

8-16
no 62-1

パートタイム労働 豆 事 典

目 次

- I パートタイム労働の現状…………… 1 P
- II パートタイム労働者の労働条件…………… 7 P
- III パートタイム労働者と関係諸制度…………… 10 P
- IV パートタイム労働指針…………… 13 P

労 働 省 婦 人 局

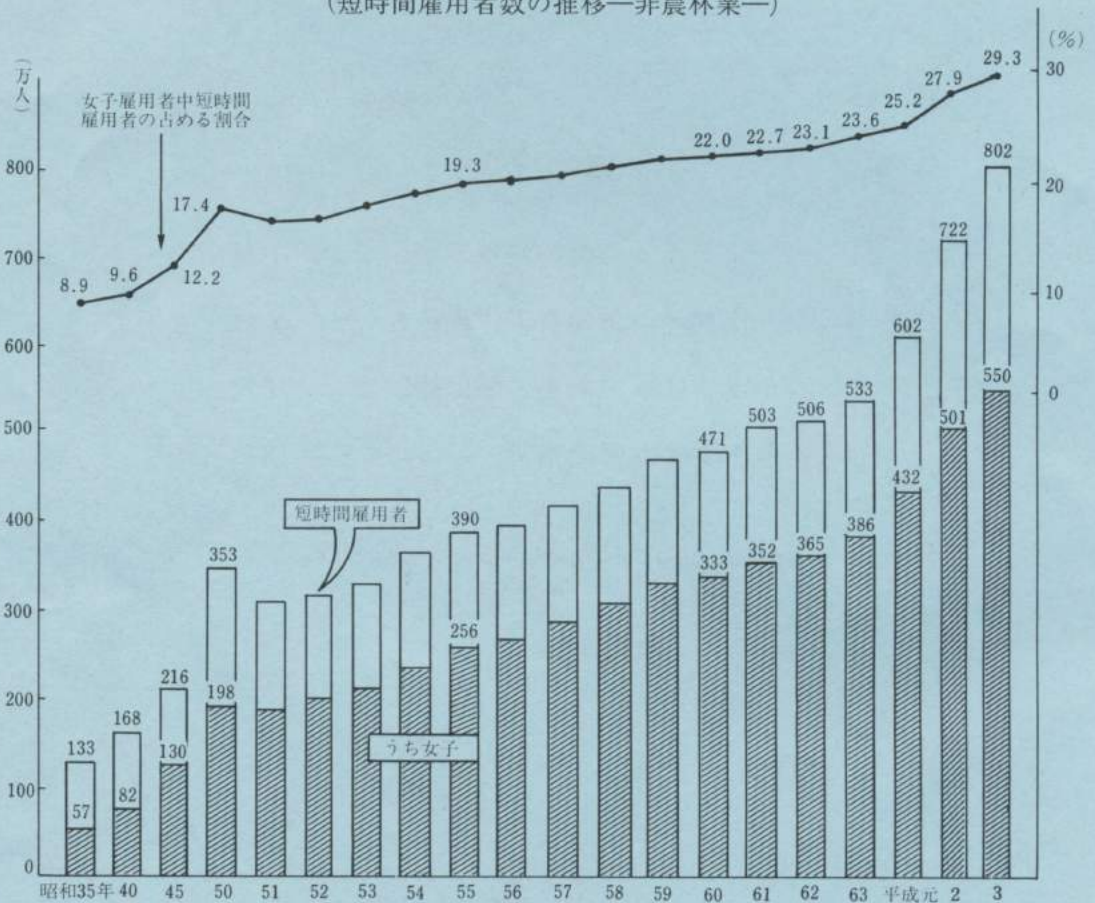
I パートタイム労働の現状

1 増加を続けるパートタイム労働者

パートタイム労働者は、近年大幅に増加し、週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者は平成3年で802万人で、雇用者総数（4,906万人）に占める短時間雇用者の割合は16.3%に達しています。

このうち女子の短時間雇用者は550万人で、短時間雇用者の7割近くを女子が占めており、また、女子雇用者総数（1,875万人）に占める短時間雇用者の割合は約3割で、女子雇用者の3～4人に1人はパートタイム労働者として働いています。

（短時間雇用者数の推移—非農林業—）



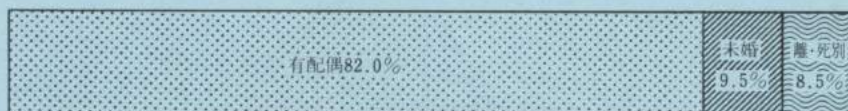
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用者は休業者を除く。

