

# 女子パートタイマーの増加と労務管理の課題

雇用職業総合研究所

中村 圭介

一、はじめに  
女子パートタイマーが急増している。総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和六二年)によれば、パートタイマーあるいはそれに近い名称で呼ばれている労働者は四六万七千人、全雇用者の一〇・一%を占めている。うち女子が四四万二千人とほとんどを占め、女子全体の雇用者の二六・三%はパートタイマー等と呼ばれる労働者である。しかもこの五年間に正社員が年率〇・九%(女子〇・八%)の増加であるのに対し、パート・アルバイトは年率七・〇%(女子六・七%)も増加している。

女子パートの増加は中高年主婦に、家事と両立しながら追加的な収入を得られる機会を与えつつある。だが、同時にまた問題もみえ始めてきた。たとえば、賃金をはじめ労働条件が低い、そればかりでなく賞与がない、定期昇給がない、昇進昇格もないなど人事処遇制度が正社員と異なるなどである。要するにどうして女子パートタイマーは女子正社員と同様に扱われないのだろうか。この文章では、この問題を考えてみようと思う。いま

必要なことは、なぜこうした問題が生じているのかを冷静に考えてみることでとわたくしは思う。「冷静に」とは、労働市場のメカニズムや企業の労務管理制度の働きを十分に知ることである。つまり、女子パートタイマーと正社員との違いを生みだしている原因をきちんとつきとめてみるのである。それではじめて企業として何ができるのか、何が有効かがわかる。いうまでもなく、この仕事はそうたやすいことではない。わたくしとしても、この文章ですべてできるとは残念ながら思えない。それでも糸口だけでも明らかにできればよいと思う。

二、女子パートタイマーはどこで働いているのか  
まず、働いている分野をみてみなければなるまい。女子パートタイマーと女子正社員とを比較するために、まず土俵をそろえておく必要があるからだ。  
表一は産業分野をみたものである。これによると女子雇用者に占める女子パートの比率、女子パートの構成比の両方からみて、女子パートが目だつ産業は製造業、卸売・小売業・飲食店、サー

表1 産業別にみた女子パートタイマー (千人)

	女子雇用者	女子パート	パート比	構成比
計	16,998	4,462	26.3	100.0
農 業	106	42	39.6	0.9
林 業	22	7	31.8	0.2
漁 業	11	1	9.1	0.0
建設業	613	85	13.9	1.9
製造業	4,515	1,522	33.7	34.1
電気・ガス・熱供給・水道業	49	3	6.1	0.1
運輸・通信業	443	75	16.9	1.7
卸売・小売業、飲食店	4,577	1,681	36.7	37.7
金融・保険業、不動産業	1,070	93	8.7	2.1
サービス業	5,191	918	17.7	20.6
公務	359	22	6.1	0.5
分類不能の産業	44	13	29.5	0.3

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査報告」(昭和62年)、1988年

表2 職業別にみた女子パートタイマー (千人)

	女子雇用者	女子パート	パート比	構成比
計	16,998	4,462	26.3	100.0
専門的・技術的職業従事者	2,401	170	7.1	3.8
管理的職業従事者	188	0	0.0	0.0
事務従事者	5,594	852	15.2	19.1
販売従事者	2,009	586	29.2	13.1
農林漁業作業	110	43	39.1	1.0
採掘作業	1	0	0.0	0.0
運輸・通信従事者	114	13	11.4	0.3
技能工、生産工程従事者	3,620	1,562	43.1	35.0
労務作業	991	529	53.4	11.9
保安職業従事者	19	1	5.3	0.0
サービス職業従事者	1,911	694	36.3	15.6
分類不能の職業	40	12	30.0	0.3

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査報告」(昭和62年)、1988年

ビス業である。これらの産業のうち製造業、卸売・小売業・飲食店は女子一般労働者の賃金水準をみて、それほど高い産業ではない。他方、女子一般労働者の賃金水準の比較的高い金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、女子パートは少ない。このうち後の二つの産業ではもともと女子が少ない。だから女子パートの低賃金を解く一つの鍵は、なぜに金融・保険業

に女子パートが少ないのかである。  
表二は続いて職業分野をみたものである。これによると、女子雇用者に占めるパートの比率で見ても、女子パートの構成比で見ても、技能工、生産工程従事者に女子パートが偏っていることがわかる。これに労務作業を加えると、実に女子パートの四七・九%になる。ついでサービス職業従事者、販売従事者、事務従事者が多いのがわかる。これらの職業は一般に賃金水準が相対的に低い。職業別にみても賃金水準の高い専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者に女子パートが少ない。女子パートの低賃金のもう一つの鍵である。要するに、女子パートタイマーが働く分野は産業、職業ともに偏りがある。ここで産業では製造業、職業では技能工、生産工程従事者、労務作業者に女子パートがかなり多いことに注目しておこう。  
女子パートタイマーの増加は、サービス経済化の動きと結び付けられて説明されることがよくある。サービスという商品に対する需要は時間的に変動し、しかもそれをつくりおきすることはできない。したがって一日、一週間の中で仕事の繁忙がある。企業としてはそうした波に対応するためにパートタイマーを雇おうとするのだ。この説明はたしかに、卸売・小売業・飲食店やサービス業、販売従事者、サービス職業従事者にはあてはまるかもしれない。だが製造業やいわゆるブルーカラーにあてはまりそうにない。ここでは、企業側の事情よりも、むしろ働く側の事情に合わせてパートタイマーという働き方が広がったと見た方がよい。つまり、同じく女子パートタイマーといっても、

その増大を支える要因は異なっている。この点はこのうち重要になってくる。  
他方、女子パートタイマーがなぜ賃金水準の高い産業、職業で少ないのか。この点も考えてみなければなるまい。だが残念ながらこの文章では正面からこれを解いてみることはできない。紙幅の都合もあるし、なによりもわたくしにまだその準備がないからだ。今後の課題である。が、それでも解かなければならないことはたくさんある。女子パートタイマーの多くみられる分野の中で正社員との違いがみられるからである。その実態、そしてその背景などを探る必要がある。  
三、賃金水準はどうなっているのか  
女子パートタイマーの賃金形態はほとんどが時間給である。一方、一般の女子労働者の賃金形態は月給である。したがって比較をするためには、女子一般労働者の賃金を労働時間で割って一時間あたりの賃率を算出しなければならぬ。しかもなるべく土俵を同じくして比べてみたい。産業、それも先の三つの産業をそれぞれとりあげよう。ただし製造業に関しては生産労働者の賃金を利用することが可能なので、これと女子パートタイマーの比較してみよう。また企業規模によってわけてみる必要もあろう。日本では賃金水準の企業規模による違いは大きいからだ。職業ごとの比較もできればよいけれど、そのための資料は簡単に手にはいらない。利用するデータは賃金構造基本統計調査である。  
表三が賃金水準を比較したものである。まずA

