

# 第 I 部 調査概要

# 非正規労働者の組織化とその効果－アンケート調査による分析－

## 第 I 部 調査概要

### 第 1 章 調査の目的と方法

#### 第 1 節 調査の目的

本書の目的は、アンケート調査を通じて、非正規労働者の組織化の背景、組織化後の取組、組織化の効果を概観することにある。

非正規労働者の組織化は、1970 年代末から行われている<sup>1</sup>。当時の組織化の対象はパートタイマーであった。スーパー等の職場において、パートタイマーの戦力化が進められたことを受けて組織化が行われた。非正規労働者の組織化に関する歴史的分析を行った前浦（2015）によると、1970 年代に、当時のゼンセン同盟、商業労連、電機労連の産業別組合は、パートタイマーの組織化の方針を固め、非正規労働者の組織化に取り組もうとしていた。その方針を受けて、一部の先進的な組合がパートタイマーの組織化に取り組んだものの、その動きが実を結ぶのは、後述のごとく、2000 年代である。したがって、1970 年代から 2000 年代までの組織化活動は限定的なものであったと言える。

こうした状況に変化が見られるのが 2000 年代である。2000 年代に入ると、労働組合は積極的に非正規労働者の組織化に取り組むようになる。図表 1-1-1 によると、パートタイマーの組織率は、1990 年以降、緩やかながらも上昇している。特に注目すべきは、2000 年代半ばには、推定組織率が急激に上昇していることである。この時期には、GMS（大手スーパー）等において、パートタイマーの組織化が進められたからだと考えられる。こうした動きを受けて、非正規労働者の組織化に関する研究対象は、単組の取組のみならず、ナショナルセンターや産業別組合の取組を含め、広がりを持つようになる。

ところで、何故、2000 年代に入るまで、パートタイマーの組織率は本格的に進まなかったのだろうか。その背景を説明する有力な研究として考えられるのが中村（2009）である。中村は、非正規労働者の組織化が進まない原因を労働組合に求める。中村の主張は、職場に非正規労働者が増え、代表性の危機と集団的発言メカニズムの危機に直面すると、労働組合は非正規労働者の組織化に取り組むというものである。言い換えれば、労働組合は、組織にメリット（2つの危機の回避）が無ければ組織化に取り組まないと言える。これが正しければ、非正規労働者の組織化が十分に進んでいない原因を、労働組合に求めざるを得なくなる。

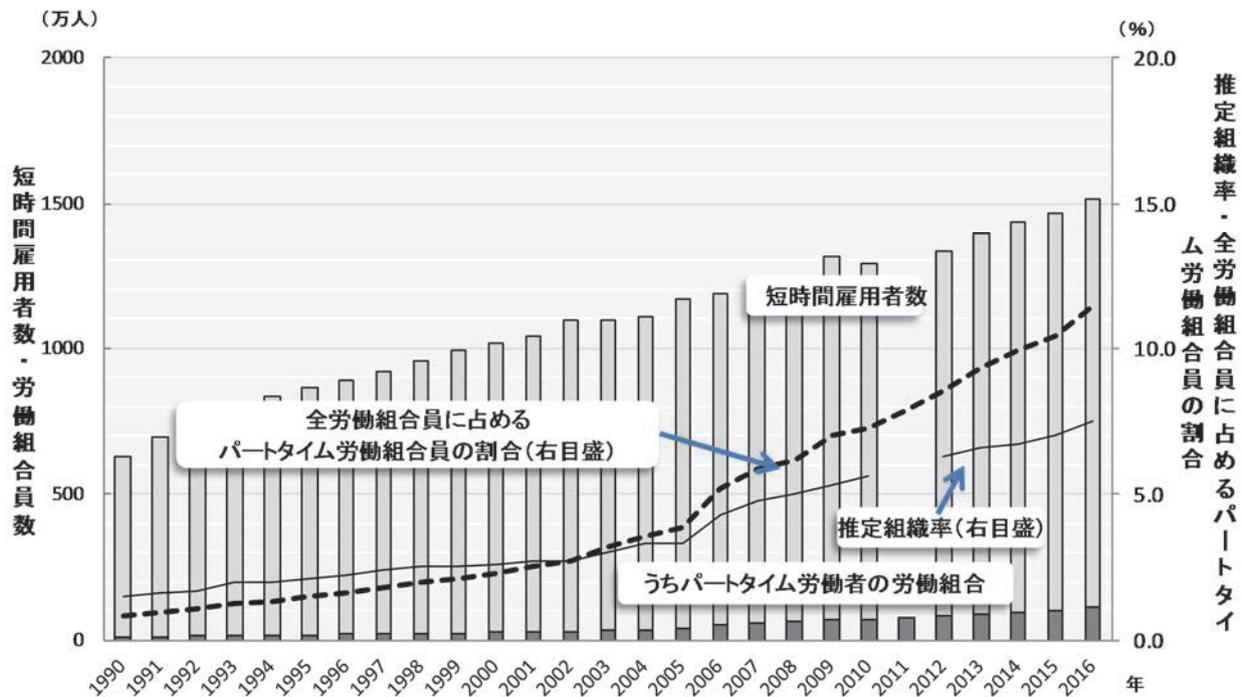
そこで、第 1 の課題は、非正規労働者の組織化の背景を探ることとする。具体的には、ど

---

<sup>1</sup> この時期の非正規労働者の組織化に関する研究として、大沢（1979・1980）、筒井・山岡（1985）、古郡（1985）をあげておく。なおパートタイマーの推定組織率は、1990 年代初頭でも 2%未満である。1970 年代の推定組織率はかなり低かったと考えられる。

のような労働組合が非正規労働者の組織化に取り組むのか、また組織化の対象は、どのような非正規労働者なのかということである。

図表 1-1-1 パートタイム労働者の組織率



出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』及び総務省『労働力調査』より。

第2に、非正規労働者を組織化した後の組合の取組である。非正規労働者を組織化するまでは、組合員は正社員のみである。正社員組合員のみで構成される労働組合を、正社員組合と呼ぶとしよう。正社員組合は、正社員組合員のために組合活動を行う。非正規労働者を組合員として迎え入れる場合、労働組合はどのような取組を行うのか。具体的に言えば、労働組合は組合員の労働条件を改善したり、組合員の雇用を守ったりするが、非正規労働者を組織化した場合、同様の取組を行うのだろうか。

第3に、非正規労働者の組織化の効果である。本稿における組織化の効果とは、労働組合が組織化したことによって、非正規労働者の処遇改善に取り組む等、組織化後のプラスの変化を指す。非正規労働者の組織化に関する先行研究によれば、組織化を行った組合は、非正規労働者の処遇改善や雇用維持に取り組み、一定の成果をあげることが明らかにされている<sup>2</sup>。重要なことは、その効果が非正規労働者の組織化を行った多くの組合に当てはまることなのかということである。さらに言えば、非正規労働者の処遇改善や雇用の維持以外に、組織化の効果はあるのだろうか。組織化の効果については、これらの点について分析を試みる。

<sup>2</sup> その具体的な研究として、労働政策研究・研修機構編（2016）をあげておく。

なお 2 つ目と 3 つ目の分析課題については、非正規労働者を組織化した組合（以下、「組織化組合」とする）と組織化していない組合（以下、「未組織組合」とする）の比較分析を通じて分析を行う。

## 第 2 節 調査方法

アンケート調査の方法について説明しよう。アンケート調査の名称は、『非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査』である。

調査対象は労働組合の本部である。実際の組織化活動は組合支部で行われるが、組織化の方針や取組の内容は、組合本部が決定すると考えられるからである。労働組合には、単位組織労働組合と単一組織労働組合がある。単位組織労働組合とは、支部を持たない組合であり、単一組織労働組合は、本部以外に支部を持つ組合である<sup>3</sup>。したがって、調査対象は、単位組織労働組合と単一組織労働組合の本部とした。

厚生労働省が毎年実施する「労働組合基礎調査」によると、2015（平成 27）年の段階で、単位組織労働組合（22,708 組合）と単一組織労働組合の本部組合（2,275 組合）の合計は 24,983 組合になる。

ただし、この組合の全てを調査対象としたわけではない。本調査では、公務の労働組合を除外することとした。ここで言う公務の労働組合とは、①国家公務員法及び地方公務員法の適用を受ける労働組合であるか、②労働組合基礎調査の「国公営」に該当する組合であるかのいずれかを指す。国公営とは、「貴労働組合が公務員（国営企業、地方公営企業、行政執行法人の職員を含む）で構成されている場合を指す」と定義される<sup>4</sup>。

公務の労働組合を除外するのは、非正規労働者の組織化に関する制度的枠組みが、民間企業と公務では異なると考えられるからである。例えば、地方公務員の非常勤職員（非正規労働者）の現状について言えば、地方公務員法の何条に依拠して任用されるかによって、正規職員と同じ組合に加盟できるかどうかが決まる。

そこで本調査では、統計法第 33 条が定める手続きに則って、上記の公務の労働組合を除く、2015 年の労働組合基礎調査に用いる名簿を提供して頂いた。その上で、個人加盟の組合も名称等から判別できるものは、可能な限り、除外した。個人加盟の組合の場合、個人が抱える問題が解決されると、組合を辞めてしまうケースがあるからである。この場合、組織化後の取組とその効果を把握することは困難となる。こうして得られた 21,539 組合を調査対象とした。

<sup>3</sup> 厚生労働省の HP には、労働組合基礎調査に用いられる用語の定義が記載されている。単位組織労働組合とは、「規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合」であり、単一組織労働組合とは、「規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合」であり、「このうち最下部の組織を「単位扱い組合」、最上部の組織を「本部組合」という。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23b.html#link01>

<sup>4</sup> 労働組合基礎調査の「調査票各項目の記入の仕方」による。

調査票は、①事業所<sup>5</sup>で働く非正規労働者の処遇・仕事・役割、②非正規労働者の人事管理、③組合の組織化活動、④非正規労働者への取組の4点を柱としている。①は、非正規労働者が最も多く働く事業所についての設問である。回答者は、既述の通り、組合本部である。当初は、組合支部用の調査票を作成し、支部に回答してもらうことも考えたが、組合本部と支部の両方から調査票を回収するのは困難だと判断し、組合本部のみに調査票を配布することとした。具体的な調査内容については、本報告書の第Ⅱ部の調査票を参照されたい。

本調査では、2016年7月中旬から調査票を配布し、8月上旬から葉書や電話による督促<sup>6</sup>を行い、最終的に10月上旬に到着した分までを有効回答とした。有効回答数は3,227であり、回収率は約15.0%である。

---

<sup>5</sup> 調査票の事業所とは、当該企業の事業所の中で、非正規労働者が最も多く働いている事業所を指す。したがって、これ以降、事業所という場合、非正規労働者が最も多く働く事業所となる。

<sup>6</sup> 労働組合基礎調査の名簿には、労働組合の住所が記載されているものの、電話番号は載っていない。そのため、東京都産業労働局から『2015年度 労働組合名簿』の提供を受けて、都内の労働組合に電話督促を行った。管見の限りでは、都道府県庁で労働組合の名簿を作成しているのは、東京都のみだと思われる。本調査の意義を理解し、名簿を提供して下さった東京都産業労働局に心より感謝申し上げる。

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 データの性格

データの性格では、労働組合基礎調査（H27）と本調査の比較を行い、本調査のサンプルにどのような偏りがあるのかを明示する。具体的には、産業構成と企業規模を取り上げる。結論を先に言えば、いずれにおいても本調査のサンプルには偏りがあるため、結果の解釈には留意されたい。

また、これ以降、表中に点線で囲っている箇所（点線の箇所）があったり、矢印が記入されている箇所があったりする。点線の箇所は、割合の差が大きい箇所であるか、注目すべきと考えられる箇所を意味する。矢印の箇所については、表中の割合がどう変化をするかを示している。例えば、矢印が下を向いていれば、徐々に割合が低下することを意味し、上向きであれば、徐々に割合が増加することを指す。

#### 1. 本調査の位置づけ

本調査のサンプルと労働組合基礎調査（平成 27）の産業構成を比較すると、「運輸業・郵便業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「その他」で差が大きい（図表 2-1-1）。

図表 2-1-1 産業構成

	N	合計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業
労働組合基礎調査	23,000	100.0%	3.6%	31.6%	2.0%	3.3%	15.4%	8.5%	2.9%
本調査	3,227	100.0%	3.4%	30.7%	1.8%	3.0%	11.4%	8.0%	4.5%
	不動産業・物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス業	サービス業（他に分類されないもの）	その他
労働組合基礎調査	0.8%	1.9%	1.3%	1.8%	9.7%	7.9%	2.6%	6.4%	0.6%
本調査	0.7%	1.5%	1.0%	0.5%	5.1%	5.3%	1.8%	11.9%	4.6%

企業規模を見ると、本調査は、労働組合基礎調査に比べ、1,000人以上の割合が高く、30～99人及び29人以下の割合が低い（図表2-1-2）。

図表2-1-2 企業規模

	労働組合基礎調査	本調査
合計	100.0%	100.0%
1,000人以上	6.5%	31.3%
300～999人	11.8%	12.7%
100～299人	21.4%	21.9%
30～99人	29.4%	23.1%
29人以下	30.8%	11.0%

## 第2節 組合の概要と非正規労働者の属性

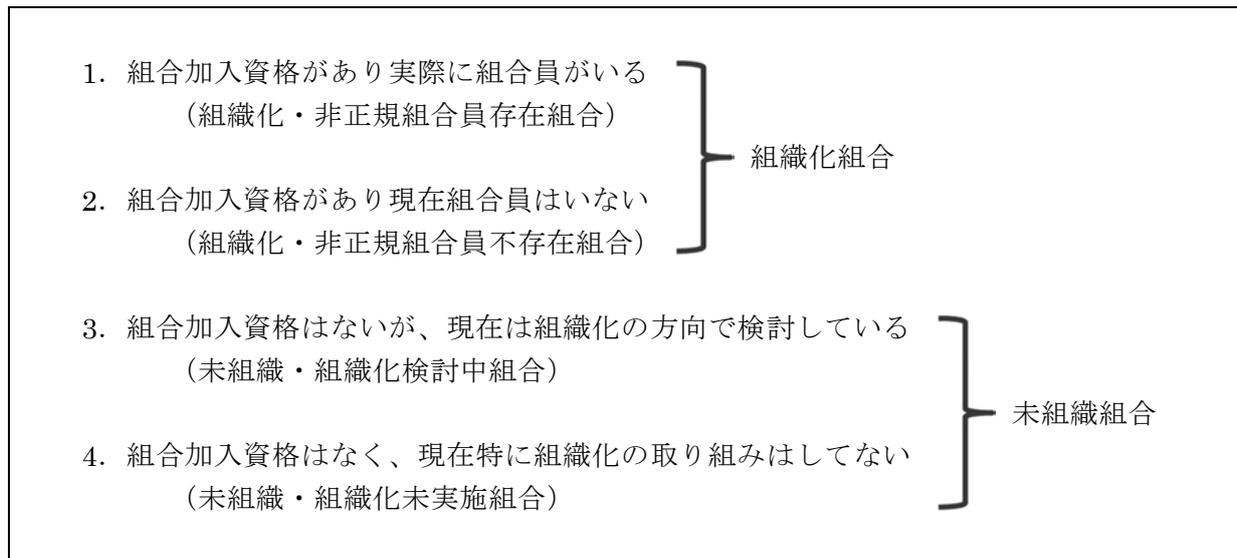
### 1. 組合の属性

労働組合のタイプについて説明をしておく。アンケート調査には、非正規労働者の組織化の状況についての設問がある。その設問の選択肢には、「1. 組合加入資格があり実際に組合員がいる」、「2. 組合加入資格があり現在組合員はいない」、「3. 組合加入資格はないが、現在は組織化の方向で検討している」、「4. 組合加入資格はなく、現在特に組織化の取り組みはしてない」の4つである。

組織化組合のうち、実際に非正規労働者の組合員（以下、「非正規組合員」とする）がいれば1、いなければ2となる。他方で、未組織組合のうち、組織化を検討していれば3、組織化の取組をしていなければ4となる。今後、この4つのタイプ別に分析を行うため、それぞれのタイプの名称を決めておく。

組織化組合のうち、非正規組合員のいるタイプ（選択肢1）は非正規組合員存在組合、非正規組合員のいないタイプ（選択肢2）は非正規組合員不存在組合、未組織組合のうち、現在組織化の方向で検討しているタイプ（選択肢3）は組織化検討中組合、現在も特に組織化に取り組んでいないタイプ（選択肢4）は組織化未実施組合とする（図表2-2-1）。

図表 2-2-1 組合のタイプ



上記の4つタイプの構成を図表2-2-2に示した。組織化組合は1,058組合(全体の32.8%)であり、未組織組合は2,011組合(同62.3%)、残りは無回答の158組合(同4.9%)である。

組織化組合のうち、非正規組員存在組合は706組合(同21.9%)、非正規組合員不存在組合は352組合(同10.9%)である。未組織組合のうち、組織化検討中組合は193組合(同6.0%)、組織化未実施組合は1,818組合(同56.3%)になる。

図表 2-2-2 組合のタイプの構成

	全体に占める割合	N	
合計	100.0%	3,227	
組織化・非正規組合員存在組合	21.9%	706	} 組織化組合 (n=1,058、32.8%)
組織化・非正規組合員不存在組合	10.9%	352	
未組織・組織化検討中組合	6.0%	193	} 未組織組合 (n=2,011、62.3%)
未組織・組織化未実施組合	56.3%	1,818	
無回答	4.9%	158	

次に、企業と組合の設立時期を見ておく。合計の平均値を見ると、企業の設立年数は1958年、組合の設立年数は1977年である。同様に、組織化・未組織別に平均値を見ると、組織化組合のある企業の設立年数は1960年代前半、当該組合の設立年数は1980年代前半である。

これに対し、未組織組合のある企業の設立年数の平均値は 1950 年代半ばであり、組合の設立年数の平均値は 1970 年代前半である。

組織化組合と未組織組合を比較すると、新しい企業と組合において、非正規労働者の組織化が行われている（図表 2-2-3）。

図表 2-2-3 企業の設立年と組合設立年（組合タイプ別）

		企業の設立年	組合の設立年
合計	度数	2,636	2,468
	平均値	1958.43	1977.05
	標準偏差	31.846	20.588
組織化・非正規組合員存在組合	度数	698	725
	平均値	1964.72	1982.58
	標準偏差	30.087	21.078
組織化・非正規組合員不存在組合	度数	171	161
	平均値	1961.64	1983.37
	標準偏差	29.446	19.01
未組織・組織化検討中組合	度数	176	178
	平均値	1955.74	1973.46
	標準偏差	40.404	20.637
未組織・組織化未実施組合	度数	1,591	1,404
	平均値	1955.62	1973.93
	標準偏差	31.373	19.732

