

労働組合

T O P I C S

1

強い正社員重視の傾向―厚労省の労働組合実態調査

パートへの加入資格付与は3割弱

パートタイム労働者に労働組合への加入資格を与えている組合は三割弱で、依然、組合活動では正社員を重視している実態が七月一七日に発表された厚生労働省の「平成二〇年労働組合実態調査」で明らかとなった。

調査は組合員規模三〇人以上の約三九〇〇組合を対象に昨年六月三〇日現在の状況を聞いたもの。有効回答率は六四・六%だった。

卸・小売はパート、情報通信は契約労働者を重視

一般の正社員以外でどの範囲の労働者まで加入資格を与えているか聞いたところ、「関連企業への出向者」が八四・五%と最も多く、「使用者の利益代表者に該当しない管理職、専門職」(三〇・〇%)が続く。一方、非正規労働者は「契約労働者」(二三・三%)、「パートタイム労働者」(二三・〇%)、期間工などの「臨時労働者」(一一・二%)、「派遣労働者」(三・一%)のいずれも低い水準にとどまっており、依然として組織化が進んでいないことがわかった。

労働組合の組織拡大にあたり、とくに重視している労働者を尋ねたところ、「在籍する組合未加入の正規労働者」

(二七・九%)、「新規・中途採用の正規労働者」(二七・四%)、「パートタイム労働者」(二四・八%)、「契約労働者」(二二・六%)と、ここでも正社員重視の姿勢がうかがえる。しかし、「卸売・小売業」では「パートタイム労働者」を重視する割合が六二・四%、「情報通信業」では「契約労働者」が四四・一%と非正規労働者をもっとも重視している業種もみられた。

3割が組織拡大を重点課題に

労働組合の組織拡大を重点課題として取り組んでいる労働組合の割合は二〇〇三年の前回調査に比べて四・八ポイント増の二九・六%となり、一九八三年の調査開始以来過去最多となった。産業別では「教育、学習支援事業」(五六・一%)、「情報通信業」(五一・六%)、「運輸業」(五二・六%)が五割を超えた。

三年前(二〇〇五年六月)と比べた組合員数の変化を聞いたところ、「増加した」が前回調査比一四・一%ポイント増の三〇・一%だったのに対し、「減少した」は同二二・七ポイント減の四七・一%。「変わらない」と答えたのは同七・五ポイント増の二二・一%だった。組合員数が増加した理由は「新卒・中途採用の組合加入」(七四・四%)がもっとも多い。前回調査に比べて八

ポイント増加した。

一方、組合員が減少した理由は「定年退職」(六五・四%)、「正規労働者の採用の手控え」(五一・九%)、「自己都合退職」(五〇・九%)の順となっている。理由のうち、「正規労働者の採用の手控え」は前回調査(七三・一%)より二二・二ポイントも低下した。また、前回調査では三一・三%あった「会社都合退職(早期優遇退職を含む)」も二〇・四ポイント低下し、今回は一〇・九%となった。

組合員数が変化した理由として「新卒・中途採用の組合加入」の割合が増え、「正規労働者の採用手控え」「会社都合退職(早期優遇退職を含む)」が減ったことについて、厚生労働省は「前回調査時点(二〇〇三年六月)に比べて今回の調査時点(二〇〇八年六月)のほうが景気がよかったためではないか」としている。

組織率の変化に関する質問では三年前と比べて、「上昇した」が前回調査より五・六ポイント増の一四・〇%、「逆に「低下した」は同七・九ポイント減の二三・六%となっており、組織化の進展が明らかとなった。

労働組合の財政状況については、「楽になった」が前回調査比二・九ポイント増の七・一%だったのに対し、「苦しくなった」が同一四・九ポイント減の

三八・八%。「楽になった」理由を聞いたところ、「組合員の増加」(五四・六%)、「各種活動の縮小」(二八・二%)、「組合費の値上げ」(二六・七%)の順となった。「苦しくなった」理由は、「組合員の減少」(七四・六%)、「組合費の引き下げ・据え置き・減少」(二五・四%)、「各種活動の活発化」(一九・四%)の順だった。

