

研究委員会報告

「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」 報告書の概要

★労使協議の実施状況

- ・労使協議システムが成熟化し、組合の発言力は強まるが、協議内容が複雑になる中で組合員の理解をいかに高めるかが課題。
- ・企業グループレベルの労使協議機関があるのは半数強、このうちの約6割は「情報交換がメイン」。

★非正社員に関する労働組合の対応

- ・非正社員の活用は業種によって大きなバラツキがある（「パート社員等」は卸売・小売業、「派遣社員」は製造業全般、卸売・小売業、「請負社員」は製造業全般で活用率が高い）。
- ・過去5年間は正社員を減らし、非正社員を増やしてきたが、今後は正社員・非正社員ともに増加する見通し。
- ・非正社員の基幹労働力化は進んでいるが、業務範囲・仕事上の責任が「正社員と同じ」は少数。
- ・非正社員活用の問題として約2／3の組合が「ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる」をあげている。
- ・正社員の適正比率について話し合いがあるのは約4割。
- ・非正社員に関する労使協議・団体交渉の実施率は2～3割にとどまる。
- ・非正社員、課長相当の管理職の組織化は「考えていない」が多数を占める（それぞれ6割、8割）

本稿は、連合総研「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」（主査：久本憲夫京都大学大学院経済学研究科教授）で実施した「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書の概要である。

本稿では、調査項目を各章ごとに概括するとともに、調査結果のうち「労使協議の実施状況」および「非正社員に関する労働組合の対応」を取り上げる。

なお、当該調査および研究委員会における論議等を踏まえた最終報告書は、本年冬以降に刊行する予定である。

I . アンケート調査の概要

1. アンケート調査の目的

経済のグローバル化等を背景として産業構造が大きく変化するとともに、雇用形態の多様化、組織の再編、労働条件の見直しなどが進展している。

連合総研は、こうした変化に対して労働組合が、労使間のコミュニケーションをどのように深めようとしているのかを把握するとともに、日本における労働者参加のあるべき方向性について政策的なインプリケーションを得ることを目的に、平成18年1月に、「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」を設置した。

今般同委員会における調査活動の一環として、労働組合（組合本部および組合支部）を対象に、近年における労働者参加・労使コミュニケーションの状況を明らかにすることを目的にアンケート調査を実施した。

2. アンケート調査の実施方法

(1) 調査期間 2006年6月30日（金）～8月11日（金）

(2) 調査対象および調査の方法

①労働組合本部調査

- a. 調査対象：連合の民間構成組織の調査登録組合1,145単位組合
- b. 調査の方法：連合総研より産業別組織を通じて各調査登録組合に対して調査票（登録組合数×1部）を配布し、各組合本部から密封回収方式により連合総研宛てに返送。
- c. 回収状況：有効回収枚数 507枚（有効回収率44.3%）

②労働組合支部調査

- a. 調査対象：連合の民間構成組織の調査登録組合2,290支部（1,145単位組合×2）
- b. 調査の方法：連合総研より産業別組織を通じて各調査登録組合本部に調査票（登録組合数×2部）を配布。調査登録組合本部は任意の2支部に対して調査票を配布し、各組合支部から密封回収方式により連合総研宛てに返送。
- c. 回収状況：有効回収枚数 535枚（有効回収率23.4%）

※調査登録組合のうち、支部を持たない組合が一定数あり（今調査において数は把握できず）、支部調査の回収率の低さに影響を与えている。

Ⅱ . 調査項目の概要

1. 調査対象組合の属性分析

属性分析では、業種、従業員数、株式上場の有無、および経営状況を確認している。

従業員数では、雇用形態別の従業員規模を調査するとともに、非正社員の対正社員比率、労働組合の組織率を算出している。また経営状況では、5年前と比べた現在の経営状況と、5年後の経営見通しを聞いている。

なお、本調査にあたっては、従業員を「正社員」、直接雇用非正社員である「パート・臨時・アルバイト社員」および「嘱託・契約社員」、間接雇用非正社員である「派遣社員」および「請負社員」、並びにいずれにも属さない「その他」の6つに区分した。

