

パートタイマーの組織化組合と 未組織組合の実態比較

法政大学大学院客員研究員 村杉靖男

はじめに

我が国では、パートタイマーを組合員として組織化している組合は全体の三・三％(①)に過ぎず、労働者全体の推定組織率一八・七％(②)を大きく下回っている。本稿においては、二〇〇五年五月に行った「パートタイマーの組織化に関する研究」(③)のアンケート調査結果をもとに、パートタイマーを組織化している組合と組織化していない組合の間でどのような差異があるのかを四項目について考察をおこなった。その四項目とは、①パートタイマーの担当する業務内容に相違があるのか、そして今後のパートタイマーに対する業務上の期待度(端的にいえば、従来単純労働が主といわれているパートタイマー労働に基幹化や正社員の業務に近づける動きへの期待感)に違いはあるのか、②労働組合としてパートタイマーの労働条件にどこまで関与するのか、またパートタイマーの意見収集の実態も大きく異なるのか、③特に賃金制度の現状と今後の政策・方針に違いはあるのか、④賃金制度への今後の取り組みのために組織化の有効性についての認識の違いはあるか、ということ

である。

これらの項目全般において、パートタイマーを組織化している組合と組織化していない組合を比較した場合、その取り組み状況、将来への期待ならびに労使関係のすべてにおいて大きく相違点が出てくるのではないかと予想される。それを検証するのが本稿の目的である。なお、調査回答労組は本部一三三労組(組織化九二労組、未組織化三二労組)、支部一九七労組(組織化一二七労組、未組織化六六労組、無回答四労組)である。また、本文中の％は、単組本部調査結果、()内は支部調査結果の順で表現した。

一 契約内容、業務内容、正社員との関係並びに今後の業務への期待について

(1)パートタイマーの雇用契約の更新についての制限

パートタイマーを組織化している組合においては、本部の八二・六％、支部の六九・二％が、パートタイマーの雇用契約の更新について制限を設けていない。一方、組織化されていない場合は、本部の六四・五％、支部の五九・一％が契約更新の制限を設けていない。

組織化されている組合の方が、雇用契約においての更新の制限を設けていない割合が高いことがわかる。

(2)パートタイマーが担当する業務について

ほとんどのパートタイマーが「単純・定型業務」と答えた組合は、組織化されている組合で本部八二・六％(支部七九・二％)、組織化されていない組合で八七・一％(七四・二％)であった。それに対し、半数以上のパートタイマーが「単純・定型でない業務」を担当していると答えた組合は、組織化されている組合で一七・四％(二〇・七％)、組織化されていない組合で九・七％(二五・八％)であった。このことより、本部と支部の調査で異なった結果が見られるものの、組織化されている企業で働くパートタイマーと、組織化されていない企業で働くパートタイマーとの間に差異は求められない。

(3)管理・監督業務を担当するパートタイマーについて

組織化されている企業で、管理・監督業務を担当するパートタイマーのいる企業は三八・〇％(三〇・〇％)に対し、組織化されていない企業のうち、管理・監督業務を担当するパートタイ

マーのいる企業は二二・六％(一八・二％)であった。管理・監督業務を担当するパートタイマーは、組織化されている企業の組合の方が比率が高い。

(4)高度な専門的業務を担当するパートタイマーについて

組織化されている企業で、高度な専門的業務を担当するパートタイマーのいる企業は四〇・二％(三七・七％)に対し、組織化されていない企業のうち、高度な専門的業務を行うパートタイマーのいる企業は二五・八％(二七・三％)であった。高度な専門的業務を担当するパートタイマーについても、組織化されている企業の方が比率が高いことがわかる。

(5)判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーについて

組織化されている企業で、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーのいる企業は四二・三％(四〇・〇％)に対し、組織化されていない企業のうち、判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーのいる企業は二九・〇％(二三・六％)であった。判断業務を含む非定型業務を担当するパートタイマーについても、組織化されている企業の方が比率が高く

