



---

---

労働政策研究報告書 No. 48

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

パートタイマーの組織化に関する  
労働組合の取組み

労働政策研究・研修機構

# パートタイマーの組織化に関する 労働組合の取組み

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

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

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

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

2004年に6つの産業別労働組合及びその傘下にある5つの単位労働組合本部に対してヒアリング調査を実施したが、その成果は、JILPT資料シリーズ No.9「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」にとりまとめた。

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

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

2006年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

## 執筆担当者（五十音順）

氏 名	所 属
あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構主席統括研究員（第Ⅱ部、第Ⅲ部第6章）
おおた ひとし 太田 仁志	労働政策研究・研修機構前アシスタントフェロー（概要、第Ⅲ部第2章）
かむろ み 禿 あや美	帝塚山学院大学講師（第Ⅲ部第5章）
ふじむら ひろゆき 藤村 博之	法政大学教授、労働政策研究・研修機構特別研究員、研究主査（第Ⅰ部）
ほんだ かずなり 本田 一成	国学院大学助教授（第Ⅲ部第1章）
むらすぎ やすお 村杉 靖男	法政大学客員研究員（第Ⅲ部第3章）
やました みつる 山下 充	明治大学講師（第Ⅲ部第4章）

## その他の研究参加者

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

## 目 次

まえがき

概要	1
第Ⅰ部 非典型雇用労働者の増加と労働条件決定の再構築	9
第Ⅱ部 アンケート調査結果の概要	
はじめに	17
第1章 単組本部を対象としたアンケート調査結果の概要	19
第2章 単組支部を対象としたアンケート調査結果の概要	71
第3章 パートタイマーである組合役員を対象とした調査結果の概要	102
第Ⅲ部 アンケート調査結果の分析	
はじめに	115
第1章 パートタイマー基幹労働力化の現状と組合活動	116
第2章 パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め	143
第3章 クロス分析：パートタイマーの組織化組合と未組織組合の実態比較	165
第4章 パートタイマーの組織化と組合への影響について	186
第5章 小売業におけるパート組織化と職場規制 ー生活協同組合とスーパーの比較ー	195
第6章 調査結果にみる正社員雇用抑制、パートタイマー雇用増加と組織化	222
参考資料	
Ⅰ アンケート調査票	239
Ⅱ アンケート集計表	277



# 概要

## 調査研究の目的、ねらい

本報告書は、プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の一環として取り組んだ「パートタイマーの組織化に関する研究」のアンケート調査の結果を取りまとめたものである。この研究は、パートタイマーの労働条件の決定システム、特にパートタイマーの労働組合への組織化に焦点をあてるものである。具体的には、わが国におけるパートタイマーの組織化はどのような状況になっており、どのような取組みがなされているのか、またその効果はどうかを重点に調査し、分析することを目指した。

## 1. 調査研究の課題、方法

### ア. 趣旨、課題

労働条件決定システムの再構築に関する研究の一環として、本調査研究ではパートタイマーの組織化の実態等を明らかにすることを目的としている。アンケート調査に先立ち、先行研究のレビューを中心とした論点整理と、ナショナルセンター、産業別労働組合、またその傘下の企業別労働組合にパートタイマーの組織化に関してインタビュー調査を行った（結果は、JILPT 資料シリーズ NO.9「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」としてとりまとめた）。

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

### イ. アンケート調査の方法等

アンケート調査の概要は次の通りである。

①調査対象： 企業別労働組合（単組）の本部、同支部、及び、パート組合役員

単組本部アンケート調査送付数： 453

単組支部アンケート調査送付数： 3,210

パート組合役員アンケート調査： 966

※ 調査対象の選定、調査票の送付数等について

パートタイマーの就業が多い産業・業種の労働者を組織化する5つの産別組合（UIゼンセン同盟、生協労連、サービス連合、サービス・流通連合、フード連合）より、加盟する企業別労働組合（単組本

