

パートタイム労働者は日本企業の救世主となるか

2001.1.31 田村有希

はじめに

パートタイム労働者は近年著しく増加し、平成 11 年において 1138 万人と 10 年前（平成元年）の 602 万人の 1.9 倍となっており、雇用労働者全体に占める割合も 10 年前の 13.1% から 21.8%、女性雇用者全体に占めるパートタイム労働者の割合も 10 年前の 25.2% から 37.4% へと大幅に上昇している。また、パートタイム労働者の就業の状況については、近年、専門的・技術的知識業従事者や役職者が増加しつつあるなどその職域が拡大・多様化するとともに、勤続年数も長期化する傾向がみられる。

経営環境が変化する中で、パートタイム労働者は、基幹的・恒常的な労働力としての役割を担い、企業の戦力としての活用が進んでいるが、この背景には、技術・技能等を生かせる仕事や単純・補助的でない主要な仕事を希望するなど積極的な就業意欲を持つパートタイム労働者が増加しているように、パートタイム労働者側の意識の多様化も影響していると考えられる。

このような中で、パートタイム労働者を企業や労働者が必要に応じて選択でき、また、パートタイム労働者がある有する能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくことは、企業やパートタイム労働者自身にとってはもとより、人的資源を有効に活用する観点から今後の我が国経済社会全体にとっても極めて重要な課題となっている。

1. パート労働者の定義

では、パート労働者とはいったい何なのか。すなわち、パート労働者の定義の問題である。これが意外と難しい。パート労働者の定義としては、大きく 2 種類に分けられる。一つは、パート労働者の多くが短時間労働ということで、短時間性を基準とするものである。もう一つは、パート労働者が正社員と違う処遇を受けていることに着目して、企業内でパートないしは類似の呼称で呼ばれているかどうかを基準とするものである。短時間性をとる立場の例としては、労働省の「パートタイム労働指針」があり、統計では雇用動向調査や毎月勤労統計調査等がある。また、第 110 国会に提出された社会、公明、民社、社民連の 4 党共同提案である「パート労働法案」でも、この立場をとっている。他方、企業内の呼称による立場をとる例としては、就業調査基本調査、労働力調査特別調査雇用管理調査がある。

外国の統計をみると同様に、短時間性を基準とするものと、労働者自身の判断による企業内での地位を基準とするものが存在する。アメリカ、オーストラリア、スウェーデン、

オランダ、ノルウェー等では、通常の週労働時間が 35 時間未満である者をパート労働者とし、カナダ、ニュージーランド、フィンランドでは、それは 30 時間となる。他方、EU 諸国で実施されている EU 労働調査では、企業内での地位による立場をとっている。

ILO で用いられた定義の例では、”regular voluntary work carried out during working hours distinctly shorter than normal”としているし、また OECD の社会指標では、通常のフルタイム労働者の標準労働時間の 75% 未満の労働時間である者、とするように勤めている。EU 労働力調査で企業内での地位が用いられているのは、実は労働時間が短時間であることを当然の前提とし、しかし EU 加盟国間でパート労働者の労働時間にばらつきがあるので、アメリカのように特定の時間を設定することが出来ないのである。ひるがえってわが国のパート労働者呼称の者をみると、労働時間が 35 時間を上回るもの(いわゆる疑似パート)が 4 割も存在する。この事実は、わが国のパート労働者という就業形態は、欧米のそれと異なることを意味している。換言すると、わが国のパート労働者には、欧米のパート労働者にはみられない企業内の従業員身分が組み込まれているので、単純に *part-time worker* と訳してはいけないことになる。また、アルバイトとか嘱託というわが国独特の就業形態も、欧米流の定義ではパート労働者の一部と考えられる。

日本のパートタイム労働者は、一般の企業では、パート、臨時パート、臨時従業員、定時社員、準社員などのいろいろな呼称で呼ばれており、実際上の態様も様々なものが含まれている。パートタイム労働法では、その対象となる短時間労働者を「1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義しており、その名称は問わない。また、原則として、同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断し、変形労働時間制を適用している場合や所定労働時間が 1 ヶ月、数ヶ月又は 1 年単位で定められている場合は、1 サイクルの所定労働時間を平均して 1 週間の所定労働時間を算出して比較する。急増するパート労働者の実態解明には、まずパート労働者概念の把握が必要である。