組合のある企業の規模を見たい。合計の平均値を見ると、約 1,182 人である。同様にタイプ別に平均値を見ると、組織化・非正規組合員存在組合のある企業の規模は約 3,418 人、組織化・非正規組合員不存在組合のある企業の規模は約 285 人、未組織・組織化検討中組合のある企業の規模は約 981 人、未組織・組織化未実施組合のある企業の規模は 349 人である（図表 2-2-4）。

図表 2-2-4 従業員規模

		従業員総数
合計	度数	2,446
	平均値	1181.7686
	標準偏差	10806.80559
組織化・非正規組合員存在組合	度数	634
	平均値	3417.653
	標準偏差	20990.34987
組織化・非正規組合員非存在組合	度数	172
	平均値	285.0698
	標準偏差	909.42803
未組織・組織化検討中組合	度数	162
	平均値	980.6667
	標準偏差	2534.42354
未組織・組織化未実施組合	度数	1,478
	平均値	349.0622
	標準偏差	875.86884

非正規労働者を組織化した組合がどの産業に分布しているのかを見ておく。点線の箇所は、組織化組合の割合が、未組織組合の割合よりも高い産業を示している。

点線の箇所は、組織化組合の割合が5割を超える産業を示している。これに該当するのは、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」の4産業である。

これらの産業に次いで、組織化組合の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「複合サービス事業」の4産業であり、組織化組合の割合は4割前後となる（図表2-2-5）。

図表 2-2-5 組織化の有無と産業構成

	N	合計	組織化組合	未組織組合	無回答
合計	2,925	100.0%	32.5%	64.1%	3.4%
建設業	110	100.0%	19.1%	75.5%	5.5%
製造業	990	100.0%	16.0%	81.3%	2.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	58	100.0%	25.9%	63.8%	10.3%
情報通信業	96	100.0%	35.4%	62.5%	2.1%
運輸業、郵便業	369	100.0%	42.3%	53.4%	4.3%
卸売業、小売業	259	100.0%	50.6%	47.1%	2.3%
金融業、保険業	145	100.0%	24.8%	73.8%	1.4%
不動産業、物品賃貸業	24	100.0%	16.7%	79.2%	4.2%
学術研究、専門・技術サービス業	47	100.0%	27.7%	72.3%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	33	100.0%	42.4%	54.5%	3.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16	100.0%	56.3%	43.8%	0.0%
教育、学習支援業	166	100.0%	51.8%	43.4%	4.8%
医療、福祉	170	100.0%	65.9%	32.9%	1.2%
複合サービス事業	57	100.0%	38.6%	59.6%	1.8%
サービス業(他に分類されないもの)	238	100.0%	39.1%	57.6%	3.4%
その他	147	100.0%	32.7%	58.5%	8.8%

次に、非正規労働者がどの産業にいるのを見ておく。ここでは、事業所の非正規労働者比率（事業所の全非正規労働者が事業所の全従業員に占める割合、以下同じ）を産業別に見る。本来であれば、企業全体の非正規労働者比率（企業の全非正規労働者が企業の全従業員に占める割合、以下同じ）を取り上げるべきであるが、事業所の非正規労働者比率を取り上げるのは、本章の分析では、事業所の非正規労働者比率を取り上げるからである（その理由は後述する）。なお、企業全体の非正規労働者比率については、章末にある補論の図表補-1を参照されたい。

図表 2-2-6 の点線の箇所は、事業所の非正規労働者比率 50%以上の割合が高い産業を示している。これに該当するのは、「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」である。この2つの産業は、先の図表 2-2-5 で見た組織化組合の割合が高い産業でもある。つまり、組織化組合の割合が高い産業と非正規労働者比率の高い産業はほぼ一致していると言える。

詳しくは、組織化の背景において説明するが、非正規労働者比率は組織化の有無に関係していることが推測される。

図表 2-2-6 事業所の非正規労働者比率と産業構成

		合計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
非正規労働者比率 (事業所)	25%未満	56.5%	74.7%	71.1%	74.5%	73.3%	51.3%	40.8%	67.5%	31.8%
	25%以上50%未満	24.9%	15.8%	21.7%	23.4%	20.9%	28.6%	14.5%	26.2%	31.8%
	50%以上75%未満	11.7%	7.4%	6.1%	2.1%	5.8%	14.2%	14.9%	2.4%	27.3%
	75%以上	6.9%	2.1%	1.2%	0.0%	0.0%	6.0%	29.8%	4.0%	9.1%
	合計	2,793	95	868	47	86	318	228	126	22
		学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	その他	無回答
非正規労働者比率 (事業所)	25%未満	62.8%	15.4%	25.0%	36.4%	31.2%	30.2%	44.3%	55.1%	56.7%
	25%以上50%未満	23.3%	19.2%	25.0%	46.8%	30.5%	41.5%	29.5%	18.9%	24.1%
	50%以上75%未満	7.0%	15.4%	41.7%	13.6%	26.6%	22.6%	15.2%	18.9%	13.4%
	75%以上	7.0%	50.0%	8.3%	3.2%	11.7%	5.7%	11.0%	7.1%	5.8%
	合計	43	26	12	154	154	53	210	127	224

## 2. 組織化の概要

非正規労働者の組織化がいつ頃行われたのかを見たい。本章では、非正規労働者に組合加入資格を与えた時期を、組織化が行われた時期と考える。詳しくは後述するが、非正規労働者に組合加入資格が与えられても、本人の意識によって、組合に加入しないことがあり得るからである。ただし雇用形態別に見る際に、その他については、参考までにデータを記載するにとどめる。その他は、他の非正規労働者に比べ、「無回答」の割合が高いからである。

正社員について見ると、「無回答」を除けば、1989年以前の割合が最も高い。他方で、非正規労働者について見ると、「無回答」を除けば、2000年代と2010年代（2016年まで）の割合が高い。非正規労働者の組織化は、2000年以降から進んだと言える（図表2-2-7）。

この結果は、1960年代から現在に至るまでの非正規労働者の組織化を分析した前浦（2015）の結果と一致する。

図表 2-2-7 組合加入の時期(雇用形態別)

	N	合計	1989年以前	1990-1999年	2000-2009年	2010-2016年	無回答
正社員	1,058	100.0%	21.0%	5.1%	10.7%	5.9%	57.4%
パート	1,058	100.0%	5.5%	3.3%	11.9%	10.5%	68.8%
契約社員	1,058	100.0%	3.0%	2.4%	12.0%	9.5%	73.2%
再雇用	1,058	100.0%	4.3%	2.6%	15.3%	16.0%	61.8%
その他	1,058	100.0%	1.0%	0.9%	1.6%	1.8%	94.7%

組合員資格の付与の仕方について見ていく。その他を除くと、いずれの雇用形態も全員が組織化されるケースが多いことがわかる。全員が組織化される場合を除くと、正社員では「一定の役職以下」、パートでは「労働時間」によって、組合員資格が決定される割合が高い(図表 2-2-8)。

図表 2-2-8 組合員資格の付与の仕方(雇用形態別 MA)

	N	全員	一定の社内資格・等級以下	一定の役職以下	労働時間	その他	無回答
正社員	1,058	31.7%	6.1%	19.2%	7.2%	1.1%	38.2%
パート	1,058	31.7%	1.1%	1.6%	8.7%	2.2%	55.5%
契約社員	1,058	27.9%	1.8%	2.7%	5.0%	2.4%	61.2%
再雇用	1,058	36.0%	3.5%	7.4%	7.1%	2.4%	45.7%
その他	1,058	6.0%	0.4%	0.4%	0.9%	0.8%	91.8%

注 1) MA とは複数回答の意味である。MA の設問については、全ての割合を足し合わせても、100%にはならない。以下同じ。

労働組合への加入方法はどうか。白井(1992) p.240によると、日本では、特定の企業や事業所の従業員の地位の獲得と保持、特定の労働組合の組合員資格の有無との関係をショップ制と呼ぶ。このショップ制には、ユニオンショップ、オープンショップ、クローズドショップの3つがある。

ユニオンショップとは「採用後、従業員の地位を保持するためには、組合員で無ければならないとする」ものである。言い方を変えると、企業の従業員は、当該企業の労働組合の組合員でなくてはならないということになり、その企業の従業員になると、当該企業の労働組合の組合員になる。これに対し、オープンショップとは、「従業員が組合に加入するか否かを自由とするもの」であり、採用後、個人が組合に加入するか否かを選ぶことができる。クローズドショップとは、「特定の組合の組合員のみを従業員として採用する」ことであり、企業に採用される前に組合員であることが条件となる。ただし、日本においては、企業別組合が

多いため、企業に採用される前に組合員となるケースは多くない。そのため日本においては、クローズドショップは現実味がないと言われている<sup>7</sup>。

上記の定義に従い、組合の加入方法（ショップ制）について見ていく。「無回答」を除くと、組合加入の方法は、「ユニオンショップ」か「オープンショップ」のいずれかと言える。雇用形態別に見ると、正社員は「ユニオンショップ」の割合が高いのに対し、非正規労働者は「オープンショップ」の割合が高い。例えば、正社員にはユニオンショップが適用されるが、非正規労働者にはオープンショップが適用される等、雇用形態によって、組合への加入方法が異なることが考えられる（図表 2-2-9）。

図表 2-2-9 組合への加入方法（雇用形態別）

	N	合計	ユニオンショップ	オープンショップ	クローズドショップ	無回答
正社員	1,058	100.0%	28.4%	22.8%	0.9%	48.0%
パート	1,058	100.0%	16.1%	20.9%	0.9%	62.2%
契約社員	1,058	100.0%	12.0%	19.3%	0.8%	68.0%
再雇用	1,058	100.0%	1.9%	4.7%	0.1%	93.3%
その他	1,058	100.0%	1.6%	4.1%	0.1%	94.2%

次に、事業所の非正規労働者比率と組合への加入方法の関係について見る。ここでは、パートと契約社員を取り上げる。パートと契約社員に共通するのは、概して事業所の非正規労働者比率が高くなると、「オープンショップ」の割合が低下し、「ユニオンショップ」の割合が高くなることである（図表 2-2-10）。

なお、この傾向は、企業全体の非正規労働者比率別に見ても当てはまる（図表補-2）。

<sup>7</sup> 日本において、クローズドショップが現実的でないのは、クローズドショップが特定の熟練職種の労働者で構成される職種別組合の供給独占を行い得る職種別組合のみが獲得し得るものであるからである（白井 1992 p.240）。

図表 2-2-10 組合への加入方法(事業所の非正規労働者比率別)

	非正規労働者比率 (事業所)	N	合計	ユニオン ショップ	オープン ショップ	クローズド ショップ	無回答
パート	合計	895	100.0%	16.0%	21.2%	0.9%	61.9%
	25%未満	348	100.0%	6.9%	20.1%	0.9%	72.1%
	25%以上50%未満	257	100.0%	13.2%	23.7%	0.8%	62.3%
	50%以上75%未満	164	100.0%	19.5%	22.6%	1.2%	56.7%
	75%以上	126	100.0%	42.1%	17.5%	0.8%	39.7%
契約社員	合計	1,008	100.0%	10.2%	17.0%	0.8%	72.0%
	25%未満	441	100.0%	6.6%	13.2%	0.5%	79.8%
	25%以上50%未満	268	100.0%	11.2%	24.6%	0.7%	63.4%
	50%以上75%未満	169	100.0%	13.0%	16.6%	1.2%	69.2%
	75%以上	130	100.0%	16.9%	14.6%	1.5%	66.9%

非正規労働者の組合費は、どのような方法に基づいて決定されるのか。組合費は定率か定額の2つの方法で決定される。

定額の割合についてみると、正社員は20.2%であるが、パートは22.2%（「定額で全組合員同額」と「定額で正社員より安い」の合計、以下同じ）、契約社員は19.5%、再雇用が28.2%、その他が4.1%である。定率について見ると、正社員は37.1%、パートは19.9%（「定率で全組合員同率」と「定率で正社員より低い」の合計、以下同じ）、契約社員が17.2%、再雇用が23.1%、その他が3.9%になる。

全体的に言えば、正社員は定率で組合費が決まる割合が高いのに対し、非正規労働者は定額で組合費が決まる可能性が高い。組合によっては、正社員の組合費は定率で決められるが、非正規労働者の組合費は定額となっている等、組合費の決定方法は雇用形態によって異なることが考えられる。

組合費の金額はどのように決定されているか。点線の箇所を見ると、定額では、正社員よりも非正規労働者の組合費が安く設定される割合が高いことがわかる。ただし定率では、その傾向はパートにあてはまるものの、契約社員と再雇用には見られない。もともと正社員と非正規労働者では、賃金額が異なるため、定率で同じ率であっても、正社員組合員と非正規組合員とでは、納める組合費は同額にはならないからだと考えられる（図表2-2-11）。

図表 2-2-11 組合費の決定方法(雇用形態別)

	N	合計	定額で全組合員同額	定額で正社員より安い	定率で全組合員同率	定率で正社員より低い	無回答
正社員	1,058	100.0%	20.2%	—	37.1%	—	42.7%
パート	1,058	100.0%	7.8%	14.4%	9.5%	10.4%	58.0%
契約社員	1,058	100.0%	8.3%	11.2%	9.5%	7.7%	63.3%
再雇用	1,058	100.0%	11.0%	17.2%	12.7%	10.4%	48.8%
その他	1,058	100.0%	1.5%	2.6%	2.7%	1.2%	92.0%

非正規組合員の権利を雇用形態別に見ていく。まず気付くのは、非正規労働者に比べて、正社員に多くの権利が付与されていることである。この差を説明する要因として、組合費の差があると考えられる。図表 2-2-11 から、組合費が定額で決定されるにしても、定率で決定されるにしても、納める組合費は正社員よりも非正規労働者の方が安くなることが推測される。したがって、非正規組合員に付与する権利が、正社員に比べ、制限されることがあるのだと考えられる。

そのうえで、雇用形態別に見ていくと、正社員に与えられる権利としては、「組合役員選挙権」、「組合からの慶弔金の支給」、「共済事業の利用資格」の割合が高く、「支部役員への被選挙権」と「本部役員への被選挙権」の割合が低い。この傾向は、非正規労働者にも当てはまる。この点においては、正社員と非正規雇用者では違いは見られない(図表 2-2-12)。

図表 2-2-12 組合員の権利(雇用形態別 MA)

	N	組合役員選挙権	支部役員への被選挙権	本部役員への被選挙権	組合からの慶弔金の支給	共済事業の利用資格	無回答
正社員	1,058	58.4%	37.3%	39.5%	50.5%	47.8%	39.2%
パート	1,058	38.8%	25.8%	26.3%	34.0%	32.4%	57.7%
契約社員	1,058	34.4%	22.2%	23.1%	30.0%	27.9%	62.9%
再雇用	1,058	47.6%	29.0%	29.7%	44.2%	41.4%	47.6%
その他	1,058	6.8%	4.8%	4.7%	5.8%	5.9%	92.2%

### 3. 非正規労働者の主な仕事と属性

非正規労働者の主な仕事について、雇用形態別に見ると、再雇用に特徴が見られる。再雇用は、パートや契約社員に比べ、「輸送・機械運転の仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「管理的な仕事」、「生産工程の仕事」の割合が高い。

パートと契約社員では、職種の違いはほとんどないが、再雇用については、職種の違いを考慮すべきである(図表 2-2-13)。

図表 2-2-13 主な職種(雇用形態別)

	N	合計	サービスの仕事	事務的な仕事	販売の仕事	保安の仕事	生産工程の仕事
パート	3,227	100.0%	5.9%	13.5%	5.5%	0.3%	10.7%
契約社員	3,227	100.0%	3.7%	11.2%	3.9%	0.4%	9.4%
再雇用	3,227	100.0%	4.3%	9.0%	5.1%	0.9%	13.4%
その他	3,227	100.0%	0.7%	2.4%	0.8%	0.1%	1.7%
	輸送の 仕事・機械 運転	包装搬 等の仕事・ 清掃・	建設 仕事・探掘の	専門的 な仕事・技術的	管理的な仕事	その他の仕事	無回答
パート	1.5%	2.8%	0.1%	5.0%	0.4%	3.0%	51.3%
契約社員	1.7%	1.1%	0.2%	6.2%	0.7%	2.0%	59.6%
再雇用	4.4%	1.9%	0.5%	12.6%	2.9%	2.3%	42.7%
その他	0.5%	0.3%	0.1%	1.6%	0.3%	0.6%	90.8%

次に、非正規労働者の属性を見たい。パートは、他の雇用形態に比べ、「主婦層」の割合が高い。契約社員は「35歳未満の独身者」の割合が高い。再雇用は、「高齢者(65歳以上)」の割合が高い(図表 2-2-14)。

図表 2-2-14 属性(雇用形態別 MA)

	N	35歳未満 の独身者	主婦層	高齢者(65 歳以上)	外国人	その他	無回答
パート	3,227	5.7%	39.3%	8.2%	0.5%	6.5%	44.8%
契約社員	3,227	15.8%	12.6%	3.8%	1.3%	15.5%	55.4%
再雇用	3,227	0.4%	2.5%	34.2%	0.1%	27.0%	37.1%
その他	3,227	2.5%	2.8%	1.2%	0.6%	3.7%	90.0%

### 第3節 非正規労働者の組織化の背景

#### 1. 組織化の有無

組織化の背景では、代表性の維持と集团的発言メカニズムの維持という観点から、非正規労働者比率が重要である（例えば、中村 2009）。この通りであるならば、非正規労働者比率が高いほど、非正規労働者は組織化されることになる。そこで、事業所の非正規労働者比率と組織化の関係を確認する。

事業所の非正規労働者比率が高くなるほど、「組織化組合」の割合が高く、その比率が低くなるほど、「未組織組」合の割合が高まる（図表 2-3-1）。なおこの傾向は、企業全体の非正規労働者比率別に見ても当てはまる（補論の図表補-3）。

先に見たように、事業所の非正規労働者比率が高いほど、非正規労働者の組合加入方法は、ユニオンショップの割合が高まることが明らかとなった（図表 2-2-10）。

これらの結果を踏まえると、非正規労働者比率が低い状態で組織化する場合は、労働組合が組織化する必要性がそれほど高くはないため、希望者が組合に加入するオープンショップが採用されると考えられる。他方で、非正規労働者比率が高い状態で組織化する場合は、労働組合にとって、その必要性が高いために、組合員の資格を満たす全労働者が加入するユニオンショップが採用されるのだと考えられる。

