

労働政策研究報告書 No.48

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

パートタイマーの組織化に関する  
労働組合の取組み

労働政策研究・研修機構



## パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み — サマリー —

### 執筆者（五十音順）

- 浅尾 裕 （労働政策研究・研修機構 主席統括研究員）  
太田仁志 （労働政策研究・研修機構 前アシスタント・フェロー）  
禿あや美 （帝塚山大学 専任講師）  
藤村博之 （法政大学教授、労働政策研究・研修機構特別研究員、研究主査）  
本田一成 （國學院大学 助教授）  
村杉靖男 （法政大学 客員研究員）  
山下 充 （明治大学 専任講師）

### 研究期間

平成 16 年度及び平成 17 年度

### 調査研究の目的、ねらい

本報告書は、プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の一環として取り組んだ「パートタイマーの組織化に関する研究」のアンケート調査の結果を取りまとめたものである。プロジェクト研究においては、就業形態の多様化、労働組合組織率の低下等の進展を踏まえ、これからの労働条件決定システムについて検討することとしているところ、非正規労働者の労働組合組織率が極めて低いことに鑑み、本研究においては、非正規雇用労働者の中で最も大きな割合を占めるパートタイマーに焦点をあててその組織化について調査し、もってプロジェクト研究全体における検討に資することを目的としている。

アンケート調査に先立ち、先行研究のレビューを中心とした論点整理と、ナショナルセンター、産業別労働組合、またその傘下の企業別労働組合にパートタイマーの組織化に関してインタビュー調査を行った（結果は、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書」とした）。

これらを踏まえ、第一に、パートタイマーの労働組合への組織化の現状を把握し、またその組織化に取り組む労働組合の実態と課題を明らかにすること、第二に、賃金をはじめとするパートタイマーの労働条件に関する労働組合の取組みを明らかにすること、そして第三に、パートタイマーの労働条件等に関する労働組合の取組みに対し、労働組合の役員を務めるパートタイマー（以下「パート組合役員」という）はどのように評価をしているのか、またパート組合役員はどのような意識を持っているのか、を明らかにすることを目的として、企業別労働組合（単組）本部、同支部、及びパート組合役員を対象にアンケート調査を実施した。

## アンケート調査の方法

①調査対象： 企業別労働組合（単組）の本部、同支部及びパート組合役員

単組本部アンケート調査送付数： 453

単組支部アンケート調査送付数： 3,210

パート組合役員アンケート調査： 966

※ 調査対象の選定、調査票の送付数等について

パートタイマーの就業が多い産業・業種の労働者を組織化する5つの産別組合（UIゼンセン同盟、生協労連、サービス連合、サービス・流通連合、フード連合）より、加盟する企業別労働組合（単組本部）の名簿を入手し、記載されている組合員数やパートタイマーの組織化状況等を基準に、単組本部アンケート調査（以下「本部調査」）を送付する単組本部を選定した。単組支部アンケート調査（以下「支部調査」）とパート組合役員アンケート調査（以下「パート役員調査」）については、本部調査対象である単組本部に依頼して、組合員数の多い順に上位10支部及び、最大で3人のパート組合役員を選定してもらい、それぞれの調査票を単組本部経由で送付した。

②調査方法： 郵送調査

③調査期間： 2005年1月24日～2月20日

④回収数

本部調査： 143票（送付数に対する回収率31.6%）

支部調査： 204票（同6.4%）

パート役員調査： 86票（同8.9%）

※ 単組本部に依頼した送付調査票数を一律としたため（支部調査10通、パート役員調査3通）、両調査の回収率は厳密なものではない。

## 研究結果の要旨

### 1. 論点の整理（第I部）

パートタイマーの労働条件決定の仕組みを、労働条件決定に影響する要因、企業外の要因、企業内の要因、企業内労働組合の役割といった観点から整理し、そのうえで、今回の研究の目的を明確にしている。