2. 日本におけるパートタイム労働者の現状と問題点

パートタイム労働者数を平成 11 年における週間就業時間 35 時間未満の短時間非農林業雇用者数でみると、1138 万人であり、非農林業雇用者全体(5298 万人)に占める短時間雇用者の割合は 21.8% になった。このうち女性の短時間雇用者は 773 万人で、約 7 割を女性が占めているということになる。女性の雇用者(非農林業、2101 万人)のうち 36.0% が短時間雇用者だから、女性雇用者の 3 人に 1 人はパートタイム労働者であるといえる。(図 1) この背景には、事業主が「業務量の増加」「一日の忙しい時間帯に対処」「簡単な仕事内容」「人件費が割安」「パートだと人が集めやすいから」などの理由で雇用してきたことがあげられる。パートタイム労働者全体での役職者は 4.6% を占めているが、このうち「班長、クラス」及び「主任クラス」が 77.4% を占めている。第一線の監督者としても、基幹的な役割を担いつつあることがわかる。(図 2)

また、パートタイム労働者の求人倍率は、一般の労働者を大幅に上回っており、平成10年で1.16(一般労働者0.44)となっている。今後高齢化社会の進展、若年労働者の減少等、パートタイム労働者への需要は一層高まっていくことが予想される。(図3、4)

パートタイム労働者の特徴として、多くが女性であることがあげられる。特に、30歳代後半から50歳代前半で、約5割を占めており、これらの女性の多くは家庭と仕事を両立させるため、パートタイム労働を選んでいる。(図5)勤続年数も伸びていて、一つの事業所に10年以上勤務するパートタイム労働者も13.8%おり、パートタイム労働者としての経験を通算すると、4人に1人が10年以上働いていることになる。勤続年数の長期化は、パートタイム労働者の就業意識にも裏付けられており、「パート等で仕事を続けたい」とする者の割合が高くなっている。(図6)

また、パートタイム労働者の就業分野を産業別に見ると、「卸売・小売業・飲食店」「サービス業」「製造業」が全体の約8割りを占めている。(図7)企業規模別にみると「1~29人」が一番多いものの、「500人以上」「30~99人」「100~499」の規模も15%から20%前後を占め、規模は分散しているといえる。(図8)職業では、「販売・営業」「サービス」「技能工・生産工」の順で多く、産業別分布に対応しているといえるが、「事務」「専門・技術」も近年増加している。(図9)

パートタイム労働法は、パートタイム労働者について多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用管理がなされていない等の実態を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため制定されたものである。

しかしながら、法施行後の状況を見ると、一部に進展が見られるものの、全体としてなお不十分な点もある。

パートタイム労働法は施行されて4年を経過しているが、パートタイム労働及び指針の趣旨・内容を十分理解していなかったり、誤解している事業主がいる等周知・啓発という点で必ずしも十分な状況にはない。特に、パートタイム労働者に対して、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の適用はないかの如き誤った認識や社会保険制度の適用についての誤認、さらには、実質的に法の規定を免れるような例も未だ一部に存在し、このことを起因するトラブルも生じている。

パートタイム労働法で事業主の努力義務として規定されている雇い入れ時における文書による労働条件明示やパートタイム労働者に係る就業規則作成自律による一定の効果が認められる。しかし、依然として、雇い入れ時の労働条件明示が十分でないことに起因するトラブルも多く、行政機関や短時間労働援助センターの窓口での相談件数は増加している。

パートタイム労働法においては、パートタイム労働者の労働条件の確保や雇用管理の改善について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮するよう努めることを事業主の責務としている。これに関連して、雇用管理制度のうち、パートタイム労働者の能力活用を図るものとして役職手当制度や昇進・昇給制度、正規従業員への転換制度について

は進展がみられる。しかしながら、労働条件、雇用管理面の改善は景気の影響もあり、総じて足踏み状態にある。パートタイム労働者の賃金を所定内賃金のマクロ数値でみる限り、正規従業員との開きは横這いからやや拡大の動きが見られる。また、賞与制度実施事業所割合はやや低下し、退職金制度実施事業所割合も低水準にとどまっている。このうち、賃金面での開きについては、就業分野の相違の他、パートタイム労働者において就業調整を行うものが相当数にのぼっていることや勤続に伴う賃金の上昇程度に正規従業員との間で大きな違いがあること等が主な要因となっていると考えられる。また、労働条件、雇用管理全般について、パートタイム労働法に規定されている「就業の実態、通常の労働者との均衡等」を具体的にどのように考慮すべきかが明らかでないことが、対応が進まない大きな原因となっていると見られる。

