

# 非正規労働者の処遇改善と 企業別組合の取り組み

—ジェンダーへのインパクトに着目して

金井 郁

---

はじめに

- 1 マクロ統計からみる非正規労働者の組織化
  - 2 企業別組合と非正規労働者の先行研究の到達点
  - 3 非正規労働者の処遇改善をめぐるA社企業別組合の取り組み
- 終わりに

はじめに

1990年代以降、労働者に占める非正規労働者比率は急速に高まっている。総務省『労働力調査』によると、2009年平均の非正規労働者比率は33.7%<sup>(1)</sup>と3人に1人は非正規労働者となっている。特に、非正規労働者のうち約7割は女性で、女性での非正規化が顕著となっている。非正規労働者のこうした量的拡大とあわせて、以前には正社員が行っていた業務を非正規労働者が行うなど質的な側面での変化も進み、非正規労働者の基幹労働力化が指摘されている<sup>(2)</sup>。非正規労働者比率の増加や質的な基幹化に伴い、あるいはその結果として、企業内では非正規労働者に対する雇用管理が整備されてきた。また、非正規労働者に対する法整備の導入もこの間進んできた。例えば、パートタイム労働政策は、1960年代以降、主に行政主導で行われてきたが、1993年に立法化されパートタイム労働法が成立し、2007年には規制を強化するという目的で改正も行われている。

このように非正規労働者の量的拡大や質的向上、企業の雇用管理の整備、法政策による規制が進んできたが、他方でその賃金率や雇用の安定性、社会保障の適用といった処遇は低位にとどまっている。例えば、厚生労働省平成19年『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によると、雇用保険・健康保険・厚生年金への加入率は、正社員ではほぼ100%であるのに対して、パートタイム

---

(1) 役員を除く雇用者に占める非正規労働者の比率。

(2) 武石（2003）は、基幹労働力化が顕著な産業として第3次産業に属する企業50社の事例分析から、より詳細に基幹労働力化の実態に迫り、個別性の高い「基幹労働力化」概念の定義づけを行っている。正社員が主として担っている管理業務や指導業務、判断業務の一部を、非正社員にも担当させ、基幹的な仕事の一部で非正社員と正社員の重複がある「重複型」を基幹労働力化と呼び、基幹労働力化の動きは今後も進むことを予想している。

労働者はそれぞれ48.1%・28.7%・26.9%と低水準である。また、退職金制度では、正社員の適用割合は78%であるのに対し、パートタイム労働者は5.9%、賞与支給に関しては正社員84.8%に対し、パートタイム労働者31%と、いずれも低い水準となっている。時間当たり賃金の面から見ると、正社員とパートタイム労働者の格差は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によると、近年では若干縮小しているものの、90年代から2000年代半ばにかけて拡大してきた。

このような非正規労働者の状況に対して、労働組合はいかに対応してきたのであろうか。本稿では、パートタイム労働者をはじめとした非正規労働者の組織化をめぐる先行研究の到達点を紹介するとともに、非正規労働者の処遇をめぐる企業別組合がどのように機能し、ジェンダーにどのようなインパクトを与えているのか検討したい。そこで、まず第1節で非正規労働者の組織化をめぐる実態についてマクロ統計を用いて概観し、第2節で非正規労働者の組織化および組織化後に焦点を当てた先行研究の到達点を示す。その上で、第3節でA社企業別組合の事例を取り上げて、非正規労働者の処遇をめぐる企業別組合の果たしている機能を考察する。最後に、上述したように女性が多数を占める非正規労働者への企業別組合の取り組みが、ジェンダーにどのようなインパクトを与えるのかについて検討したい。

## 1 マクロ統計からみる非正規労働者の組織化

労働組合の推定組織率<sup>(3)</sup>は、2003年に1947年の調査開始以来、初めて2割をきった。推定組織率は1949年に55.8%とピークを迎えた後、75年までは30%台前半の範囲で安定的に推移していた。第1次石油危機後の75年以降、組合員総数は低下傾向にある一方、雇用者数は増加したため、組織率の低下が止まらない状況となっていた。しかし、2009年に組織率は18.1%から18.5%に反転し、2010年6月30日現在で18.5%を維持している（図1参照）。

