

八戸市下の企業における従業員の労働 条件についての一考察

——水産加工業について——

小 嶋 高 良*

A study on the Working Conditions of the Enterprises in Hachinohe City

——on the Processing Marine Products Industry ——

Koryo KOJIMA

Abstract

This report is discussed as to the working conditions of the processing marine products industry in Hachinohe City. Through the survey of the working conditions by using questionnaires it was observed that the employment conditions of the processing marine products industry were below the level. And it was observed that the part-timers were inferior to the regular members in the working conditions. But in the factories of the processing marine products in Hachinohe City many part-timers work these days. In the future it will be needed to improve the working conditions of the part-timers.

1. はじめに

八戸港の水揚げ高は数量・金額とも、全国主要漁港の中でもトップクラスに位置しており、八戸市の工業生産額から見ると水産業は約15.4%の構成比であるが、これを食料品工業製造品出荷額から主要業種について構成比を求めると約72.5%となり、大規模漁港と豊富な漁獲量を背景とした水産食料品工業に負うところが大きいと言われている¹⁾。このような水産加工業は協業化のため協同組合を組織し、また水産加工団地を建設し、生産性の向上、公害防止機能等の充実を図っている。一方、八戸港の水揚げの約70.0%は、さば・いわし等の多獲性大衆魚であり、しかも時期的に集中して大量に水揚げされることから、八戸市内の水産加工業界では

水揚げの受入れ体制・加工原魚の安定供給等が問題とされている¹⁾。また労務管理的な面からも繁閑の激しい業種の特殊性を考慮に入れた従業員の管理が必要である。次に先頃、業界関係者が「新製品や新技術導入・開発で将来の水産加工業界は高度加工化へ向かう。事業の共同化等も課題だし、生産一流通一販売とも解決すべき部門が多い。水産業振興には人材の確保と育成がカギ。中央にばかり目を向けず、地場産業の見直しも必要だ」²⁾と協力を求めていたが、地場産業の雇用水準がまだまだ低いこと、若年層の欲求の多様化からくる水産業の特殊性に対する感覚等より、求人数に対して求職者数が少ないのが現況であり、人材の確保が問題である。更に、八戸市内の水産加工工場にも多くの中高年の婦人がパートタイマーとして働いているが、行政管理庁（以後、行管庁と略す）が発表した「パートタイム労働者等の労働条件確保に

昭和58年11月30日受理

* 産業機械工学科専任講師

関する実態調査（以後、実態調査と略す）」によると、勤務条件が常勤者とそう変わらないのに就業規則未作成、年次有給休暇を与えていない、法定福利厚生である諸保険の未加入、最低賃金違反等々不利な待遇を受けていることが明らかにされており、事業所に対する行政指導を徹底するよう勧告しているが、このようなパートタイマーの処遇が問題となってくる。

本報告は、これらの問題を抱えた八戸市下の水産加工業に働く従業員の実態と労働条件を調査し、地場産業のよりよい発展を願って一考察を述べるものである。

2. 調査方法

調査は調査用紙を郵送により配布し、期限迄に返送するよう依頼し、回収する形式をとった。期限後、未回収企業に対して、再度依頼状を郵送し、期限を延期し、回収を図った。また回答の中で不明確・不十分な点に関しては、電話で回答をもらい、補足した。調査対象企業は、八戸市下に工場をもつ大小 115 社の水産加工業者で、最終回収数は 45 社（回収率 39.1%）であった。尚、調査期間は昭和 58 年 7 月 1 日～8 月 20 日迄の約 1 カ月半である。

3. 調査結果および考察

3.1. 調査対象企業の概要

(1) 創業年次と企業形態

昭和 4 年に開設された魚市場をもつ八戸市下の水産加工業者の創業年次と企業形態を示したのが表 1 である。これより、創業年次では、魚市場が開設される以前から創業している企業が 1 社（2.2%）あるものの、戦前に創業している企業は 4 社（8.9%）の回答しか得られず、大半が戦後に創業した企業であった。特に、昭和 25 年～昭和 45 年の間に 32 社（71.1%）の企業が創業しており、昭和 50 年以降の最近に創業した企業は 4 社（8.9%）たらずであった。企業形態では、株式会社が 32 社（71.1%）と 7 割を越え、企業形態の多くを占めている。続いて、有限会社が 8 社（17.8%）、個人企業が 4 社（8.9%）、そして協同組合が 1 社（2.2%）となっている。これは八戸市下の水産加工業者全体の割合を示しているとは言えず、小規模の企業からの回答が非常に少なかったことをつけ加えておく。

(2) 企業規模

企業規模を区分する基準としては、資本金・従業員数・生産額・使用動力等が考えられるが、本報告は資本金と従業員数の大小によって分類した。表 2 は資本金規模別、表 3 は従業員規模別を示す。中小企業基本法によると、資本金規

表 1 創業年次と企業形態

	株式会社		有限会社		個人企業		協同組合		計	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
昭和以前	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.2
昭和元年～9年	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.2
昭和10年～19年	2	4.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	4.4
昭和20年～29年	8	17.8	3	6.7	2	4.4	0	0.0	13	28.9
昭和30年～39年	9	20.0	2	4.4	1	2.2	0	0.0	12	26.7
昭和40年～49年	9	20.0	1	2.2	1	2.2	1	2.2	12	26.7
昭和50年以降	2	4.4	2	4.4	0	0.0	0	0.0	4	8.9
計	32	71.1	8	17.8	4	8.9	1	2.2	45	100.0

表2 資 本 金 規 模 別

	株式会社		有限会社		個人企業		協同組合		計	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
500万円未満	1	2.2	4	8.9	1	2.2	0	0.0	6	13.3
500～1000万円未満	6	13.3	1	2.2	0	0.0	0	0.0	7	15.6
1000～3000万円未満	10	22.2	2	4.4	1	2.2	0	0.0	13	28.9
3000～5000万円未満	5	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	11.1
5000～ 1億円未満	6	13.3	1	2.2	0	0.0	0	0.0	7	15.6
1～ 5億円未満	3	6.7	0	0.0	0	0.0	1	2.2	4	8.9
5億円以上	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.2
無 記 入	0	0.0	0	0.0	2	4.4	0	0.0	2	4.4
計	32	71.1	8	17.8	4	8.9	1	2.2	45	100.0

