

## 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
<b>合計送付数</b>	<b>453</b>	<b>3210</b>	<b>966</b>

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<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>。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

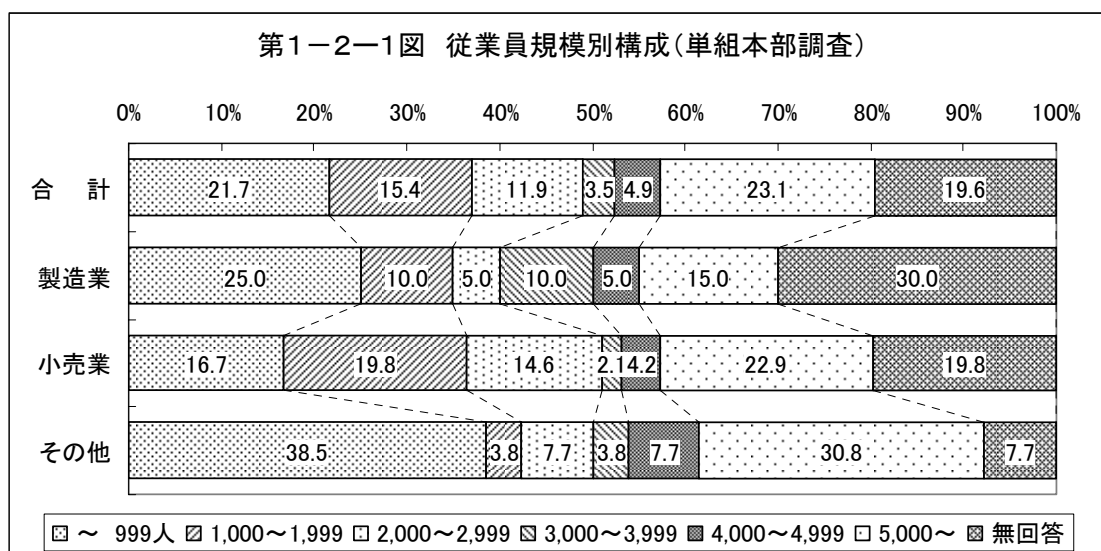
この節では、回答のあった単組の企業における従業員規模や雇用の動向、概括的な業況指標として売上の動向などに関する設問に対する回答結果を紹介する。

### 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、

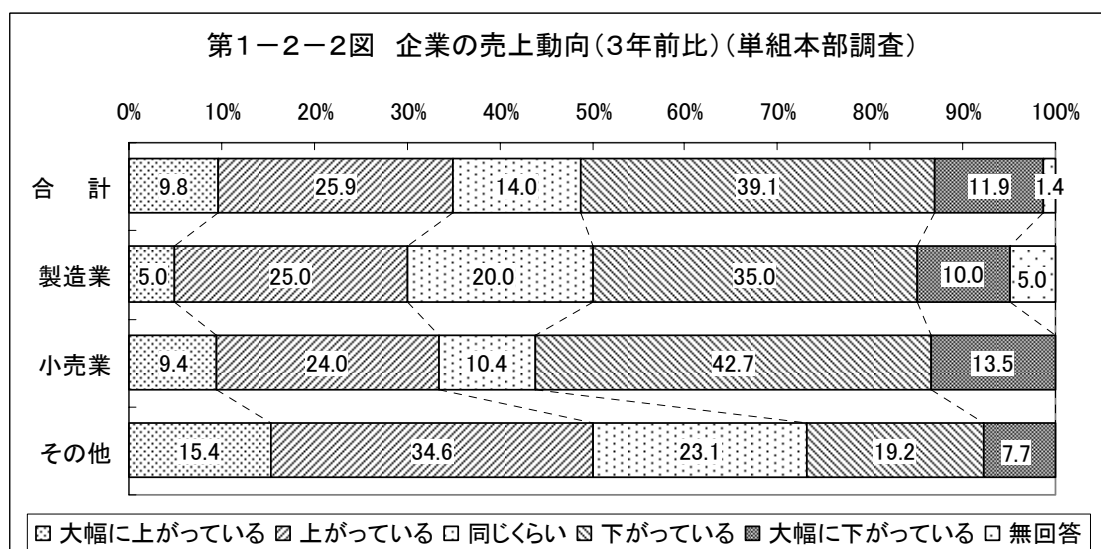
<sup>2</sup> 生協をスーパーの一業態であるとみなせば、企業数でスーパーが小売の58.3%、全体でみても39.2%を占めている。もとより生協は一般のスーパーと異なる性質をもっていることはいうまでもない。この点については、第II部で生協を中心に上げた章があるので、そちらをお読みいただきたい。

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。

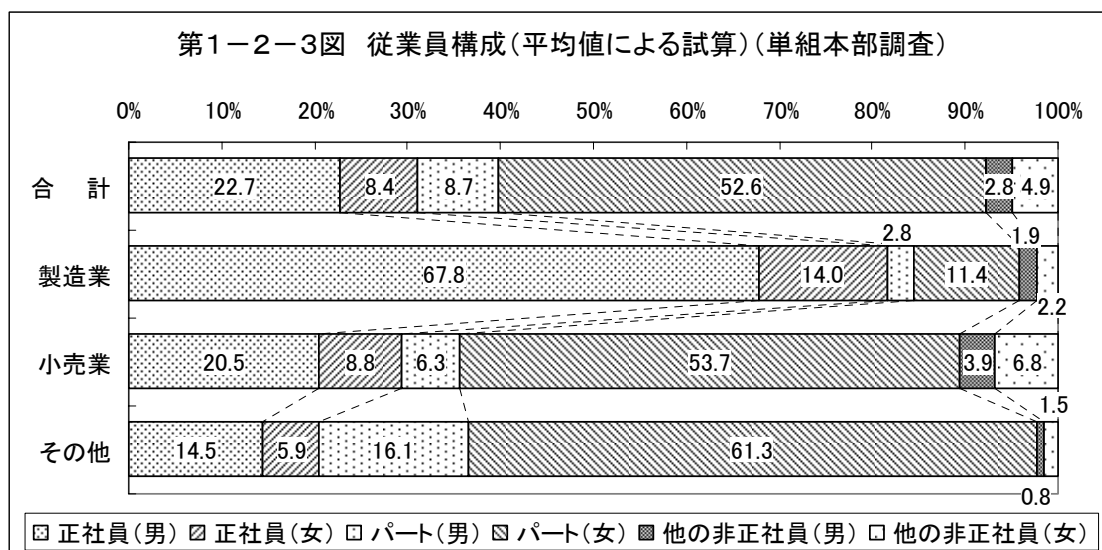
ちなみに、「大幅に上がっている」にプラス2、「上がっている」にプラス1、「下がっている」にマイナス1、「大幅に下がっている」にマイナス2のそれぞれ得点を与えて増減の指標を計算してみると、産業計が-17.4、製造業-20.0、小売業-26.9、その他+30.8となっている。

### 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。



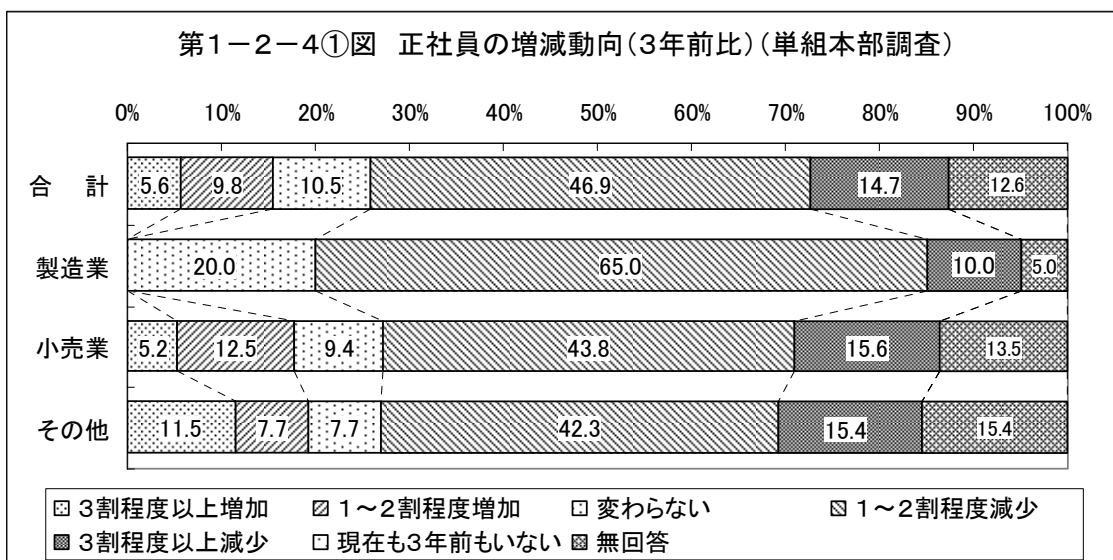
## 2-4 雇用の増減状況

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。

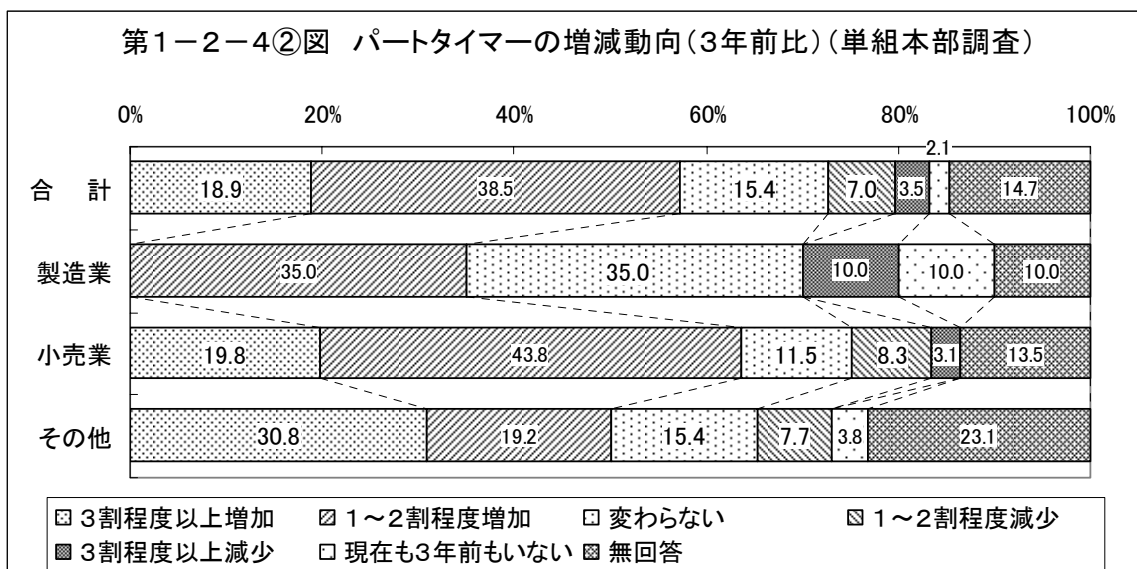
産業別にみてもこの傾向はほぼ同様であり、特に製造業では、増加したとすることはなく、「1~2割程度減少」及び「3割程度以上減少」合わせて減少が4分の3となっている。その他の産業においても減少が増加をかなり上回っているという傾向は変わらないものの、一方で「3割程度以上増加」が11.5%と相対的に多くなっている。先の売上高増減動向でもみられたように、その他の産業には業況がかなりよい企業が少なからず含まれている可能性がある。



### 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

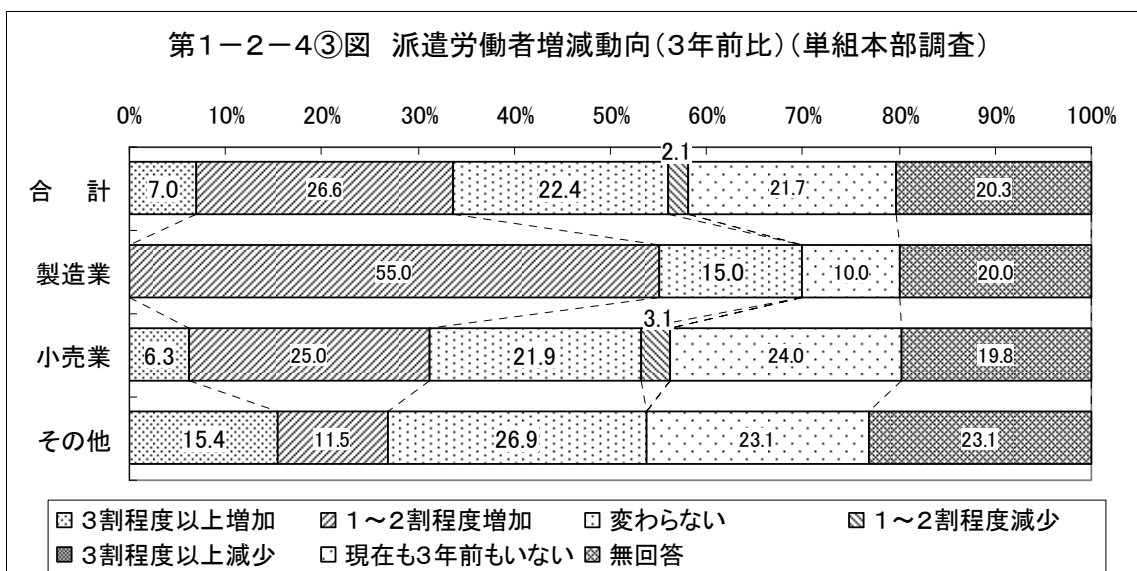


増加といった印象の結果となっている。

### ③ 派遣労働者の増減

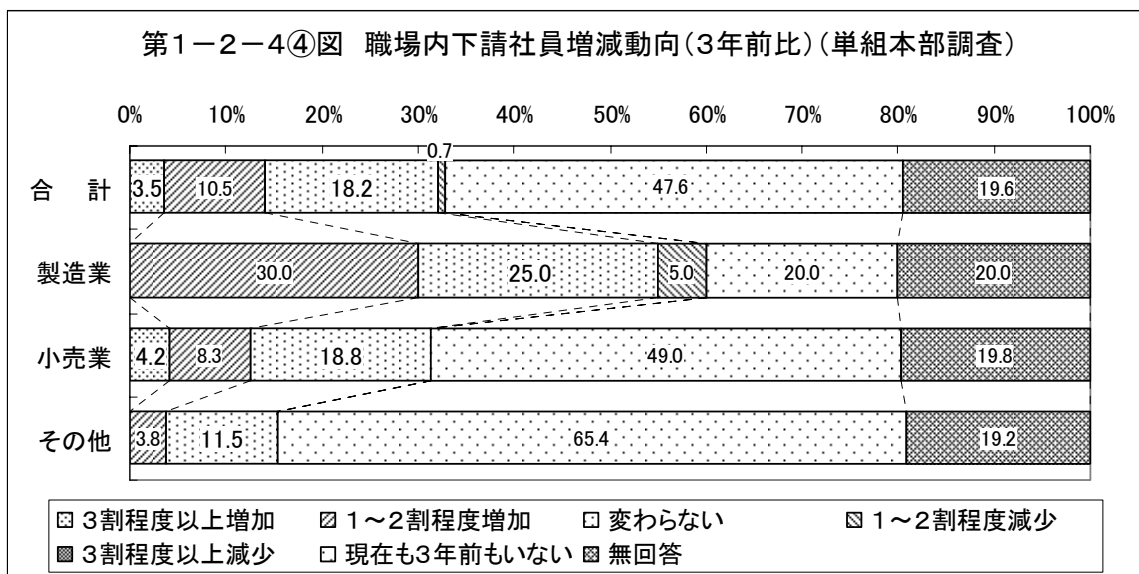
次いで、派遣労働者についてみると(第1-2-4③図)、活用しているところではかなり増加させているといった結果となっている。産業計でみて、無回答や派遣労働者はいないとするところが合わせて42.0%ある中で、「1~2割程度増加」が26.6%、「3割程度以上増加」も7.0%あり、一方減少の方は「1~2割程度減少」がわずかに2.1%となっている。

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<sup>3</sup>。

### 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。

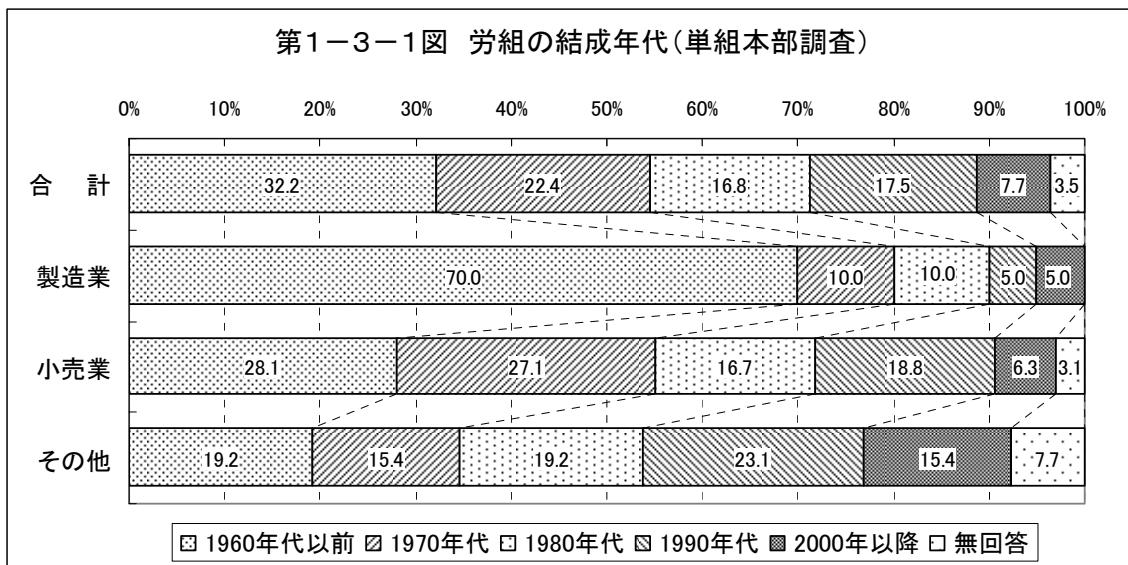
<sup>3</sup> 例えば、仮説の域を出ないが、小売業の動きは従来派遣が担っていた業務をパートタイマー等が担うようになり、製造業の動きは製造業での派遣労働解禁に伴う請負労働から派遣労働への切替えといったことが考えられる。

### 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）。

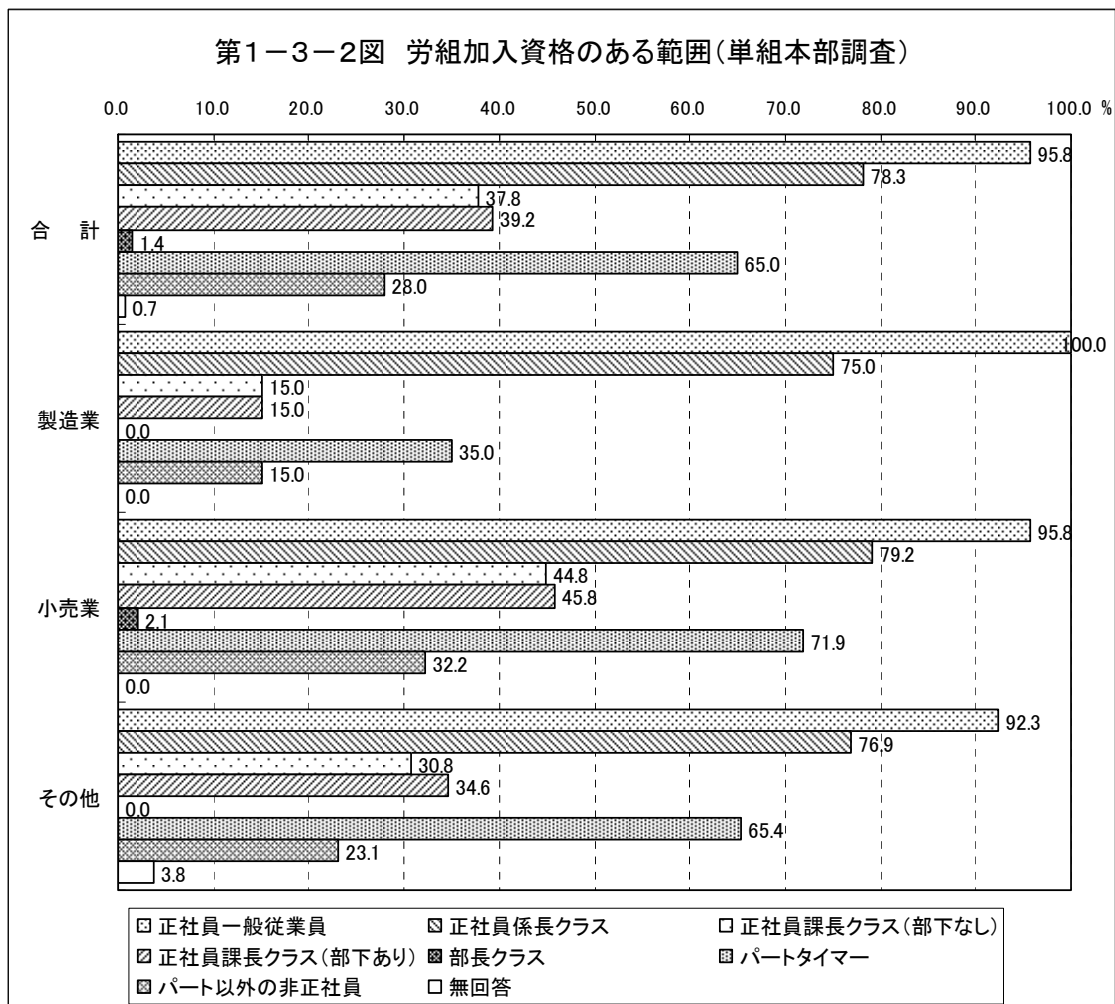
正社員一般従業員に加入資格があるとするところが95.8%<sup>4</sup>、正社員係長クラスが78.3%、正社員課長クラス（部下なし）37.8%、同（部下あり）39.2%、部長クラス1.4%となっている（第1-3-2図）。すなわち、これを逆に読むと、正社員一般従業員だけを組織している単組が2割弱、係長クラスまでを組織化している単組が4割強、課長クラスまでが4割弱、部長クラスまで組織化しているところはごくわずかといえる<sup>5</sup>。また、非正社員については、パートタイマーに加入資格がある単組が65.0%、それ以外の非正社員が28.0%となっている。

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

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。



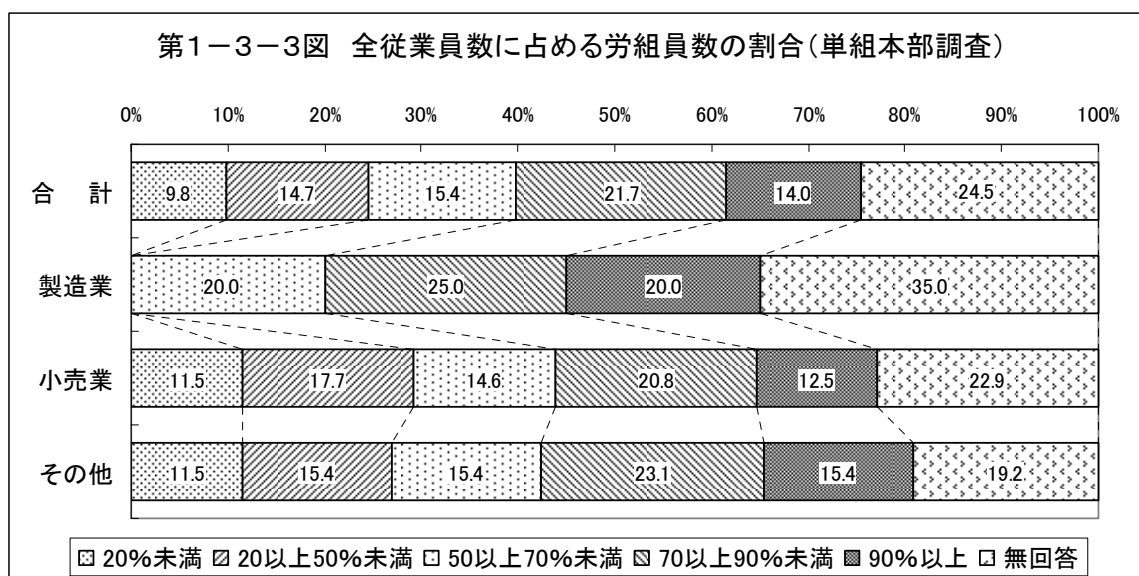
### 3-3 正社員のユニオンショップ制

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。



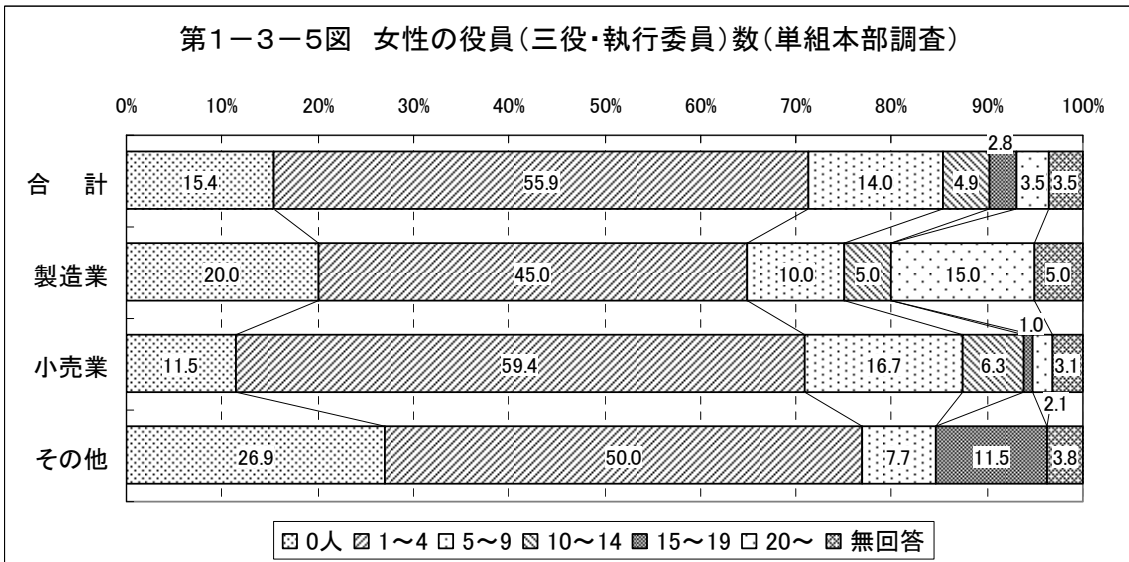
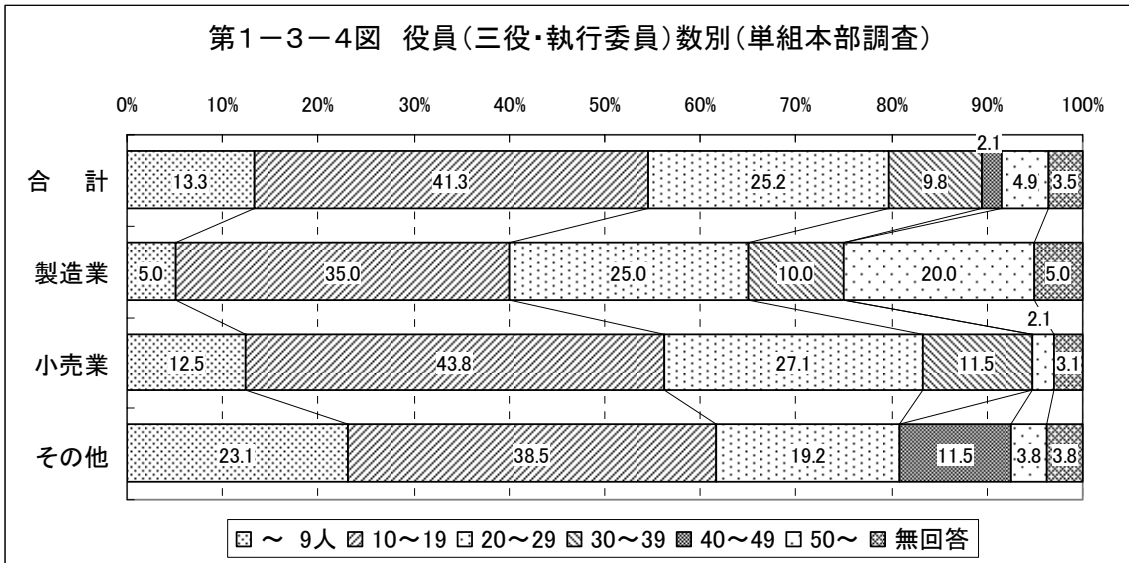
### 3-5 組合役員数

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<sup>7</sup>、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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 女性の組合役員が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。

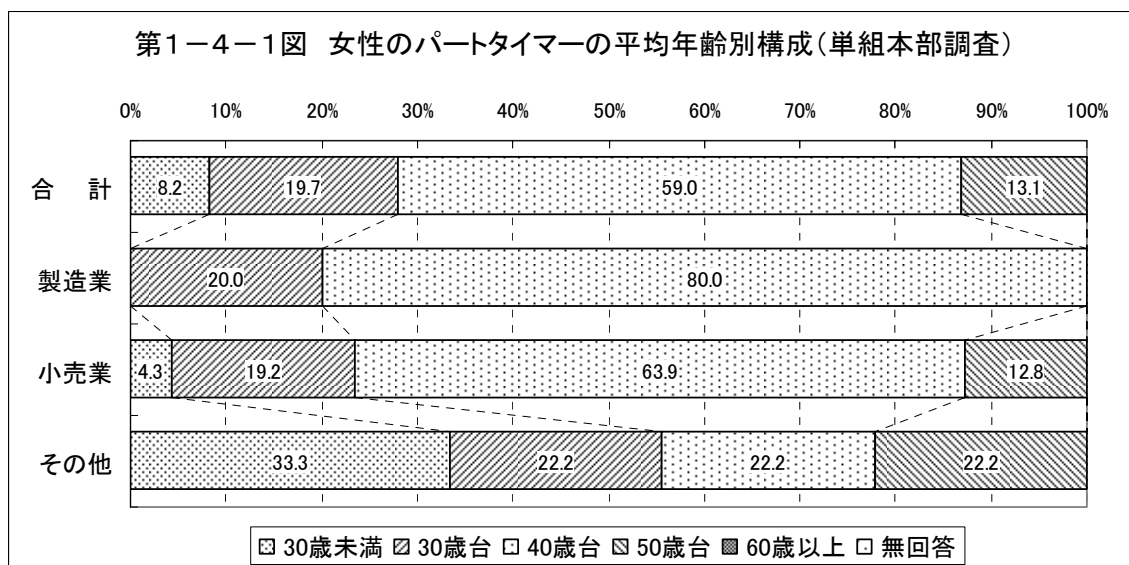
次に、男女ごとに企業での平均年齢と勤続年数を尋ねた結果をみると(設問:問2)、まず平均年齢については、男性では30歳台とするところが37.8%ともっとも多くなっているのに対して、女性では40歳台とするところが59.0%ともっとも多くなっている。

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<sup>8</sup>。

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。



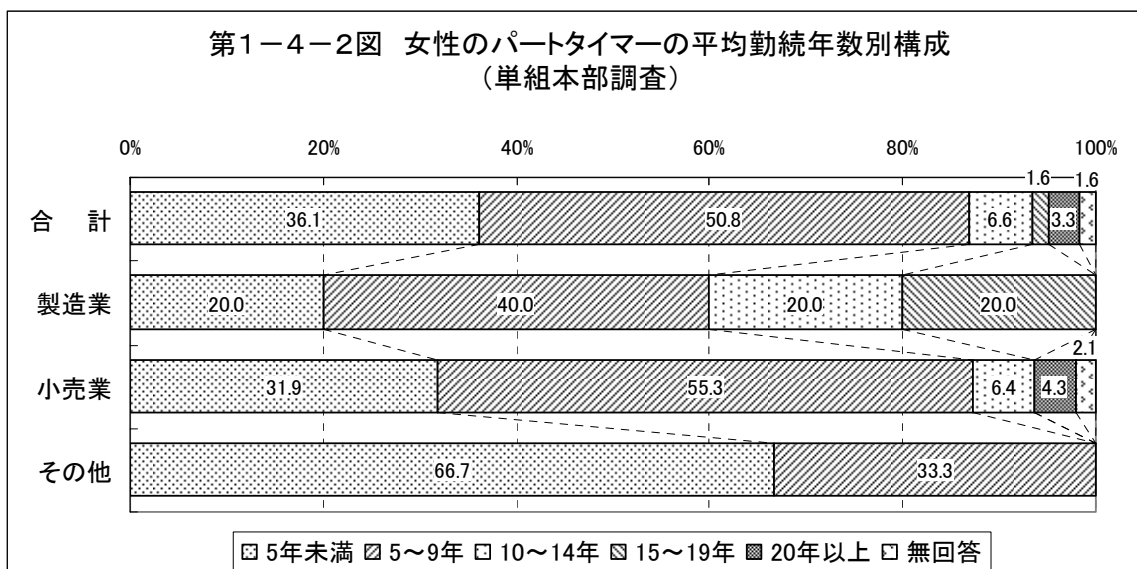
(注) 60歳以上とするところはなかった。

#### 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

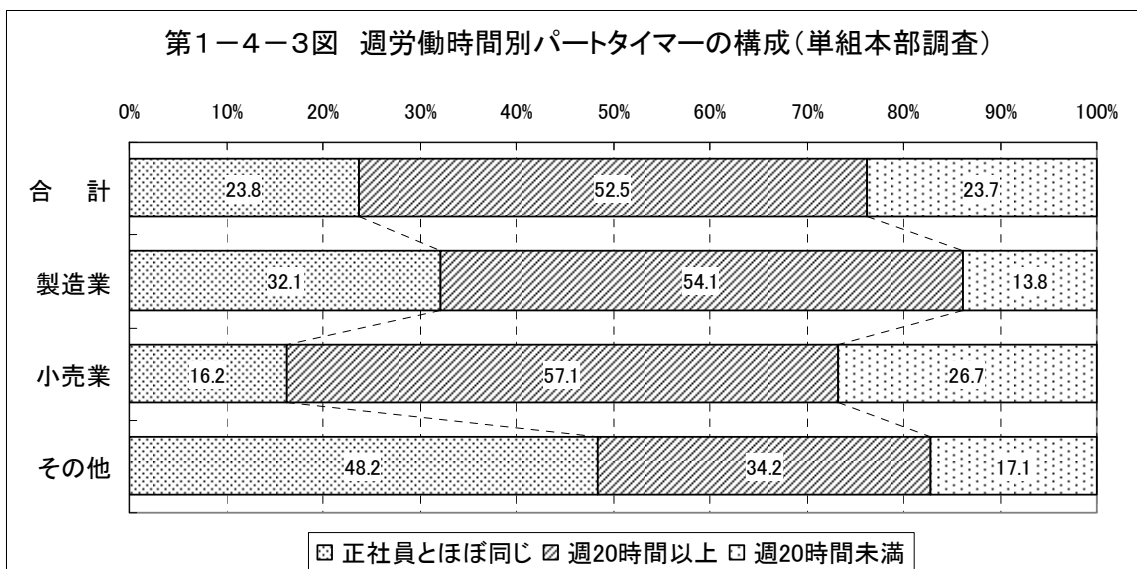
<sup>8</sup> 男性パートタイマーの平均年齢については無回答が32.8%あり、これを除くと平均年齢では30歳台が56.1%と過半数を超え、また平均勤続年数では5年未満が80.5%と8割を超えている。