2 パートタイム労働者の中心は主婦層

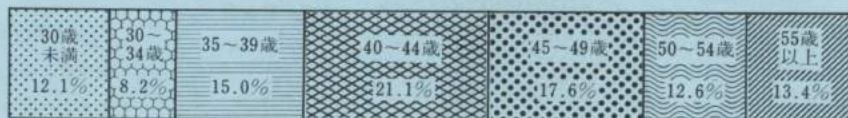
パートタイム労働者の多くは女性ですが、このうち、特に中高年層を中心とする有配偶者が約8割を占めています。これらの女性の多くは家庭と仕事を両立させるため、パートタイム労働を選んでいきます。

(女子パートタイム労働者の配偶関係別割合)



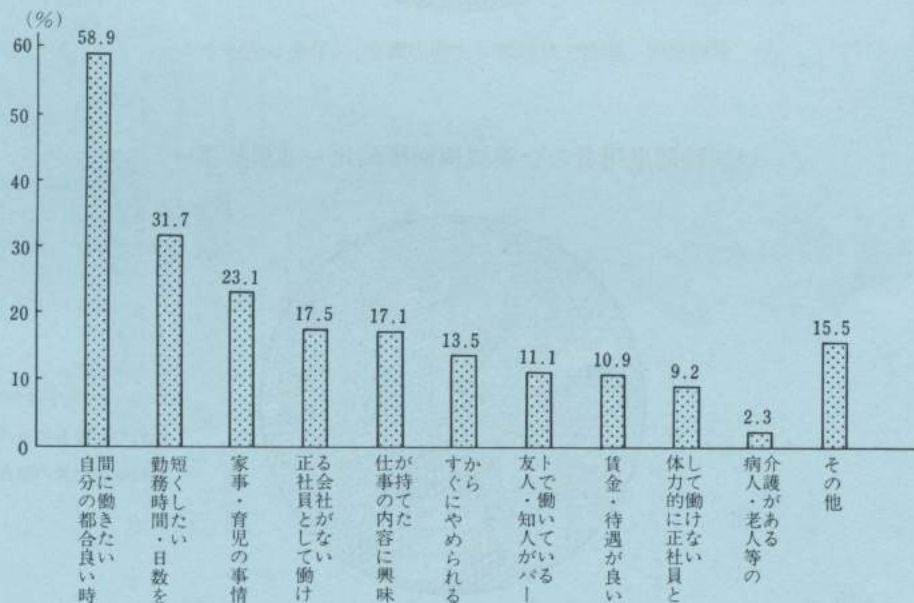
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(女子パートタイム労働者の年齢階級別割合)



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(パートタイム労働者として就業している理由—女子)(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2年)

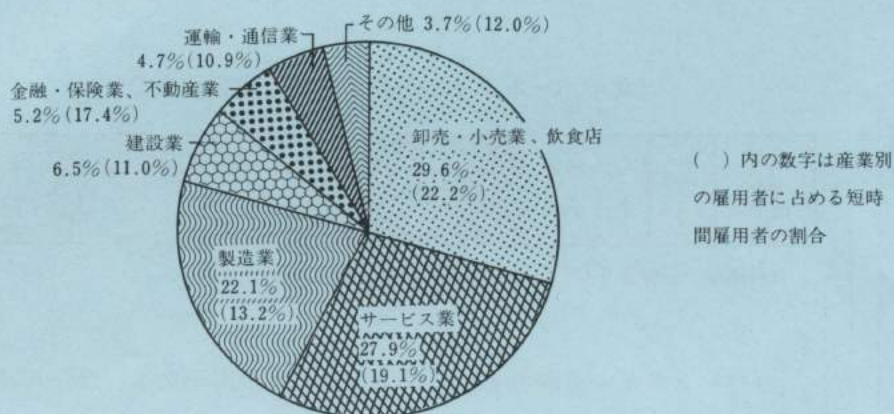
3 パートタイム労働者の多い産業、企業規模、職業

① 産業、企業規模別

パートタイム労働者の就業分野を産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」（237万人）、「サービス業」（224万人）、「製造業」（177万人）の3業種に全体の8割近くが集中しています。

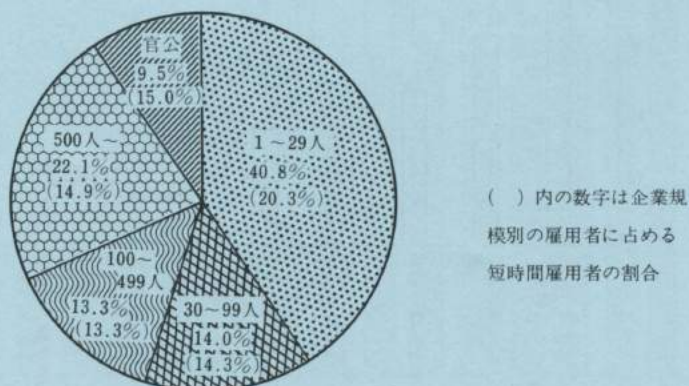
企業規模別にみると、パートタイム労働者の4割が「1～29人規模」の事業所で働いています。

（短時間雇用者の産業別構成比—非農林業—）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(平成3年)

