

短時間労働者対策基本方針

(平成6年8月2日)
(労働省告示第80号)

労 働 省

短時間労働者対策基本方針

はじめに

我が国において、短時間労働が注目されたのは高度成長期以降のことであり、これは当時の労働力不足、家庭の主婦の職場進出を背景とするものであった。

その後約30年が経過し、この間労働力需要側、供給側のニーズはそれぞれ変化しつつも、短時間労働者の数は増加の傾向が続き、勤続年数の伸長、専門的、技術的分野への就業の拡大が認められる。このように、短時間労働は、これまで労使双方のニーズから普及、拡大しており、我が国経済社会において重要な役割を果たすに至っている。

このような中で、平成5年6月18日、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「法」という。）が公布された。

法は、多様な短時間労働の実態を踏まえつつ、短時間労働は、補助的、臨時的なものであるとする認識はこれを改め、労使双方にとって重要な就業形態として位置づけ、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるような条件整備を図る等によりその福祉の増進を図ることを目的としている。

短時間労働者の福祉の増進を図るための施策は、法に基づくもののほか、他の関係法律に基づく施策等広汎多岐にわたっており、これらの諸施策を円滑かつ効率的に実施していくためには、短時間労働者の職業生活の動向を的確に把握した上で短時間労働対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使を始め国民全体に示し、これに沿って対策を講ずることが必要である。

そのため、法では、短時間労働者の福祉の増進を図るための基本となるべき方針を「短時間労働者対策基本方針」として定めることとした。

この基本方針は、短時間労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、これに基づいて今後行ふべき短時間労働者の福祉の増進を図るための施策についての基本的な方向を示すものである。

本方針の運営期間は、平成6年度から平成8年度までの3年間とする。

第 1 短時間労働者の職業生活の動向

1 短時間労働者を取り巻く経済社会の動向等

(1) 経済社会の変化と勤労者意識の変化等

我が国経済は長らく景気の低迷状態が続いていたが、平成 6 年度に至り一部に明るさもみられており、今後回復に向かうことが期待されている。

また、我が国経済社会を中期的にみると大きな構造変化が進展している。すなわち、高齢化社会の到来、技術革新、情報化の急速な進展、国際的な相互関係の深化の中で、企業においてはこれらの動きに対応するための取組が図られ、一方、勤労者においては真に豊かでゆとりある生活の実現に向けて、従来の職場中心の生活から職場・家庭・地域のバランスのとれた生活への志向が高まるなどの意識の変化がみられる。

このような中であって、女性については経済社会の変化を背景とした就業意欲の高まり等から職場進出が進み、高年齢者については平均寿命の伸長等により雇用者全体に占めるウェイトが拡大している。

(2) 短時間労働者の増加と属性

短時間労働者は、近年の景気低迷下においても増加傾向にあり、雇用者の増加に対する短時間労働者の増加による寄与は相対的に大きなものとなっている。

短時間労働者の数を、総務庁「労働力調査」の非農林業短時間雇用者数（週間就業時間が 3 5 時間未満の者）でみると、平成 5 年には 9 2 9 万人（非農林業雇用者全体の 18. 2 %）で、昭和 6 3 年の 5 3 3 万人（同 1 2. 0 %）に比べ、5 年間で、数にして 3 9 6 万人、率にして 7 4. 3 % の増加となっている。そのうち女性については、昭和 6 3 年の 3 8 6 万人から平成 5 年の 6 2 3 万人へと数にして 2 3 7 万人、率にして 6 1. 4 % の増加となっている。平成 5 年の短時間雇用者総数に占める女性の割合は 6 7. 1 %、また、女性雇用者中短時間雇用者の占める割合は、3 1. 8 % である。

これを産業別にみると、卸売・小売業、飲食店が 2 7 2 万人で最も多く 2 9. 3 % を占め、次いでサービス業が 2 6 9 万人で 2 9. 0 %、製造業が 1 9 8 万人で 2 1. 3 % となっている。

企業規模別では、短時間雇用者の 3 9. 0 % が規模 3 0 人未満の企業で雇用されており、次いで 5 0 0 人以上の規模が 2 0 7 万人で 2 2. 3 % となっている（以上総務庁「労働力調査」（平成 5 年））。

職種別では、販売・営業（25. 8 %）、技能工・生産工（20. 8 %）、サービス（19. 9 %）の順となっているが、従来、短時間労働にはなじみにくいと考えられていた専門・技術的職種に従事している者が 6. 7 % みられる（労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成 2 年）。以下ことわりがない限り統計数字については同調査による。）。

年齢階級別では、女性は35～54歳に64.2%が集中し、男性は24歳以下47.7%、55歳以上に31.2%が集中しており、主婦層を中心に、高齢者と若年者数が一定割合を占めるという構成になっている。

(3) 短時間労働者の増加の背景

短時間労働者が著しく増加した背景としては、労働集約的で繁閑の差が大きいサービス産業の拡大や労働時間が短縮基調にある中での営業時間の長時間化傾向等から、短時間労働に対する需要が高まったこと、就業意識の変化等により短時間労働者として就業したいと考える者が増加したことという需要両面の要因があると考えられる。

特に、短時間労働者の多数を占める女性の側の要因として、女性が働くことに対する社会全体の意識が変化するとともに、女性自身の職業とのかかわり方に関する意識が変化し、子育てが一段落した後再就職を希望する者が増えるとともに、職業生活と家庭生活とを両立し易い短時間労働への志向が高まったことがあげられる。

また、高齢者においては、体力に見合った就業、生きがい労働等といった観点から、短時間労働へのニーズが増大している。

2 企業における短時間労働者の労働条件等の状況

(1) 短時間労働者の労働条件の状況

イ 短時間労働者の労働条件は、通常の労働者と異なるだけでなく、同一企業の短時間労働者の間でも多様であり、後のトラブルを防止するためにも雇入れ時に書面で労働条件を明示する必要性は高い。しかしながら、雇入れ時の書面による労働条件の明示は十分に行われているとは言い難く、労働条件について「主に口頭で説明している」事業所が66.5%を占め、何らかの形で書面で明示している事業所は29.7%となっている。就業規則についても、「短時間労働者専用の就業規則を適用している」とする事業所が20.5%、「正社員の就業規則に特別の規定を追加している」とする事業所が7.6%となっており、また、就業規則がある事業所でもその変更の際に、短時間労働者を代表する者から意見を聴取している事業所は30.0%である

ロ 労働時間、休日、休暇等については、所定外労働を含めた労働時間管理の在り方及び年次有給休暇が問題とされるが、短時間労働者のうち所定外労働を行っている者は全体の約2割いる。

また、年次有給休暇の付与及び取得状況をみると、過去1年以内に所定労働日の8割以上働いた短時間労働者のうち、「年次有給休暇がある」とする者は51.9%で、その平均与日数は10.8日、平均取得日数は4.8日となっている。

ハ 短時間労働者の雇用契約期間については、「雇用契約期間が特に定められていなかった」とする者が60.8%と多い。なお、「雇用期間が定められていた」とする者は31.1%とな

っているが、その多くが契約更新により継続して就労していると考えられる。

- ニ 賃金及び退職金等についてみると、賃金についての支払いの形態は「時間給」とするものが圧倒的に多く、支給額の決定に当たっては、「地域の同じ職種のパートタイム労働者の賃金相場」を初任給決定時の考慮事項としてあげる事業所の割合が高い。諸手当については、短時間労働者に対して「通勤手当」を支給している事業所の割合は63.7％、「精勤手当」は19.6％となっており、役職手当、家族手当、住宅手当などを支給している事業所の割合は総じて低い。

また、短時間労働者に退職金制度がある事業所は12.2％となっている。

- ホ 健康診断の実施についてみると、短時間労働者に対し、採用時の健康診断を実施する事業所は34.7％、定期健康診断を実施する事業所は86.5％となっている（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5年））。

(2) 教育訓練、福利厚生制度等の状況

- イ 短時間労働者に対する企業の教育訓練については、何らかの教育・研修を行っている企業もあるが、必ずしも十分実施されているとはいえない企業もある。

短時間労働者に対し入社時導入教育を実施する企業は47.2％（定期採用正社員に対しては80.7％）、OA機器操作は16.9％（同36.4％）、接客教育は23.0％（同50.7％）となっており、いずれも定期採用正社員に対する実施率よりも低くなっている（財団法人労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」（平成2年））。

- ロ 福利厚生制度は、魅力ある企業作りとして充実されてきているものの、企業内福祉施設の利用等で短時間労働者と通常の労働者の取扱いに差を設けているところが見られる。

福利厚生制度の短時間労働者への適用状況等をみると、通常の労働者とはほぼ同様な取扱いがなされているものもあるが、財産形成促進制度の適用のある事業所は28.2％（正社員に対しては72.0％）、企業年金制度のある事業所は8.8％（同57.9％）、慶弔見舞金のある事業所は74.7％（同98.1％）となっており、他の社員に比べ低くなっている（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5年））。

- ハ 企業からみた短時間労働者に対する評価としては戦力として高く評価する一方、短時間労働者の雇用管理上の問題点として、「非課税限度額等を考慮して働く」をあげる事業所が48.7％と多く、短時間労働者の就業調整の問題が指摘されている。次いで「家事都合等による欠勤が多い」（33.2％）、「家事都合等による遅刻・早退が多い」（27.7％）の順となっており、「特に問題がない」とする事業所は29.5％である（産業労働調査所「パートタイム労働者の雇用管理に関する実態調査」（平成5年））。

3 短時間労働者の意識の動向

(1) 就業の動機と短時間労働を選択する理由

女性の一般労働者の就業の動機としては「主な生活収入を得るため」が51.5％で最も多い

のに対し、短時間労働者として入職した女性の就業の動機をみると、「家計の補助」をあげる者が43.7%で最も多く、次いで「生活水準の向上」15.6%、「主な生活収入を得るため」14.9%、「余暇の活用」14.2%となっている（労働省「雇用動向調査」（平成4年））。

