

近年の非正規労働者の組織化

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第55巻 第3号 抜刷

令和6年2月発行

近年の非正規労働者の組織化

岡 本 弥

1. はじめに

わが国の労働組合の影響力は年々低下する傾向にあるとみられる。その証左として、雇用者全体に占める組合加入者の割合と定義される推定組織率は2022年に16.5%を記録し、過去最低となった⁽¹⁾。組合員数も、2017年以来、5年ぶりに1000万人を下回った（厚生労働省「労働組合基礎調査（令和4年）」）。

雇用者全体の組織率が低下するのとは対照的に、パートタイム労働者の推定組織率は上昇している。2000年には2.6%であったが、2010年には5.6%となり、さらに2022年には8.5%まで上昇している⁽²⁾。流通、サービス産業を中心に多くのパートタイム労働者を組織するUAゼンセンでは、短時間組合員が2020年9

(1) 労働組合組織化がわが国で特に重要かつ必要である理由として、呉（2004）は国際的にみてわが国の労働組合の団体交渉の協約適用率が低いことを挙げている。イギリスとアメリカを除くフランス、ドイツ、イタリアなどの先進諸国では、協約適用率が労働組合組織率を大幅に上回るのに対して、わが国では両者の乖離が小さいという特徴がある。それを踏まえて、わが国で労働組合の影響力を拡大するには、とりもなおさず、組織率を高めることが現実的な選択であると指摘している。

(2) 数値はいずれも「旧定義」に基づいて試算されたものである。「旧定義」における雇用者数は「就業時間が週35時間未満の雇用者」となっている。2013年に新たに導入された「新定義」では、「旧定義」と同様、就業時間が週35時間未満の雇用者から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週354時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて推定組織率を計算している。

近年の非正規労働者の組織化

月時点で約107万人と全組合員の6割を占め、正社員組合員を上回っている。パートタイム労働者等の組合員の4分の3が女性であることから、非正規労働者の組織化は女性の組織化という側面をもっている（後藤（2022））。パートタイム組合員が全組合員に占める割合は決して高いとはいえないが、全体の推定組織率の低下を緩和している可能性があり、労働組合にとってパートタイム組合員の存在はより重要になっているとみてよいだろう（労働政策研究・研修機構（2016））。

組織率上昇の背景には、フルタイムの契約社員やパートタイム労働者などの非正規労働者の組織化に取り組む労働組合の増加があるとみられる。前浦（2015）によれば、1970年代に、当時のゼンセン同盟、商業労連、電機労連の産業別労働組合は、パートタイム労働者の組織化の方針を固めて、非正規労働者の組織化に取り組もうとしていたという。その方針に沿って、一部の先進的な労働組合がパートタイム労働者の組織化に取り組んだものの、期待されたような広がりはみられなかったという。

状況に変化がうまれたのは2000年代以降である。2001年に、わが国最大のナショナルセンターである連合が、パートタイム労働者の組織化を重点分野に位置づけたことがきっかけとなり、労働界全体で非正規労働者の組織化がクローズアップされ始めた。非正規労働者の組織化が本格化しはじめたのは、2000年代半ば以降とみられる。2006年の春季生活闘争で、連合がパート共闘会議を立ち上げ、パート労働者等の待遇の改善や組織化に取り組む方針を打ち出した。2007年には、「非正規労働センター」を設置するなど、非正規労働者の組織化および処遇改善の取り組みをスタートさせた。さらに、2010年の春季生活闘争方針には、非正規労働者も含めたすべての労働者を対象に、賃金、労働条件等を含めた労働諸条件の改善に取り組むことが明記され、非正規労働者を対象とした運動が展開されるようになった（後藤（2022）、橋元（2009））。また、この時期には、GMS（大手スーパー）等でパートタイム労働者の組織化が進められたことも組織率の急激な上昇に寄与したとみられる（労働政策研究・研修

機構（2012））。

わが国で多数を占める企業別組合が非正規労働者の組織化を推し進める背景として、まず、労働組合が「集团的発言メカニズム」と「代表性」の両方の危機に直面している点が挙げられる。「集团的発言メカニズム」の危機とは、非正規労働者が抱く不満や要望、あるいは意見が正規労働者や会社にも表明されず、場合によっては離職を生じさせる結果、企業や事業所全体の生産性が低下してしまう状況である。⁽³⁾「代表性」の危機は、非正規労働者が少数派とはいえなくなっているところが起点となっている。非正規労働者が多数派となれば、独立の組合を組織する、あるいは仲間の労働者を過半数代表に選ぶといった余地が生じる。それが実現されれば、正規労働者で構成される企業別組合はライバルユニオンを抱えるか、少数派に転落してしまう。結果として、良好な労使関係を維持してゆくことは困難になる。そして、良好な労使関係の維持が難しくなれば、集团的発言メカニズムも十分には機能しなくなるとみられる（中村⁽⁴⁾（2018））。

次に、正社員との間で拡大した格差の是正という狙いもあろう。正規労働者が減少するなかで、仕事の一部を非正規労働者に担ってもらう必要が生じたため、「非正規の基幹化」が生じた。この現象は、景気の後退が深刻化する1990年代以降に広く観察されるようになった。人件費の削減圧力が高まるなか、パートタイマーの増加という「量的基幹化」と、正社員と同等の業務を担う「質的基幹化」が進んだ。競争的な環境にある小売業や外食産業などのサービ