賃金・一時金が最重要課題

組合でこれまで重点的に取り組んできたことは「賃金・一時金」(八七・一%)がもっとも高く、「労働時間(いわゆるサービス残業)・休日」(六〇・三%)、「職場の安全衛生(メンタルヘルスを含む)」(四一・八%)、「組合員の雇用維持」(四一・五%)の順だった。

一方、今後、重点的に取り組むことは「賃金・一時金」(七五・七%)、「労働時間(いわゆるサービス残業を含む)・休日」(五五・二%)、「職場の安全衛生(メンタルヘルスを含む)」(四七・三%)の順。このうち、「職場の安全衛生」は、これまでの重点事項(前回調査比九・一ポイント増)、今後の重点事項(前回調査比一五・一ポイント増)とも前回調査より大きく増加している。近年メンタルヘルスへの関心が高まるなか、労働組合でも職員の心身の健康管理に力をいれつつある実態がうかがえる。

(調査・解析部)

組合費

月額平均四九一七円、パートは約三割の水準―連合総研調査

正規雇用の労働組合員が職場の労働組合に収める月額組合費の平均は四九一七円（加重平均）であることが六月三〇日、連合総合生活開発研究所（連合総研）がまとめた「労働組合費に関する調査報告」でわかった。一方、パート

タイムマーなど非正規雇用の従業員が納付する月額組合費の平均は一四八九円。パートは約三割の水準であった。

調査は一九七五年からほぼ二年おきに実施しているもので、今回で一六回目。二〇〇一年一月に八四四組合を対象に実施し、五八六組合から回答があった。

月収の減少が組合費に反映

今回から調査に加わった官公労組（五六組合）を除いた平均月額組合費（加重平均）は四八八九円。民間労組だけの集計では、〇三年は五一七七円、〇五年は五一〇七円だったが、〇八年の調査では五千円台を割った。このように、組合費が減少傾向にあることについて連合総研は、組合費計算の基礎となる所定内賃金の低下が背景にあるのではないかとみている。

ボーナスから組合費を徴収する制度があり、実際に徴収した組合の数は四七・三％にのぼった。ボーナスから組合費を徴収する制度があるにもかかわらず

徴収しなかった組合（三・九％）と合わせると約半数の組合でボーナスから組合費を徴収する制度を持っている。組織人数別にみると「万人以上」では制度を持つ組合は四割弱にとどまっているが、それ以外の規模ではいずれも五割前後だった。

ボーナスから徴収する一人あたりの年間平均額は八八六〇円。二〇〇五年調査（八三二六円）と比べ大きな変化はなかった。年間組合費の平均額は六一万九千五百円。額の分布では五万円以上八万円未満に約三分の二の組合が集まっている。

非正規への組合員資格付与二・一・三％

調査ではパートタイム、アルバイト、契約社員など非正規従業員組合員の実態も明らかとなった。「非正規従業員は就労していない」と回答した組合はわずか六・一％で、九割以上の企業などで非正規従業員が働いている。しかし、組合員の資格を与えているのはわずか二・一・三％にすぎない（官公労組を除くと二〇・四％）。それでも過去の調査を振り返ると二〇〇三年は一三・四％、二〇〇五年は一六・三％、二〇〇八年は二〇・四％と非正規従業員の組織化は徐々に進んでいることがうかがえる。

連合総研によれば、非正規従業員の組織化が進んでいる企業の業種は非製造業に集中しているという。非正規従業員を組織化している組合に組合員全体に占める非正規従業員の割合を聞いたところ、二四・八％となり、組合員全体の四分の一を占めていることがわかった。内訳をみると短時間就労者が六六・七％と七割近くを占め、フルタイムで働く人の割合は三三・三％だった。

