

スペシャルトピック

# 正社員以外の労働者に関する話し合い 「同一労働同一賃金」が最多

## ——厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」結果

厚生労働省は6月2日、2020年「労使間の交渉等に関する実態調査」の結果を発表した。それによると、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合の、過去1年間に正社員以外の労働者に関して使用者と話し合いがもたれた割合は56.5%で、その内容は「同一労働同一賃金に関する事項」(40.5%)が最も多かった。

調査は労働環境が変化するなかでの労働組合と使用者の間で行われる団体交渉、労働争議および労働協約の締結等の実態を明らかにすることを目的に実施。対象は、民営事業所における組合員30人以上の労働組合で、2020年6月30日の状況等について調べた。産業、組合員数、都道府県、労働組合の種類別に層化して無作為に抽出した5,161労働組合のうち3,335労働組合から有効回答を得た。

労働者が組織に個人加入する形式で、その内部に独自の活動を行うことができる下部組織を持たない労働組合を「単位組織組合」、独自の活動を行うことができる下部組織を持つ労働組合を「単一組織組合」と分類し、その「単一組織組合」の最上部組織を「本部組合」、最下部組織を「単位扱組合」とした。「単位組織組合」と「単位扱組合」を「単位労働組合」としている。

### 4割がパート等の加入資格あり

事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合の状況を、本部組合および単位労働組合に尋ねた。

正社員以外の労働者の組合加入資格と組合員の有無を、労働者の種類別にみると、「組合加入資格がある」と回答した割合は、「パートタイム労働者」38.2% (2018年35.6%)、「有期契約労働者」41.4% (同39.9%)、「嘱託労働者」37.4% (同35.6%)、「派遣労働者」6.1% (同5.2%)となった。2018年の調査と比べると、全ての労働者の種類で加入資格があると回答した割合は高まっている。

「組合員がいる」と回答した割合は、「パートタイム労働者」29.5% (同28.6%)、「有期契約労働者」31.5% (同31.1%)、「嘱託労働者」30.4% (同29.2%)、「派遣労働者」1.2% (同

1.3%)となっている(表1)。

また、過去1年間(2019年7月1日~2020年6月30日)に、正社員以外の労働者に関して使用者側と「話し合いがもたれた」と回答した割合は56.5%となった。その事項について尋ねると(複数回答)、「同一労働同一賃金に関する事項」が40.5%で最も高い。次いで「賃金に関する事項」(31.7%)、「福利厚生に関する事項」(26.6%)などとなっている(表2)。

### 9割が労使関係は安定と回答

使用者側と労使関係の維持についての認識を、本部組合および単位労働組合に尋ねると、「安定的に維持されている」51.1%(2018年53.1%)と、「おおむね安定的に維持されている」38.8%(同38.2%)を合わせた『安定的』と認識している労働組合は89.9%(同91.3%)となっている。

表1 正社員以外の労働者の組合加入資格の有無及び組合員の有無別割合  
(本部組合及び単位労働組合)

区分	事業所に当該労働者がいる計 1)	組合加入資格の有無			組合加入資格がない
		組合加入資格がある 2)	組合員の有無		
			組合員がいる	組合員はいない	
令和2年調査					
パートタイム労働者	100.0	38.2	29.5	8.5	61.8
有期契約労働者	100.0	41.4	31.5	9.3	58.1
嘱託労働者	100.0	37.4	30.4	6.4	62.6
派遣労働者	100.0	6.1	1.2	4.9	93.6
平成30年調査					
パートタイム労働者	100.0	35.6	28.6	6.8	64.2
有期契約労働者	100.0	39.9	31.1	8.2	59.7
嘱託労働者	100.0	35.6	29.2	5.9	63.9
派遣労働者	100.0	5.2	1.3	3.8	94.6

注：1) 組合加入資格の有無「不明」を含む。

2) 組合員の有無「不明」を含む。

資料出所：厚労省発表資料（以降の表も同様）。一部加工したものもある。

表2 過去1年間に使用者側と正社員以外の労働者に関する話し合いが持たれた事項別割合（本部組合及び単位労働組合）

区分	計	複数回答（単位：％）令和2年												
		過去1年間に使用者側と正社員以外の労働者に関する話し合いが持たれた事項	パートタイム労働者の雇入れに関する事項	有期契約労働者の雇入れに関する事項	正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の正社員への登用制度	正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）への通知	正社員募集の際の正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の労働条件	正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件	賃金に関する事項	教育訓練に関する事項	福利厚生に関する事項	雇止めに関する事項	契約の締結・更新・更新に関する事項	派遣労働者に関する事項
		1)	1)	2)	2)	3)	3)	4)	4)	5)	5)	6)	6)	
本部組合及び単位労働組合	計	100.0	56.5	19.9	17.4	23.8	12.9	38.3	31.7	17.9	26.6	19.5	13.5	40.5

