

パートタイマーに関する先行研究レビュー
—パートタイマーの活躍と最適な人的資源管理を中心に—

井上仁志

Review of the Previous Researches on What is called
Part-time Workers
— Contributions of Part-time Workers and with a Focus on Optimal Human
Resources Management —

INOUE Hitoshi

目次

1. はじめに
2. パートタイマーに関する先行研究のレビュー
3. 最適な人的資源管理に向けた研究の視点
4. おわりに

Abstract

At present, companies show an increase in the ratio of part-time workers to regular employees. For this reason, it is important for corporate management as to how its company manages main shaft part-time workers.

The purpose here is to systematically arrange and survey the many studies researched and published by scholars on part-time workers.

By clarifying problems in the research left unresolved and looking at matters that have not been studied, the intention here is to reveal further issues for optimal human resources management of part-time employees.

キーワード：パートタイマー、人的資源管理、人事管理、量的基幹化、質的基幹化

Key words：Part-time workers, human resources management, Personal management, Quantitative main staff, Qualitative main staff

1. はじめに

厚生労働省の最新の統計による非正規労働者数は平成25年で1,906万人と労働者全体5,201万人の36.6%に上り、過去10年間で平成21年に38万人減少した以外は毎年増加している¹。この推移から企業の労働力の担い手が正規労働者から非正規労働者にシフトされてきている実態がうかがえる。

非正規労働者は、パートタイマー、短期臨時社員、定時社員、準社員、契約社員、嘱託、アルバイトなど様々に分類される²。この非正規労働者の中で最も割合が多いのがパートタイマーであり、平成25年の非正規労働者1,906万人中928万人と非正規労働者の48.7%を占め、労働者全体の17.8%となっている³。このパートタイマーは、現代の企業経営において重要な労働力の担い手として、量的に質的に基幹化され⁴、正規労働者と同様の役割を担うようになってきていることは多くの先行研究によって知られている⁵。

企業内で全労働者に対する非正規労働者の割合が少なく、業務内容も補助的な業務しか行わないという状況であれば、非正規労働者を一括りにした人事管理施策でもそれほど多くの問題は発生しないと考えられる。しかし、労働者総数の3分の1を超えるに至った非正規労働者、とりわけパートタイマーについては、従来の補助的業務を想定した一義的な概念による人事管理には限界が生じることになる。企業内で重要な戦力となり、量的にも質的にも正規労働者と同じ役割を担うようになってきたパートタイマーに対してきめ細かい人事管理が必要となっている。

企業の維持、発展のためには、経営戦略に基づき常に必要な能力を有する従業員を最適配置することが人材マネジメントを成功させる重要な要素である。変化の激しい社会において、刻々と変化する状況を判断して、常に業務変革、新たなサービス展開を考える素養をもった人材の最適配置が企業の将来を決定する。併せて隠れた課題を発掘し、積極的に解決に向けて取り組み、常に高い目標に向かって努力する人材の採用と育成が重要である。

パートタイマーの人事管理については従来の正規労働者の補助的、補完的業務を中心とした考え方を引きずりながら、処遇改善や人材育成は行われないうままの状態でも推移してきた。パートタイマーの雇用動機について、最も割合が高いのが「人件費が割安なため」で

¹ <http://www.mhlw.go.jp> ②。

² 足立 (1982)。

³ <http://www.mhlw.go.jp> ②。

⁴ 基幹化には、パートタイマーの活用人数を増加させるという量的基幹化と、パートタイマーの仕事を高度化し正規労働者と同様の仕事や責任を担わせるという質的基幹化がある。

⁵ 例えば、中村 (1990)、本田 (2001)、篠崎ほか (2003)、島貫 (2007) がある。

5年前の71.7%から大きく低下し48.6%となっているが、未だ約半数を占めている⁶。

企業内で正規労働者と同じ業務を担当し、基幹化されてきたパートタイマーにどの程度の責任を負わせるべきか、所定労働時間をどのように設定すべきか、処遇のあり方はどのようにすべきか、教育・訓練はどうすべきかといった人事管理の考え方をしっかり確立し、その人事管理施策に基づき活躍推進させることが、企業経営上有用であると想定される。

本稿は、企業にとって有用な資源であるパートタイマーの増加に対する報酬管理、評価制度、人材育成、労務管理等の人的資源管理を有効に実行するために先行研究の成果をレビューし、課題を明らかにすることにより、パートタイマーの活躍推進に向けた最適な人的資源管理に役立てることを目的としている。

2. パートタイマーに関する先行研究のレビュー

パートタイマーに関する研究は大別すると1980年代を中心とする初期の研究、企業内のパートタイマーの増加に伴う量的基幹化の研究、パートタイマーの仕事の責任や業務内容が正規労働者と同じ要素をもつようになる質的基幹化という基幹化の研究がある。

パートタイマーに関する実態を研究した、津田・林（1980）は、パートタイマーが急増している社会状況の中で、「在籍年数の長期化」、「フルタイムに近い労働時間」、「低い賃金」、「店舗における配置状況」、「担当業務」、「仕事に関する意識」を定量評価によって明らかにした。これを契機にパートタイマーに関する研究が盛んに行われるようになった。

先行研究を評価する切り口として、社会情勢の変化を把握しながら年代毎により評価する方法と、労働時間、賃金、人材活用・育成、仕事の内容、責任といった事項について人事管理上のカテゴリーによって評価する方法がある。パートタイマーの研究の経緯を評価する場合には、年代毎の評価が適しているといえるが、本稿が先行研究の成果の中で研究の薄い事項や企業実務に適合していない論点を明らかにすることを目的としているため、労働時間、賃金、人材活用・育成などの人事管理上のカテゴリーによって行うこととする。なお、語句については研究、分析時に参考にした文献の表記をそのまま使用しているため、例えば「正規労働者」、「正社員」と同じ内容を違う語句で表現している箇所があることを予め理解頂きたい。

