

労働組合と基幹パートタイマーの 労働条件の改善

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第55巻 第4号 抜刷

令和6年3月発行

労働組合と基幹パートタイマーの 労働条件の改善

岡 本 弥

1. はじめに

わが国の労働組合のプレゼンスは年々低下傾向にある。雇用者全体に占める労働組合員数の割合である推定組織率は2023年に16.3%となり過去最低を更新した。組合員数も前年と比べて5.5万人減少している（厚生労働省「労働組合基礎調査（令和5年）」）。全体的な組合組織率が低下している一方で、近年、パートタイム労働者の組合組織率が高まっている。2010年には5.6%であったものが、2023年には8.4%まで上昇した。

近年みられるパートタイム労働者（以下、パートタイマー）の組織率の上昇の背景はいかなるものであろうか。それはパートタイマーも含めた非正規労働者の増加と関わっている。バブル経済崩壊がもたらした大きな負の影響から抜け出せず、景気の後退がさらに深刻化した1990年代中盤以降、存続のために人件費の削減圧力が高まるなか、企業は正規雇用者の減少を余儀なくされた。その際に、「雇用の調整弁」としての役割を担ったのが非正規労働者である。非正規労働者は正規労働者と比べて労働単価が低く、その中心をなすパートタイマーについては、勤務時間が相対的に短い点をメリットと捉えて活用した結果、正規労働者だけでは対応しづらい時間帯もカバーすることが可能となった。このような利点は、在庫の保蔵ができないあるいは顧客対応に長時間を割かざるを得ないサービス業でより強く認識された。その結果、非正規労働者数は飛躍

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

的に増加し、特に小売業や飲食業の経営は、今日、非正規労働者の存在を前提に成り立っているといつてよいだろう。

非正規労働者とりわけ最もボリュームが大きいパートタイマーの重要性の高まりは、パートタイマーの「基幹化」と呼ばれる。パートタイマーの基幹化は、「量的」な基幹化と「質的」な基幹化の2つの側面がある。「量的」な基幹化は端的にパートタイマーの増加を表すものと考えてよい。そのような量的な拡大だけではなく、パートタイマーが担う業務が単純・定型あるいは補助的なものから、管理・監督、高度な専門的業務あるいは判断業務を含むもの、すなわち正社員と同等の業務を担う基幹的なものに変化してきている。これを「質的」な基幹化と呼ぶ。そのような傾向は競争的な環境といわれる小売業やサービス業でより顕著に観察されるようになっている。

しかし、パートタイマーの基幹労働力化にはさまざまな問題がある。賃金を中心に正規労働者との処遇の格差は依然大きいままである。また、常時働く正規労働者とは異なり、職場にいる時間が限られていることから、コミュニケーションがうまくゆかないといったケースも頻発している。その結果、仕事に関する不満ややりがいの欠如、残業に対する負担感などから離職につながるケースも多くなっている。企業は、存続や競争力にかかわる基幹パートタイマーの労働条件を改善し、就業意欲を高めて生産性の向上や競争力確保につながる施策を講じてゆく必要がある。そのための有効な手段のひとつが非正規労働者の組織化である。

組織化を進めてパートタイマーの処遇の改善を図ることは、意欲的に就業できる環境を整備するきっかけにもなりうる。⁽¹⁾ 加えて、正規労働者の組合員の利

(1) それとは別の理由として、労働組合が「集団的発言メカニズム」と「代表制」の両方の危機に直面している点が挙げられよう。集団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、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。代表性の危機は、非正規労働者が大幅に増加することで、もはや少数派とはいえなくなっている状況を指す。いずれも、非正規労働者の活用がより深く浸透

益にもつながることが期待される（橋元（2009））。前浦（2018）も労働組合が非正規労働者の組織化を推進する過程で非正規雇用の意見を聴取したり、組合員間の利害関係を調整することで、雇用形態間の処遇格差の縮小につながる可能性⁽²⁾があるとしている。

