

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

パートタイマーの組織化と意見反映システム
—同質化戦略と異質化戦略—

呉学殊 労働政策研究・研修機構研究員

2004年7月27日報告

ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーパー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーパー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

※当該研究会は、テーマによって労使で利害関係が異なる可能性もあることから、①企業・事業主団体の使用者側と②単組・産別労組の労働側——の2種類に分け実施。研究会は、原則として非公開とする。

3. 参加対象：①企業・事業主団体の使用者側のモニター

②単組・産別労組の労働側のモニター

※上記2種類の対象にその都度、開催案内を通知し、参加募集を行う。

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

呉 皓 殊 (OH, HAK-SOO) 労働政策研究・研修機構 労使関係担当研究員

1997年、東京大学大学院博士課程人文社会系研究科修了。2001年、同大学院博士学位取得、社会学博士。韓国神学大学非常勤講師を経て、1997年4月より日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）労使関係担当研究員、現在に至る。産業社会学・労使関係論専攻。日本労働社会学会所属。

主な著書・論文に、「パートタイマーの組織化と意見反映システム — 同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』（日本労働研究機構、2004年6月）、「企業グループ連結経営と人事労務管理 — 鉄工業を中心に」仁田道夫編『労使関係の新世紀』（日本労働研究機構、2002年）、「労働組合結成と労使関係、企業経営」『日本労働研究雑誌』（日本労働研究機構、2000年12月）などがある。

主な講演として、東京都中央労政事務所「平成14年度時事的課題セミナー」にて「韓国労働法制における規制緩和」（2002年）や、中央労働委員会労使関係研究会にて「韓国の労働事情について — 労働委員会の事件処理を含めて —」（2000年）（労委協会『中央労働時報』第975号掲載）など。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」	
1. はじめに	1
2. 同質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム	3
(1) JA 労組（全員組織化）の事例	
(2) JB 労組（同時組織化）の事例	
(3) JC 労組（経営再建型組織化）	
3. 異質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム	7
(1) JE 労組（協議会移行型組織化）	
(2) JF 労組（特別組合員方式組織化）	
4. おわりに	9
II. 資料	
1. 「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」	11
2. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善のための措置に関する指針	43
3. 「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」 呉学殊 ..	50

I . 基 調 講 演

I. 基調報告

パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略－

1. はじめに

日本の労働組合の組織率が低下し、その社会的な影響力も低下していると指摘されている。コーポレート・ガバナンス関係でみると、企業の不祥事や不正があった場合、その企業に労働組合が組織されていれば、当該労組のチェック機能についてマスコミ等より指弾される時代にもなった。そのような流れの中で、パートタイマーの組織化は近年の重要なテーマになりつつある。

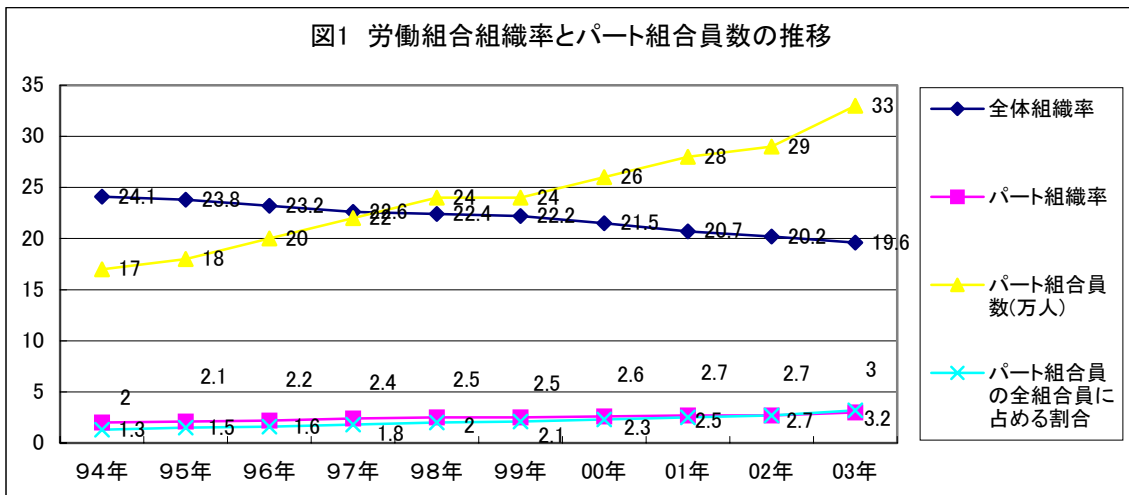
今や就業形態の多様化が進展し、非正規労働者が雇用労働者全体の約3割近くを占めている（厚生労働省の2004年7月発表「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、パートタイマー、契約社員、派遣労働者などの非正社員の割合は過去5年間で7.1ポイント上昇し、34.6%となっている。本報告書11頁から42頁参照）。産業のサービス化の進展とともに非正規社員が増加し、組織率の低下に拍車をかけているとの指摘もある。

その一方で、2003年、労働組合の組織率は19.6%と2割を割り込み、増加傾向にあるパートタイマーを組織化している組合は4.9%にすぎない。組織化していない組合で組織化の方向で努力している組合は約10%弱、準組合員としているところは約5%にとどまっている。組織化している組合と今後組織化の方向で努力している組合を含めても2割に満たない状況だ。そういう意味で、拡大しつつあるパートタイマーへの対応、とくに組合の組織化は遅れているといっても過言ではない。

1989年に連合が結成され、その後800万人の組織拡大目標を掲げてきたものの、組織人員は減少傾向にある。以前は、組合員数の増加よりも雇用労働者の増加が進むことで組織率の低下が生じていたが、94年の1269万8847人をピークにそれ以降一貫して減少。03年には1053万1329人と、この10年間に200万人強も減少している。労働組合員数が減っているところに問題点があり、連合は90年代後半、その危機感から組織拡大の方針を固めた。

現在、パートタイマーの組織化が注目を集めている。パートタイマーの組合員数は94年に約17万人だったものが、03年には33万人と倍増している（図1）。組織率の低下を止め、あるいは引き上げるためには、増加傾向にあるパートタイマーの組織化は重要な要件となっている。

日本においてパートタイマーの組織化が重要であるのは協約適用率からも見て取れる。日本は、労働組合員の団体交渉の協約適用率が組織率とほぼ一致しており、ヨーロッパの適用率と比べると低いという特徴がある。組織率が低いと言われているフランス（組織率9.1%）の適用率は9割以上。ドイツも3割弱の組織率であるが、適用率は67%となっている。イタリアも35%の組織率に適用率は90%となっており、組織率より協約適用率のほうが高い。



注) 資料出所：厚生労働省『労働組合基礎調査報告』各年

したがって、日本の場合、労働組合の影響力を高めるためには組織率を上げることが不可欠の要素といえる。

また、近年、労働基準法をはじめとして多くの法律で従業員過半数代表が求められていることもある。従業員代表は、当該企業・事業所で労使協定や労使協議、意見聴取、委員推薦・指名、通知・意見陳述などの役割が求められている。従来、労働組合が組織されている企業では、労組が従業員代表としての役割を果たしてきた。しかしながら、近年、過半数に達していない労組が16%程度もあるとのデータもあり、法律で求められている従業員の過半数代表を労働組合が果たせないケースが増えているのである。組合が今までどおり過半数代表としての役割を果たすためには、やはり増加傾向にあるパートタイマーの組織化は不可欠のテーマであろう。

今回、以上の問題意識に基づき、連合をはじめ単産、単組など15の組合にヒアリングを実施した(今回の報告では単組だけを取り上げる。ただし紙幅の関係上、JD組合は省略)。

労働組合がパートタイマーを組織することは日本では自由であるが、組合の組織形態には企業別労働組合が多いこともあり、うまく円滑な組合活動を実施するために、特に組織化にかかわるユニオンショップ協定やチェックオフ協定を締結した方がよいというのは、ほぼ共通した意見と思われる。パートタイマーを組織化する場合、企業がこれらの協定を締結してくれるかどうかは重要な要素ではあるが、そもそも労使がパートタイマーを戦略的にどう位置づけているのかが、労使交渉協定の行方を左右する重要な要因ではないかとも思われる。

今回の調査では、労使がパートタイマーを正社員とほぼ同質とみているかどうかをキー概念に据えて分析した。労組がパートタイマーを組織化する上で、同質にみれば同質化戦略をとり、基本的に違ふとみた場合には異質化戦略をとるとして、同質化と異質化で分類。さらに、企業側がパートタイマーをどうみているかも重要な視点と位置付け、企業の管理戦略も項目に加え計4つにタイプ分けをした。これらのタイプに、今回調査した六つの組合を

当てはめたのが表1である。

表1 パートタイマーに対する企業と労働組合の戦略

		労働組合の組織化戦略	
		同質化	異質化
企業の管理戦略	同質化	JB、JA、JC、JD	旧 JF
	異質化	旧 JE	JE、JF、旧 JC

本研究では、同質化戦略をとる企業で、正社員と非正社員を似たような管理の仕方、人事制度、賃金制度を取り入れているかどうか、さらに、労働組合は非正社員の組合員にも正社員の組合員と同等の権利・義務を設けているかどうかを問題設定とした。逆に、異質化戦略をとる企業では、賃金・人事制度で基本的に正社員に近づかない形で管理をしているかどうか、また労働組合側も正社員とパートタイマーには権利・義務ともに格差をつけているかどうかを問題設定とした。

以下、上記分類に基づき具体的に5つの事例を紹介する。

2. 同質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム

(1) JA 労組（全員組織化）の事例

JA 労組は、パートタイマーのほぼ全員を組織していることが大きな特徴だ。同労組は、主に百貨店を営んでいる企業で組織されている。百貨店部門の従業員構成をみると、2003年4月現在、約8000人。そのうち正社員が55%、パートタイマー（「サムタイマー」と呼ばれる）が34%、契約社員（「メイト社員」と呼ばれる）が7%となっている。

JA 労組がパートタイマーの組織化に取り組んだのは15年前の1988年のことである。JA社が88年に発足させたサムタイマー社員制度と同時に、組合は組織化を要求した。しかし、結局、実現には至らなかった。会社が難色を示した主な理由は、①サムタイマー社員制度が発足したばかりで対応が難しいこと②パートタイマーの人数も非常に少数で時期尚早③世間的にもあまりパートタイマーの組織化が一般的ではないこと——の3つ。

その後、96年にJA 労組が本格的にパートタイマーの組織化を進めるため、執行部内に組織化担当を設置。98年には労使ともに組織化プロジェクトを発足させ、99年にはアンケート調査をサムタイマー社員対象に実施した。アンケート項目には、「パートタイマーが組合に何を求めているのか、期待しているのか」という調査項目を設けた。その結果、「雇用の安定」が約6割近くと最も多く、正社員とパートタイマーの間にある意識の格差などの問題提起が5割を超えた（「サムタイマー社員に対する周囲の意識改革」58.2%）。

組合は意識調査を踏まえ、2段階に分けて組織化を実施した。まず2000年に、週労働時間が27時間以上のパートタイマーを、その2年後には12時間以上27時間未満のパートタ

イマーを組織化した。その結果、企業内組織率は99.1%に上っている。

JA 労組はなぜ組織化を推進したのか。組織化のきっかけは何なのか。JA 労組が組織化を本格的に進めた98年10月当時、正社員が全従業員の6割以上を占めていた。しかし、店別では、正社員が過半数を割り込んでいる店舗が8店舗中で4店舗あった。したがって、組合が従業員の過半数を代表するのに問題があるのではないかとの考えが組織化推進の発端であったと思われる。

そのほか、職場の一体感を高める必要もあげられる。先述のパートタイマーの意識調査に表れているように、社内の意識改革も組織化理由の一つだった。サムタイマー社員に対する差別的な扱いは同じ労働者として好ましくないということでその解消を図ると同時に、外部組織が侵入するのではないかとのおそれもあって、組織化に踏み切ったのである。

パートタイマーの賃金制度は、基準内賃金が職種給と能力給で構成され、能力給は基本的に毎年評価によってアップする（SS：40円、S：30円、A：20円、B：10円、C：0円）。クリア方式ではなくて積み上げ方式で、勤続年数を重ね、評価がよければ賃金が上がるという年功給的傾向をみせている。

次に意見反映システムをみると、組合費は賃金の1.8%で正社員とパートタイマーは同率だが、徴収回数をみると、正社員はボーナスを入れ年に14回徴収するが、パートタイマーには12回となっている。

選挙権・被選挙権は全く同じ。組織化して間もないにもかかわらず、執行評議員の中にもパートタイマーが入っている。代議員の約3分の1がパートタイマーであり、パートタイマーが自分たちの意見を直接、組合運動方針に反映することができるような仕組みになっている。

組織化に踏み切った後の最も大きな変化とは、職場会議を組織化前は約40回実施していたものが、組織化をしてからは約200回以上に増えていることである。パートタイマーは就業時間がまちまちであり、それに対応するため約5倍程度、職場会議数が増えたという。

パートタイマーの組織化効果は、まず賃金水準面で現れた。01年にベースアップ10円。また、有給休暇賃金換算率も65%から75%に引き上げた（JA社は96年、同社の隣に競合会社が出店したときに、パートタイマーの引き抜きを予想しそれを防ぐため退職金や割増手当等を新設した。しかし、その財源確保が難しく有給換算率を60%に引き下げていた。JA労組は3年間にわたってそれを100%まで引き上げるとしている）。01年の有給換算率引き上げ分を換算すると6.3円になる。さらに能力評価の平均をBにした（賃金に換算すると10円）。これらをすべて賞与に加味されるとして計算すると月平均約3692円の引き上げになった。

(2) JB 労組（同時組織化）の事例

JB 労組の特徴は同時組織化、すなわち労働組合をつくるときにパートも正社員も区別せず

に同時に組織化に踏み切った点にある。パートタイマーも含め労働組合を結成した要因は、内部要因ではなく外部要因であったことも特徴である。

同労組が結成 20 年を記念して作成した『労働組合の歩み』に所収されている対談（当時、組織結成をリードした人と、上部団体であった商業労連の窓口の人との対談）によれば、「単産にだまされた結果、パートタイマーも入れて組織結成をした」というくだりがある。当時、商業労連もパートタイマーの組織化方針を決めていたが、「新しく組合を結成するところは基本的にパートタイマーも組織化しなさい」という指導もあったため、パートタイマーも組織化の対象にしたという実態がある。実際にパートタイマーを組織化してみると、パートタイマーも入れて全部組織化していたのは JB 労組しかないということで、「だまされた」という表現を使ったのである。

現在、JB 労組の組合員は 7400 人、そのうちパートタイマーが 8 割弱。同労組では組合員資格があるパートを「パートナー」、組合員資格のないパートを「ヘルパー」と呼んでいる。その区分けは、週労働時間 20 時間以上であれば「パートナー」、20 時間未満であれば「ヘルパー」となっており、労働組合の組織対象も 20 時間以上であればだれでも組合員になり、20 時間未満であれば非組合員であるという形をとっている。

現在、「ヘルパー」（すなわち 20 時間未満のパートタイマー）は 5% にすぎない。ほとんどのパートタイマーが 20 時間以上の「パートナー」で組合員になっている。ヘルパーの中には組合員に加入したいとの要望を出している人もいるが、現在その人たちを組織化する予定はない。現在の組合員の負担が増えるということが理由の一つである。会社側からヘルパーも含めて組織化してほしいとの要請があるようだが、組合はまだ踏み切っていない。

パートタイマーの賃金制度は、職務等級制度で P 1 から P 6 までで、勤続年数と評価を受けて良い評価であれば昇級する仕組み。パートタイマーも「リーダー」や「主任」などの役職につくことができる。最も低い役職であるリーダーに 1.1%、主任に 0.7% がついている。パートナーがリーダーと主任の役職に占める割合は、リーダーが約 75%、主任は 7.9% となっている。

04 年春闘で、JB 労組は役職についているパートタイマーの一時金も引き上げた。その方法としては、従来、パートタイマーが役職についた場合、ボーナスを支給するときに役職で優遇されることがなかったものを、今回、役割単価（主任 80 円、リーダー 50 円）を導入した。これにより、役職についているパートタイマーの一時金が 7 万から 15 万円の間で上がった。これは、基本的には役職についている人たちに正当な処遇を行うとの観点だったが、結果的にパートタイマーと正社員との賃金格差の縮小をもたらした。JB 社では教育制度などもパート、正社員で同じである。

意見反映システムをみても、組合費は正社員と非正社員の区別なく全く同じ。賃金の 2%、14 カ月分を徴収している。組合の専従者は 6 人で、そのうち 2 人はパートタイマーである。組合結成後 22 年を経過しているが、今までパートタイマーの委員長候補はいなかったとい

う。

(3) JC 労組（経営再建型組織化）

JC 労組の特徴は、経営再建型組織化と言える。2002 年 7 月現在、労働組合の企業内組織率が 23.5%だったが、03 年 3 月現在、46.9%に急増した。これは、03 年 6 月から組合員の範囲を勤続 1 年以上、週労働時間 20 時間以上に設定した結果だ。もちろん、会社とユニオンショップ協定を締結し、組織拡大を行っている。

組合員の中でパートタイマーが占める割合は、1996 年に 25.4%だったものが次第に増加し、04 年 3 月現在、66.5%を占めている。組織化の背景は、度重なるリストラによって正社員、組合員が減少し、それに伴い企業内組織率が低下したことが大きな要因である。もう一つは、やはり経営を再建させるためには従業員の過半数以上を占めているパートタイマーの役割が非常に重要であり、パートタイマーの参画を進めるためには組織化が必要との問題意識がある。

この組合の企業は、02 年 3 月から新しい人事処遇制度として CAP 制度（contract of all partners）を発足。これは組合側が問題提起をしたもので、労使共同で、組織化のために役立つ制度として、非正規労働者のやる気を引き出し経営再建するように実施したもの。この CAP 制度により、今まで雇用区分によって壁があったものが現在では非正社員から正社員、正社員から非正社員に行き来ができるようになっている。また、能力が同じであれば原則賃金も同じという賃金制度も導入している。

意見反映システムをみると、組合費は正社員・非正社員関係なく同じで、基本給の 1.2% プラス上部団体費。選挙権・被選挙権も同じ。組織化後、新たに支部執行委員会にパートタイマーの代表を置き、パート組合員の声を組織活動に反映するため、ブロックごとにパートタイマー代表懇談会を開催している。また、中央に専門委員会プロジェクト A をスタートさせ、パートタイマーの定期的な意見集約と活動の立案・企画を行っている。支部では、副委員長あるいは書記長になっている人の中でパートタイマーもかなりいるようである。

3. 異質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム

(1) JE 労組（協議会移行型組織化）

先述の労組では、同質化戦略のパートタイマー組織化と意見反映システムをみてきた。以下2つの労組は異質化戦略の組織化を行った事例である。JE 労組の組織化の特徴は協議会移行型組織化であることだ。

JE 社では、正社員の全従業員に占める割合が 15.8%にすぎない。パートタイマーが 6 割以上占めているが、パートタイマーの中で組合員は 5.0%。ほとんどのパートタイマーが未組織にある。

現在、JE 社では、組合員であるパートタイマーを「サンパート」と呼んでいる。サンパートは週労働時間が 30 時間以上、勤続 3 年を過ぎ、本人の申請に基づいて業務の習熟度・能力などによる審査が行われ、それをパスした人。したがって、人数は非常に少ない。

同社は、パートタイマーを A、B、C と 3 区分しており（全パートタイマーに占める割合は、A：4.7%、B：26.3%、C：69.0%）、サンパートが「パートタイマーA」にあたる。「パートタイマーB」が週労働時間 25～35 時間以内で、「パートタイマーC」が週労働時間 25 時間未満の人（年収 103 万円以下）。「パートタイマーC」の割合は 7 割近い。

JE 労組のパートタイマーの組織化経緯をみると、同社では 70 年代初期にパートタイマーが急増。1972 年、同労組は組織化を求め、会社にユニオンショップ改定の要求をした。しかし、結局、要求は白紙化。79 年にパートタイマーのみで構成する協議会の発足を了承（「パートタイマー連絡協議会」会員約 4000 人）し、2 つの労働組合ができた。そのときパートタイマーの約 8 割は協議会のメンバーとなったが、会社はなかなか協議会の存在を認めなかった。また、会費のチェックオフなどの要求も認められなかったため、活動がやや停滞したが、同社からの承認を受け 84 年には「パートタイマー協議会」に名称を変更。組織会員の範囲を絞り、週 5 日・1 日 5 時間以上のパートタイマーに狭めた結果、約 2000 人になった。

その後、91 年に協議会が労働組合に吸収される形で一本化された。その際に組合員の範囲をさらに絞り、勤続 2 年以上、週 5 日 30 時間以上に限定した結果、協議会のメンバーはかなり減った。これらの経過をたどり、協議会から労働組合に一本化された。

しかし、バブル崩壊の影響を受けた景気の悪化を背景に、サンパートの登用審査が非常に厳しくなり合格者が少なくなったことと、サンパートの自然減があったため、調査実施時点である 04 年 5 月現在、パートタイマーの組合員は約 525 人に減少している。

賃金体系をみると、パートタイマーCから A までの区分で、パートタイマーCは基本時間給 1 本だけ。パートタイマーBは、入社以降 3 年間は評価によって上がるが、それ以降は原則上がらない。3 年目になると一人前になり、それ以上の能力向上は望めないということで、パートタイマーAへ昇格しない限り昇給は行われない仕組みだ。

意見反映システムをみると、組合費は同質化戦略をとっている組合とはかなり違い、正社員の場合には賃金の 1.75%だが、サンパートは 1.0%だった。また、サンパート、すなわち

パートタイマーの組合員は役員への被選挙権もない。選挙権も制約されていたが、03年からはその制約が解かれている。

JE社は事業悪化を背景に、01年、正社員を対象として420人の希望退職を実施。正社員の削減、組合員範囲の縮小等で、同労組は従業員過半数を代表することが難しくなった。従業員代表の選出は、02年までは従業員合同朝礼の際、労働組合の支部長が従業員代表を名乗り拍手で確認するものだったが、03年からは支部長が従業員代表に名乗りをあげ、それに賛同するかどうかという同意書の作成後、非組合員の書面署名・捺印を求めて従業員代表を確定している。つまり、非組合員にも署名を求めて従業員代表を確定していることが特徴であると言える。

(2) JF 労組（特別組合員方式組織化）

JF 労組がパートタイマーを組織化したのは1985年。やはりパートタイマーが店舗で過半数になり、正社員だけの組合は過半数代表の地位を全うすることができないことが大きなきっかけになっている。職場の一体感をもとに生産性向上を図ることや、同じ仲間として労働条件の向上を図る必要があったことも一因。さらに、組織防衛上の必要性もあった。

同労組はいわゆる企業グループの組合であり、パートタイマーを組織しているのは中核企業のスーパーマーケット1社だけ。その1社に絞ってみると、従業員に占める正社員の割合は約18.5%、パートタイマーが81.5%を占めている。

組合員の中でもパートタイマーが約6割以上。パートタイマーの組合加入対象は、週労働時間が25時間以上。同社は79年に正社員採用を控えたため、パートタイマーを採用し、戦力化を目指し賃金制度も変えたが、結局96年、それをやめてしまった。

その間、労働組合は組織化戦略を変えずに異質化戦略をとり続け、その結果、会社も同質化戦略をやめて96年からJE社と同様、3年までは賃金が上がるが、それ以降は基本的に頭打ちになる仕組みにしている。

意見反映システムをみると、組合費は正社員と非正社員の差がかなり大きく、正社員の場合は賃金の1.5%、非正社員の場合には0.5%となっている。それに伴い、権利の制約も設けており被選挙権はない。また、選挙権も15分の1程度に制約されている。

4. おわりに

以上、5つの事例をもとに、同質化戦略と異質化戦略に分類して紹介した。以下、報告の概要を示す。

第1に、組織化の共通点として言えることは、正社員中心だった組合がパートタイマーの増加に伴い従業員過半数を割り込んだ結果、従業員代表として問題が発生したことをきっかけとして組織化が進展していることだ。それと同時に、パートタイマーが従業員の過半数を占めて基幹化・戦略化されてきたところでも組織化が進められている。また、組織防衛もほぼ共通の要因である。

第2に、組織範囲をどう決めるかについては、もっぱら労働時間で決めるという「労働時間軸の組織化」と、会社の資格にのっとって組織化する「等級軸組織化」で半々に分かれていた。

