



労働政策研究報告書 No. 48

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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策研究・研修機構においては、中期目標に掲げられたプロジェクト研究の一つとして「労働条件決定システムの再構築に関する研究」に取り組んでいる。この研究は、就業形態の多様化、労働組合組織率の低下、労務管理の個別化等の進展を踏まえて、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定システムについて検討し、必要な政策提言を行うことを目指している。

我が国の労働条件決定システムにおいて、労働組合は、最低基準を上回る労働条件を得るために集団的な取引を行う主体として大きな役割を担っている。しかし、労働組合の組織率は低下を続け、2005年には18.7%となった。特に、非正規雇用労働者の組織率は格段に低い状況にあり、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ついてみると、その組織率は2005年には3.3%と極めて低い水準にとどまっている。

このように非正規雇用労働者、とりわけパートタイマーの組織化が、労働組合にとって大きな課題となっているところ、当機構では、これからの労働条件決定システムのあり方の考察に資するため、サブテーマ「パートタイマーの組織化に関する研究」として、パートタイマーの活用及び組織化が進んでいると考えられる産業・業種を取り上げ、労働組合の取組みについて調査した。

2004年に6つの産業別労働組合及びその傘下にある5つの単位労働組合本部に対してヒアリング調査を実施したが、その成果は、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」にとりまとめた。

本報告書は上記ヒアリング結果も踏まえて、2005年に、5つの産別組合の協力を得て、傘下单組及びその支部、さらにパートタイマーである組合役員を対象に実施したアンケート調査の結果について、取りまとめたものである。

なお、大変お忙しい中、調査にご協力いただいた産別組合及び傘下单位労働組合の関係者の方々にはこの場を借りて心より御礼申し上げたい。

2006年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（五十音順）

氏名	所属
あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構主席統括研究員（第Ⅱ部、第Ⅲ部第6章）
おおた ひとし 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（概要、第Ⅲ部第2章）
かむろ み 禿 あや美	帝塚山学院大学講師（第Ⅲ部第5章）
ふじむら ひろゆき 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（第Ⅰ部）
ほんだ かずなり 本田 一成	国学院大学助教授（第Ⅲ部第1章）
むらすぎ やすお 村杉 靖男	法政大学客員研究員（第Ⅲ部第3章）
やました みつる 山下 充	明治大学講師（第Ⅲ部第4章）

その他の研究参加者

うえむら しゅんいち 上村 俊一	労働政策研究・研修機構統括研究員
おう はくすう 呉 学殊	労働政策研究・研修機構副主任研究員
ひらさわ じゅんこ 平澤 純子	労働政策研究・研修機構研究員
みなみ しげる 南 繁	労働政策研究・研修機構コンファレンス課長兼成果普及課長

目 次

まえがき

概要	1
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	9
第Ⅱ部 アンケート調査結果の概要	
はじめに	17
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	19
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	71
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	102
第Ⅲ部 アンケート調査結果の分析	
はじめに	115
第1章 パートタイマー基幹労働力化の現状と組合活動	116
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	143
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	165
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	186
第5章 小売業におけるパート組織化と職場規制 ー生活協同組合とスーパーの比較ー	195
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	222
参考資料	
Ⅰ アンケート調査票	239
Ⅱ アンケート集計表	277

概要

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。この研究は、パートタイマーの労働条件の決定システム、特にパートタイマーの労働組合への組織化に焦点をあてるものである。具体的には、わが国におけるパートタイマーの組織化はどのような状況になっており、どのような取組みがなされているのか、またその効果はどうかを重点に調査し、分析することを目指した。

1. 調査研究の課題、方法

ア. 趣旨、課題

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、本調査研究ではパートタイマーの組織化の実態等を明らかに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、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」としてとりまとめた）。

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。

イ. アンケート調査の方法等

アンケート調査の概要は次の通りである。

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%)

※ 単組本部からの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。

2. 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、今回の研究で明らかにしようとしている部分を明確にしている。

3. アンケート調査の概要(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、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。

以下②から⑥までは、パートタイマーが正社員と同じ組合に組織されている87単組に関する記述である。

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

以下の①～③は、パートタイマーの労働組合員がいない31単組に関する記述である。

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。

なお、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ーの要望を集めた」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

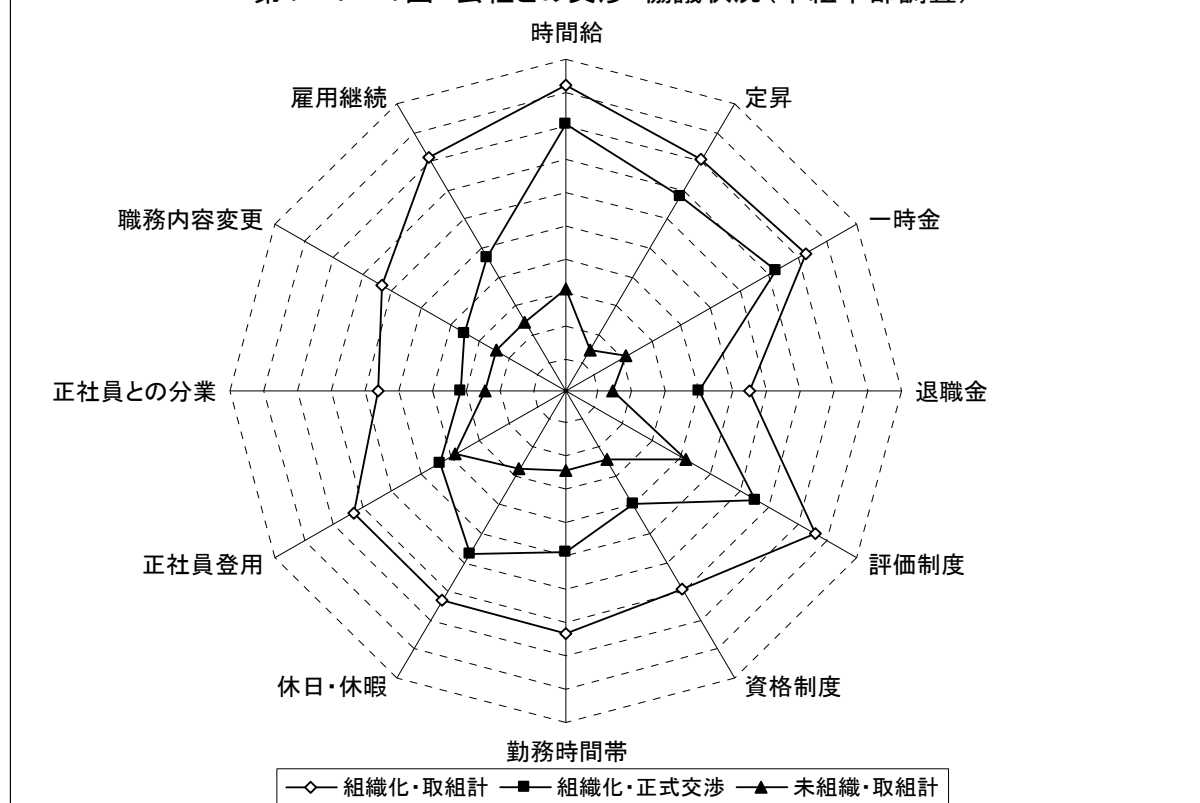
① パートタイマーの労働条件に関する取組み

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かなく、「特になし」とするところが過半以上を占めている。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。

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。

第1-7-1図 会社との交渉・協議状況(単組本部調査)

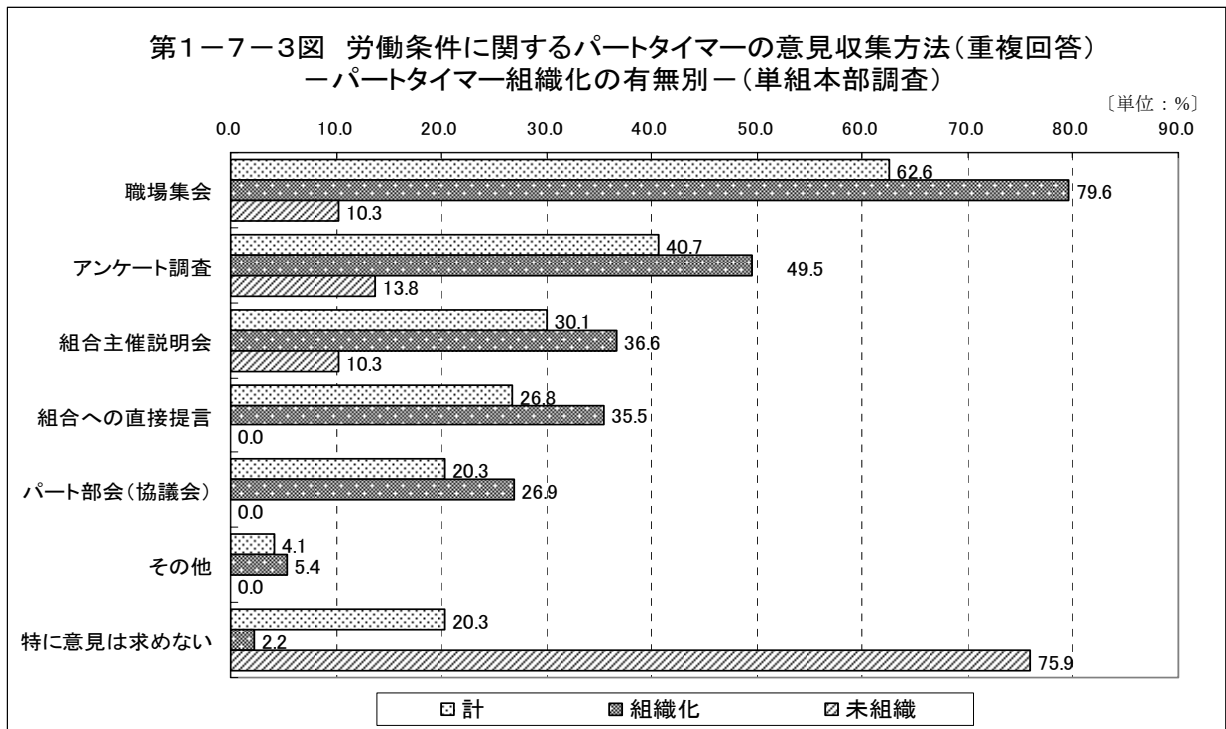


- (注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は100%である。
 2. 「取組計」とは、「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」のいずれかをしていること。
 3. 100から「取組計」の割合を差し引いた残りはほとんどが「特に何も行っていない」の割合であり、また、「取組計」と「正式交渉」との差は、「非公式情報・意見交換」の割合である。
 4. 回答者総数は123。

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。



4. 分析 (第Ⅲ部)

第Ⅲ部においては、研究参集者が、アンケート調査結果に基づき、次のような分析を行った。

- ・ パート基幹労働力化の現状と組合活動
- ・ パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め
- ・ 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
- ・ パートタイマーの組織化と組合への影響について
- ・ 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—
- ・ 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 I 部

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

1. はじめに

第 I 部の目的は、パートタイマーの労働条件決定の仕組みを整理し、今回の研究で明らかにしようとしている部分を明確にすることである。非典型雇用労働者とは、雇用期間に定めのない雇用契約を結んでいる雇用労働者（いわゆる正社員）以外の人たちのことである。パートタイマー、契約社員、嘱託、アルバイト、派遣労働者、請負労働者などがそれにあたり、企業によって少しずつ呼び方が異なる。

バブル崩壊後の不況の中で、非典型雇用労働者は大幅に増加した。『労働力調査』で週 35 時間未満働いている人の割合を見ると、1990 年の 15.0%から 2003 年の 23.8%に上昇した。週に 35 時間未満の就労をしている人たちは、正社員ではない場合が多いために、非典型雇用労働者の増加を示す一つの指標となっている。非典型雇用労働者を直接とらえた『就業形態の多様化調査』によると、雇用労働者に占める非正社員の割合は、1999 年の 27.5%から 2003 年には 34.6%になった。わずか 4 年の間に 7.1 ポイントも増加したことになる。長引く不況のなかで、企業が正社員以外の雇用形態をとる労働者を相対的に増やし、人件費の削減に取り組んでいたことが背景にある。非正社員 34.6%の内訳は、パート労働者が 23.0%、契約社員 2.3%、派遣労働者 2.0%などである。非典型雇用労働者の労働条件決定を議論する際、まずパートタイマーに注目したのはその割合が高いからである。

パートタイマーというのは、あいまいな言葉である。その割合を見るとき、定義の仕方によっていくつかの数値をとることができる。『労働力調査』で週 35 時間未満働いている人の割合については、すでに示した。『労働力調査特別調査』で呼称パート（勤務先でパートと呼ばれている非正社員）の比率を見ると、1990 年の 10.8%から 2003 年には 18.7%と約 8 ポイント上昇した。また、パートタイマーに、アルバイト、契約社員、嘱託といった呼称で呼ばれている人たちを合わせた数値は、1990 年の 18.7%が 2003 年には 28.2%になっている。『毎月勤労統計』で見ても、パート労働者の割合は 1990 年の 13.0%から 2003 年の 22.6%に上昇した。どの数値をとってもいわゆるパートタイマーの割合は上昇している。勤労者の労働条件決定について議論するとき、労働組合に組織されている約 1000 万人の人たちだけに注目していたのでは、実態の一部しか見ないことになる。今回の調査研究において、非典型雇用労働者に着目し、その中のパートタイマーに焦点を当てたのはこのような事情によっている。

2. パートタイマーの労働条件決定のしくみ

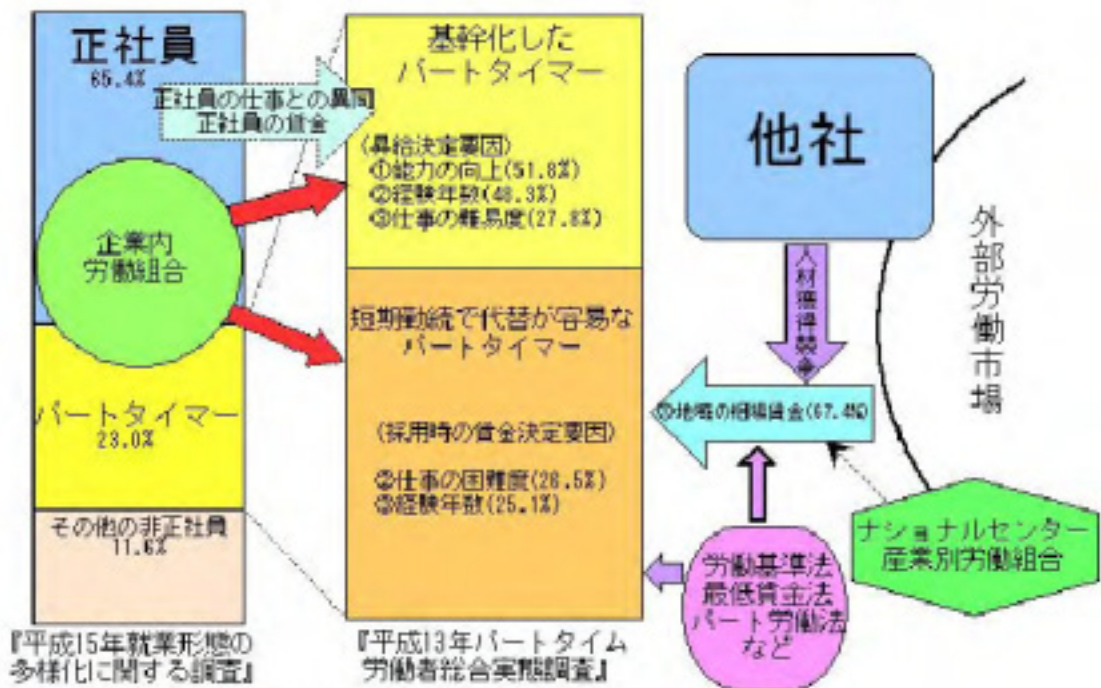
(1) 労働条件決定に影響する要因

図 1 は、パートタイマーの労働条件決定に影響を与える要因をまとめたものである。この図では、いちばん左側に企業内の従業員構成を、真ん中にパートタイマーの内訳を配置した。

そして、右側にパートタイマーの労働条件決定に影響を与える外部の要因を示している。従業員の構成は、『平成 15 年就業構造の多様化に関する実態調査』から引用した。企業内には、労働組合のあるところとそうでないところがあるが、ここでは労組の役割を明確にするためにパートタイマーの一部も組織化している企業内組合を想定している。

パートタイマーには、長期勤続で職場において比較的重要な仕事を担当している人たち(基幹化したパートタイマー)と補助的な仕事を担当し短期間で入れ替わる人たちがいる。何を基準にとるかで基幹化したパートタイマーの割合は変わってくるが、『平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査』によると、勤続年数が 10 年以上のパートタイマーは 15.6%、勤続 5 年以上をとると 35.2%と 3 分の 1 を超えている。しかも、この割合は、1995 年(10 年以上 12.4%、5 年以上 32.7%)に比べて伸びている。また、何らかの役職に就いている割合を見ると 11.4%になっている。ここでは、基幹化したパートタイマーについて論じることが目的ではないのでこれ以上踏み込まないが、パートタイマーが企業の中で重要な役割を担っていることは紛れのない事実である。

図 1 パートの労働条件決定に影響を与える要因



パートタイマーの労働条件は、企業外の要因と企業内部の要因によって決まると考えられる。企業外の要因としてあげられるのは、(ア)法律の規定(労働基準法、最低賃金法、パート労働法など)、(イ)労働市場の状況(他社との人材獲得競争)、(ウ)ナショナルセンターや産業別組合による働きかけの 3 点である。他方、企業内部の要因としては、(a)パートタイマーの戦力化(能力を的確に評価し、より重要な仕事を担当してもらうこと)と(b)正社員の

労働条件とのバランスをあげることができる。以下、これらの要因について検討したい。

(2) 企業外の要因

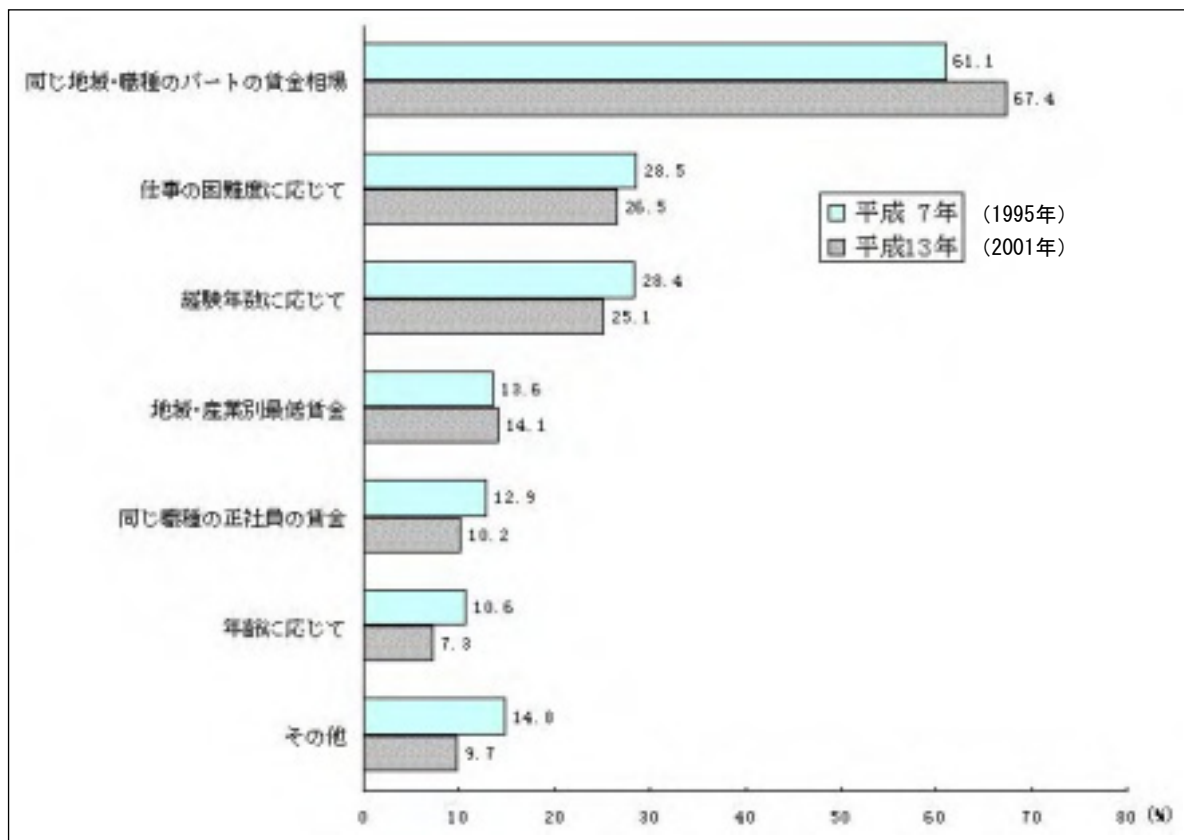
企業がパートタイマーを採用するとき、一般的には単純な仕事の担当者を想定していると考えられる。最初から基幹的な仕事を担当することを前提として雇う場合もあるだろうが、数量としては少ない。それゆえ、短期勤続で代替可能なパートタイマーの労働条件は、外部労働市場の状態を色濃く反映して決められることになる。また、パートタイマーが仕事をさがす場合、住居の移転を伴うような地域にまで対象を広げるとはまずない。いま住んでいる場所から通勤できる範囲内で勤務先をみつけようとするのが一般的である。そのため、比較的狭い地域の状況に左右される点も考慮しなければならない。

企業外の要因としてまず押さえておかなければならないのは、法律の規定である。労働基準法、最低賃金法、パート労働法など、法律が求めている水準が基盤となって労働条件の最低ラインが決まる。その地域に豊富な労働力があり、単純な作業を担当する人だけが企業から求められているのなら、パートタイマーの労働条件は法律通りの水準に張り付いたままになる。しかし、労働力が潤沢に存在しなかったり、少し複雑な仕事を担当してもらおうとしたりすると、他社との人材獲得競争が始まる。よりよい人材を採用するには、他社が提示する労働条件を上回る水準を示さないと、必要な人材が集まらないことになる。法律とともに重要な要因は、その地域の労働市場の需給状況である。

図2は、採用時の賃金決定に影響する要因を示したものである。1995年も2001年も「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が第1位であることに変わりはないが、その割合は、2001年の方が6.3ポイント高くなっている。これは、パートタイマーの採用にあたって、他社との獲得競争が激しくなっていることを示唆すると考えられる。「仕事の困難度」や「経験年数」、「同じ職種の正社員の賃金」といった企業内部要因の割合が低下している点も、外部市場の状況をより重視する傾向にあることを支持する結果になっている。

外部の要因として三番目にあげられるのは、ナショナルセンターや産業別組合などがパートタイマーの労働条件を引き上げるように活動することである。例えば、連合が春闘のときにパートの時給を10円引き上げるよう求めることである。実際にどれだけの効力を持つかは問題であるが、最大のナショナルセンターである連合が正式な要求として掲げることの持つ意味は決して小さくない。また、UIゼンセン同盟のようにパートタイマーの組織化に熱心な産業別組合があると、経営側も一定の配慮をせざるをえない。直接的には観察しづらいが、ナショナルセンターや産業別組合はパートタイマーの労働条件決定において一定の影響力を持っていると考えられる。

図2 「パート」の採用時の賃金決定項目別事業所数割合（複数回答）
（「パート」を雇用している事業所＝100）



（出所）厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

(3) 企業内の要因

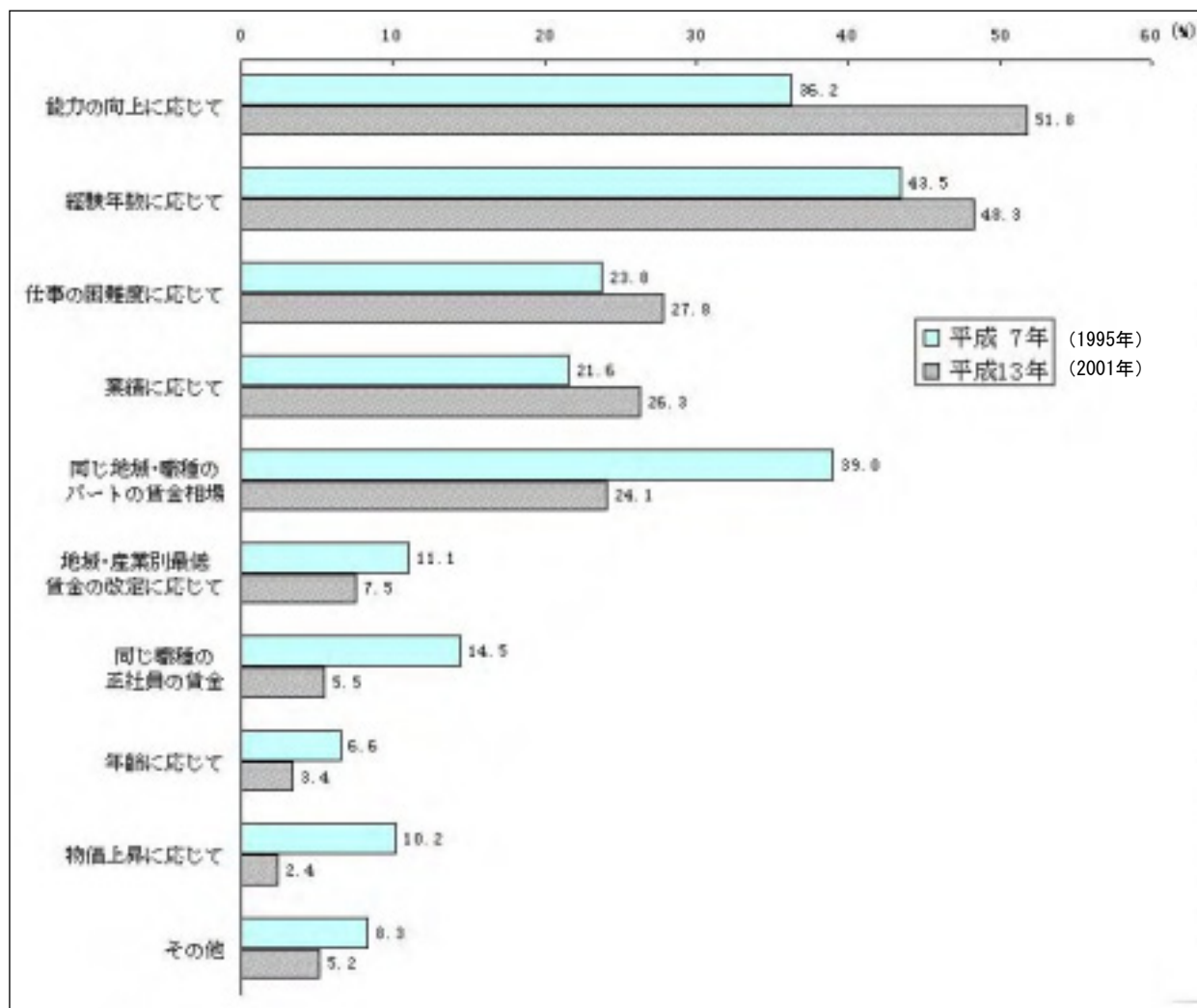
パートタイマーの労働条件決定に影響を与える企業内部の要因の第一として、パートタイマーの戦力化をあげることができる。図3は、パートタイマーの昇給を決定するときに考慮した項目を示している。「能力の向上に応じて」が1995年の36.2%から2001年には51.8%に大きく上昇した。その代わりに減少したのが「同じ地域・職種のパートの相場賃金」である。1995年の39.0%から2001年の24.1%へ約15ポイントも低下した。その他、経験年数、仕事の困難度、業績といった項目がパートタイマーの昇給においてより重視されるようになっている。1995年と2001年の比較だけで明確な結論を出すことはひかえなければならないが、いったん採用したパートタイマーの労働条件決定においては、企業内部の事情を考慮する傾向が高まっているようである。これは、パートタイマーの戦力化、あるいはパートタイマーの基幹労働力化という実態を反映していると考えられる。

パートタイマーの戦力化は、勤続年数分布を示した表1にも表れている。パートタイマーの長期勤続化が進んでいるのである。勤続年数10年以上のパートタイマーの割合は、1995年の12.4%から2001年には15.6%に上昇した。勤続5年以上の割合をとっても、32.7%から35.2%へと2.5ポイント増加している。パートタイマーが長期勤続化することは、彼らの

戦力化と関連している。因果関係は定かではないが、長く勤める人が増えることと重要な仕事を担当することには正の相関関係がありそうである。

パートタイマーの労働条件を決めるもうひとつの内部要因は、正社員との関係である。同調査によると、パートタイマーがいる事業所のうち正社員と同じ仕事をしているパートタイマーがいる割合は40.7%である。図3の中で昇給決定基準として、「同じ職種の正社員の賃金」が14.5%から5.5%に低下してるが、この調査が行われた2001年以降、パートタイマーの賃金をめぐる議論は大きく転換している。丸子警報器事件に対する判決を契機として、正社員とパートタイマーが同じ職務を担当している場合、両者の合理的な賃金格差を一定範囲内におさめなければならない点が強烈に意識されている。図1の全体見取り図の中で、正社員から基幹化したパートタイマーに向けて、「正社員との仕事の異同・正社員の賃金」を記しているのはこの点に配慮したためである。

図3 「パート」の賃金昇給の決定事項別事業所数割合（複数回答）
（「パート」の賃金の昇給を行った事業所＝100）



（出所）厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

表1 パート労働者の平均勤続年数（個人調査） (%)

就業形態、性	計	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	平均勤続期間(年)	
平成13年 計	[100.0]	100.0	19.8	28.0	17.1	19.6	13.0	2.6	4.9
男	[23.6]	100.0	28.3	37.7	15.8	11.0	5.7	1.6	3.3
女	[76.4]	100.0	17.2	25.0	17.5	22.2	15.2	2.9	5.4
平成7年 計	[100.0]	100.0	21.2	27.3	18.9	20.3	10.9	1.5	4.6
男	[22.7]	100.0	30.0	32.6	16.8	13.3	5.7	1.7	3.5
女	[77.3]	100.0	18.6	25.8	19.5	22.3	12.4	1.4	4.8

(出所) 厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

(4) 企業内労働組合の役割

以上のように見てくると、パートタイマーの労働条件決定において、企業内部の事情が占める割合が高まってきている。企業内部の労働条件を決定する際、労働組合があれば経営側に対して一定の影響力を行使できる。労働組合の中でパートタイマーを組織化しているのはまだまだ少数にとどまっているが、パートタイマーを組織している労働組合は、当然のことながら、パートタイマーの労働条件向上を求めて経営側と話し合っている。その範囲は、基幹化したパートタイマーにとどまらず、短期勤続のパートタイマーにも及んでいると考えられる。

パートタイマーを組織している労働組合がある企業は、それぞれの地域で中核的役割を担っている場合が多い。言うなれば、外部市場における人材獲得競争でリーダー的な役割を果たしている企業である。その企業の内部で決まったパートタイマーに対する労働条件は、その地域のパートタイマー全体の労働条件決定に一定の影響を与えているはずである。

このように考えてくると、パートタイマーを組織化している労働組合が、個別企業の中でパートタイマーの労働条件決定にどのような影響力を持っているかを明らかにする必要性が見えてくる。

3. 今回の研究で取り組んだこと

パートタイマーの労働条件決定について調査研究する場合、アプローチの仕方としては次の2つが考えられる。まず、外部労働市場に注目する方法である。図1に示されている右側の要素、すなわち、①法律の規定、②他社との人材獲得競争、③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。こうすることで、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。

もうひとつの視点は、企業内部の動きに注目する方法である。基幹化したパートタイマーの労働条件は、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。

本来であれば、これら二つの視点をともに調査し、パートタイマーの労働条件決定メカニズムの全貌を明らかにすることが望ましい。しかし、時間と人的な制約から、今回は企業内部のメカニズムの解明に焦点を絞って取り組んできた。すべてを明らかにできたとは考えていないが、パートタイマーの仕事の特性や企業内の人材配置における位置づけなども併せて解明できたと考えている。

第Ⅱ部 アンケート調査結果の概要

はじめに（調査の目的、方法等）

調査の目的は、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り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り組みに対し、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」とする）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、である。これらを検討すべく、単組（企業別労働組合）の本部、同支部（主に事業所ごとに設置）、そして、パート組合役員を対象に、郵送による三つのアンケート調査を実施した（以下順に「本部調査」、「支部調査」、「パート組合役員調査」とする）。

調査手順の大まかな流れと実施方法は次の通りである。まず、パートタイマーの就業が多く見られる産業・業種の労働者を組織化する五つの産業別労働組合より協力を得て、各産別加盟する企業別労働組合（単組本部）の名簿を入手し、その名簿をもとに 400 組織を目安として本部調査アンケートを送付する単組本部を選定することとした。具体的には、UI ゼンセン同盟、生協労連、及びサービス連合については、提供された名簿に記載されている組合員数の多い組織を上から順に、また同時にパートタイマーが組織化されていることが名簿より判明している組織を調査対象として JILPT が選定した。サービス・流通連合（JSD）とフード連合については、両産別がそれぞれ選定した単組本部にのみ本部調査アンケートを送付した。

次に支部調査とパート組合役員調査については、上記のように選定した本部調査対象の労働組合に両調査への協力を依頼する形を取った。具体的には、抽出の基準として、支部調査については組合員数の多い最大で上位 10 支部、またパート組合役員調査については最大で 3 人（本部・支部のレベルを問わない）を各単組本部に選定してもらい、それぞれの調査票を単組本部から送付してもらうこととした（「調査票送付の流れ」参照）。

[調査票送付の流れ]

- ① 本部調査： JILPT（調査会社を通じて）→ 単組本部へ
- ② 支部調査： JILPT（調査会社を通じて）→ 単組本部（対象支部を選定）
→ 支部へ
- ③ パート組合役員調査： JILPT（調査会社を通じて）
→ 単組本部（対象パート組合役員の選定）→ パート組合役員へ

回答後の調査票は、同封した専用の封筒により直接 JILPT に返送してもらうこととした。（調査票については、参考資料 I に掲載しているので参照されたい。）

実際のアンケートの送付総数は次表の通りである。正社員に関してではなくパートタイマ

一の組織化に関するものという調査の性質もあり、産別労働組合ごとに調査アンケートの送付数にはばらつきがある。本部調査に関しては、UI ゼンセン同盟、JSD、そして生協労連の抽出労働組合数（調査票送付数）は、わが国における今日のパートタイム労働者の産業別分布や各産別の加盟労働組合数等を勘案した、JILPT が概ね事前に想定した通りの組織数である。支部調査とパート組合役員調査については、UI ゼンセン同盟と生協労連の 2 産別から JILPT の依頼した形式による調査対象の選定への協力について応諾を得た。ただし、支部調査については本部調査対象の企業別組合に 10 以上の支部が存在するか否か、パート組合役員調査については組合役員を務めるパートタイマーがいるか否かを個別に事前に確認できないため、支部調査は 10 通、パート組合役員調査は 3 通の調査票を両産別から選定された単組本部に一律に送付した。したがって次に見る支部調査とパート組合役員調査の回収率は厳密なものではない。

表 各調査アンケートの送付数

	単組本部	単組支部	パート組合役員
UI ゼンセン同盟	216	2160	648
JSD	100	0	0
生協労連	99	990	297
フード連合	20	60	20
サービス連合	18	0	1
合計送付数	453	3210	966

調査期間は 2005 年 1 月 24 日～2 月 20 日である。支部調査及びパート組合役員調査は単組本部を経由しての実施となることから、調査票の回収までに 4 週間の期間を置いた。前述のように調査票は回答後、JILPT に直接返送された。三つの調査の最終回答件数は、本部調査が 143 件、支部調査が 204 件、パート組合役員調査が 86 件で、合計送付数に対する回収率は順に 31.6%、6.4%、8.9%であった。支部調査とパート組合役員調査の回収率が低いのは、先に述べたように、両調査では単組本部に対して、調査対象となる支部やパート組合役員の選定と調査票の配布を依頼したものであり、実際の支部数やパート組合役員数を確認することなく一律の数の調査票を単組本部宛に送付したことにも要因があるものと考えられる。

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

この章の目的は、今回実施したアンケート調査のうち単組本部を対象としたもの（以下「単組本部調査」という。）の結果を網羅的に紹介することである。このため、以下では調査項目をその性格から次のように分類して、紹介していくこととしたい。

- ① 回答のあった単組（以下単に「単組」という。）のある企業にパートタイマーがいるかどうかを産業・業種別にみて、その後の記述のフレームワークを形作る。（第1節）
- ② 単組のある企業の業況や雇用の状況などを示したもの。（第2節）
- ③ 単組の基本的な状況を示したもの。（第3節）
- ④ パートタイマーの活用の状況を示したもの。（第4節）
- ⑤ パートタイマーを組織化している単組の組織化の取組に関するもの。（第5節）
- ⑥ パートタイマーを組織化していない単組における組織化の取組に関するもの。（第6節）
- ⑦ パートタイマーの労働条件に関する単組の考え方を示したもの。（第7節）

①から③までいわばは回答単組がある企業や単組自体がどのような状況にあるのかを紹介したものであり、④以降が今回の調査目的にとってメインの項目である。なお、記述に当たっては、調査票のどの設問に対する回答結果によるのかが分かるように、設問番号を明示するようにした。

第1節 単組の産業とパートタイマーがいる・いない

単組のある企業の産業・業種（設問：F1）とともに、パートタイマーがいるかどうか（設問：問1）をみてみよう（第1-1-1表）。

まず、回答のあった143単組の産業・業種別構成は、今回の調査がパートタイマーの活用及び労組の取組みが相対的に進んでいると考えられる五つの産業別労働組合傘下の単組を対象としたことを反映して、スーパーの43単組（回答総数に占める割合30.1%）、百貨店の23単組（16.1%）、生活協同組合（生協）13単組（9.1%）など、小売業の構成比が大きく全体の67.1%、ほぼ3分の2を占めている。小売業以外では、製造業の20単組（14.0%）やサービス業11単組（7.7%）などが比較的大きなウェイトとなっている。

つぎに、各業種の中でパートタイマーがいる企業の割合をみると、生協や飲食店などでは100%、すべての企業でパートタイマーがいるとしており、次いで百貨店の95.7%、サービス業の90.9%、スーパーの90.7%などが9割を超えている。一方、製造業では75.0%と4分の3にとどまっている¹。

¹ この「パートタイマーがいる企業の割合」は、調査票の問1への回答をそのまま集計したものである。以下（問2以降）の設問がこのベースで回答されており、それをみるためには不可欠であるのでこのようにしたが、「単組本部調査票」の問1にはミスがあり、全体として大きな問題とまではならないが、この割合そのものは実際を示すものとはいえないので留意する必要がある。実際はほとんどの企業でパートタイマーがいると考えられる。詳細は、本章（第1章）末の付注をご覧ください。

第1-1-1表 回答単組のある企業の産業・業種別状況

	合計	製造業	小売業					
				百貨店	スーパー	生協	専門店	その他小売
回答単組計	143 100.0	20 14.0	96 67.1	23 16.1	43 30.1	13 9.1	8 5.6	9 6.3
うちパートタイマーがいる	123 86.0	15 75.0	86 89.6	22 95.7	39 90.7	13 100.0	6 75.0	6 66.7

その他					無回答
	卸売業	飲食店	サービス業	その他	
26 18.2	2 1.4	4 2.8	11 7.7	9 6.3	1 0.7
21 80.8	2 100.0	4 100.0	10 90.9	5 55.6	1 100.0

- (注) 1. 「その他」の中の「その他」には、電気・ガス・水道・熱供給業、金融・保険業、不動産業などがある。
 2. 「回答単組計」の下段は業種別構成比(%)、「うちパートタイマーがいる」の下段は各業種内でのパートタイマーがいる企業の割合(%)である。
 3. この表のパートタイマーのいる企業の割合については、脚注1及び章末の付注参照。

このように、今回の調査対象は小売業がほぼ3分の2を占め、小売業を中心とした調査になっている。小売業のうちでも特にスーパーが大きなウェイトを占めるものといえる²。小売業以外では製造業がやや大きなウェイトを占める。それ以外の業種については、サービス業をとっても回答件数が少なく独自に紹介することは難しいので、網羅的、概括的な紹介という第1章の目的に照らして、以下においては、産業・業種計のほか、小売業の状況を中心に調査結果を紹介し、製造業およびそれ以外の産業（以下「その他」ないし「その他の産業」という。）については、小売業との比較という視点からできる範囲で記述していくことにしたい。なお、産業別以外の事項による分析は第II部では抑制的に扱い、多くは第III部における分析に任せることにしたい。

第2節 回答単組の企業における雇用等の状況

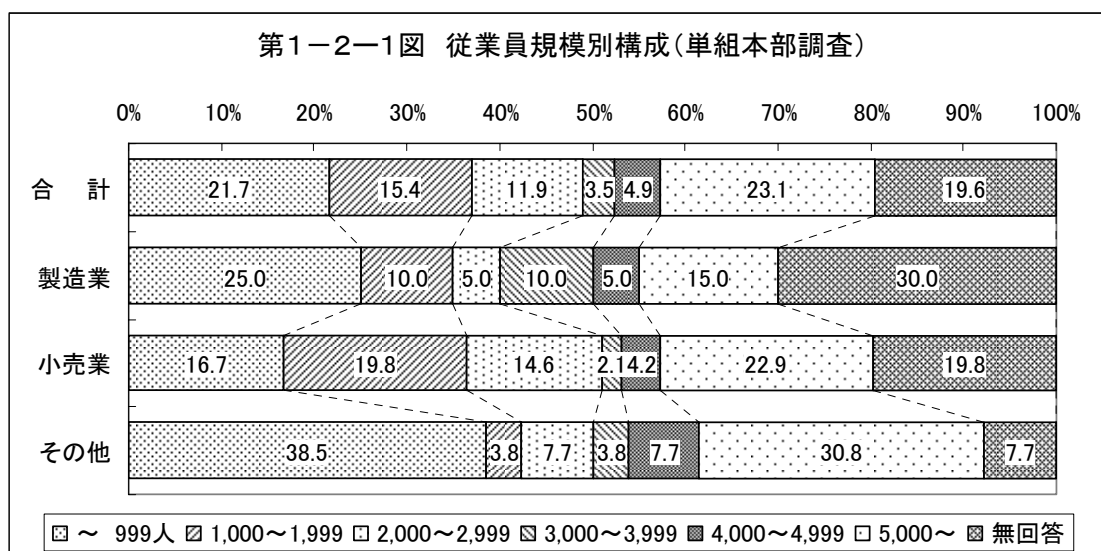
この節では、回答のあった単組の企業における従業員規模や雇用の動向、概括的な業況指標として売上の動向などに関する設問に対する回答結果を紹介する。

2-1 企業の従業員規模

正社員だけではなくパートタイマーをはじめとする非正社員を含めた全従業員数による規模別の状況をみると（設問：F5）、5,000人以上が23.1%、1,000人未満が21.7%、1,000人以上2,000人未満が15.4%などとなっている（第1-2-1図）。逆からいえば、3,000人台、

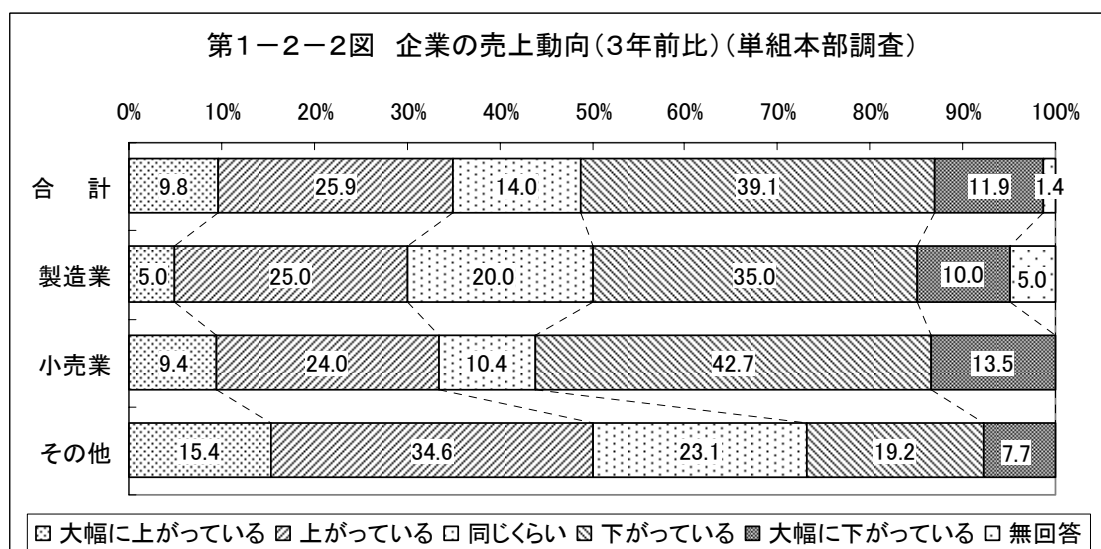
² 生協をスーパーの一業態であるとみなせば、企業数でスーパーが小売の58.3%、全体でみても39.2%を占めている。もとより生協は一般のスーパーと異なる性質をもっていることはいままでもない。この点については、第II部で生協を中心に上げた章があるので、そちらをお読みいただきたい。

4,000 人台の企業の割合が相対的に少なくなっているといえる。産業別にみると、1,000 人未満のこの調査では小さい方に属する企業の割合は、製造業やその他の産業で多く、小売業では 16.7%と相対的に少なく、むしろ 1,000 人台の方が 19.8%と多くなっている。いずれにしても、この調査の回答は、比較的小さな企業と比較的大きな企業とが相対的に多いといえることができる。



2-2 企業の売上動向

回答単組のある企業の売上高について、3年前と比較しての増減を答えてもらった結果(設問:F4)をみると、「下がっている」が 39.1%ともっとも多く、これに「大幅に下がっている」の 11.9%を加えればおおむね半数の企業で売上高は減少している。一方、「上がっている」が 25.9%、「大幅に上がっている」が 9.8%であり、約 3 分の 1 強の企業で売上高は増大している。なお、「同じくらい」は 14.0%であった(第1-2-2図)。



産業別にみると、小売業の売上高でみた業況の厳しさが相対的に際立っている。すなわち、小売業では「下がっている」が42.7%、「大幅に下がっている」が13.5%と多くなっている。一方、その他の産業で売上高が上がっているとするとところが多い。

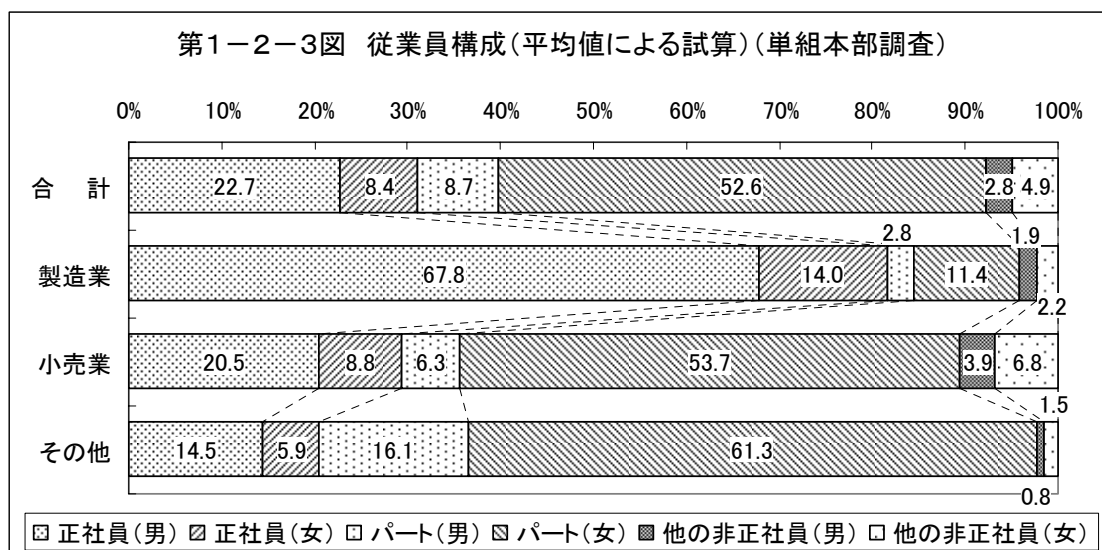
ちなみに、「大幅に上がっている」にプラス2、「上がっている」にプラス1、「下がっている」にマイナス1、「大幅に下がっている」にマイナス2のそれぞれ得点を与えて増減の指標を計算してみると、産業計が-17.4、製造業-20.0、小売業-26.9、その他+30.8となっている。

2-3 従業員構成

正社員、パートタイマー、それ以外の非正社員に分けて男女別の人数を書いてもらったもの(設問:F5)から、回答単組のある企業の平均的な従業員構成をみてる(第1-2-3図)。ただし、これはそれぞれの就業形態ごとの人数の平均値から算出したものであり、就業形態ごとの回答単組に若干の違いがあることから、厳密なものではなく、おおまかなイメージを得ることを目的とした試算であることに留意が必要である。

その結果をみると、男性正社員が22.7%、女性正社員が8.4%と正社員が従業員の約3割となっているのに対して、男性パートタイマーが8.7%、女性パートタイマーが52.6%とパートタイマーの割合が従業員全体の6割を超えている。女性のパートタイマーが全体の半数を上回っているのが目立っている。パートタイマー以外の非正社員は男女合わせて約8%を占めている。

産業別にみると、小売業は産業計とほぼ同様の構成となっているのに対して、製造業では正社員が8割を上回り、パートタイマーは15%弱にとどまっているのが際立っている。一方、その他の産業は小売業と比較して特に男性を中心にパートタイマーの割合が高くなっていること、パートタイマー以外の非正社員の割合が相対的に低いことなどが目立っている。



(注) それぞれの就業形態別に回答のあったものの平均値から試算したものであるので、解釈には注意を要する。

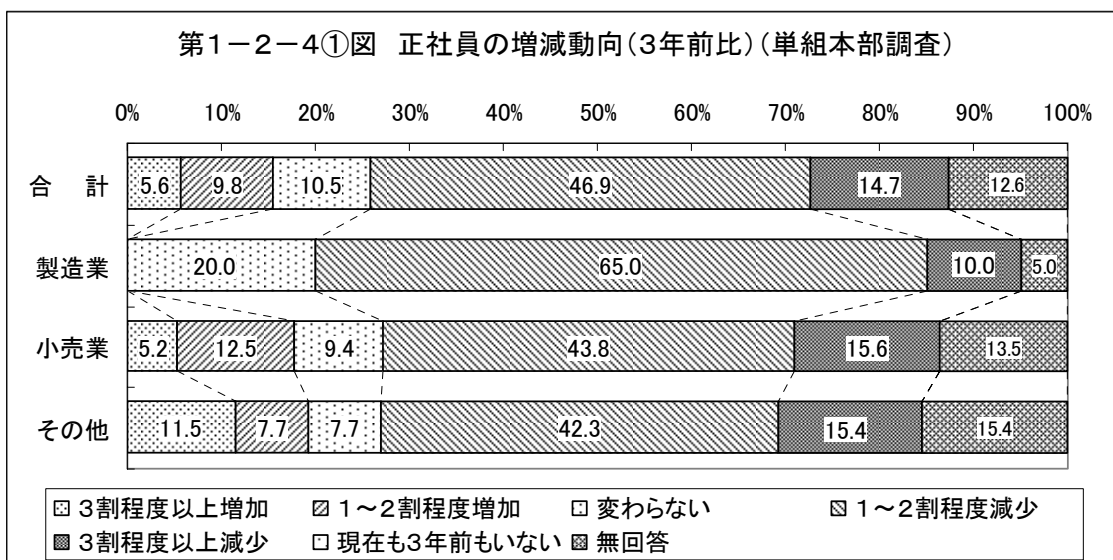
2-4 雇用の増減状況

就業形態別に3年前と比べた増減を尋ねた結果をみてみよう（設問：F6）。

① 正社員の増減

まず正社員の増減をみると（第1-2-4①図）、1~2割程度減少したとすることが46.9%、3割程度以上減少したところが14.7%と、減少したところが大きな割合を占めている。一方正社員が増加したとすることは、「1~2割程度」が9.8%、「3割程度以上」が5.6%と両者合わせても15%程度にとどまっている。

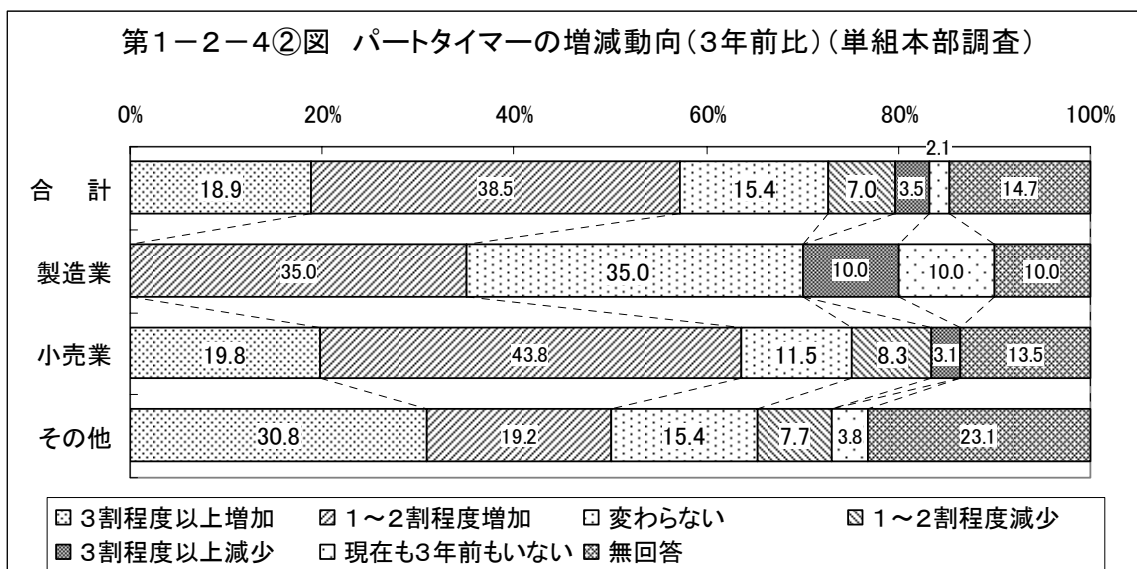
産業別にみてもこの傾向はほぼ同様であり、特に製造業では、増加したとすることはなく、「1~2割程度減少」及び「3割程度以上減少」合わせて減少が4分の3となっている。その他の産業においても減少が増加をかなり上回っているという傾向は変わらないものの、一方で「3割程度以上増加」が11.5%と相対的に多くなっている。先の売上高増減動向でもみられたように、その他の産業には業況がかなりよい企業が少なからず含まれている可能性がある。



② パートタイマーの増減

つぎにパートタイマーの増減についてみると（第1-2-4②図）、「3割程度以上増加」が18.9%、「1~2割程度以上増加」が38.5%であるのに対して、減少は「1~2割程度」が7.0%、「3割程度以上」が3.5%と、正社員の場合とは反対に増加したとすることが減少したとすることを上回っている。

産業別にみると、小売業で「3割程度以上増加」が19.8%、「1~2割程度増加」が43.8%と増加したとすることが3分の2近くを占めている。その他の産業でも「3割程度以上増加」が30.8%となるなど増加したところが半数を占め、減少したところ（7.7%）を大きく上回っている。一方、製造業では、「1~2割程度増加」が35.0%であるのに対して、減少したところも「1~2割程度」、「3割程度以上」それぞれ10.0%あり、全体としてやや

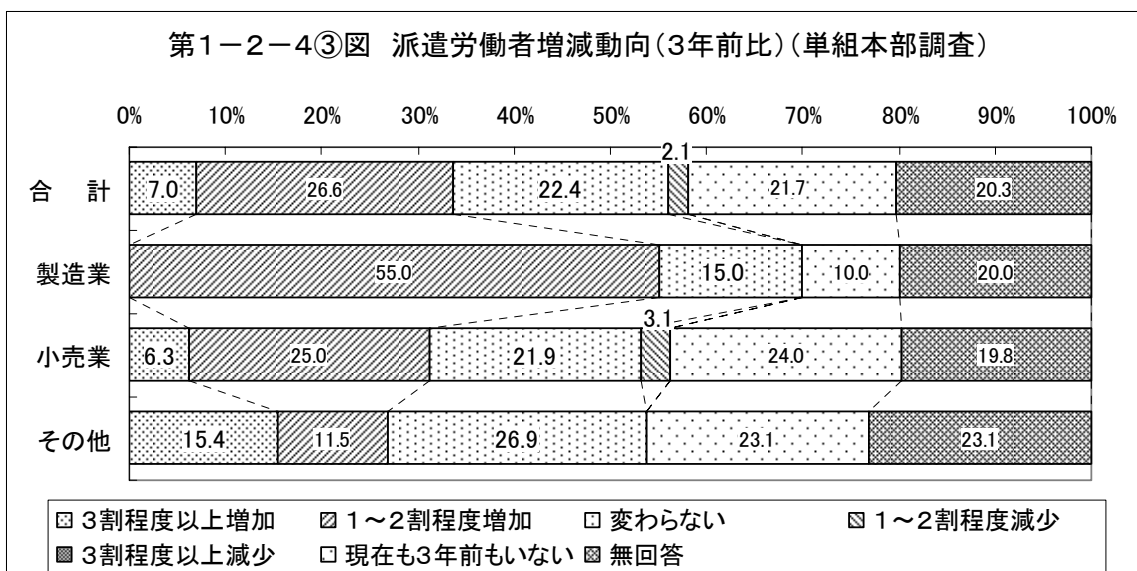


増加といった印象の結果となっている。

③ 派遣労働者の増減

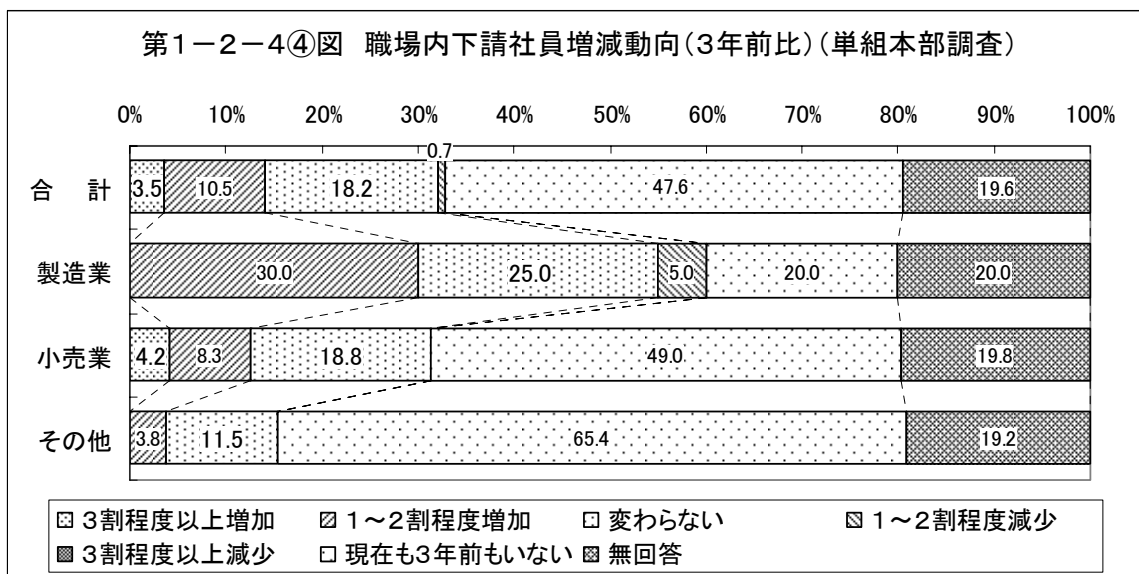
次いで、派遣労働者についてみると(第1-2-4③図)、活用しているところではかなり増加させているといった結果となっている。産業計でみて、無回答や派遣労働者はいないとするところが合わせて42.0%ある中で、「1~2割程度増加」が26.6%、「3割程度以上増加」も7.0%あり、一方減少の方は「1~2割程度減少」がわずかに2.1%となっている。

産業別にみると、製造業で「1~2割程度増加」が55.0%と半数を超えているのをはじめ、小売業で31.3%、その他の産業で26.9%が増加したとしている。



④ 職場内下請社員

雇用関係にないものの、業務を請け負った会社から派遣されて派遣先の職場内で働く職場内下請社員についてみると（第1-2-4④図）、無回答や職場内下請社員はいないとするところが合わせて3分の2程度ある中で、活用しているところでは「1～2割程度増加」が10.5%、「3割程度以上増加」も3.5%ある一方、減少の方は「1～2割程度減少」がわずかに0.7%あるだけとなっている。産業別にみると、製造業での活用が進んでおり（6割で職場内下請社員を活用している）、「1～2割程度増加」が30.0%に対し、「1～2割程度減少」が5.0%と増加の方が多くなっている。また、小売業では3割強、その他の産業では15%程度で活用されている中で、活用しているところでは増加の方が多くなっている。



以上のここ3年間の雇用の動きをまとめてみると、正社員を抑制ないし減少させる中で、小売業やその他の産業ではパートタイマーを中心に活用を進め、派遣労働や請負労働なども併せて活用している動きが見られるのに対して、製造業ではパートタイマーよりもむしろ派遣労働や請負労働の活用をより進めている動きがみとられる。

なお、そうした中で、小売業で派遣労働を、製造業で請負労働を減らしたところがあることも注目してよいものと思われる³。

第3節 回答単組のフレームワーク

この節では、回答のあった単組の結成時期、組織化している従業員の範囲、役員の状況など、労働組合としての基本的な属性を紹介する。

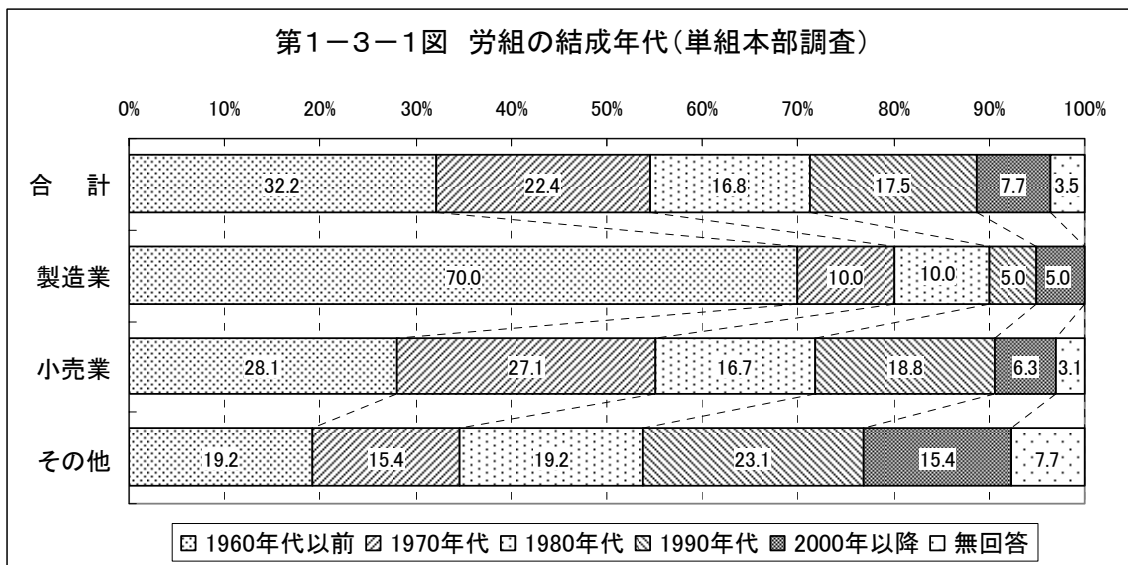
³ 例えば、仮説の域を出ないが、小売業の動きは従来派遣が担っていた業務をパートタイマー等が担うようになり、製造業の動きは製造業での派遣労働解禁に伴う請負労働から派遣労働への切替えといったことが考えられる。

3-1 組合結成時期

回答のあった単組の結成時期をみてみよう（設問：F7）。

1960年代以前が32.2%、1970年代が22.4%と比較的古くからある単組が多く、2000年以降の結成は7.7%となっている（第1-3-1図）。

産業別にみると、製造業で圧倒的に古くからある単組が多く、70.0%が60年代以前の結成である。ついで小売業が60年代以前28.1%、70年代が27.1%と結成時期が早いところが多い。その他の産業は、各年代に平均して散らばっており、90年代が23.1%、2000年以降のところも15.4%あった。



3-2 労組加入資格

次に、従業員のうち組合員となる資格をどの範囲に設定しているかをみてみよう（設問：F8）。

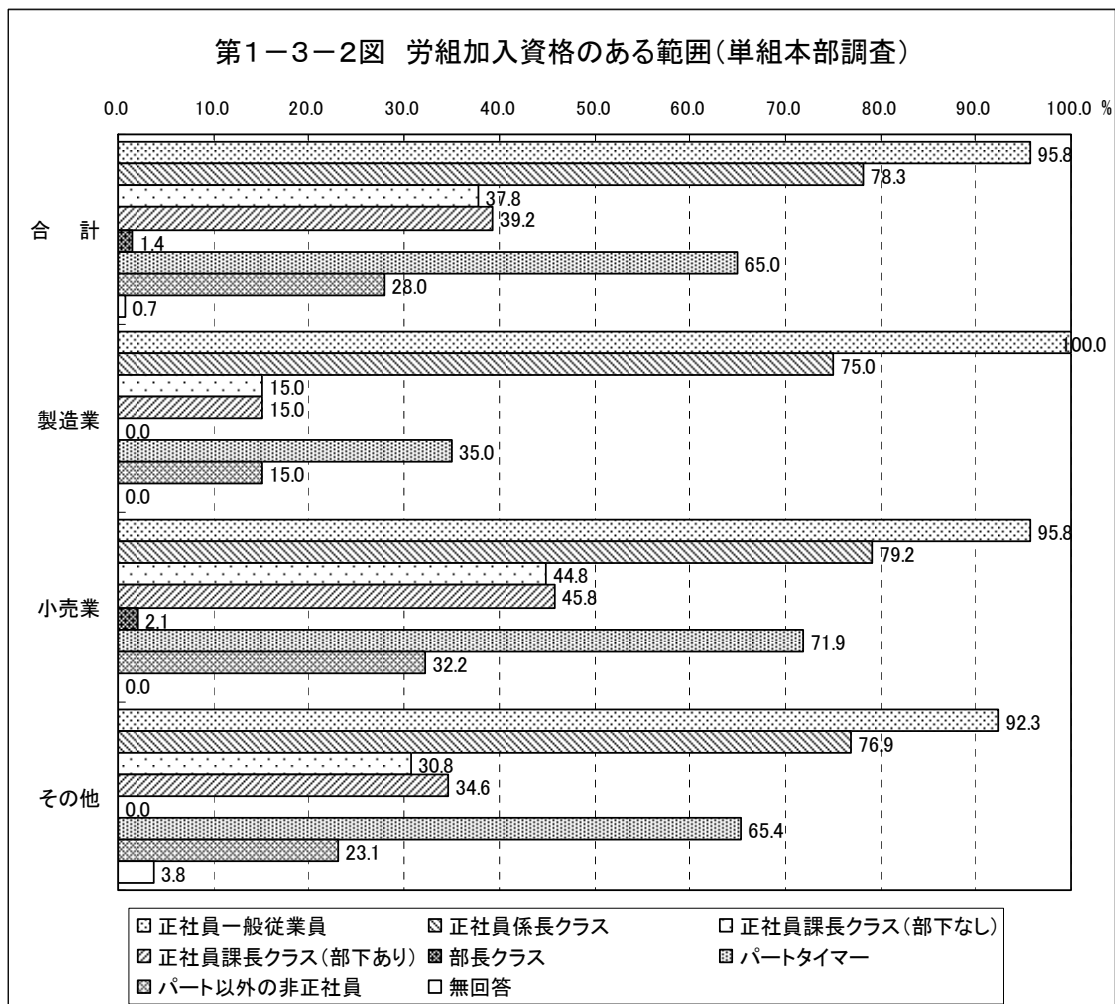
正社員一般従業員に加入資格があるとするところが95.8%⁴、正社員係長クラスが78.3%、正社員課長クラス（部下なし）37.8%、同（部下あり）39.2%、部長クラス1.4%となっている（第1-3-2図）。すなわち、これを逆に読むと、正社員一般従業員だけを組織している単組が2割弱、係長クラスまでを組織化している単組が4割強、課長クラスまでが4割弱、部長クラスまで組織化しているところはごくわずかといえる⁵。また、非正社員については、パートタイマーに加入資格がある単組が65.0%、それ以外の非正社員が28.0%となっている。

これを産業別にみると、正社員では課長クラスまでを加入資格としているのは製造業で15%と少なく、その他の産業で3割程度となり、小売業で45%程度と相対的に多くなって

⁴ 正社員一般従業員に加入資格のない単組は、すべてパートタイマーだけに資格があるとの回答であり、パートタイマーだけで組織する単組である。

⁵ 部長クラスを組織化している単組は、すべて小売業である。

いる。また、パートタイマーの加入資格については、小売業が79.2%と多く、その他の産業が65.4%と肩を並べているのに比べ、製造業では35.0%と相対的に少なくなっている。さらにパートタイマー以外の非正社員の加入資格の状況をみても、小売業(32.2%)、その他の産業(23.1%)、製造業(15.0%)とパートタイマーと同様の傾向がみられる。



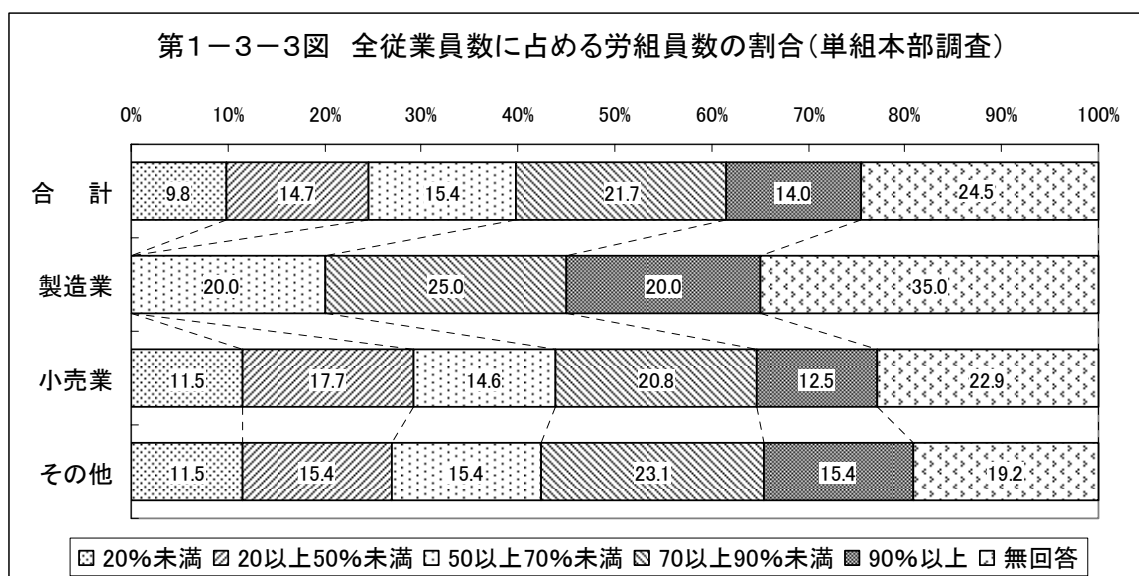
3-3 正社員のユニオンショップ制

正社員に関してユニオンショップ協定を締結しているかどうかをみると(設問:F9)、産業計で88.1%、製造業で90.0%、小売業で87.5%、その他で88.5%の単組が締結しており、ほとんどのところでユニオンショップ制が導入されている。

3-4 組織率

全従業員数(設問:F5)と組合員数(設問:F10)から、全従業員(パートタイマーその他の非正規従業員を含む)に占める組合員の割合、すなわち組織率を試算したものをみてみよう

6（第1-3-3図）。計算の結果90%以上の組織率となるところが14.0%、70%以上90%未満が21.7%、50%以上70%未満が15.4%となっている。これを合計すると企業においていわゆる過半数を組織する単組の割合であるが、51.1%となる。一方、組織率が50%未満のところは、20%未満の9.8%、20以上50%未満の14.7%を合計して24.5%となる。50%以上（過半数）、未満の状況を産業別にみると、無回答を除き製造業ではすべての単組が過半数を組織しているのに対して、小売業では47.9%（無回答を除けば62.2%）、その他の産業では53.8%（同66.7%）の単組が過半数の従業員を組織している。



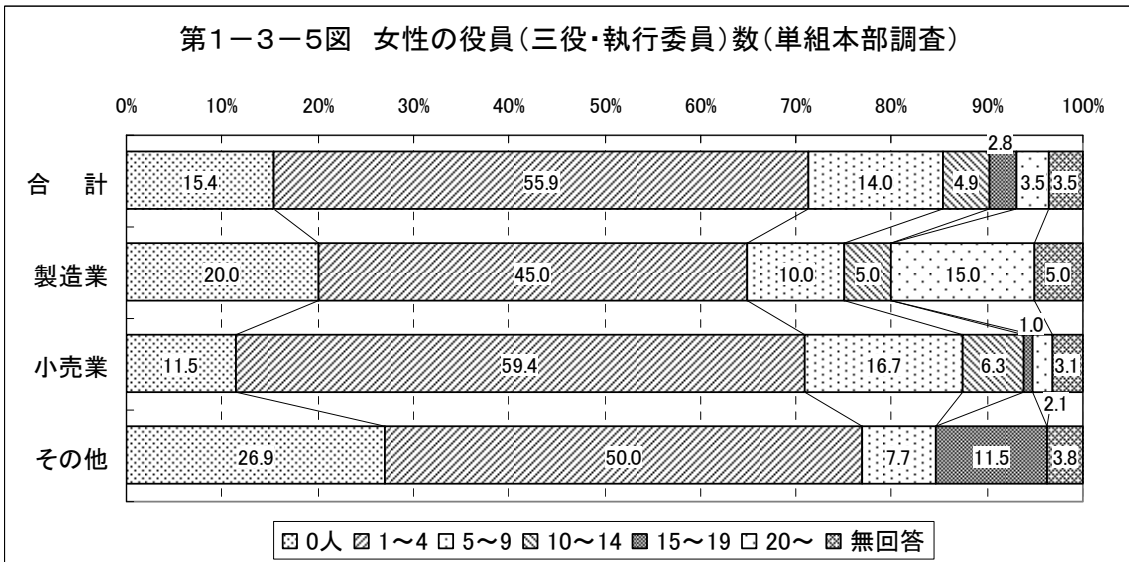
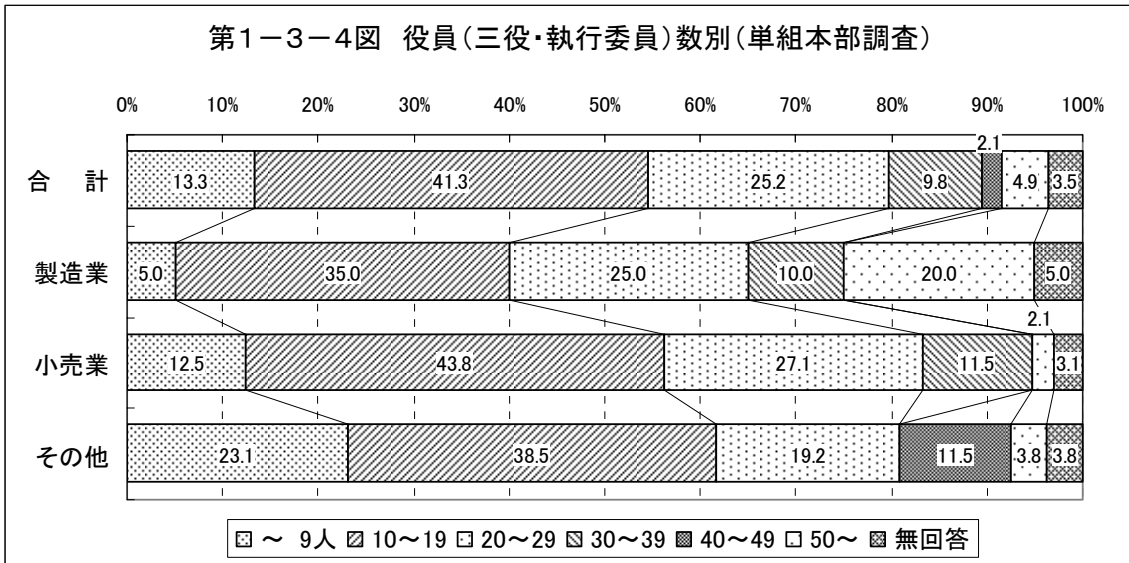
3-5 組合役員数

組合役員数（三役と執行委員）をみると（設問：F11）、10～19人とする単組が41.3%と最も多く、次いで20～29人25.2%、9人以下13.3%となっており、29人以下のところは79.8%、ほぼ8割を占めている（第1-3-4図）。産業別にみると、製造業で50人以上の組合役員のいる単組が20.0%あるなど、相対的に役員の数が増えている。ちなみに、組合役員の1単組あたりで単純平均をとってみると、産業計で29.3人である中で、製造業は85.8人、小売業19.5人、その他22.4人となっている。

組合役員のうち女性役員の数を見ると、1～4人が55.9%、5～9人が14.0%等となっている。また、女性役員がいないとする単組は15.4%であり、これを産業別にみると、その他の産業が26.9%と相対的に多く、次いで製造業20.0%、小売業は11.5%であった（第1-3-5図）。女性役員数についても単組の単純平均をとってみると⁷、産業計で4.8人、製造業で10.3人、小売業で4.0人、その他で3.7人となった。上述の役員総数の平均と比べれば、役員に占める女性の割合は、小売業で相対的に高いといえよう。

⁶ 両者いずれかの問が無回答であれば無回答になるので、全体として無回答が多くなっている。

⁷ 女性の組合役員がいないところも含めた平均である。



第4節 回答単組のある企業でのパートタイマー活用状況

4-1 パートタイマーの属性

回答のあった単組のある企業に雇用されているパートタイマーの属性を簡単にみておこう。

まず性別構成については(設問:F5)、男女別にパートタイマー人数の回答があった107単組の単純平均でみると、男性のパートタイマーは495人、女性3,007人となっており女性が85.9%を占めている。これを産業別にみると、製造業80.3%、小売業89.6%、その他79.3%と女性が多く、特に小売業ではほぼ9割が女性となっている。

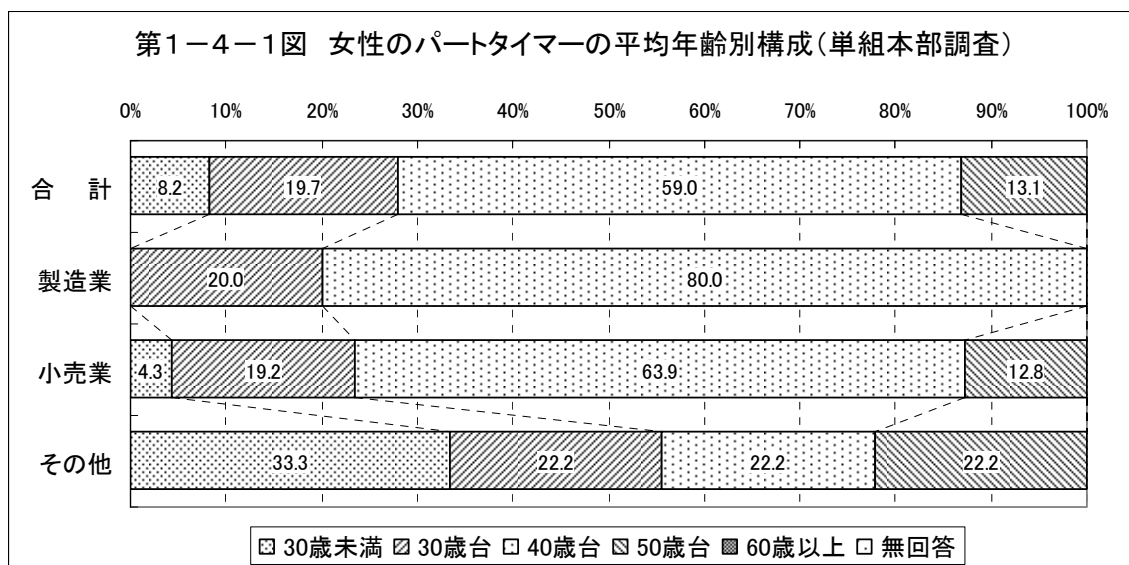
次に、男女ごとに企業での平均年齢と勤続年数を尋ねた結果をみると(設問:問2)、まず平均年齢については、男性では30歳台とするところが37.8%ともっとも多くなっているのに対して、女性では40歳台とするところが59.0%ともっとも多くなっている。

また、平均勤続年数については、男性では5年未満とするところが54.1%ともっとも多くな

っているのに対して、女性では5～9年とするところが50.8%で、次いで5年未満が36.1%となっている⁸。

なお、調査票上パートタイマーがいるとして問2以降に回答のあった123単組のうち、パートタイマーの平均年齢・勤続年数を把握していないとしたところが62単組(50.4%)であった。

女性のパートタイマーについてのみ、平均年齢・勤続年数の分布を産業別にみると、まず平均年齢については(第1-4-1図)、製造業では40歳台が8割を占めているが、小売業では40歳台が63.9%ともっとも多いものの、50歳台も12.8%となっておりやや散らばっている。さらに、その他の産業では30歳未満とするところが33.3%もあり、それ以外の30歳台、40歳台、50歳台がそれぞれ22.2%ずつとなっており、平均年齢は散らばっている。つぎに平均勤続年数については(第1-4-2図)、製造業で5～9年とするところが4割と多くなっているものの、10年以上とするところも4割と勤続の長いところもあるのに対して、その他の産業では5年未満が3分の2、5～9年が3分の1と相対的にパートタイマーの勤続の短い企業が多くなっている。一方、小売業では、5～9年が半数程度、5年未満が3割強と多くを占めるものの、平均勤続年数が20年以上とするところも4.3%あるなど、勤続が長い企業もみられている。

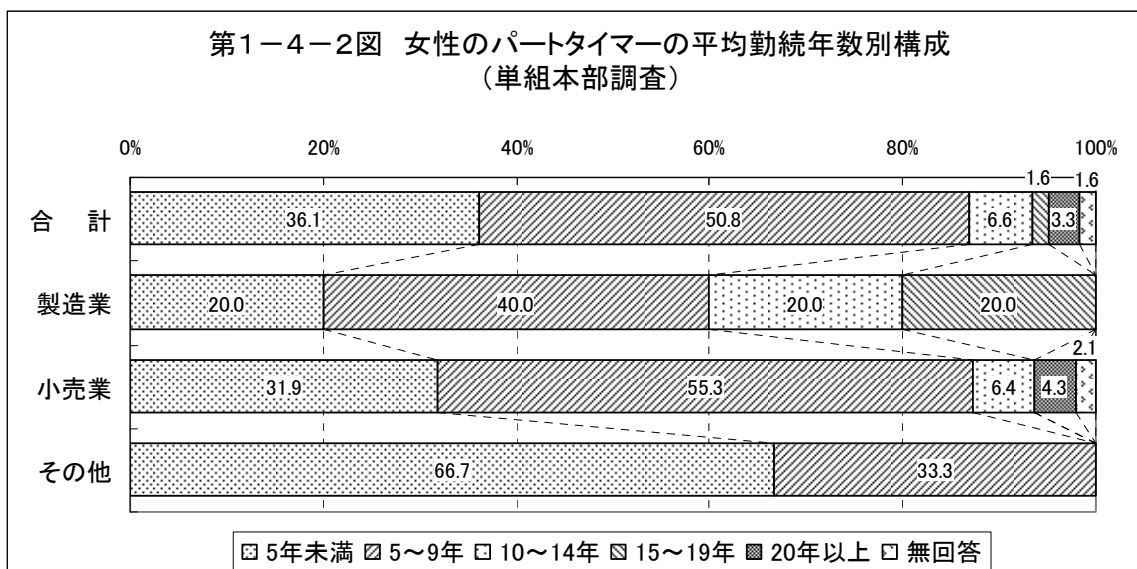


(注) 60歳以上とするところはなかった。

4-2 週の労働時間別構成

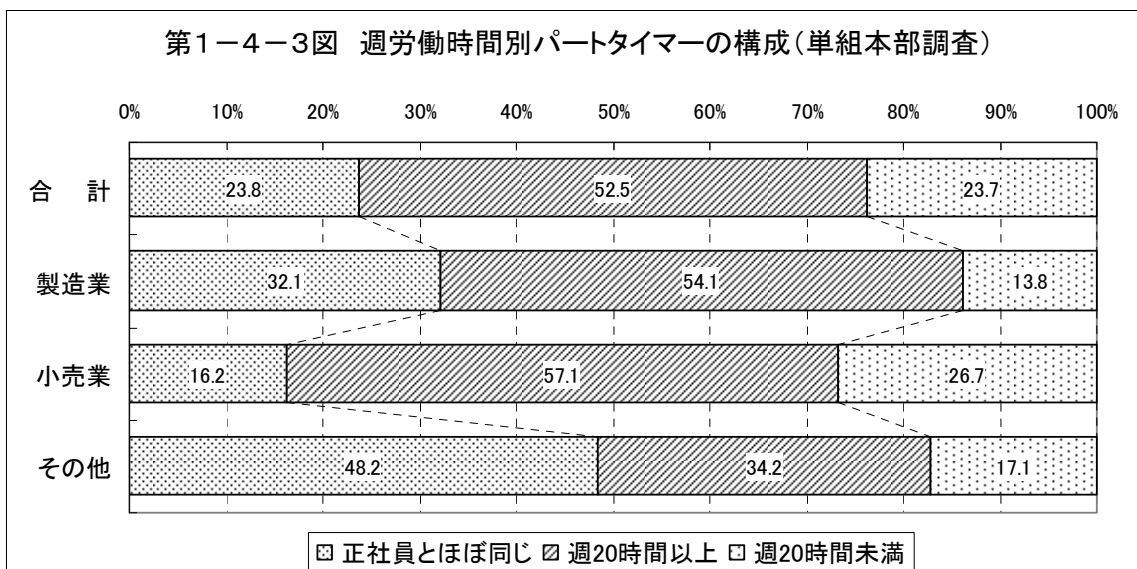
調査では、パートタイマーを週の労働時間により「正社員とほぼ同じ」、「正社員より短いものの20時間以上」及び「20時間未満」の三つに分けて、その構成比を尋ねた(設問:問

⁸ 男性パートタイマーの平均年齢については無回答が32.8%あり、これを除くと平均年齢では30歳台が56.1%と過半数を超え、また平均勤続年数では5年未満が80.5%と8割を超えている。



(注) 第1-4-1図及び第1-4-2図は、本部で把握している61単組の回答結果である。

3) 9. これに有効な回答のあった85単組について単純に平均したものをみると、正社員とほぼ同じが23.8%、20時間以上52.5%、20時間未満23.7%と、概ね1:2:1の構成という結果となった(第1-4-3図)。これを産業別にみると、小売業では正社員とほぼ同じパートタイマーが16.2%と相対的に少なく、20時間未満のパートタイマーが26.7%と相対的に多くなっている。また、その他の産業では正社員とほぼ同じパートタイマーが半数近く(48.2%)を占めているのが目立っている。

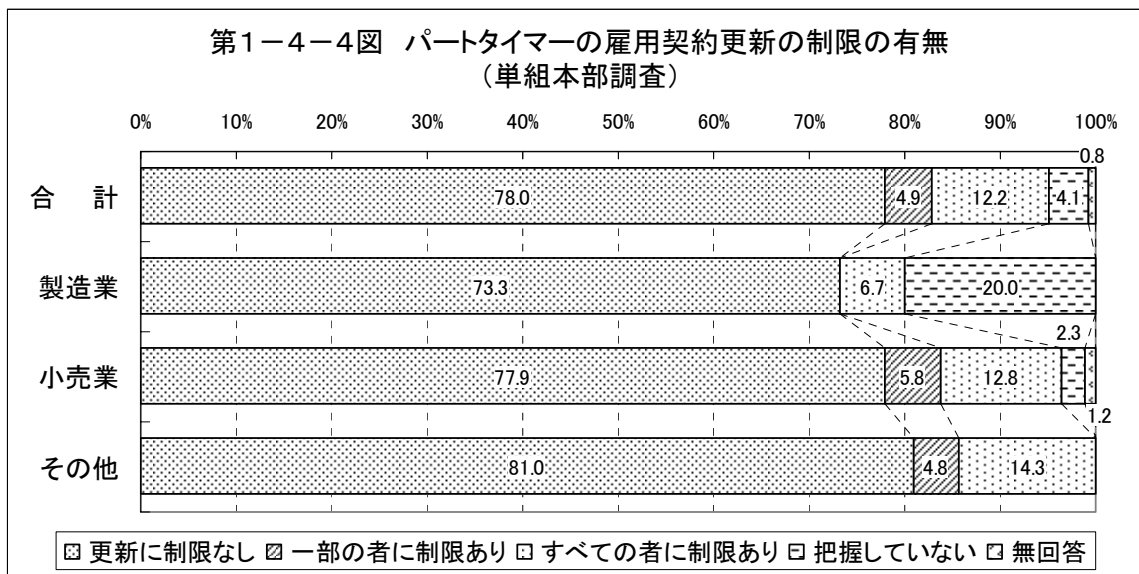


9 「正社員とほぼ同じ」は、研究上「擬似パート」と呼ばれることが多い。また、週20時間は、雇用保険の適用になるかどうかのボーダーラインである。

4-3 雇用契約の更新に対する制限の有無

パートタイマーの雇用期間が一定の年数を上回らないように雇用契約の更新に何らかの制限が設けられているかどうかを尋ねた結果をみると（設問：問 4）、「制限はない」とするところが 78.0%と多くなっているが、「一部に制限あり」4.9%、「すべてに制限あり」12.2%と制限が設けられているところも少なくない（第 1-4-4 図）。

これを産業別にみると、小売業ではほぼ産業計と同様の割合となっている一方、製造業で「制限なし」が 73.3%とやや低くなっている。ただし、「本部では把握していない」とするところが製造業で 20%もあることには留意しなければならない。

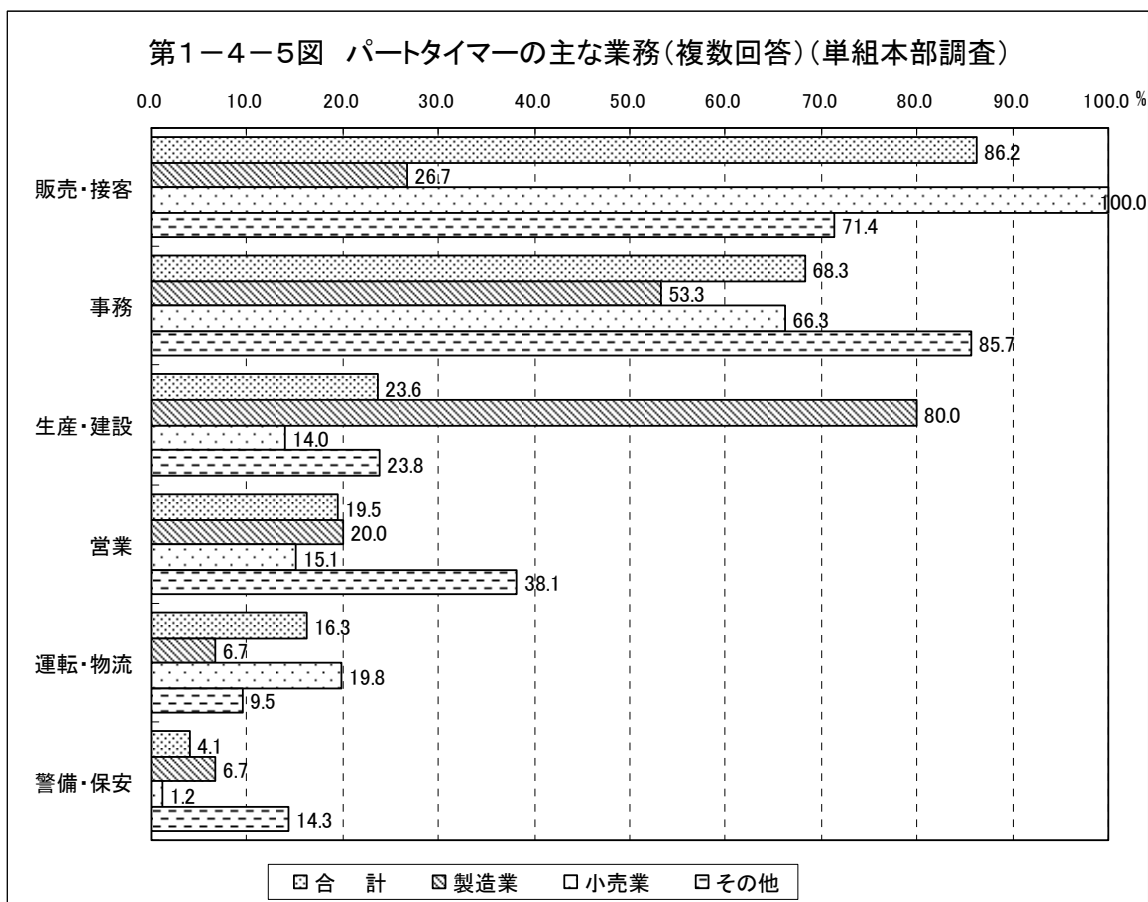


4-4 パートタイマーの業務内容

パートタイマーの主な業務を複数回答により尋ねた結果をみると（設問：問 5）、「販売・接客」を挙げたところが 86.2%と最も多く、次で「事務」68.3%、「生産・建設」23.6%、営業 19.5%と続いている。

これを産業別にみると、産業でかなり違った結果がみられた¹⁰。小売業では「販売・接客」が 100.0%すべての単組が挙げており、次いで「事務」が 68.3%となっている。その中で、「生産・建設」(14.0%)や「営業」(15.1%)が相対的に少ない一方、「運転・物流」(19.8%)が相対的に多くなっている。製造業では、「生産・建設」(80.0%)がもっとも多く、ついで「事務」(53.3%)となっており、「販売・接客」(26.7%)を挙げるところは相対的に少ない。その他の産業では、「事務」(85.7%)がもっとも多く、次いで「販売・接客」(71.4%)があり、「営業」(38.1%)が第 3 位となっている。また、「警備・保安」(14.3%)を挙げるところも相対的に多くなっている。

¹⁰ 産業により必要な業務（職種）が異なるので、これはある意味で当然の結果であるが、また、パートタイマーも多様な業務に就いていることを忘れてはならないことを示している。

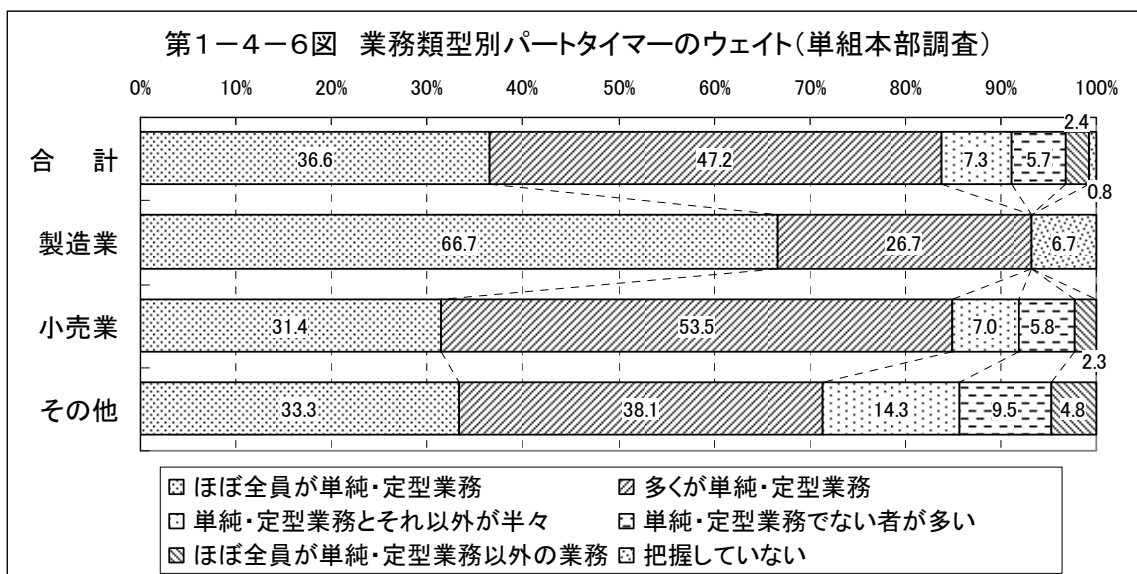


(注) 掲げた業務をパートタイマーの主な業務とする企業(回答単組のある企業)の割合である。

4-5 業務類型別ウェイト

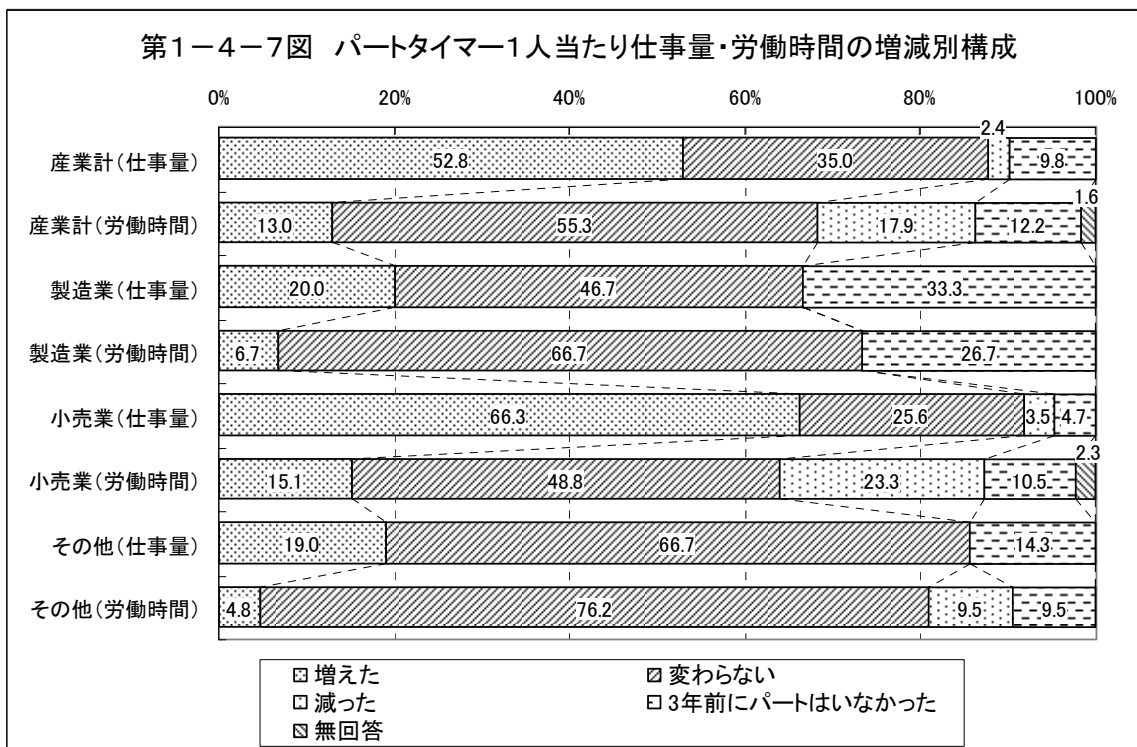
業務を単純・定型業務とそれ以外(単純・定型でない業務)に分けて、いずれかの業務を担当するパートタイマーのおおまかなウェイトを尋ねた結果をみると(設問:問6)、「パートタイマーの多くが単純・定型業務を担当しているがそれ以外の業務を担当するパートタイマーもいる」とするところが47.2%と最も多く、次で「ほぼ全員が単純・定型業務」が36.6%となっており、依然パートタイマーの担当業務は単純・定型業務が大勢を占めている(第1-4-6図)。