(3) 前浦（2015）は労働組合に加入する以外に非正規労働者の発言の機会を確保し、集团的に労働条件を設定する方法のひとつとして、従業員組織で発言することを挙げている。しかし、従業員組織のなかには、労働組合に近い機能を果たす組織もあるものの、すべての従業員組織が同様の機能を持つとは限らないことに加えて、連合総合生活研究所編（2003）やコリン・J・ボイルズ（1994）が示すように、未組織労働者は労働組合が必要あるいは好意的に捉える傾向にあると指摘している。

(4) 中村（2018）は、2000年代に入るまでパートタイマーの組織化が十分には進まなかった原因の一つとして、労働組合が上述の2つの危機に直面していなかったことを挙げている。

近年の非正規労働者の組織化

ス産業では、そのような傾向が特に強いとみられるが、増大した非正規労働者は正規労働者の補助とはいえないほどの基幹的労働力となり、事業を左右するほどの役割を担うようになってきた。しかし、正社員との処遇の格差は大きく、職場でのコミュニケーションも十分ではなかったため、仕事に関する不満ややりがいの欠如、残業の負担感などから、離職してしまうケースも少なくなかった。競争力や存続にかかわるとの危機感を感じた企業に、職場の一体感を醸成し、就業意欲を高めて生産性の向上や競争力確保への努力が不可欠という認識が生まれ、それによって非正規労働者の組織化が試みられはじめた。組織化を進めて非正規労働者の処遇の改善を図ることは、働きがいをもって意欲的に就業できる環境を整備するきっかけとなりうることから、正規労働者の組合員の利益にもつながることが期待される（橋元（2009））。前浦（2018）も指摘するように、労働組合が非正規労働者の組織化を推し進めることで、非正規雇用の組合員（以下、「非正規組合員」）の意見を聴取し、組合員間の利害関係を調整することを通じて、雇用形態間の処遇格差の縮小につながる可能性⁽⁵⁾がある。

本稿では、労働組合と企業のマッチデータを用いて、まず、非正規労働者の組織化を促進させる要因を確かめる。次に、組織化後の組合活動の変化について分析する。具体的には、非正規労働者を組織化した組合が、以前と同じように正社員のための活動を中心に据えるのか、あるいは非正規労働者をより重視し始めるのかの決定に影響を与える要因を明らかにする。

同様の視点からの研究はすでに労働政策研究・研修機構（2017）で実施されているが、シンプルなクロス分析を主体としたものであり、本稿では、同じデータセットを用いて、回帰分析を主体に検証を行うものである。

本稿の構成は以下の通りである。第2章では主要な先行研究を紹介する。第3章では実証分析を行う。第4章はまとめである。

(5) 中村・連合総合生活開発研究所編（2005）は請負社員や派遣社員といった外部人材活用に注目し、企業による外部人材の活用について、労働組合が関与すべきであるとしている。

2. 先行研究

非正規労働者の組織化の研究は古くて新しい課題であり、それをテーマとした研究は1970年代から1980年代にかけて行われるようになった（前浦（2015））。当時、中心となった分析対象はスーパーで働くパートタイマーであった（古郡（1985）など）。1990年代に入ると、バブル経済崩壊で生じた景気低迷で、人件費の削減圧力の高まりに直面した企業はパートタイマーの割合を増やす「量的基幹化」とともに、労働時間をはじめ、彼らに正社員と同等の業務を担わせる「質的基幹化」を推し進めた。しかし、非正規労働者の活用の進展が卸売・小売業、飲食店などの特定の産業に限られていたこともあり、非正規労働者の組織化活動と同様、この分野の研究についても特段大きな進展は見られなかった。しかし、すでに説明したように、2000年代の半ば以降に非正規労働者の組織化が急速に進み、それに関する研究も蓄積が進んだ。鈴木・早川編（2005）は労働組合の組織拡大の戦略として、パートタイム労働者の組織化の必要性を強調し、それが組合自体の活性化にもつながるとしている。

組織化への影響と関連があるものとして、連合総合生活開発研究所（2003）はパートタイマー比率が高いほど組織化を検討する割合が高いとしている。中村（2018）は、より具体的に、非正規雇用者が職場や組織の全従業員の過半を占めると非正規雇用者の組織化に乗り出すと明言している。パートタイマー側⁽⁶⁾の組合に対する意識として、ゼンセン同盟（1991）は組織化されているパートタイマーについても、組合の諸活動に対する関心が低いことなどから、組合のことをよく知らないというのが実情であるとしている。また、金（2001）は労働組合がパートタイマーに組合活動について知らせる、あるいは組合への関心

(6) 前浦（2018）は、これとは対照的に、組織化後の組合活動は数の論理だけでは決まらな^いとしている。非正規組合員が多い場合、従来の正規雇用の組合員（以下、「正社員組合員」）中心の取り組みから非正規組合員中心の活動を行う必要が生じるため、組合は正社員組合員と非正規組合員の利害関係を調整し、全組合員を代表して発言しなくてはならなくなるとしている。

