

# 厚生労働省予算案

過去最高の約二兆四八〇〇億円を計上

をめざし、良質な在宅就業の受注・再発注のあっせん事業を支援するほか、「養育費相談・支援センター」を創設して、養育費の取決めや家事調停制度の活用などもフォローする。

用促進助成金」も創設する。

さらに、希望職種が明確でないフリーター等に、適性診断から就職実現プランの作成、個別の求人開拓や職場定着まで、担当制で一貫してサポートする「フリーター常用就職サポーター」

(仮称)を、ハローワーク等に約三〇人配置する。また、フリーター化の進行を食い止めるため、新規高卒者に対する「実践型人材養成システム」や、企業実習と座学を組み合わせた「実務・教育連結型人材育成システム」などの普及にも力を注ぐ。

このほか、若年者対策ではニート等への支援も強化する。今年度から設置を始めた、専門家などが相談にのる「地域若者サポートステーション」を五〇拠点に倍増。また、生活習慣の改善や就職準備等を合宿方式で進める「若者自立塾」を三〇カ所まで増やす。さらに、若者の自立支援で功績を上げた団体等に対して、新たに大臣表彰などを行う。

一方、女性については、育児・出産による離職者や、過去最多にのぼる母子家庭などの再就職支援策を拡充する。子育ての状況や就労プランクの長短など個々の事情に応じ、きめ細かな職業相談にのるマザーズハローワークを、中核都市にも「マザーズサロン」(仮称)として設置。また、母子家庭等の自立

に約六七億円などを計上している。それぞれみると、再チャレンジ支援策では、年長フリーターやニート等の若者をはじめ、母子家庭や育児・出産等で離職した女性、リストラにあった中高年や働き続けたい高齢者、自立をめざす障害者など、さまざまな対象に向けた施策を盛り込んでいる。これは、①二〇一〇年までにフリーターをピーク時から二割削減②二〇一五年に女性の労働力を〇五年比で二五万人増加③二〇一五年に六〇歳以上の労働力人口を〇五年比で一六〇万人増加④二〇一〇年度までに障害者二二万人の就業を確保などとする、政府が昨年末に発表した「再チャレンジ支援総合プラン」の中で掲げた目標に対応したものだ。

具体的には若年者について、今通常国会で雇用対策法を改正し、その雇用機会の確保を事業主の努力義務に規定するほか、「フリーター二五万人常用雇用化プラン」などの推進を盛り込んでいる。年長フリーター向けに、一〇人ほどでグループを作り、共に経験交流や短期の就業体験などを行う「ジョブクラブ」を設置するほか、企業実習を職業訓練より先行させる「年長フリーター自立能力開発システム」を導入。また、年長フリーターを正社員で雇用する事業主に対し、助成措置(常用雇

用促進助成金)も創設する。さらに、希望職種が明確でないフリーター等に、適性診断から就職実現プランの作成、個別の求人開拓や職場定着まで、担当制で一貫してサポートする「フリーター常用就職サポーター」(仮称)を、ハローワーク等に約三〇人配置する。また、フリーター化の進行を食い止めるため、新規高卒者に対する「実践型人材養成システム」や、企業実習と座学を組み合わせた「実務・教育連結型人材育成システム」などの普及にも力を注ぐ。

このほか、若年者対策ではニート等への支援も強化する。今年度から設置を始めた、専門家などが相談にのる「地域若者サポートステーション」を五〇拠点に倍増。また、生活習慣の改善や就職準備等を合宿方式で進める「若者自立塾」を三〇カ所まで増やす。さらに、若者の自立支援で功績を上げた団体等に対して、新たに大臣表彰などを行う。

一方、女性については、育児・出産による離職者や、過去最多にのぼる母子家庭などの再就職支援策を拡充する。子育ての状況や就労プランクの長短など個々の事情に応じ、きめ細かな職業相談にのるマザーズハローワークを、中核都市にも「マザーズサロン」(仮称)として設置。また、母子家庭等の自立

をめざし、良質な在宅就業の受注・再発注のあっせん事業を支援するほか、「養育費相談・支援センター」を創設して、養育費の取決めや家事調停制度の活用などもフォローする。

◇リストラにあった中高年等への支援  
リストラや事業の失敗等の困難に直面した、中高年などに対する支援策には、次の施策を盛り込んでいる。まず、既存の体制を発展的に拡充し、「再チャレンジプランナー」として主要なハローワークに五六〇人を配置。再就職計画を自身で作ることができない人に対し、キャリア点検や能力の再開発、求職活動のノウハウ等に係るアドバイスを行う。また、リストラによるショック等から不安定就労を繰り返す中高年については、民間に委託してメンタル・生活面を含む特別な支援も実施する。

団塊世代の大量退職に備え、高齢者の就労も促す。〇六年度から施行した改正高齢法を受け、定年を引き上げる中小企業を対象に、助成制度を創設する。労使協定等で定年を六五歳以上へ引き上げた場合に、一〇〇〇二九九人規模の企業で一社当たり一二〇万円、一〇〇九九人では八〇万円など助成金を支給。また、「七〇歳まで働ける企業」の普及をめざし、定年を七〇歳以上へ引き上げた場合にはさらに支援額を上積みして奨励する。

障害者については、福祉施設の工賃を今後五年間で倍増するほか、福祉的

二〇〇七年度の厚生労働省予算案が固まった(表参照)。一般会計総額では、過去最高となる二兆四七六九億円を計上。昨年度の当初予算に比べ、五三二億円多い。一般会計予算の九割以上は、社会保障関係費。高齢化に伴い年金や医療等が自然増となるなかで、雇用関連はメリハリをつけて編成し、昨年度からの伸びを二・六％増に抑えた。雇用関連の予算では、政府の「再チャレンジ支援総合プラン」を受け、若者や女性などの再チャレンジ支援策に重点配分。また、育児休業給付の拡充を含む少子化対策の推進にも、引き続き大きな予算を割いている。以下では雇用労働を中心に、予算の概要をみる。

## 再チャレンジ支援策に重点配分

◇若者、女性、非正規等への支援

厚生労働省の来年度予算案は、主に一〇本の柱建てで構成。労働関連分野では、「新たなチャレンジを目指す若者等への支援」に約六三四億円、「公正かつ多様な働き方の実現と働くひとたちの安全の確保」に約一九〇億円、「人口減少社会の到来を踏まえた少子化対策の総合的な推進」に約一兆九八八億円、「経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用・能力開発対策の推進」

