DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

連合総研レポート
2009年7・8月
合　併　号
No.240

CONTENTS

特集

非正規労働者の「声」と労働組合に求められる役割

非正規労働者の声をくみ上げる
佐藤　厚 …… 4

労働組合は本当に非正社員を「仲間」にしなくてよいのか？
本田　一成 …… 8

寄稿

派遣労働者の声を聴く
～「なんでも相談コーナー」の相談内容と今後の課題～
木村　徳太郎 …… 12

巻頭言 …… 2
底なし不況の恐怖は去ったか

視　点 …… 3
労働者主体を養成する教育の推進を

報　告 …… 14
男性非正社員は景気・雇用・健康・生活に対して厳しい認識
第17回「勤労者短観」調査結果の概要（2009年4月実施）

報　告 …… 20
非正規従業員の組織化・役員体制の見直しなど組合財政改善に工夫
～「第16回労働組合費に関する調査報告」～

報　告 …… 26
第7回「連合総研ゆめサロン」を開催

今月のデータ …… 27
非正規雇用の拡大を反映した「個別労働紛争相談件数」の増加

事務局だより …… 28

ホームページもご覧ください　http://www.rengo-soken.or.jp/

巻頭言

底なし不況の恐怖は去ったか

連合総研所長
薦田隆成

今回の不況は「L字型」といわれる。景気が垂直降下したのは、世界的な需要減により輸出が急減し、在庫の増加と生産の急落、そして設備投資の大幅減をもたらしたからである。底を打ったのか、底に達しただけなのかはともかく、垂直落下していた経済指標の多くも、前期比では持ち直し、政府も日銀も2ヵ月続けて景気判断を上方修正した。

第一次補正予算は、阪神大震災直後の平成7年度より10日遅れて5月下旬に成立した。定額給付金をめぐる事前の大騒ぎが、給付つき税額控除の議論の本格化や、納税者番号制度に向けての論議が進む契機となったとすれば、喜ばしいことである。

中国の一人当たりGDPは昨年 3000ドルを超えた。GDP総額は、今年あたり日本に並ぶといわれている。中国の下支えがある間に日米欧が過剰設備や過剰雇用の調整をうまく進められるか否かが、来年度失速かどうかの分かれ目かもしれない。

雇用の面では皮肉な指標がみられる。法人企業統計季報によれば、労働分配率は昨年後半から急上昇し、1-3月期には過去最高といえる水準となった（GDP統計でも急上昇）。雇用者全体に対する非正規雇用者の比率は、反転下落している。〝派遣切り〟から正社員に雇用調整が及び、正規・非正規の「壁」が壊れかかっている。〝かんぽの宿〟騒ぎは、実は雇用問題でもあるが、大臣の数については、2人少なくても何とかなることが証明された。

国会での党首討論の歴史も早や10年、計50回となった。昨年度来、半年間隔でしか開かれず、顔ぶれも毎回代わったが、5月に、出場回数歴代第5位の人から第3位の人に交代したので、しばらくは平均的な頻度で行われそうである。

2002年年初、「基礎的財政収支（プライマリーバランス）を2010年代初頭に黒字化」という目標を政府が打ち出した時、経済財政諮問会議事務局に勤務していて、正直、随分と野心的な目標だと思った記憶があるが、その後、2006年の骨太方針（歳出・歳入一体改革）では、2011年度と特定できるくらいまでになっていた。しかし、今回の経済情勢急変の中で、旗としては降ろされてしまった。元々、〝2010年代初頭〟ではなく〝二千年代初頭〟と書いておけばよかったと言うのは自嘲に過ぎない。

政治の世界では、政治改革（選挙制度改革）から16年間続く〝漂流〟は近く清算されるのであろうか。この間、首脳外交の練習はしたが、サミットに出なかった人は何人も居たし、選挙互助会のような政党が生まれては消えてゆく。まともな政策の議論をしないで、いわゆる「世襲」立候補を法令で制限しようというのは、「選挙民はバカだから立法で有権者の権利を縛れ」という、全くおかしな議論である。むろん、各政党は候補の範囲を自由に絞れるのであり、候補は女性だけという政党があったし、候補者は信者に限るとか、異教徒や異端は不可という政党もあっていい。

議会解散の制度が明定されている先進国では、首相ないし政権党が、自らの（政策実現の）ために最良のタイミングを測って選挙を行おうとするのは当たり前のことである。いつ総選挙となるにせよ、7月のG8サミット、9月のG20サミットという、世界的金融危機からの回復を図る上で大事な場面に参加する日本代表の責務は、極めて重大である。

選挙後の連立政権でも、恐らく、与党第二党が政権の死命を制するという格好になるのではあろうが、掲げられる政策をよく比較した上で有権者が示す民意が政権のあり方を決めるという、民主主義の基本が、いま問われている。

視　点

労働者主体を養成する教育の推進を

1990年代半ばから約10年続いた就職氷河期をへて、景気回復とともにようやく若年雇用にも光がみえはじめたかと思えたが、2008年秋以降、世界同時不況の影響により若者の就職市場は一転した。例年にも増して、リクルートスーツに身を包んだ就職活動中の大学生たちの姿をよくみかける。あと何ヵ月もすれば、彼らは社会に出て働くということになるのだが、「働く」ということの意味を本当に理解しているだろうか。おそらく、現時点での彼らの認識は薄く、実際に働きはじめた後で、理想と現実のギャップに悩むのである。

労働に対する若者の認識の希薄さは、いまの日本の学校教育のあり方に大きな原因がある。学校教育では働くことの意味など教えない。ここ数年、政府が進めている「キャリア教育」は、おもに勤労観・職業観を醸成するためにインターンシップを体験したり、履歴書の書き方、面接の受け方など就職のためのテクニカルな方法を身につけたりするものであり、いわば、自分の身の丈を企業に合わせるための技術を学んでいるにすぎない。

このようなキャリア教育よりも、まずは長い職業生涯のなかで労働者がどのような権利をもっているのかを理解することのほうが優先度は高いと思われる。労働者の権利を知らず、自分が職場で不利益な取り扱いをされていることにも気付かないままでいる労働者は少なくない。もちろん、キャリア教育がまったく要らないというわけではなく、本来の「労働教育」のなかにきちんと位置づけていく必要がある。労働教育のあり方について真剣に考えなければならない時期にきているのである。

こうしたなか、本年2月に厚生労働省は「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」報告書をまとめた。この報告書は「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性が高まっている一方、必要な者に必要な法知識が行き渡っていない状況」をふまえ、「労働をめぐる権利・義務に関する教育の意義や課題、より実効的な教育の在り方について総合的な検討」をおこなったものである。従来なおざりにされてきた労働教育について検討したことは評価できるが、見過ごせない重大な論点も多く含まれている。

第一に、労働者と使用者は、労働契約にもとづいて、お互いに法的な権利と義務の双方を負っていることを強調し過ぎている点である。現実には労働者と使用者が対等な立場で契約を結ぶということは皆無にひとしく、労働者は弱い立場に立たされる。労使対等ではない状況において、締結された契約の義務の側面のみが強調されれば、さらに労働者の立場は弱くなるだろう。

第二に、ここでいう労働者の権利は、現行の法律を前提としている点である。現行の労働法が労働者の権利を十分に保護しているものであるとはかぎらない。ここ10年以上もの間、労働法制の規制緩和が繰り返され、雇用の不安定性に象徴されるように、労働者保護の観点が薄れてきた。それならば、どのような欠陥があるのかを教えたり、考えさせたりすることも必要不可欠である。

第三に、職場における権利行使の必要性、すなわち労働法の知識をもっているだけでなく、実際に職場で問題が生じた場合に、それらの知識を活用して適切な行動をとる能力を身につけることの必要性について言及している点はよいが、これには労働者自ら個別労使紛争を防止するために、問題解決能力を高めるという意味合いがかなり強く含まれている。個別紛争の防止はきわめて重要ではあるが、それだけでよいわけではない。労働法に欠陥があるならば、それをどういう方法でどのような内容に改めていくのか、その道筋を教えることが重要である。本来の労働教育とは、たんなる労働法教育だけではない。その範囲はもっと広く、労働者が自ら主体となって参加し、発言していくことの意義やそのための方法を教えるものである。

現在、労働組合やNPOなど各方面でさまざまな取り組みが試みられている。連合は、いくつかの大学で、労働組合の役割や労働運動の意義などを教える寄付講座を実施しているし、生徒や教員を対象としたワークルール教育に取り組んでいるNPOもある。今後ますます、労働教育の必要性が社会的に認知され、労働組合やNPO、労働行政などが連携し、労働教育を推進していくことが期待される。

（大熊猫）

特集

非正規労働者の「声」と労働組合に求められる役割

今、必要なことは非正規労働者の「声」をくみ上げ、労働組合がそれを組織化し、解決するシステムをつくりあげることだ

寄稿

非正規労働者の声をくみ上げる

佐藤　厚
（法政大学キャリアデザイン学部教授）

1．はじめに

非正規労働者の発言ルートの必要性が高まっている。一般に労働者が職場で労働条件に起因する何らの不満（それが表面化すると苦情となるが）を持った時、それを何らかの方法で解決することが望ましい。その不満を解決する方法には、①転職して条件のよい職場に移る（端的にイグジット、つまり離職）、②組織内での条件向上を図るために不満のないポジションに移る（端的に昇進）、③労働組合などの集団を通じて不満をボイスとして発言する（端的にボイス）、の三つが考えられる。

これは雇用形態の如何を問わず当てはまるのだろうか。つまり正社員だけでなく非正規労働者にも当てはまるのだろうか。たとえば①はどういう理由から非正規労働についたかによる部分が大きい。もし仮に正社員になりたいがなれなくて非正規になっている者の場合は、実質的に①による解決は困難である。つぎに②はどうか。正社員の場合には、働きぶりが評価され昇進すると、賃金、権限、威信が向上する。だが非正規の場合、大手企業では正規への登用制度を導入しているケースは多いが、なにより登用実績が少なく、それが非正規の不満解決チャネルの主流をなしているとみることは難しい。

そこで残るは③の発言を通じた不満解決ということになる。実質的にみると非正規の場合の不満解決方法は結局のところ発言しかないのが現状ではないか。そこで問題となるのは発言を担保するしくみや制度的チャネルの整備ということになる。その有力な母胎はいうまでもなく労働組合であろう。

2．非正規労働者を組織化することの意義

そこで非正規労働者を組織化することの意義について考察してみよう。その意義は以下のように整理できる。

第1に、非正規労働者の組織化は、端的に労働法の要請する過半数代表制への対応という点で必要である[1]。全従業員の中に占める非正規の割合が3人に1人となり、職場によっては非正規の割合が半数を超えているところもめずらしくない。職場が正社員だけで構成されており、労働組合が組織されているところでは36協定をはじめとする労使協定締結も問題ないが、非正規が過半数を超えた職場では、正社員だけでの過半数代表制への対応は困難となる。つまり従業員全体に占める非正規の割合が増加している職場では、労働組合が過半数代表制へ対応するためにも組織率の向上が必要となる。

第2に、非正規の組織化は組織論的観点からの労使コミュニケーションの十分な確保という点でも必要である。非正規の組織化という文脈に限らず、最近この「コミュニケーション」という言葉がとみに多用されている。だが、なぜコミュニケーションが重要なのであろうか。組織とはそもそも一人では成しえないあること（＝目標）を複数の人が、協力して成すための装置であり、そこには共通の目標、協働、そし

てコミュニケーションといった三要素が求められる。たとえば、「道路に立ちはだかっている重い石を三人で動かす」というとき、「石を動かす」のが共通目標である。また「三人の力を合わせる」のが協働である。そして「力を出すタイミングを合わせる」のがコミュニケーションである。職場も一つの組織である以上、この三要素が欠かせない。その意味で管理者、正社員、非正規労働者それぞれの間での意思疎通が求められる。非正規労働者が組織化され、正規と一体化することで、協働がしやすくなるに違いない。

