

## 山形大学 連合山形寄付講座

日 時 2023年12月4日(月) 14時40分～16時10分

場 所 山形大学人文学部棟1号館3階「301教室」

テーマ「雇用、非正規労働者の処遇改善」

要 点「非正規労働者の拡大と組織化の課題」

概 要「なぜ組織化を進めるのか？組織率が伸びない中の実態を把握しつつ、諸問題、課題への取り組み方」

担 当 出利葉 康隆「連合山形副会長・UAゼンセン山形県支部 支部長(第7代)」

モットー 現在は、温故知新を意識して活動すること。(コロナ禍を経て感じている)  
やれない理由は理解するが、やらない理由はない！

生年月日	1971年(昭和46年)6月1日	52歳、ふたご座AB型
経歴学歴	1990年3月	大分県立日田高等学校 卒業
	1995年3月	大阪経済大学経営学部経営学科 卒業
経 歴	1995年4月	株式会社寿屋 入社
	2000年11月	ゼンセン同盟寿屋労働組合 中央執行委員 就任
	2002年3月	株式会社寿屋 退社(合理化による全員解雇)
	2002年10月	福岡総合警備保障(現 ALSOK 福岡)株式会社 入社
	2007年10月	ALSOK 福岡株式会社 退社
	2007年11月	UIゼンセン同盟 入局(1年間本部研修)
	2008年7月	寿屋労働組合 中央執行委員 退任
	2008年10年	UIゼンセン同盟栃木県支部 配属
	2016年9月	UAゼンセン流通部門 副事務局長 着任
	2020年10月	UAゼンセン東京都支部 次長 着任
	2023年10月	UAゼンセン山形県支部 支部長 就任
	2010年11月～	連合山形副会長 山形地方労働審議会委員 山形県労働委員

～現在に至る

～マメ知識～

UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟の略）とは・・・

大正元年結成の友愛会を本流とし、S21に繊維産業の労働組合が集まり、全国繊維産業労働組合同盟（略、全繊同盟）を結成。S49年には流通小売業の組合の加盟が進みゼンセン同盟と改称。その後、中小企業の組合を多く抱える産業別労働組合と組織統合しUIゼンセン同盟。そしてH24には百貨店などを中心とした産業別労働組合と組織統合し現在のUAゼンセンとなっている。

主な加盟組合は、東洋紡、旭化成、クラレ、東レ、グンゼ、武田薬品、亀田製菓、カルビー、イオングループ、7&iグループ、ヤマザワ、おーばんグループ、ローソン、ウエルシア、ツルハ、カワチ、やまや、ヤマダ電器、ゲオグループ、オールサンデー、ダイユーエイト、すかいらく、東京ディズニーランド、ユニバーサルスタジオ、マルハン、ダイナム、ニチイケア、損保ケア、など、現在、約2,200組合185万人が加盟する日本最大の産業別労働組合。

## テーマ「雇用、非正規労働者の処遇改善」

### 要 点「非正規労働者の処遇と組織化の課題」

《おさらい！》

◇労働組合とは・・・

1. 労働組合は、働くものが団結して強い力を持つ団体  
～一人の百歩より、百人の一步～（UAゼンセン中央教育センター石斧の一部より）
2. 労働組合は、生活を豊かにし、社会を住みよくするのが目的
3. 労働組合は、組合員がすべてを決める民主主義運営
4. 労働組合は、憲法（第28条 労働基本権として「団結権、団体交渉権、団体行動権」）で守られている。

◇労働組合の活動領域・・・

1. 組合内部での日常活動（組合員からの相談、社内規定の勉強会、レク活動など）
2. 会社に求める活動（社内規定の改善、ボーナス・賃上げ交渉など）
3. 社会（世界）に求める活動（最近ではボランティア活動も含む）

## I. 現在に至るまでの「雇用の現状」

総務省によると15歳～64歳までの生産労働人口（アルバイトをしていけば学生も含む）は、1995年約8,716万人（高齢者雇用約14.6%）をピークに直近2020年では約7,509

万人（高齢者雇用約 28.6%）と減少傾向にある。

その内、下表（厚生労働省）の雇用状況によると、人口（約 12,400 万人）の約 45%前後の方が雇用されている。ただし、生産労働人口の年齢上限 64 歳を超えて働いている方も下表には含まれる。（流通小売業の雇用延長は、70 歳まで！75 歳まで！という企業が始めている）