(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。

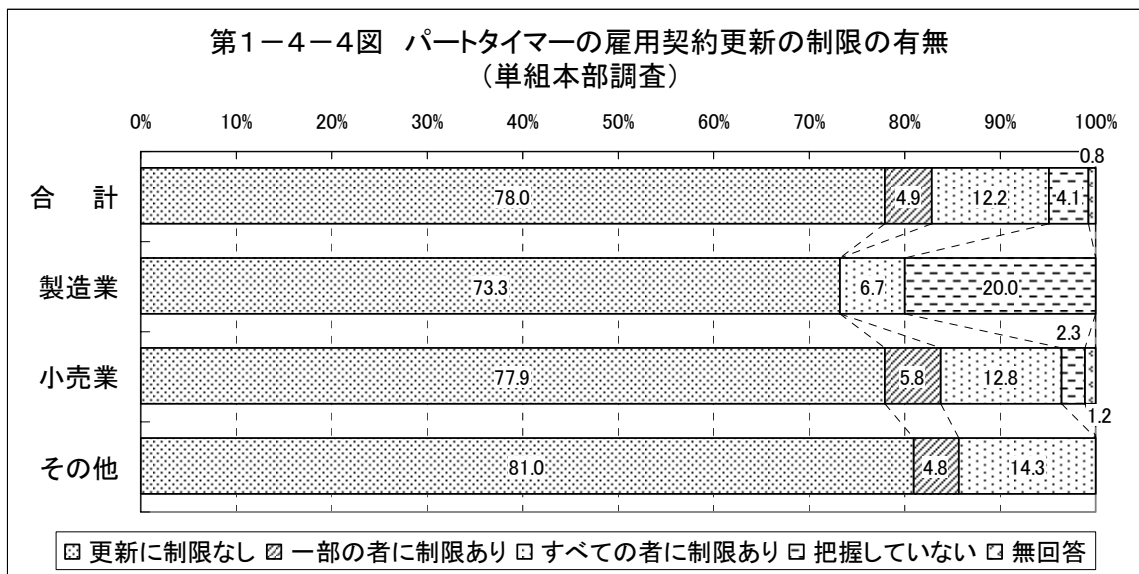


9 「正社員とほぼ同じ」は、研究上「擬似パート」と呼ばれることが多い。また、週20時間は、雇用保険の適用になるかどうかのボーダーラインである。

### 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。

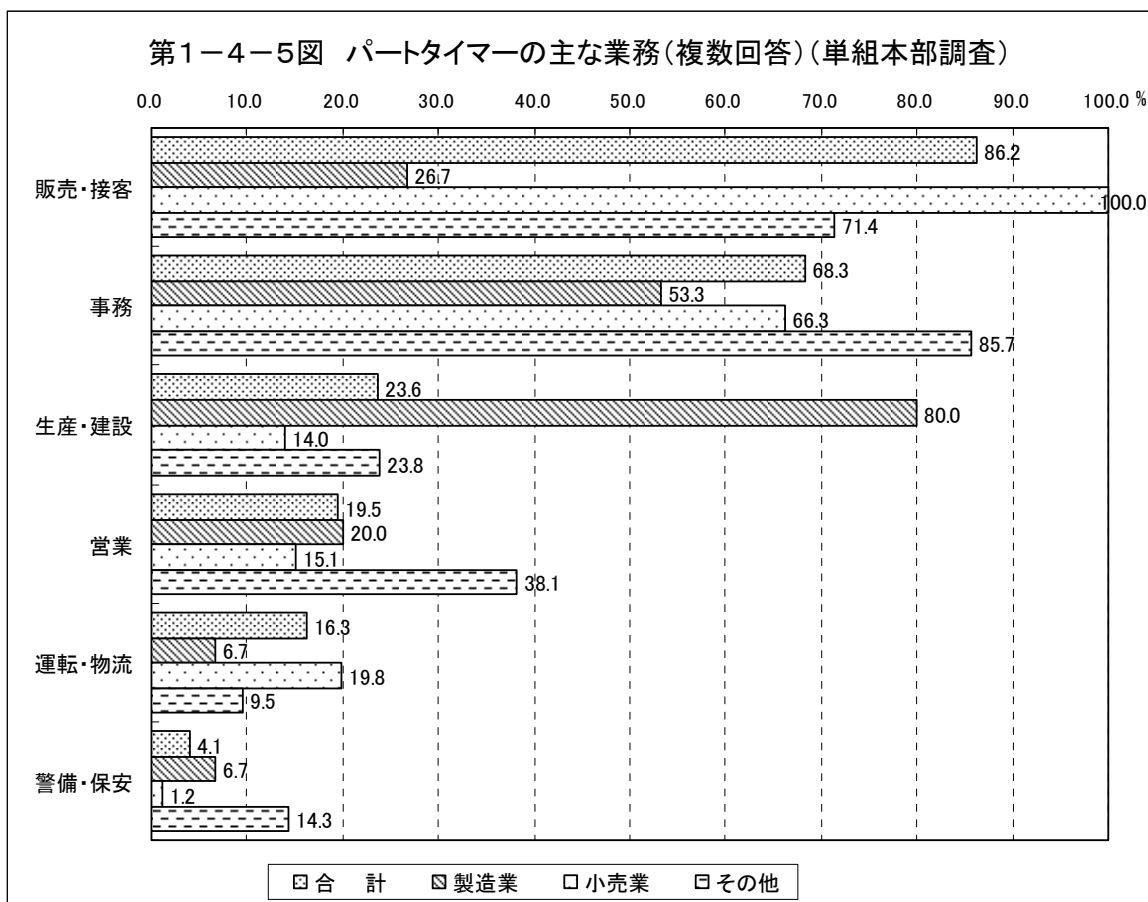


### 4-4 パートタイマーの業務内容

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<sup>10</sup>。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。

<sup>10</sup> 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。

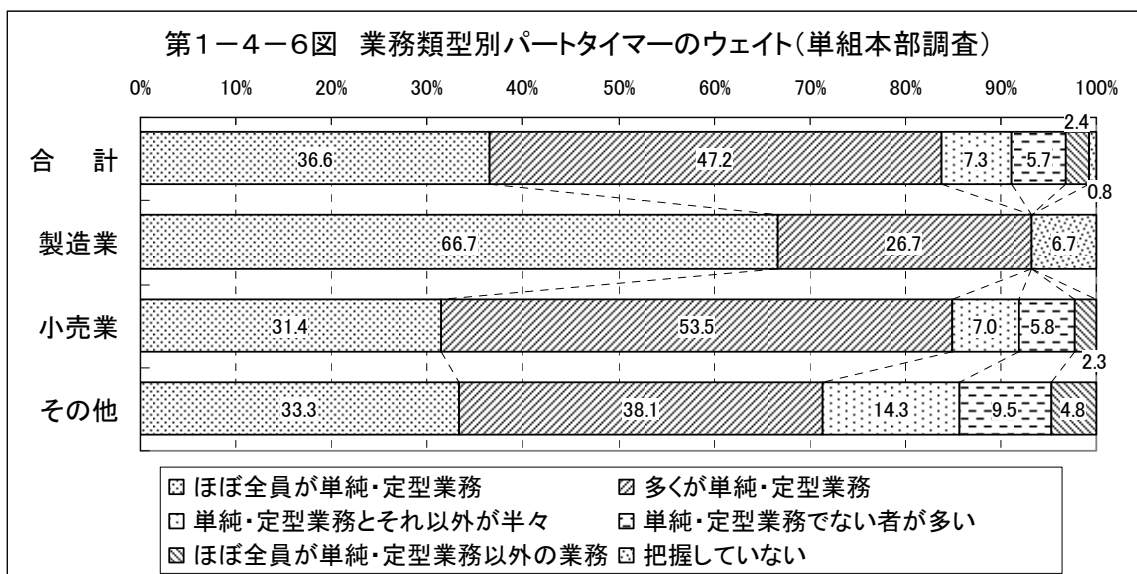


(注) 掲げた業務をパートタイマーの主な業務とする企業(回答単組のある企業)の割合である。

#### 4-5 業務類型別ウェイト

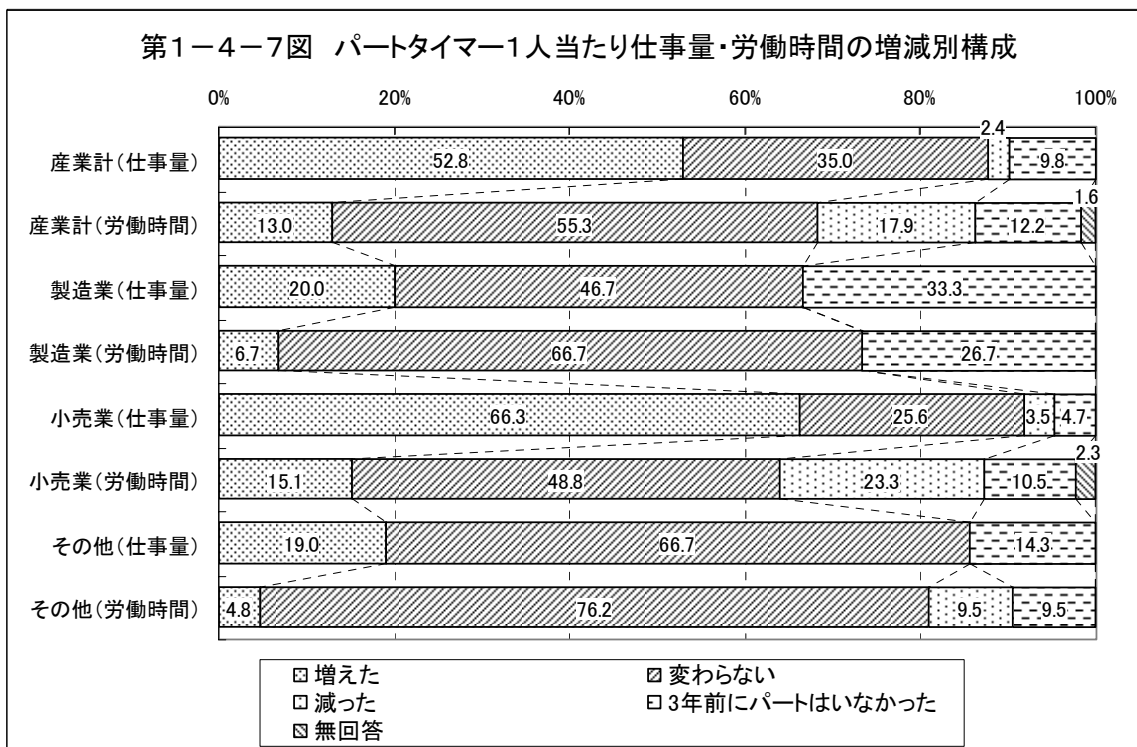
業務を単純・定型業務とそれ以外(単純・定型でない業務)に分けて、いずれかの業務を担当するパートタイマーのおおまかなウェイトを尋ねた結果をみると(設問:問6)、「パートタイマーの多くが単純・定型業務を担当しているがそれ以外の業務を担当するパートタイマーもいる」とするところが47.2%と最も多く、次で「ほぼ全員が単純・定型業務」が36.6%となっており、依然パートタイマーの担当業務は単純・定型業務が大勢を占めている(第1-4-6図)。

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<sup>11</sup>。

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<sup>12</sup>。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<sup>13</sup>。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）。

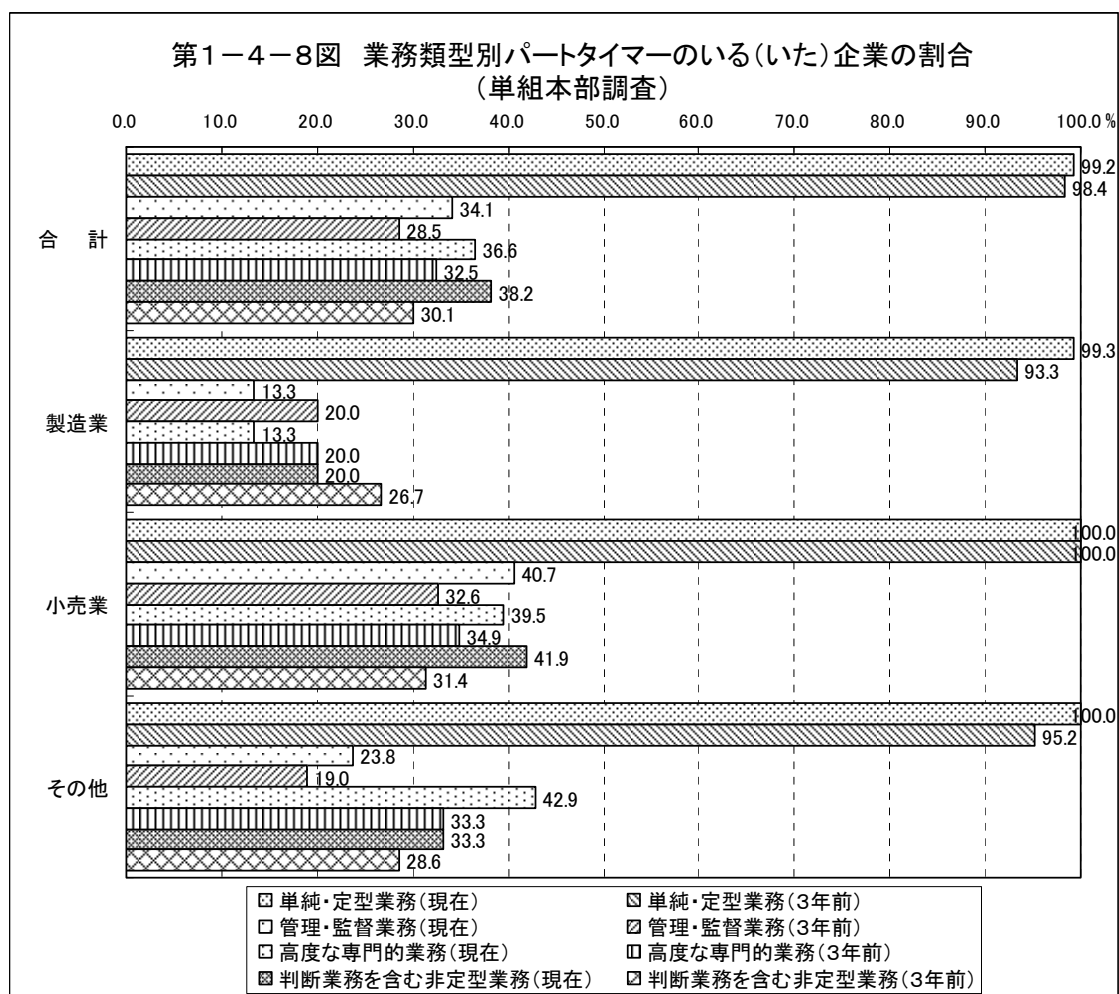
産業別にみると、小売業では定型業務がすべての企業でいる中で、他の三つの業務類型も着実に活用する企業が増大し、いずれもほぼ4割と相対的に多くなっている。また、3類型の中では非定型業務（31.4%→41.9%）や管理業務（32.6%→40.7%）の拡大が目立っている。その他の産業でもパートタイマーの業務範囲の拡大がみられ、特に専門業務（33.3%→42.9%）が目立っている。一方製造業では、パートタイマーの業務範囲は縮小の動きがみられ、監督、専門、非定型のいずれも活用する企業が減少している<sup>14</sup>。

<sup>11</sup> 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。）

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> 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。

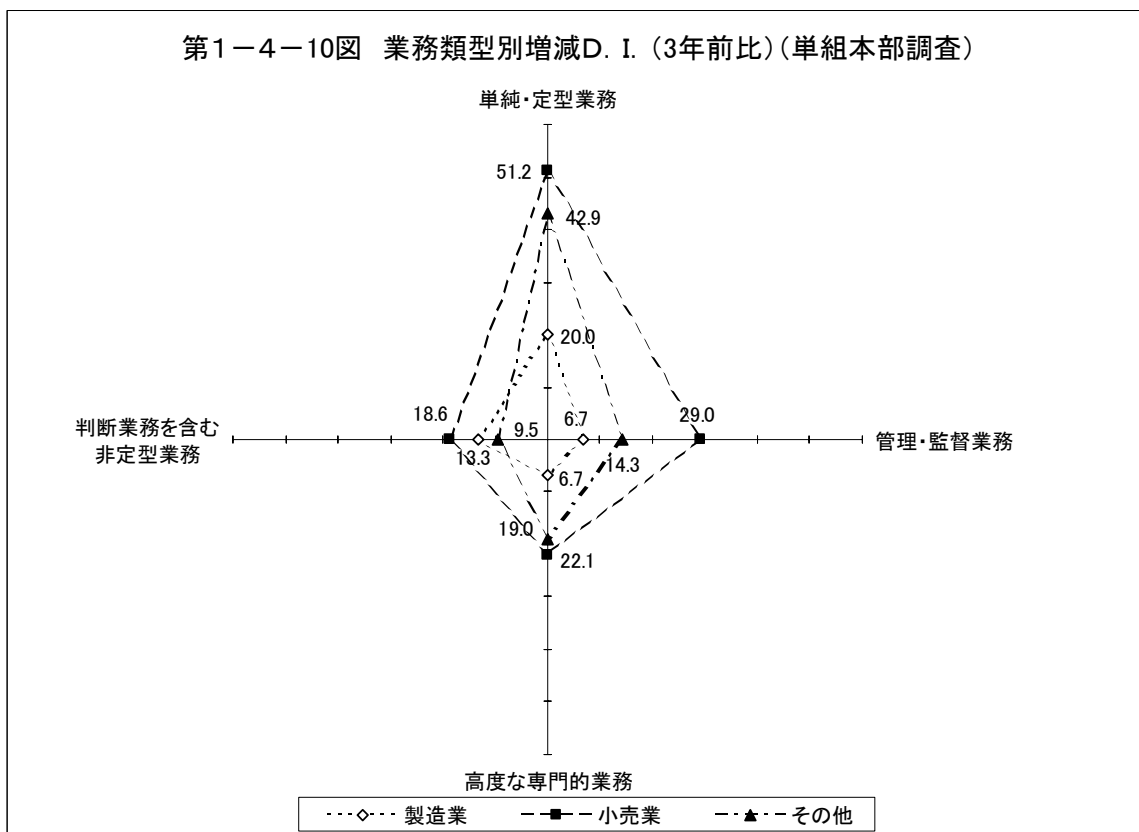
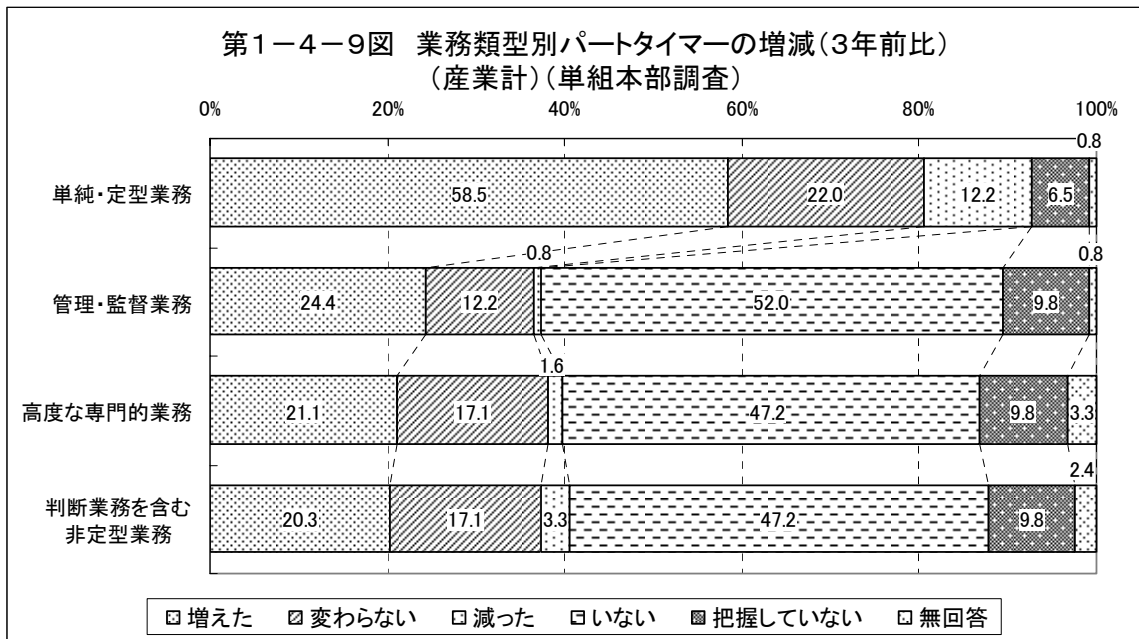
<sup>14</sup> 他の結果も合わせてみると、製造業のような生産現場系の職場にあっては、従業員によって働く時間が異なるパートタイマーのような就業形態は活用が困難な面があり、事業内下請や派遣といった他の就業形態の活用へとシフトしているのではないかとといった仮説を立てたくなるが、その検証はこの調査の範囲を超えている。



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、目盛のきざみが「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。

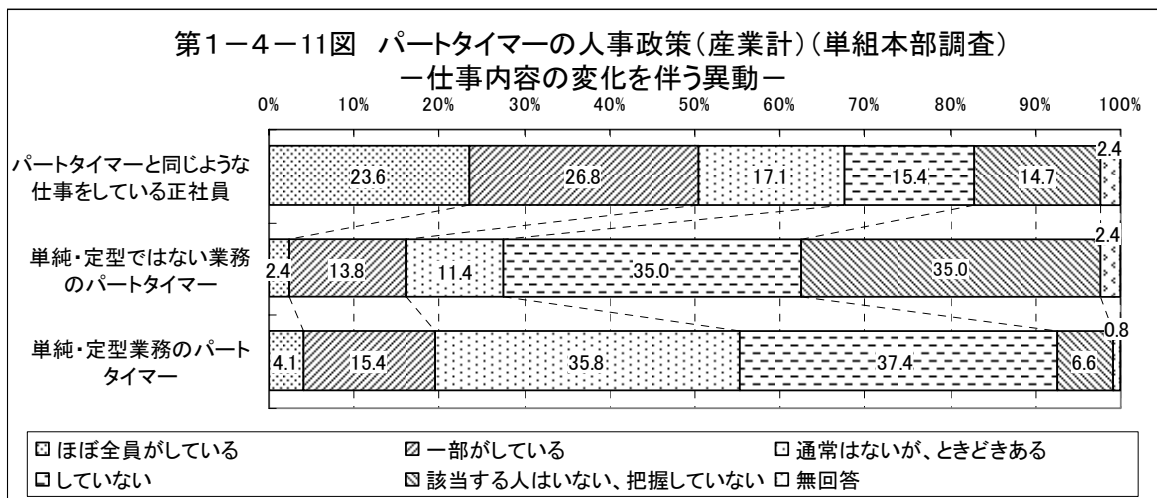
#### 4-8 パートタイマーの人事政策の状況

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<sup>15</sup>。



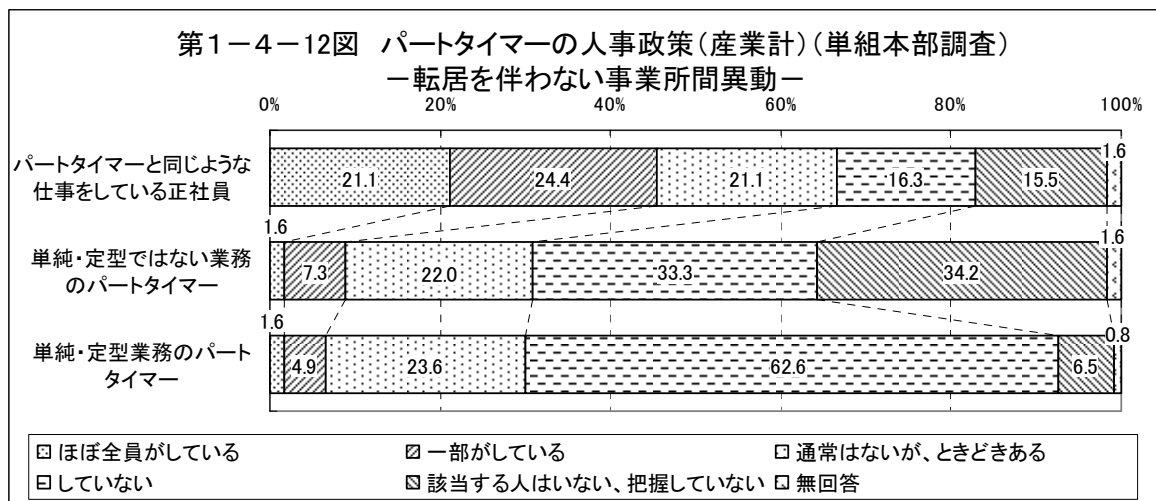
##### b. 転居を伴わない事業所間異動

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

<sup>15</sup> 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。



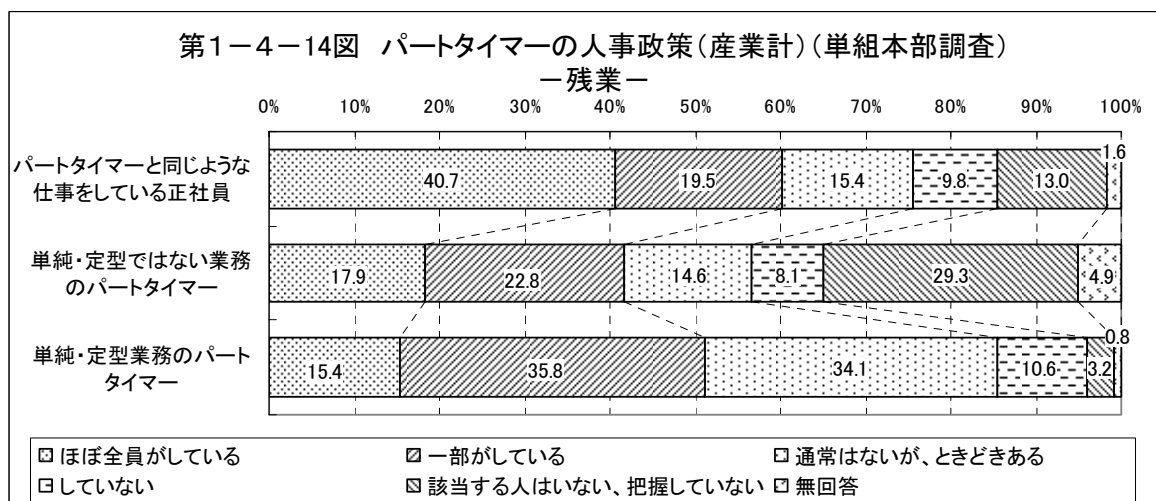
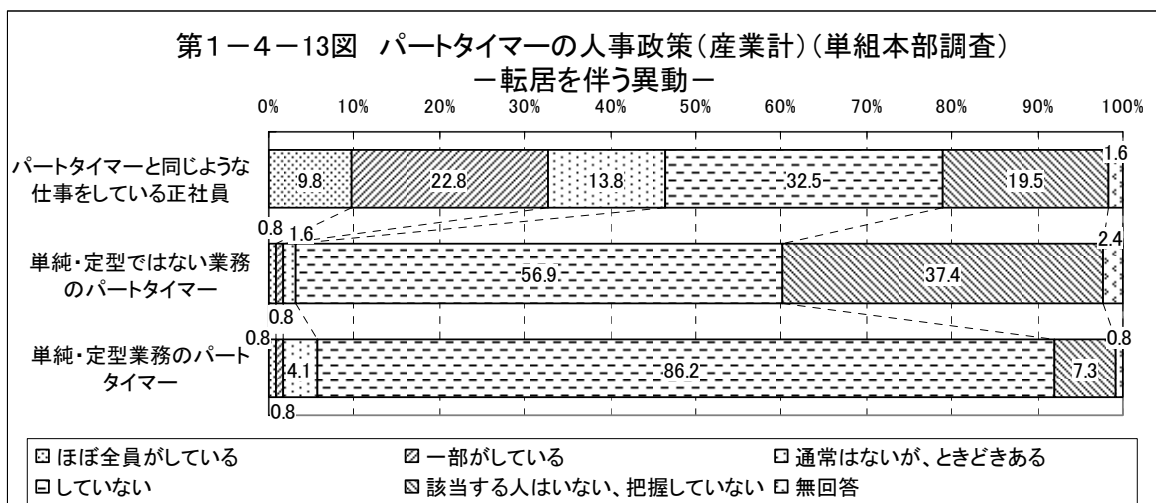
### c. 転居を伴う異動

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<sup>16</sup>。

### 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。

<sup>16</sup> 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。

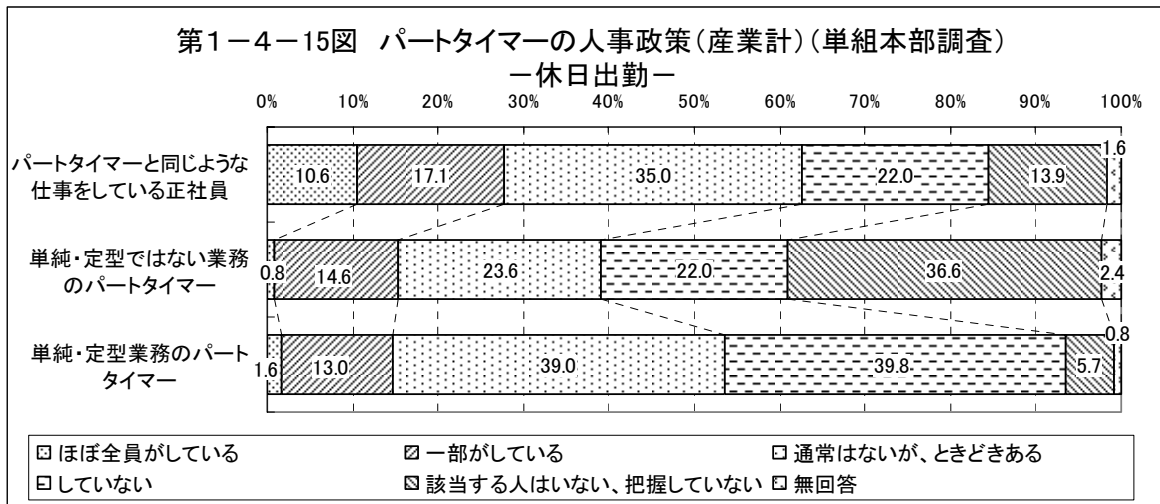


### e. 休日出勤

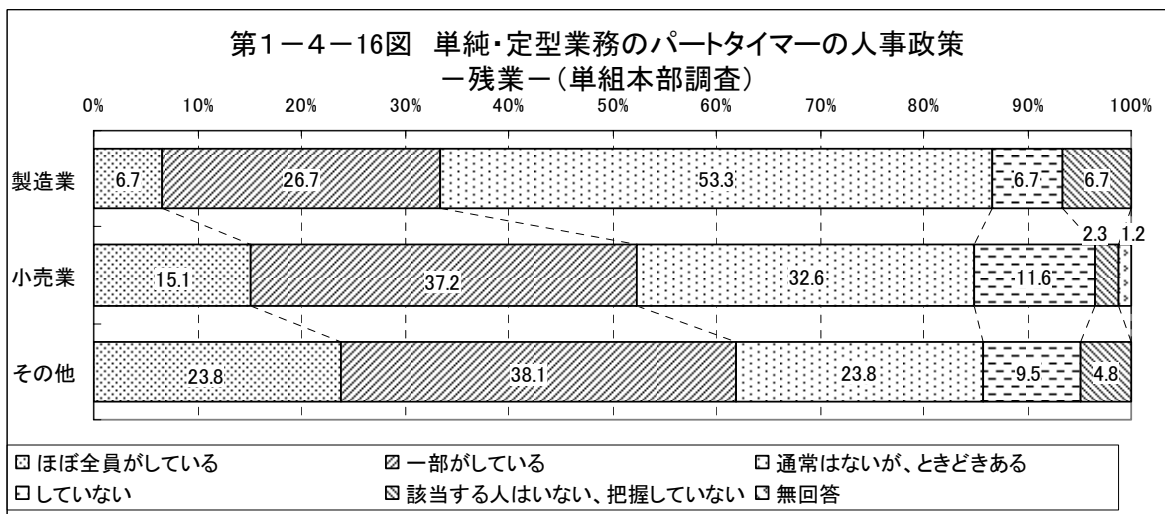
休日出勤（あらかじめ休日とされている日の出勤）についてみると（第1-4-15図）、対照正社員でも、「ほぼ全員」が10.6%、「一部」が17.1%と相対的に実施している割合は小さく、非定型業務パートでそれぞれ0.8%、14.6%、定型業務パートで1.6%、13.0%とさらに小さくなっている。ただ、対照正社員とパートタイマーとの差異は小さく、またパートタイマーといえども休日出勤までしているところが少なからずあることに注目しておくべきかも知れない。

### f. 産業別の比較 — 仕事の変化を伴う異動と残業 —

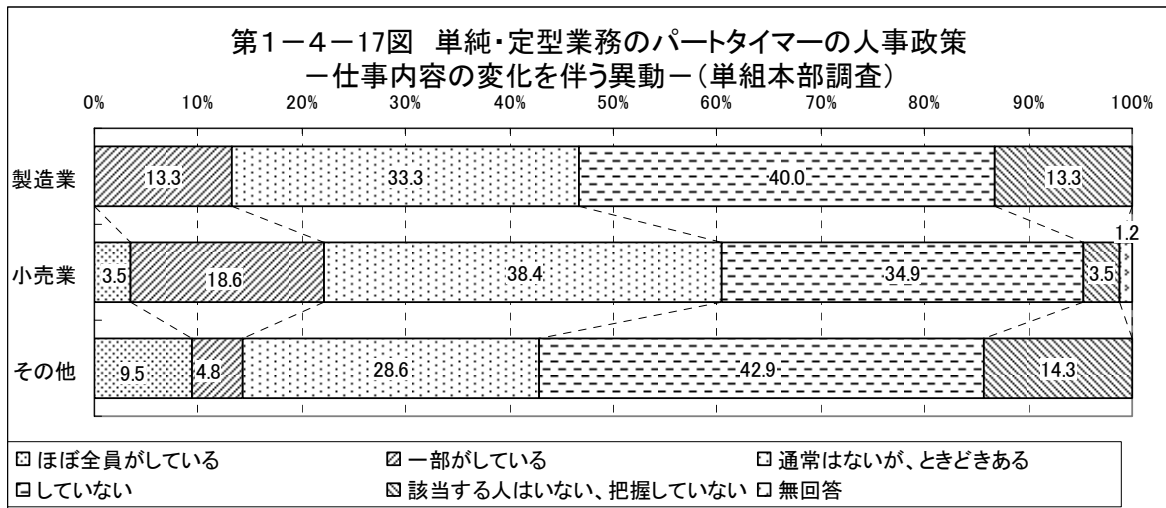
以上の産業計でみた人事施策の実施状況から、正社員とパートタイマーとの間で、事業所間異動や転勤など場所の移動に関してはかなりの差異があるものの、残業では差異があまりなく、仕事の内容の変化を伴う異動でもその差異は相対的に小さなものといえると考えられる。そこで、この二つの人事施策の産業別の実施状況を定型業務パートについて比較しておきたい。