近年の非正規労働者の組織化

を高める努力を十分には行っていない可能性を示唆している。本田（2005）はパートタイム労働者の量的・質的基幹化が非正規労働者の組織化を促進させるという想定が満たされず、卸売・小売業、飲食店のような相対的に組織率が高い業種で組織化が進んでいない原因を、産業別組合の活動を念頭に、事業所別の組合の事例に基づいて検証している。得られた結果から、パートタイム労働者の組織化の促進には産業別労働組合の組織化能力が重要であることや、進行するパートタイム労働者の基幹化の下では、労使の立場は異なるものの、共有可能な「生産性の向上」という点で労使双方の意図を一致させる必要性があると主張している。呉（2004）は労使がパートタイム労働者を正規労働者と同じに見ているか、異質に見ているかによって、企業の管理戦略とともに労働組合の組織化戦略が異なるとしている。パートタイム労働者の組織化に取り組む6つの単位組合の事例調査を行い、まず、組織化がパートタイム労働者の基幹化・戦力化と既存組合員の従業員過半数割れを回避するといった組織防衛の必要性から行われていることを明らかにした。加えて、「同質化」に基づく戦略をとる労働組合では、パートタイマー組合員の直接的意見反映システムが形成されているのに対して、「異質化」に基づく戦略をとる労働組合では、間接的な意見反映システムが作られていることを示した。さらに、組合が同質化戦略をとる企業の経営パフォーマンスは良好であり、当該戦略に基づくパートタイム労働者の組織化は企業、組合員、組合のそれぞれに有益であるとしている。

非正規労働者の組織化の研究は事例に基づくものが主流であったが、最近では多くの企業をサンプルとした計量分析も登場している。労働政策研究・研修機構（2017）は本稿で用いるものと同じデータセットを用いて、非正規労働者の組織化が非正規労働者の処遇を改善する効果をもつか検証している。内生性を考慮した傾向スコア・マッチング法を導入することで、17項目のうち、約7割の項目において、非正規労働者の処遇改善が実現する割合が高まることを明らかにした。

3. 実証分析

3-1. データ

本稿の実証分析には、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2016年に実施した「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」を利用した。調査の対象となっているのは労働組合の本部である。労働組合には支部をもたない単位組織労働組合と本部以外に支部をもつ単一組織労働組合があるが、両方の本部が調査対象となっている。非正規労働者の組織化に関する制度的枠組みが民間企業と公務で異なると考えられるため、本調査では公務の労働組合は除外されている（労働政策研究・研修機構（2017））。

本調査は、調査名の通り、非正規労働者の処遇改善を目的にその実態を把握するために実施されているが、非正規労働者の組織化に関する情報が多く収録されている点が特徴である。労働政策研究・研修機構（2017）は「労働組合基礎調査（平成27年）」と本調査とを産業構成と企業規模に関して比較を行った結果、いずれにおいても本調査のサンプルに偏りが生じているとしている。しかし、非正規労働者の処遇・仕事・役割、人事管理とともに、組合による組織化活動や非正規労働者の処遇改善に関する具体的な取り組みについて、様々な質問項目が設けられている。また、組合と企業の両方を対象としているため、労使という異なる立場から多面的に分析を行うことが可能となるため、本稿で利用することにした。

3-2. 変数と推定モデル

3-2-1. 非正規労働者の組織化を促進させる要因の分析

被説明変数から説明する。まず、非正規労働者の組織化の進展を代理する指標として、組合のタイプに関する情報を利用する。サンプルには、1. 組合加入資格があり、実際に組合員がいる（組織化・非正規組合員存在組合）、2. 組合加入資格があり現在組合員はいない（組織化・非正規組合員不存在組合）、3.

近年の非正規労働者の組織化

組合加入資格はないが、現在は組織化の方向で検討している（未組織・組織化検討中組合）、4. 組合加入資格はなく、現在特に組織化の取り組みはしていない（未組織・組織化未実施組合）の4種類の組合が含まれている。4つの組合のタイプの間で、組織化の進展について明確な順序（4→3→2→1）が存在するとみてよく、これに関するカテゴリー変数を被説明変数に用いた。

説明変数として、まず非正規労働者比率を用いた。過去の研究の結果に基づくと、組合の代表性という観点から、非正規労働者比率が高いほど、組織化が促進されることが予想される。それ以外には、産業ダミー、企業の設立年代を表すダミー変数、総従業員を表すダミー変数、正社員とほぼ同じ仕事を担当する非正規労働者の賃金が正社員の賃金と比較した水準を表すダミー変数、さらに、企業と組合との関係（労使関係の状況）を表すダミー変数を用いた。産業ダミーについては、「非正規の基幹化」の進行が非正規労働者の組織化を促進する効果をもつと確かめる目的がある。企業と組合の設立年数の影響は想定が難しい。総従業員数については、「数の論理」に基づくならば、従業員数が多いほど、組合が活動を活発化させることが予想できるため、非正規労働者の組織化を推進するとみられる。正社員と比較した基幹パートの賃金の相対水準については、低いほど雇用形態間の処遇格差が大きいと考えられるため、非正規労働者の組織化によって改善を図ろうとする機運が組合だけでなく企業側でも高まることが予想される。企業と労働組合との関係の影響については、良好な関係であるほど、組合が非正規労働者の組織化を会社の申し入れたときに反対される可能性が少なくなると予想できる。

推定には、(1) 順序プロビット、(2) ヘックマン・プロビット、の両方を用いた。後者のヘックマン・プロビットについては、組合が非正規労働者を組織化した、あるいは組織化を検討している場合と、組織化の取り組みをしていない場合を区別する第1段階のセレクション方程式の被説明変数として、先述の組合のタイプが1から3の場合に1を、4の場合に0となるダミー変数を作成して用いた。また、非正規労働者の組織化の進展の度合いに関する第2段階の