図表 2-3-1 事業所の非正規労働者比率と組織化の関係

		N	合計	組織化組合	未組織組合	無回答
非 正 規 労 働 者 比 率  ( 事 業 所 )	合計	2,793	100.0%	32.0%	63.9%	4.0%
	25%未満	1,578	100.0%	22.1%	72.1%	5.9%
	25%以上50%未満	695	100.0%	37.0%	61.4%	1.6%
	50%以上75%未満	326	100.0%	50.3%	48.2%	1.5%
	75%以上	194	100.0%	64.9%	33.0%	2.1%

次に、事業所の非正規労働者比率と組織化の関係が産業によって異なるのかを見たい。ここでは、組織化組合率（非正規労働者を組織化した組合のある企業が全体に占める割合、以下同じ）に着目する。この割合について、非正規労働者比率別・産業別に見る。

なお、不等号を太枠で囲っている箇所は、図表 2-3-1 に見られた傾向が当てはまらない産業を示している。これに該当するのは、「情報通信業」、「金融業、保険業」の 2 つの産業である。

図表 2-3-2 によると、組織化組合率は、上記の 2 つの産業を除く産業において、事業所の非正規労働者比率 50%未満の企業よりも、非正規労働者比率 50%以上の企業の方が高い。

一部の産業を除けば、非正規労働者比率が高いほど、組織化される可能性が高いことがわかる<sup>8</sup>。

図表 2-3-2 事業所の非正規労働者比率と組織化組合率(産業別)

	非正規労働者比率 (事業所)50%未満		非正規労働者比率 (事業所)50%以上
合計	26.6%	<	54.9%
建設業	15.1%	<	33.3%
製造業	14.9%	<	25.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	21.7%	<	100.0%
情報通信業	37.0%	>	20.0%
運輸業、郵便業	36.6%	<	54.7%
卸売業、小売業	31.0%	<	75.5%
金融業、保険業	22.0%	>	12.5%
不動産業、物品賃貸業	14.3%	<	25.0%
学術研究、専門・技術サービス業	24.3%	<	66.7%
宿泊業、飲食サービス業	22.2%	<	52.9%
生活関連サービス業、娯楽業	33.3%	<	50.0%
教育、学習支援業	50.8%	<	57.7%
医療、福祉	63.2%	<	66.1%
複合サービス事業	31.6%	<	60.0%
サービス業(他に分類されないもの)	32.9%	<	54.5%
その他	24.5%	<	51.5%

注1) 不等号を太枠で囲っている箇所は、図表 2-3-1 の傾向が当てはまらない産業を示している。

組織化の背景を探るうえで、もう1つ考えておくべきことがある。組織化の対象となるのは、どのような非正規労働者なのかということである。ここでは、正社員と非正規労働者の分業関係に着目する。

アンケート調査では、両者の分業関係について、「1. 正社員と非正規労働者の仕事は区別されている」、「2. 正社員は非正規労働者が主に行う仕事を担当することがある」、「3. 非正

<sup>8</sup> この傾向は、企業全体の非正規労働者比率でも当てはまる。補論の図表補-4を参照のこと。

規労働者は正社員が主に行う仕事を担当することがある」、「4. 非正規労働者が正社員と同じ仕事をする」の4つの選択肢から、1つを選んでもらっている（図表2-3-3）。当然の事ながら、非正規労働者の仕事と正社員の仕事の重なる部分（図表2-3-3の影の部分）が正社員の仕事に近い4であるほど、非正規労働者の業務は高度になる。

図表 2-3-3 正社員と非正規労働者の分業関係(雇用形態別)

	正社員	正社員	正社員	正社員
正社員が主に行う仕事	↑ ↓	↑ ↓	↑ ↓	↑ ↓
↑ ↓				
非正規労働者が主に行う仕事	↑ ↓	↑ ↓	↑ ↓	↑ ↓
	非正規労働者	非正規労働者	非正規労働者	非正規労働者
あてはまる番号1つに ○をつけてください	1	2	3	4
	正社員と非正規労働者の仕事は区別されている	正社員は、非正規労働者が主に行う仕事を担当することがある	非正規労働者は、正社員が主に行う仕事を担当することがある	非正規労働者が正社員と同じ仕事をする

出所：第II部掲載の調査票より。

正社員と非正規労働者間の分業関係と組織化の関係を見る。非正規労働者の業務が高度であるほど、「組織化組合」の割合が高くなり、逆にその業務が高度でないほど、「未組織組合」の割合が高くなる（図表2-3-4）。

図表 2-3-4 非正規労働者の業務と組織化の関係

	N	合計	組織化・非正規組合員存在組合	組織化・非正規組合員不存在組合	未組織・組織化検討中組合	未組織・組織化未検討組合
合計	2,662	100.0%	23.4%	11.6%	6.7%	58.2%
1. 正社員と非正規労働者の仕事は区別されている	273	100.0%	21.6%	8.4%	7.0%	63.0%
2. 正社員は、非正規労働者が主に行う仕事を担当することがある	1,265	100.0%	19.1%	10.0%	7.5%	63.4%
3. 非正規労働者は、正社員が主に行う仕事を担当することがある	527	100.0%	30.6%	11.0%	5.5%	52.9%
4. 非正規労働者が正社員と同じ仕事をする	597	100.0%	27.3%	17.1%	6.0%	49.6%

上記の図表2-3-4から、質的基幹化をしている非正規労働者であるほど、組織化されて

いることが示されたが、その傾向について産業別に見たい。質的基幹化とは、非正規労働者の仕事や賃金などの労働条件が正社員のものに近づく（質的に上昇する）様子を指す概念である<sup>9</sup>。ここでは、正社員と非正規労働者の分業関係に関する4つの選択肢のうち、1と2を「質的基幹化なし」に、3と4を「質的基幹化あり」にまとめている。

図表2-3-5によると、「電気・ガス・熱供給・水道事業」、「宿泊業・飲食サービス業」（不等号を太枠で囲っている）を除く産業において、組織化組合率は、非正規労働者が質的に基幹化していない企業よりも、質的に基幹化している企業の方が高い。一部の産業を除けば、質的基幹化している非正規労働者であるほど、組織化の対象になると言える。

図表 2-3-5 正社員・非正規労働者の分業関係と組織化組合率の関係(産業別)

	質的基幹化あり		質的基幹化なし
合計	41.8%	>	28.4%
建設業	20.6%	>	20.0%
製造業	20.2%	>	14.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	16.7%	<	35.7%
情報通信業	56.3%	>	27.7%
運輸業、郵便業	52.4%	>	31.0%
卸売業、小売業	61.8%	>	47.4%
金融業、保険業	32.4%	>	24.1%
不動産業、物品賃貸業	22.2%	>	20.0%
学術研究、専門・技術サービス業	44.4%	>	16.0%
宿泊業、飲食サービス業	37.5%	<	47.8%
生活関連サービス業、娯楽業	62.5%	>	50.0%
教育、学習支援業	61.2%	>	50.7%
医療、福祉	75.3%	>	60.8%
複合サービス事業	56.0%	>	26.9%
サービス業(他に分類されないもの)	45.9%	>	36.0%
その他	51.1%	>	26.2%

注1) 不等号を太枠で囲っている箇所は、図表2-3-4の傾向が当てはまらない産業を示している。

<sup>9</sup> 質的基幹化の定義は、本田（2004）に基づく。

## 2. 組織化の理由

アンケート調査では、組織化の理由あるいは組織化を検討する理由を、組織化・非正規組合員存在組合、組織化・非正規組合員不存在組合、未組織・組織化検討中組合に聞いている。

対象となる労働組合の合計について、組織化の理由として割合が高い順に見ていくと、①非正規雇用の労働条件の向上、②非正規雇用の雇用の維持、③組合の交渉力の強化、④非正規労働者の増加、⑤正社員と非正規雇用のコミュニケーションの改善になる。この結果は、基本的に、上記の3つの組合のタイプのいずれにも当てはまる。唯一異なるのは、未組織・組織化検討中組合において、3番目に割合が高いのは非正規労働者の増加、4番目に高いのは組合の交渉力の強化となっていることである。

組織化の主な目的は、組織化組合と未組織・組織化検討中組合によって、多少の違いはあるものの、概ね一致していると言って良い（図表2-3-6）。

図表 2-3-6 組織化の理由(組合タイプ別 MA)

	N	事業所で非正規労働者の人数が増えたから	非正規労働者の能力や意欲が高まっているから	組合の立ち上げから確保した数	事業所における過半数	別の組合が非正規労働者を働かせるから	組合の交渉力を強化したから	非正規労働者の労働条件の向上	上部団体からの要請を受けたから
合計	1,251	29.7% (4)	8.3%	25.7%	9.8%	36.9% (3)	61.1% (1)	19.5%	
組織化・非正規組合員存在組合	706	32.3% (4)	10.1%	28.8%	8.8%	42.5% (3)	67.8% (1)	18.1%	
組織化・非正規組合員不存在組合	352	22.4% (4)	4.8%	17.0%	6.3%	27.8% (3)	46.3% (1)	16.2%	
未組織・組織化検討中組合	193	33.7% (3)	8.3%	30.6%	19.7%	33.2% (4)	63.2% (1)	30.6%	
		非正規労働者の苦情処理が必要だから	正社員と非正規労働者のコミュニケーション	非正規労働者の就業先への定着を促すから	非正規労働者の雇用の維持	非正規労働者の生産性を向上させたいから	その他	無回答	
合計	17.1%	28.9% (5)	17.5%	55.4% (2)	11.5%	9.7%	3.0%		
組織化・非正規組合員存在組合	19.7%	31.7% (5)	20.8%	63.5% (2)	13.3%	9.5%	2.1%		
組織化・非正規組合員不存在組合	12.2%	21.0% (5)	11.1%	45.2% (2)	5.4%	14.5%	6.0%		
未組織・組織化検討中組合	16.6%	32.6% (5)	17.1%	44.6% (2)	16.1%	1.6%	1.0%		

注1) 割合の隣の括弧内の数値は、割合の高い順番を示している。

### 3. 未組織の理由

ここでは、非正規労働者を組織化していない理由（未組織の理由）を取り上げる。この設問については、未組織・組織化未実施組合が対象となる。その主な理由は、①非正規労働者がいないこと、②非正規労働者の組合活動への無関心、③正社員と非正規労働者の利害調整が困難であることの3つである。

未組織組合の非正規労働者比率は低いことからすると（図表2-3-1）、未組織の理由として、①の割合が高いのは自然なことである。②については、そもそも組織化を検討したり、非正規労働者を勧誘したりしていないのだから、非正規労働者が組合活動に関心を持たないのは当然である。③については、正社員と非正規労働者間の利害調整が難しいと組合が判断し、組織化に取り組んでいないことを指す（図表2-3-7）。

図表2-3-7 未組織の理由(未組織・組織化未実施組合 MA)

	N	の組 賛 同 化 を に 得 対 に し て い 、 か 経 営 側	を非 得組 に合 員に の対 か正 ら社 員、 の職 賛場 同の	か組 ら合 員化 のに 賛対 同し て得 、 に正 く社 員	動非 に正 無規 関労働 心働 だ者 かが ら、 組合 活	だ事非 か業正 ら活規 動労働 に働 対者 しが て、 無会 関社 心の	るて外 かい部 らるの 非労働 正働 規組 労働 者加 が入 いし	体組 が織 積化 極に 的対 では な、 い上 か部 ら団	害社組 調員織 整と化 が非す 難正と し規と く労働 な働者 者内 かの ら利正	が組 悪織 化化 する ると ら、 組合 財政
未組織・組織化未実施組合	1,818	17.7%	5.9%	9.6%	25.5%(1)	8.1%	0.7%	2.5%	20.8%(3)	2.9%
が労働 者化 のし か雇 てら 用も を、 守非 る正 の規	結労働 者化 のし に処 てく も改 、 か善 非 らに 正 は規	守は非 つ、正 関規 て労働 れず働 る者 よ法 の律 か遇 かを 遇	しは非 合、正 つ労働 て使働 る者 かす のら で処 に遇 話	用よ非 をり正 優非 先正 労働 した の者 い正 か社 員組 登化	ば他の いの だ組 か活 ら動 で 手 い つ	ど非 い正 な規 い働 か者 ら は ほと ん	その他	無回答		
未組織・組織化未実施組合	13.4%	13.8%	3.4%	10.3%	11.4%	9.7%	25.5%(1)	12.9%	3.2%	

注1) 割合の隣の括弧内の数値は、割合の高い順番を示している。

### 4. 組織化への理解

会社（使用者）は、非正規労働者の組織化に対して反対する可能性がある。そこでアンケート調査では、会社の組織化に対する反応について、①最初に組織化の申し入れをした時、②組織化に取り組んだ時の2つのタイミングで聞いている。対象は組織化組合である。

会社の反応を見ると、点線の箇所の割合（「強く反対した」と「反対した」の合計）は5～6%程度にすぎないことがわかる。無回答が2～3割程度であることから、少なくとも全体の約3割は賛成である（「賛成した」と「強く賛成した」の合計）。なお、全体の約半数は、どちらでもない（図表2-3-8）。

図表 2-3-8 会社の反応(組織化組合)

最初の申し入れ時		N	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	無回答
	合計	1,058	100.0%	2.2%	4.2%	49.1%	20.5%	4.6%	19.5%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	2.0%	4.5%	46.3%	25.2%	5.9%	16.0%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	2.6%	3.4%	54.5%	11.1%	2.0%	26.4%
組織化取組時		N	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	無回答
	合計	1,058	100.0%	2.0%	2.6%	47.4%	21.0%	5.0%	22.0%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	1.6%	2.8%	45.5%	25.1%	6.5%	18.6%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	2.8%	2.0%	51.4%	12.8%	2.0%	29.0%

次に、組織化活動の苦勞を取り上げる。対象は組織化組合である。最も割合が高いのは、「特に苦勞はしなかった」である。これが全体の約 1/3 を占める。この次に高いのは、「非正規労働者への説明・説得」で 2 割強になる。非正規組合員の有無別にみると、「特に苦勞しなかった」の割合に差異は見られないが、「非正規労働者への説明・説得」では、組織化・非正規組合員存在組合において 3 割近くになる。

総じて言えば、「特に苦勞はしなかった」と回答する組合が多い。苦勞をする場合は、正社員組合員や会社への対応ではなく、非正規労働者への組織化の説明や説得となる（図表 2-3-9）。

図表 2-3-9 組織化活動の苦勞(組織化組合)

	N	合計	針で組の合 決組執 定織行 化部 方内	得へ組の合 説支 明部 ・役 説員	の正 理社 解員 を組 得合 る員	得へ非 の正 説規 明労 ・働 説者	同会 意社 をの 得理 る解 ・	そ の 他	な か っ た 苦 た ら し	無 回 答
合計	1,058	100.0%	3.6%	1.0%	3.2%	22.2%	4.8%	7.4%	34.2%	23.5%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	3.7%	0.8%	3.1%	28.5%	4.1%	5.5%	34.1%	20.1%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	3.4%	1.4%	3.4%	9.7%	6.3%	11.1%	34.4%	30.4%

ところで「(組織化の過程で) 苦勞はしなかった」と回答した組合は、どのような形で非正規労働者を組合員にしているのだろうか。事例調査では、多くの場合、ユニオンショップが

採用されることが多い<sup>10</sup>。

ユニオンショップ協定が企業と組合との間で締結されると、組合加入資格を持つ非正規労働者は組合に加入することになる。それゆえ、組織化過程で苦勞しなかったのは、ユニオンショップ協定によるものだと考えられる。

そこで、組織化過程で苦勞のなかった組合について組合加入の方法を見ると、「無回答」を除けば、組合に加入したい人が加入する「オープンショップ」が多いことがわかる。「ユニオンショップ」と「オープンショップ」の割合の差は、10%程度になる。組織化の過程における苦勞がなかったのは、ユニオンショップによる影響はあるものの、別の理由もあると考えられる（図表 2-3-10）。その他の理由の解明は、今後の課題としたい。

図表 2-3-10 組合の加入方法（組織化過程で苦勞のなかった組合）

	N	合計	ユニオンショップ	オープンショップ	クローズドショップ	無回答
パート	362	100.0%	11.9%	22.1%	0.8%	65.2%
契約社員	362	100.0%	8.8%	21.0%	0.8%	69.3%
再雇用	362	100.0%	20.2%	28.7%	0.8%	50.3%
その他	362	100.0%	1.7%	5.2%	0.3%	92.8%

上記から、①組織化に対して、会社側は特に反対していないこと、②組織化で苦勞する場合は、非正規労働者に組織化の説明や説得をすることであることが明らかとなった。では、未組織ではあるが、現在、組織化を検討している未組織・組織化検討中組合では、どうだろうか。ここでは、①組合の上部団体、②正社員組合員、③対象となる非正規労働者、④会社側の4者の組織化に対する姿勢について見る。

上部団体についてみると、組織化に積極的であることがわかる。「積極的」と「やや積極的」を足し合わせると、65.3%にのぼる。正社員組合員と対象となる非正規労働者では、「どちらともいえない」の割合が最も高く、6割前後となっている。この傾向は、会社側に当てはまるものの、その割合は5割弱となる。会社側の特徴は、他のアクターに比べ、消極的だということである。「やや消極的」と「消極的」を足し合わせると3割になる（図表 2-3-11）。

<sup>10</sup> 例えば、労働政策研究・研修機構編（2016）で取り上げられている8つの事例では、ユニオンショップが採用されている。

図表 2-3-11 組織化の取組に対する態度(未組織・組織化検討中組合)

	N	合計	積極的	やや積極的	どちらともいえない	やや消極的	消極的	無回答
上部団体	193	100.0%	51.8%	13.5%	16.6%	0.5%	2.1%	15.5%
正社員組合員	193	100.0%	6.2%	19.2%	61.7%	1.6%	1.6%	9.8%
対象となる非正規労働者	193	100.0%	2.1%	7.8%	54.9%	13.0%	7.3%	15.0%
会社側	193	100.0%	4.1%	6.7%	47.7%	7.8%	20.2%	13.5%

組織化組合に、対象の拡大など、更なる組織化の余地があるかどうかを見る。組織化組合全体を見ると、「検討している」がおよそ3割、「検討していない」が4割弱となっている。組織化組合の3割程度（約300組合）が、今後、更なる組織化に取り組む可能性がある（図表2-3-12）。

図表 2-3-12 組織化の余地(組織化組合)

	N	合計	検討している	検討していない	未組織の非正規労働者はいない	無回答
合計	1,058	100.0%	29.8%	38.0%	15.1%	17.1%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	31.6%	33.6%	17.1%	17.7%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	26.1%	46.9%	11.1%	15.9%

