するよう努めることとされているが、事前に時間外労働等の有無及び程度を伝えている事業所は60.0%であり、11.7%の事業所は事前の通告を行っていない（第2-21図）。

第2-21図 時間外労働等の有無及び程度の明示



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(2) 勤続年数

従来、パートタイム労働者は、補助的・臨時的な労働力であり、移動が激しいものとみられてきたが、近年、パートタイム労働者の勤続年数は伸びており、特に、基幹的、恒常的な労働力として就業する者も増えている。

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者としての通算就労年数は平均で6.7年、うち女性パートタイム労働者については7.2年となっている。また、現在の会社における勤続年数は平均4.6年、うち女性パートタイム労働者については4.8年となっている。平成2年の同調査では、パートタイム労働者としての通算就労年数は平均で5.8年、うち女性は6.3年、現在の会社における勤続年数は平均4.0年、うち女性は4.3年であり、通算就労年数は伸長している。

また、フルタイムパートについては、通算就労年数は平均で8.2年と前回調査に比べ1.0年伸びているものの、女性は7.9年と前回より0.4年短くなっている（付表102）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(3) 組合への加入状況

パートタイム労働者の労働組合への加入状況は、正社員と比べ極めて低い。

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者の労働組合への加入率は4.0%であり、女性は4.3%、男性は2.6%となっている。労働組合に加入していない者の大多数（女性91.1%、男性88.3%）は事業所に労働組合がないからとしているが、女性の4.0%、男性の3.8%は事業所に労働組合がありながら、加入していない。

フルタイムパートについても状況は同様であり、労働組合への加入率は4.5%、女性は4.7%、男性は4.1%となっている（付表103）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(4) 通勤時間

パートタイム労働者の場合、仕事と家庭的責任とを両立させる目的等により、家から近い職場を選択している場合が多いため、通勤時間は短いものとなっている。

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者の自宅から事業所までの片道の通勤時間をみると、「10～19分」とする者が37.1%と最も多く、次いで「1～9分」（18.6%）、「20～29分」（17.0%）となっており、30分未満とする者が7割を占め、平均通勤時間は21.2分である。女性パートタイム労働者についてみると、「10～19分」とする者が38.5%、次いで「1～9分」（19.8%）、「20～29分」（16.8%）となっており、平均通勤時間は20.0分である。平成2年の調査と比較しても大きな変動はみられない。

フルタイムパートの場合は、パートタイム労働者より若干長く、平均通勤時間は27.6分（女性24.2分、男性31.9分）となっている（付表104）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(5) 就業調整

イ 3分の1が就業調整を考慮

パートタイム労働者の中には、本人の収入が一定額を超えると税金や社会保険料を納付することとなること、配偶者に対する企業からの配偶者手当が打ち切られる場合があること等により、収入が一定額を超えないように就業調整を行う者がみられる。

この就業調整は、年末になされることが多く、繁忙期であっても休むことによって他の労働者に業務がしわ寄せされ、企業内においてパートタイム労働者が当てにできない労働者とみられる結果を招いている面があり、社会的にもパートタイム労働を補助的労働として認識させる原因の一つともなっている。

実態調査（平成7年）によると、特に女性パートタイム労働者にはその傾向が強く、所得税が課税されるか否かによって「就業調整を考慮する」者が37.6%おり、このうち「最初から計画的に働く」者が23.4%、「年収が103万円を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」者が14.2%となっている。一方、「年収が103万円を超えても関係なく働く」者は25.6%である。平成2年の同調査では、「就業調整を考慮する」者が30.4%となっており、このうち「最初から計画的に働く」者が17.5%、「年収が100万円を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」者が12.9%となっていた。また、「年収が100万円を超えても関係なく働く」者は23.0%であり、就業調整を考慮する者、年収に関係なく働く者双方とも増えている（付表105）。

また、所得税以外の理由で就業調整をするかどうかについては、女性パートタイム労働者のうち「所得税以外の理由で就業調整をする」者は36.7%であり、このうち、就業調整の理由として「配偶者控除等がなくなるから」が81.0%、「配偶者の健康保険の被保険者から外れ、自分で加入しなければならないから」が42.3%、「配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」が34.8%を占めている。平成2年の同調査では、「所得税以外の理由で就業調整をする」者は28.1%であり、所得税以外の理由により就業調整を行う者の割合は増加している（付表106）。就業調整の理由については大きな変動はない。

なお、実態調査（平成7年）によると、平成6年に働いた女性パートタイム労働者の平均年収は105万8千円であった。年収の階級分布をみると、100万円未満が全体の64.0%となっている（付表107）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(6) パートタイム労働者の意識