パートタイム労働者のうち、雇用期間の定めがある者の割合は 4 割弱であり、その契約期間は長期化の傾向にある。また、契約の更新をしない場合において、パートタイム労働法に基づく指針に従い 30 日前の予告を行う事業所の割合は上昇しているものの、契約を更新する場合の平均更新回数は 9.5 回にのぼっている。こうした実態から、実際にパートタイム労働者のうち、雇用の安定性を不安・不満に感じている者が少なくなく、短時間労働援助センターにも多くの相談が寄せられている。

パートタイム労働者のうち、3 割強が税金、社会保険料、配偶者手当を考慮し、年収が一定の限度額にとどまるよう就業調整を行っており、しかもその割合は上昇している。こうした税制、社会制度等の仕組みは、パートタイム労働者の賃金上昇を抑えるとともにその能力向上意欲を失わせることとなり、企業においては計画的な人員配置の困難化をもたらし、結果としてパートタイム労働者の評価に影響し、能力発揮の機会の提供が阻害されるなど、パートタイム労働者の雇用管理改善を図る上で大きな障害となっている。

このように、日本におけるパートタイム労働の現状と問題点が浮き彫りとなった。

3. 日本企業とパート労働政策のあり方

パートタイム労働者の就業の実態は実に様々である。一言にパートタイム労働者といっても、一人ひとり企業側に求める働き方が違い、働いている現状も異なる。企業側においても同じ事がいえる。平成 11 年 1 月労務安全情報センターが実施した働き方についての対事業所の回答は次のようになっている。雇用するパートタイム労働者の中に、「『正社員』と職務内容がほとんど同じ」者が存在する事業所は 58.6% 雇用するパートタイム労働者の中に、「管理業務や専門業務に従事している」者が存在する事業所は 26.0% 雇用するパートタイム労働者の中に、「『正社員』とほぼ同じ勤務時間で、残業や事業所内の配置転換もある」者が存在する事業所は 20.1% 雇用するパートタイム労働者の中に、「勤務期間が相当程度長期化（10 年以上）している」者が存在する事業所は 49.5%。

このように、パートタイム労働者といっても、本当に様々な形で雇用されている。では、

これからの日本企業はパートタイム労働者についてどう考えるべきなのだろうか。それについて考えるには日本社会の変化が深く関わってくると思われる。

現代は、女性と男性の分業社会から、女性と男性が自己の選択で役割を取り結ぶ社会へと変化してきている。時代の大きな転換点に、私たちは立っている。女性の社会参加が進み、「男性は仕事、女性は家庭」が、「男性は仕事、女性も仕事と家庭」へと、分業バランスが崩れはじめた現在、「男性も仕事と家庭・女性も仕事と家庭」へと、女性が働くことを想定した社会システムの構築が急がれる。女性も男性も働く選択を保障するには、性別による固定的な役割分担の解消、複数の選択肢が確保されなくてはならない。

そのためには、従来、女性が担ってきた役割で、評価されることの少なかった家庭や地域社会の活動（＝無償労働）の分かち合いが必要になる。日々の暮らしを維持し、次の世代を育てるために必要なこれらの労働が、生活の基本であることを認識し、分かち合いを基礎に、女性と男性のパートナーシップを築くのでなければ、現実的な話は、なにも始まらない。

これを基礎に、雇用の場における平等や、子育て環境整備、高齢化の進展への対応を図ることが必要である。

そこで、家庭と両立しやすい就業形態として、パートタイム労働があげられる。つまり、社会が「男性も仕事と家庭・女性も仕事と家庭」へと、女性が働く社会システムへと変わりつつある今、日本企業はパートタイム労働者に対して決して安易な考えではいけないということが明確になる。