実際、フルタイムの契約社員やパートタイマーなどの非正規労働者の組織化に積極的に取り組む労働組合は増加しているようである。厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合活動等に関する実態調査）令和3年」では、3年前と比べて組合員数が増加した労働組合について、理由ごとの割合を産業別に示している。「新卒・中途採用の正社員の組合加入」を増加の理由に挙げる割合は全ての産業において最も高いが、サービス業を中心に、「正社員以外の労働者の組合加入」を挙げる割合が高い。産業別にみると、複合サービス事業で47.6%、卸売業・小売業で40.0%、医療・福祉で31.9%となっている。組織の拡大のための取組対象と想定している労働者の種類については、「卸売業、小売業」、あるいは「宿泊業、飲食サービス業」では、「パートタイム労働者」とした組合数が、「在籍する組合未加入の正社員」、「新卒・中途採用の正社員」とした組合数を上回っている。さらに、サービス業を中心に、今後の組合活動の重点事項について「正社員以外の労働者の労働条件」を挙げる割合が高くなっている。

先に述べたように、パートタイマーを基幹労働力化するには、まずは労働条件を改善してゆくことが必須である。それに加えて、採用や定着に関わる施策、あるいは人的資源の開発や仕事への意欲の向上のための施策への取り組みも求められるようになってきた。パート社員の基幹労働力化に取り組んでいる企業では、パート社員に対して人的資源投資を行い、能力開発を促進するだけでな

し、そのような人材の活用が生産性や競争力に大きな影響を与える小売業やサービス業が直面している課題といえる。

(2) 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などの外部人材活用に注目し、企業外部の人材の活用にも労働組合が関与すべきであるとしている。

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

く、能力を評価し、それを処遇に反映させる仕組みを導入しているという（今野・佐藤（2022））。そのような取り組みを労働組合はどのように後押ししているだろうか。

本稿では、労働組合がパートタイマーの量的あるいは質的基幹化にどのように対応しているのかを明らかにする。具体的には、パートタイマーの基幹化が進むなかで、労働組合の組織化の進展がパートタイマーの処遇にどのような影響を及ぼしているか検証する。

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。

2. 先行研究

「基幹パート」という概念は、職場調査をもとにした中村（1989）ではじめて示された。それ以降、わが国のパートタイマーの研究は「基幹パート」を軸として蓄積されてきた。1990年代に入り、バブル経済崩壊後の深刻な景気低迷下で、人件費の削減圧力の高まりに対応するため、企業はパートタイマーの比率を高める量的基幹化と、労働時間をはじめ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。基幹パートタイマーは次第に企業の行く末を左右するキープレイヤーとなったが、正社員との処遇格差やそれから派生する就業意欲の低下や離職の拡大が問題となった。そのような状況を改善するため、企業と問題意識の共有を図りながら、労働組合は基幹パートタイマーを含めた非正規労働者の組織化を進めた。

非正規労働者の組織化の研究については「基幹パート」の研究に先立ち、1970年代からはじまっている。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（例えば古郡（1985）など）。しかし、非正規労働者の積極的な活用が卸売・小売業、飲食店などの特定のサービス産業に限定されていたことの影響もあり、研究についても大きな進展は見られなかった。

しかし、2000年代に入り、状況は大きく変化する。2001年に連合がパートタ

イム労働者の組織化を重点分野に位置づけたが、これがきっかけとなり、労働界全体で非正規労働者の組織化が再びクローズアップされ始めた。2000年代半ば以降、非正規労働者の組織化が本格化する。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向けて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」を設置し、非正規労働者の組織化や処遇改善の取り組みをスタートさせた。更に、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2010年の春季生活闘争方針に明記され、非正規労働者を対象とした運動が積極的に展開されるようになった（後藤（2022），橋元（2009））。また、この時期に、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））。非正規労働者の組織化が進出し始めたのをきっかけに、これをテーマとして研究も蓄積が進んだ。