パートタイマーの労働条件決定についてのアプローチの仕方としては外部労働市場に注目する方法と企業内部の動きに注目する方法の2つが考えられる。外部労働市場に注目する方法とは、法律の規定、他社との人材獲得競争、ナショナルセンターや産別の運動といった点を調査し、どの要素がどの程度の割合でパートタイマーの労働条件に影響しているかを測定することである。これによって、企業が外部からパートタイマーを雇い入れる場合の労働条件

決定メカニズムを明らかにすることができる。企業内部の動きに注目する方法とは、次のようなものである。すなわち、基幹化したパートタイマーを雇い入れる場合の労働条件は、企業内部の状況によって決まる傾向が強まっている。能力の向上や経験年数、仕事の難易度等を基準にして昇給を決めていることがそれを物語っている。これらの企業内部の要因がどのように労働条件決定に影響するかは、労働組合のある企業を観察することによって、より鮮明に見えてくる。それは、労働組合が、パートタイマーたちの意見を集約して会社側と交渉するからである。これら二つの視点のうち、今回の研究においては企業内部に焦点を絞り、特に労働組合の組織化への取り組みを中心に取り組んだ。

## 2. アンケート調査結果の概要（第Ⅱ部）

本部調査、支部調査及びパート役員調査について、パートタイマーの組織化に関する取り組みや組織化に関する困難、パートタイマーの労働条件の決定がどのように行われているか等の観点から、アンケート調査より見出されたことをまとめる。主なものを紹介すると次のとおり。

### (1) 本部調査への回答単組等の基本属性

本部調査回答単組 143 組織のうち、単組本部のある企業の平均従業員数は 6,266 人であった。パートタイマーがいる回答組織は全体の 86.0%（123 組織）で、パートタイマーが全従業員に占める平均比率は、男性パートタイマーが 8.7%、女性パートタイマーが 52.6%である。単組本部のある企業におけるパートタイマーの主な業務（複数回答）は、「販売・接客」が 86.2%と最も多く、次いで「事務」が 68.3%、「生産・建設」が 23.6%、「営業」が 19.5%と続いている。

### (2) パートタイマーの組織化に関する諸特徴

#### ① パートタイマーの組織化の状況

単組本部のある企業について、パートタイマーがいる企業（123 社）の 74.8%（92 社）にパートタイマーの労働組合員がいる。そのうちパートタイマーが正社員と同じ組合に組織されているものは 87 単組（70.7%）、パートタイマーだけの独自の組織に加入しているものは 5 単組（4.1%）である。

パートタイマーの組織化の時期は、労働組合の結成時とするものが 46.0%、結成より後とするものが 51.7%であった。組織化された年代は、1990 年代が 36.8%と最も多く、次いで 2000 年代が 25.3%、80 年代が 18.4%となっている。

またパートタイマーの組織化の範囲は、「パートタイマー全員」とするものが 54.0%、「労働時間や日数の多いパートタイマー」とするものが 31.0%であった。組織化の範囲として労働時間を基準にしている場合の基準となる週労働時間数は、週 20 時間台が 40.7%と最

も多く、次いで 30 時間台が 25.9%となっている。

## ② パートタイマーの組織化に対する会社の反応

パートタイマーの組織化に当たり会社と話し合いをしたかについて、「事前に十分話し合った」とするのは 74.7%、「直前に通告」は 8.0%、また「組織化後に伝えた」は 4.6%であった。その際の会社側の態度は、「強く賛成」が 5.7%、「賛成した」が 51.7%、「どちらでもない」が 23.0%、「反対」が 5.7%、「強く反対」が 3.4%となっている。組織化が実現しているところでは、パートタイマーの組織化に対する会社の反応は賛成あるいは中立的な態度であった場合が多く、反対したものは 1 割に満たない。

## ③ 上部組合からの指導や支援

パートタイマーの組織化の際の上部組合からの指導や支援については、「強力にあった」が 29.9%、「多少あった」が 34.5%、「何もない」が 24.1%であった。またパートタイマーの組織化に関する上部からの指導・支援の有効性については、否定的な回答をする単組はなく、8 割以上が肯定的に考えている。

