

パートタイマー関係参考資料集

昭和 57 年 12 月

労働省労働基準局監督課



目 次

I 統計資料

1. 諸調査等におけるパートタイマーに関する定義	1
2. パートタイマーの就業状況	4
(1) パートタイマー等の数の推移	4
(2) 産業別パートタイマー等の数	6
(3) 年齢構成	8
(4) 性・産業・企業規模・職種別就労割合	10
(5) 雇用形態・職種別採用企業数の割合	16
(6) 仕事の内容	18
(7) 入・離職状況等	19
(8) 採用理由	24
(9) 就業理由	26
(10) 雇用契約期間	29
(11) 勤続期間	32
(12) 配偶関係	36
3. パートタイマーの労働条件	38
(1) 1日の所定労働時間	38
(2) 週所定労働時間・労働日数	43
(3) 勤務日	48
(4) 労働時間・労働日数の一般労働者との比較	50
(5) 所定外労働時間・深夜労働	52
(6) 勤務時間帯の態様・出退勤時刻・労働時間の決め方	57
(7) 休日	60
(8) 年次有給休暇	61
(9) 賃金形態	64
(10) 賃金額（女子の時間給）	67

(11) 一般労働者の賃金等との比較（女子）	68
(12) 賃金決定要素	72
(13) 各種の労働条件等	74
4. その他	83
(1) 転職・転業希望	83
(2) パート比率の今後の動向	85
(3) 雇用管理上の問題点	89
(4) パートタイマー・アルバイト経験者数	91
(5) パートタイム就労希望者（完全失業者・女子非労働力人口）の割合	92
5. 諸外国のパートタイマーの状況（女子）	93
(1) 産業別、職業別就労割合	93
(2) 週の実労働時間	97
(3) 賃金額	97

Ⅱ 関係通達

1. 女子パートタイム雇用に関する対策の推進について	101
（昭和45年1月12日 婦発第5号）	
2. パートタイマーの職業紹介業務について	104
（昭和56年9月24日 職発第491号）	
3. パートバンクの設置について	110
（昭和56年9月24日 職発第492号）	
4. 職業安定機関が設置するパートバンクにおける労働条件等に係る相談の対応 について（昭和57年6月30日 基発第449号）	114
5. パートタイマーに係る「雇入通知書」のモデル様式について	116
（昭和57年12月17日 基発第790号）	
6. パートタイマー等を対象とした自主点検表の作成について	121
（昭和55年3月31日 基監発第7号）	
（参考） パートバンク設置状況	125

Ⅲ その他の資料

1. 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告	129
(昭和44年2月)	
2. 女子パートタイム雇用の対策に関する建議	140
(昭和44年8月15日 婦人少年問題審議会)	
3. パートタイム労働者等の労働条件の確保に関する実態調査結果	142
(昭和57年5月 行政管理庁)	
4. 第3次産業問題専門委員会報告書	146
(昭和57年9月 東京商工会議所)	
5. 総評のパートタイマー政策	148
(昭和56年2月)	
6. 同盟パートタイマー対策小委員会報告	150
(昭和57年6月24日)	
7. 民間産業における婦人労働者の実態調査結果報告書	156
(昭和57年1月 政策推進労組会議)	
8. 女子パートタイマー実態調査結果	176
(昭和56年 全労働省労働組合)	
9. 新聞の論評	206
(参考) 各種保険等の取扱い	211
(1) 雇用保険の取扱い	211
(2) 健康保険・厚生年金保険の取扱い	211
(3) パートタイマーの年収と税金の関係	212
(4) 中小企業退職金共済法上の取扱い	212

N 主要判例

1. 春風堂事件	215
(東京地裁判決 昭和42年12月19日)	
2. 東洋精機事件	217

(名古屋地裁判決 昭和49年9月30日)

3. 三和銀行事件	219
-----------------	-----

(東京高裁判決 昭和54年2月27日)

統 計 表

※ []内は資料出所（略称）を示す（後注参照）。

パートタイマーの就業状況

（パートタイマー等の数の推移）

第1表 短時間雇用労働者数の推移〔労調〕 4

第2表 パートタイム労働者数の推移〔雇動〕 5

（産業別パートタイマー等の数）

第3表 産業別短時間雇用者数及びパートタイム労働者数〔労調・雇動〕 6

第4表 性・産業・企業規模別パートタイマー数〔労特〕 7

（年齢構成）

第5表 性・年齢階級別正規・非正規従業員数及び構成割合〔労特〕 8

第6表 性、雇用形態及び年齢階級別労働者数の割合並びに平均年齢〔第三次〕 9

（性・産業・企業規模・職種別就労割合）

第7表 パートタイム労働者の企業規模、産業別構成割合及び全労働者に占める

パートタイム労働者の割合〔雇動〕 10

第8表 パートタイム労働者等の就労割合別企業数の割合〔雇管〕 11

第9表 性及び産業別パートタイマー・アルバイト比率〔第三次〕 12

第10表 職業及び性別労働者数の割合並びにパートタイマー・アルバイトの数の

割合〔第三次〕 13

（雇用形態・職種別採用企業数の割合）

第11表 パートタイム労働者等を採用した職種別企業数の割合〔雇管〕 16

第12表 産業別パートタイム労働者等の雇用の有無及び雇用形態別企業数の割合

〔特小〕 17

（仕事の内容）

第13表 女子パートタイマーの仕事内容別事業所数〔東京都労働局〕 18

（入・離職状況等）

第14表 パートタイム労働者の入・離職の状況〔雇動〕 19

第15表 パートタイム労働者の入職状況〔雇動〕 20

第16表	パートタイム労働者の産業及び企業規模別入職状況〔雇動〕	21
第17表	性、雇用形態及び入職経路別労働者構成〔第三次〕	22
第18表	入職前一年間の状況〔第三次〕	23
	（採用理由）	
第19表	常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合〔雇管〕	24
	（就業理由）	
第20表	性及び就業理由別パートタイマーの構成比〔労特〕	26
第21表	女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況〔雇動〕	26
第22表	パートタイマーの就業理由〔第三次〕	27
第23表	現在の勤務先を選んだ理由〔第三次〕	28
	（雇用契約期間）	
第24表	パートタイム労働者等の雇用契約の期間別企業数の割合〔雇管〕	29
第25表	性、雇用形態及び雇用契約期間別労働者数の割合〔第三次〕	31
	（勤続期間）	
第26表	最も長く在職しているパートタイム労働者等の在職期間別企業数の割合 〔雇管〕	32
第27表	年齢階級別にみたパートタイマーの勤続期間別割合〔労特〕	33
第28表	産業別企業規模別女子パートタイム労働者の勤続年数の推移〔賃構〕	33
第29表	性、雇用形態及び勤続期間別労働者数の割合並びに平均勤続期間〔第三次〕	34
	（配偶関係）	
第30表	配偶関係別女子正規・非正規従業員数〔労特〕	36
第31表	性、雇用形態及び配偶関係別労働者構成〔第三次〕	37
パートタイマーの労働条件		
	（1日の所定労働時間）	
第32表	パートタイム労働者等の所定労働時間別企業数の割合〔雇管〕	38
第33表	産業、企業規模及び1日の所定労働時間階級別パートタイマー数の割合 並びに1日の平均所定労働時間数〔第三次〕	40
第34表	産業別パートタイム労働者等の1日の所定労働時間階級別適用労働者数	

の割合〔特小〕	42
（週所定労働時間・労働日数）	
第35表 平常の週間就業時間・日数別正規・非正規従業員数〔労特〕	43
第36表 産業、企業規模及び週所定労働時間階級別パートタイマー数の割合並び に週平均所定労働時間数〔第三次〕	44
第37表 産業別、雇用形態別パートタイム労働者等の週所定労働日数別適用労働 者数の割合〔特小〕	46
（勤務日）	
第38表 パートタイム労働者等の勤務日別企業数の割合〔雇管〕	48
（労働時間・労働日数の一般労働者との比較）	
第39表 パートタイマーの正規従業員と比べた就業時間の状況〔労特〕	50
第40表 産業別パートタイム労働者等の勤務形態別適用労働者数の割合〔特小〕	51
（所定外労働時間・深夜労働）	
第41表 性及び所定外労働の状況別パートタイマー・アルバイト数の割合並びに 週平均所定外労働時間数〔第三次〕	52
第42表 産業、雇用形態、パートタイム労働者等の所定外労働の有無及び所定外 労働時間階級別適用労働者数の割合〔特小〕	54
第43表 産業及び深夜労働の有無別パートタイマー数の割合〔第三次〕	56
（勤務時間帯の態様・出退勤時刻・労働時間の決め方）	
第44表 産業、企業規模及び勤務時間帯の態様別パートタイマー数の割合〔第三次〕	57
第45表 出勤・退勤時刻別労働者構成〔第三次〕	58
第46表 産業、企業規模及び労働時間の決め方別パートタイマー数の割合〔第三次〕	59
（休日）	
第47表 産業、企業規模及び週休制の形態別パートタイマー数の割合〔第三次〕	60
（年次有給休暇）	
第48表 雇用形態及び年次有給休暇の有無別労働者構成〔第三次〕	61
第49表 雇用形態、年次有給休暇のある者の年次有給休暇日数及び取得日数階級 別労働者構成〔第三次〕	61

第50表 産業、パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与の有無、勤続 年数及び付与日数別企業数の割合、1企業平均付与日数及び1企業平均 最高付与日数〔特小〕	62
(賃金形態)	
第51表 パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業数の割合〔雇管〕	64
第52表 産業別パートタイム労働者等の賃金形態別適用労働者数の割合〔特小〕	65
第53表 パートタイマーの給与形態別割合〔労特〕	66
第54表 産業、雇用形態及び給料の形態別労働者数の割合〔第三次〕	66
(賃金額)	
第55表 年齢階級別、産業別パートタイム女子労働者の1時間当たり所定内給与 額〔賃構〕	67
(一般労働者の賃金等との比較)	
第56表 パートタイム労働者と一般労働者との賃金の比較〔賃構〕	68
第57表 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移〔賃構〕	69
第58表 女子パートタイム労働者の賃金と最低賃金等との比較〔賃構等〕	70
(賃金決定要素)	
第59表 パートタイマー、アルバイトの賃金を決める際に考慮する基準別事業所 構成〔第三次〕	72
第60表 パートタイマー、アルバイトの賃金を決める際に考慮する要素・諸手当 の支給状況〔第三次〕	72
第61表 産業及びパートタイム労働者等の初任賃金の決定要素別企業数の割合 〔特小〕	73
(各種の労働条件等)	
第62表 常用パートタイム労働者等の労働条件別企業数の割合〔雇管〕	74
第63表 パートタイマーの保障の種類別割合〔労特〕	76
第64表 産業、雇用形態及びパートタイム労働者等に対する所定内賃金のうち基 本給以外の手当支給の有無別企業数の割合〔特小〕	77
第65表 産業、雇用形態、パートタイム労働者等に対する賞与の支給の有無及び	

支給内容別企業数の割合〔特小〕	78
第66表 産業、パートタイム労働者等の昇給の有無及び昇給の基準別企業数の割合〔特小〕	80
第67表 産業、パートタイム労働者等に対する休憩時間の付与の有無及び付与の方法別企業数の割合〔特小〕	81
第68表 産業及びパートタイム労働者等に適用する就業規則等の有無別企業数の割合〔特小〕	82
そ の 他	
(転業・転職希望)	
第69表 転職・転業の希望理由別パートタイマー数〔労特〕	83
第70表 転職・転業希望している従業員上の地位別パートタイマー数〔労特〕	83
第71表 性及びパートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無〔第三次〕	84
第72表 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたくない」とする者の理由〔第三次〕	84
第73表 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変わりたい」とする者の理由〔第三次〕	84
(パート比率の今後の動向)	
第74表 現在のパート比率・アルバイト比率の階級別パート比率・アルバイト比率の今後の動向〔第三次〕	85
第75表 産業別パート比率・アルバイト比率の今後の動向〔第三次〕	86
第76表 パートタイマー、アルバイトの増加職業〔第三次〕	88
(雇用管理上の問題点)	
第77表 雇用管理上の問題点〔第三次〕	89
第78表 産業別雇用管理上の問題点の特徴〔第三次〕	90
(パートタイマー・アルバイト経験者数)	
第79表 男女、就業状態別の1年間のパートタイマー・アルバイト経験者数〔労特〕	91

第80表 男女、年齢階級別この1年間のパートタイマー・アルバイト経験者数	
〔労特〕	91
(パートタイム就労希望者(完全失業者・女子非労働力人口)の割合)	
第81表 男女別にみた完全失業者の希望している従業上の地位別割合	92
第82表 前職の従業上の地位別にみた女子非労働力人口の希望している従業上の地位別割合	92
諸外国のパートタイマーの状況(女子)	
(産業別、職業別就労割合)	
第83表 欧米諸国における産業別、職業別女子パートタイム労働者	93
(週の実労働時間)	
第84表 女子労働者の週当たり実労働時間数	97
(賃金額)	
第85表 女子パートタイム労働者の時間当たり賃金	97
(注) 資料出所(調査の名称等)	
・労調	総理府「労働力調査」
・雇動	労働省「雇用動向調査」
・労特	総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)
・第三次	労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)
・雇管	労働省「雇用管理調査」(昭和54年)
・特小	労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)
・賃構	労働省「賃金構造基本統計調査」

I 統計資料

1. 諸調査等におけるパートタイマーに関する定義

調 査 名	名 称	定 義
- 女子パートタイム雇用調査（労働省）昭和40, 41, 45 年 - 雇用管理調査（労働省）	パートタイマー	1 日、1 週あるいは1 カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い者
昭和 42 年 43 年	パートタイマー #	事業所でパートタイマーとみなしている者 1 カ月以上の雇用期間の定めのある者又は雇用期間の定めのない者で、1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い者
昭和 46 年	#	1 日の所定労働時間が他の労働者より短いか、又は所定出勤日数が他の労働者より少ない者
昭和 50 年	パートタイム労働者	1 日、1 週又は1 カ月の労働時間が当該企業の一般従業員の所定労働時間より短い契約内容をもって就労する者
昭和 54 年	パートタイム労働者等	当該企業においてパートタイマー、パート又はアルバイトと呼ばれている者
賃金労働時間制度総合調査（労働省）昭和 44 年	パートタイム労働者	常用労働者のうち、次のいずれかに該当するものをいう。 イ 1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者 ロ 1 日の所定労働時間が当該事業所の一般労働者と同じであって、1 週の所定労働日数が当該事業所の一般労働者の所定労働日数より少ない労働者
- 雇用動向調査（労働省） - 毎月勤労統計調査特別調査（労働省）	パートタイム労働者	1 日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1 日の所定労働時間が同じであっても1 週の所定労働日数が一般労働者より少ない者
賃金構造基本統計調査（労働省）	パートタイム労働者	1 日の所定労働時間又は1 週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者
パートタイム雇用実態調査（東京都）昭和 49 年	女子パートタイマー	正規の女子従業員より、1 日の労働時間が短いか週の労働日が少ない契約で雇われているもの。ただし、実際に働いている時間があまり差がなくとも、短期の雇用契約であったり、労働条件や身分の取扱いが正規の女子従業員と異なる者を含む。
主婦パートタイマー雇用の実態調査（関西経営者協会）昭和 51 年	主婦パートタイマー	臨時・補助的に雇用されているか、又は継続的に雇用されていてもいわゆるパートタイマーとして雇用されている主婦

調 査 名	名 称	定 義
•賃金引上げ等の実態に関する調査(労働省)昭和53.5.4年	パートタイム労働者	毎日就労する者については1日の労働時間が一般の労働者より短い者を、特定日または特定の期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1カ月の労働時間が、一般の労働者より短いもの
•東京都中央労政事務所調べ昭和53年	パートタイマー	パートタイマーという名称で雇用されている者
•第三次産業雇用実態調査(労働省)昭和54年	パートタイマー	パートタイマー又はそれに近い名称で称している者
•特定産業小規模企業労働条件実態調査(労働省)昭和54年	パートタイム労働者等	当該企業でパートタイマー、パート又はアルバイト等これらに類する名称で呼んでいる者
•中小事業所における非正規従業員の実態調査(東京都)昭和55年	パートタイマー	パートタイマー(類似名称を含む)と呼ばれている者
•労働力調査特別調査(総理府)昭和56年	パートタイマー	企業でパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者
•婦人パートタイマー実態調査(愛知県)昭和56年	パートタイマー	女子従業員で次のいずれかに該当する者をいう。ただし、雇用契約期間が1か月未満の者と女子学生のアルバイトは除く。 イ 「パート(タイマー)」、「定時社員」、「準社員」など、一般の従業員(正規従業員)と異なった呼び名のついている者 ロ 一般の従業員と異なった呼び方はしていなくても、1日又は1週間の就労時間(又は1週間もしくは1か月間の就労日数)が一般の従業員より短い者
•職業安定業務統計(労働省)	常用的パートタイム	雇用期間の定めがないか、又は4月以上の雇用期間によって就労する者で、毎日就労する者については1日の労働時間が一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1月の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。
	臨時的パートタイム	1月以上4月未満の雇用期間が定められているか、又は季節的に一定の期間を定めて就労する者で、毎日就労する者については1日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については、1日の労働時間の長短を問わず1月の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。

調 査 名	名 称	定 義
	日雇的パートタイム	日々雇用されるか、又は1月未満の雇用期間を定めて就労する者で、日々就労する者については1日の労働時間が他の一般労働者より短く、特定日又は特定期間就労する者については1日の労働時間の長短を問わず1週の労働時間が一般労働者より短い仕事をいう。
(参考) •ILO第48回総会報告(Ⅵ-1) •EC経済・社会評議会	(パートタイム雇用)	世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日又は1週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的自発的であること。 通常より短い労働時間とそれに応じた低い賃金を伴う恒常的かつ自発的な仕事
(各国の統計調査) •アメリカ・スウェーデン •イギリス •フランス •西ドイツ	(パートタイマー)	週35時間未満勤務の労働者 週30時間 # # # 週20～30時間 # # 各事業所ごとにみて、その事業所の一般労働者より労働者より労働時間の短い者

(参考)外国の法令上の定義

国 名 等	項 目 (条文)	内 容
•フランス労働法典 (1982.3.26付けオルドナンス第82-271号)	パートタイム労働の定義(212条の4の2)	労働時間が法定労働時間(週)又は労働協約による労働時間より少なくとも1/5以上下回るもの。 また、月当たりにして法定又は協約労働時間に相当する労働時間を1/5以上下回る場合もパートタイム労働とみなされる。 このパートタイム労働時間の上限に計算上端数が出た場合は切上げる。

2. パートタイマーの就業状況

(1) パートタイマー等の数の推移

第1表 短時間雇用労働者数の推移

年	非 農 林 業					
	男 女 計			うち 女		
	雇 用 者	短 時 間 者	(b) (a) × 100	雇 用 者	短 時 間 者	(b) (a) × 100
	(a)	(b)		(a)	(b)	
	万人	万人	%	万人	万人	%
昭 3 5	2,106	133	6.3	639	57	8.9
4 0	2,713	178	6.6	851	82	9.6
4 5	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
5 0	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
5 1	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4
5 2	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6
5 3	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2
5 4	3,793	366	9.6	1,280	236	18.4
5 5	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
5 6	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6

資料出所 総理府「労働力調査」

- (注) 1 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇及び日雇）及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者を除く。以下本調査に関して同じ。
- 2 「短時間雇用者」とは、雇用者のうち、週間就業時間が35時間未満の者をいう。以下本調査に関して同じ。

第2表 パートタイム労働者数の推移

年	常用労働者 (a)	パートタイム労働者 (b)	$\frac{(b)}{(a)} \times 100$	入 職 者 (パートタイム労働者)	
				うち	女
	千人	千人	%	千人	千人
昭 5 0	2 3 7 1 3.4	6 9 8.6	2.9	2 9 0.1	2 3 8.7
5 1	2 3 2 9 5.2	8 0 8.9	3.5	3 6 0.6	3 2 2.9
5 2	2 3 5 3 4.5	9 7 8.8	4.2	3 5 9.4	3 1 3.7
5 3	2 3 9 0 2.3	1 1 1 9.1	4.7	3 4 6.5	2 9 0.5
5 4	2 4 8 6 9.6	1 4 7 9.9	6.0	4 7 3.4	3 9 9.3
5 5	2 4 9 5 9.8	1 4 5 8.5	5.8	5 4 0.3	4 5 5.9
5 6	2 5 2 7 9.2	1 5 1 5.1	6.0	5 2 0.4	4 3 4.0

資料出所 労働省「雇用動向調査」

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

(2) 産業別パートタイマー等の数

第3表 産業別短時間雇用者数及びパートタイム労働者数

産 業	労 働 力 調 査 (昭 和 5 6 年)						雇 用 動 向 調 査 (昭 和 5 6 年 1 月 1 日)		
	雇 用 者		短 時 間		(b)/(a)×100		常用労働者 (a)	パートタイム労働者 (b)	構 成 比 $\frac{(b)}{(a)} \times 100$
	(a)	うち女 (a)	万人	雇 用 者 (b)	うち女 (b)	(b)/(a)×100			
全 産 業 計	万人 3,980	万人 1,369	399	万人 269	% 10.0	% 19.6	千人 —	千人 —	% —
非 農 林 業 計	3,951	1,359	395(100.0)	266(100.0)	10.0	19.6	1) 25,279.2	2) 1,515.1	6.0
漁 業 ・ 水 産 養 殖 業	14	2	1(0.3)	0(0.0)	7.1	0.0	—	—	—
鉱 業	9	1	0(0.0)	0(0.0)	0.0	0.0	98.2	0.3	0.0
建 設 業	415	57	34(8.6)	13(4.9)	8.2	2.28	—	—	—
製 造 業	1,137	391	95(24.1)	66(24.8)	8.4	16.9	9,851.6	568.4	5.8
卸小売・金融・保険・不動産業	1,021	440	125(31.6)	102(38.3)	12.2	23.2	7,736.0	660.3	8.5
通信・運輸・電気・ガス・水道・熱供給業	351	42	24(6.1)	8(3.0)	6.8	19.0	3,067.9	35.8	1.2
サ ー ビ ス 業	808	394	104(26.3)	73(27.4)	12.9	18.5	4,525.4	250.3	5.5
公 務	193	32	11(2.7)	5(1.9)	5.7	15.6	—	—	—

(注) 1). 2) は、漁業・水産養殖業、建設業及び公務を除いた数値である(常用労働者5人以上)。

第4表 性・産業・企業規模別パートタイマー数

性 別		男 女 計	男	女
総 数		255万人(100.0) ^(%)	14万人(100.0) ^(%)	241万人(100.0) ^(%)
産 業	農 林 業	2万人(0.8)	0万人(0.0)	1万人(0.4)
	非 農 林 業	253 (99.2)	14 (100.0)	239 (99.2)
	建 設 業	7 (2.7)	2 (14.3)	4 (1.7)
	製 造 業	96 (37.6)	5 (35.7)	91 (37.8)
	卸・小売業	96 (37.6)	3 (21.4)	93 (38.6)
	運 輸・通 信 業	4 (1.7)	0 (0.0)	3 (1.2)
	サ ー ビ ス 業	44 (17.3)	4 (28.6)	41 (17.0)
企 業 規 模	1 ～ 29人	143 (56.1)	8 (57.1)	135 (56.0)
	30 ～ 499人	80 (31.4)	5 (35.7)	74 (30.7)
	500人以上	25 (9.8)	1 (7.1)	24 (10.0)
	官 公	7 (2.7)	1 (7.1)	6 (2.5)

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

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

(3) 年 齢 構 成

第5表 性・年齢階級別正規・非正規従業員数及び構成割合

実数及び割合	正 規・非正規従業員の別	総 数		15～24歳		25～34歳		35～44歳		45～54歳		55歳以上	
		万人	%	万人	%	万人	%	万人	%	万人	%	万人	%
計	雇 用 者	3,973 (100.0)		589 (14.8)		1,137 (28.6)		986 (24.8)		817 (20.6)		445 (11.2)	
	正 規 従 業 員	3,464 (100.0)		522 (15.1)		1,032 (29.8)		837 (24.1)		710 (20.5)		363 (10.5)	
	非 正 規 従 業 員	503 (100.0)		66 (13.1)		103 (20.5)		147 (29.2)		106 (21.1)		81 (16.1)	
	パートタイマー	255 (100.0)		8 (3.1)		54 (21.2)		105 (41.2)		58 (22.7)		29 (11.4)	
男	アルバイト その他の臨時 的従業員	138 (100.0)		50 (36.2)		30 (21.7)		20 (14.5)		19 (13.8)		19 (13.8)	
	雇 用 者	2,631 (100.0)		289 (11.0)		812 (30.9)		667 (25.3)		547 (20.8)		316 (12.0)	
	正 規 従 業 員	2,474 (100.0)		252 (10.2)		784 (31.7)		645 (26.0)		519 (21.0)		274 (11.1)	
	非 正 規 従 業 員	155 (100.0)		36 (23.3)		27 (17.5)		22 (14.3)		27 (17.5)		42 (27.4)	
女	パートタイマー	14 (100.0)		2 (14.3)		1 (7.1)		2 (14.3)		2 (14.3)		7 (50.0)	
	アルバイト その他の臨時 的従業員	67 (100.0)		29 (43.3)		12 (17.9)		6 (9.0)		8 (11.9)		12 (17.9)	
	雇 用 者	73 (100.0)		5 (6.8)		13 (17.8)		14 (19.2)		17 (23.3)		23 (31.5)	
	正 規 従 業 員	1,342 (100.0)		300 (22.4)		325 (24.3)		319 (23.8)		269 (20.0)		128 (9.5)	
合	正 規 従 業 員	990 (100.0)		270 (27.3)		248 (25.0)		192 (19.4)		191 (19.3)		89 (9.0)	
	非 正 規 従 業 員	249 (100.0)		30 (8.6)		76 (21.8)		126 (36.1)		78 (22.3)		39 (11.2)	
	パートタイマー	241 (100.0)		7 (2.9)		52 (21.6)		104 (43.2)		56 (23.2)		22 (9.1)	
	アルバイト その他の臨時 的従業員	71 (100.0)		20 (28.2)		18 (25.4)		14 (19.7)		11 (15.5)		7 (9.9)	
合	雇 用 者	37 (100.0)		3 (8.1)		5 (13.5)		8 (21.6)		12 (32.4)		9 (24.3)	

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

(注) 「正規従業員」と「非正規従業員」との区分

正規従業員………企業内で一般社員、正職員、正社員などという形で雇用されており、ほとんどは正規職員の就業規則が適用されている。また、就業規則がない場合でも実質的に正規従業員であれば、ここに含めている。

非正規従業員………企業内でパートタイマー、アルバイト、準社員などと呼ばれるか、又は就業規則などで実質的に正規従業員ではない雇用者である。呼称の種別によって「パートタイマー」、「アルバイト」、「その他」に区分した。

第6表 性、雇用形態及び年齢階級別労働者数の割合並びに平均年齢

(%)

性 雇用形態	計	24歳 以下	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上	不 詳	45歳 以上	55歳 以上	平均年齢
(歳)															
男女計															
雇用形態計	100.0	25.5	18.9	14.2	12.2	10.0	7.3	5.4	3.2	1.9	1.1	0.2	19.0	6.2	33.8
一般社員・正社員	100.0	24.9	20.7	15.2	12.2	9.3	6.9	5.2	3.0	1.6	0.9	0.1	17.6	5.5	33.4
嘱託	100.0	25	6.0	6.5	4.3	18.4	5.0	14.4	2.27	18.2	11.3	0.6	71.6	5.22	51.4
パートタイマー	100.0	11.7	11.8	10.3	16.7	19.3	13.5	7.7	4.6	2.8	1.5	0.2	30.0	8.9	38.9
アルバイト	100.0	69.5	7.1	6.2	3.8	14.1	1.9	1.9	0.9	1.1	1.6	1.9	7.4	3.6	25.1
臨時雇	100.0	8.2	7.8	10.1	13.6	13.6	8.9	14.8	8.8	9.4	4.7	0.1	46.7	22.9	43.6
男															
雇用形態計	100.0	19.1	21.3	18.2	14.1	9.3	6.4	4.9	3.0	2.2	1.4	0.3	17.8	6.6	34.2
一般社員・正社員	100.0	15.5	22.5	19.3	15.1	9.9	6.7	5.1	2.9	1.8	1.1	0.1	17.5	5.8	34.6
嘱託	100.0	3.1	0.8	4.6	2.8	2.0	3.7	6.9	20.5	31.1	23.2	1.2	85.4	74.9	57.2
パートタイマー	100.0	37.3	14.3	7.8	2.0	3.6	7.0	4.4	8.6	10.7	4.3	—	35.0	23.6	36.3
アルバイト	100.0	77.0	5.6	3.9	2.1	1.9	1.0	1.2	0.9	1.4	1.7	3.3	6.1	3.9	23.5
臨時雇	100.0	8.0	15.9	7.7	6.5	16.3	5.6	10.7	13.2	8.3	7.7	0.2	45.5	29.2	43.8
女															
雇用形態計	100.0	33.1	16.0	9.5	10.0	10.0	8.4	6.1	3.5	1.5	0.8	0.2	20.3	5.8	33.2
一般社員・正社員	100.0	38.6	17.9	9.2	8.0	8.4	7.2	5.5	3.2	1.2	0.7	0.2	17.8	5.1	31.7
嘱託	100.0	2.0	10.6	8.2	5.6	14.1	6.2	21.0	24.6	6.9	0.7	—	59.5	32.3	46.3
パートタイマー	100.0	8.9	11.5	10.6	18.3	21.1	14.2	8.0	4.1	1.9	1.2	0.2	29.5	7.2	39.2
アルバイト	100.0	59.4	9.0	9.2	6.2	7.0	3.1	2.8	1.0	0.7	1.5	—	9.1	3.2	27.2
臨時雇	100.0	8.4	3.6	11.3	7.3	12.2	10.6	17.0	6.6	9.9	3.2	—	47.3	19.6	43.5

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

但し、昭和54年6月30日現在の年齢

- 調査対象は、公務を除く第3次産業の小分類業種のうちから最近における雇用増の著しい業種で、一定の基準によって選定した百貨店、レストラン、病院等32業種である。
- 「パートタイマー」及び「アルバイト」は事業所の呼称による。以下本調査に準じて同じ。

(4) 性・産業・企業規模・職種別就労割合
(企業規模・産業別)

第7表 パートタイム労働者の企業規模、産業別構成割合及び全労働者に占めるパートタイム労働者の割合

単位：％(千人)

産 業	構			成			比			全労働者に占めるパートの割合					
	昭51	52	53	54	55	56	昭51	52	53	54	55	56			
企業規模	(8089) (9788) (11191) (14799) (14585) (15151)														
企業規模計	1000	1000	1000	1000	1000	1000	35	42	47	60	58	60			
1000人以上	157	184	155	118	157	162	22	31	31	29	38	39			
300～999	102	102	93	87	130	97	31	38	35	48	63	50			
100～299	179	145	156	149	167	146	41	41	51	60	68	59			
30～99	219	194	195	224	199	206	42	49	54	73	67	76			
5～29	324	357	375	407	333	371	48	60	70	98	79	88			
調査産業計	1000	1000	1000	1000	1000	1000	35	42	47	60	58	60			
鉱 業	00	00	00	00	00	00	03	01	03	02	02	03			
製 造 業	414	418	381	363	354	375	34	41	44	55	53	58			
卸売小売業	357	385	426	421	457	421	56	71	83	101	112	106			
金融保険業	11	11	13	10	07	9	07	09	11	10	07	09			
不 動 産 業	04	04	01	01	02	05	24	27	08	12	16	50			
運輸通信業	29	25	13	26	19	23	09	09	05	14	10	13			
電気ガス水道	00	01	01	00	00	00	02	02	02	02	01	02			
熱 供 給 業							42	41	49	62	53	55			
サ ー ビ ス 業	184	156	164	178	160	165									

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) ()内は、パートタイム労働者数である。

第8表 パートタイム労働者等の就労割合別企業数の割合

(%)

区 分	採用している 企 業	5%未 満	5%以上 10%未 満	10%以上 20%未 満	20%以上 30%未 満	30%以上 40%未 満	40%以上 50%未 満	50%以上	不 明
調 査 産 業 計	(583)100.0	45.4	19.6	15.0	8.1	4.7	2.7	2.9	1.6
5,000人以上	(74.2)100.0	77.3	8.3	9.9	1.7	1.7	0.6	0.6	—
1,000～4,999人	(75.3)100.0	68.3	12.1	9.3	4.3	3.2	0.6	1.1	1.1
300～999人	(73.0)100.0	57.3	14.6	14.2	5.4	5.1	2.7	0.7	—
100～299人	(66.8)100.0	50.0	19.7	12.6	6.8	4.0	2.4	3.4	1.2
30～99人	(53.7)100.0	41.1	20.6	16.3	9.1	5.0	2.9	3.0	2.0
D 飲 業	(28.9)100.0	67.8	12.2	6.7	13.3	—	—	—	—
E 建 設 業	(29.9)100.0	63.1	10.7	9.5	0.2	4.2	1.6	10.6	—
F 製 造 業	(64.3)100.0	44.3	20.3	16.6	8.4	5.2	1.9	2.1	1.4
G 卸売業,小売業	(62.4)100.0	43.2	20.3	12.1	8.8	5.7	4.0	3.4	2.5
H 金融・保険業	(52.5)100.0	88.1	6.8	2.6	—	0.6	—	1.9	—
I 不 動 産 業	(53.7)100.0	43.6	21.1	13.7	15.8	2.9	0.9	2.0	—
J 運輸・通信業	(43.1)100.0	65.6	18.7	6.5	5.2	0.8	—	0.3	2.9
K 電気・ガス・水道・熱供給業	(53.1)100.0	69.2	7.7	17.3	1.9	3.8	—	—	—
L サービス業	(79.3)100.0	29.6	22.4	23.4	11.8	3.4	5.8	2.2	1.4

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

註1. ()内の数字は全企業のうち、パートタイム労働者等を採用している企業の占める割合である。

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

以下本調査に関して同じ。

(性・産業別—第三次産業)

第9表 性及び産業別パートタイマー・アルバイト比率¹⁾ (昭和54年6月)

(%)

産 業	男 女 計		男		女		パートタイマーのうち女子パートタイマーの割合
	パートタイマー比率	アルバイト比率	パートタイマー比率	アルバイト比率	パートタイマー比率	アルバイト比率	
調 査 産 業 計	12.0	7.9	4.7	8.8	19.6	6.9	79.7
百 貨 店	19.6	4.1	2.3	4.6	30.3	3.8	95.6
各 種 商 品 ・ 各 種 食 料 品 小 売 業	29.2	6.5	5.9	7.5	41.5	6.0	93.0
婦 人 子 供 服 小 売 業	12.3	3.4	1.5	2.6	15.7	3.7	97.0
食 堂 ・ レ ス ト ラ ン	20.5	16.1	7.1	17.1	32.8	15.2	83.4
喫 茶 店	15.9	26.2	10.2	24.9	21.2	27.5	69.4
自 動 車 小 売 業	0.6	0.2	0.2	0.2	2.8	0.1	69.1
燃 料 小 売 業	2.7	4.7	1.8	5.5	5.3	2.3	51.4
書 籍 ・ 文 房 具 小 売 業	21.6	34.7	18.6	39.9	26.4	26.4	47.0
特定貨物自動車運送業	3.5	1.2	2.9	1.1	9.0	1.5	22.8
旅 行 業	1.2	2.6	0.6	2.8	2.6	2.0	65.2
対事業所物品賃貸業	1.2	2.6	0.2	0.8	5.0	8.7	89.6
対個人等物品賃貸業	6.4	3.2	1.2	3.7	14.0	2.4	88.8
旅 館	16.1	2.7	3.1	3.0	25.1	2.4	92.2
洗 たく 業	26.5	3.5	4.1	3.1	42.9	3.8	93.5
その他の個人サービス業	17.8	5.3	4.5	5.0	28.8	5.5	88.4
運 動 競 技 場	5.6	7.3	3.5	8.9	6.9	6.3	77.9
公 園 ・ 遊 園 地	6.3	10.4	1.2	8.5	12.6	12.8	89.0
自 動 車 整 備 業	1.2	0.7	0.4	0.4	6.4	2.0	76.1
駐 車 場 業	5.2	13.9	2.9	13.0	14.6	17.7	56.0
機 械 修 理 業	1.2	0.9	0.3	0.8	7.1	1.0	81.1
情 報 サ ー ビ ス 業	3.4	2.7	0.3	2.0	8.3	3.8	94.1
広 告 業	2.9	3.4	0.8	1.8	10.2	8.9	80.1
計 量 証 明 業	4.1	3.0	1.7	2.2	14.5	6.2	67.9
建 物 サ ー ビ ス ・ そ の 他 事 業 サ ー ビ ス 業	15.1	6.8	5.9	8.8	31.6	3.0	75.1
法律・特許・公証人・司法書士・会計士・税理士事務所	2.8	1.0	1.3	0.8	4.5	1.3	74.2
土木建築サービス業	1.6	3.2	0.6	2.7	6.0	5.2	68.5
個 人 教 授 所	18.7	23.0	14.2	25.5	22.6	20.8	65.0
デ ザ イ ン 業	3.8	2.4	0.5	2.3	9.0	2.5	92.6
病院・一般診療所	7.0	1.8	5.2	2.5	7.5	1.6	85.8
専修学校・各種学校	10.6	6.6	10.1	5.6	11.4	8.1	43.1
児 童 福 祉 事 業	5.7	1.3	2.7	3.9	6.0	1.1	96.1
老人・精薄・身障福祉事業	3.0	0.4	4.5	0.5	2.4	0.4	59.6

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

注1) パートタイマー比率(アルバイト比率) = $\frac{\text{パートタイマー(アルバイト)の数}}{\text{全労働者数}} \times 100$

(職種別—第三次産業)

第10表 職業及び性別労働者数の割合並びにパートタイマー・アルバイトの数の割合 (%)

職 業	合 計	男	女	パートタイマー・アルバイト		
				計	男	女
(T調査産業計)						
管 理 職	100.0 (7.0)	87.8	12.2	0.3	0.2	0.1
一 般 事 務 員	100.0 (7.3)	31.0	69.0	8.1	2.0	6.1
会 計 事 務 員	100.0 (2.6)	34.2	65.8	5.8	0.4	5.5
医 療 保 険 事 務 員	100.0 (0.9)	15.9	84.1	15.1	0.8	14.3
営 業 関 係 事 務 員	100.0 (3.1)	55.0	45.0	7.4	1.1	6.2
タ イ ピ ス ト	100.0 (0.1)	6.2	93.8	8.3	—	8.3
事務用機械オペレーター	100.0 (0.1)	32.8	67.2	5.3	0.2	5.2
情報処理技術者	100.0 (0.1)	97.4	2.6	0.2	0.2	—
電 算 機 オ ペ レ ー タ ー	100.0 (0.2)	89.3	10.7	4.2	3.9	0.3
テレックスオペレーター	100.0 (0.0)	67.8	32.2	13.3	13.3	—
システムエンジニア	100.0 (0.3)	96.1	3.9	0.4	0.1	0.3
プ ロ グ ラ マ ー	100.0 (0.3)	86.4	13.6	0.6	0.2	0.4
キ ー パ ン チ ャ ー	100.0 (0.4)	2.1	97.9	9.1	0.7	8.4
コ ピ ー ラ イ タ ー	100.0 (0.1)	78.5	21.5	7.8	2.4	5.4
デ ザ イ ナ ー	100.0 (0.2)	68.7	31.3	3.1	1.2	1.8
設 計 技 師	100.0 (0.4)	95.2	4.8	3.5	2.5	1.0
ド レ ー サ ー (写 真 工)	100.0 (0.2)	34.5	65.5	16.3	3.0	13.3
弁 護 士	100.0 (0.1)	84.0	16.0	5.6	1.9	3.7
税 理 士	100.0 (0.1)	61.8	38.2	3.7	—	3.7
一 ・ 二 級 建 築 士	100.0 (0.4)	96.5	3.5	1.2	1.1	0.1
土 木 技 術 士	100.0 (0.3)	97.6	2.4	4.7	4.2	0.5
測 量 士	100.0 (0.4)	98.6	1.4	3.3	2.8	0.4
計 量 士	100.0 (0.0)	94.1	5.9	1.2	1.2	—
医 師 ・ 歯 科 医 師	100.0 (0.7)	85.1	14.9	20.5	18.6	1.9
薬 剤 師	100.0 (0.2)	28.4	71.6	4.5	1.7	2.8
保 健 婦 ・ 助 産 婦	100.0 (0.2)	—	100.0	18.6	—	18.6
看 護 婦 (士)	100.0 (2.2)	1.4	98.6	5.4	0.0	5.4
准 看 護 婦	100.0 (3.3)	3.5	96.5	7.2	0.0	7.2
診 療 X 線 技 師	100.0 (0.2)	92.5	7.5	6.2	5.7	0.5
病理検査試験員(臨床検査技師)	100.0 (0.1)	33.0	67.0	5.4	0.3	5.1
衛 生 検 査 技 師	100.0 (0.2)	33.7	66.3	0.7	0.2	0.5
理 学 療 法 士	100.0 (0.1)	77.3	22.7	3.9	3.8	0.1
作 業 療 法 士	100.0 (0.0)	58.6	41.4	3.3	1.0	2.3
生 活 ・ 児 童 指 導 員	100.0 (0.2)	52.6	47.4	1.5	1.3	0.2
職 業 ・ 作 業 指 導 員	100.0 (0.1)	53.8	46.2	0.4	—	0.4
心 理 ・ 職 能 判 定 員	100.0 (0.0)	48.4	51.6	13.7	5.9	7.8
保 母 (父) ・ 教 母	100.0 (1.2)	0.7	99.3	5.2	0.1	5.2
療 母	100.0 (0.3)	2.7	97.3	2.6	—	2.6

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) ()内は各産業の労働者総数を100とした職業別労働者構成を示す。なお、ここに掲載していない職業があるので、職業別労働者構成比を合計しても必ずしも100にはならない。

(%)

職 業	合 計	男	女	パートタイマー・アルバイト		
				計	男	女
教 師 (塾・学校等)	100.0 (1.2)	52.3	47.7	41.8	22.4	19.4
師匠・師範(茶道・柔道等)	100.0 (0.1)	22.7	77.3	20.5	1.4	19.0
指 導 員 ・ コ ー チ	100.0 (0.5)	74.8	25.2	21.0	8.8	12.2
受 付 ・ 案 内 係	100.0 (0.8)	43.7	56.3	14.3	2.8	11.6
エレベーター・エスカレーター係	100.0 (0.0)	9.1	90.9	6.6	4.2	2.5
営 業 マ ネ ー ジ ャ ー	100.0 (2.3)	89.6	10.4	1.4	0.9	0.6
販 売 店 員	100.0 (10.1)	27.3	72.7	33.4	4.5	28.9
レジスター・キャッシャー	100.0 (1.8)	4.6	95.4	30.9	2.0	28.9
外交員・セールスマン	100.0 (3.7)	94.9	5.1	2.3	0.9	1.5
集 金 人	100.0 (0.6)	59.3	40.7	42.0	13.4	28.5
配 達 員	100.0 (4.8)	75.9	24.1	68.4	50.9	17.5
荷 造 工 ・ 包 装 工	100.0 (0.3)	31.9	68.1	53.4	4.3	49.1
栄 養 士	100.0 (0.3)	2.9	97.1	3.1	0.0	3.1
調 理 士 ・ コ ッ ク	100.0 (3.5)	81.6	18.4	8.2	5.5	2.6
調 理 士 ・ コ ッ ク 見 習	100.0 (0.9)	84.0	16.0	21.7	17.0	4.7
調 理 場 作 業 員	100.0 (3.7)	17.0	83.0	42.1	10.2	31.9
給 士 ・ ウ ェ イ ト レ ス	100.0 (6.0)	25.8	74.2	54.9	16.7	38.2
バ ー テ ン ダ ー	100.0 (0.5)	91.3	8.7	22.4	21.2	1.3
服 飾 デ ザ イ ナ ー	100.0 (0.0)	4.9	95.1	1.7	—	1.7
ドレスメーカー・洋裁工	100.0 (0.1)	—	100.0	19.7	—	19.7
自 動 車 陸 送 係	100.0 (0.0)	100.0	—	19.2	19.2	—
自 動 車 整 備 士	100.0 (3.0)	99.8	0.2	0.4	0.4	—
自 動 車 修 理 工	100.0 (1.0)	99.4	0.6	0.8	0.8	0.0
塗 装 工	100.0 (0.3)	97.9	2.1	1.5	1.1	0.4
自 動 車 検 査 工	100.0 (0.2)	97.0	3.0	2.3	—	2.3
板 金 工	100.0 (0.3)	98.3	1.7	2.5	1.9	0.6
金 属 溶 接 工	100.0 (0.1)	99.8	0.2	6.7	6.7	—
ガソリンスタンド給油人	100.0 (1.4)	90.8	9.2	14.7	13.6	1.1
起重機工・巻揚工	100.0 (0.1)	99.6	0.4	0.4	0.4	—
一 般 機 械 修 理 工	100.0 (0.3)	95.2	4.8	1.4	0.8	0.6
電 気 機 器 修 理 工	100.0 (0.2)	96.1	3.9	1.0	0.5	0.5
洗 た く 工	100.0 (0.4)	33.5	66.5	25.8	1.6	24.3
ドライクリーニング職	100.0 (0.1)	64.2	35.8	17.0	2.0	15.0
ア イ ロ ン 掛 け 工	100.0 (0.5)	30.2	69.8	38.9	3.1	35.8
し み 抜 き 工	100.0 (0.0)	52.9	47.1	19.9	—	19.9
ボ ー イ ・ ド ア ボ ー イ	100.0 (0.1)	98.1	1.9	37.1	37.1	—
娛 楽 場 接 客 員	100.0 (0.0)	43.4	56.6	26.2	5.7	20.5
女 中 ・ 仲 居	100.0 (0.7)	0.6	99.4	23.6	0.2	23.4
ク ロ ー ク ・ 荷 物 預 り 係	100.0 (0.0)	19.8	80.2	32.4	4.6	27.8
客 室 係	100.0 (0.8)	6.7	93.3	25.9	1.1	24.8

(※)

職 業	合 計	男	女	パートタイマー・アルバイト		
				計	男	女
宴 会 場 係	100.0 (0.2)	42.4	57.6	27.8	5.1	22.7
結 婚 式 場 係	100.0 (0.0)	32.2	67.8	25.8	1.8	24.0
遊 戯 器 具 操 作 員	100.0 (0.0)	86.6	13.4	22.0	18.5	3.4
切 符 売 り	100.0 (0.0)	23.0	77.0	20.8	2.2	18.6
改 札 係	100.0 (0.0)	46.6	53.4	6.9	1.8	5.2
場 内 整 理 員	100.0 (0.2)	58.2	41.8	32.7	18.7	14.0
キ ャ デ ィ	100.0 (0.8)	2.8	97.2	10.8	1.4	9.4
庭 師	100.0 (0.1)	64.2	35.8	7.3	3.1	4.2
自 動 車 運 転 手	100.0 (1.9)	99.4	0.6	3.0	2.8	0.2
電 気・機 械・設 備 保 守	100.0 (0.3)	98.1	1.9	2.1	1.8	0.3
ボ イ ラ ー・空 調 技 師	100.0 (0.3)	93.9	6.1	2.6	2.6	—
荷 物 運 搬 員	100.0 (0.2)	96.6	3.4	24.1	24.0	0.0
倉 庫 作 業 員	100.0 (0.4)	65.8	34.2	28.9	6.8	22.1
旅 客 案 内 人	100.0 (0.1)	78.8	21.2	25.9	23.8	2.1
電 話 交 換 手	100.0 (0.2)	2.2	97.8	12.4	—	12.4
清 掃 員	100.0 (3.7)	28.5	71.5	40.6	10.1	30.5
駐 車 場 係	100.0 (0.3)	88.1	11.9	22.8	14.9	7.9
守 衛・警 備・保 安 員	100.0 (1.7)	97.3	2.7	17.6	17.0	0.6
用 務 員	100.0 (0.4)	32.6	67.4	17.8	4.6	13.3
看 護 助 手・見 習 看 護 婦	100.0 (0.6)	8.5	91.5	9.2	0.1	9.1
コ ー ス 管 理 人	100.0 (0.1)	61.6	38.4	9.7	7.0	2.7
検 査 助 手	100.0 (0.0)	40.8	59.2	3.5	2.8	0.7

(5) 雇用形態・職種別採用企業数の割合

(産業・職種別)

第11表 パートタイム労働者等を採用した職種別企業数の割合

M. A.

区分	採用している 企業	専門的・ 技術的職 業従事者	管理的・ 職従事者	事務 従事者	販売 従事者	運輸・ 通信 従事者	技能・生産工程作業者		保安職業 従事者	サービス 職従事者	その他	不明
							技能工	単純工				
調査産業計	(58.3)100.0	4.2	0.8	21.7	11.3	4.8	6.9	54.1	3.4	15.0	10.6	0.2
鉱業	(28.9)100.0	6.7	—	22.2	2.2	10.0	3.3	52.2	1.1	27.8	13.3	—
建設業	(29.9)100.0	12.5	—	34.8	—	5.4	14.3	52.7	2.4	1.8	8.3	—
製造業	(64.3)100.0	3.2	1.1	15.7	1.9	1.9	9.6	78.3	2.7	6.0	9.2	0.0
卸売業・小売業	(62.4)100.0	2.1	0.9	31.3	38.2	3.5	3.3	24.9	2.6	23.2	14.0	0.9
金融業・保険業	(52.5)100.0	2.6	—	83.0	4.2	3.9	—	3.9	3.9	14.8	15.1	—
不動産業	(53.7)100.0	4.1	2.0	12.3	24.9	2.6	—	8.5	2.6	40.4	14.6	—
運輸・通信業	(43.1)100.0	3.3	0.1	24.0	2.2	30.9	1.0	33.5	3.9	16.1	13.4	—
電気・ガス・ 水道・熱供給業	(53.1)100.0	9.6	—	57.7	5.8	7.7	3.8	13.5	9.6	25.0	26.9	—
サービス業	(79.3)100.0	9.0	—	15.4	7.7	4.4	2.3	28.1	8.7	43.1	8.7	—

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

(注) ()内の数字は、全企業のうちパートタイム労働者等を採用している企業の占める割合である。

(特定産業小規模企業)

第12表 産業別パートタイム労働者等の雇用の有無及び雇用形態別企業数の割合(企業規模10~29人)

(単位:%)

産 業	合 計	雇 用 し て い る			雇 用 し て い な い
		計	常用パートのみ 雇用している	臨時・日雇パート の両方を雇用している	
卸 売 業・小 売 業	100.0(73634)	435	688	165	14.6
卸 売 業	100.0(34491)	20.0	77.9	17.4	4.7
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(8002)	62.0	84.6	4.4	11.0
飲 食 店	100.0(9704)	80.3	55.6	19.2	25.2
そ の 他 の 小 売 業	100.0(21437)	57.7	65.8	19.2	15.0
サ ー ビ ス 業	100.0(35984)	45.1	69.7	20.1	10.2
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(1348)	31.2	51.9	35.7	12.4
その他の対事業所サービス業	100.0(2254)	39.3	62.9	32.3	4.8
洗たく・理容・浴場業	100.0(2789)	59.0	75.5	14.3	10.2
自動車整備及び駐車場業	100.0(3384)	14.1	82.6	17.4	—
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(3179)	31.2	58.2	37.7	4.1
その他の対個人サービス業	100.0(1476)	44.6	63.9	7.2	28.9
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(378)	53.2	63.7	24.2	12.1
旅館・その他の宿泊所	100.0(3202)	84.6	51.9	25.8	22.4
映 画・娯 楽 業	100.0(2270)	62.5	58.6	20.7	20.7
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(895)	25.5	74.4	12.8	12.8
医 療 業	100.0(10262)	46.8	88.4	11.6	—
各 種 学 校	100.0(780)	38.4	79.5	4.1	16.4
児童・老人・精神・身障福祉事業	100.0(3767)	39.7	59.1	29.7	11.1

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

(注) 「パートタイム労働者等」とは、企業でパートタイマー、パート又はアルバイト等これらに類する名称で呼ばれている労働者をいい、そのうち、「常用パートタイム労働者等」とは雇用契約期間の定めのない労働者を、「臨時・日雇パートタイム労働者等」とは日々あるいは1年以下の雇用契約期間の定めのある労働者をいう。以下本調査に同じ。

(6) 仕事の内容

第13表 女子パートタイマーの仕事内容別事業所数

パートはどんな仕事をしていますか(複数回答)

% ()内は実数

区 分	1. 正規の従業員 とおなじ	2. パートが主の 単独職種	3. パート特有の 時間帯の仕事	4. 1と2のどち らもある	回 答 企 業	N. A.	計
製 食 品	(38) 31.7	(30) 25.0	(9) 7.5	(47) 39.2	(120) 100.0	(1)	(125)
織 維 ・ 衣 服	(21) 31.3	(21) 31.3	(5) 7.5	(20) 29.9	(67) 100.0	(1)	(68)
製 本	(11) 22.4	(15) 30.6	(9) 18.4	(14) 28.6	(49) 100.0	(0)	(49)
化 学	(10) 25.6	(14) 35.9	(4) 10.3	(12) 30.8	(39) 100.0	(0)	(40)
ゴ ム ・ 皮 革	(16) 33.3	(16) 33.3	(2) 4.2	(15) 31.3	(48) 100.0	(1)	(50)
電 機	(53) 31.2	(44) 25.9	(6) 3.5	(70) 41.2	(170) 100.0	(3)	(176)
金 属 製 品	(18) 23.1	(23) 29.5	(6) 7.7	(31) 39.7	(78) 100.0	(0)	(78)
小 計	(167) 29.2	(163) 28.5	(41) 7.2	(209) 36.6	(571) 100.0	(6)	(586)
卸 売	(75) 24.1	(128) 41.2	(35) 11.3	(77) 24.8	(311) 100.0	(2)	(317)
百 貨 店	(13) 54.2	(2) 8.3	(4) 16.7	(8) 33.3	(24) 100.0	(0)	(27)
小 売 店	(3) 21.4	(4) 28.6	(3) 21.4	(5) 35.7	(14) 100.0	(1)	(16)
飲 食 店	(69) 38.3	(22) 12.2	(45) 25.0	(53) 29.4	(180) 100.0	(3)	(192)
小 計	(160) 30.2	(156) 29.5	(87) 16.4	(143) 27.0	(529) 100.0	(6)	(552)
旅 館	(11) 33.3	(5) 15.2	(18) 54.5	(8) 24.2	(33) 100.0	(0)	(42)
洗 濯 ・ 美 容	(9) 25.0	(10) 27.8	(5) 13.9	(13) 36.1	(36) 100.0	(0)	(37)
建 物 サ ー ビ ス	(23) 39.0	(6) 10.1	(21) 35.6	(10) 16.9	(59) 100.0	(0)	(60)
小 計	(43) 33.6	(21) 16.4	(44) 34.4	(31) 24.2	(128) 100.0	(0)	(139)

資料出所 東京都労働局「婦人パートタイムの実情」(昭和50年)