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）は非正規雇用者が職場や組織の全従業員の過半を占めるタイミングで非正規雇用者の組織化に乗り出すとしている。本田（2005）はパートタイマーの量的・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、飲食店といった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踏まえながら、事業所別の組合の事例に基づいて検証を実施している。その結果、パートタイマー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マー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」という点で労使の考えを一致させる必要があるとしている。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、あるいは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。パートタイマーの組織化に取り組む6つの単位組合の事例調査から、まず、組織化がパートタイマーの基幹化・

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

戦力化や既存組合員の従業員過半数割れの回避といった組織防衛の必要性に基づいて行われていることを示した。次に、「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明らかにした。更に、労働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マーの組織化は、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、近年では、多数の企業あるいは労働組合に関するデータを利用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。内生性を考慮して傾向スコア・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。また、岡本（2024）も同じ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と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ている。得られた結果は、まず、非正規労働比率が高いほど組織化が促進されるというもので、先行研究の結果と整合的であった。次に、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がわかった。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も示された。

3. 実証分析

3-1. データ

本稿の分析には、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」を用いた。調査の対象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存在するが、本調査では両方の本部が調査対象となっている。民間企業と公務では、非正規労働者の組織化に関する制度的枠組が異なると考えられ、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））。

本調査の特徴は調査名の通り、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、とりわけ基幹パートタイマーの組織化に関連する情報が多く収録されている。労働政策研究・研修機構（2017）は「労働組合基礎調査（平成27年）」と本調査とについて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、本稿の実証分析の基礎となる基幹パートタイマーに関する情報や彼らを含めた非正規労働者の処遇、仕事、役割などについての情報を多く含んでいる貴重なデータであると判断し、利用することにした。

3-2. 変数と推定モデル

本稿の目的は、労働組合が基幹パートタイマーの処遇の改善にどのような影響を与えているかを確かめることである。しかし、利用した調査には、明示的に基幹パートタイマーのみを対象とした質問項目はほとんど存在しない。ほぼ唯一存在する基幹パートタイマーに関連する情報は、正社員の仕事と非正規労働者の仕事の重なりに関する質問から得られている。具体的には、非正規労働者の仕事の特徴に関する質問に対して、「正社員と非正規社員の仕事は区別されている」、「正社員は、非正規労働者が主に行う仕事を担当することがある」、「非正規労働者は、正社員が主に担当する仕事をする」という4つの選択肢が用意されている。非正規労働者が正社員と同じ仕事をする」の4つの選択肢が用意されている。非正規労働者の仕事と正社員の仕事の重なる部分が正社員の仕事に近い4で非正規労働者の業務は最も高度となる。すなわち、4に近いほど、パートタイマーの基幹化が進んでいるということになる。以下の実証分析では、この指標に基づいて

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

サンプルを分割し、サンプルの違いによってパートタイマーの基幹化の程度を代理させることとする。

分析の対象となる基幹パートタイマーの処遇は、(1) 正社員と比べた正社員とほぼ同じ仕事を担当する非正規労働者（＝基幹パートタイマー）の賃金の水準、(2) パートタイマーの平均時給（2016年度）、(3) 非正規労働者に対する人事評価の頻度、(4) 非正規労働者の正社員への登用、の4つである。これらから、下記の通り、被説明変数を作成した。(1) は、「事業所のなかで、正社員とほぼ同じ仕事を担当する非正規労働者の賃金はどのくらいになりますか」といった時間当たりの賃金額をたずねた質問の7つの選択肢から順序変数を作成した。(3) は非正規労働者に関する人事評価制度が存在する企業を対象を絞り、追加的に実施した「人事評価はどの程度で行われますか」との質問に対する選択肢、具体的には、「定期的に行う」、「必要があれば行う」、「行わない」のうち、「定期的に行う」の場合に1を、それ以外の2つの選択肢の場合に0をとるダミー変数を作成した。(4) については、「貴社では、非正規労働者が正社員に登用されることがありますか」との質問に対する「正社員登用制度があり、非正規労働者から正社員への登用がおこなわれる」、「正社員登用制度はないが、非正規労働者から正社員への登用がおこなわれることがある」、「非正規労働者の正社員への登用は行われない」の3つの選択肢のうち、「正社員登用制度があり、非正規労働者から正社員への登用がおこなわれる」の場合に1を、