また、女性の短時間労働者がフルタイム労働でなく短時間労働を選択している理由をみると、時間的余裕を重視する傾向が明確になっており、「自分の都合の良い時間に働きたい」とする者が64.8%、「勤務時間、日数を短くしたい」とする者が34.3%、「家事、育児の事情」とする者が24.1%となっている。

(2) 仕事及び処遇等に対する満足度

大多数の短時間労働者にとって短時間労働は自主的な選択によるものではあるが、その職業生活に様々な不満や悩みがあることも明らかになっている。

全体的にみると、労働時間や従事している仕事の内容については比較的満足度が高くなっているのに対し、賃金、退職金、福利厚生制度等の面で満足度が低く、また、雇用について不安を感じている者がみられる。

また、中途採用者のうち短時間労働者について「賃金が安い」という不満を持つ者が49.0%と最も多く、次いで「雇用が不安定」とする者が20.8%となっている（財団法人労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」（平成2年））。

(3) 今後の就業に関する意識

短時間労働者が今後も継続して働きたいと考えているのかどうかをみると、男女とも「働き続けたい」とする者の割合（男性48.2%、女性58.9%）が高く、女性は男性に比べ10ポイント以上高くなっている。

4 短時間労働者の就業をめぐる課題

以上を総合すると、短時間労働者の就業をめぐる課題は、大きく次の三つが課題となっている。

その第一は、労働条件の明確化及び労働時間、賃金、健康診断等適正な労働条件の確保をめぐる問題である。企業の中には、短時間労働者には労働基準法等の労働関係法令が適用されないとの誤った認識をもつ者も依然認められ、また、労働条件の明示が書面でなく口頭でなされたことにより、雇入れ後どのような労働条件が適用されるかについて、労使間で問題が発生する場合もある等適正な労働条件の確保について問題となる事案もみられる。

第二は、短時間労働が労使双方にとって重要な就業形態であるとの認識が必ずしも十分でないこともあって、短時間労働者の特性に合った管理及び処遇がなされておらず、短時間労働者の能力を有効に発揮させるための教育訓練の実施や、福利厚生制度の改善等の環境整備が十分に図られているとは言い難いことである。

第三は、短時間労働者の中には、家事、育児、介護等家庭生活上の制約、税制、社会保障制度が就労に及ぼす影響等をめぐって様々な悩みを持つ者がおり、また、明確な職業意識を持って就

業している者がいる一方、欠勤、遅刻、早退等が多い等短時間労働者の雇用管理上の問題点も指摘されているところである。さらに、短時間労働を希望する者の中には、職業生活を一定期間中断していたことにより労働市場等に関する知識・情報が不足している者や、就業に関する援助を必要とする者もいる。

これらの課題については、法及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（以下「指針」という。）の周知徹底を図るとともに、法に基づく各種の条件整備を図りつつ、その改善に向けて対策の一層の推進を図る必要がある。

第2 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 施策についての基本的考え方

短時間労働者についての施策は、「短時間労働者がその有する能力を発揮できるようにし、もってその福祉の増進を図る」という法の目的に沿って推進されるべきであることはいうまでもない。

この目的に沿って具体的な施策を講ずるに当たっては、まず、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置づけ、魅力ある良好な就業形態として確立させることを目指すべきである。これに向けて、労使の自主的な努力を尊重しつつ、短時間労働者につ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、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生施設の充実その他の雇用管理の改善が図られるよう必要な支援を行っていく必要がある。

さらには、職業生活を送る上で、家庭生活上の制約を負うことが多くなりがちな女性や、多様なニーズを有する高齢者等がその有する能力を有効に発揮できるよう職業能力の開発及び向上、職業紹介の充実等に関する施策を推進していく必要がある。

そのため国は、この視点に立って、短時間労働者の就業実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

2 具体的施策

上記の視点に立って、本方針の運営期間中においては、第1で述べた「短時間労働者の職業生活の動向」を踏まえ、以下の施策を推進することとする。

(1) 適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に向けた施策の推進

イ 法及び指針の周知徹底

短時間労働対策の推進に当たっては、法及び指針の周知徹底を図ることが何よりも重要である。このため国は、地方公共団体や短時間労働援助センターとの密接な連携のもとに、毎年11月上旬を「パートタイム労働旬間」として設定し、その期間中に集中的な広報啓発活動を行うとともに、あらゆる機会をとらえて積極的な広報啓発活動を展開していくこととするが、とりわけ事業主の責務として必要な措置を講ずることが求められている以下の(イ)、(ロ)及び(ハ)については、重点的に周知徹底を図る。

(イ) 適正な労働条件の確保

短時間労働者の適正な労働条件の確保を図るためには、事業主が労働基準法等の労働者保護法令を遵守することはもとより、労働時間その他の労働条件について文書の交付によ

る明確化を図る等法及び指針が定めるところにより適正な措置を講ずることが必要とされるものであること。

なお、これと併せて、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「雇入通知書」及び短時間労働者の「モデル就業規則」についてその普及促進を図るものであること。

(ロ) 教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

事業主は、短時間労働者について、育児休業等に関する法律の定めるところにより、育児休業に関する制度その他必要な措置を講ずる必要があり、また、雇用保険については、被保険者となる短時間労働者について必要な手続をとらなければならないものであること。

教育訓練の実施及び福利厚生施設については、短時間労働者の能力の発揮と処遇の改善のための施策の重要な柱となるものであり、このうち教育訓練については、短時間労働者の就業の実態に応じ、計画的に実施するよう努めること、及び福利厚生施設については、通常の労働者と同様の取扱いをするよう努めるものであること。

また、高年齢者の短時間労働の促進に向けて高年齢者に適当な雇用の場を提供すること、及び通常の労働者への応募機会の付与に努めるものであること。

(イ) 所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じ労働者の取扱い

所定労働時間が通常の労働者とはほとんど同じで、かつ、同様の就業実態にある短時間労働者については、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であること。

以上の取組を行うに当たっては、特に、中小企業に対する啓発が重要であることから、中小企業を重点対象とした説明会の実施、中小企業事業主団体への協力要請等を行うことにより、中小企業への周知徹底を図る。

また、法においては、法及び指針が定めている事業主が講ずべき措置について労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとなっている。これに基づき的確な対応を行う。

ロ 短時間雇用管理者の活動の促進

短時間労働者については、通常の労働者と異なる管理が行われていることに加えて、個々の短時間労働者の間でも、個別多様に労働条件が設定されていることが多く、きめ細かな管理を行うことが困難である。そこで、企業における短時間労働者の雇用管理の改善等に向けての環境の整備を図るという観点から、法は、常時10名以上の短時間労働者を雇用する事業所に対し、短時間雇用管理者を選任するよう努めることを要請している。

短時間雇用管理者は、企業における自主的な取組の中核的な役割を担う者であることから、事業主及び事業主の団体に対する説明会の開催、選任要件に該当する事業所に対する個別指導の実施等により、その選任についての勧奨を積極的に推進する。

また、選任された短時間雇用管理者に対しては、法、指針及び短時間雇用管理者の行う職

務内容についての基礎的知識を習得させるための講習、短時間労働者の雇用管理の改善等の方策に関する専門的、技術的手法等実情に即した具体的な知識を習得させるための研修を実施する等、その活動の促進を図る。

ハ 企業の自主的な取組に対する指導、援助の積極的展開

(イ) 中小企業事業主及び中小企業事業主団体に対する助成金の支給

短時間労働者の多くを雇用している中小企業においては経営基盤等の問題から独力で短時間労働者の雇用管理の改善等を図ることが困難な場合が多いことから、事業主の自主的な努力に対する支援施策が求められているところである。また、短時間労働者の管理については地域や業種による横並び意識があることから、これらに着目した施策を講ずることが効果的である。

そこで、中小企業事業主及び中小企業事業主団体に対する支援施策として、「中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金」及び「事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金」を創設した。

中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金は、中小企業事業主が自主的な努力により、短時間労働者についても通常の労働者との均衡等を考慮して福利厚生等の充実を図る場合に、それに要する経費を助成するものであり、具体的には、健康診断の実施、慶弔に係る手当ての支給、教育研修の実施等福利厚生制度等の中で通常の労働者に一般的に適用されているものを短時間労働者にも適用する場合に助成の対象となる。

事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金は、中小企業事業主の団体が、推進員の設置、雇用管理の改善等に関する情報の提供、講習の実施、共同事業の実施等により、構成事業主に対して助言、協力その他の援助を行う場合に、それに要する経費を助成するものである。

これらの助成金については、まず、制度の趣旨及び内容の周知を図る等利用促進に向けた取組を積極的に行うほか、助成金の活用状況等を踏まえたニーズの把握を行い、短時間労働者全体の福祉の増進に向けた基盤整備の観点から必要に応じて見直し、その充実を図る。

(ロ) 企業の自主的な雇用管理の改善等に向けた情報の提供、相談援助事業の実施

短時間労働者の雇用管理については、事業主はその就業実態や特性等に配慮した取扱いを行うことが求められているが、これらについて先進的な事例や効果的な取組を行った事例等についての調査研究を実施し、事業主に対し各業種ごとの実態に即した情報の提供を行うとともに、事業主からの相談についてもきめ細かく対応する。

また、事業主に対し、事業所内の短時間労働者の雇用管理の実態についての把握を行うための自主点検の実施を促し、短時間労働者の雇用管理の改善等に向けて優れた取組を行った事業所の表彰を行う等により、自主的な取組の促進を図る。

さらに、業種別及び地域別の実態の把握に努め、短時間労働者の能力の活用についての身近

な好事例の紹介、情報交換を行う場を設定する等により、能力活用に向けての環境整備を図る。

(2) 短時間労働者の職業能力の開発及び向上等に関する施策

短時間労働者になろうとする者の中には、職業生活を一定期間中断したため、かつて習得した知識、技能が現在の技術革新の進展に見合わなくなっていること等により希望する職業に従事できない者もいる。このため、これらの者に対しては、職業能力の開発、向上が図られるよう公共職業能力開発施設においてニーズに応じた職業訓練コースの充実を図る。