注 「女子パートタイマー」とは、正規の女子従業員より1日の労働時間が短いか、週の労働日が少ない契約で雇われるものをいう。

(7) 入・離職状況等

第14表 パートタイム労働者の入・離職の状況

区	分	入職者数	離職者数	入職率	離職率	入職超過率
5 6 年	計	(千人) 5 2 0.4	(千人) 4 3 3.2	(%) 3 4.3	(%) 2 8.6	(%) 5.7
	男	8 6.4	7 5.3	—	—	—
	女	4 3 4.0	3 5 7.9	—	—	—
5 5 年	計	5 4 0.3	4 5 7.9	3 7.0	3 1.4	5.6
	男	8 4.4	9 1.1	—	—	—
	女	4 5 5.9	3 6 6.7	—	—	—
対 前 年 増 減 率・差	計	(%) △ 3.7	(%) △ 5.4	(ポイント) △ 2.7	(ポイント) △ 2.8	(ポイント) 0.1
	男	2.4	△ 1 7.3	—	—	—
	女	△ 4.8	△ 2.4	—	—	—

資料出所 労働省「雇用動向調査」

第15表 パートタイム労働者の入職状況（企業規模5人以上）

年・産業	1月1日現在 パートタイム 労働者数	パートタイム 入職者数		全入職者 に占める割合		女子一般未 就業者からの パートタイム 入職者数	女子一般未 就業者に 占める割合
		計	千人	計	千人		
昭和50	6986	290.1	51.4	8.6	3.1	14.2	26.7
51	8089	360.6	37.7	10.2	2.2	17.8	31.9
52	9788	359.4	45.7	10.6	2.7	18.2	33.8
53	1,119.1	346.5	56.0	10.8	3.5	17.8	33.0
54	1,479.9	473.4	74.2	12.8	4.1	21.2	34.5
55	1,458.5	540.3	84.4	14.2	4.5	23.3	37.2
56	1,515.1	520.4	86.4	13.8	4.6	22.8	38.9
製造業	568.4	168.9	12.6	12.9	1.9	24.3	42.8
軽工業	292.8	86.2	7.3	15.3	3.1	24.1	39.3
化学工業	40.8	10.9	1.1	8.2	1.4	17.0	33.2
重工業	234.8	71.9	4.2	11.8	1.2	26.3	50.4
卸売小売業	638.6	241.3	56.0	22.3	10.8	43.4	53.0
金融保険業	21.7	9.6	0.2	3.6	0.3	5.0	6.3
不動産業	35.4	10.8	4.6	3.7	1.9	11.4	22.8
運輸通信業	0.4	0.2	0.1	1.7	1.3	2.4	0.0
電気ガス水道熱業	250.3	89.6	13.0	11.1	3.6	17.1	33.3
サービス業							

資料出所 労働省「雇用動向調査」

注1) 全入職者に占める割合 = $\frac{\text{パートタイム入職者}}{\text{全入職者数}}$

第16表 パートタイム労働者の産業及び企業規模別入職状況

区 分	産		業				企 業 規 模			
	計	製 造 業	卸売業・ 小 売 業	サ-ビス業	そ の 他	1,000人 以上	300 ~999	100 ~299	30 ~99	5 ~29人
構 成	5 6 年 計	100.0	32.5	46.4	17.2	3.9	16.6	16.3	18.7	35.3
	男 子	100.0	14.6	64.8	15.0	5.6	13.3	15.2	30.3	34.4
	女 子	100.0	36.0	42.7	17.6	3.5	17.3	16.5	16.4	35.5
比 例	5 5 年 計	100.0	33.5	49.2	14.1	3.2	17.0	18.8	19.2	30.2
	男 子	100.0	14.6	69.3	14.1	2.0	15.4	11.6	20.3	47.2
	女 子	100.0	37.0	45.5	14.1	3.4	17.3	20.2	19.1	27.1
対 前 年 差 ト	計	—	△ 1.0	△ 2.8	3.1	0.7	△ 0.4	△ 2.5	△ 0.5	5.1
	男 子	—	0.0	△ 4.5	0.9	3.6	△ 2.1	3.6	10.0	△ 12.8
	女 子	—	△ 1.0	△ 2.8	3.5	0.1	0.0	△ 3.7	△ 2.7	1.4

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(入職経路－第三次産業)

第17表 性、雇用形態及び入職経路別労働者構成－調査産業計

(単位：%)

入 職 経 路	一 般 社 員 ・ 正 社 員			パ ー ト タ イ マ ー			ア ル バ イ ト		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
知 人 ・ 縁 故 の 紹 介	36.4	37.0	35.9	41.8	54.3	40.2	42.6	43.4	41.5
前 の 勤 務 先 の 紹 介	3.0	4.7	1.5	0.9	0.3	1.0	0.4	0.7	0.0
新 聞 ・ 雑 誌 ・ 広 告 を み て	19.0	20.7	17.5	32.2	17.9	34.0	27.3	27.5	27.0
公 共 職 業 安 定 所 の 紹 介	6.1	5.8	6.4	2.5	1.6	2.6	1.0	1.3	0.7
民 営 職 業 紹 介 所 の 紹 介	0.2	0.4	0.1	0.2	—	0.3	0.0	0.0	—
中 学 ・ 高 校 ・ 大 学 等 の 紹 介	18.3	14.0	22.2	0.5	1.9	0.4	1.7	1.8	1.6
各 種 学 校 ・ 専 修 学 校 の 紹 介	3.9	2.2	5.5	0.5	—	0.6	0.3	0.3	0.3
不 詳	13.1	15.3	11.0	21.3	24.0	21.1	26.7	25.0	28.8

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」

(注) 昭和51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者＝100

(入職前の状況－第三次産業)

第18表 入職前一年間の状況 一 調査産業計

(単位：%)

性・雇用形態	計	他の勤務先に勤めていたところがある	他の勤務先に勤めていたことがない				不詳
			自営・ 家業手伝	家	通学	その他	
一般社員・正社員	計	43.7	2.8	6.8	34.9	6.6	5.3
	男	55.2	3.1	0.4	28.0	7.6	5.8
	女	33.2	2.6	12.5	41.1	5.7	4.9
パート・タイマー	計	29.5	4.4	40.2	5.9	4.5	15.4
	男	44.7	2.9	1.3	20.9	11.6	18.5
	女	27.5	4.6	45.3	4.0	3.6	15.0
アルバイト	計	19.3	3.5	7.7	49.2	3.1	17.2
	男	18.2	3.3	1.1	57.2	4.0	16.3
	女	20.7	3.9	16.5	38.4	2.0	18.5

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」

昭和51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者＝100

(8) 採用理由

第19表 常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

(〔 〕内は、臨時・日雇パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合)

区 分	採用している 企 業	生産(販売)量の 増減に応じて 雇用量調整が容 易であるため	一般労働者 の採用困難 のため	季節的 繁忙のため
調査産業計	(76.9) 〔47.6〕100.0	29.4〔33.4〕	27.1〔13.6〕	15.4〔43.5〕
5,000人以上	(45.3) 〔81.8〕100.0	26.8〔31.8〕	18.3〔14.2〕	23.2〔60.8〕
1,000～4,999人	(62.4) 〔70.0〕100.0	28.5〔44.7〕	21.4〔12.4〕	16.5〔57.4〕
300～999人	(68.0) 〔59.7〕100.0	35.3〔39.5〕	22.1〔11.5〕	17.1〔45.3〕
100～299人	(78.5) 〔53.0〕100.0	28.8〔30.5〕	27.6〔14.4〕	15.3〔42.4〕
30～99人	(78.2) 〔42.8〕100.0	29.1〔33.0〕	27.6〔13.7〕	15.1〔42.6〕
D 鉱 業	(50.0) 〔68.9〕100.0	—〔24.2〕	6.7〔9.7〕	22.2〔25.8〕
E 建 設 業	(66.8) 〔50.4〕100.0	24.0〔33.7〕	27.8〔18.9〕	30.1〔47.4〕
F 製 造 業	(77.2) 〔46.4〕100.0	38.1〔44.7〕	30.1〔11.8〕	13.8〔38.7〕
G 卸売業、小売業	(82.7) 〔43.3〕100.0	20.3〔22.0〕	23.0〔12.1〕	11.9〔42.1〕
H 金融、保険業	(51.8) 〔70.7〕100.0	14.9〔11.8〕	13.0〔11.8〕	9.9〔60.0〕
I 不動産業	(71.6) 〔49.7〕100.0	13.1〔32.4〕	26.1〔11.2〕	18.0〔42.4〕
J 運輸・通信業	(72.8) 〔42.3〕100.0	14.9〔9.9〕	24.8〔29.2〕	11.5〔54.9〕
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	(46.2) 〔67.3〕100.0	8.3〔5.7〕	4.2〔11.4〕	16.7〔28.6〕
L サービス業	(74.9) 〔60.8〕100.0	24.9〔23.8〕	24.9〔13.3〕	25.0〔54.4〕

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

- 註1. 「常用パートタイム労働者等」とは、雇用契約期間の定めのないパートタイム労働期間を定めて雇用されるパートタイム労働者等をいう。
2. 「採用している企業」欄の()内の数値は、パートタイム労働者等を採用している企業の〔 〕内の数値は、同じく「臨時・日雇パートタイム労働者等」を採用している

M. A. (%)

1日の忙しい時間帯に 対処するため	人件費が 割安とな るため	再雇用・ 勤務延長 として	一般労働者の就 業時間の前後や 休憩時間中の作 業を補うため	そ の 他
18.0 [15.4]	33.3 [20.5]	9.4 [4.1]	7.5 [5.7]	6.4 [5.4]
39.0 [33.1]	52.4 [29.1]	7.3 [4.7]	15.9 [10.1]	7.3 [9.5]
35.2 [28.9]	46.4 [36.6]	11.5 [6.0]	10.6 [7.2]	6.6 [8.0]
26.9 [22.6]	51.8 [35.9]	11.7 [6.4]	8.7 [5.3]	8.3 [10.2]
21.6 [16.9]	39.5 [20.8]	8.7 [4.2]	7.4 [8.9]	7.3 [6.4]
15.0 [12.4]	28.4 [16.5]	9.4 [3.4]	7.2 [4.0]	5.8 [3.8]
35.6 [11.3]	31.1 [17.7]	— [9.7]	4.4 [6.5]	15.6 [12.9]
8.8 [4.4]	15.3 [6.8]	13.4 [2.2]	0.3 [—]	6.4 [5.0]
9.5 [8.4]	33.3 [25.9]	10.9 [5.5]	4.3 [4.4]	7.2 [5.8]
28.8 [30.4]	40.8 [18.8]	7.2 [4.1]	12.2 [8.3]	5.1 [3.7]
41.6 [25.5]	36.0 [23.6]	10.6 [8.6]	6.2 [9.5]	17.4 [12.3]
44.9 [24.1]	30.6 [22.4]	1.2 [5.9]	8.6 [5.9]	4.1 [8.8]
17.0 [11.3]	35.4 [13.1]	12.1 [2.4]	15.0 [0.6]	7.3 [6.0]
25.0 [11.4]	50.0 [25.7]	16.7 [17.1]	8.3 [5.7]	16.7 [42.9]
34.0 [22.9]	24.6 [14.3]	5.0 [0.2]	10.5 [10.8]	4.5 [5.4]

者等をいい、「臨時・日雇パートタイム労働者等」とは、日々あるいは1年以下の雇用契約

る企業のうち、「常用パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合であり、同
る企業の占める割合である。

(9) 就業理由

第20表 性及び就業理由別パートタイマーの構成比

(単位：%)

性別	実数(万人)	計	生活費を得る	自分又は子供の学資を得る	土地・住宅ローンの返済	レジャーやこづかいを得る	高級な家具・車の購入	老後・病気にそなえて	余暇をいかす	知識や技能をいかす	その他
男女計	255	100.0	60.0	11.8	5.9	5.5	0.0	4.3	8.2	2.4	2.0
男	14	100.0	64.3	0.0	0.0	7.1	—	7.1	7.1	7.1	7.1
女	241	100.0	59.8	12.4	5.8	5.4	0.0	4.1	8.3	2.1	1.7

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

第21表 女子パートタイム労働者の就業の動機別入職状況

区分		計	主な生活収入	家計の補助	生活水準の向上	余暇の利用	その他の理由
パートタイム労働者構成比(%)	56年	100.0	10.7	55.4	16.8	10.7	6.4
	55年	100.0	12.5	54.8	15.4	12.0	5.3
対前年差(ポイント)		—	△ 1.8	0.6	1.4	△ 1.3	1.1
一般未就業のうち一般労働者構成比(%)	56年	100.0	29.1	42.9	13.3	6.1	8.6
	55年	100.0	25.1	45.5	15.6	5.7	8.1
対前年差(ポイント)		—	4.0	△ 2.6	△ 2.3	0.4	0.5

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(第三次産業)

第22表 パートタイマーの就業理由

M. A. (単位:%)

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

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第23表 現在の勤務先を選んだ理由 一調査産業計

(単位：%)

現在の勤務先を選んだ理由	一般社員・正社員			パートタイマー			アルバイト		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
勤務先の成長性・安定性	29.3	31.1	27.6	9.3	7.1	9.6	5.0	5.6	4.3
勤務先の知名度が高いから	11.9	9.6	14.0	7.1	4.9	7.3	3.4	3.3	3.4
仕事に興味があったから	37.3	42.6	32.5	16.7	15.1	16.9	20.4	22.2	18.2
きれいな仕事・感じのよい仕事だから	5.0	3.4	6.5	6.0	0.5	6.7	5.5	2.4	9.7
対人サービスの仕事をしたかったから	11.6	11.0	12.2	6.6	1.6	7.2	8.5	7.8	9.5
給与がよかったから	7.4	7.4	7.5	6.7	4.2	7.0	7.2	7.9	6.2
資格・技能を生かせるから	19.2	17.3	21.0	4.0	1.6	4.3	4.7	5.4	3.7
資格・技能を身につけたいから	11.2	16.0	6.8	1.2	4.8	0.7	3.2	4.7	1.2
通勤に便利だから	28.3	21.7	34.3	38.4	14.2	41.5	25.5	23.6	28.1
勤務時間帯・勤務日数が生活の都合とあって いるから	8.9	7.9	9.7	36.4	25.8	37.7	35.7	35.1	36.4
勤務日数、勤務時間が短いから	1.4	1.6	1.2	17.1	10.9	17.9	17.2	16.3	18.4
他に就職できる適当な会社や仕事がないから	22.8	22.9	22.7	19.1	27.6	18.1	15.8	17.4	13.7
週休2日制だから	2.4	1.5	3.2	2.6	0.3	2.8	0.2	0.1	0.4
その他	4.8	5.0	4.7	2.4	1.6	2.5	7.0	7.3	6.7

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 1. 昭和51年7月から54年6月までの間に現在の勤務先に就職した者=100

2. 主なもの3つ以内のM. A. である。

10 雇用契約期間

(企業規模・産業別)

第24表-1 パートタイム労働者等の雇用契約の期間別企業数の割合

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

M. A. (6)

区分	すべてのパートタイム労働者等について一律である企業	雇用契約に期間の定めがある企業	雇用契約の期間						雇用契約に期間の定めがない企業
			1日	1日を超え7日以下	7日を超え1か月以下	1か月を超え2か月以下	2か月を超え4か月以下	4か月を超え6か月以下	6か月を超え1年以下
調査産業計	[66.8]100.0	37.6(100.0)	(2.8)	(0.5)	(10.4)	(24.2)	(17.1)	(11.7)	(37.5)
5,000人以上	[49.7]100.0	80.0(100.0)	(5.6)	(1.4)	(8.3)	(41.7)	(22.2)	(13.9)	(23.6)
1,000～4,999人	[51.0]100.0	71.7(100.0)	(1.6)	(0.5)	(5.7)	(26.1)	(31.1)	(12.3)	(34.2)
300～999人	[60.6]100.0	59.5(100.0)	(1.6)	(—)	(7.2)	(23.4)	(19.5)	(17.3)	(35.2)
100～299人	[67.3]100.0	42.7(100.0)	(3.3)	(0.7)	(4.8)	(18.3)	(20.6)	(13.0)	(45.4)
30～99人	[68.2]100.0	32.0(100.0)	(2.8)	(0.5)	(14.2)	(27.2)	(13.9)	(9.7)	(34.3)
D 鉱業	[48.9]100.0	31.8(100.0)	(—)	(—)	(—)	(—)	(28.6)	(64.3)	(14.3)
E 建設業	[52.9]100.0	28.0(100.0)	(0.2)	(—)	(48.5)	(1.6)	(29.3)	(9.4)	(34.9)
F 製造業	[69.9]100.0	38.4(100.0)	(2.4)	(0.6)	(7.5)	(23.3)	(23.7)	(14.3)	(31.7)
G 卸売業、小売業	[69.4]100.0	37.3(100.0)	(0.1)	(—)	(11.4)	(31.8)	(4.3)	(2.0)	(53.2)
H 金融・保険業	[46.3]100.0	52.8(100.0)	(5.3)	(1.3)	(11.8)	(32.9)	(9.2)	(13.2)	(31.6)
I 不動産業	[48.2]100.0	40.6(100.0)	(—)	(—)	(4.5)	(29.9)	(13.4)	(10.4)	(43.3)
J 運輸・通信業	[57.2]100.0	40.1(100.0)	(6.4)	(—)	(14.3)	(28.1)	(14.5)	(21.8)	(23.9)
K 電気・ガス・水道・熱供給業	[59.6]100.0	64.5(100.0)	(—)	(5.0)	(15.0)	(20.0)	(5.0)	(—)	(55.0)
L サービス業	[65.0]100.0	37.2(100.0)	(9.3)	(1.7)	(6.0)	(17.7)	(11.6)	(15.1)	(38.9)

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

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

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

第24表-2 パートタイム労働者等の雇用契約の期間別企業数の割合

(雇用契約の期間の取扱いがパートタイム労働者等により異なる企業)

M. A. (9)

区 分	パートタイム 労働者等によ り異なる企業	雇用契約に 期間の定め がある企業	雇 用 契 約 の 期 間						雇用契約に 期間の定め がない企業	
			1 日	1日を超え 7日以下	7日を超え 1か月以下	1か月を超え 2か月以下	2か月を超え 4か月以下	4か月を超え 6か月以下		6か月を超え 1年以下
調 査 産 業 計	[437]100.0	520(100.0)	(6.3)	(6.7)	(25.0)	(24.9)	(20.4)	(24.0)	(36.9)	61.3
5,000 人 以 上	[57.5]100.0	885(100.0)	(9.8)	(15.2)	(32.6)	(59.8)	(33.7)	(34.8)	(45.7)	25.0
1,000～4,999人	[56.0]100.0	821(100.0)	(10.4)	(16.8)	(30.4)	(50.9)	(34.5)	(31.8)	(45.1)	34.6
300～999人	[49.5]100.0	759(100.0)	(6.8)	(5.7)	(24.2)	(25.3)	(23.1)	(18.4)	(43.3)	43.8
100～299人	[43.9]100.0	606(100.0)	(5.7)	(6.8)	(19.8)	(25.1)	(25.2)	(20.7)	(33.5)	51.7
30～99人	[42.4]100.0	432(100.0)	(6.1)	(5.8)	(27.5)	(21.7)	(15.4)	(26.5)	(36.3)	69.4
D 飲 業	[66.7]100.0	600(100.0)	(5.6)	(8.3)	(16.7)	(8.3)	(8.3)	(36.1)	(33.3)	66.7
E 建 設 業	[53.6]100.0	479(100.0)	(6.3)	(3.7)	(21.4)	(13.3)	(7.2)	(44.5)	(32.9)	62.2
F 製 造 業	[40.4]100.0	503(100.0)	(1.0)	(6.4)	(17.3)	(30.0)	(22.2)	(21.6)	(41.1)	62.9
G 卸売業、小売業	[41.2]100.0	460(100.0)	(8.6)	(4.5)	(29.6)	(20.5)	(28.2)	(22.7)	(35.4)	63.3
H 金融・保険業	[62.4]100.0	840(100.0)	(3.1)	(14.7)	(38.0)	(57.1)	(30.1)	(23.3)	(37.4)	35.1
I 不 動 産 業	[55.0]100.0	468(100.0)	(9.1)	(4.5)	(29.5)	(29.5)	(33.0)	(4.5)	(47.7)	66.5
J 運輸・通信業	[50.1]100.0	528(100.0)	(3.9)	(2.8)	(49.4)	(6.5)	(6.6)	(26.5)	(38.6)	61.5
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	[46.2]100.0	750(100.0)	(5.6)	(22.2)	(22.2)	(44.4)	(27.8)	(27.8)	(44.4)	29.2
L サービス業	[52.1]100.0	676(100.0)	(18.8)	(12.2)	(29.2)	(27.0)	(17.4)	(22.4)	(28.3)	53.7

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

注1 「パートタイム労働者等により異なる企業」とは、事業所単位にみて、雇用契約の期間が異なるパートタイム労働者等がいる事業所のある企業をいう。

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

(第三次産業)

第25表 性、雇用形態及び雇用契約期間別労働者数の割合

(%)

性 雇 用 形 態	計	1 カ 月 未 満	1 カ月～ 2 カ月 未 満	2 カ月～ 4 カ月 未 満	4 カ月～ 6 カ月 未 満	6 カ月～ 一 年	期 間 の 定めなし	不 詳
男女計								
雇 用 形 態 計	100.0	0.3	0.7	1.1	0.4	3.2	93.5	0.8
一般社員・正社員	100.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.9	97.9	0.8
嘱 託	100.0	0.0	—	0.8	0.6	35.4	61.9	1.2
パートタイマー	100.0	1.3	3.1	5.2	2.1	15.8	71.6	0.7
ア ル バ イ ト	100.0	1.9	6.1	7.1	2.8	9.9	72.1	0.3
臨 時 雇	100.0	2.0	4.6	4.1	3.7	17.4	68.0	0.4
男								
雇 用 形 態 計	100.0	0.2	0.4	0.5	0.3	1.7	96.0	1.0
一般社員・正社員	100.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.6	98.1	1.0
嘱 託	100.0	0.1	—	—	1.3	39.0	59.5	0.1
パートタイマー	100.0	6.2	6.3	3.5	2.0	8.8	72.6	0.5
ア ル バ イ ト	100.0	1.1	4.1	4.9	3.1	11.5	75.0	0.2
臨 時 雇	100.0	5.0	0.4	4.4	7.4	17.2	64.8	0.7
女								
雇 用 形 態 計	100.0	0.3	1.0	1.8	0.6	5.0	90.6	0.6
一般社員・正社員	100.0	0.0	0.0	0.3	0.1	1.3	97.7	0.5
嘱 託	100.0	—	—	1.6	—	32.2	64.1	2.2
パートタイマー	100.0	0.7	2.8	5.4	2.1	16.6	71.5	0.8
ア ル バ イ ト	100.0	2.9	8.8	10.1	2.3	7.4	68.2	0.3
臨 時 雇	100.0	0.4	6.7	3.9	1.7	17.4	70.0	0.2

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(1) 勤続期間

第26表 最も長く在職しているパートタイム労働者等の在职期間別企業数の割合

(%)

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

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

第 2 7 表 年齢階級別にみたパートタイマーの勤続期間別割合（非農林業）

勤 続 期 間		総 数	1 5 ～ 2 4 歳	2 5 ～ 3 4 歳	3 5 ～ 4 4 歳	4 5 ～ 5 4 歳	5 5 歳 以上
実 数 （万人）		2 5 3	8	5 4	1 0 5	5 8	2 9
割 合 （％）	総 数	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0	1 0 0.0
	6 か 月 未 満	1 8.2	5 0.0	2 7.8	1 6.2	1 2.1	1 3.8
	6 か 月 ～ 1 年 未 満	1 7.0	2 5.0	2 2.2	1 5.2	1 3.8	1 3.8
	1 年 ～ 3 年 未 満	3 2.4	2 5.0	3 5.2	3 7.1	2 4.1	2 7.6
	3 年 ～ 5 年 未 満	1 4.6	0	7.4	1 6.2	1 9.0	1 3.8
	5 年 以 上	1 7.8	0	5.6	1 4.3	2 9.3	3 1.0

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和 5 6 年 3 月）

（女子）

第 2 8 表 産業別企業規模別女子パートタイム労働者の勤続年数の推移

年	計	産 業 別			企 業 規 模 別		
		製 造 業	卸 売 ・ 小 売 業	サ ー ビ ス 業	1 0 0 0 人 以 上	1 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 ～ 9 9 人
昭和 5 2 年	年	年	年	年	年	年	年
	3. 1	3. 1	2. 9	3. 2	3. 0	2. 8	3. 3
5 3	3. 3	3. 4	3. 2	3. 5	3. 5	3. 2	3. 4
5 4	3. 2	3. 4	3. 0	3. 4	3. 2	3. 1	3. 3
5 5	3. 3	3. 4	3. 0	3. 6	3. 3	3. 3	3. 4
5 6	3. 4	3. 6	3. 2	3. 4	3. 5	3. 3	3. 5

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(第三次産業)

第29表 性、雇用形態及び勤続期間別労働者数の割合並びに平均勤続期間

性 雇 用 形 態	計	1 カ月～ 3 カ月	4 カ月～ 6 カ月	7 カ月～ 11 カ月	1年～ 1年11ヵ月	2年～ 2年11ヵ月
男 女 計						
雇 用 形 態 計	100.0	6.2	4.0	4.1	12.7	10.3
一般社員・正社員	100.0	4.6	3.0	2.9	11.0	10.2
嘱 託	100.0	3.7	2.7	4.1	15.3	7.2
パートタイマー	100.0	9.2	7.0	9.9	20.8	11.0
ア ル バ イ ト	100.0	25.1	12.8	12.2	24.8	10.5
臨 時 雇	100.0	14.4	12.9	5.7	18.7	12.0
男						
雇 用 形 態 計	100.0	4.4	3.1	3.4	10.2	8.7
一般社員・正社員	100.0	3.1	2.3	2.7	8.9	8.4
嘱 託	100.0	6.8	4.2	5.5	16.0	9.2
パートタイマー	100.0	10.5	9.5	9.2	27.2	12.1
ア ル バ イ ト	100.0	22.3	14.4	12.9	23.9	12.0
臨 時 雇	100.0	17.0	12.0	9.4	20.9	6.9
女						
雇 用 形 態 計	100.0	8.3	5.0	4.9	15.7	12.2
一般社員・正社員	100.0	6.9	4.0	3.2	14.0	12.8
嘱 託	100.0	0.8	1.4	2.8	14.7	5.4
パートタイマー	100.0	9.0	6.8	10.0	20.1	10.9
ア ル バ イ ト	100.0	29.0	10.6	11.4	26.1	8.5
臨 時 雇	100.0	13.0	13.4	3.7	17.5	14.6

(注) 資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 1. 昭和54年6月30日現在の勤続期間

2. 月の端数は4捨5入

(%)

3年～ 4年11ヵ月	5年～ 9年11ヵ月	10年～ 19年11ヵ月	20年～ 29年11ヵ月	30年 以上	不 詳	平均勤続期間 (年，月)
16.3	24.9	17.3	3.4	0.6	0.2	6 02
16.5	26.9	20.1	4.0	0.7	0.1	6 10
16.0	21.9	24.3	4.6	0.3	0.0	7 02
19.0	19.0	3.1	0.4	—	0.5	3 02
8.2	4.9	1.3	0.0	—	0.2	1 06
16.6	12.5	2.7	0.0	0.0	4.5	2 08
14.1	27.0	23.4	4.9	0.8	0.1	7 05
14.4	28.7	25.3	5.3	0.8	0.1	7 11
18.3	26.1	12.3	0.9	0.5	—	5 02
15.5	12.2	3.5	0.3	—	—	2 07
8.5	4.8	1.2	—	—	0.1	1 06
11.1	10.2	6.1	—	0.1	6.4	2 06
19.0	22.4	10.2	1.8	0.4	0.2	4 09
19.6	24.3	12.5	2.2	0.5	0.1	5 04
13.9	18.1	35.0	7.7	0.1	0.1	8 11
19.4	19.8	3.0	0.5	—	0.5	3 03
7.7	5.1	1.4	0.0	—	0.3	1 05
19.5	13.6	1.0	0.0	—	3.6	2 08

02 配偶関係

(女子)

第30表 配偶関係別女子正規・非正規従業員数

正規・非正規従業員の別		総数	未婚	有配偶	死別・離別
実数 (万人)	雇用者	1 3 4 2	4 2 1	7 8 6	1 3 4
	正規従業員	9 9 0	3 8 0	5 1 2	9 9
	非正規従業員	3 4 9	4 1	2 7 3	3 5
	パートタイマー	2 4 1	1 1	2 0 7	2 3
割合 (%)	雇用者	1 0 0.0	3 1.4	5 8.6	1 0.0
	正規従業員	1 0 0.0	3 8.4	5 1.7	1 0.0
	非正規従業員	1 0 0.0	1 1.7	7 8.2	1 0.0
	パートタイマー	1 0 0.0	4.6	8 5.9	9.5

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

(第三次産業)

第31表 性、雇用形態及び配偶関係別労働者構成 - 調査産業計

配 偶 関 係		一般社員・正社員		パートタイマー		アルバイト	
		男	女	男	女	男	女
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
未婚	婚	29.5	54.4	48.5	13.0	85.7	61.7
既婚(共働き)		21.7	34.7	19.5	73.4	4.5	31.1
既婚(共働きでない)		47.7	2.2	28.3	4.7	8.8	0.9
離別・死別		0.9	8.5	1.9	8.4	1.0	4.9
不詳		0.2	0.1	1.9	0.5	0.0	1.4

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

3. パートタイマの労働条件

(1) 1日の所定労働時間

(企業規模・産業別)

第32表-1 パートタイム労働者等の所定労働時間別企業数の割合

(所定労働時間の取扱いがすべてのパートタイム労働者等について一律である企業)

区 分	すべてのパート タイム労働者等 がある企業	一般労働者と異 なる企業	所 定 時 間					M. A. (%)		
			労働 時 間					一般労働者 と同じ企業		
			3時間未満 4時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上	そ の 他
調 査 産 業 計	[488]100.0	64.9(100.0)	(4.0) (6.1)	(5.8) (23.0)	(31.8) (27.6)	(4.0) (1.3)				36.5
5,000 人 以 上	[326]100.0	62.7(100.0)	(-) (8.1)	(13.5) (32.4)	(18.9) (24.3)	(5.4) (2.7)				39.0
1,000～4,999人	[281]100.0	70.7(100.0)	(1.9) (9.1)	(14.4) (37.5)	(37.5) (25.0)	(1.0) (1.0)				31.6
300～999人	[370]100.0	71.3(100.0)	(4.0) (2.9)	(13.8) (29.5)	(39.5) (14.1)	(1.4) (2.4)				31.0
100～299人	[457]100.0	64.4(100.0)	(1.0) (4.2)	(8.5) (27.4)	(37.4) (22.9)	(1.5) (0.8)				36.1
30～99人	[524]100.0	64.3(100.0)	(5.1) (7.0)	(3.9) (20.5)	(29.1) (30.6)	(5.2) (1.4)				37.2
D 鉱 業	[578]100.0	32.7(100.0)	(-) (5.9)	(17.6) (5.9)	(5.9) (41.2)	(23.5) (-)				69.2
E 建 設 業	[639]100.0	43.7(100.0)	(-) (0.1)	(3.3) (1.1)	(3.3) (64.3)	(27.8) (-)				61.8
F 製 造 業	[491]100.0	65.7(100.0)	(3.2) (3.0)	(4.2) (28.3)	(39.0) (24.8)	(1.4) (1.0)				35.8
G 卸売業、小売業	[496]100.0	75.8(100.0)	(2.3) (9.7)	(5.3) (21.0)	(33.7) (26.6)	(2.3) (0.5)				24.2
H 金融・保険業	[415]100.0	65.1(100.0)	(-) (9.5)	(9.5) (33.3)	(26.2) (17.9)	(-) (6.0)				34.9
I 不 動 産 業	[298]100.0	76.5(100.0)	(11.5) (3.8)	(21.8) (17.9)	(28.2) (16.7)	(1.3) (-)				26.5
J 運輸・通信業	[449]100.0	42.7(100.0)	(13.9) (4.6)	(12.8) (16.6)	(18.4) (12.5)	(4.6) (5.6)				57.3
K 電気・ガス・水道・熱供給業	[596]100.0	58.1(100.0)	(-) (11.1)	(11.1) (16.7)	(27.8) (11.1)	(5.6) (1.67)				41.9
L サービス業	[404]100.0	67.0(100.0)	(11.3) (15.6)	(13.1) (17.0)	(13.8) (27.0)	(4.9) (4.8)				33.4

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

注1. 「すべてのパートタイム労働者等について一律である企業」とは、事業所単位にみて、すべてのパートタイム労働者等の所定労働時間が同一である事業所のある企業をいう。

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

第32表-2 パートタイム労働者等の所定労働時間別企業数の割合

(所定労働時間の取扱いがパートタイム労働者等により異なる企業)

区 分	パートタイム労働者等により異なる企業	一般労働者と異なる企業	所 定 時 間						一般労働者と同一企業								
			3時間未満		3時間以上4時間未満		4時間以上5時間未満			5時間以上6時間未満		6時間以上7時間未満		7時間以上8時間未満		8時間以上	そ の 他
			(6.9)	(16.2)	(17.8)	(34.9)	(39.4)	(28.4)		(3.2)	(6.3)	(6.9)	(16.2)	(17.8)	(34.9)		
調 査 産 業 計	[58.0]1000	900(1000)	(6.9)	(16.2)	(17.8)	(34.9)	(39.4)	(28.4)	(3.2)	(6.3)	188						
5,000 人 以 上	[70.7]1000	977(1000)	(8.8)	(27.2)	(41.6)	(51.2)	(52.0)	(38.4)	(5.6)	(4.8)	19.5						
1,000～4,999 人	[75.1]1000	954(1000)	(14.5)	(26.3)	(31.1)	(47.6)	(47.9)	(35.6)	(4.5)	(5.1)	23.7						
300～999 人	[69.5]1000	946(1000)	(3.6)	(16.8)	(23.2)	(41.6)	(47.2)	(29.1)	(3.5)	(5.3)	21.2						
100～299 人	[62.9]1000	945(1000)	(8.8)	(15.6)	(23.8)	(35.5)	(39.4)	(31.5)	(4.6)	(5.0)	16.1						
30～99 人	[53.8]1000	867(1000)	(6.1)	(15.7)	(12.8)	(32.6)	(37.4)	(26.2)	(2.3)	(7.2)	19.5						
D 鉱 業	[51.1]1000	826(1000)	(7.9)	(18.4)	(28.9)	(13.2)	(15.8)	(47.4)	(7.9)	(10.5)	26.1						
E 建 設 業	[46.9]1000	771(1000)	(10.1)	(2.3)	(5.4)	(29.7)	(47.3)	(16.8)	(4.1)	(3.0)	25.3						
F 製 造 業	[57.4]1000	905(1000)	(4.8)	(10.5)	(11.7)	(31.2)	(44.7)	(29.8)	(2.2)	(6.0)	20.4						
G 卸売業、小売業	[57.5]1000	928(1000)	(8.1)	(19.1)	(26.6)	(41.8)	(37.7)	(29.4)	(2.1)	(6.2)	15.1						
H 金融・保険業	[60.5]1000	968(1000)	(8.2)	(14.8)	(29.1)	(52.2)	(53.8)	(20.3)	(1.1)	(11.5)	18.1						
I 不 動 産 業	[72.5]1000	952(1000)	(19.9)	(31.4)	(26.3)	(33.5)	(29.7)	(21.6)	(4.2)	(5.9)	6.9						
J 運輸・通信業	[59.1]1000	877(1000)	(5.4)	(27.8)	(15.9)	(31.4)	(20.3)	(23.1)	(3.9)	(5.1)	16.3						
K 電気・ガス・水道・熱供給業	[44.2]1000	913(1000)	(4.8)	(23.8)	(28.6)	(33.3)	(4.8)	(9.5)	(—)	(28.6)	30.4						
L サービス業	[66.9]1000	887(1000)	(11.2)	(30.5)	(28.7)	(39.2)	(29.1)	(29.1)	(8.4)	(9.0)	19.0						

資料出所 「雇用管理調査」(昭和54年)

註1. 「パートタイム労働者等により異なる企業」とは、事業所単位にみて、所定労働時間が異なるパートタイム労働者等がいる事業所のある企業をいう。

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

(第三次産業)

第33表 産業、企業規模及び1日の所定労働時間階級別パートタイマー数の割合並びに1日

区 分	計	1 時間	2 時間	3 時間	4時間
		1 : 29 }	1 : 30 }	2 : 30 }	3 : 30 }
男 女 計		1 : 29	2 : 29	3 : 29	4 : 29
T 調 査 産 業 計	100.0	1.2	3.7	5.1	16.3
300 人 以 上	100.0	—	0.8	3.4	23.4
100 ～ 299 人	100.0	—	3.7	2.0	20.0
50 ～ 99 人	100.0	4.9	12.6	4.1	5.5
30 ～ 49 人	100.0	0.4	5.2	13.3	11.3
20 ～ 29 人	100.0	4.3	0.1	13.0	9.3
10 ～ 19 人	100.0	1.8	5.5	5.7	11.0
5 ～ 9 人	100.0	1.6	2.8	6.3	8.2
4 人 以 下	100.0	—	—	2.0	21.8
01 百 貨 店	100.0	—	0.6	0.7	15.9
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	—	0.0	9.5	23.5
03 婦人子供服小売業	100.0	—	—	0.2	4.7
04 食堂・レストラン	100.0	—	—	0.7	21.2
05 喫茶店	100.0	—	—	3.1	9.8
08 書籍・文房具小売業	100.0	14.2	28.3	—	1.9
09 特定貨物自動車運送業	100.0	—	8.0	4.3	0.4
12 对个人等物品賃貸業	100.0	—	—	—	—
13 旅 値	100.0	—	0.8	12.4	13.8
14 洗 たく 業	100.0	2.9	3.1	2.6	1.4
15 その他の对个人サービス業	100.0	—	—	—	13.1
16 運 動 競 技 場	100.0	10.7	27.9	10.0	14.7
17 公 園 ・ 遊 園 地	100.0	—	—	2.6	5.9
21 情 報 サ ー ビ ス 業	100.0	—	—	—	0.4
22 広 告 業	100.0	—	—	55.3	—
24 建物サービス・その他事業サービス業	100.0	0.5	12.1	13.3	23.8
29 病 院 ・ 一 般 診 療 所	100.0	—	3.6	6.2	29.2
30 専 修 学 校 ・ 各 種 学 校	100.0	1.2	9.4	22.6	10.1
31 児 童 福 祉 事 業	100.0	—	3.0	—	10.4

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

の平均所定労働時間数

(%)

5 時間 4 : 30 5 : 29	6 時間 5 : 30 6 : 29	7 時間 6 : 30 7 : 29	8 時間 7 : 30 8 : 29	9 時間 以 上 8 : 30	不 詳	1 日の平 均所定労 働時間数 (時間)
19.8	20.9	16.0	15.8	1.2	0.0	5.6
24.9	24.3	13.9	8.7	0.5	0.0	5.5
27.0	13.9	13.1	18.2	2.0	0.1	5.7
5.6	19.8	26.9	20.1	0.6	—	5.7
39.1	9.7	11.9	7.1	1.8	0.1	5.1
8.7	29.6	13.7	19.6	1.7	—	5.7
7.9	22.2	13.0	31.5	1.5	—	6.0
6.1	22.8	26.4	22.7	3.1	—	6.2
15.5	28.5	14.4	17.7	—	—	5.8
32.1	25.3	17.4	7.9	—	—	5.6
14.0	15.0	14.2	22.2	1.6	—	5.7
10.7	37.1	39.5	7.5	0.4	—	6.4
27.9	16.6	15.8	17.7	0.1	0.1	5.8
11.8	33.6	19.0	22.7	—	—	6.2
18.6	6.6	12.3	14.4	3.7	—	4.5
0.4	2.3	32.5	52.1	—	—	6.9
—	33.1	25.4	41.1	0.4	—	7.1
17.6	18.7	6.0	24.4	6.3	—	5.9
6.0	49.8	21.6	10.3	2.1	0.3	6.0
14.3	21.4	29.8	18.6	2.8	—	6.3
3.0	4.7	20.4	8.5	—	—	4.1
15.3	42.0	28.0	6.1	—	—	6.1
18.8	31.7	49.0	—	—	—	6.3
6.8	1.4	—	36.4	—	—	5.0
26.1	12.1	6.2	5.2	0.5	0.1	4.5
6.2	20.3	11.0	20.9	2.4	—	5.7
7.1	41.8	0.7	1.6	5.5	—	4.8
3.9	17.9	13.4	51.4	—	—	6.8

(特定産業小規模企業)

第34表 産業別パートタイム労働者等の1日の所定労働時間階級別適用労働者数の割合

(企業規模10～29人)

(単位:%)

産 業	合 計	時間 分 3:59 以 下	時間 分 4:00 ～ 4:59	時間 分 5:00 ～ 5:59	時間 分 6:00 ～ 6:59	時間 分 7:00 ～ 7:59	時間 分 8:00 以 上
卸 売 業, 小 売 業	100.0(190,597) ^人	7.4	14.2	13.9	29.6	20.1	14.8
卸 売 業	100.0(24,776)	14.2	3.5	3.9	27.8	45.3	5.3
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(35,466)	7.5	18.4	17.2	27.6	14.8	14.5
飲 食 店	100.0(70,796)	7.6	16.4	21.0	23.0	15.1	16.9
そ の 他 の 小 売 業	100.0(59,559)	4.2	13.8	7.5	39.3	18.6	16.5
サ ー ビ ス 業	100.0(82,467)	16.4	11.8	11.6	20.2	19.6	20.2
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(4,393)	37.9	2.9	11.4	7.8	39.2	0.7
そ の 他 の 対 事 業 所 サ ー ビ ス 業	100.0(6,975)	14.1	24.4	9.1	6.0	12.6	33.8
洗 洗 たく・理 容・浴 場 業	100.0(11,963)	2.0	16.7	21.9	27.0	24.7	7.8
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	100.0(1,422)	5.8	3.7	11.0	38.7	14.6	26.2
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(2,697)	9.0	3.3	7.5	22.9	42.1	15.1
そ の 他 の 対 個 人 サ ー ビ ス 業	100.0(5,321)	3.5	3.5	9.5	34.0	42.7	6.7
自 動 車・そ の 他 の 物 品 賃 貸 業	100.0(1,046)	12.0	1.8	2.9	23.1	22.7	37.6
旅 館・そ の 他 の 宿 泊 所	100.0(16,100)	20.3	13.3	18.2	16.5	7.0	24.8
映 画・娛 楽 業	100.0(11,584)	15.3	3.4	5.7	20.9	20.9	33.6
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(864)	16.9	8.4	23.5	24.2	6.8	20.3
医 療 業	100.0(15,034)	17.7	15.7	6.2	24.9	19.3	16.2
各 種 学 校	100.0(1,848)	68.2	12.6	2.0	8.6	3.1	5.4
児 童・老 人・精 薄 ・身 障 福 祉 事 業	100.0(3,221)	27.6	12.1	5.2	10.3	6.8	38.0

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

(注) 合計欄の()内は、パートタイム労働者等の数を示す。

(2) 週所定労働時間・労働日数

第35表 平常の週間就業時間・日数別正規・非正規従業員数

正規・非正規従業員の別	総 数	平常の週間就業時間			平常の週間就業日数		
		1～34時間	35～48時間	49時間以上	2日以下	3～4日	5日以上
実数 (万人)							
雇用者	3,973	314	2,686	962	22	124	3,817
正規従業員	3,464	108	2,434	917	4	64	3,391
非正規従業員	503	205	253	45	18	60	425
パートタイマー	255	122	123	9	4	20	231
アルバイト	138	56	63	18	9	25	103
その他臨時的従業員	111	26	66	18	5	15	91
割合 (%)							
雇用者	100.0	7.9	67.8	24.3	0.6	3.1	96.3
正規従業員	100.0	3.1	70.4	26.5	0.1	1.9	98.0
非正規従業員	100.0	40.8	50.3	8.9	3.6	11.9	84.5
パートタイマー	100.0	48.0	48.4	3.5	1.6	7.8	90.6
アルバイト	100.0	40.9	46.0	13.1	6.6	18.2	75.2
その他臨時的従業員	100.0	23.6	60.0	16.4	4.5	13.5	82.0

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

(第三次産業)

第36表 産業、企業規模及び週所定労働時間階級別パートタイマー数の割合並びに週平均

区 分	計	～14 時 間	15 ～19 時 間	20 ～24 時 間	25 ～29 時 間
男 女 計					
T 調 査 産 業 計	100.0	7.8	5.1	15.3	8.5
300 人 以 上	100.0	1.4	4.7	22.4	12.0
100 ～ 299	100.0	5.1	3.3	19.5	6.3
50 ～ 99	100.0	20.5	2.6	9.3	1.3
30 ～ 49	100.0	16.2	7.0	9.2	19.0
20 ～ 29	100.0	6.0	11.6	9.3	1.1
10 ～ 19	100.0	11.4	6.5	6.4	5.0
5 ～ 9	100.0	7.0	7.5	9.5	7.8
4 人 以 下	100.0	14.1	2.0	9.1	3.5
01 百 貨 店	100.0	1.7	3.0	14.7	18.3
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	2.1	8.2	21.8	4.4
03 婦人子供服小売業	100.0	—	4.7	1.6	5.4
04 食堂・レストラン	100.0	1.3	1.1	19.5	13.6
05 喫 茶 店	100.0	6.6	3.1	4.8	11.9
08 書籍・文房具小売業	100.0	42.5	—	3.6	—
09 特定貨物自動車運送業	100.0	8.0	4.6	—	0.4
12 对个人等物品賃貸業	100.0	—	—	—	—
13 旅 館	100.0	4.6	5.2	15.6	3.8
14 洗 たく 業	100.0	7.3	2.6	0.2	3.1
15 その他の对个人サービス業	100.0	5.8	5.8	17.1	10.2
16 運 動 競 技 場	100.0	49.7	15.8	1.7	3.0
17 公 園 ・ 遊 園 地	100.0	—	2.6	5.9	4.3
21 情 報 サ ー ビ ス 業	100.0	0.5	—	7.4	1.8
22 広 告 業	100.0	25.1	30.1	—	7.1
24 建物サービス・その他事業サービス業	100.0	12.5	13.4	22.7	6.0
29 病 院 ・ 一 般 診 療 所	100.0	7.2	8.7	34.0	2.3
30 専 修 学 校 ・ 各 種 学 校	100.0	68.6	0.9	16.9	—
31 児 童 福 祉 事 業	100.0	3.0	—	10.4	3.9

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

所定労働時間数

(%)

30 ～34 時 間	35 ～39 時 間	40 ～43 時 間	44 ～47 時 間	48 時 間	49 時間～	不 詳	週 平 均 所定労働 時 間 数 (時間)
18.8	16.5	13.8	1.9	10.8	1.3	0.3	31.5
23.4	19.0	10.6	0.8	5.5	0.3	0.1	30.4
25.1	12.5	11.0	4.0	10.9	2.2	0.1	32.3
10.8	12.1	23.7	2.5	16.1	0.2	0.9	32.0
18.1	9.6	12.1	2.9	3.9	1.8	0.2	27.5
17.3	26.2	16.6	1.1	9.1	1.7	—	32.4
12.8	15.6	11.5	0.4	27.0	3.4	—	34.1
7.0	18.9	21.7	4.1	13.5	3.1	—	34.8
16.9	24.0	13.3	—	14.1	—	3.0	32.2
27.1	20.5	11.9	1.2	1.7	—	—	30.4
13.1	12.2	14.6	1.3	20.3	1.4	0.6	33.4
29.7	23.1	29.9	—	5.3	0.4	—	35.2
17.9	13.2	15.7	1.6	15.9	0.1	0.1	33.3
17.0	20.8	17.8	2.8	11.9	3.2	—	34.4
19.5	5.0	12.3	6.4	7.8	2.8	—	25.9
1.5	0.8	35.1	0.8	48.8	—	—	41.0
0.6	33.6	41.1	0.6	23.7	0.4	—	41.1
20.3	13.9	12.1	0.7	14.9	6.4	2.4	34.4
7.6	45.3	20.0	5.7	6.1	2.1	—	35.8
8.4	17.6	20.4	1.0	6.3	4.3	3.1	32.2
0.8	0.8	21.2	—	7.0	—	—	20.3
31.2	38.0	14.5	—	3.3	—	—	34.4
18.7	64.3	7.2	—	—	—	—	34.6
36.8	0.8	—	—	—	—	—	21.1
22.6	12.4	5.2	—	4.5	0.5	0.1	26.6
18.5	13.3	3.5	5.5	5.9	1.1	—	29.2
0.2	6.2	0.7	—	1.0	5.5	—	15.4
14.6	29.1	13.4	3.3	22.4	—	—	36.6

(特定産業小規模企業)

第37表 産業別、雇用形態別パートタイム労働者等の週所定労働日数別適用労働者数の割合

産 業	合 計								常 用 パ
	計	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	そ の 他	計
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(190,597)	7.0	3.8	4.2	10.2	14.2	55.9	4.8	100.0(139,432)
卸 売 業	100.0(24,776)	—	4.4	2.2	5.3	17.2	70.9	—	100.0(21,719)
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(35,466)	2.2	3.4	0.3	10.8	12.5	63.2	7.7	100.0(30,656)
飲 食 店	100.0(70,796)	16.2	5.7	6.7	7.2	10.7	44.6	9.0	100.0(40,198)
そ の 他 の 小 売 業	100.0(59,559)	1.7	1.4	4.5	15.6	18.1	58.8	—	100.0(46,860)
サ ー ビ ス 業	100.0(82,467)	9.7	4.7	7.7	7.1	13.4	47.5	9.9	100.0(59,622)
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(4,393)	—	1.7	19.5	5.3	19.2	26.2	18.1	100.0(1,815)
そ の 他 の 対 事 業 所 サ ー ビ ス 業	100.0(6,975)	3.7	6.7	20.7	1.2	9.8	50.0	7.9	100.0(2,491)
洗 たく ・ 理 容 ・ 浴 場 業	100.0(11,963)	3.1	1.1	4.8	6.7	21.0	63.3	—	100.0(11,123)
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	100.0(1,422)	—	—	—	—	46.0	54.0	—	100.0(1,309)
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(2,697)	6.0	—	9.0	33.1	13.9	34.9	3.0	100.0(1,714)
そ の 他 の 対 個 人 サ ー ビ ス 業	100.0(5,321)	32.2	2.7	0.9	1.3	22.2	34.9	5.8	100.0(4,750)
自 動 車 ・ そ の 他 の 物 品 質 貸 業	100.0(1,046)	1.5	1.5	5.2	18.7	12.0	49.6	11.7	100.0(805)
旅 館 ・ そ の 他 の 宿 泊 所	100.0(16,100)	6.4	11.6	9.0	7.2	8.7	41.9	15.3	100.0(10,184)
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(11,584)	2.6	0.8	2.4	9.0	10.8	62.2	12.1	100.0(7,423)
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(864)	—	—	3.4	5.1	31.9	59.6	—	100.0(543)
医 療 業	100.0(15,034)	21.6	2.1	7.2	7.2	7.2	37.6	14.0	100.0(14,076)
各 種 学 校	100.0(1,848)	26.0	16.0	11.6	11.3	9.8	20.7	4.7	100.0(1,724)
児 童 ・ 老 人 ・ 精 薄 ・ 身 障 福 祉 事 業	100.0(3,221)	—	1.7	3.5	—	13.8	72.4	8.6	100.0(1,663)

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

(注)1 合計欄の()内は、パートタイム労働者等数、常用パートタイム労働者等欄の()
パートタイム労働者等数を示す。

2 週所定労働日数は、昭和54年9月末日(賃金締切日の定めのある場合には、9月の最

(企業規模10～29人)

(単位：%)

パートタイム労働者等							臨時・日雇パートタイム労働者等							
1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	その他	計	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	その他
1.1	1.0	3.3	10.2	14.6	65.9	4.0	1000(51,165)	230	11.3	6.7	10.4	13.1	28.8	6.8
—	2.5	—	6.0	16.6	74.8	—	1000(3,057)	—	18.0	18.0	—	21.3	42.6	—
1.4	0.7	0.4	3.6	13.7	71.3	8.9	1000(4,811)	6.8	20.5	—	56.8	4.5	11.4	—
1.0	0.3	7.9	10.3	12.4	61.0	7.2	1000(30,598)	36.2	12.8	5.0	3.0	8.4	23.0	11.4
1.4	1.1	2.8	16.3	16.0	62.3	—	1000(12,699)	2.6	2.6	10.4	13.1	25.5	45.8	—
10.0	2.6	5.1	8.1	15.5	49.9	8.7	1000(22,845)	9.2	10.3	14.5	4.3	7.7	41.0	13.1
—	1.4	6.1	2.9	28.4	56.8	4.3	1000(2,578)	—	19.0	29.0	7.0	12.7	44.6	27.9
—	—	8.5	1.7	8.5	81.2	—	1000(4,481)	5.7	10.4	27.5	0.9	10.4	32.6	12.3
1.5	1.2	3.6	6.9	21.4	65.3	—	1000(841)	24.1	—	19.9	4.0	16.0	36.0	—
—	—	—	—	50.0	50.0	—	1000(114)	—	—	—	—	—	100.0	—
—	—	—	52.1	17.1	30.8	—	1000(983)	16.5	—	24.8	—	8.3	42.2	8.3
34.1	2.0	0.5	1.5	24.9	33.5	3.5	1000(571)	16.7	8.3	4.2	—	—	45.8	25.0
0.8	1.1	4.5	20.8	12.1	56.8	3.8	1000(241)	3.8	2.5	7.6	11.4	11.4	25.3	38.0
3.7	6.9	8.2	9.6	13.7	42.0	15.9	1000(5,915)	11.0	19.7	10.2	3.1	—	41.7	14.2
0.4	0.8	2.1	7.4	10.7	65.8	12.8	1000(4,162)	6.6	0.7	2.9	11.8	11.0	55.9	11.0
—	—	5.4	5.4	45.5	43.8	—	1000(321)	—	—	—	4.5	9.1	86.4	—
23.5	1.1	6.6	7.7	7.7	38.5	14.9	1000(958)	41.9	16.2	16.2	—	—	25.7	—
25.7	17.1	12.4	12.1	10.5	17.1	5.0	1000(123)	30.0	—	—	—	—	70.0	—
—	3.3	6.7	—	13.4	66.7	9.9	1000(1,557)	—	—	—	—	14.3	78.6	7.1

内は、常用パートタイム労働者等数、臨時・日雇パートタイム労働者等欄の()内は、臨時・日雇

終の賃金締切日)前1週間の状況についてみたものである。

(3) 勤務日

第38表-1 パートタイム労働者等の勤務日別企業数の割合

(勤務日の取扱いがすべてのパートタイム労働者等について一律である企業)

