

## 第Ⅲ部 アンケート調査結果の分析



## はじめに

第Ⅲ部では、研究参集者が、第Ⅱ部の結果を踏まえ、次のような分析を行った。

パートタイマー基幹労働力化の現状と組合活動（第 1 章）

パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め（第 2 章）

クロス分析：パートタイマーの組織化組合と未組織組合の実態比較（第 3 章）

パートタイマーの組織化と組合への影響について（第 4 章）

小売業におけるパート組織化と職場規制（第 5 章）

－生活協同組合とスーパーの比較－

調査結果にみる正社員雇用抑制、パートタイマー雇用増加と組織化（第 6 章）

## 第1章 パートタイマー基幹労働力化の現状と組合活動

### はじめに

本章は主としてパートタイマーの組織化活動と労働条件向上活動に焦点を絞ってパートタイマーに関する組合活動について報告する。組合活動は均一的ではなく、組合によって多様な展開をみせている。そうした展開を理解する上で、パートタイマーの基幹労働力化（以下、基幹化と記す）の進行を念頭に置いて分析を行う。すなわち、パート基幹化の程度によって組合活動の展開が異なると考える。

したがって、本章の前半では、組合活動の分析に先駆けて、やや詳しく基幹化の現状を報告する。ただし、基幹化の現状については、二つの調査結果を用いる点に留意が必要となる。すなわち、基幹化は職場で進行する事象であるため組合支部調査結果を利用する。これに対して、後半の組合活動の分析の主たる対象はそれを詳しく把握している組合本部である。このため、組合活動との関係を議論する基幹化の現状についても組合本部調査結果を利用する。

本章の構成は以下の通りである。第1節では支部調査に基づいたパートタイマーの基幹化の現状を確認する。第2節は、パート組織化活動の実態について、本部調査に基づいたパート基幹化との関係を考慮しながら報告する。第3節は同様に、パートタイマーの労働条件向上活動について基幹化の視点から報告する。最後に以上の議論をまとめて第4節とする。

### 第1節 パート基幹化の現状

#### 1 パート基幹化の内容

職場のパート基幹化は量的な基幹化と質的な基幹化に分けることができる。量的な基幹化は、職場における量的なパート拡大とそれがもたらすパートタイム労働の重要性の上昇も含んでいる。職場でパートタイマーが増えることで、あるいは正社員が減ることで、企業はパートタイマーに大きく依存するという意味でパートタイマーは基幹労働者といえるであろう。パートタイマーが基幹労働者であるという意味には、質的な側面もある。質的な基幹化とは、職場におけるパートタイマーの仕事内容や能力が向上し正社員のそれに接近していることを指す。パートタイマーによっては他のパートタイマーを管理する場合もある。こうした現象の方が一般には基幹化という語感にあうため、質的な基幹化だけを基幹化と呼ぶ場合も散見される。しかし、上記のように、職場では量的な視点からみても基幹労働者という場合があるため、あえて量と質を区分する必要が生じる。

#### 2 量的なパート基幹化の現状

##### ア パートタイマー数の増減

パートタイマーの量的な基幹化の現状をみるための指標として、3年前と比較した場合のパート数の増減を用いる。支部調査では事業所における従業員の増減を就業形態別にたずね

ている。その就業形態の中には学生アルバイトもあるが、本章ではパートタイマーの調査結果を利用する。したがって、パートタイマーの量的な基幹化という場合、学生アルバイトを除くパートタイマーの基幹化であることに留意が必要である。具体的な選択肢は、「1. 3割程度以上増加」、「2. 1～2割程度増加」、「3. 変わらない」、「4. 1～2割程度減少」、「5. 3割程度以上減少」、「6. 現在も3年前もいない」であり、このうち1つを回答してもらった。ここでは、パートタイマーの増減について選択肢の1と2をあわせて「増加」、選択肢の3をそのまま「不変」、選択肢の4と5をあわせて「減少」とする。選択肢の6のサンプルは除外する。

第1-1-1表のように、過去3年間でパートタイマーが増加した事業所は39.3%、不変が27.0%、減少が33.7%という構成になる。産業別にみると、小売業で41.1%、その他の産業で45.8%と量的なパート基幹化が多くみられるのに対して、製造業では25.9%にとどまっている。しかし、他方で、小売業やその他の産業では、パートタイマーが減少するという意味で量的基幹化に逆行する事業所も小売業で36.6%、その他の産業で33.3%となる。製造業はパートタイマー数が変わらない事業所が51.9%と、量的基幹化がいわば落ち着いている事業所が約半数を占める。

第1-1-1表 パートタイマー数の増減（産業別）

(%)

	増加	変わらない	減少
計 (n=163)	39.3	27	33.7
製造業 (n=27)	25.9	51.9	22.2
小売業 (n=112)	41.1	22.3	36.6
その他の産業 (n=24)	45.8	20.8	33.3

(注) 無回答を除いて集計した。

### イ パートタイマー1人あたりの仕事量と労働時間の増減

パートタイマーの量的な基幹化について人数だけでなく別の指標も加えて確認してみよう。例えば、パートタイマーの数は同じでも、パートタイマーの仕事量や労働時間が増えていたりすれば、量的基幹化がみられると考えられるからである。

まずパートタイマーの仕事の量の増減をとろう。第1-1-2表は、過去3年間におけるパート1人あたりの仕事量の増減を示している。パートの仕事量が増加した事業所は最も多く57.6%、変わらない事業所が36.1%である。パートの仕事量が減少した事業所は6.3%にとどまる。この結果を上記の量的基幹化の3区分とクロス集計すると、量的基幹化の内実をさらに詳しくうかがい知ることができる。すなわち、過去3年でパートタイマーが増加した事業所のうち、同期間でパート1人あたりの仕事量も増加した企業が63.5%を占める。またパートタイマー数に変化のなかった事業所のうち34.9%の事業所ではパートの仕事量が増加

している。注目すべきは、パートタイマーが減った事業所の 69.2%でパートの仕事量の増加がみられることである。パートタイマー数の増減とは別に、パートタイマー1人あたりの仕事量の増加という意味での量的基幹化の進行がみられる。

第1-1-2表 1人あたりのパートタイマーの仕事量の増減  
(パート人数増減別)

		パート仕事量 (%)		
		増加	不変	減少
人数 (%)	計(n=158)	57.6	36.1	6.3
	増加(n=63)	63.5	33.3	3.2
	不変(n=43)	34.9	60.5	4.7
	減少(n=52)	69.2	19.2	11.5

(注) 無回答を除いて集計した。

同様に、過去3年間におけるパートタイマー1人あたりの労働時間の増減に注目しよう。例えば、パート数に変化がなかったり減少があったりしても、パート1人あたりの労働時間が増加しているかもしれない。第1-1-3表は量的基幹化3区分とパート労働時間のクロス集計の結果を示している。まず全体でパート1人あたりの労働時間は変わらないという事業所が最も多く 54.4%を占め、残りの事業所では増加が 25.9%、減少が 19.6%と分かれる。注目されるパート数が減少した事業所では、パート労働時間に変化がない事業所が 48.1%とおよそ半数となる一方で、パート労働時間が増加した事業所も 32.2%となる。もちろん、パートタイマーが増加した事業所でもパート労働時間が減少する事業所がみられたり、パート数とパート労働時間がともに不変であったりする事業所があるものの、1人あたりの労働時間が増加しているという意味での量的基幹化も認められるとあってよい。

第1-1-3表 1人あたりのパートタイマーの労働時間の増減  
(パート人数増減別)

		パート労働時間 (%)		
		増加	不変	減少
人数 (%)	計(n=158)	25.9	54.4	19.6
	増加(n=63)	30.2	44.4	25.4
	不変(n=43)	11.6	76.7	11.6
	減少(n=52)	32.7	48.1	19.2

(注) 無回答を除いて集計した。

#### ウ 正社員からのパートタイマーへの代替

正社員に対するパートタイマーの代替という点からも量的基幹化について調べてみよう。

正社員に対するパート代替がみられるとすれば、その点も量的なパート基幹化が進行している傍証となろう。

支部調査では、過去3年間における事業所の雇用変動の発生頻度をたずねている。具体的には3つのタイプの雇用変動に対して、「よくある」「たまにある」「ほとんどない」「わからない」という単一回答方式の選択肢を用意した。雇用変動とは、正社員とパートタイマーに対するもので、以下の3つである。

- ① 事業の拡大などで人員増が必要なときに、正社員を採らずにパートタイマーを採用する。
- ② 異動などで正社員が転出した後、その仕事をパートタイマーに割り振る。
- ③ 何らかの形で正社員の雇用を減らす一方で、パートタイマーは採用する。

これらの設問によって、正社員に対するパート代替の状況をたずねた。①を「パート代替タイプ1」、②を「パート代替タイプ2」、③を「パート代替タイプ3」と呼ぼう。

パート代替タイプ1～3の順に3産業とのクロス集計の結果をみよう。クロス集計にあたり、雇用変動の発生頻度がわからないと回答した事業所は除外している。第1-1-4表によると、過去3年間でパート代替が「よくある」という回答割合に「たまにある」という回答割合を加えると、代替タイプ1は82.7%、代替タイプ2は78.0%、代替タイプ3は66.8%となり、多くの事業所でパート代替が発生していることがわかる。しかも、「よくある」との回答から、頻繁に起きたパート代替の内容をみると、タイプ1の53.4%、タイプ3の35.5%、タイプ2の30.6%の順となり、とりわけタイプ1が頻繁に発生する事業所が多い。

パート代替の状況を産業別にみると、「よくある」という回答は、どのタイプのパート代替もその他の産業で最も多く、これに小売業が続いている。製造業はこれらの2つの産業に比

第1-1-4表 正社員からパートタイマーへの代替（産業別）

		(%)			
		計	製造業	小売業	その他の産業
代替タイプ1	よくある	53.4	44.8	52.9	65.4
	たまにある	29.3	37.9	30.3	15.4
	ほとんどない	17.2	17.2	16.8	19.2
代替タイプ2	よくある	30.6	7.1	34.5	38.5
	たまにある	43.4	50	43.7	34.6
	ほとんどない	26	42.9	34.6	26.9
代替タイプ3	よくある	35.5	22.2	34.2	56
	たまにある	31.3	40.7	33.3	12
	ほとんどない	33.1	37	32.5	32

(注) 無回答を除いて集計した。

べてパート代替が頻繁に発生する事業所は少ないが、他方で頻度は下がるものの、パート代替が発生している事業所が多い。

以上の結果から、正社員からパートタイマーへの代替の状況をも、パートタイマーの量的な基幹化の進行が認められるとあってよい。また、製造業でも量的基幹化の傾向がみられるが、とりわけ小売業とその他の産業において、量的基幹化の程度が高いと考えられる。

## エ 従来のパートタイマーから他の就業形態や他のパート集団への移行

逆に、パートタイマーから他の就業形態への移行は発生していないのであろうか。その程度が大きければ、パートタイマーの量的基幹化を抑止する方向に向かっていることになる。第1-1-5表は、過去3年間でパートタイマーを減少させた代わりに他の就業形態の労働者が増えた事業所の割合を示している。他の労働者が増えたのは21.5%であり多くはない。ただし、製造業では30.6%と相対的にパートタイマーから他の就業形態への代替の程度が強いことがわかる。

第1-1-5表 パートタイマーから他の就業形態への移行の有無 (%)

	移行あり	移行なし	無回答
計 (n=200)	21.5	73.5	5
製造業 (n=36)	30.6	66.7	2.8
小売業 (n=132)	22	72.7	5.3
その他の産業 (n=32)	9.4	84.4	6.3

パートタイマーに対する代替で多い就業形態は、第1-1-6表によると、製造業では、派遣労働者、退職後の再雇用者、事業所内で働く請負労働者などである。これに対して、小売業ではより短時間のパートタイマー、学生アルバイト、派遣労働者などへの代替がみられる。前二者はパートタイマーであるため、小売業では、他の就業形態への代替ではなく、パート内部において別のパート集団への移行が進んだことが示されている。

第1-1-6表 パートから移行した就業形態 (複数回答)

(%)

	短時間パート	学生アルバイト	派遣労働者	請負労働者	正社員	再雇用者	外注	その他
計 (n=41)	36.6	22	46.3	26.8	2.4	19.5	14.6	7.3
製造業 (n=11)	0	0	81.8	36.4	9.1	45.5	18.2	0
小売業 (n=27)	55.6	33.3	29.6	18.5	0	11.1	14.8	11.1
その他の産業 (n=3)	0	0	66.7	66.7	0	0	0	0

(注) 無回答を除いて集計した。



### 3 質的なパート基幹化の現状

#### ア パートタイマーが担当する業務

質的なパート基幹化の程度は、パートタイマーが担当する業務とその業務につくパートタイマーの多少によって区分する。具体的な選択肢は、「1. パートタイマーのほぼ全員が単純・定型業務を担当する」、「2. パートタイマーの多くが単純・定型業務を担当しているが、単純・定型ではない業務（管理・監督業務、高度な専門的業務、判断業務を含む非定型業務など）を担当するパートタイマーもいる」、「3. 単純・定型業務を担当するパートタイマーと、単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーとがほぼ半々である」、「4. 単純・定型業務を担当するパートタイマーよりも、単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーのほうが多い」、「5. パートタイマーのほぼ全員が単純・定型ではない業務を担当している」、「6. 本部では把握していない」である。これらのうち、選択肢 1、選択肢 2、選択肢 3、4、5 を合せた 3 つに区分し、順に選択肢 1 を「質的基幹化なし」、選択肢 2 を「質的基幹化レベル 1」、「質的基幹化レベル 2」と呼ぼう。選択肢 6 と無回答のサンプルは除外する。

第 1-1-7 表はパートタイマーの質的な基幹化の現状を示している。もっとも多いのは質的基幹化レベル 1 であり 40.4% を占めるが、質的基幹化なしの事業所も 37.3% となる。質的基幹化レベル 2 は 22.3% にとどまる。しかしこの結果は産業別に大きく異なる。パートタイマーの質的な基幹化の進行が強くみられるのは、小売業とその他の産業である。このうち、小売業では、質的基幹化レベル 2 が若干多く 28.2% で、質的基幹化なしもやや少なく 32.1% であることから、その他の産業に質的基幹化において先行していると考えられる。

第 1-1-7 表 パートタイマーの質的な基幹化の現状（産業別）

	質的基幹化 (%)		
	なし	レベル 1	レベル 2
計 (n=193)	37.3	40.4	22.3
製造業 (n=32)	59.4	40.6	0
小売業 (n=131)	32.1	39.7	28.2
その他の産業 (n=30)	36.7	43.3	20

(注) 無回答を除いて集計した。

#### イ 業務別のパートタイマーの増加

どのような業務につくパートタイマーが職場に存在するかについてももう少し詳しくみた上で、それらのパートタイマーが増加しているかどうかをみよう。設問の業務別パートタイマーは次の 4 つである。

- 単純・定型業務を担当するパートタイマー
- 管理・監督業務を担当するパートタイマー

高度な専門業務を担当するパートタイマー

判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー

第1-1-8表は、業務別にみたパートタイマーが現在事業所にいるかどうかを複数回答方式でたずねた結果を示している。全体では、単純・定型業務を担当するパートタイマー（単純・定型パート）は95.8%と、ほとんどの事業所に存在する。これに対して、それぞれ管理・監督業務を担当するパートタイマー（管理・監督パート）は25.8%、高度な専門業務を担当するパートタイマー（専門パート）は34.9%、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー（非定型パート）は31.2%の事業所にいる。この点からも質的なパート基幹化の現状が確認できる。製造業では、単純・定型パートがすべての事業所で存在する。ただし、非定型パートが少ないものの、管理・監督パートや専門パートも一定の事業所で勤務している。小売業とその他の産業では、製造業で少なかった非定型パートも含めて、単純・定型パート以外のパートタイマーも働いている。

第1-1-8表 職場における業務別のパートタイマーの有無（産業別、複数回答）

	単純・定型 パート	管理・監督 パート	専門パート	非定型 パート
計(n=189)	95.8	25.9	34.9	31.2
製造業(n=32)	100	21.9	31.3	9.4
小売業(n=128)	95.3	25.8	35.2	38.3
その他の産業(n=29)	93.1	37.9	37.9	24.1

（注1）各タイプのパートが「いる」と回答した割合。

（注2）無回答を除いて集計した。

業務別のパートタイマーの増加、具体的には、過去3年間で単純・定型パート以外のパートタイマーが増加しているかどうかは質的なパート基幹化の進行をみきわめるための1つの指標となる。第1-1-9表によると、パートタイマーが「増加した」と回答した事業所は、単純・定型パートで62.2%、管理・監督パートが27.8%、専門パートで36.7%、非定型パートで32.2%となる。産業別にみると、小売業とその他の産業では、過去3年間に単純・定型パートも増加しているが、それ以外のパートタイマーも増加している。製造業では、単純・定型パートが増加した事業所が最も多く、管理・監督パートと非定型パートが増加した事業所が少ない。ただし、専門パートタイマーが増えた事情所は小売業なみに多い。業務別のパートタイマーの有無とそれぞれの増加からみても、パートタイマーの質的な基幹化の進展がみられる。だが小売業やその他の産業に比べて、製造業ではその傾向が弱いといえる。

第1-1-9表 職場における業務別のパートタイマーの増加（産業別）

(%)

	単純・定型 パート	管理・監督 パート	専門パート	非定型 パート
計 (n=90)	62.2	27.8	35.7	32.2
製造業 (n=14)	85.7	7.1	39.3	0
小売業 (n=61)	57.4	31.1	26.7	42.6
その他の産業 (n=15)	60	33.3	37.9	20

(注1) 各タイプのパートが「増えた」と回答した割合。

(注2) 無回答を除いて集計した。

#### 4 小売業における基幹化ミックス

最後に、以上みてきたパートタイマーの量的な基幹化と質的な基幹化の組み合わせを調べよう。職場では2種の基幹化が単独で進んでいるわけではない。量的な基幹化も質的な基幹化もともにみられない職場から、その両方が非常に進んでいる職場まで分けられると推察される。また、その中間に位置する2種の基幹化の程度についても検討が必要である。2種の基幹化の程度の構成、すなわち、いわば基幹化ミックスを探ることで基幹化の進行の理解を深めたい。

既に報告したように、本章ではパートタイマーの量的基幹化で3区分、質的基幹化でも3区分を設定した。両者について回答のあるサンプルに限定すると、サンプルサイズは製造業26、小売業111、その他の産業24となる。両方の基幹化をクロス集計すると発生するセルが9つと多くなるため、サンプルサイズが最も大きい小売業に限定して集計する。

第1-1-10表によると、量的なパート基幹化はそれほど進まないが質的なパート基幹化

第1-1-10表 小売業における量的基幹化と質的基幹化の構成

(%)

		質的基幹化			
		なし	レベル1	レベル2	計
量的 基幹化	減少	24.4	48.8	26.8	100
		27.8	45.5	35.5	36.9
	不変	41.7	29.2	29.2	100
		27.8	15.9	22.6	21.6
	増加	34.8	37	28.3	100
		44.4	38.6	41.9	36.9
	計	32.4	39.6	27.9	100
		100	100	100	100

(注1) 各行の上段の数値は質的基幹化の構成比、下段の数値は量的基幹化の構成比。

(注2) 無回答を除いて集計した。

が進む場合もあれば、逆に、質的な基幹化はみられず量的側面にだけ基幹化が進むなど、基幹化の程度による基幹化ミックスは多様であることがわかる。量的にも質的にも基幹化していない事業所は10事業所であり、1割未満にとどまっている。小売業においては、少なくともいずれかの基幹化が進んでいることがわかる。小売業態ごとに典型的な基幹化ミックスがあるのかもしれない。だが、そうであっても、企業ごとに基幹化ミックスは選択しうるはずである。小売職場において、量的および質的な基幹化は独立した論理によって進行している。同時に、基幹化ミックスの主導者は、企業なのか組合なのかという問題も示唆される。

## 第2節 パート基幹化とパート組織化活動

### 1 本部調査に基づくパート基幹化区分

第1節で述べたように、組合活動の分析を行う本節では、本部調査を用いる。本部調査を用いたパート基幹化の区分についてあらかじめ説明しておく。本節でも、量的な基幹化の指標として、3年前と比較した場合のパート数の増減を用いる。具体的には、学生アルバイト以外のパートタイマーについて「1. 3割程度以上増加」、「2. 1~2割程度増加」、「3. 変わらない」、「4. 1~2割程度減少」、「5. 3割程度以上減少」、「6. 現在も3年前もいない」のうち1つを回答してもらった。選択肢の6のサンプルと無回答サンプルは除外した結果、サンプルサイズは119となる。選択肢の1と2をあわせて「量的基幹化あり」、選択肢の3、4、5をあわせて「量的基幹化なし」とする。すなわち第1節の量的基幹化は3区分であったが、本節の量的基幹化は2区分となる。この2区分によると、「量的基幹化あり」が68.9%と多く、「量的基幹化なし」は31.1%となる。

質的なパート基幹化についても2つに区分する。具体的には、「1. パートタイマーのほぼ全員が単純・定型業務を担当する」、「2. パートタイマーの多くが単純・定型業務を担当しているが、単純・定型ではない業務（管理・監督業務、高度な専門的業務、判断業務を含む非定型業務など）を担当するパートタイマーもいる」、「3. 単純・定型業務を担当するパートタイマーと、単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーとがほぼ半々である」、「4. 単純・定型業務を担当するパートタイマーよりも、単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーのほうが多い」、「5. パートタイマーのほぼ全員が単純・定型ではない業務を担当している」、「6. 本部では把握していない」という選択肢のうち、選択肢1と、選択肢2、3、4、5を合せたものである。前者を「質的基幹化なし」、後者を「質的基幹化あり」とする。選択肢6と無回答は除外する。その結果、サンプルは122となり、「質的基幹化あり」が63.1%、「質的基幹化なし」が36.9%となる。

### 2 質的なパート基幹化に対する組合の賛意

次に、組合がパート基幹化に対してどの程度肯定的かどうかを確認しておこう。別の表現をすれば、質的な基幹化へどれほど賛意をもっているのであろうか。さらに、どのような内

容の質的基幹化に賛意をもっているのであろうか。

本部調査では、4つの業務別のパートタイマーについてそれらが増加することに対する組合の反応をたずねている。4つの業務とは、第1節においてパートタイマーの質的基幹化の現状や進行を探るために利用した指標と同一の業務である。改めて記せば次のようになる。

- 単純・定型業務を担当するパートタイマー
- 管理・監督業務を担当するパートタイマー
- 高度な専門業務を担当するパートタイマー
- 判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー

これらの4つのパートタイマーの増加に対して、「望ましい」、「どちらかという望ましい」「どちらともいえない」、「どちらかという望ましくない」、「望ましくない」の単一回答方式をとった。このうち質的基幹化への賛意と解釈できる前三者を利用し、「望ましい」に5点、「どちらかという望ましい」に4点、「どちらともいえない」に3点、「どちらかという望ましくない」に2点、「望ましくない」に1点を与えて賛意ポイントを算出した。すなわち、ポイントが高いほど、管理・監督業務を担当するパートタイマー（管理・監督パート）、高度な専門業務を担当するパートタイマー（専門パート）、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー（非定型パート）に関して組合が質的基幹化に賛意を表明していることになる。賛意ポイントを産業別、基幹化別、組織化別に一覧にしたものが第1-2-1表である。

第1-2-1表 質的な基幹化パートの増加に対する賛意度  
(産業別、基幹化別、組織化別)

		賛意ポイント		
		管理・監督パート	専門パート	非定型パート
産業別	計 (n=141)	3.16	3.59	3.35
	製造業 (n=20)	2.50	2.75	2.60
	小売業 (n=95)	3.46	3.78	3.64
	その他の産業 (n=26)	2.54	3.54	2.85
基幹化別	量的基幹化なし (n=37)	2.97	3.27	3.00
	量的基幹化あり (n=80)	3.34	3.89	3.61
	質的基幹化なし (n=44)	2.91	3.36	3.02
	質的基幹化あり (n=76)	3.51	3.83	3.70
組織化別	組織化組合 (n=92)	3.35	3.61	3.49
	未組織組合 (n=48)	2.81	3.52	3.10

(注) 無回答を除いて集計した。

まず産業別にみると、パートタイマーの質的基幹化への賛意が最も高いのは小売業となる。賛意ポイントは管理・監督パートで 3.46、専門パートで 3.78、非定型パートで 3.64 と高い。その他の産業は製造業に比べて専門パートで 3.54 と賛意が強い他は、製造業と大差なく 3 ポイント未満である。

パートタイマーの基幹化別では量的基幹化と質的基幹化に分ける。量的基幹化については、「量的基幹化あり」は、「量的基幹化なし」と比べて、管理・監督パート、専門パート、非定型パートのすべてで賛意ポイントが上回る。すなわち、量的基幹化がみられる企業の組合では質的基幹化への賛意が強い。質的基幹化別でも、同様の傾向がみられる。質的基幹化ありの賛意ポイントは、質的基幹化なしのそれを 3 つすべての業務のパートタイマーにおいて上回っている。量的でも質的でもいずれにせよ基幹化がみられる場合には、質的な基幹化に対する組合の賛意が強い。

さらに、参考として、この後に議論することになるパート組織化にも注目してパートタイマーの質的基幹化への賛意ポイントを見よう。すると、パート組織化組合の質的基幹化に対する賛意が強いことがわかる。パート未組織組合に対して、パート組織化組合の賛意ポイントはいずれのパートタイマーについても高い。

### 3 パートタイマー組織化組合

さらに、パート組織化組合の構成を調べて、パートタイマーの組織化の有無とパート基幹化の現状との関係を確認しておこう。

本部調査では、組合の組織化範囲、すなわち加入資格者についてたずねている。組織化範囲にパートタイマーを含めている組合をパート組織化組合とし、それを含まない組合をパート未組織組合とする。不明回答を除外したパート組織化組合とパート未組織組合の産業別の構成は第 1-2-2 表の通りである。パート組織化組合は、小売業で 71.9%、その他の産業で 68.0%、製造業で 35.0%である。本部調査は、パート組織化に関心の高い産別の加盟単組に対して実施されたため、パート組織化組合の割合はそれぞれの産業の一般的な傾向からは高い数値となっていると考えられる。

第 1-2-2 表 パート組織化組合とパート未組織組合の構成（産業別）  
(%)

	パート組織化組合	パート未組織組合
計 (n=141)	66	34
製造業 (n=20)	35	65
小売業 (n=96)	71.9	28.1
その他の産業 (n=25)	68	32

(注) パート組織化の有無を識別できるサンプルに限定して集計した。

次に、パート組織化についてパート基幹化別にみよう。第1-2-3表の通り、量的基幹化と組織化をみると、量的基幹化の有無でパート組織組合の割合に差はみられない。量的基幹化ありの組合でも、量的基幹化なしの組合でも、およそ6割半の組合がパートタイマーを組織化している。これに対して、第1-2-4表のように、質的基幹化の有無でみると組織化組合の割合にやや差異がみられる。質的基幹化なしの組合の7割弱がパートタイマーを組織化しているのに対して、質的基幹化ありの組合でパートタイマーを組織化しているのは8割を超える。

第1-2-3表 パート組織化組合とパート未組織組合の構成  
(量的基幹化別)

(%)

	パート組織化組合	パート未組織組合
量的基幹化なし(n=37)	64.9	35.1
量的基幹化あり(n=82)	65.9	34.1

(注) パート組織化の有無を識別できるサンプルに限定して集計した。

第1-2-4表 パート組織化組合とパート未組織組合の構成  
(質的基幹化別)

(%)

	パート組織化組合	パート未組織組合
質的基幹化なし(n=45)	68.9	31.1
質的基幹化あり(n=76)	81.6	18.4

(注) パート組織化の有無を識別できるサンプルに限定して集計した。

#### 4 パート組織化の理由

パート組織化組合は、いかなる理由でパートタイマーを組織化したのであろうか。前節でみたパート基幹化との関連で述べれば、基幹化が進むほどに組合はパートタイマーの組織化や労働条件向上の要請を強く受けるようになると考えられる。量的な基幹化がある場合、パートタイマーを未組織労働者として放置すれば、組合は労働者の代表性を問われることになる。質的な基幹化が進めば、パートタイマーを組織化しない場合、基幹労働者の労働供給の制限力が限定されるという意味で組合交渉力が低下する。いまや職場ではパートタイマーも基幹労働者であるからである。また、労働条件向上なしに基幹化が進行する場合、職場でパートと正社員の対立構造が発生しやすくなるため、職場の秩序を保つためにも組合はパートの労働条件の向上を目指すことになる。そのために職場の同じ仲間として労働条件の向上に取り組むことが有効な方策の1つとなる。こうした視点からパート組織化理由に注目しよう。

第1-2-5表は、パート組織化理由について複数回答の結果を示している。まず指摘すべきは、パート組織化理由に広がりがあるという点である。本部調査では15の選択肢を用意したが、20%以上の回答に限っても10の理由が回答されている。上位からみていくと「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」(60.9%)、「組合の交渉力を強化したいから」(58.6%)、「職場でパートタイマーの人数が増えたから」(50.6%)、「職場における過半数代表を確保したいから」(50.6%)と高く、5割以上の回答を集めている。パートタイマーの量的および質的基幹化が進む中で、組合活動を主導的に進めるために、労働者の代表性と組合交渉力の確保がパート組織化の上位理由として指摘されている。目指す組合活動の維持のためには外部から入ってくる労働組合によるパート組織化を回避することも含まれよう。「別の組合にパートタイマーを組織化されることを避けたいから」(31%)がそれを示している。また、パート基幹化の進行によって求められるパートタイマーの労働条件向上を見据えて、職場秩序の維持という理由でパートタイマーを同じ組合の仲間としていると解釈できる。その点は、「正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから」(40.2%)からも十分に理解できる。

第1-2-5表 パートタイマーの組織化理由（複数回答）

パートタイマーの労働条件を向上させたいから	60.9%
組合の交渉力を強化したいから	58.6%
職場でパートタイマーの人数が増えたから	50.6%
職場における過半数代表を確保したいから	50.6%
正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから	40.2%
上部組織の方針や指導があったから	37.9%
別の組合にパートタイマーを組織化されることを避けたいから	31.0%
パートタイマーの生産性を向上させたいから	31.0%
パートタイマーの苦情処理が必要だから	27.6%
パートタイマーの定着をよくしたいから	20.7%
パートタイマーの能力や意欲が高まってきたから	18.4%
会社のパートタイマー管理の内容に賛成できないから	5.7%
パートタイマーから要望があったから	4.6%
正社員の労働条件を守りたいから	3.4%

(注1) 「その他」と「無回答」は掲載していない。

(注2) 産業が特定できるサンプルに限定して集計した。

さらにパート基幹化からの要請以外で主に2つの注目すべき点が見出される。第1は、「上部組織の方針や指導があったから」が37.9%であることが示すように、パート組織化において、単組を支援したり指導したりする上部組合の能力の重要性が高いということである。基



幹化からの要請がいかにも強くても、自律的に組織化を実現できるかどうかは疑問である。組織化実現のための1つの有効な要素は、上部組合の支援や指導であると考えられる。

見出された第2の点は、「パートタイマーの生産性を向上させたいから」(31%)、「パートタイマーの苦情処理が必要だから」(27.6%)、「パートタイマーの定着をよくしたいから」(20.7%)などから解釈される。パートタイマーに関する生産性、苦情処理、定着の問題は、本来は企業が取り組むことであり、見方を変えれば、それらはパート基幹化が企業に対して要請するものとも考えられる。パートタイマーの生産性、苦情処理、定着などに組合が関心を寄せているという現状から、先進組合では、企業以上にパート労働を考えているとみられる。

次に第1-2-6表でパート組織化理由について、もう少し踏み込んで産業別および基幹化別にみてみよう。まず産業別にみると、全体で最も高かった「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」という組織化理由は、小売業で第1位にきているのであって、製造業とその他の産業では、ともに第4位とやや順位が後退する。逆に、小売業では5位以内に入っていないが、製造業とその他の産業で重視されているのが「正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから」である。その他は、順位の違いはあるにせよ、主導的な組合活動を続行するための組織化がすべての産業で認められる。

パート基幹化別では、サンプルサイズが小さいこと、量的および質的の2種の基幹化区分が粗いためか、それほどはっきりしたパート組織化理由の違いはみられない。あえていえば、量的基幹化がある場合も質的基幹化がある場合も、「上部組織の方針や指導があったから」が第5位に入ってくるのが指摘される。

## 5 パート組織化にむけての工夫内容

第1-2-7表はパートタイマーの組織化にむけての工夫内容についての複数回答の結果を示している。最も多いのが、「組合加入のメリットをパートタイマーに十分説明した」(66.7%)であり、これに次いで「組合活動についてパートタイマーに十分説明した」(59.8%)、「パンフレット配布など組合のPR活動を行った」(46%)となる。組織化に際して、組合が重視しているのは、パートタイマーに対する情報提供活動であるといつてよい。その内容はパートタイマーの視点に基づいて組合員となった場合の利点を説明することだけでなく、労働組合自体についての理解度を高めることである。その背景には、組合加入について考えたこともなく、また組合の存在や活動内容にも無関心であったと思われるパートタイマーを対象とした組織化活動の困難性があると考えられる。

もちろん、パートタイマーの組合に対する理解度を高めるための手段は、組合からパートタイマーへの一方向的な情報提供だけではない。「パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた」(41.4%)、「パートタイマーの意見を積極的に集めた」(32.2%)、「組合に対するパートタイマーの要望を集めた」(26.4%)「パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図っ

第1-2-6表 産業別、基幹化別のパート組織化理由（複数回答、上位5項目）

		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
計		パートタイマーの労働条件を向上させたいから (60.9%)	組合の交渉力を強化したいから (58.6%)	職場でパートタイマーの人数が増えたから (50.6%)	職場における過半数代表を確保したいから(第3位と同率) (50.6%)	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから (40.2%)
産業別	製造業	職場でパートタイマーの人数が増えたから (66.7%)	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから(第1位と同率) (66.7%)	別の組合にパートタイマーを組織化されることを避けたいから (50%)	パートタイマーの労働条件を向上させたいから(第3位と同率) (50%)	職場における過半数代表を確保したいから (33.3%)
	小売業	パートタイマーの労働条件を向上させたいから (62.5%)	組合の交渉力を強化したいから (54.7%)	職場でパートタイマーの人数が増えたから (53.1%)	職場における過半数代表を確保したいから (46.9%)	上部組織の方針や指導があったから (40.6%)
	その他の産業	組合の交渉力を強化したいから (82.4%)	職場における過半数代表を確保したいから (70.6%)	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから (64.7%)	パートタイマーの労働条件を向上させたいから (58.8%)	職場でパートタイマーの人数が増えたから (35.3%)
基幹化別	量的基幹化なし	職場でパートタイマーの人数が増えたから (72.7%)	パートタイマーの労働条件を向上させたいから(第1位と同率) (72.7%)	組合の交渉力を強化したいから (63.5%)	職場における過半数代表を確保したいから (50%)	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから (45.5%)
	量的基幹化あり	パートタイマーの労働条件を向上させたいから (61.5%)	組合の交渉力を強化したいから (59.6%)	職場における過半数代表を確保したいから (50%)	職場でパートタイマーの人数が増えたから (44.2%)	上部組織の方針や指導があったから (42.3%)
	質的基幹化なし	職場でパートタイマーの人数が増えたから (60%)	パートタイマーの労働条件を向上させたいから(第1位と同率) (60%)	組合の交渉力を強化したいから (56.7%)	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたいから (53.3%)	職場における過半数代表を確保したいから (50%)
	質的基幹化あり	パートタイマーの労働条件を向上させたいから (61.4%)	組合の交渉力を強化したいから (59.6%)	職場における過半数代表を確保したいから (50.9%)	職場でパートタイマーの人数が増えたから (45.6%)	上部組織の方針や指導があったから (36.8%)

(注1) 製造業の第5位と同率で「組合の交渉力を強化したいから」、「パートタイマーの生産性を向上させたいから」、「パートタイマーの苦情処理が必要だから」、「上部組織の方針や指導があったから」が回答されている。

(注2) その他の産業の第5位と同率で「別の組合にパートタイマーを組織化されることを避けたいから」が回答されている。

第1-2-7表 パートタイマーの組織化にむけての工夫内容（複数回答）

組合加入のメリットをパートタイマーに十分説明した	66.7%
組合活動についてパートタイマーに十分説明した	59.8%
パンフレット配布など組合のPR活動を行った	46.0%
パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた	41.4%
パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した	33.3%
パートタイマーの意見を積極的に集めた	32.2%
組合に対するパートタイマーの要望を集めた	26.4%
パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った	18.4%
パートタイマーが運営する組織(パート部会等)をつくった	16.1%
パート問題を担当する役員をおいた	11.5%
組織化を望んでいるパートタイマーたちを積極的に指導、支援した	6.9%

(注1) 「その他」と「無回答」は掲載していない。

(注2) 産業が特定できるデータに限定して集計した。

た」(18.4%)などの結果からわかる通り、組合は組織化にあたりパートタイマーから意見や要望を収集することを重視している。

また、パート組織化に際してパートだけを視野にいれているわけではないことが見出された。「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した」(33.3%)という結果が示すように、パート組織化組合の3分の1が、正社員むけの説明活動を指摘している。

パートタイマーを組合員として迎えるために組合内部の意見をまとめておくことも組織化の実現にとって重要であることがわかる。ただし、「パートタイマーが運営する組織(パート部会等)をつくった」(16.1%)、「パート問題を担当する役員をおいた」(11.5%)のように、パート組織化後をにらんで組合内部の体制づくりまで着手する例もみられるが、それほど多くない。

なお、第1-2-8表のように、産業別、パート基幹化別にみても、組織化にむけての工夫の内容にはほとんど差がみられない。基幹化の現状に関わらず、組織化にあたっては何よりもパートタイマーの組合に対する理解を得るための情報を提供するとともに、パートタイマーの意見や要望を収集する活動が最優先されていることがわかる。

## 6 パート組織化の評価

最後にパートタイマー組織化後の評価についてみよう。本部調査では、組合のパート組織化に対する評価をたずねている。調査票では、用意した設問に対して5段階の評価のうち1つを選択してもらった。その結果に基づき、「そう思う」に5点、「どちらかというと思う」に4点、「どちらともいえない」に3点、「どちらかというと思わない」に2点、「そ

第1-2-8表 産業別、基幹化別のパート組織化にむけての工夫内容  
(複数回答、上位5項目)

		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
計		組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (66.7%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (59.8%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (46.0%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた(第3位と同率) (41.4%)	パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した (33.3%)
産業別	小売業	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (64.1%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (60.9%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (42.2%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた (40.6%)	パートタイマーの意見を積極的に集めた (35.9%)
	その他の産業	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (82.4%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (58.8%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した(第2位と同率) (58.8%)	パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した (47.1%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた(第3位と同率) (47.1%)
基幹化別	量的基幹化なし	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (72.7%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (68.2%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた (54.5%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (50%)	組合に対するパートタイマーの要望を集めた (45.5%)
	量的基幹化あり	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (69.2%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (65.4%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (48.1%)	パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した (42.3%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた(第4位と同率) (42.3%)
	質的基幹化なし	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (76.7%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (60%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (56.7%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた (40.0%)	パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した (36.7%)
	質的基幹化あり	組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した (61.4%)	組合活動についてパートタイマーに十分に説明した (56.1%)	パンフレット配布など組合のPR活動を行った (42.1%)	パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた(第3位と同率) (42.1%)	パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した (31.6%)

(注) 製造業のサンプルサイズ(6サンプル)が小さいため集計していない。

「う思わない」に1点を与えて、パート組織化評価ポイントを算出した。この算出方式では、最低点は1点で最高点は5点であり、得点が高いほど組合は高い評価をしており、3点未満は組合が否定的な評価を表明していることになる。

各項目に対するパート組織化評価についてみる前に、10項目の組織化評価ポイントの合計を算出してみた。合計ポイントの最低は10点、最高は50点となる。第1-2-9表は産業別、パート基幹化別に組織化評価の合計ポイントを示している。合計ポイントは34点台から37点台に収まり、10項目全体を視野に入れると、パート組織化組合の組織化に対する評価は低くない。産業別にみたとき、小売業で組織化に対する評価がやや高いほかは、基幹化別にみて全体の組織化評価にはほとんど差異がみられない。しかし、産業別、パート基幹化別に各項目に対する組織化評価ポイントを集計すると、第1-2-10表の通り、個別の項目ではいくつかの特徴がみられる。

第1-2-9表 パート組織化評価の合計ポイント  
(産業別、パート基幹化別)

		合計評価ポイント
産業別	製造業 (n=6)	35.7
	小売業 (n=61)	37.9
	その他の産業 (n=17)	34.2
基幹化別	量的基幹化なし (n=22)	37.3
	量的基幹化あり (n=49)	37.4
	質的基幹化なし (n=30)	35.7
	質的基幹化あり (n=54)	37.7

(注) 無回答を除いて集計した。

まず、最も高いポイントを示す項目は、「パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった」であり、逆に、最もポイントが低いのは「正社員の労働条件を守れた」である。また、「パートタイマーの定着がよくなった」と「パートタイマーの生産性が向上した」という回答も3点以上となる。既に述べたように、パートの定着や生産性の向上を理由に組織化する組合がみられた。ここでは、パート組織化後の評価を通して、そうした先進的な組合の活動の効果が認められる。

産業別では、組織化評価ポイントの合計がやや高かった小売業において、高い評価が再び確認できる。小売業では、「職場における従業員の代表性が確保できた」、「パートタイマーの労働条件が向上した」、「パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ」、「パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった」の4つの項目が4点以上を示している。これに対して、製造業で2項目、その他の産業では1項目が4点以上を示すにとどまる。

基幹化別では、量的なパート基幹化の有無によって組織化評価ポイントにほとんど差がみられない。ただし、少なくとも、「職場における従業員の代表性が確保できた」、「正社員とパートタイマーの関係が良好になった」、「パートタイマーの労働条件が向上した」などの項目について、量的基幹化ありの組合の評価ポイントが低くないことには変わりなく、量的基幹

化が組合に要請すると考えられる従業員の代表性や職場秩序の問題に関して一定の成果があるものと解釈できる。

第1-2-10表 パートタイマーの組織化に対する評価ポイント（産業別、基幹化別）

	産業別			基幹化別			
	製造業 (n=6)	小売業 (n=61)	その他 の産業 (n=17)	量的 基幹化なし (n=22)	量的 基幹化あり (n=49)	質的 基幹化なし (n=30)	質的 基幹化あり (n=54)
会社に対する交渉力が高まった	3.67	3.93	3.47	3.68	3.94	3.60	3.94
職場における従業員の代表性が確保できた	4.17	4.08	3.94	4.09	4.04	3.90	4.15
正社員の労働条件を守れた	3.00	2.92	2.59	3.05	2.71	2.83	2.87
正社員とパートタイマーの関係が良好になった	3.50	3.62	3.47	3.55	3.59	3.53	3.61
パートタイマーの定着がよくなった	3.50	3.46	2.94	3.50	3.35	3.37	3.35
パートタイマーの生産性が向上した	3.50	3.44	3.24	3.27	3.51	3.37	3.43
パートタイマーの労働条件が向上した	4.00	4.25	3.65	4.14	4.12	3.93	4.20
パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ	3.17	4.13	3.53	4.05	3.98	3.77	4.04
パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった	3.83	4.30	4.00	4.32	4.29	4.03	4.30
組合活動が活発になった	3.33	3.79	3.41	3.68	3.84	3.37	3.85

