
第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

第II部第1章でみたように、労働力需給構造が変化するなかで、就業形態の多様化が進んでいる。なかでもパートタイム労働者の増加は著しく、すでに全雇用者の1割を占め、特に女子では3割近くを占めるに至っている。

こうしたなかで、パートタイム労働者の基幹労働力化、多様化などその性格の変化が指摘される一方、従来からある家計補助的・臨時的・不熟練労働といった見方も依然根強い。企業の雇用管理等もパートタイム労働者の変化に対応しつつある事例もみられる一方、一部には労働者保護法令の遵守すら不徹底である例もみられる。また、各種労働条件について一般労働者との格差の存在も指摘されている。

パートタイム労働は今後とも増加するとみられるが、それを良好な雇用形態として確立していくことが重要である。そこで本章では、パートタイム労働者、とりわけその大半を占める女子パートタイム労働者を取り上げ、その雇用、労働条件、意識等の実態を明らかにし、問題解決の方向を探ることとしたい。

(注)なお、本章ではパートタイム労働者についてある特定の定義を採用しているわけではなく、定義の異なるいくつかの統計調査を併用している。これら各種統計調査における定義については付注2を参照。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(1) パートタイム労働者の概況

1) パートタイム労働者の定義と概数

(呼称パート・短時間雇用者)

総務庁統計局「就業構造基本調査」によると、就業の時間や日数に関係なく、勤め先でパートまたはそれに近い名称で呼ばれている雇用者は昭和62年に467.7万人(うち男子21.5万人、女子446.2万人)おり、全雇用者の10.1%(男子では0.7%、女子では26.3%)を占めている。

こうしたパートタイム労働者のもつとも端的な性格は、労働時間や日数が一般の労働者に比べて短いということである。こうした定義の一つとしてしばしば用いられるのは、総務庁統計局「労働力調査」で月末1週間(12月は20～26日)の実労働時間が35時間未満の雇用者をパートタイム労働者の代理指標にするというやり方である。それによれば、週35時間未満の非農林業雇用者は、63年平均で533万人(うち女子は386万人)であり、休業者を除く非農林業雇用者の12.0%(女子では23.6%)を占めている。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(63年2月)により、上でみた週35時間未満雇用者と企業でパートと呼ばれている労働者の量的関係をみると、まず、週35時間未満雇用者のうち45.0%が呼称パートタイム労働者である(女子では60.5%)(第3-(1)-1図)。一方、呼称パートタイム労働者のうち週35時間未満雇用者の割合は52.6%(女子では53.7%)であり、もともと週35時間未満の仕事であるという者はさらに少なく37.2%(女子では38.2%)となっている。(もともと週35時間未満雇用者ではないが調査週に35時間未満であったパートタイム労働者の理由としては「病気、休暇等」と「勤め先や事業の都合」が多い。)

このようにパートタイム労働者といっても必ずしも短時間雇用者とは限らないことに留意する必要がある。すでに述べた週35時間未満の短時間雇用者および35時間以上の呼称パートに35時間以上の呼称アルバイトを加えると800万人近くになる。

(パートタイム労働者の契約期間)

「就業構造基本調査」(62年)によると、呼称パートタイム労働者のうち、雇用期間の定めがないか1年を超える期間を定めて雇われている「一般常雇」(あくまでも雇用契約の期間による区分で、契約の更新によって1年以上雇われていても該当しない)は201.7万人(女子は196.3万人)、1年以内の雇用契約で雇われている「臨時雇・日雇」は266.1万人(女子は249.9万人)とほぼ半々となっている(第3-(1)-1図)。

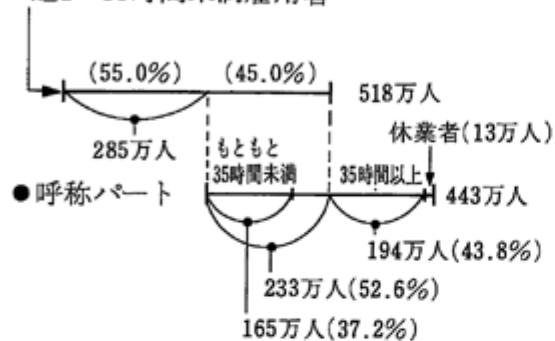
さらに、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)で、女子パートタイマー(正社員より所定労働時間または日数の短い労働者)の雇用契約期間をみると、「特に定めなし」が46.9%と半数近くを占め、ついで「1年」(19.4%)、「6ヵ月～1年未満」(10.2%)、「3～6ヵ月未満」(8.1%)、「1～3ヵ月未満」(7.8%)となっており、「1ヵ月未満」(0.4%)はほとんどいない。「特に定めなし」の割合は小規模企業のパートタイマーほど高く、30～99人規模では70.4%にも達している。

第3-(1)-1図 呼称パートと週35時間未満雇用者および臨時雇・日雇との量的関係

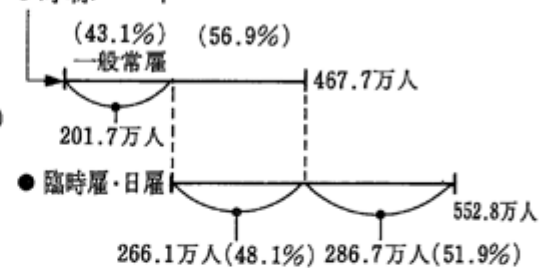
第3—(1)—1図 呼称パートと週35時間未満雇用者および臨時雇・日雇との量的関係
(全産業)

①呼称パートと週35時間未満雇用者の関係 ②呼称パートと臨時雇・日雇の関係
〔男女計〕

●週1～35時間未満雇用者

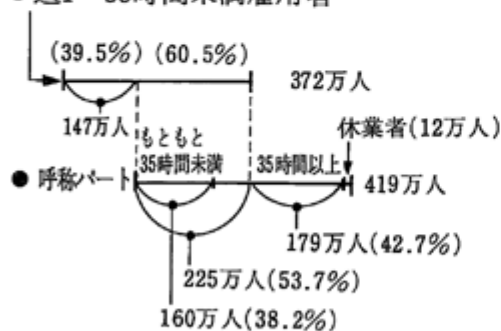


●呼称パート



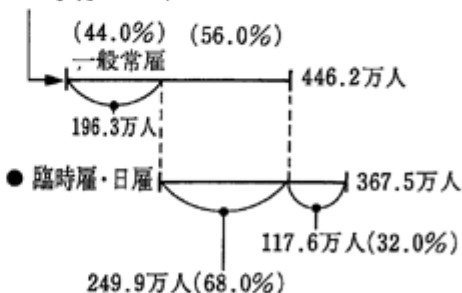
〔女子〕

●週1～35時間未満雇用者



〔女子〕

●呼称パート



資料出所 ①は総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和63年2月)

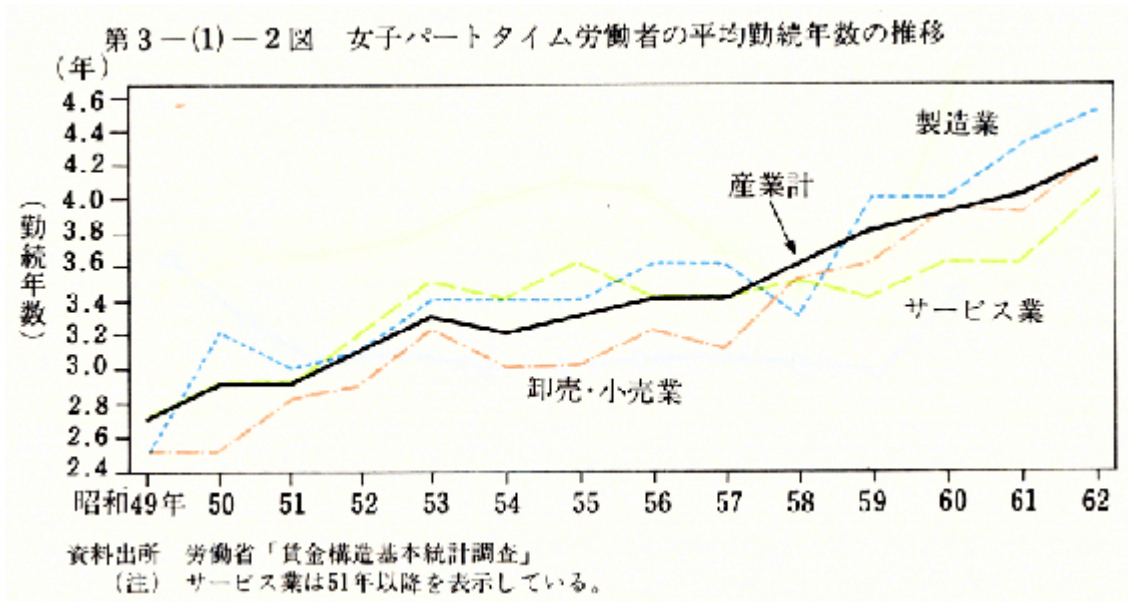
②は同「就業構造基本調査」(昭和62年10月)

(注) 臨時雇・日雇は「臨時雇」(1カ月以上1年以内の雇用期間を定めて雇われている者)と「日雇」(日々あるいは1カ月未満の契約で雇われている者)を足し合わせたもの。

このようにパートタイム労働者といっても必ずしも有期契約雇用者とは限らず、特に小規模企業では期間の定めがないパートタイム労働者が過半を占めている。

以上は契約上の雇用期間であるが、実際には有期雇用契約者についても契約がほぼ自動的に更新され勤続が長期化している場合がかなりあるとみられる。労働省「賃金構造基本統計調査」で女子パートタイム労働者の平均勤続年数の推移をみても、各産業ともほぼ一貫して長期化傾向にあり、産業計では49年に2.7年であつたのが62年には4.2年と、この間1.5年長期化している。(第3-(1)-2図)。なお、年齢階級別にみて長期化傾向が特に著しいのは40歳台および50歳台であり、50～54歳層では49年の4.0年から62年には6.4年と2.4年長期化している。

第3-(1)-2図 女子パートタイム労働者の平均勤続年数の推移



第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(1) パートタイム労働者の概況

2) パートタイム労働者の属性

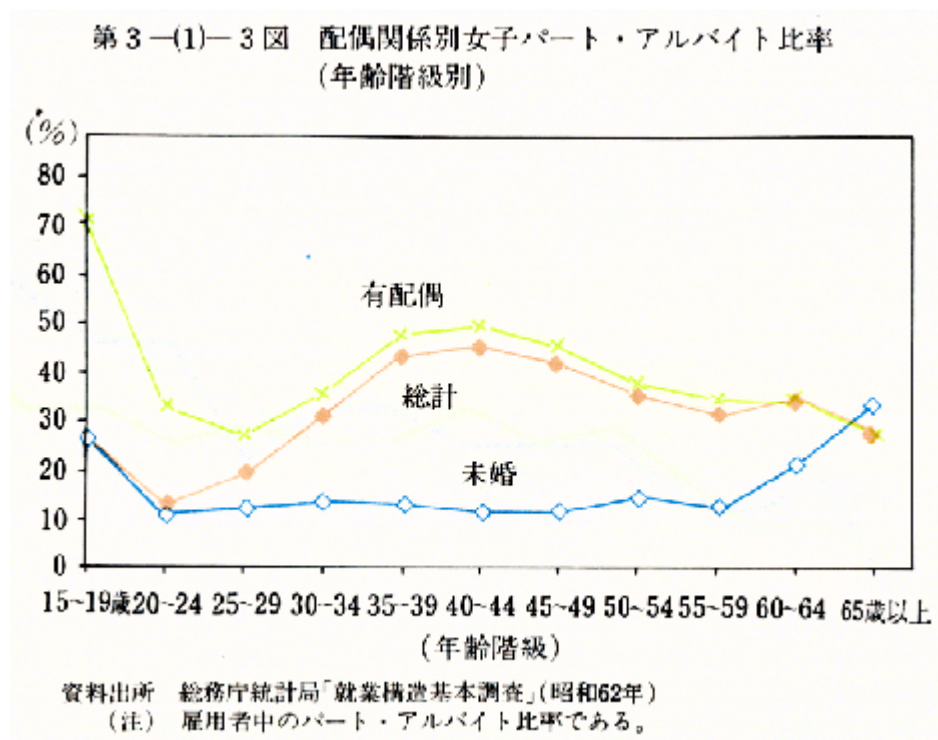
(性・年齢別属性)

「就業構造基本調査」(62年)でパート雇用者数を性・年齢別にみると、女子が全体の95.4%と大半を占めており、女子のなかでも特に多いのが30歳台から50歳台前半にかけての層である。すなわち、女子の35～44歳層で男女を合わせたパート全体の39.1%、35～54歳層で67.4%を占めている。一方、女子雇用者に占めるパートタイム労働者の比率は26.3%であり、特に30歳台後半から40歳台にかけての層では約4割と高い(付属統計表第2-23表)。

このようにパートタイム労働者の過半は女子中高年層に集中しており、また、女子中高年層の雇用形態としてパートタイム労働者は3～4割程度の比重を占めている。

なお、こうした中年女子におけるパート・アルバイト比率の高まりは、主として有配偶女子においてみられる。未婚女子においてはパート・アルバイト比率の高まりは60歳以降まではみられない(第3-(1)-3図)。

第3-(1)-3図 配偶関係別女子パート・アルバイト比率



(産業別・規模別属性)

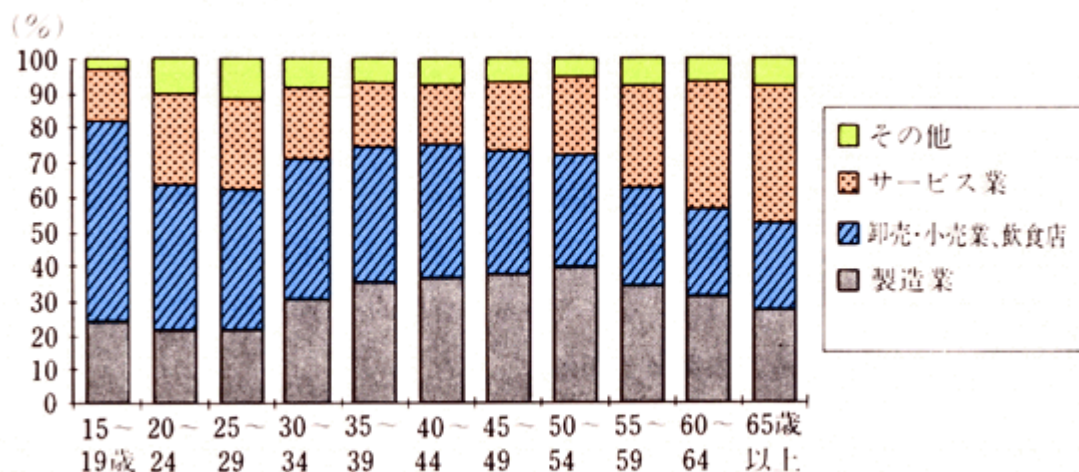
「就業構造基本調査」(62年)でパート雇用者数を産業別にみると、卸売、小売業、飲食店が171.9万人でもつ

とも多く、ついで製造業(158.9万人)、サービス業(96.9万人)となっており、これら3つの産業でパート雇用者全体の91.4%を占めている。各産業の雇用者に占めるパートの比率をみてもやはりこれら3つの産業で高く、卸売・小売業、飲食店が17.4%、製造業が12.5%、サービス業が9.2%となっている。各産業のなかでパート比率が高い業種をみると、卸売、小売業、飲食店のなかでは飲食料品小売業(36.6%)、飲食店(27.5%)、製造業のなかでは食料品、飲料・たばこ(26.9%)、繊維工業(20.4%)、電気機器(15.3%)、精密機器(13.2%)、サービス業のなかでは対個人サービス業(22.2%)、医療業(10.9%)、対事業所サービス業(9.7%)などとなっている(付属統計表第2-24表)。「就業形態の多様化に関する実態調査」(短時間性をもとにパートタイム労働者を定義しているためアルバイト労働者等も含まれていると思われる)でもおおむね同様の傾向となっているが、特に飲食店ではパート比率が54.5%と過半を占めている。

産業別に女子パートタイム労働者の年齢構成をみると、いずれの産業でも30歳台後半から40歳台にかけての中年層に集中している。しかし、年齢階級ごとに女子パートタイム労働者の産業構成をみると、卸売、小売業、飲食店は若年層で高く、製造業は中年層で、サービス業は高年層と20歳台で高いといった違いがみられる(第3-(1)-4図)。サービス業では、若年層は「旅館」や「医療」をはじめ比較的様々な業種に分布しているが、50歳台以降の高年層では過半が「その他事業サービス」(ビルメンテナンス業、ビル清掃業など)に属している(第3-(1)-5図)。

第3-(1)-4図 年齢別女子パートの産業構成

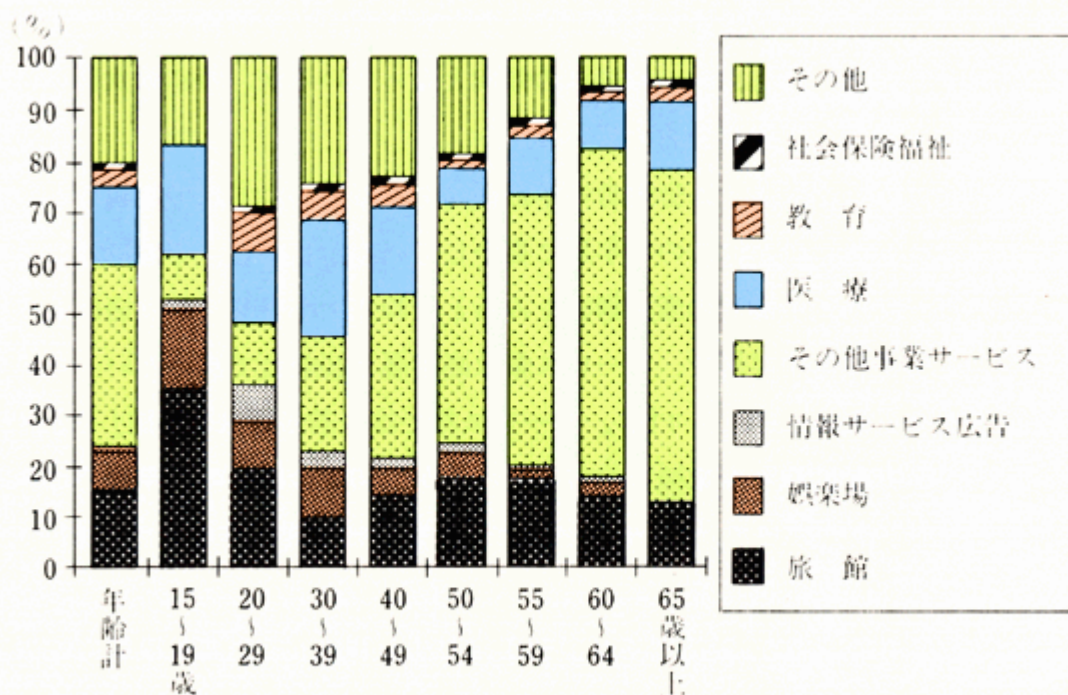
第3-(1)-4図 年齢別女子パートの産業構成(昭和62年)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

第3-(1)-5図 サービス業女子パートタイマーの年齢別行種分布

第3-(1)-5図 サービス業女子パートタイマーの年齢別業種分布



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

労働省「雇用動向調査」(特別集計,63年1月1日現在)で企業規模別に雇用者に占めるパートタイム労働者の比率をみると,1,000人以上規模では8.3%なのに対し,30~99人規模では12.7%,5~29人規模では15.6%と小規模になるほどパート比率が高い。こうした規模間の差が著しいのは製造業で,1,000人以上規模では2.8%なのに対し,30~99人規模では11.2%,5~29人規模では14.4%となっている。卸売・小売業,飲食店やサービス業では規模間でパート比率の大きな違いはみられない(付属統計表第2-25表)。