第3に、組織化の対象を決めるときに、パートタイマーの仕事が正社員と近い場合に、組織化されるケースが多いと思われているが必ずしもそう言えない。仕事の区分も重要であるが、それよりはパートタイマーの能力、働く意欲、職場の一体感を重視するかどうかによって異質化をとるか同質化をとるかが分かれることも明らかとなった。

第4に、同質化戦略による効果については、同質化戦略をとる企業は業績が伸びているが、異質化戦略をとる企業の場合には赤字になったり振幅が激しいことが見て取れる(図2)。

第5に、このような企業業績の違いをどう説明するかについては、もちろん組織化だけが企業業績に直接リンクするわけではないものの、肯定的に考えてみると、組織化の効果として職場の一体感が向上され、また、差別的な取り扱いも解消。雇用の安定、労働条件の向上、働く意欲、働きがいの向上、会社・組合への忠誠心・愛着心も向上する。それに幅広い情報・知識が習得されて、その結果、経営にもつながったのではないかと解釈できる。

第6に、以上を踏まえると、同質化戦略をとることが非常に重要ではないかとの問題提起ができる。同質化戦略をとるときにも、企業・労働組合共同でとったほうがより効果的であることも指摘できる。

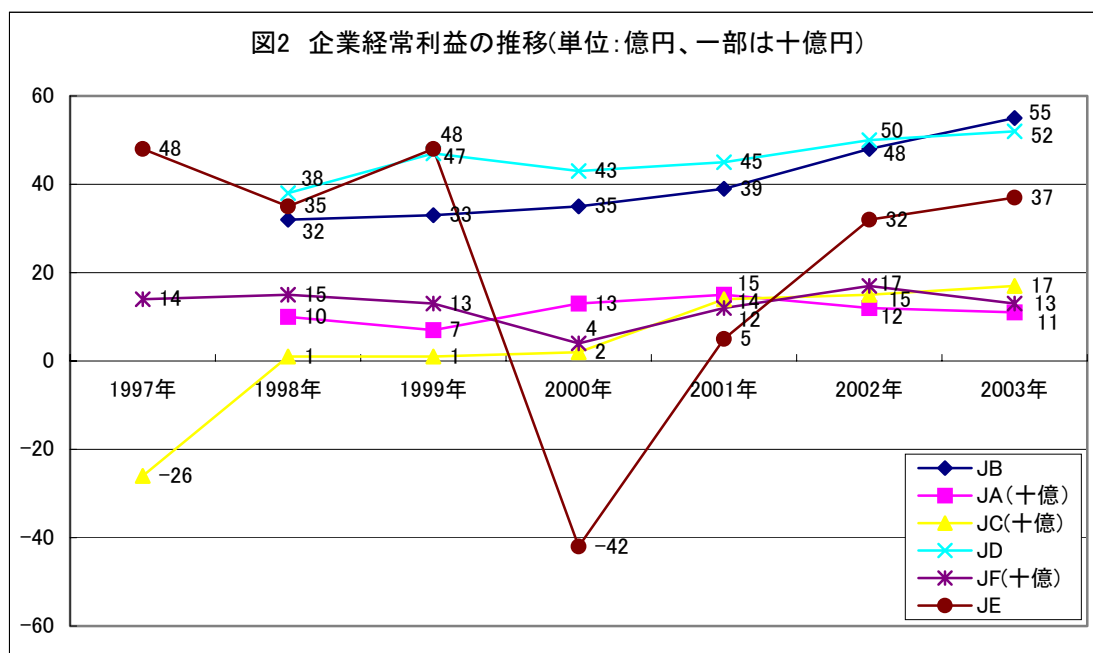
第8に、JE労組の事例にもあるように、パートタイマーと正社員の格差が大きい「異質化戦略」を組合も企業もとり続ける場合には、パートタイマーによる正社員の代替が進む可能性が指摘できる。本調査でも、雇用調整のターゲットは結局、賃金水準が相対的に高い正社員に向けられるとの実態がみられた。したがって、正社員の雇用を守るためにも非正社員の同質化戦略にのっとった組織化が必要ではないかと思われる。

第9に、冒頭で指摘したように、従業員過半数の役割を果たすためにはパートタイマーの組織化に一層取り組む必要がある。意見反映システムに直接かかわって、やはり選挙権・被選挙権を同じにする同質化戦略が、組織化において非常に重要であると考えられる。

第10に、最近、新卒者が直接パートタイマーとして働くケースが増えている。これらの人たちは時間の制約もなく、また転勤も辞さない傾向があるため、正社員とあまり変わらない

状態にあるが、彼らの処遇をどうするかという問題が生じている。彼らの処遇をどう決めるかによってパートタイマーの位置づけ、賃金のあり方も変わってくる可能性がある。

最後に、大手スーパーのイオン、イトーヨーカ堂、西友の3社がパートタイマーの組織化についてそれぞれの組合側と基本合意したとの記事が、日本経済新聞（2004年4月23日朝刊1面）に出ていた。そうすると最大14万人のパートタイマーが組合員になるとみられているが、その組織化が同質化戦略に基づいて実現すれば波及効果は大きいと思われる。今後の展開過程を見守ることで、本報告を締めくくりたい。



II. 資料

資料 1. 「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

厚生労働省発表

平成 16 年 7 月

— 平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況 —

目 次

調査の概要	(12 頁)
結果の要旨	(14 頁)
結果の概要	
<事業所調査>	(22 頁)
1 就業形態別労働者割合	
2 非正社員に関する事業所の状況	
3 非正社員比率の変化	
4 非正社員の状況	
<個人調査>	(31 頁)
1 就業形態別労働者の状況	
2 9月の就労状況	
3 就業形態別働き方	
4 職業能力開発	

調査の概要

1 調査の目的

いわゆる非正社員の増加の背景や諸問題についての実態を把握し、今後の経済社会構造の変化に的確に対応した雇用政策立案の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域（ただし、一部地域を除く。）

(2) 産業

日本標準産業分類に基づく14大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（ただし、家事サービス業、外国公務を除く。）〕

(3) 事業所

常用労働者を5人以上雇用する民営事業所から、地域、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した16,232事業所

(4) 労働者

平成15年9月30日現在、上記(3)の事業所に就業している労働者から無作為に抽出した35,094人

3 調査の時期

平成15年9月30日現在の状況について、平成15年10月1日から10月20日の間に調査した。

4 主な調査事項

(1) 事業所に関する事項

就業形態・性別労働者数、いわゆる非正社員を雇用する理由、制度の適用状況等

(2) 個人に関する事項

現在の就業形態、就業形態を選択した理由、就業期間、職種、満足度等

5 調査の方法

統計調査員による実地自計の方法で実施した。

6 調査機関

厚生労働省－都道府県労働局－公共職業安定所－統計調査員－調査対象者

7 有効回答数

事業所調査：71.6%（有効回答（集計）事業所数は11,624事業所）

個人調査：71.0%（有効回答（集計）労働者数は24,930人）

8 統計表等に用いている符号等

「—」は、該当数値のないものを示す。

「0.0」は、該当数値はあるが四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

「・」は、統計項目があり得ないことを示す。

構成比の合計は、四捨五入の結果100.0にならない場合がある。また、複数回答の場合、構成比の合計は、100.0を超えることがある。

用語の定義

就業形態	定義
正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
いわゆる非正社員 (非正社員)(注1)	正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他）をいう。
契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
派遣労働者	「労働者派遣法（注2）」に基づく派遣元事業所から派遣された者。「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。
臨時的雇用者	雇用期間が1ヵ月以内の者又は日々雇用している者。
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヵ月を超えるか、又は定めがない者。
その他	上記以外の労働者。

(注1) 本文及び図表においては（ ）内の名称を使用している。

(注2) 「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいう。

結果の要旨

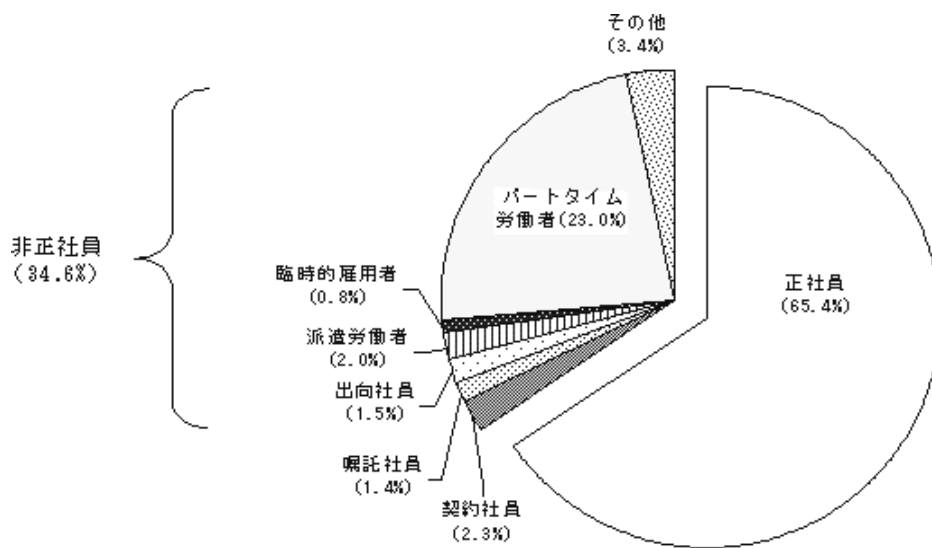
<事業所調査>

1 労働者の就業形態

労働者の割合は、正社員は 65.4%、非正社員は 34.6%となっている。なお、パートタイム労働者は 23.0%となっている（図1、表1）。

前回調査（平成 11 年）と比べると、非正社員は 7.1 ポイント上昇している（表1）。

図1 労働者の就業形態

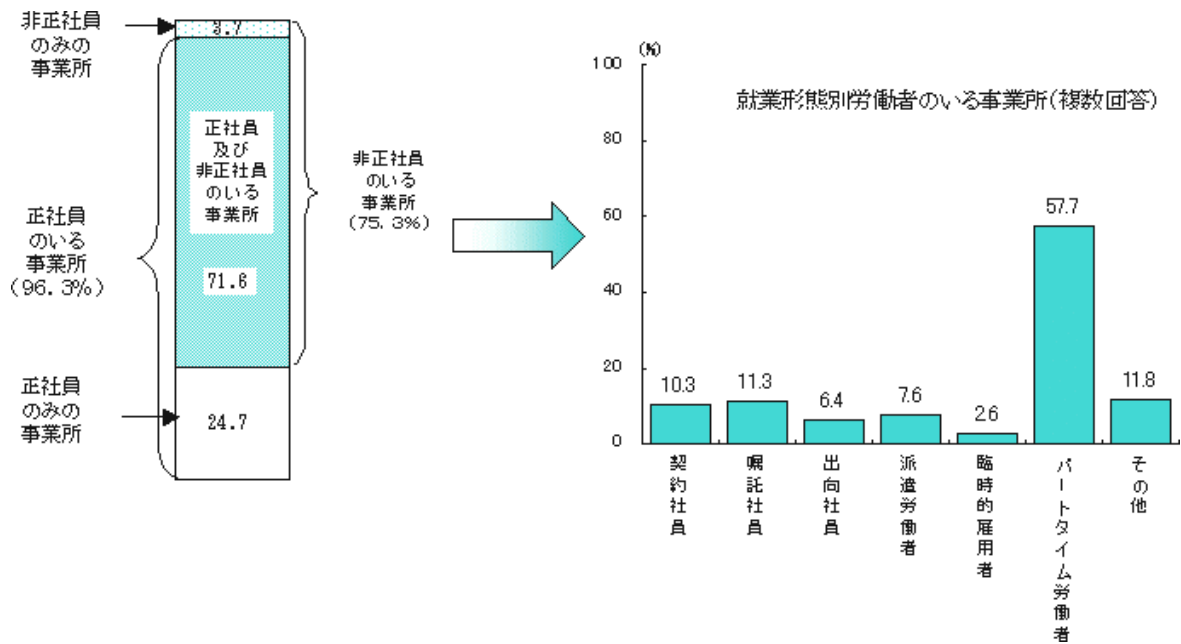


2 事業所の状況

正社員のみ事業所は24.7%、正社員及び非正社員のいる事業所は71.6%、非社員のみ事業所は3.7%となっている（図2、表2-2）。

就業形態別にみると、パートタイム労働者のいる事業所は57.7%、嘱託社員のいる事業所は11.3%、契約社員のいる事業所は10.3%、派遣労働者のいる事業所は7.6%となっている（図2、表2-1）。

図2 事業所の状況



3 非正社員比率の変化

(1) 3年前と比べた変化

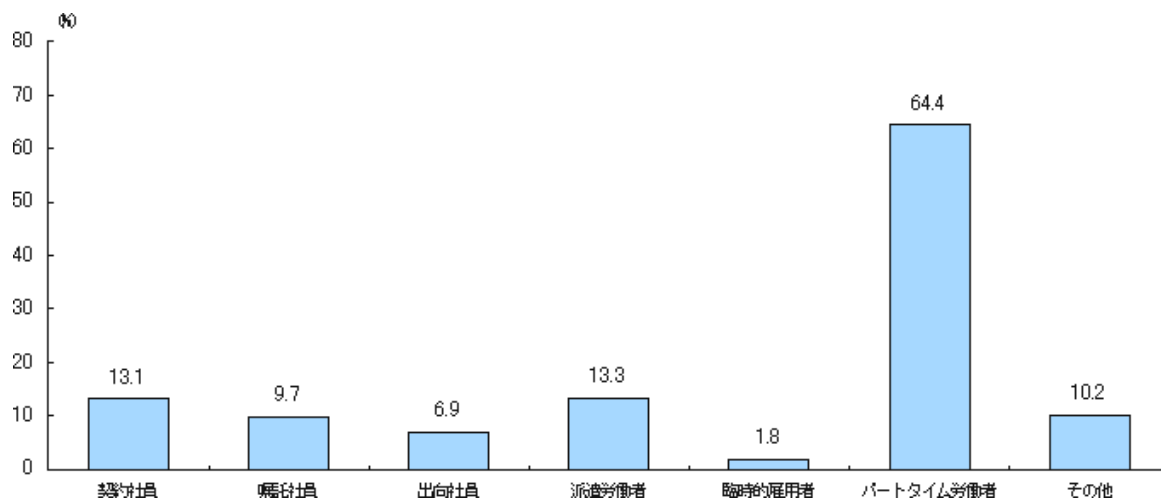
3年前と比べて非正社員比率が上昇した事業所は19.1%で、上昇した就業形態（複数回答）は、パートタイム労働者が64.4%、派遣労働者が13.3%、契約社員が13.1%となっている（図3、表3）。

(2) 今後の予測

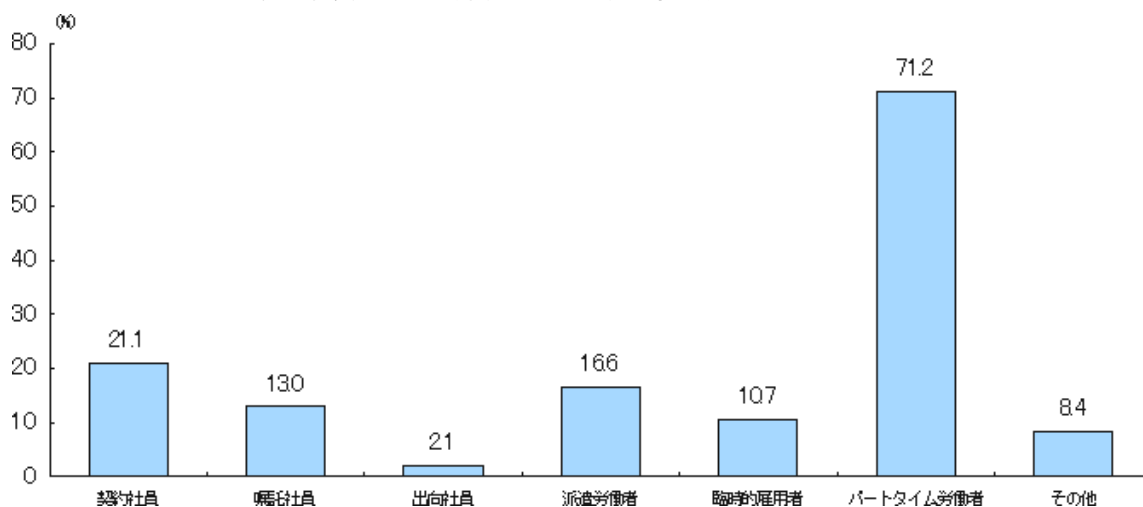
今後非正社員比率が上昇すると予測する事業所は19.8%で、上昇が予測される就業形態（複数回答）は、パートタイム労働者が71.2%、契約社員が21.1%、派遣労働者が16.6%、嘱託社員が13.0%となっている（図3、表4）。

図3 非正社員比率の変化

3年前と比べ比率が上昇した就業形態（複数回答）
（非正社員比率が上昇した事業所（19.1%）=100）



今後比率の上昇が予測される就業形態（複数回答）
（非正社員比率が上昇すると予測する事業所（19.8%）=100）



4 非正社員の雇用理由

非正社員を雇用する理由（3つまでの複数回答）は、「賃金の節約のため」が51.7%と最も多い。次いで、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が26.5%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が26.3%となっている（図4-1、表5）。

就業形態別にみると、契約社員は「専門的業務に対応するため」、派遣労働者は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、パートタイム労働者は「賃金の節約のため」が最も多い（図4-2、表5）。

図4-1 非正社員の雇用理由（3つまでの複数回答）

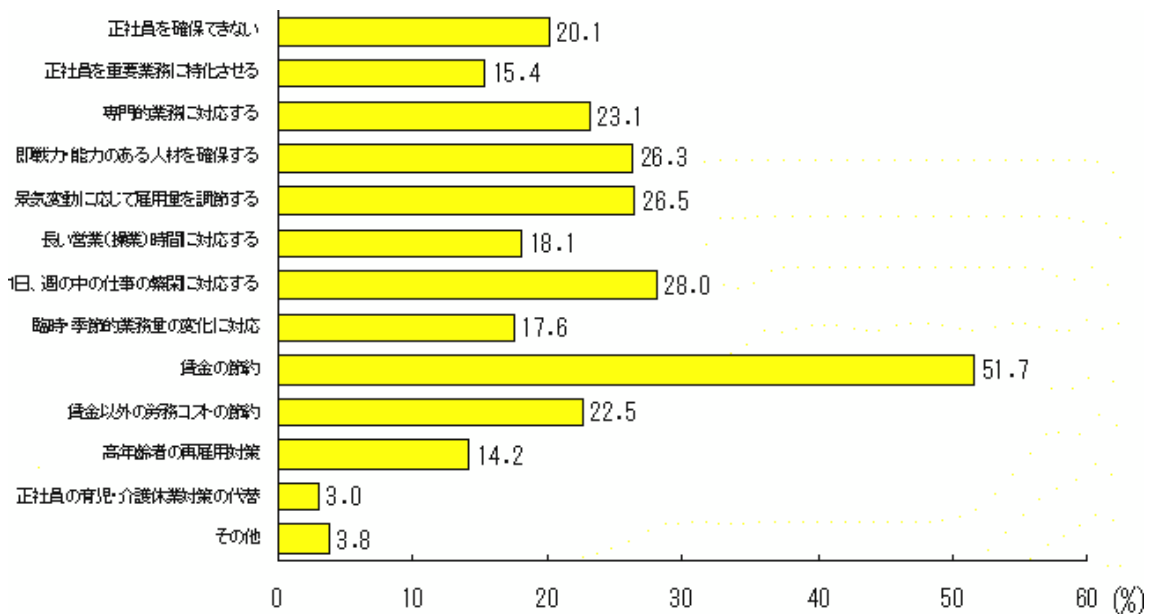
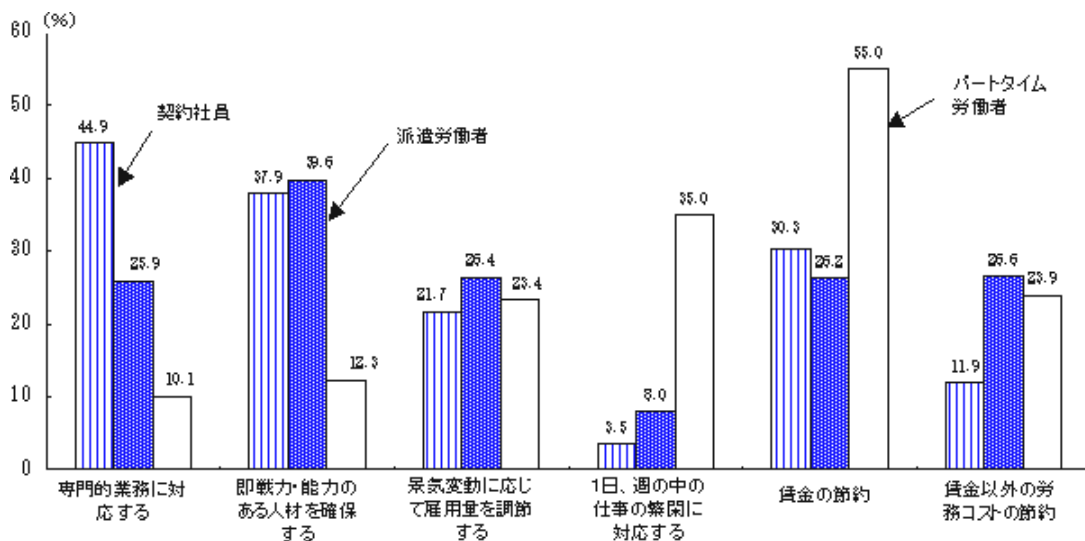


図4-2 就業形態別主な雇用理由（3つまでの複数回答）

（契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者）

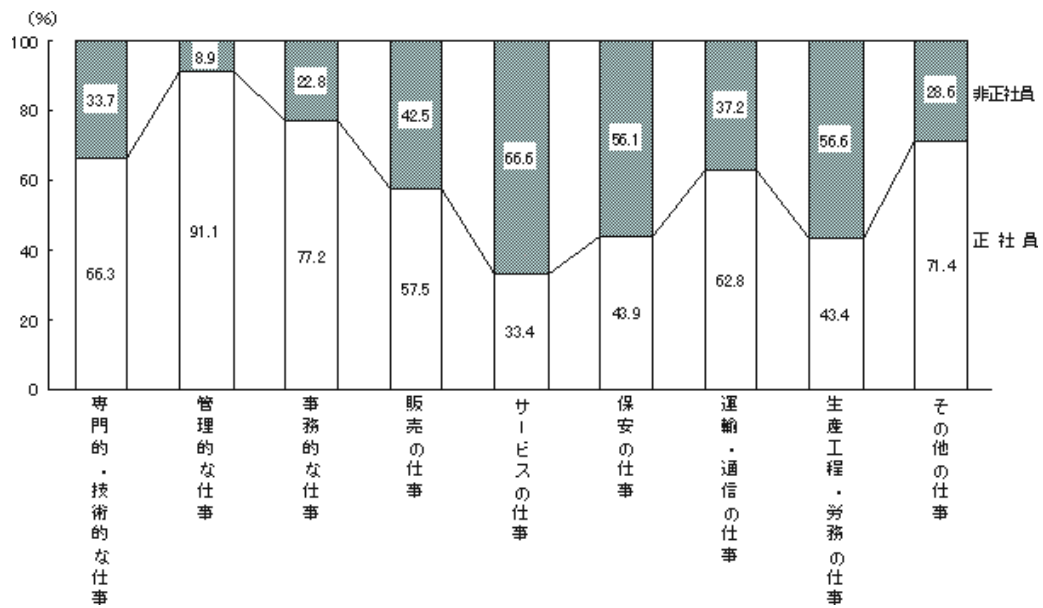


<個人調査>

1 職種別労働者の状況

非正社員の占める割合は、「サービスの仕事」が66.6%と最も多く、次いで、「生産工程・労務の仕事」が56.6%、「保安の仕事」が56.1%となっている。一方、「管理的な仕事」は8.9%と最も少なくなっている（図5、表8）。

図5 職種別正社員・非正社員の割合



2 現在の働き方を選択した理由

非正社員が現在の働き方を選択した理由（複数回答）は、「家計の補助、学費等を得たいから」が35.0%、「自分の都合のよい時間に働けるから」が30.9%、「通勤時間が短いから」が28.1%、「正社員として働ける会社がなかったから」が25.8%となっている（図6-1、表18）。

