

## パートタイム労働対策の現状と課題

福 島 淳

(1989年9月10日 受理)

### 一 はじめに

最近のわが国における産業、経済は、ME化、経済のサービス化、そして「減量経営」という形で急激に変化してきている。そしてこの変化は、いわゆる日本の雇用へ影響を与え、これを大きく変えている。すなわち、正規従業員の中途採用、雇用保障・減量経営のための出向（転籍）、年功賃金の変化であるが、これらに並ぶ重要な変化としては、パートタイム労働者と派遣労働者の急速な増加があげられる。<sup>(1)</sup>そして、パートタイム労働者は、女子労働の伸長と密接に関連し、また、労働者派遣事業とも結びつく形で、増加しているのである。すなわちパートタイム労働は、最近の産業構造の変化の日本の雇用への影響という重大な問題性格を端的に内包している。それゆえに、パートタイム労働問題においては、労働者保護問題を今日の急激な産業、経済の変化の下で、どのように考えたらよいかという重大な問題が提起されているものといえよう。

ところで、パートタイム労働の普及は、労働力の需要側（使用者）の産業経済的合理性に根ざしたところにあることは、指摘するまでもない。そして、需要側の合理性とは、とりもおさずパートタイム労働者の雇用身分の不安定や低位な労働条件を意味するものであることも、言うまでもない。すなわち、従来くり返し多くの識者によって指摘されてきたところのパートタイム労働問題である。しかしながら、労働行政の対応は、きわめて緩慢である。パートタイム労働者の今後の増加の堅調にともなって、これらの問題も拡大されていくことになるのであろうか。

本稿は、上記のように重大な問題性格を有するパートタイム労働問題について、労働行政による

対策に焦点をあてて、考えてみることにする。すなわち、第1に、パートタイム労働の現状を概観し、そこに見られる実態の特徴とその実態に見出される基本的問題を確認する。第2に、パートタイム労働に対する、従来の対策（労働政策・労働行政）の流れと対策の現状を確認するとともに、とくに最近の対策に見いだされる問題点を摘示する。そして第3に、以上の確認のうえに、パートタイム労働対策のあるべき方向づけに関して、若干の検討を試みる。

なお、いかなる労働者をもってパートタイム労働者（パートタイマー）とするのかという、パートタイム労働者の定義の問題が重要かつ困難な問題としてある。この問題については後に改めて扱うが、以下本稿では相対的短時間労働に着目する、一般的な定義によることとする。

### 二 パートタイム労働の現状と問題点

#### (一) パートタイム労働の現状

労働省等による諸調査によれば、パートタイム労働の現状は、以下のように概観することができる。

##### (1) 労働者数の動向<sup>(2)</sup>

昭和63年における非農林業短時間雇用者（平均週間就労時間が35時間未満）総数は、533万人（前年度より27万人増加）であり、雇用者数の12.0%を占めている。そのうち女子短時間雇用者数は386万人（前年より21万人増加）であり、短時間雇用者総数のじつに72.4%を、女子雇用者数の23.6%を占めるに至っている。短時間雇用者数の確実な増加傾向、とりわけ女子短時間雇用者数の顕著な増加傾向を窺うことができる。

(1) 蓼沼謙一「構造変動下の労働・労使関係と労働法原理」季刊労働法143号4頁以下。

(2) 総務庁統計局「労働力調査」。

(2) 就業分野(産業別, 規模別)<sup>(1)</sup>

産業別に見ると, 昭和61年においては, 全産業の短時間雇用者数のうち, 「卸売・小売業, 飲食店」に29.8%, 「サービス業」に27.0%, 「製造業」に23.3%と, これら3つで80%を超えている。とくに前2者における近年の著しい増加傾向が目をはく。

企業規模別に見ると, 近年は短時間雇用者総数の46%以上が1~29人規模の企業に就職している。ちなみに, 昭和61年においては, この規模では46.1%であり, これに30~99人規模12.9%を加えると, 59%を占める。従ってまた, 短時間雇用者数が雇用者総数に占める割合もこの規模の企業に最も多い。

(3) パートタイム労働者の採用理由<sup>(2)</sup>

「仕事の内容がパートタイマー等で間に合う」とするのが最も多く, 「人件費が割安となるため」との理由がこれに続く。これら以外の理由としては, 産業別の違いが見られ, 卸売・小売業やサービス業では「1日の忙しい時間帯に対応するため」が第3位である, これに対し製造業では, 「生産(販売)量の増減に応じて雇用調整が容易であるため」が第3位に来ている。

(4) パートタイム労働者の就業理由<sup>(3)</sup>, 就労働機<sup>(4)</sup>

就労理由としては, 「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる」とするのが48.9%と最も多く(女子48.5%, 男子56.2%), 「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない」とするものが23.9%(女子25.2%, 男子1.7%)と, 続いている。

このようなことから, ただちに「自発的にパートタイム就労を選ぶ者が大半を占めている」と捉

えられることが適切なものか。特に女子については, 上の2つの理由が一体的な場合の多いことを注意すべきであろう。

女子の就労働機について, 昭和62年においては, 「家計の補助」をあげる者が52.3%, 「主な生活収入」をあげる者が16.4%であり, 生活収入を得るために働く者が70%近くを占めている。

(5) 採用時における労働条件の明示方法, 明示内容<sup>(5)</sup>

まず「明示していない」企業が労働条件の項目によっては相当割合あることが注目される。すなわち, 休暇, 所定外労働の有無について明示していないものが30%近く, 「雇用期間」, 「休日労働の有無」, 「諸手当」について明示していないものが20%前後である。一方「明示している」企業も, 「口頭で説明」する企業が労働条件の項目全体にわたって最も多い。ただし, 項目によって占める割合にはバラツキがあり, 「雇用期間」, 「休暇」についての30%台から, 「始業・就業時刻および休憩時間」, 「休日または勤務日」, 「休日労働の有無」についての50%台, 「仕事の内容」についての67.8%のごとくである。「就業規則の交付・労働契約書の締結」による企業の割合はこれに次ぎ, 「雇入通知書等書面を交付」する企業の割合がさらにこれに次ぐが, これら2者の占める割合は, 項目全体としては, 「雇用期間」, 「賃金」, 「始業・就業時間および休憩時間」についての50%前後以外は, 20%台と低い。