2. 労使協議の実態と変化（第1章）

第1章では、2006年調査時点における労使協議の実態と、過去5年間における労使協議システ

ムの変化を確認している。

調査時点における労使協議の実態では、企業グループレベルの労使協議システムの有無とその影響力、労働条件・経営方針・組織再編・教育・安全等の各事項が団体交渉または労使協議の対象となっているか否か、労使協議における労働組合の発言力はどの程度なのか、これらの各事項について労使協議の重要性は5年前と比べてどのように変化したのか、および会社から労働組合への機密情報の提供状況等を調査した。

また、5年間における労使協議システムの変化では、非公式協議・開催頻度等に増減があったか否か、協議内容は複雑になったか否か、労使関係は協調的になったか否か、および労働組合の発言力・労働組合の意見反映度・組合員の理解度は高まったか否か等について調査した。

3. 雇用形態の多様化（第2章）

第2章では、職場における雇用形態の多様化の現状、非正社員に関する労使協議の実態、および非正社員に関する労働組合の方針を確認している。

雇用形態の多様化の現状では、雇用形態別の従業員数の過去5年間の増減と今後の見通しについて会社がどのような方針を持っているのか、非正社員を活用する理由は何か、1年間における非正社員の増減はどの程度あるのか、非正社員を活用することによる問題点、非正社員からの苦情・相談の状況、および過去5年間における雇用調整の実施状況を調査している。

非正社員に関する労使協議の実態では、雇用形態別に、導入の是非、労働条件、仕事内容、配置する職場等の各事項に関する労使協議・団体交渉の実施の有無、および労働組合の発言力について調査した。

非正社員に関する労働組合の方針では、非正社員の採用・活用に関して労働組合はどのような方針を持っているのか、適正比率について労使で話し合っているのか、非正社員の仕事として望ましい業務内容、および非正社員の組織化の状況を確認している。

4. 労働組合の経営参加（第3章）

第3章では、労働組合が労働者参加・経営対策を強化するために必要だと考える対応策、および過去5年間における組織再編の実施状況について確認するとともに、経営参加を進める上でどのような問題が生じているのかを自由記入形式で回答してもらった。

組織再編の実施状況では、実施の有無を確認するとともに、労働組合の果たした役割に関して、組合員の納得を得られたのか、組合員の意向を経営に理解させられたのか等について聞いている。

5. 小集団活動（第4章）

第4章では、労使協議以外のコミュニケーション施策である職場環境や業務の改善活動（QCサークル、ZD運動等のいわゆる小集団活動）および職場懇談会の実施状況について確認するとともに、実施するうえでどのような問題が生じているのかを自由記入形式で回答してもらった。

実施状況については、実施の有無、非正社員の参加の可否、過去5年間において取り組みが活

発になったか否か、およびその理由を調査している。併せて、労働組合の関与度合いについても聞いている。

6. 代表的非正社員におけるコミュニケーションと苦情処理（第5章）

第5章では、非正社員の基幹労働力化の状況、および職場における非正社員とのコミュニケーションの状況について確認している。

業種・企業によって主体となる非正社員の雇用形態は異なることから、本調査では、当該企業において人数の最も多い雇用形態の非正社員を「代表的非正社員」と定義し、調査項目への回答を求めた。

まず、非正社員の基幹労働力化の進展状況を確認するために、正社員と同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の有無・割合を確認するとともに、同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の労働時間・仕事上の責任・業務範囲について正社員と比較している。

その上で、「代表的非正社員」が制度上、レクリエーション・懇親会、共済活動、小集団活動、提案制度等の各種のコミュニケーションに参加可能であるのか、参加が可能である場合の参加意識を確認した。加えて、仕事の説明、教育訓練、苦情処理等の世話活動を誰が担当しているのかを聞いた。

7. 高齢者の継続雇用と労働安全衛生（第6章）

第6章では、高齢者の継続雇用と労働安全衛生活動の実施状況について確認している。

高齢者の継続雇用では、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の実施状況について、どのような措置を講じたのか、適用対象者をどのように定めたのか等を聞いている。

また、労働安全衛生では、労働安全衛生活動における派遣元、請負会社責任者の参加状況について、参加の有無、参加形態は正規メンバーかオブザーバーか、および参加方法は労働安全衛生法に基づく連絡調整のみか、活動全般に亘るのか等を調査している。