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

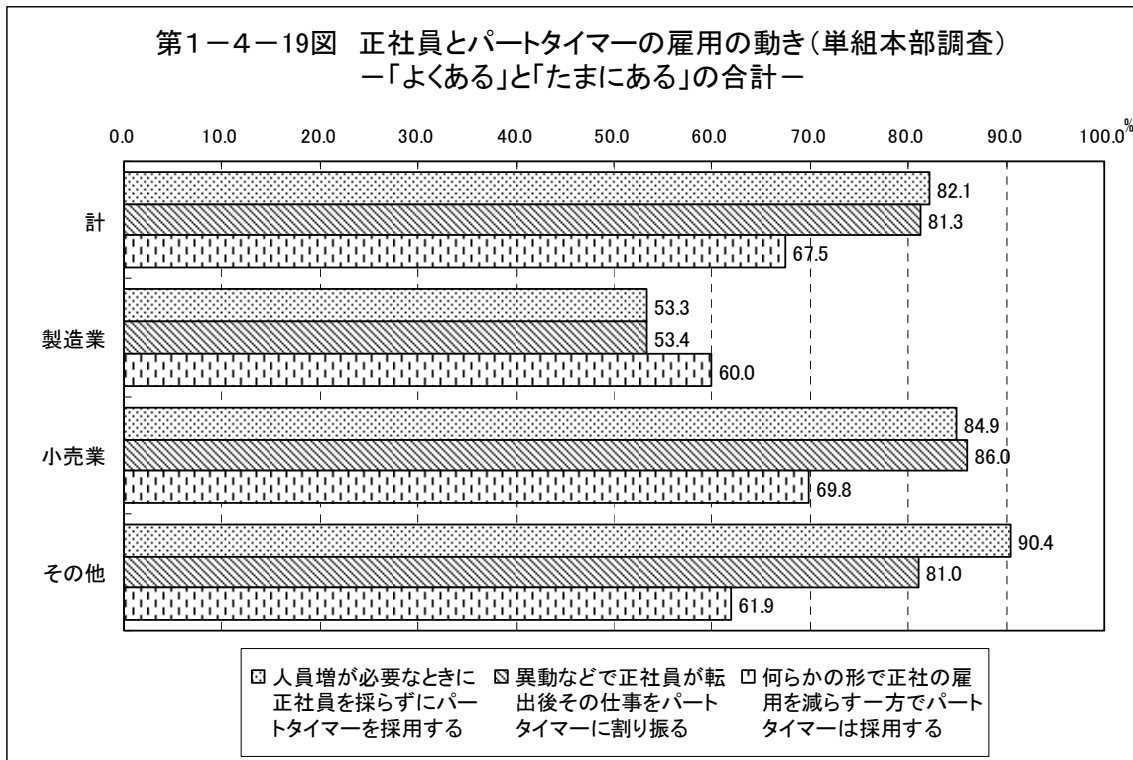
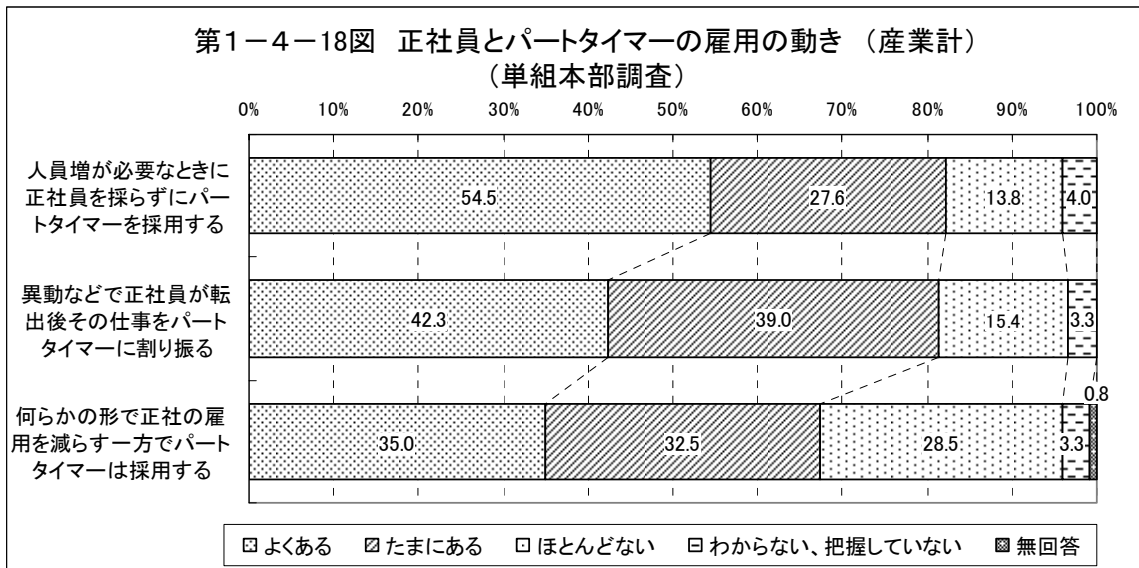
パートタイマーの活用が進む一方で、正社員の雇用が抑制ないし縮小される傾向がみられることを背景として、今回の調査でも正社員の雇用とパートタイマーの雇用との関係に関する設問(問8)やそうした動きに対する労組としての対応についての設問(問9)を設けた。その結果を紹介しておきたい。

##### 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<sup>17</sup>、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)。

<sup>17</sup> 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。

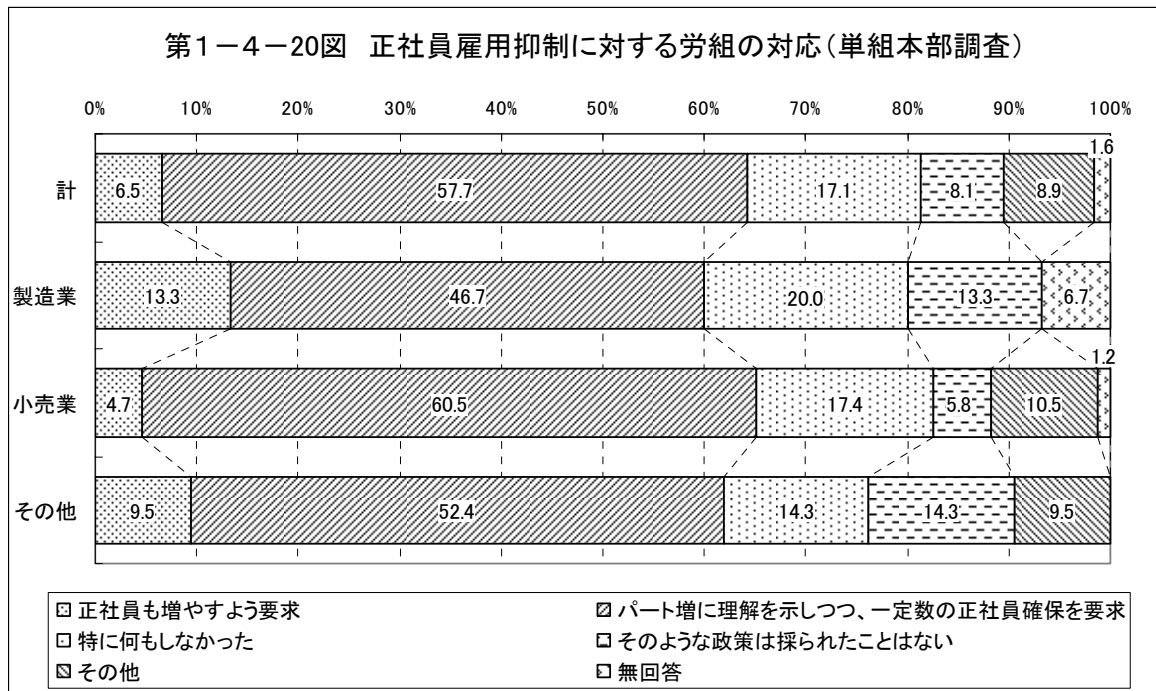


## b. 労組の対応状況

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%と最も多く、「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最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<sup>18</sup>。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。



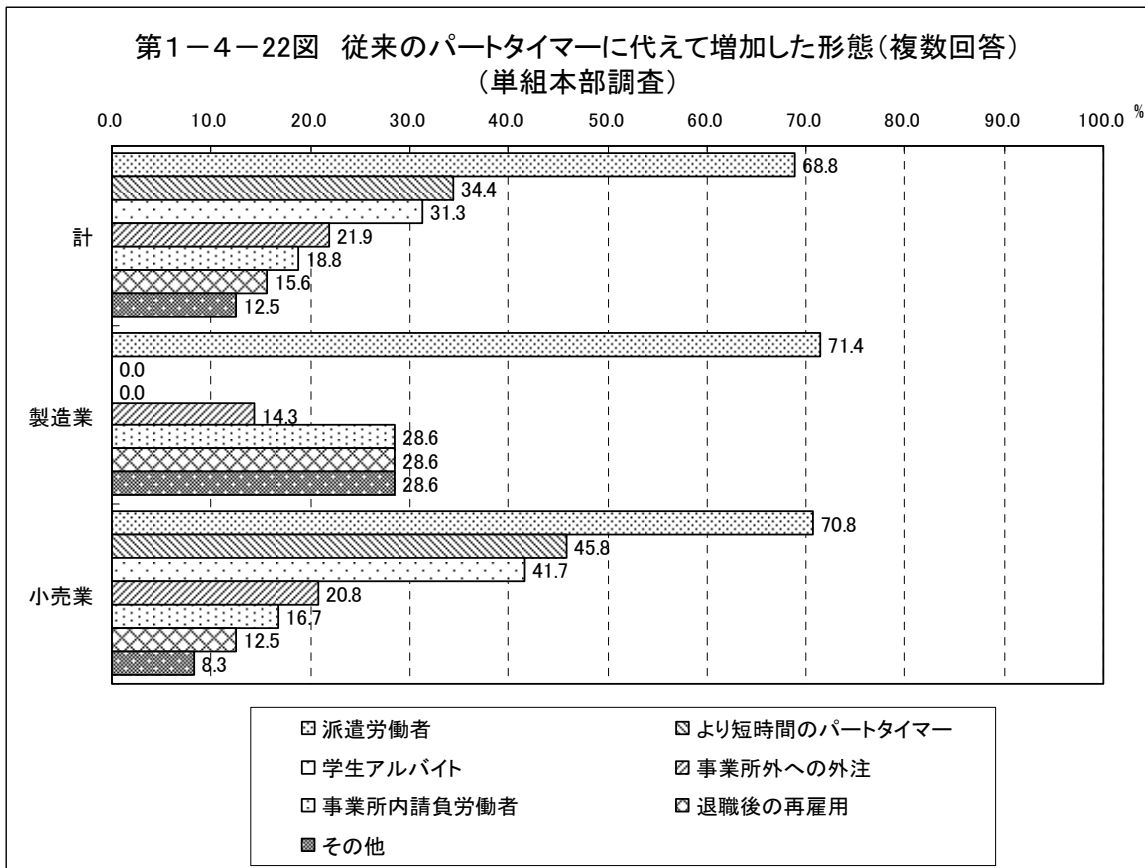
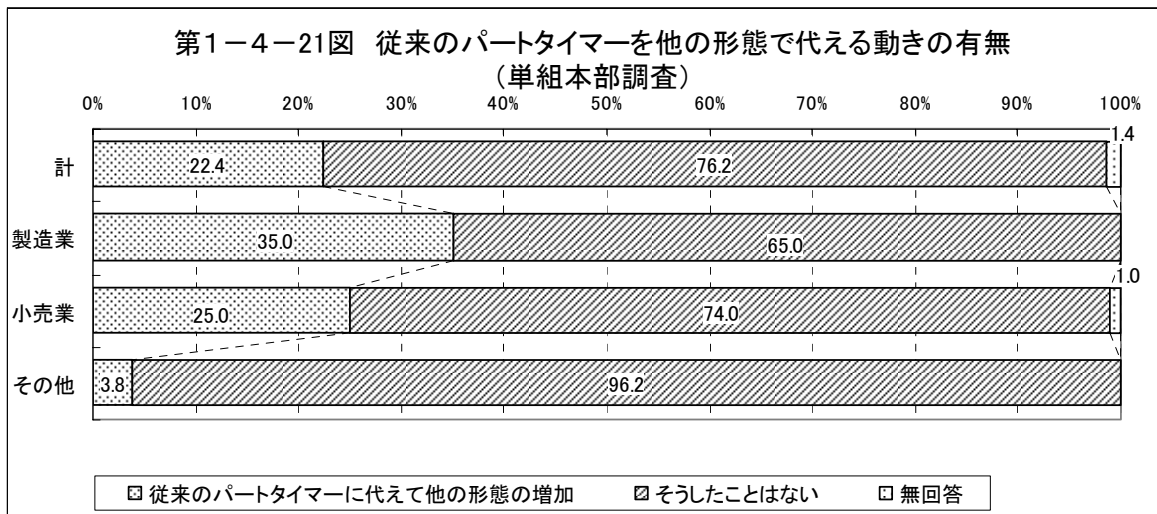
#### 4-10 パートタイマー雇用から他の雇用への動き

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)<sup>19</sup>。

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。

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 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

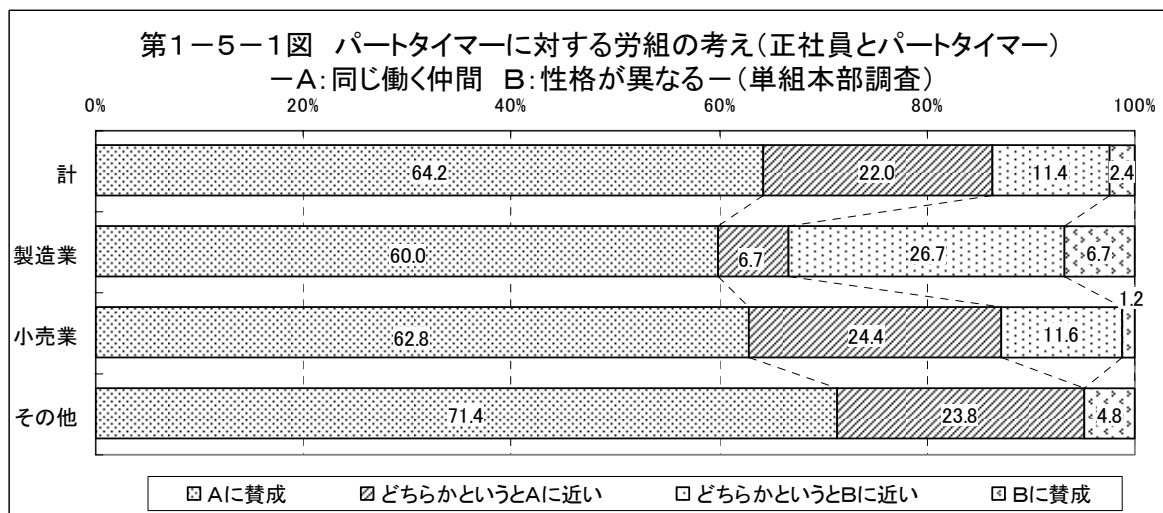
この節では、パートタイマーの組織化の状況や組織化に向けての取組などに関する設問に対する回答結果を紹介したい。

### 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）。

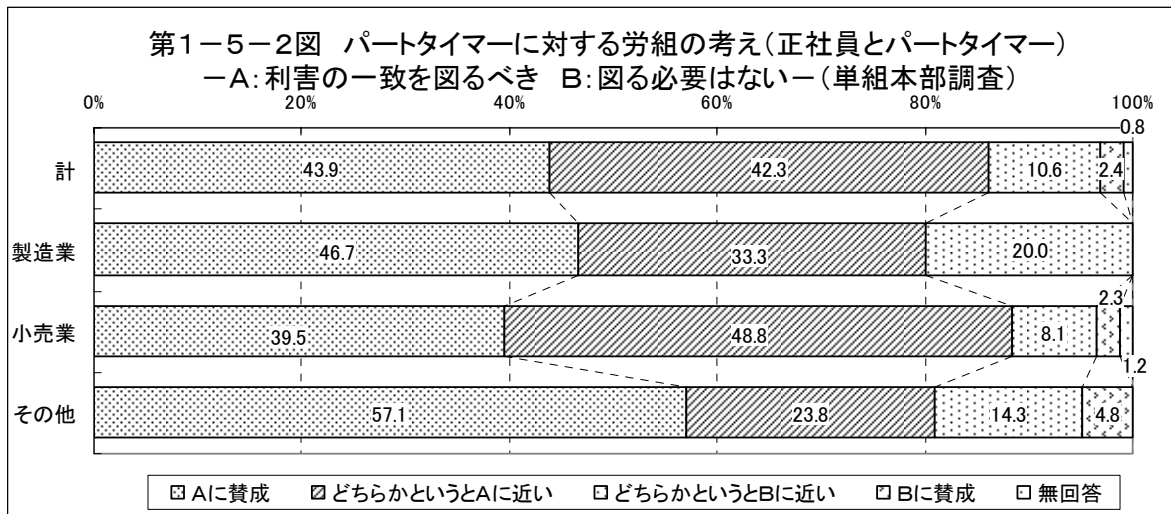


#### b. 正社員とパートタイマーとの利害の一致を図るべきか、その必要はないか

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）。

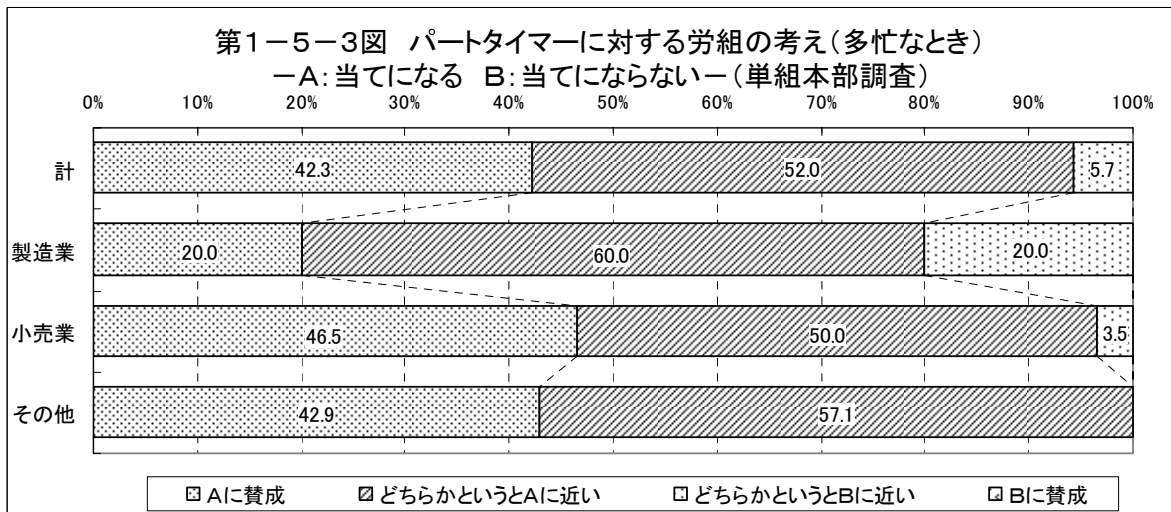
しかしながら、仲間意識の場合と比べると、「どちらかという」のウェイトが相対的に高くなっている。利害の一致を図るべきとは考ええるものの、小売業を始めとして掛け値なしにそう考えることは出来にくい面があるのかも知れない。





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<sup>20</sup>(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。

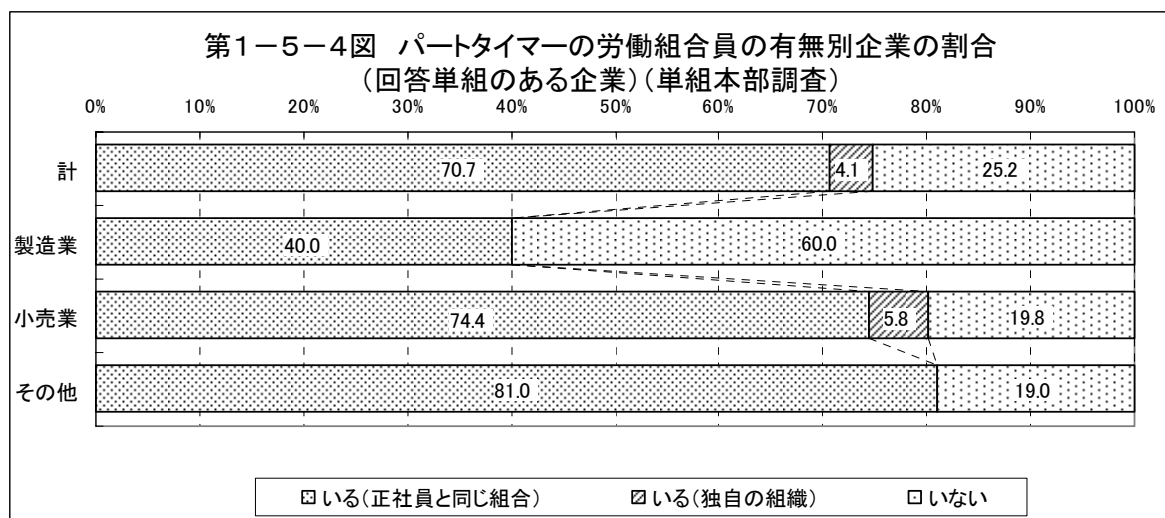
5-2 パートタイマーの組織化状況

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

<sup>20</sup> 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。

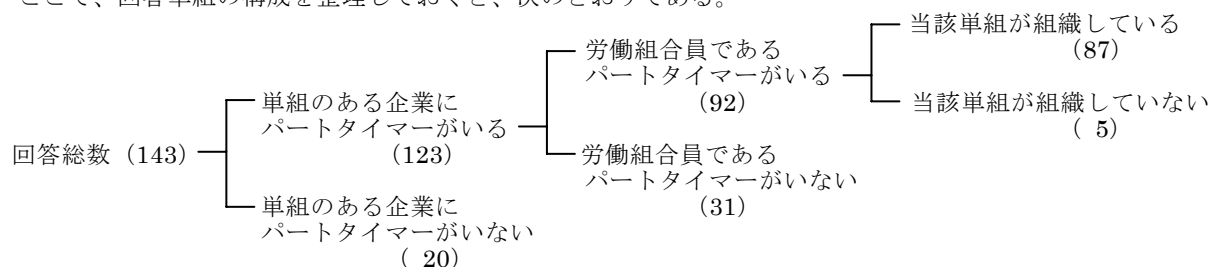


(注) 小売業にある「パートタイマー独自の組織」とは、「パートタイマーだけで組織する正式な労働組合」が 60%、「協議会や懇談会といった労働組合にまではなっていない組織」が 40%である。

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<sup>21</sup>。

<sup>21</sup> 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。



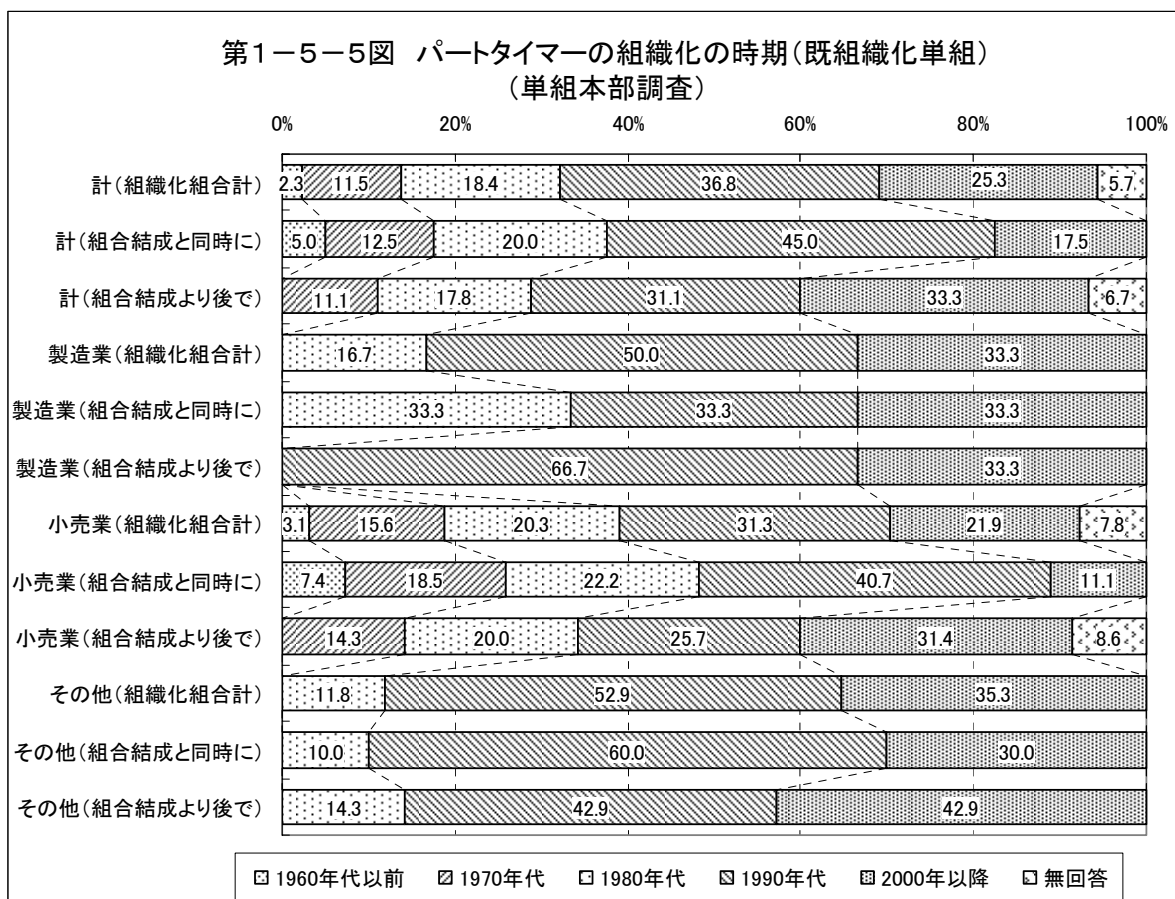
### 5-3 パートタイマーを組織化している単組の組織化の状況

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<sup>22</sup>。

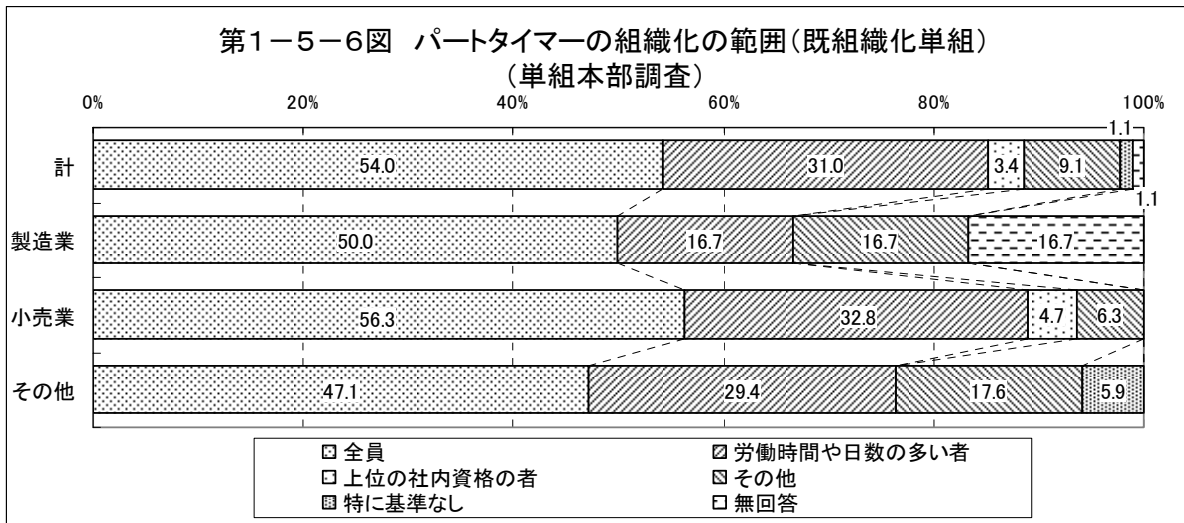
なお、60年代以前に既に、組合結成と同時にパートタイマーを組織化していたところが小売業でわずかながらあるなど、70年代、80年代など比較的早い段階からパートタイマーを組織したところは、小売業で相対的に多くなっている。



#### b. 組織化の範囲

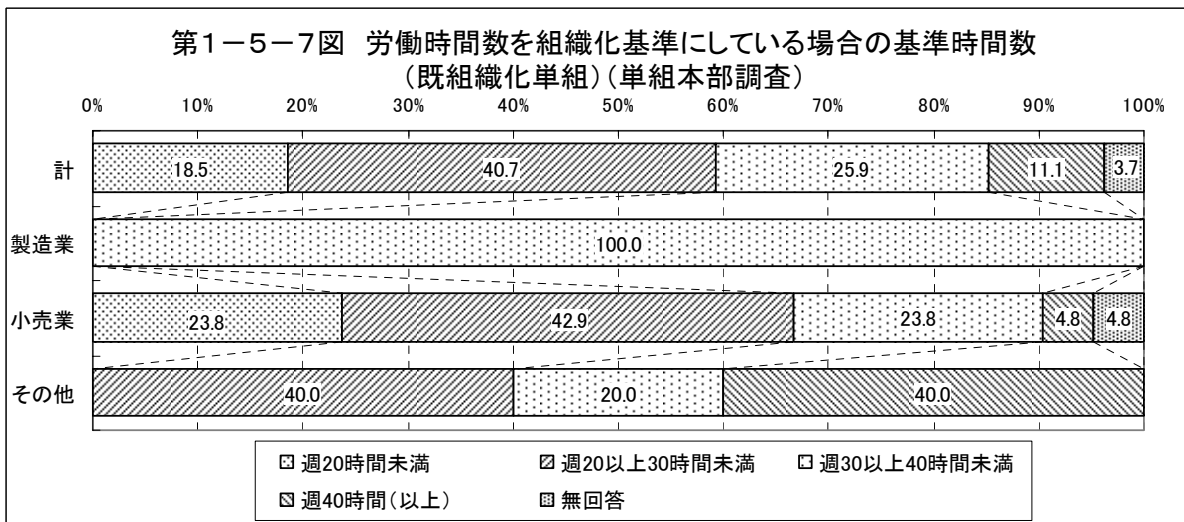
組織化している範囲をみると（設問：14）、パートタイマー全員とするところが54.0%と過半を占め、次いで労働時間や日数の多いパートタイマーとしているところが31.0%となった（第1-5-6図）。

<sup>22</sup> 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<sup>23</sup>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

<sup>23</sup> 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。

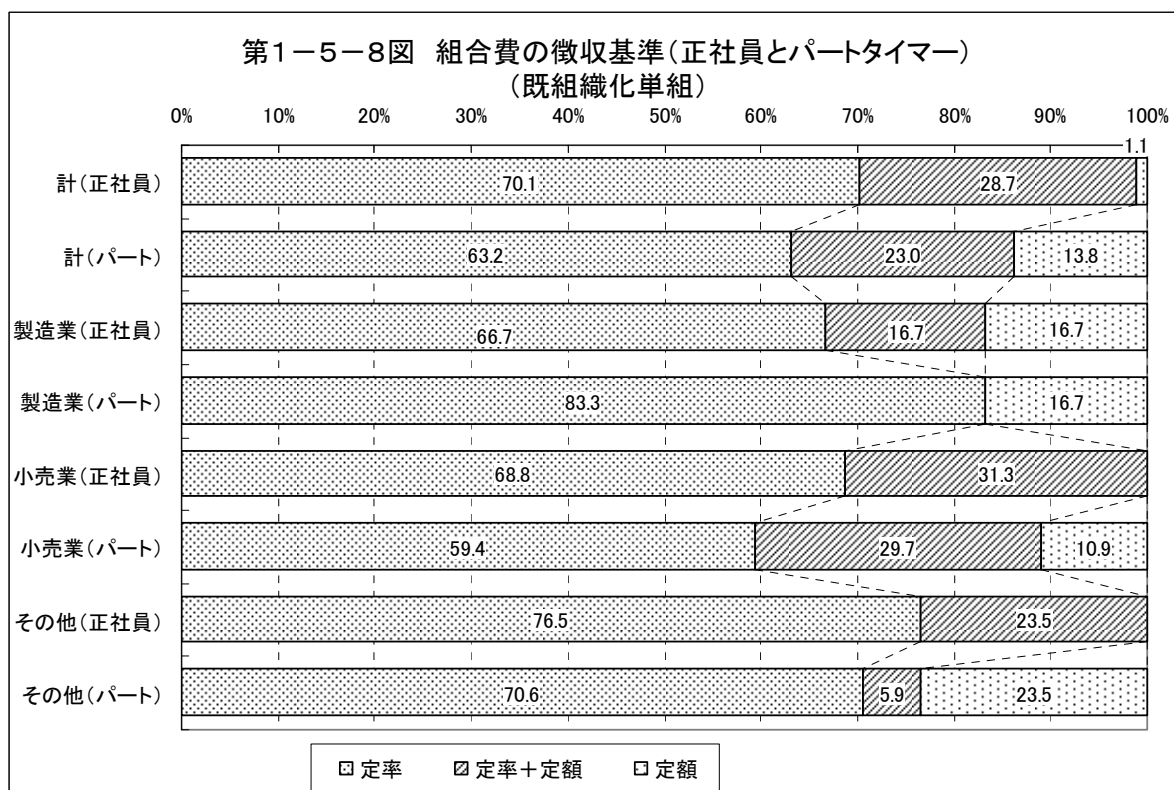
と（設問：問 13）、83.9%の単組が採用していると回答があった。

#### 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<sup>24</sup>、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）。



<sup>24</sup> 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<sup>25</sup>。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）

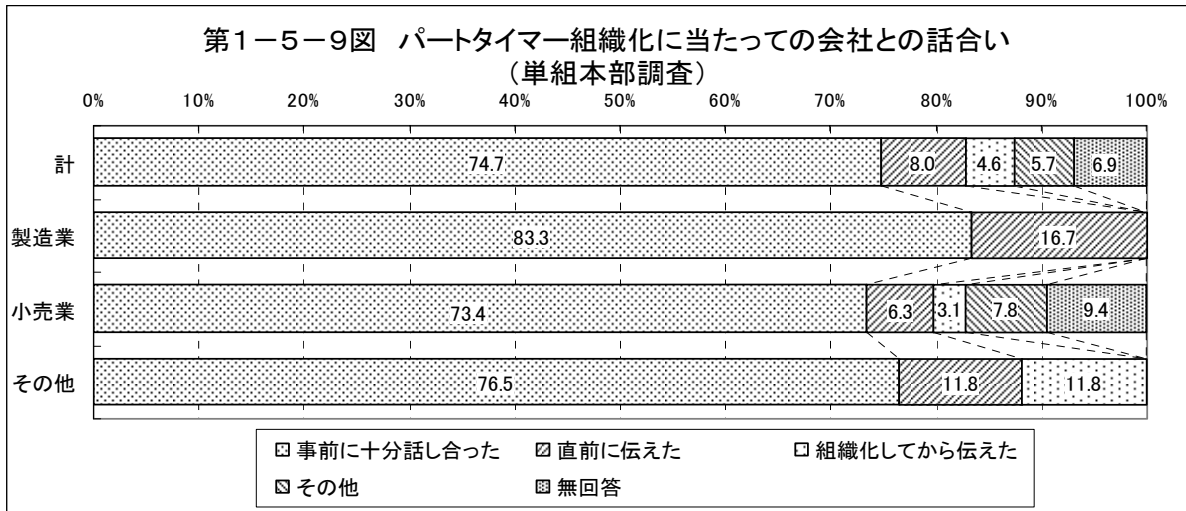
つぎに、その際の会社側の態度をみると（設問：問19）、「賛成した」とするところが51.7%ともっとも多く、「どちらでもない」が23.0%と続いており、賛成又は中立的な態度であった場合が多く、「強く反対」や「反対」はわずかとなっている（第1-5-10図）。