（短時間雇用者の企業規模別構成比—非農林業—）

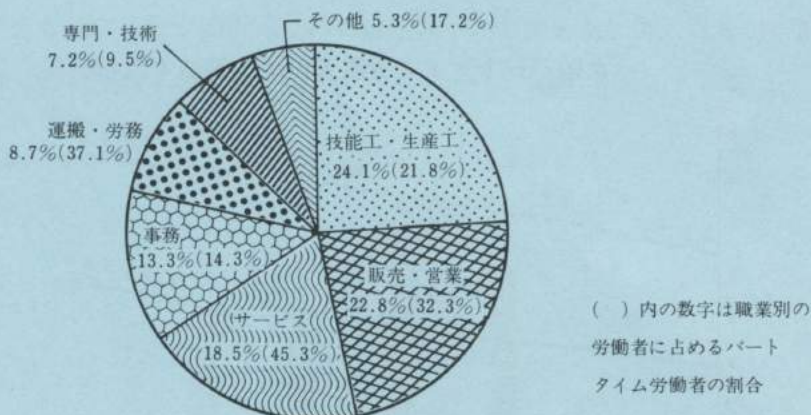


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(平成3年)

② 職業別

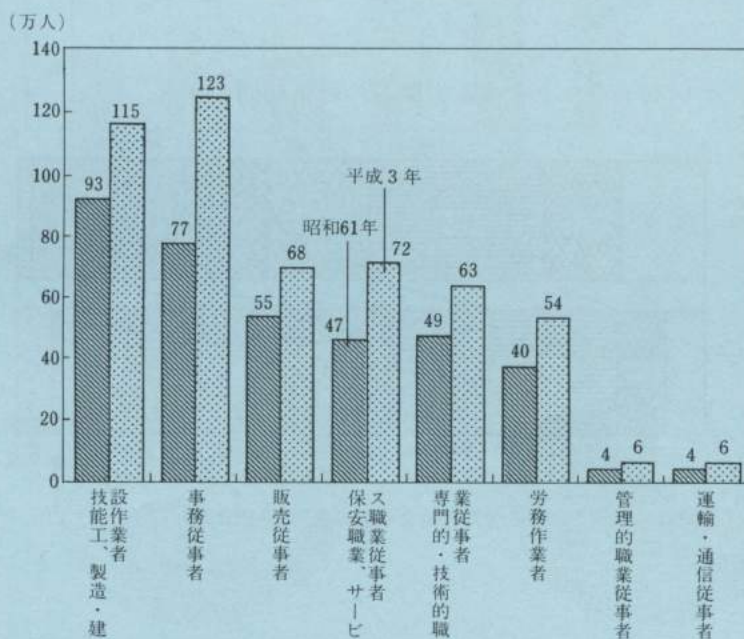
パートタイム労働者の就業分野を職業別にみると、技能工・生産工、販売・営業、サービス、事務の順に多くなっています。また、近年、専門的・技術的分野への就業も拡大傾向にあります。

(パートタイム労働者の職業別構成比)



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(職業別短時間就業者数の推移)



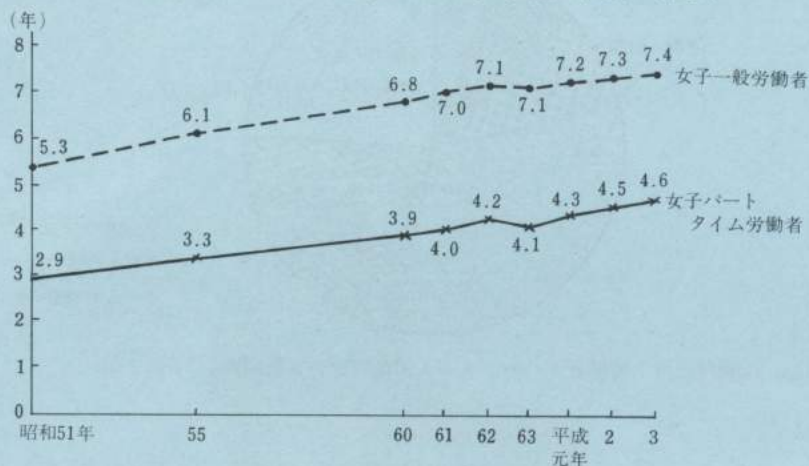
資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)