(3) 回答の選択肢は、「800円未満」、「800円以上850円未満」、「850円以上900円未満」、「900円以上950円未満」、「950円以上1000円未満」、「1000円以上1100円未満」、「1100円以上」の7つである。最も低い「800円未満」に1を付与し、水準が高くなるにつれてより大きな数値を与えた。最も水準が高い「1100円以上」は7となった。

(4) 回答の選択肢は、「正社員の5割未満」、「正社員の5割程度」、「正社員の6割程度」、「正社員の7割程度」、「正社員の8割程度」、「正社員の9割程度」、「正社員以上もしくは10割」、「該当者がいない」の8つである。このうち、「該当者がいない」を除いた7つについて、格差が最も大きいとみられる「正社員の5割未満」に1を付与し、格差が大きいなるにつれてより大きな数値を与えた。最も格差が小さい「正社員以上もしくは10割」は7となった。

それ以外で0をとるダミー変数を作成して用いた。

次に説明変数である。まず、企業全体の非正規労働者比率を用いた。連合総合生活開発研究所（2003）や中村（2018）は非正規労働者比率が高まると組織化が進行するとしているが、これは非正規労働者の増加によって、企業にとって彼らの重要性が高まることを示しているとみられる。次に、（正社員と非正規労働者の両方を含んだ）企業全体の組織化比率である。⁽⁵⁾組織化が進展すれば「数の論理」が効果を発揮し、経営側に対する労働組合の交渉力が高まることで、労働者の処遇が改善されることが予想される。本来は非正規労働者、なかでも基幹パートタイマーの組織化率を用いることが望ましいが、利用可能ではなかったため、企業全体の組織化比率を代用することにした。企業全体の非正規労働者比率と同組織化比率はともにカテゴリ変数であるが、本稿の分析では連続変数として扱うことにする。労働組合の影響力が非正規労働者の比率によって異なることが予想されるため、両者の交差項を導入して検討することにした。

それ以外に、コントロール変数として、産業ダミー、設立年ダミー、企業規模ダミー、および企業と労働組合との関係が良好であることを示すダミーを用いた。基幹パートタイマーの活用がサービス業で広く浸透しているなど、基幹パートタイマーの活用状況が産業によって大きく異なることが予想される。ゆえに、産業ダミーの結果は重要であるが、本稿では労働組合の影響力に注目するため、分析においては産業ダミーをコントロール変数とみなすことにし、併せて推計結果の記載も省略した。

被説明変数の（1）（2）はカテゴリ変数であり、いずれにおいても明確な順序が観察されるため、順序プロビットを利用した推計を実施した。一方、被

(5) 企業全体の非正規労働者比率と同組織化率に関する回答の選択肢はともに、「0%～25%未満」、「25%～50%未満」、「50%～75%未満」、「75%以上」の4つである。最も低い「0%～25%未満」に1を付与し、水準が高くなるにつれてより大きな数値を与えた。最も水準が高い「75%以上」は4となった。