区 分	すべてのパート タイム労働者等 について一律で ある 企 業	一般労働者と異 な る 企 業	一 般 労 働 者 と 異 な る 勤 務 日					そ の 他 の 企 業	
			週	特 定 日			月の特定日 の特定月		
				3日以内	4 日 5 日				
					企 業	日			日
調 査 産 業 計	[693]1000	130 (1000)	<170>	<197>	< 633>	(21.5)	(4.0)	(15.8)	871
5,000 人 以 上	[525]1000	158 (1000)	< — >	< — >	<1000>	(6.7)	(—)	(—)	842
1,000 ～ 4,999 人	[564]1000	120 (1000)	< — >	<118>	< 882>	(15.5)	(—)	(5.6)	892
300 ～ 999 人	[691]1000	136 (1000)	< 36>	< 58>	< 906>	(16.5)	(—)	(2.9)	871
100 ～ 299 人	[701]1000	111 (1000)	<136>	<153>	< 711>	(13.9)	(—)	(13.1)	890
30 ～ 99 人	[695]1000	137 (1000)	<206>	<237>	< 557>	(24.9)	(5.9)	(18.7)	863
D 鉱 業	[633]1000	105 (1000)	< — >	< — >	<1000>	(50.0)	(—)	(—)	895
E 建 設 業	[518]1000	34 (1000)	< — >	< — >	<1000>	(54.7)	(—)	(—)	966
F 製 造 業	[796]1000	82 (1000)	< 76>	<139>	< 785>	(22.7)	(—)	(5.8)	920
G 卸売業、小売業	[640]1000	179 (1000)	< — >	<441>	< 559>	(8.2)	(7.7)	(4.21)	821
H 金融・保険業	[563]1000	200 (1000)	<182>	<182>	< 636>	(11.4)	(—)	(5.7)	811
I 不 動 産 業	[389]1000	383 (1000)	< — >	< — >	<1000>	(5.9)	(—)	(13.7)	617
J 運輸・通信業	[544]1000	108 (1000)	< — >	< 32>	< 968>	(4.7)	(—)	(18.6)	892
K 電気・ガス・ 水道・熱供給業	[673]1000	371 (1000)	<33.3>	< — >	< 667>	(30.8)	(7.7)	(—)	629
L サービス業	[567]1000	361 (1000)	<49.5>	<122>	< 382>	(37.7)	(6.4)	(—)	639

M. A. (例)

一般労働者

と 同 じ

資料出所 労働者「雇用管理調査」(昭和54年)

注1. 「すべてのパートタイム労働者等について一律である企業」とは、事業所単位にみて、すべてのパートタイム労働者等の勤務日が同一である事業所のある企業をいう。

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

第38表-2 パートタイム労働者等の勤務日別企業数の割合

(勤務日の取扱いがパートタイム労働者等により異なる企業)

M. A. (46)

区 分	パートタイム労働者等により異なる企業	一般労働者と異なる企業	一般労働者と異なる勤務日					一般労働者と同一企業	
			週の特定日		月の特定日	月の特定週	年のうち特定月		その他
			企業	3日以内					
調査産業計	[37.9] 100.0	496 (100.0)	< 47.4 > < 100.0 >	< 35.5 >	< 23.5 >	< 6.30 >	(24.4) (0.9)	(16.0) (23.4)	622
5,000人以上	[51.4] 100.0	731 (100.0)	< 54.4 > < 100.0 >	< 40.5 >	< 54.1 >	< 7.57 >	(27.9) (1.5)	(11.8) (16.2)	570
1,000～4,999人	[50.2] 100.0	660 (100.0)	< 53.3 > < 100.0 >	< 60.5 >	< 48.1 >	< 6.22 >	(29.4) (4.0)	(20.7) (18.4)	644
300～999人	[37.5] 100.0	474 (100.0)	< 49.6 > < 100.0 >	< 42.5 >	< 19.1 >	< 7.59 >	(28.4) (0.3)	(6.8) (20.5)	703
100～299人	[38.8] 100.0	560 (100.0)	< 52.7 > < 100.0 >	< 29.4 >	< 20.7 >	< 6.40 >	(26.3) (2.4)	(13.0) (27.1)	598
30～99人	[37.0] 100.0	462 (100.0)	< 43.9 > < 100.0 >	< 35.9 >	< 23.1 >	< 6.04 >	(22.6) (0.1)	(18.5) (22.4)	621
D 鉱業	[42.2] 100.0	579 (100.0)	< 50.0 > < 100.0 >	< 54.5 >	< 9.1 >	< 3.64 >	(4.5) (13.6)	(—) (59.1)	57.9
E 建設業	[54.8] 100.0	363 (100.0)	< 71.9 > < 100.0 >	< 31.9 >	< 7.9 >	< 6.31 >	(21.1) (—)	(0.3) (7.7)	78.6
F 製造業	[27.9] 100.0	34.5 (100.0)	< 44.0 > < 100.0 >	< 26.4 >	< 20.9 >	< 7.53 >	(15.1) (0.8)	(16.9) (25.6)	74.7
G 卸売業、小売業	[42.4] 100.0	488 (100.0)	< 51.9 > < 100.0 >	< 33.7 >	< 22.5 >	< 7.73 >	(32.5) (0.3)	(16.5) (17.8)	62.6
H 金融・保険業	[46.9] 100.0	76.7 (100.0)	< 44.6 > < 100.0 >	< 26.0 >	< 28.0 >	< 8.20 >	(40.2) (6.3)	(17.9) (22.3)	52.7
I 不動産業	[66.1] 100.0	76.5 (100.0)	< 43.4 > < 100.0 >	< 29.3 >	< 26.7 >	< 6.53 >	(26.6) (1.7)	(9.2) (27.7)	40.7
J 運輸・通信業	[47.5] 100.0	68.8 (100.0)	< 33.2 > < 100.0 >	< 33.4 >	< 18.3 >	< 5.36 >	(9.7) (0.2)	(19.8) (43.7)	46.6
K 電気・ガス・水道・熱供給業	[32.7] 100.0	58.8 (100.0)	< 50.0 > < 100.0 >	< 60.0 >	< 20.0 >	< 20.0 >	(40.0) (—)	(10.0) (30.0)	52.9
L サービス業	[54.3] 100.0	80.2 (100.0)	< 46.3 > < 100.0 >	< 49.0 >	< 34.8 >	< 3.78 >	(32.0) (1.9)	(17.9) (21.4)	33.5

資料出所 第38表-1 と同じ。

注1. 「パートタイム労働者等により異なる企業」とは、事業所単位にみて、勤務日が異なるパートタイム労働者等がいる事業所のある企業をいう。

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

(4) 労働時間・労働日数の一般労働者との比較

第39表 パートタイマーの正規従業員と比べた就業時間の状況（非農林業）

（単位：万人）

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

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和56年3月）

(特定産業小規模企業)

第40表 産業別パートタイム労働者等の勤務形態別適用労働者数の割合(企業規模10~29人)

(単位:%)

産 業	合 計	1日の所 定労働時 間も短か く、1週 の所定労 働日数も 少ない	1週の労 働日数だ けが少な い	1日の所 定労働時 間だけが 短い	1日の所 定労働時 間も1週 の所定労 働日数も 一般労働 者と同じ	そ の 他
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(190,597)	42.2	4.3	36.4	15.8	1.4
卸 売 業	100.0(24,776)	52.0	4.4	27.3	16.3	—
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(35,466)	36.4	2.5	37.4	23.7	—
飲 食 店	100.0(70,796)	50.6	6.7	34.4	6.9	1.5
そ の 他 の 小 売 業	100.0(59,559)	31.6	2.6	41.8	21.4	2.6
サ ー ビ ス 業	100.0(82,467)	42.2	8.0	25.6	17.1	7.0
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(4,393)	44.3	0.6	2.1	36.3	16.6
その他の対事業所サービス業	100.0(6,975)	35.3	25.6	23.2	15.9	—
洗たく・理容・浴場業	100.0(11,963)	48.6	3.1	38.5	9.6	0.3
自動車整備及び駐車場業	100.0(1,422)	52.5	3.7	18.3	25.6	—
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(2,697)	21.4	6.0	16.6	25.9	30.1
その他の対個人サービス業	100.0(5,321)	67.2	12.7	10.2	9.4	0.4
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(1,046)	7.9	4.4	33.8	46.4	7.6
旅館・その他の宿泊所	100.0(16,100)	43.4	4.9	35.6	13.5	2.6
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(11,584)	29.0	—	23.3	27.4	20.3
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(864)	60.7	3.4	15.7	20.3	—
医 療 業	100.0(15,034)	40.1	16.0	25.7	9.8	8.3
各 種 学 校	100.0(1,848)	68.9	3.3	8.4	13.3	6.0
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(3,221)	43.0	6.9	19.0	31.1	—

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

(注) 合計欄の()内は、パートタイム労働者等の数を示す。

(5) 所定外労働時間・深夜労働

(第三次産業)

第41表 性及び所定外労働の状況別パートタイマー・アルバイト数の割合並びに週

性 雇 用 形 態	計	所定の時間 以上に働く ことがある			
			5 時間未満	5 ～ 10 時間	10 ～ 15 時間
パートタイマー					
男 女 計	1 0 0.0	1 9.6	5 7.0	1 7.6	5.6
男	1 0 0.0	1 0.8	3 6.0	1 9.5	1 4.6
女	1 0 0.0	2 0.5	5 8.2	1 7.5	5.1
ア ル バ イ ト					
男 女 計	1 0 0.0	2 0.5	4 0.1	3 0.4	1 3.6
男	1 0 0.0	2 4.0	3 5.6	3 4.2	1 3.7
女	1 0 0.0	1 5.8	4 9.5	2 2.5	1 3.5

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) 所定外労働時間階級別労働者数の割合は、「所定の時間以上に働くことがある」

平均所定外労働時間数

					(%)	
15～20時間	20～30時間	30時間以上	不詳	週平均所定外労働時間数	所定の時間以上に働くことがない	不詳
(時間)						
0.7	0.8	2.0	16.4	4.93	76.8	3.7
0.7	—	0.5	28.7	5.35	83.8	5.4
0.7	0.8	2.0	15.6	4.91	76.0	3.5
1.6	0.7	4.3	9.3	7.01	75.8	3.7
2.3	0.7	6.4	7.1	7.97	72.9	3.2
—	0.8	—	13.8	4.89	79.7	4.5

者を100としたもの。

(特定産業小規模企業)

第 4 2 表 産業、雇用形態、パートタイム労働者等の所定外労働の有無及び所定外労働時間階級

産 業	合 計							常 用
	計	所 定 外 労 働 あ り					所 定 外 労 働 な し	計
		計	時間分 0:59 以下	時間分 1:00 ～ 1:59	時間分 2:00 ～ 2:59	時間分 3:00 以上		
	人							人
卸売業・小売業	100.0 (190,597)	12.1	40.6	37.6	9.0	13.3	87.9	100.0 (139,432)
卸 売 業	100.0 (21,776)	2.6	100.0	—	—	—	97.4	100.0 (21,719)
飲 食 料 品 小 売 業	100.0 (35,466)	12.9	78.6	11.9	4.8	4.8	87.1	100.0 (30,656)
飲 食 店	100.0 (70,796)	20.1	27.4	47.6	6.2	18.8	79.9	100.0 (40,198)
その他の小売業	100.0 (59,559)	6.2	33.9	33.9	27.0	5.3	93.8	100.0 (46,860)
サ ー ビ ス 業	100.0 (82,467)	10.5	34.1	24.6	20.6	20.7	89.5	100.0 (59,622)
情報サービス業	100.0 (4,393)	23.5	35.4	19.0	45.6	—	76.5	100.0 (1,815)
その他の対事業所 サービス業	100.0 (6,975)	6.8	27.0	36.1	—	36.9	93.2	100.0 (2,494)
洗たく・理容・浴場業	100.0 (11,963)	0.6	50.0	50.0	—	—	99.4	100.0 (11,123)
自動車整備 及び駐車場業	100.0 (1,422)	31.4	46.5	18.6	23.3	11.6	68.6	100.0 (1,309)
専門サービス業	100.0 (2,697)	18.1	33.3	58.3	—	8.3	81.9	100.0 (1,714)
その他の対個人 サービス業	100.0 (5,321)	20.1	37.8	11.1	46.7	4.4	79.9	100.0 (4,750)
自動車・その他の 物品賃貸業	100.0 (1,046)	30.9	1.9	86.8	—	11.3	69.1	100.0 (805)
旅館・その他の宿泊所	100.0 (16,100)	6.7	65.2	13.0	—	21.7	93.3	100.0 (10,184)
映画・娯楽業	100.0 (11,584)	15.9	1.7	21.6	13.3	63.5	84.1	100.0 (7,423)
公共サービス業	100.0 (864)	—	—	—	—	—	100.0	100.0 (543)
医 療 業	100.0 (15,034)	11.1	53.5	18.6	27.9	—	88.9	100.0 (14,076)
各 種 学 校	100.0 (1,848)	3.3	40.0	—	—	60.0	96.7	100.0 (1,724)
児童・老人・精薄 ・身障福祉事業	100.0 (3,221)	3.5	—	100.0	—	—	96.5	100.0 (1,663)

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和 5 4 年)

(注) 1. 合計欄の () 内は、パートタイム労働者等数、常用パートタイム労働者等欄の日雇パートタイム労働者等数を示す。

2. 所定外労働時間数は、昭和 5 4 年 9 月末日 (賃金締切日の定めのある場合には、

別適用労働者数の割合（企業規模 10～29 人）

（単位：％）

パートタイム労働者等						臨時・日雇パートタイム労働者等							
所定外労働あり					所定 外労 働な し	計	所定外労働あり					所定 外労 働な し	
計	時間分 0:59 以下	時間分 1:00 ～ 1:59	時間分 2:00 ～ 2:59	時間分 3:00 以上			計	時間分 0:59 以下	時間分 1:00 ～ 1:59	時間分 2:00 ～ 2:59	時間分 3:00 以上		
人													
10.9	51.1	25.6	13.7	9.5	89.1	100.0 (51,165)	15.5	20.5	58.9	—	20.7	84.5	
3.0	100.0	—	—	—	97.0	100.0 (3,057)	—	—	—	—	—	100.0	
14.6	78.0	12.2	4.9	4.9	85.4	100.0 (4,811)	23	100.0	—	—	—	97.7	
17.9	33.2	37.5	12.2	17.1	82.1	100.0 (30,598)	229	21.5	58.0	—	20.5	77.1	
6.2	43.0	22.8	34.2	—	93.8	100.0 (12,699)	6.2	—	75.0	—	25.0	93.8	
12.2	37.4	21.9	22.5	18.2	87.8	100.0 (22,845)	6.2	17.3	38.1	11.0	33.6	93.8	
47.8	27.1	18.8	54.1	—	52.2	100.0 (2,578)	63	80.0	20.0	—	—	93.7	
10.4	32.8	—	—	67.2	89.6	100.0 (4,481)	4.7	20.0	80.0	—	—	95.3	
0.6	50.0	50.0	—	—	99.4	100.0 (841)	—	—	—	—	—	100.0	
31.8	50.0	12.5	25.0	12.5	68.2	100.0 (114)	27.2	—	100.0	—	—	72.8	
9.5	100.0	—	—	—	90.5	100.0 (983)	33.0	—	87.5	—	12.5	67.0	
22.0	36.4	11.4	47.7	4.5	78.0	100.0 (571)	4.2	100.0	—	—	—	95.8	
37.9	2.0	86.0	—	12.0	62.1	100.0 (241)	7.6	—	100.0	—	—	92.4	
10.1	63.6	13.6	—	22.7	89.9	100.0 (5,915)	0.8	100.0	—	—	—	99.2	
19.5	2.1	27.5	16.9	53.5	80.5	100.0 (4,162)	9.5	—	—	—	100.0	90.5	
—	—	—	—	—	100.0	100.0 (321)	—	—	—	—	—	100.0	
10.8	59.0	20.5	20.5	—	89.2	100.0 (958)	16.2	—	—	—	100.0	83.8	
1.4	100.0	—	—	—	98.6	100.0 (123)	30.0	—	—	—	100.0	70.0	
6.7	—	100.0	—	—	93.3	100.0 (1,557)	—	—	—	—	—	100.0	

（ ）内は、常用パートタイム労働者等数、臨時・日雇パートタイム労働者等欄の（ ）内は、臨時・

9 月の最終の賃金締切日）前 1 週間の状況についてみたものである。

(深夜業 - 第三次産業)

第43表 産業及び深夜労働の有無別パートタイマー数の割合

(%)

区 分	計	深夜労働をした	深夜労働をしない	不 詳
男 女 計				
T 調 査 産 業 計	100.0	4.0	95.3	0.7
01 百 貨 店	100.0	0.7	99.0	0.3
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	0.4	99.6	—
03 婦人子供服小売業	100.0	4.6	95.3	0.2
04 食堂・レストラン	100.0	4.2	95.8	—
05 喫茶店	100.0	10.5	89.5	—
08 書籍・文房具小売業	100.0	8.6	87.6	3.8
09 特定貨物自動車運送業	100.0	—	100.0	—
12 対個人等物品賃貸業	100.0	—	98.3	1.7
13 旅館	100.0	10.1	87.3	2.5
14 洗たく業	100.0	—	99.8	0.2
15 その他の対個人サービス業	100.0	2.5	96.0	1.5
16 運 場 競 技 場	100.0	3.1	96.9	—
17 公 園 ・ 遊 園 地	100.0	3.8	96.2	—
21 情 報 サ ー ビ ス 業	100.0	—	100.0	—
22 広 告 業	100.0	—	100.0	—
24 建物サービス・その他事業サービス業	100.0	3.4	96.5	0.1
29 病 院 ・ 一 般 診 療 所	100.0	7.0	92.6	0.4
30 専 修 学 校 ・ 各 種 学 校	100.0	—	94.1	5.9
31 児 童 福 祉 事 業	100.0	—	100.0	—

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(6) 勤務時間帯の態様・出退勤時刻・労働時間の決め方

(勤務時間帯—第三次産業)

第44表 産業、企業規模及び勤務時間帯の態様別パートタイマー数の割合

(%)

区 分	計	毎日一定	交替制	きまっていない	不 詳
男 女 計					
T 調 査 産 業 計	100.0	76.8	8.3	13.9	1.0
300人以上	100.0	82.0	5.9	10.4	1.6
100～299人	100.0	85.0	5.8	8.7	0.5
50～99人	100.0	77.5	15.1	6.8	0.7
30～49人	100.0	64.0	9.7	26.2	0.1
20～29人	100.0	75.3	3.3	21.4	—
10～19人	100.0	72.3	12.3	14.1	1.4
5～9人	100.0	62.3	6.6	29.6	1.6
4人以下	100.0	83.8	14.0	2.2	—
01百貨店	100.0	93.9	3.8	2.0	0.2
02各種商品・各種食料品小売業	100.0	83.7	6.3	8.3	1.7
03婦人子供服小売業	100.0	87.7	1.0	11.0	0.3
04食堂・レストラン	100.0	65.8	13.7	19.1	1.4
05喫茶店	100.0	81.5	9.4	9.1	—
08書籍・文房具小売業	100.0	57.4	1.5	40.5	0.6
09特定貨物自動車運送業	100.0	85.2	—	14.8	—
12对个人等物品質貸業	100.0	75.3	12.8	11.3	0.7
13旅館	100.0	53.3	23.2	22.4	1.0
14洗たく業	100.0	77.2	4.7	17.8	0.3
15その他の对个人サービス業	100.0	62.2	9.5	26.9	1.5
16運動競技場	100.0	62.7	9.6	27.8	—
17公園・遊園地	100.0	69.8	19.9	10.0	0.3
21情報サービス業	100.0	93.2	—	6.8	—
22広告業	100.0	99.9	—	0.1	—
24建物サービス・その他事業サービス業	100.0	85.5	7.8	5.4	1.3
29病院・一般診療所	100.0	80.7	12.5	6.1	0.7
30専修学校・各種学校	100.0	78.9	6.3	6.6	8.2
31児童福祉事業	100.0	79.7	12.5	4.9	2.8

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(出退勤時刻 - 第三次産業)

第45表 出勤・退勤時刻別労働者構成(昭和54年6月)

① 出勤時刻別労働者構成

(%)

出 勤 時 刻	一般社員・正社員		パートタイマー		アルバイト	
	男	女	男	女	男	女
計 ¹⁾	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6 時 前	0.5	0.3	13.2	1.6	37.0	20.1
6時～8時前	2.6	3.2	1.8	3.6	7.7	4.6
8 ～ 9	50.8	48.2	5.3	13.9	12.7	12.5
9 ～ 10	40.5	40.9	20.7	39.8	8.1	19.4
10 ～ 12	3.2	5.4	27.3	24.7	3.5	12.1
12 ～ 14	0.7	0.6	5.5	6.7	2.0	5.3
14 ～ 16	0.4	0.6	—	2.2	4.2	5.0
16 ～ 20	1.1	0.7	22.0	6.8	20.5	21.1
20 時 以 降	0.2	0.1	1.1	0.3	3.2	—
不 詳	0.1	—	3.2	0.2	1.3	—

② 退勤時刻別労働者構成

(%)

退 勤 時 刻	一般社員・正社員		パートタイマー		アルバイト	
	男	女	男	女	男	女
計 ¹⁾	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6 時 前	—	0.0	—	—	1.7	0.4
6時～10時前	0.3	0.5	13.3	2.2	39.5	23.0
10 ～ 12	0.0	0.2	2.1	2.5	1.5	—
12 ～ 14	—	0.1	2.2	11.0	0.9	1.3
14 ～ 16	0.6	1.1	11.5	16.5	2.0	3.4
16 ～ 17	6.7	10.0	5.4	21.4	5.9	14.7
17 ～ 18	67.5	59.5	9.1	23.4	10.7	19.6
18 ～ 19	15.1	20.7	3.6	10.9	5.5	11.8
19 ～ 21	5.5	4.3	10.7	2.9	5.5	14.5
21 ～ 24	2.1	2.7	34.9	6.9	20.5	11.2
0時以降(翌日 ²⁾)	2.0	0.9	3.9	2.5	5.5	0.2
不 詳	0.1	—	3.2	—	0.8	—

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

注1) 勤務時間帯が毎日一定である者=100

2) 退勤時刻が出勤した日の翌日になる場合

3) 「パートタイマー」及び「アルバイト」の定義は事業所の呼称による。

(労働時間の決め方 - 第三次産業)

第46表 産業、企業規模及び労働時間の決め方別パートタイマー数の割合

(%)

区 分	計	就業規則・雇用 契約により決ま っている	特 に 時 間 は 決 ま っ て い な い	不 詳
男 女 計				
T 調 査 産 業 計	100.0	86.1	13.1	0.8
300 人 以 上	100.0	94.2	5.5	0.3
100 ～ 299 人	100.0	89.5	10.2	0.3
50 ～ 99 人	100.0	89.9	10.1	—
30 ～ 49 人	100.0	73.1	22.7	4.2
20 ～ 29 人	100.0	82.3	17.7	—
10 ～ 19 人	100.0	83.9	14.6	1.5
5 ～ 9 人	100.0	69.5	30.3	0.2
4 人 以 下	100.0	81.8	18.2	—
01 百 貨 店	100.0	98.2	1.6	0.1
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	72.2	7.8	—
03 婦人子供服小売業	100.0	97.4	2.6	—
04 食堂・レストラン	100.0	91.8	5.4	2.8
05 喫 茶 店	100.0	81.0	19.0	—
08 書籍・文房具小売業	100.0	59.6	40.4	—
09 特定貨物自動車運送業	100.0	83.7	16.3	—
12 对个人等物品賃貸業	100.0	72.0	27.3	0.7
13 旅 館	100.0	65.5	34.5	—
14 洗 たく 業	100.0	77.5	18.4	4.2
15 その他の对个人サービス業	100.0	68.5	29.4	2.1
16 運動競技場	100.0	85.9	14.1	—
17 公園・遊園地	100.0	76.4	23.6	—
21 情報サービス業	100.0	89.9	10.1	—
22 広 告 業	100.0	99.9	0.1	—
24 建物サービス・その他事業サービス業	100.0	96.6	1.9	1.5
29 病院・一般診療所	100.0	87.5	11.8	0.7
30 専修学校・各種学校	100.0	96.6	1.5	1.8
31 児童福祉事業	100.0	95.1	4.9	—

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(7) 休 日

(第三次産業)

第 4 7 表 産業、企業規模及び週休制の形態別パートタイマー数の割合

(%)

区 分	週 休 制 の 形 態						
	計	週 休 1 日制	週 休 1 日 半 制	完 全 週 休 2 日制	その他 の週休 2 日制	その他 (交替 制等)	不 詳
男 女 計							
T 調 査 産 業 計	100.0	55.1	5.2	9.6	7.2	21.2	1.7
300 人 以 上	100.0	45.4	4.9	17.1	15.1	16.6	1.0
100 ～ 299 人	100.0	65.5	3.7	2.5	4.3	23.3	0.5
50 ～ 99 人	100.0	53.9	9.2	1.9	2.7	29.4	2.8
30 ～ 49 人	100.0	53.6	2.1	21.2	2.6	16.4	4.0
20 ～ 29 人	100.0	65.6	7.8	8.2	3.3	13.8	1.2
10 ～ 19 人	100.0	65.2	1.0	2.3	4.2	25.5	1.8
5 ～ 9 人	100.0	54.1	11.6	3.7	—	27.2	3.3
4 人 以 下	100.0	62.5	1.7	1.1	8.4	26.3	—
01 百貨店	100.0	33.3	3.5	28.4	22.9	10.8	1.0
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	67.8	6.1	4.5	5.8	15.8	—
03 婦人子供服小売業	100.0	30.2	20.4	4.4	14.1	30.3	0.6
04 食堂・レストラン	100.0	54.6	1.7	17.0	2.7	24.0	0.1
05 喫茶店	100.0	59.0	2.5	3.3	6.2	26.9	2.1
08 書籍・文房具小売業	100.0	87.6	1.8	—	1.1	8.3	1.2
09 特定貨物自動車運送業	100.0	81.0	—	2.0	2.4	14.6	—
12 対個人等物品賃貸業	100.0	74.4	13.1	—	0.8	11.0	0.7
13 旅館	100.0	30.7	0.7	0.5	3.8	61.2	3.2
14 洗たく業	100.0	83.6	10.6	2.5	2.1	0.6	0.7
15 その他の対個人サービス業	100.0	27.3	1.5	9.3	3.2	56.7	2.0
16 運動競技場	100.0	23.9	—	7.8	—	65.7	2.6
17 公園・遊園地	100.0	53.6	0.3	—	16.6	22.9	6.6
21 情報サービス業	100.0	36.7	44.1	12.4	5.5	1.4	—
22 広告業	100.0	0.8	—	79.0	0.1	15.1	5.0
24 建物サービス・その他事業サービス業	100.0	79.2	0.1	0.7	4.4	12.2	3.3
29 病院・一般診療所	100.0	49.9	24.8	3.1	0.1	19.8	1.9
30 専修学校・各種学校	100.0	8.3	—	0.7	2.2	59.9	28.9
31 児童福祉事業	100.0	49.4	8.1	22.7	12.3	1.1	6.5

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(8) 年次有給休暇
(第三次産業)

第48表 雇用形態及び年次有給休暇の有無別労働者構成 - 調査産業計・男女計

(単位：%)

雇用形態	年次有給休暇の有無			
	計	あり	なし	不詳
一般社員・正社員	100.0	76.1	12.0	11.9
パートタイマー	100.0	22.7	50.7	26.6
アルバイト	100.0	9.7	38.4	51.9

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

昭和53年の状況

第49表 雇用形態、年次有給休暇のある者の年次有給休暇日数及び取得日数階級別労働者構成 - 調査産業計・男女計

(単位：%)

区分	計	0日	1～5日	6～9日	10～19日	20～24日	25日以上	不詳
一般社員・正社員	100.0	—	4.4	21.9	36.1	21.6	14.7	1.3
年次有給休暇の日数取得日数	100.0	14.9	33.7	21.4	22.2	3.3	0.8	3.7
パートタイマー	100.0	—	10.2	58.0	25.8	1.2	3.5	1.2
年次有給休暇の日数取得日数	100.0	10.6	38.0	33.1	11.2	0.5	3.5	3.0
アルバイト	100.0	—	3.4	64.9	29.3	—	1.3	1.1
年次有給休暇の日数取得日数	100.0	7.8	11.4	53.8	22.2	0.0	1.3	3.4

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

昭和53年の状況

(特定産業小規模企業)

第50表 産業、パートタイム労働者等に対する年次有給休暇の付与の有無、勤続年数及び付与日

産 業	合 計	与							
		計	勤 続 1 年					勤	
			1～ 5日	6日	7日 以上	不明	1企業平均 付与日数 (日)	1～ 5日	6日
卸売業、小売業	1000(32040)	27.1	7.3	30.5	—	62.2	5.3	6.1	—
卸 売 業	1000(6914)	22.1	—	21.3	—	78.7	6.0	—	—
飲食料品小売業	1000(4963)	13.2	16.7	33.3	—	50.0	4.3	—	—
飲 食 店	1000(7795)	29.2	—	34.2	—	65.8	6.0	—	—
その他の小売業	1000(12367)	34.2	12.4	31.3	—	56.2	5.0	12.4	—
サ ー ビ ス 業	1000(16237)	26.4	5.0	21.1	4.7	69.3	5.7	2.4	6.5
情報サービス業	1000(421)	51.9	11.9	7.5	11.9	68.7	7.1	—	—
その他の対事業所 サ ー ビ ス 業	1000(885)	37.1	—	12.9	—	87.1	6.0	—	—
洗たく・理容・浴場業	1000(1647)	22.5	—	27.2	—	72.8	6.0	—	9.1
自動車整備 及び駐車場業	1000(477)	39.1	—	27.8	27.8	44.4	6.5	—	27.8
専門サービス業	1000(991)	25.4	16.1	—	16.1	67.8	4.0	—	—
その他の対個人 サ ー ビ ス 業	1000(658)	21.1	17.1	31.5	17.1	34.2	6.5	17.1	—
自動車・その他の 物 品 賃 貸 業	1000(201)	34.8	13.0	8.7	—	78.3	4.2	—	—
旅館・その他の宿泊所	1000(2709)	30.9	5.6	11.1	—	83.3	4.3	5.6	—
映 画 ・ 娯 楽 業	1000(1420)	25.0	8.6	—	—	91.4	3.0	8.6	—
公共サービス業	1000(228)	42.4	39.7	30.1	—	30.1	3.7	—	39.7
医 療 業	1000(4802)	18.1	—	53.7	—	46.3	6.0	—	17.9
各 種 学 校	1000(300)	4.1	—	—	—	100.0	—	—	—
児童・老人・精薄 ・身障福祉事業	1000(1497)	37.2	—	10.0	10.0	80.0	6.5	—	—

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

- (注) 1. 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。
2. 付与日数には、繰越日数を含まない。
3. 1企業平均付与日数は、不明を除く企業による平均である。

数別企業数の割合、1 企業平均付与日数及び 1 企業平均最高付与日数（企業規模 10～29 人）

（単位：％）

え				る								1 企 業 均 平 最 高 付 与 数 日 (日)	与え ない
続 3 年				勤 続 5 年									
7 ～ 8 日	9 日 以上	不明	1 企業平均 付与日数 (日)	1 ～ 5 日	6 日	7 ～ 8 日	9 ～ 10 日	11 日 以上	不明	1 企業平均 付与日数 (日)			
30.5	—	63.5	7.5	—	—	3.8	30.3	1.2	64.7	9.7	17.1	72.9	
21.3	—	78.7	8.0	—	—	—	21.3	—	78.7	10.0	10.0	77.9	
33.3	—	66.7	8.0	—	—	—	33.3	—	66.7	10.0	14.3	86.8	
34.2	—	65.8	8.0	—	—	—	25.1	4.5	70.4	10.2	17.9	70.8	
31.3	—	56.2	7.1	—	—	7.8	35.9	—	56.2	9.5	18.6	65.8	
17.4	3.7	70.0	7.3	2.4	8.4	—	18.3	4.4	66.5	8.7	15.7	73.6	
19.4	—	80.6	7.4	—	—	—	19.4	—	80.6	10.0	13.8	48.1	
12.9	—	87.1	8.0	—	—	—	12.9	—	87.1	10.0	20.0	62.9	
18.1	9.1	63.8	7.8	—	—	—	18.1	18.1	63.8	10.5	16.5	77.5	
27.8	—	44.4	7.0	—	27.8	—	27.8	—	44.4	7.5	13.0	60.9	
—	16.1	83.9	9.0	—	—	—	—	16.1	83.9	11.0	17.5	74.6	
—	17.1	65.8	8.5	17.1	—	—	—	17.1	65.8	10.5	12.5	78.9	
—	8.7	91.3	20.0	—	—	—	—	—	100.0	—	—	65.2	
11.1	—	83.3	6.3	5.6	—	—	11.1	—	83.3	8.3	18.3	69.1	
—	—	91.4	3.0	8.6	—	—	—	—	91.4	3.0	10.5	75.0	
30.1	—	30.1	6.9	—	—	—	69.9	—	30.1	10.0	14.3	57.6	
35.8	—	46.3	7.0	—	35.8	—	35.8	—	28.4	7.8	15.3	81.9	
—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	95.9	
20.0	10.0	70.0	8.3	—	—	—	20.0	10.0	70.0	10.3	16.8	62.8	

(9) 賃金形態

(企業規模・産業別)

第51表 パートタイム労働者等の賃金の決め方別企業数の割合

M. A. (%)

区 分	採用している 企 業	時 間 給	日 給	週 給	月 給	出来高給	そ の 他	不 明
調 査 産 業 計	(58.3)100.0	73.2	31.5	0.4	6.7	2.7	1.0	0.2
5,000人以上	(74.2)100.0	77.9	38.1	—	8.8	1.7	1.1	0.6
1,000～4,999人	(75.3)100.0	82.3	34.2	—	9.6	0.9	1.1	0.6
300～999人	(73.0)100.0	82.8	28.2	—	6.4	1.6	1.1	0.6
100～299人	(66.8)100.0	72.7	33.5	—	7.1	2.3	1.4	0.3
30～99人	(53.7)100.0	71.9	31.0	0.6	6.4	3.1	0.8	0.0
D 鉱 業	(28.9)100.0	44.4	62.2	—	15.6	3.3	—	—
E 建 設 業	(29.9)100.0	37.1	58.1	3.5	9.8	6.0	—	—
F 製 造 業	(64.3)100.0	81.4	25.2	0.2	3.8	1.2	0.5	0.3
G 卸売業, 小売業	(62.4)100.0	73.6	28.6	—	9.0	2.3	3.1	0.0
H 金融・保険業	(52.5)100.0	66.6	44.1	—	16.1	1.3	0.6	0.6
I 不 動 産 業	(53.7)100.0	75.4	27.8	—	10.5	2.0	0.9	—
J 運輸・通信業	(43.1)100.0	48.8	46.6	—	12.9	1.4	0.1	0.1
K 電気・ガス・水道・燃料供給業	(53.1)100.0	46.2	40.4	—	19.2	25.0	—	—
L サービス業	(79.3)100.0	73.3	39.3	—	7.6	3.3	0.2	—

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

(注) ()内の数字は、全企業のうち、パートタイム労働者等を採用している企業の占める割合である。

(特定産業小規模企業)

第52表 産業別パートタイム労働者等の賃金形態別適用労働者数の割合
(企業規模10～29人)

(単位:%)

産 業	合 計	時間 給	日給	週休	月給	出来 高給	その 他
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(190,597)	79.8	14.1	—	0.7	5.5	—
卸 売 業	100.0(24,776)	58.8	13.2	—	—	28.0	—
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(35,466)	88.0	12.0	—	—	—	—
飲 食 店	100.0(70,796)	85.4	13.5	—	0.4	0.7	—
そ の 他 の 小 売 業	100.0(59,559)	77.0	16.4	—	1.7	5.0	—
サ ー ビ ス 業	100.0(82,467)	63.1	22.5	—	8.9	1.5	3.9
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(4,393)	53.5	10.0	—	0.6	22.3	13.7
その他の対事業所サービス業	100.0(6,975)	42.9	35.8	—	21.3	—	—
洗たく・理容・浴場業	100.0(11,963)	93.5	4.8	—	1.7	—	—
自動車整備及び駐車場業	100.0(1,422)	67.1	25.5	—	7.3	—	—
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(2,697)	59.0	37.6	—	3.3	—	—
その他の対個人サービス業	100.0(5,321)	49.1	26.4	—	23.3	0.8	0.4
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(1,046)	74.1	21.0	—	4.9	—	—
旅館・その他の宿泊所	100.0(16,100)	70.1	23.5	—	3.8	—	2.6
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(11,584)	66.4	11.0	—	12.6	0.5	9.5
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(864)	71.3	20.3	—	6.8	—	1.7
医 療 業	100.0(15,034)	52.5	31.9	—	7.4	1.0	7.2
各 種 学 校	100.0(1,848)	51.6	16.9	—	29.6	2.0	—
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(3,221)	36.2	51.7	—	12.1	—	—

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

(注) 合計欄の()内は、パートタイム労働者等の数を示す。

第53表 パートタイマーの給与形態別割合

性 別	実 数(万人)	割 合 (%)				
		計	時 間 給	日 給	月 給	そ の 他
男 女 計	255	100.0	77.3	15.3	4.3	3.1
男	14	100.0	50.0	35.7	14.3	7.1
女	241	100.0	78.8	14.1	3.7	2.9

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

(第三次産業)

第54表 産業、雇用形態及び給料の形態別労働者数の割合

区 分	男 女 計 (%)					
	計	時間給	日 給	月 給	その他	不 詳
T 調 査 産 業 計						
雇 用 形 態 計	100.0	11.2	9.9	74.3	4.2	0.4
一 般 社 員 ・ 正 社 員	100.0	0.9	8.8	86.5	3.6	0.2
嘱 託	100.0	3.3	15.6	75.2	3.8	2.1
パ ー ト タ イ マ ー	100.0	74.0	11.9	7.0	5.7	1.4
ア ル バ イ ト	100.0	55.6	14.7	17.6	10.4	1.8
臨 時 雇	100.0	11.1	72.7	12.2	3.6	0.3
(以下パートタイマー)						
T 調 査 産 業 計 (再掲)	100.0	74.0	11.9	7.0	5.7	1.4
01 百 貨 店	100.0	78.4	3.2	17.7	—	0.8
02 各種商品・各種食料品小売業	100.0	86.6	9.3	2.5	1.0	0.6
03 婦 人 子 供 服 小 売 業	100.0	73.2	7.2	0.4	14.7	4.7
04 食 堂 ・ レ ス ト ラ ン	100.0	80.5	18.1	0.4	0.3	0.7
05 喫 茶 店	100.0	82.1	8.4	9.4	—	—
08 書 籍 ・ 文 房 具 小 売 業	100.0	25.4	12.7	8.3	51.9	1.7
09 特定貨物自動車運送業	100.0	62.9	29.4	—	7.4	0.3
12 対個人等物品賃貸業	100.0	25.1	12.1	51.8	—	11.0
13 旅 館	100.0	67.0	27.9	2.5	1.8	0.8
14 洗 た く 業	100.0	86.9	2.9	5.1	0.1	5.0
15 その他の対個人サービス業	100.0	71.8	21.9	2.4	1.5	2.4
16 運 動 競 技 場	100.0	78.5	5.0	4.1	12.4	—
17 公 園 ・ 遊 園 地	100.0	84.4	11.1	3.5	1.0	—
21 情 報 サ ー ビ ス 業	100.0	97.2	0.8	1.8	—	0.2
22 広 告 業	100.0	63.6	36.4	—	—	—
24 建物サービスその他事業サービス業	100.0	84.1	11.1	0.7	—	4.1
29 病 院 ・ 一 般 診 療 所	100.0	67.2	20.0	9.5	1.8	1.6
30 専 修 学 校 ・ 各 種 学 校	100.0	54.7	0.4	43.8	1.1	—
31 児 童 福 祉 事 業	100.0	41.1	35.0	23.4	—	0.4

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

00 賃金額（女子の時間給）

第55表 年齢階級別、産業別パートタイム女子労働者の1時間当たり所定内給与額

区 分 年齢 階級別	勤 続 年 数	実労働 日 数	所定内 実労働 時間数 (1日)	1 時 間 当 た り 所 定 内 給 与 額					
				産業計	製 造 業			卸売業, 小売業	サービス業
					計	生 産 労働者	管理・事務・ 技術労働者		
計	年 3.4	日 22	時間 6	円 524	円 495	円 490	円 547	円 523	円 604
～17歳	0.7	15	5	479	437	439	383	478	591
18～19	0.7	16	5	510	514	518	493	504	547
20～24	1.2	20	6	587	524	499	598	556	752
25～29	1.7	22	6	544	486	473	552	533	728
30～34	2.1	22	6	521	478	472	524	517	662
35～39	2.6	23	6	513	490	486	532	518	599
40～44	3.5	23	6	520	501	497	543	523	589
45～49	4.6	23	6	524	508	504	576	523	573
50～54	5.3	23	6	529	505	498	574	534	570
55～59	5.7	23	6	526	492	485	574	530	557
60～64	5.8	23	6	511	465	458	532	512	554
65歳～	7.4	24	6	515	461	446	528	483	576

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和56年）

- (注) 1. 「勤続年数」、「実労働日数」及び「所定内実労働時間数」は、いずれも産業計、規模計についての労働者1人当たりの平均値である。
2. 「1時間当たり所定内給与額」は、月間所定内給与額（月間決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のもの）を月間所定内実労働時間数で除したものの平均額である。
3. 10人以上の規模、昭和56年6月分調査。

(11) 一般労働者の賃金等との比較（女子）

第56表 パートタイム労働者と一般労働者との賃金の比較（時間給）

区 分		所 定 内 実労働時間	1 時 間 当 た り 所 定 内 給 与 額	年 間 賞 与 そ の 他 特 別 給 与 額	月間所定内 給 与 額	
女 子 一 般 労 働 者	調 査 産 業 計	月・時間 181	円 ※ 688	千円 389.6	千円 1,24.6	
		製 造 業	183	※ 596	318.2	1,09.1
		卸売業・小売業	185	※ 668	347.5	1,23.5
		サ ー ビ ス 業	184	※ 747	462.2	1,37.4
	う 0 ち 年 勤 の 続 者	調 査 産 業 計	—	※※ 567	—	1,02.7
		製 造 業	—	※※ 519	—	94.9
		卸売業・小売業	—	※※ 577	—	1,06.7
		サ ー ビ ス 業	—	※※ 605	—	1,11.3
女子パー トタイム 労 働 者	調 査 産 業 計	日・時間 6	524(76.2)《92.4》	79.2(20.3)	—	
	製 造 業	7	495(83.1)《95.4》	91.9(28.9)	—	
	卸売業・小売業	6	523(78.3)《90.6》	67.4(19.4)	—	
	サ ー ビ ス 業	5	604(80.9)《99.8》	68.4(14.8)	—	

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和56年）

- (注) 1. 女子一般労働者の時間当たり所定内給与額（※印の数値）は、月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で除して求めたもの。
2. 女子一般労働者のうち勤続0年の者（※※印の数値）は、その者の月間所定内給与額を女子の月間所定内実労働時間で除して求めたもの（勤続0年の者の月間所定内実労働時間の数値が得られないため、女子一般労働者の数値を代用した。）。
3. （ ）内は女子一般労働者を、《 》内は女子労働者のうち勤続0年の者をそれぞれ100とした比率。

第57表 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移

区	分	昭45年	昭46年	昭47年	昭48年	昭49年	昭50年	昭51年	昭52年	昭53年	昭54年	昭55年	昭56年
女子パートタイム労働者 1時間当たり 所定内給与額	調査産業計	161円	181	205	262	—	—	399	439	454	472	492	524
	製造業	153円	170	192	224	312	343	370	405	426	439	466	495
	卸売業・小売業	174円	195	222	267	340	384	409	447	454	470	490	523
	サービス業	—	—	—	—	—	—	—	512	525	553	567	604
格差(女子一般労働者) 100	調査産業計	89.9	86.2	84.0	85.3	—	—	80.6	80.7	78.4	78.5	76.2	76.2
	製造業	107.3	102.3	100.5	103.6	—	—	95.2	96.1	94.0	93.8	91.4	92.4
	卸売業・小売業	91.1	86.3	85.3	81.2	87.2	85.5	83.5	84.9	84.5	83.9	83.5	83.1
	サービス業	102.3	94.7	92.1	91.1	89.2	86.5	83.8	82.8	79.6	80.1	78.5	78.3
		—	—	—	—	—	—	—	87.5	83.9	84.4	80.4	80.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

注 格差の算出については第56表参照

第58表 女子パートタイム労働者の賃金と最低賃金等との比較（日額）

年 (度)	実 額 (円)									
	最低賃金額		所定内給与	初 任 給				パート女子 の 賃 金	最低賃金額	
	地域別 最 賃	産業別 最 賃		中 卒		高 卒			地域別 最 賃	産業別 最 賃
				男	女	男	女			
5 1	2,122	2,420	5,421 (39.1) (44.6)	2,588 (82.0) (93.5)	2,352 (90.2) (102.9)	3,076 (69.0) (78.7)	2,936 (72.3) (82.4)	3,192 (66.5) (75.8)	100.0	100.0
5 2	2,324	2,639	5,903 (39.4) (44.7)	2,816 (82.5) (93.7)	2,552 (91.1) (103.4)	3,276 (70.9) (80.6)	3,136 (74.1) (84.2)	3,512 (66.2) (75.1)	109.5 (9.5)	109.0 (9.0)
5 3	2,472	2,802	6,306 (39.2) (44.4)	2,912 (84.9) (96.2)	2,688 (92.0) (104.2)	3,436 (71.9) (81.5)	3,280 (75.4) (85.4)	3,632 (68.1) (77.1)	116.5 (6.4)	115.8 (6.2)
5 4	2,627	2,954	6,651 (39.5) (44.4)	3,016 (87.1) (97.9)	2,792 (94.1) (105.8)	3,544 (74.1) (83.4)	3,388 (77.5) (87.2)	3,776 (69.6) (78.2)	123.8 (6.3)	122.1 (5.4)
5 5	2,812	3,143	7,070 (39.8) (44.5)	3,244 (86.7) (96.9)	2,928 (96.0) (107.3)	3,712 (75.8) (84.7)	3,532 (79.6) (89.0)	3,936 (71.4) (79.9)	132.5 (7.0)	129.9 (6.4)
5 6	2,994	3,343	7,492 (40.0) (44.6)	3,400 (88.1) (98.3)	3,100 (96.6) (107.8)	3,936 (76.1) (84.9)	3,724 (80.4) (89.8)	4,192 (71.4) (79.7)	141.1 (6.5)	137.9 (6.1)
備 考	年度末現在加重 平均額 日額	毎勤調査 男女計 調査産業計 30人以上 (推計) 月額×1/25	賃金構造基本統計調査 産業計 10人以上 月額×1/25	同 左 時間額×8				年度末現在加重 平均		

資料出所 労働省「最低賃金決定要覧」等

- 註1. 「実額」欄の()内の上段は、地域別最低賃金額の所定内給与等に対する比率、
 2. 「指数」欄の()内は、対前年比・引上げ率である。

指 数 (5 1 年 (度) = 1 0 0 . 0)								
所定内給与	初 任 給				パート女子 の 賃 金	消費者 物 価	春 季 賃 上 げ 率	
	中 卒		高 卒				主要企業	中小企業
	男	女	男	女				
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	8.8	9.7
108.9 (8.9)	108.8 (8.8)	108.5 (8.5)	106.5 (6.5)	106.8 (6.8)	110.0 (10.0)	108.1 (8.1)	8.8	9.4
116.3 (6.8)	112.5 (3.4)	114.3 (5.3)	111.7 (4.9)	111.7 (4.6)	113.8 (3.5)	112.2 (3.8)	5.9	6.4
122.7 (5.5)	116.5 (3.6)	118.7 (3.9)	115.2 (3.1)	115.4 (3.3)	118.3 (4.0)	116.2 (3.6)	6.0	6.5
130.4 (6.3)	125.3 (7.6)	124.5 (4.9)	120.7 (4.7)	120.3 (4.3)	123.3 (4.2)	125.5 (8.0)	6.9	7.4
138.2 (6.0)	131.4 (4.8)	131.8 (5.9)	128.0 (6.0)	126.8 (5.4)	131.3 (6.5)	131.6 (4.9)	7.7	7.9
毎勤調査 男女計 調査産業計 30人以上 (推計)	賃金構造基本統計調査 産業計 10人以上					消費者 物価指 数 (総 理府) 全国 (総合) 年平均	春季賃上げ状況 (単純平均値) (労政局) 資本金20 300人 億円以上, 未満 1000人 以上	

下段は同じく産業別最低賃金額の比率を示したものである。

(12) 賃金決定要素

(第三次産業)

第59表 パートタイマー、アルバイトの賃金を決める際に考慮する基準別事業所構成

(パートタイマー、アルバイトが在籍している事業所数=100)

区 分	計	地域のパートタイマー・アルバイトの同種の賃金相場	一般社員・正社員の高卒初任給	一般社員・正社員・同種の職種	最低賃金	その他	不詳
パートタイマー	100.0	75.2	28	12.3	3.5	2.9	3.3
アルバイト	100.0	75.3	3.4	9.5	3.9	4.8	3.1

(単位：%)

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第60表 パートタイマー、アルバイトの賃金を決める際に考慮する要素・諸手当の支給状況 - 調査産業計

(単位：%)

区 分	賃金を決める際に考慮する要素				手 当 の 種 類		
	職務の内容・熟練度	勤続期間	年 齢	勤務時間帯	皆勤手当等の業績手当	家族手当	通勤手当
パートタイマー	59.6	39.9	14.4	53.4	23.2	1.7	45.7
アルバイト	58.4	27.3	15.0	51.4	15.8	1.6	40.6
(一般社員・正社員)	(83.1)	(71.7)	(52.5)	(28.4)	(53.7)	(56.4)	(76.1)

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

注 1. 「パートタイマー」の数値は、パートタイマーが在籍している事業所数=100

2. 「アルバイト」の数値は、アルバイトが在籍している事業所数=100

3. 「(一般社員・正社員)」の数値は、パートタイマー、アルバイトとも在籍している事業所数=100

(特定産業小規模企業)

第61表 産業及びパートタイム労働者等の初任賃金の決定要素別企業数の割合(企業規模10~29人)

(単位:%)

産 業	合 計	性	年 齢	職務・職種	一般労働者 との均衡	同業種の 賃金相場	同地域の 賃金相場	そ の 他
卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0(32,040)	19.4	19.3	42.8	29.5	31.7	30.1	3.0
卸 売 業	100.0(6,914)	9.4	12.7	42.8	38.0	20.7	14.1	8.0
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(4,963)	22.5	22.0	37.9	26.4	26.4	38.3	—
飲 食 店	100.0(7,795)	17.9	24.5	44.4	31.8	47.7	23.9	5.3
そ の 他 の 小 売 業	100.0(12,367)	24.6	18.8	43.8	24.6	30.0	39.6	—
サ ー ビ ス 業	100.0(16,237)	10.3	16.5	53.6	20.8	30.4	19.1	3.9
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(4,21)	10.1	14.0	58.1	14.0	34.1	20.2	26.4
その他の対事業所サービス業	100.0(885)	9.6	11.4	62.9	30.6	45.4	14.4	—
洗たく・理容・浴場業	100.0(1,647)	14.3	16.3	28.5	14.3	28.5	38.8	8.2
自動車整備及び駐車場業	100.0(477)	28.2	10.9	56.5	21.8	39.1	10.9	—
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(991)	16.4	8.2	50.8	12.3	12.3	28.7	4.1
その他の対個人サービス業	100.0(658)	24.7	24.7	67.5	18.1	31.9	32.5	—
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(201)	15.1	33.3	40.9	37.9	18.2	47.0	—
旅館・その他の宿泊所	100.0(2,709)	13.8	13.8	37.8	20.6	50.1	25.1	—
映 画 ・ 娛 楽 業	100.0(1,420)	10.8	17.3	37.9	33.6	31.5	15.1	9.9
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(228)	19.2	19.2	32.0	—	55.2	25.6	6.4
医 療 業	100.0(4,802)	3.2	19.4	70.3	21.3	21.3	11.6	—
各 種 学 校	100.0(300)	12.3	21.9	60.3	16.4	43.8	12.3	9.6
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(1,497)	3.7	14.9	63.0	18.6	18.6	3.7	11.0

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

但 1. 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。

2. 決定要素別の合計は、重複回答のため、100とはならない。

03 各種の労働条件等

第62表 常用パートタイム労働者等の労働条件別企業数の割合

区 分	採 用 し て い る 企 業	就 業 規 則 は 一 般 労 働 者 と 分 け て 定 め て い る	雇 用 保 険 の 適 用 が あ る	厚生年金保険 の適用がある	健康保険の 適用がある
調 査 産 業 計	(769)<476>100.0	36.4<36.7>	38.0<19.9>	36.0<16.5>	38.0<18.6>
5,000 人 以 上	(453)<81.8>100.0	65.9<68.2>	76.8<48.0>	72.0<43.9>	75.6<46.6>
1,000～4,999 人	(624)<70.0>100.0	59.7<54.0>	63.4<40.5>	60.3<38.2>	64.2<40.9>
300～ 999 人	(680)<59.7>100.0	53.1<49.6>	56.3<31.0>	57.5<27.2>	60.8<30.7>
100～ 299 人	(785)<53.0>100.0	44.7<42.0>	43.1<22.3>	39.6<18.0>	42.5<20.7>
30～ 99 人	(782)<42.8>100.0	30.5<30.4>	33.1<15.1>	31.3<12.3>	32.7<12.8>
D 鉱 業	(50.0)<68.9>100.0	37.8<30.6>	62.2<33.9>	53.3<24.2>	53.3<29.0>
E 建 設 業	(66.8)<50.4>100.0	8.8<25.6>	46.1<32.5>	25.0<16.7>	33.5<23.2>
F 製 造 業	(77.2)<46.4>100.0	38.6<39.0>	43.1<21.4>	41.5<19.5>	43.3<20.1>
G 卸売業・小売業	(82.7)<43.3>100.0	37.7<37.4>	34.6<16.7>	35.1<13.3>	36.1<14.6>
H 金 融 ・ 保 険 業	(51.8)<70.7>100.0	38.5<40.0>	43.5<25.9>	41.0<23.6>	44.7<23.2>
I 不 動 産 業	(71.6)<49.7>100.0	55.5<51.2>	25.7< 4.1>	22.4< 2.9>	23.7< 2.9>
J 運 輸 ・ 通 信 業	(72.8)<42.3>100.0	29.1<31.5>	24.4<20.8>	20.2<14.8>	22.1<18.4>
K 電 気 ・ ガ ス ・ 水道・熱供給業	(46.2)<67.3>100.0	33.3<40.0>	37.5<42.9>	37.5<34.3>	37.5<37.1>
L サ ー ビ ス 業	(74.9)<60.8>100.0	41.4<34.5>	26.2<12.5>	28.2<11.9>	29.5<13.5>

資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和54年)

- 注1. ()内の数字は、パートタイム労働者等を採用している企業のうち、「常用パートタイム労働者」の割合である。
2. < >内の数字は、臨時・日雇パートタイム労働者等についてのものである。
- なお、< >内のうち「採用している企業」欄の数字は、パートタイム労働者等を採用している企業の割合である。