(注) 「技能工、製造・建設作業員」の昭和61年の数値は、「技能工、生産工程作業員」のものである。

4 伸びる女子パートタイム労働者

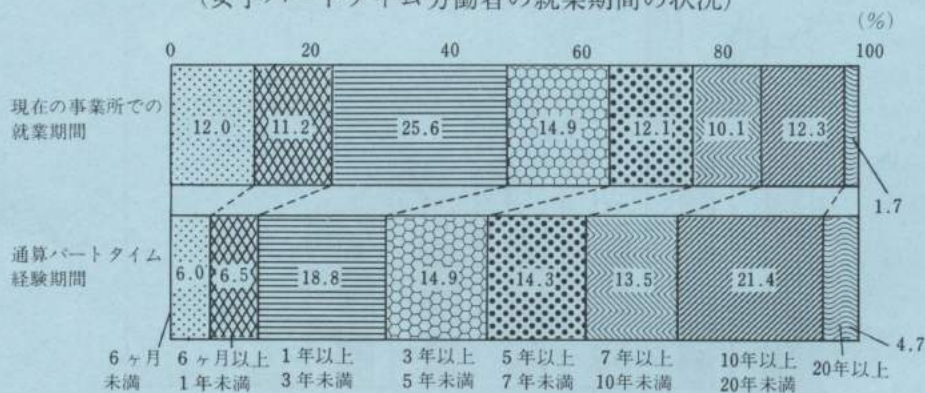
女子パートタイム労働者の平均勤続年数は昭和51年では2.9年でしたが、平成3年には4.6年となり大きく伸びています。また、平成2年の調査では、現在の事業所に10年以上勤続している者が14.0%おり、パートタイム労働者としての経験を通算すると4人に1人が10年以上働いていることになります。

(女子パートタイム労働者の平均勤続年数の推移)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(女子パートタイム労働者の就業期間の状況)



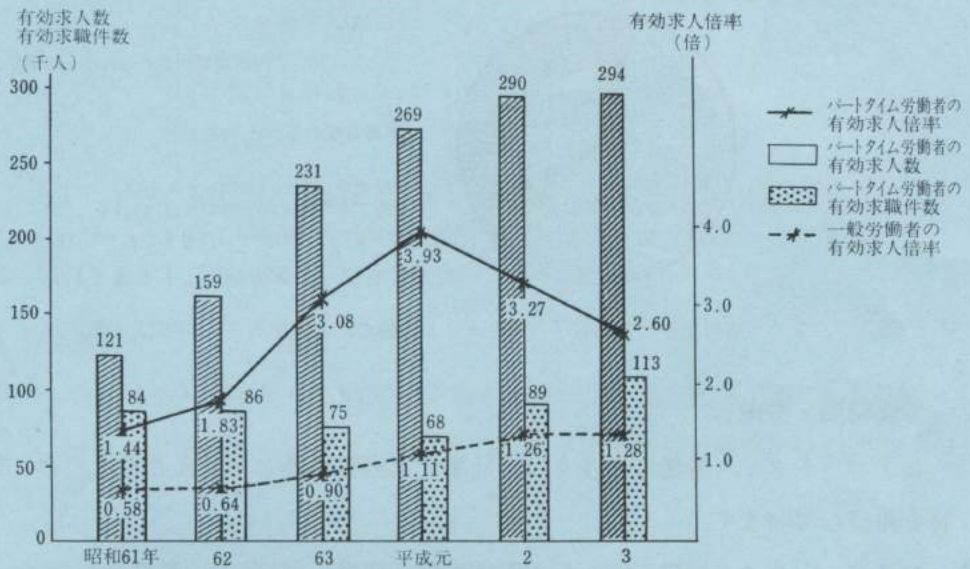
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

5 労働市場は求人超過

パートタイム労働者の労働市場は求人超過の状況となっており、平成3年には求職者1人に対し、求人2.6人となっています。

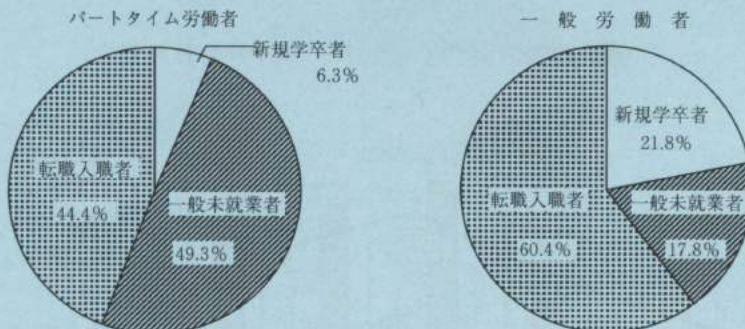
また、従前の職歴別に入職状況を見ると、パートタイム労働者に入職した者は、過去1年間に就業していなかった者（新規学卒者を除く）と転職入職者がそれぞれ半数近くを占め、新規学卒者はごくわずかであるのに対し、一般労働者は転職入職者が6割と多く、新規学卒者も約4分の1を占めています。

(パートタイム労働者の有効求人倍率等の推移)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(職種別入職者の状況)



資料出所 労働省「雇用動向調査」(平成3年)