また、「どちらともいえない」は6.3%（同5.2%）、「やや不安定である」は2.4%（同1.4%）、「不安定である」は1.2%（同1.6%）となった。

『安定的』と回答した割合を企業規模別にみると、「5,000人以上」が最も高く94.1%で、「30～99人」が最も低く84.2%と、約10ポイントの差が出ている。企業規模が大きくなるほど『安定的』と回答する割合は高くなっている。

**賃金・退職給付に関する交渉が7割**

過去3年間（2017年7月1日～2020年6月30日、以下同じ）で、「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると（複数回答）、「賃金・退職給付に関する事項」が74.9%で最も高く、次いで「労働時間・休日・休暇に関する事項」が74.1%、「雇用・人事に関する事項」が61.0%などとなっている。また、今回の調査から追加された事項の「同一

労働同一賃金に関する事項」は42.4%の回答を集めた。

何らかの労使間交渉があった組合で、事項別に交渉状況を見ると、「使用者側と話し合いが持たれた」割合は「賃金額」で最も高く92.1%で、次いで「職場環境に関する事項」（90.3%）、「賃金制度」（89.4%）などとなっている。「同一労働同一賃金に関する事項」は88.5%となった。

また事項別に、「労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が

設けられた」と回答した組合の割合をみると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」が37.5%で最も高く、次いで「賃金額」37.1%、「賃金制度」33.3%などとなっており、「同一労働同一賃金に関する事項」は17.9%となっている（表3）。

**団体交渉を行った労組は3ポイント増加**

過去3年間において、使用者側との間で行われた団体交渉の状況を見ると、

表3 過去3年間における労使間の交渉形態等の状況別割合

（単位：％）令和2年

事項	何らかの労使間の交渉があった計	労使間の交渉形態（複数回答）					労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた	
		使用者側と話し合いが持たれた	団体交渉が行われた	労使協議機関での話し合いが行われた	労働争議が生じた	使用者側から一方的に説明・報告・通知等がなされた	令和2年	平成29年
<b>賃金・退職給付に関する事項</b>								
賃金制度	100.0	89.4	50.4	31.4	0.7	3.5	33.3	34.3
賃金額	100.0	92.1	60.8	31.8	0.7	2.8	37.1	36.0
配偶者手当	100.0	83.3	38.7	32.6	-	2.6	24.0	21.0
退職給付（一時金・年金）	100.0	89.1	45.3	37.9	1.0	3.0	30.5	23.0
<b>労働時間・休日・休暇に関する事項</b>								
所定内労働時間	100.0	87.1	35.5	34.7	0.7	1.8	28.0	24.9
所定外・休日労働	100.0	86.8	33.0	41.1	0.7	1.9	25.8	20.9
休日・休暇 1)	100.0	88.7	40.4	38.6	0.6	3.0	32.7	37.4
育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度	100.0	84.6	36.8	37.6	0.3	4.4	37.5	39.9
<b>雇用・人事に関する事項</b>								
要員計画・採用計画	100.0	81.5	21.2	39.9	-	8.0	6.6	6.0
雇用の維持・解雇	100.0	80.3	19.9	37.6	0.3	4.4	13.3	13.8
配置転換・出向	100.0	80.2	15.5	38.0	0.5	6.3	11.0	7.1
昇進・昇格・懲戒処分	100.0	81.7	17.6	40.0	0.1	8.5	11.7	11.3
人事考課制度（慣行的制度を含む）	100.0	83.0	24.6	37.3	0.2	6.1	17.7	19.7
定年制・再雇用・勤務延長	100.0	87.0	30.1	39.5	0.2	2.8	18.5	18.8
<b>職場環境に関する事項</b>	100.0	90.3	25.9	39.7	0.2	1.2	10.5	6.0
健康管理に関する事項	100.0	86.9	23.2	37.6	0.1	3.4	10.5	10.8
<b>経営に関する事項</b>								
企業組織の再編・事業部門の縮小等	100.0	79.2	18.9	43.3	0.2	10.3	10.7	11.7
<b>教育訓練に関する事項</b>	100.0	81.1	18.0	35.8	0.1	4.9	9.0	7.8
福利厚生に関する事項	100.0	86.3	29.2	40.8	0.1	4.0	20.2	14.3
男女の均等取扱いに関する事項	100.0	79.4	17.8	39.8	0.1	3.2	17.5	14.3
労働協約の解釈・疑義に関する事項	100.0	82.2	21.4	39.7	2.7	3.0	22.5	23.9
同一労働同一賃金に関する事項 2)	100.0	88.5	23.7	38.6	0.2	1.6	17.9	-