こうした組織率の低下傾向を押しとどめている1つの要因として、パートタイム労働者の組織化が進んできたことが挙げられる。厚生労働省『労働組合基礎調査』によると、2010年のパートタイム労働者<sup>(4)</sup>の労働組合員数は72万6千人で、2000年の26万人から10年で約50万人増加している。パートタイム労働者の推定組織率は5.6%、全労働組合員に占めるパート組合員の割合は7.3%にとどまっているが、上述したように、全体の組織率が減少傾向にある中で、パートタイム労働者の組合員数の増加率は目立って高いといえる（図2参照）。とはいえ、厚生労働省『平成18年労働協約等実態調査』によると、事業所にパートタイム労働者がいると答えた67.2%の労働組合のうち、パートタイム労働者の労働組合員はいないとする組合が80.9%にのぼり、該当者のいる8割の組合で、パート組織化は行われていない。

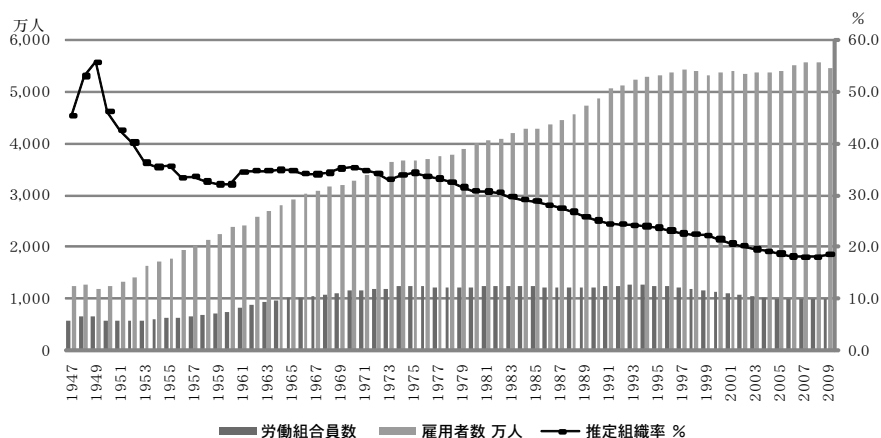
パートタイム労働者の組合員属性についてももう少し詳しく見てみよう。パート組合員72万6千

---

(3) 雇用者に占める労働組合員数の割合。

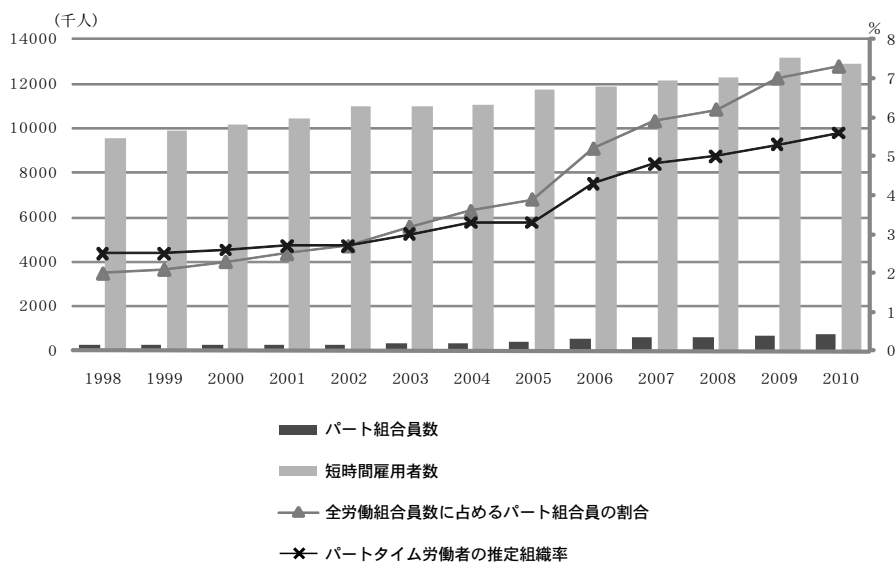
(4) ここでは、労働組合基礎調査の定義に従い「パートタイム労働者とは、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者および事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」とする。

図1 労働組合組織率の推移



(厚生労働省「平成22年労働組合基礎調査」より筆者作成)