第3に、非正規労働者の組織化は、職場で働く労働者の意思の一体化を介して組織コミットメントの維持向上につながり、そのことが企業競争力の維持にも寄与すると考えられる。経営からみて働く者のニーズをよく知る作業は必要なことだが、その作業は決してたやすいことではない。労組があることで経営側は組合を介して非正規の声をくみ上げやすくなり、不満や苦情の解消もしやすくなる。それは最近増加しつつある個別労使紛争等の未然の防止にもなる。また不満や苦情の解消は定着率の向上につながり技能蓄積に貢献するだろう[2]。また非正規の声には現場に関するいろいろな情報も含まれており、それが経営側に届きやすくなることもメリットといえるだろう。つまり経営側は非正規が組織化されることで、経営の根幹を支える現場の人や仕事に関する情報を知りやすくなるといえるのだ。

第4に、非正規労働者の組織化は非正規労働者自身にとってもメリットがある。非正規労働者が組合員になることで労働協約の締結を通じて労働条件の維持・向上が図られる。また理由のない解雇や雇止めがなくなる。組合員の意見が労使交渉に反映されるので、労働条件、職場環境の改善が図られる。職場集会や機関紙によって各種の情報を得ることができる。今まで一人で悩んでいた問題や悩みを組合に相談することで安心できる。これらは非正規労働者にとっての組合加入の利点の例である。

3．非正規労働者の労働環境および不満の内容——タイプによる違いが大きい

前述のように、非正規労働者が職場で抱く様々な不満を組織化というチャネルを通じて声にし発言する。かかる流れを作ることは、職場での一体感の醸成や現場情報の把握など労使双方にとって利点が少なくない。そこで問題となるのは、非正規労働者の職場生活の実態である。近年の非正規雇用の問題性は、非正規労働者全体というよりも職場で正社員と変わらない業務を担う層で、また家計の補助型ではなく家計の支え手で、それぞれ問題性が深い。派遣切りにあった男性派遣労働者などはそうした問題の深さの表れの典型である。そこで非正規労働者をいくつかの類型に分けて分析を試みる必要がある。

最近調査を実施した連合・非正規労働センター「2008年連合パート・派遣等労働者生活アンケート」の結果（以下、連合調査と略）はその意味で重要だ[3]。以下、①調査対象者の属性②賃金等基本的労働条件③非正規として働く理由④職場生活に対する不満や不安、の順序で考察する。

(1) 非正規労働者のタイプ

連合調査では、直接雇用の非正規労働者について、同じ仕事をしている正社員と比較したタイプ別の分析を行っている。そのタイプ別の分布をみると、正社員と業務内容・責任が異なる、または、同じ仕事をする正社員がいない（以下Dタイプと呼ぶ）が51.0％と最も多いが、正社員と業務内容・責任及び配置転換・転勤が同じタイプ（以下A・Bタイプと呼ぶ）が1割弱（9.7％）存在し、正社員と配置転換・転勤は異なるが業務内容・責任が同じ（Cタイプと呼ぶ）も2割（20.5％）を占めている。つまり、正社員と仕事と責任が同じタイプの非正規労働者が約3割程度存在している。

タイプ別に特徴をみると、男性直接雇用・民間では、A･Bタイプで＜既婚＞が＜単身＞を上回る。またCタイプやDタイプでは＜単身＞が多く、とくにCタイプでは「単身・従稼得者」が26.0％と他のタイプと比べて多い。

一方、女性についてみると、直接雇用・民間では、Dタイプで＜既婚＞が7割、「既婚・従稼得者」が6割弱を占める。またCタイプでは＜単身＞が4割と他のタイプと比べて多いという特徴がある。

(2) 賃金等基本的労働条件

つぎに基本的労働条件のうち賃金についてみる。

第1に、1か月の平均的な賃金総額をみると、単身・主稼得者・一人暮らしの月賃金総額は男

性22万円、女性19万円。母子世帯では15万円と他の単身・主稼得者の月賃金総額を下回る。つまり同じ非正規労働者でも性別、世帯構成、主稼得者かどうかによる差異が大きい。

第2に、時給額をみると、直接雇用・民間計が920円（さらにタイプ別にみるとA・Bタイプが958円、Cタイプが968円、Dタイプが906円）、直接雇用・公務が1,188円、派遣社員・常用型が1,246円、派遣社員・登録型が1,295円となる。つまり時給額は派遣社員が最も高く、直接雇用・公務がこれにつぎ、直接雇用・民間が低い。つまりタイプにより差異がある。

第3に、直接雇用・民間について時給額を労組の有無別にみると、「組合がある」が930円、「組合がない」884円と組合がある方が高い。

(3) 非正規労働者として働く理由

非正規労働者として働く理由をみると以下が指摘できる。

第1に、非正規全体でみると、「生活を維持する」(50.1%)、「正社員の仕事につけなかった」(43.4%)、「ある程度労働時間・労働日が選べる」(37.4%) が就労理由の上位3位の理由である。これ以外には「家計のゆとりや将来への備え」(29.8%)、「生きがいや交友関係が広がる」(18.0%)、「成果や責任を強く求められたくない」(13.9%)、「育児・介護等」(13.4%)、「技術・技能・経験を生かしたい」(12.6%) といった理由が続く。

第2に、これをタイプ別にみると、A・Bタイプでは「正社員の仕事につけなかった」(51.3%) が第1位で最も多く、「生活を維持する」(51.0%) が第2位となる。またCタイプもこれにちかく、「生活を維持する」(51.6%)、「正社員の仕事につけなかった」(51.3%) である。これに対して、Dタイプは「ある程度労働時間・労働日が選べる」が最も多く51.2%、「家計のゆとりや将来への備え」(39.5%) がこれに次いでいる。つまりA・BタイプやCタイプでは、不本意で非正規労働者になった者を多く含み、Dタイプは本意で非正規労働者になった者を多く含んでいるといえよう。ちなみにこうした傾向は直接雇用・公務でもみられた。

第3に、派遣社員についてみると、常用型では「正社員の仕事につけなかった」(47.6%) が第1位、「生活を維持する」(46.7%) が第2位、登録型では「生活を維持する」(51.7%) が第1位、「正社員の仕事につけなかった」(49.8%) が第2位となっている。

(4) 職場生活に関する不満、不安

これまでみてきた非正規労働者の賃金等労働条件の現状や非正規労働者として働く理由からすると、職場生活に関する不満も少ないと推察される。それでは実際はどうであろうか（**表**）。

表によると、非正規労働者の不満が少なくないこと（「不安や不満がない」者はわずかに1割である）、さらにタイプによる違いが大きいことが指摘できる。第1に、総計で不満・不安の内容をみると「賃金・一時金が安い」が最も多く48.5%である。以下「能力向上が賃金に結びつかない」(23.4%)、「正社員になれない」(23.3%)、「解雇や雇止め」(21.7%)、「仕事の進め方や上司の指示が悪い」(19.9%) などが続いている。

第2に、直接雇用・民間に限定してこれをタイプ別にみると、「賃金・一時金が安い」はどのタイプでも第1位（もっともA・Bタイプでは57.9%、Cタイプでは61.8%と多く、Dタイプではやや少なく48.0%である）だが、第2位はA・Bタイプは「正社員になれない」(34.3%)、Cタイプでは「能力向上が賃金に結びつかない」(32.3%)、Dタイプでは「仕事の進め方や上司の指示が悪い」(19.8%) となっており、不満の内容に違いがある。

表　職場生活に対する不安や不満

(%)

	解雇や雇止め	賃金・一時金が安い	労働時間帯が希望にあわない	時間外労働が多い	休日出勤が多い	有給休暇がとれない	働く時間が短い	社会保険に加入できない	仕事がきつい	自分の能力が仕事に活かせない	仕事の進め方や上司の指示が悪い	仕事で職業能力が向上しない	能力向上が賃金に結びつかない	教育訓練の機会が乏しい	役職につけない	正社員になれない	セクハラやいじめがある	仕事のない期間がある	その他	不安や不満はない
総計	21.7	48.5	6.0	6.1	3.4	18.1	6.5	3.9	9.9	7.0	19.9	9.7	23.4	15.2	4.1	23.3	4.2	6.6	4.2	10.0
民間A・Bタイプ	23.9	57.9	8.6	6.7	4.2	21.8	6.1	6.7	11.7	6.9	25.5	7.1	30.7	14.8	5.6	34.3	5.7	5.9	3.3	8.0
Cタイプ	20.1	61.8	7.5	8.5	4.3	27.4	7.4	3.6	14.8	8.3	26.7	8.9	32.3	17.7	5.3	30.2	5.2	4.5	4.7	5.3
Dタイプ	14.3	48.0	7.1	4.7	3.4	18.6	9.1	6.3	11.2	5.3	19.8	8.6	19.3	13.3	2.4	17.3	3.6	6.5	4.2	11.4

4．非正規労働者の声をくみ上げる場としての労組の必要性

3での分析結果から、非正規労働者の賃金等をはじめとする労働条件や職場生活への不満は決して少なくない。とりわけ正社員と変わらない仕事をしている者、生計の担い手の者、正社員の仕事がなくて非正規になっている者の不満は強い。

それでは、こうした非正規労働者は集団的発言を通じて労働条件の維持・向上を図っていく労働組合の存在についてどのようにみているのだろうか。

連合総合生活開発研究所（2003）『労働組合に関する意識調査報告書』によれば、未組織労働者のうち「労働組合は是非必要」「組合はあった方がよい」と回答した者は雇用形態にかかわりなくおよそ3分の2である。正確には、パート・アルバイトが71.1％、契約社員は63.4％、派遣労働者は84.3％、正社員が68.0％であった。つまりパート・アルバイトや派遣労働者は正社員よりも労働組合が必要と認識しているのだ。細かな数値は異なるが、これと同様の結果は別の調査からもえられている。

労働政策研究・研修機構（2006）『日本人の働き方総合調査』によると、「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は「思う」が46.0％、「どちらともいえない」が44.8％、「思わない」とする人は7.4％にすぎない。さらにこれを労組の有無別にみると、「労組あり」の人は62.2％が「思う」と回答しているが、職場に労組がない人の場合「必要と思う」の割合は40.0％に低下する。非正規の組織化ニーズは労組がある職場では強いが、職場に労働組合がない場合は労組必要ニーズを低下させてしまう。

さらに、労組がある職場とない職場とでは労使コミュニケーションに大きな差異が生じることがわかっている。時給額の引き上げといい、定期昇給の導入や昇給部分の引き上げといい、一時金の導入や評価制度といい、さらには資格制度の改善といい、正社員への登用といい、これらの事項について労組のある事業所とない事業所を比べると、前者の約7割～9割は正式な交渉・協議事項もしくは非公式な情報・意見交換としてコミュニケーションをはかりつつ非正規の声をくみ上げているが、労組のない事業所ではその割合は1割から2割（せいぜい4割程度）に低下する[4]。つまり労組のある事業所はない事業所と比べて、非正規の声をより多くくみ上げている。

最後になるが、雇用労働者の3人に1人が非正規労働者として働くようになった今日、職場は非正規労働者の働きを抜きにしては機能しなくなっている。ところがその非正規労働者の多くは職場生活に不満を抱えており、職場の声をくみ上げてくれる労働組合があることを願っている。

非正規労働者の声をくみ上げるためにも労働組合の役割はいよいよ大きなものとなっているといえるだろう。

---

1 ちなみに労働基準法では、労働者の過半数で組織する労働組合が、時間外・休日労働協定、変形労働時間制やフレックスタイムに関する協定などの労使協定を結んだり、就業規則の作成・変更や安全衛生改善計画に係る意見聴取をすることが可能である。

2 ある小売業の事例だが、店舗でのパートの定着率が悪いため、全員正社員にした会社がある。「売り場でパートに仕事を教えてこれから活躍というときに辞められると、そのOJTコストは大きい。それを考えたら人件費負担もカバーできる」という（2009年5月16日18:10～18:45「NHK週刊こどもニュース　特集働き方を考える」）。