部)の名簿を入手し、記載されている組合員数やパートタイマーの組織化状況等を基準に、単組本部アンケート調査(以下「本部調査」)を送付する単組本部を選定した。単組支部アンケート調査(以下「支部調査」)とパート組合役員アンケート調査(以下「パート役員調査」)については、本部調査対象である単組本部に依頼して、組合員数の多い順に上位10支部、及び最大で3人のパート役員を選定してもらい、それぞれの調査票を単組本部経由で送付した。

②調査方法： 郵送調査

③調査期間： 2005年1月24日～2月20日

④回収数

本部調査： 143票(送付数に対する回収率31.6%)

支部調査： 204票(同6.4%)

パート役員調査： 86票(同8.9%)

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

## 2. 論点の整理(第I部)

パートタイマーの労働条件決定の仕組みを、労働条件決定に影響する要因、企業外の要因、企業内の要因、企業内労働組合の役割といった観点から整理し、今回の研究で明らかにしようとしている部分を明確にしている。

## 3. アンケート調査の概要(第II部)

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

### (1) 本部調査への回答単組等の基本属性

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



## (2) パートタイマーの組織化に関する諸特徴

### ① パートタイマーの組織化の状況

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

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

またパートタイマーの組織化の範囲は、パートタイマー全員とするものが54.0%、労働時間や日数の多いパートタイマーとするものが31.0%であった。組織化の範囲として労働時間を基準にしている場合の基準となる週労働時間数は、週20時間台が40.7%と最も多く、次いで30時間台が25.9%となっている。

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

### ② パートタイマーの組織化に対する会社の反応

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

### ③ 上部組合からの指導や支援

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

### ④ パートタイマーを組織化した理由

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

### ⑤ パートタイマーの組織化に向けて行った工夫

パートタイマーの組織化に向けて行った工夫（複数回答）は、「組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した」が66.7%と最も多く、次いで「組合活動についてパートタイマーに十分説明した」が59.8%、「パンフレット配布など組合のPR活動を行った」が46.0%、「パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた」が41.4%、「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分に説明した」が33.3%となっている。

なお、本設問への支部調査での回答結果は、「組合加入のメリットをパートタイマーに十分に説明した」（50.8%）、「パートタイマーの意見を積極的に集めた」（45.8%）、「組合活動についてパートタイマーに十分に説明した」（40.7%）などの順となっている。

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

パートタイマーの組織化に対する組合の自己評価（複数回答）は、「パートタイマーの意見が組合活動に反映できるようになった」が79.3%、「職場における従業員の代表性を確保できた」が73.5%、「パートタイマーの労働条件が向上した」が70.1%となっている。

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

なお、本設問への支部調査での回答結果は、組合活動に対するパートタイマーの関心を高める（69.5%）が最も多く、次いで「パートタイマーに組織化の効果を実感してもらう」（49.2%）、「パートタイマーの組合リーダーの養成」（48.3%）であった。

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

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

### ① パートタイマーの組織化に対する考え

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

### ② パートタイマーを組織化していない理由

パートタイマーの組織化が実現していない理由（複数回答）は、「会社の反対が大きい」が38.7%と最も多く、次いで「パートタイマーを組織化する余裕はない」が35.5%、「正社員とパートタイマーとの利害調整が難しい」と「パートタイマーに組合員になることの

利点が伝わらない」が 25.8%、「パートタイマーの労働条件の向上が困難」が 22.6%となっている。

なお、支部調査では、組織化が実現していない理由は、「パートタイマーに組合員になる利点が伝わらない」が 43.9%と最も多く、次いで「パートタイマーが組合に無関心」が 36.4%、「正社員とパートタイマーの利害調整が難しい」が 33.3%となっている。このような単組本部と単組支部の調査結果の違いは、本部と支部の視点の違いによるところと考えられるが、パートタイマーと直接接する機会の違いも反映しているとも考えられる。

### ③ パートタイマーの組織化への取組みについて

これまでにパートタイマーの組織化に向けて実施したことのある取組み（複数回答）については、「特に何もしてこなかった」が 48.4%と最も多く、次いで「パートタイマーの意見を積極的に集めた」が 35.5%、「パートタイマーとの意見交流の場所や懇談会を設けた」が 22.6%、「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に説明した」と「パート問題を担当する役員をおいた」が 19.4%となっている。「組合に対するパートタイマーの要望を集めた」は 16.1%であった。