(6) 雇用契約の期間<sup>(6)</sup>

「期間の定めがない」企業は, 全体で59.4%であるが, 企業規模が大きくなるに従って, その構成比は顕著に低くなっている。ちなみに, 「1,000人以上」では12.3%, 「30~99人」では71.5%で

(1) 総務庁統計局「労働力調査」。

(2) 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)。

なお, 以上の数値は「常用パートタイム労働者」(期間を定めずに, または1ヶ月を超える期間を定めて雇用している者のうち1ヶ月の勤務日数が18日以上で, かつ在職期間が2ヶ月以上の者)に関するものである。「臨時・日雇パートタイム労働者」については, 「季節的繁忙のため」とするのが最も多い(55.1%)。とくに卸売・小売業とサービス業とに多い。このことはこれらの業種が季節的または時間帯によって業務の繁閑の差が大きいことを反映している。このように常用パートタイム労働者については, パートタイム労働者の仕事の内容に着目して採用し, 臨時・日雇パート労働者については, むしろパートタイム労働の雇用形態, 勤務形態に着目して一時的に活用するために採用しているとみられ, 常用パートタイム労働者と臨時・日雇パートタイム労働者とは企業側のニーズが異なっている。

(3) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(4) 労働省「雇用動向調査」。

(5) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(6) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

ある。一方、「期間の定めがある企業」のうち、「6ヶ月を超え12ヶ月以下」が41.8%と最も多い。次いで「4ヶ月を超え6ヶ月以下」が21.1%、「2ヶ月を超え4ヶ月以下」が18.3%となっている。

なお、有期契約が比較的長期にわたって反復更新されている例が少なくないようである。

#### (7) 賃金

賃金の決め方については、「時間給」とする企業が、全体として92.8%と、圧倒的に多い。ただし、企業規模が小さくなるのに対応して、若干「時間給」が減り、「日給」が増えている。<sup>(1)</sup>

女子パートタイム労働者の昭和62年の1時間当たりの所定内給与額は623円であり、規模別では10～99人で605円、100～999人で622円、1,000人以上で663円、と格差が見られる。年間賞与等は、昭和61年平均82,400円である。やはり、規模別の格差が見られる。<sup>(2)</sup>

通常女子労働者との比較では、所定内給与額では、その71.9%、賞与等ではその16.5%と、著しい格差が見られる。また、賃金引上げ率にも、格差が見られる。<sup>(3)</sup>

#### (8) 所定労働時間<sup>(4)</sup>

通常労働者の所定労働時間との比較で、ほとんど同じ者12.8%、その1割程度短い者12.7%、2割程度短い者19.6%、これらの合計で45.1%を占めている。女子については、これらの合計は47.1%とより高い割合を占める。また、規模が小さい企業ほど、かつ女子については、その割合は高くなっている。

#### (9) 雇用保険等の適用<sup>(5)</sup>

全体的には、雇用保険の適用45.2%、健康保険の適用42.1%、厚生年金保険の適用41.6%である

が、やはり企業規模が小さい程適用割合はかなり低くなっている。1,000人以上ではいずれも62～63%台であるのに対し、30～99人ではいずれも40%前後である。

## (二) 現状に見られる特徴と問題点

以上概観したパートタイム労働の現状に見られる基本的特徴と問題点として、以下のように指摘することができる。

(1) パートタイム労働が、今日のわが国の経済社会において大きな比重を占めている雇用・就業形態の1つとなっていることは、否定しようのない事実である。

(2) そして、パートタイム労働がはたす役割は、産業分野、企業の種類によって多様化している。今日のパートタイム労働の類型として、例えば外尾教授は、a) 在来型ないし臨時工的パート、b) 新型ないし主戦力パート、c) 技能型パートに分類されている。そして今日的なパートタイム労働は、スーパーや外食産業のサービス業を中心に増加している上のb)と、労働者派遣事業と結びついて増加しているc)である。<sup>(6)</sup>

(3) 上記の特徴は、パートタイム労働者(像)を一律に捉えることを困難にしているといえる。従って、従来指摘されてきたような「パートタイム労働者の平均像」<sup>(7)</sup>では、十分捉えられないのではないかという問題がある。すなわち、女子パートタイム労働者の働き方が通常労働者と変わらなくなってきたこと、そのためにパートタイム労働が「自分の都合に合わせた働き方」、「家事・育児と両立できる働き方」ではなくなってきた、「パートタイム」という本来の意味が失われていることが指摘されている。<sup>(8)</sup>

(1) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(2) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(3) 労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」(昭和62年)。

(4) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(5) 労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和60年)。

(6) 外尾健一「パートタイム労働者保護法制の整備」季刊労働法 130号39～40頁。

(7) 例えば、平均像として、所定労働時間数、所定週労働日数が一般労働者よりも少ない、賃金は日給か時間給がほとんど、業務範囲がかなり特定されている、自発的にパートタイマーとなる者が多い、家庭の主婦が大多数を占める、ことが指摘されている(下井隆史「パートタイム労働者の法的保護」学会誌労働法 64号11～12頁)が、このような像に当てはまらないパートタイム労働者が増加しているのではあるまいか。

(8) より細かな特徴としては、①長時間労働化、交替制・夜間専門労働の増加、②休日労働の強制、③女子パートタイム労働者間の身分階級の細分化と、待遇上の格差・差別の細分化・重層化の進行、④女子パート管理職の増加、⑤熟練、専門職活用化による、10年以上の継続的・常用雇用的女子パートタイム労働者の増加、などの点が指摘されている。(柴山恵美子「労働と生活の人間化」季刊労働法 151号23～24頁)

(4) 一方、周知のように、賃金、諸手当、年休、労働保険等において、通常労働者（正規従業員）との間に大きな格差が、ほぼ例外なく、設けられているという実態がある。<sup>(1)</sup>さらに、雇用身分が不安定であるほか、ME化等の先端技術利用の影響が集中して現われる分野で、労働者の健康管理や労災などの面で新しい課題を抱えている。<sup>(2)</sup>

(5) このようなパートタイム労働の実態に対して、労働省の対応は、後に見るように、いわば緩やかな行政指導の姿勢を堅持している。それ故に、パートタイム労働対策は、このような実態の決定的な改善にははなはだ無力なのではないか、という疑問が投げ掛けられている。