M. A. (%)

退職金が ある	賞与が ある	定期昇給・ベ ースアップが ある。	賃金（基本給） は他の一般労 働者と区別し ている	諸手当は他の 一般労働者と 区別している	定年制がある 場合、他の一 般労働者と同 様に適用して いる
7.9< 3.1>	58.4<21.8>	47.1<18.6>	63.9<49.6>	46.8<38.3>	5.7< ->
19.5<13.5>	74.4<39.9>	51.2<24.3>	86.6<77.7>	68.3<64.9>	7.3< ->
12.1< 5.2>	71.2<36.4>	52.4<26.2>	76.9<67.9>	62.5<56.3>	6.6< ->
5.9< 2.6>	69.1<36.6>	43.7<23.5>	76.3<66.3>	61.4<49.0>	6.2< ->
7.1< 2.8>	64.7<23.8>	48.0<19.4>	70.6<50.0>	52.4<36.6>	7.9< ->
8.3< 3.0>	54.2<17.2>	47.0<16.9>	59.4<44.9>	42.4<35.9>	4.8< ->
13.3< ->	91.1<17.7>	44.4< 4.8>	57.8<33.9>	60.0<33.9>	2.2< ->
18.1< 2.8>	55.8<10.2>	70.4<17.3>	40.7<37.1>	24.6<23.5>	5.3< ->
6.2< 2.7>	65.1<29.0>	52.9<23.4>	65.3<53.1>	50.1<45.2>	7.7< ->
7.6< 3.0>	50.1<16.1>	36.7<13.9>	73.1<44.6>	50.6<31.5>	3.7< ->
11.8< 3.6>	62.1<26.4>	31.1<10.5>	76.4<70.5>	51.6<44.5>	2.5< ->
4.9< 4.1>	42.4< 8.2>	24.9< 4.7>	61.2<50.0>	37.1<22.4>	1.2< ->
5.0< 2.2>	46.5<13.0>	35.6<14.8>	49.9<50.1>	43.6<27.2>	7.0< ->
12.5<17.6>	54.2<37.1>	41.7<28.6>	83.3<60.0>	50.0<42.9>	4.2< ->
12.8< 4.6>	55.2<15.9>	40.9<13.2>	56.0<49.8>	37.0<37.9>	1.4< ->

「パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合である。

している企業のうち、「臨時・日雇パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合で

第63表 パートタイマーの保障の種類別割合

性別	実数 (万人)	割合							合 計			
		総 数	うち 保障あり	有給休暇	賞 与	定期昇給	健康保険	厚生年金 保 険	雇用保険	通 勤 費		(%)
男 女 計	255	100.0	52.9	11.8	30.6	14.9	19.2	16.5	14.1	26.3		
男	14	100.0	57.1	7.1	28.6	7.1	21.4	14.3	14.3	28.6		
女	241	100.0	52.7	12.0	30.7	15.4	19.1	16.6	14.1	26.1		

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」(昭和56年3月)

註 保障の内訳は重複回答であるため、その合計は「うち保障あり」の数字より大となる。

第64表 産業、雇用形態及びパートタイム労働者等に対する所定内賃金のうち基本給以外の手当支給の有無別企業数の割合
(企業規模10～29人)
(単位:%)

産 業	合 計			計			常用パートタイム労働者			臨時・日雇パートタイム労働者等		
	計	支給する	支給しない	計	支給する	支給しない	計	支給する	支給しない	計	支給する	支給しない
卸売業、小売業	1000(32040)	351	649	1000(26741)	373	627	1000(9990)	190	810			
卸売業	1000(6914)	301	699	1000(5711)	307	693	1000(1529)	213	787			
飲食料品小売業	1000(4963)	308	692	1000(4745)	323	677	1000(765)	—	1000			
飲食店	1000(7795)	497	503	1000(6298)	550	450	1000(3463)	149	851			
その他の小売業	1000(12367)	304	696	1000(9987)	324	676	1000(4233)	249	751			
サービス業	1000(16237)	367	633	1000(12976)	428	572	1000(4923)	178	822			
情報サービス業	1000(421)	426	574	1000(271)	506	494	1000(202)	468	532			
その他の対事業所サービス業	1000(885)	485	515	1000(599)	645	355	1000(329)	259	741			
洗たく・理容・浴場業	1000(1647)	531	469	1000(1411)	596	404	1000(404)	415	585			
自動車整備及び駐車場業	1000(477)	326	674	1000(395)	395	605	1000(83)	—	1000			
専門サービス業	1000(991)	377	623	1000(618)	540	460	1000(415)	98	902			
その他の対個人サービス業	1000(658)	428	572	1000(611)	422	578	1000(238)	500	500			
自動車・その他の物品貸業	1000(201)	485	515	1000(152)	440	560	1000(73)	541	459			
旅館・その他の宿泊所	1000(2709)	258	742	1000(2010)	324	676	1000(1304)	107	893			
映画・娯楽業	1000(1420)	371	629	1000(1126)	413	587	1000(587)	156	844			
公共サービス業	1000(228)	424	576	1000(199)	340	660	1000(58)	750	250			
医療業	1000(4802)	394	606	1000(4245)	445	555	1000(557)	—	1000			
各種学校	1000(300)	110	890	1000(287)	114	886	1000(62)	—	1000			
児童・老人・精薄・身障福祉事業	1000(1497)	220	780	1000(1052)	260	740	1000(612)	91	909			

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)
 但 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数、常用パートタイム労働者等欄の()内は、常用パートタイム労働者を雇用している企業数、臨時・日雇パートタイム労働者等欄の()内は、臨時・日雇パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。

(賞与ー特定産業小規模企業)

第65表 産業、雇用形態、パートタイム労働者等に対する賞与の支給の有無及び支給内容

産 業	合 計						常 計
	計	支 給 す る				支 給 し な い	
		計	一般労働者と同じ率で	一般労働者と異なる率で	その他		
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(32040)	61.5	10.4	77.3	12.2	38.5	100.0(26741)
卸 売 業	100.0(6914)	58.7	—	86.4	13.6	41.3	100.0(5711)
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(4963)	70.9	6.2	77.6	16.1	29.1	100.0(4745)
飲 食 店	100.0(7795)	70.8	9.3	88.8	1.9	29.2	100.0(6298)
そ の 他 の 小 売 業	100.0(12367)	53.5	20.1	62.0	18.0	46.5	100.0(9987)
サ ー ビ ス 業	100.0(16237)	64.2	16.4	65.3	18.4	35.8	100.0(12976)
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(421)	62.0	6.2	52.5	41.2	38.0	100.0(271)
その他の対事業所サービス業	100.0(885)	74.2	6.5	65.3	28.2	25.8	100.0(599)
洗たく・理容・浴場業	100.0(1647)	57.1	—	92.9	7.1	42.9	100.0(1411)
自動車整備及び駐車場業	100.0(477)	71.8	30.3	69.7	—	28.2	100.0(395)
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(991)	50.0	16.4	59.0	24.6	50.0	100.0(618)
その他の対個人サービス業	100.0(658)	74.7	8.9	86.3	4.8	25.3	100.0(611)
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(201)	48.5	—	100.0	—	51.5	100.0(152)
旅館・その他の宿泊所	100.0(2709)	49.9	10.3	75.9	13.8	50.1	100.0(2010)
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(1420)	64.2	13.4	77.9	8.7	35.8	100.0(1126)
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(228)	61.6	20.8	58.5	20.8	38.4	100.0(199)
医 療 業	100.0(4802)	73.6	26.4	42.9	30.8	26.4	100.0(4245)
各 種 学 校	100.0(300)	71.2	15.4	71.1	13.5	28.8	100.0(287)
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(1497)	66.6	16.5	83.5	—	33.4	100.0(1052)

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

注 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数、常用パートタイム労働者等欄の()内は、臨時・日雇パートタイム労働者等を雇用している企業

容別企業数の割合（企業規模１０～２９人）

（単位：％）

用パートタイム労働者等					臨時・日雇パートタイム労働者等					
支給する				支給しない	計	支給する				支給しない
計	一般労働者と同じ率で	一般労働者と異なる率で	その他			計	一般労働者と同じ率で	一般労働者と異なる率で	その他	
68.4	9.4	79.2	11.4	31.6	100.0(9,990)	22.7	14.6	70.7	14.6	77.3
65.4	—	85.2	14.8	34.6	100.0(1,529)	21.3	—	100.0	—	78.7
69.6	6.6	76.2	17.2	30.4	100.0(765)	42.9	—	100.0	—	57.1
84.4	9.7	88.4	1.9	15.6	100.0(3,463)	17.8	—	100.0	—	82.2
59.6	16.7	68.9	14.4	40.4	100.0(4,233)	23.5	33.3	33.3	33.3	76.5
71.0	17.9	66.3	15.7	29.0	100.0(4,923)	38.2	3.0	70.9	26.1	61.8
74.7	8.1	59.7	32.3	25.3	100.0(202)	54.8	—	61.8	38.2	45.2
85.8	8.3	63.9	27.8	14.2	100.0(329)	56.5	—	77.1	22.9	43.5
64.3	—	92.6	7.4	35.7	100.0(404)	41.5	—	100.0	—	58.5
86.8	30.3	69.7	—	13.2	100.0(83)	—	—	—	—	100.0
73.7	17.8	64.3	17.8	26.3	100.0(415)	9.8	—	—	100.0	90.2
76.6	9.4	85.6	5.1	23.4	100.0(238)	50.0	—	80.0	20.0	50.0
54.0	—	100.0	—	46.0	100.0(73)	33.3	—	100.0	—	66.7
57.9	12.0	80.0	8.0	42.1	100.0(1,304)	21.4	—	66.7	33.3	78.6
73.9	14.7	85.3	—	26.1	100.0(587)	37.4	—	63.9	36.1	62.6
63.3	23.2	65.3	11.6	36.7	100.0(58)	50.0	—	50.0	50.0	50.0
73.8	29.7	40.5	29.7	26.2	100.0(557)	72.1	—	61.3	38.7	27.9
74.3	15.4	71.1	13.5	25.7	100.0(62)	40.0	—	100.0	—	60.0
73.6	14.1	85.9	—	26.4	100.0(612)	45.5	20.0	80.0	—	54.5

ム労働者等欄の（ ）内は、常用パートタイム労働者を雇用している企業数、臨時・日雇パートタ
数を示す。

(昇給一特定産業小規模企業)

第66表 産業、パートタイム労働者等の昇給の有無及び昇給の基準別企業数の割合(企業規模10~29人)

(単位:%)

産 業	合 計	昇 給 す る				昇給しない
		計	全 員 が あ る	本人の成績によつてあがる	そ の 他	
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(32040)	73.1	57.5	40.2	2.3	26.9
卸 売 業	100.0(6914)	84.1	64.2	35.8	—	15.9
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(4963)	78.0	57.6	39.6	2.8	22.0
飲 食 店	100.0(7795)	69.5	62.9	35.2	1.9	30.5
そ の 他 の 小 売 業	100.0(12367)	67.4	49.2	46.8	4.0	32.6
サ ー ビ ス 業	100.0(16237)	66.8	52.3	40.3	7.4	33.2
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(421)	82.2	36.8	38.7	24.5	17.8
その他の対事業所サービス業	100.0(885)	74.2	37.1	56.5	6.5	25.8
洗たく・理容・浴場業	100.0(1647)	75.5	62.2	35.1	2.7	24.5
自動車整備及び駐車場業	100.0(477)	76.2	85.7	14.3	—	23.8
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(991)	53.2	46.2	53.8	—	46.8
その他の対個人サービス業	100.0(658)	57.2	44.2	55.8	—	42.8
自動車・その他の物品貸貸業	100.0(201)	71.2	46.8	53.2	—	28.8
旅館・その他の宿泊所	100.0(2709)	48.1	35.7	60.7	3.6	51.9
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(1420)	58.6	25.8	61.0	13.2	41.4
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(228)	61.6	68.9	31.1	—	38.4
医 療 業	100.0(4802)	80.0	61.3	32.3	6.4	20.0
各 種 学 校	100.0(300)	79.5	67.2	25.9	6.9	20.5
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(1497)	55.6	53.2	20.1	26.7	44.4

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

注 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。

(休憩時間 — 特定産業小規模企業)

第 6 7 表 産業，パートタイム労働者等に対する休憩時間の付与の有無及び付与の方法別企業数の割合（企業規模 1 0 ～ 2 9 人）

(単位：％)

産 業	合 計	与 え る			与 え な い
		計	一 般 労 働 者 と同じ時間帯	一 般 労 働 者 とは 別個の時間帯	
卸 売 業 ， 小 売 業	100.0 (32.040)	79.1	95.4	4.6	20.9
卸 売 業	100.0 (6.914)	82.6	100.0	—	17.4
飲 食 料 品 小 売 業	100.0 (4.963)	82.4	100.0	—	17.6
飲 食 店	100.0 (7.795)	75.5	86.0	14.0	24.5
そ の 他 の 小 売 業	100.0 (12.367)	78.1	96.6	3.4	21.9
サ 、 — ビ ス 業	100.0 (16.237)	74.0	90.2	9.8	26.0
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0 (4.21)	72.1	91.4	8.6	27.9
その他の対事業所サービス業	100.0 (8.85)	83.8	100.0	—	16.2
洗たく・理容・浴場業	100.0 (1.647)	93.9	97.8	2.2	6.1
自動車整備及び駐車場業	100.0 (4.77)	89.1	92.7	7.3	10.9
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0 (9.91)	87.7	89.7	10.3	12.3
その他の対個人サービス業	100.0 (6.58)	86.1	100.0	—	13.9
自動車・その他の物品賃貸業	100.0 (2.01)	77.3	94.1	5.9	22.7
旅館・その他の宿泊所	100.0 (2.709)	66.3	84.4	15.6	33.7
映画・娯楽業	100.0 (1.420)	55.6	100.0	—	44.4
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0 (2.28)	55.2	69.5	30.5	44.8
医 療 業	100.0 (4.802)	72.2	86.6	13.4	27.8
各 種 学 校	100.0 (3.00)	74.0	79.6	20.4	26.0
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0 (1.497)	66.7	83.5	16.5	33.3

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」（昭和 5 4 年）

(注) 合計欄の () 内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。

(就業規則 - 特定産業小規模企業)

第68表 産業及びパートタイム労働者等に適用する就業規則等の有無別企業数の割合
(企業規模10～29人)

(単位:%)

産 業	合 計	就 業 規 則 等 が あ る	就 業 規 則 等 が な い
卸 売 業 , 小 売 業	100.0(32,040)	19.8	80.2
卸 売 業	100.0(6,914)	4.7	95.3
飲 食 料 品 小 売 業	100.0(4,963)	24.2	75.8
飲 食 店	100.0(7,795)	30.5	69.5
そ の 他 の 小 売 業	100.0(12,367)	19.7	80.3
サ ー ビ ス 業	100.0(16,237)	19.2	80.8
情 報 サ ー ビ ス 業	100.0(421)	25.6	74.4
その他の対事業所サービス業	100.0(885)	27.5	72.5
洗たく・理容・浴場業	100.0(1,647)	26.6	73.4
自動車整備及び駐車場業	100.0(477)	17.4	82.6
専 門 サ ー ビ ス 業	100.0(991)	12.3	87.7
その他の対個人サービス業	100.0(658)	24.7	75.3
自動車・その他の物品賃貸業	100.0(201)	27.3	72.7
旅館・その他の宿泊所	100.0(2,709)	17.2	82.8
映 画 ・ 娯 楽 業	100.0(1,420)	12.9	87.1
公 共 サ ー ビ ス 業	100.0(228)	25.6	74.4
医 療 業	100.0(4,802)	11.6	88.4
各 種 学 校	100.0(300)	12.3	87.7
児童・老人・精薄・身障福祉事業	100.0(1,497)	40.7	59.3

資料出所 労働省「特定産業小規模企業労働条件実態調査」(昭和54年)

注 合計欄の()内は、パートタイム労働者等を雇用している企業数を示す。

4. その他

(1) 転職・転業希望

第 69 表 転職・転業の希望理由別パートタイマー数（非農林業）

（単位：万人）

性 別	総 数	転職・ 転業希 望なし	転職・転業 希 望 あ り	転 職 ・ 転 業 希 望 理 由						
				一時的 につい た仕事	収入が 少ない	将来性 がない	時間・肉 体的負担 が大きい	知 識 や 技能をい かしたい	自分又は家庭 の都合	その他
男女計	253	173	79 (100.0)	21 (26.6)	29 (36.7)	8 (10.1)	13 (16.5)	3 (3.8)	5 (6.3)	2 (2.5)
男	14	9	5 (100.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0	0	0
女	239	164	75 (100.0)	19 (25.3)	28 (37.3)	7 (9.3)	12 (16.0)	2 (2.7)	5 (6.7)	1 (1.3)

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和 56 年 3 月）

注 （ ）内は割合(%)を示す。

第 70 表 転職・転業希望している従業上の地位別パートタイマー数（非農林業）

（単位：万人）

性 別	総 数	転 職 ・ 転 業 希 望 し て い る 従 業 上 の 地 位						
		正規従業員 に変わりたい	パートタイ マー・アル バイトに 変わりたい	その他臨時 的従業員に 変わりたい	自営業主に 変わりたい	家族従業者 に変わりたい	内 職 に 変わりたい	そ の 他
男女計	79 (100.0)	41 (51.9)	19 (24.1)	3 (3.8)	5 (6.3)	2 (2.5)	2 (2.5)	8 (10.1)
男	5 (100.0)	3 (60.0)	0	—	0	0	—	1 (20.0)
女	75 (100.0)	38 (50.7)	18 (24.0)	3 (4.0)	4 (5.3)	2 (2.7)	2 (2.7)	7 (9.3)

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和 56 年 3 月）

注 （ ）内は割合(%)を示す。

(第三次産業)

第71表 性及びパートタイマー、アルバイトの一般社員・正社員への変更希望の有無

－ 調査産業計 －

(単位：%)

区 分	計	変 り た い	変 り た く な い	不 詳
パートタイマー 男	100.0	32.5	61.9	5.6
女	100.0	17.4	78.1	4.5
アルバイト 男	100.0	19.7	76.9	3.3
女	100.0	23.3	72.7	4.0

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第72表 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りたくない」とする

者の理由 － 調査産業計

(単位：%)

区 分	計	勤務時間帯 の都合が悪 くなるから	残業したく ないから	税や社会保険 等で被扶養者 としての適用 がなくなるから	仕事に責任 が出てくる から	短期の勤 務だから	そ の 他 不 詳
パートタイマー 男	100.0	46.8	2.9		6.7	14.0	29.6
女	100.0	64.4	3.9	6.7	5.6	8.5	10.9
アルバイト 男	100.0	27.4	0.9	0.4	8.1	26.3	36.9
女	100.0	38.2	0.4	4.0	6.2	22.4	28.7

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第73表 性及びパートタイマー、アルバイトで一般社員・正社員に「変りたい」とする者の

理由 － 調査産業計

(単位：%)

区 分	計	身分が安定 しているから	給与が高 いから	責任ある仕事 ができるから	生活時間の ゆとりがで きるから	今よりも能 力を生か せるから	そ の 他 不 詳
パートタイマー 男	100.0	65.7	14.9	7.7	3.5	8.1	—
女	100.0	46.6	27.1	10.1	5.2	6.8	4.1
アルバイト 男	100.0	40.1	22.6	13.7	7.5	11.6	4.4
女	100.0	48.3	15.5	5.2	12.8	10.1	8.0

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(2) パート比率の今後の動向

(第三次産業)

第74表 現在のパート比率・アルバイト比率の階級別パート比率・アルバイト比率の今後の動向—調査産業計

(単位：%)

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

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(注) パートタイマー又はアルバイトが在籍している事業所数=100

第75表 産業別パート比率・アルバイト比率の今後の動向

(単位：%)

産 業	パ ー ト 比 率 の 今 後 の 動 向					高くなる と する事業所 のパート比 率の上限 (平均値)	ア ル バ イ ト 比 率 の 今 後 の 動 向					高くなる と する事業所 のアルバイト 比率の上限 (平均値)
	計	高 く な る	変 ら な い	低 く な る	不 詳		計	高 く な る	変 ら な い	低 く な る	不 詳	
T 調 査 産 業 計	100.0	30.3	61.2	5.9	2.6	48.0	100.0	26.7	60.0	9.2	4.1	48.3
01百貨店	100.0	79.3	18.1	1.6	1.0	45.4	100.0	54.1	38.2	4.6	3.1	25.2
02各種商品・各種食料品小売業	100.0	53.0	43.9	0.9	2.2	51.8	100.0	23.3	60.1	8.6	7.9	37.2
03婦人子供服小売業	100.0	33.0	56.5	7.1	3.4	43.3	100.0	21.2	60.7	14.4	3.6	37.4
04食堂・レストラン	100.0	32.8	61.0	2.8	3.4	55.6	100.0	42.8	50.0	5.1	2.1	48.9
05喫茶店	100.0	36.6	59.3	1.3	2.7	52.4	100.0	32.7	62.8	1.2	3.4	56.7
06自動車小売業	100.0	11.5	60.6	27.5	0.3	18.4	100.0	17.7	82.3	—	—	50.0
07燃料小売業	100.0	30.0	43.1	21.0	5.9	37.1	100.0	14.8	49.1	28.9	7.2	39.5
08書籍・文房具小売業	100.0	26.1	71.2	1.1	1.6	46.7	100.0	27.1	63.6	5.9	3.4	66.7
09特定貨物自動車運送業	100.0	9.9	76.0	9.4	4.7	24.2	100.0	21.4	62.3	11.5	4.9	38.3
10旅行業	100.0	17.8	61.3	17.8	3.1	33.3	100.0	17.2	52.0	24.0	6.8	41.4
11対事業所物品賃貸業	100.0	32.5	67.5	—	—	37.8	100.0	29.0	56.5	10.9	3.6	40.0
12对个人等物品賃貸業	100.0	27.4	57.3	9.0	6.3	37.3	100.0	25.6	43.1	25.6	5.8	36.2
13旅館	100.0	31.6	65.6	1.4	1.4	40.3	100.0	40.8	51.0	2.8	5.4	28.7
14洗 たく 業	100.0	45.8	49.0	2.1	3.0	54.6	100.0	29.2	60.3	0.7	9.8	23.1
15その他の对个人サービス業	100.0	34.0	54.6	10.8	0.6	48.7	100.0	29.8	54.0	9.6	6.6	25.9

16運動競技場	100.0	27.3	67.4	2.0	3.2	33.5	100.0	17.3	74.5	5.2	3.1	41.6
17公園・遊園地	100.0	24.6	74.5	0.9	—	27.2	100.0	29.8	70.2	—	—	44.6
18自動車整備業	100.0	24.1	63.8	6.0	6.0	25.8	100.0	—	51.3	38.9	9.7	—
19駐車場業	100.0	8.6	82.8	4.3	4.3	50.0	100.0	13.6	76.3	6.8	3.4	35.0
20機械修理業	100.0	16.8	80.3	2.9	—	22.9	100.0	10.3	68.3	21.3	—	50.0
21情報サービス業	100.0	25.7	60.8	10.3	3.2	30.2	100.0	18.8	63.1	11.6	6.5	39.3
22広告業	100.0	16.5	78.5	5.0	—	50.5	100.0	10.4	73.5	11.3	4.8	28.2
23計量証明業	100.0	19.9	80.1	—	—	20.0	100.0	6.9	71.6	—	21.6	25.2
24建物サービス・ 建設の他事業サービス業	100.0	33.6	60.6	5.5	0.2	43.5	100.0	19.9	57.1	17.1	5.9	41.9
25法律・特許・公証人・司法 書士・会計士・税理士事務所	100.0	—	84.8	15.0	0.2	—	100.0	—	55.6	22.2	22.2	—
26土木建築サービス業	100.0	26.4	57.5	8.5	7.5	33.4	100.0	31.7	60.7	3.9	3.7	34.1
27個人教授所	100.0	15.5	73.8	10.4	0.3	55.8	100.0	19.3	64.7	13.9	2.1	39.8
28デザイン業	100.0	18.1	42.3	27.5	12.1	40.0	100.0	16.7	50.0	16.7	16.7	65.0
29病院・一般診療所	100.0	9.5	77.1	10.9	2.5	30.3	100.0	12.2	76.9	11.0	—	36.7
30専修学校・各種学校	100.0	14.4	73.8	10.0	1.9	47.0	100.0	18.1	63.8	10.3	7.8	47.2
31児童福祉事業	100.0	3.5	75.0	21.6	—	13.0	100.0	—	71.4	22.9	5.7	—
32老人・精薄・身障福祉事業	100.0	10.2	63.4	20.2	6.2	10.3	100.0	14.7	61.4	15.9	7.9	6.1

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第 7 6 表 パートタイマー、アルバイトの増加職業（上位 2 0 職業）－ 調査産業計

（単位：％）

職 業	計	増やしたい	このままでよい	減らしたい	不 詳
1 キ ャ デ ィ	100.0	40.1	33.1	3.2	23.6
2 宴 会 場 係	100.0	36.3	45.5	1.4	16.8
3 荷 造 工 ・ 包 装 工	100.0	34.1	38.5	6.6	20.7
4 給 士 ・ ウ ェ イ ト レ ス	100.0	32.2	53.1	1.9	12.8
5 ア イ ロ ン 掛 け 工	100.0	31.3	43.9	2.7	22.2
6 販 売 店 員	100.0	29.7	46.7	2.6	21.1
7 女 中 ・ 仲 居	100.0	27.6	49.7	1.7	21.0
8 客 室 係	100.0	26.9	44.7	1.9	26.5
9 配 達 員	100.0	21.6	50.1	1.5	26.9
10 レジスター・キャッシャー	100.0	21.3	43.6	2.8	32.3
11 ドライクリーニング職	100.0	19.4	48.4	0.1	32.1
12 調 理 場 作 業 員	100.0	17.6	58.1	3.2	21.2
13 洗 た く 工	100.0	15.7	53.2	0.3	30.7
14 ガソリンスタンド給油人	100.0	15.1	45.3	5.5	34.1
15 集 金 人	100.0	15.1	50.2	1.6	33.1
16 教 師	100.0	14.0	52.7	5.8	27.5
17 清 掃 員	100.0	13.8	60.5	1.8	23.9
18 倉 庫 作 業 員	100.0	13.6	52.2	0.8	33.4
19 調理士・コック見習	100.0	13.3	48.3	0.1	38.3
20 キ ー パ ン チ ャ ー	100.0	12.8	48.1	2.6	36.5

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」（昭和 5 4 年）

(3) 雇用管理上の問題点

(第三次産業)

第77表 雇用管理上の問題点 - 調査産業計

(単位：%)

労働力の確保(過剰)の面		労働力の活用の面		労働条件・その他の面	
問 題 点	割合	問 題 点	割合	問 題 点	割合
新規学卒者の採用・確保	25.5	若年者の教育訓練	36.4	労働時間の短縮	20.7
パートタイマー、アルバイト の採用・確保	29.9	管理職・専門職の教育訓練	17.3	パートタイマー・アルバイト の処遇	15.9
専門職・技能職の採用・確保	29.7	人員配置の適正化	23.8	賃金制度の改善	25.0
管理職・監督職の採用・確保	4.7	中高年齢者の配置・処遇	11.0	職場の人間関係	32.4
労働力の過剰又は人員削減	7.0	業務の省力化・単純化	27.2	昇進・昇給等の職務評価	20.9

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(註) 該当するすべての事項(問題点)に関するM. A.

第78表 産業別雇用管理上の問題点の特徴

(単位:%)

産 業	最も割合の高い雇用管理上の問題点	その割合
01 百貨店	パートタイマー、アルバイトの採用・確保	69.2
02 各種商品・各種食料品小売業	#	42.7
03 婦人子供服小売業	若年者の教育訓練	49.1
04 食堂・レストラン	パートタイマー、アルバイトの採用・確保	57.8
05 喫茶店	#	67.8
06 自動車小売業	新規学卒者の採用・確保	65.1
07 燃料小売業	若年者の教育訓練	45.8
08 書籍・文房具小売業	パートタイマー、アルバイトの採用・確保	53.9
09 特定貨物自動車運送業	専門職・技能職の採用・確保	43.3
10 旅行業	若年者の教育訓練	43.2
11 対事業所物品賃貸業	専門職・技能職の採用・確保	50.9
12 对个人等物品賃貸業	職場の人間関係	35.3
13 旅館	パートタイマー、アルバイトの採用・確保	47.2
14 洗たく業	業務の省力化・単純化	47.2
15 その他の对个人サービス業	パートタイマー、アルバイトの採用・確保	40.5
16 運動競技場	#	42.7
17 公園・遊園地	人員配置の適正化	29.2
18 自動車整備業	専門職・技能職の採用・確保	53.5
19 駐車場業	中高年齢者の配置・処遇	32.0
20 機械修理業	専門職・技能職の採用・確保	47.0
21 情報サービス業	#	53.4
22 広告業	#	38.6
23 計量証明業	賃金制度の改善	43.4
24 建物サービス・その他事業サービス業	職場の人間関係	42.0
25 法律・特許・公証人・司法書士・ 会計士・税理士事務所	業務の省力化・単純化	35.8
26 土木建築サービス業	専門職・技能職の採用・確保	56.7
27 個人教授所	#	45.6
28 デザイン業	#	73.4
29 病院・一般診療所	#	45.5
30 専修学校・各種学校	#	55.0
31 児童福祉事業	若年者の教育訓練	36.9
32 老人・精薄・身障福祉事業	専門職・技能職の採用・確保	50.0

資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」(昭和54年)

第79表 男女、就業状態別の1年間のパートタイマー・アルバイト経験者数

この1年間のパートタイマー・アルバイト経験		現在の就業状態			
		総数	就業者	完全失業者	非労働力人口
男	計	8,982	5,476	142	3,335
	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	892	670*	22	200
	割合 合 (%)	(9.9)	(12.2)	(15.5)	(6.0)
男	計	4,358	3,401	88	852
	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	340	255*	10	75
	割合 合 (%)	(7.8)	(7.5)	(11.4)	(8.8)
女	計	4,624	2,075	54	2,483
	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	551	414*	12	125
	割合 合 (%)	(11.9)	(20.0)	(22.2)	(5.0)

* 就業者のうち、現在の仕事がパートタイマー・アルバイトではないが、この1年間に別の仕事でパートタイマー・アルバイトに従事したことのある者、及び現在の仕事がこの1年間では初めてのパートタイマー・アルバイトである者の合計

第80表 男女、年齢階級別この1年間のパートタイマー・アルバイト経験者数

この1年間のパートタイマー・アルバイト経験		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
男	15歳以上人口	8,982	1,603	1,987	1,719	1,552	2,121
女	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	892	244	182	221	147	97
計	割合 合 (%)	(9.9)	(15.2)	(9.2)	(12.9)	(9.5)	(4.6)
男	15歳以上人口	4,358	813	996	858	772	920
	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	340	134	63	46	49	48
	割合 合 (%)	(7.8)	(16.5)	(6.3)	(5.4)	(6.3)	(5.2)
女	15歳以上人口	4,624	790	991	862	780	1,201
	うちこの1年間にパートタイマー・アルバイトを経験した	551	110	118	175	99	48
	割合 合 (%)	(11.9)	(13.9)	(11.9)	(20.3)	(12.7)	(4.0)

(注) この1年間：昭和56年3月以前1年間

(5) パートタイム就労希望者（完全失業者・女子非労働力人口）の割合
（完全失業者）

第 8 1 表 男女別にみた完全失業者の希望している従業上の地位別割合

男女別	実 数 (万人)	割 合 (%)						
		総 数	正規従業員 を 希 望	パートタイマー ・ アルバイト を 希 望	その他臨時 的従業員を 希望	自 営 業 主 を 希 望	内職を希望	そ の 他
男女計	142	100.0	59.6	17.0	8.5	7.8	1.4	5.7
男	88	100.0	64.0	8.1	10.5	11.6	0.0	5.8
女	54	100.0	53.7	31.5	5.6	1.9	3.7	3.7

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和 5 6 年 3 月）

（女子非労働力人口）

第 8 2 表 前職の従業上の地位別にみた女子非労働力人口の希望している従業上の地位別割合

希望している従業上の地位		この 1 年 間の就業 経 験 者			
実 数 (万人)		234	35	95	49
割 合 (%)	就 業 希 望 者	100.0	100.0	100.0	100.0
	正 規 従 業 員 を 希 望	16.3	41.7	16.7	6.1
	非 正 規 従 業 員 を 希 望				
	パートタイマー・アルバイトを希望	44.6	36.1	69.8	26.5
	その他臨時的従業員を希望	3.9	2.8	2.1	2.0
	内 職 を 希 望	18.5	8.3	5.2	61.2
	自 営 業 主 ・ そ の 他 を 希 望	16.7	11.1	6.3	4.1

資料出所 総理府「労働力調査特別調査」（昭和 5 6 年 3 月）

註 1. 本表の「希望」には内定を含む

2. 「非労働力人口」とは、15歳以上人口で労働力人口（就業者・完全失業者）をいう。

5. 諸外国のパートタイマーの状況（女子）

(1) 産業別、職業別就労割合

第83表 欧米諸国における産業別、職業別女子パートタイム労働者

① アメリカの産業別女子パートタイム労働者（1970年）

イ 女子パートタイム比率および構成比

（単位 %）

ロ 女子パートタイム比率の高い業種

（単位 %）

業 種	パート タイム 比 率	構成比
非 農 林 水 産 業	31.0	100.0
鉱 業	16.4	0.1
建 設 業	26.3	0.8
製 造 業	19.2	12.2
運輸・通信・公益	20.6	2.6
卸売業・小売業	39.8	28.6
卸 売 業	22.7	1.9
小 売 業	42.0	26.7
金融・保険・不動産業	20.4	4.5
サ ー ビ ス 業	36.0	48.4
事業所サービス、 修 理	33.8	2.6
個人サービス	44.8	13.0
娯楽サービス	51.4	1.3
専門サービス	33.1	31.5
公 務	18.5	2.7

業 種	パート タイム 比 率
家 事 サ ー ビ ス	57.7
娯 楽 サ ー ビ ス	51.4
大 学	47.7
飲 食 店	46.7
私立初等中等学校	45.0
食 料 品 小 売 業	43.8
ド ラ ッ ク ス ト ア	43.5
百 貨 店	41.6
衣服・身の回り品小売業	40.8
理 ・ 美 容 業	39.8
公立初等中等学校	35.2
開 業 医 事 務 所	34.5
旅 館 ・ 宿 泊 所	33.8
洗 た く 業	33.0
保 養 所	31.7

資料出所 商務省 “Census of Population 1970”

(注) パートタイム労働者は、週間就業時間が35時間未満の就業者である。

② アメリカの職業別女子パートタイム労働者

イ 女子パートタイム比率および構成比
(1980年)

(単位 %)

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

ロ 専門的・技術的職業従事者の女子
パートタイム比率(1970年)

(単位 %)

職 業	パート タイム 比 率
会 計 士	14.8
情報処理技術者	13.8
技 術 者	10.3
図書館司書等	33.4
自然科学者	19.1
医 師	26.8
栄養士	21.7
看護婦	29.6
保健技術者	22.6
社会科学者	27.9
教 員 (大学)	48.7
教 員 (大学以外)	33.6

資料出所 労働省 "Employment and Earnings" (1980年)

商務省 "Census of Population 1970"

③ イギリスの産業別女子雇用者のパートタイム比率（１９７８年６月）

（単位　％）

産 業	パート比率	産 業	パート比率
産 業 計	4 0.2	卸 売 業 ・ 小 売 業	5 5.0
製 造 業	2 3.0	卸 売 業	3 0.9
食 料 品 ・ た ば こ	3 5.6	飲 食 料 品 小 売 業	5 8.1
繊 維 ・ 衣 服	2 0.0	そ の 他 の 小 売 業	5 3.2
木 材 ・ 家 具	2 5.0	飲 食 店	7 2.2
パ ル プ ・ 紙	2 1.2	金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	1 9.6
出 版 ・ 印 刷	2 3.5	運 輸 ・ 通 信 業	2 1.5
化 学 ・ 石 油 ・ 石 炭	2 0.2	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	2 1.6
窯 業 ・ 土 石	1 9.5	サ ー ビ ス 業	4 9.0
1 次 金 属	2 1.4	事 業 所 サ ー ビ ス 業	5 2.5
金 属 製 品	2 5.2	医 療	4 1.8
一 般 機 械	2 0.4	教 育	5 5.2
電 気 機 器	2 0.0	娯 楽	5 5.5
輸 送 用 機 器	1 3.9	ホ テ ル ・ そ の 他 の 宿 泊 所	4 7.9
精 密 機 器	2 1.6	個 人 サ ー ビ ス	3 5.3
そ の 他	2 7.6	自 動 車 修 理 等	3 6.0
建 設 業	3 7.4	公 務	2 5.4

資料出所 雇用省 “ Department of Employment Gazette ”

(注) パートタイム労働者は、週間就業時間が３０時間以下の者である。

④ 西ドイツにおける女子パートタイム労働者の多い10職種(1977年6月末現在)

(単位 %)

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

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

- (注) 1. ここでいうパートタイム労働者は、週20時間以上の労働時間で年金保険加入のための最低所得を得ており、パートタイム契約をしている生産労働者年金保険および職員年金保険加入者をいう。
2. その職種に就く女子のうちパートタイム労働者の占める割合が30%以上の職種である。

(2) 週の実労働時間

第84表 女子労働者の週当たり実労働時間数

(単位：時間)

国	一般労働者	パートタイム労働者
日本(1980年)	43.6	32.2
アメリカ(80)	40.3	19.4
西ドイツ(77)	42.3	21.6
イギリス(77)	38.1	18.5
フランス(77)	42.5	21.0
デンマーク(77)	40.1	21.5
オーストラリア(80)	40.1	16.1

資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」

アメリカ 労働省「Employment and Earnings」

オーストラリア 統計局「The Labour Force Australia」

その他 EC Eurostat「Labour Force Sample Survey」

(注) 1. 日本のパートタイム労働者は1日当たり実労働時間×月間実労働日数÷ $\frac{30}{7}$ ，
一般労働者は月間実労働時間数÷ $\frac{30}{7}$ で計算。

2. 日本は雇用者、他は就業者に関する数値。

(3) 賃金額

第85表 女子パートタイム労働者の時間当たり賃金

国・年	①パートタイム労働者の賃金	②一般労働者の賃金	①／② 格差
日本(1979年6月)	472円	601円	78.5
(80年6月)	492円	646円	76.2
イギリス(79年10月)	143.2ペンス	155.7ペンス	92.0
オーストラリア(79年10月)	5.2ドル	5.07ドル	103.4

資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」

イギリス 雇用省「Department of Employment Gazette」

オーストラリア 統計局「Earnings and Hours of Employees
Australia」

(注) オーストラリアは成人女子、非管理労働者である。

Ⅱ 関 係 通 達

1. 女子パートタイム雇用に関する対策の推進について

昭和45年1月12日 婦発第5号
(各婦人少年室長あて 労働省婦人少年局長)

近年、パートタイムで就労する女子労働者が増加の傾向にあり、この傾向は労働力需給の逼迫、婦人の社会参加意識の高揚にともない、今後なおつづくものと予想される。

しかしながら、わが国においては、パートタイム雇用の歴史が浅く、女子パートタイムの労働の諸条件等について、女子の職業能力の有効発揮および保護福祉等の面から種々の問題が指摘されている。

かかる現状にかんがみ、労働省においては、さきに女子パートタイム雇用に関する専門家会議を設置して、これらの諸問題に対する対策の方向について検討を依頼し、同専門家会議は昭和44年2月、その研究結果をとりまとめ公表した。ひきつづき婦人少年問題審議会から8月15日、労働大臣および厚生大臣に対し、「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」(別添1)が提出された。

については、今般、この建議に基づき、下記Ⅰの指導方針により女子パートタイム雇用に関する対策を推進することとしたので、各婦人少年室においては、下記Ⅱにより業務の運営に遺憾のないよう努められたい。

記

Ⅰ 指導方針

パートタイマーの保護と労働条件の向上をはかり、パートタイマーが本格的労働力として企業の雇用体系の中に正しく位置づけられることを促し、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として、つぎの諸点に重点をおき労使はじめ社会一般の指導、啓発に努めるものとする。

1. 「パートタイム雇用」について

現状では、パートタイム雇用についての概念の混乱が、近代的パートタイム雇用の確立のうえで問題となっているので、パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間就労という1つの雇用形態であり、パートタイマーは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことをひろく周知徹底するものとする。

2. 受け入れ体制の整備について

パートタイマーの受け入れ体制の整備のため、使用者に対しては、

- (1) パートタイマーは、雇用労働者として、当然、労働基準法をはじめ最低賃金法、労働者災害補償保険法等労働保護に関する諸法令の適用があるにもかかわらず、法の適用外におかれていかのごとき誤った考え方がみられるので、労働者保護の諸法令は、パートタイマーに対

しても適用されていることについて周知徹底をはかり、最低の労働条件が確保されるよう努めるものとする。

とくに、パートタイマーの採用に際しては、労働条件の明示、就業規則の明示、パートタイマーの安全衛生教育、健康診断の徹底をするよう指導に努めるものとする。

- (2) パートタイマーの賃金については、同種の労働者の賃金と均衡を保ったものであるよう、そのほか、当該事業所において、フルタイムの労働者に適用されている諸規定や職場の慣行その他の労働条件が、短時間就労という特性に基づくもの（たとえば、一定の労働時間就労することを前提とする休憩、休暇等）を除き、パートタイマーにも同様に確保されるよう努めるものとする。

- (3) パートタイマーの職業能力の有効発揮をはかるため、企業における教育訓練等の充実およびその能力の開発と相まって、パートタイマーを単純、不熟練労働の分野に限定することなく、専門的、技術的、技能的分野における活用、就労職種の拡大がはかれるよう、また、パートタイム雇用の勤務の実態に応じて、パートタイマーの昇進、昇格が行なわれるよう努めるものとする。

3. パートタイマーの職業能力の有効発揮について

パートタイマーの職業能力の有効発揮をはかるため、パートタイマーおよびパートタイム就労を希望する婦人に対しては、

- (1) パートタイマーは、雇用労働者として労働基準法をはじめとする労働保護に関する諸法令の適用があり、その最低労働条件が定められていることについて周知徹底をはかり、とくに入職時に契約内容について、十分確認のうえ就職するようその指導に努めるものとする。

- (2) パートタイマーはフルタイムの労働者に比し、たんに労働時間の短いことが異なるにすぎず、職業人として経済社会に参加していることは、一般の労働者と何ら異なるものではないので、職業人としての自覚と誇りをもち、本格的労働者としてその職責を果たすよう周知徹底に努めるものとする。とくにパートタイム就労を希望する婦人に対しては、職業適応講習を受講すること等により職業に関する認識を深めたうえで就労することが望ましい旨、その周知に努めるものとする。

- (3) パートタイムで就労する婦人は、特定の技術、技能を有しない者が多いため、単純、不熟練の分野に配置され、労働条件も不利となっている場合が多いので、可能な限り、職業訓練、職業講習等の機会を利用し、技術、技能を習得した後に就業すること、また、企業内において実施される教育訓練の機会にも積極的に参加することが望ましいので、この趣旨の周知に努めるものとする。

- (4) パートタイムで就労するにあたっては、できうるかぎり、職業安定機関を通じて就労する

よう、また、労働条件、職業生活等に関して必要が生じた場合は、労働基準監督機関、婦人少年室および同協助員など公的機関を活用するよう、その周知に努めるものとする。

II 業務の推進について

前項 I に掲げた指導方針に基づき、つぎにより業務を推進するものとする。

1. パートタイム雇用労務管理改善指導講習会の開催、事業場訪問調査特別調査の実施のほか、使用者および使用者団体の行なう各種会合、個別事業場指導等を通じて使用者に対する指導を行なうこと。

なお、パートタイム雇用管理改善指導講習会の開催、パートタイム雇用に関する事業場訪問調査特別調査の実施については、その都度別途指示するものとする。

2. パートタイマーとの会合を開催するほか、関係機関の行なう講習会、婦人団体の各種会合等を通じ、パートタイマーに対する指導を行なうこと。

なお、パートタイマーとの会合の開催については、その都度別途指示するものとする。

3. 事業場訪問調査、各種会合等を通じ、常時、パートタイム雇用に関する動向、実態等を把握し情報を整備するよう努めること。
4. 業務の推進にあたっては、常時、関係機関との連絡を密にし、問題のある場合に必要に応じ適切な措置がとられるよう努めること。

とくに、労働条件の最低基準の確保については、労働基準局、労働基準監督署に協力すること。

職業安定局においては、昭和44年9月8日付、職発第429号により、各都道府県知事に対し、職業安定局長から通達された「パートタイマーの職業紹介業務について」（別添2）に基づき、パートタイマーに関する職業紹介体制の充実をはかることとしているので協力すること。

また、短時間就労者に対する失業保険の適用については、別添3の適用基準により昭和43年7月1日から取り扱っているところであるので念のため。

別添1～3（省略）

2. パートタイマーの職業紹介業務について

昭和56年9月24日 職発第491号
(各都道府県知事あて 労働省職業安定局長)

パートタイマーの職業紹介業務の取扱いについては昭和44年9月8日付け職発第429号通達「パートタイマーの職業紹介業務について」により、その円滑な業務の推進に御努力願っているとあるが、近年、第3次産業を中心とした就業形態の多様化と家事負担の軽減等に伴う家庭婦人の労働市場への参入等とが相まって、パートタイム雇用は、大都市を中心に著しく増大する傾向にあり、また、人口の高齢化の急速な進展に伴い高年齢者のパートタイマーの増加が予想されるところである。

また、職業安定行政においては、求職者の態様・ニーズに応じた綿密な職業相談・職業紹介を行うため、昭和55年4月から公共職業安定所の再編整備を実施し、公共職業安定所の基本的機能である職業紹介関係業務の運営方法及びその執行体制等の全般について抜本的な整備を行い職業紹介業務の充実を図ってきたところでもある。

かかる状況に鑑み、パートタイマーの職業紹介の一層の円滑な推進を図るため、今般、パートタイマーの職業紹介業務取扱要領を別添のとおり改正し、昭和56年10月1日から実施することとしたのでパートタイマーの職業紹介業務の運営について特段の御配意をお願いする。

なお、昭和44年9月8日付け職発第429号通達はこれを廃止する。

別 添

パートタイマーの職業紹介業務取扱要領

1. 目 的

近年、パートタイマーの雇用は、第3次産業を中心とした就業形態の多様化と家事負担の軽減等に伴う家庭婦人の労働市場への参入等とが相まって、大都市を中心に著しく増大する傾向にあり、また、人口の高齢化の急速な進展に伴い高年齢者のパートタイマーの増加が予想されるところである。

このような状況に鑑み、事業所に対しては、労働条件の適正化、受入れ体制及び職場環境の改善・整備を指導するとともに、パートタイムの就労希望者に対しては、その態様及びニーズに応じた情報の提供、職業相談、その他必要な指導援助を行い、求人者、求職者それぞれに対する職業紹介サービスの向上に努めるものとする。

2. パートタイマーの定義

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

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

3. 取扱対象求職者

本要領で取扱う求職者は、前記2の「パートタイマーの定義」に合致する就労を希望する求職者とする。例えば次のような求職者が代表的なものである。

- (1) 強い就労意欲をもち、家事・育児等の制約からパートタイマーを希望する家庭婦人
- (2) 定年退職等により必ずしもフルタイムの就労は望まないが、体力、能力に応じたパートタイマーを希望する高年齢者

4. 取扱対象求人

本要領で取り扱う求人は、前記2の「パートタイマーの定義」に合致する就労形態で労働者を雇用しようとする求人とする。

5. 求人者、求職者の指導

本取扱要領の趣旨については、あらゆる機会を通じて求人者及び求職者に周知を図るものとするが、特に求人者に対しては、各種打合せ、雇用主懇談会等の機会を利用し、パートタイマーの労働条件の適正化、受入体制の整備についての情報提供、指導及びパートタイマーの雇用に関する相談、助言を行うこと。また、求職者に対しては職業教室、説明会、求職受理時、紹介時等に職業・職場に対する知識、就労に対する心構え等適切な職業選択及び職場への適応度を高めるために必要な情報提供、助言、指導を行うこと。

6. 職業紹介におけるパートタイマーの取扱い

パートタイマーの職業紹介の取扱いについては、原則として、昭和55年3月22日付け職発第110号通達の別添4「一般職業紹介業務取扱要領」(以下、「一般職業紹介業務取扱要領」という。)に定める態様別職業紹介により行うこととし、その際には次の事項にも留意してこれを行うこと。

(1) 求職に関する取扱い

イ 求職の受理は「一般職業紹介業務取扱要領」第1部の第4に示す手続及び様式に従って取り扱うものとするが、前記2の「パートタイマーの定義」に該当する求職の受理に当たっては、当該求職がパートタイムであることを求職票に㊦で表示すること。

ロ 求職の受理に際しては、以後の連絡を円滑に行うための連絡方法等を詳細に聴取しておくこと。

ハ 郵送による求職の受理を行う場合は、求職内容に問題があると思われる求職者については、直ちに電話等によって本人に連絡し、問題点の解消に努めること。

ニ 受理した求職票は、一般の求職票とは別に整理、保管すること。

(2) 求人に関する取扱い

イ 求人の受理は、「一般職業紹介業務取扱要領」第一部の第3に示す手続及び様式に従って取り扱うものとするが、前記2の「パートタイマーの定義」に該当する求人の受理に当たっては、当該求人がパートタイムであることを○で表示すること。

ロ 求人の受理に際してはパートタイマーであっても労働基準法上の労働者として労働基準法等の関係法令が適用されることを周知するとともに、特に次の事項について助言、指導すること。

(イ) 時間当たりの賃金は、当該事業所に勤務する同職種、同作業、同経験で、かつ勤務時間帯が同じである一般従業員の時間当たり賃金と比べて低い額でないこと。

(ロ) 当該事業所の就業規則において、パートタイマーに関する規定がない事業所にあつては、直ちにパートタイマーに関する就業規則を作成すること。なお、当該事業所の労働者数が10人未満である場合は、労働基準法上、就業規則の作成義務はないが、就業規則に準ずる規則を作成することが望ましいこと。

(ハ) 休憩時間については労働時間が6時間を超える就労者に対しては労働基準法に規定する休憩時間、それ以下の就労者に対しても適切な休憩時間を与えること。

(ニ) 労働基準法第39条の要件を満たしている者については年次有給休暇を与えること。

(ホ) パートタイマーを希望する家庭婦人等は、職業経験や職業に関する知識が不足していることが多いので、職場の安全、衛生及び職場適応等の面について十分配慮すること。

ハ 受理した求人票は一般の求人票とは別に整理、保管すること。

(3) 紹介に関する取扱い

イ 紹介は、「一般職業紹介業務取扱要領」第一部の第5に示す手続及び様式に従って取り扱うものとするが、その際、求人条件について、就労後における問題の発生を防止するため十分説明することとし、紹介状にはパートタイマーの紹介であることを明示すること。

ロ 求職者の紹介は、できる限り迅速に行うこととし、できれば求職申込みの際に即時紹介を行うこと。

ハ なお、その際適当な求人がない場合には、一般求人申込事業所又は過去にパートタイマーの求人の申込みをしたことのある事業所に対し、求人開拓を実施する等早急にあつ施するよう配慮すること。

ハ 紹介は原則として紹介状を交付したうえで行うものとするが次に該当する場合は、求人者

との事前の打合せにより紹介状を省略する等の措置をとり、電話による紹介を行うこととして差し支えない。但し、この場合には求人者及び求職者に対して面接の状況、採否結果等について公共職業安定所に通報するよう十分指導しておくこと。

- (イ) 緊急求人の場合で事業所へ直行させることが効果的な場合
- (ロ) 求職者の居住地と求人事業所の所在地が至近距離にある場合
- (ハ) その他、電話で求人条件が十分説明でき、かつ紹介が行なえる場合

(4) 求人の公開展示

求人は、男女別、地域別、職種別等に分類し、その公開を行うこととし、その際には特別の展示コーナーを設ける等の措置を講ずること。

なお、高年齢者を対象とする求人については、必要に応じてほかの求人と区分して公開する等の配慮をすること。

7. 各種保険の適用について

パートタイマーに対する各種保険の適用については、当該パートタイマーが保険適用の条件を具備した場合は直ちに加入の措置がとられるよう予め求人申込事業所に対して指導しておくこと。

なお、雇用保険の適用については、職業安定行政手引7020368「短時間就労者（いわゆるパートタイマー）」を参考のうえ同様に徹底しておくこと。

8. 職業教室の開催

パートタイマーの需給の多い公共職業安定所にあつては、「パートタイマー職業教室」を開催し、パートタイマーの知識の向上と職場への適応能力を高めるための援助を行うこと。

なお、開催要領等の策定に当たっては、別添「パートタイマー職業教室開催要領」を参考とすること。

別 添

パートタイマー職業教室開催要領

1. 目 的

パートタイマーを希望する者又は現に就労しているパートタイマーに対し、職業教室を実施し、職場に対する知識、就労に対する心構え等を付与して入職の円滑化と職場への適応度を高めるものとする。

2. 実施すべき公共職業安定所

職業教室は、パートタイマーの需給の多い労働市場地域を管轄する安定所で実施するものとする。

3. 都道府県における指導、調整

都道府県にあっては職業教室の実施安定所の選定、実施方法等について指導、調整を行うこと。

4. 隣接公共職業安定所等との連携

職業教室を実施する安定所は、その都度職業教室実施計画を隣接安定所及びパートバンクが設置されている場合にはパートバンクに連絡し、受講者の募集等について協力を求めるものとする。

5. 受講対象者

職業教室の受講者は、パートタイマーとしての就労を希望する者及び現在就労している事業所から要請のある者等を対象とする。

なお、一般的には次のような者を受講対象とする。

イ 長期間職場から離れていた者

ロ はじめて職業に就く者

6. 実施の時期

地域の労働市場の状況に応じて計画的に実施する。

7. 期間及び時間数

おおむね2日間開催することを原則とし、3日を超えない範囲で実施するものとする。なお、

1日の講習時間は4時間程度とする。

8. 会場の選定

会場の選定に当たっては、固苦しくなく、受講しやすい雰囲気をもつ場所であって、かつ、交通が便利な場所を選定すること。

9. 講習の内容

講習の内容については、例えば次のような内容を各地域における特殊性を考慮のうえ決定すること。

10. 教材の作成

内容の理解度を高めるため簡潔にして要領を得た教材を事前に講師と相談して作成するか、または取り揃えておくこと。

11. 講師の選定

講師の選定に当たっては、話術に熟練した者であると同時に平易でわかり易い話のできる講師を選定するよう留意すること。

12. 報 告

職業教室の開催状況は都道府県において常時は握しておくものとするが本省に対しては後記様式により年1回前年度の状況を翌年度の4月15日までに報告すること。

(講習の内容)

日 程	講習項目	講 習 事 項	講 師	時間数	時 間 割
第 一 日 目	職業に関する情報 及び知識 の付与	○雇用情勢、パート タイムの労働市場 の現況及び労働条 件等について	公共職業安 定所長	1時間	10:00～11:00
		○パートタイマーと 労働法規	労働基準監 督署長	"	11:00～12:00
		○仕事の種類と選び 方	公共職業安 定所統括職 業指導官	"	13:30～14:30
		○職場におけるエチ ケット (職場でのエチケッ ト、応待の仕方、 電話のかけ方、受 け方)	有 識 者	"	14:30～15:30
第 二 日 目	職業意識 の向上	○職業人としての心 得 ○職場におけるパー トタイマー	有 識 者 会社部課長	1時間 "	10:00～11:00 11:00～12:00
	職場見学	○代表的な事務系、 現場系の2か所を 選定		2時間	13:30～15:30

3. パートバンクの設置について

昭和56年9月24日 職発第492号
(各都道府県知事あて 労働省職業安定局長)

近年、第3次産業を中心とした就業形態の多様化と家事負担の軽減等に伴う家庭婦人の労働市場への参入等とが相まって、パートタイム雇用は大都市を中心に著しく増大する傾向にある。

