

女性パートタイマーの賃金と処遇

ー統計調査と事例報告からみた現状と課題ー

西 山 美瑛子

はじめに

1. パートタイマーの定義とパートタイマーの概数
2. 労働省による「パートタイム労働指針」について
3. 統計調査・事例報告からみたパートタイム雇用の現状
4. パートタイム労働の賃金
5. パートタイマーに対する人材管理
6. 社会学部学生の調査結果からみた女子学生のアルバイト
7. パートタイマーの処遇についての雇用上の課題

はじめに

パートタイマーの近年の増加傾向は著しい。就業形態、業務内容においても多様であり、パート労働に単純・簡易労働、熟練パート、専門パートの層別化があり、それに伴う処遇の多様化があるが、実際の処遇においては単純・簡易労働と同等に置かれたままの状況も残っている。パートタイマーを雇用している企業では、基幹労働者としてのパートタイマー無しには、事業活動は継続し得ないのが現実である。

労働力不足の現在ではパートタイマーの求人倍率は年々高くなり、1989年度前半では4倍に達している（『平成元年度版 労働白書』26頁「求人倍率の動き」図参照）。雇用主は種々の理由からパートタイマーを雇用し、パートタイマー側も就業時間帯や仕事内容、時間給との組合せにより就業先を選択してい

る。流通サービス産業の大手企業では、従業員中パートタイマー比率が過半数を超えているところもあり、総じてパート従業員数が多く従業員比率も高い企業では、昇給や昇進システム、教育訓練システムなどの人材管理、人材開発にも工夫がほどこされている。しかし、多くの事業所では、パートタイマーの労働契約期間が通常雇用の労働者に比較して短期間であることから、使用者は、正規従業員に対するような人材管理を行っておらず、処遇にも問題が生じやすい。そこで本稿では、今日のパートタイマーの現状と課題を、特に賃金や処遇などを中心に、最近の労働統計資料や企業事例報告から求めることにした。

1989年6月、労働省は「パートタイム労働指針」を出して、パートタイム雇用で使用者が現時点で留意すべき最低基準を提示している。労働省の「パートタイム労働指針」には、短時間労働者、学生アルバイト、一時雇入れの補助労働者が、パートタイム労働者として含まれている。そこで、まず、労働省のパートタイム雇用についての指針の内容の概要を求め、ついで、諸調査結果からみたパートタイマーの労働条件や処遇の現状を見ることにする。

1. パートタイマーの定義とパートタイマーの概数

1) パートタイマーの定義

(1)ILO（国際労働機関）におけるILO内部での定義は、次のようになっている。パートタイム労働とは、「通常の雇用よりもはっきりと短い労働時間の正規の賃金雇用」である。a. “正規”とは公式的で持続的雇用関係があること、b. “賃金”とは、賃金不払い労働とは区別されるものであり、c. “はっきりした”短時間労働とは、フルタイム雇用とは同定できない程はっきりした短時間労働（20%短時間と規定している国もある）であり、d. “通常の雇用”より短時間労働とは、一時の経済的、技術的理由により全被用者の相対的な短縮時間労働や部分的失業状況の場合であっても、それよりも労働時間が短いものをいう、と字句の解説が加えられている（4, 3頁）。

(2)日本におけるパートタイマーの定義 労働省「パートタイム労働指針」（1989年6月通達）によれば、「パートタイム労働者とは、1日、1週間、または

1 箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い者をいう」(15, 16頁)。パートタイム労働者の概念については、現段階では画一的に整序されておらず、「相当程度短い」とは通常の労働者の所定の労働時間より1割から2割以上短いこと、前回の「パートタイム対策要綱」よりもパートタイム労働者の範囲を広く解釈して、繁忙期に一時的雇入れの補助労働者や学生アルバイトにもこの指針が適用されることになった、と新指針ではその適用範囲が拡大されている(15, 16頁, 33頁)。

なお、この他に、統計調査では、パートタイマーないし類似の呼称で呼ばれる労働者をパートタイム労働者と定義する調査もあり、また別途に、週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者をパートタイム労働者の代理指標とすることもある、としている。要するに、「パートタイム労働者について確立した定義は、わが国にも、また国際的にもまだ存在しない」のである。(14, 19頁)

2) 各定義により異なるパートタイマーの概数

労働省の『平成元年版 労働白書』においても、パートタイム労働者の定義を、「呼称パート、短時間雇用者」とした副題を付した上で、呼称パート(勤め先でパートまたはそれに近い名称で呼ばれている雇用者)とする場合、総務庁統計局「労働力調査」で月末1週間(12月は20日～26日)の実労働時間が35時間未満の雇用者をパートタイム労働者の代理指標とするやり方、とをあげて、その各々において算定された該当者数が違うことを特記している。総務庁統計局「労働力調査特別調査」(1988年2月)によれば、週35時間未満雇用者と企業でパートと呼ばれている労働者との量的関係は、週35時間未満雇用者のうち45.0%が呼称パートタイム労働者(女子では60.5%)であり、呼称パートタイム労働者のうち週35時間未満労働者の割合は52.6%(女子では53.7%)である。同白書では、これらの数字を解説するとともに、「このようにパートタイム労働者といっても必ずしも短時間雇用者とは限らないことに留意する必要がある。日本のパートタイム労働者の現在の概数は、『平成元年版 労働白書』によれば、パートタイム労働者の定義によって異なるが、「総務庁労働力調査」におけ

る1週間の実労働時間35時間未満の非農林雇用者は、年平均1988年に533万人（うち女子は386万人）であり、これに35時間以上の呼称パートとアルバイトを加えると800万人近くなる、と推定されている（6, 217～218頁）。

2. 労働省による「パートタイム労働指針」について

1). 労働省「パートタイム労働指針」の通達について

労働省は、労働大臣告示（1989年6月23日付け労働省第39号）「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（「パートタイム労働指針」と略称）及び事務次官通達（1989年6月23日付け発婦第9号）「総合的パートタイム労働対策について」に基づいて、今後は行政指導を行う旨の通達を、都道府県知事、都道府県労働基準局長、都道府県婦人少年室長宛行った。これにともない従来の「パートタイム労働対策要綱の策定について」（1984年12月3日付け発基第97号）は廃止された（15, 14頁）。

2) 労働省によるパートタイム雇用管理指針の留意すべき諸事項

「パートタイム労働指針」に示されたパートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項で、特に実務担当者が知っておくべき基本項目としてつぎの諸点があげられている。なお、この指針はパート労働者のみならず季節工やアルバイトにも適用され、通常労働者に準じた処遇改善が求められている（15, 33頁）。

(1) パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項

通常の労働者と同様の就業実態にあるものの処遇と労働条件については、使用者は通常の労働者としてふさわしい処遇をするように、努力義務が課せられている。労働者保護法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等）の遵守は当然である（15, 16頁）。以下に指針に示された事項の大筋を抜き書きする。

①パートタイム労働者の労働条件の明確化：パートタイマーの「雇い入れに際しては、労働時間や賃金など明示しなければならない」（労基法15条に基づく労働条件の明示）。

雇入通知書を交付すること。ただし、労働条件が労働契約の締結を書面で行うことにより、就業規則を交付して明らかにされている場合には交付を要しない。就業規則の整備については、常時10人以上の労働者を使用する使用者はパートタイム労働者の適用される就業規則を作成し、その作成や変更に当たっては、パートタイム労働者の意見を聴くことが望ましい。

②パートタイム労働者の労働条件の適正化

1. 労働時間：可能な限り所定外労働は行わせない。2. 年次有給休暇：年次有給休暇の付与に係わる「1年間勤続勤務」は期間の定めのある労働契約を反復してパートタイム労働者を使用する際は、実態に即して判断すべきものである、としている。例えば一定の雇用期間が2ヶ月が何回も更新され実質的に1ヶ年以上働いたと認められれば、同様に適用される。3. 期間の定めのある労働契約：「労働契約に期間の定めを設ける特段の必要性が労使においてないと認められる場合には、期間の定めがないパートタイム労働者として使用することはもとよりであること。」雇用終了には30日前に契約を更新しない旨の予告が必要。4. 賃金や賞与および退職金：通常の労働者との均衡を考慮して適正な取扱いが行われるよう努めなければならない。5. 福利厚生施設の利用：通常の労働者と同様の取扱をするよう努めること。6. 健康診断・安全衛生教育：パートタイム労働者で「常時使用する者」に対しては定期健康診断を行わなければならない。