産業別にみると、製造業では「把握していない」(6.7%)を除くすべての企業が、「ほぼ全員が単純・定型業務」(66.7%)か「多くが単純・定型業務」(26.7%)と回答している。小売業は産業計とほぼ同様の構成になっているが、「ほぼ全員が単純・定型業務」(31.4%)というところはやや少なく、「多くが単純・定型業務」(53.5%)がやや多くなっている。その他の産業でも単純・定型が多いことは変わらないものの、その中でも「半々」(14.3%)が二桁台あるのに加え、「多くが単純・定型でない業務」(9.5%)や「ほぼ全員が単純・定型でない業務」(4.8%)とするところも少なくない。



4-6 パートタイマー1人当たり仕事量、労働時間の増減状況

過去3年間におけるパートタイマー1人当たりの仕事量と労働時間の増減状況を尋ねた結果をみると(設問:問7(1))、仕事量は「増えた」とするところが52.8%であるのに対し「減った」とするところは2.4%しかなく、全体としてパートタイマー1人当たりの仕事量は増加したとみられている。一方1人当たり労働時間は、「変わらない」とするところが55.3%と過半数ある中で、「増えた」の13.0%に対し「減った」が17.9%となっており、全体として



は減少気味であったとみられていると考えられる¹¹。

産業別にみると、かなり違った結果がみられた。製造業では、仕事量、労働時間とも「変わらない」がそれぞれ 46.7%、66.7%となっている中で、「増えた」がそれぞれ 20.0%、6.7%ある一方、「減った」とするところはなかった¹²。小売業では仕事量が「増えた」とするところが 66.3%もあり、多くの企業でパートタイマーの仕事量が増えている。一方、労働時間は、「変わらない」がほぼ半数ある中で、「増えた」が 15.1%に対して「減った」が 23.3%あり、労働時間は全体として減少気味の企業が多かったといえる。その他の産業では、「変わらない」が仕事量で 66.7%、労働時間で 76.2%と多くなっている中で、仕事量は「増えた」(19.0%)ところが少なくなく、一方労働時間は「減った」(9.5%)ところが「増えた」(4.8%)ところを上回っている。

4-7 業務類型別パートタイマーの増減状況

業務を①単純・定型業務、②管理・監督業務、③高度な専門的業務、④判断業務を含む非定型業務の四つに類型化して、それら業務を担当するパートタイマーの増減状況を尋ねた結果をみてみよう（設問：問7(2)～(4)）。

まず、それぞれの業務類型を担当するパートタイマーが現在及び3年前にいたかどうか、すなわちこの3年間における企業への拡がりを見てみよう。単純・定型業務（以下この項において「定型業務」と略す。）は、3年前にも 98.4%とほとんどのところでいたが、現在は 99.2%とさらにポイントが高くなっている¹³。管理・監督業務（同「管理業務」と略す。）は、3年前の 28.5%から 34.1%へ 5.6ポイント上昇している。高度な専門的業務（同「専門業務」と略す。）も3年前の 32.5%から 36.6%へ 4.1ポイント、判断業務を含む非定型業務（同「非定型業務」と略す。）も3年前の 30.1%から 38.2%へ 8.1ポイントそれぞれ上昇している（第1-4-8図）。

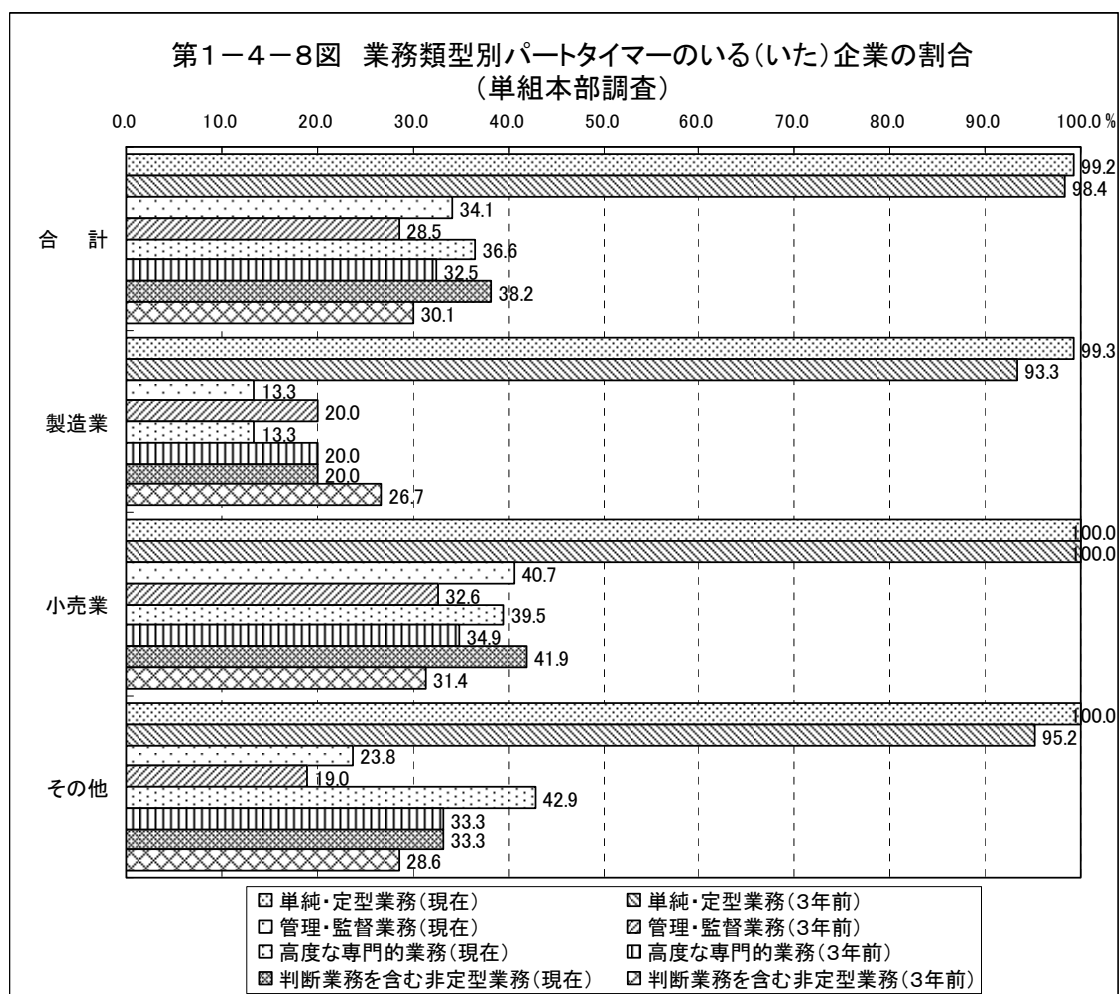
産業別にみると、小売業では定型業務がすべての企業でいる中で、他の三つの業務類型も着実に活用する企業が増大し、いずれもほぼ4割と相対的に多くなっている。また、3類型の中では非定型業務（31.4%→41.9%）や管理業務（32.6%→40.7%）の拡大が目立っている。その他の産業でもパートタイマーの業務範囲の拡大がみられ、特に専門業務（33.3%→42.9%）が目立っている。一方製造業では、パートタイマーの業務範囲は縮小の動きがみられ、監督、専門、非定型のいずれも活用する企業が減少している¹⁴。

¹¹ いうまでもないことであるが、この間にパートタイマーの労働時間当たり生産性はかなり増大したと考えてもよいであろう。（ただし、「忙しさ」がどの程度実際の成果に結びついていたかどうかの議論は残る。）

¹² 製造業では、「把握していない」とする単組が少なくないことには留意が必要である。

¹³ 定型業務のパートタイマーが現在いるに回答しなかったところは、「本部では把握していない」との回答であり、「いない」とするものではない。

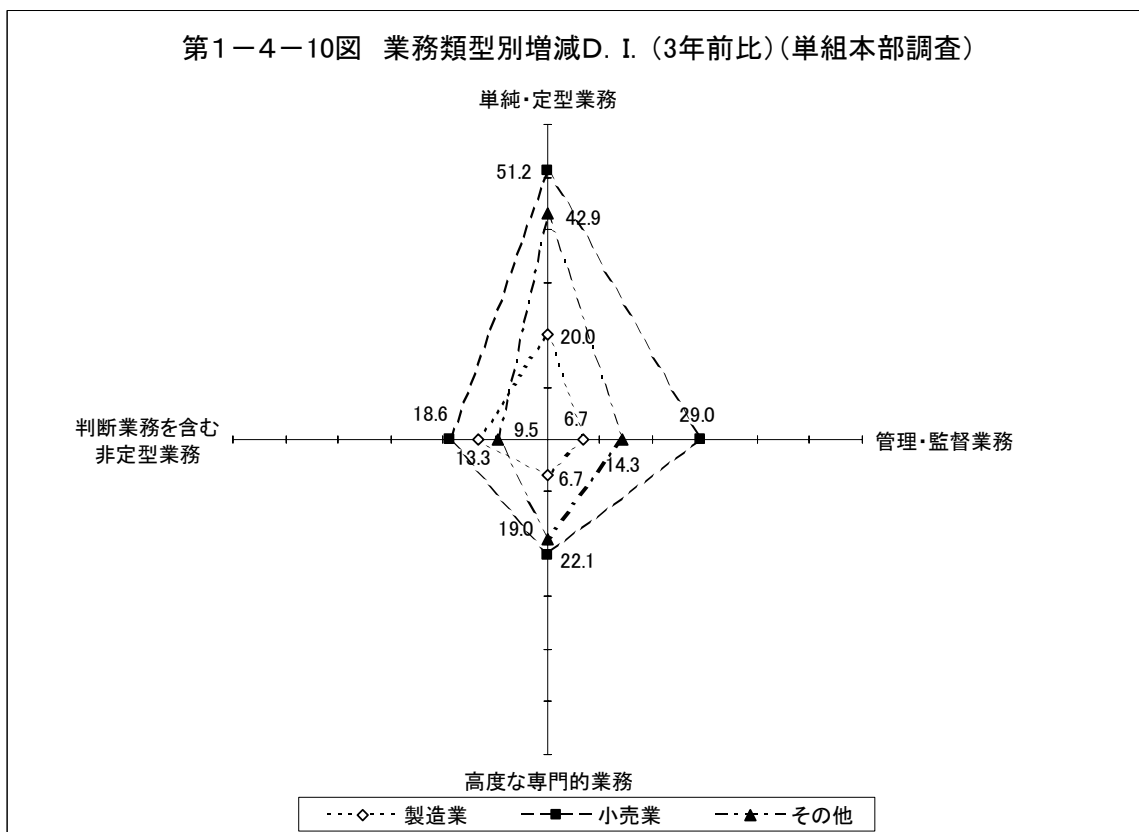
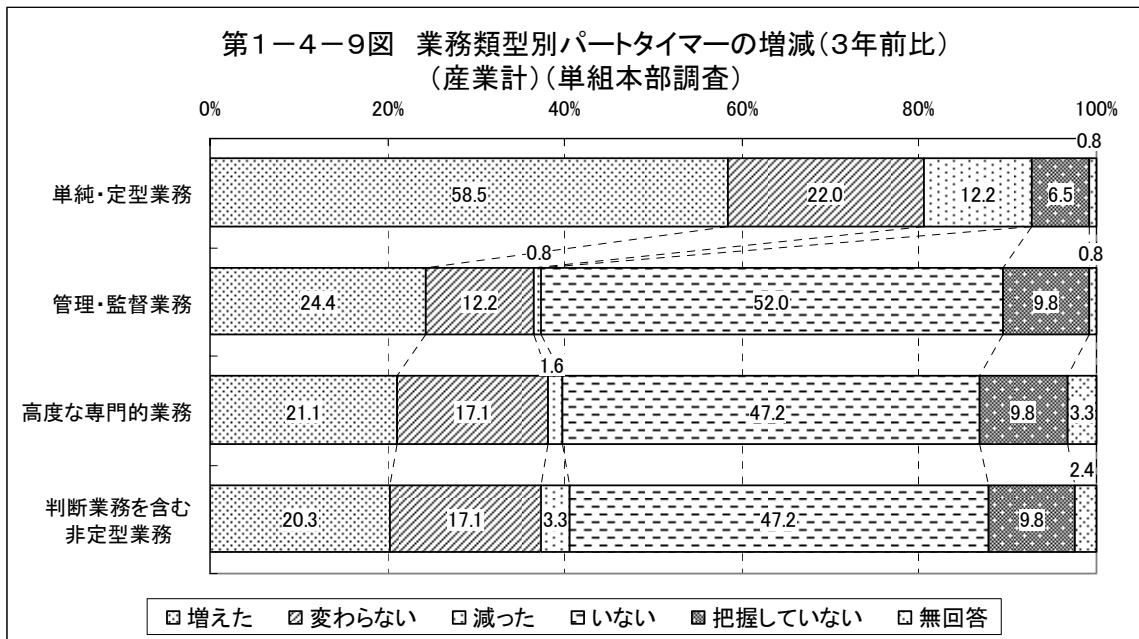
¹⁴ 他の結果も合わせてみると、製造業のような生産現場系の職場にあっては、従業員によって働く時間が異なるパートタイマーのような就業形態は活用が困難な面があり、事業内下請や派遣といった他の就業形態の活用へとシフトしているのではないかとといった仮説を立てたくなるが、その検証はこの調査の範囲を超えている。



次に、各企業において、業務類型別のパートタイマーの数が3年前と比べてどう変化したかを尋ねた結果をみてみよう(第1-4-9図)。まず定型業務では「増えた」が58.5%あり、「変わらない」22.0%、「減った」12.2%と全体としてかなり増加したとみられる結果となっている。それ以外の業務類型については、もともといないところや「把握していない」ところが合わせて6割程度ある中で、いずれの業務類型も2割強のところは「増えた」としており、一方「減った」とするところはわずかとなっており、全体として増大していることが窺われる。

産業別には、「増えた」とする割合から「減った」とする割合を差し引いた増減D.I.でみると(第1-4-10図)、小売業でいずれの類型でも高くなっている中で、定型業務以外の3類型では管理業務が29.0と専門業務(22.1)や非定型業務(18.6)よりもかなり高くなっている。その他の産業では、専門業務が19.0と他の管理業務(14.3)や非定型業務(9.5)よりも高くなっている。一方製造業は、D.I.の値そのものが相対的に低くなっている中で、非定型業務の値が相対的に高い。

このようにパートタイマーの業務は、総じて企業間においても企業内においても広がりをみせているといえよう。特に小売業においては、企業的広がりにおいては管理業務や非定型



(注) 中心(原点)が「0」で、目盛のきざみは「10」のいわゆるレーダー・グラフである。
増減D.I. = 「増えた」とする割合 - 「減った」とする割合

業務で、企業においては管理業務を中心にパートタイマーの活用が進んできているとみられる。

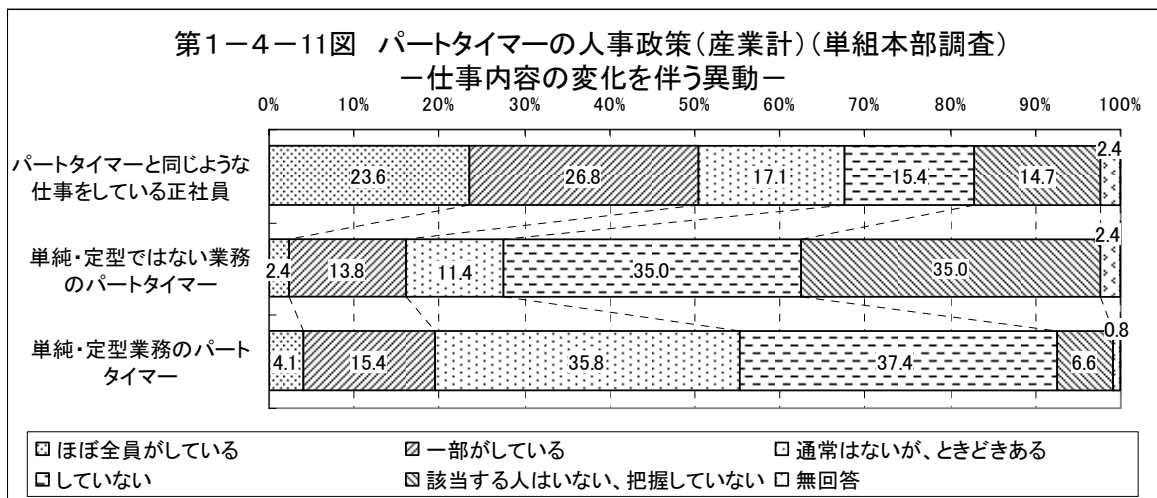
4-8 パートタイマーの人事政策の状況

企業の人事政策として、①パートタイマーと同じような仕事をしている正社員（以下この項で「対照正社員」という。）、②単純・定型ではない業務を担当するパートタイマー（同「非定型業務パート」）、③単純・定型業務を担当するパートタイマー（同「定型業務パート」）の三つの社員類型に分けて、異動や転勤、超過勤務等の人事施策がどの程度実施されているのかを尋ねた結果をみてみよう（設問：問10）。まず、産業計により、三つの社員類型間の比較をし、その後特徴のあるものについて産業別の結果を紹介してみたい。

a. 仕事内容の変化を伴う異動

仕事の内容の変化を伴う異動がどの程度行われているかをみると（第1-4-11図）、対照正社員では「ほぼ全員」とするところが23.6%、「一部」が26.8%と合わせて50.4%と半数の企業で通常的に実施されている。これに対して非定型業務パートでは、「ほぼ全員」2.4%、「一部」13.8%、両者の合計16.2%、定型業務パートではそれぞれ4.1%、15.4%で合計19.5%となっており、対照正社員よりもかなり少なくなっている。このことは、「していない」とするところが対照正社員では15.4%であるのに対して、非定型業務パートが35.0%、定型業務パート35.8%と倍以上の割合があることからわかる。

そうした中でも、「該当する人がいない、把握していない」や「無回答」を除いて計算してみると（以下「実質的な割合」という。）、「ほぼ全員」と「一部」の合計でみて、非定型業務パートが25.9%、定型業務パートも21.1%と2割から4分の1の企業で通常に行われていることは注目されてよいであろう。また、「通常はないが、ときどきある」とするところが定型業務パートを中心にかなりあることも注目される¹⁵。

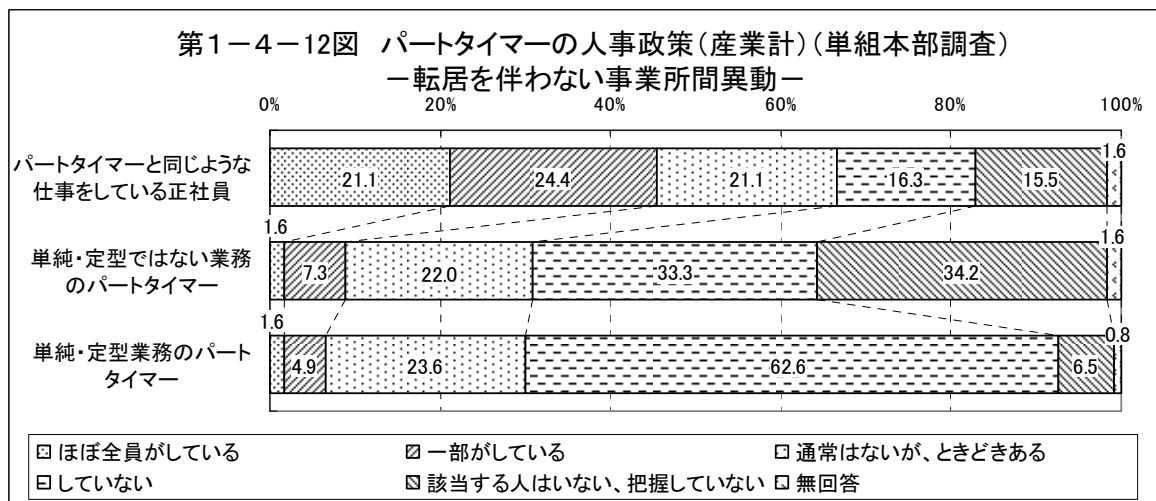


b. 転居を伴わない事業所間異動

転居を伴わない事業所間異動の実施状況をみると（第1-4-12図）、対照正社員で「ほ

¹⁵ この「通常はないが、ときどきある」については、企業側の都合ではなく、働く側の都合に合わせて行う場合が少なくないと考えられる。

「ほぼ全員」が 21.1%、「一部」が 24.4%となっているのに対して、非定型業務パートでそれぞれ 1.6%、7.3%、定型業務パートで 1.6%、4.9%と小さな割合にとどまっている。また、「していない」というところが、対照正社員で 16.3%（実質的な割合：19.7%）であるのに対して、非定型業務パートは 33.3%（同 51.9%）、定型業務パートに至っては 62.6%（同 67.5%）となっている。



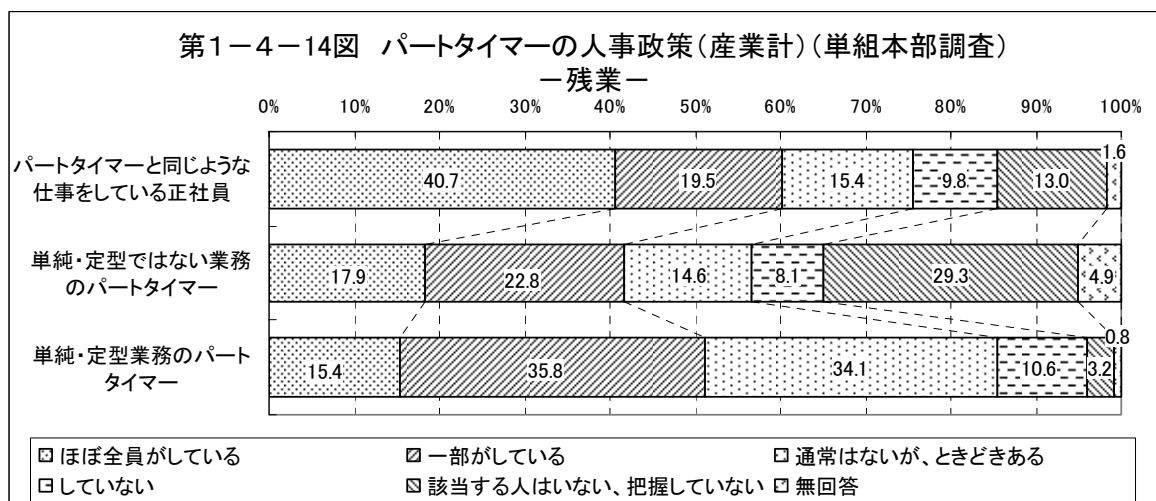
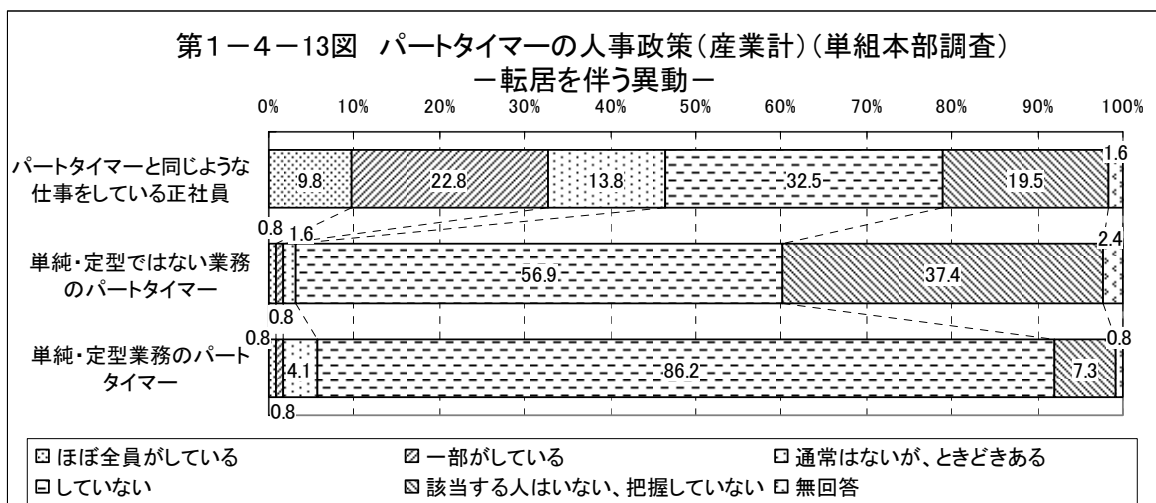
c. 転居を伴う異動

転居を伴う異動（転勤）についてみると（第1-4-13図）、非定型業務パート、定型業務パートとも、「通常ないが、ときどき」を含めても実施しているところは数%にとどまっており、現状では一般的に行われていないといつてよいであろう。とはいえ、対照正社員もそれほど転勤が実施されているわけではない。すなわち、「ほぼ全員」とするところは 9.8%にとどまり、「一部」（22.8%）を合わせても 32.6%と 3分の1 をやや下回っており、これは「していない」（32.5%）とほぼ同じ水準である¹⁶。

d. 残業

残業（通常の勤務時間に引き続いて行われる超過勤務）の実施状況についてみると（第1-4-14図）、対照正社員では「ほぼ全員」とするところが 40.7%あり、「一部」（19.5%）を合わせると 60.2%となる。非定型業務パートではそれぞれ 17.9%、22.8%、定型業務パートでは 15.4%、35.8%となっている。「ほぼ全員」だけではパートタイマーの実施割合が低くなっているが、「一部」を合わせた割合では、パートタイマーも対照正社員と遜色ない実施状況になっている。ちなみに、「ほぼ全員」と「一部」を合わせたものを実質的な割合でみると、対照正社員が 70.5%、非定型業務パート 61.9%、定型業務パート 53.3%となっている。

¹⁶ ちなみに「していない」の実質的な割合を計算してみると、対照正社員が 41.2%、非定型業務パートが 94.5%、定型業務パートが 93.8%となっている。

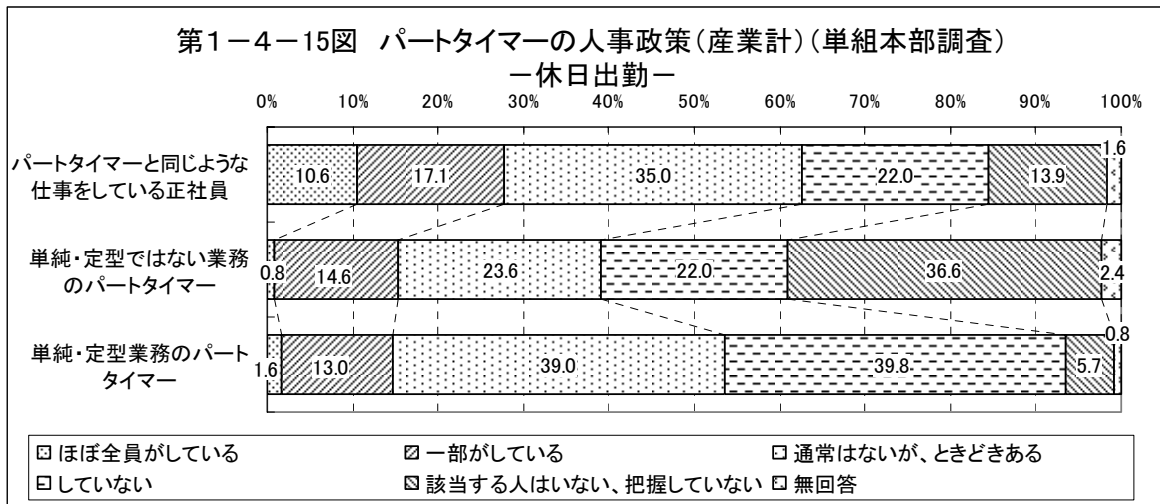


e. 休日出勤

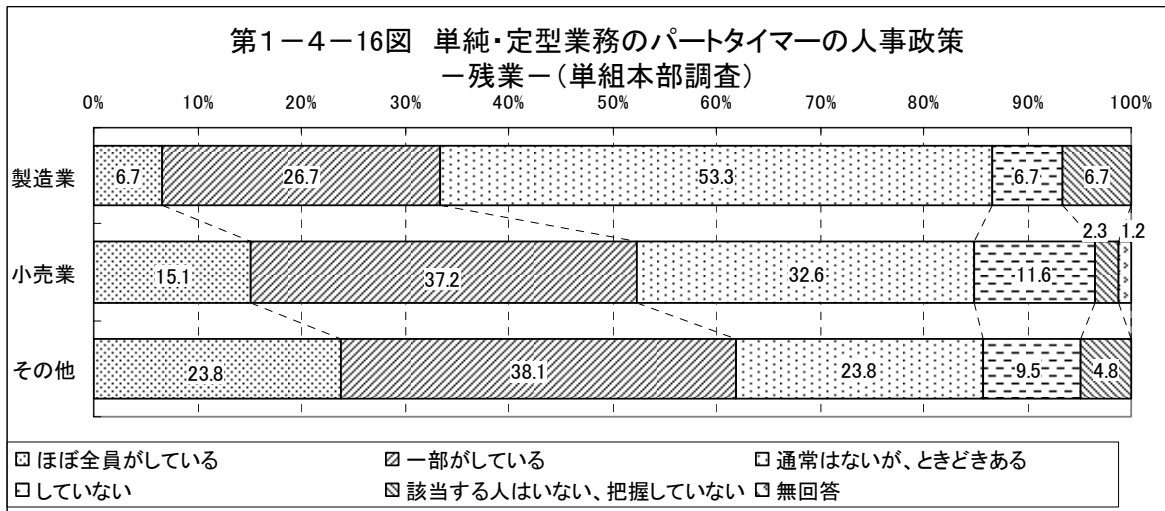
休日出勤（あらかじめ休日とされている日の出勤）についてみると（第1-4-15図）、対照正社員でも、「ほぼ全員」が10.6%、「一部」が17.1%と相対的に実施している割合は小さく、非定型業務パートでそれぞれ0.8%、14.6%、定型業務パートで1.6%、13.0%とさらに小さくなっている。ただ、対照正社員とパートタイマーとの差異は小さく、またパートタイマーといえども休日出勤までしているところが少なからずあることに注目しておくべきかも知れない。

f. 産業別の比較 — 仕事の変化を伴う異動と残業 —

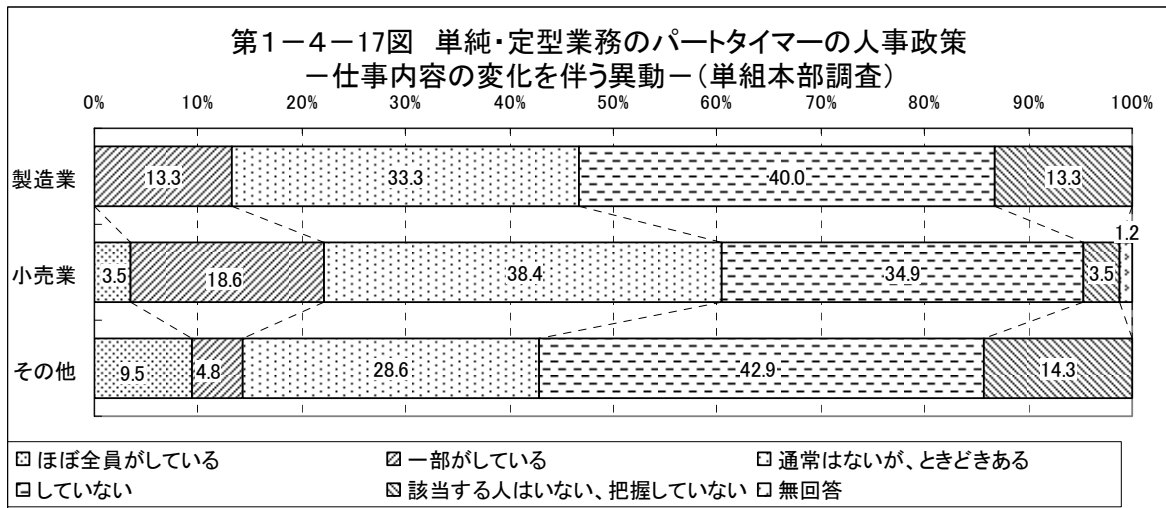
以上の産業計でみた人事施策の実施状況から、正社員とパートタイマーとの間で、事業所間異動や転勤など場所の移動に関してはかなりの差異があるものの、残業では差異があまりなく、仕事の内容の変化を伴う異動でもその差異は相対的に小さなものといえると考えられる。そこで、この二つの人事施策の産業別の実施状況を定型業務パートについて比較しておきたい。



まず、正社員との差異があまりなかった残業についてみると（第1-4-16図）、「ほぼ全員」とするところが製造業（6.7%）よりも小売業（15.1%）、さらにその他の産業（23.8%）と割合が高くなる。また、「一部」についても同じ傾向（それぞれ26.7%、37.2%、38.1%）になっている。ただし、「通常ないがときどきある」を含めてみると、製造業、小売業、その他の産業とも80数%程度でほぼ同じ割合となっている。



次に、仕事の変化を伴う異動をみると、「ほぼ全員」では、製造業はなく、小売業3.5%、その他9.5%とその他の産業が相対的に多くなっているが、「一部」を合わせてみると、製造業13.3%、小売業22.1%、その他14.3%と小売業がもっとも多くなっている。さらに「通常ないが、ときどきある」をも合わせると、小売業は6割をやや上回り、製造業やその他の産業と10ポイントを超える差がみられる。



4-9 正社員雇用とパートタイマー雇用

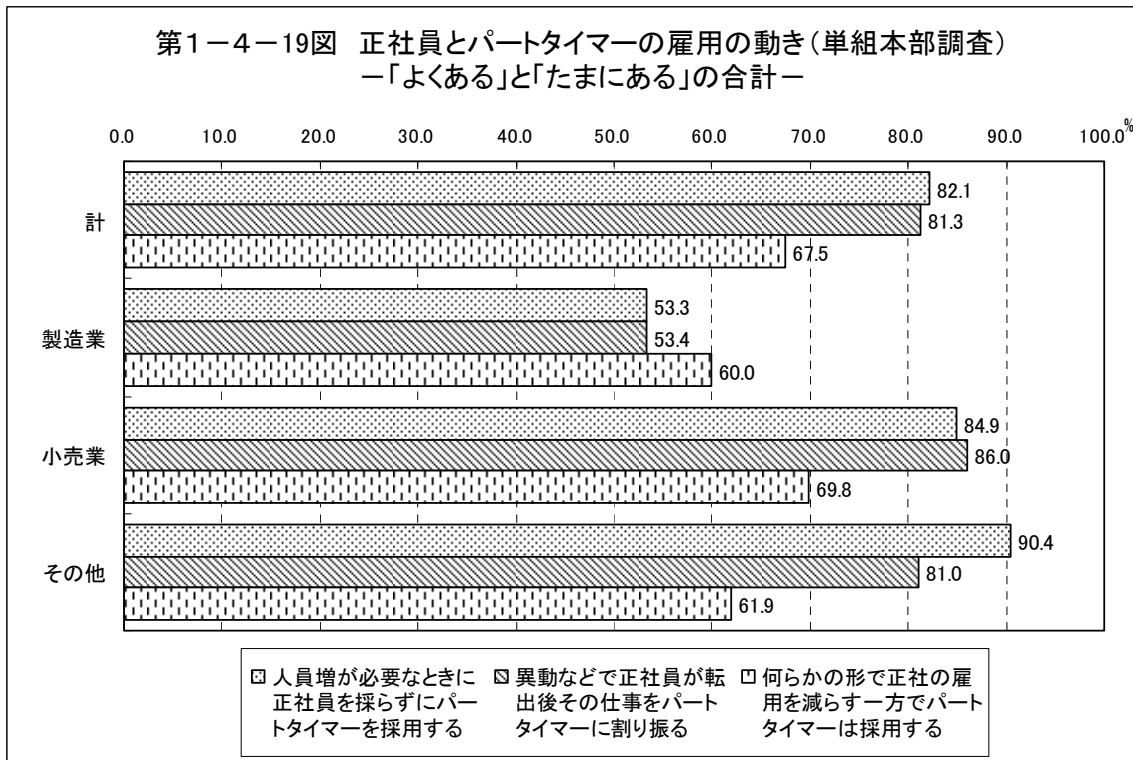
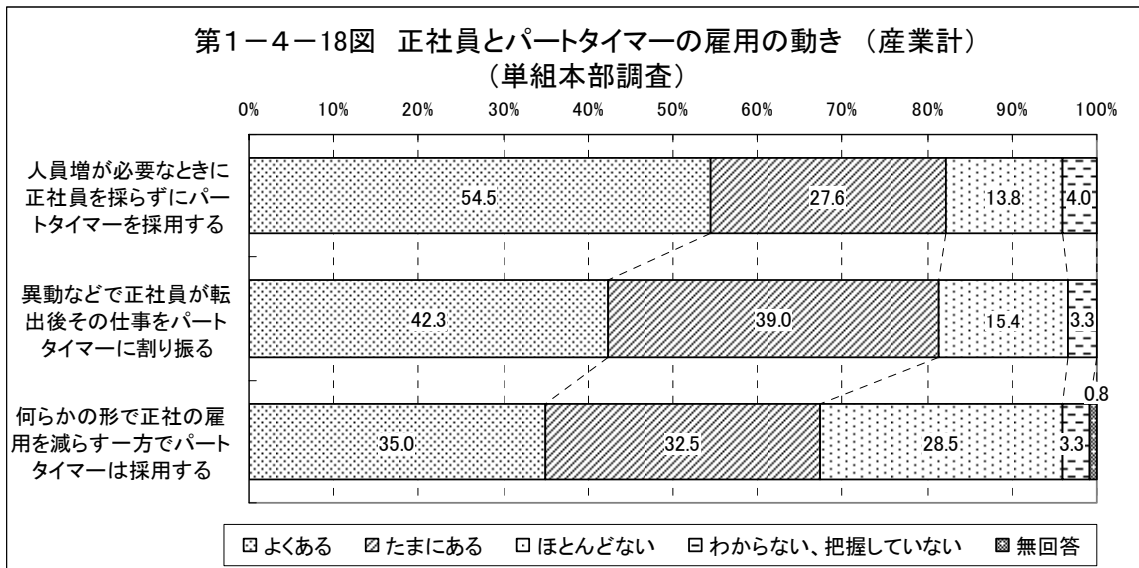
パートタイマーの活用が進む一方で、正社員の雇用が抑制ないし縮小される傾向がみられることを背景として、今回の調査でも正社員の雇用とパートタイマーの雇用との関係に関する設問(問8)やそうした動きに対する労組としての対応についての設問(問9)を設けた。その結果を紹介しておきたい。

a. パートタイマー雇用の増加と正社員雇用の抑制の状況

過去3年間において、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(以下この項において「人員増必要時の正社員抑制」という。)、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(同「仕事の振替」という。)、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(同「意図的代替」という。)の三つの状況(段階)について、その有無を尋ねたところ、「よくある」とする単組が、人員増必要時の正社員抑制で54.5%と過半数を超え、仕事の振替で42.3%、意図的代替でも35.0%とかなりのところで経験されている。さらに「たまにある」を合わせた比率をみると、それぞれ82.1%、81.3%、67.5%となり、前2者の方法では8割、意図的代替でも3分の2の単組がそうした状況に遭遇している(第1-4-18図)。

これを産業別に「よくある」と「たまにある」を合わせた比率でみると、製造業でも5割強から6割あるものの相対的には低くなっており¹⁷、小売業やその他の産業ではさらに多くの単組がこうした経験をしている。特に小売業では、人員増必要時の正社員抑制84.9%、仕事の振替86.0%と8割から9割近くであり、意図的代替も69.8%と7割近くに達している(第1-4-19図)。

¹⁷ さらに製造業では「よくある」が少なく「たまにある」多くを占めているのに対して、小売業やその他の産業ではむしろ「よくある」の方が「たまにある」をかなり上回っている。

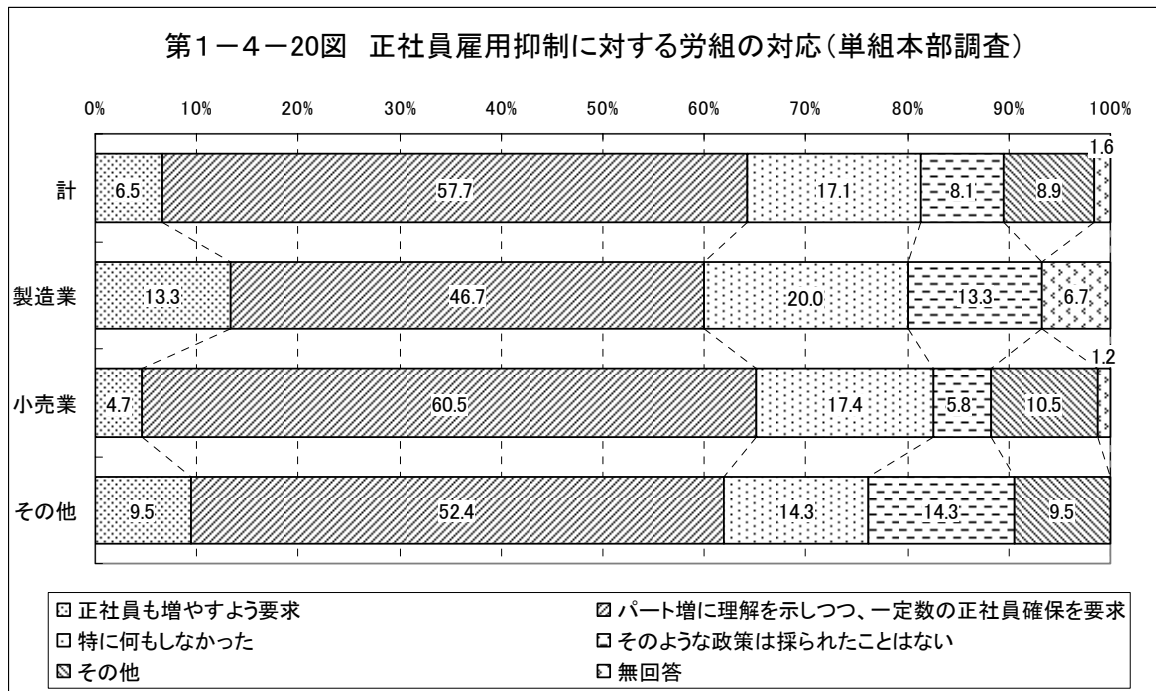


b. 労組の対応状況

上記のような雇用施策が企業でとられようとしたときに、労組としてどのような対応をしてきたかを尋ねた結果をみると、「パート増に理解を示しつつ、一定数の正社員確保を求めた」が 57.7% ともっとも多く、「正社員も増やすよう要求した」が 6.5% となっている。一方、「特に何もしなかった」が 17.1% となっている（第1-4-20図）。

これを産業別にみると、正社員抑制策に直面したことがもっとも多かった小売業では、「一定数の正社員確保要求」が 60.5% と多くなっているが、「正社員雇用増要求」は 4.7%

にとどまっている¹⁸。一方、製造業では、「一定数の正社員確保要求」の46.7%に対して「正社員雇用増要求」は13.3%と相対的に後者の取組みもよく行われている。



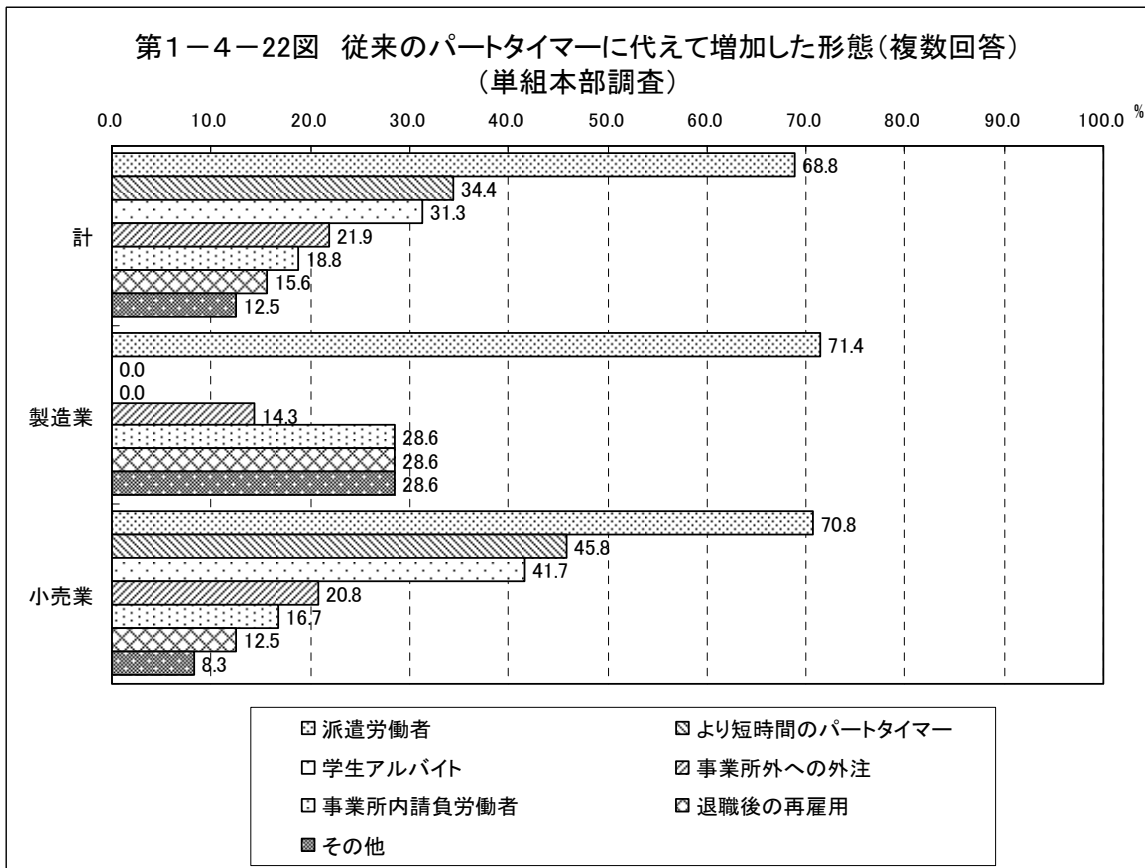
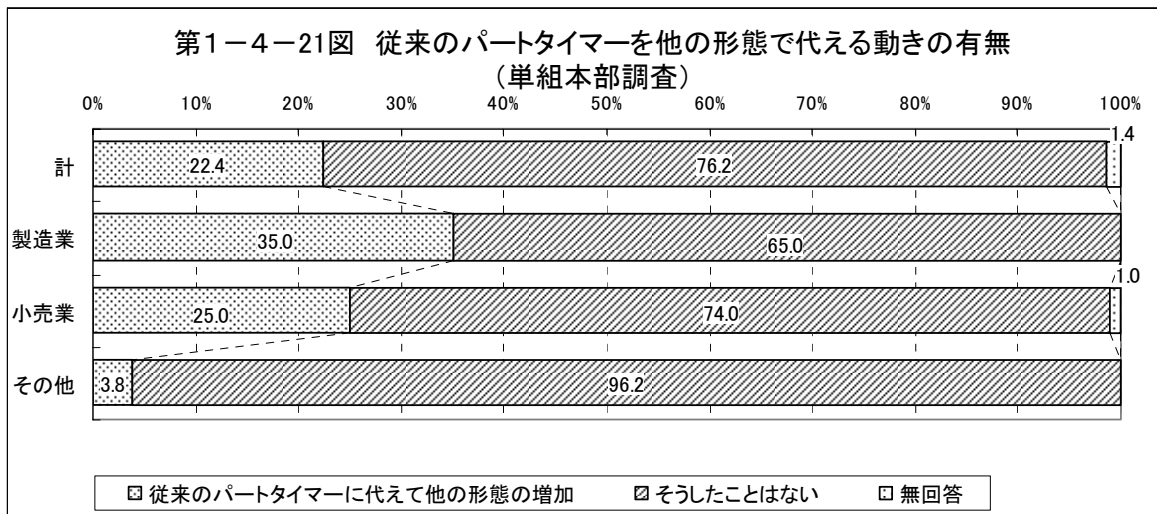
4-10 パートタイマー雇用から他の雇用への動き

調査では、従来のパートタイマーから他の形態の雇用等への移行がみられないかどうかについても設問(問33及び付問33-1)を設けた。その結果をみると、従来のパートタイマーから別の形態の雇用等への移行は行われていないとするところが多くを占める中で、製造業では35.0%、小売業でも25.0%の単組がそうした動きがあったとしている(第1-4-21図)¹⁹。

従来のパートタイマーに代えてどのような労働力の活用を増やしているのかをみると、派遣労働者とするところが68.8%と群を抜いて多く、次いでより短時間のパート(34.4%)、学生アルバイト(31.3%)、事業所外への外注(21.9%)等となっている(第1-4-22図)。産業別にみると、製造業、小売業とも派遣労働者が7割をやや上回っているほかは、小売業ではより短時間のパートや学生アルバイトなどが多くなっているのに対して、製造業では事業所内請負労働者、退職後の再雇用などが多くなっている。従来のパートタイマーから他の形態の活用への移行は、まだまだ「開始前夜」にあるといえるが、特に製造業では胎動を感じられ、今後の動きが注目される。

¹⁸ 選択肢のうち「その他」を少なくない単組が選択しているが、残念ながらその内容はわからない。

¹⁹ 回答件数でみれば、製造業で7件、小売業で24件、その他の産業で1件である。



(注) 産業計には、その他の産業を含む。

第5節 パートタイマーの組織化の取組

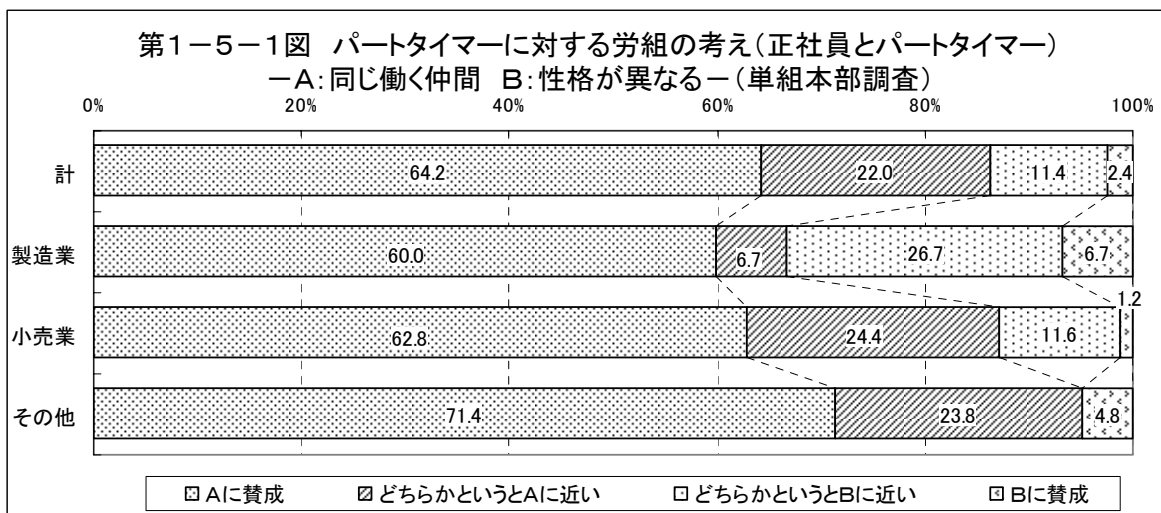
この節では、パートタイマーの組織化の状況や組織化に向けての取組などに関する設問に対する回答結果を紹介したい。

5-1 パートタイマーに対する基本的な考え

パートタイマーに対して、単組が基本的にどのように考えているのかについて尋ねた設問（問11）の結果を紹介したい。

a. 正社員とパートタイマーは同じ働く仲間か、もともと性格が異なるか

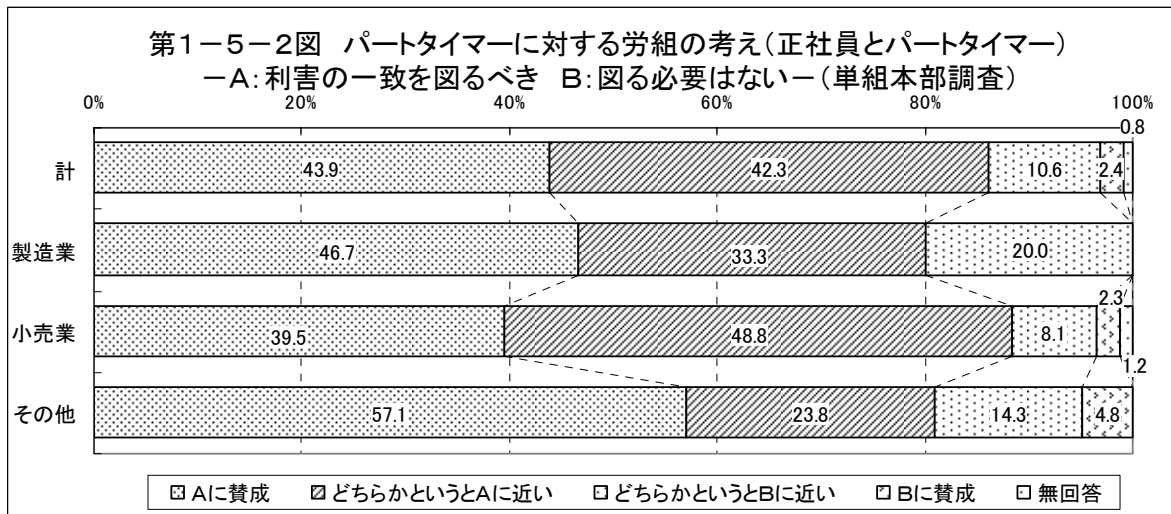
正社員とパートタイマーとを同じ働く仲間とする考えに「賛成」の単組が64.2%であり、「どちらかという」と合わせて86.2%、大半の単組が働く仲間と考えている。これを産業別にみると、製造業で相対的に低く3分の2にとどまっているのに対して、小売業で87.2%、その他の産業では95.2%の単組がパートタイマーを働く仲間として捉えている（第1-5-1図）。



b. 正社員とパートタイマーとの利害の一致を図るべきか、その必要はないか

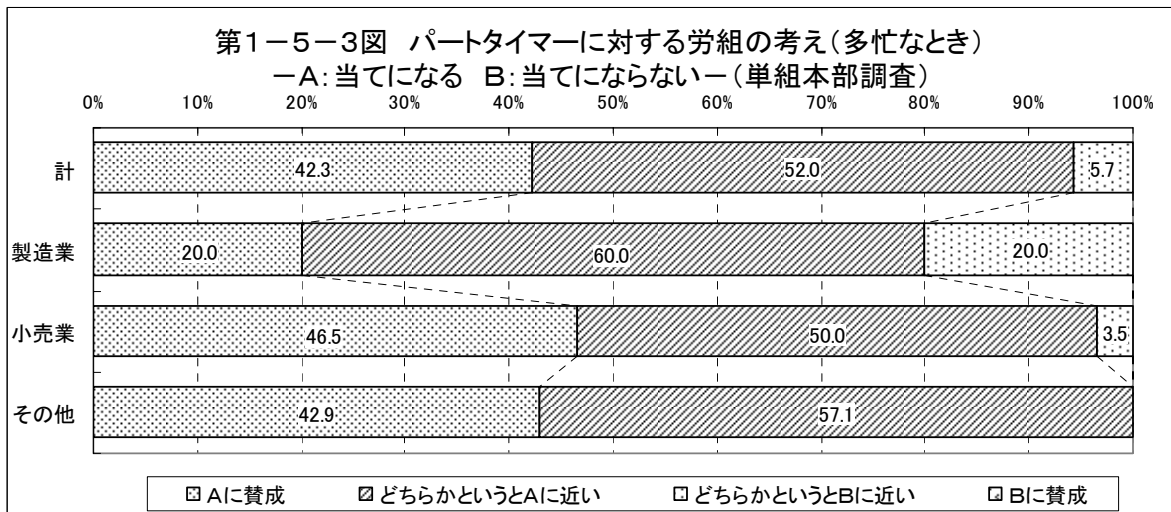
正社員とパートタイマーとの間で利害の一致を図るべきとする考えに「賛成」の単組が43.9%であり、「どちらかという」の42.3%と合わせて86.2%と、先の「仲間意識」同様大半の単組が利害の一致を図るべきと考えている。これを産業別にみると、「賛成」と「どちらかという」との合計でみて、製造業80.0%、小売業89.3%、その他の産業80.9%と、先の仲間意識の場合ほどの産業間で差はみられない（第1-5-2図）。

しかしながら、仲間意識の場合と比べると、「どちらかという」のウェイトが相対的に高くなっている。利害の一致を図るべきとは考ええるものの、小売業を始めとして掛け値なしにそう考えることは出来にくい面があるのかも知れない。



c. 予想以上に忙しくなったときにパートタイマーは当てになるか、ならないか

予想以上に忙しくなったときにパートタイマーは当てになるという意見に「賛成」の単組が42.3%であり、「どちらかという」との52.0%と合わせて94.3%と、ほとんどの単組がパートタイマーを当てになる存在であると考えている。これを産業別にみると、「賛成」と「どちらかという」との合計でみて、製造業で80.0%と相対的にやや低いが、小売業96.5%、その他の産業に至っては100.0%と全単組が当てになるとしている²⁰(第1-5-3図)。



(注)「予想以上に忙しくなったとき」のパートタイマーの評価を尋ねたもの。「Bに賛成」はなかった。

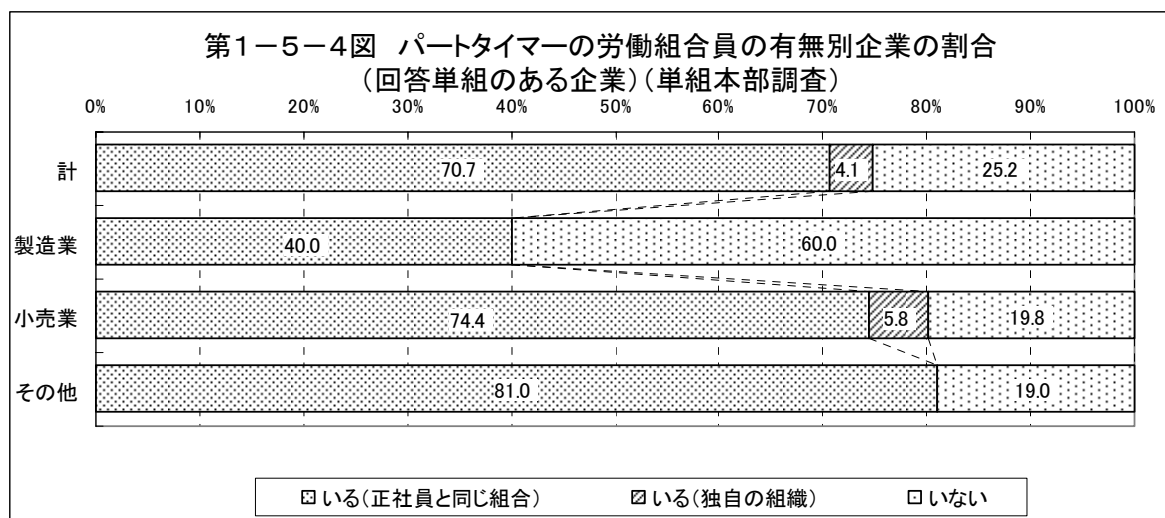
5-2 パートタイマーの組織化状況

この調査では、パートタイマー組織化の状況について、①回答単組に限らず、単組のある企業において労働組合員であるパートタイマーがいるかどうか、②回答単組がパートタイマ

²⁰ 先にみたように、パートタイマーも同様の仕事を担当する正社員とほぼ遜色なく残業を行うことを想起すれば、当然の結果であるといえよう。(第4節4-8のd.参照)

ーを組織化しているかどうか、の二つの面で尋ねている。

当該企業に労働組合員であるパートタイマーがいるかどうかについてみると（設問：問 12）、パートタイマーがいる企業（123 社）のうち 74.8%（92 社）で労組員がいるとし、70.7%が正社員と同じ組合に組織されており、4.1%がパートタイマーだけの独自の組織に加入している（第 1-5-4 図。なお、注参照）。組合員であるパートタイマーがいる割合を産業別にみると、製造業で 40.0%と相対的に低くなっているのに対して、小売業では 80.2%、その他の産業で 81.0%と 8 割を上回っている。

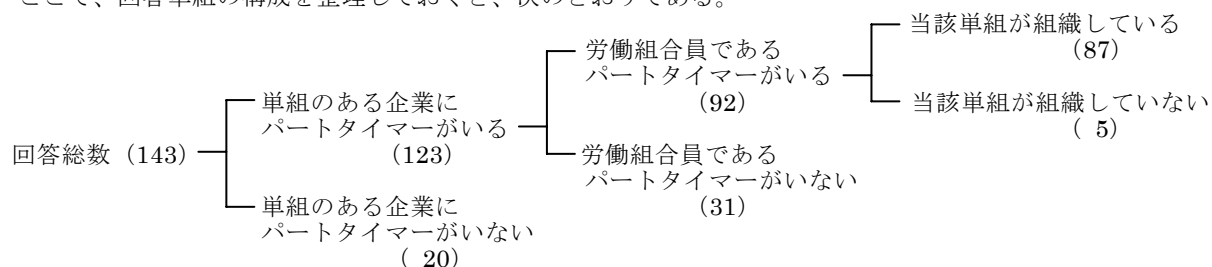


(注) 小売業にある「パートタイマー独自の組織」とは、「パートタイマーだけで組織する正式な労働組合」が 60%、「協議会や懇談会といった労働組合にまではなっていない組織」が 40%である。

また、こうして組織されているパートタイマーが当該企業で直接雇用されている有期雇用の従業員に占める割合をみると、企業単位による単純平均で産業計 58.2%、製造業 60.8%、小売業 60.9%、その他 47.5%となっている。

一方、回答単組がパートタイマーを組織しているかどうかについては、当該単組の加入資格として既に第 3 節の 3-2（労組加入資格）においてみたところであるが、パートタイマーを組織化しているのは 87 単組、パートタイマーがいる企業等の単組 123 単組のうちの 70.7%となっている。以下のパートタイマーを組織化している単組における組織化の取組状況は、この 87 単組の回答に基づく結果である。なお、この 87 単組の産業別の内訳は、製造業 6 単組、小売業 64 単組、その他 17 単組となっている²¹。

²¹ ここで、回答単組の構成を整理しておくと、次のとおりである。



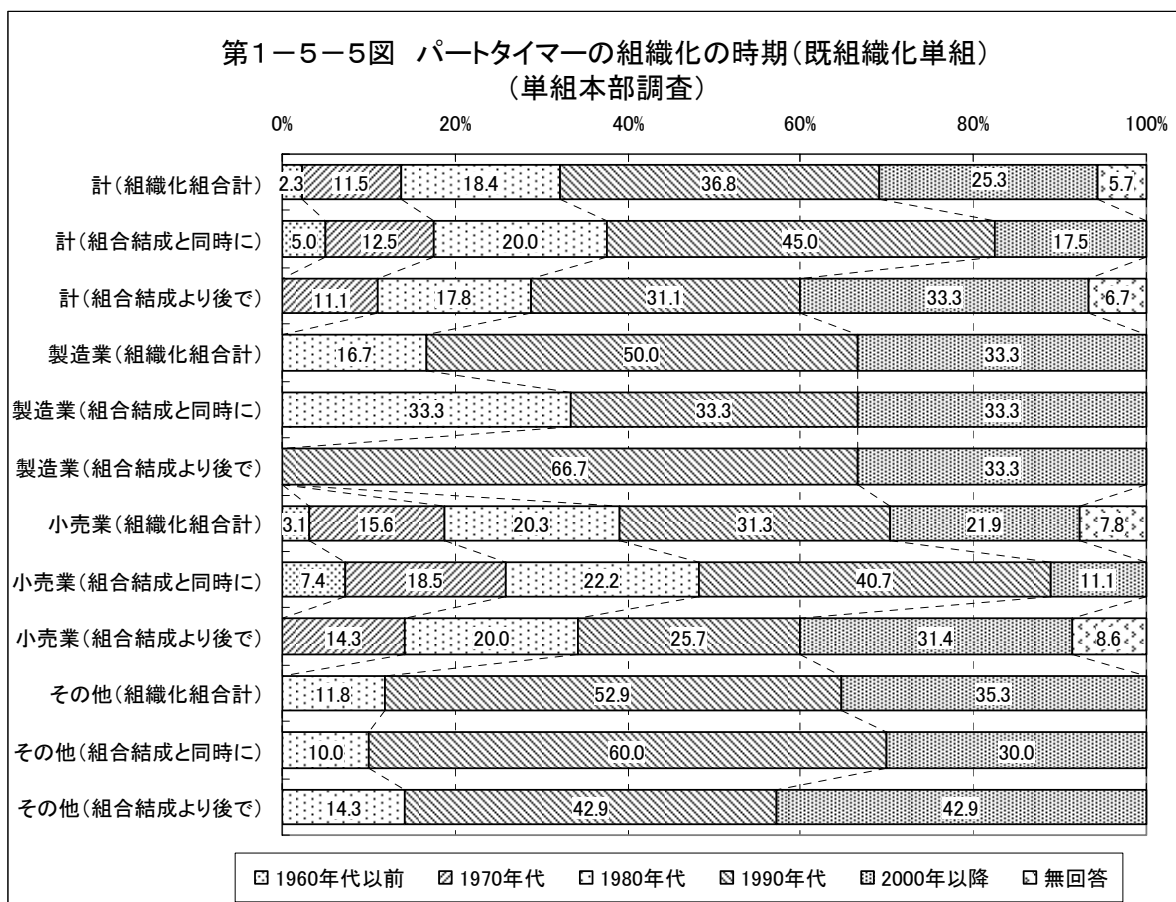
5-3 パートタイマーを組織化している単組の組織化の状況

パートタイマーを既に組織化している単組について、その組織化の状況をみてみよう。

a. 組織化の時期

パートタイマーを組織化した時期をみると（設問：問 15）、1990年代が36.8%ともっとも多く、ついで2000年代が25.3%、80年代が18.4%とこれら三つで8割強を占めている。パートタイマーの組織化が単組の結成と同時であったかどうかによりみると、結成時と同時の方がやや組織の時期が古いところの割合が高まるが、それでも90年代が45.0%ともっとも多い²²。

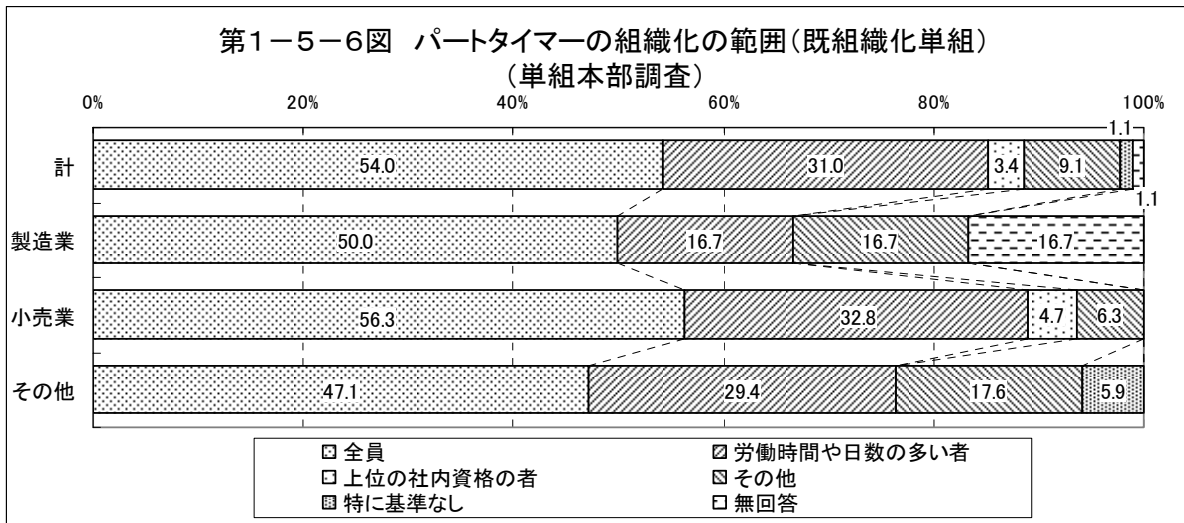
なお、60年代以前に既に、組合結成と同時にパートタイマーを組織化していたところが小売業でわずかながらあるなど、70年代、80年代など比較的早い段階からパートタイマーを組織したところは、小売業で相対的に多くなっている。



b. 組織化の範囲

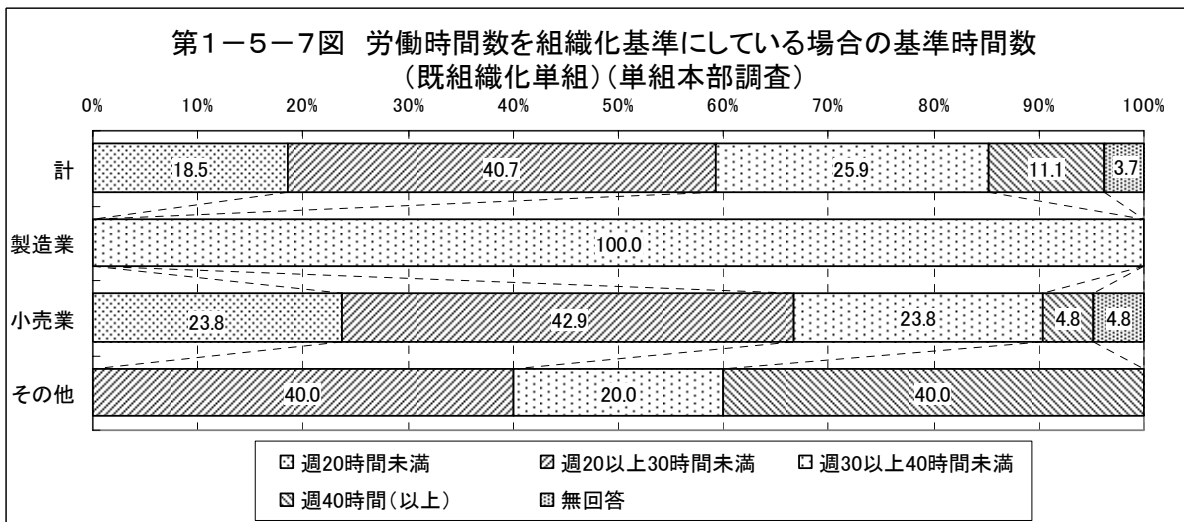
組織化している範囲をみると（設問：14）、パートタイマー全員とするところが54.0%と過半を占め、次いで労働時間や日数の多いパートタイマーとしているところが31.0%となった（第1-5-6図）。

²² ただし、2000年代はまだ半分しか経過していないことには留意する必要がある。



(注)「所得の多いパートタイマー」という選択肢を用意していたが、これを選んだ単組はなかった。

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時間数を尋ねた結果を見ると、週20時間台に基準がある単組が40.7%ともっとも多く、次いで30時間台が25.9%、20時間未満が18.5%となっている。産業別には、回答のあった製造業の単組はすべて30時間台としているのに対して、小売業やその他産業では20時間台が4割程度となっている(第1-5-7図)。また、小売業では20時間未満とするところ²³が4分の1近くあり、またその他の産業を中心に週40時間(以上)、すなわち疑似パートを組織化基準としているところも少なからずあったことも注目される。



c. ユニオンショップ制の採用状況

パートタイマーの組織化に際してユニオンショップ制を採用しているかどうかをみる

²³ これは、例えば早朝(開店前)の1~2時間勤務するような極端に労働時間が短い人を組織化の対象とはしていないといったことが考えられる。

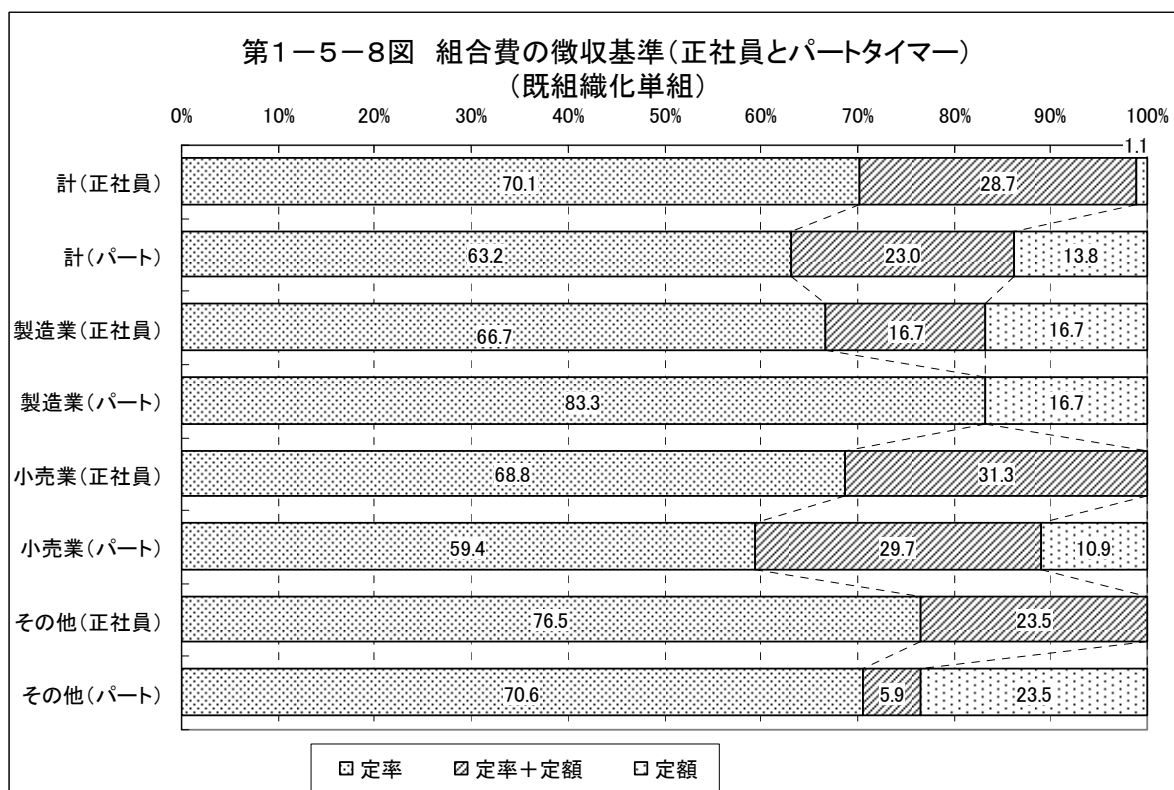
と（設問：問 13）、83.9%の単組が採用していると回答があった。

d. パートタイマーの組合役員への就任

制度（規約）上パートタイマーが組合役員（三役及び執行委員）になることができるかどうかをみると（設問：問 16）、95.4%とほとんどの単組でなれるとの回答があった。一方、なれるとする組合で実際にパートタイマーの組合役員がいるかどうかをみると、いる単組は 33.8%にとどまっている。産業別には、製造業で 40.0%、小売業 37.7%、その他 17.6%となっている。

e. 組合費の徴収基準

組合費の徴収基準を正社員とパートタイマーについて尋ねた結果をみると（設問：17）、「定率」、「定率+定額」および「定額」を基準とするところは、正社員ではそれぞれ 70.1%、28.7%、1.1%であり、一方パートタイマーは 63.2%、23.0%、13.8%となっており、多くの単組で同様の徴収基準としているところが多い中で²⁴、パートタイマーについては定額制にしているところなど違う徴収基準としているところの一部にあることが伺われる（第 1-5-8 図）。



²⁴ 徴収基準が同じであったとしても、その値が同じかどうかは別問題であることに留意する必要がある。例えば、正社員について「基本給×1%」の定率であり、一方パートタイマーについては「基本給×0.4%」の定率にしているといったことである。（これらの数値は、筆者の仮設である。）

産業別にみると、製造業では正社員について「定率＋定額」としているところがある一方パートタイマーには「定率＋定額」はない。小売業では、「定率」のところ及び「定率＋定額」のところは正社員よりパートタイマーは少なくなる一方、正社員についてなかった「定額」がパートタイマーにはあるといった違いがみられる。その他の産業は、傾向としては小売業と同様の状況がみられる。

つぎに、徴収する組合費に上限を設けているかどうかをみると、正社員では23.0%の単組で上限があるのに対してパートタイマーでは33.3%とパートタイマーの方が多くなっている。産業別には、製造業で16.7%に対して33.3%、小売業で20.3%に対して28.1%、その他の産業で35.3%に対して52.9%と、それぞれ正社員よりパートタイマーの方が多くなっているが、小売業で両者の相違は相対的に小さいといえる。

また、一時金（ボーナス）から組合費を徴収するかどうかをみると、正社員では71.3%の単組で徴収しているのに対してパートタイマーでは39.1%とパートタイマーの方が相当少なくなっている²⁵。産業別には、製造業で66.7%に対して33.3%、小売業で70.3%に対して42.2%、その他の産業で76.5%に対して29.4%と、それぞれ正社員よりパートタイマーの方がかなり少なくなっている

このように、パートタイマーの組織化に当たって、組合費の徴収について①定額制にする、②上限を設ける、③一時金からは徴収しない、といった措置を講じたところが一部にあったものといえよう。

f. 組織化に当たっての会社側の反応

パートタイマーの組織化に当たって会社と話し合いをしたかどうかを尋ねた結果をみると（設問：問18）、事前に十分話し合ったとするところが74.7%と4分の3と多くを占め、「直前に通告」（8.0%）、「組織化後に伝えた」（4.6%）などが数%ずつとなっている。（第1-5-9図）

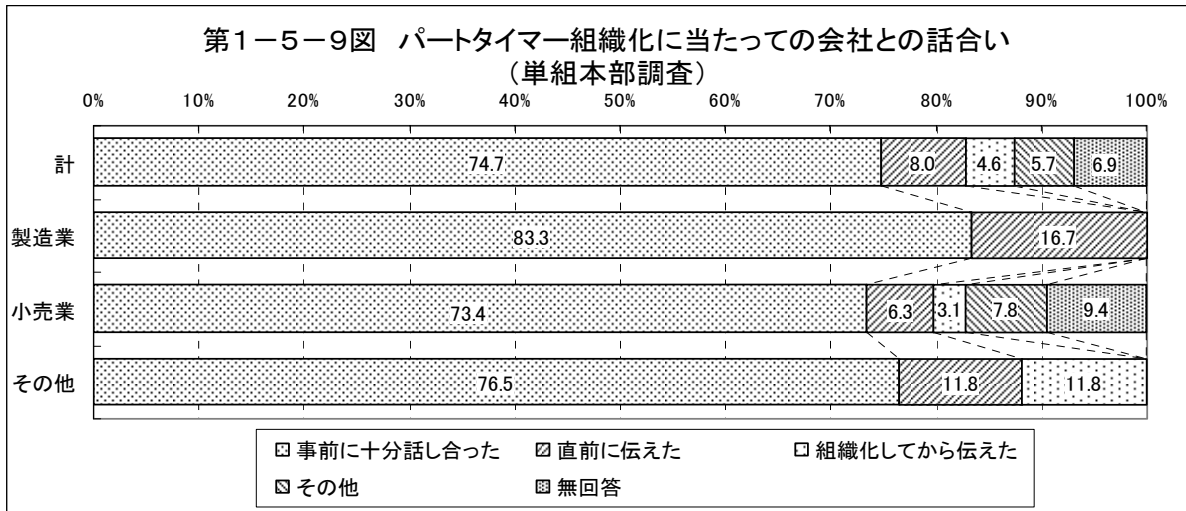
つぎに、その際の会社側の態度をみると（設問：問19）、「賛成した」とするところが51.7%ともっとも多く、「どちらでもない」が23.0%と続いており、賛成又は中立的な態度であった場合が多く、「強く反対」や「反対」はわずかとなっている（第1-5-10図）。

g. 上部組合からの指導や支援

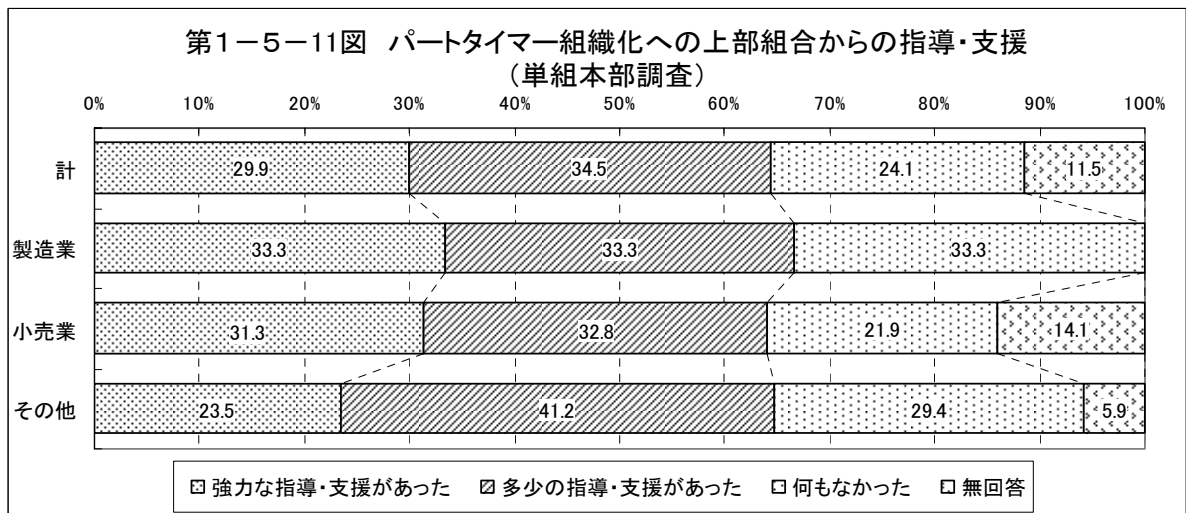
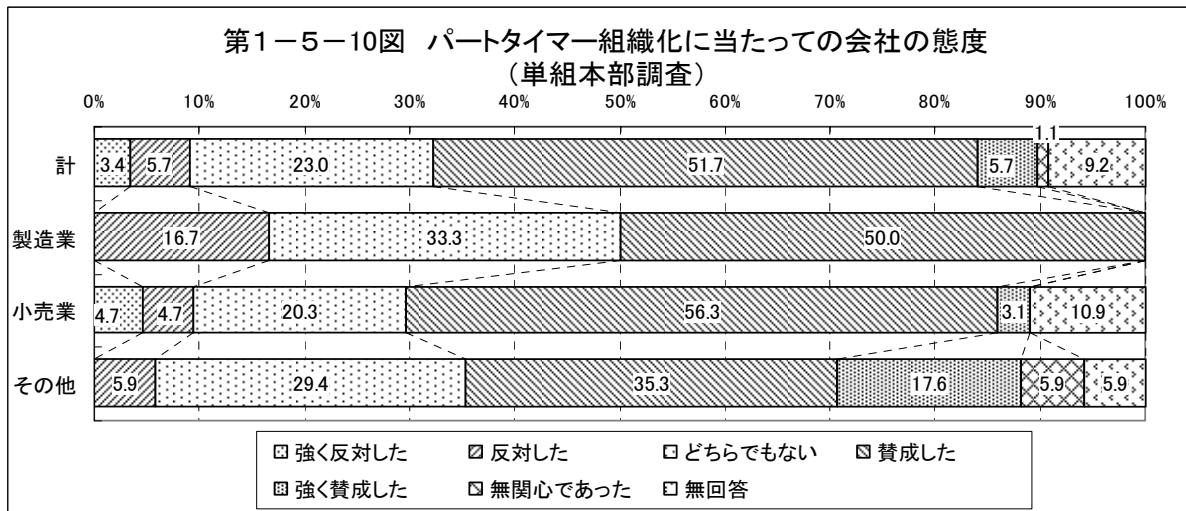
パートタイマーの組織化をするに当たり、上部組合からの指導や支援があったかどうかを尋ねた結果をみると（設問：問20）、「多少あった」とするところが34.5%、「強力にあった」とするところの29.9%を合わせて、3分の2程度の単組が上部組合からの指導・支援を受けたと考えている²⁶（第1-5-11図）。

²⁵ パートタイマーにはもともと一時金がないところも少なくないことも影響していることも考えられる。

²⁶ 指導・支援を受けた上部組合とは、産別労組の部会組織（39.3%）、産別労組の組織担当部局（32.1%）、産別



(注) 「その他」では、過去の事なので「わからない」というものと、「会社の理解の下で組織化した」、「以前からパートタイマーが加入していたところもあったので、話し合いは持たなかった」などの自由記入があった。

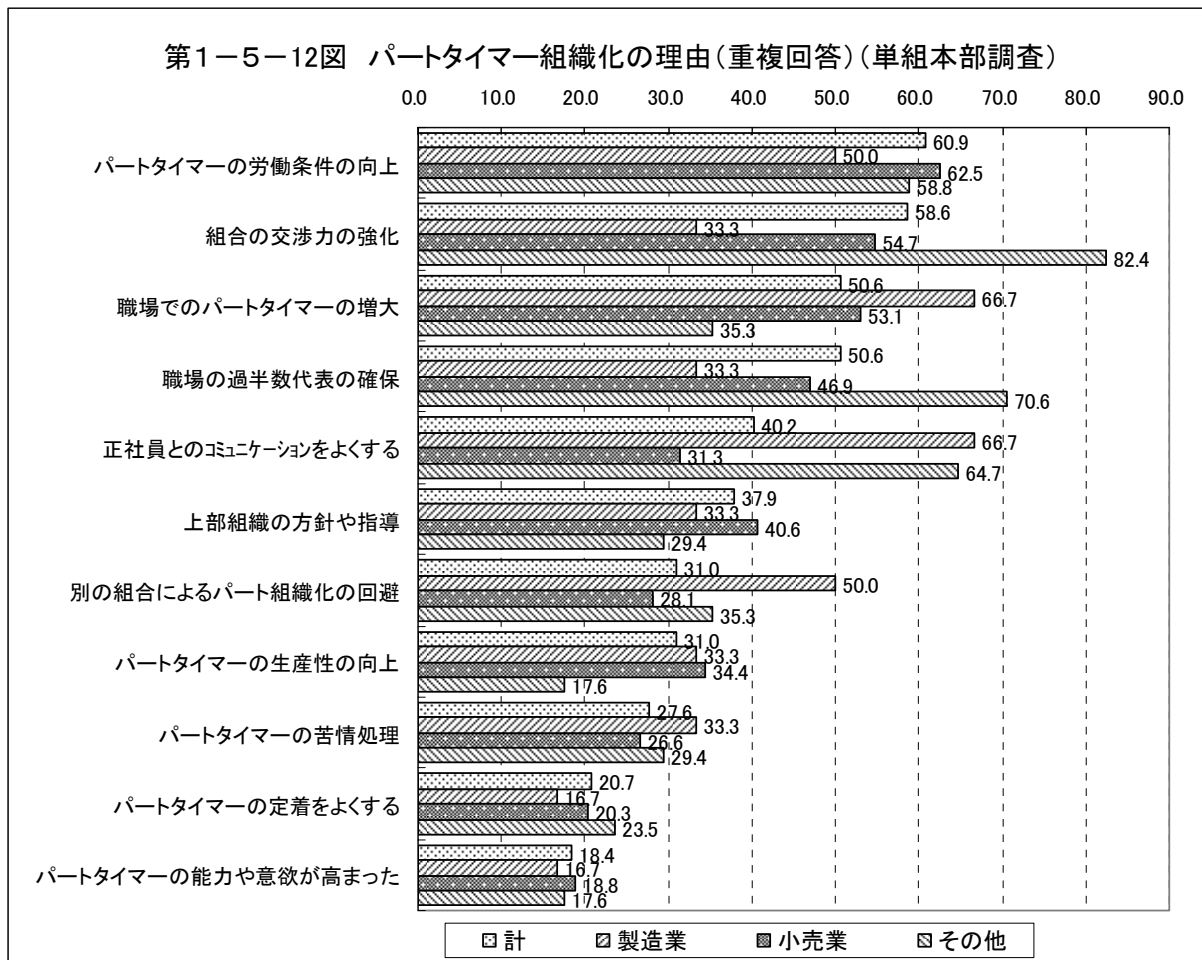


労組の地域組織（14.3%）等となっている。

そうした上部からの指導・支援がパートタイマーの組織化に役立ったかどうかを尋ねた結果をみると、「役に立った」とするところが71.4%と多く、「どちらかという役に立った」(12.5%)と合わせ8割以上の単組が肯定的に考えており、役に立たなかった方向の選択肢を選んだ単組はなかった。

5-4 パートタイマーを組織化した理由

すでにパートタイマーを組織化している単組に、組織化した理由を尋ねた結果をみると(設問:21)、「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%)等の順に多くなっている(第1-5-12図)。



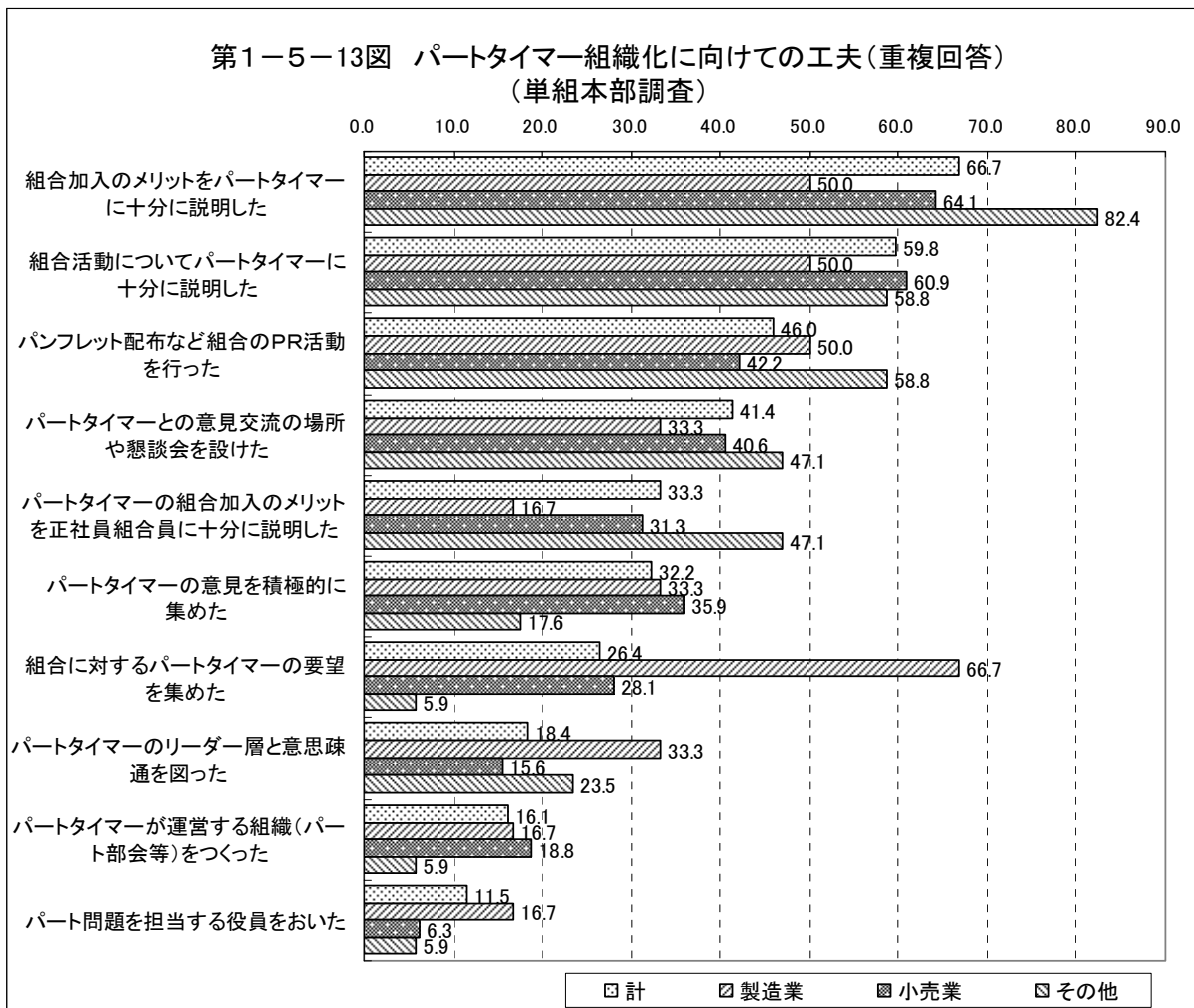
(注) 10%以上の単組が選択した項目を産業計でみて多い順に掲示した。

産業別にみると、小売業がほぼ産業計と同じ順番である中で、製造業で「職場でパートタイマーの人数が増えたから」と「正社員とのコミュニケーションをよくする」(いずれも66.7%)がトップにきており、次いで「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」や「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」(いずれも50.0%)が多

くなっている。その他の産業では、「組合の交渉力を強化したいから」（82.4%）がもっとも多く、次いで「職場における過半数代表を確保したいから」（70.6%）、「正社員とのコミュニケーションをよくする」（64.7%）の順となっている。

5-5 パートタイマーの組織化に向けた工夫

パートタイマーの組織化に向けて行った工夫をみると（設問：問 22）、「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」（41.4%）が続いている。なお、「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」は33.3%となっている（第1-5-13図）。



(注) 10%以上の単組が選択した項目を産業計でみて多い順に掲示した。

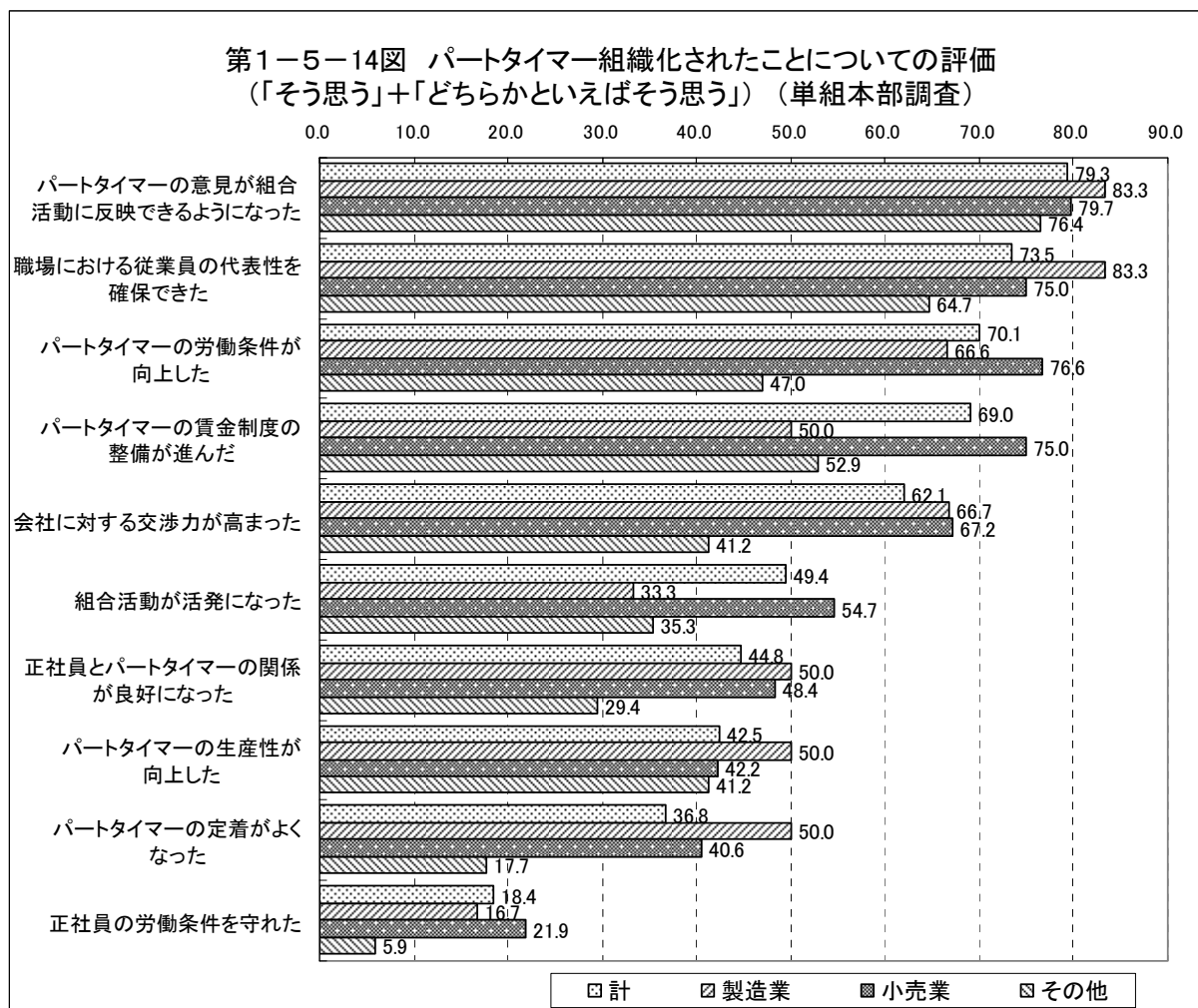
パートタイマー組織化に向けた工夫としては、①パートタイマーに組合のことをよく知ってもらうための活動、②パートタイマーの要望などの「声」を聴くための活動、③パートタ

イマーが組合に加入することのメリットを既存の組合員（正社員）に理解してもらう活動、といった大きく三つの方向の工夫があるが、何といても①の活動がその第一歩であるといえる。

産業別に特徴的な点を挙げると、製造業で「組合に対するパートタイマーの要望を集めた」（66.7%）を挙げるところが特に多くトップになっていること、その他の産業で「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%）が相対的に多くなっていることなどがある。

5-6 パートタイマー組織化の自己評価

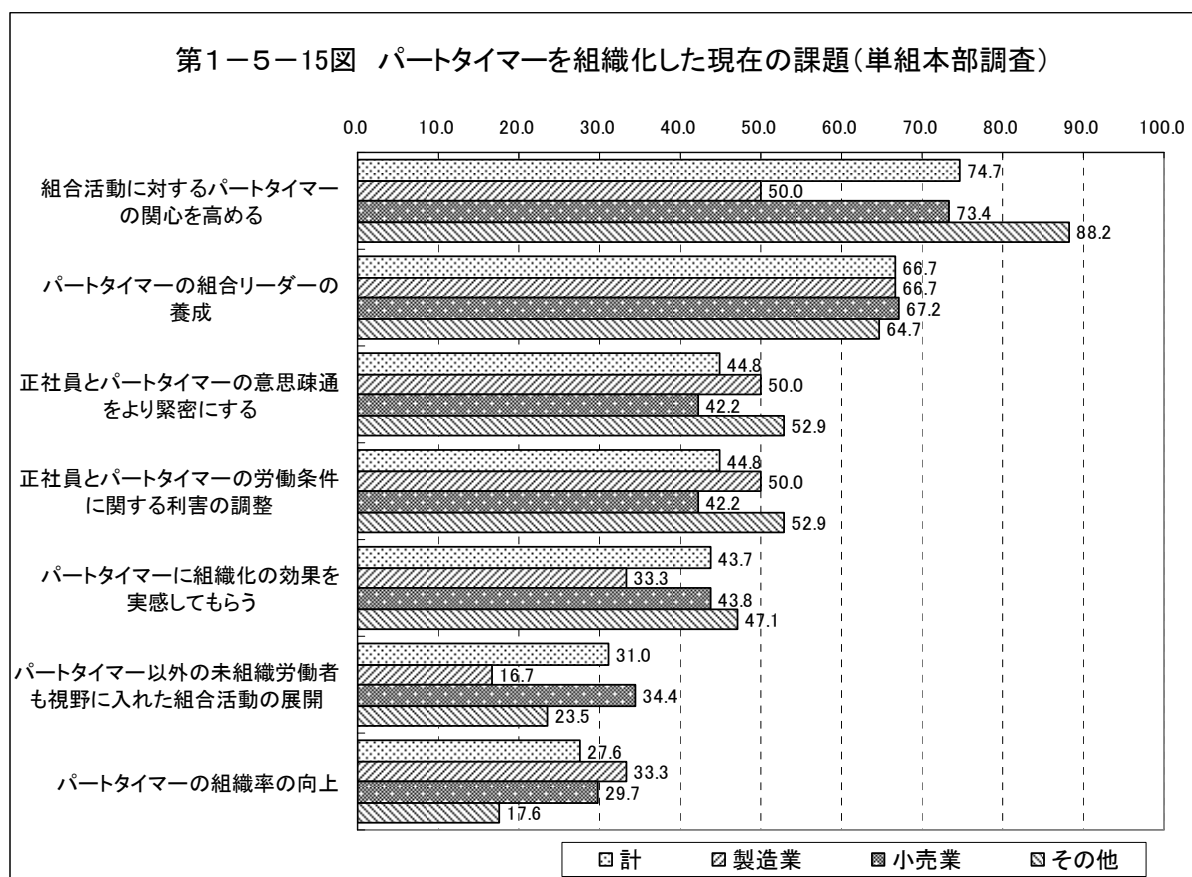
パートタイマーの組織化の結果として、どのような評価をしているかを尋ねた結果をみると（設問：問23）、「パートタイマーの意見が組合活動に反映できるようになった」（79.3%）、
「職場における従業員の代表性を確保できた」（73.5%）及び「パートタイマーの労働条件が向上した」（70.1%）とするところがそれぞれ7割を超え、トップ・スリーとなっている（第1-5-14図）。