イ 働く理由は「家計の足しにするため」

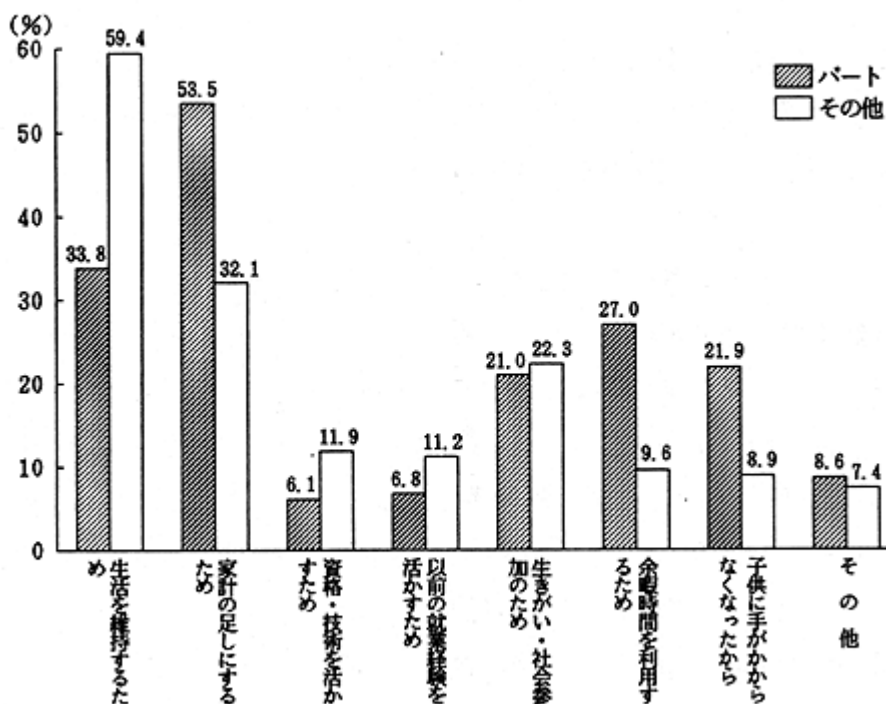
実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者が現在働いている理由は、「家計の足しにするため」が53.5%と最も多く、次いで「生活を維持するため」33.8%、「余暇時間を利用するため」27.0%、「子供に手がかからなくなったから」21.9%、「生きがい・社会参加のため」21.3%と続く。このうち、女性についてみると、「家計の足しにするため」60.1%が特に高く、「生活を維持するため」30.2%の2倍にのぼっている。

30歳台から50歳台の女性についてみると、どの層においても「家計の足しにするため」が最も多くなっているが、40～44歳層では、「子供の手離れ」（43.3%）を挙げる者が多いのが目立つ。

一方、フルタイムパートについては、「生活を維持するため」が59.4%と最も多く、次いで、「家計の足しにするため」が32.1%となっている。しかし、女性に限ると、「生活を維持するため」、「家計の足しにするため」がそれぞれ46.4%、45.4%とほぼ同数であり、以下「生きがい・社会参加のため」26.6%、「子供に手がかからなくなったから」15.4%、「余暇時間を利用するため」13.4%と続く（第2-22図）。

第2-22図 パート等労働者の働いている理由

第2-22図 パート等労働者の働いている理由



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

年齢別にみると、女性の30～34歳層では、「生活の維持」が47.1%と最も多いものの、35歳以上では、いずれの層においても「家計の足し」が50%以上を占め、「生活の維持」を上回っている。特に、40歳代でこの傾向が強いのが目立つ。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(6) パートタイム労働者の意識