また、人口の高齢化の急速な進展に伴い、今後高齢層のパートタイム就労希望者の増加が見込まれる。

こうした状況のなかにあつて、職業安定行政に対してもこのような増大するパートタイム労働市場について、パートタイム就労希望者に対する情報の提供・職業相談・職業紹介、求人者に対する雇用管理指導等パートタイム雇用に関して総合的な職業紹介サービスを提供するなど、より積極的な役割を果たすことが社会的に強く要請されているところである。

このため、今般、パートタイム雇用の需給が集中している大都市のパートタイム就労希望者の利用が便利なターミナル等の場所にパートタイムの職業相談・職業紹介を専門に取り扱う「パートバンク」を下記により設置することとしたので、別添「パートバンク設置運営要領」に定めるところにより、その運営に格段の御配慮をお願いする。

記

1. パートバンクは、昭和56年度においては東京、横浜、大阪の各都市に設置するものであること。

なお、横浜については、既存のターミナル職業相談室において、パートタイムの職業紹介が相当部分担われている実情に鑑み、横浜ターミナル職業相談室の切換えにより設置するものであること。

2. パートバンクの管理は、当該パートバンクの所在地を管轄する公共職業安定所が行うものとするが、パートバンクはパートタイマーに係る同一通勤労働市場圏を考慮して設定するサービス地域内の求人・求職者に対し広く職業紹介サービスを提供するものとする。

なお、都道府県域を越えてサービス地域を設定する場合には必要に応じて本省が調整を行うこと。

3. パートバンクには、所在地を管轄する公共職業安定所により職業指導官を派遣するほか、職業紹介に実務的経験を有する等パートタイム求職者等の相談業務に適格な者を相談員として配置することとしたので、この委嘱に当たっては、当該業務遂行に最も適格な者を選任するものとする。

別 添

パートバンク設置運営要領

1. 趣 旨

近年、第3次産業を中心とした就業形態の多様化と家事負担の軽減等に伴う家庭婦人の労働市場への参入等とが相まってパートタイム雇用は大都市を中心に著しく増大する傾向にあり、また、人口高齢化の急速な進展に伴い、今後高年齢層のパートタイム就労希望者の増加が見込まれる。

こうした状況のなかにあつて、職業安定行政に対してもこのような増大するパートタイム労働市場について、パートタイム就労希望者に対する情報の提供・職業相談・職業紹介、求人者に対する雇用管理指導等パートタイム雇用に関して総合的な職業紹介サービスを提供するなどにより積極的な役割を果たすことが、社会的に強く要請されている。

このため、パートタイム求人及び求職が集中している大都市にパートタイムの職業相談・職業紹介を専門に取り扱う「パートバンク」を設置することとする。

2. 設置の場所及び名称

- (1) パートバンクは大都市圏をはじめとしてパートタイム求人・求職者が相当数見込まれる地域においてパートタイム求職者等が利用するのに便利な場所に設置するものとする。
- (2) パートバンクの名称は、その所在地の都市（又は地域）名を冠するものとする。

3. パートバンクにおける業務

- (1) パートタイム就労希望者に対して職業相談、求職受理及び職業紹介を行う。
- (2) 求人者に対するパートタイム求人の受理とこれに関する相談及び求人の公開を行う。
- (3) パートタイム求人情報、パートタイム雇用についての労働市場の状況に関する情報等必要な情報の提供、展示を行う。
- (4) 公共職業安定所が行う「パートタイマー職業教室」の開催等に協力する。
- (5) 公共職業安定所が行う職業紹介業務等職業安定行政全般にわたる制度、業務等について周知を行う。

4. パートバンクの業務運営

(1) パートバンクの管理

パートバンクの管理は、当該パートバンクの所在地を管轄する公共職業安定所が行うものとする。

(2) 業務の運営

パートバンクは、同一通勤労働市場圏を考慮したサービス地域を設定し、当該地域内の求人・求職者に対し、広く職業紹介サービスを提供するものとする。また、サービス地域を管轄する各公共職業安定所は受理したパートタイム求人をパートバンクに求人連絡するものとする。

(3) 求人情報の提供

- イ パートバンクで受理し、又は連絡を受けた求人は、男女別、地域別、職種別等に分類し、その公開を行うこととするが、高年齢者を対象とするパートタイム求人については必要に応じて特別の展示コーナーを設ける等の措置をとるものとする。
- ロ パートタイム求職者に対しては利用しやすい方法による情報提供を積極的に行う必要があるので求人の公開のほかには例えば次により情報提供サービスの充実を図るものとする。
 - (イ) 新規求人を中心として定期的に求人一覧表を作成し、広く地域社会一般に提供する。
 - (ロ) 最新の求人情報についてテレホンサービスを実施する。
 - (ハ) 新たにパートタイム就労を希望する者等に対してパートタイム就労についての知識、留意事項等を記載したパンフレットの提供を行う。

(4) 取扱時間

パートバンクの業務の取扱時間は、広く利用が促進されるようパートバンクの所在する施設の営業時間及び利用者の状況に応じて弾力的に定めることとする。

(5) 業務内容の周知

パートバンクの業務内容、取扱状況等については、報道関係、関係団体等の協力を求め、広く地域社会一般に周知することとする。

5. 職員の派遣

- (1) パートバンクの所在地を管轄する公共職業安定所はパートバンクに職員を派遣するものとする。
- (2) 公共職業安定所が派遣する職員は、職業紹介部門に所属し、職業紹介業務全般に精通し、求人・求職者に対し適切な指導、援助が可能な者をもって充てるものとする。
- (3) 職員の派遣は、公共職業安定所の執務時間の範囲内で行うものとし、日、週又は月単位の交替制として差し支えないものとする。

6. 職業相談員の配置と職務

パートバンクには、次により職業相談員を配置するものとする。

- (1) 職業相談員は、職業紹介業務に実務的経験を有する等パートタイム求職者等の相談業務を行うについて適当な者を、都道府県職業安定主管課長が委嘱するものとし、職業相談員には謝金を支払うものとする。
- (2) 職業相談員の職務は次のとおりとする。
 - イ パートタイムの労働市場に関する情報等必要な情報の提供、パートタイム求職者に対する職業相談及び求人者に対するパートタイム求人に関する相談を行う。
 - ロ パートタイム雇用情報の収集及び整理の業務を行う。
 - ハ 公共職業安定所が行う職業紹介業務等職業安定行政全般にわたる制度、業務等について周知

を行う。

7. パートバンクの業務運営についての指導、調整

都道府県は、パートバンクの業務が最も効果的に運営されるよう次により必要な指導、調整を行うものとする。

- (1) サービス地域の設定及び当該地域を管轄する公共職業安定所のパートタイム求人をパートバンクへ集中させることについて必要な調整を図ること。
- (2) パートタイム求人・求職に関する情報等雇用に関する情報・資料の収集、作成について情報担当者をして援助せしめること。

4. 職業安定機関が設置するパートバンクにおける労働条件等に係る相談の対応について

昭和57年6月30日 基発第449号
(都道府県労働基準局長あて 労働省労働基準局長)

標記については、昭和57年2月20日付け基発第125号「昭和57年度労働基準行政の運営について」をもって指示したところであるが、その具体的な運営は下記に示すところによりたい。

記

1. 趣 旨

パートタイム労働者の増加に伴い、職業安定機関においては、パートタイム就労希望者の職業相談、職業紹介等を専門に取り扱うパートバンクを設置しているところであるが、労働基準監督機関としてもこれらの者の職業紹介等の機会をとらえ労働条件等に係る相談に応ずるとともに、その求人者たる事業主に対してパートタイム労働者の使用に当たっての労務管理に係る相談、助言、指導を専門的に行うことにより、パートタイム労働者の労働条件の確保・改善に資するためパートバンクに労働基準相談員を派遣することとしたものであること。

2. 配 置 等

- (1) 当面、パートバンクに派遣する労働基準相談員（以下「相談員」という。）は、パートバンクを管内に有する労働基準監督署に配置する労働基準相談員をもって充てるものとする。
- (2) 相談員は、パートバンクにおいて執務するものであること。

3. 職務及び執務等

- (1) 相談員は、上記1の趣旨に即した相談、指導等の職務に当たるほか、その執務、委嘱、任期、遵守義務等については、労働基準相談員規程（昭和56年労働省訓第13号）及び昭和56年4月30日付け基発第257号「労働基準相談コーナー」の設置について」によるものであること。
- (2) 相談員の業務の管理、相談員に対する報酬等の支払及び相談員の執務に要する経費の負担は、当該相談員を配置する労働基準監督署長が行うものとするが、これらの事項については、パートバンクにおける業務の円滑な運営を期するため当該パートバンクの所在地を管轄する公共職業安定所長との調整を行うものとする。
- (3) 相談員が処理する相談のうち、その内容が相談者の個人的権利にかかわるもので、労働基準監督署において申告事件として処理することが適切であり、相談者もこれを求めるものについては、当該相談員を配置する労働基準監督署がその処理を引き継ぐものであること。

4. そ の 他

- (1) 相談員の業務の管理等の細部については、昭和56年4月30日付け基監発第15号及び昭和57年3月31日付け基監発第9号を参照とすること。

- (2) 昭和57年度に相談員を配置する労働基準監督署及び関係パートバンクは、別表(略)のとおりであること。

5. パートタイマーに係る「雇入通知書」のモデル様式について

昭和57年12月17日 基発第790号
(都道府県労働基準局長あて 労働省労働基準局長)

標記については、昭和57年2月20日付け基発第125号「昭和57年度労働基準行政の運営について」の第2の3の(3)のへにおいて別途指示することとしていたところであるが、パートタイマーの労働条件確保対策の一環として、今般、別添のとおり「雇入通知書」のモデル様式（以下「雇入通知書」という。）を策定し、当面、下記により、パートタイム雇用が多い大都市地域等において試行的にその普及を図ることとしたので、これが取扱いについて遺憾なきを期されたい。

記

1. 「雇入通知書」の趣旨等

(1) 趣 旨

労働基準法（以下「法」という。）第15条の規定に基づく使用者の労働条件の明示義務に関し、書面による明示が義務付けられている賃金に関する事項以外の主要な労働条件についても書面によって明示することを勧奨することにより、パートタイマーの労働条件の明確化の実効を期するものであること。

(2) 「雇入通知書」の対象とするパートタイマー及び普及対象事業場

① パートタイマーとは、本来、短時間就労者をいうものと考えられるが、「雇入通知書」の対象とするパートタイマーには、短時間就労者のほか、身分、呼称等がパートタイマー（類似の名称を含む。）とされ、労働条件について一般の労働者と異なる取扱いを受ける労働者を含むものであること。ただし、日日雇用者及び期間の定めのある雇用者であって当該期間の更新が予定されていないものは除くものであること。

なお、上記のいずれにも該当しない特異な実態にある者については、「雇入通知書」の趣旨等に照らし、個々に判断するものとする。

② 「雇入通知書」の普及の対象とする事業場は、上記①のパートタイマーを雇用する事業場であるが、当該事業場がパートタイマーの雇入れに当たり労働契約の締結を文書で行い、又は就業規則を交付し所要の説明を行い、「雇入通知書」の各事項について労働条件の明示がなされている場合には、重ねて「雇入通知書」を交付することは要しないものであること。

(3) そ の 他

① 「雇入通知書」は、法第15条の規定及びパートタイム雇用の実態等に照らし、最小限必要と考えられる事項及び内容を記載したモデル様式どあるので、各産業、企業等の実情に応じて、この趣旨に沿った他の様式によることは差し支えないものであること。

② 「雇入通知書」の交付によって賃金に関する事項の書面による明示義務は果たされるが、就

業規則の作成・周知義務まで免除されるものではないこと。したがって、法第 89 条の規定に基づき就業規則の作成義務がある事業場であって、パートタイマーに適用すべき就業規則が未整備の事業場については、引き続き適正な就業規則の作成、届出等について指導する必要があること。

③ 「雇入通知書」の記載事項のうち、「年次有給休暇」に関しては次の点に留意すること。

パートタイマーとして取り扱われている労働者であっても、1 年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週 5 日以上である者については、法第 39 条の定めるところにより所定の日数の年次有給休暇を付与すべきものであること。また、所定労働日数が週 4 日の者についても、同様の取扱いがなされることが望ましいこと。

なお、この場合の「1 年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週 5 日以上（又は 4 日）」である者とは、次の者をいうものであること。

- イ 期間の定めのない労働契約により雇用されている者にあつては、1 年間継続勤務し、かつ、所定労働日数が週 5 日以上（若しくは 4 日）又は年間を通じて 260 日以上（若しくは 208 日以上）である者
- ロ 期間の定めのある労働契約により雇用されている者にあつては、次の要件を満たす者
 - (イ) 当該雇用期間が更新され、実質的に労働関係が継続していると認められること。
 - (ロ) 1 年間継続勤務し、かつ、所定労働日数がイの要件に該当すること。

2. 「雇入通知書」の普及

「雇入通知書」の普及については、パートタイム雇用の多様性等を考慮し、これが全国的実施を円滑に推進するための参考資料等を得ることを目的として、当面、次に示すところにより試行的に行うこととすること。

(1) 試行対象地域

次に掲げる局管内及び関係事業者団体等から「雇入通知書」の普及について要望があるその他の地域とすること。

北海道 宮城 千葉 東京 神奈川 新潟 愛知 大阪 兵庫 広島 福岡

なお、上記対象地域以外であっても、局署にこの「雇入通知書」の使用について個別の相談等があった場合（パートバンクにおける同様の相談を含む。）には、上記の趣旨等を踏まえて、所要の指導、援助を行うことは差し支えないこと。

(2) 試行対象業種

商業、サービス業等の第 3 次産業を中心にパートタイム雇用の割合が高い業種とすること。

(3) 試行方法

原則として、局において、業種別事業者団体、地域の商工団体等を通じて行うこととすること。

なお、当該団体等がその実情に応じて、上記 1 の(3)の①により、「雇入通知書」の様式に必要な修正を加えて実施することは差し支えないものであること。

別添

雇 入 通 知 書

昭和 年 月 日

殿

事業場 名 称

所在地

使用者 職氏名

④

あなたを採用するに当たっての労働条件は、次のとおりです。

雇 用 期 間	1. 期間の定めなし 2. 昭和 年 月 日から昭和 年 月 日まで
仕 事 の 内 容	
始業・終業時刻及び休憩時間	1. 午前 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕 イ 午前 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕 2. 交替制等〔 ロ 午後 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕
休 日 又 は 勤 務 日	休 日 } は 〔 イ 毎 週 〔 〕 曜 日 〕 勤 務 日 } は 〔 ロ 〔 〕 〕
時 間 外 労 働 等	1. 時間外労働をさせることが〔無\\有〕 2. 休日労働をさせることが〔無\\有〕
休 暇	1. 年次有給休暇〔 イ 1 年間継続勤務した場合〔 日 〕 ロ 勤続1年以内の年次有給休暇；〔無\\有〕→〔 月経過で 日 〕 2. その他の休暇〔 イ 有給〔 〕 ロ 無給〔 〕
賃 金	1. 基本賃金 イ 時間給 ロ 日 給 ハ 月 給 〔 円 〕 ニ 出来高給〔基本単価 円、保障給 円〕 2. 諸 手 当 イ 〔 手当 円 〕、 ロ 〔 手当 円 〕 ハ 〔 手当 円 〕 3. 時間外労働等に対する割増率 イ 時間外 a 法定超〔 % 〕、 b 所定超〔 % 〕 ロ 休 日 a 法定休日〔 % 〕、 b 法定外休日〔 % 〕、 ハ 深夜〔 % 〕 4. 賃金締切日〔 日 〕 5. 賃金支払日〔 日 〕 6. 賃金支払時に控除する費目〔 〕 7. 昇 給 ；〔無\\有〕→〔 時期等 〕 8. 賞 与 ；〔無\\有〕→〔 時期等 〕 9. 退職金；〔無\\有〕→〔 〕
そ の 他	

パートタイマー雇入通知書について

1. 趣 旨

パートタイマーであっても、労働基準法の適用があります。パートタイマーの雇入れに当たり、賃金その他の主要な労働条件を書面で明示することによって労働条件をめぐるトラブルの防止に資するのが、この雇入通知書です。

2. 記 載 要 領

- (1) 雇入通知書は、パートタイマーの雇入れについて権限を持つ者の名義で作成し、本人に交付すること。
- (2) 各欄において複数項目の一を選択する場合には、当該項目に○印を付すこと。
- (3) 「雇用期間」について期間の定めをする場合には、1年を超える期間を定めないこと。
- (4) 「仕事の内容」欄は、主な仕事の内容を具体的に記載すること。なお、就業場所が事業場の所在地と異なるときは、就業場所の所在地を併せて記載すること。
- (5) 交替制などによって勤務させるときは、シフト毎の始業・終業時刻及び休憩時間を記載すること。なお、シフトの変更の周期についても、「その他」欄に記載すること。
- (6) 「休日又は勤務日」欄は、休日又は勤務すべき日のいずれかについて、曜日あるいは日を特定して記載すること。
- (7) 「休暇」欄の年次有給休暇の日数は、週の所定労働日数が5日又は6日の者については、1年間継続勤務（雇用期間が定められている場合であっても、更新により実質的に労働関係が継続していると認められるときを含む。）し、その間の出勤率が8割以上であるときは、6労働日数以上とすることが必要であること。なお、週の所定労働日数が4日の者についても同様の扱いとすることが望ましいこと。
- (8) 同欄のその他の休暇については、制度がある場合に、有給、無給別に休暇の種類、日数（期間）等を記載すること。
- (9) 「賃金」欄の時間外労働等に対する割増率については、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日の休日労働に対する割増率は25%以上、また、午後10時から午前5時までの深夜労働に対する割増率は25%以上とすることが必要であること。
- (10) 同欄の賃金支払時に控除する費目については、源泉徴収すべき税等を除き、事業場で独自に控除を行う場合に、控除費目を記載すること。
- (11) パートタイマーに適用する就業規則の名称を「その他」欄に記載すること。なお、パートタイマーを含め常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則を作成することが必要であること。
- (12) この雇入通知書に記載されない事項のうち、退職に関する事項については、就業規則を提示するなどの方法により明示する必要があること。

6. パートタイマー等を対象とした自主点検表の作成について

昭和55年3月31日 基監発第7号

(都道府県労働基準局監督課長あて
労働省労働基準局監督課長)

第三次産業における労働条件の確保対策については、昭和55年2月20日付け基発第72号通達「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について」(以下「留意通達」という。)の記の7により指示されたところであるが、これが円滑な監督指導に資するため、今般、別添のとおり新たにパートタイマー等を対象とした自主点検表を作成することとしたので、これが有効な活用を図られたい。

なお、本パートタイマー等を対象とした自主点検表は、従来より本省で作成している労働基準法第8条に掲げる第1・15・17号、8・9・14号及び13号の事業における一般労働条件を対象とする自主点検表と併せて使用することを前提に作成しており、このため点検項目はパートタイマー等の労働者について特に問題のあると認められる事項に限定し、また、法令の説明についても上記3様式の自主点検表に記載したものについては原則として省略しているので、各局で作成する一般労働条件に関する自主点検表と併せて使用する場合には、特段の配慮を払われない。

おって、昭和55年度における自主点検実施計画については、留意通達の別紙4の1により報告を徴することとされているところであるが、本パートタイマー等を対象とした自主点検表の使用を予定する局にあっては、その配付予定数を同紙「備考」欄に記入して報告されたい。

自主点検結果報告表(2)

点検の心得

- この労働条件自主点検表は、臨時雇用労働者、日雇労働者、パートタイマー等(以下「パート等」という。)を使用する事業場のみ使用して下さい。
- 本表は、自主点検結果報告表(1)と併せて報告して下さい。
- 自主点検の結果について、下の(1)欄には、別紙労働条件自主点検表(2)の「点検の結果欄」の該当番号を、また、(2)欄には改善予定月日を記入の上報告して下さい。(労働条件自主点検表は提出する必要はありません。)

事業場整理番号		事業場の名称		本欄には記入する必要はありません	
点検項目	(1)点検結果	改善の必要の有無	(2)改善の予定		
1.就業規則		4については、改善が必要です。	昭和 年 月 日	までに就業規則を作成し、届け出を行うとともに、全員に周知いたします。	
2.労働条件の明示		3.4については、改善が必要です。			
3.解雇		3.4については、改善が必要です。			
4.年次有給休暇		2.3.4については、改善が必要です。	昭和 年 月 日	以降、適法にいたします。	
5.退職金		4については、改善が必要です。			
6.健康診断		2については、改善が必要です。	昭和 年 月 日	までに健康診断を行い、以後定期的に実施いたします。	
7.雇用保険の加入		2については、改善が必要です。	昭和 年 月 日	までに被保険者資格取得届を提出いたします。	

労働条件自主点検表 (2)

点検者職氏名		点検年月日		年 月 日	
点検結果の確認 (労働者の代表に点検結果の確認を受けて下さい。)		確認者氏名		確認年月日 年 月 日	
点検の項目		点検の結果		改善の予定 (注は、労働基準法(「法」と略します。)の定めが必要です。)	
1. 就業規則 パート等に適用する就業規則はありませんか。		他の労働者に適用する就業規則とは別にパート等にも適用する就業規則を作成している		パート等にも適用する就業規則は作成しているが、他の労働者に適用する就業規則は作成していないが、他の労働者に適用する就業規則はパート等にも適用している	
2. 労働条件の明示 パート等を雇い入れるにあたり、賃金、労働時間等の労働条件を明示していただく。この場合において賃金の決定、支払方法等について書面を交付していただく。		就業規則・賃金規程等を交付して労働条件全般について明示しているが、賃金を含む書面の交付はしていない		労働時間、賃金等の主要な労働条件については明示しているが、退職に関する事項、制度に関する事項等、労働条件の範囲については明示していない	
3. 解雇 パート等を解雇する場合に、30日以上前には予告するか、あるいは30日分以上の解雇予告手当を支払っていただく。		30日以上前には予告するか、あるいは、30日分以上の解雇予告手当を支払うこととしている		30日未満の期間ではあるが予告をして、あるいは、若干の手当を支払って解雇することとしている	

1	2	3	4
就業規則・賃金規程等を交付して労働条件全般について明示している	労働条件全般について明示しているが、賃金を含む書面の交付はしていない	労働時間、賃金等の主要な労働条件については明示しているが、退職に関する事項、制度に関する事項等、労働条件の範囲については明示していない	

(届出年月日 年 月 日)

1	2	3	4
就業規則・賃金規程等を交付して労働条件全般について明示している	労働条件全般について明示しているが、賃金を含む書面の交付はしていない	労働時間、賃金等の主要な労働条件については明示しているが、退職に関する事項、制度に関する事項等、労働条件の範囲については明示していない	

4. については、改善が必要です。
〔注、就業規則は、労働者の代表に署名して異なる就業規則を作成することはできませんが、いずれにしてもすべての労働者を対象に作成する必要があります(法第89条)。〕

昭和 年 月 日 までに就業規則を作成し、届出を行うとともに、全員に周知いたします。

3. 4. については、改善が必要です。
〔注、パート等であっても労働基準法が適用されますので雇入れの際には労働条件を明示しなければなりません。特に、賃金に関する事項については、書面を交付する必要があります(法第15条)。〕

3. 4. については、改善が必要です。
〔注、労働者を解雇する場合には、次のイ、ロ、ハ、ニの労働者を除き原則として30日以上前には予告するか、あるいは、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払う必要があります。〕

イ、日雇い入れられる者
ロ、2か月以内の期間を定めて使用される者
ハ、季節労働者(4か月以内の期間を定めて使用される者)
ニ、試用期間中の者

なお、イの労働者が1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合、ロ又はハの労働者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は、ニの労働者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合には、30日以上前には予告するか、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります(法第20条・第21条)。

1 年間継続勤務しているパート等について、
年次有給休暇を付与していますから、

パート等を対象とした退職金規程はありません。

常時使用するパート等について健康診断を実施していますか。

パート等についても、雇用保険に加入させていまいか。

注、所定労働日数が他の労働者の所定労働日数の4分の3以上に及ぶパート等について点検して下さい。

(注) 以上の施設はパー等労働者に特に影響ある項目と見られます。パー等であっても労働法上の労働者となりますので労働基準法等の関係法令が全面的に適用されます。したがって、以上の項目以外、自主結核実報告表に掲げた諸項目についても検討し、改善すべき点があれば速やかに改善して下さい。

2.3.4については、改善が必須です。

8割以上出勤した場合には年次有給休暇を付与する必要があります(法第39条)。

昭和 年 月 日 以降、適法にいたします。

については、改善が必須です。

注、現に退職金を支払っている場合、あるいは退職金を支払いのこととしてしている場合には、支給期日等について就業規則に規定してある場合にはなりません(法第89条)。

なお、懲労金等であっても、その支給が慣行化しており、また支給額についても計算方法が明らかでなかな場合には賃金としての性格を有しますので、そのような場合には就業規則に規定するようにして下さい(法第89条)。

については、正確な答えが不明です。

〔注、パート等であっても労働安全衛生法が適用されますので、常時使用する場合には健康診断を実施する必要があります（労働安全衛生法第66条）。

昭和 年 月 日 までに健康診断を行い、以後定期的に実施いたします。

改定が、問題です。

法、パート等であっても、その所定労働日数が他の労働者の所定労働日数の4分の3以上である場合には、雇用保険の被保険者となりますので、被保険者としての届出が必要です（雇用保険法第7条）。

昭和 年 月 日
までに被保険者の資格取得届を提出いたします。

(参考)

パートバンク設置状況

(昭和58年1月31日現在)

	所 監 督 署 名	パ ー ト バ ン ク		設置(予定) 年 月 日
		名 称	所 在 地	
1	(北海道局) 札幌署	札幌パートバンク	札幌市中央区南2条西2丁目 金市館 7階	57. 9. 1
2	(埼玉局) 大宮署	大宮パートバンク	大宮市大門町2-7-3 大宮中央デパート2階	58. 3. 1
3	(千葉局) 船橋署	船橋パートバンク	船橋市本町2-2-7 サンテックビル 6階	57. 9. 1
4	(東京局) 渋谷署	渋谷パートバンク	渋谷区渋谷2-22-10 タキザワビル 5階	57. 1.20
5	(東京局) 池袋署	池袋パートバンク	豊島区南池袋1-24-6 深野ビル2階	58. 1.21
6	(神奈川局) 横浜北署	横浜パートバンク	横浜市西区南幸町1-3-1 横浜岡田屋百貨店 9階	56.10. 1
7	(神奈川局) 川崎南署	川崎パートバンク	川崎市川崎区小川町1丁目 サイガ屋百貨店 6階	57.10. 1
8	(愛知局) 名古屋西署	名古屋パートバンク	名古屋市中村区名駅4-7-35 毎日ビル 7階	57. 9. 1
9	(大阪局) 天王寺署	なんばパートバンク	大阪市南区難波新地五番町72 コックドールビル 2階	56.10. 1
10	(兵庫局) 神戸東署	三宮パートバンク	神戸市中央区三宮町1-9-1 -1501 センタープラザビル 15階	57. 9. 1
11	(広島局) 広島署	広島パートバンク	広島市中区紙屋町1-2-22 広電ビル 3階	57.10. 1
12	(福岡局) 福岡署	福岡パートバンク	福岡市中央区赤坂1-10-26 重松第5ビル 4階	58. 1.27
13	(福岡局) 小倉署	北九州パートバンク	福岡市小倉北区昭和町14-20 ㈱ユニード三萩野店 2階	58. 1.27

Ⅲ そ の 他 の 資 料

1. 女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告

(昭和44年2月)

まえがき

労働力需給のひっ迫等にもない、ここ数年来パートタイマーとよばれる労働者が急速に増加し、その大部分は女子である。これら女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効な発揮および保護福祉等の面から種々の問題が指摘されており、また、雇用の体系の中におけるパートタイム雇用の位置づけを明確にする要請も高まってきている。

女子パートタイム雇用に関する専門家会議は、これらの諸問題について検討を行なうため、昭和42年12月設置され、じ来会議7回、実地視察3回を重ね、調査研究を行なってきた。

わが国におけるパートタイム雇用制度の歴史が浅いこととあいまって、この問題に関する資料は少なくまた問題は広範な分野にわたっているため、限られた日程の中においては必ずしも十分な研究が行なわれたとはいえない。

最終的な結論をうるには、より詳細な調査、より長期の検討が必要であると考えられる。

しかしながら、現実にはパートタイマーが急速に増加し、またこの傾向は今後もつづくものと考えられ、パートタイム雇用に関する問題の重要性が日々高まりつつある現在、これに対する考え方を明確にすることは喫緊のことと考えられるので、現時点においては握されている実状および問題点を明らかにするとともにパートタイム雇用に関して、当面とるべき対策の基本的な方向をとりまとめ、今回報告することとした。

なお、パートタイム雇用については、労働力不足のもとで短時間就業を望む婦人が少なくないことから、かかる雇用形態を促進し、労働力の積極的活用をはかるべきであるとする考え方と、このような雇用形態は変則的なものであり、好ましいものではないとする考え方があるが、本専門家会議はこのようなパートタイム雇用の価値評価については別の場にゆずることとした。

1. パートタイム雇用の定義と類型

(1) 定義

パートタイム雇用については、その問題が大きくとりあげられているにもかかわらず、現在のところまだ確立された定義がない。

ILO第48回総会の報告(V-1)においては、パートタイム雇用を“世間一般の正規の労働時間よりも短い時間数を1日または1週間単位で就業すること、しかもこの就業は規則的自発的であること”としている。

労働省婦人少年局のパートタイム雇用の実態調査においては、パートタイマーを“身分、呼称等に関係なく1日1週あるいは1カ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い労働者”すなわち、

- イ 毎日就労する者については、1日の労働時間が一般労働者より短い者
- ロ 1週または1カ月の間に反復して特定日に就労する者については、1日の労働時間の長短をとわず、1週間または1カ月の所定労働時間が一般労働者より短い者と定義している。

これらの諸事情を考慮し、専門家会議は、本来のパートタイマーとは“1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの”であるとして調査研究をすすめた。

しかしながらわが国においては、現在、フルタイマーと同等、あるいはそれ以上の時間労働しながら身分上パートタイマーとよばれている者があり、パートタイム雇用の問題を考えるにあたってこれらを切りはなして考えることは適切でないので、本報告書作成にあたっては問題としては現在わが国で“パートタイマー”とよばれているもの全般についてふれることとした。

(2) 類 型

パートタイム雇用はさまざまな観点から分類することができるが、基本的にはつぎの二つの形態があるものと考えられる。

第一の形態は、その仕事の性質上本来かぎられた時間内で行なわれる仕事に従事するものである。これにはたとえば、事務所等の清掃、商店・食堂等特定の時間帯に業務が集中する事業における繁忙時の手伝い等がある。

第二の形態は、通常はフルタイムで行なわれる仕事にパートタイムで就業している形態である。この形態の雇用は労働力不足を背景として登場してきたもので、今日、いわゆる“パートタイム雇用”として注目されているものである。

第二の形態は、さらに専門的・技術的職業に従事しているか否かにより、

① 専門的・技術的パートタイマー

② 一般的パートタイマー

にわけることができる。①の代表的なものとして医師・薬剤師・看護婦・教員等がある。

本報告書は、以上のうち第二の形態の②を最も重視し、とくにそのうちの女子に焦点をあてている。

2 女子パートタイム雇用の増加とその社会的背景

パートタイマーについては定義が明確でないため、その数を明らかにすることは困難であるが、諸般の資料を総合してみると昭和38年頃から急速に増加しつつあるものと思われる。すなわち、昭和38年から42年までの間に週35時間未満の女子就労者は約4割増加しており、またパートタイマーを採用している事業所の採用時期は昭和38年以降とするものが多い。

パートタイマーの増加について、その社会的背景をみると主としてつぎのような要因が考えられる。

(1) 需要側要因

イ 労働力不足の進展

昭和30年代におけるわが国経済の成長は著しく、それにともなって労働力需要も増大し、労働力の需給はこれまでの供給過剰傾向から不足基調へ移行した。

労働力不足はまず新規学卒労働者から生じたが、次第に若年労働者全般に波及し、労働力の確保が困難となった中小企業において、家庭婦人を労働力の供給源とするようになったが、労働力不足が深刻になりとくにそれにともなり若年労働者の離・転職が高まるにつれてこの傾向は大企業にも及んだ。しかし、家庭責任をもち、時間的に制限のあるこれら婦人を雇用するための有効な方法として、パートタイム雇用制を採用するようになった。

ロ 労働力節約態勢への指向

これまでの労働力過剰時代には、とくに繁忙な日または時間にそなえてゆとりをもって労働者をかかえておくことも可能であったが、労働力不足とそれにともなり賃金の上昇が著しくなり、また、一般に企業合理化機運が強まるにつれて、労働力を節約し活用する要請が強まり、特定の日または時間に対してパートタイマーをもって充当する労務管理が行なわれるようになった。

ハ 産業構造の変化、技術革新の進展

経済の急速な成長の過程で産業構造が変化し、とくに金属機械部門の発展がみられ、この分野における労働力需要が増大し雇用機会が拡大した。同時に、技術革新の進展により作業の単純化、規格化がすすんで単純なくりかえしで間にあう労働の分野が拡大し、不熟練労働力に対する需要が増大した。

(2) 供給側要因

近年の生活条件の変化は、一般に家庭婦人の雇用をすすめるはたらきをしている。すなわち、平均出生児数の減少にともなりライフサイクルの変化、いわゆる家事の合理化、余暇の増大等により、主婦が家庭外に進出することが容易になり、一方、家事労働の社会化にともなって、商品またはサービスに対する現金支出が増大し、また職務に対応した賃金制度への移行傾向にともなり中高年層世帯主の賃金の相対的低下や、子女の教育費の増加等により生計費補てんの必要が生じ、さらにはより高い生活水準への要求が強まる等の諸傾向が一般に既婚婦人の雇用労働力化を促進している要因とみられる。また、教育水準の向上等にともなって、婦人がその能力を社会に積極的に役立てることをのぞむようになったこともこの傾向を促進する一つの要因といえよう。

このような既婚婦人の就業増大の一般的要因のほかに、つぎのような点がとくにパートタイムによる就業をえらぶ理由と考えられる。

イ 家庭責任との両立

既婚婦人の就業については、家事、子供の保育など家庭責任との両立の問題があり、保育施設等の社会的条件が十分に整備されていない現段階においては、家庭婦人がフルタイムの労働者として勤務することには困難が多いが、この点パートタイム就労は家庭責任の遂行を容易にする。

ロ 短時間就業に対する選好

既婚婦人は、その収入が家計補助的性格をもっているため、独立して生計を営むに必要な収入を得るための平均的な労働時間をフルに働く必要はなく、短時間就業を希望する傾向がある。

ハ 心理的要因

上記イおよびロのほかパートタイム雇用は、フルタイム雇用に比し、時間的にも仕事の内容からみても職業経験のない、あるいは、職業生活の中断期間の長い既婚婦人が就業しやすいと感じさせるものをもっている点も、理由の一つとしてあげることができよう。このことに関連して主婦の間に容易にこれが波及する傾向があり、団地等住宅を集団化していることがこの傾向をいっそう促進している面もあろう。

3. 女子パートタイム雇用の現状と問題点

(1) 女子パートタイム雇用の性格

わが国における女子パートタイム雇用は、つぎのような性格をもっている。

イ パートタイマーは家庭責任をもつ既婚婦人が大部分である。

パートタイム雇用は既婚婦人が労働市場へ進出する場合、家庭責任との両立を可能にする雇用形態として発展しつつあり、パートタイマーは既婚婦人それも乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなった中年の婦人が多い。

したがって、現時点においてはつぎのような性質をもつ

(イ) 特別の専門的職種に従事している者以外は、大部分が無技能である。

(ロ) 職場経験が全くないかあるいはあっても離職後の期間が長い。したがって直ちに職場生活への適応を期待することは困難である。

(ハ) 勤務先は、家庭の所在地周辺に限定される。

(ニ) 若年女子労働力より生活上の変動が少なく比較的長期にわたる勤務継続の可能性をもっている。

ロ パートタイム就労は勤務拘束性が相対的に稀薄である。

パートタイマーは大部分が家庭責任を有する既婚婦人であるところから、勤務のため拘束されることを好まず、また、企業側も、フルタイマーに比べると勤務のため拘束することが、相対的に困難な労働力とみている場合が多い。したがって、現状では、パートタイマーは本格的な労働力として取り扱わない傾向がある。

ハ 雇用が不安定で臨時的性格が強い。

諸外国においても、パートタイマーはその雇用が不安定なことが問題とされているが、わが国の場合、とくに、終身雇用的労働慣行がなお根強く残っているなかで、その傾向はいっそう強いとみられる。

すなわち、一般に知られているように、わが国の企業とくに大企業においては、終身雇用制をとっているところが多く、これに対応して、いわゆる年功序列型賃金制度がとられている。

しかし、パートタイマーは中途採用者であることから終身雇用制の外におかれ、このため雇用が不安定で、好況時に雇い入れられ不況時には解雇されるおそれがあり、また、賃金も職種別の時間あたり賃金で定められ、常用労働者とは別の賃金体系となっていることが多く、臨時的性格が強い。

(2) 女子パートタイム雇用の動向

イ 制度採用事業所の割合

わが国においては、昭和38年以降パートタイマーが急速なテンポで増大の傾向を示していることは既述のとおりであるが、労働省婦人少年局のパートタイム雇用調査（以下、とくにことわりのない場合は、この調査によるものとする。）によると、全事業所に占める本制度採用事業所の割合は、昭和40年の約1割からわずか2年の間に約2割（42年）に上昇し、これらの事業所のほとんどに女子パートタイマーが雇用されている。

本雇用制度の採用比率は大規模事業所ほど高く、また産業別では、製造業、サービス業、卸売・小売業の3産業で約9割を占めている。

ロ 短時間就業者数の推移

1週の労働時間が35時間未満の短時間就業者（不規則的就業を除く）は、昭和38年当時雇用者総数中約69万人であったものが、昭和42年には約84万人と約2割の増加をみている。とりわけ女子の短時間就業者はこの間約4割も増加し、その数は約40万人から約56万人となった。また、女子短時間就労者の増加率は、女子雇用労働者全体の増加率（約18%）を大巾に上まわり、女子雇用労働者の中に占める割合も5.3%から6.3%になっている。（労働力調査特別調査報告－総理府）

なお、労働省婦人少年局調査によって、パートタイマーの1週あたりの所定労働時間を

みると、35時間以上のものの割合が半数近くであることから、上記の週間就労時間35時間未満のもの以外にも相当数のパートタイマーがいるものと推察される。

ハ 年令別構成

現在就労しているパートタイマーのうち、もっとも多いのは30才台の婦人で、40才台がこれに次いでおり、パートタイマーの8割以上は30才以上の婦人で占めていることが特徴的である。

なお、一般の女子労働者の場合は、これとは全く逆の型を示し、その約7割は30才未満となっている。（賃金構造基本統計調査40年－労働省）

ニ 職 種

パートタイマーの多くは、電気機器組立・修理、包装工、小売店員、用務員、娯楽場の接客員等、不熟練、単純労働の分野に就労し、専門的・技術的・管理的職業に従事する者は少ない。

ホ 作業配置

パートタイマーの作業配置について大別すると、パートタイマーを当該事業所の一般の労働者の職場から分離して作業を行なわせている場合と、一般の労働者と同一の職場で作業を行なわせている場合の二つの方法がみられる。

ヘ 雇用経路

パートタイマーの採用は、多くの事業所で「縁故」・「広告」等によって行なっており、公共職業安定機関を経由した採用は比較的少ない。

なお、「医療保健業」のように看護婦等専門的分野の多いところでは、その約8割が当該事業所の退職者を再雇用しているのが特徴である。

(3) 労働条件

イ 雇用契約

パートタイマーに一般の労働者の就業規則を適用せず、かつ、パートタイマーについての特別の就業規則も作成していない場合がある。そのため、労働条件が不明確で、パートタイマーの地位が不安定となり、その他問題を生ずるおそれがある。

ロ 雇用形態

多くの事業所が「平常時の労働力」としてパートタイマーを雇用しており、企業におけるパートタイマーへの依存度はきわめて高いにもかかわらず、約半数の事業所は臨時、日雇として取り扱っている。この場合、大規模事業所においては制度として臨時、日雇となっているが、かかる雇用形態が明確にされていない中小企業においても、同様に不安定な取り扱いがなされている。

ちなみに、ここ数年男子労働者の場合は臨時の割合が低下してきているが、女子については全女子労働者中に占める臨時の割合は高まる傾向にあり、パートタイマーの増加が、これに影響を与えているものと思われる。（労働力調査 — 総理府）

なお、人員整理・会社倒産等勤め先の都合による退職者の割合は、フルタイムの一般労働者に比し高く、また自己の都合により退職した者の中には、身分が不安定等の理由をあげているものが少なくない。（既婚女子労働者に関する調査 — 労働省）

ハ 労働時間

- 1日の所定労働時間が6時間以上7時間未満と定められているものが最も多く、7時間以上のものも1割をこえており、パートタイマーとしては比較的長時間の労働を行っている。このような労働時間は職業と家庭の両立の上から問題とされている。
- 約半数のパートタイマーは“週6日”型の労働をしており、“週の特定期”に就労しているものは非常に少ない。特定期に就労している場合は、労働時間が長く7時間以上のものが約4割を占めている。
- 専門的技術的分野に働くパートタイマーの過半数は週の特定期に就業しており、1日の労働時間は長い。

反面、1日2時間未満のものもわずかながらみられる。

- 業務の都合上、パートタイマーに対し、所定労働時間外の労働を命じている場合もみられるが、あらかじめ雇用契約において明示されていないことがあり、また労働基準法にもとづく必要な手続きがなされていない場合もある。
- パートタイマーの作業開始時刻は8時～11時に集中し、その大部分は15時～18時に終業している。

なお、その数はあまり多くはないが、作業開始時刻が早朝5時～6時のもの、終業時刻が午後9時、10時と定められているものもみられる。労働時間の位置については、現状では、就労者の選択の自由が少ないが、既婚婦人が大部分を占める労働力の性格からみても検討を要する問題である。

ニ 休日・休暇

前項でふれたように、パートタイマーに対する労働条件には不明確な点が多いが、休日

- 休暇についても同様、あらかじめ明示されていないことがある。

なお、年次有給休暇については、当該事業所の一般労働者と所定労働日が同じパートタイマーについては、労働基準法にもとづきその最低限が確保されなければならないが、特定期勤務者など所定労働日の少ないパートタイマーの年次有給休暇の取り扱いについては、今後検討する必要がある。

ホ 賃 金

- ・ パートタイマーの賃金は「世間相場を考慮してきめている」場合が多いが、その支給額は、地域、産業、職種等により異なる。賃金の一般的上昇にともないパートタイマーの賃金も上昇傾向にあるが、42年2月の調査時点においては、おおむね1時間あたり80円から110円の間に分布している。
- ・ 専門的技術的分野に就労するパートタイマーの賃金額は、一般のパートタイマーよりは高く、教員、保健婦、プログラマーでは、1時間あたり200円以上である。
- ・ 賃金の支払い形態には、時間給、日給、週給、月給と種々あるが、過半数の事業所では時間給制を採用している。とくにパートタイマーの多数就労している製造業では、時間給制を採用している事業所の割合が約9割におよび、規模別では大規模事業所ほどその採用率が高い。これに対し、小規模事業所では月給制の採用率が比較的高く、10～29人規模では、約半数が月給制を採用している。
- ・ パートタイマーの給与体系は、フルタイムの一般労働者とは別だてとなっていることが多く、賃金額の決定については、その方法が一般に不明確である。昇給、賞与等について制度化している事業所は少なく、また賞与時期に何らかの配慮を行なう場合においても、心づけ程度を支払っていることが多い。また、学歴、年令等のいわゆる属人的要素は排除されており、諸手当は交通費程度であるが、近年、欠勤、遅刻等を防止するため、皆勤手当の支給をしている事業所もみられる。

ヘ 安全・衛生

パートタイマーの多くは、職業上の経験のない者が多いため、職場における安全、衛生上の心構えについては、全く予備知識がないものと思われるが、これらのことに関し、入社時における教育あるいは健康診断等を実施している事業所は少ない。

ト 社会保険

失業保険、健康保険、厚生年金保険等への加入率は低い。これはパートタイマーが家計補助的な労働力であり、かつ、臨時的性格をもっていることなどのため、現行社会保険制度上、その適用になじまないことにもよるものと思われる。なお、パートタイマー自身が夫の被扶養者として保険の適用があるところから、社会保険への加入を好まない傾向もみられる。

(4) 女子パートタイマーの職業意識

- ・ 一般に女子パートタイマーの勤続期間は短いものと思われているが、約7割のパートタイマーは「なるべく長く働きたい」と勤務継続意志をもっており、また、パートタイム雇用が増大しはじめてから間もない時期に実施された調査によってみても、ほぼ半数のパー

トタイマーは1年以上勤務を継続している。

- また、パートタイマーの約8割は、一般のフルタイムの労働に転換することを希望せず、現在パートタイマーとして就労している婦人は、パートタイマーとして定着する傾向がみられる。
- パートタイマーは、勤務のため拘束されることを好まず、家事などの都合による遅刻、早退、欠勤等、労働時間の自由をある程度確保しておきたい希望をもっている。
- 事業所がパートタイマーを採用する理由に、中高年令婦人は若年者に比し、作業態度がよく責任感が強いということをあげているが、反面、パートタイマーの職業に対する意識、態度、および出勤率等については、一般の労働者に比べ問題があるという場合が多い。

なお、パートタイマーの出勤率の問題については、職業と家庭の二重の責任を調和的に果たせるような社会的諸条件が、まだ十分でない現状とも関連をもつものと思われる。

4. 女子パートタイム雇用に関する対策の方向

パートタイム雇用については、昭和21年すでにILOの婦人の雇用に関する専門家会議において検討がすすめられている。

わが国のパートタイム雇用の現状をみると、パートタイム雇用制度の採用が新しく、短時間就業という雇用形態にともなう問題が見出されると同時に、パートタイマーの大部分が既婚婦人であるところから、既婚婦人の就業にともなう問題が密接不可分のものとして存在している。既婚婦人の職場進出もまた、欧米においてはその歴史も古いのに比し、わが国では昭和30年代における労働力不足の進展にともなって最近顕著になった現象であるだけに、その就業に関しては労使とも未成熟で、多くの問題は今後の解決にゆだねられている。

パートタイム雇用の経済的社会的背景をみると、かかる雇用形態の労働者は今後も増加基調をたどるものと思われるので、その諸条件を適正にして、女子パートタイマーの保護をはかることはきわめて重要である。また、これはひとりパートタイマーのみにかかわる問題ではなく、わが国労働者全体の労働条件の改善、ひいては労働経済全般の近代化にも影響することが大きいと思われる。その意味でパートタイム雇用の問題は、今後、労働経済の全般にわたる近代化の一環として、とりくむ必要があり、それだけに問題は重要であり、かつ、その対策は広範な分野にわたるべきものであろうが、基本的には ① パートタイマーの保護と労働条件の向上、② パートタイム雇用制度の整備をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として対策をすすめることが必要であると考えらる。

そのため、当面、労使、政府機関は以下の点について努力されることを期待するものである。

- (1) まず、企業に期待すべきことは、現状では労働条件の不明確なことから派生する問題が少なくないので、パートタイマーの雇用にあたっては、その職務内容、労働時間、賃金等の明

確化をはかり、ことにこれが根拠となる就業規則等をパートタイマーの特性に応じたものに整備していくことが肝要である。

一般にパートタイム就労を希望する婦人は職業経験が乏しく、職業に関する知識に欠けていることが多いため、職場適応、職場の安全・衛生に関する指導、教育の充実をはかる必要がある。

また、今後の労働力不足に対処し、パートタイマーの能力の有効発揮をはかる観点から、その就業分野をこれまでの単純、不熟練労働の分野に限定することなく、専門的、技術的・管理的分野においても活用することが望まれる。また、そのための職業教育、職業訓練についても特段の配慮が必要である。同時にパートタイマーについても勤務の実態に応じて、昇進、昇格の途がひらかれることが望ましい。

さらに、パートタイマーが、職業と家庭の二重の責任をより調和的に果たせるよう、労働時間の位置等についての検討も必要であろう。

- (2) 一方、パートタイマーの側においても、労働条件のいかんは入職時における契約内容に左右されるものであることを認識し、就職にあたっては明確な労働契約を締結することが必要であろう。

また、パートタイマーはその労働時間が他の労働者に比し短いものであっても、職業人として経済社会に参加していることには、一般の労働者と何ら異なるものではないことを認識し、職業人としての自覚と誇りをもち、その職責を果たすとともに、資質の向上につとめる必要がある。

- (3) 政府機関においては、“パートタイマー”の概念について一般にみられる混乱を整理するとともに、パートタイマーの労働の諸条件が適正に確保されるようその指導援助を行なう必要がある。パートタイム就労を希望する婦人の職業意識、能力を高めその雇用の円滑化をはかるために、職場適応指導、職業訓練の拡充、職業紹介体制の充実をはかる等の諸施策を積極的に推進し、さらに、パートタイマーの就業分野の拡大について啓発指導等を行なう必要がある。

各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用されるべきものと考ええるが、適用にあたってはパートタイマーの特性等を配慮し、その具体化について慎重な検討がなされる必要がある。

また、パートタイム雇用の労働諸条件は、労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、広く労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働に関する社会的偏見の除去、近代的な婦人労働観の確立につとめることが必要であろう。

なお、パートタイム雇用については、まだその実態は十分明らかにされておらず、かつ、

今後の社会的経済的諸要因の変化がパートタイム雇用におよぼす影響が非常に大きいものと考えられるので、パートタイム雇用に関し、総合的な調査研究を継続していくことが必要である。

- (4) なお、労働組合においても、今後におけるパートタイマーの増加傾向を認識し、かつその雇用の諸条件の適正化がパートタイマーのみならず、一般労働者の労働条件の維持向上のため必要であることを考慮し、かかる傾向に対処するための労働組合としての方策を検討する必要がある。

2. 女子パートタイム雇用の対策に関する建議

婦審発第 9 号

昭和44年8月15日

労働大臣 原 健三郎 殿

厚生大臣 齊 藤 昇 殿

婦人少年問題審議会会長

田 辺 繁 子

女子パートタイム雇用の対策に関する建議

近年、婦人の職場進出は著しく、婦人労働者は大巾に増加しつつあるが、家庭責任を有する婦人が就業するにあたって、短時間就労を選ぶ傾向がみられ、パートタイムで働く婦人労働者の増加は、一般のそれをはるかに上まわっている。このような女子パートタイマーの増加は、労働力需給のひっ迫にともない、また、婦人の中高年令期における職業活動が活発になるにつれて、今後、なおつづくものと予想される。

しかしながら、わが国のパートタイム雇用は、未だその歴史が浅く、あわせて、パートタイマーの大部分を占める中高年令婦人の就業については、労使ともに経験が十分でなく、女子パートタイマーの労働条件等については、女子の労働能力の有効発揮および保護福祉等の面から、種々の問題が指摘されている。

かかる現状にかんがみ、今後の婦人労働全般のあり方に、深い関連を有すると考えられるパートタイム雇用について、パートタイマーの特質を考慮しつつ、その諸条件の適正化をはかるための対策を緊急に講ずる必要があると考える。

婦人少年問題審議会は、以上の観点から女子パートタイム雇用に関して当面とられるべき対策について審議の結果、労働省に設けられた「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」が、その報告（別添）の中で適切に示しているように、基本的には、

1. パートタイマーの保護と労働条件の向上
2. パートタイム雇用制度の整備

をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として、対策をすすめるべきであると考える。

そのため、関係機関においては、問題の重要性、緊急性にかんがみ、別紙によりすみやかに施策を推進するよう要望し、建議する。

女子パートタイム雇用に関する対策

1. 現在、わが国において、所定労働時間がフルタイムの労働者と同等あるいはそれ以上でありながら、身分的にパートタイマーとよばれていることもあるが、パートタイマーとは一般的にいて、1日、1週あるいは1ヶ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものとする。

このようにパートタイム雇用は、短時間の就労形態をさすものであって、身分的な区分ではないことを明確にし、その周知徹底をはかること。

2. パートタイマーの労働条件は、契約時に明確にされていない場合が多く、また、労働の諸条件には種じゆの問題がみられる。

労働基準法、最低賃金法はフルタイムの労働者と同様にパートタイマーにも適用されるものであるので、その実効が確保されるよう監督指導を強化し、労働条件の適正化につとめること。

3. パートタイマーを雇用する使用者およびパートタイム就労を希望する婦人に対し、積極的に職業安定機関を利用するよう勧奨するとともに、職業紹介体制の充実をはかること。

4. パートタイム就労を希望する婦人は、職業に関する知識や経験に乏しいことが多いので、職業意識、能力を高め、その雇用の円滑化をはかるための職場適応指導、職業訓練の拡充をはかること。

5. 現在のパートタイマーの就業分野は、単純、不熟練労働の分野に偏する傾向にあるが、婦人の能力の開発と相まって、その能力が有効に発揮されるよう、就業分野の拡大について啓発指導を行うこと。

6. 各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用すべきものとするが、それぞれの行政部門において、パートタイマーの特性等を配慮しつつ具体化について検討を行なうこと。

7. パートタイム雇用の労働諸条件は、わが国の労働経済全般のあり方と密接に関連するものであることにかんがみ、その適正化をはかるためには、ひろく雇用賃金慣行等労働経済全般の近代化につとめるとともに、婦人労働者全般の地位の向上につとめること。

8. パートタイム雇用の実態は、賃金その他の労働条件について、未だ明らかにされていない面があり、さらに今後の社会的経済的諸条件の変化が、パートタイム雇用におよぼす影響が大きいものと予想されるので、総合的な調査研究を継続して行なうこと。

9. なお、専門家会議報告の中で、労使に期待されていることについては、その趣旨、内容の徹底につとめること。

3. パートタイム労働者等の労働条件の確保に関する実態調査結果

(昭和57年5月 行政管理庁)

(前書き)

近年、産業界においては、経費の軽減・雇用量の調整が容易であること、若年労働力の不足等と中年年齢層を中心とした家庭婦人の就労意欲が高まったこと等に伴って、いわゆるパートタイム労働者が増加している。労働省が実施した雇用動向調査は、パートタイム労働者を、所定の労働時間等が一般の常用労働者と比べて少ない者、と定義しており、その結果によってみると、昭和50年には全国で70万人であったものが、昭和55年には146万人(2.1倍)に及んでいる。これを産業別にみると、スーパーマーケット等の卸売・小売業、サービス業、製造業において著しい増加傾向がみられる。

他方、総理府統計局において、企業がパートタイム労働者と称している者を対象として、昭和56年3月に実施した労働力調査特別調査結果によると、パートタイム労働者は全国で約255万人存在し、また、労働時間・日数、作業内容等は一般の常用労働者と変わらないものが少なくないとしている。

このように、パートタイム労働者については、その定義が明らかとはいえず、また、就労形態等も広範多岐にわたっているが、その中には労働関係法令に抵触する労働条件の下で、就労している例もみられるといわれている。

一方、家内労働に従事する労働者は、労働省の調査結果によると、昭和56年10月現在、全国で139万人みられ、その多くは家庭の主婦などが従事する内職的家内労働者で占められているが、世帯主が本業として従事している専門的的家内労働者も約10万人含まれており、また、動力機械を使用する作業、有機溶剤等を使用する作業等の危険有害業務に従事する者もかなりみられる。