表4 組織化されていない組合のテーマ別労使意思疎通実施

労使意思疎通のテーマ	正式交渉・協議事項	非公式情報・意見交換
①時間給の引き上げ	6.5%(12.1%)	25.8%(34.8%)
②定期昇給の導入や昇給分の引き上げ	0.3%(0.1%)	9.7%(22.7%)
③一時金の導入や支給額の引き上げ	6.5%(9.1%)	16.1%(18.2%)
④退職金の導入や支給額の引き上げ	0%(1.5%)	12.9%(7.6%)
⑤評価制度の導入や改善	19.4%(12.1%)	22.6%(22.7%)
⑥資格制度の導入や改善	9.7%(7.6%)	16.1%(12.1%)
⑦勤務時間帯の適正化	9.7%(7.6%)	16.1%(24.7%)
⑧休日・休暇の改善	3.2%(7.6%)	22.5%(19.7%)
⑨正社員への登用	12.9%(15.2%)	25.5%(22.7%)
⑩正社員との分業	6.5%(12.1%)	16.1%(22.7%)
⑪職務内容の変更	6.5%(9.1%)	16.1%(24.2%)
⑫雇用の継続	3.2%(15.2%)	22.6%(27.3%)

率が高いのは当然としても、組織化されていない企業との組合においても何らかの形で会社と意思疎通を図っている組合の比率が、三割から四割存在することは注目に値する。

(ⅱ)「定期昇給の導入や昇給分の引き上げ」についても、組織化されていない組合の約三割が何らかの意思疎通を行っている。正式な組合員ではないがパートも同じ職場の仲間として、一部の組合では経営側との話し合いの組上にのせている姿が想像される。

(ⅲ)「勤務時間帯の適正化」や「休日・休暇の改善」についても、組織化されている企業の組合との差異はあるものの、組織化されていない企業の組合の二五〜三〇%が何らかの意思疎通を行っていることが判明した。時間、休日、休暇という問題は、パートタイ

マーと正社員においては、密接不可分のテーマであるからと考えられる。

(ⅳ)「正社員の登用」についても、組織化されている企業の組合との差異は顕著なもの、組織化されていない企業の四割近い組合に積極的発言姿勢がうかがえる。これは、優秀なパートタイマーを引き留める方法として、正社員への登用が重要な意味を持っているからだと考えられる。職場に優秀な仲間がいることは、他の労働者にとって仕事が進められることを意味する。一緒に働くパートタイマーが優秀であり、かつ正社員になりたいという希望をもったとき、組織化されていない組合でも放っておくことは得策ではないと考えるのだろう。

(ⅳ)比較の中で顕著な差異が出たのは、「退職金の導入」や「資格制度の導入や改善」に関する項目である。前者については、そもそもパートタイマーに退職金を導入する発想自体が未組織の組合にないためだと思われる。正社員との均等待遇を実現しようとすれば、退職金の問題に踏み込まざるを得ない。労組の方針とも密接に関係する項目である。後者については、約一〇年前から、パートタイマーに対して資格制度を導入し、モチベーション向上に役立てる動きがある。資格制度を入れる場合、パートタイマーの意向を無視できない。労働組合がパートタイマーを組織化していれば、経営側との意思疎通も容易になり、資格制度の導入も進み易いと考えられる。

(ⅳ)今回の調査結果から、組織化されていない企業の組合で「特に何も行っていない」と回答した比率と、組織化

されていない企業の組合で「正式交渉・協議事項や非公式情報・意見交換を行っている」と回答した割合を項目ごとと比較してみよう。この比較によって、組織化することと組合の具体的な活動の関係をより明確にすることができると考えられる。

組織化されている企業では、「時間給の引き上げ」について何らかの会社と意思疎通を行っていない組合の比率は低いものの、二割以上の組合が主要な労働条件についても意思疎通を行っていない。また、「退職金の導入や支給額の引き上げ」「正社員との分業」については四割以上、「職務内容の変更」については三割以上の組合が何の意思疎通も行っていないことがわかる(表5)。

他方、組織化されていない企業でもほとんどのテーマについて二割以上の組合が会社と何らかの意思疎通を行っている。特に、「評価制度の導入や改善」「正社員への登用」「時間給の引き上げ」について意思疎通を図っている組合の比率が三割から四割になっている(表5)。

これらの結果は何を意味するのであろうか。相手方である経営側の対応の問題(労使関係上の問題)(ⅳ)、労働組合の取り組み姿勢の問題、パート組合員自身の組合意識の問題等が考えられないか。これらの要因の絡み具合が組織化の有無を問わず労使の意思疎通の度合いにも差異となつて現れているのではあるまいか。今回の調査においては、それを明確に推測することはできない。