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

## (4) パートタイマーの労働条件に関する労働組合の取組み、政策・方針

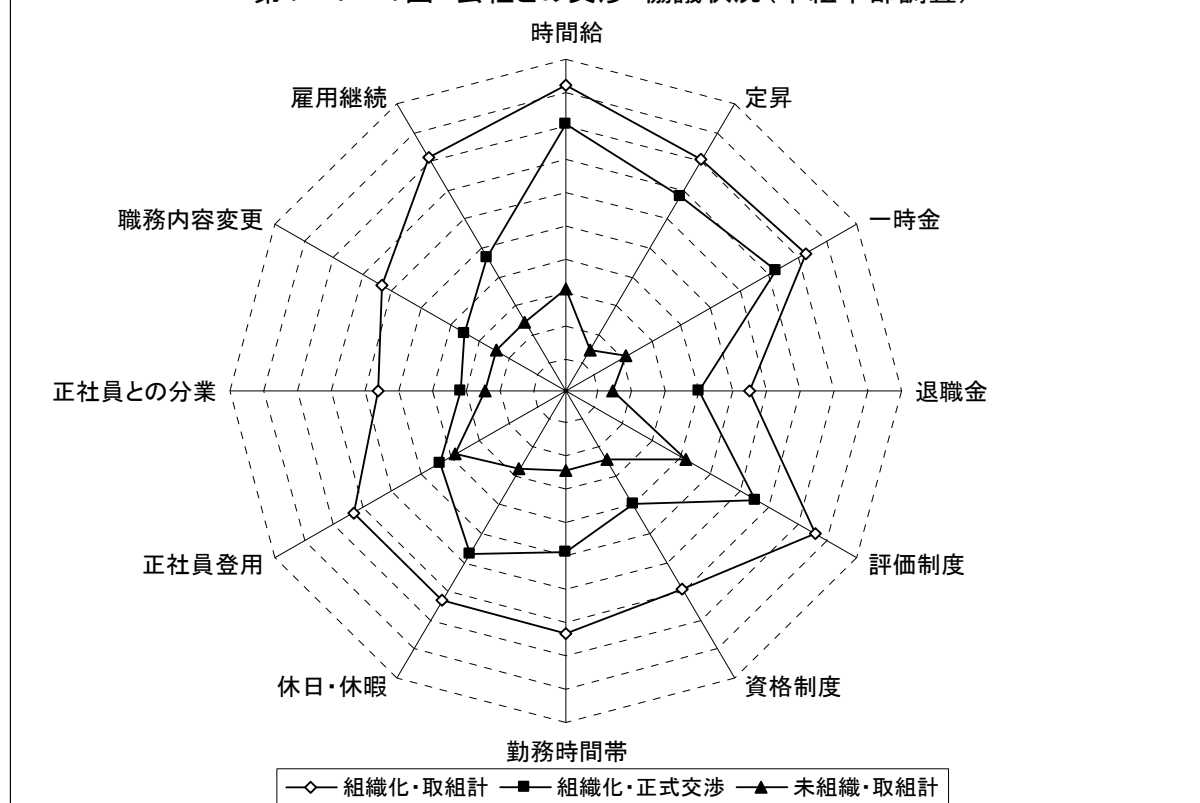
### ① パートタイマーの労働条件に関する取組み

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

### ② 労働条件に関するパートタイマーの意見の収集方法

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

第1-7-1図 会社との交渉・協議状況(単組本部調査)