図2 パートタイム労働者の組織率と全組合員数に占めるパート組合員の割合

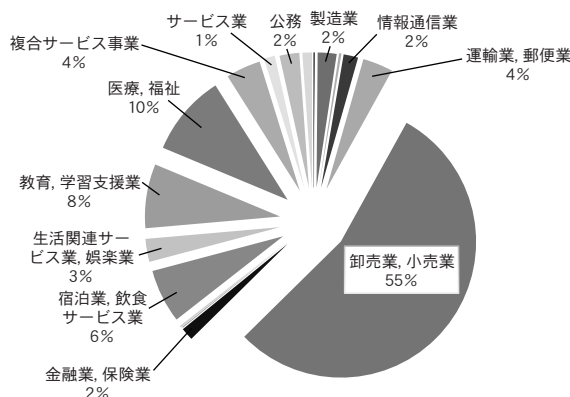


(厚生労働省『平成22年労働組合基礎調査(概況)』より筆者作成)

人のうち女性は59万人で約8割を女性が占めている。パート組合員の産業別割合をみると、卸売・小売業で55%を占め、他産業を圧倒している(図3参照)。これは、パートタイム労働者の働いている産業分布が影響しているといえる。パートタイム労働者の産業分布は、多い順に卸売・小売業27.5%、医療・福祉16.4%、製造業14.9%となっており、各産業におけるパートタイム労働

者比率は、飲食・宿泊・サービス業33.7%、卸・小売業27.5%、生活関連・サービス・娯楽業25.3%となっている（2009年総務省『労働力調査』）。卸売・小売業は、パートタイム労働者の産業分布でも、パートタイム労働者比率でもその占める割合が高いだけでなく、パートタイム労働者の組織化が特に進んでいる。また、パート組合員の企業規模別割合をみると、1,000人以上の従業員を抱える企業に属している者が77.6%を占め、大企業に集中している。

図3 パート組合員の産業別割合（%）



（厚生労働省『平成22年労働組合基礎調査』より筆者作成）

以上のデータからパートタイム労働者の組合員について次のように整理することができる。①パートタイム労働者の増加に比べてその組織化は大幅に遅れている。しかし、遅れてはいるものの、近年組合員数は少しずつ確実に伸びてきている。②組織化の程度は、産業や企業規模によって大きく異なる。現在のところパートタイム労働者の組合員は1,000人以上の大企業に集中している。組織化が進んでいる産業は卸売・小売業が突出している。パートタイム労働者の産業別分布の影響も受けているが、産業分布から考えると製造業での組織化が進んでいないといえる。産業によるパートタイム労働者の組織率のこうした差は、パートタイム労働の質的な基幹労働力化の程度が製造業と第3次産業では異なることや、雇用調整をめぐるリスク構造が異なることなどに起因すると考えられるが、ここではこれ以上の言及は避ける。

## 2 企業別組合と非正規労働者の先行研究の到達点

非正規労働者の組織化は、80年代頃から小売業を中心に徐々に進められてきたが、90年代以降、急速に非正規化が進展する中で、学問的にも実践的にも非正規労働者の組織化が注目を浴びようになってきた。そのため、まずは非正規労働者をいかに組織化するのかという問題関心のもと、組織化方法をめぐる研究が行われている。

筒井・山岡（1985）は、昭和59（1984）年8月23日に発足した関西の大手スーパーイヅミヤ

の「パートタイマー協議会（以下パート協議会）<sup>(5)</sup>」をパートタイム労働者組織化の先駆をなす1例として、パートタイム労働者の組織化に関する諸問題を検討している。イズミヤのパート協議会は、社員労組の努力と支援によってパート独自の協議会組織として結成されたが、パートの独立組織としての外観を呈しながら、実質的には社員労組の組織機構内に包摂されたものであることを明らかにしている。また、パートタイム労働者の大部分が主婦であるため、活動に参加しやすいよう「ゆるやかな労組」が特徴として掲げられていた。