表5 テーマ別意思疎通割合(組織化の有無による比較)

労使意思疎通のテーマ	組織化されているが	
	何も行ってない組合の比率	未組織であるが何らかの意思疎通を行っている組合の比率
①時間給の引き上げ	6.5%(7.7%)	32.3%(46.9%)
②定期昇給の導入や昇給分の引き上げ	17.4%(16.9%)	10.0%(31.8%)
③一時金の導入や支給額の引き上げ	16.3%(5.4%)	22.6%(27.3%)
④退職金の導入や支給額の引き上げ	42.4%(23.1%)	12.9%(9.1%)
⑤評価制度の導入や改善	12.0%(13.8%)	42.0%(34.8%)
⑥資格制度の導入や改善	28.3%(26.2%)	25.8%(19.7%)
⑦勤務時間帯の適正化	22.8%(23.1%)	25.8%(32.3%)
⑧休日・休暇の改善	23.9%(21.5%)	25.7%(27.1%)
⑨正社員への登用	26.0%(34.6%)	38.4%(37.9%)
⑩正社員との分業	40.2%(36.2%)	22.6%(34.8%)
⑪職務内容の変更	33.7%(27.7%)	22.6%(33.3%)
⑫雇用の継続	16.3%(21.5%)	25.8%(42.5%)

三 労働条件の決定に関与するための意見収集の実態について

組織化されている企業の組合では、半数以上が職場集会やアンケートを通じて労働条件に関する意見収集がなされている。一方、組織化されていない企業の組合では、一割から二割程度しか職場集会やアンケートによって意見収集がなされていない(表6)。当然の結果といえ、それまでだが、労働組合という組織を作ることが構成員の声を幅広く集める上で重要だと言える。

四 賃金制度の現状および今後の政策・方針について

(Ⅰ)賃金制度の現状について

賃金制度の現状について、最も多いのは、「正社員とは異なる賃金制度で、能力等でパートタイマー間において差をつける処遇」で、組織化されている企業では六二％(四六・九％)になった。他方、組織化されていない企業では五四・八％(四〇・九％)であった。次いで多かったのは、「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーはほとんど賃金格差がない」であり、組織化されている企業の組合では二三・九％(二二・三％)、組織化されていない企業では三八・七％(四〇・九％)がこの項目を選択した。「同じ仕事の場合正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」および「正社員もパートタイマーと同一の賃金制度によ

表6 労働条件決定に関する意見徴収方法

	組織化している組合の比率	組織化していない組合の比率
1.職場集会を通じて	79.3%(66.9%)	12.9%(21.2%)
2.組合主催の説明会を通じて	37.0%(29.2%)	9.7%(10.6%)
3.アンケート調査を通じて	50.0%(62.3%)	12.9%(18.2%)
4.組合への直接提言によって	35.9%(40.8%)	0.0%(18.2%)
5.パート部会(協議会)を通じて	27.2%(36.9%)	0.0%(1.5%)
6.特に意見は集めていない	2.2%(4.6%)	74.2%(62.1%)

る処遇」を合わせると、組織化されている企業では五・五％(八・五％)、組織化されていない企業では三・二％(一・五％)になった。この結果から、組織化されている企業の組合の方が、パートタイマーについて能力等で処遇に差をつけたり、正社員との処遇格差を縮小したりする努力をしているように読み取れる。なお、この設問に関する無回答比率は、組織化されている、いないにかかわらず高かった(組織化されている組合支部二三・九％、組織化されていない組合支部一六・七％)。なぜ無回答が多かったかについては、この調査結果だけでは測りかねるが、労働組合としてパートの均等処遇についての明確な方針を持っていないことが影響しているのかもしれない。

(Ⅱ)賃金制度の今後の政策・方針について

賃金制度の今後の政策・方針について、組織化されている企業で最も比率が高かったのは、「同じ仕事の場合正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」で四二・四％(二三・一％)、次いで、「正社員とは異なる賃金制度・能力等でパートタイマーに差をつける」が三五・九％(二二・三％)であった。「正社員もパートタイマーも同一の賃金制度による処遇」と回答した組合の比率は六・五％(七・七％)にとどまっている。一方、組織化されていない企業の組合で最も多い回答は、「正社員と異なる賃金制度、能力等でパートタイマー間で差をつける」が三三・三％(四五・五％)であった。二番目に多い回答は、本部調査と支部調査で異なった結果になった。