（注）無回答を除いて集計した。

他方、質的なパート基幹化については、質的基幹化ありの組合でやや高いポイントとなる。各項目の中で最も低いポイントであった「正社員の労働条件を守れた」が、質的基幹化なしの組合とほぼ同水準である以外は、すべての項目で質的基幹化ありの組合の評価が、質的基幹化なしの組合の評価を上回っている。もちろん、「会社に対する交渉力が高まった」、「正社員とパートタイマーの関係が良好になった」、「パートタイマーの労働条件が向上した」、「パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ」などの項目に対する評価ポイントが高い。質的基幹化ありの組合も質的基幹化からの要請に有効な反応をしていると考えられる。

### 第3節 パート基幹化とパート労働条件向上活動

#### 1 取組ポイントからみたパート労働条件向上活動

パートタイマーの基幹化がパート組織化と並んで組合に要求する労働条件向上活動に目

を移そう。本部調査では、労働条件向上活動の程度を、組合の取組みの公式度で測定した。すなわち、12項目につき3段階の公式度をたずねた。ここでは、「会社との正式な交渉・協議事項としている」に2点、「会社との正式な交渉・協議事項ではないが、非公式に情報交換・意見交換をしている」に1点を与え、「特に何も行っていない」を0点として、取組ポイントを算出した。12項目あるので、最高が24点、最低が0点となる。

第1-3-1表は、12項目の合計取組ポイントの構成比率を示している。0点が10.8%であり、以下5ポイントごとの比率をみると、5%~9点という組合の29.0%、15点~19点の22.6%あたりにやや集中している。20点以上も8.6%である。労働条件向上活動にまったく着手していない組合から、きわめて熱心に取り組む組合まで分散していることになる。

第1-3-1表 パート労働条件向上取組の合計ポイントの構成比率

0点	10.8%
1点~4点	11.8%
5点~9点	29.0%
10点~14点	17.2%
15点~19点	22.6%
20点以上	8.6%
計	100%

(注) 無回答を除いて集計した。

そのため、第1-3-2表で合計取組ポイントの産業別、パート基幹化別の平均値を集計した。産業別では、小売業の合計ポイントが最も高く13.49、その他の産業の11.71がこれに続くのに対して、製造業では7.33と大きく低下する。また基幹化別では、基幹化ありの組合の合計ポイントが高い。量的基幹化ありが13.58、質的基幹化ありが13.74と、それぞれ量

第1-3-2表 パートタイマーの労働条件に対する取組の合計ポイント  
(産業別、パート基幹化別)

		合計取組ポイント
産業別	製造業 (n=15)	7.33
	小売業 (n=78)	13.49
	その他の産業 (n=21)	11.71
基幹化別	量的基幹化なし (n=30)	10.67
	量的基幹化あり (n=66)	13.58
	質的基幹化なし (n=43)	10.37
	質的基幹化あり (n=70)	13.74

(注) 無回答を除いて集計した。

的基幹化なしの 10.67、質的基幹化なしの 10.37 より 3 ポイントほど高い。労働条件向上活動という基幹化からの要請にも組合が応じていることがわかる。とりわけその要請が強い小売業では活発な取組が認められる。

次に、第 1-3-3 表で個別の取組へ分け入ってみよう。まず、産業別にみると、取組の合計ポイントが最も高い小売業では、個別の取組項目でも高いポイントとなっている。正社員の登用でその他の産業よりポイントが低い他は、すべての個別の取組項目で製造業とその他の産業よりも取組ポイントが高い。小売業では 12 の取組項目中、1 点以上の取組項目は 9 項目に上る。それらをポイントの高い順に並べると「時間給の引き上げ」(1.55)、「評価制度の導入・改善」(1.46)、「定期昇給の導入・引き上げ」(1.35)、「一時金の導入・引き上げ」(1.33)、「休日・休暇の改善」(1.20)、「雇用の継続」(1.15)、「勤務時間帯の適正化」(1.13)、「資格制度の導入・改善」(1.04)、「正社員の登用」(1.00) となり、幅広い領域で労働条件向上活動を行っていることがわかる。その中でも、とりわけ時間給、評価制度、定期昇給、一時金に精力的に取組んでいる。他方で、小売業は他の産業と比べて「職務内容の変更」(0.94)、

第 1-3-3 表 パートタイマーの労働条件向上に対する取組ポイント  
(産業別、パート基幹化別)

	産業別			基幹化別			
	製造業 (n=15)	小売業 (n=78)	その他 の産業 (n=21)	量的 基幹化なし (n=30)	量的 基幹化あり (n=66)	質的 基幹化なし (n=43)	質的 基幹化あり (n=70)
時間給の引き上げについて	1.07	1.55	1.19	1.38	1.46	1.33	1.50
定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて	0.60	1.35	1.00	1.13	1.25	0.98	1.33
一時金の導入や支給額の引き上げについて	0.93	1.33	1.19	1.16	1.41	1.09	1.37
退職金の導入や支給額の引き上げについて	0.47	0.90	0.43	0.68	0.83	0.74	0.79
評価制度の導入や改善について	0.53	1.46	1.24	1.18	1.39	1.09	1.46
資格制度の導入や改善について	0.40	1.04	0.95	0.74	1.07	0.70	1.09
勤務時間帯の適正化について	0.53	1.13	1.05	0.86	1.07	0.81	1.19
休日・休暇の改善について	0.53	1.20	1.00	0.91	1.91	0.82	1.25
正社員の登用について	0.67	1.00	1.29	0.94	1.09	0.80	1.16
正社員との分業について	0.67	0.82	0.62	0.65	0.84	0.70	0.81
職務内容の変更について	0.40	0.94	0.71	0.65	0.99	0.65	0.95
雇用の継続について	0.53	1.15	1.05	0.91	1.16	0.79	1.22

(注) 無回答を除いて集計した。



「正社員との分業」(0.82)に対する取組ポイントが相対的に高い。1点におよばないものの、非公式には会社と話し合う一手手前まできている。パートタイマーの職域設定や職務変更など、パートタイマーの仕事内容についても意欲的であると考えられる。

パート基幹化別では、個別の取組項目においても基幹化がみられる企業の組合のポイントが、基幹化がみられない企業の組合よりも高い。特に量的基幹化ありで高いのは「時間給の引き上げ」(1.46)、「一時金の導入・引き上げ」(1.41)、「評価制度の導入・改善」(1.39)である。また質的基幹化ありでも高いのは「時間給の引き上げ」(1.50)、「評価制度の導入・改善」(1.46)、「一時金の導入・引き上げ」(1.33)などである。基幹化に対して労働組合は賃金に関する事項に比重を置いて取り組んでいる。

## 2 パート基幹化とパート賃金制度

以上の結果から、パートタイマーの労働条件向上活動の柱は賃金に関するものであることは明らかである。ここでは、パートタイマーの賃金制度に限定して分析する。本部調査では、現状のパート賃金制度、すなわち現実にパートタイマーを処遇するための賃金制度と、今後のパート賃金制度、すなわち組合が政策や方針として目指している賃金制度をたずねている。具体的には、以下の4つのタイプの賃金制度を提示している。

- ①正社員と異なる賃金体系でパートタイマーであればほとんど賃金差がない処遇
- ②正社員とは異なる賃金制度で、能力等によりパートタイマー間で差をつける処遇
- ③同じ仕事をしている場合、正社員とパートタイマーの賃金格差をできるだけ小さくする処遇
- ④正社員もパートタイマーも同一の賃金制度による処遇

①と②は、正社員と別立てのパートタイマー向けの賃金制度であるが、パートタイマー間の格差の有無で区分している。格差がなければパート集団を一括して処遇していることになり、その意味で①は「パート集団的賃金制度」である。②は個別のパートタイマーで賃金が異なるため「パート個別的賃金制度」となる。③は正社員とパートタイマーの賃金制度の区分があるかどうかに関わらず両者の処遇の均衡を図るという意味で「均衡的賃金制度」といえる。④は正社員とパートタイマーが共通の賃金制度で処遇される。従来は別立てであったのに対して「統合的賃金制度」といえる。

第1-3-4表は現状の賃金制度と目指す賃金制度のクロス集計の結果を示している。現状の賃金制度の構成比率をみると、「パート個別的賃金制度」が最も高く65.7%を占める。次いで「パート集団的賃金制度」の29.4%となる。既にパートタイマーに対する集団的な処遇よりも個別的な処遇が普及している。「均衡的賃金制度」と「統合的賃金制度」は低く、これらのパート処遇はまだ例外的といえる。

現在のパート賃金制度で最も多い「パート個別的賃金制度」と回答した組合は、今後のパート賃金制度を現状のままとする組合（46.3%）と「均衡的賃金制度」への移行を目指す組合（47.8%）とに二分される。ただし、現在は「パート集团的賃金制度」として回答した組合も現状通りとする組合（16.7%）はそれほど多くなく、「パート個別的賃金制度」（40.0%）や「均等的賃金制度」（40.0%）への移行を目指している。だが、さらに「統合的賃金制度」への移行を考えている組合はきわめて少ない。現状で「均衡的賃金制度」や「統合的賃金制度」となっている少数の組合では、従来のパートタイマー向けの処遇に戻す意向はもっていない。

現状から今後へのパート賃金制度の移行について、もう少し詳しく踏み込んでみよう。これまでのパートタイマーを集团的に管理する方式から個別的な管理へ、さらには正社員を明確に意識した管理へという移行がみられる。この点に着目して、「パート集团的賃金制度」をステージ 1、「パート個別的賃金制度」を同 2、「均衡的賃金制度」を同 3、「統合的賃金制度」を同 4 とみなしてステージごとに数量的にとらえてみよう。

第 1-3-4 表 現状の賃金制度と今後の賃金制度のクロス表

		今後の賃金制度				計
		パート集团的賃金制度	パート個別的賃金制度	均衡的賃金制度	統合的賃金制度	
現状の賃金制度	パート集团的賃金制度 (n=30 ; 29.4%)	16.7	40	40	3.3	100
	パート個別的賃金制度 (n=67 ; 65.7%)	3	46.3	47.8	3	100
	均衡的賃金制度 (n=4 ; 3.9%)	0	0	50	50	100
	統合的賃金制度 (n=1 ; 1.0%)	0	0	0	100	100
	計 (n=102 ; 100%)	6.9	42.2	45.1	5.9	100

(注) 無回答を除いて集計した。

第 1-3-5 表は、産業別、パート基幹化別に現状と今後のパート賃金制度のステージ・ポイントを算出した結果を示している。現状の賃金制度のステージ・ポイントをとると、その他の産業（2.05）では、既にわずかながら「均衡的賃金制度」へ向けて先行しており、それを小売業（1.75）が追っている。製造業はまだ「パート集团的賃金制度」と「パート個別的賃金制度」の中間地点にあることがわかる。しかしながら、今後の賃金制度のステージ・ポイントが最も高いのは小売業（2.63）で「パート個別的賃金制度」を超えた「均衡的賃金制度」への移行に意欲をみせている。製造業（2.00）はちょうど「パート個別的賃金制度」を目指しており、その他の産業（2.29）も「均衡的賃金制度」を目指す小売業ほど意欲的ではない。

パート基幹化別では、量的基幹化なし（1.69）に比べて量的基幹化あり（1.83）が、またパート質的基幹化なし（1.67）に比べて質的基幹化あり（1.84）がそれぞれ先行している。今後のパート賃金制度についても、量的基幹化なし（2.23）と質的基幹化なし（2.26）で賃金制度の整備への意欲はみられる。だが、量的基幹化あり（2.54）や質的基幹化あり（2.64）と比べると意欲はやや弱い。組合は、パートタイマーの量的な基幹化と質的な基幹化によって今後の賃金制度に取り組む意欲をみせているが、その目標は今のところ「均等的賃金制度」までは至っていない。

第1-3-5表 パートタイマーの賃金制度の現状と今後のステージ・ポイント  
（産業別、パート基幹化別）

		ステージ・ポイント	
		現状	今後
産業別	製造業	1.53	2.00
	小売業	1.75	2.63
	その他の産業	2.05	2.29
基幹化別	量的基幹化なし	1.69	2.23
	量的基幹化あり	1.83	2.54
	質的基幹化なし	1.67	2.26
	質的基幹化あり	1.84	2.65

（注）無回答を除いて集計した。

### 3 パート組織化別の分析

パート労働条件向上活動への取組や今後の賃金制度への移行において、パートタイマーの組織化は有効な要因となるのであろうか。パート組織化組合とパート未組織組合で、労働条件に対する取組ポイントを比較してみよう。第1-3-6表のように、まず、パート組織化組合の取組の合計ポイント（15.10）はパート未組織の合計ポイント（3.74）を大きく上回る。個別の取組項目のポイントをみても、パート組織化組合では最低でも0.90、最高では1.75となるのに対して、パート未組織組合では0から高くても0.59にとどまるというように、大きな開きがみられる。パート未組織組合でもパート労働条件に対する取組はみられるものの、パート組織化組合の取組の内実との差はあまりにも大きい。事実上、組合なしのパート労働条件向上への期待は幻想であるといわざるを得ない。

次に、第1-3-7表でパート賃金制度のステージ・ポイントをパート組織化別に算出した結果をみよう。現状の賃金制度においてパート組織化組合のステージ・ポイントが1.57とパート未組織組合に対して高いだけでなく、今後の賃金制度でも同様にパート組織化組合のステージ・ポイントが2.59と高い。組合はパート基幹化にパートの労働条件向上活動を促されるが、それに対して同様に組合が基幹化から迫られるパート組織化の有効性が高いと考えら

れる。組合は決してパート基幹化からの要請だけで組織化を目指すのではなく、労働条件の向上と合わせて組織化を進めていることがわかる。

第1-3-6表 パートタイマーの労働条件に対する取組ポイント（パート組織化別）

		パート組織化組合	パート未組織組合
合計ポイント		15.10	3.74
各項目ポイント	時間給の引き上げについて	1.75	0.37
	定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて	1.50	0.19
	一時金の導入や支給額の引き上げについて	1.57	0.23
	退職金の導入や支給額の引き上げについて	0.97	0.14
	評価制度の導入や改善について	1.53	0.59
	資格制度の導入や改善について	1.11	0.33
	勤務時間帯の適正化について	1.26	0.32
	休日・休暇の改善について	1.33	0.32
	正社員の登用について	1.16	0.54
	正社員との分業について	0.90	0.33
	職務内容の変更について	1.00	0.32
	雇用の継続について	1.29	0.29

(注1) 合計ポイントは、各組合の合計ポイントの平均値であり各項目ポイントの合計と一致しない。

(注2) 無回答を除いて集計した。

第1-3-7表 パートタイマーの賃金制度の現状と今後のステージ・ポイント（パート組織化別）

	ステージ・ポイント	
	現状	今後
パート組織化組合	1.81	2.59
パート未組織組合	1.57	2.17

(注) 無回答を除いて集計した。

#### 第4節 まとめ

本章は、まず支部調査に基づいてパートタイマーの基幹化の現状を調べた。量的な基幹化は、パートタイマーの人数でも、パート1人あたりの仕事量や労働時間でみても、進行していることが確認できた。また、正社員からパートタイマーへの代替の内容についても、おおむね量的な基幹化が認められた。とりわけ小売業やその他の産業ではその傾向が強かつ

た。他の就業形態への移行は、製造業以外はそれほど多くはない。小売業では他のパート集団への移行がみられた。

質的なパート基幹化の進行も継続していた。パートタイマーが担当する業務とその業務につくパートタイマーの多少に注目した。製造業に比べて、小売業とその他の産業で進行が目立つが、基幹化の程度が高い事業所が多いという点で特に小売業が先行していた。また単純・定型業務以外のパートタイマーの存在と増加をみても、職場における質的基幹化の進展が確認できた。上記の量的、および質的パート基幹化の組合せを調べたところ、両方の基幹化がみられない事業所は少数であり、多様な基幹化ミックスが普及していることが明らかにされた。

組合活動との関係を見るために利用した本部調査結果をみても、量的なパート基幹化と質的なパート基幹化の双方が進行しているが、このうち、質的な基幹化に関して、管理・監督パート、専門パート、非定型パートに分けてそれらの増加に対する組合の賛意の程度を測定した。その結果、組合は質的な基幹化に対して必ずしも否定的ではなく、とりわけ、小売業の組合、基幹化別では「量的基幹化あり」および「質的基幹化あり」の企業の組合、パート組織化組合において質的な基幹化についての賛意が強かった。

次に、パートタイマーの基幹化を考慮しながらパートの組織化活動について分析した。質的な基幹化がみられる組合で組織化組合が若干多くなるが、量的基幹化の有無によって、組織化組合の割合に大きな違いはみられなかった。

パート組織化の理由は多様であるものの、パートタイマーの量的、質的の両面の基幹化が進む中で組合活動の主導性を保つための、労働者の代表性と組合交渉力の確保という理由が大きかった。基幹化からの要請による組織化が進められていると判断できる。それに加えて、上部組合の支援や指導があったり、本来は基幹化によって企業が取り組むはずのパートに関する生産性、苦情処理、定着などを追及したりするためにパート組織化を進めるという面がみられた。

パート組織化にむけた工夫としては、主としてパートタイマーに対する情報提供活動とパートタイマーからの意見や要望の収集活動が行われており、組織化と組合への理解を得ようと努力を払っていることがわかった。また、組織化では、パートのみならず正社員を視野に入れて、組織化に関して正社員組合員への説明も重視している点も明らかになった。

組織化評価ポイントによれば、全体としてはパート組織化に対する評価は決して低くないが、個別の項目では評価が分かれた。産業別にみると、組織化に対する評価が最も高いのは小売業である。基幹化に着目すると、量的基幹化が組合に付けつける問題、すなわち従業員の代表性や職場秩序の問題や、質的基幹化が要請する組合交渉力や労働条件向上の問題に関して、組合は組織化を評価していた。

さらに、パートタイマーの基幹化とパート労働条件向上活動について検討した。組合が取組む労働条件活動の公式度から算出した取組ポイントから判断すると、全体の取組について

いえば、まったく何も取組んでいない組合から非常に積極的に取組んでいる組合まで多様であった。ただし、小売業の組合や、量的基幹化および質的基幹化がみられる企業の組合では、労働条件向上活動に意欲的に取組んでいた。小売業の組合は個別の取組についても熱心であり、幅広い領域の労働条件向上活動を進めていた。また量的基幹化や質的基幹化がみられる企業の組合は、賃金に関する事項に比重を置いた個別の取組を実行している。

パート労働条件向上活動のうち重要な領域である賃金制度に焦点を絞ると、既にパートタイマーに対する集団的賃金制度よりも個別的賃金制度の普及がみられた。今後の賃金制度に目を移すと、小売業では個別的賃金制度を超えた均衡的賃金制度への移行に最も強い意欲をみせていた。パート基幹化別にみると、量的基幹化ありの組合や質的基幹化ありの組合においては、現状の賃金制度でも先行しており、今後の賃金制度に対しても積極的であるといえる。

パート労働条件向上活動への取組状況や、パート賃金制度の現状および今後の意欲をみるかぎり、パート未組織組合に比べてパート組織化組合の活動が活発であった。このことから、パート基幹化から組合に促される労働条件向上活動にとって、同じく基幹化から要請されるパート組織化が有効であることという示唆を得ることができた。

## 第2章 パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め

### はじめに

本章では、パートタイマーを組織化する労働組合がその組織化についてどのような取り決め・制度化を行っているかを検討する。組織化に関する取り決めとして考察するのは、①パートタイマーに関するユニオン・ショップの有無、②組織化されるパートタイマー組合員の範囲、③パートタイマーの組織化の時期、④パートタイマーの組合役員資格、そして⑤組合費の徴収方法、の諸点である。これらの点はいずれも支部・事業所レベルで決定するものというよりは本部で決定するものと考えられることから、分析には単組本部を対象に実施した調査（以下「本部調査」とする）を用いることとする。本章では上記の①～⑤の点を、(1)業種別（スーパー及び百貨店別）、(2)企業の従業員規模別、(3)管理職が組合加入有資格者か、(4)パートタイマーの雇用契約更新に関する制限があるか、(5)過半数組合か、そして、(6)パートタイマーの組織化は組合結成時か、という項目を軸に検討する。

ここで分析にあたっての留意点を述べておこう。本調査はサンプル・サイズ（回答組織数）が小さいため、分析に制約が課されることになる。「(1)業種別」については、「製造業」、「小売業」、「その他」と大括りすると設問によっては製造業の回答が6件しかなく、詳細を見ることができない。そこで業種別で、ある程度の回答件数のあるスーパーと百貨店に限って見ていくこととする。「(2)従業員規模別」の分析では、規模3000人以上の組織のうち46.7%がスーパーであることから、規模3000人以上についてはスーパーの動向が幾分大きく反映されることになる。

「(3)管理職が組合加入有資格者か否か」については、本分析では部下なしを含む課長以上の役職者を管理職者とした。以下ではこのような組合を「管理職を組合加入有資格者とする労働組合」とし、組合員に管理職を含まない労働組合を「一般従業員による労働組合」としている。「(4)パートタイマーの雇用契約の更新に関する制限の有無」は、同一のパートタイマーの雇用期間が一定の年数を上回ることがないよう、その雇用契約の更新に制限を設けているか否かを検討の視点とするものである。ここでは、「一部のパートタイマーについての雇用契約の更新を制限している」と「すべてのパートタイマーについての雇用契約の更新を制限している」を一つにまとめて「契約の更新に何らかの制限がある」とした。それでも両者を足し合わせた「契約の更新に何らかの制限がある」とする企業は13組織にとどまっている。

「(5)過半数組合か否か」については、実数記入の従業員数及び労働組合員数より算出した組合組織化率を基に判断した。したがって過半数組合を厳密に捕捉できていない可能性がある。こうして算出された過半数組合は回答87組織中59組織（構成比は67.8%）で、組織化率が過半数に満たない労働組合は14組織（同16.1%）、また人数の記入がなされていないため判断ができない労働組合が14組織（同16.1%）である。「(6)パートタイマーの組織化は

組合結成時か否か」については、労働組合の取組みに関する分析の軸でもあるが、本項目が他の(1)～(5)の分析の軸でどのように異なるか検討する。

## 第1節 パートタイマーに関するユニオン・ショップの有無

### 1. 業種別（スーパー及び百貨店別）

本設問への回答 87 組織のうち、パートタイマーに関するユニオン・ショップが締結されている労働組合は 83.9%である。百貨店では回答 16 組織の全てでユニオン・ショップが採用されており、またスーパーでは回答 29 組織のうち 25 組織（86.2%）でユニオン・ショップが締結されている。

### 2. 従業員規模別

本設問に対する回答 76 組織について、パートタイマーに関するユニオン・ショップの締結を企業規模別に見ると、従業員規模 1000 人未満と 1000 人以上で若干の差が見られる。すなわち、規模 1000 人未満では 95.5%の労働組合がユニオン・ショップを締結しているのに対し、規模 1000 人以上の組合でユニオン・ショップを締結している比率は 90%を下回る（第 2-1-1 表）。

第2-1-1表 パートタイマーの組織化に関するユニオンショップの有無と従業員規模

	採 用 ユ ニ オ ン シ ョ ッ プ を 採 用 し て い る	採 用 ユ ニ オ ン シ ョ ッ プ を 採 用 し て い な い	合 計	回 答 数
従業員規模				
1000人未満	95.5%	4.5%	100.0%	22
1000～2999人	86.2%	13.8%	100.0%	29
3000人以上	88.0%	12.0%	100.0%	25
全体	89.5%	10.5%	100.0%	76

### 3. 管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合

パートタイマーに関するユニオン・ショップの有無は、一般従業員だけで組織される労働組合と管理職も組合員とする労働組合との間に大きな差はない。ユニオン・ショップを採用する比率は、一般従業員だけで組織される労働組合では 82.2%、また管理職も組合員とする労働組合では 85.7%であった（第 2-1-2 表）。



第2-1-2表 パートタイマーの組織化に関するユニオンショップの有無と組合加入資格

	用ユ してオ いるシ ョップ を採	用ユ してオ いない ショップ を採	合 計	回 答 数
組合加入資格				
一般従業員による労働組合	82.2%	17.8%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	85.7%	14.3%	100.0%	42
全体	83.9%	16.1%	100.0%	87

#### 4. パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無

本設問への回答 87 組織について、パートタイマーの雇用契約の更新に制限のない企業では 82.2%、その雇用契約の更新に何らかの制限を設けている企業では 92.3%でユニオン・ショップを採用している（第2-1-3表）。

第2-1-3表 パートタイマーの組織化に関するユニオンショップの有無と雇用契約更新の制限の有無

	用ユ してオ いるシ ョップ を採	用ユ してオ いない ショップ を採	合 計	回 答 数
雇用契約更新の制限の有無				
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	82.2%	17.8%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	92.3%	7.7%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	100.0%	1
全体	83.9%	16.1%	100.0%	87

#### 5. 過半数組合／過半数組合ではない労働組合

過半数組合と過半数組合ではない労働組合では、パートタイマーの組織化に関するユニオン・ショップの採用は後者で比率が若干高くなっているが、両者にはほとんど差がない。ただし過半数組合か否かの判断ができない 14 組織についてはユニオン・ショップを採用しているものが 57.1%と、判断できる組織の9割程度と比較して著しく低い水準となっている（第2-1-4表）。

第2-1-4表 パートタイマーの組織化に関するユニオンショップの有無と過半数組合

	ユニオンショップを採用している	ユニオンショップを採用していない	合計	回答数
過半数組合か				
過半数組合ではない労働組合	92.9%	7.1%	100.0%	14
過半数組合	88.1%	11.9%	100.0%	59
無回答	57.1%	42.9%	100.0%	14
全体	83.9%	16.1%	100.0%	87

## 6. パートタイマーの組織化の時期

パートタイマーの組織化が組合結成時であった労働組合では95.0%がユニオン・ショップを採用している。それに対して、組合結成後であった組織ではその比率は77.8%にとどまっている（第2-1-5表）。

第2-1-5表 パートタイマーの組織化に関するユニオンショップの有無とパート組織化の時期

	ユニオンショップを採用している	ユニオンショップを採用していない	合計	回答数
パートの組織化の時期				
組合の結成時にパートタイマーを組織化	95.0%	5.0%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	77.8%	22.2%	100.0%	45
無回答	0.0%	100.0%	100.0%	2
全体	83.9%	16.1%	100.0%	87

以上、パートタイマーの組合員に関するユニオン・ショップの有無についてまとめると次のようになる。企業の従業員規模については規模1000人以上と1000人未満の組織では1000人未満のほうが、パートタイマーの雇用契約については契約の更新に制限のある組織における労働組合のほうが、そして、パートタイマーの組織化については組織化が組合の結成時に行われた労働組合のほうが、ユニオン・ショップを採用している比率が相対的に高い。ユニオン・ショップの有無に認められる差が特に大きかったパートタイマーの組織化の時期に関しては、組合結成時のパートタイマーの組織化であることから正社員とパートタイマーの組合員の間当初から格差を設けないという意識・取組みと、既存制度の修正ではなく制度設計の最初の段階での取組みというフェジビリティの点をその背景として指摘できよう。

もちろん、パートタイマーの組織化が組合結成時であるのはそもそも労働組合の交渉力を高めるためであり、ユニオン・ショップは交渉力強化の取組みを補完するものであることも重要である。

## 第2節 組織化されるパートタイマーの範囲

### 1. 業種別（スーパー及び百貨店別）

本部調査における本設問に対する回答 87 組織のうち、組織化されるパートタイマーの範囲（以下「パートタイマー組織化の範囲」とする）について、「パートタイマー全員を組織化している」のは 54.0%、「労働時間や労働日数の多いパートタイマーを組織化している」は 31.0%であった。「社内資格で上位のパートタイマーを組織化している」はわずか 3.4%に過ぎない。

スーパーでのパートタイマー組織化の範囲のうち、最も多いのは「労働時間や労働日数の多いパートタイマーを組織化している」で、回答 29 組織のうち半分近い 48.3%を占める。次いで「パートタイマー全員を組織化している」が 34.5%、「社内資格で上位のパートタイマーを組織化している」が 10.3%となっている。

百貨店では3分の2以上の68.8%が「パートタイマー全員を組織化している」と回答している。同じ小売業関連でもパートタイマー組織化の基準を労働時間や労働日数とする労働組合が相対的に多いスーパーとは対照的である。

### 2. 従業員規模別

パートタイマーの組織化の範囲は従業員規模別に顕著な違いが見られる。すなわち回答 76 組織について、規模 3000 人未満では3分の2が「パートタイマー全員を組織化している」のに対して、規模 3000 人以上ではその比率は3割に満たない。規模 3000 人以上では代わって「労働時間や労働日数が多いパートタイマーを組織化している」が 44.0%となっている。これは従業員規模の大きいスーパーの動向を反映させたものと考えられる(第2-2-1表)。

第2-2-1表 パートタイマーの組織化の範囲と従業員規模

従業員規模	パートタイマー全員を組織化している	労働時間や労働日数の多いパートタイマーを組織化している	社内資格で上位のパートタイマーを組織化している	所得の多いパートタイマーを組織化している	その他	特に基準はない	無回答	合計	回答数
1000人未満	72.7%	13.6%	0.0%	4.5%	4.5%	0.0%	4.5%	100.0%	22
1000～2999人	65.5%	31.0%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	100.0%	29
3000人以上	28.0%	44.0%	12.0%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%	100.0%	25
全体	55.3%	30.3%	3.9%	1.3%	7.9%	0.0%	1.3%	100.0%	76

### 3. 管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合

回答 87 組織のうち、一般従業員だけで組織されている労働組合では、パートタイマー全員を組織化するのは 46.7%であるのに対して、管理職も組合加入有資格者である労働組合がパートタイマー全員を組織している比率は 61.9%である。組合加入の資格が広い労働組合のほうがパートタイマー全員を組織化しようとする比率が高いと言えるだろう(第2-2-2表)。

第2-2-2表 パートタイマーの組織化の範囲と組合加入資格

組合加入資格	パートタイマー全員を組織化している	労働時間や労働日数を多くしている	社内資格で上位資格の化している	所得の多いパートタイマーを組織化している	その他	特に基準はない	無回答	合計	回答数
一般従業員による労働組合	46.7%	35.6%	4.4%	2.2%	6.7%	2.2%	2.2%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	61.9%	26.2%	2.4%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	100.0%	42
全体	54.0%	31.0%	3.4%	1.1%	8.0%	1.1%	1.1%	100.0%	87

### 4. パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無

パートタイマーの雇用契約の更新に制限のない企業では、58.9%がパートタイマー全員を組織化の範囲であるとしているのに対して、契約の更新に何らかの制限を設けている企業ではその比率は 23.1%である。パートタイマーの雇用契約の更新に制限を設ける企業では「労働時間や労働日数が多いパートタイマーを組織化する」の比率が最も高く 53.8%に上っている(第2-2-3表)。

第2-2-3表 パートタイマーの組織化の範囲と雇用契約更新の制限の有無

雇用契約更新の制限の有無	パートタイマー全員を組織化している	労働時間や労働日数を多くしている	社内資格で上位資格の化している	所得の多いパートタイマーを組織化している	その他	特に基準はない	無回答	合計	回答数
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	58.9%	27.4%	2.7%	1.4%	6.8%	1.4%	1.4%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	23.1%	53.8%	7.7%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
全体	54.0%	31.0%	3.4%	1.1%	8.0%	1.1%	1.1%	100.0%	87

## 5. 過半数組合／過半数組合ではない労働組合

過半数組合である労働組合では、パートタイマーの全員を組織するものが 64.4%に上る。それに対して過半数組合ではない労働組合でのその比率は 21.4%で、労働時間や労働日数の多いパートタイマーを組織化している比率の方が 50.0%と高い。過半数組合ではパートタイマー全員を組織化することで組織化率を高めることに成功していると推測できる（第 2-2-4 表）。

第2-2-4表 パートタイマーの組織化の範囲と過半数組合

	パートタイマー全員を組織化している	労働時間や労働日数が多いパートタイマーを組織化している	社内資格で上位資格のパートタイマーを組織化している	所得の多いパートタイマーを組織化している	その他	特に基準はない	無回答	合計	回答数
過半数組合か過半数組合ではない労働組合	21.4%	50.0%	21.4%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	100.0%	14
過半数組合	64.4%	23.7%	0.0%	1.7%	8.5%	0.0%	1.7%	100.0%	59
無回答	42.9%	42.9%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	100.0%	14
全体	54.0%	31.0%	3.4%	1.1%	8.0%	1.1%	1.1%	100.0%	87

## 6. パートタイマーの組織化の時期

パートタイマーの組織化の範囲は、その組織化を組合結成時に行った労働組合では「パートタイマー全員を組織化している」とする比率が 60.0%であるのに対して、組合結成後にパートタイマーを組織化した労働組合ではその比率は 46.7%と、両者に差が見られる。他方で「労働時間や労働日数が多いパートタイマーを組織化している」の比率は、前者が 30.0%、後者が 33.3%と大きな差はない（第 2-2-5 表）。

第2-2-5表 パートタイマーの組織化の範囲とパート組織化の時期

	パートタイマー全員を組織化している	労働時間や労働日数が多いパートタイマーを組織化している	社内資格で上位資格のパートタイマーを組織化している	所得の多いパートタイマーを組織化している	その他	特に基準はない	無回答	合計	回答数
パートの組織化の時期									
組合の結成時にパートタイマーを組織化	60.0%	30.0%	0.0%	2.5%	5.0%	0.0%	2.5%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	46.7%	33.3%	6.7%	0.0%	11.1%	2.2%	0.0%	100.0%	45
無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2
全体	54.0%	31.0%	3.4%	1.1%	8.0%	1.1%	1.1%	100.0%	87

以上、労働組合に組織化されるパートタイマーの範囲を検討した。その範囲がパートタイマー全員であるか否かを視点とすると、スーパーと百貨店では百貨店のほうが、企業の従業員規模では規模が小さいほうが、パートタイマーの組織化の範囲については（正社員の）管理職も組合加入有資格者である労働組合のほうが、パートタイマーの雇用契約については更新に制限のない組織でのほうが、労働組合の組織化率に関しては過半数組合のほうが、そして、パートタイマー組織化の時期については組合結成時である労働組合のほうが、パートタイマー全員を組織化している比率が高い。特に企業規模 3000 人未満と 3000 人以上、雇用契約の更新の制限の有無、また過半数組合か否かという 3 つについて、パートタイマー全員を組織化するとする比率の格差が大きかった。

### 第 3 節 パートタイマー組織化の時期

#### 1. 業種別（スーパー及び百貨店別）

本部調査における本設問に対する回答 87 組織のうち、組合の結成時にパートタイマーを組織化したのは 46.0%であった。業種別には、スーパーではその比率は 51.3%であるが、百貨店ではわずか 18.8%に過ぎない。つまり、百貨店で組織化は組合結成後に組み込まれたものが中心であり、その比率は 81.3%に上る（端数処理のため合計が 100%になっていない）。

#### 2. 企業の従業員規模別

パートタイマーの組織化の時期を従業員規模別で見ると、規模 1000 人未満の組織の 59.1%が労働組合の結成時にパートタイマーを組織化している。規模 3000 人以上の組織ではその比率は 36.0%である（第 2-3-1 表）。

第2-3-1表 パートタイマーの組織化の時期と従業員規模

従業員規模	イ組合の結成時にパートタイマーを組織化	バ組合の結成時より後に組織化	合計	回答数
1000人未満	59.1%	40.9%	100.0%	22
1000～2999人	51.7%	48.3%	100.0%	29
3000人以上	36.0%	64.0%	100.0%	25
全体	48.7%	51.3%	100.0%	76

### 3. 管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合

パートタイマーを組織化した時期が労働組合の結成時であった組織は、一般従業員による労働組合では 42.2%、管理職も加盟する労働組合では 50.0%と、後者のほうが若干高い（第 2-3-2 表）。

第2-3-2表 パートタイマーの組織化の時期と組合加入資格

	イ組合の結成時にパートタイマー	パ組合の結成時より後に組織化	無回答	合計	回答数
組合加入資格					
一般従業員による労働組合	42.2%	57.8%	0.0%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	50.0%	45.2%	4.8%	100.0%	42
全体	46.0%	51.7%	2.3%	100.0%	87

### 4. パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無

パートタイマーの雇用契約の更新に制限のない企業でパートタイマーが組織化されたのは、組合結成時であるのが 49.3%、組合の結成後が 47.9%とほぼ同じ比率である。他方、パートタイマーの雇用契約の更新に何らかの制限を設ける企業では、組合結成時にパートタイマーを組織化した労働組合は 30.8%、結成後が 69.2%と、契約更新に制限のない企業との差が大きい。パートタイマーの雇用契約の期間に関する制限がないほうが労働組合の結成時にパートタイマーを組織化する傾向が強い（第 2-3-3 表）。雇用契約の更新に制限がないということは、形式にすぎない可能性はあっても、パートタイマーの雇用期間という労働条件が正社員に等しいまたは近似していることを意味していると考えられる。また会社としても、雇用契約の期間について正社員とパートタイマーに格差を設けることを意図していないことをうかがうことができる。これらが労働組合結成時におけるパートタイマーの組織化の背景にあると推測できよう。

第2-3-3表 パートタイマーの組織化の時期と雇用契約更新の制限の有無

	イ組合 の結成時 にパート タ	パ組合 の結成時 より後 に組 織に 化	無 回 答	合 計	回 答 数
雇用契約更新の制限の有無					
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	49.3%	47.9%	2.7%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	30.8%	69.2%	0.0%	100.0%	13
本部では把握していない	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	1
全体	46.0%	51.7%	2.3%	100.0%	87

## 5. 過半数組合／過半数組合ではない労働組合

過半数組合では半数の50.8%が労働組合の結成時にパートタイマーを組織化している。それに対して過半数組合ではない労働組合では、その比率は35.7%にとどまっている。

推測の域を出ないが、労働組合の組織化率を高めるには労働組合の結成時にパートタイマーを組織化することが重要であることを示唆していると考えられる（第2-3-4表）。

第2-3-4表 パートタイマーの組織化の時期と過半数組合

	イ組合 の結成時 にパート タ	パ組合 の結成時 より後 に組 織に 化	無 回 答	合 計	回 答 数
過半数組合か					
過半数組合ではない労働組合	35.7%	64.3%	0.0%	100.0%	14
過半数組合	50.8%	49.2%	0.0%	100.0%	59
無回答	35.7%	50.0%	14.3%	100.0%	14
全体	46.0%	51.7%	2.3%	100.0%	87

以上、本節ではパートタイマーの組織化の時期が労働組合の結成時か結成後かについて検討した。業種別ではスーパーの約半分が組合の結成時にパートタイマーを組織化しているのに対して、百貨店でのその比率は2割に満たない。従業員規模別では規模が小さいほうが、管理職が組合加入有資格者である労働組合のほうが、そして、雇用契約の更新に制限がない組織のほうが、組合結成時にパートタイマーを組織化する比率が高いことが示された。また、過半数組合では過半数組合ではない労働組合よりもパートタイマーの組織化が組合の結成時である比率が高い点は示唆的である。



## 第4節 パートタイマーの組合役員資格

### 1. 業種別（スーパー及び百貨店別）

本部調査における本設問に対する回答 87 組織のうち、95.4%でパートタイマーも組合三役または執行委員になることができる。スーパーでは回答 29 組織のうち 27 組織 (93.1%)、百貨店では回答 16 組織の全てがパートタイマーも組合役員になることができると回答している。

### 2. 企業の従業員規模別

パートタイマーが組合役員になれるか否かは、従業員の規模別ではほとんど差がなく、いずれの規模でも 95%以上が組合役員になることができる（第2-4-1表）。

第2-4-1表 パート組合員が組合役員になれるか否かと従業員規模

	委組 員合 に三 な役 れま るた は 執 行	委組 員合 に三 な役 れま ない は 執 行	合 計	回 答 数
従業員規模				
1000人未満	95.5%	4.5%	100.0%	22
1000～2999人	96.6%	3.4%	100.0%	29
3000人以上	96.0%	4.0%	100.0%	25
全体	96.1%	3.9%	100.0%	76

### 3. 管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合

管理職が組合加入有資格者か否かでは、パートタイマーが組合役員になれる比率には差がみられない（第2-4-2表）。

第2-4-2表 パート組合員が組合役員になれるか否かと組合加入資格

	委組 員合 に三 な役 れま るた は 執 行	委組 員合 に三 な役 れま ない は 執 行	合 計	回 答 数
組合加入資格				
一般従業員による労働組合	95.6%	4.4%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	95.2%	4.8%	100.0%	42
全体	95.4%	4.6%	100.0%	87

#### 4. パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無

雇用契約の更新に制限のない企業では 94.5%が組合役員または執行委員になれるのに対して、何らかの制限がある企業では回答 13 組織全てで役員になることができる（第 2-4-3 表）。

第2-4-3表 パート組合員が組合役員になれるか否かと雇用契約更新の制限の有無

	委組 員合 に三 な役 れま るた は 執 行	委組 員合 に三 な役 れま ない は 執 行	合 計	回 答 数
雇用契約更新の制限の有無				
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	94.5%	5.5%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	100.0%	0.0%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	100.0%	1
全体	95.4%	4.6%	100.0%	87

#### 5. 過半数組合／過半数組合ではない労働組合

過半数組合ではない労働組合では 14 組織全てがパートタイマーは組合役員になることができると回答している。過半数組合でもパートタイマーが組合役員になることができないとする労働組合は、59 組織のうち 3 組織にとどまっている（第 2-4-4 表）。

第2-4-4表 パート組合員が組合役員になれるか否かと過半数組合

	委組 員合 に三 な役 れま るた は 執 行	委組 員合 に三 な役 れま ない は 執 行	合 計	回 答 数
過半数組合か				
過半数組合ではない労働組合	100.0%	0.0%	100.0%	14
過半数組合	94.9%	5.1%	100.0%	59
無回答	92.9%	7.1%	100.0%	14
全体	95.4%	4.6%	100.0%	87

#### 6. パートタイマーの組織化の時期

パートタイマーが組合役員になれるか否かはパートタイマーの組織化の時期ではほとんど違いがなく、両者には関連がないようである（第 2-4-5 表）。

このように、以上の 6 項目によるいずれの分類でもパートタイマーの組合員が組合役員に

なれる比率には大きな差がなく、ほとんどの組合でパートタイマーも三役や執行委員になれる。これは、労働組合の民主的な運営が確保されていることを表していると考えられる。

第2-4-5表 パート組合員が組合役員になれるか否かとパート組織化の時期

パートの組織化の時期	委組合員に三役になれるまたは執行	委組合員に三役になれるまたは執行	合計	回答数
組合の結成時にパートタイマーを組織化	95.0%	5.0%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	95.6%	4.4%	100.0%	45
無回答	100.0%	0.0%	100.0%	2
全体	95.4%	4.6%	100.0%	87

## 第5節 組合費の徴収方法

パートの組織化調査では組合費の徴収に関連して、正社員とパートタイマー別に「徴収の基準」、「上限の有無」、「一時金からの徴収の有無」の3つについて尋ねている。ここではパートタイマーからの組合費の徴収を中心に見ていく。なお、正社員組合員からの組合費の徴収基準は、70.1%が「定率」、28.7%が「定率+定額」、1.1%が「定額」であったのに対して、パートタイマーからの組合費の徴収は、63.2%が「定率」、23.0%が「定率+定額」、13.0%が「定額」となっている。いずれも「定率」の占める割合が大きいが、正社員と比較してパートタイマーの組合費の徴収は「定額」を採用する労働組合が相対的に多いことがわかる。また徴収される組合費の上限の有無は、正社員については全体で23.0%が上限ありと回答しているが、パートタイマー組合員からの組合費の徴収は、33.3%が上限ありとしている。一時金からの組合費の徴収があるか否かは、正社員組合員については71.3%が一時金から組合費を徴収すると回答しているが、パートタイマー組合員については39.1%にとどまっており、両者は対照的である。これは、パートタイマーには必ずしも一時金が支払われていないことが影響していると考えられる。