ロ パートタイム労働者に比べるとフルタイムパートは非自発的選択者が多い

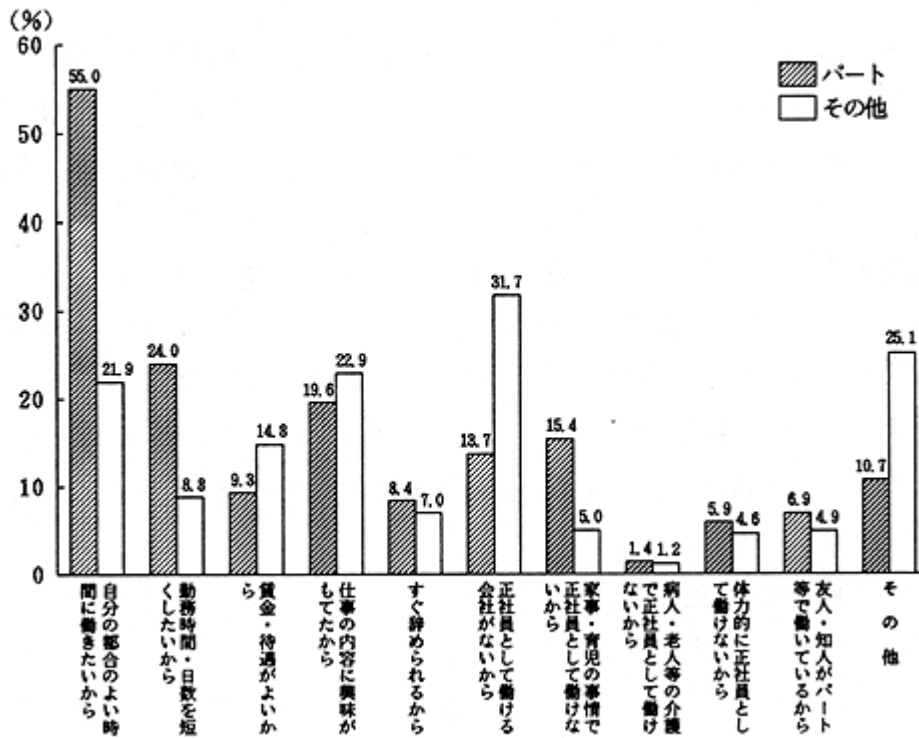
一般にパートタイム労働者は女性の中年層が多く、家計の補助的理由のほか、家族的責任から来る制約により、自ら希望してパートタイム労働に従事している者が多く、仕事の選択に当たっても一層時間的余裕を重視する傾向がある。

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働を選択した理由については、「都合のよい時間に働きたい」が55.0%、「勤務時間が短い」24.0%と労働時間を理由とするものが最も多く、「仕事の内容に興味をもてた」が19.6%、「家事・育児の事情で正社員として働けない」15.4%と続く。一方、「正社員として働ける会社がない」とする非自発的にパートタイム労働を選択した者は13.7%となっている。

女性の場合は、「都合のよい時間に働きたい」55.8%、「勤務時間が短い」27.9%、「家事・育児の事情で正社員として働けない」が19.8%と家事と両立しつつ都合のよい時間に働いている家庭の主婦層が短時間労働を選択していることが窺える（第2-23図）。

第2-23図 パート等を選んだ理由（M.A.）

第2-23図 パート等を選んだ理由 (M.A.)



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成7年)

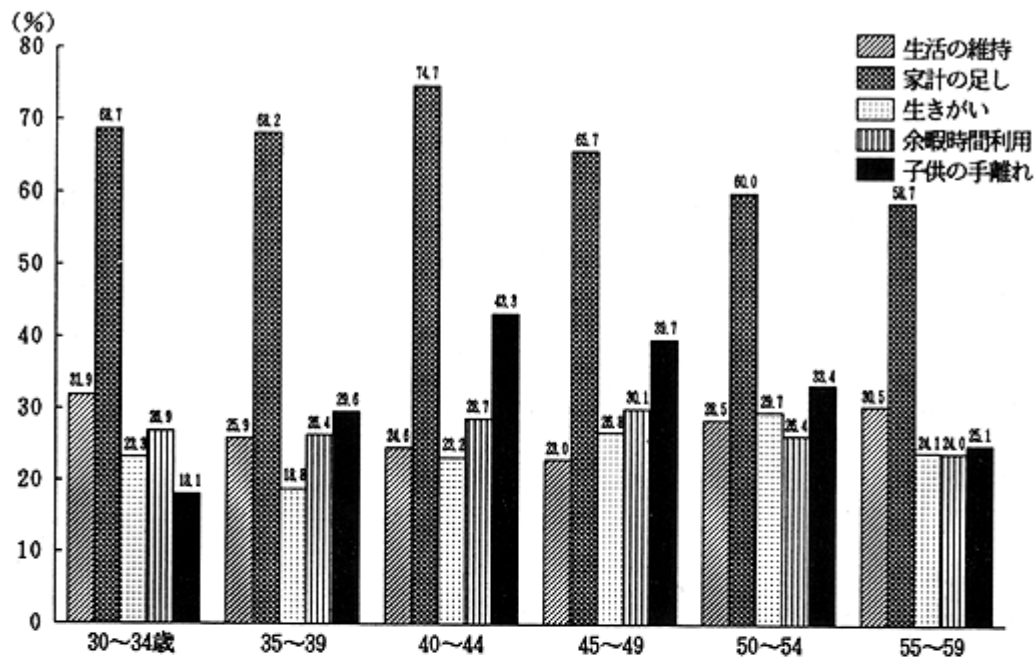
年齢別にみると、女性の30～50歳台では、いずれの層でも「都合のよい時間に働ける」が最も高くなっている。30歳台では「家事・育児」が次いで高いが、40歳台では「勤務時間が短い」が多くなっている。