就業形態別にみると、契約社員は「専門的な資格・技能を活かせるから」、派遣労働者は「正社員として働ける会社がなかったから」、パートタイム労働者は「家計の補助、学費等を得たいから」が最も多い（図6-2、表18）。

図6-1 非正社員の現在の働き方を選択した理由（複数回答）

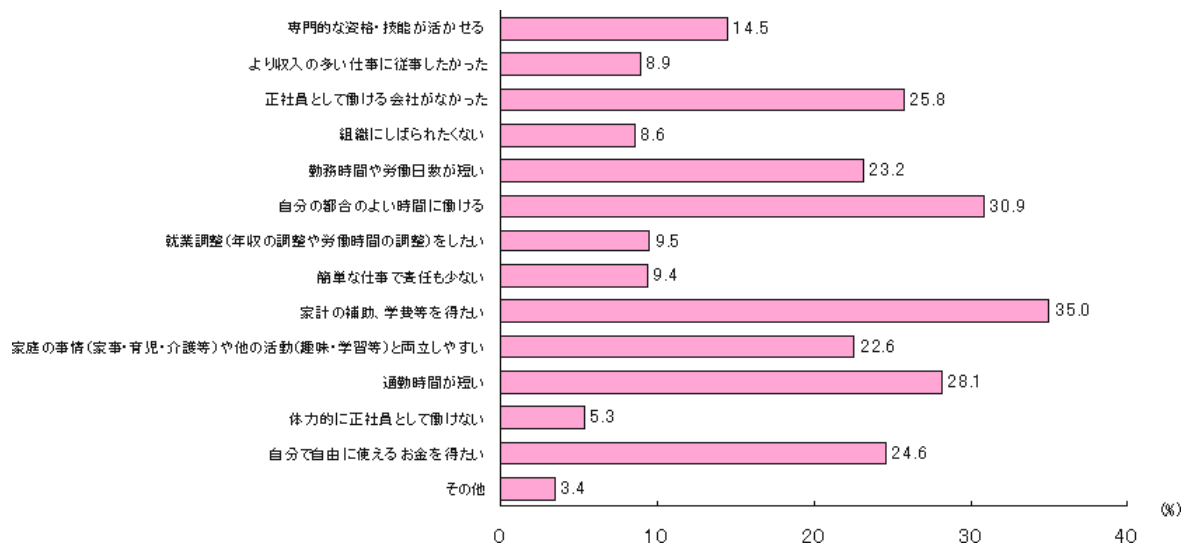
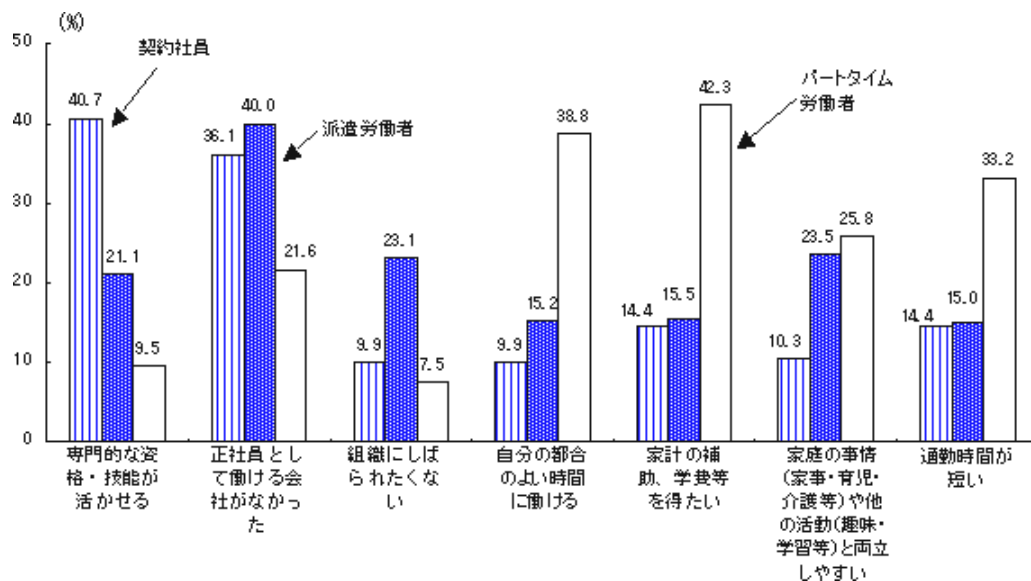


図6-2 就業形態別の現在の働き方を選択した主な理由（複数回答）

(契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者)



3 今後の働き方

非正社員のうち、臨時的雇用者、契約社員、派遣労働者等では3割を超える者が他の就業形態に変わりたいと思っている（図7-1、表19）。

また、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者等では、他の就業形態に変わりたいとする者の8割以上が「正社員」を希望している（図7-2、表20）。

図7-1 他の就業形態に変わりたい非正社員の割合

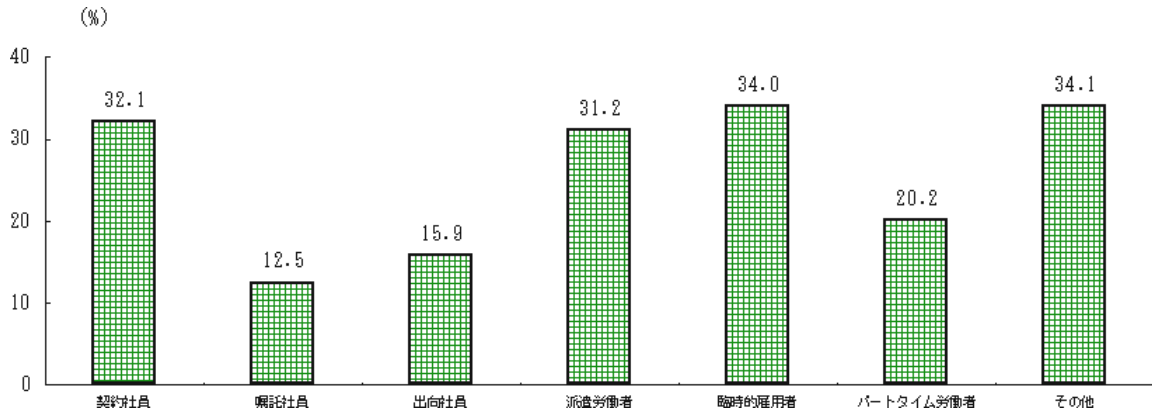
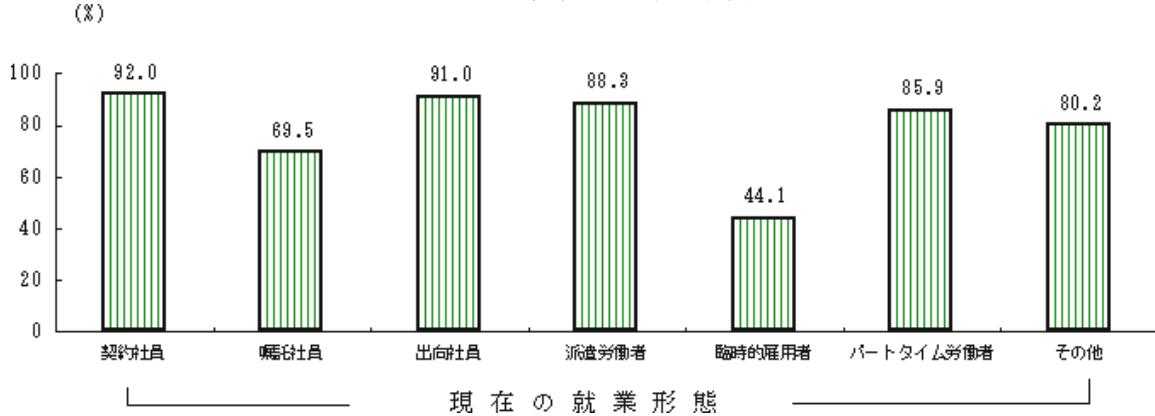


図7-2 正社員に変わりたい労働者割合

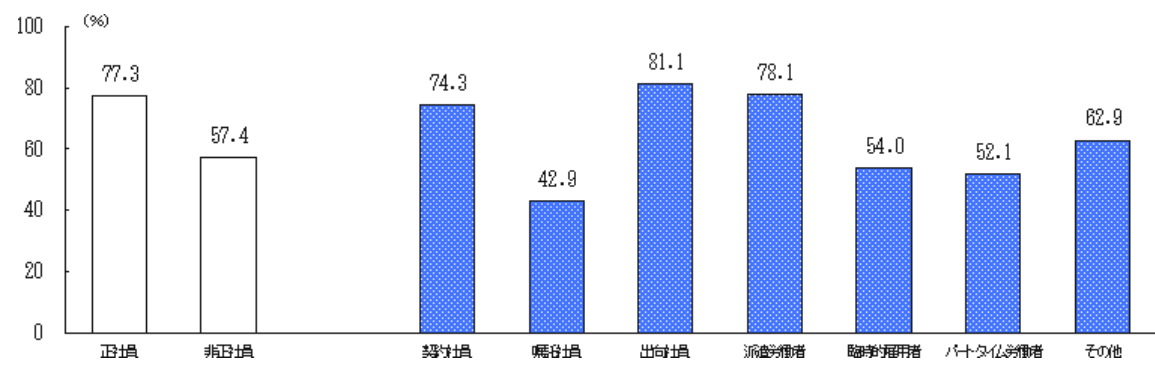
(他の就業形態に変わりたい非正社員=100)



4 職業能力開発の意欲

「職業能力を高めたいと思っている」正社員は77.3%、非正社員は57.4%となっている。就業形態別では出向社員、派遣労働者、契約社員が多くなっている（図8、表21）。

図8 職業能力を高めたいとする労働者割合



結果の概要

<事業所調査>

1 就業形態別労働者割合

就業形態別労働者割合をみると、正社員が65.4%、非正社員が34.6%となっている。非正社員の就業形態をみると、パートタイム労働者が23.0%（非正社員の66.7%）と最も多く、次いで、その他が3.4%（同10.0%）、契約社員が2.3%（同6.8%）、派遣労働者が2.0%（同5.6%）、出向社員が1.5%（同4.4%）、嘱託社員が1.4%（同4.1%）、臨時的雇用者が0.8%（同2.4%）となっている。

非正社員の割合を産業別にみると、飲食店、宿泊業が最も多く、次いで卸売・小売業、サービス業（他に分類されないもの）、教育、学習支援業となっている。就業形態別にみると、パートタイム労働者は飲食店、宿泊業、卸売・小売業で、契約社員は教育、学習支援業で、派遣労働者は金融・保険業で、それぞれ他の産業に比べ当該就業形態の割合が多くなっている。

非正社員の割合を事業所規模別にみると、規模が小さいほど多く、また、性別にみると、男が20.0%、女が55.6%と女の方が多くなっている。

前回調査（平成11年、以下同じ。）と比べると、非正社員の割合は7.1ポイント上昇している。就業形態別にみると、パートタイム労働者は8.5ポイント、派遣労働者は0.9ポイントそれぞれ上昇している。（表1）

表 1 就業形態別労働者割合

(単位：%)

区 分	計		正社員	非正社員	就業形態						
					契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
計	(100.0)	100.0	65.4	34.6	2.3	1.4	1.5	2.0	0.8	23.0	3.4
				[100.0]	[6.8]	[4.1]	[4.4]	[5.6]	[2.4]	[66.7]	[10.0]
※《平成 11 年調査》		《100.0》	《 72.5》	《 27.5》	《 2.3》	《 ・ 》	《 1.3》	《 1.1》	《 1.8》	《 14.5》	《 6.5》
産業											
鉱業	(0.1)	100.0	89.3	10.7	0.4	1.8	1.9	0.4	0.2	3.4	2.5
建設業	(8.0)	100.0	85.6	14.4	1.9	1.6	1.8	1.0	0.8	2.5	4.8
製造業	(22.2)	100.0	76.7	23.3	1.4	1.5	1.7	2.0	0.3	12.7	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.5)	100.0	91.2	8.8	2.2	2.0	1.1	0.8	0.0	1.6	1.1
情報通信業	(3.1)	100.0	78.3	21.7	3.3	0.8	3.9	5.9	1.1	4.5	2.4
運輸業	(6.3)	100.0	77.3	22.7	3.2	2.2	1.5	1.6	0.7	10.8	2.7
卸売・小売業	(22.9)	100.0	54.7	45.3	1.4	0.8	0.8	1.4	0.7	37.3	3.0
金融・保険業	(4.0)	100.0	78.3	21.7	2.2	1.6	1.4	8.7	0.0	6.2	1.6
不動産業	(0.9)	100.0	64.1	35.9	4.8	5.2	5.0	2.0	0.5	15.5	3.0
飲食店、宿泊業	(7.9)	100.0	29.1	70.9	2.0	0.6	0.4	0.5	0.5	62.8	4.1
医療、福祉	(7.3)	100.0	70.2	29.8	2.8	1.3	1.5	0.8	0.2	20.7	2.4
教育、学習支援業	(2.6)	100.0	60.8	39.2	10.3	1.7	0.4	2.0	0.3	21.7	2.8
複合サービス事業	(0.7)	100.0	79.8	20.2	1.9	1.0	0.6	0.7	1.1	7.9	7.0
サービス業 (他に分類されないもの)	(13.4)	100.0	58.7	41.3	3.5	2.3	2.6	2.2	2.8	23.6	4.4
事業所規模											
1,000人以上	(5.5)	100.0	81.0	19.0	2.4	0.8	1.8	3.7	0.2	7.4	2.6
500～999人	(4.0)	100.0	73.8	26.2	3.4	1.4	2.9	3.9	0.4	11.1	3.1
300～499人	(7.5)	100.0	69.1	30.9	2.8	1.6	1.9	2.6	0.2	18.1	3.8
100～299人	(13.7)	100.0	68.6	31.4	3.1	1.9	1.5	2.3	0.3	18.5	3.7
50～99人	(16.8)	100.0	63.9	36.1	2.5	1.6	2.0	2.6	0.6	23.6	3.1
30～49人	(9.0)	100.0	63.4	36.6	2.2	1.5	1.4	1.5	0.7	26.1	3.3
5～29人	(43.5)	100.0	62.1	37.9	1.9	1.2	1.2	1.2	1.3	27.5	3.6
性											
男	(59.1)	100.0	80.0	20.0	1.9	1.8	2.2	1.0	0.9	9.6	2.6
女	(40.9)	100.0	44.4	55.6	2.9	0.9	0.6	3.4	0.8	42.5	4.6

(注) 1) [] は、「非正社員」の計を 100 とした就業形態別の労働者割合である。

2) () は、労働者計を 100 とした、産業・事業所規模・性ごとの構成比である。

3) 《 》 は、前回調査(平成 11 年)の値である。ただし「嘱託社員」については、「その他」に含まれる。

2 非正社員に関する事業所の状況

(1) 非正社員のある事業所割合

全事業所のうち非正社員のある事業所の割合は 75.3%となっている。就業形態別にみると、パートタイム労働者のいる事業所の割合が 57.7%で最も多く、次いでその他が 11.8%、嘱託社員が 11.3%、契約社員が 10.3%、派遣労働者が 7.6%となっている。

産業別にみると、鉱業を除くいずれの産業も非正社員のある事業所の割合は 5 割を超えている。中でも飲食店、宿泊業では非正社員のある事業所の割合が 95.0%と多く、正社員のある事業所の割合の 89.9%を上回っている。

事業所の形態別にみると、非正社員のある事業所の割合は、「研究所」が最も多く、次

いで「店舗」となっている。就業形態別にみると、いずれの事業所の形態においてもパートタイム労働者のいる事業所の割合が最も多くなっており、中でも「店舗」が多くなっている。また、「研究所」では、出向社員、契約社員、派遣労働者のいる事業所の割合も多くなっている。

事業所規模別にみると、非正社員のいる事業所の割合は、規模が大きいほど多くなっている。就業形態別にみると、パートタイム労働者のいる事業所の割合は、いずれの規模も5割を超え、また、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者のいる事業所の割合は規模が大きいほど多く、1,000人以上規模では、嘱託社員、派遣労働者のいる事業所の割合が6割を超えている。(表2-1)

表 2-1 就業形態別労働者のいる事業所割合

(単位：%)

区分	計		正社員 のいる 事業所	非正社員 のいる 事業所	(非正社員の就業形態) (複数回答)						
					契約社員 のいる 事業所	嘱託社員 のいる 事業所	出向社員 のいる 事業所	派遣労働者 のいる 事業所	臨時的 雇用者 のいる 事業所	パート タイム 労働者 のいる 事業所	その他
計	(100.0)	100.0	96.3	75.3	10.3	11.3	6.4	7.6	2.6	57.7	11.8
※《平成 11 年調査》		《100.0》	《96.3》		《10.0》		《6.3》	《5.7》	《4.4》	《44.1》	
産業											
鉱業	(0.1)	100.0	98.7	44.3	3.8	15.1	8.7	3.6	1.0	19.9	10.3
建設業	(11.5)	100.0	97.9	51.0	7.6	12.3	5.3	5.1	3.7	21.4	14.1
製造業	(14.6)	100.0	96.5	74.4	5.7	17.5	6.6	10.3	3.3	58.6	12.9
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.2)	100.0	98.7	60.9	11.2	31.2	15.4	13.5	1.2	23.5	13.3
情報通信業	(1.8)	100.0	97.8	68.2	23.9	11.4	13.1	18.3	2.4	33.0	11.0
運輸業	(4.4)	100.0	99.3	68.3	12.5	20.5	9.5	6.3	4.4	41.8	14.0
卸売・小売業	(29.4)	100.0	95.9	79.3	7.3	7.0	5.7	6.4	1.7	66.5	11.6
金融・保険業	(3.2)	100.0	99.7	77.6	13.9	15.2	8.2	33.6	0.0	43.0	8.7
不動産業	(1.3)	100.0	96.6	70.9	15.1	21.1	16.5	11.0	1.4	41.1	11.4
飲食店、宿泊業	(10.0)	100.0	89.9	95.0	12.8	3.9	3.3	1.8	2.6	89.7	11.4
医療、福祉	(6.9)	100.0	98.5	86.1	14.5	9.9	4.0	4.6	1.6	78.7	8.9
教育、学習支援業	(2.4)	100.0	92.8	84.8	28.1	13.3	3.7	9.9	0.7	65.5	10.2
複合サービス事業	(0.9)	100.0	99.7	65.3	8.1	7.5	3.7	4.8	6.2	29.2	26.4
サービス業 (他に分類されないもの)	(13.4)	100.0	97.6	70.6	13.1	13.8	9.5	7.7	3.4	48.7	10.6
事業所の形態											
事業所	(27.4)	100.0	99.0	64.3	12.6	16.0	9.7	10.2	2.7	36.4	12.7
工場・作業所	(19.3)	100.0	96.0	72.1	5.0	14.7	5.1	8.2	3.3	55.2	13.0
研究所	(0.3)	100.0	99.2	91.9	36.8	12.2	40.5	28.9	1.2	43.7	3.3
営業所	(13.4)	100.0	99.2	67.5	13.6	11.9	9.4	11.7	1.7	41.5	8.8
店舗	(27.9)	100.0	92.5	89.5	7.4	3.1	3.2	2.8	1.4	83.5	11.3
その他	(11.7)	100.0	96.2	80.8	15.9	13.3	4.2	6.9	4.9	69.0	12.9
事業所規模											
1,000 人以上	(0.1)	100.0	100.0	99.4	44.2	67.2	51.6	68.9	4.1	53.8	36.2
500~999 人	(0.1)	100.0	100.0	98.6	38.9	58.6	41.0	58.2	6.8	64.1	31.1
300~499 人	(0.5)	100.0	100.0	96.4	34.1	52.8	31.2	42.4	3.9	66.2	31.2
100~299 人	(2.2)	100.0	99.7	95.5	26.9	44.0	22.8	32.6	3.6	71.4	26.6
50~99 人	(6.1)	100.0	99.4	92.1	18.2	31.5	16.5	19.1	3.6	70.3	21.8
30~49 人	(6.1)	100.0	99.4	85.9	15.9	21.3	9.8	12.8	3.4	64.7	16.3
5~29 人	(84.9)	100.0	95.7	72.6	8.7	7.9	4.8	5.4	2.4	55.8	10.2

(注) 1) () は、事業所計を 100 とした、産業・事業所の形態・事業所規模ごとの構成比である。

2) 《 》 は、前回調査(平成 11 年)の値である。ただし「嘱託社員」及び「その他」については、集計していない。

(2) 正社員・非正社員構成

正社員・非正社員構成別事業所割合をみると、正社員及び非正社員双方のいる事業所は 71.6%、正社員だけの事業所は 24.7%、非正社員だけの事業所は 3.7%となっている。

これを産業別にみると、正社員及び非正社員双方のいる事業所は、鉱業及び建設業を除くいずれの産業でも 5 割を超えており、中でも飲食店、宿泊業、医療、福祉では 8 割を超えている。一方、正社員だけの事業所は、鉱業、建設業で多くなっている。また、

非正社員のみ事業所は、飲食店、宿泊業が他の産業に比べ多くなっている。

前回調査と比べると、正社員及び非正社員双方のいる事業所は 7.2 ポイント上昇し、正社員のみ事業所は 7.2 ポイント低下している。非正社員のみ事業所は前回調査と同じ割合となっている。(表 2-2)

表 2-2 正社員・非正社員構成別事業所割合

(単位：%)

産業	計		正社員及び 非正社員のいる 事業所	正社員のみ の事業所	非正社員のみ の事業所
産業計	(100.0)	100.0	71.6	24.7	3.7
※《平成 11 年調査》		《100.0》	《64.4》	《31.9》	《3.7》
鉱業	(0.1)	100.0	43.0	55.7	1.3
建設業	(11.5)	100.0	48.9	49.0	2.1
製造業	(14.6)	100.0	71.0	25.6	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.2)	100.0	59.6	39.1	1.3
情報通信業	(1.8)	100.0	66.0	31.8	2.2
運輸業	(4.4)	100.0	67.5	31.7	0.7
卸売・小売業	(29.4)	100.0	75.2	20.7	4.1
金融・保険業	(3.2)	100.0	77.3	22.4	0.3
不動産業	(1.3)	100.0	67.5	29.1	3.4
飲食店、宿泊業	(10.0)	100.0	84.9	5.0	10.1
医療、福祉	(6.9)	100.0	84.6	13.9	1.5
教育、学習支援業	(2.4)	100.0	77.6	15.2	7.2
複合サービス事業	(0.9)	100.0	65.0	34.7	0.3
サービス業 (他に分類されないもの)	(13.4)	100.0	68.2	29.4	2.4

(注) 1) () は、産業計を 100 とした、産業ごとの構成比である。

2) 《 》 は、前回調査(平成 11 年)の値である。

3 非正社員比率の変化

(1) 3 年前と比べた変化

3 年前と比べた非正社員比率の変化をみると、非正社員比率が上昇した事業所の割合は 19.1%、低下した事業所の割合は 8.9%となっている。

就業形態別にみると、パートタイム労働者比率が上昇した事業所が最も多く 12.3%(上昇した事業所の 64.4%)、次いで派遣労働者比率が上昇した事業所が 2.6%(同 13.3%)、契約社員比率が上昇した事業所が 2.5%(同 13.1%)となっている。

非正社員比率が上昇した事業所の割合を産業別にみると、金融・保険業が最も多く、これを就業形態別にみると、派遣労働者比率が上昇した事業所、パートタイム労働者比率が上昇した事業所が多くなっている。

非正社員比率が上昇した事業所の割合を事業所規模別にみると、規模が大きいほど概ね多くなっている。就業形態別にみると、派遣労働者比率が上昇した事業所は、500 人

以上の規模では2割を超え、他の規模に比べ多くなっている。パートタイム労働者比率が上昇した事業所は、いずれの規模も1割を超えている。(表3)

表3 3年前と比べた非正社員比率の変化

(単位：%)