(注) 一般未就業者とは、入職前1年間に就業経験のない者で新規学卒者を除いた者。
転職入職者とは、入職前1年以内に就業経験のある者。

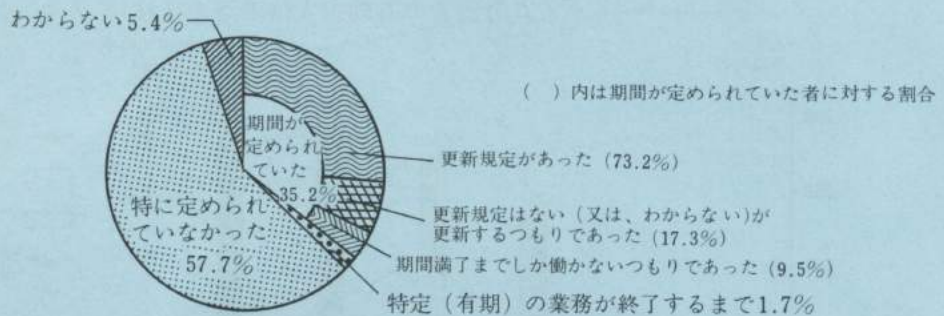
Ⅱ パートタイム労働者の労働条件

1 雇用契約の期間

パートタイム労働者の約3分の1は、雇用契約期間が定められています。

また、パートタイム労働者の平均雇用契約期間は7.9か月です。

(パートタイム労働者の雇用契約期間の定め状況)



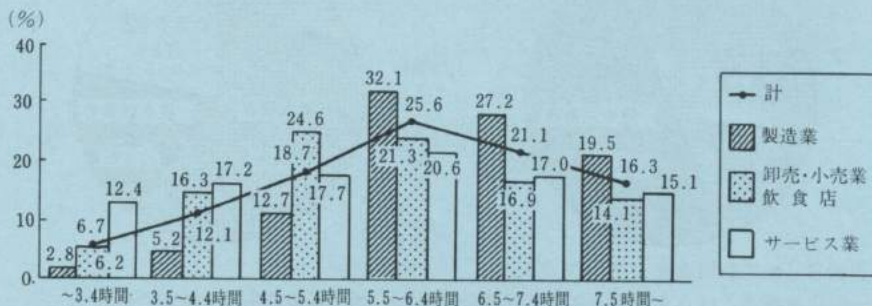
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

2 労働時間・労働日

女子パートタイム労働者の多くは、仕事と家庭責任等とを両立させるため、短時間勤務を希望しています。

女子パートタイム労働者の1日の平均労働時間は5.9時間で、産業別にはサービス業が5.5時間で比較的短くなっていますが、製造業では6.3時間となっています。また、月間の平均実労働日数は平成3年では21.2日となっています。

(労働時間数別女子パートタイム労働者の割合)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成3年)

3 年次有給休暇

1年以上継続勤務し、所定労働日の8割以上働いたパートタイム労働者のうち年次有給休暇のある者の割合は約6割で、休暇のある者に対する平均付与日数は11.4日、平均取得日数は4.8日となっています。

(パートタイム労働者の年次有給休暇の状況)

区 分	割 合・日 数
年次有給休暇がある	56.5 (%)
年次有給休暇がない	43.4 (%)
平均付与日数	11.4 (日)
平均取得日数	4.8 (日)

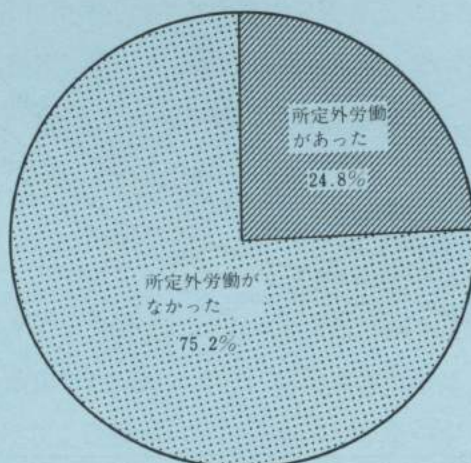
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(注) 所定労働日の8割以上働いた者についての状況

4 所定外労働

女子パートタイム労働者のうち所定外労働があった(平成2年9月時点)者の割合は、24.8%で、所定外労働のあった者の1か月当たりの平均所定外労働時間は8.6時間となっています。

(女子パートタイム労働者の所定外労働の状況)