模別では40社（88.9%）、従業員規模別では41社（91.1%）が中小企業に分類される企業であり、八戸市下の水産加工業界は小規模な企業が多いことを知ることができる。表2より、株式会社では資本金が1,000～3,000万円未満の企業が10社（22.2%）と多くなっているが、有限会社・個人企業では500万円未満の企業が多い。また資本金が1億円を越える、いわゆる大企業と呼ばれる企業5社のうち3社が地元資本の企業である。次に表3より、株式会社では従業員数が50～99人以下の規模の企業が10社（22.2%）と多くなっているが、有限会社・個人企業では12社中9社までが従業員数10～29人以下の規模の企業である。全体では49人以下の規模の企業が23社（51.2%）、99人以下の規模の企

業が34社（75.6%）となっている。

(3) 就業規則・労働組合

労働基準法第2条は「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである。労働者及び使用者は、労働協約・就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と規定しているが、その就業規則の未作成率が行管庁の実態調査では、パートタイマーの場合、約61%であるのに対して本調査結果では19社（67.9%）が作成していると回答が出ていることは、非常に喜ばしいことである。しかし、正規従業員の場合でも4社（8.9%）が作成していないとの回答も出ていることに注目しなければならない。労働組合に関しては、労働組合法により労働組合を組織

表3 従 業 員 規 模 別

	株式会社		有限会社		個人企業		協同組合		計	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
9人以下	2	4.4	1	2.2	0	0.0	0	0.0	3	6.7
10～29人以下	4	8.9	5	11.1	4	8.9	0	0.0	13	28.9
30～49人以下	6	13.3	1	2.2	0	0.0	0	0.0	7	15.6
50～99人以下	10	22.2	1	2.2	0	0.0	0	0.0	11	24.4
100～199人以下	6	13.3	0	0.0	0	0.0	1	2.2	7	15.6
200～299人以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
300人以上	4	8.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	8.9
計	32	71.1	8	17.8	4	8.9	1	2.2	45	100.0

表4 就業規則・労働組合

		正規従業員		臨時・パート従業員	
		回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
就業規則	有	40	88.9	19	67.9
	無	4	8.9	7	25.0
	無記入	1	2.2	2	7.1
労働組合	有	5	11.1	—	—
	無	37	82.2	—	—
	無記入	3	6.7	—	—
計		45	100.0	28	100.0

し、団結することを擁護しているにもかかわらず、労働組合がある企業は5社(11.1%)たらずで、業界の企業規模が小さいことがかなり反映している。また労働省内に設けられたパートプロジェクトチームの提言³⁾によると、就業規則を変更する場合、労働組合がなくともパート労働者の過半数を代表する者の意見を聴くべきだとしている。

3.2. 従業員の概要

(1) 雇用形態別従業員分布

従業員の雇用形態を正規従業員と臨時・パート従業員としてまとめたのが表5である。全体

としては、正規従業員が59.2%、臨時・パート従業員が40.8%を占めている。正規従業員の場合、男子従業員は平均が25.8%であり、最頻値と一致するが、女子従業員は、平均は33.4%であるが、臨時・パート従業員の採用の有無によって2つの山に分れる結果となっている。臨時・パート従業員の場合、採用していない企業が男子従業員で26社(57.8%)、女子従業員で17社(37.8%)もみられ、しかも男子従業員は人数的にもあまり採用されておらず、0~10%未満で採用している企業が19社中15社(78.9%)もある。女子従業員は最も多い人数を占めており、平均で37.4%であった。また正規従業員、臨時・パート従業員関係なくして、男子・女子従業員別でみると、女子従業員が圧倒的に多く、70.8%を占めており、いかに女性の労働力に頼っているかを知ることができる。

(2) 正規従業員の大卒・短大卒分布

各企業の正規従業員の最終学歴が大卒・短大卒である比率を男女別で見たのが表6である。これより、大卒・短大卒の採用がない企業は、男子従業員が20社(44.4%)、女子従業員が37社(82.2%)となっており、非常に少なく、特に女子従業員は80%を上回っている。また平均では、男子従業員が7.9%、女子従業員が0.6%で

表5 雇用形態別従業員分布

	正規従業員				臨時・パート従業員			
	男子従業員		女子従業員		男子従業員		女子従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
0%	2	4.4	1	2.2	26	57.8	17	37.8
0~10%未満	4	8.9	12	26.7	15	33.3	0	0.0
10~30%未満	20	44.4	10	22.2	4	8.9	13	28.9
30~50%未満	9	20.0	3	6.7	0	0.0	4	8.9
50~70%未満	2	4.4	12	26.7	0	0.0	7	15.6
70~90%未満	6	13.3	6	13.3	0	0.0	4	8.9
90%以上	2	4.4	1	2.2	0	0.0	0	0.0
計	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0
平均比率	25.8%		33.4%		3.4%		37.4%	

表6 正規従業員の大卒・短大卒分布

	男子従業員		女子従業員		全従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
0%	20	44.4	37	82.2	20	44.4
0～5%未満	2	4.4	3	6.7	13	28.9
5～10%未満	8	17.8	0	0.0	4	8.9
10～20%未満	9	20.0	2	4.4	6	13.3
20～30%未満	3	6.7	1	2.2	1	2.2
30～40%未満	0	0.0	0	0.0	1	2.2
40～50%未満	1	2.2	0	0.0	0	0.0
無記入	2	4.4	2	4.4	0	0.0
計	45	100.0	45	100.0	45	100.0
平均比率	7.9%		0.6%		3.8%	

ある。このことは業界の高令化の影響があるが、これからの業界は新製品・新技術の導入・開発で高度加工化へ向かう。その為には、人材の確保と育成がカギであると言われていた折、もっと積極的な、優秀な技術者の求人が望まれるところである。

(3) 平均年令

各企業の従業員の平均年令は表7に示すとおりである。正規従業員、臨時・パート従業員とも、女子従業員は中高年の婦人が多い為平均では40才前後となっており、男子従業員も40才