③パートタイム労働者の雇用管理の適正化

1. 適正な雇用管理：その就業の実態に配慮して適正な雇用管理を行うこと。2. 雇用保険の適用：雇用保険の被保険者に該当するパートタイム労働者には必要な手続きをとること。（1989年10月新雇用保険制度がスタートし、パートタイマーの被保険者資格は、週所定労働時間22時間以上33時間未満、年収90万円以上の見込み、雇用期間1年以上の見込みとなり、パートタイマーの基本手当給付日数も、年齢と被保険者であった期間との組合せで異なり、年齢30歳未満で期間1～5年で90日、55～65歳で10年以上は210日となっている。）3. 教育訓練の実施：職業能力の開発および向上等を図るために計画的に実施すること 4. 高齢者の短時間労働の促進 5. 通常の労働者への応募機会の付与 6. 社会保険：

健康保険・厚生年金保険については、通常の労働者と比べて労働日数、労働時間総数がともに4分の3以上であれば被保険者となる。

④パートタイム雇用労務管理者の選任 原則として各事業所ごとに責任者を選任する。

以上は1989年6月に制定された労働省の「パートタイム労働指針」の主要事項を拾ったものであるが、これとならんで、「総合的パートタイム労働対策」が行政機関に対して通達されており、これを受けて都道府県の労働部が労働行政施策を展開している。すなわちパートタイム労働者にも労働基準法その他の労働者保護法令の適用があることの周知徹底、労働条件の明確化、適正化、職業紹介・雇用相談の充実化（公共職業安定所＝愛称ハローワークおよび人口20万人以上の主要都市繁華街のパート専門の職業紹介機関「パートバンク」、人口10万以上のところに漸次設置のパートサテライト、これらはオンラインで結ばれており、広範囲の雇用情報を提供）、パートタイム労働者の資質の向上を図るための施策（職業教室の開催、婦人就業援助施設での講習会の実施等、職業能力の開発）、指針の浸透をはかるための指導援助、パートタイム労働旬間の実施（毎年11月1日～10日）などである（15、15～24参照、7-②、44-45頁、30紙面）。

3. 統計調査・事例報告からみたパートタイマー雇用の現状

1) 統計調査、事例報告からみたパート雇用の状況

(1) パート・アルバイト比率および日本の労働力不足時代に関連して ILOの国際比較の比率をみると、産業全体としては、日本はパート比率が12%であるが、諸外国の同種の統計の中でパート比率が高い国は、ノルウェー25.6%、英国24.7%、スウェーデン24.4%、オーストラリア20.1%、米国17.3%、ニュージーランド15.4%、カナダ15.2%、西ドイツ13.6%であり、日本の12%は、フランスの12%と並んで高いパート比率であるとはいえない（各国のパート比率の年度はいずれも1980年代後半；4、33頁参照）。もともとパート比率は、その時々を経済情勢やその国の労働政策福祉政策で変動するものであり、パー

ト労働者に公務員を多く含んでいる国や、失業者対策として就業機会を増やす為に短時間労働機会を増加させる施策（34, 148頁, 182～183頁及び27, 18～19頁など）もあり、また逆に日本のように労働力不足から正規労働者の採用難でパート採用に依存しているところもある。今後の日本の状況は、サービス・情報社会への一層の進展でその部門でのパートタイマーへの需要が増加し、あわせて高齢者社会への福祉施策で短時間労働者や有給ボランティアへの要望が高まると予想されるが、現在でも求人難であるからその人員の充足は今後ますます実現困難な問題となり、常用・非常用労働者の求人難という深刻な事態が生じるであろう。

現今の労働力不足時代の到来に関連して、伊藤実は、1989年9月の「有効求人倍率」は1.30で求人数が求職数を上回っており、「パートタイム労働者に至っては、有効求人倍率が4倍台で推移しており、業種、地域によっては、ほとんどパートタイマーを採用出来ない状況に陥っている。」として、東京および関東近県の数ヶ所を調査した経験では、スーパーなど小売業では、土日に時間給を少々上げても応募してくる主婦が殆どない状況である、と記している（18, 5頁）。

(2) 産業別、職業別パートタイマー比率 第1表は1989年2月「労働力調査特別調査」結果から概数を求めたものであるが、女子雇用者中の正規雇用者を除いた「パート、アルバイト、嘱託、その他」の概数は、588万人であり、女子雇用者の年齢段階別に雇用者中に占める「パート、アルバイト、嘱託、その他」の比率は、「35歳～44歳」で最も高くなっており、これは再就職の時期がこの年齢層に多くなっていることを示すものである。第2表は総務庁統計局「就業構造基本調査」（1987年）のパートタイム労働者性・年齢階級別表である。同表の実数によるパートタイム労働者の性別比率は467万7千人中、女子446万2千人で95.4%、男子は21万5千人で4.6%と、日本のパートタイマーは女性比率が甚だ高い。女性全雇用者中のパートタイマー比率は26.3%で4人に1人の割合であるが、40歳台は4割がそうである。そうして、女性パートタイマーの年齢階級別では、35歳から54歳の働き盛りの中高年層が70.6%をしめている。

第1表 1989年2月末1週間の従業上の地位、雇用形態、
年齢別女性の就業者数とその構成比

年齢階級	有業者(万人)	雇 用 者			
		雇用者 計 (%)	うち役員を 除く雇用者	正規の職員、 従 業 員	パート・アル バイト・嘱託 ・そ の 他
総数(万人)	2,344	1,694	1,634	1,045	588
(%)		(100.0)	(96.5)	(61.7)	(34.7)
15～24歳	351	337	336	269	67
		(100.0)	(99.7)	(79.8)	(19.9)
25～34歳	406	334	331	250	81
		(100.0)	(99.1)	(74.9)	(24.2)
35～44歳	615	442	423	219	204
		(100.0)	(95.7)	(49.5)	(46.2)
45～54歳	563	391	373	212	161
		(100.0)	(95.4)	(54.2)	(41.2)
55～64歳	301	159	146	83	63
		(100.0)	(91.8)	(52.2)	(39.6)
65歳以上	108	33	25	12	12
		(100.0)	(75.8)	(36.4)	(36.4)

資料出所：総理府統計局「労働力調査特別調査」(1989年2月調査)、総理府統計局、1989.12『平成元年2月労働力調査特別調査報告』日本統計協会、118頁から作表。(標本調査による推定値の標準誤差率は、同書2頁によれば2,000万人で0.7%、100万人で3.5%、50万人で5.0%)

第3表は産業別企業規模別パートタイム労働者比率をみたものであり、卸売・小売業でのパート比率が相対的に高い。同表の産業別規模別パートタイマー比率をみると、製造業では企業規模別が小さくなる程パート比率は高くなっている。しかし、卸売・小売業では1000人以上22.1%、5～29人21.1%と企業規模で大小の両極がその比率が高くなっている。百貨店・チェーンストア事例報告の事例をみると、E社(チェーンストア 事業特徴：食品構成が高い)は社員13,563名のうち、正社員4,273名(31.5%)、パートタイマー5,790名(42.7%)、アルバイト3,500名(25.8%)で非正規社員比率は68.5%に達する。F社(総合スーパー)は社員構成(1986年9月30日現在)総計37,100名のうち、正社員12,500名(33.7%)、パートタイマー14,500名(39.1%)、アルバイト10,100名(27.

第2表 性・年齢階級別パートタイム労働者数

(単位 千人, %)

年齢階級	男 女 計			男 子			女 子		
	実 数	年齢別 構成比	パート 比 率	実 数	年齢別 構成比	パート 比 率	実 数	年齢別 構成比	パート 比 率
年齢計	4,677	100.0	10.1	215	100.0	0.7	4,462	100.0	26.3
15～19歳	49	1.0	3.2	8	3.7	1.0	41	0.9	5.4
20～24	160	3.4	2.8	16	7.4	0.6	144	3.2	5.1
25～29	229	4.9	4.3	11	5.1	0.3	218	4.9	11.8
30～34	407	8.7	8.1	10	4.7	0.3	397	8.9	26.5
35～39	923	19.7	13.5	12	5.6	0.3	911	20.4	39.1
40～44	926	19.8	15.9	7	3.3	0.2	919	20.6	41.7
45～49	806	17.2	15.2	11	5.1	0.3	795	17.8	39.0
50～54	546	11.7	12.0	19	8.8	0.6	528	11.8	32.3
55～59	313	6.7	9.5	30	14.0	1.3	282	6.3	27.7
60～64	189	4.0	11.9	47	21.9	4.3	141	3.2	28.6
65歳以上	130	2.8	11.0	44	20.5	5.4	85	1.9	23.6

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)