一方、フルタイムパートについては、「正社員として働ける会社がない」が31.7%と最も多く、パートタイム労働者に比べ非自発的に選択した者の割合が多い。以下「仕事の内容に興味をもてた」が22.9%、「都合のよい時間に働きたい」が21.9%と続く。女性については、「正社員として働ける会社がない」が33.0%と最も多く、以下、「仕事の内容に興味をもてた」23.6%、「都合のよい時間に働きたい」23.0%となっている。

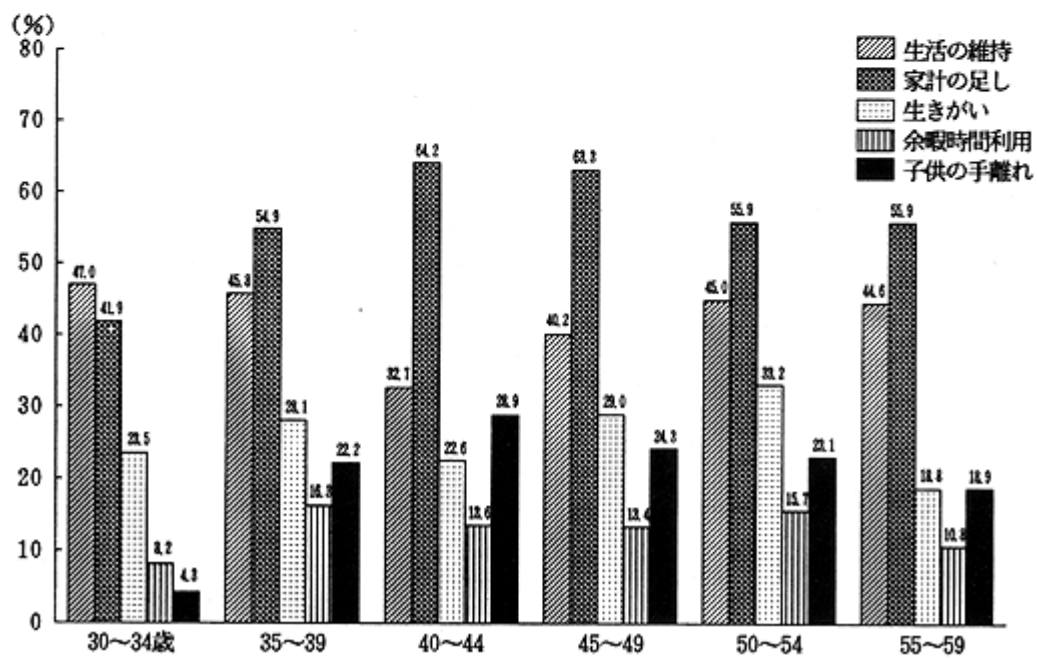
年齢別にみると、女性の30～50歳台では、「正社員として働ける会社がない」がいずれの層でも高く、3割前後を占めている。男性高齢者でも、50歳台から60歳台前半では「正社員として働ける会社がない」が3割前後を占めているが、65歳以上では「都合のよい時間に働ける」が27.3%と最も高くなっている(第2-24図)。

第2-24図 年齢階級別女性パート等労働者の就業理由

第2-24図 年齢階級別女性パート等労働者の就業理由（パート）



(その他)



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

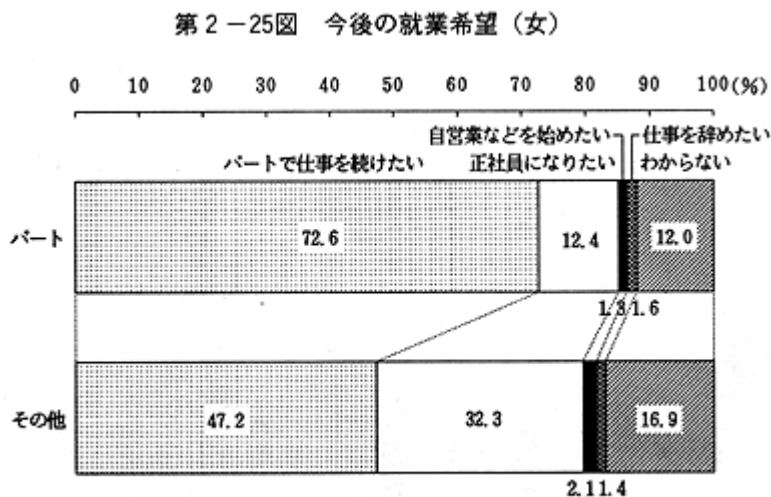
(6) パートタイム労働者の意識

ハ パート継続希望は強い

実態調査（平成7年）によると、今後の就業の継続について「パートを続けたい」とする者が67.2%と圧倒的に多く、「正社員になりたい」が12.5%と次に多い。男女別には、女性は「パートを続けたい」が72.6%、「正社員になりたい」が12.4%である。男性では、「正社員になりたい」は12.8%で女性と余り変わらないが、「パートを続けたい」が48.9%と女性より少ない。