に約六七億円などを計上している。それぞれみると、再チャレンジ支援策では、年長フリーターやニート等の若者をはじめ、母子家庭や育児・出産等で離職した女性、リストラにあった中高年や働き続けたい高齢者、自立をめざす障害者など、さまざまな対象に向けた施策を盛り込んでいる。これは、①二〇一〇年までにフリーターをピーク時から二割削減②二〇一五年に女性の労働力を〇五年比で二五万人増加③二〇一五年に六〇歳以上の労働力人口を〇五年比で一六〇万人増加④二〇一〇年度までに障害者二二万人の就業を確保などとする、政府が昨年末に発表した「再チャレンジ支援総合プラン」の中で掲げた目標に対応したものだ。

具体的には若年者について、今通常国会で雇用対策法を改正し、その雇用機会の確保を事業主の努力義務に規定するほか、「フリーター二五万人常用雇用化プラン」などの推進を盛り込んでいる。年長フリーター向けに、一〇人ほどでグループを作り、共に経験交流や短期の就業体験などを行う「ジョブクラブ」を設置するほか、企業実習を職業訓練より先行させる「年長フリーター自立能力開発システム」を導入。また、年長フリーターを正社員で雇用する事業主に対し、助成措置(常用雇

用促進助成金)も創設する。さらに、希望職種が明確でないフリーター等に、適性診断から就職実現プランの作成、個別の求人開拓や職場定着まで、担当制で一貫してサポートする「フリーター常用就職サポーター」(仮称)を、ハローワーク等に約三〇人配置する。また、フリーター化の進行を食い止めるため、新規高卒者に対する「実践型人材養成システム」や、企業実習と座学を組み合わせた「実務・教育連結型人材育成システム」などの普及にも力を注ぐ。

このほか、若年者対策ではニート等への支援も強化する。今年度から設置を始めた、専門家などが相談にのる「地域若者サポートステーション」を五〇拠点に倍増。また、生活習慣の改善や就職準備等を合宿方式で進める「若者自立塾」を三〇カ所まで増やす。さらに、若者の自立支援で功績を上げた団体等に対して、新たに大臣表彰などを行う。

一方、女性については、育児・出産による離職者や、過去最多にのぼる母子家庭などの再就職支援策を拡充する。子育ての状況や就労プランクの長短など個々の事情に応じ、きめ細かな職業相談にのるマザーズハローワークを、中核都市にも「マザーズサロン」(仮称)として設置。また、母子家庭等の自立

をめざし、良質な在宅就業の受注・再発注のあっせん事業を支援するほか、「養育費相談・支援センター」を創設して、養育費の取決めや家事調停制度の活用などもフォローする。

◇リストラにあった中高年等への支援  
リストラや事業の失敗等の困難に直面した、中高年などに対する支援策には、次の施策を盛り込んでいる。まず、既存の体制を発展的に拡充し、「再チャレンジプランナー」として主要なハローワークに五六〇人を配置。再就職計画を自身で作ることができない人に対し、キャリア点検や能力の再開発、求職活動のノウハウ等に係るアドバイスを行う。また、リストラによるショック等から不安定就労を繰り返す中高年については、民間に委託してメンタル・生活面を含む特別な支援も実施する。

団塊世代の大量退職に備え、高齢者の就労も促す。〇六年度から施行した改正高齢法を受け、定年を引き上げる中小企業を対象に、助成制度を創設する。労使協定等で定年を六五歳以上へ引き上げた場合に、一〇〇〇二九九人規模の企業で一社当たり一二〇万円、一〇〇九九人では八〇万円など助成金を支給。また、「七〇歳まで働ける企業」の普及をめざし、定年を七〇歳以上へ引き上げた場合にはさらに支援額を上積みして奨励する。

障害者については、福祉施設の工賃を今後五年間で倍増するほか、福祉的

## 平成19年度 厚生労働省予算案の概要

＜一般会計＞		
平成19年度 予算案	前年度予算 (当初予算)額	対前年度増加額(伸率)
21兆4,769億円	20兆9,417億円	5,352億円(2.6%)

・社会保障関係費	20兆9,659億円(2.7%)
医療	8兆4,285億円(3.3%)
年金	7兆3,305億円(5.6%)
介護	1兆9,485億円(1.8%)
福祉等	3兆3,371億円(2.5%)
雇用	2,213億円(▲48.8%)
・科学技術振興費	1,118億円(1.8%)
・その他の経費	3,992億円(▲3.4%)

＜特別会計＞		
平成19年度 予算案	前年度予算 (当初予算)額	対前年度増加額(伸率)
75兆9,733億円	74兆4,181億円	1兆5,552億円(2.1%)

・年金特別会計	72兆2,335億円(2.9%)
・船員保険特別会計	651億円(1.4%)
・労働保険特別会計	3兆5,254億円(▲11.8%)
・国立高度専門医療センター特別会計	1,493億円(▲5.5%)

な就労から一般雇用への移行を促し、職業的な自立をめざす。全国のパロワーワークに、障害者の就労サービスに係るワンストップ相談窓口を開設。就職の準備から職業定着まで一貫して支援する「障害者就労支援チーム」を全国的に展開する。また最近、若者の間で目立つ発達障害に対しても、新たな支援に乗り出す。同省が四つの二一ト就

職・自立支援施設にヒアリングした結果では、コミュニケーション能力や対人関係等に障害のある人が利用者の中に約二三%含まれていた。発達障害は本人や周辺がそれと気づかず治療が遅れ、就職の際のネックになることも多い。そこで、パロワーワークに臨床心理士等の資格をもつ「就職チューター」を配置。そうした若者を識別し、適切な

な専門支援機関に誘導するほか、特別な就職支援などを行う体制を整える。一方、パートなど非正規労働者の再チャレンジに関する公正な働き方の実現策については、多様な働き方の間で均衡ある処遇をめざすほか、能力開発を推進し、正社員化を促す。パート労働法を改正し、正社員のパートへの差別的待遇を禁止するほか、正社員転換の促進策等を事業主に義務づける。また、パート

などの処遇は、業界や地域横並びで決まることが多い点に着目。中小企業の事業主団体を通じ、均衡処遇を上げる仕掛けも作る。具体的には、傘下企業に「正社員とパート共通の評価資格制度」や「正社員への転換制度」「正社員との均衡を考慮した評価・資格制度」などの導入を勧め、中小企業診断士等による指導を二年にわたり実施した団体に、「短時間労働者均衡処遇推進助成金」を支給。目標の達成度合いに応じ、各年度一〇〇万円を上限とする。