Ⅲ．特徴的な調査結果

1. 労使協議の実施状況

(1) 過去5年間における労使協議システムの変化（本部調査 Q5、報告書 56～62頁）

労使協議のあり方は5年前と比べてどのように変化したのか。本部調査において[非公式協議]から[組合の意見反映度]までの11項目について、変化の有無を聞いたところ、いずれの項目でも「変わらない」が大多数（6割弱～9割弱）を占め、労使協議システムにおいてドラステックな変化は起こっていないことが確認された（図表-1）。

図表-1 過去5年間における労使協議の変化（%、本部調査）

非公式の労使協議	1. 増えた 29.2%	2. 変わらない 61.9%	3. 減った 6.7%	無回答 2.2%
労使協議の開催頻度	1. 増えた 28.4%	2. 変わらない 60.7%	3. 減った 9.7%	無回答 1.2%
労使協議の開催期間	1. 長期化した 13.4%	2. 変わらない 76.1%	3. 短期化した 9.3%	無回答 1.2%
経営側の案が組合に示される時期（非公式も含む）	1. 遅くなった 24.9%	2. 変わらない 58.4%	3. 早まった 15.2%	無回答 1.6%
会社側出席者の役職者の範囲の変化	1. より上位の役職者が出席するようになった 6.1%	2. 変わらない 88.2%	3. より下位の役職者が出席するようになった 4.5%	無回答 1.2%
協議内容の複雑さ	1. 複雑になった 44.2%	2. 変わらない 53.6%	3. 容易になった 1.0%	無回答 1.2%
協議における労使関係	1. 協調的になった 21.1%	2. 変わらない 71.4%	3. 対立的になった 6.3%	無回答 1.2%
付議事項の変化	1. 拡大・増加した 20.7%	2. 変わらない 74.4%	3. 縮小・減少した 3.2%	無回答 1.8%
付議事項内容に対する組合員の理解度	1. 高くなった 9.9%	2. 変わらない 71.6%	3. 低くなった 17.2%	無回答 1.4%
労使協議における組合の発言力	1. 強くなった 15.6%	2. 変わらない 76.5%	3. 弱くなった 6.5%	無回答 1.4%
経営側の案に対する組合の意見反映度	1. 高くなった 20.3%	2. 変わらない 70.4%	3. 低くなった 7.9%	無回答 1.4%

【調査項目のグルーピング】

- <協議方法> 非公式協議、開催頻度、開催期間、経営の案が示される時期、会社側出席役職者の範囲
- <協議内容> 協議内容の複雑さ、付議事項
- <組合の評価> 労使関係、組合の発言力、経営側の案に対する組合の意見反映度
- <組合員の理解> 付議事項内容に対する組合員の理解度

11項目をその内容に着目して<協議方法>、<協議内容>、<組合の評価>、<組合員の理解>の4つにグルーピングした上で、変化のあった点をみると、<協議方法>では、[非公式協議]および[開催頻度]が3割弱「増加」し、また[経営側の案が示される時期]が遅くなった企業（24.9%）、早くなった企業（15.2%）に分散化する傾向にある。これに対し[開催期間]、[会社側出席役職者の範囲]には目立った変化はない。

<協議内容>においては、労使協議システムにおける最大の変化があらわれている。すなわち[付議事項]が「拡大・増加した」という回答が20.7%、[協議内容]が「複雑になった」という回答が44.2%にのぼっている。非公式協議や開催頻度の増加、経営側の案が示される時期の分散化などの背景には、付議事項の「拡大・増加」と、こうした協議内容の複雑化があると思われる。

こうした中、<組合の評価>では、[労使関係]および[組合の発言力]に対する労働組合自身の評価は肯定的である。[労使関係]で「協調的になった」は21.1%を占め、協調的な労使協議が増加する傾向にある。また[組合の発言力][経営側の案に対する組合の意見反映度]も「強くなった」「高くなった」が2割前後（それぞれ15.6%、20.3%）を占め、組合の発言力を肯定的に評価する組合が多くなっている。

一方、労使協議内容に対する〈組合員の理解〉が低下していることを労働組合自身が認めざるをえない状況となっている。〔付議事項内容に対する組合員の理解度〕が「低くなった」と認識している組合が、17.2%を占めているからである。