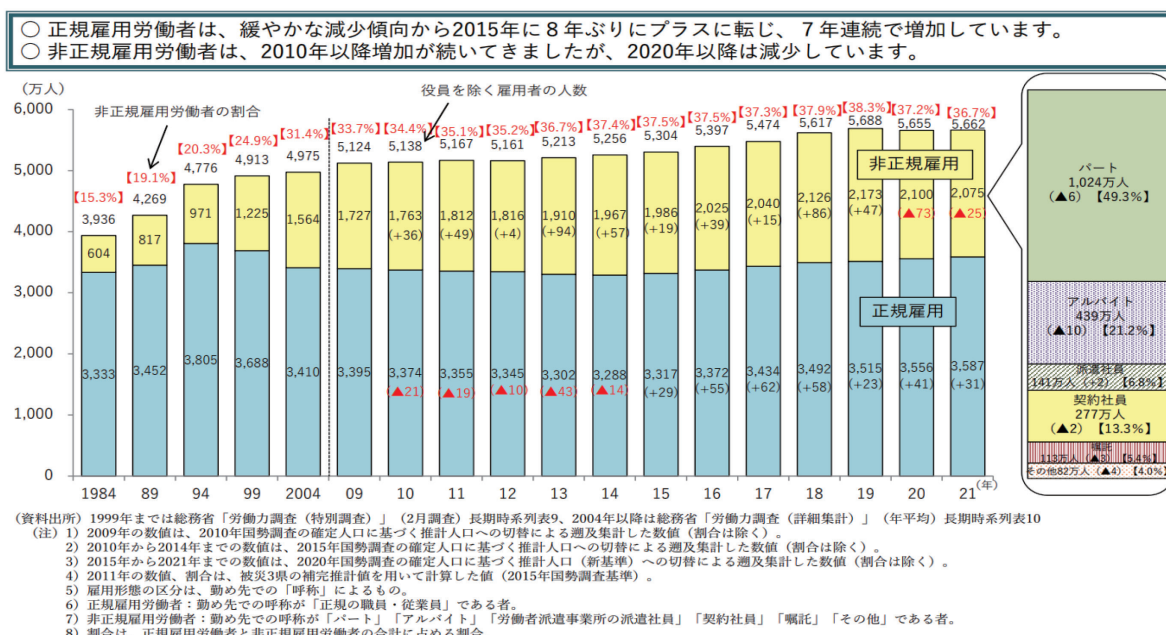
全体として、生産労働人口の激減がある一方、雇用環境については好調。2015 年頃から正規雇用の数も増え続けている。一方、感染症の影響で雇用調整のしやすい非正規雇用の数が減少しているのが雇用環境の懸念材料として残る。

時代背景・・・

- 🍒 S61（1986 年）～H3（1991 年） バブル景気
- 🍒 H20（2008 年）8 月 リーマンショック
- 失われた 20 年含む
- 🍒 H23（2011 年） 東日本大震災
- 🍒 H24（2012 年） 自公政権
- H24（2012 年）～H26（2014 年） 第 2 次安倍内閣
- H26（2014 年）～H29（2017 年） 第 3 次安倍内閣
- H29（2017 年）～R2（2020 年） 第 4 次安倍内閣
- R2（2020 年）～R3（2021 年） 菅内閣
- 🍒 R2（2020 年 1 月） COVID19（新型コロナ）日本で感染確認
- 🍒 R3（2021 年）～R5（2023 年・現在） 岸田内閣
- 🍒 R5（2023 年 5 月） 新型コロナ感染症対応が 2 類から 5 類へ

### 「非正規雇用」の現状と課題

#### 【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移】



資料出所：厚生労働省

## Ⅱ. では「労働組合の組織率」はどうなっているのか

### 1. 労働組合員の組織率

労働組合の組織率は、S22（23,323組合 569万人/推定組織率 45.3%）、S23（33,926組合 667万人/53.0%）、S24（34,688組合 666万人/55.8%）、S25（29,144組合 578万人/46.2%）、S26（27,644組合 569万人/42.6%）という戦後まもなくの時代がピークであった。

背景には、S20、12月の労働組合法公布においてマッカーサーが労働組合結成を推奨した結果、大手企業を中心に全国で労働組合が結成された。

🍒 S20 東芝、日産自動車など

🍒 S21 カネボウ、東洋紡（S21.5.15）、全通信（郵便局とNTT）、東京財務局など

🍒 S22 松下産業（パナソニック）

しかし、S28から40%を切り、30%台の組織率が30年続く。S58から20%を切り、H14年から現在に至る10%台に入っている。

直近では、H27（24,983組合 988万人/17.4%）、H28（24,682組合 994万人/17.3%）、H29（24,465組合 998万人/17.1%）、H30（24,328組合 1,000万人/17.0%）、R1（24,057組合 1,008万人/16.7%）、R2（23,761組合 1,010万人/17.1%）、R3（23,392組合 1,007万人/16.9%）。