#### g. 上部組合からの指導や支援

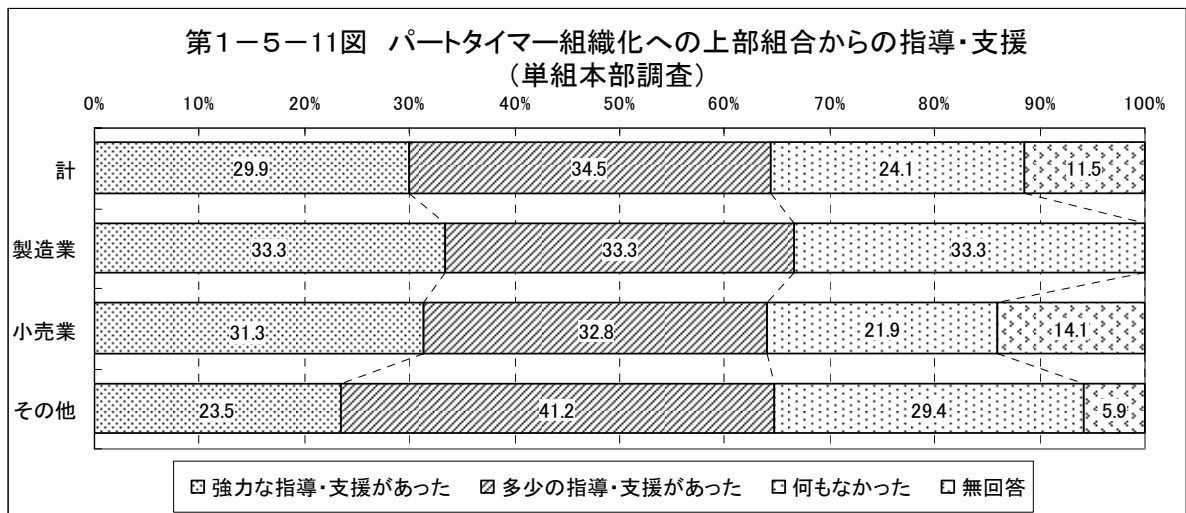
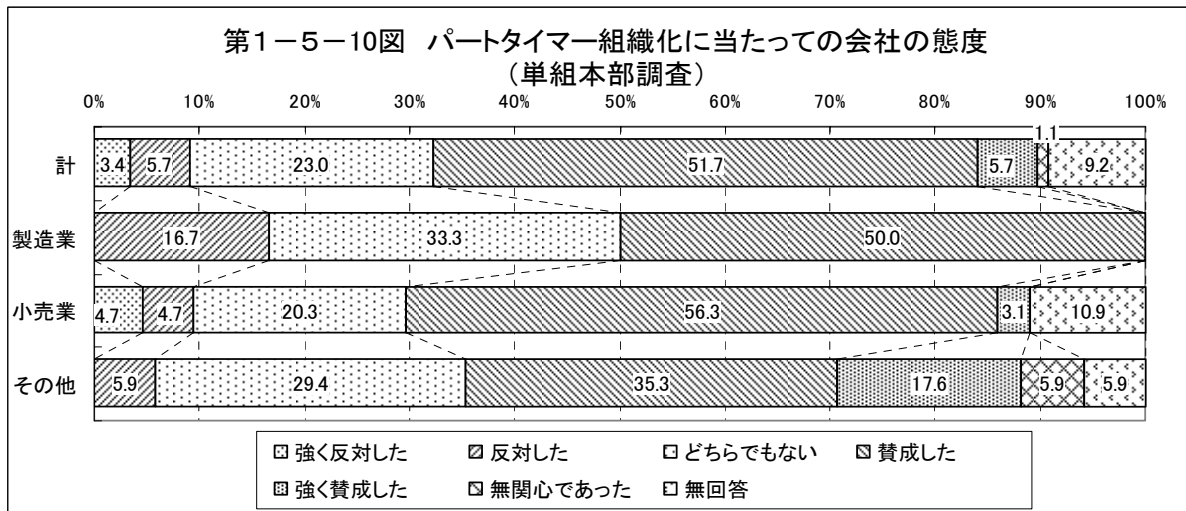
パートタイマーの組織化をするに当たり、上部組合からの指導や支援があったかどうかを尋ねた結果をみると（設問：問20）、「多少あった」とするところが34.5%、「強力にあった」とするところの29.9%を合わせて、3分の2程度の単組が上部組合からの指導・支援を受けたと考えている<sup>26</sup>（第1-5-11図）。

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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。

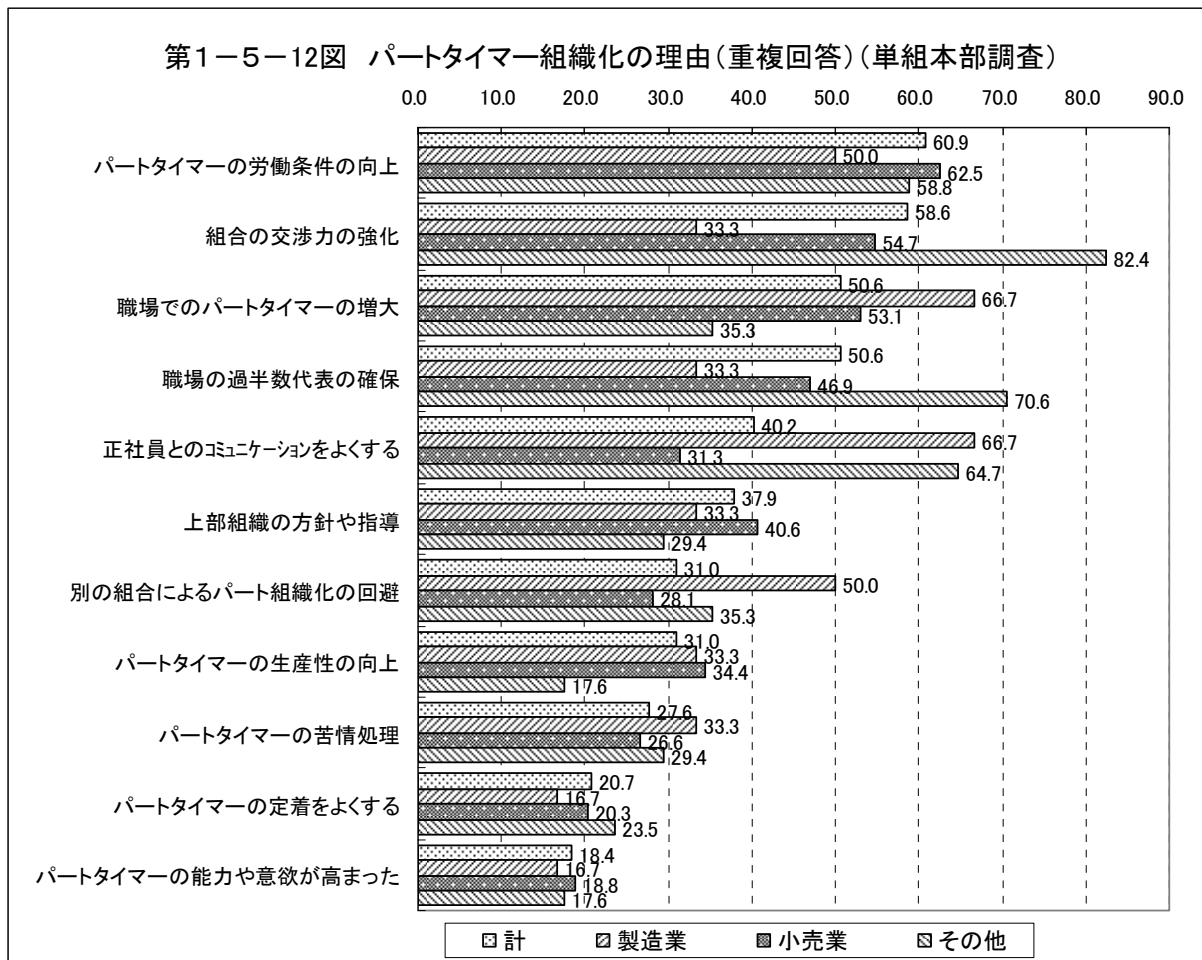


労組の地域組織（14.3%）等となっている。

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。

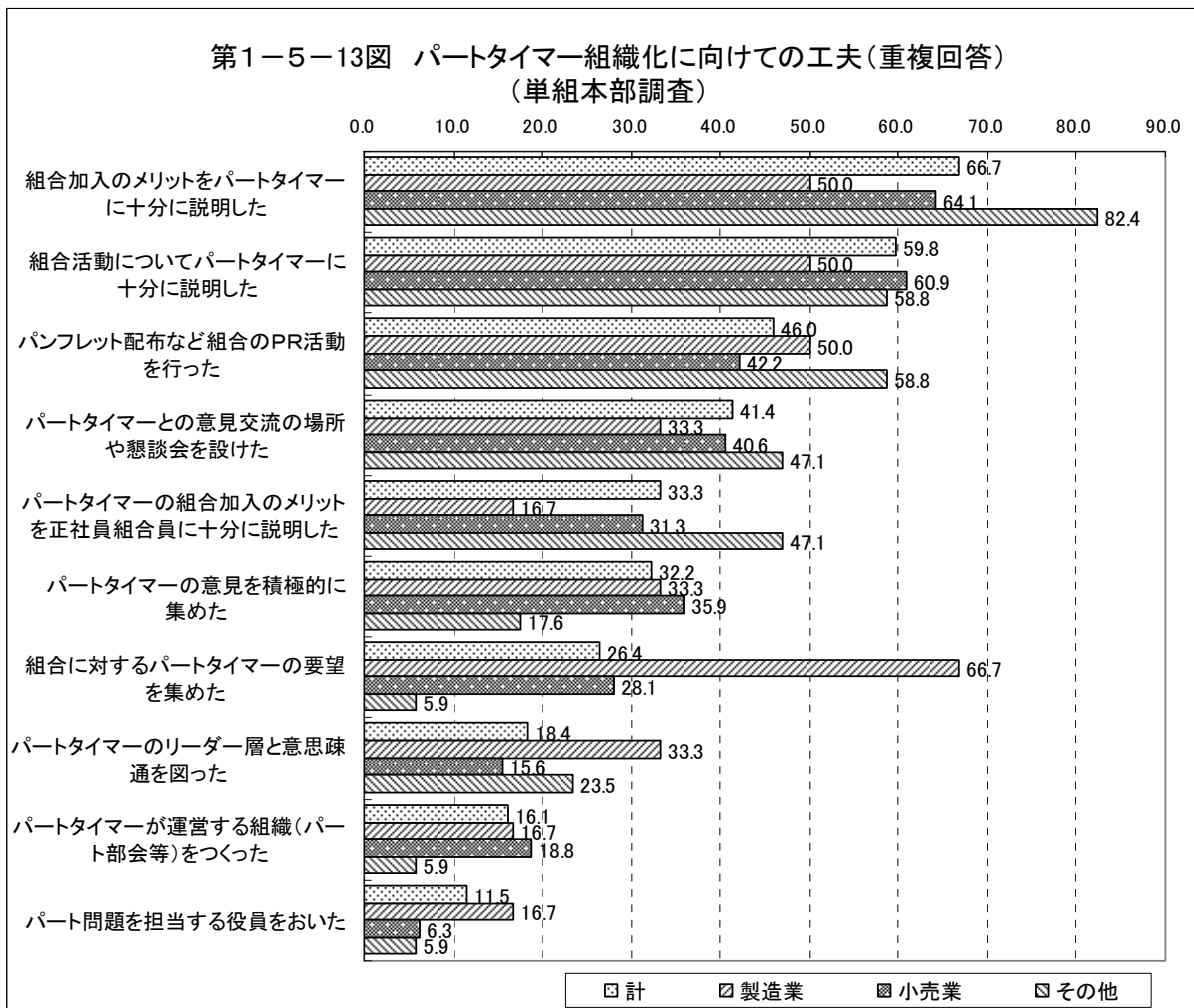
産業別にみると、小売業がほぼ産業計と同じ順番である中で、製造業で「職場でパートタイマーの人数が増えたから」と「正社員とのコミュニケーションをよくする」(いずれも66.7%)がトップにきており、次いで「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」や「別の組合にパートタイマーが組織化されることを避けたいから」(いずれも50.0%)が多



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。

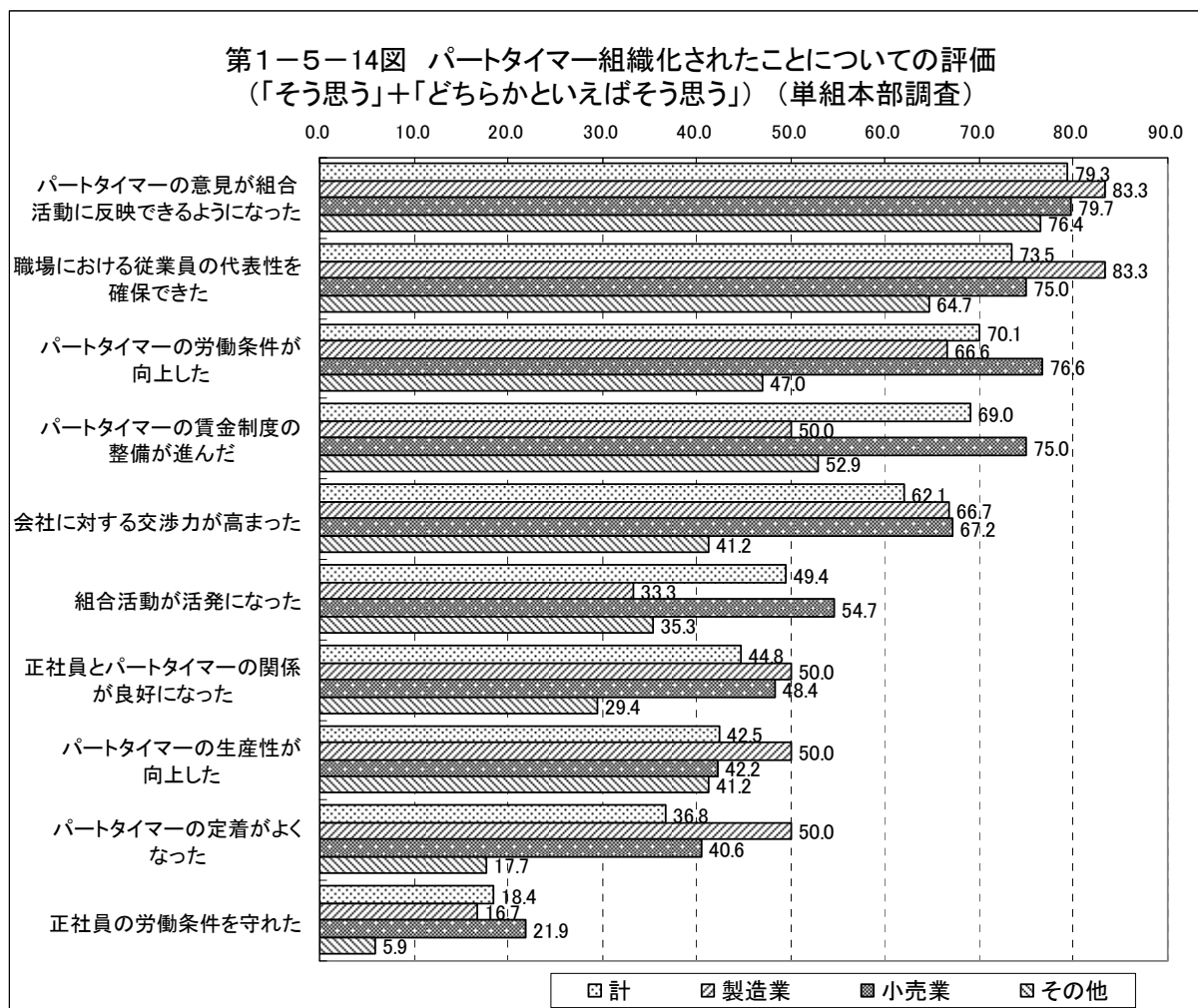
パートタイマー組織化に向けた工夫としては、①パートタイマーに組合のことをよく知ってもらうための活動、②パートタイマーの要望などの「声」を聴くための活動、③パートタ

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

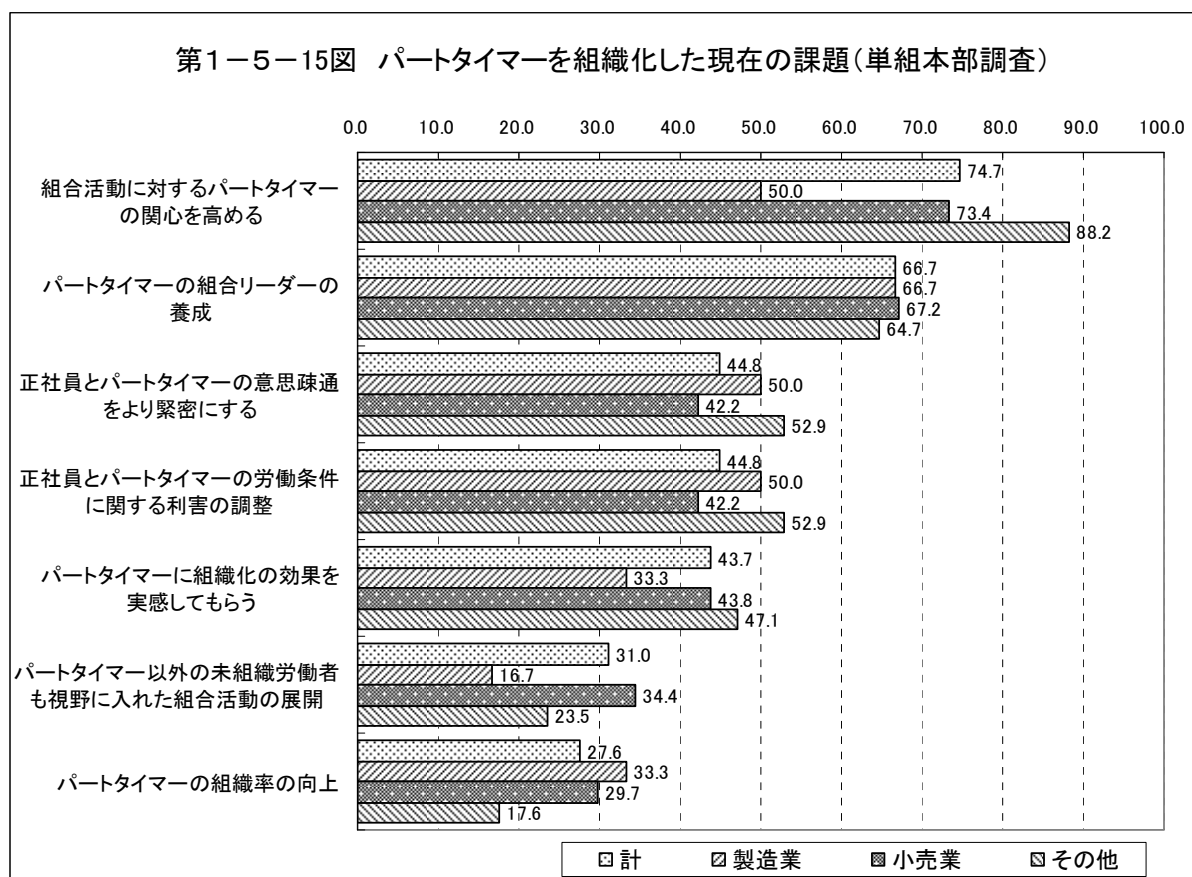
パートタイマーの組織化の結果として、どのような評価をしているかを尋ねた結果をみると（設問：問23）、「パートタイマーの意見が組合活動に反映できるようになった」（79.3%）、「職場における従業員の代表性を確保できた」（73.5%）及び「パートタイマーの労働条件が向上した」（70.1%）とするところがそれぞれ7割を超え、トップ・スリーとなっている（第1-5-14図）。



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。

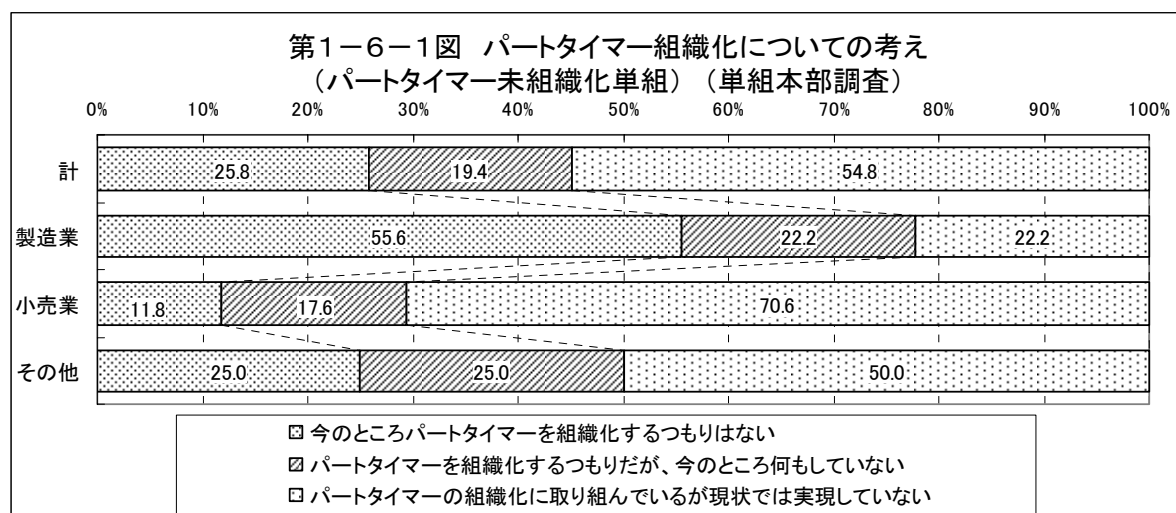


## 第6節 パートタイマーを未組織の単組における取組

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<sup>27</sup>、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）。

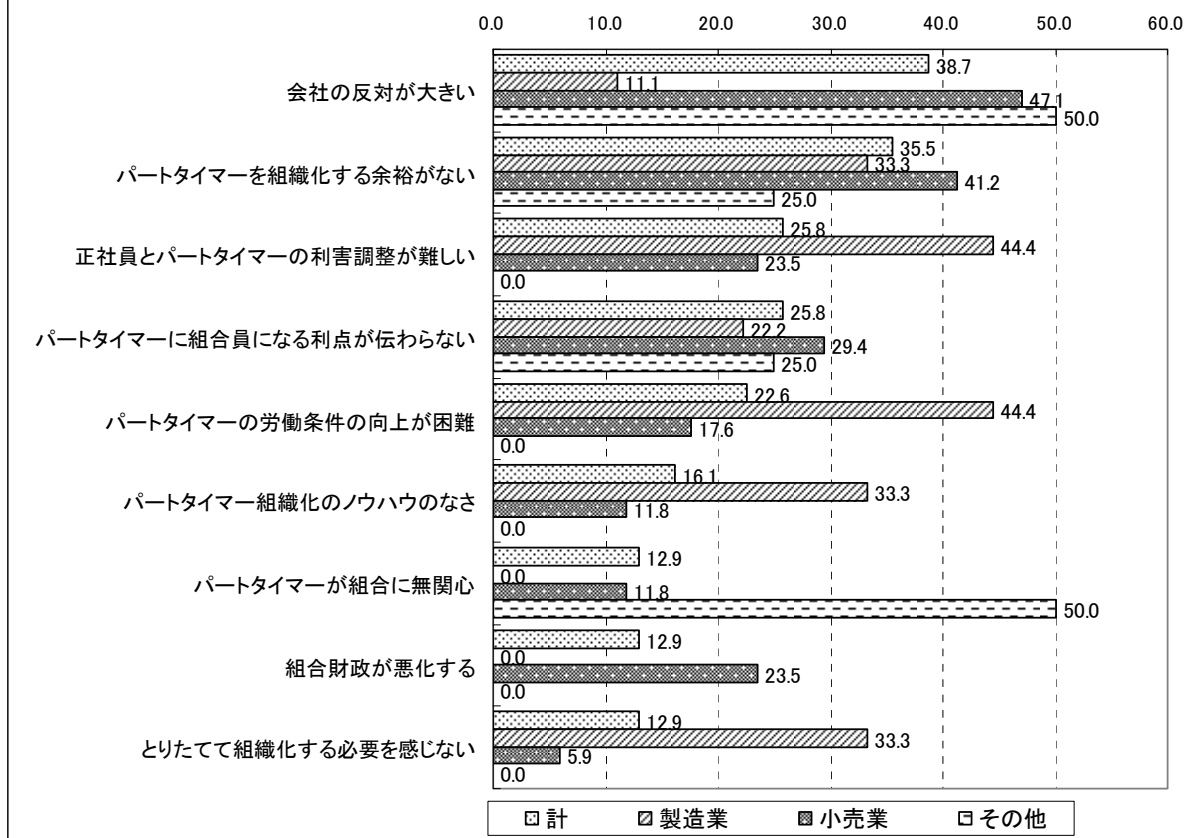


### 6-2 パートタイマー未組織の理由

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）。

<sup>27</sup> 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。

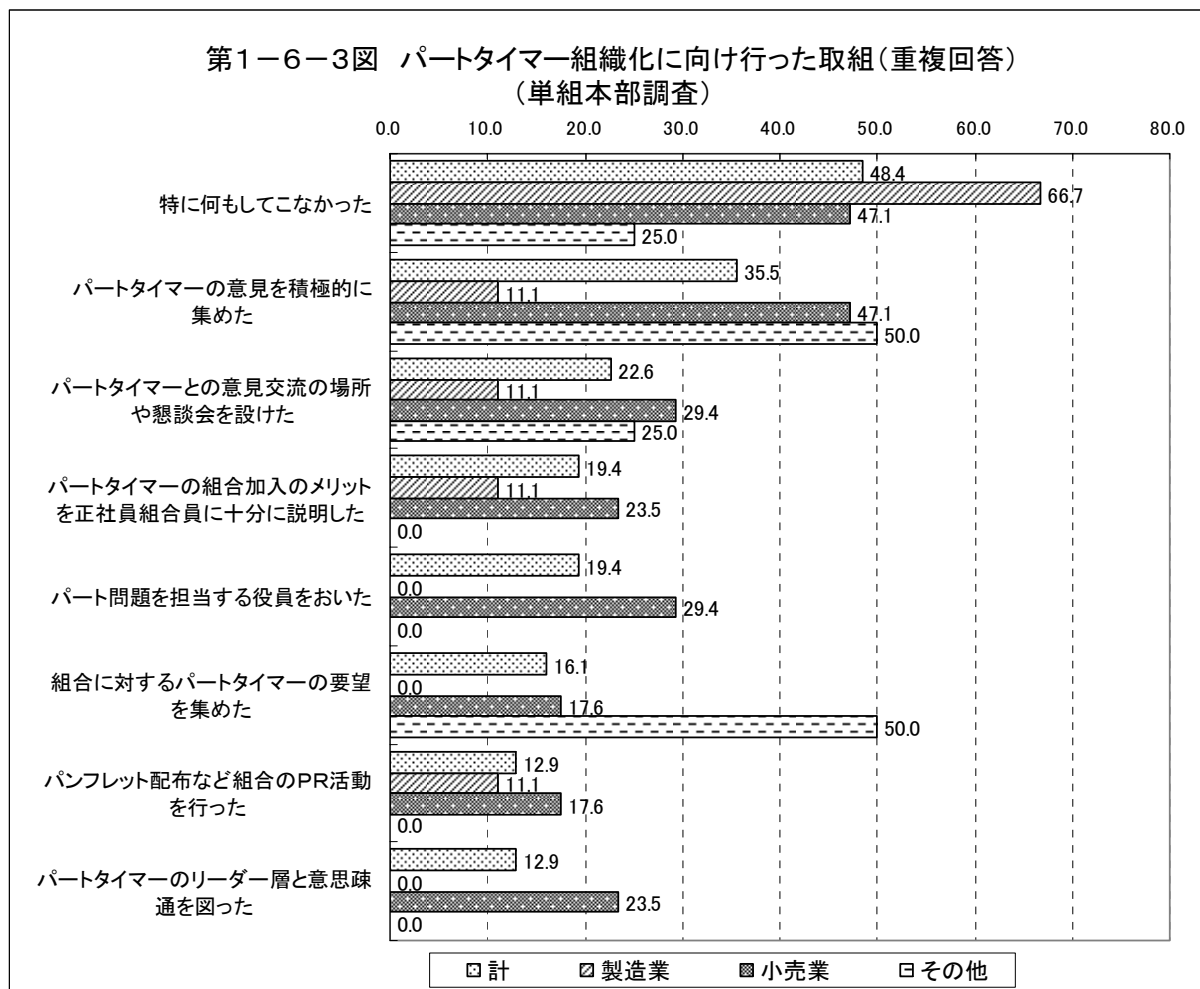
産業別にみると、製造業では「会社の反対」(11.1%)を挙げるところは少なく、「正社員との利害調整困難」や「労働条件向上が困難」(いずれも44.4%)、「余裕がない」(33.3%)などのほか、「とりたてて組織化する必要を感じない」とするところも33.3%あった。小売業では、挙げる単組が多い順番は産業計とほぼ同じである中で、「余裕がない」(41.2%)とするところが相対的に多いこと、「正社員との利害調整困難」(23.5%)よりも「利点が伝わらない」(29.4%)を挙げるところが多いことのほか、製造業やその他の産業が挙げていない項目である「組合財政が悪化する」を挙げるところも23.5%と少なくない。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%ともっとも多く、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<sup>28</sup>。

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

<sup>28</sup> 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

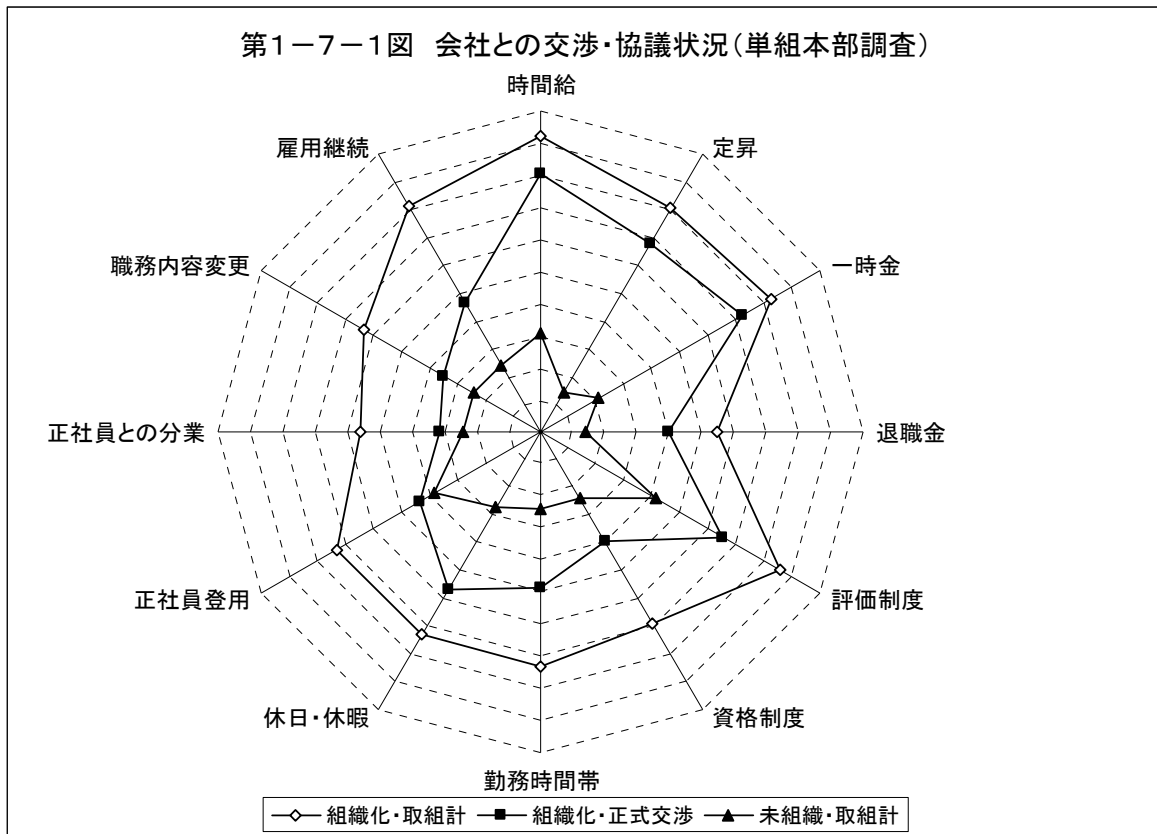
組織化している、いないにかかわらず、当該企業にパートタイマーがいる単組に対して、パートタイマーの労働条件の各事項について、会社と交渉や協議をしているかを尋ねた（設問：問 28）。以下、その結果をみるに当たっては、これまで回答単組の総計と産業別の状況をみてきたが、それに加え、パートタイマーの組織化の有無別にもみることにしたい。

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。



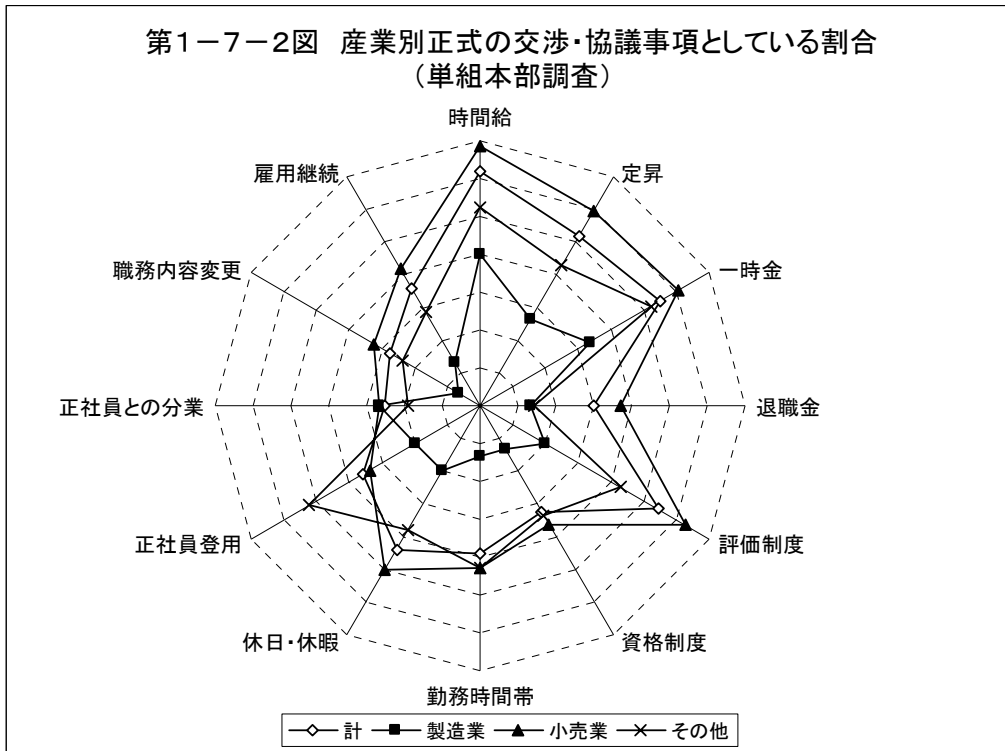
- (注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は100%である。  
 2. 「取組計」とは、「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」のいずれかをしていること。  
 3. 100から「取組計」の割合を差し引いた残りはほとんどが「特に何も行っていない」の割合であり、また、「取組計」と「正式交渉」との差は、「非公式情報・意見交換」の割合である。