3 この調査の対象は、連合傘下の組合が所属する企業・官公庁で働くパート・派遣労働者、組合員・組合役職員の家族や友人・知人の非正規労働者、連合及び地方連合会と関係するNPO等、外郭団体が調査票を配布した非正規労働者（32,150枚の調査票を配布）であり、2008年6月～8月に配布し、2008年9月に回収した（有効回収数12,658枚、有効回収率39.4％）。なお、サンプルには男性、大都市圏居住者、労働組合加入者を多く含む点に留意されたい。ちなみに性別では約4分の3が女性、平均年齢は男性38.2歳、女性41.6歳。世帯構成をみると男性の4分の3、女性の3割弱が家計の主な担い手である。

4 JILPT（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.48による。

寄稿

労働組合は本当に非正社員を「仲間」にしなくてよいのか？

本田　一成
（国学院大学経済学部教授）

筆者が参加したある研究機関の研究会が実施したアンケート調査票をチェックしていたときの話。労働組合役員に対して、非正社員の組合員化（組織化）が困難な理由をたずねた自由記入欄に、次のように書き込まれていたのをみて、がっかりとした。

「非正社員なんかを組織化する理由がわからない」

確かに、わが国では企業別組合が最も多く、その企業内組合は正社員を中心に組織化してきた。組合の多くは正社員組合である。だが、雇用者の３人に１人が非正社員という時代に入っても組合の幹部がこうした意見をもっていることは非常に残念である。

■

労働政策研究・研修機構「パートタイマーの組織化に関する調査」（単組本部調査）によると、労働組合がパート組織化をしない理由の上位３つは、「パートに組合員になることの利点が伝わらない」（43.9％）、「パートが組合に無関心」（36.4％）、「正社員とパートの利害を調整するのが難しいから」（33.3％）である。*

実は、上位２つの理由には、さしたる問題はないと思っている。これらができないというなら、オルグができないということであり、組合とは呼べないからだ。組織化を決心すれば、たぶん、できるはずだ。だから、最後の理由こそ、実質的な理由であり、重い問題だ。

組合結成時から非正社員が組合員であったならともかく、非組合員である非正社員を組織化するには大きな苦労をともなうし、そう簡単にはいかないのはわかる。また、他にもたくさんの組合活動の課題が山積みになっていて、人を配せず、時間を割けないという事情もわかる。

しかし、正社員組合は、いつまでも非正社員を放置しているわけにはいかないはずだ。非正社員が増えるのにともない、職場で様々な諸問題が出てきて、正社員にとって困ることが発生しているからだ。

日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」によると、**表１**のように、非正社員の活用によって正社員へのマイナス影響がないと回答した職場の管理職は、48.0％であり、およそ半数の管理職が何らかのマイナス影響があると考えている。それは、「パート重視型」職場でも、「派遣重視型」職場でも同様に認められる。マイナス影響で最も多いのは、「非正社員を管理・監督する仕事や業務遂行のフォローをする仕事が増える」である。

同調査からは、この他にも、非正社員の活用によって職場で発生する諸問題が多岐にわたる点や、管理職の負担増につながる点が確認できる。

非正社員化は人件費の削減策として進められ、

その効果を享受しているから、あまり声高に表明されることはないが、非正社員の活用には上記のように様々な問題を発生させる「リスク」の面がある。

正社員の立場からすれば、その影響を直接に被ることになる。したがって、非正社員の雇用リスクにどう対処するかが大切であり、正社員組合であっても、これが重要な組合活動になってくる。

職場の諸問題の解決策、改善策に奇策はない。職場でどんなことが起きているかをきちんと把握し、一つひとつ取り組んで問題点を解決していくほかはない。しかし、非正社員が抱える問題は、正社員組合にとっては、手間ひまのかかることばかりで、いわゆる「世話活動」となろう。

だが、こうした「世話活動」こそ、組合の基本活動であり、得意分野だったはずである。ぜひとも非正社員の発言や意見を収集し、それを地道な「世話活動」につなげるべきであろう。だから、本来は、一足飛びに非正社員の組織化にいかなくとも、「世話活動」の結果として、後から組織化がついてくるものだろう。

■

それでは、組合の非正社員からの意見の収集はどれくらい取り組んでいるのであろうか。

表１　非正社員の活用がもたらす正社員へのマイナス影響　（複数回答、％）

	計(N=346)	「パート重視型」職場の管理職(N=192)	「派遣重視型」職場の管理職(N=154)
非正社員を管理・監督する仕事や業務遂行のフォローをする仕事が増える	44.2	43.2	45.5
正社員の労働時間が長くなっている	7.2	6.8	7.8
正社員が本来業務に専念できなくなっている	5.5	6.8	3.9
正社員のモチベーションが低下する傾向にある	4.6	5.7	3.2
その他	3.8	3.1	4.5
マイナスの影響はない	48.0	47.9	48.1
わからない	1.2	1.0	1.3

（資料）日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」（職場管理職調査）

表２　非組合員の非正社員からの意見収集の方法と内容　（複数回答、％）

		組合支部			組合本部		
		非正社員がいる支部計(N=148)	組織化組合(N=43)	未組織組合(N=105)	非正社員がいる本部計(N=234)	組織化組合(N=54)	未組織組合(N=180)
方法	一般の正社員組合員を通じて	47.3	37.2	51.4	52.6	35.2	57.8
	非正社員から直接意見をきくことによって	46.6	51.2	44.8	32.9	44.4	29.4
	職場委員・職場代表・職場代議員などを通じて	38.5	34.9	40.0	46.6	46.3	46.7
	組合役員によるヒアリング活動において	23.6	41.9	16.2	30.3	40.7	27.2
	職場集会において	17.6	46.5	5.7	11.1	29.6	5.6
	組合主催のアンケート調査において	8.1	16.3	4.8	10.7	22.2	7.2
	提案制度（例：投書箱、目安箱も含む）を通じて	5.4	11.6	2.9	3.8	3.7	3.9
	その他	6.8	4.7	7.6	6.8	7.4	6.7
内容	職場環境に関すること	49.3	81.4	35.9	49.1	50.9	48.6
	職場の人間関係に関すること	47.3	65.1	39.8	48.7	47.2	49.2
	業務に関すること	33.6	32.6	34.0	30.8	39.6	28.2
	労働条件・処遇に関すること	31.5	53.5	22.3	42.3	58.5	37.6
	職場の改善に関すること	26.7	32.6	24.3	26.1	39.6	22.1
	雇用・契約に関すること	19.9	27.9	16.5	32.5	43.4	29.3
	教育訓練・能力開発に関すること	7.5	9.3	6.8	10.3	18.9	7.7
	その他	0.7	2.3	0	0.4	0	0.6
	特にきいていない	15.8	7.0	19.4	15.8	15.1	16.0

（資料）日本生産性本部「非正社員に対する職場マネジメントの実態に関する調査」（組合支部調査）（組合本部調査）

表2は、組合支部と組合本部が非組合員の非正社員からどのように意見を収集しているかを示している。組合は非正社員の組織化の有無によって区分した。

組合支部では、未組織組合の主な意見収集方法がやや集中しており、「一般の正社員組合員を通じて」（組織化組合37.2％、未組織組合51.4％）、「非正社員から直接意見をきくことによって」（組織51.2％、未組織44.8％）、「職場委員・職場代表・職場代議員などを通じて」（組織34.9％、未組織40.0％）となっている。

組織化組合では、上記の未組織組合と同様の意見収集方法に加えて「組合役員によるヒアリング活動において」（組織41.9％、未組織16.2％）、「職場集会において」（組織46.5％、未組織5.7％）、「組合主催のアンケート調査において」（組織16.3％、未組織2.9％）、「提案制度を通じて」（組織11.6％、未組織2.9％）といった多様なルートから意見収集を実施している。

このように、組織化組合は、ヒアリング、集会、アンケートといった非正社員から直接に意見を聞く機会が多い。こうした傾向は、組合本部でも同様だ。

意見の内容をみてみると、組合支部では、非正社員の組織化組合も未組織組合も、「職場環境に関すること」（組織81.4％、未組織35.9％）、「職場の人間関係に関すること」（組織65.1％、未組織39.8％）、「業務に関すること」（組織32.6％、未組織34.0％）、「労働条件・処遇に関すること」（組織53.5％、未組織22.3％）、「職場の改善に関すること」（組織32.6％、未組織24.3％）、「雇用・契約に関すること」（組織27.9％、未組織16.5％）、「教育訓練・能力開発に関すること」（組織9.3％、未組織6.8％）など、幅広い内容について意見を収集している。

しかしながら、組織化組合に比べて未組織組合で回答率が下回っている。しかも、こうした違いは、組合本部よりも支部で顕著に認められる。

非正社員に対する活動が「世話活動」から入る道すじは間違いではないが、それでは急速な非正社員化に追いついておらず、心もとない。やはり、非正社員の組織化は必要なのである。

■

冒頭で紹介した非正社員に敵意を抱く組合幹部にもきっと言い分があるだろう。「会社は人件費削減のためにどんどん非正社員化を進めるが、現場はたまったものではない。現場では、すぐにやめたり、モチベーションが低い非正社員がやっかいな存在になっているから、正社員が働きづらく、生産性が落ちている」と。

しかし、だからこそ、非正社員のことを組合員に投げかけ、組合全体でじっくり議論すべきである。正社員にとってマイナス影響があるから非正社員を仲間はずれにするのか、それとも、仲間になってマイナス影響をなくすのか。そのいずれがよいのだろうか。組合が、どちらを選ぶのかが、非正社員のみならず正社員の働き方の将来を左右する。

早々に非正社員の苦情や意見をきちんと吸い上げるシステムをつくらないと、職場の大きなリスクを放置することになろう。結局、非正社員と一緒に働く正社員が困ることになるのに気づくべきだ。

労働組合に改めて問いたい。「本当に、非正社員を「仲間」にしなくてよいのですか」と。

＊ 本田一成著『チェーンストアのパートタイマー　基幹化と新しい労使関係』白桃書房、p94。

◇新著紹介

中村圭介著・連合総合生活開発研究所編・教育文化協会発行
連合新書16

労働組合必携シリーズⅠ

「壁を壊す」

第一書林　定価700円（税別）

著　者　　中村　圭介　東京大学社会科学研究所教授
編　者　　（財）連合総合生活開発研究所
発行所　　（社）教育文化協会
発　売　　（株）第一書林

「一人はみんなのため、みんなは一人のため」を合い言葉に、雇用・生活の危機を連帯で乗り越える労働組合の役割が、いまほど求められている時代はありません。労働組合がもっと広がりのある開かれた存在であるためには、職場や地域で取り組まれている地道な努力に着目し、その成功と失敗の教訓に学ぶ必要があるのではないでしょうか。労働組合必携シリーズは、新書版という気軽に持ち運べて読みやすい労働組合運動実践の手引き書であると同時に、「労働組合って結構頑張っているな」と多くの人に労働組合の真面目な努力を知ってもらうことを目標に編纂しました。本シリーズ第Ⅰ巻のテーマは、「非正規労働者の組織化」です。本書が、非正規労働者の組織化や処遇改善に向け、労働組合が新たな挑戦へと進む一助となれば幸いです。

第1章　自分のために
第2章　危機の察知
第3章　異論と説得
第4章　組織化の実際
第5章　壁の崩壊

※「壁を壊す」チェックシート付き

※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
本書に関するお問い合わせは、連合総研（会田）まで　TEL：03−5210−0851

寄稿

派遣労働者の声を聴く

~「なんでも相談コーナー」の相談内容と今後の課題~

木村　徳太郎
（UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオン　執行委員　政策部長）

組合本部常設の「なんでも相談コーナー」

私たちの労働組合は派遣先で働く労働者が9割を占める企業横断型のゼネラルユニオン（現在19社の派遣会社で働く労働者で組織）で、組合員の職種は、技術職55%、製造現業職24%、施工監理職9%、営業販売職6%、事務職4%、医療・介護職2%という構成比となっている。70%が正社員として派遣会社に雇用され、残り30%が有期雇用（いわゆる登録型派遣）である。

組合員の相談や苦情処理については、企業別労働組合と大きく違わないと思うが、組合員の就労先が派遣先であるため、組合役員（連絡員・職場委員）と直接組合員が会う機会が限られており、意思疎通がなかなかできない点が悩みの種となっている。