近くなっており業界の高令化を示している。正規従業員の場合、男子従業員は35～40才未満に19社(42.2%)のピークをもち、40～45才未満が10社(22.2%)と続くが、女子従業員は前述したが、臨時・パート従業員の採用の有無による影響が表れており、20～25才未満と40才前後に2つの山が見られる。臨時・パート従業員の場合、男子従業員は35～45才未満に、女子従業員は40～45才未満に11社(39.3%)のピークを持ち、45～50才未満が7社(25.0%)と続く。

表7 平均年令

	正規従業員				臨時・パート従業員			
	男子従業員		女子従業員		男子従業員		女子従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
20～25才未満	0	0.0	7	15.6	0	0.0	0	0.0
25～30才未満	1	2.2	3	6.7	1	5.3	1	3.6
30～35才未満	4	8.9	2	4.4	4	21.1	1	3.6
35～40才未満	19	42.2	9	20.0	5	26.3	4	14.3
40～45才未満	10	22.2	9	20.0	5	26.3	11	39.3
45～50才未満	5	11.1	9	20.0	1	5.3	7	25.0
50才以上	1	2.2	3	6.7	1	5.3	3	10.7
無記入	5	11.1	3	6.7	2	10.5	1	3.6
計	45	100.0	45	100.0	19	100.0	28	100.0
平均年令	37.6才		40.7才		38.1才		39.5才	

表8 平均勤続年数

	正規従業員				臨時・パート従業員			
	男子従業員		女子従業員		男子従業員		女子従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
3年未満	0	0.0	3	6.7	10	52.6	9	32.1
3～5年未満	4	8.9	7	15.6	6	31.6	7	25.0
5～10年未満	14	31.1	21	46.7	1	5.3	9	32.1
10～15年未満	16	35.6	7	15.6	0	0.0	0	0.0
15～20年未満	5	11.1	2	4.4	0	0.0	2	7.1
20年以上	2	4.4	2	4.4	0	0.0	0	0.0
無記入	4	8.9	3	6.7	2	10.5	1	3.6
計	45	100.0	45	100.0	19	100.0	28	100.0
平均勤続年数	10.5年		7.7年		3.4年		4.1年	

(4) 平均勤続年数

各企業の平均勤続年数の分布を示したのが表8である。これより、正規従業員と臨時・パート従業員のそれを比較してみると、当然のことながら正規従業員の勤続年数の方が長くなっている。女子従業員に関して見ると正規従業員の方が3.6年長くなっている。また勤続年数5年未満では、正規従業員が10社(22.2%)、臨時・パート従業員が16社(57.1%)であり、定着率が明らかに正規従業員の方がよい。前述してあるが、臨時・パート従業員の採用の有無の影響が問題

にされたが、ここで推測する限り、臨時・パート従業員として採用せず、正規従業員として採用した方が明らかに勤続年数が長くなると思われる。

(5) 平均欠勤率・平均離職率

各企業の従業員の平均欠勤率を表9に、平均離職率を表10に示す。平均欠勤率においては、正規従業員、臨時・パート従業員とも4社の無記入分があるが、平均で正規従業員は9.4%、臨時・パート従業員は19.6%と回答しており、やはり正規従業員が低くなっているのは当然であ

表9 平均欠勤率

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
3%未満	19	42.2	4	14.3
3～5%未満	5	11.1	0	0.0
5～10%未満	3	6.7	1	2.2
10～20%未満	6	13.3	9	32.1
20～50%未満	5	11.1	8	28.6
50%以上	3	6.7	2	7.1
無記入	4	8.9	4	14.3
計	45	100.0	28	100.0
平均欠勤率	9.4%		19.6%	

表10 平均離職率

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
3%未満	15	33.3	7	25.0
3～5%未満	5	11.1	0	0.0
5～10%未満	8	17.8	2	7.1
10～20%未満	6	13.3	7	25.0
20～50%未満	2	4.4	4	14.3
50%以上	1	2.2	3	10.7
無記入	8	17.8	5	17.9
計	45	100.0	28	100.0
平均離職率	4.4%		14.3%	

るが、正規従業員でも欠勤率が20%を越える企業が8社(17.8%)もある。これは後述するが、事務系従業員と現場系従業員の待遇の違いが出たものであり、休日・年次有給休暇等の取り扱いの違いによるものである。平均離職率においても、当然ながら正規従業員が低くなっており、平均で4.4%となっている。臨時・パート従業員は平均では14.3%となっているものの、50%以上の企業が3社(10.7%)あり、その中には毎年9月に全従業員を求人し、翌年7月に全従業員を退職させる企業もあり、盛漁期の集中・小規模企業の影響が反映している。

3.3. 従業員の労働条件

(1) 労働時間

労働時間⁴⁾は労働契約に基づいて、労働者が使用者の指揮命令により労働に服する時間であるとしているが、内容が雑多であり、通勤時間、休憩時間等は労働時間に含まないとし、朝礼、作業前の準備・作業後の後始末、清掃、手待時間等は労働時間であるとしている。労働基準法上では、第32条で「使用者は労働者に休憩時間を除き、1日について8時間、1週について48時間を超えて労働させてはならない」と規定し、第34条で「使用者は労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と規定している。

(イ) 拘束時間

労働時間以外に実際に拘束されている休憩時間を含めた時間をいうが、近年労働時間の短縮が問題にされているが、実際には拘束時間が問題となる。表11によると、正規従業員は全社とも拘束時間が9時間となっており、企業規模が小さいことも影響してか、水産加工業においては労働時間短縮の問題は皆無の状態である。また臨時・パート従業員も正規従業員と変わらない時間帯で働いており、パートとは名ばかりの状態にある。正規従業員と同じ拘束時間の企業

表11 拘束時間

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
8:00~17:00	41	91.1	17	60.7
8:10~17:10	1	2.2	0	0.0
8:30~16:00	0	0.0	1	3.6
8:30~16:30	0	0.0	1	3.6
9:00~16:00	0	0.0	4	14.3
9:00~17:00	0	0.0	1	3.6
無記入	3	6.7	4	14.3
計	45	100.0	28	100.0

表12 休憩時間

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
午前	10:00~10:15	2	4.4	1	3.6
	15分間休憩	1	2.2	1	3.6
	適宜仕事に合せて	1	2.2	0	0.0
	無記入	41	91.1	26	92.9
昼	12:00~13:00	39	86.7	23	82.1
	1時間休憩	4	8.9	3	10.7
	無記入	2	4.4	2	7.1
午後	15:00~15:10	2	4.4	1	3.6
	15:00~15:15	3	6.7	2	7.1
	15分間休憩	1	2.2	1	3.6
	適宜仕事に合せて	1	2.2	0	0.0
	無記入	38	84.4	24	85.7
	計	45	100.0	28	100.0