産業・事業所規模	計	非正社員比率が上昇した事業所	3年前と比べ比率が上昇した就業形態 (複数回答)							ほとんど変わらない事業所	非正社員比率が低下した事業所
			契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他		
計	100.0	19.1	2.5	1.9	1.3	2.6	0.3	12.3	2.0	69.2	8.9
		(100.0)	(13.1)	(9.7)	(6.9)	(13.3)	(1.8)	(64.4)	(10.2)		
産業											
鉱業	100.0	12.6	0.8	1.9	0.8	1.2	0.1	6.1	3.0	74.1	7.2
建設業	100.0	8.6	1.9	1.8	1.5	1.7	1.0	1.3	1.8	74.6	10.4
製造業	100.0	18.2	1.1	4.2	1.2	3.2	0.3	10.1	2.4	68.5	10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.0	2.6	5.6	2.9	3.0	-	2.9	0.6	77.3	5.8
情報通信業	100.0	15.4	5.0	1.7	2.3	3.4	0.0	5.2	1.4	70.3	11.9
運輸業	100.0	20.2	4.3	4.1	1.2	3.5	0.6	8.2	2.8	70.1	5.9
卸売・小売業	100.0	19.1	1.7	0.6	1.2	1.8	0.0	15.4	0.7	70.0	8.4
金融・保険業	100.0	32.5	4.5	2.8	2.2	16.7	-	12.5	2.0	57.2	7.6
不動産業	100.0	15.1	3.4	2.5	2.0	3.3	0.0	7.1	1.1	73.5	9.0
飲食店、宿泊業	100.0	24.1	3.1	0.6	0.0	0.3	0.1	20.8	3.1	65.7	10.2
医療、福祉	100.0	23.5	2.5	1.0	0.6	1.6	0.7	19.8	2.1	66.6	8.2
教育、学習支援業	100.0	21.2	6.4	2.1	0.6	2.4	-	14.3	2.7	70.8	5.1
複合サービス事業	100.0	19.3	2.2	0.5	0.5	2.0	1.3	6.5	7.9	70.3	7.3
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	20.5	3.9	2.3	2.7	2.7	0.6	10.4	2.7	68.7	8.4
事業所規模											
1,000人以上	100.0	50.6	11.8	8.8	6.8	27.9	0.9	12.2	9.8	39.0	9.1
500～999人	100.0	45.1	10.6	7.4	5.3	20.8	1.0	19.3	6.0	44.7	9.6
300～499人	100.0	46.4	9.1	9.0	4.3	14.2	0.6	21.7	7.0	42.2	11.3
100～299人	100.0	37.3	7.2	5.7	2.2	8.9	0.3	21.4	5.1	53.0	9.2
50～99人	100.0	33.0	5.3	3.6	2.1	6.5	0.8	20.6	4.0	55.5	9.6
30～49人	100.0	27.4	4.3	4.6	1.1	4.3	0.7	17.1	2.3	61.9	8.9
5～29人	100.0	16.8	2.0	1.4	1.2	1.9	0.3	11.1	1.7	71.3	8.8

(注) 1) () は、「非正社員比率が上昇した」事業所を100とした割合である。

2) 計には、非正社員比率変化の不明の事業所を含む。

(2) 非正社員比率の今後の予測

非正社員比率の変化について今後の予測をみると、非正社員比率が上昇すると予測する事業所の割合は19.8%、非正社員比率が低下すると予測する事業所の割合は3.6%、ほとんど変わらないと予測する事業所の割合は54.8%、何ともいえないとする事業所の割合は19.0%となっている。比率が上昇すると予測される就業形態(複数回答)をみると、パートタイム労働者とする事業所が14.1%(上昇すると予測した事業所の71.2%)と最も多く、次いで契約社員が4.2%(同21.1%)、派遣労働者が3.3%(同16.6%)、嘱

託社員が2.6%（同13.0%）となっている。

事業所規模別にみると、概ね規模が大きいくほど非正社員比率が上昇すると予測する事業所の割合が多くなっており、300人以上の規模では非正社員比率の上昇を予測する事業所が4割を超えている。比率が上昇すると予測される就業形態（複数回答）をみると、500人以上の規模では、派遣労働者とする事業所が最も多く、500人未満の規模ではパートタイム労働者とする事業所が最も多くなっている。（表4）

表4 今後の非正社員比率の予測

（単位：％）

産業・事業所規模	計	非正社員比率が上昇すると予測する事業所	今後、比率が上昇すると予測される就業形態 (複数回答)							ほとんど変わらないと予測する事業所	非正社員比率が低下すると予測する事業所	何ともいえない
			契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他			
計	100.0	19.8	4.2	2.6	0.4	3.3	2.1	14.1	1.7	54.8	3.6	19.0
		(100.0)	(21.1)	(13.0)	(2.1)	(16.6)	(10.7)	(71.2)	(8.4)			
産業												
鉱業	100.0	12.3	2.4	2.7	0.0	0.9	4.2	4.3	1.1	57.9	3.5	21.2
建設業	100.0	9.1	3.0	2.0	0.2	3.2	4.1	3.3	2.1	57.1	4.7	21.8
製造業	100.0	18.3	3.0	3.6	0.6	5.0	2.6	11.1	1.9	56.8	3.7	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	10.1	1.5	4.8	0.8	2.5	0.8	3.1	0.6	57.7	4.3	25.0
情報通信業	100.0	17.1	9.6	0.5	1.4	4.4	1.3	7.5	1.6	53.9	3.1	23.3
運輸業	100.0	19.2	6.3	4.3	0.5	2.8	2.3	9.6	2.6	56.1	2.3	19.1
卸売・小売業	100.0	22.8	3.7	2.7	0.0	2.7	1.7	18.7	1.2	53.1	3.0	18.6
金融・保険業	100.0	32.7	5.6	2.7	2.3	15.9	0.3	18.7	2.0	42.3	2.6	20.1
不動産業	100.0	13.5	5.2	3.8	0.2	2.0	0.8	6.6	1.0	61.7	4.6	16.3
飲食店、宿泊業	100.0	23.9	3.3	0.8	0.0	1.1	1.2	21.8	1.7	55.1	4.6	16.4
医療、福祉	100.0	21.9	4.3	1.1	0.0	1.6	3.3	19.4	1.0	56.8	2.1	17.4
教育、学習支援業	100.0	17.2	8.4	2.2	0.5	3.5	1.1	9.4	1.7	56.7	3.0	18.8
複合サービス事業	100.0	23.8	2.2	2.1	0.1	2.5	5.6	15.5	4.4	52.0	4.6	16.7
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	18.4	5.7	3.2	1.1	2.4	1.6	11.1	1.8	54.5	4.5	20.1
事業所規模												
1,000人以上	100.0	43.0	10.7	6.3	2.8	25.5	1.9	14.2	8.5	29.1	5.2	22.3
500～999人	100.0	40.6	11.1	6.7	2.6	21.6	1.4	18.1	5.1	36.5	4.2	18.1
300～499人	100.0	42.4	10.4	9.2	1.3	16.5	1.8	23.2	7.9	31.1	6.9	19.4
100～299人	100.0	37.5	9.3	8.2	1.2	11.1	2.3	22.0	4.7	40.9	4.4	16.4
50～99人	100.0	28.8	6.1	3.9	1.1	7.2	3.1	20.3	2.3	45.5	4.9	19.3
30～49人	100.0	29.3	6.9	4.6	1.0	5.7	2.9	20.3	2.5	49.1	3.3	17.1
5～29人	100.0	17.8	3.7	2.1	0.3	2.5	2.0	12.9	1.4	56.4	3.5	19.1

(注) 1) () は、「非正社員比率が上昇すると予測する」事業所を100とした割合である。

2) 計には、非正社員比率予測不明の事業所を含む。

4 非正社員の状況

(1) 非正社員を雇用する理由

非正社員の雇用理由（3つまでの複数回答）をみると、「賃金の節約のため」とする事

業所の割合が51.7%と最も多く、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が26.5%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が26.3%となっている。

主な雇用理由ごとに、当該理由を挙げる事業所の割合が多い就業形態をみると、「賃金の節約のため」及び「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」はパートタイム労働者、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」は嘱託社員及び出向社員を除く各就業形態、「即戦力・能力のある人材を確保するため」は出向社員、派遣労働者、嘱託社員、契約社員が多くなっている。なお、「専門的業務に対応するため」については、出向社員及び契約社員、「高齢者の再雇用対策のため」は嘱託社員でそれぞれ多くなっている。

(表5)

表5 非正社員の雇用理由

(単位：%)

就業形態	計	非正社員を雇用する理由 (3つまでの複数回答)												
		正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調整するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護・休業対策の代替のため	その他
非正社員がいる事業所	100.0	20.1	15.4	23.1	26.3	26.5	18.1	28.0	17.6	51.7	22.5	14.2	3.0	3.8
契約社員	100.0	14.3	15.4	44.9	37.9	21.7	8.9	3.5	9.0	30.3	11.9	7.3	2.1	1.8
嘱託社員	100.0	6.4	7.2	35.1	38.7	7.7	3.9	1.6	3.7	26.1	6.1	56.5	0.2	1.8
出向社員	100.0	11.9	8.5	51.1	53.4	9.6	2.2	1.6	1.3	13.1	7.7	4.1	0.1	13.9
派遣労働者	100.0	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7
臨時的雇用者	100.0	13.6	7.6	11.6	19.2	30.0	17.8	23.4	45.5	37.8	16.4	6.7	2.3	0.3
パートタイム労働者	100.0	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4
その他	100.0	15.8	14.5	15.0	14.6	25.4	10.0	18.3	23.6	43.8	22.3	5.1	3.4	4.7

(注) 計は、当該就業形態の労働者がいる事業所のうち、「非正社員を雇用する理由」に回答がある事業所を100としている。

(2) 非正社員の活用上の問題点

非正社員を活用する上での問題点(複数回答)をみると、「仕事に対する責任感」を挙げる事業所の割合が50.2%と最も多く、次いで「良質な人材の確保」が49.8%、「仕事に対する向上意欲」が37.4%となっている。

就業形態別にみると、「仕事に対する責任感」、「良質な人材の確保」を問題点と挙げる事業所の割合がいずれの就業形態でも概ね多くなっている。また、パートタイム労働者については上記の理由のほかに、「定着性」及び「仕事に対する向上意欲」を挙げる事業所の割合も多くなっている。(表6)

表6 非正社員の活用上の問題点

(単位：%)

就業形態	計	非正社員の活用上の問題点 (複数回答)									
		良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
非正社員がいる事業所	100.0	49.8	31.7	50.2	23.5	37.4	27.5	23.8	19.9	17.3	5.5
契約社員	100.0	48.1	・	39.3	16.7	0.1	0.2	27.4	16.4	16.8	6.0
嘱託社員	100.0	35.6	・	37.3	15.4	35.8	28.9	22.0	11.8	14.9	6.0
出向社員	100.0	38.2	21.8	22.8	7.9	23.5	25.3	14.3	15.7	24.0	10.6
派遣労働者	100.0	46.4	・	35.6	18.3	26.3	27.3	25.9	14.7	18.9	4.1
臨時的雇用者	100.0	38.9	・	55.1	10.9	37.5	22.8	13.8	12.3	11.4	5.7
パートタイム労働者	100.0	45.7	36.8	47.7	23.2	36.2	23.9	19.1	18.6	14.0	4.6
その他	100.0	45.6	34.0	44.1	15.6	39.3	22.8	21.5	16.8	15.2	6.6

(注) 計は、当該就業形態の労働者がいる事業所のうち、「非正社員の活用上の問題点」に回答がある事業所を100としている。

(3) 非正社員に適用される制度

「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」が適用されている事業所割合をみると、契約社員はそれぞれ約7割、嘱託社員はそれぞれ約8割となっている。また、パートタイム労働者は、「雇用保険」が53.2%、「健康保険」が36.0%、「厚生年金」が31.0%となっている。

「社内教育訓練」は出向社員、契約社員が4割を超え、正社員と比べあまり差がなく、その他の就業形態も2割を超えている。「正社員への転換制度」は、契約社員が38.7%、パートタイム労働者が26.7%となっている。また、「企業年金」、「財形制度」、「自己啓発援助制度」、「退職金制度」はパートタイム労働者に適用する事業所が1割に満たない。

(表7)

表7 適用される制度

(単位：%)

就業形態	計	適用される制度 (複数回答)											
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格	正社員への転換制度
正社員	100.0	・	・	・	23.0	66.1	33.7	79.3	38.7	47.1	24.7	58.3	・
契約社員	100.0	76.8	71.1	66.6	8.5	16.6	19.5	54.0	48.7	41.4	22.5	22.0	38.7
嘱託社員	100.0	80.1	80.9	78.7	10.4	14.4	23.4	64.0	48.5	32.6	15.4	7.1	5.6
出向社員	100.0	52.2	53.0	51.4	22.9	42.3	32.3	49.9	49.3	46.6	33.3	36.1	・
派遣労働者	100.0	・	・	・	・	・	・	・	24.1	25.9	5.7	・	・
臨時的雇用者	100.0	23.8	14.5	14.2	2.5	8.6	1.4	19.8	16.0	32.3	8.1	14.5	11.0
パートタイム労働者	100.0	53.2	36.0	31.0	3.1	7.3	6.1	37.4	21.0	24.8	6.3	14.3	26.7

(注) 計は、当該就業形態の労働者がいる事業所を100としている。

<個人調査>

1 就業形態別労働者の状況

(1) 職種

職種別に正社員及び非正社員の割合をみると、正社員の割合は、「管理的な仕事」で最も多く 91.1%、次いで「事務的な仕事」が 77.2%、「専門的・技術的な仕事」が 66.3%、「運輸・通信の仕事」が 62.8%となっている。一方、非正社員の割合は、「サービスの仕事」で最も多く 66.6%、次いで「生産工程・労務の仕事」が 56.6%、「保安の仕事」が 56.1%となっている。また、「管理的な仕事」は 8.9%と最も少なくなっている。

非正社員について就業形態別に労働者割合の多い職種をみると、契約社員は「専門的・技術的な仕事」、嘱託社員は「事務的な仕事」及び「生産工程・労務の仕事」、出向社員は「事務的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」及び「管理的な仕事」、派遣労働者は、「事務的な仕事」、臨時的雇用者は「サービスの仕事」及び「生産工程・労務の仕事」、パートタイム労働者は、「サービスの仕事」及び「事務的な仕事」となっている。(表8)

表8 職種別労働者割合

(単位：%)

就業形態	計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	生産工程・労務の仕事	その他の仕事
計	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
正社員	(65.9)	(66.3)	(91.1)	(77.2)	(57.5)	(33.4)	(43.9)	(62.8)	(43.4)	(71.4)
非正社員	(34.1)	(33.7)	(8.9)	(22.8)	(42.5)	(66.6)	(56.1)	(37.2)	(56.6)	(28.6)
正社員	100.0	13.4	14.7	44.7	7.8	6.2	0.4	3.3	6.7	0.0
非正社員	100.0	13.2	2.8	25.5	11.1	24.0	1.0	3.8	17.0	0.0
契約社員	100.0	72.0	1.2	8.6	2.6	4.5	0.7	2.2	7.5	0.0
嘱託社員	100.0	16.3	11.9	26.3	4.7	9.3	3.0	10.1	18.0	0.1
出向社員	100.0	23.4	22.4	25.8	6.5	5.1	1.0	3.3	11.6	0.0
派遣労働者	100.0	11.4	1.3	65.9	1.9	4.8	0.0	3.0	10.2	—
登録型	100.0	10.0	0.7	72.9	1.7	4.7	—	2.2	7.3	—
常用雇用型	100.0	14.6	2.7	50.0	2.3	5.1	0.0	4.8	16.7	—
臨時的雇用者	100.0	7.3	0.6	11.5	5.6	33.0	5.6	4.8	30.6	0.1
パートタイム労働者	100.0	7.0	1.2	23.7	14.0	31.0	0.8	3.8	16.4	—
その他	100.0	7.8	1.9	26.6	10.0	17.3	1.0	2.8	31.3	0.2

(注) 1) () は、職種ごとの就業形態計を 100 とした、正社員及び非正社員の割合である。

2) 計には、職種の不明の者を含む。

(2) 年齢

正社員について年齢階級別労働者割合をみると、30代が最も多く 33.8%、次いで40代が 24.6%、20代が 22.9%となっている。一方、非正社員は40代が 24.3%、20代が

23.2%、50代が20.4%、30代が19.3%となっている。

非正社員について就業形態別に労働者割合の多い年齢階級をみると、契約社員は20代が最も多く、次いで30代、派遣労働者は30代が最も多く、次いで20代、パートタイム労働者は40代が最も多く、次いで20代となっている。なお、派遣労働者のうち登録型は30代、常用雇用型は20代が最も多くなっている。(表9)

表9 年齢階級別労働者割合

(単位：%、歳)

就業形態・性	計	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	平均年齢
計	100.0	0.7	23.0	28.8	24.5	17.5	5.4	39.7
正社員	100.0	0.1	22.9	33.8	24.6	16.0	2.5	38.6
男	100.0	-	19.0	33.6	27.2	17.9	2.3	39.6
女	100.0	0.4	29.4	34.1	20.3	13.0	2.8	37.0
非正社員	100.0	1.9	23.2	19.3	24.3	20.4	11.0	41.6
男	100.0	1.4	30.6	14.2	11.7	17.7	24.4	43.2
女	100.0	2.0	20.3	21.3	29.2	21.4	5.8	41.0
契約社員	100.0	0.3	30.9	25.4	17.2	15.7	10.4	39.3
嘱託社員	100.0	-	-	-	5.5	18.5	75.9	60.6
出向社員	100.0	0.1	9.8	25.6	26.9	36.3	1.4	43.9
派遣労働者	100.0	0.4	38.1	38.2	13.6	7.6	2.1	34.2
登録型	100.0	0.4	37.6	42.4	13.1	5.2	1.3	33.5
常用雇用型	100.0	0.3	39.2	28.9	14.9	12.9	3.8	35.8
臨時的雇用者	100.0	4.6	20.8	12.1	29.9	17.3	15.3	42.7
パートタイム労働者	100.0	2.1	22.5	18.0	27.8	21.1	8.4	41.4
その他	100.0	3.2	29.4	18.8	19.0	20.2	9.4	39.6

(3) 学歴

正社員の最終学歴をみると、「高校・旧中学」の労働者割合が42.2%と最も多く、次いで「大学・大学院」が31.8%、「高専・短大」が13.4%、「専修学校（専門課程）」が7.6%、「中学・旧小学」が2.4%となっている。一方、非正社員でも「高校・旧中学」の労働者割合が55.8%で最も多く、次いで「大学・大学院」が13.1%、「高専・短大」が12.1%、「専修学校（専門課程）」が9.0%、「中学・旧小学」が7.2%となっている。

非正社員について、就業形態別に最終学歴をみると、パートタイム労働者の61.0%をはじめ、いずれの就業形態も「高校・旧中学」が最も多くなっているが、出向社員では「高校・旧中学」と「大学・大学院」が概ね同割合となっており、また、派遣労働者では、「高専・短大」と「大学・大学院」がほぼ同じ割合で「高校・旧中学」に次いで多くなっている。(表10)

表 10 学歴別労働者割合

(単位：%)

就業形態	計	中学・旧小学	高校・旧中学	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学・大学院		
							大学	大学院
計	100.0	4.1	46.9	8.1	13.0	25.4	24.8	0.6
正社員	100.0	2.4	42.2	7.6	13.4	31.8	31.4	0.5
非正社員	100.0	7.2	55.8	9.0	12.1	13.1	12.1	1.0
契約社員	100.0	5.6	37.7	13.7	13.0	27.6	24.6	3.0
嘱託社員	100.0	19.0	53.2	5.4	4.3	16.6	16.4	0.2
出向社員	100.0	3.6	42.8	5.5	6.7	39.3	36.9	2.4
派遣労働者	100.0	2.9	35.8	11.1	23.7	23.6	23.0	0.6
登録型	100.0	1.9	33.8	11.5	26.5	24.5	23.8	0.7
常用雇用型	100.0	5.2	40.3	10.2	17.4	21.4	21.1	0.3
臨時的雇用者	100.0	20.6	48.1	5.1	4.5	18.6	3.8	14.8
パートタイム労働者	100.0	6.3	61.0	8.9	12.2	8.5	8.0	0.6
その他	100.0	11.4	54.8	9.5	10.5	11.6	11.4	0.2

(注) 計には、学歴の不明の者を含む。

(4) 就業期間

現在の会社における現在の就業形態での就業期間をみると、正社員は「10年～20年未満」の労働者割合が最も多く28.8%、次いで、「5年～10年未満」が21.4%、「20年以上」が20.6%となっている。一方、非正社員は、「2年～5年未満」の割合が最も多く30.9%、次いで「5年～10年未満」が18.7%、「1年～2年未満」が14.7%となっている。

非正社員を就業形態別にみると、臨時的雇用者を除くいずれの就業形態も「2年～5年未満」の割合が最も多くなっている。(表11)

表 11 就業期間別労働者割合

(単位：%)

就業形態	計	3カ月未 満	3カ月～ 6カ月未 満	6カ月～ 1年未 満	1年～ 2年未 満	2年～ 5年未 満	5年～ 10年未 満	10年～ 20年未 満	20年以 上
非正社員	100.0	3.7	6.3	11.1	14.7	30.9	18.7	9.9	2.9
契約社員	100.0	3.1	6.5	15.4	19.2	31.1	13.0	7.2	3.3
嘱託社員	100.0	3.5	6.8	13.8	22.4	28.7	17.0	6.5	1.1
出向社員	100.0	2.7	4.6	8.9	17.8	26.0	16.0	12.1	11.4
派遣労働者	100.0	8.2	10.4	18.6	20.5	25.4	10.6	4.9	—
登録型	100.0	9.0	11.7	20.0	21.6	24.7	9.0	3.5	—
常用雇用型	100.0	6.5	7.5	15.6	18.1	27.0	14.2	8.2	—
臨時的雇用者	100.0	33.0	6.9	10.7	14.8	17.1	10.8	4.9	0.7
パートタイム労働者	100.0	2.5	6.0	9.7	12.2	33.3	21.0	10.6	2.5
その他	100.0	5.3	6.1	12.4	19.0	24.3	15.9	11.8	4.0

(注) 計には、就業期間の不明の者を含む。

(5) 主な生活源

主な生活源をみると、正社員は「自分自身の収入」とする労働者割合が最も多く77.0%であるが、非正社員では「配偶者の収入」が43.3%、「自分自身の収入」が42.8%とほぼ同じ割合となっている。

非正社員を就業形態別にみると、出向社員、嘱託社員、契約社員、派遣労働者では「自分自身の収入」とする割合が半数を超えている。一方、パートタイム労働者は、「自分自身の収入」とする割合が他の就業形態と比べて少なく、代わって「配偶者の収入」とする割合が多くなっている。(表12)

表12 主な生活源

(単位：%)

就業形態	計	自分自身の収入	配偶者の収入	子供の収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
正社員	100.0	77.0	14.8	0.0	5.8	—	1.3
非正社員	100.0	42.8	43.3	0.4	10.2	0.1	2.0
契約社員	100.0	71.5	18.5	0.1	7.8	0.2	1.0
嘱託社員	100.0	83.9	11.1	1.5	1.3	0.0	2.1
出向社員	100.0	92.2	4.2	0.0	2.4	0.0	0.6
派遣労働者	100.0	59.5	26.4	0.0	11.2	0.1	1.2
登録型	100.0	58.5	28.0	0.0	11.7	0.1	1.2
常用雇用型	100.0	61.8	22.6	0.0	10.2	0.0	1.4
臨時的雇用者	100.0	44.2	40.3	0.3	11.4	0.0	2.7
パートタイム労働者	100.0	29.6	55.5	0.4	10.9	0.0	2.3
その他	100.0	57.2	25.3	0.6	13.5	0.2	2.3

(注) 計には、「主な生活源」の不明の者を含む。

2 9月の就労状況

(1) 賃金額の算定基礎

賃金額の算定基礎をみると、正社員は「月給」の労働者割合が87.7%と最も多く、非正社員は「時間給」の割合が最も多く66.4%、次いで「月給」が19.8%となっている。

非正社員について「時間給」の労働者割合が多い就業形態は、パートタイム労働者、派遣労働者であり、出向社員、嘱託社員、契約社員では「月給」の割合が多くなっている。(表13)

表 13 賃金額の算定基礎

(単位：%)