## ④ パートタイマーを組織化した理由

パートタイマーを組織化した理由（複数回答）は、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」が 60.9%で最も多く、次いで「組合の交渉力を強化したいから」が 58.6%、「職場でパートタイマーの人数が増えたから」と「職場における過半数代表を確保したいから」が 50.6%となっている。

## ⑤ パートタイマーの組織化に向けて行った工夫

パートタイマーの組織化に向けて行った工夫（複数回答）は、「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」が 66.7%と最も多く、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」が 59.8%、「パンフレット配布など組合の PR 活動を行った」が 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」が 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」が 33.3%となっている。なお、本設問への支部調査での回答結果は、「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」（50.8%）、「パートタイマーの意見を積極的に集めた」（45.8%）、「組合活動についてパートタイマーに十分に説明した」（40.7%）などの順となっている。

## ⑥ パートタイマーの組織化に対する組合の自己評価と、組織化後の現在の課題

パートタイマーの組織化に対する組合の自己評価（複数回答）は、「パートタイマーの意見が組合活動に反映できるようになった」が 79.3%、「職場における従業員の代表性を

確保できた」が 73.5%、「パートタイマーの労働条件が向上した」が 70.1%となっている。

パートタイマーを組織化した現在の課題（同）については、「組合活動に対するパートタイマーの関心を高める」が 74.7%で最も多く、次いで「パートタイマーの組合リーダーの養成」が 66.7%、「正社員とパートタイマーの意思疎通をより緊密にする」と「正社員とパートタイマーの労働条件に関する利害の調整」が 44.8%、「パートタイマーに組織化の効果を実感してもらう」が 43.7%となっている。なお、本設問への支部調査での回答結果は、組合活動に対するパートタイマーの関心を高める（69.5%）が最も多く、次いで「パートタイマーに組織化の効果を実感してもらう」（49.2%）、「パートタイマーの組合リーダーの養成」（48.3%）であった。

### (3) パートタイマーの組織化を行っていない労働組合のパートタイマー組織化に関する取組み

#### ① パートタイマーの組織化に対する考え

パートタイマーの組織化を行っていない労働組合のパートタイマーの組織化に対する考えは、「組織化に取り組んでいるが現状では実現していない」が 54.8%と半数を超え、また「組織化するつもりだが今のところ何もしていない」が 19.4%であった。「今のところ組織化するつもりはない」は 25.8%を占める。

#### ② パートタイマーを組織化していない理由

パートタイマーの組織化が実現していない理由（複数回答）は、「会社の反対が大きい」が 38.7%と最も多く、次いで「パートタイマーを組織化する余裕はない」が 35.5%、「正社員とパートタイマーとの利害調整が難しい」と「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」が 25.8%、「パートタイマーの労働条件の向上が困難」が 22.6%となっている。他方、支部調査では、組織化が実現していない理由は、「パートタイマーに組合員になる利点が伝わらない」が 43.9%と最も多く、次いで「パートタイマーが組合に無関心」が 36.4%、「正社員とパートタイマーの利害調整が難しい」が 33.3%となっている。このような単組本部と単組支部の調査結果の違いは、本部と支部の視点の違いによるところと考えられるが、パートタイマーと直接接する機会の違いも反映しているとも考えられる。