注：過去3年間とは、平成29年7月1日から令和2年6月30日までをいう。

- 1) 育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度を除く。
- 2) 教育訓練、福利厚生等を含む。

「団体交渉を行った」と回答した組合の割合は70.5%、「団体交渉を行わなかった」は29.4%となっている。団体交渉を行った労働組合は2017年の調査（67.5%）から増加している。

「団体交渉を行った」労働組合について、交渉形態をみると（複数回答）、「当該労働組合のみで交渉」が85.3%で最も高く、次いで「企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉」（12.4%）、「企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉」（4.4%）などの順となっている。

また、団体交渉の1年平均交渉回数を見ると、「3～4回」（34.5%）が最も多く、次いで「1～2回」（30.9%）、「5～9回」（23.9%）などとなっている。

過去3年間に団体交渉を行わなかった組合に対して、その理由を尋ねると、

「上部組織又は下部組織が団体交渉を行うことになっているから」が最も高く、57.5%。次いで「労使協議機関で話し合いができたから」（18.8%）、「団体交渉を行う案件がなかったから」（17.7%）などとなった。

### 9割は労働争議がなかったと回答

過去3年間の、労働組合と使用者との間での労働争議の発生状況を見ると、「労働争議があった」は2.7%で、「労働争議がなかった」は97.2%となった。労働争議を行った労働組合は2017年の調査（1.8%）からやや増加している。

「労働争議があった」と回答した労働組合だけで、争議行為と第三者機関の関与の状況を見ると、「争議行為があった」と回答した割合は82.5%で、「第三者機関の関与のみで争議行為が

なかった」と回答した割合は16.1%となっている。

「争議行為があった」割合（82.5%）の内訳は、「争議行為と第三者機関の関与があった」が32.7%、「争議行為のみで第三者機関の関与がなかった」が49.8%となっている。

過去3年間に労働争議がなかった労働組合について、その理由を尋ねると（主なもの3つまで回答）、「対立した案件がなかったため」が55.8%で最も高く、次いで「対立した案件があったが話し合いで解決したため」（34.7%）、「対立した案件があったが労働争議に持ち込むほど重要性がなかったため」（12.5%）などとなっている。

### 半数以上が問題解決に「団体交渉」を重要視

労使間の諸問題を解決するために今

表4 過去3年間の企業組織の再編・事業部門の縮小等における労働協約の承継についての話し合いの状況別割合（本部組合及び単位組織組合）

(単位：%)令和2年

区 分	計	労働協約の承継についての話し合い状況							労働協約はない	企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施されなかった
		企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施された	話し合いが持たれた			話し合いが持たれなかった				
			話し合いの内容（複数回答）	労働条件その他労働者の待遇を定める規範的部分について持たれた	債務的部分（規範的部分）以外の部分について持たれた	話し合いが持たれなかった				
本部組合及び単位組織組合	計	24.0	(100.0)	( 54.9)	[100.0]	[ 96.0]	[ 22.3]	( 32.8)	( 10.6)	75.4
< 企業規模 >										
5,000人以上	100.0	38.9	(100.0)	( 69.7)	[100.0]	[ 97.9]	[ 44.6]	( 29.9)	( 0.4)	61.1
1,000～4,999人	100.0	29.6	(100.0)	( 66.7)	[100.0]	[ 96.8]	[ 16.5]	( 25.7)	( 6.5)	69.4
500～999人	100.0	26.1	(100.0)	( 39.6)	[100.0]	[100.0]	[ 13.7]	( 41.8)	( 16.9)	73.6
300～499人	100.0	33.0	(100.0)	( 60.4)	[100.0]	[100.0]	[ 21.6]	( 33.9)	( 5.2)	65.2
100～299人	100.0	21.9	(100.0)	( 48.8)	[100.0]	[ 97.4]	[ 15.3]	( 33.4)	( 14.9)	77.7
30～99人	100.0	9.7	(100.0)	( 46.1)	[100.0]	[ 61.3]	[ 58.0]	( 33.4)	( 18.2)	89.9
< 労働組合員数規模 >										
5,000人以上	100.0	37.0	(100.0)	( 80.7)	[100.0]	[ 96.2]	[ 44.3]	( 17.9)	( 1.3)	63.0
1,000～4,999人	100.0	32.9	(100.0)	( 63.4)	[100.0]	[ 94.4]	[ 29.3]	( 33.3)	( 3.3)	66.6
500～999人	100.0	34.4	(100.0)	( 66.9)	[100.0]	[100.0]	[ 8.7]	( 28.9)	( 3.4)	63.7
300～499人	100.0	31.0	(100.0)	( 43.5)	[100.0]	[ 97.4]	[ 23.9]	( 49.8)	( 4.5)	68.8
100～299人	100.0	24.2	(100.0)	( 55.4)	[100.0]	[100.0]	[ 19.4]	( 37.8)	( 6.8)	74.9
30～99人	100.0	19.0	(100.0)	( 50.4)	[100.0]	[ 90.8]	[ 25.3]	( 25.6)	( 20.4)	80.5
< 労働組合の種類 >										
本部組合	100.0	33.0	(100.0)	( 52.3)	[100.0]	[ 96.2]	[ 26.9]	( 40.7)	( 5.9)	65.7
単位組織組合	100.0	22.8	(100.0)	( 55.4)	[100.0]	[ 96.0]	[ 21.5]	( 31.4)	( 11.5)	76.6
平成29年調査計	100.0	27.4	(100.0)	( 61.6)	[100.0]	[ 98.9]	[ 9.9]	( 32.3)	( 3.6)	64.4