就業形態	計	時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
正社員	100.0	2.3	4.9	—	87.7	2.0	0.6
非正社員	100.0	66.4	8.7	0.0	19.8	1.5	1.3
契約社員	100.0	27.1	15.1	—	46.6	7.8	2.2
嘱託社員	100.0	11.8	16.5	0.0	60.4	8.0	2.8
出向社員	100.0	3.2	5.5	0.0	83.4	6.5	0.4
派遣労働者	100.0	75.9	6.1	0.1	15.0	0.8	0.2
登録型	100.0	87.3	4.3	0.1	7.0	0.5	0.1
常用雇用型	100.0	50.2	10.2	0.1	32.9	1.6	0.4
臨時的雇用者	100.0	56.6	28.1	0.4	7.5	—	0.8
パートタイム労働者	100.0	80.5	5.1	0.0	10.3	0.2	1.3
その他	100.0	51.9	23.7	—	21.0	0.9	1.7

(注) 計には、「賃金額の算定基礎」の不明の者を含む。

(2) 賃金総額

平成 15 年 9 月の 1 カ月間に支払われた賃金総額（税込）をみると、正社員では「20 万円～30 万円未満」、「30 万円～40 万円未満」の労働者割合が多いのに対し、非正社員では「10 万円～20 万円未満」の割合が最も多く、次いで「10 万円未満」となっている。

非正社員について「10 万円～20 万円未満」の労働者割合が多い就業形態は、契約社員、派遣労働者、嘱託社員となっている。パートタイム労働者では「10 万円未満」が最も多く 5 割を超え、「10～20 万円未満」は 4 割となっている。なお、出向社員は 20 万円以上が 9 割を超えている。(表 14)

表 14 9 月の賃金総額（税込）

(単位：%)

就業形態	計	10 万円未満	10 万円～20 万円未満	20 万円～30 万円未満	30 万円～40 万円未満	40 万円～50 万円未満	50 万円以上
正社員	100.0	1.0	20.8	33.3	25.2	10.3	7.2
非正社員	100.0	37.2	40.8	12.7	3.8	1.7	1.5
契約社員	100.0	7.7	45.3	27.6	10.9	4.8	2.1
嘱託社員	100.0	4.8	43.7	33.8	11.2	3.3	2.5
出向社員	100.0	0.8	6.1	23.5	25.5	20.4	22.4
派遣労働者	100.0	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4
登録型	100.0	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4
常用雇用型	100.0	12.3	44.4	27.8	7.6	2.8	0.9
臨時的雇用者	100.0	44.3	33.8	12.5	2.8	0.3	0.0
パートタイム労働者	100.0	50.8	40.0	5.7	0.7	0.0	0.1
その他	100.0	14.3	56.8	20.7	4.9	1.0	1.2

(注) 計には、賃金総額の不明の者を含む。

(3) 1週間の所定労働日数

平成15年9月における1週間の所定労働日数をみると、正社員は「5日」の労働者割合が最も多く74.1%、次いで「6日」が25.8%、非正社員も「5日」の労働者割合が最も多く66.7%、次いで「6日」が13.3%、「4日」が11.8%で、いずれも「5日」が最も多くなっている。

非正社員について就業形態別に労働者割合の多い所定労働日数をみると、「5日」、「6日」、「4日」の順となっている就業形態は、契約社員、嘱託社員、出向社員で、一方、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者は「5日」、「4日」、「6日」の順となっている。

また、平均所定労働日数をみると、正社員は5.3日、非正社員は4.8日となっている。就業形態別では、契約社員、嘱託社員、出向社員のいずれも5.0日、派遣労働者4.9日、臨時的雇用者4.4日、パートタイム労働者は4.8日となっている。(表15)

表15 1週間の所定労働日数

(単位：%、日)

就業形態	計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	平均所定労働日数
正社員	100.0	—	—	—	0.1	74.1	25.8	5.3
非正社員	100.0	0.3	1.5	6.4	11.8	66.7	13.3	4.8
契約社員	100.0	0.8	1.7	2.9	4.2	74.6	15.7	5.0
嘱託社員	100.0	0.1	1.3	3.1	4.6	73.6	17.3	5.0
出向社員	100.0	0.0	—	0.5	0.8	92.3	6.4	5.0
派遣労働者	100.0	0.1	0.2	3.3	6.0	84.9	5.4	4.9
登録型	100.0	0.2	0.3	3.7	5.7	85.2	4.8	4.9
常用雇用型	100.0	—	0.0	2.4	6.5	84.2	6.8	5.0
臨時的雇用者	100.0	4.2	10.1	5.2	22.0	39.7	18.8	4.4
パートタイム労働者	100.0	0.2	1.5	8.1	15.2	62.4	12.5	4.8
その他	100.0	0.7	1.3	3.6	5.6	66.5	22.3	5.0

(4) 1週間の所定労働時間

平成15年9月における1週間の所定労働時間をみると、正社員は、「40時間以上」の労働者割合が最も多く67.8%、次いで「35時間～39時間」が31.6%となっている。非正社員は、「35時間未満」の割合が最も多く53.0%、次いで「35～39時間」が28.4%となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員、出向社員は「40時間以上」が最も多く、次いで「35時間～39時間」となっている。派遣労働者は「35時間～39時間」が最も多くなっている。パートタイム労働者は「35時間未満」が72.5%と最も多く、そのうち「20時間～29時間」は31.0%、「30時間～34時間」は22.7%、「20時間未満」は18.8%で、「35～39時間」は26.5%となっている。

また、平均所定労働時間をみると、正社員は 40.4 時間、非正社員は 30.3 時間となっている。就業形態別では、契約社員 36.5 時間、嘱託社員 37.7 時間、出向社員 39.0 時間、派遣労働者 36.0 時間、臨時的雇用者 29.7 時間、パートタイム労働者 27.0 時間となっている。(表 16)

表 16 1 週間の所定労働時間

(単位：%、時間)

就業形態	計	35 時間未満				35 時間～39 時間	40 時間以上	平均所定労働時間
			20 時間未満	20 時間～29 時間	30 時間～34 時間			
正社員	100.0	0.6	—	—	0.6	31.6	67.8	40.4
非正社員	100.0	53.0	14.3	22.7	16.1	28.4	18.6	30.3
契約社員	100.0	17.3	6.8	7.2	3.3	26.5	56.2	36.5
嘱託社員	100.0	12.2	3.1	6.0	3.1	30.5	57.4	37.7
出向社員	100.0	2.7	0.0	0.9	1.8	41.6	55.6	39.0
派遣労働者	100.0	16.4	4.1	8.8	3.5	45.2	38.4	36.0
登録型	100.0	16.3	4.5	8.6	3.1	49.5	34.2	35.7
常用雇用型	100.0	16.6	3.0	9.3	4.3	35.3	48.1	36.5
臨時的雇用者	100.0	51.2	18.5	23.8	8.9	13.3	35.5	29.7
パートタイム労働者	100.0	72.5	18.8	31.0	22.7	26.5	1.0	27.0
その他	100.0	17.3	7.6	5.6	4.1	26.8	55.9	36.8

(注) 30 分以上は切り上げ、30 分未満は切り捨てで計算している。

(5) 1 週間の残業時間

平成 15 年 9 月の最後の 1 週間（9 月 24 日～30 日）の残業状況をみると、正社員は「残業をした」労働者割合が 61.6%、非正社員は「残業をした」割合が 37.2%となっている。就業形態別に「残業した」労働者割合をみると、出向社員は 59.8%、派遣労働者は 55.9%、契約社員は 49.3%、パートタイム労働者は 32.2%となっている。

残業時間を労働者割合の多い階級別にみると、正社員は「7 時間～10 時間」が最も多く、次いで「5 時間～6 時間」、「11 時間～19 時間」の順となっている。非正社員は「1 時間～2 時間」が最も多く、次いで「7 時間～10 時間」、「3 時間～4 時間」の順となっている。

就業形態別にみると、出向社員、契約社員は「7 時間～10 時間」、派遣社員、パートタイム労働者、嘱託社員は「1 時間～2 時間」が最も多くなっている。

また、残業した労働者の平均残業時間をみると、正社員 8.9 時間、非正社員 7.1 時間となっている。就業形態別では、契約社員 8.6 時間、出向社員 8.5 時間、嘱託社員 7.3 時間、派遣労働者 6.5 時間、臨時的雇用者 7.3 時間、パートタイム労働者 6.8 時間となっている。(表 17)

表 17 9月最後の1週間の残業状況

(単位：％、時間)

就業形態	計	残業をしていない	残業をした	残業時間						残業した人の平均残業時間
				1時間～2時間	3時間～4時間	5時間～6時間	7時間～10時間	11時間～19時間	20時間以上	
				正社員	100.0	32.8	61.6	9.2	8.4	
非正社員	100.0	53.9	37.2	10.3	6.3	5.7	7.6	4.0	3.3	7.1
契約社員	100.0	44.1	49.3	7.8	8.2	8.0	12.8	7.1	5.4	8.6
嘱託社員	100.0	62.9	31.2	7.4	5.7	6.2	6.0	3.1	2.7	7.3
出向社員	100.0	36.7	59.8	8.0	9.1	10.6	17.9	9.6	4.7	8.5
派遣労働者	100.0	38.1	55.9	16.4	9.9	8.0	12.5	6.2	2.8	6.5
登録型	100.0	39.0	56.2	18.6	10.3	7.6	12.2	5.2	2.3	5.9
常用雇用型	100.0	36.0	55.1	11.5	9.0	9.1	13.1	8.5	3.9	7.8
臨時的雇用者	100.0	57.7	29.1	6.9	3.5	2.8	10.0	4.3	1.5	7.3
パートタイム労働者	100.0	57.9	32.2	10.4	5.3	4.7	5.6	2.9	3.2	6.8
その他	100.0	48.3	43.4	10.5	8.0	7.6	9.6	5.5	2.2	6.9

(注) 1) 残業時間は、9月最後の1週間(9月24日～30日)の残業時間(休日労働を含む)である。

2) 計には、「残業の有無」の不明の者を含む。

3 就業形態別働き方

(1) 現在の就業形態を選択した理由

非正社員について、現在の就業形態を選択した理由(複数回答)をみると、「家計の補助、学費等を得たいから」が最も多く35.0%、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が30.9%、「通勤時間が短いから」が28.1%、「正社員として働ける会社になかったから」が25.8%となっている。

性別にみると、男は「正社員として働ける会社になかったから」が最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」、「専門的な資格・技能を活かせるから」となっている。一方、女は「家計の補助、学費等を得たいから」が最も多く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」、「通勤時間が短いから」となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員は「専門的な資格・技術を活かせるから」が最も多くなっている。派遣労働者は、「正社員として働ける会社になかったから」、パートタイム労働者は「家計の補助、学費等を得たいから」を理由とする割合がそれぞれ最も多くなっている。(表18)

表 18 非正社員の現在の就業形態を選択した理由

(単位：%)

非正社員の性・就業形態	計	現在の就業形態を選択した理由 (複数回答)													
		専門的な資格・技能が活かせるから	より収入の多い仕事に就けたから	正社員として働ける会社があったから	組織にしがたくなかったから	勤務時間や労働日数が短いから	自分の都合のよい時間に働けるから	就業調整(年収や労働時間の調整)をしたから	簡単な仕事でも責任が少ないから	家計の補助費等を稼いだから	計画的な活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	家庭の事情(家事・育児や介護)の負担が軽減されたから	通勤時間が短いから	体力的に正社員として働けないから	自分で使えるお金を得たいから
非正社員	100.0	14.5	8.9	25.8	8.6	23.2	30.9	9.5	9.4	35.0	22.6	28.1	5.3	24.6	3.4
性															
男	100.0	25.7	11.8	31.1	10.8	14.9	26.2	3.2	9.0	15.6	11.8	15.0	3.8	20.6	5.2
女	100.0	11.0	8.0	24.1	7.9	25.8	32.3	11.5	9.5	41.1	26.1	32.3	5.7	25.9	2.8
就業形態															
契約社員	100.0	40.7	14.6	36.1	9.9	8.8	9.9	3.3	4.3	14.4	10.3	14.4	2.6	14.5	7.0
嘱託社員	100.0	37.3	8.8	31.2	5.4	8.8	5.5	2.9	7.3	15.7	7.4	13.5	9.1	11.1	12.4
派遣労働者	100.0	21.1	15.7	40.0	23.1	14.7	15.2	5.0	6.3	15.5	23.5	15.0	2.7	16.7	4.4
登録型	100.0	20.7	15.5	39.6	26.2	15.8	17.0	5.0	6.3	15.4	26.1	14.0	2.7	16.8	4.2
常用雇用型	100.0	21.9	16.2	41.0	15.6	12.2	10.8	4.8	6.1	15.7	17.4	17.4	2.8	16.4	4.7
臨時的雇用者	100.0	7.8	7.5	20.2	9.0	14.5	21.6	4.3	11.7	39.1	33.5	22.8	9.7	17.0	7.0
パートタイム労働者	100.0	9.5	7.0	21.6	7.5	28.8	38.8	12.4	10.9	42.3	25.8	33.2	5.6	28.0	1.7
その他	100.0	15.6	13.5	35.1	7.3	10.0	16.9	2.2	6.1	22.5	15.8	20.9	4.3	22.1	6.7

(注) 1) 「現在の就業形態を選択した理由」は、正社員及び出向社員について調査していない。

2) 計は、「現在の就業形態を選択した理由」について回答した労働者を 100 としている。

(2) 今後の希望する働き方及び就業形態

非正社員について、今後の希望する働き方をみると、「現在の就業形態を続けたい」とする労働者割合が 65.3%で、そのうち 62.7%が「現在の会社で」を希望している。「他の就業形態に変わりたい」とする割合は 22.9%で、そのうち「現在の会社で」は 11.0%と「別の会社で」の 11.9%とほぼ同じ割合となっている。

年齢階級別にみると、いずれの年齢階級も「現在の就業形態を続けたい」とする割合が最も多くなっているが、20代では5割を下回り、「他の就業形態に変わりたい」とほぼ拮抗している。

就業形態別にみると、「現在の就業形態を続けたい」とする割合は、嘱託社員、出向社員、パートタイム労働者で多く、契約社員、派遣労働者ではやや少なくなっている。一方、「他の就業形態に変わりたい」は、臨時的雇用者、契約社員、派遣労働者で3割を超えており、他の就業形態に比べ多くなっている。(表 19)

また、「他の就業形態に変わりたい」と希望している非正社員のうち、「正社員」を希望する割合が 84.6%と最も多く、いずれの就業形態でも「正社員」を希望している割合が最も多くなっている。(表 20)

表 19 非正社員の今後の希望する働き方

(単位：%)

非正社員の年齢階級・就業形態	計	現在の就業形態を続けたい			他の就業形態に変わりたい			独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他
		小計	現在の会社で	別の会社で	小計	現在の会社で	別の会社で			
非正社員	100.0	65.3	62.7	2.7	22.9	11.0	11.9	1.4	1.9	5.6
年齢階級										
15～19歳	100.0	51.8	46.4	5.4	33.1	2.9	30.2	1.1	0.6	12.9
20～29歳	100.0	42.0	37.9	4.1	41.5	15.2	26.3	2.0	2.0	10.4
30～39歳	100.0	62.0	58.2	3.7	24.0	13.2	10.7	2.6	1.3	4.8
40～49歳	100.0	71.8	69.4	2.4	20.0	9.5	10.5	0.8	0.8	3.6
50～59歳	100.0	78.9	77.8	1.1	12.4	10.2	2.2	0.7	2.7	3.2
60歳以上	100.0	83.1	82.5	0.6	5.8	4.4	1.4	0.8	3.7	4.6
就業形態										
契約社員	100.0	55.8	52.7	3.2	32.1	22.5	9.5	2.9	1.1	5.2
嘱託社員	100.0	79.2	77.9	1.3	12.5	9.2	3.3	1.0	3.2	3.1
出向社員	100.0	73.0	67.3	5.6	15.9	10.0	6.0	3.6	1.8	3.4
派遣労働者	100.0	53.4	48.2	5.2	31.2	9.9	21.4	3.0	2.0	7.4
登録型	100.0	53.5	47.3	6.2	32.1	8.5	23.6	3.1	1.6	8.0
常用雇用型	100.0	53.3	50.1	3.2	29.3	12.9	16.4	2.9	2.8	6.0
臨時的雇用者	100.0	43.1	40.3	2.8	34.0	9.0	25.0	0.6	2.1	13.5
パートタイム労働者	100.0	68.8	66.5	2.4	20.2	8.5	11.8	0.7	1.8	5.3
その他	100.0	50.6	48.7	1.9	34.1	21.2	12.9	2.8	2.1	7.3

(注) 計には、「希望する今後の働き方」の不明の者を含む。

表 20 他の就業形態に変わりたいとする非正社員の希望する今後の就業形態

(単位：%)

非正社員の就業形態	計	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	
非正社員	(22.9)	100.0	84.6	5.8	2.2	0.1	0.7	0.4	2.9	2.7
契約社員	(32.1)	100.0	92.0	—	1.7	0.3	0.7	0.3	3.5	0.6
嘱託社員	(12.5)	100.0	69.5	7.1	—	—	0.7	1.6	17.4	2.9
出向社員	(15.9)	100.0	91.0	1.5	3.1	—	0.4	0.8	2.0	0.7
派遣労働者	(31.2)	100.0	88.3	5.4	0.9	0.0	—	0.2	4.0	0.8
登録型	(32.1)	100.0	89.4	5.5	0.5	0.0	—	0.2	3.4	0.5
常用雇用型	(29.3)	100.0	85.8	5.4	1.9	—	—	0.1	5.3	1.4
臨時的雇用者	(34.0)	100.0	44.1	3.4	0.8	—	0.2	—	7.9	43.5
パートタイム労働者	(20.2)	100.0	85.9	7.2	2.5	—	0.9	0.3	—	2.6
その他	(34.1)	100.0	80.2	5.5	2.2	0.3	0.6	0.9	10.1	—

(注) 1) 計には、「希望する今後の就業形態」の不明の者を含む。

2) () は、「他の就業形態に変わりたい」と回答した労働者の割合である。

4 職業能力開発

(1) 職業能力開発の意欲・活用方法

職業能力開発の意欲をみると、「職業能力を高めたいと思っている」労働者割合は、正社員が 77.3%、非正社員が 57.4%となっている。また、そのため、現在活用している、

または、今後活用したい方法（複数回答）についてみると、正社員、非正社員いずれも「その他の自主的学習」が最も多くそれぞれ38.6%、27.7%、次いで「会社内での教育訓練（研修）」となっている。

非正社員について「職業能力を高めたいと思っている」労働者割合を性別にみると、男が女を上回っている。年齢階級別にみると、20代が他の年齢階級に比べ多くなっている。就業形態別にみると、出向社員が81.1%、派遣労働者が78.1%、契約社員が74.3%と他の就業形態に比べ多くなっている。（表21）

表21 職業能力開発の意欲・活用方法

（単位：%）

区分	計	職業能力を高めたいと思っている	そのため、現在活用している、または、今後活用したい方法（複数回答）					職業能力を高めたいと思っていない
			会社内での教育訓練（研修）	公共職業能力開発施設の講座の受講	民間教育訓練機関の講座の受講	通信教育の受講	その他の自主的学習	
正社員	100.0	77.3	28.2	21.1	20.2	18.1	38.6	20.6
男	100.0	79.3	31.9	18.7	19.5	18.7	41.8	19.0
女	100.0	74.0	22.0	25.0	21.2	17.1	33.2	23.1
非正社員	100.0	57.4	18.8	10.2	12.0	9.9	27.7	39.7
男	100.0	64.1	23.9	9.1	10.9	9.2	35.6	34.0
女	100.0	54.8	16.8	10.7	12.4	10.2	24.7	41.8
年齢階級								
15～19歳	100.0	62.1	39.3	2.3	8.4	2.8	21.8	37.8
20～29歳	100.0	75.2	25.2	10.5	17.4	12.3	38.6	22.4
30～39歳	100.0	63.9	22.8	13.7	15.7	12.6	30.9	29.9
40～49歳	100.0	58.3	17.8	12.6	10.0	13.2	25.8	39.4
50～59歳	100.0	44.6	13.7	7.0	9.7	5.4	20.0	53.1
60歳以上	100.0	29.4	6.2	5.6	3.0	2.3	18.8	69.5
就業形態								
契約社員	100.0	74.3	24.2	13.2	16.7	12.7	40.8	24.0
嘱託社員	100.0	42.9	9.7	10.2	8.6	6.0	23.3	55.2
出向社員	100.0	81.1	33.4	16.0	17.3	19.3	41.7	17.5
派遣労働者	100.0	78.1	21.7	18.8	26.8	16.5	40.4	19.8
登録型	100.0	81.6	21.4	20.8	30.1	16.9	42.6	17.6
常用雇用型	100.0	70.3	22.4	14.1	19.5	15.7	35.3	24.8
臨時的雇用者	100.0	54.0	12.9	19.9	7.8	3.3	17.8	39.4
パートタイム労働者	100.0	52.1	17.2	8.1	10.1	8.6	24.4	44.5
その他	100.0	62.9	21.3	13.0	11.4	10.4	29.4	35.3

（注）計には、「能力開発の意欲」の不明の者を含む。

(2) 資格・免許の取得状況

資格・免許の取得状況をみると、「現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている」労働者割合は、正社員が43.6%、非正社員が24.6%、「役立つ資格・免許を取得したいと思う」労働

者割合は、正社員が 29.2%、非正社員が 22.0%となっている。

就業形態別にみると、契約社員、嘱託社員、出向社員では、「現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている」労働者割合が 4 割を超え、正社員とほぼ同じ割合となっている。一方、パートタイム労働者は、「現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている」、「役立つ資格・免許を取得したいと思う」のいずれの割合もやや少なめで、それら両方を合わせても 4 割を下回っている。また、派遣労働者では、「現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている」割合は 28.5%であるが、「役立つ資格・免許を取得したいと思う」割合が 36.7%と他の形態より多くなっている。(表 22)

表 22 資格・免許の取得状況

(単位：%)

就業形態	計	現在の仕事で 役立つ 資格・免許を 持っている	現在の仕事で役立つ資格・免許を持っていない		
			役立つ 資格・免許を 取得したいと 思う	役立つ 資格・免許を取得 したいとは思 わない	わからない
正社員	100.0	43.6	29.2	8.9	15.8
非正社員	100.0	24.6	22.0	17.6	32.1
契約社員	100.0	42.7	25.0	10.9	19.4
嘱託社員	100.0	42.5	10.2	21.1	23.2
出向社員	100.0	44.7	28.0	11.1	14.1
派遣労働者	100.0	28.5	36.7	10.2	21.7
登録型	100.0	28.3	38.2	9.5	22.5
常用雇用型	100.0	28.9	33.3	11.7	19.7
臨時的雇用者	100.0	35.5	14.5	11.2	31.7
パートタイム労働者	100.0	19.4	20.3	20.1	36.2
その他	100.0	25.2	25.6	13.4	33.1

(注) 計には、「資格・免許取得の有無」の不明の者を含む。

資料 2. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

第 1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 3 条第 1 項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第 2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（2 において「人材活用の仕組み、運用等」という。）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとする。
- 2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

第 3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第 2 の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

- 1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金（ロのロに定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。）の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職（解雇の事由を含む。）

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ) 安全及び衛生

(ハ) 教育訓練

(ト) 休職

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者（ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。）の意見を聴くように努めるものとする。

ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

- (イ) 労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- (ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

(3) 労働時間

- イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。
- ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

(4) 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(5) 期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約（以下この(5)において「有期労働契約」という。）を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 契約締結時の明示事項等

- (イ) 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示するものとする。
- (ロ) (イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。
- (ハ) 事業主は、有期労働契約の締結後に(イ)又は(ロ)に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。

ロ 雇止めの予告

事業主は、有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの(ロ)において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をするものとする。

ハ 雇止めの理由の明示

(イ) ロの場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(ロ) 有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、短時間労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

ニ 契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めるものとする。

(6) 解雇の予告

イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。

ロ イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(7) 退職時等の証明

イ 事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者が、(6)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(8) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(9) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

ニ その他必要な健康診断

(10) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 産前及び産後の休業の措置

ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(ロ)に掲げる者に該当するかどうかに関し、期間を定めずに雇用される者と実質的に異なる状態となっているかどうかを判断するに当たっては、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成14年厚生労働省告示第13号）に定める事項に留意するものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度（次に掲げる者に対するものを除く。）

(イ) 日々雇用される者

(ロ) 期間を定めて雇用される者

ロ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置（イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。）

ハ 1歳に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若し

くは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5 労使の話合いの促進のための措置の実施

(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇に

ついて、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

6 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時 10 人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