そうした特殊性はあるが、組合員にとって最も身近なのは組合連絡員であることに変わりはなく、彼らが窓口となって電話やメールで寄せられた相談や苦情に対応している。また組合専従者（組織部15名）が全国オルグや集会、交流会に出向いた際に直接対応する場合もある。こうしたフェイス・トゥ・フェイス以外に組合本部に常設している「なんでも相談コーナー」で対応するものがあり、この3つが相談窓口として機能している。

今回は「なんでも相談コーナー」に寄せられた相談に絞って、その傾向とどのような対応をしているか、また今後改善すべき課題はなにかについて述べたい。

「寮を出ると住むところに困る」

「なんでも相談コーナー」は、それまで電話を受けた本部事務局の専従者が個別に対応していたものを、2008年4月から組合経験20年を超えるベテラン担当者を専任アドバイザーとして迎え設置したもので、組合広報誌やメンバーズブック、ホームページなどで周知した結果、相談件数は前年比4倍増となっている。また、ホームページに相談電話番号と相談フォームを載せていることもあり、組合員以外からの相談も寄せられるようになった。

「なんでも相談コーナー」の相談内容は専用ソフトでデータベース化しており、解決状況や相談傾向の分析をすることで、組合員がどのような悩みや不満をもっているかを本部専従者が共有し、日々の活動や同様な相談が寄せられた場合の迅速な解決と、専従者の経験による対応のバラつきを減らし、問題が大きくならないうちに解決ができるようにしている。

この「なんでも相談コーナー」に寄せられる相談内容は、昨年9月を境に大きく変わっている。それまでは労働条件、なかでも賃金や一時金に関する相談・苦情が圧倒的に多かったが、リーマンショック以降の急激な景気悪化に伴って、雇用に対する不安や退職勧奨、雇止めといった深刻な相談や苦情が目立って増えてきている。特に入寮者で有期雇用（登録型派遣）の組合員が、会社が次の派遣先を見つけることができないため雇止めになるようなケースでは寮を退去しなければならず、「寮を出ると住むところに困る」というような緊急を要する相談が寄せられた。すぐに会社側と交渉し、雇用契約終了後も引き続き一定期間（2～3か月）寮を無料で使用できる、もしくは賃貸借契約を会社から本人に切り替えるなどの対策を会社がとるという回答を引き出した。と同時に、失業した組合員に新たな派遣先や再就職先の紹介を求める一方、組合としても「再就職支援室」を立ち上げ、UIゼンセン同盟加盟組合の協力を得て再就職の支援を

進めている。すでに10数名が再就職を果たし、現在も40社を超える企業の求人情報を提供している。再就職の実績としては満足できるものではないが、組合が求職ルートの一つとなっている意味は決して少なくないと思っている。

解雇・退職勧奨の相談も数多い

昨年10月以降の相談件数は336件あり、内訳は解雇・退職勧奨が54件、合理化に伴う解雇問題が32件にのぼっている。期間満了での退職や合理化による希望退職の相談はこの数字には含まれていないので、これらを合わせると相当な件数になる。

解雇・退職勧奨で特徴的なのは、支店・営業所といった出先の判断で行われることが多いことである。それぞれの出先は予算達成を求められる中で、派遣先から戻ってくる社員（待機社員と呼ばれている）が多くなればなるほど、また待機期間が長期化すればするほど収益面で厳しい局面にたたされ、それが待機社員に対する退職勧奨につながっている。

こうした相談が寄せられた場合、本人に「退職届」に署名しないよう話すとともに、分会役員を通じ本人と会社に事実確認をした上で撤回を求めるなどの対応をしている。解雇に関する事案が出先の判断でなされていることは問題であるが、組合ができるまではそうしたことが普通に行われていたことを考えれば、組合ができたことが抑止力となり、簡単に解雇はできないという当たり前のことが理解されてきたことは意味がある。

「組合の活動が見えない」との声も

次に多いのが組合に対する不満や要望50件、一時金や賃金、手当に関するものが40件、個人の悩みが14件、労働環境（人間関係の悩み）が9件といった順になっている。

組合に対する不満は「組合の活動が見えない」「合理化などの交渉過程が不透明」などで多く、組合費に見合った活動をしてほしいという点に集中している。結成して間がない分会では組合役員も「どのように活動してよいか分からない」ということもあり、本部事務局としては批判に真摯に耳を傾け改善していかなければならないと考えている。

相談・苦情の解決に向けて

「なんでも相談コーナー」に寄せられた相談や苦情は電話やメールで回答することで解決できるもの、本人に直接会って状況を確認しつつ解決の方法を模索しなければならないもの、組合では解決が難しいものに分類される。特にメンタルヘルスに関するものは上部団体の「こころの健康相談」や他の機関へ誘導している。

本人に直接会う必要があるものや状況を精査する必要があると判断される場合は、相談窓口のアドバイザーから分会担当専従者が引き継ぎ、彼らが面談の上解決を図るようにしている。

派遣労働者は派遣先で業務をしているため、派遣先での人間関係などのトラブルの相談が数多く寄せられると考えられがちだが、実際には3件しかない。派遣先でのトラブルは派遣会社の窓口が対応する例が相当数あり、そこで解決できないものが組合に来ているようである。派遣先でのトラブルを直接派遣先に申し出ることがさまざまな軋轢を生むことを理解した上で、現実的な対応をとっているといえる。逆に組合員以外の相談の多くは派遣先でのパワハラや契約打ち切りに関するものが多い。

今後の課題

以上簡単に現状について述べたが、「なんでも相談コーナー」を運営していく中で課題も浮かび上がってきている。それは、①組合員数（約3万人）に比べ相談件数が少ないという点である。これは周知不足だけでなく、組合に対する信頼不足が原因ではないかと考えている。信頼関係の構築に王道はない。日々の活動の積み重ねで改善するしかあるまい。②相談や苦情はあるが連絡してこない組合員の声をどう引き出すか。これからは待ちの姿勢でなく、積極的に声なき声を聴きにいく体制の整備が必要となる。それが問題の先取りであり、問題が顕在化する前の解決は組合員の満足度の向上にもつながると考える。③組合員以外の派遣労働者の相談にどのように対応していくかということである。これは「未来の組合員に対するサービス」と位置づけることで対応は可能だと考えている。

報　告

男性非正社員は景気・雇用・健康・生活に対して厳しい認識

第17回「勤労者短観」調査結果の概要（2009年4月実施）

調査結果のポイント

低所得者層の厳しい生活が浮き彫りに

◆現在の日本の景気が1年前と比べて悪くなったとする者の割合は90.9%。前回調査（2008年10月）に続き、調査開始（2001年10月）以来最大を更新。一方で、1年後の景気が現在に比べて悪くなると予測する者の割合は減少。先行きには底打ち感。

◆今後1年間の賃金収入が減るとする者の割合は調査開始以来最大（34.1%）であり、1年後の消費が減るとする者の割合は比較可能な過去3年半の間で最大（28.4%）。景気には底打ち感があるものの、所得と消費は先行きも減少するものと見ている。

◆「雇用調整の実施以前に企業の内部留保・役員報酬を削減すべき」との意見に賛成し、かつ、「残業の削減、休業、出向等による雇用維持」に対しては、「生活水準を維持できる程度であればやむを得ない」とする回答が多い。

◆1年前と比較して仕事や職場でのストレスが増加したとの回答が定点観測を始めた第14回調査（2007年10月）以来最大（55.5%）。40代男性、長時間労働者、仕事の密度が高まった人、失業不安や悩みを抱えている人でストレス増大の割合が大きい。

◆9割弱の世帯が家計を切り詰めているとしており、低所得層の厳しい生活が窺える。世帯年収が400万円に満たない世帯では、健康な生活を維持するための医療費までも切り詰めざるを得ない状況であることがみられる。

◆男性の非正社員において、雇用不安がとりわけ強く、生活全般に不満を覚える割合が高い。厳しい雇用状況が、生活に影を落としているとみられる。

※連合総研ホームページに報告書全文（記者発表資料を含む）を掲載しています。
http://www.rengo-soken.or.jp/

お問い合わせ：千葉登志雄、澤井景子、小熊栄、南雲智映

調査の実施概要

1. 調査目的

本調査は、2001年4月に第1回調査を開始して以来、毎年4月と10月に定期的に調査を実施しており、今回は第17回目の調査である。勤労者に対するアンケート調査により、わが国の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握するとともに、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的としている。

2. 今回の調査項目

(1) 景気・仕事・物価についての認識
・景気、賃金、消費、失業、物価に関する認識（定点観測調査）
(2) 雇用調整についての認識と実態
・雇用調整・雇用維持に対する考え方
・雇用調整の実施状況
(3) 生活についての認識
・家計における生活防衛
・現状の生活での不安
(4) 定額給付金、雇用創出分野についての認識

3. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する20代から50代までの民間企業に勤務する者。

※なお、60代前半層に対しても調査を行っているが、4. に述べる理由から、本調査結果概要においては、あくまで参考として扱っている。

4. サンプルサイズおよび抽出方法

まず、「平成19年就業構造基本調査」の首都圏（埼玉県･千葉県･東京都･神奈川県）および関西圏（滋賀県･京都府･大阪府･兵庫県･奈良県･和歌山県）のそれぞれにおける20代から50代までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布を反映したサンプル割付基準を作成する。この割付基準に基づいて、（株）インテージのモニター（全国約24万人）の中から、首都圏に居住する588名、関西圏に居住する312名の民間企業雇用者を抽出した。首都圏と関西圏のサンプル比率（約2対1）は人口規模にほぼ比例している。

なお、60代前半層に対する調査は、十分なサンプル数を確保するため、便宜上、「平成19年就業構造基本調査」の当該分布割合のほぼ4倍にあたる計200名とした。このため、平均値を求める場合にも、20代～50代と60代前半層とは別個に集計して

第17回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）」の概要をまとめたものです。勤労者短観は、勤労者の仕事と暮らしに関する意識の変化をとらえる（定点調査）とともに、その時々で勤労者が抱える問題をすばやくとらえる（トピックス調査）ことを目的として、半年に1回実施している連合総研オリジナルの調査です。

いる。

5. 調査期間、調査方法及び調査実施機関

（1）調査期間：2009年4月2日（木）～4月13日（月）
（2）調査方法：郵送自記入方式
（3）調査実施機関：（株）インテージに調査を委託

6. 回収状況、回答者の構成

（1）回収状況
20代～50代：有効回答数779名、有効回収率86.6%（配布数900）
（参考）60代前半：有効回答数157名、有効回収率78.5%（配布数200）
（2）回答者の構成

（%・人）

	20代	30代	40代	50代	回答数	（構成比）	【参考】60代前半回答数	（構成比）
合計	21.3	29.3	24.6	24.8	779	（100.0）	157	（100.0）
男性	19.0	31.2	24.6	25.3	459	（58.9）	104	（66.2）
女性	24.7	26.6	24.7	24.1	320	（41.1）	53	（33.8）

調査結果の概要

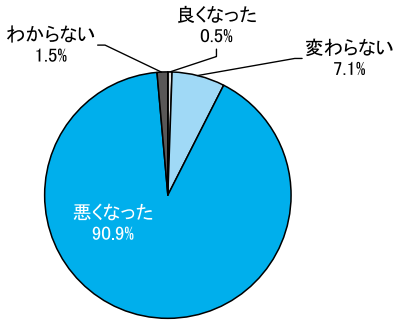
景気の現状・見通し

現状の景況感は過去最悪を更新 先行きには底打ち感

現在の日本の景気は1年前と比べて悪くなったとする者の割合は90.9%（**図表1**）。前回調査（2008年10月、80.8%）に続き調査開始（2001年4月）以来最大を更新した。