### 三 パートタイム労働対策の動向

つい最近、労働省は「パートタイム労働者の処遇および労働条件等について考慮すべき事項に関する指針について」を「告示」した。ここでは、この「告示」に近接するパートタイム労働対策の動向を確認したいが、その前にまず、従来の対策の流れをおおまかにたどってみる。

#### (一) 従来の対策の流れ

従来のパートタイム労働対策の流れは、概ね以下のようにたどることができる。<sup>(3)</sup>

- ①1964(昭39)年11月 婦人少年問題審議会「婦人労働の有効活用についての報告」
- ②1969(昭44)年2月 「女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告書」(「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」)
- ③1969(昭44)年8月 婦人少年問題審議会「パートタイム雇用の対策に関する建議」
- ④1969(昭44)年9月 職業安定局「パートタイムの職業紹介業務について」(職発429号)
- ⑤1970(昭45)年1月 婦人少年局「女子パートタイム雇用に関する対策の推

- ⑥1978(昭53)年11月 職業安定局「雇用保険業務(適用給付・日雇関係)の業務取扱要領について」(職発500号)
- ⑦1980(昭55)年2月 労働基準局 労働条件の明示、就業規則作成についての指導の必要性の指摘(基発72号)
- ⑧1980(昭55)年3月 労働基準局 自主点検表を作成し(基監7号)、企業に報告させることとする
- ⑨1982(昭57)年5月 行政管理庁「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報告書」一問題指摘と勧告
- ⑩1983(昭58)年7月 労働省パートタイム・プロジェクト・チーム「パートタイム労働対策の方向」を提言—また同年より「雇入通知書」の普及のための行政指導
- ⑪1984(昭59)年8月 労基研第一部会「中間報告」(「パートタイム労働対策の方向について」)
- ⑫1984(昭59)年10月 労働省 パートタイム労働小委員会(中央労働基準審議会内に設置)による検討をへて、「パートタイム労働対策要綱」を策定—12月「パートタイム労働対策要綱の策定について」(発基97号)
- ⑬1987(昭62)年10月 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」
- ⑭1988(昭63)年4月 「パートタイム労働対策要綱」の一部改定—有給休暇の項と高齢者のパートタイム雇用促進の項についての改定

(1) 女子パートタイム労働者に対する需要が現在極めて高いにも拘らず、労働条件の改善がそれにほとんど連動していないことが報告されている。(1989年8月27日 産業労働調査所調査)

(2) 片岡昇「『第三次産業化』と労働法の変革構想」季刊労働法136号2-3頁。

(3) 大脇雅子「パートタイム労働をめぐる立法論的課題」季刊労働法151号6頁以下に簡潔なフォローがなされている。一部参照。

- ⑬1988(昭63)年12月 パートタイム労働問題専門家会議「今後のパートタイム労働対策のあり方について」(中間的整理)
- ⑭1989(平成)年6月 「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について」(労働省告示39号)
- 雇用保険法の改正

すなわち、パートタイム労働対策の出発点ともいふべき、上記の①の報告が出された時期は、大方の事業所が家庭主婦を対象とするパートタイム制の採用に積極的になり出した時期である(1960年以降、とくに1963~1964年)<sup>(1)</sup>。ここでは、パートタイム雇用は家庭責任をもつ婦人が家事負担を果たしつつ雇用の機会をうる制度として、わが国においても暫時導入の気運にある、と報告され、その対策の必要性が指摘されている。

②の報告書では、第1に、パートタイマーについて「1日、1週、あるいは1ヶ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」と一応定義しながら、他方いわゆる疑似パートタイマーの存在を指摘する。またここで焦点があげられているのは、「通常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、しかも専門的・技術的でない「一般的パートタイマー」である。ついで第2に、パートタイム雇用の増加の社会的背景、第3に、女子パートタイム雇用の現状と問題点を明らかにしている。そして第4に、パートタイマーの保護と労働条件の向上、雇用制度の整備など近代的パートタイム制の確立を強調して、労使、政府機関に対して当面措置すべき対策と、その努力を要請している。

②を受けて③では、パートタイム労働者に対し労基法、最賃法がフルタイム労働者同様適用されるよう監督指導することが強調され、「パートタイマーの特質を考慮して、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

されている。

④は、パートタイマーの職業紹介に際し、求人側の賃金、就業規則等の点での受け入れ体制をチェックしようとするものである。

⑤は、③に基づくもので、パートタイマーの保護と労働条件の向上を図り、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、パートタイム雇用が労働時間の点以外ではフルタイム労働者とは異なることの周知徹底をはじめとして、受け入れ体制の整備、職業能力の有効発揮のための指導、啓発が目ざされている。

⑥は、一定のパートタイム労働者に社会保険適用の道を開くものである。

⑦および⑧は、労働基準監督行政の具体的取り組みを示すものであるが、⑨は、その不十分さを指摘する。

⑩では、労働条件明確化のための雇入通知書の交付、超過勤務・休日労働の制限、年休の付与、フルタイム労働者との相互転換等が提言されている。

⑪以降に関しては、次の(二)で若干詳細に見ることとする。

なお、これらの対策が、産業政策と不可分に、また労働力管理の性格をおびて、展開されてきたことは、指摘するまでもない。<sup>(2)</sup>

## (二) 対策の現状

以上のような流れのなかで、近時のパートタイム労働対策について、若干詳細に確認してみよう。

さて、上記⑫の「対策要綱」は、近時のパートタイム労働対策のいわば基本をなすものであるが、これは⑬の「中間報告」を受けたものである。また、最近の⑭の「告示」は、⑮の「対策要綱」の中身をなかば踏襲するものであるが、いわばその形成手続は、⑯をへたものである。そして⑯は、⑰従って⑱に部分的に影響を与えたものであるが、さらに今後の対策の動向に影響を与える可能性をもつものとして注目される。

(1) 小林巧「パートタイマーの社会・経済的意味」季刊労働法76号66頁。

(2) パートタイム労働の活用の特徴は、次のような時期区分によって捉えられている。すなわち、第1期は、高度成長期の主に若年労働力不足を代替する生産工程での単純・補助労働力としての活用、第2期は、1973年第1次オイルショック以降の低成長時代の正規職員削減・抑制を代替する安価な景気調整弁としての活用、第3期は、1980年台半ば以降の、経済のソフト化・高度情報化・国際化・一層のサービス化・経済活動の24時間化の下での主戦力・基幹労働力、熟練・専門職活用時代の到来、である。(柴山・前掲論文21頁)