また、全国の婦人就業援助施設において、就業に関する広範な相談、指導、技術講習を行うとともに、全国の雇用促進センターにおける再就職の心構えや仕事の探し方等を内容とする女子再就職準備セミナーの活用を図る。

(3) 職業紹介の充実等

短時間労働者になろうとする者については、労働市場に関する知識・情報及び職業に関する知識が不足している場合があり、きめ細かな配慮をすることが必要とされる者が多い。この問題に的確に対応し、効果的かつ円滑な需給の結合を図るため、パートバンク、パートサテライト及び公共職業安定所における雇用情報の提供を機動的に行うとともに、短時間労働希望者に対する職業相談の充実を図り、短時間労働者の職業紹介機能を強化する。

また、入職の円滑化と職場への適応度を高めるため、全国の主要公共職業安定所で実施しているパートタイム職業教室において、短時間労働者の労働市場の概況、労働関係法令の知識、職業の選択方法等に関する知識等についての情報提供を行う。

(4) 短時間労働者に対する相談援助の実施

現に短時間労働に就いている者やこれから短時間労働者になろうとする者の中には、税制、社会保障制度等についての情報を必要としている者がいるほか、職業生活と家庭生活との両立、職場の人間関係等についての悩みや雇用に対する不安を有している者がいることが明らかになっている。このため、これらの者に対する相談を実施するとともに、併せて職業意識の向上を促す等短時間労働者についてのきめ細かな支援施策を推進する。

(5) 行政体制の整備・充実等

短時間労働対策の推進に当たっては、多方面からの対応が特に不可欠であることから、都道府県婦人少年室を中心に、労働基準監督機関、職業安定機関、職業能力開発機関の緊密な連携を図り、行政体制の整備・充実に努める。

また、法に基づき平成6年4月に、短時間労働に関する様々な情報の提供、相談援助等を行う総合的な支援機関として、短時間労働援助センターが指定された。

短時間労働援助センターにおいては、短時間労働者を使用する事業主又はその事業主の団体に対する給付金の支給業務を始めとして、事業主等に対する雇用管理の改善等に関する技術的事項についての相談援助、短時間雇用管理者等に対する研修の実施、さらには短時間労働者の抱える悩み等に対する相談援助等の業務を行っている。これらの業務の実施に当たっては、国の行政施策との斉一性を保ちつつ、その適正かつ円滑な推進を図る。

参 考 資 料

参 考 資 料 目 次

1	短時間雇用者数及び雇用者数の推移（非農林業）	14
2	産業、企業規模別短時間雇用者数及び雇用者中に占める短時間雇用者の 割合の推移（非農林業）	15
3	職種別、短時間労働者数及び構成比	16
4	年齢階級別短時間労働者の割合	16
5	産業別、短時間労働者の採用時における労働条件明示の状況	17
6	産業別、短時間労働者に対する就業規則の適用状況	17
7	産業別、就業規則変更時の短時間労働者からの意見聴取の状況	18
8	短時間労働者の所定外労働の状況（平成2年9月1日～30日）	18
9	年次有給休暇の短時間労働者への平均付与日数及び平均取得日数	19
10	短時間労働者の雇用契約期間の定め状況	19
11	短時間労働者の賃金支払い形態	20
12	短時間労働者の初任給決定時の考慮事項	20
13	短時間労働者の諸手当の状況	21
14	退職金制度の有無	21
15	女性労働者の教育訓練	22
16	正社員及び短時間労働者に適用される制度	22
17	雇用管理上の問題点	23
18	女性労働者の就業動機	23
19	短時間労働を選択する理由	24
20	現在の仕事・処遇に対する不満	25
21	短時間労働者の仕事の継続意思	26

1 短時間雇用者数及び雇用者数の推移（非農林業）

区 分	総 数			女 性			短時間雇 用者中に 占める女 性の割合
	雇 用 者 数	短 時 間 雇 用 者 数	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合	雇 用 者 数	短 時 間 雇 用 者 数	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合	
	万人	万人	%	万人	万人	%	%
昭和35年	2,106	133	6.3	639	57	8.9	42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
56	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6	67.3
57	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5	68.3
58	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1	70.7
59	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1	70.7
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
61	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7	70.0
62	4,346	506	11.6	1,581	365	23.1	72.1
63	4,454	533	12.0	1,635	386	23.6	72.4
平成元	4,592	602	13.1	1,713	432	25.2	71.8
2	4,748	722	15.2	1,795	501	27.9	69.4
3	4,906	802	16.3	1,875	550	29.3	68.6
4	5,018	868	17.3	1,930	592	30.7	68.2
5	5,099	929	18.2	1,962	623	31.8	67.1

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

（注）1 短時間雇用者は週間就業時間が35時間未満の雇用者である（季節的、不規則的雇用者を含む）。

2 雇用者は休業者を除く。

3 以下、本調査において同じ。

2 産業、企業規模別短時間雇用者数及び雇用者中に占める短時間雇用者の割合の推移（非農林業）

区 分	産 業 別										規 模			官 公		
	業 別										規 模					
	非 農 林 業	漁 業	鉱 業	建 設 業	製 造 業	卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	金 融 ・ 保 険 業 ・ 不 動 産 業	運 輸 ・ 通 信 業	電 気 ガ ス 熱 供 給 水 道 業	サ ー ビ ス 業	公 務	1 ～ 29 人	30 ～ 99 人		100 ～ 499 人	500 人 以上
実 数 (万 人)	昭50	351	1	32	107	74	16	24	3	81	11	143	41	36	92	40
	55	390	2	33	96	103	17	23	3	100	13	180	47	38	81	43
	60	471	2	34	110	142	18	21	3	125	14	222	62	54	86	46
	63	533	2	36	111	171	23	23	3	149	14	251	73	62	97	49
	平元	602	1	37	127	187	30	28	3	170	16	266	83	74	118	57
構 成 比 (％)	2	722	1	45	150	214	39	34	5	206	24	300	99	93	150	77
	3	802	2	52	177	237	42	38	4	224	25	327	112	107	177	76
	4	868	1	52	190	255	43	42	5	246	28	345	121	118	195	84
	5	929	2	59	198	272	44	44	6	269	32	362	131	129	207	96
	雇 用 者 中 短 時 間 雇 用 者 に 占 め る 割 合	昭50	100.0	0.3	9.1	30.5	21.1	4.6	6.8	0.9	23.1	3.1	40.7	11.7	10.3	26.2
55		100.0	0.5	8.5	24.6	26.4	4.4	5.9	0.8	25.6	3.3	46.2	12.1	9.7	20.8	11.0
60		100.0	0.4	7.2	23.4	30.1	3.8	4.5	0.6	26.5	3.0	47.1	13.2	11.5	18.3	9.8
63		100.0	0.4	6.8	20.8	32.1	4.3	4.3	0.6	28.0	2.6	47.1	13.7	11.6	18.2	9.2
平元		100.0	0.2	6.1	21.1	31.1	5.0	4.7	0.5	28.2	2.7	44.2	13.8	12.3	19.6	9.5
数	2	100.0	0.1	6.2	20.8	29.6	5.4	4.7	0.7	28.5	3.5	41.6	13.7	12.9	20.8	10.7
	3	100.0	0.2	6.5	22.1	29.6	5.2	4.7	0.5	27.9	3.0	40.8	14.0	13.3	22.1	9.5
	4	100.0	0.1	6.0	21.9	29.4	5.0	4.8	0.6	28.3	3.2	39.7	13.9	13.6	22.5	9.7
	5	100.0	0.2	6.4	21.3	29.3	4.7	4.7	0.6	29.0	3.4	39.0	14.1	13.9	22.3	10.3
	雇 用 者 中 短 時 間 雇 用 者 に 占 め る 割 合	昭50	10.0	6.3	8.8	9.6	10.6	10.4	7.9	9.7	12.6	5.8	12.2	7.7	7.2	10.2
55		10.0	14.3	7.9	8.6	12.6	9.7	7.1	10.0	12.9	6.6	13.5	7.8	6.8	8.9	9.0
60		11.1	14.3	8.4	9.0	15.7	9.1	6.6	9.1	13.5	7.1	15.8	9.3	8.3	8.5	9.3
63		12.0	15.4	8.4	9.0	17.4	10.7	7.0	9.7	14.6	7.3	16.9	10.3	8.8	9.2	10.0
平元		13.1	7.7	8.3	10.1	18.6	13.5	8.2	10.0	15.9	8.5	17.4	11.3	10.1	10.8	11.6
数	2	15.2	8.3	9.9	11.6	20.6	16.4	9.7	16.7	18.3	13.0	19.1	13.0	12.1	13.2	15.4
	3	16.3	15.4	11.0	13.2	22.2	17.4	10.9	12.5	19.1	12.1	20.3	14.3	13.3	14.9	15.0
	4	17.3	8.3	10.7	13.9	23.4	17.8	11.7	15.2	20.3	13.9	21.1	15.2	14.3	15.7	16.4
	5	18.2	18.2	11.5	14.7	24.5	18.3	12.0	17.1	21.5	15.5	21.8	16.2	15.5	16.4	18.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