また、パートなど非正規から正社員への就職機会の増大に関しては、正社員転換のための教育訓練等を行う事業主にに対し、助成措置を拡充する。また、全国のパロワーワークに、新たに「キャリアサポーター」(仮称)約三四〇人を配置。正社員求人の開拓にあたるほか、求職者に中小企業の正社員で働くメリットなどを説明してマッチングを促す。一方、派遣・請負労働者と、正社員の能力開発機会の格差の縮小にも着手する。派遣・請負労働者の能力評価・開発に向けた、望ましいモデルやキャリア形成支援計画を、主要な業務分野ごとに策定して普及を図る。

## 少子化対策も引き続き推進

一方、同省の来年度予算案の柱の一つで、少子化対策の引き続きの推進について、義務的経費が増えるほか、新規施策も打ち出すため、大型の予算計上となった。義務的経費には、〇七年四月から、児童手当に乳幼児加算を創設し、〇歳以上三歳未満の児童手当を月額一律一万円とする給付総額のほ

か、待機児童ゼロをめざし、受入れ児童数を増やすための保育所の運営費などが含まれている。また、新規施策では約一三七九億円を充て、少子化の流れを変える働き方の見直しに取り組み。具体的には、育児給付を現行の休業前賃金の四〇%(うち一〇%は職場復帰後)から、五〇%(同二〇%)へと暫定的に引き上げ、男性の育児休業の取得を促す。また、育児を取りやすい職場風土づくりに取り組む事業主に對する助成や、育児取得者に事業主が独自に所得補助(休業中三カ月以上)を行なった場合の助成制度(中小企業で三分の二、大企業で二分の一)を新設する。また、事業所内託児施設の新設や代替要員の確保などを行う事業主に對して、既存の助成措置を拡充する。

子育てなど生活と仕事の調和に向けて、長時間労働の是正策も増強する。中小企業が時短プランを作成し、実現した場合に最高一〇〇万円を助成する制度を創設。時短プランは、割増賃率の引上げや年次有給休暇の取得促進、休日労働の削減、ノー残業デーの設置などの取り組みを二つ以上含み、さらに業務体制の見直しにつながる設備投資や、常用の雇入れなどを盛り込むことを要件とする。

予算案ではこのほか、雇用情勢がとくに厳しい地域や雇用創造意欲の高い地域に對して、より手厚い支援を行う地域雇用開発促進法の改正等の関連も、重点的に配分している。また、外国人雇用状況報告制度の義務化や外国人研修・技能実習制度の適正化を含む、外国人労働者問題への対応策も盛り込んでいる。(調査部 渡辺木綿子)

# 労働法制

## 労働契約法制、労働時間法制のあり方を答申

厚生労働省の労働政策審議会（会長

菅野和夫・明治大学法科大学院教授）

は、二〇〇六年一月二七日、個別労働関係紛争の解決や未然予防に資するため「労働契約法」を制定することや、一定の要件のもとホワイトカラー労働者の労働時間規制の適用を除外する「自由度の高い働き方にふさわしい制度」（いわゆる「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」。以下、「新制度」と略）の創設などを盛り込んだ「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」をとりまとめ、厚生労働大臣に答申した。新制度の年

収要件については、「管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案」としているが、額そのものは提示されていない。報告では、労働者代表委員からの「導入は認められない」などとする意見も付されている。厚生労働省は、審議の過程で出された労使委員の意見を斟酌したうえで、今通常国会に労働契約法案及び労基法改正法案を提出する方針だ。

### Ⅰ労働契約法制の立法化

#### 労働契約の原則を提示

報告は、労働契約とは、労働者と使用者の対等の立場における合意に基づいて締結され、または変更されるべきものであり、締結された労働契約の内

容についてできる限り書面により確認

するようにするなどの「労働契約の原則」を提示した。原則のなかには、「使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができ

る職場となるよう、労働契約に伴い必要な配慮をする」ことも盛り込まれている。労働条件分科会（分科会長Ⅱ西村健一郎・京都大学教授）の審議の過程では、労働条件に関する労働者間の均衡のあり方を原則に含めるか否かについて議論がなされてきたが、使用者代表委員から「具体的にどのような労働者についていかなる考慮が求められるのか不明であり、労働契約法制に位置付けるべきではない」などの意見もあり、今回の報告では見送られている。

#### 労働条件の変更法理、明文化へ

報告は、労働契約の成立及び変更のルール化も提言した。まず、労働契約については、労働者と使用者の合意によって成立し、または変更されることを合意原則として明らかにするよう提言。労働契約と就業規則との関係についても、次の事項を労働契約法に規定するよう求めた。すなわち、労基法九

る基準によるとした。

次に、労基法九二条にあるように就業規則が法令または労働協約に反してはならないものとし、反する場合の効力についても、労働契約法に規定することとした。

さらに報告は、合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容となるとした（ただし、就業規則で定める基準に達しない労働契約を除き、労働者と使用者が就業規則の内容と異なる労働契約の内容を合意した部分〔特約〕については、その合意によるものとする）。

また、報告は、就業規則の変更による労働条件の変更についても労働契約法に定めることで、ルール化を図るよう求めた。具体的には、労働条件の変更が合理的なものであるかの判断要素を含め、判例法理に沿って、明らかにすることとし、労基法第九章に定める就業規則に関する手続きが前述の変更のルールとの関係で重要であることを明らかにすることなども提言した。

なお、報告は、労基法関係として、労基法三六条などの過半数代表者の選出要件について明確化することとし、その民主的な手続きについても引き続き検討することが適当とした。

#### 主な労働条件に関するルール

報告は、出向（在籍型出向）、転籍（移籍型出向）、懲戒などの主な労働条件に関するルールについても労働契約法に明記するよう求めた。まず、出向については、使用者が労働者に在籍型出向を命じることができるときに、出向の必要性、対象労働者の選定その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、出向命令は無効とすることとした。また、転籍においては、使用者は、労働者と合意した場合に、転籍をさせることができるとした。

懲戒についても、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするとしている。

#### 解雇の金銭解決は先送り

労働契約の終了では、解雇について、労基法一八条の二（解雇権の濫用）を労働契約法に移行することを提言した。ただし、同分科会において、労使で見解が分かれていた整理解雇法理（整理解雇の四要素）の明文化や、解雇の金銭解決については、引き続き検討することが適当とした。

#### 有期労働契約もルール化

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、①使用者は、期

間の定めのある労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこと②使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこと③「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第二条の雇止め予告の対象の範囲を拡大（現行の一年以上継続した場合のほか、一定回数「三回」以上更新された場合も追加）することなどを盛り込んだ。