表3 女子一般労働者と女子パートタイマーの賃金水準の比較

		計	10-99人	100-999人	1000人以上
製 造 業	A)	85.3	91.5	86.5	74.8
	B)	92.7	100.1	94.1	96.0
卸売・小売業、飲食店	A)	74.8	80.0	75.4	65.7
	B)	96.0	102.1	93.6	91.9
サービス業	A)	77.5	84.4	72.0	70.0
	B)	119.0	126.1	110.5	108.5
	C)	96.2	107.6	86.8	85.3

資料出所：労働大臣官房政策調査部『賃金構造基本統計調査報告』(昭和63年)、1989年

- 注 (1)女子一般労働者の時間賃率は、所定内給与額を所定内実労働時間で除して算出した。製造業については、生産労働者の比較である。  
 (2)表中のA)は女子一般労働者の平均の時間賃率(換算値)を100とした、女子パートタイマーの平均時間賃率の比率である。なお所定内給与、所定内実労働時間はいずれも学歴計、年齢計の数値である。  
 (3)表中のB)は女子高卒勤続0年、18~19歳の平均時間賃率を100とした、女子パートタイマーの平均賃率の比率である。所定内給与は女子高卒勤続0年、18~19歳の平均額であり、所定内実労働時間は女子高卒年齢18~19歳の平均値である。  
 (4)表中のC)は女子短大卒勤続0年、20~24歳の平均時間賃率を100とした、女子パートタイマーの平均時間賃率の比率である。所定内給与は女子短大卒勤続0年、年齢20~24歳の平均額であり、所定内実労働時間は女子短大卒年齢20~24歳の平均値である。



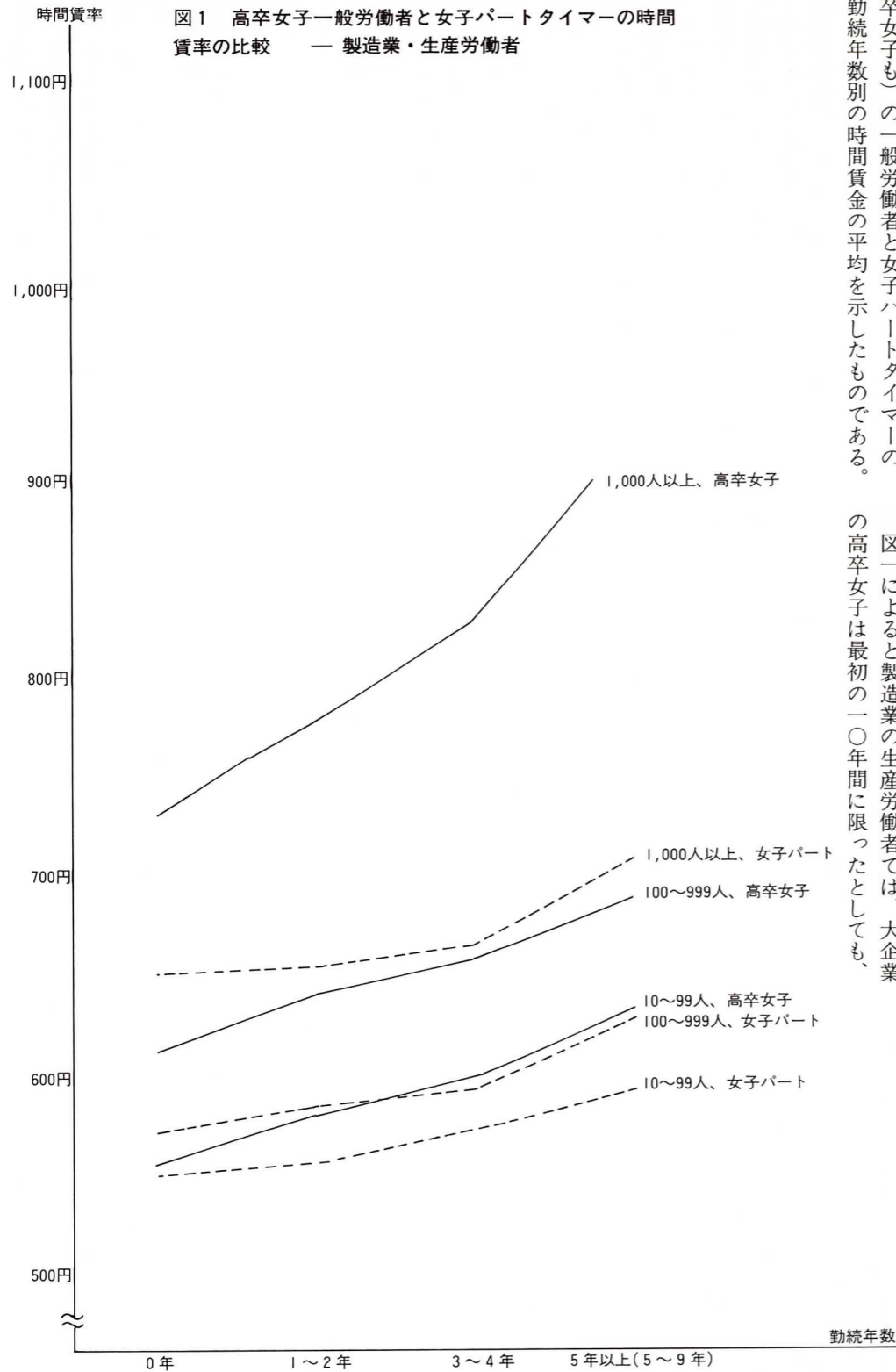
の欄をみていただきたい。これは女子一般労働者の平均の一時あたりの賃金を一〇〇とした時の、女子パートタイマーの平均時間給の比率である。どの産業でも、企業規模でも女子パートタイマーの方が賃金が高い。やや詳しくみると、製造業、サービス業、卸売・小売業・飲食店の順で女子パートタイマーの賃金は相対的に低い。またどの産業であっても企業規模が大きくなるほど女子パートタイマーの相対賃金は低くなる。こ

うしてみると、確かに女子パートタイマーの賃金は女子一般労働者に比べてさえない。だが、なぜ低いのかはこの数字だけを見てはわからない。次に進もう。B欄をみていただきたい。これは高卒女子勤続0年、年齢一八~一九歳の平均の一時あたりの賃金を一〇〇とした時の、女子パートタイマーの平均時間給の比率である。製造業、卸売・小売業・飲食店では、いずれの企業規模においてもほとんど差がない。サービス業では逆に女子

パートタイマーが上回っている。サービス業についてだけ、短大卒勤続0年、年齢二〇~二四歳の平均の一時あたりの賃金を一〇〇とした時の、女子パートタイマーの時間給の比率を示してある。C欄がそれである。全体で見るとほとんど差はないが、企業規模別には小規模で女子パートタイマーが上回り、それ以上では女子パートタイマーの方が低く、その差は大きい。