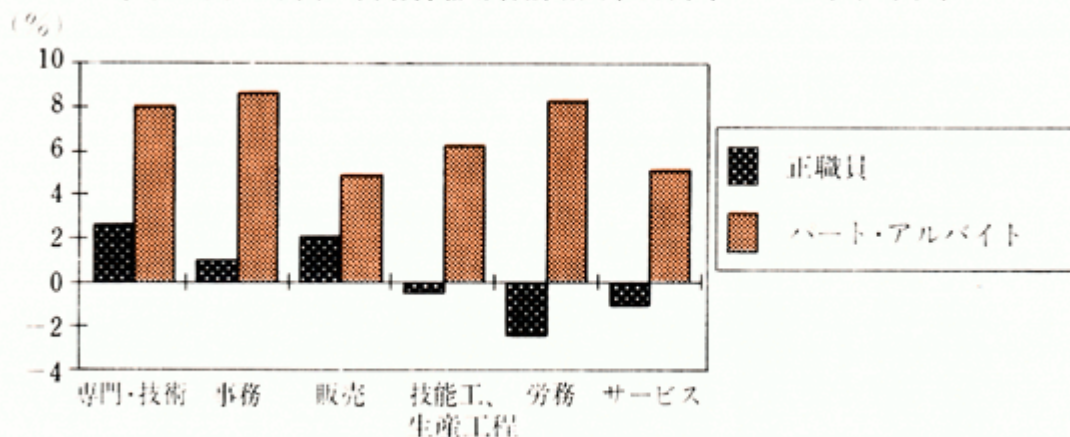
(職業別属性)

職業別にみると,パート雇用者が多いのは,技能工,生産工程作業(165.2万人),事務(86.5万人),サービス職業(71.2万人),販売(59.5万人),労務作業(57.8万人)である。また,雇用者に占めるパート比率が高いのは,サービス職業(24.3%),労務作業(23.9%),技能工,生産工程作業(12.8%),農林漁業作業(12.1%)などである。専門的・技術的職業のパート比率は3.2%と低い(付属統計表第2-26表)。

一方,57年から62年にかけての女子パート・アルバイトの職業別増減状況をみると,事務(年率8.8%の増加),労務作業(年率8.1%の増加),専門的・技術的職業(年率8.1%の増加)などで増加が著しい(第3-(1)-6図)。専門的・技術的職業が増加し,パート・アルバイトのなかでの割合も若干高まっていることは注目される。しかし,パートタイム労働者のなかでも比較的賃金が高い技能工・生産工程作業,労務作業などでは,この間女子正職員が減少したにもかかわらず増加しており,後にみるようにパートタイム労働者と一般労働者との賃金格差拡大の一因になったとみられる。

第3-(1)-6図 職業別雇用者数増加減率

第3-(1)-6図 職業別雇用者数増減率(女子、57～62年平均年率)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(資格・学歴別属性)

つぎにパートタイム労働者の職業や賃金決定などとも関連が深いとみられる資格や学歴についてみてみよう。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)で女子パートタイム労働者のうち何らかの資格を持っている者の割合をみると、33.2%となっており、派遣労働者(57.9%)、契約・登録社員(53.7%)などに比べて低い。しかし、パートタイム労働者のなかでも専門的・技術的職業従事者においては75.5%が資格を有しており、特に、採用に当たって公的資格が条件となっていた者が60.0%を占めているのは注目される。専門的・技術的職業の女子パートタイム労働者で特に多い資格は、看護婦、保母、医療事務、栄養士などである。

「就業構造基本調査」(62年)で、女子パートタイム労働者の学歴構成をみると、高校・旧中学卒(55.0%)と小学・中学卒(36.2%)が多く(女子正職員ではそれぞれ53.0%、18.9%)、短大・高専卒(6.7%)、大学・大学院卒(1.7%)の割合は女子正規職員(それぞれ19.5%、7.8%)と比べて低い。しかし、女子パートタイム労働者も20歳台では短大・高専卒が2割を超えており、今後、高学歴の女子若年層がパートタイム労働者として労働力化すること等により、パートタイム労働者も高学歴化が進展するものとみられる。

(欧米におけるパートタイム労働者の概況)

欧米主要国でも、パートタイム労働者は急増している。最近10年間(1978～1988年、西ドイツのみ1987年まで)においてパートタイマーは、西ドイツで年平均3.5%、アメリカで2.2%、イギリスで2.0%増加し、いずれもフルタイム労働者の増加率(西ドイツ0.4%増、アメリカ1.9%増、イギリス0.9%減)を上回っている。こうした結果、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、イギリスで24.7%と高く、ついでアメリカで17.8%、フランス12.0%、西ドイツ9.6%となっている(付属統計表第2-27表)。

わが国同様、欧米主要国でもパートタイム労働者は女子が中心となっている。

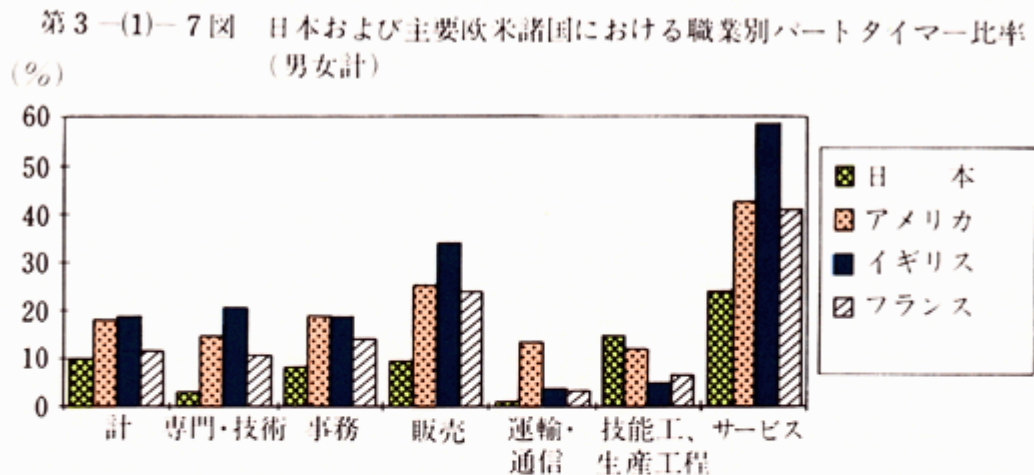
フルタイム雇用者に占める女子の割合は各国とも約3～4割であるのに対し、パートタイム雇用者に占める女子の割合は約7～9割となっている。また、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は、各国とも男子では1割以下なのに対し、女子では2割以上となっている。

パートタイム労働者の産業別構成比をみると、欧米主要国ではサービス業の占める割合がもつとも高く、ついで卸売・小売業となっており、わが国に比べ製造業の占める割合は低い。産業別にパートタイム労働者比率をみると、各国とも卸売・小売業、サービス業で高いが、日本では先にみたように製造業のパート比率も約1割とかなり高い(付属統計表第2-28表)。

パートタイム労働者の職業別構成比をみると、欧米主要国ではサービス職業従事者や事務従事者の割合が高い。また、専門的・技術的職業従事者の割合が日本に比べかなり高い。日本では約半分を占める技能工、

生産工程作業者および労務作業者の割合は、欧米主要国では1割程度しかない。職業別にパートタイム労働者比率をみると、欧米主要国ではサービス職業従事者や販売従事者、事務従事者で高く、専門的・技術的職業従事者もイギリスではパートタイム労働者が20.9%を占めるなど日本に比べかなり高い。日本の女子の技能工、生産工程作業者及び労務作業者のパートタイマー比率の高さは際立っている(第3(1)-7図、付属統計表第2-29表)。

第3-(1)-7図 日本および主要欧米諸国における職業別パートタイマー比率



資料出所 日本 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987年)
 アメリカ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Employment and Earnings" 1987
 イギリス Department of Employment, "New Earnings Survey" 1986
 フランス INSEE "Enquête sur l'emploi" 1987

(注) 1) 技能工、生産工程には、労務作業者及び採掘作業者を含む。
 2) パートタイマー比率は雇用者に占めるパートタイマーの割合。
 ただし、アメリカは従業者、フランスは就業者ベース。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(2) パートタイム労働者の雇用

1) パートタイム労働者の増加とその背景

(パートタイム労働者の増加状況)

パートタイム労働者の数は、伸び率に若干の鈍化がみられるものの一般労働者を上回る増加傾向が続いている。

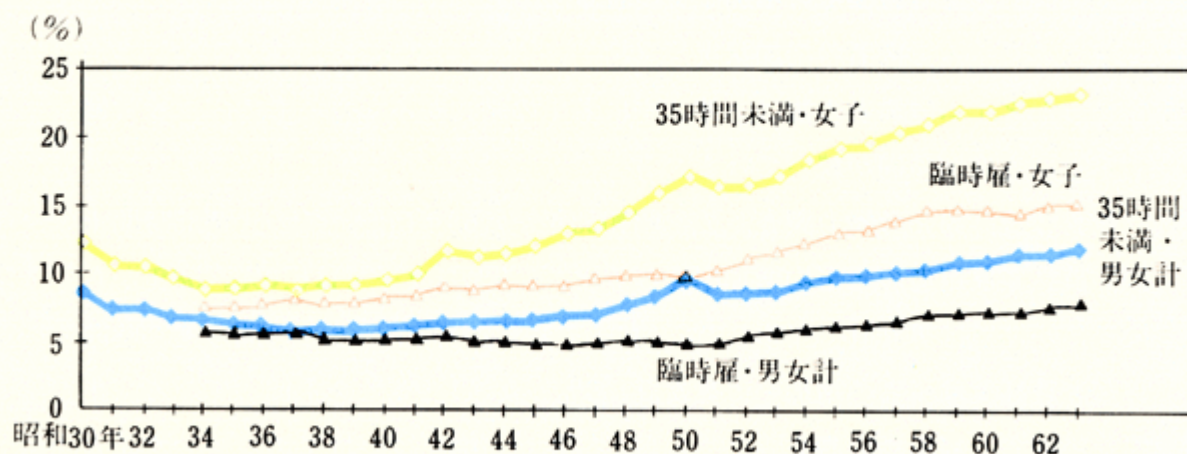
総務庁統計局「労働力調査」で、昭和53年から63年にかけての、週35時間未満非農林業雇用者の年平均増加率をみると、4.9%(女子では6.0%。58年から63年にかけては男女計で年率4.2%,女子で4.8%の伸び)とこの間の週35時間以上非農林業雇用者の増加率(男女計1.5%,女子1.9%)を上回っている。また、労働省「雇用動向調査」によると、53年から63年にかけてのパートタイム労働者(所定労働時間または日数が一般労働者より短い者)の年平均増加率は10.0%で、同じ期間の一般労働者の伸び(1.1%)をやはり大きく上回っている(付属統計表第2-27表)。

さらに、総務庁統計局「就業構造基本調査」によると、57年から62年の5年間に雇用者数は年率1.7%(女子では2.5%)の伸びで増加したが、このうち正規職員の伸びは年率0.9%(女子では0.8%)であつたのに対し、パート、アルバイト(企業での呼ばれ方による)の伸びは年率7.0%(女子では6.7%)であつた。(増加寄与率では、正規職員が42.1%,パート・アルバイトが51.0%。なお、雇用者にはこれ以外に役員、嘱託など、派遣社員、その他が含まれる。)産業別にみると、卸売・小売業、飲食店で年率7.8%の伸び(正規職員は0.8%),サービス業で7.7%(同2.4%),製造業で5.9%(同0.6%)といずれも高い伸びとなっている。

長期的に、週35時間未満雇用者の非農林業雇用者(従業者)に占める割合の推移をみると、女子では40年代以降ほぼ一貫して上昇傾向にあり、63年には23.6%に達している。男女計でも特に40年代末以降上昇傾向がみられる。また、パートタイム労働者が多く含まれているとみられる「臨時雇」雇用者の比率をみると、女子で特に50年代以降顕著な上昇傾向がみられる(第3-(2)-1図)。

第3-(2)-1図 週35時間未満雇用者および臨時雇比率の推移

第3-(2)-1図 週35時間未満雇用者および臨時雇比率の推移(非農林が雇用者)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

こうしたパートタイム労働者の増加傾向は今後とも続くと見込まれる。労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)で、3年後にかけての雇用者数の増減見込みをみると、パートタイマーについては、33.9%の事業所が増加するとしており、減少を見込む事業所の割合(8.0%)を大きく上回っている。

増加事業所割合から減少事業所割合を差し引いた増減D.I.でみると、パートタイマーは25.9%ポイントと各種雇用形態のなかでもっとも高い。産業別には、卸売・小売業、飲食店(36.1%ポイント)で特に高く、サービス業は24.1%ポイント、製造業は20.9%ポイントとなっている。

(サービス化の進展と企業のパートタイム労働者採用理由)

パートタイム労働者は、40年代前半から企業の人手不足への対応として広がってきた雇用形態である。しかし、その後50年代に入り、労働力過剰傾向となってもパートタイム労働者の雇用が伸び続けた背景には、サービス経済化、女子化といった労働力需給構造の大きな変化や、企業のコスト削減志向の強まりといった企業行動の変化が考えられる。

第3次産業などでは、そのサービスの在庫がきかないという特性もあって、1日や1週間の内で業務の繁閑がかなり大きい産業がある。また、営業時間の延長や深夜営業の広まりなどから営業時間と労働時間の分離が進む傾向もみられる。こうした産業では、特定の時間帯や曜日このみ働くパートタイム労働者を活用するメリットは大きい。

しかし一方で、パートタイム労働者の賃金をはじめとする労働費用が低いことや雇用調整が相対的に容易であることが、企業経営にとってメリットがあるという側面も大きいであろう。

労働省「雇用管理調査」(58年)でパートタイム労働者等の採用理由をみると、常用パートについては各産業とも「仕事の内容がパート等で間に合う」(産業計で63.1%)がもっとも多く、ついで「人件費が割安」(同29.2%)となっている。しかしその後は産業によって異なり、製造業では「生産量の増減に応じて雇用量調整が容易」(製造業28.1%)、卸売・小売業、飲食店、サービス業では「1日の忙しい時間に対処」(卸売・小売業、飲食店21.8%、サービス業23.2%)、「季節的繁忙」(同20.5%、同21.6%)がそれぞれ多くなっている。

一方、臨時・日雇パートについては各産業とも「季節的繁忙」(産業計で55.1%)がもっとも多く、ついで「仕事の内容がパート等で間に合う」(同37.5%)となっている。しかし、卸売・小売業、飲食店では「1日の忙しい時間に対処」(同27.0%)の割合が高く、製造業では「生産量の増減に応じて雇用量調整が容易」(同26.7%)の割合が高い(付随統計表第2-30表)。

(女子化の進展とパートタイム労働者の入職動機)

一方、こうした短時間就業機会は、育児から解放されつつも依然家事労働の制約のある家庭の主婦層の就業希望と合致するものであり、これがパートタイム労働者の増加をもたらした側面も大きいとみられる。

労働省「パートタイム労働実態調査」(60年)で、女子パートタイム労働者のパートタイム労働選択理由をみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる」(48.5%)、「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない」(25.2%)の割合が高い。

一方、労働省「雇用動向調査」で女子入職者の就業動機をみると、一般労働者では「主な生活収入」が約半数を占めもつとも多いのに対し、パートタイム労働者では「家計の補助」が約半数を占めもつとも多く、このほか「余暇の活用」も多い。ただし、時系列的にみて、パートタイム労働者、一般労働者とも「家計の補助」の割合が減り、「主な生活収入」の割合が増える傾向にあることは注目される(付属統計表第2-31表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(2) パートタイム労働者の雇用

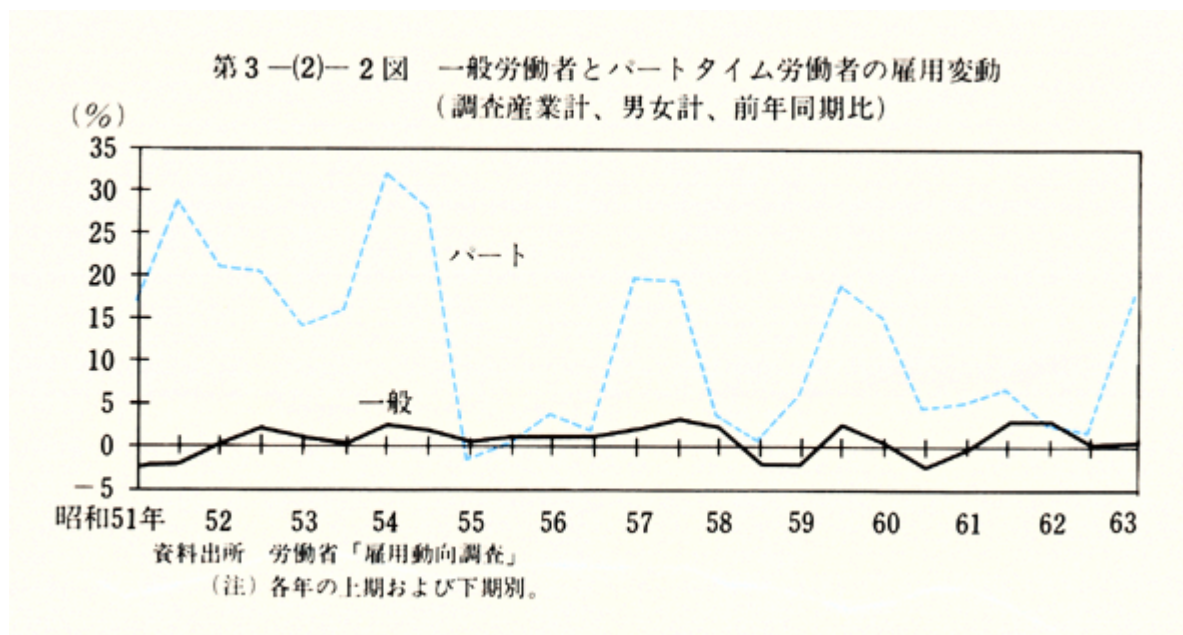
2) パートタイム労働者の雇用変動と雇用調整

(雇用者数と入職・離職の変動)

すでにみたようにパートタイム労働者は趨勢的に大きく増加しているが、ここではその短期的な雇用変動の特徴をみてみよう。

まず、「雇用動向調査」でパートタイム労働者(一般労働者より所定労働時間または日数が短い労働者)の雇用増減率をみると、一般労働者に比べてかなり変動が大きい(第3-(2)-2図)。また、「労働力調査」で女子の週35時間未満非農林業雇用者の増減率の変動をみても、週35時間以上雇用者に比べて大きい。

第3-(2)-2図 一般労働者とパートタイム労働の雇用変動



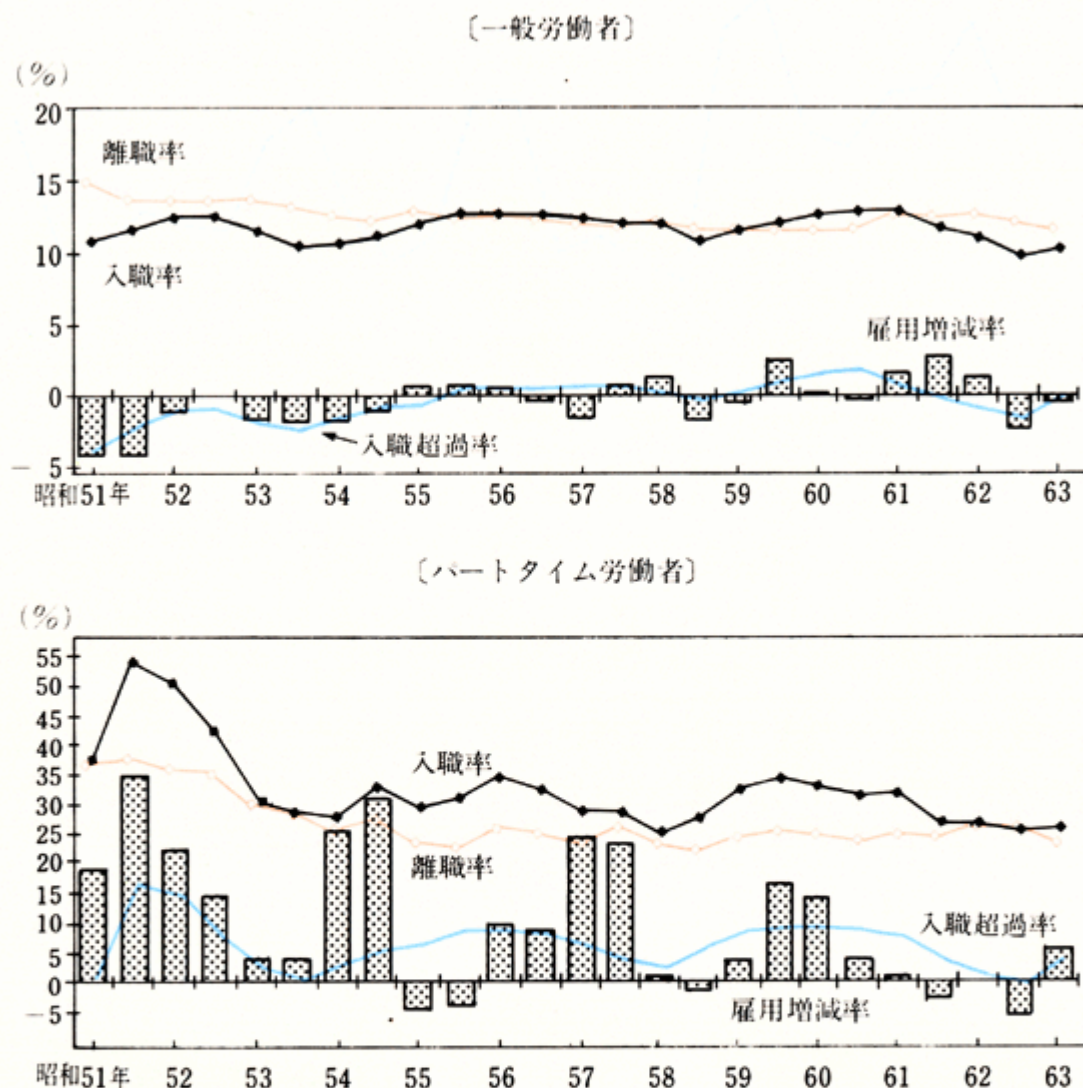
こうした雇用者数の変動は入職超過数(=入職者数-離職者数)の変動によってもたらされるから、パートタイム労働者の雇用変動が大きい背景には、その入職者数または離職者数の変動が大きいことがあるとみられる。そこで、「雇用動向調査」でパートタイム労働者と一般労働者の入職率、離職率および入職超過率(=入職率-離職率)の動きをみると、入職率、離職率ともパートタイム労働者の方が水準が高く、変動幅も大きいこと、さらに入職超過率の変動も大きいことがわかる。また、パートタイム労働者では、入職率が離職率をほとんど常に上回って推移しており、パートタイム雇用の長期的な増加傾向を裏づけているが、景気変動との対応では、製造業に典型的にみられるように、入職率の方が離職率よりも大きく変動している(第3-(2)-3図)。