しかし、家内労働者を保護するための家内労働法(昭和45年法律第60号)の諸規定は、必ずしも十分励行されていないことが指摘されている。

この実態調査は、パートタイム労働者及び家内労働者の法定労働条件の確保等を図る観点に立って、当庁の管区行政監察局8局(行政監察支局1を含む。)、地方行政監察局8局、計16局が、関係事業場の協力を求め、これら労働者の労働条件、業務内容等の実態、関係行政機関の監督指導状況等を調査したものであり、その結果、次の事項について改善する必要が認められた。

1. パートタイム労働者対策の改善

パートタイム労働者については、産業構造、労働力需給等を基礎として、中年齢女子を中心として著しい増加傾向がみられるが、事業場における雇用形態、労働条件等の実態を調査してみると、次のような問題がみられる。

ア パートタイム労働者については、労働省が実施している雇用動向調査によると1日又は1週の所定労働時間等が一般従業員と比べて少ない者と定義して把握されており、また、「パートタイマーの職業紹介業務について」（昭和56年9月24日付職発第491号、労働省職業安定局長通達）においても、パートタイマーの職業紹介の取扱範囲を上記とほぼ同様に定めている。

他方、昭和56年3月に総理府統計局が実施した労働力調査特別調査では、事業場でパートタイマーという名称で雇用されているものを対象として把握しており、このように、パートタイム労働者の定義はそれぞれの調査目的によって定められている。

一方、当庁が16都道府県内の680事業場を抽出して、企業がパートタイム労働者として取扱っている者の就労状況を調査した結果によると、次のように一般の常用労働者とし比較して、就労時間、職務内容等に差異のないものが多くみられた。

- ① パートタイム労働者と称している企業の定義をみると、短時間労働あるいは臨時的作業に従事する者としているが、実際の労働時間をみると1日7時間以上となっている例が394事業場（57.9％）においてみられ、また職務内容をみると、一般生産・販売等の現場作業に従事している者が調査した事業場のパートタイム労働者1万9,774人のうち1万8,629人（94.2％）を占めており、これらパートタイム労働者の役割は一般の常用労働者と変わらないものとなっている。
 - ② 雇用期間は事業主とパートタイム労働者との間で取り交わされた労働契約によると、2か月間、4か月間等、短期間のものが多数を占めているが、実際の雇用期間をみると、1年間を超えている者が1万2,476人（63.1％）を占めており、そのほとんどは、契約期間終了後直ちに再契約する方式が取られている。
- イ 労働者の労働条件は、労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の労働関係法令によって最低の基準が定められており、これらは、パートタイム労働者についても当然適用されることとなっている。

労働省は、従来から、パートタイム職業紹介業務取扱要領により、求人事業場の雇用条件等を確認して、職業紹介を行ってきた。

しかし、これらパートタイム労働者の労働条件の確保は、基本的には労働基準監督行政の役割とされているが、16都道府県労働基準局（以下「労基局」という。）における35労働基準監督署（以下「監督署」という。）の事業場に対する監督指導状況をみると、急増するパートタイム労働者の労働条件の確保に必ずしも十分即応していない状況がみられる。

また、法定労働条件の履行を自主的に促進させるため、昭和48年から実施されている自

主点検制度は、パートタイム労働者雇用事業場に対して有効に作用すると考えられるが、本制度の活用が必ずしも十分とは認められないところもみられる。

当庁が35監督署管内の680事業場を対象として、労働関係法令の遵守状況を調査した結果によれば、570事業場(83.8%)において、次のような問題がみられた。

- ① 調査対象事業場のパートタイム労働者は、ほとんどが最低賃金の適用を受ける労働者とみられるが、その給与額をみると、最低賃金に満たない例が29事業場(4.3%)においてみられる(最低賃金法第5条関係)。
- ② 労働者の1日当たり労働時間が6時間を超える場合には、少なくとも45分間の休憩時間を、また、1年間以上勤務し、全労働日数の8割以上出勤した場合には、年間6日間の有給休暇をそれぞれ付与しなければならないとされているが、これらの条件に該当するパートタイム労働者に対して休憩時間が法定どおりとなっていない例が26事業場(3.8%)及び有給休暇がない例が383事業場(56.3%)においてみられ、一般の常用労働者と比較して不利な取扱いとなっている(労働基準法第34条又は第39条関係)。
- ③ 労働者を使用する事業主は、そのほとんどが労働者災害補償保険(以下「労災保険」という。)に加入しなければならないことになっているが、労災保険に全く加入していない例あるいはその確定保険料の納入に当たって、パートタイム労働者分の賃金を保険料の算定基礎とした賃金総額に算入していない例が100事業場(14.7%)においてみられ(労働保険の保険料徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第11条関係)、また、これら事業場のパートタイム労働者の中には、業務上の災害とみられる例も認められる。
- ④ 1日の所定労働時間の4分の3以上又は1か月当たりの就労日数が22日以上となっているパートタイム労働者の中で、雇用保険に加入していない例が292事業場(42.9%)においてみられる(雇用保険法(昭和49年法律第116号)関係)。

なお、1日又は1週当たりの労働時間及び1か月当たりの労働日数が通常の就労者の所定労働時間・日数の4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うこと等が定められているが、上記の要件に該当するパートタイム労働者であって、両保険に加入していない例が243事業場(35.7%)においてみられる(健康保険法(大正11年法律第70号)第13条及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第9条関係)。

- ⑤ 常時使用する労働者に対しては、定期健康診断を実施しなければならないとされているが、パートタイム労働者に対する健康診断を実施していない例が144事業場(21.2%)においてみられる(労働安全衛生規則(昭和49年9月30日、労働省令第32号)第44

条関係)。

⑥ 賃金に関する事項は、労働者を雇用する際に、書面で明示し、交付しなければならないとされているが、これを口頭で行い書面を交付していない例が380事業場(55.9%)においてみられ、また、就労後において口約束と異なることから、早期に退職するなどのトラブルが生じた例もみられる(労働基準法第15条関係)。

⑦ 10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成しなければならないとされているが、パートタイム労働者に適用する就労規則を作成していない例が414事業場(60.9%)においてみられる(労働基準法第89条関係)。

⑧ 事業場においては、雇用労働者の名簿を備えておかなければならないとされているが、パートタイム労働者の名簿については作成されていない例が130事業場(19.1%)においてみられ(労働基準法第107条関係)、また、中には、賃金台帳さえも作成していない例も32事業場(4.7%)みられる(労働基準法第108条関係)。

したがって、労働省は、今後とも増加し、就労態様の変化も進むと予想されるパートタイム労働者について、その雇用関係、労働条件、就労状況等を雇用事業場から把握することに努め、その結果によって、常用・臨時・日雇労働者との異同、パートタイム労働者の就労実態に即した類型を明らかにするとともにパートタイム労働者の保護の在り方を今後も検討していく必要があるが、当面、パートタイム労働者の法定労働条件の確保を図る観点から、次の諸点について改善措置を講ずる必要がある。

① パートタイム労働者については、常用労働者と同様に労働関係法令の適用があるにもかかわらず、法定労働条件に満たない労働条件で使用されている者がみられる実態にかんがみ、就業規則の整備等の指導により一層適正なパートタイム労働者雇用関係の確立を推進すること。

② 個別事業場の監督指導に当たっては、パートタイム労働者に係る法令遵守状況に十分留意して実施し、その実効性を確保すること。

③ 現行の労働条件に関する自主点検制度については、一層効果的に推進することとし、その自主点検結果を行政指導上十分活用すること。

2. 家内労働者対策の改善 (略)

4. 第3次産業問題専門委員会報告書（抄）

（昭和57年9月 東京商工会議所）

（3. その他の雇用労働問題）

（1）パートタイマー問題

第3次産業の特質の一つである激しい営業の繁閑の差からくる業務量の変動に対しては、パートタイマーやアルバイトの活用によって対応を図るという例が多く見受けられるが、このパートタイマーが雇用管理上、問題視されている。

専門委員会の審議、各業界のヒアリングを通じて、とくに、パート比率が高く、パートが基幹労働力化されている百貨店、チェーンストア、外食産業などから、この問題が強く指摘された。ちなみにチェーンストア業界を例にとると、そのパート比率は、平均40%もあるということで、従業員の半数近くを占めており、しかも、このパート比率は年々上昇傾向にあるという。

このパートタイマーの問題は、これの定義が曖昧であるのに加え、実態的にみて、正社員とほとんど変わらないものもあれば、週2日4時間勤務といったものもあるなど、その勤務形態は非常に多様であるということである。したがって、画一的には処理できない複雑なものが雇用管理上存在するわけである。

例えば、業界のヒアリングを通じて百貨店などから指摘された「年休付与」の問題が掲げられる。労基法第39条の規定によると、1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、6労働日の有給休暇を付与し、以後最高20日を限度に1年毎に1労働日を加算しなくてはならないとされている。しかし、これをパートタイマーについても一律に適用しなくてはならないとなると週5日勤務も週2日勤務もそれが全く同じ取扱いになるという不合理な事態が生じることになる。

同問題については、現在、労働省において「比例原則」など、その解釈について検討がすすめられていると仄聞するが、本問題については、パートタイマーの労働条件を規定する一つの重要問題でもあるので、慎重な検討を要するとの意見が強かった。

このほかにも、パートタイマーの多様な勤務形態を前提に、社会保険の適用問題、さらに、労働契約の期間の問題（労基法第14条で、1年を超える労働契約の締結は認められていないが、しかし、最近のパートタイマーの平均勤続年数の実態や企業のパートタイマーに対する期待勤続年数などを考え合わせると、この1年という限定は妥当なのか、どうか）等々、数多くの問題が指摘された。今後パートタイマー雇用の高まりとともに、その就労形態の多様化が予想される中、このパートタイマーにからむ雇用労働問題は、一層重視されることと思われる。

(2) 女子問題

第3次産業の雇用実態をみると、その特徴の一つに女子の労働者比率が高いことがあげられる。労働省の「第3次産業雇用実態調査」によると、常用労働者中に占める女子の比率は47.8%と約半数を占め、各種商品、各種食料品小売業、百貨店、旅館などの業種では、この比率が50%を超えている。また、パートタイマーの女子比率はそれよりもさらに高く79.7%にも及んでいる。

こうした状況を背景に、専門委員会ならびに業界ヒアリングでも、女子雇用にかかわる問題、すなわち労基法的女子保護規定が雇用の確保や雇用管理面等に影響を与えていることなどについて、数多くの意見が提示された。

労基法的女子保護規定の条文を列挙してみると、労働時間及び休日(61条)、深夜業(62条)、危険有害業務の就業制限(63条)、坑内労働の禁止(64条)、産前産後(65条)、育児時間(66条)、生理休暇(67条)、帰郷旅費(68条)などであるが、なかでも61条、62条の規定について論議が集中した。

具体的には、近年とくに、女子学卒者の採用を行っている百貨店、チェーンストアなどでは、「時間外規制が、今後、女子の役員登用や専門職として活用する際大きなネックとなる」「作業の性格如何によって、ジョブ・ローテーションに限界を生じさせる原因となる」との意見があり、また、業態として24時間営業を原則としているホテル業などでも、「深夜業を規制されている状況では、どうしても雇用管理上の取扱いに差異をつけねばならず、男女を平等に扱ってほしいという声に応えるにも、限界がある」としている。

この専門委員会の審議、および業界のヒアリングを通じて、女性の労働市場への参加意欲が高まり、また、社会的にも男女平等を求める声が年々強くなっている今日、この女子保護規定がかえって男女平等の実現の阻外要因となっているとの指摘が多く、女子保護規定について、その合理性の有無を含めて再検討すべきであるとの意見が強かった。

(3) その他

労働時間以外の問題としては、パートタイマーの労基法の位置づけや労働条件の規制等をめぐる問題のほか、情報処理産業、ビルメンテナンス業などで顕在化している要員派遣に伴う諸問題、派遣店員(マネキンの販売業務の禁止等)問題、あるいはまた、労働契約の期間の問題、等々についても意見があった。

5. 総評のパートタイマー政策

「パートタイマーの組織化によせて」（昭和56年2月）より

1. 組織化運動とその目的

私たちがとりうるパートタイマー対策は、①導入反対、②採用数や業務の規制、③本工・正社員・正職員化要求、④代理交渉の推進、⑤組織化など、いくつかの方法があります。私たちはパートタイマーの意識、産業あるいは企業特性、地域特性などを考慮しつつ、もっとも適切な方法で対処していくこととしますが、とくに「組織化を中心」において運動をすすめていきます。

組織化の目的は、パートタイマー状態の改善です。その基本目標を「一般労働者との格差解消（賃金・労働条件・労働法や社会保険の全面適用など）」におき、単産、単組、県評、地区労、総評それぞれのレベルで具体的目標を設定し、段階的に格差解消をすすめていきます。

2. パートタイマーの位置づけ

私たちはパートタイマーを「短時間労働という特性をもち、その他の点では、本工、正社員、正職員となんら変わることはない労働者」と位置づけ、運動をすすめていきます。

したがって短時間労働であるというだけで低賃金、悪労働条件である現状を改善すること、本工・正社員・正職員と同一時間働くパートタイマーは、本工・正社員・正職員化を推進すること、同時に2カ月とか3カ月の有期限雇用については、その撤廃を要求していきます。

3. 組織化運動のにない手

パートタイマーの組織化は、まず私たちの身近かにいる人たちへの働きかけからはじめるという意味で、単産、単組を中心にすすめます。各単産は、目的意識をもって「組織化計画」をたてるとともに、パートタイマーの「産業別統一要求基準」づくりにとりくみます。

県評、地区労は、葛飾地区労等の「パート110番運動」などを参考にしながら、それぞれの地域におけるパートタイマーの苦情相談、要求のほり起しなどをすすめ、組織化にあたりとともに、単産・単組における組織化を全面的にバックアップしていきます。

4. 組織化の方法

組織化にあたっては、企業内および地域の両面から、それぞれの特性を生かし、相互に協力しながら強力にとりくみます。

組織形態については、

- ① 既存の組合（企業内あるいは地域合同労組）への加入
- ② 既存の組合の援助のもとにパートタイマーの組織（組合ないし協議会）をつくり、協力関係を維持しつつ統一をはかる。
- ③ 独自の組合として結成する。

などの方法がありますが、その選択については、当該パートタイマーの意識、産業あるいは企業特性、地域特性、対象員数などを総合的に判断し、もっとも適切な方法を選ぶことにします。

5. 当面の統一要求

格差解消を基本目標とするパートタイマーの要求基準は、それぞれの産業特性、地域特性、組織化の進捗度にあわせて、各単産・県評・地区労で設定することとしますが、当面の統一要求基準の柱を次のとおり確認します。

- ① 就業条件の明確化
- ② 本工・正社員・正職員と同一時間働くパートタイマーの本工・正社員・正職員化
- ③ 有期限雇用の撤廃
- ④ 賃金・一時金の引上げと格差解消（賃金については当面高卒初任給を最低に）
- ⑤ 昇給制度・退職金制度の新設および改善
- ⑥ 時間外労働の原則禁止
- ⑦ 休暇（年次・生休・出産・慶弔休暇を含む）の確保と有給保障
- ⑧ 安全衛生・労災補償の完全適用
- ⑨ 企業内福祉制度の適用
- ⑩ 年金・健保・雇用保険の加入促進と現行適用基準の見直し
- ⑪ 課税最低限度額（79万円）の百万円への引上げ
- ⑫ 職業紹介行政の強化

6. 同盟パートタイマー対策小委員会報告（抄）

（1982年6月24日）

Ⅲ. 早急に対処すべきパートタイマーの労働条件引上げ

対策に必要な2つの原則

以上述べてきたことから明らかなように、今日のパートタイマー問題は非常に広汎かつ錯綜した局面をみせている。したがって、その対策にあたっても、その本質を踏まえながら、なおかつ多面的、具体的な対応が要請される。われわれはこのような立場から、以下早急に着手されるべきいくつかの対応策を提起するが、それに先立って原則的な2つの点を確認しておく必要がある。その第1は、われわれはパートタイマーという形態での労働そのものに疑義をさしはさむのではなく、そのいわば野放し的な増加を懸念し、それについての対策を講じる必要があると考えていること、また第2はパートタイマーの定義すら明瞭でない事態の下では有効な対策など期待しえない事実にかんがみ、自発的パートタイマーと非自発的パートタイマーという区分にそって、それぞれに対応した対策を打ち出す必要があること、この2つである。

1. 非自発的パートタイマー発生防止

非自発的パートタイマーの解消がまず先決

すでにみたように生活上の理由から、また仕事に対する意欲から積極的な就労を望んでいるにもかかわらず、正規採用の途をはばまれている非自発的パートタイマーをなくすことは、EC諸国のパートタイマー対策の最重点事項の一つであるが、国のいかに問わずこのようなパートタイマーを本採用化し、雇用の安定に努めるためには企業の雇用に際しての独善をチェックする国、労働組合あげての監視が必要である。

(1) パートタイマーの採用・解雇に対する労使協議の確立

今日、このようなパートタイマーが発生するにいたったのは、パートタイマーの採用・解雇について組合がまったく関与していないことが多い事実にもよっている。企業側はそのような事態にかこつけ、本来ならば本採用の余地があるにもかかわらず自己の裁量でパートタイマーとして採用することが容易になる。したがって、このような事態を未然に防止し、本採用と同じか労働時間にわずかな差しかないパートタイマーを発生させないためにも、パートタイマーの採用・解雇については少なくとも労使協議における協議決定事項とすることがなによりも必要である。

(2) 業務把握・定員把握の徹底

これに関連して、組合はパートタイマー採用時の企業側の意図を正確に知るためにも、日常における業務把握・定員把握を徹底し、必要な場合はいつでも組合側からの問題提起をしうる態勢をつくる必要がある。この場合にはすでに採用されているパートタイマーの

業態についても配慮し、パートタイマーの組合不信を招かぬよう意見聴取等に取り組むべきである。

(3) 本採用への暫定的措置

労使協議を経た上で、やむをえない事情からただちに本採用が困難と判断された場合にも、パートタイマーの不安を解消するために暫定的措置をとることはぜひとも必要である。そのためには本人の納得しうる理由、本採用となる期日、それまでの賃金、労働条件等の取り扱いについて本人の合意のもとに文書での確認を行う必要がある。

(4) 行政指導の強化

一方、国はパートタイマーの実情が混乱をきわめていることにかんがみ、パートタイマーについての調査、指導をさらに強化し、とりわけ本採用と同じないしはそれに酷似する労働時間の常用パートタイマーが存在する場合には厳重にチェックし行政指導を強めるとともに、悪質な場合は企業名を公表する等、罰則も考慮すべきである。

2. 自発的パートタイマー対策

自発的パートタイマーは需要側の業態対応型と結びつきが強く、一般的に言えば、非自発的パートタイマーにくらべ労働時間は短いとはいえ、就業理由、就業態様等、存在の仕方は非常にさまざまである。したがって、その対策においてもそのようなパートタイム労働の特殊性を考慮して、原則的対処と個別対処の二面が必要である。

(1) 原則的対処

① 雇用契約の徹底

すでにパートタイマーの問題点において雇用契約の期間を問題にしたが、それ以前の問題として雇用契約それ自体が文書で明確にされているかどうかについても考慮する必要がある。口頭での説明、期間を含め必要な記載事項の欠落している雇用契約はのちにトラブルのもととなりかねないし、このようなかたちでの採用はパートタイマーのモラルの低下にもつながる。前項(1)で述べた労使協議によってパートタイマー採用の基準、それにあたっての労使の合意をすべてに周知徹底させると同時に、たとえば“パートタイマーのしおり”のような方法で必要事項をパートタイマーにも十分に伝える方法を労使で講じる。

② 就業規則の策定

就業規則の策定は労働基準法で定められているにもかかわらず、それを無視してパートタイマーを採用している企業も少なくないことはすでにみたとおりである。もっともこの場合、パートタイマーが独自に、あるいはいわゆる本工組合に組織されていれば労働協約がそれに代るものであるからこの限りではないが、しかし現状ではそのような例はごく稀であるから、一般には就業規則がなければパートタイマーは企業の独断によって労働条件

を左右されやすい。パートタイマーを採用していながら就業規則がない企業の労働組合はただちにこのような事態をなくすべく努力する必要がある。

③ 就業規則作成および届出に対する国の指導強化

パートタイマーが存在しながら就業規則が存在しないことは明らかな労基法違反である。国はパートタイマー採用企業に対する監視を徹底するとともに、就業規則を定めるようその指導をいっそう強化させる必要がある。また再三の指導にもかかわらず、これに従わない企業については、たとえば、然るべき期間のパートタイマー採用の中止、その間採用したパートタイマーへの労働協約ないしはそれに準ずるものの適用など、具体的罰則をも含めてその措置を検討すべきである。

④ 就業規則における原則的諸点

まず賃金面での原則の確立を

就業規則の策定にあたってはおおむね労働協約における原則的留意点が貫徹されるべきであって、労働時間や休暇、また一時金、退職金、福利厚生など当該企業におけるパートタイマーの就業実態によって内容の異なるものをえないものがでてくるものは当然のこととしても、パートタイマーであるがゆえの不当な扱いのないよう組合は十分な注意を払うべきである。とりわけ賃金に関しては最もその懸念の強いところであるから、以下の原則は必ず遵守するよう厳重に監視する必要がある。すなわち、採用時賃金においては法定最低賃金を上回る賃金を確保すること、過去の職歴や現在の仕事の質に賃金が正しく反映するよう本採用労働者との時間給比較等具体的な判断資料によってそれを決定すること、ベースアップの実施はもちろん、その率においても本採用労働者並みとすること、また勤続満1年を越えた場合には適切な定期昇給を行うべく、パートタイマーの賃金テーブルを整備すること等、がそれに該当する。

また勤続が6カ月を越えた場合には一時金を支給することも、本採用労働者の一時金支給条件に照らして考えれば当然のことである。その水準は本採用労働者との労働時間対比によるのが最も原則的である。なお各種手当のうち通勤手当は全額支給が当然であるが、その他の手当においても直接労働の対価として支払われる賃金以外の部分については本採用労働者の支給条件と同等にするのが原則である。

労働時間が契約のそれ（所定労働時間）を越える場合は、残業手当を支給するのは当然である。さらに退職金についても本採用労働者の支給条件に準じて支払われるべきである。

⑤ 法定最賃における時間表示額の引上げ

これに関して、国はパートタイマー、総じて時間給労働者に適用される法定最低賃金の時間当り表示額を少なくとも日額の7分の1とするべきである。パートタイマーはすでに

述べた諸条件がかなえられたとしてもなおかつ本採用労働者よりは低コストの労働力であることは事実であるし、また低賃金パートタイマーの大量発生を通じて全労働者の労働条件に及ぼす悪影響がすでに述べたような事態を惹起することを考えれば、その防止に務めるのは国として当然の責任である。われわれは、当面中央最低賃金審議会の場において先の措置の実現を期す。

⑥ 労基法、職安法の改正

現行の労基法、職安法にはパートタイマーの肥大化と低労働条件を野放しにしている側面がある。今日のパートタイマーの大量の発生は社会生活の多様化等を背景として必然化した側面があるが、今日の労基法、職安法はその成立時点、背景からみてもとうていこうした新たな事態に対応しうるものではない。職安法については、そのうちいわゆる労働者派遣事業の見直しが進められているが検討の余地なしとしない。労基法については、必要な改正点を引き続き検討し、結論をえたいうで国に要求し、実施させるためにも、労働組合が使用者とのあいだに基準となるべき労働条件等を確立する必要がある。

⑦ パートタイマー希望者に対する知識の普及、徹底

安易な入職経路にも問題

パートタイマーが低労働条件のままこのように肥大化したのには、もう一つ需給当事者間の直接的関係においては募集、採用にさしたる阻止要因がないことも助長要因となっている。「第3次産業雇用実態調査」でパートタイマーの入職経路をみると、最も多いのが「知人・縁故の紹介」で41.8%に達する。次が「新聞・雑誌・広告をみて」の32.2%である。これから判断すれば、パートタイマーの多くはいわゆるクチコミによるか簡単な面接程度で入職していると考えてもよく、就業にとまらぬ必要な知識をもたず入職する例もけっして少なくないといえる。特に問題なのは、同じ調査で公共職業安定所と答えているのがわずかに2.5%でしかないことで、この面での国の指導はまったく機能していないことである。

労働省は81年10月から、このような事態を改善すべく、パートタイマーの求人情報を集中し、職業相談や職業紹介を専門に扱う「パートバンク」を全国の24主要都市に3年計画で設けることを決めたが、これを活用するためにはなお現在の職業安定所との連携、民間の紹介機能に伍していけるPR活動、求職者のニーズの把握、簡素な窓口事務など整備すべき点は多い。いずれにせよ、単にこれだけにとどまらず、採用、求人に際しての遵守事項の徹底をはかる方策の強化が急がねばならない。

長期展望もった職業指導を

さらにまた、現在の女子パートタイマーの平均年齢が35～49歳層に圧倒的に多いこ

とを考慮すれば、女子のこの年齢帯での再就職にあたっては、ただ単に勤務地が近いといったような理由での就労ではなく、長期的展望に立った職業選択のできるような配慮がぜひとも望まれる。そのためには国は職業紹介だけでなく、広い立場から職業選択がしうるよう各種の相談、情報の提供にも留意すべきである。

(2) 個別対処

① 常用パートタイマーの正規雇用化

すでに述べたように、パートタイマーのなかには一日の労働時間は短い、同一職場に長く勤務する者も少なくない。繁忙時間に対応するパートタイマー、特定時間に対応するパートタイマーはその典型ともいえる。これらのパートタイマーおよび別の型での同様のパートタイマーについては、組合においてその実態を正しく掌握したうえで本採用化の方向で検討する。これらのパートタイマーは労働時間ないし勤務時間帯および賃金の支払い形態だけが一般労働者と異なるもう一つの範疇の常用労働者であって、本来本採用であって然るべきなのである。本採用労働者がすべて同一の就業条件でなければならない理由はなんら存在しないのである。

② 常用パートタイマーにおける厚生年金、雇用保険、健康保険の適用

賃金はもちろんそれ以上にパートタイマーが本採用労働者に対して不利な扱いを受けているのは年金、保険等、賃金以外の労働コストに関する部分である。もっとも、これには本人がそれを望まないとか、その他パートタイマーの性格上適用困難な側面があることも否定できないが、前項で述べたこととの関連でいえば、常用パートタイマーの本採用化に際しては例外なく、これら年金、保険の適用を考慮すべきである。いうまでもなく、このような措置によって企業の低コストパートタイマーの無制限な採用には歯止めがかけられることになる。一方、これに対してはパートタイマー側から抵抗のすることも考えられるが、それを口実に企業側がその適用をしぶることは厳に戒められるべきである。

パートタイマー側にも甘えが

さらにパートタイマー自身は稼得労働につく以上、一般労働者と同様の社会的諸制度の適用を受ける義務があるという意識を明確にもつ必要があり、控除されるものは理由のいかんを問わず拒否するという甘えは払拭されるべきである。そうでなければ、社会的規範はなし崩し的に弛緩し、パートタイマーのみならず全労働者の生活に深刻な影響を及ぼすことにもなりかねない。これらのうち、雇用保険については常用パートタイマーのみならず、すべてのパートタイマーについて加入を考慮すべきである。ごく短期間の雇用で、しかもその都度人が変わるという場合には事実上この適用が困難であるが、これはこのような雇用のあり方こそ問題とすべきである。継続的雇用が余儀なくされる場合は、極力人を

固定させる必要がある。同時に、国もまたこのようなパートタイマーにとって雇用保険の給付条件がどのようなものであるかを明確にし、適切なPRを行うことが必要である。なお、これと並行して、現在極度に入り組んでいる各種年金間の関係について、パートタイマーには具体的にどのような適用がなされるのかを中心に、国は早急に具体的措置を講ずるべきである。

③ 流動的パートタイマー対策

すでにみたパートタイマーの種類のうち、いくつかのものはある特定の集中した期間だけ一般労働者と同じ労働時間、同じ労働内容に従事し、ふたたび職場を変えるいわば流動的性格をもっている。これらのパートタイマーは就業期間が短いために、ともすれば無権利状態におかれる惧れなしとしないことは、先にみた「第3次産業雇用実態調査」での入職経路において、前の勤務先の紹介が0.9%にしかないことから察せられる。つまり、これらのパートタイマーにおいては企業側の使い捨て発想が濃厚であり、一方パートタイマー自身は職を得られる機会があれば雇用主を転々と変える、といった事態になっていると思われる。この型のパートタイマーは多かれ少なかれ仕事における熟練によってそのような行動をとりやすいが、それであるならばなおさら企業はこうしたパートタイマーの継続的雇用努力し、すでに述べた各種保険等の適用を前提にした雇用に努めなければならない。そのためには、事業所ごとあるいは地域ごとにパートタイマーを管理し、再雇用場合には優先して採用しうるような具体的方策に早急に取り組むべきである。また組合も、業種単位、地域単位でそれを可能にするような態勢を強化する必要がある。

7. 民間産業における婦人労働者の実態調査結果報告書（抄）

（昭和57年1月 政策推進労組会議）

第2部 パートタイマーの職業・労働問題

調査実施の概要

今回の政策推進労組会議による「婦人労働者の実態調査」実施にあたり、その中心は、組織内のフルタイマーを中心に行われた（合計、12,566名回収）が、調査票の配布にあたり、各単産の任意により一部、パートタイマーにも配布され、1,101名分が回収された。

調査実施の経緯が以上のようなものであったため、単産別の回収数をみると、つぎの第1表のように、1,101枚の内訳は、主として数単産のものにかぎられている。すなわち、商業労連が369枚（その構成比33.5%）でもっとも多く、ついで、全金同盟150枚（13.6%）、ゼンセン同盟144枚（13.1%）、電機労連88枚（8.0%）、全化同盟77枚（7.0%）、食品同盟60枚（5.4%）などが主なところで、その他の諸単産ではきわめて少数である。したがって、上記6単産で888枚で全体の80.6%を占めている。

パートタイマーに関する以下の調査報告はこれら主要な6単産の回収サンプルが中心をなしていることに留意されたい。

なお、調査票はフルタイマーと同一のものであり、質問項目によっては、パートタイマーに必ずしもなじまないものもあるため、同調査票に、パートタイマーに対する独自設問を8問（Q43～Q50）付加された。

I 分析対象者の構成

具体的な調査質問項目の分析に先立ち、今次調査におけるパートタイマー総数1,101名の主な属性をみておくことにしよう。

分析対象者の構成の主要なものを一覧表にまとめたものがつぎの第1-1表（略）である。

(1) 年齢階層をみると、40歳代前半が約3割（フルタイマー6.8%）近くを占めもっとも多く、ついで40歳代後半が約2割（フルタイマー6.1%）で、50歳以上9.5%を加えると40歳以上の中高年層が全体の約6割（フルタイマー17.7%）近くを占めている。これに対し30代は約3割（フルタイマー20.6%）、30歳未満は1割強（フルタイマー61.7%）にすぎない。このようにパートタイマーの中心は全体の6割を占める40歳以上の中高年層であり、フルタイマーのそれが30歳未満の若年層であるのと対照的である。

(2) 家族構成をみると、既婚者が82.7%（フルタイマー50.2%）と圧倒的で、未婚者は

第1表 パートタイマー調査 単産別回収数

単 産 名	回収実数	構成比
1. 鉄 鋼 労 連	7 枚	0.6 %
2. 合 化 労 連	13	1.2
3. ゼ ン セ ン 同 盟	144	13.1
4. 全 金 同 盟	150	13.6
5. 造 船 重 機 労 連	16	1.5
6. 海 員 組 合	—	—
7. 電 力 労 連	3	0.3
8. 一 般 同 盟	6	0.5
9. 全 化 同 盟	77	7.0
10. 交 通 労 連	1	0.1
11. 食 品 同 盟	60	5.4
12. 紙 パ 総 連 合	5	0.5
13. 航 空 同 盟	12	1.1
14. 資 源 労 連	12	1.1
15. 全 機 金	24	2.2
16. 新 化 学	—	—
17. 電 機 労 連	88	8.0
18. 食 品 労 連	1	0.1
19. 全 窯 連	14	1.3
20. 全 石 油	—	—
21. 全 国 ガ ス	3	0.3
22. 自 動 車 総 連	17	1.5
23. 商 業 労 連	369	33.5
24. 全 日 本 ゴ ム 労 連	18	1.6
25. 相 銀 全 労	2	0.2
26. 日 電 工 労 連	15	1.4
27. 全 電 線	19	1.7
28. ア ロ イ 労 協	—	—
29. 車 輛 労 協	1	0.1
30. 金 属 家 具 労 協	24	2.2
31. 生 保 労 連	—	—
32. 全 国 セ メ ン ト	—	—
総 計	1,101	100.0

6.2%（フルタイマー44.3%）、離死別は5.0%と共に少ない。フルタイマーの場合は未婚者が既婚者よりやや少ないもののその割合がかなり近く、しかも、未婚者のうち「親と同居」が34.8%と多いのとは異なり、パートタイマーの場合は既婚で「夫婦と子供」の核家族が全体の55.7%（フルタイマーでは14.7%）と最も多いのが特徴である。

- (3) 子供の成長段階をみると、未就学児童の割合では、長子が6.6%（フルタイマーでは35.9%）末子が12.0%（フルタイマーでは46.6%）にすぎない。パートタイマーの人々はフルタイマーと異なり末子でもその圧倒的多数が子供がすでに小学生以上ないし中学生以上に成長していることがわかる。
- (4) 採用形態と職歴についてみると、中途採用（それも「以前に他の会社に勤めた経験がある」）が75.9%と圧倒的多数を占めている。年齢階層別、職種別にみてもほぼ同様である。パートタイマーのうち多くは以前、勤めていた会社をやめ、育児期間を経た後、ふたたび今の会社に入職した、いわゆるM字型職業経歴にぞくする人々が多いといえる。
- (5) 職種は今回調査の対象者でみるかぎり、「販売・サービス」37.4%がもっとも多く、ついで「生産現場（製造）」34.4%、それに「事務」16.2%の3職種が主要なもので、その他の職種は何れもきわめて少ない。

なお、職種別に、年齢および勤続年数をみると、つぎの第Ⅰ－2表（略）のとおりで、「販売・サービス」が年齢、勤続ともにもっとも高く、ついで「生産現場（製造）」であり、「事務」はもっとも低い。

- (6) 勤続年数は「1～2年」が26.2%で最も多く、ついで「5～9年」25.8%であるが、全体としてみると、4年以下が約6割をしめている。それにしても5年以上の勤続者が少なくないことは、後にみるような短期間契約の反復更新によるものと思われる。
- (7) 勤務形態は約9割が常勤勤務者である。
- (8) 職場における女子の比率をみると、「女子の方が多い（「ほとんど女子」を含む）」が62.6%、「男女ほぼ同じ」10.5%、「男子の方が多い（「ほとんど男子」を含む）」29.2%であり、「女子が多い職場で働いている」人が多いようである。
- (9) なお、ここでパートの人々が今の会社に入った「入職経路」をみておくと、つぎの第Ⅰ－3表（略）のとおりである。

総計でみると、「新聞広告や折込広告をみて」が42.9%と最も多く、ついで「その会社で働いている人に聞いて」16.4%、「前にこの会社で働いた事があったので」8.6%、「近所の人にきいたので」8.4%などで、その他は何れも少なく、「職安の求職にいて」4.2%、「職安の講習会にいて」0.3%など職安による経路がきわめて少ないことが注目される。

「新聞広告や折込広告をみて」は年齢別でみると、中高年層ほど多く、職種別では「販売

・サービス」で多くみられる。

Ⅱ 現在の職場の労働実態と今後の改善課題

1. 会社との雇用契約

(1) 雇用契約の有無

— 「とりかわしていない」が約3割 —

まず、今の会社との雇用契約の有無についてみると、第Ⅱ－1表（略）のとおりである。

総計でみると、「入社の際もとりかわしたし、その後も契約更新の都度とりかわしている」が55.3%と過半数を占めているものの、「一度もとりかわしていない」が約1割、「入社の際はとりかわしたが、その後の契約のときはとりかわしていない」が2割あり、合わせると、約3割が雇用契約を完全にとりかわしていない点で大きな問題をもっている。とくに、「販売・サービス」職種では「とりかわしていない」が約4割と多い。

(2) 雇用契約の期間

— 「期間の定めはない」が約1/4 —

第Ⅱ－2表（略）にみるとおり、総計でみると「6カ月未満」が約1/4、「6カ月以上」が1/4であるが、他方、「期間の定めはない」ものが約1/4もある。それに「わからない」7.3%、「無回答」14.5%を併せ考えると、全体として雇用契約期間が不明確なものが非常に多いことがわかる。

「期間の定めはない」を年齢別にみると、40代後半層では3割もあり、職種別ではとくに「販売・サービス」で多く4割もみられる。

2. 職場生活のなかの不満や不安の所在

— 「賃金が安い」、「要員が少い」、「雇用不安」が上位3位 —

パートタイマーの人々が、今の職場生活のなかで「今一番不満や不安に思っていること」（主なもの3つ選択）をたずねた結果が第Ⅱ－3表（略）のとおりである。

回答数の多い順位からみると、「賃金が安いこと」がトップで、ついで「仕事にくらべ要員が少いこと」、「雇用不安があること」が上位3位にあがっている。

フルタイマーとくらべてみると、「賃金が安いこと」は同様に第1位であるが、第2位「要員」および、とくに第3位の「雇用不安」はフルタイマー（第19位）とくらべて非常に不安が強い。それから、「仕事の内容がしばしば変ること」（第9位）はフルタイマー（14位）にくらべ上位にあがっている。しかし、その反面、フルタイマーにくらべ下位にあるのは、「年休など諸休暇が十分とれないこと」、「母性保護制度が十分に活用されないこと」などがある。

また、職種別、年齢別に不満や不安の多い項目の特徴をあげるとつぎのとおりになってい

る。

- 1 位 賃金が安い …… 事務、20代後半
- 2 位 仕事に比べ要員が少ない。…… 販売・サービス
- 3 位 雇用不安 …… 事務、生産現場、30代
- 4 位 年休など諸休暇が十分とれない …… 販売・サービス、20代後半
- 5 位 賃金の決め方に不公平があること …… 生産現場
- 6 位 仕事が単調なこと …… 20代～30代前半
- 7 位 仕事が補助的であること …… 販売・サービス、40代
- 8 位 職場の人間関係がうまくいかないこと …… 余り差はない
- 9 位 仕事の内容がしばしば変ること …… 生産現場
- 10 位 職場に信頼できる人がいないこと …… 販売・サービス、40代

3. 労働諸条件

以下、今の会社における労働諸条件の概要についてみてみよう。

(1) 時間給

— 中位数で538円 —

第Ⅱ-4表(略)にみるとおり、総計でみると、「550円以上」が約4割でもっとも多く、ついで「500～549円」が24.5%、「500円未満」はあわせて27.2%となっている。「500円以上」が6割以上を占めているが、年齢別にみると、「500～549円」は30歳前後で多く、「550円以上」は40歳以上になると多くなっている。職種別にみると、「販売・サービス」がもっとも高く、その6割以上が「550円以上」であるのに対し、「事務」はそれよりやや低く、「500～549円」が4割近くいる。「生産現場(製造)」はもっとも低く、「450～499円」が23.5%もいる。

以上の時間給を総計の中位数で算出してみると、538円となっている。

(2) 労働条件諸制度の有無

各種休暇、定昇、社会保険などの企業内における適用の有無についてみると、つぎの第Ⅱ-5表(略)のとおりである。

- A 年次有給休暇については総計でみて、約2割が「ない」と答えており、20代後半では34%も「ない」としている。
- B 生理休暇では、総計で約7割近くが「ない」としている。
- C 定期昇給は、総計で17.4%が「ない」と答えているが、年齢別に差があり、20代後半では「ない」が35.1%もある。これは中高年層になるにつれて1割程度にさがっている。

D 健康保険、厚生年金についても総計で「ない」が約2割もある。職種別でみると、「事務」で「ない」ものが多く3割以上になっている。

E 雇用（失業）保険では「ない」ものが多く、総計で約1/3に達している。年齢別でみると、30代後半層では4割もある。職種別では「販売・サービス」で「ない」が多くみられ、44.7%にも及んでいる。

(3) 労働時間

A 所定内労働時間

— 中位数 6.3 時間 —

所定内労働時間は第Ⅱ-6表（略）のとおり、「5時間未満」から30分間隔で「8時間ちょうど」までそれぞれ一定の割合で分散している。年齢別にみると、中高年層になるにつれて短時間の割合が多い傾向がみられる。また、職種別にみると、「販売・サービス」では「5時間」前後の短時間が多く、それに対し、「生産現場（製造）」では7時間～8時間が多い。「事務」は両者の中間に位置している。

当然のことではあるが、フルタイマーと比較すると、フルタイマー総計で「7時間以上」が合わせて88.5%であるのに対し、パートタイマーでは「7時間未満」が63.2%を占めている。総計の中位数でみると、フルタイマー7.8時間に対しパートタイマーでは6.3時間となっており1.5時間ほど短い。

B 超過労働時間

最近3ヶ月間の月平均（休出、サービス残業含む）は第Ⅱ-7表（略）のとおりで、「なし」がもっとも多く、総計で35.9%、ついで、「5時間未満」が約2割、「5時間～10時間」が8%で、それ以上のものは少ない。職種別でみると、「事務」がもっとも少なく、ついで「販売・サービス」で少ない。「生産現場（製造）」ではこれにくらべると多く、「5時間～10時間」が10.6%、「10時間～15時間」が8.4%、「15時間～20時間」が5%ある。

フルタイマーと比較すると、「全くなし」がフルタイマーの場合24.6%（パート35.9%）、「5時間未満」28.6%（パート20.2%）、「5時間～10時間」14.0%（パート8.0%）で、超過労働時間もやはりパートの方が少ないものの、10時間未満がフルタイマー42.6%、パートタイマー28.2%となっており、パートでもかなり超過労働があることを示している。

4. 諸休暇の取得状況

さきに、「職場生活のなかで今一番不満や不安に思っていること」の回答をみたが、そのなかで「年休などの諸休暇が十分とれないこと」が第4位と上位にあげられている。

そこで以下、諸休暇の取得状況についてみてみよう。

(1) 年次有給休暇

(a) 昨年度保有日数（前年からの持ちこし分含む）

— 中位数 9.8 日 —

第Ⅱ－8表（略）にみるように無回答が28%とかなり多いが、これは、さきにみたように年休が制度として「ない」と答えたものが約2割もいたことによるものと思われる。保有日数の分布を総計でみると、「5～9日」が28%と最も多く、ついで「10～14日」16%、「4日以下」が9.4%、「15～19日」が8.3%などとなっており、20日以上はきわめて少ない、このように20日未満が61.7%（フルタイマーでは33.7%）と大多数であり、20日以上は10.4%（フルタイマーでは58.4%）である。フルタイマーとの差は大きい。

中位数を総計でみるとフルタイマーが24.2日に対しパートタイマーでは9.8日である。

(b) 昨年度の消化日数と消化率

— 中位数 6.5 日、消化率 66.5 % —

昨年度の年休消化日数は第Ⅱ－9表（略）のとおりで、「5～9日」が31.9%（フルタイマーでは26.5%）と最も多く、ついで「3～4日」は13.4%（フルタイマーでは9.5%）、「10～14日」が9.5%（フルタイマーでは24.4%）などとなっている。このように、消化日数が10日未満があわせて58.3%（フルタイマーでは45.5%）と大多数であり、10日以上は、13%（フルタイマーでは47%）で、消化日数でもフルタイマーとの差は大きい。

中位数を総計でみるとフルタイマーが11.4日であるのに対しパートタイマーは6.5日である。これを(a)保有日数で除した消化率でみると66.3%でフルタイマーの47.1%より高い。

(c) 有給休暇の使途

— 育児や子供の学校行事がトップ —

有給休暇を使った日数の多かったもの3つを回答してもらった結果が下記の第Ⅱ－10表（略）のとおりである。

総計を回答の多い順にみると、下記のようになる。（カッコ内はフルタイマー総計）。

第1位	育児や子供の学校行事	43.7	(22.7)
第2位	親せきや友人との交際	40.5	(33.2)
第3位	自分の病気のため	40.1	(53.8)

第4位	家庭の仕事の処理	30.5 (25.5)
第5位	旅行その他の趣味、娯楽	29.7 (50.9)
第6位	家族の看病	24.0 (22.6)
第7位	休 養	23.7 (40.9)

フルタイマーと同様に「自分の病気」や「家族の看病」に「病休」や「看護休暇」でなく、年休をあてるものが多いのがまず問題のあるところである。フルタイマーとちがうところは、フルタイマーでは「旅行、趣味、娯楽」をはじめ、「休養」が多いのに対し、パートタイマーでは、「育児や子供の学校行事」や「家庭の仕事」が多いことである。これは両者の年代のちがいが大きいことによるものと思われる。

年齢別にみると、つぎのような特徴がみられる。

育児や子供の学校行事	30代後半層がピーク
親せきや友人との交際	高年層ほど多い
自分の病気のため	20代後半層がピーク
家庭の仕事の処理	高年層ほど多い
旅行その他の趣味、娯楽	若年層ほど多い
家族の看病	30代前半層がピーク
休 養	20代で多い

(2) 家族の病気の看護のための休み

— 休んだことのある人「子供」で3割弱、日数は「1～4日」が大半 —

つぎに家族の病気の看護のためにどのくらい休んだかをみたのがつぎの第Ⅱ-11表(略)である。

この設問に対する回答をみると「無回答」が非常に多いため、ここでは総計のみをかげることにした。

休んだ日数の多少を別とすれば、「子供」の看病のため休んだ人が28.3%と最も多く、ついで「父母」13.3%、「夫」12%となっており、その他の家族の場合は非常に少ない。フルタイマーでは「父母」の看病が最も多く24.8%で、それについて「子供」19.4%となっている。フルタイマーの場合、「未婚者で、親と同居」が多いためと思われる、この点がパートとちがっている。

休んだ日数をみると、「1～4日」が最も多く、前記、「子供」の看病で休んだことのある人のうち52%と過半数が「1～4日」である。

— 休みの形態は「年休」「欠勤」が多く、「看護休暇」は極少 —

では、家族の看病のため休んだ人の場合、休みの形態はどうであろうか。第Ⅱ-12表

(略)にみるように、複数回答(該当するものすべてに回答)の総計で、「年休」が60%と最も多く、ついで「欠勤」46.4%であるのに対し、「看護休暇」は僅か3.6%ときわめて少ないことがわかる。

フルタイムの場合も「看護休暇」は1.4%ときわめて少なく、民間企業では、「看護休暇」の制度が未だきわめて少ないことがわかる。

それにしてもパートタイマーの場合は、フルタイムにくらべ年休日数が少ないため、年休をあてるだけでは足りず、「欠勤」が多いことが示されている。(フルタイムの場合は、「年休」をあてるものが9割で「欠勤」は1割以下にすぎない)。

(3) 生理休暇

(a) 生理休暇をどの程度とることができるか

— 「とれない」が30代前後で3割 —

「生理休暇をどの程度とることができるか」についての回答結果は第Ⅱ-13表(略)のとおりである。

まず、「無回答」が27.7%とかなりあり、それに「とる必要を感じない」が31.5%(フルタイムでは24.7%)みられる。それらを別にすれば、「とれる」(いつでも+まあまあ)は約1割(フルタイムでは27.8%)で、「とれない」(ほとんど+まったく)は2割強(フルタイムでは22.9%となっている。それに「他の休暇をとっている」が8.1%(フルタイムでは14%)ある。「とれない」と回答しているものは、フルタイムの場合と同様に2割強みられるが、「とれる」はフルタイムが3割近くであるのに対し約1割と少ないことがわかる。「とれない」とするものは20代後半から30代前半層でもっとも多く約3割みられ、職種別では「販売・サービス」に多く3割近くみられる。

(b) 生理休暇をとれない理由

— 「生理休暇制度がないから」が第1位 —

生理休暇が思うようにとれないと答えた人(他の休暇をとっている人を含め)にその理由をたずねた結果は第Ⅱ-14表(略)のとおりである。

総計で回答の多い順にみるとつぎのようになる(()内はフルタイム)。

第1位	生理休暇制度がないから	43.3(6.8)
第2位	同僚にめいわくがかかるから	20.6(25.1)
第3位	生理休暇よりも他の休暇の方がとりやすい	17.7(40.1)
第4位	無給だから	16.9(3.5)
第5位	仕事にさしつかえるから	11.6(22.1)

第6位 仕事がいそがしいから

9.0 (2 3.7)

パートの場合、何といても「生理休暇制度がないから」とする回答が多いことと、「無給だから」とする理由が多いのが目立つ。

年齢別にみると、「制度がないから」は40代に多く、「同僚にめいわく」は30代に多い。職種別では、「販売・サービス」が他にくらべ比較的多いのは「同僚にめいわく」で、「事務」は「職場の雰囲気」「仕事がいそがしい」「無給だから」などが比較的に多い。

5. 改善希望と労働組合の取組み課題

(1) 仕事の条件として重要だと思うこと

— 「よい人間関係」「明るい職場」が上位 —

まず、パートタイマーの人々が「理想的な仕事の条件として何が重要だと考えるか」についての回答結果をみておくことにしよう。

第Ⅱ-15表(略)によってみると(複数回答3つ選択)総計の回答多数順位はつきのようになる。(カッコ内はフルタイマー総計)

第1位	人間関係がよいこと	53.6% (60.9)
第2位	職場で楽しくすごせること	37.7 (38.0)
第3位	高い収入が得られること	33.4 (46.0)
第4位	失業のおそれがないこと	31.4 (35.3)
第5位	自分の能力を思いきり発揮できること	30.3 (42.0)
第6位	良い指導者に恵まれること	30.0 (30.6)
第7位	働く時間が短かいこと	23.5 (17.5)
第8位	社会的評価が高いこと	5.5 (5.9)
第9位	地位が高いこと	0.1 (0.4)

このように、仕事の条件として、「人間関係がよいこと」が重要なことの第1位にあげられ、ついで「職場で楽しくすごせること」が第2位であり、第3位に「高い収入」もさることながら、それ以上に、職場の人間関係が重要視されているのが注目される。婦人労働者の場合、一般的に人間関係への重視が大きいとされているが、今回調査ではフルタイマーでも「人間関係」がトップにあげられており、共通している。フルタイマーでは第2位に「高い収入」があげられているが、パートタイマーでは「高い収入」を上回って、第2位に、「職場で楽しくすごせること」があがっており、明るい職場をのぞんでいる様子が強くうかがえる。

それからパートの人々の特徴としては、フルタイマーにくらべ「失業のおそれがないこ

と」が順位が高く、「働く時間の短いこと」への回答数がより多いことである。それらにくらべ「能力発揮」は比較的少ない。また、フルタイムと共通して、「社会的評価」や「地位」に対する関心はきわめて少ない。これらの点は、諸調査からみて一般に男子労働者と大きく異っているところである。

年齢別にみると、「よい人間関係」や「明るい職場」それに「失業のおそれがないこと」などは年齢間にあまり差がみられないが、「高い収入」「能力発揮」は30歳前後に、「働く時間が短いこと」は中高年層にやや多くみられ年代の特徴が反映されているようである。

また、職種別にみると、生産現場では、他にくらべ「高い収入」や「失業のおそれのないこと」が多く、事務では「能力発揮」が、販売・サービスでは「働く時間が短いこと」が夫々多くみられる。

(2) 労働組合が取組むべき課題

パートタイマーの人々が労働組合に取組んでほしいと思っている課題は何であろうか。

今回の設問内容は職場を中心にした16項目の課題のなかから「大切と思われるもの5つ以内」で回答してもらった。その内容を見る前に、ここで、パートの人々が労働組合にどの程度加入しているかに答えてもらったので、それからみてゆくことにしよう。

① 労働組合への加入率

— 「加入している」は3割程度 —

第Ⅱ-16表(略)にみるように、総計でみると、「加入している」は32.2%で、「加入していない」と答えた人が57.9%と6割近くもいる。パートタイマーの組織化は近年、組合によっては取組まれてきてはいるが、全体としてはいまだ十分な成果をあげるに至っていないのが現状のようである。

年齢別にみると、中高年層ほど加入率が高く40代後半では44.3%、50歳以上では47.6%に達しているが、20代～30代では2割前後と低い。これは、一つには、中高年層で勤続年数が5年以上のものが多く、若年層では3年未満が多いというように、職場の定着率の差が影響していることも考えられる。

また、職種別でみると、その差はきわめて大きい。販売・サービスでは「加入」が61.4%でもっとも高く、それに対して事務では19.7%、生産現場(製造)では12.4%と低い。これらでは圧倒的に「未加入」が多いのである。一つには年齢、勤続などの要素も関係しているであろうが、その他、産業別、企業別の組合の取組みの差も大きいのではないと思われる。

何れにしても、パートタイマーの組織化に関しては、現状把握と障害になっている問

題点など今後一層ほりさげた調査が必要になっているといえるであろう。

② 労働組合が取り組むべき課題

第Ⅱ－17表(略)にみるように、組合未加入者が多いため、本問への回答でも30%の無回答者がみられた。しかし、未加入者でも多くの人々が回答しているのであり、労働組合への要望と期待が決して少なくないことを注目しておかなくてはならないであろう。

まず、総計で、回答多数順位をみると、第1位は「労働条件の男女間格差是正」、第2位は「年休、夏季休暇等の完全消化」でありこれらはフルタイマーと同じである。

第3位は「定員確保による仕事の負担軽減」、第4位「定期検診など健康管理」、第5位「再雇用制度の充実、改善」、第6位「教育、訓練の機会の公平化」などはフルタイマーにくらべ何れも上位にあり、他方、フルタイマーで上位にある「産前、産後休暇のレベルアップ」(第3位)や「労働時間の短縮」(第4位)、「通院休暇など妊娠中の母性保護」(第5位)、「育児時間、育児休業」(第6位)などは比較的少なく、下位になっており、パートの人々の要望の重点が特徴的に出ている。

年齢別にみると、他にくらべ30代では「労働条件の男女間格差の是正」が、40歳以上では「定期検診など健康管理」や「看護休暇の制度化」が、20代では「再雇用制度の充実、改善」や「教育訓練の機会の公平化」、「産前産後休暇」、「通院休暇」、「育児時間や育児休業」などが多くみられる。

また、職種別にみると、他にくらべ生産現場では「労働条件の男女間格差是正」や「労働時間の短縮」が、事務では、「男女間格差の是正」や「再雇用制度の充実、改善」が、これに対し、販売・サービスでは「年休完全消化」や「定期検診など健康管理」が多くみられる。

Ⅲ 職業労働意識と家庭生活

Ⅱでは現在の職場の労働実態と今後の改善課題についてみてきた。そこで、ここでは、パート労働者がどのような職業労働意識をもっているのか、婦人にとっては大切な家庭生活と職業との関係をどのように考えているのかをみてゆくことにしよう。

1. 現在の職場における仕事意識

まず、はじめに、現在の職場における仕事意識をみてみよう。

(1) 仕事のやりがい

— かなり高いやりがい意識 —

第Ⅲ－1表(略)にみるとおりで、パートタイマーの仕事のやりがい意識はかなり高いものがある。年齢別にみると、中高年層でやりがい意識がやや高まっている。職種別でみ

ると、「販売・サービス」が比較的にやりがいが高いようである。

フルタイマーと比較してみると、「やりがいがある」（かなり＋まあ）は共に63％で差はみられないが、「やりがいがない」（あまり＋まったく）はフルタイマー33.2％に対し、パートタイマーは26.4％と、むしろパートの方が少ないのが注目される。