2-1. 量的基幹化

パートタイマーの活用がされ始めた頃のパートタイマーの仕事は、正規労働者が行う業

⁶ <http://www.mhlw.go.jp> ①。

務の補助的、補完的なものが主たる内容で、夫の収入の補完として、子供の手が離れた後、家事の合間に就労するというタイプが中心となっていた。企業の意識も働く者の意識も業務の主体ではなく、あくまでも補助的な業務とそれに見合う賃金であるとの認識が醸成されてきた。芦田（1982）は、チェーンストアの実態からパートタイマーの仕事が店舗全体に広がっており、重要な仕事にも進出していることを明らかにし、パートの量的基幹化の実態を明らかにした。パートタイマーの概念として根付いている、パート、イコール主婦の補助的業務というイメージと現実の違いを明らかにしたのが佐藤（1998）である。佐藤は、仕事の内容ややりがいに関する満足度は、むしろ正規労働者を大きく上回ることを論証している。つまり量的基幹化の初期の段階においては、仕事の内容と労働志向が一致していることをも示す内容となっている。

量的基幹化が進むと従来の正規労働者との仕事のすみ分けが必要となる。この状況を百貨店の事例をもとに評価した佐野（2000）は、①社員のみが行う仕事、②社員がパートに率先して行う仕事、③社員とパートが同様にを行う仕事、そして、④パートが社員に率先して行う仕事として、高い技能や知識を必要としない業務であることを明らかにした。さらに、佐野（2002）では、ホテル業の事例からパートタイマーの職域を拡大することについて、①パート労働者の多くが未熟練者でありサービスの質の低下を招く、②高度な仕事の基礎となる仕事の経験不足により、高度な仕事をこなす正社員が不足する可能性がある、③正社員に命令を行う業務にパートがつくと、組織の秩序を乱す、④正社員の勤続やキャリア形成へのインセンティブを損なうといった可能性があることを指摘している。パートタイマーが量的に基幹化される要因として横山（1997）は、技術革新による労働の単純化により、パートタイマーの量的な増加を促し、製造業における基幹労働力化を進めてきたと指摘している。量的基幹化の研究と同時期に質的基幹化も示唆されていたことから量的基幹化の研究は筆者の知る限りそれほど多くない。なお、基幹化を含め雇用管理全般にかかわるものに本田（2010）がある。

2-2. 質的基幹化

パートタイマーの担う仕事が量的な基幹化から、責任や業務内容が正規労働者と同じ要素をもつようになる質的基幹化が盛んになってきている現状を受けて、量的基幹化の研究と重複する時期に質的基幹化の研究も盛んになってきた。本田（2001）は、量的基幹化と質的基幹化の相関を考察し、量的基幹化と質的基幹化は単純に連動しないことを指摘した。その上でファミリーレストランの実態から、正規労働者に対するパートタイマーの代替が極度に進むと一部のパートタイマーは、基幹的な仕事を担当するようになる。つまり量的

なパート利用の拡大が質的基幹化を引き起こすことも示唆している。小林（2000）は、基幹化しているチェーンストアの調査結果から、組織の中で質的に基幹化している組織とそうでない組織を比較し、質的に基幹化している組織のパートタイマーの職務態度が必ずしも好意的であるとは言えないとしている。木村（2002）は、事務・営業職場では、機密事項の漏洩や、職場の一体感の低下は、非正社員・外部人材の比率が高いほど生じやすいという量的要因による問題ではなく、彼らの業務範囲やFSA⁷の活用理由という質的要因に基づく問題であるとし、質的基幹化の及ぼす影響を示唆している。

質的基幹化が進展した場合の均衡待遇について禿（2003）は、質的に高いレベルに達し、正規労働者の能力を超えるに至ったパートタイマーに対して、正社員との処遇面での格差が現存したことから多くのパートタイマーの不満となり「正社員とキャリアパート」との対立、「正社員・キャリアパートと一般パート」との対立関係が深くなり、組織内にさまざまな問題が発生したとしている。さらに、パートタイマーの職域の拡大と量的基幹化によって、正規社員の実務スキル向上の機会が失われるようになり、正規社員の能力不足とパートタイマーの職域拡大が絡み合った問題が発生しているとする。この内容については企業一般に当てはまるであろうことが想定できる内容となっている。質的基幹化は質的基幹化単体としての研究もさることながら、均衡待遇、正規労働者への転換といった人事管理全般に大きくかかわることから、以下のカテゴリーにおいても多くの研究がされている。

2-3. 労働時間

パートタイマーの労働時間管理は実務面で極めて重要な事項となる。パートタイマーの多くを占める家事・育児をしながら働いている、いわゆる主婦パートにとっては、家事・育児との両立の観点から短時間勤務を選択していると考えられる。先行研究の中で労働時間を対象としたものはほとんど見られないが、その中で芦田（1982）は、チェーンストアの店舗の実態から、パートタイマーの労働時間が決して短いものではないと指摘し、パートタイマーが一般的に短時間労働であるという概念が1982年という時点ですでに異なることを指摘している。その一方で横山（1997）は、職務満足度を評価すると、給与に対する満足度は相対的に低い、労働時間に対する満足度が高いという、一般的な認識を追認している。当然の結論として、短時間勤務であったり、残業がなかったりというパートタイマー本来の働き方を求める志向が強いことを示している。

⁷ Flexible Staffing Arrangements (FSA) とは、労働力に関する数量的柔軟性の獲得とコスト削減を実現するために、パートタイマー、派遣労働者、臨時労働者、請負労働者などの非正社員・外部人材を活用することである。

2-4. 賃金

パートタイマーの賃金については、仕事の量が少ない、仕事の質が高くないという正規労働者と十分なすみ分けができている状況であれば、1時間あたりの賃金単価が正規労働者より低いことに納得ができると考えられる。一方、仕事の量が多い、仕事の質が正規労働者と変わらない状況だとパートタイマーは正規労働者との均衡待遇を要求すると考えられる。先行研究の中でも賃金や処遇全般に関する研究は数多くある。