被説明変数として、（現在すでに）加入資格がある、すなわち、組織化組合とみなしうる1と2の場合に1を、3の場合に0をとるダミー変数を作成して利用した。

3-2-2. 組織化後の組合活動への影響要因の分析

つぎに、組織化後の組合活動の変化に注目する。橋元（2009）や前浦（2018）が示すように、非正規労働者の組織化を推進するなかで、組合は非正規組合員の意見を聴取し、正規組合員との間での利害関係を調整することを通じて、雇用形態間の処遇格差の是正を実現してゆかねばならない。その過程で、ある組合は従来と変わらず正規労働者のための活動が中心となるのに対して、別の組合は非正規労働者のための活動が中心になるかもしれない。ここでは、それに影響を与える要因を確かめる。

被説明変数には、「非正規労働者を組織化してから、貴組合の活動は変化しましたか」という質問に対する回答からカテゴリー変数を作成して利用した。具体的には、1.引き続き、正社員のための活動が中心である、2.正社員のための活動が中心であるが、非正規労働者のことも考えるようになった、3.どちらかといえば、非正規労働者のための活動が中心になった、4.非正規労働者のための活動が中心になった、の4つの回答について、3と4を併合し、3段階からなるカテゴリー変数とした。

説明変数には、3-2-1と同様、非正規労働者比率、総従業員を表すダミー変数、基幹パート賃金の相対水準、企業と組合との関係を表すダミー変数、産業ダミーを導入するほか、非正規労働者の組織化の過程で組合が苦勞した点に関するダミー変数を作成して用いた。具体的には、「非正規労働者を組織化する過程において、貴組合が最も苦勞した点は何ですか」との問いに対して、1.組合執行部内での組織化の決定、2.組合支部役員への説明・説得、3.正社員組合員の理解を得る、4.非正規労働者への説明・説得、5.会社の理解・同意を得る、6.その他、7.特に苦勞はしなかった、の7つの回答のうち、1から5について

近年の非正規労働者の組織化

表 1. 記述統計量

| 変数名 | 観測数 | 平均 | 標準偏差 | 最小 | 最大 |
|-------------------------|-------|-------|-------|----|----|
| 被説明変数 | | | | | |
| 組織化の進展 | 3,069 | 1.982 | 1.276 | 1 | 4 |
| 組織化・組織化検討ダミー（第1段階） | 3,069 | 0.408 | 0.491 | 0 | 1 |
| 組織化・組織化検討ダミー（第2段階） | 1,251 | 0.846 | 0.361 | 0 | 1 |
| 組織化後の組合活動の変化 | 826 | 1.958 | 0.590 | 1 | 3 |
| 説明変数 | | | | | |
| 産業ダミー | | | | | |
| 建設業 | 2,925 | 0.038 | 0.190 | 0 | 1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2,925 | 0.338 | 0.473 | 0 | 1 |
| 製造業 | 2,925 | 0.020 | 0.139 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 2,925 | 0.033 | 0.178 | 0 | 1 |
| 運輸業、郵便業 | 2,925 | 0.126 | 0.332 | 0 | 1 |
| 卸売業、小売業 | 2,925 | 0.089 | 0.284 | 0 | 1 |
| 金融業、保険業 | 2,925 | 0.050 | 0.217 | 0 | 1 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 2,925 | 0.008 | 0.090 | 0 | 1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 2,925 | 0.016 | 0.126 | 0 | 1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2,925 | 0.011 | 0.106 | 0 | 1 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 2,925 | 0.005 | 0.074 | 0 | 1 |
| 教育、学習支援業 | 2,925 | 0.057 | 0.231 | 0 | 1 |
| 医療、福祉 | 2,925 | 0.058 | 0.234 | 0 | 1 |
| 複合サービス事業 | 2,925 | 0.019 | 0.138 | 0 | 1 |
| サービス業 | 2,925 | 0.081 | 0.273 | 0 | 1 |
| その他 | 2,925 | 0.050 | 0.219 | 0 | 1 |
| 設立年代 | | | | | |
| 1979年以前 | 2,714 | 0.786 | 0.411 | 0 | 1 |
| 1980年代 | 2,714 | 0.059 | 0.235 | 0 | 1 |
| 1990年代 | 2,714 | 0.048 | 0.213 | 0 | 1 |
| 2000年以降 | 2,714 | 0.108 | 0.311 | 0 | 1 |
| 総従業員数 | | | | | |
| 1～99人 | 2,544 | 0.433 | 0.496 | 0 | 1 |
| 100～999人 | 2,544 | 0.439 | 0.496 | 0 | 1 |
| 1000人以上 | 2,544 | 0.128 | 0.334 | 0 | 1 |
| 非正規労働者比率 | | | | | |
| 0～25%未満 | 2,544 | 0.564 | 0.496 | 0 | 1 |
| 25～50%未満 | 2,544 | 0.257 | 0.437 | 0 | 1 |
| 50～75%未満 | 2,544 | 0.122 | 0.328 | 0 | 1 |
| 75%以上 | 2,544 | 0.056 | 0.230 | 0 | 1 |
| 企業全体の組織率 | | | | | |
| 0～25%未満 | 2,238 | 0.144 | 0.351 | 0 | 1 |
| 25～50%未満 | 2,238 | 0.255 | 0.436 | 0 | 1 |
| 50～75%未満 | 2,238 | 0.394 | 0.489 | 0 | 1 |
| 75%以上 | 2,238 | 0.206 | 0.405 | 0 | 1 |
| 組織化をした、あるいは組織化を検討している理由 | | | | | |
| 事業所内での非正規労働者数の増加 | 1,213 | 0.307 | 0.461 | 0 | 1 |
| 組合の交渉力の強化のため | 1,213 | 0.381 | 0.486 | 0 | 1 |
| 非正規労働者の労働条件の向上 | 1,213 | 0.630 | 0.483 | 0 | 1 |
| 非正規労働者の雇用確保 | 1,213 | 0.571 | 0.495 | 0 | 1 |
| 労使関係の状況 | | | | | |
| 良好 | 2,973 | 0.393 | 0.488 | 0 | 1 |
| まあまあ良好 | 2,973 | 0.487 | 0.500 | 0 | 1 |
| あまり良好ではない | 2,973 | 0.088 | 0.284 | 0 | 1 |
| 良好ではない | 2,973 | 0.032 | 0.175 | 0 | 1 |
| 基幹パート賃金の相対水準 | | | | | |
| 正社員以上もしくは10割 | 2,829 | 0.077 | 0.267 | 0 | 1 |
| 正社員の9割程度 | 2,829 | 0.058 | 0.234 | 0 | 1 |
| 正社員の8割程度 | 2,829 | 0.192 | 0.394 | 0 | 1 |
| 正社員の7割程度 | 2,829 | 0.177 | 0.382 | 0 | 1 |
| 正社員の6割程度 | 2,829 | 0.198 | 0.399 | 0 | 1 |
| 正社員の5割程度 | 2,829 | 0.058 | 0.234 | 0 | 1 |
| 正社員の5割未満 | 2,829 | 0.054 | 0.227 | 0 | 1 |
| 該当者なし | 2,829 | 0.184 | 0.387 | 0 | 1 |
| 組織化の過程で組合が苦勞した点 | | | | | |
| 組合執行部内での組織化の決定 | 809 | 0.047 | 0.212 | 0 | 1 |
| 組合支部役員への説明・説得 | 809 | 0.014 | 0.116 | 0 | 1 |
| 正社員組合員の理解を得る | 809 | 0.042 | 0.201 | 0 | 1 |
| 非正規労働者への説明・説得 | 809 | 0.290 | 0.454 | 0 | 1 |
| 会社の理解同意を得る | 809 | 0.063 | 0.243 | 0 | 1 |