そこで、「やりがい」を感じる契機についてみたのが第Ⅲ－2表（略）である。

「その他」31.2％がもっとも多いが、それを別にすると、「仕事の成果を上司が正当に評価してくれたとき」が29.5％、「責任のある仕事を任されたとき」24.7％と二分されており、「自分の意見が取り上げられたとき」は少なく9.6％となっている。「その他」は中味がわからないので何ともいえないが、やりがいの契機ないし理由としては、仕事の成果に対する正当な評価か仕事の責任をまかされるかになっている。年齢別にみると、前者は中高年層で多く、後者は30代に多い。職種別では、「販売・サービス」が前者、「事務」は後者が多くみられる。

フルタイマーと比較すると、パートの場合「仕事の成果の正当な評価」が多く、「責任をまかされたとき」が少ないという差がみられる。

(2) 今後の仕事のキャリア志向

A 今後どのような仕事をしたいか

— 「今のままでよい」が過半数 —

第Ⅲ－3表（略）にみるように、総計でみると、「現在よりも少し責任のある仕事をしたい」は11.9％、「専門職につきたい（訓練をうけて）」は11.2％で、それに、「まとめ役」ないし「職制」になりたいものは合わせて0.9％であり、昇進ないしそれに準じた上向志向は約1/4程度と少ない。パート労働者の場合には、「今のままでよい」が51.4％と過半数を占め、「今の仕事」への志向がきわめて明瞭である。これをフルタイマーと比較すると一層、明確な姿が浮かぶ。フルタイマーの場合は、「今のままでよい」も38.2％あるが、他方、昇進ないし、それに準じた上向志向も合わせて40.7％あって、約半々に分かれているからである。

年齢別にみると、やはり、中高年層ほど、「今のままでよい」が多く、職種別では、「生産現場（製造）」がもっとも「今のままでよい」が多い。これに対し「事務」では「専門職」ないし「少し責任ある仕事」が合わせて3割強と比較的多く、「販売・サービス」では3割近くある。

B パートから一般従業員になりたいか

— 「なりたくない」が過半数 —

つぎに、「パートから一般従業員になりたいか」をたずねた結果が第Ⅲ－4表（略）

のとおりである。総計でみると「なりたくない」が51.8%と過半数を占め、「なりたい」は38.7%である。前項の「仕事のキャリア志向」でみたように「今のままでよい」が51.4%と過半数を占めていたのと符合している。

年齢別にみると、中高年層ほど「なりたくない」が多く、職種別ではかなりの差がある。「生産現場（製造）」では、「なりたい」が53.8%と過半数であるのに対し、「販売・サービス」では「なりたくない」が7割強と圧倒的に多いのが注目される。

(a) パートから一般従業員になりたい理由

— パートのわるい処遇面と雇用不安 —

そこで、前問でパートから一般従業員に「なりたい」と回答した人々（全体の38.7%）にその理由をたずねてみた。

第Ⅲ-5表（略）にみるように、総計でみると、複数回答（2つ以内）で「長く働いても昇給も退職金もなくつまらないから」が56.8%と最も多く、ついで「パートは賃金が安いから」50.9%、「身分保障もなくいつ解雇されるかわからず、不安だから」46.9%、それに「健康保険、雇用（失業）保険などがなく将来不安だから」11.3%となっている。このように、パートの賃金、昇給、退職金などの処遇面と雇用不安が理由となっている。年齢別にみると、「雇用不安」は中高年層で多く、職種別では「生産現場（製造）」でつよい。

(b) パートから一般従業員になりたくない理由

— フルタイマーの長い勤務時間 —

他方、「なりたくない」と答えた人々（全体の51.8%）にその理由（複数回答2つ以内）をたずねた結果が、つぎの第Ⅲ-6表（略）のとおりであり、これをみてもわかるように「勤務時間が長いから」が64.7%と圧倒的多数を占め、その他の理由は比較的少ない。20代では「その他」が多いが、中高年層になると、「勤務時間が長いから」が7割と圧倒的になる。とくに、職種別では「販売・サービス」ではその理由が8割近くになっている。

いままで、現在の職場におけるパート婦人労働者の仕事意識をみてきたが、そこには、①かなり高いやりがい感があること、②やりがいの理由として、「責任ある仕事を任されたとき」よりも「仕事の成果を正当に評価されたとき」が多く、さらに「その他」がもっとも多いこと、③今後の仕事の方向としては、昇進志向は少なく「今のままでよい」が過半数を占めていること、④パートから一般従業員になりたいかについては「なりたくない」が過半数を占めていることなどの諸特徴がみられた。

そこには、ある程度パートタイマーの意識像が浮んできているが、もう一つ不鮮明

なところもあるので、ここでさらに次項で「現在、働いている理由」をたずねることによってもう一步、分析を深めてみることにしよう。

(3) 現在、働いている理由

第Ⅲ－7表(略)にみるように、「現在、働いている理由」の回答結果(複数回答2つ以内)を総計でみると、「社会に接していたため(外で働くことにより多くの人々とのつながりを持てるし、張り合いや生き甲斐をもてる)」が59.3%とトップで、ついで「自分の自由になるお金がほしいし、老後の生活資金などゆとりのある生活をしたいため」47.8%、「子供の教育資金、住宅資金や住宅ローンの返済など世帯主の収入不足を補うため」33.0%などの経済的理由が第2位、第3位にあがっている。その他の理由は何れも少なく、「自分のもっている資格や能力を生かしたいため」は5.1%となっている。

このように、経済的理由が多いことは当然のことであるが、それよりも社会的労働の生き甲斐が上回って第1位にあげられていることが注目されるものである。しかもパートタイマーの場合、「社会的労働の生き甲斐」理由はフルタイマーより高いことが一層、注目に値する。

さきに「仕事のやりがい理由」として「仕事の成果が正当に評価されたとき」を上回ってもっとも多かった「その他」も、経済的見返りとは異った上記のような社会的労働の生き甲斐などに関係しているのではないと思われる。また、仕事のキャリア志向においても昇進志向が少なく「今のままでよい」あるいは「パートから一般従業員になりたいとは思わない」のも家庭の主婦として許される勤務時間の都合のなかで、経済的理由とともに上記のような生き甲斐要因が関係しているのではないと思われる。

現在働いている理由としての「社会的労働の生き甲斐」を年齢別にみると、40代以上の中高年層でより高くなっていることも注目されることである。

以上のことは、パートの人々が、経済的理由が少ないことを意味するものでないことはもちろんであり、とりわけ、世帯主収入の不足をおぎなって老後、子供の教育、住宅などの資金のためにも働いているのであり、「賃金の安いこと」が不満のトップにあげられていることを同時に重視しておかねばならない。

なお、参考までに、「本人の収入が日常の家計にしめる割合」をみると、つぎの第Ⅲ－8表(略)のとおりであり、パートタイマーの中心年齢階層の40代についてみると「10%程度～30%程度」が7割近く圧倒的に多い。

2. 職業観

(1) 婦人が職業をもつことについて

— 中断型が過半数 —

「一般に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか」との質問に対する回答（一般的職業観）をみると、つぎの第Ⅲ－９表（略）のとおりである。

総計でみると、「結婚あるいは子供が生まれたら働くのをやめ、子供に手がからなくなったらまた職業を持った方がよい」とするいわゆるM字型コースの中断型が55.8%と過半数を占めもっとも多い。ついで「女性も一生職業を持った方がよい」とする継続型が約1/4、それに対して「結婚するまでは職業を持った方がよい」5.4%、「子供が生まれるまでは職業を持った方がよい」5.4%など経験型が合わせて約1割、「女性は職業を持たない方がよい」とするのは1.8%ときわめて少ない。

フルタイム総計とくらべてみると、パートタイマーでは中断型が多く（フルタイムでは4割強）、継続型はやや少なく、経験型はかなり少ない（フルタイムでは2割強）。パートタイマーの人々の回答で中断型が多いのは、実際に結婚、育児の経験者としてM字型コースを歩んできているためであろう。

(2) 実際にはいつまで職業を持ち続けたいか

— 「一生働きたい」が増大 —

前項は一般論としての職業観をみたものであるが、実際問題としてはどうか。「実際にはあなた自身はいつまで職業を持ち続けたいと思っていますか」という質問に対する回答をみると、上記の第Ⅲ－10表（略）のとおりである。

総計でみると、前項の一般論にくらべ、中断型が大幅に減少し、そのかわりに、継続型と「できるだけ早くやめたい」がふえている。フルタイムの場合は中断型が大幅に減少しているが、継続型はふえず、「できるだけ早くやめたい」や経験型がふえており、パートタイマーと異っている。

このようにパートの人々の場合には、実際には「一生働きたい」が増えているのが特徴で、とくに、中高年層で多くなっているのが注目される。他方、中高年層で、「できるだけ早くやめたい」もふえていることがわかる。そこで、「できるだけ早くやめたい」人々（パートタイマー全体のうち約1割の人）について、その理由をみたのが、第Ⅲ－11表（略）である。総計でみると、「家庭内の事情」35.4%がもっとも多く、ついで「自分の健康が思わしくないから」28.3%となっている。これをフルタイムの場合（フルタイム全体のうちで7.8%の人）でみると「仕事がいやになったから」32.6%がもっとも多く、ついで「家庭内の事情」28.8%となっており、両者の差がみられる。

(3) 経験型および中断型就職の理由

— 「育児のため」が圧倒的多数 —

つぎに、前項でみた、「結婚するまでは働きたい」1.8%、「子供が生まれるまでは働

きたい」25.5%などの経験型就職の人および「子どもに手がかからなくなったらまた働きたい」23.8%の中断型就職の人について、その理由をたずねてみた。

第Ⅲ-12表(略)にみるように、複数回答(2つ以内)の総計でみると、「子供が小さい間は自分で育てた方がよいから」78.7%と最も多く、ついで「自分自身、家事育児は女性の役割と思っているから」が51.3%とつづいている。しかも上記、2つの理由が圧倒的に多く、その他の理由は何れもきわめて少ないことも特徴である。こうしたことは、フルタイマーの場合でもほぼ同様の回答がみられる。

このように、経験型および中断型就職の理由は、育児および家事が圧倒的な理由であって、婦人の職業継続にとって、何といても育児と家事が圧倒的な障害になっていることがわかる。

そこで、以下では家事、育児など家庭生活上の問題を職業との関係でみてゆくことにしよう。

3. 家事、育児について

(1) 0～3歳児の育児について

— 「母親が家庭で育てた方がよい」が圧倒的 —

第Ⅲ-13表(略)にみるように、経験者からきいた結果無回答がかなり多いが、65%の回答者についてみると、「3歳児までは母親が家庭で育てた方がよい」が圧倒的多数を占め、「保育所」はきわめて少ないことがわかる。そこには、「母親の役割」意識もあるだろうが、一方、保育所の現状などに多くの問題点があることも否定できないであろう。

(2) 本人が働いている間の子供(末子)の保育

A 学齢前の子のあづけ先

— 「公立保育所」を上回る「親」 —

第Ⅲ-14表(略)にみるように、複数回答(3つ以内)の延回答数を100として、その内訳をみると、「親」が33%と最も多く、「公立保育所」27%を上回っている。また、保育所は、公立が不足しているため、「私立認可保育所」が21%もあり、さらに「私立無認可保育所」も4%ある。フルタイマーでは「親と同居」が多いところから「親」が多く46.8%もあり、パートの人々にくらべ保育所が一層少い。

B 小学生(学校から帰宅後)

— 「子供だけ家にいる」が多い —

「子供だけ家にいる」35.4%が最も多く、「塾やおけいこごとに通っている」31%や「親その他家族と一緒にいる」23.1%を上回っている。また、「学童保育に通っている」が3.5%ときわめて少いことが注目される。「学童保育」の内容があらた

めて検討される必要があるようだ。フルタイムの場合には、「親、その他の家族と一緒に」が約5割近くでもっとも多くパートタイマーにくらべると、「子供だけ家にいる」が少ない。パートの場合、その家族構成からみて親と同居が少ないだけに、小学生の保育問題は一層、留意すべき課題となっているようだ。

(3) 日常の家事（育児を含む）の主体

— 「ほとんど自分がやっている」が過半数 —

つぎに、既婚者を対象に日常の家事（育児を含む）を誰がやっているかを聞いた結果を見ると、つぎの第Ⅲ－15表（略）のとおりで、総計でみて「ほとんど自分がやっている」が51.8%と過半数を占めて多い。フルタイムの場合とくらべると、「ほとんど自分」が多い。これは、年齢別にみてもあまりちがいがみられない。

それにしても「家族が手伝ってくれる」も4割強いるので、そのなかみをみてみると、つぎの第Ⅲ－16表（略）のとおりで、「夫」37.4%について「子ども」30.3%が多い。フルタイムの場合には、「母親」53.1%がもっとも多く、「子ども」7.0%が少ないのと異なる。これは親との同居が少なく、子供の成長段階が高いことによると思われる。

いずれにしても、パートタイマーの場合、家事の負担が大きいことがうかがわれる。

(4) 本人が働いていることに対する家族の意見

— 「本人次第」と「家事に支障のない範囲内で」 —

本人が働いていることについて、夫あるいは親など家族の意見はどうであろうか。

第Ⅲ－17表（略）で総計をみると、「本人次第だという意見」が39.3%と最も多いものの、「家事、育児に支障をきたさない範囲内で働いた方がよいという意見」が30.9%とかなり多い。それにくらべ「できるだけ仕事を続けた方がよいという意見」は12.5%と少ない。フルタイムの場合をみると、「できるだけ仕事を続ける方がよい」が23.5%と比較的多く、「家事、育児に支障をきたさぬ範囲内で」が11.5%と少ない反面、「結婚あるいは出産を機会に仕事をやめ、家事育児に専念した方がよい」が15.3%とかなりあるのが、パートの場合と異っている。これは両者の年齢構成の差による結果であろう。

年齢別にみてみると、「本人次第」は高年層の家族に多く、「家事、育児に支障をきたさない範囲内で」は30代にもっとも多くみられライフステージの差をみせている。

(5) 「共働き」観

— 「妻は家事専業型」が過半数 —

「あなたはどのような夫婦の関係がのぞましいと思いますか」とし、つぎのA、Bのい

ずれかに答えてもらった。

A. 夫が外に出て働き妻が家庭内のきりもりをする。

B. 夫婦とも外に出て働き、その代り家庭内のことも夫婦で分担する。

Aは家事専業型、Bは家事分担型である。

第Ⅲ－18表(略)にみるように、総計でみると、家事専業型が51.4%と家事分担型37.7%を上回っている。フルタイマーの場合もほぼ同様であるが、フルタイマーの方がパートの人達よりも家事専業型がやや多いようである。

年齢別にみても、家事専業型は20代前半層を別とすれば30代前半層がもっとも多く、中高年層でやや低下しており、30代で家事育児の負担が大きいことがうかがわれる。

4. 職業継続のための社会的条件

— 「家事」をトップに「老後」「子供の教育」「健康」「老人の世話」 —

「今後も働きつづけていく上で家庭や社会環境面で不安に思うことは何か」という設問に答えてもらうなかで、パートタイマーの人々が職業継続のための条件がどこにあるのかを、現在の職場の労働条件だけではなく、家庭生活をふくめ広く社会的な条件についてみてゆくことにしよう。

設問は11の項目のうち主なもの2つ以内で回答してもらった。

第Ⅲ－19表(略)にみるように、総計で回答多数順位にみてゆくと、第1位は「家事が充分できないこと」である。これはフルタイマーも同じである。第2位は、「自分の老後の問題が気がかりなこと」で、これは第4位「自分の健康が思わしくないこと」とともにフルタイマーよりも上位にあげられており、中高年層の多いパートの人々の特徴が現われている。

第3位は「子供の教育問題が気がかりなこと」で、これも第5位「老人の世話をしなければならぬこと」と同様にフルタイマーの場合よりも回答数が多く、順位も高い。

フルタイマーでは「育児が充分できないこと」が第2位と高いが、これはパートの場合少なく、下位にさがっている。

これらの問題を年齢別にみても、「家事」は全年齢階層をつうじて共通しているが40歳以上では他に比べ、「老後」や「健康」それに「老人の世話」問題が多く、30代では「子供の教育」や「子供のしつけ」の問題が多く、20代では「育児」が多くみられるというように夫々に年代の差を反映していることがわかる。

以上のように、パートタイマーの人々にとって職業継続上不安なことは、「家事」を筆頭に「老後」「子供の教育」「健康」「老人の世話」などとなっている。これらの問題は家庭内問題だけにとどまらず、今日ひろく社会問題化している重要問題であることはいうまでも

ないことである。そして、また、これらの問題が単に企業内だけで解決できる問題ではなく、
広く社会的、政治的な改革を必要としていることもいうまでもないところである。

8. 女子パートタイマー実態調査結果（抄）

（昭和56年 全労働省労働組合）

（6. 調査内容の分析）

（1）女子パートタイマー個人実態調査

1. 年齢構成

女子労働者のなかでパート労働者の占める比率は、29歳以下は少なく、30歳代が最も多く、次いで40歳代、50歳代の順です。構成比はほぼ同じになっています。

このことから、家庭主婦とくに30歳代の家計の主担当者の低賃金、家庭内の子供の成長に伴う教育費の増加等によって、主婦が労働市場に引出されるのか、或いは自から働きに出ざるをえない状況を反映していると思われます。

全労働が調査したパート労働者の構成比は、ほぼ「55年賃金構造調査」の結果と似ています。

職種別にみると、専門職、事務職は39歳以下が多く、販売職、製造職には30歳代が夫々40%強で圧倒的に多い、雑役は30歳代が最も多いが、40歳～50歳代を通して比率が平均して高くなっています。

地域別にみると、政令都市、その地の市等の各地とも同じ傾向が出ており30歳代が最も多く、年齢が高くなるに従って少なくなっています。29歳以下は30歳代の半分以下で、ほぼ45歳～49歳と同じ程度となっています。

2. 働いている地域

「その他の市」が圧倒的に多く63.8%、つづいて政令都市19.1%、「町村」16.8%と少なくなっています。これは全労働の組合員の居住地等が地方都市型の構成となっていることと関係があると思われます。また、「町村」にはパートに出る主婦、パート労働者を必要とする事業所が少ないことによるものとみることができます。

職種別にみると、専門、事務、製造等の全職種にわたって「その他の市」に圧倒的に多いのが目立っています。

年齢別にみると、各年齢層とも全体の傾向と同じですが、55歳以上で「政令都市」と「町村」が各年齢層と比べて最も多く、それは働きに出る理由の項で「老後に備える」と答えている者が同年代で多いことと関係があり、不安のなかで厳しい労働に耐えていることが分かります。

3. 働いている仕事の種類

地域と年齢が相互に関連しつつ職域が分布しているわけですが、格差が著しくみられます。

製造職が40.1%と多く、次いで販売職22.2%、事務職18.3%となっています。製造関係に多くのパート労働者が引き出され、生産の主要な労働者を形成しているのが分かります。

これを地域別にみると、「政令都市」では製造職が27.4%と第1位ですが、他地域に比較すると相当比率が少なくなっています。販売、事務職もほぼ1/4前後、専門職も4.7%と絶対数が少ないにしても、他地域に比較すると多くなっています。「その他の市」は全体傾向と同じです。「区村」では、製造職が5割(52.4%)を越し、企業の生産工場の進出にともない若年、低賃金労働者不足から専門、事務、販売職が少なくなっています。

年齢別にみると、29歳以下は全体の傾向と比べ専門、事務、販売職が多く、製造職と雑役は極端に低くなっています。30歳～49歳代は全体傾向とほぼ同じですが、高齢化に従って雑役が僅かずつ増加しています。50歳代になると事務、販売は加速的に半減し、逆に雑役の50歳～54歳は19.9%、55歳以上は37.1%と増えています。これらの傾向は、高齢化にともなって職種への適性が変わることと関連して、職場が変わることを余義なくされている実態が浮きぼりになっています。

4. 世帯状況

「夫あり」が86.6%で共働き家庭の主婦が圧倒的多数を占め、各職種に夫々80%以上分布しています。「独身」7.2%、「夫なし」5.9%と僅かで、大部分の単身者は安定的な常用労働者を希望していることを裏付けています。

職種別にみると、事務、専門職には「独身」が13%と比較的多く、製造職では「夫あり」が90.4%が最も多くなっています。雑役では「夫なし」が12.4%と相当多くなっています。

地域別には、いずれの地域にも「夫あり」が80%以上を占めていますが、比較的政令都市に「独身」が多く、「夫あり」が少なくなっています。町村では「独身」が少なくなっています。

年齢別にみると、29歳以下では「夫あり」が55.2%ですが、他の年代に比較して「独身」が35.4%と多くなっています。40歳～44歳では「夫あり」が93.9%で、各年代を通して最も多く、年齢を増すごとに「夫あり」が減り、55歳以上では70.6%になっています。

5. 働く理由

64%、ほぼ3分の2は「生活を補助するため」であり、次いで「教育費」9.9%、「レジャー費など」9.0%となっています。「生活費補助」「借金返済」「教育費」を合わせてほぼ8割、これに「老後に備える」の6.3%を加えると、直接経済的によるものが8割5分にも及びます。この結果は、労働省「第3次産業雇用実態調査」の傾向とほぼ同じになっています。

「資格、技術を生かすなど、働くことに意義がある」とする者は僅かに2.8%、15,476人のうち426人に過ぎません。この実態からは、派手に言われはじめている“生きがい”論が

伸びる余地はなさそうです。

職種別にみると、いずれも生活補助が第1位となっています。専門職では、さすがに「資格、技術を生かす」ものが多く23.1%となっています。事務では、「レジャー費」が13.7%と多いのが目立っています。雑役では、高齢者が多いことを反映して「老後に備える」が9.2%と割に多くなっています。

地域別にみても、「生活補助」が各地域で5割を超えています。政令都市では、「生活補助」が第1位であっても相対的に少なく、「レジャー費」が12.8%と多くなっています。町村では、「生活補助」が7割を超し、政令都市とは逆に「レジャー費」「資格、技術を生かす」は少なくなっています。

年齢別にみると、いずれの年代も「生活補助」が6割を超し、29歳以下では、「レジャー費」が20.9%と多く、「資格、技術を生かす」も多くなっています。30歳～39歳は、「生活補助」が67.3%と最も多く、この層の生活苦を反映しています。40歳代は、「教育費」に当てたいが約15%と世帯構成を反映しています。50歳を超えると、「老後に備える」が多くなり、55歳以上では約2割となり深刻な世相が色濃く投影されています。

6. パートを選んだ理由

「家庭条件から通常勤務時間では働けないため」が47.4%と5割近く、これに「勤務日、時間帯を自分の都合に合わせることができるため」が32.8%を合わせると80.2%、約8割が労働日、労働時間に関連してパートを選んでいきます。仕事の質にかかわって「仕事が簡単なため」は8.3%に過ぎません。

職種別にみると、いずれも「通常勤務で働けない」が4割以上を占め最も多くなっています。専門、事務職では「通常勤務の仕事がなかった」が多く、製造職では「通常勤務で働けない」が多い、雑役では、「仕事が簡単」が15.1%と多く、「通常勤務で働けない」は少なくなっています。

地域別にみると、傾向はそれぞれ同じですが、政令都市では、「通常勤務で働けない」が少なく、「自分の都合に合わせ」が多くなっています。町村では、数は僅かですが「常用からの切換」の比率が高くなっているのが注目されます。

年齢別にみると、格差が大分できてきます。29歳以下では、「通常勤務の仕事がなかった」が16.9%と大分高く、勤務時間関係は1割かた低くなっています。30歳代では、6割以上が「通常勤務時間で働けないため」と多いのは家庭事情によると考えられます。40歳代は全体傾向と同じですが、40歳後半になると「勤務時間を都合に合わせられる」「仕事が簡単」が多くなり、また「適当な仕事がない」も増えています。50歳代になると、「通常の勤務時間では働けない」が減り、本人の意向とは無関係に高齢者の職場が狭められていることが明らか

になっています。一方、本人の意向が如実に反映されたものとして「仕事が簡単にできる」が一段と増えています。

7. 就職ルート

「知人の紹介など縁故」が41.2%で最も多くなっています。つづいて「新聞、チラシなどの広告」が24.6%、「職業安定所などの紹介」は17.1%で、これは一般の紹介とほぼ同様に2割にも及んでいません。「事業所の直接募集」12.7%は以外に少ない感じがうけます。

これを職種別にみても、「縁故」が最も多いことに変わりはありませんが、その他の就職ルートでは、職種によって若干の変化がみられます。専門職では、「縁故」「その他」が多く、「新聞、チラシ」がとくに少なくなっています。事務職では、「安定所の紹介」がとくに多く27.3%、比較的少ないのは「新聞、チラシ」と「事業所の直接募集」となっています。販売職では、「新聞、チラシ」「事業所の直接募集」が多く、「安定所の紹介」「縁故」が少なくなっています。製造、その他職も全体の傾向とほぼ同じで、雑役では「縁故」の多いのが目立っています。

地域別にみると、各地域とも「縁故」が最も多いのは同じ傾向ですが職種、年齢の関係で、政令都市では「新聞、チラシ」によるが28.7%と多くなっています。その他の市では「安定所の紹介」19.9%が他の地域に比較し多くなっています。町村では、当然のことながら「縁故」が47.6%と著しく多く、「安定所の紹介」が少なくなっています。

年齢別にみると、「縁故」が各年齢層にわたって最も多く、29歳以下の36.7%から高年齢になるほど増え、55歳以上では52.3%になっています。「安定所の紹介」は29歳以下が25.3%、約4人に1人の割合で、30歳代でも比較的多く利用されています。40歳以上では12%から14%代と格段に少なくなっています。

8. 現在までの就職経験年数（常用、パートの総計）

就職経験の最も多い期間が「5～10年未満」の32.7%、「1～5年未満」もほぼ同じ比率の32.2%です。次いで、「10年以上」が26.8%となっています。あえて加重平均年数を出せば「6.1年」で、専門職、雑役がともに6.5年、販売職が5.9年となります。

就職経験年数は、年齢層によって違いが出てくることは当然で、加重平均年数でみると「29歳以下」は4.6年から「50歳以上」7.1年と、高年齢になるほど増えています。

「1年未満」は、29歳以下で12.5%と多く、高年齢になるにしたがい比率が低くなっていますが、それでも55歳以上で4.8%もいます。職種別にみても雑役、その他の職では9%に近く、最も低い事務職で6%になっています。

「1～5年未満」も29歳以下の44.1%を最高に、高年齢になるほど比率を低め、50～54歳が22.4%、55歳以上でも23.9%います。職種別にみると専門職が24.3%と低く、

他は30%前後となっています。

「5～10年未満」は、事務職に37.1%と最も多く、雑役は28.6%と低くなっています。年齢別でみると29歳以下が36%台と多く、高年齢になるほど比率が低くなっています。職種別にみると専門職に34.3%と多く、雑役も3割を超え、販売職は比較的少なくなっています。

地域別にみると、各地域ともほぼ同じ傾向にありますが、年齢、職種を反映して、政令都市では経験年数が長く、町村は短くなっています。

9-1. パートの就労期間

「1～3年未満」が34.7%と3分の1以上、「1年未満」が24.2%とほぼ4人に1人、3年未満は58.9%とほぼ6割を占めています。一方、「5年以上」も21%と5人に1人以上います。「3～5年未満」は16.8%となっています。就職経験年数5年未満のもの38.9%の関連でみると、相当期間常用であったとみることができます。就職期間10年以上のものが26.8%にものぼることからこのことは言えます。

年齢別にみると、「1年未満」は年齢層が低いほど多くなっていますが、29歳以下では実に46.9%、55歳以上でも12.4%います。「1～3年未満」も低年齢層ほど比率が高くなっていますが、30歳代では39.8%と4割近く占めています。3年未満は29歳以下で85.2%、30歳代で66.5%、55歳以上でも37.3%となっています。「3～5年未満」は29歳以下で少なく、40歳代で多くなっています。「5年以上」は29歳以下にもおり、若くしてパート労働者となっているものが数は少ないがいます。年齢層が高くなるほど比率が高くなり、50歳代前半で42.9%、相当数が長くパート就労しています。

職種別にみると、各職種間で大差はみられません。年齢構成の関連もあり、比較的専門職、雑役がパート期間が長く、事務、販売職は就職期間は短かいようです。

地域別にみても各地で大差はありませんが、「政令都市」が長く、「その他の市」「町村」は短くなっています。

あえて、就職期間の加重平均を算出してみると27年で、「29歳以下」1.8年から、「55歳以上」3.6年まで高年齢になるほど増えています。職種別にみると2.6年から2.8年とほとんど変わりません。

なお、労働省「第3次産業雇用実態調査」による勤続期間と、今回の調査結果を対比してみると「3年以上」の勤続を希望するパート労働者が60.4%いるのに対し、事業所は40%の期待にとどまり、実際には更に低く37.8%になっています（下段の表）。このことはパート労働者の増加傾向から労働者の意向を無視して、使い捨てにしていることの表れとみることができます。

女子パートタイマーの実際の勤続期間と希望勤続期間及び
事業所の期待勤続期間

(表)

(%)

区 分	計	6 カ 月 未 満	6 カ月～ 1 年未満	1 年 ～ 3 年未満	3年以上	不 明
1. 実際の勤続期間	100	24.2		34.7	37.8	3.4
2. 個人の希望勤続期間	100	4.0	6.3	24.3	60.4	5.1
3. 事業所の期待勤続期間	100	7.0	10.1	30.4	40.0	12.4

注) 1. 実際の勤続期間は全労働調査による。

2. 個人及び事業所の勤続期間は、労働省「第3次産業雇用実態調査」による。

9-2. 転職回数

転職についての状況は、各年齢階層、各職種とも傾向は同じであり、全体をみると「0回」52.1%、5割以上のものは転職していません。「1回」が13.6%、2回10.4%、「3回」が8.6%と転職回数が多くなるほど比率が下がっています。この傾向は、各年齢階層、各職種共通ですが、50歳を超えると若干違い、「3回以上」が「2回」を上廻り、雑役も同様になっています。

「転職0回」は、各年齢層、各職種ともに5割を超え、「29歳以下」の比率が高く、また製造職の比率も若干高くなっています。

「1回」では、「55歳以上」の雑役が若干低いほか、13%前後でほぼ同じです。

「2回」では、55歳以上が低いほか、年齢、職種によつての差はほとんどみられません。

「3回以上」では、29歳以下が少なく、50歳前半に多いほか各年齢、職種別での著しい差は生じていません。

地域を都市別にみると、政令都市では転職回数が多く、「3回以上」が11.3%、転職しなかったものは47.6%と5割を切り、町村では対比的に「3回以上」が3.6%と少なく、「0回」が54.0%と多くなっています。

ブロック別にみると、「0回」が5割を切っているのは「不明」回答の多い四国を除くと関東の43.6%だけです。最も多いのは東北の62.1%で事業所数の少ないことが反映していると言えます。

10. 今の職場でのパート勤続期間

勤続期間が「1年未満」が35.9%、「1～3年未満」34.5%とほぼ同率です。3年未満が70.4%となっており、次いで「5年以上」が14.1%、「3～5年未満」が13.1%となっています。

年齢別にみると、当然のことながら年齢層が高くなるにしたがい勤続期間は長くなっていま

す。29歳以下では「1年未満」がとくに多く59.8%、また、年齢が高まるにつれて比率が低くなっていますが、それでも55歳以上で21.5%となっています。「1～3年未満」で31.4%、3年未満は90%を超えています。「5年以上」は29歳以下に1.9%おり、年齢が高くなるにしたがい比率は高くなり50歳前半では32.4%を占めています。「3～5年」では40歳代後半と55歳以上に多くなっています。

職種別にみると、各職種間に大差みられず、専門職の「5年以上」が18%と高く、雑役、製造職の勤続期間は比較的長く、事務職は「1年未満」が41.6%と高く、「3年未満」75.4%となっています。販売はほぼ平均の傾向にあります。

地域別にみると、政令都市の「5年以上」が16.8%と比較的勤続年数が長く、その他の市と町村はほとんど同様に勤続期間が短くなっています。

11. パートで働いていた前の事業所の退職理由

退職理由のなかでは「結婚、家庭事情などの自己都合」とするものが36.7%と最も多く、「その他の理由」13.6% 「仕事の不満」「時間、日数の不満」「賃金の不満」などの「不満」によるものの合計は22.1%にのびります。また一方的に「解雇」されたものも5.5%みられます。

職種別にみると、大きな差はみられませんが、「自己都合」は専門職で49.1%と多く、雑役では少なくなっています。「賃金の不満」は雑役で多く、専門職では対比的に少なくなっています。「時間、日数の不満」は雑役、販売職で多く、専門職には少なくなっています。「仕事の不満」は事務職で少なく、他はほぼ同じ比率、仕事をふくめ労働条件の不満は雑役に多くなっています。「解雇」は雑役、製造職、事務職に多く、明らかに使い捨ての傾向が出ていると思われます。

地域的にみても、退職理由の傾向に大差はみられないが、政令都市に比較的「不満」が多くなっています。

年齢別にみると、「自己都合」は年齢の若い層に多く、「不満」も若いほど多く、「解雇」は高年齢層に多くなっています。

12. 雇用契約の期間

(1) パート労働者の就職したルートが、「知人の紹介など縁故」さらには「新聞、チラシなどの求人募集広告」や「事業所の直接募集」などによるものが圧倒的、ほとんどといってよい状態のなかでは、3人に2人以上は雇用契約の定めがなく、いつでも解雇できるようになっている一方で、いつまでも事業所の都合でパート就労をさせることができるようになっています。

ほぼ3割の雇用契約期間の定めある女子パート労働者の中で、その期間が「1年以上」と

長いものが8.9%、わずかに「1～3月未満」のものも8.4%、「1月未満」をふくめ8.8%と雇用期間の定めあるもの約3割は3ヶ月未満の雇用契約期間となっております。

これを職種別、地域別、年齢別にみると大筋では大差ありません。

- ① 「定めなし」は、雑役、製造で7割を超えて多く、事務では少なくなっています。そのことは地域にも反映し、一地域が職種に反映する相互作用を、年齢層とともにもっているわけですが、一、町村も7割をこえています。年齢層では45歳以上で7割をこえ、55歳以上では76.9%になり逆に29歳以下では少なくなっています。
- ② 「1年以上」の長期契約は、雑役、専門で多く、製造が少なくなっていますし、地域別では町村が少なく、年齢別では40～44歳が多く、50～54歳が少なめになっています。
- ③ 「1～3ヶ月」の契約期間の短いものは、職种的には事務が多く、専門、雑役が少なくなっています。地域的には大差なく、年齢別では、29歳以下が多く、55歳以上が相当低くなっているのが目立ちます。
- ④ 「6ヶ月～1年」とやや長期のものは専門が多く、雑役が少なく、地域、年齢では大した差はありません。「3～6ヶ月」では事務が多め、雑役が少なめです。
- ⑤ 「1ヶ月未満」は数がごく少なく、いいきることはできませんが、製造、「その他の都市」に多く、年齢層では29歳以下に多いようにうけとられます。全体の傾向として、専門、事務、雑役の契約期間が長く、製造が短いようです。

(2) 解雇か更新か

雇用期間の定めがあるなかで、「期間終了で解雇」が13.2%、「更新して継続雇用」が非常に多く75.1%となっています。労働条件が悪く、不満も沢山ありながら、「今の職場で働きたい」とするものが64.4%もあり(27 今後の予定)、「常雇労働に变りたい」ものも相当数いるなかで、現在のところは4人に3人が「継続雇用」されているにしても、今後3割以上の事業所が「雇用契約期間終了」で解雇するとしていますから(事業所調11「解雇の場合」)、パート労働者の不安は今後ますます深刻になってくるといわねばなりません。

これを職種、地域、年齢別にみると、大差はないとはいえ、若干の特徴もうかがわれます。

- ① 「更新継続雇用」は、販売、製造で多く、それなりのなれた一ある意味で熟練の一パート労働力を確保しておく、つまり、相当販売活動なり生産活動に組みこまれていることも反映していると思われます。いっぽう雑役や「その他職種」で少ないことは、それなりの事業所側の思惑があると思われます。また、地域事情を反映し、町村で多く、逆に政令都市では少なくなっています。

- ② 「期間終了で解雇」は、その逆になるわけで、雑役、「その他業種」は政令都市、29歳以下でその比率が高くなっています。これと「雇用期間の定めなし」が圧倒的に多いことからすれば、雑役と「その他職種」にいるものの解雇の不安は、年齢の関係もあり、きわめて大きいものと思われます。

13. 1日の労働時間

(1) 所定労働時間

同一事業所の一般労働者より、労働時間、労働日が短い勤務形態のもの、あるいは、1日なん時間の短時間労働のもの、がパート労働者の概念の一つであるとすれば、私たちが今回調査した、いわゆる女子パート労働者の労働時間はどうか。調査時点の前の月の1日の労働時間を調査してみました。

その結果は、所定労働時間が「6～8時間未満」のものが54.1%と過半数をこえ、「8時間以上」が11.1%と1割余、「6時間以上」は計65.2%と、3人に2人は6時間以上の所定労働時間となっております。このことから、パート就労といっても、相当の長時間労働が「所定」労働時間とされていることが明らかになり、現在の週休2日制、労働時間短縮の社会的流れからいって、常用労働者と差別するいわれは見つけることができませんでした。

なお、「4～6時間」が25.6%、「4時間未満」がわずか4.5%ですが、パート就労の多様化も見逃せません。

- ① このことを職種別にみると、「6～8時間」が最も多いことに変わりはありませんが、職種により違いが出ています。

専門では「4時間未満」と「8時間以上」と両分極が多く、事務では「6～8時間」、販売では「4～6時間」が多いこと。製造では、「6時間以上」が85%と圧倒的に多く長時間労働 — 一般常用なみといえる労働時間が「所定労働時間」とされております。雑役は「6時間未満」が44.7%と比較的短時間労働となっています。これらのことは、また職種の性格にもじみ出させています。例えば製造の労働時間が長いのは完全に生産にくみこまれているということでしょう。

- ② 地域的にみると、職種、年齢の関係もあり、政令都市では労働時間が短く、町村では長くなっています。しかし傾向としては余り差がありません。

- ③ 年齢別にみると、「29歳以下」の「6時間以上」が71.3%と多く、子供の関係から30歳代は比較的にということではありますが、短時間労働に多くついでおり、その後年齢が高くなるにしたがって長時間労働になり、55歳以上の「8時間以上」は14.7%にもなっております。

あえて加重平均を出し、傾向をみてみると下記のように、それぞれの差があまりないこ

とと若干の違いが分かります。(表13-2)

なお、賃金構造基本調査(昭和55年)―労働省によると、20歳以上の所定内実労働時間は、各年齢階層とも6時間となっております。また、事業所調査との対比は後でふれます。

表13-1

区 分	4時間未満	4～6 時間未満	6～8 時間未満	8時間以上	不 明
所定労働時間	4.5%	25.6%	54.1%	11.1%	4.8%
最高労働時間	2.3	15.3 △10.3	47.1	20.4 9.3	14.9
最低労働時間	24.9 (4時間以上 58.8%)				

(2) 最高労働時間

前項で1日の所定労働時間についてみましたが、調査時の前の月の最も長かった労働時間―最高労働時間はどうなっているでしょうか。最も多いのが「6～8時間」で47.1%ですが、「8時間以上」が、20.4%と大きくひろがり、所定労働時間より9.3%も増え、「6時間以上」も67.5%にもなっております。「4～6時間」は所定労働時間よりも10.3%減って、15.3%。4時間未満はわずか2.3%となっています。所定労働時間にてらしてみると、パート労働者もだいたい残業を行っていることとなります。「パートを選んだ理由」が「通常の勤務時間で働けない」「時間帯を自分の都合に合わせられる」などが圧倒の多数であることからすれば、その負担は想像以上のものがあるものと思われます。

- ① 職種別にみると、所定労働時間にてらして、とくに労働時間の短い専門、販売、雑役職がふえ、地域別には政令都市が相当増えています。年齢別ではほぼ一律にふえています。なお1日の労働時間が加重平均で6.9～7.0時間にもなっているのは、職種で事務、製造、地域では政令都市、年齢層では「29歳以下」となっています。〔表(略)〕

(3) 最低労働時間

前月の1日の労働時間が最も短かった―最低労働時間の状況は、「4時間以上」が58.8%、所定労働時間の90.8%とくらべ40.0%も減り、「4時間未満」が20.4%増えています。日により労働時間がだいぶ変わり、長くなったり、短くなったりしているようです。

職種別、地域別、年齢別にみてもそれぞれ大差ありませんが、専門の「2～3時間」が多く、「4時間以上」が少ないこと、製造の労働時間があいかわらず長いこと、その他の市と45～54歳層も長いことが目につきます。

14. 前月の就労日数

1日の労働時間が長いと同様、1月の就労日数も週休2日制の普及を考えると相当多く、「21日以上」が65.0%と、常用労働者とたいして変わらないパート労働者が3分の2近くおられます。「16～20日」が約4分の1、「10～15日」が5.9%、「10日未満」はわずかの2.1%にすぎません。

1月の就労日数をそれぞれ職種、地域、年齢別にみるときわだった違いはありません。

- ① 職種別では、販売、製造、雑役の就労日数が多く、「21日以上」は販売では71.5%にもなっています。専門、「その他職」は就労日数が短いようです。
- ② 地域では、町村が「21日以上」が少なく、「16～20日」が多くなっています。
- ③ 年齢別でも大差ないのは同様ですが「55歳以上」で「21日以上」が69.3%と多くなっているのが目立ちます。

あえて加重平均をそれぞれについて出してみると表14(略)のようにすべて19日をこえ、全体では19.5日。事業所調査にてらしてみても、この数字は傾向値であって、実態はさらに日数が増えると思われます。(計算上、「21日以上」を21日として算出していますから、「21日以上」が多いほど日数は下がります)

就労日数と就労時間をみると、それぞれの職種、地域、年齢の労働型態の特色がうかがわれます。

専門は就労日数も時間も少ない、事務は日数は少ないが時間は長い、販売は日数がとくに多いが時間は短い、製造は日数・時間とも多い、雑役は日数が多く時間は短い、その他職は日数・時間とも少ない、地域では政令都市と町村は就労日数・時間とも少なく、その他の市は日数・時間とも多い。年齢層では、29歳以下は就労日数は少なく時間は長い、30～39歳は日数・時間とも平均、40～44歳は日数がやや多い、45～49歳は日数・時間とも多い、50～54歳は時間が長い、55歳以上は日数・時間とも少ない、ということになります。

このことから、職種、地域、年齢の構成を逆に類推することもできるでしょう。

15. 一週間の就労日数

調査時点の前の1週間の就労日数を調査しましたが、「5～6日」が圧倒的に多く、実に80.9%、「5日以上」の就労は83.6%となり、週休2日制が普及している現在、常用労働者と週労働日は変わりなくなっているといえます。

この状況からすれば、1月の就労日数は、さらにふえ、「21日以上」というのは、週休2日が、週休1日という常雇労働者と同じ実態にあるということです。週の就労日数が少ないのは、「3～4日」11.5%、「3日未満」わずか2.3%、あわせて14%弱、7人に1人もおりません。

職種、地域、年齢別にみても大筋に変わりなく、前述のように専門の就労日数が少なく、販売、製造が多いこと、地域では町村がわずかに就労日数が少なく、年齢別では、「55歳以上」の日数がわずかに少なめなのが目につく程度で、まったくといってよいほどそれぞれの間で変わりはありません。

1日の労働時間と1週間の就労日数からすれば、週35時間以上は働いているようです。

16. 賃 金

女子パート労働者の賃金型態は、ほとんど「時間給」で85.7%、「日給」が12.8%、「出来高給」は1.5%にすぎません。

職種別にみると、専門では「日給」が30.1%ときわだって多くなっています。事務も2割をこえています。販売では人数はわずかですが「出来高給」の割合が他よりは高くなっています。「時間給」のとくに多いのは製造です。

地域別、年齢別にみても変わりありませんが、「29歳以下」と「55歳以上」で「日給」が若干多くなっています。

(1) 時間給

圧倒的に多い「時間給」で女子パート労働者の賃金をみてみますと、その中でも「400～600円未満」がまた圧倒的に多く75.5%、4人のうち3人は「4～600円」うなっています。どの職種でも70%近くから80%しめています。特異なのは専門職種で、45.1%と少なく、同職種では「600円以上」が47.4%とより多くなっているのがきわだっています。つぎに「最賃～400円未満」が16.1%、「600円以上」5.2%、「最賃」はさすがに1.4%とごく少ない比率になっています。しかし地域最賃以下の労働者がおるということのほうが問題でしょう。

- ① 職種別にみてみますと、専門だけはきわだった違いが出ていますが、他の職種は大筋に変わりなく、事務は時間給が高く、製造、雑役職では「最賃～400円未満」が2割前後あります。
- ② 地域別にみると、政令都市の賃金は高く、「600円以上」も「4～600円」も多く、年齢別では余り格差が出ていないのが特色です。
- ③ 地域最低賃金は全国で格差があり、それぞれの加重平均を出すのは困難ですが、56年度の地域最賃の順位の真中をとって時給360円として算出してみますと表16（略）のようになり、平均値としては、時間単価484円、日額3,098円、月額60,411円となります。

なお、表16のように、女子パート労働者の賃金月額は5万円から6万円台であり（日給は除く一日給者の月就労日数は必ずしも平均就労日数ではなく、実態はやはり5～6万円台

と推定)、諸資料にあるように、一般女子労働者の6割、男子労働者の3割、あるいはそれ以下の劣悪な低賃金であることを裏付けています。

(2) 日給

「日給」は、専門、事務以外は比率が少ないのですが、全体としてみれば「3,000円未満」が半数50.2%、ついで「最賃-3,000円未満」が21.8%、「最賃未満」5.7%とあわせ「3,000円未満」は27.5%となります。「4,000円-5,000円未満」13.5%、「5,000円以上」5.9%、あわせて「4,000円以上」は19.4%、2割弱となっています。

① 職種別にみると、専門では「3,000円-4,000円」が相対的に多く37.5%となっているとはいえ、「5,000円以上」「4,000円-5,000円」ともに25.0%で、

「4,000円以上」がちょうど半数をしめ、とくに高くなっています。この専門を除くと各職種はほぼ同じ傾向で、事務、販売が高く、製造、雑役が低めになっています。

日給は労働時間も関連するので、正確な賃金の対比はできませんが、傾向は示していると思われます。日給はやはり時間給よりは高めになっているようにも思われます。

② 地域別にみると、時間給と同様、政令都市は高く、町村は低くなっており、年齢別にみると、それぞれの格差があまりないことも時間給の傾向と同じです。

③ 日給も最賃日額が地域によって異なり、加重平均を出すのは困難ですが、時間単価と同様なやり方で、2,880円を2,900円として算出しますと、全体の日額は3,582円、専門4,080円、事務3,642円、販売3,571円、製造3,445円、雑役3,489円、その他職3,555円となります。

(3) 出来高給

数が非常に少なく、分析することは無理ですが、しいていえば「3,000円未満」が多く、ついで「3-4,000円」となっています。

全体的にみて、女子パート労働者の賃金は、時間給で「4-600円」、日給で「3-4,000円」であり、職種・地域では若干の違いが出て来ますが、年齢による格差はあまりないといえます。(事業所調査との対比は後載)

17. 有給休暇

年次有給休暇制度が「ある」と答えているのは21.8%ですが、設問10で勤続期間が1年以上の61.7%については一応請求資格があるとみなした場合、約40%のパート労働者が無権利状態に放置されていると推定できます。

職種別でみると、「ある」では専門の29.1%が比較的多く、少ないのが、その他の職の13%となっています。

地域を都市別にみると、ほとんど差はないが、これをブロック別にみると、四国の13.8%、北海道の15.5%は他地域に比較し著しく低くなっています。

年齢別では、45～49歳が25.5%「ある」と答えているのが最も多いが、各年代に大差はみられません。

18. 母性保護

母性保護にかかわって休暇は全体として少なく、「生理休暇がとれる」13%、「産前・産後休暇がとれる」10%、「育児休暇がとれる」のは僅か5.8%となっています。この結果は、パート労働者の増加を反映してか、いずれも労働省「女子保護実施状況調査」の結果より低くなっています。ちなみに、パート労働者に適用する就業規則が「ある」と答えた事業所は56.3%（事業所集計参照）に及んでいますが、母性保護規定が盛り込まれていないのではないかと疑問が生じるような結果でもあるといえます。

職種別にみると、製造が「生理休暇」で15.8%、「産前・産後休暇」で12%、「育児休暇」では7.5%といずれも一番とられているのに対し、雑役がいずれの面でも最もとりにくいとの結果がでています。

地域を都市別にみると、町村が最もとられており、その他の市、政令都市はとりにくい傾向がでています。

年齢別にみると、若い年齢ほど休暇をとれると答えていて、29歳以下では「生理休暇」で13.9%、「産前・産後休暇」で12.8%と最も多く、「育児時間は6.1%で30歳代の6.7%に次いでいます。

19. その他の労働条件

(1) 定期昇給（ベア含む）50.7%が「あり」としていますが、職種別にみると製造が58.4%と最も多く、事務職、雑役、その他の職が40～43%台で少なくなっています。地域別では町村が多く、政令都市が少なくなっています。年齢別では余り差はでいていません。

(2) ボーナス52.0%が「あり」、職種では製造が59.1%と多く、事務、雑役が少なくなっています。地域別にみると政令都市より町村の方が多くなっています。

(3) 退職金「あり」は僅かに9.1%で製造が若干高いだけで、他の職種は8%台です。地域別では若干差が出て町村が11.3%、その他の市が8.8%、政令都市7.6%の順に少なくなっています。

(4) 健康保険30.2%が「あり」。職種では製造が35.5%と多く、雑役は24.3%と少なくなっています。地域では政令都市が少なくなっています。

(5) 厚生年金28.9%が「あり」。傾向は健保と同じです。

(6) 雇用保険「あり」は34%。製造が42.2%と多いのに比較して、他の職種は28～32

％台にとどまっています。地域では政令都市が最も少なくなっています。

以上、製造の条件は全般的によいと言えますが、雑役の悪いのが目立っています。専門、事務は賃金水準は高いが、その他の条件は余りよくなく、同様のことは地域別にみた場合の政令都市にも言えます。しかし、いずれにしても、都会地ほど求職者の増加を反映して、パート労働者使い捨てが進行していることを裏付けています。

20. 通勤時間

家庭の主婦であるパート労働者にとっては、勤務時間と通勤時間が問題であることは「パートを選んだ理由」から明らかですが、そのことは、この調査項目に反映しています。「30分未満」が79.9％と8割近く、「30～60分未満」は17.6％、「60分以上」は僅かに1.9％に過ぎません。

職種別には、製造が「30分未満」に85％と多く、専門では「30～60分未満」が27.1％、「60分以上」も4.1％で、比較的多くなっています。

地域別では、町村の「30分未満」が87.9％と絶対多数で通勤時間が短かく、政令都市は通勤時間の長いものが多くなっています。

年齢別には、通勤時間の差はほとんどみられません。

21. 通勤手当

通勤時間の状況からしても、「支給されない」が48.4％と多く、「全額支給」が30.2％、「定額支給」18.5％となっています。

職種別には、通勤時間「30分未満」の者が多い製造、販売に支給されないが多くなっています。通勤時間の長い者が多い専門、事務、雑役には「全額支給」が多くなっています。

このことは地域的に反映し、政令都市では「全額支給」が45.4％と多く、「定額支給」の割合も低くなっています。町村では「支給されない」が53.9％と多くなっています。

年齢別にみると、「支給されない」ものはほぼ同率、支給されている者は年齢が高くなるほど、ほぼ「全額支給」の比率が高くなると同時に、「支給」されている者も多くなっています。

22. 労働組合

全労働者の組織率が30.8％（55年労働省調査）の今日、多くのパート労働者が無権利状態に置かれている中では組織率が低いのは、当然予想されていたことです。

「加入している」は僅か3.6％です。この組織率の低さは、調査結果に表われている①権利意識の低さや、②法定条件を下回る労働条件——の下に置かれている実態と、無関係とはいえない面があります。

職種別にみると、医療機関が主な専門の7.3％が最も高い、次いでスーパーなどが中心になる販売の7.0％、その他の職種はいずれも平均率3.6％を下回っています。

地域別には、政令都市の5.3%、その他の市3.5%、町村が最も低く2.1%となっています。
年齢別には、生活意識や権利意識に若干の差がでていとみることができます。それは、30歳から54歳が29歳以下と、55歳以上より高いことから推測できます。

23. 労働災害

81年の労働基準法適用労働者数は3,817万人（労働省調べ）と推定されています。このうち、労災保険給付の対象となった被災労働者数は335,706人（疾病を除く）、その発生率は0.8%程度になりますが、実際には約3倍にのぼると言われています。調査では、女子パート労働者は1.02%が労働災害に遭ったことがあると答えており、異常に高い発生率であることが分かります。

80年の全産業における労働災害の強度率は0.36、これに対し、パートタイマーの被災者数を強度率でみると0.68と非常に高いことが分かります。

このうちで、「労災保険で支給」は41%、「事業主が負担」は11.5%、「健康保険扱い」10.5%、「自分で負担」したが7.5%などとなっています。

職種別にみると、発生率が最も高いのは製造の12.2%、次いで雑役10.3%、販売の10.4%となっています。

被災したと答えた者のうち、「労災保険で支給」されているのは、その他の都市で44%、町村で40.3%、政令都市34.8%の順になっています。その他の6割程度の者に対しては適正な処理が行われなかったと考えられます。

年齢別に発生率をみると、労働災害の一般的な傾向と同じで、高年齢者になるほど多く、55歳以上で12.2%、40歳～54歳11.5%、30歳～39歳9.6%、最も少ないのが29歳以下の7.5%となっています。

24. 安全衛生教育

パート労働者を雇入れた際には、一般労働者と同様に仕事についての教育を実施することが使用者に義務付けられています。しかし、就労する前に作業手順、方法、危険性等について教育をうけたのは43.6%にとどまっています。教育を手抜きし、いきなり作業現場に配置している結果が、労働災害の高率発生の一つの原因になっていると考えられます。

職種別にみると、最も危険性の高い製造で「受けた」と答えたのは53.6%、次いで種々な危険が伴うと考えられる雑役は44.3%、その他の職36.9%と半数にも達しておらず、大半の者が教育を受けずに職場に配置されています。

地域別、年齢別にみても著しい差はみられません。

25. 現在の不満

大部分のパート労働者は低賃金、無権利な状態に置かれているにも拘らず、「不満がない」

と答えている者が全体で31.4%にもなります。この率は、パートを選んだ際の理由の一つである「自分の都合に合うことができる」にほぼ見合います。その他「賃金が不満」の31.8%と肩を並べ、次いで「身分が不安定」が11.7%、「労働時間、休日が不満」8.1%とつづいています。所得税控除の限度が79万円、配偶者控除の限度が70万円と制限されていることへの不満は意外に少なく5.3%です。