は17社(60.7%)もあり、これは労働省内のプロジェクトチームが発表した結果³⁾(23.7%)よりも遙かに高いものである。

(ロ) 休憩時間

労働に伴う疲労は休憩という手段で回復するのだが、その長さや与え方については法的に規定はされているが、従業員の作業に対する疲労の度合を考慮して設定する必要がある。昼の休憩時間以外に、午前・午後の休憩時間の設定も必要になる。表12より、昼の休憩時間は正規従

業員、臨時・パート従業員とも、ほとんどが1時間与えられているが、午前・午後の休憩時間は正規従業員、臨時・パート従業員ともあまり与えられていないが、僅かに午後の休憩が多くなっている。水産加工工場に働く従業員は中高年の婦人層が多いことや、作業上立ちっぱなしの状況にあること等を考え合わせると、午前・午後の休憩時間の設定が望まれるところである。しかし、鮮魚等を取扱っている特殊性から、少しでも早く処理したいということで設定できないでいるのが現実であるようだ。

(イ) 週所定労働時間

週所定労働時間とは所定の始業時刻から終業時刻までの時間（拘束時間）から休憩時間を差し引いた週間の労働時間である。表13より、正規従業員は労働基準法で定められた48時間がほとんどであり、48時間未満は全くない。逆に、労働時間短縮の傾向に逆うがごとく、54時間が1社（2.2%）、56時間が2社（4.4%）ある。臨時・パート従業員もこれに倣っているが、僅かに48時間未満が存在している。

(ニ) 所定外労働時間

所定外労働時間とは、早出・残業・休日出勤など所定労働時間以外の労働時間のことである。八戸市下の水産加工業の場合、時期的に集中して大量に水揚げされることから、季節的に

表13 週所定労働時間

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
39.0時間	0	0.0	1	3.6
42.0時間	0	0.0	1	3.6
48.0時間	22	48.9	12	42.9
48.5時間	0	0.0	1	3.6
49.0時間	1	2.2	0	0.0
54.0時間	1	2.2	1	3.6
56.0時間	2	4.4	1	3.6
無記入	19	42.2	11	39.3
計	45	100.0	28	100.0

仕事の繁閑がある。表14は、繁忙期における一日の平均残業時間を示したものであるが、その特殊性より、残業を行っていない企業は少なく、女子従業員に関しては中高年の婦人が多いということもあり、男子従業員に比較して少し少ないようである。

(2) 休日・休暇

休日とは従業員が労働義務を負わない日のことをいい、労働基準法で定める週休日と企業の定める公休日がある。労働基準法第35条は「使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と規定しているが、日曜日に定める必要はない。企業の定める

表14 繁忙期における一日の平均残業時間

	正規従業員				臨時・パート従業員			
	男子従業員		女子従業員		男子従業員		女子従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
0時間	1	2.2	7	15.6	2	10.5	5	17.9
1時間未満	7	15.6	10	22.2	5	26.3	9	32.1
1～2時間未満	12	26.7	14	31.1	7	36.8	5	17.9
2～3時間未満	11	24.4	6	13.3	3	15.8	1	3.6
3～4時間未満	7	15.6	1	2.2	0	0.0	1	3.6
4～5時間未満	3	6.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無記入	4	8.9	7	15.6	2	10.5	7	25.0
計	45	100.0	45	100.0	19	100.0	28	100.0
平均残業時間	1.8時間		1.0時間		1.1時間		0.7時間	

休日は、国の祝祭日・創立記念日・盆・年末・年始・夏季休日・メーデー等様々であるが、一般に企業規模が小さくなるにつれて少なく、日数も少ない。賃金が保障され、希望する日に休暇をとることができる年次有給休暇は、疲労の回復・健康の増進・文化的生活の享受等の為に設けられているが、法的には労働基準法第39条に休暇の最低日数等具体的に規定されている。その他法的には、産前産後休暇・生理休暇を定めており、法的以外には、慶弔休暇・災害休暇・褒賞休暇等を設けているが、様々な問題を抱えている。

(イ) 週休制

最近、大企業において週休二日制度が完全実施・隔週二日・月一回といった形で拡がってきているが、中小企業においてはまだまだのようである。表15によると、水産加工業界では週休二日制が皆無の状況である。逆に、労働基準法で定められている週一回の休日も与えられていない企業もあり、月休一日・月休二日といった形で休日をとっている企業もあり、改善が望まれるところである。

表15 週休制

	正規従業員		臨時・パート従業員	
	回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
週休1日	39	86.7	26	92.9
週休2日	0	0.0	0	0.0
月休1日	1	2.2	0	0.0
月休4日	1	2.2	0	0.0
無記入	4	8.9	2	7.1
計	45	100.0	28	100.0

(ロ) 休日

企業の定める休日として代表的な年末・年始休日、夏季休日を取り上げ回答を求めた結果が表16である。これより、正規従業員、臨時・パート従業員とも、年末・年始休日はほとんどの企業でよく採られているが、夏季休日となるとあまり採用されておらず、実施されていない企業

表16 休日

	正規従業員		臨時・パート従業員		
	回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)	
年末・年始休日	0日間	0	0.0	0	0.0
	3日間	3	6.7	2	7.1
	4日間	10	22.2	5	17.9
	5日間	16	35.6	10	35.7
	6日間	6	13.3	3	10.7
	7日間	4	8.9	3	10.7
	8日間	1	2.2	0	0.0
	10日間	3	6.7	2	7.1
	11日間	1	2.2	1	3.6
	その他	0	0.0	1	3.6
無記入	1	2.2	1	3.6	
平均日数	5.5日		5.6日		
夏季休日	0日間	6	13.3	5	17.9
	2日間	4	8.9	1	3.6
	3日間	17	37.8	9	32.1
	4日間	10	22.2	5	17.9
	5日間	6	13.3	5	17.9
	7日間	0	0.0	1	3.6
	その他	0	0.0	0	0.0
	無記入	2	4.4	2	7.1
平均日数	3.5日		3.9日		
その他の休日	0日間	14	31.1	11	39.3
	1日間	2	4.4	2	7.1
	2日間	3	6.7	1	3.6
	3日間	3	6.7	1	3.6
	5日間	2	4.4	1	3.6
	10日間	2	4.4	2	7.1
	その他	5	11.1	3	10.7
	無記入	14	31.1	7	25.0
平均日数	3.9日		4.6日		
計	45	100.0	28	100.0	