産業別にみて、産業間で比較して相対的に多くなっている項目を挙げると、製造業で「従業員代表性確保」(83.3%、産業計とのポイント差：9.8)、「定着がよくなった」(50.0%、産業計とのポイント差：13.2) など、小売業で「賃金制度の整備」(75.0%、産業計とのポイント差：6.0)、「組合活動の活発化」(54.7%、産業計とのポイント差：5.3) などがある。また、その他の産業では、総じて評価するところが相対的に少なくなっている。

5-7 組織化後、現在の課題

パートタイマーを組織化した現在の課題を尋ねた結果をみると(設問：問24)、「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%でもっとも多く、次いで「パートタイマーの組合リーダーの養成」(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」(44.8%)、「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」(44.8%)、「パートタイマーに組織化の効果を実感してもらおう」(43.7%) などとなっている(第1-5-15図)。組織化の定着とともに、正社員との調整という課題が多く、単組で意識されている。

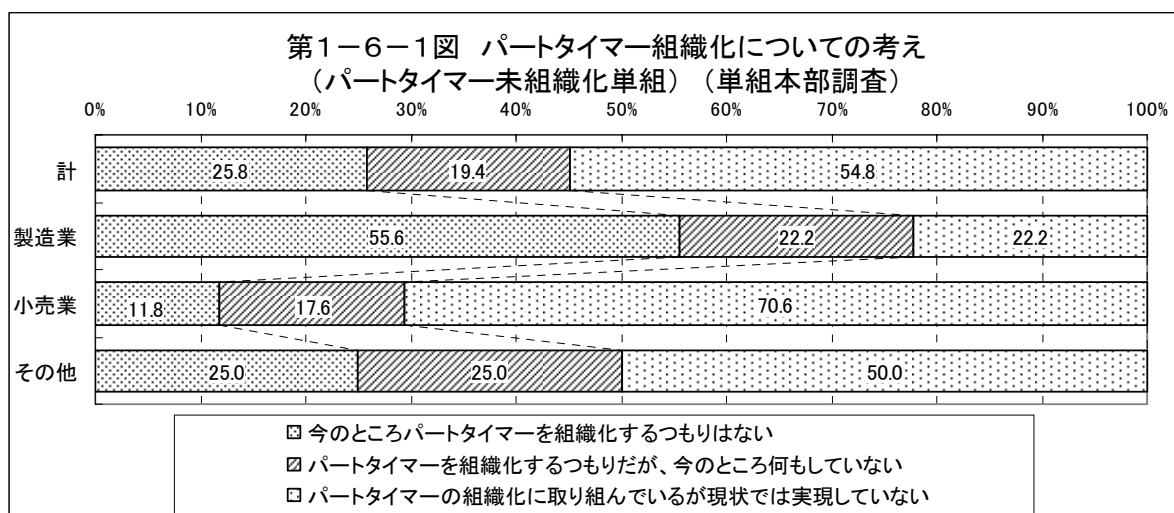


第6節 パートタイマーを未組織の単組における取組

この節では、パートタイマーが組織化されていない企業の単組を対象として²⁷、組織化についての考えや取組に関する設問に対する回答結果を紹介したい。

6-1 パートタイマー組織化についての考え

パートタイマー組織化についての考えをみると（設問：問25）、「組織化に取り組んでいるが現状では実現していない」（この項で「取組み中・未実現」と略す。）ところが54.8%と半数を超え、「組織化するつもりだが今のところ何もしていない」（同「組織化志向・取組なし」）ところが19.4%であり、一方、「今のところ組織化するつもりはない」（同「組織化志向せず」）とするところが25.8%と約4分の1となっている。産業別にみるとかなり異なる状況になっており、小売業では「取組み中・未実現」が70.6%を占め、「組織化志向・取組なし」を合わせて9割近くとなるのに対して、製造業では「組織化志向せず」が過半を占めている。また、その他の産業は、ほぼ中間的な状況になっている（第1-6-1図）。

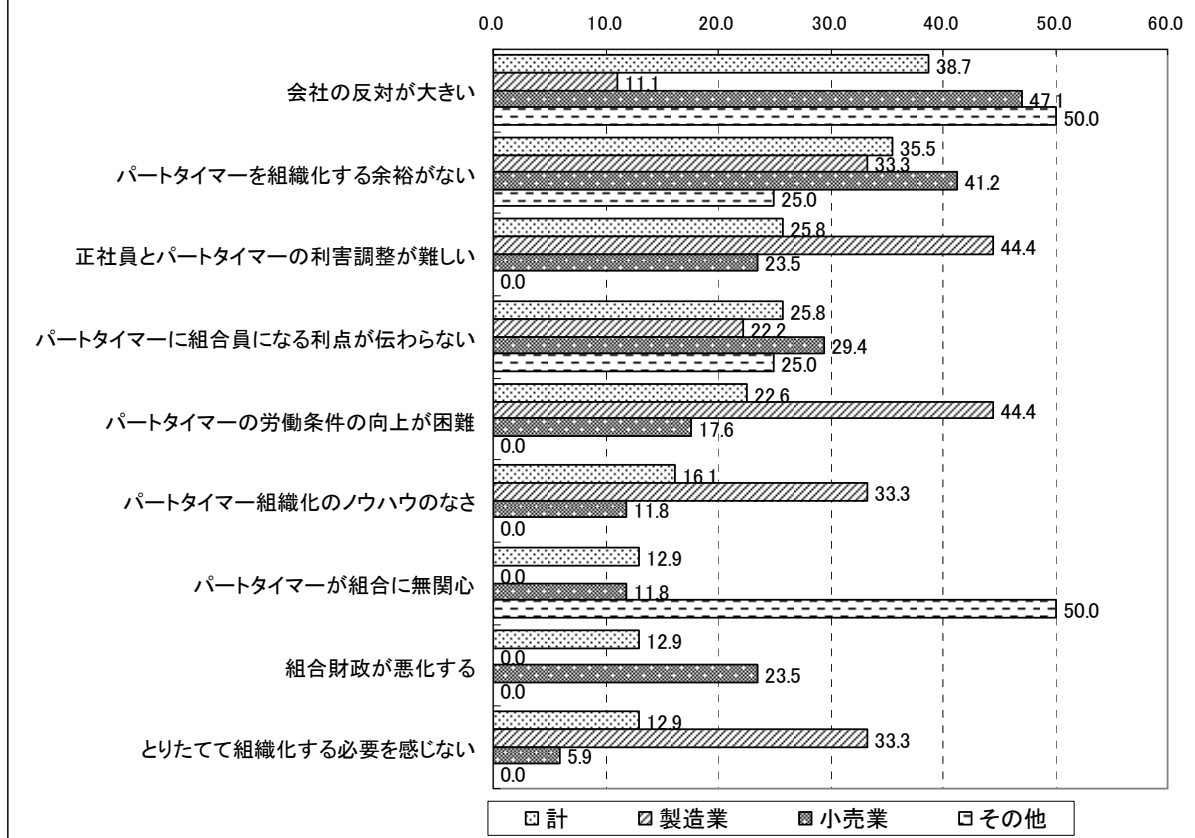


6-2 パートタイマー未組織の理由

組織化をしない理由、組織化が実現していない理由を尋ねた結果をみると（設問：問26）、半数を上回るような多くの単組が同時に考える理由はない中で、「会社の反対が大きい」（この項では「会社の反対」と略す。）とするところが38.7%ともっとも多く、次いで「パートタイマーを組織化する余裕はない」（同「余裕がない」と略す。）（35.5%）、「正社員とパートタイマーとの利害調整が難しい」（同「正社員との利害調整困難」と略す。）（25.8%）、「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」（同「利点が伝わらない」と略す。）（25.8%）、「パートタイマーの労働条件の向上が困難」（同「労働条件向上が困難」と略す。）（22.6%）となっている（第1-6-2図）。

²⁷ 対象単組は、31である。

第1-6-2図 パートタイマーを組織化していない理由(重複回答)
(単組本部調査)



(注) 10%以上の単組が選択した項目を産業計でみて多い順に掲示した。

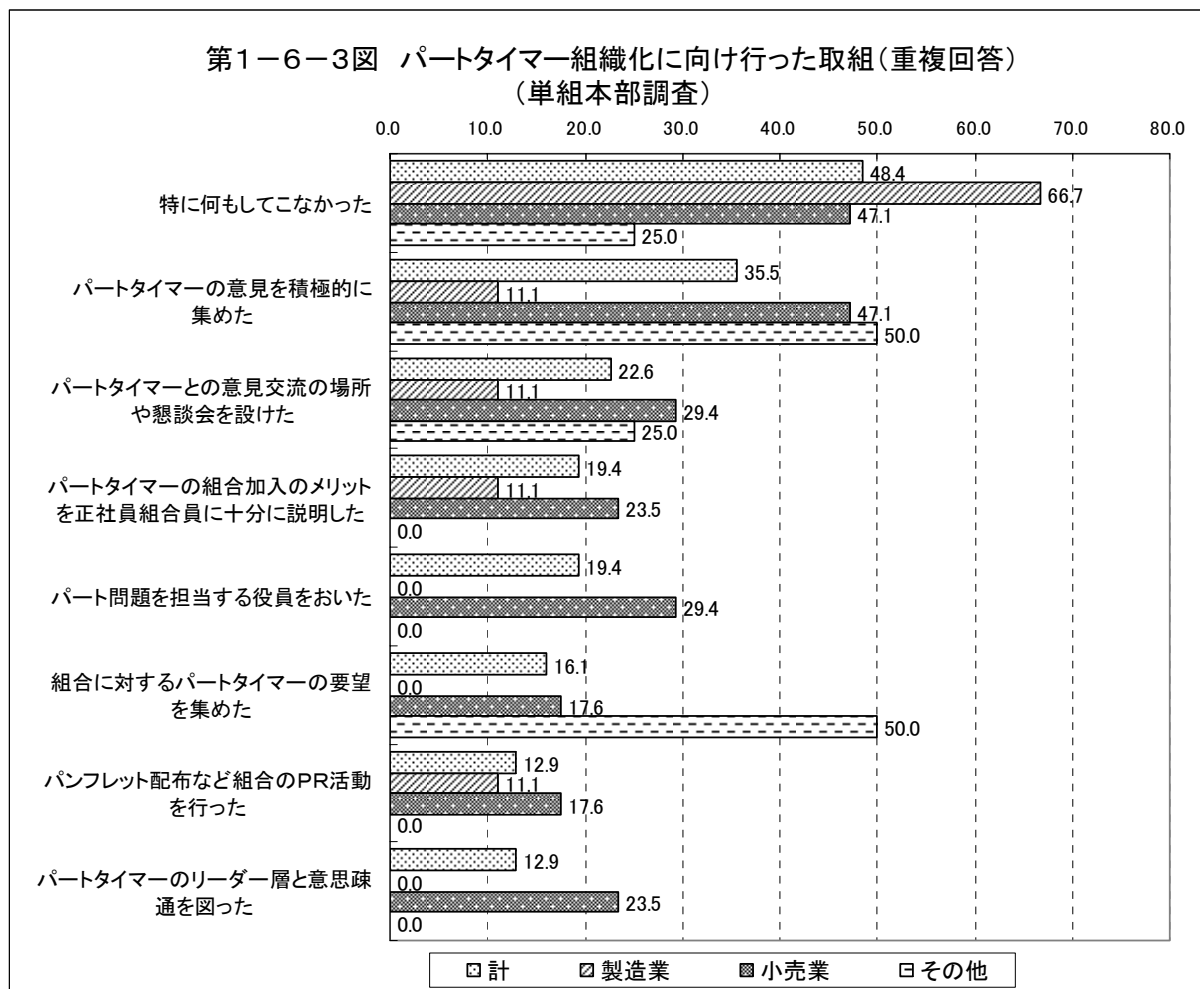
産業別にみると、製造業では「会社の反対」(11.1%)を挙げるところは少なく、「正社員との利害調整困難」や「労働条件向上が困難」(いずれも44.4%)、「余裕がない」(33.3%)などのほか、「とりたてて組織化する必要を感じない」とするところも33.3%あった。小売業では、挙げる単組が多い順番は産業計とほぼ同じである中で、「余裕がない」(41.2%)とするところが相対的に多いこと、「正社員との利害調整困難」(23.5%)よりも「利点が伝わらない」(29.4%)を挙げるところが多いことのほか、製造業やその他の産業が挙げていない項目である「組合財政が悪化する」を挙げるところも23.5%と少なくない。その他の産業では、「会社の反対」とともに「パートタイマーが組合に無関心」とするところ(いずれも50.0%)がもっとも多くなっているといった特徴がみられる。

6-3 これまでの組織化の取組

現在のところパートタイマーを組織化していない単組が、これまでに実施したことのある取組を尋ねた結果をみると(設問:問27)、「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」22.6%などとなっている²⁸。

産業別にみると、製造業では「特に何もしてこなかった」が3分の2を占めていること、小売業では他の産業にはない「パート問題担当の役員をおいた」を挙げるところが29.4%あったことや「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員の組合員に十分に説明した」、「パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った」（いずれも23.5%）などのいろいろな取組をしていること、その他の産業では「特に何もしてこなかった」が4分の1にとどまっており、パートタイマーの意見や組合への要望を集めるなどの取組をしていること、といった特徴がみられた。



(注) 10%以上の単組が選択した項目を産業計でみて多い順に掲示した。

第7節 パートタイマーに関する単組の取組、政策・方針

この節では、回答のあった単組において、パートタイマーの労働条件に関してどのような取組を展開しているか、パートタイマーの賃金制度のあり方をどのように考えているか、そ

²⁸ 先に第5節の5-5で整理した組織化の工夫の類型でいえば、2番目の「パートタイマーの要望などの『声』を聴くための活動」に当たるものが上位にきているといえよう。

して最後に、パートタイマーが担当する業務はどのようなものが望ましいと考えているかについての設問に対する回答状況を紹介したい。

7-1 パートタイマーの労働条件に関する取組

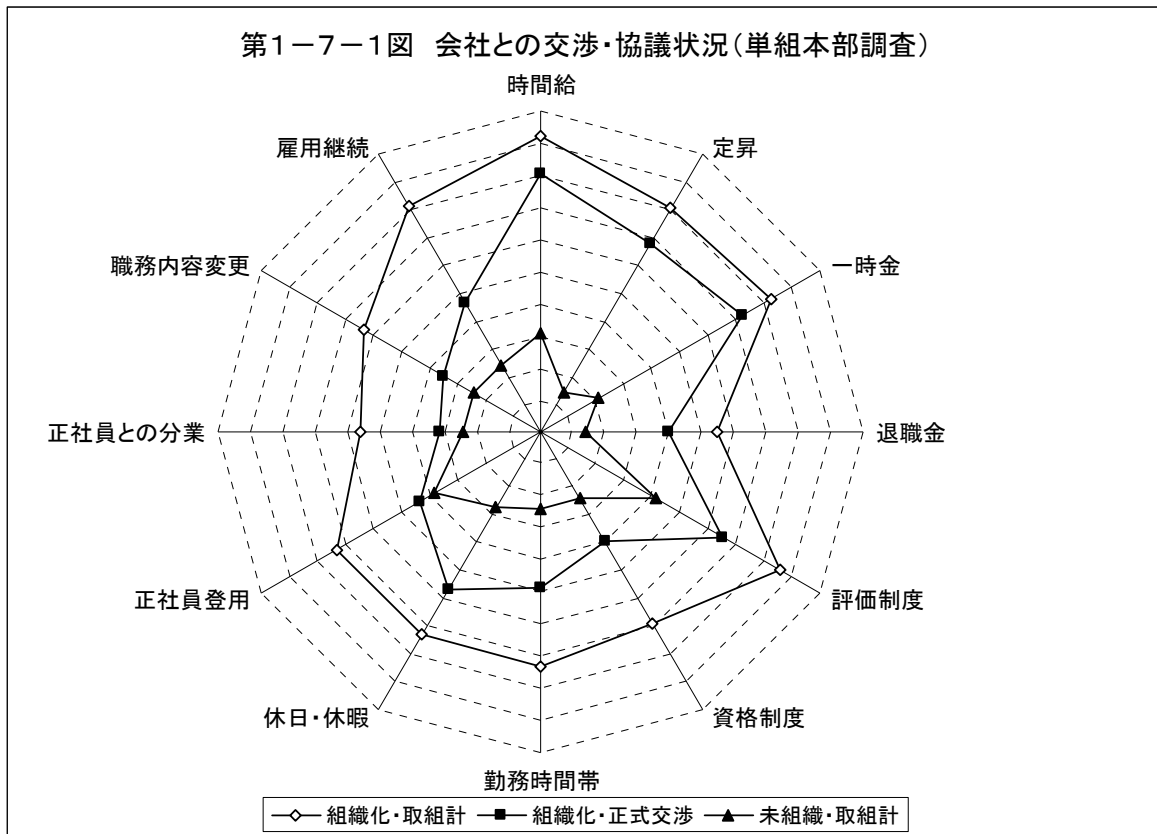
組織化している、いないにかかわらず、当該企業にパートタイマーがいる単組に対して、パートタイマーの労働条件の各事項について、会社と交渉や協議をしているかを尋ねた（設問：問 28）。以下、その結果をみるに当たっては、これまで回答単組の総計と産業別の状況をみてきたが、それに加え、パートタイマーの組織化の有無別にもみることにしたい。

調査では、パートタイマーの労働条件のうち賃金（時間給）や一時金、評価・資格制度、勤務時間、休日・休暇、正社員への登用などの 12 項目について、会社との間で、①「正式な交渉・協議事項としている」（この項において「正式交渉・協議」という。）、②「非公式に情報交換・意見交換をしている」（同「非公式情報・意見交換」という。）のいずれかをしているか、又は③「特に何も行っていない」（同「特になし」という。）かについて回答を求めた。その結果を概観すると、パートタイマーを組織化しているところでは、事項により濃淡はあるものの「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く、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くなく、「特になし」とするところが過半数以上を占めている。

こうした状況をレーダーグラフにまとめたのが第 1-7-1 図である。そこには、パートタイマーを組織化している単組における「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」をしているところの割合、そのうち「正式交渉・協議」をしているところの割合、及び組織化をしていない単組における「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」をしているところの割合の三つを描いている。

この結果を整理すると、組織化の有無による違い以外に次のようなことがいえそうである。

- ① パートタイマーを組織化しているところにおいて、「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。一方、賃金関係でも「退職金」に関する取り組んでいる割合はもっとも低くなっている。
- ② 「職務内容変更」や「正社員との分業」に取り組んでいるところは相対的に少ないこと。
- ③ 両者の中間的なものが「勤務時間帯」や「休日・休暇」、「正社員登用」、「資格制度」などがある。
- ④ 「評価制度」については、未組織のところでも相対的に取り組んでいる割合が高くなっている。「正社員への登用」でも同様に高くなっており、これは正社員（＝組合員）の処遇と密接に関連するためではないかと考えられる。

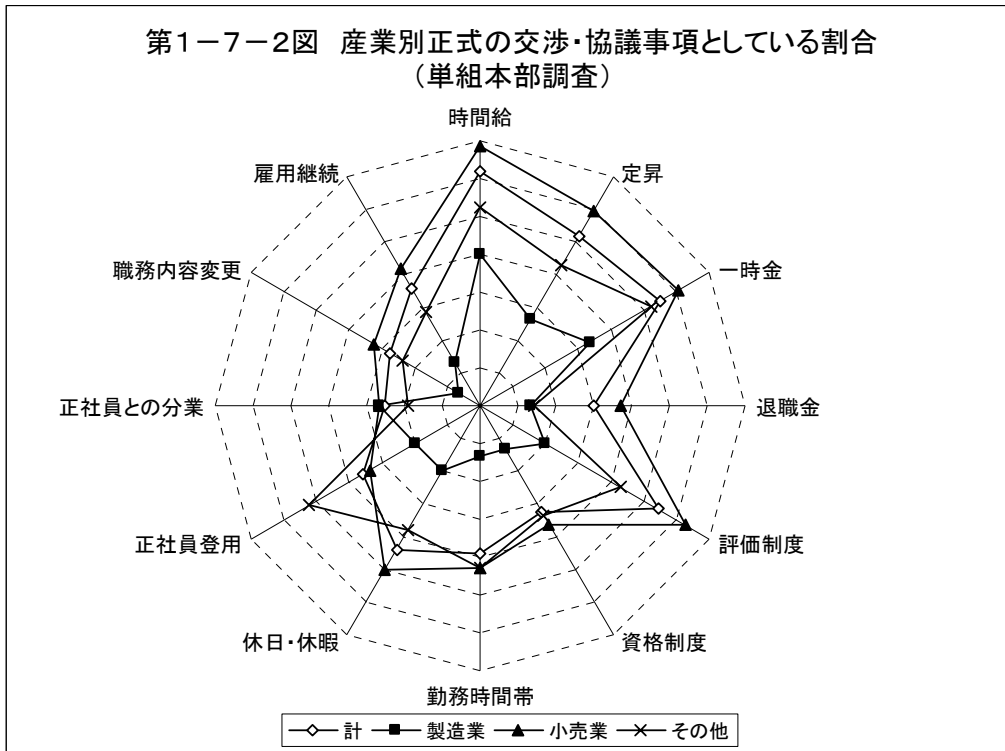


- (注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は100%である。
 2. 「取組計」とは、「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」のいずれかをしていること。
 3. 100から「取組計」の割合を差し引いた残りはほとんどが「特に何も行っていない」の割合であり、また、「取組計」と「正式交渉」との差は、「非公式情報・意見交換」の割合である。

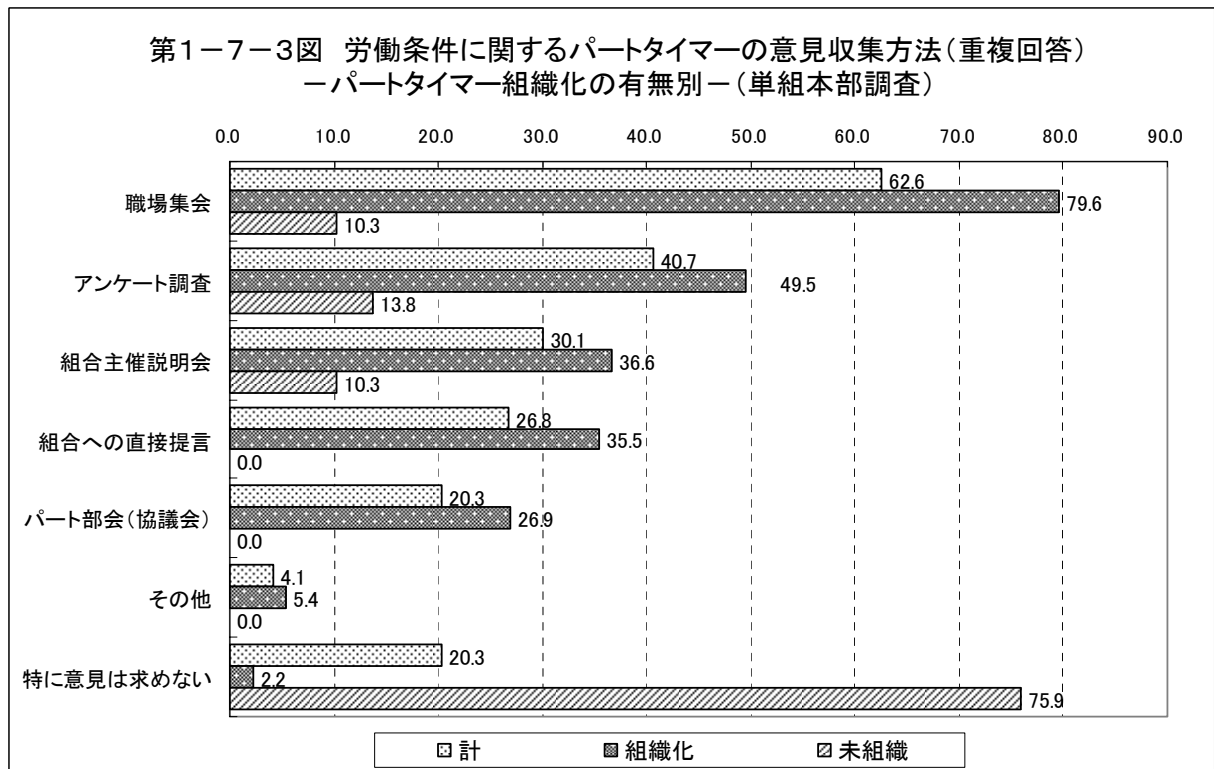
なお、産業別に「正式交渉・協議」をしている単組の割合のみを同様にレーダーグラフにしたものが、第1-7-2図である。総じていえば、小売業で取組が多く、産業計の水準を上回っており、次いでその他の産業が産業計の水準をやや下回り、製造業がもっとも低くなっている。もとよりこれは産業別にみたパートタイマー組織化の高低が影響していると考えられるが、その中でも、製造業では「正社員との分業」、その他の産業では「正社員への登用」や「勤務時間帯」についてそれぞれ相対的に多くの単組が取り組んでいるといった特徴がみられる。

7-2 労働条件に関するパートタイマーの意見の収集方法

以上のような会社との交渉や意見交換をする際には、その前提として関係する事項に関してパートタイマーから意見を集めることが一般には必要である。どのようにこれを集めているかを尋ねた結果をみると(設問:問29)、「職場集会」が62.6%ともっとも多く、次いで「アンケート調査」40.7%、「組合主催説明会」33.7%などとなっている。また、「特に意見は集めない」とするところが20.3%あったが、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(第1-7-3図)。



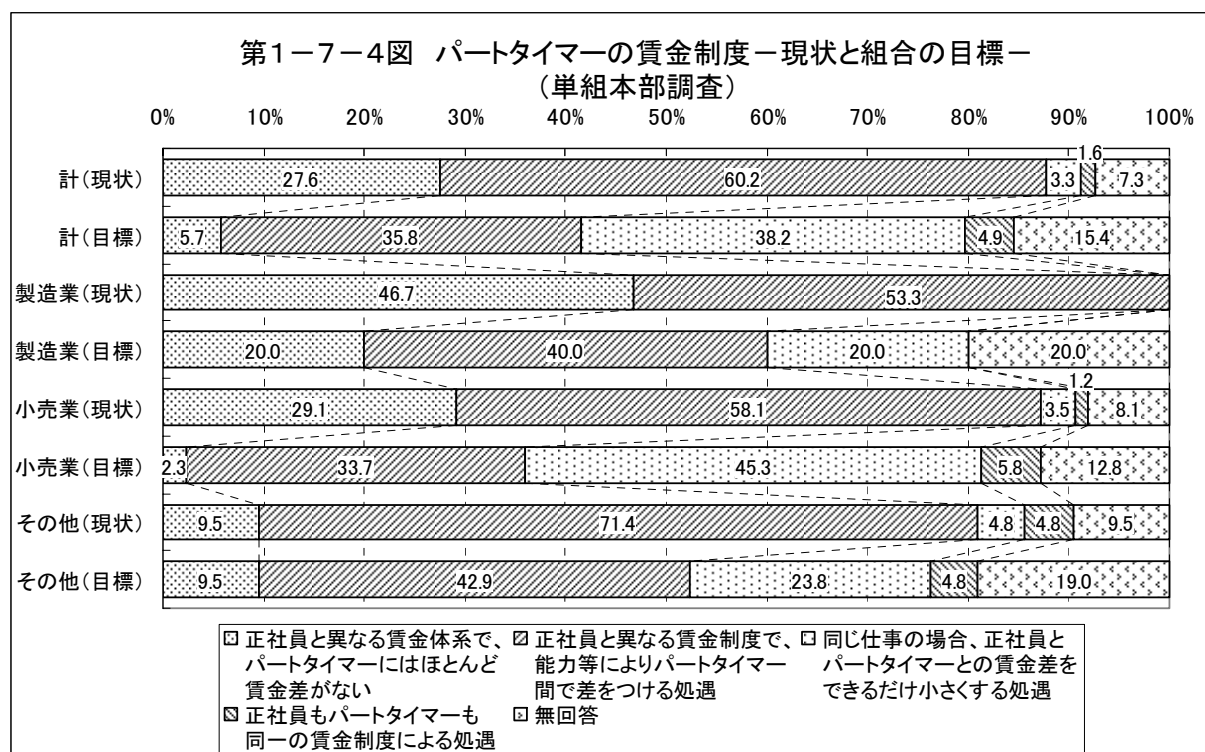
(注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は70%である。
2. 「正式交渉・協議」をしている単組の割合である。



7-3 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結果をみてみよう（設問：30）。この設問では、パートタイマーの賃金制度を、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もの（この項で「独自体系・一律賃金」という。）、②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もの（同「独自体系・職能差賃金」という。）、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もの（同「同一仕事同程度賃金」という。）、④正社員もパートタイマーも同一の賃金制度によるもの（同「同一体系処遇賃金」という。）を四つに分類し、現状はどれに該当し、また今後組合の政策・方針としてめざすものはどれかを尋ねている²⁹。その結果、現状は「独自体系・職能差賃金」であるとするところが60.2%ともっとも多く、次いで「独自体系・一律賃金」が27.6%とこの二つで9割近くを占める。現状では、正社員とパートタイマーとは別体系賃金が大勢であるといえる。産業別にみても、製造業で「独自体系・一律賃金」が相対的に多く、小売業やその他の産業では「独自体系・職能差賃金」が相対的に多いという差はあるが、この二つが大宗を占めることに変わりはない。



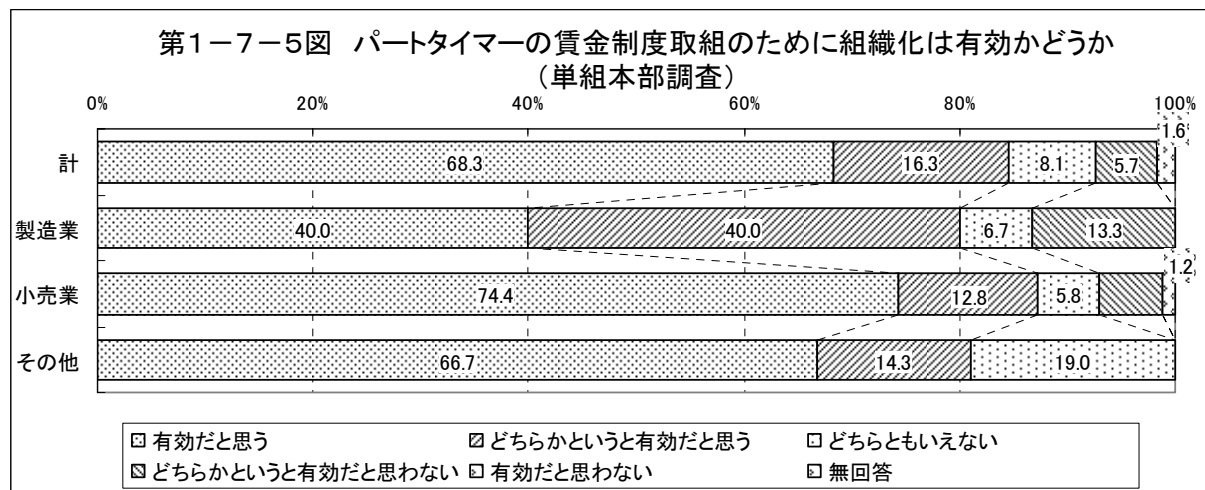
一方、組合として今後目指そうとするものは、「同一仕事同程度賃金」が38.2%ともっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が同程度の35.8%となっている。現状で2番目に多い「独自体系・一律賃金」でよいとするところは5.7%に過ぎず、一方、逆の極の「同一体系処遇賃金」を目指すとするところも4.9%にとどまっている。産業別にみると、製造業

²⁹ やむを得ないことであるが、これらの文言で各単組がどのような制度をイメージして回答したかどうかについては少なからぬ差異があると思われる、これらは相当の幅をみて理解しておく必要があるものと考えられる。

では「独自体系・一律賃金」、小売業で「同一仕事同程度賃金」、その他の産業で「独自体系・職能差賃金」がそれぞれもっとも多くなっているといった特徴がみられる。

7-4 賃金制度への取組と組織化

今後において上でみた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を尋ねた結果をみると（設問：問31）、「有効だと思う」とするところが68.3%、次いで「どちらかというとも有効だと思う」（16.3%）を合わせて8割を超える単組が有効性を見出している（第1-7-5図）。産業別にみても、製造業で留保つきの「どちらかというとも有効だと思う」が相対的に多くなっているという差異はみられるものの、おおむね同様の結果となっている。



(注) 「有効だと思わない」の回答はなかった。

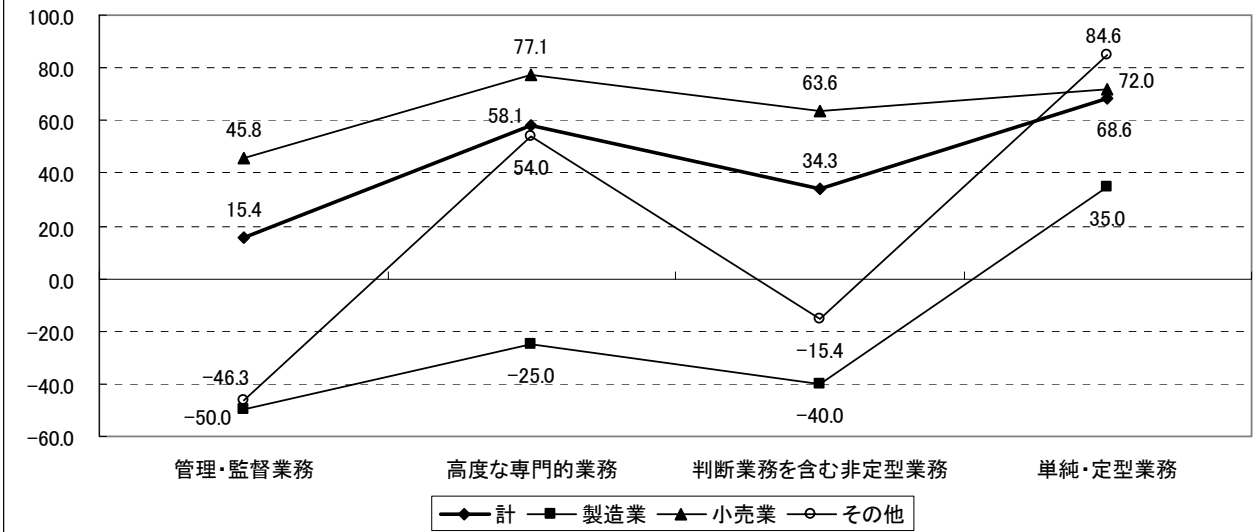
7-6 パートタイマーが担当する業務についての考え

第4節でみたようなパートタイマーの業務類型ごとに、今後それぞれの業務でパートタイマーが増加することに対する労組としての考えを尋ねた結果をみてみよう（設問32）。調査では、それぞれ「望ましい」、「どちらかというとも望ましい」、「どちらともいえない」、「どちらかというとも望ましくない」及び「望ましくない」の回答を求めているが、その結果について単純に指標化してみたものが第1-7-6図である（図の注参照）³⁰。

この指標（D.I.）をみると、いずれの業務類型も増加を望ましいとする方向の回答が多い中で、「単純・定型業務」が68.6ともっとも高く、次いで「高度な専門的業務」が58.1となっている。一方「管理・監督業務」は15.4と低くなっている。産業別にみると、小売業がおしなべて高い数値になっているのに対して、製造業では総じて低く、単純・定型業務以外はマイナス（すなわち望ましくないとする方が多い。）になっている。また、その他の産業でも「管理・監督業務」ばかりでなく「判断業務を含む非定型業務」でもマイナスになっている。

³⁰ なお、各業務類型に、「どちらともいえない」が3割~4割程度ある。

第1-7-6図 当該業務類型のパートタイマーの増加の望ましさD. I.
(単組本部調査).



(注)「望ましさ D.I.」とは、
「望ましい」の回答割合×2 + 「どちらかという望ましい」の回答割合×1
+ 「どちらかという望ましくない」の回答割合×(-1) + 「望ましくない」の回答割合×(-2)
で求めたものである。

（付注）単組本部調査票における誤りとその調査結果への影響について

（調査票における誤りとその付注の意図）

単位組合（以下「単組」という。）本部を対象とした調査票の問 1 は、次のようになっている。

「貴労働組合のある企業（以下、貴社）の組合員にはパートタイマーがいますか。当てはまるものに○を付けてください。

1. パートタイマーがいる → 問 2 へ
2. パートタイマーはいない → 問 32、33（12、13 ページ）へ」

これは、調査票全体をみれば容易にわかるように「の組合員」が不要であり、「貴社にはパートタイマーがいますか。」と問うべきところであった。いろいろな要因が重なって、この間違いに気づくことなく調査票を送付してしまい、気がついたときはすでに訂正が困難な時期になっていた。この文章のとおりでの回答が送られてきたならば、パートタイマーはいるものの労働組合に組織されていない企業に関するデータの大部分が抜け落ちることになることは必至であった。事実、この研究に参加している我々の間では、単組本部調査を使ってのパートタイマーが組織化されていない企業の分析は諦めざるを得ないという雰囲気一旦は包まれた。

しかしながら、調査票の多くが返ってくるとともに、幸いなことにそのほとんどが当初我々の意図したとおりに回答されていると判断してよいことがわかり、一同安堵した。いわゆる「結果オーライ」というほかないが、そのことについて説明しておきたい。

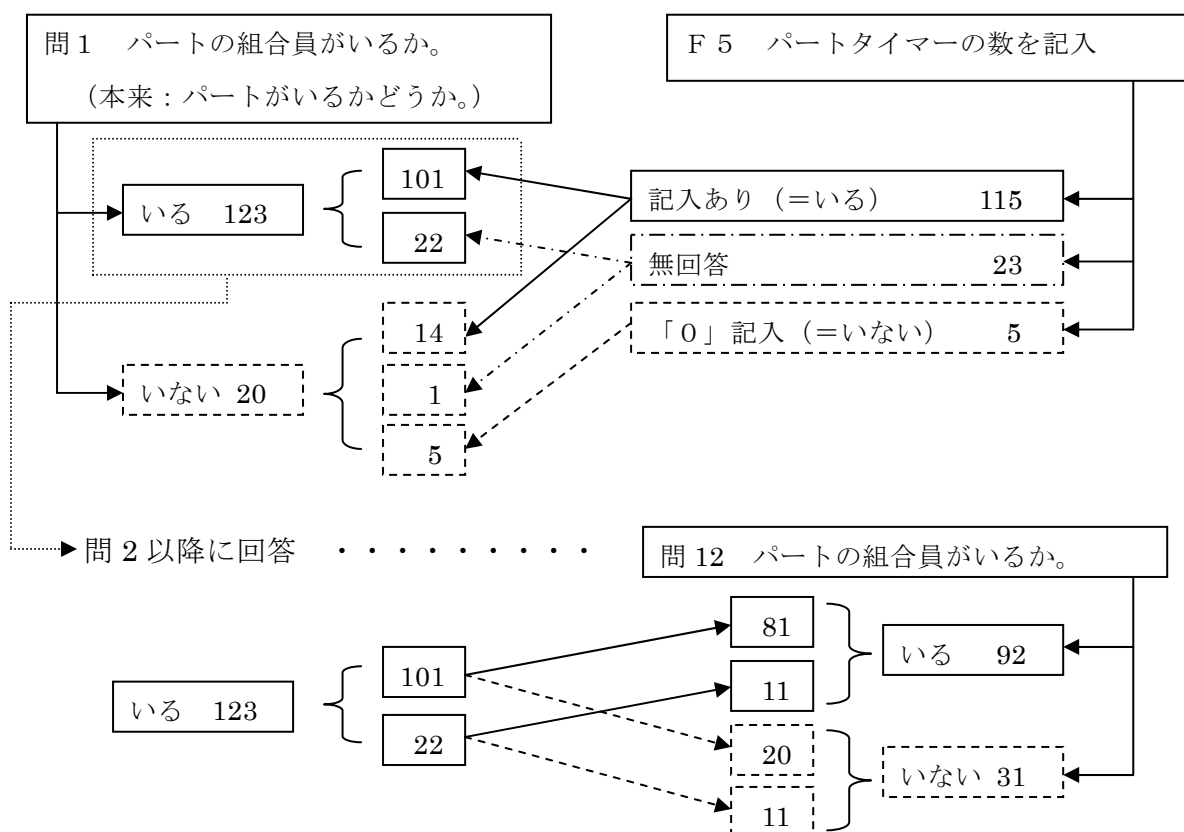
（調査票の質問構造と実際の回答状況）

まず、誤って送付した調査票どおりであれば、どのような回答になるのかを説明したうえで、それと実際の回答状況とを比べてみたい。

問 2 で「パートタイマーの組合員がいない企業」の単組本部（回答者）は、調査票どおりであれば、問 32 まで飛ぶことになる。したがって、そうした回答者は問 12 の「貴社にはパートタイマーの労働組合員がいますか」にはそもそも回答せず、問 12 にはパートタイマーの組合員のいる企業の回答者だけが回答するので、その回答は 100%が「いる」という答えになるはずである。しなしながら、実際の回答状況をみると、問 12 への回答者は 123 単組あり、そのうち 31 単組（25.2%）が「いない」と回答している。また、この 123 単組という回答者数は、問 2 以降一貫している。すなわち、問 1 の表現にかかわらず、その企業にパートタイマーがいるものの労組には組織されていないところの単組の多くが、問 1 において「パートタイマーがいる」を選択し、問 2 以降の設問にも回答していただいたものと判断できる。その結果、その範囲でパートタイマーはいるものの組合へは組織化されていない企業の単組の状況を確認することができた。

とはいえ、分析のために必要な企業の状況等を尋ねるいわゆるフェースシートの一つの設問である F5 において、企業におけるパートタイマーの数を記入していただいた結果をみると、120 単組から回答があり、その中で問 1 において文意どおりに「パートタイマーはいない」と回答されたところが 14 単組あった。本来であれば先の 31 単組と合わせて 45 単組のデータが得られるところであったことは忘れてはならないし、誠に残念でならない。(下の[回答状況] 参照)

[回答状況]



(ボランティアな訂正の要因)

つぎに、このように回答者によるボランティアな訂正が行われ、結果的に事なきを得た要因を 2・3 挙げておきたい。

① 冒頭設問であったこと。

今回誤りがあった箇所が冒頭の設問であり、また、非常に基本的なものであったことがあると思われる。冒頭でパートタイマーがいるかどうか尋ねられるものという、ある意味で調査の「常識」のようなものがあって、設問の文章自体は厳密には読まれず、また読まれたとしても「常識」の方が勝って、無意識的に企業にパートタイマーがいるかどうかで回答されたのではないだろうか。

② 問 2 以下に「本部では把握していない」という選択肢があったことなど

問 1 のすぐ下の問 2 において「貴社で働いているパートタイマー」とあり、明らかに組合員かどうかに関係のない設問になっており、また、「本部では把握していない」という選択肢があるなど、組合員に限った設問でないことが理解できるものであったこともよかったと思われる。

③ ジャンプ先の問 32 に添えられた注記文

問 1 で「いない」として問 32 へ飛んだとしても、その注記文には「貴社におけるパートタイマーの有無にかかわらず、お尋ねします。」とあり、設問のおかしさに容易に気づくことができたのではないだろうか。

④ 支部調査の同封

今回の調査では、単組本部には単組本部向けの調査票とともに、ほぼ同内容の支部向けの調査票も同封して送付したが、後者の問 1 は当初の予定どおり「事業所にはパートタイマーがいますか。」の設問文になっており、前者の誤りを容易に確認できたのではないか。

以上の要因が重なって、幸運な結果となったと考えるが、そこにはまた、パートタイマーの組織化への関心の高さとこの調査の趣旨に対するご理解とが基本的な背景としてあったと考える。

(反省と課題)

上述のとおり今回は事なきを得たといえるが、誤りは誤りとして認め、真摯に反省をするべきことはいうまでもない。回答者の多くが「いい加減な」と不快感を抱かれたことは想像に難くないし、回答を取りやめたところもあったとも考えられる。この場を借りて深くお詫びするとともに、それにもかかわらずご回答いただいた単組本部の皆さんに心より感謝したい。

研究者は往々にして、論理的にあり得ないと思えるものをチェックするのが必ずしも得意ではない。「見えていても見えていない」という心理学ではお馴染みのミスを犯しがちである。特に調査票調査では、そうしたケアレス・ミスが致命傷になることもあることを肝に命じて、今後の調査研究活動の教訓としたい。

(参考)「パートタイマーのいる企業数及びその割合」について

第1章本文の第1-1-1表に掲げた「パートタイマーのいる企業数及びその割合」は、上述のように必ずしも回答単組企業の実態を表すものではない。そこで、調査票の問1に対する回答を同F5の回答により可能な範囲で修正してみた。すなわち、問1で「パートタイマーはいない」と回答した企業の単組であっても、F5で「パートタイマー人数」の回答があったところは、実際には「パートタイマーはいる」と考えてよいので、その回答件数を加えてみることにした。

その結果は次のとおりであった。

産業・業種	回答数計	問1の回答		F5の回答を加味	
		企業数	割合	企業数	割合
計	143	123	86.0	137	95.8
製造業	20	15	75.0	16	80.0
小売業	96	86	89.6	94	97.9
百貨店	23	22	95.7	23	100.0
スーパー	43	39	90.7	42	97.7
生協	13	13	100.0	13	100.0
専門店	8	6	75.0	8	100.0
その他小売	9	6	66.7	8	88.9
その他	26	21	80.8	25	96.2
卸売業	2	2	100.0	2	100.0
飲食店	4	4	100.0	4	100.0
サービス業	11	10	90.9	11	100.0
その他	9	5	55.6	8	88.9

(注) このほかに、業種の無回答が1件ある。

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

この章の目的は、今回実施したアンケート調査のうち単組の支部を対象としたもの（以下「支部調査」という。）の結果を紹介することである。支部調査は、第1章で紹介した単組本部調査とほぼ同じ内容の調査となっているので、第1章と同様の形で記述していくことも可能である。しかしながら、ほとんどの場合単組は企業を単位として組織されており、また、その支部は多くの場合一つの事業所を単位として組織されている。すなわち、単組本部調査は企業全体について回答されているのに対して、支部調査は一つの事業所について回答されていると考えられる¹。したがって、以下の記述に当たっては、構成としては第1章を踏まえることとするが、企業単位でみた方が適当であると思われるものや、同じことの繰り返しになるようなものについては、省略したり、ごく簡単に触れたりするにとどめ、より現場に近い状況をみるという支部調査にとって要となると思われる事項を中心に記述を進めることとしたい²。

第1節 支部のある事業所の概況とパートタイマーがいる・いない

まず、この節では、回答をいただいた支部のある事業所の産業・業種とパートタイマーがいるかどうかをみるとともに、これら事業所がどのようなものとしてイメージすればよいか基礎的な属性を紹介しておきたい。

1-1 支部のある事業所の産業・業種とパートタイマーがいる・いない

支部のある事業所の産業・業種（設問：F1）とともに、パートタイマーがいるかどうか（設問：問1）をみてみよう（第2-1-1表）。

まず回答のあった204支部の産業・業種別構成は、製造業が36支部（17.6%）、小売業132支部（64.7%）、その他の産業32支部（15.7%）となっている。小売業の中では、スーパーが半分程度を占め、次いで生協が3割程度を占めている。また、その他の産業の中ではサービス業が4割弱を占めもっとも多く、次いで飲食店が3割弱となっている。

支部の産業別構成を第1章でみた本部調査（製造業14.0%、小売業67.1%、その他18.2%）と比較すると、若干の違いはあるもののほぼ同様といってよいと思われる³。

¹ アンケート調査の設問設定もこのことを前提に行ったが、単組が企業単位であることはほぼ当てはまるが、支部については多くが事業所を単位としているとしても、そうでない場合もないわけではない。その結果、本部調査に比べ支部調査で無回答が比較的出現することになっている面も否定できない。

² いずれにしても、巻末の集計表においてほとんどのデータはみることができる。

³ ただし、三つの産業の内訳となる業種については、支部調査は本部調査に比べ、小売業で百貨店が極端に少ないこと、その他の産業では飲食店が多くなっているといった目立った違いがある。なお、これらは、支部調査まで協力をしていただいた産別労組が単組本部調査に比べ少なかったことが影響しているものと思われる。また、以下の結果を本部調査と比較するときは、特に小売業について、内部の構成が違うことによる影響が小さくないと考えられることには留意が必要である。

第2-1-1表 回答支部のある事業所の産業・業種別状況

	合計	製造業	小売業					
				百貨店	スーパー	生協	専門店	その他小売
回答支部数計	204	36	132	1	65	39	8	19
	100.0	17.6	64.7	0.5	31.9	19.1	3.9	9.3
うちパートタイマーがいる	197	32	131	1	64	39	8	19
	96.6	88.9	99.2	100.0	98.5	100.0	100.0	100.0

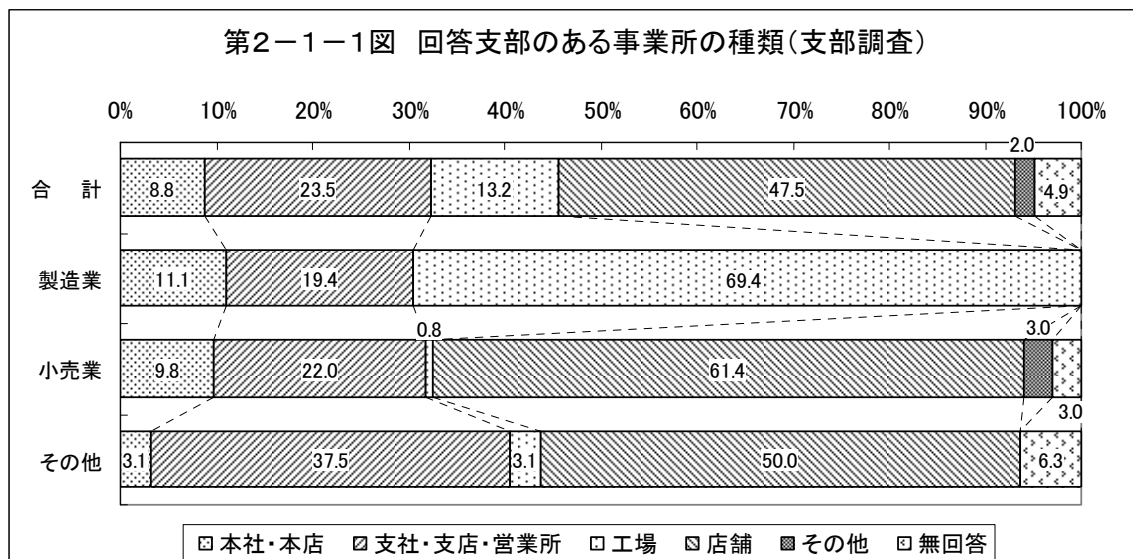
その他					無回答
	卸売業	飲食店	サービス業	その他	
32	4	9	12	7	4
15.7	2.0	4.4	5.9	3.4	2.0
30	4	9	11	6	4
93.8	100.0	100.0	91.7	85.7	100.0

(注) 1. 「その他」の中の「その他」には、電気・ガス・水道・熱供給業などがある。
 2. 「回答支部数計」の下段は業種別構成比、「うちパートタイマーがいる」の下段は各業種内での構成比である（いずれも単位は%）。

また、パートタイマーがいる割合は96.6%に達し、各産業・業種ごとにみても製造業でやや低くなっているほかは、各業種において全事業所で、又は1所を例外としてパートタイマーがいる。

1-2 事業所の種類

回答支部のある事業所がどういう形態の事業所であるかをみると（設問：F2）、店舗が47.5%ともっとも多く、次いで「支社・支店・営業所」23.5%、「工場」13.2%などとなっている。これは当然に産業・業種別に違いがあり、小売業では「店舗」が6割強を占めるのに対して、製造業では工場が7割近くを占めている。また、その他の産業では「店舗」が5割、

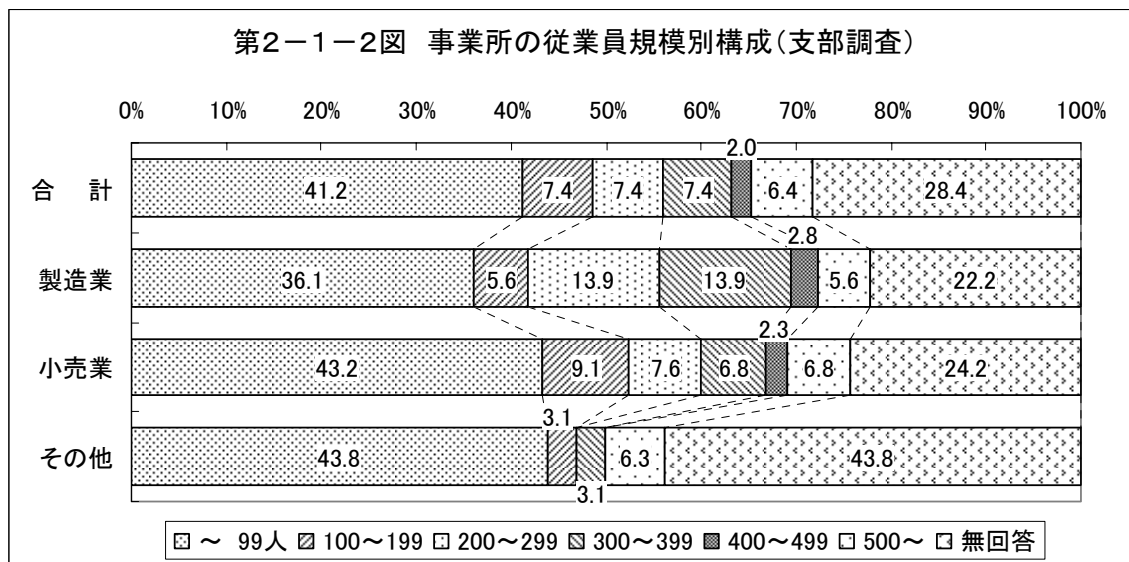


「支社・支店・営業所」が4割近くを占めている。以下の結果をみる際には、こうした事業所の種類による違いが反映されていることに留意する必要がある。

1-3 従業員規模

回答支部のある事業所はどれくらいの規模のところであるかをみると（設問：F6）、100人未満のところは41.2%を占めもっとも多い。100人以上については、100人ごとの区分（500人以上は一括）でみて、400人台が少ないほかは各規模にほぼ同様の割合で散らばっている（第2-1-2図）。産業別にみると、製造業で100人未満が相対的に少なく、200人台や300人台がやや多くなっているなどの違いがみられる。

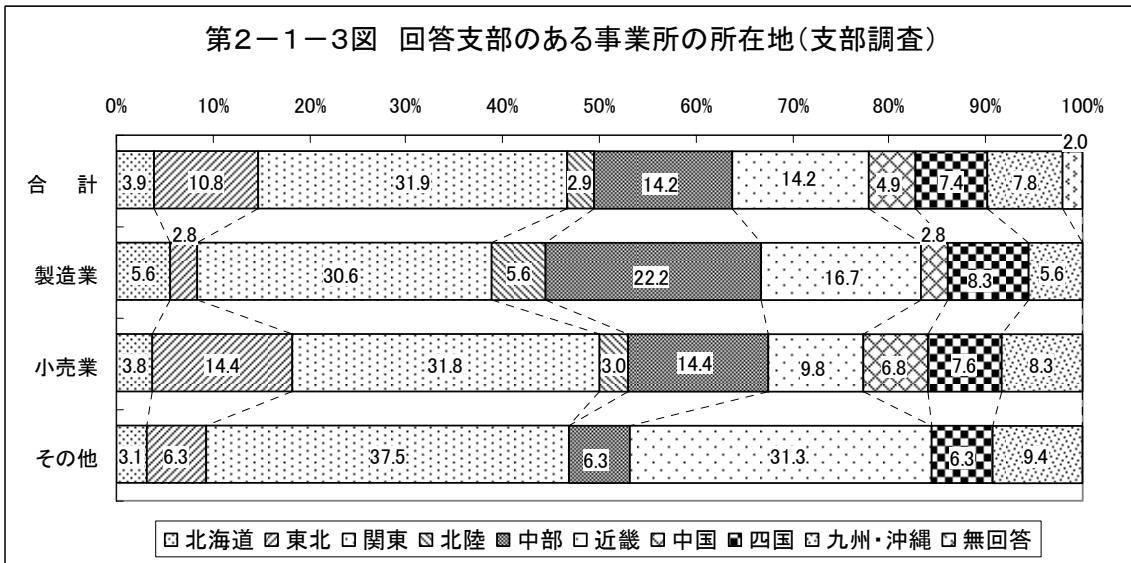
なお、1事業所あたりの平均従業員数を計算すると、産業計で274人、製造業239人、小売業274人、その他325人となっているが、上でみた構成から分かるようにこの平均値で回答のあった事業所をイメージすることには注意が必要である。



1-4 事業所の所在地

企業に比べ事業所は全国的に展開されていることが多い。支部のある事業所の所在地（地域別⁴）をみると（設問：F4）、関東が31.9%と多くなっているものの、北海道から九州まで広く分布している（第2-1-3図）。

⁴ 地域区分は、通常用いられるものによったが、異なった取り扱いをされることの多い県について注記すれば、新潟県は北陸に含めている。また中部は、回答支部のなかった山梨のほか、長野、静岡、愛知、岐阜及び三重の各県である。



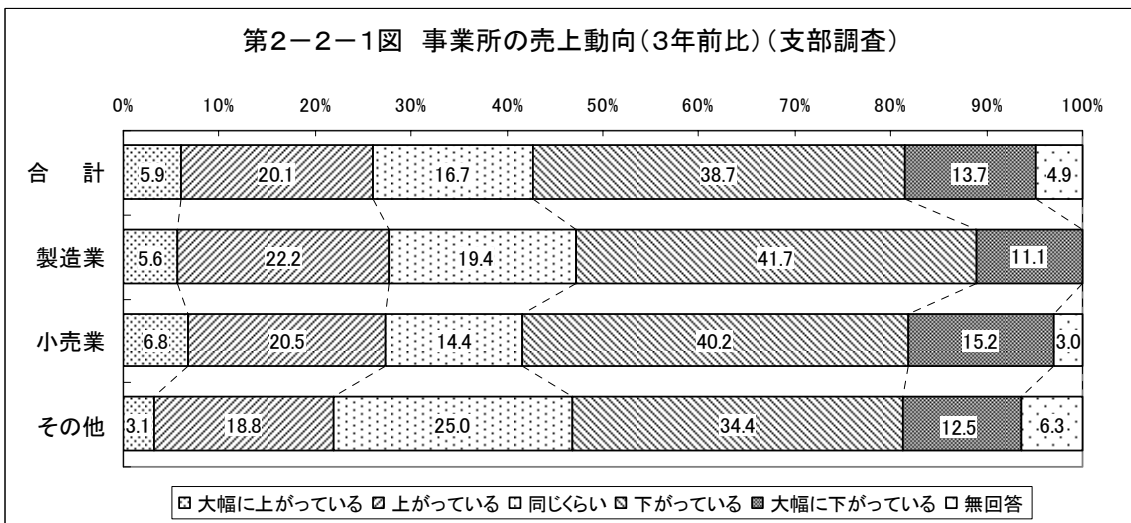
(注) 結果として回答支部のなかったところは、福島、富山、石川、福井、山梨、岡山、大分及び沖縄の各県であった。

第2節 回答支部のある事業所の売上・雇用の動向

この節では、回答支部のある事業所（以下単に「事業所」ということもある。）の業況として売上動向と雇用の動向をみておきたい。

2-1 売上動向

3年前と比較した事業所の売上の増減をみると（設問：F5）、「下がっている」が38.7%と最も多く、次いで「上がっている」の20.1%、「大幅に下がっている」13.7%などとなっている⁵（第2-2-1図）。

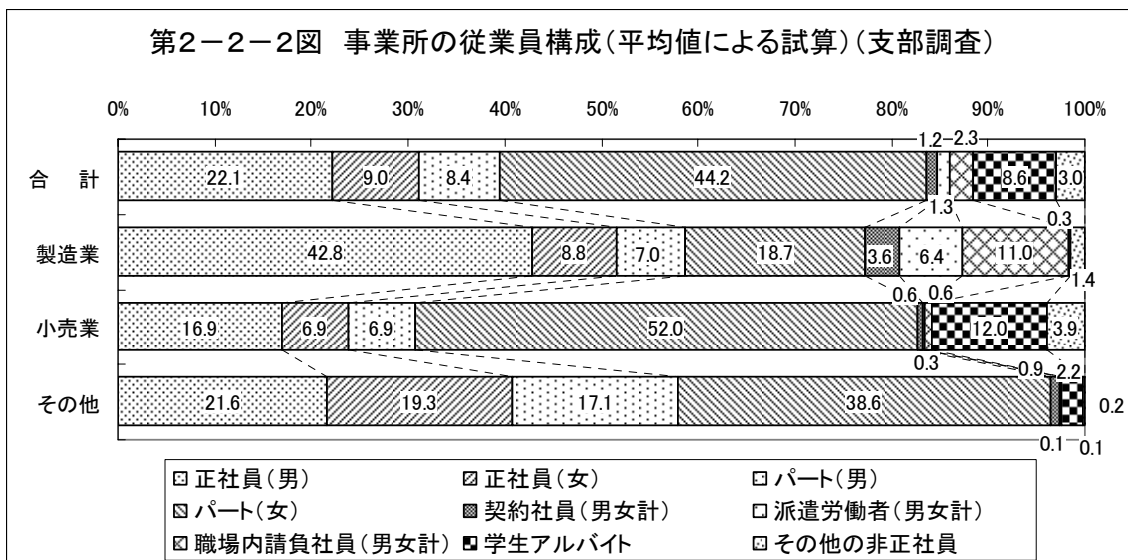


⁵ 第1章でみた単組本部調査の場合と比較して大差がないが、減少方向の割合がやや多くなっている。

2-2 従業員構成

一般に非正規従業員は事業所採用となっている場合が多く、企業（本社）でなく事業所において把握されていることが少なくない。そこで、支部調査ではより詳細な区分について人数を記入していただいた（設問：F6）。その結果をみると、男性正社員が 22.1%、女性正社員が 9.0%と正社員が 3 割強となっている一方、女性パートタイマーが 44.2%、男性パートタイマーが 8.4%とパートタイマーが全体の 5 割強となっている。それ以外の区分では、学生アルバイトが 8.6%と 1 割近くいるほか、派遣労働者や職場内請負社員がそれぞれ 1~2%程度となっている（第 2-2-2 図）⁶。

これを産業別にみると、製造業では正社員が半数強を占めるとともに、職場内請負社員や派遣労働者が少なからずいるといった特徴がみられる。小売業では、女性パートタイマーが半数以上を占めるとともに学生アルバイトも 1 割を超えている。また、その他の産業では、正社員は 4 割程度、パートタイマーが 5 割台の半ばでほぼ 2 分している⁷。



(注) 就業形態及び性によるそれぞれの区分ごとに回答のあったもの（140 支部程度。ただし区分ごとに異なる。）の平均値から求めたものであり、大まかな傾向を示す参考程度のものである。

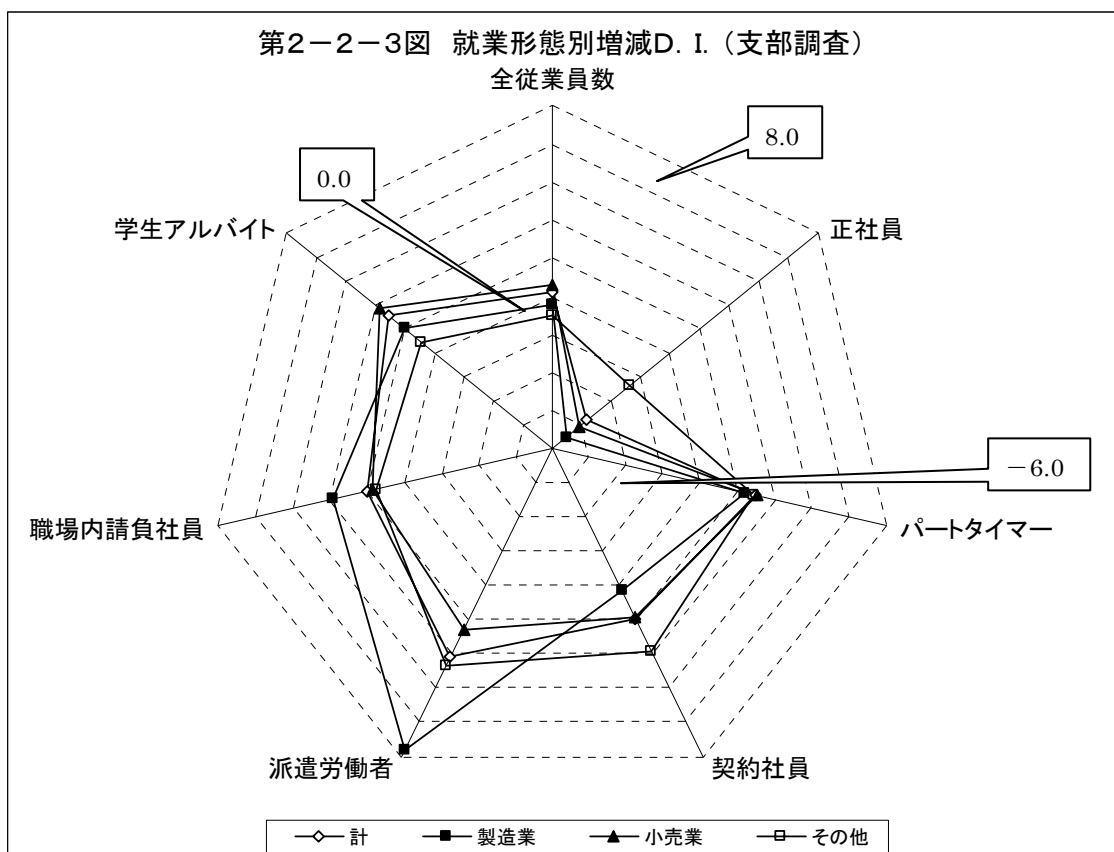
2-3 就業形態別にみた増減状況

就業形態による区分ごとに、3 年前と比較した増減の状況をみてみよう（設問：F7）。ここでは、これらを一覧にするため、3 割程度以上増加（減少）、1~2 割程度増加（減少）へ

⁶ 単組本部調査の場合に比べ、パートタイマーの割合がやや低くなっている。

⁷ 産業別にみて、単組本部調査の場合とかなり異なる構成となっているのがその他の産業であり、正社員の割合が支部調査の方が 2 倍程度になっている。その分だけパートタイマーの割合が小さくなっている。逆に、製造業では正社員の割合が支部調査の方がかなり低くなっている。製造業についてはより生産現場に近いところが多いことが影響しているものと考えられる。また、その他の産業については、産業内の業種構成の違いのほか、支社・支店・営業所からの回答が多かったことも影響しているのではないかと考えられるが（上記第 1 節の 1-2 参照。）、いずれも推測の域を出ない。

の回答割合を指標化（増減 D.I.）して、レーダーグラフに示したのが第 2-2-3 図である⁸。これをみると、まず従業員全体の数は減少したところが多く、特に正社員で大きく減少となっている。一方、正社員以外では増加したとするところが多くなっているが、最近 3 年間では派遣労働者の増加が相対的に大きく、ついで学生アルバイトとパートタイマーとがほぼ同じ増減 D.I.となっている⁹。産業別にみると、各産業とも正社員を減らしている一方で、小売業ではパートタイマーや学生アルバイトを増やしており、製造業ではパートタイマーよりも派遣労働者や職場内請負労働者を、また、その他では派遣社員や契約社員をパートタイマーとともにそれぞれ増やしている。



(注) 1. 目盛の間隔は 2 ポイントであり、中心が -10、最外縁が +8 である。

2. D.I.は、次の算式による。

$$\begin{aligned}
 & \text{「3 割程度以上増加」の構成比} \times 0.35 + \text{「1~2 割程度増加」の構成比} \times 0.15 \\
 & - \text{「1~2 割程度減少」の構成比} \times 0.15 - \text{「3 割程度以上減少」の構成比} \times 0.35
 \end{aligned}$$

⁸ 第 2-2-3 図のデータは次のとおりである。

	計	製造業	小売業	その他
全従業員数	-1.8	-2.5	-1.4	-3.0
正社員	-7.6	-9.1	-8.2	-4.8
パートタイマー	0.9	0.4	1.0	0.8
契約社員	0.0	-1.7	-0.1	1.9
派遣労働者	2.2	7.6	0.6	2.7
職場内請負社員	0.0	1.8	-0.3	-0.5
学生アルバイト	1.0	0.0	1.7	-1.1

⁹ 増減 D.I.は、各区分の事業所による単純平均の増加率を擬似的・近似的に示していると考えてもよいが、その場合、ウェイトは考慮されていないことには留意する必要がある。

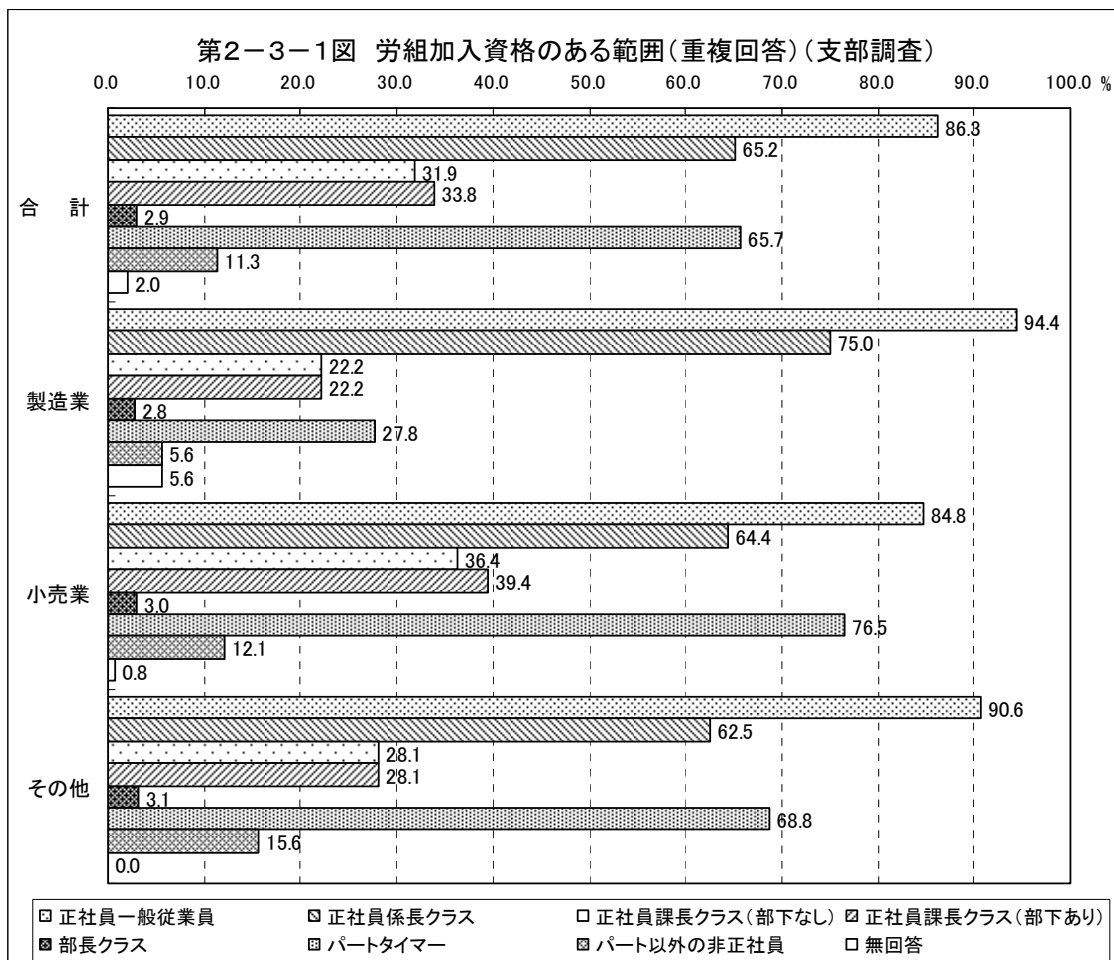
第3節 回答支部のフレームワーク

この節では、支部の主要なフレームワークとして労組への加入資格、全従業員に占める組合員の割合（組織率）及び職場集会の年間開催回数などをみてみよう。

3-1 労組の加入資格

支部における労組加入資格の範囲をみると（設問：F9）、正社員一般従業員に加入資格があるとするところは 86.3%、正社員係長クラスが 65.2%、正社員課長クラス（部下なし）31.9%、同（部下あり）33.8%、部長クラス 2.9%となっている。一方、パートタイマーに組合資格がある支部は 65.7%、それ以外の非正社員が 11.3%となっている。

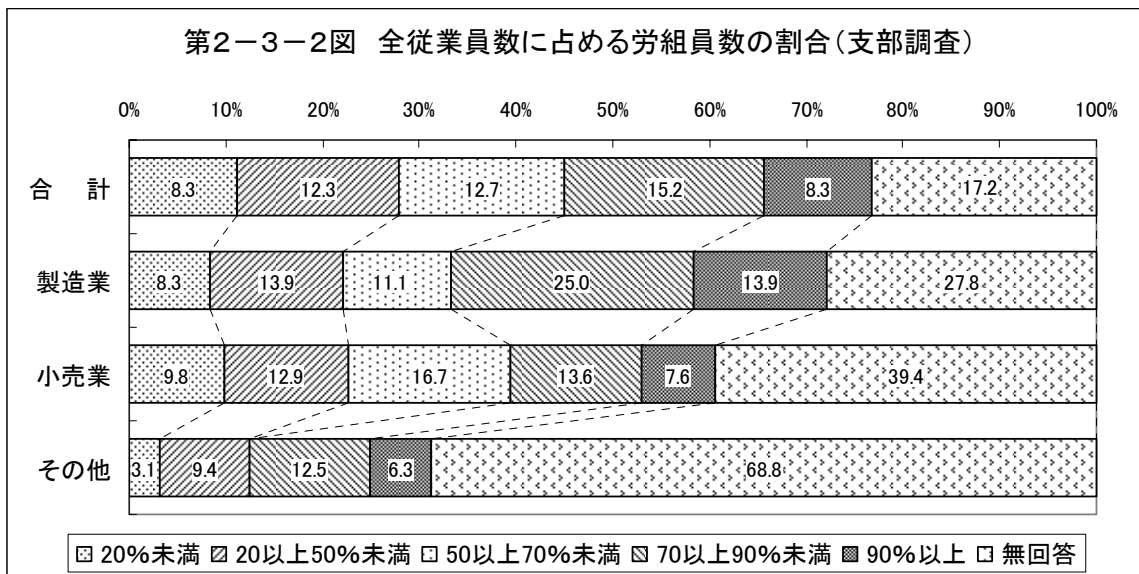
産業別にパートタイマーに加入資格がある支部の割合をみると、小売業が 76.5%と4分の3をやや上回り、その他の産業も 68.8%となっているが、製造業は 27.8%と相対的に少なくなっている（第1-3-1図）¹⁰。



¹⁰ 第1章の単組本部調査の場合と比較すると、総じて加入資格ありとする割合が支部調査の方がやや低くなっている中で、パートタイマーの加入資格については、製造業を除き、支部調査の方が上回っている。

3-2 組織率

全従業員数（設問：F6）と組合員数（設問：F11）から、全従業員数（パートタイマーその他の非正規従業員を含む）に占める組合員数の割合（組織率）を試算すると、90%以上が8.3%、70%以上90%未満が15.2%、50%以上70%未満が12.7%となっており、これを合計しいわゆる過半数の従業員を組織している支部は36.2%となる。一方、50%未満のところは20.6%となっている¹¹。



3-3 職場集会の開催回数

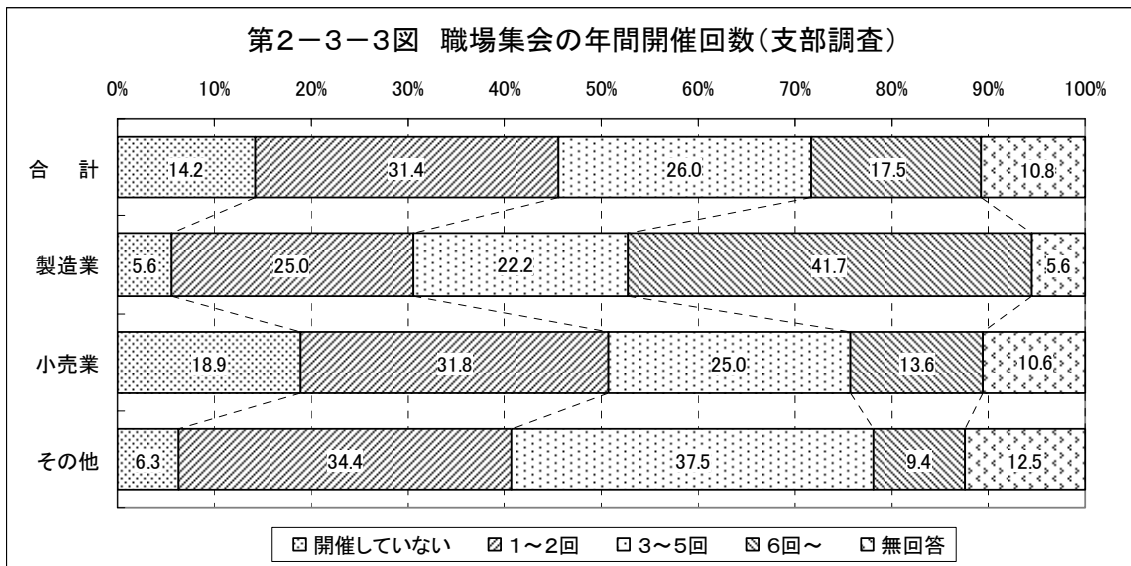
今回の調査で支部だけの調査項目の一つである職場集会の年間開催回数をみると（設問：F15）¹²、1~2回とするところが31.4%ともっとも多く、次いで3~5回の26.0%、6回以上17.5%となっており、「開催しない」とするのは14.2%であった。産業別には、製造業で開催回数が相対的に多いところが多く、また小売業では開催していないところも少なくない。

3-4 支部の役員数等

支部の役員数をみると（設問：F12）、1~4人とするところが32.8%ともっとも多く、5~9人13.7%、10~14人14.7%、15~19人4.9%、20人以上9.3%となっており（無回答21.1%）、1支部当たりの平均を計算すると8.6人となっている。産業別には、製造業8.2人、小売業8.5人、その他9.8人となっている。また、そのうちの女性の役員数をみると、産業計で2.2人、製造業0.8人、小売業2.5人、その他3.2人となっている。ちなみに、女性の役員がいない支部は、産業計で32.4%、製造業61.1%、小売業28.8%、その他15.6%であった。

¹¹ 無回答（欠測値）が多いことに留意する必要がある。（第1章第3節、脚注6を参照。）

¹² 一般的な設問であり、パートタイマーに限ったものではないことに留意する必要がある。



また、組合専従者がいないと回答したところは、産業計で 42.6%、製造業 69.4%、小売業 39.4%、その他 28.1%であり、専従者がいないところも含めた平均人数は、産業計で 1.7 人、製造業 0.6 人、小売業 2.0 人、その他 2.3 人となっている¹³。

第4節 事業所でのパートタイマー活用状況

先にみたように、回答支部の在る事業所では、全従業員のうち 5 割強がパートタイマーであり、そのうち 84%が女性のパートタイマーとなっている。この節では、こうしたパートタイマーの活用に関する調査結果のいくつかを紹介したい。

4-1 週の労働時間別構成

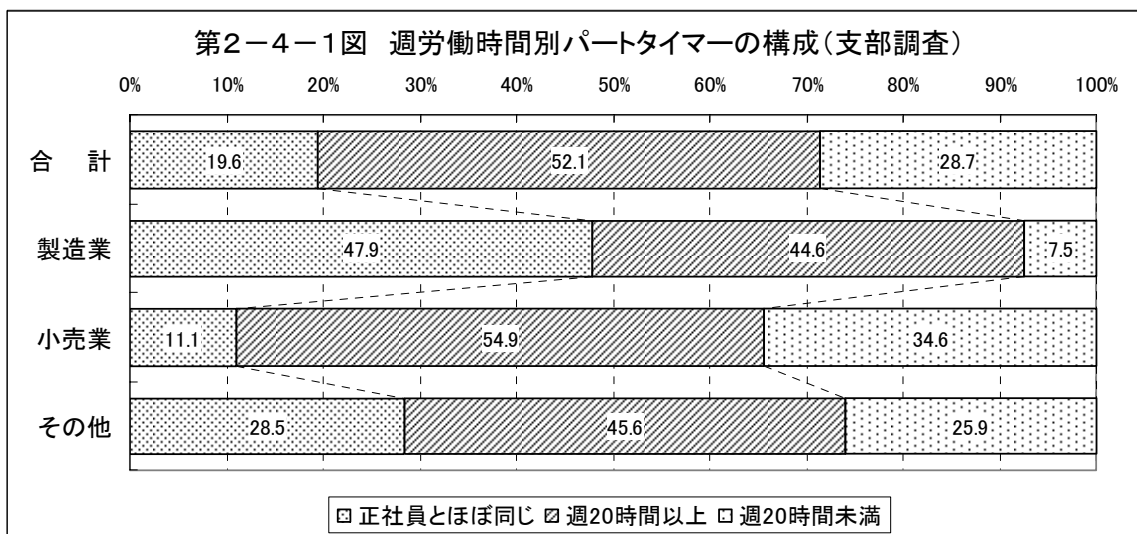
週の労働時間別構成をみると（設問：問 3）、「週 20 時間以上」が 52.1%と半数程度を占め、次いで「20 時間未満」が 28.7%、「正社員とほぼ同じ」（擬似パート）が 19.6%となっている¹⁴。産業別にみると、製造業では「正社員とほぼ同じ」が 49.7%と半数弱を占め、一方「20 時間未満」は 7.5%と少ない。小売業では「20 時間以上」が半数以上を占める中で、「20 時間未満」も 34.6%と多く、「正社員とほぼ同じ」は 11.1%と少なくなっている。その他の産業は、両者の中間的な構成となっている（第 2-4-1 図）。

4-2 雇用契約の更新に対する制限の有無

雇用契約の更新に何らかの制限が設けられているかどうかをみると（設問：問 4）、「制限はない」とするところが 65.5%と多くなっているが、「すべてに制限あり」が 24.9%あり、

¹³ 専従者もあまりいない中で、このようなアンケート調査に回答いただいたことには改めて感謝したい。

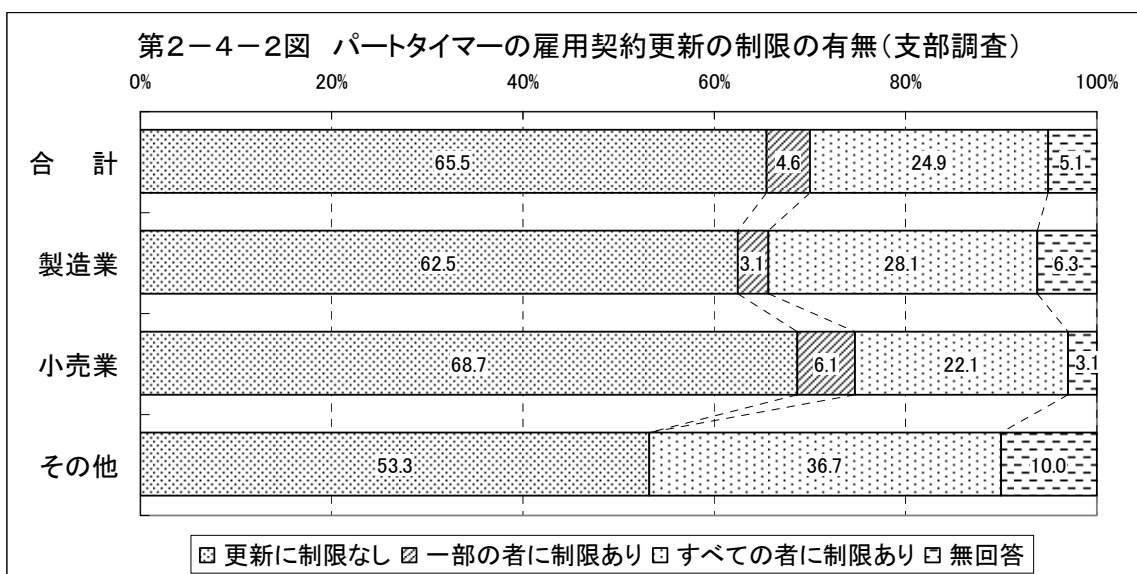
¹⁴ 調査の内容については、第 1 章第 4 節の 4-2 参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、「20 時間未満」の割合がやや大きく、代わりに「正社員とほぼ同じ」の割合がやや小さくなっている。



(注) この設問に回答のあった182支部の単純平均である。

「一部に制限あり」(4.6%)を含めるとおよそ3割で制限が設けられている¹⁵。

産業別にみると、小売業で「制限なし」の割合が相対的に高くなっており、一方、その他の産業では「すべてに制限あり」がかなり多くなっている(第2-4-2図)。



4-3 パートタイマーの主な業務

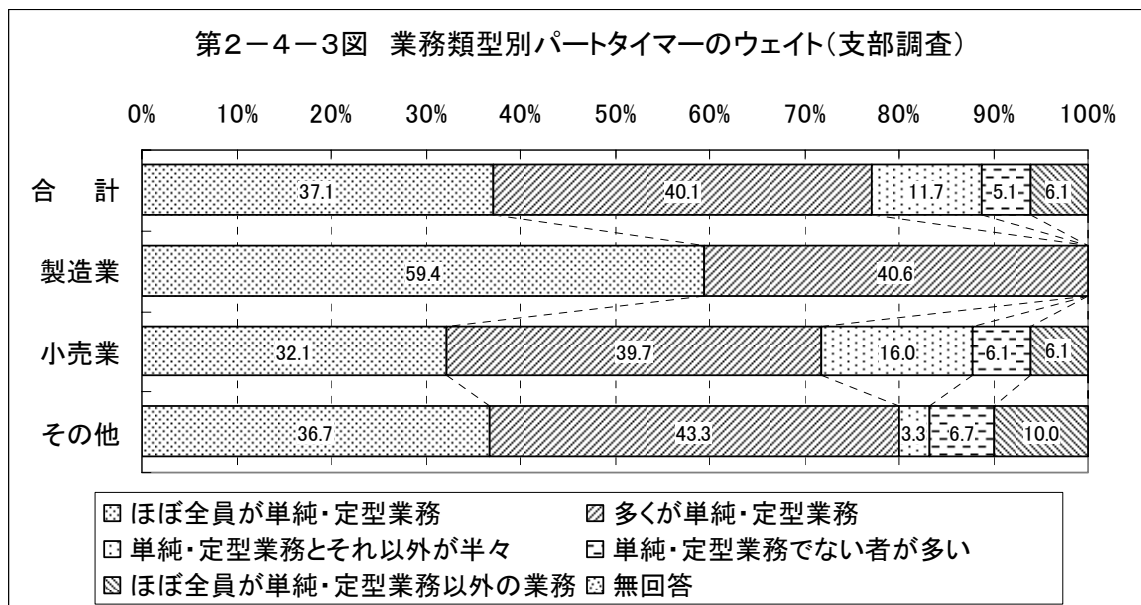
パートタイマーの主な業務をみると(設問:問5。複数回答)、「販売・接客」を挙げるところが68.0%でもっとも多く、次いで「事務」41.1%、「生産・建設」24.4%、「運転・物流」18.3%などとなっている。産業別にみると、製造業で「生産・建設」(87.5%)や「事務」(40.6%)が多い。小売業では「販売・接客」(84.0%)や「事務」(44.3%)が多く、また「運転・物

¹⁵ 第1章第4節の4-3参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、「制限なし」の割合がやや小さく、「制限あり」の割合がその分大きくなっている。

流」(21.4%)も比較的多い。その他の産業では、「販売・接客」(68.0%)や「事務」(30.0%)などが多くなっている¹⁶。

つぎに、単純・定型業務(この項で「定型業務」と略す。)とそれ以外(同「定型でない業務」)とに分けたパートタイマーのウェイトをみると(設問:問6)、「ほぼ全員が定型業務」が37.1%、「多くが定型業務」が40.1%と両方で8割近くを占めるものの、「半々」とするところも11.7%と二桁となっている¹⁷。

産業別には、製造業では「ほぼ全員が定型業務」と「多くが定型業務」とで6:4の割合になっており、定型でない業務を担当するパートタイマーは少ないといえる。一方、小売業では、「ほぼ全員が定型業務」が3分の1弱、「多くが定型業務」が4割弱を占めるものの、「半々」が16.0%あるほか、「多くが定型でない業務」や「ほぼ全員が定型でない業務」もそれぞれ6%程度あるなど、定型でない業務に従事するパートタイマーもかなりいるといえよう。その他の産業については、製造業と小売業との中間的なものになっている。



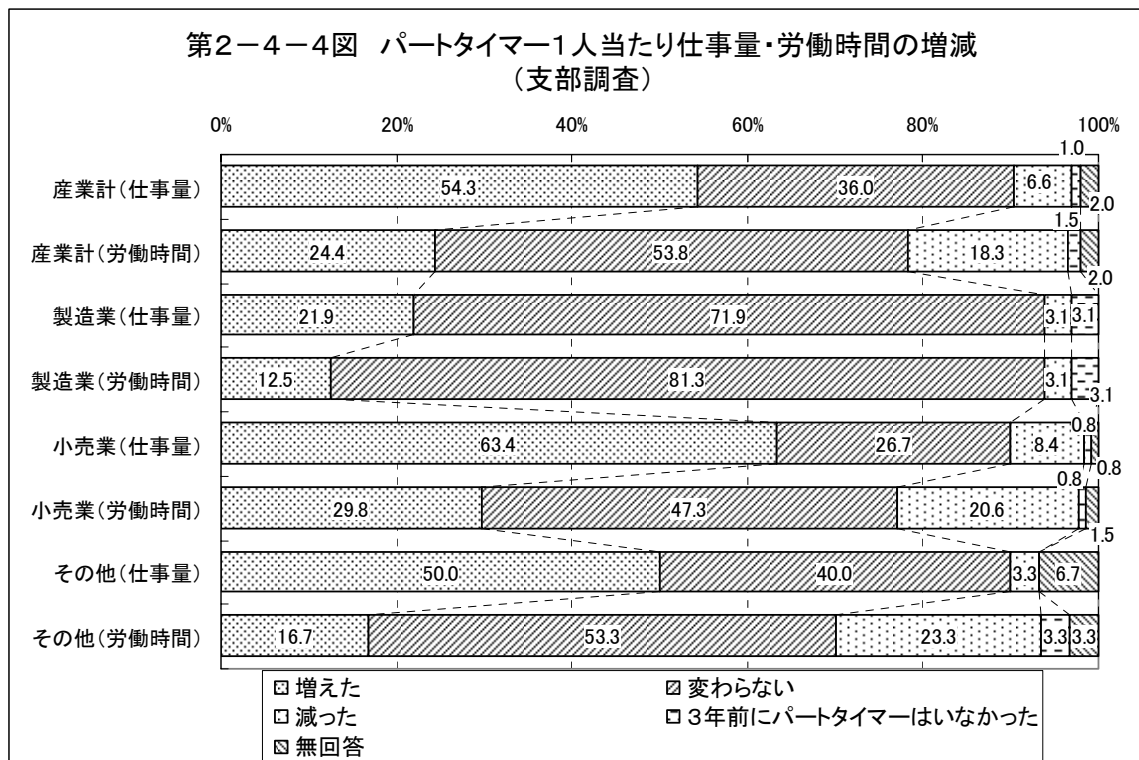
4-4 パートタイマー1人当たり仕事量、労働時間の増減状況

過去3年間におけるパートタイマー1人当たりの仕事量と労働時間の増減状況をみると(設問:問6)、①まず仕事量は、「増えた」が54.3%に対して「減った」は6.6%となり、②労働時間は、「変わらない」が53.8%ある中で、「増えた」が24.4%に対して「減った」が18.3%となっている(第2-4-4図)。すなわち、パートタイマー1人当たりの仕事量は増加したと

¹⁶ 第1章第4節4-4参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、製造業における「生産・建設」や各産業における「運転・物流」を除き、各項目とも割合がかなり低くなっている。すなわち、いくつもの回答をする単組が少なくなっているが、これは、単組本部調査が多種の事業所を含んだ企業を対象としたものであるのに対して、支部調査は基本的に単一の事業所を対象としたものであるため、当然の結果であると考えられる。

¹⁷ 第1章第4節の4-5参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、「多くが単純・定型業務」の割合がやや小さくなり、代わって「半々」や「ほぼ全員が単純・定型業務以外」の割合がやや大きくなっている。

みられ、また労働時間についても全体としては増加気味とみられている¹⁸。



産業別には、製造業では「変わらない」が仕事量で7割程度、労働時間で8割程度ある中で、どちらも「増えた」の方が「減った」の割合を上回っている。小売業では、仕事量が「増えた」とするところが6割を超えており広範囲での仕事増が窺われ、また労働時間は半数近くが「変わらない」とする中で、「増えた」が「減った」を10ポイント近く上回る割合となっている。その他の産業については、仕事量は「増えた」が5割ある中で「減った」はほとんどなく、その増大を示している反面、労働時間は「減った」が「増えた」を6.6ポイント上回っており、全体としては減少気味であったといえよう。

4-5 業務類型別パートタイマーの増減状況

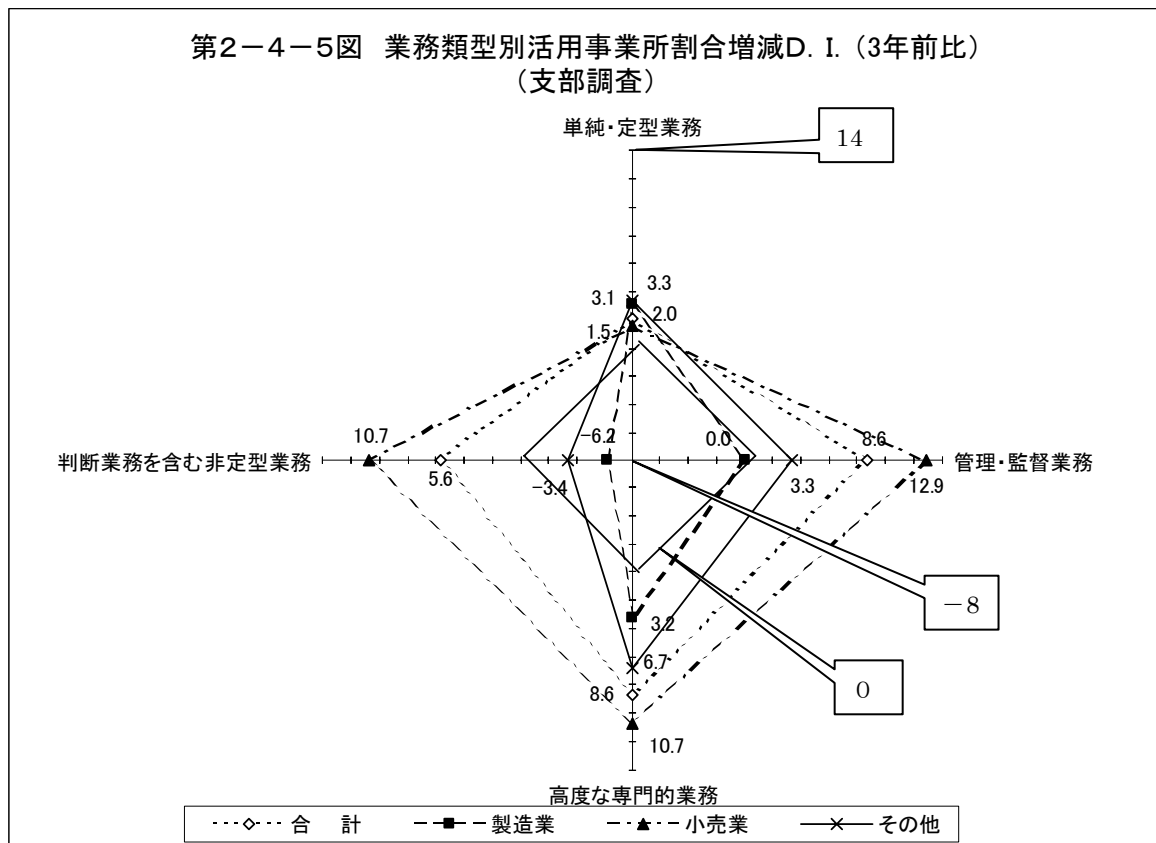
業務の4類型ごとにパートタイマーの増減状況をみてみよう。第1章第4節の4-7と同様に、これには活用する事業所の範囲の拡大(縮小)と雇用している事業所における雇用数の増大(減少)との二つの側面からみることができる(設問:問7)¹⁹。

まず、業務類型別にパートタイマーが現在いる事業所の割合から3年前にいた事業所の割合を差し引いた「活用事業所割合増減D.I.」をみると、産業計(図の◇)では、管理業務及び専門業務がそれぞれ8.6ポイント、非定型業務が5.6ポイントとかなりの活用の拡大が

¹⁸ 第1章第4節の4-6参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、仕事量が増加しているとみられているのは同じであるが、労働時間については、本部調査は減少気味とされたのに対して、支部調査では増加気味とみられる結果となっている。産業別にみて、小売業で逆転している影響が大きい。

¹⁹ 以下4-5の項において、業務類型について、第1章第4節4-7で用いた略称を用いる。

みられ、また、もう既に高い活用割合になっている定型業務も 2.0 ポイントとなっている²⁰。産業別にみると、製造業（■）では、定型業務や専門業務で 3 ポイント程度の拡大がみられたのに対して、非定型業務ではかなりの縮小（-6.2 ポイント）となっている。小売業（▲）では定型業務以外の 3 類型でおのおの二桁の拡大があった。また、その他の産業（×）では、専門業務（6.7 ポイント）などで拡大がみられる中で非定型業務では-3.4 ポイントと縮小している（第 2-4-5 図）。