(注) パート比率は各性・年齢階級の全雇用者に占めるパートの割合。

表出所：労働省(編)1989.7『平成元年度 労働白書』日本労働協会、付123頁。

2%)であり、このなかの女性パートタイマー13,800名と女性アルバイト4,700名とを取り出して合計すると女性の非正規社員は18,500名(49.9%)で、従業員全体のほぼ半数を占めている(3,69頁,76頁)。

第4表はパートタイムタイマーの男女計職業別分布である。パートの職業別構成比のなかで最も高い比率を示した職業は、日本は「技能工、生産工程作業員」が48.4%、アメリカ「サービス職業従事者」28.0%、イギリス「サービス職業従事者」36.7%、フランス「事務従事者」34.8%と、日本での製造業生産労働者比率の高さが他国に比べて突出している。職種別パート比率をみれば、アメリカ、イギリス、フランスではサービス職業従事者の4割から6割がパートで、ついでパート比率が高いのが販売従事者、事務従事者である。なおイギリスでは事務従事者よりも専門的・技術的職業従事者の比率が若干高い。日本はサービス職業従事の4人に1人、生産工程従事者の7人に1人がパートタイマーであり、販売職と事務職のパート比率は約1割である。

2) 企業のパートタイマーを採用する雇用目的

女性パートタイマーの賃金と処遇

第3表 企業規模別パートタイム労働者比率(63年1月1日)

(単位 %)

産 業 ・ 規 模		パ ー ト 比 率
産 業 計	規模計	12.1
	1,000人以上	8.3
	300～999人	10.3
	100～299人	11.8
	30～ 99人	12.7
	5～ 29人	15.6
製 造 業	規模計	9.0
	1,000人以上	2.8
	300～999人	6.8
	100～299人	10.9
	30～ 99人	11.2
	5～ 29人	14.4
卸 売 ・ 小 売 業	規模計	18.0
	1,000人以上	22.1
	300～999人	15.2
	100～299人	14.1
	30～ 99人	15.6
	5～ 29人	21.1
サ ー ビ ス 業	規模計	10.2
	1,000人以上	8.6
	300～999人	10.9
	100～299人	10.9
	30～ 99人	11.8
	5～ 29人	8.8

資料出所：労働省「雇用動向調査」特別集計

(注) パート比率＝パートタイム労働者数 / (一般労働者数＋パートタイム労働者数)

表 出 所：労働省(編) 1989.7『平成元年版 労働白書』日本労働協会，付125頁。

第5表は、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査(昭和62年)」結果による企業の今後の非正規労働者増加見込理由の上位項目をみたものである。パートタイマー増加理由としては、「人件費の削減に役立つ」39.9%、「業務が増加した」33.0%、「軽度の業務内容である」31.8%と、企業側の上位項目理由には人件費の低減、簡易業務への対応人事としての発想があり、契約・登録社員や派遣労働者の「即戦力になる人材だから」が上位理由であるのとは異なる結

第4表 日本および主要欧米諸国におけるパートタイム労働者の職業別分布(男女計)
(単位: %)

職 業	パートの職業別構成比				職業別パート比率			
	日 本	アメリカ	イギリス	フランス	日 本	アメリカ	イギリス	フランス
計(農林漁業作業者を除く)	100.0	100.0	100.0	100.0	10.1	18.4	18.8	11.6
専門的・技術的職業従事者	3.9	12.8	20.2	18.5	3.2	14.7	20.9	10.9
管理的職業従事者	0.0	4.0	1.7	1.0	0.0	6.0	3.2	2.5
事務従事者	18.8	17.8	20.7	34.8	8.4	19.4	18.9	14.3
販売従事者	12.9	17.4	11.8	7.7	9.6	25.6	34.4	24.0
運輸・通信従事者	0.5	3.1	1.3	1.4	1.1	13.3	3.7	3.3
技能工、生産工程作業者	48.4	15.8	6.2	16.8	14.5	11.9	4.7	6.3
保安職業従事者	0.2	1.1	1.4	0.6	1.1	11.9	13.8	3.1
サービス職業従事者	15.4	28.0	36.7	19.2	24.3	42.4	59.0	41.0

資料出所: 日 本 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987年)

アメリカ U.S.Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Employment and Earnings" 1987

イギリス Department of Employment, "New Earnings Survey" 1986

フランス INSEE "Enquête sur l'emploi" 1987

(注) 1) 技能工、生産工程には、労務作業者及び採掘作業者を含む。

2) 日本は分類不能、イギリスはその他を除く。

3) パート比率は雇用者に占めるパートの割合。ただしアメリカは従業者、フランスは就業者ベース。

表 出 所: 労働省(編) 1989.7『平成元年版 労働白書』日本労働協会、付130頁。

果を示している(9, 26頁)。このパート雇用増加見込理由の上位3項目は、労働省「雇用管理調査(昭和58年)」においても上位3項目として「仕事の内容がパート等で間に合う」(%は産業計) 63.1%、「人件費が割安」29.2%、「生産(販売)量の増減に応じて雇用量調整が容易」19.5%(製造業28.1%)となっており、同様な傾向が出ていた(6, 付131頁)。

3) パートタイマーの就業目的

パートタイマーの就業動機について、労働省「雇用調査」歴年の調査結果のうち1975年と1987年の回答比率を対比すると、「家計補助」59.9→52.3%、「生活水準の向上」13.1→11.0%、「余暇活用」12.5→13.4%、「主な生活収入」9.7→16.4%とこの18年間の回答比率の変化の中で、「主な生活収入」とする回答比率が高くなっていることに注目したい(6, 付132頁)。パート賃金が、家族状況の変化、物価上昇などで即生活費としている人々の比率が高くなっている。

第6表は、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」結果から、女子非

第5表 今後3年間の就業形態、労働者数の増加見込み理由(上位5つ)別事業所割合
(現在各就業形態がいる事業所で各就業形態の増加を見込む事業所=100)

M.A. (主なもの3つ以内) (%)

増加理由順位	正 社 員		出 向 社 員	
		事業所割合		事業所割合
1	業務が増加したから	52.1	親会社等から受入れ要請があったため	32.2
2	販売・営業力に優れているから	19.5	業務が増加したから	31.9
3	高度な専門知識を持っているから	16.0	即戦力になる人材だから	30.3
4	そ の 他	14.6	高度な専門知識を持っているから	26.5
5	勤務形態の多様化に対応できるから	14.1	指導・管理・統率性に優れているから	15.2
増加理由順位	契 約 ・ 登 録 社 員		派 遣 労 働 者	
		事業所割合		事業所割合
1	即戦力になる人材だから	28.9	人件費の削減に役立つから	35.7
2	高度な専門知識を持っているから	28.2	即戦力になる人材だから	33.2
3	定年社員の再雇用・勤務延長に役立つから	25.7	一時的に必要な人材であるから	25.0
4	人件費の削減に役立つから	18.3	業務が増加したから	21.1
5	労務管理上の問題発生を回避できるから	14.7	軽度の業務内容であるから	17.3
増加理由順位	パ ー ト タ イ マ ー		臨 時 ・ 日 雇	
		事業所割合		事業所割合
1	人件費の削減に役立つから	39.9	一時的に必要な人材であるから	33.2
2	業務が増加したから	33.0	人件費の削減に役立つから	31.8
3	軽度の業務内容であるから	31.8	業務が増加したから	26.0
4	勤務形態の多様化に対応できるから	18.9	軽度の業務内容であるから	23.9
5	一時的に必要な人材であるから	17.3	勤務形態の多様化に対応できるから	15.7

(注) 派遣労働者については派遣先での状況である。

資料出所：労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(1987年)対象事業所8,500。

表 出 所：労働大臣官房政策調査部編 1989.9『多様化する企業労働者—昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート—』26頁。

正規労働者の「現在の就業形態について理由」をみたものである。パートタイマーで現就業形態を自発的に選んだ人の割合は92.9%であり、自発的選択理由としてそのうちの68%が「自分の都合のよい時間に働けるから」、63%が「家計の補助、学費等を得るため」、29%が「勤務時間・日数を短くしたかった」としている。14%が「社会活動に参加したいから」という答えであった。「現就業形態を自発的に選んだものではない」は回答者全体の7.1%であるがその中の57%が「正社員として働ける会社になかった」と回答している。

第7表は、労働省「パートタイム労働実態調査(1985年)」でパートタイム労働者就労理由をみたものであるが、勤務時間帯や勤務日の都合や家事・育児の事情で通常の労働者として仕事ができない、などの理由が示されており、こうしたことから推測するならば、企業が労働時間の短縮やフレックス・タイム制