(1) 労基研「中間報告」(パートタイム労働対策の方向について)と労働省「パートタイム労働対策要綱」

#### 1) 労基研「中間報告」の要点

この報告の柱は、1 現状(就業状況、労働条件の状況、就業意識)、2 増加状況と背景、3 問題点と対策の方向、よりなる。そして1と2の認識に基づく3については、以下のように確認しうる。

最近の家庭主婦層を中心としたパートタイム労働者の顕著な増加は、労働力の需要側、供給側双方のニーズにあった就業形態であることによるものであり、今後とも増加傾向をたどる。しかし、処遇や労働条件等については、以下の問題がある。すなわち、労基法が適用されないとの誤った認識、雇入れに際しての労働条件の不明確さ、労基法等が前提としている通常の労働者とは異なる要素を含むため、これらの法規の解釈適用に困難を生ずる場合があり、そのことも原因となって保護に欠ける状態が見られること、労働時間等の取り扱い等についてパートタイム労働者の特性を十分考慮した取り扱いがされているとは言い難い状態も見られること、さらには通常の労働者との区別が明確でないこと、である。このため、労基法等の周知徹底を図ること、通常の労働者との区別を明確にしつつ、パートタイム労働者の特性を考慮した特別の対策を検討することが必要である。

#### (1) 定義の明確化

わが国におけるパートタイム労働の需要及び供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮して、「当該事業場における通常の労働者の労働時間の一部を労働させるために雇入れられる労働者であって、その者の1日、1週若しくは1カ月の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間の一定割合以下であるもの又は一週の所定労働時間が一定時間以下であるもの」というような定義が適当である。なお、補助的労働者(繁忙期に一時的に雇入れられる)や本来の臨時的労働者(短期の有期事業等に雇入れられる)は除外される。

このような定義によると、処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われているにもかかわらず、所定労働時間は通常の労働者とはほとんど同じである者は、含まれないことになる。このような労働者については通常の労働者と同様に労基法等が適用されるので特別の対策を講ずる必要はないという考え方もありえようが、そのような取り扱いでは実際には保護に欠ける場合が考

えられるので、当面は対策のうち必要と認められるものを適用しつつ、将来的には定義に即して区別が明確になることが期待される。

#### (2) 労基法等の適用上の問題点及び対策の方向

##### イ) 労働条件の明示

•少なくとも基本的な労働条件は書面により明示すべきことの検討。その意味で雇入通知書の交付が労使慣行として普及することが望まれる。

•なお通知書の交付を法制化する場合は所定労働時間等は画一的に定めがたい実態から、通知書に明示された事項は就業規則に定めずともよいとすることが適当。

##### ロ) 就業規則の整備

•労基法の規定の周知徹底と監督指導の強化が必要。

•パートタイム労働者に適用される就業規則の作成については、労基法所定の手続きに加えて、パートタイム労働者の意見を聴くようにすることが望ましい。

##### ハ) 反復更新の有期労働契約の終了

有期契約で、かつ反復更新されて事実上かなりの期間引き続き雇用されている場合の多い実状と、更新拒絶の意思表示による突然の契約終了によって労働者が被る不利益を緩和する措置の必要から、期間の定めある契約の更新により一定期間を超えて引き続きパートタイム労働者を使用するに至った場合は、当該労働契約を更新することなく期間の満了により終了させるときであっても、少なくとも30日前にその予告をしなければならないこととすることが検討に値する。

##### ニ) 労働時間

•パートタイム労働者の基本的特性は労働時間の短時間性にあるから、所定労働時間の設定は労働者の事情を十分考慮すること。

•とくに、時間外労働については雇入れの際、あらかじめ明確にさせるべきであり、1日、1週間の限度を明らかにさせるべきである。

•なお、時間外労働は、通常の労働者の所定労働時間を超えて労働させないようにすること。

##### ホ) 年次有給休暇

所定労働日数が著しく少ないパートタイム労働者に労基法39条をそのまま適用することは、同条に規定する年休制度の趣旨、通常の労働者との均衡等から妥当性を欠き合理的でない。しかし、他面、パートタイム労働者でもその勤務実績に応じて一定の有給休暇を付与することは、通常の労働者との均衡上からも、妥当である。

##### ヘ) 健康診断

パートタイム労働者が労安法の規定する一般健康診断の対象「常時使用する労働者」にあたるかが問題であるが、一般健康診断制度の趣旨に照らして、契約更新により1年以上の雇用が予定され、又は現に雇用されている者については、実施されるべきである。

### (3) その他

イ) パートタイム労働者については、労働時間のほか賃金その他の労働条件についても通常の労働者の労働条件とは別に扱われることが多く、その是正を図るべきであるとする意見がある。この点については、パートタイム労働者の採用基準、採用手続等が通常の労働者のそれとは別に扱われていることにも示されているように、基本的には、我が国の雇用慣行を背景に、パートタイム労働者の労働市場が需要側、供給側双方の要因に基づき通常の労働者のそれとは別に形成され、そこでの労働力の需給関係によりパートタイム労働者の労働条件が決定されていることによるものと考えられる。したがって、労基法に違反する場合は別として、この点について行政的に介入することは適当とは考えられず、行政的には以上に述べたような措置によってパートタイム労働者の労働環境の整備に努めることとし、労使間で、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件が設定されることを期待すべきものであろう。

なお関連して、通常の労働者の雇入れに際し、これに応募する機会を優先的に与えるようにすることが望ましい。

ロ) 最近におけるパートタイム労働の拡大は労基法が予想していなかった事態であり、現行法ではパートタイム労働者の労働条件の確保・改善に十分でないので、パートタイム労働に関する法制を整備すべきであるとの意見がある。しかし、法制整備には、対象のパートタイム労働者の定義を一義的に明確にする必要があるが、実態は多様で多くの困難が予想される。また、パートタイム労働をひとつの安定した雇用・就業形態として定着させる必要があるという認識については一致しても、それをどのような形で定着させることが望ましいかについては、労使その他の関係者の合意が十分に形成されているとはいえないのが実状。したがって、当面はパートタイム労働者の定義を明確にしつつ、パートタイム労働者の処遇や労働条件等について関係者が考慮すべき事項を指針として示し、これに基づき行政指導を行うなかで、

