

# 特集

## パートタイマーの組織化と処遇改善

### —労働組合が直面する課題—



いわゆる非正社員（一六三万人）が企業に雇われて働く人の三人に一人まで拡大し、その約七割（一二〇万人）を労働時間の短い「パート・アルバイト」が占めている（総務省「労働力調査詳細結果」）。数だけでなく、パートタイマーが企業経営にとって欠かせない戦力になるなか、パートタイマーと同じ職場で働く機会が増えてきた正社員中心の労働組合にとっても、その組織化と処遇改善は見過ごすことのできない課題となってきた。J-LP Tが実施した調査などを材料に、労働組合が直面する課題を考える。

# パートタイマーの組織化を考える

## JILPPT「パートタイマーの組織化に関する調査」から

JILPPT 主席統括研究員 浅尾 裕

この一〇年において、わが国の雇用の非正規化がかなりのスピードで進んだことは周知のこととなっている。それは、単に非正規雇用が全体の雇用

に占める割合が上昇したということにとどまらず、雇用の世界が「相転移」を起したものと考えるべきだとも思われる(1)。その変化の最終章に、非正規雇用者の労働組合への組織化の進展があるといえる。本稿では、非正規雇用の代表格であるパートタイマーの組織化について、JILPPTが行った調査結果を基に主要な論点を紹介してみたい。

### 進むパートタイマーの組織化

パートタイマーの組織化は、いまだそのレベルは低いものの着実に進展している。厚生労働省が全国の労働組合を対象に毎年実施している「労働組合基礎調査」により、パートタイマーの組合員数の推移をみると、平成一三年には二八万人であったものが、平成一四年には二九万人、一五年三三万人、一

六年三六万人、一七年三九万人と順調に増大してきている。一八年についてはこれから調査されるが、各種報道で大手スーパーなどを中心にパートタイマーの組織化の進展事例が紹介されており(2)、やはり増加基調にあることが推測される。ただし、八〇〇万人近く存在するパートタイマー総数に比べれば、組織化の水準(組織率)自体は平成一七年で五%程度と推定され、いまだ決して高いとはいえない。しかし一方、組織率は年々順調に上昇してきていることもまた事実である(表1参照)。

引き続き基礎的なデータを紹介しておこう。JILPPTが働く個人を対象に平成一七年九月に実施した「日本人の働き方総合調査」によりパートタイマーの組織化の状況を見ると、「労働組合に入っている」とする人の割合は正社員では三六・五%であるのに対して、パートタイマーで七・五%にとどまっている(3)。この調査では、パートタイマーの未組織の背景の一端をみる事ができる。「職場に労組がない」とする人が六三・四%と三分の二近くを占め、また、「職場に労組はあるもののパートタイマーである自分に