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。

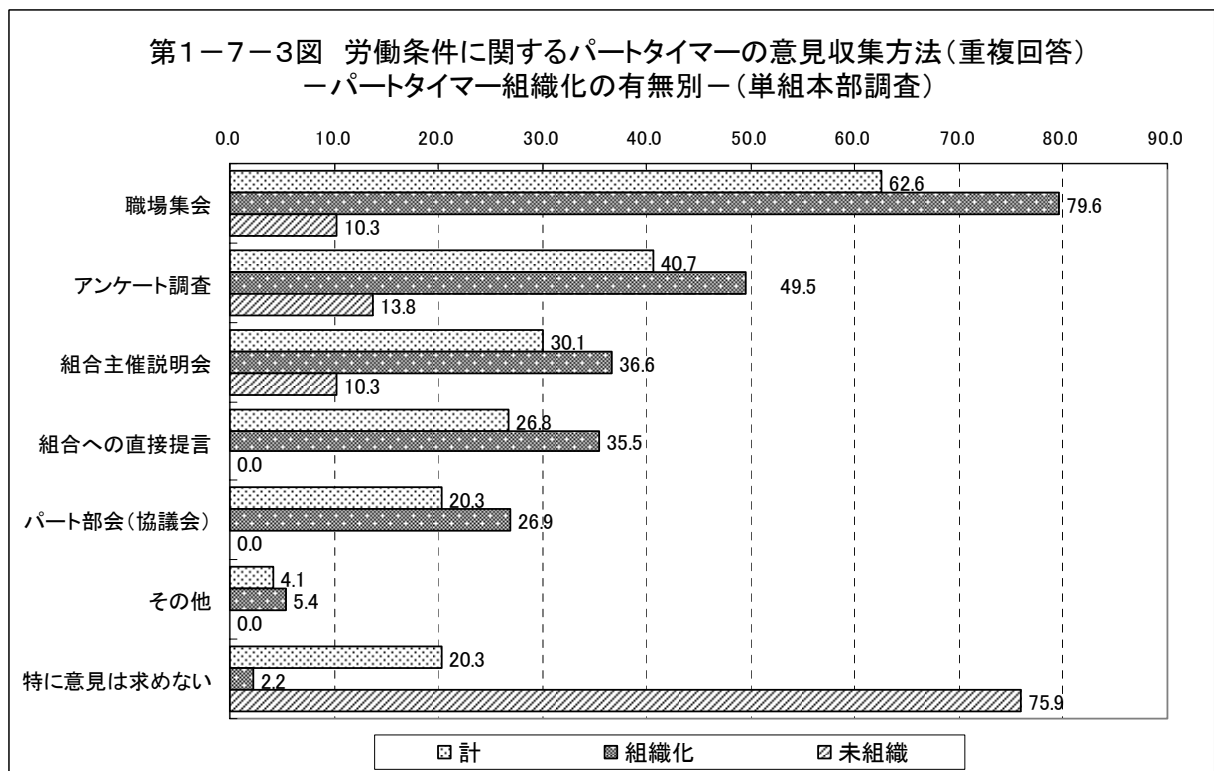
## 7-2 労働条件に関するパートタイマーの意見の収集方法

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)。





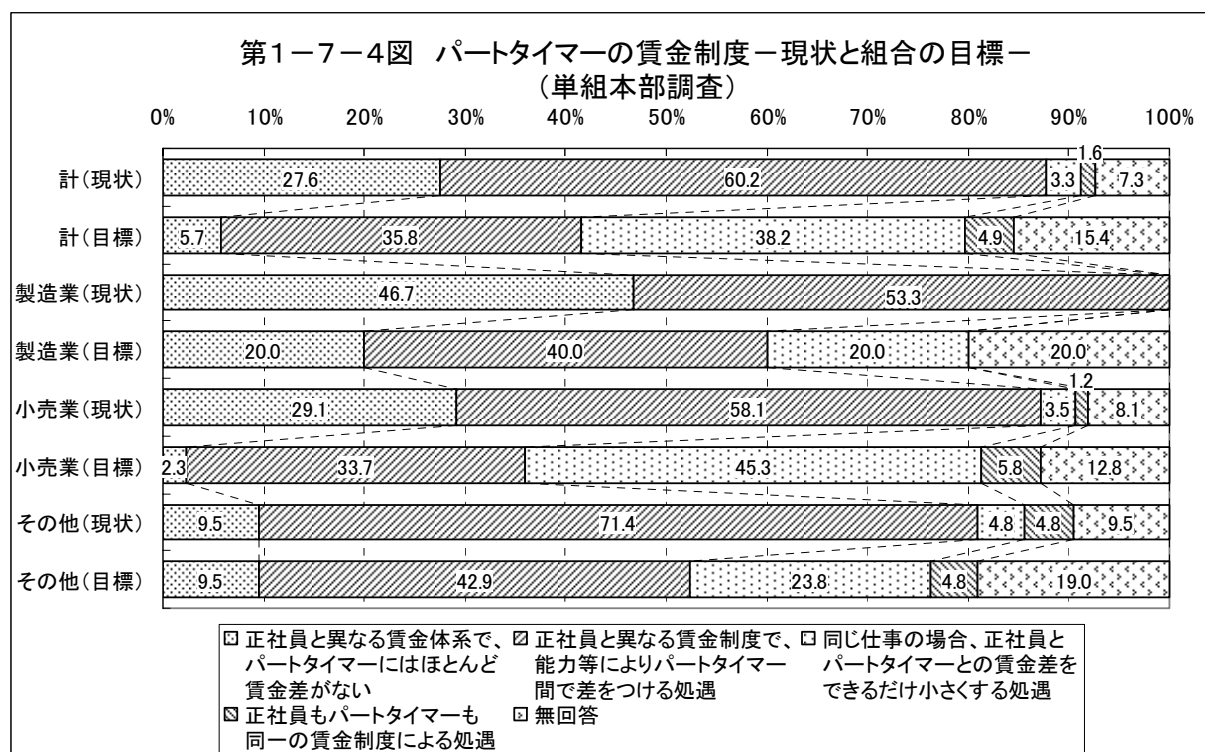
(注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は70%である。  
2. 「正式交渉・協議」をしている単組の割合である。



### 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<sup>29</sup>。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。



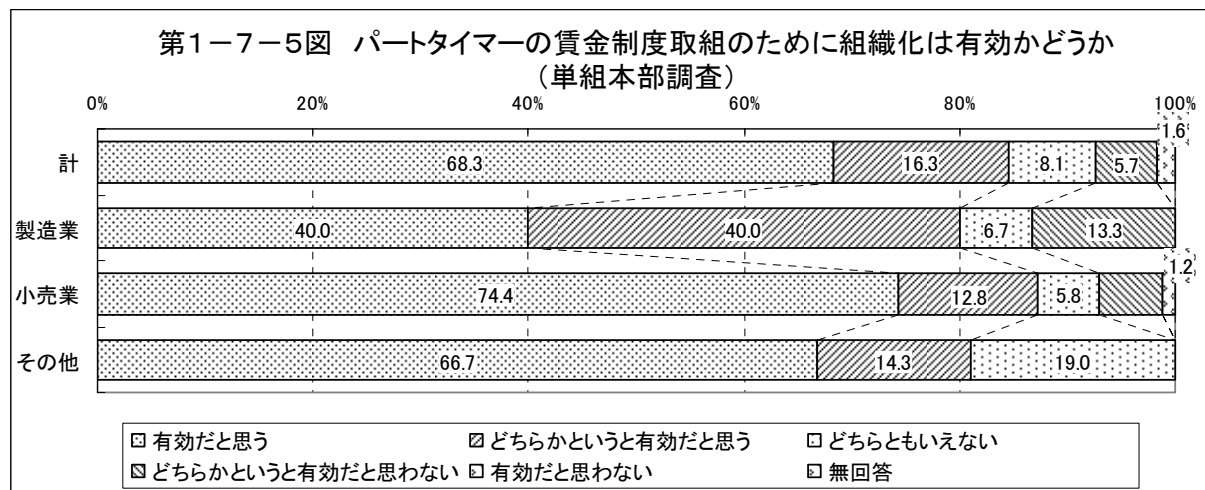
一方、組合として今後目指そうとするものは、「同一仕事同程度賃金」が38.2%ともっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が同程度の35.8%となっている。現状で2番目に多い「独自体系・一律賃金」でよいとするところは5.7%に過ぎず、一方、逆の極の「同一体系処遇賃金」を目指すとするところも4.9%にとどまっている。産業別にみると、製造業

<sup>29</sup> 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。

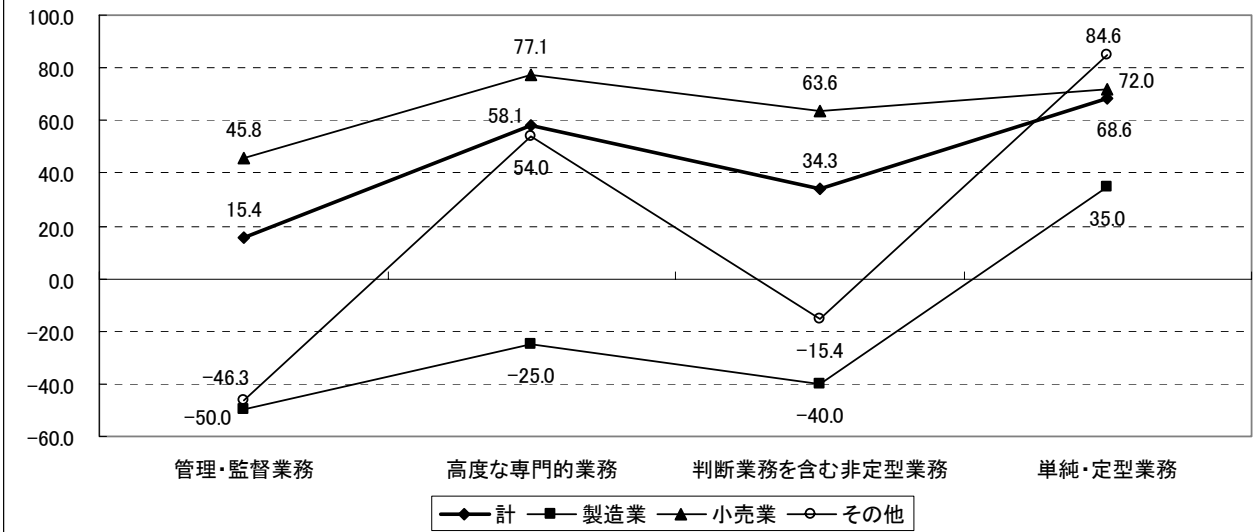
#### 7-6 パートタイマーが担当する業務についての考え

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）<sup>30</sup>。

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。

<sup>30</sup> 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。

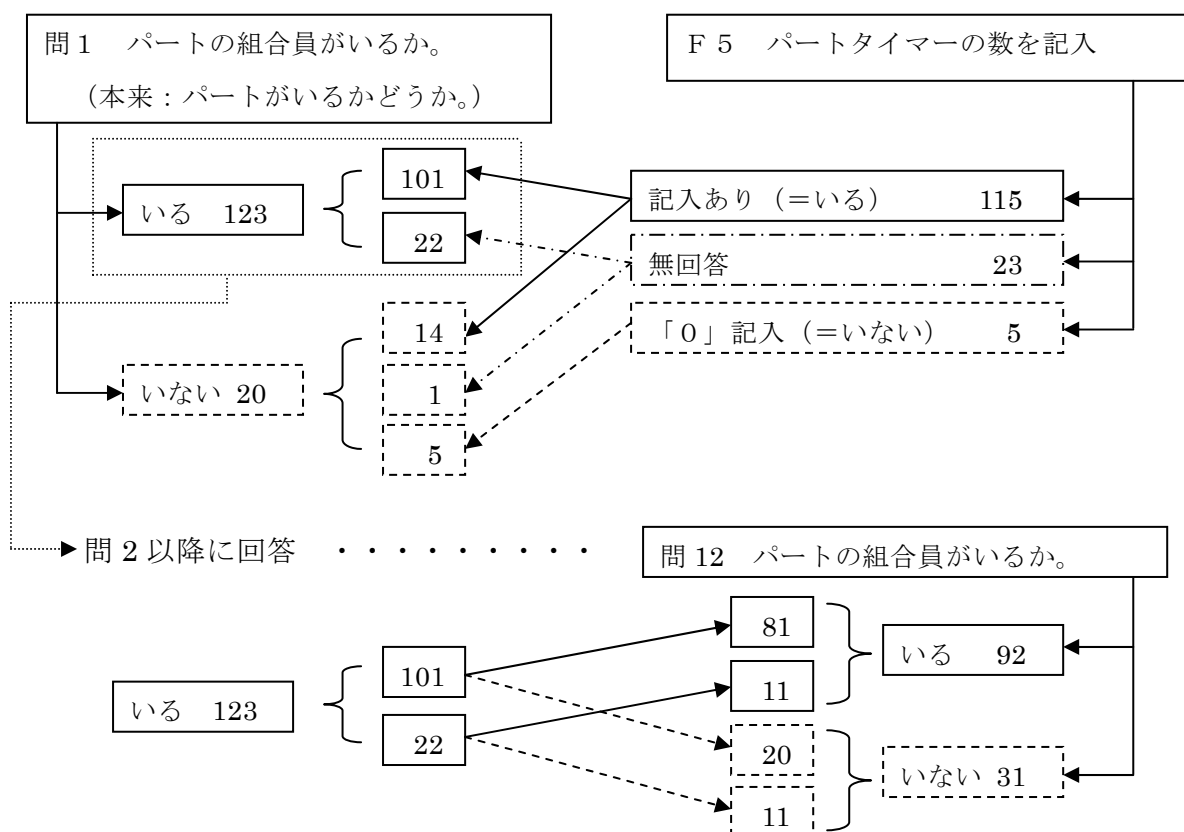
### （調査票の質問構造と実際の回答状況）

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、実際の回答状況を見ると、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を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<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>。

### 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見てよいと思われる<sup>3</sup>。

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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

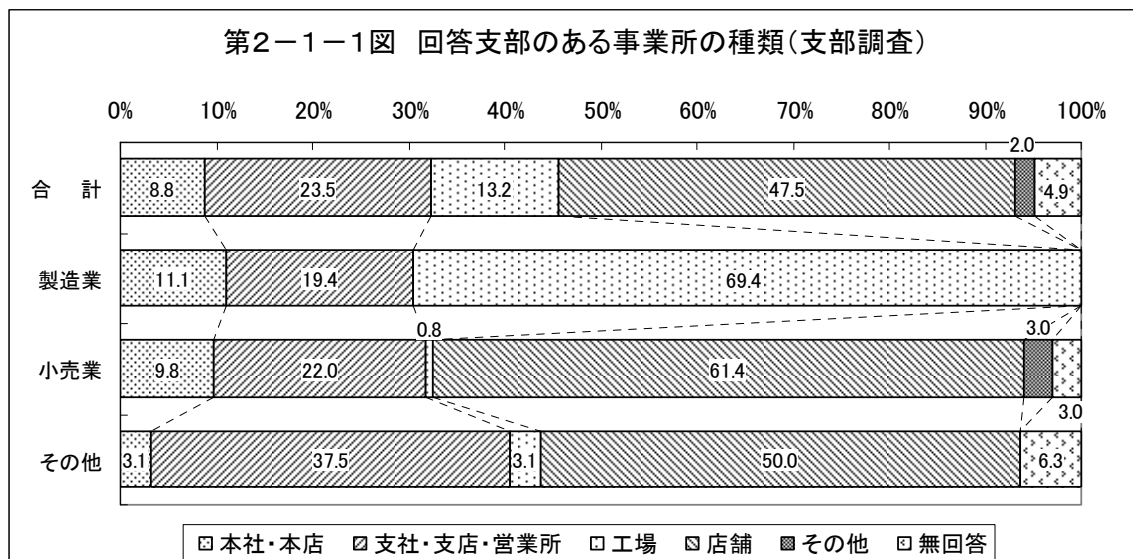
その他					無回答
	卸売業	飲食店	サービス業	その他	
32	4	9	12	7	4
15.7	2.0	4.4	5.9	3.4	2.0
30	4	9	11	6	4
93.8	100.0	100.0	91.7	85.7	100.0

(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、

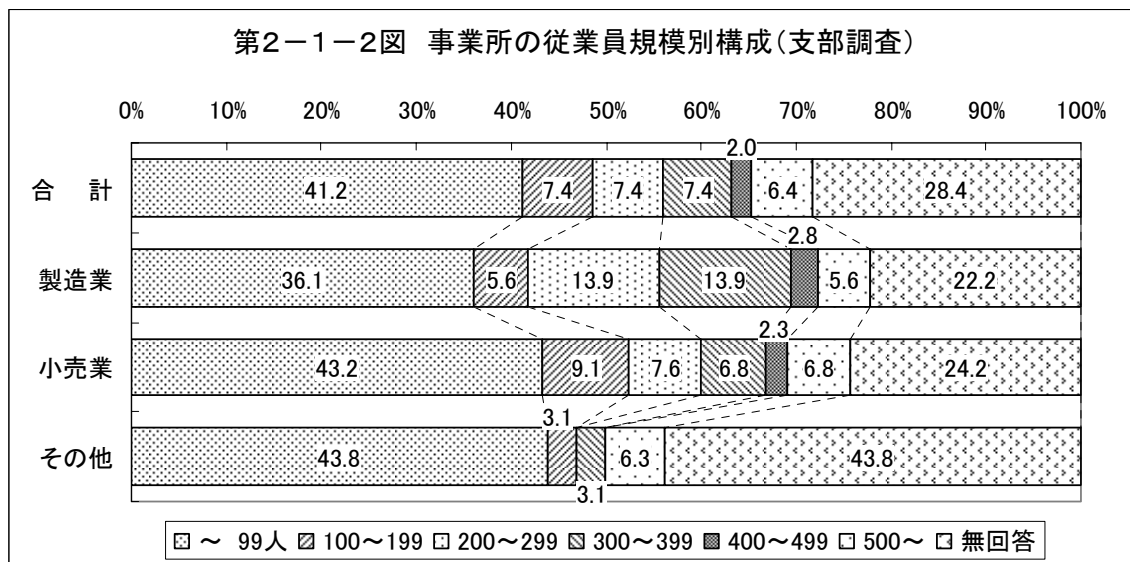


「支社・支店・営業所」が4割近くを占めている。以下の結果をみる際には、こうした事業所の種類による違いが反映されていることに留意する必要がある。

### 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。

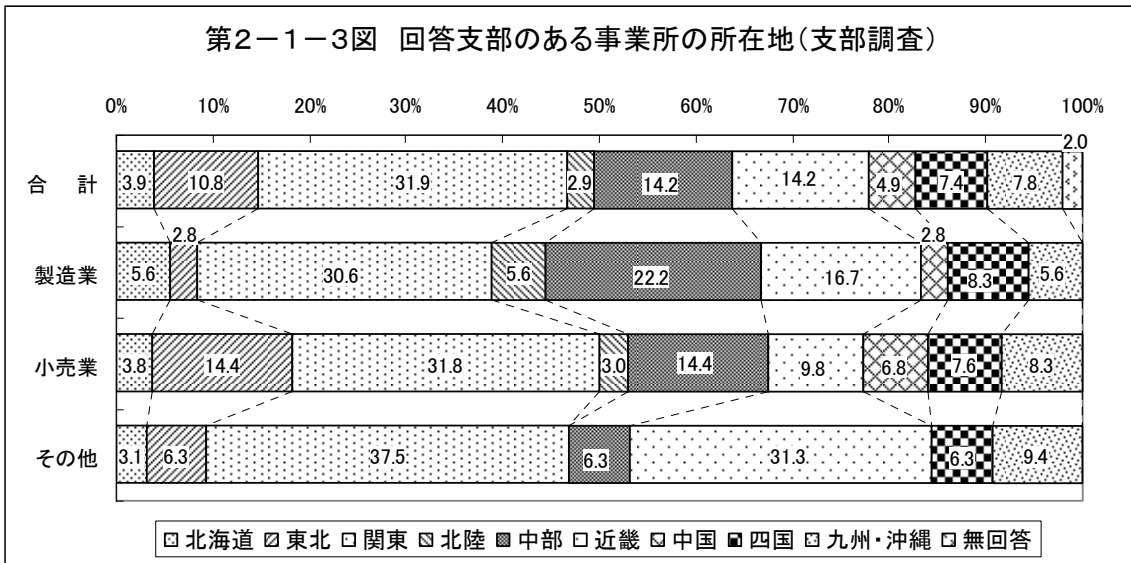
なお、1事業所あたりの平均従業員数を計算すると、産業計で274人、製造業239人、小売業274人、その他325人となっているが、上でみた構成から分かるようにこの平均値で回答のあった事業所をイメージすることには注意が必要である。



### 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<sup>4</sup>）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）。

<sup>4</sup> 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。



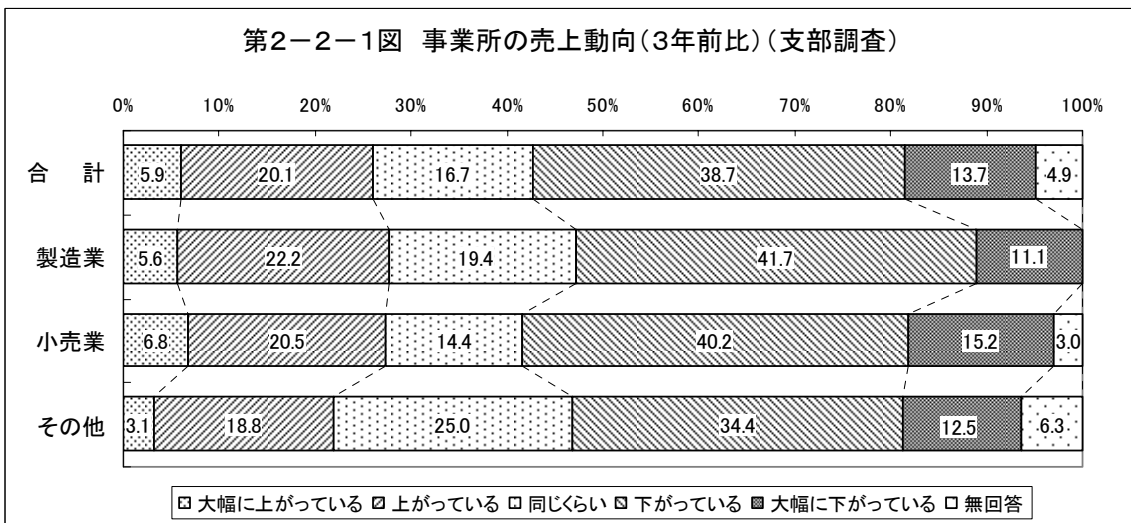
(注) 結果として回答支部のなかったところは、福島、富山、石川、福井、山梨、岡山、大分及び沖縄の各県であった。

## 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<sup>5</sup>（第2-2-1図）。

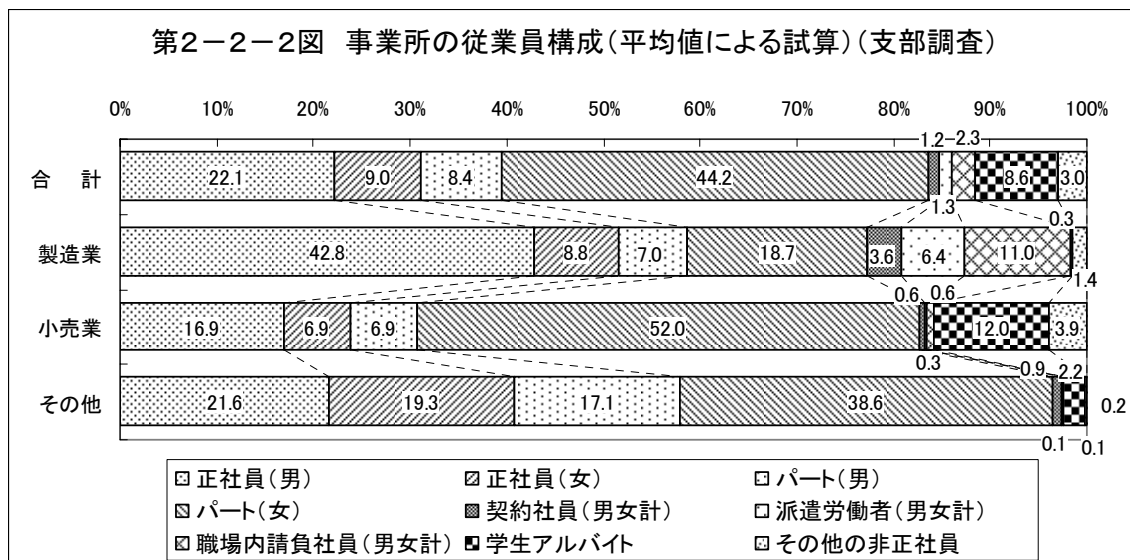


<sup>5</sup> 第1章でみた単組本部調査の場合と比較して大差がないが、減少方向の割合がやや多くなっている。

## 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）<sup>6</sup>。

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<sup>7</sup>。



(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。

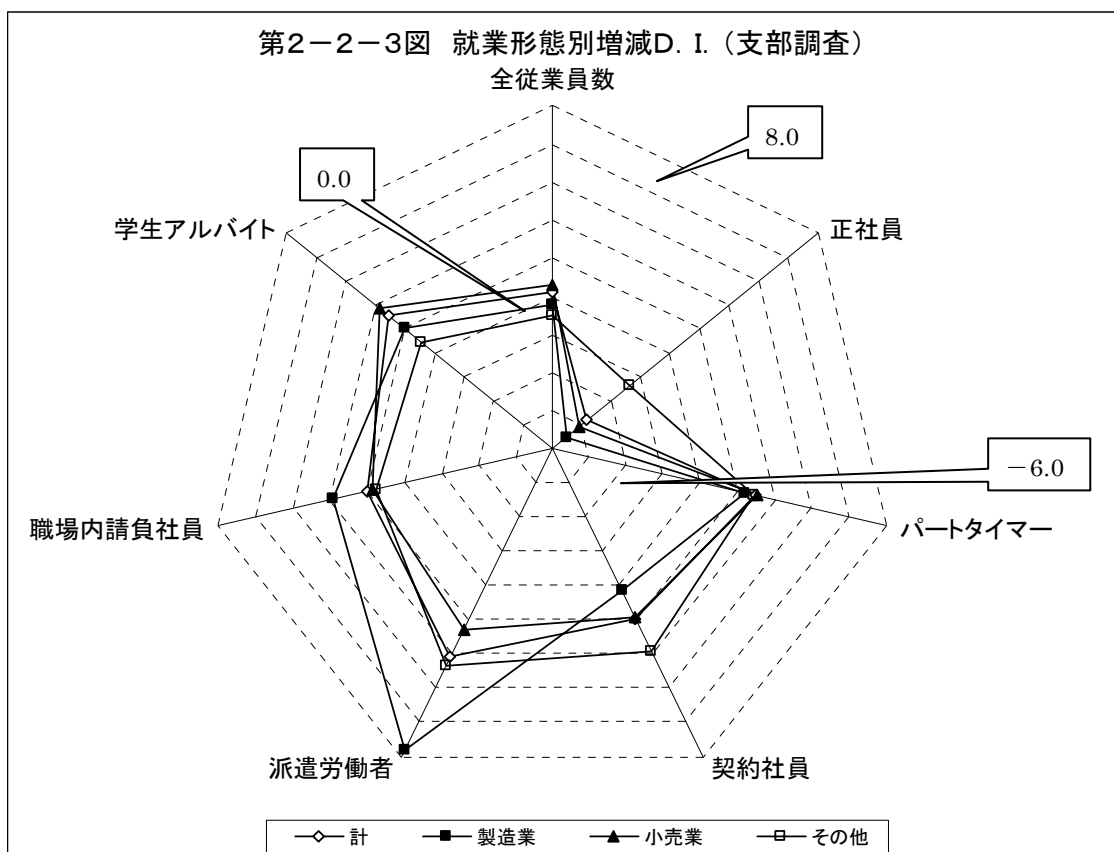
## 2-3 就業形態別にみた増減状況

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

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>。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<sup>9</sup>。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。

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

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 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。

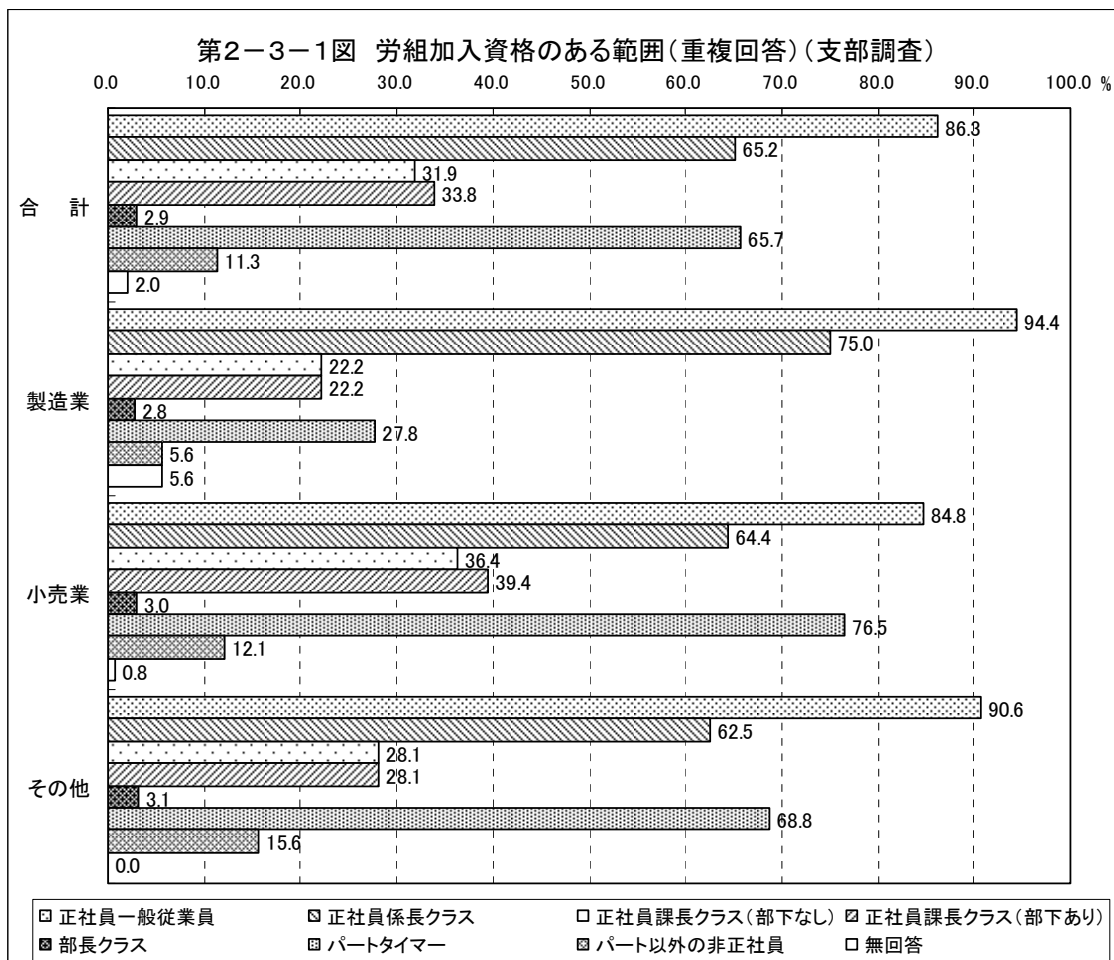
### 第3節 回答支部のフレームワーク

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。

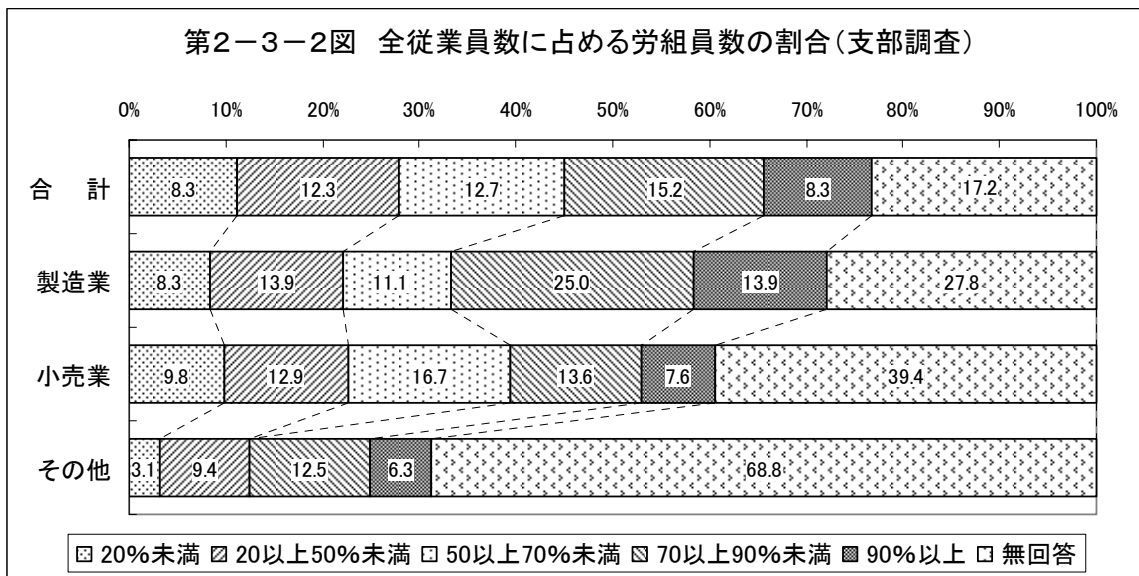
産業別にパートタイマーに加入資格がある支部の割合をみると、小売業が76.5%と4分の3をやや上回り、その他の産業も68.8%となっているが、製造業は27.8%と相対的に少なくなっている（第1-3-1図）<sup>10</sup>。



<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>。



### 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）<sup>12</sup>、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。