ダミー変数を作成した。推定には順序プロビットを利用した。サンプルの記述統計量は表1に掲載されている。

3-3. 推計結果と解釈

3-3-1. 非正規労働者の組織化を促進させる要因の分析の推計結果

表2および表3に掲載されている非正規労働者の組織化を促進させる要因に

表2. 推計結果1（順序プロビット）

| 被説明変数 | 組織化の進展 | |
|----------------------------|-----------|-------|
| | 係数 | 標準誤差 |
| 説明変数 | | |
| 産業ダミー【製造業】 | | |
| 建設業 | 0.294* | 0.170 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.481** | 0.229 |
| 情報通信業 | 0.630*** | 0.171 |
| 運輸業、郵便業 | 0.689*** | 0.108 |
| 卸売業、小売業 | 0.778*** | 0.121 |
| 金融業、保険業 | 0.177 | 0.156 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 0.055 | 0.339 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.615*** | 0.221 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 0.475 | 0.298 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 0.611 | 0.409 |
| 教育、学習支援業 | 0.963*** | 0.142 |
| 医療、福祉 | 1.271*** | 0.138 |
| 複合サービス事業 | 0.578*** | 0.213 |
| サービス業 | 0.746*** | 0.124 |
| その他 | 0.272* | 0.163 |
| 設立年代【1979年以前】 | | |
| 1980年代 | 0.151 | 0.137 |
| 1990年代 | 0.083 | 0.144 |
| 2000年以降 | 0.231** | 0.096 |
| 総従業員数【1～99人】 | | |
| 100～999人 | 0.181** | 0.070 |
| 1000人以上 | 0.897*** | 0.104 |
| 非正規労働者比率【0～25%未満】 | | |
| 25～50%未満 | 0.390*** | 0.080 |
| 50～75%未満 | 0.783*** | 0.108 |
| 75%以上 | 1.001*** | 0.156 |
| 企業全体の組織率【0～25%】 | | |
| 25～50%未満 | 0.014 | 0.107 |
| 50～75%未満 | 0.233** | 0.108 |
| 75%以上 | 0.693*** | 0.120 |
| 労使関係の状況【良好ではない】 | | |
| 良好 | -0.790*** | 0.199 |
| まあまあ良好 | -0.573*** | 0.196 |
| あまり良好ではない | -0.437** | 0.214 |
| 基幹パート賃金の相対水準【正社員以上もしくは10割】 | | |
| 正社員の9割程度 | -0.101 | 0.169 |
| 正社員の8割程度 | -0.303** | 0.132 |
| 正社員の7割程度 | -0.286** | 0.133 |
| 正社員の6割程度 | -0.166 | 0.131 |
| 正社員の5割程度 | -0.167 | 0.172 |
| 正社員の5割未満 | -0.168 | 0.177 |
| 該当者なし | -0.526*** | 0.139 |
| /cut1 | 0.565** | 0.240 |
| /cut2 | 0.814*** | 0.240 |
| /cut3 | 1.261*** | 0.241 |
| 観測数 | | 1,683 |