3 職種別、短時間労働者数及び構成比

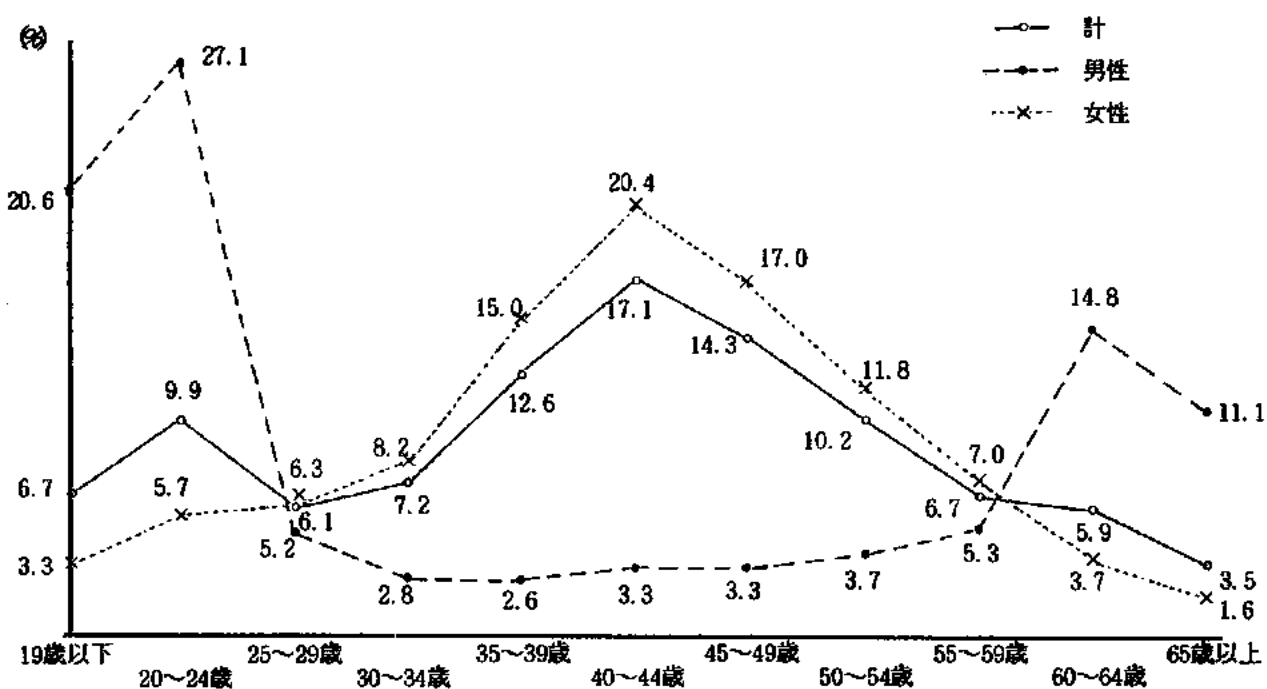
職 種	短時間労働者数 (千人)	構 成 比 (%)
計	4,634.9	100.0
事 務	595.4	12.8
専 門 ・ 技 術	309.4	6.7
販 売 ・ 営 業	1,194.4	25.8
サ ー ビ ス	922.2	19.9
技能工・生産工	962.7	20.8
運 搬 ・ 労 務	408.0	8.8
そ の 他	242.7	5.2

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）1 短時間労働者は、いわゆるパートのうち一般の正社員より所定労働時間が短い者（いわゆるパートのうち短時間労働者）である。

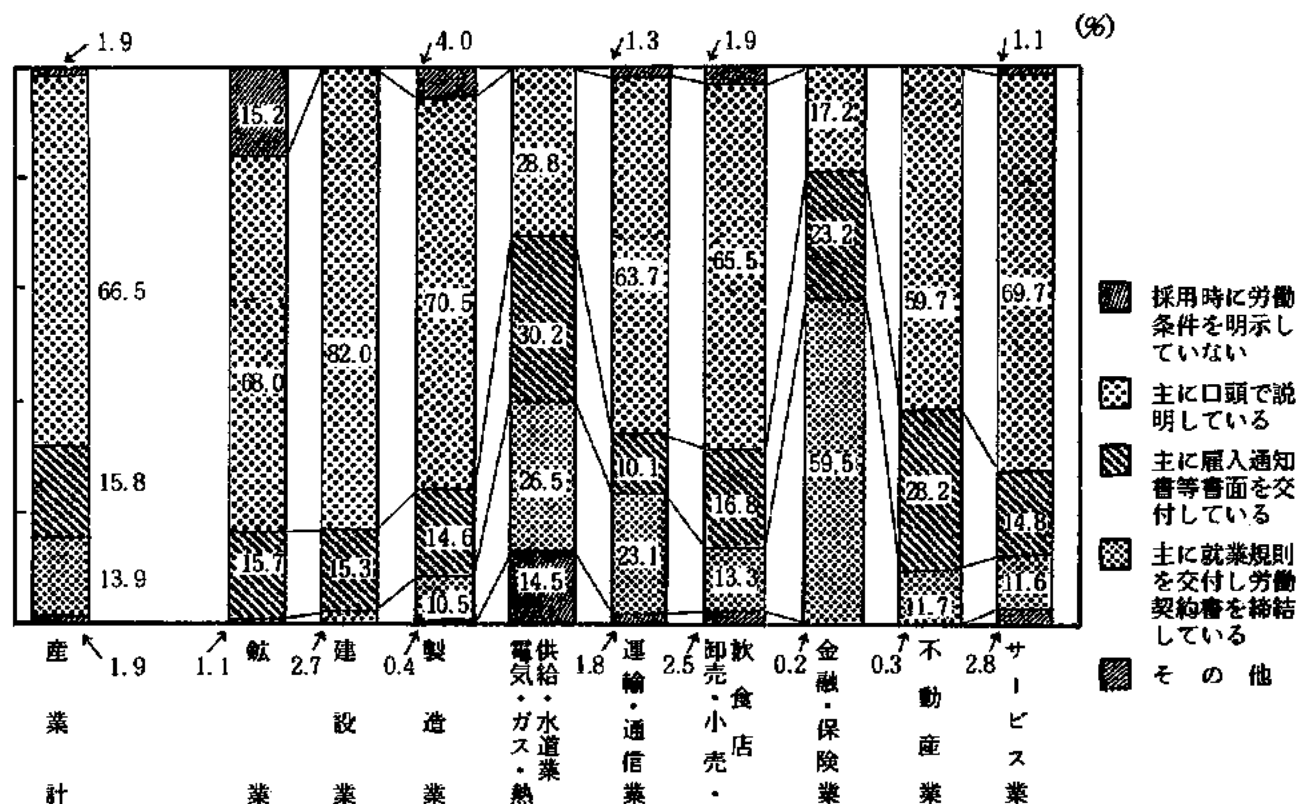
2 以下、本調査において同じ。

4 年齢階級別短時間労働者の割合



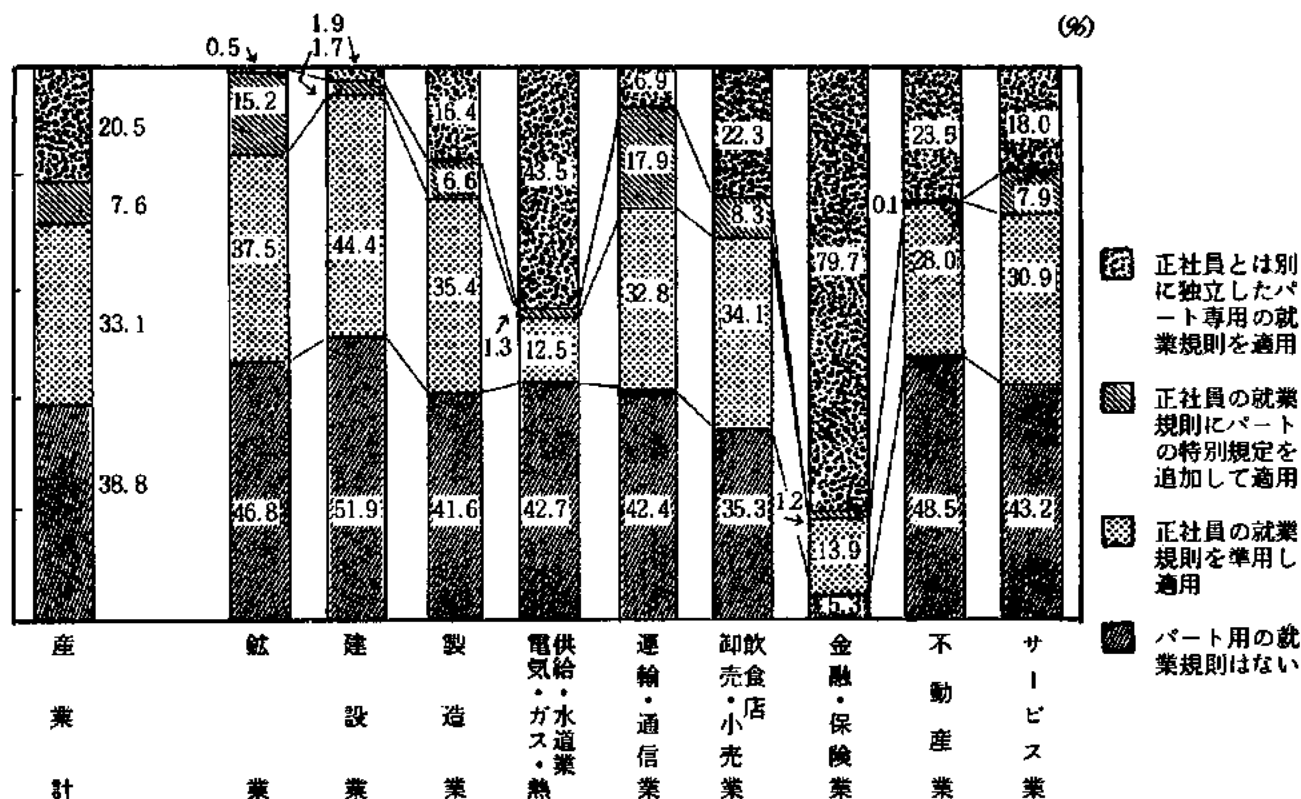
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）

5 産業別、短時間労働者の採用時における労働条件明示の状況



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)