次に、未組織・組織化未実施組合が組織化に取り組む可能性について見る。最も割合が高いのは、「組織化の検討はしない」である。その割合は6割弱（58.6%）に及ぶ。未組織・組織化未実施組合は1,818組合あり、全体のサンプルサイズの56.3%に相当する。その6割が組織化を検討しないということであるから、全体の33%（ $0.563 \times 0.586 = 0.330$ ）が、今後も組織化に取り組まない可能性が高い（図表2-3-13）。

図表 2-3-13 組織化の検討(未組織・組織化未実施組合 MA)

	N	非正規労働者が増加すれば検討する	非正規労働者から要望があれば検討する	上部団体から指導や支援があれば検討する	組合員の賛同を得られそうなら検討する	会社の賛同を得られそうなら検討する	その他	組織化の検討はしない	無回答
未組織・組織化未実施組合	1,818	9.8%	20.0%	7.1%	14.7%	13.2%	3.0%	58.6%	1.6%

未組織・組織化未実施組合のうち、「(今後2年以内に)組織化の検討はしない」と回答した組合は、どんな理由から組織化を検討しないのだろうか。その理由(未組織の理由)について、未組織・組織化未実施組合全体、「組織化を検討しない」と回答した組合との比較を行う。

その理由を割合が高い項目をあげると、いずれもの組合も、①非正規労働者がほとんどいないこと、②非正規労働者の組合活動への無関心、③組合内(正社員と非正規労働者)の利害調整が困難であることの3点になる(図表2-3-14)。

未組織の理由について、3つの組合に差はほぼないと言える。

図表 2-3-14 未組織の理由(未組織・組織化未実施組合 MA)

	N	組織化に対して、経営側の賛同を得にくいから	非正規労働者の組合員に対して、職場の賛同を得にくいから	組合員に対して、正社員から	非正規労働者が、組合活動に無関心だから	非正規労働者が、会社活動に対して無関心だから	外部の非正規労働者が加入している非正規労働者がいるから	組織化に対しては、上部団体から	組合員と非正規労働者の利害調整が難しくなるから	組織化すると、組合財政が悪化するから
全体	1,818	17.7%	5.9%	9.6%	25.5%(1)	8.1%	0.7%	2.5%	20.8%(3)	2.9%
うち「組織化を検討しない」と回答した組合	1,065	15.5%	4.9%	8.4%	20.9%(2)	6.6%	0.7%	2.2%	19.5%(3)	3.0%
うち「組織化を検討しない」と回答していない組合	753	20.7%	7.3%	11.4%	32.0%(1)	10.4%	0.8%	2.9%	22.7%(2)	2.7%
	N	組合員と非正規労働者の利害調整が難しくなるから	非正規労働者の組合員に対して、職場の賛同を得にくいから	組合員に対して、正社員から	非正規労働者が、組合活動に無関心だから	非正規労働者が、会社活動に対して無関心だから	外部の非正規労働者が加入している非正規労働者がいるから	組織化に対しては、上部団体から	組合員と非正規労働者の利害調整が難しくなるから	組織化すると、組合財政が悪化するから
全体	13.4%	13.8%	3.4%	10.3%	11.4%	9.7%	25.5%(1)	12.9%	3.2%	
うち組織化を検討しないと回答した組合	13.4%	13.4%	4.8%	11.2%	11.0%	8.7%	28.0%(1)	13.6%	2.8%	
うち組織化を検討しないと回答していない組合	13.4%	14.3%	1.5%	9.0%	12.1%	11.2%	21.9%(3)	11.8%	3.7%	

#### 第4節 非正規労働者の組織化後の取組

非正規労働者の意見の収集方法を見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、未組織組合に比べ、多くの項目において、割合が高い。他方で、「特に何もしていない」を見ると、未組織組合は、組織化・非正規組合員存在組合に比べ、割合が高い（図表2-4-1）。

図表2-4-1 非正規労働者の意見収集の方法(タイプ別 MA)

	N	非正規労働者の意見の通りを図る	非正規労働者の意見交換の場や懇談会を設ける	非正規労働者が協議する会を設立する	パンフレット配布を行う	正規労働者について説明する
合計	3,069	6.5%	13.8%	1.2%	8.1%	12.8%
組織化・非正規組合員存在組合	706	12.9% ↑	38.2% ↑	4.2% ↑	25.5% ↑	35.0% ↑
未組織・組織化検討中組合	193	10.4%	17.1%	1.0%	6.7%	13.0%
未組織・組織化未実施組合	1,818	3.8%	3.9%	0.1%	1.2%	3.1%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	5.7%	14.5%	0.6%	9.4%	18.2%
	労働組合に対する要望を非正規労働者にお題を	非正規労働者を問題とする	組合主催のイベントを促す	その他	特に何もしていない	無回答
合計	16.3%	2.5%	22.2%	4.6%	48.5%	7.1%
組織化・非正規組合員存在組合	41.8% ↑	9.2% ↑	44.5% ↑	6.1% ↑	12.2% ↓	7.4%
未組織・組織化検討中組合	17.6%	0.5%	25.9%	7.8%	34.2%	5.2%
未組織・組織化未実施組合	5.4%	0.3%	13.6%	3.6%	67.3% ↓	5.9%
組織化・非正規組合員不存在組合	20.5%	1.4%	19.3%	5.4%	32.4%	13.4%

組織化すると、労働組合は様々なルートを通じて、非正規労働者の意見を様々な形で収集している。

組織化後に、組合活動に変化が見られた組合（「正社員のための活動が中心だが、非正規労働者のことも考えるようになった」、「どちらかといえば、非正規労働者のための活動が中

心となった」、「非正規労働者のための活動が中心になった」の合計)は、全体で62.8%にのぼる。

その割合については、非正規組合員の有無別にみると、組織化・非正規組合員存在組合は72.8%、組織化・非正規組合員不存在組合は44.6%になる(図表2-4-2)。

実際に、非正規組合員がいるかないかによって、大きな差はあるものの、組織化によって、組合活動に変化がもたらされ、非正規労働者のための取組を行うようになったと言える。

図表 2-4-2 組織化後の組合活動の変化(組織化組合)

	N	合計	引き続 き活動 が、中 心社 員 のた め	と心正 もだ社 考が員 え非の る正た よ規め う労の に働活 な者動 つのが たこ中	規ど 労働ち 者のら のたか ためとい のえ 活ば、 動非 が正	非正 規 労働 者の ため の活 動が 中心 にな った	無 回 答
合計	1,058	100.0%	15.3%	50.8%	8.4%	3.6%	21.9%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	10.9%	55.1%	11.6%	5.1%	17.3%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	24.1%	42.0%	2.0%	0.6%	31.3%

組合活動の変化に対する正社員組合員の反応を見る。最も割合が高いのは、「特に不満は出なかった」である。全体では約7割、組織化・非正規組合員存在組合では、全体の約3/4、組織化・非正規組合員不存在組合では、6割強になる。全体的に見て、多くの組合では、非正規労働者の組織化による組合活動の変化に対して、不満は出なかったと言える(図表2-4-3)。

組織化後の組合活動は、概ね正社員組合員の理解が得られていると考えられる。

図表 2-4-3 組合活動に対する組合員の反応(組織化組合)

	N	合計	正社員と非正規労働者から不満が出た	正社員から不満が出た	非正規労働者から不満が出た	その他	特に不満は出なかつた	無回答
合計	1,058	100.0%	1.7%	3.5%	4.2%	1.1%	69.8%	19.8%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	2.3%	3.7%	5.1%	1.0%	73.9%	14.0%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	0.6%	3.1%	2.3%	1.4%	61.4%	31.3%

上記から、非正規労働者の組織化を契機として、組合活動が変化したことに対して、概ね正社員組合員の理解が得られている可能性が指摘された。ここでは、正社員組合員から出された不満に対して、組合がどのように対応したのかを取り上げる。

最も割合が高いのは、「当該組合員の不満を聞き、組合活動に理解を求めた」である。全体ではおよそ 2/3、組織化・非正規組合員存在組合では約 7 割、組織化・非正規組合員不存在組合では、5 割強となっている（図表 2-4-4）。

非正規組合員の有無にかかわらず、多くの労働組合は、組合活動の変化に対して出された不満そのものに対応するのではなく、組合活動の説明をする等して理解を求めている。

図表 2-4-4 不満への対応(組織化組合)

	N	合計	当該組合員の不満を聞き、組合活動に理解を求めた	当該組合員の不満を満了することにした	当該組合員の不満に対応した	その他	特に何もしていない	無回答
合計	111	100.0%	64.9%	7.2%	9.0%	9.0%	7.2%	2.7%
組織化・非正規組合員存在組合	85	100.0%	68.2%	7.1%	8.2%	8.2%	4.7%	3.5%
組織化・非正規組合員不存在組合	26	100.0%	53.8%	7.7%	11.5%	11.5%	15.4%	0.0%

ところで、多くの組合において、組合活動の変化に不満が出なかつたのは何故だろうか。その理由について、全体的にみると、「組合活動のなかで、組合員に対して説明をしているから」と「日常的に、組合員とのコミュニケーションを図っているから」の割合が 4 割を超えている（図表 2-4-5）。

非正規組合員の有無別に見ても、上記 2 つの割合に大きな差異は見られない。組合員に組

合活動について説明したり、コミュニケーションを取ったりするというような日常的な取組が組合活動に対する理解を深めているのかもしれない。

図表 2-4-5 不満が出なかった要因(組織化組合 MA)

	N	組合員活動に対する説明、	日常業務、組合員との関係	このため、組合員を組織化	分員のおため、組合員を組織化	分員のおため、組合員を組織化	非正規労働者の組合員を組織化	組合員への関心、組合員が活	その他	不満な組合員の割合	無回答
合計	738	49.2%	40.8%	17.5%	14.4%	21.5%	7.7%	11.9%	1.6%		
組織化・非正規組合員存在組合	522	51.3%	41.0%	19.2%	16.7%	20.1%	7.9%	10.7%	1.3%		
組織化・非正規組合員不存在組合	216	44.0%	40.3%	13.4%	8.8%	25.0%	7.4%	14.8%	2.3%		

## 第5節 非正規労働者の処遇改善<sup>11</sup>・組織化効果

非正規労働者の処遇改善・組織化の効果については、組合の4つのタイプ別に見ていく。前節において見たように、組織化をしている組合でも、非正規組合員がいるのといないのでは、組合活動に違いが見られるからである。その結果として、非正規労働者の処遇改善や組織化の効果にも差が出ると考えられる。そこで、組織化・非正規組合員不存在組合については、参考までにデータを記載するにとどめる。

まず非正規労働者の処遇改善を見る。全ての項目において、未組織の2つの組合に比べ、組織化・非正規組合員存在組合の割合が高くなっている。さらに、「実現したことはない」について見ると、未組織組合に比べ、組織化・非正規組合員存在組合の割合は低い。つまり非正規労働者を組織化している労働組合ほど、非正規労働者の処遇改善が実現される傾向がある(図表2-5-1)。

<sup>11</sup> 組織化による処遇改善の効果については、補章で若干の分析を行っている。

図表 2-5-1 非正規労働者の処遇改善(組合タイプ別 MA)

	N	賃入金・制度整備の導	制正度社との接賃続金	時給の引き上	や一時給金の導引	や退職金の導引	評価や制度の導	の福利厚生大の度	勤務時間帯の適正化	休取得・休進の	
合計	3,069	8.3%	3.2%	18.6%	10.8%	2.0%	4.7%	12.5%	7.3%	12.8%	
組織化・非正規組合員存在組合	706	21.8%↑	6.2%↑	39.9%↑	24.9%↑	6.1%↑	11.3%↑	22.8%↑	11.8%↑	23.4%↑	
未組織・組織化検討中組合	193	5.7%	4.1%	19.2%	9.8%	1.0%	6.7%	15.5%	6.7%	8.3%	
未組織・組織化未実施組合	1,818	3.2%	1.4%	10.8%	5.3%	0.6%	2.2%	8.3%	5.6%	9.3%	
組織化・非正規組合員不存在組合	352	8.8%	6.0%	15.6%	11.1%	2.0%	3.4%	11.6%	7.4%	12.2%	
		両立事業と育児の適用	両立事業と介護の適用	正社員導入・改制	正社員との明確化	の教育訓練・充実	労働安全衛生管理の充実	雇用の安定・継続	その他	実現したことはない	無回答
合計		6.2%	5.1%	12.2%	2.4%	4.2%	8.4%	16.8%	3.8%	38.9%	7.8%
組織化・非正規組合員存在組合		14.4%↑	11.5%↑	23.7%↑	2.4%	7.1%↑	11.9%↑	30.2%↑	5.5%↑	11.5%↓	7.9%
未組織・組織化検討中組合		6.2%	6.2%	17.1%	2.6%	3.6%	8.8%	19.2%	5.2%	31.6%	5.2%
未組織・組織化未実施組合		3.4%	2.7%	8.1%	2.3%	3.5%	7.2%	10.7%	3.2%	52.0%↓	6.6%
組織化・非正規組合員不存在組合		4.0%	3.7%	7.7%	2.8%	2.6%	7.4%	20.7%	2.6%	30.4%	14.8%

次に、処遇改善の具体的な取組を見ていく。賃上げ要求の有無を取り上げる。賃上げ要求をすれば、非正規労働者の処遇改善が行われる可能性が高まると考えられる。賃上げ要求については、正社員、パート、契約社員を取り上げる。

雇用形態別について見ていくと、7～8割程度の組合において、正社員の賃上げ要求が行われている。さらに言えば、組織化組合に比べ、未組織組合であるほど、賃上げ要求をしている。パートについて見ると、組織化・非正規組合員存在組合で賃上げ要求をしたのは44.1%に上り、未組織・組織化検討中組合は15.5%、未組織・組織化未実施組合は7.2%にとどまる。他方で、組織化・非正規組合員存在組合で賃上げ要求をしていないのは37.4%であるのに対し、未組織・組織化検討中組合と未組織・組織化未実施組合では7割を超える。

この傾向は契約社員にも見られる。組織化・非正規組合員存在組合で賃上げ要求をしたのは37.1%であり、未組織・組織化検討中組合は19.2%、未組織・組織化未実施組合は6.1%にとどまる。これに対し、組織化・非正規組合員存在組合で賃上げ要求をしていないのは34.1%であるのに対し、未組織・組織化検討中組合と未組織・組織化未実施組合では2/3を超える(図表2-5-2)。

図表 2-5-2 賃上げ要求の有無(雇用形態別・組合タイプ別)

		N	合計	要求した	要求していない	無回答
正社員	合計	3,069	100.0%	69.2%	24.3%	6.5%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	67.3%	23.5%	9.2%
	未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	85.0%	12.4%	2.6%
	未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	69.0%	24.8%	6.2%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	65.1%	30.1%	4.8%
パート	合計	3,069	100.0%	17.2%	61.9%	20.9%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	44.1%	37.4%	18.6%
	未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	15.5%	73.6%	10.9%
	未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	7.2%	71.1%	21.7%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	15.9%	56.8%	27.3%
契約社員	合計	3,069	100.0%	15.1%	59.7%	25.3%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	37.1%	34.1%	28.8%
	未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	19.2%	66.3%	14.5%
	未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	6.1%	69.6%	24.3%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	15.3%	55.7%	29.0%

正社員と非正規労働者の賃金制度の違いについて、組織化・未組織別に見る。点線の箇所（「原則として、増加し続ける」と「賃金の上がり方に能力による差がある」、以下同じ）は、勤続年数を重ねるにつれて、賃金額が増える賃金制度（いわゆる年功賃金制度）が適用される割合である。

正社員の賃金制度についてみると、どの組合のタイプにおいても、勤続年数とともに賃金が増えることがわかる。点線箇所の合計値は、合計で 67.6%、組織化・非正規組合員存在組合では 68.6%、未組織・組織化検討中組合では 77.7%、未組織・組織化未実施組合では 67.6% になる。

他方で、非正規労働者の賃金制度についてみると、組織化・未組織別に差異があることがわかる。点線の箇所の割合を合計すると、組織化・非正規組合員存在組合の 36.5% に対して、未組織・組織化検討中組合は 25.3%、未組織・組織化未実施組合は 19.6% にとどまる。

非正規労働者を組織化した組合がある企業では、未組織組合のある企業に比べ、非正規労働者の賃金が勤続の増加とともに増える傾向にある（図表 2-5-3）。

図表 2-5-3 正社員と非正規労働者の賃金制度（雇用形態別・組合タイプ別）

		N	合計	賃金は原則上がらない	採用後、3年程度は上がる	原則として、増加し続ける	ほぼ定額であるが能力による差がある	賃金の上がり方に能力による差がある	無回答
正社員の賃金制度	合計	3,069	100.0%	5.4%	0.8%	37.6%	15.7%	30.9%	9.5%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	8.9%	0.7%	36.7%	11.2%	31.9%	10.6%
	未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	2.6%	0.5%	37.8%	16.6%	39.9%	2.6%
	未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	4.0%	0.9%	36.1%	17.6%	31.5%	9.8%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	7.4%	0.9%	46.6%	14.8%	21.0%	9.4%
非正規労働者の賃金制度	合計	3,069	100.0%	41.7%	3.0%	10.8%	12.9%	13.1%	18.5%
	組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	33.6%	5.1%	16.7%	13.0%	19.8%	11.8%
	未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	42.5%	4.7%	9.8%	16.6%	15.5%	10.9%
	未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	43.2%	1.9%	8.7%	12.7%	10.9%	22.6%
	組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	49.7%	3.4%	9.9%	11.6%	9.7%	15.6%

非正規労働者の意見に対応した結果、どんな変化（成果）があったのだろうか。点線の箇所は、組織化・非正規組合員存在組合が、未組織・組織化未実施組合に比べ、割合が高いことを示している。

組織化・未組織別に見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、多くの項目において、未組織組合もしくは未組織・組織化未実施組合に比べて、割合が高い傾向にある。他方で、「意見を収集していない」の割合についてみると、組織化・非正規組合員存在組合は、未組織組合に比べ、割合が高くなっている（図表 2-5-4）。

労働組合が非正規労働者を組織化すると、様々な成果が得られると言える。

図表 2-5-4 組織化の効果(組合タイプ別 MA)