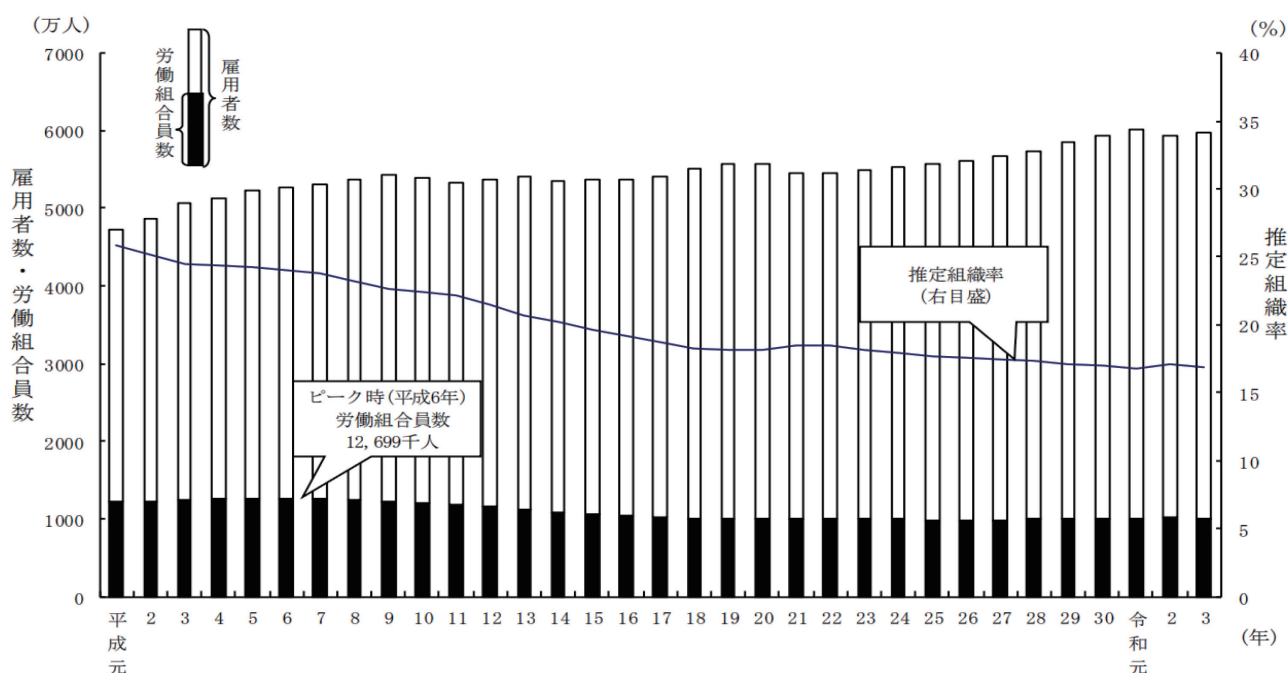
ちなみに！大手企業の組合員組織率

（H29 2017資料）1,000人以上：44.3%、100～999人：11.8%、99人以下：0.9%

（R1 2019資料）1,000人以上：40.8%、100～999人：11.4%、99人以下：0.8%

（R3 2021資料）1,000人以上：39.2%、100～999人：11.1%、99人以下：0.8%

第1図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



資料出所：「平成30年労働組合基礎調査の概況」厚生労働省

厚生労働省 報道関係者宛 令和4年「労働組合基礎調査」の結果（2022年6月末）

1 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率 ・労働組合数 23,046 組合 （前年より 346 組合（1.5%）減少） ・労働組合員数 999 万 2 千人 （前年より 8 万 6 千人（0.8%）減少） ・推定組織率 16.5% （前年（16.9%）より 0.4 ポイント低下）

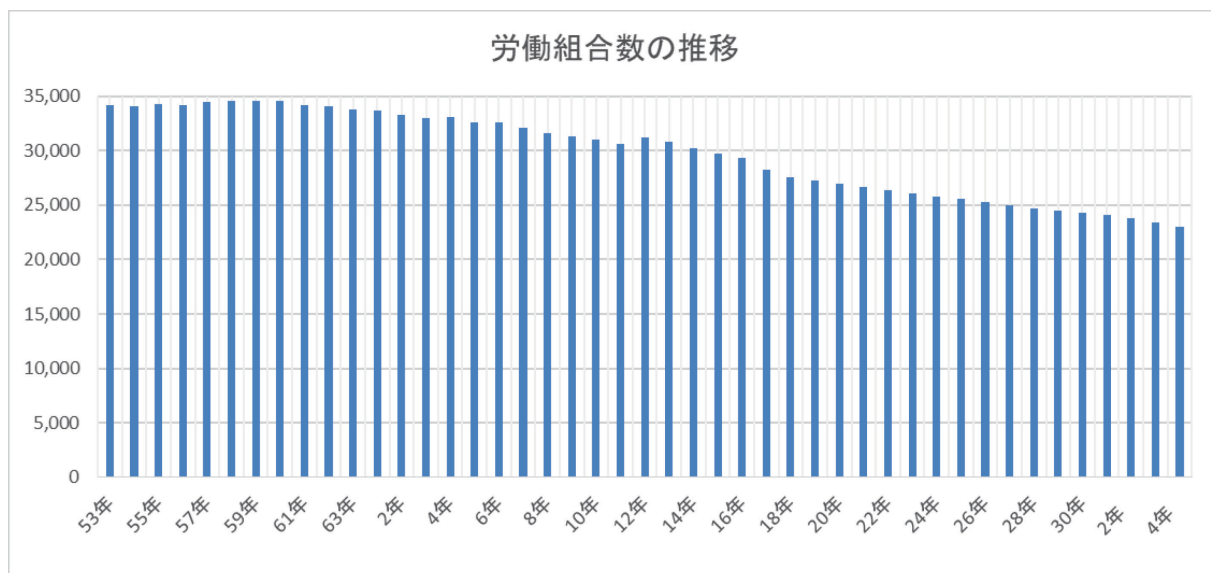
2 女性の労働組合員数及び推定組織率 ・労働組合員数 347 万 1 千人 （前年より 2 千人（0.0%）増加） ・推定組織率） 12.5% （前年（12.8%）より 0.3 ポイント低下）

3 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率 ・労働組合員数 140 万 4 千人（前年より 4 万 1 千人（3.0%）増加） ・全労働組合員数に占める割合は 14.1% （前年（13.6%）より 0.5 ポイント上昇） ・推定組織率） 8.5%（前年（8.4%）より 0.1 ポイント上昇）

※推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している。

## 2. 労働組合の数の推移

労働組合数の推移については、昭和50年代（1970年代後半から80年代前半）には34,000もの労働組合数があったが、H15（2003年）には3万を切り、H29（2017年）24,465組合、H30（2018年）24,328組合、R1（2019年）24,057組合、R2（2020年）23,761組合、R3（2021年）23,392組合、R4（2023年）23,046へと減少の一途を辿っている。