パートタイム労働が実態的に整序され、また関係者の合意が形成されることを期待すべきである。

### II) 「パートタイム労働対策要綱」の要点

上の労基研「中間報告」の、主に3をうけたもので、要点は以下のごとくである。

#### 第一 趣旨

家庭主婦層を中心とするパートタイム労働者の顕著な増加。それは、需要側、供給側双方のニーズにあった就業形態であることによる。そして今後も増加傾向をたどる。しかし、雇入れに際しての労働条件が不明確であること、パートタイム労働者の職業に従事する者としての自覚が不十分である等の問題点、更には通常労働者との区別の不明確さという問題がある。このため、この要綱では、パートタイム労働者の定義を明確にしつつ、パートタイム労働者の処遇及び労働条件について関係者が考慮すべき事項を指針として示すとともに、これに関連して労働省の講ずる施策を総合的に定める。

#### 第二 パートタイム労働者の定義

わが国におけるパートタイム労働の需要・供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮して、「その者の1日、1週又は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よりも相当程度短い労働者」をいうものとする。

なお、補助的労働者、臨時労働者については、パートタイム労働者はこれらとは異なり恒常的に存在する業務のために雇入れられる者であり、またこれらの労働者に関する問題点や対策はパートタイム労働者に関するものとはかなり異質なので、パートタイム労働者の定義から除く。

#### 第三 パートタイム労働に関する指針

##### 1 労働条件の明確化

実状は、大部分が口頭によるものであり、かつ内容的にも不十分なものが多い。パートタイム労働者の処遇や労働条件等は通常労働者のそれとは別に扱われることが多いことから、パートタイム労働者の労働条件の明確化を図ることは、労働条件の確保、労使関係の安定等の見地から極めて重要である。

- 賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした書面（「雇入通知書」）の交付に努める。

- 労基法の定めるところにより、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成する。

##### 2 労働時間管理等の適正化

使用者は、パートタイム労働者にも労基法等、労働基準関係法令の適用があることに留意し、パー

トタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきである。

- 当該パートタイム労働者の事情を十分考慮した労働時間の設定に努める。特に、所定労働時間外の労働については雇入れの際、その有無を明確にするように努めるとともに、同種業務の通常労働者の所定労働時間を超えた時間外労働はさせないのが望ましい。

- 1年間の継続勤務と所定労働日数が週5日以上パートタイム労働者には、労基法所定の年次有給休暇が与えられる。所定労働日数が週4日の者についても、同様の扱いが望ましい。

- 反復更新によって1年を超えて後の、期間満了による有期契約の終了は、少なくとも30日前的予告に努める。

- 常時使用するパートタイム労働者については、労安法により健康診断を実施する。

### 3 雇用管理の適正化

- パートタイム労働者の特性に配慮しつつ適正な雇用管理を行うよう努める。また雇用保険の手続きをとること。

- 短時間勤務を希望する60歳を超える高年齢者に対して、適切な雇用機会を提供するように努める。

- 通常労働者に応募する機会の優先的付与

## 第四 パートタイム労働に関する施策（～上の第三に対応）

### 1 労働条件の明確化のための施策

雇入通知書の普及、および就業規則の整備の促進

### 2 労働時間管理等の適正化のための施策

- 労働基準関係法令の適用があることについての周知徹底

- 特にパートタイム労働者の特性を考慮した適正化については、上記「指針」の周知徹底を図るとともに、集団指導、自主点検等を通じて啓発指導に努める。

- なお、個々の労働条件の決定は、法定の基準に違反する場合は別として、本来、労使の自主的な話し合いに委ねられているものであることに留意して、指導に努める。

### 3 職業紹介及び雇用相談の充実強化のための施策

パートバンクの充実と職安における紹介機能の強化、雇用相談の充実、高年齢者雇用の促進、など。

## 4 資質の向上を図るための施策

職業教室の開催、婦人就業援助施設等における講習等の実施

## 5 パートタイム労働旬間の実施

### 第五 その他

実態上相当数存在するいわゆる疑似パートタイム労働者にも、この要綱を適用するが、第二の定義に即した区別が実態的に明確にされるべきである。

#### (2) 女子パート研「報告」の要点

この報告は、「パートタイムを取り巻く状況が変化する中で、労働省では、パートタイム労働者の就業実態及び問題点を引き続き明らかにし、必要とされる施策について将来展望を踏まえた基礎的な研究が必要」と考えられ、<sup>(1)</sup>その委託を受けてとりまとめられたものである。このような事情に加えて、本研究会の主要メンバーが、同時に「パートタイム労働問題専門家会議」の学識経験者メンバーでもあることから、この報告は最近の専門家委員会「中間的整理」、従って「指針」に部分的に反映されているが、さらに今後の対策のあり方に及ぼす影響は軽視できないであろう。

#### 1 現状と見通し

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、家庭主婦を中心に近年著しく増加するとともに、基幹的労働力の1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。

#### 2 問題と今後の対策のあり方

今日、パートタイム労働をわ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。

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、「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。

福祉対策の面では、雇用保険制度との関係では、雇用保険制度全体との関連で検討する必要があること、また「勤続年数の長期化、基幹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、勤労意欲の向上等の観点から」退職金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。これについては、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提言す

(1) 労働省婦人局編「パートタイム労働の展望と対策」「序」。



る。

そのほか、能力開発、就業援助対策、労働市場の整備、労働情報の提供、通常労働との相互転換の促進、など。

### 3 雇用・労務管理

企業による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こと、そのための対策の推進が必要であること。

4 パートタイム労働者に望まれること

5 労働組合に期待されること

6 福祉の増進のための法律の制定と行政体制の整備

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））が必要である。

ここで提言された諸施策の実現のためには、積極的な広報活動の推進と行政体制の整備が必要である。

(3) パートタイム労働問題専門家会議「中間的整理」と労働省「パートタイム労働指針（告示）」

#### I) 専門家会議「中間的整理」の要点

##### 第一 増加の背景と今後の展望

近年の大幅な増加は、パートタイム労働が労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによる。就業分野は第三次産業と製造業に、規模別では小規模企業に多く就業している。また、基幹的労働力の1つとして活用されるようになってきている。属性は大半が主婦であるが、男女とも高齢層、若年層でも増加している。また企業に定着する傾向が見られる。