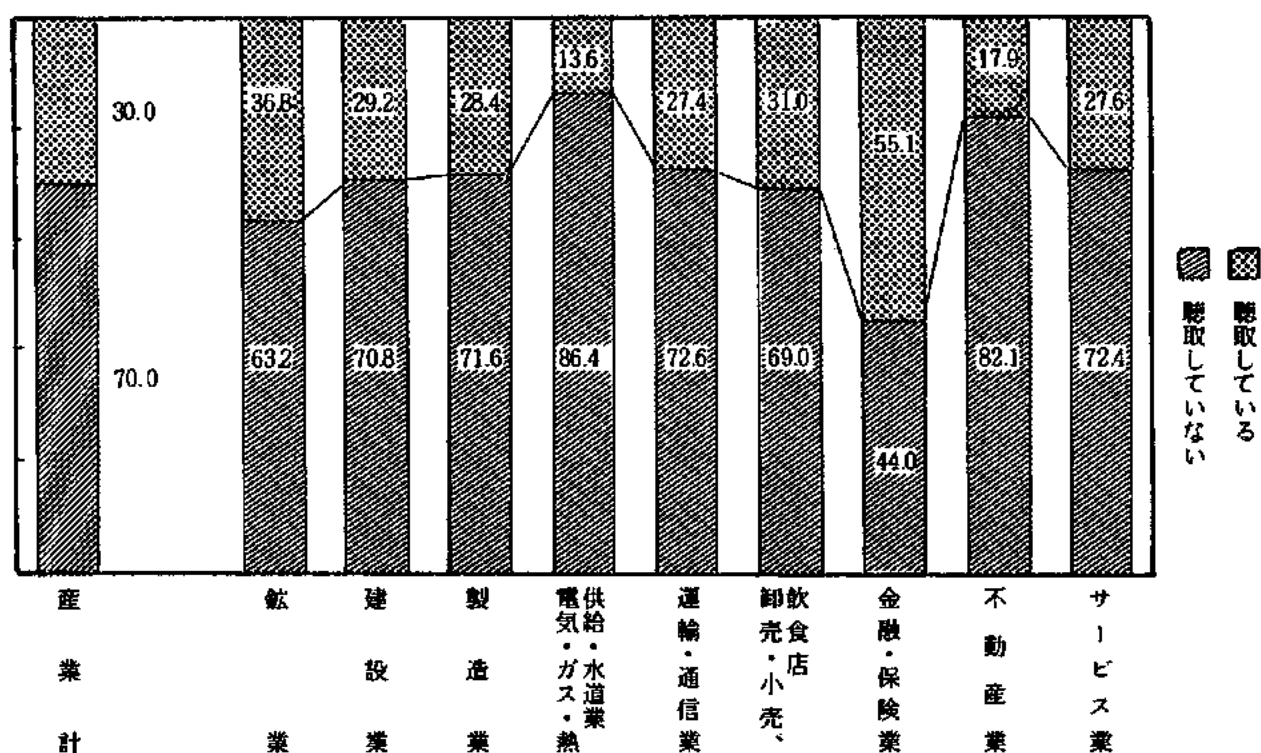
6 産業別、短時間労働者に対する就業規則の適用状況



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)

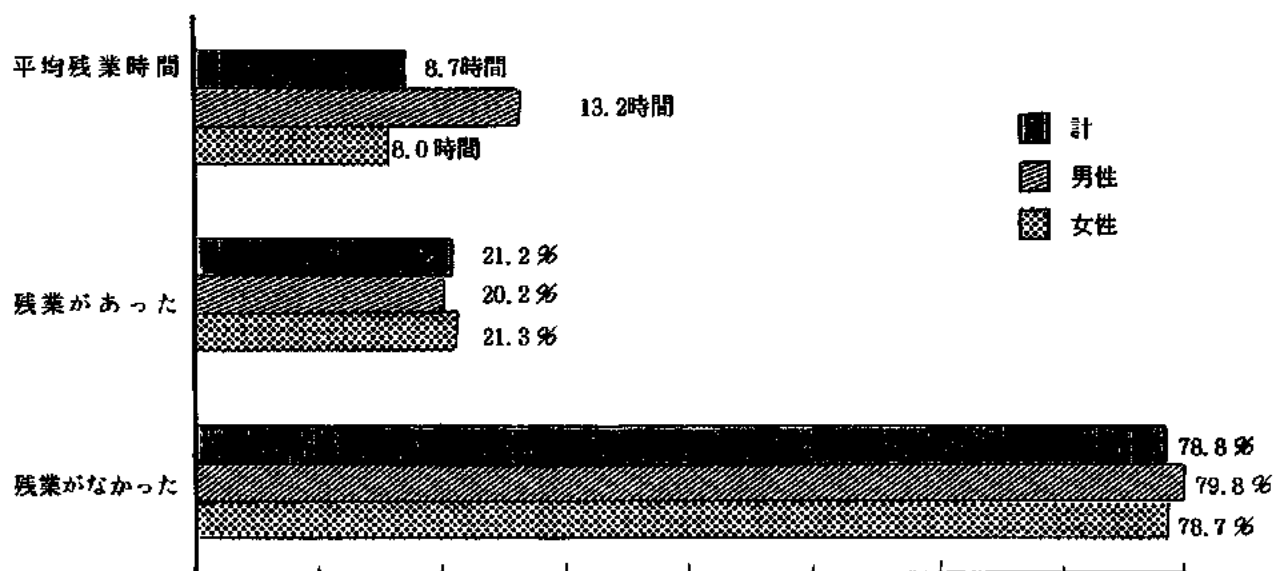
7 産業別、就業規則変更時の短時間労働者からの意見聴取の状況

(%)



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)

8 短時間労働者の所定外労働時間の状況(平成2年9月1日～30日)

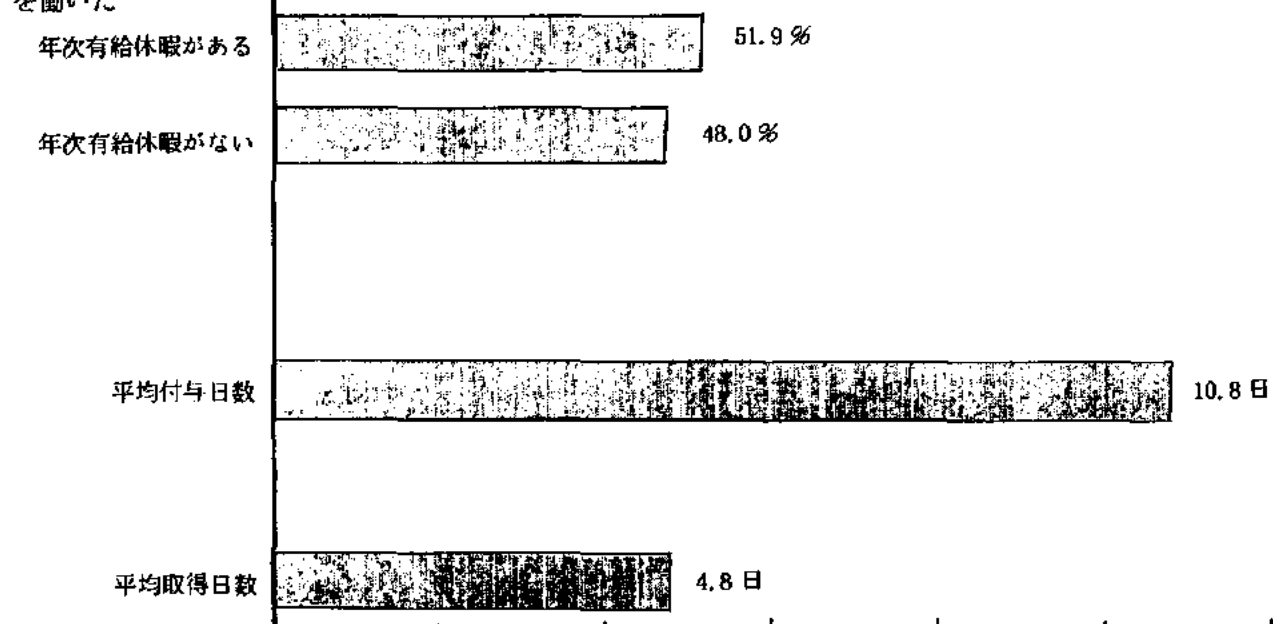


資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(注) 平均残業時間は「残業があった者」の平均である。

9 年次有給休暇の短時間労働者への平均付与日数及び平均取得日数

所定労働日の8割以上
を働いた



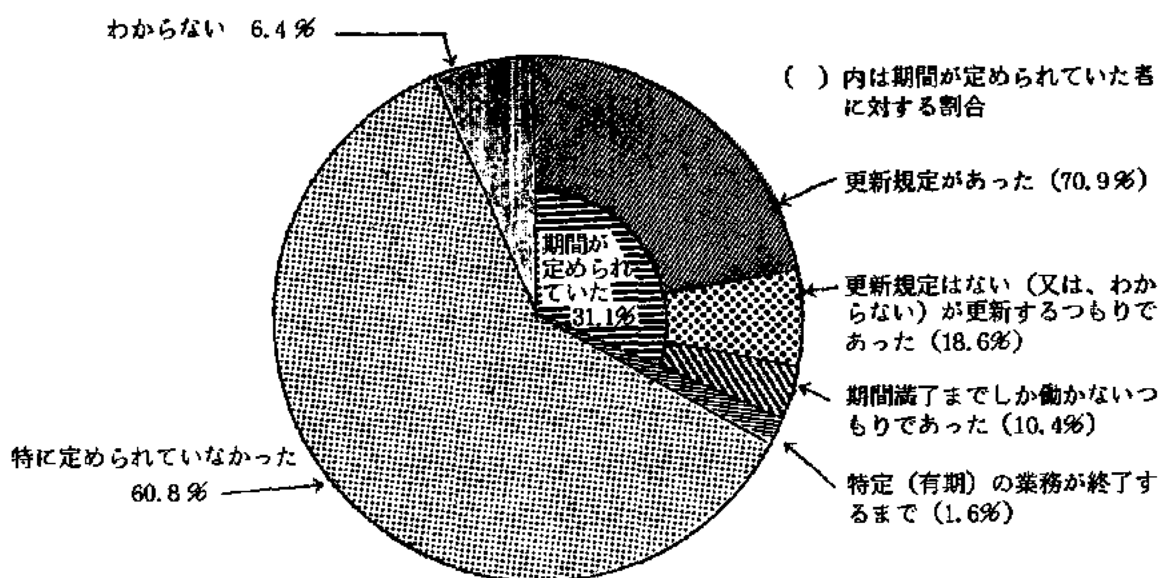
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成2年）