#### ③ パートタイマーの組織化への取組みについて

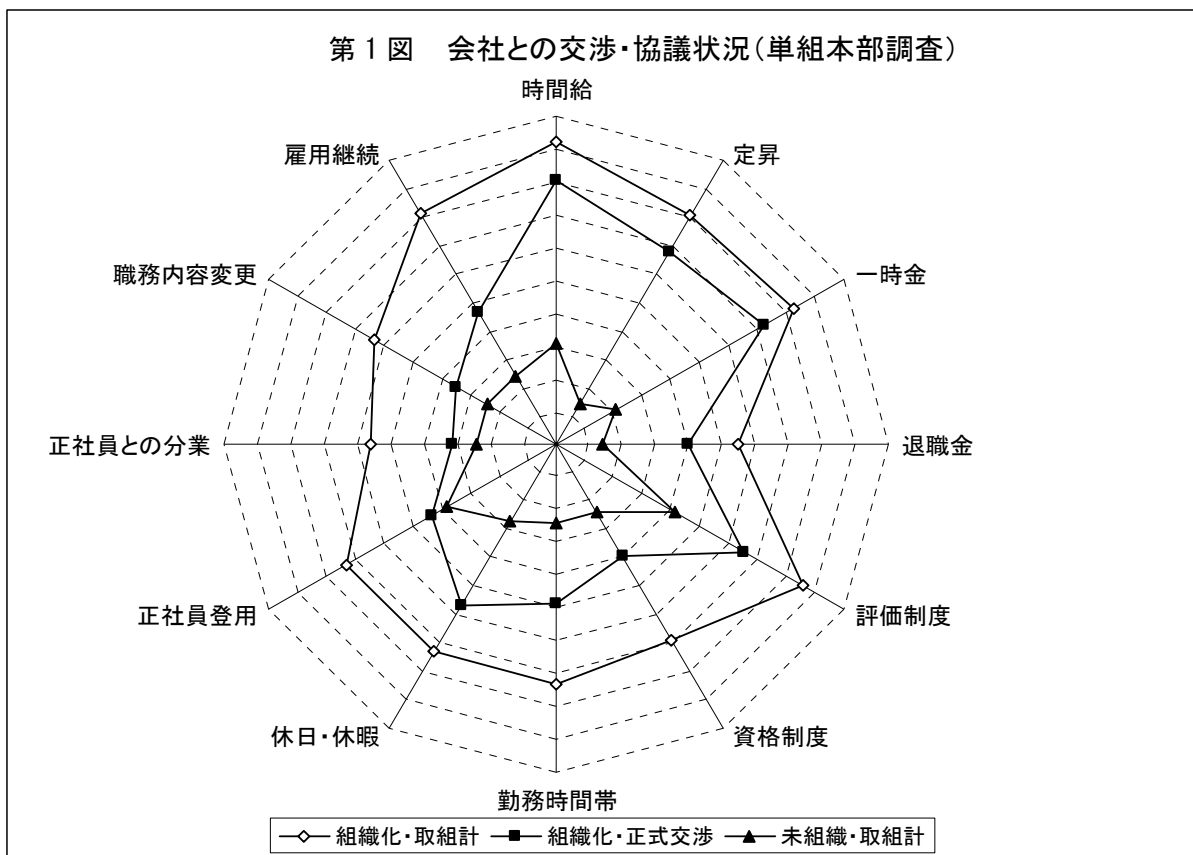
これまでにパートタイマーの組織化に向けて実施したことのある取組み（複数回答）については、「特に何もしてこなかった」が 48.4%と最も多く、次いで「パートタイマーの意見を積極的に集めた」が 35.5%、「パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた」が 22.6%、「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に説明した」と「パート問題を担当する役員をおいた」が 19.4%となっている。「組合に対するパートタイマ

一の要望を集めた」は 16.1%であった。なお、本設問への支部調査での回答結果は、「特に何もしてこなかった」が 48.5%と約半数を占める一方、「パートタイマーの意見を積極的に集めた」が 31.8%、「組合に対するパートタイマーの要望を集めた」と「パンフレット配布など組合のPR活動を行った」が 21.2%、「パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた」が 18.2%となっている

#### (4) パートタイマーの労働条件に関する労働組合の取組み、政策・方針

##### ① パートタイマーの労働条件に関する取組み

パートタイマーの労働条件に関する会社との交渉や協議の実施状況については、パートタイマーを組織化しているところでは、事項によって濃淡はあるものの「正式交渉・協議」を中心として取り組んでいる単組の割合が大きい。それに対して組織化していない単組では、一部の事項を除いて「正式交渉・協議」をしているところはわずかしがなく、「特になし」とするところが過半を占めている。また、パートタイマーを組織化している労働組合では「時間給」や「一時金」、「定昇」などの賃金に関する事項で取り組んでいる割合が高く、またその中でも「正式交渉・協議」が多い。