非正規従業員を組織化している組合のほとんどが非正規従業員からも組合費を徴収しており、組合費を徴収していない組合は短時間就労組合員がいる組合で一・五％みられる程度だった。しかし、正規従業員と同じ基準で徴収しているのは、フルタイム就労者で一・九・八％、短時間就労者で二五・四％と二割前後にとどまっており、八割前後の組合では何らかの減額措置を行っている。

その内訳をみると賃金に応じて一定の率で組合費を徴収する「定率徴収」がもっとも多く、フルタイム就労者では三六・五％、短時間就労者では三五・八％を占めた。一方、「定額徴収」はフルタイム就労者で二八・一％、短時間就労者で二三・九％。定率徴収と定額徴収を併用する組合はフルタイム就労者で一六・七％、短時間就労者で一七・

九％と二割を下回った。組合費の納入方法は正規従業員同様、チェックオフ方式を採用している組合が大半で、八四・六％を占めた。

非正規従業員の月額平均組合費（加重平均）で一四八九円だった。正規従業員の組合費の平均（四九一七円）と比べて約三分の一の水準。フルタイム就労者の平均は一九七一円、短時間労働者は一二三三円だった。

非正規従業員のボーナスから組合費を徴収する制度がある組合は三二％にとどまり、そのうち、実際に徴収を行った組合は二〇・八％にすぎなかった。

一・二％の組合は「制度があるが直近の会計年度は徴収しなかった」と回答している。ボーナスからの徴収額をみると一人あたりの平均年間徴収額は二二八五円で、正規従業員からの徴収額（八八一九円）の約四分の一の水準だった。

ストライキ資金一・五・六日分

ストライキの資金の積み立て状況について聞いたところ、約八割の組織で積立制度があるにもかかわらず、今期実際に積み立てた組合は五三・九％にとどまった。

一人あたりの平均積立額は四一九万円の積立総額は平均六億七千九百九十九万円。ストライキを行った場合の賃金補償日数に換算すると平均一・五・六日分に相当する。

（調査・解析部）

地域別最賃

一都道府県に限りて引上げ案を提示

TOPICS

トピックス

3

厚生労働省中央最低賃金審議会（会長 今野浩一郎・学習院大学教授）は七月二十九日、〇九年度における地域別最低賃金改定の目安について、舛添要一・厚労相に答申した。労使が意見の一致をみなかったことから昨年同様、目安に関する公益委員見解を地方最賃審に提示する格好となった。

今年度の目安額については、生活保護水準との乖離額がない三五県については、金融危機後の厳しい経済・企業・雇用動向等を踏まえ、現行水準の維持を基本に引上げ額の目安を示さないことが適当だとした。一方、生活保護水準との乖離額がある一都道府県については、原則として昨年度の予定解消年数から一年を控除した年数（乖離解消予定残年数）に一年を加えた年数（二年、三年、五年）で除して得た金額とすることが適当であると提起。また、新たに乖離額が生じた三県（青森、秋田、千葉）については、乖離額を解消するための期間は原則二年以内とし、地域経済や雇用に影響を及ぼすケースは三年以内が適当で、その年数で除した金額とすることとした。

この答申に沿った場合、引上げ額は、北海道九円、青森三円、宮城一〇円、秋田二円、埼玉二円、千葉三円、東京二〇・三〇円、神奈川二二円、京都一二円、大阪一三円、兵庫八円、広島

八円となる見込みだ。この結果、適用労働者による引上げ額の全国加重平均は七・九円になる。各地方最賃審は公益委員見解を参考にしつつ、都道府県労働局長が地域別最賃額を決定することになる。

緊急避難として乖離額の解消方法見直しもやむなしと判断

昨年度の公益委員見解では、一定の前提下で最低賃金と生活保護を比較し、前者が後者を下回る都道府県については、今年度以降も最新データに基づき算出された乖離額を、解消期間（年数）で解消していくとしていた。しかし、今年度の見解では、各地域の経済・企業・雇用動向等の実態を踏まえ、緊急避難的な措置として、昨年度見解で示した考え方に基づく解消方法を見直すこともやむなしと判断した。