要するに製造業、卸売・小売業・飲食店では新規高卒の女子の賃金水準と女子パートタイマーのそれはほぼ同じであり、サービス業では新規高卒女子と新規短大女子の賃金水準の中間にある。この意味するところは、いったい何であろうか。学校を卒業してきたばかりの人は仕事の経験もほとんどなく、いわば不熟練労働者といっている。不熟練労働者と女子パートタイマーの賃金水準がほぼ同じであることは、女子パートタイマーも不熟練労働者に他ならないことを意味している。サービス業で求められる不熟練労働者は、他産業に比べ若干賃金が高いといえそうであるが、新規学卒者はたとえ最初、不熟練労働者であつたとしても、その後も不熟練労働者にとどまるわけではない。企業の中で仕事につきながら、徐々にその熟練を高めていくのが普通である。女子パートタイマーはそのような職業生涯(キャリア)を歩んでいるのだろうか。これを確かめてみる必要がある。いま賃金が仕事の質、あるいは熟練の質の程度に応じて決められると仮定してみる。賃金が高くなれば、仕事の質や熟練の質も向上していると考えるのである。これを前提とすると、先

図1 高卒女子一般労働者と女子パートタイマーの時間賃率の比較 — 製造業・生産労働者



資料出所：労働大臣官房政策調査部『賃金構造基本統計調査報告』(昭和63年)、1989年

- 注 (1)高卒女子一般労働者の時間賃率は、所定内給与額を所定内実労働時間で割って算出した。ただし、所定内実労働時間数は、勤続年数別にとれないので、規模別の平均値を採用した。  
 (2)女子パートの勤続年数は上限が「5年以上」である。これに合わせるため、高卒女子一般は、「5~9年」をとった。

の疑問を解くには、企業に勤め続けることが賃金を上げるのかどうかをみてみればよい。図一から図三はそれぞれ、高卒女子(サービス業では短大卒女子も)の一般労働者と女子パートタイマーの勤続年数別の時間賃金の平均を示したものである。

ただし資料の都合上、女子一般は勤続五~九年まで、女子パートタイマーは勤続五年以上が上限である。これらによると次のことがわかる。図一によると製造業の生産労働者では、大企業の高卒女子は最初の一〇年間に限ったとしても、

より難しい仕事を担うようになっていくこと、あるいは熟練を高めていっていることがわかる。だが、たとえ高卒女子一般労働者であっても、中企業、小企業では賃金カーブはそれほど急ではなく、女子パートタイマーとほぼ同じ様ななだらかな曲線を描いている。この事実から次の二つのことを指摘することができる。第一には女子パートタイマーは企業の中で仕事をしながら自らの熟練を高め、より難しい仕事につくようなキャリアを歩んではいないということである。いいかえれば不熟練労働者であり続ける。第二には中企業、小企業の高卒女子一般労働者といえども、女子パートタイマーと同様であり、彼女らも不熟練労働者であり続ける。最近、女子の機能工、生産工程従事者、労務作業者が正社員では減少しているのに、パートタイマーが増え続けているのは4、実は中企業、小企業の高卒女子生産労働者がパートタイマーに代替されていることを示していると思われる。いずれも不熟練労働者であり続け、いいかえれば労働市場で相互に競争している。しかも若年不足であり高卒女子はなかなか中企業、小企業には来ない。その結果、女子パートタイマーがとって代わってしまいつつあるのだ。

次に図二によると、卸売・小売業・飲食店では大企業の高卒女子の賃金の上がり方が著しいけれども、中企業、小企業であっても一〇年間の間に二割程度、賃金は上昇している。これらに対し、女子パートタイマーではいずれの規模であっても賃金カーブはなだらかである。ただ大企業では勤続五年以上でかなりの上昇を示す。総じてこの産