### 1. 業種別（スーパー及び百貨店別）

スーパーでのパートタイマー組合員からの組合費の徴収基準は、「定率」が51.7%、「定率+定額」が37.9%、「定額」が10.3%となっている。スーパーではパートタイマーの組合費の徴収基準に「定率+定額」を採用する組織が相対的に多い。

百貨店では、パートタイマー組合員からの組合費の徴収基準は「定率」が75.0%、「定率+定額」が25.0%であった。徴収基準を「定額」とする労働組合はない。

パートタイマーから徴収される組合費の上限の有無は、スーパーでは31.0%の労働組合で

上限があるのに対し、百貨店ではその比率は 18.8%にとどまっている。

パートタイマー組合員からの組合費を一時金からも徴収するか否かについては、スーパーでは徴収するとする労働組合の比率は 48.3%、百貨店では同 43.8%と大きな差はない。

## 2. 企業の従業員規模別

本設問に対する回答 76 組織のうち、パートタイマーからの組合費の徴収基準は、規模 1000 人未満では「定率」とする比率が 68.2%と最も高く、次いで「定額」が 27.3%となっている。パートタイマーからの組合費の徴収は正社員に比較すると「定額」である比率が高いことは先に指摘したが（正社員 1.1%に対してパートタイマーでは 13.0%）、規模 1000 人未満ではその比率は 27.3%とさらに高い。また、規模 1000 人以上の組織では 6 割程度の組織で「定率」としているが、規模 1000 人未満の組織とは対照的に「定率+定額」とする組織も 3 割に上っている（第 2-5-1 表）。厚生労働省の『毎月勤労統計調査』によれば、パートタイ

第2-5-1表 パートタイマー組合員の組合費と従業員規模

組合費の徴収基準					
	定率	定率+定額	定額	合計	回答数
従業員規模					
1000人未満	68.2%	4.5%	27.3%	100.0%	22
1000~2999人	58.6%	34.5%	6.9%	100.0%	29
3000人以上	60.0%	28.0%	12.0%	100.0%	25
全体	61.8%	23.7%	14.5%	100.0%	76
徴収される組合費の上限の有無					
	上限がある	上限はない	無回答	合計	回答数
従業員規模					
1000人未満	27.3%	68.2%	4.5%	100.0%	22
1000~2999人	24.1%	72.4%	3.4%	100.0%	29
3000人以上	56.0%	44.0%	0.0%	100.0%	25
全体	35.5%	61.8%	2.6%	100.0%	76
一時金からの組合費の徴収について					
	収 す 時 金 か ら も 徴	収 し 時 な 金 か ら は 徴	無 回 答	合計	回答数
従業員規模					
1000人未満	31.8%	68.2%	0.0%	100.0%	22
1000~2999人	20.7%	75.9%	3.4%	100.0%	29
3000人以上	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%	25
全体	36.8%	61.8%	1.3%	100.0%	76

マーの賃金水準(現金給与額)は一般に企業の従業員規模が大きいほうが高くなっているが、企業の従業員規模 1000 人未満の組合で「定額」をパートタイマーからの組合費の徴収基準とする比率が相対的に高いのは、パートタイマーの賃金水準に関わらず一定の組合費を確保するためと推測できよう。

次にパートタイマーの組合費の徴収に関する上限の有無については、規模 3000 人以上の労働組合で上限があるとする比率が 56.0%と、規模 3000 人未満の 3 割に満たない水準に比べて比率が高い。パートタイマーの組合費が一時金からも徴収する比率についても、規模 3000 人以上と規模 3000 人未満で動向が大きく異なる。すなわち、規模 3000 人以上の組織では 6 割の労働組合で一時金から組合費を徴収するのに対し、規模 3000 人未満の労働組合では 7 割が一時金からはパートタイマーの組合費を徴収していない。

### 3. 管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合

管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合では、組合費の徴収基準、徴収される組合費の上限の有無、そして一時金からの徴収の有無のいずれについても両者に大きな差はない。まず組合費の徴収基準については、管理職を組合加入有資格者とする労働組合では「定率」が 64.3%、「定率+定額」が 21.4%「定額」が 14.3%であるのに対し、一般従業員による労働組合では、その比率は順に 62.2%、24.4%、13.3%であった。徴収される組合費の上限の有無については、上限がある組合の比率は両者ともに 33.3%である。また、一時金からもパートタイマーの組合費を徴収する組合の比率は、管理職を組合加入有資格者とする組合では 35.7%、一般従業員による労働組合では 42.2%である。両者に若干の差はあるが無回答があることもあり、両者の相違の断定は控えるべきであろう(第 2-5-2 表)。

### 4. パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無

パートタイマーからの組合費の徴収基準については、パートタイマーの雇用契約の更新を制限しない企業では「定率」が 64.4%、「定率+定額」が 21.9%、「定額」が 13.7%であるが、契約更新に何らかの制限を設けている企業では順に 53.8%、30.8%、15.4%となっている。パートタイマーの組合費の徴収の上限については、パートタイマーの雇用契約の更新の制約の有無で大きな違いは見られないものの、契約更新に制限のある企業の回答件数が小さくかつ無回答があることから、解釈には注意が必要である(第 2-5-3 表)。

パートタイマーの組合費の一時金からの徴収についても同様の理由で解釈に注意を要するが、パートタイマーの契約更新に何らかの制限のある企業で一時金からも徴収する労働組合の比率は 46.2%、雇用契約の更新に制限を設けない企業では 37.0%と、何らかの制限を設ける企業でのほうがパートタイマーの組合費は一時金からも徴収されている比率が若干高い。

第2-5-2表 パートタイマー組合員の組合費と組合加入資格

組合費の徴収基準					
	定率	定率＋定額	定額	合計	回答数
組合加入資格					
一般従業員による労働組合	62.2%	24.4%	13.3%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	64.3%	21.4%	14.3%	100.0%	42
全体	63.2%	23.0%	13.8%	100.0%	87
徴収される組合費の上限の有無					
	上限がある	上限はない	無回答	合計	回答数
組合加入資格					
一般従業員による労働組合	33.3%	64.4%	2.2%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	33.3%	64.3%	2.4%	100.0%	42
全体	33.3%	64.4%	2.3%	100.0%	87
一時金からの組合費の徴収について					
	収めず時金からも徴	収めし時金からは徴	無回答	合計	回答数
組合加入資格					
一般従業員による労働組合	42.2%	57.8%	0.0%	100.0%	45
管理職を組合加入有資格者とする労働組合	35.7%	61.9%	2.4%	100.0%	42
全体	39.1%	59.8%	1.1%	100.0%	87

第2-5-3表 パートタイマー組合員の組合費と雇用契約更新の制限の有無

組合費の徴収基準					
	定率	定率＋定額	定額	合計	回答数
雇用契約更新の制限の有無					
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	64.4%	21.9%	13.7%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	53.8%	30.8%	15.4%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
全体	63.2%	23.0%	13.8%	100.0%	87
徴収される組合費の上限の有無					
	上限がある	上限はない	無回答	合計	回答数
雇用契約更新の制限の有無					
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	32.9%	65.8%	1.4%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	30.8%	61.5%	7.7%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
全体	33.3%	64.4%	2.3%	100.0%	87
一時金からの組合費の徴収について					
	収一時金からも徴	収し時金からは徴	無回答	合計	回答数
雇用契約更新の制限の有無					
パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない	37.0%	63.0%	0.0%	100.0%	73
雇用契約の更新に何らかの制限あり	46.2%	46.2%	7.7%	100.0%	13
本部では把握していない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
全体	39.1%	59.8%	1.1%	100.0%	87

## 5. 過半数組合／過半数組合ではない労働組合

パートタイマーの組合費の徴収基準は、過半数組合での「定率」の比率が67.8%、過半数組合ではない労働組合では「定率」と「定率＋定額」がそれぞれ35.7%と、過半数組合で「定率」とする比率が過半数組合ではない労働組合と比較して非常に高くなっている。徴収されるパートタイマーの組合費の上限の有無については、過半数組合では33.9%、過半数組合ではない組合では35.7%が上限を設けているとしている（第2-5-4表）。

パートタイマー組合員の組合費の一時金からの徴収については、過半数組合では32.2%、過半数組合ではない労働組合では50.0%が一時金からも徴収している。

第2-5-4表 パートタイマー組合員の組合費と過半数組合

組合費の徴収基準					
	定率	定率 + 定額	定額	合計	回答数
過半数組合か					
過半数組合ではない労働組合	35.7%	35.7%	28.6%	100.0%	14
過半数組合	67.8%	20.3%	11.9%	100.0%	59
無回答	71.4%	21.4%	7.1%	100.0%	14
全体	63.2%	23.0%	13.8%	100.0%	87
徴収される組合費の上限の有無					
	上限がある	上限はない	無回答	合計	回答数
過半数組合か					
過半数組合ではない労働組合	35.7%	57.1%	7.1%	100.0%	14
過半数組合	33.9%	64.4%	1.7%	100.0%	59
無回答	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%	14
全体	33.3%	64.4%	2.3%	100.0%	87
一時金からの組合費の徴収について					
	収 す 時 る 金 か ら も 徴	収 し 時 な 金 い か ら は 徴	無 回 答	合計	回答数
過半数組合か					
過半数組合ではない労働組合	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	14
過半数組合	32.2%	66.1%	1.7%	100.0%	59
無回答	57.1%	42.9%	0.0%	100.0%	14
全体	39.1%	59.8%	1.1%	100.0%	87

## 6. パートタイマーの組織化の時期

パートタイマーの組合費の徴収基準は、結成時及び結成後に組織化を行った労働組合ともに「定額」である比率が6割強であるのに対して、「定額+定率」と「定額」で両者に違いが見られる（第2-5-5表）。

パートタイマーから徴収する組合費の上限の有無については、組合結成時にパートタイマーを組織化した労働組合では42.5%で組合費の徴収に上限があるとするのに対して、パートタイマーの組織化が組合結成後であった労働組合ではその比率は26.7%と、両者に差がある。ところで、先述したように業種別ではスーパーの31.0%、百貨店の18.8%で組合費の徴収に上限があった。また両者のパートタイマーの組織化の時期は、スーパーの約半分が組合結成時であったのに対し、百貨店ではその比率は2割にとどまっている。このように考えると、ここでのパートタイマーの組織化の時期で見た組合費に関する上限の有無の差は、スーパー



第2-5-5表 パートタイマー組合員の組合費とパート組織化の時期

組合費の徴収基準					
	定率	定率＋定額	定額	合計	回答数
パートの組織化の時期					
組合の結成時にパートタイマーを組織化	62.5%	17.5%	20.0%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	62.2%	28.9%	8.9%	100.0%	45
無回答	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2
全体	63.2%	23.0%	13.8%	100.0%	87
徴収される組合費の上限の有無					
	上限がある	上限はない	無回答	合計	回答数
パートの組織化の時期					
組合の結成時にパートタイマーを組織化	42.5%	55.0%	2.5%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	26.7%	71.1%	2.2%	100.0%	45
無回答	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	2
全体	33.3%	64.4%	2.3%	100.0%	87
一時金からの組合費の徴収について					
	収せず時 金からも徴	収し時 金からは徴	無回答	合計	回答数
パートの組織化の時期					
組合の結成時にパートタイマーを組織化	30.0%	67.5%	2.5%	100.0%	40
組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	46.7%	53.3%	0.0%	100.0%	45
無回答	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	2
全体	39.1%	59.8%	1.1%	100.0%	87

と百貨店という業種の違いを幾分反映させているのかもしれない。

パートタイマーの組合費の一時金からの徴収は、組合結成時にパートタイマーを組織化した労働組合では一時金からも組合費を徴収するものが30.0%に対して、組合結成後に組織化した労働組合では46.7%となっている。

以上、本節での組合費の徴収に関する検討で明らかになった主な点を簡単に整理しよう。まず業種別では、百貨店での方がスーパーよりも組合費の徴収基準を「定率」とする比率が高いが、徴収する組合費に上限を設けている比率は、スーパーの方が百貨店よりも高くなっている。企業の従業員規模別では、規模1000人未満の企業ではパートタイマーの組合

費の徴収基準を「定額」とする比率が規模 1000 人以上の企業と比べると相対的に高い。また規模 3000 人以上の企業では 6 割の労働組合で一時金から組合費を徴収するのに対し、規模 3000 人未満では 7 割の組合でパートタイマーの組合費を一時金から徴収していない。管理職を組合加入有資格者とする労働組合と一般従業員による労働組合では、パートタイマーからの組合費の徴収に関して大きな差は見られなかった。

パートタイマーの雇用契約に関する更新制限の有無別では、契約更新を制限しない企業では更新に何らかの制限を設けている企業よりも組合費の徴収基準を「定率」とする組合の比率が高い。労働組合の組織化率の観点では、過半数組合と過半数組合ではない労働組合でパートタイマーの組合費の徴収基準を「定率」とするものの比率に非常に大きな差がある。一時金からのパートタイマーの組合費の徴収に関しても両方で差が見られた。最後にパートタイマーの組織化の時期別では、組合結成時にパートタイマーを組織化した労働組合と結成後に組織化した組合で、徴収される組合費の上限の有無と一時金からの徴収の有無に比較的大きな差が認められる。

## むすび

本章では、パートタイマーに関するユニオン・ショップの有無、組織化されるパートタイマー組合員の範囲、パートタイマーの組織化の時期、パートタイマーの組合役員資格、また、組合費の徴収方法といった諸点について、本部調査を用い、業種別(スーパー及び百貨店別)、企業の従業員規模別、管理職が組合加入有資格者か、同一のパートタイマーの雇用期間が一定の年数を上回ることがないようにとの観点からパートタイマーの雇用契約更新に関する制限があるか、過半数組合か、そして、パートタイマーの組織化は組合結成時か、の諸項目を軸に検討した。サンプル・サイズが小さく分析と解釈に制約が課されるものではあるが、本章で明らかになった主要な点は次のようにまとめることができる。

第一に、スーパーと百貨店ではパートタイマーの組織化の範囲と組織化の時期の傾向が異なる。スーパーでは労働時間や労働日数の多いパートタイマーを組織化している労働組合の比率が最も高いが、百貨店ではパートタイマー全員を組織化とする労働組合の比率が最も高い。同じパートタイマーでもスーパーと百貨店ではその雇用管理に当然違いがあるであろうし、就労時間の長さや時間帯に関するパートタイマーの選好も両方で異なるのかもしれない。また、スーパーでは過半数が組合結成時にパートタイマーが組織化されているのに対して、百貨店では 8 割が組合結成後にパートタイマーを組織化している。この違いは両者の創業時期<sup>(注)</sup>の時期の差等の影響があるものと考えられる。

第二に、パートタイマーの組織化が組合結成時であった労働組合では、パートタイマーに関するユニオン・ショップを締結しているものが 95.0%と極めて多い。また、組合結成時にパートタイマーを組織化した労働組合では、その組織化が結成後である労働組合と比べて、組織化の範囲をパートタイマー全員とする比率が相対的に高い。これらの点は組合の交渉力

の強化への取組みと関連するものと考えられる。パートタイマーの組織化は組合の交渉力を強化するためであり、したがって労働組合の結成当初からその組織化の範囲を広くしようとすることに不思議はないであろう。結成当初からパートタイマー間で対応に格差を付けるのは組合にとっても得策とは言えないのではないだろうか。また他方で、職場でのパートタイマーの増加が今まさに進行しているということを踏まえれば、パートタイマーの組織化をどこまで行うかは労働組合と会社の双方にとって手探りの中でのことと推測される。組合結成後にパートタイマーを組織化する労働組合でその組織化の範囲に限定がつくことは想像できよう。

第三に、管理職も組合加入有資格者である労働組合、すなわち、組合加入の資格が広い労働組合のほうが、組織化の範囲としてパートタイマー全員を組織化しようとする比率が相対的に高い。管理職が組合加入有資格者であることは、異なる立場の従業員を組織化するという点、また、組合加入資格者のベースを広げるという点で、労働組合の組織化能力の高さの反映であると考えられる。

第四に、パートタイマーの雇用契約の更新に制限のない企業でのほうが、制限のある企業よりもパートタイマー全員を組織化の範囲とする労働組合の割合が相対的に高い。契約更新に制限のない企業でのほうがパートタイマーも労働組合に加入しやすいものと推測できるが、このことは裏を返すと、パートタイマーの雇用契約の更新に対する何らかの制限がパートタイマーの組織化に対する制約要因となっている可能性を示唆することでもある。また、パートタイマーの雇用契約に制限がないほうが、労働組合の結成時に相対的にパートタイマーを組織化する傾向が強い。

第五に、記入された実数値から算出した比率をもとに判断される過半数組合では、組織化の範囲としてパートタイマー全員を組織化する労働組合の比率が相対的に高く、そのことによって労働組合の組織化率を高めることに成功しているようである。また、過半数組合ではその半数が労働組合の結成時にパートタイマーを組織化しているのに対して、過半数組合ではない労働組合では、その比率は3分の1強にとどまっている。労働組合の組織化率を高めるためには労働組合の結成時にパートタイマーを組織化することが重要である点を示唆している。

第六に、パートタイマーの労働組合員が組合役員になれるか否かの比率は、本章で分析の軸とした6つの項目によるいずれの分類によっても、大きな差は見られない。

以上より、パートタイマーの組織化を進め同時に労働組合の組織化率を高めるのには、(ア)労働組合結成時にパートタイマーの組織化に取り組むこと、(イ)パートタイマーの組織化の範囲を労働時間などを基準とするものではなくパートタイマー全員とすること、(ウ)企業に対する労働組合の取組みとして、雇用期間の長さの観点でパートタイマーの雇用契約の更新に制限を設けないよう働きかけること、といった点が重要だと考えられる。この最後の点はパートタイマーの短時間正社員化とも関連する論点であり、その際、労働条件や処遇に関する取

組みが一層大切になってくると考えられる。

(注) 本部調査での平均の創業時期は、スーパーは 1954 年、百貨店は 1919 年である。

### 第3章 クロス分析：パートタイマーの組織化組合と未組織組合の実態比較<sup>(注)</sup>

#### はじめに

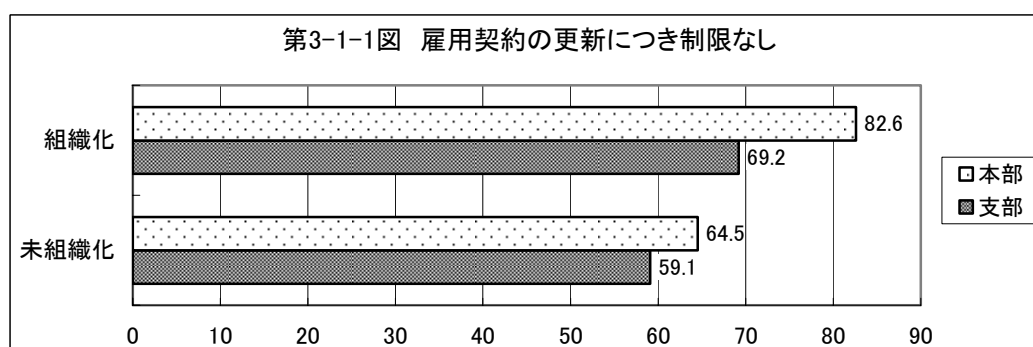
我が国では、パートタイマーを組合員として組織化している組合は全体の3.6%に過ぎず、労働者全体の組織率2割弱を大きく下回っている（厚生労働省：2004年『労働組合基礎調査』）。この章では、パートを組織化している組合と組織化していない組合の間でどのような差があるのかを以下の4点について検討する。①パートタイマーの担当する業務内容に相違があるのか、そして今後のパートタイマーに対する業務上の期待度（端的にいえば、従来単純労働が主といわれているパートタイマー労働に基幹化、正社員の業務に近づける動きへの期待感）に違いはあるのか、②労働組合としてパートタイマーの労働条件にどこまで関与するのか、またパートタイマーの意見収集の実態も大きく異なるのか、③特に賃金制度の現状と今後の政策・方針に違いはあるのか、④賃金制度への今後の取組みのために組織化の有効性についての認識の違いはあるか。

上記4項目において、組織化されている企業の組合と組織化されていない企業の組合を比較した場合、その取組状況、将来への期待ならびに労使関係のすべてにおいて大きく相違点が出てくるのではないかと予想される。それを検証するのが本章の目的である。

#### 第1節 契約内容、業務内容、正社員との関係並びに今後の業務への期待について

##### 1. パートタイマーの雇用契約の更新についての制限（問12と問4のクロス）

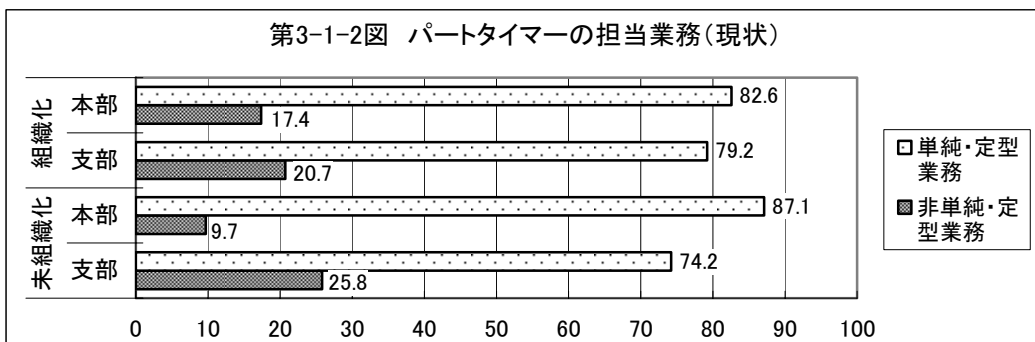
パートを組織している組合においては、本部の82.6%、支部の69.2%が、パートタイマーの雇用契約の更新について制限を設けていない。一方、組織化されていない場合は、本部の64.5%、支部の59.1%が契約更新の制限を設けていない（第3-1-1図）。組織化されている組合の方が、雇用契約における更新の制限を設けていない割合が高いことがわかる。



<sup>(注)</sup> 本文中の%は、単組本部調査結果と（ ）内は支部調査結果である。

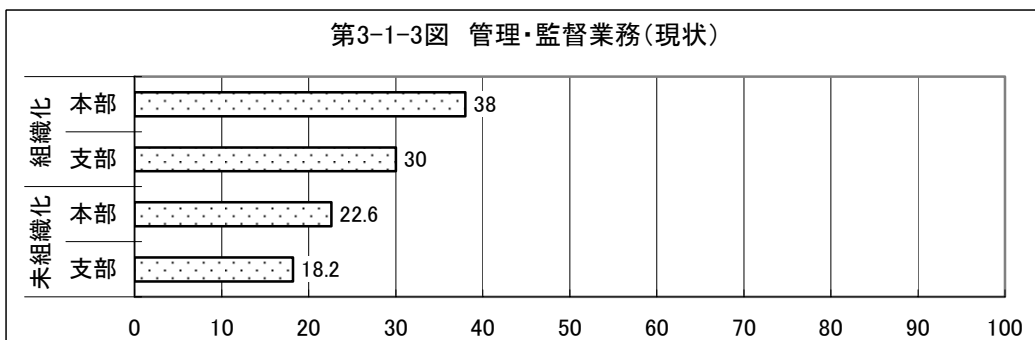
## 2. パートタイマーが担当する業務について（問 12 と問 6 のクロス）

ほとんどのパートタイマーが「単純・定型業務」と答えた組合は、組織化されている組合で本部 82.6%（支部 79.2%；以下、本部の数字をカッコの外に、支部の数字をカッコの内に表記する）、組織化されていない組合で 87.1%（74.2%）であった。それに対し、半数以上のパートタイマーが「単純・定型でない業務」を担当していると答えた組合は、組織化されている組合で 17.4%（20.7%）、組織化されていない組合で 9.7%（25.8%）であった（第 3-1-2 図）。このことより、本部と支部の調査で異なった結果が見られ、組織化されている企業で働くパートタイマーと、組織化されていない企業で働くパートタイマーとの間に差異は認められない。



## 3. 管理・監督業務を担当するパートタイマーについて（問 12 と問 7(2)のクロス）

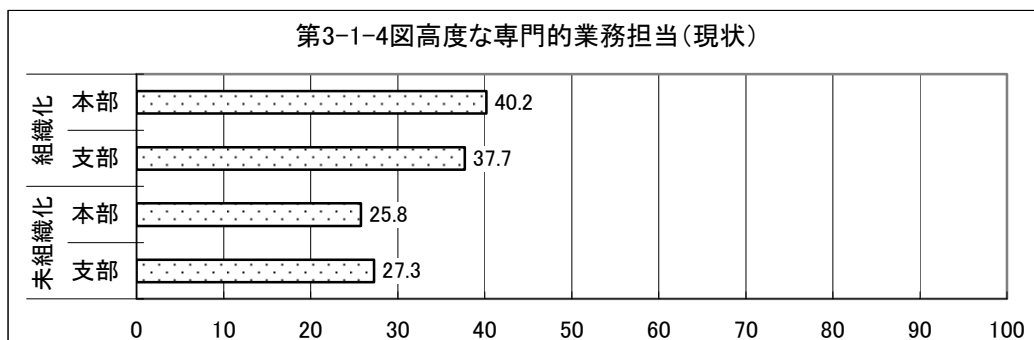
組織化されている企業で、管理・監督業務を担当するパートタイマーのいる企業は 38.0%（30.0%）に対し、組織化されていない企業のうち、管理・監督業務を担当するパートタイマーのいる企業は 22.6%（18.2%）である（第 3-1-3 図）。管理・監督業務を担当するパートタイマーは、組織化されている企業の組合の方が比率が高い。



## 4. 高度な専門的業務を担当するパートタイマーについて（問 12 と問 7(2)のクロス）

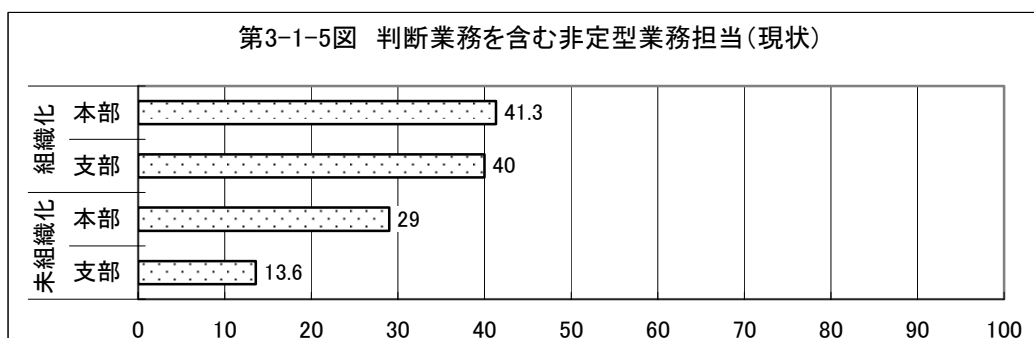
組織化されている企業で、高度な専門的業務を担当するパートタイマーのいる企業は 40.2%（37.7%）に対し、組織化されていない企業のうち、高度な専門的業務を行うパートタイマーのいる企業は 25.8%（27.3%）である（第 3-1-4 図）。高度な専門的業務を担当

するパートタイマーについても、組織化されている企業の組合の方が比率が高いことがわかる。



#### 5. 判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーについて（問12と問7(2)のクロス）

組織化されている企業で、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーのいる企業は41.3%（40.0%）に対し、組織化されていない企業のうち、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーのいる企業は29.0%（13.6%）である（第3-1-5図）。判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーについても、組織化されている企業の組合の方が比率が高くなっている。



#### 6. 正社員雇用を抑えてパートタイマーを増やそうとする企業の動きへの対応について（問12と問9のクロス）

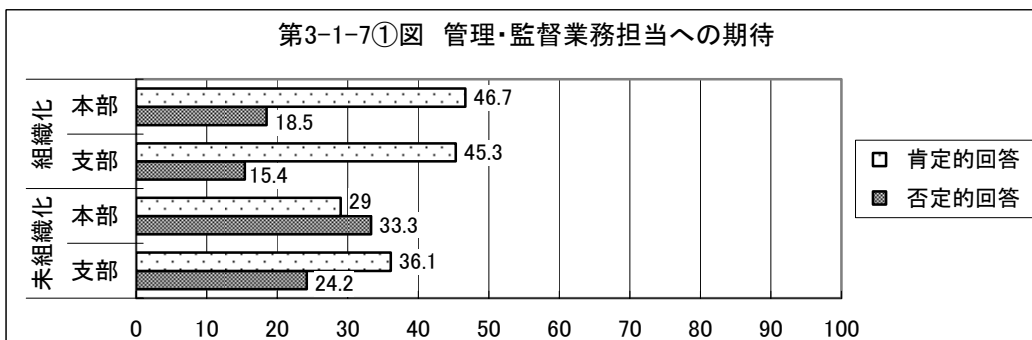
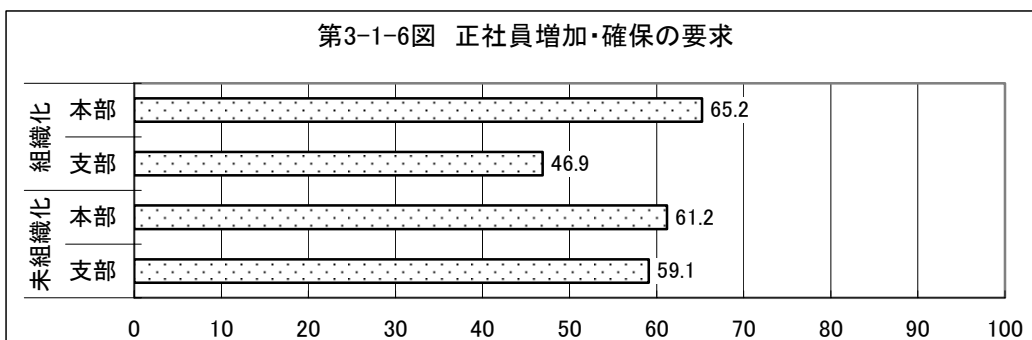
組織化されている企業において、パートタイマーばかりでなく正社員も増やすよう要求したり、パートタイマー増加に一定の理解を示しながら一定数の正社員確保を要求したりしている組合の比率は65.2%（46.9%）である。一方、この項目について、組織化されていない企業の組合の比率は61.2%（59.1%）である（第3-1-6図）。このことから、支部段階においては、パートタイマーを組織化している組合の方が、正社員を増やすことに対してはそれほど熱心ではように見える。この理由として考えられるのは、組織化されている支部としては、現実の仕事のなかでパートの存在を受け入れ、正社員と共存するメリットも認識し、明確な必要性もなく正社員を増やすことにこだわる（後戻りさせる）気持ちが相対的に低い

のではなからうか。

## 7. パートタイマーに対する今後の業務の期待度（問 12 と問 32 のクロス）

### (1) 管理・監督業務を担当するパートタイマーの増加について

管理・監督業務を担当するパートの増加について、組織化されている企業において、「望ましい」「どちらかという望ましい」と肯定的に答えた組合の比率は 46.7%（45.3%）、「望ましくない」「どちらかという望ましくない」と否定的に答えた組合の比率は 18.5%（15.4%）であった。他方、組織化されていない企業の組合の比率は、肯定的回答が 29.0%（36.1%）、否定的回答は 33.3%（24.2%）であった（第 3-1-7①図）。このことから、組織化されている組合の方が組織化されていない組合に比べ、管理・監督業務を担当するパートタイマーの増加を肯定的に捉える比率が高いことがわかる。



### (2) 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加について

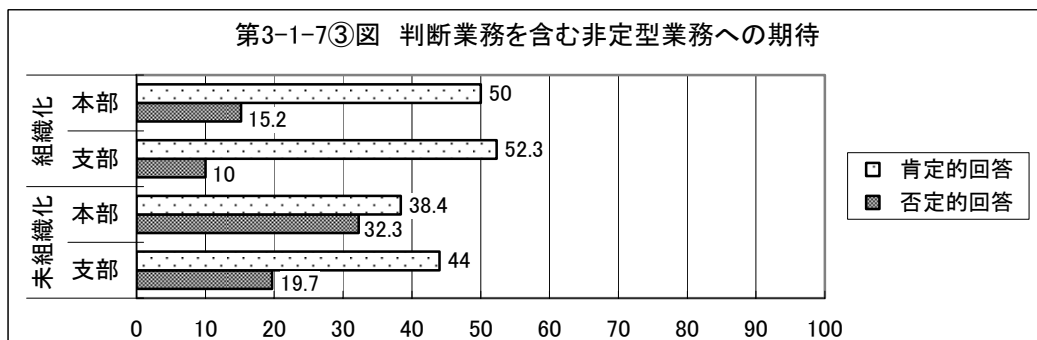
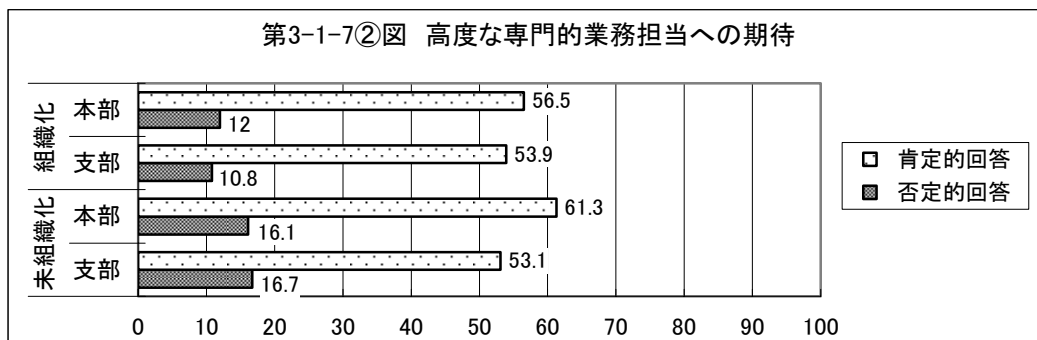
高度な専門的業務を担当するパートの増加について、組織化されている企業において、「望ましい」「どちらかという望ましい」と肯定的に答えた組合の比率は 56.5%（53.9%）、「望ましくない」「どちらかという望ましくない」と否定的に答えた組合の比率は 12.0%（10.8%）であった。それに対し、組織化されていない企業の組合の比率は、肯定的回答が 61.3%（53.1%）、否定的回答は 16.1%（16.7%）であった（第 3-1-7②図）。このことから、高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加に対する組織化の有無による差異はあまり認められない。むしろ、組織化の有無にかかわらず、前問の「監督・管理業務の増加



への期待」よりも「高度な専門的業務の増加への期待」のほうが比率が高いことが読み取れる。

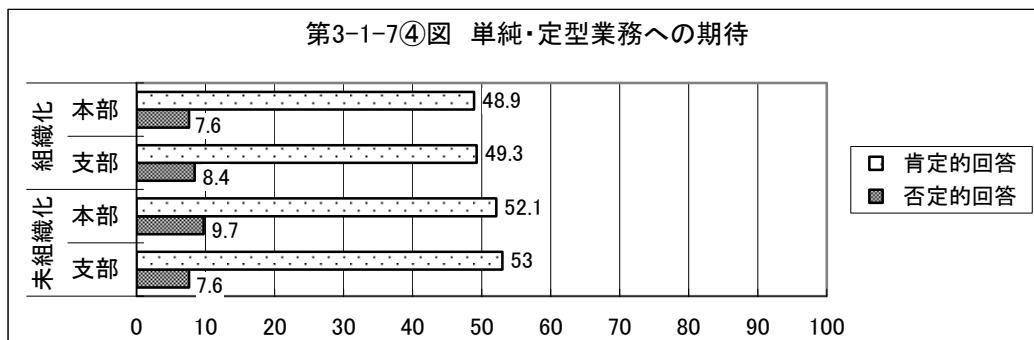
### (3) 判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーの増加について

判断業務を含む非定型業務を担当するパートの増加について、組織化されている企業において、「望ましい」「どちらかという望ましい」と肯定的に答えた組合の比率は 50.0% (52.3%)、「望ましくない」「どちらかという望ましくない」と否定的に答えた組合の比率は 15.2% (10.0%) であった。他方、組織化されていない企業の組合の比率は、肯定的回答が 38.4% (44.0%)、否定的回答は 32.3% (19.7%) であった (第 3-1-7③図)。このことから、組織化されている組合の方が、組織化されていない組合に比べ、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーの増加を肯定的に捉えていることがわかる。



### (4) 単純・定型業務を担当するパートタイマーの増加について

単純・定型業務を担当するパートの増加について、組織化されている企業において、「望ましい」「どちらかという望ましい」と肯定的に答えた組合の比率は 48.9% (49.3%)、「望ましくない」「どちらかという望ましくない」と否定的に答えた組合の比率は 7.6% (8.4%) だった。他方、組織化されていない企業の組合の比率は、肯定的回答が 52.1% (53.0%)、否定的回答は 9.7% (7.6%) であった (第 3-1-7④図)。組織化の有無にかかわらず 3 割前後の組合が、「どちらともいえない」と答えている。パートタイマーの単純・定型業務の将来方向については、判断の困難さが読み取れる。



**(5) この節のまとめ**

以上の(1)から(4)の業務の増加について検討してきたが、それらをまとめると以下のようなになる。

ア. パートタイマーが組織化されている企業の組合 (単位: %、数値は本部(支部)の順)

第3-1-8表の通り、パートタイマーについて今後増加を期待する業務は、高度な専門的業務、判断業務を含む非定型業務、単純・定型業務、管理・監督業務の順であった。単純・定型業務の役割を否定している割合は低いことから、単純・定型業務をベースとしながらも組織化されている企業の組合の約過半数がより高度化された業務や、判断業務などにパートがより多く関わることを期待しているようである。

**第3-1-8表 組織化されている組合のパートタイマー業務への期待**

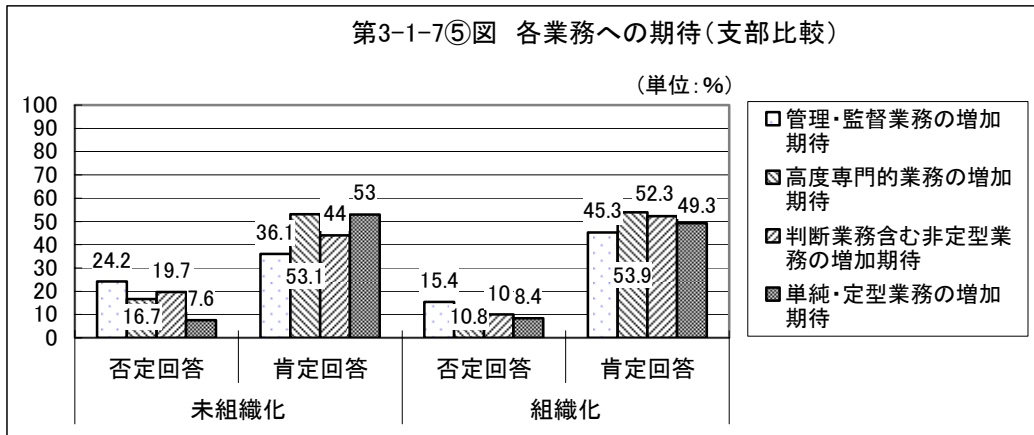
	肯定回答	否定回答
① 管理・監督業務の増加期待	46.7 (45.3)	18.0 (15.4)
② 高度な専門的業務の増加期待	56.5 (53.9)	12.0 (10.8)
③ 判断業務を含む非定型業務の増加期待	50.0 (52.3)	15.2 (10.0)
④ 単純・定型業務の増加期待	48.9 (49.3)	7.6 ( 8.4)

イ. パートタイマーが組織化されていない企業の組合 (単位: %、数値は本部(支部)の順)

第3-1-9表の通り、パートタイマーについて今後増加を期待する業務は、高度な専門的業務、単純・定型業務、判断業務を含む非定型業務、管理・監督業務の順であった。さらに、組織化されている企業の組合と比較した場合、管理・監督業務や判断業務などの増加を期待する割合が相対的に低いことが顕著にあらわれている(第3-1-7⑤)。

表 3-1-9 表 組織化されていない組合のパートタイマー業務への期待

	肯定回答	否定回答
① 管理・監督業務の増加期待	29.0 (36.1)	33.3 (24.2)
② 高度な専門的業務の増加期待	61.0 (53.1)	16.1 (16.7)
③ 判断業務を含む非定型業務の増加期待	38.4 (44.0)	32.3 (19.7)
④ 単純・定型業務の増加期待	52.1 (53.0)	9.7 (7.6)



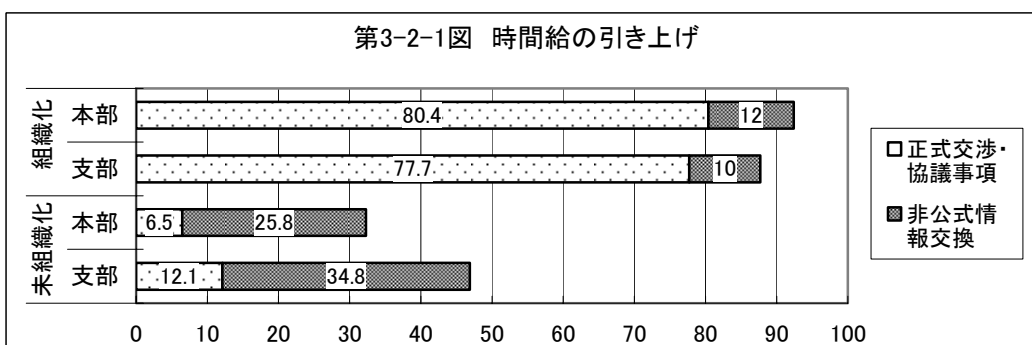
## 第2節 労働組合としての労働条件の関与度合いおよび今後の処遇について

(問 12 と問 28①～⑫のクロス)

### 1. 時間給の引き上げについて

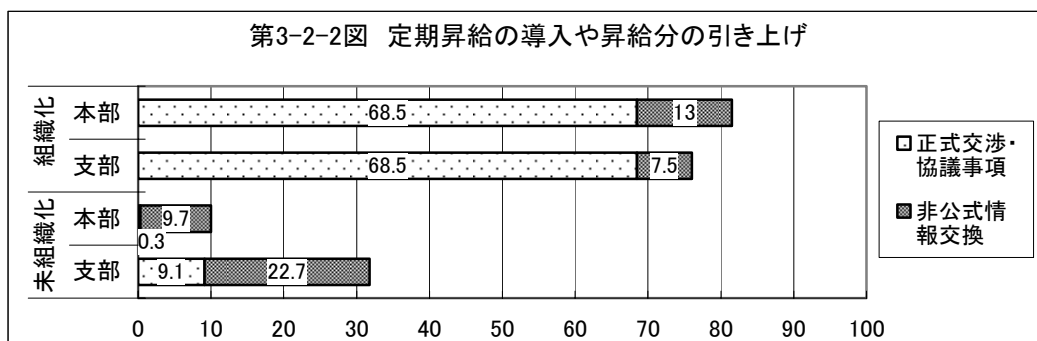
時間給の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換をしている」という組合の比率は、各々80.4% (77.7%)、12.0% (10.0%) に対し、組織化されていない企業では、各々6.5% (12.1%)、25.8% (34.8%) であり、「特に何も行ってない」と答えた組合の比率は61.3% (51.5%) であった。

組織化されている企業の組合が何らかの形で会社と意思疎通を図っている割合が約9割であるのは当然のこととして、組織化されていない企業において何らかの形で会社と意思疎通を図っている組合の比率が、3割から4割存在することは注目に値する(第3-2-1図)。



