

組合員ニーズの広がり

後藤 嘉代

(労働調査協議会調査研究員)

近年、労働組合は非正規労働者を組織化の主な対象と位置づけ、組織拡大に取り組んできた。非正規労働者の組合員は徐々に増加し、雇用形態の違いにより進捗に差はみられるものの、処遇改善の取り組みにも進展がみられている。しかし、非正規労働者の多くは現在の一律的な賃金引き上げから一歩進んだ仕事経験に応じた賃金の上昇を望んでおり、今後、労働組合は「均等・均衡処遇」の実現に本格的に取り組むことが求められているといえる。一方、非正規労働者だけでなく、正社員の働き方にも変化がみられる。労働組合によるワーク・ライフ・バランスの取り組みにより、育児や介護と両立しながら働く組合員は増加している。さらに、育児、介護以外の目的のための短時間勤務や短時間正社員制度の導入を望む声も少なくない。正社員、非正規労働者ともに組合員の働き方に対するニーズが広がりをみせるなかで、多くの職場では、メンタルヘルス不調による休業者の増加や非正規労働者による労働災害の発生などの問題が顕在化してきており、労働組合が取り組むべき課題も多岐にわたっている。他方、非正規組合員の組合費は正社員組合員のそれと比べて少なく、非正規労働者の組織拡大は、組合財政に影響を及ぼしかねない。こうした状況のなかで、労働組合は従来の“正社員”組合員を対象とした一律的な取り組みからの転換が求められている。

目次

- I はじめに
- II 非正規労働者への対応
- III 正社員組合員の働き方の変化
- IV 労働組合が直面する課題
- V おわりに

I はじめに

ゴードン(2012)は、日本の労働組合が「非正規労働者の組織化に本腰を入れ始め、彼らの労働条件改善に取り組み始めた事実」を興味深い新たな運動の展開として評している。実際、この間、徐々にではあるがパートタイム労働者の労働組合組織率は上昇を続け非正規労働者の処遇改善も少しずつ成果がみられている。

1980年代後半の研究においても、パートタイマー等非正社員を含む企業内未組織層の組織化において、「組織対象としている従業員層のニーズがこれまでの正社員の一般組合員と異なることへの対応」の必要性が指摘されているが(中村・佐藤・神谷1988)、非正規労働者が増大した現在、様々な雇用形態が存在し、その働き方や働き方に対するニーズはさらに多岐にわたっている。そのため、労働組合は組織化においても、また、組織化後の取り組みにおいてもそれぞれの組合員のニーズを考慮した対応が求められている。

正社員の組合員においても、育児や介護との両立を図りながら就業を希望する組合員や、仕事をしながら自己啓発や社会貢献・ボランティアへの参加を希望する組合員など、働き方に対するニーズは広がりをみせている。他方、多くの職場では

メンタルヘルス不調による休業者の増加という問題が顕在化している。こうしたなかで、労働組合は雇用形態の違いにかかわらず個々の組合員の働き方へのニーズや組合員が抱える問題に応じた取り組みを講じなければならなくなっている。

本稿では、行政ならびに労働組合が実施した調査結果などを用いて、組合員の働き方の変化とそれに対する労働組合の対応をみることにする。前半では、非正規労働者について、直接・間接雇用それぞれの労働者に対する労働組合の取り組みと非正規労働者の働き方に対するニーズをみる。そして、後半では正社員組合員の働き方の変化とともに、現在労働組合が直面する職場の問題を洗い出し、今後、労働組合が取り組むべき課題について検討を行いたい。

Ⅱ 非正規労働者への対応

厚生労働省（2012）『平成24年労働組合基礎調査』によると、パートタイム労働者の推定組織率は6.3%と近年徐々にではあるが上昇がみられる。この間、いわゆる正社員の推定組織率が低下傾向にあるなかで、全労働組合員数に占めるパートタイム労働者の割合は8.5%と1割近くに達している。ただし、『労働組合基礎調査』で公表されているデータから把握できるのは、非正規労働者のなかでもパートタイム労働者のみであるため、厚生労働省（2011）『平成22年労働組合活動実態調査』から、パートタイム労働者、フルタイムの非正規労働者、派遣労働者それぞれの組織化状況について確認する。

まず、雇用形態別に非正規労働者が事業所に「いる」割合をみると、パートタイム労働者は68.4%、フルタイムの非正規労働者は68.9%、派遣労働者は64.6%である。派遣労働者がやや少ないものの、いずれの雇用形態も6～7割と多数を占める。しかし、それぞれの非正規労働者がいる組合のうち、「組合加入資格があり、組合員がいる」割合はパートタイム労働者が24.3%、フルタイムの非正規労働者が26.0%とともに4分の1程度を占めるのに対し、派遣労働者は1.9%とごくわずかにとどまっており、非正規労働者のなかで

も派遣労働者等間接雇用労働者の組織化の難しさが示されている。

1 非正規労働者の処遇改善

非正規労働者の組織化状況をみる限り、現時点においても、組織拡大により力を注がざるを得ない印象を受けるが、非正規労働者の処遇改善の取り組みは徐々に進展がみられている¹⁾。前掲の『労働組合活動実態調査』では、非正規労働者が「いる」と回答した組合に対して、非正規労働者に対する取り組み内容を聞いているが、パートタイム労働者、フルタイムの非正規労働者の組合員がいる組合の8割超が「労働条件、処遇の改善要求」に取り組んでいると回答している。