写真提供・共同通信社

表1 パートタイマーの労働組合組織状況

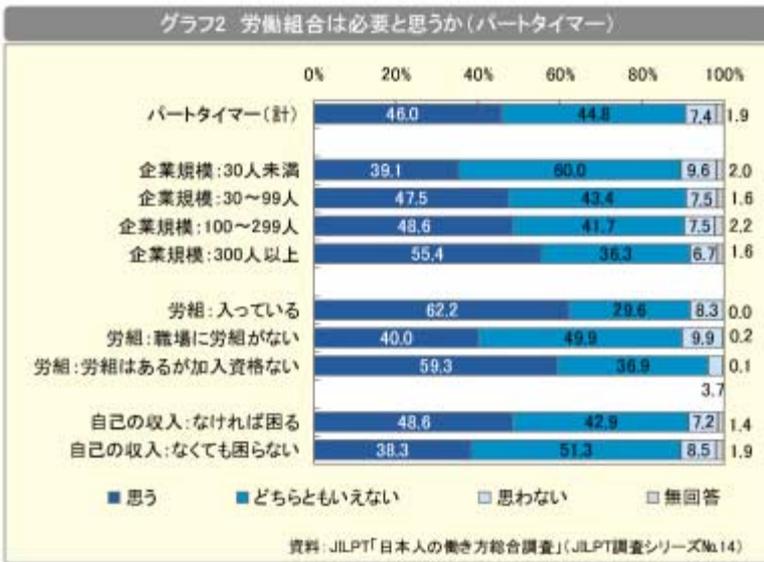
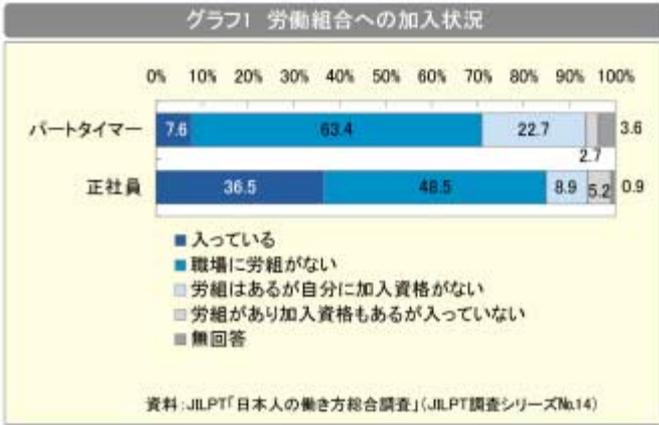
(万人、%)	パートタイマーの労働組合員数	公表組織率	試算組織率
平成13年	28.0	2.7	—
14	29.3	2.7	4.2
15	33.1	3.0	4.5
16	36.3	3.3	4.8
17	38.9	3.3	5.0

資料:厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査-詳細集計」  
注:「公表組織率」は、「労働力調査」の週間(実)就業時間35時間未満の雇用者(各年6月)を分母にしたものであり、一方、「試算組織率」は雇用形態がパートタイマーである雇用者(各年4~6月)を分母にしたもので、筆者試算。

を認めていないことなどがあるものといえる。後者の要因は、まさに既存労組の取り組みが求められることを示唆している(グラフ1参照)。

### 労組に期待するパートタイマーは多い

同じ「日本人の働き方総合調査」により、「労働組合は必要と思うか」の問いに対するパートタイマーの回答状況をみると、「思う」が四六・〇%と半数近くを占め、「どちらともいえない」が四四・八%で、「思わない」とする人は七・四%にすぎない。これを見るとのようにみるか論者によって異なるかも知れないが、少なくとも労働組合側からの的確な働きかけがあれば、労組に加入する人は今よりはもっと増大するであろうといえる。



この回答状況を、他の設問事項とクロスさせた集計結果をみると、①企業規模が大きいほど労組を必要と思う人は多くなる、②労組に現に入っている人と職場に労組はあるが加入資格がなく入っていない人とは、同じ程度の必要度の認識がある、③自己の収入が必要を指摘する人が多い、といった傾向がみられる(グラフ2参照)。

職場に労働組合があるパートタイマーは、労働組合に対する期待がかなり高く、また、その背景の一つには、今日、パートタイマーの収入が家計にとって重要なものとなっていることがあり、

### パートタイマー組織化先進産別労組を対象にした調査

働く人々が労働組合に組織化されるのは、一般的に、①雇主の取扱いがあまりに酷く、その理不尽さに耐えかねて職場の仲間とともに自発的に新たに労組を結成したり、一人で個人加入が可能な既存労組に駆け込んだりする場合、②既存労組の勧誘(「オルグ」)を受けて組合員となる場合、の大きく二つがあるものといえる(5)。

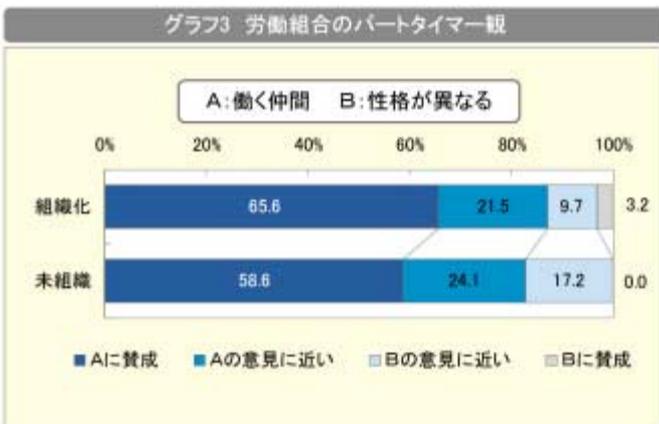
パートタイマーの組織化についても、これら二つのルートがあり、①の場合も社会的にみて重要な役割を果たすものがあるが、今日、①のみによりマクロ的にみた組織率が上昇するほどの組織化が生じることは考えにくいことから、パートタイマーの組織化については、②の場合を中心に考えることにしたい。また、前述のとおりパートタイマーの組織化はまだ低いレベルにとどまっているため、全般的な考察には必ずしも適さないものと考えられた。