パートタイム労働者を組織化した1つの事例組合を丹念に考察した筒井・山岡（1985）に対して、本田（1993）はチェーン労協加盟単組の事例を素材に、パート組織化活動の多様性を議論し、組織化を困難にする要因やどのような組織化戦略の議論が交わされているかを検討している。パートの組織化方式には大きく分けて①正規組合員が加入する既存組合にパートタイム労働者も加入する「直加盟方式」、②既存の正規組合員労組への加入を認めつつも、組合員としての権利・義務を減免して取り扱う「特別組合員方式」、③パートタイム労働者のみの組織が正規組合員労組の指導と援助の下に結成され運営される「協議会方式」、したがって協議会は既存労組と別組織になる、④パート労働者独自の組合結成で、独自の規約に基づく組織、役員、財政を確立し、団体交渉も独自でおこなう「完全独立組合方式」の4つのタイプがあることを示した。本田はこうした事例調査の比較から、組織化範囲と組織化方式の間に関係性があることを指摘する。「直加盟方式」を採用すると組織化範囲はほとんど長時間契約者に限定され、「直加盟方式」以外の方式を選択すれば、短時間契約者を含む比較的広い組織化範囲となる傾向がみられる。現実的な組織化方法として、「組織化できる範囲を、できる方法で組織化し、組織化後はそれを拡大する戦略をとる」（本田、1993）ことを提案している。

橋元（2009）は、組織化の対象となった非正規従業員の基幹化の程度に着目して、10事例を「短時間就業者組織化型」、「基幹非正規従業員組織化型」、「正社員代替非正規従業員組織化型」、「地域公共サービス総合組織化型」の4つのタイプに分けて、組織化の方法や成果などを紹介している。

中村（2009）は、橋元（2009）と同じ事例を用いて、非正規労働者の組織化を困難にしている「壁」について論じている。特に、2004年の厚生労働省の調査から、事業所にパートタイム労働者のいる労働組合のうちパートを組織化しているか、組織化に向けて何らかの努力をしていると回答した組合が約2割であることについて、企業別組合のリーダーが2つの危機を察知していないのではないかと警鐘を鳴らしている。それは、非正規労働者が職場の多数派になっていくことによって、集团的発言メカニズム、代表性の2つの点で正社員の企業別組合が危機に陥っていくというものである。多くのリーダーたちの危機意識のなさが、非正規労働者の組織化を阻む最大の壁だと指摘する。そして、非正規労働者の組織化は非正規労働者自身のためではなく、まずは正社員組合員たちが集团的発言メカニズムを十分に機能させ、生産性を上げるために、代表性を取り戻し良好な労使関係を維持していくために必要なことだとする。ただし、結果としては、組織化によって非正規労働者

(5) 当時、イズミヤ労働組合はチェーンストア労協（現JSD）の単組。現在は、協議会ではなく正社員と同じ組合にパートタイム労働者も組織化されている。

働者のためになることも付言している。そこで中村（2009）では、どのように企業別組合が危機を察知し、どのように非正規労働者を組織化したのかについて成功事例を紹介している。

非正規労働者の組織化の方法を論じるこれらの研究に対して、非正規労働者組織化後に着目した研究も少しずつ蓄積されてきた。組織化後の研究については、労働組合内での正社員組合員と非正規組合員との関係について論じたものと、組織化によって非正規労働者の処遇にどのようなインパクトがあるのか、という視点からの研究に大きく分けられる。

労働組合内での雇用区分間の組合員の関係性に関する研究では、呉（2004）が組織化の実態とパート組合員の意見反映システムを明らかにした。組合がパート組合員を正規組合員と同質に見ている場合、①組合組織・活動の面で基本的に正規・パート組合員の差異を設けず組合費、選挙権・被選挙権を同様とする、②意見反映システムも正規・パート組合員間に差異を設けない、といった戦略をとり、「パートが中央執行委員や専従、代議員・評議員を担うなど、直接パートの意見を反映するシステムが出来ている」と指摘している。呉（2004）は、「意見反映システム」を明示的に定義していないが、直接的な意見反映システムとしてパートが中央執行委員や代議員に就任することを指している。しかし、パートの中央執行委員や代議員の選出をもってただちに「直接的な意見反映システム」といえるのだろうか。選出母体や選出人員を詳しく考察する必要がある。そこで、金井（2006）は、組合活動を組合が意思決定する上での基本的活動と意思決定に直接関係のない活動とにわけ、パート組合員と正規組合員の間で参加が量的にどのように偏っているのか、また組合活動に質的な違いがあるのかについて考察した。その結果、企業別組合における組合参加の実態は、正規組合員とパート組合員によって分離されていることを明らかにした。特に、組合の意思決定に関わる上方の活動を正規組合員が、意思決定には直接関わらない下方の活動をパート組合員が占め、正規とパート組合員は垂直的に分離されていた。このことは、パートタイム労働者が組織化され、組合員としての権利がたとえ正規と同じであっても、組合活動が正規・パート組合員の間で垂直的に分離していれば、組合の意思決定過程への関与が正規組合員と比べてパート組合員は低いことを示唆している。さらに金井（2007）では、組織化されたパート組合員がどのような組合活動を行い、労働条件決定にパート組合員自身がどのように関与しているのかをパートのユニオンリーダーへのインタビューをもとに明らかにした。組織化された時点では労働組合への関心は高くないが、組合主催のセミナーへの出席や中央役員等からの組合活動参加への何らかの働きかけ、知り合いができるなどのきっかけで、組合活動に興味を持つようになる。しかし、労働組合が労働条件決定の交渉主体であり、そこに参加しているとの意識が、パートのユニオンリーダーでは低いことが明らかになった<sup>(6)</sup>。さらに、パートのユニオンリーダーは現状への満足度が高く、正社員に対して格差のある処遇は、仕事そのものへの評価ではなく、ジェンダー区分と同一視された正社員とパートタイム労働者の稼得役割の「違い」によって説明されていた。パート組織化によって労働条