労働力需要側——企業の弾力的な労働時間管理へのニーズが高まるとともに、コスト面からの要請もあり、需要は引き続き増大する。また、質の向上、定着化等により、企業の評価が高まり、第三次産業を中心に基幹的労働力の1つとして活用が進む。

労働力供給側——就業形態の多様化が進むなかで、主婦層の増加が続くほか、高齢者層、さらには若年者層の増加が見込まれる。

##### 第二 現状と問題点

保護法令等の遵守の不徹底、労働条件の不明確さ（就業規則の未整備）、賃金等における格差、パートタイム労働者の特性を考慮しない労働時間管理、反復更新の有期契約の終了の仕方、福利厚生における格差、通常労働者を希望するパートタイム労働者の取り扱い、に（として）見られる問題を指摘し、その多くが「対策要綱」の不徹底で

もあるとする。さらに、「通常の労働者と同様の就業の実態」のパートタイム労働者の存在、雇用保険適用上の問題、職業紹介体制上、能力開発上の問題を指摘する。

##### 第三 今後の対策の方向

今後のパートタイム労働の位置付けをもとに、従来の「対策要綱」に基づく対策の補充強化を中心に、「第二 現状と問題点」で指摘された点の改善が提言されている。

その他、雇用管理改善推進者の選任、退職金制度の改善、調査研究が提言されている。

#### II) 労働省「パートタイム労働指針（告示）」の要点

この「指針」は、上の「中間報告」を踏まえた形で出されたものである。労働大臣の告示という形で出された点、およびその内容の点で、これまでの「パートタイム労働対策要綱」から、わずかに保護対策としては前進したものと言えようか。

ここでは、「対策要綱」との比較で確認する。

a) 「対策要綱」をそのまま踏襲した事項

- ・雇入通知書の交付
- ・パートタイム労働者の事情を十分考慮した労働時間の設定、時間外労働の抑制
- ・一年を超えて更新されてきた有期契約の終了（更新しない旨）の、30日前の予告
- ・健康診断
- ・雇用保険の適用
- ・高齢者の短時間雇用の促進
- ・通常の労働者への応募機会の優先的付与
- ・いわゆる疑似パートタイム労働者への本指針の適用

b) 新たに盛り込まれた事項

- ・パートタイム労働者の事情を十分考慮した労働時間の設定の項において、労働日とそれらの変更の場合が加えられている。時間外労働の抑制の項で、所定労働日以外の労働の抑制が加えられている。さらに新たに、所定労働時間外、または所定労働日以外の労働をさせる場合は、採用時に明示するよう努める、とされている。
- ・一年を超えて更新されてきた有期契約の期間設定は、長くするように努める。
- ・就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した賃金、賞与、退職金の設定
- ・福利厚生施設利用における通常労働者と同様の取り扱い
- ・就業の実態に応じた教育訓練の実施
- ・パートタイム雇用労務管理者の選任

- ・いわゆる疑似パートタイム労働者を通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努める。

#### 四 パートタイム労働対策における特徴と問題点

##### (一) 最近のパートタイム労働対策の特徴

パートタイム労働対策についての最近の論議は、対策の新たな動向に関連して、比較的活発である。それらを手がかりとしながら、最近のパートタイム労働対策の特徴を明らかにしたい。

##### (1) 労基研「中間報告」と労働省「パートタイム労働対策要綱」について

労基研「中間報告」は、上に見たように、パートタイム労働の保護規制には、抑制的である。すなわち、「パートタイム労働者については、………通常の労働者の労働条件とは別に扱われることが多く、その是正を図るべきであるという意見がある。この点については、パートタイム労働者の採用基準、採用手続等が通常の労働者のそれとは別に扱われていることにも示されているように、基本的には、我が国の雇用慣行を背景に、パートタイム労働者の労働市場が需要側、供給側双方の要因に基づき通常の労働者のそれとは別に形成され、そこでの労働力の需給関係によりパートタイム労働者の労働条件が決定されていることによるものと考えられる。したがって、労働基準法等に違反する場合は別として、この点について行政的に介入することは適当とは考えられず、行政的には………パートタイム労働者の労働環境の整備に努めることとし、労使間で………適正な労働条件が設定されることを期待すべきものであろう。」とする。

この報告を踏まえた「対策要綱」は、もとより基調を同じくする。すなわち、「対策要綱」では、労働条件格差の是正は使用者の当為として期待するとしても、原則としてそれを規制の対象とはしないとの考えが窺える。<sup>(1)</sup>それまでの通達よりも

後退したところがあるのは、<sup>(2)</sup>このような基調に立つ限り必然的なことであろう。

##### (2) 女子パート研「報告」について

この報告では、産業の経済的効率性を最優先し、パートタイム労働者を積極的に活用すべきであるという考えの上に、現状が認識され、対策の対象画定がなされ、そして対策内容が描かれている。すなわち、この報告の特徴は、次のように約言される。①パートタイム労働問題について皮相な認識しかなされていない、②パートタイム労働の積極的な活用が提唱されている、③「産業の経済的効率」が最優先課題とされている、④対策の対象が矮小化されている、⑤権利保障から福祉対策へと後退したものである。<sup>(3)</sup>

##### (3) 専門家会議「中間的整理」と労働省「パートタイム労働指針（告示）」について

専門家会議が、当初最も注目された点は、パートタイム労働立法の取り扱いであった。しかし、この問題は先送りとなり、結局、「対策要綱」の充実・強化を基本としたものにどまった。ここには、専門家会議が三者構成（労働者代表、使用者代表、学識経験者、各5名）であることから来る、問題に対する抜本的改革案が抑制された面と、従前の対策をなお若干でも押し進めた面とを見ることができる。「パートタイム労働者に対する何らかの立法は、いまや必然とする段階にきている」と言われるなかで、<sup>(4)</sup>先送りにされた立法問題は、前者の面の現われである。なお、この「中間的整理」には、先の女子パート研「報告」の部分的影響が見られることも、注目されることである。<sup>(5)</sup>

「パートタイム労働指針（告示）」は、「中間的整理」をほぼ正確に踏まえた形になっている。先に確認したように、告示の形をとることによる規制力の若干の強化と、従前の「対策要綱」に新たな事項が加えられたことによる若干の内容的改善は認められる。しかしながら、従前の「対策要綱」に向けられてきた現実の実効性の問題を含めた批判論議が、この「指針」にも向けられることになろう。