職種別にみると、その他の職は「不満がない」のトップで39.1%。次いで雑役が35.3%ですが、「賃金に不満」が30.1%にも及び、そのうえ「仕事に不満」がどの職種よりも多く5.7%となっています。製造は「賃金に不満」をもつ者が33.8%と最も多い反面、「不満がない」が30.9%となっています。販売は「賃金に不満」32.5%と多いのに加えて、「労働時間、休日が不満」が13.0%と他のどの職種よりも多くなっています。事務では、「不満がない」と「賃金に不満」が30%台で拮抗し、「税制に不満」「身分が不安定」がどの職種よりも多くなっています。専門については、「不満がない」が33.1%と多い一方で、「その他の労働条件に不満」「身分が不安定」「税制に不満」を訴える者が事務とほぼ同率です。そのことは、専門でも業務の種類や事業所によって、処遇にバラツキがあることを表していると考えられます。

地域別にみると、「不満がない」は地方へ行くほど増えています。同時に、「賃金に不満」をもち、生活苦にあえぐパート労働者も地方に行くほど増えている特徴がみられます。それは、第1次産業の切り捨てにより、選択の自由もなく、不安定な職場へ就業を余儀なくされている状態を反映していると思われます。

年齢別には、「税制に不満」は各年代にわたっていますが、45歳～49歳代が最も多く7.4%、次いで40歳～44歳代の6.3%になっています。この年代は、いずれも「賃金に不満」を訴える率が「不満はない」とする率を上回っていて、切実な家計補助の実態を表しているとみることができます。

27. 今後の予定

各種の調査結果でも「生活を補助するため」に働いている人達が多数派であることが明らかにされています。今回の調査結果でも、「このまま今の職場で働きたい」が64.8%、「職場は変えてもパート労働を働き続けたい」が15.0%、それに「一般の常雇労働に変わりたい」の12.7%を加えると、何らかの労働は継続したいと考えているのは全体で92.1%にも達しています。

最近「生きがい論」が勃興しているかの如く、マスコミ等に報道されていますが、ためにする臭いがただよっていることを十分に証明しうる調査結果が出ています。

職種別にみると、雑役67.5%に次いで製造67.4%と筋肉労働に従事する人達に継続希望

が多く出されています。ホワイトカラーと称される事務は58%、また、専門職は59.4%と継続を希望する者が少なくなっているのが目立ちます。「一般の常雇労働に变りたい」と希望する者は、筋肉労働に従事している者が10%程度であるのに比較して約20%と倍程度多くなっています。このことは前項で明らかにしているとおり、「身分が不安定」と訴える者が多いのに関連しています。さらに推測すれば、同一労働に従事する常用労働者と比較して労働条件が低いことへの不満が潜在していることを物語っていると考えられます。

地域を都市別にみると、「今の職場で働きたい」と答えているのは、政令都市54.9%、その他の市66.2%、町村69.7%と地方に行くほど多くなっています。これに対し、「パートは続けるが、職場を変えたい」と答えているのは、働く職場が多く選択の余裕があると言われる都会地ほど多くなり、政令都市が19.4%、次いでその他の市が14.6%、一番少ないのが町村の11.5%の順になっています。また、「一般常用労働者に変えたい」という者は、身分が不安定だから変えたいと言う者が多いことと関連していることと合わせて、常用労働者と一緒に同一労働に従事している競合関係にあることもあり、政令都市が15.5%とその他の市に比較して3%多いのが目立っています。

地域をブロック別にみると、「今の職場で働きたい」と答えた者の最も多いのは九州の72.5%、最も少ないのは近畿の46.6%、次いで四国が51.9%となっています。「このまま働きたい」が少ない前述の近畿、四国は「職場を変えて働きたい」が逆に多くなっています。この傾向は必然的に同地域は他地域に比較して作業環境や労働条件が低いことと密接な関係があることを示しています。

年齢別にみると、29歳以下では現在の職場への執着が最も薄く、「今の職場で働き続けたい」が53.9%、順次年齢が増す毎に比率が高くなり、55歳以上では75.5%になっています。次に「パートは続けるが、職場を変えたい」と言う者は40歳～44歳が16.4%と最も多く、働く理由の項で明らかにされているとおり「生活費の補助・教育費にあてる」等、現金収入が緊急性を帯びている項目を合計すると82.3%、このことは「転職」の理由が、少しでも高収入となる事業所を望んでいるところにあるものと思われます。

(2) 女子パートタイマー実態調査事業所調査

今回の調査では、個人調査にあわせ、パート労働者を採用している事業所の訪問調査も行いました。

その数は、4,693事業所、そこで働く労働者数は937,275人、うち女子パート労働者は160,248人、17.0%です。

1. 事業所の内訳

4,693事業所の産業別内訳は、製造業50.3%、卸・小売業24.9%、サービス業19.1%、その他5.9%となっております。

産業別の女子パート労働者数の内訳は、製造業41.9%(55年賃金構造基本調査45.1%)卸・小売業42.0%(同37.1%)、サービス業12.9%(同14.9%)、その他5.9%となっております。

規模別では、9人以下(零細事業所)12.8%、10~99人(小事業所)46.5%、100~499人(中事業所)33.5%、500人以上(大事業所)7.0%の事業所となっております。

2. 事業所規模

事業所の規模を産業別にみると、製造業は9人以下(零細事業所)が6.5%と少なく、100~499人(中事業所)や500人以上(大事業所)が多くなっています。

卸・小売業は比較的に零細、小(10~99人)事業所が多く、サービス業はさらに零細・小事業所が多く、中・大事業所が少なくなっています。「その他」はサービス業と同じ分布傾向です。

3. 労働者の構成

産業別にみると、製造業では女子パートは少なく、卸・小売業では29.1%と特に多くなっています。サービス業でも女子パートは比較的に多く、「その他」は少ないようです。

事業所規模別にみると、零細事業所には女子パートは少なく、小事業所は24.1%と特に多くおり、中事業所も比較的に多く、大事業所は若干比率が下がっています。

全体でみると、女子パート労働者は17.0%ですが、一般常雇労働者77.1%、下請・派遣等他労働者2.8%、男子パート1.3%、その他となっております。

4. パート雇用の理由

① パート労働者を雇用する事業所の理由は、第一に「労働者がパートを希望する」(33.8%)をあげ、ついで「募集しやすい」(28.0%)、ほぼ同じ比率で「賃金が安くてすむ」(26.2%)をあげています。「解雇しやすい」と正直にあげている事業所も3.1%あります。

「賃金が安くてすむ」「福利・厚生費がかからなくてすむ」というのは「人件費がかからない」ということで、合計31.3%、3割以上となっております。

「募集しやすい」「解雇しやすい」というのは、「雇用調整」「景気調整」の安全弁にしていることで、これも合計31.1%と3割をこえており、こうみえてくと「人件費」「雇用調整」「労働者の希望」が3分の1ずつ、パート雇用の理由を3等分していることを指摘することができます。

② この理由を、ほとんどが家庭主婦である個人調査の「パートを選んだ理由」と対比してみ

ると、勤務時間（日）関係でパート就労したものが8割もいるなかで、「労働者の希望」というのは、やむなく「希望」したというのが実状でしょう。何故なら、切実な経済的理由をあげているものが84.2%もいるからです。

「賃金一人件費」についていえば、たしかに平均時間単価は483～4円（事業所および個人調査）と500円にも満たない低賃金です。そして、個人調査の「現在の不満」が「賃金」にちょうど31%いるのも偶然とは思えません。

「雇用調整」についてみれば、「募集」は「縁故」「新聞・チラシ」「事業所の直接募集」など安易であり、「解雇」も「雇用の定めなし」が圧倒的に多く、「パート期間」1～3年のものが多く、平均2.7年という状況からも、数字以上に解雇しやすいというのがパート雇用の本音と思われます。なお、「募集しやすい」というのは「解雇もしやすい」ということと裏はらの関係にあると思われます。

- ③ 産業別にみると、それぞれ大差ありませんが、製造業では「労働者の希望」が多く、卸・小売業では「賃金が安くてすむ」が多くなっており、サービス業では「その他」の理由が相対的に高くなっています。

規模別では、零細事業所で「雇用関係」の理由が若干多く、小事業では「労働者の希望」が多く、大事業所だけは若干趣をことにして「賃金一人件費」を相当重くみていますし、「雇用」関係も若干全体よりは多くなっています。

5. 採用経路

	安定所などの紹介	新聞・チラシなど広告	事業所直接募集	知人など縁故
事業所調査	①38.0%	②28.0%	④17.1%	③25.0%
個人調査	③17.1%	②24.6%	④12.7%	①41.2%

- ① 事業所調査では、全労働者の組合員の調査ですから、「安定所などの紹介」が38.0%と相当多く、採用経路の第一位になっていますが、実態は個人調査の方が近いのでしょう。また事業所と個々人の調査の違いもあって単純には比較できない面もあります。

二番目は「新聞・チラシなど広告」28.0%、これは個人調査でも第二位で比率もほぼ同じになっています。三番目が「知人など縁故」で25.0%、個人調査では第一位で、安定所の紹介とちょうど順位が入れかわっています。四番目が「直接募集」17.1%、比率も個人調査とほぼあっています。

- ② 産業別にみると、製造業は全体の状況とほぼ一致し、卸・小売業では「新聞・チラシ」「直接募集」が相対的に多く、サービス業では「安定所」と「縁故」が多くなっています。

- ③ 規模別では、零細事業所が安定所の利用が少なく（しかし第一位）、新聞・チラシの広告も余りせず、「縁故」が相当多くなっています。

「安定所の利用」は中事業所が最も多く、大事業所も4割近くになっています。新聞・チラシなどの広告は規模が大きくなるほど行われ、大事業所では4割をこえて、採用方法の第一の、主要な手段となっています。事業所が直接募集することも規模が大きくなるほど行われています。

縁故採用は規模が小さくなるほど多くなって、零細事業所では3割をこえ、第一の、主要な採用方法になっています。

6. パートの割合の今後の計画

事業所は、今後の従業員計画で全従業員に対するパートの割合をどう考えているか、今度の調査でしらべてみました。

結果は、「現在のままでよい」とするものが51.7%で過半数をこえ、ついで「増やしたい」27.4%、「常雇を増やしたい」9.4%、「減したい」6.0%、「常雇を減しパート化したい」4.5%、となっています。

「パートを増やす」「常雇を減しパート化」は計31.9%、3分の1近くあります。

個人調査では、現在のパート労働者の中で常雇から切りかえられたものは1%にもみえない状況ですが、事業所の今後の計画からすれば、パートの切りかえ、パートの増加は進むものと思われる。

- ② 産業別にみると、いずれも「現状維持」が5割前後あり、製造業では、どちらかといえばパートを増やす意欲は少なく、常雇を増やしたいと、他産業よりは思っているようです。

卸・小売業では、「パート増」が3分の1をこえ、「常雇を減しパート化」をふくめると4割をこえ、パートを増やす傾向が強いようです。サービス業では、平均的な傾向ですが「常雇減でパート化」が多く、常雇を増やす意欲は少ないです。これらの傾向はまた各産業の性格も出ているように思われます。

- ③ 規模別にみると、零細事業所では現状維持が6割をこし、増減、切りかえなど現状をかえる意欲は小さくなっています。計画もたてられないというのが実状なのかもしれません。

「パートを増やしたい」とする事業所は、規模が大きくなるほど増え、大事業所では3分の1近く、大事業所での常雇を増やす計画は6%にもみえず、他の事業所にくらべ極端に少なくなっています。大事業所のパートの比率は零細事業所を除き低くなっていますが、今後大事業所のパート化、パート増は進むものと思われる。

7. 一般常雇とパートとの労働条件の差の有無

一般の常雇労働者とパート労働者との労働条件の差がある事業所がどのくらいあるのか、そ

れぞれについて調査してみましたが、ほとんどのところが差をつけています。

- ① 基本給、昇給・ベースアップ、諸手当、ボーナスなど賃金については75%前後の事業所で差をつけており、ボーナスにいたっては85%、退職金は78%、労働時間は82%と、ほとんどのところが差をつけています。

有給休暇も6割。余り差がつけられていないのは社会保険と労働日数で、それぞれ52.6%、45.2%の事業所となっています。つまり、パートなるが故に差をつけられるのが当りまえ、というふうになっています。だからこそ個人調査にみられるように、労働日数、労働時間にあまり差がないにもかかわらず、賃金、休暇の権利が劣悪のままで放置されています。

なお、労働時間と労働日数については、時間では差をつけ、日数では余り差をつけない傾向が見うけられます。

- ② 産業別にみると、パートに差をつけていることに大差はなく、ほとんど同じ傾向ですが、卸・小売業に差をつけるところがより多く、なかでも基本給、労働時間、労働日数で差を設けています。製造業では、労働日数で差をつけているところは37.7%と少ないのが目立っています。

- ③ 規模別にみると、規模の小さいほど差をつけるところが少なく、大きくなるほど差がつけられています。ただ、社会保険と労働日数では小事業所が零細事業所より差をつけています。

有給休暇は零細事業所と中事業所で差をつけているものが少なく、その他の項目では、規模が大きくなるほど差をもうけ、大事業所の差のつけ方は極端で、最低でも84~5%、ボーナスにいたっては93.6%のところが差をつけています。

規模が小さくなり、零細事業所の差が相対的に少ないといっても、そもそもが劣悪な労働条件下にあって、それと差がないということであり、その劣悪さよりさらに悪いとなれば、いかにパートの条件が悪いか思いやられます。

また、その劣悪な条件が、パートとして大事業所にもちこまれていることも分ります。

8. パートに対する就業規則の有無

- ① パート労働者の無権利状態は、個人調査で明らかになっていますが、この就業規則の有無も大きくかかわっています。

調査の結果は、就業規則がない事業所は43.1%。ここではほとんど権利は保障されず、差別も事業所の思うがままにされているにちがいありません。

一般常雇の就業規則の中ですまされているもの29.1%、パート独自の規則のあるものも27.4%とほぼきこうしています。

- ② 産業別にみると、規模別ほど格差はありません。製造業では「常雇の規則もりこみ」が多少多く、卸・小売業では「独自の規則」が多く、サービス業では「なし」が多くなっていま

す。

③ 規模別にみると極端な差があります。

零細事業所では、圧倒的に「なし」が多く、77.7%の事業所に就業規則もありません。「なし」は規模が大きくなるほど少くなり、大事業所では1割にしかすぎません。あるいは大事業所でも1割ものところが就業規則をつくっていない、ということもできます。

「独自の規則」は規模が大きくなるほどふえ、零細事業所では1割もありませんが、大事業所では頂度3分の2の事業所で「独自の規則」をつくっています。

9. パートの労働条件

(1) 賃 金

個人調査と比較すると表9-1のとおりです。

- ① 事業所内のパート労働者の最高賃金でも最低賃金でも「400～500円未満」が最大多数で、「最高」では39.5%、「最低」では54.8%となっています。「最高」では当然「500～600円未満」も「600円以上」も多く、31.5%、19.1%、「500円以上」が50.8%、5割をこえています。しかし「最高」でも「400円未満」の事務所が8.1%、1割近くあります。

表9-1

区 分	事 業 所 調 査		個 人 調 査
	最 高	最 低	
400円未満	8.1%	22.9%	15.0%
400～600円未満	71.0%	69.6%	64.7%
600円以上	19.1%	3.6%	4.5%
加 重 平 均	507円	459円	
最高・最低の平均	483 円		484 円

また、「最低」でも「600円以上」出している事業所が、3.6%あります。

事業所内の最高賃金と最低賃金を一段階と仮定するならばもちろん実態は必ずしもそうではないでしょうが、「最高」と「最低」の状況は表9-2のようになります。

表9-2 賃金の最高・最低の状況

	最 高		最 低
8.1 %	400円未満	—	400円未満
39.5 %	400～500円	—	400円未満
	400～500円	—	400～500円
31.5 %	500～600円	—	400～500円
19.1 %	600円以上	—	400～500円
	600円以上	—	500～600円
	600円以上	—	600円以上
98.2 %	計		
1.7 %	不 明		

- ② 「最高賃金」についてみると、産業別では、製造業の事業所で最も多いのは「400～500円」で、「600円以上」は少なくなっています。卸・小売業でも最も多いのは「400～500円」ですが、相対的に少なく、「500円以上」が多く、サービス業の最も多いのは「500～600円」で、「600円以上」も多くなっています。「その他」産業の最も多いのは「600円以上」で3分の1をこえています。しかし製造業では「最高」でも「400円未満」が1割以上もあります。

規模別にみると、中事業所（100～499人）以下で最も多いのは「400～500円」ですが、事業所の規模が大きくなるほど500円以上、600円以上がふえ、大事業所（500人以上）では600円以上が37.1%になり、大規模事業所ほど賃金はよくなっています。

- ③ 「最低賃金」についてみると、「その他」産業を除き、「400～500円」がすべて5割をこし、製造業では57.6%となっています。つぎに「400円未満」が22～25%と多く、やはり相当の低額となっていますが、各産業に「最低」でも600円以上出している事業所が若干あります。

規模別にみても同じ状態で、「400～500円」が最も多く、零細事業所（9人以下）では45%ですが、小事業所（10～99人）以上では5～6割になっており、「600円以上」の状況をもても、規模が大きくなるほど、「最高」と「最低」の落差が激しくなっています。

あえて、それぞれの加重平均を出すと表9-3のようになります。

表9-3 平均「最高」「最低」平均賃金

区 分	最高平均	最低平均	差	単純平均	(参考) 賃金基本調査 昭和55年
製 造	492円	458円	34円	475円	466円
卸・小売	515円	455円	60円	485円	490円
サ ー ビ ス	523円	460円	63円	492円	
「そ の 他」	533円	485円	48円	509円	
9 人 以 下	493円	461円	32円	477円	
10 - 99人	504円	457円	47円	481円	478円
100 - 499人	513円	457円	56円	485円	(100-999人)
500人以上	538円	478円	60円	508円	494円
全 体	507円	459円	48円	483円	492円

(2) 労働時間

労働時間を個人調査と比較すると表9-4のとおりです。

表9-4 労働時間-事業所調査と個人調査対比

	最高事業所調	個 別 調	最低事業所調	所定労働時間 個人 調
4 時 間 未 満	2.0%	2.3%	22.7%	4.5%
4～6時間未満	15.8%	15.3	41.0	25.6
6～8時間未満	57.8%	47.1	30.5	54.1
8 時 間 以 上	23.0%	20.4	2.2	11.1
加 重 平 均	6.9時間	6.8時間	5.5時間	6.4時間

事業所最高、最低の平均 6.2時間

また事業所内の最も長い労働時間(最高)と最も短い時間(最低)の状況は表9-5のとおりです。もちろん必ずしも「最高」と「最低」は一段階とは限りませんから、その傾向をしめすだけのものです。

表 9-5 労働時間の最高、最低の状況

最 高		最 低	
4～6 時間	—	4 時間未満	1 5.6 %
6～8 時間	—	4 時間未満	7.1 %
6～8 時間	—	4～6 時間	4 1.0 %
6～8 時間	—	6～8 時間	9.7 %
8 時間以上	—	6～8 時間	2 0.8 %
8 時間以上	—	8 時間以上	2.2 %

- ① 「最高労働時間」についてみると、「6～8 時間」が 5 7.8 % と 6 割に近く、ついで「8 時間以上」も 2 3.0 % もあります。しかし「最低労働時間」では、「4～6 時間未満」が 4 1.0 % と最も多く、「6～8 時間未満」は 3 0.5 % とさがり、「最高」では 2.0 % しかなかった「4 時間未満」が 2 2.7 % にふえ、女子パート労働者の労働時間の「最高」と「最低」の落差は相当大きいといわなければなりません。

なお、「最低」でも 1 日の労働時間が 8 時間以上という事業所もわずかではありますが残っています。

- ② 「最高労働時間」について

産業別では、「6～8 時間」が各産業とも一番多くなっていますが、製造業の 6 2.6 % はきわだっています。「8 時間以上」は 2 3 % 前後各産業にありますが、「その他」産業はだいぶ少なくなっています。「4～6 時間」はサービス業と「その他」産業に多く、「最高」でも「4 時間未満」というのが、数は少ないのですが各産業に存在しています。傾向としては、サービス業と「その他」産業の労働時間が短いようです。

規模別にみると、「6～8 時間」がいずれも多く、規模が大きくなるほど多くなり、大事業所（500 人以上）ではとびぬけて多く、6 4.7 % となっています。

「8 時間以上」は、零細事業所に少なく、「4～6 時間」は事業所規模が大きくなるほど少なくなり、「4 時間未満」もその傾向は同じで、大事業所では 0.6 %、数にして 2 つにすぎません。

- ③ 「最低労働時間」について

各産業は「4～6 時間」が一番多いが、製造業では「6～8 時間」が最も多く、4 2.1 % ときわだっています。卸・小売業は「4～6 時間」も 4 6 % と多いが、「4 時間未満」も 3 0 % 前後あります。「最低」でも製造業の労働時間の長いのが目につきます。

規模別では、「4～6時間」が各規模でも最大多数ですが、規模が小さくなるほど多く、零細事業所では45.4%となっています。「6～8時間」は逆に規模が大きくなるほど多くなり、「4時間未満」も20%前後で規模が大きくなるほど多くなっています。

「最低」でも「8時間以上」の事業所が数は少ないのがあります。

あえて、それぞれの加重平均を出すと、表9-6のようにその傾向が分かります。

表9-6 最高、最低労働時間

	最高平均	最低平均	差	単純平均	賃構調査
製 造	6.9時間	5.8時間	1.1時間	6.4時間	7時間
卸 ・ 小 売	6.9	5.1	1.8	6.0	6
サ ー ビ ス	6.7	5.1	1.6	5.9	5
「そ の 他」	6.6	5.4	1.2	6.0	
9 人 以 下	6.6	5.4	1.2	6.0	
10 - 99 人	6.9	5.5	1.4	6.2	6
100 - 499 人	7.0	5.5	1.5	6.3	
500 人 以 上	7.0	5.5	1.5	6.3	
全 体	6.9時間	5.5時間	1.4時間	6.2時間	6

「最高」「最低」の差は製造業で少なく、卸・小売業で大きく出ています。規模別では、規模が大きくなるほど差も大きくなっています。

また、労働時間にはそれぞれに余り差はなく、製造業だけが「最高」「最低」ともに長くなっております。

(3) 労働日数

- ① 1ヶ月の労働日数の「最高」では、「21日以上」が圧倒的に多く、86.3%。「16日～20日」ですら9.4%にすぎません。「最低」でも「21日以上」が42%と最も多く、「16日～20日」も30%で、労働時間ほど「最高」「最低」の差は出ていません。

しかし、「最高」でも「10日未満」が僅かながらも残っていますし、「最低」でも「21日以上」が4割以上もある状況です。事業所の最高・最低の平均的モデルは表3-2のようになると思います。

表 3-1

	事業所調査		個別調査
	最 高	最 低	
10日未満	0.6%	7.6%	2.1%
10～15日	1.3	14.5	5.9
16～20日	9.4	30.0	24.6
21日以上	86.3	42.0	65.0
加重平均	20.5日	17.9日	19.5日
最高、最低の平均	19.2日		

表 3-2 最高と最低の差を一段階としての状況

最 高		最 低	
16～18日	—	10日未満	9.1%
16～18日	—	10～15日	0.1%
16～18日	—	10～15日	0.2%
21日以上	—	10～15日	14.2%
21日以上	—	16～20日	30.0%
21日以上	—	21日以上	42.0%

② 「最高」について

産業別にみると、「その他」の産業に若干の差が見えますが、製造、卸・小売、サービスともほとんど同じ状況で、「21日以上」が86%前後、「16～20日」が9%前後であることも変わりありません。

規模別にみても、各事業所規模で大差なく、「21日以上」が零細（9人以下）、小（10～99人）事業所のほぼ8割から、中（100～499人）、大（500人以上）事業所のほぼ9割まで圧倒的多数となっております。そして事業所規模が大きくなるほど、労働日数がやや多くなっています。（表3-3参照）

③ 「最低」について

産業別にみても、規模別でも大差なく、製造、卸・小売、サービスともに「21日以上」が4割強（「その他」は4割弱）、「16～20日」が製造、卸・小売で3割強、サービス、「その他」で25%と違いが目につきません。

規模別にみても余り差のないことは表3-3のとおりです。ただ若干中事業所で「最高」

「最低」の差が出ています。

表 3-3 最高、最低の加重平均

	最高平均	最低平均	差	単純平均	賃構調査
製 造	2 0.6 日	1 8.1 日	2.5 日	1 9.4 日	2 2 日
卸 ・ 小 売	2 0.6	1 8.0	2.3	1 9.3	2 3
サ ー ビ ス	2 0.4	1 7.5	2.9	1 9.0	2 3
「そ の 他」	2 0.1	1 7.4	2.7	1 8.8	
9 人 以 下	2 0.3	1 8.0	2.3	1 9.2	
10 - 99 人	2 0.4	1 7.9	2.5	1 9.2	2 3
100-499 人	2 0.7	1 7.8	2.9	1 9.3	
500 人 以 上	2 0.7	1 8.3	2.4	1 9.5	
全 体	2 0.5	1 7.9	2.6	1 9.2	2 3 日

10. 労働組合の有無

労働者の権利と労働条件の保障は、最終的には団結の力、階級的民主的労働組合の有無、それへの加入の有無にかかっています。

この点でパート労働者がいる事業所では、労働組合は2割強（21.7%）しかありません。「なし」（77.6%）と「不明」とで78.3%となっています。事業所に労働組合があったにしても、個人調査によるとわずかに3.6%、1万5,476人中555人しか加入していないことからすれば、家庭主婦である女子パート労働者の意識もさることながら、それ以上にパート労働者を組織しない労働組合のほうに問題があり、同時に実態はもっと未組織状態にあるのではないかと思います。

産業別にみると製造業と「その他」の産業で若干組織率が低くなっていますが、大勢に変わりないといえるでしょう。

事業所の規模別にみると問題は変わってきます。零細事業所ではわずかに3.0%しか組合はありません。これでは加入の方法もありません。組合は規模が大きくなるほど組織されており、小事業所で11.9%と1割をこえ、中事業所では34.8%と3分の1以上、大事業所では57.1%、6割近くの事業所に組合があります。企業内組合、常雇労働者の組合にすぎないかどうか確かめようもありませんが、大事業所の組合の動向が注目されます。

11. 解雇の方法

いつ、どのようにして解雇されるのか、パート労働者が一番気にかかることの一つです。

雇用契約の定めないものが67.9%（個人調査）もあり、1ヶ月未満とか3ヶ月未満の労働者も1割近く（同調査）、雇用契約では「期間終了で解雇」となっているものもおるなかで、事業所側は、パート採用の理由の一つに“解雇しやすい”ことをあげ、ほとんどいつでも事業所の都合で解雇できるような態勢をとっているものと思われます。

しかし、労働省の組合員の調査であった関係のためか、「基準法の手続きによる」とする事業所が37.5%と比較的多く第一位となっています。もっとも、その手続きさえふめばいつでも解雇できることになっていますが。

つぎに「期間満了」が30.2%。「その都度解雇」が23.5%。これは雇用契約期間の「定めなし」のなかで、就業規則もないなかで行なわれるのですから、「パートには労働権はないもの」との前提で、何の保障もなく首を切られているものと思われます。何故パート労働者は一般常用労働者と同じ権利が保障されないのか追求してみる必要があります。

- ① 産業別にみると、製造業では「基準法の手続きによる」ものが42.7%と多く、他産業は比較的少なく、とくに「その他」の産業では少なくなっています。サービス業では「その都度解雇」が31.6%と多く、製造業で少なくなっていますし、「その他」の産業で「契約期間満了」が多くなっているのも産業の性格を反映しているように思われます。
- ② 規模別にみると、産業別よりは差がはっきり出ています。零細事業所では「その都度解雇」が5割をこし、52.2%と多く、中事業所では「基準法の手続きによる」が多くなっていますし、大事業所では、契約もはっきりしているためか「契約期間満了」が5割をこしています。

9 新聞の論評

(1) 日本経済新聞社説(昭和57年6月5日)

パート雇用に発想転換を

主婦をはじめ女性のパートタイマーがふえる一方だが、いまだに労働条件の改善が遅れているのは問題である。このほど行政管理庁がまとめた「パートタイマーの労働条件確保に関する実態調査」でも、パートタイマーと雇用契約を結んでいる事業所のざっと8割が就業規則の未作成など、労働基準法違反をしていた事実がハッキリして、行管庁では労働省に事業所に対する指導、監督の強化、保護を求めている。

だが行政側ばかりの責任ではない。事業所側も積極的に労基法などを守り、子育てを終え、パートで働くことを望む主婦たちがふえる今後を見据えて、行政側とともにパートタイマーの労働条件の改善、向上、そしてさらに発想の転換を図って、新しい視野にわたっての育成につとめることである。

行管庁が今回調査した680の事業所のうち83.7%の570カ所が①就業規則を作らず勤務条件が未確定(6.9%)、②年休の未付与(5.6%)、③休憩時間または有給休暇を与えない(7.0%)、④雇用保険の未加入(4.2%)、⑤賃金条件を明らかにしない(5.5%)などの労基法違反をしていた。労働基準法では10人以上の労働者を雇用する事業所は、パートタイマー採用にあたり就業条件、休日・休暇、賃金、退職などの条件を記した就業規則を作成、最寄りの労働基準局に届け出る義務があるのに、である。たとえ10人未満の事業所で法律上の義務がなくても、労使のトラブル防止のためにも規則の作成が望ましい。いずれにしてもわずらわしいではすませない事業所側のパートタイマー軽視の姿勢がうかがえる。もちろん厳しい監視、取り締まりを怠ってきた行政側の責任もまぬがれない。

パートタイマーとはいえ立派な労働者である。フルタイム労働者よりは短時間働いているというだけの話だし、最近では1日平均6時間も働き、3年勤続以上の割合も4割以上というデータさえある。にもかかわらず時間給は、フルタイムの女子労働者の平均8割程度だし、年次有給休暇その他、福利厚生面での条件も悪いのが実情である。

欧米でのパートタイマーの時間給はフルタイム労働者とほとんど同じレベルだが、まだわが国の事業所の多くは「コスト軽減」を理由に安上がり労働力としてパートタイマーを使う傾向が強い。だが、これからは第三次産業や専門職分野で働くパートタイマーもふえるし、わが子を育ててから働きたい中高年主婦たちの再就職希望はふえていくと思われる。いまのような雇用条件のままでは、フルタイム労働者と比べてあまりにも不公平だし、それにつれて企業の社会的責任を問われることになりかねない。事業所にとってもパートタイムで働いてもらう多く

のメリットがある以上、パートタイマーだからフルタイムの労働者より労働条件が低くてもいいといった旧来の考え方はこの辺で改めてほしい。パートタイマー自身もパートだからといって無責任な働きをすることが許されないのはむしろである。

(2) サンケイ新聞社説(昭和57年6月17日)

豊かな社会の労基法違反

最近の雇用増の、一つの核は「パートタイマー」だといわれている。労働省の調査では昭和50年から5年間で2.1倍に急増したという数字がでている。この調査でのパートは146万人となっていたが、昨年の労働力特別調査によると約255万人である。パートの実数はつかみ難い。恐らく実数は統計を上まわるものと思われる。

パートの急増は、企業の減量経営と主婦の社会復帰の意欲とがマッチした結果だろうが、パートといってもここまできると、企業経営での比重は軽いものではなくなった。現に行政管理庁のパートの労働実態調査では、その労働実態、役割は「一般の常用労働者と変わらないもの」といっている。労働時間も1日7時間以上が57.9%と半数をこえており、94.2%が生産、販売の現場作業に従事しているそうだ。企業で欠かせない存在になっただけでなく、家計のなかで、世帯主の収入が頭打ちとなっているので、主婦パートの収入は単なる副収入以上のものとなってきたようだ。

ところが、行政管理庁の同じ調査によると、パートの雇用で、83.8%の事業主が労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など労働関係法に違反しているそうである。

事業主の8割以上が、労働関係法に違反してパートを雇用しているということは、見方によっては事業主の多くがパート労働には労働関係法は適用されると考えていないのではないかとさえ思われる。

違反の主だったものをひろってみると一。賃金はいくら、と書面で明示しなければならないのに、口約束だけという例が55.9%。しかも賃金が最低賃金にみえないのが4.3%あった。人を雇う常識のかけた事例である。1日の労働時間が6時間をこえる場合、最低45分の休憩時間を、また1年間以上勤めた場合、年間6日間の有給休暇を、それぞれ与えねばならないのに、それらに違反している例が56.3%ある。そのほか就業規則を作成していない、パートの名簿さえない、賃金台帳もないなど初歩的なことさえ整えていない事例がすくなくない。

労働基準法など労働関係法は、労働条件の「ミニмум」を定めたもので、したがって、どんな労働にも当然適用されるものである。このことをまず強調しておきたい。労基法はその制定時、当時の経済社会情勢からミニмумというよりマキシмумとみなされたい。それなりに

やむをえないと思うが、その惰性が法感覚定着の障壁となっているならば、惰性を断つべきである。労基法などの法感覚の未定着は、企業社会ではパートに限ったことではなさそうだ。パートの場合は、未定着の状況の集中的な表現にすぎない。わが国はすでに豊かな社会だ。労基法などをマキシマム視するのは改めるべきだ。

(3) 日本経済新聞社説（昭和57年7月3日）

パート雇用の環境整備

主婦が圧倒的に多いパートタイマーは第三次産業でかなり重要な役割を果たしているが、その社会的評価は必ずしも高くはない。最近の労組（全労働省労組）調査によれば、パートについての就業規則のない事業所が43%と多く、1日の労働時間も6時間以上が65%以上に達するにもかかわらず平均の賃金月額是一般女子労働者の6割という結果が出ている。こうした状況に対し同盟はパートタイマーの労働条件向上と組織化の方針を打ち出したが、行政側、事業所側に労働条件改善への一層の努力が求められるだけでなく、パートタイマー自身もその職務に対する責任の自覚が必要である。

パートタイマー問題で行政側に求められるのは、その実態をまず正確に把握した上で適切な行政指導を行うことである。その意味で、政府内の統計がバラバラな印象を与えるのは好ましいことではない。例えば総理府の55年の労働力調査は256万人となっているが、労働省の雇用動向調査は185万人程度と推計している。こうした差異はパートタイマーの定義が統一されていないことなどが原因とみられる。施策を進める上ではまずその実数をつかむ努力が欠かせない。またパートタイマー保護行政を充実し、その労働条件改善のための指導はキメ細かく行うことが大事である。これに関連して同省が進めているパートタイマー保護に関する法制整備の検討も一応60年結論を目標に進めているが、それでは時機を失する心配がある。検討作業をもっと急ぐ必要がある。

事業所側がパートタイマーを雇い入れる理由には若年労働力不足をカバーするためとか、人件費が安くあがることなどがあるだろうが、それでも先に行管庁が勧告したような就業規則の未作成など労働基準法違反の状況は許されることではない。統計によると、パートタイマーの労働時間は週平均で30時間を超えており、勤続年数も長期化する傾向にある。その労働内容は依然として単純作業が多いものの、常用労働者のそれに近づく傾向もみられる。経営に占めるパートタイマーの比重の増大を考えれば、使用者側もこれまでのように「パートは安上がりな労働力」との受け止め方を改め、勤務内容や能力に応じて待遇改善を図るべき時期にきている。少なくとも賃金や労働時間で労基法違反の状況は早急に是正し、労働基準も一般労働者

の水準に近づけることが必要である。

パートタイマー自身も、その社会的地位の向上を願うならば甘えを捨て、仕事に対する責任を十分に果たさなければならない。責任を果たすことによってこそ経営者側に労働条件改善を強く求めることができるからである。

ところで、パートタイマーの組合組織率はまた極めて低い。理由の一つは労組に抵抗感を持つ主婦が多いためという。そうした中で同盟はパートタイマー問題を放置しておけば一般労働者の労働条件にも悪影響を及ぼしかねないとして、その組織化に本格的に取り組むという。労組にとってもパート問題は一つの課題になりつつあるといい。

(4) 読売新聞社説(昭和57年8月12日)

パートも一人前の労働力だ

「手軽に安く利用され、雇用者側の意にそむくと即座にやめざるを得ないような立場に追いやられます。賃金も、社員は必ず上がるのに、パートの場合は、ほんのズメの涙ほどしか時給も上がらない。ボーナスも確実ではありません」(読売新聞婦人面“赤でんわ”から)

パートタイマーの悲哀を訴えたものだが、同盟がこのほど発表した「パートタイマーの労働条件向上と組織化のために」の報告をみても、その労働条件は、予想以上に悪い。時間当たりの賃金は、パートの主力を占める女子で、一般労働者の75%程度、退職金のある企業にいたっては8%しかない。

行政管理庁の調べでも、パートを雇用するにあたって労働基準法など労働関係法令を守っている事業所は16.2%だけである。休憩時間や年次有給休暇の付与など、ごく基本的なルールさえ守られていないのだ。

つまりは、依然として、パートタイマーは、「安い」「雇用調整しやすい」半人前の労働力扱いなのである。それが、ウェイトレス、調理場作業員、集金人など、比較的単純な仕事に多いのも、一つのあらわれだろう。

そのくせ、パートタイマーは増える一方である。女子パートは、55年で256万人と35年の57万人の4.5倍にもなっている。サービス業など、いまや、パートなしには成り立たない状況だという。

それなのに、なぜパートは“おまけ”扱いされてしまうのか、一つには、女子の職場進出意欲が高まり、膨大なパート予備軍が存在するからだろう。

労働省の調べでは、現在、仕事についていない女子のうち、「仕事をしたい」というものは、54年で852万人もいる。43年の646万人の1.3倍である。しかも、その45%強は、

これでは、パート労働力が安く買いたたかれても仕方がない面はある。

しかし、だからといって、パート労働者が、労働関係法令のラチ外に置かれてよいわけではない。それが弱い立場にあるだけに、むしろ、手厚く保護されるべきだろう。

その点で、第一に、行政の厳しい監視と指導が必要である。パートに適用される就業規則もない事業所も多いというが、そんな“無法状態”は、早急に、是正しなければならない。

労働側にも、パートのよき理解者であることを望みたい。パートには、組織化に拒否反応を示す層もあるだけに、いたずらに、その組合員化を図るよりも、まず、パートはパートとして労働条件の向上を図ってみたい。

同盟が、多種多様な“自発的パート”に対し、「それぞれの特徴に応じた個別対策が必要」だとしているのは、より現実的な姿勢といえるだろう。

「短時間勤務で雇われたい」とするパート希望者である。

さらに、女子のパートタイマーの78%は、一般社員、正社員になることを望んでいない。

「勤務時間帯の都合が悪くなるため」だ。

(参考)

各種保険等の取扱い

(1) 雇用保険の取扱い

雇用保険業務（適用・給付・日雇関係）の業務処理要領（昭和56年7月6日）

(18) 短時間就労者（いわゆるパートタイマー）

短時間就労者については、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が就業規則（就業規則の届出義務が課されていない事業所にあっては、それに準ずる規程等）において明確に定められていると認められる場合であって、次のいずれにも該当するときに限り、被保険者として取り扱い、これに該当しない場合は、原則として、被保険者として取り扱わない。

この場合、その者が他の社会保険（被用者保険に限る。）において被保険者として取り扱われている者であるかどうか、その判断の参考とすることとし、雇用保険のみについて被保険者として取り扱われることを希望するような者は、次のいずれにも該当する場合であっても被保険者として取り扱わない。

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

なお、当該就労によって得る賃金の額が極めて低い短時間就労者は、臨時内職的就労者と同様に考えられるので、被保険者として取り扱わないこと。この場合の賃金の額は、人事院細則9-7-1（扶養手当の支給手続）に示されている基準年額を参考として判断すること。

また、短時間就労者に対する雇用保険の適用に際して、及び離職票の交付に際しては、その者が離職後において短時間就労を固執することによっては当該労働市場の状況等から判断して再就職が困難と認められる場合には、短時間の就労を固執することのないようあらかじめ事業主等を通じて十分に指導しておく。

(2) 健康保険・厚生年金保険の取扱い

健康保険の適用事業所で常時使用されている者は被保険者となるが、反対に、健康保険の適用事業所に使用されている者でも、次のような雇用形態にある者については、原則として健康保険は適用されず、日雇労働者健康保険の適用を受けることになっている（健康保険法第13条、13条の2、日雇労働者健康保険法第3条）。

- ① 臨時に使用される者で、2カ月以内の期間を定めて使用される者

② 臨時に使用される者で、日々雇い入れられる者

③ 季節的業務に使用される者

④ 臨時的事業の事業所に使用される者

ただし、これらの者で一定期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は、健康保険が適用されることになる。

パートタイマーについては、前述の①ないし④に該当せず、常時使用されている場合は、原則として健康保険の被保険者として取り扱うべきだと思われるが、極端に就業時間が短い場合とか、就業日数が少ない場合などは、常時使用といえるかどうか問題になることも考えられる。

厚生年金保険の適用は健康保険と同一に行われている（但し、上記①～④該当者は適用が除外される（厚生年金保険法第12条））。

（なお、社会保険庁の取扱いでは、健康保険等のパートタイマーへの運用基準として、1日の所定労働時間及び1カ月の所定勤務日数が、その事業所の一般労働者の4分の3以上のものに適用すると定めている。この基準は部内扱いとなっているので念のため）

(3) パートタイマーの年収と税金の関係

パートタイマーの年収	配偶者控除	所得税	住民税
79万円以下	受けられる	かからない	72万円以下 かからない
79万円超	受けられない	かかる	72万円超 かかる

※ 年収125万円までの給与所得控除額は50万円。年収からこの給与所得控除額を差し引いた額が29万円以下ならば、夫の収入から配偶者控除（29万円）が受けられる。

※ 年収が給与所得控除額（50万円）と本人控除額（29万円）の合計79万円を超えるとパートタイマー所得にも所得税（本人の）がかかる。

(4) 中小企業退職金共済法上の取扱い

退職金共済契約の締結に際して、「所定労働時間の特に短い者」については、必ずしも被共済者としなければならないものではないが（中退法第3条第3項第7号、同法施行規則第2条第1項）、当該事業主がこのような者についても被共済者とする場合には、それらを含め退職金共済契約を締結することができることになっている。

IV 主 要 判 例

1. 春風堂事件

(東京地裁判決 昭和42年12月19日)

〔事件の概要〕

被申請人は、「春風堂」という名で洋菓子類の製造、販売及び喫茶店の経営を行っている者で、次第に営業成績が上って多忙となってきたので、約6名の店員では手が廻りかねるようになり、昭和38年頃からパートタイマーを雇い入れるようになった。申請人は、昭和40年3月からパートタイマーとして雇用されたが、その勤務内容は、毎日午後6時から午後9時まで1日3時間、毎週火曜日定休の1ヶ月25日間勤務で、賃金は、1時間金150円の時間給で毎月25日締切り毎月末日払であった。被申請人は、雇い入れるに際して、「半年や1年位で辞めて貰っては困る」旨言明し、ある程度長期に亘って申請人を使用する考えであり、申請人も又、春風堂が自宅に近く、その上夫の勤務先とも近距離にある関係から、許す限り相当長期間被申請人方に勤務するつもりでいた。そして、申請人が雇い入れられた昭和40年度中は、パートタイマーの営業面に占める比率が大きく、しかも、そのパートタイマーは、年末のような多忙な時期に1ヶ月前後1時的に雇い入れるという性質のものではなく、恒常的に通常の業務に従事するものであった。ところが、被申請人は、パートタイマーの人件費が増大して経営を圧迫し、その半面、常勤者も充実してパートタイマーの必要性がなくなったとして、申請人に対し、昭和41年3月24日1ヶ月分の予告手当を提供して解雇の意思表示を行った。申請人は、本件解雇の無効を主張して、地位保全の仮処分申請を行った。

〔判 旨〕

なる程、俗にアルバイトとかパートタイマーとか称されている労働者の地位は、一般に日雇いないし臨時雇いの類が多いことは否定できず、その身分関係も極めて不安定で、使用者の一方的な都合によって容易に解雇されている実情にあることも多言を要しないけれども、アルバイトと称し、パートタイマーと云っても、当該労働者が常に日雇いないし臨時雇いであると断定するのは軽卒であり、原則として、その個々の雇傭契約成立の時の状況や、契約期間ないし従事すべき職務の内容その他の契約条項並びにその勤続期間、その他諸般の事情を勘案して、これが期間の定めのない雇傭契約であるか、それとも臨時雇いや日雇の類いであるかを決定すべきものというべきである。本件においては、前段認定のとおり、申請人は、臨時の仕事のために補充的に雇い入れられた日雇又は臨時の従業員に該当しないことは勿論、季節的業務に従事する労働者ないし試用期間中の労働者でないことも明らかであり、却って、被申請人の恒常的な業務のために恒常的に雇い入れられた従業員であって、当初から相当長期間雇傭関係の持続することを当事者双方が予定し、しかも解雇通知を受けるまで約1年間の期間が存在したものであって見れば、その契約関係はいわゆる一般の期間の定めのない雇傭契約であったと見るのが相当である。

次に本件解雇の効力の点について検討する。

被申請人は、本件の如きパートタイマーは、使用者の都合によって、容易に雇傭関係を終了させることができると主張するけれども、その主張は、本件雇傭関係が臨時的なものであることを前提とするものであって左袒できない。前判示のとおり、申請人の雇傭関係が期間の定めのない一般の雇傭契約である以上、パートタイマーであるからと云って、何時でも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によって雇傭関係が終了すると解するのは不当である。

なる程、フルタイムの労働者の地位とパートタイムの労働者の地位とは、そこに自らの差異があり、使用者が企業の必要から労働者の整理を行おうとする場合には、先ず、パートタイムの労働者を先にして、その後フルタイムの労働者に及ぼすべきものであり、それを逆にすることは原則として許されないものというべきであって、パートタイムの労働者を解雇する場合の理由は、フルタイムの労働者を解雇する場合に比較して相当軽減されるものであることを承認せざるを得ないけれども、パートタイマーと雖も、何等の理由がないのにこれを解雇することは、いわゆる解雇権の濫用との推定を受ける場合の生じてくることも否定できない。

(略)

以上判示の事実関係を総合すれば、被申請人がパートタイマーを大量に解雇するに至った本当の理由は、余り歓迎できないと考えた申請人を春風堂から排除するという目的に出たもので(パートタイマーの内、先ず、申請人と浜口某に対して昭和41年1月中に解雇の申入を行い、申請人の抵抗に遭うや、同年2月中に石川某及び田近某を辞めさせ、同年3月末には山本某も辞めて貰うに至ったのである。申請人本人の供述参照)、他の解雇者の中には、申請人の道連れにされてしまった者もあったのではないかと見受けられるところであって、真にパートタイマーを整理する経営上の必要はなかったものと見るのが相当であり、従って申請人の解雇は、何等解雇の理由のないものであって、解雇権の濫用であると推定せざるを得ないから、被申請人のした申請人解雇の意思表示は無効であるといわなければならない。

2. 東洋精機事件

(名古屋地裁判決 昭和49年9月30日)

〔事件の概要〕

被申請人会社は、昭和44年2月頃、同会社名古屋出張所の開設に当り、申請人を正規従業員として採用する予定であったが、申請人が子供の保育園通園の関係で正規従業員と同様に午前8時に出勤することが困難であったため、就業時間を午前9時から午後5時(正規従業員は午後4時)までとし、賃金を時間給とするパートタイマーとして採用することとした。申請人は、昭和44年3月3日から勤務するようになったが、主な担当職務は庶務的な業務であり、職務内容としては本社の正規従業員と異なるものであった。ところが、被申請人会社は、昭和46年8月のドルショックによる不況のあおりを受けて業績が低下したために、人員を削減することとし、昭和47年3月2日、申請人を含む臨時雇用者6名全員に対して、解雇の意思表示を行った。申請人は、本件解雇の無効を出張して、地位保全の仮処分申請を行った。

〔判 旨〕

一般に企業合理化の必要から整理解雇が行なわれる場合において、臨時雇用者を第一順位の解雇者とすることが許されるかについては疑問がないでもないが、仮にこれが首肯されるとしても、その理由は、臨時雇用者という名称ないし呼称があるからではなく、当該雇用契約の実質的内容においてその従業員と会社との結びつきの度合が稀薄であるというところにあるというべきである。

即ち臨時雇用者とは本来は企業の一時的業務繁多又は労働者側の差支えその他特別な事情のためにある特定の期間を限って雇用され、更には特別の業務に従事する者、或いは正規従業員となる前段階としての一時的な身分関係(試用期間等)をさすものである。また、パートタイマーとはフルタイマーに対する言葉であり、1日又は1週間もしくは1ヶ月の所定勤務時間が一般労働者より短い労働者をさすもので、労働時間以外の点例えば担当職種(業務内容)・雇用期間等においてはフルタイマーと何ら異なるものではない。ただパートタイマーは同時に臨時雇用者であることが通常であるために、パートタイマーが臨時的色彩を有するものと解され易い。しかしながら、パートタイマーと臨時雇用者とは本来必然的に結びつくものではない。パートタイマーが同時に臨時雇用者であるか否かはパートタイマーとの雇用契約にいかなる内容を盛るかにより定まるものである。

したがって、臨時雇用者として整理解雇の第一順位者とするに合理性があるか否かの基準は、まず具体的な個々の雇用契約成立時の事情や契約期間ないし従事すべき職務の内容その他の契約条項、並びに、勤続期間その他諸般の事情を総合して実質的雇用関係が本来の臨時的なものであり、したがって、企業との結びつきの度合が一般従業員に比して稀薄であるか否かの点に求められるべきである。

ところで申請人の雇用は、前記のとおり名古屋出張所の開設に当り同出張所の業務運営のため必要な要員として会社自体当初は正規従業員として雇用する予定であったところ、出勤時刻が就業規則所

定のそれより1時間遅くなった関係上やむなくいわゆるパートタイマーとされ時間給の賃金を受けることになったものにすぎず、申請人の担当職務内容及び1日の勤務時間は正規従業員と全く異ならず、申請人は会社の恒常的業務のために期間の定めなく雇用されたもので、現に本件解雇まで約3年間継続して勤務してきたものである。

したがって、申請人が会社において呼称しているパートタイマーないし臨時雇用者（前記のとおり右呼称は必ずしもその実体にそわないものである。）に一応該当するとはいえ、その実質的雇用関係は必ずしも他の正規従業員に比して会社との結びつきの度合が稀薄であり、或いは、会社への貢献度が少ないものといえないのであるから、単に会社においてパートタイマーとしての取り扱いを受けていたという理由だけで整理解雇に際し第一順位の解雇対象者とするには合理的な理由を欠くものというべきである。

3. 三和銀行事件

(東京高裁判決 昭和54年2月27日)

〔事件の概要〕

控訴人は昭和43年2月15日被控訴銀行にいわゆるパートタイマーとして雇用され、為替係の仕事をしてきたものであるが、昭和44年10月31日被控訴銀行は控訴人に対して、予定期間が満了したし、パートタイマーを必要としなくなり、また控訴人の勤務成績も悪いという理由で、雇用契約終了の通告をした。これについては、①被控訴銀行では昭和42年7月以降事務量が増大した反面、当時の為替係は実務経験の短い者が多かったので、その事務習熟度が高まり、また翌年度の新入行員が事務に一応馴れるまでパートタイマーで補うこととし、控訴人らをパートタイマーとして採用したこと、②しかし、実際にこれらの者を使ってみた結果、正行員に比べて休みや辞める者が多く被控訴銀行では結局この制度を廃止することとし、昭和44年6月までに控訴人を除くすべてのパートタイマーが退職したがその補充は行わなかったこと、③控訴人が採用の際示された労働条件は、朝8時50分から午後5時10分まで働き、1時間140円支給ということだけであり、雇用期間については、被控訴銀行は、「銀行としては、あまり短くては困る。ある程度勤務してほしい」と述べ控訴人も暗黙のうちに了承したこと、④控訴人についての銀行内で定めた雇用期間(稟議期間)は43年2月15日から44年10月31日までとされていたこと、⑤控訴人は他の者と比べても休みが多く、朝の出勤も遅かったのでその期間が満了しても被控訴銀行は勤務延長ないし再雇用の特別の措置をとらなかったこと等の事実が認められた。これに対し、右通告は解雇権の濫用にわたり無効であるとして仮処分申請を行った。

〔判 旨〕

1. 本件通告の法的性質

「いわゆるパートタイマーであっても、一時的ないしは臨時的な仕事に従事したり、雇用契約終了の時期を確定的に取り決めているような場合はともかく、控訴人のごとく、雇用期間の定めがなく、しかも、正行員と種類、内容の点で異なるところのない仕事に従事している者については、(人証略)によって一応認められる次のような事情、すなわち、被控訴銀行にあってはいわゆる稟議期間が満了しても解雇された事例はなく、従来のパートタイマーのすべての者が自己の発意によって退職しており、また、長期継続雇用や正行員への登用例も絶無ではないという事情の下においては、雇用の継続を期待することも無理ではないと考えられるので、雇用契約はいわゆる稟議期間の満了によって当然に失効するものではなく、また、本件に現われた全疎明資料によっても、被控訴銀行においてかかる慣習があったことを認めるに足りない。それ故、被控訴銀行が控訴人に対してした雇用契約終了の通告は、解雇の意思表示に該当するものと解すべきである。」

2. 本件解雇の効力

(1)、「ところで、パートタイマーとの雇用契約であっても、単に期間の定めがないということだけで、民法の一般原則に従って何時でも無条件に解雇し得るものではなく、現下の社会経済情勢の下では解雇により労働者の生活が危殆に陥ることはみやすいところであるということから、客観的に首肯し得る相当の事由がなければ解雇することは許されず、相当の事由のない解雇は、いわゆる解雇権の濫用としてその効力を否定すべきものと解するのが妥当である。もっとも、かようにパートタイマーとの雇用契約を解約するについても相当の事由の存することが必要であるといっても、前叙のごとき実態を有するパートタイマーと、終身雇用的観念の下に採用され、就業規則所定の解雇事由がない限り原則として満55歳まで身分の保障されている……略……正行員の場合とでは、必要とする相当性の度合につき、同日に論ずることはできず、その間に軽重の差のあることはいうまでもない。」(ロ)、「本件解雇の主たる理由は、為替事務の正確な処理と能率の向上を図るため、パートタイマーの使用を廃止し、正行員をもってそれに当てんとする被控訴銀行の新たな事務運営方針が確立されたことにあるものというべきであるが、かかる方針それ自体は、一時的ないしは臨時的な仕事についてはともかく、少なくとも、為替事務のごとく社会的信用を第一とする銀行の経常的事務のあり方からみて、また、対行員との関係ないしは労働者保護という労働法の基本的理念に照らしても、首肯し得るに足りるものというべきである。しかも、控訴人は、右の新たな事務運営方針が確立されたということだけの理由で解雇されたわけではなく、為替係におけるパートタイマーの平均勤務時間が4.25カ月(京橋支店におけるパートタイマー全体のそれが4.0カ月)であることからみて、控訴人は、稟議期間の満了する昭和44年10月31日現在で、京橋支店におけるパートタイマーの平均勤務時間の約2.4倍勤務したことになること、また、控訴人の勤務状況が一般正行員のそれに比較した場合決して良好であるとはいえなかったのであるから、仮りに、採用に際し、控訴人が相当長期の継続雇用を期待したとしても、前叙のごとくかかる期待には客観的合理性の認められない以上、控訴人が現実には被控訴銀行におけるパートタイマー制度の実態のすべてを知悉していたと否にかかわらず、被控訴銀行が稟議期間の満了に際し期間延長ないしは再雇用等特別の措置をとることなく解雇の挙に出たからといって、本件解雇を目して、相当の事由を欠き、解雇権の濫用にわたるものと論難することは、当を得ないというべきである。」