本部調査では「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」が二五・八％、「正社員と異なる賃金体系でパートタイマーはほとんど賃金格差がない」は二・九％であるのに対し、支部調査では「正社員と異なる賃金体系でパートタイマーはほとんど賃金格差がない」が一八・二％、「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」は四・五％であった。無回答の比率に注目すると、組織化されている企業の組合においても、支部レベルの無回答の比率が四三・一％と極めて高かった(本部では一二・〇％)。組織化されていない企業においても、無回答の比率が本部、支部とも高くなっていた。組織化されているところでは、本部の意向が十分支部に伝わっていないのか、あるいは支部自体が判断に苦慮しているのか、さまざま

な理由が考えられる。均等処遇は、いまや社会的な要請であり、労組としても避けて通れない課題である。今後の組合運動の焦点となると予想される。

五 賃金制度の今後の取り組みのためパートタイマーの組織化は有効性について

賃金制度の今後の取り組みにとってパートの組織化が有効か否かについて、組織化されている企業では、「そう思う」「どちらかというと思う」という肯定的回答が八九・一％(七九・二％)であり、組織化されていない企業の肯定的回答七一・〇％(四八・五％)を大きく上回った。特に組織化さ

れていない組合の支部調査における回答は、五割に満たない。否定的回答は、組織化されている組合では三・二％(五・四％)、組織化されていない組合では二・九％(二二・一％)であった。組織化されていない組合の約一割が、賃金制度の今後の取り組みのために組織化の有効性を否定している。特に支部調査においては、組織化されていない組合の三三・三％が、有効性について「どちらともいえない」と回答。組織化への迷いが読み取れる。

六 本調査で明らかになったこと

(Ⅰ)パートタイマーの担当する業務内容と今後のパートタイマーの業務についての期待度

(Ⅰ)組織化されている企業の方が、雇用契約において更新の制限を設けていない比率が高い。組織化することにより、雇用の継続化・安定化への取り組みが強いことがうかがえる。

(Ⅱ)組織化されている企業とそうでない企業のパートタイマーの業務の現状は、「単純・定型業務」が圧倒的である点は相違ない。しかし、組織化されている企業においては、そうでない企業に比べ、「管理・監督業務」「高度な専門的業務」「判断業務を含む非定型業務」を担当するパートタイマーの比率が高い。組織化されている組合の方が、そうでない組合に比べて、パートタイマーの業務が「単純・定型業務」から多様な業務に広がっていることを示唆している。これは、いわゆる基幹化の進展として理解できる。

(Ⅲ)支部段階で見ると、組織化され

ている企業はそうでない企業に比べ、五割以上が「正社員の増員や確保」にこだわりをもつていず、パートタイマーの存在に関しては、組織化していることにより、同じ組合員としてのパートタイマーに対する配慮がうかがえる。

(Ⅳ)パートタイマーに対する今後の業務の期待度については、組織化されている企業はそうでない企業に比し、特に「管理・監督業務」や「判断業務を含む非定型業務」への増加を期待する割合が高い。「高度な専門業務」の増加期待は双方の企業の割合は高く相違点はない。「単純・定型業務」については、組織化の有無にかかわらず約三割の割合が「どちらともいえない」と回答し、パートタイマーへの期待について戸惑いを見せている。

(結論)このテーマについては、組織化されている企業はそうでない企業と比較して、パートタイマーの業務の一部を正社員に近づける動きや基幹化への期待度がおしなべて高いことが判明した。

(2)パートタイマーの労働条件への関与度合いおよびパートタイマーの意見収集の実態

(Ⅰ)組織化されている企業はそうでない企業に比べ、労働組合の労働条件への関与度合いは圧倒的に高い。組織化されている組合と組織化されていない組合において、パートタイマーに関する労働条件テーマ別正式交渉・協議割合の比率に大きな差異がみられた。公式・非公式の意思疎通の割合を合わせると、組織化されている組合はほぼ七割から九割が関与しているのに対し、組織化されていない組合では一割から