(1) 野田進「労働省『パートタイム労働対策要綱（案）』の検討」労働法律旬報1109号15頁。

(2) 大脇・前掲論文8頁。

(3) 中島正雄「パート労働対策の新たな展開」季刊労働法150号91-94頁。「そこには、パートタイム労働を、完全に正規雇用の一般労働者と分断し、第二の労働力として位置づけ、いわば、第二労働市場の形成を法的に目論む政策がある。」との批判もある。（大脇・前掲論文9頁）

(4) 大脇・前掲論文10頁。

(5) 今後、この「報告」に沿った方向での議論の展開に注意されなければならない。（中島・前掲論文97頁）

## (二) パートタイム労働対策における問題点

パートタイム労働の保護的規制をめぐる問題の柱は、まず1つは、どのような労働者をその規制の対象とするのかという点である（規制対象の問題）。このことに関して、いわゆる疑似パートタイム労働者の扱いが問題となる。2つは、どのような規制を行なうべきかという点である（規制内容の問題）。この規制内容の扱いは、パートタイム労働の現状についての認識、評価の違いによって、別れてくる。

以下においては、これらの問題の柱に沿って、パートタイム労働対策における問題点を摘示してみる。

### (1) パートタイム労働の現状をいかに認識するか

先に概観したようなパートタイム労働の現状をどのように認識するか、次のような基本的な違いが見られる。すなわち、a)これを原則として、不合理なものとして、否定的に見る立場と、b)これにはそれなりの理由があり、合理的なものとして、肯定的に見る立場である。前者は、パートタイム労働者の低位な差別的労働条件を注視し、多くがやむなくパートタイム労働を選択されているという現状認識であり（いわゆる「自発性」を一般化することへの疑問視）、結局パートタイム労働（雇用）は、もっぱら需要側（使用者）の経済的合理性に基づくものにすぎない、と促える立場である。

これに対し後者は、近年の主婦層を中心としたパートタイム労働者の顕著な増加は、「パートタイム労働が労働力の需要側、供給側双方のニーズに合った就業形態であることによる」と促える立場である。これは従来のパートタイム労働対策が前提としてきた現状認識の、その重要な部分をなす。そしてこの認識の下に、「パートタイム労働を1つの良好な雇用形態として社会的に確立する観点」がとられている。<sup>(1)</sup>さらに、パートタイム労働を、今日の日本経済社会において欠くことのできない雇用・就業形態と位置付ける女子パート

研「報告」は、「産業の経済的効率性」優先に足場を置き、主婦層を中心とするパートタイム労働者の「自発性」を強調し、労働条件の改善問題を副次的に位置付けて、この後者の立場をより徹底させている。

このように、パートタイム労働の現状は、まぎれもなく1つであるにも拘らず、この現状を上記のいずれの立場において促え（認識し）、位置付けるかによって、対策の方向は決定的に異なったものとなる。

### (2) 対象としての「パートタイム労働者」をどのように定義し、補促するのか

従来のパートタイム労働者（パートタイマー）の定義には、2つの型が見られる。すなわち1つは、当該事業所で、一般（通常）労働者の所定労働時間よりも短い労働者とするものであり、いま1つは、当該事業所で、パートタイマーと呼ばれている労働者とするものである。

定義づけの持つ意味は、1つは、調査対象を画定するために定義される場合である。すなわち、当該事業場で「パートタイマー」と呼ばれている労働者の雇用実態を明らかにするための定義が、それである。<sup>(2)</sup>いま1つは、保護的規制の対象の確定のために定義される場合である。各種調査における定義は、上の2つの型の前者が用いられたり、後者が用いられたりしているが、要は、調査目的によることとなる。一方、保護的規制の対象を確定するための定義は、上の前者が用いられていることは言うまでもない。労基研「中間報告」が、「我が国におけるパートタイム労働の需要及び供給の実態、ILOをはじめ欧米諸国における定義等を考慮して」試みた定義が、もとなっており。「対策要綱」、そして最新の「指針」は、もとよりこの定義に立つ。そして、この定義でカバーできない疑似パートタイム労働者にも当面「指針」を適用しつつ、「通常の労働者としてふさわしい処遇をする」努力を使用者に求めている。このように、保護的規制が現実には微温的であることとあいまって、疑似パートタイム労働者の実効的扱いが1つの重要な課題である。しかるに、パートタイム労働の有効利用（産業の経済的効率性）

(1) 最新の「指針」制定にともなう通達（1989.6.23発婦9号）。これは、専門家会議「中間的整理」における「対策の理念」の表現と同一である。

(2) この定義の効用は、「（調査によって）実際にはパートタイムでない者をそう呼んでいる場合がかなりあるということはクローズアップされる」（川口実『特殊雇用関係』労働法実務大系15,172頁）。例としては、労働省・第三次産業雇用実態調査（1979年）など。

の観点に立ってパートタイム労働対策を構想する立場からは、疑似パートタイム労働者は典型的パートタイム労働者を対象とする低水準の福祉対策に押し込められてしまう。<sup>(1)</sup>

### (3) 対策の基本方向

現状に関する認識の違い(上の(1))から、対策の基本方向は2つに別れる。すなわち、1つは、パートタイム労働の現状に対する否定的立場から、パートタイム労働を、その労働時間の相対的短さの点のみに認め、その限りでの最小限の別扱いしか認めない方向である。<sup>(2)</sup>いま1つは、パートタイム労働の現状に対する肯定的立場から、パートタイム労働を、新たな就業形態・雇用形態として、そこには通常労働者の労働条件とは別異の新たな労働条件をそれとして認められてよい、とする方向である。したがって、これによれば、パートタイム労働者は、原則として通常の労働者とは別扱いされうるし、さらにはそのことを前提として、全く新たな制度作りが模索されることにもなる。そして、これらの異なる方向付けは、パートタイム労働関係について、これに労働保護原理を貫徹させるか、それともこれを契約自由の問題として私的自治の領域に放任するかの違いとして展開されていく。従来、多くの労働法学者が、労基法の解釈作業等を通して、パートタイム労働者の低位な労働条件の是正を主張してきたのは、もとより前者の方向に立ってである。にもかかわらず、この主張は、現実的效果を十分に見ないまま今日に至っている。一方、後者の方向に親近性を示す労