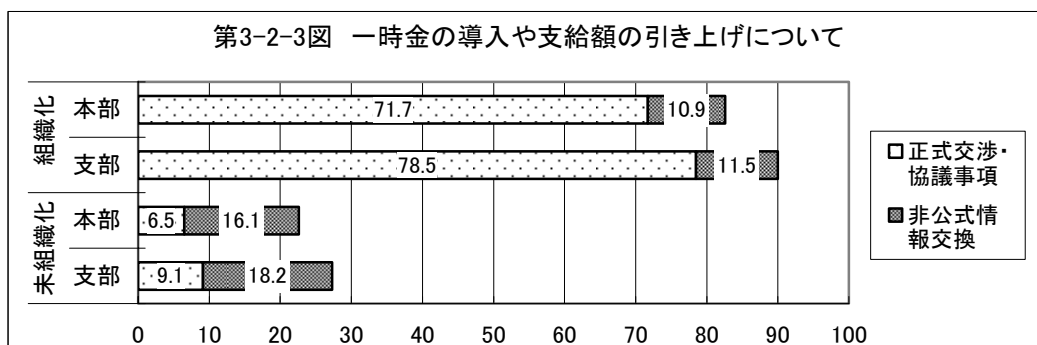
## 2. 定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて

定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々68.5% (68.5%)、13.0% (7.5%)であった。それに対し、組織化されていない企業では、各々0.3% (9.1%)、9.7% (22.7%)であった。このテーマについても、組織化されていない企業でも、支部レベルの認識では、約3割が何らかの形で会社との意思疎通を図っていると答えている（第3-2-2図）。正式な組合員ではないがパートも同じ職場で働く仲間として、一部の組合では、経営側との話し合いの俎上にのせている姿が想像される。



## 3. 一時金の導入や支給額の引き上げについて

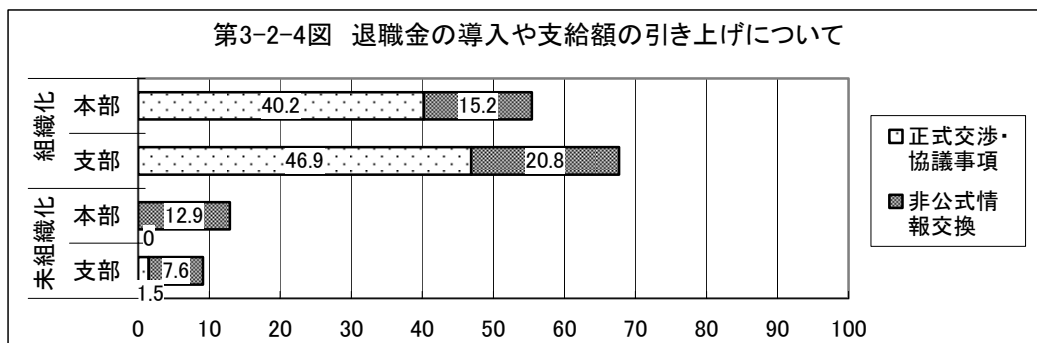
一時金の導入や支給額の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々71.7% (78.5%)、10.9% (11.5%)であった。他方、組織化されていない企業の組合の比率は、各々6.5% (9.1%)、16.1% (18.2%)であった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合でも、支部レベルでは、3割近くが何らかの形で会社との意思疎通を図っていると答えている（第3-2-3図）。



## 4. 退職金の導入や支給額の引き上げについて

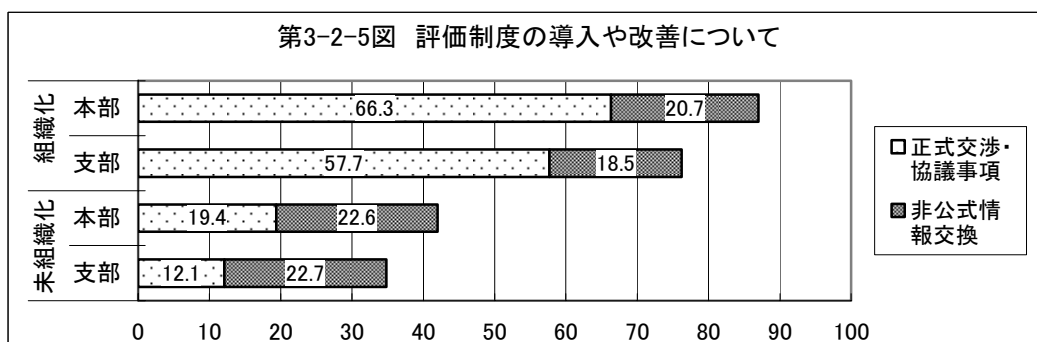
退職金の導入や支給額の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率が、各々40.2% (46.9%)、

15.2% (20.8%) であった。他方、組織化されていない企業では、各々0% (1.5%)、12.9% (7.6%) であった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合とそうでない組合との関与度に関して相違点が顕著にあらわれている (第 3-2-4 図)。これは、パートに退職金を導入するという発想自体が未組織の企業にはないためだと思われる。正社員との均等待遇を実現しようとするれば、退職金の問題にも踏み込まざるを得ない。労組の方針とも密接に関係する項目である。



### 5. 評価制度の導入や改善について

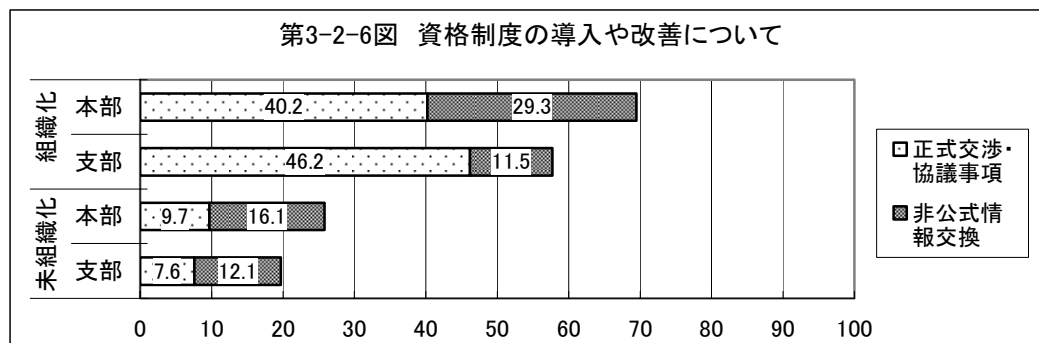
評価制度の導入や改善について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々66.3% (57.7%)、20.7% (18.5%) であった。それに対し、組織化されていない企業では、各々19.4% (12.1%)、22.6% (22.7%) であった。このテーマについても、組織化されていない企業でも、3割から4割が会社と何らかの形で意思疎通を図っていることがわかる (第 3-2-5 図)。評価制度の公正な運用は、職場構成員の士気に影響するため、パート労働者も含めた取組みをしている組合が多いためだと推測される。



### 6. 資格制度の導入や改善について

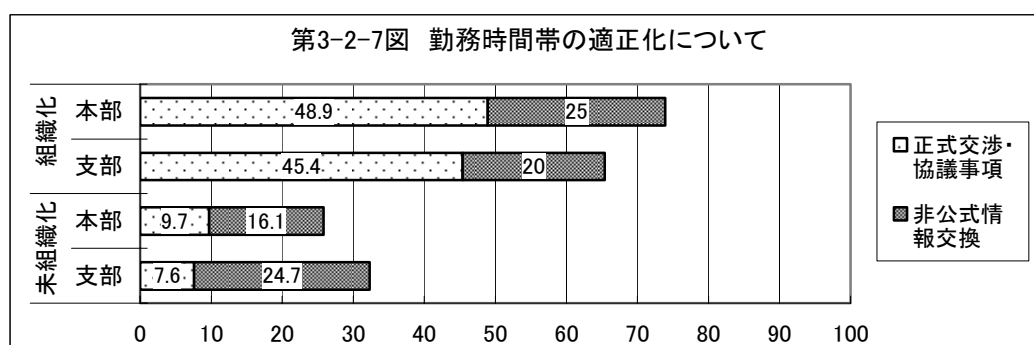
資格制度の改善や導入について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々40.2% (46.2%)、29.3% (11.5%) であった。他方、組織化されていない企業では、各々9.7% (7.6%)、16.1% (12.1%)

であった。このテーマについては、組織化の有無によって何らかの形で意思疎通が図られている組合の比率は、69.5%（57.7%）と25.8%（19.7%）であり、他のテーマに比較して顕著な差異がみられた（第3-2-6図）。約10年前から、パートタイマーに対して資格制度を導入し、モチベーション向上に役立てる動きがある。資格制度を入れる場合、パート労働者の意向を無視できない。労働組合がパートを組織していれば、経営側との意思疎通が容易になり、資格制度の導入も進みやすいと考えられる。



### 7. 勤務時間帯の適正化について

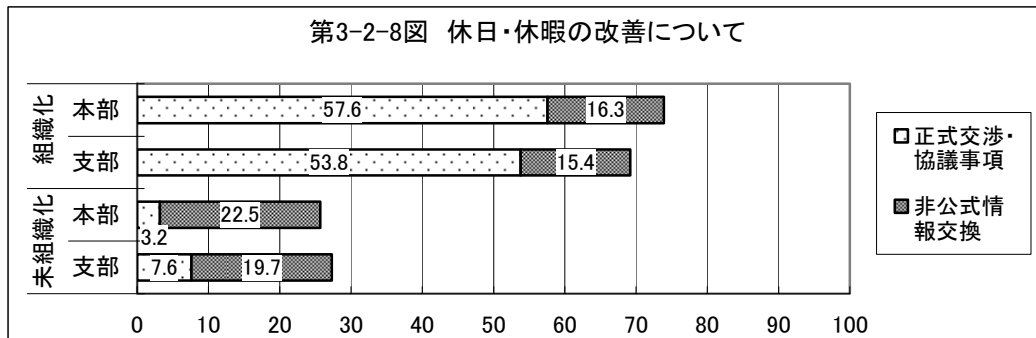
勤務時間帯の適正化について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々48.9%（45.4%）、25.0%（20.0%）であった。他方、組織化されていない企業では、各々9.7%（7.6%）、16.1%（24.7%）であった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合において、25%から30%が会社と何らかの形で意思疎通を図っていることがわかる（第3-2-7図）。資格制度とは違って、勤務時間帯の適正化は、労組があるなしにかかわらず話しあうべきテーマである。未組織の企業においても、相当程度の話し合いが行われているのは、労働条件に直結する話題だからだと考えられる。



### 8. 休日・休暇の改善について

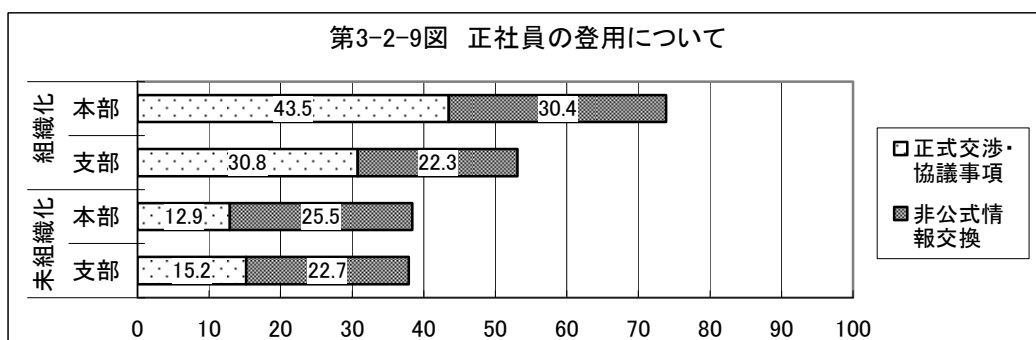
休日・休暇の改善について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々57.6%（53.8%）、16.3%（15.4%）

であった。他方、組織化されていない企業では、各々3.2%（7.6%）、22.5%（19.7%）となった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合において、約25%が会社と何らかの形での意思疎通を図っていることがわかる（第3-2-8図）。



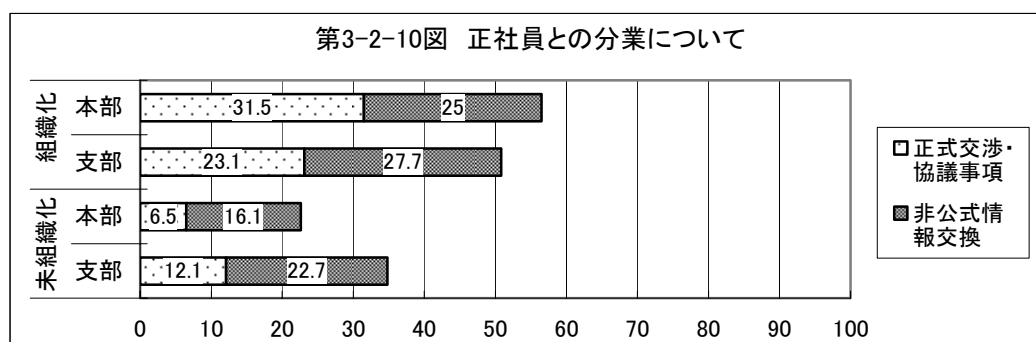
### 9. 正社員（本調査 F4 の定義「雇用期間を定めていないもの。他企業への出向者を除く」に基づく）への登用について

正社員への登用については、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項として」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々43.5%（30.8%）、30.4%（22.3%）だった。他方、組織化されていない企業では、各々12.9%（15.2%）、25.5%（22.7%）であった。このテーマについては、組織化されていない企業においても会社と何らかの形で意思疎通が行われている組合の比率は、38.4%（37.9%）と高い。つまり組織化されている組合との差異は顕著なもの、4割近い組合がパートタイマーを組織化していなくても正社員への登用に対しての積極的発言姿勢がうかがえる（第3-2-9図）。これは、優秀なパートタイマーを引き留める方法として、正社員への登用が重要な意味を持っているからだと考えられる。職場に優秀な仲間がいることは、他の労働者にとって仕事が楽に進められることを意味する。パートタイマーも例外ではない。一緒に働くパートタイマーが優秀であり、かつ正社員になりたいという希望を持ったとき、組織化されていなくても放っておくことは得策ではないと考えるのだろう。



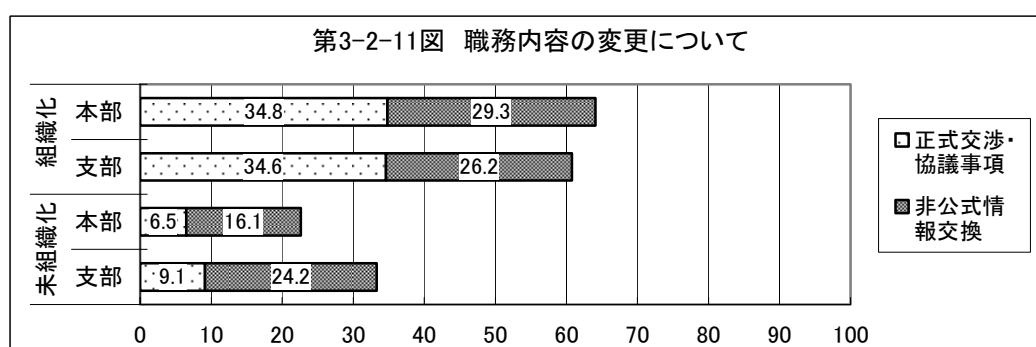
## 10. 正社員との分業について

正社員との分業について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々31.5% (23.1%)、25.0% (27.7%)であった。他方、組織化されていない企業では、各々6.5% (12.1%)、16.1% (22.7%)になった。このテーマについては、組織化されている企業の組合の方の比率が圧倒的に高い(第3-2-10図)。これは、職場における仕事の分担方法に関する項目であり、組織化していた方が話しやすいからだと考えられる。



## 11. 職務内容の変更について

職務内容の変更については、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々34.8% (34.6%)、29.3% (26.2%)である。他方、組織化されていない企業では、各々6.5% (9.1%)、16.1% (24.2%)となった。このテーマについても、組織化されている企業において、より頻繁に労使間の話し合いが行われている(第3-2-11図)。



## 12. 雇用の継続について

雇用の継続について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々46.7% (53.1%)、35.9% (16.2%)となった。他方、組織化されていない企業では、各々3.2% (15.2%)、22.6% (27.3%)であった。この分野でも、組織化されている企業の方が組織化されていない企業よりも、より密



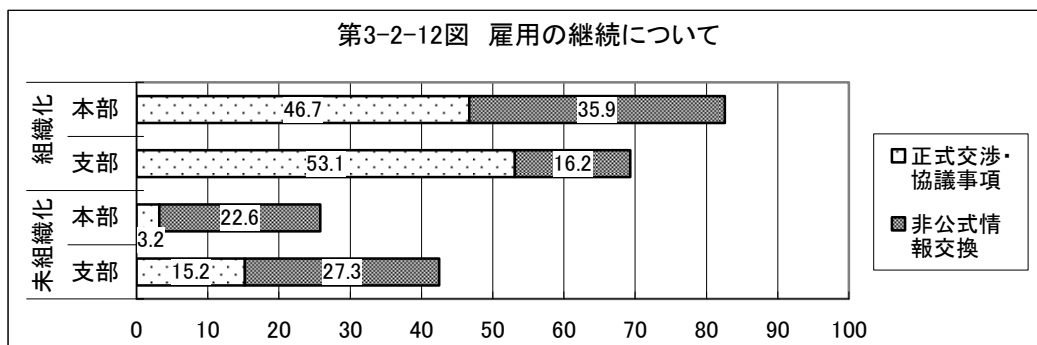
接に労使間の話し合いが持たれていることが分かる（第3-2-12図）。

### 13. この節のまとめ（その1）

#### （1）パートタイマーが組織化されている企業の特徴

組織化されている企業の組合のうち、半数以上の組合が正式に交渉・協議事項としているテーマは、時間給の引き上げ、一時金の導入や支給額の引き上げ、定期昇給や昇給分の引き上げ評価制度の導入や改善、休日・休暇の改善、雇用の継続（支部調査のみ）である（第3-2-13表）。

非公式の情報交換・意見交換も含めると、意思疎通の高いテーマは、時間給の引き上げ92.4%（87.7%）、評価制度の導入や改善87.0%（76.2%）、一時金の導入や支給額の引き上げ82.6%（90.0%）、定期昇給の導入や昇給分の引き上げ81.5%（76.0%）である。特にパートタイマーに対する評価制度の導入や改善への関与度合いが高いことが注目される（第3-2-13表）。



第3-2-13表 組織化されている組合のテーマ別労使意思疎通実態

労使意思疎通のテーマ	正式交渉・協議事項	非公式情報・意見交換
① 時間給の引き上げ	80.4% (77.7%)	12.0% (10.0%)
② 定期昇給の導入や昇給分の引き上げ	68.5% (68.5%)	13.0% (7.5%)
③ 一時金の導入や支給額の引き上げ	71.7% (78.5%)	10.9% (11.5%)
④ 退職金の導入や支給額の引き上げ	40.2% (46.9%)	15.2% (20.8%)
⑤ 評価制度の導入や改善	66.3% (57.7%)	20.7% (18.5%)
⑥ 資格制度の導入や改善	40.2% (46.2%)	29.3% (11.5%)
⑦ 勤務時間帯の適正化	48.9% (45.4%)	25.0% (20.0%)
⑧ 休日・休暇の改善	57.6% (53.8%)	16.3% (16.4%)
⑨ 正社員への登用	43.5% (30.8%)	30.4% (22.3%)
⑩ 正社員との分業	31.5% (23.1%)	25.0% (27.7%)
⑪ 職務内容の変更	34.8% (34.6%)	29.3% (26.2%)
⑫ 雇用の継続	46.7% (53.1%)	35.9% (16.2%)

## (2) パートタイマーが組織化されていない企業の特徴

組織化されていない企業において、本部として正式な交渉・協議事項としている項目は、「評価制度の導入や改善について」が約 2 割、「正社員への登用について」が 1 割強となった。支部レベルでは、正式な交渉・協議事項としている項目として、「正社員の登用」および「雇用の継続」が 15% という値を示した。さらに、支部レベルにおいては、1 割強の組合が、「時間給の引き上げ」、「評価制度の導入や改善」、「正社員との分業」を話し合いの俎上にのせている（第 3-2-14 表）。

非公式な情報・意見交換も合わせてみると、組織化されている企業の組合と同様に、「評価制度の導入や改善について」取り組んでいる組合の比率が 42.0%（34.8%）と高い結果が出た。ほかには、「時間給の引き上げについて」が 32.3%（46.9%）、「正社員の登用について」が 38.4%（37.9%）と相対的に高い。さらに、その他のテーマについても約 2 割以上の労組が会社と何らかの形で意思疎通していることが明らかになった（第 3-2-14 表）。

第 3-2-14 表 組織化されていない組合のテーマ別労使意思疎通実態

労使意思疎通のテーマ	正式交渉・協議事項	非公式情報・意見交換
① 時間給の引き上げ	6.5%（12.1%）	25.8%（34.8%）
② 定期昇給の導入や昇給分の引き上げ	0.3%（9.1%）	9.7%（22.7%）
③ 一時金の導入や支給額の引き上げ	6.5%（9.1%）	16.1%（18.2%）
④ 退職金の導入や支給額の引き上げ	0%（1.5%）	12.9%（7.6%）
⑤ 評価制度の導入や改善	19.4%（12.1%）	22.6%（22.7%）
⑥ 資格制度の導入や改善	9.7%（7.6%）	16.1%（12.1%）
⑦ 勤務時間帯の適正化	9.7%（7.6%）	16.1%（24.7%）
⑧ 休日・休暇の改善	3.2%（7.6%）	22.5%（19.7%）
⑨ 正社員への登用	12.9%（15.2%）	25.5%（22.7%）
⑩ 正社員との分業	6.5%（12.1%）	16.1%（22.7%）
⑪ 職務内容の変更	6.5%（9.1%）	16.1%（24.2%）
⑫ 雇用の継続	3.2%（15.2%）	22.6%（27.3%）

## 14. この節のまとめ（その 2）

今回の調査結果から、組織化されている企業で「特に何も行っていない」と回答した比率と、組織化されていない企業で「正式交渉・協議事項や非公式情報・意見交換を行っている」と回答した割合を項目ごとに比較してみよう。この比較によって、組織化することと組合の具体的な活動の関係をより明確にすることができると考えられる。

組織化されている企業では、「時間給の引き上げ」について何ら会社と意思疎通を行っていない組合の比率は低いものの、2 割以上の組合が主要な労働条件についても意思疎通を行っていない。また、「退職金の導入や支給額の引き上げ」「正社員との分業」については 4 割以

上、「職務内容の変更」については 3 割以上の組合が何の意思疎通も行っていないことがわかる（第 3-2-15 表）。

他方、組織化されていない企業でも、ほとんどのテーマについて 2 割以上の組合が会社と何らかの意思疎通を行っている。特に、「評価制度の導入や改善」「正社員への登用」「時間給の引き上げ」について意思疎通を図っている組合の比率が 3 割から 4 割になっている（第 3-2-15 表）。

これらの結果は何を意味するのであろうか。相手方である経営側の対応の問題（労使関係上の問題※）、労働組合の取組み姿勢の問題、パート組合員自身の組合員意識の問題等が考えられないか。これらの要因の絡み具合が、組織化の有無を問わず労使の意思疎通の度合いにも差異となって現れているのではあるまいか。今回の調査においては、それを明確に推測することはできない。

※：本調査の問 19「パートタイマーの組織化に会社はどのような態度をとったか」における結果を見ると「反対した」が本部で 9.1%、支部で 10.1%、「どちらでもない」が本部で 23%、支部で 22%となっている。経営側のパートタイマー組織化に対するある割合での戸惑いが見える。

第 3-2-15 表 テーマ別意思疎通割合（組織化の有無による比較）

労使意思疎通のテーマ	組織化されているが何も行っていない組合の比率	未組織であるが何らかの意思疎通を行っている組合の比率
① 時間給の引き上げ	6.5% (7.7%)	32.3% (46.9%)
② 定期昇給の導入や昇給分の引き上げ	17.4% (16.9%)	10.0% (31.8%)
③ 一時金の導入や支給額の引き上げ	16.3% (5.4%)	22.6% (27.3%)
④ 退職金の導入や支給額の引き上げ	42.4% (23.1%)	12.9% (9.1%)
⑤ 評価制度の導入や改善	12.0% (13.8%)	42.0% (34.8%)
⑥ 資格制度の導入や改善	28.3% (26.2%)	25.8% (19.7%)
⑦ 勤務時間帯の適正化	22.8% (23.1%)	25.8% (32.3%)
⑧ 休日・休暇の改善	23.9% (21.5%)	25.7% (27.1%)
⑨ 正社員への登用	26.0% (34.6%)	38.4% (37.9%)
⑩ 正社員との分業	40.2% (36.2%)	22.6% (34.8%)
⑪ 職務内容の変更	33.7% (27.7%)	22.6% (33.3%)
⑫ 雇用の継続	16.3% (21.5%)	25.8% (42.5%)

### 第 3 節 労働条件の決定に関与するための意見収集の実態について(問 12 と問 29 のクロス)

組織化されている企業では、半数以上が職場集会やアンケートを通じて労働条件に関する意見収集がなされている。一方、組織化されていない企業では、1 割から 2 割程度しか職場集会やアンケートによって意見集約がなされていない（第 3-3-1 表）。当然の結果といえればそれまでだが、労働組合という組織を作ることが構成員の声を幅広く集める上で重要だと

言える。

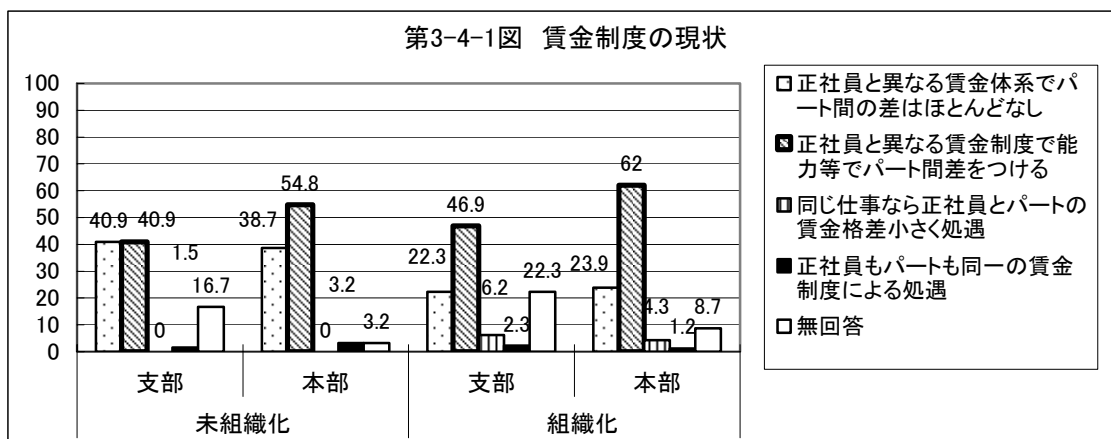
第3-3-1表 労働条件決定に関与する意見収集方法

	組織化している組合の比率	組織化していない組合の比率
1. 職場集会を通じて	79.3% (66.9%)	12.9% (21.2%)
2. 組合主催の説明会を通じて	37.0% (29.2%)	9.7% (10.6%)
3. アンケート調査を通じて	50.0% (62.3%)	12.9% (18.2%)
4. 組合への直接提言によって	35.9% (40.8%)	0.0% (18.2%)
5. パート部会（協議会）を通じて	27.2% (36.9%)	0.0% (1.5%)
6. 特に意見は集めていない	2.2% (4.6%)	74.2% (62.1%)

#### 第4節 賃金制度の現状および今後の政策・方針について（問12と問30のクロス）

##### 1. 賃金制度の現状について

賃金制度の現状について、最も多いのは、「正社員とは異なる賃金制度で、能力等でパートタイマー間で差をつける処遇」で、組織化されている企業では62%（46.9%）になった。他方、組織化されていない企業では54.8%（40.9%）であった。次いで多かったのは、「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーはほとんど賃金格差がない」であり、組織化されている企業の組合では23.9%（22.3%）、組織化されていない企業では38.7%（40.9%）がこの項目を選択した。「同じ仕事の場合正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」および「正社員もパートタイマーと同一の賃金制度による処遇」を合わせると、組織化されている企業では5.5%（8.5%）、組織化されていない企業では3.2%（1.5%）になった。この結果から、組織化されている企業の組合の方が、パートタイマーについて能力等で処遇に差をつけたり、正社員との処遇格差を縮小したりする努力をしているように読み取れる。なお、この設問に関する無回答比率は、組織化されている、いないにかかわらず高かった（組織化されている組合支部23.9%、組織化されていない組合支部16.7%）。なぜ無回答が多かったかについては、この調査結果だけでは測りかねるが、労働組合としてパートタイマーの

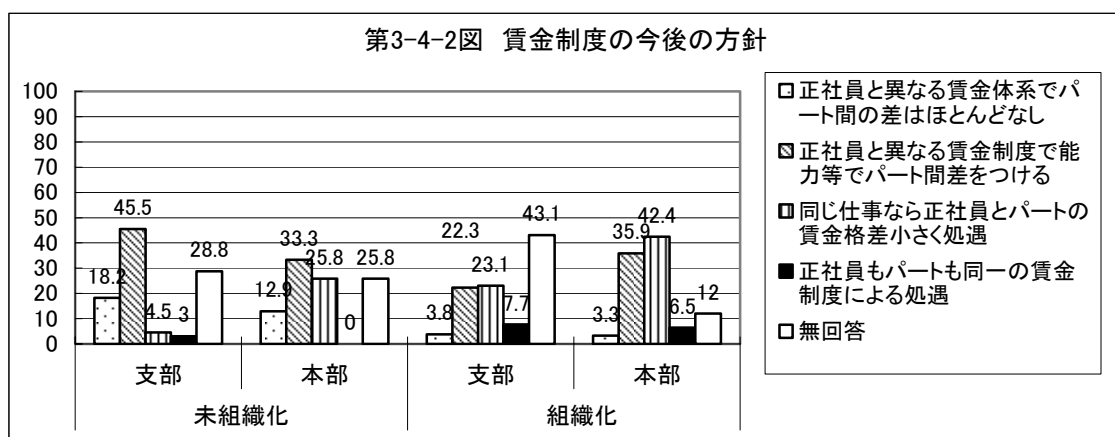


均衡処遇についての明確な方針を持っていないことが影響しているのかもしれない（第 3-4-1 図）。

## 2. 賃金制度の今後の政策・方針について

賃金制度の今後の政策・方針について、組織化されている企業で最も比率が高かったのは、「同じ仕事の場合正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」で 42.4% (23.1%)、次いで、「正社員とは異なる賃金制度・能力等でパートタイマーに差をつける」が 35.9% (22.3%) であった。「正社員もパートタイマーも同一の賃金制度による処遇」と回答した組合の比率は 6.5% (7.7%) にとどまっている。一方、組織化されていない企業の組合で最も多い回答は、「正社員と異なる賃金制度、能力等でパートタイマー間で差をつける」が 33.3% (45.5%) であった。二番目に多い回答は、本部調査と支部調査で異なった結果になった。本部調査では「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」が 25.8%、「正社員と異なる賃金体系でパートタイマーはほとんど賃金格差がない」は 12.9% であるのに対し、支部調査では「正社員と異なる賃金体系でパートタイマーはほとんど賃金格差がない」が 18.2%、「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」は 4.5% であった。

無回答の比率に注目すると、組織化されている企業の組合においても、支部レベルの無回答の比率が 43.1% と極めて高かった（本部では 12.0%）。組織化されていない企業においても、無回答の比率が本部、支部とも高くなっていった。組織化されているところでは、本部の意向が十分支部に伝わっていないのか、あるいは支部自体が判断に苦慮しているのか、さまざまな理由が考えられる。均衡処遇は、いまや社会的な要請であり、労組としても避けて通れない課題である。今後の組合運動の焦点となると予想される（第 3-4-2 図）。

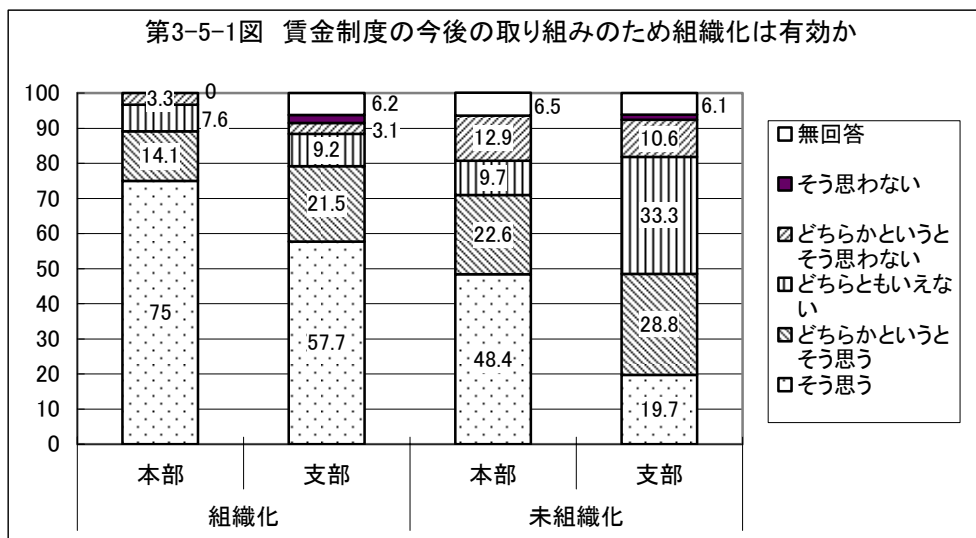


## 第5節 賃金制度の今後の取組みのためパートタイマーの組織化は有効性について

（問 12 と問 31 のクロス）

賃金制度の今後の取組みにとってパートの組織化が有効か否かについて、組織化されてい

る企業では、「そう思う」「どちらかというと思う」という肯定的回答が89.1%（79.2%）であり、組織化されていない企業の肯定的回答71.0%（48.5%）を大きく上回っている。特に組織化されていない組合の支部調査における回答は、5割に満たない。否定的回答は、組織化されている組合では3.3%（5.4%）、組織化されていない組合では12.9%（12.1%）であった。組織化されていない組合の約一割が、賃金制度の今後の取組みのために組織化の有効性を否定している。特に支部調査においては、組織化されていない組合の33.3%が、有効性について「どちらともいえない」と回答。組織化への迷いが読み取れる（第3-5-1図）。



## 第6節 本章のクロス分析で明らかになったこと

### 1. パートタイマーの担当する業務内容と今後のパートタイマーの業務についての期待度

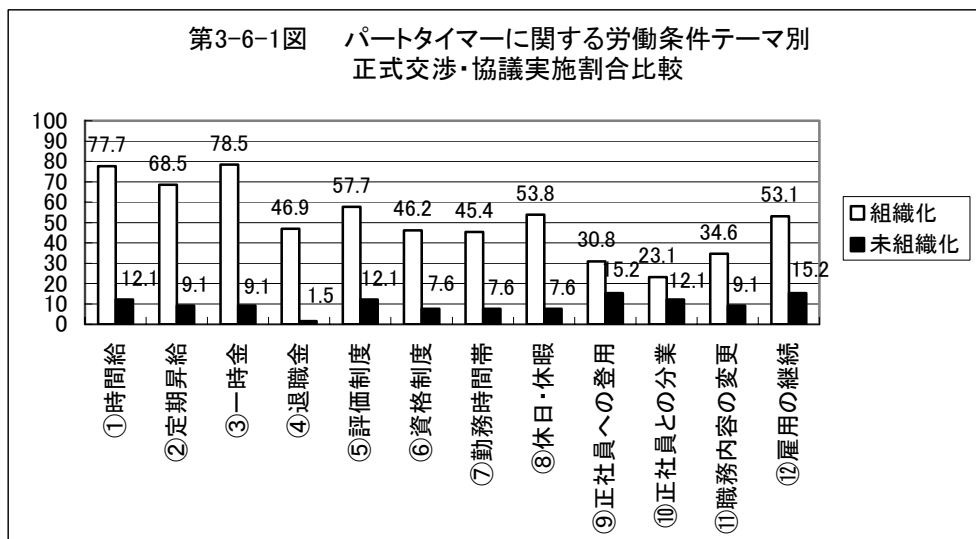
- (1) 組織化されている企業の方が、雇用契約において更新の制限を設けていない比率が高い。組織化することにより、雇用の継続化・安定化への取組みが強いことがうかがえる。
- (2) 組織化されている企業とそうでない企業のパートタイマーの業務の現状は、「単純・定型業務」が圧倒的である点は相違ない。しかし、組織化されている企業においては、そうでない企業に比べ、「管理・監督業務」「高度な専門的業務」「判断業務を含む非定型業務」を担当するパートタイマーの比率が高い。組織化されている組合の方が、そうでない組合に比べて、パートタイマーの業務が「単純・定型業務」から多様な業務に広がっていることを示唆している。これは、いわゆる基幹化の進展として理解できる。
- (3) 支部段階で見ると、組織化されている企業はそうでない企業に比べ、5割以上が「正社員の増員や確保」にこだわりをもっていない。このことからパートタイマーの存在に関しては、組織化していることにより、同じ組合員としてのパートタイマーに対する配慮がうかがえる。
- (4) パートタイマーに対する今後の業務の期待度については、組織化されている企業はそうでない企業に比べて、特に「管理・監督業務」や「判断業務を含む非定型業務」への増

加を期待する割合が高い。「高度な専門業務」の増加期待は双方の企業の割合は高く相違点はない。「単純・定型業務」については、組織化の有無にかかわらず約3割の組合が「どちらともいえない」と回答し、パートタイマーへの期待について戸惑いを見せている。

(結論) このテーマについては、組織化されている企業はそうでない企業に比較して、パートタイマーの業務の一部を正社員に近づける動きや基幹化への期待度がおしなべて高いことが判明した。

## 2. パートタイマーの労働条件への関与度合いおよびパートタイマーの意見収集の実態

(1) 組織化されている企業はそうでない企業に比べ、労働組合の労働条件への関与度合いは圧倒的に高い。組織化されている組合と組織化されていない組合において、パートタイマーに関する労働条件テーマ別正式交渉・協議割合の比率に大きな差異がみられた。公式・非公式の意思疎通の割合を合わせると、組織化されている組合はほぼ7割から9割が関与しているのに対し、組織化されていない組合では1割から2割の関与にとどまっており歴然とした差異がみられた(第3-6-1図)。



(2) ただ、組織化していながら、各労働条件について「何も行っていない」と答えた組合の比率は、本部レベルで2割前後からテーマによっては4割、支部レベルでは1割から3割であった。

(3) 一方、組織化されていない企業で、各労働条件に関与している組合の比率は2割から4割を占めていた(例外的に、定期昇給の導入や昇給分の引き上げ、退職金の導入や支給額の引き上げは1割程度)。

(4) パートタイマーの労働条件の決定に関与するための意見収集の実態については、組織化している企業の組合は、そうでない企業の組合に比べ、圧倒的に意見収集の比率が高か

った。

(結論) このテーマについては、組織化されている組合と組織化されていない組合における違いは際立ったものとなった。しかし、組織化されている組合のなかで各労働条件への関与の割合が低い組合もかなりみられることは予想外である。組織化しながら、会社との意思疎通をまったく行っていない組合が存在することは問題であろう。なぜこうなったのかという理由の解析が課題であると考え。逆に、組織化されていない組合でも、相当数の組合が何らかの形で会社と意思疎通を図っている点は評価できる。

### 3. 賃金制度の現状と今後の政策・方針に関して

(1) まず、「賃金制度の現状」については、組織化されている企業の組合の方が、パートタイマーについて能力等で処遇に差をつけたり、正社員の処遇に近づける努力がなされたりしている比率が高い。ただし、それは際立った差とまではいえない。

#### (2) 現状と今後の政策・方針との比較

組織化されている企業の組合では、「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」を目指していることが読み取れる。現状 4.3% (6.2%) に対し、今後の政策・方針では 42.4% (23.1%) の組合がこの項目を選択している。この方向性は、組織化されていない企業の組合の場合、異なった回答になっている。「同じ仕事の場合、正社員のパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」については、現状 0.0% (1.5%) に対し、今後の政策・方針では 25.8% (4.5%) となった。また、「正社員とは異なる賃金制度、能力等でパートタイマー間で差をつける」の回答が、特に支部調査で現状 40.9% から今後 45.5% と増え、「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーはほとんど賃金格差が無い」と回答 (現状 40.9% → 今後の政策・方針 18.2%) からのシフトが見られる。このことから、組織化されていない企業の組合では、「正社員との賃金格差を小さくする」より、「パートタイマーの間で処遇に差をつける」という方向を当面考えていることが読み取れる。

(結論) 組織化されている企業とそうでない企業との賃金制度の現状については、3- (1) で指摘したように差異は認められるものの、際立った差とまでは言いがたい。しかし、今後の賃金制度のあり方となると、組織化されている企業の組合の方が、正社員との均衡化をさらに推し進めるようとする意向が汲み取れる。ただし、他の項目に比べると組織化の有無による差異は弱いように見える。



#### 4. 賃金制度への今後の取組みと組織化の有効性について

組織化されていない企業の組合においては、本部と支部の見解が分かれた。支部は、賃金制度の今後の取組みについて、組織化が有効に機能するかどうかについては、「そうは思わない」と「どちらともいえない」を加えると、45%近くになる。これは、組織化されている企業の組合と大きく認識の異なるところである。この意識の根拠の解明が今後の組織化を進めていく上で必要だと考える。

(結論) この項目については、組織化されている企業の組合の方が、有効性を評価しているという結果が出た。

## 第4章 パートタイマーの組織化と組合への影響について

### はじめに

本章では、主に労使関係に焦点をあて、パートタイマーの組織化がどのような条件のもとで可能になるか、また、組織化を通して労働組合がどのように変化するかについて検討する。具体的には、①組織化における使用者と組合化の関係、②組織化に果たしている上部団体の役割、③組織化がもたらす組合活動への影響、について考察する。

本章で扱うデータについては、組織化における使用者および上部団体との関係は、労働組合本部の判断・決定事項であるため、「単組本部調査」を用いることとした。他方、組織化の労働組合への影響については、本部だけでなく支部調査も含めることとした。その理由は、支部調査を通して、職場・現場レベルで組合の変化のあり方をとらえるためである。なお、本調査のデータは、本部と支部とでサンプルが異なっており、同一事業所での比較データとなっておらず、あくまでも一般的な傾向を示すものであることをお断りしておく。

### 第1節

#### 1. 使用者との関係と組織化

パートタイマーの組織化にあたって、使用者と事前にどのような話し合いをおこなっているのかについて聞いたところ、本部調査で「会社と事前に十分に話し合った」とする組合が最も多く、全体の74.7%にのぼり、組織化の直前（8.0%）ないし事後の通知（4.6%）を大きく上回った（第4-1-1表）。

第4-1-1表 組織化における会社との話し合い

合 計	会社とは事前に十分に話し合った	会社には組織化の直前に通告した	会社には組織化してから伝えた	その他	無回答
100.0	74.7	8.0	4.6	5.7	6.9

組織化についての話し合いにおける使用者の姿勢を聞いたところ、組織化に反対した使用者（「強く反対した」3.4%、「反対した」5.7%）は9.1%であったのに対して、組織化に賛成した使用者（「強く賛成した」「賛成した」）は、67.1%に上っている（第4-1-2表）。ここからパートタイマーを組織化した組合では、組織化にあたって、労使関係の話し合いを前提として、会社側が組織化に対して肯定的な態度を示していることが理解できる。

第 4-1-2 表 組織化に対する会社の態度

合 計	強く 反対 した	反 対 し た	ど ち ら で も な い	賛 成 し た	強 く 賛 成 し た	無 関 心 で あ っ た	無 回 答
100.0	3.4	5.7	23.0	51.7	5.7	1.1	9.2

組合の組織化行動に対して、使用者の態度の重要性を裏付けるデータとして、パートタイマーを組織化していない組合における使用者との関係をみてみよう。組織化していない組合に対して、組織化しない理由を聞いたところ、本部調査では全項目の中で最も高い回答が「会社の反対が大きいから」（38.7%）であった。