フルタイムパートについては、パートタイム労働者に比べ非自発的に選択した者の割合が多く、特に女性について正社員を希望する者が多い。今後の就業の継続について「パート等を続けたい」とする者が50.0%であり、「正社員になりたい」が26.3%となっている。男女別には、女性は「パート等を続けたい」が47.2%と最も多いが、「正社員になりたい」も32.3%を占めている。男性では、「正社員になりたい」は18.6%と女性と比べて少なく、「パート等を続けたい」が53.4%と過半数を占めている（第2-25図）。

第2-25図 今後の就業希望（女）



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

4 パートタイム労働者の現状

(6) パートタイム労働者の意識

ニ 仕事内容は現状維持を希望

実態調査（平成7年）によると、今後の就業希望としては、「今と同じ仕事」が41.5%と最も多く、次に「技術を生かしたい」が13.9%と多い。女性についてみると、「今と同じ仕事」41.7%、「技術を生かしたい」14.6%、男性では「今と同じ仕事」（40.5%）が多くなっている。

フルタイムパートについては、今後の就業希望としては、「今と同じ仕事」が45.4%、次に「技術を生かしたい」が17.5%となっている。女性については、「今と同じ仕事」41.1%、「技術を生かしたい」20.9%、男性では「今と同じ仕事」が50.9%と、パートタイム労働者と大きな相違はない（付表108）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(1) 募集・採用

イ 就職ルートは求人広告、求人情報誌の利用

「労働力調査特別調査」（平成8年2月）により、平成7年3月以降に現職についた者のうちパートタイム労働者が現職についた方法についてみると、「求人広告、求人情報誌」とする者が44.9%と最も多く、次いで「友人、知人の紹介」が29.5%となっている。また、「公共職業安定所の紹介」とする者は9.0%であるが、平成4年の同調査（5.7%）と比較するとその割合は増加している（付表109）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(1) 募集・採用

ロ 低コストと業務の繁閑への対応を重視する企業

事業所がパートタイム労働者を雇用する理由は、業種、特に、製造業と第3次産業との間で傾向に大きな違いがみられる。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者の雇用理由をみると、全産業では、「人件費が割安だから」が38.3%と最も高く、以下「忙しい時間帯に対処するため」が37.3%、「仕事が簡単だから」が35.7%、「業務が増加したから」が29.8%となっている。

業種別にみると、製造業では「仕事が簡単だから」が47.4%と最も高くなっており、以下「人件費が割安だから」が35.3%、「業務が増加したから」が32.3%となっているが、卸売・小売業、飲食店及びサービス業では、「忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ52.5%、36.8%と最も多くなっている（付表110）。卸売・小売業、飲食店及びサービス業では、サービスの在庫がきかないという業務の特性や労働時間が短縮基調にある一方での営業時間の長時間化に対応するためパートタイム労働者が活用されていることが窺えるが、製造業においては、依然として補助的な労働力としている事業所が多いものと考えられる。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(2) 労働条件の明示

イ ほとんどの事業所で労働条件を明示

パートタイム労働者の雇入時の労働条件の明示については、パートタイム労働対策の柱の一つとして推進してきたところであり、パートタイム労働法及びパートタイム指針において、書面による労働条件の明示が努力義務として規定されているところである。

実態調査（平成7年）により、採用時における労働条件の明示の状況についてみると、明示している事業所は98.2%であり、平成2年（98.1%）とほぼ同じである（付表111）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(2) 労働条件の明示

□ 書面による明示を行っている事業所は増加

同調査によると、労働条件を明示している事業所における明示の方法としては、「主に口頭で説明している」事業所が59.6%を占めている。一方「主に雇入通知書等書面を交付している」事業所は24.6%、「主に就業規則を交付し労働契約を締結している」事業所は14.4%であり、何らかの形で書面により労働条件を明示している事業所は39.0%である。平成2年の調査では何らかの形で書面により労働条件を明示している事業所は30.2%であり、書面で明示している事業所は、着実に増加している。

また、明示している内容についてみると、賃金、仕事の内容、勤務時間・勤務日については9割以上の事業所で明示されているものの、年次有給休暇（34.1%）、割増賃金（31.9%）等についても明示していない事業所が相当数ある。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(3) 雇用契約期間

イ 契約期間の定めのある者は「パート」で3分の1

パートタイム労働者は、一般的に有期雇用のイメージが強いが、実態調査（平成7年）によれば、パートタイム労働者について、雇用契約期間の定めのある状況を見ると、「決められていない」とする者が63.2%と多く、「決められていた」とする者は36.8%であった。