が正規従業員の場合で6社(13.3%)、臨時・パート従業員の場合で5社(17.9%)もある。平均日数でも、年末・年始休日は5.5日で、夏季休日の3.5日より2日多くなっている。その他の休日としては、五月連休等を上げており、17社(37.8%)で実施している。

(イ) 年次有給休暇

行管庁が発表した実態調査によると、パートタイマーの場合、労働基準法で定められた年次有給休暇を与えていない企業は約56%⁵⁾であった。表17によると、臨時・パート従業員の場合、16社(57.1%)で与えられておらず、与

表17 年次有給休暇

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
有・無	有	36	80.0	9	32.1
	無	6	13.3	16	57.1
	無記入	3	6.7	3	10.7
	計	45	100.0	28	100.0
初年度日数	0日間	10	27.8	4	44.4
	3日間	2	5.6	0	0.0
	6日間	16	44.4	4	44.4
	7日間	3	8.3	1	11.1
	8日間	1	2.8	0	0.0
	12日間	1	2.8	0	0.0
	14日間	1	2.8	0	0.0
	その他	2	5.6	0	0.0
	計	36	100.0	9	100.0
平均日数		4.6日		3.4日	
次年度日数	2日間	1	2.8	0	0.0
	5日間	1	2.8	0	0.0
	6日間	7	19.4	2	22.2
	7日間	13	36.1	6	66.7
	8日間	5	13.9	1	11.1
	10日間	1	2.8	0	0.0
	13日間	1	2.8	0	0.0
	15日間	2	5.6	0	0.0
	その他	5	13.9	0	0.0
計	36	100.0	9	100.0	
平均日数		7.5日		6.9日	
最高日数	5日間	1	2.8	0	0.0
	20日間	29	80.6	8	88.9
	40日間	2	5.6	1	11.1
	その他	4	11.1	0	0.0
計	36	100.0	9	100.0	
平均日数		20.8日		22.2日	

えられていないだろうと推測される無記入分を含めると19社(67.8%)を占め、僅かに高くなる。更に、与えていると回答している企業でも、ほとんどの企業が労働基準法第39条に則って、出勤率が80%以上の者に限ると回答している。労働省でも急増するパートタイマーの保護は緊急課題となっており、改善を余儀無くされると推察される。また正規従業員でも、6社(13.3%)が与えておらず、雇用水準の低さを顕著に示している。初年度日数・次年度日数・最高日数は表17のとおりである。

(3) 賃金

賃金について労働基準法第11条は「この法律で賃金とは、賃金・給料・手当・賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定しており、その範囲は広い。また賃金問題は労使にとって最も重要視されている。賃金⁴⁾は数多くの要因によって決められた基本給を中心に、諸手当などいくつかの名称の支払項目によって構成されており、しかもその賃金は個別企業ごとに決定されるので千差万別である。

(イ) 支払形態

賃金の支払形態には、一定の労働時間を単位にして賃金の算定をする時間給制と出来高に応じて賃金が決定される出来高給制とがあるが、本調査では時間給制の代表的なものである月給制・日給月給制・日給制・時給制によって調査した。表18によると、正規従業員では月給制が

表18 賃金の支払形態(重複回答)

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
月給制	29	64.4	1	3.6
日給月給制	20	44.4	12	42.9
日給制	6	13.3	4	14.3
時給制	5	11.1	12	42.9
その他	0	0.0	0	0.0
無記入	0	0.0	1	3.6
計	45	100.0	28	100.0

29社（64.4%）と最も多くなっているが、日給月給制が20社（44.4%）、日給制が6社（13.3%）とかなり採用されており、時給制も僅かながら5社（11.1%）採用されている。これは中小企業の特徴の一つで、事務系従業員と現場従業員との待遇の違いが出たものである。また、これは賃金のみに関したことなく、休日・休暇・賞与等にも見られることである。

(イ) 初任給と日給・時給

現在の正規従業員の大卒・高卒者の初任給を表19に、臨時・パート従業員の日給・時給を表20に示した。この設問に対しての回答は賃金の額に関するだけでなく、特に採用の少ない女子正規従業員の大卒者と男子臨時・パート従業員の時給に関しては少ない結果となった。正規従業員の初任給の場合、大卒者は、男子従

業員が11～12万円未満、女子従業員が9～10万円未満にピークをもち、高卒者は、男子従業員が9～10万円未満、女子従業員が8～9万円未満にピークをもっている。臨時・パート従業員の場合は正規従業員の男女差よりも大きな差が見られ、日給は、男子従業員が5,000～5,500円未満、女子従業員が3,000～3,500円未満にそれぞれピークをもち、時給においても同様な結果であり、男子従業員が女子従業員よりも50%以上の高額な値となっている。以上の結果を、昭和58年1月21日改正の青森県食料品製造業最低賃金（1日3,180円（時間給労働者については、1時間398円））と比較すると、上回っているが、女子臨時・パート従業員の場合それは僅かなも

表19 正規従業員の初任給

	男子従業員		女子従業員		
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	
大 卒 者	8万円未満	1	2.2	1	2.2
	8～9万円未満	0	0.0	1	2.2
	9～10万円未満	1	2.2	2	4.4
	10～11万円未満	3	6.7	1	2.2
	11～12万円未満	5	11.1	0	0.0
	12～13万円未満	4	8.9	1	2.2
	13～14万円未満	1	2.2	0	0.0
	14～15万円未満	1	2.2	0	0.0
	無記入	29	64.4	39	86.7
	平均金額	113,493円		97,217円	
高 卒 者	8万円未満	1	2.2	1	2.2
	8～9万円未満	7	15.6	20	44.4
	9～10万円未満	10	22.2	4	8.9
	10～11万円未満	7	15.6	2	4.4
	11～12万円未満	0	0.0	0	0.0
	12～13万円未満	3	6.7	0	0.0
	13～14万円未満	0	0.0	0	0.0
	14～15万円未満	1	2.2	0	0.0
	無記入	16	35.6	18	40.0
	平均金額	97,431円		85,678円	
計	45	100.0	45	100.0	