---

(6) 一方、労働政策研究・研修機構の報告書『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』では、パート役員に対して組合活動に充実感を感じることをアンケートで尋ねた結果、「パートタイマーの労働条件が向上すること」が73.3%と断然トップになっており、インタビュー調査による金井（2007）の結果と異なるものとなっている。

件に若干の改善が見られたとしても、既存の企業別組合においてパートのユニオンリーダーが、ジェンダーによる役割分業規範にとらわれずに、パートタイム労働者の処遇を積極的に改善していくための推進力となる道のりは遠いことを示唆している。

一方、組織化が非正規労働者の処遇にいかなるインパクトを与えるかについての研究からは、少なからず非正規労働者への処遇には何らかの影響があることが明らかにされてきた。

本田（2005）はパート組織化がパートの処遇整備にどのような役割を持つのか事例調査から検討した結果、組織化は労使にとってパートの処遇を熟考する大きな機会となり、基幹化と処遇に関する労使の意識を共有するための契機になるという。橋元（2010）も、企業別組合が基幹的労働力となった非正規労働者を組織化して、非正規の処遇改善は進み、組合の活性化も図られていると指摘している。ただし、企業別組合は公正な処遇のあり方をめぐって、特に具体的な均衡処遇とはいかなるものであるのか、更なる対応を迫られており、難しい問題を抱えているという。均衡処遇を検討する際に、正社員が職業生涯を展望しながら新入社員として特定職務をある時期に担当している場合と、非正規従業員として特定職務を担当している場合とを、職務や役割あるいは労働時間の長さなどの違いで評価しうるのかどうかをどのように整理するのが課題になっているとする。橋元（2010）の見解は、特定時点での職務や役割にこだわって均衡処遇を図る視点だけでは不十分で、どのような職業生涯を歩み、どのような働き方を望んでいるのかによる違い、すなわち長期勤続を通じて企業内労働市場で果たす役割などのもつ意味を考慮した政策が求められるとしている。禿（2001）は、すでに2001年の研究でコープかながわを事例に分析を行い、労理双方の取り組みによって、パート職員の仕事を部分的に上層に引き上げるものの、結局パート職員と正規職員の処遇差は縮まりはしたがなくならず、かえってパートと正規の職域と職責をどう分けしていくかといった問題を深刻化させていると指摘している。

本節での企業別組合と非正規労働者をめぐる先行研究を整理すると、以下にまとめられる。第1に、非正規労働者の組織化は、先進事例分析により様々な方法で行われていたことが明らかにされているが、近年は正社員の企業別組合に同等の立場で非正規労働者を組織化している事例が多く取り上げられている。その際、どの程度の非正規労働者を組織化するかは、非正規労働者の基幹化のレベルや過半数代表との関係などから決められている。

第2に、雇用区分間の組合員の関係をみると、組合の意思決定に関わる上方の活動を正社員組合員が、意思決定には直接関わらない下方の活動をパート組合員が占め、正社員とパート組合員は垂直的に分離され、組合の意思決定過程への関与が正社員組合員と比べてパート組合員は低いことが示唆されている。