## Ⅱ 労働時間法制（労基法改正）

### 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

報告は、わが国でホワイトカラー労働者の増加による就業形態の多様化が進行するなかで、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まりつつあるとの認識のもと、一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、休日の確保と健康・福祉確保措置の実施を担保したうえで、労働時間に関する一律的な規定の適用除外を認める「自由度の高い働き方にふさわしい制度」（新制度）の創設を提言した。新制度が適用された場合、対象労働者には、年次有給休暇（労基法三九条）については適用されるが、その他の労働時間、休憩及び休日の労働及び割増賃金に関する規定、深夜業の割増賃金に関する規定については適用除外となる。

対象労働者として考えられる者としては、①労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者②業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者③業務遂行の手段及び時

間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者④年収が相当程度高い者―のいずれにも該当しなければならぬ。

とくに年収要件については、対象労働者として管理監督者の一手手前に位置する者が想定されることから、管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を同分科会で審議した上で命令で定めることとした。

新制度の導入要件としては、労使委員会を設置し、次の事項を決議し、行政官庁に届け出ることとした。決議事項とは、①対象労働者の範囲②賃金の決定、計算及び支払方法③週休二日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日特定すること④労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施⑤苦情処理措置の実施⑥対象労働者の本人同意と、不同意に対する不利益取扱いの禁止⑦その他（決議の有効期間、記録の保存等）―など。

なお、健康・福祉確保措置として、「週当たり四〇時間を超える在社時間等がおおむね月八〇時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することも盛り込んだ。制度の履行確保としては、対象労働者に対して、四週四日以上かつ一年間を通じて週休二日分の日数（二〇四日）以上の休日を実際に確保しなければならぬこととし、確保しなかった場合には罰則を付すとした。休日確保については、労基法三五条がより強化された形だ。また、対象労働者の適正な労働

条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることや、その指針により、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方などについて話し合いをすることも盛り込まれている。行政官庁は、使用者に対して改善命令を出すことができ、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すことも可能だ。なお、今回の報告に対して、労働者代表委員から、「既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められない」などとする意見が付された。

### 企画型裁量制で中小企業に特例

報告は、中小企業について、労使委員会が決議した場合には、現行法で制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができるようにするよう提言した。なお、労働者代表委員からは、労基法に二重の基準を設定することは問題などとして、企画業務型裁量労働制の見直しを行うことは認められないとの意見が付されている。

### スタッフ職の範囲、明確化へ

その他、報告は、管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ライターの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であり、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであるとの考え方によ

り明確化することなどを求めた。

### 一定時間数超の残業割増率引上げ

他方、報告では時間外労働削減のための法制度の整備のために、長時間労働者に対する割増賃金率の引上げも盛り込まれた。具体的には、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、現行より高い一定率による割増賃金を支払うことを求めている。ただし、「一定時間」「一定率」については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果などを踏まえて引き続き検討することとし、同分科会で審議したうえで命令で定めることとした。なお、割増率の引上げについては、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することも可能としている。

また、時間外労働の限度基準において、労使自治により、特別条項付き協定を締結する場合には、延長時間をできる限り短くするように努めることや、特別条項付き協定に割増賃金率を定めなければならないこと、さらに当該割増賃金率は法定を超える率とするよう努めることも盛り込んだ。

その他、年次有給休暇について、法律において上限日数（五日）を設定した上で、労使協定により、当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にするよう求められている。

（調査部 奥田栄二）

# パート労働法

## 差別的待遇の禁止や正社員転換の促進を義務化へ

厚生労働省の労働政策審議会は昨年二月二六日、雇用均等分科会（分科会長・横溝正子弁護士）で検討してきた「今後のパートタイム労働対策について」の報告を、厚労相に提出（建議）した。報告は、パートタイム労働法の改正を求めており、正社員（通常の労働者）と職務や長期的な人材活用、雇用契約期間等の就業実態が同じパートに対する差別的な待遇の禁止や、パートから正社員への転換の促進を、新たに事業主に義務づけることなどが柱。同法の改正は、安倍政権の「再チャレンジ支援策」にも盛り込まれた目玉の一つで、同省は報告に沿う形で法案づくりを進め、通常国会に改正法案を提出する方針だ。

### パート労働法を制定以来初の改正へ

九三年のパート労働法の制定から一〇年以上が経過し、パート労働指針を改正して三年が経った。この間の状況変化について、報告は、①若年層や世帯主であるパート、基幹的役割を担うパートが増加している②正社員への就職・転職機会が減少し、非自発的にパートとなる者も増加している③パート指針の改正以降、均衡処遇など一定の改善が図られたものの、働きに見合った処遇がなされていないとの不満も存

在しているなどと指摘。そのうえで、これらの改善に向け、「パート労働対策をさらに一歩進める必要がある」として、パート労働法の改正が適当だと提言した。

具体的には、こうした現状認識をベースに、パート労働法の目的規定（第一条）を整備するほか、第三条を改正するなどして、①労働条件明示の義務化と過料の創設②正社員と職務、人材活用の仕組み・運用等、および雇用契約期間等の就業実態が同じパートの差別的待遇の禁止と、それ以外のパートについての均衡待遇の確保③正社員への転換推進措置の義務化④パートの苦情に対する自主解決の努力義務化と、パートと事業主の紛争を解決援助する仕組みの創設などを規定する必要があるとしている。

### 正社員のパートの差別待遇を禁止

改正事項を詳しくみると、①の労働条件の明示等については、現行、パートを雇い入れる際には労働条件通知書を交付するよう、法第六条で事業主の努力義務を定めているが、これを義務規定に改める。また、同書を交付するよう助言・指導・勧告（法第一〇条）を行っても従わないケースには、行政罰としての過料（一〇万円以下）も新

設する。同書には、労働基準法で義務づけている、①労働契約期間②就業場所、従事すべき業務③始業・終業時刻、所定外労働の有無、休憩時間、休日・休暇など④賃金⑤退職（解雇事由含む）に加え、「昇給」「賞与」「退職金の有無」など一定の事項を明示すべきだとしている。

また、パートから待遇に関する説明を求められた場合の事業主の対応については、現在のパート労働指針に定める努力義務から、法規定へ強化して事業主に説明責任を義務づけるとしている。

②の均衡待遇の確保等に関しては、法第三条の事業主の責務で、新たに次の事項を規定する。まず、正社員と「職務」「職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等」および「雇用契約期間等」のすべての就業実態が同じパートに対して、パートであることを理由として、正社員の待遇との差別的取扱いを禁止する。ここで対象となるのは、正社員と「仕事の内容や範囲、責任、負荷等」、および「長期的にみた人事異動の幅・頻度、人材育成のあり方等」が同じで、さらに雇用契約が無期または継続的に更新しているなど、実質的に期間の定めのない雇用として扱われているパート（所定内労働時間が正社員より短い労働者）。差別的取扱いを禁止するとは、正社員に付与されてい

