

【1987年10月】今後のパートタイム労働のあり方について（要旨）

女子パートタイム労働対策に関する研究会

今後のパートタイム労働対策のあり方について

1 パートタイム労働の現状と見通し

イ パートタイム労働者は、サービス経済化の進展等に伴い、日・週毎の労働需要の変動に対応する雇用・就業形態として、家庭の主婦を中心に、近年著しく増加する（昭和六一年、週間就業時間三五時間未満の者が五〇三万人）とともに、質的な面においても、勤続年数の長期化傾向、「熟練パート」や「専門職パート」が現れるなど専門的分野への進出が始まっていること等により、基幹的労働力の一つとして欠くことのできないものとなりつつある。今後とも、この傾向はさらに進むと考えられる。

ロ パートタイム労働者は、家事など私的事情と就労との両立を図る観点から、就労先企業、就労条件を選択する特性を持ち、このため、通勤範囲は狭く、また、具体的な雇用・就業形態には、一日、一週、一か月を通じて労働時間等が通常の労働者に比べて相当短く、かつ、多様で弾力的に定められている、また、所定外労働のないのが一般的であり、仮にあっても短時間である、賃金は一般的には時間給である、雇用契約は期間に定めのあるものが多いが、その期間が更新されていく場合が多い、といった特徴がみられる。ここでは、このような特性、特徴を持つ労働者を典型的な「パートタイム労働者」ということとする。

2 パートタイム労働の問題と今後の対策のあり方

(1) 基本的考え方

今日、パートタイム労働者を我が国経済社会に欠くことのできない雇用・就業形態の一つとして位置付け、これに応じた対策を立てる時期にきており、総合的かつ体系的な対策の推進が必要である。

なお、中小製造業等に比較的多い、「いわゆるパートタイマー」または「疑似パートタイム労働者」（パートタイム労働者と称されながら、労働時間数及び労働日数が通常の労働者とほとんどまたは全く異なる労働者をいう。）については、適宜対策の対象範囲に含めるが、基本的には、通常の労働者または典型的なパートタイム労働者のいずれかとして雇用され、それに対応した処遇を受けるべきである。

(2) 最低労働条件の確保等保護対策

労働保護法令の履行確保と労働条件の改善のためには、雇入通知書の普及など「パートタイム労働対策要綱」に基づく一層の啓発、指導を図ることが望まれるが、その際、次の諸点に留意する必要がある。

- イ 雇入通知書の普及、活用の徹底に一層の工夫、改善が必要である。
- ロ 年次有給休暇については、労働基準法が改正され、所定労働日数に応じて付与することとされたので、その周知徹底が緊要である。なお、雇用契約期間が短期間であるため、年次有給休暇が適用されない者に対する福祉的措置の検討が望まれる。
- ハ 法定最低賃金は時間給を基本とする方式に改めることが望ましい。また、その周知に当たり、きめ細かい対応が重要である。
- ニ 健康管理対策の充実、安全衛生教育の徹底が必要である。

(3) 福祉対策

- イ 雇用保険制度の失業給付については、現行制度の周知と適用基準に該当する者の適用促進が重要である。また、今後パートタイム労働者の能力開発や福祉増進の必要性が高まるが、その際、雇用保険の四事業（雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業及び雇用福祉事業）が重要な役割を果たすものと考えられる。したがって、パートタイム労働者と雇用保険制度との関係については、雇用保険制度全体のあり方との関連で検討する必要がある。
- ロ パートタイム労働者の勤続年数の長期化、基幹的労働力化の動きを踏まえ、また、良質な労働力の確保、職場定着の促進、就労意欲の向上等の観点から、パートタイム労働者に対する退職金制度に準ずる特別な制度の導入が望ましく、その普及の方策の検討が必要である。
- ハ この場合、パートタイム労働者については、雇用契約が期限付きである等のため各企業が独自の制度を設けることが難しい面があること、現行の中小企業退職金共済制度は必ずしも有効に機能しないこと等から、退職金に準じた勤続報奨金（仮称）等を内容とし、各企業が参加しうる新たな福祉共済制度を一試案として提言する。この実現には広く社会の理解を得ることが必要であり、各方面の意見を参考としてつつ検討を進めるべきである。