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

表1. 記述統計量

変数名	観測数	平均	標準誤差	最小	最大
正社員と比較した非正規労働者の賃金水準	2,309	4.078	1.580	1	7
パートタイマーの平均時給 (2016年度)	649	4.111	1.995	1	7
人事評価頻度ダミー	1,478	0.616	0.487	0	1
正社員登用制度活用ダミー	2,799	0.340	0.474	0	1
企業全体の非正規労働者比率	2,544	1.670	0.896	1	4
企業全体の組織化比率	2,238	2.663	0.962	1	4
産業ダミー					
建設業	2,925	0.038	0.190	0	1
製造業	2,925	0.338	0.473	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	2,925	0.020	0.139	0	1
情報通信業	2,925	0.033	0.178	0	1
運輸、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（他に分類されないもの）	2,925	0.081	0.273	0	1
その他	2,925	0.050	0.219	0	1
総従業員数ダミー					
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
労使関係良好ダミー	2,973	0.393	0.488	0	1
1980年以降創業ダミー	2,714	0.214	0.411	0	1

説明変数の (3) (4) は二値ダミー変数であるため、プロビット分析を行った。

記述統計量は表1に記載されている。

3-3. 推計結果と解釈

推計結果は表2と表3に示されている。推計式 (a) は非正規労働者の仕事の特徴について「正社員と非正規社員の仕事は区別されている」、(b) は「正社員は、非正規労働者が主に行う仕事を担当することがある」、あるいは「非

正規労働者は、正社員が主に担当する仕事をすることがある」(c)は「非正規労働者が正社員と同じ仕事をする」とそれぞれ回答したサンプルに基づくものである。アルファベットの順番が後になるほど、パートタイマーの基幹化がより進んでいることに留意されたい。

表2からみてみよう。最初に被説明変数を正社員と比べた非正規労働者（＝基幹パートタイマー）の賃金の水準とした推計結果を確認しよう。非正規労働者比率と組織化比率の単独項はいずれの推計式においても非有意となっている。一方、両者の交差項はパートタイマーの基幹化がほとんど進展していないサンプル(a)と最も進展しているサンプル(c)で正に有意となった。組織率が高まると、非正規労働者比率が高い企業でのみ、正社員と比較した非正規労働者の賃金水準が改善されると解釈されるが、そのような効果は、基幹化がほとんど進んでいない企業とその対極である最も進んでいる企業で発揮されるということになる。

次に、被説明変数をパートタイマーの平均時給とした場合の結果をみてみよう。ここでも非正規労働者比率の単独項で有意となったものはなかったが、組織化比率はパートタイマーの基幹化の程度については、中間的である(b)のみではあるものの、正に有意となった。この結果は、組織化の進展によって労働組合の交渉力が高まると、非正規労働者（＝基幹パートタイマー）の賃上げの実現につながりやすいと解釈できる。一方、非正規労働者比率との交差項は負に有意となり、賃上げに対する影響力が、非正規労働者比率が高まる場合に抑制されることを示唆している。これは、非正規労働者の増加と組織化の進展が同時に進行する場合、非正規労働者の賃上げによって正規労働者（の組合員）のメリットを低下させる恐れが生じるからかもしれない。労働組合の賃上げ実現に対するパートタイマーの基幹化が及ぼす効果についても、ここでは明らかとはならなかった。

次に表3をみてみよう。まず、被説明変数が人事評価の頻度を表す場合の結果をみてみよう。非正規労働者比率の単独項はいずれも非有意であった。一方、

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

表2. 推計結果1 (順序プロビット分析)