パートタイム労働者の入職率が景気変動に対応して大きく動いている背景には、労働供給面の要因も考えられるが、主として企業の雇用需要の変動を反映したものと考えられる。実際、労働省「職業安定業務統

計」でパートタイム労働者と常用労働者に対する有効求人動き(対前年同期比)をみると、第1に、景気後退期における両者の減り方には大差ないが、景気回復期における増え方はパートタイム労働者の方が大きいこと、第2に、景気循環にともなうパートタイム求人の動きには常用求人よりも1～3四半期程度の先行性があるとみられること、がわかる。

第3-(2)-3図 一般労働者およびパートタイム労働者の増用増減率、入職率、離職率の推移

第3-(2)-3図 一般労働者およびパートタイム労働者の雇用増減率、入職率、離職率の推移（製造業）



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 一般労働者とパートタイム労働者で縦軸の目盛の間隔が異なることに注意。

2) 各計数の定義および相互の関係は次のとおり。

$$\begin{aligned}
 \text{雇用増減率(前年同期比)} &= (E_t - E_{t-2}) / E_{t-2} \\
 &= (I_{t-2} + I_{t-1}) / E_{t-2} - (O_{t-2} + O_{t-1}) / E_{t-2} \\
 &= \text{入職率(前2期累積)} - \text{離職率(前2期累積)} \\
 &= \text{入職超過率(前2期累積)}
 \end{aligned}$$

E_t : t 期期首における在籍労働者数

I_t : t 期における入職者数

O_t : t 期における離職者数

t : 各年の上期および下期

3) ただし、調査対象事業所の変更等により、上記関係式は厳密には成り立たない。

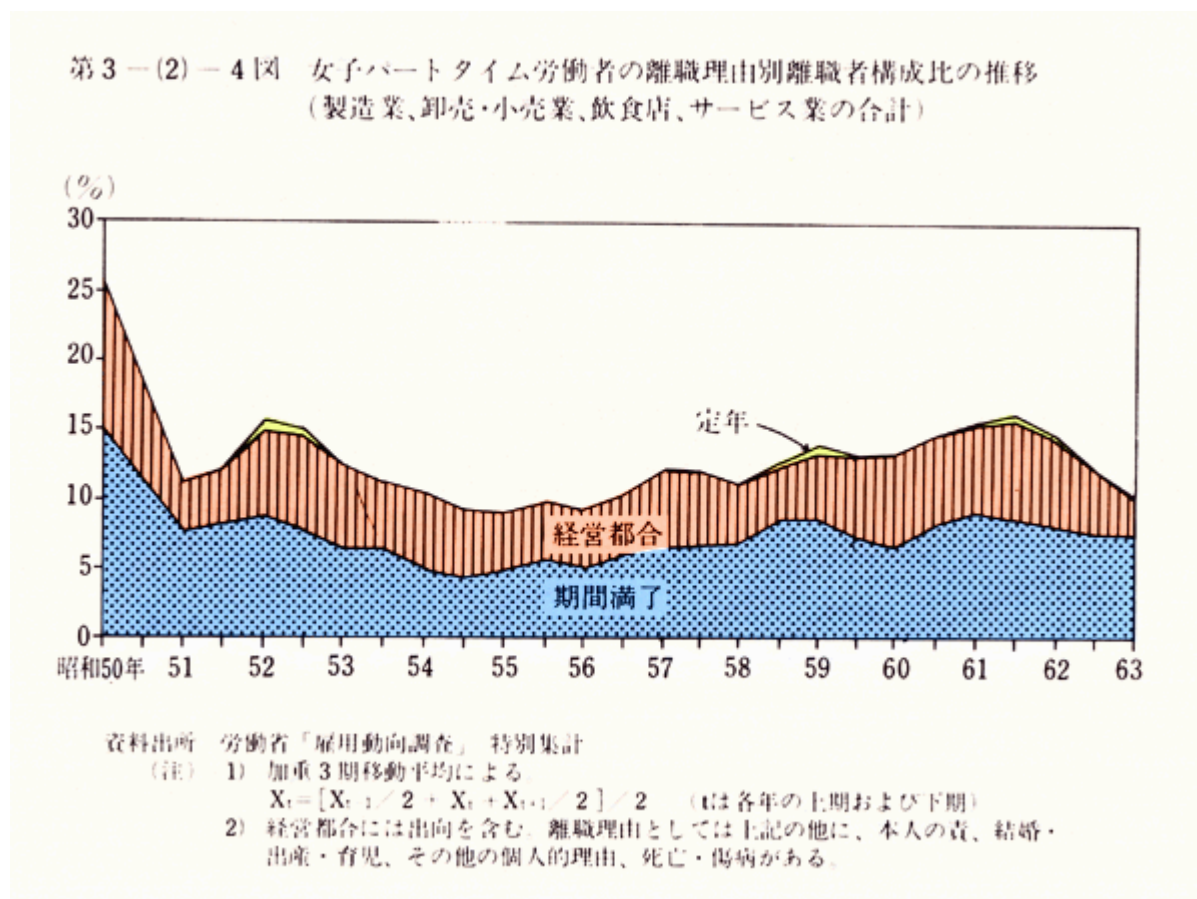
(パートタイム労働者と雇用調整)

パートタイム労働者の雇用変動に関してしばしば問題となるのは、パートタイム労働者が景気変動に対応した雇用の「調整弁」になっているのではないかという点である。前節でみたように、パートタイム労働者の入職超過率および雇用の変動は大きい。しかし、景気変動との対応では、入職超過率の変動に大きく効いているのは離職率よりもむしろ入職率である。雇用量の調整という観点からすると、自己都合等による離職率が高く企業がそれを補充しなければ、経営都合により解雇しなくとも、結果として雇用量の調整は行いうる。こうした意味でパートタイム労働者が雇用の「調整弁」として寄与しているのは確かである。

ところで、離職率の変動が必ずしも景気変動と明確な対応関係を示していないのは、景気後退期には経営都合による離職率は上がるものの、自己都合による離職率の低下によって離職率全体の上昇が相殺されている面があるという背景が考えられる。

「雇用動向調査」で、パートタイム労働者の離職理由をみると、自己都合が約8割と大半を占めており、しかも自己都合離職者の割合は景気後退期に減る傾向がみられる。一方、契約期間満了や企業経営都合解雇はパートタイム労働者の離職理由の1割強を占めているが、景気後退期には高まる傾向がみられる(第3-(2)-4図)。

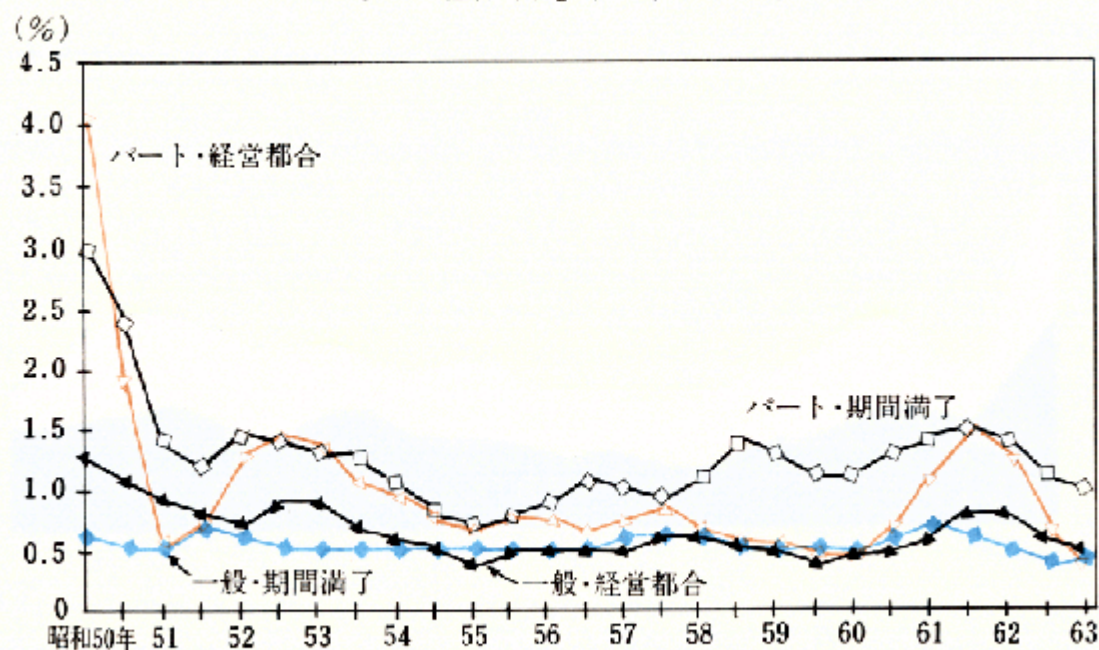
第3-(2)-4図 女子パートタイム労働者の離職理由別離職者構成比の推移



労働省「労働経済動向調査」で50年代以降の製造業における雇用調整の実施状況をみると、雇用調整の方法としては、「残業規制」、「中途採用の削減・停止」といった方法が多いが、50年、52年、57年、61年といった雇用調整実施事業所割合が高まった時期には「臨時・季節、パートの再契約停止、解雇」の実施事業所割合もある程度高まっている。また、「雇用動向調査」で契約期間満了と企業経営都合による離職者の在籍労働者に対する割合(離職率)をパートタイム労働者と一般労働者と比較すると、パートタイム労働者の方が概して高く、かつ景気後退期における上昇幅も大きい(第3-(2)-5図)。

第3-(2)-5図 一般労働者およびパートタイム労働者の「期間満了」および「経営都合」離職率の推移

第3-(2)-5図 一般労働者およびパートタイム労働者の「期間満了」および「経営都合」離職率の推移（製造業）



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計

(注) 加重3期移動平均による。

$X_t = [X_{t-1}/2 + X_t + X_{t+1}/2] / 2$ (tは各年の上期および下期)

このようにパートタイム労働者の経営都合による解雇や雇止めについては、一般労働者に比べるとその頻度は高く、特に雇用調整が深刻化した場合には増加する傾向がみられる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(3) 女子パートタイム労働者の労働時間

(一般労働者の労働時間との比較)

一般に女子パートタイム労働者は、労働時間が一般労働者に比べて短く、それにより家事、育児、さらには学業といった生活時間との両立が図られるといった点が特徴としてあげられよう。女子パートタイム労働者の週所定労働時間について、労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)によりみると、通常の労働者(正規従業員)に比べ週所定労働時間が「4割程度以上短い者」の割合が32.0%ともつとも高く、「3割程度短い者」と合わせると52.2%,「2割程度短い者」と合わせると70%を越し、かなりの者が短時間という実態にある。しかし、通常の労働者と労働時間が「ほとんど同じ者」の割合も11.8%と1割を超えている(第3-(3)-1表)。

また、産業別では、製造業で長時間パートタイム労働者の割合が高く、通常の労働者と労働時間が「ほとんど同じ者」が25.9%に及ぶ上、「2割程度短い者」まで合わせると約80%を占めている。卸売・小売業、飲食店は相対的にみて、短時間パートタイム労働者の割合が高い。サービス業は、「4割程度以上短い者」が50%近く占め、これら3つの産業のなかでもつとも多いが、一方で「ほとんど同じ者」も13.9%と卸売・小売業、飲食店に比べて高くなっている。

第3-(3)-1表 通常の労働者と比べた女子パートタイム労働者の相対的な週所定労働時間

第 3 —(3)— 1 表 通常の労働者と比べた女子パートタイム労働者の相対的な週所定労働時間(労働者割合)
(単位 %)

産 業	計	ほとんど 同じ 者	1 割程度 短 い 者	2 割程度 短 い 者	3 割程度 短 い 者	4割程度以上短 い 者
産 業 計	100.0	11.8	13.8	21.5	20.2	32.0
製 造 業	100.0	25.9	19.8	33.6	11.8	8.9
卸売・小売業、飲食店	10.00	8.2	14.1	21.5	22.6	33.1
サ ー ビ ス 業	100.0	13.9	7.5	11.4	18.1	47.3

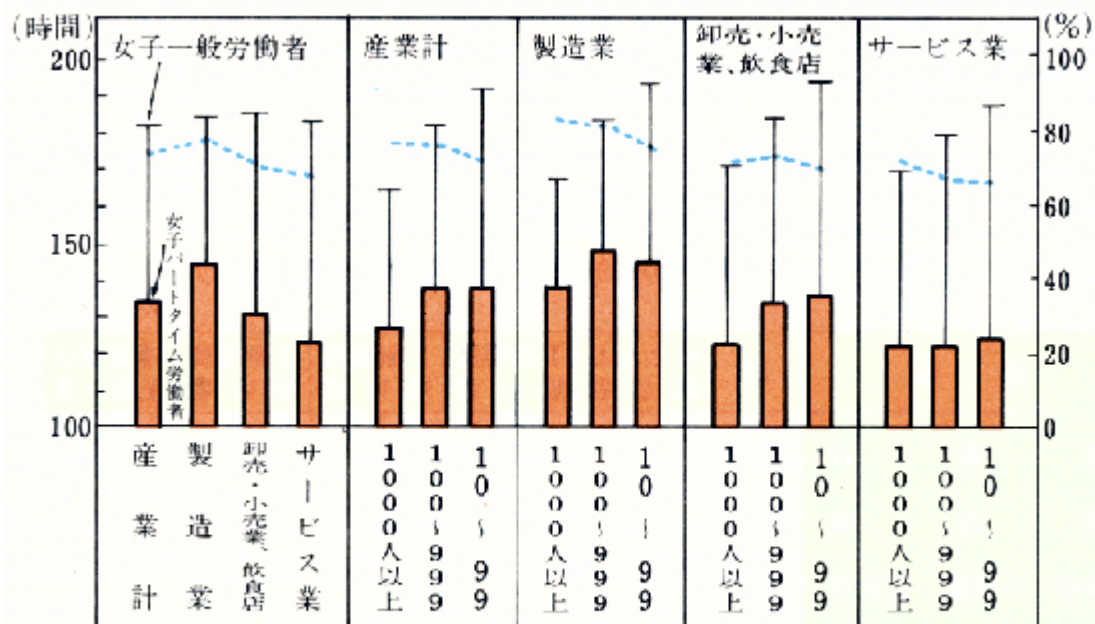
資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)
(注) 通常の労働者の労働時間と比較した時の短さの割合別にみたものである。

(所定内労働時間の水準)

労働省「賃金構造基本統計調査」(62年)特別集計によると、産業計(企業規模10人以上)における女子パートタイム労働者の月所定内実労働時間は135時間で、パートタイム労働者を除いた通常の女子一般労働者(180時間)に比べて45時間短く、75%の水準となっている(第3-(3)-1図)。

第3-(3)-1図 女子パートタイム労働者の月所定内実労働時間

第3-(3)-1図 女子パートタイム労働者の月所定内実労働時間(昭和62年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」特別集計

(注) 点線は、女子一般労働者の労働時間を100とした場合の、女子パートタイム労働者の労働時間(右目盛)。

産業別にみると、製造業のパートタイム労働者が144時間とサービス業(123時間)、卸売・小売業、飲食店(131時間)よりも長く、女子一般労働者との比較でも製造業が79%とサービス業(68%)、卸売・小売業、飲食店(71%)に比べ、差が小さいものとなっている。製造業のパートタイム労働者の労働時間が長いのは、後でみるように労働時間の長い技能工等の生産労働者の比率が91%に達するということが影響しているとみられる。また製造業で女子一般労働者との格差が比較的小さいことにも、このようなパートタイム労働者の生産労働者比率が女子一般労働者の場合の71%に比べ高いことが影響していると考えられる。

企業規模別にみると、女子パートタイム労働者の月所定内実労働時間の水準は中小規模で長い。しかし、女子一般労働者と比較すると規模の差は小さくなっており、パートタイム労働者と一般労働者との差は大規模で小さいものとなっている。

つぎに、職種別の労働時間について、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によりみると、週所定労働時間が一定の者の週当たり所定労働時間はボイラー工等定置機関・電気作業員(39.6時間)、技能工、生産工程作業員(36.4時間)で長い一方、清掃員等事務作業員(26.6時間)や、専門的・技術的職業従事者(32.0時間)、サービス職業従事者(32.0時間)で短くなっている。さらに、「賃金構造基本統計調査」(62年)を特別集計して、把握可能な40職種の月所定内実労働時間をみると、各種学校・専修学校教員(68.0時間)や栄養士、薬剤師、看護補助者等の専門的・技術的職業従事者、外交販売員や保険外交員、ビル清掃員で短くなっている。また、これらの職種では女子一般労働者に比べてもかなり短い労働時間となっている。一方、紡績工(162.4時間)をはじめとする技能工、生産工程作業員や観光バスガイド、プログラマーのほか、美容師や理容師等で長く、一般労働者との格差も小さい。専門的・技術的職業関連の職種では、長時間の職種も一部みられるが、「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)同様、全体的には比較的短い労働時間の者が多くなっている。

(短時間性の要因)

週所定労働時間を規定する要因としては、1日当たりの労働時間と週当たりの労働日数がある。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(56年)によると、一般労働者と比較して「時間だけ短い」とする者

の割合が51.9%ともつとも多く、「日数だけ短い」とする者は2.1%とごくわずかである。産業別にみると、製造業で「時間・日数ともに同じ」とする者の割合が31.9%と高く、先にみた製造業の週所定労働時間において通常労働者と同じとする者が比較的多いことや水準の高い背景となっていると考えられる。一方、サービス業、卸売・小売業、飲食店では「時間・日数とも短い」者の比率も高く、両産業での勤務時間の多様性がうかがわれる(第3-(3)-2表)。また、「賃金構造基本統計調査」(62年)特別集計により、女子パートタイム労働者の1日当たりの所定内実労働時間別の労働者構成をみると、6時間以上7時間未満の者が25.9%ともつとも多く、5時間以上8時間未満の者が69.0%を占めている。ただし、8時間以上も9.6%とほぼ1割を占めている。これを産業別にみると、製造業では7時間以上8時間未満の者(33.8%)を主に6時間以上8時間未満の者(61.9%)が圧倒的に多く、これは生産ラインの継続的な稼働の必要性が要因として考えられる。また、卸売・小売業、飲食店やサービス業では、製造業に比べより短時間の時間階級に多く分布している。卸売・小売業、飲食店は5時間以上6時間未満の者(24.1%)がもつとも多く、サービス業では多様で、製造業同様6時間以上7時間未満の者(19.9%)がもつとも多い。ただし、サービス業では、他の産業と比べて分布の拡がりが大きく、また8時間以上(11.7%)も多い(第3-(3)-2図)。以上のように、女子パートタイム労働者の短時間性は、労働日数よりも1日当たりの労働時間が短いことによる面が大きい。