以下では、非正規労働者の処遇改善について、連合ならびに産業別組織の現在の取り組みをみることにする。

(1) 連合の取り組み

連合は2006年春季生活闘争より「パート共闘」を立ち上げ、パート等労働者の処遇改善を、翌2007年には「非正規労働センター」を設置し、非正規労働者の組織化及び処遇改善の取り組みを開始した。そして2010年春季生活闘争方針から「非正規労働者も含めすべての労働者を対象に賃金、労働条件等を含めた労働条件の改善に取り組む」ことが明記され、このすべての労働者の処遇改善をめざす取り組みは直近の2013年春で4回目となる。2013年春季生活闘争では「非正規労働者の処遇改善」をすべての労働組合が取り組む「ミニマム運動課題」と位置づけ、すべての構成組織（連合に加盟する産業別組織）が「非正規共闘」に参加する体制がとられた。

では、ここで2012年春季生活闘争における直接雇用の非正規労働者の処遇改善要求、取り組み状況をみておこう。非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる組合は3,397組合である。取り組み項目別にみると、「賃金・一時金」が最も多く、これに取り組んだ組合の数は非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる組合のほぼ3分の1を占める。「賃金・一時金」に関する取り組みのなかでも、「パート労働者等を含む最賃協定」が681組合と最も多い。なお、「賃金・一時金」に関する

取り組みを行った1,100組合のうち、交渉の結果、2012年7月時点で回答を引き出した組合の数は902組合を占める²⁾。

連合の2013春季生活闘争方針³⁾では、非正規労働者の労働条件の改善に関する取り組みとして、第一に、非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底、第二に、間接雇用労働者を含む非正規労働者の労働条件の改善、第三には、直接雇用の非正規労働者の取り組みとして、正社員への転換ルールの明確化・導入・推進、均等・均衡処遇に向けた時給の引き上げと福利厚生全般、安全管理に関する取り組みなど総合的な労働条件の向上が掲げられている。このなかでは、重点項目として「雇用安定」と「改正労働契約法を踏まえた均等・均衡処遇」に関する項目があげられており、前者では、正社員への転換ルールの明確化・導入・促進と無期労働契約への転換促進、後者では、昇給ルールの明確化、一時金の支給、時間外割増の適用、無期契約転換における均等・均衡処遇の確保等の取り組みがあげられている。そして、第四番目として、時給の引き上げの取り組みが明記されており、これは、非正規労働者の処遇の底上げが意識されたものとなっているといえる。具体的には、①「誰もが時給1000円」をめざす、②単組が取り組む地域ごとの水準については、構成組織は現状を踏まえ、中期的に「県別リビングウェイジ（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）」を上回る水準をめざす、③正社員との均等・均衡処遇をめざす観点から、賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安に時給の引き上げをめざす、のいずれかの取り組みを展開することが記されている。

(2) UAゼンセンの短時間組合員の要求基準

連合の非正規労働者の処遇改善の取り組みは、正社員への転換を軸とした雇用の安定と改正労働契約法遵守による均等・均衡処遇の実現が重視されており、賃金の引き上げに関しては「時給1000円」「(県別の)最低生活費のクリア」「賃金カーブ維持相当分+1%」以外に求められるべき水準は示されていない。これはナショナルセンターの取り組みの限界ともいえる。では、より単組に近い産業別組織では非正規労働者の処遇改善

に向けてどのような取り組みが行われているのだろうか。以下では、正社員以外の組合員が半数を占めるUAゼンセン⁴⁾の短時間組合員に関する取り組みをみることにする。

UAゼンセンの2013賃上げ闘争要求の考え方⁵⁾をみると、短時間組合員等の賃上げ闘争の要求基準は「処遇改善」と「時間給引上げ」、そして「最低賃金の協定化」の大きく3つに分けられている。まず、「処遇改善」の取り組みは交渉の前の取り組みとして位置づけられ、具体的には、パートタイム労働法や労働契約法に沿った制度点検と未整備部分の制度構築、運用の徹底などがあげられている。次に「時間給引上げ」では正社員との均等・均衡待遇が目指され、賃金制度が未整備な組合については、「制度昇給分相当を含み正社員との均等・均衡待遇を目指す要求を行うこととし、正社員と同様の職務内容で働く場合は均等待遇の観点から40円、職務内容が異なる場合は均衡待遇の観点から20円を目安として、時給の引き上げを要求する」とされている。このように、UAゼンセンの短時間組合員等の要求基準は、おおむね連合方針に沿った形で、賃金の引き上げ部分については、より具体的な金額が設定されている。さらに、UAゼンセンの場合、上記金額の目安をもとに部門ごとの要求基準が設定され、各単組は部門の要求基準に沿って自単組の要求を決定し、交渉に入る。そして、UAゼンセンの短時間組合員の要求の特徴の1つは「最低賃金の協定化」を掲げていることである。これは、個別単組における賃金引き上げの交渉とともに、都道府県ごとに特定(産業別)最低賃金の新設、改定に取り組み、地域のパート労働の賃金相場を引き上げることが目指されている。

連合が2013年4月2日に公表した「2013春季生活闘争 第3回回答集計 非正規賃金(時給)」⁶⁾によると、時給引き上げ金額が把握できる組合(229組合)のうち191組合がUAゼンセンの加盟単組である。UAゼンセンでは191組合が時給引き上げを要求し、4月2日現在回答・妥結した50組合(総組合員数は13万1,221人)の1組合あたりの賃金引き上げ幅は平均17.02円、平均時給は965.48円となっている。ただし、これ