被説明変数	正社員と比較した 非正規労働者の賃金水準			パートタイマーの平均時給		
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
パートタイマーの基幹化の程度						
企業全体の非正規労働者比率	-0.095 (0.105)	0.077 (0.195)	-0.270 (0.208)	-0.194 (0.199)	0.646 (0.403)	-0.370 (0.422)
企業全体の組織化比率	-0.091 (0.085)	0.082 (0.159)	-0.304 (0.185)	-0.008 (0.165)	1.292*** (0.395)	0.186 (0.444)
企業全体の非正規労働者比率 ×企業全体の組織化比率	0.081** (0.039)	0.019 (0.071)	0.163** (0.081)	0.010 (0.065)	-0.239* (0.142)	-0.120 (0.159)
1980年以降創業ダミー	0.044 (0.093)	0.299* (0.177)	-0.023 (0.192)	-0.019 (0.174)	0.034 (0.402)	0.151 (0.386)
総従業員数ダミー【1~99人】						
100~999人	-0.120 (0.084)	-0.448*** (0.152)	0.016 (0.175)	0.099 (0.153)	-0.132 (0.366)	-0.483 (0.373)
1000人以上	-0.429*** (0.131)	-0.537** (0.223)	0.082 (0.245)	0.371* (0.223)	0.467 (0.453)	0.763 (0.476)
労使関係良好ダミー	-0.074 (0.079)	0.200 (0.144)	0.114 (0.179)	0.295** (0.136)	-0.216 (0.337)	0.088 (0.423)
/cut1	-1.636*** (0.343)	-1.261** (0.509)	-2.083*** (0.738)	-2.886*** (0.748)	0.225 (1.187)	-3.511** (1.760)
/cut2	-1.195*** (0.340)	-0.881* (0.504)	-1.501** (0.732)	-2.187*** (0.743)	1.819 (1.147)	-2.468 (1.732)
/cut3	-0.339 (0.338)	-0.022 (0.501)	-0.580 (0.728)	-1.771** (0.741)	2.619** (1.168)	-2.032 (1.717)
/cut4	0.340 (0.338)	0.560 (0.502)	0.104 (0.727)	-1.190 (0.738)	3.327*** (1.193)	-1.732 (1.710)
/cut5	1.136*** (0.339)	1.330*** (0.505)	0.879 (0.728)	-0.974 (0.737)	3.583*** (1.204)	-1.502 (1.712)
/cut6	1.540*** (0.342)	1.616*** (0.507)	1.284* (0.733)	-0.317 (0.735)	3.842*** (1.211)	-0.709 (1.718)
産業ダミー				YES		
観測数	768	258	191	251	64	55

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

(注2) ()内は標準誤差である。

(注3) 定数項の記載を省略した。

表3. 推計結果2（プロビット分析）

被説明変数	人事評価頻度ダミー			正社員登用制度活用ダミー		
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
パートタイマーの基幹化の程度						
企業全体の非正規労働者比率	-0.044 (0.200)	-0.051 (0.333)	-0.732 (0.632)	0.116 (0.133)	0.061 (0.240)	0.884*** (0.328)
企業全体の組織化比率	0.037 (0.146)	-0.001 (0.268)	-0.882* (0.492)	0.027 (0.106)	-0.025 (0.202)	0.540* (0.291)
企業全体の非正規労働者比率 ×企業全体の組織化比率	0.092 (0.079)	0.180 (0.145)	0.464* (0.253)	0.005 (0.048)	0.085 (0.091)	-0.087 (0.119)
1980年以降創業ダミー	0.077 (0.146)	-0.740** (0.312)	0.566 (0.486)	0.130 (0.114)	0.212 (0.227)	0.378 (0.260)
総従業員数ダミー【1~99人】						
100~999人	0.289** (0.138)	0.519* (0.267)	0.767* (0.426)	0.429*** (0.104)	0.397** (0.190)	0.540** (0.250)
1000人以上	0.580*** (0.200)	0.266 (0.345)	1.935*** (0.685)	0.965*** (0.153)	1.063*** (0.265)	0.821** (0.328)
労使関係良好ダミー	0.117 (0.126)	0.164 (0.235)	-0.307 (0.386)	0.097 (0.095)	-0.008 (0.179)	-0.199 (0.242)
産業ダミー			YES			
観測数	515	168	95	892	285	199