とはいえ、3点目として、組織化は非正規労働者の処遇整備に、何らかのプラスの影響があることが多くの先行研究で指摘されている。

これらの先行研究を踏まえて、本稿では次節以降で、非正規労働者の処遇整備が企業別組合によってどのように取り込まれ、企業別組合が非正規労働者の処遇にどのように機能し、またジェンダーに対してはいかなるインパクトを与えているのかを事例研究から明らかにする。

### 3 非正規労働者の処遇改善をめぐるA社企業別組合の取り組み

スーパーマーケット業A社の契約社員制度改正をめぐる企業別組合の取り組みを事例に、非正規労働者の処遇について企業別組合が果たしている機能およびジェンダーへのインパクトを検討する。筆者が2007年3月～2011年2月にかけて行ったA社企業別組合、人事部への聞き取り調査および従業員3名へのインタビュー資料、パートの組合活動への参与観察資料をもとに事例分析を行う。

#### 3.1 事例概要

まず、A社の事例概要を人事制度に焦点を当てながら簡単に説明する。

A社は関東圏と近畿圏に236の店舗を展開し、4,688億円超の営業収益（2010年2月期）のある上場食品スーパーである。営業品目は、生鮮食品、一般食品のほか、一部家庭用品や衣料品等も扱っている。全従業員数は約2万8,500人で、正社員比率が17.5%、契約社員比率0.6%、パートタイマー比率53.6%、その他の非正社員比率が28.3%となっている（2011年3月現在）。

A社の人事制度について、正社員・非正規別に見てみよう。正社員の人事制度には、職能等級資格制度が導入されている（図5参照）。新入社員は、高卒がJ-1、短大卒がJ-2、大卒がJ-3に初任格付けされ、店舗への配属からスタートするのが基本である。店舗は、「水産」「農産」「畜産」「衣料品」「レジ」などの部門から構成され、部門間異動はほとんど行われない。正社員は、店舗間異動を伴いながら、同一部門売場の「担当」→「サブチーフ」→「部門チーフ」→「店次長」→「店長」→「本部管理職」といった企業内キャリア形成が典型的昇進パターンとされる<sup>(7)</sup>。

次に非正規の人事制度についてみてみよう。非正規は、契約社員、パート、アルバイト、嘱託の雇用区分がある。分析の中心となる契約社員とパートについて、人事制度の概要を説明する。

契約社員制度は、1991年に導入され2007年に制度が改正され、2011年3月現在、1年契約、正社員と同じ年間2,000時間のシフト勤務、自宅から近隣の数店舗の転勤があり、給与は時給制となっており、店舗限定契約社員と呼ばれている。また、仕事を軸としたI級からⅢ級の等級制度があり、年2回の人事考課表を用いた進級審査を実施し、部門別の審査基準を満たした人は、上位等級に進級できる仕組みとなっている。ただし、2011年5月に再度、契約社員制度の改正を行うが、これらの経緯については（2）で詳細に考察する。

パートの人事制度は、契約時間によってロング（週30～35時間以内）、ミドル（週20～25時間以内）、MS（月間60～80時間未満）、ショート（16時間以内）に分かれている。正社員、契約社員と大きく違うのは、A社ではどの契約時間のパートもシフト勤務をせずに、固定日時に働いているということである。契約時間の区分とは別に、「ショート」以外のパートにも仕事を軸とした0級からⅤ級までの等級制度が導入されている。Ⅴ級はロングの者のみ進級できる資格となっている。パートとして入社すると、全員が0級からスタートする。0級からⅢ級までは、年2回のチェックシートを用いた進級審査を実施しており、部門別の審査基準を満たした人は、上位等級に進級でき

(7) ただし、女性正社員については、典型的昇進パターンをとる者は少ないといわれている。



る仕組みとなっている。Ⅳ級およびⅤ級への昇格には、筆記試験および面接試験が課される。どの契約時間による区分でも同じ等級基準を使っているため、等級が同じであれば仕事の難易度は同じになる。それぞれの等級には資格給があり、Ⅲ級以上は一時金も支給される（図4参照）。