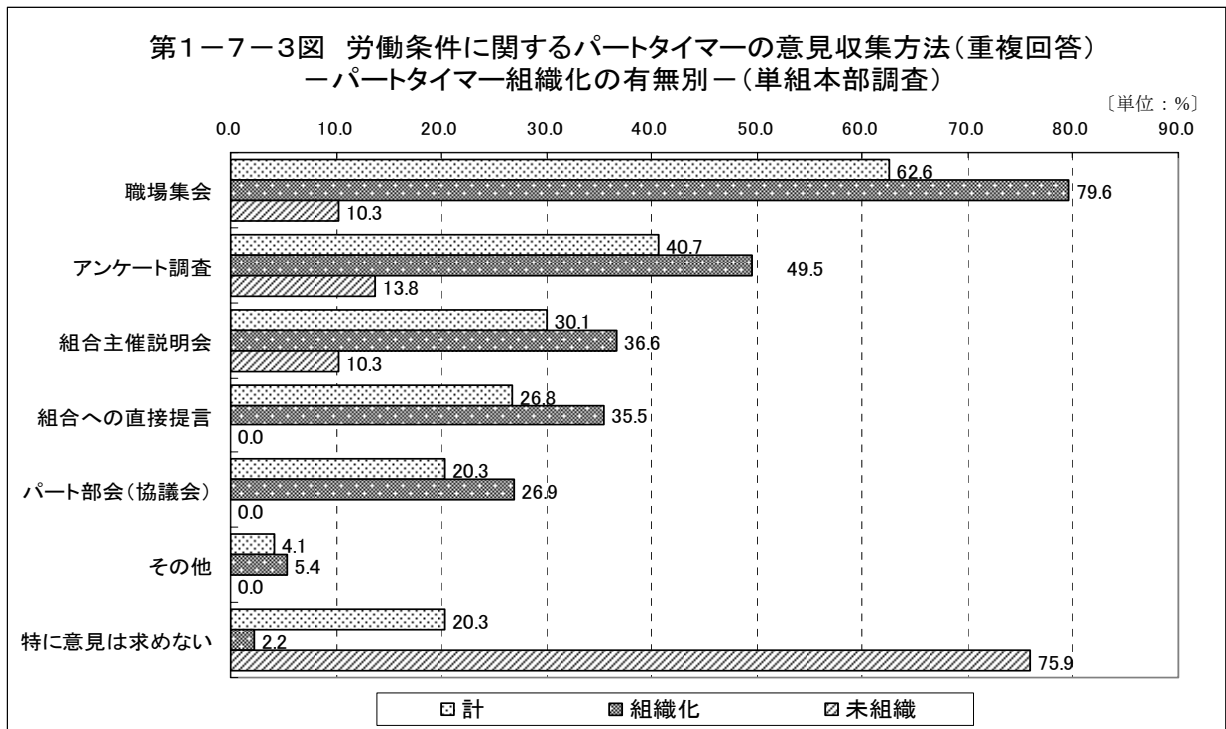


- (注) 1. 目盛は、中心がゼロで、きざみは10%ポイント、最外縁目盛は100%である。  
 2. 「取組計」とは、「正式交渉・協議」又は「非公式情報・意見交換」のいずれかをしていること。  
 3. 100から「取組計」の割合を差し引いた残りはほとんどが「特に何も行ってない」の割合であり、また、「取組計」と「正式交渉」との差は、「非公式情報・意見交換」の割合である。  
 4. 回答者総数は123。

### ③ パートタイマーの賃金制度の現状と単組の政策・方針

パートタイマーの賃金制度について、その現状と今後における組合としての政策・方針としての目標を尋ねた。現状については、「正社員と異なる賃金体系で、能力等によりパートタイマー間で差をつける処遇である」とするところが60.2%と最も多く、次いで「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーであればほとんど賃金差がない処遇」が27.6%となっている。一方、組合として今後目指そうとするものについては、「同じ仕事をしている場合、正社員とパートタイマーの賃金格差をできるだけ小さくする処遇」が38.2%と最も多く、次いで「正社員と異なる賃金体系で、能力等によりパートタイマー間で差をつける」が35.8%となっている。

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



#### 4. 分析 (第Ⅲ部)

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

- ・ パート基幹労働力化の現状と組合活動
- ・ パートタイマー組合員に関する労働組合の取り決め
- ・ クロス分析：パートタイマーの組織化組合と未組織組合の実態比較
- ・ パートタイマーの組織化と組合への影響について
- ・ 小売業におけるパート組織化と職場規制—生活協同組合とスーパーの比較—
- ・ 調査結果にみる正社員雇用抑制、パートタイマー雇用増加と組織化