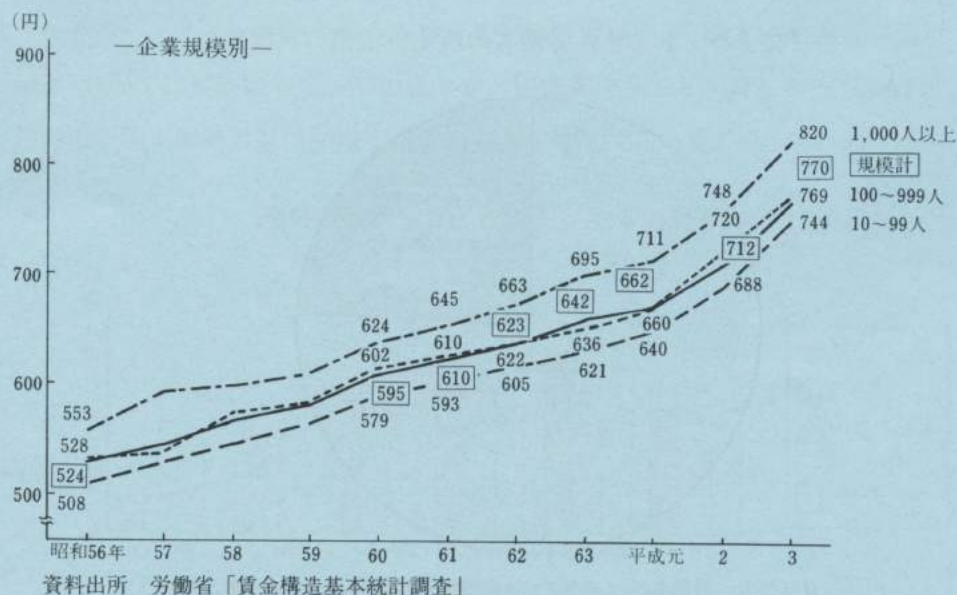
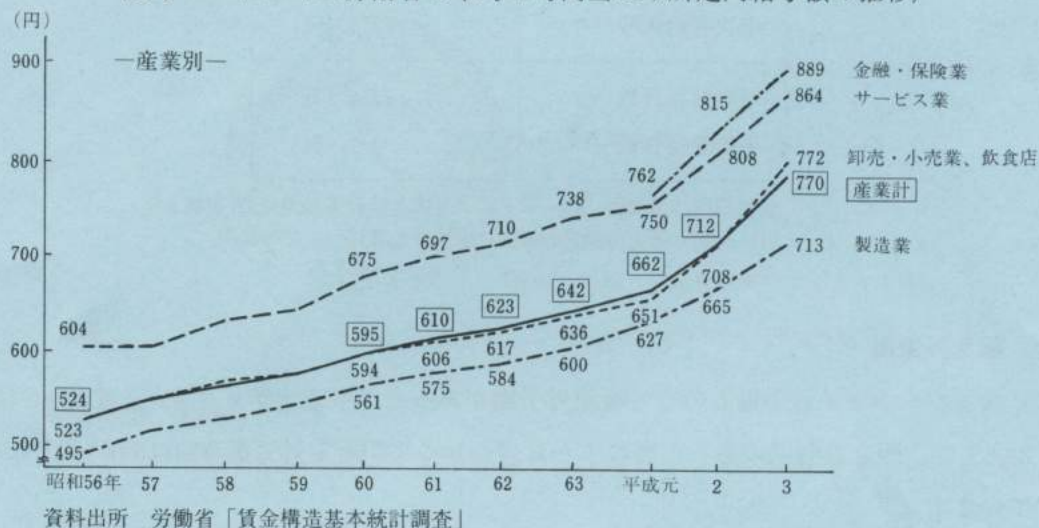
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

5 賃 金

女子パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は、平成3年で770円であり、前年に比べ8.1%上昇しました。産業別にみると金融・保険業とサービス業が他の産業より高く、それぞれ889円、864円となっており、地域別にみると、南関東852円、京阪神801円が平均を上回っています。

また、平成2年夏季には、女子パートタイム労働者のうち約6割の者が賞与を支給されており、平均支給額は8万3,000円となっています。

(女子パートタイム労働者の平均1時間当たり所定内給与額の推移)



Ⅲ パートタイム労働者と関連諸制度

1 雇用保険

- ◆ 雇用保険の被保険者となるパートタイム労働者は、次の要件を満たす労働者です。

- ① 1週間の所定労働時間が22時間以上であること。
 - ② 1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。
 - ③ 年収が90万円以上あると見込まれること。

- ◆ パートタイム労働者については、週所定労働時間、年齢等により次のような被保険者区分となります。

年 齢 週所定労働時間	65歳未満	65歳以上 ^(注)
33時間以上	一般被保険者	高年齢継続被保険者
33時間未満	短時間被保険者	高年齢短時間被保険者

(注) 65歳前から引き続き同一の事業主に雇用されている方に限ります。65歳以降新たに雇用された方は、被保険者となりません。

- ◆ 雇用保険の失業給付の支給を受けるためには、離職の日以前の一定の期間に、被保険者区分に応じ、次の「被保険者期間」が必要です。

- (1) 「一般被保険者」及び「高年齢継続被保険者」に該当する場合…

離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数14日以上の方が6か月以上あること。

- (2) 「短時間被保険者」及び「高年齢短時間被保険者」に該当する場合…

離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が12か月以上あること。

2 労働者災害補償保険

労災保険は、パートタイム労働者についても適用になります。

業務災害に係る保険給付の種類としては、①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金があり、また、通勤災害についても同様の給付があります。