協調的労使関係の発展と組合発言力の増大、すなわち労使協議システムとしての成熟と確立とは対照的なこうした変化を見逃すことはできない。こうした変化の背景には、労使協議のスタイルにおける非公式協議の増大、開催頻度の増加、そして協議内容の複雑化と付議事項の拡大、増加など、組合員にとって労使協議の経緯と内容を理解することがますます困難になっている事情があるといえる。

しかしながら労働組合に関心を持たない組合員の増大とともに、組合員との必要かつ十分なコミュニケーションを実現できない組合の姿勢、取り組みがいま改めて問われているといえる。労働組合と組合員を取り巻く問題が複雑化する中、労使協議の重要性は一層増大してきた。労使協議に取り組む労働組合にとって組合員の支持、支援は不可欠であり、労使協議における交渉力の維持、強化のため、労使協議に対する組合員の理解を高める必要がある。

(2) 企業グループレベルにおける労使協議システムの有無（本部調査 Q4、報告書 34～35 頁）

企業グループに属する企業（調査対象組合全体の79.8%）のうち、企業グループレベルの労使協議システムの有無について本部調査で聞いたところ、〈ある〉と回答した労働組合は51.9%であった。そのうちの6割弱は「情報や意見交換を主とした労使協議機関」であり、「意見調整などを主とした労使協議機関」があるのは1割強、「グループ加盟労組の方針や労働条件に対し強い影響力を持つ労使協議機関」は3割である。

つまり、半数弱の労働組合では企業グループレベルの労使協議機関が設置されておらず、労使協議が企業内にとどまっている。また企業グループレベルの労使協議機関がある労働組合においては、強い影響力を持つ場合とそうでない場合に二極分化しており、情報交換を主とするゆるやかな労使協議機関が過半を占める。

企業グループにおけるグループ経営は今後ますます進展することが予想される。労働組合の側も企業グループレベルでの労使協議システムの構築および影響力の拡大が喫緊の課題であるといえるのではないだろうか。

2. 非正社員に関する労働組合の対応

(1) 業種別の対正社員比率（本部 F2、報告書 14 頁）

本部調査をもとに、雇用形態別に、正社員を100とした場合に非正社員が何パーセントを占めるのかをみたところ、合計では「パート・臨時・アルバイト社員」(39.1%)が圧倒的に多く、その後かなりの差があって「派遣社員」(8.6%)、「請負社員」(6.1%)、「嘱託・契約社員」(4.9%)と続く（**図表 -2**）。

図表-2 業種別の対正社員比率（%、本部調査）

	パート・アルバイト	嘱託・契約	派遣	請負	その他	件数（件）
合計	39.1%	4.9%	8.6%	6.1%	4.2%	507
製造業計	7.9%	2.8%	8.4%	6.9%	0.5%	267
電機・電子・情報通信機器	4.0%	2.1%	9.1%	17.9%	0.8%	62
鉄鋼・化学等素材関連	3.3%	3.1%	5.2%	0.9%	0.2%	73
輸送用機械	8.7%	1.7%	9.5%	6.0%	0.5%	39
その他製造業	14.6%	7.6%	6.8%	4.9%	0.6%	93
非製造業計	85.2%	8.1%	8.6%	4.5%	9.4%	234
建設業	1.0%	4.0%	3.7%	0.0%	2.2%	28
電気・ガス・熱供給業	0.8%	2.9%	1.1%	0.0%	2.0%	12
情報通信業	0.5%	0.9%	25.2%	146.9%	0.1%	13
運輸業	5.8%	4.9%	1.3%	0.0%	4.8%	62
卸売・小売業	252.3%	10.9%	25.1%	0.4%	12.6%	65
その他サービス業	45.2%	29.9%	4.9%	0.0%	0.0%	29

※情報通信業における「派遣社員」、「請負社員」の比率は“はずれ値”であると推測される。

一般的には非正社員の導入がすべての業種で進んでいるかのように言われるが、業種によってバラツキがあることが分かる。直接雇用のうち、「パート・臨時・アルバイト社員」は卸売・小売業（252.3%）で圧倒的に高くなっている。

間接雇用では、「派遣社員」が製造業全般および卸売・小売業（25.1%）で活用されている。一方、「請負社員」は製造業でのみ活用されており、特に製品サイクルが短いといわれる電機・電子・機械・情報通信機器（17.9%）での活用度合いが圧倒的に高い。