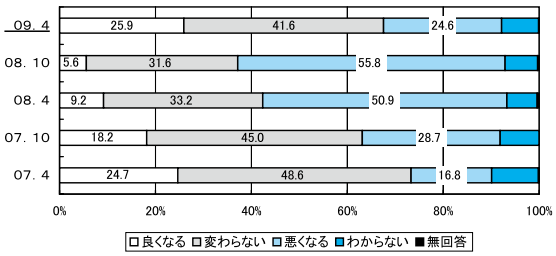
日本の景気が1年後に、現在と比べて悪くなると予測する者の割合は24.6%に減少（前回：55.8%）。現在と比べて良くなると予測する者の割合は25.9%に増加（前回：5.6%）した（**図表2**）。現在が景気の底であるという認識がみられる。

図表1　1年前と比べた現在の日本の景気



（注）＜良くなった＞＝「かなり良くなったと思う」＋「やや良くなったと思う」、＜悪くなった＞＝「かなり悪くなったと思う」＋「やや悪くなったと思う」。

図表2　現在と比べた1年後の日本の景気予測



（注）＜良くなる＞＝「かなり良くなると思う」＋「やや良くなると思う」、＜悪くなる＞＝「かなり悪くなると思う」＋「やや悪くなると思う」。

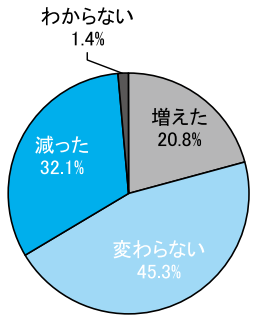
個人の賃金収入の現状と見通し

個人賃金収入は、1年前より「減った」、今後1年間に「減る」がともに急上昇

1年前と比較して賃金収入が「減った」とする者の割合は32.1%（**図表3**）。前回（2008年10月調査）と比較してプラス11.0%ポイント（調査開始以来最大の上昇幅）。

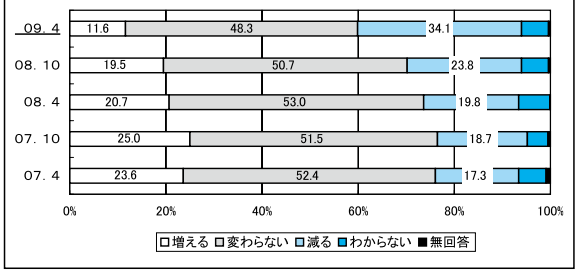
今後1年間に賃金収入が現在と比べて増えると思うか否かを聞いたところ、「減る」とする者の割合は3人に1人（34.1%）を占め、調査開始以来最大（**図表4**）。景気認識では底打ち感がみられるものの、勤労者の所得はこれから減少する懸念。

図表3　1年前と比べた個人賃金収入



（注）＜増えた＞＝「かなり増えたと思う」＋「やや増えたと思う」、＜減った＞＝「かなり減ったと思う」＋「やや減ったと思う」。

図表４　現在と比べた今後１年間の個人賃金収入予測

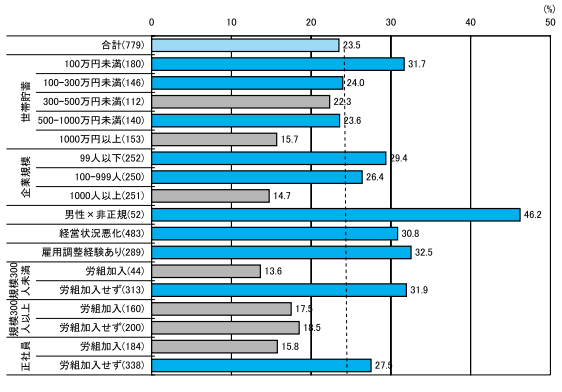


(注) ＜増える＞=「かなり増えると思う」+「やや増えると思う」、＜減る＞=「かなり減ると思う」+「やや減ると思う」。

今後１年間の失業不安

失業不安を感じる者の割合は高水準
男性非正社員、貯蓄の少ない層、中小企業勤務者、組合未加入者などで失業不安が大きい

図表５　今後１年間に失業の不安を感じる割合



(注１)（　）内の数値は各グループの人数（N)。
(注２) 問８で今後１年くらいの間に自分自身が失業する不安を「かなり感じる」「やや感じる」と回答した割合の合計。

今後1年くらいの間に失業する不安を感じる者の割合は23.5%。これは、急上昇した前回調査(23.8%）とほぼ同じ水準。なお、前年同月調査(2008年4月）と比べて5.3%ポイント上昇し、前年同月との比較では過去最大の上昇。

世帯貯蓄額の低い層、中小企業、男性非正社員、勤め先の経営状況が悪化していると感じている層、自分自身の雇用調整の経験がある層で、失業不安を感じる割合が高い。また、労働組合に加入している人は相対的に失業不安を感じる割合が低く、とりわけ企業規模300人未満では、労働組合への加入が失業不安を大きく押し下げている。なお、正社員だけをみても、労働組合に加入していない場合には失業不安を感じる割合が高い**(図表5)**。

雇用調整・雇用維持に対する勤労者の意識

雇用調整の前提は企業の役員報酬・内部留保削減と生活水準維持とする回答が多い

図表６　雇用調整と雇用維持に対する考え方の関係

		問36「残業の削減、休業、出向等により雇用維持を図るべきだ」という考えへの賛否						
		現在の生活水準を維持できるなら雇用維持の賛成	賃金・年収が低下しても生活水準が多少低下しても容認	賃金・年収が低下するならば生活水準を維持できるならば雇用維持の賛成	賃金・年収が低下するならば生活水準を維持できるならば雇用維持の賛成	わからない	無回答	合計
問３「企業の内部留保・役員報酬の実施を以前より減らすべきだ」という考えへの賛否	全面的に賛成である	30 [3.9]	63 [8.1]	152 [19.5]	45 [5.8]	10 [1.3]	1 [0.1]	301 [38.6]
	どちらかというと賛成である	14 [1.8]	83 [10.7]	209 [26.8]	40 [5.1]	12 [1.5]		358 [46.0]
	どちらかというと反対である	1 [0.1]	2 [0.3]	14 [1.8]	3 [0.4]	4 [0.5]		24 [3.1]
	全面的に反対である	1 [0.1]	3 [0.4]		4 [0.5]			8 [1.0]
	わからない	1 [0.1]	6 [0.8]	36 [4.6]	10 [1.3]	26 [3.3]		79 [10.1]
	無回答						9 [1.2]	9 [1.2]
	合計	47 [6.0]	157 [20.2]	411 [52.8]	102 [13.1]	52 [6.7]	10 [1.3]	779 [100.0]

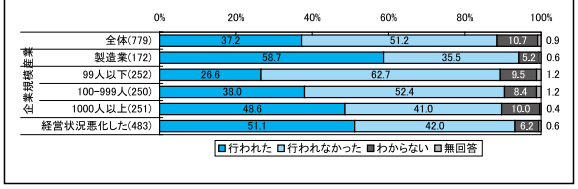
(注１) 各セルの上段の数値は回答者数、下段の[　]内の数値は回答者全体に対する割合。
(注２) 回答者の割合が上位３位までの組み合わせに網かけを行った。

雇用調整と雇用維持に対する勤労者の考え方の関係（組み合わせ）を見ると、「雇用調整の実施以前に企業の内部留保・役員報酬を減らすべき」という考え方に賛成し、かつ、残業の削減、休業、出向等による雇用維持に対しては、「賃金・年収の低下が現在の生活水準を維持できる程度であればやむを得ない」とする回答が多い**(図表6)**。

過去１年間における職場での雇用調整実施状況

37.2%が職場での雇用調整あり
内容は人員削減と残業規制が多い

図表７　職場における雇用調整の実施状況



(注１)（　）内の数値は各グループの人数（N)。
(注２)「経営状況悪化した」は、１年前と比較して勤め先の会社の経営状況が「やや悪くなった」「悪くなった」と回答した者の合計である。

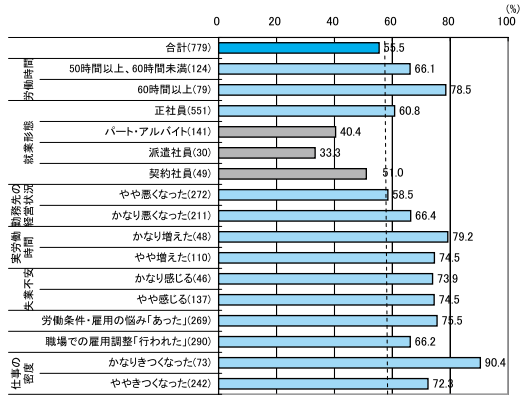
現在働いている職場で過去1年間に何らかの雇用調整が行われたと回答した割合は37.2%であった。とくに製造業（58.7%)、企業規模1000人以上（48.6%）のほか、勤め先の経営状況が悪化していると回答した者（51.1%）でこの割合が高かった**(図表7)**。

なお、職場で雇用調整が行われた者（N=290）に対してその内容についてたずねたところ、人員削減（56.2%）と残業規制（52.8%）が半数以上にのぼった。なお、正社員の削減が行われたとする回答も19.3%あった。

過去1年間における仕事や職場でのストレスの増減

ストレス増大が 55.5%

図表 8　仕事や職場でのストレス増大の割合



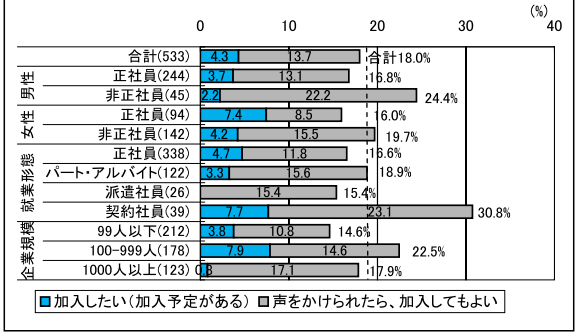
(注 1)（　）内の数値は各グループの人数（N)。
(注 2) 表中の割合は、1 年前と比べて、仕事や職場でのストレスが「かなり増えた」「やや増えた」と回答した割合の合計。

1年前と比較して仕事や職場でのストレスが「かなり増えた」（19.3%）と「やや増えた」（36.2%）とする者の割合（「ストレス増大」）を合計すると55.5%にのぼり、前回より2.5%ポイント上昇した（2007年10月の第14回調査以来最大）。とくに、長時間労働者、仕事の密度が高まった人、失業不安や悩みを抱えている人たちにおいて、ストレスの増大がみてとれる（図表8）。

未組織労働者の組合加入希望

男性非正社員、契約社員の組合加入希望が高い

図表 9　未組織労働者の組合加入希望



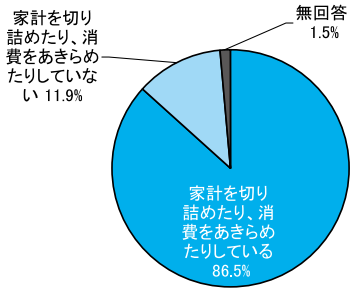
(注 1)（　）内の数値は各グループの人数（N)。
(注 2) 問 45（2）で、労働組合に「現在は加入していないが過去に加入していた」「加入したことがない」と回答した者について集計。

未組織労働者のうち、「労働組合に加入したい（加入予定がある）」と回答した割合は4.3%、「声をかけられたら、加入してもよい」と回答した割合は13.7%で、合計（「組合加入希望」）は18.0%であった。属性別に見ると、「組合加入希望」の割合が高いのは、男性非正社員（24.4%）、「契約社員」（30.8%）である（図表9）。

家計における生活防衛の現状

9 割弱の世帯が家計を切り詰め 低所得層の節約志向が顕著

図表 10　世帯で何らかの支出を切り詰めたり、あきらめている割合



(注 1) N = 779。

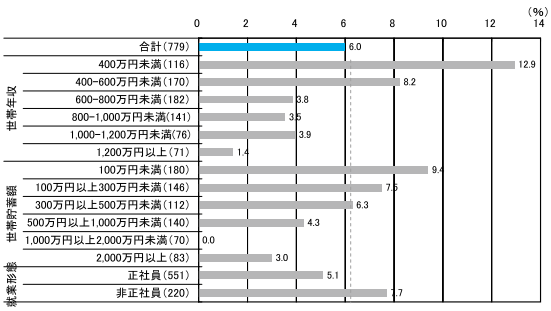
図表 11　世帯で支出を切り詰めたり、あきらめている内容

(%)