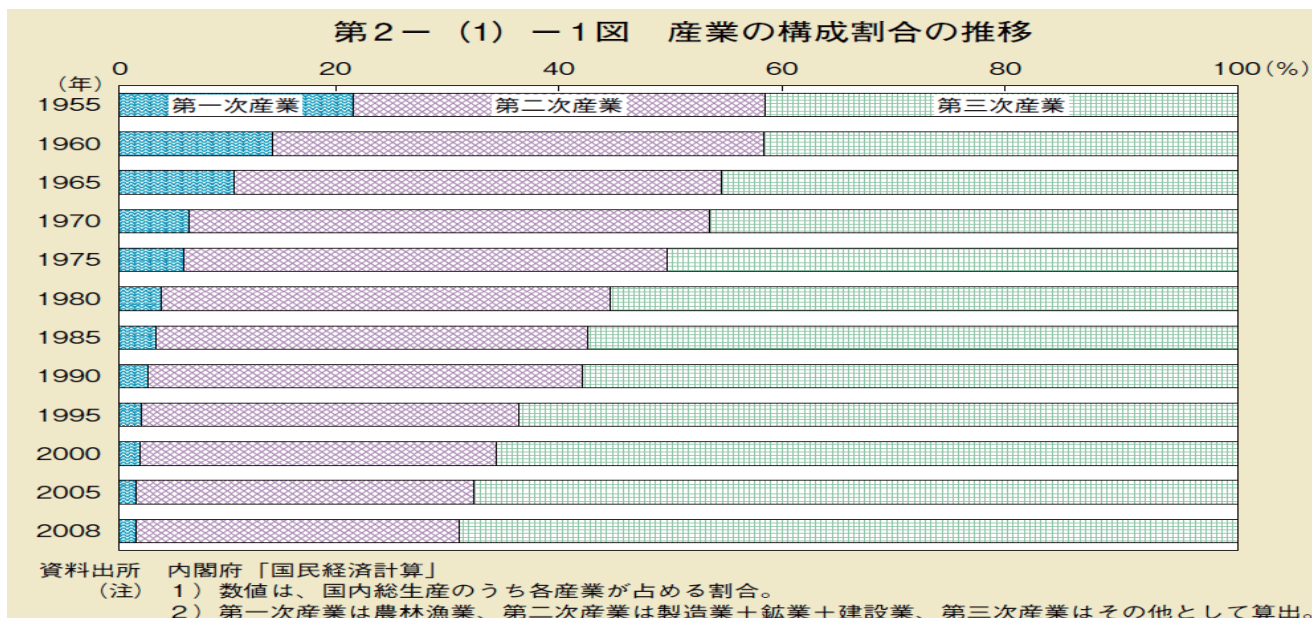


資料出所：「労働組合基礎調査の概況」厚生労働省

### 3. 主要産業に対する就業の割合

第1次産業（農林水産業）、第2次産業（製造業）、第3次産業（サービス業）の割合が大きく変化してきている。特に第二次産業である製造業に関しては、S55（1980年）台から減り始め、第3次産業のサービス業が構成割合を占めてきている。

この割合が、労働組合数や組合員数の減少に影響を与えているのではないかと推察される。



資料出所：総務省統計局

### 4. ちなみにUAゼンセンの組織拡大状況

日本の労働組合員組織率は、年々低下の一途を辿っているが、労働組合を結成するノウハウを持った専門部署を設けているUAゼンセンの組織人員は近年減ったことがない。

しかし、下表から読み取れる問題点として、正社員の組合員がH14（2002年）をピークにH24（2012年）まで約58万人まで減少し、近年は盛り返しをしているものの74万人弱で推移している。一方、H16（2004年）から本格的に短時間労働者（パートタイマーなどの非正規社員）を組合員化することで組織人員は大幅に拡大している。

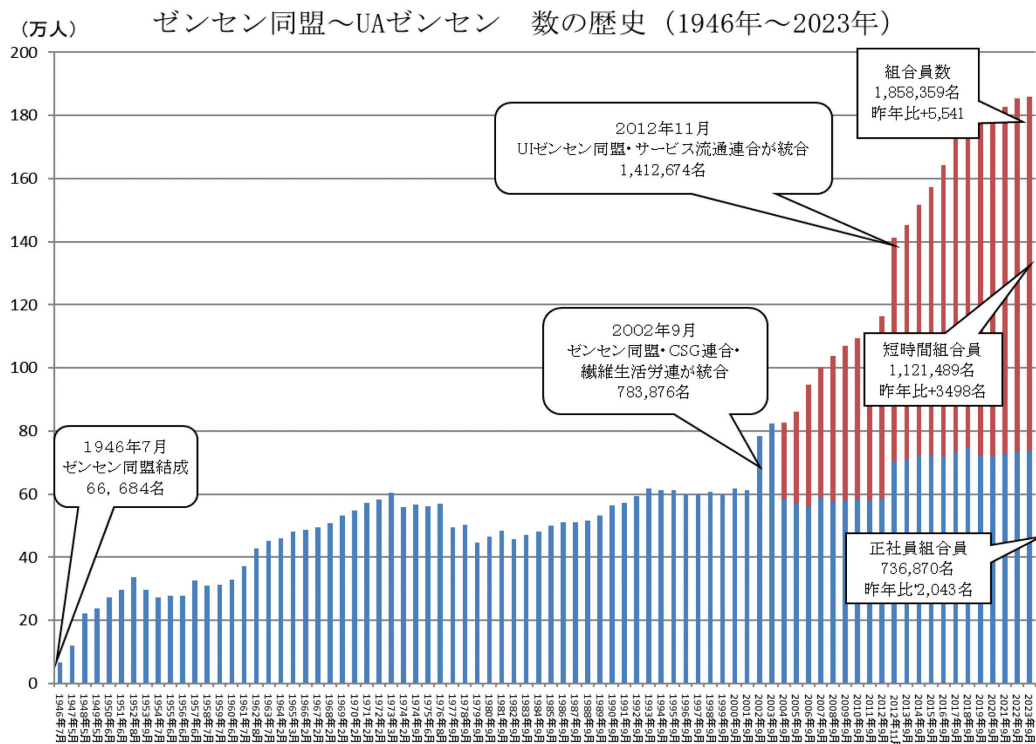
全組合員数に対する短時間組合員数の割合は、H16（2004年）29.5%、H20（2008年）44.4%、H24（2012年）50.1%、H30（2018年）58.2%、R4（2022年）60.3%、R5（2023年）62.6%と増え続けている。