らの結果からは正社員の賃金との均等・均衡がどの程度図られているのかを把握することは困難である。

なお、連合のホームページをみると、2012 春季生活闘争までは非正規組合員の賃金は時給換算可能組合の時給引き上げ額が公表されていたが、2013 春季生活闘争からは時給のほか月給（月給引上げ金額が把握できる 95 組合）の集計が行われ、それぞれ、職種や共闘グループ、構成組織ごとの組合員 1 人あたり平均（加重平均）と 1 組合あたり平均（単純平均）の集計結果が公表されるようになった。まだ非正規組合員の賃金引き上げに取
り組む組合数は限られているが、データの公表の変化も非正規組合員の処遇改善の取り組みがより具体化されてきたことを示すものといえるだろう。

2 間接雇用労働者への対応

派遣労働者等間接雇用の非正規労働者に対する組織拡大はパートタイム労働者や契約社員等フルタイムの非正規労働者に比べてさらに遅れがみられる。また、連合の春季生活闘争の取り組みがそうであるように、処遇改善の対象は「非正規労働者も含めすべての労働者」であったとしても、賃金の引き上げなど具体的な処遇改善に関する要求は主に直接雇用のパートタイム労働者を中心とされている。前掲の連合の 2012 春季生活闘争における非正規労働者の処遇改善要求、取り組み状況では、間接雇用の非正規労働者に関する取り組みとして、「コンプライアンス遵守（を会社側に要請した）」が 739 組合と最も多く、「（派遣労働者の受け入れについての）実態把握」を行った組合も 534 組合を占める。しかし、「処遇改善」に取り組んだ組合は 67 組合と直接雇用の非正規労働者に対する取り組みに比べて格段に少ない。

ここで、派遣労働者等間接雇用労働者に対する取り組みをもう少し詳しく把握するために、連合非正規労働センターがまとめた取り組み事例集⁷⁾から派遣先、派遣元双方の組合の取り組みについてみることにする⁸⁾。

事例集では、派遣先の労働組合（単組及び産業別組織）の取り組みを「組織確認」「実態把握」「組織化に関する取り組み」「運動の展開、制度の

確立」の 4 つに分け、その内容を紹介している。まず、「組織確認」については、派遣労働を受け入れるにあたっての基準を示したガイドラインや指針を策定している組合のほか、間接雇用労働者に対する取り組みを自組織内の運動方針や闘争方針のなかで明記するといった事例もみられる。次の「実態把握」では間接雇用労働者を対象としたアンケートやヒアリング調査、交流会の実施だけでなく、企業との意見交換を通じて状況把握を行う事例も示されている。また、「運動の展開、制度の確立」は労働条件、働き方の改善に向けた取り組みであり、安全衛生活動やメンタルヘルス研修を正社員と同様に実施している組合の事例や正社員への登用に向けた取り組みなどが紹介されている。以上のように、間接雇用の非正規労働者に対する取り組みは賃金引き上げといった具体的な処遇改善というよりもむしろ、働き方の改善に向けた直接、間接的な取り組みの実践といえるだろう。

一方、派遣元労働組合の取り組み事例をみると、人材派遣業、業務請負業界等で働く労働者を組織する人材サービスゼネラルユニオンでは、様々な派遣先に点在する組合員の交流を図るための交流会の実施やニュースの発行、労働相談窓口の設置のほか、独自の共済制度を整備したり、業界団体との対話などが行われている。また、添乗員を組織する添乗員労組においても、交流の場を作ったり、メールニュースを利用するといった工夫を行っている。また、組合結成によって社会保険の加入や有給休暇付与の適正化、深夜労働手当の支給、会社連絡用のフリーダイヤルの設置、会社からの携帯電話の貸与（使用分のみ会社負担）等様々な成果があげられている。

派遣等間接雇用労働者に対する取り組みは、雇用形態がもつ特徴がゆえに、職場環境や働き方の改善にとどまらざるを得ない状況がうかがえ、こうした取り組みの難しさが非正規労働者のなかでも組織化が最も遅れている要因ともいえる。ただし、点在した職場で働いている派遣労働者にとっては、職場環境の整備や働き方の改善とともに派遣元組合が行っているような様々なツールを通じた情報の入手や交換もまた、雇用の維持や労働条

件の改善といった点で重要な取り組みといえるだろう。

3 非正規労働者の意識

以上、労働組合における取り組みをみてきたが、実際非正規雇用で働いている組合員や労働者は現在の職場生活に対してどのような評価をしているのだろうか。ここで、連合が2012年にパートタイム労働者や派遣労働者等を対象に実施したアンケート調査の結果から非正規労働者の意識をみることにする。調査の回答者数は8,188人、組合加入率は55.3%である。組合加入率の高さからもわかるように、調査の配布対象は連合傘下の組合が所属する企業や官公庁で働く非正規労働者、組合員・組合役職員の家族や友人・知人の非正規労働者、NPO・NGO 団体に働く非正規労働者であるため、回答者はすべてが組合員ではないが、比較的労働組合に近い非正規労働者といえる。