第6表 性、就業形態、現在の就業形態に就いた理由別非正規労働者数割合

M.A. (%)

性、就業形態		現就業形態を自発的に選んだ (自発的理由○印3つまで)																			現就業形態を自発的に選んだものでない			
		計	小計	自分の都合が良かったから	勤務時間・日数を短くしたかったから	すぐやめられ	資格・技能が生かせ	資格・技能が身につくから	より収入の多い仕事に従事したため	家計の補助・学資等を得るため	社会活動に参加したから	その他	不明	小計	正社員として働ける会社があったから	出向を命じられた	その他	不明						
女	出向社員	100.0	40.9	35.3	4.0	12.1	18.3	6.7	31.7	59.8	12.5	36.2	0.0	59.1	1.4	92.6	5.7	0.3						
	派遣労働者	100.0	82.0	48.0	31.2	12.3	22.7	7.7	18.9	31.9	18.8	24.3	0.4	18.0	39.3	0.0	32.1	28.6						
	パートタイマー	100.0	92.9	67.9	28.9	10.2	5.0	2.1	9.7	62.5	13.6	14.0	0.5	7.1	56.5	0.0	34.6	9.0						
	臨時・日雇	100.0	83.7	39.1	16.0	11.8	6.0	3.5	20.6	53.5	14.9	25.1	0.4	16.3	61.6	0.0	33.5	4.9						
	契約・登録社員	100.0	80.9	42.4	16.4	5.3	22.7	6.5	18.5	39.9	9.9	22.4	1.3	19.1	42.1	0.0	49.2	8.7						
子	その他	100.0	82.7	35.8	17.6	3.7	20.6	5.4	21.2	40.9	13.6	20.2	0.4	17.3	34.8	0.0	53.6	11.7						

(注) 内訳の数字は内訳の合計=100とした場合。

資料出所：労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(1987年)

調査対象者は対象母集団事業所182,433より非正規労働者約3万人を抽出。

表 出 所：労働大臣官房政策調査部編 1989.9『多様化する企業労働者—昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート—』166～167頁から抜粋。

第7表 就労理由別パートタイム労働者等構成比

(単位 %)

	計	勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせてられる	家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない	通常の労働者として勤務するのは身体に無理がある	通常の労働者としての仕事があった	知人・友人がパートタイムで勤務している
調 査 産 業 計	100.0	48.9	23.9	6.3	12.2	7.3
女	100.0	48.5	25.2	5.9	11.9	7.2
有 配 偶	100.0	48.3	28.4	5.3	9.7	7.2
1,000人以上	100.0	46.3	27.2	5.2	12.6	7.3
300～900人	100.0	47.1	25.0	4.7	13.5	8.1
100～299人	100.0	49.0	23.9	5.9	12.6	7.4
30～99人	100.0	51.6	25.4	8.0	7.9	5.7
製 造 業	100.0	42.6	30.9	5.1	11.8	8.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.5	24.5	6.4	13.3	5.6
サ ー ビ ス 業	100.0	55.2	19.3	6.3	10.5	7.6
男	100.0	56.2	1.7	12.8	17.9	8.5

資料出所：労働者「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)

表 出 所：労働省婦人局編 1989.11『婦人労働の実情 平成元年版』大蔵省印刷局、付102頁。

女性パートタイマーの賃金と処遇

などの弾力的で柔軟な勤務時間体制の導入をはかるならば、就業継続者、再就職希望者や正規労働者への就業機会を求める人々も増加してくるであろう。この点について逆瀬川潔は、「フルタイムの労働時間が1～2割程度」短縮されれば、フルタイムの労働を希望するパートタイマーはもっと増えると考えなければならない」と記している（31, 43頁）。この場合の労働時間の短縮とは、当然に実労働時間の短縮である。

4. パートタイム労働の賃金

1) パートタイム労働の賃金水準

1時間当たりの賃金とその前年比アップ率を求めてみると、「賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査」によれば、女子パートタイム労働者の1時間当たり賃金は、第8表でみるように、1989年は全国平均662円であり、これはその前年度1988年の642円に対して3.1%upとなっている。産業別での女子パートタイム労働者の1989年1時間当たり賃金平均・製造業627円は昨年比4.5%

第8表 女子パートタイム労働者の地域別1時間当たり賃金及び地域間賃金格差

地	域	1時間当たり賃金	格差（全国＝100）
全	国	662円	100
北	海	588	89
東	北	578	87
北	関	641	97
南	関	721	109
北	陸	619	94
東	海	669	101
近	畿	658	99
京	阪	701	106
山	陰	593	90
山	陽	625	94
四	国	596	90
北	九	582	88
南	九	538	81

表出所：労働省政策調査部（編）1990.8『賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査』〔第1巻全国／産業大分類〕労働法令協会，45頁。

up、卸売・小売業・飲食店651円は2.4%up、サービス業750円は1.6%upで、製造業の人出不足の現状をうかがわせる数字である（資料は1988年、1989年の両年度の賃金センサス（8, 41頁と28, 45頁））。なお、別途の資料として、労働省「賃金の引上げ等の実態に関する調査」による1989年の賃上げ率は、「100人以上の規模企業で一般労働者5.3%、パートタイム労働者6.0%（賃上げ実施企業平均）であり、賃上げ実施企業はそれぞれ98.6%、75.2%であった。このようにパートタイム労働者の賃上げ率が一般労働者の賃上げ率を上回ったのは、1980年代を通じてはじめてである」（31, 57頁）とパートタイマーの賃上げアップ率の上昇が特記されている。

第9表でみるように、女子パートタイマーの1時間当たり賃金を産業別で求めてみると、製造業627円、卸売・小売業・飲食店651円、サービス業750円であり、各業種での年齢層別からみた最低額と最高額との倍率と時給額差は、製造業1.08倍（49円差）、卸売・小売業・飲食店1.09倍（59円差）、サービス業1.25倍（173円差）である。通常雇用標準労働者の女性の年齢間格差は大企業で2.15倍、中小企業で1.3倍であり（28, 43頁の表から計算）、特に中小企業の女性の年齢階級賃金格差傾向は年齢上昇とともに僅かながら上昇があるものの概して平準的であり、これがひいてはパートタイム労働の年齢格差の低さにも影響を与

第9表 パートタイム労働者の年齢階級別1時間当たり賃金

年齢階級	男子労働者		女子労働者					
	産業計	格差 (計=100)	産業計	格差	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	サービス業
計	855円	100	662円	100	627円	651円	762円	750円
18～19歳	694	81	646	98	623	633	700	719
20～24	787	92	715	108	651	681	681	821
25～29	929	109	719	109	613	662	815	873
30～34	1,074	126	662	100	602	638	738	805
35～39	1,147	134	645	97	614	628	737	755
40～44	1,018	119	647	98	623	639	744	733
45～49	1,049	123	658	99	639	660	789	711
50～54	1,003	117	627	102	649	673	790	721
55～59	933	109	669	101	634	687	744	700

表出所：労働省政策調査部（編）1990.8『賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査』〔第1巻全国／産業大分類〕労働法令協会、45頁。

第10表 女子一般労働者と女子パートタイム労働者の賃金格差の推移(産業計)

計	時 間 当 た り 所 定 内 給 与		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差 (一般=100)
昭和51年	495円	399円	80.6
52	544	439	80.7
53	579	454	78.4
54	601	472	78.5
55	646	492	76.2
56	688	524	76.2
57	723	540	74.7
58	744	560	75.3
59	765	572	74.8
60	815	595	73.0
61	837	610	72.9
62	866	623	71.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

表 出 所：労働省(編) 1989.7『平成元年版 労働白書』日本労働協会，付134頁．

えていよう。なお、パートタイマーの場合には、30歳台に最も低い層があるのが特徴であり、このことはこの年齢層が再度かあるいは新規に労働市場に参入したことを物語っている。

全国を100とする地域間格差指数は、前出の第8表にみるように、南関東（埼玉、東京、千葉、神奈川）109、京阪神（京都・大阪・兵庫）106、東海（岐阜、静岡、愛知、三重）101の3地域が100を上回っているが、その他の地域は下回っており、最低は南九州（熊本、宮崎、鹿児島、沖縄）の81であり、最高額721円と最低額538円とでは183円の開きがある（28, 45頁）。

2）女子一般労働者と女子パートタイマーとの賃金格差

第10表は1時間当たりの所定内給与についての、女子一般労働者と女子パートタイマーとの格差の推移である。1976年には一般労働者を100とするとパートタイム労働者は80.6であったが、年々その格差が広がり、1987年には71.9まで落込んでいる（6, 付134頁）。一般労働者の定期昇給やベイス・アップは団体交渉や人事院勧告による影響を受けており、その他に特定技能・職種や若年層