そこで、JILPTではパートタイマーの組織化に積極的に取り組んでおり、組織化もかなり進んでいる五つの産別労働組合組織傘下の労働組合を対象に「パートタイマーの組織化に関する調査」(以下「パート組織化調査」という)を実施し、パートタイマー組織化の実際を調査した(6)。以

### まずは、仲間意識から

下本稿では、パートタイマー組織化を進めるために必要な要因を中心に、この調査結果から浮かび上がったものを紹介してみたい。

組織化の原点は、原則として、「同じ働く仲間」という意識がベースになるものと考えられる。「パート組織化調査」によると、労働組合が「正社員もパートタイマーも同じ働く仲間」と考えている割合をみると、パートタイマーを組織化している組合では未組織の組合よりも高くなっている(6)(グラフ3参照)。また、こうした仲間意識形成の背景の一つを調査から指摘するとすれば、「予想以上に仕事が忙しくなったときにパートは当てになる」という考えを持っているところほど仲間



意識が高いことがある。すなわち、職場の仕事面で助け合える存在になっているということであろう。

こうした仲間意識に支えられながら、パートタイマーを組織化する動機が形成されていくのであろう。「パート組織化調査」によりパートタイマーを組織化した組合のその理由をみると、「パートタイマーの労働条件の向上」を挙げたところが六〇・九%と最も多く、次いで「組合の交渉力の強化」(五八・六%)、「職場でのパートタイマーの増大」(五〇・六%)、「職場の過半数

代表の確保」(五〇・六%)などとなっている。これは複数回答であり、同時に二つ以上の理由を挙げている組合がほとんどである。これら上位四つの理由のいずれかでも挙げた組合を一〇〇%としてみると、「パートタイマーの労働条件の向上」を挙げたところは七二・六%に達しており、「労働条件の向上」を挙げることなく例えば「職場の過半数代表の確保」といういわば組合本位の理由を挙げたところは一七・八%にとどまっている。過半数代表の確保や交渉力の強化をめざすのも、多くの場