図2 高卒女子一般労働者と女子パートタイマーの時間賃率の比較 — 卸売・小売業、飲食店

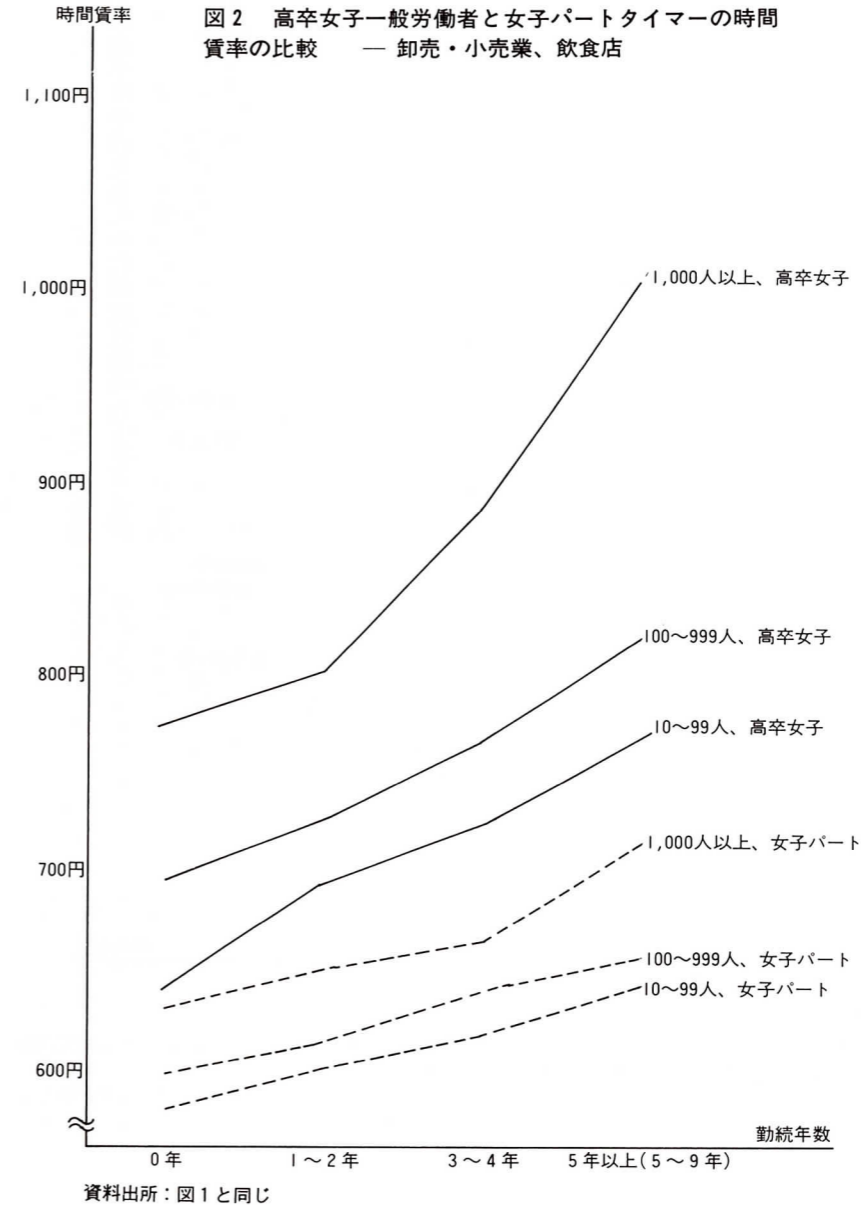
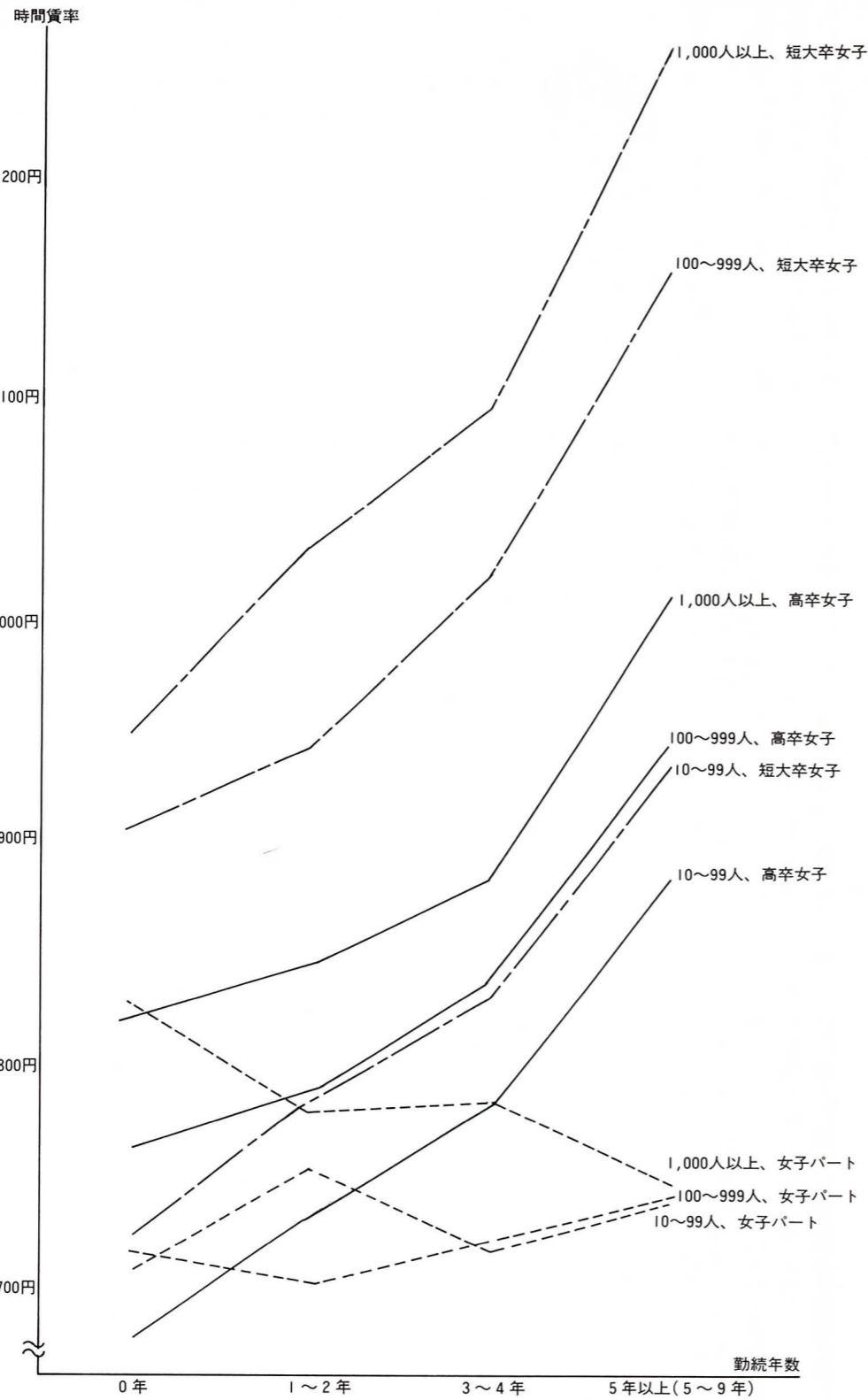


図3 高卒・短大卒女子一般労働者と女子パートタイマーの時間賃率の比較 — サービス業



業でも女子パートタイマーは不熟練労働者であり続けるといっている。が、大企業勤続五年以上層を注目しておこう。図三はサービス業を示したものであるが、高卒女子、短大卒女子ともに、規模に係わらず賃金が勤続とともに急激に上昇してい

くのに対し、女子パートタイマーは勤続ごとの変動は大きいものの上昇曲線を描かない。ここでも女子パートタイマーは不熟練労働者であり続ける。が、サービス産業は他の二つの産業に比べさまざまな職業があるため、あまり断定的なことはい

ない方がよいだろう。以上を要するに女子パートタイマーはいずれの産業、企業規模に係わらず、企業の中で仕事をしながらより難しい仕事へと移る、あるいは熟練を高めるようなキャリアを歩んではいないようであ

る。つまり不熟練労働者のままである。女子の正社員がそうしたキャリアを歩んでいるとすれば、賃金各差はますます広がってしまう。これが女子パートタイマーの低賃金の大きな一つの原因である。とわたくしは思う。だが、ここで次の三点だけはつけ加えておかなければならない。第一に、以上は女子パートタイマーの平均像を描いたにすぎず、その内容をさらに深く探ってみる必要があることである。第二に、卸売・小売業・飲食店の大企業にみられた勤続五年以上層は、より難しい仕事に移っていった人々であるかもしれないということである。第三に、不熟練労働者のままでいることが果して問題なのか、問題だとするといった誰にとつてそうなのかを考えてみる必要があるということである。女子パートタイマーの中には不熟練労働者のままでいることを望んでいる人もいるかもしれない。もちろんそれを不満に思う人もいるだろう。逆にそれは企業にとつて問題なのかもしれない。労働力不足は熟練労働者でこそ激しい。せつかく熟練労働者の予備軍を抱えているのに、その機会をうまく活用できていないかもしれないからだ。



#### 四、企業は女子パートタイマーをどう処遇しているのか

不熟練労働者であり続けることは、たしかに相対的な低賃金をもたらす。が、たとえ不熟練労働者であっても、いわゆる正社員としてさまざまな

表4 正社員とパートタイマーの人事処遇制度の比較 (事業所比率)

	正社員		パートタイマー	
	全員適用	一部適用	全員適用	一部適用
定期昇給	89.1	6.2	37.0	20.1
ベースアップ	82.8	8.5	34.0	22.3
通勤手当	79.9	14.9	52.9	6.6
役職手当	41.0	52.0	7.0	86.6
家族手当	55.5	29.0	1.9	3.1
住宅手当	37.2	22.5	0.7	2.3
業績手当	19.6	23.6	5.1	9.6
賞与	94.4	3.9	44.8	25.5
退職金	82.6	11.7	6.5	8.2
昇進昇格	55.2	15.3	4.6	6.0
定年制	85.8	4.5	23.1	4.4

資料出所：労働大臣官房政策調査部『就業形態の多様化に関する実態調査結果報告』(昭和62年)、1989年

労働管理制度的適用を受けてもよい。女子パートタイマーは一般に、いわゆる非正社員として位置づけられ、正社員とは異なる労働管理制度的適用を受けていると思われる。果して事実はどうであるのか。そしてもし違いがあるとしたら何故なのか。これらを探ってみよう。