注：過去3年間とは、平成29年7月1日から令和2年6月30日までをいう。

( ) 内は、本部組合及び単位組織組合のうち、企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施された労働組合に対する割合である。

[ ] 内は、本部組合及び単位組織組合のうち、労働協約の承継についての話し合いが持たれた労働組合に対する割合である。

1) 企業組織の再編・事業部門の縮小等の実施の有無「不明」を含む。

2) 労働協約の承継についての話し合いの有無「不明」を含む。

後最も重視する手段を尋ねたところ、「団体交渉」50.7% (2017年38.4%) が最も高く、「労使協議機関」44.9% (同56.2%)、「苦情処理機関」0.9% (同1.2%)、「争議行為」0.9% (同0.4%) などと続く。

「団体交渉」は企業規模が小さいほど、回答割合が高くなり、「30~99人」では70.6%、「5,000人以上」で39.7%となっている。一方「労使協議機関」は企業規模が大きいほど、重視している割合が高くなり「5,000人以上」で52.5%、「30~99人」で23.0%となっている。

### 9割が労働協約を締結している

労働組合と使用者（または使用者団体）間で結ばれる労働協約の締結状況をみると、労働協約を「締結している」が93.1% (2017年94.8%)、「締結していない」が6.8% (同4.6%) となっ

た。

### 「企業組織の再編・事業部門縮小」について半数が話し合いを持つ

過去3年間に労働組合員が所属する事業所で、企業組織の再編・事業部門の縮小等における労働協約の承継に話し合いがあったか本部組合および単位組織組合に尋ねたところ、「企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施された」と回答した労働組合は24.0% (2017年27.4%)、「企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施されなかった」は75.4% (同64.4%) となった。

「企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施された」労働組合のうち、労働協約の承継について「話し合いが持たれた」組合が54.9% (同61.6%) で、「話し合いが持たれなかった」割合は32.8% (同32.3%)、「労働協約はない」が10.6% (同3.6%) となっている。

規模別にみると、労働組合員数の規模が小さいほど、「話し合いが持たれた」と回答した割合はおおむね低い傾向にある。「5,000人以上」が80.7%に対して、「30~99人」が50.4%、「100~299人」が55.4%と低くなっている。

### 労働協約の「債務的部分」を話し合ったのは22%

「話し合いが持たれた」内容をみると（複数回答）、労働協約の「労働条件その他労働者の待遇を定める規範的部分について持たれた」が96.0% (同98.9%)、労働協約の「債務的部分（規範的部分以外の部分）について持たれた」が22.3% (同9.9%) となっている（表4）。

（調査部）

## JILPT BOOKS

好評発売中！

労働政策研究・研修機構（編）

# 新時代のキャリアコンサルティング

—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来

## 実践に役立つ有益なキャリアコンサルティング理論を紹介

パーソンズなどの基礎的理論から90年代以降の新しい理論まで、数多くの理論をバランスよく紹介。キャリアカウンセラーや職業相談、学校でキャリア教育に携わる方はもちろん、キャリアコンサルティングに関心のある方など、どなたでも幅広く活用できる標準的な内容の1冊です。

**特色**

- 1つの理論を4ページでコンパクトに紹介・解説。どのページからでも体系的に読むことができます。（全て図表入）
- 実践場面との結びつきを特に意識し、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、全理論について実践にどう活かせるかを書き込みました。
- 更に深く学びたい方のため、各理論の参考文献を豊富に紹介。



A5判 242頁 2016年8月31日発行  
ISBN978-4-538-41159-0

定価： **2,037** 円(税込)

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