また、雇用契約期間を定めている事業所は、40.6%であり、企業規模別にみると、「500人～999人」が82.2%と最も高く、「1000人以上」が80.4%となっている一方、「30人～99人」が37.2%、「5人～29人」が19.5%と、企業規模が小さくなるほどその割合が少なくなっている。

また、フルタイムパートについては、「決められていた」とする者は62.2%、「決められていない」とする者が37.8%であり、パートタイム労働者に比べ有期雇用が多くなっている（付表112）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(3) 雇用契約期間

□ 契約月数は長期化

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者の雇用契約期間の長さは、「11か月～12か月」が50.5%と最も多く、次いで、「4か月～6か月」が22.4%、「2か月～3か月」が18.0%となっており、平均契約月数は8.6か月である。女性については「11か月～12か月」が48.2%と最も多く、次いで、「4か月～6か月」が24.3%、「2か月～3か月」が18.5%となっており、平均契約月数は8.4か月である。平成2年の同調査では、平均契約月数は7.5か月、女性については7.2か月であって、平均契約月数は増加している。

フルタイムパートについては、パートタイム労働者より長期の者が多く「11か月～12か月」が56.7%（女性54.8%）であり、平均契約月数は10.0か月（女性9.2か月）となっている（付表112）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(3) 雇用契約期間

ハ 大半は契約の更新を希望

雇用契約期間が定められていた場合において、働き始めたときの雇用契約期間終了後の更新についての考え方について、「期間後働きたい」とする者が、82.0%であり、「更新したくない」とする者は1.2%に過ぎない。女性パートタイム労働者のみについても、それぞれ83.3%、1.3%であり、特に35～39歳層から50～54歳層については「期間後働きたい」とする者が9割近くを占めている（付表113）。

なお、パートタイム労働者について雇用契約期間を定めている事業所（40.6%）のうち雇用契約期間満了の予告をパートタイム指針で定められた「30日前に行っている」事業所は66.5%である。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(3) 雇用契約期間

ニ 平均更新回数は9.5回

実態調査（平成7年）によると、今の会社で契約更新をしたことがあるかどうかについては、「契約更新をしたことがある」パートタイム労働者が83.6%である。男女別では、男性が75.3%であるのに対し、女性は85.3%を占める。平均更新回数は9.5回であり、女性は10.4回、男性は5.7回となっている（付表114）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(4) 教育訓練

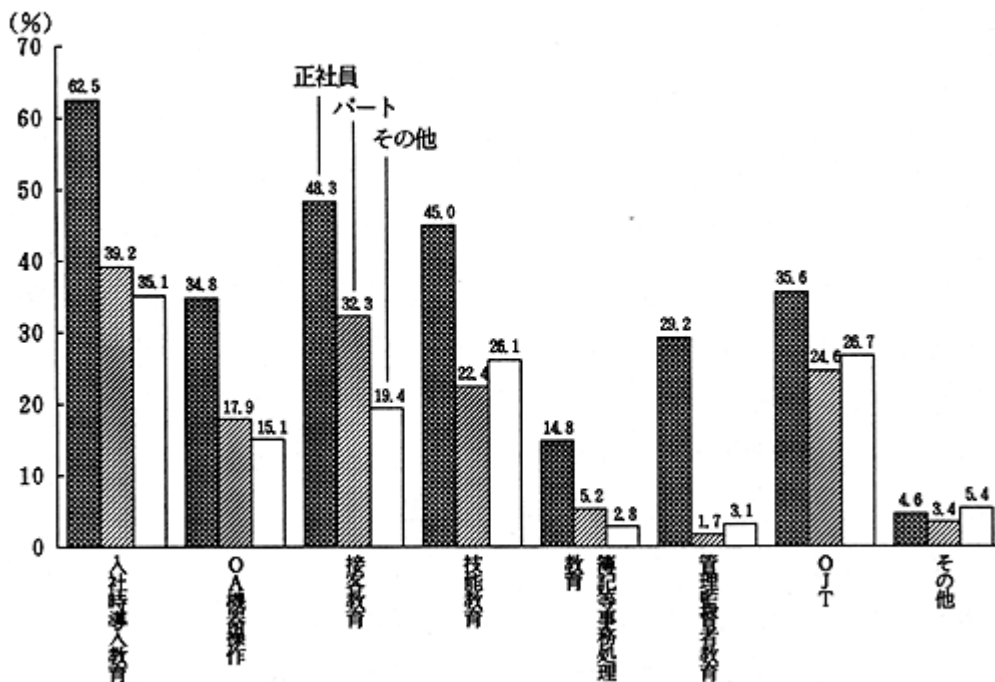
パートタイム労働者に対する企業の教育訓練は、正社員に対するものと大きな差がみられるなどその実施率は低く、パートタイム労働者の能力を有効に活用する環境整備が十分になされていない。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者に対する教育訓練の実施状況を正社員に対する実施状況と比較してみると、パートタイム労働者に対して実施している教育訓練の内容は、「入社時導入教育」が39.2%（62.5%（正社員に対する実施率、以下同じ））と最も多く、以下「接客教育」が32.3%（48.3%）、「OJT」が24.6%（35.6%）、「技能教育」が22.4%（45.0%）、「OA機器操作」が17.9%（34.8%）等基礎的な教育訓練が中心となっており、「管理監督者教育」の1.7%（29.2%）など実施率が極めて低い項目もある。