業種別に見ると、卸売・小売業では正社員の3倍近い非正社員を活用していることがわかる。

（2）雇用形態別の従業員数の過去5年間の増減と今後の見通し（本部調査 Q8・Q9、報告書70～72頁）

本部調査において過去5年間の従業員数の増減を聞いたところ、「正社員」では増加したと回答した労働組合は16.2%なのに対して、減少したと答えた労働組合は73.2%にのぼり、57.0%ポイント減少している（図表-3）。一方、「パート・臨時・アルバイト社員」や「嘱託・契約社員」、「派遣社員」は30～44%ポイント増と著しい対照をなしている（「請負社員」は活用している業種が限定されることから、上記3つと比べると低い18.9%ポイント増加にとどまる）。

図表-3 従業員数の過去5年間の増減（%・%ポイント、本部調査）

	増加	減少	増加-減少	変化はなかった	活用するのを止めた	以前から活用していない	把握していない	無回答
正社員	16.2	73.2	▲57.0	8.5	-	-	-	2.2
パート・臨時・アルバイト社員	40.8	10.3	30.5	24.1	1.2	8.3	9.7	5.7
嘱託・契約社員	45.4	9.1	36.3	26.2	0.2	3.0	11.2	4.9
派遣社員	49.4	5.1	44.3	13.2	0.8	6.7	16.8	7.7
請負社員	22.1	3.2	18.9	17.2	0.6	26.6	20.3	10.1

また、従業員の増減に関する今後の会社方針についてみると、景気の回復と行き過ぎたリストラへの反省などを反映した結果なのだろうか、正社員を増加させると労働組合はみている（図表-4）。併せて、非正社員も増加させる方向性であることがわかる（非正社員の＜増加＞と＜減少＞の比率はほぼ2：1であり、正社員の比率と変わらない）。

過去5年間は、全体として正社員を減らしながら非正社員を増やすという代替が進んだわけであるが、この代替は不可逆的であり、好況局面においては、正社員と非正社員は同じ動き、換言すれば補完的な動きをすると労働組合は判断しているといえる。つまり、非正社員は景気の調整弁ではなく、むしろ比較的低賃金・低雇用保障の人材として、今後も引き続き拡大するとみているのである。

なお、「嘱託・契約社員」の増加を見込む組合は多いが、これは65歳までの雇用継続義務の法制化による定年後再雇用者の増加を見込んだものと思われる。

図表-4 従業員数の今後の会社方針（％・％ポイント、本部調査）

	増 加	減 少	増加 - 減少
正社員	42.0	23.9	18.1
パート・臨時・アルバイト社員	22.5	10.3	12.2
嘱託・契約社員	29.0	8.5	20.5
派遣社員	18.3	10.8	7.5
請負社員	9.7	4.3	5.4

（3）非正社員の基幹労働力化の状況（支部調査 Q15・Q16、報告書 133～140 頁）

支部調査において非正社員と正社員の仕事内容の違いを尋ねたところ、非正社員が基幹労働力化していることが確認された。

まず、正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員がいるか否かを聞いたところ、「パート・臨時・アルバイト社員」、「嘱託・契約社員」、「派遣社員」、「請負社員」すべての雇用形態で、8割前後の事業所では同種の仕事に従事する非正社員がいるとの回答が得られた。更に、非正社員の対正社員比率が高まると、正社員と同種の仕事に従事する非正社員の比率が上昇することがわかった。つまり、正社員の少ない職場では、非正社員の基幹労働力化がより進んでいるのである。

また、正社員と同種の仕事をする非正社員が何割いるかを聞いたところ、＜5割以上＞（「5割以上」「8割以上」「すべて」の合計）と回答した比率は、一番低い「パート・臨時・アルバイト社員」が66.4%、続いて「嘱託・契約社員」が74.0%、「派遣社員」が79.0%となっており、「請負社員」に至っては86.1%であった。

つぎに、[労働時間]、[仕事上の責任]、[業務範囲]について正社員との違いを尋ねたところ、[労働時間]について正社員と同じなのは、「パート・臨時・アルバイト社員」では33.6%に