第11表 パートタイム労働の賃金水準決定の考慮事項

(単位：％，所)M・A

項 目	計	賃金水準決定の考慮事項					
		者等の相場の賃金	地域の同種のパートタイム労働者の賃金	高卒初任給	通常の労働者の賃金	同種職種の賃金	通常の労働者の賃金
調 査 計	100.0 345	83.5	12.5	18.8	27.5	4.6	
製 造 業	100.0 226	84.1	9.7	14.6	25.7	5.3	
卸売・小売業，飲食店	100.0 69	87.0	26.1	24.6	36.2	4.3	
サ ー ビ ス 業	100.0 50	76.0	6.0	30.0	24.0	2.0	

資料出所：(財)雇用情報センター「パートタイム労働者等の人事・賃金制度に関するアンケート調査」(1988年7月調査)

表 出 所：労働省労働基準局賃金時間部(監修) / これからの賃金制度のあり方に関する研究会(編) 1989.11 『パート労働新時代の賃金・処遇』(財)雇用情報センター，176頁。

人口減・採用難による若年層の給与上昇傾向に対して、パートタイマーでは定昇やベア率の伸びがそれほどでないが、人手不足が今後益々アップ率を上げることに力を貸すことになるであろう。

3) パートタイム労働の賃金水準決定事項

パートタイムの賃金水準はどのようにして決定されているか。対事業所調査の調査結果である第11表「賃金水準決定考慮事項」(15, 176頁)をみると、「相場賃金」が産業別で76%から87%を占めており、多くの事業所でその地域の相場賃金を考慮して決定している状況が出ている。ついで「最低賃金法による最低賃金額」に24%から36%の回答があり、このことは、労働者の知識・技能熟達度や経験年数にかかわらず法的規制による最低賃金を支払っている形がある。「通常の労働者の高卒初任給」は「卸売・小売業、飲食店」で26.1%と他業種に比べて高い。この発想は全く不熟練・未経験者に対する賃金決定の方式に外ならない。「通常の労働者の同種職種の賃金」は通常労働者の所定内給与の1

女性パートタイマーの賃金と処遇

時間当たりを取ったもので、通常労働者の賃金水準が特に低くない限りは公正な賃金決定方式として大方が納得できるものといえよう。

4)「相場賃金」の相場とは何か

事業所の多くが「相場賃金」に準拠するとしているが、その「相場」とは何かをみたのが第12表である。同表によると、賃金相場の把握には複数の手段によっていることがうかがえる（15, 177頁）。半数以上の事業所が参考にしていく「新聞その他の求人広告」および4割が注目している「公共職業安定所への求人申込内容」は、現時点での状況把握に有効な方法である。しかし、「民間調査機関の各種調査」や「官庁の各種統計調査」は特定業種、特定職種を同定するメリットはあるかもしれないが、賃金額把握時点が時系列的には過去に遡及することになり、現時点のデータでないところが問題点である。

第13表は、「相場賃金」把握先の一つである公共職業安定所での例である。同表では兵庫県の尼崎職安と三宮パートバンクでの1990年3月の状況が示されている。尼崎職安では、職種による異同がみられ、三宮パートバンクでは、職種による異同とともに、同一職種の中でも賃金額に幅があることがわかる。時給が高いものは、同表の欄外注に記載の「塾教師」をはじめとして「看護婦」、「事務機器操作」（電算機やワープロ操作か?）、「製図・トレース」（CAD も含まれ

第12表 相場賃金を考慮した事業所における相場賃金の把握方法

(単位：%, 所) M・A

項 目	計	相 場 賃 金 の 把 握						
		調 査	官 庁 の 各 種 の 統 計	種 別 調 査	民 間 関 係 機 関 の 各 種 調 査	公 共 職 業 安 定 所 へ の 求 人 申 込 内 容	広 告	新 聞 そ の 他 の 求 人 情 報 誌
調 査 計	100.0 288	35.8	35.4	40.3	54.2	28.1	12.2	

資料出所：(財)雇用情報センター「パートタイム労働者等の人事・賃金制度に関するアンケート調査」
(編) (1988年7月調査)

表 出 所：労働省労働基準局賃金時間部(監修) / これからの賃金制度のあり方に関する研究会(編)
1989.11「パート労働新時代の賃金・処遇」(財)雇用情報センター, 177頁。

兵庫

第13表 兵庫県におけるパートの職種別時間給(1990年3月)

尼崎公共職業安定所'90年3月

職 業	求人賃金	職 種	求人賃金	職 種	求人賃金
職 種 計	708	運 輸、通信の職業	730	かわ・かわ製品	900
専門的、技術的職業	1,029	自動車運転	730	その他の技能工	666
事務的職業	694	技能・生産・労務の職業	689	運 搬 労 務	756
一般事務	702	金属加工・溶接	654	その他の労務	689
会計事務	691	一般機械器具	683		
その他の事務	648	電気機械器具	639		
販売の職業	672	飲食料品	793		
サービスの職業	661	紡糸・織布	725		
家事サービス	700	衣服・繊維	575		
個人サービス	651	バルブ・紙	725		
その他のサービス	700	印刷・製本	585		
		ゴム、プラスチック	615		

(注) 数値は新規求人男女共用賃金である。

三宮パートバンク'90年1月～3月(単位:人)

職 種	時 給										
	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1,000	1,100
	599	649	699	749	799	849	899	949	999	1,099	1,199
看護婦											4
診療補助	5	3	8	2							
看護助手		2					2				
一般事務	4	26	40	9	7	15		2		1	
経理事務			8	3		2	5			2	
営業事務	9	6	3	1			15				
受付事務	2	9	2	3	2	2	5				
医療事務	4	1	3	2	1			1			
事務補助	1	2	1	3	1						
事務機器操作		1	7	3	11	1					10
タイピスト						1					
製図・トレース				3							10
デザイナー、ボタンナー				1							
レジ係			1	10							
電話交換					2						
販売	2	35	44	27	7	3	13		10	1	
配達				2							
理美容(見習)			12								
製造軽作業		2		3							
包装・箱詰・ラベル貼	28	18	14	3	3	25					
ミシン縫製	5	4	2			4					
調理補助・炊事	7	9	21	2		3	6	1			
洗い場	1	6	5	26	1	13					
ウエイター、ウエイトレス	6	29	45	36	4	5	5	2			
接客								2			
清掃		2	5	9	2	1				30	
雑務	1	4	2	4		2		1		1	
家事手伝い		1				1					
ベッドメーカー						2					
商品管理等			1								

(注) 上記以外に「包装・箱詰・ラベル貼」の「500～549円」に1人、「塾教師」の「1,300～1,399円」に10人該当あり。

表出所: 公共職業安定所/ノパートバンク 1990「地域別にみたパートの職種別時間給」『労務事情』No.745(1990.6/1) 産業労働調査所刊から抜粋(上表は17頁に記載あり)。

るか?) などであり、最低額は欄外注記載の「包装・箱詰め・ラベル貼」の1人である(26, 17頁)。

5) 最低賃金制について

最低賃金法による最低賃金制とは、「国が法的強制力をもって賃金額の最低限度を定め、使用者にたいして、それを下回る賃金で労働者を使用することを禁止する制度」であり、審議会方式にもとづくものと、労働協約にもとづくものがある。審議会方式によるものは、地域別最低賃金と新産業別最低賃金とがある(19, 6頁)。都道府県ごとに地域別で、産業別に小分類ないしは細分類された業種の適用範囲の特例と効力発生年月日が記載されたリストがあり、これによると、年齢が18歳未満と65歳以上には適用されず、雇入れ6ヶ月未満の技能習得中の者、軽易業務に従事しているものなどは除かれることが記載されている(適用除外については19, 14頁)。なお、地域別最低賃金額が当該産業別最低賃金額を上回っているときには、地域別最低賃金が実質適用される(同書、27頁)。ちなみに、各地方の最低賃金審議会による地域別最低賃金額(1989. 9. 30発効)は、大阪は523円、兵庫は502円である(同書、23頁)。