る賃金、教育訓練、福利厚生に加え、賞与、退職金等も含むすべての労働条件項目について、パートにも（水準等は異なっても）「付与しなければならぬ」ことを意味する。

こうした状況として想定されるのは、例えばある一つの工場で、正社員とパートがまったく同様に、製品の組立作業を任されている、次のようなケース。パートにも生産変化に伴うラインの異動があり、熟練者はラインの監督や新人の指導など、正社員同様の役割を任されている。また、中小規模のため、正社員にも転勤等はなく、将来的に経営者に就くことなどは想定されていない。一方、パートは、所定内労働時間が正社員より一五分短く設定されているが、残業もある。また、とくに問題のない限り、半年の有期雇用契約が自動更新されるため、何十年も継続して働いているパートが少なくない。正社員とパートがこのような就業実態にあるケースで、パートだからといって賞与や退職金がないなど、正社員とは異なる待遇にある場合は、改正法では差別的待遇の禁止違反に該当する恐れが考えられる。

### パートにも教育訓練の実施を規定

一方、こうしたパート以外の大半のパートの待遇について、報告では、「職務」と「人材活用の仕組み、運用等」の差異に応じた、賃金、教育訓練および福利厚生面での均衡の確保に向け、

## ＜パートタイム労働法の主な改正点＞

- ①パートに対する労働条件の明示等
  - ・労働条件通知書の交付を義務化
  - ・助言、指導、勧告に従わない場合の過料を創設
  - ・パートの待遇に関する説明を義務化
- ②パートと正社員の均衡待遇の確保促進
  - ・パートの職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して職務関連の賃金を決定するよう努力義務化
  - ・パートの職務、意欲、能力、経験、成果等に応じ、教育訓練を行うよう努力義務化
  - ・正社員にある業務を円滑に遂行するための福利厚生施設は、パートにも利用機会を与えるよう配慮義務
- ③正社員への転換の促進
  - ・パートから正社員への転換推進措置を義務化
  - ・国は事業主の援助等に努める
- ④苦情処理・紛争解決援助
  - ・パートからの苦情の申出に対し自主的な解決を図るよう努力義務を規定
  - ・紛争解決援助のため、均等法と同様の仕組みを設置（調停の際は労働者の出頭、意見聴取ができるよう規定）

パートであることを理由に、正社員の待遇との差別的取扱い禁止

正社員と職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等および雇用契約期間等の就業実態が同じパートに対して

賃金決定方法を正社員と共通にするよう努力義務

正社員と職務、人材活用の仕組み、運用等が同様のパートに対して

職務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する努力義務

正社員と職務が同じパートに対して

すべてのパートに対して

職務遂行に必要な能力を身につけるためのものについては、（内容は異なっても）「行わなければならない」とする義務規定を設ける。また、併せてパートの職務、意欲、能力、経験、成果等に応じた教育訓練も行うよう、事業主の努力義務規定を盛り込む。福利厚生面については、食堂や休養室、更衣室といった業務を円滑に行うための施設は、パートも利用できるような配慮義務を設けるとしている。職務や人材活用の仕組み、運用等が正社員と同じパートとしては、例えば次のようなケースが想定できる。飲食店に入職し、店長を任せられるようになったパートと、現在は同じく店長に就いている正社員。この場合、長期的なキャリアパスをみれば、パートは店舗店長が役職の上限であり、一方の正社員は、経営幹部まで昇進し得る中で、店舗店長は一つの通過点にすぎないといった違いが仮にあったとしても、現時点では同様の人材として扱っているとして判断され、改正法では両者の賃金制度などを共通にするよう事業主の努力義務が求められる。

### パートから正社員への転換を義務化

③のパートから正社員への転換については、法第三条にある事業主の責務として、パートから正社員への転換を推進する措置を講じなければならないとする義務規定を新たに設ける。報告は、具体的な措置内容は指針等で定めるとしているが、例えば「正社員募集に関する情報を遅滞なく周知する」「正社員募集に応募する機会を付与する」「正社員への転換制度を導入する」「正社員への転換を行うことなどが考えられる」としている。さらに、こうした事業主の取り組みに対して、報告は、国も経費の援助等、必要な措置を講じるよう努める必要があるとしている。最後に、④のパートの苦情処理・紛争解決援助については、法で定める措置義務・禁止規定に関し、パートから苦情の申し出を受けた際は、事業主が自主的な解決を図るよう、新たに努力義務を求める。また、仮に紛争となった場合の解決援助の仕組みとして、男女雇用機会均等法と同様、「都道府県労働局長による紛争解決援助」や「機会均等調停会議の調停」を設けて対処できるようにする。なお、パートは一律的な処遇・管理を受けること等が多いため、調停の際は他のパートも含む労働者を参考人として出頭要請し、意見聴取できるよう規定する必要もあるとしている。

### 使用者側が全面的に反対を表明

一二月二六日の分科会で、報告のとりまとめにあたり、労働者側委員は、

一部パートに対する差別待遇の禁止や、パートから正社員への転換促進義務などが盛り込まれ、パート労働法の強化が図られる見通しとなったことに対し、一定の評価を述べた。

一方、使用者側委員は、当日の分科会でも全面的に反対を表明し、分科会を一時中断。結局、「パートの処遇は企業の実情に即し、貢献度を個別評価すべきで、雇用形態の転換は経営戦略の重要事項として扱うべき。いずれも法で一律に規定することは適当でない」などと建議書前文に付帯意見を追加。

さらに、「法的整備にあたっては、すべての企業が対応でき、とくに中小企業に過度の負担とならないよう、十分な周知期間を設けるなど、実態に即した施行がなされるべき」などとし、施行までに十分な猶予期間を設けるよう注文をつけた。

使用者側が改正に反対してきた法第三条（パートの就業実態、正社員との均衡等を考慮した適正な労働条件の確保）の「均衡」は、法制定時の国会論議の中で、正社員とパートの不当な格差是正を目的に付け加えられ、施行後三年が必要があれば見直すとの附則した経緯がある。その後、通称モノサシ研やパート研等で均衡の中身を検討しつつ、法の見直しには至らなかったが、今回はホワイトカラーの働き方改革やパートへの社会保険の適用拡大の検討などさまざまな事柄と併行し、抜本的な法改正まで漕ぎ着けることとなった。改正法は、〇八年からの施行をめざすが、使用者側の反発も強く、国会での審議は曲折も予想される。