(1) 水準

パートタイマーは低賃金という一般的認識を追認したものとして足立(1982)がある。百貨店、スーパー、電気機器の業種を調査し、賃金水準は高校卒女性正社員の初任給と同水準から8割程度になっているという給与水準の低さを明らかにした。古郡(1985)は、パートタイマーの賃金の多くが時間給であり、その水準は一般女性労働者の65.9%にすぎないこと、パートタイマーの賃金相場は「一般社員・正社員の同種の職種」を参考にしていないのではなく、「地域のパートタイマーの相場」を参考にして決定している企業が75.2%と高いことを示している。均衡待遇の大きな要素である賃金の決定について横山(1997)は、パートタイマーの賃金が内部の正規労働者の賃金決定要素を参考に設定されているのではなく、地域的なパートタイマー市場の賃金に仕事内容を加味して形成されること、内部労働市場との関係についてパートタイマーの地域の賃金水準を回帰分析した結果、高校卒の初任給との相関が高いとしている。賃金格差の本質を探ったのが永瀬(1994)であり、同一の条件でも約3割の賃金格差があることを明らかにした。さらに賃金格差が正当化されるシステムとして青山(1990)は、大手スーパー3社の事例を基にパートに対する職能制度導入を口実に「パートタイマーに対する一方的で差別的な人事管理システムが強化されている」とした。最近の研究としてコープネットの事例から、基本給部分と諸手当の内容を詳細に調査しているものに青山(2011)がある。

多くの先行研究で正規労働者と大きな賃金格差があることが指摘されている。パートタイマーの賃金の構造として昇給が大きく関与していることが当然のごとく想定できる。正規労働者であれば、定期昇給、ベースアップと何らかの形で賃金が上昇していくが、パートタイマーの賃金は採用された時点での賃金額から大きく昇給することはなく、法で定める最低賃金額付近で停滞している。この状況について山縣(2008)は、生協の事例を基に同じ役割を担う正規労働者とパートタイマーの賃金格差について時間当たりの賃金が正規労働者の約6割程度しかなく、その格差が拡大していることを指摘した。小野(2001)は、パートタイマーの賃金について基幹労働力化を促進するため一定の昇給はあるものの、技能や能力を評価する正社員の人事制度に比べ雲泥の差があるとし、小林(2000)も、パー

トタイマーの仕事の質が向上しても労働条件や待遇の整備がともなっていない、むしろ悪化している可能性をデータに基づいて証明している。質的に基幹化されたパートタイマーにとってはもちろんのこと、量的に基幹化されているパートにも納得できる水準にないことを明らかにしている。しかしながら、青山（1990）が指摘するように、パートタイマーに対しても人事考課が強化されるとパートタイマー間での競争・対立を生みだすようになる。賃金について満足はしていないが、妥協している可能性を示唆している。

労働者の均等処遇を実現するために、遠藤（2008a）・（2008b）は賃金形態としては「職務給」であることが必要であり、その職務給は「同一価値労働同一賃金」原則にもとづくことが必要であるとし、今後のパートタイマーの活躍のためには男性稼ぎ主義家族、性別役割分業といったパートタイマーの低い賃金を正当化してきた考え方の変更が必要であるとしている。

民法の雇用契約や労働契約法の趣旨によれば、労働条件は労使の合意によって決定されるのが基本である。西谷（2003）は、従事する職務、責任、労働時間等が同一である労働者間でパートと正規労働者という身分の違いだけで、両者に大きな処遇格差が存在することを、労働者が真意に労働契約に同意したということのみで正当化することの不条理を指摘している。現行のパートタイム労働法⁸は、職務の内容が正社員と同一、人材活用の仕組みが正社員と同一の場合には正社員との差別的取扱いが禁止されている⁹。

企業がどのような場合に正規労働者とパートタイマーを均衡待遇するか、という点を分析した佐藤ほか（2003）は、非正規労働者の人的資源の質を競争力の源泉と考えている企業ほど正規労働者とパートタイマーの均衡待遇を考慮する率が高くなるとしている。また、価格を競争力にしている企業ほど、人件費が正社員より相対的に低いパートを正社員と同じレベルの労働力として活用したいという希望を持つことを指摘した。さらに非正規労働者の人的資源の質や製品・サービスの価格を市場競争力の基盤と捉えている企業ほど、正社員とパートの均衡処遇に取り組んでいることも指摘した。単なるパートタイマーの増加という要因ではなく、仕事の質や責任といった要素によって均衡意識に差が生じることが明らかになっている。

（2）満足度

正規労働者に比べた低賃金をパートタイマー自身がどのように考えているのかについて、横山（1997）は、職務満足度では、給与に対する満足度は相対的に低いという一般的な認識を追認し、篠崎ほか（2003）は、職務上の責任や正規労働者との仕事の類似性など

⁸ 正式には、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」である。

⁹ パートタイム労働に対する規制に関して、青山（2014）がある。

非金銭的要因が納得度を左右しているため、パートタイマーの仕事の責任度や内容について正規労働者との明確な区分がないことが、パートタイマーが賃金格差に納得しない要因であるという分析をしている。その一方で、禿(2001)によれば、大手電機会社で担当する業務が補助的、準備的業務に限って担当している主婦パートを中心としたカテゴリーでは正規労働者と異なった処遇を受容することを指摘している。

パートタイマーが賃金に納得するか否かは、誰の賃金と比較するかという比較対象が問題となる。この点について、高橋(1998)は、衡平理論により自分の貢献度(インプット)と報酬(アウトカム)の比率が、比較対象となる他者の比率と同等であれば個人はその状況を衡平な、もしくは分配が公正であると認識するが、どのような条件のもとで誰と誰の間を衡平に保つべきか、そのための費用をどのように確保すべきかということを検討しなければならず、単純に均衡処遇することの難しさを述べている。奥西(2008)は、正規労働者と非正規労働者の賃金格差については、同じ勤め先の同じ雇用形態、あるいは異なる勤め先の同じ雇用形態と比較する傾向があり、パートタイマーの半数が正規労働者との賃金格差を肯定しているとし、賃金格差の納得度について賃金額や仕事内容よりも、雇用形態間の区別意識、仕事の区分、キャリア展望の方が重要であることを明らかにした。さらに、一時点の職務分析に基づいた賃金決定だけで賃金格差の納得度を高めることには限界があり、正社員への転換など適切なキャリア展望など総合的な人事管理施策が重要であることも示した。

高貫(2007)は、①パートの質的基幹度が賃金満足度に有意な負の影響を示すこと、②パート間の公正性を確保する施策は、量的・質的基幹化の程度にかかわらず、賃金の不満を低下させること、③パートと正社員の仕事内容が類似している状況では、正社員への転換制度や正社員との均等処遇などのパートと正社員の間での公正性を確保する施策が賃金の不満を低下させること、④質的基幹度と正社員転換制度の交互作用を見ると、質的基幹度が高い場合に転換制度を導入すると賃金満足度が高まるのに対して、質的基幹度が低い場合に転換制度を導入すると逆に賃金満足度は低下するとしている。