以上から、組織化において労使の関係、ことに組織化に対して使用者がどのような態度を取り、組合が組織化について使用者とどのような形で話し合いをするかが、重要な要素であることが推測できよう。組織化を達成した組合における使用者とのこのような関係は、20年前に同様の項目を聞いた調査と同一の傾向を認めることができる<sup>1</sup>。

以上から、パートタイマーを組織化した組合についていえば、①組織化にあたって、組合は使用者からの賛同を引き出していること、②必ずしも全ての使用者がパートの組織化に対して好意的という訳ではなく、組織化がおこなわれていない組合では「会社の反対」が組織化しない理由のトップに来ていることが明らかとなった。パートタイマーの組織化においては、使用者の姿勢が重要な要因であり、使用者が組織化に否定的な場合には、組合の組織化の動きに対して大きな障害となる可能性が示されたといえるだろう。近年の議論は、組合員の組織化は使用者の拒否姿勢ではなく、組合側の内部要因から説明する議論があるが<sup>2</sup>、パートタイマーに限れば組織化について使用者がどのような姿勢を示すのかという点は、パートタイマーを組織化を左右する重要な要因のひとつと考えることができるだろう。

## 2. 上部組合と組織化

組織化と上部組合の支援の関係について聞いたところ、組織化について上部組合から何の指導・支援もなかった組合は 25.0%にとどまり、強力な指導・支援があった組合が 28.6%、多少の指導・支援があったとする組合は 35.7%で、指導・支援があった組合が合計で 64.3%にのぼる（第 4-1-3 表）。

<sup>1</sup> 中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』1988、総合労働研究所。

<sup>2</sup> パートタイマーの組織化については、都留（2002）は近年の組織率の低下を内部要因から説明している。都留康『労使関係のノンユニオン化』2002、東洋経済新報社。

第4-1-3表 上部団体の指導・支援

合計	強力な指導・支援が上部組合からあった	多少の指導・支援が上部組合からあった	何もなかった	何らかの指導・支援が上部組合からあった	無回答
100.0	29.9	34.5	24.1	0.0	11.5

さらに、上部組合の教育・支援の有効性について聞いたところ、上部組合の指導・支援が役立ったとする組合は、本部調査で83.9%、支部調査で77.8%となっている。また、組織化をしていない組合について、組織化しない理由を聞いたところ、「上部組合の指導や支援が弱いから」とする組合は、本部調査では0%、支部調査でも3%と極めて低いものとなっている（第4-1-4表、第4-1-5表）。

以上から、パートタイマーを組織化した組合についてみると、組織化にあたって上部組合の支援が広くおこなわれていること、かつ、支援を受けた組合がこれを有効とする見方が多いことから、組織化において、上部組合は有効な働きをしていることがうかがえる。

第4-1-4表 上部組合の指導の効果（本部調査）

合計	役に立った	どちらかという役に立った	どちらともいえない	どちらかという役に立たなかった	役に立たなかった	無回答
100.0	71.4	12.5	8.9	0.0	0.0	7.1

第4-1-5表 上部組合の指導の効果（支部調査）

合計	役に立った	どちらかという役に立った	どちらともいえない	どちらかという役に立たなかった	役に立たなかった	無回答
100.0	64.2	13.6	7.4	1.2	0.0	13.6

## 第2節 組織化の効果

### 1. 組織化の効果

パートタイマーを組織化したことについて、組合はどのような効果を感じているだろうか。また、その効果について、本部と支部とで効果の受け取り方にはどのような違いがあるだろうか。

パートタイマーを組織化した効果についてみると、「会社に対する交渉力が高まった」とする組合<sup>3</sup>が本部調査、支部調査共に6割以上となっており、特に支部調査では66.1%と、若干ではあるが本部調査の62.1%を上回っており、パートタイマーの組織化によって交渉力の高まりが感じられている（第4-2-1表、第4-2-2表）。

次に、組織化によるパートタイマーへの影響についてみると、「パートタイマーの労働条件が向上した」とする組合は本部調査で70.1%、支部調査では63.5%となっており、本部・支部とも肯定的な意見が過半数であるが、支部の方が労働条件の向上について実感しにくくなっている。

また、組織化によって組合内におけるパートタイマーのあり方の変化について聞いたところ、「パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった」とする組合は、本部調査で79.3%、支部調査で64.4%となっている。本部、支部とも高い値を示しており、組織化がパートタイマーの声をすくい上げることにつながることをうかがわせる。ただし、パートタイマーの声が反映しているか否かは、パートタイマーと日々接している支部レベルで実感されてこそその効果を確証できるものと思われるので、本部調査と支部調査でそのとらえ方にやや開きがある点は注意が必要である。

さらに、組織化によって正社員とパートタイマーの関係について聞いたところ「正社員とパートタイマーの関係が良好になった」とする組合は、本部調査で44.8%、支部調査で34.7%となっている。組織化は、正社員とパートタイマーの良好な関係づくりに一定の影響を与えているとみることができるが、どちらの調査でも「どちらとも言えない」とする回答が4割を超えており、その効果については一定の制約があると推測される。

以上から、パートの組織化は、労働組合の活動に対して、使用者への交渉力を与えるとともに、パートタイマーの労働条件を向上させるなど、組合活動にとっての利点があきらかとなった。ただし、パートタイマーの労働条件の向上、組合内での声の反映、正社員との良好な関係性については、これを肯定する回答が、常に本部調査よりも支部調査の方が低い結果となっている。ここから、組織化の効果については、現場に近いほどその実感が薄らいでいる傾向を認めることができる。

---

<sup>3</sup> 「そう思う」、「どちらかというと思う」と回答した組合。以下、特にことわりがない限り、同様の記述はこの2つの選択肢を合算したものとする。

第4-2-1表 パートタイマーが組織化されたことについての評価（支部調査）

	合計	そう思う	どちらかという とそう思う	どちらともい えない	どちらかという とそう思わない	そう思わない	無回答
会社に対する交渉力が高まった	100.0	39.8	26.3	17.8	1.7	5.1	9.3
正社員とパートタイマーの関係が良好になった	100.0	11.0	23.7	40.7	0.8	11.0	12.7
パートタイマーの労働条件が向上した	100.0	27.1	36.4	17.8	5.9	4.2	8.5
パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった	100.0	29.7	34.7	15.3	3.4	5.1	11.9

第4-2-2表 パートタイマーが組織化されたことについての評価（本部調査）

	合計	そう思う	どちらかという とそう思う	どちらともい えない	どちらかという とそう思わない	そう思わない	無回答
会社に対する交渉力が高まった	100.0	32.2	29.9	25.3	3.4	5.7	3.4
正社員とパートタイマーの関係が良好になった	100.0	16.1	28.7	48.3	2.3	1.1	3.4
パートタイマーの労働条件が向上した	100.0	40.2	29.9	23.0	3.4	0.0	3.4
パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようになった	100.0	39.1	40.2	16.1	0.0	1.1	3.4

## 2. 組織化の動機とその理由別にみる組織化の効果

組織化の効果は、パートタイマーを組織化した理由によって異なるだろうか。近年、パートタイマーをはじめとした非正社員の増大にともない、職場の意思を代表する組織としての組合のあり方が問われており、今回の調査データでみられるように、パートタイマーを組織化する理由として、パートタイマーが事業所内で量的に拡大してきたことが、組織化の大きな要因となっている。

労働組合が、職場で働く者の代表組織であるという点からすれば、このような量的な拡大にともないパートタイマーを組織化することは、必然的な理由のひとつと考えることができる。ただし、パートタイマーを組織化することは、労働組合が働く者の労働条件を維持・向上するというところにその最大の意味があるとするなら、量的拡大を理由とした組織化は、パ

ートタイマーの労働条件の向上をとまなうことが求められるだろう。このような問題を、組織化の理由別にその効果をみることで検討していきたい。

まず、パートを組織化した理由についてみると、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」とする回答が 60.9%と最も高い。そして、この回答に続くのが「組合の交渉力を強化したいから」が 58.6%、「職場における過半数代表を確保したいから」が 50.6%、「職場でパートタイマーの人数が増えたから」が 50.6%となっている。特に、後者の 3 つの回答は、職場におけるパートタイマーの拡大と、この拡大を基盤とした組合組織の再編成を意味するものである（第 4-2-3 表）。

第 4-2-3 表 パートタイマーを組織化した理由（複数回答、本部調査）

合計	職場でパートタイマーの人数が増えたから	パートタイマーの能力や意欲が高まってきたから	職場における過半数代表を確保したいから	別の組合にパートタイマーが組織化されることを避けたいから	組合の交渉力を強化したいから	正社員の労働条件を守りたいから	正社員とパートタイマーのコミュニケーションをよくしたい	パートタイマーの定着をよくしたいから	パートタイマーの生産性を向上させたいから	会社のパートタイマー管理の内容に賛成できないから	パートタイマーの労働条件を向上させたいから	パートタイマーの苦情処理が必要だから	パートタイマーから要望があったから	上部組織の方針や指導があったから	その他	無回答
100.0	50.6	18.4	50.6	31.0	58.6	3.4	40.2	20.7	31.0	5.7	60.9	27.6	4.6	37.9	5.7	8.0

組合は、このように様々な理由でパートタイマーを組織化しているが、組合が組織化する際の理由—すなわち組織化の動機—と、組織化の成果にはどのような関係があるだろうか。組織化の理由とその成果との関係を見るために、組織化の成果に対する労働組合の評価を 5 点尺度による回答（「そう思う」5 点—「そう思わない」1 点）を用いて、その項目を組織化の理由として挙げた労働組合とそうではない労働組合の平均値を比較した（平均値は無回答を除いて算出）。具体的な項目としては、組織化の成果として、パートタイマーの労働条件、組合活動へのパートタイマーの意見の反映、正社員とパートタイマーの関係の変化、会社に対する交渉力について、それぞれの成果に対して、本調査での上位の組織化理由との関係を分析した。

まず、パートタイマーの労働条件についてみると、組織化理由として、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」という組織化理由に関する差のみが有意傾向にあるものの（10%水準）、他の項目全てにおいて有意な差はなかった（第 4-2-4 表）。

次に、組織活動へのパートタイマーの意見の反映についてみると、「組合の交渉力を強化したい」という組織化理由の差が有意であり、また「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」という組織化理由にはその差に有意傾向がみられた（第 4-2-5 表）。

さらに、正社員とパートタイマーの関係が良好になったかについてみると、どの組織化理

由にも有意な差は見られなかった（第4-2-6表）。

最後に、組織化の理由と組合の交渉力の関係をみたところ、「組合の交渉力を強化したい」「職場でパートタイマーの人数が増えたから」という理由の差が有意であり、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」という理由の差が有意傾向にあった（第4-2-7表）。

以上をまとめると、まず、組合の交渉力の高まりについては、パートタイマーの増加を理由とした組合において、その増加を理由として挙げない組合よりも、効果を感じていることがうかがわれる。このことは、増加したパートタイマーを組織化することによって組織規模の拡大と一定の代表性を組合が獲得し、これを背景として会社に対する交渉力が高まったとみることもできるだろう。また、パートタイマーの意見の反映についてみると、単なる組織の拡大や量的な代表性の確保よりも、交渉力の強化やパートタイマーの労働条件といったより明確な動機を持つ組合において、その成果を感じる傾向がみられる。

第4-2-4表 パートタイマーの労働条件

		N	平均値	標準偏差
パートタイマーの労働条件を向上させたいから	理由としてあげなかった組合	26	3.81	1.021
	理由としてあげた組合	52	4.23†	.807
組合の交渉力を強化したいから	理由としてあげなかった組合	28	4.04	.922
	理由としてあげた組合	50	4.12	.895
職場でパートタイマーの人数が増えたから	理由としてあげなかった組合	35	4.06	.968
	理由としてあげた組合	43	4.12	.851
職場における過半数代表を確保したいから	理由としてあげなかった組合	35	4.14	.912
	理由としてあげた組合	43	4.05	.899

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 † 10%水準で有意

第4-2-5表 組織活動へのパートタイマーの意見の反映

		N	平均値	標準偏差
パートタイマーの労働条件を向上させたいから	理由としてあげなかった組合	26	4.00	.849
	理由としてあげた組合	52	4.33†	.760
組合の交渉力を強化したいから	理由としてあげなかった組合	28	3.93	.858
	理由としてあげた組合	50	4.38*	.725
職場でパートタイマーの人数が増えたから	理由としてあげなかった組合	35	4.09	.919
	理由としてあげた組合	43	4.33	.680
職場における過半数代表を確保したいから	理由としてあげなかった組合	35	4.09	.919
	理由としてあげた組合	43	4.33	.680

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 † 10%水準で有意



第4-2-6表 正社員とパートタイマーの関係

		N	平均値	標準偏差
パートタイマーの労働条件を向上させたいから	理由としてあげなかった組合	26	3.42	.809
	理由としてあげた組合	52	3.67	.857
組合の交渉力を強化したいから	理由としてあげなかった組合	28	3.43	.879
	理由としてあげた組合	50	3.68	.819
職場でパートタイマーの人数が増えたから	理由としてあげなかった組合	35	3.46	.919
	理由としてあげた組合	43	3.70	.773
職場における過半数代表を確保したいから	理由としてあげなかった組合	35	3.49	.887
	理由としてあげた組合	43	3.67	.808

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 † 10%水準で有意

第4-2-7表 組合の交渉力

		N	平均値	標準偏差
パートタイマーの労働条件を向上させたいから	理由としてあげなかった組合	26	3.42	1.391
	理由としてあげた組合	52	4.02†	.939
組合の交渉力を強化したいから	理由としてあげなかった組合	28	3.32	1.249
	理由としてあげた組合	50	4.10**	.974
職場でパートタイマーの人数が増えたから	理由としてあげなかった組合	35	3.51	1.292
	理由としてあげた組合	43	4.07*	.936
職場における過半数代表を確保したいから	理由としてあげなかった組合	35	3.80	1.232
	理由としてあげた組合	43	3.84	1.067

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 † 10%水準で有意

### 3. パートタイマー未組織組合における状況

以上、パートタイマーが組織化された組合における状況を見てきたが、パートタイマーが未組織の組合活動と、そこにおけるパートタイマーの状況はどうであろうか。

パートタイマーを組織していない組合についてその理由を聞いたところ、先に触れたとおり、本部調査では「会社の反対が大きいから」が最も多い38.7%となっている。それ以外の理由に目を移すと、「パートタイマーを組織化する余裕がない」という回答が35.5%と2位になっている。

本部調査では、このように未組織の理由を、労使関係及び組織運営上の問題としてとらえられているのに対し、支部調査では、これらの項目は相対的に下位に下がり、「パートタイマーに組合員になることの利点が伝わらないから」(43.9%)、「パートタイマーが組合に無関心だから」(36.4%)、「正社員とパートタイマーの利害を調整するのが難しいから」(33.3%)というように、パートタイマーの利害と組合活動との乖離が上位を占めるようになる。本部

調査と支部調査のこのような違いは、比較的パートタイマーと接する機会が多いと思われる支部の方が、パートタイマーの組合に対する見方や反応についてより現実的な理解をしていると考えることができる。これらの回答から推し量ることができる職場の状況は、パートタイマーと組合との利害の不一致であり、その意味で現場からの組織化の動きを—その必要性を外部が判断したとしても—期待することは難しいといえるのではないだろうか。

第4-2-8表 組合がパートタイマーを組織化しない理由

	合計	会社の反対が大きいから	パートタイマーが組合に無関心だから	パートタイマーのリーダー層がい	上部組合の指導や支援が弱いから	パートタイマーの組織化に反対する正社員組合員がいるから	正社員とパートタイマーの利害を調整するのが難しいから	組合財政が悪化するから	パートタイマーを組織化するノウハウをもたないから	パートタイマーを組織化する余裕がないから	パートタイマーの労働条件の向上が困難だから	パートタイマーに組合員になることの利点が伝わらないから	法規制による解決を期待しているから	とりたててパートタイマーを組織化する必要性を感じないから	その他
本部	100.0	38.7	12.9	3.2	0.0	6.5	25.8	12.9	16.1	35.5	22.6	25.8	0.0	12.9	12.9
支部	100.0	10.6	36.4	21.2	3.0	7.6	33.3	1.5	28.8	15.2	21.2	43.9	1.5	27.3	9.1

また、パートタイマーの未組織組合におけるパートタイマーへの働きかけをみると、さまざまな形での意見集約がおこなわれていることが確認された。しかしながら、本部調査・支部調査の両方で、半数近くの組合がパートタイマーへの働きかけについて「特になにもしてこなかった」と回答しており、未組織組合下でのパートタイマーが、自分たちの意見や利害を反映させる手段が大きく制約されていることを示している。国内全体では、パートタイマーが圧倒的に未組織であることを考えると、パートタイマーの利害や意見集約が大きな課題であるといえるだろう。

## 第5章 小売業におけるパート組織化と職場規制 —生活協同組合とスーパーの比較—

### はじめに

日本における非典型労働者の増加は、1990年代後半以降、特に著しい。短時間雇用者についてみると、その数は1200万人を越えており、雇用者総数に占める割合は23.6%、女性雇用者に占める割合は39.9%にも上っている<sup>1</sup>。そのうえ、パートタイム労働者については、量的に増加したばかりではなく、仕事の内容が単純・定型業務から管理・判断業務にまで拡大し、質的にも基幹化している<sup>2</sup>。しかしその一方で正社員とパートタイマーの処遇格差は縮まってはおらず、このことが著しい不公平感をもたらす原因ともなっているとの指摘も多い。政策的にも、パートタイマーをはじめとして多様で柔軟な働き方の広がりを、労働市場全体の不安定化をもたらすものではなく、「良好な雇用機会」として定着させることが、重要な課題として認識されるようになってきている。

しかし、パートタイム労働者の組織率は、周知の通り大変低く、パートタイム労働者の多くはこれまで、職場の労働条件決定システムの重要な手段である「労働組合」から事実上排除されてきた。とはいうものの、近年では、パートタイム労働者の組織化に積極的姿勢を見せる労組が徐々に増加してきている。パートタイム労働者の組織化がようやく始まったばかりの現段階において、パートタイマーが職場の労働条件決定システムに参加できる条件はどのようなものであるのかについて考察し、パートタイマーを組織化した労組の特徴や抱える課題、パート組織化によってもたらされた「効果」について、整理し明らかにしておく作業の必要性は高いと考える。

そこで本章は、パートタイマーを組織化した労組の現状と課題を明らかにすること、そしてパート組織化によって、仕事内容や責任の分担という「職域」を、正社員とパート労働者の間でどのように分け、それと処遇をいかに対応させるのかという職場秩序の形成に対して、労組が果たしている役割を明らかにすることを課題とする。パートタイマーの組織化が労組にどのような影響を与えるのか、労組はパートタイマーの意見を反映する手立てをどの程度確保しているのか、労組の抱える新たな課題はどこにあるのかなど、アンケート調査から浮かび上がるパートタイマーを組織化した労組の現状を明らかにした上で<sup>3</sup>、そのような労組が職場秩序の形成にどのような影響を及ぼしているのかを、パートを組織化した労組と未組織の労組の職場との比較を通じて明らかにしたい。

本章の分析の対象は小売業である。小売業ではパートタイマーの増加が著しく、質的な基

<sup>1</sup> 総務省統計局「労働力調査」の平成16年のデータによる。

<sup>2</sup> 本田一成『職場のパートタイマー—基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ』JILPT 労働政策レポート No.1、労働政策研究・研修機構、2004年ではこれまでのパート労働にかかわる研究が手際よく纏められているとともに、基幹化モデルが提起されており、大変参考になる。

<sup>3</sup> パートタイム労働者の組織化に関する労組の活動と労組内のパートの意見反映状況等を調査した最近の研究として、呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』527号、2004年6月がある。

幹労働力化も進展しており、パートタイマーのモラルや生産性が企業経営に大きな影響を持つことから、パートタイマーの不満を解消し、従業員の納得性を高める必要性が労使双方に感じられている。そのため、小売業では組織化を積極的に進めている労組が多いことで知られている<sup>4</sup>。本章では、小売業の労組を 1)パートタイム労働者を組織化している生協、2)未組織の生協、3)パートタイム労働者を組織化しているスーパー、4)未組織のスーパーに分け比較検討を行なう。本アンケート調査では「単組本部調査」、「単組支部調査」、「パート役員調査」の3種類の調査が実施されたが、それら3種の調査のうち、一定程度の回答数が確保できたのは小売業のなかではスーパーと生協であった。生協を組織している全国生協労働組合連合会（以下単に「生協労連」と略す）は1970年代という早い時期からパートタイム労働者の組織化に積極的に取り組んできた日本でも稀な産別組織であり、2004年には生協労連に加盟する労組員に占めるパートタイム労働者の割合が67%にまで高まっている。労組の意思決定機関へのパート参画の度合い等において、生協は他の小売業の労組とは異なる特徴を持っていることから、スーパーとは別に集計することとした。

本章の構成は以下のとおりである。まず、第1節で生協とスーパーの概要を比較する。続く第2節では、パートタイマーを組織化した労組の現状と、パートタイマーの労組への参画状況を、3種の調査を用いて比較する。単組本部（役員）と支部（役員）、パート役員の間での意見がどのように重なり、あるいは重なっていないのかについて、特に賃金制度を取り上げ比較検討している。最後に第3節では、パートを組織化した労組の職場と未組織の労組の職場を比較することによって、組織化が職場秩序の形成にどのような影響力を持っているのかを検討する。その際、正社員からパートへの置換え、パートから他の非典型雇用への置換えに注目し、パート組織化の「効果」を明らかにする。これらの分析を通じて、新しい労働条件決定のシステム構築に向けて労組が抱える課題を明らかにしたい。

## 第1節 生協、スーパーの概要

本章が分析の対象とする生協とスーパーの単組本部数は、第5-1-1表、2表のとおり、生協13、スーパー43であるが、うち、生協はすべての単組でパートの組織化がされており、なかでも2つの労組はパートだけで労組を組織している。またスーパーは43の労組のうち、パートを組織化しているのは30、未組織の労組は9である。単組支部については、第5-1-3、4表のとおりで、生協39、スーパー65である。このアンケート調査では、パートが雇用されている企業の労組のうち、生協では100%の単組本部、92%の単組支部がパートを組織しており、生協労連が積極的にパートの組織化に取り組んできたことを反映している。一方、スーパーにおいても、単組本部のうちの76.9%、単組支部では75%と、パートを組織化している組織はいずれも高率であることから、以下の調査結果にはかなり積極的にパート

<sup>4</sup> 例えば大手3社ではパート労働者の組織化を行うことで会社側と合意し、組織人員は3社計で最大14万人増加するという。『日本経済新聞』2004年4月23日、朝刊。大手三社とは、イオン、イトーヨーカ堂、西友。

を組織化してきた組織の回答が多いという特徴がある。

第5-1-1表 生協（単組本部）の回答労組数

生協 (13)	単組のある企業にパートタイマーがいる (13)	労働組合員であるパートタイマーがいる (13)	当該単組が組織している (9)
			パート労組が組織している (2)
			協議会や懇談会が組織している (2)
		労働組合員であるパートタイマーがいない (0)	
単組のある企業にパートタイマーがいない (0)			

第5-1-2表 スーパー（単組本部）の回答労組数

スーパー (43)	単組のある企業にパートタイマーがいる (39)	労働組合員であるパートタイマーがいる (30)	当該単組が組織している (29)
			パート労組が組織している (1)
			協議会や懇談会が組織している (0)
		労働組合員であるパートタイマーがいない (9)	
単組のある企業にパートタイマーがいない (4)			

第5-1-3表 生協（単組支部）の回答労組数

生協 (39)	単組のある企業にパートタイマーがいる (39)	労働組合員であるパートタイマーがいる (36)	当該単組が組織している (29)
			パート労組が組織している (7)
			協議会や懇談会が組織している (0)
		労働組合員であるパートタイマーがいない (3)	
単組のある企業にパートタイマーがいない (0)			

第5-1-4表 スーパー（単組支部）の回答労組数

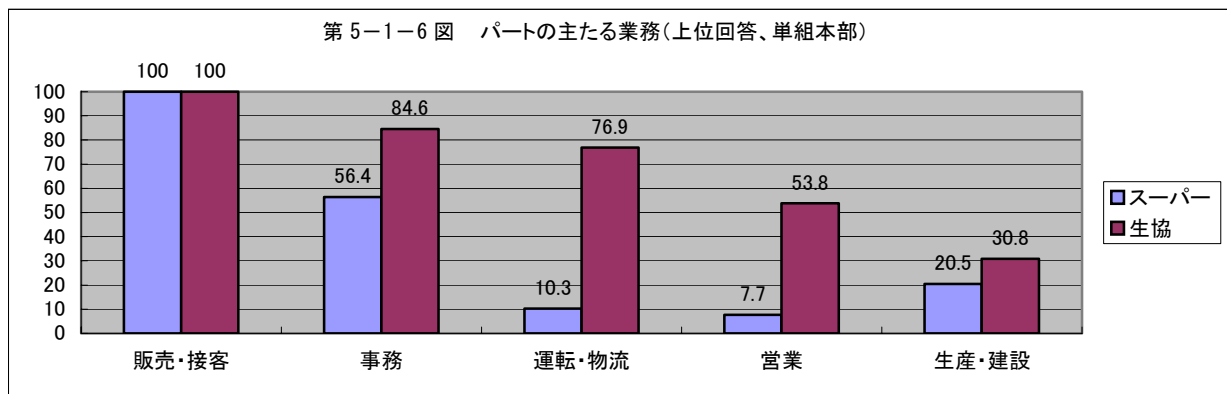
スーパー (65)	単組のある企業にパートタイマーがいる (64)	労働組合員であるパートタイマーがいる (48)	当該単組が組織している (46)
			パート労組が組織している (1)
			協議会や懇談会が組織している (0)
		労働組合員であるパートタイマーがいない (16)	
単組のある企業にパートタイマーがいない (1)			

また、パート役員調査について、生協からは44人、スーパーからは23人より回答が寄せられ、全員女性であった（第5-1-5表）。スーパーに比べると、生協のパート労組役員は平均年齢、勤続年数も高く、役員としての経験年数も長い。

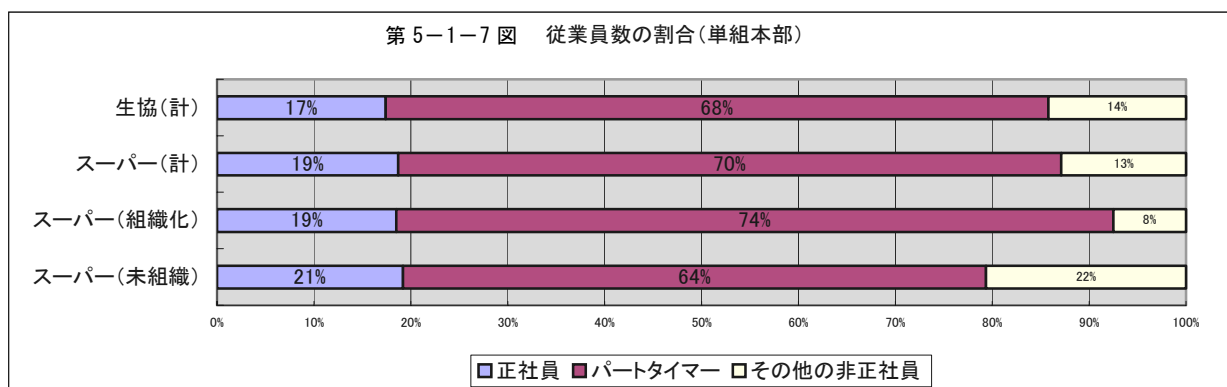
第5-1-5表 パート労組役員の概要

	性別		専従か否か		年齢	勤続年数	労組役員の 経験年数
	男	女	専従	非専従			
産業計	3人	82人	15人	71人	49.3歳	12.9年	5.0年
生協	0人	45人	10人	35人	51.8歳	13.3年	5.2年
スーパー	0人	23人	3人	20人	44.9歳	12.5年	3.6年

生協とスーパーを比較するに当たり注意すべき点は、業務内容の違いである。「パートタイマーの主たる業務」として回答があったものを比較すると、両者ともに「販売・接客」、「事務」と回答した単組の割合が多かった（第5-1-6図）。しかし、生協では「運転・物流<sup>5</sup>」や「営業<sup>6</sup>」にもパートが従事していると回答した単組が多く、スーパーと比べるとパートタイマーの担当する業務内容は広いという特徴がある。



従業員構成を第5-1-7図で比較すると、生協とスーパーでパートタイマーの比率はそれほど変わらない。しかし、パートタイマーを組織化していないスーパー(「スーパー(未組織)」)では、「パートタイマー以外の非正社員」の比率が高い点が注目される。これは第3節で取り上げる職場規制のあり方にもつながる重要な論点である。



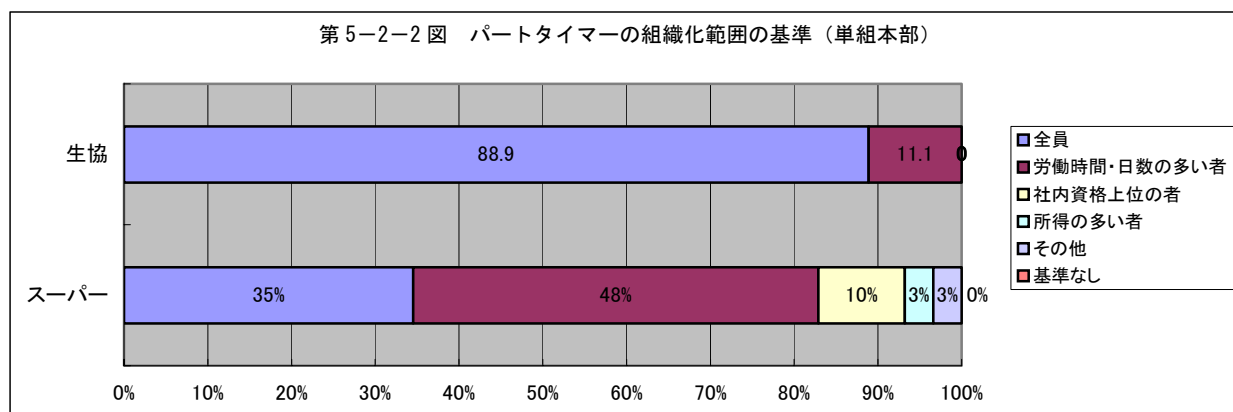
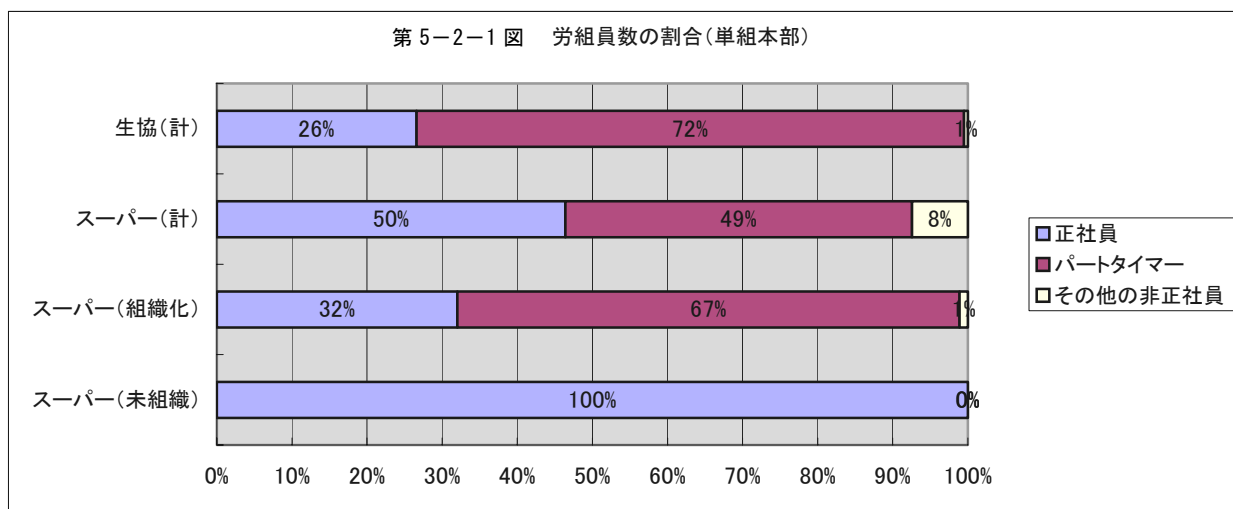
<sup>5</sup> 生協では店舗販売のみではなく、顧客(生協組合員)の居住地域や個人宅へ、購入した商品を配達する「共同購入」も活発である。この場合ドライバーをパートタイマーが務める場合が多い。  
<sup>6</sup> 生協への加入やコープ共済への加入を受け付けるカウンター業務を主として担当していると思われる。

## 第2節 生協とスーパーのパート組織化の特徴

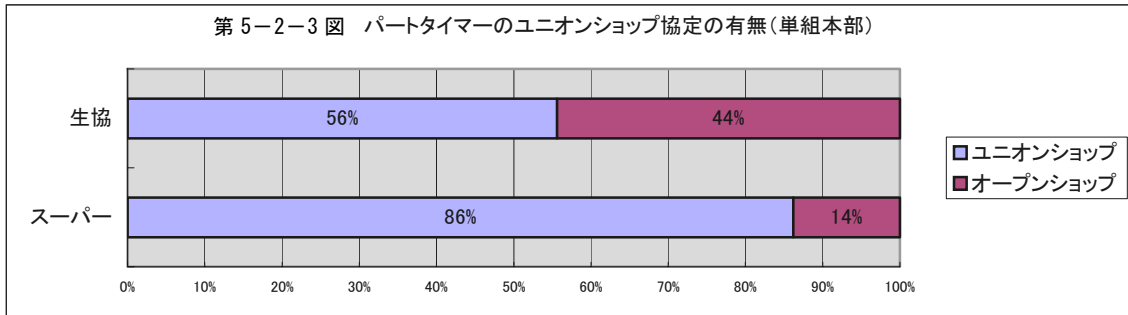
### 2-1 労組員の構成と基準

労組員構成を第5-2-1図で比較すると、パートタイマーを組織化している組織では、いずれも正社員の労組員比率は30%前後にまで下がることは共通している。パートタイマーの組織化基準(第5-1-2図)を見れば、生協ではパートタイマー全員を組織化対象としている労組が9割近いが、スーパーでは35%と低く、48%の労組が労働時間や労働日数の長いパートタイマーを組織化の対象としていることがわかる。この場合基準となる週当たり労働時間は、平均すると22.9時間である。また、パートタイマーを組織化している労組のうち、組織化されたパートタイマーが当該事業所で直接雇用されている有期雇用従業員の何割を占めているかを尋ねたところ(「単組本部調査」付問12-1)、生協では平均81%、スーパーでは平均57.1%との回答であった。生協ではパートの組織化にあたって組織化範囲基準を設けておらず、広範囲に組織していること、そしてその割合が高いことが注目される。

これらの事実は、小売業のようにパート比率の高い業種では、一旦パートタイマーの組織化に着手すれば、組織化の基準を一定程度設けたとしても、正社員の労組員が少数派になることを示している。



また、パートタイマーの組織化にあたり、ユニオンショップ協定を結んでいる単組は、生協では 55.6%、スーパーでは 86.2%であり、生協では低い数値を示している（第 5-2-3 図）。



生協労連傘下の単組では、パート組織化に際しオープンショップをとることが多く、全体に占める割合は、実際には 7 割近い<sup>7</sup>。その理由としては、パート組織化が正社員労組員と経営者の話し合いにより一気になされるというのではなく、パート自らが労組結成・加入を目指し、パート一人一人に意思を確認し加入を呼びかけてきたという経緯がある。また、労組加入を急がず、まずはパート懇談会や協議会などのゆるやかな組織づくりを認めてきたという事情もある。オープンショップ制であるため、組織の弱体化を防ぐための日常的活動はかなり精力的に実施されており、例えばパートの労組分会長の仕事は新規採用のパート職員へのオルグであるという。こうした組織的な負担はあるものの、労組に加入したパート職員の労組に対する意識が高いことは組織運営にプラスであることや、パート組織化に対する経営側の反対も起きにくいというメリットがあることから、オープンショップ制が維持されてきた。オープンショップ制からユニオンショップ制へと移行した労組もいくつかあるが、そこでは労組に対する意識の弱い労組員が増加したため、労働組合教育に力を入れるようになっている。

このようなパート組織化の戦略の相違が、次に見るように、生協労連とスーパーにおけるパート役員数の差や、パートの労組活動への参画の度合いの違いをもたらしていると思われる。

## 2-2 パート役員の数と割合

生協とスーパーの労組を比較するにあたり、もっとも注目すべき点の一つは、生協におけるパートの労組役員数の多さである。

単組本部について、労組の組合役員（三役と執行委員）の人数と女性役員人数（質問票の F11）、パートを組織化した労組に対してパート役員人数（質問票の問 16）を尋ねたと

<sup>7</sup> 生協労連の調べによると、パートを組織している労組 97 組織のうち、オープンショップは 52 (66.7%)、ユニオンショップは 26 (33.3%) である。『生協労連労働条件調査』2002 年。



ころ、第 5-2-4 表のような結果が得られた。パート役員の数で見れば、生協では 1 つの単組あたり 7.3 人のパート役員がおり、スーパーでは 1.3 人となっており 5 倍以上の違いがある。パート役員の人数を、組織化した単組の三役・執行委員の数で割ったパート役員の比率を計算すると（母数が異なるため参考値として記した）、生協では 32.4% という高率を示す。この数字は、本研究会において生協労連を対象に行なったヒアリングで得られた、生協労連傘下の単組ではパート役員が 30% を越えているところが多いとの証言とも符合している<sup>8</sup>。また、単組支部についても同様に集計したところ（第 5-2-5 表）、その数値はさらにあがり、生協では労組役員の約 8 割がパートタイマーで占められている。他の産業と比較しても、その高率は顕著である。しかしこの点については、職場のパートタイマーの比率が 7 割から 8 割であることを考えれば多いとは言えず、むしろこれまでが少なすぎたといえるのかもしれない。

また、加えて注目すべき点は、組織化している労組のなかで、パートが役員になることができない労組は、生協では 0 であったが、スーパーでは単組本部で 2、単組支部では 5 存在することである。そして、規約上はパートも役員になれるが実際にはいないと回答した組合も、生協では 1 つの単組支部のみが存在するが、スーパーでは単組本部の約 5 割、支部においても約 3 割の労組ではパート役員がいないということがわかった。「パート役員調査」でも同様の集計をしたが、「単組本部調査」と大きな齟齬はみられなかった（第 5-2-6 表）。生協の労組においては、パートタイマーの意思決定機関への参画の度合いが、スーパーや他の産業と比較すると、格段に高い。

第 5-2-4 表 単組本部の役員・執行委員の人数と、パート役員の数（単組本部調査）

	三役・執行委員 の人数	女性の役員	
		人数	割合
産業計（計）	29.3 人	4.8 人	16.4%
産業計（組織化）	30.2 人	5.6 人	18.5%
生協（計、組織化）	22.5 人	9.6 人	42.7%
スーパー（計）	18.5 人	3.5 人	18.9%
スーパー（組織化）	19.2 人	3.8 人	19.8%

	パートタイマーも役員に			パート組合役員	
	なれる	うち、役員が 0 人	なれない	人数	割合（参考値）
産業計（組織化）	83	50 (60.2%)	4	1.6 人	5.3%
生協（計、組織化）	9	0	0	7.3 人	32.4%
スーパー（組織化）	27	14 (51.9%)	2	1.3 人	6.8%

<sup>8</sup> JILPT 資料シリーズ No.9 『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005 年）の第 3 章を参照のこと。

第5-2-5表 単組支部の役員・執行委員の人数と、パート役員的人数（単組支部調査）

	三役・執行委員 の人数	女性の役員（事業所）	
		人数	割合
産業計（計）	8.6人	2.2人	25.6%
産業計（組織化）	8.2人	2.6人	34.1%
生協（計）	8.9人	5.0人	56.2%
生協（組織化）	9.4人	5.5人	58.5%
スーパー（計）	9.2人	2.2人	23.9%
スーパー（組織化）	7.5人	2.0人	26.7%

	パートタイマーも役員に			パート組合役員	
	なれる	なれない	うち、役員が0人	人数	割合 (参考値)
産業計（組織化）	94		29 (30.9%)	13	2.6人 34.1%
生協（組織化）	24		1 (4.2%)	0	7.2人 76.6%
スーパー（組織化）	41		12 (29.3%)	5	1.7人 22.7%

第5-2-6表 組合本部のパート役員的人数（パート役員調査）

	所属する組合本部の3役 と執行委員の人数	そのうちのパート役員的人数・割合	
		人数	割合
産業計	20.1人	5.8人	28.9%
生協	16.2人	7.6人	46.9%
スーパー	26.2人	3.2人	12.2%

### 2-3 役職の種類

では、パート労組役員が就いている役職はどのようなものなのか、「パート役員調査」を使用し集計してみたところ、第5-2-7表のような結果が得られた。生協においてはあらゆる役職にパートタイマーが就いていることがわかる。また、単組本部三役の役職にいるものも多い。ヒアリング調査によると、副委員長をパートタイマーが務める単組が、地域生協を中心にかなりの程度普及しており、パート職員が委員長を務める単組も1つ存在するという<sup>9</sup>。生協では労組の重要な役職へパートタイマーがかなりの程度進出している様子が伺える。

第5-2-7表 パート役員役職（パート役員調査）

	本部三役		本部執行委員		本部中央委員		支部三役		支部執行委員	
産業計	19	22.4%	26	30.6%	5	5.9%	4	4.7%	8	9.4%
生協	16	35.6%	12	26.7%	2	4.4%	3	6.7%	3	6.7%
スーパー	1	4.3%	8	34.8%	3	13.0%	0	0.0%	2	8.7%

	職場委員		本部大会代議員		支部大会代議員		その他		無回答	
産業計	12	14.1%	1	1.2%	1	1.2%	8	9.4%	1	1.2%
生協	4	8.9%	1	2.2%	2	4.4%	2	4.4%	0	0.0%
スーパー	4	17.4%	0	0.0%	0	0.0%	4	17.4%	1	4.3%

<sup>9</sup> JILPT 資料シリーズ No.9 『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005年）の第3章を参照のこと。

## 2-4 組織化の時期とタイミング—生協のパート役員数の多い理由

では、なぜ生協ではパート役員的人数が多く、参画の度合いが高いのか。パート組織化の時期の違いや、組織化のタイミング（労組結成後に組織化したか、労組結成と同時に組織化したか）に着目し産業別に集計したのが第5-2-8表、9表、10表である。パートを組織化した時期が1990年代以前の単組と1990年代以降の単組を比較すれば、1990年代以前に組織化した単組の方が、パート役員的人数が多い。一方、組織化のタイミングによる違いはほとんど見られない。したがって、パートを組織化してからの経過年数がパート役員増加に影響を及ぼしていると考えられる。

しかし、スーパーと生協を比較すると、組織化時期の違いにもかかわらずスーパーではパート役員的人数が少ないが、生協では、1990年代以降に組織化した単組であっても、パート役員数がそれなりに多い。したがって、パートタイマーの組合参画の程度は、パートを組織化してからの経過年数とあわせて、産別によるパート組織化戦略の違いも重要であると考え

第5-2-8表 パート役員的人数と、パート組織化時期とタイミング（単組本部、産業計）

産業計	組合結成後に組織化		組合結成と同時に組織化	
	1990年代以前	1990年代以降	1990年代以前	1990年代以降
パートも役員になれる	13	31	15	24
人数	1.4人	0.6人	3.2人	1.5人
うちゼロ	6(46.2%)	22(68.8%)	5(33.3%)	17(68.0%)
なれない	1	1	1	1
三役・執行委員の人数	19人	30.3人	22.3人	19人
女性	4.3人	4.4人	4.9人	4.7人
専従	4.6人	5.7人	3.4人	1.96人