（調査部 渡辺木綿子）

## 最低賃金法

## 39年ぶりの抜本改正へ、生活保護との整合性を考慮

厚生労働省の労働政策審議会は昨年二月二七日、労働条件分科会最低賃金部会（部会長・今野浩一郎学習院大学経済学部教授）の報告を受け、最低賃金法の改正等について厚労相に答申した。報告は、産業別最低賃金を同法の罰則適用から外して民事効とするこのほか、地域別最低賃金を決定する際には、地域における労働者の生計費として生活保護との整合性も考慮することなどを柱に提言している。産業別最賃の廃止を議論する中で公益側が試案として示した「職種別設定賃金」を新たに導入する案は、労使の合意が得られず見送りが決まった。同省は、通常国会に最低賃金法の改正法案を提出する方針。同法の抜本改正は、一九六八年以来となる。

公正競争などの観点から、必要と認められた場合に設定する。二五〇件の設定があり、適用労働者は約四一〇万人、同七五八円。一方、労働協約の拡張方式は、一定の地域の同種の労働者の大半に、賃金最低額の労働協約が適用されており、労組や使用者の合意申請があるときに最賃を定める。全国で二件の設定があり、同八六八円、約五〇〇人の適用にとどまっている。

報告書は、こうした多元的な設定が可能な現行の最賃制度の体系について、「就業形態の多様化、低賃金の労働者層の増大等の中で、地域別最賃がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要があり」と指摘。その上で、産業別最賃は労使の申し出があった場合に決定でき、「安全網とは別の役割を果たすもの」として、同法の罰則適用から外し、民事効に改めるほか、適用労働者の少ない労働協約拡張方式（第一一条）は、廃止が適当と判断した。

の労働者に適用される地域別最賃を決定しなければならない」と、法律上に明確に規定する必要があるとしている。そのうえで、その決定基準（現行法第三条）を、「地域における労働者の生計費および賃金、ならびに通常の事業の賃金支払能力」へ改め、「地域における労働者の生計費」については、「生活保護との整合性も考慮する必要がある」ことを明示すべきだとしている。

## 職種別設定賃金は見送り

◆ ◆ ◆  
日本の最低賃金には、審議会方式に基づくものと労働協約の拡張方式に基づくものの二種類あり、前者はさらに、地域別最賃と産業別最賃に分けられる。地域別最賃は、原則として臨時、パート等を含むすべての労働者を対象に、都道府県ごとに設定されている。〇五年三月時点（以下同）で、適用労働者は約五〇〇万人、加重平均で一時間当たり六六五円となっている。産業別最賃は、各都道府県の特定の産業（事業または職業）について、関係労使が

公正競争などの観点から、必要と認められた場合に設定する。二五〇件の設定があり、適用労働者は約四一〇万人、同七五八円。一方、労働協約の拡張方式は、一定の地域の同種の労働者の大半に、賃金最低額の労働協約が適用されており、労組や使用者の合意申請があるときに最賃を定める。全国で二件の設定があり、同八六八円、約五〇〇人の適用にとどまっている。

また、報告は、地域別最賃が「安全網」として機能するように、実効性の強化策も盛り込んでいる。地域別最賃違反の罰金額の上限（現行法では労働者一人当たり一万円以下。ただし罰金等臨時措置法により実際には二万円以下）を、労働基準法第二四条違反より高くなるよう（五〇万円等に）引き上げる。また、労働者への最賃の周知義務（第一九条）違反や、監督機関から要請された賃金に係る報告の懈怠等（第三五条）、臨検の拒否等（第三八条第一項）の罰金額の上限も、併せて引き上げる必要があるとしている。

最賃制度のあり方をめぐっては、規制改革・民間開放推進会議等から、産業別最賃の廃止を含めた検討が要望されるなか、同省で〇四年九月から検討をスタート。研究会報告などをへて、労働条件分科会の下に最低賃金部会を設置し、約一年半にわたり検討を重ねてきた。労使の意見が平行線をたどるなか、議論は新法による職種別設定賃金の導入検討という展開もみせたが、最終的には合意に至らず、地域別最賃の生活保護との整合性と、産別最賃に対する罰則の不適用化で決着した。

## 地域別最賃は「安全網」として強化

地域別最賃についてみると、報告書はまず、現在は運用上のものとして、すべての都道府県で整備されている地域別最賃を「国内の各地域ごとにする

場合などに、労働者が監督機関に申告できる根拠となる法規定を創設する。併せて、申告したことに伴う労働者の不利益取扱い禁止規定や、これに違反した際の罰則も整備する必要があるとしている。

報告はこのほか、最賃法の改正点として、①最賃の表示単位（第四条）を時間額に一本化し、最賃法の適用除外者から「所定労働時間のとくに短い者」を削除する②現行では派遣元の所在地で適用している派遣労働者の最賃を、派遣先に改めることも求めている。

（調査部 渡辺木綿子）

# 雇用政策

## 「全員参加型」の社会に向け雇対法改正へ

厚生労働省の労働政策審議会は昨年二月一二日、職業安定分科会（分科会長・諏訪康雄法政大学院政策科学研究科教授）がまとめた「人口減少下における雇用対策について」と題する報告を、厚労相に提出（建議）した。

報告は、①外国人労働者の不法就労を防止し、雇用管理の改善を図るため、事業主にその雇用状況の報告を義務づける②いわゆるフリーター等の正社員化を促すため、求人年齢の上限を引き上げるなどして若者の雇用機会を確保するよう、事業主に努力義務を課すことなどを柱に、雇用対策法等の改正を提言する内容。同省は、建議に沿う形で法案づくりを進め、今通常国会に提出する方針だ。

### 全員参加型の社会に向けて

報告は、○五年から人口が減少に転じ、○七年からは団塊世代の定年退職が始まるなど、労働力が減少する社会においては、変化に的確に対応した雇用政策が必要だと指摘。今後は若者や女性、高齢者、障害者など、働く意欲のあるすべての人が就業しやすい環境を整える「全員参加型の社会」を作ることが重要だとし、国が実施すべき雇用対策の基本事項を定めた「雇対法」を改正することが適当と提言している。

具体的には、雇用対策法の目的（第一条）に、「働く希望を持つすべての人の就業促進」を追加するほか、国が講じるべき施策（第四条）に、①若者対策②雇用管理の改善策③女性に係る対策④年齢に関わらない就業促進策⑤障害者対策⑥地域雇用対策⑦外国人労働者対策⑧雇用・就業形態等の改善⑨失業の予防策―を新たに規定することが適当だとしている。