過ぎないが、「嘱託・契約社員」では64.4%、「派遣社員」や「請負社員」では7～8割に達している。「仕事上の責任」について正社員と同じなのは、「嘱託・契約社員」で34.2%を占めるものの、その他の雇用形態では1割～2割に過ぎない。「業務範囲」について正社員と同じとする割合は、「仕事上の責任」と近いが、それよりもやや高くなっている。

つまり、多数の非正社員は正社員とほぼ同種の仕事に従事し、「労働時間」もパートを除けば正社員と同様の水準にあるが、「業務範囲」や「仕事上の責任」では、区別されているといえる。

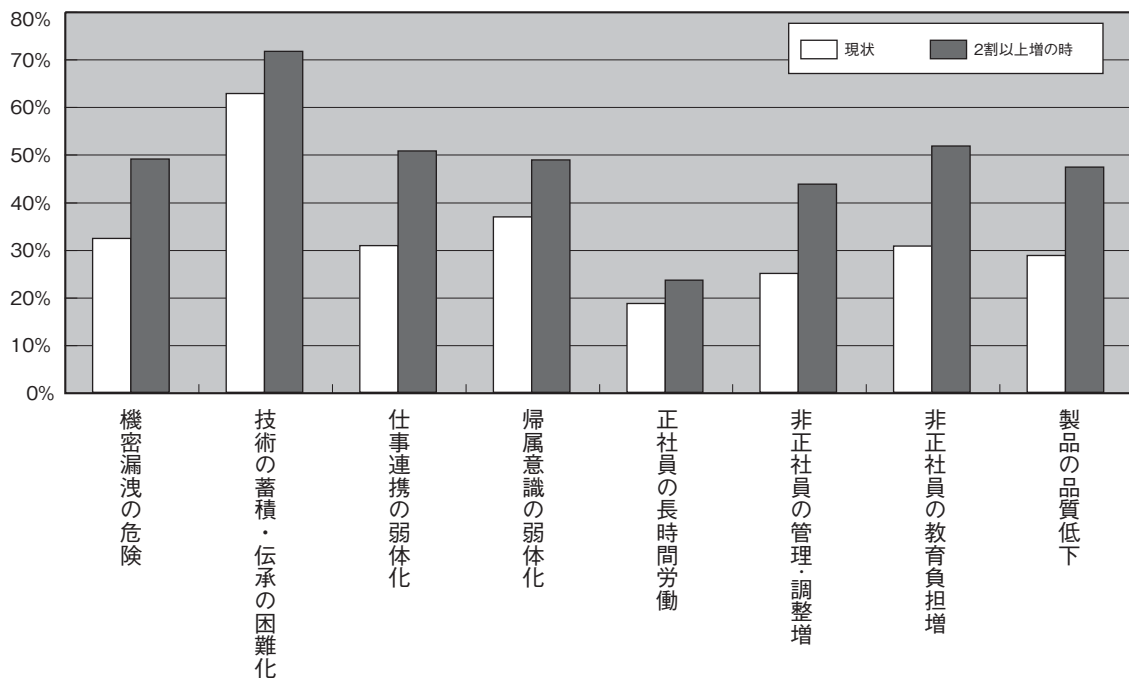
(4) 非正社員を活用することによる問題（支部調査 Q11、報告書 75～77 頁）

非正社員を活用することによって、現在どのような問題が生じているのか、また、非正社員が現在より2割以上増えたと仮定した場合にはどうなるのかを支部調査において聞いたところ、最も多くの組合があげているのが「ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる」であり、「現状」で62.8%、「2割以上増」で71.6%にのぼる（図表-5）。

その他の項目については「現状」では3割前後であるが、「2割以上増」ではほとんどの項目で5割前後まで跳ね上がる。

非正社員の増加によるマイナスの影響を労働組合が危惧している現状がみえる。

図表-5 非正社員を活用することによる問題（%、支部調査）



(5) 非正社員の活用に関する労働組合の方針（本部調査 Q10、支部調査 Q12、報告書 79～81 頁、83～84 頁）

労働組合として非正社員の採用・活用に対して、どのような方針を持っているのかを本部調査で聞いたところ、「積極的に活用していくべき」が13.0%、「活用するが、正社員の仕事・役割を明確にすべき」が46.2%、「非正社員は補助的役割にとどめるべき」が19.1%、「非正社員は活用すべきではない」が2.2%であった。