内容	男性	女性
外食費	58.8①	62.8①
家での食費	23.5④	31.6⑤
衣料費	35.3③	55.9②
理容・美容にかける費用	22.0⑤	38.8④
趣味・レジャーの費用	46.6②	40.6③

(注 1）複数回答（いくつでも)。
(注 2）割合の右の①②などの「○付き数字」は、最も回答の多い内容を 1 番目として 5 番目までを表す。

図表 12　医療費を切り詰めている割合



(注)（　）内は各グループの人数（N）を表す。

現在、支出の切り詰めを行っている家計消費分野を選択[1]してもらったところ、全体の86.5%の人が家計において何らかを切り

詰めたり、あきらめたりしている（**図表10**）。内容を見ると、「外食費」「趣味・レジャー」「衣料費」「理容・美容」「家での食費」を選択する者の割合が高く、性別では、男性は「趣味・レジャー」、女性は「衣料費」を、「外食費」の次に多く選択しており、いずれも日常の楽しみを削って節約している状況がうかがえる（**図表11**）。

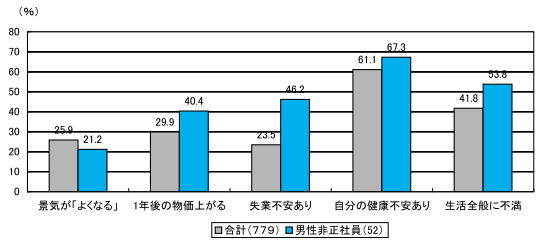
また、低所得層では、人間らしく健康に生きるための「医療費」までも切り詰めなければならない厳しい生活実態がうかがえる（**図表12**）。

1 選択肢の内訳は、「外食費」「家での食費」「嗜好品代（酒・タバコ・菓子など）」「光熱・水道費」「衣料費」「理容・美容にかける費用」「医療費（医薬品の購入を含む）」「趣味・レジャーの費用」「ガソリン代」「通信費（電話・インターネットなど）」「交際費」「住宅の購入」「家賃」「保険の契約」「自動車の購入（買い替えを含む）」「電機製品の購入」「家具の購入」「子どもの塾やおけいこごとの費用」である。

男性非正社員の状況

特に男性非正社員では、景気や生活に対して厳しい見方

図表 13　厳しい男性非正社員の認識



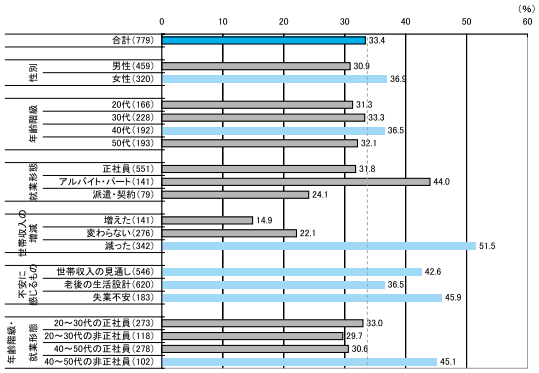
（注 1）〈景気が「良くなる」〉は、1年後の日本の景気が現在と比べて、「かなり良くなると思う」＋「やや良くなると思う」。
（注 2）〈失業不安あり〉は、今後1年くらいの間に失業する不安を、「かなり感じる」＋「やや感じる」。
（注 3）〈自分の健康不安あり〉は、現在自分の健康について、「特に不安を感じている」＋「やや不安を感じている」。
（注 4）〈生活全般に不満〉は、生活全般について、「やや不満」＋「かなり不満」。
（注 5）（　）内は各グループの人数（N）を表す。

男性非正社員では、1年後の日本の景気が良くなると思う者が少ない。また、今後1年くらいの間に失業する不安をもつ者の割合は、平均を大きく超える。自分の健康に不安をもつ者も多く、生活全般について不満とする傾向が強い（**図表13**）。男性非正社員には、厳しい雇用状況が生活に影を落としているとみられる。

世帯の消費生活の現状

消費生活の水準の切り下げが必要とする者は約３分の１

図表 14　現在の消費生活レベルを切り下げなければならないとする者の割合



（注 1）〈不満〉は、「やや不満」＋「かなり不満」。
（注 2）（　）内は各グループの人数（N）を表す。

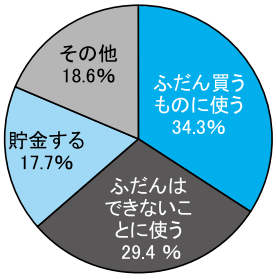
最近の世帯収入が、これまでの消費生活のレベルに対してどのような水準にあるかをたずねたところ、勤労者（20～50代）全体の33.4％の者が「切り下げなければならない」（「多少切り下げなければならない」＋「かなり切り下げなければならない」）と回答した。

「切り下げなければならない」とする者をグループ別に見ると、パート・アルバイトで44.0％と高い割合となっており、とりわけ40～50代の非正社員では45.1％が「切り下げなければならない」としている。また、世帯収入の減った者（51.5％）や、世帯収入の見通し（42.6％）・老後の生活設計（36.5％）・失業不安（45.9％）など先々の生活に不安を抱える者の割合が高くなっている（**図表14**）。勤労者は、収入減や先々の生活不安に対して、消費生活の水準を切り下げて生活防衛をしようとしている様子がうかがえる。

定額給付金

約3分の1が、「ふだん買っているもの」に使用

図表 15　定額給付金の使い道



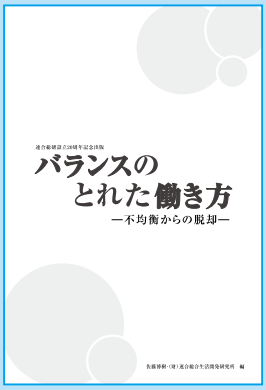
（注）定額給付金を「受け取る予定、受け取った」者（N=773）に占める割合を集計。

定額給付金の受給の有無についてたずねたところ、ほとんど（99.2%）の者が「受け取る予定、受け取った」であった。これらの者に定額給付金の用途についてたずねたところ、「ふだん買っている食料品や日用品などの買い物やサービス」とする者の割合が最も高く34.3%、「ふだんなかなかできない買い物やサービス（旅行など）」が29.4%、「貯金」が17.7%であった（**図表15**）。

佐藤博樹・（財）連合総合生活開発研究所編

バランスのとれた働き方 ―不均衡からの脱却―

エイデル研究所　定価2,300円（税込）



2007年12月、連合総研は設立20周年を迎えました。その記念事業の1つとして、都市勤労者の仕事と暮らしの定点観測アンケート「勤労者短観」6年分のデータ、延べ1万人のビジネス・パーソンの声を再分析する研究プロジェクトを発足させました。

本書はその研究成果のエッセンスとして、アンケート調査データからビジネス・パーソンの仕事や暮らしの“不均衡”の実態を明らかにし、今後バランスのとれた仕事と暮らしを実現するために何が必要かを考察しています。

はじめに　都会で働くビジネス・パーソンの特徴－正社員・非正社員の比較（連合総研事務局）
第 1 章　必要な人にセーフティネットを－消えない雇用不安（千葉登志雄）
第 2 章　「過労死予備軍」と「賃金不払い残業」－解消に向けて（川島千裕）
第 3 章　働く女性の二極化－ビジネス・ウーマンの実像（佐藤香）
第 4 章　男性の家事参加を進めるために－家事が意味するもの（永井暁子）
第 5 章　ビジネス・パーソンは景気に敏感－格差拡大（岡田恵子）
第 6 章　権利理解と労働組合－組合効果のアピールを（佐藤博樹）
第 7 章　劇場政治と勤労者－問われるこれからの選択（前田幸男）
おわりに　ワーク・ライフ・インバランスの解消を（佐藤博樹）

※本書に関するお問い合わせは連合総研　TEL03－5210－0851 まで

報　告

非正規従業員の組織化・役員体制の見直しなど組合財政改善に工夫

～「第16回労働組合費に関する調査報告」～

「労働組合費調査」は、組合活動を支える組合財政の実態を解明することを目的に、1975年以降、（社）アジア社会問題研究所がほぼ２年おきに実施してきた、組合財政に関する数少ない調査の一つである。そのため、同研究所の解散に伴い、第14回調査（2003年）からは、連合（日本労働組合総連合会）及び（財）連合総研（連合総合生活開発研究所）が引き継いで実施している。

今回の調査では、労働組合運動をめぐる状況の変化や新しい課題の発生などに対応するため、前回の調査項目に加えて、①非正規従業員組合員に関する項目②組合財政への取り組み状況と今後の方針について新たな設問を追加した。

なお、第16回労働組合費に関する調査報告書（全文）は、下記ホームページに掲載してあるので、参照願いたい。

連合総研ホームページ
http：//www.rengo－soken.or.jp/

調査結果の主な特色

＜単組調査＞

○正規従業員組合員の一人あたり組合費の平均月額は、月額賃金の減少を反映し、5,000円を切る。対賃金率は1.63%で、前回調査と比べ若干低下（2003年、2005年調査：1.69%）。

○非正規従業員を組織化している組合は21.3%で前回調査より増加。その徴収基準は、正規従業員とは別基準で減額。月額組合費は平均1,489円で、正規従業員の組合費の約3割水準。

○定年退職後の再雇用・勤務延長者を組織化している組合は全体の約4割。とりわけ大規模（1万人規模組織）で組織化進む（84.1%）。月額組合費は、平均2,237円で、非正規・フルタイム就労組合員水準に近い。

○組合費を「引き上げた」（過去2年間）組合は5.3%、「引き下げた」（同）組合は9.9%。

○組合費変更予定（今後2年間）の組合は約16%（「引き下げ」検討8.4%、「引き上げ」検討7.5%）。

○一組合あたりの平均「専従役員」数は前回調査とほぼ同じ。平均「正規職員」数は減少傾向。専従役員一人あたりの組合員数は増加傾向（2003年調査：534人→2005年調査571人→2008年調査：580人）。

○過去5年の財政取り組みの特色は、'人件費の削減'と'組合費徴収基準の見直しによる増収'。今後の財政取り組みの方向は、「活動内容範囲の見直し」と「非正規従業員の組合員化」。

＜産別調査＞

○産別月額会費（34組織）は加重平均で603円、単純平均で609円。

○一般会計の財政規模は拡大傾向。2005年調査（平均11億2,653万円）と比べ、12.4%増の平均12億6,585万円。

○「会費変更しなかった」（過去2年間）組織が大多数（約8割）。少数の産別組織では、会費変更続く（2003年：5組織→2005年：4組織→2008年調査：8組織）。

○非正規従業員のいる産別組織の半分以上が、その会費を別基準で減額。会費「未徴収」も4組織。

○専従役員数に変化はなく、正規職員数は増加。

調査の実施概要

1．調査票の配布と回収時期

企画設計：2008年4～6月

実施時期：2008年10月

回収時期：2008年12月～2009年2月

集　計：2009年3月

2. 調査対象組織

［単組調査］では、連合の労働条件調査等において調査対象組合となる主要組合を対象としたが、前回調査に参加していただいた主要組合以外の組合にも調査への参加をお願いした。

［産別調査］では、連合加盟の全構成組織（産業別組織）を対象に調査票を配布した。

3. 調査票の配布・回収状況

調査票の回収状況

	配布枚数	回収枚数	回収率・%	組織人数・人
単組調査	844	586	69.4	2,447,079
産別組織調査	46	34	73.9	5,919,273

4. ［単組調査］の時系列比較における留意点

2008年調査では、2005年調査までの［単組調査］に参加していなかった公務組合が新たに参加している。そのため2008年調査と2003年、2005年調査の調査サンプルでは対象組合に差が生じており、単純な時系列比較はできない。今回調査では新規参加公務組合を除いた2008年の集計を示し、時系列比較を行った。