第3-(3)-2表 女子パートタイム労働者の正規従業員と比べた就業時間の態様別労働者構成比

第3-(3)-2表 女子パートタイム労働者の正規従業員と比べた就業時間の態様別労働者構成比

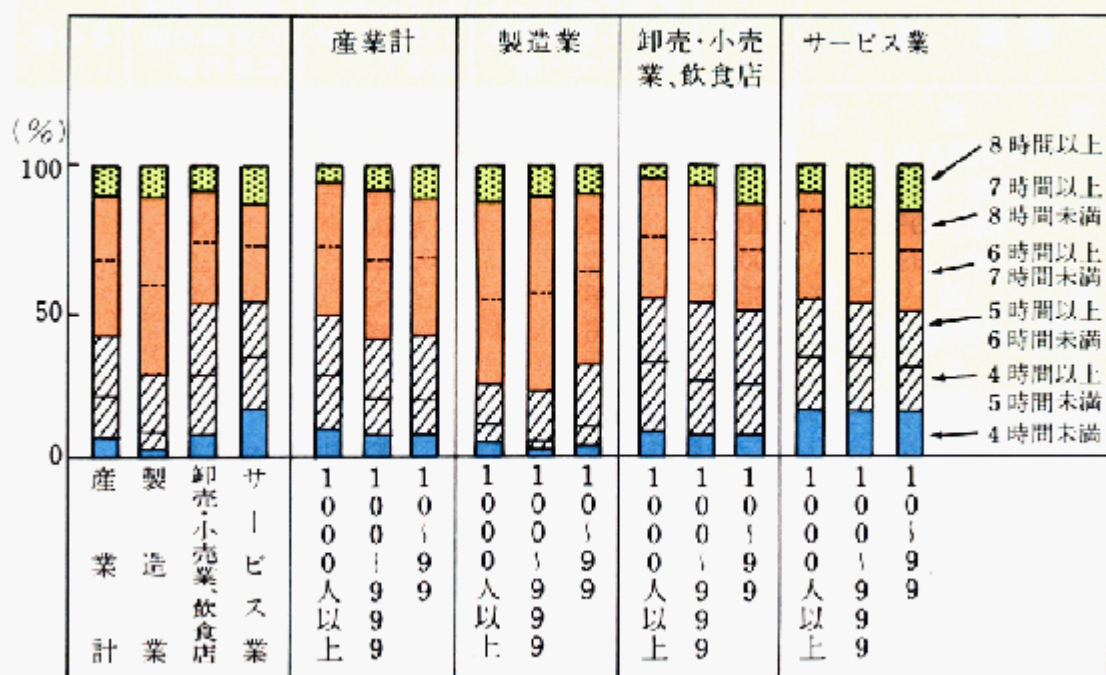
(単位 %)

産業・年齢	計	時間だけ短い	日数だけ短い	時間・日数とも短い	時間・日数とも同じ	その他
産業計	100.0	51.9	2.1	18.4	22.2	5.9
製造業	100.0	48.4	2.2	13.2	31.9	4.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	58.1	2.2	20.4	14.0	6.5
サービス業	100.0	48.8	2.4	24.4	17.1	7.3
25～34歳	100.0	53.8	1.9	21.2	19.2	5.8
35～44歳	100.0	55.3	1.0	17.5	18.4	6.8
45～54歳	100.0	47.3	3.6	16.4	29.1	5.5
55歳以上	100.0	45.5	4.5	18.2	27.3	4.5

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和56年)

第3-(3)-2図 女子パートタイム労働者の旧当にりの所定内実労働時間別の労働者構成比

第3-(3)-2図 女子パートタイム労働者の1日当たりの所定内実労働時間別の労働者構成比(昭和62年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」特別集計

一方、短時間の要因について、年齢別にみると、高年層で「時間・日数とも同じ」者が多いが、25～44歳層では「時間・日数とも同じ」者が少なく、「時間だけ短い」者が過半数を超えている。こうした傾向は、子供の養育を含めた家庭責任を女子パートタイム労働者が持っていることを反映していると考えられる。

(パートタイム労働者の勤務形態に関する企業の対応)

パートタイム労働者の勤務形態に対する企業の対応をみると、比較的柔軟に対応しているとみられる。

「パートタイム労働実態調査」(60年)によると、パートタイム労働者の勤務形態(勤務日、時間帯)については、「個別に相談して弾力的に決める」とする企業割合が50.2%ともっとも多く、ついで「いくつかのパターンがある」が27.2%で、「すべてのパートタイム労働者等について一律」であるとする企業割合が21.5%である(第3-(3)-3表)。

企業規模別にみると、大規模では「いくつかのパターンがある」の割合が1,000人以上規模で49.8%である等高いのに対して、小規模では「個別に相談して弾力的に決める」の割合が高く、「すべてのパートタイム労働者等について一律」であるとする企業割合も若干高くなっている。

第3-(3)-3表 パートタイム労働者の勤務形態

第3-(3)-3表 パートタイム労働者の勤務形態(勤務日、時間帯)の種類別の企業割合
(単位 %)

産業・規模	計	すべてのパートタイム労働者等について一律	いくつかのパターンがある	個別に相談して弾力的に定める	その他
産業計	100.0	21.5	27.2	50.2	1.1
1,000人以上	100.0	14.1	49.8	33.5	1.6
300～999人	100.0	17.6	40.6	40.3	1.5
100～299	100.0	22.1	29.2	46.4	2.3
30～99	100.0	22.1	23.0	54.5	0.3
製造業	100.0	26.5	20.1	52.2	1.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.1	31.7	51.7	0.5
サービス業	100.0	12.0	45.3	40.8	1.6

資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

(注) 対象となるパートタイム労働者は、通常の労働者より労働時間の短い者である。

産業別にみると、製造業では「個別に相談して弾力的に決める」企業割合が52.2%ともつとも高いが、「すべてのパートタイム労働者等について一律」も他産業に比して若干高い。また、卸売、小売業、飲食店でも「個別に相談して弾力的に決める」がもつとも高いが「いくつかのパターンがある」も比較的高く、サービス業では「いくつかのパターンがある」がもつとも高い。これは両産業の営業時間が長いことや業務に繁閑があること等を反映したものであろう。

先に出勤日数、1日当たりの労働時間が通常の労働時間と同じパートタイム労働者や1日当たりの労働時間が8時間以上のパートタイム労働者が1～2割いることをみたが、「いわゆるパートタイマー」(所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ者)に対する企業の対応についてみると、「すべてのパートタイム労働者等について一律」とする企業割合が32.9%と短時間パートタイム労働者に比べ高く、長時間パートタイム労働者では時間帯の自由度も相対的に制約されているといえる。

(出社・退社時間帯、通勤時間)

パートタイム労働者の側における家庭生活等との両立の要求や企業の側における多様な営業時間等への対応策といった面を考えると、単に労働時間の長さだけでなく、出社・退社の時間帯や通勤時間といった面も重要と考えられる。

まず、「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者の出社・退社時間帯別の労働者構成比をみると、年齢に応じた時間帯の選択が認められるほか、卸売・小売業、飲食店やサービス業での多様性がうかがわれる。

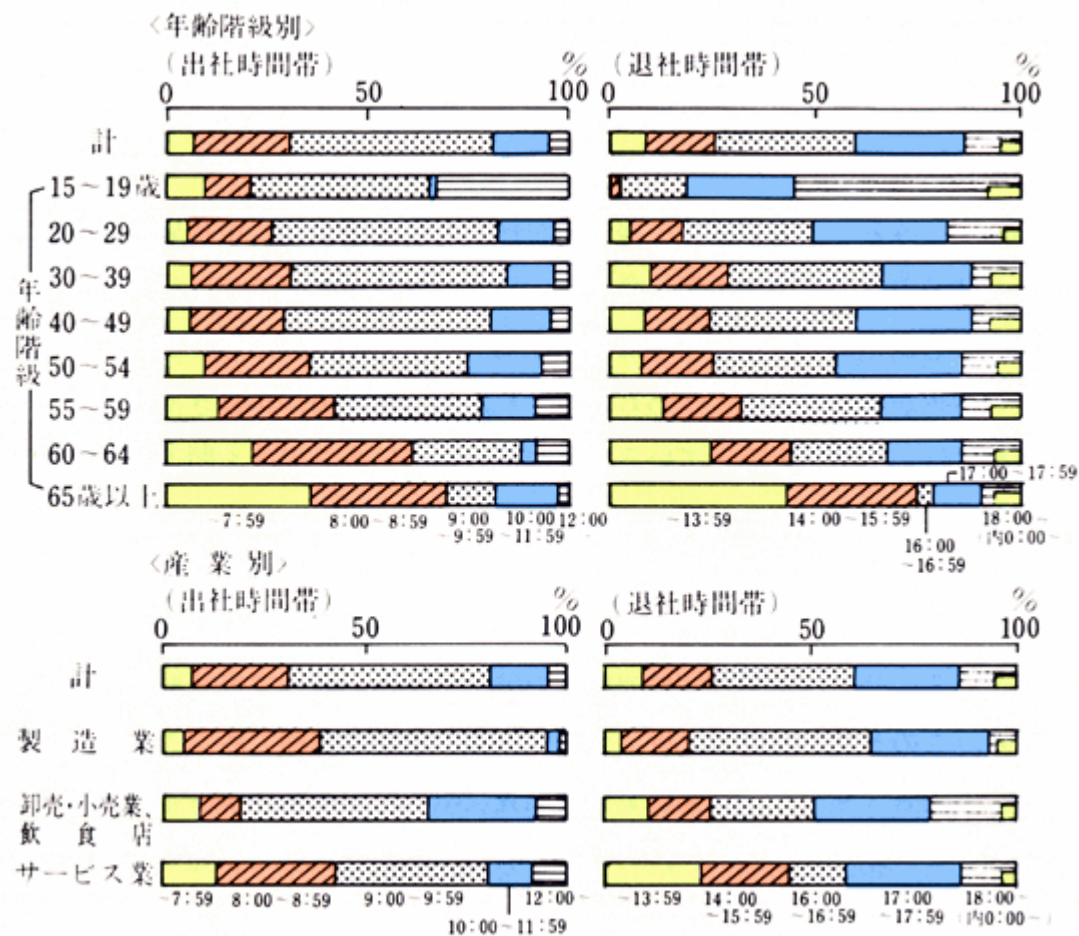
年齢別にみると、若年層で午後出勤夜帰りの学業優先型、中年層で9時過ぎ出勤5時前退社の家庭優先型、高年層で早朝出勤昼過ぎ帰りの早起き型といった勤務形態が相対的に多く、年齢別の生活パターンに沿った形で出社・退社時間帯の選択がされていると認められる。しかし、高年層が早起き型となっている背景には、清掃など就いている職種が限られていることとも関連している可能性がある(第3-(3)-3図)。

産業別では、製造業で出社時間帯が8時台、9時台に集中し5時までに帰るパターンがみられ、卸売・小売業、飲食店では10時台も多くかつ夜帰りが多くなっている。サービス業では早朝出社の労働者が多く、一方退社時間帯は多様である。この多様さの背景には、サービス業の中身が多様であることが考えられる。労働省「サービス産業就業実態調査(昭和61年産業労働事情調査)」により、サービス業の開始・終了時刻別企業割合をみると、開始時間帯は8時～8時59分が48.7%ともつとも高いが、7時59分以前が13.6%、18時～24時も8.5%となっており、また終了時間帯は17時～17時59分が54.7%ともつとも高いが、21時以降も20.2%を占めている。さらに業種を細かくみると、対個人サービス業等で開始時刻も早い終了時刻も遅い長時間営業型となっており、警備業で開始・終了時刻とも遅い夜型の、廃棄物処理業で朝型の、映画・娯楽業で終了時刻の遅い夜更かし型の営業体系となっているなど、非常に多様な実態にある。

こういった多様さへの対応としてパートタイム労働者を活用するニーズが企業側があると考えられ、サービス業のパートタイム労働者の出社・退社時間帯の多様性に反映されているものとみられる。

第3-(3)-3図 女子パートタイム労働者の出社・退社時間別の労働者構成比

第3-(3)-3図 女子パートタイム労働者の出社・退社時間帯別の労働者構成比



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

つぎに、女子パートタイム労働者の通勤時間について、「パートタイム労働実態調査」(60年)でみると、15分未満の労働者割合が47.2%、30分未満では77.2%と、非常に短い者が多く、この傾向は有配偶者でより強く、女子パートタイム労働者の家庭生活との密着性がうかがわれる。

通勤時間について、企業規模別にみると、小規模ほど短い者が多い。また、産業別にみると製造業で15分未満が63.0%を占めるなど短い者の割合がかなり高く、卸売・小売業、飲食店、サービス業で長い者が多くなっている。この背景には、卸売・小売業、飲食店、サービス業における都市部立地等が考えられる。

(残業時間・深夜労働)

労働時間の短さや出社・退社時間帯等における多様な実態が認められたが、つぎに残業や深夜労働についてみてみよう。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者の残業時間の状況をみると、62年10月の残業実施者比率は83.0%とかなり高い。年齢別には50歳台(80.6%)と60歳台前半(73.5%)で若干低く、15～19歳(85.8%)、20歳台(87.7%)、65歳以上(86.2%)で高くなっているが、比率が高い点には変わりがない。また、産業別には、サービス業で78.8%と若干低く、製造業と卸売・小売業、飲食店はともに約84%となっている。

一方、残業時間の水準は、女子パートタイム労働者平均で月当たり4.0時間と短く、産業別には、卸売・小売業、飲食店(3.9時間)、製造業(3.1時間)で残業時間が短い一方、サービス業(6.5時間)で若干長くなっている。これを、労働省「毎月勤労統計調査」でみた同月の女子常用労働者の平均の7.6時間に比べると約半分であり、比

較的短いものとなっている。しかし、残業をした者のみの平均では4.8時間と若干長くなり、産業別にはサービス業の30～99人企業規模(19.6時間)、職種別には労務作業者(9.6時間)等で長くなっている。これは、62年10月の1ヵ月だけのデータであることから、一概には判断できないが、長時間の残業がある職種もあるものと思われる。

「パートタイム労働実態調査」(60年)により、パートタイム労働者に対する所定外労働時間の有無に関する採用時の明示状況をみると、「あると明示」した企業の割合が49.5%、「ないと明示」した企業が20.4%、「明示せず」の企業が30.9%となっている。こうした傾向は、産業別にみても大差ない。これは、上でみたような実際の残業実施者の割合と比較すると差があり、あらかじめ残業があるとはいわずに残業させている場合もかなりあるのではないかと思われ、採用時に明確な明示を行うことが望まれる。

また、深夜労働については、「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子パート・タイム労働者のうち深夜労働を実施している者の割合は1.5%にすぎず、実施者の月平均は26.8時間となっている。産業別には、製造業では実施者割合(0.5%)、時間(4.1時間)ともに低い水準にあるが、卸売・小売業、飲食店ではそれぞれ1.6%、41.1時間と時間が長く、サービス業ではそれぞれ4.2%、18.1時間と実施者が多くまた時間も長くなっている。卸売・小売業、飲食店、サービス業では、先にみた営業時間の多様性を反映して出社・退社時間帯にも多様な分布がみられるなかで、夜の勤務者も多いものと考えられる。

(年次有給休暇)

パートタイム労働者の年次有給休暇について、「パートタイム労働実態調査」(60年)により年次有給休暇制度のある企業の割合をみると、35.9%と少なく、製造業では41.6%と若干高いものの、卸売・小売業、飲食店(29.5%)やサービス業(26.0%)では30%を下回っている。企業規模別には、大規模ほど高く、1000人以上規模では79.6%と高い。「いわゆるパートタイマー」では40.9%と若干高くなっているが、産業別にも卸売・小売業、飲食店(41.7%)で高くなっているほかは、それほど大きな差はみられない。

一方、「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者における年次有給休暇のある者の割合をみると39.3%と上でみた企業割合に近いものとなっている(第3-(3)-4表)。産業別には、製造業、卸売・小売業、飲食店で約43%、サービス業で25.6%となっている。企業規模別には大規模ほど高い割合となっており、製造業の1000人以上規模では80%を占める一方、30～99人規模では各産業とも20%前後の水準となっている。

第3-(3)-4表年次有給休暇制度の有無および平均付与日数等

第3-(3)-4表 年次有給休暇制度の有無および平均付与日数等

産 業 ・ 規 模	女子パートタイム労働者				一般労働者		
	年休制度がある 労働者割合	平均付 与日数	平均取 得日数	平 均 取得率	平均付 与日数	平均取 得日数	平 均 取得率
産 業 計	39.3%	10.0日	6.7日	67.2%	15.1日	7.6日	50.2%
1000人以上	62.2	10.5	6.8	64.8	17.1	8.8	51.6
100 ～ 999人	36.8	9.7	6.8	70.1	14.2	7.0	49.1
30 ～ 99	21.6	9.3	6.3	67.7	12.6	6.1	48.1
製 造 業	43.2	9.8	6.8	69.4	15.6	8.6	54.9
卸売・小売業、飲食店	42.9	10.3	6.7	65.4	13.9	5.1	37.0
サ ー ビ ス 業	25.6	9.6	6.1	64.1	13.1	6.8	51.9

資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和62年)

また、年休のある者における平均付与日数は各産業とも10日前後となっている。労働省「賃金労働時間制

度等総合調査」(62年)における一般労働者の平均付与日数は15.1日と比較すると5日少ないが、これは一般労働者には男子も含まれ勤続年数の格差があるためと考えられる。平均取得日数を見ると6.7日となっており、一般労働者より1日少ないだけで、この結果平均取得率は67.2%と一般労働者の50.2%に比しかなり高くなっている。

さらに、「パートタイム労働実態調査」(60年)により、女子パートタイム労働者の60年9月における所定休日以外の休暇の状況をみると、年休による休暇か否かが不明であるが、休んだ者の割合は53.6%と過半数を占めており、その理由としてはPTA(31.3%)や家事(24.3%)といった家庭生活に起因するものが多い。家事との両立のニーズが高いパートタイム労働者にとっては休暇のニーズも高いと考えられる。

以上のように、年次有給休暇制度については、パートタイム労働者の適用割合は半分を下回っているが、これは、63年の改正前の労働基準法においては、年次有給休暇の規定は、週所定労働日数が5日以上労働者に適用されると解され、労働基準法上週所定労働日数が4日以下の労働者に対して年次有給休暇を付与する義務はないとされていたことによる面もあると考えられる。このため、63年4月1日施行された改正後の労働基準法では所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対しても年次有給休暇の比例付与が規定されたところである。

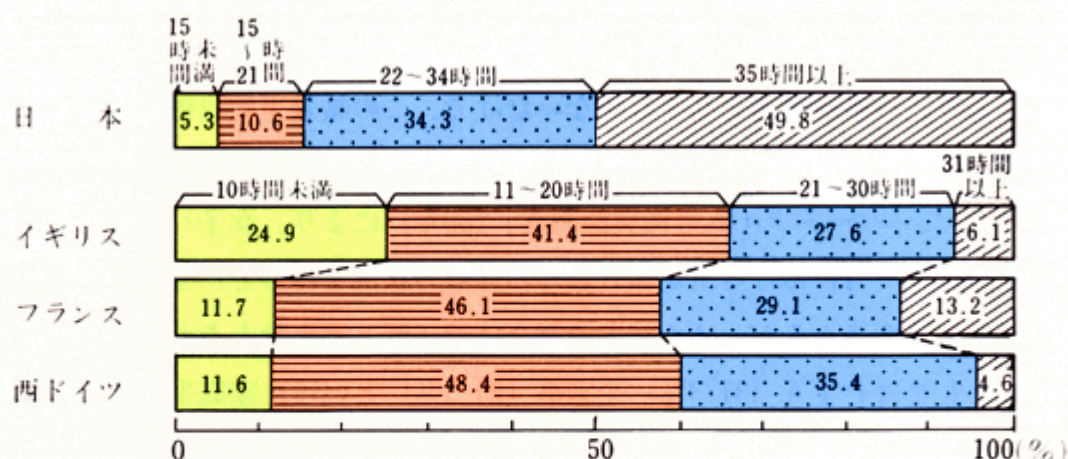
(国際的にみたパートタイム労働者の労働時間)

日本と欧米のパートタイム労働者の労働時間を比較すると、統計上の相違や法的制度の差があり、厳密に比較することはむずかしいが、総じてわが国のパートタイム労働者の労働時間は長く、かつフルタイム労働者との格差も小さいといえる。

まず、日本とヨーロッパについて、パートタイム労働者と呼称または認識されている労働者の労働時間をみると、わが国では約半数の者が35時間以上であるのに対し、イギリス、フランス、西ドイツでは31時間以上の者はせいぜい1割程度であり、ほとんどのものが30時間以下で特に11～20時間の者が多い(第3-(3)-4図)。