別表（第 3 の 1 の (4) 関係）

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の 1 年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6 箇月	1 年 6 箇月	2 年 6 箇月	3 年 6 箇月	4 年 6 箇月	5 年 6 箇月	6 年 6 箇月以上
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 時間未満	5 日以上	217 日以上							
	4 日	169 日から 216 日まで	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121 日から 168 日まで	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73 日から 120 日まで	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	1 日	48 日から 72 日まで	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日
備考 上に掲げるもののほか、所要の経過措置が労働基準法施行規則の一部を改正する省令（平成 12 年労働省令第 49 号）において定められている。									

パートタイマーの組織化と 意見反映システム

——同質化戦略と異質化戦略

呉 学 殊

(労働政策研究・研修機構研究員)

雇用形態の多様化に伴いパートタイマーが増加している。1990年代後半、労働組合員数の減少に歯止めをかけるために連合は組織拡大運動を展開した。その結果、UIゼンセン同盟、サービス・流通連合を中心にパートタイマーの組織化が進んでいる。本稿では、パートタイマーの組織化を進めてきた六つの単組を事例調査した。その結果、パートタイマーの基幹化・戦力化、既存組合員の従業員過半数割り込み、組織防衛の必要性など、組織化の背景に共通点が見られた。パートタイマーの組織化においては正社員組合員と同様の権利・義務を与える同質化戦略をとる組合と、そうではない異質化戦略をとる組合に大別される。前者ではパートタイマー組合員の直接的意見反映システムが、後者では間接的な意見反映システムが形成されている。また、労組が同質化戦略をとる企業の経営パフォーマンスがより良好であった。同質化戦略によるパートタイマーの組織化は企業、組合員、組合に有益であるとみられる。また、パートタイマーの組織化によって組合員が従業員の過半数を占めるようになり、労組は引き続き労働者代表の役割をはたしている。

目 次

- I パートタイマー組織率の現状と組織化の必要性
- II 同質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム
- III 異質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム
- IV まとめ

I パートタイマー組織率の現状と組織化の必要性

日本では雇用労働者の非正規化が進んでいる。総理府統計局の調査によると、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託など非正規労働者が全労働者に占める割合は1987年17.5%から2001年27.2%となった¹⁾。厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、パートタイマーが全労働者に占める割合は1992年13.8%から2003年22.6%へ増加した(いずれの年も従業員数5人以上事業所におけ

る割合)。

労働組合は、このように増加しているパートタイマーとどのようなかわりをもっているのか。労働組合が組織されている事業所・企業でパートタイム労働者がいないのは25.6%に過ぎず、残りの74.1%ではパートタイム労働者が働いている。その内、パートタイム労働者を組合員としている組合は全体の4.9%に過ぎず、残り95.1%の組合は組合員としていない。組合員としていない労働組合のうち、4.8%は準組合員としており、また、9.7%は組織化の方向で努力しているが、残りの84.7%は特に組織化の取り組みはしないとしている²⁾。

このように、日本の労働組合のうちパートタイム労働者を組織化した組合と準組合員にした組合、そして組織化の方向で取り組んでいる組合をあわせて約20%にとどまっているが、最近、パートタイマーの組織率は増加している。

全体の労働組合組織率は1949年55.8%からほ

ば一貫して低下した。組織率は、1950年46.2%と50%台を割り込み、1953年36.3%、1983年29.7%、そして2003年には19.6%と20%台を割り込んだ。労働組合員数は戦後一貫して増加して1994年1269万8847人とピークに達したが、後は一貫して減少し2003年1053万1329人となり、10年間に200万人強減少した。その間、組織率も4.5%減少した。

しかし、このような全体の組織率の低下の中でも、パート労働者の組織化は毎年進んでいる(図1参照)。パート組合員数は1994年16万8000人から2003年33万1000人と10年間でほぼ倍増し、組織率は同期間中2.0%から3.0%へと1.0%増加した。組合員数全体は減少しつつあったので、パート組合員が全組合員に占める割合は1994年1.3%から2003年3.2%へと大きく増加した³⁾。パート組合員はまだ少数ではあるものの、全体の組織率の低下のなか、パート労働者の組織率上昇は注目に値する。

日本で労働組合組織化が特に重要かつ必要であるのは、国際的にみて労働組合の団体交渉の協約適用率が低いためである。日本の場合、労働組合組織率(20.7%)と協約適用率(21%)はほぼ一致しているが、フランスは組織率が9.1%なのに適用率は90~95%である。ドイツは29.7%の組織率であるが、適用率は67%、イタリアでは35%の組織率に適用率は90%となっている。その他の先進諸国もイギリスとアメリカを除いて、適用率は組織率を大幅に上回っている⁴⁾。日本の労働組合が、組織率と適用率の乖離がないなかで、影響力を拡大させるためにはなにより組織率を高め

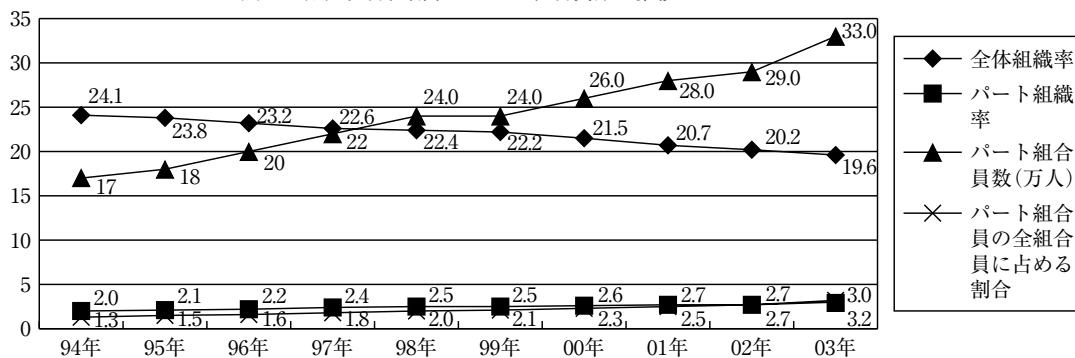
ることが現実的な選択であろう。

いっぽう、労働基準法をはじめとする多くの法律では従業員過半数代表を求めている。近年こうした規定が増加し⁵⁾、従業員過半数代表の重要性が増している。従業員代表は、当該企業・事業所で労使協定、労使協議、意見聴取、委員推薦・指名、通知・意見陳述等の役割を行うことが期待されている。労働組合が事業所・企業内で引き続き従業員代表でありつづけるためには非組合員の組織化、特に最近増加しているパートタイマーの組織化が何よりも重要である。なかでも特に組織化が求められる産業はパートタイマーの比率が高い卸売・小売業(43.9%)である⁶⁾。

本稿では、パートタイマーの組織化に取り組んでいる六つの単組を調査し組織化の実態とパート組合員の意見反映システムを明らかにする⁷⁾。

まず、単組のパートタイマーの組織化について見る前に、本稿で取り上げる概念について述べておきたい。日本の労働組合は大多数が企業別組合である。そのため、パートタイマーの組織化の担い手も企業別組合であることが一般的である⁸⁾。労働組合は自主的にパートタイマーを組織化できるが、円滑な組合活動をするために企業側とユニオンショップ協定やチェックオフ協定を締結する。そのためには、労組は、パートタイマーの組織化をめぐる会社と交渉・協議して組織範囲などを決める。その際、労使がパートタイマーを戦略的にどう位置づけているかが交渉・協議の行方を左右しているといつて過言ではない。その視点を労使とも二つの戦略に大別することができる。同質化戦略と異質化戦略がそれであるが、企業の場合は

図1 労働組合組織率とパート組合員数の推移



資料出所：厚生労働省『労働組合基礎調査報告』各年。

管理戦略、組合の場合は組織化戦略である。

労使がパートタイマーを正社員と同質に見ているか、それとも異質に見ているかによって、企業の管理戦略と労働組合の組織化戦略が異なってくる。企業が同質と見る場合、パートタイマーに対する管理戦略はパートタイマーの仕事や労働条件を正社員に近づける取り組みをしている。会社は基本的にパートタイマーの基幹化をはかり、持続的に能力向上、生産性向上と職場の一体感を求めている。また、それに見合う賃金や人事制度管理、職務分担等を行う。同質化戦略をとる労働組合は、組合組織・活動の面で基本的に正社員とパートタイマーとの差異を設けず組合費、選挙権・被選挙権も同様とする。意見反映システムも同様に正社員とパートタイマーとの間に差異を設けない。また、パートタイマーも中央執行委員や専従、代議員・評議員をになうなど、直接パートタイマーの意見を反映できるシステムができています。

いっぽう、労使がパートタイマーを正社員と異質であるとみる場合、会社は、パートタイマーの仕事や労働条件を正社員に近づけようとする取り組みをあまりせず基本的にパートタイマーに高い水準の仕事や生産性向上と職場の一体感を積極的には求めない。そのため、賃金も早いうちに頭打ちとなる。労働組合は、組合組織・活動においてパートタイマーの権利・義務を制約する。意見反映システムもパートタイマーのための別のルートを設けている。また、パートタイマーが中央執行委員や専従となって直接パートタイマーの意見を反映できるシステムが整っていない。そしてパートタイマーのごく一部だけが組織される傾向がある。

このような観点で、調査した六つの企業・単組⁹⁾を位置づけると表1のとおりである。ちなみに、この分け方は六つの単組の相対的な比較によるものである。

つぎに、以上のような枠組みを踏まえてパートタイマーの組織化と意見反映システムについて見ることとする。

表1 パートタイマーに対する企業と労働組合の戦略

		労働組合の組織化戦略	
		同質化	異質化
企業の管理戦略	同質化	JA, JB, JC, JD	旧 JF
	異質化	旧 JC, 旧 JE	JE, JF

注) 紙幅の関係上、JDの分析は本文では省略

II 同質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム

1 JA 労組（全員組織化）

①パートタイマーの組織化

同労組は、百貨店を営んでいる企業で1946年9月組織され今日にいたっている。同労組は、百貨店以外のグループ企業の労働者も組織しているが、2003年4月現在グループの全組合員数は約8700人で、そのうち正社員は約64.4%、パートタイマーが35.6%である。ここでは、主に百貨店部門を中心に見ることとする。

百貨店部門の従業員構成を見ると、2003年4月現在、約8000人で、そのうち正社員が55%、パートタイマー（「サムタイマー社員」と呼ばれる）37%、契約社員（「メイト社員」¹⁰⁾と呼ばれる）7%となっている。

同労組は、1988年のサムタイマー社員制度の発足とともにパートタイマーの組織化を要求したが、実現しなかった。会社が組織化に難色を示したのは、制度が発足したばかりなので、将来どうなるかわからない状況であり、人数も少数であることから時期尚早であること、また、世間的に時給労働者の組合員化という考え方が一般的ではないという理由があったという。

労組は、1996年、パートタイマーの組織化を進めるため執行部内に組織化担当を設置し、98年には労使で組織化プロジェクトを発足させ基本的事項を協議した。99年サムタイマー社員の意識調査を実施したが、その結果、組合に期待している項目として「雇用の安定」58.2%、「サムタイマー社員に対する周囲の意識改革」54.2%、「賃金交渉」43.3%、「職場で働く環境整備」34.4%などがあつた。

同労組は、このような意識調査を踏まえて

1999年定期大会でパートタイマーの組織化を正式に決定した。2000年GII（27時間以上35時間以内の社会保険加入者）が組合員となり、2002年にはGI（12時間以上27時間未満の社会保険非加入者）が組合員となった¹¹⁾。そのほか、メイト社員は1998年メイト社員制度の導入とともに組織化された。これにより同労組は、百貨店部門で働く労働者のほとんどを組合員化した。企業内組織率は99.1%にのぼっている。

同労組がパートタイマーの組織化にいたった背景をもう少し具体的に見ることにする。労使でパートタイマー組織化プロジェクトを発足させた1998年10月当時、正社員が全従業員の64%を占めていた。しかし、店別にみると正社員が過半数を割り込んでいるところも8店舗の内、4店舗あった。正社員が過半数を占めていない店では、従業員の過半数を占めているパートタイマーの意見を聞かずに正社員組合が従業員を代表することは果たしていいのかという議論があった。いままで、同組合は組合員を代表するだけでなく全従業員を代表して彼らの声を吸い上げ、会社とのパイプ役を果たしてきたと認識していただけに組合員が店舗従業員の過半数に満たなくなったことが組織化の大きな要因であったといえる。そのほか、組織化を通じて、職場の一体感の醸成、社内における差別的扱いの解消を図るとともに、外部組織の社内進入を防ぐことが期待された。

パートタイマーの賃金制度は、基準内賃金は職種給+能力給となっているが、職種給は販売、電話交換等職種により890~980円に分布している。能力給は毎年評価によりSS40円、S30円、A20円、B10円、C0円にアップする。能力給は積みあがっていく。しかし、評価が同じであればその金額が大きいほどアップ額は小さくなる。ボーナスは、GIIは1カ月、Lは1.5カ月であるが、GIには支払われていない¹²⁾。また、パートタイマーからメイト社員への転換制度も2002年からスタートした。さらに、同年、チーフメイト社員制が創設され、メイト社員の中から、本人の希望と所属長の推薦、優秀な販売力などの要件が満たされればチーフメイト社員に登用されることとなった。

正社員とパートタイマーの仕事は2000年度に雇用形態別「具体的業務区分表」の策定によって区分されていたが、現場の運用と乖離していた。すなわち、雇用形態別の厳格な仕事の区分は意味を成さず、仕事の類似性が見られる。そのため、2002年からは雇用形態別の仕事の区分から実際に担当している仕事の内容に基づく役割区分へ改定された。

②パート組合員の意見反映システム

組合活動についてみると、同労組は正社員とパートタイマーという雇用形態を問わず、権利・義務を同一とした。ただ、組合員義務の一つである組合費は賃金の1.8%と正社員とパートタイマーは同率であるが、徴収回数は前者が14回とパートタイマーの12回より多い。それは正社員の場合、ボーナスからも組合費が徴収されているからである。

選挙権と被選挙権は全く同じである。現在、パートタイマー（メイト社員含む）の組織運営への関与についてみてみると、まだ、執行委員は出していないが、執行評議員の82人中4人、代議員の164人中57人がパートタイマーである。パートタイマーの組織化にあたっては組合の中にパートタイマーのための特別委員会というようなものをつくることもしなかったが、それは雇用形態を問わない組合員の平等性の現れであると見られる。しかし、会議数は大幅に増えた。例えば、組織化以前、春闘（スプリングミーティングと呼ばれている）のとき、全店での職場会議は約40回だったものが、組織化後には約200回以上にのぼっている。パートタイマーの組織化により組合員は大幅に増加したが、組合費は微増にとどまった。そのため、組合費の支出について検討を行った結果、同労組は、海外セミナーの廃止、（組合からの退職金としての）功労餞別金の廃止、業務上経費の縮減を行うとともに、資産運用にいっそう力をいれて資産増加を図っている。

パートタイマーの組織化効果は、まず、賃金水準面に現れた。2001年、ベースアップ10円、有給換算率65%→75%¹³⁾（6.3円）、能力評価平均B（10円）で平均賃金引き上げ額は賞与に加味される分も含めると月平均約3692円であった。非

金銭的な事柄としては、雇用形態間の相互理解が深まり職場の一体感が高まったこと、また、従業員意見の集約¹⁴⁾等が挙げられる。

以上、JA 労組は、パートタイマーの組織化後も基本的には通常の組合活動の延長線で活動を行っている。そこには、パート組合員の意見集約・組合方針説明のために会議数が大幅に増加したこと、パート組合員からの執行評議員や代議員の輩出、正組合員とパート組合員の権利・義務の同一など、同質化戦略の側面をみることができる。

2 JB 労組（同時組織化）

①パートタイマーの組織化

JB 労組は、スーパーマーケット企業の従業員福祉会が前身で 1982 年に組合員 455 名で結成・スタートした。組合結成時から雇用形態による加入制限を設けずパートタイマーも組織化の対象とした。当初からパートタイマーを組合員にした理由は内発的要因よりは外発的要因によるものであった。同労組は、組合結成のために、単産の商業労連に相談したところ、「商業労連ではみんな（パートタイマーも組織化を＝筆者）やっているんだから¹⁵⁾絶対にやっておけ」といわれて、当初からパートタイマーを組織化した。組織化してみると、パートタイマーを組織化したのは同労組だけで単産に「だまされた」結果、正社員・パートタイマーを問わない雇用形態区分のない混合組合としてスタートしたのである。

現在、JB 労組の組合員は約 7400 人でその内 78.5%がパートタイマーである。同労組では、組合員資格のある人を「パートナー」¹⁶⁾と呼ぶ。組合員資格のない人は週労働時間 20 時間未満のパートタイマーであるが、JB 労組では「ヘルパー」と呼ばれている。ヘルパーは全パートタイマーの約 5%にすぎない。パートタイマー全員が組合員であるといっても過言ではない。パートナーとヘルパーの違いはもっぱら週労働時間のみで 20 時間以上であればパートナー¹⁷⁾、未満であればヘルパーである。したがって組合の加入資格ももっぱら週労働時間のみで分けしている。現在、ヘルパーの中では組合に加入したいと考えている人がいる。また、会社のほうからも賃金、福祉などの

管理上の面で「すべてのパートタイマーを組合員にしてくれ」と頼まれている。しかし、同労組はヘルパーのパートタイマーを組合員にする方針はいまのところない。その理由は、組合費と組合の提供するサービスとの不均衡が生じる恐れがあるからである。同労組は、福祉会から出発したことから推測できるように、さまざまなメニューの福祉を提供している。福祉受益者の大半はパートタイマーであるといつてよいほど、「正組合員の持ち出し」で組合活動をしている側面がある。それにヘルパーも組合員にすると正組合員やパートナー組合員の負担が重くなる可能性がある。

JB 社のパートタイマー人事賃金制度は P1 から P6 までの職務等級によって運用されている。パートタイマーとして入社すると P1 にランクづけられ、6 カ月ごとに評価を受けて上の等級に昇級していく。2004 年現在、P1 は 69.2%、P2 は 24.4%、P3 は 5.9%、P4 は 0.5%であり、P5 は 0%と 1 人のみである。P6 は店長に当たる等級水準であるが、まだ実績がないという。

また、パートタイマーも役職につくことができる。最も低い役職であるリーダーに 1.1%、主任に 0.7%のパートタイマーがついている。パートナーがリーダーと主任の役職に占める割合はそれぞれ約 75%、約 7.9%である。

JB 社では、仕事内容は学歴、雇用区別を問わず全く同じである。評価の基準も同じである。違いがあるとすれば、パートタイマーは特定の部署・部門・売場でずっとつとめ続けることが多いが、正社員はキャリア形成の一環として部門間・店間の異動が行われていることである。しかし、それも計画的だとはいいがたい側面もある。出店などで計画と実行がずれることもある。

パートタイマーの人事・賃金制度について見ると、パートタイマー社員（パートナー社員・ヘルパー社員）の賃金体系は大きく基準内と基準外に分かれる。基準内賃金は基本時給＋地域給＋職務等級給＋評価給によって構成される。基本時給は 710 円と共通である。職務等級給は P1（0 円）から P6（700 円）まで決められている。また、評価給は等級と評価（S, A, B, C, D）の組み合わせで決まる。等級と評価が高いほど評価給は増加する

形になっている。基準外賃金は職種手当+部門手当+時間帯手当+調整手当によって構成されているが、職種手当は店長、次長、主任、リーダーという役職につく手当である。P3等級まではほぼ自動的に上がるが、P4以上は筆記と面接とプレゼンテーション¹⁸⁾による成績で決まる。評価のスキームや昇級試験は正社員と全く同じである。同質化戦略がうかがえる。なお、パートタイマーの正社員への転換制度はいまのところない。

JB社の労使は、正社員とパートタイマーとの処遇格差¹⁹⁾のあり方について4~5年前から月2回定期的に検討会を重ねている。2004年春闘の際にも、組合は会社に対しパートナー社員の人事賃金制度改定に向けた労使議論を要求し、そのなかで、同一価値労働・同一賃金の社内定義を行うことを提起している。正社員とパートタイマーとの間の賃金格差で当面問題となっているのは、同じ役職（リーダー、主任）についているにもかかわらず存在する格差である。

組合は、いままでパートタイマー役職者の賞与が賞与算定基礎時間×評価単価であったものを今年から評価単価に役割単価（主任80円、リーダー50円）を加算することにした。「パートタイマーの一般と役職者との間にボーナスの差が出るように」という趣旨であったが、それによって役職についているパートタイマーのボーナスはかなり上がる。正社員とパートタイマーのボーナス支払い基準が異なるので比較しがたいが、今回の役割単価加算はボーナスの実態面（金額）において正社員ボーナスに近づく第一歩であるといって過言ではない。パートタイマーと本格的に処遇格差を是正するときには、正社員の賃金の引き下げもありうるとみている。

また、JB社には、JB・ビジネス・スクールという通信教育制度がある。これは販売士の資格やパソコン検定、衛生管理者の資格取得にかかわるものなどの通信講座であるが、主に自己啓発に役立つものである。正社員、パートタイマーの区別なくこの制度が利用できる。

JB社では、パートタイマー役職者は転居を伴わない店舗間の異動も実施している。いまのところ、対象者は多くはないが、一般的に正社員を対

象に行われている店舗間の異動がパートタイマーにも行われていることは処遇格差の解消に向けた一つの環境を生みだしている。

②パート組合員の意見反映システム

JB労組は、活動実績や組織図でパートタイマーのための特別プログラムや委員会が見当たらない。組合活動はすべてパートタイマーのために行われているといつてよいほどである。組合員の約8割がパートタイマーであるという理由からであろう。組合が主催している多くの行事に参加しているのはパート組合員である²⁰⁾。組合の活動はすべてパートタイマーの意見が反映されたものであるといつてよい。

現在、組合の専従者は6人いるが、そのうち、2人（専従書記）はパートナーである。選挙権と被選挙権の違いも全くないが、今までパートナーが委員長などの選挙で対立候補を出したこともない。執行委員20名の中でパートナー社員（2名とも女性）が2名いる。組織的にも人的にもパートタイマーの意見が組織運営に直接反映されている。

同労組の組合費は、正組合員の場合、基本給×2%×14カ月、パートナー社員組合員は基本時給×月間実労働時間×2%×14カ月と方式は同じであるが、正組合員の賃金が高いので、組合員1人当たりの組合費は正社員のほうがパートナー社員より多い。

最近、パートタイマーの人員構成に変化が起きており、若年者が増えている。それに伴い、その人々のために人事・処遇制度を見直す必要性も出てくる。正社員転換制度や高資格への登用などが考えられる。今後、パートタイマー人事制度の改正に反映される可能性もあるとみられる。

以上のように、JB労組は結成当初からパートタイマーを組織し、また、組合員の中で大多数がパートタイマーであることから「同質化戦略」に基づいた組合活動を行ってきた。人事制度、賃金制度、仕事内容、評価制度、処遇水準などあらゆる面で正社員のそれに類似したものがパートタイマーに適用されているといえよう。「同質化戦略」の典型例といつて過言ではあるまい。

3 JC 労組（経営再建型組織化）

①パートタイマーの組織化

JC 労組は、1982 年から週労働時間 30 時間以上²¹⁾のパートタイム労働者を組合員としており、2003 年 6 月からは組織対象範囲を勤続 1 年以上・週労働時間 20 時間以上²²⁾のパートタイム労働者に拡大した。その結果、約 1 万 2000 人のパートタイム労働者が組合員となった。組合員の大幅増加に伴い組織率は 2002 年 7 月の 23.5%から 2004 年 3 月現在 46.9%に急増したものの、まだ従業員の過半数には達していない。

JC 社のパートタイマーが全従業員に占める割合をみると、1991 年 59.2%から 1994 年 53%と減少した後、ほぼ一貫して増加し、2000 年 71.3%、2003 年には 82.6%²³⁾にのぼった。組合員の中でもパートタイマーの占める割合は、1996 年 25.4%、2000 年 26.6%、2003 年 30.5%、そして 2004 年 3 月現在、66.5%となっている。パートタイマーは従業員だけではなく組合員ベースでも多数者となっている。

今回、JC 労組が組合員範囲を拡大して週 20 時間以上のパート労働者の組織化を進めた背景としては、度重なるリストラによる正社員組合員の減少²⁴⁾によって企業内組織率が低下したこと²⁵⁾、経営再建には全従業員の参画が必要であり、パート労働者は重要な担い手であることが挙げられる。同労組がこのような考え方を経営側に説明し、組合員範囲の拡大を求めて交渉した結果、経営側も組合の主張に理解を示し、組合員範囲の拡大が実現された。