表四は人事処遇制度の適用状況が正社員とパートタイマーとでいかに異なるかを表したものである。これによると、次のことがわかる。第一に、ある人事処遇制度を正社員には適用してもパートタイマーには適用しないという事業所は、どの制度であれ存在している。第二に、特に家族手当、住宅手当、業績手当、退職金、昇進昇格、定年制

表5 正社員とパートタイマーの教育訓練制度の比較 (事業所比率)

	正社員	パートタイマー
〔入社時のみ〕		
仕事をしながらの訓練	69.6	67.1
仕事をはなれての訓練	62.9	46.5
〔入社後定期的〕		
仕事をしながらの訓練	66.1	53.3
仕事をはなれての訓練	59.4	43.0
〔入社後随時〕		
仕事をしながらの訓練	75.2	62.5
仕事をはなれての訓練	66.0	47.7

資料出所：労働大臣官房政策調査部『就業形態の多様化に関する実態調査結果報告』(昭和62年)、1989年

てくる。つまり女子パートタイマーの平均像は確かに不熟練労働者であるかもしれない。だが、同じく不熟練労働者であっても企業の中では重要な位置を占めている場合もあり、またより熟練を高めている女子パートタイマーの中にはいるのかもしれない。だからこそ労働管理制度が企業によって異なってくるのではないか。同様の疑問は表五で教育訓練制度の適用状況をも生じてくる。確かに女子パートタイマーの方が教育訓練を行うという事業所は少ない。けれども入社後定期的あるいは随時、わざわざ仕事を離れて女子パートタイマーに教育訓練を施す事業所が四割にも及ぶ。なぜ女子パートタイマーに積極的に教育訓練を行う企業とそうではない企業があるのだろうか。

#### 五、女子パートタイマーを類型化してみると

女子パートタイマーをいくつかのタイプにわけ考えてみる必要がでてきた。が、いったい何を基準にわければいいのか。

まず第一に言葉の吟味からはじめよう。パートタイマーの対語は正社員ではない。フルタイムである。正社員とは何かということとは定義が難しいが、普通、雇用期間の定めのない雇用契約を結び、定年まで働き続けるような社員が思い浮かべられる。そして正社員の対語は非正社員であつて、パートタイマーではない。なにもこの貴重な紙面で言葉の遊びをしていくわけではない。パートタイマーとフルタイムという区別と正社員と非正社員という区別は別のものであるということを中心張りたいのである。いかにいえばパートタイマーの正社員は論理上、存在するということをいいたいのである。第二に労働時間をみても必要がある。パートタイマーといっても、必ずしも労働時間の短い人々だけではなく、フルタイム働いている人々もいるからである。特に製造業ではパートタイマーという名のフルタイム労働者が数多く働いていることはよく知られている。いわゆるパートタイム働くパートタイマーと、フルタイム働くパートタイムを分けるのである。第三に、実際に勤続している期間の長さに着目してみよう。実際に長期勤続するようになってきているのか、あるいは短期間で離職してしまうのかである。さしあたり前者を常用、後者を非常用と呼んでおこう。後者は文字どおりの臨時労働者であるといつてよい。

に関して、それらをパートタイマーには適用しないという事業所が多い。これらのうち家族手当、住宅手当の適用事業所の少なさは、パートタイマーゆえというより、女子ゆえといった方がよいように思える。また定年制が適用されること

が少ないのは、パートタイマーには定年がないからでは決してなく、雇用期間に定めのある雇用契約を結ぶことが多いことを示しているにすぎないだろう。退職金も同じような事情があるからだろう。昇進昇格を適用する事業所が一割程度にすぎないことは、注目しておいてよい。第三に、他方で定期昇給、ベースアップ、通勤手当、賞与、さらには役職手当などはパートタイマーにも適用している事業所が多い。第四に、最も重要なことは、いずれの人事処遇制度であれ、パートタイマー全員にそれを適用する事業所、一部適用する事業所、まったく適用しない事業所が存在していることである。いったいなぜ企業によって異なるのか。良心的な企業とそうではない企業が存在していることを示しているだけのだろうか。そうではあるまい。企業は製品市場で激しい競争を提示している。そのさなかにわざわざ特別の処遇を提供するような企業は、一般的には競争に敗れて存在しなくなるだろう。またなぜ一部に適用して、一部には適用しないというような企業が存在しているのだろうか。こうした疑問を深く探っていくと、女子パートタイマーについても、仕事の重要性、必要な熟練、そして企業における位置づけという点でみると、いくつかのタイプに分かれるのではないかと、いう新たな疑問につきあたる。このことは前節の最後に付け加えた第一、第二の点と密接に係わつ

図4 女子パートタイマーの類型化

	非正社員		正社員
	非常用	常用	
ショートタイム	A	C	E
フルタイム	B	D	—

この二つの基準によつて女子パートタイマーを類型化してみると、図四が得られる。ここでは五つのタイプが描かれている。いうまでもなく正社員でフルタイムの労働者はパートタイマーであるはずがないから、その欄は空いている。五つのうちA、Bは短期間のうちに企業を辞めていく女子パートタイマーである。企業側が一時的に仕事量が増えたためにもとと短期間、雇用しただけかもしれないし、あるいは人柄能力などから契約の更新をしなかった例もあるだろう。また女子パートタイマー自身が自発的に離職してしまった場合もあろう。このタイプの女子パートタイマーが難しい仕事や責任ある仕事についているとは考えにくい。それに必要な経験をその企業の中で積む時間がないからである。またこうした非常用の常用パートタイマーを多く利用している企業が、定期昇給、ベースアップ、賞与あるいは教育訓練などさまざまな労働管理制度を彼女らに適用するとも考えにくい。逆にそうした労働管理制度が整っていないからこそ自発的に離職してしまうのかもしれない。いずれにせよ、この二つのタイプは不熟練労働者であり、正社員と同

様の処遇をうけるようなことはないと考えられる。

Dタイプの女子パートタイマーは事実上正社員と同じである。では何故に正社員にはしないのか。またどのような処遇、教育訓練を受けているのか。Cタイプの女子パートタイマーは文字どおりのパートタイム労働であり、なおかつ企業にとっては長期勤続の労働者である。彼女らは何故にEタイプ、つまり短時間の正社員にならないのだろうか。またどのような処遇、教育訓練を受けているのだろうか。

三つの基準で女子パートタイマーを類型化してみると、さらに深く検討すべきはCとDタイプの女子パートタイマーであることがわかってきた。ここでようやく、女子パートタイマーがどのような仕事につき、どのような熟練をもち、総じて企業の中でどのような位置を占めているのかという前節の問題提起を吟味する段階に到達したといつてよい。だが残念ながら、女子パートタイマーの仕事とキャリア、そして正社員との分業関係についていぬいに調べあげた研究は数少ない、その数少ないものは、中村恵氏の「技能という視点からみたパートタイム労働問題」である6。