単組調査結果の概要

1. 正規従業員組合員の組合費の現状

(1) 一人あたり組合費の平均月額は4,917円、4,000円以上6,000円未満が過半数。対賃金率は1.63%（図表1）

正規従業員組合員の一人あたりの平均月額組合費（加重平均）は、4,917円である。「4,000円以上（5,000円未満）」が28.8%、「5,000円以上（6,000未満）」が27.5%と「4,000円以上6,000円未満」とする組合が半数を超えている。

なお、2003年調査および2005年調査では、月額組合費はいずれも5,000円を上回っていたが、2008年では月額賃金の減少を反映して、5,000円を下回っている。2008年の月額組合費の対賃金率は1.63%であり、前回、前々回調査と比べて0.06ポイント低下している。

図表1　正規従業員組合員の一人あたり月額組合費（円、加重平均、%）

	月額組合費・円	月額賃金・円	月額組合費の賃金に占める割合・%	件数
総　計	4,917	300,781	1.63	541
2008年計（新規参加公務を除く）	4,889	298,762	1.63	501
2005年計	5,107	302,405	1.69	530
2003年計	5,177	306,375	1.69	529

注. 2003年、2005年の「月額組合費」「月額賃金」は、非正規従業員組合員を含めた組合員総数で加重平均した数値である

(2) 一時金からの徴収制度のある組合はほぼ半数（年間徴収額平均8,816円）、年間組合費は「6万円以上7万円未満」（26.1%）を中心に平均61,952円

一時金から組合費を徴収する制度のある組合は、ほぼ半数である。一時金からの年間平均徴収額は8,860円であり、2005年調査と比べ大きな変化は見られない。

月額組合費と一時金からの組合徴収額を合算して年間組合費を試算すると、その平均年間組合費は61,952円（加重平均）である。その額の分布では、「6万円以上7万円未満」（26.1%）が中心であり、5万円以上8万円未満の幅に約3分の2の組合が集中している。

(3) 単組の約半数が企業連に「加入」、その会費は平均419円。産別組織への月額会費は平均593円

企業連に加入している組合は約半数を占めている。組織人数の多い組合は多くが企業連に加入しており、組織人数10,000人以上の組合では8割（77.3%）を占める。なお、加入組合の企業連加入月額会費は平均419円である。一方、産別組織への月額会費は、「500円以上600円未満」が多く（23.9%）、加重平均で593円となっている。

2. 非正規従業員における組合費の現状

(1) 非正規従業員を組織化している組合は2割強。その組織化組合での非正規従業員比率は25%

調査対象組合の圧倒的多数の企業では非正規従業員が就労している。その中で非正規従業員を「組合化している」のは125組合、21.3%である。

非正規従業員を組織化している組合では、組合員全体に占める非正規従業員組合員の割合は24.8%となっている。非正規従業組合員では、フルタイム就労者が33.3%、短時間就労者が66.7%であり、短時間就労者が多くなっている。

(2) 非正規従業員の組合費は正規従業員組合員と「別基準」で徴収が多い

納入方法では、非正規従業員組合員においても「チェック・オフ方式」が幅広く採用されている。

非正規従業員組合員からの組合費徴収の基準は、正規従業員の組合費と「同一基準」で徴収する組合がフルタイム就労者について19.8%、短時間就労者では25.4%であり、約8割の組合では減額措置として<別基準>で徴収している。その内訳では、「減額措置・定率徴収」が約36%を占め、最も多くなっている。

(3) 非正規従業員の組合費は正規従業員組合員の約3割水準

非正規従業員組合員の月額組合費（加重平均）は平均1,489円で、フルタイム就労組合員が1,971円、短時間就労組合員が1,223円である。短時間就労組合員の組合費はフルタイム就労組合員の約6割水準の金額となっている。

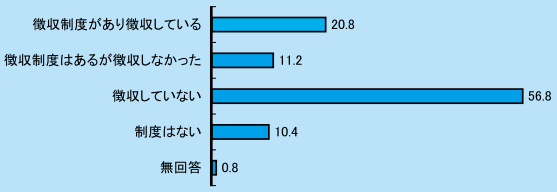
非正規従業員組合員の組合費は、正規従業員組合費（加重平均）と比較すると3,428円低く、その30.3%水準になっている。

(4) 一時金からの徴収組合は2割、徴収額は平均2,285円（図表2）

「非正規従業員を対象とした一時金制度のない」組合は10.4%にとどまっており、非正規従業員を組織化している組合の約9割が一時金からの組合費徴収制度を持っていることになるが、実際に一時金から組合費を徴収している組合は20.8%にとどまっている。

平均徴収額も2,285円となっており、賃金・一時金の水準差を反映し、正規従業員組合員の約4分の1の水準にとどまっている。

図表2　非正規従業員組合員の一時金からの組合費徴収の有無（%）

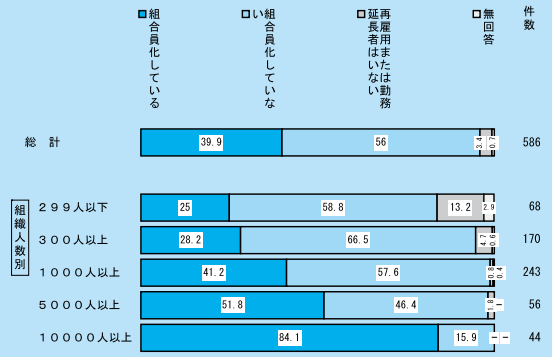


3. 4割の組合で定年退職後の再雇用・勤務延長者を「組合員化」、10,000人以上組合では約8割。月額組合費は平均2,237円（図表3）

定年退職後の再雇用（再任用）及び勤務延長者を「組合員化している」組合は39.9%である。とりわけ、10,000人以上の組合で進んでおり、その割合は8割を超えている（84.1%）。

なお、月額組合費は平均2,237円で、正規従業員組合員よりは低く、非正規・フルタイム就労組合員の水準に近い。

図表3　定年退職後の再雇用（再任用）及び勤務延長者の組合員化（%）



図表4　財政規模（単純平均、万円）

		一般会計収入決算額	件数	退職給与資金期末繰越総額以外の各種積立金	件数
総　計		28,982	565	41,323	518
2008年（新規参加公務を除く）		29,663	522		
2005年		30,238	569		
2003年		33,833	554		
組織人数別	299人以下	1,621	64	1,790	57
	300人以上	5,349	162	7,448	146
	1000人以上	18,801	238	25,679	220
	5000人以上	48,239	54	50,980	50
	10000人以上	197,273	42	292,797	41

4. 組合費の変更

(1) 過去2年間では約15%の組合が組合費の変更を実施。「引き上げ」組合は5.3%、「引き下げ」組合は9.9%

過去2年間で組合費を変更した組合は約15%あり、「引き上げた」組合が全体の5.3%、「引き下げた」組合が同9.9%である。組合費の変更は、前回、前々回調査では「引き下げ」が中心だったが、「引き下げた」組合の比率は徐々に減少している。

(2) 今後2年では変更予定なし組合が大多数を占め、組合費変更予定の組合は約16%

今後2年に「引き上げを検討している」組合は7.5%、「引き下げを検討している」組合が8.4%であり、合わせて約16%の組合が組合費の変更を予定している。2003年調査以降、「引き下げを検討している」組合は減少傾向にある。

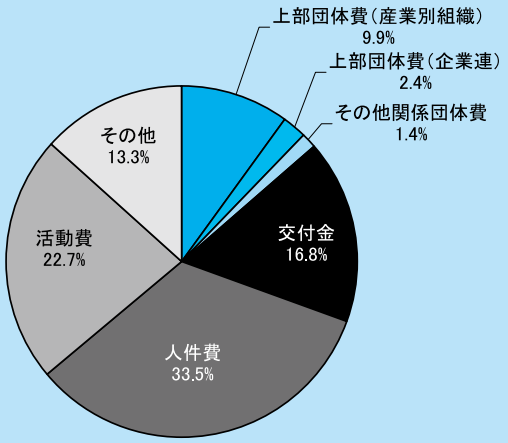
5. 財政状況と役職員の人数

(1) 一般会計収入決算額は平均2億8,982万円（平均組織人数4,251人）（図表4）、「人件費」が財政支出の約34%（図表5）

一般会計収入決算額の平均は2億8,982万円であり、同一対象の組合組織人員数は4,251人である。

一般会計支出では「人件費」が33.5%を占め、「活動費」（22.7%）を上回っている。

図表5　一般会計における支出概要
（加重平均、%）



(2)「専従役員」の数は変わらず、「正規職員」は減少傾向。増加する専従役員の一人あたり組合員数

役職員の「いる」組合は専従役員「いる」が84.3%、正規職員が60.8%、パート・アルバイト・派遣職員が52.9%となっている。組織人数別にみると、専従役員は1,000人以上の規模ではほぼ100%「いる」が、299人以下の規模では27.9%にとどまっている。

一組合あたりの専従役員は平均7.1人である。組織人数規模により差があり、299人以下の組合では1人を割っている（0.3人）。5,000人以上の組合で10人を超え（13.5人）、10,000人以上の規模になると、約40人（40.8人）となって

いる。

専従役員一人あたりの組合員数は580.3人で、2003年の534人、2005年の571人から徐々に増加している。組織人数別にその数をみると、299人以下の組合では約180人（175.3人）、5,000人以上の組合では約500人（492.4人）、10,000人以上の組合では約770人（763.3人）となっている。

他方、一組合あたりの正規職員の数は平均3.7人で、2003年以降減少傾向にある。1,000人以上組合で2人強（2.6人）、10,000人以上組合で20人強（22.8人）である。正規職員の一人あたり組合員数は、979.2人である。

6. 罷業資金を今期に積み立てた組合は5割強。一人あたり平均積立額は419円。罷業資金制度有組合の平均積立額は平均6億7,159万円

約8割の組合が罷業資金の積立制度を持っている。そのうち、今期、実際に<積み立てた>組合は53.9%である。

積み立てた組合における一人あたり平均積立額は419円で、うち［組織積立］が188円、［個人積立］が231円となっている。［個人積立］額が減少傾向にある。

罷業資金積立制度を持つ組合の積立総額の平均額は６億7,159万円である（回答435組合）。2005年と比べ約6千万円減少している。ストライキの賃金補償日数は平均15.6日となっているが、補償日数は減少傾向を見せており、2005年と比べ約4日少ない。

なお、今後、罷業資金の徴収を「見送る」という組合が21.3%みられた。

7. 労働組合の財政動向は、‘人件費の削減’と‘徴収基準の見直しによる増収’が約4割。今後は[活動内容や範囲の見直し]と[非正規従業員の組合員化]

これまでに実施した取り組みは、［組合役員手当の見直し］（43.0%）や［役員の削減］（41.3%）、［専従体制の見直し］（40.6%）、［職員のパート・派遣社員化］（38.9%）など人件費に関連する項目、また、［一時金からの徴収］（39.4%）、［組合費の徴収基準の見直し］（37.7%）など、徴収基準見直しによる増収に関する項目が多くなっている。

実施を検討中の取り組みでは、［活動内容や範囲見直しによる支出の選択と集中］（36.3%）が最大の課題となっており、［非正規従業員の組合員化］（28.7%）、［財政負担軽減のための支部・分会、委員会の再編・統合］（20.5%）、［専従体制の見直し］（19.6%）がこれに続く。［非正規従業員の組合員化］と活動の見直し、組合組織の再編、専従役員の削減といった組合財政の改善をめざした取り組みが相対的に多い。

産別調査結果の概要

1. 産別会費は月額平均603円（加重平均）（図表6）。単組組合費の約12%が産別会費

産別会費の組合員一人あたり月額は単純平均で609円、加重平均で603円であり、前回よりもそれぞれ47円、93円の増加となった。これは調査対象の入れ代わりが影響している。

今回と前回のいずれの調査にも回答している同一構成組織についてみると、その単純平均では、2005年調査より32円減少し、加重平均では44円増加している（図表7）。

図表6　会員一人あたりの月額会費
（円、加重、単純平均）

	平均月額会費		件数
	加重平均・円	単純平均・円	
総　計	603	609	34
2005年計	510	562	33
2003年計	512	562	34
10万人未満	567	627	21
10万人以上	482	477	3
20万人以上	658	636	5
30万人以上	605	586	5