(注) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

近年の非正規労働者の組織化

関する推計結果をみてみよう。

表2の順序プロビット分析の結果をみてみよう。まず、非正規労働者比率について、すべて正に有意となった。連合総合生活開発研究所(2003)や中村(2018)などの先行研究の結果と整合的であり、当該比率が高いほど組織化が促進されることを示唆するものである。同様の傾向は企業全体の組織率にも表れており、組織率が高い事業所や企業ほど非正規労働者の組織化が促進されるということになる。また、総従業員数に関する変数はいずれも正に有意となり、従業員数が多いほど非正規労働者の組織化が進展すると解釈できる。これについては、組織化には一定のコストがかかるため、従業員数が多いほど1人あたりにかかる費用を抑制することができ、その結果、組織化を円滑に進めることができるということかもしれない。業種については、リファレンス・グループの製造業に比べると、サービス業で概ねプラスに有意となった。サービス業では、他の業種と比べて「非正規の基幹化」が進んでいるとみられるが、正社員との処遇格差が改善されない場合、離職するケースが増加することで、生産性が大幅に低下する恐れがある。それゆえ、非正規労働者の組織化によって労働条件や処遇を改善し、意欲をもって就業できる職場環境を整備することの重要性は高いということであろう。労使関係の変数はすべて負に有意となった。円滑な労使関係が維持できれば集团的発言メカニズムも効果的に機能し、労働環境や処遇において、非正規労働者がおかれている劣位的状況が改善されやすいということかもしれない。基幹パート賃金の相対水準については、非有意なものも含めて係数の符号が正になったものはなかった。正社員の給与の7割あるいは8割程度の場合に負に有意となっていることから、正規労働者との賃金格差が小さい場合は非正規労働者の組織化への取り組みは行われにくいということを示している。

次に表3のヘックマン・プロビット分析の結果をみてみよう。第1段階と第2段階の結果は似通っているが、ここでは組織化を検討していないサンプルを除いた、具体的には、「組織化を行った」あるいは「現在検討中」を合わせた

表3. 推計結果2（ヘックマン・プロビット）

| 被説明変数 | 第2段階 | | 第1段階 | |
|-----------------------------------|---------------------|----------|----------------------------|-------|
| | 組合加入資格あり=1/組織化検討中=0 | | 組合加入資格あり+組織化検討中=1/組織化未検討=0 | |
| 説明変数 | 係数 | 標準誤差 | 係数 | 標準誤差 |
| 産業ダミー【製造業】 | | | | |
| 建設業 | 0.105 | 0.223 | 0.260 | 0.182 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.397 | 0.278 | 0.486** | 0.247 |
| 情報通信業 | 0.778*** | 0.212 | 0.625*** | 0.183 |
| 運輸業、郵便業 | 0.716*** | 0.129 | 0.774*** | 0.117 |
| 卸売業、小売業 | 0.786*** | 0.144 | 0.767*** | 0.132 |
| 金融業、保険業 | 0.589 | 0.388 | 0.002 | 0.165 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 0.153 | 0.414 | 0.086 | 0.35 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 0.579** | 0.257 | 0.631*** | 0.236 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 0.252 | 0.348 | 0.690** | 0.327 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 2.407 | 3.803.35 | 0.606 | 0.443 |
| 教育、学習支援業 | 1.122*** | 0.201 | 0.988*** | 0.159 |
| 医療、福祉 | 1.266*** | 0.168 | 1.237*** | 0.16 |
| 複合サービス事業 | 0.560** | 0.277 | 0.439* | 0.228 |
| サービス業 | 0.765*** | 0.147 | 0.758*** | 0.134 |
| その他 | 0.426* | 0.228 | 0.253 | 0.174 |
| 設立年代【1979年以前】 | | | | |
| 1980年代 | 0.141 | 0.17 | 0.141 | 0.15 |
| 1990年代 | 0.052 | 0.172 | 0.162 | 0.159 |
| 2000年以降 | 0.167 | 0.131 | 0.219** | 0.107 |
| 総従業員数【1～99人】 | | | | |
| 100～999人 | 0.113 | 0.093 | 0.214*** | 0.076 |
| 1000人以上 | 0.785*** | 0.128 | 0.863*** | 0.117 |
| 非正規労働者比率【0～25%未満】 | | | | |
| 25～50%未満 | 0.444*** | 0.121 | 0.253*** | 0.087 |
| 50～75%未満 | 0.707*** | 0.128 | 0.605*** | 0.12 |
| 75%以上 | 0.835*** | 0.184 | 0.709*** | 0.179 |
| 企業全体の組織率【0～25%】 | | | | |
| 25～50%未満 | -0.027 | 0.135 | -0.140 | 0.12 |
| 50～75%未満 | 0.062 | 0.13 | 0.023 | 0.121 |
| 75%以上 | 0.534*** | 0.16 | 0.376*** | 0.134 |
| 組織化をした、あるいは組織化を検討している理由 | | | | |
| 事業所内での非正規労働者数の増加 | -0.174** | 0.079 | | |
| 組合の交渉力の強化のため | 0.044 | 0.063 | | |
| 非正規労働者の労働条件の向上 | -0.088 | 0.091 | | |
| 非正規労働者の雇用確保 | 0.131 | 0.104 | | |
| 労使関係の状況【良好ではない】 | | | | |
| 良好 | -0.853*** | 0.244 | -0.873*** | 0.228 |
| まあまあ良好 | -0.633*** | 0.241 | -0.640*** | 0.226 |
| あまり良好ではない | -0.439 | 0.273 | -0.577** | 0.246 |
| 基幹パート賃金の相対水準【正社員以上もしくは10割】 | | | | |
| 正社員の9割程度 | -0.275 | 0.221 | -0.012 | 0.186 |
| 正社員の8割程度 | -0.396** | 0.165 | -0.335** | 0.145 |
| 正社員の7割程度 | -0.482** | 0.195 | -0.219 | 0.146 |
| 正社員の6割程度 | -0.163 | 0.166 | -0.085 | 0.144 |
| 正社員の5割程度 | -0.278 | 0.242 | -0.031 | 0.191 |
| 正社員の5割未満 | -0.275 | 0.226 | -0.095 | 0.194 |
| 該当者なし | -0.577*** | 0.173 | -0.497*** | 0.152 |
| 定数項 | | | | |
| athrho | -0.507* | 0.304 | -0.300 | 0.272 |
| 観測数 | 665 | | 1,674 | |