表20 臨時・パート従業員の日給・時給

	男子従業員		女子従業員		
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	
日 給	3000円未満	1	3.6	1	3.6
	3000～3500円未満	1	3.6	13	46.4
	3500～4000円未満	0	0.0	3	10.7
	4000～4500円未満	0	0.0	1	3.6
	4500～5000円未満	1	3.6	0	0.0
	5000～5500円未満	8	28.6	0	0.0
	5500～6000円未満	2	7.1	0	0.0
	6000～6500円未満	3	10.7	0	0.0
	6500円以上	1	3.6	0	0.0
	無記入	11	39.3	10	35.7
平均金額	5,213円		3,390円		
時 給	400円未満	0	0.0	1	3.6
	400～450円未満	1	3.6	18	64.3
	450～500円未満	0	0.0	0	0.0
	500～550円未満	0	0.0	0	0.0
	550～600円未満	0	0.0	0	0.0
	600～650円未満	2	7.1	0	0.0
	650～700円未満	2	7.1	0	0.0
	700～750円未満	2	7.1	0	0.0
	750円以上	2	7.1	0	0.0
	無記入	19	67.9	9	32.1
平均金額	666円		410円		
計	28	100.0	28	100.0	

のである。

(イ) 基本給

賃金のうちで最も大きな部分を占める基本給は、年令・勤続年数・学歴・能力・技能・経験・職務内容・作業条件等々数多くの要因によって決められており、年令給・勤続給・能力給・職務給は代表的なものである。正規従業員の場合、職務評価によって各職務の相対的価値を明らかにし、その価値に対応して決定される職務給⁴⁾の採用が、表21によると、36社(80.0%)で最も多く、年令給・勤続給・能力給は同程度の採用が見られ、その賃金体系は職務給体系と考えられる。臨時・パート従業員の場合、賃金支払形態が日給制・時給制ということから明確ではないが、生活保障的要素よりも職務を遂行する能力を重視して賃金が決定されていると推測される。

(ロ) 諸手当

諸手当の多いことは、わが国の賃金体系の一つの特色であるが、諸手当⁶⁾には、特殊な業務あるいは作業に対して支払われるもの、精勤状態に対して支払われるもの、生活補助的に支払われるもの等がある。表22によると、全般にわ

たって正規従業員が高い割合で採用されているのだが、正規従業員は、通勤手当の採用が最も多く、43社(95.6%)で、役付手当・家族手当が続いている。臨時・パート従業員も通勤手当の採用が最も多いが、次には欠勤率を減少させる為の皆精勤手当の採用が続き、あとの採用は極端に少なくなっている。また労働意欲の向上を図るために、奨励金・歩合給の採用が正規従業員よりも多くなっているのが目立つ。

(ハ) 賞与

賞与の代表的本質については、生活補助的賞与説・賃金後払い的賞与説・業績給的賞与説・利潤分配的賞与説の4つがあるが、これもわが国の独特なものであり、特定時期の慣習的な賃金として広く採用され、支払われている。表23によると、賞与は正規従業員、臨時・パート従業員とも年二回支給されているが、年間支給状況は、臨時・パート従業員の場合正規従業員とは較べものにならない程低くなっており、金一封と1~2ヵ月分未満で14社(56.0%)を占めている。また、かなり額的に少ないだろうと推測される無記入分を含めると全体の約75%になると思われる。正規従業員の場合は支給状況にかなりの幅があり、企業間較差を顕著に表わし

表21 基 本 給

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
年令給	有	25	55.6	5	17.9
	無	13	28.9	19	67.9
	無記入	7	15.6	4	14.3
勤続給	有	25	55.6	7	25.0
	無	11	24.4	16	57.1
	無記入	9	20.0	5	17.9
能力給	有	27	60.0	10	35.7
	無	11	24.4	15	53.6
	無記入	7	15.6	3	10.7
職務給	有	36	80.0	8	28.6
	無	4	8.9	16	57.1
	無記入	5	11.1	4	14.3
計		45	100.0	28	100.0

表22 諸 手 当

	正規従業員		臨・パ従業員		
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)	
役付手当	37	82.2	2	7.1	
技能手当	22	48.9	5	17.9	
特殊勤務手当	17	37.8	4	14.3	
皆精勤手当	26	57.8	16	57.1	
奨励金	1	2.2	2	7.1	
歩合給	0	0.0	1	3.6	
家族手当	35	77.8	2	7.1	
住宅手当	18	40.0	1	3.6	
通勤手当	43	95.6	19	67.9	
食事手当	12	26.7	5	17.9	
その他	5	11.1	2	7.1	
計		45	100.0	28	100.0

表23 賞 与

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
有・無	有	44	97.8	25	89.3
	無	0	0.0	2	7.1
	無記入	1	2.2	1	3.6
	計	45	100.0	28	100.0
支給回数	2回	42	95.5	23	92.0
	1回	2	4.5	2	8.0
	無記入	0	0.0	0	0.0
	計	44	100.0	25	100.0
年間支給状況	金一封	0	0.0	5	20.0
	1~2ヵ月分未満	5	11.4	9	36.0
	2~3ヵ月分未満	7	15.9	2	8.0
	3~4ヵ月分未満	9	20.5	3	12.0
	4~5ヵ月分未満	9	20.5	1	4.0
	5~6ヵ月分未満	7	15.9	0	0.0
	6ヵ月分以上	4	9.1	0	0.0
	無記入	3	6.8	5	20.0
計	44	100.0	25	100.0	

して支払われているが、7社(15.6%)では全く支払われず、退職後の生活の保障がない状態である。臨時・パート従業員は、最近勤続年数も長く、かつ正規従業員と変わらぬ時間帯で勤務しているにもかかわらず、退職金制度が有ると回答している企業は2社(7.1%)たらずで、ほとんどの企業が退職金制度を有していない。