（注）1 この調査において「所定労働日の8割以上を働いた」とは、「平成元年10月1日から平成2年9月30日までの間の所定労働日の8割以上を働いた」ということである。

2 上記期間に8割以上働いた労働者であっても、労働基準法第39条に規定する年次有給休暇付与の要件を満たしているとは限らない。

10 短時間労働者の雇用契約期間の定め状況

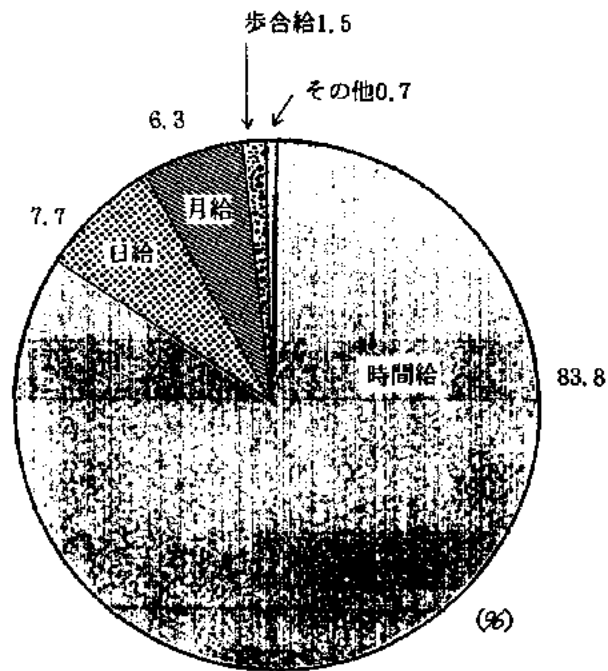
※ 平均雇用契約期間 7.4 カ月



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）

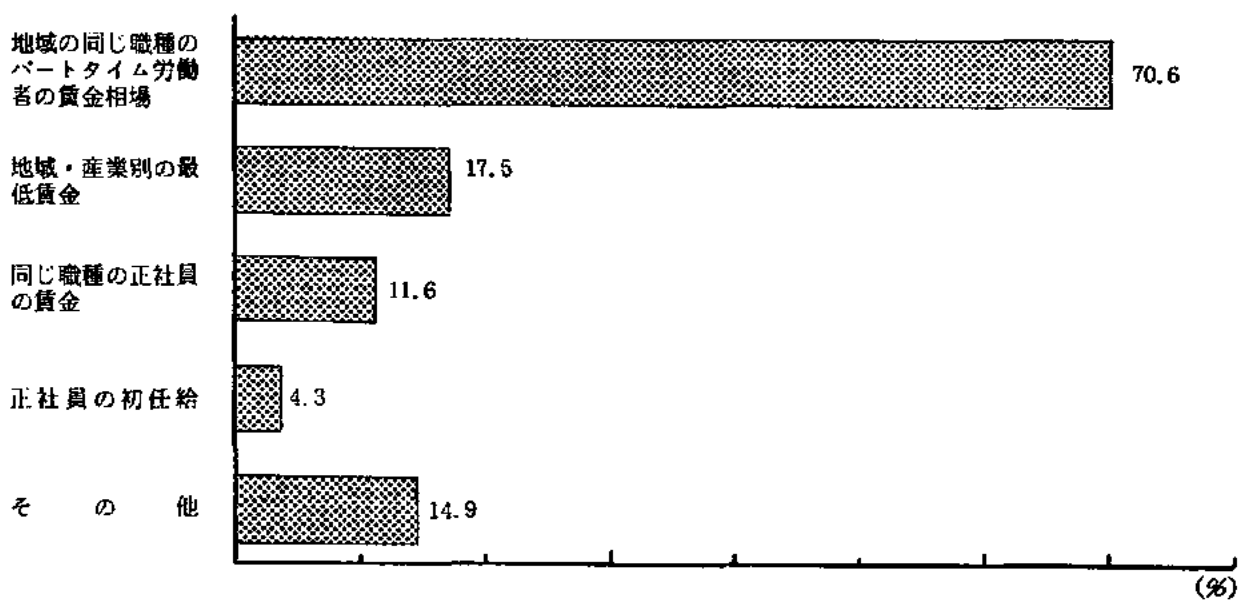
（注）一般の正社員より所定労働時間が短い非正社員が対象

1 1 短時間労働者の賃金支払い形態



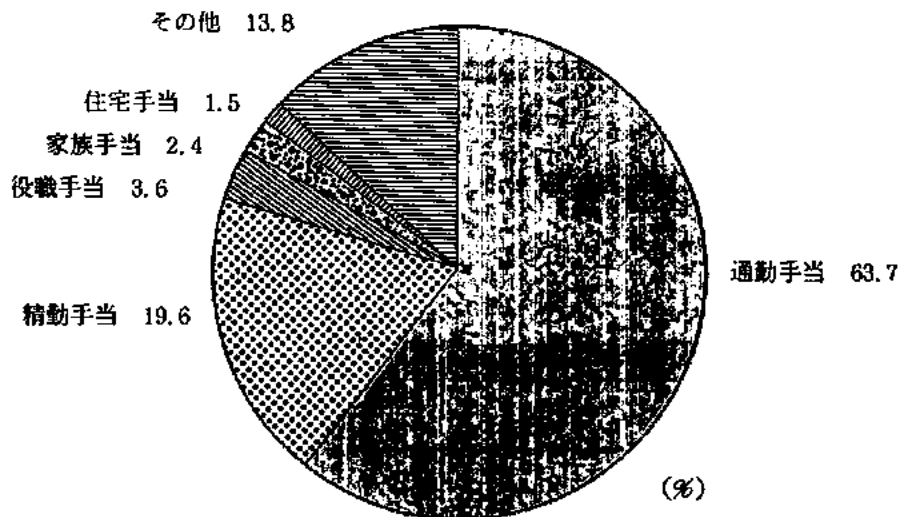
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

1 2 短時間労働者の初任給決定時の考慮事項 (M.A.)



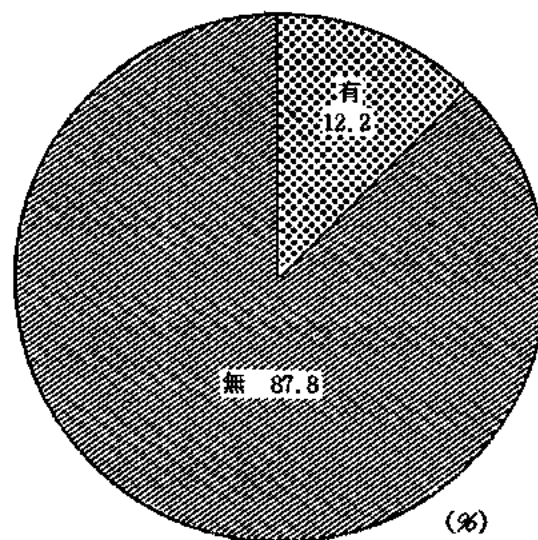
資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

1 3 短時間労働者の諸手当の状況（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）

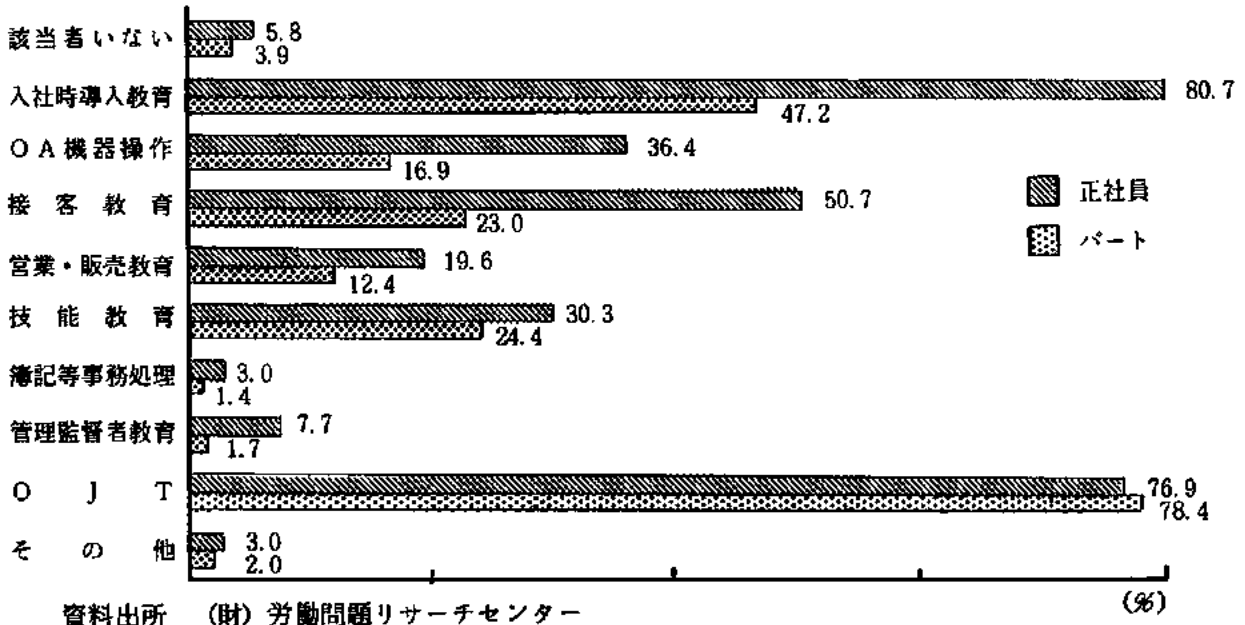
1 4 退職金制度の有無（いわゆるパートを雇用している事業所）



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） 「いわゆるパート」とは、事業所がいわゆるパートタイム労働者の取扱いを行っている者をいう。