6) 女性パートタイマーの時間給の決め方

パートタイマーの賃金の決め方は、月給制、日給月給制、週給制、日給制、時間給制などがあるが、荻原勝は、産業調査所「女子パートタイマーの雇用管理調査」結果で93.3%が日給制であることを例示し、パート労働に対する賃金の決め方での時給制方式のメリットをつぎのように見ている。すなわち、勤務時間数の長短、時間帯ごとに高低をつける、賃金計算が容易、パート賃金の世間相場は1時間幾らとなっているから自社の待遇と比較し易い、などである。時間給の決め方は、一律時間給、職種別時間給、勤続年数別時間給、職種・勤続年数別時間給、勤務時間帯別時間給、勤務時間数別時間給、能力別時間給、地域別時間給など様々な種類がある。荻原は、このなかでの一律時間給について問題点に言及して、すべてのパートの時間給を同じにするので極めて公平ではあるが、問題点として次の諸点があることを指摘している。その要旨は、能力や勤務態度を反映していないためヤル気を起こさせない、勤続年数にかかわら

ず同額のため長期勤続を奨励することにならない、時間帯による労働の経済価値を反映していない、比較的きたない仕事や困難な仕事を担当しているパートから不満が出る、などの問題点をあげている。なお、スーパー N 社の例として、パートに能力考課と等級格付けを行い、賃金体系に「基礎給」「能力加給」「職務加給」「勤続年数加給」を行っており、一人一人に対応した時間給を支払っている例が示されている（25, 68～78頁）。常識的に考えても、ベテランと未経験・未習熟者、仕事の難易にかかわらず一律同額は、いささかきめが荒い量的な人材管理方式である。この一律型は、業務内容が一律簡易ならばいざしらず、そうでない場合には、今日の個別的人事管理方式である一人一人の人材を大事にし能力開発を長期的な視点から行おうとする質的な人材管理方式とは別個のものである。なお、時間給の昇給は、定期、契約更新時、不定期などがあり、昇給額の決定方式は、上掲の時間給の決め方の諸型と同様で多様である。

5. パートタイマーに対する人材管理

1) パートタイム労働の層別化

今日のパートタイム労働には、量的拡大と質的高度化が進んでいる。従来のパートタイム労働のイメージである「単純簡易業務パート」から、以前の就業勤務キャリアを生かした「熟練パート」や、専門的職業能力や資格による「専門パート」への層化傾向がある。多様化し高度化している業務内容とそれに対応した職業能力を有するパートタイマーの存在は、それにふさわしい処遇が必要である。

2) 事例報告にみるパートタイマーの人事管理制度と賃金制度

第14表は、製造業、百貨店、スーパー、レストラン、ビル清掃業、ホテル業などの事例報告によるパートタイマーの人事管理制度のあらましの一覧表である。同表でみるように、パートタイマーの処遇は企業で様々である。資格制度を導入し、等級格付けがあり、人事考課が行われ、時間給や賞与の支給額も一律でないことに注目したい。

女性パートタイマーの賃金と処遇

第14表 パート労働者の人事管理制度と賃金制度(事例対象企業)

企業名	役職・資格制度	人事考課	基本給の昇給と時給の範囲	基本給の賃金項目	諸手当：超過勤務・通勤の他	一時金・退職金
株式会社 鹿島田屋本店	なし	書式は決っていないが、3段階評価。	人事考課により範囲内で昇給：日中勤務570—700円、夜勤800—900円など。	基本給(時間給)深夜等の時間帯の差は、時間給の違いで勘案している。	なし	賞与：年2回・実績労働時間数で2-12万円。退職金：勤続により月収の50%まで。
株式会社 JUKI	なし	仕事の成績と勤務態度によって4段階評価。	人事考課に基づき実施。	時給のみ。	なし	賞与：超過勤務手当を含む1.5ヶ月を年2回支給。 退職金：勤続(3年以上)年数に応じて支給。
電子工業 株式会社 セイコー	なし	6項目について評価し、3段階評価(賞与の支給率にのみ反映)。	時間給は1等級から5等級に区分。職務遂行能力で格付：基本賃金＝時間給×6時間	基本賃金＋諸手当	精勤手当	賞与：年2回：基本賃金×(支給率±課率×勤務率) 退職金：勤務年数に応じて支給。
日本レール 株式会社	5.5年勤続でパート1級から2級へ、1年以上勤務者からエキスパートへ。	能力・成績・職務により5段階評価(賃金・登用・教育指導方針の基礎)。	1級は勤続と人事考課。2級とエキスパートは人事考課のみ	基本給(時間給)＋皆勤手当	皆勤手当(勤務時間に応じて定額支給)	賞与：年2回で3.4カ月分。月例基本給×支給係数×出勤率退職金制度なし。
株式会社 鹿伊勢丹	労働時間の長短により、サマタイムⅠ・Ⅱ。登用によりサマタイムⅢ。	実施することは決定しているが、内容を検討中。	人事考課により範囲内で昇給：Ⅰ・Ⅱは810—1,000円	時間給のみ。	なし	賞与：1カ月分を年2回支給。査定幅なし。退職金：支給するが額を検討中。
株式会社 藤崎	なし	定時社員は正社員と同様の考課制度があり、それに基づき昇給。	定時社員：正社員と同様に昇給。	定時社員：基本給(本人給・職能給)＋手当。本人給は55歳まで増加。	共済会手当	定時社員、賞与：正社員と同じで年間5カ月。退職金：正社員と同じ。
株式会社 ダイエー	オレンジ・マスタープラン：準社員、オレンジパートナー・シニア・マスターがあり、最短2年で昇格。	資格に応じた人事考課を実施。昇格には研修と試験が必要。	各資格別に、グレードを設定し、それに基づき昇給。	時間給×労働時間＋加給	職種加給、時間帯加給、曜日別加給、役職手当：エルダー	賞与：年2回：成績考課別・選考労働時間別・資格加算。退職金：旅行券・引換券。
ユニーク 株式会社	サンレディ6段階(初級から1級まで)。勤続年数と人事考課で昇格。降格あり。	成績・情意・能力で4段階評価(昇格・昇給・賞与・正社員への登用に活用)。	4段階の考課に基づき0-30円の考課給。翌年上限100円の功績給に累積。	時間給(採用時間給・職務給・考課給・功績給・調整給・時間差給)＋手当	サンレディ手当(等級別に月額0-7,000円)	賞与：1カ月分を年2回支給。人事考課で支給額決定。退職金：記念品支給(勤務1年以上)。
株式会社 すかいらい く	一般コース：14の職務基準。ユニット・リーダーコース：4区分のユニットリーダーと契約社員。	基本項目10項目。コース別の職務基準と指導事項。	人事考課(5号までの準社員は毎月、それ以上は半年毎)で昇格し昇給。	本給(10円刻みの資格給)と地域加給からなる基本給と、諸手当。	資格手当：ユニットリーダー手当等深夜手当、時間帯特別加算手当。	賞与：繁忙期(正月・夏休み)の人員確保のため3月と9月に。退職金なし。
株式会社 鹿伯養軒	なし：ただし、育成・配置・評価・福利・表彰は正社員と対等。	能力・経験・技能・作業内容によりS、A、B、C、Dに区分。C以下は契約更新ナシ。	人事考課の結果に応じて昇給。	時間給(ただし、早朝・夜間勤務者は、50円以上時給アップ)	なし	賞与：勤務年数と成績評価、出勤日数に応じて支給。
株式会社 清建社	なし	出勤率を中心に実施。	清掃職場立地や成績考課で昇給。ただし60歳以降は減給あり	時間給	なし	賞与：年2回：出勤率80%以上は増額。退職金：制度なし。
ワシントン ホテル 株式会社	なし	勤務態度を中心に仕事の実績と能力を加味した10項目で、各5段階。	契約更改時に、人事考課に基づき、10円刻みで昇給。	時間給(職種・時間帯により異なる)	なし	賞与(祝儀)：年2回：基本額(勤務時間×勤務ランク指数)×時間帯指数等。

表出所：労働省労働基準局賃金時間部(監修)／これからの賃金制度のあり方に関する研究会(編) 1989.11『パート労働新時代の賃金・処遇』財)雇用情報センター、41頁。

6. 学生アルバイトの実態調査結果からみた女子学生のアルバイト

紙幅の都合もあり、ここでは関西学院大学社会学部学生のアルバイト実態調査の集計結果の一部を述べるにとどめる。第15表で示すように、女子学生（全学年生合計）で「アルバイト経験者」は92.2%、現在アルバイトをしている人は約74%、現在のアルバイトの職種別では、「教育」関係（家庭教師、塾教師）が53%を占めている。アルバイト日数3日以内が71%、1日当たりの時間数3時間以内が52%であり、勤務時間帯は夜が62%であるが、この組合せは家庭教師や塾教師のパターンといえる。アルバイトの時給構成比は、800円以下が約46%、801円～2000円が47%、2001円以上が7%であるが、総じて、「教育」関係のアルバイトが時給が高く、また時間数も相対的に少ない傾向があった。