UAゼンセンの最近の組合結成は、流通小売業やサービス業を中心とした企業が多く、これらの業界は、正社員が少なく短時間労働者を多く抱える業界でもある。このような要因で比率が変わっていると想像できる。

#### 【メモ】

- ・スーパーマーケットでは、20%強が正社員、80%弱が短時間社員
- ・外食産業に至っては、正社員1名が近隣の複数店舗を管理しているところも多い
- ・サイゼリアでは、パート従業員の店長も活躍している





資料出所：UAゼンセン組織局

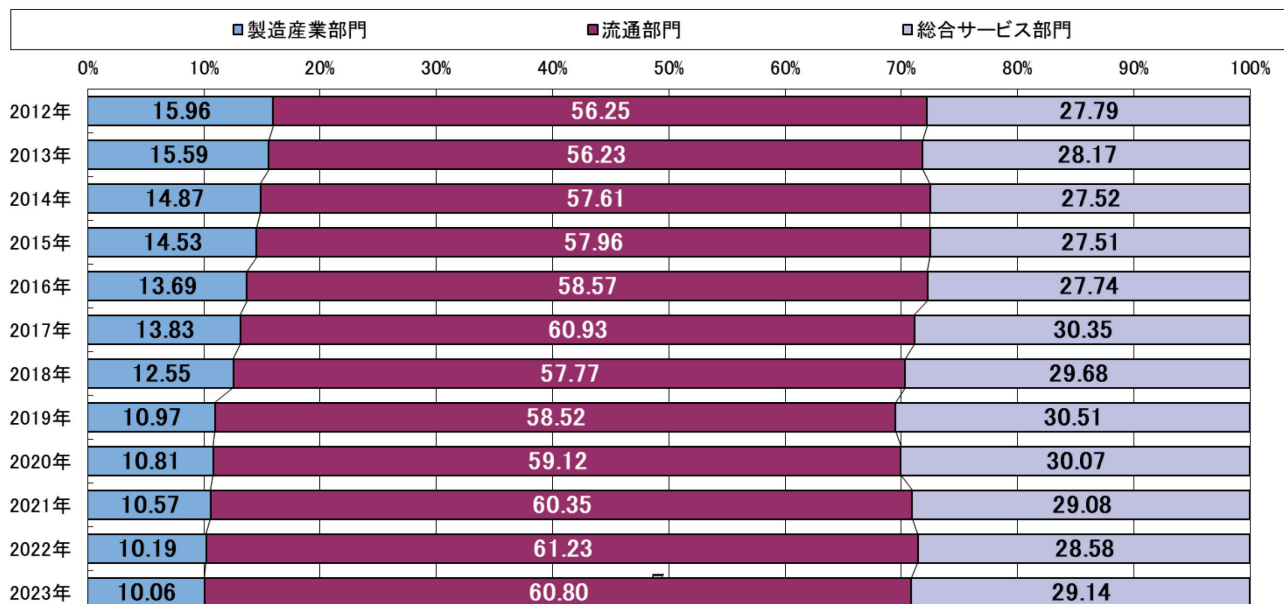
## 5. UAゼンセン組合員数の業種別推移

UAゼンセンという産業別労働組合の中も3つの産業で分類し、それぞれの産業政策を作っている。

第2次産業である「製造産業部門」と第3次産業である「流通部門+総合サービス部門」。

2015年頃までは、製造系の組合員数は15%前後あったが、2019年には10%まで割合が減っている。この推移でもわかるように、第2次産業は組合員数が減少し、第3次産業の組合比率が上がっており日本の主要産業の構成割合と共通していることがわかる。

### 部門別組織人員の推移



## ちなみに！UAゼンセンの組合員数規模別内訳

(2023年8月末)				
組合員数	組合数	製造	流通	総合サービス
100人未満	879	429	72	378
100人以上 300人未満	367	181	81	105
300人以上 1,000人未満	352	147	110	95
1,000人以上 3,000人未満	200	43	91	66
3,000人以上	462	133	185	144
	2260	933	539	788

### Ⅲ. 組織率低下の大きな要因

#### 労働組合が多く組織されていた製造業の減少（新規の組合結成問題）

多くの製造業において労働組合は結成されていたが、技術革新による自動化・（人の減少）・設備投資や事業の海外進出などにより正社員が減少。更には、技術開発できなくなった製造業に関しては廃業に追い込まれ労働組合も解散していった。特に中小企業の労働組合が減少。（＝組合員の減少）

#### 新しく起業した産業（会社）に労働組合ができない（新規の組合結成問題）

第三次産業のサービス業が台頭してきたように、日本の経済活動が日々生まれ変わっている。・・・にもかかわらず、労働界の対策がなされていない。

#### 雇用形態の多様化（企業内組織拡大問題）

かつての労働組合の構成は正社員が中心（正社員だけ！）であったが、労働組合の生産性協力（※生産性三原則）や企業の利益追従計画などにより、正社員、パートタイマー、契約社員、派遣労働者、外国人など、働き方の多様性が生まれ、それに対する労働組合の組合員化が追い付いていない。