第3-(3)-4図 日本および主要欧州諸国におけるパートタイム労働者の週当たり通常労働時間の分布

第3-(3)-4図 日本および主要欧州諸国におけるパートタイム労働者の週当たり通常労働時間の分布



資料出所 日本 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987)

その他 Eurostat "Labour Force Survey" (1986)

(注) 1) 雇用者ベース

2) 日本は年間就業日数200日以上に、年間就業日数200日未満の定期的就業者を加えたもの

3) パートタイム労働者の定義は以下による。

① 日本は呼称

② その他は自らの認識

また、パートタイム労働者の週平均労働時間をみると、サービス業に比べ製造業で長いという傾向は各国で共通しているが、わが国ではほぼ30時間であるのに対し、欧米は20時間前後であり10時間以上も長いものとなっている。

さらに、各国の一般労働者の労働時間を100としたパートタイム労働者の労働時間をみると、日本では75.0なのに対し、イギリスでは44.7、アメリカは47.5、フランスは54.7、西ドイツは58.7といずれも一般労働者の半分程度となっている。

このようにわが国のパートタイム労働者と一般労働者の格差が小さな背景には、パートタイム労働者の就業分野が欧米では労働時間の短いサービス業で多いのに対し、わが国では製造業が多いといった産業構成の違いも考えられるが、基本的にはわが国で各産業ともパートタイム労働者の労働時間が長く格差が小さいことが影響しているといえる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(4) 女子パートタイム労働者の賃金,その他の労働条件

1) 女子パートタイム労働者の賃金の実態

(パートタイム労働者の賃金支払い形態)

パートタイム労働者の賃金に関する特色としてまず時間給であることがあげられる。労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により,女子パートタイム労働者の賃金支払い形態をみると,時間給制が90.2%とほとんどを占め,日給制や月給制はそれぞれ5%未満とごくわずかにすぎない。産業別にみても,サービス業で85.5%といくぶん低いものの,時間給制が多い点に変わりない。これに対し,一般労働者は,労働省「賃金労働時間制度総合調査」(55年)によると,月給制が86.0%と大半を占め,日給制(時間給制を含む)は12.1%と少ない。

このようにパートタイム労働者の賃金支払い形態は時間給制が多いが,その要因としてはパートタイム労働者各人の1日当たりの時間の長さや時間帯が違うことにより各人の管理も時間での対応が主となること等が考えられる。

以下では時間給制がほとんどを占めることを考慮して時間当たりの賃金を中心として,女子パートタイム労働者の賃金をみていくこととする。

(女子パートタイム労働者の賃金水準)

まず最初に女子パートタイム労働者の賃金水準をみることにしよう。

労働省「賃金構造基本統計調査」により,10人以上の企業における女子パートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与(以下,時間給)をみると,62年で623円となっている。これを,産業別にみるとかなりの差がみられ,製造業で584円,卸売・小売業,飲食店で617円,サービス業で710円となっており,サービス業が他の2産業より高い。

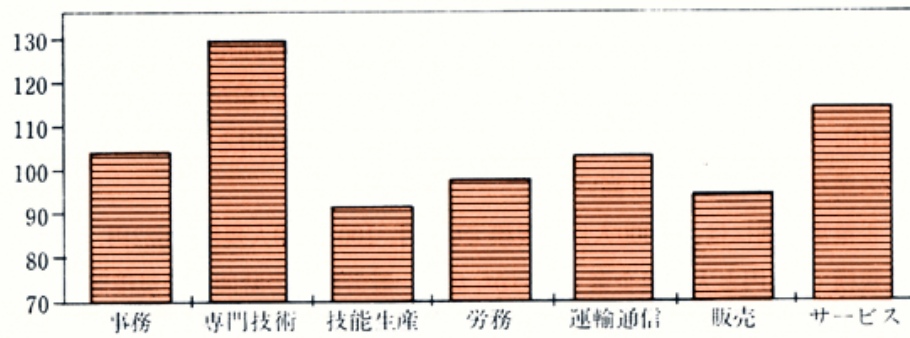
企業規模別には,1000人以上規模で663円,100~999人規模で622円,10~99人規模で605円と大規模企業で高いが,女子一般労働者の時間給の規模間格差に比べれば小さい。女子パートタイム労働者のこうした規模間格差は産業別にみるとやや違いがみられる。製造業では規模間の格差が,1000人以上規模の666円に対し10~99人規模では566円と大きいのに対し,卸売,小売業,飲食店(同648円,606円)やサービス業(同697円,692円)では規模間格差は比較的小さいのが特徴的である。

(女子パートタイム労働者の職業別賃金)

女子パートタイム労働者の職業別賃金を「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)でみると,時間給は専門的,技術的職業従事者,サービス職業従事者で高い一方,技能工,生産工程作業者や販売従事者,労務作業者で低くなっている(第3-(4)-1図)。これをより細かな職種に分けてみるために,「賃金構造基本統計調査」(62年)を特別集計し,把握可能な40職種についてみると,観光バスガイド等の運輸,通信従事者や各種学校,専修学校教員,薬剤師,看護婦,プログラマー等の専門的,技術的職業従事者,さらに英文タイピスト等,総じて技術や知識面の専門性を必要とするような職種で高い一方,洋裁工をはじめとする技能工,生産工程作業者で低くなっている。しかも,総じて賃金が高い専門的,技術的職業従事者等では,労働時間も短いものとなっている(第3-(4)-2図)。

第3-(4)-1図女子パートタイム労働者の職業別賃金

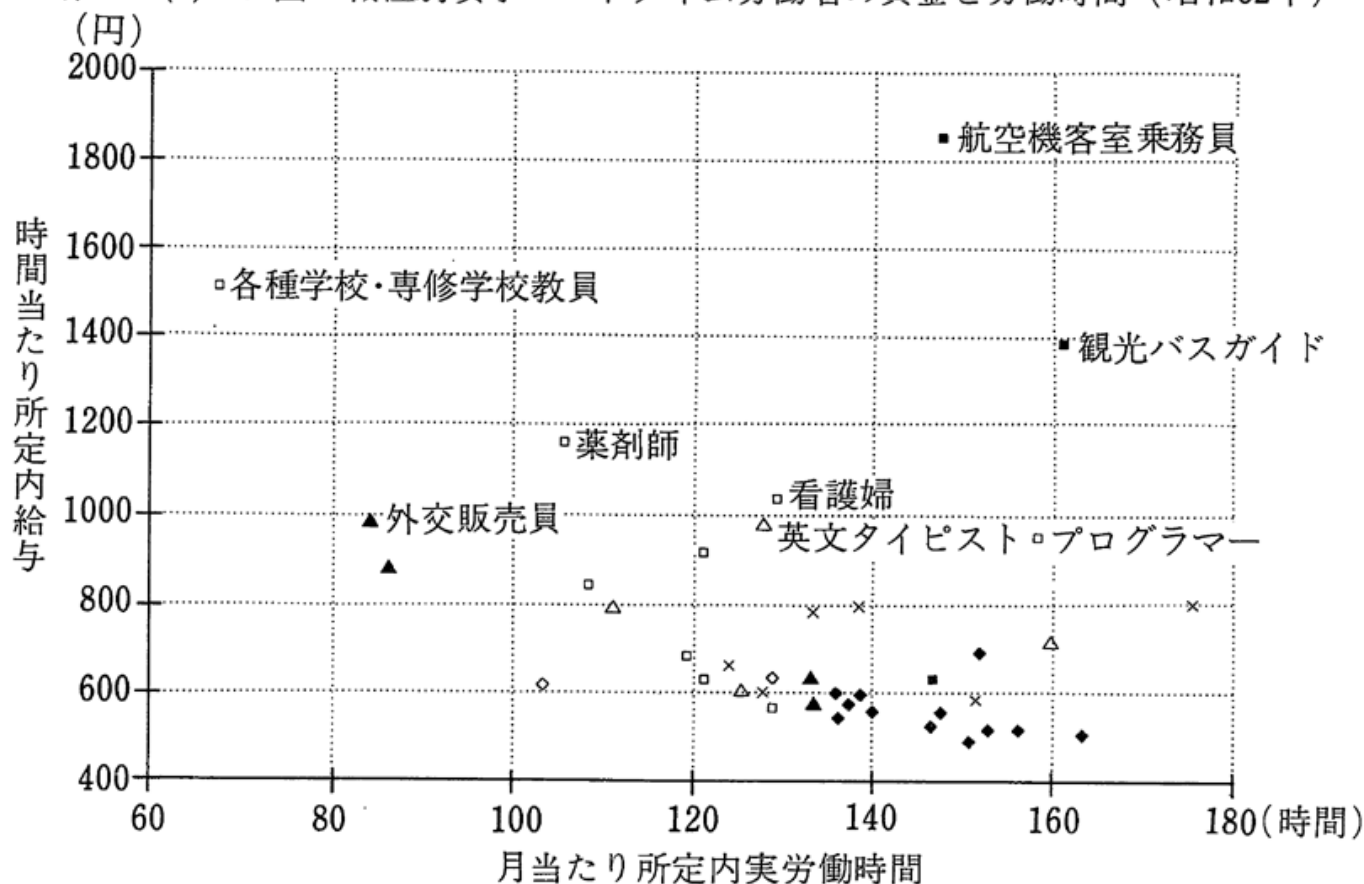
第3-(4)-1図 女子パートタイム労働者の職業別賃金
(時間給適用労働者の時間給、平均=100)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

第3-(4)-2図 職種別女子パートタイム労働者の賃金と労働時間

第3—(4)—2 図 職種別女子パートタイム労働者の賃金と労働時間（昭和62年）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」 特別集計

(注) 対象職種は以下のとおり。

- ：専門的・技術的職業従事者（プログラマー、栄養士、薬剤師、看護婦、准看護婦、看護補助者、幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、保育）
- △：事務従事者（和文タイピスト、英文タイピスト、キイ・パンチャー、スーパー店チェッカー）
- ▲：販売従事者（百貨店店員、販売店店員、外交販売員、保険外交員）
- ：運輸・通信従事者（内線電話交換手、観光バスガイド、航空機客室乗務員）
- ◆：技能工、生産工程作業者（パン・洋生菓子製造工、精紡工、織布工、横編みメリヤス工、洋裁工、ミシン縫製工、陶磁器工、通信機組立工、ラジオ・テレビ組立工、トランジスター組立工、プリント配線工、合成樹脂製品成形工）
- ◇：労務作業者（用務員、ビル清掃員）
- ×：サービス職業従事者（調理師見習、給仕従事者、理容師、美容師、美容師見習、娯楽接客員）

技術や知識面で専門性を必要とする職業では、特定の資格を有することが採用条件となつていものがあ、こうしたことも職業別賃金の差に影響していると考えられる。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者の採用に当たり条件であつた公的資格について少し詳しくみると、資格として多いのは、看護婦、珠算検定、自動車運転免許等であり、専門的・技術的職業ではこのほか保育、医療事務、栄養士等があげられる。女子パートタイム労働者全体では、このような採用条件となつていた資格を有する者は3.9%にすぎず、派遣労働者(8.8%)、契約・登録社員(17.4%)などの他の非正規雇用者に比べて低い。しかしながら、パートタイム労働者でも専門的・技術的職業従事者では60.0%と高い。仕事と密接な関連のある資格は、技能が一定水準以上であることを保証するのみならず、当該職種の賃金など労働条件の社会的相場の形成に資するものである。実際、同じ女子パートタイム労働者でも採用条件となる資格を有する者の時間給は女子パートタイム労働者の平均を100とした時に118.5とかなり平均を上回っている。

なお、外国の女子パートタイム労働者の職業別賃金をみると、賃金の高い職業はイギリスでは看護婦、看護婦補助、タイピスト、電話交換手等で、また、カナダでは管理、専門職業であり、一方両国ともに販売やサービス職業で低い。専門職業で高い点等総じてわが国と同様の傾向がみられる(付属統計表第2-32表)。

こうした職業別賃金の差は、前にみた産業別賃金の差にも反映されていると思われる。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業について、女子パートタイム労働者の職業構成をみると、製造業では比較的賃金の低い技能工、生産工程作業者が69.0%と大半であるのに対し、卸売・小売業、飲食店では販売従事者が36.5%を占め

平成元年版 労働経済の分析

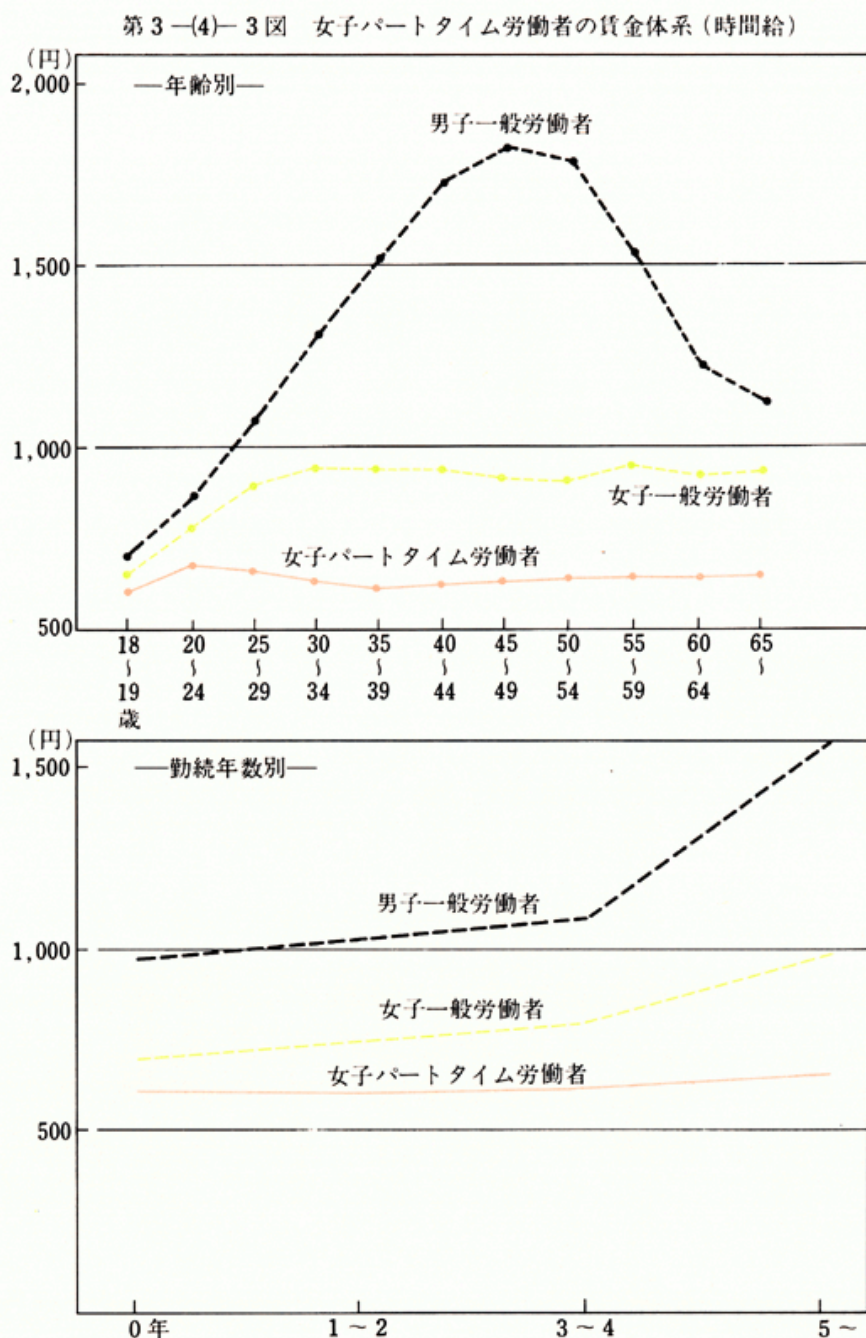
る一方で賃金の高いサービス職業従事者も18.7%を占めており、またサービス業ではサービス職業従事者(26.5%)と専門的・技術的職業従事者(10.1%)を合わせたものの方が労務作業者(31.4%)を上回っている。このように、製造業では賃金が相対的に低い職業の者が多く、サービス業では賃金が相対的に高い職業の者が多いことが産業間の差に結びついているといえる。

(年齢別・勤続年数別賃金の実態)

つぎに、女子パートタイム労働者の年齢別・勤続年数別賃金をみると、一般労働者と異なり、時間給については年齢・勤続年数にかかわらず比較的フラットとなっている。

まず、「賃金構造基本統計調査」で62年の女子パートタイム労働者の年齢階級別時間給をみると、20歳台前半以降30歳台に向けて下降し、その後緩やかに上昇しているものの、一般の男子労働者が40歳台後半にピークを迎える山形のカブを描き、また一般の女子労働者が30歳台まで上昇の後横ばいになるのと比較すれば、ほぼフラットになっている(第3-(4)-3図)。

第3-(4)-3図 女子パートタイム労働者の賃金体系



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和62年)

(注) 一般労働者の時間給は、月所定内給与を月所定内実労働時間で除して算出した。

一方、勤続年数別の賃金をみても、一般労働者においては勤続に応じて賃金が増加していくのに対し、女子パートタイム労働者はわずかな上昇にとどまっている。男子および女子の一般労働者では勤続5年以上の者の賃金は0年の者に比べてそれぞれ1.63倍、1.41倍なのに対し、女子パートタイム労働者のそれは1.08倍であるにすぎない。これは、パートタイム労働者の定期昇給制度

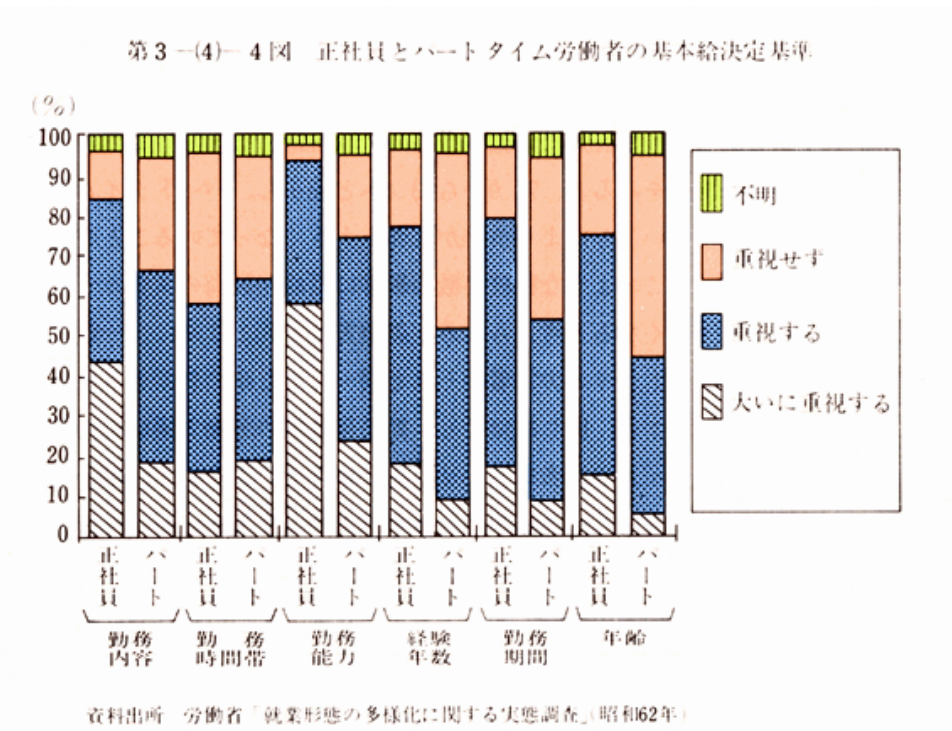
の適用の少なさ等が影響しているものと考えられる。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、定期昇給制度を女子パートタイム労働者の全員あるいは一部の者に適用している事業所の割合は57.1%と正社員の95.3%に比べて低い(全員に適用する事業所は37.0%とさらに低い)。こうしたことの背景には、第1節でみたように女子パートタイム労働者では雇用契約期間の短い者がかなりいることがあると考えられるが、さらに女子パートタイム労働者の場合には、一般に勤続にともない向上することが比較的多いと思われる職務・職能等の仕事給的要素や勤続、経験年数等の属人給的要素が一般労働者ほど重視されず、これらが賃金にあまり反映されないといったことが考えられる。