第5-2-9表 パート役員的人数と、パート組織化時期とタイミング（単組本部、生協）

生協	組合結成後に組織化		組合結成と同時に組織化	
	1990年代以前	1990年代以降	1990年代以前	1990年代以降
パートも役員になれる	2	2	2	1
人数	5.5人	5人(無回答1)	10人	4人
うちゼロ	0	0(無回答1)	0	0
なれない	0	0	0	0
三役・執行委員の人数	23.5人	14人	28人	14人
女性	11人	5人	11人	6人
専従	6.5人	2人	4.5人	4人

第5-2-10表 パート組織化時期とタイミング（単組本部、スーパー）

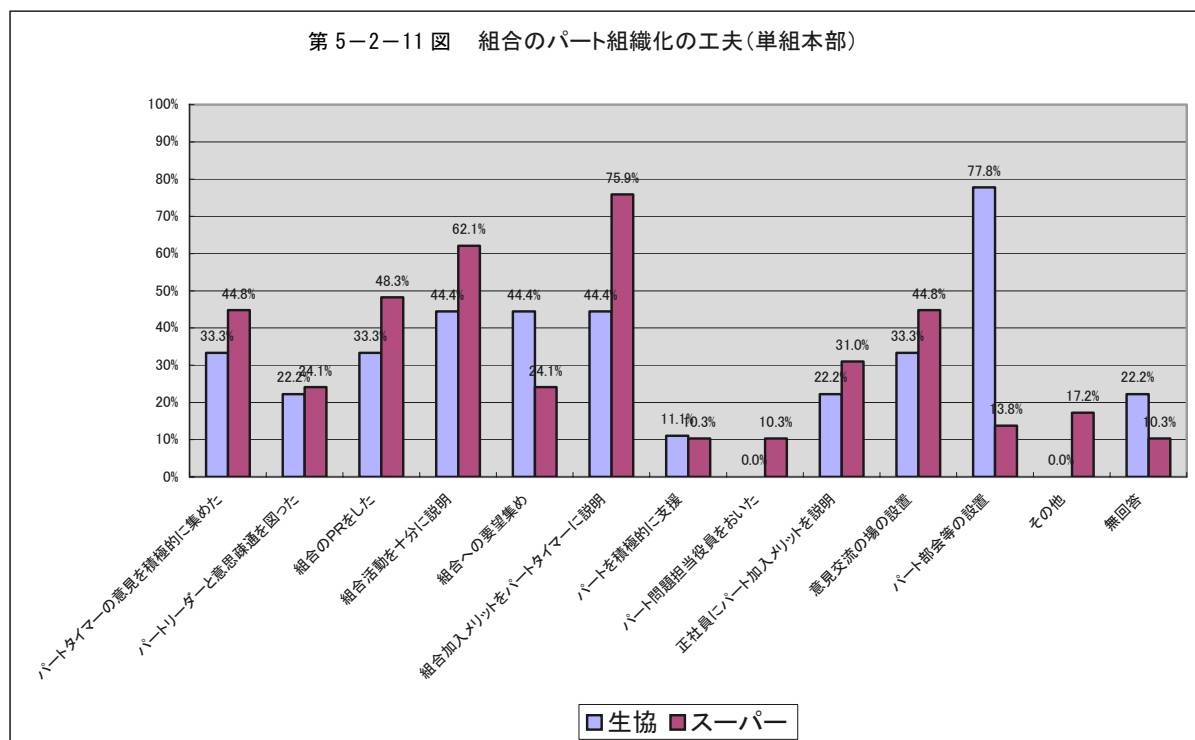
スーパー	組合結成後に組織化		組合結成と同時に組織化	
	1990年代以前	1990年代以降	1990年代以前	1990年代以降
パートも役員になれる	6	7	8	6
人数	1人	0.9人	1.3人	0.5人
うちゼロ	2(33.3%)	4(66.7%)(無回答1)	2(22.2%)	5(83.3%)
なれない	1	0	1	0
三役・執行委員の人数	17.3人	22.4人	24人	12人
女性	3人	5.1人	4.8人	0.5人
専従	3.7人	11.1人	3.7人	1.5人

られる。

ここで注目すべき点は、パート組織化に対する積極的姿勢と、パート役員を育てる環境の整備を生協労連が行なってきたという点である。

## 2-5 パート部会の存在

第5-2-11図は、パートを組織化するに当たって単組が工夫したこと（「単組本部調査」問22）を、生協とスーパーにわけ集計した結果である。両者の各項目に対する取組状況にはあまり変わりはなく、むしろ、スーパーのほうが全体として工夫を講じている割合が高い。しかし、ここで注意したいのは、両者で特に差の大きい、「パートタイマーが運営する組織（パート部会等）をつくった」に対する回答である。スーパーでは13.8%、生協では77.8%もの単組で実施されている。



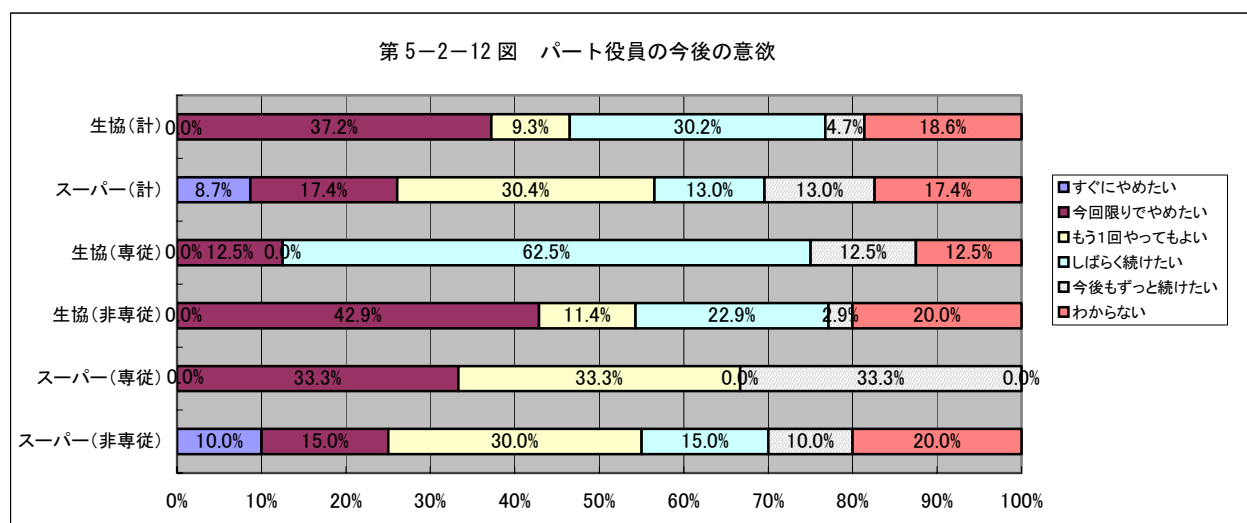
生協労連のパート部会は、1982年に設立された「パート懇談会」を引き継ぐ形で、1995年より本格的に活動を始めた組織で、生協労連本部のみならず、各地域組織（地連）、各単組にも設置されている。パート部会は、単組支部から単組本部、生協労連に至るまでのあらゆる段階において、パートタイマーが独自に運営する組織であるため、多くのパート役員を必要とする。このパート部会は、全国に散らばるパート職員労組員の交流の場でもあり、ユニオンリーダーを育てる基盤でもあるという。正社員労組員とは別に、パート労組員のみが自由に話し合うことのできる場を確保することは、パートタイマーの労組活動を活性化するのに効果的であるという。特に、正社員労組員の中にパート組織化に関して否定的見解をもつ

者がいる場合には、その効果は大きい<sup>10</sup>。このようなパート部会の存在を通じたパート役員育成が、生協でパートタイマーの組合参画比率を非常に高めた理由のひとつと考えられる。

## 2-6 パート役員の意欲

一方で、パート役員の今後の意欲を見ると（第5-2-12図）、肯定的意欲を示したのは生協のパート役員専従者で、「しばらく続けたい」と「今後もずっと続けたい」を合計すると75%になる。逆に最も意欲が低いのが、生協のパート役員非専従者で、4割が「今回限りでやめたい」と答えている。このことから生協のパート役員の「二極化」が示される。一方、スーパーのパート役員は2割～3割と同程度の割合で意欲の高い者と低い者に安定して分かれている。

生協では、パートタイマーは「順番制」でパート役員を務める単組もあることから<sup>11</sup>、必ずしも意欲の高くないものも多く含まれていることが伺える。パート役員が増えると組合に対する姿勢も多様な者が増える。労組役員の教育や意欲の向上という労組としての課題が示されていると思われる。



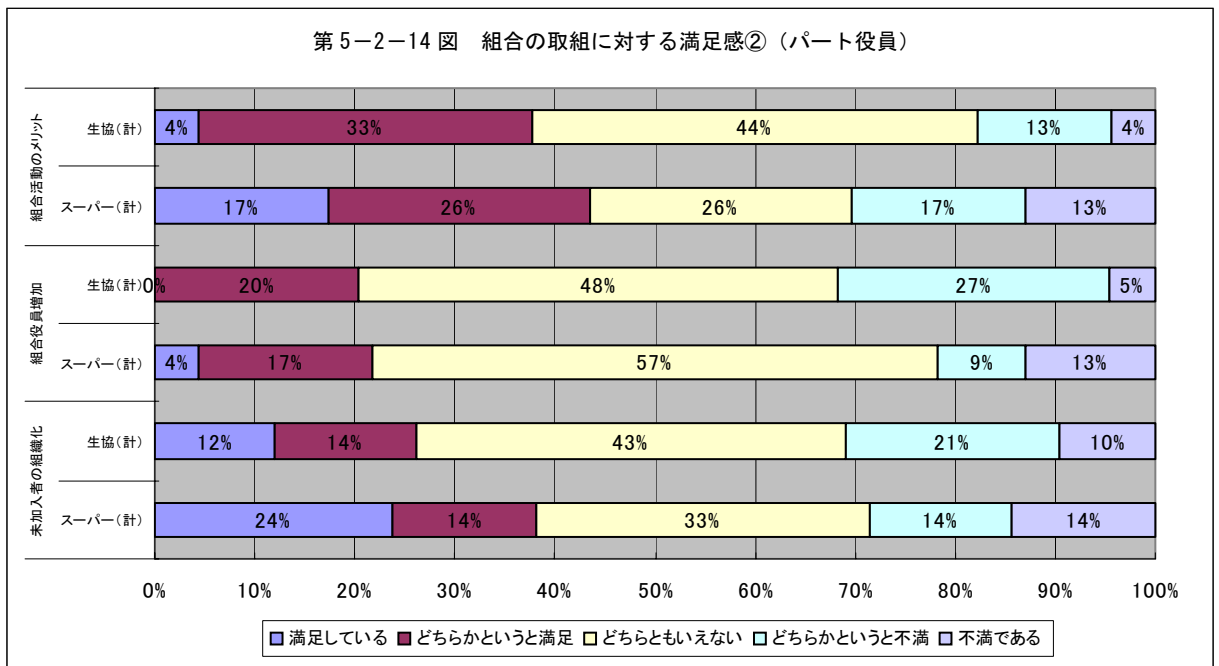
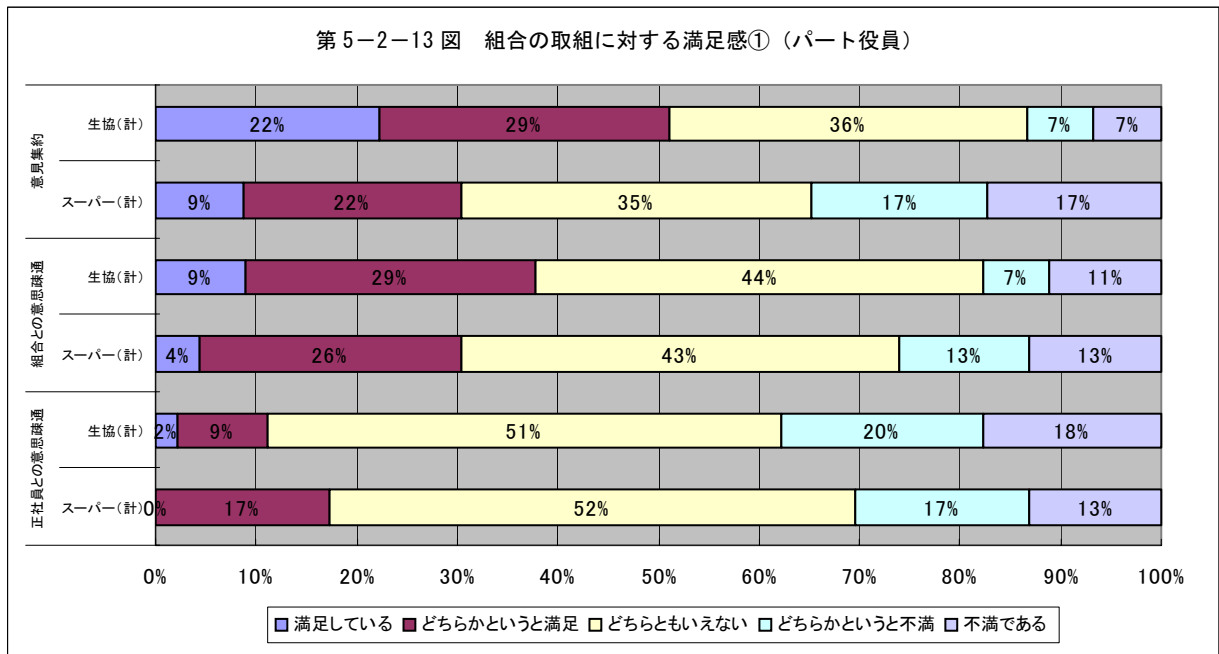
## 2-7 パート役員の満足度と労組の活動の比較

では、パートタイマーの労組活動に対する実質的な「影響力」はどの程度あると考えられるだろうか。パート役員の人数が多くと、労組の活動にパート役員の意見が反映できなければ参画の度合いは低い。そこで、パート役員が組合の取組みに対して、どの程度の満足感

<sup>10</sup> パート部会の詳細と組織化に果たした役割については、本研究会で行なったヒアリングを取りまとめた、JILPT 資料シリーズ No.9『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005年）の生協労連に関する章を参照のこと。また、このようなパート組織を置くことによって、正社員の否定的意見からパートを守る事ができる旨は、この報告書でも明らかとなったが、前出の呉（2004）においても同様の指摘がある。

<sup>11</sup> 本研究会が実施した生協労連副委員長へのヒアリングでの証言による。

を得ているのかを集計した（第5-2-13図、14図）。



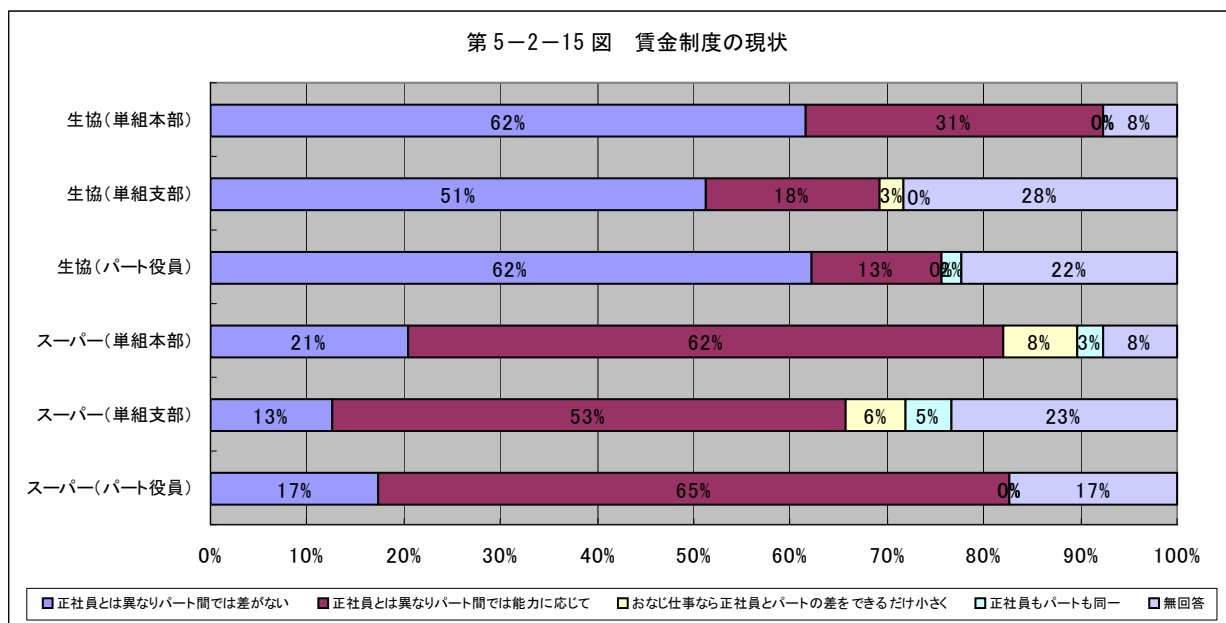
これらによれば、生協のパート役員の「満足している」割合がスーパーよりも低い項目が6項目中4つと多いことがわかる。しかし、一方で「不満である」と回答した割合がスーパーよりも低い項目は6項目中5つである。満足度は低めであるが、同時に不満度も低いという結果であった。

生協のパート役員は、「パートタイマーの意見を集めることに対する取組み（以下「意見集約」と略記）」に対する満足度は高く半数を超えているが、「正社員とパートタイマーとの

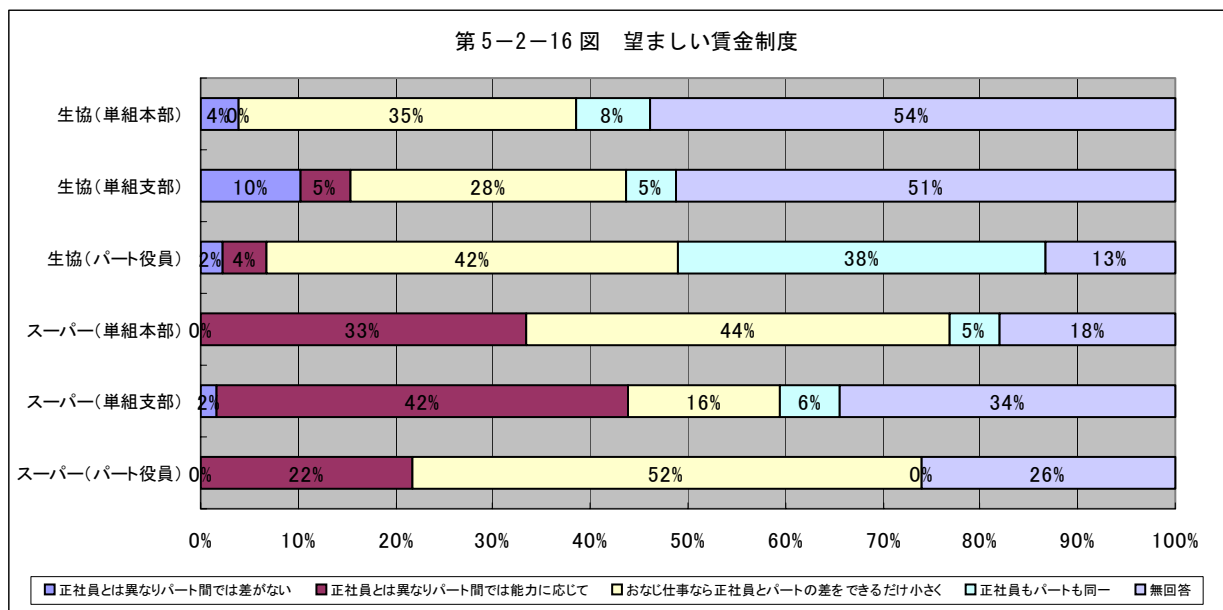
意思の疎通を良くすることの取り組み」に対する不満が高い。スーパーのパート役員は、「組合活動のメリットをパートタイマーに説明することに対する取り組み」に対する満足度が高く、「意見集約」に対する不満が高い。前出の第5-2-11図の単組本部がパート組織化に当たって講じた工夫と比較すると、単組本部が実施した方策として回答の多いものについては、パート役員もおおむね「満足」と回答しており、労組の活動はパート役員にも評価されていることがわかる。一方、「正社員とパートタイマーとの意思の疎通を良くすることへの取り組み」に対するパート役員の満足度が低い傾向にあるが、同様に前出の単組本部調査結果（第5-2-11図）と比較すれば、「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した」と回答する単組の割合が低い。これらより、全体的に労組執行部が取組みを行なった項目については、パート役員の満足度は高く、逆に労組が取組みを行っていない項目については満足度が低いという傾向がみられる。

## 2-8 賃金に対する労組とパート役員の認識

では、労組とパート役員の意思の疎通がどの程度とれているのか。賃金制度の現状と、今後望ましい賃金制度について、単組本部、支部、パート役員がどのように考えているのかを比較した（第5-2-15図、16図）。現状に対する認識においては三者で大きな差は見られなかった。望ましい賃金制度についても三者とも「同じ仕事をしている場合、正社員とパートタイマーの賃金格差をできるだけ小さくする処遇」に対する支持が比較的高い。しかしパート役員のほうが単組本部・支部に比べてこの項目を多く選択しているという違いが見られる。スーパーと比較すれば、生協では三者の違いが大きく、パート役員は「正社員もパートタイマーも同一の賃金制度による処遇」を望む声が多い。スーパーのパート役員は「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーであればほとんど賃金差がない処遇」と「正社員も



第5-2-16図 望ましい賃金制度



パートタイマーも同一の賃金制度による処遇」の選択肢の両端の賃金制度に対する支持が少ない。「正社員と同一の制度」に対しては、生協のパート役員の38%が望ましいと回答しているのに対して、スーパーのパート役員は0%であり、その違いが顕著に現れている。

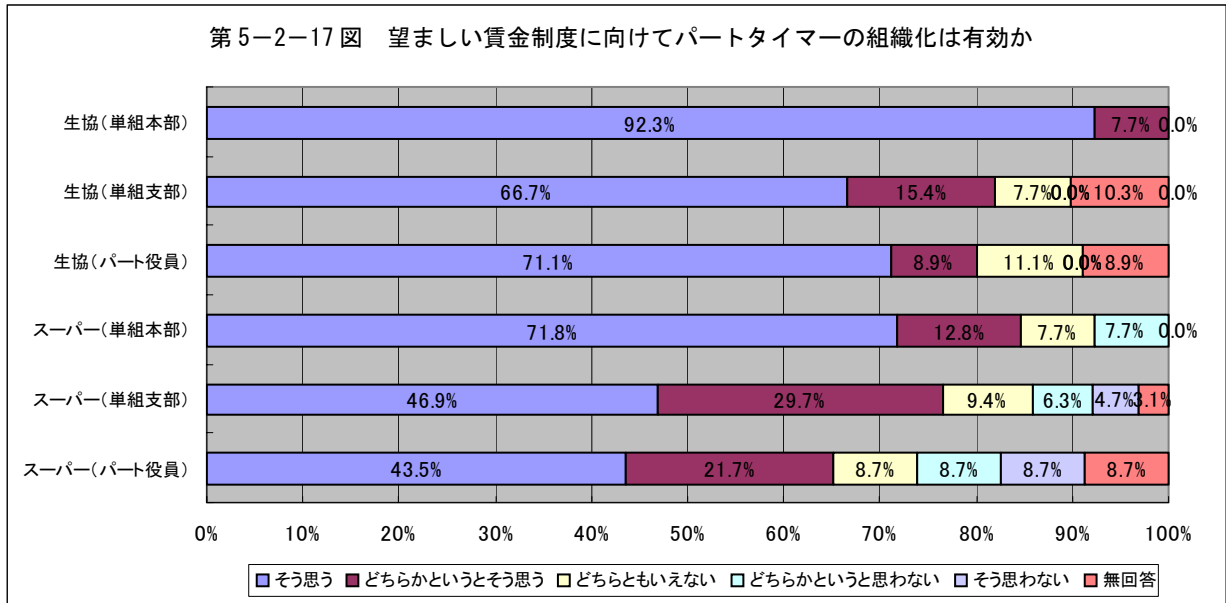
また、この項目に対する回答は、「無回答」の割合が非常に高い。ここからは、正社員とパートの間でどのような処遇制度を適用することが公平であり納得性を確保できるのか、労組内でもコンセンサスが得られていない状況にあることが伺える。

このように、賃金制度をめぐっては、単組本部、支部、パート役員の間でずれも見られたが、しかし、望ましい賃金制度の実現に向けパートタイマーの組織化は有効であると回答した割合が高く、労組に対する期待は、生協、スーパーともに高い(第5-2-17図)。特に生協は労組に期待する層は多く、期待していない層は0%であった。ただし、先述したとおり、なにを望ましい賃金制度と考えるかは、三者の間で若干のずれがあり、そのずれは生協のほうが大きいことには注意が必要であろう<sup>12</sup>。

<sup>12</sup> なぜこのようなずれが生じるのであろうか。その理由としては、パート役員は均等待遇により近いものを「率直に」理想とする一方で、単組本部、支部の役員は、均等待遇の必要性は理解するが、しかしその実現にはまだ遠いと判断しているであろうことが推測できる。加えて、本章で後述するが(第5-3-10表、11表)、正社員とパートの仕事の分業について、労組と経営側の交渉は、特に生協においてあまりなされておらず、賃金を算定するにあたって根拠となる仕事そのものの内容について、労組内における話し合いが十分とは必ずしも言えないことが、望ましい賃金に対するイメージが労組内で固まっていない要因ともなっているとも考えられる。



第5-2-17図 望ましい賃金制度に向けてパートタイマーの組織化は有効か

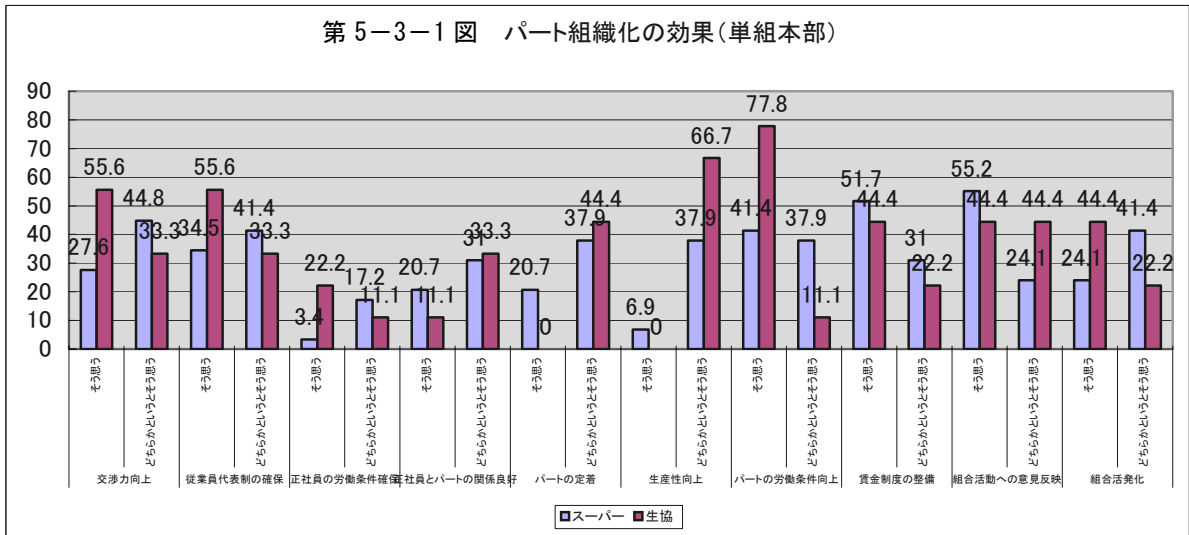


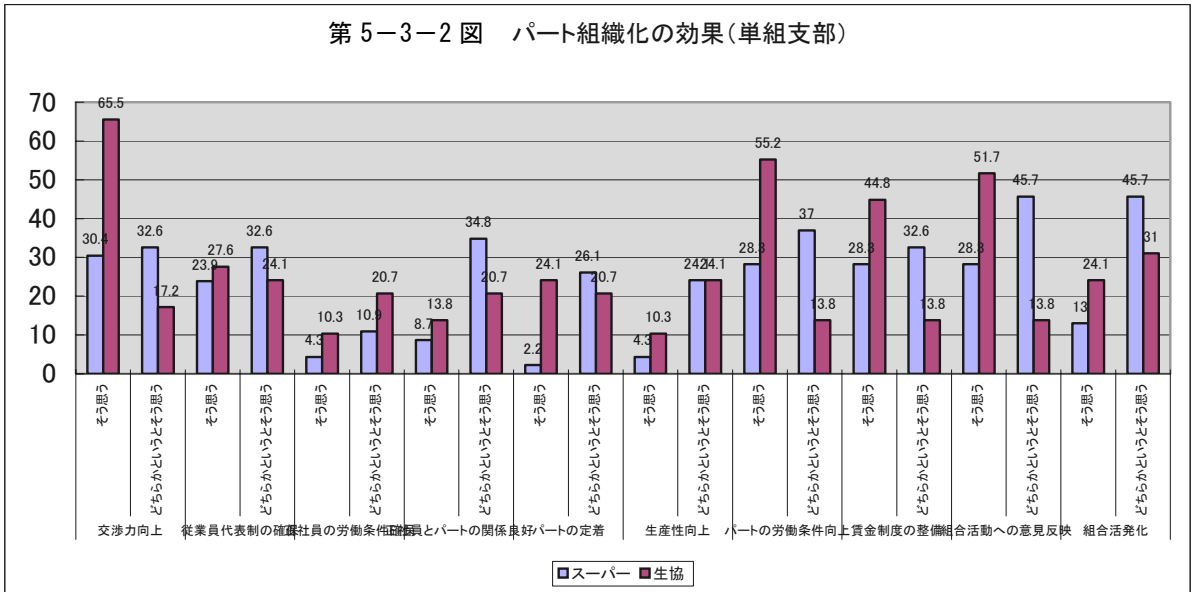
### 第3節 労組による職場規制

#### 3-1 パートタイマーを組織化したことによる効果

パートを組織化することによってどのような効果が得られたと労組は感じているだろうか。第5-3-1図、2図をみると、パート組織化によって「会社に対する交渉力が高まった」という評価を労組がしていることがわかる。この傾向は、特に生協で強い。また、「パートタイマーの労働条件が向上した」ことについても肯定的意見が多い。しかし、「正社員の労働条件を守れた」、「正社員とパートタイマーの関係が良好になった」との意見に賛成する割合は低く、正社員にとってはパート組織化によるメリットが必ずしも実感されていない様子が伺える（この2項目については、第5-3-5図に詳細に示している）。パートタイマーの組織化は、パートタイマーの労働条件向上には効果的があるが、正社員の労働条件に対しては効果的ではないのかという論点が浮かび上がる。

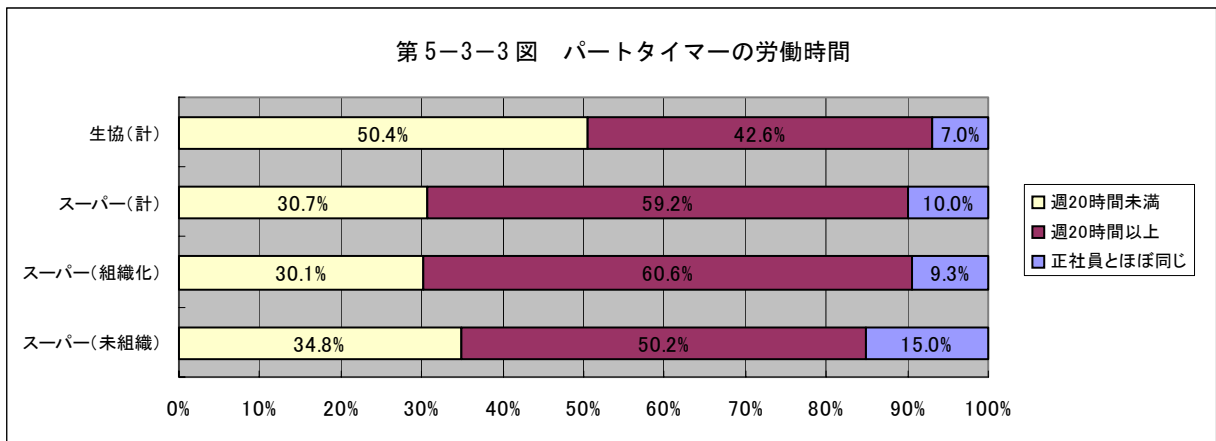
第5-3-1図 パート組織化の効果(単組本部)





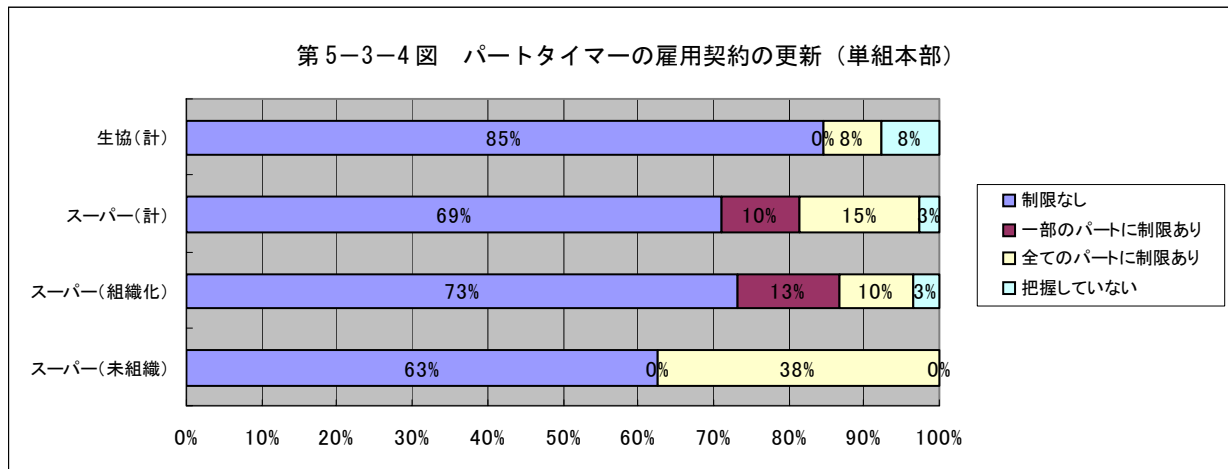
### 3-2 パートタイマーの契約

そこで、パートタイマーの労働条件向上について確認してみる。まず、パートタイマーの労働時間をみると(第5-3-3図)、パートタイマーが組織化されている職場では、「正社員と週労働時間がほぼ同じパートタイマーの割合」が低く、いわゆる「擬似パート」が少ないことが分かる。なお、生協では「週20時間未満のパートタイマーの割合」が高いことは、経営者側(生協では理事会と呼ぶ)が伝統的に、短時間パート制度を採用してきた結果が反映されている。パートタイマーが未組織の職場では、短時間のパートと擬似パートの割合が高い。



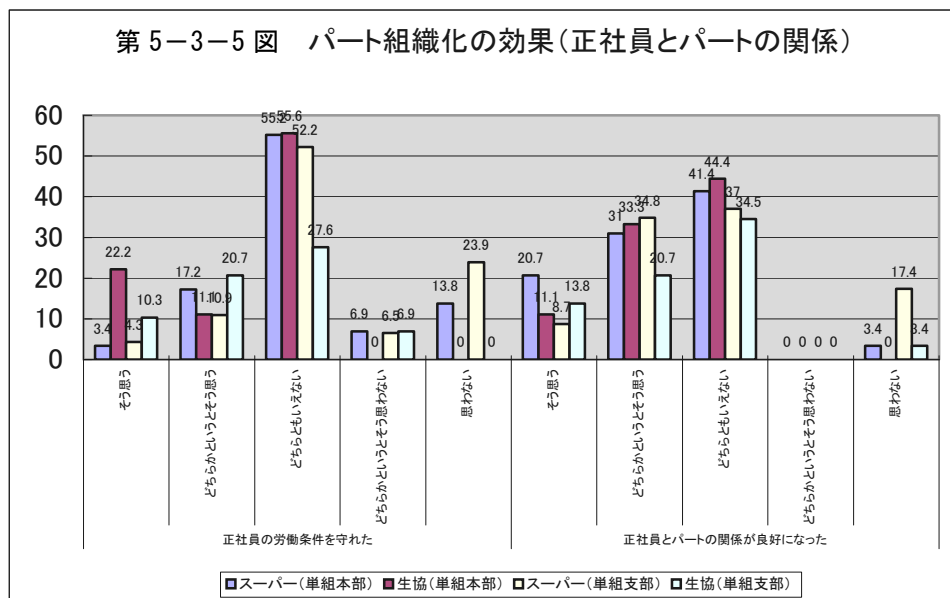
次に、雇用契約の更新についてみると(第5-3-4図)、「すべてのパートタイマーについての雇用契約の更新を制限している」事業所は、未組織のスーパーで多く、組織化されている事業所では雇用契約に制限のないところが多いという結果が得られ、その違いは顕著であった。いずれも、組織化された事業所ではパートタイマーの労働条件が向上している様子を

確認できる。



### 3-3 パートの組織化による正社員に対する効果

正社員に対する効果を見るために、前出の第5-3-1図、2図のうち、正社員に関連するもののみ抜き出し、より詳しく集計してみた（第5-3-5図）。その結果、「どちらかというとも思わない」、「そう思わない」という全くのマイナス評価は少ないものの、「どちらともいえない」との回答が多く、正社員に対する効果があまり実感されていない様子が伺える。



パートの組織化が正社員の労働条件向上に対して積極的に寄与するとは思われていない理由は何であろうか。原因として考えられることの一つは、パートタイマーの労働条件は以前よりも向上したものの、いまだそれは十分な水準ではなく、正社員の労働条件向上にとっていわば「足かせ」となっていることである。パートタイマーの労働条件の底上げは正社員の労働条件向上に欠かせないからこそパートタイマーを組織化する必要性があるのであるが、

格差が大きい場合には効果を実感できる水準になるまでにはかなり時間がかかることも考えられる。また、パートの労働条件向上について単一企業内での取組みにも限度があるため、産業をあげての全体的取組みが欠かせないと思われる。そして、正社員がパート組織化の効果を実感できないもうひとつの理由として、正社員とパートタイマー間の処遇格差を背景として、正社員の仕事が、より人件費の安いパートタイマーへと置き換えられていることが、正社員にとってのメリットを減じさせていることが考えられる。

このアンケート調査からは、賃金水準についてのデータは得られないため、第1の論点については検討できない。したがって、第2の論点である、正社員からパートタイマーへの置換えと労組の関係について検討したい。

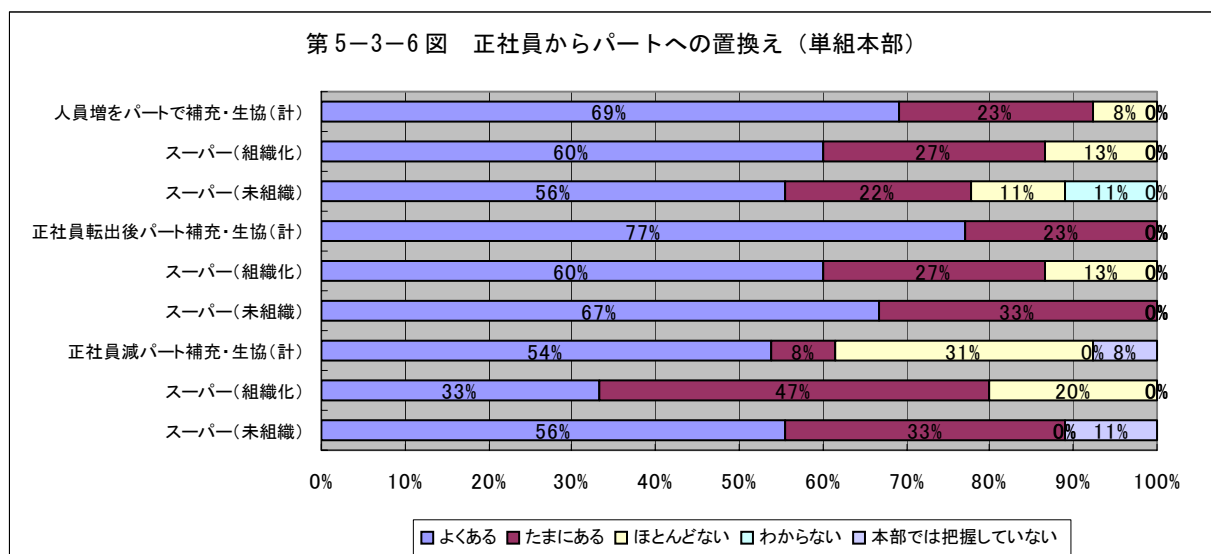
### 3-4 正社員からパートへの置換えの現状

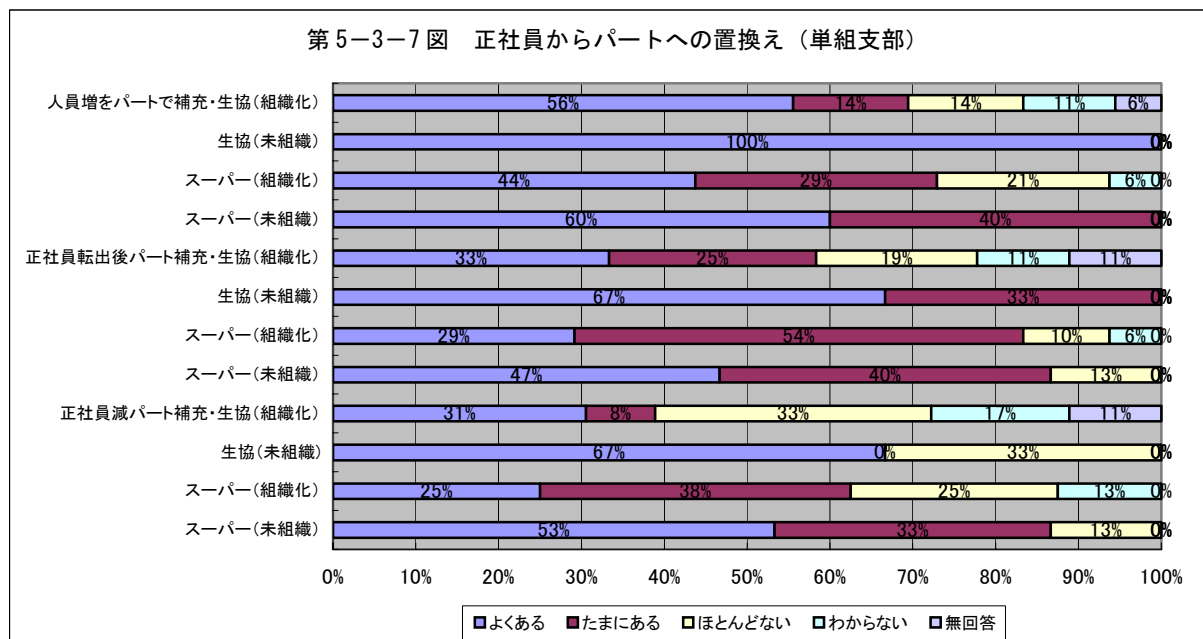
まず、正社員からパートへの置換えが起きているのかについて集計をおこなった。正社員からパートへの置換えが、過去3年間に起こったか否かを尋ねたところ（質問票の間8）、第5-3-6図、7図の結果が得られた。

この問には3つの状況（「事業の拡大などで人員増が必要なとき、正社員を採らずにパートタイマーを採用する」「異動などで正社員が転出した後、その仕事をパートタイマーに割り振る」「何らかの形で正社員の雇用を減らす一方で、パートタイマーは採用する」）について、その頻度（「よくある」「たまにある」「ほとんどない」「わからない」）を質問したものである。