3 社会保険

雇用者である配偶者を有するパートタイム労働者に関する社会保険の適用については、原則として次のようになります。

資格要件	所 労 働 時 間 年 収	1日又は1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者 (注1)	1日又は1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3未満である者	130
			原則として年収が120万円(170万円注2)未満	原則として年収が120万円(170万円注2)以上
適 用	医 療 保 険	健康保険等被用者保険の被保険者	健康保険等被用者保険の被扶養者	国民健康保険の被保険者
	年 金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者 (国民年金の第2号被保険者)	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者の被扶養配偶者 (国民年金の第3号被保険者)	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者及びその被扶養配偶者でない者 (国民年金の第1号被保険者)

- (注) 1 上記の所定労働時間については、保険者が労働状況等を総合的に勘案して、常用的使用関係にある被保険者に該当するかどうかを判断します。
2 認定対象者が60歳以上の者である場合(医療保険のみ)、又は、おおむね厚生年金保険法による障害厚生年金の支給要件に該当する程度の障害者である場合。

4 年次有給休暇

1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したパートタイム労働者には、労働基準法の定めるところにより、労働日数が週5日以上又は年間217日以上(1週間の所定労働日数にかかわらず、週所定労働時間が35時間以上の場合を含む。)のパートタイム労働者には、通常の労働者と同じ日数の年次有給休暇を与えることとなっています。

また、所定労働日数が週4日又は年間216日以下のパートタイム労働者には、週又は1年間の所定労働日数に応じて年次有給休暇を比例付与することとなっています。

具体的な付与日数は、下の表のとおりです。

区 分		週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	継 続 勤 務 年 数															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
規模300人を超える事業場の付与日数		5日以上	217日以上	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
		4日	169日から216日まで	6	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13					
		3日	121日から168日まで	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10					
		2日	73日から120日まで	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6					
		1日	48日から 72日まで	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3					
規模300人以下の事業場の付与日数		平成6年3月31日まで	5日以上	217日以上	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	(以下同日数)	
			4日	169日から216日まで	5	6	6	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13		
			3日	121日から168日まで	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10		
			2日	73日から120日まで	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6		
			1日	48日から 72日まで	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3		
		平成6年4月1日以降	5日以上	217日以上	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
			4日	169日から216日まで	6	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13				
			3日	121日から168日まで	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10				
			2日	73日から120日まで	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6				
			1日	48日から 72日まで	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3				

5 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度では、通常、掛金月額4,000円～26,000円のところ、パートタイム労働者については、2,000円と3,000円の特例が設けられており、パートタイム労働者が加入しやすくなっています。

(注) 掛金月額の最低額の特例が認められるのは、1週間の所定労働時間が同一の事業主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し短く、かつ、33時間未満である方です。

また、本制度に既に参加している事業主がパートタイム労働者（雇用保険の被保険者に限ります。）を平成3年4月1日～5年3月31日の間に追加加入させた場合、その掛金の3分の1について1年間国から助成が受けられます。

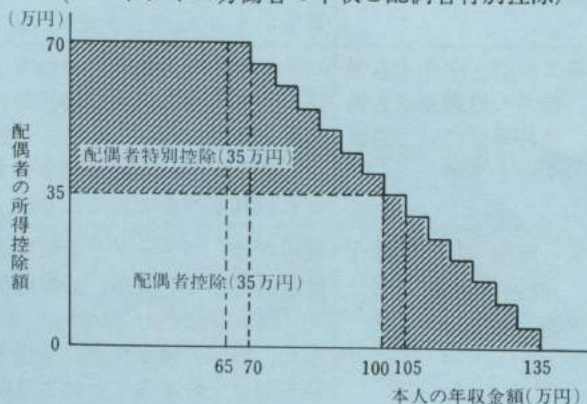
6 税 制

◆ パートタイム労働者本人への課税

パートタイム労働者を含む給与所得者については、年収が100万円を超えると所得税が超えた額に対して課税されます（住民税については、年収が99万円を超えると超えた額に対して課税されます。）。（パートタイム労働者の年収と配偶者特別控除）

◆ 配偶者の所得からの控除

配偶者に所得があり、本人がパートタイムで働く場合を考えると、配偶者については、以下のとおり配偶者控除と配偶者特別控除が受けられます。本人の年収が100万円までであれば、配偶者控除（35万円）が受けられます。配偶者特別控除は、本人の所得によって調整されますが、最高額は35万円です。この



控除は本人の年収が100万円を超えていても135万円未満であれば受けることができます。ただし、配偶者の合計所得が1,000万円（給与収入で約1,220万円）を超える年には受けることができません。この配偶者特別控除が設けられていますので、本人の収入が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取りが減少するという税制上の「手取りの逆転現象」は、解消されています。