(注) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

近年の非正規労働者の組織化

サンプルのなかで、どのようなケースで組織化の進展がみられたかを検証した第2段階の結果により注目したい。

まず、非正規労働者比率は、順序プロビットの結果と同様、すべて正に有意となっている。企業全体の組織率は75%を超えるもののみ正に有意となった。総従業員数についても、1000人以上の場合にのみ正に有意となった。非正規労働者の組織化を検討することについては、大きな（金銭的）費用が生じるといえないが、先に述べた通り、組織化を推進するには一定のコストが伴うはずである。企業全体の組織率が高いほど組織化にかかる様々なコストを抑制できるとともに、そのようなコストに対応できるのは、相当規模の大きい企業に限られるということかもしれない。労使関係や基幹パート賃金の相対水準の結果も、概ね順序プロビットの結果と同じといえる。組織化をした、あるいは検討している理由の中で、事業所内で非正規労働者が増加したことを示すダミー変数が負に有意となっている。この結果の解釈は難しく、今後、別の方法で検討すべきであろう。

3-3-2. 組織化後の組合活動への影響要因の分析についての推計結果

続いて、表4に掲載されている組織化後の組合活動への影響要因の分析についての推計結果をみてみよう。

まず、非正規労働者比率に関する変数がすべて正に有意であった。事業所あるいは企業内での非正規労働者の比率が高いほど、非正規労働者の利益につながる活動方針が採用されることを示している。総従業員数については、1000人以上の場合に正に有意であった。規模の大きい企業ほど、活動方針の中心が非正規労働者になりやすいという結果であるが、非正規労働者の処遇の改善に熱心に取り組む傾向があるのかもしれない。業種では、金融・保険業のみで正に有意となり、それ以外のサービス業についてはいずれも非有意であった。この結果は、金融・保険業では、非正規労働者の立場をより重視することを示しているとみられるが解釈は難しい。最後に、非正規労働者の組織化の過程で

表4. 推計結果3（順序プロビット）

| 被説明変数 | 組織化後の組合活動の変化 | |
|-----------------------------------|---|-------|
| | 正社員のための活動が中心=1, 正社員だが非正規労働者も考慮=2, 非正規労働者のための活動が中心=3 | |
| 説明変数 | 係数 | 標準誤差 |
| 産業ダミー【製造業】 | | |
| 建設業 | -0.006 | 0.629 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.065 | 0.552 |
| 情報通信業 | 0.231 | 0.349 |
| 運輸業, 郵便業 | 0.094 | 0.246 |
| 卸売業, 小売業 | 0.272 | 0.255 |
| 金融業, 保険業 | 1.343*** | 0.337 |
| 不動産業, 物品賃貸業 | -0.249 | 0.737 |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 0.047 | 0.487 |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 0.442 | 0.749 |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | -0.768 | 0.799 |
| 教育, 学習支援業 | 0.193 | 0.289 |
| 医療, 福祉 | 0.361 | 0.249 |
| 複合サービス事業 | 0.065 | 0.408 |
| サービス業 | 0.336 | 0.264 |
| その他 | 0.309 | 0.369 |
| 設立年代【1979年以前】 | | |
| 1980年代 | 0.283 | 0.254 |
| 1990年代 | -0.261 | 0.296 |
| 2000年以降 | 0.078 | 0.172 |
| 総従業員数【1~99人】 | | |
| 100~999人 | 0.044 | 0.147 |
| 1000人以上 | 0.397** | 0.197 |
| 非正規労働者比率【0~25%未満】 | | |
| 25~50%未満 | 0.438** | 0.170 |
| 50~75%未満 | 0.681*** | 0.194 |
| 75%以上 | 1.160*** | 0.253 |
| 企業全体の組織率【0~25%】 | | |
| 25~50%未満 | -0.033 | 0.205 |
| 50~75%未満 | 0.080 | 0.198 |
| 75%以上 | -0.113 | 0.216 |
| 労使関係の状況【良好ではない】 | | |
| 良好 | -0.755* | 0.391 |
| まあまあ良好 | -0.702* | 0.376 |
| あまり良好ではない | -0.585 | 0.411 |
| 基幹パート賃金の相対水準【正社員以上もしくは10割】 | | |
| 正社員の9割程度 | -0.007 | 0.315 |
| 正社員の8割程度 | 0.233 | 0.244 |
| 正社員の7割程度 | -0.162 | 0.25 |
| 正社員の6割程度 | -0.074 | 0.245 |
| 正社員の5割程度 | 0.105 | 0.323 |
| 正社員の5割未満 | 0.188 | 0.354 |
| 該当者なし | 0.241 | 0.288 |
| 組織化の過程で組合が苦勞した点 | | |
| 組合執行部内での組織化の決定 | -1.431*** | 0.442 |
| 組合支部役員への説明・説得 | 1.013 | 1.15 |
| 正社員組合員の理解を得る | 0.042 | 0.296 |
| 非正規労働者への説明・説得 | 0.400** | 0.16 |
| 会社の理解・同意を得る | 0.323 | 0.253 |
| /cut1 | -0.683 | 0.485 |
| /cut2 | 1.573*** | 0.492 |
| 観測数 | 408 | |