また、これら九項目を具体的に措置するためには、個別法の改正等も必要になるが、喫緊の課題である若年者、地域雇用、外国人労働者対策については、雇用対策法（および地域雇用開発促進法）に、次のような具体的な措置を追加して、規定する必要があるとした。

### フリーター等の正社員化を促進

まず、若年者対策では、いわゆるフリーター等の非正規で就労する若者の正社員採用の促進に向けて、同法が定める事業主の責務（第六・七条）に、新たに「若者の能力を正當に評価するための募集方法の改善、実践的な教育訓練の実施、その他雇用管理を改善し、雇用機会の確保を図るよう努める」との一条を追加。そのうえで、事業主が具体的に措置すべき内容を、指針（大臣告示）で策定する必要があると

している。

指針は、法改正後に検討するが、報告はそのイメージとして、まず、新卒一括採用に外れた若者（三四歳以下が対象）などを、過去の就業実態や離職状況にとらわれず、人物本位の正當な評価で採用するよう明記することが考えられるとしている。そして、事業主が行うべき事項としては、①採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化②応募可能年齢の引き上げや既卒者への応募資格の開放③通年採用の導入④トライアル雇用など有期雇用から正社員への登用制度の導入⑤職業能力開発の推進―などを想定している。

### 外国人労働者の雇用報告制度を義務化

一方、外国人労働者対策について、報告は、「単純労働者は今後も受入れを認めない」という基本方針は堅持しつつも、専門的・技術的労働者や技能実習生、日系人等の労働市場におよぼす影響が無視できない存在となりつつある」との現状認識を示している。そのうえで、雇用対策法が定める事業主の責務（努力義務）に、「外国人労働者の雇用管理の改善および再就職の促進」を加え、さらに新たに、外国人雇用状況報告制度の義務化を規定する必要があるとした。

同制度は、外国人労働者（特別永住者を除く）の雇入れと離職の際に、「国籍」と「在留資格・在留期限」のハローワークへの報告を、事業主に義務づけるもの（雇用保険の被保険者資格取得・喪失届を提出しない外国人労働者については、「氏名」「生年月日」「性別」の報告も必要）。報告を行わなかったり、虚偽報告をした事業主に対しては、罰金（三〇万円以下を想定）を課すことが適当としている。

また、現在は局長通達にとどまっている、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」について、必要な事項は法的根拠をもつ指針（大臣告示）に位置づける必要があるとしている。

指針には、①外国人労働者であることの確認方法を含めた、外国人労働者の募集・採用の適正化②適正な労働条件や安全衛生、労災保険給付の確保、雇用の安定や福祉の充実など、外国人労働者の雇用管理の改善③外国人労働者の再就職の促進―といった事項を盛り込むことが想定されている。

雇用対策法の改正は、政府の「再チャレンジ支援総合プラン」でも要請されている課題の一つ。厚労省は、こうした報告を踏まえ、通常国会に雇用対策法等の改正法案を提出することになっている。

（調査部 渡辺木綿子）



## 07 春季交渉

## 日本経団連の経労委報告と労働側の反論

日本経済団体連合会は、○七春季交渉における経営側指針となる「二〇〇七年版経営労働政策委員会報告」を二月一九日に発表した。競争力強化に向けて「イノベーション」をキーワードに、新たな働き方の軸として「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）を提唱。賃金交渉を含め、あらゆる課題について「労使自治」を前提に対応するよう促している。

## 景気は「家計部門へ波及しつつある」

報告では、現下の景気動向について、「今回の景気回復は好調な輸出を契機に、企業部門へ、次いで家計部門に波及しつつある」との基本認識を示し、先行きの懸念材料として、①原油をはじめとした原材料価格の上昇②地域間・規模間・業種間における景気回復速度の差③地域によってまだ模様が見られる雇用情勢④中東地域や北朝鮮の国際情勢をめぐる波乱要因の四点をあげた。そのうえで、日本経済の抱える課題として、「外においては世界経済における構造変化への対応、内においては地域間・規模間・業種間における景気回復の格差解消や競争力のさらなる強化」を指摘している。

こうした課題に対しては、成長力・競争力の強化と少子化・高齢化への対

応が欠かせないとし、絶えざる技術革新や高コスト体質の改善といった「イノベーション」に取り組みなければならぬと強調する。

## ワーク・ライフ・バランスを重視

イノベーションの原動力として、「人材の力」をあげ、その推進のためには、「従業員個人が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活ニーズに即した働き方が必要となる」と主張。企業と従業員双方のニーズを満たす、「新たな働き方の推進」が求められているとして、「ワーク・ライフ・バランス」の実践を提唱している。その具体的な内容については、「単なる労働時間の短縮や休暇取得に関することではなく、企業労使の新たな自律的な働き方への挑戦」「急速に進行しつつある少子化および高齢化に企業が対応するための柱」「短時間勤務、裁量労働、在宅勤務などの労働時間や就業場所について、多様かつ柔軟な働き方を可能とする選択肢を用意すること」といった見解を示している。

## 労働側への反論

労働側が今季交渉で重視している労働分配率の是正については、「労働分配率の水準は産業、企業ごとに異なるものであり、労働分配率の高低を一律

に論じるべきではない」との基本的な考え方とあわせて、「傾向的に景気低迷期には上昇し、回復時には低下する」と主張。「景気の変動に応じて短期的に調整することは、賃金や雇用の安定性を損ねる」とクギをさした。

また、春季交渉に向けた基本姿勢として「賃金決定においては、生産性の向上の如何にかかわらず横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない」「激化する国際競争の中では競争力強化が最重要課題であり、賃金水準を一律に引き上げる余地はない」とのスタンスを示し、昨年以上の賃上げを求める労働側の姿勢を強くけん制している。

## 連合など労働側の反論

こうした日本経団連の主張に対して労働側は一斉に反発。連合は、「景気回復は家計部門に波及しつつあるという現状認識は、わが国社会のどこをみていっているのか理解できない」（古賀伸明事務局長談話）と批判し、古賀事務局長は記者会見で、労働分配率の低下について、「総額人件費を抑制しつつける経営側の姿勢に起因する側面が強く、景気と企業業績の回復に努力してきた労働者への配分は上がってしかるべきだ」と反論した。

金属労協も見解で、「ベースアップ

はもはやありえない」との主張に対し、「物価が上昇に転じているにもかかわらず、実質賃金を維持する手段である一律的なベアを『もはや』という字句を否定することは、経営者の努力を放棄したものとして到底容認できない」と強い調子で非難している。