この研究によると、第三次産業では①女子パートタイマーが正社員と同じ仕事を行い、一部は管理職に昇格している、②女子パートタイマーは正社員と同じ場所で働いているが、正社員とは異なる単純な仕事についている、③女子パートタイマーは単純な仕事を行っているが、正社員もキャリアの初期あるいは時々はその仕事を行うなど

のタイプがみられる。一方、製造業では④生産工程のほとんどが女子パートタイマーで占められ、正社員は管理・監督業務につくというタイプがみられる。以上の四つのタイプがすべてではあるまい。また産業によってタイプが完全に分かれるというわけでもあるまい。むしろこの四つのタイプが基本であって、程度の差こそあれ、女子パートタイマーの多い三つの産業にみられると考えた方がよい。

この仕事とキャリア等による分類を先のCとDタイプの女子パートタイマーにあてはめてみよう。始めにDタイプ、つまりフルタイムの常用女子パートタイマーをとりあげよう。このDタイプで仕事やキャリアなどが正社員と同じである①であるとすれば、これはまさしく差別だといつてよい。正社員と同じ時間働き、なおかつ同じ仕事をし、同じキャリアを歩むのにもかわりなくパートタイマーであるならば、差別以外の何物でもないだろう。が、このタイプは例外的存在だと思われる。パートタイマーにしておく必然性がないからだ。次に同じくDタイプで単純な仕事に専念している②は、不熟練労働者であり続けながら、なおかつ企業にとっては必要な女子パートタイマーだといつてよい。企業にとって必要であるにもかかわらず正社員として処遇されないのは、まさに不熟練労働者であり続けるからである。正社員と同じようなキャリアを歩むことが予定されていないため、そのキャリアを前提とした定期昇給や定年退職金、昇進昇格、役職手当などをそのままあてはめることが難しいのではないだろうか。実態を

督・管理業務。そしておそらく研究開発、営業、企画、財務管理などより高度な仕事につき、やはりここでもキャリアが異なっているからなのかもしれない。

次にCタイプ、つまりショートタイムの女子パートタイマーを考えてみよう。Cタイプで②、③、つまり単純な仕事に専念しているタイプは、もしそれが需給ともにショートタイムを望んでいるならば、上述のDタイプの②、③で述べたことがほぼあてはまる。だが、もし企業としてはフルタイムを望んでいるにもかかわらず、働く方の都合だけでショートタイムが選ばれているとしたら、それほど企業の中で安定した地位を占めていないのかもしれない。フルタイム希望の女子が増えれば、とってかわられてしまうからである。

Cタイプで特に重要なのは①、つまり正社員と同じ仕事をし、その一部が管理職に昇格しているタイプである。ここでは企業側も働く側もショートタイムで希望は一致していることだろう。管理職のポストを用意するのは、企業としてもショートタイムで働いて欲しいからだ。製造業よりも、むしろ需要が時間とともに変動するスーパーや飲食店などでみられるタイプである。ここでは明らかに、女子パートタイマーは不熟練労働者にとどまるのではなく、中にはかなりの程度、熟練を向上させている人がいる。第三節でみた卸売・小売業・飲食店の大企業勤続五年以上層の特異な賃金の上がり方は、おそらくこうした人の賃金を反映したものであろう。このタイプではおそらく定期昇給、ベースアップ、昇進昇格、役職手当ある

は充実した教育訓練制度が用意されていても不思議ではない。また勤め続けてもらうために定年制や退職金制度があり、あるいはモラルをあげ、その努力に報いるための賞与があつてもよい。が、なぜにショートタイムの正社員、つまりEに位置づけたいのだろうか。

Cタイプで④は、おそらく製造業で多くみられることだろう。生産工程の中核部隊であり、なおかつショートタイムである女子パートタイマーである。製造業では普通、企業の側がショートタイムを望むとは考えられないから、これは働く側の希望に応えたためと考えてよい。したがってこのタイプもフルタイム希望の女子パートタイマーによって脅かされることにならう。第二節で製造業とそれ以外の産業で、女子パートタイマーが増大してきた要因は異なっていて、それはのちのち重要になってくると指摘しておいた。それは以上のこと、つまりショートタイムの女子パートタイマーは、製造業ではたとえ常用であつたとしても、それほど安定した地位を保っているわけではないということをおいたからである。

## 六、 労務管理の課題は果たして何か——結びに代えて

たしかに平均像でみると女子パートタイマーは不熟練労働者である。だが労務管理制度をみていくと、いくつかのタイプがあることが予想された。フルタイムとショートタイム、常用と非常用、正社員と非正社員という三つの基準で類型化を試み

確かめた研究があるわけではないけれど、おそらくこの推測はそれほどの外れではないだろう。Dタイプで③であるのは、②ほど企業の中でしっかりと位置をもっているとはいえない。正社員という競争相手が存在しているからである。とはいえ②に似たタイプだともみてよい。

Dタイプで④のタイプ、つまり生産工程の中核を占めているフルタイムの女子パートタイマーはやはり製造業で数多くみられよう。仕事の質、熟練、キャリアなどを丹念にみなければわからないけれど、普通、生産工程の仕事にはやさしいものもあれば、難しいものもある。とすれば、ここでは女子パートタイマーは不熟練労働者にとどまるのではなく、中には徐々に熟練を高める人もいると考えられる。このタイプの女子パートタイマーでは熟練の向上に応じた定期昇給やベースアップがあつても不思議でない。事実、前出中村恵氏の研究によると、このタイプの女子パートタイマーを使っている製造業企業では定期昇給制度あるいはベースアップがあり、また主任手当(役職手当だといつてよい)がある。さらにいえば、実態を確かめたわけではないけれど、企業の中で育てた熟練の女子パートタイマーの代わりはそう簡単にはみつからないことを考えれば、勤め続けてもらうために定年制や退職金制度があり、あるいは中核部隊のモラルをあげ、その努力に報いるための賞与があつてもよいように思える。事実上の正社員だといつてよい。が、それならばなぜ正社員にしないのか。熟練を高めていく女子パートタイマーがいるとはいえ、正社員は生産工程では監

五つのタイプを得た。このうち非常用の女子パートタイマーは不熟練労働者であり続け、労務管理上の考慮をあまり必要としないタイプだといつてよい。だが、勤続が長期化している常用の女子パートタイマーについてはおそらく次のような考慮が必要なのではないかとわたしは思う。

正社員のやらない単純な仕事についている女子パートタイマーは、たとえ不熟練労働者であり続けるとしても、ショートタイムであれフルタイムであれ企業にとっては貴重な戦力だろう。仕事の質、熟練の質そしてキャリアが正社員とは大きく異なるとはいえず、正社員に準ずる地位をあたえ、定期昇給やベースアップ、あるいは賞与などの制度を整える必要があるのではないか。もちろん、水準は異なるにせよ。確かに労働費用はかさむかもしれない。けれども、そのことによつて離職が減り、募集費用(広告やチラシを配る費用だけではない。面接のために時間をさかなければならぬ人の人件費なども含む)が減少し、離職による職場の一時的な混乱がうむ生産性の低下、あるいは他の従業員の働きすぎによる生産性の低下は確実に予想される。そればかりではない。モラルアップが生産性の向上につながるかもしれない。