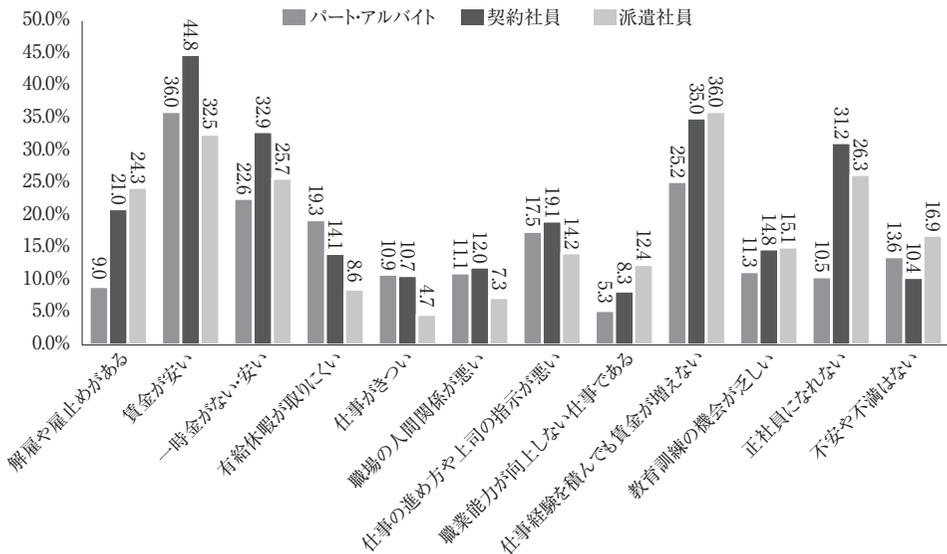
この調査では、職場生活に対する不安や不満について複数回答でたずねている。「不安や不満はない」とする比率は、パート・アルバイトが13.6%、契約社員が10.4%、派遣労働者が16.9%と1割台にとどまり、多くの非正規労働者が何ら

かの不安や不満を抱えていることがわかる。図1に示すように「賃金が安い」や「仕事経験を積んでも賃金が増えない」「一時金がない・安い」が上位にあげられている点はいずれの雇用形態にも共通しているものの、パート・アルバイトは既婚女性が多く、契約や派遣については若年層が多いなど、それぞれの雇用形態における属性の違いなどから回答結果にはばらつきがあり、非正規労働者のなかでも不安や不満の中身は様々であることが確認できる。

「賃金が安い」及び「一時金がない・安い」は3つの雇用形態のなかでも、契約社員で最も比率が高い。また、「仕事経験を積んでも賃金が増えない」については、契約社員(35.0%)や派遣社員(36.0%)がパート・アルバイト(25.2%)を10ポイント程度上回っている。そのほか、契約社員と派遣労働者にとっては、「正社員になれない」や「解雇や雇止めがある」も主要な不安や不満となっていることがわかる。

このように非正規労働者の不安や不満をみると、単に賃金水準の問題だけでなく、仕事経験に応じた賃金の上昇を望む声も多くみられ、定額の時給の引き上げからさらに一歩進んだ、個々の労

図1 非正規労働者の職場生活に対する不安や不満（複数回答）



出所：連合（2013：95）より筆者作成。
注：選択肢のうち、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員すべての回答比率が10%を超えるもののみ掲載している。

働者の仕事経験を評価できるような賃上げの方法の検討、すなわち、均等・均衡処遇実現に向けた取り組みが求められているといえる。同時に、フルタイム就業の比率が高い契約社員や派遣労働者の不安や不満を解消するためには、正社員への転換の取り組みについても本格化していかなければならないだろう。

Ⅲ 正社員組合員の働き方の変化

非正規労働者だけでなく、正社員組合員の働き方、そして働き方に対するニーズも変化している。例えば、育児や介護などの両立のために休業したり、一定期間短時間勤務をしている組合員が増加している。また、出向者や長期派遣者、海外勤務者など、組合員になった企業とは異なる職場で仕事をしている組合員、さらには、心身のバランスを崩し療養のために休業を余儀なくされている組合員も少なくない。また、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進むなかで、自己啓発や社会貢献・ボランティアなど育児や介護以外の目的から柔軟な働き方を希望する組合員も出てきている。

このように正社員においても様々な働き方やそれに対するニーズが生まれている。そこで、以下では、正社員組合員の働き方の変化の一例として、育児・介護による短時間勤務の導入状況とともに、育児・介護との両立以外の目的のための短時間勤務や短時間正社員という働き方への組合員のニーズを確認する。

1 育児・介護との両立

厚生労働省（2012）『平成23年度雇用均等基本調査』（事業所調査）によると、女性の育児休業取得率は87.8%となっている。15年前の1996年度調査では、同取得率は49.1%であり、この間、女性の育児休業取得率は大きく上昇をみせている。一方、男性の取得率は2.63%とわずかにとどまるものの、この間徐々にではあるが上昇傾向がみられる。また、2010年6月に施行された改正育児・介護休業法では、3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設定することが義務

化された。同調査によると、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある割合は、労働組合のない事業所では57.9%と6割弱であるのに対し、労働組合がある事業所では88.3%と9割近くに及んでいる。また、労働組合がある事業所の方が短時間勤務の利用期間が法定期間を超える割合も多くなっている。