アルバイト先で「仕事をまかされている」と感じている人は68%、アルバイトが「能力向上に役立つ」とする人は61%、「アルバイト生活全体満足感」で満足回答は62%であった。アルバイト生活全体満足感の回答で満足でなかった残りの3分の1の、「どちらともいえない」と「不満」について要因の判別分析をこれから進め、その事由を明らかにすることがこれからの分析課題でもある（この調査の分析は現在までのところ本稿文献リスト No. 10と20がある）。

7. パートタイム労働の処遇についての雇用上の課題

1) 労働力不足の現在とパートタイマーの処遇改善

日本の雇用状況は今急激な変動期に遭遇している。日本の労使関係で「日本的」特質の三種の神器とされた「終身雇用制」「年功制」「企業内労組」が変貌してきた。終身雇用制と年功制は、両者が結びついて雇用の安定と従業員の企業への一体感・忠誠心を培ってきたものと受け止められて来た。しかし、コンピュータ化や情報化、企業の多角化・業際化に伴う業務内容の変化が生じ、人材不足や勤労者意識の変化で中途採用は常態化した状況の下で、能力主義の導入となり、従来の年功型賃金制度・資格・昇進制度の改革が進んでいる。「企業内労組」もここ一、二年の間にナショナル・センターの統合が進み、民間労組

女性パートタイマーの賃金と処遇

第15表 「学生アルバイト実態調査」結果(性別集計)

調査対象者：関西学院 大学社会学部学生全員 (回収率 79.58%)		合 計	男 子 学 生	女 子 学 生
Q01. 学 年	1. 1 年	483人	242人	241人
	2. 2 年	475人	198人	277人
	3. 3 年	450人	254人	196人
	4. 4 年以上	420人	281人	139人
	計	1,828人	975人	853人
Q4. アルバイト 経験の有無	1. 有る	93.9	95.4	92.2
	2. 無い	6.1	4.6	7.8
	計	100.0	100.0	100.0
調査時(1988年6月) アルバイトをしている人 (調査回答者に対する比率)		1,293人 (70.7%)	663人 (68.0%)	630人 (73.8%)
Q05. 現在の アルバイト の職種	1. 現場作業	1.6	3.0	0.2
	2. 運輸・通信	5.0	8.3	1.5
	3. 販売	11.5	10.5	12.6
	4. サービス	27.0	35.9	17.7
	5. 事務	7.3	3.9	10.8
	6. 教育	41.6	31.2	52.5
	7. 専門・技術	4.9	5.3	4.4
	8. その他	1.1	1.9	0.3
	計	100.0	100.0	100.0
Q07. 1 週間当りの アルバイト日数	1. 1 日	10.8	10.6	11.0
	2. 2 日	28.9	26.0	32.0
	3. 3 日	27.1	25.8	28.3
	4. 4 日	18.4	19.1	17.7
	5. 5 日	8.6	9.9	7.3
	6. 6 日	4.8	6.4	3.2
	7. 7 日	1.3	2.1	0.5
	計	100.0	100.0	100.0
Q08. 1 日当りの 時間数	1. 1～3時間	43.8	35.8	52.2
	2. 4～6時間	34.8	36.7	32.9
	3. 7時間以上	21.4	27.5	14.9
	計	100.0	100.0	100.0

		合 計	男 子 学 生	女 子 学 生
Q09. 現在のアルバ イトの継続 期間	1. 1 年未満	54.2	50.1	58.6
	2. 1 年	24.4	24.0	24.8
	3. 3 年以上	21.4	25.9	16.6
	計	100.0	100.0	100.0
Q10. 勤務 時間帯	1. 午前と午後(昼)	30.8	29.2	32.5
	2. 夜	58.2	54.6	62.1
	3. 深夜, その他	11.0	16.2	5.4
	計	100.0	100.0	100.0
Q11. 現在の アルバイトの 時給	1. ～800円	51.9	56.7	46.8
	2. 801～2000	41.1	36.6	45.9
	3. 2001以上	7.0	6.6	7.3
	計	100.0	100.0	100.0
Q13. 時給満足度	1. はい	49.6	47.6	51.8
	2. いいえ	30.0	33.4	26.4
	3. どちらとも	20.4	19.0	21.8
	計	100.0	100.0	100.0
Q22. 仕事 まかされる	1. はい	69.1	70.6	67.5
	2. いいえ	9.0	10.3	7.7
	3. どちらとも	21.9	19.2	24.9
	計	100.0	100.0	100.0
Q28. 能力向上に 役立つ	1. はい	60.9	60.5	61.4
	2. いいえ	11.9	14.5	9.1
	3. どちらとも	27.2	25.0	29.5
	計	100.0	100.0	100.0
Q30. アルバイト 生活全体満足 度	1. はい	60.4	59.1	61.7
	2. いいえ	13.0	14.0	12.0
	3. どちらとも	26.6	26.9	26.3
	計	100.0	100.0	100.0

注) 各項目のクロス集計はアルバイト就業者についての集計である。NAを除いて百分率を出している。

資料出所：遠藤・牧・西山「関西学院大学社会学部学生アルバイト実態調査」(1988年6月実施)。

の「連合」と官公労が主力である「総評」(所属民間労組の中には連合と二重所属がある)とが現在のナショナル・センターとして存在している。しかし、労

組の推定組織率は年々伸び悩み、むしろ減少ぎみでさえある。こうした中で、正規労働者に対する人材管理と人材育成のシステムは、能力主義管理と能力開発に向けての整備とその実施が図られている（22, 40～50頁）。

ところで、パートタイマーに対する処遇や人材開発についての経緯をみると、その体系的な人材管理や能力開発システムは、正規労働者に対するよりも大きく遅れているといわざるをえない。パートタイマーを基幹労働者としていたところでは、パートタイマーのモラルや定着性を高め能力開発をはかるために、パートタイマーへの人事・教育訓練制度のシステムを整えているところもある。しかし、大方のところは、長期的視点からの人材管理、人材育成を欠いた、一時的処遇のままで時間的経過にまかせているところが少なくないのもまた事実である。上述したように賃金管理をみても、その企業独自の賃金システムを創出するよりは、相場賃金や最低賃金法による賃金と水が低きに流れるように、低額に準拠している様相がある。春闘や人事院勧告が正規労働者の給与アップと連動しても、今日の低い伸び率ではパート労働への賃金アップにつながらない。むしろ今後の人手不足が部分的に若干の賃金アップや処遇の改善をもたらす契機になることが考えられる。要するに、従来のままの補助的簡易的労働としてパート労働を見ているのでは人材は集らないのであり、人手不足倒産が懸念されている現在は、パートタイマーの賃金や処遇改善への転機であるといえる。

2) パートタイマーの処遇と、現在の職場の繁忙についての課題

第16表にみる「パートタイマーの通常労働者への転換希望の有無と理由」によれば、転換希望者は「パートタイマー」で39%、「いわゆるパートタイマー」で67%であり、通常雇用者へ雇用が開かれるルートが作られる必要性が示されている。それともに、その理由をみれば、その3分の1が「通常の労働者と同じかそれ以上の仕事をしているから」という理由であり、このことは使用者側が安易な差別待遇を行っていることの現れであると同時に通常労働者側（労組側）からの待遇は正への働きかけもまた必要である。同表によれば通常（正規）労働者への転換を希望する理由として、その他に、身分の安定、収入の増加、

女性パートタイマーの賃金と処遇

第16表 通常の労働者へ転換希望の有無と理由

(単位：％，人) 理由M.A

項 目	計	通 常 の 労 働 者 に な り た い							通 常 の 労 働 者 に な り た く な い					
		計	身分が安定するから	収入が増えるから	責任ある仕事ができるから	今より能力を生かせるから	通常の労働者と同じかそれ以上の仕事をしているから	その他	計	勤務時間の都合が悪くなるから	残業したくないから	収入が増加すると税金や社会保険等で被扶養者としての適用がなくなるから	仕事に責任を持たされるから	その他
調 査 計	100.0 1,408	51.3	37.5	39.3	11.9	7.5	32.1	1.4	48.7	64.5	10.8	25.4	6.4	12.8
パートタイム 労 働 者	100.0 770	38.8	35.8	46.5	13.4	8.7	30.4	0.7	61.2	68.8	7.2	30.4	5.1	10.4
いわゆるパート タイマー	100.0 638	66.5	38.7	34.2	10.8	6.6	33.3	1.9	33.5	55.1	18.7	14.5	9.3	18.2