（パートタイム労働者の年収と税金）

年 収	本人に税金がかかるかどうか		配偶者の所得から控除が受けられるもの	
	所 得 税	住 民 税	所 得 税	住 民 税
99万円以下	かからない	かからない	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
99万円を超え 100万円未満	かからない	かかる	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられる	
100万円	かからない	かかる	配偶者控除のみが受けられる	
100万円を超え 135万円未満	かかる	かかる	配偶者控除は受けられないが、所得に応じ算出した配偶者特別控除のみが受けられる	
135万円以上	かかる	かかる	配偶者控除、配偶者特別控除ともに受けられない	

Ⅳ パートタイム労働指針

—パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針—

パートタイム労働者の処遇及び労働条件の改善を図るため、労働省では、平成元年6月に「パートタイム労働指針」を定めました。

項 目	内 容
第1 指針の趣旨	この指針は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善を図るために、労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を定めたものであること。
第2 パートタイム労働者の意義	この指針において、パートタイム労働者とは、1日、1週間又は1箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）の所定労働時間に比し相当程度短い労働者をいうこと。
第3 パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項	パートタイム労働者については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の遵守が図られるとともに、労働条件は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定められるべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じられるべきであること。
1 労働条件の明確化 （雇入通知書の交付）	使用者は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、当該パートタイム労働者に対して、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（以下「雇入通知書」という。）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、労働契約の締結を書面で行うことにより、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合には、雇入通知書の交付を要しないこと。
（就業規則の整備）	・パートタイム労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成するものとする。 ・パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、適当な方法でパートタイム労働者の意見を聴くことが望ましいこと。
2 労働条件の適正化 （労働時間）	・使用者は、パートタイム労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該パートタイム労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。 ・使用者は、パートタイム労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。 ・使用者は、パートタイム労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させようとする場合には、雇入れの際、当該パートタイム労働者に対して、所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させることがある旨及びその程度を明示するように努めるものとする。
（年次有給休暇）	使用者は、パートタイム労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、所定の日数の年次有給休暇を与えるものとする。

項 目	内 容
〔期間の定めのある労働契約〕	・使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き使用するに至ったパートタイム労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間を1年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。 ・使用者は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。
〔賃金、賞与及び退職金〕	パートタイム労働者の賃金、賞与及び退職金については、労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。
(福利厚生施設)	使用者は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、パートタイム労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。
(健康診断)	使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。
3 雇用管理の適正化 (雇用管理の適正化)	使用者は、パートタイム労働者について、その就業の実態に配慮して適正な雇用管理を行うものとする。
(雇用保険の適用)	使用者は、雇用保険の被保険者に該当するパートタイム労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。
(教育訓練の実施)	使用者は、パートタイム労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。
〔高年齢者の短時間労働の促進〕	使用者は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。
〔通常の労働者への応募機会の付与〕	使用者は、通常の労働者を募集しようとするとき、現に雇用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるものとする。
4 パートタイム雇用 労務管理者の選任	使用者は、パートタイム労働者を常時10人以上使用するときは、この指針に定める事項等を管理させるため、パートタイム雇用労務管理者を選任するものとする。
第4 所定労働時間が 通常の労働者とほと んど同じ労働者の取 扱い	この指針は、当分の間、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者についても適用するが、使用者は、これらの者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われている者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

パートタイム労働に関する相談や問い合わせは

パートタイム労働に関係する行政機関は次のとおりです。

- 1 パートタイム労働者の雇用管理に関する相談、啓発活動

都道府県婦人少年室

- 2 パートタイム労働者の求人、求職を行う場合

パートバンク、パートサテライト
ハローワーク（公共職業安定所）

パートタイム就労希望者が初めて仕事に就く場合又は再就職する場合には
〈パートタイマー職業教室〉も開催しています。

- 3 賃金、労働時間など労働条件について相談したいとき

労働基準監督署

- 4 パートタイム就労を希望する女子が再就職に関する相談及び情報提供を受けたいとき
又は再就職に必要な技術を身につけたいとき

都道府県婦人就業援助センター

- 5 パートタイム就労希望者が技術を身につけたい場合

職業訓練校、技能開発センター

- 6 労使関係、労働福祉などについて相談したいとき

都道府県労政課、労働福祉課など又はその出先機関

- 7 労災保険について詳しくは

労働基準監督署

- 8 雇用保険について詳しくは

ハローワーク（公共職業安定所）

- 9 中小企業退職金共済制度について詳しくは

都道府県労政課、労働福祉課など又はその出先機関

- 10 健康保険、厚生年金保険について詳しくは

社会保険事務所（又は健康保険組合）

- 11 国民健康保険、国民年金について詳しくは

市町村

- 12 所得税について詳しくは

国税局税務相談室又は税務署

お問い合わせ先

〒112 東京都文京区後楽1-7-22

東京婦人少年室

電話 (3814) 5 3 7 2 番
5 3 7 3 番