JC 労組は、経営再建を果たすためには、経営の主要な担い手であるパートタイマーの戦力化、モラルアップ、働き甲斐の実現が必要と考えた。その有効な手段が組織化であった。組合は、経営再建のための組織化がスムーズにいくためには新しい人事・処遇制度（CAP [= contract of all partners] 制度）の創設が必要と認識、会社と共同で取り組んだ結果、その制度が 2002 年 3 月からスタートした。

CAP 制度は、従来の正社員・パートタイマーといった雇用形態による区分を解消するかわりに、

働き方により従業員を四つの契約に区分して、処遇するものである。これにより、パート労働者から管理職まで共通した枠組みのなかで労働条件が決定されるとともに、本人の働き方により契約区分の変更が認められることとなった。また、意欲・能力に基づく公募・抜擢を進め、契約区分や勤続年数を問わない登用を実施、人材活性化による営業力強化を図ることにしている。

CAP 制度では、パートタイマーはプロフェッショナル、ゼネラル、キャリア、アクティブという四つの契約区分のなかで、アクティブに属している。アクティブは A1 から最高の A5 までである。パート労働者にも評価制度を導入しており、評価項目は問題分析力、指導・リーダーシップ、知識・技能、態度・姿勢である。評価によっては、パート労働者も課長以上の職位に選抜される道が開かれている。また、社内公募制も導入され年 2 回公募が行われる。接客教育担当の場合、2001 年から 02 年まで 15 人が選抜されたが、その中でパート労働者からの採用者は 9 人であった。パート労働者も正社員と能力が同等であれば賃金も同等の水準となるように設計されている。パートタイマーの賃金は、A1 から A5 の資格制度²⁶⁾に基づき資格が上がれば資格給も上昇することになっている。役職（課長代理、課長、副店長、店長）につけば役職手当がつく。

同組合では、このような新人事制度の導入を伴って行われたパートタイマー組織化のメリットを次のように整理している。まず、組合としては、企業内で安定的な第一組合の維持、組織規模・財政の拡大、活動の充実、そして外部への発言力のアップなど組織力の強化が挙げられる。会社としては、企業リスクの回避、労働協約の包括的合意形成などを通じて営業力を強化することができること。また、パート労働者個人としては、賃金・労働条件の維持向上、より公平公正な評価による処遇の実現、働く者に対するセーフティネット、福祉の増進など仕事・生活・人生の豊かさを実現することができることが挙げられる²⁷⁾。組織化後は、パートタイマーの退職率が低下しているという²⁸⁾。

②パート組合員の意見反映システム

組合は、2003年、組合員範囲の拡大によって増加したパート組合員の意見などを集約するために組織体制を整えた。第1に、278支部の支部執行委員会にパートタイマー代表をおいている。第2に、パート組合員の声を組織活動に反映するためにブロックパートタイマー代表懇談会を年2回開催している²⁹⁾。同労組は18ブロックに分かれているが、ブロックに所属する支部のパートタイマー代表が懇談する。また、第3に、パートタイマー代表(5人)で構成する専門委員会プロジェクトAをスタートさせ、パートタイマーの定期的な意見集約と活動の立案・企画を行うことにした。第4に、パートタイマーは、支部ごとの職場集会で意見を言い、支部長がそれを取りまとめ、月2回開かれる支部長会議で提示する。それによって中央執行部は現場のパートタイマーの意見を聴取することになる。また多くのパートタイマーが支部の副委員長と書記長になっている。第5に、「なんでもダイヤル相談窓口」や「生活相談窓口」を10年以上前から設置し、パートタイマーを含む組合員のさまざまな問題に対して相談を行っている。今後は、非専従で特別中央執行委員という形でパート組合員を迎えるために適任者を探しているという。実現されれば、パートタイマーの声が直接中央執行委員会に届くことになるだろう。

ちなみに、組合活動においてパートタイマーであることの制約は設けられていない。例えば、組合費は正社員、パートタイマーとも基本給の1.2%+上部団体費であり、選挙権・被選挙権でも制約がない。

このように、同労組は同質化戦略に基づいてCAP制度を導入して雇用区分ではなく契約区分による人事・賃金制度の改定を行った。その結果、働き方の変化により契約区分の変更も可能となり、同一労働・同一賃金の体制が整った。また、急増したパート組合員の意見を吸い上げ、それを経営に反映させるために専門委員会のような組織が構築された。

Ⅲ 異質化戦略におけるパートタイマーの組織化と意見反映システム

1 JE 労組 (協議会移行型組織化)

①パートタイマーの組織化

同労組は2004年2月現在、2698名の組合員を擁している。その内、正組合員は72.4%、嘱託組合員8.2%、そしてパート組合員(「サンパート(sun part)組合員」といわれている)は19.5%である。同労組は、正社員が組合員の大半を占める正社員中心組合といえる。しかし、正社員が全従業員に占める割合は15.8%に過ぎず、パートタイマーが63.5%と社員の6割以上を占めている。そのほか、アルバイトが18.5%、嘱託³⁰⁾が2.2%である。全従業員の中で組合員が占める企業内組織率は16.4%にすぎない。

パートタイマー全体に占める組合員の比率は5.0%と小さい。組合員の範囲は正社員と嘱託、またサンパートである。サンパートとは週30時間以上のパートタイマーの中で勤続3年を過ぎて、本人の申請に基づいて業務の習熟度・能力などによる審査が行われそれをパスした人である。ちなみに、JEでは、パートタイマーをパートタイマーA、B、Cに区分しているが、全パートタイマーに占める割合は、A4.7%、B26.3%、C69.0%である。パートタイマーCは、週労働時間が25時間未満の人(年収103万円以下)であり、パートタイマーBは週労働時間が25~35時間以内である。

歴史的に見ると、同労組では、パートタイマーの組合員範囲が狭まってきたといえる。元々JE労組は1970年正社員だけで結成された。JE社は、1972年ごろから、パートタイマーを急速に増やしていったが、その背景は次のとおりである。第1に、大幅賃上げ等の正規労働者の労働条件の向上に伴って、経営上、よりコストの安い労働力による生産性向上を求めた。第2に、店作業の標準化、システム化が進み、正規労働者でなくてもやれる仕事になったことからパート化する体制が整った。第3に、新卒採用が困難な状況の中で、大型店の大量出店を控えて早急に大量の労働力を確保する必要があった。

同労組は、「全従業員路線」という同質化戦略の下、1972年初めてパートタイマー問題に対する要求をし、労働条件引き上げと組織化をセットで狙った定時社員協定を獲得した。しかし、会社は、石油ショックによる経営環境の悪化を背景に、75年秋闘で組合の考える定時社員制とは大きく食い違った案を提示した。その結果、定時社員協定そのものが白紙化されたのである。すなわち、会社は、安い労働力としてのパートタイマーの採用・活用に重点を置いた異質化戦略をとったのである。このような労使の戦略の食い違いにより、同労組のパートタイマーの組織化にブレーキがかかったのである。

こうした状況の下、JE労組は、1979年、パートタイマーのみで構成する協議会の発足を了承した。すなわち、パートタイマーは独自に1日4時間以上の人を対象に「パートタイマー連絡協議会」という別の組合を結成した。会員は約4000人とパートタイマーの約8割を占めていた。同協議会は、待遇改善と会員相互の交流に取り組むいっぽう、会費のチェックオフなどを目指し、会社にその認知と便宜供与を要求した。同協議会は、チェックオフは認められなかったものの会社からの承認を受け、1984年には「パートタイマー協議会³¹⁾」に名称を変更した。その際、会員の範囲を週5日・1日5時間以上のパートタイマーに絞った。その結果、会員は約2000名強となった。しかし、その後、会員の出入りが激しい、組合費の徴収も思うように進まないなど、活動はうまくいかなかった。

同労組は、1988年、パートタイマー協議会の活動を支援する方針を明確に出した。これは、会社の異質化管理戦略により究極的には正社員の労働条件にマイナスの影響が及ぶことを懸念したためである。同労組は、同年11月機関紙100号でこのような同質化戦略を「全従業員路線」と名づけた。パートタイマー連絡協議会も発足時から、組合と同様の同質化戦略をとった³²⁾。

しかし、同労組と協議会の同質化戦略は実らず、1991年、新しい人事制度（キャリアパートナー（現在のサンパート）の設定）の導入を前提に1企業1組合という従来からの大原則を実現する形で

同協議会は正社員組合であるJE労組と一本化された。その際パートタイマーの組合員範囲が、勤続満2年以上週5日・30時間以上に限定された結果、パートタイマーの組合員は約1100人となった。

このように、1991年、パートタイマー協議会がJE労組キャリアパートナー部に編入された際、勤続満2年以上週5日・30時間以上のパートタイマーのほぼ全員がキャリアパートナーとなった。しかし、バブル崩壊の影響を受けた景気の悪化を背景に、サンパート（旧キャリアパートナー）の登用審査が厳しくなり合格者は少なくなった。そのなかで、サンパートの自然減に伴いパートタイマーの組合員は減少し（525人）現在にいたっている。

パートタイマーの中で組合員であるサンパートはどのような人であるのか。サンパートになるためには、現在、勤続3年以上で2年連続評価がA、B、CのAである必要がある。毎年30~40人くらいがサンパートになる。ところが、いままでサンパートの職域が明確ではなかった³³⁾。サンパートには計画作成などの質の高い業務遂行が期待されているが、それに見合う権限が付与されていなかった。労使は今後、正式な役職としてオペレーションリーダー³⁴⁾をつくって、それにサンパートを当てる試みをしようとしている。

パートタイマーの賃金体系を見ると、パートタイマーCは基本時間給一本だけ³⁵⁾、パートタイマーBは入社以降3年間の昇給を毎年の評価により、1年後10円、2年後20円、3年後20円と3年間の合計50円を上限として設定している。評価が悪ければ3年間50円未満の昇給となる。3年間の昇給は毎年能力が上がると想定して支給されている。3年目になると一人前になり、それ以上の能力向上は望めないということで、それ以降はパートタイマーAへ昇格しない限り昇給は行われない。パートタイマーA（パートナー）はBから昇級時に100円が加給されるが、その後はそれに毎年の評価によって評価給（A50円、B30円、C10円）が当年度限りのクリア方式で加算される。ボーナスはパートタイマーAが2.5カ月で評価による変動幅は±0.2カ月、Bは評価にかかわらず一律

1カ月、Cは支給されない。パートタイマーB、Cの契約期間は6カ月、パートタイマーAは1年である。

②パート組合員の意見反映システム

同労組では、組合員であっても正社員とパートタイマーとの間に義務と権利の違いが見られる。まず、組合費は正組合員の場合、賃金の1.75%、サンパートは1.0%である。サンパートの組合費を低めに設定したのはできるだけ負担を軽くするためであったが、組合費の軽減と平行に権利の制約も生じた。すなわち、サンパート組合員は支部や中央の役員への被選挙権がない³⁶⁾。また、選挙権も制約されている。店ごとに支部長がいるが、2002年までは支部長の選挙のときにサンパート組合員には投票権がなかった。唯一、支部のサンパート支部代表連絡委員1人のみが支部のサンパート組合員を代表して1票の投票権があっただけであった。2003年からサンパート組合員にも投票権が与えられた。なお、専従者は6名、その他アシスタント2名がいるが、1人はパートタイマーである。

意見聴取方法を見ると、まず、組合執行部は春闘方針と定期大会の前に各職場を回りながら組合の基本方針を伝えて、パート組合員を含めた組合員の意見を聴取し組合の最終方針作成に反映する。

また、支部(店)ごとにサンパート組合員の代表としてサンパート支部代表連絡委員をおいているが、すべての連絡委員が出席する会議を年4回開催している。そのほか、サンパート組合員の中からサンパート部会中央役員を数名選出し部会中央役員会も年5~6回開催し、それらの場を通じて、サンパート組合員の意見収集を行っている。最近、意見として多いのはオペレーションリーダー導入案への問い合わせや休暇取得、退職慰労金の増額³⁷⁾、そしてサンパートの役割に関連する事項が挙げられている。

JF労組は、雇用形態別処遇制度の前提である雇用形態別業務内容の区分が明確ではないという現状を踏まえて、現在の制度を改め、雇用形態を超えた役職別業務内容を基本に、雇用形態による合理的格差を検討しつつ処遇制度の統一を目指している³⁸⁾。2005年度新たな処遇制度の導入に向

けて労使が検討中である。その際、パートタイマーを部門長・統括長・店長の役職へ登用していくことが基本であるが、その一環として部門長の下位役職としてオペレーションリーダーを設けることが労使でおおむねの合意に達している。

同社は、事業悪化を背景に、2001年、420人の希望退職を実施したが、その対象は正社員のみであった。これは、組合の同質化戦略による組織化が実らず、企業の異質化戦略の結果といえよう。賃金の低いパートタイマーの削減より賃金の高い正社員の削減が企業の労務費節減により有効であったと考えられる。

正社員の削減、組合員範囲の縮小等で、同労組は従業員過半数を代表することが難しくなった。従業員代表の選出は、2002年までは労働組合の支部長が従業員合同朝礼の際に従業員代表を名乗り拍手で確認した。しかし、2003年からは、支部長が従業員代表に名乗りをあげ、それに賛同するかどうかという同意書の作成後、非組合員の書面署名・捺印を求めて従業員代表を確定している。組合が自ら従業員代表を厳格に決めている。

同労組は、今年の活動方針の中で、「会社の発展と全従業員の生き生きと前向きに主体性を持つ中で、総額人件費、競争激化、均等処遇、職場運営改革に対応するために、雇用区分に関係なくより高いレベルの業務にチャレンジする役職を基軸とした処遇制度の一本化をめざす」こととしている。労使が同質化戦略に向けていると見られる。それをより推し進めていくためにも、まず、労働組合は、組織化と組織運営に困難が伴うと思うが、旧「全従業員路線」を復活させ、全従業員の組織化への取り組みを強めるとともに、組織内の選挙権・被選挙権と組合費の統一化をめざす取り組みが求められる。

2 JF労組(特別組合員方式組織化)

①パートタイマーの組織化

JF労組は、衣料、住宅関連、食品等の商品を販売しているスーパーマーケットJF社グループに組織されている。JF労組は、中核企業のJF社だけではなくグループ企業の労働者も組織しているが、パートタイマーを組織化したのは1985年

である。その背景としては、パートタイマーが増加して店（分会）で過半数となり、正社員だけの組合は職場労働者の代表としてその地位を全うできない状況になりかねないこと、また、全従業員が一体となった生産性向上意識の高揚の必要性があったこと、それに同じ職場の仲間としての総合労働条件の向上を行う必要があったことが³⁹⁾挙げられる。そのほか、組織防衛上の必要性もあった。

同労組は、パートタイマーの組織化の際に会社の人件費増の憂慮を払拭するために、組織化が均等処遇を求めるものではないことを確認した。パートタイマーの労働条件の到達目標を正社員との比較ではなく他の小売業界のパートタイマーより有利なものにするという確認をしたのである。

2003年現在、同労組がカバーしている企業グループ（約20社）の従業員は約3万8000人であるが、そのうち、組合員は1万8968人である。同労組は正組合員（正社員）と特別組合員（パートタイマー等）に分けている。組合員数は2001年まではほぼ増加したが、その後減少している。1994年正組合員が全組合員に占める割合は63.0%であったが、その後ほぼ一貫して減少し1997年48.0%と過半数を割り込み、2003年は34.8%となっている。その結果、現在、パート組合員が組合員の過半数を占めている。

ところが、同労組がパートタイマーを組織しているのは中核企業1社のみである。中核企業だけでみると従業員数は2万3300人（その他管理職約800人）でそのうち正社員4300人、パートタイマー約1万9000人である。組合員に限ってみると、正社員は全員、パートタイマーは約1万1000人と約6割が組合員となっている。

同労組では、パートタイマーの組織化に踏み切った時に、加入対象範囲を勤続1年以上1日勤務時間4時間以上で週労働日数5日以上の方に限った。その理由は、入社後1年未満の退職者が多数いるために組合員名簿の管理が難しいこと、また、彼らへの組合サービスが難しいことが挙げられた。現在の加入対象は、週労働時間が25時間以上となっているが、それは1996年からである⁴⁰⁾。

JF社は1979年パートタイマーの活性化をはかるためにサンレディ（sun lady）制度（初等級、5

級、4級、3級、2級、1級までの等級制度）を導入した。その時から労務コストを節約するために、正社員採用を控えパートタイマーの採用を積極的に行い、戦力化を目指した。パートタイマーの基本時間給は採用時間給+職務給+功績給+調整給からなっているが、功績給は積上げ方式で査定により0円（C）、5円（B）、10円（A）、15円（S）ずつ上がる。等級ごとに上限額（5級20円、4級40円、3級60円、2級80円、1級115円）が設定されているものの、基本的に長期勤続者ほど功績給が高くなる仕組みとなっていた。長期奨励型賃金制度であり、企業の高質化管理戦略といえる。

しかし、1996年、サンレディ制度を廃止し現在のパートタイマー制度を導入した。現行の人事・賃金制度は従来の等級制度を廃止した上、賃金も採用基本時間給⁴¹⁾に1年ごとの契約更改3回目まで、1回目20円、2回目10円、3回目10円が積み増しされる（「年次加給」と言われる）だけで、それ以上の賃上げはベースアップがない限り行われない形になっている。パートタイマーの能力伸張は入社後3年までそれ以降は求めないという設計であるといえる。これは、パートタイマーは単純定型業務を遂行するにとどまるという方針の現れである。ちなみに、パートタイマーにボーナスが支給されるが、対象者は週25時間以上で在籍期間が6カ月以上の人である。ボーナスは店舗達成分、部門達成分、そして個人評価分によって支給されるが、構成比率はそれぞれ40%、20%、40%である。ボーナス支給のための個人評価があるが、その重みは1996年前に比べて非常に軽い。

JF社にサン社員（嘱託）制度がある。元々は定年退職者の再雇用のために導入されたものであったが、人材獲得等さまざまな理由で一般の採用に広がった。従来、等級制度のときには勤続年数が長いほど時給が上がるので、初任時給が低く抑えられていた。そのため、景気や店の場所によっては人が取れないこともあったなかで、サン社員制度を利用して採用したことから一般採用にも広がった。2003年現在528名がいるが、現在は休止状態である。

正社員、サン社員、そしてパートタイマーの間には雇用形態変更制度が二十数年前からあったが、

変更実績が少なく最近7~8年間は休止状態である。サン社員は月給制であるが、その中に年齢給があり中高年のパートタイマーがサン社員になれば会社の負担が大きくなること、また、格付けの困難さなどから休止されている。

職域はパートタイマーと正社員との間に明確に形成されているわけではない。そのため、少数ではあるが、新卒パートタイマーと正社員との間に仕事の違いはあまり認められない。現場では、正社員に作業割り当て、仕入れなどの仕事を要求し、パートタイマーには単純な仕事を求めているものの、明確な基準があるわけではない⁴²⁾。ただ、職域の区分は役職で行っているといえよう。すなわち、パートタイマーは役職につくことができず正社員のみがつく。店の役職は標準的に店長(1人)、副店長(4人)、課長(分野によって人数が変わる)となっている。ちなみに、組合員資格は課長までである。

パートタイマーの平均年齢は40歳台後半と高いが、5~6年前から新卒が採用されるようになった。新卒者は、主婦のパートタイマーとは違って、「いくらでも働きたい」という意識をもっているし、転勤も受け入れられる。新卒パートタイマーの働き方が正社員とほとんど異ならなければ、単純に雇用形態による両者間の格差は通用しない可能性が高い。今後の制度改正に大きな影響が出ることもありうる。

10年前に経営危機があったが、本社の移転、不採算店舗の閉鎖などの経費削減と人件費の節約で乗り切った。パートタイマーも含めて希望退職などの首切りは行われなかった。JF労組が結成されてから現在まで首切りは認めなかった。企業グループの倒産等があっても雇用はグループ内の転籍等で確保されてきた⁴³⁾という。雇用確保はパートタイマーも例外ではない。店の縮小・閉鎖の際に、そこで勤めていたパートタイマーで他店の勤務を希望する人⁴⁴⁾は全員採用されている。しかし、実際、閉鎖店のパートタイマーは、他店の勤務を希望することは少ないという。

以上、賃金や人事制度の変更からもわかるように、JF社は、1979年パートタイマーの活性化・戦力化のために、人事・賃金の同質化管理戦略を

とったが、96年は逆にパートタイマーに単純定型業務の遂行を求め、異質化管理戦略に転換した。また、JF社での同質化戦略の一つである雇用形態変更制度も休止状態である。

②パート組合員の意見反映システム

同労組は、前述のとおり、組合員を正組合員と特別組合員に分けている。特別組合員は義務が軽減される代わりに権利も制限される。具体的に組合費は正社員が基本給の15/1000および一時金の5/1000に対して、パートタイマーは時間給の5/1000である。特別組合員の組合費は正社員の1/3くらいである。そのため、特別組合員には組合の中央役員・分会3役・代議員・評議員への被選挙権が与えられておらず、また、選挙権も約1/15に制限される。一例として特別組合員数81~100名に投票数は6票しか与えられていない。このような制約により、同労組で、仮に正社員とパートタイマーの意見が対立するときには、必ず正社員の意見が通る仕組みになっている⁴⁵⁾。

パート組合員の意見反映システムについてみると、まず、第1に、店(組合対応組織は分会)ごとに特別勤務者(パートタイマーなど非正社員)の代表である特勤者連絡委員会を中心に特勤者のみが参加する「さわやかプレイス⁴⁶⁾」が毎月開催される。また、契約更改後、分会長が特勤者を集めて分会特勤者懇談会を開催して契約の内容等についてフェイスツーフェイスでパートタイマーの苦情を聞く活動⁴⁷⁾を行っている。第2に、毎月店ごとに労使による職場懇談会が開かれるが、パートタイマーの組合側のメンバー(執行委員)として参加し意見を述べることができる。第3に、分会の特勤者連絡委員は、年3~4回開かれるブロック、中央主催の特勤者連絡委員会に参加してパートタイマーの意見を述べる。そのほか、生産性向上のための特勤者自主活動・その発表、特別組合員オープン講座、特別組合員体験セミナー(主に海外旅行)があるが、特別組合員間の交流が中心となっている。労使の話し合いの場として、地区経営懇談会、中央経営協議会があるが、そこにはパート組合員がメンバーとなっていないので、直接参加することはできない。また、特勤者プロジェクトがある。そこではブロックごとの書記長がパート

タイマーを担当することになっているが、彼らを集めて年5回会議を開いて分会特勤者懇談会の運営マニュアルを検討している。

賃上げについて簡単にみると正組合員の賃上げ(純ベア)を時間換算としその引き上げ率を割り出し、それを基にパートタイマーの時間給の引上げ額を決定して要求した⁴⁸⁾。正組合員の賃上げが組合員か非組合員かを問わずパートタイマーに波及する形であったが、最近ではベア要求が行われていないので、パートタイマーの賃上げ要求も行っていない。

IV まとめ

以上、六つの単組のパートタイマー組織化と意見反映システムについて同質化戦略と異質化戦略を軸に考察してみた。ここではその概要を示すことにする。

まず、第1に、6事例の戦略を簡単に確認することにする。JA社では、パートタイマーの等級はGI, GII, L(リーダー)であるが、その中で一定の要件を充たせばメイト社員、さらにチーフメイト社員に転換できる。賃金制度は、積み上げ方式による能力給であり、勤続年数と評価によって毎年上がる仕組みである。JB社では、パートタイマーの等級がP1からP6まであり、また、パートタイマーがリーダーと主任の役職にまで付くことができる。役職者には店舗間の異動もあり、教育制度も正社員と違いはない。JC社では、パートタイマーの等級がA1からA5まであり、パートタイマーが課長以上の役職に付く道も開かれている。また非正規から正規、逆に正規から非正規への転換が可能で、同じ能力であれば基本的に賃金は同等である。そして本文では分析ができなかったJD社では、パートタイマーの等級が3級から1級とリーダーまであり、正社員転換制度が設けられている。この4社では、以上のような人事・賃金制度の存在から企業と同質化管理戦略を確認することができる。パート組合員の権利・義務は正社員のそれと基本的に同じであり、組合組織化の同質化戦略をみてとれる。一方、JE社とJF社では、パートタイマーの賃金は勤続3年までは上