二割の関与にとどまっております。二つの差異がみられた。

(Ⅱ)ただ、組織化していながら、各労働条件について「何も行っていない」と答えた組合の比率は、本部レベルで二割前後からテーマによっては四割、支部レベルでは一割から三割であった。(Ⅲ)一方、組織化されていない企業で、各労働条件に関与している組合の比率は二割から四割を占めていた(例外的に、定期昇給の導入や昇給分の引き上げ、退職金の導入や支給額の引き上げは一割程度)。

(Ⅳ)パートタイマーの労働条件の決定に関与するための意見収集の実態については、組織化している企業の組合は、そうでない企業の組合に比べ、圧倒的に意見収集の比率が高かった。

(結論)このテーマについては、組織化されている組合と組織化されていない組合における違いは際立ったものとなった。しかし、組織化されている組合のなかで各労働条件への関与の割合が低い組合もかなりみられることは予想外である。組織化しながら、会社との意思疎通をまったく行っていない組合が存在することは問題であろう。なぜこうなったのかという理由の解析が課題であると考えられる。逆に、組織化されていない組合でも、相当数の組合が何らかの形で会社と意思疎通を図っている点は評価できる。

(3)賃金制度の現状と今後の政策・方針に関して

(Ⅰ)まず、「賃金制度の現状」については、組織化されている企業の組合の方が、パートタイマーについて能力等で処遇に差をつけたり、正社員の処

遇に近づける努力がなされたりしている比率が高い。ただし、それは際立った差とまではいえない。

(Ⅱ)組織化されている企業の組合では、「同じ仕事の場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」を目指していることが読み取れる。現状四・三％(六・二％)に対し、今後の政策・方針では四二・四％(三三・一％)の組合がこの項目を選択している。この方向性は、組織化されていない企業の組合の場合、異なった回答になっている。「同じ仕事の場合、正社員のパートタイマーの賃金格差を小さくする処遇」については、現状〇・〇％(一・五％)に対し、今後の政策・方針では二五・八％(四・五％)とな

った。また、「正社員とは異なる賃金制度、能力等でパートタイマー間で差をつける」の回答が、特に支部調査で現状四〇・九％から今後四五・五％と増え、「正社員と異なる賃金体系で、パートタイマーはほとんど賃金格差が無い」と回答(現状四〇・九％)今後政策・方針一八・二％)からのシフトが見られる。このことから、組織化されていない企業の組合では、「正社員との賃金格差を小さくする」より、「パートタイマーの間で処遇に差をつける」という方向を当面考えていることが読み取れる。

(結論)組織化されている企業とそうでない企業との賃金制度の現状については、(3)・(Ⅰ)で指摘したように差異は認められるものの、際立った差とまでは言いがたい。しかし、今後の賃金制度のあり方となると、組織化されている企業の組合の方が、正社員との

均衡化をさらに推し進めるようとする意向が汲み取れる。ただし、他の項目に比べると組織化の有無による差異は弱いようにみえる。

(4)賃金制度の現状と今後の政策・方針に関して

組織化されていない企業の組合においては、本部と支部の見解が分かれた。支部は、賃金制度の今後の取り組みについて、組織化が有効に機能するかどうかについては、「そうは思わない」と「どちらともいえない」を加えると、四五％近くになる。これは、組織化されている企業の組合と大きく認識の異なるところである。この意識の根拠の解明が今後の組織化を進めていく上で必要だと考える。

(結論)この項目については、組織化されている企業の組合の方が、有効性を評価しているという結果が出た。

(注)

1. および2. 出所：平成一七年度厚生労働省「労働組合基礎調査」
 3. 労働政策研究機構の中期プロジェクト「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まれたもの。
 4. 本調査の間の中の「パートタイマーの組織化に会社はどのような態度をとったか」における結果を見ると「反対した」が本部で九・一％、支部で一〇・一％、「どちらでもない」が本部で二三％、支部で二二％となっている。経営側のパートタイマー組織化に対するある割合での戸惑いが見える。
- むらすぎ・やすお／一九六八年味の素(株)入社。中央執行委員長、工場総務部長等歴任。二〇〇四年退社、現職。著書は『ベータシフト労働関係』(社会経済生産性本部、二〇〇一年)等。