※S30（1955年）生産性向上対策に関する閣議決定

生産性三原則 ①労使の協力と協議（事前協議制）

②雇用の維持拡大

③利益の構成配分

#### 新卒採用の停滞（採用の減少、一時中止、少子化による対象の減少等）による、新入組合員の減少。

以上は、主に合理的要因や社会情勢の中での減少要因が散見される。

しかし、実はそうでない場合がある。

組合役員の後任の不足による運営不能 ⇒ 定年まで委員長をするしかない組織の委員長退職後、活動ができず仕方なく解散

※要因は、若年層が少ない場合や、後任を育成していない、できていない場合が多い。



## Q1.なぜ、育成しない、できないのか？



### 労働組合員の減少（組織率低下）は労働界の怠慢が原因だ！ （組織拡大のノウハウが伝授されていない）

企業倒産などによる労働組合の解散や起業した新しい会社、雇用形態の多様化などにより組合員数が減少する一方で、組織拡大（新規組合結成と企業内組織拡大）の方法やノウハウが労働界で伝授されていない。

このことは、連合をはじめとする労働組合に携わった諸先輩の責任が大きい。

現在に至っては、組合活動（運動）の方法は知っていても、組織拡大の方法は全く知らないし経験もない。更には関心もないという組合役員までいる。

現に組織拡大の方法を伝授し続けているUAゼンセンは組合数を増やし続けている。それが証拠だ！

## Q2.ちなみに労働組合は必要か？

昨今のニュースで報道されているハラスメント行為や長時間労働、過労死、ブラック企業の内情など働く職場での問題が山積（表面化しやすいとも言える）している。

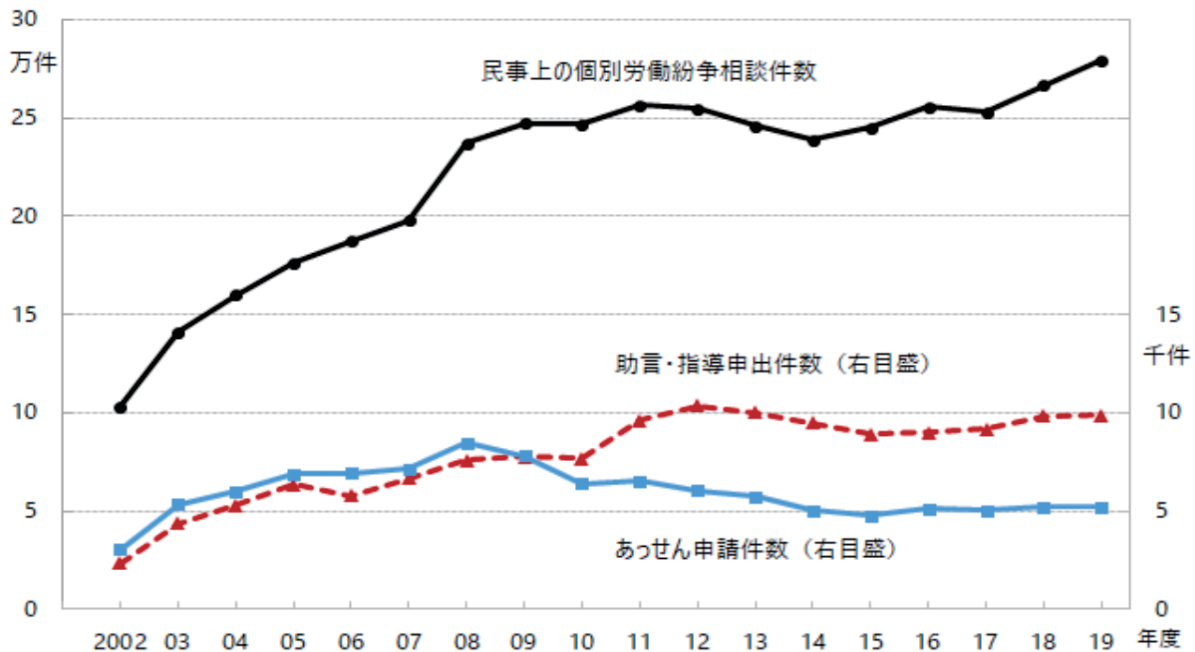
下表は、H18（2001.10）から始まった個別労使紛争解決制度。相談件数から考えてみると一時期 25 万件前後で推移していたが近年は上昇傾向にある。

働く人が、約 5,600 万人いて、その内、27 万人が相談に行っている。

割合にすると約 0.54%。企業で考えれば 200 人に 1 人は労働環境に我慢ができず、どこかに相談に行っているということ。

これらのことから、結論！「労働組合は必要である」と私は考える。もちろん、既存の労働組合が機能していることは当たり前であるが、仮に機能していなくとも個別の労働組合は大抵が産業別労働組合（上部団体）に属しており、産業別労働組合の指導力が個別の労働組合に発揮される。

図2-2-1 民事上の個別労働紛争 相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数 2002年度～2019年度 年間



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

#### IV. 「雇用、非正規労働者の処遇改善」

##### 1. 非正規労働者とは何か ※UA ゼンセンでは短時間社員・短時間組合員という

ウィキペディアによると、期間の定めがある労働契約（有期労働契約）者であり、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員（期間社員）」「派遣社員」と呼ばれる従業員の雇用形態。