結果、〇九年度における地域別最賃額の改定目安は、①昨年度の地方最賃審で今年度以降も引き続き乖離額を解消するとしていた九都道府県（北海道、宮城、埼玉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島）については、「原則として残された乖離額を昨年度、同審議会が定めた予定解消年数から一年を控除した年数（乖離解消予定残年数）に、一年を加えた年数で除して得た金額」とし、そうした場合に、地域の経済や雇用に

著しい影響を及ぼさないと考えられるケースは「少なくとも当該金額は引き上げるとした上で、乖離解消予定残年数で除して得た金額も充分踏まえた金額」②昨年度に乖離額を一旦解消したが、今年度新たに乖離額が生じた三県（青森、秋田、千葉）については、「これを解消するための期間として地方最賃審で定める年数で除して得た金額」

③その他の県については、「現行水準の維持を基本とし、引上げ額目安は示さないことが適当」とした。

また、残る乖離額を解消するための期間については、①昨年度の地方最賃審答申で原則、今年度で乖離額を解消するとしていたケース（宮城、埼玉、京都、大阪、兵庫、広島）は、「乖離解消予定残年数に一年を加えた年数までと見直すことが適当」②昨年度で乖離額を解消するとしていたケース（青森、秋田、千葉）は「今年度新たに発生した乖離額については、昨年度の公益委員見解で示された考え方を踏まえ、原則として二年以内とすることが適当とされたが、そうした場合に地域の経済や雇用に著しい影響を及ぼすと考えられるケースは三年以内とすることが適当」とした。

さらに、答申では「地方最賃審の審議結果を重大な関心を持って見守る」とし、「同審議会が公益委員見解を充分

参酌され、自主性を発揮されることを強く期待する」とした。

行政機関の業務委託にも最賃履行確保に向けた配慮を要請

なお、答申に合わせて公表された、中央最賃審目安に関する小委員会報告（七月二十七日付）によれば、労使の委員見解の溝は大きく議論は平行線を辿った。

労働者側委員は、「今年の目安審議でも改正最賃法の趣旨の実現に向け、賃金底上げの歩みを止めることなく、最賃水準の着実な改善が肝要」と主張。具体的には、高卒初任給や一般労働者の平均賃金の五〇％程度、連合試算の最低生計費からすると、時給九〇〇円超への引上げが必要とした。他方、使用者側委員は、「最賃の引上げありき前提の目安審議では、結果として雇用の不安定化につながりかねない。賃金の伸び率が過去最悪を更新した賃金改定状況調査結果を十分に慎重に議論すべき」などと主張した。なお、公益委員見解に対し、労使双方とも不満の意を表明するとともに、小委員会として政府に対し、「行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最賃改定により当該業務委託先における最賃の履行確保に支障が生じないよう、発生時の特段の配慮を要望する」として、答申文に加えられた。

（調査・解析部）

労働政策

厚生労働省が来年度予算に盛り込む重点事項案を公表

厚生労働省は七月三十一日、二〇一〇年度予算の概算要求に向けた労働政策の重点事項案をまとめ、同日の労働政策審議会でも明らかにした。

同案では、「現下の厳しい雇用情勢を踏まえ当面、緊急雇用対策の推進に全力をあげる」とのスタンスを表明。すべての世代の人々の働く安心を基軸に、各施策の有機的、効果的な連携・強化が必要とする。そのうえで、「今後の人口減少社会において、国民が将来に希望を持って安心して働けるようにし、我が国社会の活力を維持・発展させていくため、人材投資等による格差是正、全員参加による社会の活力増進を中核に据えた、中期的な対策を実行する」とし、以下の重点施策を盛り込んだ。

引き続き緊急雇用対策に注力

来年度の労働政策の主要な柱は、①安心・活力の実現に向けた雇用対策の推進(雇用)のセーフティネットの整備)②働き方の改革等③国際社会への対応等——の三本で構成している。