## 労働法制化改革へのスタンス

労働契約法制定のほか労働基準法、パートタイム労働法、最低賃金法の改正などの労働法関連の規制改革の動向についても、改めて基本的な考え方を示している。強く導入を求めている一定の要件を満たすホワイトカラーの労働時間規制の適用を除外するホワイトカラー・イグザンプションについては、「時間外割増賃金の抑止を意図したものではない」と主張。現在、導入が検討されている新制度は、年収要件等の規制が強いため、要件を規定する際には、基本的に企業の労使自治にゆだねるべきであるとしている。また、労働契約法については、①労使自治を最大限尊重する②複雑な手続規程等は設けない③の二点を改めて強調。パートタイム労働法の見直しに当たっても、パートの処遇のあり方については、「法律で一律に規定することは適当でない」との主張を展開する。このように報告は、従来以上に横並びを排し、各企業における「労使自治」による問題解決を訴えている点が大きな特徴になっている。

（調査部）

# 労働組合

○六年の組織率が過去最低を更新、一八・二％に

労働組合の組織率の低下に歯止めが  
かからない。厚生労働省が昨年一二月  
二日に発表した「平成一八年労働組  
合基礎調査」によると、二〇〇六年六  
月末時点の労働組合の推定組織率は前  
年より〇・五ポイント減少し過去最低  
の一八・二％を記録した。また、組合  
員数は一〇〇四万一〇〇〇人で前年よ  
り九万八〇〇〇人減少（一・〇％）し  
た。このうち、パートタイム労働者の  
組合員数は、五二万五〇〇〇人で、前  
年より一三万六〇〇〇人増加（前年比  
三三・四％増）し、組織率は四・三％  
に伸びた。

**組合員数、二年連続の減少**  
調査は六月末現在で実施されたもの。  
それによると、労働組合員数は、一九  
九四年の一三二九万人をピークに減少  
し続けており一二年間で二六五万人減  
少している。

推定組織率は一九四七年の調査開始  
以降、二〇〇三年に初めて二〇％台を  
割る一九・六％を記録。組織率のピー  
クは一九四九年の五五・八％。それ以  
降は低下傾向で一九七六年に三三・七  
％を記録して以降低下し続けている（グ  
ラフは五八ページ参照）。

組織率は、組合員数を雇用者数で除  
して算出する。一九九四年までは分子  
の組合員数が減る年もあったものの、

そうした年は例外でほぼ増加傾向にあ  
った。しかし、分母の雇用者数は非正  
規雇用の増大もあり、ここ数年は横ば  
いだったが、正社員中心の組合員の減  
少が加速。一九九五年からは分子の組  
合員数が減り続けた結果、組織率の低  
下に拍車がかかっている。

## パート労働者の組織率四・三％に

パートタイム労働者数は年々増加し  
ており、前年より一六万人増の一八  
七万人だった。そのうち組合員数は五  
一万五〇〇〇人。前年に比べ一三万六  
〇〇〇人（三二・四％）増加した。推  
定組織率は四・三％（前年比一ポイン  
ト増）。パートタイム労働者の組織率  
は依然、低水準だが、二〇〇二年二・  
七％、二〇〇三年二・三・〇％、二〇〇  
四・五年二・三・三％と毎年着実に伸び  
てきている。なお、全労働組合員数に  
占める割合は、五・二％だった。この  
ところの労働組合の組織化に対する努  
力の成果があらわれているといえるだ  
ろう。連合が進めている「組合づくり・  
第三次アクションプラン」の集計結果  
によると昨年一〇月から一年間で合計  
約二二万人を組合員化した。その半数  
以上の約一一二万人をパート労働者など  
非正規労働者が占めている。民間最大  
産別のUIゼンセン同盟が最も多数の  
パート労働者を組織化しており、その

数は約七万八〇〇〇人。こうした取り  
組みの成果が組織率の前年比一ポイン  
トアップという数字にあらわれたとい  
えよう。

## 一〇〇人未満企業では％台

民間企業の組織率を企業規模別にみ  
ると、従業員数「一〇〇人以上」の  
大企業では四六・七％（前年比一・  
〇％減）、二〇〇～九九九人では一四・  
八％（同〇・二％減）にとどまってお  
り、さらに「一〇〇人未満」ではわず  
か一・一％（同〇・一％減）と、依然  
として一％台になっている。

労働組合員数は、七八八万七〇〇〇  
人で、前年に比べ九〇〇〇〇人減少した。  
規模別では「一〇〇人以上」が四五  
三万六〇〇〇人と全体の五七・五％を  
占める。次いで「三〇〇～九九九人」  
が一二四万二〇〇〇人（二五・八％）、  
「一〇〇～二九九人」が七一万二〇〇  
〇人（九・一％）、「三〇～九九九人」が  
二五万四〇〇〇人（三・二％）、「二九  
人以下」が三万七〇〇〇人（〇・五％）  
となっている。

産業別の組織率は、電気・ガス・熱  
供給・水道業が最も高く五六・八％、  
公務が五〇・〇％。次いで、金融・保  
険業が四九・七％、複合サービス業四  
四・九％、運輸業二六・八％、製造業  
二五・五％などとなっている。一方、

農業・林業・漁業は二・九％、不動産  
業二・六％、飲食店・宿泊業では三・  
七％と五％を切る低水準となっている。

組合員数をみると、製造業が最も多  
く二七三万三〇〇〇人で全体の二七・  
四％を占める。次いで、公務一一二万  
九〇〇〇人（同一一・三％）、卸売・  
小売業九九万二〇〇〇人（同一〇・〇  
％）、建設業九四万六〇〇〇人（同九・  
五％）などの順となっている。

## 連合、中小パート労働者 などへの取り組みを強化

ナショナルセンターなどの組合員数  
をみると、最大の連合は六五二万二〇  
〇〇人で前年より二万一〇〇〇〇人減少  
した。全労連は七〇万一〇〇〇〇人で二  
万二〇〇〇〇人の減少。全労協も一万一  
〇〇〇〇人減少し一三万九〇〇〇人（い  
ずれも産業別組織を通じての加盟組合  
員数）。各団体の組合員数が全組合員  
数に占める割合をみると、連合が六五・  
〇％、全労連が七・〇％、全労協が一・  
四％だった。

組合員の減少幅は縮小してきている  
ものの、分母の雇用者の増加に組合員  
数の伸びが追いつかない以上、組織率  
は低下し続ける。連合では、組織拡大  
への機運が高まりつつあるとしつつも  
「パート労働者等や中小・地場企業等  
の組織化は依然不十分」とし、調査結  
果を厳しく受け止め取り組みをこれま  
で以上に強化する考えだ。

（調査部 才川智広）