このことは、同一組織では組合費水準が低下した構成組織が多いこと、ただし、大規模構成組織では会費の引き上げがあったことを示している。また、新たに参加した構成組織の会費が、従来の参加組織より高水準であった（他方、今回調査不参加の構成組織の会費は相対的に低水準であった）ことも影響している。

なお、単組の平均組合費に占める産別組織の月額会費の比率は12.3%となっている。

図表7　2005年と2008年調査への同一参加産別組織でみた会員一人あたりの月額会費（円、加重、単純平均）

	平均月額会費		件数
	加重平均・円	単純平均・円	
2008年計	554	548	28
2005年計	510	580	28

2. 一般会計収入決算額は平均12億6,585万円、支出項目のうち「連合本部会費」など組織関連費が約4割

一般会計収入決算額は、2005年調査（平均11億2,653万円）と比べ12.4%増の平均12億6,585万円となっている。

一般会計支出費目の内訳（加重平均）では、「連合会費」「地方連合会費」「その他関係団体費」といった組織関連費が約4割を占めており、「人件費」は2割強である。

また、罷業資金積立制度については、半数強の産別が持っている。しかしながら、その半数の組合が「直近では積み立てていない」としている。

3. 過去2年間の間に会費の変更をした組織は8組織。6組織が今後の変更を検討

過去2年の間に会費を変更した組織は8組織で、うち「引き上げ」が3組織、「引き下げ」が5組織である。変更した産別は、2003年で5組織、2005年で4組織あり、変更する産別が一定数続いている。

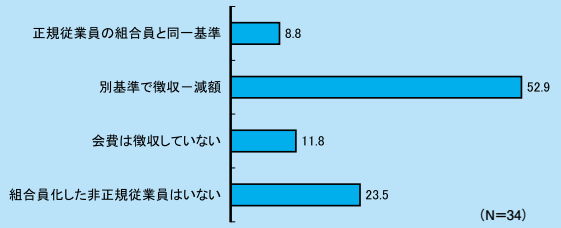
今後2年における財政方針について、「引き上げを検討している」組織が4組織、「引き下げを検討している」組織が2組織となっており、これら6組織が2年後までに会費見直しを検討している。

4. 非正規従業員組合員における会費の徴収は過半数が「正規従業員組合員と別基準で減額して徴収」（18組織）、同一基準も3組織（図表8）

非正規従業員組合員を組織化している組合は26組織（73.5%）であり、2005年調査の14組織（42.4%）から大幅に増加している。

その徴収基準については、「正規従業員組合員と同一基準」とする組合が3組織、また「未徴収」は4組織である。一方、非正規従業員を組織化している組合の約7割（18組織）は、別基準・減額の徴収基準をとっている。

図表8　非正規従業員組合員に対する会費徴収基準（%）



5.「専従役員」数に変化なし、「正規職員」数は増加。「パート・派遣社員」は大規模組織で大きく減少

産別組合役職員の平均人数は「専従役員」が11.8人、「正規職員」が20.4人、「パート・アルバイト・派遣職員」が3.0人で、全体数は平均39.0人となっている。女性の役職員数は「専従役員」では平均0.9人と少数にとどまる。「正規職員」では、平均7.6人であり、正規職員中4割弱を占めている。

2005年調査と比べると、「専従役員」の平均人数はほとんど変わらないが、「正規職員」では1.9人増加し、逆に、「パート・派遣職員」では0.4人減少している。

報　告

第7回「連合総研ゆめサロン」を開催

「非正規雇用が結婚、恋愛、出産に与える影響」をテーマに

連合総研では5月15日、第7回「連合総研ゆめサロン」を開催し、経済学、経営学、社会学等を専門にする若手研究者および連合政策・組織担当者にご参加いただきました。

今回は、山田昌弘中央大学文学部教授をお迎えし、「非正規雇用が結婚、恋愛、出産に与える影響」をテーマに、現在の未婚者増大の本当の理由、男女交際機会の増大と恋愛意識の変化等についてお話をうかがいました。

ご講演の後、若手研究者および連合政策・組織担当者、連合総研研究員から、少子化と非正規労働者、子どもがいる家庭へのベーシックインカム論、非正規労働者とコミュニケーションスキル等について、活発な意見交換が行われました。

なお、次号にて詳細な報告を掲載いたします。

山田昌弘・中央大学教授を招き、「非正規雇用が結婚、恋愛、出産に与える影響」をテーマに第7回「連合総研ゆめサロン」を開く

◇新刊紹介

連合・連合総研ワークショップ記録集
労働組合におけるジェンダー平等
－男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか－

職場や家庭のなかでの男女差を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現していくために、そして女性労働者自身が労働組合にもっと参画していくために、労働組合はどう変わらなくてはならないのか？をテーマに、2008年11月21日に開催したワークショップの記録集です。

■第1セッション

労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか

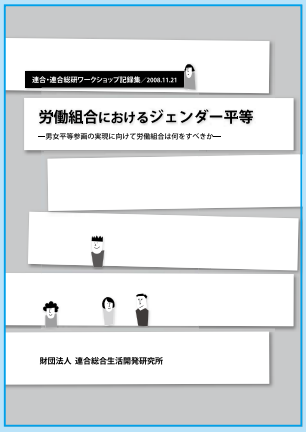
永瀬伸子・お茶の水女子大学教授
石塚浩美・産能短期大学教授

■第2セッション

労働組合は女性の参画を保障してきたか

篠塚英子・お茶の水女子大学名誉教授
山口洋子・連合副事務局長

■総括討論



※ご希望の方は連合総研までご連絡ください（Tel.03-5210-0851）
なお全文は連合総研ホームページにも掲載しています（http://www.rengo-soken.or.jp/）

非正規雇用の拡大を反映した「個別労働紛争相談件数」の増加

厚生労働省「2008年度の個別労働紛争解決制度施行状況」（5月22日発表）によると、2008年度の総合労働相談件数は107.5万件と過去最大の数であり、またその内数の労働基準法の違反を伴わない解雇、労働条件の引き下げなど「民事上の個別労働紛争相談件数」（以下「民事上相談件数」と略）も23.7万件で、前年より約4万件増、19.8%増と増加数、伸び率ともに2003年度以降最大となっている（図1参照）。

この「状況」の統計値は2001年7月に「個別労働関係紛争の解決促進法」が施行されて以降、毎年5月頃に公表されてきている。

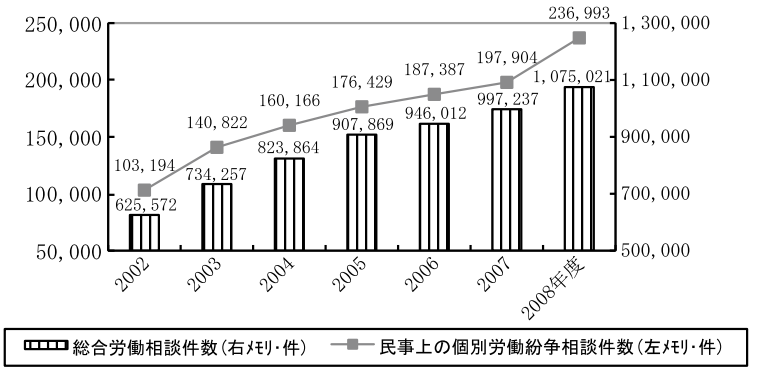
2008年度のその特色は、総合労働相談件数、「民事上相談件数」、また都道府県労働局長の助言･指導件数、紛争調整委員会あっせん件数ともに過去最大数に高まっていることである。

そのなかで「民事上相談件数」の増大の特色をみると、派遣労働者、契約社員など非正規雇用労働者の増加が明瞭に影響していることが読み取れる。図2にみるように、パート・アルバイト、派遣労働者など非正規雇用就労の相談件数がこの間に増加を続けており、2008年度には54%を占めるに至っている（図2）。日本の雇用者のうち非正規雇用者は34.5%（2008年度労働力調査）であるから、「民事上相談件数」での比率は、これを上回っている。

「民事上相談件数」を労働力調査の雇用形態別労働者数で除して得られた労働者1000人当たりの「民事上相談件数」（2008年度）をみると、全従業員平均では1000人当たり4.6件、正規社員では3.3件、パート･アルバイトで3.4件、派遣労働者では14.8件、期間契約社員で8.1件、その他34.2件であり、派遣労働者、期間契約社員、その他労働者は、正社員またパートよりも格段に多く「民事上の個別労働紛争相談」を行っているという結果になる。

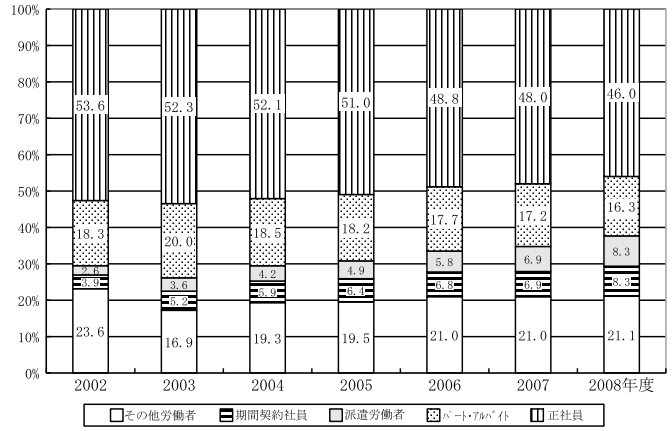
「民事上相談件数」の内容を2008年度でみると、解雇が28%、労働条件の引き下げ15%、いじめ・嫌がらせ14%、退職勧奨10%などとなっている。2008年度には解雇に関わる民事上個別労働紛争相談が増えている。

図１　労働相談件数の推移



出典：厚生労働省大臣官房地方課「個別労働紛争解決制度施行状況」

図２　民事上の個別労働紛争相談件数の就労形態別構成比の推移



出典：前図と同じ。

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

【6月の主な行事】

6月3日　所内・研究部門会議
10日　企画会議
15日　「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会
（主査：尾高　煌之助　一橋大学／法政大学名誉教授）
16日　臨時企画会議
「雇用ニューディール」研究委員会　（主査：神野　直彦　関西学院大学教授）
「企業買収等による企業組織の改編と労働組合の課題」研究委員会
（主査：毛塚　勝利　中央大学教授）
18日　総務委員会　【連合 3F】
22日　「外国人労働者問題に関する調査」研究委員会　（主査：鈴木　宏昌　早稲田大学教授）
23日　「参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱」に関する研究委員会
（主査：埋橋　孝文　同志社大学教授）
24日　連合総合労働局等との意見交換会　【連合 8F】
所内・研究部門会議
27日　「働く貧困層（ワーキング・プア）に関する調査」研究委員会
（主査：福原　宏幸　大阪市立大学教授）
29日　同志社大学 ITEC・連合総研共同プロジェクト 「医療人材の育成・確保に関する研究」委員会
（主査：中田　喜文　同志社大学教授）
「経済社会研究委員会」　（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）

［編集後記］
今月の特集は、「非正規労働者の『声』と労働組合に求められる役割」と題し、お二人の研究者とお一人の労働組合役員から、計3本の寄稿をいただきました。いずれも、最近行われた調査や現場の生の声をもとにした内容で、新鮮な情報を皆様にお届けできたと思います。
また、2本の研究報告、「今月のデータ」も、非正規労働者に関する内容を紹介しており、結果的に、今月号は統一テーマとして「非正規労働者」を取り上げている色彩が濃くなっています。ぜひ皆様にご一読いただいて、労働組合が非正規労働者にどう向き合うかを考える一助となれば幸いです。（トモ）

発　行　人／薦田　隆成
発　　行／（財）連合総合生活開発研究所
〒102－0072　東京都千代田区飯田橋1－3－2　曙杉館ビル3F
TEL 03－5210－0851　FAX 03－5210－0852
印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108－8326　東京都港区三田1－10－3　電機連合会館2階
TEL 03－3456－1541　FAX 03－3798－3303

DIO に対するご意見、ご要望がございましたら DIO 編集部（dio@rengo-soken.or.jp）までお寄せください。