いずれの事業所においても「よくある」「たまにある」の回答が多く、組織化の有無による違いは単組本部の結果からは見られない。単組支部に関しては、組織化した事業所では「よくある」割合が低いことが注目され、特に現場では、パート組織化による正社員からパートへの置換えを抑制する効果があるように思われる。

全体としてこれらの結果からは、正社員からパートの置換えを「完全に」阻止する効果がないように思われる。

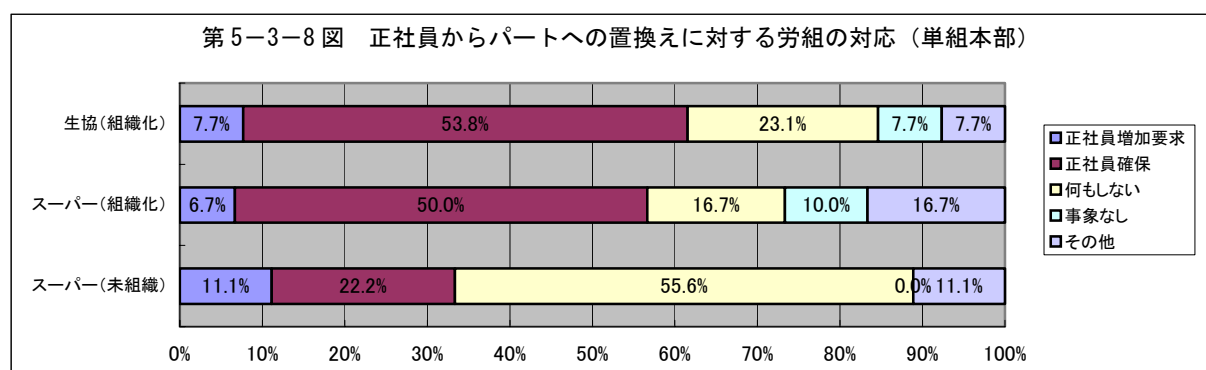




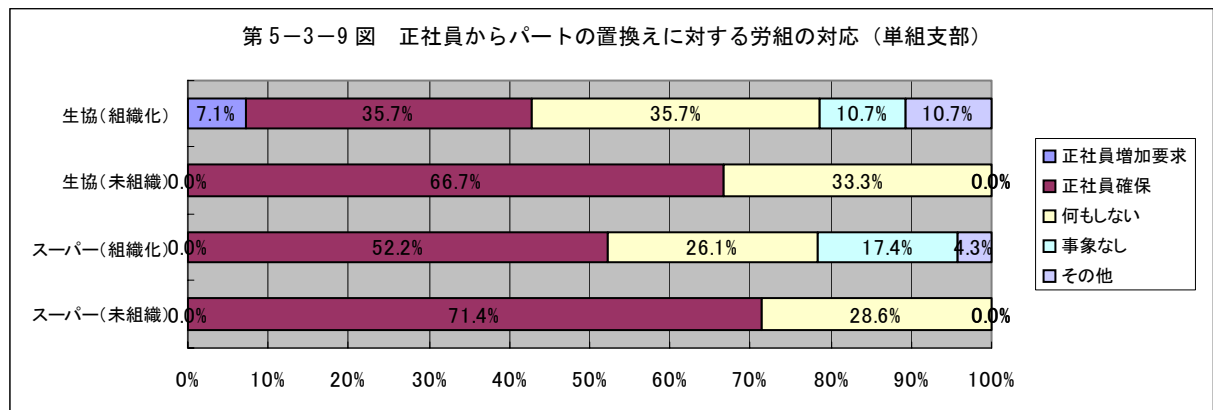
しかし、ここで重要な点は、「ほとんどない」との回答割合である。組織化されている事業所では、「ほとんどない」と回答しているところが一定の割合で存在するのに対して、未組織の事業所ではゼロか、あるいは少ない割合でしかなく、その違いは明瞭である。ここからは、パートの組織化によって、正社員からパートへの置換えをある程度抑制することが可能であることが示唆される<sup>13</sup>。

### 3-5 正社員からパートへの置換えに対する労組の対応

また、このような正社員からパートへの置換えに対して、労組がどのように対応しているのかを検討すると、組織化している労組と未組織の労組によって対応が異なることがわかる（第5-3-8図、9図）。まず単組本部の結果から見れば、「正社員の雇用を抑えてパートタイマーを増やそうとする動きに、貴組合はどのような対応をしてきましたか」との問に対して、「特に何もしなかった」と回答した組合は、未組織の労組でより高い割合を示している。



<sup>13</sup> この点に関しては、本報告書第Ⅲ部第章6にも詳細な分析があるため参照されたい。



また「そのような政策は採られたことがない」という回答は、組織化している労組のみが選択している。

単組支部の結果を見ると、「そのような政策は採られたことがない」と回答したのはいずれも組織化している労組だけである。しかし、「特に何もしなかった」の回答割合は、単組本部調査結果とは異なり、両者にあまり差はない。このことは、この問題に対する職場レベルでの対応の困難さを示しているとも思われる。

いずれの結果においても、正社員からパートへの置換えは、組織化によって抑えられる場合もあること、そして置換えが起こった場合には、組織化している労組のほうが何らかの措置を講じていることがわかり、組織化が正社員の雇用を守る側面も有していると思われる。しかし、完全には置換えを防ぐことはできてはいないところに、パートタイマーの組織化による正社員の労働条件向上への貢献が実感できない要因があると思われる。

### 3-6 正社員とパートの分業関係に対する労組の取組み

正社員からパートへの置換えが進むということは、パートの職域が正社員のそれを侵食していることを示す。正社員の仕事に賃金の低いパートタイマーが進出することは、正社員の雇用機会を減少させ、ひいては労働条件の低下をも引き起こす可能性がある。また、正社員と同じく管理・判断業務を行なっているにもかかわらず、著しく労働条件に格差のある場合に、パートタイマーの不公平感が高まる。したがって、正社員とパートがどのような仕事をどのように分担しているのか、職域の設定について労組が発言し、秩序を形成することは欠かせない。

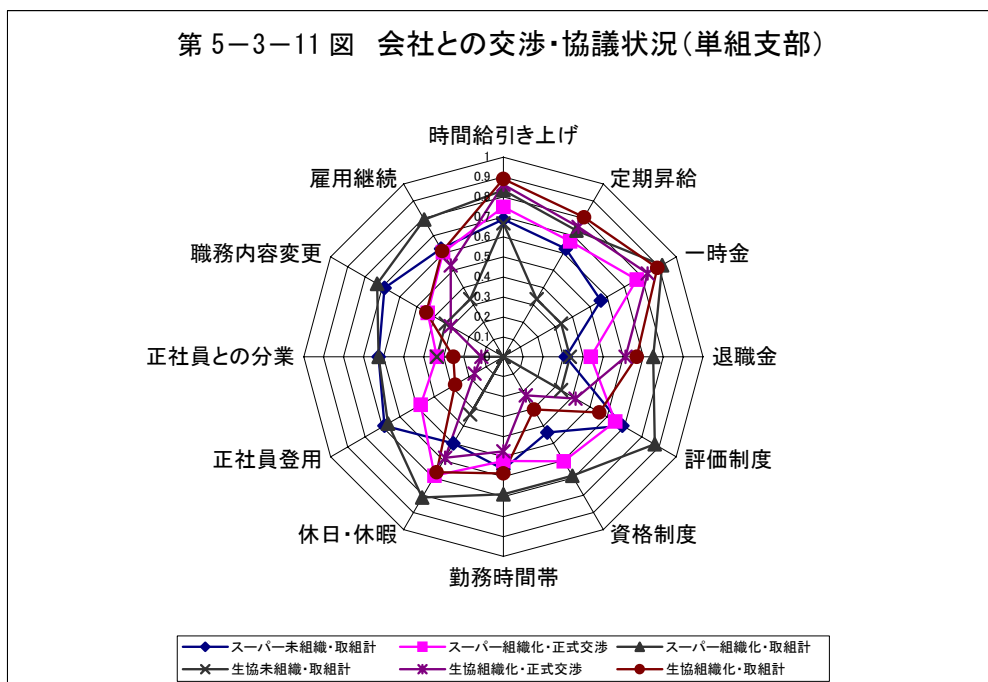
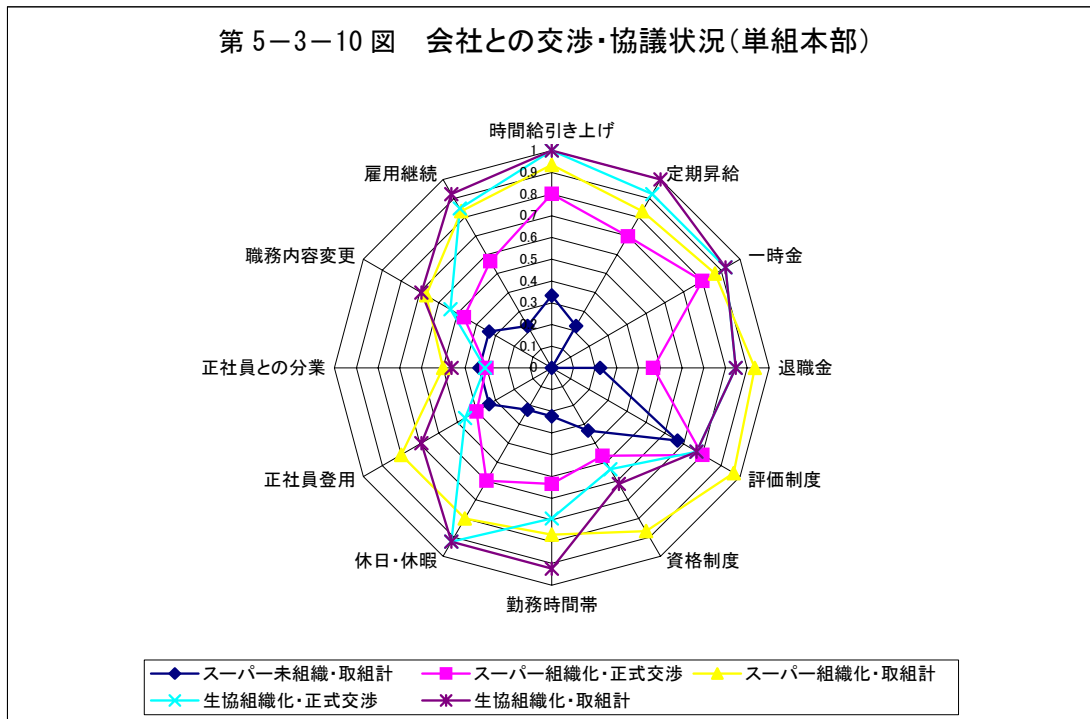
そこで、労組が会社側と、正社員とパートの分業も含めて、どのような事項について交渉・協議を行なっているのかを集計したところ以下の結果が得られた。

単組本部について、第5-3-10図をみると、未組織のスーパーでは交渉・協議といった取組みそのものを行なう割合が低く、パートの労働条件に労組が関与していないことがわかる。例外的に、「評価制度の導入や改善について」は積極的に取り組んでいる。

パートを組織化している労組は直接的な労働条件決定については、100%に近い単組で交

渉がなされているが、しかし、「正社員との分業について」、「職務内容の変更について」の取組みは他の項目に比べると低い<sup>14</sup>。パートの処遇は正社員との比較において議論されることが多いが、パートの労働条件そのものについては取り組むものの、その労働条件を決定する職場での仕事の分業のあり方については、あまり取組みがなされていないことがわかる。

同様に、単組支部について、第 5-3-11 図を見ると、単組本部に比べると、「正社員との



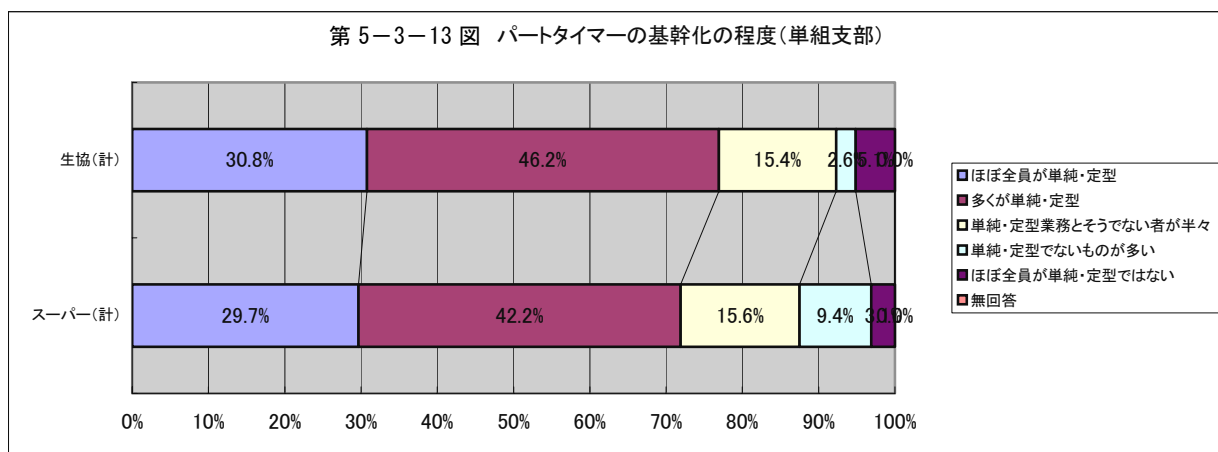
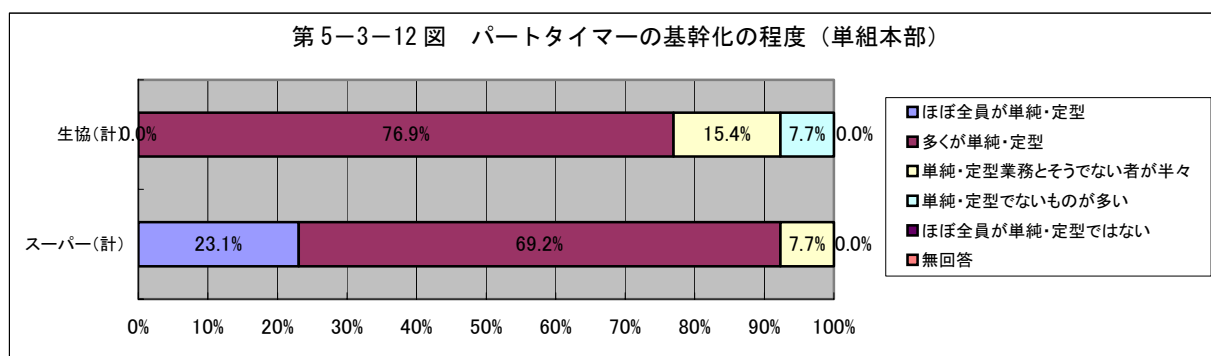
<sup>14</sup> しかし、他産業に比べれば、小売業では積極的に取り組まれている。本報告書第Ⅲ部第 1 章を参照のこと。

分業について」、スーパーの労組での取組割合が上昇しており、現場レベルでその重要性が実感されているように思われる。逆に、生協での取組みの割合は大変低い。

### 3-7 正社員とパートの職域の現状

正社員とパートの職務分担が明確になっており、職域が区別されているのであれば、職場の秩序は安定しており、正社員との分業や職務内容の変更に積極的に労組がかかわる必要性はないのかもしれない。

そこで、職場でのパートタイマーの質的な基幹化の程度について労組本部、支部の結果を集計したところ、以下の結果が得られた。スーパー、生協において、パートは単純・定型業務ばかりではなく、管理・判断業務にも多く進出している様子が見える。

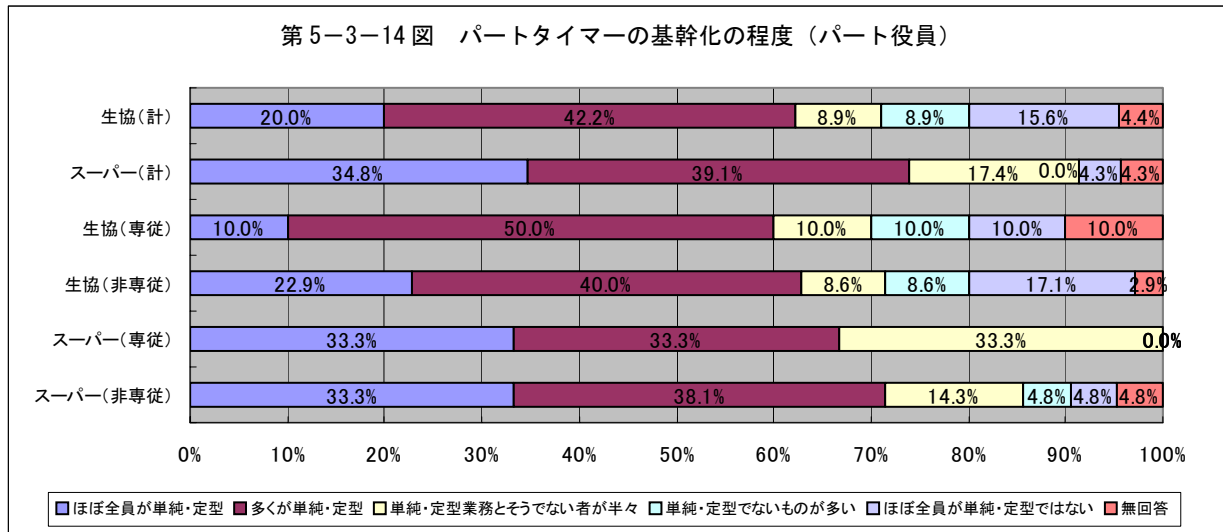


ではそのような状況を、パート役員のみから見るとどのようになるであろうか。第5-3-14図をみると、単組支部、本部とパート役員の間で、正社員とパートの分業の認識に差がある。生協では労組の認識よりも、単純定型業務でないパートが多いと認識しており、スーパーでは逆にほぼ全員が単純・定型業務を担っているとの回答が多くなる。

この認識のズレは、何をもって公正な処遇と見るかについての根拠である正社員とパートの仕事の内容や分業に関する認識が労組内で一致していないことを示しており、労組内のコ



コミュニケーションに課題があることも表している。

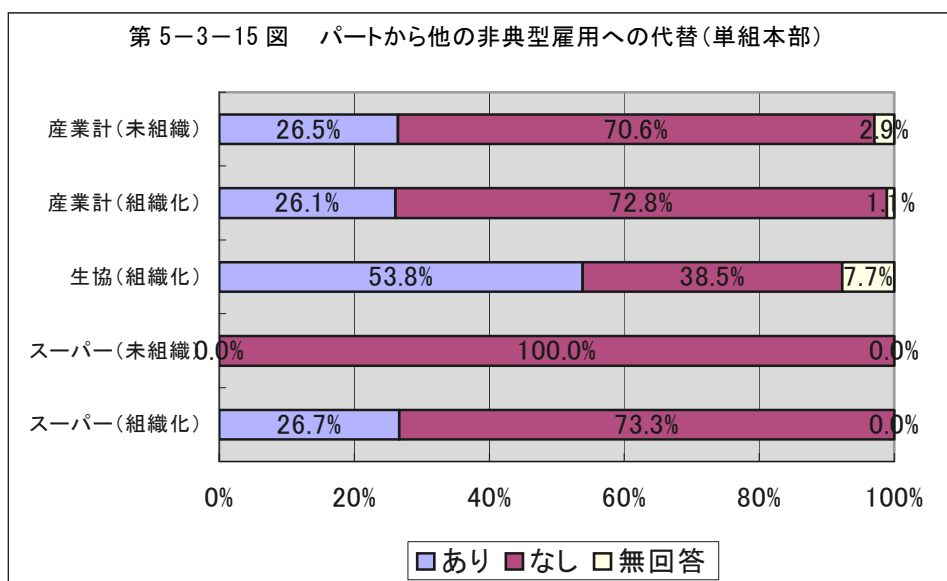


### 3-8 パート組織化労組の課題—パートから非典型労働者への置換え

また、パートと正社員の仕事の分業ばかりでなく、パートを組織化した労組の今後の課題となりうる論点もこのアンケート調査から明らかになった。それは、パートタイマーから他の非典型雇用への置換えがおきていることである。本アンケート調査では、「過去3年間に、貴組合のある事業所では従来のパートタイマーを減らして、または従来のパートタイマーをなくして、代わりに他の形態への労働力（事業所外への外注も含む）が増えましたか」という質問にたいして、「従来のパートタイマーを減らし（またはなくし）、代わりに他の形態の労働力(外注を含む)が増えた」「そのようなことは行なわれていない」といった選択肢が用意されていた。結果を見ると、パートを組織化している事業所のほうが未組織の事業所に比べてパートから他の非典型雇用への代替が起こっている割合が、単組本部、支部ともに高いことがわかった（第5-3-15図、17図）。パートタイマーが、より短時間のパートタイマーや学生アルバイト、派遣労働者に代替される事態が起こっている（第5-3-16表、18表）。そしてこのような現象は、生協においてより高い割合で発生している<sup>15</sup>。

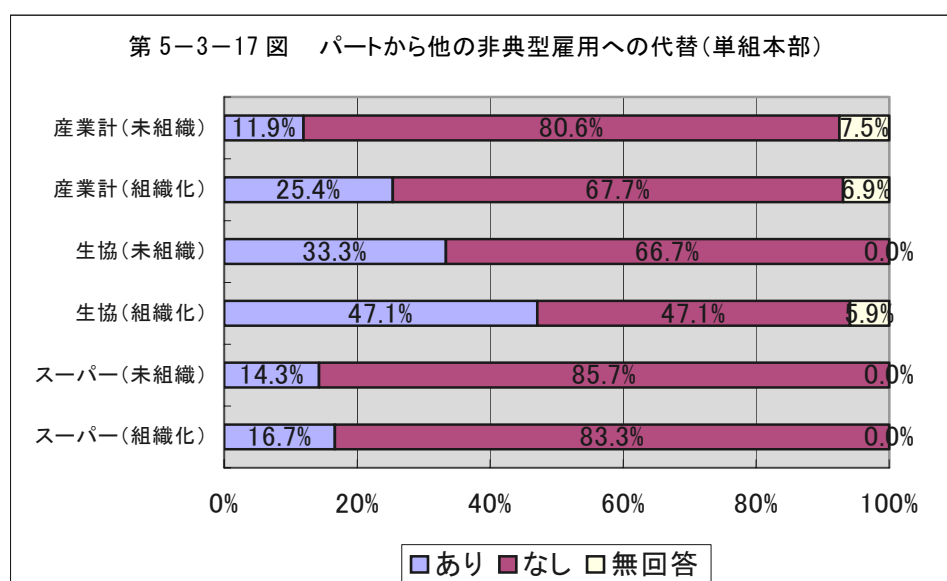
これは、パート組織化によって実現されたパートタイマーの労働条件向上が、経営者側に、より賃金の低い非典型労働者を雇用する方策を採らせることを示していると思われる。パートを組織化した労組は新たな事態への対応に迫られていると言えよう。

<sup>15</sup> こうした事例に対する生協の単組の対応は本研究会においても調査している。さいたまコープでは新たな非典型労働者の組織化に成功している。詳しくはJILPT資料シリーズNo.9『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』の生協労連に関する章を参照のこと。



第5-3-16表 パートの代わりに増加している非典型雇用労働者がいると回答した本部の割合  
(単組本部)

	スーパー(組織化)	生協(組織化)	産業計(組織化)	産業計(未組織)
より短時間のパートタイマー	75.0%	42.9%	45.8%	0.0%
学生アルバイト	50.0%	57.1%	41.7%	0.0%
派遣労働者	75.0%	71.4%	66.7%	83.3%
請負労働者	0.0%	57.1%	16.7%	33.3%
正社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
退職後の再雇用者	12.5%	0.0%	12.5%	33.3%
事業所外への外注	25.0%	28.6%	25.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	8.3%	33.3%



第5-3-18表 パートの代わりに増加している非典型雇用労働者がいると回答した支部の割合  
(単組支部)

	スーパー (組織化)	スーパー (未組織)	生協 (組織化)	産業計 (組織化)	産業計 (未組織)
より短時間のパートタイマー	62.5%	100.0%	37.5%	39.4%	25.0%
学生アルバイト	50.0%	50.0%	18.8%	24.2%	12.5%
派遣労働者	12.5%	0.0%	31.3%	39.4%	62.5%
請負労働者	0.0%	0.0%	31.3%	27.3%	25.0%
正社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
退職後の再雇用者	12.5%	0.0%	6.3%	18.2%	25.0%
事業所外への外注	12.5%	50.0%	6.3%	12.1%	12.5%
その他	0.0%	50.0%	12.5%	6.1%	12.5%

### 3-9 職域の設定に関する問題に労組が関わることの困難さ

正社員とパートの処遇格差を考える上ではその格差の合理性を計る基準作りに着手せざるを得ない。しかし現状では、その仕事分担そのものにたいして、労組とパート役員の間で認識ギャップが存在し、加えて、労組も正社員とパートの分業のあり方には積極的には介入していない現状がわかった。また、パートから他の非典型労働者への置換えも起こっており、職場の秩序の更なる変化が見られている。こうした事態に対処するためにも、労組内で、正社員とパートの望ましい職務分担についてコミュニケーションを深めることが大切であり、その上で会社と交渉し、職場秩序を構築する作業が必要である。しかし、このアンケートを見る限りでは、その取組みが弱いことが明らかになった。ここに労組の課題の一つがあらわれている。

とはいうものの、この正社員とパートの職域の設定に関わる取組みが弱いという現状を、労組による怠慢と単純に見ることはできないとも考えられる。正社員の雇用を守るために、パートの職域を規制することは<sup>16</sup>、同じ労組員である以上、選択しにくい方策である。なぜならパートの労働条件向上の重要な手段の一つが、パートの職域の拡大という方策であるため、パートを組織化した労組はパートの職域拡大に肯定的態度をとらざるをえないし、現実にもそうしている<sup>17</sup>。そしてそれは、パートタイマーによる労組参画が顕著である生協において、より強く見られる。生協において正社員との職域区分の設定に労働組合が取り組んでいない理由はここにあると考えられるのである。

<sup>16</sup> 組合がパートの職域を規制する動機として、正社員とパートの処遇格差に合理性を持たせ、正社員の雇用機会へのパートの侵食を抑制し、正社員の労働強度の高まりを抑制することを指摘する研究がある。佐野嘉秀「パート労働の職域と労使関係」『日本労働研究雑誌』481号、2000年8月。

<sup>17</sup> パートタイマーの職域拡大が労働条件の向上につながるとして、労組も積極的に押し進めた事例については、禿あや美「小売業における処遇制度と労使関係—パートの職域拡大が持つ意味」社会政策学会編『社会政策学会誌第9号 雇用関係の変貌』法律文化社、2003年を参照のこと。また、パートを組織化している労組はパートの職域の拡大に肯定的であること、質的に基幹化が進む職場の労組もパートの職域拡大に肯定的であることは、本報告書でも分析されている。

これらの調査結果によって、正社員とパートの職域区分のありかたについて労組が関与する重要性を示すとともに、関与の方法についてはいまだ模索中の段階であるということも示していると言えよう。

## 要約と結論

以上、この第5章で明らかになったことをまとめると、次のようになる。

小売業の生協とスーパーでのパート組織化の特徴として、生協では組織化範囲基準は特に設けず、オープンショップであること、スーパーでは労働時間や日数の多いパートを中心に組織化を行ない、ユニオンショップであるという違いがある。しかし、小売業において、労組がいったんパート組織化に着手すれば、組合員全体に占める正社員労組員の比率は3割程度にまで落ちることがわかった。

パートタイマーによる労組の意思決定機関への参画について、生協では参画の度合いが高く、三役や執行委員に占める割合は単組本部では3割以上、単組支部では7割以上であることがわかった。一方スーパーの単組本部では6.8%と低く、単組支部では22.7%と数値が上がるが、それは全産業平均の数値とほとんど変わらない。また、パートタイマーによる参画は組織化してからの経過年数が長い組合で高かったが、組織化のタイミング（パートの組織化を組合結成後に行なうか、組合結成と同時に行なうか）による違いはみられなかった。生協では経過年数や組織化のタイミングに関わらずパート役員比率が高い。したがって、パートの組合参画を促すには、パート部会の設置等といった組織的工夫が必要であることも示唆された。しかし、パート役員の増加によって、それほど組合活動に意欲的でないパート役員も同時に増加しており、労組による役員の教育・育成には課題があることも明らかになった。

小売業の労組によるパートの意見を集約する活動や、組合とパート役員との意思疎通といった活動については、パート役員の満足度は高く、その活動が評価されていることがわかった。一方で、パートタイマーと正社員との意思疎通については満足度が低い。また、パート組織化によって正社員とパートの関係が良好になったとは必ずしもいえないとの回答も多くみられた。その上、パートタイマーの仕事がどの程度基幹化しているのかといった現状認識においても、単組本部（役員）と単組支部（役員）、パート役員間でもズレが見られた。正社員とパートの処遇格差の根拠となる仕事の内容に関する認識が、役員の間でさえ一致していないことから、労組内でのパートと正社員のコミュニケーションに課題があることも示された。

賃金制度の現状認識については単組本部、支部、パート役員間で大きなズレは見られなかったが、望ましい賃金制度についてはズレが見られ、特に生協で大きいことが明らかになった。しかし、パートの組織化が望ましい賃金制度実現に向けて有効と考える者は多く、労組に対する期待の強さが伺えた。

パートを組織化したことは、労組の会社に対する交渉力を高めたこと、そしてパートタイ

マーにとっては労働条件の向上をもたらしたと評価されていることがわかった。一方で、正社員の労働条件向上やパートと正社員の意思の疎通については効果を実感している層が少ないこともわかった。

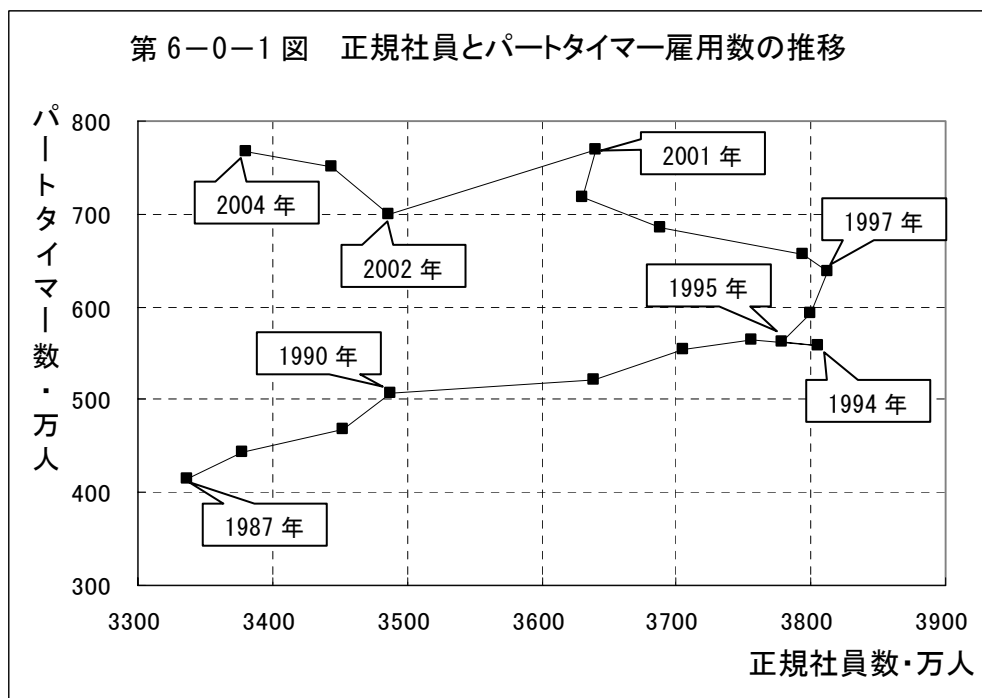
正社員からパートへの置換えについては、組織化によって抑えられる場合もあること、そして置換えが起こった場合には、組織化している労組のほうが何らかの措置を講じていることがわかった。パート組織化が正社員の雇用を守る側面も有していると思われる。ここから、パートの組織化によって、労組が職場秩序の形成に一定の力を持てると言えそうである。しかし、完全に置換えを防ぐ力を持ててわけではないことが、パートタイマーの組織化によって正社員の労働条件が向上したという実感を持ってないでいる原因であることも指摘された。また、パートを組織化した単組の職場では、未組織の職場と比較して、パートから他の非典型雇用への置換えが起きている割合が高いことも明らかとなり、パートを組織化した労組の新たな課題として浮上している。

正社員とパートの職域区分の設定については、直接的労働条件決定に関わる交渉と比較すると、取組そのものを行なっている労組が少ない状況が明らかとなった。とくに生協での取組が弱く、スーパーの支部では比較的取り組まれていることがわかった。パートの労働条件決定には関与するものの、その労働条件を左右する職場での仕事の分業のあり方については、あまり取り組んでいない。パートを組織化した以上、パートの職域を一定の範囲内にとどめる方策をとることによって、パートの処遇改善に枷をはめることは難しい。正社員とパートの間での職域区分のあるべき姿について、労組はまだ具体像を捉えきれていないのであり、パートから他の非典型雇用者への代替も起きているなど、職場での職域の設定のありかたを巡っては困難な課題を抱えていることが明らかになった。

## 第6章 調査結果にみる正社員雇用抑制、パートタイマー雇用増加と組織化

### はじめに

近年の雇用市場の動きの中で注目されているものの一つに、正社員雇用の抑制とパートタイマー雇用増が並行して進行していることがある。経済社会全体でみた動きを確認しておく、1990年代前半においては、正社員（統計上は「正規社員、従業員」）雇用が堅調に増加する一方、パートタイマー雇用は緩やかに増加ないしやや停滞気味での推移にとどまっていた。その後、1997年（平成9年）を境として以後、正社員雇用がかなり減少を示す一方でパートタイマーの雇用は拡大をみせた（第6-0-1）。この結果、雇用者（役員を除く。）に占める正社員の割合は1994年から2004年の10年間で79.7%から68.5%まで10%ポイント以上低下した一方、パートタイマーの割合は同じ期間に11.7%から15.5%まで上昇した。



(注) 資料：2001年（平成13年）まで：総務省統計局「労働力調査特別調査」各年2月  
2002年（平成14年）以降：同局「労働力調査詳細集計」各年1～3月  
ただし、特に両調査間で、パートタイマーの接続については留意が必要である<sup>1</sup>。

こうした統計上の結果を受けて、いわゆる雇用の「正社員からパートタイマーへの代替」という観点から議論されることが多くなった<sup>2</sup>。当初は、上述のような動きは「マクロレベル」

<sup>1</sup> 2002年以降「労働力調査」においては調査票上「契約社員」が明示的に調査されるようになった。このことは、非正規雇用について形態別によりよく把握できるようにする意味で必要不可欠なものである。一方、従来「パートタイマー」として回答していた中に、正規社員・従業員よりも労働時間の短い契約社員の人々がいたため、パートタイマーの数が従来過大に推計されていたものと考えられ、両統計の接続には留意する必要があると考えられる。

<sup>2</sup> J.R.ヒックス「価値と資本」（安井琢磨・熊谷尚夫訳。岩波現代叢書（1951年））第7章（第26刷で129～131ページ）によれば、一般的に経済学が想定する技術的条件の下では、ある生産要素の価格が下落（上昇）した

で見られることであり<sup>3</sup>、雇用を全体として減少させている企業において正社員を減少させ、雇用を全体として増やしている企業においてパートタイマーを相対的に多く増加させていることの結果であり、必ずしも「代替」とはいえないのではないかと考える向きが少なくなかった<sup>4</sup>。正社員を減少させている企業において、パートタイマーといえども雇用を増やす力があるとは考えにくいとの想定が基礎になっていたものと考えられる。しかしながら、企業別にみても、正社員の減少とパートタイマーの増加が同時期にみられるところが少なくないとの調査結果が出現するようになり、正社員雇用とパートタイマー雇用との「代替」が実際的な問題として議論されてきている。

今回行った調査においても、これに関連する事項について調査が行われているので、それらの結果を使って、正社員とパートタイマーとの「代替」について、ここではより広く、正社員雇用の抑制とパートタイマー雇用の増大をテーマとして考察を加えてみたい。この問題は、今回の調査の目的であるパートタイマーの組織化とは必ずしも直接的な関連を持つものではないが、両者の利害関係の調整やパートタイマーを組織化した労働組合にも運動論として看過できないテーマでもあると考えられる。

## 第1節 正社員雇用とパートタイマー雇用の動きと分析フレーム

まず、単組本部調査結果から、各単組が組織されている企業（以下単に「企業」という。）について正社員とパートタイマーの雇用の動向（ここ3年間における増減）をクロスさせてみよう。下の表中の左上のセルは、正社員もパートタイマーもともに増加した企業、右上の

---

場合に、その生産要素の使用量が増加（減少）し、他の生産要素の使用量が減少（増加）する、すなわち代替関係があることが通常であるとみなされるものの、ここでは「補完」という要因があって必ずしもそうなるとは限らないとする。その上で、企業が「一つの生産物Xを生産し、二つの要素AおよびBを用いる」場合において、要素Aの価格が下落したとき要素Aの需要は必ず増大するが、生産物Xと要素Bについては、三つの場合があるとする。①生産物Xの供給は増加し、要素Bへの需要は減少する場合。この場合補完は存在せず、すなわち代替関係にある。②生産物Xの供給は増加し、要素Bへの需要も増大する。この場合要素AとBは補完的である。③要素Bへの需要は減少し、また生産物Xの供給も減少する。この場合、生産物Xと要素Aとは「逆行的」であるとされる。

こうしたことから、正社員の労働とパートタイマーの労働との関係をあらかじめ整理しておくことが必要である。ある事業の中で、もし両者が異なる機能を担っているとすれば、当該事業を行う場合にはどちらも必要であり、補完性が強くなり、企業経営としては両者を代替的に取り扱うことはできない。一方、両者がより広範に同じ機能を果たすようになり、成果の程度が異なるだけとなれば、代替性が強まることになる。すなわち、個々の企業においてどのような人材が正社員又はパートタイマーとしているか、また、そうした状況を経営者がどこまで認識し、活用しようとするかに応じて、各企業は代替的な動きもするし、補完的な動きもする。

<sup>3</sup> 「マクロレベル」で代替的な関係がみられるとする場合、必ずしも各個別企業において代替的な関係を示す動きがみられる必要はない。さらに、マクロレベルでは、総生産量の変動を考えるのが一般的であるので、各生産要素間の比率、ここでいえば正社員雇用量に対するパートタイマー雇用量の比率の変動をもって示すことが第一次接近として有用であると考えられる。また、正社員とパートタイマーとの賃金の比率、すなわち雇用の需要側の要因ばかりではなく、雇用の供給側の要因も同時に考えられる必要がある。こうした点に関して、いろいろ課題を残した分析ではあるが、もっとも初歩的な分析結果をこの章の末尾に（付注1）として掲載したので、参考にされたい。

<sup>4</sup> たとえば、平成12年版「労働白書」（労働省・編。日本労働研究機構・刊）では、1998年労働省「雇用動向調査」を特別集計した結果を受けて、「一般（労働者）を減らし、パートを増やす、いわゆる代替をしているところは1割弱と意外に少ない」（112ページ）としていた。多分このような結果は、今回の雇用不況の初期の段階での分析であったという面が大きかったものといえる。

セルはほとんどみられないが正社員増加、パートタイマー減少の企業、右下は正社員、パートタイマーともに減少した企業、そして左下が正社員減少、パートタイマー増加の企業を示している。この表をみると、左下のセルに多くの企業が集まっていることがわかる（第6-1-1表）。これを4区分に集約して表したのが第6-1-2表である。ここでは、昨今の厳しい経済情勢を勘案し、「変わらない」を「増加」のグループに含めてある。これをみると、「正社員減・パート増」の企業が69社、全体の58.5%、約6割を占めている。次いで、「正社員増、パート増」が34社28.8%、約3割、「正社員減、パート減」14社1.9%、約1割となっており、「正社員増、パート減」はほとんどなかった。

第6-1-1表 正社員及びパートタイマーの増減（3年前比）

＜構成比＞		パートタイマー					合計
		3割程度以上増加	1～2割程度増加	変わらない	1～2割程度減少	3割程度以上減少	
正社員	3割以上増加	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	6.8
	1～2割程度増加	3.4	5.9	1.7	0.0	0.0	11.0
	変わらない	0.8	6.8	3.4	0.0	0.8	11.9
	1～2割程度減少	5.9	29.7	9.3	6.8	2.5	54.2
	3割以上減少	5.9	3.4	4.2	1.7	0.8	16.1
合計		22.9	45.8	18.6	8.5	4.2	100.0

（注）いずれかの項目で「現在も3年前もない」としたものと無回答は除外している。それぞれに回答のあった118単組からの回答を集計したものである。

第6-1-2表 正社員・パートタイマーの増減による4区分

	パートタイマー増加又は 変わらず	パートタイマー減少
正社員増加又は変わらず	34社 (28.8%) 「正社員増・パート増」	1社 (0.8%) 「正社員増・パート減」
正社員減少	69社 (58.5%) 「正社員減・パート増」	14社 (11.9%) 「正社員減・パート減」

（注）（ ）内は構成比、「 」内は今後用いる略称である。

今後は、この4区分（以下「正・パ増減区分」という。）を分析のフレームとしたい。すなわち、関連する調査項目について、この区分とクロス集計を行い、得られる示唆をみていく<sup>5</sup>。なお、分析は主に単組本部調査、すなわち企業を対象として行うこととする<sup>6</sup>。

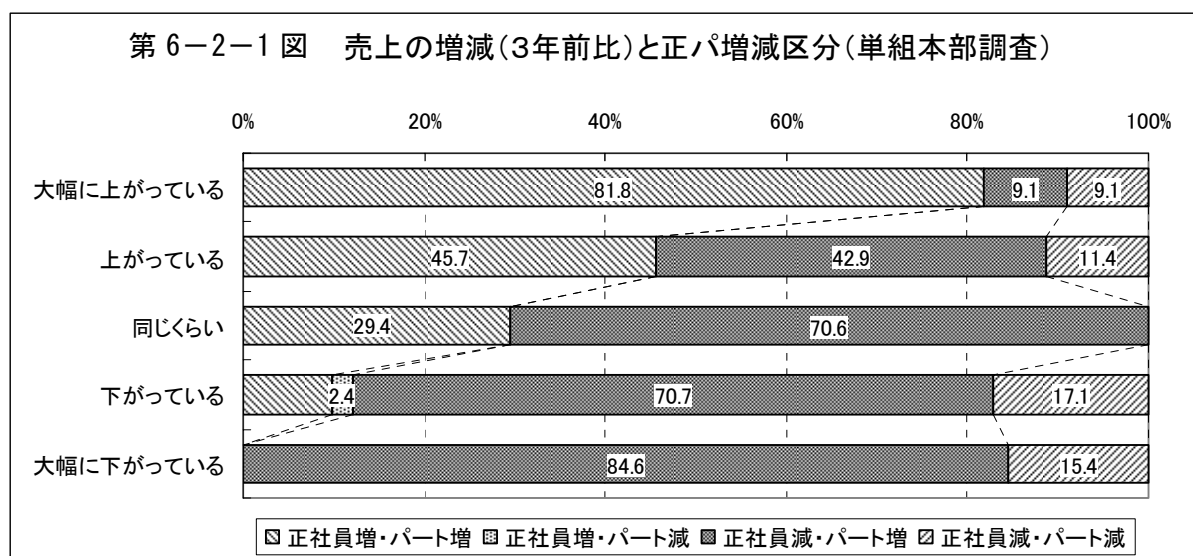
<sup>5</sup> 4区分のうち「正社員増・パート減」は1社しかないので、原則として分析の対象としないこととする。また、「正社員減・パート減」も対象が少ないので留意を要する。