“基幹的業務は正社員、補助的業務は非正社員”という方針を掲げる組合はいまや少数派である。こうした考え方は製造業(23.6%)、とくに輸送用機械(30.8%)、電機・電子・機械・情報通信機器(27.4%)では比較的高い。

他方、「組合として特に明確な方針はない」との回答が17.2%あり、非正社員の活用がない、もしくは活用数がきわめて少ない企業が存在するとはいえ、雇用の多様化への対応が十分ではない労働組合の存在も明らかとなった。

一方、支部調査において、非正社員の仕事としてどのような業務が望ましいかを聞いたところ、各雇用形態ともに、「定型業務」の比率が圧倒的に高く、「非定型業務」、「高度専門業務」などを大きく引き離している。このことから、非正社員の活用は限定的であるべきとする組合が多いことがわかる。

また、本部調査において正社員の適正比率について労使で話し合っているかを聞いたところ、話し合っているのは39.1%であり、半数以上は労使の話し合いなしに経営側が決定している。この比率は業種によるバラツキが大きく、話し合っている比率が最も高いのは輸送用機械(74.4%)である。

(6) 非正社員に関する労使協議の実態(本部調査 Q6、報告書 84～88頁)

非正社員に関してどのような項目について労使協議を行っているのかを本部調査で雇用形態別に聞いたところ、直接雇用・間接雇用ともに何らかの労使協議を実施している組合が少なくないことが確認できた(図表-6)。

直接雇用非正社員については、一部で組織化されていることもあり、間接雇用非正社員よりも全般的に高く、「組合本部として労使協議」、「支部以下に対応を任せている」、「団体交渉」をあわせた<実施率>は2～3割に及ぶ。団体交渉を実施している比率が比較的高い項目は、[賃金・一時金等](10.2%)、[労働時間・休日、休暇](7.7%)等の労働条件に関するものである。

間接雇用非正社員については、直接的な雇用関係にない社外人材について労働組合が労使協議を行うことは容易でないことから、<実施率>はあまり高くないものと想定していたが、[導入の是非]、[仕事内容]、[配置する職場]、[管理・監督する正社員の配置・役割]は、2割弱の<実施率>があることがわかった。一方、組合員への影響がそれほど大きくない[派遣元・請負元の選定]、[派遣元・請負元との交渉]の<実施率>は1割未満にとどまる。

今後も非正社員の増加が予想されること、それに伴う問題が一層大きくなると労働組合が想定していることを勘案すれば、非正社員に関する労使協議の重要性は高まることこそあれ、低くなることはない。先進的な取り組みを行っている労働組合の事例を、他の労働組合へ水平展開するなどの速やかな対応が求められているのではないだろうか。

図表-6 非正社員に関する労使協議の実態（%、本部調査）

		組合本部として 労使協議を 行っている	組合本部として は関与せず、支 部以下の対応に 任せている	団体交渉事項 である	労使協議、団 体交渉いずれ の対象でもな い	無 回 答	
直接雇用非正社員	パート・臨時・フルタイム社員、嘱託・契約社員	採用する雇用形態決定	15.4	7.1	1.9	69.7	5.8
		雇用期間の決定	12.5	6.9	2.3	72.2	6.1
		仕事内容	11.1	10.6	1.5	70.4	6.5
		配置する職場	9.0	11.1	1.5	72.0	6.5
		管理・監督する正社員の配置、役割	9.2	10.4	1.5	72.2	6.7
		賃金（時給）、一時金等	18.2	4.4	10.2	61.6	5.6
		労働時間、休日、休暇	17.7	6.7	7.7	62.0	5.8
		教育訓練	11.3	9.2	1.7	71.6	6.3
	福利厚生	18.0	7.3	3.8	64.9	6.1	
間接雇用非正社員	派遣社員	導入の是非	10.3	10.6	0.8	72.6	5.8
		仕事内容	6.8	10.6	0.3	76.4	6.0
		配置する職場	5.5	11.8	0.3	76.4	6.0
		管理・監督する正社員の配置、役割	5.0	11.3	0.5	76.9	6.3
		派遣元の選定	1.5	4.5	0.3	87.4	6.3
		派遣元との交渉	0.8	4.0	0.3	88.4	6.5
	請負社員	導入の是非	8.6	11.3	1.0	72.6	6.5
		仕事内容	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
		配置する職場	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
		請負元の選定	1.4	4.8	0.0	86.6	7.2
		請負元との交渉	0.3	3.8	0.0	88.7	7.2