フルタイムパートについても、「入社時導入教育」が35.1%、「OJT」が26.7%、「技能教育」が26.1%、「接客教育」が19.4%、「OA機器操作」が15.1%、「管理監督者教育」が3.1%、「簿記等事務処理教育」が2.8%となっており、パートタイム労働者に対すると同様実施率は低い（第2-26図）。

第2-26図 教育訓練実施状況

第2-26図 教育訓練実施状況



資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成7年）

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(5) 社会保険

雇用保険については平成元年の雇用保険法の改正により、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれ、年収90万円以上あると見込まれるパートタイム労働者は、雇用保険の被保険者となるようになっている。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者の社会保険の適用状況をみると、パートタイム労働者の全てがそれぞれの制度の適用対象とされているわけではないこともあり、雇用保険35.8%、健康保険・厚生年金35.8%となっている。パートタイム労働者の加入率は必ずしも高くはないが、平成2年の同調査結果（雇用保険26.6%、健康保険・厚生年金23.8%）と比較すると適用率は向上している。

フルタイムパートの適用率は、それぞれの制度の適用対象とされる者の割合がパートタイム労働者に比べ多いと考えられることから雇用保険74.7%、健康保険・厚生年金78.5%とパートタイム労働者に比べ高くなっている（付表115）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(6) 福利厚生

福利厚生制度については、パートタイム労働者と正規雇用者の取扱いに差を設けているところが依然としてみられる。

実態調査（平成7年）により、パートタイム労働者に対する福利厚生制度の実施状況を正社員に対する実施状況と比較してみると、「慶弔見舞金」を実施している事業所が58.2%（82.5%（正社員に対する実施率、以下同じ））であるほか、「社員旅行」が53.0%（70.6%）、「社内レクリエーション施設・行事の参加」が52.0%（62.3%）、「会社の親睦会への加入」が38.6%（55.6%）等となっている。

健康診断については、47.4%（74.6%）の事業所が定期健康診断を実施しているが、採用時健康診断を実施している事業所は19.6%（40.7%）と2割を割っている。

一方、フルタイムパートについての実施状況は、「社内レクリエーション施設・行事の参加」が61.6%、「慶弔見舞金」が61.5%、「社員旅行」が57.7%、「会社の親睦会への加入」が48.9%などとなり、正社員に近い取扱いがなされている項目もあり、パートタイム労働者より実施状況は高い。

健康診断についても、定期健康診断が67.7%、採用時健康診断が34.3%で実施されている（付表116）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

5 パートタイム労働者の雇用管理

(7) 就業形態転換制度

パートタイム労働者のなかには、就業期間の長期化等により、正社員として雇用されることを希望する者がみられ、こうした者については、雇用の安定、能力の開発、モラルの向上等の観点から、正社員へ転換できる制度を設けることが望まれる。

実態調査（平成7年）によると、パートタイム労働者を雇用している事業所のうちパートタイム労働者から正社員への転換制度を設けている事業所は42.2%であり、業種別にみると、製造業48.2%が最も高く、卸売・小売業、飲食店が47.5%と次に高い。一方低い業種としては、電気・ガス・水道業が4.5%、金融・保険業が14.6%などが平均を大きく下回っている。

また、フルタイムパートから正社員への転換制度を設けている事業所は12.7%とパートタイム労働者から正社員への転換制度を設けている事業所に比べ少なくなっている。

一方、正社員が育児、介護、健康などの理由から、パートタイム労働への転換を希望するケースもあるが、30.2%の事業所で、正社員からパートタイム労働への転換制度を設けている（付表117）。

II パートタイム労働者等非正規雇用の実態と今後の課題

6 まとめ

これまでみてきたように、非正規雇用という働き方は、主に仕事と家庭責任との両立を図ろうとする既婚女性、仕事ばかりでなく自由な時間を確保したいとする若年者、定年退職後の高齢者等に選択されている。