(4) 能力開発、就業援助対策

- イ パートタイム労働者が基幹的労働力として欠かせないものとなりつつあることから、教育訓練による能力の開発、向上は重要な課題であり、OJT と Off-JT(仕事を一時離れての教育訓練) を組み合わせた計画的な訓練体制の確立、その職業能力の社会的又は企業内での評価等が必要である。このため、パートタイム労働者に適した職業訓練プログラムの開発、中小企業が共同で行う教育訓練等への援助措置、パートタイム労働者が多い職種の能力評価方法の開発及びパートタイム労働者の知識、技能の公的評価の機会の増加、自己啓発に対する援助措置、について検討する必要がある。
- ロ パートタイム労働希望者の円滑な入職と職場適応の向上を図るため、婦人就業援助センター等の拡充整備、公共職業訓練施設における「専門パート」や「熟練パート」の養成、結婚、育児等による離職中の者のキャリアの維持等のための有

効な職業教育援助等、について検討する必要がある。

(5) 労働市場の整備、労働情報の提供

パートタイム労働市場の整備を図るため、パートバンクの増設等による職業紹介体制の整備、関係機関との情報ネットワークの整備、民間の求人情報取扱い企業に対する指導、が必要である。また、パートタイム労働希望者向けの職業ハンドブックの作成や情報システムの検討が望まれる。

(6) パートタイム労働と通常の労働との相互転換の促進

通常の労働を希望するパートタイム労働者の通常の労働への優先的応募機会の付与等通常の労働への転換、育児や体力低下などにより、通常の労働が困難となりパートタイム労働を希望する者のパートタイム労働への転換等の方策について検討する必要がある。

(7) その他

高齢化社会に対応した高年齢者のパートタイム労働対策の拡充、整備、パートタイム労働者の賃金等労働条件に影響をあたえている税制の改正（所得税法が改正され、新たに配偶者特別控除が創設され、これに消失控除 - 所得の逦増に応じて控除額が逦減するもの - の仕組みが導入されたが、逆転現象は完全には解決されていない。）パートタイム労働に関する調査、統計の整備、充実が必要である。

3 企業における雇用・労務管理

イ パートタイム労働者の特性に十分配慮するとともに、労働保護関係法令を遵守し、基幹的労働力として積極的に活用すること等を基本としたパートタイム労働者の雇用・労務管理の確立、定着化が必要である。

ロ 企業のパートタイム労働者に対する雇用・労務管理の改善を援助するため、企業、行政、学職者による地域別「雇用・労務管理改善研究会」の拡充、業種別雇用・労務管理改善事業への援助助成、雇用管理改善の好事例集の作成等改善情報の提供、雇用管理アドバイザーの設置、パートタイム労働者多数雇用企業への雇用管理改善推進者の設置勸奨、中小企業集団、団体が行う雇用・労務管理改善への指導援助、等の対策を推進することが必要である。

4 パートタイム労働者に望まれること

職業人としての自覚と責任を持ち、職業能力の開発向上に努めることなどを望みたい。

5 労働組合に期待されること

労働組合がパートタイム労働に対する認識を一層深め、パートタイム労働対策の推進に積極的役割を果たすことを期待する。

6 パートタイム労働者の福祉増進のための法律の制定及び行政体制の整備

- (1) 雇入通知書の交付等雇用・労務管理の改善、職業能力の開発、円滑な就業援助、パートタイム労働者福祉共済制度等パートタイム労働者の福祉の一層の増進を図るための基本となるべき新たな法律（「パートタイム労働者福祉法」（仮称））が必要であり、これについて早急に検討されることを強く期待したい。
- (2) ここで提言した諸施策の実現のためには、積極的な広報活動の推進とこれに十分対応しうる行政体制の整備が必要である。

また、この問題は、労働・社会政策全般に係わる課題であることから、労働省をあげて取り組むことを強く望みたい。