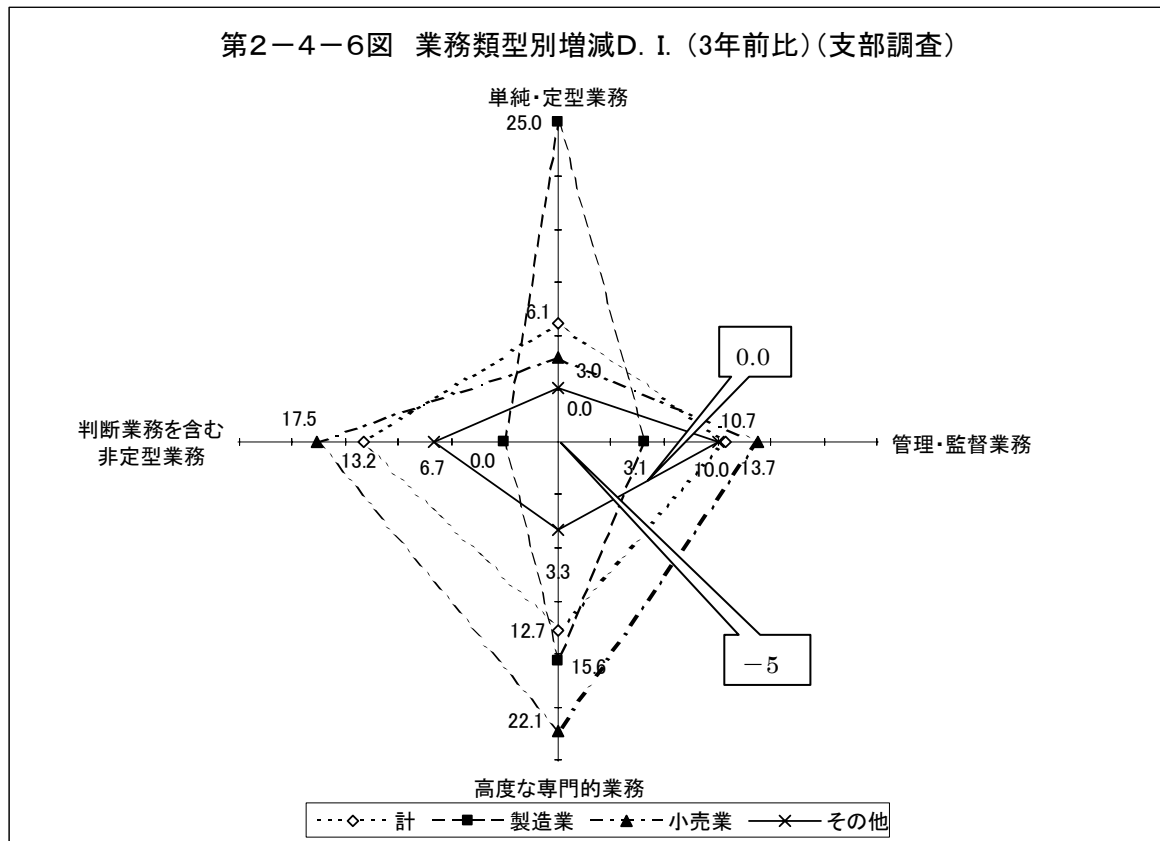


(注) 中心が「-8」で、外縁が「14」、目盛りのきざみが「2」のレーダーグラフである。
「活用事業所割合増減 D.I.」= 「現在いる事業所割合」 - 「3年前にいた事業所割合」

つぎに、既に雇用している事業所での雇用増減について 3 年前に比べて増加した事業所割合から減少した事業所割合を差し引いた「増減 D.I.」でみると、マイナスになったところはなく、横ばいないし増加傾向で推移したものといえる。産業計（図の◇）では、定型業務が 6.1 ポイントにとどまったのを除き、管理、専門、非定型いずれも二桁のポイントとなった。製造業（■）では、定型業務（25.0 ポイント）や専門業務（15.6 ポイント）と増加させた事業所が多いのに対して、管理業務は 3.1 ポイントと相対的に小さく、非定型業務は 0.0 ポイントで増減相半ばしている。小売業（▲）では、専門的業務（22.1 ポイント）を筆頭に、管

²⁰ 業務類型別に、現在いる事業所の割合は、定型業務 92.4%、管理業務 25.9%、専門業務 34.5%、非定型業務 31.0%となっている。

理業務（12.9 ポイント）、非定型業務（10.7 ポイント）と増加した事業所が多くなっている²¹。
また、その他の産業では、管理業務（10.0 ポイント）や非定型業務（6.7 ポイント）で高くなっている（第 2-4-6 図）。



このように、製造業では定型業務のパートタイマーの活用拡大も大きいですが、それ以外の小売業やその他では定型業務以外の 3 類型においてパートタイマーの活用拡大がかなりみられているものと考えられる。

4-6 パートタイマーの人事政策の状況

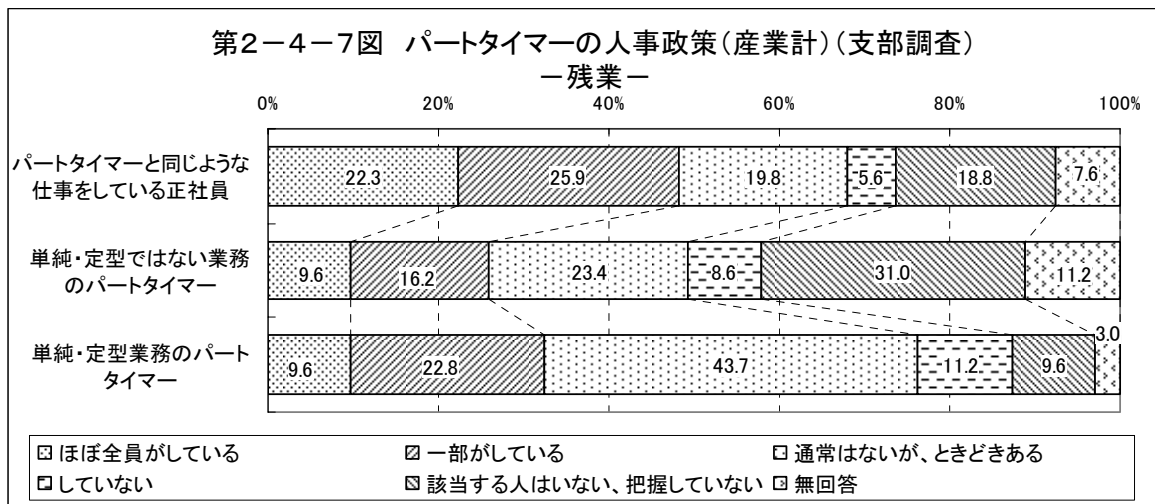
一般に人事政策は企業全体として統一的に行われることが多いので、パートタイマーの人事政策の状況については、回答者構成の違いを別とすれば²²、第 1 章（第 4 節の 4-8）の単組本部調査の結果と傾向としてはほぼ同様になっているといえるが、ここではその確認も兼ねて、人事施策のうちパートタイマーについてもよく実施されているものとして残業を、一方実施されることの少ない転居を伴う異動（転勤）の状況について（設問：問 10）、紹介し

²¹ 小売業の定型業務は 3.0 ポイントにとどまっている。これは、第 1 部第 4 節の 4-8 でみた単組本部調査では 51.2 ポイントとなっていたのと対照的な動きとなっている。これは、本部調査ではこの 3 年間における店舗の新設による増加も反映されることによるところが大きいと考えられる。

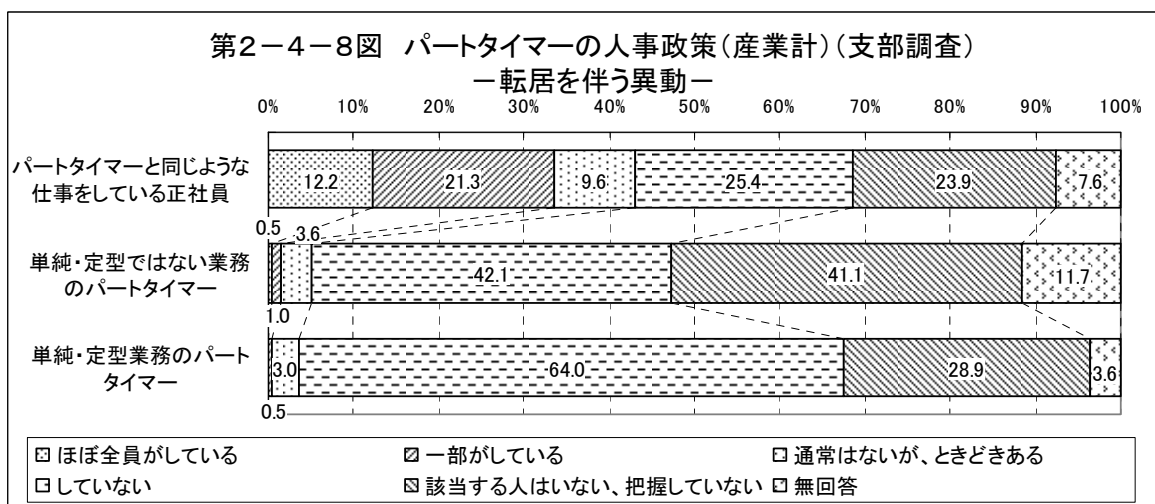
²² 当該事業所の種類（事務系か現場系かなど）によっても異なるものと思われる。

ておきたい²³。

まず残業についてみると、対照正社員では「ほぼ全員」が 22.3%、「一部」25.9%などとなっているのに対して、非定型業務パートではそれぞれ 9.6%、16.1%、定型業務パートでは 9.6%、22.8%と比較的よく行われており、特に「ときどき」までを含めると、遜色ない割合となっている²⁴（第 2-4-7 図）。



つぎに、転居を伴う異動(転勤)についてみると、対照正社員では「ほぼ全員」が 12.2%、「一部」21.3%となっているのに対して、非定型業務パートタイマーではそれぞれ 0.5%、1.0%、定型業務パート」でも「ほぼ全員」というところはなく、「一部」で 3.0%とわずかしかない（第 2-4-8 図）。

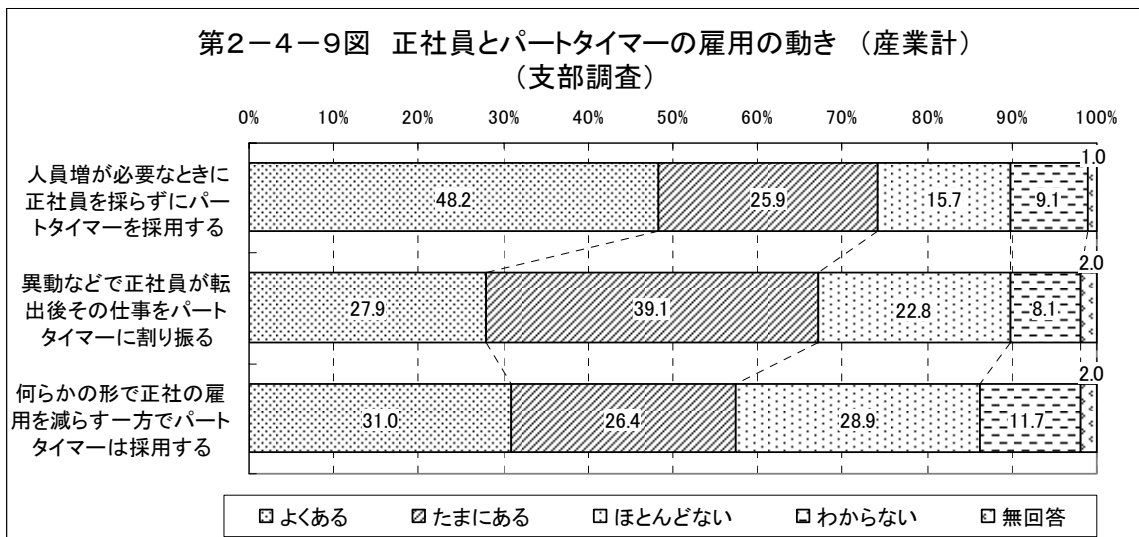


²³ 以下この項において、略記表現についても第 1 章第 4 節 4-8 のものを使用する。

²⁴ 「該当する人はいない」や「無回答」を除いたいわゆる実質的な割合でみると、「ほぼ全員」と「一部」をあわせて、対照正社員は 65.5%、非定型業務 44.6%、定型業務 37.1%となる。

4-7 正社員雇用とパートタイマー雇用

正社員雇用の抑制とパートタイマー雇用との関係についてみると（設問：問 8）、①「人員増必要時の正社員抑制」²⁵については、「よくある」が 48.2%、「たまにある」25.9%と 4 分の 3 の支部が、②「仕事の振替」については、それぞれ 27.9%、39.1%と 3 分の 2 の支部が、③「意図的代替」については、それぞれ 31.0%、26.4%と 5 割台の後半の支部がそうした状況に遭遇している（第 2-4-9 図）。



つぎに、そうした場合の労組の対応をみると（設問：問 9）、「パート増に理解を示しつつ、一定数の正社員確保を要求」が 46.7%と最も多く、「正社員も増やすように要求」は 4.6%とわずかとなっている。一方、「特に何もしなかった」が 22.3%あった²⁶。

4-8 パートタイマー雇用から他の雇用への動き

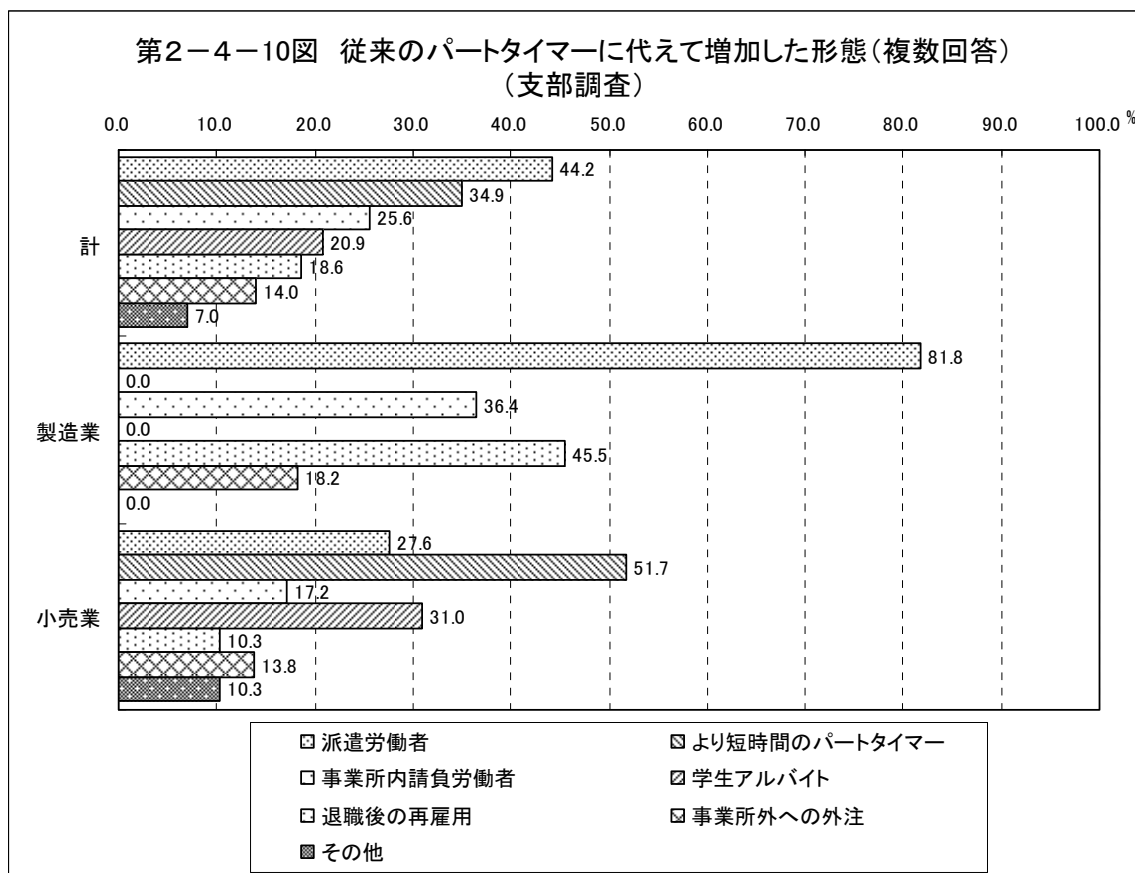
従来のパートタイマーから他の形態の雇用等への移行の動きについてみると（設問：問 33）、4 分の 3 程度の支部がそうしたことはないという回答している中で、パートタイマーから他の雇用への動きがみられるとするとところも、産業計で 21.1%あり、特に製造業（30.6%）、小売業（22.0%）で少なくなかった。

こうした事業所では、パートタイマーに代えてどのような労働力の活用を増やしているのかをみると、製造業で「派遣労働者」（81.8%）を挙げるところが多く、次いで「（定年）退職者の再雇用」（45.5%）、「事業所内請負社員」（36.4%）などとなっている。一方、小売業では「より短時間のパートタイマー」（51.7%）が最も多く、次いで「学生アルバイト」

²⁵ 略記表現については、第 1 章第 4 節の 4-9 を参照。

²⁶ 設問 9 には「その他」として自由記述欄を設けていたが、その記入をみると、パートから正社員への登用制度があるとするところのほか、パートタイマーも採用せずにアルバイトで対応しようとするので現状ではむしろパートタイマーの雇用を要求している、といった設問が想定した事態を超えた状況を示したところもあった。

(31.0%) や「派遣労働者」(27.6%) などとなっている²⁷ (第2-4-10図)。



第5節 パートタイマーの組織化に向けた支部の取組

この節では、パートタイマーに対する支部の基本的な考えをみたうえで、パートタイマーの組織化の状況やその取組などに関する設問に対する回答結果について紹介したい。

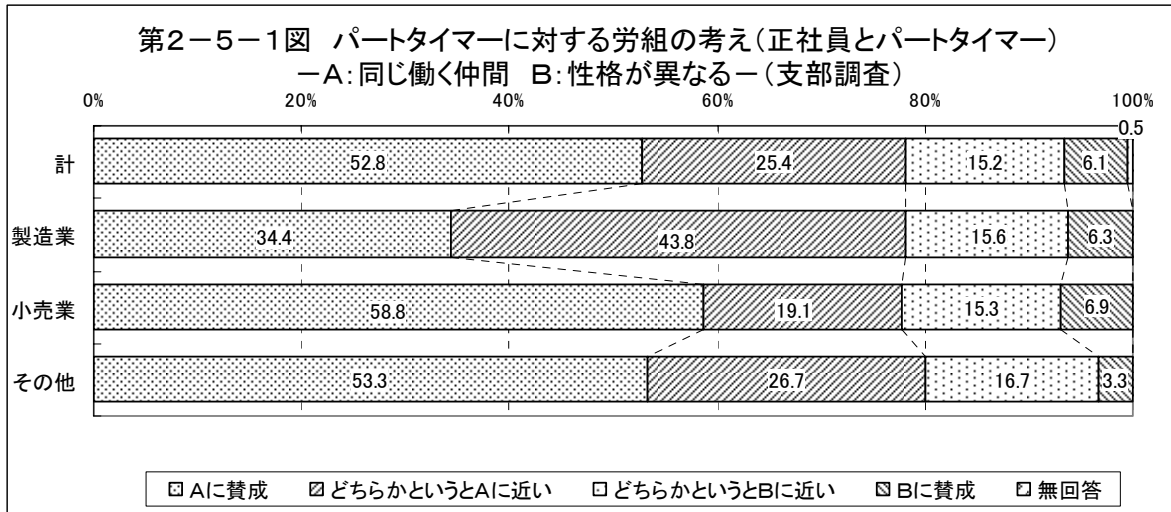
5-1 パートタイマーに対する基本的な考え

パートタイマーに関して、①職場の仲間としての位置付け、②利害の一致性、③仕事上の頼りがい度、の3点についての基本的な考えを尋ねた結果(設問:問11)を紹介する。

a. 正社員とパートタイマーは同じ働く仲間か、もともと性格が異なるか

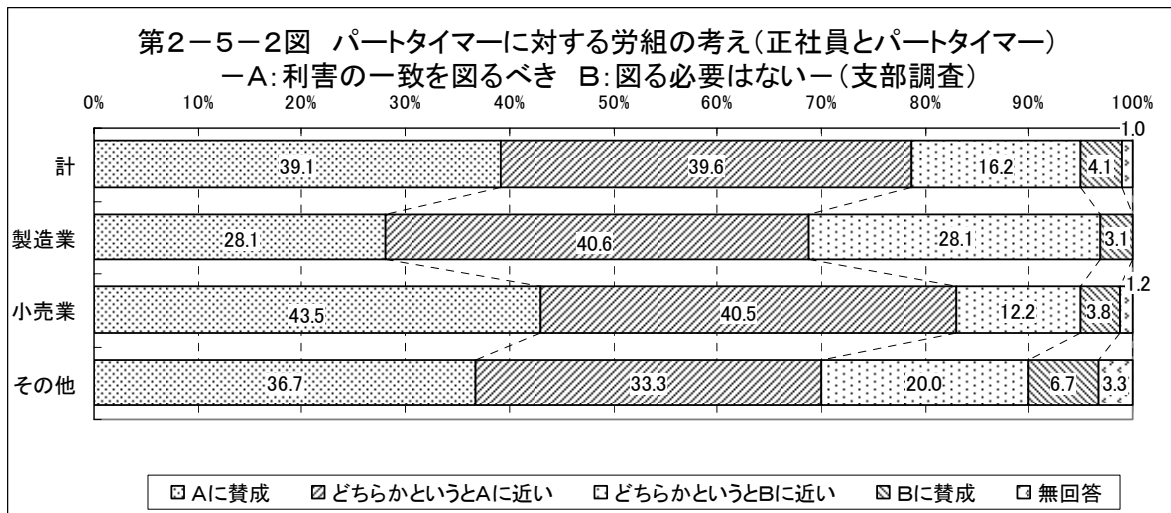
正社員とパートタイマーとは同じ働く仲間であるとする考えに「賛成」の支部が52.8%、「どちらかというとな賛成」が25.4%、合わせて8割弱の支部がそう考えている。産業別にみても、賛成方向の二つを合わせていずれの産業もほぼ同じ割合に達しているが、製造業では留保なしの「賛成」の割合が相対的に小さくなっている(第2-5-1図)。

²⁷ 第1章第4節の4-10でみた単組本部調査の結果では、小売業では派遣労働者がダントツのトップであったのと異なる結果となっている。これには、支部調査には百貨店がほとんど含まれていないことなど、業種別構成の違いによる影響もあるものと考えられる。



b. 正社員とパートタイマーとの利害の一致を図るべきか、その必要はないか

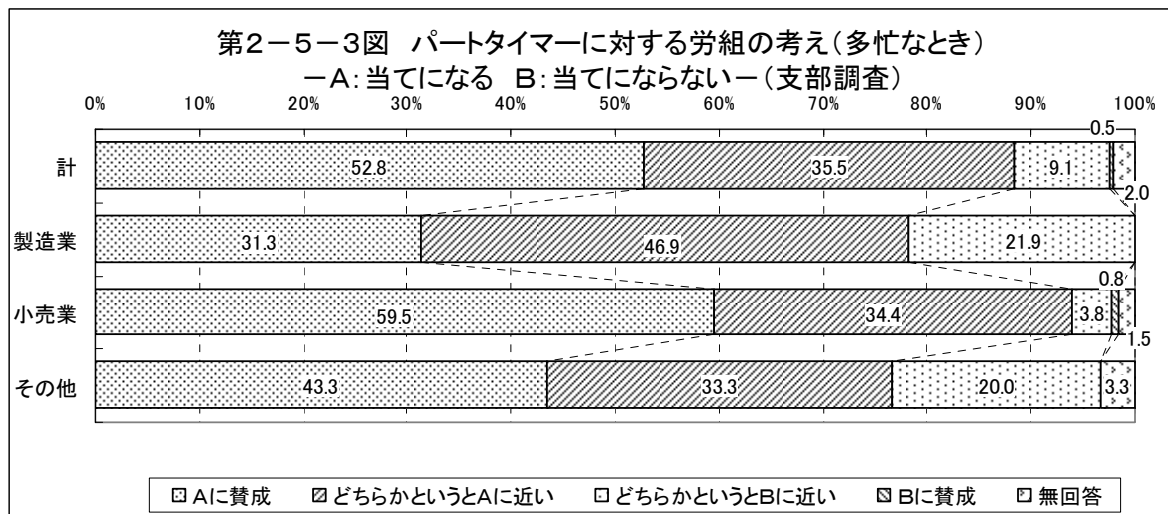
正社員とパートタイマーとの間で利害の一致を図るべきとする考えに「賛成」の支部が39.1%あり、「どちらかという」と(39.6%)と合わせてやはり8割弱の支部が利害の一致を図るべきだと考えている。産業別にみると、この二つの合計で小売業が84.0%ともっとも多くなっている。次いで、その他の産業(70.0%)と製造業(68.7%)はほぼ同じになっているが、留保なしの「賛成」はその他の産業が製造業を8.6ポイント上回っている(第2-5-2図)。



c. 予想以上に忙しくなったときにパートタイマーは当てになるか、ならないか

予想以上に忙しくなったときにパートタイマーは当てになるという意見に「賛成」の支部は52.8%、「どちらかという」と(35.5%)と合わせて9割近くの支部が、パートタイマーをあてになる存在と考えている。産業別にみると、小売業で賛成側二つの合計で93.9%とずば

抜けて高くなっている²⁸。一方、製造業やその他の産業では、7割台後半にとどまっている²⁹。



5-2 パートタイマーの組織化状況

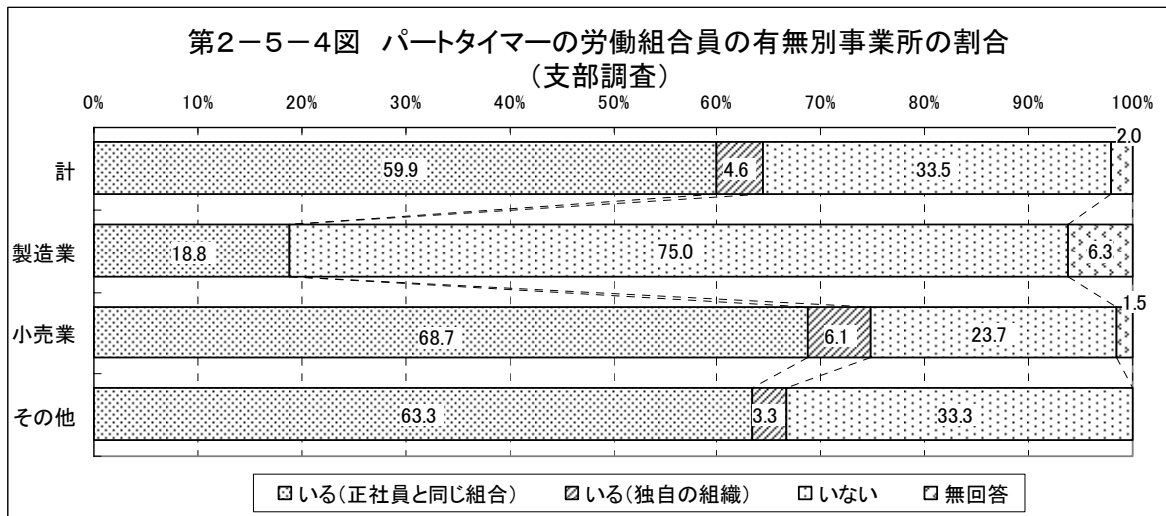
パートタイマーがいる事業所のうち、何らかの労働組合の組合員となっているパートタイマーがいる事業所は64.5%で、正社員と同じ組合に組織されている事業所(59.9%)とパートタイマー独自の労組に組織されている事業所(4.6%)とからなっている(設問:問12)。産業別にみると、小売業では74.8%の事業所にパートタイマーの労組員がおりもっとも多くなっている。また、その他の産業も66.7%と3分の2の事業所にいる。一方、製造業では18.8%にとどまっている(第2-5-4図)。

また、こうして組織されている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の従業員に占める割合をみると、事業所単位による単純平均で産業計64.9%、製造業29.4%、小売業67.6%、その他60.3%となっている。

一方、回答支部がパートタイマーを組織化しているかどうかについては、その加入資格として既に第3節の3-1(労組加入資格)においてみたところであるが、パートタイマーに組合加入資格がある支部は136で、そのうちパートタイマーの組合員がいる事業所の支部が130となっている。パートタイマーがいる事業所等の支部197のうちの66.0%となっている。この130支部のうち正社員と同じ労働組合に加入しているものが118、パートタイマーだけの労働組合が9(ほかに無回答3支部)となっている。以下のパートタイマーを組織化している支部における組織化の取組状況は、この正社員と同じ組合に組織されている118支部の

²⁸ こうした中で、小売業において「当てにならない」と考えるところがわずかながらあったことには注意しておくべきかも知れない。

²⁹ 以上の3項目に対する回答に関して、第1章第5節の5-1でみた単組本部調査の結果と比較してみると、傾向としてはほぼ同様となっている。その中で、留保なしの「賛成」だけについて比較してみると、①仲間性:本部調査64.2%/支部調査52.8%、②利害一致性:43.9%/39.1%、③多忙時信頼性:42.3%/52.8%となっている。より現場に近い支部については、多忙時信頼性などの「実績」に基づき評価が形成されているようにもみられるが、ここでは指摘するにとどめておきたい。



(注)「パートタイマー独自の組織」とは、すべて「パートタイマーだけで組織する正式な労働組合」である。

回答に基づく結果である。なお、この 118 支部の産業別の内訳は、製造業 6 支部、小売業 90 支部、その他 19 支部（ほかに無回答 3 支部）となっている³⁰。

5-3 パートタイマーを組織している支部における組織化の状況

正社員とパートタイマーを合わせて組織している支部のパートタイマー組織化の状況を見てみよう。

a. パートタイマー組織化の時期

支部がパートタイマーを組織化した時期をみると（設問：問 15）、2000 年以降が 26.3% ともっとも多く、次いで 1990 年代 20.3%、1980 年代 16.9% となっており、比較的早い時期に組織化したところも少なくないが、時期が経るほど組織化した支部が多くなっている。なお、無回答が 28.0% あった。

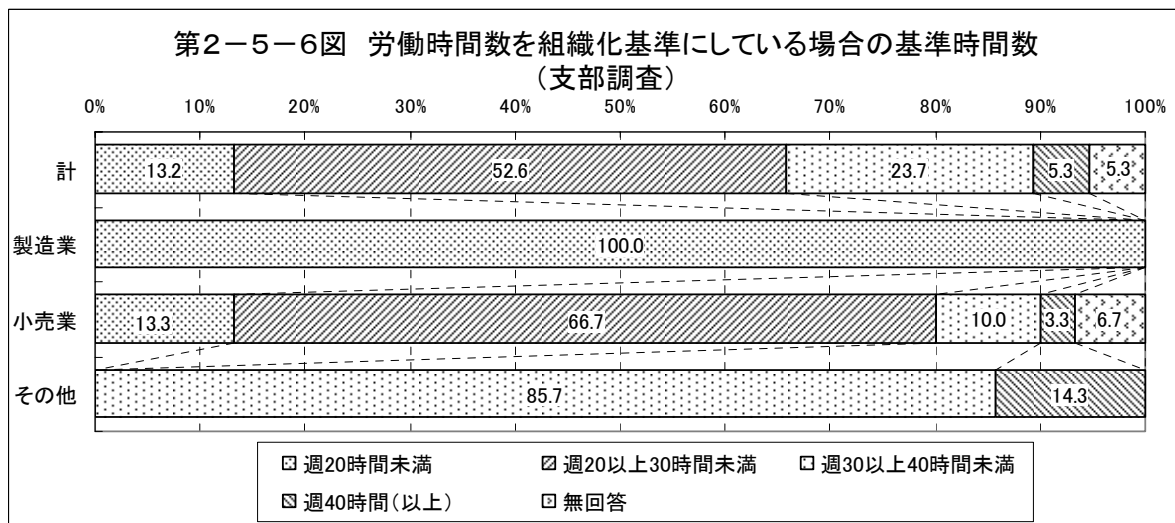
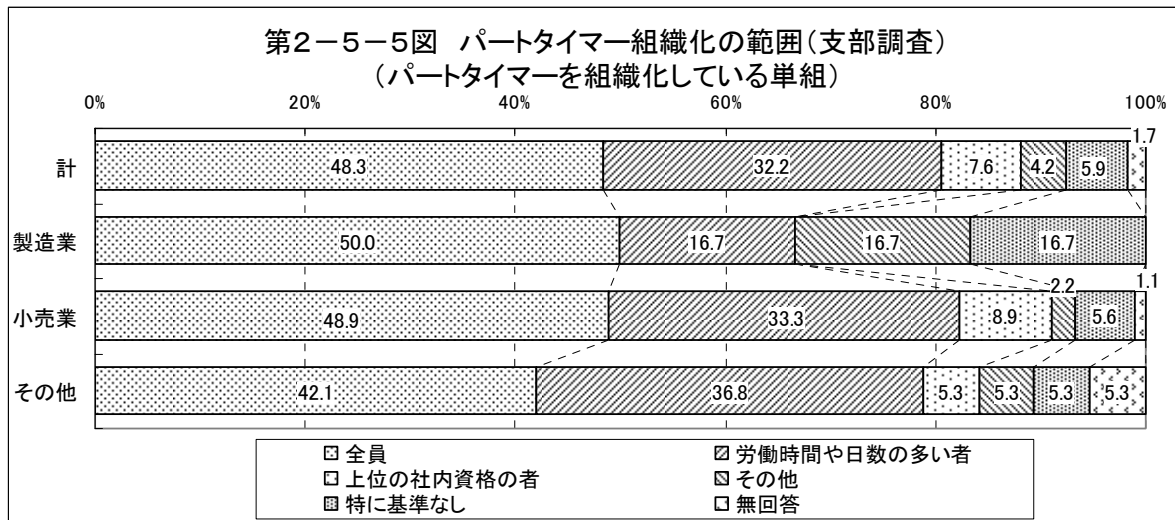
b. 組織化の範囲

組織化している範囲をみると（設問：問 14）、パートタイマー全員とするところが 48.3% と半分弱を占め、次いで労働時間や日数の多いパートタイマーとしているところが 32.2% と約 3 分の 1 となっている。労働時間等を組織化の基準にしているところは、製造業では少なく（16.7%）、小売業（33.3%）やその他の産業（36/8%）と相対的に多くなっている（第 2-5-5 図）。

労働時間等を組織化の基準にしているところについて、その基準となる週労働時間数をみると、「20 以上 30 時間未満」が 52.6% と過半を占め、次いで「30 以上 40 時間未満」が 23.7%

³⁰ このため、以下において産業別にみる場合、製造業は一応記述しないことにしたい。

となっている。産業別には、小売業では「20 以上 30 時間未満」が 3 分の 2 を占め、「20 時間未満」が 13.3%と第 2 位となっている。また、その他の産業では、週 30 時間以上の比較的長い時間に設定している結果となっている（第 2-5-6 図）。



(注) 労働時間で組合員資格を決めている 38 支部の回答結果である。製造業はその数が特に少ない。

c. ユニオンショップ制の採用状況

パートタイマーの組織化についてユニオンショップ制を採用しているとする支部は、68.6%であった³¹（設問：問 13）。

d. パートタイマーの組合役員への就任

制度（規約）上パートタイマーが組合役員（三役及び執行委員）になることができるかどうかをみると（設問：問 16）、79.7%と約 8 割の支部でなれるとしている³²。産業別には、

³¹ 第 1 章第 5 節の 5-3 の c でみた単組本部調査では 83.9%であり、本部調査に比べ低くなっている。

³² 第 1 章第 5 節の 5-3 の d でみた単組本部調査では 95.4%であり、本部調査に比べ低くなっている。上に注

製造業が 50.0%と相対的に低く、一方小売業では 83.3%、その他では 73.7%となっている。また、役員になれるとする支部で実際にパートタイマーの組合役員がいるかどうかをみると、59.5%の支部でいるとの回答があった。産業別には小売業が 69.3%、その他の産業が 21.4%であった³³。

e. 組合費の徴収基準

組合費の徴収基準を、正社員とパートタイマーとで比較すると（設問：問 17）、「定率」では正社員が 70.3%であるのに対してパートは 64.4%と少なくなっている。「定率+定額」では両者とも 14.4%で同じであった。一方、「定額」では正社員が 6.8%に対してパートが 17.8%と多くなっている。両者同じ徴収基準にしているところが多い中で、パートタイマーは定額にしているところが一部にあることが窺われる³⁴。

つぎに、徴収する組合費に上限を設けているかどうかをみると、正社員では 28.0%の支部で上限があるのに対してパートタイマーでは 33.1%とやや多くなっている。産業別には、小売業で正社員 27.8%に対してパート 33.3%、その他の産業で 15.8%に対して 26.3%となっている³⁵。

また、一時金（ボーナス）から組合費を徴収するかどうかをみると、正社員で 60.2%の支部で徴収するのに対してパートタイマーでは 49.2%と少なくなっている³⁶。

f. 組織化に当たっての会社側の反応

パートタイマーの組織化に当たって会社側との話し合いについてみると（設問：問 18）、「事前に十分話し合った」が 64.4%とほぼ 3 分の 2 を占めており、「直前に伝えた」（4.2%）や「組織化してから伝えた」（3.4%）は少なくなっている。ただ、無回答が 20.3%あることには留意する必要がある³⁷。

また、その際の会社側の反応をみると（設問：問 19）、「賛成した」が 45.8%と最も多く、次に「どちらでもない」が 22.0%となっており、「反対した」（4.2%）や「強く反対

30 の場合も同様、これらは同一単組の中で支部により異なる取り扱いをしているとは考えにくい項目であるので、支部調査には本部調査に比べ役員になることができない組合からの回答が多かったと考えてよいであろう。

³³ 第 1 章第 5 節の 5-3 の d でみた単組本部調査では 33.8%であり、本部調査に比べ高くなっている。こうした結果をみると、小売業を中心として、支部段階ではかなりのパートタイマーで組合役員になっている人がいるが、本部段階ではやや少ないといえる。

³⁴ このことは、第 1 章第 5 節の 5-3 の e でみた単組本部調査結果と同様の傾向である。

³⁵ 単組本部調査結果に比べ、正社員とパートタイマーの差がかなり小さくなっている。このことも、本部を対象とした調査と支部を対象にした調査との対象の違いによる差のみでは説明できないと考えられる。

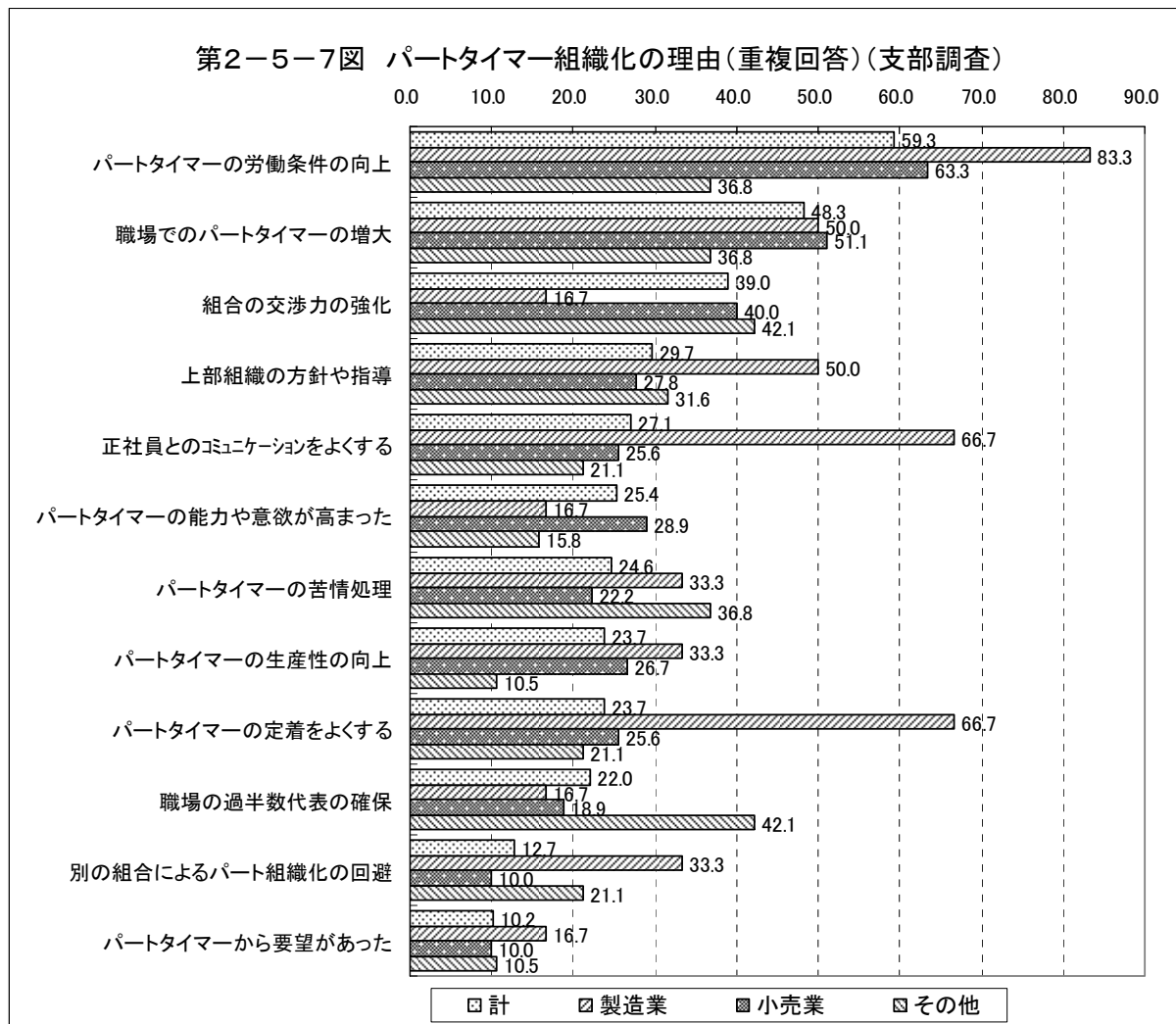
³⁶ こうした結果をみると、支部調査でも本部調査同様、パートタイマーからの組合費徴収について、①定額制にする、②上限を設ける、③一時金からは徴収しない、といった措置を講じたところが一部にあるものといえるが、また一方、本部調査に比べ支部調査ではそうしたところは割合が低くなっていることもいえよう。

³⁷ 例えば、支部段階では、組織化の経緯等についての記録ないし記憶がないといったことが考えられる。また、「その他」の回答が 7.6%あったが、これの具体的記入をみると、「労働委員会への提訴、調停」というものなどがわずかにあったほかは、「わからない」とするものが大半であった。

した」(5.9%)は少なかった。

5-4 パートタイマーを組織化した理由

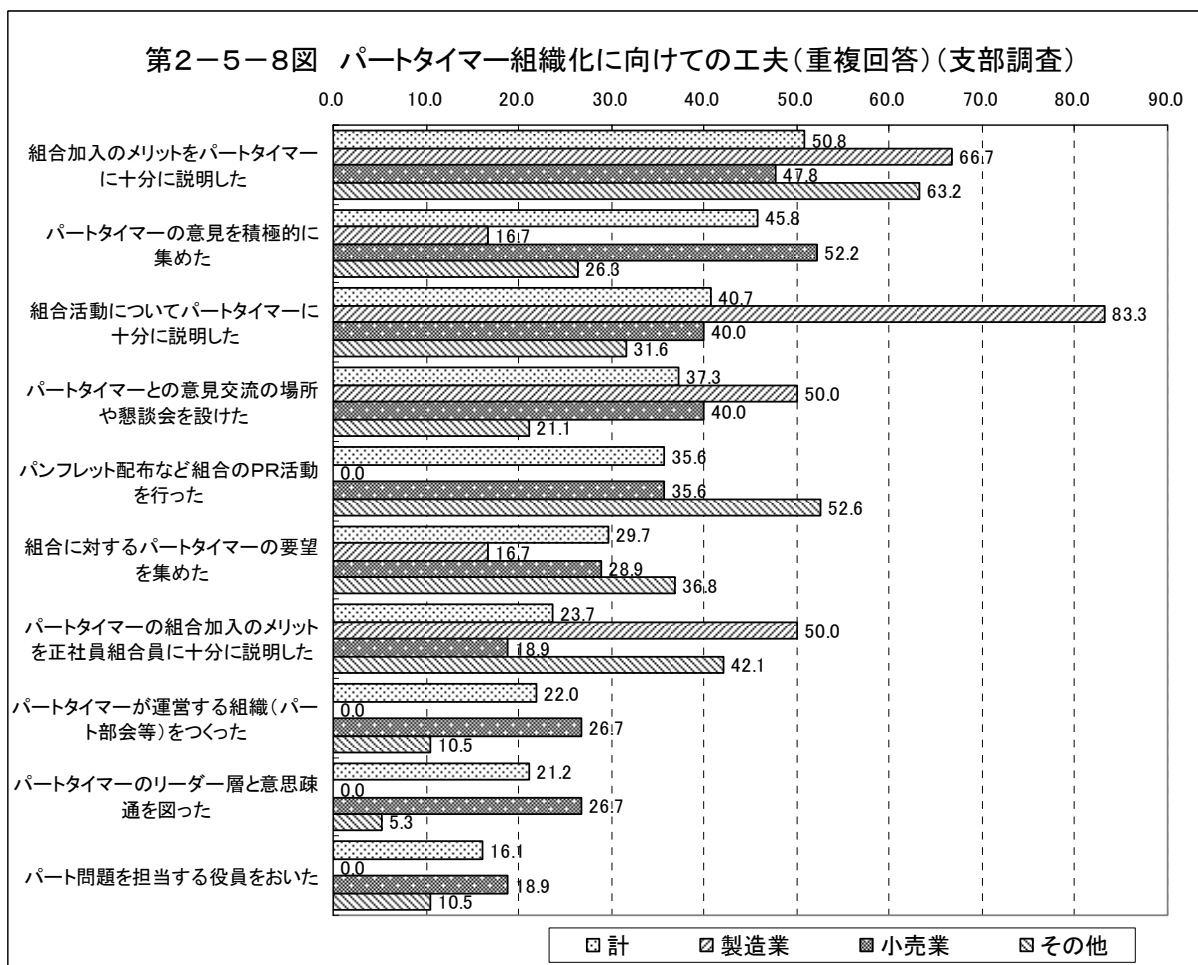
すでにパートタイマーを組織化している支部について組織化した理由をみると(設問:問21)、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」(59.3%)、「職場でパートタイマーの人数が増えたから」(48.3%)、「組合の交渉力を強化したいから」(39.0%)、「上部組織の方針や指導」(29.7%)等の順に多くなっている(第2-5-7図)。産業別にみると、回答数の少ない製造業を別とすれば、ほぼ産業計と同じ順番である中で、小売業で「パートタイマーの能力や意欲が高まったから」(28.9%)が相対的に多く、その他の産業で「組合の交渉力を強化したいから」(42.1%)がトップとなっていることや「苦情処理が必要だから」(36.8%)などが相対的に多くなっている(第2-5-7図)。



(注) 産業計で10%以上の回答があった項目を多い順に掲示した。

5-5 パートタイマーの組織化に向けた工夫

パートタイマーの組織化に向けて行った工夫をみると（設問：22）、「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%）などの順で多くなっている（第2-5-8図）³⁸。産業別にみると、小売業で「パートタイマーの意見を積極的に集めた」（52.2%）がトップになっているほか、「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」や「パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った」（いずれも26.7%）が相対的に多くなっている。一方その他の産業では、産業計では第5位の「パンフレット配布など組合のPR活動を行った」（52.6%）が第2位となるなどの違いがみられた³⁹。



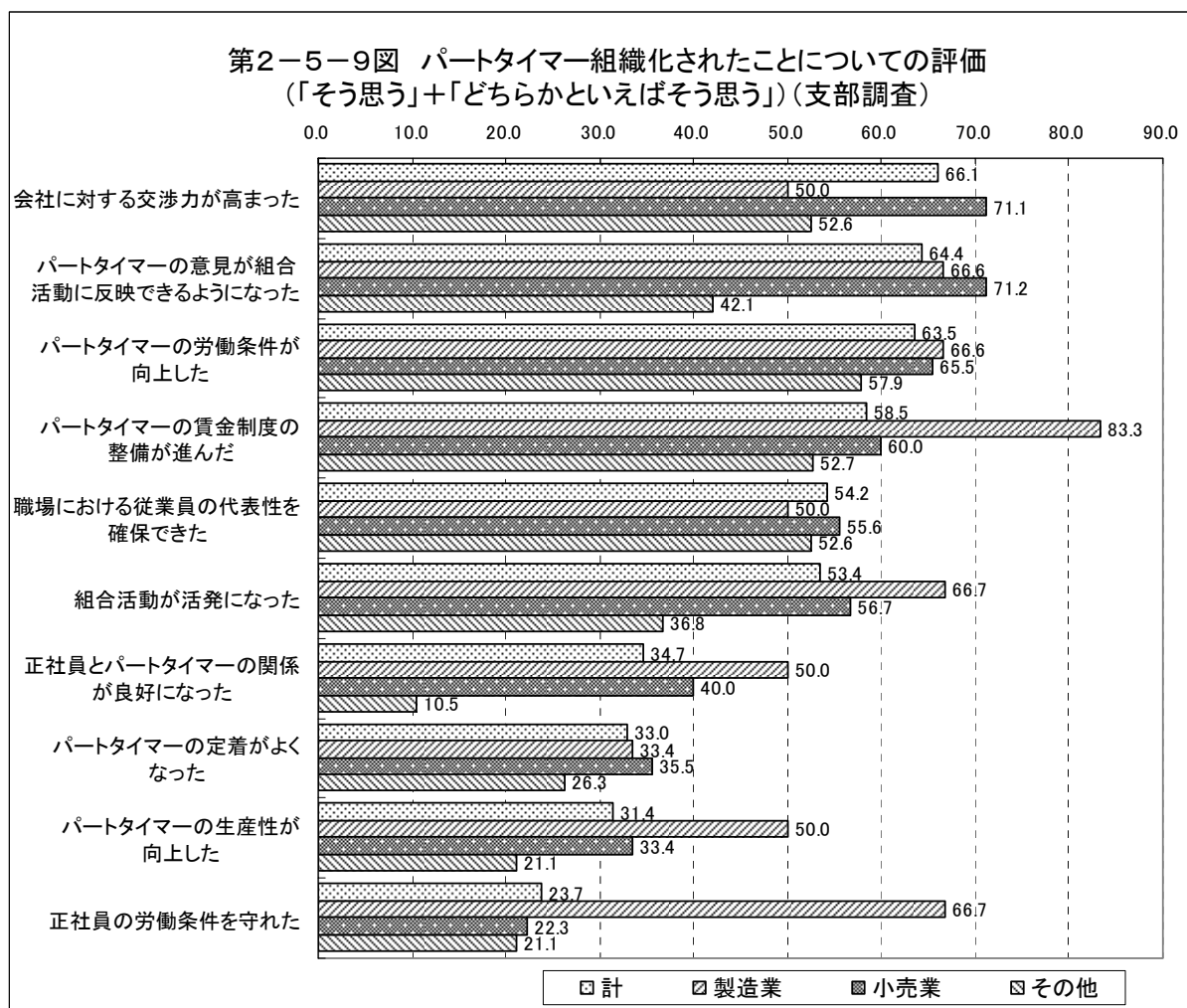
(注) 産業計で10%以上の回答があった項目を多い順に掲示した。

³⁸ 第1章第5節の5-5でみた単組本部調査の結果と比べると、全体的に各項目を選択する支部の割合がやや少なくなっている。また、本部調査で第6位であったパートタイマーの意見を積極的に集めた」が支部調査では第2位となっている。

³⁹ 小売業を中心として、第1章第5節の5-5で指摘した三つの活動類型のうち、支部などの現場に近い組織においては、②のパートタイマーの要望などの「声」を聴くための活動が多くなっているといえそうである。

5-6 パートタイマー組織化の自己評価

パートタイマーの組織化の結果として、どのような評価をしているかをみると（設問：問23）、「会社に対する交渉力が高まった」とするところが66.1%（「そう思う」と「どちらかというと思う」の合計。この項において同じ。）と最も多く、ついで「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」（64.4%）、「パートタイマーの労働条件が向上した」（63.5%）、「パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ」（58.5%）などの順で多くなっている⁴⁰。産業別にみると、各項目とも総じて小売業で評価する支部の割合が高くなっている（第2-5-9図）。

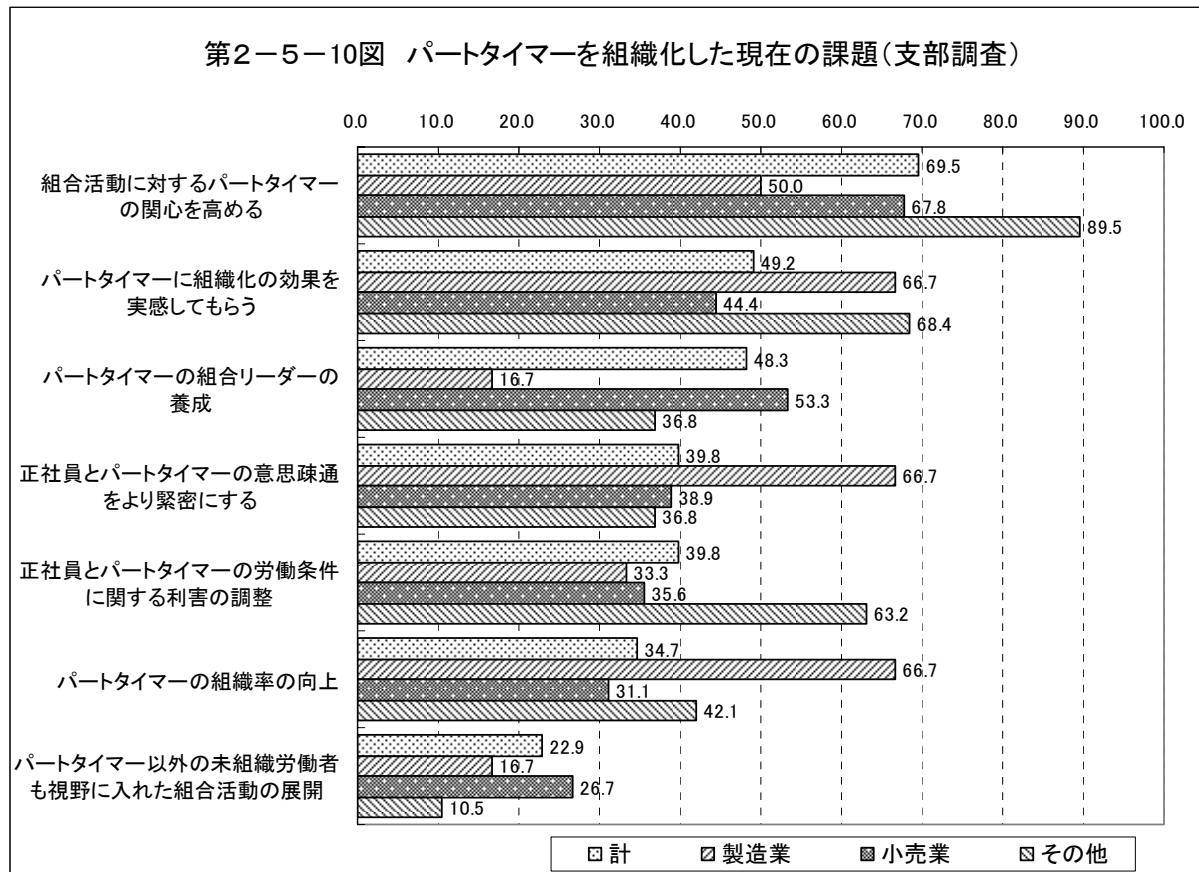


5-7 組織化後、現在の課題

パートタイマーを組織化した現在の課題をみると（設問：問24）、「組合活動に対するパートタイマーの関心を高める」が69.5%と最も多く、次いで「パートタイマーに組織化の

⁴⁰ 第1章第5節でみた単組本部調査結果と比較すると、本部調査では第5位であった「会社に対する交渉力が高まった」が支部調査ではトップになっていること、本部調査で第2位の「職場における従業員の代表性を確保できた」が第5位となっていることといった違いがみられる。

効果を実感してもらおう」(49.2%)、「パートタイマーの組合リーダーの養成」(48.3%)がやや割合を低めて多くなっており、以下正社員とパートタイマーとの意思疎通や利害調整などの課題が続いている(第2-5-10図)。



第6節 パートタイマー未組織の支部における取組

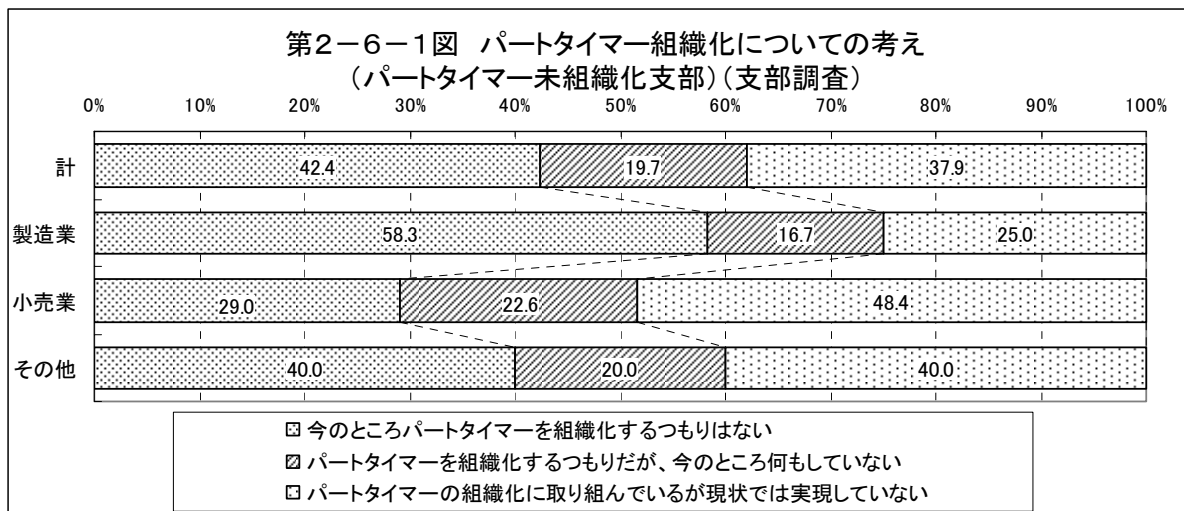
この節では、パートタイマーが組織化されていない支部を対象とした組織化についての考えや取組に関する設問に対する回答結果を紹介したい⁴¹⁾。

6-1 パートタイマー組織化についての考え

パートタイマー組織化についての考えをみると(設問:問25)、「今のところ組織化するつもりはない」が42.4%ともっとも多く、次いで「組織化に取り組んでいるが現状では実現していない」が37.9%となっている。産業別に見て、「組織化志向せず」⁴²⁾が多くなっているのは製造業(58.3%)であり、小売業では「取組み中・未実現」(48.4%)の方がかなり多くなっている。

⁴¹⁾ 対象支部は、66である。産業別には、製造業28、小売業13、その他25となっている。

⁴²⁾ 略語については、第1章第6節の6-1と同じである。



6-2 パートタイマー未組織の理由

組織化をしない理由、組織化が実現していない理由をみると（設問：問 26）、「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% ともっとも多く、次いで「パートタイマーが組合の無関心」（36.4%）、「正社員とパートタイマーの利害調整が難しい」（33.3%）が続いている（第 2-6-2 図）⁴³。

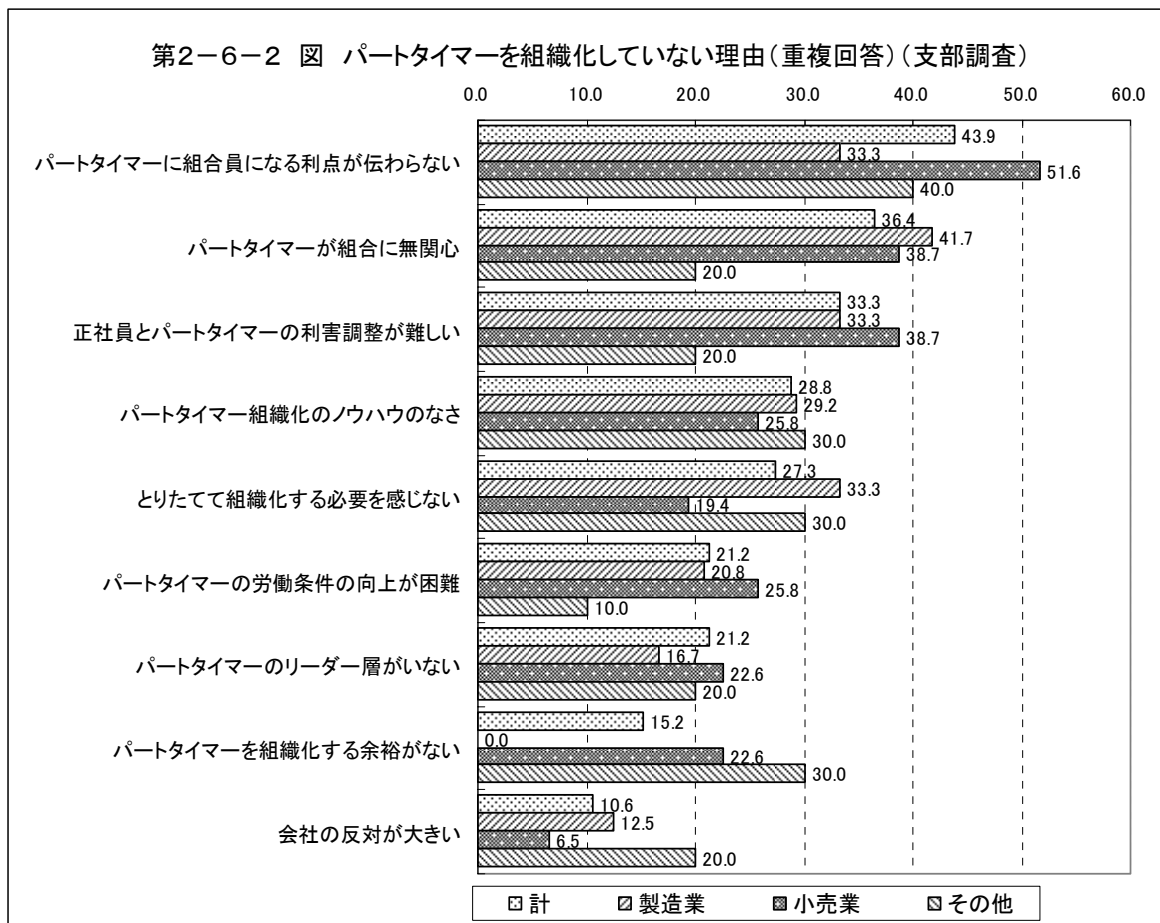
この設問に対する回答は、第 1 章の単組本部調査結果と大きく異なっている。例えば、本部調査ではトップに上がっていた「会社の反対が大きいの」が支部調査では第 9 位と少なくなっている。また、本部調査で第 2 位であった「パートタイマーを組織化する余裕がない」は支部調査では第 8 位に後退している。逆に、本部調査では第 7 位であった「パートタイマーが組合の無関心」が支部調査では第 2 位になり、また、本部調査で第 9 位であった「とりたてて組織化する必要を感じない」が支部調査では第 5 位にきているなどである。これらは一応本部と支部の視点の違いによるところと考えられるが、パートタイマーと直接接する機会の違いも反映しているとも考えられる。

6-3 これまでの組織化の取組

これまで実施したことがある組織化に向けた取組をみると（設問：問 27）、「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% ともっとも多く、次いで「組合に対するパートタイマーの要望を集めた」や「パンフレット配布など組合の PR 活動を行った」（いずれも 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」（18.2%）と続いている⁴⁴。

⁴³ 留意した選択肢以外に「その他」として自由記入欄に記入があったものをみると、「特になし」というものとともに、「パートタイマーの数が少ない」や「事業所ごとの労働条件が違うから」とするものがあった。

⁴⁴ 第 1 章第 6 節の 6-3 でみた単組本部調査とほぼ同様の傾向となっている中で、本部調査で第 4 位（19.4%）であった「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説明した」が支部調査では 9.1% と少なくなっている。



(注) 産業計で10%以上の回答があった項目を多い順に掲示した。

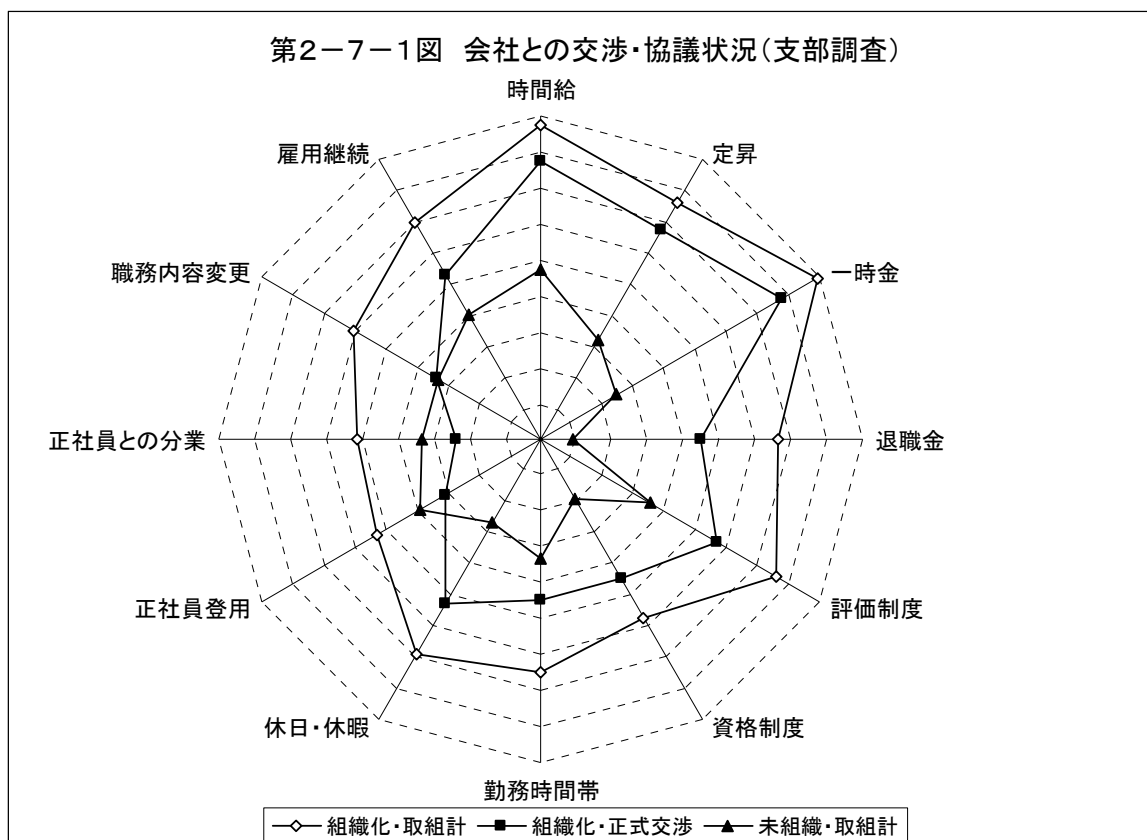
第7節 パートタイマーに関する支部の取組、政策・方針

この節では、パートタイマーの労働条件に関する取組や賃金制度のあり方への考えなどについての結果を紹介したい。

7-1 パートタイマーの労働条件に関する取組

パートタイマーの労働条件の各事項について会社と交渉や協議をしているかどうかをみると(設問:問28)⁴⁵、パートタイマーを組織化している支部では、「時間給」(取組計87.5%、うち正式交渉77.2%)や「一時金」(同89.7%、77.9%)などを筆頭に各事項で「正式交渉・協議」を含め多くのところで取組が行われている。一方、組織化していない支部では取り組んでいるところは少ないが、その中で「正社員登用」(同38.4%、14.0%)や「正社員との分業」(同33.3%、10.5%)では組織化している支部に比べても相対的によく取組が行われている(第2-7-1図)。

⁴⁵ 調査の内容そのものや以下の略語については、第1章第7節の7-1参照。



(注) 中心がゼロで、きざみは 10%ポイント、最外縁目盛は 90%のレーダーグラフである。なお、グラフの見方について、第 1-7-1 図参照。

7-2 労働条件に関するパートタイマーの意見の収集方法

会社との交渉や意見交換の前提となるパートタイマーからの意見を集める方法をみると(設問: 問 29)、パートタイマーを組織化しているところでは「職場集会」(67.6%)や「アンケート調査」(62.5%)が多くなっているのに対して、未組織の支部では「特に意見は求めない」が 63.2%ある中で、「職場集会」、「組合への直接提言」、「アンケート調査」の三つが 16~17%程度で肩を並べている(第 2-7-2 図)。

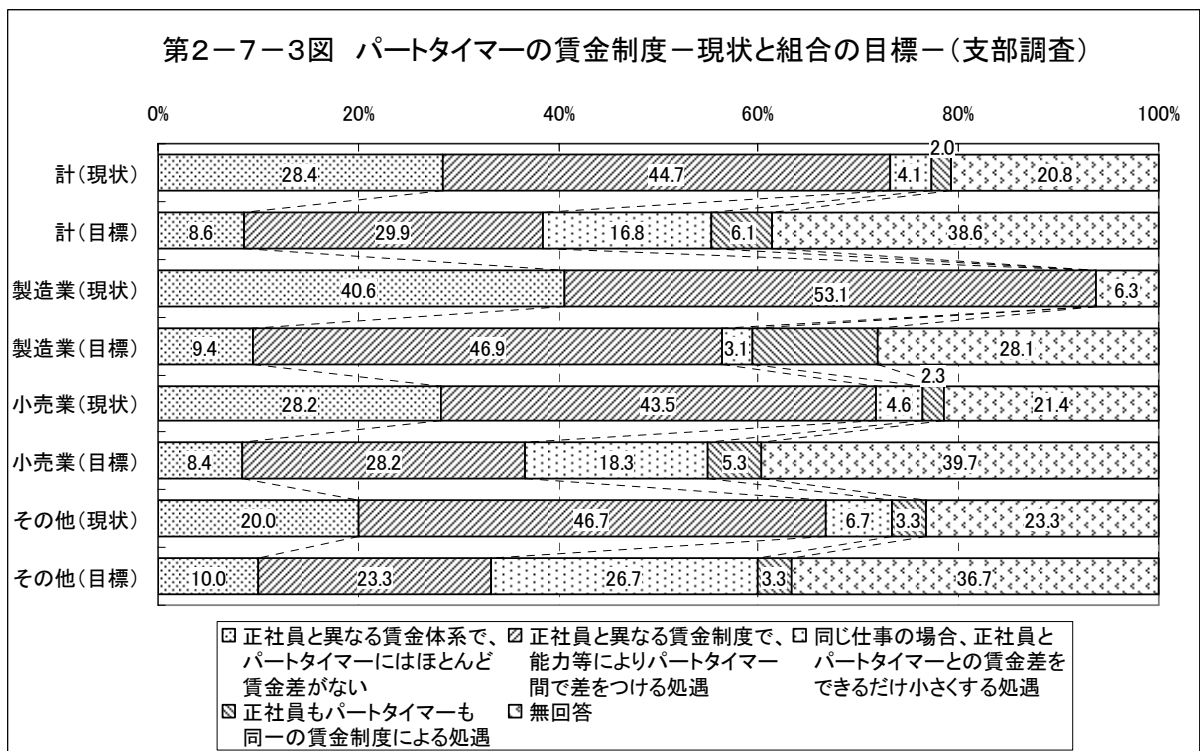
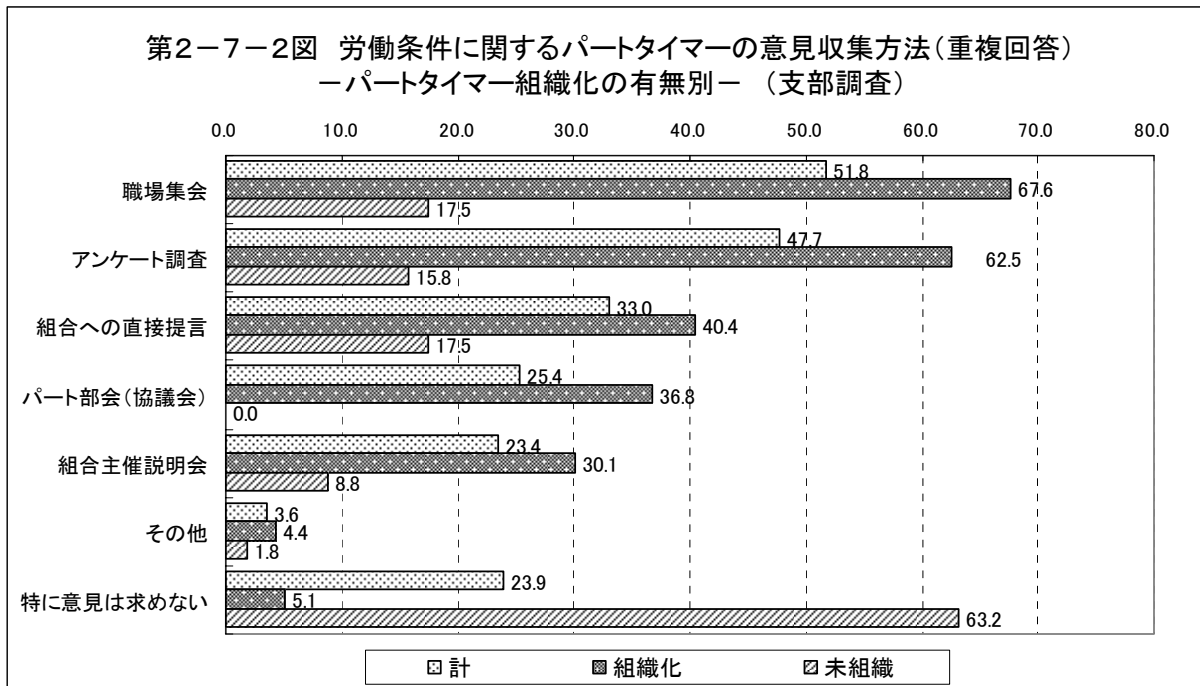
7-3 パートタイマーの賃金制度の現状と組合の政策・方針

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みると(設問: 30)、現状では「独自体系・職能差賃金」が 44.7%でもっとも多く、次いで「独自体系・一律賃金」が 28.4%となっており、「同一仕事同程度賃金」(4.1%)や「同一体系処遇賃金」(2.0%)はわずかしかない⁴⁶。一方組合の目標としては、「独自体系・職能差賃金」が 29.9%ともっとも多く、次いで「同一仕事同程度賃金」が 16.8%となっており、現状では第 2 位の「独自体系・一律賃金」は 8.6%と少なくなっている⁴⁷。なお、無回答

⁴⁶ 調査の内容そのものや以下の略語については、第 1 章第 7 節の 7-3 参照。

⁴⁷ 第 1 章第 7 節の 7-3 の本部調査では、「同一仕事同程度賃金」がトップとなっていた。

が4割近くあることには注意を要する（第2-7-3図）。

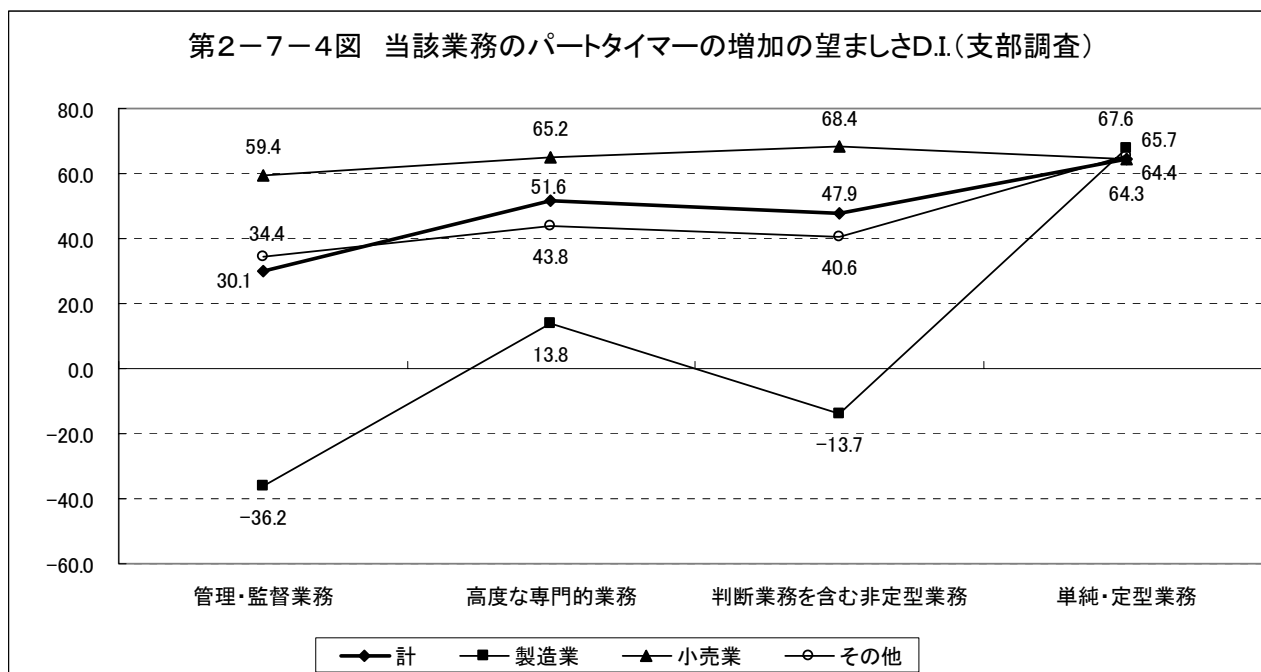


また、こうした賃金制度を今後目指していくに際して、パートタイマーの組織化は有効と思うかどうかについてみると（設問：問31）、「有効」が45.2%あり、「どちらかという有効」（23.9%）と合わせて7割近くに達する。一方、「どちらかという」と（5.6%）を含めて「有効だと思わない」方向は7.6%にとどまっているが、その理由としては「組織化してい

るかどうかに関係なく取り組めるから」、「立場の違う正社員とパートの意見を調整することが難しくなる」、「組織化していなくても会社が適正な賃金制度を出してくる」、「パートが現状の賃金制度で満足している」とする支部がほぼ同じくらいあった。

7-4 パートタイマーが担当する業務についての考え

第4節でみたパートタイマーの業務類型ごとに、今後それぞれの業務でパートタイマーが増加することに対する労組としての考えをみると（設問：問32）、増加の望ましさ D.I. でみて、「単純・定型業務」が 64.3 と高くなっているのを始め、「高度な専門的業務」51.6%、「判断業務を含む非定型業務」47.9%、「管理・監督業務」30.1%といずれも望ましいとする支部がかなり多くなっている。産業別にみて、特に小売業では「判断業務を含む非定型業務」（68.4%）がもっとも高くなっているのを始め、いずれの業務類型でもほぼ 60 以上の高いポイントとなっている。一方、製造業では、「単純・定型業務」が他産業と同程度の高いポイントであるのに対して、それ以外の業務類型ではかなり小さなポイントであり、特に「管理・監督業務」（-36.2）や「判断業務を含む非定型業務」（-13.7%）ではマイナスになっている。



- (注) 1. 「望ましさ D.I.」とは、
「望ましい」の回答割合×2+「どちらかという望ましい」の回答割合×1
どちらかという望ましくない」の回答割合×(-1) + 「望ましくない」の回答割合×(-2)
で求めたものである。
2. 「単純・定型業務」のデータは、計(◆)が 64.3、製造業(■)が 67.6、小売業(▲)が 64.4、その他(◇)が 65.7 である。

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

この章の目的は、今回実施したアンケート調査のうちパートタイマーである組合役員を対象としたもの（以下「パート役員調査」という。）の結果を網羅的に紹介することである。パートタイマーの組織化について、パートタイマーである組合役員を対象にした調査はこれまでほとんど実施されたことがなく、その意味で貴重なデータを提供するものと思われるが、ここでは分析的な視点は抑制的に扱い、結果データをそのまま紹介することに主眼を置いた。以下においては、調査結果を次のような視点から順次紹介していくこととしたい。

- ① 第1章第2章の冒頭に対応して、回答のあったパートタイマーである組合役員（以下「パート組合役員」という。）がどのような産業・業種で働く人なのかをみながら、回答者の総括的な概観を行う。
 - ② 回答のあったパート組合役員がどういう属性の方々であったか。
 - ③ パート組合役員として組合活動や活動方針に対してどのような考えを持っているか。
- また、前2章同様、記述に当たっては調査票のどの設問結果によるのかが分かるように、設問番号を明示している。

第1節 産業・業種別にみた回答のあったパート組合役員数

回答のあったパート組合役員の性別（設問：問1）やその所属する事業所の産業・業種（設問：問10）をみることを通して、パート役員調査に対する回答状況を総覧してみよう。

今回の調査に対する回答のあったパート組合役員は86名であったが、そのうち82名（95.3%）が女性と回答者はほとんど女性であり、男性は3名（3.5%）であった。産業・業種別にみると、小売業が74名、86.0%を占め、次いでその他の産業10名、11.6%であり、製造業は2名、2.3%とわずかであった。小売業の中をみると、生活協同組合（「生協」）が45名で全回答者の52.3%（小売業の中では60.8%）と過半を占め、次いでスーパーが23名、26.7%（同31.1%）となっている。この生協とスーパーとだけで全回答者の79.1%、ほぼ8割を占めている。また、これらの方々は、無回答の1名を除き、すべて女性である。したがって、以下の回答については、小売業、特に生協及びスーパーの女性パート組合役員の動向が大きく出ていることは念頭におく必要がある¹。一方、その他の産業の中をみると、サービス業が6割を占めている。

¹ このことは、現段階で組織化にもっとも熱心に取り組んでいるの方々からの回答であると思われる、その面からも意義深いものであると考えられる。

第3-1-1表 男女、業種別の回答組合役員数

	合計	製造業	小売業	業種別		
				スーパー	生協	その他小売
計	86	2	74	23	45	6
	100.0	2.3	86.0	26.7	52.3	7.0
女性	82	1	71	23	44	4
	95.3	50.0	95.9	100.0	97.8	66.7
男性	3	1	2	0	0	2
	3.5	50.0	2.7	0.0	0.0	33.3
無回答	1	0	1	0	1	0
	1.2	0.0	1.4	0.0	2.2	0.0

その他	業種別				無回答
	卸売業	飲食店	サービス業	その他	
10	1	1	6	1	1
11.6	1.2	1.2	7.0	1.2	1.2
10	1	1	6	1	1
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0	0	0	0	0	0
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
0	0	0	0	0	0
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(注)「計」の下段は業種別構成比、「女性」、「男性」及び「無回答」の下段は各業種内での構成比である。
(単位：%)

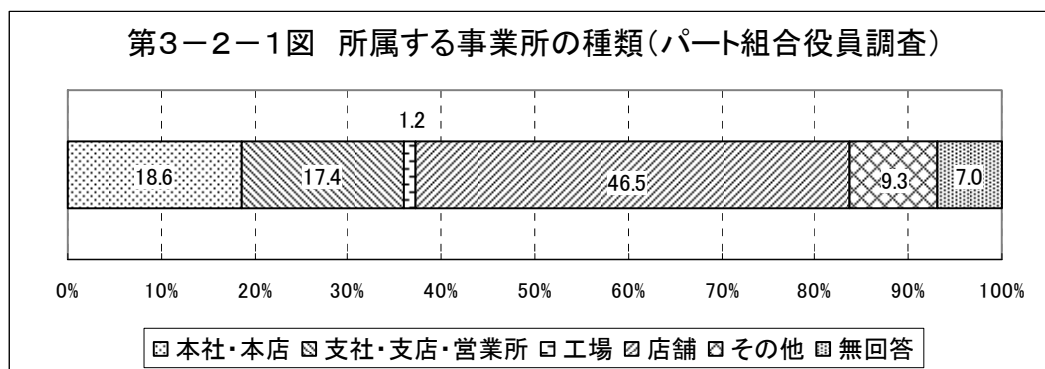
第2節 回答のあったパート組合役員の属性

この節では、回答者のパート組合役員はどのような方々なのか、その所属する組合の役員
の状況なども含めて、紹介したい。

2-1 勤務する事業所の状況

a. 事業所の種類

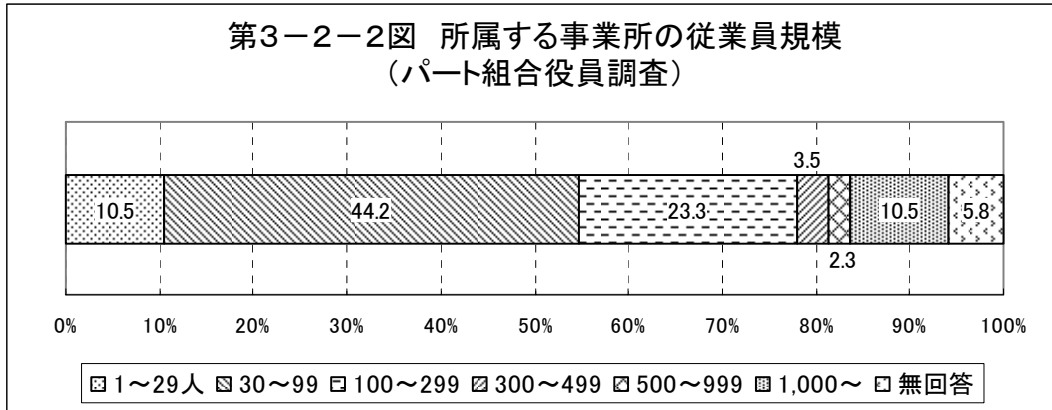
事業所の種類をみると（設問：問 11）、「店舗」が 46.5%でもっとも多く、次いで「本
社・本店」18.6%、「支社・支店・営業所」17.4%などとなっている（第3-2-1図）。



(注)「その他」とは、組合（専従）や物流センターなどが自由記入されている。

b. 従業員規模

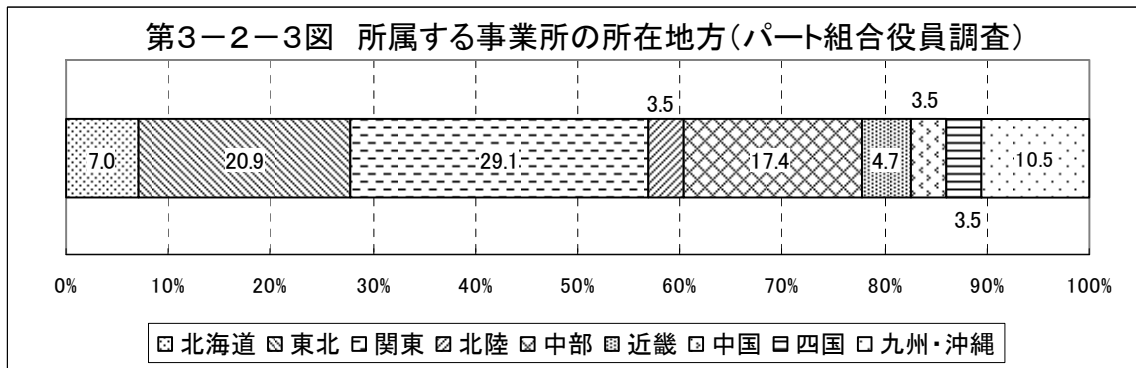
パート組合役員が所属する（勤務する）事業所の従業員規模をみると（設問：問 12）、30～99 人規模が 44.2%と最も多く、次いで 100～299 人規模 23.3%などとなっている（第 3-2-2 図）。



(注) 従業員規模とは、非正社員を含めた人数によるとして尋ねた。

c. 所在地

事業所の所在地をみると（設問：問 13）、関東が 29.1%と最も多く、東北 20.9%、中部 17.4%などとなっている（第 3-2-3 図）²。



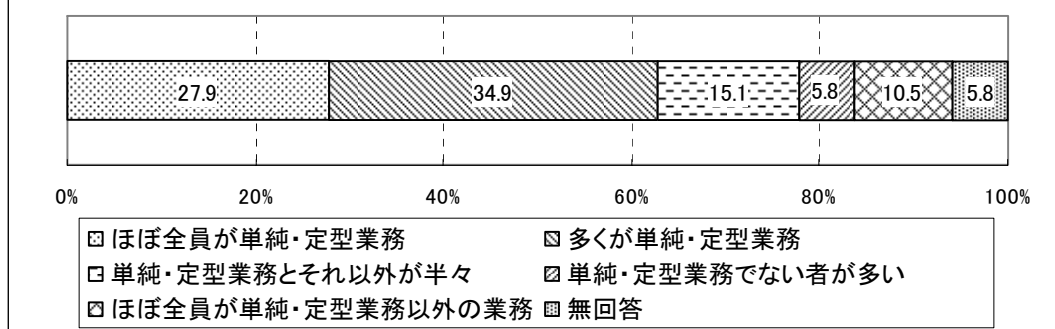
(注) 各地方でやや限られた府県だけからしか回答がなかった主ところを挙げれば、それぞれ近畿は京都、大阪の両府と和歌山県、中国は島根、山口の 2 県、四国は徳島、高知の 2 県からのみ回答があった。

d. 事業所で働くパートタイマーの業務類型

回答のあったパート組合役員が所属する（勤務する）事業所において働くパートタイマーの業務類型構成についてみると（設問：問 14）、「多くが単純・定型業務であるが単純・定型でない業務のものもいる」事業所が 34.9%とほぼ 3 分の 1 を占め、次いで「ほぼ全員が単純・定型業務」が 27.9%、「半々」が 15.1%などとなっている（第 3-2-4 図）。

² 第 2 章第 1 節の 1-4 でみた支部調査の結果と比べると、小売業の構成により近いものになっているが、その中でも東北や中部の割合が高く、近畿や四国の割合が低くなっている。

第3-2-4図 回答役員の所属する事業所でのパートタイマーの担当業務類型の状況（パート組合役員調査）

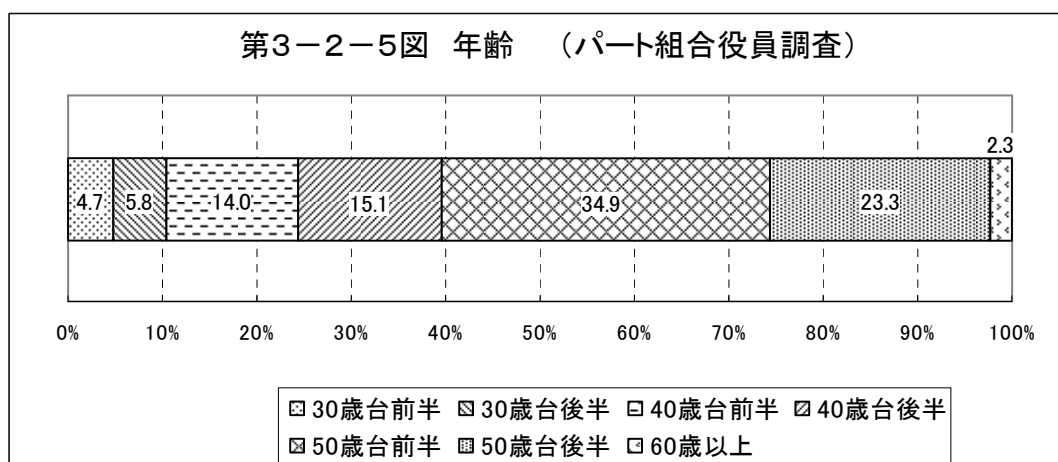


2-2 回答のあったパート組合役員の個人属性、組合での役職

a. 年齢

パート組合役員の年齢をみると（設問：問2）、50歳前半が34.9%と最も多く、ついで50歳後半が23.3%と続き、合わせて50歳台が6割近くを占めている（第3-2-5図）³。

第3-2-5図 年齢（パート組合役員調査）



b. 会社での勤続年数

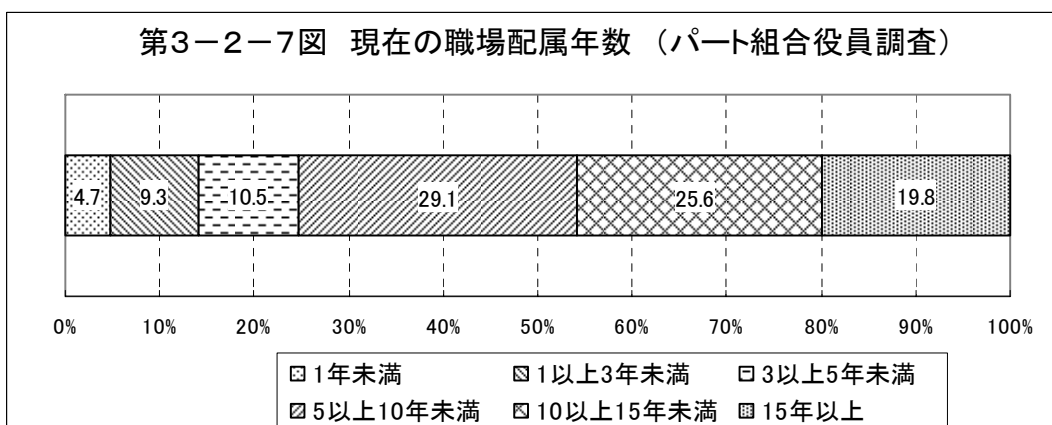
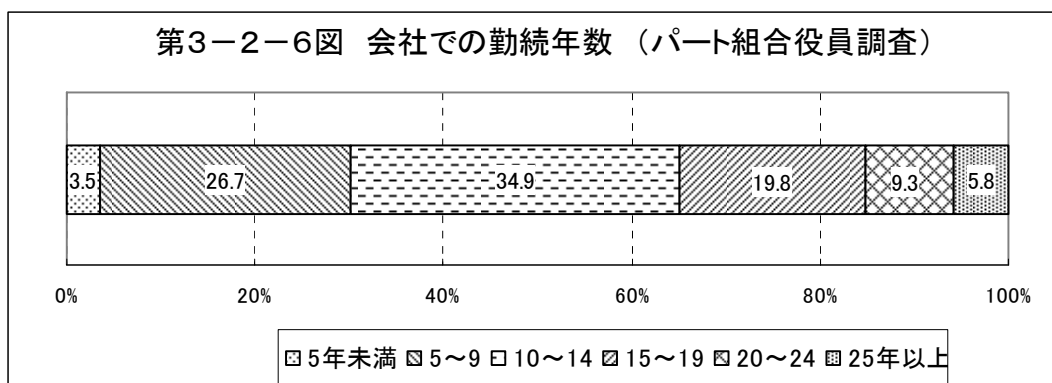
パート組合役員の会社での勤続年数をみると（設問：問3）、10～14年が34.9%と最も多く、次いで5～9年が26.7%、15～19年19.8%と続いている（第3-2-6図）⁴。

c. 職場配属年数

パート組合役員の現在の職場における配属年数をみると（設問：問4）、5年以上10年未満が29.1%と最も多く、次いで10年以上15年未満が25.6%、15年以上が19.8%

³ 第1章でみた単組企業調査、第2章でみた支部調査におけるパートタイマーの平均年齢では40歳台とするところが多かったことから、パート組合役員にはパート組合役員の平均年齢よりは年齢の高い人が多いといえる。

⁴ 勤続年数についても、上の注と同じことがいえる。



と続いている。先の年齢や勤続年数の状況と合わせてみると、いわゆる古参のパートタイマーがパート組合役員になっている場合が多いといえそうである。

d. 今の職場での組合役員の就任年数

パート組合役員の現在の職場での組合役員就任年数をみると（設問：問5）、5年ごとの区分で見ると、5年未満が55.9%、5～9年24.4%、10～14年11.6%などとなっている⁵。

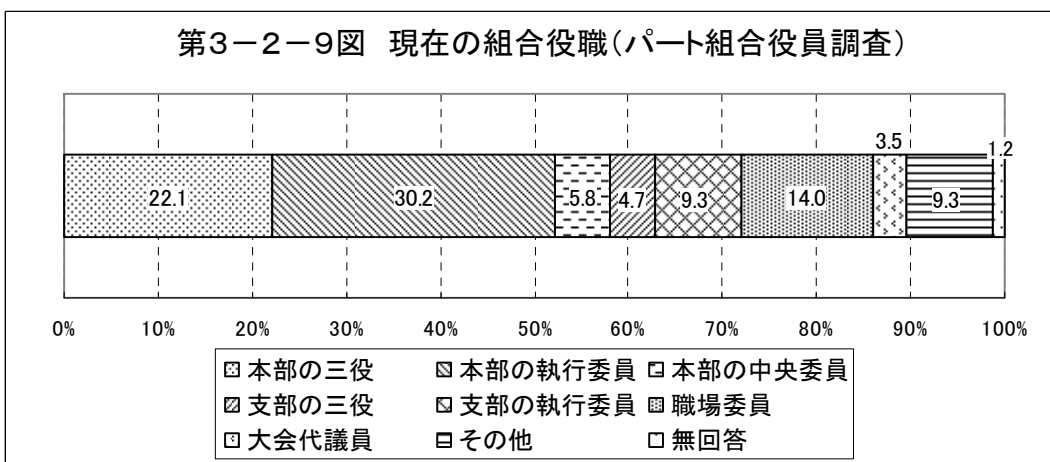
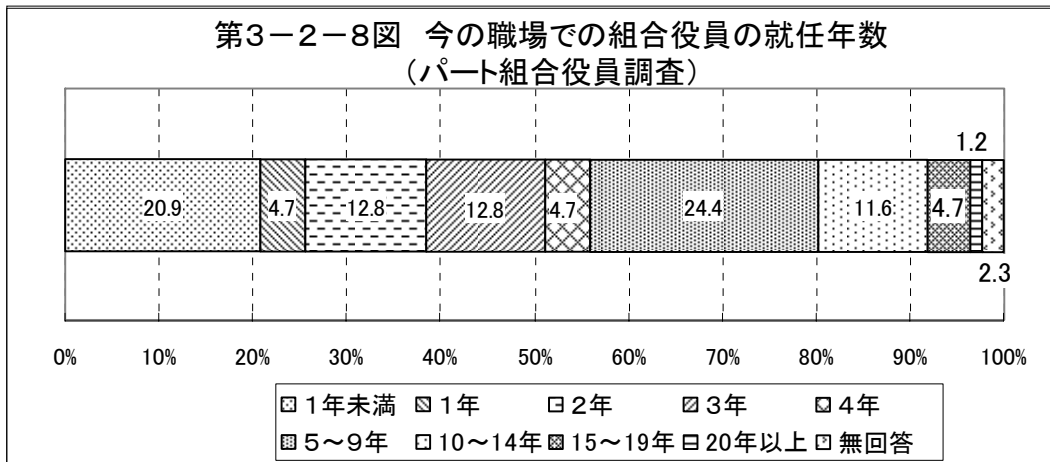
e. 現在の組合役職

パート組合役員の現在の役職をみると（設問：問6）、本部の執行委員が30.2%、本部の三役22.1%などとなっている（第3-2-9図）。これを本部役員と支部役員等に分けてみると、本部役員が58.1%、支部役員が28.0%、大会代議員・その他が12.8%となっている⁶。

つぎに、組合専従かどうかをみると（設問：問7）、専従が17.4%、専従でないが82.6%となっている。

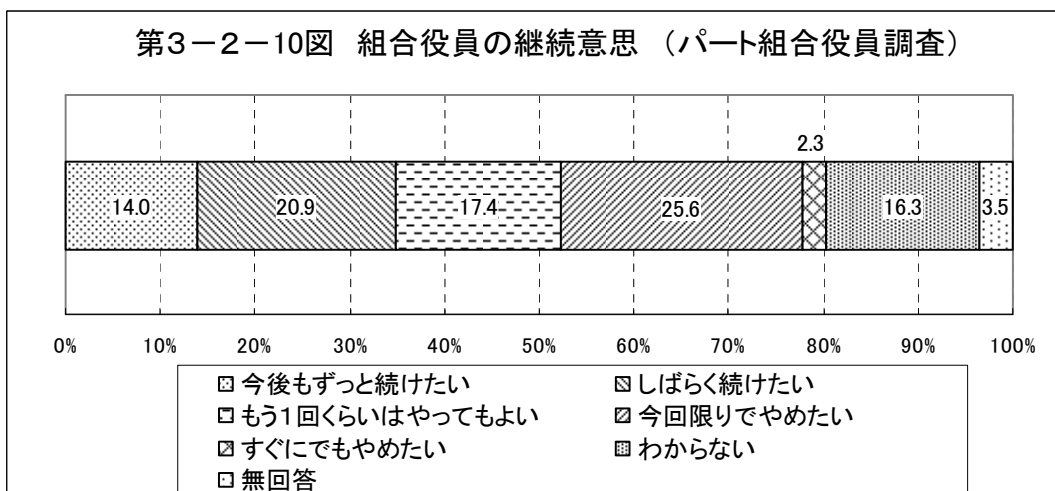
⁵ 第2章第5節の5-3においてみた支部調査におけるパートタイマーの組織化の時期をみると、小売業では2000年以降が25.6%、1990年代20.0%となっており、こうした組織化時期をみる限り、パート組合役員の就任期間が短いものが多いことも頷ける。