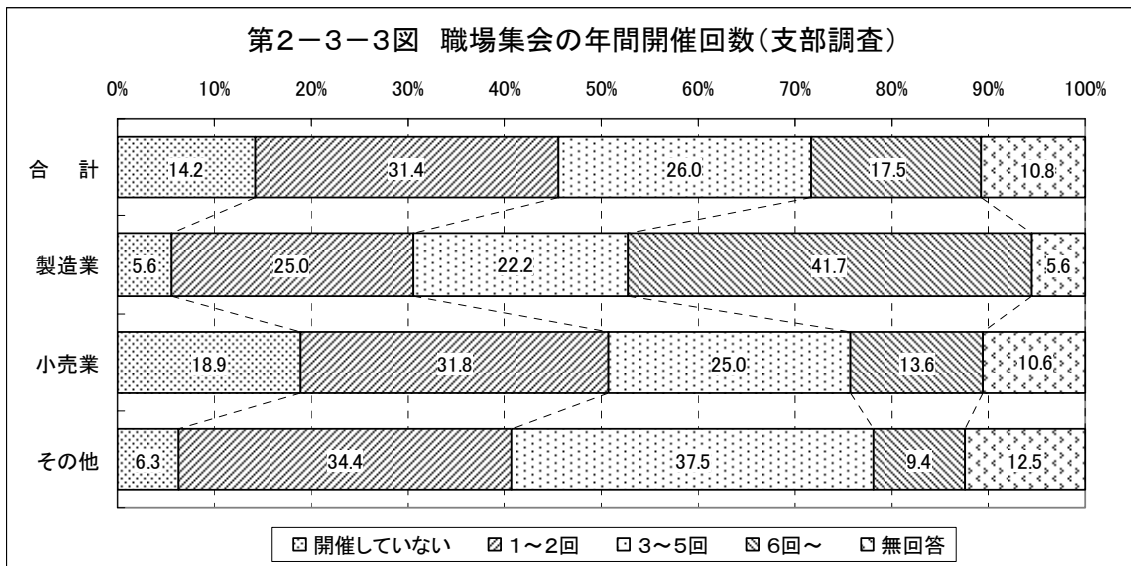
### 3-4 支部の役員数等

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。

<sup>11</sup> 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。）

<sup>12</sup> 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<sup>13</sup>。

#### 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

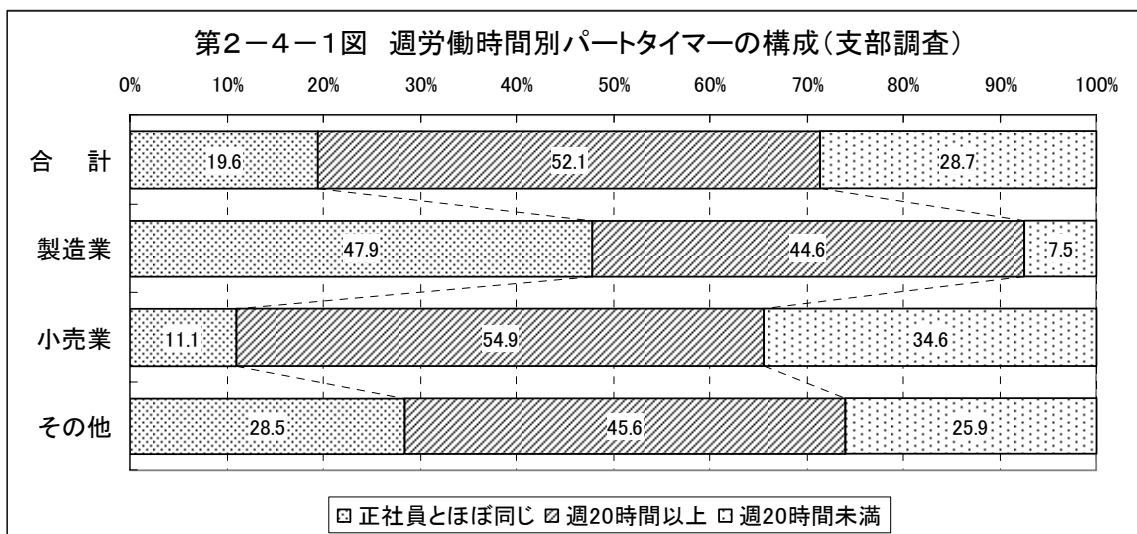
週の労働時間別構成をみると（設問：問 3）、「週 20 時間以上」が 52.1%と半数程度を占め、次いで「20 時間未満」が 28.7%、「正社員とほぼ同じ」（擬似パート）が 19.6%となっている<sup>14</sup>。産業別にみると、製造業では「正社員とほぼ同じ」が 49.7%と半数弱を占め、一方「20 時間未満」は 7.5%と少ない。小売業では「20 時間以上」が半数以上を占める中で、「20 時間未満」も 34.6%と多く、「正社員とほぼ同じ」は 11.1%と少なくなっている。その他の産業は、両者の中間的な構成となっている（第 2-4-1 図）。

##### 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、

<sup>13</sup> 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。

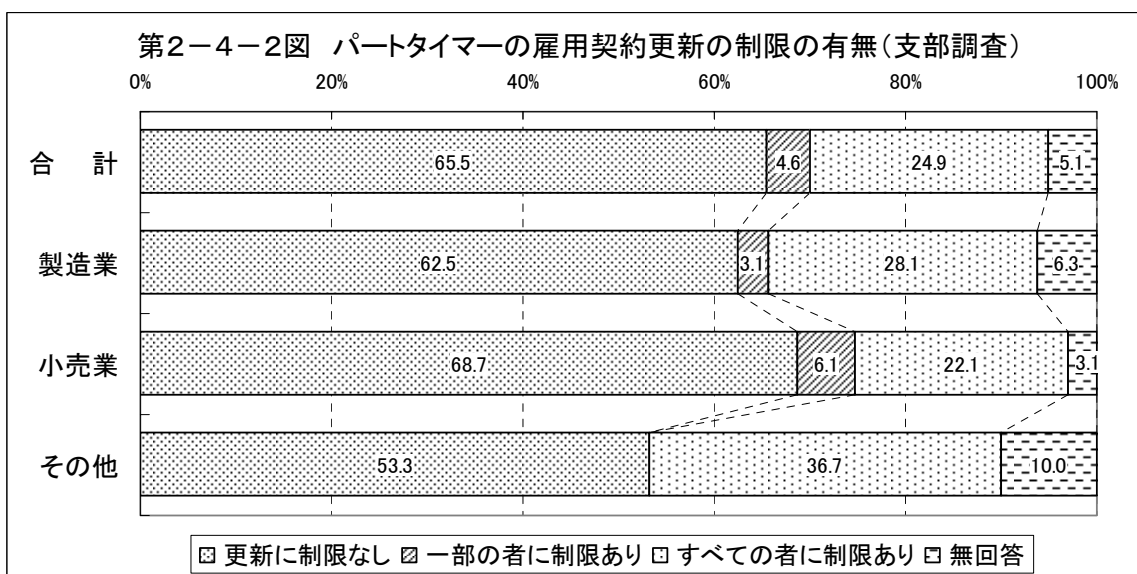
<sup>14</sup> 調査の内容については、第 1 章第 4 節の 4-2 参照。なお、単組本部調査の場合と比較して、「20 時間未満」の割合がやや大きく、代わりに「正社員とほぼ同じ」の割合がやや小さくなっている。



(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<sup>15</sup>。

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

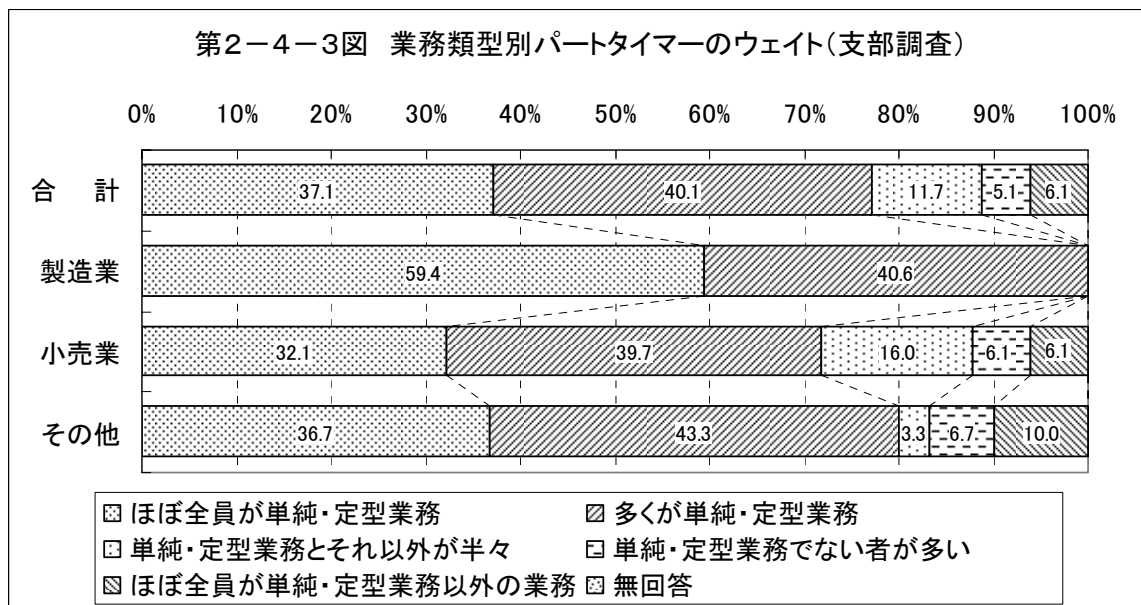
パートタイマーの主な業務をみると(設問:問5。複数回答)、「販売・接客」を挙げるところが68.0%でもっとも多く、次いで「事務」41.1%、「生産・建設」24.4%、「運転・物流」18.3%などとなっている。産業別にみると、製造業で「生産・建設」(87.5%)や「事務」(40.6%)が多い。小売業では「販売・接客」(84.0%)や「事務」(44.3%)が多く、また「運転・物

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>。

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<sup>17</sup>。

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。



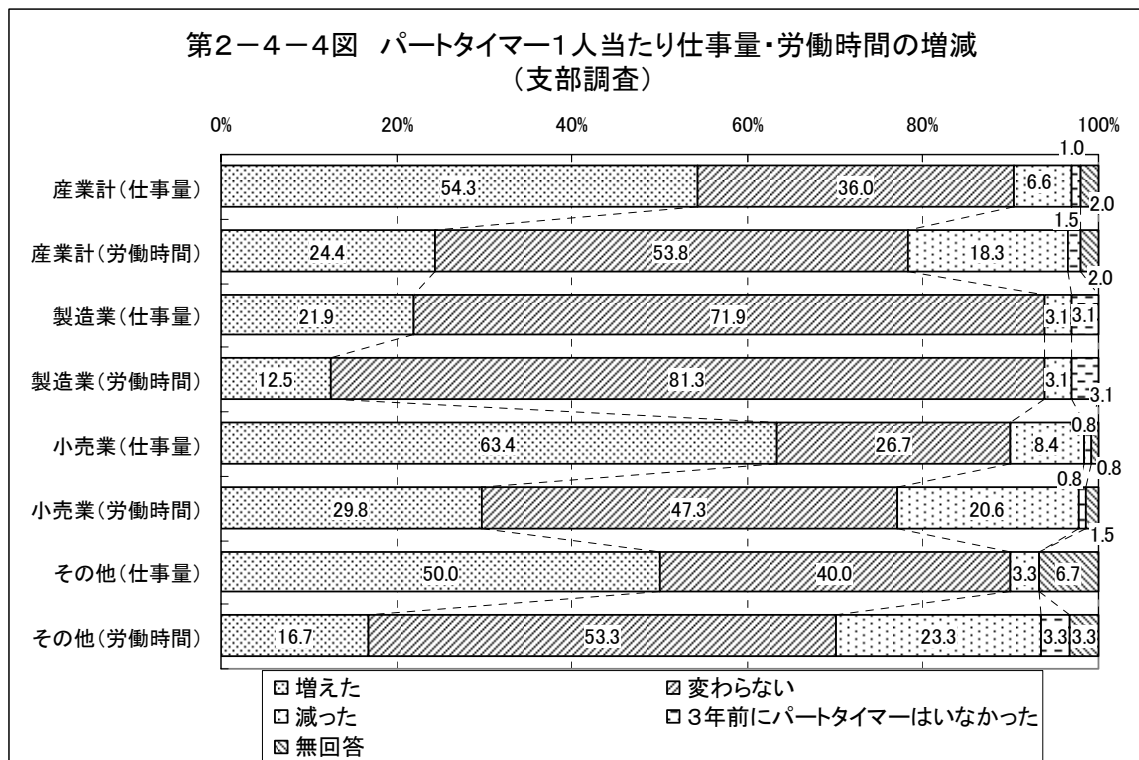
#### 4-4 パートタイマー1人当たり仕事量、労働時間の増減状況

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

<sup>16</sup> 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。

<sup>17</sup> 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<sup>18</sup>。



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

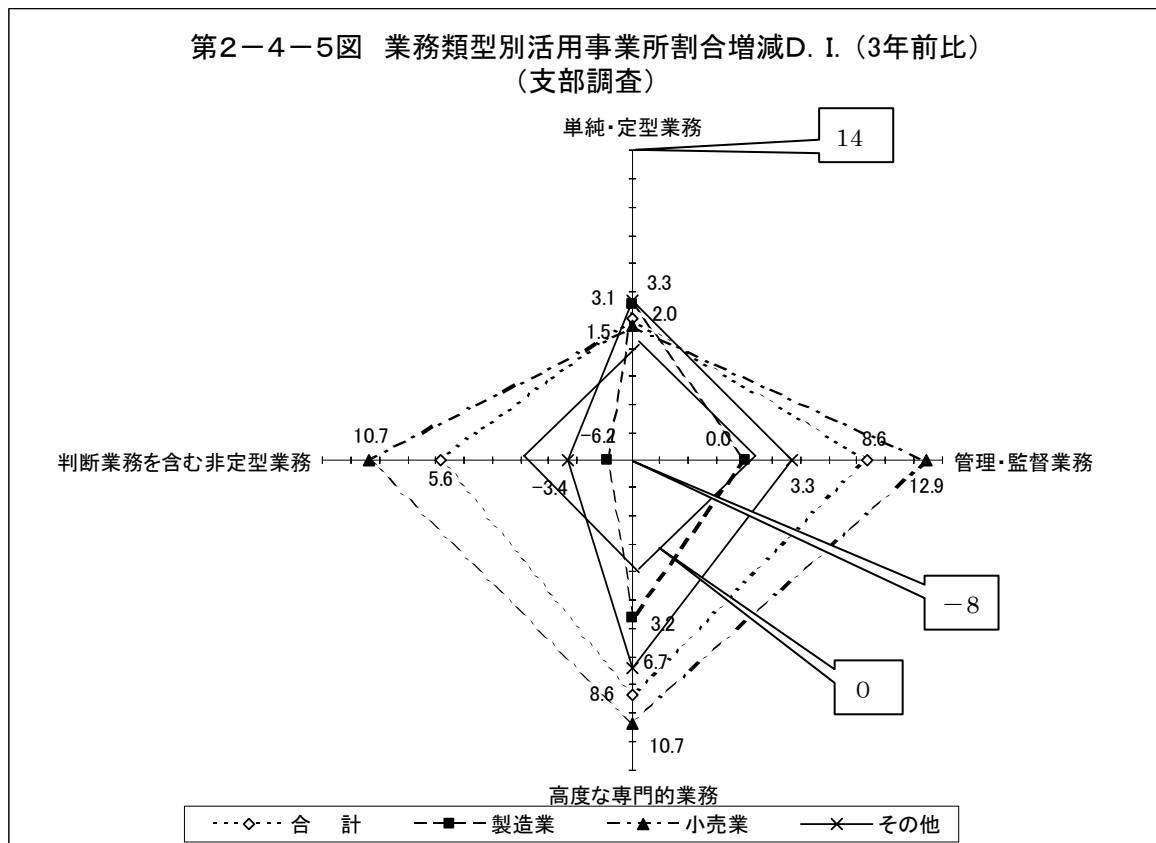
業務の4類型ごとにパートタイマーの増減状況をみてみよう。第1章第4節の4-7と同様に、これには活用する事業所の範囲の拡大(縮小)と雇用している事業所における雇用数の増大(減少)との二つの側面からみることができる(設問:問7)<sup>19</sup>。

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

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 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。

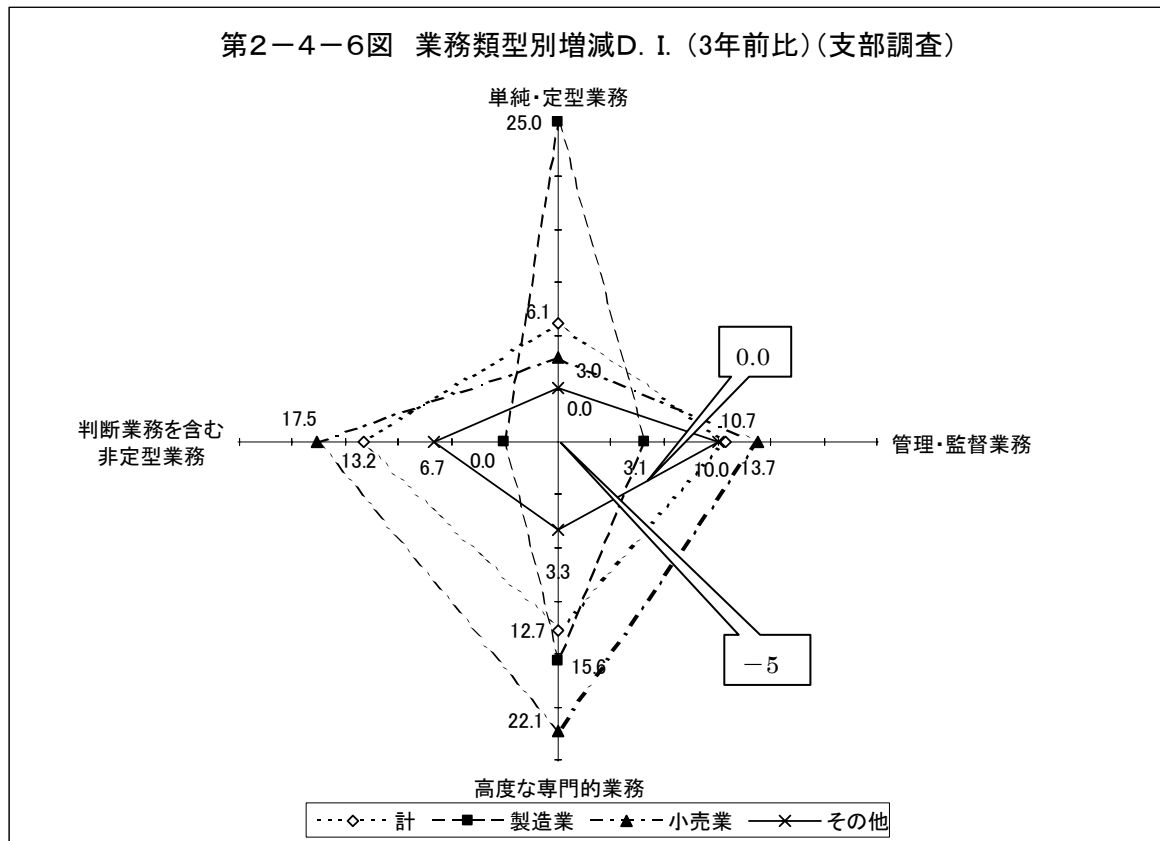
みられ、また、もう既に高い活用割合になっている定型業務も 2.0 ポイントとなっている<sup>20</sup>。産業別にみると、製造業（■）では、定型業務や専門業務で 3 ポイント程度の拡大がみられたのに対して、非定型業務ではかなりの縮小（-6.2 ポイント）となっている。小売業（▲）では定型業務以外の 3 類型でおのおの二桁の拡大があった。また、その他の産業（×）では、専門業務（6.7 ポイント）などで拡大がみられる中で非定型業務では-3.4 ポイントと縮小している（第 2-4-5 図）。



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

<sup>20</sup> 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<sup>21</sup>。  
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

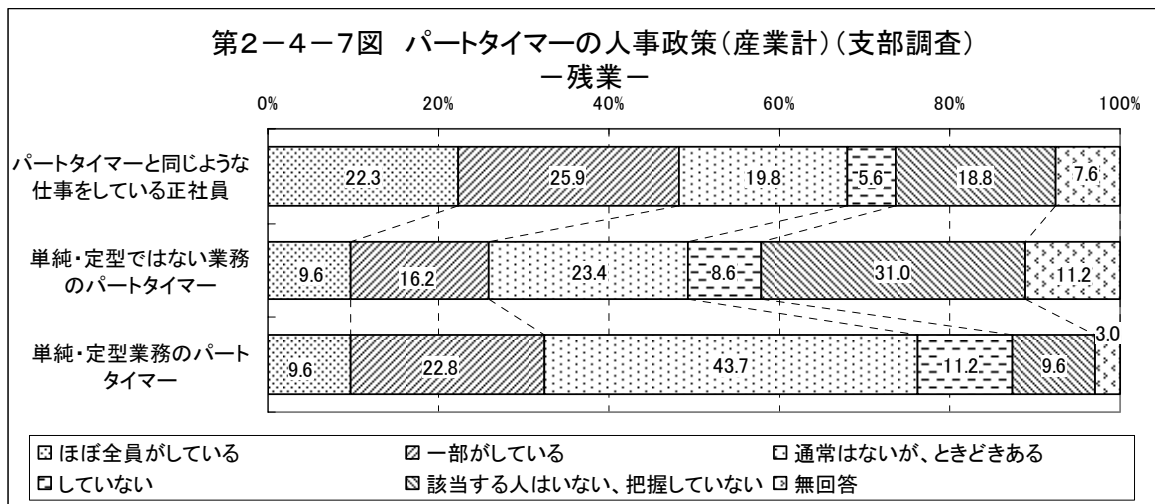
一般に人事政策は企業全体として統一的に行われることが多いので、パートタイマーの人事政策の状況については、回答者構成の違いを別とすれば<sup>22</sup>、第 1 章（第 4 節の 4-8）の単組本部調査の結果と傾向としてはほぼ同様になっているといえるが、ここではその確認も兼ねて、人事施策のうちパートタイマーについてもよく実施されているものとして残業を、一方実施されることの少ない転居を伴う異動（転勤）の状況について（設問：問 10）、紹介し

<sup>21</sup> 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。

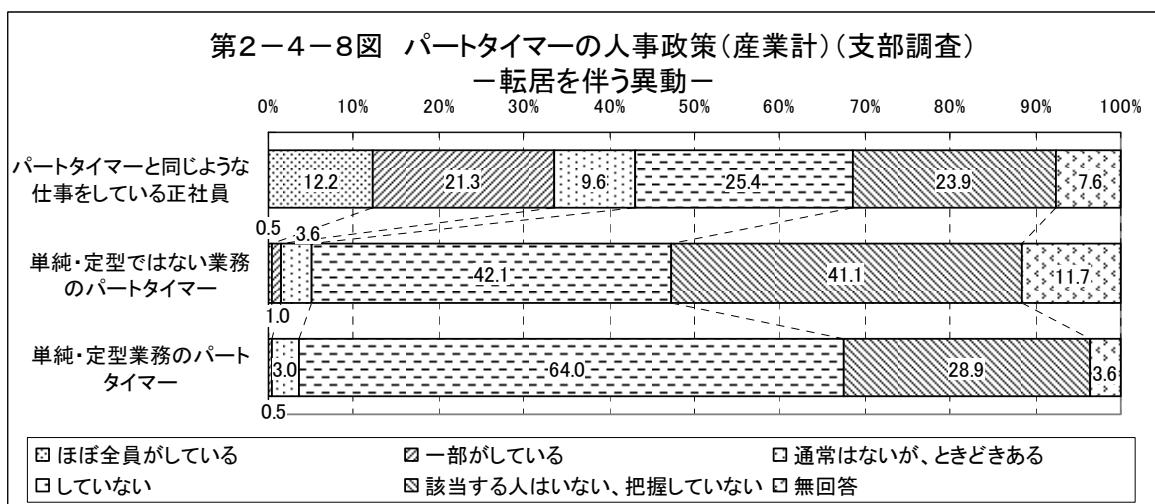
<sup>22</sup> 当該事業所の種類（事務系か現場系かなど）によっても異なるものと思われる。

ておきたい<sup>23</sup>。

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<sup>24</sup>（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）。

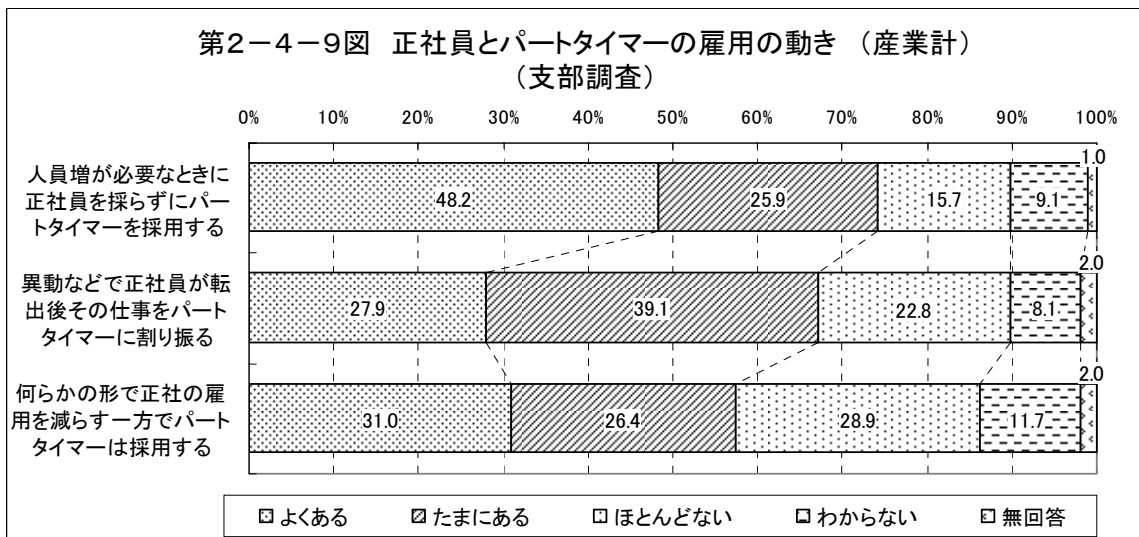


<sup>23</sup> 以下この項において、略記表現についても第 1 章第 4 節 4-8 のものを使用する。

<sup>24</sup> 「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」<sup>25</sup>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<sup>26</sup>。

#### 4-8 パートタイマー雇用から他の雇用への動き

従来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。

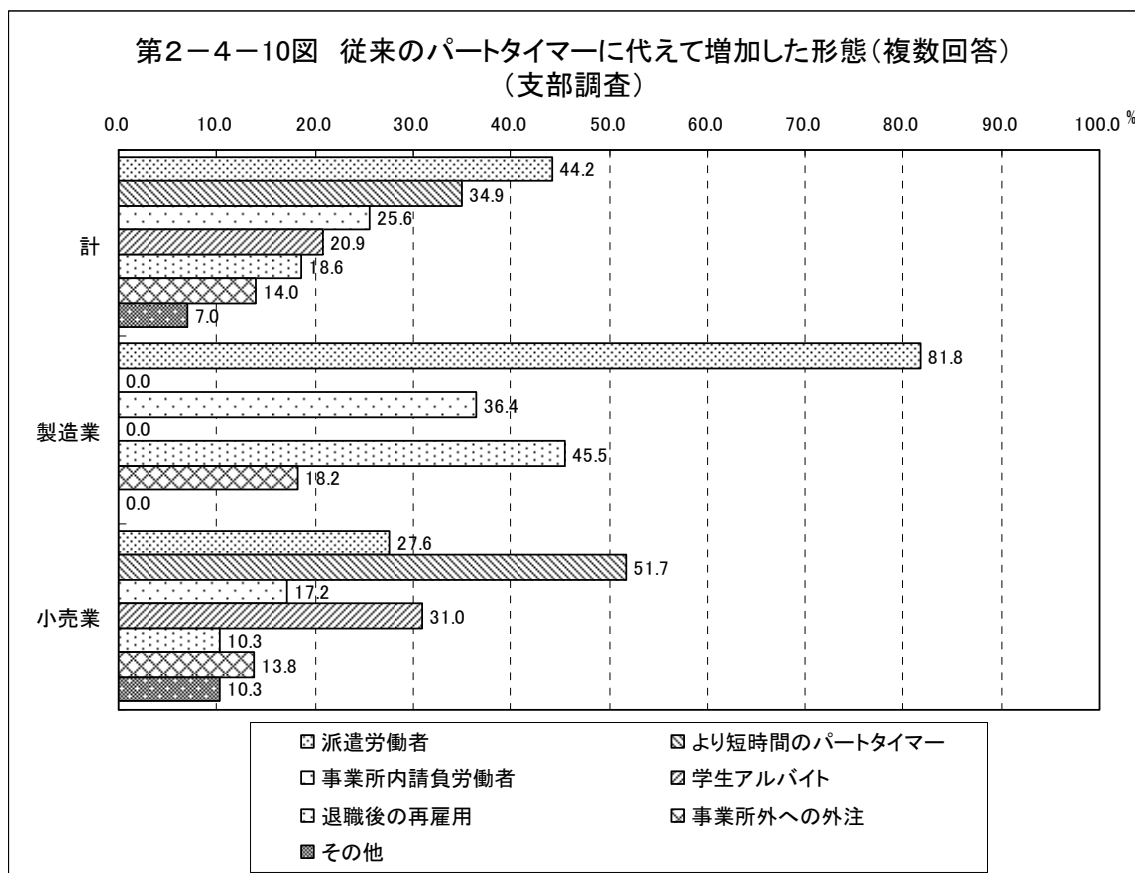
こうした事業所では、パートタイマーに代えてどのような労働力の活用を増やしているのかをみると、製造業で「派遣労働者」（81.8%）を挙げるところが多く、次いで「（定年）退職者の再雇用」（45.5%）、「事業所内請負社員」（36.4%）などとなっている。一方、小売業では「より短時間のパートタイマー」（51.7%）が最も多く、次いで「学生アルバイト」

<sup>25</sup> 略記表現については、第 1 章第 4 節の 4-9 を参照。

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup> (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。

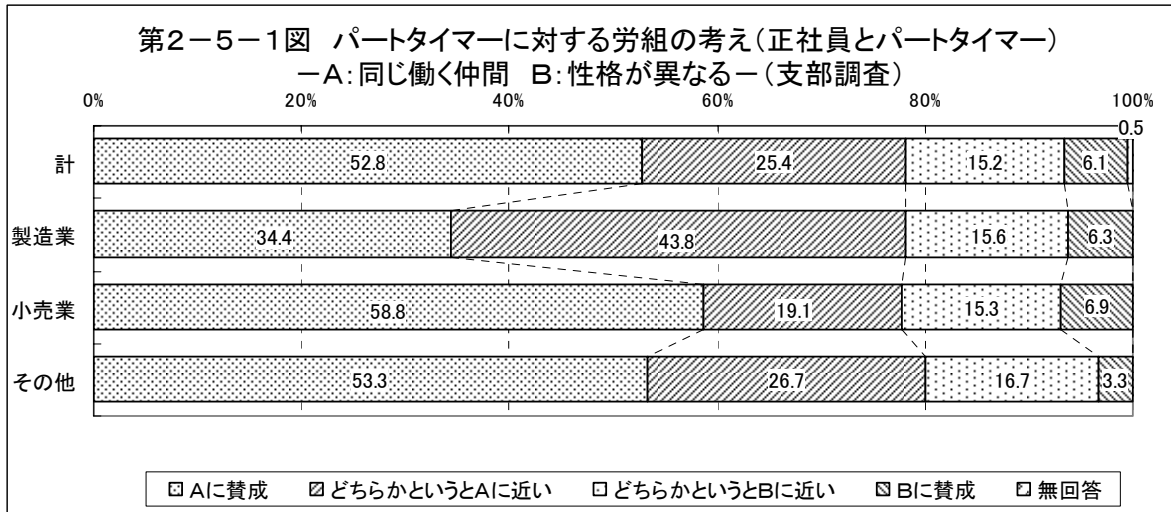
### 5-1 パートタイマーに対する基本的な考え

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

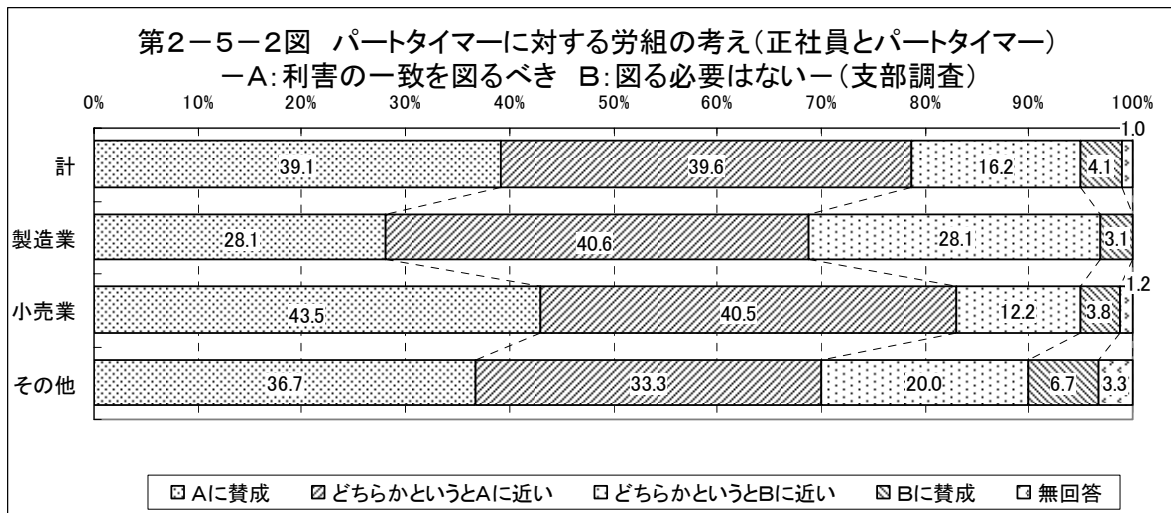
正社員とパートタイマーとは同じ働く仲間であるとする考えに「賛成」の支部が52.8%、「どちらかというとな賛成」が25.4%、合わせて8割弱の支部がそう考えている。産業別にみても、賛成方向の二つを合わせていずれの産業もほぼ同じ割合に達しているが、製造業では留保なしの「賛成」の割合が相対的に小さくなっている(第2-5-1図)。