2-5. 正規労働者への転換制度

パートタイマーにとって正規労働者への転換は企業内公正性確保という観点からとても重要である。この点に関しては先行研究でも数多く取り上げられ、足立(1982)は、百貨店、スーパー、電気機器の業種において、臨時・パートのままで良いと思っている者が58.4%、正社員になりたい者が18.3%と正社員希望は少ないが、中高年婦人に絞れば平均の2倍程度あること、家計に対する本人の収入への依存が強い者の方が正社員化の指向が強いとしている。筒井・山岡(1982)は、パートタイマーの比率の高い大型スーパーでは

主婦パートが多く、正規労働者への転換希望はわずか22.7%しかないとしている。

脇坂（1995）は正社員希望が1割未満という数値を示し、その後の研究で質的に基幹化されたパートタイマーでも正社員への転換を希望する者の割合は短時間パートで7.7%、フルタイムパートでも18.0%しかない、その大きな理由は長時間労働が出来ないことであると¹⁰。さらに、脇坂・松原（2003）でも1割～3割としている。佐藤（1998）も女性既婚パートはパートタイマーとしての働き方に満足しており正規労働者への転換希望が9.6%と少ないとしている。

最近の調査である、厚生労働省の平成23年パートタイム労働者総合実態調査の「正社員になりたいと考える理由別パートの割合」は男女計で22.0%、女性に限ると18.8%という数値を示している¹¹ことから概ね先行研究の内容は評価できるものといえる。

その一方で、伍賀（2005）は、近年新卒で正規労働者としての採用数が少なく、正規労働者の経験なしにいきなりパート等で雇用されている者は当然正規労働者への転換志向を持っているものと考えられるとして、雇用情勢の変化からの推定によって今日的な課題があることを示唆している。同様に若年期における非正規から正社員への移行を規定する分析もある¹²。三山（2003）もパートタイマーの量的基幹化によって、正規労働者の職務範囲が拡大し、職務難易度を高め、正規労働者に要求される責任と企業拘束度を高めることが、結果的に家事や育児を行う主婦パートの正規労働者へのハードルを高くしているという正規労働者を希望しがたい現在の状況を表象しているといえる。

2-6. 組織化

パートタイマーの組織化については、正規労働者の組織率が低迷している中で、貴重な研究といえる。芦田（1982）は、パートタイマーが労働組合に対して疎遠な印象をもっているとし、この時点において労働組合がパートタイマーを組織化することの難しさを指摘している。古郡（1985）は、商業労連「パートタイム社員対策基準」等から、組織化されたパートタイマーの方が、組織化されていないパートタイマーより賃金が8%高くなるという処遇面に着目した研究を行っている。本田（1993）は、パートタイマーが量的に基幹化されつつあるチェーンストアでパートタイマーが増加し正規労働者が減少している中での労働組合の存続の観点から課題が多くあるとした。特にパートタイマーの組織化によって障害となるのが、パートタイマーの組合員資格範囲を勤続年数や労働時間といったもの

¹⁰ 脇坂（2003）。

¹¹ <http://www.mhlw.go.jp> ①

¹² 小杉（2010）。

で区分していること、組合費を正社員と同じレベルとするか、会社がチェックオフしてくれるか、という非正規労働特有の問題があるとしている。パートタイマーの組織化には、労働組合と会社のかかわりが大きく関与することが明らかになっている。

パートタイマーが組織化された場合の有効性について筒井・山岡（1985）は、パートタイマーを組織化したスーパーを取り上げ正規労働者の労働組合ではなく、パートのみの協議会の意義と成果を報告している。この中で興味深いのは、正規労働者の組合に加入したいというパートタイマーがわずか7.2%しかないことである。禿（2001）は、労働組合の強力な支援によってパートタイマーが臨時工としての身分から一定の条件をクリアした場合には準社員としての身分を与えられるように会社と粘り強い交渉を行い、その実現によって電機労連から高い評価を得ていること、その結果として不況期に他社のようにパートタイマーの雇止めが起こらなかったことを明らかにした。このことはパートタイマーを抱える労働組合のあり方に一石を投じる内容であると考えられる。

中村（1986）も、組織率の低い第三次産業における労働組合結成の効果からアプローチしている。佐野（2002）は労働組合からの視点として、パートタイマーの増加は、正規労働者の職場を奪う可能性があること、労働組合のシェアが低下する懸念があることから、労働組合によってもパートタイマーの増加に制限がかけられることを明らかにしている。

パートタイマーと労働組合とのかかわりについては、労働組合の加入資格、正規労働者の保護、組合費、組合活動といった様々な事項と経営の意思が複雑に関係するため、先行研究の中でも定量的に評価するのは難しい状況となっている。

2-7. 家庭環境

パートタイマーの概念として根付いている、パート、イコール主婦の補助的業務というイメージを認容したのが筒井・山岡（1982）で、パートタイマーの比率の高い大型スーパーでの就労働機の調査で「子供の手がかからなくなったから」、「生活費を補うため」、「自分のためのお金がほしい」が上位3位を占めているとした。さらに、小林（2000）は、パートタイマーが正規職員とは異なる価値観や好みを持っているために基幹化が有効性を持たないという可能性があること、もともとパートタイム雇用を選ぶ女性たちは基幹化とそれともなう仕事生活への関与に抵抗するような価値観を持っていると考えられること、パートタイマーの中でも仕事中心性の低い人の場合には基幹化がむしろ職務満足度を低下させる可能性があるという指摘を行っている。永瀬（1994）は良好な就業機会を得るためには、家庭内で家事や育児を肩代わりする祖母の存在が大きいことも指摘し、家事や育児といった機会コストが低減できなければ、日本における女性就業率のM字カーブの改善