⁶ 本部役員：本部の三役、執行委員、中央委員。 支部役員：支部の三役、執行委員、職場委員



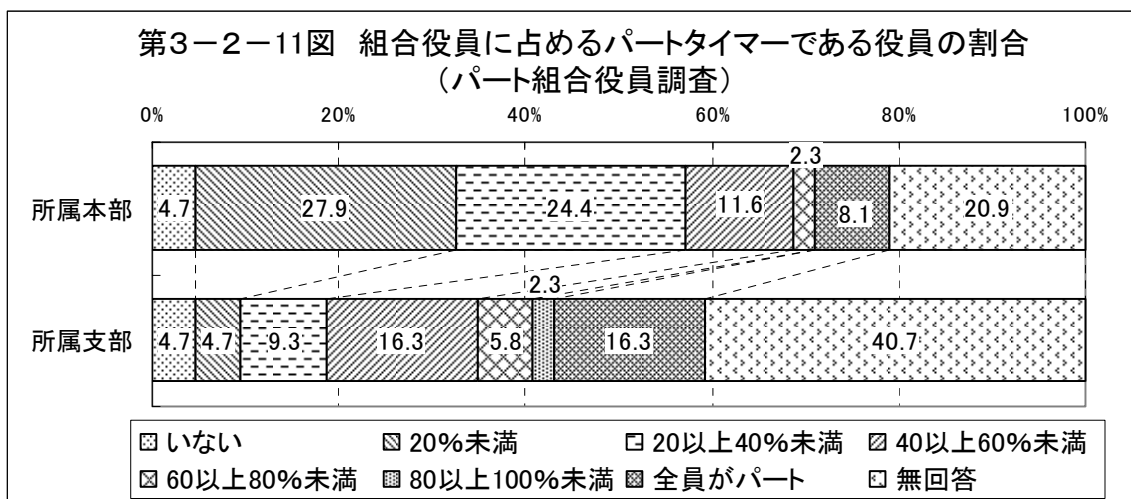
f. 組合役員の継続意思

パート組合役員の組合役員としての継続意思をみると(設問:問16)、「今回限りでやめたい」が25.6%でもっとも多いが、「しばらく続けたい」も20.9%あり、「もう1回くらいはやってもよい」17.4%、「今後ずっと続けたい」14.0%となっており、回答をいただいた範囲ではあるが、パート組合役員の継続意思は比較的高いといえそうである。



2-3 所属組合におけるパート組合役員の占める割合

パート役員調査では、組合の本部及び所属支部における組合役員人数とそのうちのパートタイマーである役員数を尋ねた（設問：問8及び問9）。この結果を用いて組合役員に占めるパートタイマーの割合を算出し、集計した結果が第3-2-11図である。これをみると、パートタイマーの役員がまったくいない組合は、本部、支部いずれも4.7%と少ないことは、回答者がパート組合役員であることから当然であるとしても、本部では20%未満（27.9%）や20以上40%未満（24.4%）が相対的に多いのに対して、支部では40以上60%未満（16.3%）や20以上40%未満（9.3%）が相対的に多くなっている。なお、パートタイマーだけの組合とも考えられる「役員全員がパートタイマー」や「無回答」が多くなっていることには留意が必要である⁷。



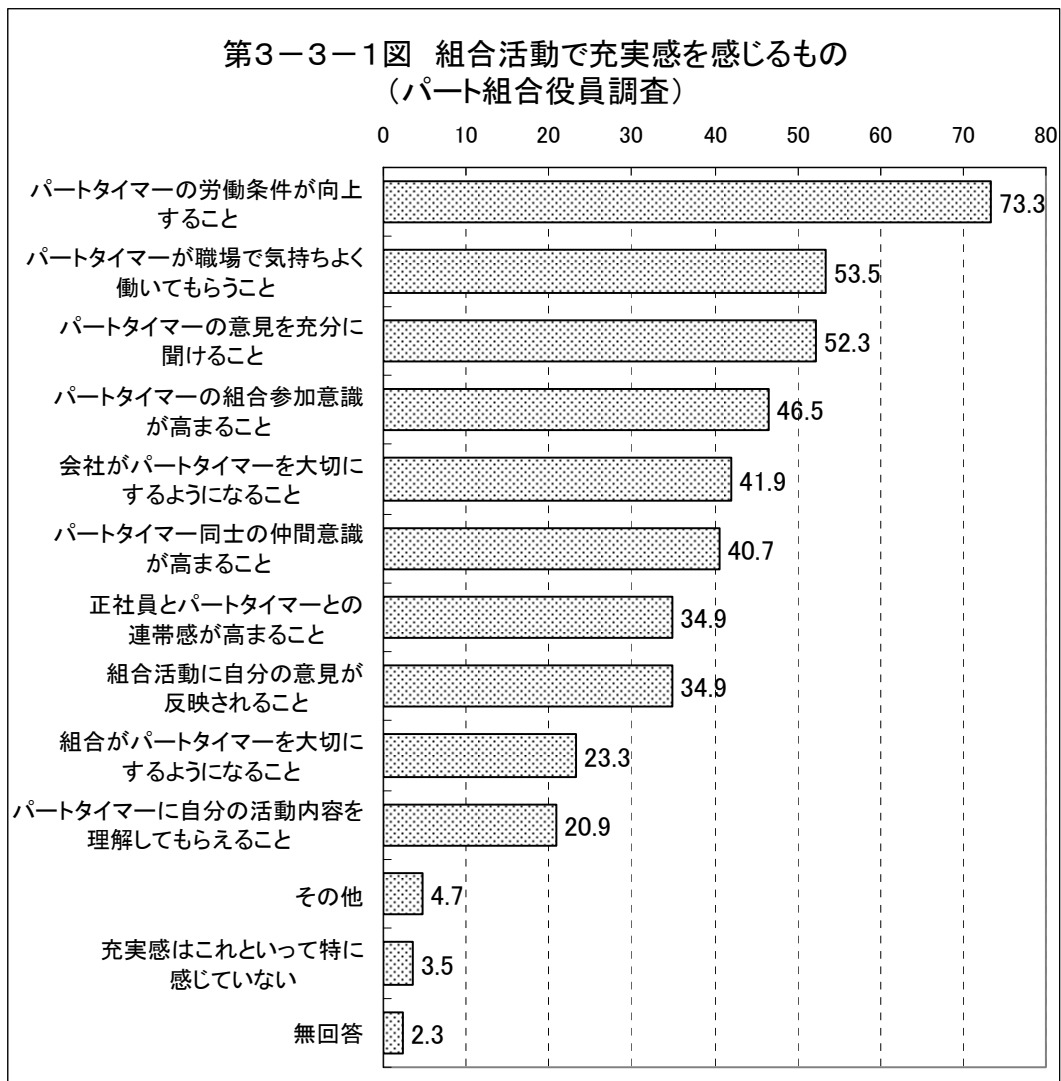
第3節 パート組合役員の組合活動や方針に対する考え

この節では、パート組合役員として組合活動や活動方針に対してどのような考えを持っているかについてみてみよう。

3-1 組合活動に充実感を感じること

パート組合役員が日頃の組合活動でどのようなことに充実感を感じるのかをみると（設問：問15）、「パートタイマーの労働条件が向上すること」が73.3%とダントツのトップであり、次いで「パートタイマーは職場で気持ちよく働いてもらうこと」（53.5%）や「パートタイマーの意見を十分に聞けること」（52.3%）を半数以上が挙げている（第3-3-1図）。

⁷ 無回答には、本来の無回答のほか、本部に所属しているのに支部のことが、また支部に所属しているのに本部のことがわからなかった場合が含まれているものと考えられる。

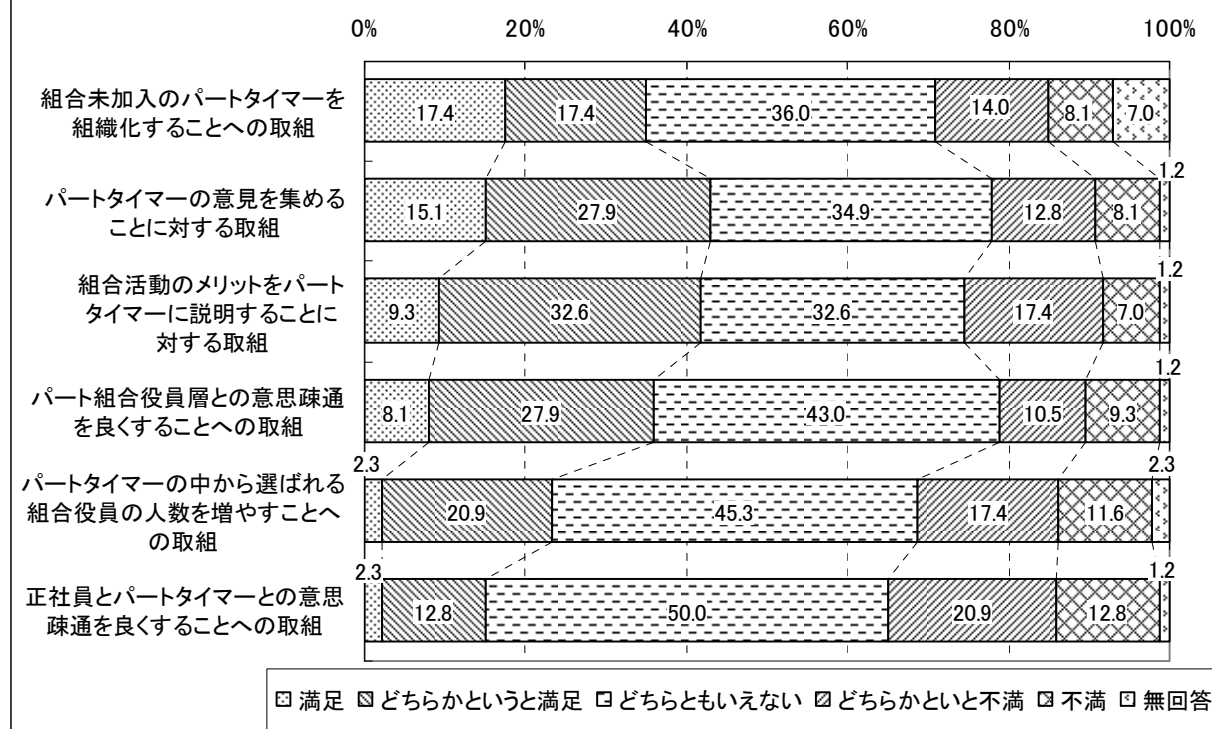


3-2 組合活動への満足度

パート組合役員として、組合のいくつかの取組に満足しているかどうかをみると（設問：問 17）、第 3-3-2 図のとおりとなっている。これに基づき、満足度 D.I. を計算してみると、「パートタイマーの意見を集めることに対する取組」（29.1）、「組合未加入のパートタイマーを組織化することへの取組」（22.0）などで満足度が高い反面、「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組」（-29.1）や「パートタイマーの中から選ばれる組合役員の人数を増やすことに対する取組」（-15.1）では不満とする人の方が多かった⁸。

⁸ 満足度 D.I. は、「満足」に 2 点、「どちらかという満足」に 1 点、「どちらかという不満」に -1 点、「不満」に -2 点を与えてそれぞれのウェイトを乗じて合計したものである。本文に掲示していない「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組」は 19.8、「パート組合役員層と組合との意思の疎通を良くすることへの取組」は 15.0 である。

第3-3-2図 組合のパートタイム関係の取組に対する満足感
(パート組合役員調査)



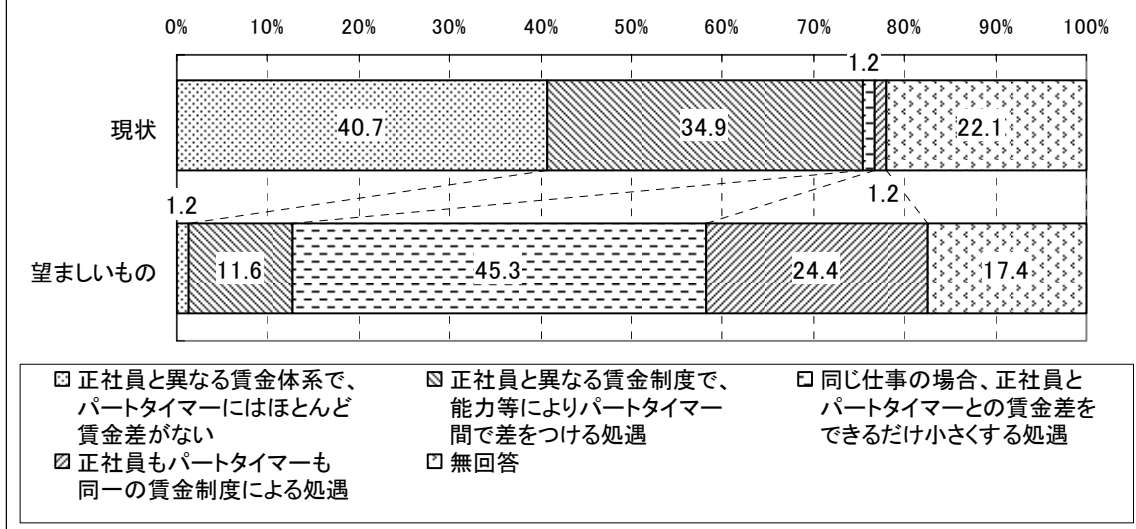
3-3 パートタイマーの賃金制度の現状と望むもの

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いてパート組合役員として望ましいと思うものをみると（設問：問 18）、現状では「独自体系・一律賃金」が 40.7%でもっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が 34.9%となっており、「同一仕事同程度賃金」や「同一体系処遇賃金」（いずれも 1.2%）はわずかしかない⁹。一方、パート組合役員が望ましいと考えるものとしては、現状とはまったく異なり、「同一仕事同程度賃金」が 45.3%ともっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が 24.4%となっている。なお、無回答が 2 割程度あることには注意を要する（第 3-3-3 図）。

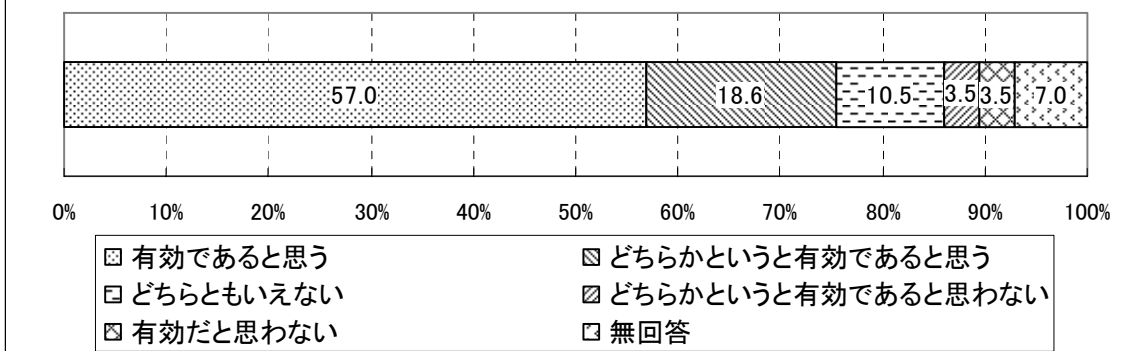
つぎに、上でみた望ましい賃金制度を実現するために、パートタイマーの組織化は有効と考えるかどうかをみると（設問：問 19）、「有効」が 57.0%と多く、「どちらかという有効」（18.6%）と合わせ 4 分の 3 が有効だと考えている。

⁹ 調査の内容そのものや以下の略語については、第 1 章第 7 節の 7-3 等を参照。

第3-3-3図 パートタイマーの主な賃金制度－現状と望ましいもの
(パート組合役員調査)



第3-3-4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 (パート組合役員調査)



(注)「有効でない」方向の回答をした人にその理由を尋ねた問では、全員が「立場の違う正社員とパートタイマーとの意見を調整することが難しくなる」を挙げた。

3-4 パート組合役員の意見

調査票の最後に設けた自由記入の意見欄への記入が多かったのも、この調査の特徴の一つである。回答者 86 名のうち 36 名、41.9%から意見を寄せられた。内容を大きく分けると、組合活動に関連するものと賃金を中心としたパートタイマーの処遇に関するものに分けることができ、おおよそ 5 対 2 の比率であった。組合活動に関するものとしては、その困難な面や思う通りにいかない点などを書いたものが多いが、中には決意を示すようなものもあった。一方、賃金等処遇に関するものとしては、事業がパートタイマーに大きく依存するようになってきているにもかかわらず賃金に格差があるといった意見が多くみられた¹⁰。

¹⁰ これらの意見も、第三部におけるより深い議論展開に十二分に活用されることとなっている。

第Ⅱ部のまとめ

以上で、今回実施した調査の結果を網羅的に紹介することを目的とした第Ⅱ部は、一応終えることとしたい。今回どのような調査を行い、概略どのような結果が得られたのか、理解していただけるのではないかとと思われる。

第Ⅱ部を終わるに当たって、いま一度、今回の調査からわかったことやそこから得られた示唆のうち、筆者が重要であると考えられるものをごく簡単に、箇条書き風にまとめておくこととしたい。

① パートタイマーの業務範囲は広がっていること。

今回の調査は、必ずしもパートタイマーの就業の実態を明らかにすることを直接の目的としたものではなく、パートタイマーの組織化の分析軸として収集したものではあるが、その中で、パートタイマーの業務は単純・定型業務にとどまらず、専門的な業務、管理・監督業務、判断業務を含む非定型業務に拡大していることが示唆された。単純・定型業務でのパートタイマーの活用はもはや飽和状態ともいえ、近年ないし今後はそれ以外の分野での拡大が進むものと思われた。

ただし、こうしたことは、小売業やサービス業などの産業では確実にいえるが、製造業ではあまり進展しそうでないことも示唆された。今後のパートタイマーの問題は、総じて第三次産業の問題であるといえる。もう少し述べれば、パートタイマーの増大は、従来の製造業に基礎づけられた雇用管理の考え方ではなく、小売業やサービス業などに基礎づけられた雇用管理の考え方の必要性を示唆しているものと改めて考えさせられた。

② パートタイマーに適用される人事施策も拡大してきていること。

パートタイマーに実施される人事施策も拡大しており、少なくとも同様の仕事をしている正社員との比較においては、残業や事業所内のジョブ・ローテーションに関しては遜色なく行われるようになってきていることが示唆された。

③ パートタイマーの組織化に会社側の反対は大きくないこと。

少なくとも組織化が実現しているところでは、会社側から強い反対はなかったこと、また、その背景として、組織化に際して会社側と十分な話し合いを行ったことが示唆された。

④ パートタイマーの組織化に当たっては多様な対応が行われていること。

組織化に際しては、組織する対象や組合費の徴収についてみられたように、正社員の場合とほぼ同様の取り扱いが行われている場合が多いものの、その中でもそれぞれの事情に応じて様々な対応が図られている場合も少なくないことが示唆された。

⑤ パートタイマーを組織化したところでは取組が進んでいること。

当然のことながら、パートタイマーを組織化したところではパートタイマーの労働条件整備に向けた取組がより進んでいる。また、パートタイマーの賃金制度については、現状よりは正社員との格差を縮小する方向を目指すところが多く、組織化をバネに今後の取組の進展が予想される。

⑥ 組合活動へのパートタイマー自身の参加充実は今後の課題であること。

組合役員などとしてパートタイマーが組合活動に積極的に参加することは、総じていえばまだ多いとはいえず、今後の課題であることが示唆された。組合活動に積極的に参加しているパートタイマーの中には、充実感を持ちながら活動している人も少なくない反面、組合活動に不十分さを感じている場合や悩みを抱えていることも少なくないことが示唆された。

⑦ 正社員とパートタイマーとの利害調整

関連する設問に対する回答としては、正社員とパートタイマーとの間の利害調整を課題として指摘する割合は多くはなかった。しかし、直近3年間において正社員の雇用抑制とパートタイマーの活用増大が広範に行われていること、組合とパートタイマーである組合役員との間で目標とする賃金制度に関する考えに微妙な違いがあることなど、今後両者の間での利害調整が課題となることも考えられる。

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みても、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」を目指すが見込みが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 シ ョ ッ プ を 有 す る	採 用 シ ョ ッ プ を 有 さ ず	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組むことが多い	社内資格で上位資格の化	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組むことが多い	社内資格で上位資格の化	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取り組みら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 金 か ら も 徴	収 し 時 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 入 時 金 か ら も 徴	収 入 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、百貨店でのほう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、スーパーのほう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^(注)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^(注)

はじめに

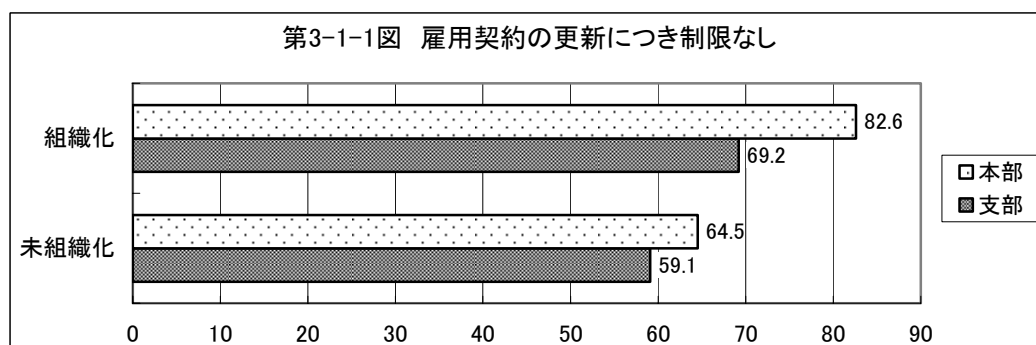
我が国では、パートタイマーを組合員として組織化している組合は全体の3.6%に過ぎず、労働者全体の組織率2割弱を大きく下回っている（厚生労働省：2004年『労働組合基礎調査』）。この章では、パートを組織化している組合と組織化していない組合の間でどのような差があるのかを以下の4点について検討する。①パートタイマーの担当する業務内容に相違があるのか、そして今後のパートタイマーに対する業務上の期待度（端的に言えば、従来単純労働が主といわれているパートタイマー労働に基幹化、正社員の業務に近づける動きへの期待感）に違いはあるのか、②労働組合としてパートタイマーの労働条件にどこまで関与するのか、またパートタ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）

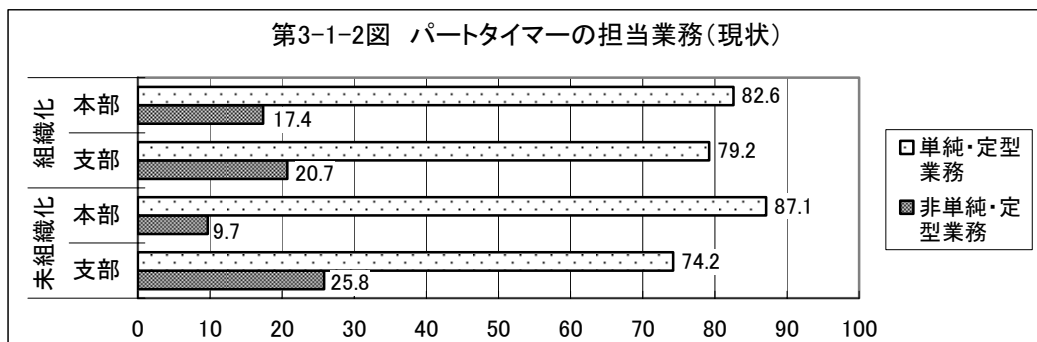
パートを組織している組合においては、本部の82.6%、支部の69.2%が、パートタイマーの雇用契約の更新について制限を設けていない。一方、組織化されていない場合は、本部の64.5%、支部の59.1%が契約更新の制限を設けていない（第3-1-1図）。組織化されている組合の方が、雇用契約における更新の制限を設けていない割合が高いことがわかる。



^(注) 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。

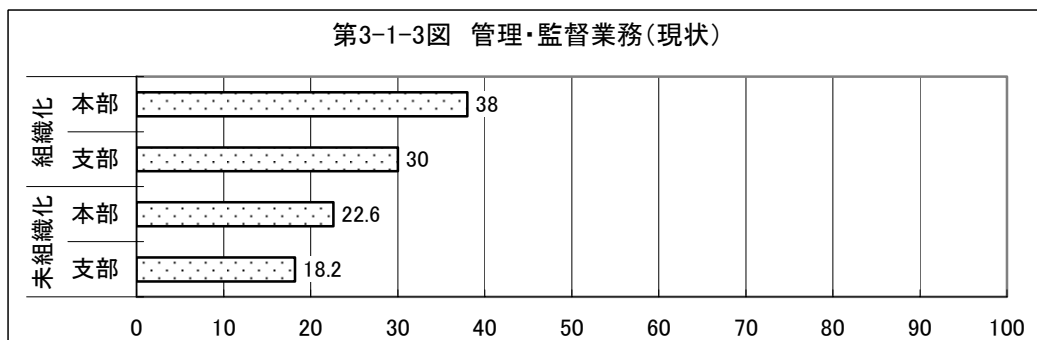
2. パートタイマーが担当する業務について（問 12 と問 6 のクロス）

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）

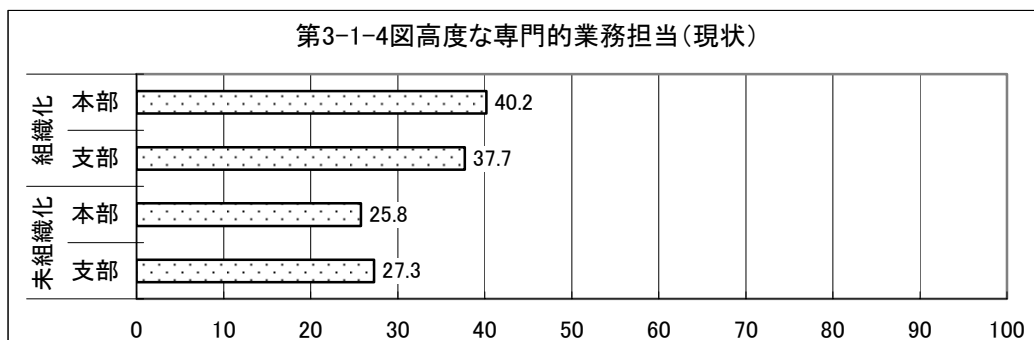
組織化されている企業で、管理・監督業務を担当するパートタイマーのいる企業は 38.0%（30.0%）に対し、組織化されていない企業のうち、管理・監督業務を担当するパートタイマーのいる企業は 22.6%（18.2%）である（第 3-1-3 図）。管理・監督業務を担当するパートタイマーは、組織化されている企業の組合の方が比率が高い。



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）

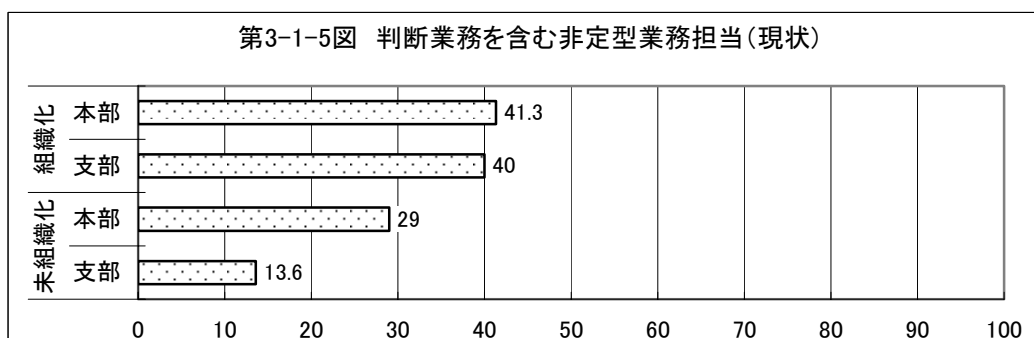
組織化されている企業で、高度な専門的業務を担当するパートタイマーのいる企業は 40.2%（37.7%）に対し、組織化されていない企業のうち、高度な専門的業務を行うパートタイマーのいる企業は 25.8%（27.3%）である（第 3-1-4 図）。高度な専門的業務を担当

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）

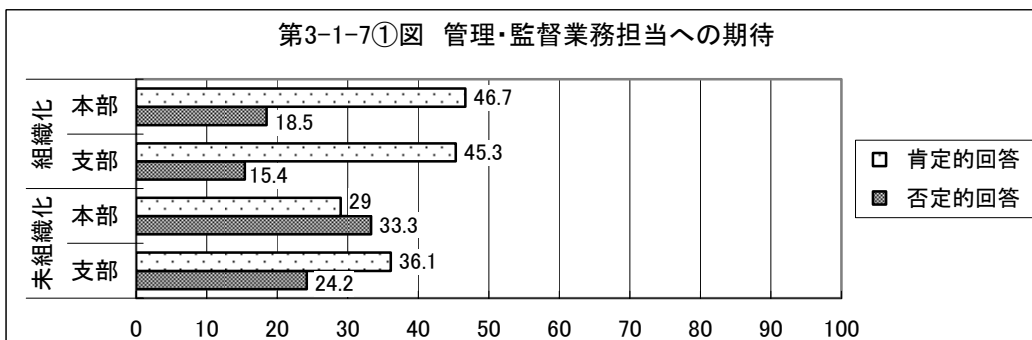
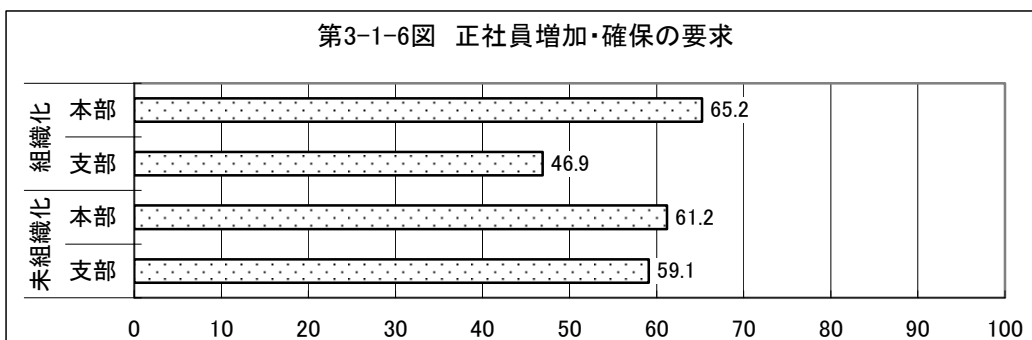
組織化されている企業において、パートタイマーばかりでなく正社員も増やすよう要求したり、パートタイマー増加に一定の理解を示しながら一定数の正社員確保を要求したりしている組合の比率は65.2%（46.9%）である。一方、この項目について、組織化されていない企業の組合の比率は61.2%（59.1%）である（第3-1-6図）。このことから、支部段階においては、パートタイマーを組織化している組合の方が、正社員を増やすことに対してはそれほど熱心ではように見える。この理由として考えられるのは、組織化されている支部としては、現実の仕事のなかでパートの存在を受け入れ、正社員と共存するメリットも認識し、明確な必要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



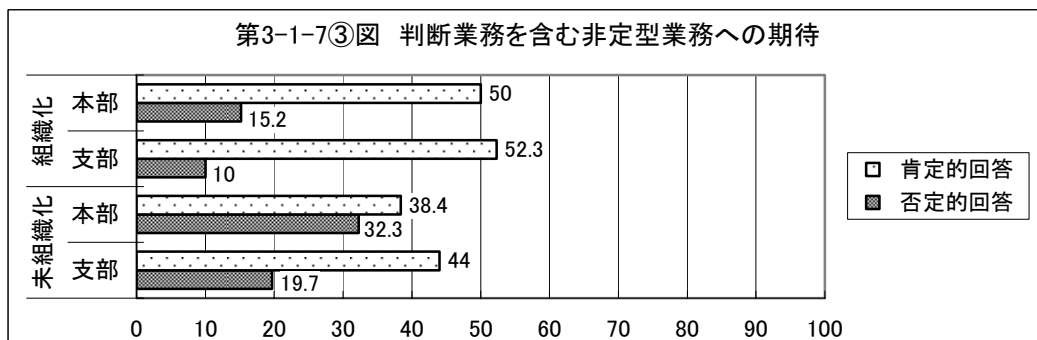
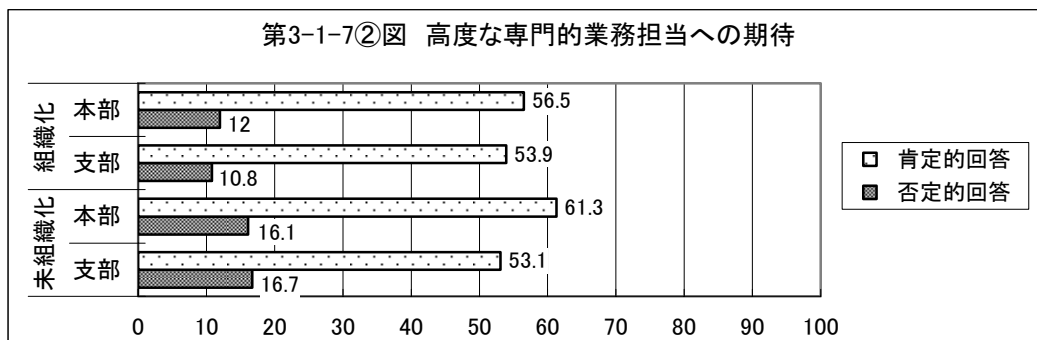
(2) 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加について

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。

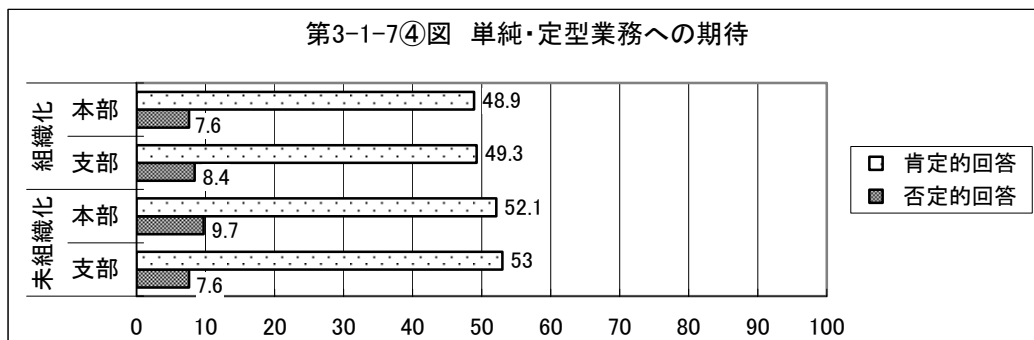
(3) 判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーの増加について

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

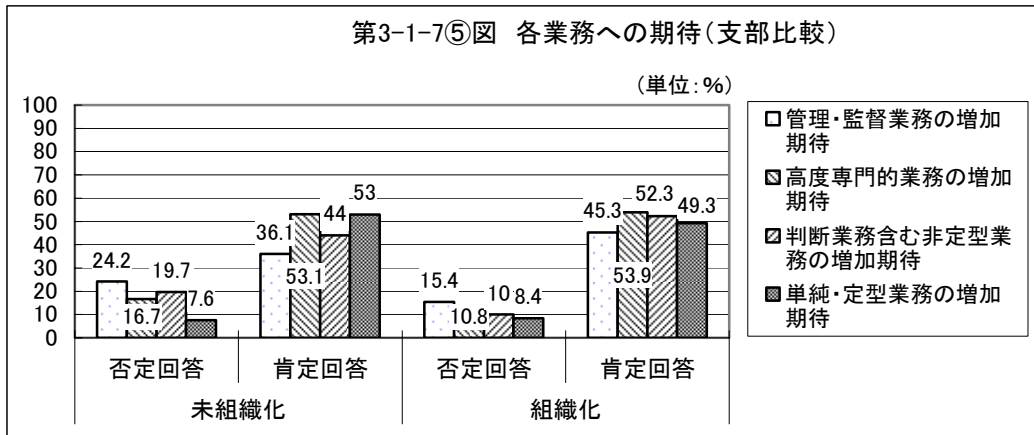
	肯定回答	否定回答
① 管理・監督業務の増加期待	46.7 (45.3)	18.0 (15.4)
② 高度な専門的業務の増加期待	56.5 (53.9)	12.0 (10.8)
③ 判断業務を含む非定型業務の増加期待	50.0 (52.3)	15.2 (10.0)
④ 単純・定型業務の増加期待	48.9 (49.3)	7.6 (8.4)

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)



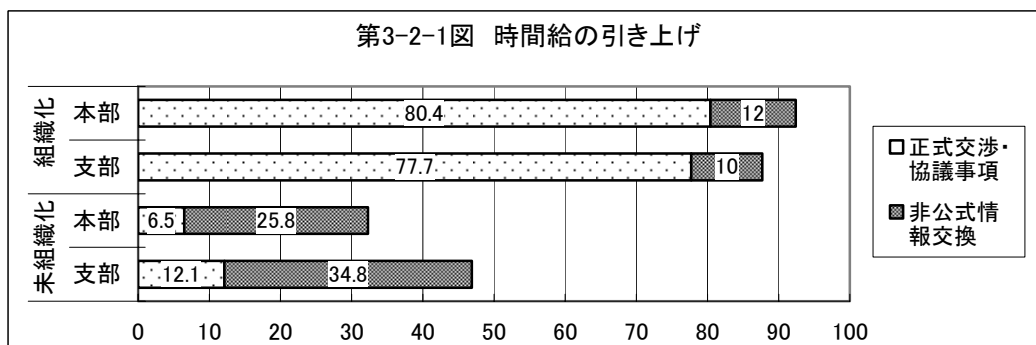
第2節 労働組合としての労働条件の関与度合いおよび今後の処遇について

(問 12 と問 28①～⑫のクロス)

1. 時間給の引き上げについて

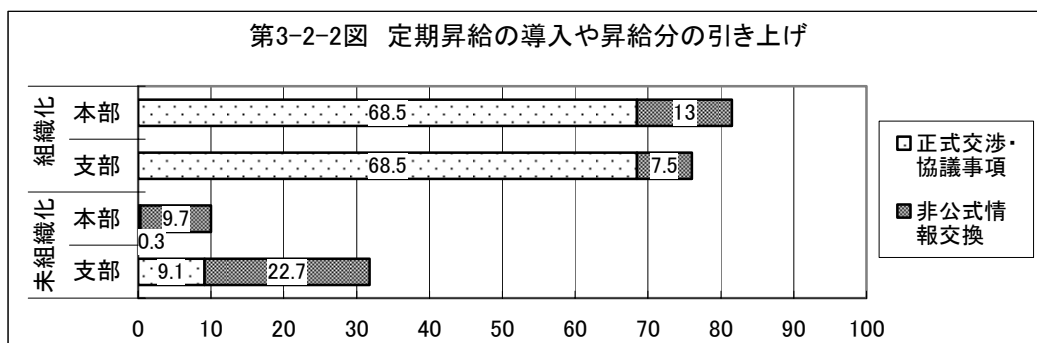
時間給の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換をしている」という組合の比率は、各々80.4% (77.7%)、12.0% (10.0%) に対し、組織化されていない企業では、各々6.5% (12.1%)、25.8% (34.8%) であり、「特に何も行ってない」と答えた組合の比率は 61.3% (51.5%) であった。

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)。



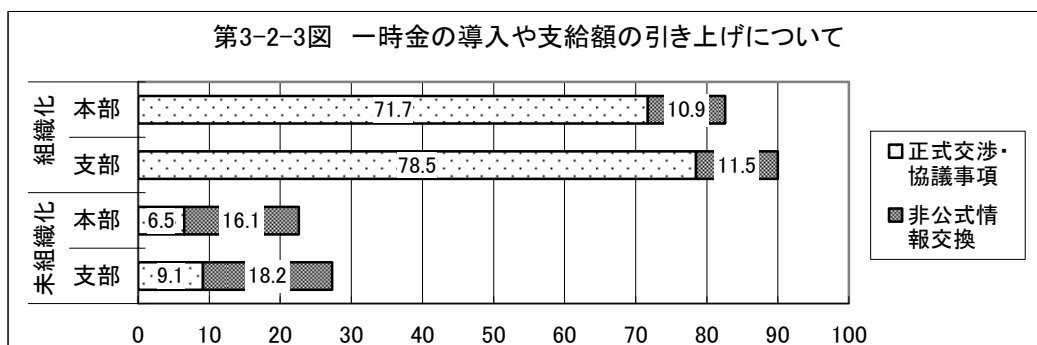
2. 定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて

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

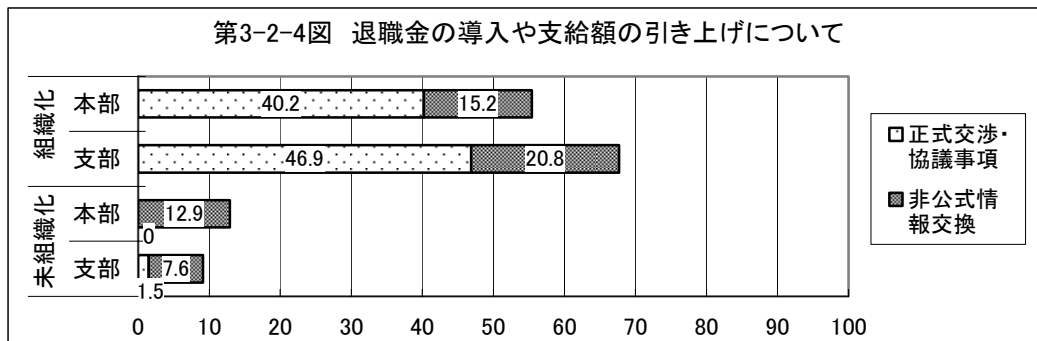
一時金の導入や支給額の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々71.7% (78.5%)、10.9% (11.5%)であった。他方、組織化されていない企業の組合の比率は、各々6.5% (9.1%)、16.1% (18.2%)であった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合でも、支部レベルでは、3割近くが何らかの形で会社との意思疎通を図っていると答えている（第3-2-3図）。



4. 退職金の導入や支給額の引き上げについて

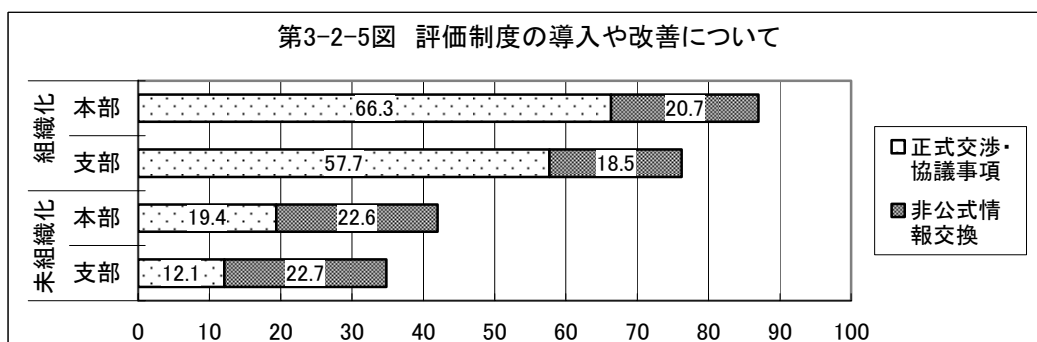
退職金の導入や支給額の引き上げについて、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率が、各々40.2% (46.9%)、

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

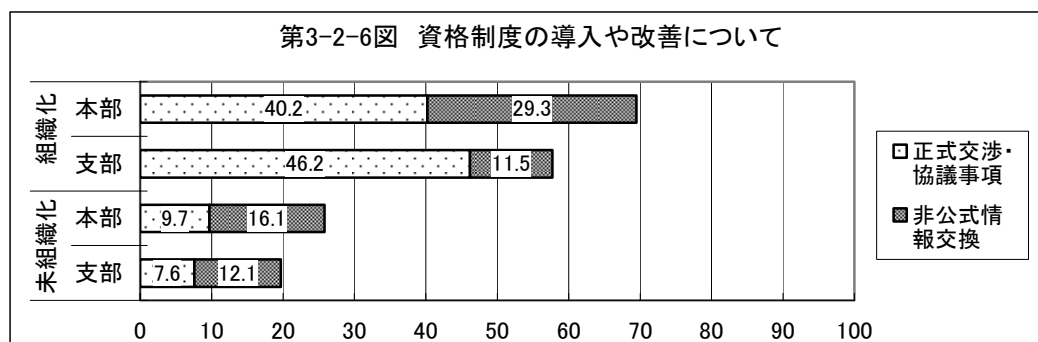
評価制度の導入や改善について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々66.3% (57.7%)、20.7% (18.5%) であった。それに対し、組織化されていない企業では、各々19.4% (12.1%)、22.6% (22.7%) であった。このテーマについても、組織化されていない企業でも、3割から4割が会社と何らかの形で意思疎通を図っていることがわかる (第 3-2-5 図)。評価制度の公正な運用は、職場構成員の士気に影響するため、パート労働者も含めた取組みをしている組合が多いためだと推測される。



6. 資格制度の導入や改善について

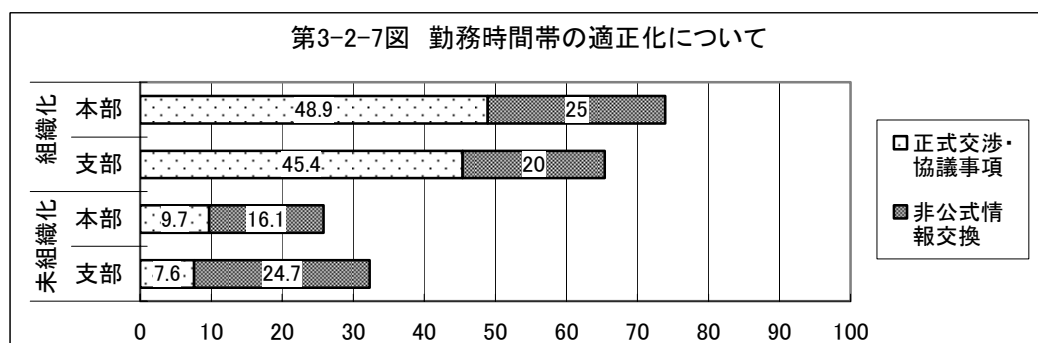
資格制度の改善や導入について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々40.2% (46.2%)、29.3% (11.5%) であった。他方、組織化されていない企業では、各々9.7% (7.6%)、16.1% (12.1%)

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

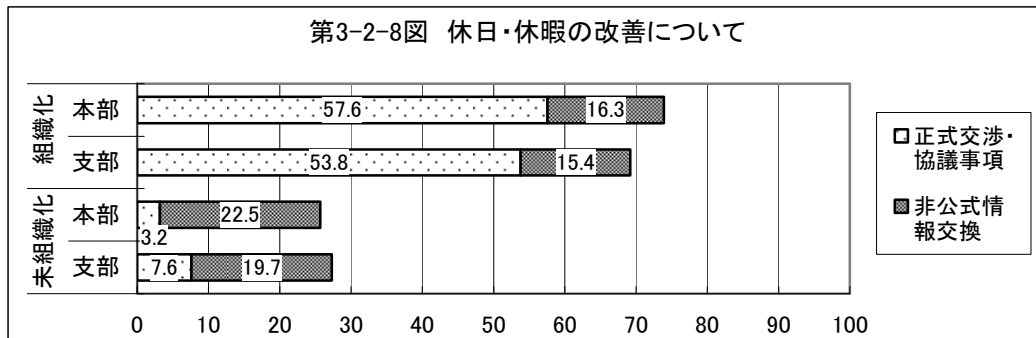
勤務時間帯の適正化について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々48.9%（45.4%）、25.0%（20.0%）であった。他方、組織化されていない企業では、各々9.7%（7.6%）、16.1%（24.7%）であった。このテーマについても、組織化されていない企業の組合において、25%から30%が会社と何らかの形で意思疎通を図っていることがわかる（第3-2-7図）。資格制度とは違って、勤務時間帯の適正化は、労組があるなしにかかわらず話しあうべきテーマである。未組織の企業においても、相当程度の話し合いが行われているのは、労働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

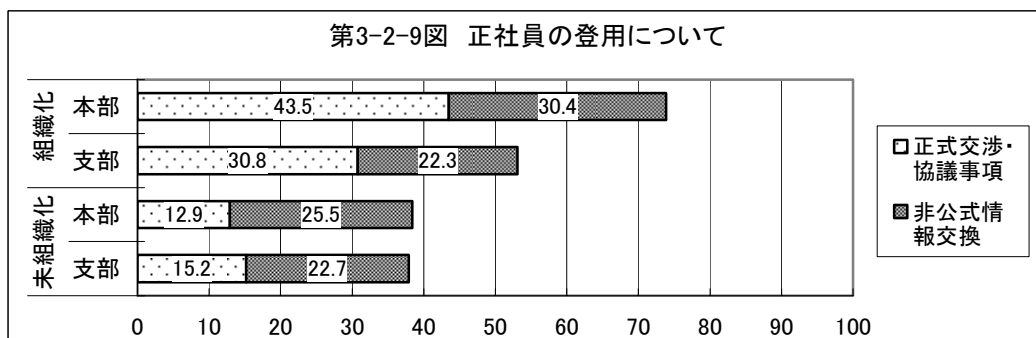
休日・休暇の改善について、組織化されている企業では、「正式な交渉・協議事項としている」、「非公式ではあるが情報交換している」比率は、各々57.6%（53.8%）、16.3%（15.4%）

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）。



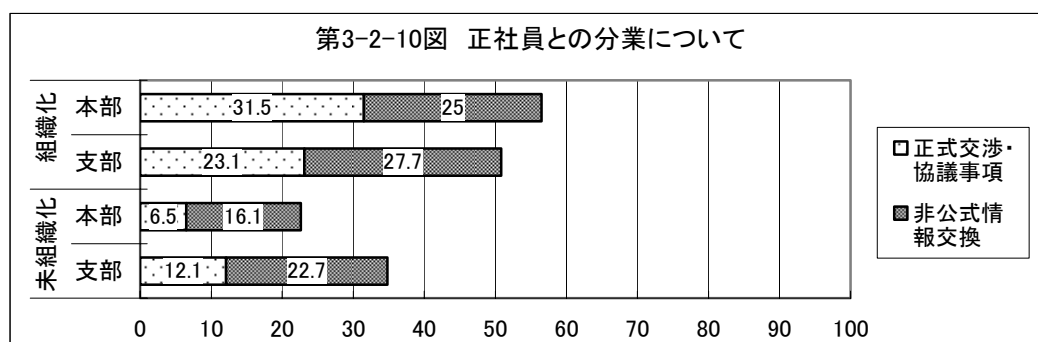
9. 正社員（本調査 F4 の定義「雇用期間を定めていないもの。他企業への出向者を除く」に基づく）への登用について

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。



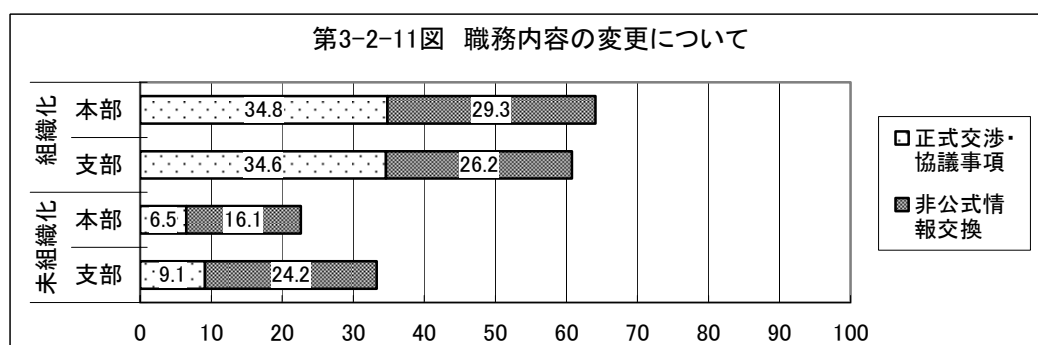
10. 正社員との分業について

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

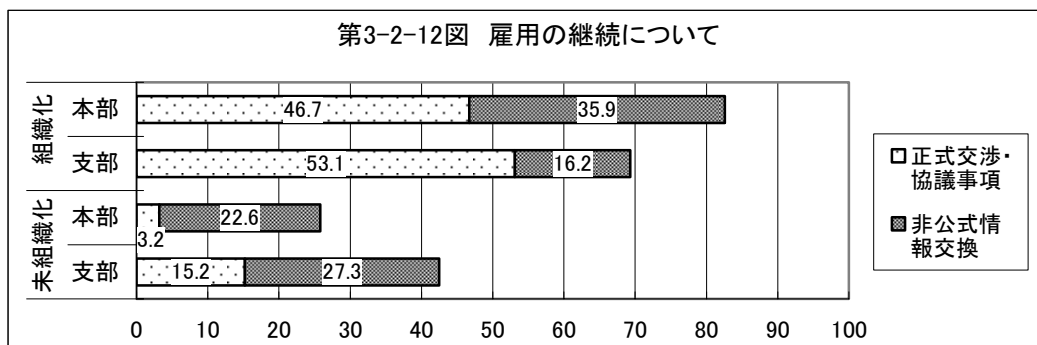
接に労使間の話し合いが持たれていることが分かる（第3-2-12図）。

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。

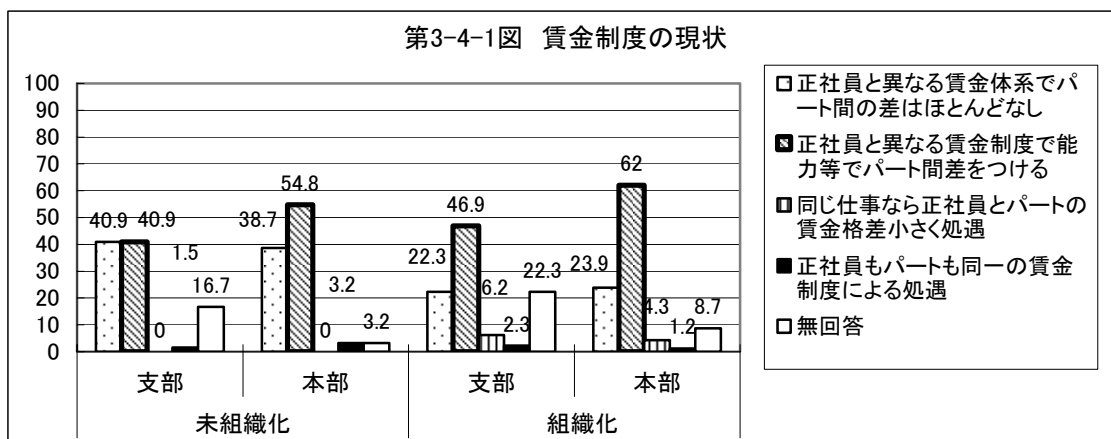
第3-3-1表 労働条件決定に関与する意見収集方法

	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

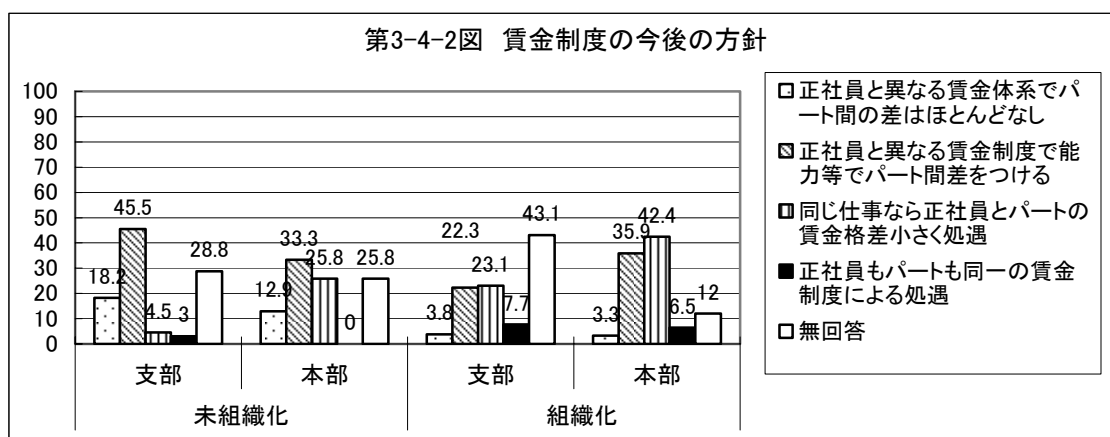


均衡処遇についての明確な方針を持っていないことが影響しているのかもしれない（第 3-4-1 図）。

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。

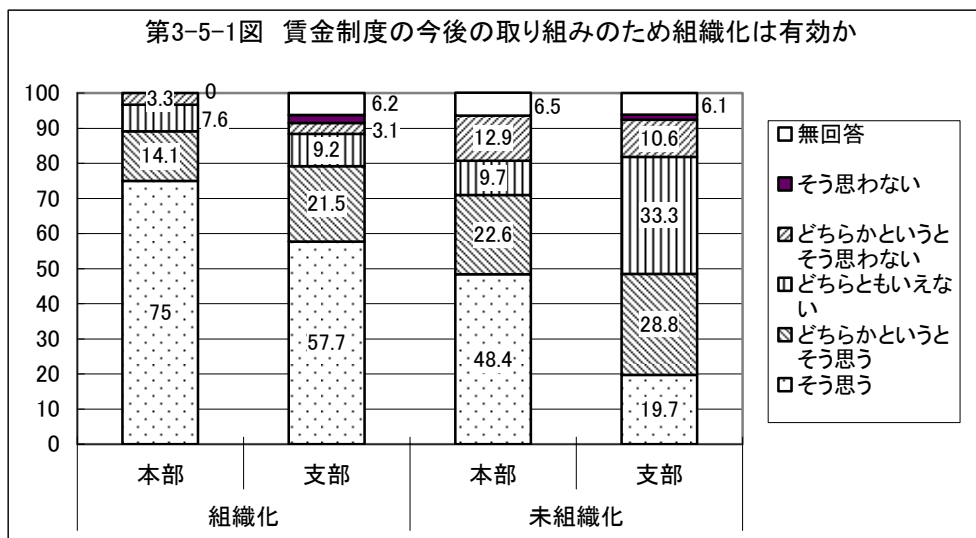
無回答の比率に注目すると、組織化されている企業の組合においても、支部レベルの無回答の比率が 43.1% と極めて高かった（本部では 12.0%）。組織化されていない企業においても、無回答の比率が本部、支部とも高くなっていった。組織化されているところでは、本部の意向が十分支部に伝わっていないのか、あるいは支部自体が判断に苦慮しているのか、さまざまな理由が考えられる。均衡処遇は、いまや社会的な要請であり、労組としても避けて通れない課題である。今後の組合運動の焦点となると予想される（第 3-4-2 図）。



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

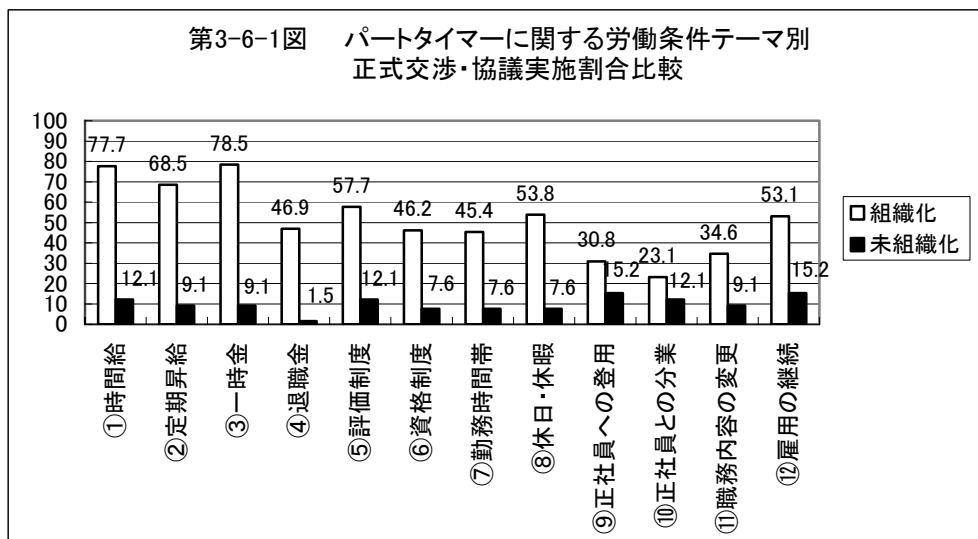
- (1) 組織化されている企業の方が、雇用契約において更新の制限を設けていない比率が高い。組織化することにより、雇用の継続化・安定化への取組みが強いことがうかがえる。
- (2) 組織化されている企業とそうでない企業のパートタイマーの業務の現状は、「単純・定型業務」が圧倒的である点は相違ない。しかし、組織化されている企業においては、そうでない企業に比べ、「管理・監督業務」「高度な専門的業務」「判断業務を含む非定型業務」を担当するパートタイマーの比率が高い。組織化されている組合の方が、そうでない組合に比べて、パートタイマーの業務が「単純・定型業務」から多様な業務に広がっていることを示唆している。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とお断りしておく。

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¹。

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²、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）。

¹ 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。

² 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³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。

³ 「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¹。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²。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³、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

¹ 総務省統計局「労働力調査」の平成16年のデータによる。

² 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。

³ 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⁴。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

⁴ 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

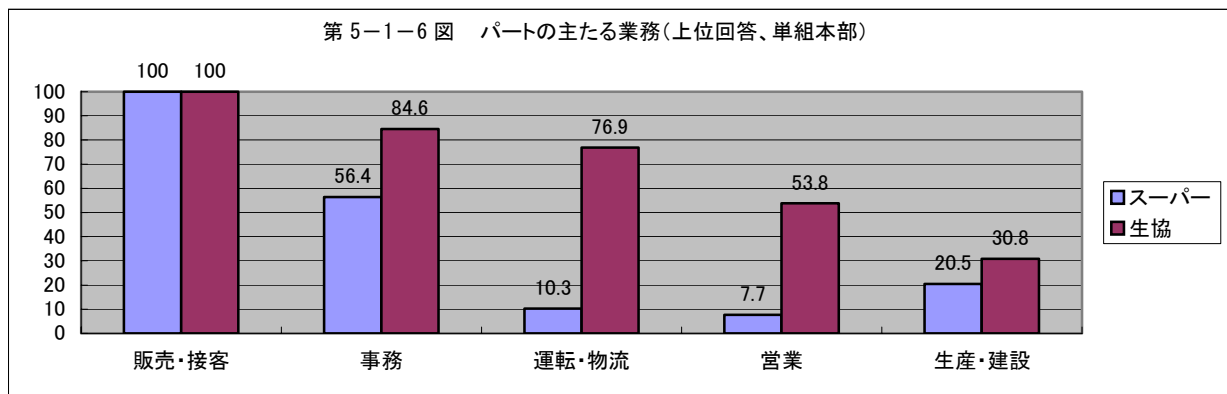
スーパー (65)	単組のある企業にパートタイマーがいる (64)	労働組合員であるパートタイマーがいる (48)	当該単組が組織している (46)
			パート労組が組織している (1)
			協議会や懇談会が組織している (0)
		労働組合員であるパートタイマーがいない (16)	
単組のある企業にパートタイマーがいない (1)			

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。

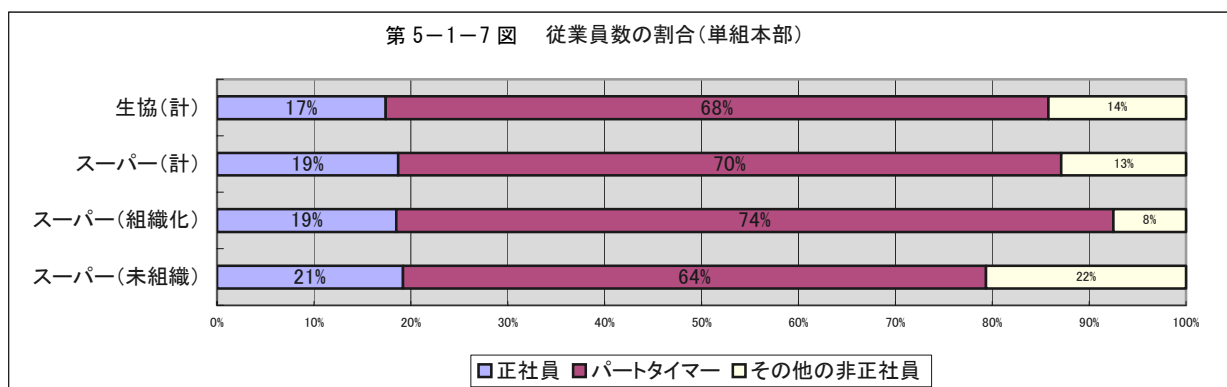
第5-1-5表 パート労組役員の概要

	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⁵」や「営業⁶」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。



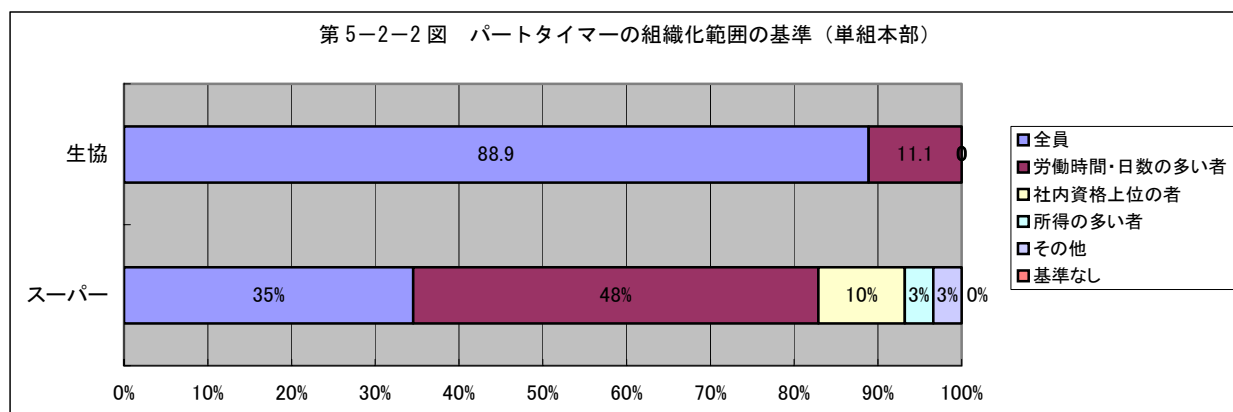
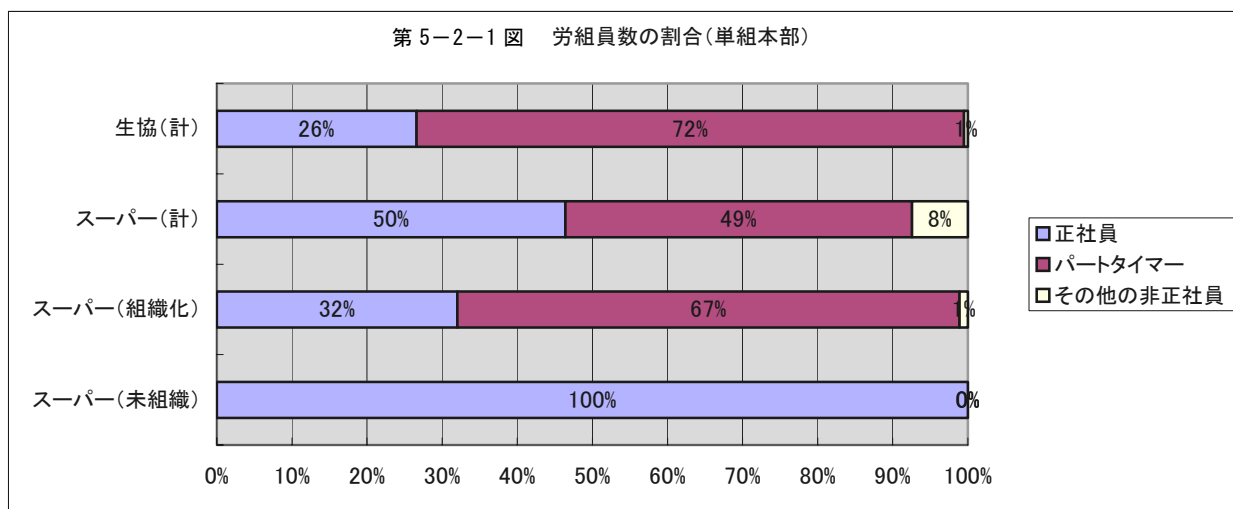
⁵ 生協では店舗販売のみではなく、顧客(生協組合員)の居住地域や個人宅へ、購入した商品を配達する「共同購入」も活発である。この場合ドライバーをパートタイマーが務める場合が多い。
⁶ 生協への加入やコープ共済への加入を受け付けるカウンター業務を主として担当していると思われる。

第2節 生協とスーパーのパート組織化の特徴

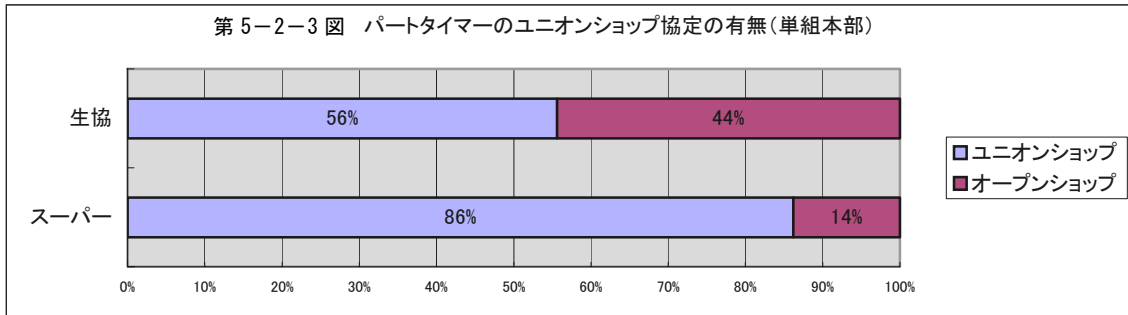
2-1 労組員の構成と基準

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⁷。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）の人数と女性役員の数（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の数（質問票の問 16）を尋ねたと

⁷ 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⁸。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%

⁸ 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⁹。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 パート役員の役職（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%

⁹ 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）

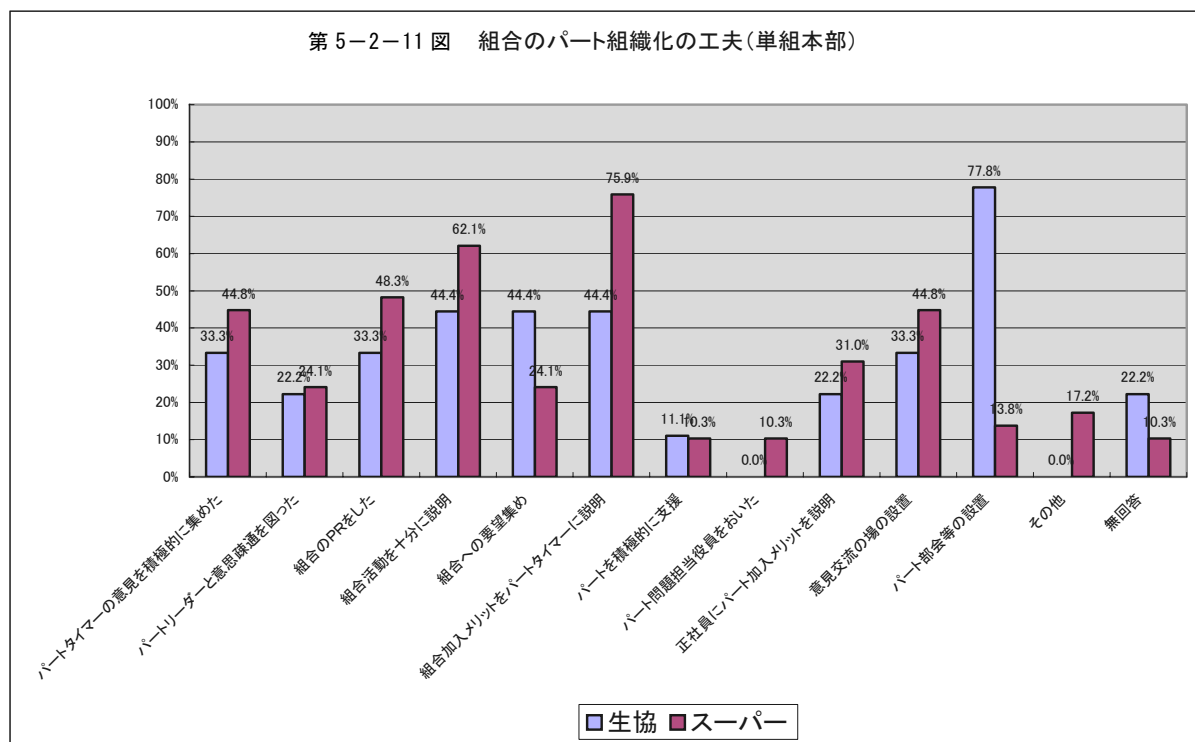
スーパー	組合結成後に組織化		組合結成と同時に組織化	
	1990年代以前	1990年代以降	1990年代以前	1990年代以降
パートも役員になれる	6	7	8	6
人数	1人	0.9人	1.3人	0.5人
うちゼロ	2(33.3%)	4(66.7%)(無回答1)	2(22.2%)	5(83.3%)
なれない	1	0	1	0
三役・執行委員の人数	17.3人	22.4人	24人	12人
女性	3人	5.1人	4.8人	0.5人
専従	3.7人	11.1人	3.7人	1.5人

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。



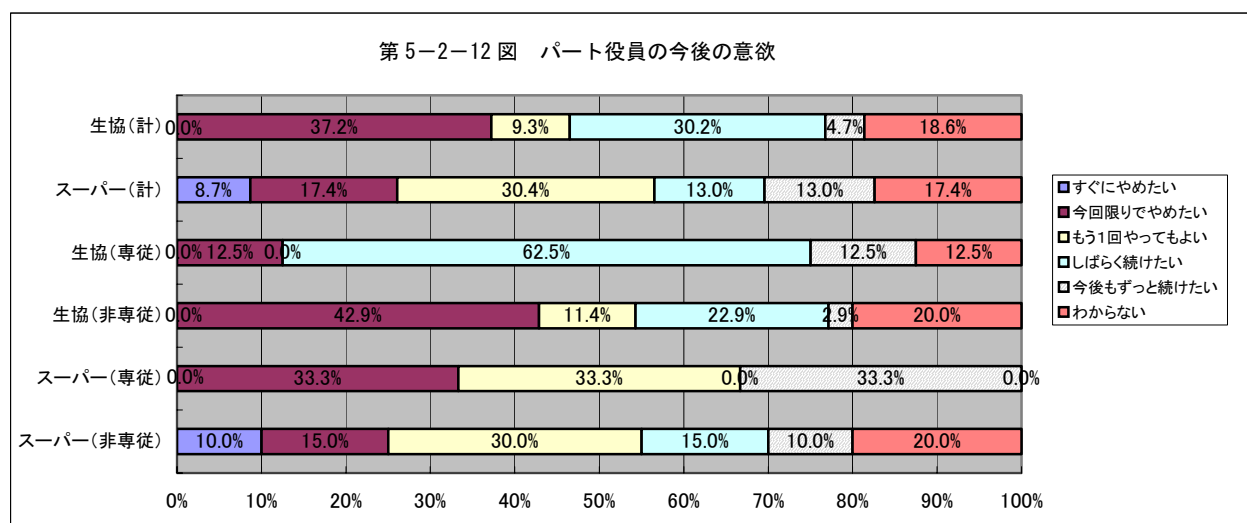
生協労連のパート部会は、1982年に設立された「パート懇談会」を引き継ぐ形で、1995年より本格的に活動を始めた組織で、生協労連本部のみならず、各地域組織（地連）、各単組にも設置されている。パート部会は、単組支部から単組本部、生協労連に至るまでのあらゆる段階において、パートタイマーが独自に運営する組織であるため、多くのパート役員を必要とする。このパート部会は、全国に散らばるパート職員労組員の交流の場でもあり、ユニオンリーダーを育てる基盤でもあるという。正社員労組員とは別に、パート労組員のみが自由に話し合うことのできる場を確保することは、パートタイマーの労組活動を活性化するのに効果的であるという。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¹⁰。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¹¹、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。



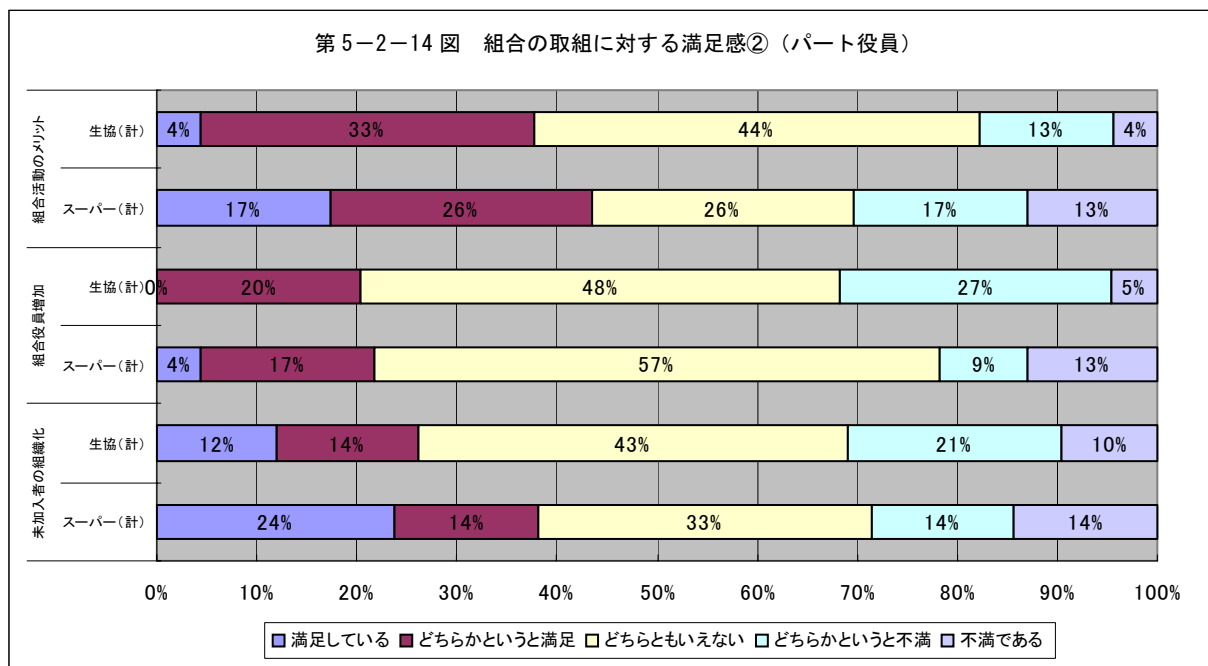
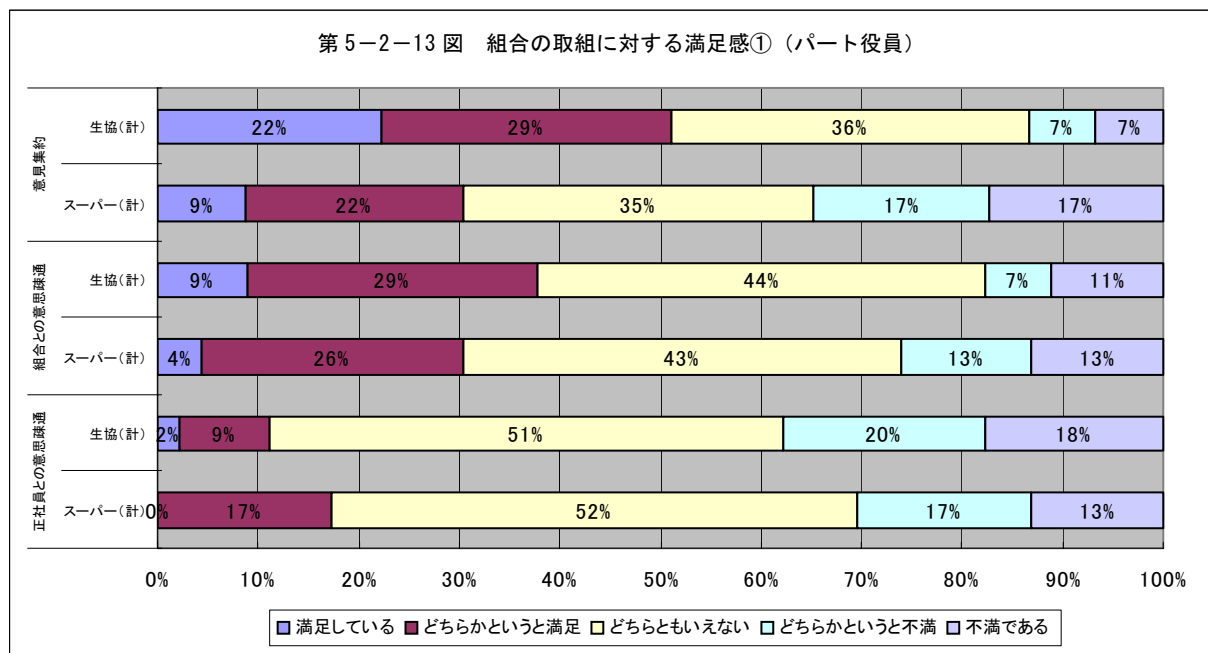
2-7 パート役員の満足度と労組の活動の比較

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。パート役員の数も多くとも、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

¹⁰ 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。

¹¹ 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）。



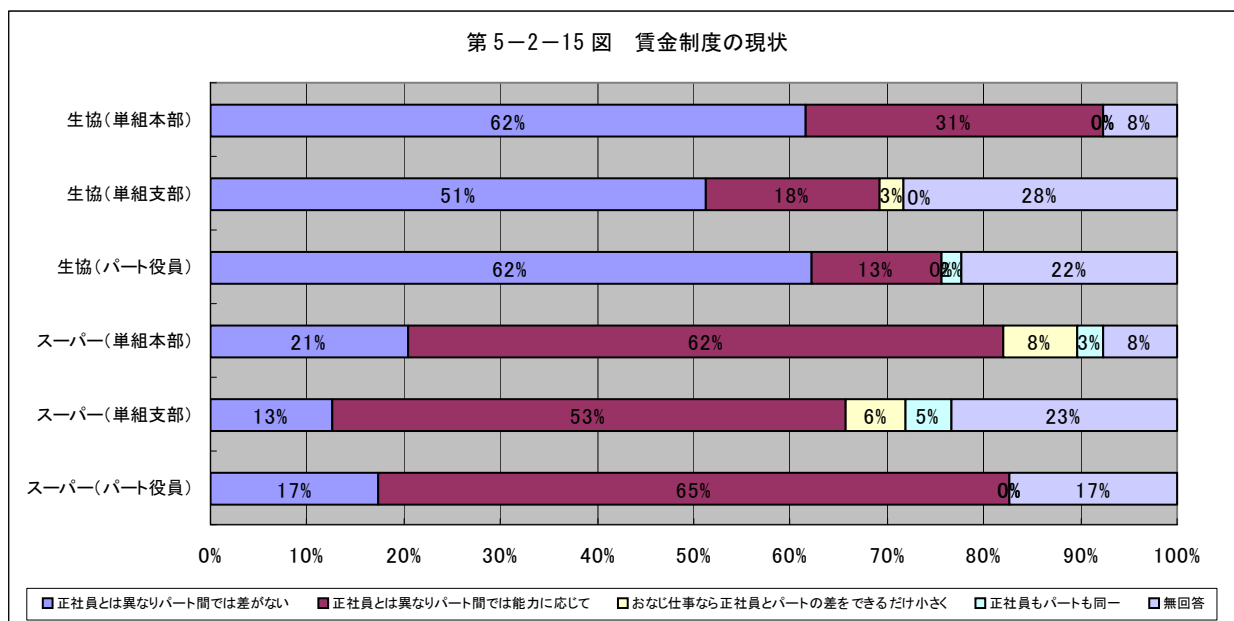
これらによれば、生協のパート役員の「満足している」割合がスーパーよりも低い項目が6項目中4つと多いことがわかる。しかし、一方で「不満である」と回答した割合がスーパーよりも低い項目は6項目中5つである。満足度は低めであるが、同時に不満度も低いという結果であった。

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

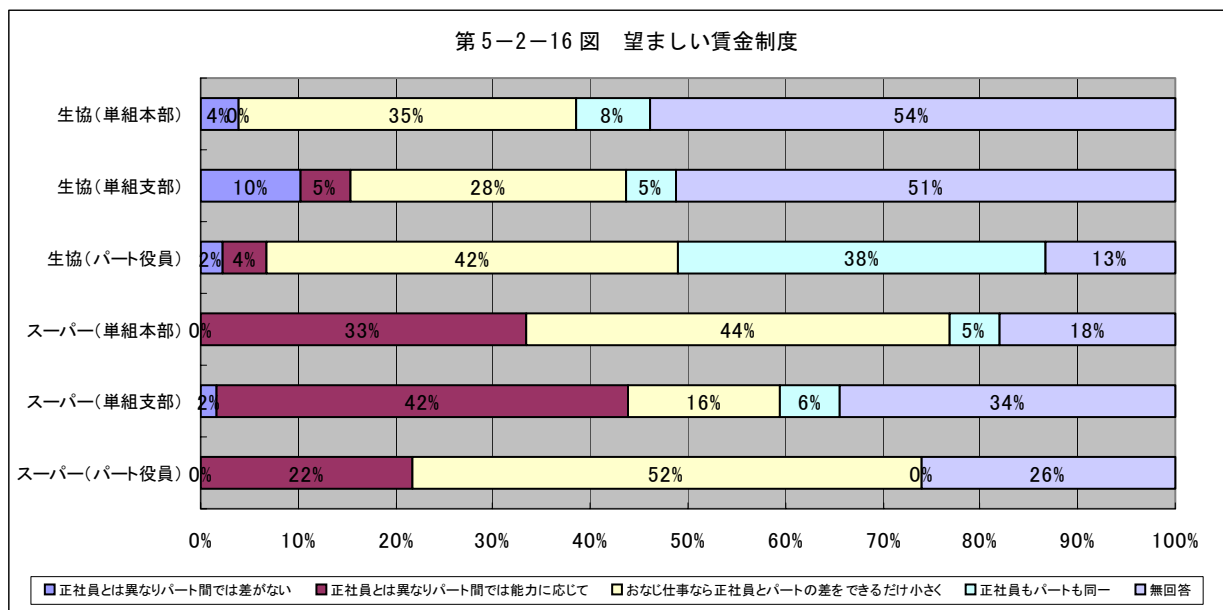
意思の疎通を良くすることの取り組み」に対する不満が高い。スーパーのパート役員は、「組合活動のメリットをパートタイマーに説明することに対する取り組み」に対する満足度が高く、「意見集約」に対する不満が高い。前出の第5-2-11図の単組本部がパート組織化に当たって講じた工夫と比較すると、単組本部が実施した方策として回答の多いものについては、パート役員もおおむね「満足」と回答しており、労組の活動はパート役員にも評価されていることがわかる。一方、「正社員とパートタイマーとの意思の疎通を良くすることへの取り組み」に対するパート役員の満足度が低い傾向にあるが、同様に前出の単組本部調査結果（第5-2-11図）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



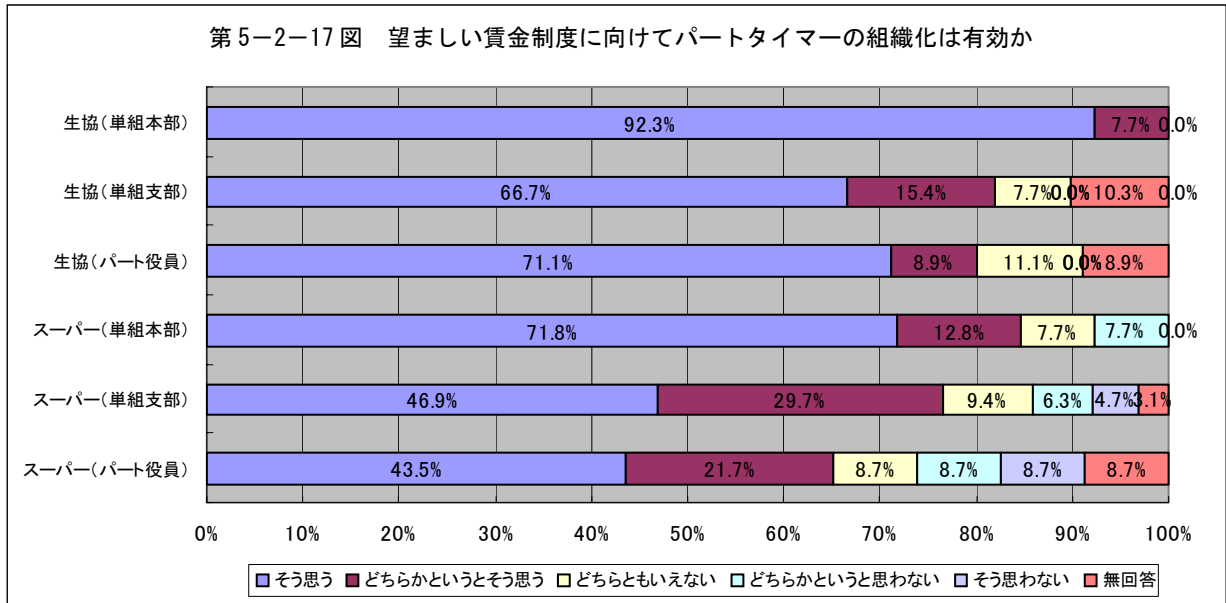
パートタイマーも同一の賃金制度による処遇」の選択肢の両端の賃金制度に対する支持が少ない。「正社員と同一の制度」に対しては、生協のパート役員の38%が望ましいと回答しているのに対して、スーパーのパート役員は0%であり、その違いが顕著に現れている。

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¹²。

¹² 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

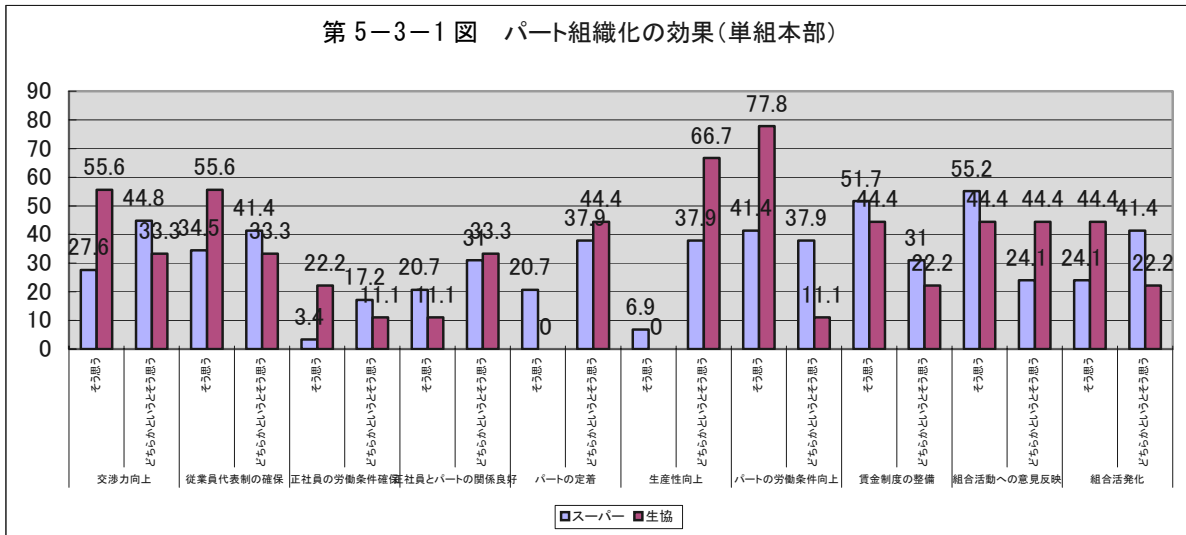


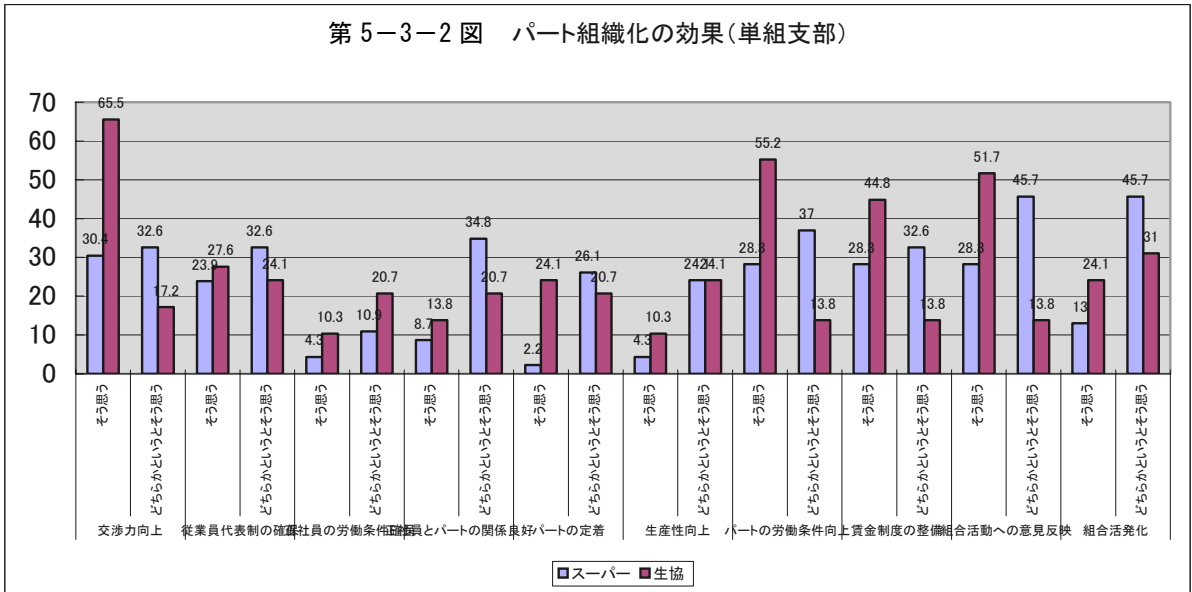
第3節 労組による職場規制

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。

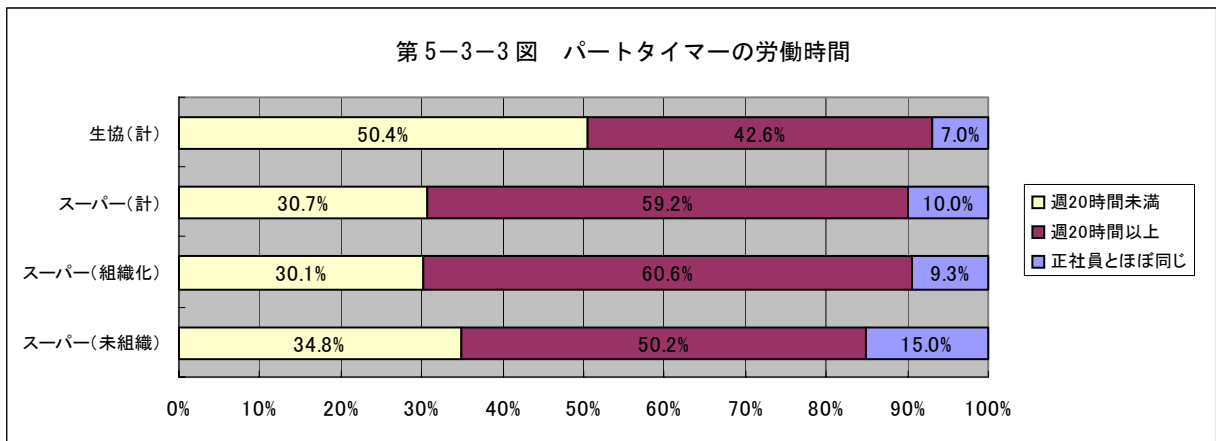
第5-3-1図 パート組織化の効果(単組本部)





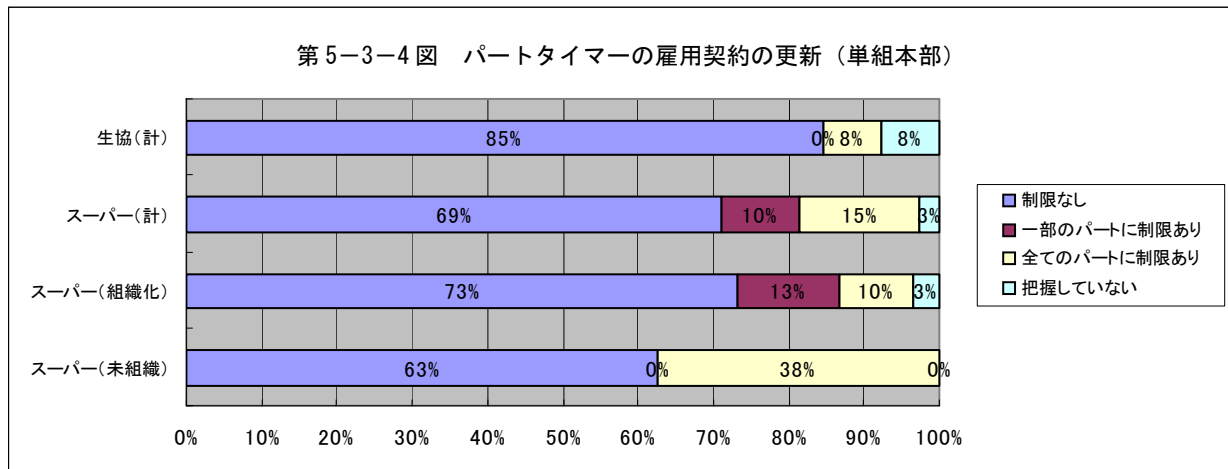
3-2 パートタイマーの契約

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。



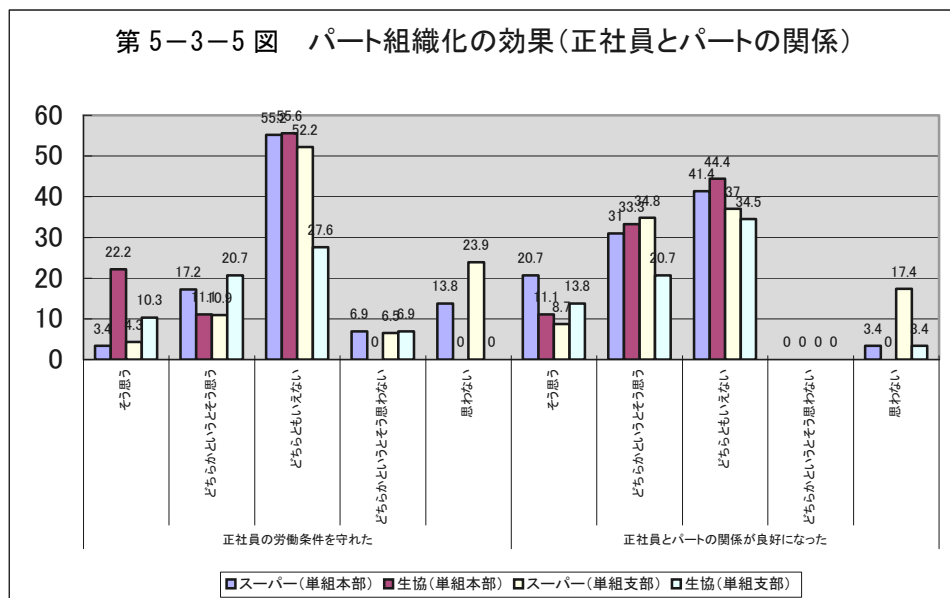
次に、雇用契約の更新についてみると（第5-3-4図）、「すべてのパートタイマーについての雇用契約の更新を制限している」事業所は、未組織のスーパーで多く、組織化されている事業所では雇用契約に制限のないところが多いという結果が得られ、その違いは顕著であった。いずれも、組織化された事業所ではパートタイマーの労働条件が向上している様子を