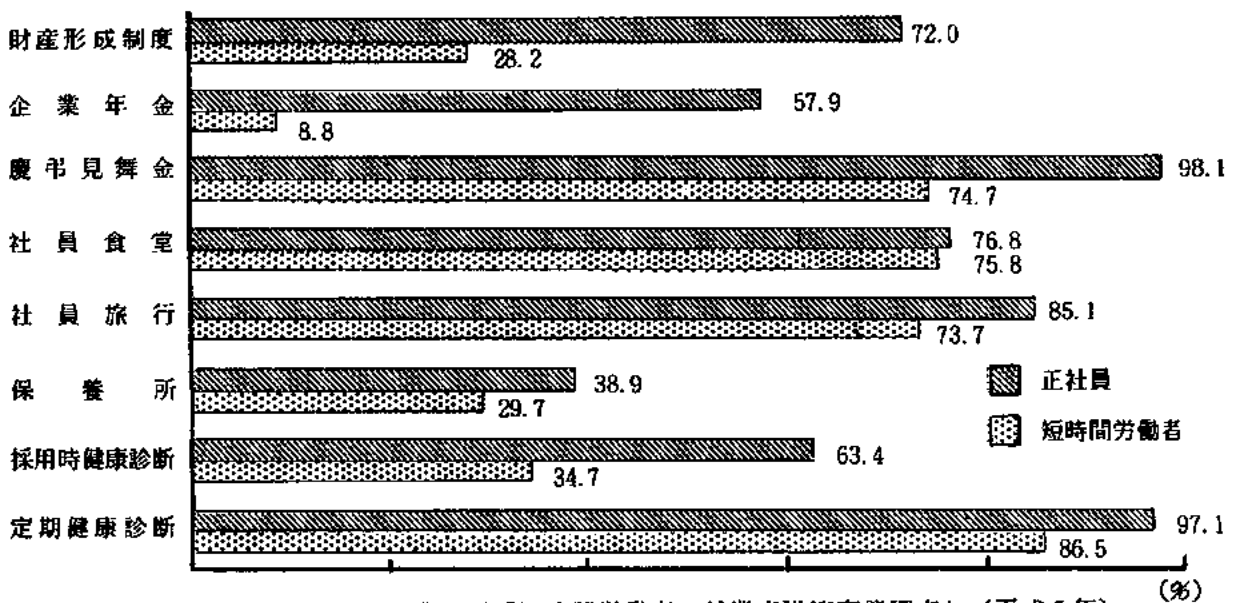
15 女性労働者の教育訓練



「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」(平成2年)

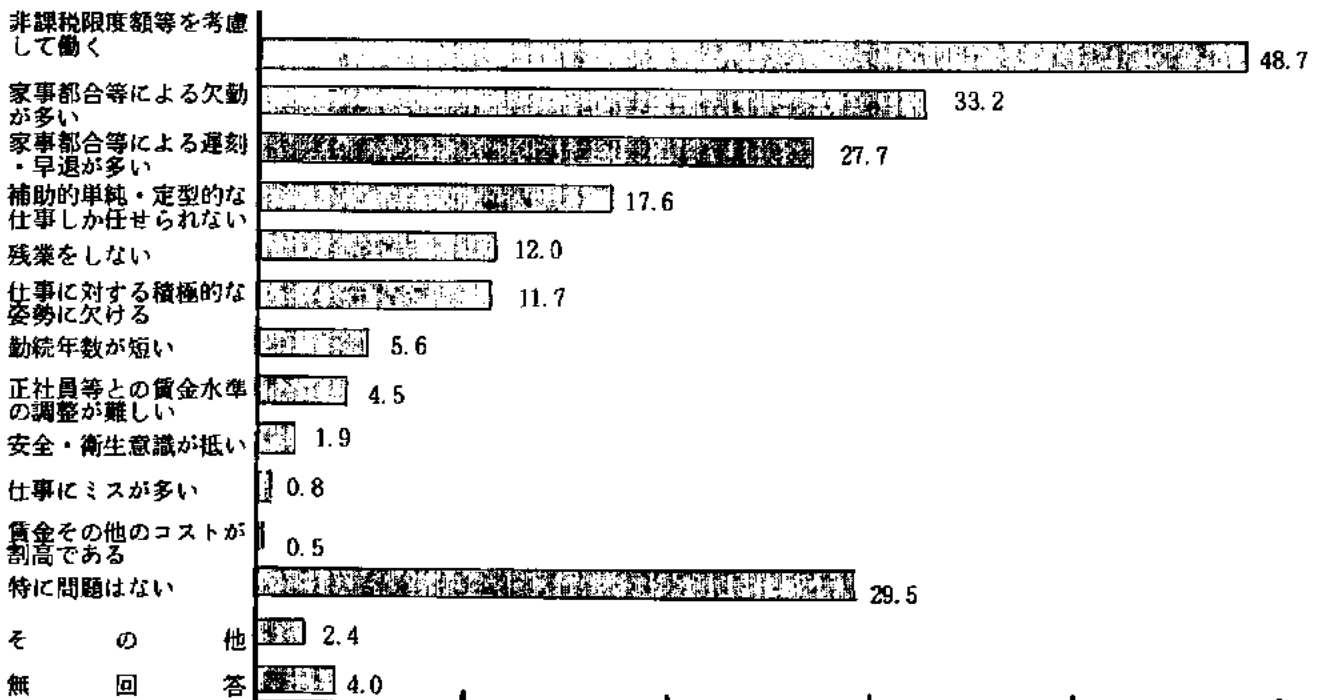
- (注) 1 パートとは、非正社員の中の既婚女性をいう。
2 以下、本調査において同じ。

16 正社員及び短時間労働者に適用される制度



- (注) 短時間労働者とは、所定労働時間が、通常の労働者より短い非正社員のことをいう。

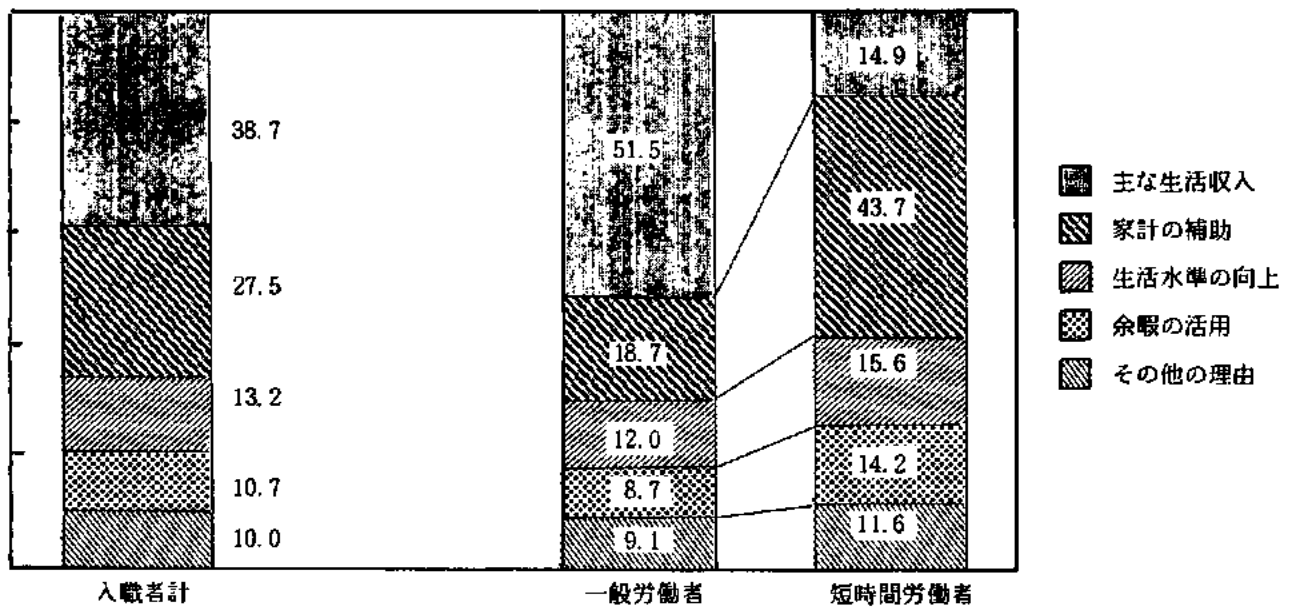
17 雇用管理上の問題点 (M.A.)



資料出所 産業労働調査所「パートタイム労働者の雇用管理に関する実態調査」(平成5年) (%)

18 女性労働者の就業動機

(%)