製造業でみられるような生産工程の中核を担うフルタイムの女子パートタイマーは、一部に熟練労働者を含み、まさに企業にとつてかけがえのない戦力だろう。正社員とかりにキャリアが異なつたとしても、職種別の管理を導入すれば正社員と位置づけても何も困らないのではないか。事実、いわゆる正社員であつたとしてもブルーカラーと

ホワイトカラーの処遇制度を区別している企業は多い。それと同じシステムを導入することはできないものだろうか。その上でほんの少しキャリアを上に伸ばせないだろうか。前にも述べたように労働力不足が激しいのは、熟練労働者である。このタイプの女子パートタイマーの中にはその直前までに育ってきているものもいよう。せつかくその候補がいるのにほっておくのではないのではないか。もしキャリアがほんのわずかに上に伸びれば、それだけ女子パートタイマーの励みにもなる。それは上述のプラスの効果をさらに増すことになる。

第三次産業でみられる正社員と同じ仕事、同じキャリアを歩むショートタイムの女子パートタイマーは正社員となら別でできない。事実、労務管理制度も整っているとみてよい。ここではショートタイム正社員というカテゴリーをなぜにつくりださないのが不思議でならない。もちろん、昇進スピードを遅らせるとか、賃金制度はやはり時間給をベースにせざるをえないとかの工夫は必要であるかもしれない。

以上のような労務管理の改変を行う上での問題の一つは常用と非常用の女子パートタイマーとを予め区別できないということである。せつかく労務管理を整備したとしても無駄になってしまうのではないかと危険である。ここで非常用として考えているのは、自発的に辞めてしまう女子パートタイマーの人々のことである。そして離職率の統計をみるかぎり、この人たちはかなり多い。だが、この点は何年間かの動向を前提として、そ

こにおける働きぶりによって上述の三タイプのうちのいずれかに格付けすれば、それほど難しいことではない。問題の二つは女子パートタイマーの全てがより難しく、責任のある仕事につくことを必ずしも望んでいるわけではないということである。おそらく中には不熟練労働者のままでいることを望んでいるものもいよう。ここでも長期間にわたる働きぶりを観察した上で、能力と意欲を考慮して昇進昇格を行えばよいだろうし、また賞与や定期昇給でそれなりの差をつければよいだろう。いかえれば能力主義管理を徹底すればよい。

以上のいくつかは既に企業の中で実践されているものかもしれない。女子パートタイマーを労務管理がいかにうまく処遇していくかという問題にとつて重要な基礎条件の一つは、次のような意識を払拭できるかどうかだとわたくしは思っている。つまりショートタイム労働者は正社員となるべきではない、そして女子特に中高年主婦は補助的労働分野につくのが普通であつて、非正社員になるのが当然であるという意識である。こうした考えが企業側、女子労働者側の双方にまだ根強く残っていないだろうか。

#### 注

- 1 最近の女子パートタイマーの現状およびその問題点については、『労働省「労働白書」(平成元年版)の二一六―二七三頁が詳しい。
- 2 女子労働者の全体の所定内給与の平均は一六万円であり、これを一〇〇とすると金融・保険業の平均は一三六、電気・ガス・熱供給・

- 水道業は一二三、運輸・通信業は一一八となる。ちなみに製造業は八五、卸売・小売業・飲食店は九七、サービス業は一〇七である。いずれも労働大臣官房政策調査部「賃金構造基本統計調査報告」(昭和六三年)より。ただ女子の賃金の高い三産業のうち電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業ではもともと女子の割合が低い。
- 3 労働省「労働白書」(平成元年版)は、前出賃金構造基本統計調査の特別集計を行い、職業別の比較を行っている(二五二―二五三頁)。非常に貴重な資料であり、いくつかの貴重な発見がある。ただし勤続年数(あるいは経過年数)別や企業規模別の集計はない。
- 4 労働省「労働白書」(平成元年版)の二二―二二三頁を参照のこと。
- 5 パートタイマーの類型化に関しては、拙稿「企業の中の未組織層―臨時工とパートタイム労働者」(平和経済計画会議・経済白書委員会編『国民の経済白書』(一九八九年度)、日本評論社、一九八九年、所収)をも参照されたい。労働省大阪府少年室、大阪パートタイム雇用・労務管理改善研究会『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』(一九八九年)、所収。
- 6 ※雇用職業総合研究所は平成二年一月一日より日本労働研究機構となる。

## 寄稿

### 平成元年度 海外高年齢者雇用視察に参加して

西日本電気システム株式会社

高津 精一

今回の視察のスケジュールは十月二十四日から十一月四日の間、スウェーデン、オーストリア、フランス及び西ドイツを訪問し、各国の高年齢者対策の実状を实地に確かめるほか、観光を含めて海外の見聞を広めて来ることが目的であった。当社としても丁度、高年齢者対策を進めており、欧州の実態を直かに肌で感じて来ることが、職務再設計を進める上で、参考になることを期待し、参加させて載いた。以下にその視察記を纏めてみた次第である。

#### 10月24日 箱崎で結団式、成田からストックホルムへ向けて出発

大阪協会からは四名が参加、12時30分発の全日空で羽田へ。モノレール、E電(国電)、バスと乗り継ぎ箱崎へ向う。16時から結団式が始まる。高年齢者雇用開発協会の望月理事長の挨拶。外から日本を見直す良い機会であり、各国の事情を広く見てくるようにと云う励ましのお言葉を載く。水澤団長からは、始めての海外旅行者が半分おられるが気楽に行きましょうとの挨拶があり、一同の緊張が解けたように思われた。杉本理事の楽しく、貪欲に世界を見て来るようにとのお話があつて乾

盃。箱崎で出国手続を済ませ、成田へ向う。20時55分発のスカンジナビヤ航空に乗り込む。出発まで長い長い一日であった。飛行機は進路を一路北に、アンカレッジで給油。一時間の休憩中、免税店にかけ込み、酒・タバコ・香水といった土産品を購入。成田に別送してもらおう。お土産ではいろいろと失敗談があるようだ。

#### 10月25日 スtockホルム市内観光と労働組合総同盟視察

4時45分、アーランダ国際空港へ到着。バスでホテルへ直行。朝食を済ませ、9時に市内観光へ出発する。ストックホルムは人口140万、14の島々をつなぎあわせた上に浮ぶ水の都である。先づ始めに1923年建築の市内庁舎を見学。会議が行われているとかで内部見学は明日に持ち越す。スウェーデンは人口850万人、産業は80%がサービス業、残り20%が製造業とかで、かの有名な自動車メーカー・ボルボがある。自動車が右側通行で、一寸、日本と違い、異和感を感じる。事故防止のため昼間もすべてライト点灯である。国王の島をめぐる、南の島に渡る。ここにはアルフレッド・ノーベルの研究室が当時のまま残されている。



ストックホルム市庁舎前から眺めた風景

た。市内には新しい立派な老人ホームが建てられている。さすが福祉国家である。新しく建てられる建物は古いものと調和をとるよう規制されているとの事である。景観には相当の注意を払っていることがうかがわれる。南の島の展望台から眺め