(4) 福利厚生

福利厚生⁴⁾とは、企業がその目的を達成するために人事・労務管理の一環として、生活的側面からとらえた従業員および家族の福祉の安定と向上をめざして行なう直接的労働条件以外の諸施策の総称であるといわれる。福利厚生には、企業が法律的義務として実施する法定福利費による各種社会保険と企業が独自に実施する法定外福利費による施設・制度がある。法定福利厚生としては、健康保険・労災保険・雇用保険・厚生年金保険が代表的なものである。法定外福利厚生は、その内容が時代の変化を顕著に表わしているといわれており、具体的事例は多種多

表24 退 職 金

	正規従業員		臨・パ従業員	
	回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
有	37	82.2	2	7.1
無	7	15.6	25	89.3
無記入	1	2.2	1	3.6
計	45	100.0	28	100.0

ている。

(一) 退職金

退職金の本質についても、勤続功労説・賃金後払い説・生活保障説などがあげられるが、自社に独自の退職金制度を有している企業以外は、中小企業退職金共済制度・特定退職金共済制度・メーカー退職金共済制度・保険会社退職金制度等々を利用して退職金を支払っている。表24ではその種類を問わなかったが、正規従業員では37社(82.2%)で、何らかの制度を利用

表25 諸 保 険

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数 (社)	割合 (%)	回答数 (社)	割合 (%)
健康保険	有	41	91.1	16	57.1
	無	2	4.4	8	28.6
	無記入	2	4.4	4	14.3
厚生年金 保険	有	41	91.1	16	57.1
	無	2	4.4	8	28.6
	無記入	2	4.4	4	14.3
雇用保険	有	43	95.6	21	75.0
	無	1	2.2	5	17.9
	無記入	1	2.2	2	7.1
労災保 険	有	43	95.6	23	82.1
	無	1	2.2	3	10.7
	無記入	1	2.2	2	7.1
そ の 他	有	9	20.0	0	0.0
	無	3	6.7	2	7.1
	無記入	33	73.3	26	92.9
計		45	100.0	28	100.0

様であるが、分類すると大きく三つに分けられる⁶⁾。第一に衣食住に関する施設（社宅・食堂・売店・作業衣等）、第二に生活向上、文化・体育・趣味・娯楽に関する施設（運動場・教養娯楽各部・教養施設・各種レクリエーション・保養所・休養施設・医療施設等）、第三に共済・金融に関する施設（慶弔金制度・貸付金制度等）がある。

(イ) 諸保険

法定福利厚生である諸保険について示したのが表25である。正規従業員の場合はよく採用されているが、それでも100%というわけにはいかなかった。臨時・パート従業員の場合は一般的に低い、そのうち最も採用されているのは労災保険で、23社(82.1%)である。やはり、業務上の不慮の災害に対しては、企業も経済的な負担を強いられるがやむを得ないとしているらしい。次に多いのが雇用保険で、21社(75.0%)

である。その他の保険としては、各種傷害保険・企業年金・厚生年金基金等があげられた。尚、行管庁の実態調査⁵⁾では労災保険未加入が約15%、雇用保険未加入が約43%となっている。

(ロ) 諸施設等

法定外福利厚生である諸施設及び制度は、法定福利の諸保険以上に企業間の規模格差がはっきりとしていて、規模が大きくなるほど充実する傾向がある。表26の中で、従業員食堂・娯楽休養施設は、正規従業員が29社(64.4%)・30社(66.7%)、臨時・パート従業員が17社(60.7%)・20社(71.4%)と共に低い割合を示しているが、これはかなり小規模な企業も含まれている為であり、中・大規模な企業だけでは高い割合を示

表26 諸施設等

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
宿従業員舎員	有	11	24.4	1	3.6
	無	25	55.6	20	71.4
	無記入	9	20.0	7	25.0
食従業員堂員	有	29	64.4	17	60.7
	無	11	24.4	8	28.6
	無記入	5	11.1	3	10.7
施娯楽休設養	有	30	66.7	20	71.4
	無	8	17.8	4	14.3
	無記入	7	15.5	4	14.3
更衣室	有	42	93.3	27	96.4
	無	2	4.4	0	0.0
	無記入	1	2.2	1	3.6
の作業貸与等	有	38	84.4	23	82.1
	無	3	6.7	1	3.6
	無記入	4	8.9	4	14.3
その他	有	1	2.2	0	0.0
	無	6	13.3	2	7.1
	無記入	38	84.4	26	92.9
計		45	100.0	28	100.0

表27 慶弔見舞金制度

		正規従業員		臨・パ従業員	
		回答数(社)	割合(%)	回答数(社)	割合(%)
結婚祝金	有	35	77.8	17	60.7
	無	4	8.9	6	21.4
	無記入	6	13.3	5	17.9
弔慰金亡	有	38	84.4	22	78.6
	無	4	8.9	3	10.7
	無記入	3	6.7	3	10.7
見災舞金害	有	31	68.9	17	60.7
	無	8	17.8	6	21.4
	無記入	6	13.3	5	17.9
出産祝金	有	31	68.9	15	53.6
	無	8	17.8	8	28.6
	無記入	6	13.3	5	17.9
見傷舞金病	有	36	80.0	20	71.4
	無	5	11.1	5	17.9
	無記入	4	8.9	3	10.7
入学祝金	有	13	28.9	6	21.4
	無	22	48.9	16	57.1
	無記入	10	22.2	6	21.4
その他	有	2	4.4	0	0.0
	無	9	20.0	2	7.1
	無記入	34	75.6	26	92.9
計		45	100.0	28	100.0

している。また、水産加工業という特殊な業種で、一次加工の現場では水浸しにもなりかねない状況にあり、絶対に必要であると推測される作業衣の貸与が、正規従業員で38社（84.4%）、臨時・パート従業員で23社（82.1%）と少し低いと思われる。従業員宿舎が、正規従業員で11社（24.4%）、臨時・パート従業員で1社（3.6%）と低くなっているのは、従業員の大部分が地元の人間で、持家がある結果の現われだと思われる。最後に、その他の諸施設として、僅か1社（2.2%）だけが風呂の施設があると回答している。