職務・職能等の賃金への反映についてみると、一般労働者においては各人の職務・職能を考慮した賃金決定が主体であり、しかもこうした傾向が強まりつつある一方で、パートタイム労働者では職務・職能の重視度が弱い。まず、「賃金労働時間制度総合調査」で、一般労働者の賃金について、年齢や勤続で上昇する要因をみると、基本給が年齢や勤続、学歴等の属人的要素で決められている属人給のみで成り立っている企業の割合は59年では5.9%と低く、職務給や職能給といった仕事給と総合給(仕事の要素と属人的要素を総合勘案して決められているもの)の割合が高い。しかも、属人給のみとする割合は45年の18.1%から大幅に減少している。また各人の定期昇給の決定方法において「全額自動決定」とする企業の割合は55年の25.5%から62年には17.3%と減少しており、考課査定により決定する企業が多く、かつ増加してきている。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)でも、正社員の基本給決定においては、職務能力および職務内容について「大いに重視する」とする事業所割合が高く、経験年数、勤務期間、年齢については職務内容に比べ重視する事業所割合は低くなっている。一方、パートタイム労働者においても同様に職務・職能を重視する割合は他の要素に比べて高いが、両者における職務・職能を重視する割合と比べると、正社員で特に高いためにパートタイム労働者との差が大きなものとなっている(第3-(4)-4図)。

このように、賃金の上昇は各人の職務・職能による面があるなかで、パートタイム労働者においても職務・職能を基本給決定上重視する項目としながら、その重視度は一般女子労働者よりも弱く、このこともパートタイム労働者の賃金カーブの傾きを緩やかにしている背景としてあると考えられる。

第3-(4)-4図 正社員とパートタイム労働者の基本給決定基準



第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(4) 女子パートタイム労働者の賃金,その他の労働条件

2) 一般労働者との賃金格差の拡大とその要因

(パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差)

つぎに,パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差についてみてみよう。

「賃金構造基本統計調査」により,62年の時間当たり所定内給与(時間給)の格差をみると,女子一般労働者を100とした女子パートタイム労働者の賃金は71.9となっている。これを産業別にみると,製造業で80.2で比較的小さく,卸売・小売業,飲食店やサービス業は約76である。また製造業でも管理・事務・技術労働者は73.3と格差が大きい,生産労働者は86.7とかなり小さい。企業規模別にみると,1,000人以上規模で58.2,100～999人規模で74.6,10～99人規模で81.5と大規模企業ほど格差が大きくなっている。産業別にみても同様の傾向にあり,1,000人以上規模と10～99人規模のそれぞれにおける格差は,製造業で71.4と87.5,卸売・小売業,飲食店で68.3と80.8,サービス業で60.6と82.7となっている。

製造業で比較的格差が小さいといった傾向は欧米主要国でもみられるが,格差そのものはわが国に比べ若干小さいとみられる。すなわち,産業計でみると一般労働者の所定労働時間当たり賃金を100としたパートタイム労働者の賃金は,わが国の71.9に対し,イギリスの生産労働者は88.8,非生産労働者は79.4,カナダは79.2となっている。

以上のような女子パートタイム労働者と女子一般労働者の間の格差を生み出している要因としてはいくつかのものが考えられる。

一つは,勤続年数の差の影響である。第1節で述べたように女子パートタイム労働者の平均勤続年数は4.2年であるが,これは女子一般労働者の7.1年と比べて短く,勤続年数5年以上の者の割合もそれぞれ32.6%,48.5%と女子パートタイム労働者で低い。こうした勤続の影響を除いた場合の格差をみるために,パートタイム労働者(年齢計)の勤続年数別の労働者構成を一般労働者のそれと同一にした時の格差をみると,71.9から73.4へと縮小し,パートタイム労働者の方が勤続年数が短いことにより格差が表面上大きくなっていることがわかる(第3-(4)-1表)。このような勤続年数の影響は勤続年数別の賃金カーブの相違によって一層大きくなると考えられる。調整方法を先とは逆に,一般労働者の労働者構成をパートタイム労働者のそれと同一にした時の格差をみると,75.4とより格差が縮小する。同じ調整でも,勤続年数別の労働者構成を勤続の短い者が多いパートタイム労働者にあわせた場合の方で,より格差が縮小するのは,勤続年数別の賃金カーブの傾きが一般労働者でより大きいからと考えられる。

第3-(4)-1表 女子パートタイム労働者と女子一般労働者の勤続年数別労働者構成調整後の時間給格差

第3-(4)-1表 女子パートタイム労働者と女子一般労働者の勤続年数別労働者構成調整後の時間給格差(昭和62年、女子一般労働者＝100)

産 業	実績値	勤続年数別労働者構成調整後	
		パートの労働者構成を一般と同一とした場合	一般の労働者構成をパートと同一とした場合
産 業 計	71.9	73.4	75.4
製 造 業	80.2	82.1	83.4
卸売・小売業、飲食店	76.0	77.1	77.5
サ ー ビ ス 業	76.6	78.2	81.6

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 一般労働者の勤続年数別時間給は、特別集計を行った。

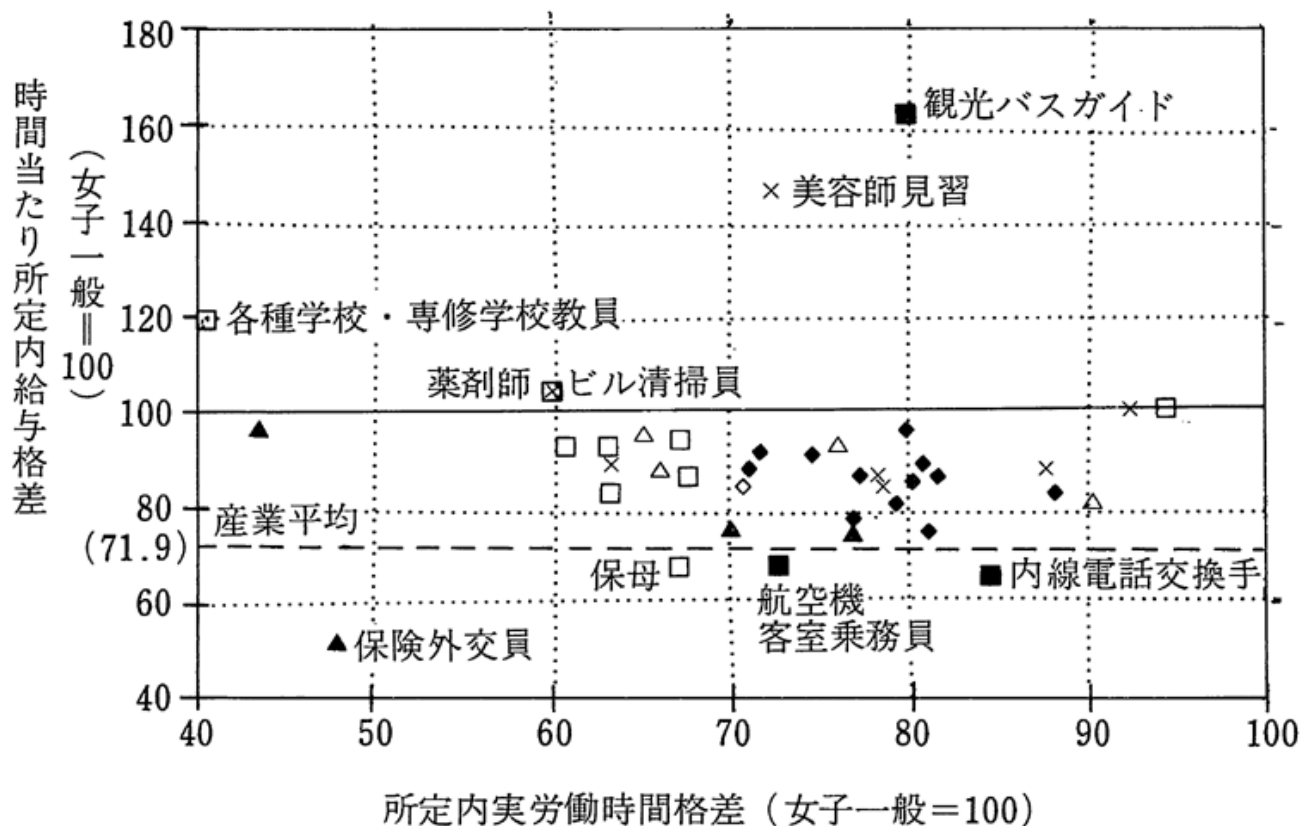
二つには,職種構成の差の影響もあると考えられる。すでに述べた[賃金構造基本統計調査]で把握可能な40職種について職種ごとにとみると,これら以外の職種を含めた全体の平均格差(71.9)より格差が大きい職種は保険外交員等の4職種にすぎず,

大半は格差が80～90の範囲に集中している(第3-(4)-5図)。特に、観光バスガイド、美容師見習い、各種学校・専修学校教員等では女子パートタイム労働者の方が女子一般労働者よりも時間給が高く、栄養士、准看護婦、プログラマー、キーパンチャー、英文タイピスト等でも格差は小さい。総じて、賃金水準が高い専門的・技術的職業従事者等で格差も小さい傾向にある。これは、専門的職種等では資格や知識を要し、このため学歴の面でも高学歴の者が多いであろうことも影響していると考えられる。また、これら40職種全体における格差は68.2であるが、パートタイム労働者の職種構成を一般労働者の職種構成に置き換えて計算すると格差は79.7と12ポイント程度も縮小する。

以上の点から、女子パートタイム労働者と女子一般労働者の間の賃金格差は、勤続年数、賃金カーブや職種構成の差等が影響していると考えられるが、これらに加えて業務の責任範囲や労働時間の長短、勤務時間帯の任意性、人事異動の有無等も影響を与えているものと思われる。

第3-(4)-5図 職種別女子パートタイム労働者と女子一般労働者の賃金・労働時間格差

第3-(4)-5図 職種別女子パートタイム労働者と女子一般労働者の賃金・労働時間格差(昭和62年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」・特別集計

(注) 対象職種は第3-(4)-2図と同じ。

(パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の拡大)

女子パートタイム労働者と女子一般労働者の賃金格差の時系列変化をみると、50年代以降一貫して拡大する傾向がみられる。女子一般労働者を100とした時間当たり所定内給与(時間給)の格差は、51年の80.6から62年の71.9とこの間に8.7ポイント拡大している(付属統計表第2-33表)。時間給の格差の推移を産業別にみると、各産業とも拡大しているが、製造業(3.3ポイント拡大)で拡大幅が比較的小さい一方、卸売・小売業、飲食店(7.8ポイント拡大)、サービス業(10.9ポイント拡大)での拡大傾向が著しい。製造業のなかでは、管理・事務・技術労働者で拡大幅が大きく、生産労働者で小さい。また規模別にみると、製造業や卸売・小売業、飲食店では大規模企業で拡大傾向が緩やかであるが、サービス業では逆に大規模で拡大傾向が大きなものとなっている。

こうした賃金格差の変化の背景には、賃金格差自体の要因としてあげた職種構成や勤続年数の変化、および勤続年数別賃金カーブの差とその変化等と、さらに賃金水準自体の上昇の差等があると考えられる。しかしながら、労働者構成については時系列的に把握できないため、ここでは賃金カーブの傾きの差と賃金水準自体の上昇の差を主眼に格差拡大の要因をみてみよう。

平成元年版 労働経済の分析

産業計および製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業について、62年および51年(サービス業については52年)の女子パートタイム労働者と女子一般労働者の勤続年数別賃金カーブを推計した上で、格差拡大の要因を1)パートタイム労働者と一般労働者の賃金カーブ水準自体の上昇程度が異なることにより生じる賃金格差拡大の効果(賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大効果)、2)両者の賃金カーブの傾きが異なるため勤続年数が増加することにより生じる賃金格差拡大の効果(賃金カーブに沿った賃金格差拡大効果)に分けてみると、つぎのような点が指摘できる。

産業計で格差拡大に対する上記2つの効果の寄与率をみると、賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大効果が61.9%で、賃金カーブに沿った賃金格差拡大効果の38.1%を上回っている。産業別にみると、製造業では両効果がほぼ同程度の寄与をしているが、卸売・小売業、飲食店、サービス業では賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大効果の寄与率が73%前後と大きく、かつサービス業ではその寄与度自体も大きなものとなっている(第3-(4)-2表)。

第3-(4)-2表 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差拡大とその要因

第3-(4)-2表 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差拡大とその要因
(女子、51～62年)

項 目	産業計			製造業			卸売・小売業、飲食店			サービス業		
	51年	62年	増減差	51年	62年	増減差	51年	62年	増減差	52年	62年	増減差
勤続年数(年)												
一 般	5.3	7.1	1.8	5.8	7.7	1.9	4.4	5.9	1.5	5.5	6.8	1.3
パート	2.9	4.2	1.3	3.0	4.5	1.5	2.8	4.2	1.4	3.2	4.0	0.8
時間当たり賃金(実績値、円)												
一 般	495	866	371	443	725	285	458	812	324	585	927	342
パート	399	623	224	370	584	214	409	617	208	512	710	198
時間当たり賃金(推計値、円)												
一 般	497	854	357	438	713	275	491	808	315	581	916	335
パート	399	625	226	370	589	219	409	621	212	512	713	201
賃金格差 (実績値ベース) [一般=100]	80.6	71.9	-8.7	83.5	80.2	-3.3	83.8	76.0	-7.8	87.5	76.6	-10.9
賃金格差 (推計値ベース) [一般=100]	80.3	73.2	-7.1	84.5	82.5	-1.9	83.3	77.0	-6.3	88.1	77.8	-10.3
①賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大効果			4.4			1.6			-4.6			-7.6
			<61.9>			<51.7>			<72.9>			<73.6>
②賃金カーブに沿った賃金格差拡大効果			2.7			-0.5			-1.7			-2.7
			<38.1>			<48.3>			<27.1>			<26.4>

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算。

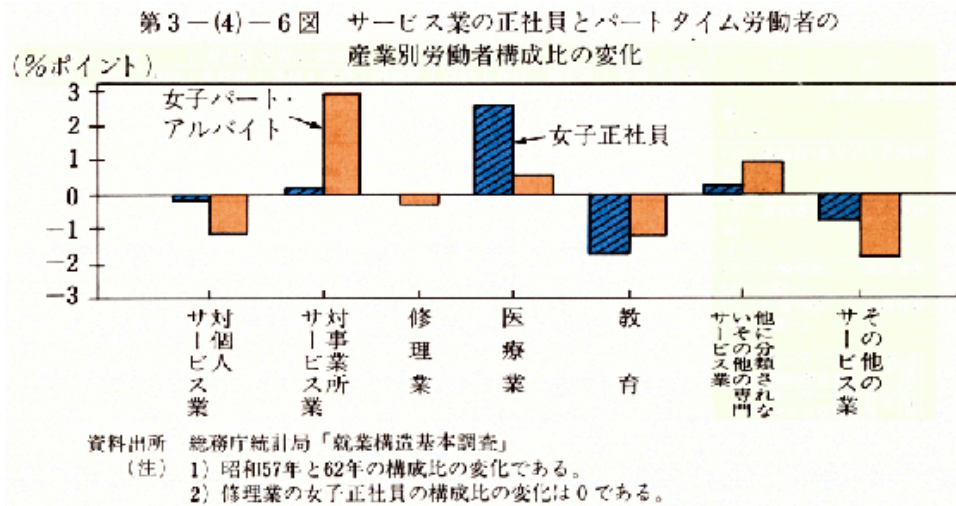
(注) 1) <>内は賃金格差拡大に対する各要因の寄与率を示す。

2) 賃金格差拡大の要因分解に関する試算方法については付注3を参照。

賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大の背景としては、まずパートタイム労働者は一般労働者に比べてベースアップ適用事業所割合が低いことやさらにベースアップの水準自体に差があったことが考えられる。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者にベースアップ制度を適用したとする事業所の割合をみると、「全員に適用」した事業所は34.0%であり、「一部のものに適用」を合わせても56.3%と、正社員の91.3%に比べてかなり少ない。産業別にみると、製造業で61.9%と若干高く、サービス業が52.8%と低い。さらにこうした効果が大きくなっている背景としては、職種構成の変化等の影響が考えられる。第1節でみたように賃金の高い専門的・技術的職業従事者は女子正社員、女子パートタイム労働者とも増加しているが、賃金の低い技能工、生産工程作業員や労務作業員は女子正社員で減少する一方でパートタイム労働者では増加しており、賃金カーブのシフトに差が生じる一要因となったと思われる。

なお、賃金のカーブのシフトによる賃金格差拡大効果が大きかったサービス業についてみると、上記の点がより明瞭に現れている。サービス業ではパートタイム労働者のベースアップ適用事業所割合が他の産業に比べ低いことに加え、賃金が相対的に低い職種への労働者構成のシフトがみられる。総務庁統計局「就業構造基本調査」により、サービス業の女子正社員と女子パート、アルバイトの産業中間分類別構成比の57年から62年にかけての変化をみると、正社員では専門的・技術的職業従事者の多い医療業が、パートタイム労働者は労務作業員の多い対事業所サービス業が構成比を高めている(第3-(4)-6図)。また、52年と62年について女子パートタイム労働者と女子一般労働者の各学歴別の時間給格差をみると、特にもともと格差が大きい大卒との格差拡大傾向が顕著であり、女子一般労働者の大卒を100とした女子パートタイム労働者の賃金は87.5から76.6へ10.3ポイント格差が拡大しており、これは製造業や卸売・小売業、飲食店に比べて大きい。こうしたサービス業の一般労働者における高学歴化の進展と高学歴女子の賃金上昇も、サービス業で賃金カーブのシフトによる賃金格差拡大効果が大きかった一つの要因となっていると考えられる。

第3-(4)-6図 サービス業の正社員とパートタイム労働者の産業別労働者構成比の変化



一方、賃金カーブに沿った賃金格差拡大の背景としては、その要因として先にみたような職務・職能の評価程度の違い等から勤続年数別賃金カーブの傾きに差があることが影響していると考えられる。産業計で勤続年数の変化をみると、女子一般労働者で51年の5.3年から7.1年へ、女子パートタイム労働者では2.9年から4.2年へとともに増加しており、このような勤続の長期化は勤続年数別の賃金カーブの傾きが異なる下では両者の賃金格差をより拡大することになる。

(賞与等特別給与の格差)

パートタイム労働者と一般労働者の間の賃金格差は賞与等特別給与においても大きいものとなっている。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、女子パートタイム労働者に対する賞与制度の適用事業所割合をみると、産業計や製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の各産業とも70%前後と比較的高い。また、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」でパートタイム労働者に賞与を支給した企業割合の推移をみると、53年夏季の75.2%から63年夏季には80.1%へと、景気変動による上下はあるものの傾向的に上昇しており、パートタイム労働者へも企業業績を配分しようとする企業が増加している。しかし、支給額を女子一般労働者と比較するとその格差は大きなものとなっている。「賃金構造基本統計調査」によると、62年に女子パートタイム労働者に対し年間に支給された賞与、期末手当等の特別給与の総額は産業計で8万2,400円、産業別では、製造業で9万7,400円、卸売・小売業、飲食店で6万9,900円、サービス業で7万6,500円となっている。女子一般労働者を100とした女子パートタイム労働者の特別給与は16.5となる。一般労働者でも短期勤続者の賞与水準は長期の者に比べて低く、勤続の短いパートタイム労働者の水準が低いものとなることは予想できるが、時間給の格差に比べてかなり大きい。また、パートタイム労働者に対する賞与支給企業割合は増加傾向にあるにもかかわらず、女子一般労働者と女子パートタイム労働者の特別給与の格差は51年の21.5から62年の16.5へ5ポイント拡大している。これは、先にみた所定内給与の格差拡大と、特別給与の所定内給与に対する比率の変化の両方の要因によるとみられる。時間当たりの特別給与の時間当たり所定内給与に対する比率をみると、62年では女子一般労働者で26.7%に対し、女子パートタイム労働者では8.3%と格差が大きい上に、この比率は51年から62年にかけて、女子一般労働者で緩やかな増加傾向を示したのに対し、女子パートタイム労働者では横ばいとなっている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(4) 女子パートタイム労働者の賃金,その他の労働条件

3) 女子パートタイム労働者の諸手当制度・退職金制度

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により,女子パートタイム労働者の各種手当の適用状況(事業所割合)をみると,通勤手当制度を全員に適用とする事業所の割合は52.9%,一部の者に適用する事業所を含めると70%強と比較的高いのに対し,役職手当・家族手当・住宅手当・業績手当といった制度を適用している事業所割合は小さい(付属統計表第2-34表)。正社員への適用割合と比較すると,通勤手当や業績手当では比較差が小さいのに対し,他の手当では大きな差となっている。これは,女子パートタイム労働者は,本人が家計の主たる生計維持者ではなく,職務内容も補助的なものであることが多いためと考えられる。なお,通勤手当を支給する事業所割合が正社員より低い(特に製造業で低い)のは先にみたようにパートタイム労働者の通勤範囲が狭いからと考えられる。