〈日誌〉

九月二十二日

茨木雇用開発協会激励大会に栗原部長が出席した。

九月二十六日

エルおおさか(大阪府立労働センター)において、「生涯生活設計セミナー」(一日コース)を開催した。

九月二十八日

エルおおさか(労働センター)南館において、高齢者多数雇用報奨金・高齢者雇用確保助成金の大口企業にたいする説明会を開催した。

十月二日

平成元年度全国高齢者雇用促進大会が、東京都東商ホールで開催され、当協会から坂本部長及び村上相談員が出席した。

十月三日～四日

平成元年度高齢者雇用開発フォーラムが、東京都中野サンプラザで開催され、その事業の一つの「高齢者活用のための職場改善(ジョブ・リデザイン)事例展」に、当協会から坂本部長及び村上相談員が見学した。

十月四日

平成元年度高齢者雇用開発フォーラムの事業の一つである「高齢者継続雇用のための調査研究発表会」に、当協会から坂本部長及び村上相談員が出席した。

十月十一日

十一月二日

大阪キャッスルホテルにおいて、第二回雇用開発部会を開催した。

十一月七日～八日

みのお山荘において、九都道府県事務局長会議を開催し、二日目にサントリー株式会社山崎蒸留所を見学した。

十一月九日～十日

なにわ会館において「生涯生活設計セミナー」(二日コース)を開催した。

総務関係事務担当者会議が、東京都後楽園会館で開催され、当協会から板倉が出席した。

十一月十日～十一日

近畿ブロック事務局長会議が、和歌山県の雇用促進事業団職業訓練センターで開催され、当協会から宇野事務局長が出席した。

十一月十三日、十四日、十六日、十七日、二十四日

エルおおさか(労働センター)南館において、給付金説明会を開催した。(詳細本文参照)

十一月二十日

社団法人大阪府工業協会の創立四十周年記念式典が開催され、栗原部長が出席した。

十一月二十二日

高齢者雇用モデル事業所実地研修セミナーをミノルタカメラ株式会社堺工場を対象に実施、大変好評であった。

門真雇用開発協会激励大会に采女が出席した。

十一月三十日

ダイキン工業株式会社本社社会議室において、第二十五回運営協議会を開催した。

大阪キャッスルホテルにおいて、高齢者海外雇用事情視察打合せ会を開催した。

十月十二日

財団法人高齢者雇用開発協会(中央協会)と平成元年度高齢者雇用開発フォーラムについて打合せを開催した。

十月十四日

新大阪ワシントンホテルにおいて、職務再設計援助事業打合せ会を開催した。

十月十六日

人材確保実践研究会卸売業部会がエルおおさか(労働センター)南館で開催され、笹木主任が出席した。

大阪商工会議所において、社団法人大阪府警備業協会にたいする高齢者多数雇用報奨金・高齢者雇用確保助成金の説明会を開催した。

十月十九日

人材確保実践研究会運輸業部会がエルおおさか(労働センター)南館で開催され、尾野が出席した。

十月二十日

人材確保実践研究会建設業部会がエルおおさか(労働センター)南館で開催され、栗原部長が出席した。

泉佐野公共職業安定所が管内企業を対象として開催された定年延長指導会議に、当協会から宇野事務局長が講師として出席した。

十月二十二日

阿倍野雇用開発協会激励大会に坂本部長が出席した。

十月二十三日

十二月一日

大阪障害者雇用相談展示センター開所十周年記念式典及び講演会がエルおおさか(労働センター)南館で開催され、宇野事務局長が出席した。

十二月六日～七日

高齢者雇用アドバイザー近畿ブロック経験交流会が和歌山県紀の国会館で開催され、当協会から池上高齢者雇用アドバイザーほか五名と事務局から笹木主任及び尾野が出席した。

十二月十一日

エルおおさか(大阪府立労働センター)において、「生涯生活設計セミナー」(一日コース)を開催した。

後記

◇明けてお目出度うございます。

一年の計は元旦にあり。

なかなかそのようなまいらないもので、……今年はこのようになりませんか。

◇円高、貿易摩擦、内需拡大と一昨年来好況が続いております。それに、人手不足、労務倒産という声も聞こえて、年が明けました。

しかし、高齢者にとっては他人事のように聞こえます。これを一つの機会として、職場改善、職務再設計によって、高齢者の就業機会の拡大と人手不足の解消を図っていただきますようお願い申し上げます。

◇昨年度から中央協会で企画されました海外高齢者雇用状況視察に、今年度は、当協会から四社参加していただきました。その模様の原稿を寄せ

高齢者多数雇用報奨金・高齢者雇用確保助成金について大阪府労働部及び府下公共職業安定所の打合せに山外部長及び岡本が出席した。

大阪府労働部及び府下公共職業安定所との定年延長指導会議に、宇野事務局長及び笹木主任が出席した。

十月二十四日～十一月四日

中央協会主催の高齢者海外雇用事情視察(スウェーデン・オーストリア・フランス及び西ドイツ)に当協会から関西新幹線整備株式会社ほか三社の参加があった。(詳細本文参照)

十月二十六日

たかつガーデンにおいて、平成元年度大阪府高齢者雇用促進大会を開催した。(詳細本文参照)

十月二十六日～二十七日

平成元年度高齢者雇用開発フォーラム大阪大会が、労働省・財団法人高齢者雇用開発協会主催、大阪府及び当協会の後援でたかつガーデンで開催され、その事業の一つの「高齢者活用のための職場改善(ジョブ・リデザイン)事例展」と「高齢者継続雇用のための調査研究発表会」が開かれた。

全国アドバイザー特別研修が中央協会の主催でたかつガーデンにおいて開催され、懇親パーティに宇野事務局長が出席して挨拶を行なった。

十一月一日

大阪高齢者キャリアセンターの開所式がエルおおさか(労働センター)南館で行われ、当協会から宇野事務局長が出席した。(詳細本文参照)

ていただきました。

◇一月から、高齢者多数雇用報奨金、高齢者雇用確保助成金の支給申請書の受理業務が始まります。多くの企業から申請がありますので多忙を極めます。申請についての電話によるお問い合わせもあり、掛かりにくくなったり、すぐに出られないこともあるかと思えます。そのようなことのないよう、極力、職員一同努力いたしますので皆さんの暖かいご理解とご協力をお願い申し上げます。

◇今年も当協会では、若年労働力確保対策、高齢者雇用促進対策の両面にわたりまして事業を進めて参る所存でございますので、倍旧のご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに、お気づきの点がございましたら遠慮なくお申し付け下さいますようお願い申し上げます。(Y)



おおさか雇用開発 第三十二号  
編集発行人 宇野 一雄  
平成元年十二月二十五日 印刷  
平成二年一月一日 発行  
社団法人 大阪府雇用開発協会  
〒五四〇 大阪府中央区石町二丁目五番二号  
エルおおさか(労働センター)南館十二階  
電話 (〇六)九四七一一三三〇  
印刷 東洋紙業高速印刷(株)