合、その基本にはパートタイマーの労働条件向上への動機があるものといっ

てよいであろう。

**組織化に向けた取り組み**

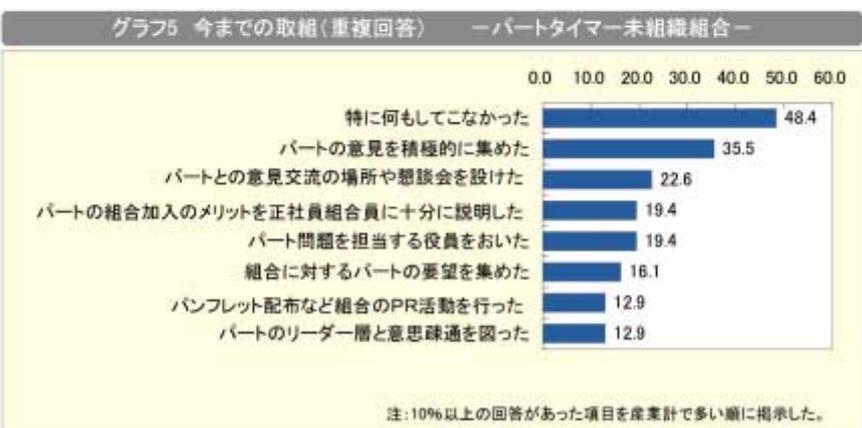
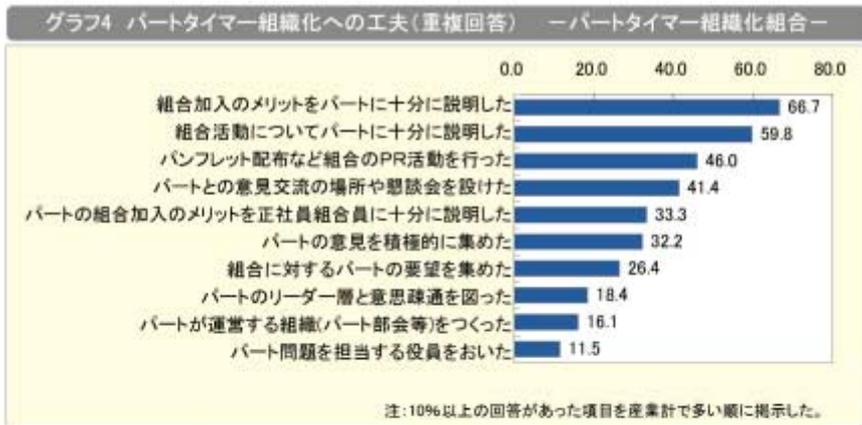
組織化への動機ができれば、それに向けた取り組みが開始される。「パート組織化調査」により既にパートタイマーの組織化をしている組合に組織化に向けた工夫を尋ねた結果をみると(グラフ4参照)、「組合加入のメリットをパートタイマーに十分説明した」が三分の二で挙げられているのを始め、組合活動について十分に知ってもらう取り組みが上位にきており、次いで「パートタイマーとの意見交流の場などの設置」を始めとしてパートタイマーの意見、要望を収集するための活動を挙げたところが多くなっている。また「パートタイマーの組合加入のメリットを正社員組合員に十分説明した」が五位にランクされており、こうした活動が重要であったところも少なくないといえる。

以上は既に組織化を行った組合における取り組みであるが、一方、調査時点では未組織であった組合についてみると(グラフ5参照)、「特に何もしてこなかった」とするところが半数近くあるなど取り組みをしていないところが少なくなっているが、その中で行われている取り組みをみると「パートタイマーの意見を積極的に集めた」(三五・五%)を始めパートタイマーの意見、要望を収集するための活動が上位にきている。

以下は、こうした調査結果を踏まえた筆者の考えになる。組織化のための

取り組みを始めた初期においては、組合の職場役員などがパートタイマー従業員の中に入って、彼女/彼たちの声や意見に真摯に耳を傾ける段階がどうしても必要のように思われる(8)。彼女/彼たちの要求は多様であることがしばしばである。例えば働く時間帯の選択の幅の拡大であったり、ときに自社商品購入時の割引率の拡大であったりするかも知れない。正社員においてはあまり考えられない事項が問題とされることも少なくない。それらにも真摯に耳を傾ける。焦ってはいけませんが、そうしている間に、パートタイマーの中に「組合は本気で自分たちの声を聴くつもりだ」との信頼感が形成され始めるであろう。それを確信できた段階で、労働組合とはどのようなもので、どんな活動をし、どうした成果があるのかを本格的に説明する段階に移行していく。その過程で、組織化に当たってのその職場なりの問題点がみえてくるとともに、同時にそれを乗り越えるための方途もわかるようになるであろう。また、組織化の前に、パートタイマーの関心事項の中でその企業にとつて比較的实现しやすい事項について組合が会社側と交渉し、実現してみせることも有効であろう。そうした過程を経て組織化は実現する。これらは既存組合にとつて必ずしも容易なことではないかも知れないが、非正規化の流れの中で、長期的には組合の存続の成否を決めるほど重要な課題であると認識するならば、やらなければならない取り組みであろう。