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。

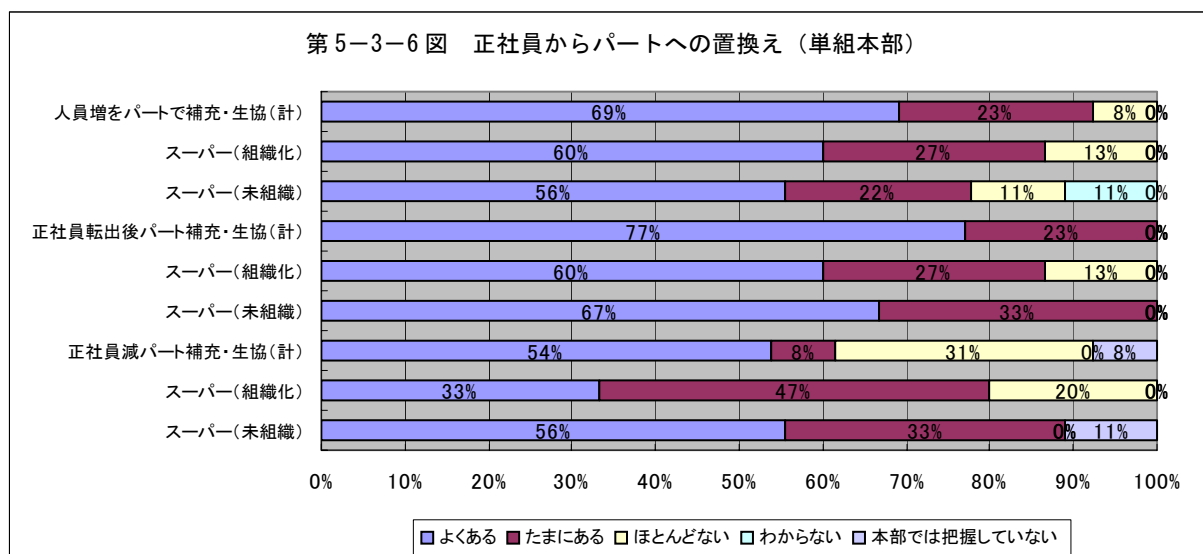
3-4 正社員からパートへの置換えの現状

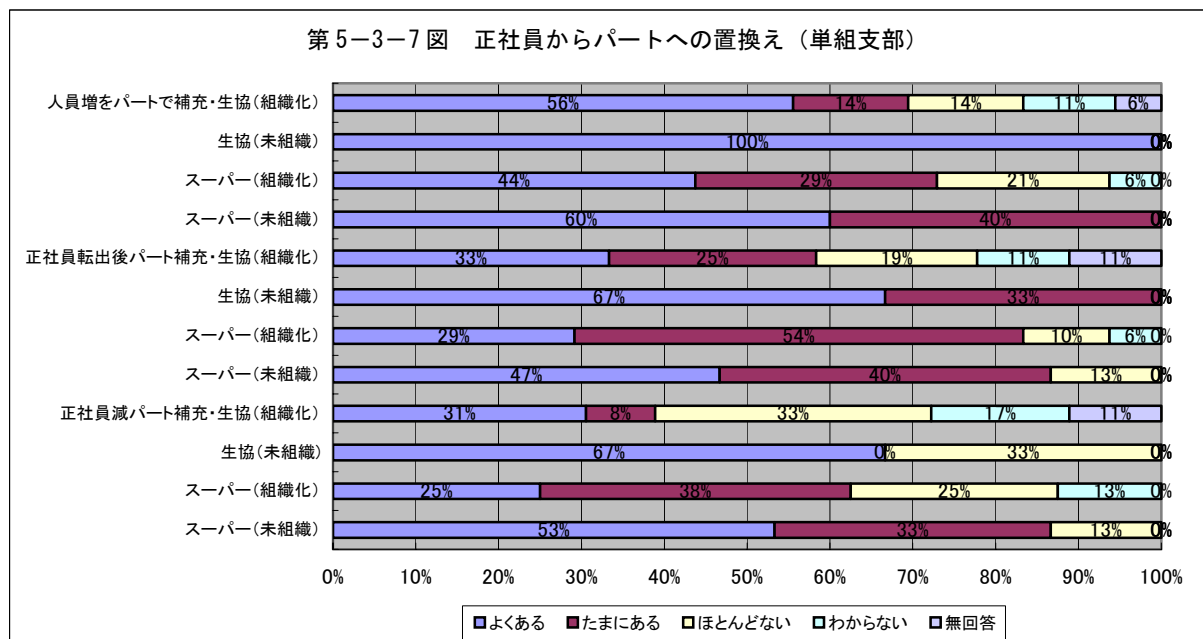
まず、正社員からパートへの置換えが起きているのかについて集計をおこなった。正社員からパートへの置換えが、過去3年間に起こったか否かを尋ねたところ（質問票の間8）、第5-3-6図、7図の結果が得られた。

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おき、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。

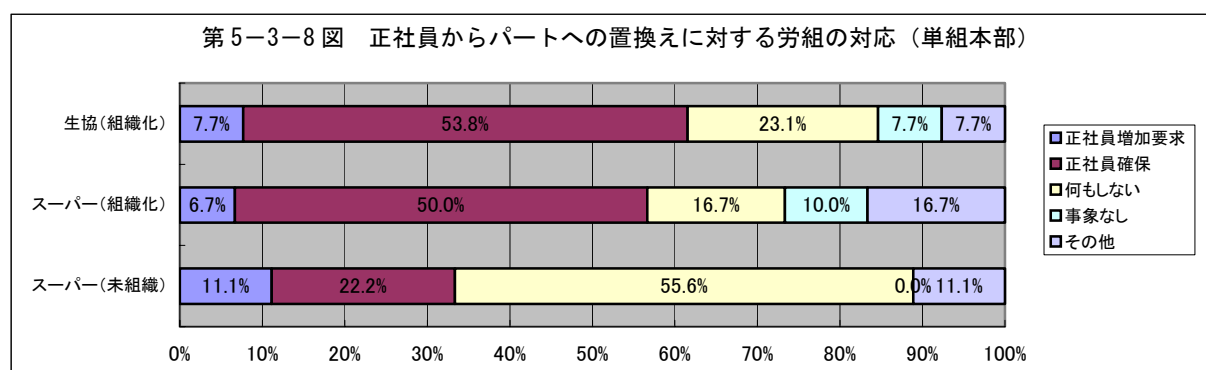




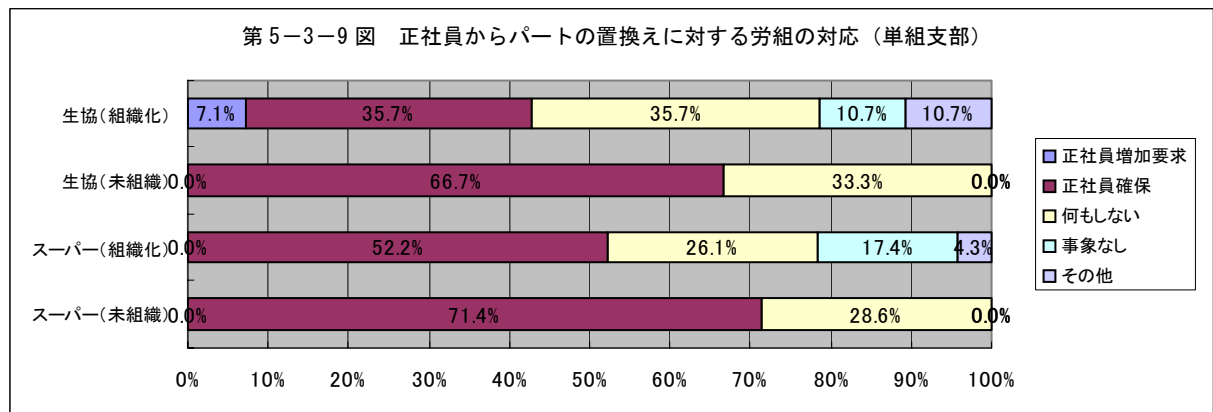
しかし、ここで重要な点は、「ほとんどない」との回答割合である。組織化されている事業所では、「ほとんどない」と回答しているところが一定の割合で存在するのに対して、未組織の事業所ではゼロか、あるいは少ない割合でしかなく、その違いは明瞭である。ここからは、パートの組織化によって、正社員からパートへの置換えをある程度抑制することが可能であることが示唆される¹³。

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。



¹³ 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。

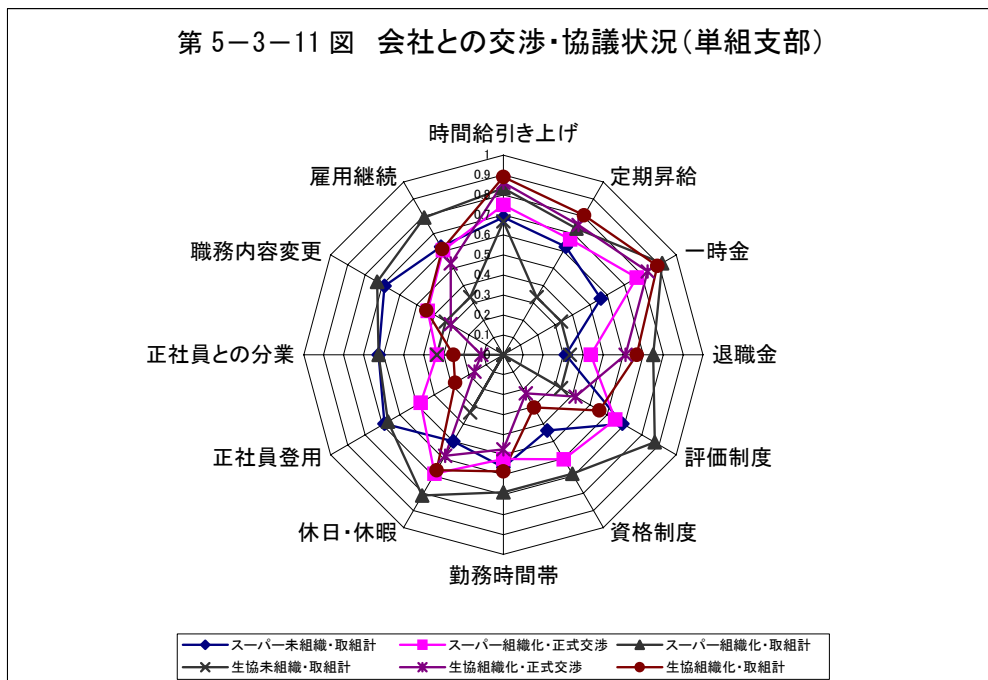
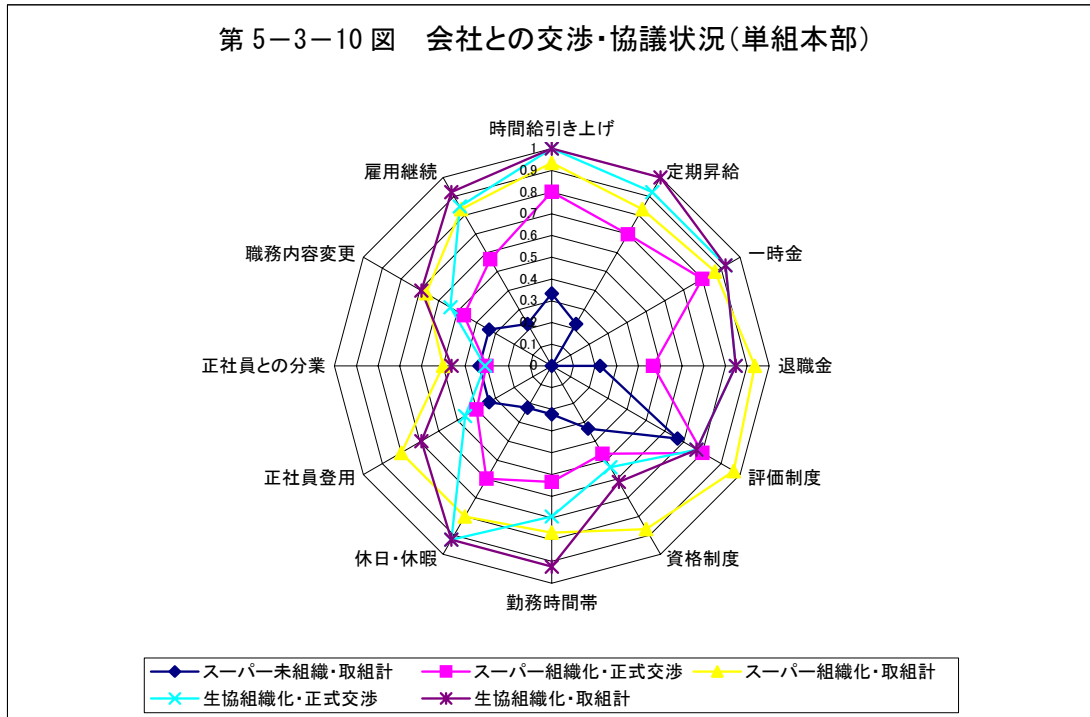
そこで、労組が会社側と、正社員とパートの分業も含めて、どのような事項について交渉・協議を行なっているのかを集計したところ以下の結果が得られた。

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¹⁴。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



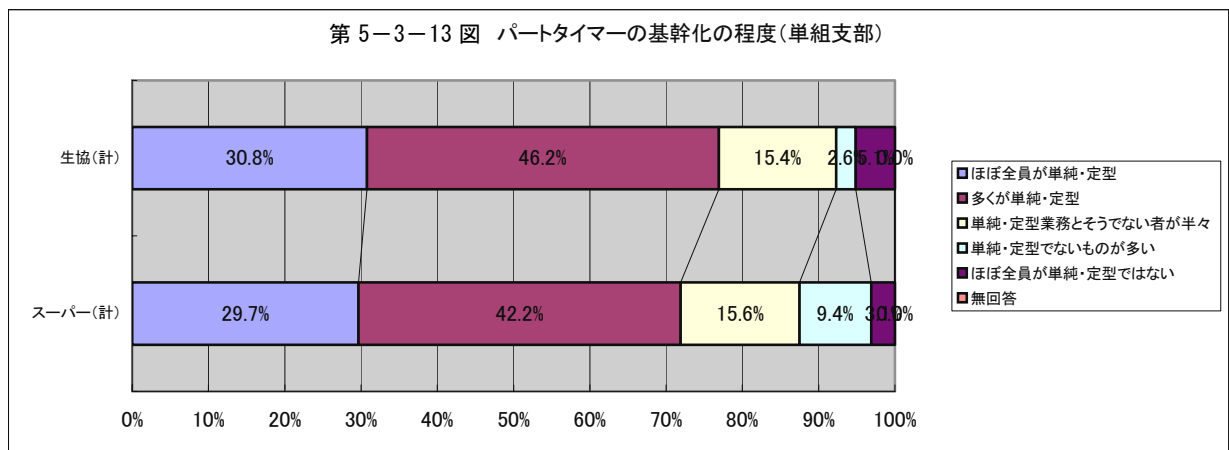
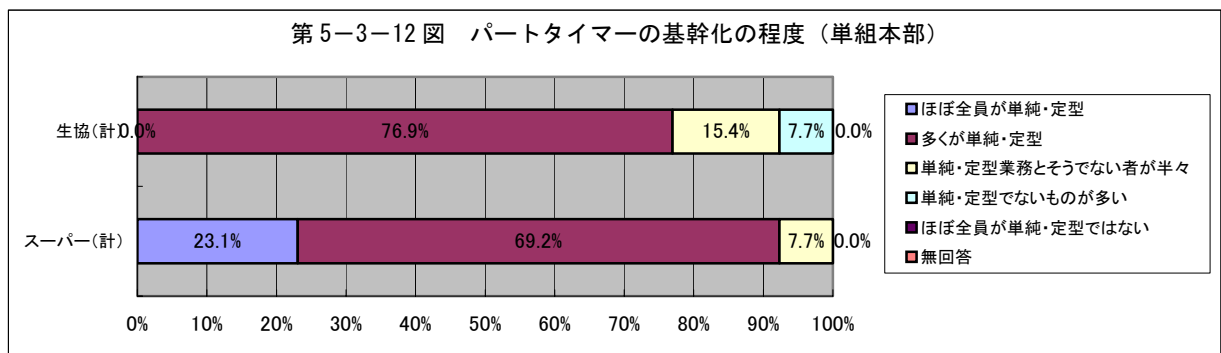
¹⁴ しかし、他産業に比べれば、小売業では積極的に取り組まれている。本報告書第Ⅲ部第 1 章を参照のこと。

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。

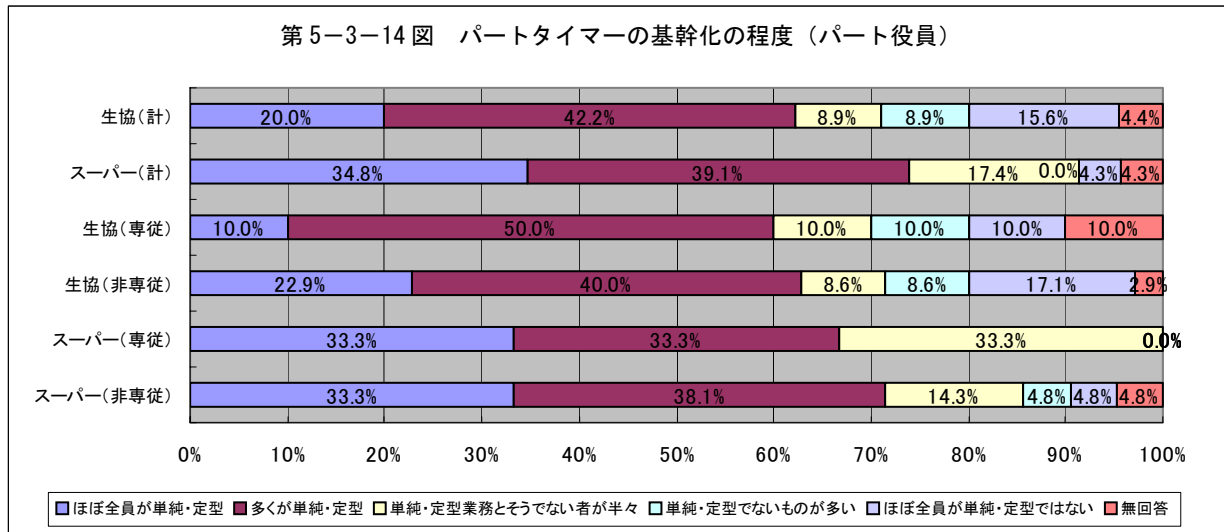
そこで、職場でのパートタイマーの質的な基幹化の程度について労組本部、支部の結果を集計したところ、以下の結果が得られた。スーパー、生協において、パートは単純・定型業務ばかりではなく、管理・判断業務にも多く進出している様子が見える。



ではそのような状況を、パート役員の中からみ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落差がある。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。

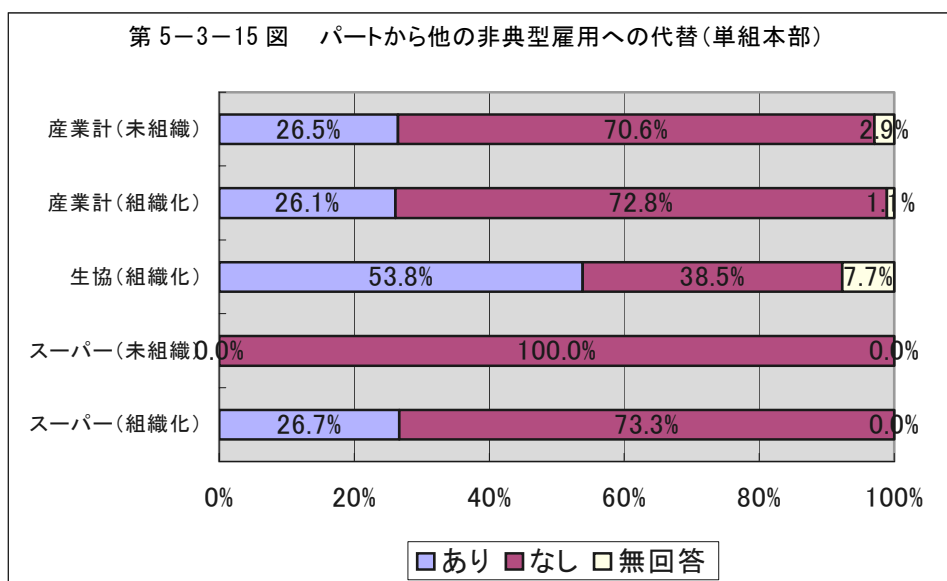


3-8 パート組織化労組の課題—パートから非典型労働者への置換え

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¹⁵。

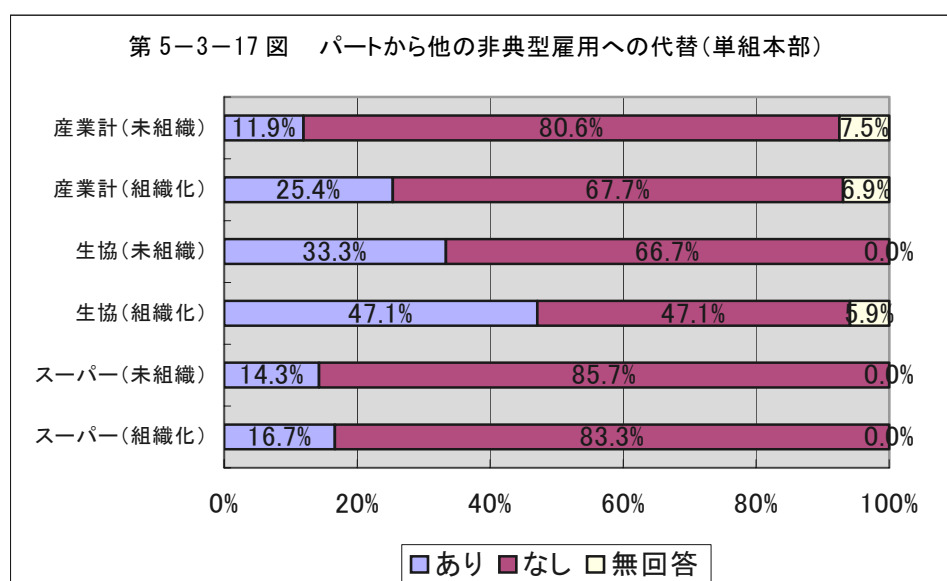
これは、パート組織化によって実現されたパートタイマーの労働条件向上が、経営者側に、より賃金の低い非典型労働者を雇用する方策を採らせることを示していると思われる。パートを組織化した労組は新たな事態への対応に迫られていると言えよう。

¹⁵ 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¹⁶、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¹⁷。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。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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。

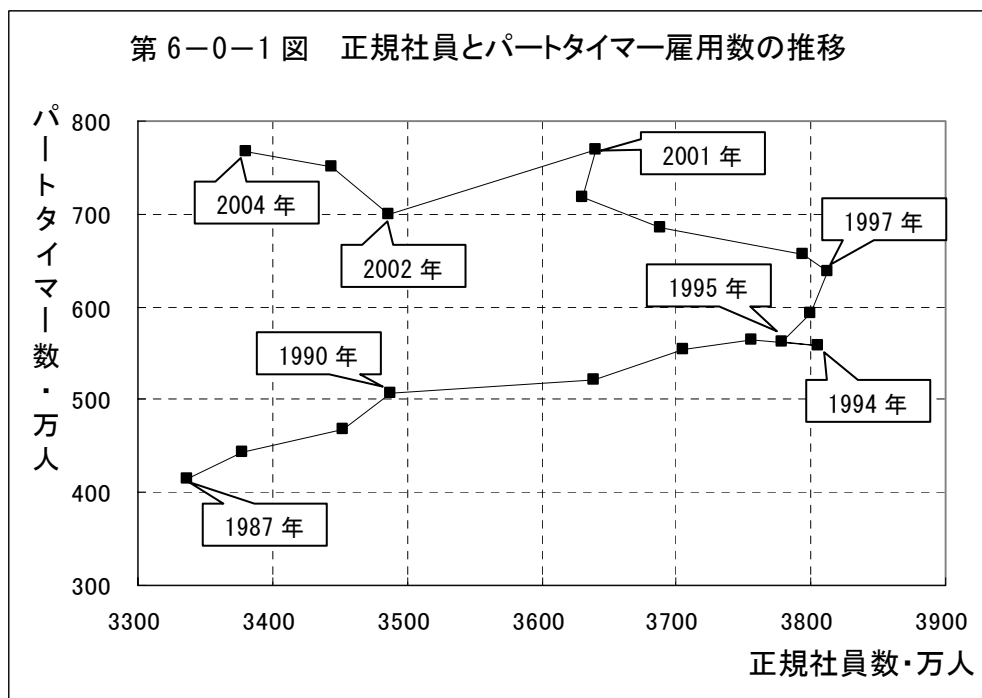
正社員からパートへの置換えについては、組織化によって抑えられる場合もあること、そして置換えが起こった場合には、組織化している労組のほうが何らかの措置を講じていることがわかった。パート組織化が正社員の雇用を守る側面も有していると思われる。ここから、パートの組織化によって、労組が職場秩序の形成に一定の力を持てると言えそうである。しかし、完全に置換えを防ぐ力を持ててわけではないことが、パートタイマーの組織化によって正社員の労働条件が向上したという実感を持ってないでいる原因であることも指摘された。また、パートを組織化した単組の職場では、未組織の職場と比較して、パートから他の非典型雇用への置換えが起きて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¹。

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²。当初は、上述のような動きは「マクロレベル」

¹ 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。

² 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³、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⁴。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。

³ 「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）として掲載しているので、参考にされたい。

⁴ 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。

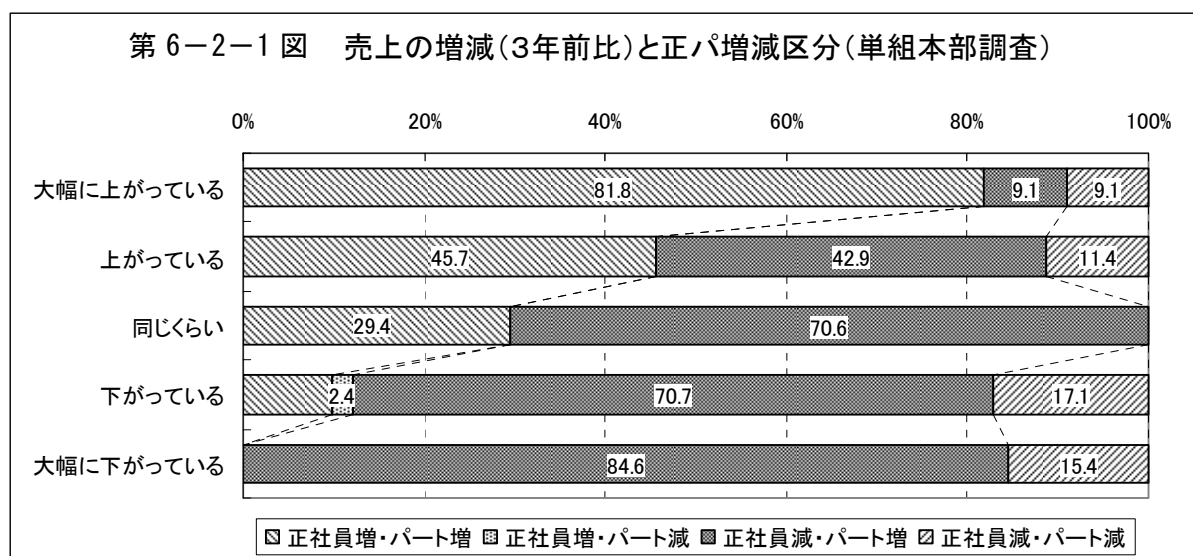
今後は、この4区分（以下「正・パ増減区分」という。）を分析のフレームとしたい。すなわち、関連する調査項目について、この区分とクロス集計を行い、得られる示唆をみていく⁵。なお、分析は主に単組本部調査、すなわち企業を対象として行うこととする⁶。

⁵ 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。

⁶ 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）。

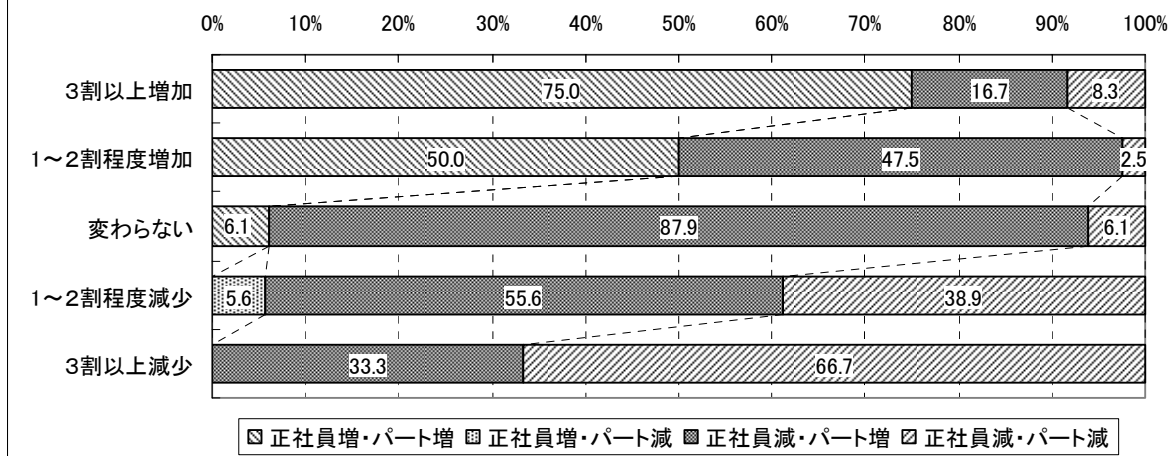


つぎに、全体の雇用需要を全体の従業員数の増減でみることにすると、売上増減でみたものとはほぼ同様の動きがみられるばかりでなく、正・パ増減区分との関係がより明確になっている。すなわち、全体としての雇用が増加する場合に「正社員増・パート増」を示すところがかかなりあり、一方全体としての雇用が減少する場合に「正社員減・パート減」を示すところがかかなりある。その中で、代替関係を示す「正社員減・パート増」は全体としての雇用が1~2割程度増加から同程度の減少までの中間的な範囲で特に多くなっている（第6-2-2図）。

「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。

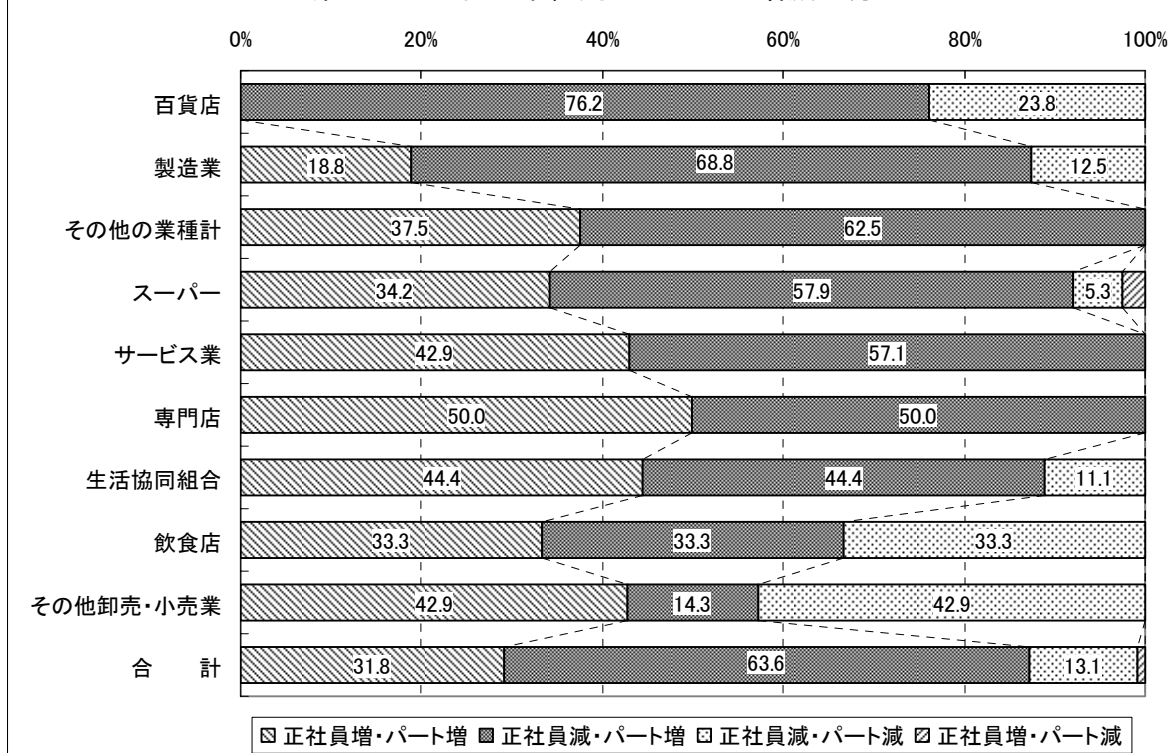
第6-2-2図 全従業員数の増減(3年前比)と正パ増減区分
(単組本部調査)



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⁷（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



⁷ 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。

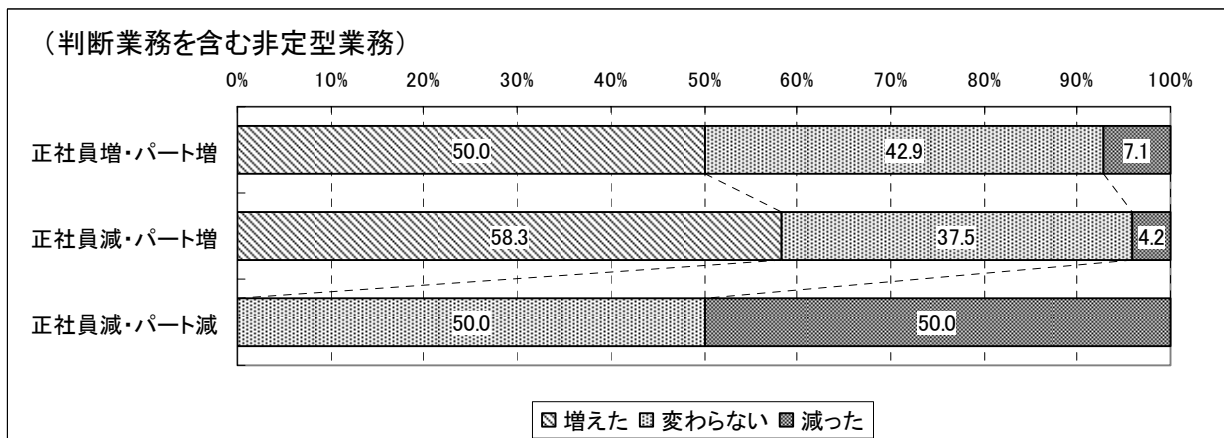
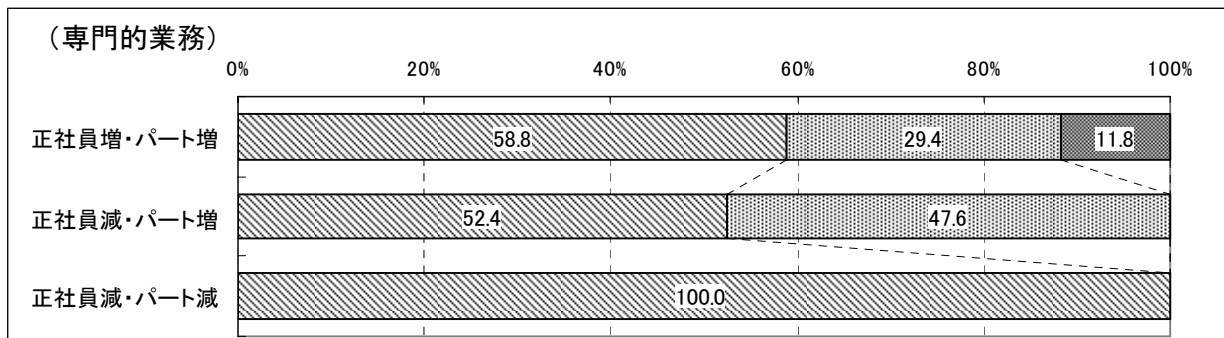
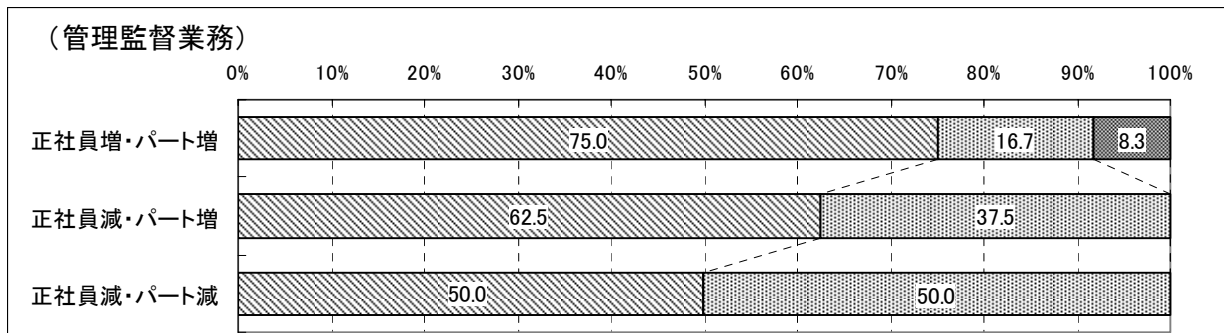
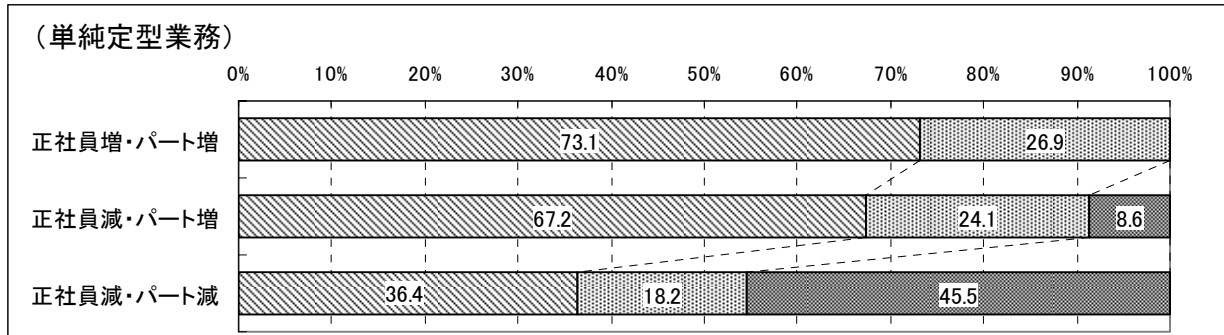
第4節 業務類型別にみたパートタイマーの増減と正・パ増減区分

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⁸。

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)。

⁸ 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。

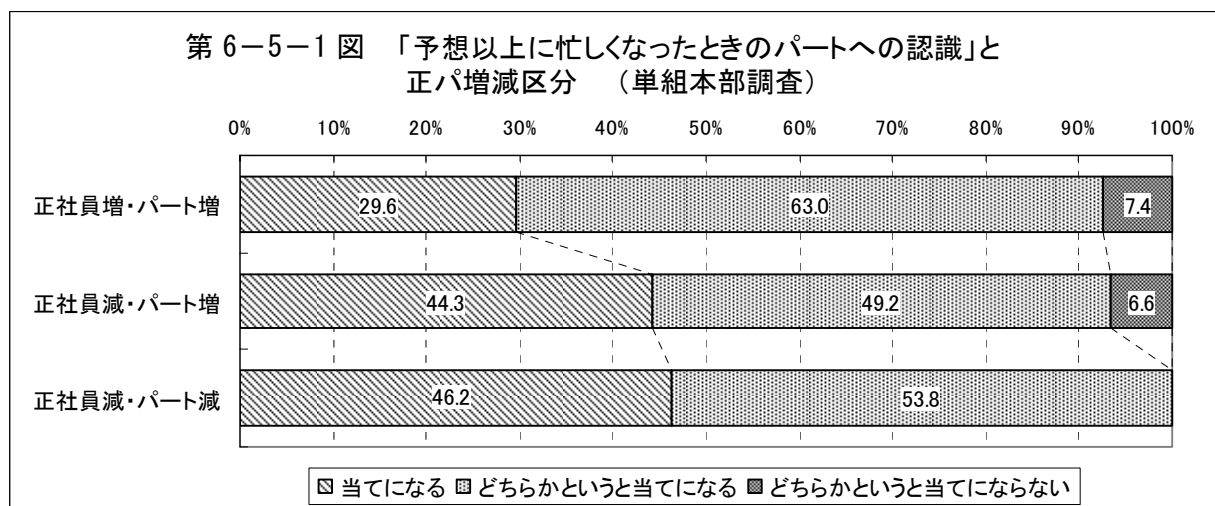
第6-4-1図 業務類型別パートタイマー増減と正・パ増減区分
(単組本部調査)



(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

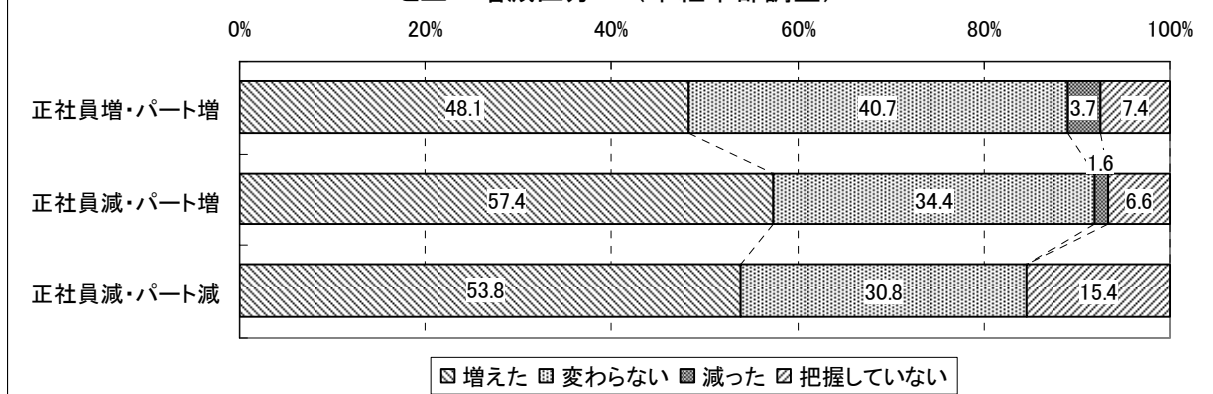
いくらパートタイマーを増やそうとしても、その仕事に対してある程度の信頼感がなければ増やせるものではないであろう。そこで、今回の調査項目の中から信頼度を示すものとして、「予想以上に忙しくなったときのパートタイマーが当てになるかどうか」を尋ねた結果と正・パ増減区分とをクロスしてみた。その結果をみると、「当てになる」と答えたところは、「正社員増・パート増」で29.6%であるのに対して「正社員減・パート増」では44.3%とかなり多くなっている。この「当てになる」という評価は、雇用する事業主側が同じ評価かどうか留保する必要があるものの、単組本部が働く仲間としてパートタイマーの働きぶりを評価したものであり、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



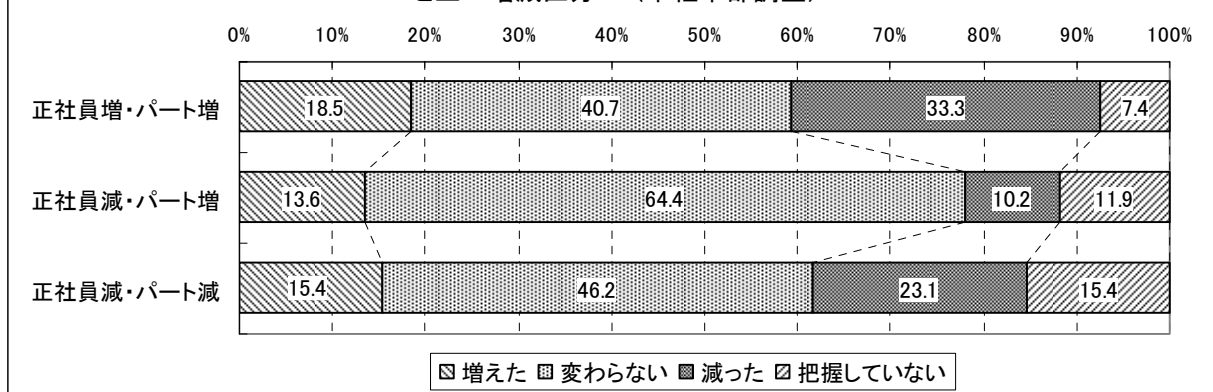
第6節 パートタイマーの仕事量、労働時間の増減と正・パ増減区分

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)



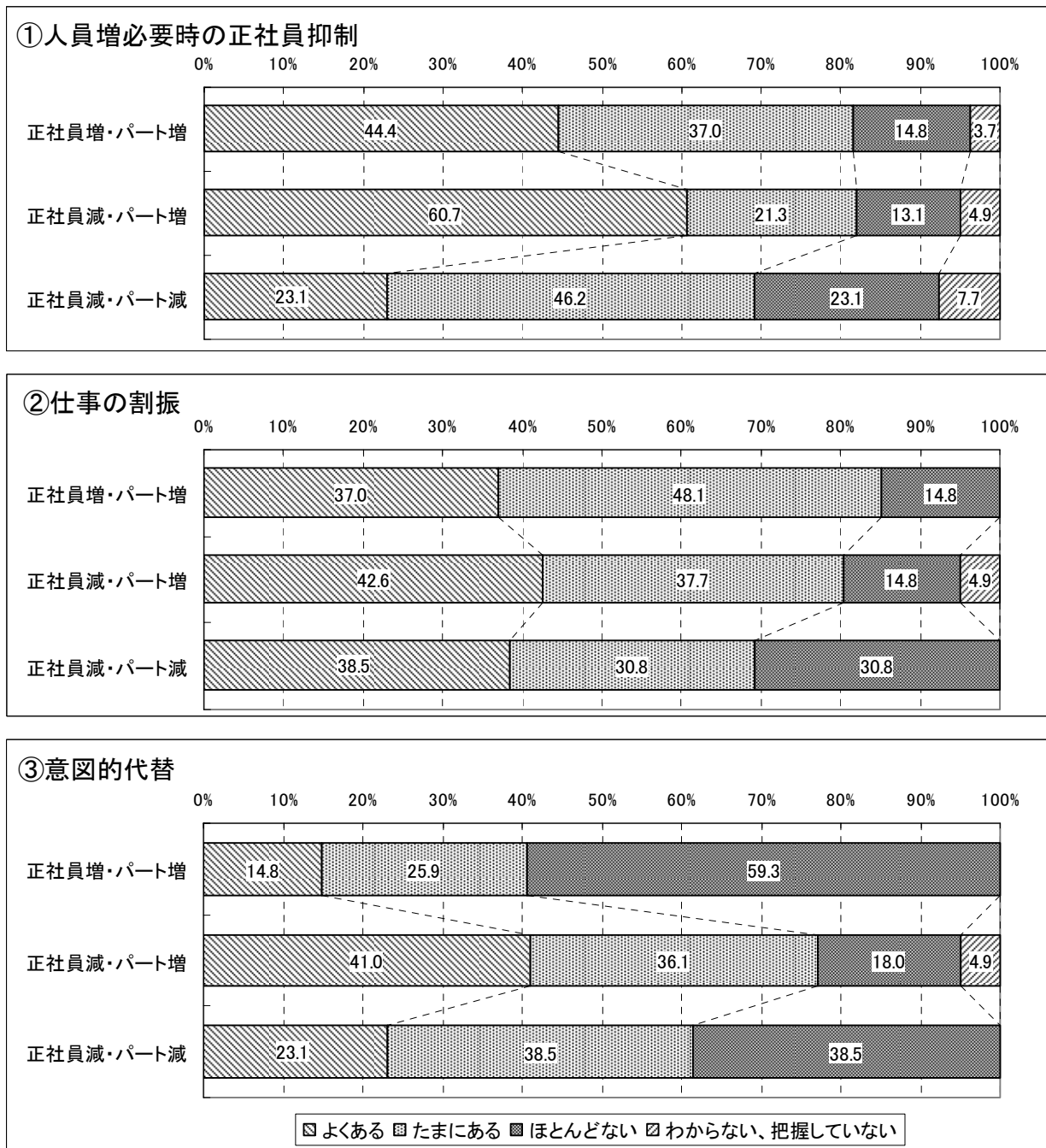
第6-6-2図 パートタイマー1人当たりの労働時間の増減(3年前比)
と正パ増減区分 (単組本部調査)



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人員増が必要な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)。

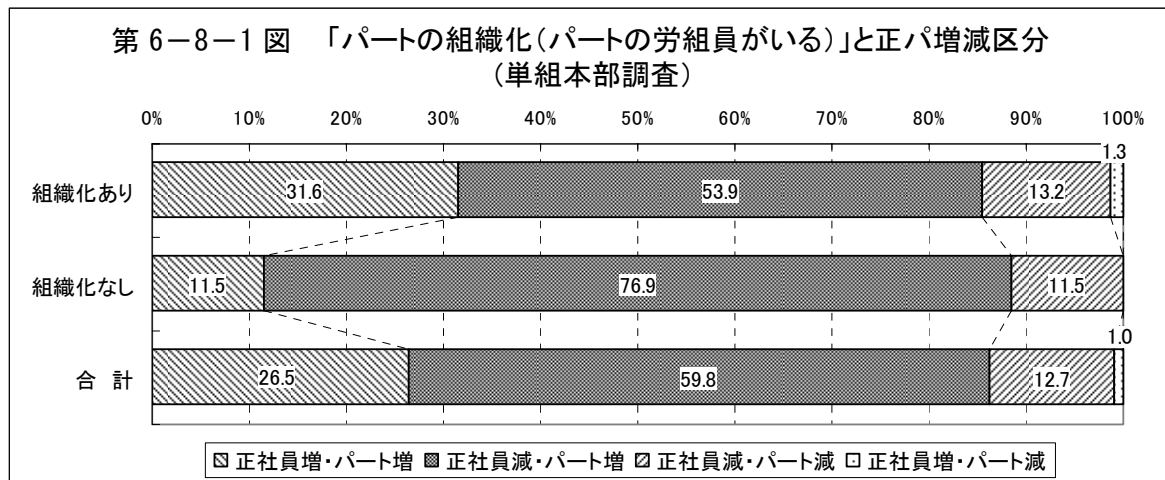
第6-7-1図 正社員雇用抑制・パート雇用増の態様と正・パ増減区分
(単組本部調査)



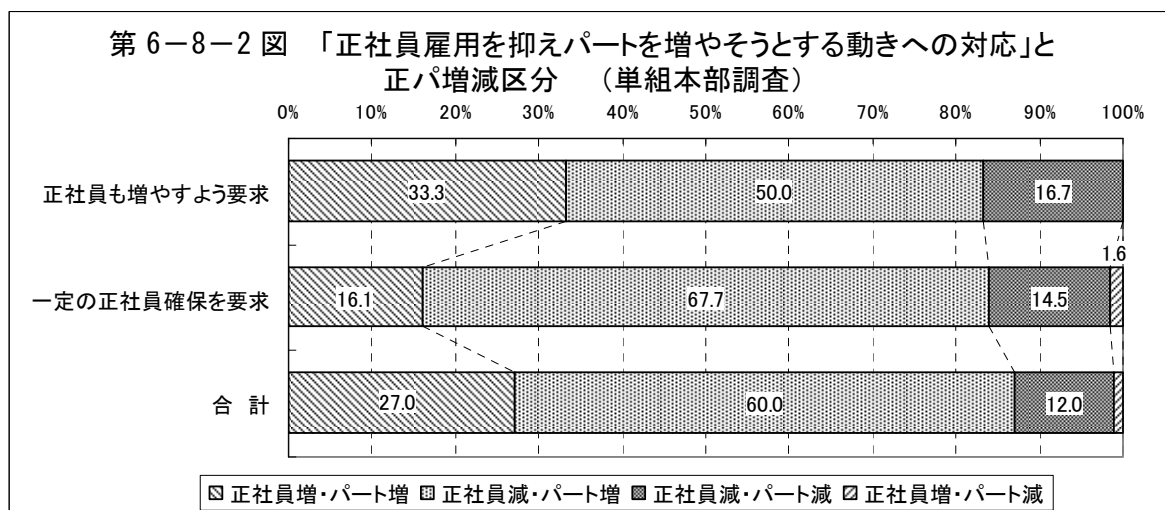
第8節 労組の対応と正・パ増減区分

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⁹（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。

⁹ 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¹⁰。

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¹¹。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。

¹⁰ 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。

¹¹ 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^(注)。

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

(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。

ρ ：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）

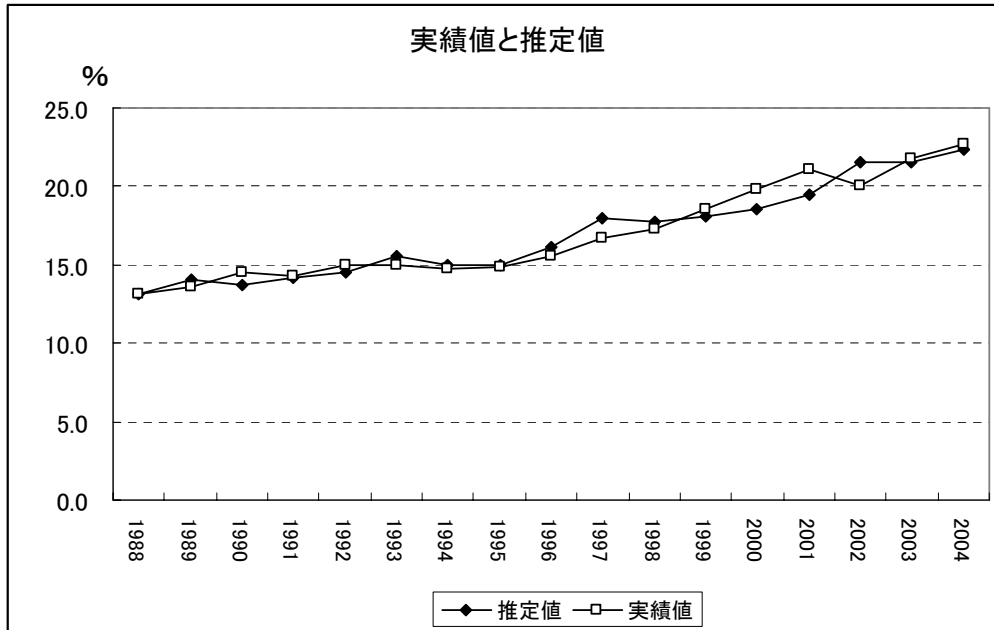
D：調査変更ダミー

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¹²。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。

¹² 「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。

参考資料 I

アンケート調査票

- ① 単組本部
- ② 支部
- ③ パート役員

パートタイマーの組織化に関する調査

【調査票 ① 単組本部対象】

＜調査ご協力のお願い＞

1. この調査は、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が、パートタイマーの方々の組織化について、その現状およびこれからの課題を明らかにするために行うものです。
ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理され、個別のご回答が外部に出ないことはもとより、研究以外の他の目的に使用されることは一切ありません。
2. ご回答は、設問に応じ、選択肢番号に○をつけるか数字を該当欄にご記入ください。
ご回答の内容によっては、ご回答いただく次の設問が飛ぶ場合があります。当てはまる番号に○をつけてから、指示に従ってお進みください。
3. ご記入の終わった調査票は、返送用封筒に入れて（切手不要）、2月20日までにご投函ください。
4. 本調査に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。

〒177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

労働政策研究・研修機構

労使関係・労働法部門

担当：主任研究員 南 繁、アシスタント・フェロー 太田 仁志

電話：03-5991-5105、03-5903-6238

Fax：03-3594-1115

E-mail：sminami@jil.go.jp

本調査におけるパートタイマーの定義は、次のとおりです。

雇用期間に定めのある者で、貴社内で「パートタイマー」またはこれに類する名称で呼ばれる者。学生アルバイトは除く。

問 1 貴労働組合のある企業（以下、貴社）の組合員にはパートタイマーがいますか。当てはまるものに○を付けてください。

1. パートタイマーがいる →問 2 へ
2. パートタイマーはいない →問 32、33（12、13 ページ） へ

以下の問 2～31 は、問 1 で「1. パートタイマーがいる」と回答された方にお尋ねします。

問 2 貴社で働いているパートタイマーの平均年齢と平均勤続年数を、概数で結構ですので男女別にお答えください。男性または女性のパートタイマーがいない場合は、「—」（横線）を記入してください。貴組合本部で把握していない場合は、「*本部では把握していない」に○をつけてください。

男性のパートタイマー： 平均年齢 約 歳 平均勤続年数 約 年
女性のパートタイマー： 平均年齢 約 歳 平均勤続年数 約 年

*本部では把握していない

問 3 貴社で働いているパートタイマーの 1 週間の平均労働時間について、「ほぼ正社員と同じ」、「週 20 時間以上」、「週 20 時間未満」、の 3 つに分けて、パートタイマーの人数の割合をお答えください。概数でも構いませんが、合計が 100%になるようにしてください。貴組合本部で把握していない場合は、「*本部では把握していない」に○をつけてください。

正社員と週労働時間がほぼ同じパートタイマーの割合	%
週 20 時間以上のパートタイマーの割合（正社員よりは短時間）	%
週 20 時間未満のパートタイマーの割合	%

*本部では把握していない

問 4 貴社では、雇用契約の更新の結果として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、パートタイマーの雇用契約の更新について何らかの制限を設けていますか。当てはまるものの 1 つに○をつけてください。

1. パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない
2. 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
3. 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
4. 本部では把握していない

問 5 貴社のパートタイマーの主たる業務は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 生産・建設
2. 保全・修理
3. 警備・保安
4. 運転・物流
5. 販売・接客
6. 事務
7. 営業
8. その他（具体的に：）

問6 現在、貴社でパートタイマーが担当する業務について、最も近いのは次のうちどれですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

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

問7 過去3年間における貴社のパートタイマーの仕事量や労働時間、また業務の変化についてお尋ねします。次の(1)～(4)の各問にお答えください。

- (1) 過去3年間に、貴社における1人あたりのパートタイマーの仕事の量および労働時間に変化がありましたか。それぞれ当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。

	増えた	変わらない	減った	パートは3年前にはいなかった	本部では把握していない
1人あたりのパートタイマーの仕事の量	1	2	3	4	5
1人あたりのパートタイマーの労働時間	1	2	3	4	5

- (2) 現在、貴社には次の業務を担当するパートタイマーがいますか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	現在いる	現在は いない	本部では把握 していない
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3

- (3) 3年前に、貴社には次の業務を担当するパートタイマーがいましたか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	3年前に いた	3年前には いなかった	本部では把握 していない
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2	3
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3

(4) 過去3年間に、貴社における次の業務を担当するパートタイマーの人数に変化がありましたか。それぞれ当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。3年前も現在も当該の業務を担当するパートタイマーがいない場合は選択肢「4」に○をつけてください。

	増えた	変わらない	減った	3年前も現在も当該業務担当のパートはいない	本部では把握していない
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4	5
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4	5
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4	5
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4	5

問8 貴社では、パートタイマーの雇用に関して、過去3年間に次の①～③のようなことが起きていますか。それぞれにつき、当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	本部では把握していない
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5

問9 上の問8にあげたような、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。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 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てきた
2. パートを増やすことに理解を示しながらも、一定数の正社員を確保するように求めてきた
3. 特に何もしなかった
4. そのような政策は採られたことがない
5. その他 (具体的に: _____)

問10 貴社における正社員とパートタイマーの人事政策についてお尋ねします。

- (1) 正社員のなかで通常はパートタイマーと同じような仕事を担当している人について、貴社では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～6の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部が している	通常はないが、 時々ある	して いない	該当する人 はいない	本部では把握 していない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5	6
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5	6
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5	6
④ 残業	1	2	3	4	5	6
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5	6

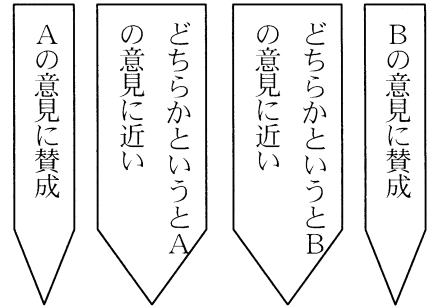
- (2) 単純・定型ではない業務（管理・監督業務、高度な専門的業務、判断業務を含む非定型業務など）を担当するパートタイマーについて、貴社では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～6の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部が している	通常はないが、 時々ある	して いない	該当する人 はいない	本部では把握 していない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5	6
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5	6
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5	6
④ 残業	1	2	3	4	5	6
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5	6

- (3) 単純・定型業務を担当するパートタイマーについて、貴社では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～6の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部が している	通常はないが、 時々ある	して いない	該当する人 はいない	本部では把握 していない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5	6
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5	6
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5	6
④ 残業	1	2	3	4	5	6
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5	6

問11 貴社で働くパートタイマーに対する、貴組合の考え方についてうかがいます。次の①～③について、2つの意見AとBのうち、それぞれどちらに近いですか。1～4の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。



- ① A：正社員もパートタイマーも同じ働く仲間と考えている。
B：正社員とパートはもともと性格が異なると考えている。
- ② A：正社員とパートの利害の一致を図るべきである。
B：正社員とパートの利害の一致を図る必要はない。
- ③ A：予想以上に忙しくなった時にパートは当てになる。
B：予想以上に忙しくなった時にパートは当てにならない。

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

問12 貴社にはパートタイマーの労働組合員（本問では、貴組合だけではなく、協議会や懇談会を含むとお考えください）がいますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. パートタイマーの組合員がいる →付問12-1、12-2へ
2. いない →問25～27（9～10ページ）へ

付問12-1 「パートタイマーの組合員がいる」と回答の方にお尋ねします。貴社で労働組合に組織化されているパートタイマーの割合は、貴社で直接雇用されている有期雇用の従業員の何%を占めていますか。

	%
--	---

付問12-2 パートタイマーの組合員は、正社員と同じ労働組合に加入していますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 正社員と同じ労働組合に加入 →問13へ
2. パートタイマーだけの独自の組織に加入 →付問12-3へ

付問12-3 上の付問12-2で「2. パートタイマーだけの独自の組織に加入」と回答された方にお尋ねします。それはどのような組織ですか。当てはまるものに○をつけてください。

1. パートタイマーだけが加入する正式な労働組合
2. 協議会や懇談会といった、労働組合ではない別の組織
- } →問28（11ページ）へ

以下の問 13～24 では、パートタイマーを組織化している労働組合に、その組織化の取り組みについてお尋ねします。

問 13 貴組合ではパートタイマーの組織化に際して、ユニオンショップを採用していますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. ユニオンショップを採用している
2. 採用していない（オープンショップである）

問 14 貴組合ではパートタイマーの組織化の範囲をどのように定めていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。選択肢「2」を回答される場合には、その時間数についてもお答えください。

1. パートタイマー全員を組織化している
2. 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
→ 1 週間の労働時間が 時間以上のパートタイマーを組織化している
3. 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
4. 所得の多いパートタイマーを組織化している
5. その他（具体的に：）
6. 特に基準はない

問 15 貴組合がパートタイマーの組織化を行ったのはいつですか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 組合の結成時にパートタイマーを組織化 →問 16 へ
2. 組合の結成時より後にパートタイマーを組織化 →付問 15-1 へ

▶ 付問 15-1 パートタイマーの組織化をした年を西暦でお答えください。

西暦 年

問 16 貴組合ではパートタイマーの組合員が本部の組合三役または執行委員になることができますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 組合三役または執行委員になれる →付問 16-1 へ
2. なれない →問 17 へ

▶ 付問 16-1 本部の執行委員であるパートタイマーの組合員の人数を教えてください。1 人もいない場合は「0」を記入してください。

人

問 17 貴組合における組合費の徴収についてお尋ねします。(1) 正社員の組合員と、(2) パートタイマーの組合員の両方についてお答えください。

(1) 正社員組合員の組合費の ①徴収基準、②上限の有無、③一時金からの徴収の有無、のそれぞれについて、表内の当てはまる回答選択肢 1 つに○をつけてください。

① 組合費の徴収基準	1. 定率	2. 定率+定額	3. 定額
② 徴収される組合費の上限	1. 上限がある	2. 上限はない	
③ 一時金からの組合費の徴収	1. 一時金からも徴収する	2. 一時金からは徴収しない	

(2) パートタイマーの組合員の組合費の ①徴収基準、②上限の有無、③一時金からの徴収の有無、のそれぞれについて、表内の当てはまる回答選択肢 1 つに○をつけてください。

① 組合費の徴収基準	1. 定率	2. 定率+定額	3. 定額
② 徴収される組合費の上限	1. 上限がある	2. 上限はない	
③ 一時金からの組合費の徴収	1. 一時金からも徴収する	2. 一時金からは徴収しない	

問 18 貴組合はパートタイマーの組織化にあたり、会社と話し合いをしましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 会社とは事前に十分に話し合った
2. 会社には組織化の直前に通告した
3. 会社には組織化してから伝えた
4. その他 (具体的に: _____)

問 19 パートタイマーの組織化に対して、会社はどのような態度をとりましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 強く反対した
2. 反対した
3. どちらでもない
4. 賛成した
5. 強く賛成した
6. 無関心であった

問 20 貴組合がパートタイマーの組織化をするにあたり、上部組合からの指導や支援はありましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 強力な指導・支援が上部組合からあった
 2. 多少の指導・支援が上部組合からあった
 3. 何もなかった →問 21 へ
- } →付問 20-1、20-2 へ

付問 20-1 上部組合からの強力なまたは多少の指導や支援があったと回答の方にお尋ねします。主に指導や支援を受けた上部組織はどこですか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 産別労組の部会組織
2. 産別労組の地域組織
3. 産別労組の組織担当部局
4. グループ労連 (労協)
5. ナショナルセンター
6. その他 (具体的に: _____)



付問 20-2 上部組合からの指導や支援はどの程度役に立ちましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|--------------|---------------------|
| 1. 役に立った | 2. どちらかというと役に立った |
| 3. どちらともいえない | 4. どちらかというと役に立たなかった |
| 5. 役に立たなかった | |

問 21 貴組合がパートタイマーを組織化した理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場でパートタイマーの人数が増えたから
2. パートタイマーの能力や意欲が高まってきたから
3. 職場における過半数代表を確保したいから
4. 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
5. 組合の交渉力を強化したいから
6. 正社員の労働条件を守りたいから
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
8. パートタイマーの定着をよくしたいから
9. パートタイマーの生産性を向上させたいから
10. 会社のパートタイマー管理の内容に賛成できないから
11. パートタイマーの労働条件を向上させたいから
12. パートタイマーの苦情処理が必要だから
13. パートタイマーから要望があったから
14. 上部組織の方針や指導があったから
15. その他 (具体的に：)

問 22 貴組合はパートタイマーの組織化に向けてどのような工夫をしましたか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの意見を積極的に集めた
2. パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った
3. パンフレット配布など組合のPR活動を行った
4. 組合活動についてパートタイマーに十分に説明した
5. 組合に対するパートタイマーの要望を集めた
6. 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
7. 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
8. パート問題を担当する役員をおいた
9. 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
10. パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた
11. 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
12. その他 (具体的に：)

問 23 パートタイマーが組織化されたことについて、貴組合は次の諸点（①～⑩）についてどのような評価をしていますか。次の 1～5 の回答選択肢のうち当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

	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
① 会社に対する交渉力が高まった	1	2	3	4	5
② 職場における従業員の代表性を確保できた	1	2	3	4	5
③ 正社員の労働条件を守れた	1	2	3	4	5
④ 正社員とパートタイマーの関係が良好になった	1	2	3	4	5
⑤ パートタイマーの定着がよくなった	1	2	3	4	5
⑥ パートタイマーの生産性が向上した	1	2	3	4	5
⑦ パートタイマーの労働条件が向上した	1	2	3	4	5
⑧ パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ	1	2	3	4	5
⑨ 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	1	2	3	4	5
⑩ 組合活動が活発になった	1	2	3	4	5

問 24 パートタイマーを組織化した現在、どのような課題がありますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの組織率を向上させること
2. パートタイマーの組合リーダーを養成すること
3. 正社員とパートタイマーの意思疎通をより緊密にすること
4. 正社員とパートタイマーの労働条件に関する利害を調整すること
5. パートタイマー以外の未組織労働者も視野に入れた組合活動を展開すること
6. 組合活動に対するパートタイマーの関心を高めること
7. パートタイマーに組織化の効果を実感してもらうこと
8. その他（具体的に： _____）
9. 特にない

⇒ 問 28（11 ページ）にお進みください

以下の問 25～27 は、問 12 で「2.（パートの組合員が）いない」と回答の方にお尋ねします。

問 25 貴組合はパートタイマーの組織化についてどのように考えていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 今のところパートタイマーを組織化するつもりはない
2. パートタイマーを組織化するつもりだが、今のところ何もしていない
3. パートタイマーの組織化に取り組んでいるが、現状では実現していない

問 26 貴組合がパートタイマーを組織化しない、またはしていない理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 会社の反対が大きいから
2. パートタイマーが組合に無関心だから
3. パートタイマーのリーダー層がないから
4. 上部組合の指導や支援が弱いから
5. 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
6. 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
7. 組合財政が悪化するから
8. パートタイマーを組織化するノウハウをもたないから
9. パートタイマーを組織化する余裕がないから
10. パートタイマーの労働条件の向上が困難だから
11. 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
12. 法規制による解決を期待しているから
13. 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
14. その他 (具体的に: _____)

問 27 貴組合では今までに次のような取り組みを行ったことがありますか。行ったことのある取り組みすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの意見を積極的に集めた
2. パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った
3. パンフレット配布など組合のPR活動を行った
4. 組合活動についてパートタイマーに十分に説明した
5. 組合に対するパートタイマーの要望を集めた
6. 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
7. 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
8. パート問題を担当する役員をおいた
9. 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
10. パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた
11. 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
12. 特に何もしてこなかった
13. その他 (具体的に: _____)

⇒ 問 28 にお進みください

以下の問 28～31 では、パートタイマーの労働条件と貴組合の取り組みおよび考えについてお尋ねします。

問 28 貴組合ではパートタイマーの労働条件に関する次の①～⑫の項目について、会社と交渉や協議をしていますか。それぞれについて、次の1～3の回答選択肢のうち当てはまるもの1つに○をつけてください。

	会社との正式な交渉・協議事項としている	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	特に何も行っていない
① 時間給の引き上げについて	1	2	3
② 定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて	1	2	3
③ 一時金の導入や支給額の引き上げについて	1	2	3
④ 退職金の導入や支給額の引き上げについて	1	2	3
⑤ 評価制度の導入や改善について	1	2	3
⑥ 資格制度の導入や改善について	1	2	3
⑦ 勤務時間帯の適正化について	1	2	3
⑧ 休日・休暇の改善について	1	2	3
⑨ 正社員への登用について	1	2	3
⑩ 正社員との分業について	1	2	3
⑪ 職務内容の変更について	1	2	3
⑫ 雇用の継続について	1	2	3

問 29 貴組合では、パートタイマーの労働条件の決定に関与するために、パートタイマーの意見をどのように集めていますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場集会を通じて
2. 組合主催の説明会を通じて
3. アンケート調査を通じて
4. 組合への直接提言によって
5. パート部会（協議会）を通じて
6. その他（具体的に： _____）
7. 特に意見は集めていない

問 30 貴社において適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状は、次のどれに該当しますか。また、貴組合では今後の政策・方針をどのように考えていますか。それぞれについて当てはまる処遇（または最も近い処遇）を、表内の数字1～4から1つ選んで○をつけてください。

処遇	貴社の現状	貴組合の今後の政策・方針
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	1	1
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	2	2
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	3	3
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	4	4

問 31 上の問 30 で回答されたパート賃金制度の今後の取り組みのために、パートタイマーの組織化は有効だと思いますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. そう思う
2. どちらかというと思う
3. どちらともいえない
4. どちらかというと思わない
5. そう思わない

→付問 31-1 へ

→ 付問 31-1 上の問 31 で「4. どちらかというと思わない」および「5. そう思わない」と回答の方にお尋ねします。パート賃金制度の今後の取り組みのために組織化が（どちらかという）有効とは思わない理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートを組織化しているかどうかに関係なく賃金制度に取り組めるから
2. 立場の違う正社員とパートの意見を調整することが難しくなるから
3. パートを組織化していなくても、会社が適正な賃金制度を出してくるから
4. パートが現状の賃金制度に満足しているから
5. その他（具体的に： ）

⇒ 問 32 にお進みください

以下の問 32 および問 33 は、貴社におけるパートタイマーの有無にかかわらず、お尋ねします。

問 32 貴組合では下記の①～④の業務をパートタイマーが担当することに対して、あるいはそのような業務を担当するパートタイマーの増加について、一般にどのようにお考えですか。1～5 の回答選択肢のうち当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

	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
① 管理・監督業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5
② 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
④ 単純・定型業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5

問 33 過去3年間に、貴社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、代わりに他の形態の労働力（事業所外への外注を含む）が増えましたか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 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 →付問 33-1 へ

2. そのようなことは行われていない

付問 33-1 「1. 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が増えた」と回答の方にお尋ねします。どのような形態の労働力が増えましたか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. より短時間のパートタイマー | 2. 学生アルバイト |
| 3. 派遣労働者 | 4. 事業所内で働く請負労働者 |
| 5. 正社員 | 6. 退職後の再雇用者 |
| 7. 事業所外への外注 | |
| 8. その他（具体的に： | ） |

貴社についてお尋ねします。

F1 貴社の主たる業種は何ですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-----------|---------------|------------|------------------|
| 1. 鉱業 | 2. 建設業 | 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給、水道業 |
| 5. 運輸・通信 | 6. 卸売 | 7. スーパー | 8. 百貨店 |
| 9. 専門店 | 10. 生活協同組合 | 11. その他小売業 | |
| 12. 飲食店 | 13. 金融・保険業 | 14. 不動産業 | |
| 15. サービス業 | 16. その他（具体的に： | | ） |

F2 貴社が設立された年を西暦でお答えください。

西暦 年

F3 貴社の本社が所在する都道府県名をお答えください。

都・道・府・県

F4 貴社の昨年度の売上はその3年前と比較するとどのようになっていますか。当てはまるもの1つに○を付けてください。

- | | | |
|--------------|--------------|----------|
| 1. 大幅に上がっている | 2. 上がっている | 3. 同じくらい |
| 4. 下がっている | 5. 大幅に下がっている | |

F5 貴社で働いている方の男女別の人数と合計人数を、「正社員」、「パートタイマー」、「パートタイマー以外の非正社員」、に分けてお答えください（下の表に実数を記入してください）。該当者がいない場合は当該の欄に「0」をご記入ください。本調査におけるそれぞれの定義は次のとおりです：

- ・ **正社員：** 雇用期間を定めていない者。他企業への出向者は除く。
- ・ **パートタイマー：** 雇用期間に定めのある者で、「パートタイマー」またはこれに類する名称で呼ばれる者。学生アルバイトは除く。

	男性	女性	男女計
正社員	人	人	人
パートタイマー	人	人	人
パートタイマー以外の非正社員	人	人	人
上記の合計 (会社全体の人数の合計)	人	人	人

F6 現在の貴社における次の構成員の人数について、それぞれ3年前と比較した増減をお答えください。なお、現在も3年前も該当者のいない就業形態については選択肢「6」に○をつけてください。「正社員」と「パートタイマー」の定義はF5をご参照ください。本調査における「派遣労働者」と「職場内の請負社員」の定義は次のとおりです：

- ・ **派遣労働者：** 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された者。
- ・ **職場内の請負社員：** 業務請負契約により、貴事業所内で働いている者。

	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	現在も3年前 もいない
正社員	1	2	3	4	5	6
パートタイマー	1	2	3	4	5	6
派遣労働者	1	2	3	4	5	6
職場内の請負社員	1	2	3	4	5	6
上記以外の非正社員	1	2	3	4	5	6
上記の合計 (会社全体の人数の合計)	1	2	3	4	5	6

貴労働組合についてお尋ねします。

F7 貴組合が結成されたのはいつですか。

西暦 年

F8 貴組合の組織範囲（労働組合加入有資格者）について、当てはまるものすべてに○を付けてください。

1. 正社員一般従業員
2. 正社員の係長および相当職
3. 正社員の課長および相当職（部下あり）
4. 正社員の課長および相当職（部下なし）
5. 部長および相当職
6. パートタイマー
7. パート以外の非正社員（具体的に：）

F9 貴組合は正社員に関してユニオンショップ協定を結んでいますか。

1. 結んでいる 2. 結んでいない

F10 貴組合の組合員である方の男女別の人数と合計人数を、「正社員」、「パートタイマー」、「パートタイマー以外の非正社員」、に分けてお答えください。正社員およびパートタイマーの定義は上の問 F5 をご参照ください。該当者がいない場合は当該の欄に「0」をご記入ください。

	男性	女性	男女計
正社員の組合員数	人	人	人
パートタイマーの組合員数	人	人	人
パートタイマー以外の 非正社員の組合員数	人	人	人
上記の合計 (会社全体における組合員数の合計)	人	人	人

F11 貴組合には組合役員（三役と執行委員）が何人いますか。 人

→ うち、女性の組合役員は何人いますか。 人

F12 貴組合には専従者は何人いますか。 人

F13 貴組合の正社員組合員の平均年齢と平均勤続年数を教えてください。

平均年齢 歳 平均勤続年数 年

ご協力どうもありがとうございました。

パートタイマーの組織化に関する調査

【調査票 ② 単組支部対象】

<調査ご協力のお願ひ>

1. この調査は、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が、パートタイマーの方々の組織化について、その現状およびこれからの課題を明らかにするために行うものです。
ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理され、個別のご回答が外部に出ないことはもとより、研究以外の他の目的に使用されることは一切ありません。
2. ご回答は、設問に応じ、選択肢番号に○をつけるか数字を該当欄にご記入ください。
ご回答の内容によっては、ご回答いただく次の設問が飛ぶ場合があります。当てはまる番号に○をつけてから、指示に従ってお進みください。
3. ご記入の終わった調査票は、返送用封筒に入れて（切手不要）、2月20日までにご投函ください。
4. 本調査に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。

〒177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

労働政策研究・研修機構

労使関係・労働法部門

担当：主任研究員 南 繁、アシスタント・フェロー 太田 仁志

電話：03-5991-5105、03-5903-6238

Fax：03-3594-1115

E-mail：sminami@jil.go.jp

本調査では、特にことわりのない限り、あなたが現在働く事業所、およびその事業所レベルにおける労働組合（支部など）に関してお答えください。

本調査におけるパートタイマーの定義は、次のとおりです。

雇用期間に定めのある者で、「パートタイマー」またはこれに類する名称で呼ばれる者。学生アルバイトは除く。

問 1 貴労働組合のある事業所（以下、貴事業所）にはパートタイマーがいますか。当てはまるものに○を付けてください。

1. パートタイマーがいる →問 2 へ
2. パートタイマーはいない →問 32、33（12、13 ページ） へ

以下の問 2～31 は、問 1 で「1. パートタイマーがいる」と回答された方にお尋ねします。

問 2 貴事業所で働いているパートタイマーの平均年齢と平均勤続年数を、概数で結構ですので男女別にお答えください。男性または女性のパートタイマーがいない場合は、「—」（横線）を記入してください。

男性のパートタイマー： 平均年齢 約 歳 平均勤続年数 約 年

女性のパートタイマー： 平均年齢 約 歳 平均勤続年数 約 年

問 3 貴事業所で働いているパートタイマーの 1 週間の平均労働時間について、「ほぼ正社員と同じ」、「週 20 時間以上」、「週 20 時間未満」、の 3 つに分けて、パートタイマーの人数の割合をお答えください。概数でも構いませんが、合計が 100%になるようにしてください。

正社員と週労働時間がほぼ同じパートタイマーの割合	%
週 20 時間以上のパートタイマーの割合（正社員よりは短時間）	%
週 20 時間未満のパートタイマーの割合	%

問 4 貴事業所では、雇用契約の更新の結果として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、パートタイマーの雇用契約の更新について何らかの制限を設けていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. パートタイマーの雇用契約の更新に制限はない
2. 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
3. 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

問 5 貴事業所におけるパートタイマーの主たる業務は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 生産・建設
2. 保全・修理
3. 警備・保安
4. 運転・物流
5. 販売・接客
6. 事務
7. 営業
8. その他（具体的に： _____)

問6 現在、貴事業所でパートタイマーが担当する業務について、最も近いのは次のうちどれですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

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

問7 過去3年間における貴事業所でのパートタイマーの仕事の量や労働時間、また業務の変化についてお尋ねします。次の(1)～(4)の各問にお答えください。

- (1) 過去3年間に、貴事業所における1人あたりのパートタイマーの仕事の量および労働時間に変化がありましたか。それぞれ当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。

	増えた	変わらない	減った	パートは3年前には いなかった
1人あたりのパートタイマーの仕事の量	1	2	3	4
1人あたりのパートタイマーの労働時間	1	2	3	4

- (2) 現在、貴事業所には次の業務を担当するパートタイマーがいますか。それぞれ当てはまるものに○をつけてください。

	現在いる	現在はいない
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2

- (3) 3年前に、貴事業所には次の業務を担当するパートタイマーがいましたか。それぞれ当てはまるものに○をつけてください。

	3年前にいた	3年前にはいなかった
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2

- (4) 過去3年間に、貴事業所における次の業務を担当するパートタイマーの人数に変化がありましたか。それぞれ当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。3年前も現在も当該の業務を担当するパートタイマーがいない場合は選択肢「4」に○をつけてください。

	増えた	変わらない	減った	3年前も現在も当該業務担当のパートはいない
一般に単純・定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4
一般に管理・監督業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4
一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4
一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマー	1	2	3	4

- 問8 貴事業所では、パートタイマーの雇用に関して、過去3年間に次の①～③のようなことが起きていますか。それぞれにつき、当てはまる回答選択肢1つに○をつけてください。

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4
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	1	2	3	4

- 問9 上の問8にあげたような、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。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 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てきた
2. パートを増やすことに理解を示しながらも、一定数の正社員を確保するように求めてきた
3. 特に何もしなかった
4. そのような政策は採られたことがない
5. その他 (具体的に：)

問 10 貴事業所における正社員とパートタイマーの人事政策についてお尋ねします。

- (1) 正社員のなかで通常はパートタイマーと同じような仕事を担当している人について、貴事業所では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～5の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部がして いる	通常はないが、 時々ある	していない	該当する人は いない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5
④ 残業	1	2	3	4	5
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5

- (2) 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について、貴事業所では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～5の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部がして いる	通常はないが、 時々ある	していない	該当する人は いない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5
④ 残業	1	2	3	4	5
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5

- (3) 単純・定型業務を担当するパートタイマーについて、貴事業所では次の①～⑤に関して、実際にどのような人事政策が採られていますか。1～5の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 している	一部がして いる	通常はないが、 時々ある	していない	該当する人は いない
① 仕事内容の変化を伴う異動	1	2	3	4	5
② 違う事業所への異動（転居は 伴わない）	1	2	3	4	5
③ 転居を伴う異動	1	2	3	4	5
④ 残業	1	2	3	4	5
⑤ あらかじめ休日となっている 日の出勤	1	2	3	4	5

問 11 貴事業所で働くパートタイマーに対する、貴組合の考え方についてうかがいます。次の①～③について、2つの意見AとBのうち、それぞれどちらに近いですか。1～4の回答選択肢のうち、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

Aの意見に賛成	どちらかというとうとAの意見に近い	どちらかというとうとBの意見に近い	Bの意見に賛成
---------	-------------------	-------------------	---------

- ① A：正社員もパートタイマーも同じ働く仲間と考えている。
B：正社員とパートはもともと性格が異なると考えている。
- ② A：正社員とパートの利害の一致を図るべきである。
B：正社員とパートの利害の一致を図る必要はない。
- ③ A：予想以上に忙しくなった時にパートは当てになる。
B：予想以上に忙しくなった時にパートは当てにならない。

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

1.	2.	3.	4.
----	----	----	----

問 12 貴事業所にはパートタイマーの労働組合員（本問では、貴組合だけではなく、協議会や懇談会を含むとお考えください）がいますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. パートタイマーの組合員がいる →付問 12-1、12-2 へ
2. いない →問 25～27 (9～10 ページ) へ

付問 12-1 「パートタイマーの組合員がいる」と回答の方にお尋ねします。貴事業所で労働組合に組織化されているパートタイマーの割合は、貴事業所で直接雇用されている有期雇用の従業員の何%を占めていますか。

	%
--	---

付問 12-2 パートタイマーの組合員は、正社員と同じ労働組合に加入していますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 正社員と同じ労働組合に加入 →問 13 へ
2. パートタイマーだけの独自の組織に加入 →付問 12-3 へ

付問 12-3 上の付問 12-2 で「2. パートタイマーだけの独自の組織に加入」と回答された方にお尋ねします。それはどのような組織ですか。当てはまるものに○をつけてください。

1. パートタイマーだけが加入する正式な労働組合
2. 協議会や懇談会といった、労働組合ではない別の組織 } →問 28 (11 ページ) へ

以下の問 13～24 では、パートタイマーを組織化している労働組合に、その組織化の取り組みについてお尋ねします。

問 13 貴組合ではパートタイマーの組織化に際して、ユニオンショップを採用していますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. ユニオンショップを採用している
2. 採用していない（オープンショップである）

問 14 貴組合ではパートタイマーの組織化の範囲をどのように定めていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。選択肢「2」を回答される場合には、その時間数についてもお答えください。

1. パートタイマー全員を組織化している
2. 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
→ 1 週間の労働時間が 時間以上のパートタイマーを組織化している
3. 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
4. 所得の多いパートタイマーを組織化している
5. その他（具体的に：）
6. 特に基準はない

問 15 貴組合がパートタイマーの組織化を行ったのはいつですか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 組合の結成時にパートタイマーを組織化 →問 16 へ
2. 組合の結成時より後にパートタイマーを組織化 →付問 15-1 へ

▶ 付問 15-1 パートタイマーの組織化をした年を西暦でお答えください。

西暦 年

問 16 貴組合ではパートタイマーの組合員が組合三役または執行委員になることができますか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 組合三役または執行委員になれる →付問 16-1 へ
2. なれない →問 17 へ

▶ 付問 16-1 組合三役または執行委員であるパートタイマーの組合員の人数を教えてください。1 人もいない場合は「0」を記入してください。

人

問 17 貴組合における組合費の徴収についてお尋ねします。(1) 正社員の組合員と、(2) パートタイマーの組合員の両方についてお答えください。

- (1) 正社員組合員の組合費の ①徴収基準、②上限の有無、③一時金からの徴収の有無、のそれぞれについて、表内の当てはまる回答選択肢 1 つに○をつけてください。

① 組合費の徴収基準	1. 定率	2. 定率+定額	3. 定額
② 徴収される組合費の上限	1. 上限がある	2. 上限はない	
③ 一時金からの組合費の徴収	1. 一時金からも徴収する	2. 一時金からは徴収しない	

- (2) パートタイマーの組合員の組合費の ①徴収基準、②上限の有無、③一時金からの徴収の有無、のそれぞれについて、表内の当てはまる回答選択肢 1 つに○をつけてください。

① 組合費の徴収基準	1. 定率	2. 定率+定額	3. 定額
② 徴収される組合費の上限	1. 上限がある	2. 上限はない	
③ 一時金からの組合費の徴収	1. 一時金からも徴収する	2. 一時金からは徴収しない	

問 18 貴組合はパートタイマーの組織化にあたり、会社と話し合いをしましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 会社とは事前に十分に話し合った
2. 会社には組織化の直前に通告した
3. 会社には組織化してから伝えた
4. その他 (具体的に: _____)

問 19 パートタイマーの組織化に対して、会社はどのような態度をとりましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 強く反対した
2. 反対した
3. どちらでもない
4. 賛成した
5. 強く賛成した
6. 無関心であった

問 20 貴組合がパートタイマーの組織化をするにあたり、上部組合からの指導や支援がありましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 強力な指導・支援が上部組合からあった
 2. 多少の指導・支援が上部組合からあった
 3. 何もなかった →問 21 へ
- } →付問 20-1、20-2 へ

▶ 付問 20-1 上部組合からの強力なまたは多少の指導や支援があったと回答の方にお尋ねします。主に指導や支援を受けた上部組織はどこですか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 産別労組の部会組織
2. 産別労組の地域組織
3. 産別労組の組織担当部局
4. グループ労連 (労協)
5. ナショナルセンター
6. その他 (具体的に: _____)

付問 20-2 上部組合からの指導や支援はどの程度役に立ちましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 役に立った
2. どちらかというと役に立った
3. どちらともいえない
4. どちらかというと役に立たなかった
5. 役に立たなかった

問 21 貴組合がパートタイマーを組織化した理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場でパートタイマーの人数が増えたから
2. パートタイマーの能力や意欲が高まってきたから
3. 職場における過半数代表を確保したいから
4. 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
5. 組合の交渉力を強化したいから
6. 正社員の労働条件を守りたいから
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
8. パートタイマーの定着をよくしたいから
9. パートタイマーの生産性を向上させたいから
10. 会社のパートタイマー管理の内容に賛成できないから
11. パートタイマーの労働条件を向上させたいから
12. パートタイマーの苦情処理が必要だから
13. パートタイマーから要望があったから
14. 上部組織の方針や指導があったから
15. その他 (具体的に:)

問 22 貴組合はパートタイマーの組織化に向けてどのような工夫をしましたか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの意見を積極的に集めた
2. パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った
3. パンフレット配布など組合のPR活動を行った
4. 組合活動についてパートタイマーに十分に説明した
5. 組合に対するパートタイマーの要望を集めた
6. 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
7. 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
8. パート問題を担当する役員をおいた
9. 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
10. パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた
11. 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
12. その他 (具体的に:)

問 23 パートタイマーが組織化されたことについて、貴組合は次の諸点 (①～⑩) についてどのような評価していますか。次の 1～5 の回答選択肢のうち当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

	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
① 会社に対する交渉力が高まった	1	2	3	4	5
② 職場における従業員の代表性を確保できた	1	2	3	4	5
③ 正社員の労働条件を守れた	1	2	3	4	5
④ 正社員とパートタイマーの関係が良好になった	1	2	3	4	5
⑤ パートタイマーの定着がよくなった	1	2	3	4	5
⑥ パートタイマーの生産性が向上した	1	2	3	4	5
⑦ パートタイマーの労働条件が向上した	1	2	3	4	5
⑧ パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ	1	2	3	4	5
⑨ 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	1	2	3	4	5
⑩ 組合活動が活発になった	1	2	3	4	5

問 24 パートタイマーを組織化した現在、どのような課題がありますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの組織率を向上させること
2. パートタイマーの組合リーダーを養成すること
3. 正社員とパートタイマーの意思疎通をより緊密にすること
4. 正社員とパートタイマーの労働条件に関する利害を調整すること
5. パートタイマー以外の未組織労働者も視野に入れた組合活動を展開すること
6. 組合活動に対するパートタイマーの関心を高めること
7. パートタイマーに組織化の効果を実感してもらうこと
8. その他 (具体的に:)
9. 特にない

⇒ 問 28 (11 ページ) にお進みください

以下の問 25～27 は、問 12 で「2. (パートの組合員が) いない」と回答の方にお尋ねします。

問 25 貴組合はパートタイマーの組織化についてどのように考えていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 今のところパートタイマーを組織化するつもりはない
2. パートタイマーを組織化するつもりだが、今のところ何もしていない
3. パートタイマーの組織化に取り組んでいるが、現状では実現していない。

問 26 貴組合がパートタイマーを組織化しない、またはしていない理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 会社の反対が大きいから
2. パートタイマーが組合に無関心だから
3. パートタイマーのリーダー層がないから
4. 上部組合の指導や支援が弱いから
5. 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
6. 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
7. 組合財政が悪化するから
8. パートタイマーを組織化するノウハウをもたないから
9. パートタイマーを組織化する余裕がないから
10. パートタイマーの労働条件の向上が困難だから
11. 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
12. 法規制による解決を期待しているから
13. 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
14. その他 (具体的に: _____)

問 27 貴組合では今までに次のような取り組みを行ったことがありますか。行ったことのある取り組みすべてに○をつけてください。

1. パートタイマーの意見を積極的に集めた
2. パートタイマーのリーダー層と意思疎通を図った
3. パンフレット配布など組合のPR活動を行った
4. 組合活動についてパートタイマーに十分に説明した
5. 組合に対するパートタイマーの要望を集めた
6. 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
7. 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
8. パート問題を担当する役員をおいた
9. 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
10. パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた
11. 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
12. 特に何もしてこなかった
13. その他 (具体的に: _____)

⇒ 問 28 にお進みください

以下の問 28～31 では、パートタイマーの労働条件と貴組合の取り組みおよび考えについてお尋ねします。

問 28 貴組合ではパートタイマーの労働条件に関する次の①～⑫の項目について、会社と交渉や協議をしていますか。それぞれについて、次の 1～3 の回答選択肢のうち当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

	会社との正式な交渉・協議事項としている	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	特に何も行っていない
① 時間給の引き上げについて	1	2	3
② 定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて	1	2	3
③ 一時金の導入や支給額の引き上げについて	1	2	3
④ 退職金の導入や支給額の引き上げについて	1	2	3
⑤ 評価制度の導入や改善について	1	2	3
⑥ 資格制度の導入や改善について	1	2	3
⑦ 勤務時間帯の適正化について	1	2	3
⑧ 休日・休暇の改善について	1	2	3
⑨ 正社員への登用について	1	2	3
⑩ 正社員との分業について	1	2	3
⑪ 職務内容の変更について	1	2	3
⑫ 雇用の継続について	1	2	3

問 29 貴組合では、パートタイマーの労働条件の決定に関与するために、パートタイマーの意見をどのように集めていますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場集会を通じて
2. 組合主催の説明会を通じて
3. アンケート調査を通じて
4. 組合への直接提言によって
5. パート部会（協議会）を通じて
6. その他（具体的に： ）
7. 特に意見は集めていない

問 30 貴事業所において適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状は、次のどれに該当しますか。また、貴組合では今後の政策・方針をどのように考えていますか。それぞれについて当てはまる処遇（または最も近い処遇）を、表内の数字 1～4 から 1 つ選んで○をつけてください。

処遇	貴事業所の現状	貴組合の今後の政策・方針
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	1	1
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	2	2
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	3	3
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	4	4

問 31 上の問 30 で回答されたパート賃金制度の今後の取り組みのために、パートタイマーの組織化は有効だと思いますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. そう思う
 2. どちらかというと思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらかというと思わない
 5. そう思わない
- } →付問 31-1 へ

▶ 付問 31-1 上の問 31 で「4. どちらかというと思わない」および「5. そう思わない」と回答の方にお尋ねします。パート賃金制度の今後の取り組みのために組織化が（どちらかという）有効とは思わない理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートを組織化しているかどうかに関係なく賃金制度に取り組めるから
2. 立場の違う正社員とパートの意見を調整することが難しくなるから
3. パートを組織化していなくても、会社が適正な賃金制度を出してくるから
4. パートが現状の賃金制度に満足しているから
5. その他（具体的に： ）

⇒ 問 32 にお進みください

以下の問 32 および問 33 は、貴事業所におけるパートタイマーの有無にかかわらず、お尋ねします。

問 32 貴組合では下記の①～④の業務をパートタイマーが担当することに対して、あるいはそのような業務を担当するパートタイマーの増加について、一般にどのようにお考えですか。1～5 の回答選択肢のうち当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

	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
① 管理・監督業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5
② 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
④ 単純・定型業務を担当するパートタイマーの増加	1	2	3	4	5

問 33 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、代わりに他の形態の労働力（事業所外への外注を含む）が増えましたか。当てはまるものに○をつけてください。

1. 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 →付問 33-1 へ

2. そのようなことは行われていない

▶ 付問 33-1 「1. 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が増えた」と回答の方にお尋ねします。どのような形態の労働力が増えましたか。当てはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. より短時間のパートタイマー | 2. 学生アルバイト |
| 3. 派遣労働者 | 4. 事業所内で働く請負労働者 |
| 5. 正社員 | 6. 退職後の再雇用者 |
| 7. 事業所外への外注 | |
| 8. その他（具体的に： _____） | |

貴労働組合のある事業所についてお尋ねします。

F1 貴事業所の主たる業種は何ですか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

- | | | | |
|-----------|----------------------|------------|------------------|
| 1. 鉱業 | 2. 建設業 | 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給、水道業 |
| 5. 運輸・通信 | 6. 卸売 | 7. スーパー | 8. 百貨店 |
| 9. 専門店 | 10. 生活協同組合 | 11. その他小売業 | |
| 12. 飲食店 | 13. 金融・保険業 | 14. 不動産業 | |
| 15. サービス業 | 16. その他（具体的に： _____） | | |

F2 貴事業所の会社組織上の位置づけは、次のうちどれですか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

- | | | |
|----------|--------------|---------------------|
| 1. 本社・本店 | 2. 支社・支店・営業所 | 3. 研究所 |
| 4. 工場 | 5. 店舗 | 6. その他（具体的に： _____） |

F3 貴事業所が設立された年を西暦でお答えください。

西暦 年

F4 貴事業所が所在する都道府県名をお答えください。

都・道・府・県

F5 貴事業所の昨年度の売上はその 3 年前と比較するとどのようになっていますか。当てはまるもの 1 つに○を付けてください。

- | | | |
|--------------|--------------|----------|
| 1. 大幅に上がっている | 2. 上がっている | 3. 同じくらい |
| 4. 下がっている | 5. 大幅に下がっている | |

F6 貴事業所で働いている方の男女別の人数と合計人数を、「正社員」、「パートタイマー」、「学生アルバイト」、「契約社員」、「派遣労働者」、「職場内の請負社員」、「その他（上記以外）の非正社員」、に分けてお答えください（下の表に実数を記入してください）。該当者がいない場合は当該の欄に「0」をご記入ください。本調査におけるそれぞれの定義は次のとおりです：

- ・正社員： 雇用期間を定めていない者。他企業への出向者は除く。
- ・パートタイマー： 雇用期間に定めのある者で、「パートタイマー」またはこれに類する名称で呼ばれる者。学生アルバイトは除く。
- ・契約社員： 専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者。
- ・派遣労働者： 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された者。
- ・職場内の請負社員： 業務請負契約により、貴事業所内で働いている者。
- ・学生アルバイト： フルタイムで学業に従事し、補助的な収入を得るためにパートなどの形で就業している者。
- ・その他（上記以外）の非正社員： 臨時雇用者、出向社員、取引先派遣スタッフなど。

	男性	女性	男女計
正社員	人	人	人
パートタイマー	人	人	人
契約社員	人	人	人
派遣労働者	人	人	人
職場内の請負社員	人	人	人
学生アルバイト	人	人	人
上記以外の非正社員	人	人	人
上記の合計 (職場全体の人数の合計)	人	人	人

F7 現在の貴事業所における、上の F6 で尋ねた構成員の人数について、それぞれ 3 年前と比較した増減をお答えください。なお、現在も 3 年前も該当者のいない就業形態については選択肢「6」に○をつけてください。

	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	現在も3年前も いない
正社員	1	2	3	4	5	6
パートタイマー	1	2	3	4	5	6
契約社員	1	2	3	4	5	6
派遣労働者	1	2	3	4	5	6
職場内の請負社員	1	2	3	4	5	6
学生アルバイト	1	2	3	4	5	6
上記以外の非正社員	1	2	3	4	5	6
上記の合計 (職場全体の人数の合計)	1	2	3	4	5	6

貴労働組合についてお尋ねします。

F8 貴組合が結成されたのはいつですか。

西暦 年

F9 貴組合の組織範囲（労働組合加入有資格者）について、当てはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. 正社員一般従業員 | 2. 正社員の係長および相当職 |
| 3. 正社員の課長および相当職（ <u>部下あり</u> ） | 4. 正社員の課長および相当職（ <u>部下なし</u> ） |
| 5. 部長および相当職 | 6. パートタイマー |
| 7. パート以外の非正社員（具体的に： <input type="text"/> ） | |