ここで、電機連合が実施した『仕事と家庭の両立支援・母性保護に関する制度調査』（2012年度）⁹⁾から育児・介護による短時間勤務の導入状況をみてみよう。まず、「育児のための短時間勤務期間」をみると、集計対象105組合（直加盟組合）のうち、「法定期間（子が3歳まで）あるいは3歳の3月末日まで」が13.3%で、「子が小学校就学前まで」（24.8%）、「子が小学校3年生の3月末日まで」（37.1%）、「小学校卒業まで」（13.3%）を合わせると、法定期間を超えて利用可能な割合は約4分の3を占める。また、同調査から「介護のための短時間勤務期間」をみると、集計対象117組合のうち、法定期間である「93日以内」が23.1%、「通算365日以内」が33.3%、「通算3年以内」が22.2%を占める。なお、電機連合では、2012年の春闘において、育児・介護支援制度全般の拡充の取り組みとして、育児短時間については「子が小学校3年生の3月末日まで」、介護短時間については「通算3年以内」を統一目標基準に設定している。

2 短時間正社員という働き方

労働組合において、現段階では育児・介護以外を目的とした短時間勤務や短時間正社員そして、昨今議論となっている地域や職種を限定した正社員の働き方の導入に対する目立った取り組みはみられない。

前掲の厚生労働省『平成23年度雇用均等基本調査』（事業所調査）から短時間正社員（フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員）制度の導入状況をみると、導入されている事業所の割合は増加傾向にあるものの、全体の2割程度である。なお、この割合は労働組合の有無による違いはほとんどみられない。

ここで、電機連合が実施した調査から組合員の働き方に対するニーズをみてみよう。まず電機連合『仕事と生活の調和に関する調査』（2006年実施）¹⁰から、ワーク・ライフ・バランスに関わる制度に対する組合員の利用意向をみると、「在宅勤務」「時間単位の有給休暇の取得」「勤務地限定」では約半数、「学業・教育訓練目的の長期休暇」や「学業目的の短時間・短日数勤務制度」についても4割前後が「ぜひ利用したい」又は「将来利用したい」と回答しており、様々な働き方に対するニーズを持った組合員がいることが確認できる。また、同調査では「育児や介護以外の目的のための短時間勤務」と「短時間正社員（育児や介護の目的に関係なく、労働時間は短い、他の条件は正社員と同じ働き方）」の2つの働き方について、一般組合員、育児休業取得者、管理者、企業に対して導入の是非をたずねている¹¹。

調査結果からは育児や介護以外の目的の短時間勤務、短時間正社員ともに組合員と育児休業取得者は5～6割が導入に「賛成」している（表1）。一方、管理職や企業の回答をみると、「賛成」の比率は、育児や介護以外の目的のための短時間勤務では管理職で35.9%、企業では11.9%、短時間正社員については管理職で25.9%、企業で8.9%にとどまっている。特に、企業については、短時間勤務、短時間正社員ともに「反対」が4～5割と「賛成」を大きく上回っており、企業側と組合員との考え方には大きな隔たりがあることがわかる。また、企業に対して「短時間勤務に関する問題・課題」をたずねた設問の回答では、問題や課題として「利用期間中の仕事量の配分」が最も多くあげられている。また、「短時間正社員を導入した場合の問題点」では、回答企業の6割前後が

「仕事の与え方が難しくなる」「配置転換や移動が難しくなる」をあげており、これらの制度の運用の難しさが制度導入に対する「反対」の意向に結びついているといえる。

その後、電機連合（2011）『2020年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会報告』でまとめられた「2020年のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働組合の役割」のなかでは、短時間勤務を女性が働き続けるための有効な施策としたうえで、短時間正社員のキャリアに関する考察として、第一に、キャリアの継続のために、フルタイム勤務と短時間勤務の行き来ができる仕組みを構築すること、第二に、上司に対して能力開発支援やキャリア開発支援の意識を醸成する管理職研修の実施を会社に働きかけること、第三に、短時間勤務者本人に対してキャリア開発の意識を醸成する研修などを実施することの必要性が提示されている¹²。これらをみると、労働組合にとって「短時間正社員」といった働き方は、これまで蓄積してきたワーク・ライフ・バランスの取り組みの延長として捉えられているといえるが、短時間正社員の導入には、組合員、企業ともに“キャリア”に対する意識を培う必要があること、また、フルタイム勤務と短時間勤務との行き来を可能にするためには、やはり均等・均衡処遇を実現するための制度整備が重要であるといえるだろう。また、企業側が懸念する制度運用の難しさを鑑みても、現状においては、本格的な制度の導入にはある程度の時間を要することがうかがえる¹³。

他方、最近では、地域や職種を限定した正社員の働き方に対する議論が行われている。労働政策研究・研修機構（2012）の「多様な正社員」の人事管理に関する研究では、新たな正社員区分の導

表1 短時間勤務と短時間正社員の導入の是非 (単位：%)

	育児や介護以外の目的のための短時間勤務		短時間正社員	
	賛成	反対	賛成	反対
組合員	55.0%	9.8%	45.7%	15.5%
育休取得者	61.1%	3.2%	59.7%	6.2%
管理職	35.9%	26.3%	25.9%	30.3%
企業	11.9%	37.6%	8.9%	47.5%

出所：電機連合（2007：139）より筆者作成。

注：選択肢には上記のほか「どちらでもない」「その他」「すでに導入している」がある。

入に対する労働組合の対応事例が示されている。再雇用の正社員とともに、グループ会社で働く労働者に対して、職種ならびに地域を限定した正社員区分が設けられた事例では、組合側は新たな正社員区分の導入に際して「正社員全員が本体の正社員と同じ水準の処遇を受け取ること」を理想としながらも、正社員化を進め、組織率を維持するための手段として限定正社員区分の設定に合意した、という。この事例では、50代以上の割合が多いという人員構成にあって、大量の定年退職が予測されるなか、労働組合は当初から限定的な正社員といった働き方を積極的に是認したというよりも、自らの組織を維持することが優先されている。また、この組合は新たな正社員区分の導入後、当該正社員にさらなるステップアップの道をつくることによって処遇改善を目指している、という¹⁴⁾。