- 🍒 パートタイマー：決まった日や時間だけ勤務し、一週間の所定労働時間は正社員と比較して短い労働者。
- 🍒 アルバイト：企業が勝手につけた名称。学生アルバイトや一般アルバイト（土日祝に出勤できないパートタイマー）などがある。
- 🍒 契約社員：区分は不明瞭であるが、正社員と同様の働き方が多く、月給制が通常。フルタイムの勤務を求められ社会保険に加入することが多い。
- 🍒 派遣社員：人材派遣会社に登録され、必要な事業所へ派遣して労働サービスを提供する雇用形態。

## 2. 増え続けている非正規労働者

### (1) 日本の産業構造の変化

第2次産業の中心と言われた製造業からサービス業を中心とした第3次産業に移り変わってきている。製造業は長い期間を有する経験や熟練度が必要で、終身雇用を守られた正社員が担っていた。しかし、生産の海外シフトや設備投資の自動化（機械化）などにより、生産量は確保しながらも雇用数は減少していったと考えられる。もちろん、技術革新が超高速で進歩している製造業の中で変化についていけない企業は淘汰されていった。

一方、戦後の復興から高度成長期、バブル期など、日本の国力があがるとともに、個人所得が高まっていった中で、サービス業の需要も高まっていった。現在は、自動発注や完全セルフレジ、ITやIoTなどの領域が広まるであろうが、製造業に比べてサービス業の生産性はかなり低い。言い換えれば、人の働きで利益を生み出す業界となっている

### (2) サービス業の働き方の実態（流通小売業におけるパートタイム労働者の実態）

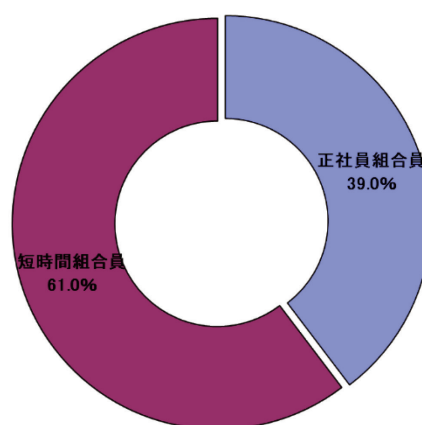
多くの組合員が、1日6Hまたは、週40Hの契約で働いている場合が多い。

仕事の内容は、小売業では主に、商品管理（発注、品出し）、レジ、接客、生鮮では、食品加工など技術職もある。それぞれの部署の特性によって、手当が支給されている。

外食産業においては、調理や配達も人出不足の中、求められることもコロナ禍の中求められることも増えた。

正社員と同等の作業、実務を行っている短時間社員も増えている。

流通小売業組合員の内訳（2023年8月末現在）



## 3. 非正規労働者が抱える問題点

### (1) 雇用の不安定問題は存在するのか？

一昔前の企業が考える非正規労働者は、「雇用の調整弁」という意味合いだった。正社員の雇止めの前に非正規労働者の雇用を調整するという考えは存在するが、その考え方の領域は非常に小さくなっている。

また、UAゼンセン加盟の流通小売業企業経営者の声には、まったくそのような感覚はない。理由として3つ。

#### 🍒 パートタイマーの戦略化

（経験を積んでいるパートタイマーの方々はサービス業にとっては必要不可欠）

#### 🍒 人手不足問題

（2018.4 大卒 流通小売業の有効求人倍率は12.57倍：リクルートワークス研究所）

#### 🍒 正社員に比べて賃金が安い。人件費対策

加えて、H25（2013年）4月にスタートした無期転換ルール（有期労働契約の更新が通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより期間の定めのない無期契約に転換できるルール）など不十分ではあるものの、非正規労働者に対する法整備も

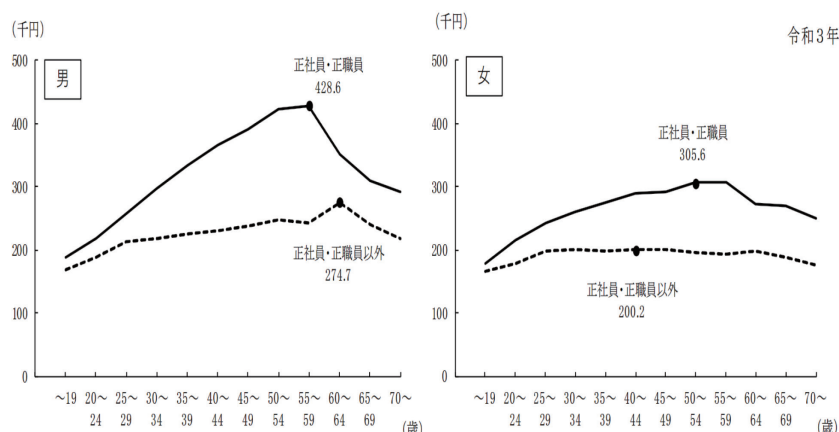
進んでいる。同一価値労働同一賃金への取り組み強化。

よく雇止めの労働相談が連合にも入るが、正規・非正規という問題ではなく、解雇の4要件（解雇の必要性、回避努力、人選、手続きの妥当性）なども考慮できる。労働組合が組織されていない。または、労働組合に入っていない。

(2) 賃金問題は確かに存在している。

右下図、男女・雇用形態別に比較しても賃金格差があることは明確。山形の流通小売業における賃金を正社員大卒とパートタイマーで比較すると時給100円前後の開きがある。ここ2、3年の地域最賃の上昇では多少縮まってはいる。

もちろん、正社員には転勤などの責任に対する対価は含まれているが、入社直後の仕事内容は同じ、もしくは、パートタイマーの方に仕事を教えて貰うという現象すら存在する。



雇用形態間賃金格差 (資料出所: R3 賃金構造基本統計調査)

(3) 労働条件は正社員と同じか?