は難しいとしている。パートタイマーの意識が質的基幹化によって変化してきてはいるが、未だ家庭環境によって意識が大きく左右されている実態がうかがえる。

さらに、日本の社会政策の問題とよくいわれる所得税の配偶者控除や社会保険の扶養範囲に関して三山（2003）は、夫の収入によって主たる生計費を賄っているパートタイマーは、所得税の配偶者控除や社会保険料を徴収される適用基準以下での収入を希望することが多いとし、安部（1999）も既婚女性のパートタイマーの年収が所得税法の扶養範囲内で高額にはなっているが、扶養の上限を超える率に変化がないこと、既婚女性の働き方は仕事の内容や責任といった要素もさることながら、日本の社会保障制度の枠組みの中で働くという意識があることを明らかにした。パートタイマー個人々人を動機付ける一端に社会政策が大きくかかわるとは周知のことであるが、この社会政策を前提とした認識が醸成されていることも経営者の意識が変化しない理由の一つといえる。一方、現実との違いを明らかにしたのが佐藤（1998）である。佐藤は非典型労働が増加する中で、パートタイマーのうち若者のパートタイマーはもともと正規労働者希望であったが、就労機会に恵まれずパートタイマーで働いている者が24.0%いるとして、主婦パートをイメージした従来の概念を変更する必要があることを示唆している。

2-8. 人材活用・育成

量的に質的に基幹化されたパートタイマーをどのように管理すべきか、とりわけ正規労働者との業務のすみ分けが難しい状況の中で、人材活用や教育訓練に関する研究が盛んになり数多くの先行研究が存在する。

厳しい企業競争を生き抜くためには人的コストの削減だけではなく、人材の活用と計画的な育成が必要なことを認識しなければならない。人材の活用や育成については、正規労働者の育成とも大きくかかわる部分がある。

(1) 人材活用

人材活用のアプローチとしては、脇坂（1986）が、スーパーにおけるパートタイマーの活用について、同じ店でも、青果と服販売という売り場の違いによって活用範囲が異なるとし、脇坂と同様にスーパーマーケットを取り上げた本田（1996）は、店舗のバックヤードの仕様を統一する、店舗のレイアウトを標準化することが、パートタイマーの他店への異動やキャリア形成に有効であるとした。

武石（2003）は、パートタイマーを「管理的業務」、「指導業務」、「判断業務」という質的基幹化の中で、実際の業務を正規労働者と非正規労働者が「分離して業務を行っている」、「一部重複している」、「重複している」ということを要素として、仕事の選別、能力評価、

処遇制度、育成システム、定着促進、正規労働者への転換制度の実態を明らかにした。三山（2003）は、パートタイマーの中で能力があり、意欲も高い者は、管理職への登用¹³がされるとした。

雇用管理を少し変わった視点から考察した小野（2001）は、大型小売店で部門業績として人件費管理が重要な要素となっている場合には、パートタイマーと同じような仕事を行っている正規労働者を他店に配置転換させて、前年度以下の人件費で雇用管理しようという現象が起こることを指摘した。正規労働者の代替としてパートを活用する場合には、業務を単純化、分業化して量的に拡大するパートと責任を付与して質的に拡大させるパートを分類する必要があるとしている。人材活用に関する研究は相当数あり、活用実態が明らかになっている。

（2）正規労働者との関係

企業の活力向上のためには、基幹化したパートタイマーの人材活用が重要であるが、人材の活用度合が上がることに伴い正規労働者との関係も考慮しなければならない。佐野（2000）は、パートタイマーの増加によって、パートタイマーの多くが接客商品販売に必要な技能や知識が正社員より劣るために正社員の負担が軽減しないこと、パートタイマーの稼働する曜日、時間帯が限定されるために、夕方や週末を中心に要員が不足し、正社員の労働強化が高まっていることを指摘している。禿（2003）は、高度に質的に基幹化したパートを配置するようになると正規労働者はさらに高度な管理、技術分野へと意識的にシフトしなければ、処遇の格差を説明しきれないとした。

木村（2002）は、パートタイマーの基幹化によって生産・技術職場では、正社員の新人の育成が困難になることや、正社員が本来の業務に集中できなくなることが、非正社員・外部人材の比率が高まるほど起こりやすくなっていることを明らかにした。小野（2001）も少ない正規労働者にはマーケティングや総合判断能力といったものが従来以上に必要になるとしている。正規労働者の働き方の変革も余議なくされている実態が明らかになっている。

（3）人材育成

正規労働者同様に、非正規労働者であっても人材育成は極めて重要な事項である。横山（1997）は、増加するパートタイマーの中で仕事志向のあるパートタイマーについてハーズバーグの動機付け・衛生理論を援用して能力開発意欲が高まっていることを推測し、三山（1991）は、スーパーマーケットの実態調査でパートタイマーを戦力化するためには、企業内での教育、とりわけ、ラインを任せる、発注権限を持たせる、予算目標を持たせる、

¹³ 厚生労働省の調査ではパートタイマーの役職者割合は6.5%となっている（<http://www.mhlw.go.jp> ①）。

グループミーティングで一定の目標や役割を持たせるといった OJT が有効であるとしている。小野（2001）は同じ店舗であっても、量的な戦力化、質的な戦力化の度合いは売り場単位で異なること、特に質的に基幹化しているパートタイマーには売り場を任せるように教育訓練することで、正社員を減らし利益を伸ばすことを考える状況があるとしている。

佐野（2002）は、正社員には、業務に就く前に Off-JT の機会が与えられているのに、同じ業務に従事するパートタイマーには研修を行わないとし、青山（2011）は一部で研修が用意されているが正規職員とは大きな違いがあるとしている。安田（2008）は、非正規労働者の人数が増加すること自体が企業内訓練を阻害する要因ではなく、非正規労働者をどのような業務に活用するか、正規労働者の業務負担をどのようにマネジメントするかという人的資源管理の機能の問題であるとしている。原（2003）は、脇坂（1995）の主張と同様に基幹型パートの仕事の内容は、キャリアの浅い正規労働者とほぼ同程度であるということを確認し、正規労働者が教育訓練を受け勤続年数を重ねることにより高度化する仕事へ熟練していくことへのパートの完全代替は難しいとしている。その他、教育やキャリア形成について、土田（2004）、木村（2002）などがある。人材活用は、正規労働者を含めた有効な人材ポートフォリオの有効な施策までは言及しているものはない。