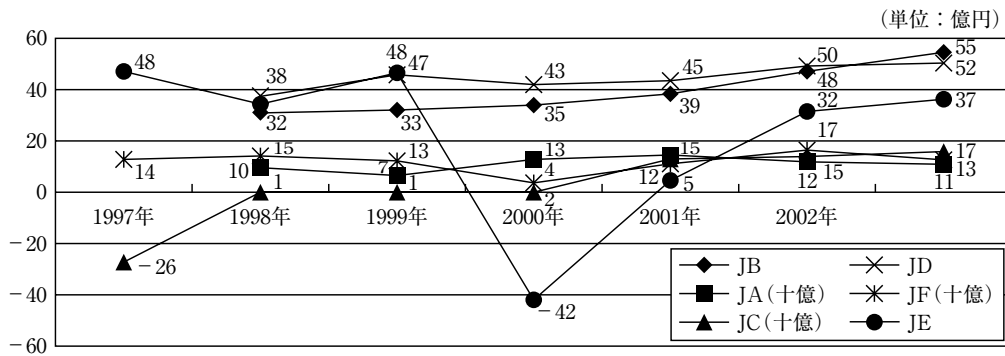
がるが、それ以上は原則頭打ちとなる。パートタイマーが役職についたり勤続年数等に応じて昇格・昇給する人事制度は存在しないか、もしくはあっても事実上大きな意味をもたない。また、パート組合員には被選挙権が与えられていない。会社の管理戦略でも組合の組織化戦略でも異質化戦略がうかがえる。

第2に、組織化の共通点としては、パートタイマーの組織化は、正社員中心の労働組合がパートタイマーの増加によって従業員の過半数を割り込み従業員代表に問題が発生した際に進められたこと、また、パートタイマーが従業員の過半数を占めて基幹化・戦力化されたときに組織化が進められたこと、そして組織防衛として企業外の労働組合がパートタイマーを組織して企業内労働組合や労使関係を乱していくのではないかという不安をなくすためにもパートタイマーを組織化したことが挙げられる。

第3に、労働組合がパートタイマーを組織化するときに、どのような組織範囲尺度を使っているかを見ると、労働時間軸組織化と等級軸組織化に大別できる。前者はもっぱら労働時間を中心に組合員の範囲を確定するが、後者は会社の等級・資格を中心に組合員の範囲を定める。もちろん、後者も労働時間が加味されているが、最終的には会社の設ける基準をクリアすることが前提となっている。労働時間軸組織化はJA労組とJB労組、JF労組、等級軸組織化はJC労組、JD労組、JE労組である。また、六つの労組の組織化の特徴を相対的に比較してみると、JA労組の全員組織化、JB労組の正社員・パートタイマーの同時組織化、JC労組の経営再建型組織化、JD労組のコミットメント拡大型組織化、JE労組の協議会移行型組織化、そしてJF労組の特別組合員方式組織化といえよう。

第4に、同質化戦略と異質化戦略の選択は、パートタイマーの仕事が正社員のそれに比べてどの程度同質か異質かによって左右されるものと考えられるが、必ずしもそうとは限らない。例えば、六つの事例の中でパートタイマーと正社員の仕事が最も区別されているJA⁴⁹⁾も最も区別されていないJBも同質化戦略をとっているからである。選

図2 企業経常利益の推移



扱は、仕事の区分よりも能力や働く意欲、職場の一体感をどのくらい重視するかによって同質化か異質化に分かれると見られる。重視すれば同質化、重視しなければ異質化になる。このような戦略の選択は会社の管理戦略と組合の組織化戦略に共通して言える。

第5に、経営パフォーマンスと企業の管理戦略、労働組合の組織化戦略の相関性⁵⁰⁾について見ることにする。調査対象労組が組織されている企業の中で、経営危機を経験していない企業は JA, JB, JD であるが、共通しているのは企業も労働組合も同質化戦略を展開してきたことである。特に戦略の展開が早かった JB はほぼ一貫して経常利益が増加している。同質化戦略による管理・組織化の効果といえよう。いっぽう、企業も労働組合も異質化戦略を展開している企業の経営パフォーマンスは悪く大きな振幅がある(図2参照)。ちなみに、JCの労使が悪化した企業業績の回復を目指して同質化戦略をとったのは2003年からである。それ以前は、ごく一部のパートタイマーが組織されていた。

第6に、同質化戦略による組織化の効果を具体的にみると、職場の一体感の向上、差別的扱いの解消、雇用の安定、賃金などの労働条件の向上、働く意欲や働き甲斐の向上、会社・組合への忠誠心・愛着心の向上、幅広い情報・知識の習得等であるが、この効果は会社、組合、組合員3者に共通におよび、組合員の組合費や企業の人件費負担を超えるものがあるといえよう。

第7に、異質化戦略から同質化戦略への転換が求められる。調査対象の6単組中5単組では、パートタイマーが全従業員の中で6割以上を占めてい

て量的には基幹化されている⁵¹⁾。いまやパートタイマーは経営に重要な資源となっている。上記の同質化戦略の効果を肯定すれば、パートタイマーに対する企業の管理戦略も組合の組織化戦略も異質化から同質化に替えることが必要であり、転換の効果が出るように戦略を実行する取り組みが求められている。新しく労働組合を結成する場合、当初から雇用形態にかかわらず全員を対象にした取り組みが求められる。

また、企業と組合が同様に同質化戦略をとるのが効果的であろう。JEの場合、労働組合がパートタイマーを組織化しようとしたときに同質化戦略をとったが、会社はそうではなかった。JFの場合、一時期企業が同質化戦略をとったが、組合は異質化戦略をとりつづけた。その結果、JEとJFは現在、異質化戦略をとり続けている。戦略の転換は労使が協調のもと同時に行うのが望ましいと見られる。

第8に、6事例ともパートタイマーによる正社員代替が認められた。正社員とパートタイマーとの間に大きな格差を認める異質化戦略が続けばその代替がもっと進むと見られる。そうなれば、雇用調整のターゲットはJE労組で見たようにパートタイマーより正社員に向けられる可能性がある。長期的に正社員を守るためにも同質化戦略への転換が必要である。

第9に、日本の企業別労働組合はユニオンショップ協定を通じて企業内で大半の労働者を組織し労働者(従業員)代表の役割を果たしてきた。しかし、雇用形態の多様化に伴いユニオンショップ協定から外れるパートタイマー等の非正規労働者が増加し組合員が労働者過半数を割り込み、そのま

まであれば代表できない事例が増加している⁵²⁾。労働組合が労働者の過半数を代表するためには何よりもユニオンショップ協定を改定し、非正規労働者を組織化することが重要である。6事例ともそのような方法で組合員数を拡大した結果、4事例は組合員が労働者過半数を占めるようになった。しかし、2事例はまだ過半数に満たない。労働組合がこれからも労働者代表であり続けるためにも組織化へのいっそうの取り組みが求められる。

第10に、パート組合員の意見反映システムとしては、JA 労組が執行評議員・代議員、JB 労組が専従者と中央執行委員、JC 労組は支部の副委員長・書記長、特別中央執行委員（ただし現在は空席）、JD 労組が専従者と執行委員を中心に直接的意見反映システムができていますが、JE 労組はパート組合員の支部代表連絡委員とパート部会中央役員会、JF 労組はパート組合員の連絡委員と分会懇談会が中心でその反映システムは間接的である。その背景には、JA, JB, JC, JD 労組では雇用形態を問わず選挙権と被選挙権が同じであるが、JE, JF 労組はパート組合員に権利の制約を設けていることが挙げられる。

第11に、最近、若年者の厳しい雇用事情を反映してか、新卒者がパートタイマーとして働くケースが多くなった。彼らは働く時間の制約を設けず、また、転勤も辞さない。基本的にフルタイマーであり、正社員との違いがあまりみられない。その人々の処遇をどうするかが大きな課題となっている（特にJB 労組、JF 労組）。取り組みによっては、既存の主婦のパートタイマーと正社員との橋渡しの位置づけになる可能性がある。

第12に、大手スーパーのイオン、イトーヨーカ堂、西友の3社がパートタイマーの組織化についてそれぞれの組合と基本合意した⁵³⁾という。そうすると最大14万人のパートタイマーが組合員となると見られている。この組織化が同質化戦略に基づいて実現すれば波及効果は大きいと見られる。今後の展開を見守りたい。

- 1) 統計局『労働力調査特別調査』。
- 2) 労働省（1998）32頁。
- 3) 連合構成単産の中で、パートタイマーの組織化が最も進んでいるのは、UIゼンセン同盟である。連合の「組合づくり・

アクション21』（2001年10月から2003年9月まで）の2年間、8万2904人のパートタイマーが組織されたが、その内、87.1%はUIゼンセン同盟によるものでサービス・流通連合は6.5%であった。パートタイマーの組織化は両単産によるものと言っても過言ではない。そのため、本稿の分析対象を両単産の構成組合とした。なお、UIゼンセン同盟の組織化への取り組みについては中村圭介（1998）と本田一成（2004）を参照。

- 4) Nadel, Henri (2004) の第10回日本・EUシンポジウム「労使関係と変化」での発表資料。小寫らの推計でも、日本の労働協約の適用率は非常に低いことが示されている（小寫典明・高田陽一・浜田富士郎編著（2003）124頁。
- 5) 小寫典明（2000）によれば、現在、従業員過半数代表が求められている事案は60にのぼっているという。最近の例としては、2004年3月施行の改正派遣法を挙げることができる。派遣先企業が、派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするとき、期間の定めや期間の変更の際には労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）に対して意見を聴くことにしている。
- 6) 製造業は14.2%、サービス業は21.7%と卸売・小売業に比べて低い割合である（厚生労働省2003『毎月勤労統計調査』<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/15/15fr/mk15r.html>）。
- 7) 調査対象労組とヒアリング実施日は次のとおりである。多忙の中、御協力いただいた方々にこの場を借りて心よりお礼を申し上げます。また、本稿では紙幅の関係上、単組のみを取り上げることとなった。直接、取り上げられない連合と単産の協力者の方々には心よりお詫び申し上げます。別の機会でも活かしたい。UIゼンセン同盟（4月13日）と同単産の構成組織であるダイエーユニオン（4月20日、5月17日）とマルエツ労組（4月27日）、サービス・流通連合（4月28日）と同単産の構成組織である全ヤオコー労組（5月4日）、イズミヤ労組（5月4日）、伊勢丹労組（5月10日）、全ユニー労組（5月11日）、東京ユニオン（4月28日）、全国コミュニティユニオン連合会（4月28日）、全国一般（4月28日）、電機連合（4月22日）、JAM（4月26日）、自治労（5月12日）、連合（5月12日）。
- 8) 企業外組織としてパートタイマーの組織化を行っている連合傘下の代表的な合同労組としては全国一般、東京ユニオン、全国コミュニティユニオン連合会がある。
- 9) 6単組が組織されている企業の業種は百貨店1社、残りの5社はスーパーマーケットである。
- 10) 販売専任職として当初は中途採用のみを行ったが、その後は新卒も採用した。婦人、紳士、リビング等の領域別に採用している。メイト社員はこの会社で経験を生かして次のステップに移ることが制度創設の趣旨であった。契約は1年更新で月給制である。新卒の初任給が17万6000円、既卒の初任給は18万1000円以上である。
- 11) パートタイマーの組織化を2回にわたって行った理由は、社会保険非加入のパートタイマーに対する組合活動がどういうものであるか未確立であったこと、また、一斉に2600名を同時に加入させると会社に大きな共済会費を負担させることが懸念されたからである。パートタイマーには「L」もいる。勤務形態はGIIと同じであるが、リーダー的な仕事をしている。約100人いるが、GIIと同じく2000年に組織化された。

- 12) 従来 0.5 カ月のボーナスがあったが、年収が 103 万円を超えないように調整するために 2002 年 4 月に改定しそれを退職慰労金のような形にした。
- 13) 1996 年競合他社が進出したときに、パートタイマーの引き抜きを予想しそれを防ぐために、退職金や割増手当等を新設した。しかし、その財源確保が難しく有給休暇賃金換算率を 60%に引き下げた。組合は 3 年間にわたってそれを 100%までに引上げることにしている。
- 14) 社長が「新店舗でも組合をつくってくれ」というくらい労働組合が従業員の意見をとりまとめている。
- 15) JB 労組 (2001) 42 頁。
- 16) JB 労組のところでは、特に断りがない限りパートタイマーとは「パートナー」を指している。
- 17) パートナーとヘルパーの線引きを 20 時間としたのは雇用保険の加入労働時間が週 20 時間であるからである。
- 18) 自分でテーマを決めて発表するが、その中で自己管理目標を書いて達成方法やプロセスをきちっと説明しなければならず、そのハードルが高いと見られる。
- 19) 正社員とパートタイマーとの賃金格差についてみると、パートタイマーの P1 と正社員の 1 等級 (高卒初資格)、また、パートタイマーの P3 と 3 等級 (大卒初資格) との間に約 2 割の格差がある。
- 20) 例えば、2004 年 5 月 11, 13, 21 日に開かれる「宝塚星組公演・豪華フランス料理フルコース」のツアーに申し込む人はほぼ 100%がパートタイマーであるという。正組合員からは「正社員特別委員会をつくるべきだ」という声が出てもおかしくないくらいである。正社員向けのプログラムはサッカー試合くらいだという。
- 21) それ以外に、定時社員になる必要があるが、それは正社員の 3 等級 (中間レベル) と同レベルの試験を通らなければならなかった。定時社員になるとボーナスも支給される。
- 22) そのほか、同組合は会社人事制度上の A2 以上のパートタイム労働者を組織対象としているが、A2 の資格要件にはやる気、勤怠、会社への忠誠心など組織人としての基本姿勢が含まれている。
- 23) 社員制度の変化により以前との正確な比較ができない。2003 年の場合、パートタイマーは 6 カ月契約者のみである。
- 24) 1999 年約 800 人、2001 年約 1000 人、2002 年約 950 人の正社員が希望退職した。
- 25) 1990 年代以降、労働組合員の大多数を占めた正社員数は 1995 年 2 万 1475 人とピークに達した後減少し、2003 年 1 万 29 人となった。それに伴って、正社員の組合員数も 1996 年 2 万 116 人から 2003 年 8840 人と激減した。
- 26) 2004 年 3 月 15 日現在、資格ごとの割合を見ると、A1 (60.6%)、A2 (31.9%)、A3 (3.8%)、A4 (2.8%)、A5 (0.9%) である。2004 年度資格別昇格者を見ると、A1→A2 (2823 名)、A2→A3 (265 名)、A3→A4 (133 名)、A4→A5 (34 名) である。
- 27) 同労組がパートタイマーに対して実施したアンケート調査によると、組合の必要性に対しては、同企業パート労働者の 90.3%が「感じる」と答えた。その理由としては、「雇用の安定」(39.3%)、「労働条件の向上」(28.5%)、「賃金のベースアップ」(13.4%)、「公平・公正な評価と処遇」(7.3%)、そして「休日・休暇取得促進」(3.6%)であった。雇用、賃金等伝統的な労働条件の維持・向上を労働組合に求めていることがわかる。組合員範囲の拡大はこのようなパート労働者の考え方が実現される形で進められたといえよう。今後、組合の活動によりこのようなメリットが現実化されるか注目される。
- 28) JC 労組 (2003 a) 3 頁。
- 29) このようにパートタイマーだけの会議を開くのは、正社員が会議場にいると意見を言いにくいということがあるという。
- 30) 食品、生鮮、電気、家具、伝票管理など多様な業務に携わっているが、その中には障害者もいる。彼らは 65 歳まで働めることができるが、組合員の範囲は 60 歳までとしている。
- 31) この協議会発足を中心とした組織化問題の背景と課題については、筒井清子・山岡照子 (1985) を参照。
- 32) それは、パートタイマー連絡協議会の参加者の次の声からも確認することができる。すなわち、「JE のパートの方々も、いよいよ一人ひとりが団結して人間関係の紐を深め、私達が安心して気持ちよく働ける職場づくりと生活向上をめざしていくことになりました。このためにも正社員と共に頑張り、連帯して前進していく……」。
- 33) 売場である人からは「あなたはサンパートだから何でもやらなさいとかいかな」とか、ある人からは「あなたはサンパートになっても何も仕事が変わっていない」といわれる。また、ある人からは、サンパートがパートタイマーに指示をしたら「同じパートなのに」ともいわれたりしてサンパートの役割が不明確である。サンパートは資格であって役職ではなかった。ちなみにサンパート (sun part) という用語は 1997 年から使われている。
- 34) 現在、売場での役職は店長、統括長、マネジャー、部門長、そして担当係となっているが、部門長と担当係の間にオペレーションリーダーを設けようとしている。パートタイマーが将来部門長まで昇進できる計画である。ちなみに、組合員範囲はサンパートからマネジャーまでである。
- 35) パートタイマー C の中でも仕事のできる人とできない人の差をつけるべきであるという問題意識があり、来年春の改定に向けて検討中である。
- 36) 被選挙権がパートタイマーに与えられなかったのは、1991 年当時、現実問題としてパートタイマーが支部の代表となることは考えられなかったためであるという。
- 37) 現在、パートタイマー A の人を対象に 60 歳定年の際に慰労の意味を込めて勤続年数にかかわらず一律に 5 万円分の旅行券を支給しているが、勤続年数を勘案して増額するように求める声がある。
- 38) JE 労組 (2003) 『第 34 回定期大会議案書』18 頁。
- 39) JF 労組 (1983) 『第 13 回定期大会』の「特別勤務者の組織化方針案」。
- 40) 組合員資格範囲の縮小は特別な理由がないという。JF 社では、社会保険加入のために必要な週労働時間を 28 時間に設定しているが、それを基準に組合員範囲を区切ることも検討された。しかし、27 時間前後で働く人が多くいたため、組合員の大幅減少となる可能性があった。それが無いような形で調整した結果、25 時間となった。すなわち、週労働時間が 20 時間から 24 時間の間に推移したパートタイマーはほとんどいなかったため、25 時間に組合員範囲を縮小しても組合員減少はほとんどなかった。
- 41) 店の労使が決めるが、その確認を地区経営懇談会で行っている。
- 42) 正社員とパートタイマーとの間に明確な職域が形成されているわけではない。ただ、正社員はパートタイマーより処遇が高いので、それに見合う働きをするよう求めている。例えば、「正社員だからもっと働きなさい」「頭を使ってやりなさい

い「仕事の段取りを考えなさい」「半年が経つまでには仕事を覚えてパートタイマーに指示できるようにしなさい」。職務分析を行って職域を区分するのではなく日常の業務で分けている。また仕事は分かれていると見ている。会社は社員の欠員をパートタイマーで補っているのです、彼らに必要以上に高いレベルの仕事を求めている。

- 43) グループ内での雇用確保という観点でグループ中核企業であるJFは整理されるグループ企業の従業員を受け入れるため数年間新規採用を中止した。その結果、特定の年齢層に従業員がいないという従業員の年齢構成にゆがみが生じたこともあるという。
- 44) パートタイマーは他店の採用や人員状況を理解しているので希望しないことが多いが、希望者には雇用確保をしてきたという。そのため、当該パートタイマーは職種転換（生鮮から肉へなど）することもある。これが可能なのは同社がドミナント店舗を展開しているため、特定地域に店が集中しているからである。いまはパートタイマーの雇用確保はほぼ限界ではないかと考えている。パートタイマーが自らの雇用を守るためには店の発展が欠かせない。組合は雇用を守るために特勤者自主活動を行って生産性向上につながる活動を推進している。
- 45) 逆にいえば大変なことは正社員が全部やってパートタイマーの世話をするという仕組みともいえよう。実際、組合の会議にパートタイマーに出席を求めたところ、「パートタイマーだからそこまでさせないで」という実態もないわけではない。
- 46) 「さわやかプレイス」であげられた意見の中で改善されたものとして、雨天時の雨具の収納場所の設置、カラーコピー機の導入などが紹介されている。
- 47) 1996年以前のサンレディ制度の時は考課に対する苦情が最も多かったが、それに対応するために会社に考課票を作らせてそれに基づいて本人に説明するようにした。プライバシーの保護に関する事柄もあった。
- 48) 1993年の場合、交渉の結果、正社員賃上げ1万1円（定昇込み4.10%、内ベア1.65%）、パートタイマー（サンレディ）の賃上げは29.79円（定昇込み4.05%、内ベア2.72%）であった。
- 49) 雇用形態別仕事の区別に関する研究は佐野嘉秀（2002）参照。
- 50) 経営パフォーマンスを左右する要因は多いが、パートタイマーに対する戦略もその要因の一つと見なした。これがすべてであると主張するつもりではない。
- 51) パートタイマーの基幹化と組合の組織化との関連性については本田一成（2004）を参照。未発表論文を快く閲覧させていただいた氏に感謝の意を表す。
- 52) 労働省の調査によると16.2%の労働組合が当該企業の労働者の過半数を占めていないという。労働省（1998）11頁。
- 53) 『日本経済新聞』2004年4月23日朝刊第1面。

文献

- 厚生労働省（2002）「パート労働の課題の対応方向性」。
- 小嶋典明（2000）「従業員代表制」日本労働法学会編集『講座21世紀の労働法第8巻—利益代表システムと団結権』有斐閣。
- 小嶋典明・島田陽一・浜田富士郎編著（2003）『目で見る労働

法教材〔第2版〕』有斐閣。

- 佐野嘉秀（2002）「パート労働の職域と労使関係——百貨店の事例」仁田道夫編『労使関係の新世紀』日本労働研究機構。
- 筒井清子・山岡照子（1985）「パートタイマー組織化問題の背景と課題」『日本労働協会雑誌』No.315。
- 中岡基明（1985）「パートタイム労働者の組織化と労働組合」『季刊労働法』136号。
- 中村圭介（1988）「いかに組織化をすすめるか——ゼンセン同盟では」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 橋詰洋三（1985）「流通業のパート組合結成と雇用政策」『季刊労働法』136号。
- 本田一成（1993）「パートタイム労働者組織化の再検討」『大原社会問題研究所雑誌』No.416。
- （2002）『チェーンストアの人材開発——日本と西欧』千倉書房。
- （2004）「パートタイマーの基幹労働力化と組織化」（未発表論文）。
- 連合（2002）『パート組織化事例集』。
- （2003a）『パート組織化事例集第2集』。
- （2003b）『組合づくり・アクションプラン21』。
- 労働省（1996）『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。
- （1998）『労働組合実態調査報告』。

単組資料

- JA 労組（2002）「2002 スプリングミーティング」。
- （2003a）「2004-2005 運動方針・2002-2003 活動方針」。
- （2004）「パート労働者の組織化について」。
- JB 労組（2001）『JB 労働組合 20 周年記念誌』。
- （2004a）「JB グループ組合員手帳」。
- （2004b）「基準労働協約」。
- （2004c）「第22 回定期大会議案書」。
- （2004d）『機関誌』3月号 Vol.273。
- JC 労組（2003a）「第43 回定期大会議案書」。
- （2003b）「WE LOVE JC 労組」。
- （2004a）「契約区分別従業員数および組合員数と組織率」。
- （2004b）「CAP 制度とパートの組織化」。
- JD 労組（2003a）「パートナー制度の改定について」。
- （2003b）『機関誌』10月号, Vol.247。
- （2004）『機関誌』4月号, Vol.252。
- JE 労組（2003）『第34 回定期大会議案書』。
- JF 労組（1983）『第13 回定期大会資料——特別勤務者の組織化方針案』。
- （2002）「第33 年度定期大会議案書」。
- （2003a）「特別組合員の皆さんへ」。
- （2003b）「第34 年度定期大会議案書」。
- （2004）『機関誌』4・5月号。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構研究員。主な論文に「企業グループ連結経営と人事労務管理——鉄鋼業を中心に」仁田道夫編『労使関係の新世紀』（日本労働研究機構、2002年）。産業社会学・労使関係論専攻。

【Ⅱ. 資料出典一覧】

1. 「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
厚生労働省 2004 年 7 月報道発表資料より転載
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>
2. 厚生労働省「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用委管理の改善のための措置に関する指針」（「改正パートタイム労働指針」、2003 年 10 月 1 日適用）
厚生労働省ホームページより転載
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-50-1.html>
3. 「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」 呉学殊
『日本労働研究雑誌』2004 年 6 月号より転載

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略－

発行年月日 2004年12月10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://jil.go.jp/>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6288

印刷・製本 有限会社 太平印刷