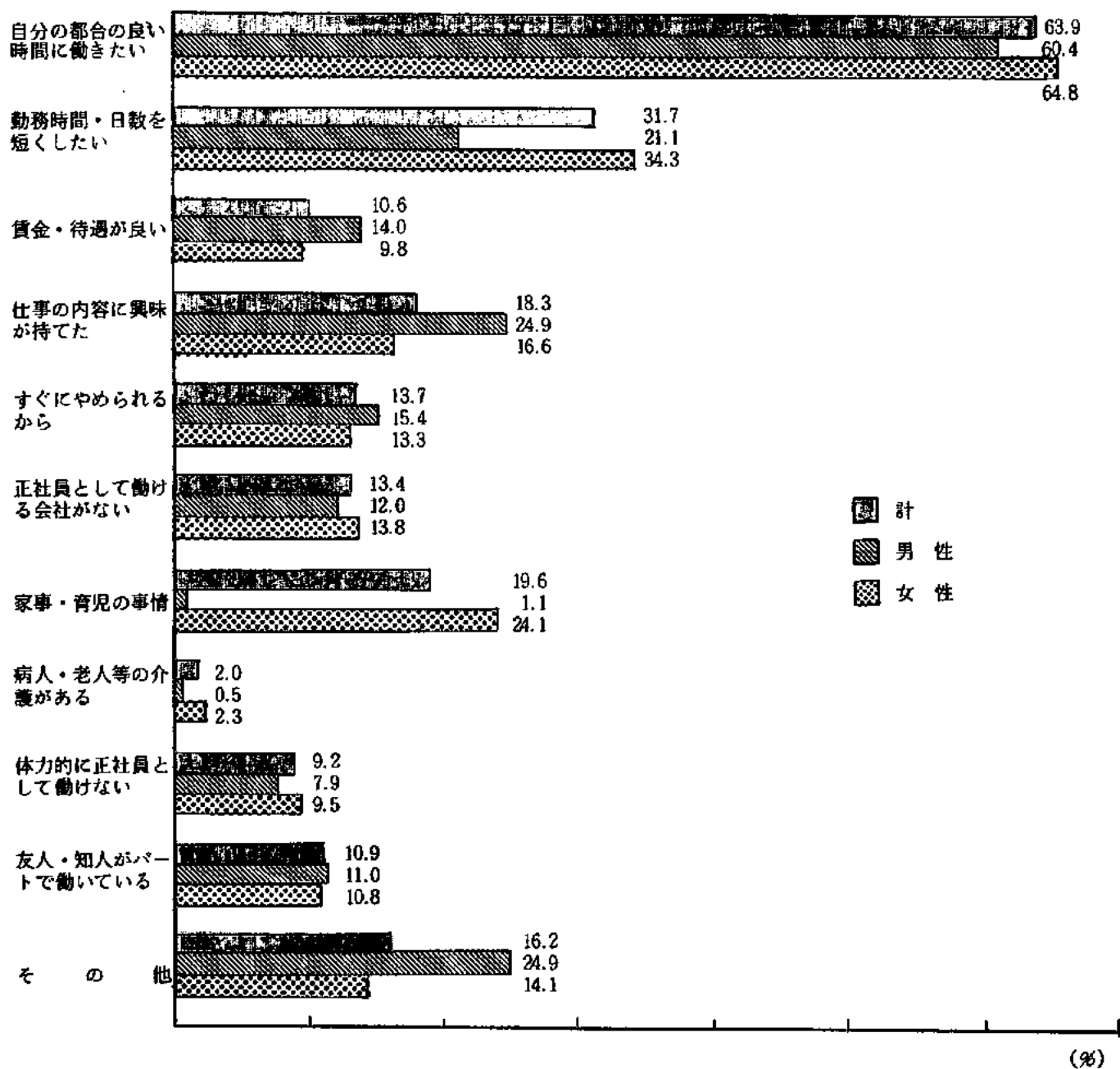


資料出所 労働省「雇用動向調査」(平成4年)

(注) 1 調査時在籍者のみである

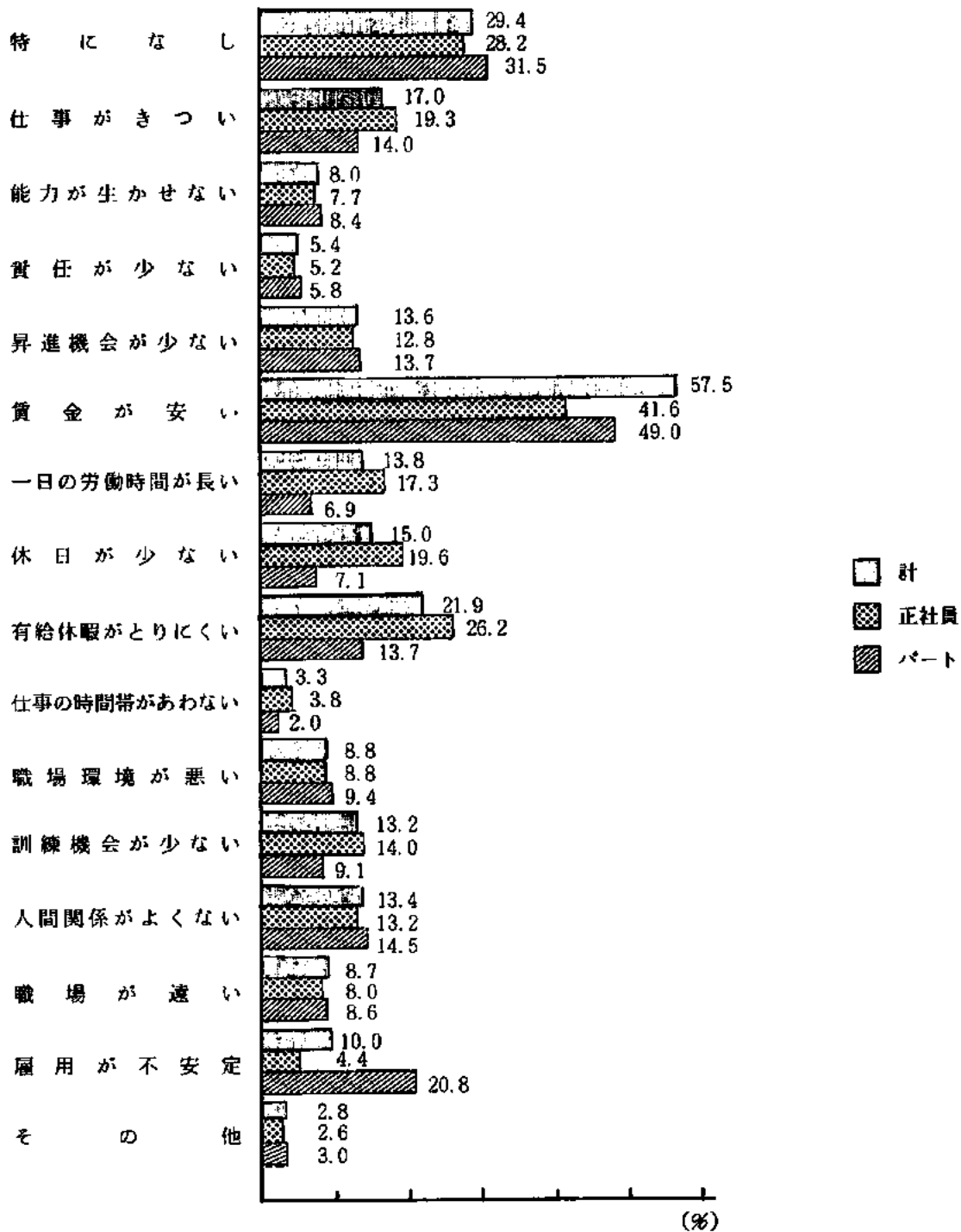
2 短時間労働者とは、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者、又は、その事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも、1週の所定労働日数が少ない者をいう。

19 短時間労働を選択する理由 (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2年)

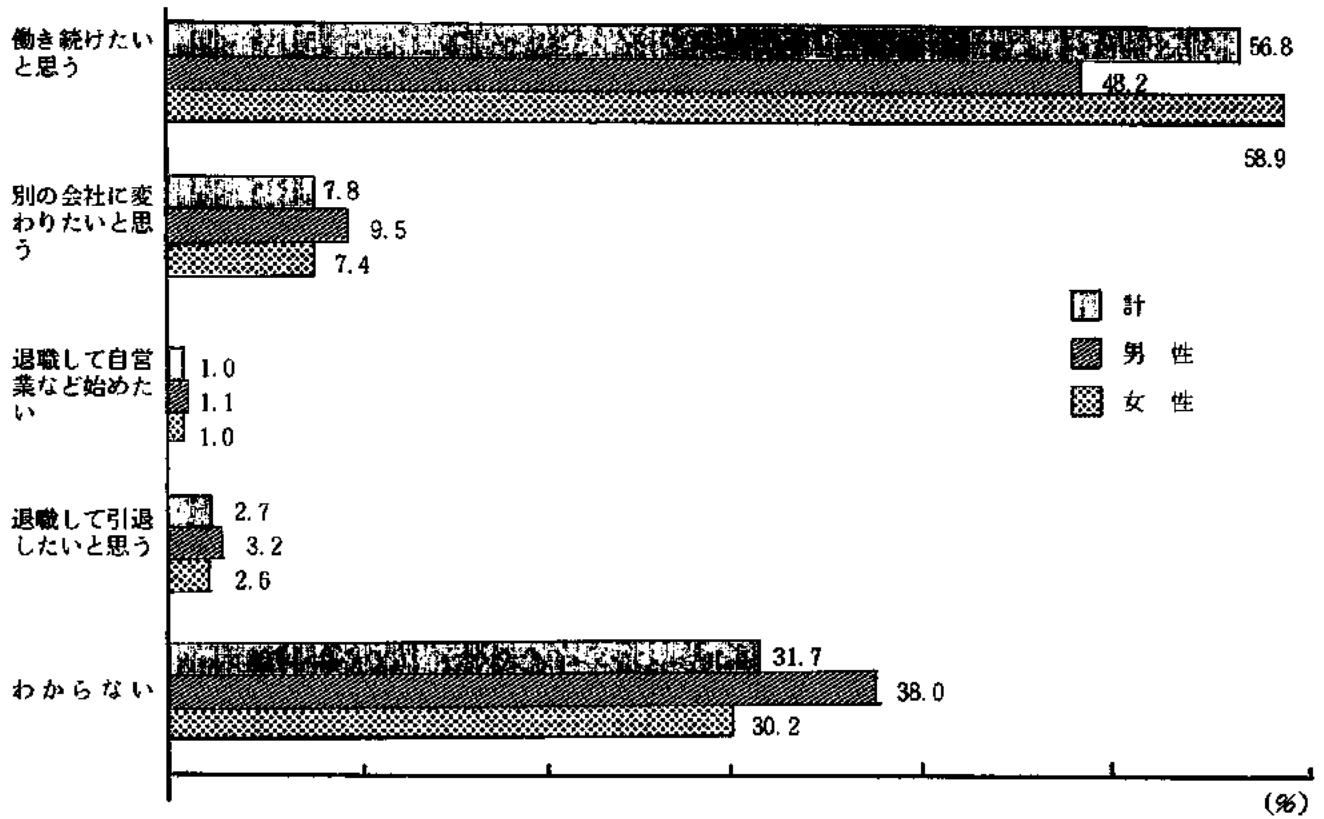
20 現在の仕事・処遇に対する不満



資料出所 (財) 労働問題リサーチセンター「女性の再就職の実態と条件整備に関する調査」

(平成2年)

2 1 短時間労働者の仕事の継続意思



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)