では、今後のパートタイム労働のあり方を展望してみるとどのようなことがいえるのか。

第一に、パートタイム労働は、本来、通常の労働者に比べて労働時間が短い就業形態を意味するものであり、労働時間が短いことを除いては労働条件の高低や雇用の安定性とは無関係な就業形態として労使が都合に応じて選択でき、かつパートタイム労働者の能力発揮ができるような就業形態としていくことが必要である。

第二に、パートタイム労働の実態を踏まえると、今後、パートタイム労働を上記のような就業形態としていくためには、雇用管理上の中心的な課題として、労働条件をめぐるトラブルの防止 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保 パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保 パートタイム労働者のうち、特に有期労働契約の者について、希望、就業実態に応じた雇用の安定確保を図ることが重要である。

第三に、上記の課題、特に通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保や就業実態に応じた合理的な雇用管理の徹底を図るに当たっては、労働市場におけるパートタイム労働者と通常の労働者等他の就業形態との関係・影響を考慮しつつ進めることが必要である。このためには、法律に基づく対策の推進と並んで、処遇・労働条件の確保や雇用管理のあり方に関して、パートタイム労働者を適正に位置づけていくことについて労使による具体的なルール作りが不可欠である。

第四に、パートタイム労働者を第一で述べたような就業形態にしていくためには、法律、税制及び社会保険の適用について、労働時間が短いことに鑑み合理的であると考えられるものを除き、可能な限り通常の労働者と等しくしていくことが必要である。特に就業調整の問題については、制度の在り方がパートタイム労働者の働き方に影響を与えることのないよう、企業の手当て制度を含め、抜本的な制度の見直しを行う必要がある。

4. パートタイム労働者に高まる期待

パートタイム労働者は、前述で述べたように、年々増加の一途をたどっている。企業内リストラが進む中で、パートタイム労働者は不況知らずといった状態である。パート労働法の見直しが行われているだけ、企業のパートタイム労働者に寄せる期待も年々膨らんできている。では、パートタイム労働者の立場ではなく、企業側の立場に立った時、パートタイム労働者にはどのようなことが望まれているのだろうか。

企業が正社員に変わるパートタイム労働者を雇用して、感じることは何だろうか。それは、企業に対する意識の低さ、思い入れの低さではないだろうか。「正社員でないのだから、そんなに一生懸命にならなくても大丈夫だろう。」「任された仕事を適当にやっておこう」「こずかい稼ぎにちょうどいい」など、何かにつけて正社員と比較して、責任がないと思っている人が多いのではないだろうか。それに、正社員を減らし派遣社員を雇い始めたある企業では、次のようなことが問題視されている。「派遣社員を雇い始めてから社風が一気に悪くなった。今まで、社内全員が制服で、統一間と清潔感があったのに、派遣社員がくるようになってからは、場所をわきまえないミニスカートで出社する人もあれば、パソコンの入力という仕事で派遣されてきているにもかかわらず、仕事がまったく出来ない人がいたりする。なんのために雇っているのかわからない。」といったような声が聞かれる。もちろん、派遣されてきた人がそういった人ばかりではないが、少しずつであるが、社風は乱れてきているといえる。

これでは、せっかくパートタイム労働者を使い、人件費をかからないようにしても、いつかはリスクとして跳ね返ってくるのは目に見えている。そこで、企業に求められるものは、パートタイム労働者にもしっかりと社内教育をさせるべきではなからうか、ということである。社内教育をしては、社員を減らし、人件費を減らした意味がなくなるのではないだろうかと考えるかもしれない。しかし、ここで見逃してはいけないのは、パートにかかる役割の負担が、社会の変化やパート労働法の見直しにより大きくなるということである。21世紀は女性の社会への進出が一層加速する。そして、企業に占めるパートタイム労働者の割合は益々増加する。パートを甘く見ている企業はきっと泣きを見ることになる。社内教育とともに、パートタイム労働者が、自己の能力を十分に発揮できる環境作りを積極的におこなっていくべきだと思われる。最後に就業調整問題に触れておきたい。パートタイム労働者の31.6%が、収入が一定額を超えないように就業調整を行っている。あ

る意味では経済合理的な行動ともいえるが、働く意欲よ能力がある労働者が、その職業能力を十分に実現できないばかりでなく、事業主にとっても、交代制勤務や年末の繁忙期に人手確保に苦慮することになり、パートタイム労働者全体について、いわばあてにならない労働者という印象を与えている。近年、就業調整を行う者が増えており、一般労働者との賃金格差が生じる重要な一因をなしていると考えられる。