	N	の会社 に 対 し た 力 が 高 ま っ た	半事業 所 に お け る 過 半 数 組 合 の 立 場 を 過 半 に 保 持 し て い た	組合 活 動 が 全 体 的 に 活 発 に な っ た	正社員 と 非 正 規 労 働 者 の 関 係 が よ く な っ た	正社員 の 雇 用 を 守 る こ と が で き た	正社員 の 労 働 条 件 が 保 護 さ れ た	非 正 規 労 働 者 の 苦 痛 に 対 応 し や す く な っ た	非 正 規 労 働 者 の 福 利 制 度 が 充 実 し た	非 正 規 労 働 者 の 自 己 退 職 が 減 り た	非 正 規 労 働 者 の 生 産 性 が 向 上 し た	
合計	3,069	9.1%	4.0%	6.3%	7.9%	2.1%	2.4%	8.8%	4.6%	1.8%	2.1%	
組織化・非正規組合員存在組合	706	29.2%	15.0%	18.7%	16.1%	6.9%	7.6%	22.2%	12.3%	3.5%	3.1%	
組織化・非正規組合員不存在組合	352	11.9%	2.6%	7.7%	8.2%	1.4%	2.0%	10.8%	3.4%	2.8%	2.0%	
未組織・組織化検討中組合	193	4.7%	0.0%	4.1%	8.3%	1.0%	2.1%	9.3%	7.8%	2.1%	2.6%	
未組織・組織化未実施組合	1,818	1.3%	0.4%	1.5%	4.6%	0.5%	0.5%	3.2%	1.5%	0.9%	1.6%	
		非 正 規 労 働 者 の 雇 用 を 守 り た こ と が あ る か	非 正 規 労 働 者 の 意 欲 が 向 上 し た か	非 正 規 労 働 者 の 賃 金 が 向 上 し た か	非 正 規 労 働 者 の 意 見 を 採 取 し た か	非 正 規 労 働 者 の 力 を 開 発 し た か	非 正 規 労 働 者 の 機 会 が 増 え た か	非 正 規 労 働 者 の 苦 痛 に 対 応 し た か	非 正 規 労 働 者 の 意 見 を 採 取 し た か	非 正 規 労 働 者 の 自 己 退 職 が 減 り た か	非 正 規 労 働 者 の 生 産 性 が 向 上 し た か	
合計		6.1%	2.6%	6.2%	2.8%	11.8%	1.1%	2.9%	2.3%	48.5%	0.2%	14.5%
組織化・非正規組合員存在組合		17.1%	8.5%	12.6%	10.3%	35.0%	2.8%	3.5%	1.6%	12.2%	0.0%	13.5%
組織化・非正規組合員不存在組合		8.8%	1.4%	6.0%	1.7%	12.8%	1.1%	3.4%	4.3%	32.4%	0.3%	23.0%
未組織・組織化検討中組合		2.1%	1.6%	5.7%	1.6%	10.4%	2.1%	3.6%	3.6%	34.2%	2.1%	19.7%
未組織・組織化未実施組合		1.7%	0.7%	3.7%	0.2%	2.7%	0.3%	2.5%	2.0%	67.3%	0.0%	12.7%

## 第 6 節 均等処遇実現の可能性

まず正社員と非正規労働者間の賃金格差（時給）を見たい。組織化・未組織別に見ると、「該当者はいない」を除けば、組織化・非正規組合員存在組合は、「未組織組合」に比べ、全ての項目の割合が高い。

そのなかには、「正社員の 9 割以上」と「正社員の 7～8 割程度」もあれば、「正社員の 5～6 割程度」と「正社員の 5 割未満」が含まれている。非正規労働者を組織化すれば、正社員との賃金格差が小さくもなれば、その格差が大きくなる可能性がある（図表 2-6-1）。

図表 2-6-1 正社員と非正規労働者の賃金格差(組合タイプ別)

	N	合計	正社員の9割以上	正社員の7~8割程度	正社員の5~6割程度	正社員の5割未満	該当者はいない	無回答
合計	3,069	100.0%	12.2%	33.5%	23.5%	5.0%	14.7%	11.1%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	14.4%	36.5%	23.5%	7.5%	9.6%	8.4%
未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	15.0%	35.2%	23.3%	6.7%	12.4%	7.3%
未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	10.3%	33.5%	22.2%	4.1%	17.1%	12.8%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	15.9%	26.1%	29.8%	3.7%	14.2%	10.2%

次に、正社員と非正規労働者の賃金格差に対する組合の方針を取り上げる。組織化・未組織別に見ると、「格差を縮める必要がある」では、組織化・非正規組合員存在組合は、未組織組合に比べ、割合が高い。

他方で、「いまの格差のままでよい」と「決まっていない」では、組織化・非正規組合員存在組合に比べ、未組織組合の割合が高い(図表 2-6-2)。

図表 2-6-2 正社員と非正規労働者の賃金格差に対する方針(組合タイプ別)

	N	合計	いまの格差のままでよい	格差を縮める必要がある	決まっていない	その他	無回答
合計	2,064	100.0%	12.7%	31.6%	39.6%	5.1%	11.0%
組織化・非正規組合員存在組合	519	100.0%	8.3%	54.3%	23.7%	5.0%	8.7%
未組織・組織化検討中組合	141	100.0%	7.1%	44.0%	31.2%	6.4%	11.3%
未組織・組織化未実施組合	1,170	100.0%	15.8%	18.1%	48.9%	4.6%	12.6%
組織化・非正規組合員不存在組合	234	100.0%	10.3%	41.5%	33.3%	6.8%	8.1%

では、正社員と非正規労働者の賃金格差を縮めるにはどうしたら良いか。現在の賃金格差が適切なのか、そうではないかを判断する材料を提供することが、その第一歩であると考えられる。例えば、正社員組合員と非正規組合員が、正社員と非正規労働者の仕事や賃金制度について、正確に理解すること(情報共有すること)である。

そこで、正社員と非正規労働者の賃金制度に関する情報が共有されているかどうかを見たい。正社員の賃金制度について見ると、組織化・非正規組合員存在組合では、未組織組合に比べ、非正規労働者を含め、全従業員や全組合員に賃金制度が公開されている。これに対し、未組織組合では、正社員のみ限定している割合が高い(図表 2-6-3)。

図表 2-6-3 正社員の賃金制度の公開(組合タイプ別)

	N	合計	全従業員(非 正規労働者を 含む)	全組合員 (非正規労働者 を含む)	正社員(組 合員)のみ	その他	賃金制度 は開示して いない	賃金制度 がない	無回答
合計	3,069	100.0%	37.1%	9.8%	33.7%	1.6%	5.2%	2.6%	9.9%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	46.2%	17.7%	14.2%	2.1%	4.7%	3.0%	12.2%
未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	35.8%	9.8%	45.6%	0.5%	2.1%	1.6%	4.7%
未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	32.7%	6.4%	41.8%	1.3%	5.6%	2.6%	9.6%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	42.6%	11.6%	24.1%	2.8%	6.0%	2.6%	10.2%

非正規労働者の賃金制度の公開状況はどうなっているだろうか。非正規労働者の賃金制度について見ると、組織化・非正規組合員存在組合では、非正規労働者を含め、全従業員や全組合員に公開されている。

他方で、未組織組合では、非正規労働者の賃金制度を公開していない割合が高い(図表 2-6-4)。

図表 2-6-4 非正規労働者の賃金制度の公開(組合タイプ別)

	N	合計	全従業員(非 正規労働者を 含む)	全組合員 (非正規労働者 を含む)	正社員(組 合員)のみ	その他	賃金制度 は開示して いない	賃金制度 がない	無回答
合計	3,069	100.0%	28.7%	6.7%	3.6%	4.7%	24.2%	13.3%	18.7%
組織化・非正規組合員存在組合	706	100.0%	44.1%	20.3%	2.4%	3.8%	8.8%	7.1%	13.6%
未組織・組織化検討中組合	193	100.0%	28.0%	1.6%	4.7%	6.7%	30.1%	16.1%	13.0%
未組織・組織化未実施組合	1,818	100.0%	22.2%	1.8%	4.0%	4.6%	30.4%	16.1%	20.9%
組織化・非正規組合員不存在組合	352	100.0%	31.8%	8.0%	3.7%	6.0%	19.9%	9.9%	20.7%

## 第7節 まとめ

ここでは、冒頭で設定した3つの分析課題に沿って、得られた事実を整理していく。取り上げるテーマは、①非正規労働者の組織化の背景、②非正規労働者の組織化が進む余地、③組織化後の組合活動と効果、④政策的含意(均衡処遇実現の可能性)の4点である。

ただし、本調査のサンプルは、産業構成や企業規模等に偏りが見られるため、その結果の解釈には留意が必要である。この点を含めた詳細な分析については、別の機会に行う予定である。

## 1. 非正規労働者の組織化の背景

非正規労働者の組織化に取り組む組合の特徴は、職場の非正規労働者比率が高いことにある。この状況は量的基幹化と言い換えることができる。量的基幹化とは、非正規労働者の量的拡大によって、非正規労働者の存在の重要性が増すことを意味する<sup>12</sup>。その背景には、過半数組合の立場を維持したいという労働組合側の事情が働いていると考えられる。

また、組織化の対象に目を移すと、正社員に近い仕事をする非正規労働者であるほど、その対象となっていることがある。正社員の仕事に近い仕事を担当する非正規労働者は、質的基幹化していると言い換えることができる。総じて言えば、組織化のメカニズムは、基幹化によって、ある程度説明できると考えられる。

ただし、組織化の背景は、基幹化だけでは説明できないところがある。組織化の理由には、①非正規労働者の労働条件の向上、②非正規労働者の雇用の維持、③正社員と非正規労働者間のコミュニケーションを良くしたいということも含まれる。これらの理由については、労働組合が、上記3つの課題を克服するために、組織化に取り組む可能性があり、組織化の背景を基幹化だけで説明することはできないことを示している。それゆえ、こうした点を含め、組織化が進むメカニズムを明らかにする必要がある。

## 2. 非正規労働者の組織化が進む余地

では、今後、非正規労働者の組織化が進む余地はどの程度あるのかを考えてみたい。組織化組合の3割程度が更なる組織化を検討しており、ここに組織化が進む可能性がある。その背景には、先に見た（図表2-3-14）の組織化の理由が考えられる一方で、組織化の過程において、組織化組合が苦勞をするケースが多くなかったこと、正社員組合員から非正規労働者の組織化に対して不満が出されなかった（理解を得られた）ことも考えられる。

このような結果は、未組織・組織化検討中組合にもあてはまる。組合の組織化活動に対して、組合の上部団体は積極的であり、正社員組合員は消極的ではない。組織化の対象となる非正規労働者と会社側は、正社員組合員に比べると、消極的であるが、その割合は2~3割程度であり、全体的に言えば、消極的とは言いがたい。未組織組合が組織化に取り組む際に、その障害となり得るものは多いとは言えないのではないか。

問題は、未組織・組織化未実施組合である。その組合は1,818組合あり、全体の56.3%を占める。さらにその6割が「組織化の検討はしていない」と回答しており、サンプル全体の約1/3を占める。これらの組合が組織化に取り組む可能性が低いことから、今後、非正規労働者の組織化がどの程度進むかについては、これらの組合が非正規労働者の組織化の必要性を認識し、取り組むかにかかっている。

ところで、上記のように、組織化に対する障害となり得るものが多いとは考えられないに

<sup>12</sup> この定義は本田（2004）に基づく。

も関わらず、未組織組合の多くが組織化を検討すらしめないのは何故だろうか。そこで未組織の理由を見ると、①非正規労働者がいないこと、②非正規労働者の組合活動への無関心、③正社員と非正規労働者の利害調整が困難であることの3つが主因だと考えられる。

①については、未組織組合のある企業の多くは、事業所の非正規労働者比率が高くないことを考えれば、その状況が変われば（非正規労働者比率が高まれば）、組織化に取りかかる可能性があると考えられる。②については、組合が組織化を決断し、非正規労働者に加入活動を行う中で、組合活動に対する理解を深めていくことができると思われる。③については、組織化後の組合活動のなかで、正社員組合員と非正規組合員との利害調整が困難であることを懸念し、組織化していないということである。

では、何故、未組織・組織化未実施組合は、正社員組合員と非正規組合員との利害調整は困難だと考えているのだろうか。本調査の分析結果から推測するに、非正規労働者を組織化すると、正社員の労働条件の切り下げにつながることを懸念していることがあげられる。

正社員の賃金については、組織化の有無にかかわらず、正社員の賃上げ要求が行われており、賃金制度は勤続年数を重ねるにしたがって賃金額が増える仕組み（いわゆる年功賃金）になる割合が高い。これに対し、非正規労働者の賃金についてみると、未組織組合は、組織化・非正規組合員存在組合に比べ、非正規労働者の賃上げ要求が行われる可能性は低く、また未組織組合のある企業では、組織化・非正規組合員存在組合のある企業に比べ、非正規労働者の賃金制度は勤続年数の増加とともに増える制度になる可能性は低い。

これらの事実からすると、未組織組合のある企業では、正社員と非正規労働者の処遇格差は拡大していくことが推測される。さらに、先行研究（例えば、連合総研編（2009）や労働政策研究・研修機構編（2016））が指摘するように、非正規労働者を組織化した組合は、非正規組合員の処遇改善を行う過程で、正社員に労働条件の一部の切り下げに理解してもらえよう説得をすることがある。正社員組合員が労働条件の一部を切り下げること理解してくれれば良いが、そうでなければ、組織化後の組合活動は停滞してしまう可能性がある。組合はこうした事態を避けたいはずである。組織化を検討しない背景には、この懸念があると考えられる。

しかし、非正規労働者を組織化すると、このようなケースは常に起こるものなのだろうか。広電支部（私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部）の事例のように、組合が正社員組合員と非正規組合員の利害調整を行う際に苦勞することはあるものの<sup>13</sup>、本調査の結果によれば、組織化後の組合活動に対する組合員の反応を見る限り、特に不満は示されていない（図表2-4-3）。労働組合が非正規労働者の組織化に取り組めば、その懸念は杞憂に終わる可能性がある。

総じて言えば、今後、非正規労働者の組織化が進むか否かは、未組織組合が組織化を決断

<sup>13</sup> 労働政策研究・研修機構編（2016）の第3節（pp.152-165）を参照されたい。

できるかどうかにかかっている。この意味において、非正規労働者の組織化が進まない原因の1つは、「労働組合の努力の足りなさ」にあるのかもしれない。

### 3. 組織化後の組合活動と組織化の効果

労働組合は、非正規労働者を組織化すると、多様なチャンネルを通じて、非正規組合員の意見を収集したり、非正規組合員のための活動を行ったりする。労働組合は、非正規労働者を組織化すれば、その発言機構（労働者の意見を代弁する組織）としての機能を果たし得る。

その結果、組合活動は、正社員組合員中心の活動から、非正規組合員への対応を含む活動に変化する。こうした組合活動の変化に対して、7割の組合では、組合員から不満が出されておらず、概ね理解が得られている。仮に、組合員から不満が出されても、組合が、当該組合員に対して、活動の説明を行うことで、理解してもらえるよう努めている。

ところで、組織化組合は、非正規組合員の意見を収集した結果、どのような取組を行うのか。これを組織化の成果として捉える。結論を先に言えば、組織化・非正規組合員存在組合は、未組織組合に比べ、非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる。例えば、組織化・非正規組合員存在組合は、未組織組合に比べ、非正規労働者の賃上げ要求を行う割合が高い。また、組織化・非正規組合員存在組合のある企業では、未組織組合のある企業に比べ、非正規労働者に対して、正社員に近い賃金制度（いわゆる年功賃金）が適用される可能性が高い。

こうした取組の結果、組織化の効果（メリット）が、労働組合（会社に対する交渉力の上昇、過半数組合の立場の維持等）だけでなく、正社員組合員（正社員の雇用維持や労働条件の維持）、非正規労働者（非正規労働者の雇用維持、非正規労働者の賃金制度の整備等）、企業（非正規労働者の自己都合退職の減少、非正規労働者の意欲の向上等）といったメリットが、各アクターにもたらされている。

### 4. 政策的含意：均衡処遇実現の可能性

ここでは、非正規労働者の組織化により、労働組合が、正社員組合員と非正規組合員の利害調整を行い、非正規労働者の処遇改善を実現することを通じて、両者の「適切な」格差（ここでいう「均衡処遇」）を実現でき得るか否かを考える。

労働組合が正社員と非正規労働者の賃金格差に対して、どのような方針を持っているかを見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、両者の賃金格差を縮める必要性を感じている。これに対し、未組織組合は、両者の賃金格差を容認するか、その方針を決めていない。こうした意識の差は、労働組合が正社員と非正規労働者間の賃金格差を是正する取組を行うか否かにつながると考えられる。

次に、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正するために、労働組合はどのような取組を行っているのかを考えたい。その取組の1つが、正社員と非正規労働者の賃金制度を公開することだと考えられる。賃金制度の公開は、正社員と非正規労働者間の適切な賃金格差を設

定する（均衡処遇の実現）ために必要な両者の仕事と賃金制度の違いへの理解を促す。

そこで、正社員と非正規労働者の賃金制度の公開状況を見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、正社員と非正規労働者の賃金制度について、非正規労働者を含め、広く従業員や組合員に公開している。逆に、未組織組合では、正社員の賃金制度については、正社員のみを開示する割合が高く、非正規労働者の賃金制度については、開示していない割合が高い。

これらの調査結果を踏まえると、労働組合が非正規労働者を組織化すると、両者の賃金格差の是正が組合の方針に組み込まれ、正社員と非正規労働者の賃金制度に関する情報共有が促され、非正規労働者の処遇改善が行われる過程において、組織内で「適切な」処遇格差のありようを議論することにつながっていくと考えられる。その先にあるのは、「組織内の均衡処遇の実現」ではないだろうか。

## 参考文献

- 大沢正典（1979）「いづみやーパートタイム労働者の雇用実態と組織化」『旬報 労働事情』No.467, pp.14－23.
- \_\_\_\_\_（1980）「イズミヤにおけるパート組織化の取り組み」『季刊 労働法』No.117, pp.121－127.
- 白井泰四郎（1992）『現代日本の労務管理 第2版』東洋経済新報社.
- 筒井清子・山岡熙子（1985）「パートタイマーの組織化問題の背景と課題ースーパーイズミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心としてー」『日本労働協会雑誌』No.315, pp.45－56.
- 東京都産業労働局（2016）『2015年度 労働組合名簿』.
- 中村圭介（2009）『壁を壊す』教育文化協会.
- 古郡鞆子（1985）「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』No.311, pp.22－30.
- 本田一成（2004）『職場のパートタイマーー基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイー』労働政策レポート Vol1.
- 前浦穂高（2015）『非正規労働者の組織化の胎動と展開ー産業別組合を中心にー』JILPT Discussion Paper15－01.
- 労働政策研究・研修機構編（2016）『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』JILPT 資料シリーズ No.174.
- 連合総合生活開発研究所（2009）『「非正規労働者の組織化」調査報告書』.