<sup>27</sup> 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

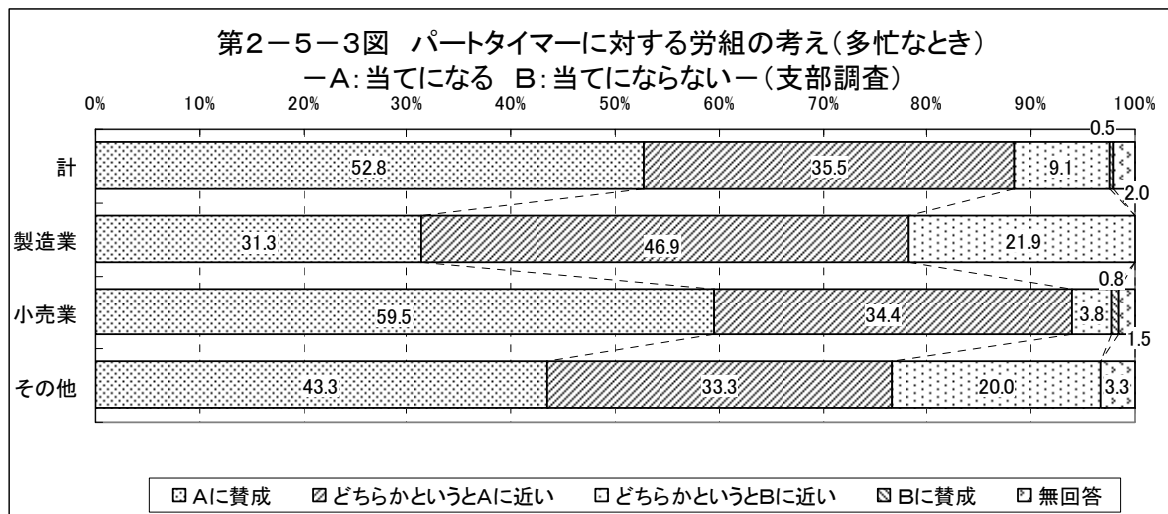
正社員とパートタイマーとの間で利害の一致を図るべきとする考えに「賛成」の支部が39.1%あり、「どちらかという」と(39.6%)と合わせてやはり8割弱の支部が利害の一致を図るべきだと考えている。産業別にみると、この二つの合計で小売業が84.0%ともっとも多くなっている。次いで、その他の産業(70.0%)と製造業(68.7%)はほぼ同じになっているが、留保なしの「賛成」はその他の産業が製造業を8.6ポイント上回っている(第2-5-2図)。



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<sup>28</sup>。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<sup>29</sup>。



## 5-2 パートタイマーの組織化状況

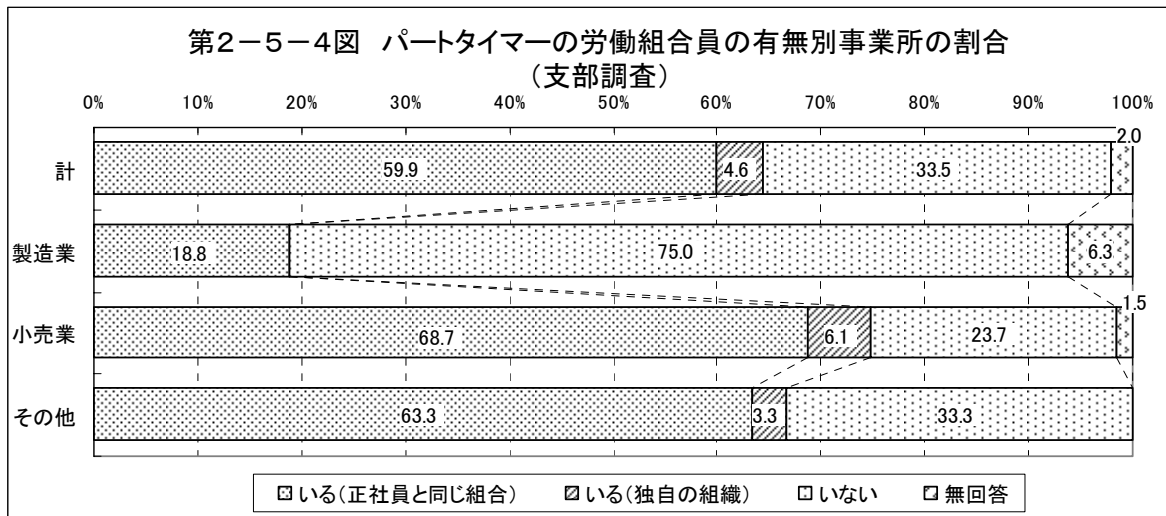
パートタイマーがいる事業所のうち、何らかの労働組合の組合員となっているパートタイマーがいる事業所は64.5%で、正社員と同じ組合に組織されている事業所(59.9%)とパートタイマー独自の労組に組織されている事業所(4.6%)とからなっている(設問:問12)。産業別にみると、小売業では74.8%の事業所にパートタイマーの労組員がおりもっとも多くなっている。また、その他の産業も66.7%と3分の2の事業所にいる。一方、製造業では18.8%にとどまっている(第2-5-4図)。

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

<sup>28</sup> 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。

<sup>29</sup> 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<sup>30</sup>。

### 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。

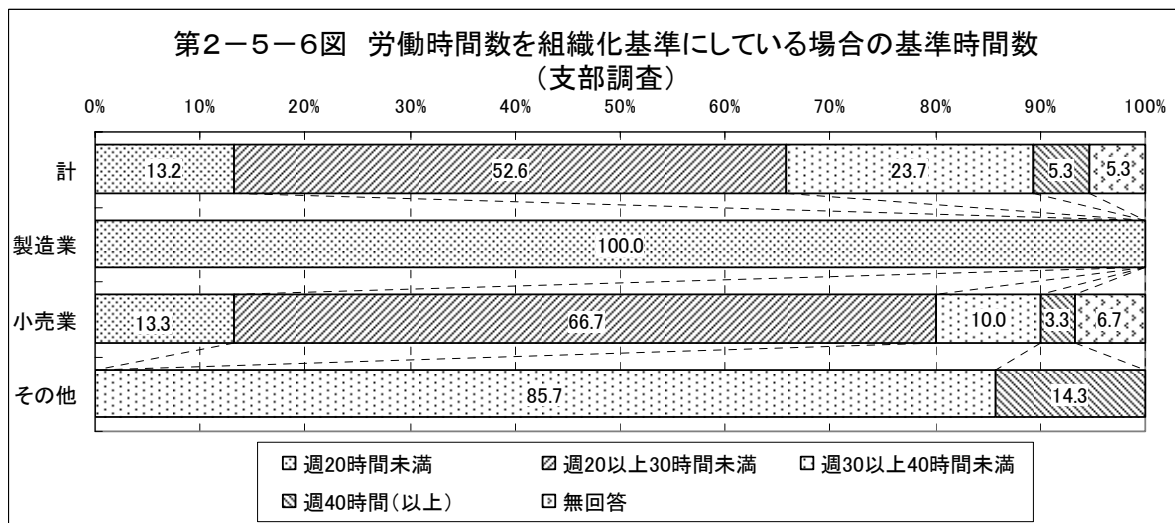
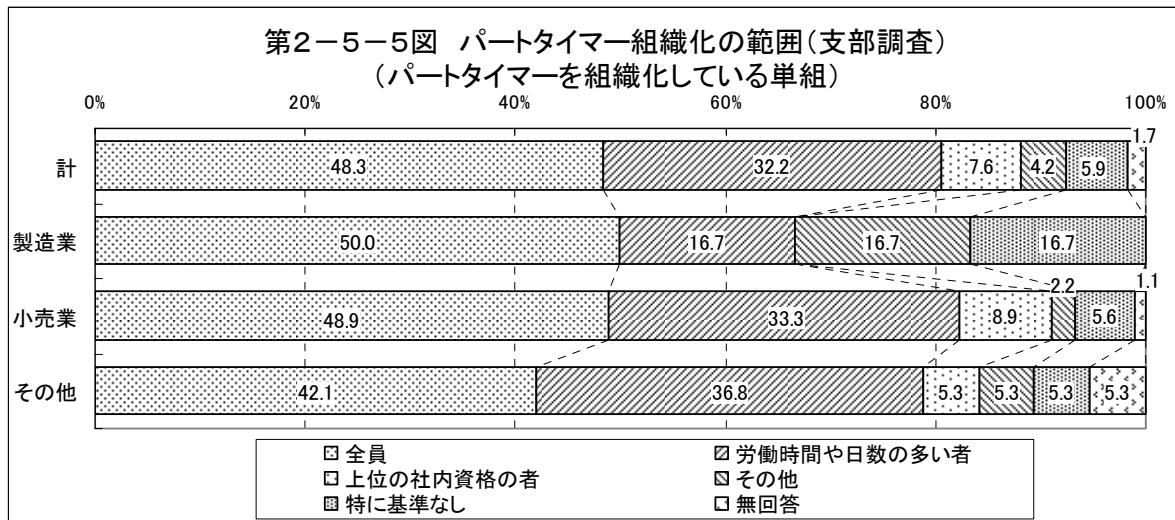
#### b. 組織化の範囲

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%

<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>（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<sup>32</sup>。産業別には、

<sup>31</sup> 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。

<sup>32</sup> 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<sup>33</sup>。

#### 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<sup>34</sup>。

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<sup>35</sup>。

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<sup>36</sup>。

#### 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<sup>37</sup>。

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。

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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。

<sup>35</sup> 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。

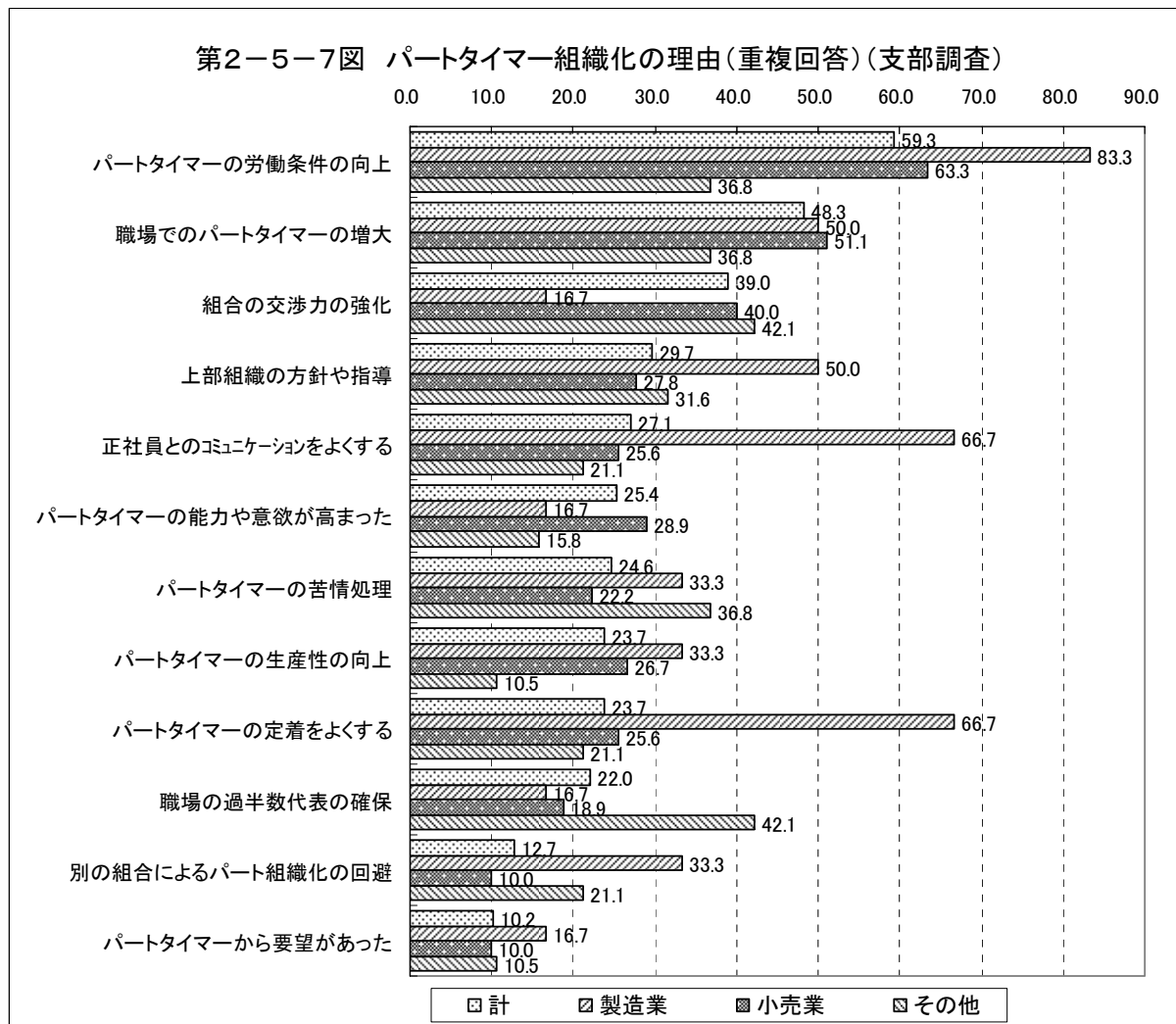
<sup>36</sup> こうした結果をみると、支部調査でも本部調査同様、パートタイマーからの組合費徴収について、①定額制にする、②上限を設ける、③一時金からは徴収しない、といった措置を講じたところが一部にあるものといえるが、また一方、本部調査に比べ支部調査ではそうしたところは割合が低くなっていることもいえよう。

<sup>37</sup> 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

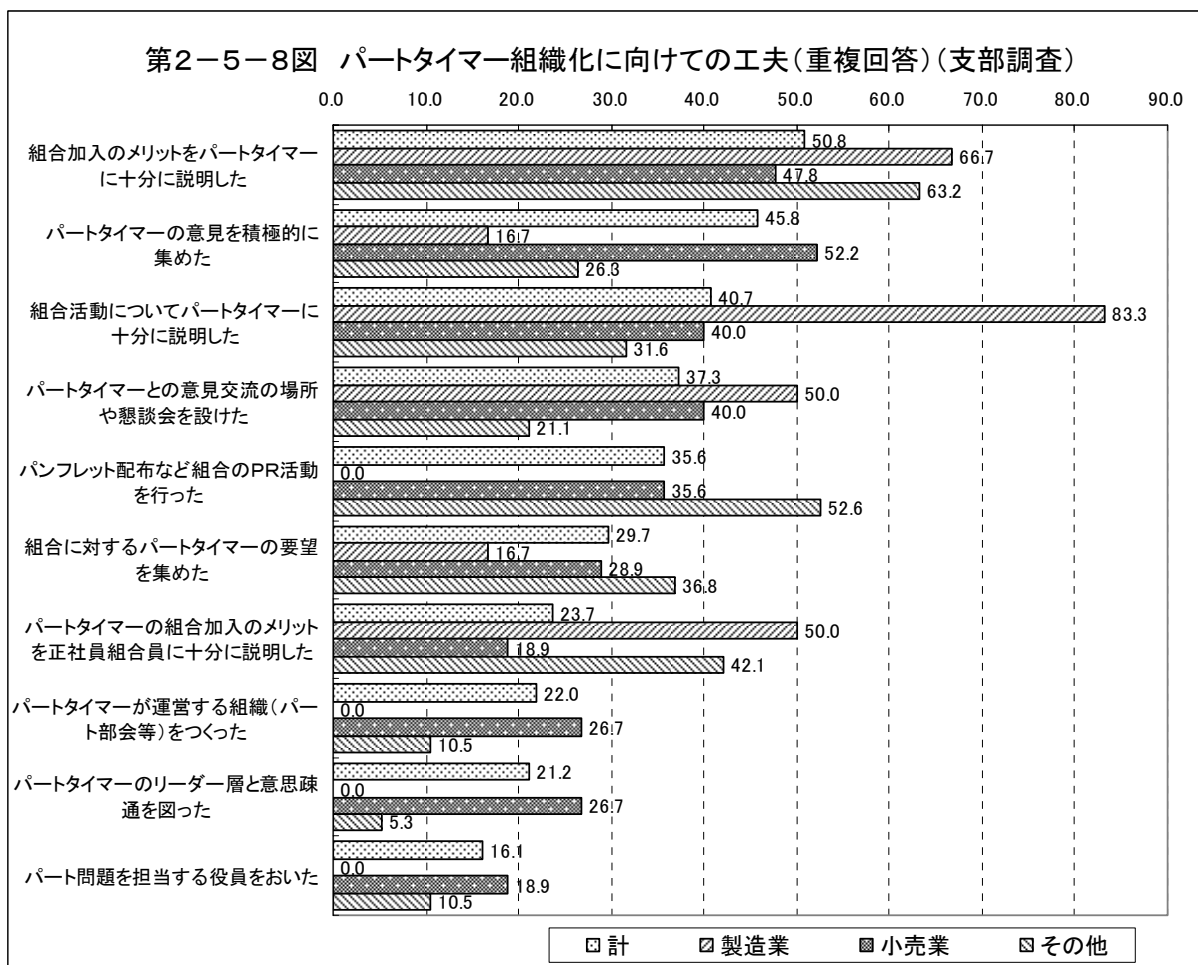
すでにパートタイマーを組織化している支部について組織化した理由をみると(設問:問21)、「パートタイマーの労働条件を向上させたいから」(59.3%)、「職場でパートタイマーの人数が増えたから」(48.3%)、「組合の交渉力を強化したいから」(39.0%)、「上部組織の方針や指導」(29.7%)等の順に多くなっている(第2-5-7図)。産業別にみると、回答数の少ない製造業を別とすれば、ほぼ産業計と同じ順番である中で、小売業で「パートタイマーの能力や意欲が高まったから」(28.9%)が相対的に多く、その他の産業で「組合の交渉力を強化したいから」(42.1%)がトップとなっていることや「苦情処理が必要だから」(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）<sup>38</sup>。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<sup>39</sup>。



(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。

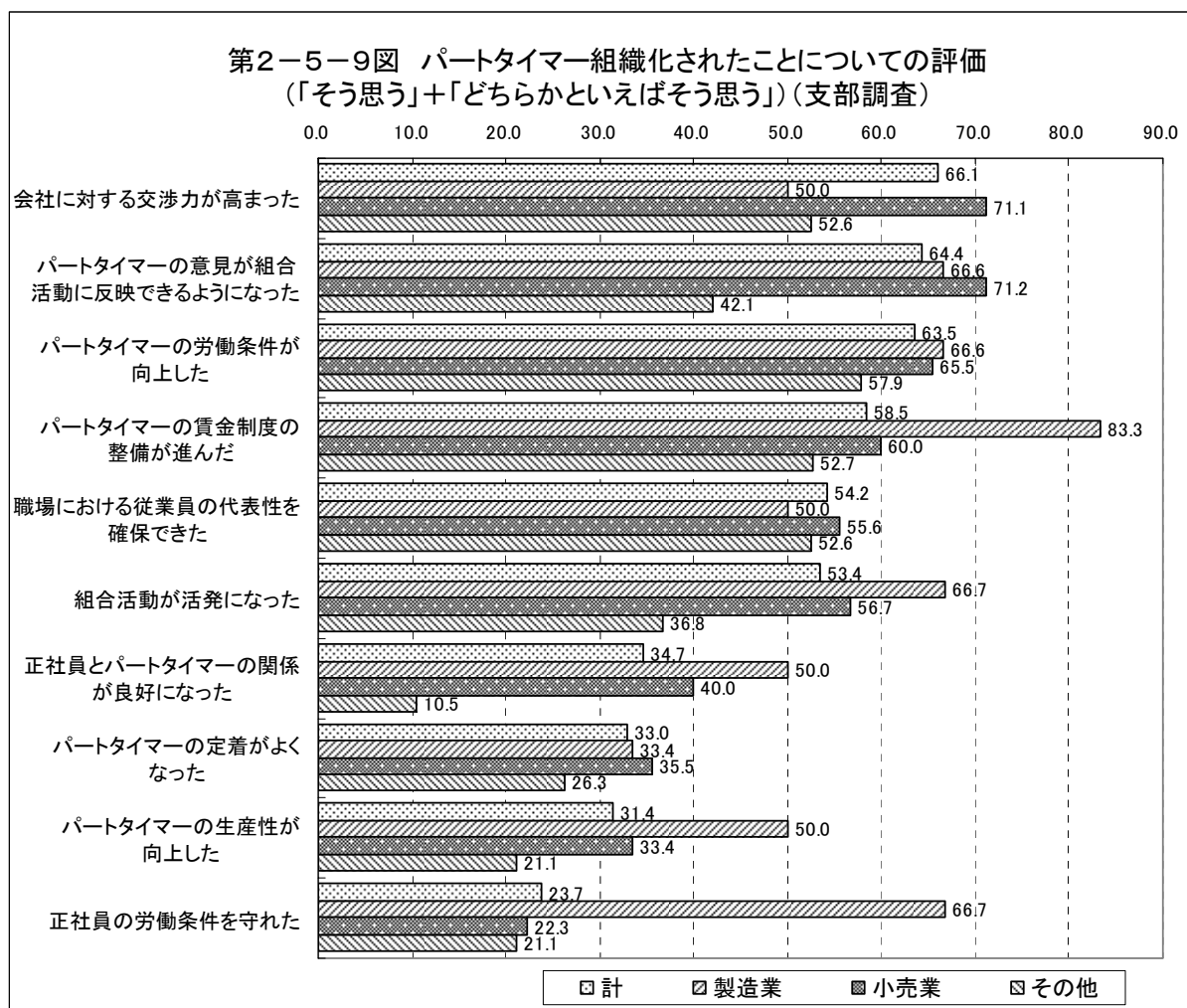
<sup>38</sup> 第1章第5節の5-5でみた単組本部調査の結果と比べると、全体的に各項目を選択する支部の割合がやや少なくなっている。また、本部調査で第6位であったパートタイマーの意見を積極的に集めた」が支部調査では第2位となっている。

<sup>39</sup> 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<sup>40</sup>。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）。

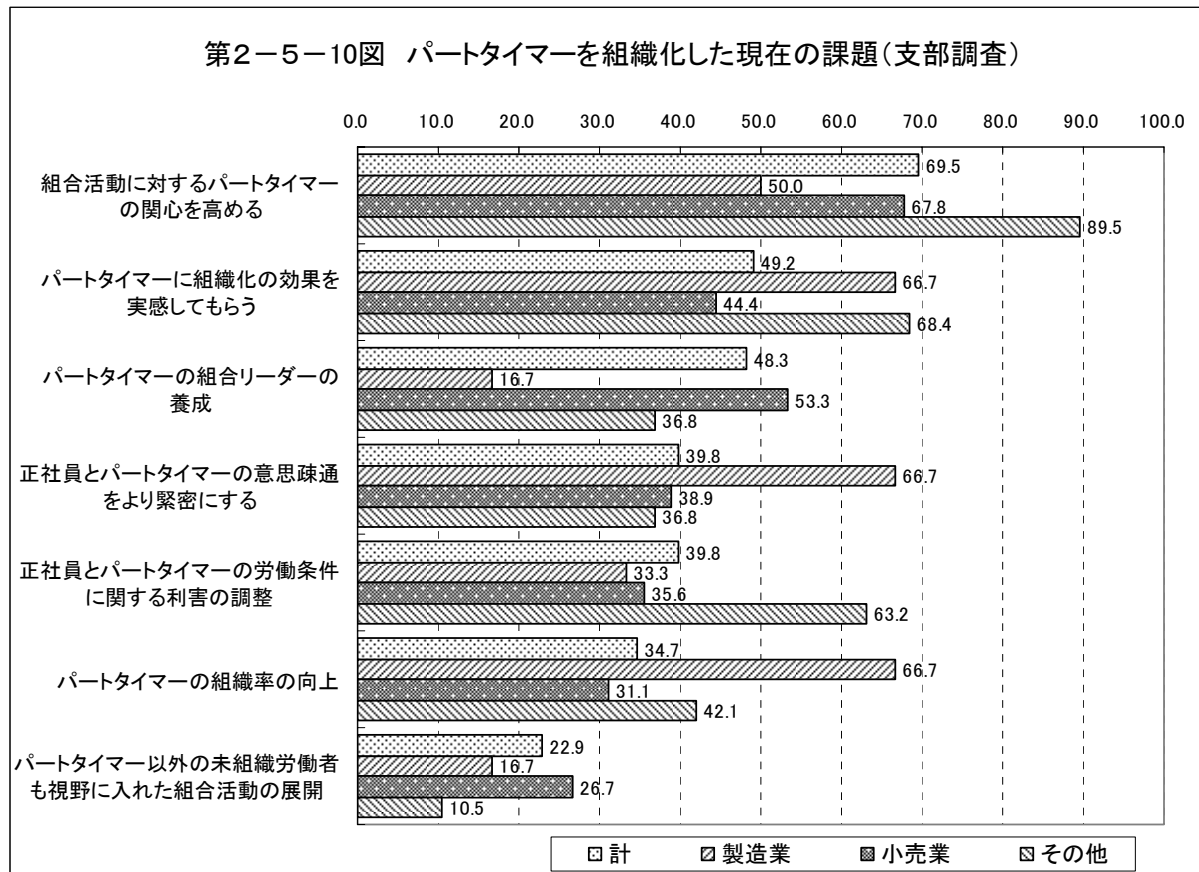


### 5-7 組織化後、現在の課題

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

<sup>40</sup> 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

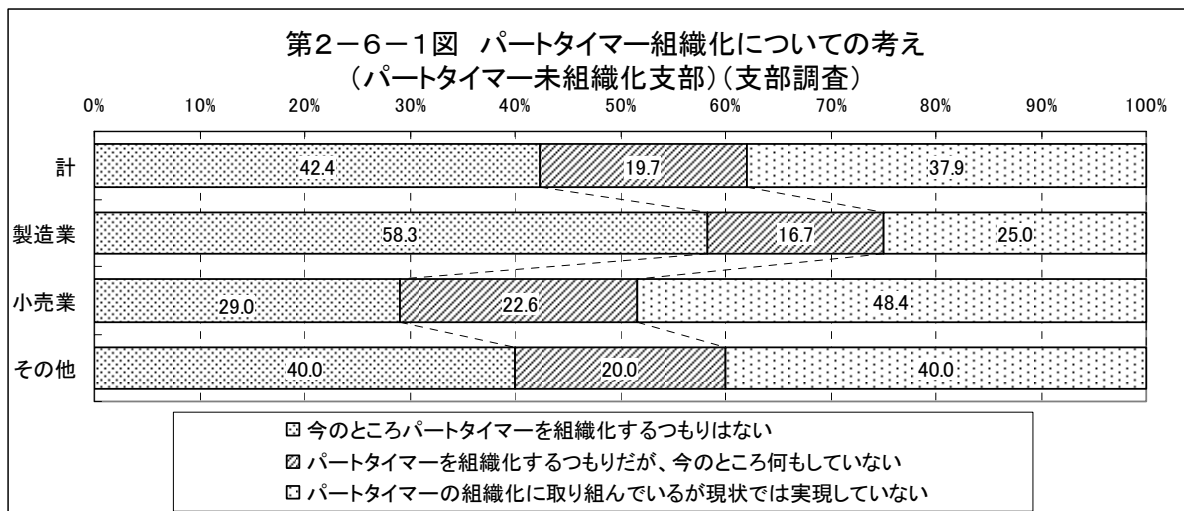
この節では、パートタイマーが組織化されていない支部を対象とした組織化についての考えや取組に関する設問に対する回答結果を紹介したい<sup>41)</sup>。

### 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」<sup>42)</sup>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。

<sup>41)</sup> 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。

<sup>42)</sup> 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）<sup>43</sup>。

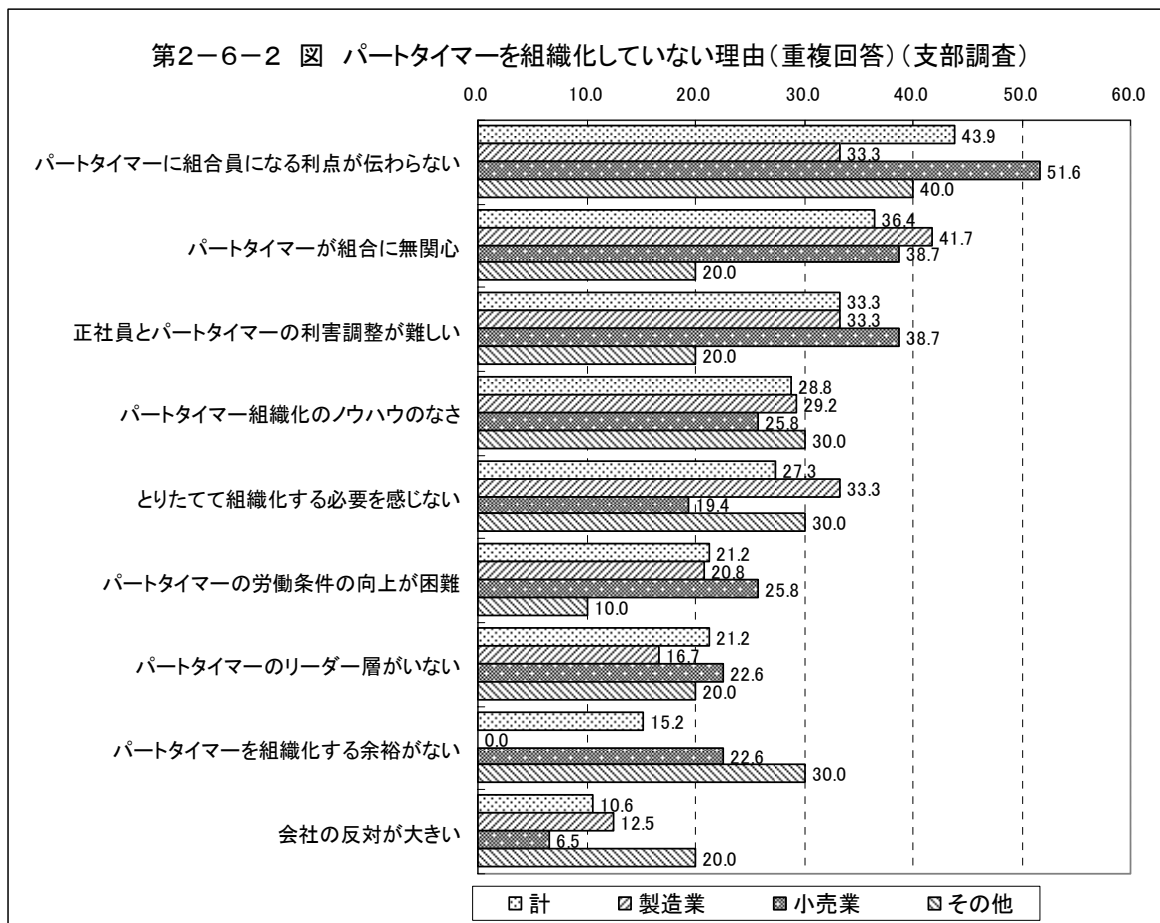
この設問に対する回答は、第 1 章の単組本部調査結果と大きく異なっている。例えば、本部調査ではトップに上がっていた「会社の反対が大きいの」が支部調査では第 9 位と少なくなっている。また、本部調査で第 2 位であった「パートタイマーを組織化する余裕がない」は支部調査では第 8 位に後退している。逆に、本部調査では第 7 位であった「パートタイマーが組合の無関心」が支部調査では第 2 位になり、また、本部調査で第 9 位であった「とりたてて組織化する必要を感じない」が支部調査では第 5 位にきているなどである。これらは一応本部と支部の視点の違いによるところと考えられるが、パートタイマーと直接接す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<sup>44</sup>。

<sup>43</sup> 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。

<sup>44</sup> 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。

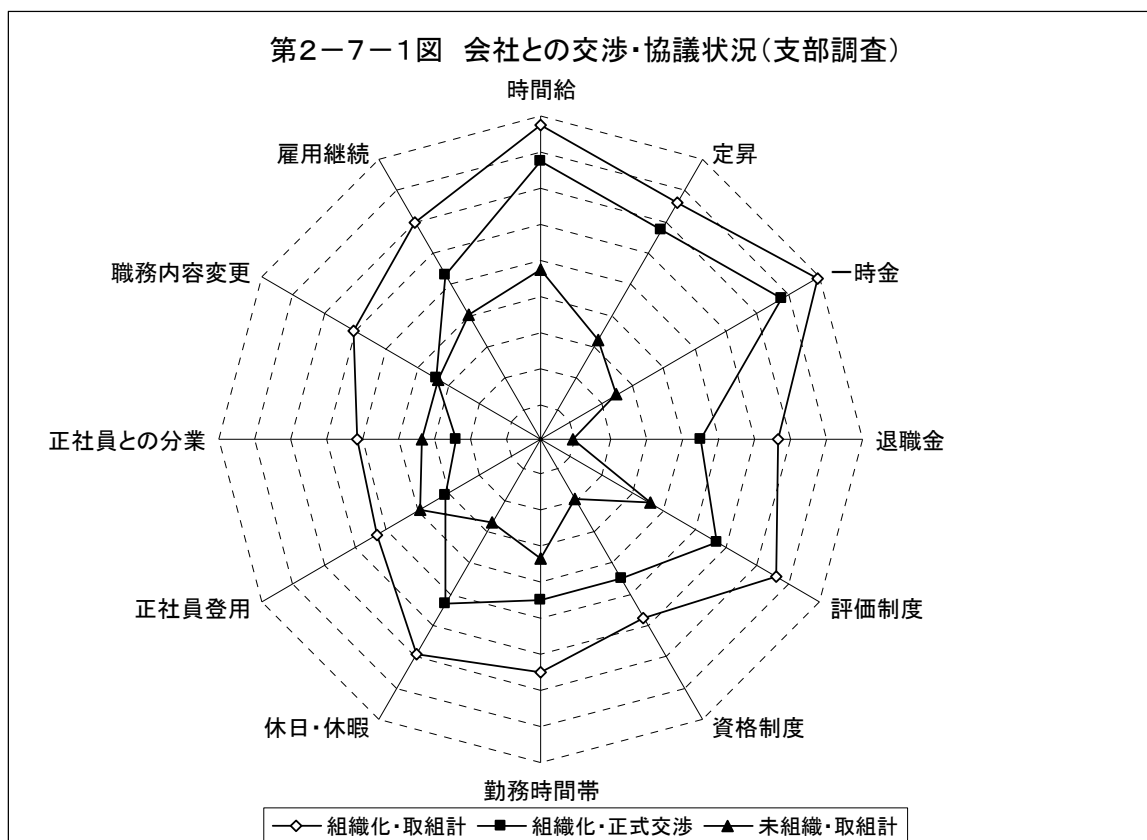
## 第7節 パートタイマーに関する支部の取組、政策・方針

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)<sup>45</sup>、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)。