（イ）慶弔見舞金制度

慶弔見舞金制度として、結婚祝金・死亡弔慰金・災害見舞金・出産祝金・傷病見舞金・入学祝金の六つをあげ回答を求めた結果が表27である。これより、臨時・パート従業員の方が正規従業員に較べて、全般に低い値を示しているが、似たような傾向を示している。制度のうち、入学祝金だけが他のものより、正規従業員で13社（28.9%）、臨時・パート従業員で6社（21.4%）と低くなっているのが目立つ。従業員本人の慶弔なら未だしも、子供のことまでは手が回らないといったところだろうか。その他としては、敬老祝金・勤続25年祝金等があげられた。

4. まとめ

わが国は、終身雇用と年功制を保証してきたが、最近、個人の欲求が多様化し、高度化した結果生じてきた欲求不満等が欠勤率・離職率を増してきたと言われている。当然ながら勤続年数等にも影響を与え、職種に対する熟練者等の不足の問題にもなりかねない。対策としては、根本原因と推測される仕事のやりがい・職場の人間関係・職場外の生活環境等への配慮と処置が重要となる。八戸市下の水産加工業の場合にも、食料品工業の中ではかなり特殊的な面があるので、このようなことには特に心掛け、地場産業発展の為に、働く者に、特に若年層の者に魅

力ある職場づくりをする必要がある。このことは、従業員の平均年齢にも影響を与えており、八戸市下の水産加工業界の場合かなり高令化が目立ってきており、後継者作りが必要とされてきている。また、将来の水産加工業界は、新製品や新技術の導入・開発で高度加工化へ向かう。その為には、人材の確保と育成がカギであるとしてもいながらも、地場産業である水産加工業界の雇用水準は、中央に較べると、高くなってきたと言われながらも、労働時間、休日・休暇、賃金、福利厚生のとれをとっても、全般にわたってまだまだ低い状態にある事、また企業規模も、資本金・従業員数のどちらをとっても、いわゆる中小企業と言われる小規模なものである事等から、昨今、就職のUターン現象と言われながらも、水産加工業界の場合には、求人数に対して求職者数が少なく、特に、大卒者の占める割合は著しく少なくなっていると推測される。また、水産加工の場合には、どうしても機械化することができず、手作業に頼らざる得ない部分や、まだ機械化すると、むしろコスト高になってしまうような部分が多くあり、多くの人手を費やしてしまう結果となる。こうした中で、働き手の主流は、賃金を安く使うことができ、手軽に人員を集めることができる女子従業員となる。特に、中高年の婦人のパートタイマーとなるのである。しかし、最近、行政管理庁の発表した「パートタイム労働者等の労働条件確保に関する実態調査」によると、勤務条件が常勤者とそう変わらないのに不利な待遇を受けていることが明らかになり、労働者に対して、こうした点の改善を図るため、事業所に対する行政指導を徹底するよう勧告しており⁵⁾、また労働省内に設けられたパートタイマープロジェクトチームは、一般社員と労働実態の変わらないパート労働者には、雇用・健康保険や労働基準法の適用などを一般社員と同じ扱いにすべきだとの提言をまとめ発表している³⁾。このようなことから、これからは手軽に採用してきたパートタイマーの処遇が問題とされるだろう。実際

に、八戸市下の水産加工業に働く臨時・パート従業員は正規従業員に比較して様々な差別を受けている。まず、労働時間が正規従業員と較べて変わらないパートタイマーは約7割弱にも及ぶが、年次有給休暇はほとんど与えられていない。与えられていたとしても、出勤率が8割を越える者に限るとしている。また、休日に関しても、賃金の対象とならない為、年末・年始休日、夏季休日など長期の休日が設けられているのは良いが、月々の給料に変動をきたし、減額になってしまう結果にもなる。また、ほとんどの諸手当の支給率が低く、パートタイマーの賃金は時給だけで計算されており、長年勤め、その経験に対して支払われる役付手当・技能手当・特殊勤務手当等、また住宅手当・家族手当等も皆無に近い状態である。更に、賞与に関しては著しく、確かに年二回は支給はされているものの、年間の支給状況は較べものにならないほど低くなっており、約7割位は金一封もしくは1~2ヵ月分未満となっている。そして長年の労に報いる退職金においても7.1%の支払い状態である。最後に、福利厚生においてであるが、法定福利厚生である雇用保険・厚生年金保険・健康保険・労災保険においても、採用率は約7割弱で、正規従業員より3割弱も低くなっている。しかし、法定外福利厚生である諸施設・諸制度等は、企業間に格差があるとしながらも、正規従業員よりも僅かに劣るが、ほとんど変わらない状態であることは喜ばしい。このように様々な面において、臨時・パート従業員は正規従業員と較べて差別されている。しかも、これを改善する為に、労働組合法でそれを組織し、団結

することを擁護されているはずの労働組合も1割強しかなく、労働条件について交渉するための行動ができない状態である。しかし、労働省内に設けられたパートタイマープロジェクトチームの提言³⁾によると、パート労働者に関する就業規則を変更する場合、労働組合が無くても、パート労働者の過半数を代表する者の意見を聴くべきだとしている。このようなことから、八戸市下の水産加工業界は地場産業発展の為に、雇用水準の向上を図り、人材の確保に努力することが望まれている。

参 考 文 献

- 1) 八戸市経済部水産課：八戸の水産統計資料編，1，158，八戸市。
- 2) 水産加工業界に関連した就職懇談会：デリー-東北朝刊（7月14日），1983。
- 3) 労働省内パートタイマープロジェクトチーム：デリー-東北朝刊（7月16日），1983。
- 4) 日本経営工学会編：経営工学便覧，674，679，683，720，丸善株式会社，1975。
- 5) 行政管理庁：パートタイム労働者等の労働条件確保に関する実態調査，デリー-東北朝刊，1983。
- 6) 掛谷力太郎：新版労務管理概論，223，270~271，白桃書房，1969。
- 7) 森 五郎：人事・労務管理の知識，日本経済新聞社，1968。
- 8) 青森商工会議所調査部：青森県モデル賃金，25，青森県商工会議所連合会，1980。
- 9) 桐淵勘蔵：工業経営概論，日刊工業新聞社，1967。
- 10) 永富光夫：工業経営論，日刊工業新聞社，1980。
- 11) 岸田孝弥：製瓦業の労働条件に関する研究，高崎経済大学附属産業研究所紀要，第16巻第2号，1（1981）外5編。