2-9. 契約更新

パートタイマーの一般的な概念に短期雇用があるが、実態がどのようになっているのかという点について、足立（1982）は、百貨店、スーパー、電気機器の20の事業所を調査し、その中で17事業所が有期契約、3事業所が無期契約であるが、有期契約の17事業所の全てで契約を更新しているとしている。さらに、パートの勤続年数が女性正社員より長い事業所があることも指摘していることから、実質的には雇用期間を定めていないのと同じ状況であることも明らかにしている。筒井・山岡（1982）は、全従業員数に対するパートタイマーの比率の高い大型スーパーを取り上げ、このスーパーでは、常用パートと臨時パートに区分けされ、臨時パートの雇用期間は一応2か月と定められているが、特別な問題がなくパートタイマー本人から希望があれば、契約は更新され実質的に契約期間のない者と同じになっていることを明らかにした。契約更新に関しては概ね一般的な認識とずれはない。

2-10. 人事制度

人事制度は、賃金や正規労働者への転換等の企業の人事管理上重要なものであるが、従来、パートタイマーに対して正規労働者のようなシステム化された人事制度を有する企業は少なかった。加えて制度を公開する企業も少ないことから人事制度全般にわたる研究は

難しい状況にある。そのような中でも近年のパートタイム労働法の規制強化や基幹化の進展によってパートタイマーに対する新人事制度の導入とそれに対する研究も行われてきている。大木（2013）は、パートタイマーの格付制度や教育・研修などについて正社員の人事管理システムと大きな差があることを指摘している。小玉（2013）は、スーパーマーケットの事例から人事制度の課題を明らかにした。そのほか青山（2011）がある。

3. 最適な人的資源管理に向けた研究の視点

本章では、先行研究のレビューによって、研究成果の中で残された課題や研究されていない事項を明らかにすることにより、パートタイマーの活躍と最適な人的資源管理に役立てる研究の視点を明らかにする。

（1）基幹化

企業内の業務付与との関係から重要な基幹化の研究としては、賃金の研究と相まって数多く存在する。量的基幹化の研究として津田・林（1980）、芦田（1982）、佐藤（1998）の初期の研究によって仕事の幅の広がりや研究が行われ、さらに佐野（2000）をはじめ相応の研究はされていると評価することができる。しかし、その研究はスーパー、ホテル、百貨店、ファミリーレストランといった小売・サービス業が中心の研究となっている。製造業という日本の代表的な産業の研究を横山（1997）が行っているが、まだ十分な範囲ではないと考えられる。質的基幹化の研究も量的基幹化と同様で本田（2001）などの研究があるが、その対象はファミリーレストラン、チェーンストア、コープなど、やはり小売・サービス業中心の研究となっている。

パートタイマーが多く活用されているのは小売・サービス業ではあるが、パートタイマーの雇用割合が多い医療・福祉業、教育・学習支援業や日本経済に大きな影響がある製造業、金融・保険業といった広範囲な業種を研究する必要がある。小売・サービス業以外の業種の研究が不足している点に課題があると認識している。この部分の研究を充実することが、パートタイマーの量的基幹化、質的基幹化の実態を知る上で重要であろう。

（2）労働時間

パートタイマーの先行研究の中で労働時間自体に関する研究は少ない。芦田（1982）、横山（1997）が労務時間の設定やシフトといった企業内における労働時間についての研究を行っているが、それ以外にあまりなく、労働時間を正規労働者との関係で研究したものは管見の限り行われていない。

パートタイマーという性格を考えれば労働時間が重要な要素であることに間違いはな

い。この点の研究が少ないのは、研究を行う際の基礎データに詳細を比較できるものが少ないことに起因し、それを補うためには、個別企業の実態調査か研究者自身が広範な調査を行わなければならないことから、労働時間に関する詳細な研究としてはあまり行われていないと考えられる。

筆者が労働時間に関して深い研究が必要と考えるのは、労働時間が単に拘束される時間を意味するのではなく、パートタイマーの意識、低処遇の受容、正規労働者への転換希望といったものに関係するためである。さらに、労働時間の設定はいわゆる生活環境として、家事、育児といった多数のパートタイマーの就労障害との実態を導きだせる有効な研究課題であると考えている。この点の事例の積み上げが必要であろう。

（3）賃金

賃金については、人的資源管理の視点からはコストとしての意義と労働意欲としての意義の両面がある。パートタイマーの意欲向上と生活安定に重要な賃金水準に関する研究で、パートタイマーの賃金は内部労働市場ではなく地域の水準で決定されること、その水準が低いことは全ての研究で結論づけられている。この点に関しては相当の成果が見られることから、さらに深掘した研究は必要ないと考えられる。

しかしながら、質的な基幹化がされ、正規労働者と同様の業務を行い、責任を負っているパートタイマーの賃金が正規労働者より著しく低いということについて、西谷（2003）が指摘するように合意という一字をもって容認して良いかという課題は残されている。さらに遠藤（2008a）・（2008b）が指摘するように、労働者の本来の均等処遇を実現するための賃金体系まで突っ込んだ研究が必要となる。また、賃金に関するパートタイマーの意識について、禿（2001）が明らかにしている正規労働者と異なった処遇を受容するという部分や、奥西（2008）のいうパートタイマーの半数が正規労働者との賃金格差を肯定するという部分をさらに深掘した研究を行う必要があるのではないかと考えられる。

この点の課題を指摘した理由は、現在のパートタイマーが従来の主婦パートから、新卒時点からパートタイマーで採用される者や生計の主体を担っているパートタイマーの増加があることに起因する。このように従来と違う生活環境にいるパートタイマーの増加と、企業の活用方法が多様化してきている状況で、生活環境と企業の人材活用の両面から評価できる研究が必要と考えている。

（4）正規労働者への転換

正規労働者への転換希望について、どの先行研究も1～2割程度とされている。最新の統計¹⁴でも同様の数値を示していることから、転換自体に関する研究は概ねカバーできて

¹⁴ <http://www.mhlw.go.jp> ①。

いる。しかしながら、足立（1992）や伍賀（2005）の研究を考慮すると、フルタイムで就労しているパートタイマーは、転換希望が強いのではないか、質的に基幹化して一定の責任を負わされているパートタイマーは均等待遇を求めて転換を希望しているのではないか、生計費の主体として働いているパートタイマーも同様に転換希望があるのではないかなど、パートタイマーのおかれた環境とクロスした評価が少ない点に課題があるのではないかと考えている。