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

(注2) ()内は標準誤差である。

(注3) 定数項の記載を省略した。

組織化比率は、パートタイマーの基幹化の程度が最も進んでいるケースである(c)でのみ負に有意となり、非正規労働者比率との交差項は正に有意となった。先に述べた被説明変数がパートタイマーの平均時給である場合の結果と同様、非正規労働者比率の単独項の結果の解釈は難しいが、交差項については、非正規労働者比率が高い企業で組織化が高まる場合に非正規労働者に対する人事評価が定期的に行われる、いいかえれば、人事評価が機能すると考えてよいだろう。また、そのような効果は基幹化が最も進んでいる企業でのみ発揮されるという結果から、非正規労働者比率の高まりを背景としてパートタイマーの基幹化が進展する場合、組織化が進んで労働組合の影響力が強まると、基幹パート

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

タイマーの処遇を改善する目的で、まず人事評価制度が整備されると解釈してよいだろう。

最後に、被説明変数が正社員登用制度が導入され且つ非正規労働者から正社員への登用が実際に行われることを表す場合の結果をみてみよう。非正規労働者比率および組織化比率の単独項はいずれも(c)でのみ正に有意となった。一方、両者の交差項で有意となったものはなかった。基幹化が最も進んでいる企業において、非正規労働者比率と組織化比率の上昇がともに非正規労働者の正社員登用の実現に資するという結果である。組織化比率の単独項が有意となっていることから、パートタイマーの基幹化が進展する状況において、組織化を進めることを梃子にして労働組合が最も推進可能な(あるいはしやすい)非正規労働者(=基幹パートタイマー)の処遇の改善はパートタイマーの時給の引き上げと正社員登用制度の整備ということになるかもしれない。

4. おわりに

本稿では、パートタイマーの量的あるいは質的基幹化が進む場合、労働組合がパートタイマーの処遇改善にどのような影響を及ぼすか実証分析を行った。

得られた結果は次の通りである。まず、正規労働者と比べた非正規労働者の賃金の水準は、非正規労働者比率が高い企業でのみ組織率が高まる場合に改善されるが、そのような効果は基幹化がほとんど進んでいない企業とその対極である最も進んでいる企業で発揮される。一方、パートタイマーの時給に対しては、非正規労働者比率に関わらず、組織化が進展すれば改善効果が発揮されるとみられるが、パートタイマーの基幹化の度合いとの関係は明らかとはならなかった。人事評価については、基幹化が最も進んでいる企業でのみ、非正規労働者比率と組織率の両方が高まる場合に機能することがわかった。正社員登用制度については、基幹化が最も進んでいる企業でのみ、非正規労働者比率に関わらず、組織化が進展すれば整備が進むことがわかった。

最後に課題を述べる。利用可能な組織化の指標が正社員を含めた企業全体の

ものに限られ⁽⁶⁾、パートタイマーの基幹化が進むなかで当該労働者の組織化の進展が処遇に与える影響を分析することが十分にできたとはいえない。この点が解消されれば、パートタイマーの基幹化と組織化の相互の関連性についてより精緻な分析が可能となるだろう。

【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

- 今野浩一郎・佐藤博樹（2022）『新装版人事管理入門』日本経済新聞出版社
- 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
- 岡本弥（2024）「近年の非正規労働者の組織化」『神戸学院経済学論集』第55巻3号、近刊
- 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
- 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
- 中村恵（1989）「技能という視点からみたパートタイム労働問題」旧労働省大阪婦人少年室『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』第2章
- 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

(6) 本稿の分析に用いたサンプルには、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. 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。これらから、非正規労働者の組織化の進展を表す指標を作成することは可能である。しかし、作ることができるのはカテゴリー変数であり、それをダミー変数化し、更に他の変数との交差項を作成して用いる場合、推計式に相関の高い変数を多数含むことで多重共線性が生じる可能性がある。そういう点では、非正規労働者の組織化の程度は数値変数によって表されるのが望ましいといえる。

労働組合と基幹パートタイマーの労働条件の改善

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（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

連合総合生活研究所編（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（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