さらに,同調査によると,退職金制度を適用している事業所の割合は全員に適用とする事業所と一部の者に適用する事業所を合わせて14.7%と低い。

しかし,このような適用率は徐々にではあるが拡大する兆しもみられる。また,産業別にみると,卸売・小売業,飲食店で17.3%と若干高く, 製造業で14.5%,サービス業で12.5%である。適用率が全体的に低いのは,一般に退職金制度は長期雇用を前提としてできた制度と考えられるが,パートタイム労働者の勤続が短期であること,勤務態様が時間帯が比較的任意である等融通性があること,職務が補助的であること等から企業側に支給のインセンティブがあまりないためであろう。しかし,最近ではパートタイム労働者の勤続年数が長期化の傾向にあり,また同様に勤続年数がそれほど長くない女子一般労働者でも退職金が支給されているという点も指摘される。ちなみに,中央労働委員会「退職金事情調査」(資本金5億円以上,1,000人以上の企業)によると,高校卒女子(勤続5年)の自己都合退職者に支払われた61年1年間平均退職金は24万6,000円,62年モデルでは27万2,000円(事務・技術労働者,勤続1年の場合2万円)となつている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(4) 女子パートタイム労働者の賃金,その他の労働条件

4) 女子パートタイム労働者のその他の労働条件

(各種福利厚生制度)

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により,パートタイム労働者に対する各種福利厚生制度の適用状況(事業所割合)をみると,雇用保険などの社会労働保険については「全員加入」(全員に適用した)と「一部加入」(一部の者に適用した)とする事業所を合わせていずれも50%程度となっている。これは所定労働時間や年収等により必ずしも全てのパートタイム労働者が適用となるわけではないことに留意する必要がある。財産形成制度や企業年金制度については,パートタイム労働者への適用状況は「全員加入」と「一部加入」とする事業所を合わせてそれぞれ18.8%,6.5%と低い,正社員でも69.9%,・53.2%と必ずしも高くない。産業別には,各制度とも正社員,パートタイム労働者を問わず,サービス業で低い(付属統計表第2-35表)。

さらに,各種福利厚生制度の適用を受けている女子パートタイム労働者の割合をみると,雇用保険などの社会労働保険の適用者割合はいずれも約40%で,社内定期健康診断が60.5%と比較的高く,社内福利施設利用が25.9%となっている。福利厚生制度への要望事項としては,適用者割合の低い福利厚生施設・余暇活動の充実を要望する者(24.8%)が多くなっている(付属統計表第2-36表)。

(労働条件の明示,就業規則)

以上みてきたようにパートタイム労働者の労働条件は,一般労働者に比べて,短時間であることや賃金カーブの傾きに差があること等の相違があり,採用時における明確な条件の明示が重要であると考えられる。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)で女子パートタイム労働者の採用時の労働条件の明示状況をみると,業務上最低限必要な勤務場所,職務内容,勤務時間といったことや基本賃金については「文書で明示」されるか「口頭で明示」されるかのいずれかの方法で90%近くの労働者が明示を受けているものの,雇用契約期間,有給休暇,昇給,賞与,退職金といった点の明示を受けているのは半数程度か半数に満たず,これらの項目については明示されなかつたため「明示して欲しい」と思っている労働者割合が高い。また,明示された場合でも口頭での明示が総じて多い(付属統計表第2-37表)。

一方就業規則について,労働省「パートタイム労働実態調査」(60年)でみると,パートタイム労働者に適用される就業規則のある企業は56.8%にすぎない。

しかも,こうした就業規則のある企業のうち,「パートタイム労働者等に専用の就業規則がある」企業の割合は47.4%で,「通常の労働者用の就業規則の中にパートタイム労働者等の特別規定を設けている」企業の16.5%と合わせて約64%であり,その他に「通常の労働者用の就業規則をそのまま適用している」(30.1%),「臨時・日雇労働者用の就業規則を適用している」(6.0%)といった形で対応されている。また,就業規則の変更に当たり,パートタイム労働者から意見聴取を行っていない企業の割合も59.2%になっている。以上のように,パートタイム労働者に対しては,採用時の条件明示も一部の項目にとどまり,またパートタイム労働者の特質に見合った就業規則の作成も必ずしも十分とはみられない状況にある。

(税制の影響)

パートタイム労働者については,従来,収入が年間を通じて90万円を超えないように労働日数を調整するこ

とが指摘されてきた。これは、給与所得者の所得税については、年間収入90万円を超えると自らの所得に課税されるのみならず、配偶者控除の対象とならなくなり、世帯の手取り収入が逆に減少したためである。

ちなみに、「パートタイム労働実態調査」(60年)によると、パートタイム労働者の年収が90万円を超えそうになった場合の有配偶者女子の対処の仕方としては、「現状では90万円にならない」(35.5%)、「超えても働く」(32.8%)、「超えないように休む」(19.5%)となっており、一定の影響が認められる。

この問題については、62年9月の所得税法および地方税法の改正により、控除額が配偶者の給与収入に応じてなだらかに減少する仕組みを持つ配偶者特別控除(国税16.5万円、地方税14万円)が新設されたこと等により、一部解決をみた。さらに、63年12月の改正により、配偶者特別控除が配偶者控除等と同水準まで増額(国税35万円、地方税30万円)され、配偶者の給与収入が5万円ずつ増加する(年収57万円から127万円まで)ごとに、配偶者特別控除が5万円ずつ減少するという仕組みが盛り込まれた(第3-(4)-3表)。このため、税制による手取り収入の逆転現象の問題は、おおむね解決されたものとみられる。

第3-(4)-3表妻の年収別にみた家計の総手取り収入額的变化

第3-(4)-3表 妻の年収別にみた家計の総手取り収入額の変化
(単位 万円)

年	妻の年収が 90万円の時の 夫と妻の 手取り収入 額の合計	妻の年収が90万円以上の場合における夫と妻の手取り収入額の合計の90万円の場合との差				
		妻の収入 91万円	92万円	93万円	94万円	95万円
昭和61年	523.32	-3.72	-2.83	-1.93	-1.04	-0.14
63年	525.20	-1.13	-0.36	0.42	1.19	1.97
平成元年	528.14	1.00	1.50	2.40	3.30	4.20

資料出所 総務庁統計局「家計調査」(昭和61年)、国税庁「税務統計からみた民間給与の実態」(昭和61年分)より労働省労働経済課試算。

- (注) 試算方法等は下記のとおり。
- 1) 所得税面のみ考慮している。
 - 2) 夫の年収は、「家計調査」の世帯主収入の平均額(450万円)とした。
 - 3) 社会保険料控除は、年収の7%と仮定した。
 - 4) 生命保険料控除は、「税務統計からみた民間給与の実態」の平均控除額(53,400円)とした。
 - 5) 家族構成は、夫婦と子供2人で、子供はいずれも扶養家族とし、そのうち1人は16歳以上23歳未満とした。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(5) 女子パートタイム労働者の就業意識

1) 女子パートタイム労働者の就業に関する意識

(就業に関する意識)

労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子パートタイム労働者の92.9%は自発的にパートタイム労働者という就業形態を選んでおり、非自発的な選択であつた者は7.1%である。非自発的な選択である者の割合は、年齢別に若年層と高年層で若干高い。また、本人以外の家計収入が低い層でも若干高いが、せいぜい全体の1割程度である。すなわち、パートタイム労働者の大多数は自発的に選択したものといえる。

こうしたことを反映して、今後ともパートタイム労働者を続けたいとする者が多い。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子パートタイム労働者の83.2%はパートタイム労働者を継続したいとしており、他の就業形態に変更したいとする者は11.0%である。変更を希望する者の内訳は、「他の会社で正社員に就きたい」(5.4%)、「現在の会社で正社員に就きたい」(3.0%)、「その他の形態に変わりたい」(2.6%)となっている。なお、総務庁統計局「就業構造基本調査」(62年)では女子非農林業パートタイム労働者のうち、正規職員への転職を希望する者の割合は7.0%(パート・アルバイトへの転職を希望する者の割合は4.8%)となっている。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、パートタイム労働者を継続したいと希望する者の割合は、年齢が高くなるほど、勤続期間が長いほど概して高く、労働時間が短い層で、若干高い傾向がみられる。また、後にみる各種満足度との関連では、当然のことながら不満や雇用不安を感じている層でパートタイム労働者の継続希望割合は低い。例えば仕事内容に不満であるとする女子パートタイム労働者の34.7%はパートタイム労働者以外の就業形態(「他の会社で正社員に就きたい」が多い)への転換を希望している。

一方、「就業構造基本調査」(62年)で有業者に占める転職希望者の割合を雇用形態別にみると、正規職員(10.1%)に比べ派遣社員(20.7%)やパート・アルバイト(20.4%)は高いが、女子ではパート・アルバイトの転職希望率は17.6%、正規職員は11.0%とやや差が縮まる。転職希望者の転職希望理由をみると、女子正規職員では「時間的肉体的負担」がもつとも多いのに対し、女子パートタイム労働者では「収入が少ない」がもつとも多くなっている。これは、つぎにみるように女子パートタイム労働者において、その短時間性が評価されている反面、賃金面で不満があることを反映したものであろう。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(5) 女子パートタイム労働者の就業意識

2) 女子パートタイム労働者の職業生活満足度

(職業生活における各種満足度)

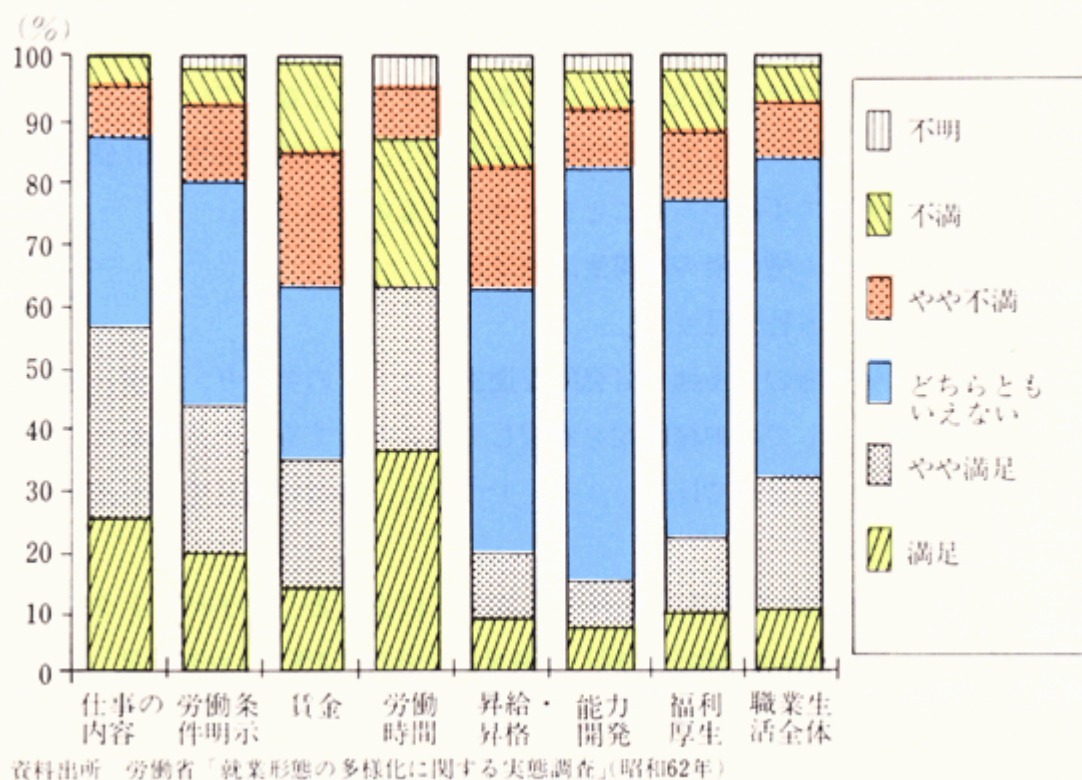
パートタイム労働者の大多数が自発的な選択によるものであり、今後ともパートタイム労働者としての継続就業を希望しているとしても、その職業生活にいくつかの不満がないわけではない。そこでつぎに、各種の満足度、不満度をみることにしよう。

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子パートタイム労働者のうち、「職業生活全体」に対し「満足」な者は9.4%、「やや満足」な者は21.5%、「どちらとも言えない」者は52.1%、「やや不満」な者は10.0%、「不満」な者は5.0%となっており、不満を抱いているものはそれほど多くはない。個別の項目ごとにみると、「労働時間」や「仕事の内容」で比較的満足度が高いとみられる一方、「賃金」や「昇給・昇格」では不満もかなりあるとみられる(第3-(5)-1図)。

「労働時間」、「仕事の内容」では「満足」と「やや満足」の2つを合わせた割合が5割を超えており、比較的満足度が高いとみられる。パートタイム労働者の最たるメリットとみられる労働時間の都合のよさ、短さが活かされている結果といえよう。「労働条件」も「満足」と「やや満足」の2つを合わせた割合が43.2%と比較的高い。ただし、「不満」と「やや不満」の2つを合わせた割合も2割程度(18.5%)ある。

第3-(5)-1図 女子パートタイムの各種満足度

第3-(5)-1図 女子パートタイマーの各種満足度



「賃金」については、「不満」と「やや不満」の2つを合わせた割合(36.7%)が「満足」と「やや満足」の2つを合わせた割合(35.0%)をわずかながら上回っている。さらに「昇給・昇格」では、「不満」と「やや不満」の2つを合わせた割合(36.1%)が「満足」と「やや満足」の2つを合わせた割合(19.5%)をかなり上回っている。既にみたように、パートタイム労働者の賃金水準は一般労働者に比べ低く、また、その賃金体系はあまり年齢や勤続を反映しないものとなっているが、こうした面での不満が現われたものといえよう。

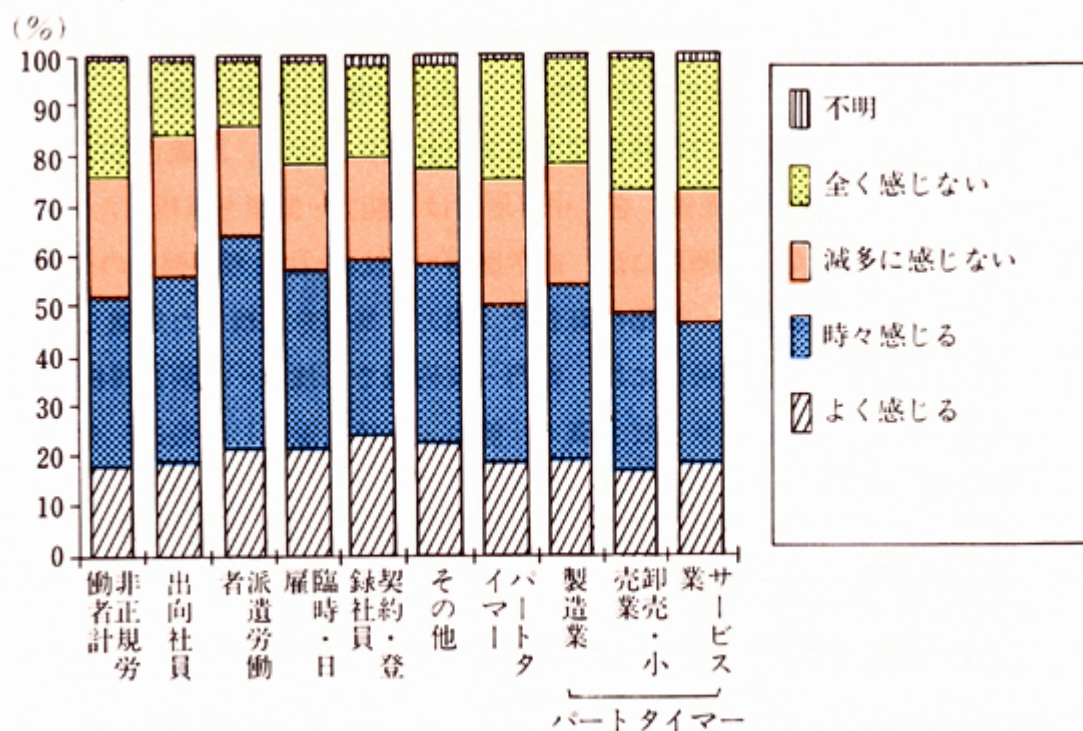
「能力開発」や「福利厚生」については、「どちらともいえない」とする者が過半であり、「満足」、「不満」といった積極的な意識を表明する者は少ない。

(雇用不安度)

パートタイム労働者の雇用変動が一般労働者に比べ大きいこと・をすでにみたが、パートタイム労働者自身の意識はどうであろうか。「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、雇用不安を感じる女子パートタイム労働者の割合はほかの非正規労働者(派遣労働者、契約・登録社員、臨時・日雇など)に比べ必ずしも高くないが、それでも約半数が雇用不安を「時々」ないし「よく」感じている(第3-(5)-2図)。

第3-(5)-2図 女子非正規労働者の雇用不安感

第3-(5)-2図 女子非正規労働者の雇用不安感



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

雇用不安を感じる女子パートタイム労働者の割合は、産業別には製造業で卸売・小売業、飲食店やサービス業よりも若干高い。また、年齢別には、雇用不安は若年層、高年層で低く、中年層で高い。さらに、給与支給額別には概して高額者ほど雇用不安が強い。こうした年齢別や給与支給額別の結果はパート収入の家計における重要度の違いを反映したものであろう。

(職業能力向上意欲等)

「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子パートタイム労働者のうち、「職業能力を高めたいと思っている」者は35.3%である。これを、女子パートタイム労働者の様々な属性別にみると、年齢階級別には20歳台から40歳台にかけて、学歴別には高学歴層で高い。また、職種別には専門・技術職で65.7%と格段に高く、販売職、事務職でも40%台と高い。さらに、資格要件別には、資格があつて、しかもそれが現在の仕事と関連が強いほど高い。

「職業能力を高めたいと思っている」場合に活用している方法(複数回答)としては、「自己啓発(自主的学習)」(47.9%)と「会社での訓練」(41.5%)の2つが特に高く、「社内資格制度」(11.3%)がこれらに次いでいる。若年層、専門・技術職、高学歴層、資格保有者などでは、「自己啓発(自主的学習)」の割合が「会社での訓練」に比べ特に高く、高年層、技能・生産・労務職などでは、「会社での訓練」の割合が「自己啓発(自主的学習)」に比べ高い。

能力開発制度等についての改善要望事項を年齢別にみると、20歳台では「技能・技術習得機会の提供・充実」を、中年層では「能力・業績を重視した処遇」を望む者が多い。また、学歴別には、高学歴層で「技能・技術習得機会の提供・充実」を、資格要件別には、資格保有者で「能力・業績を重視した処遇」を希望する者の割合が高い。職種別には、専門・技術職で「技能・技術習得機会の提供・充実」を、販売職、サービス職で「能力・業績を重視した処遇」を希望する者の割合が高い。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(6) 女子パートタイム労働者の雇用管理

女子パートタイム労働者が量的に増加するなかで、そのニーズや職務内容も多様化してきており、単に臨時的・不熟練・補助的労働力とみなして画一的な雇用管理を行うのでは、女子パートタイム労働者の様々な就業ニーズに応えられないのみならず、企業経営としても戦力として有効に活用していないという点でマイナスである。こうした問題は特に女子パートタイム労働者の数が多く、基幹労働力化している小売業、飲食店などで大きな問題となっており、実際に企業の対応も徐々に進みつつある。以下では、女子パートタイム労働者の活用に積極的な企業の事例をいくつか取り上げその雇用管理の実態を紹介するとともに、第5節までの分析を踏まえ今後の雇用管理の在り方について改善の方向を探ることとする。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(6) 女子パートタイム労働者の雇用管理

1) 個別企業の事例

大手スーパーのA社はオイルショックを契機としてパートタイム労働者の採用を積極的に進めてきており、現在では従業員約3万3,000人のうち2万1,000人をパートタイム労働者が占め、うち約9割が女子である。パートタイム労働者は正社員に比べ年間所定労働時間が短く、時間給により賃金が支払われるが、それをさらに、専門的技能を有し年間所定労働時間が1,500時間以上1,900時間未満でかつ一定の指定された繁忙日、繁忙時間帯に勤務するキャリア社員と、年間所定労働時間が1,500時間未満で出勤日、勤務時間帯について本人の意向が尊重されるフレックス社員に分けている。