地域や職務を限定した新たな正社員区分の導入については、正社員のなかにも処遇格差が持ち込まれる可能性があり、こうした意味においては、労働組合が新たな働き方の導入を積極的に受け入れることは難しいのではないだろうか。

IV 労働組合が直面する課題

非正規労働者の組合員の増加や正社員組合員の働き方の変化など、組合員の働き方に対するニーズが広がりを見せる一方で、個々の職場や組合において様々な課題が顕在化してきている。

1 メンタルヘルス不調による休業者

労働組合が直面する1つめの課題として、現在、多くの職場で問題となっているメンタルヘルス不調による休業者の増加について取り上げたい。厚生労働省(2012)「平成23年度『脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』まとめ」によると、2011年の精神障害による労災補償の請求件数は1,272件で3年連続で過去最高を記録し、支給決定件数(325件)についても過去最高となった。こうした数字が示すようにメンタルヘルスの問題は職場共通の課題とされており、労働組合は職場実態の把握と改善を行うとともに、メンタル

ヘルス不調者への対応も求められているだろう。

連合が2011年に実施した『第7回 安全衛生に関する調査』¹⁵⁾では、組合が過去3年間に提起した安全衛生の課題について、「組合として問題提起したものはない」を含めて13の選択肢をあげ、3つ以内の回答を求めている。その結果をみると、「組合として問題提起したものはない」は8.9%と1割弱にとどまり、「メンタルヘルス対策」(48.9%)や「長時間労働・過重労働の是正」(46.0%)をあげる組合がそれぞれ半数近くを占めている。こうした結果から、労働組合としてもメンタルヘルス対策やその背景の1つである長時間労働の是正を重要な課題として位置づけていることが確認できる。

同調査によると、メンタルヘルス不調による休業者が「増加している」と回答した事業場の割合は28.2%を占め、これに「横ばいで推移している」(28.3%)、「減少している」(8.8%)を合わせると休業者がいる割合はほぼ3分の2に及ぶ。業種別にみても、いずれの業種においても休業者のいる割合は過半数を占め、メンタルヘルス不調による休業の問題は職場横断的な課題といえる。また、厚生労働省(2012)『平成23年労働災害防止対策等重点調査』(事業所調査)によると、過去1年間(平成22年11月1日～平成23年10月31日)にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業又は退職した労働者がいる事業所(9.0%)のうち、職場復帰した労働者がいる割合は53.8%となっている。職場復帰には多くの場合、配置転換や短時間勤務などの職場支援が行われており、労働組合としても休業した組合員がより順調に職場復帰するための調整や支援を担わなければならないといえるだろう。

2 労災事故の発生

次に、前掲した連合『安全衛生に関する調査』から非正規労働者の増加と労災事故の発生についてみていきたい。

まず、回答事業場の過去3年間におけるパート・アルバイト、有期契約(期間工等)、派遣、関連・請負企業労働者の労災事故(通勤災害を除く)の発生状況をみると、労災発生比率は41.9%と4割

を占める。業務形態別にみると、工場・プラントの事業場での発生比率は60.1%にのぼり、この比率は非正規労働者が多くなるほど高い傾向がみられる。

では、パート等非正規労働者の労災事故はどのような背景から生じているのだろうか。パート等非正規労働者の労災事故が発生した原因をたずねた設問（3つ以内選択）の回答では、「安全衛生教育が不十分である」（47.3%）が最も多くあげられており、こうした結果から、パート等非正規労働者の労災事故の発生を抑制するためには、組合による労災事故の発生状況の把握とともに安全衛生教育の徹底が求められる。しかし、安全衛生教育の問題に対して（3つ以内選択）、「形式的で教育内容が身につかない」（32.0%）、「法定の教育しか実施していない」（25.9%）との指摘もあり、教育による効果を発揮するためには、職場の現状に合わせた教育内容を検討する必要がある。

他方、安全衛生の取り組みにおいては、安全衛生委員会を設置し、定期的に開催している事業場において、より労災事故の防止に取り組んでいる状況がうかがえる。委員会を定期的に開催している事業場においては労災事故の発生比率は高いものの、他の事業場に比べて労災事故が「減少傾向にある」とする事業場比率が高く、委員会開催という労使の取り組みが労災事故を抑制している傾向もみられる。調査結果からは非正規労働者における労災事故の発生を防止するためには安全衛生教育の見直しとともに、こうした日頃からの安全衛生に対する取り組みの重要性も示唆される。

3 組合財政

一般的に、未組織労働者の組織化は、当該組合の組合員数を増加させ、組合財政はより安定的なものになると考えられる。しかし、非正規労働者を組織化した場合、必ずしも組合財政が安定するとはいえず、組合財政の縮小をもたらしかねないといった側面がある。前掲の厚生労働省『労働組合活動実態調査』ではパートタイム労働者、フルタイムの非正規労働者、派遣労働者それぞれについて組織化を進めていくうえでの問題点（複数回答）をたずねているが、組織化を進めていくうえ

で問題点があると回答した組合のうち、パートタイム労働者については49.3%、フルタイムの非正規労働者については43.9%、派遣労働者については53.7%の組合が「組合費の設定・徴収が困難」と回答している。