<sup>45</sup> 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)。

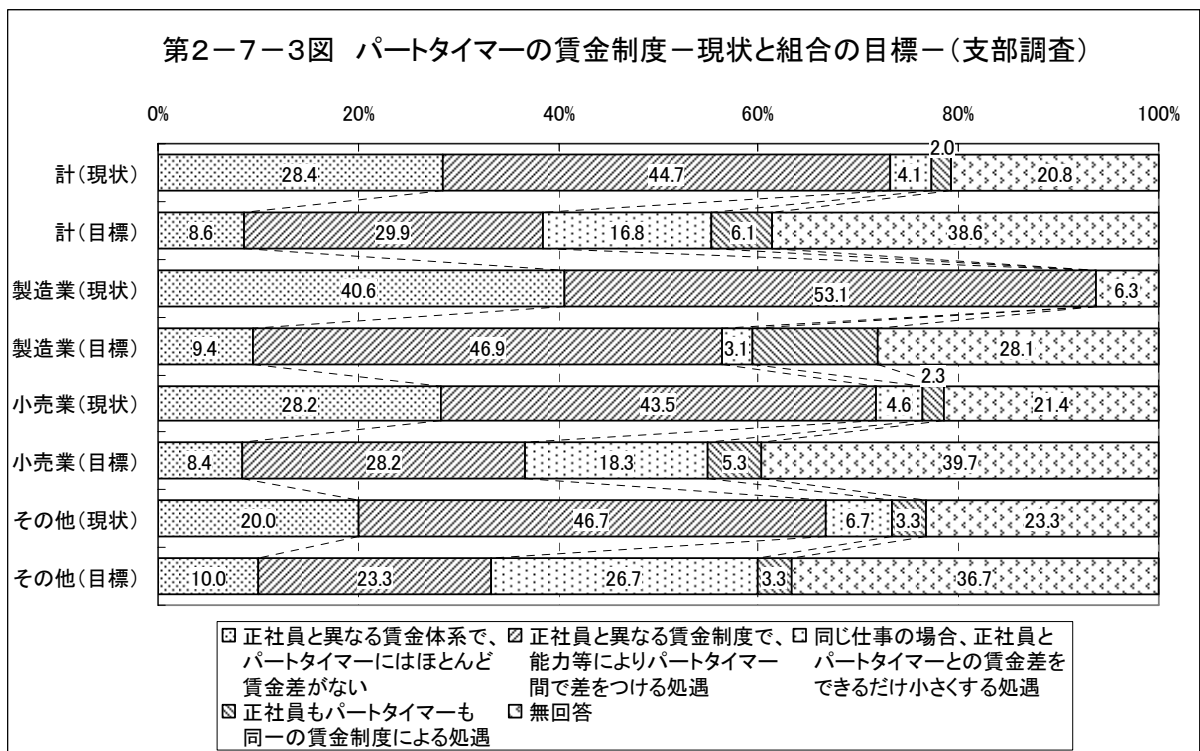
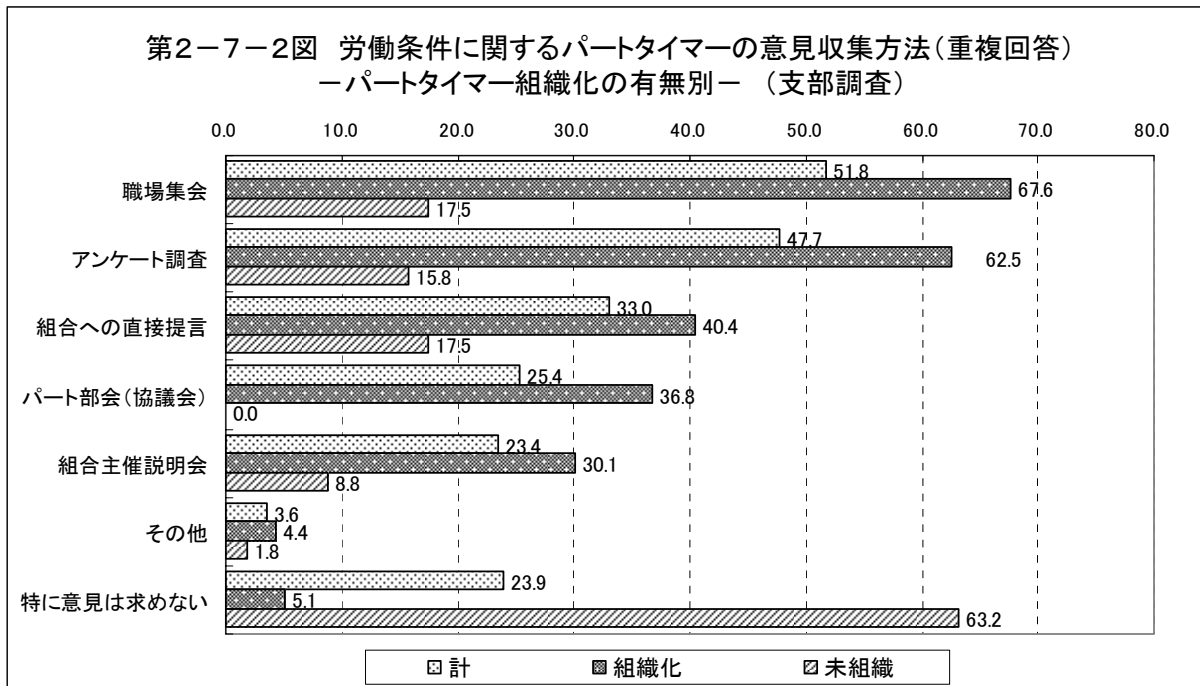
## 7-3 パートタイマーの賃金制度の現状と組合の政策・方針

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<sup>46</sup>。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<sup>47</sup>。なお、無回答

<sup>46</sup> 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。

<sup>47</sup> 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）。

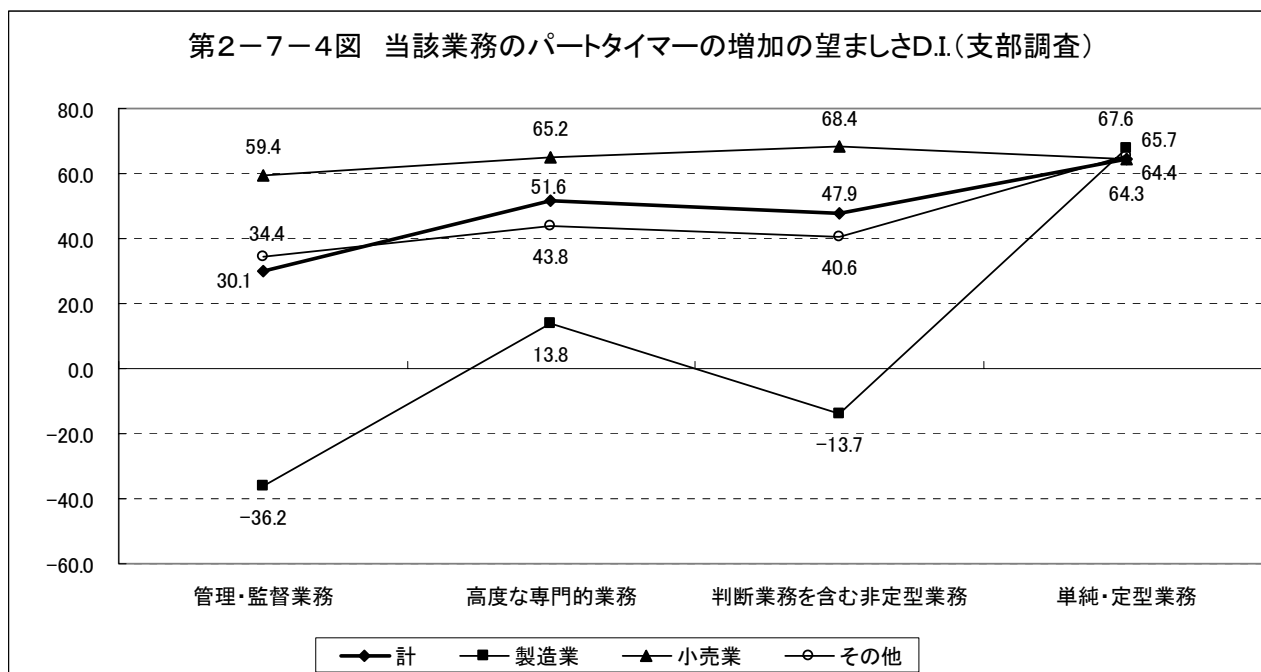


また、こうした賃金制度を今後目指していくに際して、パートタイマーの組織化は有効と思うかどうかについてみると（設問：問31）、「有効」が45.2%あり、「どちらかという有効」（23.9%）と合わせて7割近くに達する。一方、「どちらかという」と（5.6%）を含めて「有効だと思わない」方向は7.6%にとどまっているが、その理由としては「組織化してい

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<sup>1</sup>。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。

---

<sup>1</sup> 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：%)

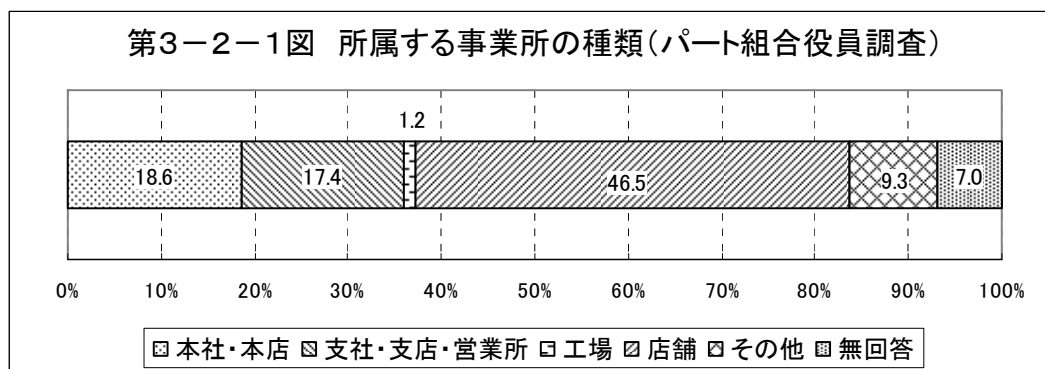
## 第2節 回答のあったパート組合役員の属性

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

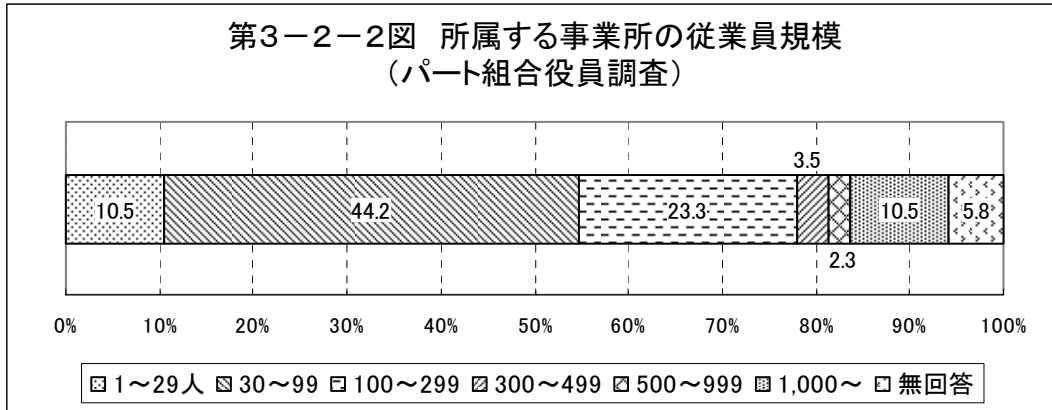
事業所の種類をみると（設問：問 11）、「店舗」が 46.5%でもっとも多く、次いで「本  
社・本店」18.6%、「支社・支店・営業所」17.4%などとなっている（第3-2-1図）。



(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

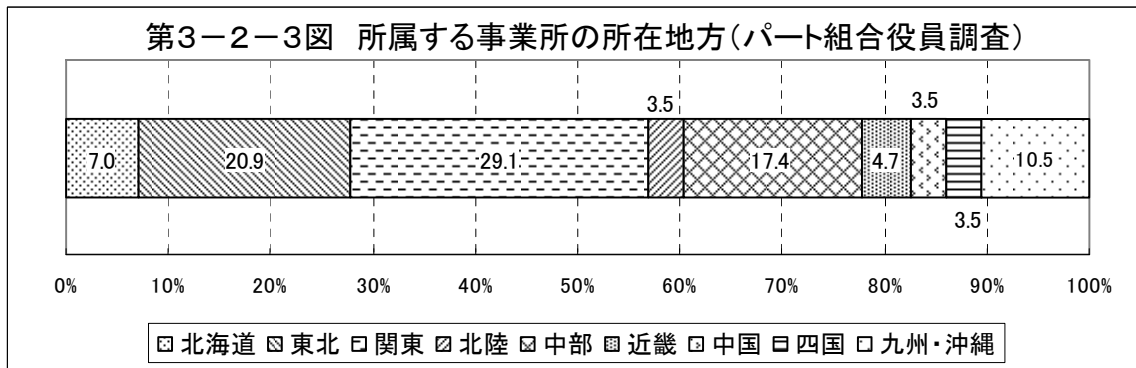
パート組合役員が所属する（勤務する）事業所の従業員規模をみると（設問：問 12）、30～99 人規模が 44.2%と最も多く、次いで 100～299 人規模 23.3%などとなっている（第 3-2-2 図）。



(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）<sup>2</sup>。



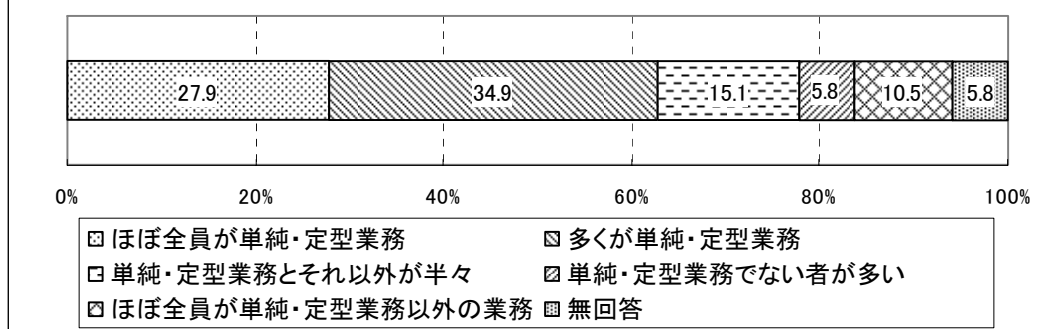
(注) 各地方でやや限られた府県だけからしか回答がなかった主ところを挙げれば、それぞれ近畿は京都、大阪の両府と和歌山県、中国は島根、山口の 2 県、四国は徳島、高知の 2 県からのみ回答があった。

## 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）。

<sup>2</sup> 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）

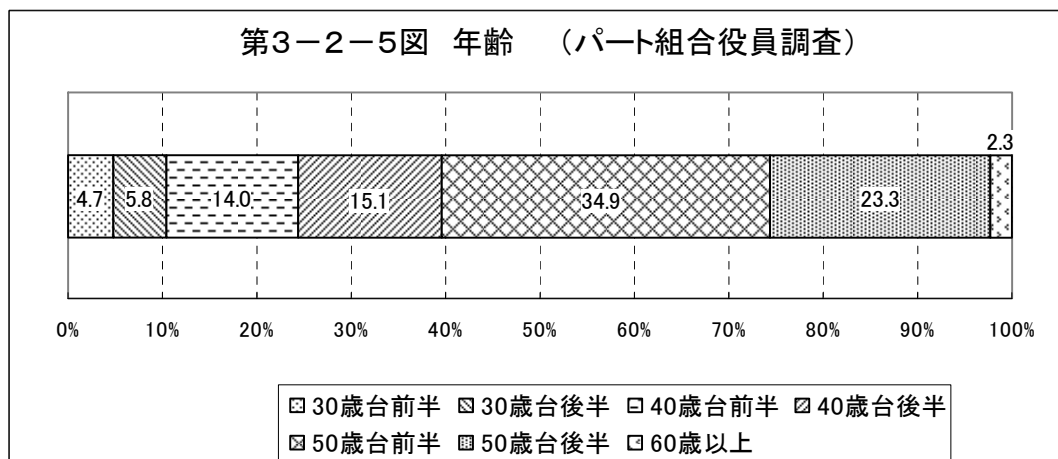


## 2-2 回答のあったパート組合役員の個人属性、組合での役職

### 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）<sup>3</sup>。

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

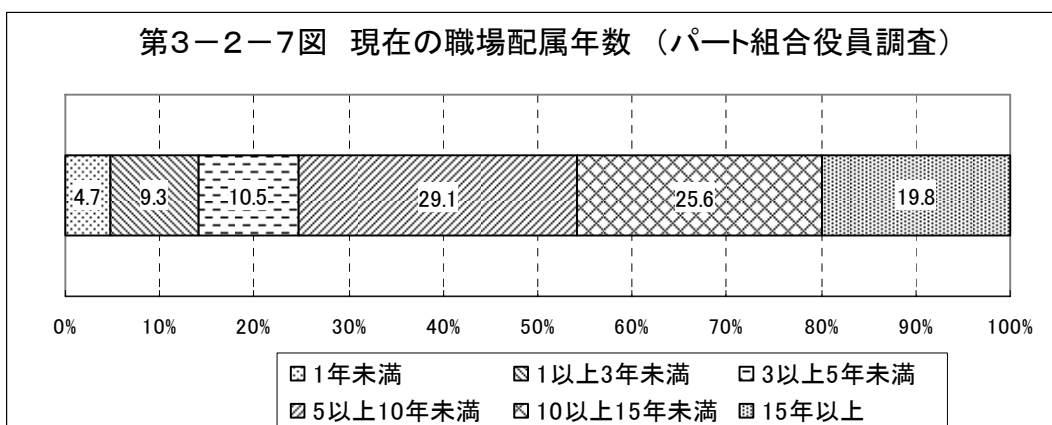
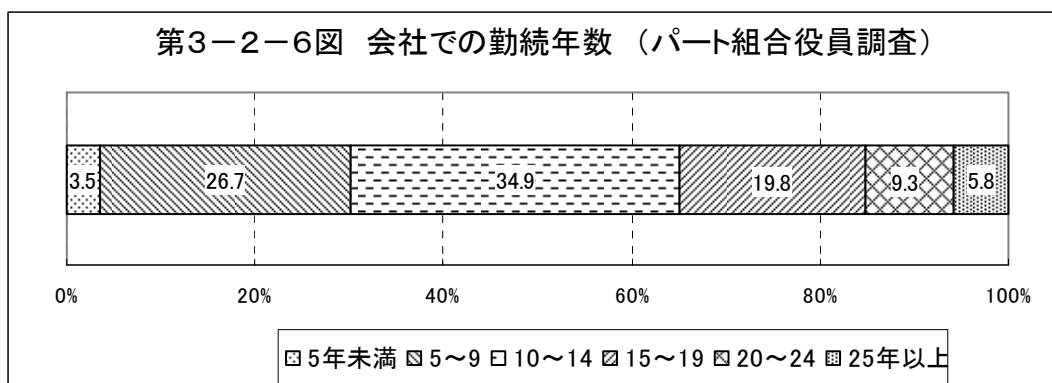
パート組合役員の会社での勤続年数をみると（設問：問3）、10～14年が34.9%と最も多く、次いで5～9年が26.7%、15～19年19.8%と続いている（第3-2-6図）<sup>4</sup>。

### 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%

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>。

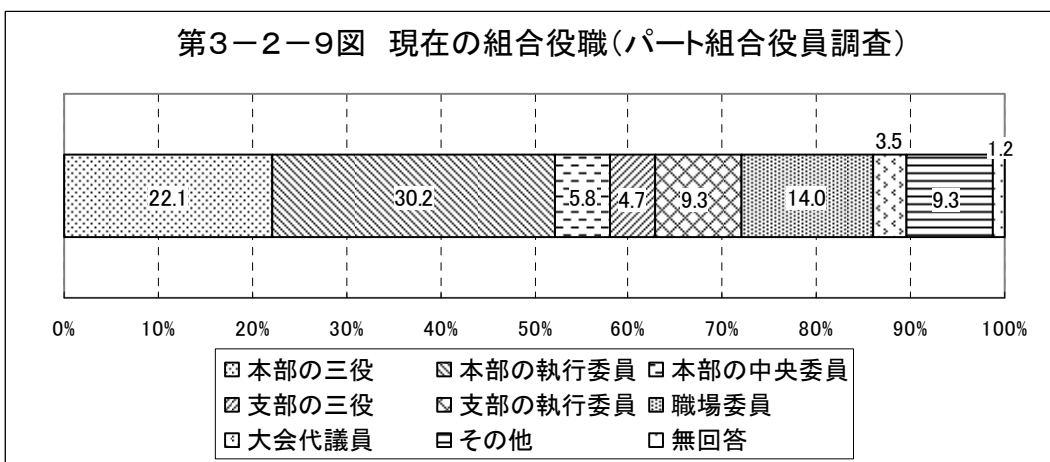
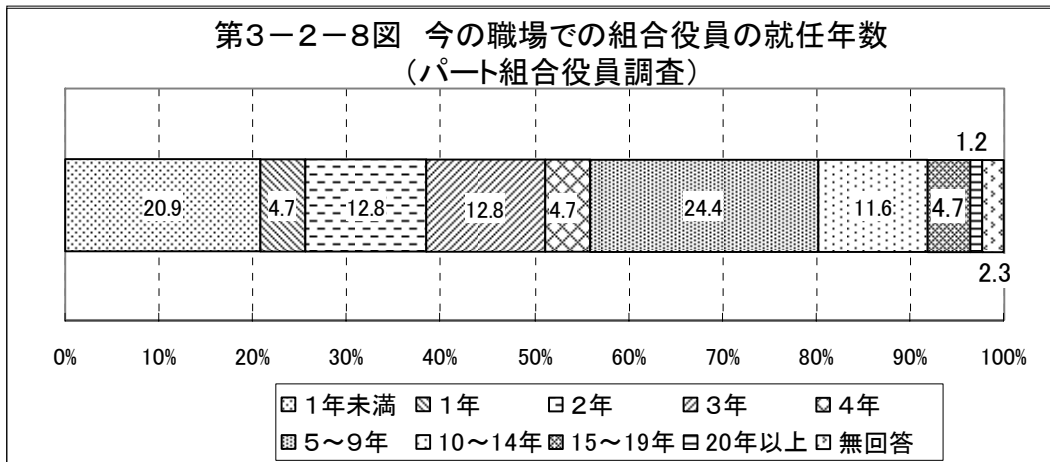
#### e. 現在の組合役職

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<sup>6</sup>。

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。

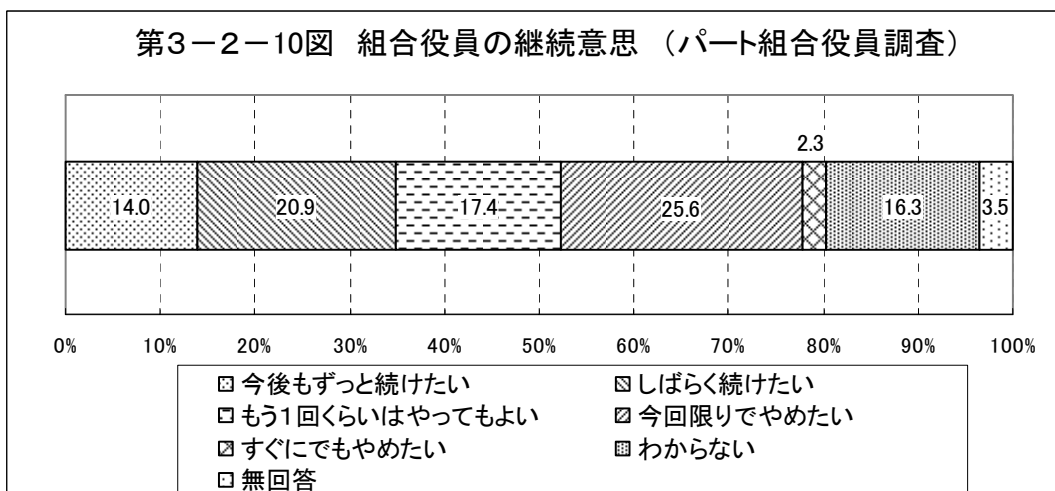
<sup>5</sup> 第2章第5節の5-3においてみた支部調査におけるパートタイマーの組織化の時期をみると、小売業では2000年以降が25.6%、1990年代20.0%となっており、こうした組織化時期をみる限り、パート組合役員の就任期間が短いものが多いことも頷ける。

<sup>6</sup> 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



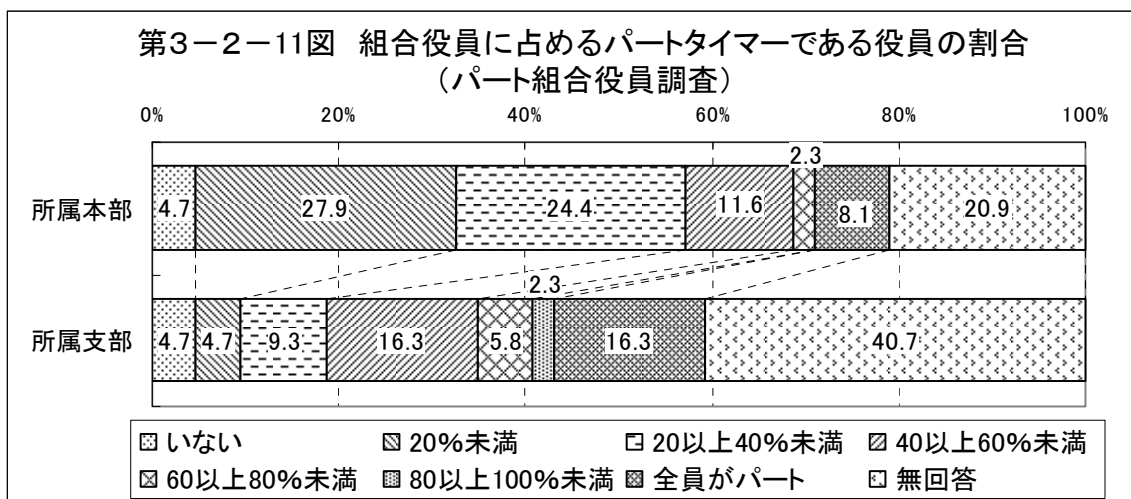
f. 組合役員の継続意思

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<sup>7</sup>。



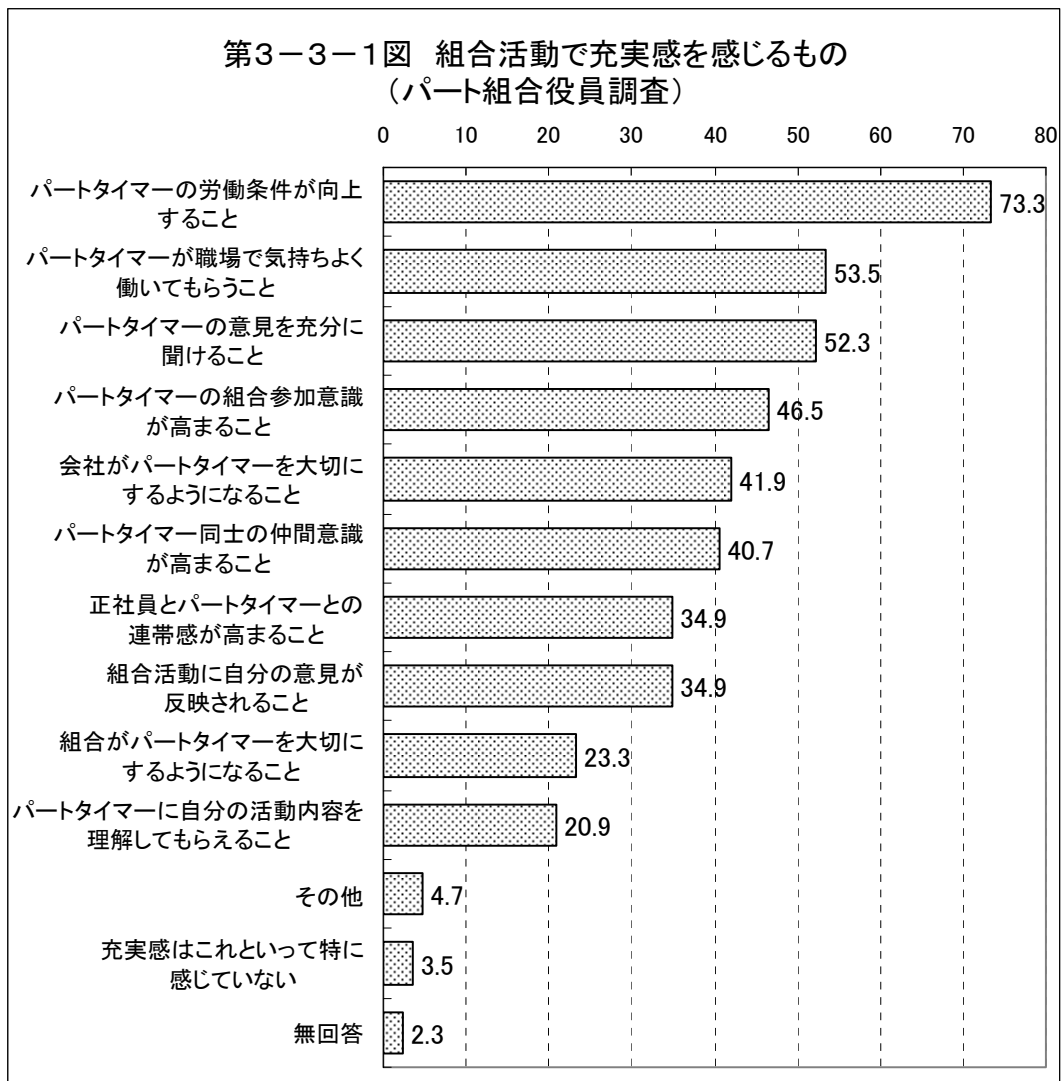
### 第3節 パート組合役員の組合活動や方針に対する考え

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に

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）。

<sup>7</sup> 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。

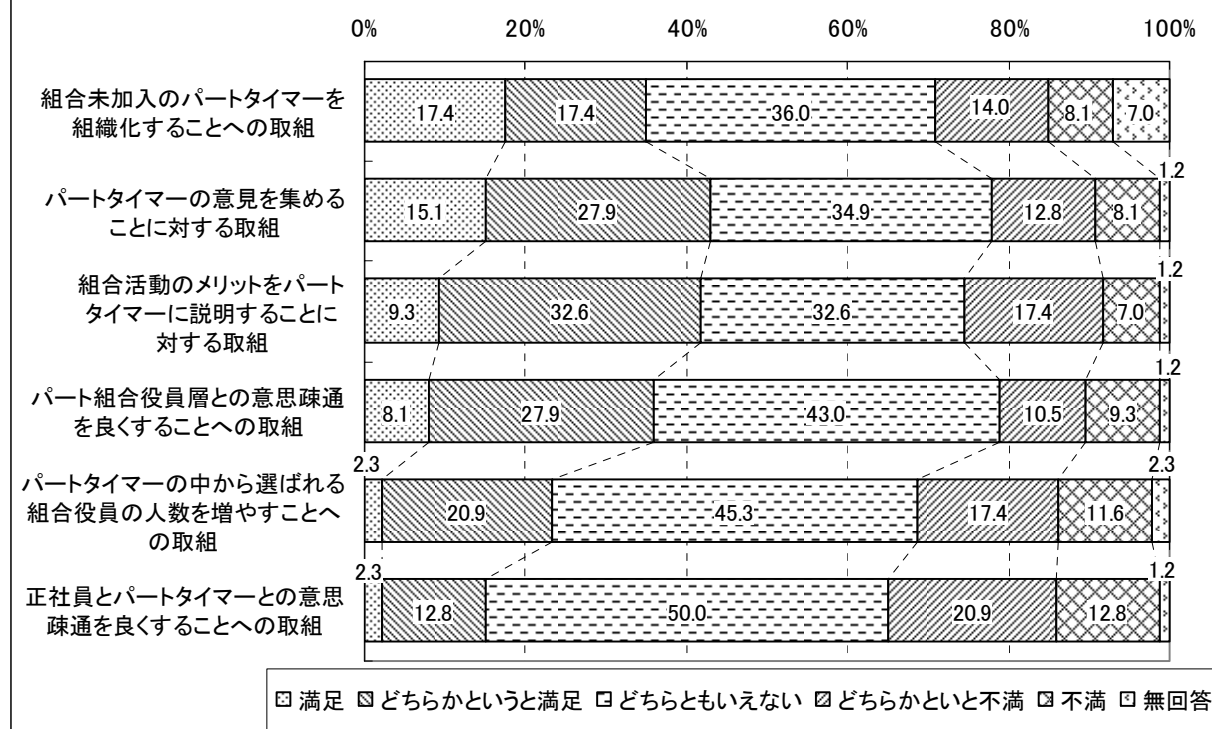


### 3-2 組合活動への満足度

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<sup>8</sup>。

<sup>8</sup> 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

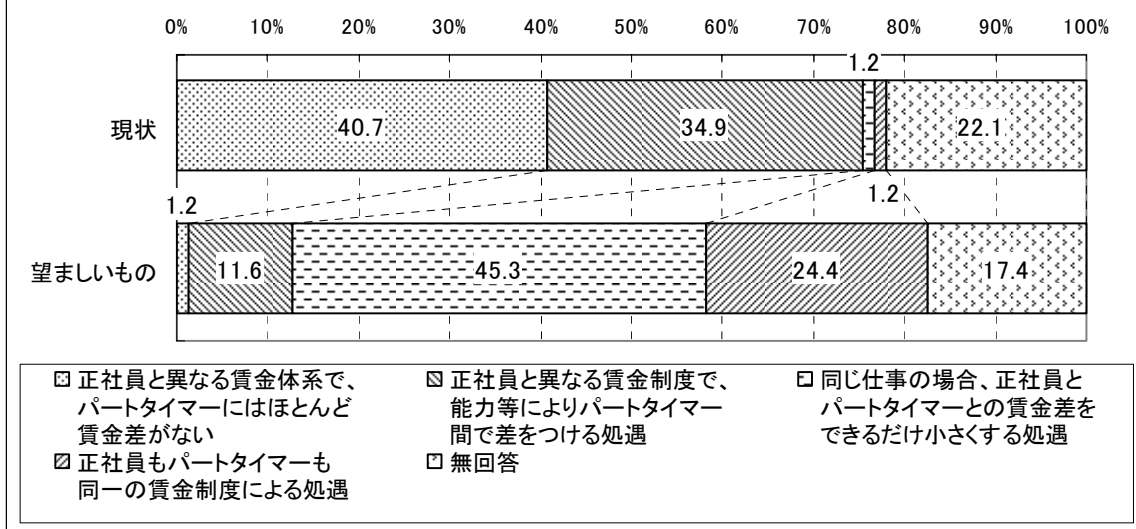
パートタイマーの賃金制度について、その現状と今後においてパート組合役員として望ましいと思うものをみると（設問：問 18）、現状では「独自体系・一律賃金」が 40.7%でもっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が 34.9%となっており、「同一仕事同程度賃金」や「同一体系処遇賃金」（いずれも 1.2%）はわずかしかない<sup>9</sup>。一方、パート組合役員が望ましいと考えるものとしては、現状とはまったく異なり、「同一仕事同程度賃金」が 45.3%ともっとも多く、次いで「独自体系・職能差賃金」が 24.4%となっている。なお、無回答が 2 割程度あることには注意を要する（第 3-3-3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

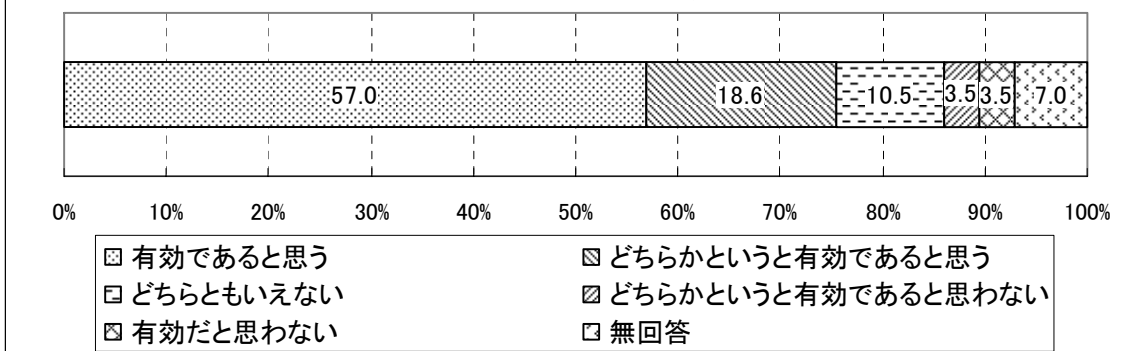
<sup>9</sup> 調査の内容そのものや以下の略語については、第 1 章第 7 節の 7-3 等を参照。



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<sup>10</sup>。

<sup>10</sup> 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。