このような人事制度を設けた背景には、業務の繁忙時期に労働力を集中的に投入しなければならない小売業特有の生産性向上の観点および主婦層を中心とする多様な就業ニーズへの対応がある。

二種類のパートタイム労働者に一般社員を加えた従業員の3区分のいずれについても、職能資格制度(キャリア社員と一般社員については労働省認定の技能検定に基づく)・を基本として職務遂行能力に応じた評価と処遇を行っていく制度となっており、フレックス・キャリア・一般社員相互間の転換制度により本人の希望と能力によって処遇される。職務遂行能力と繁忙時の勤務度合いによる評価により年1回の資格試験を通じて昇格するなど、企業全体の人材活用のなかでパートタイム雇用の在り方を位置づけている。

職能資格制度のもとでパートタイム労働者の能力開発が重視され、各部門別、職能資格別に作成されたマニュアルにより日々のOJT等を通じて職業能力の向上を図り、資格と評価と教育の連動が図られている。

B社は、いわゆるファミリーレストランであり、約3万人の従業員のうち2万7,000人をパートタイマーまたはアルバイトに当たる準社員が占めており、その6割が女子である。職場は大部分が店舗で、さらにフロア(接客)とキッチン(調理)にほぼ等分される。

外食産業では昼と夜がもつとも忙しく、2時30分～6時頃までが暇な時間帯となり、正社員ですべて対応しようとするれば人件費かがさむことから、第1号店を開店した昭和45年当時から準社員を主戦力と考えてきた。準社員の平均年齢は約24歳(正社員30歳)で、平均勤続年数は0.9年(同5年)である。

所定労働時間の平均は4～5時間で、8時間の契約は認めていない。また、残業は原則としてさせない方針である。勤務時間帯により準社員の年齢構成につぎのような違いがみられる。

- ・ 早朝の掃除 50歳台中心
- ・ 昼のランチタイム 30～40歳台の主婦層中心
- ・ 夜のディナータイムおよび深夜 10～20歳台の若者中心

賃金のうち基本給は、能力給部分と地域相場部分に分かれ、前者は契約更新時に職務遂行能力を店長が判断して昇給を行う。ほかに、早朝・深夜の割増手当、通勤手当、リーダーになった場合の資格手当がある。

正社員への転換を希望する者が毎年40名程度おり、店長の推薦により決めるが、ほとんどが若年男子である。正社員になると転勤があり、勤務時間帯も早番、遅番のシフト制に組み入れられるため、女子の希望がないものと思われる。

サービス業に属するC社は、清掃を中心にビル管理業務全般を行っており、全従業員4,900人中半数近い2,300人がパートタイム労働者で、うち85%が女子である。パートタイム労働者の平均年齢は、50歳(正社員49歳)、平均勤続が2.5年(同約10年)となっている。職種は、パートタイム労働者全体の9割が清掃で、その他警備、空調等の設備の運転・保守等がある。労働時間は、2～3時間が主体で長くても4時間である。時間帯は、朝(6時～8時頃)、昼、夜の3つに大別されるが、朝型が多い。

契約期間の定めはなく、正社員同様60歳定年となっているが、定年後も本人の意欲に応じて継続雇用している。賃金は時間給で、賞与、役職手当、精励手当等を除いて時間当たり賃金を比較すると短勤続の正社員よりパートタイム労働者の方が高いが、正社員の勤続が長くなれば逆転する。

教育については、入社時に企業内訓練を行い、また、年1回ビル管理法に基づく事業登録制度上の教育を実施している。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

3 女子パートタイム労働者の労働問題

(6) 女子パートタイム労働者の雇用管理

2) 企業の女子パートタイム労働者に対する評価と雇用管理上の問題点

(企業の女子パートタイム労働者に対する評価と期待する職務能力)

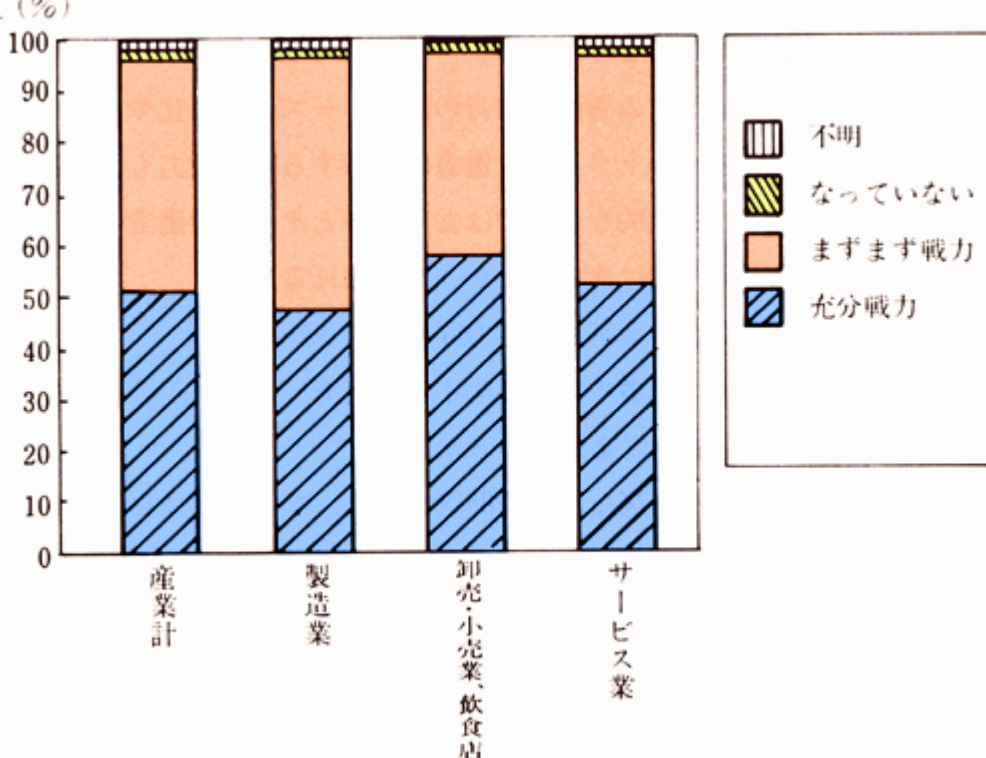
以上3つの事例において女子パートタイム労働者を戦力として活用している企業を具体的にみてきたわけであるが、以下ではパートタイム労働者に対する企業の評価とその雇用管理上の問題点、課題について労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により整理することとする(以下の数値はすべて同調査による。)。

まず企業のパートタイム労働者に対する評価についてみると、「充分戦力になっている」とする事業所は51.4%と、半数を超える事業所で積極的に評価しており、これに「まずまずの戦力となっている」とする事業所を加えると90%を超える(第3-(6)-1図)。「充分戦力になっている」とする事業所割合を他の非正規労働者と比較すると、出向社員(71.7%)より低いものの、派遣労働者(54.9%)と同程度になっている。産業別にみると、パートタイム比率のもつとも高い卸売・小売業、飲食店で58.0%、ついでサービス業52.1%、製造業47.6%となっている。特に、卸売・小売業、飲食店の300人以上規模事業所では6～7割と多くなっている。

企業がパートタイム労働者に「大いに期待する」職務能力をみると、もつとも多いのは「通常業務処理能力」で、40%にのぼっているが、卸売・小売業、飲食店では「接客・折衝能力」がそれ以上に高くなっている(第3-(6)-2図)。また、卸売・小売業、飲食店、サービス業では製造業と比べ「専門的知識、技能」、「業務経験」、「判断力」などについて大いに期待される度合いが強く、特にサービス業で「専門的知識、技能」が高くなっている。

第3-(6)-1図 産業別パートタイムーに対す活用評価

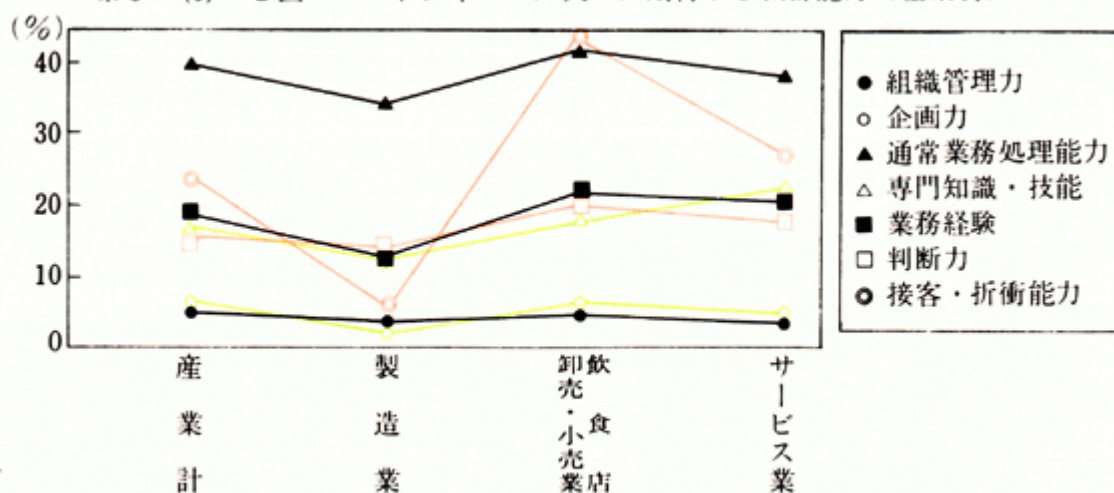
第3-(6)-1図 産業別パートタイマーに対する活用の評価



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

第3-(6)-2図パートタイマーに大いに期待する職務能力

第3-(6)-2図 パートタイマーに大いに期待する職務能力(産業別)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

つぎに、パートタイム労働者の雇用管理面の課題としては、「仕事内容のマニュアル化」をあげる事業所は各産業とも4割程度と多いが、卸売・小売業、飲食店の1,000人以上規模事業所では「より高度な業務への配置」を課題とする事業所の割合も45%と顕著に高くなっている。

このように、女子パートタイム労働者自身の就業ニーズの多様化や高学歴化が進むなかで、企業が女子パートタイム労働者に期待する職務能力もより高度なものとなってきており、先進的な企業では女子パートタイム労働者のより積極的な活用、戦力化を図る方向にあることがうかがわれる。

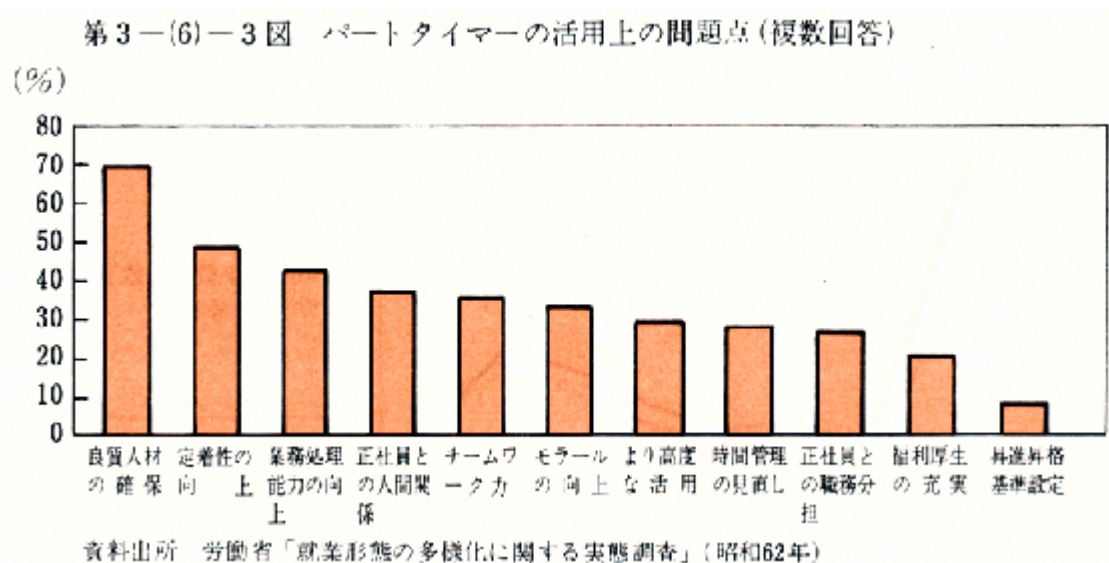
(活用に当たっての問題点と賃金制度・能力開発面の課題)

企業の女子パートタイム労働者の活用に対する考え方に変化がみられるなかで、実際にはどのような問題点があるだろうか。

パートタイム労働者の活用を図る上での問題点を探てみると、「良質人材の確保」を問題とする事業所が69.6%ともつとも高く、「定着性の向上」48.8%、「業務処理能力の向上」42.4%がこれについている(第3-(6)-3図)。

良質人材の確保や定着性の向上といった問題点を克服していくためには、企業自身が第3節でみたような賃金をはじめとする労働条件全般の改善や雇用管理の明確化等について努力することが必要であろう。

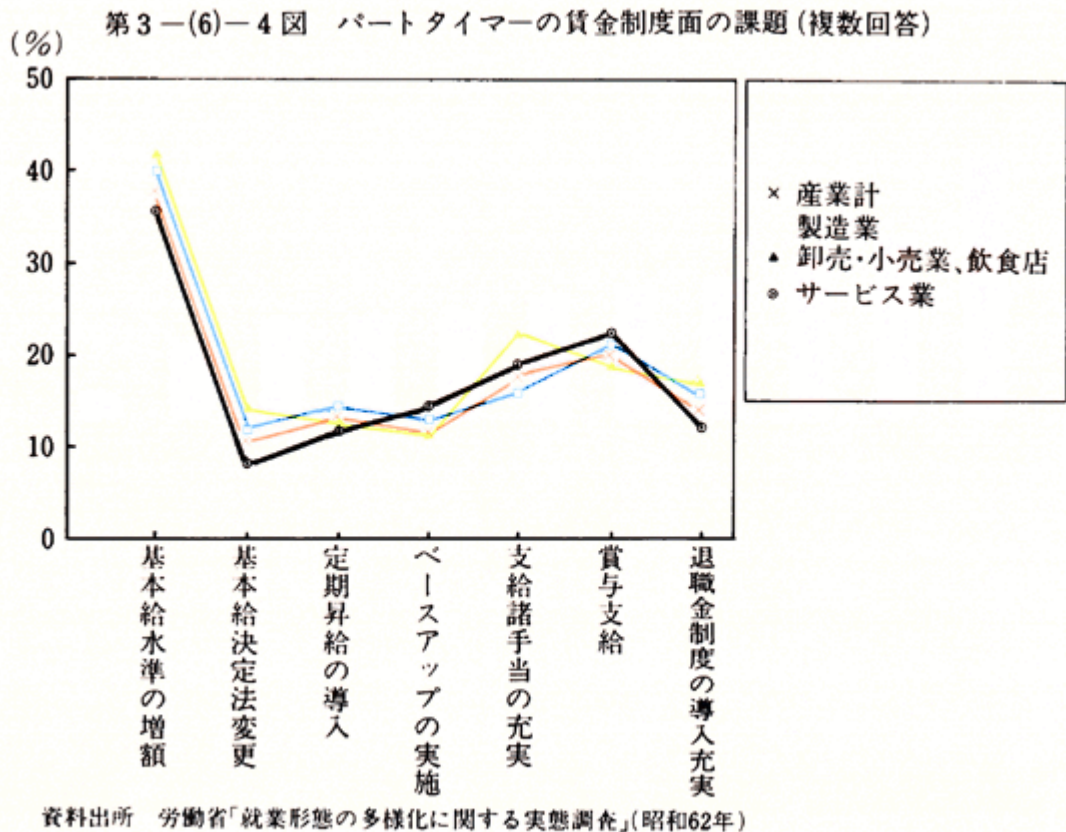
第3-(6)-3図 パートタイマーの活用上の問題点



ここでパートタイム労働者を雇用する事業所について賃金制度の課題をみると、「基本給水準の増額」が40%近くともつとも高く、ついで「賞与支給」が20.5%、「支給諸手当の充実」が17.8%となっている(第3-(6)-4図)。また、「基本給水準の増額」について、産業別、規模別にみると、卸売・小売業、飲食店の大規模事業所で高くなっている。これは、パートタイム比率の高い卸売・小売業、飲食店を中心に、女子パートタイム労働者の積極的な戦力化を図るため、賃金水準の改善により良質の労働力を確保するとともに、その労働意欲を高めていく姿勢が反映したものであろう。

しかしながら、賃金制度の改善は、単にその額の増加だけでなく、職務内容、処遇、能力開発等と密接不可分のはずである。このような観点からすれば、例えば基本給の設定の仕方についても能力評価を反映したものにする必要があろうが、昇進昇格基準設定を問題とする事業所は1割に満たないなど、この点についての企業の認識はやや不十分ではないかと思われる。企業の女子パートタイム労働者に対する期待が高度化してきていることからすると、人事考課を行い昇進、昇格、昇給等の処遇に配慮する必要性は一層大きくなると考えられる。

第3-(6)-4図 パートタイマーの賃金制度面の課題



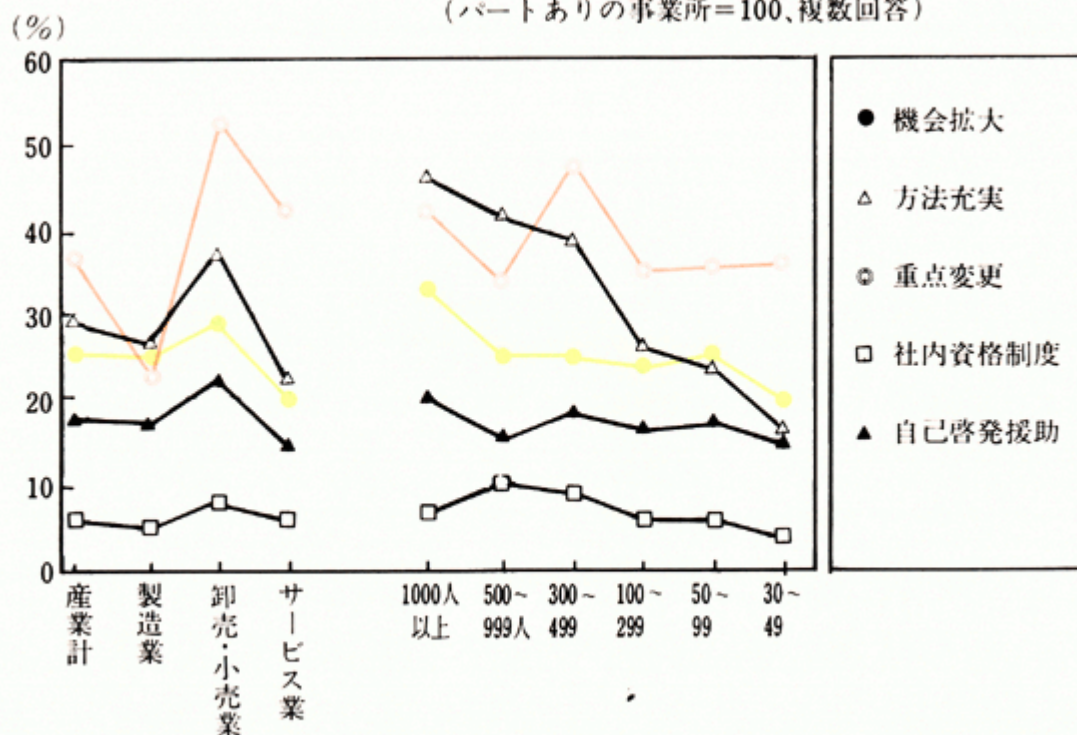
また、女子パートタイム労働者の戦力化を図る上で重要なのは、能力開発制度である。

パートタイム労働者を雇用する事業所について能力開発面の課題をみると、「能力開発重点の変更」が40%近くともつとも高く、ついで「能力開発方法の充実」、「能力開発機会の拡大」となっており、「社内資格制度の適用」をあげる事業所は1割に満たない(第3-(6)-5図)。重点の変更をあげる事業所は特に卸売・小売業、飲食店とサービス業で高いが、その内容は「営業サービス・マナー重視」が中心となっている。

能力開発は、企業にとって必要であるばかりでなく、女子パートタイム労働者自身にとつても賃金水準の向上、職業能力の有効発揮による自己実現等そのニーズに応えるものであり、それがさらに労働意欲の向上にも資するものである。今後は、社内資格制度の活用等を含めより積極的に能力開発を行うとともに、それを処遇の改善に結び付けていくことが望まれる。

第3-(6)-5図 パートタイマーの能力開発の課題

第3-(6)-5図 パートタイマーの能力開発の課題
(パートありの事業所=100、複数回答)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)