連合と連合総研が2008年に実施した『第16回労働組合費調査』（連合・連合総研2009）¹⁶⁾では、非正規組合員の組合費をフルタイム就労と短時間就労に分けてたずねている。回答した586組合のうち、フルタイム又は短時間の非正規従業員の組合員を組織している組合は21.3%を占める。これらの組合のうち「正規従業員組合員の組合費と同一基準」で組合費を徴収しているのは、フルタイム就労の組合員がいる組合（96組合）で19.8%、短時間就労の組合員がいる組合（67組合）では25.4%であり、それ以外の大多数の組合では減額措置として正規従業員と別基準で組合費を徴収している。実際の組合費の平均月額をみると、フルタイムと短時間就労を合わせた非正規従業員組合員全体では加重平均で1,489円、これは正規従業員組合員の月額組合費の4,917円（加重平均）の約3割程度の額に過ぎない。

以上のように、非正規組合員に対する組合費の徴収基準は正社員組合員に対するそれと異なるケースが多く、正社員組合員と同じ基準であっても、基準となる賃金に差があることから、非正規組合員の1人あたりの組合費は正社員組合員を下回る。すなわち、非正規労働者の組織化が進むことで、組合はより多面的な活動が求められるにもかかわらず、組合員の増加ほど組合収入は増加しないのである。

また、正社員組合員の働き方の変化も組合財政に影響を及ぼす可能性がある。ここで、同調査から海外長期勤務者、出向または長期派遣者、育児休業者、介護休業者、長期療養者についての組合費の徴収状況をみておきたい。まず、海外長期勤務者については49.0%、出向又は長期派遣者については71.7%が「同一基準で徴収」としているが、「徴収していない」や「（正規従業員の組合費を）減額して徴収している」を合わせると海外長期勤務者では23.9%、出向又は長期派遣者では15.4%を占める。さらに、育児休業者、介護休業

者、長期療養者については、休業期間中、8割前後の組合で組合費を徴収しておらず、「(正社員の組合費と)同一基準で徴収している」は1割前後にとどまる。全体として組合員数が減少傾向であるなかで、メンタルヘルス不調による休業者も含めた休業者の増加も組合財政の維持を難しくする要因の1つとなるだろう。

他方、組合財政に関する今後の方針として、4割近くの組合が「活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中」に取り組むことを検討していると回答している。組合員の構成が変化しているなかで、財政の安定だけでなく、組合員から集められた組合費の使い方も重要視せざるを得ない状況もうかがえる。

V おわりに

組合員の働き方の変化や働き方に対するニーズの広がりという視点から非正規労働者、正社員組合員それぞれに対する労働組合の取り組み状況をみてきた。労働組合員に占める非正規労働者が徐々に増加しているなかで、パート等直接雇用の非正規労働者を中心に処遇改善の取り組みは少しずつ成果をあげてきているようにもみえる。ただし、非正規労働者の処遇改善の取り組みの要である均等・均衡処遇については、まだ明確な成果はみられていない。今後、今まで以上に様々な働き方が混在し、複雑化することが予測されるなかで、労働組合は均等・均衡処遇を実現するためのルールづくりに早急に取り組まなければならないだろう。また、派遣労働者等間接雇用の非正規労働者については、停滞している組織拡大に向けた新たな戦略作りが必要なのではないだろうか。

一方、正社員に目を向けても様々なニーズを持った組合員がおり、幅広い目的で利用可能な短時間勤務や短時間正社員だけでなく、現在、議論が行われている職務や地域を限定した正社員という働き方の導入が本格化されていけば、正社員の働き方も複雑化せざるを得ないだろう。これまでの正社員の働き方の変化は、労働組合のワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みの成果ともいえるが、これらは主に女性の仕事と家庭生活

との両立が念頭におかれている。新たな働き方の導入の基準となるべき均等・均衡処遇を担保するためには、男女組合員のワーク・ライフ・バランスの実現とともに、制度の「整備」だけでなく、個々のニーズに合わせていかに「運用」を図るのか、という視点が強化されなければならない。他方、メンタルヘルス不調による休業者の増加や非正規化に伴う安全衛生教育の不足など、職場の課題は個別化し、深刻化している。しかし、前掲した調査結果からはメンタルヘルス不調による休業者の増減や非正規労働者の労災事故の発生状況について組合が「把握していない」とする比率もそれぞれ1割程度を占め、職場が抱える課題を組合が把握しきれていない状況もうかがえる。こうした現状は、これまで日本の労働組合が従来の男性を中心とした“正社員”組合員を取り組みの主な対象とし、彼らに対する一律的な組合活動を行ってきたことの裏返しともいえるのではないだろうか。そして、このことは非正規労働者の組合員の増加に伴い逼迫せざるを得ない組合財政の実態にもあてはまる。

徐々に組織化が進んでいる非正規労働者の組合員の増加、そして、本稿では触れなかったが、2013年4月の改正高齢者雇用安定法の施行により、今後は60歳を超えた組合員の増加が見込まれ、組合員の働き方に対するニーズはさらに拡大していくだろう。

労働組合は、従来のような一律的な組合員像を想定した組合活動は求められていない。そうした現実に目を向け、山積した課題に1つ1つ向き合うことが、今、必要なのではないだろうか。