また、高度経済成長期の非正規雇用者は主に製造業を中心とする緑辺労働力として位置づけられていたが、産業のサービス経済化、急速な技術革新、情報化、OA化が進展する中で、企業側においては、こうした変化に対応するため、専門性の高い業務への即戦力として非正規雇用を活用していく一方、定型的、補助的業務については、人件費削減、業務の繁閑に柔軟に対応するため、低コストかつ柔軟性をもった労働力として非正規雇用を活用していこうという意向が強くみられる。特に、女性の比率の高いサービス業、卸売・小売業、飲食店等で非正規雇用者に対する需要の増加が見込まれることなどから、女性のパートタイム就労を中心とした非正規雇用者は量的に増加するとともに、非正規雇用の就業形態の多様化がさらに進むものと思われる。

1の(5)の「非正規雇用者の意識」や4の(6)の「パートタイム労働者の意識」でみたように、女性の非正規雇用者は家庭との両立を図るための自発的な選択を行っているものが多い。しかし、他方で、正規雇用を望みつつも非正規雇用を選択せざるを得ない状況の層もある。非正規雇用を選択している理由として、「正社員としての就職先がなかったから」と答えている女性が、若年派遣労働者、若年契約社員及びフルタイムパートに多いことを鑑みると、これらの層に「望まない非正規雇用者」が多いといえよう。

特に、労働時間が正規雇用者とほとんど変わらないフルタイムパートの場合は、経済的にも生活を維持するために働いている者が多いため、就業意識も労働時間も正規雇用者に近いにもかかわらず、正規雇用者に比べて諸手当の支給率及び退職金制度等の適用率が低い、教育訓練の実施率が低い等労働条件の面で不十分であったり、正規雇用への転換が困難である等の問題が多い。そのため、パートタイム労働者の中でもフルタイムパートは、特に30歳台前半層で正規雇用者になれないことへの不満を感じている者が多い。

これらの層については、今後、企業は非正規雇用者についても個々の状況に応じた雇用管理を行うとともに、高い資質と意欲を持つ労働者に対しては、その処遇について、正規雇用者との均衡を考慮に入れつつ雇用管理を行い、教育訓練の充実や役職への登用など意欲向上策を講じていくことが望まれる。

また、非正規雇用の場合は、業務内容が限定的であることが多いため、あらかじめ、業務内容を明示しておくことが重要であり、企業は、パートタイム労働法、労働者派遣法等法の趣旨を踏まえた取扱を行っていくことが望ましい。

非正規雇用を選択する労働者についても、非正規の労働市場においては、正規の労働市場に比べ労働移動が多く行われるため、労働者自身も、一企業にのみに通用する技術や能力だけでなく、労働市場全体でも活用し得るような専門性や技術力を身につける等、自らの資質を高める努力をしていくことが必要である。

また、従来一般職の正規雇用者が担っていた業務を、社外に委託するいわゆるアウトソーシングの利用を考えている企業が少なくない。一般職は事務職志向の強い女性、特に新規学卒女性の就職希望が多い分野であるが、企業における労働者過不足判断D. 1. は、事務従事者に対する過剰感が強いことから、今後は、これまで通り、女性、特に新規学卒女性が大量に事務職の正規雇用として採用され続ける

ことは難しくなってくると思われ、事務職を希望する女性にとって、正規雇用か非正規雇用かをも含めた選択の視点が必要となってくるのではないだろうか。正規雇用を望む女性は、今後、事務職志向の意識変革が必要であろう。

さらに、就業形態の多様化が進展する中で、契約社員など定義も曖昧で、労働条件や就業意識等に関するまとまった統計資料もなく、その実態がまだ不明確な労働者層がみられる。若年契約社員等現在の就業形態に不満を持つ者も多く、今後、その特徴や位置づけを明確にし、労働条件、雇用管理、就業意識等についての実態把握を行ったうえで、契約社員の高度な能力を十分活かすことができるような活用方法と、処遇のあり方等を探っていく必要がある。

雇用形態の多様化がさらに進展することが見込まれる中、今後の非正規雇用のあり方としては、労働者が個々のライフスタイルに応じてその就業形態を任意に選択できるものであることが望ましいといえよう。すなわち、仕事と家庭責任との両立を図るための補助的な労働力としてだけでなく、永年のキャリアを積んだ高齢者や、出産・育児等で退職した高度な専門性や知識を有する高学歴女性等がその能力を活かせるような再就職の形態として、或いは継続雇用を前提としつつ育児・介護等の間、一時的に短時間の勤務に転換するなど、正規雇用も含めた多様な就業形態のひとつとして労働者が主体的に選択できるような環境を整備していくことが重要であり、就業形態が正規か非正規かに関らず、労働者がそれぞれの意欲と能力を十分に発揮できる就業形態として確立されていくことが望まれる。この際、こうした働き方が、低い労働条件を強いられる労働者の増大につながらないように就業条件の整備を進める必要がある。