## 補論

非正規労働者比率には、事業所と企業全体の2種類がある。第2章の分析では、事業所の非正規労働者比率を用いている。企業全体の非正規労働者比率が低くても、特定の事業所の非正規労働者比率が高ければ、非正規労働者の組織化が進むことがあり得るからである<sup>14</sup>。とはいえ、企業全体の非正規労働者比率との関係も見ておく必要がある。

そこで補論では、第2章の分析の中で非正規労働者比率を用いた分析について、企業全体の非正規労働者比率についても、同様の傾向が見られるかどうかを検証する。

図表補-1は、企業全体の非正規労働者比率を産業別に見るものである。点線の箇所は、非正規労働者比率50%以上の企業が5割を超える産業である。その産業は、「宿泊業、飲食サービス業」のみとなる。これ以外の産業では、非正規労働者比率が5割を下回る（図表補-1）。

図表補-1 企業全体の非正規労働者比率と産業構成

		合計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
非正規労働者比率 (企業全体)	25%未満	56.4%	80.7%	71.0%	75.0%	75.6%	51.1%	38.5%	68.1%	31.8%
	25%以上50%未満	25.7%	13.6%	21.9%	22.9%	20.7%	29.4%	16.5%	28.4%	36.4%
	50%以上75%未満	12.2%	5.7%	6.2%	2.1%	3.7%	16.3%	15.6%	3.4%	22.7%
	75%以上	5.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	3.2%	29.4%	0.0%	9.1%
	合計	2,544	88	787	48	82	282	218	116	22
		学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	その他	無回答
非正規労働者比率 (企業全体)	25%未満	62.5%	12.5%	27.3%	34.3%	28.5%	32.7%	43.7%	56.9%	57.1%
	25%以上50%未満	25.0%	12.5%	27.3%	50.7%	34.3%	42.3%	30.1%	19.0%	24.7%
	50%以上75%未満	5.0%	25.0%	36.4%	13.6%	26.3%	21.2%	18.0%	20.7%	14.6%
	75%以上	7.5%	50.0%	9.1%	1.4%	10.9%	3.8%	8.2%	3.4%	3.5%
	合計	40	24	11	140	137	52	183	116	198

<sup>14</sup> その1つの事例として、全矢崎労働組合があげられる。全矢崎労働組合は、新見支部において、非正規労働者が過半数を超えたことから、当該支部のみ、非正規労働者の組織化を行った（連合総研編2009）。

図表補-2 は、組合への加入方法についてのデータである。企業全体の非正規労働者比率が高くなるほど、オープンショップの割合が低下し、ユニオンショップの割合が増加する（図表補-2）。この傾向は、図表 2-2-7 の結果とほぼ一致している。

図表補-2 組合への加入方法(企業全体の非正規労働者比率別)

	非正規労働者比率 (企業全体)	N	合計	ユニオン ショップ	オープン ショップ	クローズド ショップ	無回答
パート	合計	806	100.0%	17.7%	21.8%	1.0%	59.4%
	25%未満	312	100.0%	8.3%	20.5%	1.0%	70.2%
	25%以上50%未満	238	100.0%	13.9%	26.1%	0.8%	59.2%
	50%以上75%未満	159	100.0%	22.0%	22.6%	1.3%	54.1%
	75%以上	97	100.0%	50.5%	14.4%	1.0%	34.0%
契約社員	合計	904	100.0%	11.1%	17.1%	0.9%	70.9%
	25%未満	394	100.0%	7.4%	12.9%	0.5%	79.2%
	25%以上50%未満	247	100.0%	11.7%	25.9%	0.8%	61.5%
	50%以上75%未満	164	100.0%	13.4%	16.5%	1.2%	68.9%
	75%以上	99	100.0%	20.2%	13.1%	2.0%	64.6%

図表補-3 は、企業全体の非正規労働者比率と組織化の関係を示している。非正規労働者比率が高くなると、組織化組合の割合が高くなり、その比率が低くなるほど、未組織化組合の割合が高まる（図表補-3）。

企業全体のデータで見ても、非正規労働者比率が高くなると、組織化が行われると考えられる。

図表補-3 企業全体の非正規労働者比率と組織化の関係

	N	合計	組織化組合	未組織化組合	無回答	
非 正 規 労 働 者 比 率  ( 企 業 全 体 )	合計	2,544	100.0%	31.7%	64.5%	3.9%
	25%未満	1,436	100.0%	21.7%	72.6%	5.7%
	25%以上50%未満	654	100.0%	36.4%	62.2%	1.4%
	50%以上75%未満	311	100.0%	51.1%	47.3%	1.6%
	75%以上	143	100.0%	67.8%	30.8%	1.4%

図表補-4は、企業全体の非正規労働者比率と組織化組合率との関係を示している。このデータについて、非正規労働者比率別・産業別に見る。不等号が太枠で囲まれている箇所は、図表補-3に見られた傾向が当てはまらない箇所である。これに該当するのは、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」の3つの産業である。

図表補-4によると、上記3つの産業を除く産業において、組織化組合率は、非正規労働者比率50%未満の企業に比べ、非正規労働者比率50%以上の企業の方が高い(図表補-4)。

一部の産業を除けば、非正規労働者比率が高い企業であるほど、組織化を行う可能性が高まると考えられる。

図表補-4 企業全体の非正規労働者比率と組織化組合率(産業別)

	非正規労働者比率 (企業全体)50%未満		非正規労働者比率 (企業全体)50%以上
合計	26.1%	<	55.7%
建設業	14.3%	<	40.0%
製造業	14.6%	<	25.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	17.0%	<	100.0%
情報通信業	34.2%	>	0.0%
運輸業、郵便業	35.2%	<	60.0%
卸売業、小売業	30.0%	<	76.5%
金融業、保険業	24.1%	>	0.0%
不動産業、物品賃貸業	13.3%	<	28.6%
学術研究、専門・技術サービス業	22.9%	<	60.0%
宿泊業、飲食サービス業	0.0%	<	50.0%
生活関連サービス業、娯楽業	33.3%	<	60.0%
教育、学習支援業	52.1%	<	57.1%
医療、福祉	66.3%	>	60.8%
複合サービス事業	28.2%	<	69.2%
サービス業(他に分類されないもの)	33.6%	<	52.1%
その他	23.6%	<	50.0%

注1) 不等号を太枠で囲っている箇所は、図表補-3の傾向が当てはまらない産業を示している。

## 補章 非正規労働者の組織化による非正規労働者の処遇改善効果の暫定的評価

### 第1節 はじめに

労働組合は、どのような状況のもとで非正規労働者を組織化するのだろうか。また、非正規労働者を組織化した結果、労働組合の活動によって非正規労働者の処遇は改善されたのだろうか。前者については正社員と比較した非正規労働者の量および質の変化の観点などから研究の蓄積があるが<sup>15</sup>、後者の評価はいまだ十分になされていない。非正規労働者の組織化によって非正規労働者の処遇改善が進む場合のみではなく、処遇改善のプロセスの途中に組織化という手段が採られる場合もあることが予想されるため、両者の因果関係を厳密に検証することは難しい。

古郡（1985）は、賃金を被説明変数とする回帰モデルにおいてパートタイム労働者の組織化の有無を表すダミー変数のパラメータを推定することによって、パートタイム労働者が組織化されている企業のパートタイム労働者の賃金の方が組織化されていない企業の同賃金よりも高いことを示している。また、本田（2002）によれば、組織化と処遇改善は同時に進むことから、パートタイム労働者が組織化されている企業（チェーンストア）ではパートタイム労働者の時間給に「資格・等級による部分」がある割合が相対的に高く、パートタイム労働者の個別的賃金管理の導入が進んでいる。非正規労働者の組織化と処遇改善が同時に進んでいく姿は、本田（2005）の事例調査においても確認されている。連合総合生活開発研究所（2009）は、非正規労働者の組織化の取り組みを通して、1）福利厚生制度、賃金、正社員登用など非正規労働者の処遇改善、2）組合活動の活性化、3）非正規労働者の能力や意欲の向上による企業の業績や生産性の改善、4）非正規労働者の組織化とそれに伴う効果の企業グループや産別組合への波及といった成果をあげている事例を報告している。

先行研究では、非正規労働者の組織化を通じた処遇改善の一部を検証するにとどまっている。あるいは、非正規労働者を組織化している先進的な事例のみを取りあげているため、平均的な処遇改善効果はわからない。ここで非正規労働者の組織化による平均的な処遇改善効果があることが示されれば、組織化という手段を通して非正規労働者の発言機会を確保する意義が再確認されることになるだろう。

このような問題意識のもと、本研究では労働政策研究・研修機構が実施した「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」のマイクロデータに傾向スコア・マッチング（Propensity score matching）法<sup>16</sup>を適用することによって、非正規労働者の組織化による非正規労働者の処遇改善効果の有無を検証する。

本章の構成は、以下のとおりである。次節および第3節では、分析方法と使用したデータ

<sup>15</sup> たとえば、本田（2004）による研究のサーベイがある。

<sup>16</sup> Rosenbaum and Rubin（1983）以降、研究の蓄積が進んでいるが、和文による解説書に星野（2009）、英文による解説書に Guo and Fraser（2010）などがある。

について解説している。第4節ではデータを概観したうえで、労働組合が非正規労働者を組織化する規定要因、および非正規労働者の組織化による非正規労働者の処遇改善効果の検証を試みている。第5節は、まとめである。

## 第2節 分析方法

非正規労働者を組織化している労働組合を処置群（Treatment group。X=1で表現し、添字は1）、組織化していない労働組合を対照群（Control group。X=0で表現し、添字は0）とし、非正規労働者の処遇改善に関するアウトカム変数をYとすると、非正規労働者を組織化することによる平均処置効果（ATE：Average treatment effect）は、以下のように表される。

$$\begin{aligned} \text{ATE} &= E(Y_1 - Y_0) \\ &= P(\{X = 1\})E(Y_1 - Y_0|X = 1) + P(\{X = 0\})E(Y_1 - Y_0|X = 0) \\ &= P(\{X = 1\})E(Y_1|X = 1) - P(\{X = 1\})E(Y_0|X = 1) \\ &\quad + P(\{X = 0\})E(Y_1|X = 0) - P(\{X = 0\})E(Y_0|X = 0) \end{aligned}$$

3行目の右辺の第1項および第4項は観察可能であるが、第2項および第3項は観察できないため、処置群および対照群のアウトカム変数の期待値が処置を受けるか否かと独立であるという仮定のもとで、第2項に対照群のアウトカム変数の期待値、第3項に処置群のアウトカム変数の期待値を使って推定する。

$$\begin{aligned} \text{ATE} &\approx P(\{X = 1\})E(Y_1|X = 1) - P(\{X = 1\})E(Y_0|X = 0) \\ &\quad + P(\{X = 0\})E(Y_1|X = 1) - P(\{X = 0\})E(Y_0|X = 0) \end{aligned}$$

また、処置を受けた、つまり非正規労働者を組織化した労働組合だけについて平均的な効果を見た処置群に対する平均処置効果（ATT；Average treatment effect on treatment group）は、以下のように表される。

$$\begin{aligned} \text{ATT} &= E(Y_1 - Y_0|X = 1) \\ &= E(Y_1|X = 1) - E(Y_0|X = 1) \end{aligned}$$

2行目の右辺の第1項は観察可能であるが、第2項は観察できないため、対照群のアウトカム変数の期待値が処置を受けるか否かと独立であるという仮定のもとで、対照群のアウトカム変数の期待値を使って推定する。

$$ATT \approx E(Y_1|X = 1) - E(Y_0|X = 0)$$

ATE、ATT いずれについても、観察できない処置群あるいは対照群のアウトカム変数の期待値を、観察可能な対照群あるいは処置群のアウトカム変数の期待値で置き換えて推定する。そのため、処置を受けているか否か以外の性質は似ているものを比較することが望ましい。

本研究で用いる傾向スコア・マッチング法は、傾向スコア（処置を受ける、つまり非正規労働者を組織化する潜在的な確率）が近い共変量をもつ処置群と対照群の組み合わせを選出し、両者の平均的な効果（アウトカム変数）を比較する方法である。傾向スコアを算出するための処置群を規定する関数には、ロジットモデルを適用する<sup>17</sup>。

傾向スコアを用いたマッチングの方法は、One-to-one matching および K-nearest neighbor matching (Kを5に想定)を採用した<sup>18</sup>。また、参考までに Radius matching (Caliperを0.01に想定) および Kernel matching (Gaussian kernelでbandwidthを0.03に想定)を行い、ATT推定量の傾向に変化がないかを確認している<sup>19,20</sup>。

### 第3節 データ

分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2016年に実施した「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」のマイクロデータである。過去について訊ねている事項以外は、すべて2016年6月30日現在の状況について調査している。厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」の名簿情報<sup>21</sup>をもとに、適用法規が国家公務員法および地方公務員法である労働組合、ならびに企業の全常用労働者数の項目に国公営（公務員で組織されている）と回答している労働組合を除く21539の労働組合（単一組合本部および単位組合）を対象に実施し<sup>22</sup>、回収数は3227組合（有効回収率15.0%）である。

非正規労働者を組織化した労働組合を識別するダミー変数は、次のように作成する。（非正規労働者に）「組合加入資格があり、実際に組合員がいる」および「組合加入資格があり、現在、組合員はいない」を1とし、「組合加入資格はないが、現在、組織化の方向で検討している」および「組合加入資格はなく、現在、特別に組織化の取り組みはしていない」を0とする。なお、サブサンプルとして、対象から（非正規労働者に）「組合加入資格があり、現在、

<sup>17</sup> プロビットモデルを適用する場合もある。

<sup>18</sup> One-to-one matching および K-nearest neighbor matching は、処置群と傾向スコアがもっとも近い（傾向スコアのユークリッド距離がもっとも小さい）対照群を組み合わせる方法である。前者は1個の、後者はK個（ここではKを5に想定）の対照群を選ぶ。

<sup>19</sup> Radius matching は、傾向スコアのユークリッド距離がある一定の値（ここではCaliperを0.01に想定）に入る対照群を選ぶ方法である。また、Kernel matching は、処置群と対照群との傾向スコアの距離をカーネル関数（ここでは関数形をGaussianに想定）に与えて対照群1つずつのウェイトを計算し、対照群のアウトカム変数（ここでは非正規労働者の処遇改善効果）の加重平均を算出する方法である。したがって、距離が近い対照群ほどウェイトが高く、遠いものほどウェイトが低くなる。

<sup>20</sup> 共有サポート（Common support）の仮定が満たされる観測データを使って推定している。

<sup>21</sup> 平成27（2015）年度調査のために整備されたもの。

<sup>22</sup> さらに個人加盟組合を可能な限り対象から除いている。

組合員はいない」労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答した労働組合を除外した場合も想定する。

非正規労働者の組織化を規定する説明変数（共変量）には、パートタイム労働者数あるいは非正規労働者数がもっとも多い事業所における正社員と非正規労働者の仕事の重なり の程度、労働組合の設立年（対数値）、業種ダミー、労働組合の本部所在地、企業全体の非正規労働者比率（非正規労働者従業員数計/従業員数合計×100）、および企業全体の従業員数（対数値）である。正社員と非正規労働者の仕事の重なり の程度は4段階のカテゴリ変数であり、仕事がまったく重なっていない場合を1、正社員が非正規労働者の仕事の一部を担当する場合を2、非正規労働者が正社員の仕事の一部を担当する場合を3、同じ仕事をする場合を4とする。業種ダミーは、製造業を基準として、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業（他に分類されないもの）およびその他の業種の場合に1の値をとる15個のダミー変数である。労働組合の本部所在地については、東京都、大阪府および愛知県の三大都市にある場合に1、それ以外は0となるダミー変数である。

非正規労働者を組織化している労働組合と組織化していない労働組合を比較するためのアウトカム変数には、以下の17の項目それぞれについて、非正規労働者の処遇改善を実現した場合には1、実現していない場合には0の値をとる変数を用いている<sup>23</sup>。17の項目は、①賃金制度の導入・整備、②正社員の賃金制度との接続、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑧勤務時間帯の適正化、⑨休日・休暇の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑫正社員登用制度の導入・改善、⑬正社員との分業の明確化、⑭教育訓練制度の整備・充実、⑮労働安全衛生管理の充実、⑯雇用の継続・安定、および⑰その他である。

なお、分析に用いた変数の記述統計量は、図表A-1の通りである。

<sup>23</sup> 「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」では、2015年および2016年の正社員、パートおよび契約社員の賃金水準を調査している。2時点間の賃金の変化率をアウトカム変数として検討したが、欠損値が多いためサンプルサイズが小さくなり、後で触れる傾向スコア・マッチング法におけるバランス検定をパスしなかったため、本研究で扱うことを断念した。

表 A-1 分析に用いた変数の記述統計量

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値	
非正規労働者を組織化	3069	0.3447	0.4754	0	1	
非正規労働者を組織化(非正規労働者の従業員数が0人を除く)	2237	0.3156	0.4649	0	1	
正社員と非正規労働者の仕事の重なり	2698	2.5434	0.9503	1	4	
組合の設立年(対数)	2551	7.5893	0.0104	7.5438	7.6089	
業 種 ダ ミ ー	建設業(基準は製造業)	2925	0.0376	0.1903	0	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	2925	0.0198	0.1394	0	1
	情報通信業	2925	0.0328	0.1782	0	1
	運輸業、郵便業	2925	0.1262	0.3321	0	1
	卸売業、小売業	2925	0.0885	0.2841	0	1
	金融業、保険業	2925	0.0496	0.2171	0	1
	不動産業、物品賃貸業	2925	0.0082	0.0902	0	1
	学術研究、専門・技術サービス業	2925	0.0161	0.1258	0	1
	宿泊業、飲食サービス業	2925	0.0113	0.1056	0	1
	生活関連サービス業、娯楽業	2925	0.0055	0.0738	0	1
	教育、学習支援業	2925	0.0568	0.2314	0	1
	医療、福祉	2925	0.0581	0.2340	0	1
	複合サービス業	2925	0.0195	0.1383	0	1
	サービス業(他に分類されないもの)	2925	0.0814	0.2734	0	1
	その他	2925	0.0503	0.2185	0	1
	組合本部が三大都市(東京・大阪・愛知)に立地	3074	0.3172	0.4655	0	1
	非正規労働者比率(企業全体)	2544	27.1047	23.0344	0	96.9231
	従業員数(対数、企業全体)	2544	4.9792	1.6775	0	12.7405
非 正 規 労 働 者 の 処 遇 改 善 の 項 目	賃金制度の導入・整備	2850	0.0909	0.2875	0	1
	正社員の賃金制度との接続	2850	0.0344	0.1823	0	1
	時給の引き上げ	2850	0.2021	0.4016	0	1
	一時金の導入や支給額の引き上げ	2850	0.1172	0.3217	0	1
	退職金の導入や支給額の引き上げ	2850	0.0221	0.1471	0	1
	評価制度の導入や改善	2850	0.0519	0.2219	0	1
	福利厚生制度の適用範囲の拡大	2850	0.1354	0.3423	0	1
	勤務時間帯の適正化	2850	0.0789	0.2697	0	1
	休日・休暇の取得促進	2850	0.1393	0.3463	0	1
	仕事と育児の両立支援制度の適用	2850	0.0667	0.2495	0	1
	仕事と介護の両立支援制度の適用	2850	0.0547	0.2275	0	1
	正社員登用制度の導入・改善	2850	0.1323	0.3389	0	1
	正社員との分業の明確化	2850	0.0260	0.1591	0	1
	教育訓練制度の整備・充実	2850	0.0463	0.2102	0	1
労働安全衛生管理の充実	2850	0.0902	0.2865	0	1	
雇用の継続・安定	2850	0.1828	0.3866	0	1	
その他	2850	0.0425	0.2017	0	1	