- 1) 本稿では組織化及び処遇改善の個別事例について詳細には触れないが、企業別組合による非正規労働者に関する取り組みについては、中村(2009)、橋元(2009)、後藤(2011)を参照されたい。
- 2) 連合『2012春季生活闘争 非正規共闘、パート・有期契約共闘処遇改善 第7回(最終)回答集計』http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2012/hiseiki/hiseiki07_kaizen.pdf (2013年4月30日ダウンロード)。
- 3) 連合ホームページ <http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/houshin/2013houshin.pdf> (2013年4月30日ダウンロード)。
- 4) UAゼンセンは2012年11月にUIゼンセン同盟とサービス・流通連合との合流により結成され、現在、連合に加盟する産業別組織で最大の組織人員を持つ。旧UIゼンセン同盟と旧

サービス・流通連合は、スーパーマーケットや百貨店をはじめとする流通産業で働く労働者を組織してきたことから、連合構成組織のなかでも非正規労働者の組織化と処遇改善に積極的な取り組みを進めてきた。なお、UA ゼンセン結成時の組合員数約 141 万人のうち、正社員以外の組合員が 50.1% を占める。

- 5) UA ゼンセン (2013) 「UA ゼンセンコンパス」に掲載の「2013 年労働条件闘争参考資料集」の中から短時間組合員等に関わる部分を参照した。
- 6) 連合ホームページ http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/yokyu_kaito/kaito_hiseiki03.pdf (2013 年 4 月 30 日ダウンロード)。
- 7) 連合非正規労働センター (2010)。
- 8) 電機産業における請負・派遣労働者に対する労働組合の取り組み事例については新谷 (2009) がある。
- 9) 電機連合ホームページ 「調査結果の概要」http://www.jeiu.or.jp/wlb/upfiles/2013010700002_3.pdf (2013 年 4 月 30 日ダウンロード)。なお、電機連合はフレックスタイム制度、育児休業制度、介護休職制度など生活と仕事の両立のための制度構築に法整備に先立って取り組んできた産業別組織といえる。
- 10) 電機連合総合企画研究室 (2007) を参照した。なお、この調査では電機連合直加盟 133 組合を対象に調査票が配布されている。
- 11) 育児休業取得者は過去 5 年以内に育児休業から復職した組合員、管理者はその上司。また、企業については本社人事課の課長職以上の担当者を対象に調査票が配布されている。
- 12) 電機連合総合企画室 (2011: 53) を参照した。
- 13) なお、これ以前にも電機連合が 2005 年に策定した「多様な働き方と処遇のあり方に関する基本的な考え方と対応」には「短時間正社員」について言及がある。(電機連合ホームページ <http://www.jeiu.or.jp/onesheet/2007061900054.html> 2013 年 4 月 30 日ダウンロード)。
- 14) 労働政策研究・研究機構 (2012) より大企業 E 社の事例 (pp.54 ~ 66) を参照した。
- 15) 連合ホームページ http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/roudouanzen/data/7thhoukoku_201203.pdf (2013 年 4 月 30 日ダウンロード)。調査対象は事業場の支部、分会組合。回答組合数は民間、公務合わせて 3361 組合である。
- 16) 連合総研ホームページ http://www.rengo-soken.or.jp/report_db/file/1246331795_a.pdf (2013 年 4 月 30 日ダウンロード)。調査対象は連合労働条件調査等において調査対象組合となる「主要組合」とともに、前回調査に回答した主要

組合以外の組合。回答組合数は 586 組合である。なお、本調査の非正規従業員の範囲には、派遣・請負労働者といった間接雇用の従業員や、定年退職後の再雇用 (再任用)、勤務延長者は含まれていない。

参考文献、資料

- アンドルー・ゴードン (2012) 『日本労使関係史 1853-2010』(二村一夫訳) 岩波書店。
- 厚生労働省 (2011) 『平成 22 年労働組合活動実態調査』。
- (2012) 『平成 23 年労働災害防止対策等重点調査』。
- (2012) 「平成 23 年度『脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』まとめ」。
- (2012) 『平成 23 年度雇用均等基本調査』。
- (2012) 『平成 24 年労働組合基礎調査』。
- 後藤嘉代 (2011) 「非正規労働者の声を活かす——組織化の事例から」『日本労働研究雑誌』No.607, pp.49-57。
- 新谷信幸 (2009) 「請負・労働派遣者に対する労働組合の対応——電機連合の取り組みと課題」『日本労働研究雑誌』No.591, pp.51-60。
- 電機連合総合企画室 (2007) 『電機連合 21 世紀生活ビジョン研究会報告』。
- (2011) 「電機連合 2020 年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会報告」。
- 中村圭介 (2009) 『壁を壊す』(社) 教育文化協会。
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 (1988) 『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 橋元秀一 (2009) 「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』No.591, pp.41-50。
- UA ゼンセン (2013) 『UA ゼンセンコンパス』第 1 巻 3・4 月号。
- 連合 (2012) 「第 7 回『安全衛生に関する調査』報告」。
- (2013) 『2012 年連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書』(れんごう政策資料 No.211)。
- 連合非正規労働センター (2010) 「派遣・請負先労働組合がすすめる 間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」。
- 連合・連合総研 (2009) 『第 16 回労働組合費に関する調査報告』。
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 「『多様な正社員』の人事管理——企業ヒアリング調査から」JILPT 資料シリーズ No.107。

ごとう・かよ 労働調査協議会調査研究員。最近の主な著作に「非正規労働者の声を活かす——組織化の事例から」『日本労働研究雑誌』No.607, 2011年, pp.49-57。労使関係、ジェンダー論専攻。