<sup>6</sup> なお支部調査により、事業所ベースについて同様にみると、



## 第2節 売上高、全従業員数の増減と正・パ増減区分

代替かどうかを問わず、何らかの雇用量調整を行う背景としては、事業の状況とそれに伴う雇用需要の変化が挙げられる。まず、事業の状況、今回の調査では売上高の3年前と比較した増減と正・パ増減区分とをクロスしてみると、売上が増加しているところでは正社員もパートタイマーも増加しているのに対して、売上増加の度合いが低下し、また減少しているところでは「正社員減・パート増」を示しているところが多くなる。また、売上が減少しているところでは正社員、パートタイマーとも減少しているところもやや多くなる（第6-2-1図）。

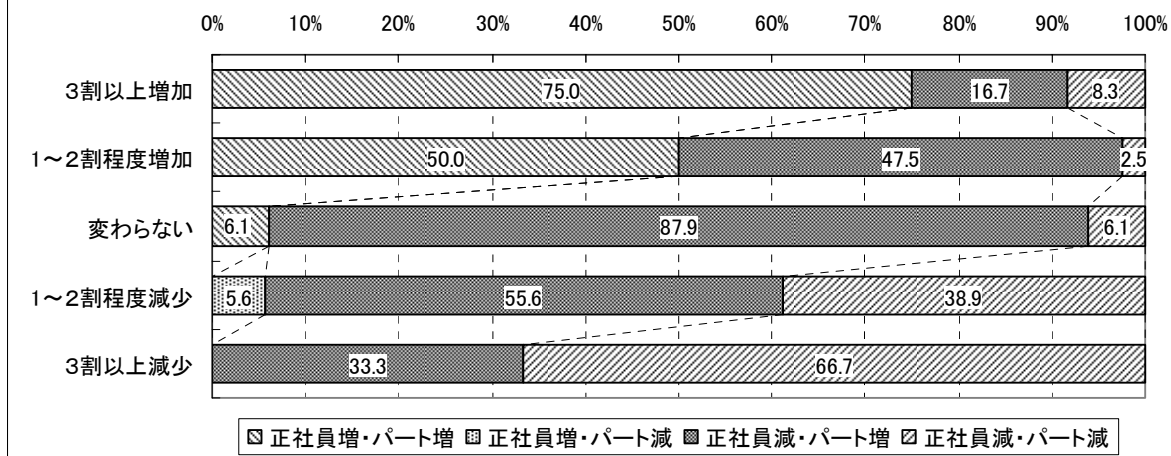


つぎに、全体の雇用需要を全体の従業員数の増減でみることにすると、売上増減でみたものとはほぼ同様の動きがみられるばかりでなく、正・パ増減区分との関係がより明確になっている。すなわち、全体としての雇用が増加する場合に「正社員増・パート増」を示すところがかかなりあり、一方全体としての雇用が減少する場合に「正社員減・パート減」を示すところがかかなりある。その中で、代替関係を示す「正社員減・パート増」は全体としての雇用が1~2割程度増加から同程度の減少までの中間的な範囲で特に多くなっている（第6-2-2図）。

「正社員増・パート増」 30.4%	「正社員増・パート減」 14.3%
「正社員減・パート増」 36.0%	「正社員減・パート減」 19.3%

となっている。企業ベースの単組本部調査結果とはかなり異なっている。これは、事業所ベースの方がよりメリハリの利いたものとなっていることばかりでなく、単組本部調査と支部調査では、産業や業種でみてカバーする範囲がかかなり異なることも影響しているものと考えられる。したがって、今回の調査では、両者を併行してみることは難しいと考えられる。

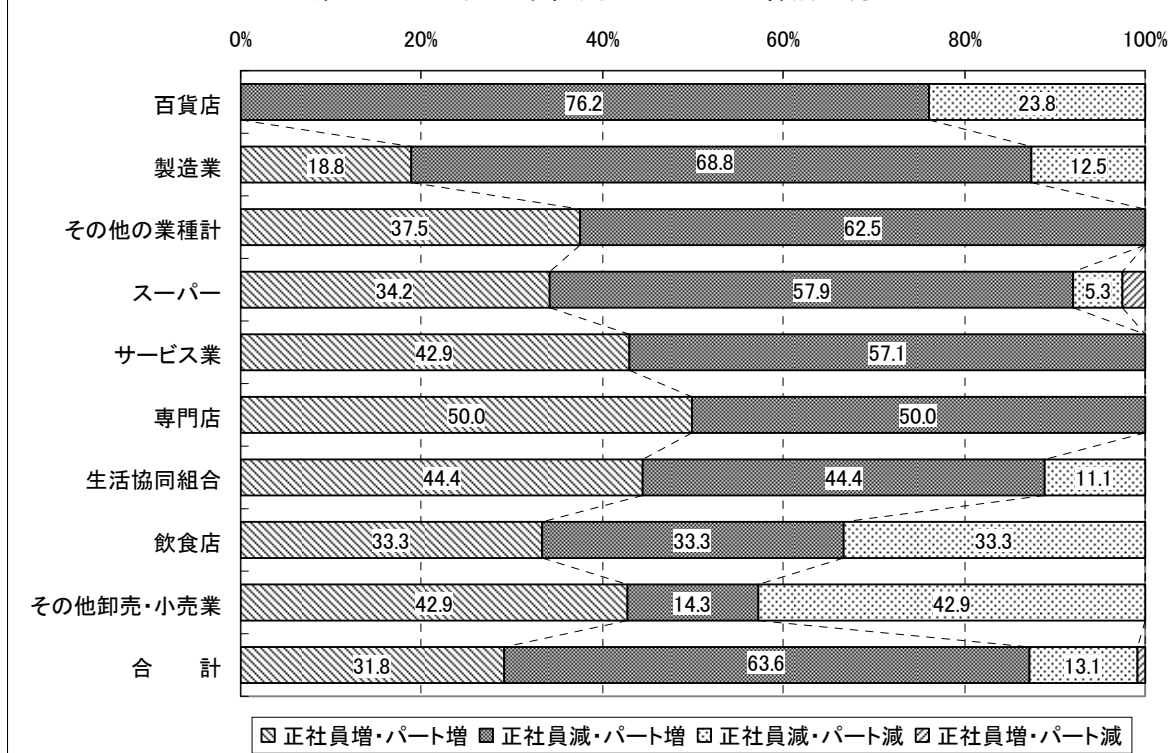
第6-2-2図 全従業員数の増減(3年前比)と正パ増減区分  
(単組本部調査)



### 第3節 業種別にみた正・パ増減区分

業種別に正・パ増減区分をみると、第6-3-1図のようにになっている。代替関係を典型的に示している「正社員減・パート増」の割合が高い順にみると、百貨店（76.2%）、製造業（68.8%）、その他の業種計<sup>7</sup>（62.5%）、スーパー（57.9%）などとなっている。このうち、

第6-3-1図 業種別にみた正パ増減区分



<sup>7</sup> グラフに標章されているもの以外の諸々の産業・業種であり、電気・ガス・水道・熱供給、金融保険、不動産などが含まれる。

百貨店は、「正社員減・パート増」以外には「正社員減・パート減」(23.8%)しかなく、この間の特に厳しい状況を反映している。一方、グラフで中間に掲示しているその他の業種計やスーパー、サービス業、専門店では逆に「正社員減・パート増」以外はほとんど「正社員増・パート増」が占めている。また、生活協同組合や飲食店、その他卸売・小売業では、「正社員減・パート増」以外に、「正社員増・パート増」のところもあれば「正社員減・パート減」のところもあるといった状況になっている。

#### 第4節 業務類型別にみたパートタイマーの増減と正・パ増減区分

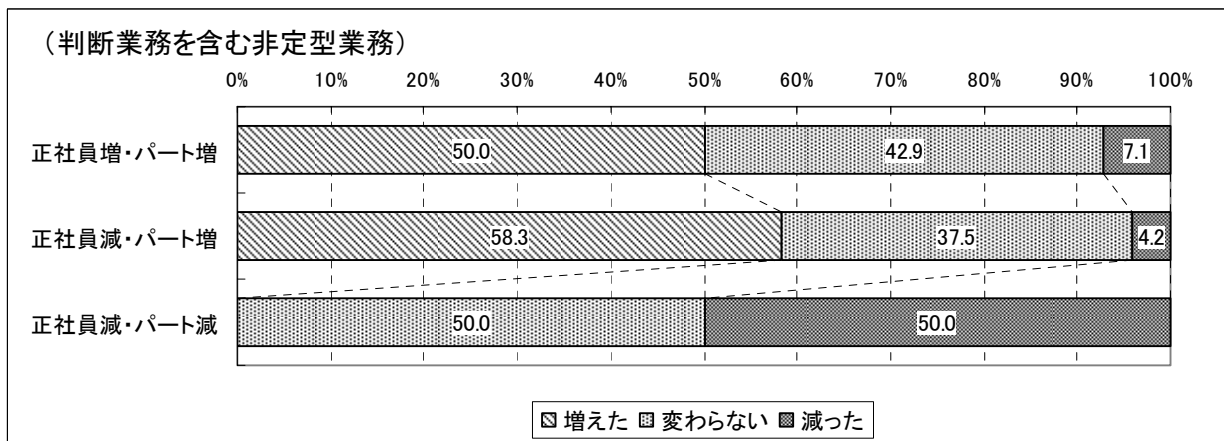
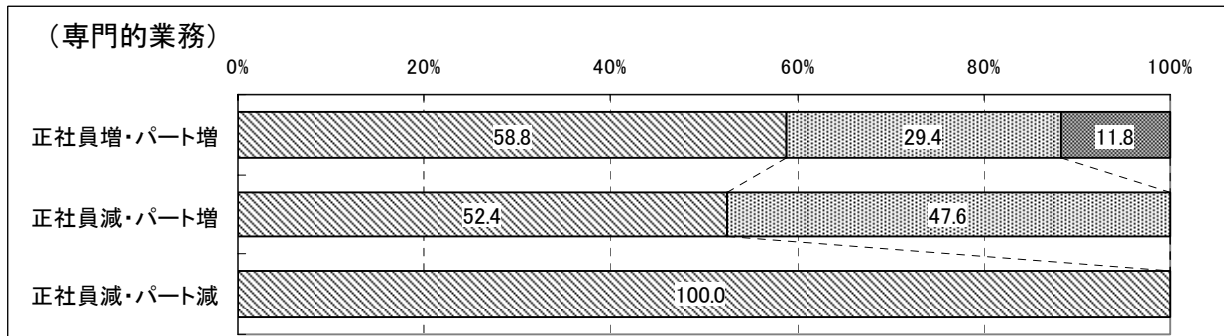
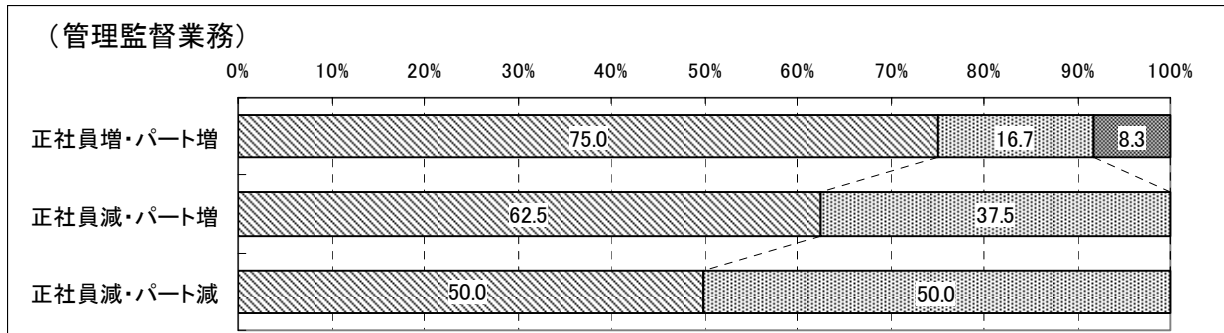
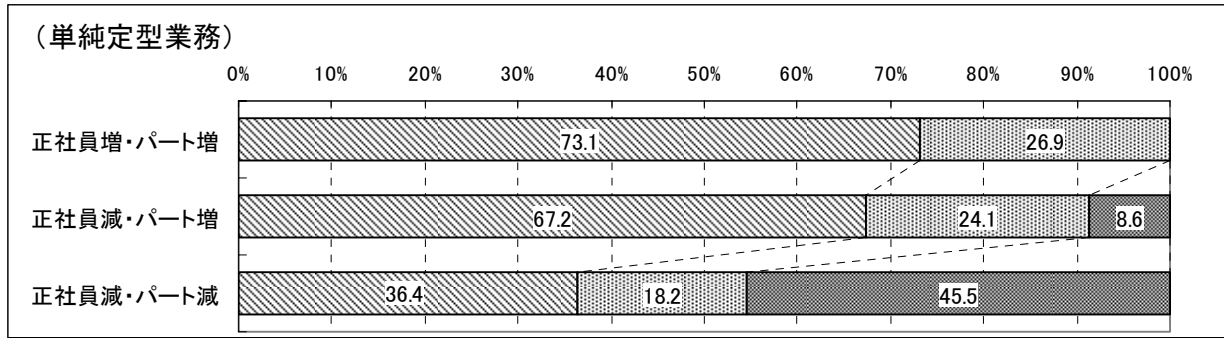
いまもっとも注目する「正社員減・パート増」の企業について、3年前と比較した業務類型別のパートタイマーの増減状況を見ると、単純定型業務が増加したとするとところが67.2%ともっとも高くなっており、次いで管理監督業務が62.5%、判断業務を含む非定型業務58.3%、専門的業務52.4%の順になっている<sup>8</sup>。

次に、全体としてパートタイマーが増加したとする「正社員増・パート増」と「正社員減・パート増」との間で比較してみると、まず単純定型業では、それぞれ73.1%、67.2%となっており、「正社員増・パート増」の方が5.9ポイント大きくなっている。同様に他の業務類型についてみると、管理監督業務では12.5ポイント、専門的業務では6.4ポイントそれぞれ「正社員増・パート増」の方が大きくなっているのに対して、判断業務を含む非定型業務では逆に8.3ポイント「正社員減・パート増」の方が大きくなっている。これだけで確定的にいうのは避けなければならないが、「正社員減・パート増」の企業では判断業務を含む非定型業務のパートタイマーを相対的に多く活用した可能性がある(第6-4-1図)。

---

<sup>8</sup> これらの割合は、3年前も現在も当該業務類型のパートタイマーがいない企業は除いたものを100とした割合であり、業務類型により基礎数が異なることに留意する必要がある。ちなみに基礎数は、単純定型業務で58社、管理監督業務で24社、専門的業務で21社、判断業務を含む非定型業務で24社である。

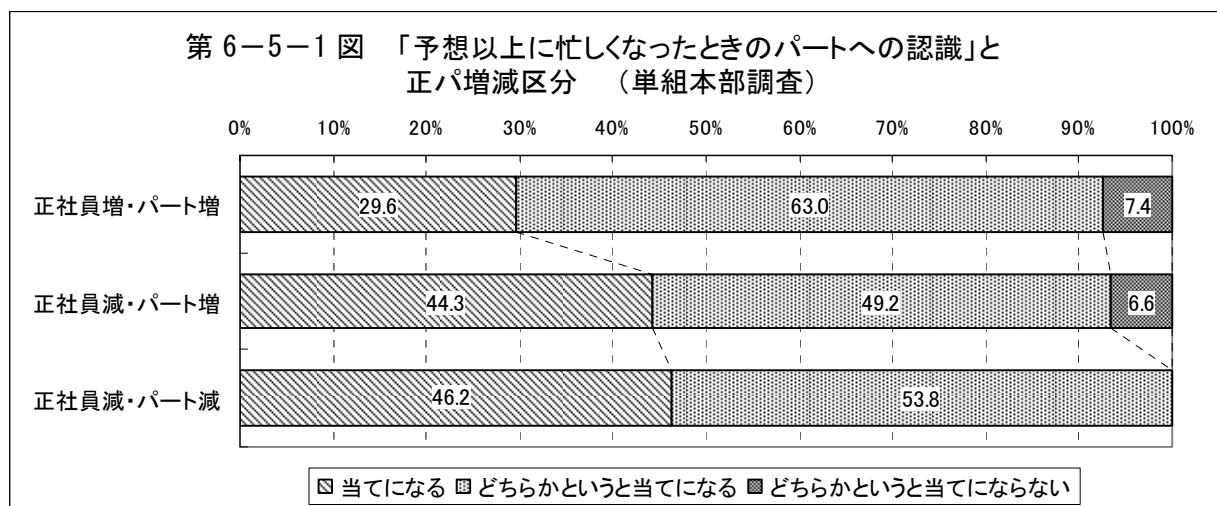
第6-4-1図 業務類型別パートタイマー増減と正・パ増減区分  
(単組本部調査)



(注) 単純定型業務以外の各業務については、「正社員減・パート減」の対象が特に少ないので留意が必要である。

### 第5節 パートタイマーの仕事への「信頼度」と正・パ増減区分

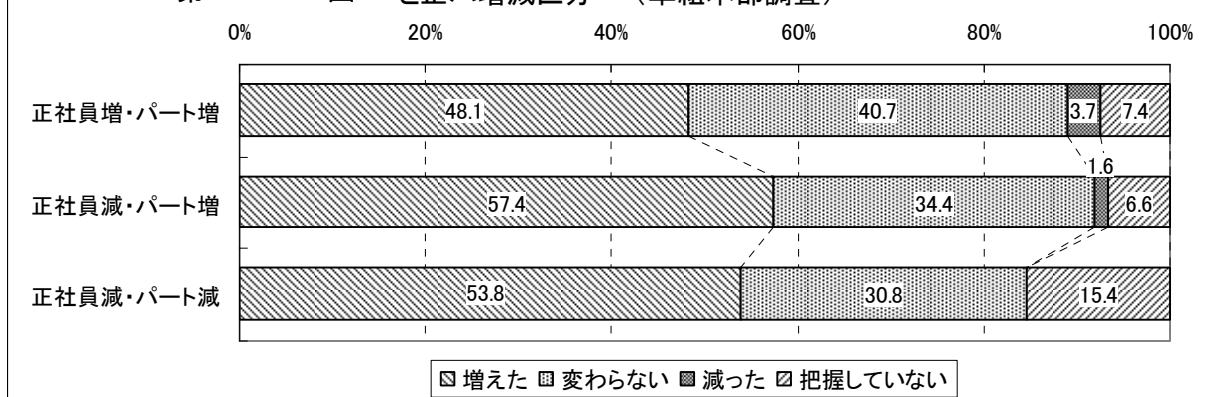
いくらパートタイマーを増やそうとしても、その仕事に対してある程度の信頼感がなければ増やせるものではないであろう。そこで、今回の調査項目の中から信頼度を示すものとして、「予想以上に忙しくなったときのパートタイマーが当てになるかどうか」を尋ねた結果と正・パ増減区分とをクロスしてみた。その結果をみると、「当てになる」と答えたところは、「正社員増・パート増」で29.6%であるのに対して「正社員減・パート増」では44.3%とかなり多くなっている。この「当てになる」という評価は、雇用する事業主側が同じ評価かどうか留保する必要があるものの、単組本部が働く仲間としてパートタイマーの働きぶりを評価したものであり、正社員の雇用を抑制してパートタイマーの雇用を増加させる背景の一つには、パートタイマーの「働き」に対するある程度の信頼があるものといえると考えられる（第6-5-1図）。



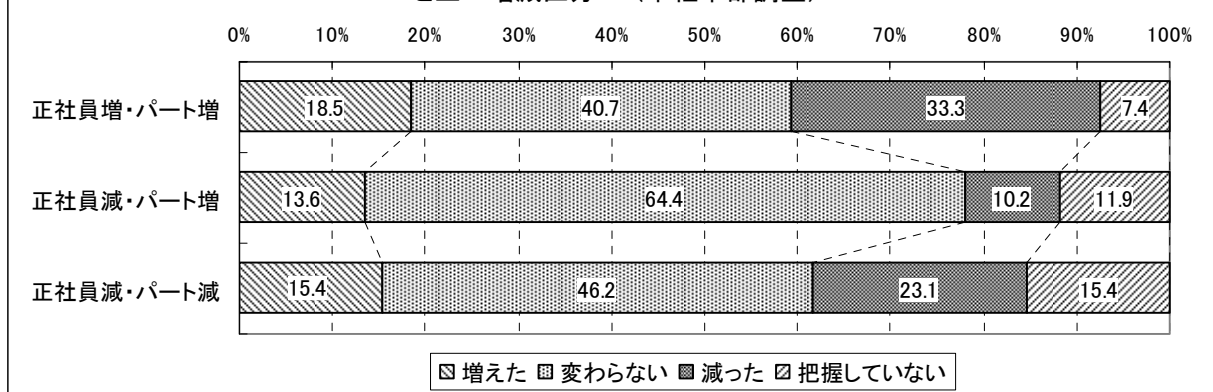
### 第6節 パートタイマーの仕事量、労働時間の増減と正・パ増減区分

それが正社員とパートタイマーとの雇用変動の背景や理由となっているのか、また、雇用変動の結果としてそうなっているのかいずれともいえるが、雇用量の変化に伴いパートタイマーの1人当たりの仕事量や労働時間にも変化があるものと考えられる。両者の設問と正・パ増減区分とをクロスさせた結果をみると、まず、1人当たりの仕事量が増えたとするところは、「正社員増・パート増」のところは48.1%であるのに対して「正社員減・パート増」では57.4%と、後者の方が増えたとするところが多い。また、1人当たり労働時間についてみると、増えたとするところは「正社員増・パート増」の18.5%に対し「正社員減・パート増」では13.6%と少ないが、一方、減ったとするところがそれぞれ33.3%、10.2%と「正社員減・パート増」でかなり少なくなっている。したがって、「正社員減・パート増」の企業では、パートタイマーの仕事量は増えたものの労働時間はあまり変化していないといってもよいであろう。

図Ⅱ-7-7 パートタイマー1人当たりの仕事量の増減(3年前比)  
第6-6-1図 と正パ増減区分 (単組本部調査)



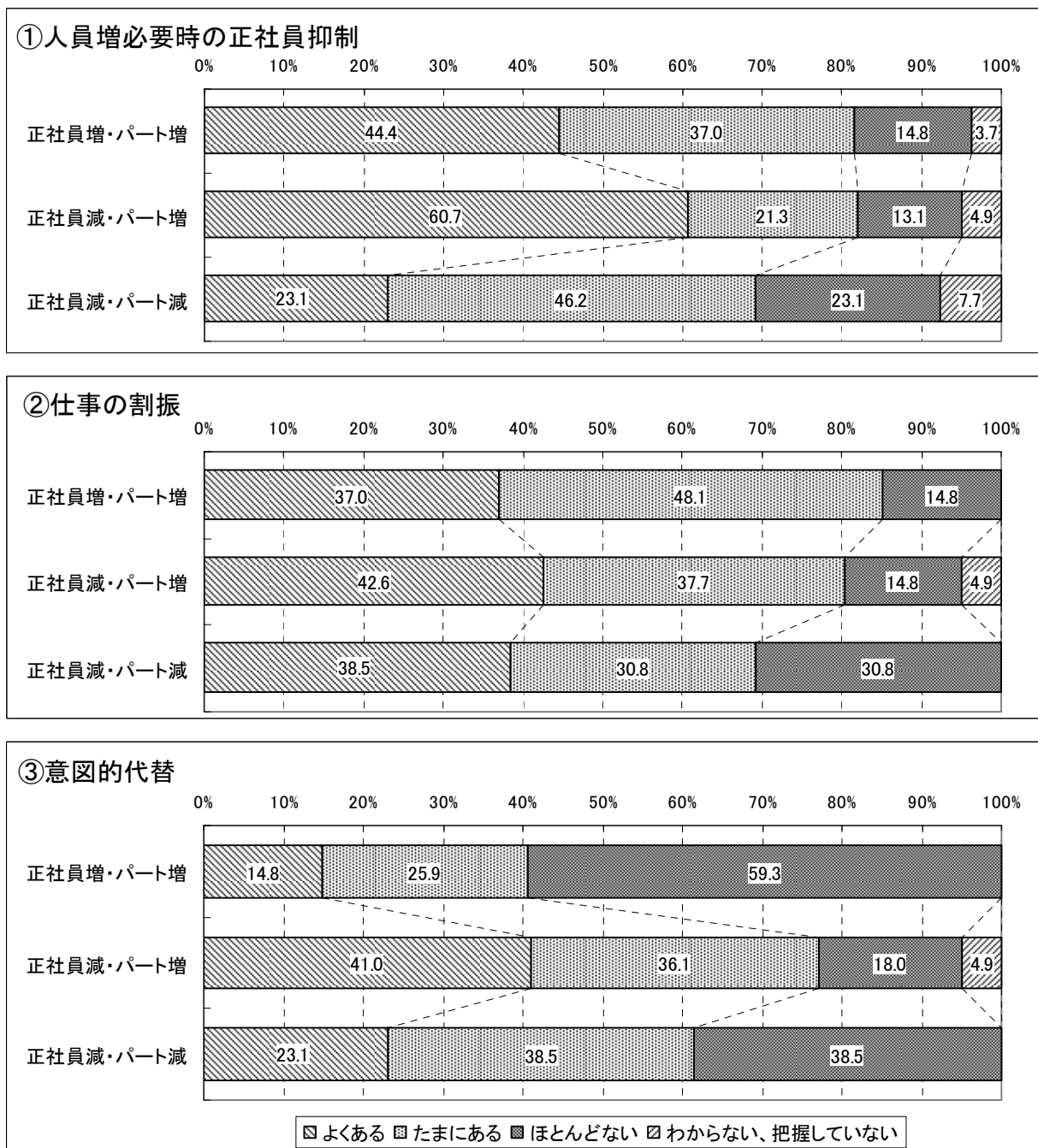
第6-6-2図 パートタイマー1人当たりの労働時間の増減(3年前比)  
と正パ増減区分 (単組本部調査)



## 第7節 正社員雇用抑制・パートタイマー雇用増の態様と正・パ増減区分

今回行った調査では、正社員の雇用を抑制するとともにパートタイマーの雇用を増やす態様を3段階に分けて尋ねた。①人員増が必要ときに正社員ではなくパートタイマーを採用する(「人員増必要時の正社員抑制」)、②正社員が異動などで転出したあとその仕事をパートタイマーに割り振る(「仕事の振替」)、③何らかの形で正社員の雇用を減らす一方でパートタイマーは採用する(「意図的代替」)の三つである。それぞれについて、正・パ増減区分とクロスした結果をみると、他の区分よりも「正社員減・パート増」の区分で「よくある」や「たまにある」が総じて多くなっているのはある意味で当然であろう。また、「正社員減・パート増」において態様を比較すると、「人員増必要時の正社員抑制」では「よくある」が60.7%、「たまにある」と合わせて82.0%となっている。同様に「仕事の割振」では42.6%/80.3%、「意図的代替」では41.0%/77.1%となっている。「人員増必要時の正社員抑制」がもっとも多くなっているが、それよりやや少なくなるものの「仕事の割振」や「意図的代替」の態様も多くの企業で見られている(第6-7-1図)。

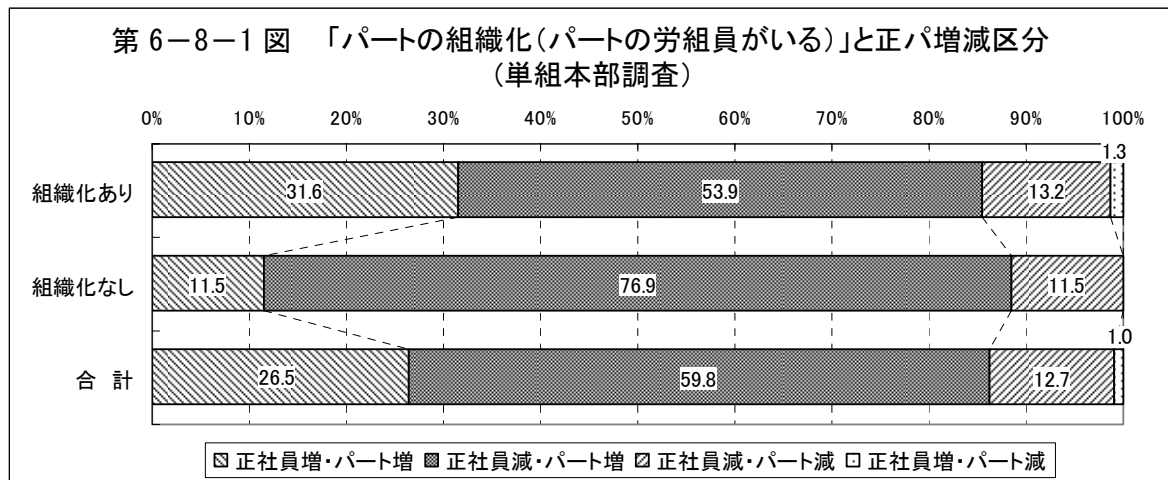
第6-7-1図 正社員雇用抑制・パート雇用増の態様と正・パ増減区分  
(単組本部調査)



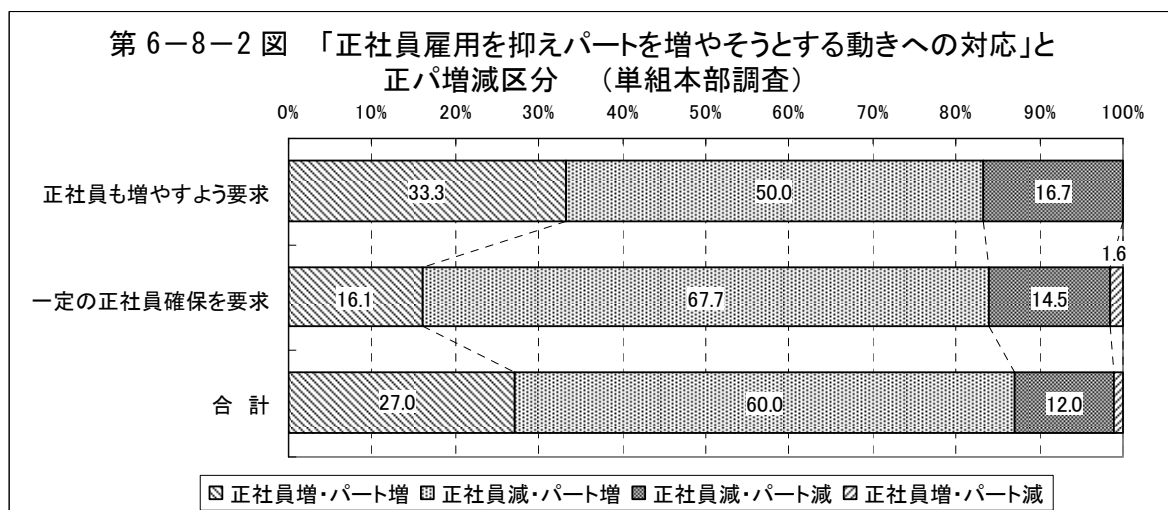
## 第8節 労組の対応と正・パ増減区分

労組のある・なし、労組の対応により正・パ増減区分にどのような違いがみられるかをみてみよう。まず、当該企業に労組員であるパートタイマーがいるかどうか（組織化あり／なし）別にみてみよう。「正社員増・パート増」のところの割合は、組織化ありでは31.6%に対して組織化なしでは11.5%と組織ありの方が高くなっている。一方、「正社員減・パート増」については、それぞれ53.9%、76.9%となっており、これは逆に組織化なしの方がかな

り高くなっている。この結果からだけ確定的にいうことは慎重でなければならないが、パートタイマーの組織化は正社員雇用抑制を伴ったパートタイマーの雇用増を一定程度抑制する働きをしている可能性があるといえる<sup>9</sup>（第6-8-1図）。



つぎに、上記第7節でみたような事態に際して、労組の対応により正・パ増減区分にどのような違いがみられるかをみてみよう。そうした事態に際して「正社員も増やすように要求」した労組のある企業では、「正社員増・パート増」が33.3%あり、これは「一定の正社員確保を要求」したところの16.1%はもとより、総合計の27.0%をも上回っている（第6-8-2図）。これも確定的にいうことはできないが、労組の対応（＝要求）が一定の効果をもったものといえよう。



(注) 「合計」には、「特になにもしなかった」、「そうした政策はない」、「その他」が含まれる。

<sup>9</sup> ただし、「正社員減・パート減」については組織化ありの方がわずかに多くなっており、非常に厳しい業況を反映しているとみられる、両方の同時減少をとどめる効果までではないといえるかも知れない。



## 第9節 企業の正社員代替戦略と労働組合の役割

最後に、以上の分析結果をまとめるとともに、そこから示唆される点を整理しておきたい<sup>10</sup>。

まず、企業において正社員抑制とパートタイマー雇用増が行われた背景としては、企業の業況（今回の調査では売上高の増減程度）が強く影響しており、業況の低迷が企業にそのような戦略をとらせる強い要因になったことは間違いないであろう。その方法として、何らかの形で正社員の雇用を減らす一方でパートタイマーは採用する、すなわち「意図的代替」が行われた可能性も高い。

正社員のパートタイマーによる代替が行われた際に、理論的にはパートタイマーの業務範囲が拡大することが考えられる。今回の調査結果からは明確なことはあまりいえないものの、判断業務を含む非定型業務のパートタイマーがやや増大していることから、両者の代替がある程度起こっているといえそうである。今回の調査結果でみる限り、代替は従来正社員が行ってきっていた業務のうち単純定型的な業務やそれにやや判断業務的な要素が加わった部分で行われたということができそうである。

正社員のパートタイマーによる代替が行われた結果として、パートタイマーの1人当たりの仕事量が増大したとも考えられるが、この点は明確にいうことはできない。調査対象とした最近3年間においては、パートタイマーの1人当たり仕事量の増大は、そうした代替のあるなしに関わらず、より普遍的にみられた事態なのかも知れない。

この間の企業をとりまく厳しい経済情勢の下で、企業が正社員のパートタイマーによる代替戦略を採ることはある意味で合理的な選択であるとしても、一方において、パートタイマーが労働組合に組織化されているところにおいては、一定程度その実施を抑制しているとみられる結果となっていることは注目されてよいであろう。これは、労働組合が企業の行き過ぎた経営行動をチェックする機能を発揮しているとも考えられる。いうまでもなく、企業の経営者が企業活動の隅々まで知悉していると考えるのは、あまりにもナイーブに過ぎるであろう。企業経営は、抽象的な観念上の行動ではなく、千差万別の具体的な状況の下で行われるものであり、経営者が有する情報のみで行われる判断には様々な現実、ここでは労働現場の実際と適合しないことが少なくないであろう<sup>11</sup>。そうした場合には、労働組合が一定のチェック機能を果たし、労使連携の下でより合理的な企業行動が可能となり、またその結果として、働く人々の利益にもつながるものと考えられる。

---

<sup>10</sup> 本稿の個々の分析結果を受けて、あくまで試行的にはあるが、多重回帰分析（ロジスティック回帰）を行い、その結果を章末付注2に掲載してあるので、参照されたい。

<sup>11</sup> 調査結果から一例を挙げれば、「正社員減・パート増」企業においても、多忙時にパートタイマーがあまり当てにならないと回答したところが6.6%あり、こうしたところで徒にパートタイマーばかりを増やすと、業務に支障が出ることも考えられる。

**[参考文献]**

- 石原真三子「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518 所収/2003年5月号)
- 石原真三子、玄田有史「事業所レベルでみたパートタイム雇用の変動」(内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第168号所収/2003年)
- 呉学殊「パートタイマーの組織化と意見反映システム」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.527 所収/2004年6月号)
- 久米郁男「労働政治」(中公新書1797/2005年)
- 佐藤博樹[編著]「パート・契約・派遣・請負の人材活用」(日経文庫1038/2004年)
- 原ひろみ「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」(労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.518 所収/2003年5月号)

(付注 1)

○正規雇用者に対するパートタイマーの比率を賃金比や女性中年労働力率で回帰すると・・・

マクロ（経済社会全体の集計量）の統計数値を使って、正規雇用者とパートタイマーとの代替関係を数量的に記述しておきたい。すなわち、結果として代替関係を示す指標として正規雇用者数に対するパートタイマー数の比率（％）を従属変数とし、①両者の賃金比、ここでは女性の 1 労働時間当たりの所定内給与の比率、および②パートタイマーの供給増、ここでは 35～54 歳層の女性の労働力率、の二つを独立変数とする推定式を通常最小自乗法により求めてみた。結果は、次のとおりである。なお推計に当たっては、2001 年以前と 2002 年以降の従属変数の接続にやや問題があることから、2002 年（平成 14 年）以降に補正のためのダミー変数を入れてみた。いろいろ試行した結果、必ずしもうまく行っているとはいえないが、下記のようなダミー変数の設定がもっともフィットがよかったのでこれを採用した。

推定結果をみると、賃金比にかかる係数はマイナス、労働力供給にかかる係数はプラスとなっており、いずれも理論的な想定と整合的である。

また、下記のグラフからわかるように、正規雇用者数に対するパートタイマー数の比率は 1995 年を底に上昇してきているが、この 1995 年から 2004 年までの上昇 7.8%ポイントのうち賃金比の変化による寄与度が 4.6 ポイント、中堅女性の労働力率の変化による寄与度が 0.6 ポイントであったと試算される<sup>(注)</sup>。

$$\text{Log } P = 6.8802 - 3.7835 \times \text{Log } W + 2.8311 \times \text{Log } \rho + 0.0324 \times D$$

(1.1040)      (-7.6957)                      (2.3811)                      (1.8039)

決定係数 0.9227 有意 F=0.0000

計測期間 昭和 63 年～平成 16 年

\* ( ) 内は、t 値。

P：パートタイマー数／正規雇用者数（％）

（資料）平成 13 年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」（各年 2 月）

平成 14 年以降は 〃 「労働力調査・詳細集計」（各年 1～3 月）

W：女性パートタイマー所定内給与／女性一般労働者所定内給与（％）

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

一般労働者については、所定内給与を月間実労働時間数で除したもの。

$\rho$ ：35～54 歳の女性労働力率（％）

（資料）総務省統計局「労働力調査」（年平均）

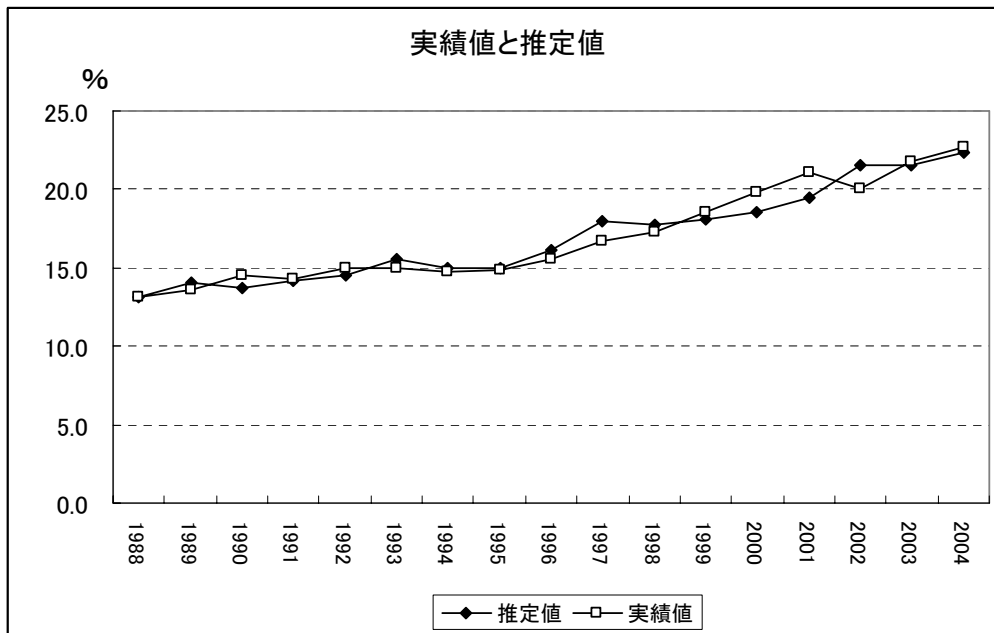
D：調査変更ダミー

対象期間の変更とともに、調査票フォームの変更（「契約社員」の明示）による影響を除くため、平成 14 年に 1、15 年に 2、16 年に 3 を入れた。

(参考) パートタイマー及び「嘱託その他」の正規雇用者に対する割合

	平成 12 年	13	14	15	16
パート	19.8	21.1	20.1	21.8	22.7
アルバイト	9.9	10.5	9.3	9.9	10.0
嘱託その他	5.4	5.7	9.9	10.4	11.4

\* 契約社員は、定義上は「嘱託その他」に含まれる。



(注) 上記の試算から直接導出できるわけではないが、この時期において、厳しい経済環境に加え、中堅女性の就業意欲の高まりから、需要増が価格(=賃金)の上昇をもたらさない、一種のミニ・無制限供給の状態にあったと考えられるのではないかとと思われる。

(付注2)

○「正社員減・パート増」をロジスティック回帰により分析してみると・・・

今回の調査は、もとよりそれ自体貴重なデータではあるが、回答数もあまり多くないことから本格的に数量分析するには適しているとはいえない。しかしながら、本文のような分析を受けて、正社員とパートタイマーの代替、すなわち「正社員減・パート増」の要因を数量的な多重回帰により分析してみたいのは避けがたい。そこであくまで試行的であることを前提に、ロジスティック回帰により非常に初歩的な試算を行ったので、その結果を参考に掲げておきたい。

この結果をみると、まず「正社員減・パート増」となるかどうかは売上高の変化に非常に関連が深いことがわかる。売上高が低迷・減少するほど「正社員減・パート増」となる力が働くといえる。次いで相関が高いものが正社員・パートタイマー間雇用の態様である「意図的代替」である。これはある意味で同義反復的ではあるがそうした政策を企業が採ればそうなる確率が高くなる。また、それほど有意確率はよいとはいえないが、単純定型業務や判断業務を伴う非定型業務でパートタイマーが増加することも「正社員減・パート増」となる方

従属変数：「正社員減・パート増」（該当=1／非該当=0）

独立変数		回帰係数（有意確率）
売上高変化（3年前比）	大幅増=1／増加=2／変わらない=3／ 減少=4／大幅に減少=5	0.951 ***
産業（小売業）	該当=1／非該当=0	-0.756
〃（その他の産業）	該当=1／非該当=0	0.385
単純定型業務のパート	増えた=1／それ以外=0	1.060 *
管理監督業務のパート	増えた=1／それ以外=0	0.912
専門的業務のパート	増えた=1／それ以外=0	-1.667
非定型業務のパート	増えた=1／それ以外=0	1.528 *
多忙時にパート当てになる	該当=1／非該当=0	-0.064
パート1人当たり仕事量	増えた=1／それ以外=0	0.598
〃 労働時間	増えた=1／それ以外=0	-0.411
「人員増必要時の正社員抑制」	よくある・たまにある=1／それ以外=0	1.213
「仕事割振」	よくある・たまにある=1／それ以外=0	-1.561 *
「意図的代替」	よくある・たまにある=1／それ以外=0	1.561 **
パート労組員がいる	いる=1／いない=0	-1.672 **
正社員抑制時の労組対応	正社員増要求・一定数確保要求=1／それ以外=0	-0.144
定数		-2.252 **
・分析に使用したケース数=117 ・有意確率=0.000      ・R2=0.321		

\*\*\*：1%水準で有意    \*\*：5%水準で有意    \*：10%水準で有意

向の要因となっている<sup>12</sup>。一方、企業の中にパートタイマーの労組員がいること、すなわちパートタイマーの組織化が「正社員減・パート増」となる事態を抑制する効果を持つ結果として出ているのが注目される。

---

<sup>12</sup> 「仕事振替」が緩やかに有意で符号がマイナスになっている。これは「意図的代替」に引っ張られた結果とも思われるが、説明ができない結果である。