注 1) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

注 2) 正社員と非正規労働者の仕事の重なりは、パートタイム労働者数あるいは非正規労働者数をもっとも多い事業所における状況である。

## 第 4 節 推定結果

### 1. 非正規労働者の処遇改善についての観察事実

非正規労働者を組織化しているか否かの別、改善項目別に非正規労働者の処遇改善を実現した割合を示したものが図表 A-2 である。サンプル全体の非正規労働者を組織化している労働組合において、非正規労働者の処遇改善を実現した割合が相対的に高いのは、「時給の引き上げ」、「雇用の継続・安定」および「一時金の導入や支給額の引き上げ」である。一方、組織化していない労働組合では、「時給の引き上げ」、「雇用の継続・安定」および「休日・休暇の取得促進」の割合が高い。組織化している労働組合と組織化していない組合を比べると、

いずれの改善項目についても、前者の方が実現した割合が高くなっている。また、非正規労働者の処遇改善について何も実現したことがない割合は、前者の方が大幅に低い。こうした傾向は、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答した労働組合を除いたサブサンプルについても同様である。

図表 A-2 非正規労働者を組織化しているか否かの別に見る  
非正規労働者の処遇改善を実現した割合(%、複数回答)

非正規労働者の処遇改善を実現した割合	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	組織化	組織化していない	組織化	組織化していない
賃金制度の導入・整備	17.5	3.5	21.8	3.9
正社員の賃金制度との接続	6.1	1.6	6.2	1.7
時給の引き上げ	31.9	11.6	39.9	13.1
一時金の導入や支給額の引き上げ	20.3	5.8	24.9	6.2
退職金の導入や支給額の引き上げ	4.7	0.6	6.1	0.6
評価制度の導入や改善	8.7	2.6	11.3	3.0
福利厚生制度の適用範囲の拡大	19.1	9.0	22.8	9.9
勤務時間帯の適正化	10.3	5.7	11.8	6.0
休日・休暇の取得促進	19.7	9.2	23.4	10.0
仕事と育児の両立支援制度の適用	11.0	3.6	14.4	3.8
仕事と介護の両立支援制度の適用	8.9	3.0	11.5	2.9
正社員登用制度の導入・改善	18.3	9.0	23.7	9.4
正社員との分業の明確化	2.6	2.3	2.4	2.4
教育訓練制度の整備・充実	5.6	3.5	7.1	3.8
労働安全衛生管理の充実	10.4	7.3	11.9	8.2
雇用の継続・安定	27.0	11.5	30.2	12.4
その他	4.5	3.4	5.5	3.2
実現したことはない	17.8	50.1	11.5	48.8
無回答	10.2	6.5	7.9	5.2
N	1058	2011	706	1531

注 1) 非正規労働者を組織化しているか否かの設問に無回答の労働組合を除く。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が0人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

## 2. 非正規労働者を組織化する労働組合

傾向スコアを算出するための処置群を規定するロジットモデルの推定結果は、図表 A-3 のとおりである。サンプル全体についても、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人の労働組合を除いたサブサンプルについても、統計的に有意に推定された共変量はいずれも非正規労働者を組織化する確率に対してプラスの影響を与える。つまり、パートタイム労働者数あるいは非正規労働者数をもっとも多い事業所における正社員と非正規労働者の仕事の内容の重なりが拡大して正社員の仕事を非正規労働者が担うようになるにつれて、あるいは労働組合の設立年が近年であるほど、非正規労働者を組織化する確率が高まる。また、業種が情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業（他に分類されないもの）およびその他の業種の場合は（非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人の労働組合を除いたサ

図表 A-3 労働組合が非正規労働者を組織化する規定要因(ロジットモデル)

非正規労働者を組織化しているか否か	サンプル全体	非正規労働者の 従業員数が0人を除く
正社員と非正規労働者の仕事の重なり	0.2581 ( 0.0656 )***	0.2162 ( 0.0793 )***
組合の設立年(対数)	24.0703 ( 6.0339 )***	27.6277 ( 7.1023 )***
建設業 (基準は製造業)	-0.4229 ( 0.3939 )	-0.5373 ( 0.5135 )
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6565 ( 0.4675 )	0.4769 ( 0.6672 )
情報通信業	0.9573 ( 0.3370 )***	0.9880 ( 0.4215 )**
運輸業、郵便業	1.1229 ( 0.2012 )***	1.2922 ( 0.2446 )***
卸売業、小売業	1.1892 ( 0.2231 )***	1.3713 ( 0.2620 )***
金融業、保険業	0.3783 ( 0.2920 )	0.6699 ( 0.3327 )**
不動産業、物品賃貸業	0.3056 ( 0.6963 )	0.0722 ( 1.0730 )
学術研究、専門・技術サービス業	0.5593 ( 0.5005 )	0.4127 ( 0.6659 )
宿泊業、飲食サービス業	0.0058 ( 0.5523 )	0.1948 ( 0.5928 )
生活関連サービス業、娯楽業	1.3716 ( 0.7690 )*	1.1139 ( 0.9838 )
教育、学習支援業	1.8467 ( 0.2584 )***	1.6860 ( 0.3239 )***
医療、福祉	1.9232 ( 0.2533 )***	2.0864 ( 0.2860 )***
複合サービス業	0.8261 ( 0.4051 )**	1.1173 ( 0.4486 )**
サービス業(他に分類されないもの)	0.9521 ( 0.2283 )***	1.0881 ( 0.2750 )***
その他	0.8448 ( 0.2970 )***	1.0680 ( 0.3624 )***
組合本部が三大都市(東京・大阪・愛知)	0.5046 ( 0.1319 )***	0.4805 ( 0.1575 )***
非正規労働者比率(企業全体)	0.0183 ( 0.0029 )***	0.0234 ( 0.0033 )***
従業員数(対数、企業全体)	0.2121 ( 0.0403 )***	0.3213 ( 0.0482 )***
定数項	-186.5788 ( 45.8085 )***	-214.7809 ( 53.9266 )***
Number of obs	1599	1388
LR chi2	363.22 ***	380.07 ***
Pseudo R2	0.1762	0.2347

注 1) 括弧内は、標準誤差。\*\*\*、\*\*および\*はそれぞれ有意水準 1%、5%および 10%で統計的に有意であることを示す。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

ブサンプルについては、金融業・保険業の場合も)、製造業よりも非正規労働者を組織化する確率が高まる。そして、労働組合の本部所在地が東京都、大阪府および愛知県の三大都市にある、企業全体の非正規労働者比率が高まる、あるいは企業全体の従業員数が多くなると、いずれも非正規労働者を組織化する確率が高まる。

ただし、これらの説明変数のいくつかは内生変数の疑いがある。非正規労働者を組織化した結果、正社員と非正規労働者の仕事の内容の重なりが拡大した、企業全体の非正規労働者比率が高まった、あるいは企業全体の従業員数が多くなったということもありえる。こうした問題に対応するためには、適当な操作変数を用意して内生性の検定を行うべきであるが、候補となる変数を用意できなかった。また、内生性のうち同時性に起因するものへの対応として、共変量の時点を被説明変数よりも前にずらすことも考えられるが、「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」は単年の調査であるため、時系列のデータは入手できない。推定結果には、このような課題が残されている点に注意が必要である。

### 3. 非正規労働者を組織化することによる非正規労働者の処遇改善効果

図表 A-3 の推定結果に基づく傾向スコアを用いて One-to-one matching および K-nearest neighbor matching による処置群と対照群のマッチングを行い、共変量が適切にバランスしているかを検定した結果が図表 A-4 である。疑似決定係数テストの結果は、い

図表 A-4 バランス検定の結果

One-to-one matching				
疑似決定係数テスト	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	Pseudo R2	LR ch2	Pseudo R2	LR ch2
Unmatched	0.176	361.77 ***	0.234	378.21 ***
Matched	0.012	18.40	0.016	16.30
標準化バイアステスト	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	Mean bias	Median bias	Mean bias	Median bias
Unmatched	18.2	12.3	21.3	11.4
Matched	5.5	4.7	4.8	3.1
K-nearest neighbor matching <sup>1)</sup>				
疑似決定係数テスト	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	Pseudo R2	LR ch2	Pseudo R2	LR ch2
Unmatched	0.176	361.77 ***	0.234	378.21 ***
Matched	0.006	9.75	0.008	8.30
標準化バイアステスト	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	Mean bias	Median bias	Mean bias	Median bias
Unmatched	18.2	12.3	21.3	11.4
Matched	3.7	3.3	3.7	3.5

注 1) K を 5 に想定している。

注 2) \*\*\*は有意水準 1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

ずれのマッチング方法においても、マッチングされたデータでは疑似決定係数が 0 に近くなっており、尤度比は有意水準 5%（10%でも）で有意ではないため、共変量はバランスしていると判断される。標準化バイアステストでは、マッチングされたデータにおける平均および中位数のバイアスが概ね 5%以下であることが求められる。サンプル全体に対して One-to-one matching を適用した場合に平均値のバイアスが 5%を上回るが、その他においては 5%以下であり、概して共変量がバランスしていると判断される。

マッチングされたデータから ATE および ATT を推定した結果が、図表 A-5 および A-6 である。One-to-one matching による推定結果（図表 A-5）を見ると、サンプル全体における ATE 推定量は、①賃金制度の導入・整備、②正社員の賃金制度との接続、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑧勤務時間帯の適正化、⑨休日・休暇

図表 A-5 One-to-one matching による ATE および ATT の推定結果

	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	ATE	ATT	ATE	ATT
賃金制度の導入・整備	0.1513 ( 0.0275 )***	0.1685 ( 0.0231 )***	0.1390 ( 0.0320 )***	0.2160 ( 0.0285 )***
正社員の賃金制度との接続	0.0319 ( 0.0128 )**	0.0236 ( 0.0171 )	0.0375 ( 0.0249 )	0.0400 ( 0.0209 )*
時給の引き上げ	0.1507 ( 0.0327 )***	0.1540 ( 0.0426 )***	0.1852 ( 0.0410 )***	0.2400 ( 0.0641 )***
一時金の導入や支給額の引き上げ	0.1069 ( 0.0247 )***	0.1286 ( 0.0336 )***	0.1160 ( 0.0386 )***	0.1653 ( 0.0405 )***
退職金の導入や支給額の引き上げ	0.0288 ( 0.0067 )***	0.0525 ( 0.0098 )***	0.0439 ( 0.0098 )***	0.0693 ( 0.0130 )***
評価制度の導入や改善	0.0475 ( 0.0150 )***	0.0670 ( 0.0179 )***	0.0540 ( 0.0232 )**	0.0773 ( 0.0537 )
福利厚生制度の適用範囲の拡大	0.1182 ( 0.0294 )***	0.0996 ( 0.0327 )***	0.1146 ( 0.0423 )***	0.1253 ( 0.0586 )**
勤務時間帯の適正化	0.0500 ( 0.0203 )**	0.0362 ( 0.0279 )	0.0144 ( 0.0220 )	0.0640 ( 0.0521 )
休日・休暇の取得促進	0.1069 ( 0.0253 )***	0.1087 ( 0.0329 )***	0.0865 ( 0.0353 )**	0.1600 ( 0.0338 )***
仕事と育児の両立支援制度の適用	0.0532 ( 0.0170 )***	0.0670 ( 0.0215 )***	0.0648 ( 0.0250 )**	0.1280 ( 0.0275 )***
仕事と介護の両立支援制度の適用	0.0675 ( 0.0173 )***	0.0743 ( 0.0190 )***	0.0756 ( 0.0306 )**	0.1173 ( 0.0254 )***
正社員登用制度の導入・改善	0.0413 ( 0.0234 )*	0.0779 ( 0.0294 )***	0.0533 ( 0.0325 )	0.1227 ( 0.0364 )***
正社員との分業の明確化	0.0144 ( 0.0133 )	0.0036 ( 0.0116 )	0.0079 ( 0.0147 )	0.0187 ( 0.0113 )*
教育訓練制度の整備・充実	0.0394 ( 0.0174 )**	0.0435 ( 0.0152 )***	0.0173 ( 0.0196 )	0.0427 ( 0.0228 )*
労働安全衛生管理の充実	0.0225 ( 0.0229 )	0.0199 ( 0.0269 )	-0.0050 ( 0.0239 )	0.0373 ( 0.0309 )
雇用の継続・安定	0.1138 ( 0.0277 )***	0.1286 ( 0.0390 )***	0.0915 ( 0.0436 )**	0.1200 ( 0.0636 )*
その他	0.0006 ( 0.0143 )	0.0018 ( 0.0263 )	0.0137 ( 0.0162 )	0.0453 ( 0.0171 )***

注 1) 括弧内は、頑健な Abadie-Imbens の標準誤差。\*\*\*、\*\*および\*はそれぞれ有意水準 1%、5%および 10% で統計的に有意であることを示す。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑭教育訓練制度の整備・充実および⑯雇用の継続・安定でプラスであり、統計的に有意である。つまり、非正規労働者を組織化することによって、これらの項目については非正規労働者の処遇改善が実現する割合が高まる。非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいては、このうち②正社員の賃金制度との接続、⑧勤務時間帯の適正化、および⑭教育訓練制度の整備・充実が有意ではなくなる。

処置群に対する効果のみを見た ATT 推定量については、サンプル全体において、①賃金制度の導入・整備、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑨休日・休暇の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑫正社員登用制度の導入・改善、⑭教育訓練制度の整備・充実および⑯雇用の継続・安定が有意にプラスに推定されている。非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいては、このうち⑥評価制度の導入や改善、⑭教育訓練制度の整備・充実、および⑯雇用の継続・安定が有意ではなくなるが、代わって⑰その他が有意にプラスに推定される。

非正規労働者の組織化によって非正規労働者の処遇改善の実現割合が高まる程度が相対的に大きい項目は、ATE では、①賃金制度の導入・整備、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大および⑯雇用の継続・安定である。ATT では、ATE の上位項目のうち⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大の代わりに、⑨休日・休暇の取得促進もしくは⑩仕事と育児の両立支援制度の適用が上位に入っている。

K-nearest neighbor matching による推定結果（図表 A-6）を見ると、サンプル全体における ATE 推定量は、①賃金制度の導入・整備、②正社員の賃金制度との接続、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑨休日・休暇の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑫正社員登用制度の導入・改善、および⑯雇用の継続・安定でプラスであり、統計的に有意である。非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいては、②正社員の賃金制度との接続が統計的に有意ではなくなっている。

サンプル全体の ATT 推定量は、①賃金制度の導入・整備、②正社員の賃金制度との接続、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑨休日・休暇の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑫正社員登用制

度の導入・改善、⑭教育訓練制度の整備・充実および⑯雇用の継続・安定で有意にプラスに推定される。非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいても、同様の結果である。

先に見た One-to-one matching による ATE および ATT の推定結果と比べると、K-nearest neighbor matching による ATT 推定量では、②正社員の賃金制度との接続が有意に推定されており、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が0人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいて⑫正社員登用制度の導入・改善の推定量の大きさが上位に入る特徴があるが、ほぼ同様の傾向である

図表 A-6 K-nearest neighbor matching による ATE および ATT の推定結果

	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	ATE	ATT	ATE	ATT
賃金制度の導入・整備	0.1352 ( 0.0198 )***	0.1659 ( 0.0205 )***	0.1622 ( 0.0343 )***	0.1968 ( 0.0317 )***
正社員の賃金制度との接続	0.0409 ( 0.0121 )***	0.0377 ( 0.0147 )**	0.0488 ( 0.0273 )*	0.0485 ( 0.0164 )***
時給の引き上げ	0.1576 ( 0.0278 )***	0.1851 ( 0.0312 )***	0.2052 ( 0.0342 )***	0.2741 ( 0.0378 )***
一時金の導入や支給額の引き上げ	0.1094 ( 0.0211 )***	0.1301 ( 0.0263 )***	0.1390 ( 0.0302 )***	0.1541 ( 0.0360 )***
退職金の導入や支給額の引き上げ	0.0305 ( 0.0067 )***	0.0522 ( 0.0097 )***	0.0390 ( 0.0099 )***	0.0704 ( 0.0131 )***
評価制度の導入や改善	0.0428 ( 0.0127 )***	0.0721 ( 0.0146 )***	0.0470 ( 0.0182 )**	0.0725 ( 0.0323 )**
福利厚生制度の適用範囲の拡大	0.1033 ( 0.0262 )***	0.1025 ( 0.0265 )***	0.0856 ( 0.0313 )***	0.0907 ( 0.0402 )**
勤務時間帯の適正化	0.0275 ( 0.0155 )*	0.0330 ( 0.0202 )	0.0099 ( 0.0191 )	0.0197 ( 0.0324 )
休日・休暇の取得促進	0.0883 ( 0.0202 )***	0.1192 ( 0.0256 )***	0.0903 ( 0.0299 )***	0.1360 ( 0.0348 )***
仕事と育児の両立支援制度の適用	0.0553 ( 0.0145 )***	0.0895 ( 0.0176 )***	0.0637 ( 0.0260 )**	0.1077 ( 0.0300 )***
仕事と介護の両立支援制度の適用	0.0682 ( 0.0170 )***	0.0877 ( 0.0164 )***	0.0797 ( 0.0278 )***	0.1024 ( 0.0282 )***
正社員登用制度の導入・改善	0.0437 ( 0.0190 )**	0.1000 ( 0.0233 )***	0.0758 ( 0.0288 )***	0.1488 ( 0.0264 )***
正社員との分業の明確化	0.0108 ( 0.0107 )	0.0025 ( 0.0096 )	0.0017 ( 0.0117 )	0.0005 ( 0.0110 )
教育訓練制度の整備・充実	0.0240 ( 0.0141 )*	0.0330 ( 0.0137 )**	0.0131 ( 0.0126 )	0.0523 ( 0.0169 )***
労働安全衛生管理の充実	0.0206 ( 0.0190 )	0.0250 ( 0.0200 )	0.0026 ( 0.0192 )	0.0341 ( 0.0262 )
雇用の継続・安定	0.1278 ( 0.0252 )***	0.1630 ( 0.0277 )***	0.1134 ( 0.0356 )***	0.1563 ( 0.0355 )***
その他	0.0014 ( 0.0107 )	0.0076 ( 0.0141 )	0.0091 ( 0.0144 )	0.0085 ( 0.0186 )