F10 貴組合は正社員に関してユニオンショップ協定を結んでいますか。

1. 結んでいる 2. 結んでいない

F11 貴事業所において貴組合の組合員である方の男女別の人数と合計人数を、「正社員」、「パートタイマー」、「パート以外の非正社員」、に分けてお答えください。正社員およびパートタイマーの定義は上の問 F6 をご参照ください。該当者がいない場合は当該の欄に「0」をご記入ください。

	男性	女性	男女計
正社員の組合員数	人	人	人
パートタイマーの組合員数	人	人	人
パート以外の 非正社員の組合員数	人	人	人
上記の合計 (職場全体における組合員数の合計)	人	人	人

F12 貴事業所の労働組合には組合役員（三役と執行委員）が何人いますか。

人

→ うち、女性の組合役員は何人いますか。

人

F13 貴事業所の労働組合には専従者は何人いますか。

人

F14 貴事業所の正社員の組合員の平均年齢と平均勤続年数を教えてください。

平均年齢 歳 平均勤続年数 年

F15 貴事業所では職場集会（懇談会を含む）を1年に何回程度開催していますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 開催していない 2. 年に1～2回 3. 年に3～5回 4. 年に6回以上

ご協力どうもありがとうございました。

パートタイマーの組織化に関する調査

【調査票 ③ パート組合役員対象】

<調査ご協力のお願い>

1. この調査は、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が、パートタイマーの方々の組織化について、その現状およびこれからの課題を明らかにするために行うものです。
ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理され、個別のご回答が外部に出ないことはもとより、研究以外の他の目的に使用されることは一切ありません。
2. ご回答は、設問に応じ、選択肢番号に○をつけるか数字等を該当欄にご記入ください。
3. ご記入の終わった調査票は、返送用封筒に入れて（切手不要）、2月20日までにご投函ください。
4. 本調査に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。

〒177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

労働政策研究・研修機構

労使関係・労働法部門

担当：主任研究員 南 繁、アシスタント・フェロー 太田 仁志

電話：03-5991-5105、03-5903-6238

Fax：03-3594-1115

E-mail：sminami@jil.go.jp

あなたご自身についてお尋ねします。

問1 あなたの性別をお答えください。 1. 男性 2. 女性

問2 あなたの年齢をお教えてください。 歳

問3 今の会社での勤続年数は何年ですか？
約 年 ※1年未満の場合は0とご記入ください

問4 今の職場に配属されてからの年数は何年ですか？
約 年 ※1年未満の場合は0とご記入ください

問5 今の職場での組合役員の経験年数は何年ですか？
約 年 ※1年未満の場合は0とご記入ください

問6 あなたが担当している組合の役職の種類は何ですか？当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 組合本部の三役
- 2. 組合本部の執行委員
- 3. 組合本部の中央委員
- 4. 支部の三役
- 5. 支部の執行委員
- 6. 職場委員
- 7. 本部大会代議員
- 8. 支部大会代議員
- 9. その他 (具体的に: _____)

問7 あなたは組合の専従ですか？ 1. はい 2. いいえ

あなたの所属する労働組合と、あなたが働く事業所についてお尋ねします。

問8 あなたの所属する組合本部の組合役員（三役と執行委員）の人数をお教えてください。

人
→ うち、パートタイマーである組合役員の数 人

問9 あなたの事業所の組合支部の組合役員（三役と執行委員）の人数をお教えてください。

人
→ うち、パートタイマーである組合役員の数 人

問10 あなたの所属する事業所の主たる業種は何ですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 鉱業
- 2. 建設業
- 3. 製造業
- 4. 電気・ガス・熱供給、水道業
- 5. 運輸・通信
- 6. 卸売
- 7. スーパー
- 8. 百貨店
- 9. 専門店
- 10. 生活協同組合
- 11. その他小売業
- 12. 飲食店
- 13. 金融・保険業
- 14. 不動産業
- 15. サービス業
- 16. その他 (具体的に: _____)

問 11 あなたの所属する事業所の会社組織上の位置づけは、次のうちどれですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 本社・本店 2. 支社・支店・営業所 3. 研究所
4. 工場 5. 店舗 6. その他（具体的に： ）

問 12 あなたの所属する事業所で働いている方（正社員、非正社員を含む）の合計人数は何人ですか？当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1～29人 2. 30～99人 3. 100～299人
4. 300～499人 5. 500～999人 6. 1000人以上

問 13 あなたの所属する事業所はどこにありますか。都道府県名でお答えください。

都・道・府・県

問 14 現在、あなたの事業所でパートタイマーが担当する業務について、最も近いのは次のうちどれですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

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

あなたの所属する労働組合の活動と取り組みに関する、パートタイム労働者であって組合役員（以下では「パート組合役員」とします）であるあなたのお考えをお尋ねします。

問 15 あなたはパート組合役員としての日ごろのご活動において、どのような点に充実感を感じていますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

1. パートタイマーの労働条件が向上すること
2. パートタイマー同士の仲間意識が高まること
3. 正社員とパートタイマーの連帯感が高まること
4. パートタイマーに職場で気持ちよく働いてもらうこと
5. パートタイマーの意見を十分に聞けること
6. パートタイマーの組合参加意識が高まること
7. パートタイマーに自分の活動内容を理解してもらえること
8. 組合活動に自分の意見が反映されること
9. 組合がパートタイマーを大切にようになること
10. 会社がパートタイマーを大切にようになること
11. その他（具体的に： ）
12. 充実感はこれといって特に感じない

問 16 あなたはパート組合役員を務めることについて、どのようにお考えですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. すぐにでもやめたい 2. 今回限りでやめたい 3. もう1*回くらいやってもよい
4. しばらく続けたい 5. 今後もずっと続けたい 6. わからない

問 17 あなたはパート組合役員として、次の①～⑥に関する組合の現在の取り組みに満足していますか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという不満である	不満である
① パートタイマーの意見を集めることに対する取り組み	1	2	3	4	5
② パート組合役員層と組合との意思の疎通を良くすることへの取り組み	1	2	3	4	5
③ 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	1	2	3	4	5
④ 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	1	2	3	4	5
⑤ パートタイマーの中から選ばれる組合役員の人数を増やすことへの取り組み	1	2	3	4	5
⑥ 組合未加入のパートタイマーを組織化することへの取り組み	1	2	3	4	5

問 18 あなたが勤める事業所において適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状は、次の1～4の処遇のうちどれに該当しますか。また、あなたは今後の賃金政策として、どのようなものが望ましいと考えていますか。それぞれについて当てはまる処遇（または最も近い処遇）を、表内の数字1～4から1つ選んで○をつけてください。

処遇	貴事業所の現状	あなたが望ましいと考える政策
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	1	1
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	2	2
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	3	3
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	4	4

問 19 上の問 18 で回答された、あなたが望ましいと考えるパート賃金制度に向けての今後の取り組みのために、あなたはパートタイマーの組織化は有効だと思いますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. そう思う
2. どちらかというと思う
3. どちらともいえない
4. どちらかというと思わない
5. そう思わない

} →付問 19-1 へ

▶ 付問 19-1 上の問 19 で「4. どちらかというと思わない」および「5. そう思わない」と回答の方にお尋ねします。パート賃金制度の今後の取り組みのために組織化が（どちらかという）有効とは思わない理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. パートを組織化しているかどうかに関係なく賃金制度に取り組めるから
2. 立場の違う正社員とパートの意見を調整することが難しくなるから
3. パートを組織化していなくても、会社が適正な賃金制度を出してくるから
4. パートが現状の賃金制度に満足しているから
5. その他（具体的に： _____）

自由記入欄

パート組合役員としてのご経験やパートタイマーの組織化、また労働組合活動に関して、あなたのご意見を自由に書いてください。

ご協力どうもありがとうございました。

参考資料 II

アンケート集計表

本部調査 調査結果

問1 企業の組合員にはパートタイマーがいますか (％)

	いるパートタイマーが	いないパートタイマーは	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	75.0	25.0	-	100.0	20
小売	89.6	10.4	-	100.0	96
その他	80.8	19.2	-	100.0	26
無回答	100.0	0.0	-	100.0	1
合計	86.0	14.0	-	100.0	143

問2 男性パートタイマーの平均年齢 (％)

	30歳未満	30歳～35歳未満	35歳～40歳未満	40歳～45歳未満	45歳～50歳未満	50歳～55歳未満	55歳～60歳未満	60歳以上	無回答	合計	回答数
業種別											
製造業	-	40.0	-	-	20.0	-	-	-	40.0	100.0	5
小売	10.6	23.4	17.0	6.4	6.4	2.1	-	2.1	31.9	100.0	47
その他	22.2	11.1	11.1	-	-	11.1	-	11.1	33.3	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.3	24.5	13.2	5.7	7.5	3.8	-	1.9	32.1	100.0	53
パートタイマーは独自の組織に加入	-	33.3	-	-	-	-	-	-	66.7	100.0	3
パートタイマーは組合に未加入	20.0	-	40.0	-	-	-	-	20.0	20.0	100.0	5
全体	11.5	23.0	14.8	4.9	6.6	3.3	-	3.3	32.8	100.0	61

問2 女性パートタイマーの平均年齢 (％)

	30歳未満	30歳～35歳未満	35歳～40歳未満	40歳～45歳未満	45歳～50歳未満	50歳～55歳未満	55歳～60歳未満	60歳以上	無回答	合計	回答数
業種別											
製造業	-	20.0	-	40.0	40.0	-	-	-	-	100.0	5
小売	4.3	4.3	14.9	36.2	27.7	12.8	-	-	-	100.0	47
その他	33.3	11.1	11.1	22.2	-	22.2	-	-	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	7.5	7.5	15.1	34.0	24.5	11.3	-	-	-	100.0	53
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	66.7	33.3	-	-	-	100.0	3
パートタイマーは組合に未加入	20.0	-	-	60.0	-	20.0	-	-	-	100.0	5
全体	8.2	6.6	13.1	34.4	24.6	13.1	-	-	-	100.0	61

問2 男性のパートタイマーの平均勤続年数 (％)

	5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	60.0	-	-	-	-	-	40.0	100.0	5
小売	51.1	10.6	2.1	4.3	-	-	31.9	100.0	47
その他	66.7	-	-	-	-	-	33.3	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	52.8	9.4	1.9	3.8	-	-	32.1	100.0	53
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	-	-	-	-	-	66.7	100.0	3
パートタイマーは組合に未加入	80.0	-	-	-	-	-	20.0	100.0	5
全体	54.1	8.2	1.6	3.3	-	-	32.8	100.0	61

問2 女性のパートタイマーの平均勤続年数 (％)

	5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	100.0	5
小売	31.9	55.3	6.4	-	4.3	-	2.1	100.0	47
その他	66.7	33.3	-	-	-	-	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	34.0	50.9	7.5	1.9	3.8	-	1.9	100.0	53
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	66.7	-	-	-	-	-	100.0	3
パートタイマーは組合に未加入	60.0	40.0	-	-	-	-	-	100.0	5
全体	36.1	50.8	6.6	1.6	3.3	-	1.6	100.0	61

問3 パートタイマーの1週間の平均労働時間

(%)

業種別	正社員と週労働時間がほぼ同じパートタイマーの割合			週20時間以上のパートタイマーの割合(正社員より短時)			週20時間未満のパートタイマーの割合		
	平均	標準偏差	回答数	平均	標準偏差	回答数	平均	標準偏差	回答数
製造業	32.1	33.5	8	54.1	23.6	8	13.8	18.5	8
小売	16.2	26.0	61	57.1	31.8	61	26.7	28.1	61
その他	46.3	44.5	17	34.2	35.9	16	17.1	24.2	16
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	19.9	30.7	70	56.2	32.2	69	23.7	25.6	69
パートタイマーは独自の組織に加入	6.7	11.5	3	24.3	19.1	3	69.1	14.6	3
パートタイマーは組合に未加入	47.8	38.8	13	39.3	34.3	13	12.9	26.0	13
全体	23.6	33.1	86	52.5	32.9	85	23.7	26.9	85

問4 パートタイマーの雇用契約の更新についての制限

(%)

業種別	約パートタイマーは新しい雇用契約更新に	をついてのパートタイマー更新に	新にすべのパートタイマー更新に	本部では把握していない	無回答	合計	回答数
製造業	73.3	-	6.7	20.0	-	100.0	15
小売	77.9	5.8	12.8	2.3	1.2	100.0	86
その他	81.0	4.8	14.3	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	83.9	5.7	9.2	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	64.5	3.2	19.4	9.7	3.2	100.0	31
全体	78.0	4.9	12.2	4.1	0.8	100.0	123

問5 パートタイマーの主たる業務(複数回答)

(%)

業種別	生産・建設	保全・修理	警備・保安	運転・物流	販売・接客	事務	営業	調理・加工	その他	無回答	回答数
製造業	80.0	-	6.7	6.7	26.7	53.3	20.0	-	13.3	-	15
小売	14.0	3.5	1.2	19.8	100.0	66.3	15.1	2.3	3.5	-	86
その他	23.8	14.3	14.3	9.5	71.4	85.7	38.1	9.5	9.5	-	21
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	1
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	21.8	4.6	2.3	19.5	90.8	69.0	18.4	3.4	5.7	-	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	-	-	60.0	100.0	100.0	60.0	20.0	0.0	-	5
パートタイマーは組合に未加入	29.0	6.5	9.7	-	71.0	61.3	16.1	-	6.5	-	31
全体	23.6	4.9	4.1	16.3	86.2	68.3	19.5	3.3	5.7	-	123

問6 パートタイマーが担当する業務で最も近いもの

(%)

	を全パートタイマーが担当する単・定型業務	を多くが単・定型業務、単・定型ではない業務	を単・定型業務と単・定型ではない業務	単・定型業務より単・定型でない業務を担う者が多い	パートタイマーの単・定型業務を担う者が多い	パートタイマーの単・定型業務を担う者が多い	本部では把握していない	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	66.7	26.7	-	-	-	6.7	-	-	100.0	15
小売	31.4	53.5	7.0	5.8	2.3	-	-	-	100.0	86
その他	33.3	38.1	14.3	9.5	4.8	-	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	34.5	48.3	9.2	5.7	2.3	-	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	80.0	20.0	-	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	48.4	38.7	-	6.5	3.2	3.2	-	-	100.0	31
全体	36.6	47.2	7.3	5.7	2.4	0.8	-	-	100.0	123

問7 (1) 過去3年間の1人あたりのパートタイマーの仕事の量の変化

(%)

	増えた	変わらない	減った	はパートは3年前に	い本な部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	20.0	46.7	-	-	33.3	-	100.0	15
小売	66.3	25.6	3.5	-	4.7	-	100.0	86
その他	19.0	66.7	-	-	14.3	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	56.3	36.8	3.4	-	3.4	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	-	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	38.7	35.5	-	-	25.8	-	100.0	31
全体	52.8	35.0	2.4	-	9.8	-	100.0	123

問7 (1) 過去3年間の1人あたりのパートタイマーの労働時間の変化

(%)

	増えた	変わらない	減った	はパートは3年前に	い本な部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	6.7	66.7	-	-	26.7	0.0	100.0	15
小売	15.1	48.8	23.3	-	10.5	2.3	100.0	86
その他	4.8	76.2	9.5	-	9.5	0.0	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	12.6	60.9	20.7	-	4.6	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	45.2	6.5	-	32.3	3.2	100.0	31
全体	13.0	55.3	17.9	-	12.2	1.6	100.0	123

問7（2）一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーは現在いるか (%)

	現在いる	現在はいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	93.3	-	6.7	-	100.0	15
小売	100.0	-	-	-	100.0	86
その他	100.0	-	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	100.0	-	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	96.8	-	3.2	-	100.0	31
全体	99.2	-	-	-	100.0	123

問7（2）一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーは現在いるか (%)

	現在いる	現在はいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	73.3	6.7	6.7	100.0	15
小売	39.5	54.7	2.3	3.5	100.0	86
その他	42.9	42.9	14.3	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	37.9	55.2	2.3	4.6	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	20.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	25.8	61.3	12.9	-	100.0	31
全体	36.6	55.3	4.9	3.3	100.0	123

問7（3）一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3 つ年 前 には いな	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	93.3	-	6.7	-	100.0	15
小売	100.0	-	-	-	100.0	86
その他	95.2	4.8	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	98.9	1.1	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	96.8	-	3.2	-	100.0	31
全体	98.4	0.8	0.8	-	100.0	123

問7（2）一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーは現在いるか (%)

	現在いる	現在はいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	73.3	6.7	6.7	100.0	15
小売	40.7	54.7	3.5	1.2	100.0	86
その他	23.8	66.7	9.5	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	37.9	57.5	2.3	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	40.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	22.6	67.7	9.7	-	100.0	31
全体	34.1	59.3	4.9	1.6	100.0	123

問7（2）一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーは現在いるか (%)

	現在いる	現在はいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	66.7	6.7	6.7	100.0	15
小売	41.9	52.3	3.5	2.3	100.0	86
その他	33.3	57.1	9.5	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	37.9	56.3	2.3	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	29.0	58.1	12.9	-	100.0	31
全体	38.2	54.5	4.9	2.4	100.0	123

問7（3）一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3 つ年 前 には いな	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	66.7	6.7	6.7	100.0	15
小売	32.6	64.0	2.3	1.2	100.0	86
その他	19.0	66.7	14.3	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	31.0	64.4	2.3	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	40.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	19.4	71.0	9.7	-	100.0	31
全体	28.5	65.0	4.9	1.6	100.0	123

問7(3) 一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3年前にはいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	66.7	6.7	6.7	100.0	15
小売	34.9	59.3	2.3	3.5	100.0	86
その他	33.3	47.6	14.3	4.8	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	33.3	58.6	2.3	5.7	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	40.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	25.8	61.3	12.9	-	100.0	31
全体	32.5	58.5	4.9	4.1	100.0	123

問7(4) 一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	ト該3 は業 年 い務 前 ない担 も ない当 現 の在 も 当	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	33.3	40.0	13.3	-	13.3	-	100.0	15
小売	64.0	16.3	12.8	-	5.8	1.2	100.0	86
その他	52.4	33.3	9.5	-	4.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	0.0	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	64.4	21.8	10.3	-	2.3	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	40.0	-	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	51.6	22.6	12.9	-	12.9	-	100.0	31
全体	58.5	22.0	12.2	-	6.5	0.8	100.0	123

問7(4) 一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	ト該3 は業 年 い務 前 ない担 も ない当 現 の在 も 当	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	6.7	13.3	-	73.3	6.7	-	100.0	15
小売	23.3	17.4	1.2	44.2	9.3	4.7	100.0	86
その他	23.8	19.0	4.8	38.1	14.3	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	23.0	17.2	2.3	48.3	4.6	4.6	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	-	-	20.0	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	19.4	-	48.4	19.4	-	100.0	31
全体	21.1	17.1	1.6	47.2	9.8	3.3	100.0	123

問7(3) 一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3年前にはいない	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	26.7	60.0	6.7	6.7	100.0	15
小売	31.4	61.6	4.7	2.3	100.0	86
その他	28.6	57.1	14.3	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	32.2	60.9	3.4	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	60.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	22.6	61.3	16.1	-	100.0	31
全体	30.1	61.0	6.5	2.4	100.0	123

問7(4) 一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	ト該3 は業 年 い務 前 ない担 も ない当 現 の在 も 当	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	6.7	13.3	-	73.3	6.7	-	100.0	15
小売	30.2	11.6	1.2	46.5	9.3	1.2	100.0	86
その他	14.3	14.3	-	57.1	14.3	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	29.9	10.3	1.1	51.7	5.7	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	-	-	40.0	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	19.4	-	54.8	16.1	-	100.0	31
全体	24.4	12.2	0.8	52.0	9.8	0.8	100.0	123

問7(4) 一般に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過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	ト該3 は業 年 い務 前 ない担 も ない当 現 の在 も 当	い本 な部 では 把握 して	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	13.3	13.3	-	66.7	6.7	-	100.0	15
小売	23.3	16.3	4.7	43.0	9.3	3.5	100.0	86
その他	9.5	23.8	-	52.4	14.3	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	21.8	14.9	4.6	50.6	4.6	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	-	-	-	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	25.8	-	45.2	19.4	-	100.0	31
全体	20.3	17.1	3.3	47.2	9.8	2.4	100.0	123

問8 パートタイマーの雇用に関して過去3年間の次のようなことがあったか (①～③について)

問8①人員増が必要ときに正社員を採らずにパートタイマーを採用する (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	て本部では把握し	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	20.0	33.3	33.3	-	13.3	-	100.0	15
小売	55.8	29.1	11.6	2.3	1.2	-	100.0	86
その他	71.4	19.0	9.5	-	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	57.5	28.7	11.5	1.1	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	20.0	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	45.2	25.8	19.4	3.2	6.5	-	100.0	31
全体	54.5	27.6	13.8	1.6	2.4	-	100.0	123

問8②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振る (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	て本部では把握し	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	6.7	46.7	33.3	-	13.3	-	100.0	15
小売	48.8	37.2	12.8	-	1.2	-	100.0	86
その他	38.1	42.9	14.3	-	4.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	42.5	37.9	17.2	-	2.3	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	20.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	35.5	45.2	12.9	-	6.5	-	100.0	31
全体	42.3	39.0	15.4	-	3.3	-	100.0	123

問8③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 (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	て本部では把握し	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	20.0	40.0	26.7	-	13.3	-	100.0	15
小売	37.2	32.6	27.9	-	1.2	1.2	100.0	86
その他	33.3	28.6	33.3	-	4.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	35.6	28.7	34.5	-	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	20.0	-	-	-	20.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	29.0	45.2	16.1	-	9.7	-	100.0	31
全体	35.0	32.5	28.5	-	3.3	0.8	100.0	123

問9 正社員雇用を抑えてパートタイマーを増やそうとする動きへの対応 (%)

	よてパートタイマーを増やそうとする動きへの対応	員がパートタイマーに増え、正社員は減少した	特に何もしなかった	それ以外の政策は採ら	その他	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	13.3	46.7	20.0	13.3	-	6.7	100.0	15
小売	4.7	60.5	17.4	5.8	10.5	1.2	100.0	86
その他	9.5	52.4	14.3	14.3	9.5	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	6.9	58.6	14.9	9.2	9.2	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	60.0	20.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	54.8	22.6	6.5	6.5	3.2	100.0	31
全体	6.5	57.7	17.1	8.1	8.9	1.6	100.0	123

問10 (1) 正社員のなかで通常はパートタイマーと同じような仕事を担当している人の人事政策 (①~⑤について)

問10 (1) ①仕事内容の変化を伴う異動

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	い該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	6.7	33.3	26.7	20.0	13.3	-	-	-	100.0	15
小売	26.7	26.7	16.3	12.8	9.3	4.7	3.5	-	100.0	86
その他	19.0	23.8	14.3	23.8	9.5	9.5	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	23.0	25.3	16.1	19.5	10.3	3.4	2.3	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	60.0	-	-	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	29.0	25.8	22.6	6.5	9.7	6.5	-	-	100.0	31
全体	23.6	26.8	17.1	15.4	9.8	4.9	2.4	-	100.0	123

問10 (1) ③転居を伴う異動

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	い該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	-	13.3	20.0	46.7	20.0	-	-	-	100.0	15
小売	12.8	20.9	11.6	32.6	15.1	4.7	2.3	-	100.0	86
その他	4.8	38.1	14.3	23.8	9.5	9.5	-	-	100.0	21
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	10.3	20.7	14.9	33.3	16.1	3.4	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	40.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	29.0	12.9	29.0	12.9	6.5	0.0	-	100.0	31
全体	9.8	22.8	13.8	32.5	14.6	4.9	1.6	-	100.0	123

問10 (1) ⑤あらかじめ休日となっている日の出勤

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	い該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	20.0	13.3	33.3	20.0	13.3	-	-	-	100.0	15
小売	10.5	16.3	31.4	25.6	10.5	3.5	2.3	-	100.0	86
その他	4.8	19.0	52.4	9.5	4.8	9.5	-	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.2	12.6	37.9	26.4	10.3	2.3	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	40.0	-	20.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	16.1	25.8	32.3	9.7	9.7	6.5	-	-	100.0	31
全体	10.6	17.1	35.0	22.0	9.8	4.1	1.6	-	100.0	123

問10 (1) ②違う事業所への異動 (転居は伴わない)

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	い該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	-	6.7	46.7	33.3	13.3	-	-	-	100.0	15
小売	24.4	24.4	17.4	15.1	11.6	4.7	2.3	-	100.0	86
その他	23.8	33.3	19.0	9.5	4.8	9.5	-	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	24.1	20.7	23.0	16.1	11.5	3.4	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	16.1	35.5	16.1	16.1	9.7	6.5	-	-	100.0	31
全体	21.1	24.4	21.1	16.3	10.6	4.9	1.6	-	100.0	123

問10 (1) ④残業

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	い該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	40.0	13.3	26.7	6.7	13.3	-	-	-	100.0	15
小売	43.0	16.3	12.8	12.8	9.3	3.5	2.3	-	100.0	86
その他	28.6	38.1	19.0	-	4.8	9.5	-	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	37.9	21.8	17.2	10.3	9.2	2.3	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	51.6	12.9	12.9	6.5	9.7	6.5	-	-	100.0	31
全体	40.7	19.5	15.4	9.8	8.9	4.1	1.6	-	100.0	123

問10(2) 単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーの人事政策(①~⑤)について

問10(2) ①仕事内容の変化を伴う異動

	(%)								
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	6.7	6.7	26.7	53.3	6.7	-	100.0	15
小売	3.5	15.1	11.6	34.9	27.9	3.5	3.5	100.0	86
その他	-	14.3	14.3	38.1	23.8	9.5	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.3	14.9	10.3	39.1	28.7	3.4	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	60.0	20.0	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	3.2	12.9	25.8	38.7	9.7	6.5	100.0	31
全体	2.4	13.8	11.4	35.0	30.1	4.9	2.4	100.0	123

問10(2) ③転居を伴う異動

	(%)								
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	-	-	40.0	53.3	6.7	-	100.0	15
小売	1.2	1.2	1.2	60.5	29.1	3.5	3.5	100.0	86
その他	-	-	4.8	52.4	33.3	9.5	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	-	1.1	60.9	32.2	3.4	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	20.0	80.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	3.2	-	41.9	38.7	9.7	6.5	100.0	31
全体	0.8	0.8	1.6	56.9	32.5	4.9	2.4	100.0	123

問10(2) ⑤あらかじめ休日となっている日の出勤

	(%)								
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	-	33.3	6.7	53.3	6.7	-	100.0	15
小売	1.2	17.4	22.1	24.4	26.7	4.7	3.5	100.0	86
その他	-	14.3	19.0	23.8	23.8	19.0	-	100.0	21
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	12.6	23.0	27.6	27.6	6.9	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	80.0	20.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	9.7	25.8	9.7	38.7	9.7	6.5	100.0	31
全体	0.8	14.6	23.6	22.0	29.3	7.3	2.4	100.0	123

問10(2) ②違う事業所への異動(転居は伴わない)

	(%)								
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	6.7	-	33.3	53.3	6.7	-	100.0	15
小売	2.3	7.0	24.4	33.7	26.7	3.5	2.3	100.0	86
その他	-	9.5	28.6	28.6	23.8	9.5	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.3	6.9	24.1	34.5	27.6	3.4	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	40.0	40.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	6.5	12.9	29.0	38.7	9.7	3.2	100.0	31
全体	1.6	7.3	22.0	33.3	29.3	4.9	1.6	100.0	123

問10(2) ④残業

	(%)								
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本部では把握して	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	6.7	-	26.7	6.7	53.3	6.7	-	100.0	15
小売	20.9	23.3	14.0	8.1	26.7	3.5	3.5	100.0	86
その他	14.3	38.1	4.8	9.5	23.8	9.5	-	100.0	21
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	21.8	21.8	14.9	9.2	27.6	3.4	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	60.0	-	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	19.4	16.1	6.5	38.7	9.7	6.5	100.0	31
全体	17.9	22.8	14.6	8.1	29.3	4.9	2.4	100.0	123

問10 (3) 単純・定型業務を担当するパートタイマーの人事政策 (①~⑤について)

問10 (3) ①仕事内容の変化を伴う異動

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本 部 で は 把 握 し て	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	-	13.3	33.3	40.0	-	13.3	-	-	100.0	15
小売	3.5	18.6	38.4	34.9	3.5	-	1.2	-	100.0	86
その他	9.5	4.8	28.6	42.9	4.8	9.5	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4.6	16.1	34.5	37.9	4.6	2.3	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	40.0	40.0	20.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	9.7	38.7	38.7	-	6.5	3.2	-	100.0	31
全体	4.1	15.4	35.8	37.4	3.3	3.3	0.8	-	100.0	123

問10 (3) ③転居を伴う異動

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本 部 で は 把 握 し て	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	-	-	-	86.7	-	13.3	-	-	100.0	15
小売	1.2	1.2	4.7	86.0	5.8	-	1.2	-	100.0	86
その他	-	-	4.8	85.7	9.5	-	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	-	2.3	88.5	8.0	-	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	3.2	9.7	77.4	-	6.5	3.2	-	100.0	31
全体	0.8	0.8	4.1	86.2	5.7	1.6	0.8	-	100.0	123

問10 (3) ⑤あらかじめ休日となっている日の出勤

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本 部 で は 把 握 し て	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	-	20.0	46.7	26.7	-	6.7	-	-	100.0	15
小売	1.2	11.6	38.4	43.0	2.3	2.3	1.2	-	100.0	86
その他	4.8	14.3	38.1	33.3	-	9.5	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.3	12.6	37.9	41.4	2.3	3.4	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	40.0	20.0	40.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	9.7	45.2	35.5	-	6.5	3.2	-	100.0	31
全体	1.6	13.0	39.0	39.8	1.6	4.1	0.8	-	100.0	123

問10 (3) ②違う事業所への異動 (転居は伴わない)

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本 部 で は 把 握 し て	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	-	-	13.3	73.3	-	13.3	-	-	100.0	15
小売	1.2	5.8	25.6	61.6	4.7	0.0	1.2	-	100.0	86
その他	4.8	4.8	23.8	57.1	4.8	4.8	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	4.6	28.7	58.6	5.7	1.1	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	20.0	80.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	6.5	9.7	71.0	-	6.5	3.2	-	100.0	31
全体	1.6	4.9	23.6	62.6	4.1	2.4	0.8	-	100.0	123

問10 (3) ④残業

(%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるはないが、	通常はないが、	していない	該当する人はいな	い本 部 で は 把 握 し て	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	6.7	26.7	53.3	6.7	-	6.7	-	-	100.0	15
小売	15.1	37.2	32.6	11.6	2.3	-	1.2	-	100.0	86
その他	23.8	38.1	23.8	9.5	-	4.8	-	-	100.0	21
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	17.2	37.9	31.0	10.3	2.3	1.1	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	80.0	-	-	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	22.6	48.4	12.9	-	3.2	3.2	-	100.0	31
全体	15.4	35.8	34.1	10.6	1.6	1.6	0.8	-	100.0	123

問11 パートタイマーに対する組合の考え方について、次の2つのうちどちらに近いか (①~③について)

①正社員とパートタイマーは A: 同じ働く仲間 B: 性格が異なる (%)

	Aの意見に賛成	のどちらかというのとA	のどちらかというのとB	Bの意見に賛成	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	60.0	6.7	26.7	6.7	-	100.0	15
小売	62.8	24.4	11.6	1.2	-	100.0	86
その他	71.4	23.8	-	4.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	65.5	23.0	9.2	2.3	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	-	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	61.3	22.6	16.1	-	-	100.0	31
全体	64.2	22.0	11.4	2.4	-	100.0	123

③予想以上に忙しくなった時パートA: 当てになるB: 当てにならない (%)

	Aの意見に賛成	のどちらかというのとA	のどちらかというのとB	Bの意見に賛成	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	20.0	60.0	20.0	-	-	100.0	15
小売	46.5	50.0	3.5	-	-	100.0	86
その他	42.9	57.1	-	-	-	100.0	21
無回答	-	-	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	42.5	52.9	4.6	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	35.5	54.8	9.7	-	-	100.0	31
全体	42.3	52.0	5.7	-	-	100.0	123

問12 会社にパートタイマーの労働組合員がいるか (%)

	組合員がパートタイマーのいない	無回答	合計	回答数
業種別				
製造業	40.0	60.0	-	100.0
小売	80.2	19.8	-	100.0
その他	81.0	19.0	-	100.0
無回答	-	100.0	-	100.0
パートタイマーの組合加入について				
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	100.0	-	-	100.0
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	100.0
パートタイマーは組合に未加入	-	100.0	-	100.0
全体	74.8	25.2	-	100.0

②正社員とパートの利害 A: 一致を図るべきB: 一致を図る必要ない (%)

	Aの意見に賛成	のどちらかというのとA	のどちらかというのとB	Bの意見に賛成	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	46.7	33.3	20.0	-	-	100.0	15
小売	39.5	48.8	8.1	2.3	1.2	100.0	86
その他	57.1	23.8	14.3	4.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	44.8	41.4	10.3	2.3	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	40.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	41.9	45.2	12.9	-	-	100.0	31
全体	43.9	42.3	10.6	2.4	0.8	100.0	123

付問12-1 組織化されているパートの有期雇用に占める割合

(%)

	0%	20%未満	20%~40%未満	40%~60%未満	60%~80%未満	80%~100%未満	100%	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	-	-	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-	100.0	6
小売	1.4	14.5	10.1	13.0	15.9	20.3	17.4	7.2	100.0	69
その他	-	35.3	23.5	-	-	23.5	17.6	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	17.2	14.9	11.5	13.8	20.7	17.2	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	-	20.0	-	20.0	40.0	100.0	5
全体	1.1	17.4	14.1	10.9	14.1	19.6	17.4	5.4	100.0	92

付問12-2 パートタイマーの組合員は正社員と同じ労働組合に加入しているか

(%)

	正社員と同じ労働組合に加入	パートタイマーの組織に加入だけ	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	100.0	-	-	100.0	6
小売	92.8	7.2	-	100.0	69
その他	100.0	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	100.0	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	100.0	-	100.0	5
全体	94.6	5.4	-	100.0	92

付問12-3 パートタイマーだけの独自の組織はどのような組織か

(%)

	組合加入するパートタイマーだけの組織	別の組織	協会の組合や懇話会ではない	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	-	-	-	-	-	0
小売	60.0	40.0	-	-	100.0	5
その他	-	-	-	-	-	0
無回答	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	40.0	-	-	100.0	5
合計	60.0	40.0	-	-	100.0	5

※問13~24はパートタイマーの組合員が正社員と同じ労働組合に組織化されている労働組合への設問

問13 パートタイマーの組織化に際してのユニオンショップの採用

(%)

	ユニオンショップを採用している	採用していない(オープン)	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	66.7	33.3	-	100.0	6
小売	84.4	15.6	-	100.0	64
その他	88.2	11.8	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	83.9	16.1	-	100.0	87

問14 パートタイマーの組織化の範囲

(%)

	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
業種別									
製造業	50.0	16.7	-	-	16.7	-	16.7	100.0	6
小売	56.3	32.8	4.7	1.6	4.7	-	-	100.0	64
その他	47.1	29.4	-	-	17.6	5.9	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	54.0	31.0	3.4	1.1	8.0	1.1	1.1	100.0	87

問14 労働時間を基準にパートタイマーを組織している労働組合について、その労働時間はどのくらいか (%)

	1 0 時間 未 満	1 0 ～ 2 0 時間 未 満	2 0 ～ 3 0 時間 未 満	3 0 ～ 4 0 時間 未 満	4 0 時間 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	-	-	-	100.0	-	-	100.0	1
小売	14.3	9.5	42.9	23.8	4.8	4.8	100.0	21
その他	-	-	40.0	20.0	40.0	-	100.0	5
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	11.1	7.4	40.7	25.9	11.1	3.7	100.0	27

付問15 パートタイマーの組織化をした年 (%)

	1 9 6 0 年 代 以 前	1 9 7 0 年 代	1 9 8 0 年 代	1 9 9 0 年 代	2 0 0 0 年 代	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	-	-	16.7	50.0	33.3	-	100.0	6
小売	3.1	15.6	20.3	31.3	21.9	7.8	100.0	64
その他	-	-	11.8	52.9	35.3	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	2.3	11.5	18.4	36.8	25.3	5.7	100.0	87

付問16-1 本部の執行委員であるパートタイマーの組合員の人数 (%)

	0 人	1 ～ 5 人 未 満	5 ～ 1 0 人 未 満	1 0 ～ 1 5 人 未 満	1 5 ～ 2 0 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	40.0	40.0	-	-	-	-	20.0	100.0	5
小売	57.4	26.2	8.2	1.6	1.6	-	4.9	100.0	61
その他	76.5	5.9	5.9	-	5.9	-	5.9	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	60.2	22.9	7.2	1.2	2.4	-	6.0	100.0	83

問15 パートタイマーの組織化を行ったのはいつか (%)

	ト組合 タイ マー を組 織化	組に組 織パ ー ト タイ マー を後	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	50.0	50.0	-	100.0	6
小売	42.2	54.7	3.1	100.0	64
その他	58.8	41.2	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	46.0	51.7	2.3	100.0	87

問16 パートタイマーの組合員が本部の組合三役または執行委員になれるか (%)

	委組 員合 に三 役な れる ま たは 執 行	な れ な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	83.3	16.7	-	100.0	6
小売	95.3	4.7	-	100.0	64
その他	100.0	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	95.4	4.6	-	100.0	87

問17 (1) 正社員組合員の組合費について (①~③について)

問17 (1) ①組合費の徴収基準 (%)

	定率	定率+定額	定額	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	66.7	16.7	16.7	-	100.0	6
小売	68.8	31.3	-	-	100.0	64
その他	76.5	23.5	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	0
全体	70.1	28.7	1.1	-	100.0	87

問17 (1) ②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
業種別					
製造業	16.7	83.3	-	100.0	6
小売	20.3	78.1	1.6	100.0	64
その他	35.3	64.7	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	23.0	75.9	1.1	100.0	87

問17 (1) ③一時金からの組合費の徴収の有無 (%)

	一時金からも徴収する	一時金からは徴収しない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	66.7	16.7	16.7	100.0	6
小売	70.3	28.1	1.6	100.0	64
その他	76.5	23.5	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	71.3	26.4	2.3	100.0	87

問17 (2) パートタイマーの組合員の組合費について (①~③について)

問17 (2) ①組合費の徴収基準 (%)

	定率	定率+定額	定額	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	83.3	-	16.7	-	100.0	6
小売	59.4	29.7	10.9	-	100.0	64
その他	70.6	5.9	23.5	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	0
全体	63.2	23.0	13.8	-	100.0	87

問17 (2) ②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
業種別					
製造業	33.3	66.7	-	100.0	6
小売	28.1	70.3	1.6	100.0	64
その他	52.9	41.2	5.9	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	33.3	64.4	2.3	100.0	87

問17 (2) ③一時金からの組合費の徴収の有無 (%)

	一時金からも徴収する	一時金からは徴収しない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	33.3	66.7	-	100.0	6
小売	42.2	56.3	1.6	100.0	64
その他	29.4	70.6	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	0
全体	39.1	59.8	1.1	100.0	87

問18 組合はパートタイマーの組織化にあたり、会社と話し合いをしたか (%)

	に会社と話し合った前に十分	前会社に通知した	か会社には伝えられた	か会社には伝えられた組織化して	その他	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	83.3	16.7	-	-	-	-	100.0	6
小売	73.4	6.3	3.1	7.8	9.4	-	100.0	64
その他	76.5	11.8	11.8	-	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	74.7	8.0	4.6	5.7	6.9	-	100.0	87

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 (%)

	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	合計	回答数
業種別									
製造業	-	16.7	33.3	50.0	-	-	-	100.0	6
小売	4.7	4.7	20.3	56.3	3.1	-	10.9	100.0	64
その他	-	5.9	29.4	35.3	17.6	5.9	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	3.4	5.7	23.0	51.7	5.7	1.1	9.2	100.0	87

問20 パートタイマーの組織化への上部組合からの指導や支援 (%)

	合強か援力らがあつた組・	合支多からあつた組・	何もなかつた	あ部導何らあつた組・	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	33.3	33.3	33.3	-	-	100.0	6
小売	31.3	32.8	21.9	-	14.1	100.0	64
その他	23.5	41.2	29.4	-	5.9	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	0
全体	29.9	34.5	24.1	-	11.5	100.0	87

付問20-1 パートタイマーの組織化の際に、主に指導や支援を受けた上部組織はどこか (%)

	会産別業種別労働組合の部	域産別業種別労働組合の地	織産別業種別労働組合の局	(グループ労働協)労働連	ンナシヨナルセ	その他	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	100.0	4
小売	39.0	17.1	31.7	7.3	-	-	4.9	100.0	41
その他	36.4	-	45.5	18.2	-	-	-	100.0	11
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	39.3	14.3	32.1	10.7	-	-	3.6	100.0	56

付問20-2 上部組合からの指導や支援はどの程度役に立ったか (%)

	役に立った	たうどどちらにかたつた	えどちらないともい	なうどどちらにかたつた	役に立たな	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	75.0	25.0	-	-	-	-	100.0	4
小売	65.9	14.6	9.8	-	-	9.8	100.0	41
その他	90.9	-	9.1	-	-	-	100.0	11
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	71.4	12.5	8.9	-	-	7.1	100.0	56

問21 パートタイマーを組織化した理由 (複数回答) (%)

	か職場の人数的増加	きカバリータ意欲が高まった	ら代職を確保する過半数	らイ別の組合に化か	し組合の交渉力を強化	守社員の労働条件を	シマ正社員のコミニケイ	着をよくしたいから定	か産性を向上させた生	成で管理の内容に費	い働条件を向上させた	情パパートタイムの苦	要パパートタイムから	導上部組織の方針や指	その他	無回答	回答数
業種別																	
製造業	66.7	16.7	33.3	50.0	33.3	-	66.7	16.7	33.3	16.7	50.0	33.3	-	33.3	-	-	6
小売	53.1	18.8	46.9	28.1	54.7	1.6	31.3	20.3	34.4	4.7	62.5	26.6	6.3	40.6	4.7	10.9	64
その他	35.3	17.6	70.6	35.3	82.4	11.8	64.7	23.5	17.6	5.9	58.8	29.4	-	29.4	11.8	-	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	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	87

問22 パートタイマーの組織化に向けて行った工夫 (複数回答) (%)

	め意パ見を積極的に集	疎リパリータ意欲を高めた	動なパ行組合の配活	十パ組合活動の明した	をト組合にたいする要	しマト合加入の明	導たちを積極的に指	組の化を望んでい	すパパートタイムを担	にト合正加に説明した	やの悲意見交を流した	を(運パ)つくるた部会等	その他	無回答	回答数
業種別															
製造業	33.3	33.3	50.0	50.0	66.7	50.0	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	-	6	
小売	35.9	15.6	42.2	60.9	28.1	64.1	6.3	12.5	31.3	40.6	18.8	9.4	14.1	64	
その他	17.6	23.5	58.8	58.8	5.9	82.4	5.9	5.9	47.1	47.1	5.9	-	0	17	
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
全体	32.2	18.4	46.0	59.8	26.4	66.7	6.9	11.5	33.3	41.4	16.1	8.0	10.3	87	

問23 パートタイマーが組織化されたことについての評価 (①~⑩について)

問23①会社に対する交渉力が高まった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	50.0	16.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	34.4	32.8	20.3	3.1	4.7	4.7	100.0	64
その他	29.4	11.8	47.1	-	11.8	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	32.2	29.9	25.3	3.4	5.7	3.4	100.0	87

問23③正社員の労働条件を守れた

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	16.7	66.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	6.3	15.6	53.1	4.7	15.6	4.7	100.0	64
その他	-	5.9	64.7	11.8	17.6	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	4.6	13.8	56.3	6.9	14.9	3.4	100.0	87

問23⑤パートタイマーの定着がよかった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	50.0	50.0	-	-	-	100.0	6
小売	10.9	29.7	48.4	4.7	1.6	4.7	100.0	64
その他	5.9	11.8	64.7	5.9	11.8	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	9.2	27.6	51.7	4.6	3.4	3.4	100.0	87

問23⑦パートタイマーの労働条件が向上した

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	33.3	33.3	-	-	-	100.0	6
小売	45.3	31.3	15.6	3.1	-	4.7	100.0	64
その他	23.5	23.5	47.1	5.9	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	40.2	29.9	23.0	3.4	-	3.4	100.0	87

問23②職場における従業員の代表性を確保できた

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	50.0	16.7	-	-	-	100.0	6
小売	40.6	34.4	12.5	3.1	4.7	4.7	100.0	64
その他	41.2	23.5	23.5	11.8	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	40.2	33.3	14.9	4.6	3.4	3.4	100.0	87

問23④正社員とパートタイマーの関係が良くなった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	50.0	50.0	-	-	-	100.0	6
小売	15.6	32.8	43.8	1.6	1.6	4.7	100.0	64
その他	23.5	5.9	64.7	5.9	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	16.1	28.7	48.3	2.3	1.1	3.4	100.0	87

問23⑥パートタイマーの生産性が向上した

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	50.0	50.0	-	-	-	100.0	6
小売	4.7	37.5	48.4	4.7	0.0	4.7	100.0	64
その他	-	41.2	47.1	5.9	5.9	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	3.4	39.1	48.3	4.6	1.1	3.4	100.0	87

問23⑧パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	50.0	33.3	-	16.7	-	100.0	6
小売	39.1	35.9	15.6	3.1	1.6	4.7	100.0	64
その他	17.6	35.3	35.3	5.9	5.9	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	32.2	36.8	20.7	3.4	3.4	3.4	100.0	87

問23⑨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

(%)

	そう思う	どちらかというところ	どちらともいえない	どちらかというところ	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	83.3	16.7	-	-	-	100.0	6
小売	46.9	32.8	14.1	-	1.6	4.7	100.0	64
その他	23.5	52.9	23.5	-	-	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	39.1	40.2	16.1	-	1.1	3.4	100.0	87

問23⑩組合活動が活発になった

(%)

	そう思う	どちらかというところ	どちらともいえない	どちらかというところ	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	33.3	66.7	-	-	-	100.0	6
小売	23.4	31.3	39.1	-	1.6	4.7	100.0	64
その他	23.5	11.8	52.9	5.9	5.9	-	100.0	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	21.8	27.6	43.7	1.1	2.3	3.4	100.0	87

問24 パートタイマーを組織化した現在、どのような課題があるか(複数回答)

(%)

	と組織化を向上させること	組合員とパートタイマーの連携を強化すること	パートタイマーの待遇を改善すること	パートタイマーの労働条件を整えること	パートタイマーの福利厚生を充実させること	パートタイマーの就業機会を拡大すること	パートタイマーの労働環境を改善すること	パートタイマーの労働時間短縮	その他	特になし	無回答	回答数
業種別												
製造業	33.3	66.7	50.0	50.0	16.7	50.0	33.3	-	-	-	-	6
小売	29.7	67.2	42.2	42.2	34.4	73.4	43.8	6.3	-	-	3.1	64
その他	17.6	64.7	52.9	52.9	23.5	88.2	47.1	5.9	-	-	-	17
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	27.6	66.7	44.8	44.8	31.0	74.7	43.7	5.7	-	-	2.3	87

※問25～27はパートタイマーの組合員がいない労働組合への設問

問25 パートタイマーの組織化についてどのように考えていますか

(%)

	ついでに組織化する	組織化は必要	組織化は必要ない	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	55.6	22.2	22.2	-	100.0	9
小売	11.8	17.6	70.6	-	100.0	17
その他	25.0	25.0	50.0	-	100.0	4
無回答	-	-	100.0	-	100.0	1
全体	25.8	19.4	54.8	-	100.0	31

問26 組合がパートタイマーを組織化しないまたはしていない理由（複数回答）

(%)

	会社の反対が大きい	パートタイマーが組合に無関心だから	パートタイマーのいないから	上部組合の指導や支援が弱いから	パートタイマーの組合員が反対するから	パートタイマーの組合員が反対するから	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ちたないから	パートタイマーを組織化する余裕がないから	パートタイマーの向上が困難だから	パートタイマーに不利な点があるから	法的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しないから	その他	無回答	回答数
業種別																	
製造業	11.1	-	11.1	-	22.2	44.4	-	33.3	33.3	44.4	22.2	-	33.3	11.1	-	-	9
小売	47.1	11.8	-	-	-	23.5	23.5	11.8	41.2	17.6	29.4	-	5.9	11.8	-	-	17
その他	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-	25.0	-	-	4
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
全体	38.7	12.9	3.2	-	6.5	25.8	12.9	16.1	35.5	22.6	25.8	-	12.9	12.9	-	-	31

問27 今までに行われた取り組み（複数回答）

(%)

	パートタイマーを積極的に集めた意	パートタイマー層の意思疎通を図った	パートタイマーのPR活動を行った	パートタイマーについて十分に説明した	組合活動のメリットを十分に説明した	組合加入のメリットを十分に説明した	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	パートタイマーを組織化する望みがある	その他	無回答	回答数
業種別																	
製造業	11.1	-	11.1	-	-	-	-	-	11.1	11.1	-	66.7	22.2	-	-	-	9
小売	47.1	23.5	17.6	17.6	17.6	11.8	17.6	29.4	23.5	29.4	5.9	47.1	11.8	-	-	-	17
その他	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-	-	-	4
無回答	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	1
全体	35.5	12.9	12.9	9.7	16.1	6.5	9.7	19.4	19.4	22.6	3.2	48.4	12.9	-	-	-	31

※問28～31はパートタイマーがいる企業への設問

問28 パートタイマーに関する次の労働条件を会社と交渉や協議をしているか（①～⑭について）

問28①時間給の引き上げについて

(%)

	交渉・協議事項として	交換・交渉事項として	正式な交渉・協議事項として	何も行っていない	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	40.0	26.7	33.3	-	-	100.0	15
小売	68.6	14.0	15.1	2.3	-	100.0	86
その他	52.4	14.3	33.3	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	79.3	12.6	6.9	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	25.8	61.3	6.5	-	100.0	31
全体	61.8	15.4	20.3	2.4	-	100.0	123

問28②定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて

(%)

	交渉・協議事項として	交換・交渉事項として	正式な交渉・協議事項として	何も行っていない	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	26.7	6.7	66.7	-	-	100.0	15
小売	59.3	12.8	25.6	2.3	-	100.0	86
その他	42.9	14.3	42.9	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	67.8	12.6	18.4	1.1	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	9.7	80.6	6.5	-	100.0	31
全体	52.0	12.2	33.3	2.4	-	100.0	123

問28 一時金の導入や支給額の引き上げについて

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	33.3	26.7	40.0	-	100.0	15
小売	60.5	9.3	27.9	2.3	100.0	86
その他	52.4	14.3	33.3	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	71.3	11.5	16.1	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	16.1	71.0	6.5	100.0	31
全体	55.3	12.2	30.1	2.4	100.0	123

問28 評価制度の導入や改善について

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	13.3	66.7	-	100.0	15
小売	62.8	18.6	17.4	1.2	100.0	86
その他	42.9	38.1	19.0	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	67.8	21.8	10.3	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	-	40.0	20.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	19.4	22.6	58.1	-	100.0	31
全体	54.5	21.1	23.6	0.8	100.0	123

問28 勤務時間帯の適正化について

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	26.7	60.0	-	100.0	15
小売	43.0	23.3	30.2	3.5	100.0	86
その他	42.9	19.0	38.1	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	47.1	26.4	23.0	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	16.1	71.0	3.2	100.0	31
全体	39.0	22.8	35.0	3.3	100.0	123

問28 退職金の導入や支給額の引き上げについて

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	20.0	66.7	-	100.0	15
小売	37.2	14.0	46.5	2.3	100.0	86
その他	14.3	14.3	71.4	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	39.1	16.1	42.5	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	-	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	12.9	83.9	3.2	100.0	31
全体	30.1	14.6	52.8	2.4	100.0	123

問28 資格制度の導入や改善について

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	13.3	73.3	-	100.0	15
小売	36.0	27.9	32.6	3.5	100.0	86
その他	33.3	28.6	38.1	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	40.2	31.0	26.4	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	-	60.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	9.7	16.1	67.7	6.5	100.0	31
全体	32.5	26.0	38.2	3.3	100.0	123

問28 休日・休暇の改善について

(%)

	て涉会 い・社 の協 議の 事項 とし 交	る意公事 見式項 交にで 換情は を報な して交 換が い・非 議	な特 い何 も行 つて い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	13.3	66.7	-	100.0	15
小売	50.0	17.4	30.2	2.3	100.0	86
その他	38.1	23.8	38.1	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	56.3	17.2	24.1	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	22.6	71.0	3.2	100.0	31
全体	43.9	17.9	35.8	2.4	100.0	123

問28 正社員への登用について

(%)

	い渉会 る・社 との 議事 項と して な 交 て	換に項 を情で し報は して交 換いな ・が ・非 意見 見公 議事 式	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	20.0	26.7	53.3	-	100.0	15
小売	33.7	31.4	33.7	1.2	100.0	86
その他	52.4	23.8	23.8	-	100.0	21
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	42.5	31.0	26.4	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	20.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	25.8	58.1	3.2	100.0	31
全体	35.8	29.3	34.1	0.8	100.0	123

問28 職務内容の変更について

(%)

	い渉会 る・社 との 議事 項と して な 交 て	換に項 を情で し報は して交 換いな ・が ・非 意見 見公 議事 式	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	6.7	26.7	66.7	-	100.0	15
小売	32.6	26.7	38.4	2.3	100.0	86
その他	23.8	23.8	52.4	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	32.2	31.0	34.5	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	16.1	74.2	3.2	100.0	31
全体	27.6	26.0	43.9	2.4	100.0	123

問29 パートタイマーの労働条件の決定に関するための意見収集の方法（複数回答）

(%)

	職 場 集 会 を 通 じ て	を 通 合 じ 主 催 の 説 明 会	通 ア ン ケ ー ト 調 査 を	に 組 合 へ の 直 接 提 言	会 パ ー ト を 通 部 会 （ 協 議	そ の 他	い 特 に 意 見 は 集 め て	無 回 答	回 答 数
業種別									
製造業	33.3	13.3	26.7	26.7	6.7	6.7	53.3	-	15
小売	65.1	33.7	44.2	25.6	27.9	4.7	15.1	1.2	86
その他	76.2	28.6	38.1	33.3	-	-	14.3	-	21
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	-	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	79.3	35.6	48.3	36.8	25.3	4.6	2.3	1.1	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	60.0	80.0	20.0	60.0	20.0	-	-	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	9.7	12.9	-	-	-	74.2	-	31
全体	62.6	30.1	40.7	26.8	20.3	4.1	20.3	0.8	123

問28 正社員との分業について

(%)

	い渉会 る・社 との 議事 項と して な 交 て	換に項 を情で し報は して交 換いな ・が ・非 意見 見公 議事 式	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	26.7	13.3	60.0	-	100.0	15
小売	26.7	24.4	44.2	4.7	100.0	86
その他	19.0	23.8	57.1	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	32.2	25.3	39.1	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	20.0	60.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	16.1	71.0	6.5	100.0	31
全体	25.2	22.8	48.0	4.1	100.0	123

問28 雇用の継続について

(%)

	い渉会 る・社 との 議事 項と して な 交 て	換に項 を情で し報は して交 換いな ・が ・非 意見 見公 議事 式	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	13.3	26.7	60.0	-	100.0	15
小売	41.9	30.2	26.7	1.2	100.0	86
その他	28.6	47.6	23.8	-	100.0	21
無回答	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	44.8	37.9	16.1	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	22.6	71.0	3.2	100.0	31
全体	35.8	32.5	30.1	1.6	100.0	123

問30 適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状

(%)

	いは正社 系、員と ほとんど パート タイマー の賃金 差がな い	正社 員と パート タイ マー の賃 金差 がな い	正社 員と パート タイ マー の賃 金差 がな い	同 じ 仕 事 の 場 合 に も 同 じ 賃 金 制 度 を あ ら わ せ る	同 じ 仕 事 の 場 合 に も 同 じ 賃 金 制 度 を あ ら わ せ る	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	46.7	53.3	-	-	-	-	100.0	15
小売	29.1	58.1	3.5	1.2	8.1	-	100.0	86
その他	9.5	71.4	4.8	4.8	9.5	-	100.0	21
無回答	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	21.8	63.2	4.6	1.1	9.2	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	40.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	38.7	54.8	-	3.2	3.2	-	100.0	31
全体	27.6	60.2	3.3	1.6	7.3	-	100.0	123

問30 今後の賃金制度の政策・方針

(%)

	いは正社 系、員と ほとんど パート タイマー の賃金 差がな い	正社 員と パート タイ マー の賃 金差 がな い	同 じ 仕 事 の 場 合 に も 同 じ 賃 金 制 度 を あ ら わ せ る	同 じ 仕 事 の 場 合 に も 同 じ 賃 金 制 度 を あ ら わ せ る	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	20.0	40.0	20.0	-	20.0	100.0	15
小売	2.3	33.7	45.3	5.8	12.8	100.0	86
その他	9.5	42.9	23.8	4.8	19.0	100.0	21
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.3	36.8	42.5	5.7	12.6	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	20.0	40.0	20.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	35.5	25.8	-	25.8	100.0	31
全体	5.7	35.8	38.2	4.9	15.4	100.0	123

問31 賃金制度の今後の取り組みのためパートタイマーの組織化は有効か

(%)

	そ う 思 う	ど ち ら か と い う	な い と い う	ど ち ら か と い う	そ う 思 わ な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	40.0	40.0	6.7	13.3	-	-	100.0	15
小売	74.4	12.8	5.8	5.8	-	1.2	100.0	86
その他	66.7	14.3	19.0	-	-	-	100.0	21
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	74.7	13.8	8.0	3.4	-	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	20.0	-	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	48.4	22.6	9.7	12.9	-	6.5	100.0	31
全体	68.3	16.3	8.1	5.7	-	1.6	100.0	123

付問31-1 パートの賃金制度のために組織化が有効と思わない理由 (複数回答)

(%)

	に か 組 取 り 関 係 し て い る か ら 賃 金 制 度	立 場 の 違 い を 見 な か る 調 査	組 織 が 適 当 な 賃 金 制 度 を あ ら わ せ て く ら い な い	パ ー ト に 対 し て 現 在 の 賃 金 制 度	そ の 他	無 回 答	回 答 数
業種別							
製造業	-	50.0	-	-	50.0	-	2
小売	-	40.0	-	-	40.0	20.0	5
その他	-	-	-	-	-	-	0
無回答	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	66.7	-	-	-	33.3	3
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	-	-	-
パートタイマーは組合に未加入	-	25.0	-	-	75.0	-	4
全体	-	42.9	-	-	42.9	14.3	7

問32～ は全回答組織への設問

問32 パートタイマーの業務担当や増加についての一般的な考え（～ について）

問32 管理・監督業務を担当するパートタイマーの増加

(%)

	望ましい	うどち望ましかしい	えどち望ましかしい	なうど望ましかしい	望ましくない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	5.0	20.0	25.0	20.0	30.0	-	100.0	20
小売	19.8	27.1	37.5	8.3	6.3	1.0	100.0	96
その他	19.2	3.8	26.9	11.5	38.5	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	18.4	28.7	32.2	8.0	11.5	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	-	60.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	16.1	12.9	35.5	16.1	16.1	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	10.0	10.0	30.0	15.0	35.0	-	100.0	20
全体	17.5	21.7	33.6	10.5	15.4	1.4	100.0	143

問32 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

(%)

	望ましい	うどち望ましかしい	えどち望ましかしい	なうど望ましかしい	望ましくない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	30.0	20.0	30.0	20.0	-	100.0	20
小売	22.9	32.3	32.3	8.3	3.1	1.0	100.0	96
その他	15.4	7.7	38.5	23.1	15.4	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	19.5	29.9	34.5	10.3	4.6	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	20.0	20.0	20.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	16.1	22.6	25.8	25.8	6.5	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	10.0	25.0	30.0	10.0	25.0	-	100.0	20
全体	18.2	27.3	31.5	14.0	7.7	1.4	100.0	143

問33 過去3年間にパートタイマーを減らして、代わりに形態は増えたか (%)

	力りマ従 がにを 増えの減 た形を 態の の 労代 働わ	わそ れの てよ うい うな いこ とは 行	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	35.0	65.0	-	100.0	20
小売	25.0	74.0	1.0	100.0	96
その他	3.8	96.2	-	100.0	26
無回答	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	24.1	74.7	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	40.0	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	19.4	77.4	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	10.0	90.0	-	100.0	20
全体	22.4	76.2	1.4	100.0	143

問32 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加

(%)

	望ましい	うどち望ましかしい	えどち望ましかしい	なうど望ましかしい	望ましくない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	40.0	20.0	15.0	25.0	-	100.0	20
小売	27.1	32.3	32.3	5.2	2.1	1.0	100.0	96
その他	30.8	26.9	19.2	11.5	11.5	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	23.0	33.3	31.0	6.9	4.6	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	29.0	32.3	19.4	9.7	6.5	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	20.0	25.0	30.0	5.0	20.0	-	100.0	20
全体	23.8	32.2	28.0	7.7	7.0	1.4	100.0	143

問32 単純・定型業務を担当するパートタイマーの増加

(%)

	望ましい	うどち望ましかしい	えどち望ましかしい	なうど望ましかしい	望ましくない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	15.0	25.0	45.0	10.0	5.0	-	100.0	20
小売	27.1	25.0	40.6	5.2	1.0	1.0	100.0	96
その他	42.3	15.4	34.6	-	7.7	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	23.0	24.1	43.7	5.7	2.3	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	80.0	-	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	32.3	25.8	29.0	6.5	3.2	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	30.0	20.0	45.0	-	5.0	-	100.0	20
全体	28.0	23.1	39.9	4.9	2.8	1.4	100.0	143

付問33-1 どのような形態の労働力が増えたか(複数回答)

(%)

	タより短 タイ マ ー	学 生 ア ル バ イ ト	派 遣 労 働 者	労 働 者 所 内 で 働 く 請 負	正 社 員	退 職 後 の 再 雇 用 者	事 業 所 外 へ の 外 注	そ の 他	無 回 答	回 答 数
業種別										
製造業	-	-	71.4	28.6	-	28.6	14.3	28.6	-	20
小売	45.8	41.7	70.8	16.7	-	12.5	20.8	8.3	-	96
その他	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	26
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	47.6	38.1	61.9	14.3	-	14.3	28.6	9.5	-	87
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	66.7	100.0	33.3	-	0.0	-	-	-	5
パートタイマーは組合に未加入	-	-	83.3	33.3	-	33.3	-	33.3	-	31
会社にパートタイマーはいない	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	20
全体	34.4	31.3	68.8	18.8	-	15.6	21.9	12.5	-	143

F 1 会社の主たる業種

(%)

	鉱業	建設業	製造業	給電・水道業	電気・ガス・熱供給	運輸・通信	卸売	スーパー	百貨店	専門店	生活協同組合	その他小売業	飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	その他	無回答	合計	回答数	
業種別																					
製造業	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	20	
小売	-	-	-	-	-	-	-	44.8	24.0	8.3	13.5	9.4	-	-	-	-	-	-	100.0	96	
その他	-	-	-	7.7	-	7.7	-	-	-	-	-	-	15.4	11.5	3.8	42.3	11.5	-	100.0	26	
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1	
パートタイマーの組合加入について																					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	-	6.9	-	-	1.1	33.3	18.4	4.6	10.3	6.9	4.6	1.1	-	9.2	3.4	-	100.0	87		
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	80.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	5		
パートタイマーは組合に未加入	-	-	29.0	3.2	-	3.2	29.0	19.4	6.5	-	-	-	-	-	6.5	-	3.2	100.0	31		
会社にパートタイマーはいない	-	-	25.0	5.0	-	-	20.0	5.0	10.0	-	15.0	-	10.0	5.0	5.0	-	-	100.0	20		
全体	-	-	14.0	1.4	-	1.4	30.1	16.1	5.6	9.1	6.3	2.8	2.1	0.7	7.7	2.1	0.7	100.0	143		

F 2 設立された年

(%)

	1900年代以前	1900年代	1950年代	1960年代	1970年代以降	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	25.0	50.0	15.0	-	10.0	-	100.0	20
小売	6.3	24.0	22.9	18.8	24.0	4.2	100.0	96
その他	3.8	15.4	23.1	23.1	34.6	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	5.7	21.8	21.8	21.8	25.3	3.4	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	40.0	20.0	20.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	41.9	22.6	3.2	16.1	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	15.0	20.0	25.0	10.0	30.0	-	100.0	20
全体	8.4	25.9	21.7	16.8	23.8	3.5	100.0	143

F 3 本社の所在地

(%)

	北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	無回答	合計	回答数
業種別												
製造業	-	5.0	55.0	5.0	15.0	20.0	-	-	-	-	100.0	20
小売	4.2	11.5	37.5	3.1	9.4	13.5	4.2	3.1	13.5	-	100.0	96
その他	-	3.8	61.5	-	11.5	11.5	-	-	11.5	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について												
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3.4	12.6	41.4	3.4	9.2	12.6	2.3	2.3	12.6	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	40.0	-	-	40.0	20.0	-	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	3.2	51.6	-	16.1	16.1	-	-	9.7	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	5.0	5.0	45.0	5.0	10.0	10.0	5.0	5.0	10.0	-	100.0	20
全体	2.8	9.1	44.1	2.8	10.5	14.0	2.8	2.1	11.2	0.7	100.0	143

F 4 昨年度の売上は3年前と比較するとどのようになっているか

(%)

	大幅に上がっている	上がっている	同じくらい	下がっている	大幅に下がっている	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	5.0	25.0	20.0	35.0	10.0	5.0	100.0	20
小売	9.4	24.0	10.4	42.7	13.5	-	100.0	96
その他	15.4	34.6	23.1	19.2	7.7	-	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	10.3	26.4	12.6	41.4	9.2	-	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	80.0	-	-	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	22.6	16.1	29.0	29.0	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	25.0	30.0	20.0	20.0	-	5.0	100.0	20
全体	9.8	25.9	14.0	37.1	11.9	1.4	100.0	143

F5 会社で働いている人の人数
正社員の平均人数
男性正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2428.1	3414.3	16
小売	1107.3	1842.2	80
その他	1150.2	1627.9	21
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1144.5	2244.2	73
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	1653.3	2089.5	24
会社にパートタイマーはいない	1486.7	1665.0	19
全体	1295.6	2116.8	117

パートタイマーの平均人数
男性パートタイマーの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	99.8	321.1	12
小売	337.0	906.3	74
その他	1277.9	3884.3	21
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	490.1	2254.0	69
パートタイマーは独自の組織に加入	74.5	2.1	2
パートタイマーは組合に未加入	405.2	892.2	17
会社にパートタイマーはいない	637.7	1062.7	19
全体	495.1	1892.0	107

パートタイマー以外の非正社員の平均人数
パートタイマー以外の男性非正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	66.3	127.6	12
小売	207.8	659.3	66
その他	60.0	120.5	20
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	93.9	212.5	64
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	457.5	1290.8	15
会社にパートタイマーはいない	157.8	282.6	18
全体	160.3	548.3	98

会社全体の合計平均人数
会社全体の合計平均人数・男性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2522.5	4041.6	12
小売	1521.4	2671.4	65
その他	2536.6	4425.1	20
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1612.1	3441.1	63
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	2396.3	3603.1	16
会社にパートタイマーはいない	2221.9	2308.7	18
全体	1854.6	3276.1	97

女性正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	499.5	600.9	16
小売	474.3	854.7	80
その他	473.2	534.1	21
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	461.9	799.8	73
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	586.5	932.7	24
会社にパートタイマーはいない	424.3	349.9	19
全体	477.6	770.3	117

女性パートタイマーの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	408.3	700.3	12
小売	2896.2	5677.8	74
その他	4881.6	11630.8	21
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2913.8	7581.6	69
パートタイマーは独自の組織に加入	3077.0	2234.5	2
パートタイマーは組合に未加入	4426.5	8305.1	17
会社にパートタイマーはいない	2067.2	2896.8	19
全体	3006.9	7017.5	107

パートタイマー以外の女性非正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	77.5	137.1	13
小売	367.9	984.4	66
その他	115.5	256.5	20
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	191.5	321.5	64
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	631.9	1881.1	16
会社にパートタイマーはいない	290.6	478.7	18
全体	278.8	821.0	99

会社全体の合計平均人数・女性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	983.5	1360.9	12
小売	3485.2	6766.5	65
その他	5716.7	12171.7	20
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3493.4	8238.4	63
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	5399.7	10021.1	16
会社にパートタイマーはいない	2566.4	2989.8	18
全体	3635.8	7864.8	97

正社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2955.4	3851.6	17
小売	1569.2	2599.5	82
その他	1511.2	1917.8	24
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1585.0	2834.7	78
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	2204.8	2909.9	25
会社にパートタイマーはいない	1911.1	1909.8	19
全体	1749.5	2713.1	123

パートタイマーの平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	642.4	906.3	14
小売	4025.5	10023.5	82
その他	5876.0	14477.1	24
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4256.4	12238.9	78
パートタイマーは独自の組織に加入	2141.7	2358.1	3
パートタイマーは組合に未加入	4514.5	8465.9	20
会社にパートタイマーはいない	2704.9	3743.4	19
全体	4000.9	10536.7	120

パートタイマー以外の非正社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	232.9	336.8	15
小売	714.0	1627.5	76
その他	220.0	405.6	24
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	420.9	728.9	76
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	1148.9	2837.8	20
会社にパートタイマーはいない	448.4	702.6	18
全体	548.1	1357.8	115

会社全体の合計平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	3717.2	5007.8	14
小売	6312.1	12983.1	77
その他	7607.2	15012.2	24
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	6308.5	14203.9	76
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	7737.9	12270.5	20
会社にパートタイマーはいない	4788.3	4494.4	18
全体	6266.5	12723.2	115

注) 回答数が1組織の場合は平均値は記載しない。また欠損値があるため、「全体」と「男女計」は必ずしも合計に一致しない。

F 5 会社全体の合計平均人数・男女計

(%)

	1 0 0 0 人 未 満	0 1 0 0 人 未 満	0 2 0 0 人 未 満	0 3 0 0 人 未 満	0 4 0 0 人 未 満	5 0 0 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	25.0	10.0	5.0	10.0	5.0	15.0	30.0	100.0	20
小売	16.7	19.8	14.6	2.1	4.2	22.9	19.8	100.0	96
その他	38.5	3.8	7.7	3.8	7.7	30.8	7.7	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	25.3	19.5	13.8	3.4	2.3	23.0	12.6	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	-	-	-	-	-	80.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	9.7	9.7	3.2	9.7	19.4	35.5	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	20.0	10.0	10.0	5.0	10.0	35.0	10.0	100.0	20
全体	21.7	15.4	11.9	3.5	4.9	23.1	19.6	100.0	143

F 6 現在の構成員の人数について、3年前と比較した増減

(%)

F 6 正社員の3年間の増減

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 割 程 度 増	変 わ ら な い	少1 割 程 度 減	少3 割 程 度 以 上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	-	20.0	65.0	10.0	-	5.0	100.0	20
小売	5.2	12.5	9.4	43.8	15.6	-	13.5	100.0	96
その他	11.5	7.7	7.7	42.3	15.4	-	15.4	100.0	26
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	8.0	8.0	11.5	43.7	14.9	-	13.8	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	-	20.0	-	60.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	3.2	9.7	58.1	19.4	-	9.7	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	5.0	25.0	10.0	55.0	5.0	-	-	100.0	20
全体	5.6	9.8	10.5	46.9	14.7	-	12.6	100.0	143

F 6 派遣労働者の3年間の増減

(%)

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 割 程 度 増	変 わ ら な い	少1 割 程 度 減	少3 割 程 度 以 上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	55.0	15.0	-	-	10.0	20.0	100.0	20
小売	6.3	25.0	21.9	3.1	-	24.0	19.8	100.0	96
その他	15.4	11.5	26.9	-	-	23.1	23.1	100.0	26
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.2	24.1	23.0	3.4	-	20.7	19.5	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	-	-	40.0	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	35.5	22.6	-	-	16.1	22.6	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	5.0	25.0	25.0	-	-	30.0	15.0	100.0	20
全体	7.0	26.6	22.4	2.1	-	21.7	20.3	100.0	143

F 6 パートタイマーの3年間の増減

(%)

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 割 程 度 増	変 わ ら な い	少1 割 程 度 減	少3 割 程 度 以 上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	35.0	35.0	-	10.0	10.0	10.0	100.0	20
小売	19.8	43.8	11.5	8.3	3.1	-	13.5	100.0	96
その他	30.8	19.2	15.4	7.7	-	3.8	23.1	100.0	26
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	20.7	39.1	12.6	9.2	3.4	-	14.9	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	20.0	20.0	-	-	-	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	38.7	22.6	3.2	6.5	-	16.1	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	20.0	40.0	15.0	5.0	-	15.0	5.0	100.0	20
全体	18.9	38.5	15.4	7.0	3.5	2.1	14.7	100.0	143

F 6 職場内の請負社員の3年間の増減

(%)

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 割 程 度 増	変 わ ら な い	少1 割 程 度 減	少3 割 程 度 以 上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	30.0	25.0	5.0	-	20.0	20.0	100.0	20
小売	4.2	8.3	18.8	-	-	49.0	19.8	100.0	96
その他	-	3.8	11.5	-	-	65.4	19.2	100.0	26
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4.6	8.0	16.1	-	-	51.7	19.5	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	-	40.0	60.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	19.4	16.1	-	-	41.9	19.4	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	-	10.0	35.0	5.0	-	40.0	10.0	100.0	20
全体	3.5	10.5	18.2	0.7	-	47.6	19.6	100.0	143

F 6 パートタイマー・派遣労働者・請負社員以外の非正社員

(%)

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 と 2 割 程 度 増	変 わ ら な い	少 し 減 少 程 度	少 3 割 程 度 以 上 減	現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	5.0	20.0	40.0	5.0	-	10.0	20.0	100.0	20
小売	12.5	33.3	22.9	-	2.1	14.6	14.6	100.0	96
その他	3.8	3.8	30.8	3.8	-	34.6	23.1	100.0	26
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	10.3	31.0	23.0	-	2.3	16.1	17.2	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	20.0	-	-	20.0	60.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	19.4	22.6	3.2	-	19.4	22.6	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	5.0	20.0	50.0	5.0	-	20.0	-	100.0	20
全体	9.8	25.9	26.6	1.4	1.4	17.5	17.5	100.0	143

F 7 労働組合が結成された年

(%)

	以1 前 9 6 0 年 代	1 9 7 0 年 代	1 9 8 0 年 代	1 9 9 0 年 代	2 0 0 0 年 代	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	70.0	10.0	10.0	5.0	5.0	-	100.0	20
小売	28.1	27.1	16.7	18.8	6.3	3.1	100.0	96
その他	19.2	15.4	19.2	23.1	15.4	7.7	100.0	26
無回答	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	28.7	19.5	16.1	25.3	8.0	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	40.0	-	20.0	-	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	48.4	25.8	16.1	3.2	3.2	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	30.0	25.0	25.0	5.0	15.0	-	100.0	20
全体	32.2	22.4	16.8	17.5	7.7	3.5	100.0	143

F 8 組合の組織範囲（労働組合加入有資格者）について（複数回答）

(%)

	正 社 員 一 般 従 業 員	相 正 社 員 の 係 長 お よ び	相 正 社 員 の 課 長 お よ び (部 下 あ り)	相 正 社 員 の 課 長 お よ び (部 下 な し)	部 長 お よ び 相 当 職	パ ー ト タ イ マ ー	員 パ ー ト 以 外 の 非 正 社	無 回 答	回 答 数
業種別									
製造業	100.0	75.0	15.0	15.0	-	35.0	15.0	-	20
小売	95.8	79.2	44.8	45.8	2.1	71.9	32.3	-	96
その他	92.3	76.9	30.8	34.6	-	65.4	23.1	3.8	26
無回答	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	97.7	85.1	46.0	48.3	2.3	100.0	36.8	-	87
パートタイマーは独自の組織に加入	40.0	40.0	40.0	40.0	-	100.0	20.0	-	5
パートタイマーは組合に未加入	96.8	83.9	32.3	32.3	-	3.2	12.9	3.2	31
会社にパートタイマーはいない	100.0	50.0	10.0	10.0	-	-	15.0	-	20
全体	95.8	78.3	37.8	39.2	1.4	65.0	28.0	0.7	143

F 6 会社全体の人数計

(%)

	加3 割 程 度 以 上 増	加1 と 2 割 程 度 増	変 わ ら な い	少 し 減 少 程 度	少 3 割 程 度 以 上 減	現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	10.0	40.0	20.0	5.0	-	25.0	100.0	20
小売	9.4	35.4	19.8	15.6	1.0	-	18.8	100.0	96
その他	11.5	19.2	26.9	11.5	3.8	-	26.9	100.0	26
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	10.3	34.5	20.7	12.6	2.3	-	19.5	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	-	-	-	-	80.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	3.2	12.9	38.7	19.4	-	-	25.8	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	10.0	30.0	25.0	25.0	5.0	-	5.0	100.0	20
全体	8.4	28.7	24.5	15.4	2.1	-	21.0	100.0	143

F 9 正社員に関するユニオンショップ協定の有無

(%)

	結 ん で い る	結 ん で い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	90.0	10.0	-	100.0	20
小売	87.5	9.4	3.1	100.0	96
その他	88.5	3.8	7.7	100.0	26
無回答	100.0	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	86.2	11.5	2.3	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	60.0	-	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	93.5	3.2	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	95.0	5.0	-	100.0	20
全体	88.1	8.4	3.5	100.0	143

F10 労働組合の組合員数
正社員組合員の平均人数
男性正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	1964.5	2462.3	19
小売	790.1	1237.3	82
その他	926.7	1398.9	21
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	821.2	1565.9	74
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	1313.8	1633.4	30
会社にパートタイマーはいない	1198.2	1352.5	18
全体	993.5	1551.9	123

パートタイマーの平均人数
男性パートタイマー組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.2	0.5	16
小売	37.4	113.4	79
その他	648.6	2174.9	21
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	233.1	1199.4	71
パートタイマーは独自の組織に加入	15.0	21.2	2
パートタイマーは組合に未加入	0.0	0.0	26
会社にパートタイマーはいない	0.0	0.0	18
全体	141.7	938.7	117

パートタイマー以外の非正社員の平均人数
パートタイマー以外の男性非正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.9	3.2	17
小売	12.1	35.1	77
その他	27.0	108.2	20
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	19.6	66.5	71
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	3.1	14.0	26
会社にパートタイマーはいない	0.7	3.1	18
全体	12.9	53.2	115

会社全体の合計平均人数
組合員の合計平均人数・男性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2057.8	2685.5	16
小売	846.6	1341.9	76
その他	1608.1	2630.5	20
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1064.9	2069.4	69
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	1346.1	1738.3	26
会社にパートタイマーはいない	1198.9	1351.9	18
全体	1151.0	1888.3	113

女性正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	499.6	545.5	19
小売	387.5	666.7	82
その他	382.0	485.3	21
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	373.0	621.8	74
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	493.7	745.0	30
会社にパートタイマーはいない	386.4	306.6	18
全体	402.0	616.3	123

女性パートタイマー組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	152.3	357.4	16
小売	800.6	1907.5	79
その他	2707.6	8598.1	21
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1684.5	5013.0	71
パートタイマーは独自の組織に加入	1475.0	2086.0	2
パートタイマーは組合に未加入	0.0	0.0	26
会社にパートタイマーはいない	0.0	0.0	18
全体	1047.4	3983.7	117

パートタイマー以外の女性非正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	3.5	14.3	17
小売	55.9	162.1	77
その他	72.2	235.1	20
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	64.7	171.8	71
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	8.2	42.0	26
会社にパートタイマーはいない	55.6	234.2	18
全体	50.5	165.0	115

組合員の合計平均人数・女性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	699.5	864.8	16
小売	1214.5	2269.6	76
その他	3294.9	8890.0	20
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2137.9	5272.6	69
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	541.7	791.0	26
会社にパートタイマーはいない	442.1	463.3	18
全体	1500.5	4206.5	113

正社員組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2476.0	2889.4	20
小売	1175.6	1792.7	86
その他	1266.5	1704.8	23
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1200.8	1979.2	81
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	1807.6	2336.2	30
会社にパートタイマーはいない	1584.7	1586.4	18
全体	1388.8	2015.4	130

パートタイマー組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	196.4	390.6	17
小売	957.4	2052.8	86
その他	3129.9	10297.3	23
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1909.7	5802.9	81
パートタイマーは独自の組織に加入	1490.0	2107.2	2
パートタイマーは組合に未加入	0.0	0.0	26
会社にパートタイマーはいない	0.0	0.0	18
全体	1241.5	4716.1	127

パートタイマー以外の非正社員組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	4.4	14.9	17
小売	64.1	182.4	83
その他	121.0	308.4	23
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	86.9	221.8	79
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	11.3	55.8	26
会社にパートタイマーはいない	56.3	234.0	18
全体	66.0	200.9	124

組合員の合計平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2806.8	3413.4	17
小売	2182.3	3293.5	84
その他	4517.4	10501.7	23
無回答	-	-	1
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3207.0	6506.9	80
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	1
パートタイマーは組合に未加入	1887.8	2487.9	26
会社にパートタイマーはいない	1641.0	1768.6	18
全体	2685.7	5399.6	125

注) 各項目の回答数が1組織の場合は平均値は記載しない。また欠損値があるため、「全体」と「男女計」は必ずしもそれぞれの合計に一致しない。

F10 組合員数の平均人数・男女計

(%)

	1 0 0 0 人 未 満	0 1 0 0 人 未 満	0 2 0 0 人 未 満	0 3 0 0 人 未 満	0 4 0 0 人 未 満	5 0 0 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	30.0	10.0	15.0	20.0	-	10.0	15.0	100.0	20
小売	33.3	31.3	9.4	4.2	-	9.4	12.5	100.0	96
その他	42.3	11.5	11.5	3.8	-	19.2	11.5	100.0	26
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	32.2	29.9	8.0	6.9	-	14.9	8.0	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	-	-	-	-	-	80.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	38.7	16.1	19.4	3.2	-	6.5	16.1	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	45.0	20.0	10.0	10.0	-	5.0	10.0	100.0	20
全体	35.0	24.5	10.5	6.3	-	11.2	12.6	100.0	143

F11 組合役員（三役と執行委員）数

(%)

	1 0 人 未 満	1 0 人 未 満	2 0 人 未 満	3 0 人 未 満	4 0 人 未 満	5 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	5.0	35.0	25.0	10.0	-	20.0	5.0	100.0	20
小売	12.5	43.8	27.1	11.5	-	2.1	3.1	100.0	96
その他	23.1	38.5	19.2	-	11.5	3.8	3.8	100.0	26
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	10.3	42.5	27.6	10.3	3.4	4.6	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	20.0	-	20.0	20.0	-	-	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	35.5	25.8	9.7	-	9.7	6.5	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	25.0	55.0	15.0	5.0	-	-	-	100.0	20
全体	13.3	41.3	25.2	9.8	2.1	4.9	3.5	100.0	143

F12 組合の専従者である組合員の人数

(%)

	0 人	1 人 未 満	5 人 未 満	1 0 人 未 満	1 5 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	10.0	50.0	20.0	15.0	-	5.0	-	100.0	20
小売	7.3	63.5	20.8	1.0	2.1	2.1	3.1	100.0	96
その他	23.1	53.8	11.5	-	7.7	-	3.8	100.0	26
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	8.0	63.2	21.8	-	2.3	3.4	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	40.0	20.0	-	-	-	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	6.5	58.1	16.1	12.9	3.2	-	3.2	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	30.0	55.0	10.0	-	5.0	-	-	100.0	20
全体	10.5	60.1	18.9	2.8	2.8	2.1	2.8	100.0	143

F11 うち、女性の組合役員数

(%)

	0 人	1 人 未 満	5 人 未 満	1 0 人 未 満	1 5 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	20.0	45.0	10.0	5.0	-	15.0	5.0	100.0	20
小売	11.5	59.4	16.7	6.3	1.0	2.1	3.1	100.0	96
その他	26.9	50.0	7.7	-	11.5	-	3.8	100.0	26
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.5	54.0	18.4	8.0	4.6	2.3	1.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	20.0	20.0	-	-	20.0	40.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	12.9	67.7	6.5	-	-	6.5	6.5	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	40.0	55.0	5.0	-	-	-	-	100.0	20
全体	15.4	55.9	14.0	4.9	2.8	3.5	3.5	100.0	143

F13 正社員組合員の平均年齢

(%)

	30歳未満	30歳～35歳未満	35歳～40歳未満	40歳～45歳未満	45歳～50歳未満	50歳～55歳未満	55歳～60歳未満	60歳以上	無回答	合計	回答数
業種別											
製造業	5.0	10.0	25.0	45.0	-	-	-	-	15.0	100.0	20
小売	6.3	20.8	46.9	14.6	3.1	-	-	-	8.3	100.0	96
その他	7.7	26.9	34.6	19.2	3.8	-	-	-	7.7	100.0	26
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	8.0	20.7	42.5	19.5	3.4	-	-	-	5.7	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	20.0	-	-	-	-	80.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	16.1	51.6	22.6	-	-	-	-	9.7	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	10.0	30.0	35.0	15.0	5.0	-	-	-	5.0	100.0	20
全体	6.3	20.3	42.0	19.6	2.8	-	-	-	9.1	100.0	143

F13 正社員組合員の平均勤続年数

(%)

	5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	5.0	-	15.0	40.0	25.0	-	15.0	100.0	20
小売	4.2	16.7	30.2	29.2	5.2	1.0	13.5	100.0	96
その他	23.1	15.4	42.3	11.5	3.8	-	3.8	100.0	26
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.2	17.2	27.6	29.9	6.9	-	9.2	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	20.0	-	-	80.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	-	3.2	51.6	25.8	6.5	-	12.9	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	15.0	20.0	20.0	20.0	15.0	5.0	5.0	100.0	20
全体	7.7	14.0	30.8	27.3	7.7	0.7	11.9	100.0	143

組合組織化率は過半数を超えているか (単純計算による組合組織化率)

(%)

	過半数未満	過半数	不明／無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	-	65.0	35.0	100.0	20
小売	29.2	47.9	22.9	100.0	96
その他	26.9	53.8	19.2	100.0	26
無回答	-	-	100.0	100.0	1
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	16.1	67.8	16.1	100.0	87
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	100.0	100.0	5
パートタイマーは組合に未加入	38.7	22.6	38.7	100.0	31
会社にパートタイマーはいない	45.0	35.0	20.0	100.0	20
全体	24.5	51.0	24.5	100.0	143

支部調査 調査結果

問1 事業所にはパートタイマーがいますか (%)

	いる パート タイマー が	いな い パート タイマー は	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	88.9	11.1	-	100.0	36
小売	99.2	0.8	-	100.0	132
その他	93.8	6.3	-	100.0	32
無回答	100.0	-	-	100.0	4
合計	96.6	3.4	-	100.0	204

問2 男性パートタイマーの平均年齢 (%)

	3 0 歳 未 満	3 0 ~ 3 5 歳 未 満	3 5 ~ 4 0 歳 未 満	4 0 ~ 4 5 歳 未 満	4 5 ~ 5 0 歳 未 満	5 0 ~ 5 5 歳 未 満	5 5 ~ 6 0 歳 未 満	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別											
製造業	6.3	3.1	3.1	21.9	-	9.4	3.1	18.8	34.4	100.0	32
小売	13.7	11.5	4.6	4.6	3.1	3.1	0.8	3.1	55.7	100.0	131
その他	16.7	10.0	3.3	3.3	-	-	-	-	66.7	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.3	11.0	6.8	6.8	3.4	3.4	0.8	0.8	57.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	11.1	-	-	-	-	-	-	77.8	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	21.2	7.6	1.5	9.1	-	3.0	-	13.6	43.9	100.0	66
無回答	-	-	-	-	-	25.0	25.0	-	50.0	100.0	4
全体	13.2	9.6	4.6	7.1	2.0	3.6	1.0	5.1	53.8	100.0	197

問2 女性パートタイマーの平均年齢 (%)

	3 0 歳 未 満	3 0 ~ 3 5 歳 未 満	3 5 ~ 4 0 歳 未 満	4 0 ~ 4 5 歳 未 満	4 5 ~ 5 0 歳 未 満	5 0 ~ 5 5 歳 未 満	5 5 ~ 6 0 歳 未 満	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別											
製造業	-	3.1	12.5	12.5	21.9	25.0	3.1	-	21.9	100.0	32
小売	5.3	5.3	9.2	26.0	29.0	15.3	0.8	-	9.2	100.0	131
その他	16.7	6.7	20.0	13.3	6.7	16.7	3.3	-	16.7	100.0	30
無回答	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3.4	4.2	12.7	24.6	23.7	18.6	1.7	-	11.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	11.1	22.2	33.3	11.1	-	-	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	12.1	7.6	9.1	18.2	22.7	15.2	1.5	-	13.6	100.0	66
無回答	-	-	-	-	25.0	25.0	-	-	50.0	100.0	4
全体	6.1	5.1	11.2	21.8	23.9	17.3	1.5	-	13.2	100.0	197

問2 男性のパートタイマーの平均勤続年数 (%)

	5 年 未 満	5 ~ 1 0 年 未 満	1 0 ~ 1 5 年 未 満	1 5 ~ 2 0 年 未 満	2 0 ~ 2 5 年 未 満	2 5 年 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	28.1	25.0	6.3	-	-	-	40.6	100.0	32
小売	31.3	12.2	1.5	-	-	-	55.0	100.0	131
その他	26.7	6.7	3.3	-	-	-	63.3	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	-	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	26.3	13.6	4.2	-	-	-	55.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	11.1	-	-	-	-	77.8	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	40.9	12.1	1.5	-	-	-	45.5	100.0	66
無回答	-	25.0	-	-	-	-	75.0	100.0	4
全体	29.9	13.2	3.0	-	-	-	53.8	100.0	197

問2 女性のパートタイマーの平均勤続年数 (%)

	5 年 未 満	5 ~ 1 0 年 未 満	1 0 ~ 1 5 年 未 満	1 5 ~ 2 0 年 未 満	2 0 ~ 2 5 年 未 満	2 5 年 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	12.5	25.0	28.1	6.3	-	-	28.1	100.0	32
小売	25.2	42.0	18.3	5.3	0.8	-	8.4	100.0	131
その他	43.3	20.0	13.3	-	-	-	23.3	100.0	30
無回答	-	25.0	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.0	37.3	21.2	6.8	0.8	-	11.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	44.4	11.1	-	-	-	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	31.8	31.8	16.7	3.0	-	-	16.7	100.0	66
無回答	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	100.0	4
全体	25.4	35.5	18.8	5.1	0.5	-	14.7	100.0	197

問3 パートタイマーの1週間の平均労働時間

(%)

業種別	正社員と週労働時間がほぼ同じパートタイマーの割合			週20時間以上のパートタイマーの割合(正社員より短時)			週20時間未満のパートタイマーの割合		
	平均	標準偏差	回答数	平均	標準偏差	回答数	平均	標準偏差	回答数
製造業	47.9	38.7	29	44.6	37.0	29	7.5	11.7	29
小売	11.0	18.9	125	54.9	30.6	124	34.6	32.3	124
その他	28.5	38.5	27	45.6	37.2	27	25.9	33.2	27
無回答	15.0	7.1	2	72.5	17.7	2	12.5	10.6	2
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.2	21.3	109	54.4	31.5	108	35.0	33.0	108
パートタイマーは独自の組織に加入	11.6	22.7	8	60.8	38.6	8	27.6	35.4	8
パートタイマーは組合に未加入	35.0	36.7	62	47.3	33.9	62	17.7	24.1	62
無回答	18.8	23.9	4	47.5	41.1	4	33.8	45.3	4
全体	19.5	29.6	183	52.1	32.8	182	28.7	31.4	182

問4 パートタイマーの雇用契約の更新についての制限

(%)

業種別	約パートタイマーは雇用契約更新に	を一部制限するパートタイマーの更新に	新にすべてのパートタイマーの更新に	無回答	合計	回答数
製造業	62.5	3.1	28.1	6.3	100.0	32
小売	68.7	6.1	22.1	3.1	100.0	131
その他	53.3	-	36.7	10.0	100.0	30
無回答	75.0	-	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	71.2	5.9	21.2	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	66.7	-	11.1	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	59.1	3.0	30.3	7.6	100.0	66
無回答	-	-	75.0	25.0	100.0	4
全体	65.5	4.6	24.9	5.1	100.0	197

問5 パートタイマーの主たる業務(複数回答)

(%)

業種別	生産・建設	保全・修理	警備・保安	運転・物流	販売・接客	事務	営業	調理・加工	その他	無回答	回答数
製造業	87.5	12.5	3.1	18.8	6.3	40.6	9.4	-	3.1	-	32
小売	11.5	-	1.5	21.4	84.0	44.3	6.1	-	1.5	-	131
その他	10.0	-	-	6.7	60.0	30.0	6.7	13.3	13.3	3.3	30
無回答	50.0	-	-	-	100.0	25.0	-	-	-	-	4
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	16.1	0.8	1.7	19.5	77.1	36.4	3.4	2.5	4.2	-	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	66.7	55.6	66.7	44.4	11.1	-	-	9
パートタイマーは組合に未加入	40.9	3.0	1.5	7.6	56.1	43.9	7.6	-	3.0	1.5	66
無回答	50.0	25.0	-	50.0	25.0	75.0	-	-	-	-	4
全体	24.4	2.0	1.5	18.3	68.0	41.1	6.6	2.0	3.6	0.5	197

問6 パートタイマーが担当する業務で最も近いもの

(%)

	業 務 全 員 が 担 当 す る	パ ー ト タ イ マ ー の 定 型 の ほ う の 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	多 く は 単 純 な 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	単 純 な 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	単 純 な 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	単 純 な 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	単 純 な 業 務 を 担 当 す る 者 が 多 い 業 務	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別										
製造業	59.4	40.6	-	-	-	-	-	100.0	32	
小売	32.1	39.7	16.0	6.1	6.1	-	-	100.0	131	
その他	36.7	43.3	3.3	6.7	10.0	-	-	100.0	30	
無回答	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	28.8	50.8	11.9	4.2	4.2	-	-	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	33.3	11.1	0.0	11.1	-	-	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	53.0	21.2	12.1	7.6	6.1	-	-	100.0	66	
無回答	-	50.0	-	-	50.0	-	-	100.0	4	
全体	37.1	40.1	11.7	5.1	6.1	-	-	100.0	197	

問7(1) 過去3年間の1人あたりのパートタイマーの仕事の量の変化

(%)

	増 え た	変 わ ら な い	減 つ た	パ ー ト タ イ マ ー は 3 年 前 に は な か つ た	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	21.9	71.9	3.1	3.1	-	100.0	32
小売	63.4	26.7	8.4	0.8	0.8	100.0	131
その他	50.0	40.0	3.3	-	6.7	100.0	30
無回答	50.0	25.0	-	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	58.5	28.8	9.3	0.8	2.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	77.8	22.2	-	-	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	45.5	48.5	3.0	1.5	1.5	100.0	66
無回答	25.0	75.0	-	-	-	100.0	4
全体	54.3	36.0	6.6	1.0	2.0	100.0	197

問7(1) 過去3年間の1人あたりのパートタイマーの労働時間の変化

(%)

	増 え た	変 わ ら な い	減 つ た	パ ー ト タ イ マ ー は 3 年 前 に は な か つ た	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	12.5	81.3	3.1	3.1	-	100.0	32
小売	29.8	47.3	20.6	0.8	1.5	100.0	131
その他	16.7	53.3	23.3	3.3	3.3	100.0	30
無回答	-	50.0	25.0	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	27.1	49.2	19.5	0.8	3.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	55.6	-	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	18.2	60.6	19.7	1.5	-	100.0	66
無回答	25.0	75.0	-	-	-	100.0	4
全体	24.4	53.8	18.3	1.5	2.0	100.0	197

問7(2) 一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーは現在いるか

(%)

	現 在 い る	現 在 は い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	100.0	-	-	100.0	32
小売	93.1	3.8	3.1	100.0	131
その他	90.0	6.7	3.3	100.0	30
無回答	25.0	25.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	94.1	2.5	3.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	88.9	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	90.9	4.5	4.5	100.0	66
無回答	75.0	25.0	-	100.0	4
全体	92.4	4.1	3.6	100.0	197

問7(2) 一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーは現在いるか

(%)

	現 在 い る	現 在 は い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	21.9	75.0	3.1	100.0	32
小売	25.2	68.7	6.1	100.0	131
その他	30.0	60.0	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	31.4	62.7	5.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	88.9	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	18.2	72.7	9.1	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	100.0	4
全体	25.9	67.0	7.1	100.0	197

問7(2) 一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーは現在いるか (%)

	現在いる	現在はいない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	31.3	65.6	3.1	100.0	32
小売	34.4	58.8	6.9	100.0	131
その他	36.7	53.3	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	34.7	57.6	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	55.6	33.3	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	27.3	65.2	7.6	100.0	66
無回答	100.0	-	-	100.0	4
全体	34.5	57.9	7.6	100.0	197

問7(3) 一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3つ年た前にはいない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	96.9	3.1	-	100.0	32
小売	91.6	6.1	2.3	100.0	131
その他	86.7	13.3	-	100.0	30
無回答	25.0	25.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	92.4	5.1	2.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	77.8	22.2	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	89.4	7.6	3.0	100.0	66
無回答	75.0	25.0	-	100.0	4
全体	90.4	7.1	2.5	100.0	197

問7(3) 一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	た3年前にはいなかった	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	28.1	65.6	6.3	100.0	32
小売	23.7	68.7	7.6	100.0	131
その他	30.0	60.0	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	26.3	66.1	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	33.3	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	18.2	72.7	9.1	100.0	66
無回答	100.0	-	-	100.0	4
全体	25.9	65.5	8.6	100.0	197

問7(2) 一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーは現在いる (%)

	現在いる	現在はいない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	9.4	87.5	3.1	100.0	32
小売	37.4	56.5	6.1	100.0	131
その他	23.3	63.3	13.3	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	39.8	53.4	6.8	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	55.6	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	13.6	77.3	9.1	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	100.0	4
全体	31.0	61.4	7.6	100.0	197

問7(3) 一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーは3年前にいたか (%)

	3年前にいた	か3つ年た前にはいない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	21.9	71.9	6.3	100.0	32
小売	13.0	80.2	6.9	100.0	131
その他	26.7	63.3	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	19.5	73.7	6.8	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	77.8	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	13.6	77.3	9.1	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	100.0	4
全体	17.3	74.6	8.1	100.0	197

問7(3) 一般に判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーは3年前に (%)

	3年前にいた	た3年前にはいなかった	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	15.6	78.1	6.3	100.0	32
小売	26.7	67.2	6.1	100.0	131
その他	26.7	63.3	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	30.5	63.6	5.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	44.4	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	13.6	77.3	9.1	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	100.0	4
全体	25.4	67.0	7.6	100.0	197

問7(4) 一般に単純・定型業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	い業3 な務年 ない担前 当も の現 在も ト当 は該	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	37.5	50.0	12.5	-	-	100.0	32
小売	26.7	40.5	23.7	6.9	2.3	100.0	131
その他	30.0	30.0	30.0	10.0	-	100.0	30
無回答	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	26.3	41.5	24.6	5.9	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	22.2	22.2	-	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	31.8	39.4	19.7	6.1	3.0	100.0	66
無回答	-	75.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	28.4	40.6	22.3	6.1	2.5	100.0	197

問7(4) 一般に高度な専門的業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	い業3 な務年 ない担前 当も の現 在も ト当 は該	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	15.6	28.1	-	53.1	3.1	100.0	32
小売	18.3	16.8	4.6	53.4	6.9	100.0	131
その他	13.3	23.3	10.0	46.7	6.7	100.0	30
無回答	25.0	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	18.6	19.5	3.4	49.2	9.3	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	11.1	22.2	44.4	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	15.2	16.7	4.5	59.1	4.5	100.0	66
無回答	-	100.0	-	-	-	100.0	4
全体	17.3	19.8	4.6	51.3	7.1	100.0	197

問8 パートタイマーの雇用に関して過去3年間の次のようなことがあったか(~ について)

問8 人員増が必要ときに正社員を採らずにパートタイマーを採用する (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	40.6	34.4	15.6	9.4	-	100.0	32
小売	48.1	27.5	15.3	7.6	1.5	100.0	131
その他	56.7	13.3	16.7	13.3	-	100.0	30
無回答	50.0	-	25.0	25.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	48.3	24.6	16.1	9.3	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	66.7	-	22.2	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	45.5	31.8	15.2	7.6	-	100.0	66
無回答	50.0	25.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	48.2	25.9	15.7	9.1	1.0	100.0	197