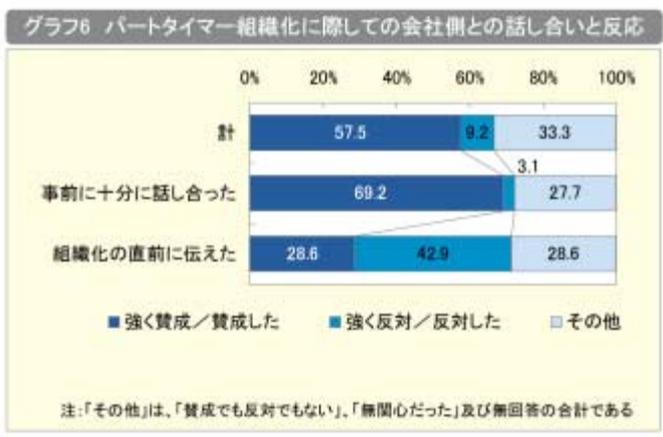
組織化に当たった工夫としては、上記のほか、①いきなりパートタイマ



①全員を組織化するのではなく、例えば週二〇時間以上勤務する人たちからまず組織化する、②組合費の徴収基準は、正社員の組合員と同様とするのが原則的に望ましいものの、組織化した当初は例えば定額制にし、賃金制度の整備（正社員との均衡ある制度への改善）が実現するとともに同一化を図る、といったことも考えられてよい。

### パートタイマー組織化への会社の反応

そして最後の難関、会社側との話し合いに至る<sup>9)</sup>。しかし、「パート組織化調査」によれば、既にパートタイマーの組織化ができていたところでは、会社側の反対は意外に少なく、賛成したとすると多い<sup>10)</sup>。この背景については、調査では、労働組合が会



社側と事前に十分話し合ったことが大きいということができる(グラフ6参照)。これには、労使が普段から十分に話し合うことができる風土ができていっている面もあるが、労使の話し合いこそが円滑な組織化にとって必要であることはいえる。

とはいえ、労働組合の結成譚を垣間見れば、案ずるよりも産むがやすし、のことわざどおり、結成前には忌避を示していた場合でも、組合が出来てみれば雇用主にとつてもメリットがあることが理解されることが少なくない。

もとよりそうなるためには組合側の節度ある態度が求められることは忘れてはならない。そのことを前提として、真摯な話し合いを尽くしてもなお会社側が誠実な姿勢を示さない場合には、当面の会社側の反対を差し置いても、組織化の実行を図ることもまたやむを得ないであろう。

### なぜ組織化するのか

「パート組織化調査」により、パートタイマーの組織化を既に行った組合が組織化の成果をどのように評価しているかをみると、「パートタイマーの意見を組合活動に反映できるようにになった」(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で七九・三%)、「職場における従業員の代表性を確保できた」(同七三・六%)、「パートタイマーの労働条件が向上した」(同七〇・%)など概ね高い評価を示す回答となっている。

本稿に与えられた紙幅も残り少なくなってきたので、まとめ兼ねて少し理念的なことを最後に書いておきたい。

直前にみたように、組織化を果たした組合は、概ね組織化を高く評価している。パートタイマーの意見が組合、ひいては労使間で取り決められる人事労務管理のあり様に反映でき、組合は職場で働く人々を代表する立場を引き続き確保でき、その結果パートタイマーの労働条件が向上したとすれば大成功といつてよいであろう。

今日、パートタイマーをめぐる人事労務管理上の課題は多岐にわたる。例を挙げれば、一つに「正社員」への転換制度の導入がある。人々がパートタイマーとして働く場合には一定の事情が背景にあることが少なくない<sup>11)</sup>。そうした事情がなくなるとき、それまでの馴れた職場で引き続き正社員の働くことができれば労使双方にとって有益であると考えられるが、実際にはそれに伴い解決しなければならぬ問題もあつてなかなか進まないのが実情である。まさにこうした問題は、労使で話し合う以外に解決しようがない。二つに、賃金面を中心としたパートタイマーの処遇改善の課題が挙げられる。世上、正社員とパートタイマーとの「均衡処遇」とか「公

「正処遇」とかいわれる問題である。さらにもう一つ例示すれば、パートタイマーが家庭と仕事との両立の最前線に居ることから、柔軟な休暇制度に対する要望、というより必要性が高いものといえる。そのほかにも種々のものがあるが、これらの課題はパートタイマーだけではなく正社員を含めた職場(人事労務管理ユニット)全体で調整を図らなければならないテーマである。