H27 (2015年) 改正パートタイム労働法により、正社員との差別的取り扱いが禁止され、教育訓練や説明義務などが盛り込まれた。

また H30 (2018年)、労使を震撼させる最高裁判例が出された。いわゆる「ハマキョウ レックス事件、長澤運輸事件」である。正社員と非正規労働者の労働条件の相違であり、いくつかの手当ての支給に対して、正社員との差に合理性や俗人的かどうか問われた判決である。(皆勤手当、無事故手当、給食手当、通勤手当などは違法、住宅手当、家族手当、役付手当、一時金などは適法)

※申立人は、元々は正規社員として勤務しており、定年退職後再雇用になった。

これらの行政・司法・立法の動きなどからも感じ取れるように、実際は労働条件に相違が存在している。

例えば、一時金の支給について非正規労働者に対して制度がなく、支払いをしていない企業も多く、また、支払いをしていても金額には乖離がまだまだある。

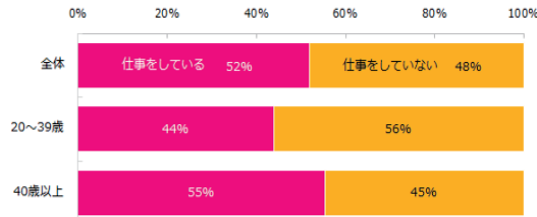
公休と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇や企業内教育訓練、慶弔休暇（無給や日数の違い、退職金制度有無などにも相違は存在している。

(4) その他の問題点

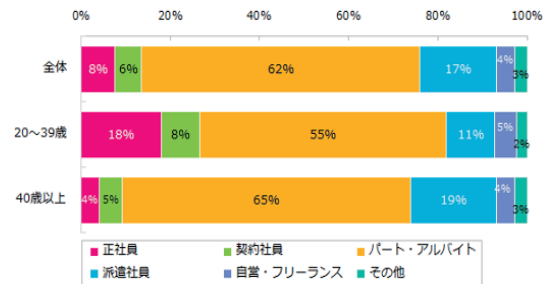
- ・育児・介護の壁（休日保育）
- ・休日取得
- ・収入の壁（103、105万）
- ・シングルマザー・ファザーの実態
- ・育児介護休業の男性取得率
- ・法整備に伴わない実態の壁
- ・最低賃金の上昇

子どもをもつ女性の仕事の状況

今、仕事をしているか



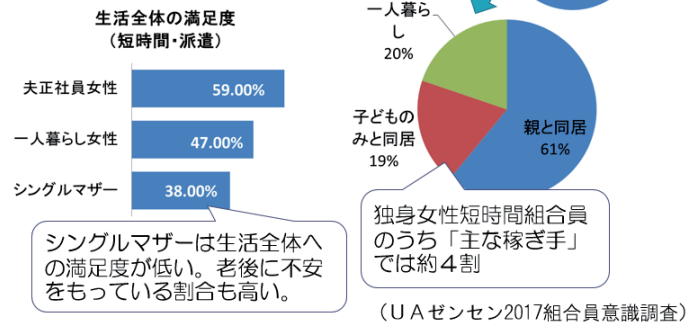
仕事をしている場合の雇用形態



エン・ジャパン株式会社『女の求人マート』ユーザーアンケート (2015)

シングルマザー

U A ゼンセンの短時間・派遣組合員女性の6.3%がシングルマザー。



※U A ゼンセンの実態

(2023年8月末時点)

組合員：1,858,838名

内、女性組合員：62.6%

内、正社員：737,342名 (39.6%)

内、短時間：1,121,511名 (60.4%)

短時間の内、80.7%が女性

V. 非正規労働者の処遇改善に対して労働組合ができること

(1) 非正規労働者の組合員化を進める。

🍒 非正規労働者の声を組合活動に反映。

🍒 組合役員の中にも非正規労働者組合員を充当し、幅広い組合活動の推進。

🍒 企業内における雇用の安定や時給UP、同一価値労働同一賃金の交渉、実現その他の労働条件の改善。例えば、通勤手当、慶弔休暇、一時金、福利厚生等

(2) 経営者団体への働きかけ

特に連合の役割となるが、昨今の雇用状況を踏まえて、如何に非正規労働者が必要性(生産に対する戦略化)であるか。また、それに見合う賃金や処遇改善、見直しを訴え、理解を求めていく必要がある。

## VI. 全体のまとめ ～労働組合の使命～

- 🍒 労働組合結成・企業内組合員の拡大などに対するノウハウ伝授
- 🍒 組合員の声を正確にキャッチし、企業や政策実現に反映させる
- 🍒 近年は多様性に対する対応しながら、女性の働き方の追及（女性管理職等）・
- 🍒 正社員組合という帰属意識からの転換（多種多様な働き方への組合活動）
- 🍒 法整備に対する研究と改善要求
- 🍒 労働組合の社会貢献活動と社会的責任の追及
- 🍒 「誰のために・何のために」を常に意識しながら活動していく

### ～組合員とその家族の幸せのために～

終わりに

足は職場に、胸には祖国を、眼（まなこ）は世界へ

元ゼンセン同盟会長 宇佐美 忠信