- (注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは 10%ポイント、最外縁目盛は 100%である。  
 2. 「取組計」とは、「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」のいずれかをしていること。  
 3. 100 から「取組計」の割合を差し引いた残りはほとんどが「特に何も行っていない」の割合であり、また、「取組計」と「正式交渉」との差は、「非公式情報・意見交換」の割合である。

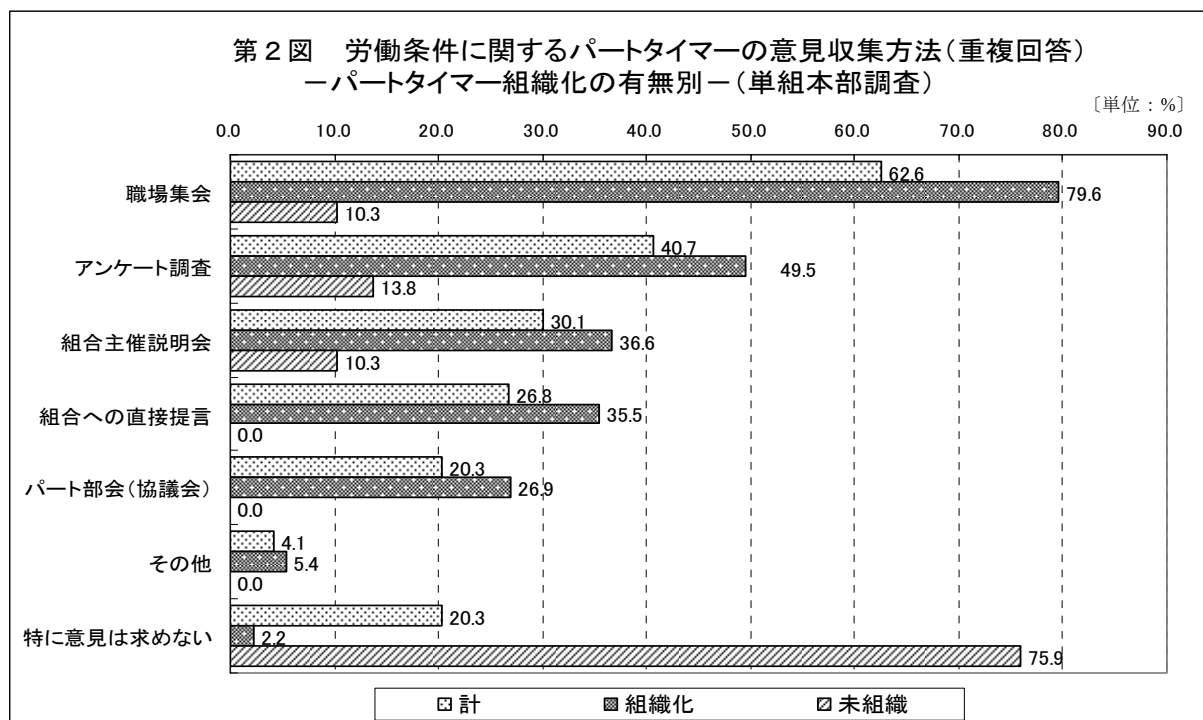


## ② 労働条件に関するパートタイマーの意見の収集方法

労働条件に関するパートタイマーの意見がどのように集められているかを見ると（複数回答）、「職場集会」が62.6%と最も多く、次いで「アンケート調査」が40.7%、「組合主催説明会」が33.7%となっている。また「特に意見は集めない」とするところも20.3%となっているが、これはほとんどがパートタイマー未組織のところである。