正規労働者に対する選好は、先行研究の中でも生活志向のパートタイマーは正規労働者への選好は強くないとされ、その詳細は主婦パートであろうとの推定はあるが確定的なものではなかった。この点をさらに研究することもパートタイマーの研究として有効と考えられる。

（5）組織化

パートタイマーの組織化に関する研究は、組織化の必要性和パートタイマー自身が労働組合に加入したくないという相反する思考が交錯する分野であると想定される。正規労働者ですら組織化するのが難しい中で、パートタイマーがどれほど組織化を望むのか、組合活動をするのか、政党支援活動を行うかなど多くの課題が見出される可能性のある事項である。芦田（1982）、筒井・山岡（1985）は、労働組合に対してパートタイマーは好意的ではないと指摘し、佐野（2002）によれば、組合側も正規労働者保護の観点からパートタイマーの基幹化に歯止めをかける傾向があるとしている。労働組合とパートタイマーとのかわりに関する研究も一定程度存在するが、労働組合への加入資格、正規労働者の保護、組合費、組合活動といった様々な事項が複雑に関係するため、定量的に評価するのは難しい状況となっている。事例研究として特定の企業の労働組合とのかわりについて、労働組合の上位機関との関係を含め少し幅を広げた研究を行う必要がある。

（6）家庭環境

家庭環境はパートタイマーの研究においては重要な要素のひとつであるが、この部分は調査するのが難しい分野である。シングルマザーの増加によって生計費の主体である女性労働者が増加していることも十分想定できる。そこで、現在のパートタイマーが、従来の主婦パートのイメージとどれくらい乖離しているかを分析してみる必要がある。特に直接生計費負担との関係を研究したものは見受けられなかった。扶養家族との関係でも大括りの評価はあるが、子供の年齢の階層毎とパートタイマーの意識を探っているものも見受けられないため、この点に重点をおいた研究は成果が期待できると考えている。

（7）人材活用・育成

人材活用、人材育成は人的資源管理上最も重要な部分であると考えられる。パートタイ

マーが基幹化されることに伴って、人材活用や人材育成の重要性が増し、近年研究が盛んに行われている。青山（1990）が指摘する人事管理が厳格に行われることにより労働者間の対立が発生したり、佐野（2002）の研究により正規労働者に行う研修を同じ業務に従事するパートタイマーには行わないといった問題点が指摘されている。特に注目すべき点は、木村（2002）のいう正社員の新人の育成が困難、小野（2001）の正規労働者の人事異動の困難性、佐野（2000）が正社員の労働強化を指摘するなど正規労働者へも大きな影響がでることである。人事管理全般に関する先行研究によって課題と思われる点は概ねカバーできていると考えられる。ただし、将来のキャリアアップのための教育訓練を行っている事業所は9.2%¹⁵と、1割にも満たない現状をさらに分析する必要性を感じている。さらに、人的資源管理にとって重要な、正規労働者を含めた有効な人材ポートフォリオ確立の施策まで言及した研究が必要と考えられる。

（8）契約更新

契約更新については、有期契約の場合でも何度も契約更新が行われ、実質的に契約期間のない者と同じになっていることが明らかになっている。しかし、法的には有期契約のままの地位であることを考慮した場合、無期契約への転換に関する企業の考え方を深掘する必要がある。さらにパートタイム労働法の規制強化より、正社員転換推進措置を有する事業所は48.5%¹⁶になっているが、制度を有することと現実に転換が行われているかどうかは、パートタイマーの意識や能力に左右されること、採用権自体は企業にあるため、この事項の研究の深掘が必要と考えられる。

（9）人事制度

近年の法的規制の強化や雇用環境の変化に伴うパートタイマーに対する新しい人事制度の導入に対して青山（2011）などの研究がある。人事制度を公開しない企業が多い中で高い成果があると考えられるが、人事制度は企業規模、業態、歴史、労使関係等に大きく左右されることから、各事項の研究成果を企業にフィードバックする中で、さらに多くの事例研究を積み重ねていく必要がある。

4. おわりに

今日の企業経営にとって重要なことは、企業内の多種多様な人材をいかに効果的に組み合わせ、人材総合力を発揮するかであり、この根幹をなすのが人的資源管理である。多

¹⁵ <http://www.mhlw.go.jp> ①。

¹⁶ <http://www.mhlw.go.jp> ①。

様々な人的資源を経営戦略に沿って、個人の適性や能力に応じて適切な人材配置を行うことが人材マネジメントの成功要素である。

企業における人材の約3分1は非正規労働者となり、その中心的存在のパートタイマーは企業内で基幹化され、要所要所で重要な業務の担い手となっている。このパートタイマーをどのように活用し、正規労働者とすみ分けしながら、また重複させながら業務運営に当たらせるか、柔軟な発想と繊細な人事管理が企業業績を左右するといっても過言ではない。そこで、その前提となるパートタイマーに関する研究成果をレビューし、研究で明らかになっていない事項、研究が十分でない事項を見出すことができた。参考文献に掲載されていない研究も含めて相当数の研究をサーベイしていることから一定のレベルは確保できていると考えている。

本稿によって先行研究の課題や残された研究事項を整理することができ、企業実務上最適な人的資源管理に向けて基幹化されたパートタイマーに対する「業務付与」、「責任と権限」、「労働時間設定」、「評価処遇」、「正規労働者への転換」、「教育訓練」等の人事管理施策に役立つ視点を認識することができた。ここで抽出した課題等については、今後の人的資源管理の研究の道しるべとし、実企業での事例研究を行う際の一助となれればと考えている。

参考文献

- 青山悦子（1990）「パートタイマー労働者の人事管理－大手スーパーを中心に－」『三田学会雑誌』83巻特別号－I、pp. 155-172。
- 青山悦子（2011）「改正パートタイム労働法」と均等・均衡待遇原則」『嘉悦大学研究論集』第53巻第2号、pp. 1-21。
- 青山悦子（2014）「非正規雇用と「多様な正社員」」『嘉悦大学研究論集』第56巻第2号、pp. 1-19。
- 芦田甚之助（1982）「パートタイマー組織化の現状－ゼンセン同盟の取り組みについて－」『日本労働協会雑誌』第284号、pp. 4-13。
- 足立喜美子（1982）「パートタイマー雇用の現状と展望」『日本労働協会雑誌』第279号、pp. 12-22。
- 安部由紀子（1999）「女性パートタイマー労働者の社会保険加入の分析」『季刊社会保障研究』第35巻第1号、pp. 77-95。
- 遠藤公嗣（2008a）「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則－均等待遇のために（上）」『労働法律旬報』第1684号、pp. 58-67。
- 遠藤公嗣（2008b）「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則－均等待遇のために（下）」『労働法律旬報』第1686号、pp. 28-37。