(7) 非正社員とのコミュニケーション活動（支部調査 Q17、報告書 140～149 頁）

非正社員とのコミュニケーションの現状を調べるために、[レクリエーション・パーティー・懇親会など]等9つの項目を用意し、代表的非正社員の参加の可否、および参加可能な場合の積極的・消極的参加意識について支部調査で聞いている。

直接雇用、間接雇用を問わず、非正社員が基本的に参加できる活動として、[朝礼・昼礼・終礼等]、[レクリエーション・パーティー・懇親会など]があり、参加できないという比率は非正社員合計でそれぞれ4.7%、11.7%と低く、雇用形態によるバラツキもさほど大きくない。

次に、直接雇用非正社員は基本的に参加できる（参加できない割合は1～2割）が、間接雇用非正社員は参加できる比率が低い（3割弱～5割弱が参加できない）活動がある。それは[小集団活動]、[職場懇談会]、[提案制度]の3つである。とはいえ、これらの活動にも各雇用形態ともに過半数は参加が可能である。

これに対して、直接雇用の非正社員で参加できない比率が3割程度、間接雇用では6～8割に達しているのが[慶弔金や貸付金などの共済活動]や[労働条件について話し合う活動]である。

それでは、非正社員が参加できるコミュニケーション活動に対して、非正社員は積極的に参加しているのでしょうか。支部調査の結果をみると、「非常に積極的」と「どちらかという積極的」をあわせた＜積極的参加＞の割合が5割を超える活動はないものの、おおむね4割台となっている。元来、正社員向けに考えられた各種の制度・活動が非正社員にも受け入れられており、コミュニケーションツールとしてある程度機能していることがうかがえる。

同じ職場で働く仲間として、更には今後より一層非正社員が基幹労働力化していくなかでは、日常のコミュニケーションを円滑に進めることが労使双方にとって重要なものというまでもない。職場・業務におけるコミュニケーション活動は、会社が第一次的に責任を負うべき活動であるが、労働組合においても非正社員の意見の反映と労働条件の改善のために、会社側に積極的に提案、提言すべき課題といえる。労働組合には、職場の非正社員とのコミュニケーションを図り、彼らの意見・要望を吸い上げる活動こそが今まさに求められているといえるだろう。

(8) 非正社員の組織化 (本部調査 Q11、報告書 91～93 頁)

企業内において組織化が可能な〔パート・臨時・アルバイト社員〕、〔嘱託・契約社員〕、〔課長相当の管理職〕の組織化の状況について本部調査で尋ねたところ、「全員組合員になっている」、「組織化対象者は組合員になっている」、「一部は組合員になっているが、更に組合員化を検討中」をあわせた＜組織化率＞は、〔パート・臨時・アルバイト社員〕および〔嘱託・契約社員〕では2～3割であるが、〔課長相当の管理職〕は更に少なく1割強に過ぎない(図表-7)。

＜組織化率＞は業種によるバラツキがたいへん大きく、製造業は全般的に低調である一方、非製造業では卸売・小売業を中心に全般的に＜組織化率＞は高く、製造業の3倍強にのぼる。

多くの組合では、正社員の減少が組合員の減少に直結しており、企業別組合が組織拡大するためには、企業内未組織層の組織化が必須条件であるといえる。65歳までの継続雇用が義務付けられた現在、定年退職後の再雇用者の組織化は最低条件であろうし、〔パート・臨時・アルバイト社員〕についてもより一層の努力が求められている。更には管理職クラス・スタッフ管理職が拡大している環境下では、〔課長相当の管理職〕の組織化も検討されてしかるべきであろう。

図表-7 非正社員の組織化の状況 (%、本部調査)

	全員組合員 になっている	組織化対象者は 組合員に なっている	一部は組合員に なっているが、 更に組合員化を 検討中	組合員化は考 えていない	該当する非正 社員は いない	無 回 答
パート社員	3.7%	3.4%	10.5%	59.6%	15.4%	7.5%
嘱託・契約社員	3.4%	6.1%	17.9%	60.7%	7.1%	4.7%
課長相当の管理職	2.8%	4.5%	3.7%	78.7%	-	10.3%