問7(4) 一般に管理・監督業務を担当するパートタイマーの過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	い業3 な務年 ない担前 当も の現 在も ト当 は該	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	3.1	21.9	-	71.9	3.1	100.0	32
小売	14.5	16.8	3.1	58.8	6.9	100.0	131
その他	16.7	20.0	6.7	50.0	6.7	100.0	30
無回答	50.0	-	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	18.6	18.6	1.7	53.4	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	88.9	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	15.2	6.1	65.2	6.1	100.0	66
無回答	-	75.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	13.7	17.8	3.0	58.4	7.1	100.0	197

問7(4) 一般に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過去3年間の増減 (%)

	増えた	変わらない	減った	い業3 な務年 ない担前 当も の現 在も ト当 は該	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	-	21.9	-	75.0	3.1	100.0	32
小売	19.8	22.1	2.3	49.6	6.1	100.0	131
その他	10.0	30.0	3.3	50.0	6.7	100.0	30
無回答	25.0	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.0	22.9	1.7	44.9	8.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	22.2	11.1	66.7	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	6.1	21.2	1.5	66.7	4.5	100.0	66
無回答	-	75.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	15.2	23.4	2.0	52.8	6.6	100.0	197

問8 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振る (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	6.3	43.8	37.5	12.5	-	100.0	32
小売	31.3	39.7	19.8	6.1	3.1	100.0	131
その他	33.3	30.0	23.3	13.3	-	100.0	30
無回答	50.0	50.0	-	-	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	31.4	38.1	19.5	7.6	3.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	22.2	33.3	22.2	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	24.2	42.4	27.3	6.1	-	100.0	66
無回答	-	50.0	25.0	25.0	-	100.0	4
全体	27.9	39.1	22.8	8.1	2.0	100.0	197

問8 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 (%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	わからない	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	18.8	34.4	31.3	15.6	-	100.0	32
小売	29.8	29.0	28.2	9.9	3.1	100.0	131
その他	46.7	10.0	26.7	16.7	-	100.0	30
無回答	50.0	-	50.0	-	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	30.5	28.0	25.4	12.7	3.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	-	44.4	22.2	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	30.3	27.3	34.8	7.6	-	100.0	66
無回答	50.0	25.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	31.0	26.4	28.9	11.7	2.0	100.0	197

問9 正社員雇用を抑えてパートタイマーを増やそうとする動きへの対応 (%)

	うすばかりパートタイマー要求も増やしてきた	確保を示しながら、社員	パート増に理解	か特にな	が採られたこと	その他	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	12.5	53.1	12.5	9.4	3.1	9.4	100.0	32	
小売	2.3	47.3	25.2	9.9	5.3	9.9	100.0	131	
その他	6.7	40.0	20.0	10.0	3.3	20.0	100.0	30	
無回答	-	25.0	25.0	-	-	50.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4.2	45.8	22.9	9.3	3.4	14.4	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	-	22.2	22.2	22.2	11.1	100.0	9		
パートタイマーは組合に未加入	6.1	53.0	22.7	9.1	3.0	6.1	100.0	66	
無回答	-	25.0	-	-	25.0	50.0	100.0	4	
全体	4.6	46.7	22.3	9.6	4.6	12.2	100.0	197	

問10(1) 正社員のなかで通常はパートタイマーと同じような仕事を担当している人の人事政策(- について)

問10(1) 仕事内容の変化を伴う異動 (%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、	していない	該当する人はいな	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	3.1	12.5	43.8	31.3	9.4	-	100.0	32
小売	9.9	26.0	20.6	12.2	22.1	9.2	100.0	131
その他	6.7	16.7	20.0	16.7	36.7	3.3	100.0	30
無回答	-	-	25.0	-	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.3	22.0	24.6	13.6	21.2	9.3	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	22.2	33.3	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	24.2	22.7	18.2	24.2	3.0	100.0	66
無回答	-	25.0	50.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	8.1	21.8	24.4	15.7	21.8	8.1	100.0	197

問10(1) 違う事業所への異動(転居は伴わない) (%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、	していない	該当する人はいな	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	3.1	18.8	50.0	25.0	3.1	100.0	32
小売	17.6	22.1	11.5	15.3	25.2	8.4	100.0	131
その他	13.3	20.0	20.0	10.0	30.0	6.7	100.0	30
無回答	-	-	25.0	-	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	18.6	20.3	13.6	15.3	22.0	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	-	44.4	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	16.7	16.7	25.8	30.3	3.0	100.0	66
無回答	-	-	25.0	-	50.0	25.0	100.0	4
全体	13.7	18.3	14.2	19.8	25.4	8.6	100.0	197

問10(1) 転居を伴う異動 (%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、	していない	該当する人はいな	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	25.0	15.6	46.9	12.5	-	100.0	32
小売	14.5	22.9	5.3	23.7	25.2	8.4	100.0	131
その他	13.3	13.3	20.0	13.3	33.3	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	15.3	20.3	9.3	22.9	22.9	9.3	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	11.1	44.4	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	9.1	24.2	9.1	28.8	27.3	1.5	100.0	66
無回答	-	50.0	25.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	12.2	21.3	9.6	25.4	23.9	7.6	100.0	197

問10(1) 残業 (%)

	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、	していない	該当する人はいな	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	28.1	31.3	15.6	15.6	9.4	-	100.0	32
小売	21.4	26.0	18.3	3.8	22.1	8.4	100.0	131
その他	20.0	23.3	30.0	3.3	16.7	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.9	26.3	18.6	4.2	18.6	9.3	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	44.4	-	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	22.7	28.8	18.2	9.1	19.7	1.5	100.0	66
無回答	50.0	-	25.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	22.3	25.9	19.8	5.6	18.8	7.6	100.0	197

問10(1) あらかじめ休日となっている日の出勤

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	6.3	6.3	31.3	43.8	12.5	-	100.0	32
小売	4.6	13.7	22.1	28.2	22.9	8.4	100.0	131
その他	-	26.7	26.7	23.3	16.7	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	-	25.0	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4.2	16.1	21.2	28.8	20.3	9.3	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	11.1	44.4	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	6.1	13.6	27.3	31.8	19.7	1.5	100.0	66
無回答	-	-	75.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	4.6	14.2	23.9	29.9	19.8	7.6	100.0	197

問10(2) 違う事業所への異動(転居は伴わない)

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	3.1	3.1	37.5	50.0	6.3	100.0	32
小売	0.8	3.1	13.7	32.8	37.4	12.2	100.0	131
その他	-	6.7	16.7	26.7	36.7	13.3	100.0	30
無回答	-	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.8	3.4	16.1	34.7	33.1	11.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	11.1	33.3	22.2	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	4.5	9.1	27.3	50.0	9.1	100.0	66
無回答	-	-	-	25.0	50.0	25.0	100.0	4
全体	0.5	3.6	13.2	32.0	38.6	12.2	100.0	197

問10(2) 残業

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	6.3	15.6	21.9	12.5	37.5	6.3	100.0	32
小売	12.2	14.5	22.9	8.4	30.5	11.5	100.0	131
その他	3.3	26.7	23.3	6.7	30.0	10.0	100.0	30
無回答	-	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.9	18.6	27.1	6.8	24.6	11.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	11.1	11.1	-	33.3	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	6.1	10.6	18.2	13.6	43.9	7.6	100.0	66
無回答	-	50.0	25.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	9.6	16.2	23.4	8.6	31.0	11.2	100.0	197

問10(2) 単純・定型ではない業務を担当するパートタイマーの人事政策(- について)

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	3.1	15.6	37.5	37.5	6.3	100.0	32
小売	0.8	6.9	18.3	32.1	30.5	11.5	100.0	131
その他	-	-	16.7	26.7	43.3	13.3	100.0	30
無回答	-	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.8	5.9	22.9	31.4	28.0	11.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	44.4	22.2	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	4.5	10.6	30.3	45.5	9.1	100.0	66
無回答	-	-	50.0	25.0	-	25.0	100.0	4
全体	0.5	5.1	18.3	31.5	33.0	11.7	100.0	197

問10(2) 転居を伴う異動

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	3.1	-	40.6	50.0	6.3	100.0	32
小売	0.8	-	2.3	45.0	39.7	12.2	100.0	131
その他	-	3.3	6.7	36.7	43.3	10.0	100.0	30
無回答	-	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.8	-	5.1	46.6	35.6	11.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	33.3	33.3	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	3.0	1.5	36.4	51.5	7.6	100.0	66
無回答	-	-	-	25.0	50.0	25.0	100.0	4
全体	0.5	1.0	3.6	42.1	41.1	11.7	100.0	197

問10(2) あらかじめ休日となっている日の出勤

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はないが、	していない	い該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	6.3	21.9	28.1	37.5	6.3	100.0	32
小売	1.5	5.3	21.4	26.0	33.6	12.2	100.0	131
その他	-	10.0	26.7	23.3	30.0	10.0	100.0	30
無回答	-	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.7	7.6	24.6	27.1	27.1	11.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	33.3	33.3	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	4.5	19.7	22.7	45.5	7.6	100.0	66
無回答	-	-	75.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	1.0	6.1	22.8	25.4	33.0	11.7	100.0	197

問10(3) 単純・定型業務を担当するパートタイマーの人事政策(- について)

問10(3) 仕事内容の変化を伴う異動

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はない	していない	該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	9.4	12.5	71.9	6.3	-	100.0	32
小売	0.8	18.3	24.4	37.4	15.3	3.8	100.0	131
その他	3.3	3.3	10.0	46.7	30.0	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	-	25.0	50.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.5	15.3	25.4	39.0	16.1	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	13.6	12.1	56.1	13.6	4.5	100.0	66
無回答	-	-	-	50.0	25.0	25.0	100.0	4
全体	1.5	14.2	19.8	44.2	16.8	3.6	100.0	197

問10(3) 転居を伴う異動

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はない	していない	該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	-	-	75.0	25.0	-	100.0	32
小売	-	-	2.3	65.6	28.2	3.8	100.0	131
その他	-	3.3	10.0	46.7	33.3	6.7	100.0	30
無回答	-	-	-	50.0	50.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	-	4.2	64.4	29.7	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	-	44.4	33.3	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	-	1.5	69.7	24.2	4.5	100.0	66
無回答	-	-	-	75.0	25.0	100.0	4	
全体	-	0.5	3.0	64.0	28.9	3.6	100.0	197

問10(3) あらかじめ休日となっている日の出勤

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はない	していない	該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	12.5	34.4	43.8	9.4	-	100.0	32
小売	2.3	7.6	25.2	45.0	16.0	3.8	100.0	131
その他	-	-	40.0	43.3	13.3	3.3	100.0	30
無回答	25.0	-	-	25.0	50.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.5	8.5	28.0	43.2	16.1	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	-	11.1	55.6	11.1	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	6.1	30.3	47.0	13.6	3.0	100.0	66
無回答	-	-	50.0	-	25.0	25.0	100.0	4
全体	2.0	7.1	28.4	44.2	15.2	3.0	100.0	197

問10(3) 違う事業所への異動(転居は伴わない)

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はない	していない	該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	-	6.3	71.9	21.9	-	100.0	32
小売	-	0.8	12.2	55.0	28.2	3.8	100.0	131
その他	-	6.7	20.0	43.3	23.3	6.7	100.0	30
無回答	-	-	25.0	25.0	50.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	0.8	15.3	55.1	27.1	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	-	33.3	44.4	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	1.5	10.6	62.1	21.2	4.5	100.0	66
無回答	-	-	-	75.0	25.0	100.0	4	
全体	-	1.5	12.7	55.3	26.9	3.6	100.0	197

問10(3) 残業

	(%)							
	ほぼ全員している	一部がしている	時々あるが、通常はない	していない	該当する人はいない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	3.1	37.5	37.5	15.6	6.3	-	100.0	32
小売	11.5	22.1	42.7	9.9	9.9	3.8	100.0	131
その他	6.7	13.3	56.7	10.0	10.0	3.3	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	25.0	25.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.9	22.9	44.9	9.3	9.3	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	4.5	21.2	47.0	15.2	9.1	3.0	100.0	66
無回答	-	50.0	-	-	25.0	25.0	100.0	4
全体	9.6	22.8	43.7	11.2	9.6	3.0	100.0	197

問11 パートタイマーに対する組合の考え方について、次の2つのうちどちらに近いか(~ について)
 正社員とパートタイマーは A: 同じ働く仲間 B: 性格が異なる (%)

	A の 意 見 に 賛 成	の ど ち ら か に 近 い と い う と A	の ど ち ら か に 近 い と い う と B	B の 意 見 に 賛 成	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	34.4	43.8	15.6	6.3	-	100.0	32
小売	58.8	19.1	15.3	6.9	-	100.0	131
その他	53.3	26.7	16.7	3.3	-	100.0	30
無 回 答	-	75.0	-	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	56.8	23.7	14.4	4.2	0.8	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	55.6	11.1	22.2	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	47.0	27.3	16.7	9.1	-	100.0	66
無 回 答	25.0	75.0	-	-	-	100.0	4
全体	52.8	25.4	15.2	6.1	0.5	100.0	197

予想以上に忙しくなった時パートA: 当てになる B: 当てにならない (%)

	A の 意 見 に 賛 成	の ど ち ら か に 近 い と い う と A	の ど ち ら か に 近 い と い う と B	B の 意 見 に 賛 成	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	31.3	46.9	21.9	-	-	100.0	32
小売	59.5	34.4	3.8	0.8	1.5	100.0	131
その他	43.3	33.3	20.0	-	3.3	100.0	30
無 回 答	75.0	-	-	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	52.5	37.3	5.9	0.8	3.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	48.5	34.8	16.7	0.0	0.0	100.0	66
無 回 答	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
全体	52.8	35.5	9.1	0.5	2.0	100.0	197

問12 会社にパートタイマーの労働組合員がいるか (%)

	組 合 員 が い る	い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	25.0	75.0	-	100.0	32
小売	75.6	23.7	0.8	100.0	131
その他	66.7	33.3	-	100.0	30
無 回 答	75.0	25.0	-	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	100.0	-	-	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	100.0	-	100.0	66
無 回 答	75.0	-	25.0	100.0	4
全体	66.0	33.5	0.5	100.0	197

正社員とパートの利害 A: 一致を図るべき B: 一致を図る必要ない (%)

	A の 意 見 に 賛 成	の ど ち ら か に 近 い と い う と A	の ど ち ら か に 近 い と い う と B	B の 意 見 に 賛 成	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	28.1	40.6	28.1	3.1	-	100.0	32
小売	43.5	40.5	12.2	3.8	-	100.0	131
その他	36.7	33.3	20.0	6.7	3.3	100.0	30
無 回 答	-	50.0	25.0	-	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	41.5	40.7	13.6	2.5	1.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	66.7	22.2	11.1	-	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	31.8	40.9	19.7	7.6	-	100.0	66
無 回 答	25.0	25.0	50.0	-	-	100.0	4
全体	39.1	39.6	16.2	4.1	1.0	100.0	197

付問12-1 組織化されているパートの有期雇用における割合

(%)

	0%	20%未満	20%～40%未満	40%～60%未満	60%～80%未満	80%～100%未満	100%	無回答	合計	回答数
業種別										
製造業	-	12.5	50.0	-	12.5	-	-	25.0	100.0	8
小売	-	12.1	11.1	6.1	17.2	17.2	28.3	8.1	100.0	99
その他	-	20.0	10.0	5.0	5.0	15.0	25.0	20.0	100.0	20
無回答	-	-	-	-	-	66.7	-	33.3	100.0	3
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	14.4	14.4	5.1	15.3	16.1	24.6	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	11.1	11.1	33.3	44.4	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	3
全体	-	13.1	13.1	5.4	14.6	16.9	25.4	11.5	100.0	130

付問12-2 パートタイマーの組合員は正社員と同じ労働組合に加入している

(%)

	正社員と同じ労働組合に加入	パートタイマー独自の組織に加入	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	75.0	-	25.0	100.0	8
小売	90.9	8.1	1.0	100.0	99
その他	95.0	5.0	-	100.0	20
無回答	100.0	-	-	100.0	3
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	100.0	-	-	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	100.0	-	100.0	9
無回答	-	-	100.0	100.0	3
全体	90.8	6.9	2.3	100.0	130

付問12-3 パートタイマーだけの独自の組織はどのような組織か

(%)

	加入する正式な労働組合	別の労働組合や懇話会ではない	協会の組織	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	-	-	-	-	-	0
小売	100.0	-	-	-	100.0	8
その他	100.0	-	-	-	100.0	1
無回答	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	100.0	9
全体	100.0	-	-	-	100.0	9

問13~24はパートタイマーの組合員が正社員と同じ労働組合に組織化されている労働組合への設問

問13 パートタイマーの組織化に際してのユニオンショップの採用

(%)

	ユニオンショップを採用している	採用していない(オープンショップではない)	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	66.7	33.3	-	100.0	6
小売	66.7	25.6	7.8	100.0	90
その他	78.9	-	21.1	100.0	19
無回答	66.7	-	33.3	100.0	3
全体	68.6	21.2	10.2	100.0	118

問14 パートタイマーの組織化の範囲

(%)

	パートタイマー全員を組織化している	パート時間や労働日数を組織化している	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
業種別									
製造業	50.0	16.7	-	-	16.7	16.7	-	100.0	6
小売	48.9	33.3	8.9	-	2.2	5.6	1.1	100.0	90
その他	42.1	36.8	5.3	-	5.3	5.3	5.3	100.0	19
無回答	66.7	-	-	-	33.3	-	-	100.0	3
全体	48.3	32.2	7.6	-	4.2	5.9	1.7	100.0	118

問14 労働時間を基準にパートタイマーを組織している労働組合について、その労働時間はどのくらいか (%)

	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40時間以上	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
小売	13.3	-	66.7	10.0	3.3	6.7	100.0	30
その他	-	-	-	85.7	14.3	-	100.0	7
無回答	-	-	-	-	-	-	-	0
全体	13.2	-	52.6	23.7	5.3	5.3	100.0	38

付問15 パートタイマーの組織化をした年 (%)

	1960年代以前	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	-	-	66.7	16.7	-	100.0	6
小売	2.2	7.8	21.1	20.0	25.6	23.3	100.0	90
その他	-	-	5.3	10.5	36.8	47.4	100.0	19
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	3
全体	2.5	5.9	16.9	20.3	26.3	28.0	100.0	118

付問16-1 本部の執行委員であるパートタイマーの組合員の人数 (%)

	0人	1～5人未満	5～10人未満	10～15人未満	15～20人未満	20人以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	3
小売	18.7	52.0	8.0	6.7	1.3	1.3	12.0	100.0	75
その他	78.6	7.1	14.3	-	-	-	-	100.0	14
無回答	50.0	-	50.0	-	-	-	-	100.0	2
全体	30.9	42.6	9.6	5.3	1.1	1.1	9.6	100.0	94

問15 パートタイマーの組織化を行ったのはいつか (%)

	組合の結成時にパートタイマーを組織化	組合の結成時より後にパートタイマーを組織化	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	66.7	33.3	-	100.0	6
小売	44.4	44.4	11.1	100.0	90
その他	31.6	36.8	31.6	100.0	19
無回答	33.3	-	66.7	100.0	3
全体	43.2	41.5	15.3	100.0	118

問16 パートタイマーの組合員が本部の組合三役または執行委員になれるか (%)

	組合員に三役または執行委員になれる	なれない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	50.0	50.0	-	100.0	6
小売	83.3	8.9	7.8	100.0	90
その他	73.7	10.5	15.8	100.0	19
無回答	66.7	-	33.3	100.0	3
全体	79.7	11.0	9.3	100.0	118

問17(1) 正社員組合員の組合費について(~ について)

	定率	定率+定額	定額	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	100.0	-	-	-	100.0	6
小売	74.4	12.2	5.6	7.8	100.0	90
その他	47.4	31.6	10.5	10.5	100.0	19
無回答	33.3	-	33.3	33.3	100.0	3
全体	70.3	14.4	6.8	8.5	100.0	118

問17(1) 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
業種別					
製造業	83.3	16.7	-	100.0	6
小売	27.8	62.2	10.0	100.0	90
その他	15.8	68.4	15.8	100.0	19
無回答	-	66.7	33.3	100.0	3
全体	28.0	61.0	11.0	100.0	118

問17(1) 一時金からの組合費の徴収の有無 (%)

	一時金からも徴収する	一時金からは徴収しない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	16.7	83.3	-	100.0	6
小売	63.3	26.7	10.0	100.0	90
その他	57.9	26.3	15.8	100.0	19
無回答	66.7	-	33.3	100.0	3
全体	60.2	28.8	11.0	100.0	118

問17(2) パートタイマーの組合員の組合費について(~ について)

	定率	定率+定額	定額	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	66.7	-	33.3	-	100.0	6
小売	72.2	11.1	13.3	3.3	100.0	90
その他	36.8	36.8	21.1	5.3	100.0	19
無回答	-	-	100.0	-	100.0	3
全体	64.4	14.4	17.8	3.4	100.0	118

問17(2) 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
業種別					
製造業	66.7	16.7	16.7	100.0	6
小売	33.3	60.0	6.7	100.0	90
その他	26.3	68.4	5.3	100.0	19
無回答	-	66.7	33.3	100.0	3
全体	33.1	59.3	7.6	100.0	118

問17(2) 一時金からの組合費の徴収の有無 (%)

	一時金からも徴収する	一時金からは徴収しない	無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	16.7	83.3	-	100.0	6
小売	55.6	42.2	2.2	100.0	90
その他	26.3	73.7	-	100.0	19
無回答	66.7	33.3	-	100.0	3
全体	49.2	49.2	1.7	100.0	118

問18 組合はパートタイマーの組織化にあたり、会社と話し合いをしたか (%)

	会社に話し合った	会社に話し合ったが十分	会社に話し合ったが十分ではない	会社に話し合ったが十分ではない	その他	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	83.3	-	-	-	16.7	-	100.0	6
小売	62.2	5.6	4.4	8.9	18.9	18.9	100.0	90
その他	73.7	-	-	-	26.3	26.3	100.0	19
無回答	33.3	-	-	-	66.7	66.7	100.0	3
全体	64.4	4.2	3.4	7.6	20.3	20.3	100.0	118

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 (%)

	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	合計	回答数
業種別									
製造業	-	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	100.0	6
小売	5.6	5.6	24.4	45.6	-	-	18.9	100.0	90
その他	-	5.3	15.8	52.6	-	-	26.3	100.0	19
無回答	-	-	-	-	33.3	-	66.7	100.0	3
全体	4.2	5.9	22.0	45.8	0.8	0.8	20.3	100.0	118

問20 パートタイマーの組織化への上部組合からの指導や支援 (%)

業種別	合支援力があつた組	合支多少があつた組	何もなかった	あ部導何らあつた組合からの指導や支援が上	無回答	合計	回答数
製造業	66.7	16.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	45.6	22.2	12.2	1.1	18.9	100.0	90
その他	47.4	15.8	10.5	-	26.3	100.0	19
無回答	-	66.7	-	-	33.3	100.0	3
全体	45.8	22.0	11.9	0.8	19.5	100.0	118

付問20-1 パートタイマーの組織化の際に、主に指導や支援を受けた上部組織はどこか (%)

業種別	会産別労働組の部	域産別労働組の地	織産別労働組の局	(グループ)労働連	ンナシヨナルセ	その他	無回答	合計	回答数
製造業	20.0	-	-	80.0	-	-	-	100.0	5
小売	41.9	8.1	14.5	14.5	-	4.8	16.1	100.0	62
その他	16.7	-	58.3	16.7	-	8.3	-	100.0	12
無回答	50.0	-	-	50.0	-	-	-	100.0	2
全体	37.0	6.2	19.8	19.8	-	4.9	12.3	100.0	81

付問20-2 上部組合からの指導や支援はどの程度役に立ったか (%)

業種別	役に立った	たうどどちらに立つた	えどちらないともい	なうどどちらかた立たい	か役に立たな	無回答	合計	回答数
製造業	80.0	20.0	-	-	-	-	100.0	5
小売	62.9	14.5	8.1	1.6	-	12.9	100.0	62
その他	75.0	8.3	8.3	-	-	8.3	100.0	12
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	2
全体	64.2	13.6	7.4	1.2	-	13.6	100.0	81

問21 パートタイマーを組織化した理由 (複数回答) (%)

業種別	かマ職場からパートタイマーの人数が増えた	き力パートタイマーの高まつて能	ら代表を確保した過半数	らるイ別の組合にパートタイマーの組合員が増えた	した組合の交渉力を強化	守りた労働条件を	正社員のコミュニケーションをよくしたい	着パートタイマーの定	か産性を向上させたい	成で管理の内容に賛	会社のパートタイ	い働か条件を向上させた	情処理がパートタイマーの苦	要望があつたから	導があつたから	上部組織の方針や指	その他	無回答	回答数
製造業	50.0	16.7	16.7	33.3	16.7	-	66.7	33.3	33.3	-	83.3	33.3	16.7	50.0	-	-	-	6	
小売	51.1	28.9	18.9	10.0	40.0	3.3	25.6	21.1	26.7	7.8	63.3	22.2	10.0	27.8	5.6	10.0	-	90	
その他	36.8	15.8	42.1	21.1	42.1	21.1	21.1	36.8	10.5	5.3	36.8	36.8	10.5	31.6	10.5	21.1	-	19	
無回答	33.3	-	-	-	33.3	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	66.7	-	3	
全体	48.3	25.4	22.0	12.7	39.0	5.9	27.1	23.7	23.7	6.8	59.3	24.6	10.2	29.7	5.9	12.7	-	118	

問22 パートタイマーの組織化に向けて行った工夫 (複数回答) (%)

業種別	見パートを積極的に集めた意	通リパートタイマーの層と意思の疎	行ど組合のPR活動な	分バ組合活動について	めタ組合に対する要望を集	十を組合加入のメリツに	援を積極的に指導、支	バを積極的に望んで	るパート問題を担当す	に正加入のメリツを組	談意見交流会の場所や懇	部管する組織(パート)が運	その他	無回答	回答数
製造業	16.7	-	-	83.3	16.7	66.7	16.7	-	-	50.0	50.0	-	-	-	6
小売	52.2	26.7	35.6	40.0	28.9	47.8	8.9	18.9	18.9	18.9	40.0	26.7	4.4	14.4	90
その他	26.3	5.3	52.6	31.6	36.8	63.2	10.5	10.5	42.1	21.1	10.5	5.3	21.1	19	
無回答	33.3	-	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	66.7	3
全体	45.8	21.2	35.6	40.7	29.7	50.8	9.3	16.1	23.7	37.3	22.0	4.2	16.1	118	

問23 パートタイマーが組織化されたことについての評価(~ について)

問23 会社に対する交渉力が高まった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	-	50.0	16.7	16.7	16.7	-	100.0	6
小売	44.4	26.7	16.7	1.1	4.4	6.7	100.0	90
その他	36.8	15.8	26.3	-	5.3	15.8	100.0	19
無回答	-	33.3	-	-	-	66.7	100.0	3
全体	39.8	26.3	17.8	1.7	5.1	9.3	100.0	118

問23 正社員の労働条件を守れた

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	50.0	-	16.7	16.7	-	100.0	6
小売	6.7	15.6	46.7	5.6	12.2	13.3	100.0	90
その他	5.3	15.8	47.4	10.5	-	21.1	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	6.8	16.9	44.1	6.8	10.2	15.3	100.0	118

問23 パートタイマーの定着がよくなった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	16.7	50.0	16.7	-	-	100.0	6
小売	11.1	24.4	46.7	6.7	3.3	7.8	100.0	90
その他	10.5	15.8	42.1	5.3	10.5	15.8	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	11.0	22.0	45.8	6.8	4.2	10.2	100.0	118

問23 パートタイマーの労働条件が向上した

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	33.3	32.2	16.7	5.6	5.6	6.7	100.0	90
その他	-	57.9	26.3	5.3	-	10.5	100.0	19
無回答	-	33.3	-	-	-	66.7	100.0	3
全体	27.1	36.4	17.8	5.9	4.2	8.5	100.0	118

問23 職場における従業員の代表性を確保できた

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	33.3	33.3	-	16.7	-	100.0	6
小売	27.8	27.8	18.9	4.4	11.1	10.0	100.0	90
その他	15.8	36.8	26.3	-	5.3	15.8	100.0	19
無回答	33.3	-	-	-	-	66.7	100.0	3
全体	25.4	28.8	20.3	3.4	10.2	11.9	100.0	118

問23 正社員とパートタイマーの関係が良好になった

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	16.7	50.0	-	-	-	100.0	6
小売	12.2	27.8	37.8	-	11.1	11.1	100.0	90
その他	-	10.5	52.6	5.3	15.8	15.8	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	11.0	23.7	40.7	0.8	11.0	12.7	100.0	118

問23 パートタイマーの生産性が向上した

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	33.3	33.3	16.7	-	-	100.0	6
小売	5.6	27.8	37.8	6.7	8.9	13.3	100.0	90
その他	-	21.1	42.1	5.3	10.5	21.1	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	5.1	26.3	38.1	6.8	8.5	15.3	100.0	118

問23 パートタイマーの賃金制度の整備が進んだ

(%)

	そう思う	どちらかという	どちらともいえない	どちらかという	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	50.0	16.7	-	-	-	100.0	6
小売	30.0	30.0	24.4	-	6.7	8.9	100.0	90
その他	5.3	47.4	21.1	-	5.3	21.1	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	25.4	33.1	23.7	-	5.9	11.9	100.0	118

問23 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 (%)

	そう思う	どちらかというところ	どちらともいえない	どちらかというところ	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	35.6	35.6	12.2	2.2	5.6	8.9	100.0	90
その他	5.3	36.8	26.3	5.3	5.3	21.1	100.0	19
無回答	-	-	33.3	-	-	66.7	100.0	3
全体	29.7	34.7	15.3	3.4	5.1	11.9	100.0	118

問23 組合活動が活発になった (%)

	そう思う	どちらかというところ	どちらともいえない	どちらかというところ	そう思わない	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	16.7	50.0	16.7	16.7	-	-	100.0	6
小売	18.9	37.8	26.7	1.1	6.7	8.9	100.0	90
その他	-	36.8	21.1	-	15.8	26.3	100.0	19
無回答	-	33.3	-	-	-	66.7	100.0	3
全体	15.3	38.1	24.6	1.7	7.6	12.7	100.0	118

問24 パートタイマーを組織化した現在、どのような課題があるか (複数回答) (%)

	パートタイマーを向上させること	パートタイマーを養成すること	パートタイマーの待遇を改善すること	パートタイマーの労働条件を整えること	パートタイマーの福利厚生を充実させること	パートタイマーの組合活動の活性化を図ること	パートタイマーの組合活動に対する関心を高めること	パートタイマーの組合活動に対する関心を高めること	その他	特になし	無回答	回答数
業種別												
製造業	66.7	16.7	66.7	33.3	16.7	50.0	66.7	-	-	-	6	
小売	31.1	53.3	38.9	35.6	26.7	67.8	44.4	2.2	1.1	6.7	90	
その他	42.1	36.8	36.8	63.2	10.5	89.5	68.4	-	-	10.5	19	
無回答	33.3	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	-	-	66.7	3	
全体	34.7	48.3	39.8	39.8	22.9	69.5	49.2	1.7	0.8	8.5	118	

問25~27はパートタイマーの組合員がいない労働組合への設問

問25 パートタイマーの組織化についてどのように考えていますか (%)

	今のまま	組織化を促進する	組織化を抑制する	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	58.3	16.7	25.0	-	100.0	24
小売	29.0	22.6	48.4	-	100.0	31
その他	40.0	20.0	40.0	-	100.0	10
無回答	100.0	-	-	-	100.0	1
全体	42.4	19.7	37.9	-	100.0	66

問26 組合がパートタイマーを組織化しないまたはしていない理由（複数回答）

(%)

	か 社 の 反 対 が 大 き い	合 に 無 関 心 だ か ら	か リ バ ー タ イ マ ー の 層 が い な い	援 上 部 組 合 の 指 導 や 支 援	員 組 合 に 反 対 す る 正 社 員 が い る か ら	る の が 難 し い か ら	正 社 員 と バ ー タ イ マ ー の 利 害 を 調 整 す る か ら	か ら 組 合 財 政 が 悪 化 す る	も た な い か ら	バ ー タ イ マ ー を 組 織 す る ノ ウ ハ ウ を 組 織 し な い か ら	か ら 組 合 財 政 が 悪 化 す る	バ ー タ イ マ ー を 組 織 す る ノ ウ ハ ウ を 組 織 し な い か ら	だ か ら バ ー タ イ マ ー の 困 難 な り	点 が 伝 わ ら な い か ら	バ ー タ イ マ ー に 組 合 員 に な る こ と の 利 害 を 考 え な い か ら	法 規 制 に よ る 解 決 を 期 待 し て い る か ら	ら 必 要 性 を 感 じ な い か ら	と り た て て バ ー タ イ マ ー を 組 織 化 す る か ら	そ の 他	無 回 答	回 答 数	
業種別																						
製造業	12.5	41.7	16.7	-	4.2	33.3	-	29.2	-	20.8	33.3	-	33.3	8.3	-	-	-	-	-	-	-	24
小売	6.5	38.7	22.6	3.2	9.7	38.7	3.2	25.8	22.6	25.8	51.6	3.2	19.4	12.9	3.2	-	-	-	-	-	-	31
その他	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	-	30.0	30.0	10.0	40.0	-	30.0	-	-	-	-	-	-	-	-	10
無 回 答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
全体	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	1.5	-	-	-	-	-	-	66

問27 今までに行われた取り組み（複数回答）

(%)

	見 バ ー タ イ マ ー の 意 見 を 集 め た 意 見	通 を 図 つ た バ ー タ イ マ ー の 意 見	行 ど バ ー タ イ マ ー の 意 見 を 集 め た 意 見	分 に 説 明 し た バ ー タ イ マ ー の 意 見	め た バ ー タ イ マ ー の 意 見 を 集 め た 意 見	十 を バ ー タ イ マ ー の 意 見 に 対 し て 説 明 し た	援 を 積 極 的 に 指 導 す る バ ー タ イ マ ー の 意 見	る バ ー タ イ マ ー の 意 見 を 集 め た 意 見	に 説 明 し た バ ー タ イ マ ー の 意 見	正 社 員 と バ ー タ イ マ ー の 意 見 を 集 め た 意 見	合 入 に 対 し て 説 明 し た バ ー タ イ マ ー の 意 見	談 話 を 交 流 し た バ ー タ イ マ ー の 意 見	部 会 等 を 設 け た バ ー タ イ マ ー の 意 見	か つ た バ ー タ イ マ ー の 意 見	特 に 何 も し て こ な い	そ の 他	無 回 答	回 答 数			
業種別																					
製造業	25.0	8.3	29.2	8.3	16.7	8.3	4.2	8.3	8.3	16.7	-	45.8	12.5	-	-	-	-	-	-	-	24
小売	35.5	16.1	22.6	6.5	29.0	12.9	6.5	3.2	9.7	22.6	9.7	51.6	-	6.5	-	-	-	-	-	-	31
その他	40.0	-	-	10.0	10.0	30.0	-	-	10.0	10.0	-	40.0	-	-	-	-	-	-	-	-	10
無 回 答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
全体	31.8	10.6	21.2	7.6	21.2	13.6	4.5	4.5	9.1	18.2	4.5	48.5	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	66

問28~31はパートタイマーがいる企業への設問

問28 パートタイマーに関する次の労働条件を会社と交渉や協議をしているか（～について）

問28 時間給の引き上げについて

(%)

	い し あ る ・ 社 と の 正 式 な 交 渉 を し て い る	換 に 情 報 を 交 換 し て い る	項 式 な 交 渉 を し て い る	特 に 何 も し て い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	18.8	34.4	46.9	-	100.0	32	
小売	65.6	13.7	17.6	3.1	100.0	131	
その他	56.7	23.3	13.3	6.7	100.0	30	
無 回 答	25.0	-	50.0	25.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	78.8	8.5	7.6	5.1	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	88.9	11.1	-	-	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	12.1	34.8	51.5	1.5	100.0	66	
無 回 答	25.0	50.0	25.0	-	100.0	4	
全体	55.8	18.3	22.3	3.6	100.0	197	

問28 定期昇給の導入や昇給分の引き上げについて

(%)

	い し あ る ・ 社 と の 正 式 な 交 渉 を し て い る	換 に 情 報 を 交 換 し て い る	項 式 な 交 渉 を し て い る	特 に 何 も し て い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別							
製造業	15.6	21.9	62.5	-	100.0	32	
小売	58.8	10.7	25.2	5.3	100.0	131	
その他	43.3	13.3	36.7	6.7	100.0	30	
無 回 答	25.0	-	25.0	50.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	67.8	6.8	17.8	7.6	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	100.0	-	-	-	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	9.1	22.7	65.2	3.0	100.0	66	
無 回 答	25.0	50.0	25.0	-	100.0	4	
全体	48.7	12.7	33.0	5.6	100.0	197	

問28 一時金の導入や支給額の引き上げについて

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	18.8	18.8	62.5	-	100.0	32
小売	62.6	14.5	18.3	4.6	100.0	131
その他	63.3	6.7	20.0	10.0	100.0	30
無回答	50.0	-	25.0	25.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	79.7	10.2	5.1	5.1	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	88.9	11.1	-	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	9.1	18.2	66.7	6.1	100.0	66
無回答	25.0	50.0	25.0	-	100.0	4
全体	55.3	13.7	25.9	5.1	100.0	197

問28 評価制度の導入や改善について

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	12.5	18.8	68.8	-	100.0	32
小売	48.1	22.1	22.1	7.6	100.0	131
その他	50.0	16.7	26.7	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	58.5	17.8	13.6	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	55.6	11.1	22.2	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	12.1	22.7	63.6	1.5	100.0	66
無回答	25.0	75.0	-	-	100.0	4
全体	42.1	20.3	30.5	7.1	100.0	197

問28 勤務時間帯の適正化について

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	12.5	15.6	68.8	3.1	100.0	32
小売	39.7	19.8	30.5	9.9	100.0	131
その他	30.0	36.7	26.7	6.7	100.0	30
無回答	-	-	50.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	47.5	21.2	21.2	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	11.1	22.2	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	24.2	63.6	4.5	100.0	66
無回答	25.0	-	75.0	-	100.0	4
全体	33.0	21.3	36.5	9.1	100.0	197

問28 退職金の導入や支給額の引き上げについて

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	12.5	-	87.5	-	100.0	32
小売	39.7	20.6	31.3	8.4	100.0	131
その他	20.0	16.7	53.3	10.0	100.0	30
無回答	-	25.0	25.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	48.3	22.0	21.2	8.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	11.1	22.2	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	7.6	84.8	6.1	100.0	66
無回答	-	25.0	75.0	-	100.0	4
全体	31.5	16.8	43.7	8.1	100.0	197

問28 資格制度の導入や改善について

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	12.5	15.6	71.9	-	100.0	32
小売	37.4	11.5	35.9	15.3	100.0	131
その他	40.0	13.3	36.7	10.0	100.0	30
無回答	-	-	50.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	48.3	10.2	25.4	16.1	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	11.1	33.3	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	12.1	74.2	6.1	100.0	66
無回答	-	75.0	25.0	-	100.0	4
全体	33.0	12.2	42.1	12.7	100.0	197

問28 休日・休暇の改善について

(%)

	い渉会 る・社 との 協議 事項 とし て	換に項 を情で して報 はな交 ない換 い渉 る・が 意非 見公 見公 式事	い特 に何 も 行 つ て い な	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	15.6	21.9	62.5	-	100.0	32
小売	48.9	16.8	26.0	8.4	100.0	131
その他	16.7	16.7	53.3	13.3	100.0	30
無回答	25.0	-	25.0	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	55.1	15.3	19.5	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	55.6	11.1	33.3	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	19.7	65.2	7.6	100.0	66
無回答	-	50.0	50.0	-	100.0	4
全体	38.1	17.3	36.0	8.6	100.0	197

問28 正社員への登用について

	(%)					
	い渉会 る・社 協との 議正 事項 とし て交 て	換に項 を情で して報 はな 交な い換 い渉 る・が 意非 見公 式議 交式 事	い特 に何 も行 つて いな	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	25.0	18.8	56.3	-	100.0	32
小売	28.2	21.4	40.5	9.9	100.0	131
その他	16.7	36.7	40.0	6.7	100.0	30
無回答	-	-	25.0	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	31.4	24.6	32.2	11.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	-	66.7	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	15.2	22.7	59.1	3.0	100.0	66
無回答	50.0	25.0	25.0	-	100.0	4
全体	25.4	22.8	42.6	9.1	100.0	197

問28 職務内容の変更について

	(%)					
	い渉会 る・社 協との 議正 事項 とし て交 て	換に項 を情で して報 はな 交な い換 い渉 る・が 意非 見公 式議 交式 事	い特 に何 も行 つて いな	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	21.9	12.5	65.6	-	100.0	32
小売	30.5	26.0	32.8	10.7	100.0	131
その他	13.3	43.3	33.3	10.0	100.0	30
無回答	-	-	25.0	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	33.9	27.1	28.0	11.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	11.1	33.3	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	9.1	24.2	59.1	7.6	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	-	100.0	4
全体	25.9	25.9	38.1	10.2	100.0	197

問29 パートタイマーの労働条件の決定に関するための意見収集の方法(複数回答)

	(%)								
	て職 場集 会を 通じ	会組 を合 を通 じて の説 明	をア ンケ ート 調査	言組 合へ よつ て直 接提	議パ ート 会)を 部通 会し て協	そ 他	て特 いな 意見 は集 め	無 回 答	回 答 数
業種別									
製造業	28.1	12.5	28.1	25.0	-	-	59.4	-	32
小売	57.3	28.2	50.4	34.4	35.1	3.8	16.8	1.5	131
その他	56.7	16.7	56.7	36.7	13.3	6.7	16.7	6.7	30
無回答	25.0	-	50.0	25.0	-	-	25.0	25.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	66.9	29.7	60.2	41.5	36.4	4.2	5.1	3.4	118
パートタイマーは独自の組織に加入	66.7	22.2	88.9	22.2	55.6	11.1	-	-	9
パートタイマーは組合に未加入	21.2	10.6	18.2	18.2	1.5	1.5	62.1	1.5	66
無回答	75.0	50.0	75.0	50.0	25.0	-	-	-	4
全体	51.8	23.4	47.7	33.0	25.4	3.6	23.9	2.5	197

問28 正社員との分業について

	(%)					
	い渉会 る・社 協との 議正 事項 とし て交 て	換に項 を情で して報 はな 交な い換 い渉 る・が 意非 見公 式議 交式 事	い特 に何 も行 つて いな	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	28.1	15.6	56.3	-	100.0	32
小売	19.8	26.7	42.0	11.5	100.0	131
その他	10.0	40.0	40.0	10.0	100.0	30
無回答	-	-	25.0	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.0	29.7	35.6	12.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	-	55.6	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	12.1	22.7	59.1	6.1	100.0	66
無回答	50.0	50.0	-	-	100.0	4
全体	19.3	26.4	43.7	10.7	100.0	197

問28 雇用の継続について

	(%)					
	い渉会 る・社 協との 議正 事項 とし て交 て	換に項 を情で して報 はな 交な い換 い渉 る・が 意非 見公 式議 交式 事	い特 に何 も行 つて いな	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別						
製造業	31.3	15.6	53.1	-	100.0	32
小売	43.5	22.1	26.0	8.4	100.0	131
その他	36.7	20.0	36.7	6.7	100.0	30
無回答	25.0	-	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	50.0	17.8	22.0	10.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	88.9	-	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	15.2	27.3	51.5	6.1	100.0	66
無回答	50.0	25.0	25.0	-	100.0	4
全体	40.1	20.3	31.5	8.1	100.0	197

問30 適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状

(%)

	差がない パートタイ マーはほと んど賃金 体系で異 なる賃金 正社員と 異なる賃 金	差をつける パートタイ マー間で 異なる賃 金制度と 異なる賃 金	する賃金格 差を小さ くする処 遇	同じ仕事 の場合正 社員とパ ートタイ マーの賃 金差を小 さくする 処遇	パートタイ マーも同 一の賃金 制度によ る処遇	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	40.6	53.1	-	-	6.3	100.0	32	
小売	28.2	43.5	4.6	2.3	21.4	100.0	131	
その他	20.0	46.7	6.7	3.3	23.3	100.0	30	
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	20.3	49.2	5.9	2.5	22.0	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	33.3	11.1	-	33.3	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	40.9	40.9	-	1.5	16.7	100.0	66	
無回答	75.0	-	-	-	25.0	100.0	4	
全体	28.4	44.7	4.1	2.0	20.8	100.0	197	

問30 今後の賃金制度の政策・方針

(%)

	差がない パートタイ マーはほと んど賃金 体系で異 なる賃金 正社員と 異なる賃 金	差をつける パートタイ マー間で 異なる賃 金制度と 異なる賃 金	する賃金格 差を小さ くする処 遇	同じ仕事 の場合正 社員とパ ートタイ マーの賃 金差を小 さくする 処遇	パートタイ マーも同 一の賃金 制度によ る処遇	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	9.4	46.9	3.1	12.5	28.1	100.0	32	
小売	8.4	28.2	18.3	5.3	39.7	100.0	131	
その他	10.0	23.3	26.7	3.3	36.7	100.0	30	
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.5	23.7	23.7	5.9	44.1	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	11.1	22.2	11.1	44.4	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	18.2	45.5	4.5	3.0	28.8	100.0	66	
無回答	25.0	-	-	50.0	25.0	100.0	4	
全体	8.6	29.9	16.8	6.1	38.6	100.0	197	

問31 賃金制度の今後の取り組みのためパートタイマーの組織化は有効か

(%)

	そう 思う	どちら かとい う	ど ちら とも いえ ない	ど ちら か とい う	そ う 思 わ な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	21.9	25.0	40.6	9.4	3.1	-	100.0	32
小売	51.9	24.4	11.5	5.3	2.3	4.6	100.0	131
その他	46.7	20.0	20.0	3.3	-	10.0	100.0	30
無回答	-	25.0	-	-	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	58.5	19.5	10.2	3.4	2.5	5.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	44.4	-	-	-	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	19.7	28.8	33.3	10.6	1.5	6.1	100.0	66
無回答	75.0	25.0	-	-	-	-	100.0	4
全体	45.2	23.9	17.3	5.6	2.0	6.1	100.0	197

付問31-1 パートの賃金制度のために組織化が有効と思わない理由(複数回答)

(%)

	組織化 に化 取 り 係 る 組 織 の 質 か 金 ど	立 場 の 違 い が 意 義 を 持 た な い と 思 う	組 織 の 社 会 化 が し て い な い と 思 う	パ ー ト タイ マ ー の 賃 金 が 低 い と 思 う	そ の 他	無 回 答	回 答 数
業種別							
製造業	50.0	-	-	25.0	25.0	-	4
小売	20.0	20.0	30.0	20.0	20.0	10.0	10
その他	-	100.0	-	-	-	-	1
無回答	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	14.3	28.6	28.6	-	14.3	14.3	7
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	-	-	0
パートタイマーは組合に未加入	37.5	12.5	12.5	37.5	25.0	-	8
無回答	-	-	-	-	-	-	0
全体	26.7	20.0	20.0	20.0	20.0	6.7	15

問32～ は全回答組織への設問

問32 パートタイマーの業務担当や増加についての一般的な考え（～ について）

	望ましい	うど どちら かまし かとい い	えど ちらと もい	なうど ちらと 望まし かとい く	望ま しく ない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	8.3	13.9	36.1	16.7	25.0	-	100.0	36
小売	25.0	23.5	28.0	6.8	9.1	7.6	100.0	132
その他	12.5	31.3	37.5	3.1	9.4	6.3	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.9	22.9	32.2	5.1	8.5	8.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	-	22.2	22.2	22.2	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	12.1	24.2	30.3	10.6	13.6	9.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	-	100.0	7
無回答	25.0	50.0	25.0	-	-	-	100.0	4
全体	19.6	22.5	30.4	7.8	11.8	7.8	100.0	204

問32 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 (%)

	望ましい	うど どちら かまし かとい い	えど ちらと もい	なうど ちらと 望まし かとい く	望ま しく ない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	5.6	27.8	33.3	13.9	19.4	-	100.0	36
小売	25.8	30.3	26.5	4.5	4.5	8.3	100.0	132
その他	15.6	28.1	37.5	12.5	3.1	3.1	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	23.7	31.4	28.8	5.1	3.4	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	-	44.4	11.1	22.2	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	15.2	28.8	27.3	10.6	9.1	9.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	28.6	14.3	14.3	28.6	0.0	100.0	7
無回答	25.0	25.0	50.0	-	-	-	100.0	4
全体	20.1	28.9	28.9	7.4	6.9	7.8	100.0	204

問33 過去3年間にパートタイマーを減らして、代わりの形態は増えたか (%)

	労働力を増えたい形態の代わり	従来からのパートタイマーの減少	その代わりに増加した形態	無回答	合計	回答数
業種別						
製造業	30.6	66.7	2.8	100.0	36	
小売	22.0	72.7	5.3	100.0	132	
その他	9.4	84.4	6.3	100.0	32	
無回答	-	-	100.0	100.0	4	
パートタイマーの組合加入について						
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	24.6	68.6	6.8	100.0	118	
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	66.7	11.1	100.0	9	
パートタイマーは組合に未加入	12.1	80.3	7.6	100.0	66	
事業所にパートタイマーはいない	28.6	71.4	-	100.0	7	
無回答	50.0	50.0	-	100.0	4	
全体	21.1	72.1	6.9	100.0	204	

問32 高度な専門的業務を担当するパートタイマーの増加 (%)

	望ましい	うど どちら かまし かとい い	えど ちらと もい	なうど ちらと 望まし かとい く	望ま しく ない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	8.3	36.1	27.8	16.7	11.1	-	100.0	36
小売	25.0	31.8	25.8	3.0	6.8	7.6	100.0	132
その他	18.8	34.4	25.0	9.4	9.4	3.1	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	22.0	31.4	28.0	5.1	5.9	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	33.3	22.2	33.3	-	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	16.7	36.4	21.2	7.6	9.1	9.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	-	100.0	7
無回答	25.0	50.0	25.0	-	-	-	100.0	4
全体	20.6	32.4	25.5	6.4	7.8	7.4	100.0	204

問32 単純・定型業務を担当するパートタイマーの増加 (%)

	望ましい	うど どちら かまし かとい い	えど ちらと もい	なうど ちらと 望まし かとい く	望ま しく ない	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	22.2	36.1	33.3	5.6	2.8	-	100.0	36
小売	27.3	22.7	33.3	5.3	3.8	7.6	100.0	132
その他	21.9	25.0	46.9	3.1	-	3.1	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	24.6	22.9	36.4	5.1	4.2	6.8	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	22.2	22.2	-	-	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	21.2	31.8	30.3	6.1	1.5	9.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	42.9	-	57.1	-	-	-	100.0	7
無回答	25.0	25.0	50.0	-	-	-	100.0	4
全体	25.0	25.0	34.8	4.9	2.9	7.4	100.0	204

付問33-1 どのような形態の労働力が増えたか（複数回答） (%)

	ト タ リ 短 時 間 の パ ー ト タイ マー	学 生 ア ル バ イ ト	派 遣 労 働 者	負 傷 事 業 所 内 で 働 く 請 負 者	正 社 員	退 職 後 の 再 雇 用 者	事 業 所 外 へ の 外 注 者	そ の 他	無 回 答	回 答 数
業種別										
製造業	-	-	81.8	36.4	9.1	45.5	18.2	-	-	11
小売	51.7	31.0	27.6	17.2	-	10.3	13.8	10.3	6.9	29
その他	-	-	66.7	66.7	-	-	-	-	-	3
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
パートタイマーの組合加入について										
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	44.8	27.6	34.5	24.1	-	13.8	13.8	3.4	3.4	29
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-	2
パートタイマーは組合に未加入	25.0	12.5	62.5	25.0	-	25.0	12.5	12.5	12.5	8
事業所にパートタイマーはいない	-	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-	2
無回答	-	-	100.0	50.0	-	100.0	-	-	-	2
全体	34.9	20.9	44.2	25.6	2.3	18.6	14.0	7.0	4.7	43

F 1 会社の主たる業種

(%)

	鉱業	建設業	製造業	給電・水道業	電気・ガス・熱供給	運輸・通信	卸売	スーパー	百貨店	専門店	生活協同組合	その他小売業	飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	その他	無回答	合計	回答数	
業種別																					
製造業	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	36	
小売	-	-	-	-	-	-	49.2	0.8	6.1	29.5	14.4	-	-	-	-	-	-	-	100.0	132	
その他	-	-	-	3.1	3.1	12.5	-	-	-	-	-	28.1	-	-	37.5	15.6	-	-	100.0	32	
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	4		
パートタイマーの組合加入について																					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	-	5.1	-	0.8	0.8	39.0	0.8	-	24.6	11.9	6.8	-	-	5.1	2.5	2.5	100.0	118		
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	-	-	-	11.1	-	-	77.8	-	11.1	-	-	-	-	-	100.0	9		
パートタイマーは組合に未加入	-	-	36.4	-	-	4.5	22.7	-	12.1	4.5	7.6	-	-	-	7.6	3.0	1.5	100.0	66		
事業所にパートタイマーはいない	-	-	57.1	14.3	-	-	14.3	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	-	100.0	7		
無回答	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	4		
全体	-	-	17.6	0.5	0.5	2.0	31.9	0.5	3.9	19.1	9.3	4.4	-	-	5.9	2.5	2.0	100.0	204		

F 2 事業所の会社組織上の位置づけ

(%)

	本社・本店	支社・支店・営業	研究所	工場	店舗	その他	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	11.1	19.4	-	69.4	-	-	-	100.0	36
小売	9.8	22.0	-	0.8	61.4	3.0	3.0	100.0	132
その他	3.1	37.5	-	3.1	50.0	-	6.3	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	5.9	20.3	-	5.1	58.5	2.5	7.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	55.6	-	-	33.3	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	12.1	22.7	-	27.3	36.4	-	1.5	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	28.6	-	42.9	14.3	-	-	100.0	7
無回答	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0	4
全体	8.8	23.5	-	13.2	47.5	2.0	4.9	100.0	204

F 3 設立された年

(%)

	1900年代以前	4109年(代)	1950年代	1960年代	1970年代以降	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	52.8	11.1	5.6	16.7	-	13.9	100.0	36
小売	9.8	15.2	15.9	28.8	7.6	22.7	100.0	132
その他	6.3	6.3	6.3	3.1	28.1	50.0	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.9	14.4	14.4	20.3	14.4	24.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	-	33.3	-	55.6	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	25.8	12.1	7.6	27.3	1.5	25.8	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	42.9	-	28.6	-	-	28.6	100.0	7
無回答	-	-	25.0	-	25.0	50.0	100.0	4
全体	16.7	12.7	12.3	22.1	9.3	27.0	100.0	204

F 4 本社の所在地

(%)

	北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	無回答	合計	回答数
業種別												
製造業	5.6	2.8	30.6	5.6	22.2	16.7	2.8	8.3	5.6	-	100.0	36
小売	3.8	14.4	31.8	3.0	14.4	9.8	6.8	7.6	8.3	-	100.0	132
その他	3.1	6.3	37.5	-	6.3	31.3	-	6.3	9.4	-	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について												
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.8	16.1	31.4	3.4	10.2	10.2	5.9	12.7	6.8	2.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	-	-	-	44.4	22.2	-	-	11.1	-	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	4.5	34.8	1.5	16.7	19.7	4.5	-	9.1	1.5	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	28.6	14.3	14.3	28.6	-	-	14.3	-	100.0	7
無回答	-	-	75.0	-	25.0	-	-	-	-	-	100.0	4
全体	3.9	10.8	31.9	2.9	14.2	14.2	4.9	7.4	7.8	2.0	100.0	204

F 5 昨年度の売上は3年前と比較するとどのようになっているか

(%)

	大幅に上がっている	上がっている	同じくらい	下がっている	大幅に下がっている	無回答	合計	回答数
業種別								
製造業	5.6	22.2	19.4	41.7	11.1	-	100.0	36
小売	6.8	20.5	14.4	40.2	15.2	3.0	100.0	132
その他	3.1	18.8	25.0	34.4	12.5	6.3	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	5.9	19.5	12.7	39.8	15.3	6.8	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	22.2	33.3	-	33.3	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	7.6	21.2	21.2	40.9	7.6	1.5	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	14.3	28.6	28.6	28.6	-	100.0	7
無回答	-	25.0	-	75.0	-	-	100.0	4
全体	5.9	20.1	16.7	38.7	13.7	4.9	100.0	204

F 6 会社で働いている人の人数
正社員の平均人数
男性正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	102.2	118.3	30
小売	45.5	161.0	104
その他	62.9	211.1	21
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	60.2	200.5	86
パートタイマーは独自の組織に加入	10.5	11.2	8
パートタイマーは組合に未加入	61.6	100.6	53
事業所にパートタイマーはいない	106.2	124.2	5
無回答	19.3	5.7	3
全体	58.8	162.0	155

パートタイマーの平均人数
男性パートタイマーの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	16.7	36.3	30
小売	18.5	67.2	98
その他	49.7	183.2	20
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	26.0	105.4	80
パートタイマーは独自の組織に加入	1.7	3.7	7
パートタイマーは組合に未加入	21.1	68.5	53
事業所にパートタイマーはいない	0.2	0.4	5
無回答	30.0	30.0	3
全体	22.3	87.7	148

契約社員の平均人数
男性契約社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2.5	9.5	29
小売	0.6	1.6	100
その他	0.3	0.6	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.4	1.4	79
パートタイマーは独自の組織に加入	0.6	1.8	8
パートタイマーは組合に未加入	1.7	7.2	52
事業所にパートタイマーはいない	0.2	0.4	5
無回答	2.3	2.1	3
全体	0.9	4.4	147

派遣労働者の平均人数
男性派遣労働者の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	8.1	18.7	27
小売	0.2	1.3	98
その他	0.2	0.7	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.4	2.1	77
パートタイマーは独自の組織に加入	0.3	0.7	8
パートタイマーは組合に未加入	4.1	14.0	51
事業所にパートタイマーはいない	0.2	0.4	5
無回答	2.5	3.5	2
全体	1.7	8.6	143

注) 欠損値があるため、「全体」と「男女計」は必ずしも合計に一致しない。

女性正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	21.0	35.2	30
小売	18.4	64.5	102
その他	56.1	226.4	20
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	29.8	128.6	83
パートタイマーは独自の組織に加入	0.3	0.5	8
パートタイマーは組合に未加入	17.9	36.2	53
事業所にパートタイマーはいない	38.2	68.8	5
無回答	5.3	3.5	3
全体	23.9	98.1	152

女性パートタイマーの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	44.5	65.5	30
小売	139.8	377.8	104
その他	112.6	352.5	21
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	162.5	439.3	87
パートタイマーは独自の組織に加入	58.3	60.2	7
パートタイマーは組合に未加入	62.4	92.9	53
事業所にパートタイマーはいない	4.4	9.8	5
無回答	122.3	121.5	3
全体	117.7	337.3	155

女性契約社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2.0	6.1	29
小売	1.1	3.4	100
その他	2.2	5.7	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.8	2.9	79
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	8
パートタイマーは組合に未加入	2.2	6.0	52
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	6.7	7.6	3
全体	1.4	4.4	147

女性派遣労働者の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	7.6	16.5	27
小売	0.5	1.9	99
その他	0.3	1.2	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.7	2.4	78
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	8
パートタイマーは組合に未加入	3.8	12.4	51
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	7.5	10.6	2
全体	1.8	7.8	144

正社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	119.1	135.0	32
小売	70.9	222.6	106
その他	131.2	432.3	21
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	98.4	318.7	85
パートタイマーは独自の組織に加入	10.8	11.2	8
パートタイマーは組合に未加入	83.4	124.3	58
事業所にパートタイマーはいない	144.4	161.2	5
無回答	24.7	9.1	3
全体	88.6	246.6	159

パートタイマーの平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	75.3	116.2	31
小売	167.3	425.1	106
その他	164.9	544.4	20
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	197.7	524.8	85
パートタイマーは独自の組織に加入	59.5	55.9	8
パートタイマーは組合に未加入	100.1	166.1	56
事業所にパートタイマーはいない	4.6	10.3	5
無回答	152.3	138.6	3
全体	148.8	402.1	157

契約社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	8.6	25.2	32
小売	1.6	4.4	103
その他	2.5	5.9	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.2	3.6	80
パートタイマーは独自の組織に加入	0.6	1.8	8
パートタイマーは組合に未加入	6.1	19.5	57
事業所にパートタイマーはいない	0.2	0.4	5
無回答	9.0	9.0	3
全体	3.2	12.4	153

派遣労働者の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	15.2	30.5	28
小売	0.8	2.5	102
その他	0.4	1.9	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.1	3.9	79
パートタイマーは独自の組織に加入	0.3	0.7	8
パートタイマーは組合に未加入	7.5	22.9	54
事業所にパートタイマーはいない	0.2	0.4	5
無回答	10.0	14.1	2
全体	3.5	14.4	148

職場内の請負社員の平均人数
男性職場内の請負社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	24.1	113.3	28
小売	0.8	5.4	98
その他	0.1	0.5	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.0	6.1	77
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	8
パートタイマーは組合に未加入	13.0	83.3	52
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	5.2	50.3	144

学生アルバイトの平均人数
男性学生アルバイトの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.5	1.5	28
小売	13.7	45.2	97
その他	2.2	3.7	19
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	14.2	50.0	78
パートタイマーは独自の組織に加入	3.6	6.6	8
パートタイマーは組合に未加入	4.7	10.2	51
事業所にパートタイマーはいない	1.0	2.2	5
無回答	1.0	1.4	2
全体	9.6	37.6	144

上記以外の非正社員の平均人数
上記以外の男性非正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	1.4	3.4	27
小売	2.3	12.0	94
その他	0.4	1.4	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.0	10.6	75
パートタイマーは独自の組織に加入	1.0	2.1	8
パートタイマーは組合に未加入	2.2	10.6	49
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	1.9	10.0	139

事業所全体の合計平均人数
事業所全体の合計平均人数・男性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	158.3	222.7	27
小売	86.6	232.6	93
その他	131.1	419.3	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	114.7	311.2	75
パートタイマーは独自の組織に加入	18.1	13.2	7
パートタイマーは組合に未加入	108.9	208.1	49
事業所にパートタイマーはいない	107.8	122.8	5
無回答	42.5	30.4	2
全体	106.4	261.6	138

注) 欠損値があるため、「全体」と「男女計」は必ずしも合計に一致しない。

女性職場内の請負社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	2.2	9.5	28
小売	0.8	5.4	98
その他	0.1	0.2	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.0	6.1	77
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	8
パートタイマーは組合に未加入	1.2	7.0	52
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	1.0	6.1	144

女性学生アルバイトの平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.3	0.9	28
小売	13.6	35.8	97
その他	4.3	7.1	19
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	12.9	38.2	78
パートタイマーは独自の組織に加入	2.5	4.6	8
パートタイマーは組合に未加入	7.4	16.7	51
事業所にパートタイマーはいない	0.6	1.3	5
無回答	1.5	2.1	2
全体	9.8	30.0	144

上記以外の女性非正社員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	1.3	3.8	27
小売	3.5	13.7	94
その他	0.2	0.5	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.9	10.9	75
パートタイマーは独自の組織に加入	1.4	2.2	8
パートタイマーは組合に未加入	2.8	13.8	49
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	2.6	11.4	139

事業所全体の合計平均人数・女性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	77.9	95.0	27
小売	180.6	463.4	93
その他	194.2	616.0	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	224.6	580.6	75
パートタイマーは独自の組織に加入	61.4	60.5	7
パートタイマーは組合に未加入	94.1	144.0	49
事業所にパートタイマーはいない	43.2	66.7	5
無回答	147.0	198.0	2
全体	162.3	441.3	138

職場内の請負社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	26.3	122.8	28
小売	1.5	10.7	101
その他	0.2	0.7	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.0	12.1	78
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	8
パートタイマーは組合に未加入	13.6	88.6	54
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	6.1	54.4	147

学生アルバイトの平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.8	2.2	28
小売	32.1	82.0	102
その他	6.4	10.2	20
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	30.3	89.8	81
パートタイマーは独自の組織に加入	6.1	11.0	8
パートタイマーは組合に未加入	16.8	31.3	54
事業所にパートタイマーはいない	1.6	3.6	5
無回答	2.5	3.5	2
全体	22.8	37.9	150

上記以外の非正社員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	3.3	7.5	28
小売	10.4	45.5	100
その他	0.6	1.9	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	9.6	46.8	77
パートタイマーは独自の組織に加入	2.4	4.1	8
パートタイマーは組合に未加入	7.2	27.7	54
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	7.9	37.9	146

事業所全体の合計平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	238.6	288.6	28
小売	274.0	645.2	100
その他	325.2	1034.9	18
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	338.5	852.5	77
パートタイマーは独自の組織に加入	79.6	51.9	8
パートタイマーは組合に未加入	224.1	322.2	54
事業所にパートタイマーはいない	151.0	154.9	5
無回答	189.5	228.4	2
全体	273.6	652.6	146

F 6 会社全体の合計平均人数・男女計

(%)

	100人未満	未満00}	未満00}	未満00}	未満00}	500人以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	36.1	5.6	13.9	13.9	2.8	5.6	22.2	100.0	36
小売	43.2	9.1	7.6	6.8	2.3	6.8	24.2	100.0	132
その他	43.8	3.1	-	3.1	-	6.3	43.8	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	39.0	7.6	5.9	4.2	1.7	6.8	34.7	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	77.8	11.1	-	-	-	-	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	40.9	7.6	12.1	10.6	3.0	7.6	18.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	42.9	-	-	28.6	-	-	28.6	100.0	7
無回答	25.0	-	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
全体	41.2	7.4	7.4	7.4	2.0	6.4	28.4	100.0	204

F 7 現在の構成員の人数について、3年前と比較した増減

F 7 正社員の3年間の増減

(%)

	加3割程度以上増	加1}2割程度増	変わらない	少1}2割程度減	少3割程度以上減	い現在も3年前も	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	8.3	22.2	55.6	5.6	-	8.3	100.0	36
小売	0.8	5.3	32.6	33.3	12.1	0.8	15.2	100.0	132
その他	6.3	9.4	18.8	34.4	9.4	-	21.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.7	8.5	29.7	30.5	10.2	-	19.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	33.3	22.2	11.1	11.1	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	4.5	25.8	47.0	10.6	-	10.6	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	57.1	14.3	-	14.3	100.0	7
無回答	-	-	25.0	50.0	-	-	25.0	100.0	4
全体	1.5	6.4	27.9	36.8	10.3	0.5	16.7	100.0	204

F 7 契約社員の3年間の増減

(%)

	加3割程度以上増	加1}2割程度増	変わらない	少1}2割程度減	少3割程度以上減	い現在も3年前も	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	11.1	19.4	2.8	8.3	38.9	19.4	100.0	36
小売	1.5	4.5	10.6	5.3	1.5	37.9	38.6	100.0	132
その他	3.1	12.5	15.6	-	3.1	25.0	40.6	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.7	4.2	7.6	2.5	2.5	34.7	46.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	-	-	-	44.4	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	12.1	24.2	7.6	1.5	31.8	21.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	-	-	71.4	14.3	100.0	7
無回答	-	-	-	-	50.0	25.0	25.0	100.0	4
全体	1.5	6.9	12.7	3.9	2.9	35.3	36.8	100.0	204

F 7 パートタイマーの3年間の増減

(%)

	加3割程度以上増	加1}2割程度増	変わらない	少1}2割程度減	少3割程度以上減	い現在も3年前も	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	19.4	38.9	16.7	-	11.1	13.9	100.0	36
小売	6.1	28.8	18.9	27.3	3.8	-	15.2	100.0	132
その他	6.3	28.1	15.6	15.6	9.4	3.1	21.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	5.1	28.0	16.1	26.3	5.1	-	19.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	11.1	22.2	33.3	11.1	-	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	4.5	30.3	30.3	18.2	1.5	1.5	13.6	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	14.3	-	57.1	14.3	100.0	7
無回答	-	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	4
全体	4.9	26.5	21.6	23.0	3.9	2.5	17.6	100.0	204

F 7 派遣労働者の3年間の増減

(%)

	加3割程度以上増	加1}2割程度増	変わらない	少1}2割程度減	少3割程度以上減	い現在も3年前も	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	13.9	25.0	16.7	-	2.8	27.8	13.9	100.0	36
小売	2.3	3.8	9.1	1.5	1.5	44.7	37.1	100.0	132
その他	6.3	3.1	9.4	-	-	34.4	46.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3.4	5.1	6.8	0.8	2.5	38.1	43.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	-	-	-	-	44.4	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	6.1	12.1	16.7	1.5	-	39.4	24.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	28.6	-	-	57.1	14.3	100.0	7
無回答	25.0	25.0	-	-	-	25.0	25.0	100.0	4
全体	4.9	7.4	10.3	1.0	1.5	39.2	35.8	100.0	204

F7 職場内の請負社員の3年間の増減

(%)

	加3 割 程度 以上 増	加1 割 程度 増	変 わ ら な い	少 1 割 程度 減	少 3 割 程度 以上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	2.8	5.6	8.3	-	-	58.3	25.0	100.0	36
小売	0.8	-	8.3	2.3	0.8	47.7	40.2	100.0	132
その他	-	-	6.3	3.1	-	43.8	46.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	-	-	6.8	3.4	0.8	42.4	46.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	-	-	-	-	44.4	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	3.0	10.6	-	-	56.1	28.8	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	-	-	71.4	14.3	100.0	7
無回答	-	-	-	-	-	50.0	50.0	100.0	4
全体	1.0	1.0	7.8	2.0	0.5	48.0	39.7	100.0	204

F7 上記以外の非正社員の3年間の増減

(%)

	加3 割 程度 以上 増	加1 割 程度 増	変 わ ら な い	少 1 割 程度 減	少 3 割 程度 以上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	2.8	2.8	22.2	-	-	47.2	25.0	100.0	36
小売	3.0	2.3	14.4	3.0	0.8	36.4	40.2	100.0	132
その他	-	-	12.5	3.1	-	37.5	46.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3.4	2.5	13.6	3.4	0.8	31.4	44.9	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	22.2	-	-	33.3	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	1.5	18.2	-	-	47.0	31.8	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	14.3	-	57.1	14.3	100.0	7
無回答	-	-	-	-	-	50.0	50.0	100.0	4
全体	2.5	2.0	15.2	2.5	0.5	37.7	39.7	100.0	204

F8 労働組合が結成された年

(%)

	以 前 9 6 0 年 代	1 9 7 0 年 代	1 9 8 0 年 代	1 9 9 0 年 代	2 0 0 0 年 代	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別								
製造業	52.8	5.6	13.9	11.1	-	16.7	100.0	36
小売	9.1	25.8	15.2	9.8	9.8	30.3	100.0	132
その他	6.3	6.3	6.3	34.4	9.4	37.5	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について								
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.9	16.9	16.1	21.2	2.5	31.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	-	11.1	11.1	77.8	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	21.2	24.2	9.1	3.0	15.2	27.3	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	71.4	-	-	-	28.6	-	100.0	7
無回答	-	50.0	50.0	-	-	-	100.0	4
全体	16.2	18.6	13.2	13.7	7.8	30.4	100.0	204

F7 学生アルバイトの3年間の増減

(%)

	加3 割 程度 以上 増	加1 割 程度 増	変 わ ら な い	少 1 割 程度 減	少 3 割 程度 以上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	-	-	25.0	-	-	50.0	25.0	100.0	36
小売	3.0	23.5	23.5	13.6	2.3	9.1	25.0	100.0	132
その他	-	12.5	18.8	12.5	3.1	21.9	31.3	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.7	21.2	20.3	14.4	2.5	9.3	30.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	11.1	11.1	-	33.3	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	3.0	12.1	28.8	6.1	1.5	27.3	21.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	14.3	14.3	-	-	57.1	14.3	100.0	7
無回答	-	-	25.0	-	-	25.0	50.0	100.0	4
全体	2.0	17.2	22.5	10.8	2.0	18.1	27.5	100.0	204

F6 事業所全体の人数計

(%)

	加3 割 程度 以上 増	加1 割 程度 増	変 わ ら な い	少 1 割 程度 減	少 3 割 程度 以上 減	い 現 在 も 3 年 前 も	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	2.8	16.7	19.4	33.3	2.8	-	25.0	100.0	36
小売	1.5	16.7	17.4	24.2	2.3	-	37.9	100.0	132
その他	3.1	12.5	6.3	25.0	6.3	-	46.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.7	17.8	14.4	19.5	3.4	-	43.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	22.2	-	-	-	66.7	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	3.0	15.2	16.7	37.9	1.5	-	25.8	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	57.1	14.3	-	14.3	100.0	7
無回答	-	-	25.0	-	-	-	75.0	100.0	4
全体	2.0	15.7	15.7	25.5	2.9	-	38.2	100.0	204

F 9 組合の組織範囲（労働組合加入有資格者）について（複数回答） (%)

	正社員 一般従業員	正社員 の係長および 相当職	正社員 の課長および （部下あり）	正社員 の課長および （部下なし）	部長 および 相当職	パート タイマー	パート 以外の 非正社 員	無 回 答	回 答 数
業種別									
製造業	94.4	75.0	22.2	22.2	2.8	27.8	5.6	5.6	36
小売	84.8	64.4	36.4	39.4	3.0	76.5	12.1	0.8	132
その他	90.6	62.5	28.1	28.1	3.1	68.8	15.6	-	32
無回答	25.0	25.0	-	-	-	75.0	-	25.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	83.9	63.6	29.7	31.4	3.4	100.0	12.7	-	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	22.2	22.2	22.2	11.1	100.0	11.1	-	9
パートタイマーは組合に未加入	93.9	68.2	34.8	37.9	-	7.6	9.1	6.1	66
事業所にパートタイマーはいない	100.0	100.0	42.9	42.9	14.3	-	14.3	-	7
無回答	100.0	100.0	50.0	50.0	-	100.0	-	-	4
全体	86.3	65.2	31.9	33.8	2.9	66.7	11.3	2.0	204

F 10 正社員に関するユニオンショップ協定の有無 (%)

	結 ん で い る	結 ん で い な い	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別					
製造業	83.3	5.6	11.1	100.0	36
小売	64.4	17.4	18.2	100.0	132
その他	68.8	3.1	28.1	100.0	32
無回答	25.0	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	62.7	15.3	22.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	22.2	33.3	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	78.8	6.1	15.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	85.7	14.3	-	100.0	7
無回答	100.0	-	-	100.0	4
全体	67.6	12.7	19.6	100.0	204

F 11 労働組合の組合員数
正社員組合員の平均人数
男性正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	95.1	110.3	29
小売	54.4	176.5	86
その他	126.4	292.1	12
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	62.1	192.6	69
パートタイマーは独自の組織に加入	7.4	10.1	5
パートタイマーは組合に未加入	81.9	170.0	45
事業所にパートタイマーはいない	179.4	168.5	5
無回答	18.3	6.4	3
全体	70.5	178.3	127

パートタイマーの平均人数
男性パートタイマー組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	1.9	4.8	29
小売	3.4	9.4	84
その他	74.5	246.9	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	17.0	100.8	66
パートタイマーは独自の組織に加入	1.8	4.0	6
パートタイマーは組合に未加入	0.4	2.6	44
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	2.3	2.1	3
全体	9.3	73.8	124

パートタイマー以外の非正社員の平均人数
パートタイマー以外の男性非正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.4	1.4	29
小売	0.5	2.7	82
その他	0.7	1.8	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	0.7	3.1	65
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	5
パートタイマーは組合に未加入	0.3	1.2	45
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	0.5	2.4	122

事業所全体の合計平均人数
組合員の合計平均人数・男性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	100.3	110.2	28
小売	59.7	181.3	83
その他	212.8	538.1	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	82.4	268.8	66
パートタイマーは独自の組織に加入	9.4	9.3	5
パートタイマーは組合に未加入	83.7	171.6	44
事業所にパートタイマーはいない	179.4	168.5	5
無回答	23.5	3.5	2
全体	82.9	225.6	122

女性正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	20.3	35.2	29
小売	16.8	51.8	86
その他	114.8	301.3	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	29.8	132.0	68
パートタイマーは独自の組織に加入	0.4	0.5	5
パートタイマーは組合に未加入	21.2	38.2	45
事業所にパートタイマーはいない	61.0	72.6	5
無回答	5.3	3.5	3
全体	26.2	100.6	126

女性パートタイマー組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	4.0	10.0	29
小売	82.9	312.0	86
その他	143.8	466.8	12
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	123.6	391.3	69
パートタイマーは独自の組織に加入	68.2	59.7	6
パートタイマーは組合に未加入	0.3	1.4	44
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	7.3	6.8	3
全体	70.7	293.9	127

パートタイマー以外の女性非正社員組合員の平均人数

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.4	2.4	29
小売	0.9	5.4	82
その他	0.5	1.5	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.0	6.0	65
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	5
パートタイマーは組合に未加入	0.5	2.3	45
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	0.7	4.6	122

組合員の合計平均人数・女性

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	25.4	35.2	28
小売	103.3	349.9	83
その他	266.7	788.5	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	159.6	498.1	66
パートタイマーは独自の組織に加入	73.2	65.3	5
パートタイマーは組合に未加入	22.4	38.2	44
事業所にパートタイマーはいない	61.0	72.6	5
無回答	15.5	12.0	2
全体	100.2	372.1	122

正社員組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	111.6	127.5	31
小売	79.4	217.2	89
その他	252.5	597.1	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	102.1	311.8	69
パートタイマーは独自の組織に加入	7.8	10.1	5
パートタイマーは組合に未加入	100.9	179.6	49
事業所にパートタイマーはいない	240.4	215.7	5
無回答	23.7	9.7	3
全体	101.6	255.8	131

パートタイマー組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	5.7	12.3	31
小売	94.9	320.4	88
その他	225.9	735.7	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	154.7	457.6	68
パートタイマーは独自の組織に加入	70.0	59.6	6
パートタイマーは組合に未加入	0.8	3.5	48
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	9.7	8.0	3
全体	84.7	338.4	130

パートタイマー以外の非正社員組合員の平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	0.8	3.6	30
小売	1.5	8.0	87
その他	1.2	3.3	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	1.9	9.1	68
パートタイマーは独自の組織に加入	0.0	0.0	5
パートタイマーは組合に未加入	0.8	3.0	48
事業所にパートタイマーはいない	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	2
全体	1.3	6.9	128

組合員の合計平均人数・男女計

	平均(人)	標準偏差	回答数
業種別			
製造業	121.2	125.7	30
小売	178.1	451.2	87
その他	479.5	1320.4	11
無回答	-	-	0
パートタイマーの組合加入について			
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	260.9	711.6	68
パートタイマーは独自の組織に加入	82.6	60.1	5
パートタイマーは組合に未加入	103.8	180.7	48
事業所にパートタイマーはいない	240.4	215.7	5
無回答	39.0	15.6	2
全体	190.7	535.9	128

注) 欠損値があるため、「全体」と「男女計」は必ずしもそれぞれの合計に一致しない。

F 11 組合員数の平均人数・男女計

(%)

	1 0 0 人 未 満	未 満 1 0 0 人	未 満 2 0 0 人	未 満 3 0 0 人	未 満 4 0 0 人	5 0 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	55.6	13.9	5.6	2.8	2.8	2.8	16.7	100.0	36
小売	49.2	6.1	1.5	2.3	1.5	5.3	34.1	100.0	132
その他	28.1	-	-	-	-	6.3	65.6	100.0	32
無 回 答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	40.7	5.9	1.7	2.5	0.8	5.9	42.4	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	44.4	11.1	-	-	-	-	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	57.6	7.6	1.5	-	3.0	3.0	27.3	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	28.6	-	14.3	14.3	-	14.3	28.6	100.0	7
無 回 答	50.0	-	-	-	-	-	50.0	100.0	4
全体	46.1	6.4	2.0	2.0	1.5	4.9	37.3	100.0	204

F 12 組合役員（三役と執行委員）数

(%)

	0 人	1 } 5 人 未 満	5 } 1 0 人 未 満	1 0 } 1 5 人 未 満	1 5 } 2 0 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	2.8	33.3	36.1	11.1	2.8	8.3	5.6	100.0	36
小売	4.5	35.6	10.6	13.6	6.1	10.6	18.9	100.0	132
その他	-	21.9	3.1	21.9	3.1	6.3	43.8	100.0	32
無 回 答	-	25.0	-	25.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	4.2	31.4	9.3	15.3	5.9	9.3	24.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	22.2	11.1	11.1	11.1	-	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	37.9	21.2	13.6	3.0	10.6	13.6	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	14.3	28.6	14.3	-	-	28.6	100.0	7
無 回 答	-	50.0	-	25.0	-	25.0	-	100.0	4
全体	3.4	32.8	13.7	14.7	4.9	9.3	21.1	100.0	204

F 13 組合の専従者である組合員の人数

(%)

	0 人	1 } 5 人 未 満	5 } 1 0 人 未 満	1 0 } 1 5 人 未 満	1 5 } 2 0 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	69.4	19.4	5.6	-	-	-	5.6	100.0	36
小売	39.4	31.1	6.8	2.3	0.8	0.8	18.9	100.0	132
その他	28.1	31.3	-	-	-	3.1	37.5	100.0	32
無 回 答	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	37.3	28.8	6.8	0.8	-	1.7	24.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	55.6	11.1	-	-	-	-	33.3	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	47.0	34.8	3.0	1.5	1.5	-	12.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	71.4	14.3	-	-	-	-	14.3	100.0	7
無 回 答	50.0	-	25.0	25.0	-	-	-	100.0	4
全体	42.6	28.9	5.4	1.5	0.5	1.0	20.1	100.0	204

F 12 うち、女性の組合役員数

(%)

	0 人	1 } 5 人 未 満	5 } 1 0 人 未 満	1 0 } 1 5 人 未 満	1 5 } 2 0 人 未 満	2 0 人 以 上	無 回 答	合 計	回 答 数
業種別									
製造業	61.1	30.6	2.8	-	-	-	5.6	100.0	36
小売	28.8	40.9	9.8	3.0	0.8	-	16.7	100.0	132
その他	15.6	34.4	6.3	3.1	-	3.1	37.5	100.0	32
無 回 答	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	26.3	39.0	9.3	1.7	0.8	0.8	22.0	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	22.2	11.1	33.3	-	-	22.2	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	43.9	39.4	4.5	-	-	-	12.1	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	42.9	28.6	0.0	-	-	-	28.6	100.0	7
無 回 答	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-	100.0	4
全体	32.4	37.7	7.8	2.5	0.5	0.5	18.6	100.0	204

F 13 正社員組合員の平均年齢

(%)

	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55～60歳未満	60歳以上	無回答	合計	回答数
業種別											
製造業	-	11.1	25.0	41.7	8.3	-	-	-	13.9	100.0	36
小売	1.5	18.9	27.3	17.4	5.3	2.3	-	-	27.3	100.0	132
その他	6.3	3.1	15.6	15.6	6.3	6.3	-	-	46.9	100.0	32
無回答	-	-	-	-	25.0	-	-	-	75.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について											
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	3.4	16.1	21.2	15.3	7.6	4.2	-	-	32.2	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	-	22.2	11.1	11.1	-	-	-	55.6	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	-	16.7	28.8	31.8	1.5	-	-	-	21.2	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	-	-	14.3	42.9	28.6	-	-	-	14.3	100.0	7
無回答	-	-	75.0	-	-	-	-	-	25.0	100.0	4
全体	2.0	14.7	24.5	21.1	6.4	2.5	-	-	28.9	100.0	204

F 14 正社員組合員の平均勤続年数

(%)

	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答	合計	回答数
業種別									
製造業	-	5.6	22.2	27.8	25.0	2.8	16.7	100.0	36
小売	2.3	13.6	28.0	19.7	6.1	-	30.3	100.0	132
その他	6.3	9.4	9.4	12.5	9.4	-	53.1	100.0	32
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について									
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	2.5	10.2	26.3	16.1	9.3	-	35.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	-	11.1	22.2	-	11.1	-	55.6	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	1.5	15.2	18.2	30.3	6.1	1.5	27.3	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	-	-	14.3	57.1	-	14.3	100.0	7
無回答	-	-	75.0	-	-	-	25.0	100.0	4
全体	2.5	11.3	23.5	19.6	9.8	0.5	32.8	100.0	204

F15 1年に開催される職場集会(懇談会を含む)の回数

(%)

	開催していない	年に1～2回	年に3～5回	年に6回以上	無回答	合計	回答数
業種別							
製造業	5.6	25.0	22.2	41.7	5.6	100.0	36
小売	18.9	31.8	25.0	13.6	10.6	100.0	132
その他	6.3	34.4	37.5	9.4	12.5	100.0	32
無回答	-	50.0	-	-	50.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について							
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.9	32.2	26.3	16.1	13.6	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	33.3	33.3	11.1	11.1	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	16.7	30.3	22.7	22.7	7.6	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	28.6	42.9	14.3	-	100.0	7
無回答	50.0	25.0	25.0	-	-	100.0	4
全体	14.2	31.4	26.0	17.6	10.8	100.0	204

組合組織率は過半数を超えているか(単純計算による組合組織率)

(%)

	過半数未満	過半数	不明/無回答	合計	回答数
業種別					
製造業	25.0	47.2	27.8	100.0	36
小売	24.2	36.4	39.4	100.0	132
その他	12.5	18.8	68.8	100.0	32
無回答	-	-	100.0	100.0	4
パートタイマーの組合加入について					
パートタイマーは正社員と同じ組合に加入	11.0	41.5	47.5	100.0	118
パートタイマーは独自の組織に加入	11.1	44.4	44.4	100.0	9
パートタイマーは組合に未加入	43.9	21.2	34.8	100.0	66
事業所にパートタイマーはいない	14.3	42.9	42.9	100.0	7
無回答	25.0	25.0	50.0	100.0	4
全体	22.1	34.8	43.1	100.0	204

パート役員調査 調査結果

問1 性別

(%)

	男性	女性	無回答	合計	回答数
製造業	50.0	50.0	-	100.0	2
小売	2.7	95.9	1.4	100.0	74
うち、スーパー	-	100.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	-	97.8	2.2	100.0	45
その他	-	100.0	-	100.0	9
無回答	-	100.0	-	100.0	1
合計	3.5	95.3	1.2	100.0	86

問3 今の会社での勤続年数

(%)

	5年未満	5~10年未満	10~15年未満	15~20年未満	20~25年未満	25年以上	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	-	100.0	2
小売	4.1	27.0	36.5	18.9	8.1	5.4	-	100.0	74
うち、スーパー	8.7	34.8	21.7	17.4	4.3	13.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	2.2	17.8	44.4	22.2	11.1	2.2	-	100.0	45
その他	-	22.2	33.3	33.3	11.1	-	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	1
合計	3.5	26.7	34.9	19.8	9.3	5.8	-	100.0	86

問5 今の職場での組合役員の経験年数

(%)

	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無回答	合計	回答数
製造業	-	-	50.0	-	-	50.0	-	100.0	2
小売	23.0	4.1	12.2	13.5	5.4	39.2	2.7	100.0	74
うち、スーパー	21.7	8.7	17.4	13.0	8.7	21.7	8.7	100.0	23
うち、生活協同組合	20.0	2.2	8.9	15.6	4.4	48.9	-	100.0	45
その他	11.1	11.1	11.1	11.1	-	55.6	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	1
合計	20.9	4.7	12.8	12.8	4.7	41.9	2.3	100.0	86

問2 年齢

(%)

	30歳未満	30~35歳未満	35~40歳未満	40~45歳未満	45~50歳未満	50~55歳未満	55~60歳未満	60歳以上	無回答	合計	回答数
製造業	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	100.0	2
小売	-	5.4	5.4	13.5	17.6	36.5	20.3	1.4	-	100.0	74
うち、スーパー	-	13.0	8.7	26.1	21.7	21.7	8.7	-	-	100.0	23
うち、生活協同組合	-	-	4.4	4.4	13.3	46.7	28.9	2.2	-	100.0	45
その他	-	-	-	11.1	-	33.3	44.4	11.1	-	100.0	9
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1
合計	-	4.7	5.8	14.0	15.1	34.9	23.3	2.3	-	100.0	86

問4 今の職場に配属されてからの年数

(%)

	1年未満	1~3年未満	3~5年未満	5~10年未満	10~15年未満	15年以上	無回答	合計	回答数
製造業	-	-	50.0	-	-	50.0	-	100.0	2
小売	5.4	9.5	10.8	31.1	25.7	16.2	1.4	100.0	74
うち、スーパー	4.3	-	8.7	39.1	17.4	26.1	4.3	100.0	23
うち、生活協同組合	4.4	13.3	8.9	26.7	33.3	13.3	-	100.0	45
その他	-	11.1	-	11.1	33.3	44.4	-	100.0	9
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
合計	4.7	9.3	10.5	29.1	25.6	19.8	1.2	100.0	86

問6 担当している組合の役職の種類

(%)

	組合本部の三役	組合本部の執行委員	組合本部の中央委員	支部の三役	支部の執行委員	職場委員	本部大会代議員	支部大会代議員	その他	無回答	合計	回答数
製造業	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	2
小売	24.3	28.4	6.8	4.1	6.8	14.9	1.4	2.7	9.5	1.4	100.0	74
うち、スーパー	4.3	34.8	13.0	-	8.7	17.4	-	-	17.4	4.3	100.0	23
うち、生活協同組合	35.6	26.7	4.4	6.7	6.7	8.9	2.2	4.4	4.4	-	100.0	45
その他	-	44.4	-	-	33.3	11.1	-	-	11.1	-	100.0	9
無回答	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
合計	22.1	30.2	5.8	4.7	9.3	14.0	1.2	2.3	9.3	1.2	100.0	86

問7 組合の専従者が (%)

	はい	いいえ	無回答	合計	回答数
製造業	-	100.0	-	100.0	2
小売	20.3	79.7	-	100.0	74
うち、スーパー	13.0	87.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	22.2	77.8	-	100.0	45
その他	-	100.0	-	100.0	9
無回答	-	100.0	-	100.0	1
合計	17.4	82.6	-	100.0	86

問8 所属する組合本部の組合役員(三役と執行委員)の人数 (%) (人)

	10人未満	10~20人未満	20~30人未満	30~40人未満	40~50人未満	50人以上	無回答	合計	回答数	平均人数	標準偏差	回答数
製造業	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0	2	10.5	4.5	2
小売	12.2	31.1	20.3	13.5	2.7	-	20.3	100.0	74	19.4	9.6	59
うち、スーパー	-	21.7	26.1	30.4	8.7	-	13.0	100.0	23	26.2	8.3	20
うち、生活協同組合	20.0	31.1	20.0	6.7	-	-	22.2	100.0	45	16.2	8.7	35
その他	22.2	11.1	33.3	-	33.3	-	-	100.0	9	27.4	16.2	9
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	1	13.0	0.0	1
合計	14.0	30.2	20.9	11.6	5.8	-	17.4	100.0	86	20.1	11.0	71

問8 そのうち、パートタイマーである組合本部の組合役員の数 (%) (人)

	0人	1~5人未満	5~10人未満	10~15人未満	15~20人未満	20人以上	無回答	合計	回答数	平均人数	標準偏差	回答数
製造業	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0	2	0.5	0.5	2
小売	1.4	41.9	21.6	6.8	4.1	2.7	21.6	100.0	74	5.7	5.2	58
うち、スーパー	-	60.9	21.7	-	-	-	17.4	100.0	23	3.2	2.2	19
うち、生活協同組合	-	31.1	24.4	11.1	6.7	4.4	22.2	100.0	45	7.6	5.7	35
その他	11.1	33.3	22.2	-	33.3	-	-	100.0	9	7.9	7.3	9
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1	0.0	0.0	1
合計	4.7	40.7	20.9	5.8	7.0	2.3	18.6	100.0	86	5.8	5.6	70

問9 事業所の組合支部の組合役員(三役と執行委員)の人数 (%) (人)

	0人	1~5人未満	5~10人未満	10~15人未満	15~20人未満	20人以上	無回答	合計	回答数	平均人数	標準偏差	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	-	100.0	2	12.5	8.5	2
小売	9.5	27.0	10.8	16.2	5.4	4.1	27.0	100.0	74	7.1	6.9	54
うち、スーパー	26.1	26.1	8.7	8.7	-	13.0	17.4	100.0	23	7.1	9.1	19
うち、生活協同組合	-	26.7	11.1	20.0	8.9	-	33.3	100.0	45	7.5	5.3	30
その他	33.3	11.1	-	22.2	-	-	33.3	100.0	9	4.2	5.3	6
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1	7.0	0.0	1
合計	11.6	25.6	10.5	16.3	4.7	4.7	26.7	100.0	86	7.0	6.9	63

問9 そのうち、パートタイマーである組合支部の組合役員の数 (%) (人)

	0人	1~5人未満	5~10人未満	10~15人未満	15~20人未満	20人以上	無回答	合計	回答数	平均人数	標準偏差	回答数
製造業	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0	2	0.5	0.5	2
小売	13.5	37.8	12.2	8.1	1.4	1.4	25.7	100.0	74	4.0	5.4	55
うち、スーパー	30.4	43.5	4.3	4.3	-	4.3	13.0	100.0	23	3.0	6.4	20
うち、生活協同組合	-	35.6	17.8	11.1	2.2	-	33.3	100.0	45	5.3	4.5	30
その他	33.3	22.2	11.1	-	-	-	33.3	100.0	9	1.7	2.2	6
無回答	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1	5.0	0.0	1
合計	16.3	36.0	12.8	7.0	1.2	1.2	25.6	100.0	86	3.7	5.1	64

問16 パート組合役員を務めることについてどのように考えるか

(%)

	すぐにもやめたい	今回限りでやめたい	ももつ1回くらいやって	しばらく続けたい	今後もずっと続けたい	わからない	無回答	合計	回答数
製造業	-	-	-	-	50.0	-	50.0	100.0	2
小売	2.7	29.7	14.9	24.3	8.1	17.6	2.7	100.0	74
うち、スーパー	8.7	17.4	30.4	13.0	13.0	17.4	-	100.0	23
うち、生活協同組合	-	35.6	8.9	28.9	4.4	17.8	4.4	100.0	45
その他	-	-	44.4	-	44.4	11.1	-	100.0	9
無回答	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	1
合計	2.3	25.6	17.4	20.9	14.0	16.3	3.5	100.0	86

問17 パート組合役員として、組合の取り組みに満足しているか(~ について)

問17 パートタイマーの意見を集めることに対する取り組み

(%)

	満足している	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	16.2	25.7	36.5	12.2	9.5	-	100.0	74
うち、スーパー	8.7	21.7	34.8	17.4	17.4	-	100.0	23
うち、生活協同組合	22.2	28.9	35.6	6.7	6.7	-	100.0	45
その他	11.1	44.4	22.2	22.2	-	-	100.0	9
無回答	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
合計	15.1	27.9	34.9	12.8	8.1	1.2	100.0	86

問17 正社員とパートタイマーとの意思の疎通を良くする取り組み

(%)

	満足している	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	1.4	12.2	51.4	20.3	14.9	-	100.0	74
うち、スーパー	-	17.4	52.2	17.4	13.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	2.2	8.9	51.1	20.0	17.8	-	100.0	45
その他	11.1	11.1	44.4	33.3	-	-	100.0	9
無回答	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
合計	2.3	12.8	50.0	20.9	12.8	1.2	100.0	86

問17 パート組合役員層と組合との意思の疎通を良くする取り組み

(%)

	満足している	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	6.8	27.0	45.9	9.5	10.8	-	100.0	74
うち、スーパー	4.3	26.1	43.5	13.0	13.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	8.9	28.9	44.4	6.7	11.1	-	100.0	45
その他	22.2	33.3	22.2	22.2	-	-	100.0	9
無回答	-	-	100.0	-	-	-	100.0	1
合計	8.1	27.9	43.0	10.5	9.3	1.2	100.0	86

問17 組合活動のメリットをパートタイマーに説明する取り組み

(%)

	満足している	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	9.5	31.1	36.5	16.2	6.8	-	100.0	74
うち、スーパー	17.4	26.1	26.1	17.4	13.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	4.4	33.3	44.4	13.3	4.4	-	100.0	45
その他	11.1	33.3	11.1	33.3	11.1	-	100.0	9
無回答	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
合計	9.3	32.6	32.6	17.4	7.0	1.2	100.0	86

問17 パートタイマーの中から選ばれる組合役員の人数を増やす

(%)

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという不満である	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	1.4	20.3	50.0	20.3	6.8	1.4	100.0	74
うち、スーパー	4.3	17.4	56.5	8.7	13.0	-	100.0	23
うち、生活協同組合	-	20.0	46.7	26.7	4.4	2.2	100.0	45
その他	11.1	11.1	22.2	-	55.6	-	100.0	9
無回答	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
合計	2.3	20.9	45.3	17.4	11.6	2.3	100.0	86

問17 組合未加入のパートタイマーを組織化することへの取り組み

(%)

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという不満である	不満である	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	14.9	14.9	37.8	16.2	9.5	6.8	100.0	74
うち、スーパー	21.7	13.0	30.4	13.0	13.0	8.7	100.0	23
うち、生活協同組合	11.1	13.3	40.0	20.0	8.9	6.7	100.0	45
その他	44.4	22.2	33.3	-	-	-	100.0	9
無回答	-	100.0	-	-	-	-	100.0	1
合計	17.4	17.4	36.0	14.0	8.1	7.0	100.0	86

問18 適用されるパートタイマーが最も多い賃金制度の現状

(%)

	正社員と異なる賃金体系	正社員と異なる賃金制度	パートタイマーの場合正社員と同等の賃金制度	パートタイマーの場合正社員と同等の賃金制度	無回答	合計	回答数
製造業	50.0	-	-	-	50.0	100.0	2
小売	44.6	35.1	-	1.4	18.9	100.0	74
うち、スーパー	17.4	65.2	-	-	17.4	100.0	23
うち、生活協同組合	62.2	13.3	-	2.2	22.2	100.0	45
その他	11.1	44.4	11.1	-	33.3	100.0	9
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	1
合計	40.7	34.9	1.2	1.2	22.1	100.0	86

問18 今後の賃金制度の政策・方針

(%)

	正社員と異なる賃金体系	正社員と異なる賃金制度	パートタイマーの場合正社員と同等の賃金制度	パートタイマーの場合正社員と同等の賃金制度	無回答	合計	回答数
製造業	-	50.0	-	-	50.0	100.0	2
小売	1.4	10.8	45.9	25.7	16.2	100.0	74
うち、スーパー	-	21.7	52.2	-	26.1	100.0	23
うち、生活協同組合	2.2	4.4	42.2	37.8	13.3	100.0	45
その他	-	11.1	55.6	22.2	11.1	100.0	9
無回答	-	-	-	-	100.0	100.0	1
合計	1.2	11.6	45.3	24.4	17.4	100.0	86

問19 賃金制度の今後の取り組みのためパートタイマーの組織化は有効か

(%)

	そう思う	どちらかという思う	どちらともいえない	どちらかという思う	どちらともいえない	そう思う	無回答	合計	回答数
製造業	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0	2
小売	58.1	17.6	9.5	2.7	4.1	8.1	8.1	100.0	74
うち、スーパー	43.5	21.7	8.7	8.7	8.7	8.7	8.7	100.0	23
うち、生活協同組合	71.1	8.9	11.1	-	-	8.9	8.9	100.0	45
その他	44.4	22.2	22.2	11.1	-	-	-	100.0	9
無回答	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	1
合計	57.0	18.6	10.5	3.5	3.5	7.0	7.0	100.0	86

付問19-1 パートの賃金制度のために組織化が有効と思わない理由(複数回答)

(%)

	組織化しにくい	立場の異なる調整	組織化しにくい	パートタイマーが満足しているか賃金制度	その他	無回答	回答数
製造業	-	-	-	-	-	-	0
小売	-	100.0	20.0	20.0	-	-	5
うち、スーパー	-	100.0	25.0	25.0	-	-	4
うち、生活協同組合	-	-	-	-	-	-	0
その他	-	100.0	-	-	-	-	1
無回答	-	-	-	-	-	-	0
合計	-	100.0	16.7	16.7	-	-	6

労働政策研究報告書 No. 48

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/>)