注 1) K を 5 に想定している。

注 2) 括弧内は、頑健な Abadie-Imbens の標準誤差。\*\*\*、\*\*および\*はそれぞれ有意水準 1%、5%および 10% で統計的に有意であることを示す。

注 3) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

ことがわかる。また、Radius matching および Kernel matching による ATT 推定量<sup>24</sup>と比較すると、やはり同様の傾向を示している。

なお、本研究では、非正規労働者を組織化することによって非正規労働者の処遇改善が実現する割合が高まる効果を 1 時点の水準のみで比較している。厳密に効果を検証するには、非正規労働者の組織化の前後で非正規労働者の処遇改善の実現割合がどう変化したかを見るべきであり、そのためには非正規労働者の組織化の時点を識別することと、複数時点における非正規労働者の処遇改善の実現割合の差分から ATE-DID (Difference in difference) および ATT-DID 推定量を推定することが求められる。「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」では前者の情報を雇用形態別に得ることができるが、後者についての情報は無い。調査で得た非正規労働者の処遇改善の実現割合については、いつ実現したのか、あるいは非正規労働者を組織化している労働組合であれば組織化後に実現したのか否かといった点はわからない。

## 第 5 節 おわりに

本研究では、傾向スコア・マッチング法を用いて非正規労働者を組織化することによる非正規労働者の処遇改善効果を検証する課題に接近した。その結果、非正規労働者を組織化することによって 17 項目のうち約 7 割の項目において非正規労働者の処遇改善が実現する割合が高くなることがわかった。ただし、これをもって直ちに非正規労働者の組織化の効果とすることはできない。より厳密な検証には、処置群（非正規労働者を組織化）を規定する共変量の内生性の問題に対処すること、パネル調査の実施や他の統計データとのマッチングによって非正規労働者を組織化する前後における変数の動きを観察可能とすることの 2 点が少なくとも必要である。

非正規労働者を組織化することによる非正規労働者の処遇改善効果が確認されるならば、労働組合がどのようにしてそれを実現しているかというメカニズムを探ることも重要な研究課題である。「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」では、図表 A-7 のように非正規労働者の意見を収集する活動を実施したか否かを調査している。非正規労働者を組織化しているか否かを問わず、「組合主催のイベント（レクリエーション等）への参加を促す」、「組合に対する非正規労働者の要望を集める」および「非正規労働者との意見交換の場所や懇談会を設ける」を実施した割合が高くなっている。組織化している労働組合では、これらの次に「組合活動について非正規労働者に説明する」を実施した割合が高くなっており、非正規労働者に組合活動そのものの理解を深めてもらうための努力が窺える。なお、組織化していない組合では、非正規労働者の意見収集のための活動を特にしていない割合が約 6 割である。

<sup>24</sup> Radius matching および Kernel matching による推定結果については、補論参照のこと。

図表 A-7 非正規労働者を組織化しているか否かの別に見る  
非正規労働者の意見収集のための活動を実現した割合(％、複数回答)

非正規労働者の意見収集のための活動を実施した割合	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	組織化	組織化していない	組織化	組織化していない
非正規労働者のリーダー層と意思疎通を図る	10.5	4.4	12.9	5.0
非正規労働者との意見交換の場所や懇談会を設ける	30.3	5.2	38.2	5.7
非正規労働者が運営する組織(協議会など)を設立する	3.0	0.2	4.2	0.3
パンフレット配布など組合のPR活動を行う	20.1	1.7	25.5	2.0
組合活動について非正規労働者に説明する	29.4	1.7	25.5	2.0
組合に対する非正規労働者の要望を集める	34.7	6.6	41.8	7.4
非正規労働者問題を担当する役員をおく	6.6	0.3	9.2	0.3
組合主催のイベント(レクリエーション等)への参加を促す	36.1	14.8	44.5	15.9
その他	5.9	4.0	6.1	4.3
特に何もしていない	18.9	64.1	12.2	62.9
無回答	9.4	5.9	7.4	4.4
N	1058	2011	706	1531

注 1) 非正規労働者を組織化しているか否かの設問に無回答の労働組合を除く。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

さらに、非正規労働者から収集した意見に対応した結果、生じた変化(成果)について調査した結果が図表 A-8 である。回答者の主観的な判断ではあるが、非正規労働者を組織化している労働組合の方が組織化していない組合よりも正社員、非正規労働者および労働組合それぞれにとって望ましい変化が生じる割合が高い。

図表 A-8 非正規労働者を組織化しているか否かの別に見る、非正規労働者から  
収集した意見への対応によって変化(成果)が生じたと思う割合(％、複数回答)

非正規労働者から収集した意見への対応によって変化(成果)が生じたと思う割合	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	組織化	組織化していない	組織化	組織化していない
会社に対する組合の交渉力が高まった	23.4	1.6	29.2	1.7
事業所における過半数組合の立場を維持できた	10.9	0.3	15.0	0.3
組合活動が全体的に活発になった	15.0	1.7	18.7	1.8
正社員と非正規労働者の関係がよくなった	13.5	4.9	16.1	5.4
正社員の雇用を守ることができた	5.1	0.5	6.9	0.7
正社員の労働条件を守ることができた	5.8	0.6	7.6	0.8
非正規労働者の苦情に対応しやすくなった	18.4	3.8	22.2	4.0
非正規労働者の福利厚生制度が充実した	9.4	2.1	12.3	2.4
非正規労働者の自己都合退職が減少した	3.3	1.0	3.5	1.1
非正規労働者の生産性が向上した	2.7	1.7	3.1	2.0
非正規労働者の雇用を守ることができた	14.4	1.7	17.1	2.0
非正規労働者が経営に関心を持つようになった	6.1	0.8	8.5	0.8
非正規労働者の意欲が向上した	10.4	3.9	12.6	4.2
非正規労働者の賃金制度の整備が進んだ	7.5	0.3	10.3	0.3
非正規労働者の意見を組合活動に反映できるようになった	27.6	3.4	35.0	3.9
非正規労働者の能力開発の機会が増えた	2.3	0.5	2.8	0.4
その他の変化(成果)があった	3.5	2.6	3.5	2.7
変化(成果)がなかった	2.5	2.2	1.6	2.3
非正規労働者の意見を収集していない	18.9	64.1	12.2	62.9
非正規労働者の意見を収集したが対応していない	0.1	0.0	0.0	0.2
無回答	16.6	13.4	13.5	12.6
N	1058	2011	706	1531

注 1) 非正規労働者を組織化しているか否かの設問に無回答の労働組合を除く。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

ただし、先述したように組織化していない組合の約6割は非正規労働者から意見を収集していない。そこで、分母（N）から「非正規労働者の意見を収集していない」、「非正規労働者の意見を収集したが対応していない」および無回答を除き、非正規労働者を組織化しているか否かの別に変化が生じた割合を比較したものが図表A-9である。つまり、非正規労働者から意見を収集し、何かしらの対応を行った労働組合のみを抽出し、非正規労働者を組織化しているか否かの別に変化が生じた割合を比較している。非正規労働者を組織化している労働組合において、生じた割合の高い変化は、「非正規労働者の意見を組合活動に反映できるようになった」、「会社に対する組合の交渉力が高まった」および「非正規労働者の苦情に対応しやすくなった」である。一方、組織化していない労働組合では、「正社員と非正規労働者の関係がよくなった」、「非正規労働者の意欲が向上した」および「非正規労働者の苦情に対応しやすくなった」の割合が高い。

このようにアンケート調査の結果から非正規労働者の処遇改善を実現するメカニズムの一部を窺うことができるが、その全容はわからない。メカニズムの全容を明らかにしていくことは、本研究で残された分析上の問題点の解消とともに今後の課題としたい。

図表 A-9 非正規労働者を組織化しているか否かの別に見る、非正規労働者から収集した意見への対応によって変化(成果)が生じたと思う割合(%、複数回答)(その2)

非正規労働者から収集した意見への対応によって変化(成果)が生じたと思う割合	サンプル全体		非正規労働者の従業員数が0人を除く	
	組織化	組織化していない	組織化	組織化していない
会社に対する組合の交渉力が高まった	36.4	7.1	39.2	7.0
事業所における過半数組合の立場を維持できた	16.9	1.5	20.2	1.1
組合活動が全体的に活発になった	23.3	7.7	25.1	7.5
正社員と非正規労働者の関係がよくなった	21.0	21.9	21.7	22.3
正社員の雇用を守ることができた	7.9	2.4	9.3	2.7
正社員の労働条件を守ることができた	9.0	2.9	10.3	3.2
非正規労働者の苦情に対応しやすくなった	28.6	16.8	29.9	16.7
非正規労働者の福利厚生制度が充実した	14.5	9.3	16.6	9.7
非正規労働者の自己都合退職が減少した	5.1	4.4	4.8	4.6
非正規労働者の生産性が向上した	4.3	7.5	4.2	8.3
非正規労働者の雇用を守ることができた	22.3	7.7	23.0	8.1
非正規労働者が経営に関心を持つようになった	9.5	3.5	11.4	3.5
非正規労働者の意欲が向上した	16.2	17.5	17.0	17.2
非正規労働者の賃金制度の整備が進んだ	11.6	1.3	13.9	1.3
非正規労働者の意見を組合活動に反映できるようになった	42.9	15.3	47.0	15.9
非正規労働者の能力開発の機会が増えた	3.5	2.2	3.8	1.6
その他の変化(成果)があった	5.4	11.5	4.8	11.0
変化(成果)がなかった	3.8	9.3	2.1	9.1

注 1) 非正規労働者を組織化しているか否か、および非正規労働者から収集した意見への対応によって生じたと思う変化の設定に無回答の労働組合を除く。また、「非正規労働者の意見を収集していない」、「非正規労働者の意見を収集したが対応していない」と回答した労働組合も除く。

注 2) 「非正規労働者の従業員数が0人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

## 参考文献

- Guo, S and Fraser, M. W. (2010) *Propensity Score Analysis: Statistical Methods and Application*, Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series 12, SAGE Publications, Inc.
- Rosenbaum, P. R. and Rubin, D. B. (1983) “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects,” *Biometrika*, Vol.70, pp.41–55.
- 古郡鞆子 (1985) 「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』第 311 号、22–30 頁。
- 星野崇宏 (2009) 『調査観察データの統計科学－因果推論・選択バイアス・データ融合』シリーズ確率と情報の科学、岩波書店。
- 本田一成 (2002) 「チェーンストアにおけるパートタイマーの基幹労働力化と報酬制度に関する実証的研究」『経営情報』8月号、1–37頁、日本リテイリングセンター・ペガサスクラブ。
- (2004) 『職場のパートタイマー－基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ－』労働政策レポート No.1、労働政策研究・研修機構。
- (2005) 「パートタイマーの組織化の意義－基幹労働力化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』第 544 号、60–73 頁。
- 連合総合生活開発研究所 (2009) 『「非正規労働者の組織化」調査報告書』21 世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I。

## 補論 Radius matching および Kernel matching による ATT の推定結果

処置群と対照群のマッチングの方法は複数あり、特定の方法に必ずしも優位性があるわけではないため、補論では追加的に Radius matching および Kernel matching を実施し、ATT の推定結果の傾向に差がないかを確認する。

図表 A-3 の推定結果に基づく傾向スコアを用いて Radius matching および Kernel matching による処置群と対照群のマッチングを行い、共変量が適切にバランスしているかを検定した結果が図表 B-1 である。疑似決定係数テストの結果は、いずれのマッチング方法においても、マッチングされたデータでは疑似決定係数が 0 に近くなっており、尤度比は有意水準 5% (10%でも) で有意ではないため、共変量はバランスしていると判断される。標準化バイアステストでは、いずれの場合においても 5%以下であり、概して共変量がバランスしていると判断される。

図表 B-1 バランス検定の結果

Radius matching <sup>1)</sup>				
疑似決定係数テスト	サンプル全体		非正規労働者の 従業員数が0人を除く	
	Pseudo R2	LR ch2	Pseudo R2	LR ch2
Unmatched	0.176	361.77 ***	0.234	378.21 ***
Matched	0.004	5.55	0.008	7.87
標準化バイアステスト	サンプル全体		非正規労働者の 従業員数が0人を除く	
	Mean bias	Median bias	Mean bias	Median bias
Unmatched	18.2	12.3	21.3	11.4
Matched	2.4	1.5	3.9	3.5
Kernel matching <sup>2)</sup>				
疑似決定係数テスト	サンプル全体		非正規労働者の 従業員数が0人を除く	
	Pseudo R2	LR ch2	Pseudo R2	LR ch2
Unmatched	0.176	361.77 ***	0.234	378.21 ***
Matched	0.004	6.38	0.009	8.49
標準化バイアステスト	サンプル全体		非正規労働者の 従業員数が0人を除く	
	Mean bias	Median bias	Mean bias	Median bias
Unmatched	18.2	12.3	21.3	11.4
Matched	2.7	1.4	3.8	2.6

注 1) Caliper を 0.01 に想定している。

注 2) Gaussian kernel で bandwidth を 0.03 に想定している。

注 3) \*\*\*は有意水準 1%で統計的に有意であることを示す。

注 4) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。

マッチングされたデータから ATT を推定した結果が、図表 B-2 である。Radius matching によるサンプル全体の ATT 推定量は、①賃金制度の導入・整備、②正社員の賃金制度との接続、③時給の引き上げ、④一時金の導入や支給額の引き上げ、⑤退職金の導入や支給額の引き上げ、⑥評価制度の導入や改善、⑦福利厚生制度の適用範囲の拡大、⑨休日・休暇の取得促進、⑩仕事と育児の両立支援制度の適用、⑪仕事と介護の両立支援制度の適用、⑫正社員登用制度の導入・改善、⑭教育訓練制度の整備・充実および⑯雇用の継続・安定で有意にプラスに推定される。非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合、および非正規労働者の従業員数が 0 人と回答している労働組合を除いたサブサンプルにおいては、さらに⑧勤務時間帯の適正化が有意にプラスに推定されている。

ATT で見た非正規労働者の組織化によって非正規労働者の処遇改善の実現割合が高まる程度が相対的に大きい項目は、③時給の引き上げ、⑯雇用の継続・安定、①賃金制度の導入・整備、④一時金の導入や支給額の引き上げおよび⑨休日・休暇の取得促進である。

なお、Kernel matching による ATT 推定量の傾向は、Radius matching の結果と同様である。

図表 B-2 Radius matching および Kernel matching による ATT の推定結果

	ATT			
	Radius matching <sup>1)</sup>		Kernel matching <sup>2)</sup>	
	サンプル全体	非正規労働者の従業員数が0人を除く	サンプル全体	非正規労働者の従業員数が0人を除く
賃金制度の導入・整備	0.1559 ( 0.0212 )***	0.1850 ( 0.0268 )***	0.1584 ( 0.0208 )***	0.1972 ( 0.0268 )***
正社員の賃金制度との接続	0.0390 ( 0.0131 )***	0.0459 ( 0.0165 )***	0.0396 ( 0.0128 )***	0.0437 ( 0.0162 )***
時給の引き上げ	0.1926 ( 0.0283 )***	0.2445 ( 0.0343 )***	0.1939 ( 0.0275 )***	0.2560 ( 0.0343 )***
一時金の導入や支給額の引き上げ	0.1455 ( 0.0231 )***	0.1496 ( 0.0285 )***	0.1384 ( 0.0226 )***	0.1551 ( 0.0285 )***
退職金の導入や支給額の引き上げ	0.0502 ( 0.0102 )***	0.0661 ( 0.0141 )***	0.0517 ( 0.0102 )***	0.0644 ( 0.0138 )***
評価制度の導入や改善	0.0662 ( 0.0168 )***	0.0897 ( 0.0212 )***	0.0647 ( 0.0164 )***	0.0924 ( 0.0213 )***
福利厚生制度の適用範囲の拡大	0.1041 ( 0.0245 )***	0.1118 ( 0.0297 )***	0.0966 ( 0.0238 )***	0.1167 ( 0.0297 )***
勤務時間帯の適正化	0.0344 ( 0.0190 )*	0.0522 ( 0.0228 )**	0.0343 ( 0.0184 )*	0.0450 ( 0.0226 )**
休日・休暇の取得促進	0.1210 ( 0.0245 )***	0.1280 ( 0.0297 )***	0.1174 ( 0.0238 )***	0.1375 ( 0.0298 )***
仕事と育児の両立支援制度の適用	0.0814 ( 0.0184 )***	0.0974 ( 0.0232 )***	0.0849 ( 0.0180 )***	0.1043 ( 0.0232 )***
仕事と介護の両立支援制度の適用	0.0771 ( 0.0173 )***	0.0932 ( 0.0217 )***	0.0806 ( 0.0169 )***	0.1001 ( 0.0218 )***
正社員登用制度の導入・改善	0.0913 ( 0.0246 )***	0.1083 ( 0.0301 )***	0.0875 ( 0.0238 )***	0.1230 ( 0.0302 )***
正社員との分業の明確化	-0.0003 ( 0.0110 )	0.0005 ( 0.0128 )	0.0017 ( 0.0105 )	-0.0013 ( 0.0127 )
教育訓練制度の整備・充実	0.0346 ( 0.0158 )**	0.0434 ( 0.0196 )**	0.0332 ( 0.0153 )**	0.0446 ( 0.0196 )**
労働安全衛生管理の充実	0.0233 ( 0.0213 )	0.0295 ( 0.0257 )	0.0255 ( 0.0205 )	0.0292 ( 0.0257 )
雇用の継続・安定	0.1636 ( 0.0271 )***	0.1545 ( 0.0324 )***	0.1591 ( 0.0263 )***	0.1673 ( 0.0325 )***
その他	-0.0019 ( 0.0139 )	0.0278 ( 0.0175 )	0.0065 ( 0.0134 )	0.0272 ( 0.0173 )

注 1) Caliper を 0.01 に想定している。

注 2) Gaussian kernel で bandwidth を 0.03 に想定している。

注 3) 括弧内は、傾向スコアを推定量として考慮していない標準誤差。\*\*\*、\*\*および\*はそれぞれ有意水準 1%、5%および 10%で統計的に有意であることを示す。

注 4) 「非正規労働者の従業員数が 0 人を除く」サブサンプルでは、非正規労働者に組合加入資格があり、現在、組合員はいない労働組合も除いている。