(注) 「通常の労働者になりたい」及び「通常の労働者になりたくない」欄の各理由数値は、それぞれの欄の計を100.0とした割合である。

資料出所：(財)雇用情報センター「パートタイム労働者等の人事・賃金制度に関するアンケート調査」(1988年7月調査)

表 出 所：労働省労働基準局賃金時間部(監修)／これからの賃金制度のあり方に関する研究会(編) 1989.11『パート労働新時代の賃金・処遇』(財)雇用情報センター，221頁。

責任ある仕事、能力が生かせる、という理由を4割前後があげていることは、これらの理由こそが、パートタイマーの処遇における課題であることを示している。賃金、昇給、能力評価システム、賞与、人材開発システム等々において、パートタイマーを量的に一括して扱うのではなく、仕事の内容(簡易・熟練・専門)や能力と実績が反映される処遇システムを整備し、個々の特性と希望を生かして、個別管理方式の通常労働者並みの待遇に持って行くことがこれからの大きな課題である。そうして「やりがいがある仕事」「仕事で自己啓発や成長が望める仕事」であるよう、職務設計にも配慮が払われなければならない。この面では女性従業員の人材管理・開発に実績を持っている流通産業の大手百貨店やスーパーの人事管理に学ぶべきものが多い。

第16表によれば、通常労働者への転換を望まない回答者も相当数に上るが、その中の75%が「勤務時間帯の都合が悪くなる」「残業したくない」との理由を

のべている。これから推察するに、勤務時間帯の弾力的で多様な形態の導入が今後図られれば、就業機会の拡大となり、人材の就業希望者もまた増加しよう。通常労働者に対する労働時間の短縮は、所定労働時間のみならず、残業時間の減少・廃止や残業手当てが出ないサービス残業を無くすることが先決である。通常（正規）労働者の業務内容はその内容が高度化し、労働密度も濃く、一昔の何人前かの仕事を一人でこなし（企業人にいわせると、今は二、三十年前の10人分～20人分ぐらいの仕事を一人でこなしている、という）、しかも一人一役制である場合には全く余裕人員が無く、常時繁忙状態で残業があたり前という、いわば労働者や管理者の過労とストレスの積み重ねの上に咲いた花が日本の経済成長である。事務部門にもパートタイマーや派遣労働者比率が大きくなると、彼女らの退社後に女性の通常労働者は更に残った仕事を片付けなければならず残業に追われることになる。パート化、派遣化のしわよせを受ける形となった通常労働者に労働生活時間のゆとりが考えられなければならない。こうした職場では出産・育児退職後の再就職はパートを望むことになる。職務再設計と人員配分の余裕、実労働時間の短縮が職場に強く望まれる。そうして正規労働者と非正規労働者とがともに損なうことなく、それぞれの希望を生かしたかたちで、業務活動に協働できる態勢づくりが今後ますます望まれているのである。

文献

1. 労働省婦人局婦人福祉課（監修）1986. 3『女子再雇用制度入門』労働基準調査会。
2. 労働省政策調査部（編）1987. 2『産業労働事情調査 昭和61年版：サービス産業の経営戦略の動向と労働面の対応に関する調査』労働法令協会。
3. 財）女性職業財団 1987. 3『働く女性の能力活用研究会報告書－百貨店・チェーンストア－』女性職業財団。
4. International Labour Office, 1989 Conditions of Work Digest, Vol. 8, 1/1989 Part-Time Work, ILO.
5. 財）女性職業財団 1989. 3『働く女性の能力活用研究会報告書－電気機械器具製造業－』女性職業財団。
6. 労働省（編）1989. 7『平成元年版 労働白書－高齢者雇用と女子パートタイム労働

の現状と課題ー』日本労働協会。

7. 産業労働調査所(編) 1989. 8『労務事情』1989年8月1・15日号, 「(本誌特別調査) 女子パートタイマーの雇用管理」特集関連資料: ①労働省「パートタイム労働指針」(平成元年6月23日労働省告示第39) 38~43頁、②労働省「総合的パートタイム労働対策」44~45頁、③労働省「中小企業パートタイム労働者雇用管理改善推進事業実施要領」45~46頁。
8. 労働省政策調査部(編) 1989. 8『賃金センサス: 昭和63元年賃金構造基本統計調査』[第3巻全国/職階、職種その他] 労働法令協会。
9. 労働大臣官房政策調査部編 1989. 9『多様化する企業労働者ー昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート』大蔵省印刷局。
10. 遠藤惣一・牧 正英・西山美瑛子 1989. 10「学生アルバイトに関する調査研究(その1)ー関西学院大学社会学部ケース・スタディー」『関西学院大学社会学部紀要』60号, 125~155頁。
11. 労働省政策調査部(編) 1989. 10『産業・労働構造の変化とこれからの人事・労務管理ー21世紀へ向けてのグランドデザイナー』労働法令協会。
12. 京都府労働経済研究所 1989. 11「サービス業の約半数が従業員不足ー「サービス業の雇用状況に関する調査」ー産業労働調査所(編)「(本誌特別調査) 女子パートタイマーの雇用管理」『労務事情』No. 732 (1989年11月1日号), 44~51頁。
13. 総理府統計局編 1989. 12『平成元年2月 労働力調査特別調査報告』日本統計協会。
14. 労働省婦人局(編) 1989. 11『婦人労働の実情 平成元年版』大蔵省印刷局。
15. 労働省労働基準局賃金時間部(監修) / これからの賃金制度のあり方に関する研究会(編) 1989. 11『パート労働新時代の賃金・処遇(財) 雇用情報センター。
16. 労働基準調査会(編) 1989. 11『パート管理雇用ハンドブッカー新指針に沿った実務の手引き』労働基準調査会。
17. 中村恵 1990. 1「パートタイム労働」日本労働研究機構(編・発行)『日本労働研究雑誌』40~41頁。
18. 伊藤実 1990. 2「人手不足と中高年労働者の活用」労働科学研究所(編)『労働の科学』45巻2号(1990年2月号), 8~13頁。
19. 労働省労働基準局賃金時間部賃金課(編) 1990. 3『平成2年度版 最低賃金決定要覧』労働基準調査会。
20. 関西学院大学社会学部1989学年度牧ゼミナール・遠藤ゼミナール・西山ゼミナール 1990. 3『学生アルバイトに関する調査研究(1)ー関西学院大学社会学部学生全体調査クロス集計ー』(非売品)。
21. 西山美瑛子 1990. 3「女性就業者のライフステージと柔軟な職業生涯について」『関

- 西学院大学社会学部紀要』62号、93～116頁。
22. 西山美瑛子 1990. 3 「女性就業者の職業能力開発について－その社会的背景と課題－」『関西学院大学産業研究所論集』17号、35～72頁。
 23. 労働省政策調査部（編）1990. 3 『昭和63年雇用動向調査報告－労働力の移動の実態－』大蔵省印刷局。
 24. 労働省職業安定局雇用保険課 1990. 4 「パートの雇用保険 あなたの疑問に答えます」労働省（編）『労働時報』1990年4月号、52～54頁。
 25. 荻原勝 1990. 5 『パートタイマー雇用の実務＜採用・処遇・戦力化＞』日本生産性本部。
 26. 産業労働調査所（編）1990. 6 「特集・パート管理と職種別時間給」『労務事情』No. 745（1990年6月1日号）、4～36頁。
 27. 山岡熙子 1990. 6 「西ドイツにおける男女雇用平等とパートタイム労働」東京都立商科短期大学学術研究会（編・刊）『研究論叢』第41号、1～27頁。
 28. 労働省政策調査部（編）1990. 8 『賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査』[第1巻全国／産業大分類] 労働法令協会。
 29. 労働省政策調査部（編）1990. 8 『賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査』[第3巻全国／職階・職種その他] 労働法令協会。
 30. 労働省政策調査部（編）1990. 8 『賃金センサス：平成元年賃金構造基本統計調査』[第4巻都道府県別] 労働法令協会。
 31. 逆瀬川潔 1990. 8 『豊かさの労働経済学的分析』日本評論社。
 32. 労働基準調査会編 1990. 9 『新訂 パートタイマー実務問答』労働基準調査会。
 33. 今週の日本編集・発行、編集協力・総理府広報室 1990. 11 『今週の日本』1133号（1999. 11／12）特集：増え続けるパートタイム労働者。
 34. 稲上 毅 1990. 11 『現代英国労働事情－サッチャーイズム・雇用・労使関係－』東京大学出版会。