就業調整は所得税非課税控除限度額(103万円)およびそれと連動した配偶者手当制度、さらには社会保険制度の被保険者となる基準額(130万円)において行われている。非課税限度額による所得の逆転現象については、すでに昭和64年に導入された配偶者特別控除の導入により解消されているものの、非課税限度額103万円を多くの企業で配偶者手当支給制限の基準とする場合が多いため、現実には、なお103万円を境として逆転現象が生じている場合がある。

これらの制度は、妻が家庭に止まり、夫に扶養されるのが通常であった社会状況を背景として生まれた制度である。女性の就業が進んでいる今日においては、見直しが求められる。就業調整が行われるポイントとなっている額の引き上げは、結局は新しい額での就業調整が行われるだけで、問題の根本的解決にはならない。このことについては、平成8年12月の経済審議会建議で、労働供給制限的な効果を有する税制・社会保障制度については個々の制度の撤廃も含めて抜本的に見直す必要性が指摘されていることを踏まえ、具体的な検討に着手することが望まれる。

おわりに

はたして、パートタイム労働者は日本企業の救世主となるのか、労働市場を発展させるのか。可能か不可能かでいうならば、極めて不可能に近い可能であると考え。また、可能にするための条件は必要とされる。パートタイム労働者は労働市場の中で独立して存在するわけではなく、労働市場全体への影響を度外視することはできない。労働市場を発展させるためには、雇う側と雇われる側、さらに政府の政策と社会的要素がうまくかみ合っこそ成功するといえる。21世紀を迎え、益々女性の社会進出を背景に、パートタイム労働者の増加にともなう政府によるパートタイム労働法改訂、それに素早く企業が対応すること、そして雇用のあり方を考え直し、社内教育を充実させ、新しい環境を造り出した上で、雇われる側の意識をもかえ、始めてすべてがそろった時、労働市場は発展するだろう。パートタイム労働者はもしかしたら、救世主として大化けするかもしれない。

注

(1) <http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/parttin/2000-4kintougensoku.html>

<http://www.jiwe.or.jp/partt/index.html>

(2) 笹島芳雄「パート労働者の定義」労働大臣官房政策調査部 『労働統計調査月報』
1992。

(3) <http://www.jiwe.or.jp/partt/pt-g/pt-g-genjyou1.html>

(4) <http://www.jiwe.or.jp/partt/pt-g/pt-g-genjyou2.html>

(5) <http://www.jiwe.or.jp/partt/pt-g/pt-g-genjyou3.html>

(6) <http://www.jiwe.or.jp/partt/pt-g/pt-g-genjyou4.html>

(7) <http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/parttin/1998-2pa-tokengi.html>

(8) <http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/parttin/2000-4kintougenosoku.html>

(9) <http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/sonota/pa-to-houkoku.html>

参考文献

中野麻美・森ます美・木下武男『労働ビックバンと女の仕事・賃金』青木書店、1998年。

労働省労働基準局賃金時間部『〔改訂〕わかりやすい賃金の話』労働基準調査会、1998年。

大橋照枝『ウーマンズマーケットTODAY』商業会、1984年。

生活科学研究所『80年代の経済発展と女性 産業構造転換期における女性潜在能力の開発』生活科学研究所 1983年。

歌川悦子・かなぢ伸子・柴田悦子『働く婦人の講座 働く婦人の賃金問題』汐文社、1973年。

正田彬『女子パートタイマー - 労務管理の実態と法律問題』総合労働研究所、1997年。

統計調査第一課「パートタイム労働者総合実態調査の結果」労働大臣官房政策調査部『労働統計調査月報』、1991年。

統計調査第一課「平成7年パートタイム労働者総合実態調査結果の概要」労働大臣官房政策調査部『労働統計調査月報』、1996年。

笹島芳雄「パート労働者の定義」労働大臣官房政策調査部 『労働統計調査月報』、1992年。

産業労働調査課「[採用システム等の変化と人事・労務管理に関する調査研究会報告]の概要」労働大臣官房政策調査部 『労働統計調査月報』、1998年。