- 大木栄一（2013）「非正社員の人事管理と人事部の役割－求められる「分離型の人事管理」から「統合型の人事管理」への転換－」『玉川大学経営学部紀要』第21号、pp. 1-13。
- 奥西好夫（2008）「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』第576号、pp. 54-69。
- 小野晶子（2001）「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』第498号、pp. 99-109。
- 禿あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係－A社の定時社員制度を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』515号、pp. 1-17。
- 禿あや美（2003）「小売業における処遇制度と労使関係－パートタイマーの職域拡大が持つ意味－」『社会政策学会誌』第10号、pp. 183-203。
- 木村琢磨（2002）「非正社員・外部者材の活用と職場の諸問題」『日本労働研究雑誌』第505号、pp. 27-38。
- 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(<http://www.mhlw.go.jp> ① /toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/（検索日：2015年2月21日））。
- 厚生労働省「「非正規雇用」の現状と課題」(<http://www.mhlw.go.jp> ② /stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html（検索日：2015年2月19日））。
- 伍賀一道（2005）「不安定雇用問題の新局面：若者雇用難の時代をめぐる」『立命館経済学』第54巻第4号、pp. 728-740。
- 小杉玲子（2010）「非正規雇用からのキャリア形成－登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から－」『日本労働研究雑誌』第602号、pp. 50-59。
- 小玉一樹（2013）「パートタイマーの基幹労働力化と人事制度－A社の人事制度に関する事例研究」『広島大学マネジメント研究』第14号、pp. 55-66。
- 小林裕（2000）「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度－組織心理学の観点から」『日本労働研究雑誌』第479号、pp. 28-42。
- 佐藤博樹（1998）「非典型的労働の実態－柔軟な働き方の提供か？－」『日本労働研究雑誌』第462号、pp. 2-14。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と者事管理の課題－雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』第518号、pp. 31-46。
- 佐野嘉秀（2000）「パートタイマーの職域と労使関係－百貨店A社の事例」『日本労働研究雑誌』第481号、pp. 12-25。
- 佐野嘉秀（2002）「パートタイマーの職域と要員をめぐる労使交渉－ホテルB社の事例」『大原社会問題研究所雑誌』521号、pp. 1-19。
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003）「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』第512号、pp. 58-73。
- 鳥貫智行（2007）「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響－組織内公正性の考え方をてがかりに、」『日本労働研究雑誌』第568号、pp. 63-76。
- 高橋潔（1998）「企業内公平性の理論的問題」『日本労働研究雑誌』第460号、pp. 49-58。

- 武石恵美子 (2003) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号、pp. 2-22。
- 津田眞激・林大樹 (1980) 「チェーンストア・パートタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』第260号、pp. 2-12。
- 土田道夫 (2004) 「労働政策の新たなフレームワークー非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』第534号、pp. 43-51。
- 筒井清子・山岡熙子 (1982) 「女子パートタイマーの労働実態とその意識ー大型スーパー S 社の事例調査からー」『日本労働協会雑誌』第284号、pp. 37-49。
- 筒井清子・山岡熙子 (1985) 「パートタイマー組織化問題の背景と課題ースーパーイズミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心としてー」『日本労働協会雑誌』315号、pp. 45-56。
- 永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の就業形態の選択に関する実証研究ーパートと正社員」『日本労働研究雑誌』第418号、pp. 31-42。
- 中村圭介 (1986) 「第3次産業における労働組合の結成とその効果」『日本労働協会雑誌』第325号、pp. 36-50。
- 中村恵 (1990) 「パートタイム労働」『日本労働研究雑誌』第364号、pp. 40-41。
- 西谷敏 (2003) 「パートタイマーの均等待遇をめぐる法政策」『日本労働研究雑誌』第518号、pp. 56-68。
- 原ひろみ (2003) 「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測ーパート・アルバイトを取り上げて」『日本労働研究雑誌』第518号、pp. 17-30。
- 古郡鞆子 (1985) 「パートタイマーの賃金と組織化」、『日本労働協会雑誌』第311号、pp. 22-30。
- 本田一成 (1993) 「パートタイマー労働者組織化の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』416号、pp. 25-41。
- 本田一成 (1996) 「スーパーマーケットの標準化戦略とキャリア管理」『日本労働研究雑誌』第433号、pp. 25-40。
- 本田一成 (2001) 「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』第494号、pp. 31-42。
- 本田一成 (2010) 「パートタイマーの雇用管理の課題に関するノート」『国学院経済学』第58巻第3・4合併号、pp. 533-578。
- 三山雅子 (1991) 「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』第377号、pp. 28-36。
- 三山雅子 (2003) 「日本における労働力の重層化とジェンダーーパートタイム労働を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』536号、pp. 15-26。
- 安田宏樹 (2008) 「非正社員の活用が企業内訓練に与える影響ー企業・就業者双方の視点から」『大原社会問題研究所雑誌』597号、pp. 19-37。
- 山縣宏寿 (2008) 「生協における正規、パート労働者の賃金格差ーA生協の事例に即して」『社会政策学会誌』第19号、pp. 247-268。
- 横山正博 (1997) 「パートタイマー労働の基幹労働力化の背景と方向」『大原社会問題研究所雑誌』

パートタイマーに関する先行研究レビュー（井上仁志）

460号、pp. 26-42。

脇坂明（1986）「スーパーにおける女子労働力」『岡山大学経済学会雑誌』第17巻第3・4号、pp. 495-508。

脇坂明（1995）「パートタイマーの類型化（Ⅰ）」『岡山大学経済学会雑誌』第27巻第2号、pp. 31-60。

脇坂明（2003）「パートタイマーの基幹労働力化について」『社会政策学会誌』第9号、pp. 26-43。

脇坂明・松原光代（2003）「パートタイマーの基幹化と均衡処遇（Ⅰ）」『学習院大学経済論集』第40巻第2号、pp. 157-174。