まず、一本目の柱である「安心・活力の実現に向けた雇用対策の推進」に関しては、引き続き緊急雇用対策の推進に取り組み。また、「新分野・成長分野を見据えた職業訓練の充実等」として医療、福祉等における職業訓練の拡充、保育士資格取得のための職業訓練

の創設等にも注力。加えて、「ジョブ・カード制度を中心とした労働市場インフラづくり」などの人材投資策にも力を置くほか、「地域における雇用創出の推進」「介護労働者等の確保・定着」や「農林漁業分野における新たな雇用機会の創出」——といった雇用創出策も内容を豊富にする。

若者・女性関連では、「新規学卒者、未就職卒業者等に対する就職支援」として、応募機会の拡大に向け、企業の取り組みを強化する青少年指針を改正。このほか、事業主への助成措置等を行う未就職卒業者早期就職プロジェクトに取り組み。また、「フリーター等正規雇用化プラン」も引き続き推進する。

「仕事と家庭の両立支援」としては、六月に成立した育児・介護休業法の改正に合わせ、短時間勤務制度の定着を促進する助成金の拡充や、中小企業事業主行動計画策定推進二カ年集中プランの実施等に力を入れる。

高齢者、障害者関連では、「いくつになっても働ける社会の実現」を推進するほか、「障害者権利条約への対応」として、次期通常国会での障害者雇用促進法の改正に向けた検討を進める。また、「障害特性に応じた支援策の充実・強化」では、発達障害者に対するカウンセリングを業務として追加。精神障害者の雇用環境の整備に向け、助成金

の創設等を進める。

「改正障害者雇用促進法の着実な施行」に関しては、来年度七月から施行される、障害者雇用納付金制度の対象事業主拡大や、短時間労働の障害者雇用率制度の対象への追加及び除外率引下げについて、事業主への周知を徹底させる。さらに、「障害者に対する職業能力開発支援の強化」では、座学と企業実習を組み合わせた実践的プログラムを創設する。

他方、非正規関連では、「パート労働者と正社員の均衡待遇確保と正社員転換推進」をはじめ、「有期契約労働者の雇用管理改善と正社員転換の促進等」として、有期契約労働者等を対象とした大臣告示の遵守について指導等を強化するとともに、今後の制度のあり方についても検討する。また、「派遣労働者等の雇用安定の確保等」に向け、製造業務派遣、登録型派遣、特定労働者派遣事業のあり方等について検討を進めるほか、優良な人材ビジネス事業者の認定制度を推進する。

加えて、非正規労働者就労支援センターの見直しや、職業紹介・職業相談と生活・住宅相談等を一体的に実施する非正規労働者総合支援センター(仮称)の設置等を通じて、非正規労働者の総合的支援体制の整備を図る。

景気回復期に向け働き方改革プランも

二本目の柱である「働き方改革等」に関しては、「労働関係法令遵守に向けた指導監督の徹底、体制整備」を進める。このほか、「労働条件の改善に取り組む事業主に対する援助・指導」として、とくに医療・介護分野の労働者、技能実習生、自動車運転者、建設労働者等を対象に適切な労働時間管理を支援する。

また、景気回復期にも長時間労働を抑制しつつ安定雇用を増やすための働き方改革プラン(仮称)の推進に着目する。「改正労働基準法の施行等による長時間労働の抑制」に向けては、来年四月から月六〇時間超の時間外労働の割増賃金率を五〇%へ引き上げることに伴い、事業場に対する三六協定の適正化指導や、中小企業の割増賃金率引上げ好事例の情報提供等に取り組むとしている。さらに、「企業におけるメンタルヘルス対策」や「重篤な労働災害の防止」といった、労災防止・心身の健康確保にも力を入れる。

三本目の柱である「国際対応等」に関しては、「外国人研修・技能実習制度の見直しと運用適正化」策として、改正入国管理法の成立を受け、技能実習制度推進事業運営基本方針といった各種ガイドラインを改正。また、「高度外国人材の就職促進」「外国人指針に基づく雇用管理改善の一層の推進」——など、外国人労働者問題への適切な対応を中心に据えている。(調査・解析部)