## ③ パートタイマーの賃金制度の現状と単組の政策・方針

パートタイマーの賃金制度について、その現状と今後における組合としての政策・方針としての目標を尋ねた。現状については「正社員と異なる賃金体系で、能力等によりパートタイマー間で差をつける処遇である」とするところが60.2%と最も多く、次いで「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」が27.6%となっている。一方、組合として今後目指そうとするものについては、「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」が38.2%と最も多く、次いで「正社員と異なる賃金体系で、能力等によりパートタイマー間で差をつける」が35.8%となっている。



今後においてこのようなパートタイマーの賃金制度を目指して取り組むに際して、パートタイマーの組織化は有効かどうかに関する意見は、「有効だと思う」とするところが68.3%で、「どちらかというとも有効だと思う」の16.3%と合わせて8割を超える単組が有効性を見出している。

### 3. アンケート調査結果の分析（第Ⅲ部）

第Ⅲ部では、研究参集者が、アンケート調査結果に基づき、①パート基幹労働力化の現状と組合活動、②パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め、③パートタイマーの組織化組合と未組織組合の実態比較、④パートタイマーの組織化と組合への影響、⑤小売業におけるパート組織化と職場規制（生協同組合とスーパーの比較）、⑥調査結果に見る正社員雇用抑制、パートタイマー雇用増加と組織化という6つのテーマで分析を行っている。

このうち、上記③においては、パートタイマー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、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は異なるのか、賃金制度の現状に違いはあるのか等の観点から分析を行い、パートタイマーを組織化していながらもパートタイマーの労働条件について関与度が低い労働組合も見られる、パートタイマーが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際立った差異が見られない等の興味深い結果が出ている。また、上記④においては、本部調査では、パートタイマー未組織化の理由について、会社の反対が大きいこと、パートタイマーを組織化する余裕がないことといった労使関係や組織運営上の問題としてとらえているのに対し、支部調査は組合員になることの利点がパートタイマーに伝わらない、パートタイマーが労働組合に無関心、正社員とパートタイマーの利害調整が困難といったパートタイマーの利害と組合活動との乖離を挙げているという結果が得られた。また、パートタイマーの未組織組合の半数近くがパートタイマーへ何の働きかけも行っていないという結果が得られた。

#### 報告書の構成（目次）

第Ⅰ部 非典型雇用労働者の増加と労働条件決定の再構築（藤村博之）

第Ⅱ部 アンケート調査結果の概要（浅尾 裕）

第1章 単組本部を対象としたアンケート調査結果の概要

第2章 単組支部を対象としたアンケート調査結果の概要

第3章 パートタイマーである組合役員を対象とした調査結果の概要

第Ⅲ部 アンケート調査結果の分析

第1章 パートタイマー基幹労働力化の現状と組合活動（本田一成）

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（太田仁志）

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（杉村靖男）

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（山下 充）

第5章 小売業におけるパート組織化と職場規制（禿 あや美）

－生活協同組合とスーパーの比較－

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（浅尾 裕）

## 主要参考文献

- 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.
- 禿あや美 (2003) 「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.
- 本田一成 (2004) 『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.
- 荻野登、高畑いづみ、渡邊木綿子 (2005) 「事例報告：大手スーパーにおけるパート処遇の  
動向」 『ビジネス・レーバー・トレンド』 1 月号.
- 呉学殊 (2004) 「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.
- 小野晶子 (2004) 「日本におけるパートタイマー活用の現状と課題—大型小売業の事例から  
—」、第 3 回北東アジア労働フォーラム・日中韓ワークショップ 『非典型雇用問題の現  
状と課題』 発表論文 (労働政策研究・研修機構編) .
- 佐野嘉秀 (2000) 「パート労働の職域と労使関係—百貨店 B 社の事例」 『日本労働研究雑誌』  
第 481 号.
- 山下 充 (2004) 『雇用多様化時代の労使関係—多様な労働者と労働組合の役割—』 JILPT  
ディスカッション・ペーパー・シリーズ.

---

労働政策研究報告書 No. 48 サマリー

パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み

発行年月日 2006年3月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)