(注) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

近年の非正規労働者の組織化

組合が苦勞した点について、「非正規労働者への説明・説得」が正に有意となった反面、「組合執行部内での組織化の決定」は負に有意となった。前者は、組合への勧誘の際に非正規労働者がスムーズには応じない傾向がある場合、組織化後に組合は非正規労働者へのコミットメントを強める必要性が高まるということであろう。後者については、非正規労働者の組織化を好ましくないとする主張が組合執行部で力をもつとすれば、組織化を進展させたあとも、それを反映させる形で非正規労働者への過度な肩入れが抑制される傾向にあるのかもしれない。

4. おわりに

本稿では、労働組合と企業の両方の情報を含むデータセットを用いて、非正規労働者の組織化を促進させる要因を確かめ、さらに、組織化後の組合活動の変化に影響を与える要因について分析した。

まず、非正規労働者の組織化を促進させる要因については、非正規労働比率が高いほど組織化が促進されるという結果を得た。これは、主要な先行研究の結果と整合的である。組織率が高い企業や規模の大きい企業でも同様の結果を得たが、これらの企業属性が組織化のコストを低下させる役割を果たしているとみられる。加えて、業種については、サービス業では概ね、組織化が進展するという結果であった。サービス業では、「非正規の基幹化」が進んでいるが、正社員との処遇格差が改善されない場合に離職につながりやすい傾向がみられ、組織化を通じた労働条件や処遇の改善、意欲をもって就業できる職場環境の整備の重要性がより高いとみられる。

次に、組織化後の組合活動の変化に影響を与える要因については、非正規労働者比率が正に有意となった。事業所あるいは企業において非正規労働者の比率が高いほど、非正規労働者をより重視する活動方針が採用されやすいということになる。業種については、金融・保険業でそのような方針がとられやすいことが示されたが、この結果の解釈には留保が必要である。非正規労働者の組

組織化の過程で組合が苦勞した点について、非正規労働者への説明・説得が困難であった場合に非正規労働者寄りの方針がとられやすいこともわかったが、これについては、組合への勧誘の際に非正規労働者がスムーズには応じないことがあり、その場合には、組織化後に、組合が非正規労働者へのコミットメントを強める必要性が高まるということであろう。

【謝辞】

本稿の作成にあたり、独立行政法人労働政策研究・研修機構から、「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」の個票データの提供を受けた。

参 考 文 献

- 呉学殊（2004）「パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』No.672, pp.31-47
- 金英（2001）『女性のライフステージとパートタイム労働』ゼンセン同盟流通・サービス部会
- 後藤嘉代（2022）『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部労働情報センター
- コリン・J・ボイルズ（1994）「女性の組織意識と加入行動」橘木俊昭・連合総研編『労働組合の経済学』pp.31-53
- 鈴木玲・早川征一郎編著（2006）『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房
- ゼンセン同盟（1991）『流通・サービス産業に働く人々の意識』
- 外館光則（2007）「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No.568, pp.51-62
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編（2005）『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房
- 中村圭介（2018）『壁を壊す 新装版』旬報社
- 橋元秀一（2009）「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』No.591, pp.41-50
- 古郡鞆子（1985）「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働研究雑誌』No.311, pp.22-30
- 本田一成（2005）「パートタイマーの組織化の意義－基幹労働力化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』No.544, pp.60-73
- 前浦穂高（2015）「非正規労働者の組織化の胎動と展開－産業別組合を中心に－」JILPT Discussion Paper 15-01
- 前浦穂高（2018）「非正規雇用者の組織化と発言効果：事例調査とアンケート調査による分析」『日本労働研究雑誌』No.691, pp.50-63

近年の非正規労働者の組織化

連合総合生活開発研究所編（2003）『「労働組合に関する意識調査」報告書』

労働政策研究・研修機構（2012）『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』
JILPT 調査シリーズ No.96

労働政策研究・研修機構（2016）『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』JILPT 資料シリーズ No.174

労働政策研究・研修機構（2017）『非正規労働者の組織化とその効果－アンケート調査による分析』JILPT 調査シリーズ No.170