従来、労働研究の分野では、パートタイマーは「縁辺労働力」などという失礼な名称で呼ばれることが少なくなかった。しかし、いまやパートタイマ



1を始めたとする非正規労働は、企業にとっても家計にとっても「なくてはならない」存在となってきた。このことが、冒頭で述べた「相転移」のコア部分である。であるからには、その労働条件は、正社員の労働条件に付随する形で決まるのではなく、自らの仕事能力と働くことによって犠牲にするもの（＝機会費用）との両方が適切に評価されて決められることが求められる。それが市場経済の原理である。市場経済が労働面でもうまく機能するためには、一定部分の人々が市場の積極的アクターである労働組合に組織されていることが不可欠である。ゆえに今日、市場の神様はパートタイマーの組織化が進展することを望まれていると考えてよいであろう。

〔注〕

1. 「相転移」とは、物理学で使われる用語であるが、代表的な例は水の相転移がある。（熱・運動エネルギーの上昇とイミクロ的な変化が、ある点の温度、摂氏ゼロ度を超える時点でマクロ的な形態が個体（氷）から液体（水）に劇的に変化し、相転移を起す。同様に「相転移」は、社会的な事象をイメージ的に表現する際にも適当な言葉ではないかと考えられる。
2. 数多くの報道機関が、パートタイマーの組織化の特集を組むようになったこと自体、大きな変化を表しているといえる。
3. 先の「労働組合基礎調査」に比べやや高くなっている。これは主に調査対象の違いによるものであるが、そういう調査であることは留意する必要がある。
4. もとより既存労組の勧誘による組織化においても、その背景に働く人々が感じている職場への程度の不満や問題意識があることはいうまでもない。
5. 調査の実施は、平成一七年二月。なお、調査結果は、JILPT労働政策研究報告

書No四八「パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み」としてとりまとめているので参照されたい。

6. 未組織の組合といっても、パートタイマーの組織化に積極的な産別労組傘下の組合であることには留意する必要がある。すなわち、未組織であっても、組織化に向けて取り組んでいるところが多く、必ずしも組織化組合と未組織組合との間で際立った差異があるわけではない。

7. 両者の設問の相関係数は0.53と、この種の相関ではかなり高い数値となっている。8. 組織化の初期とはいえず、その状況は職場により様々であろう。場合によれば先駆的なパートタイマーのリーダーが存在することも考えられ、状況に応じた対応が求められることはいうまでもない。ただし状況如何にかかわらず、期間の長短はあるであろうが、本文に述べたような段階は必要不可欠であると考えられる。

9. 調査でパートタイマー未組織の組合に組織できていない理由を尋ねたところ、「会社の反対が大きい」を挙げるところが三八・七％と理由のトップにきている。

10. もとより労働組合の結成（組織化の範囲の拡大を含む。）は、働く人々に保障された基本的な権利であり、雇用主の側の賛否とは無関係であるが、今日、出来るならば雇用主の十分な理解を得た上で組織化が行われることが望ましいといえるであろう。11. 例えば、中学生くらいまでの、一人にしておくわけにもいかないお子さんがいらっしやる場合などが考えられる。

あさお・ゆたか／一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構（現：労働政策研究・研修機構）。最新刊はJILPT労働政策レポートVol.5「多様な働き方とその政策課題について」。

労働政策研究報告書 No.48

『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』

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まとめたものです。調査は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）の協力を得て、傘下の単組及びその支部、さらにパートタイマーである組合役員を対象に実施しました。本調査では、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り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り組みに対し、労働組合の役員を務めるパートタイマー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います。

執筆担当者（肩書きは執筆当時のもの）

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 浅尾 裕（JILPT主席統括研究員） | 太田仁志（JILPT前アシスタントフェロー）  |
| 禿あや美（帝塚山学院大学専任講師）  | 藤村博之（法政大学教授、JILPT特別研究員） |
| 本田一成（國學院大学助教授）     | 村杉靖男（法政大学客員研究員）         |
| 山下 充（明治大学専任講師）     |                         |