働行政によるパートタイム労働対策は、保護的規制としては、はなはだ緩慢なものがあり、それゆえに現実の実効性に乏しい。<sup>(3)</sup>

このような従来の状況の下で、パートタイム労働に関する新たな立法構想が、多くは前者の方向性をもって、提起されてきた。<sup>(4)(5)</sup>

## 五 おわりに——パートタイム労働立法にともなう課題

以上見てきたように、パートタイム労働対策は、「指針」の制定をもってパートタイム労働者の保護という方向で、わずかに前進したと評価することもできよう。しかしながら、「指針」そのものが、拠るべき法律を持たない、労働行政の行為準則であり、かつ労基法等で直接規制しえないとされる事項は、使用者の努力を要請することになっている。それゆえに、いままでの「対策要綱」の実効性をどれだけ超えるか、疑問である。<sup>(6)</sup>そうであれば、パートタイム労働者のための新たな労働基準立法は必要である、と言わざるをえない。もっとも、新たな立法をめぐることは、一方で、むしろ立法によってパートタイム労働者の低位な労働条件が固定化される、と警戒する見方もある。そしてこのような見方は根拠なしとは言えない。すなわちそれは、先に見たように、女子パート研「報告」における「パートタイム労働者福祉法(仮称)」の制定が、いかなる観点から提言されているかを思い起こすことで足りるであろう。

(1) いうまでもなく、女子パート研「報告」に見られる立場である。(中島・前掲論文93頁)

(2) 「労働時間が短いというところからくる労働条件の差以外の差別的取り扱いは一切排除することを要する。そして、短時間労働という要因からくる労働条件の格差も、質的なものではなく、正規の労働者との均衡を考慮した比例的・量的なものでなければならない。」(外尾・前掲論文44頁)

(3) たとえば、東京商工会議所「パートタイム労働に関する調査」(1988年4月)では、「対策要綱を知らないで未実施」、「対策要綱は知っているが未実施」の全体的合計が58.3%であり、企業規模が小さいほどその割合はいっそう高い(1~30人未満で、74.8%)。「筆者が、全国各地の講演先でおこなったアンケート実態調査では、ようやく1984年にできた『パートタイム労働対策要綱』や『雇入通知書』などを、名前も内容もまったく知らない女子パートタイム労働者がほとんど……である信じ難いようなこの事実は、まさに『無法状態』を実感させられる。」(柴山・前掲論文25頁)

また、新たに「指針」が告示された日に、連合は、その実効性に疑問があることを表明している。(週間労働ニュース1362号)

(4) 古くは、1983年10月国会提出の社会党案、1984年3月国会提出の公明党案から、最近の連合・総評案の国会提出の動き(「パートタイム労働法(仮称)についての考え方」)など。

(5) 新たな立法によって、むしろパートタイム労働者の低位な労働条件が固定されてしまうとの見方がある。最近の立法化の先送りに対する評価も別れることになる。

(6) この実効性確保のための必要条件として、少なくとも行政指導の責任体制とともに、パートタイム労働者からの苦情申し立ての窓口を明確にすることが、指摘されている。(清正寛「パートタイム労働指針」季刊労働法152号2-4頁)

もともとパートタイム労働（雇用）は、その採用理由にあるように、主として需要側の経済的合理性に導かれたものである。パートタイム労働者が低位の労働条件に置かれることが、直ちに需要側の「うまみ」なのである。

一方、パートタイム労働者の今後の増加の堅調が予測されている。しかし、保護的規制が立法を通して強化されることによって需要側のパートタイム雇用の「うまみ」が減殺され、そのためにパートタイム雇用が大きく減少することも予想される場所である。このようなパート市場における需要の大きな減少をもたらすような法的規制は、好ましくないとの見解も存する。<sup>(1)</sup>女子パート研「報告」における立法構想は、このような見解よりもはるかに徹底して、需要側の「うまみ」の確保・維持を図ろうとするものと言える。確かに、雇用機会の減少は、それ自体大きな問題であるとしても、労働需要側の「うまみ」のみがストレートに優先されている現状では、その需要側の「うまみ」の是正がまず、優先されるべきではあるまいか。

なお、パートタイム雇用の「うまみ」が無くなれば、下請・外注化、派遣労働者の利用が一層進

むことが予測されている。<sup>(2)</sup>しかし、パートタイム労働問題は、もともと労働者派遣事業問題や男女雇用平等問題等といわば重なり合った問題である。<sup>(3)</sup>したがって、パートタイム労働の保護的規制は、これら重なり合う問題を含めて、検討される必要があろう。<sup>(4)</sup>

要は、行政自体も早くに確認してきたように、「パートタイム雇用は、身分的区別ではなく、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は何ら異なるものではない」（「女子パートタイム雇用に関する対策の推進について」1970年1月12日 婦発5号）との観点が、立法の中に正確に貫かれることである。

今日の急激な産業構造の変化の下で、あるいはまた、それに連動した労働法制のドラスチックな改編によって、新たな労働法上の問題が数多く現われている。そしてパートタイム労働問題は、それらの問題のいくつかが重なり合った形で存在する。<sup>(5)</sup>いま、戦後積み上げられてきた労働保護法理念の中身が、パートタイム労働問題によって試されていると言ってよいのではあるまいか。

---

(1) 下井・前掲論文では、パートタイム労働者と一般労働者との間の労働条件の格差が法によって禁止されることによって、パートタイム労働の雇用機会が減少することは好ましくないとされている（14頁）。

(2) 外尾・前掲論文45頁。

(3) 宮島尚史「パート労働法の立法論（構想・過程・技術）と私案について」学会誌労働法63号142頁。

(4) さらに、外国人労働者の就労問題と重なり合うことで、パートタイム労働者の取り扱いが、今後いっそう複雑化するのではないかと、との指摘もある。（大脇雅子「パートタイム労働者の保護法制の問題点とその展望」労働法律旬報1212号4頁）

(5) 女子パートタイム労働者の働き方に、通常労働者と変わらなくなってきていること、そのために「パートタイム」という本来の意味が失われていること、というような重大な変化が見られる背景として、一連の労働基準法規の「改正」点がパートタイム労働者にストレートに導入・適用されてきていることが、指摘されている。（柴山・前掲論文24頁）