図4 A社におけるパートの人事制度

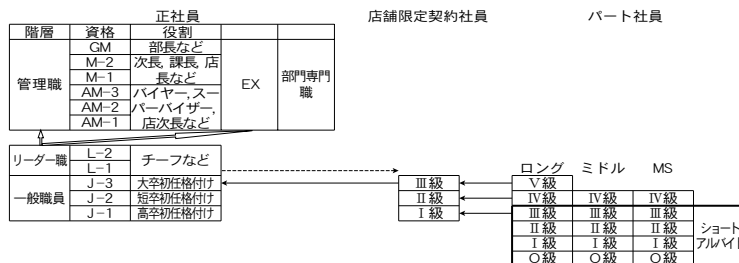
ロング (30～35時間)	ミドル (20～25時間)	MS(月間60～ 80時間未満)	イメージ	資格給	年間 一時金	昇格基準
V級	—	—	業務推進トレーナー／技能トレーナー	140円	あり	筆記・面接試験。技能コースは技能検定・面接。
Ⅳ級	Ⅳ級	Ⅳ級	業務推進エキスパート／調理推進エキスパート	ロング90円 ミドル・MS 50円	あり	筆記・面接試験。技能コースは技能検定及び商品知識。
Ⅲ級	Ⅲ級	Ⅲ級	上級	30円	あり	年回2回チェックシートを用いた、進級審査を実施。審査基準を満たした人は、上位等級に進級。(部門別チェックシートで、採点者の意志に関係なく○か×で決まる。絶対評価。)
Ⅱ級	Ⅱ級	Ⅱ級	中級	15円	なし	
Ⅰ級	Ⅰ級	Ⅰ級	初級	5円	なし	
0級	0級	0級	新人	なし	なし	

(A社労働組合資料より筆者作成)

A社では、雇用区分間の転換制度も導入されており、パート社員から店舗限定契約社員、店舗限定契約社員から正社員の雇用形態間で整備されている（図5参照）。正社員への転換は、店舗限定契約社員の中でⅢ級に昇格し、2回以上評価を受け、平均B以上を取得するなどの条件を満たした人が、試験を経て合格した場合に正社員転換が行われる。正社員転換後は、J-3に格付けられる。また、育児や介護など家庭環境の変化などで自宅近くの店舗で働くことを希望する正社員に、希望する期間だけ店舗限定契約社員となり、正社員復帰後には元の等級に戻る事が可能な双方向の転換制度となっている。

パートから店舗限定契約社員への転換は、店長推薦及び試験を受けて転換が可能である。パート

図5 A社の雇用区分別人事制度と転換制度の仕組み



(聞き取り資料より筆者作成)

社員時の等級によって契約社員での等級が決まる。

A社労働組合は、非正規では契約社員と嘱託、パートのロングのIV級とV級の者を組織している。現在、ミドルの全等級までを対象に組織化することを検討している。

### 3.2 契約社員制度改正をめぐる企業別組合の取り組み

A社労働組合では、2005年頃から非正規の均等・均衡処遇の問題を組合の取り組み課題としてきた。組合内や労使間で議論を重ねる中で、契約社員制度のあり方が均等・均衡処遇の課題として焦点化されるようになる。そこで、本項ではA社の契約社員制度改定の経緯と組合の取り組みを考察することから、A社労働組合が非正規の処遇問題にどのような機能を果たしているのかを検討する。

A社では、91年3月に月給制の契約社員制度が導入された。当時の契約社員制度導入の背景には、正社員を充足することが難しく、店舗で正社員と同じようにシフト勤務可能な人員を確保する必要があったことが挙げられる。主な労働条件は、1年契約で、正社員と同じ年間2,000時間のシフト勤務、契約本給が20万円であった。I級からV級までの等級があり、I級0円、II級1,500円、III級4,500円、IV級9,500円、V級16,500円の資格級が本給とあわせて支給され、チーフ代行になると月額7,000円も付与される。ボーナスは、1級1ヶ月分、2級1ヶ月分、3級1.2ヶ月分、4級1.5ヶ月分、5級2ヶ月分が支給される。制度導入時には、契約社員は店舗間の異動はほとんどなかったが、その後、実際に正社員とほぼ同じ店舗間異動が行われるようになっていった。

以下、2007年と2011年の制度改定の経緯を企業別組合の取り組みからまとめる。

#### (1) 2007年契約社員制度改定の経緯

2007年の契約社員制度改定は、A社労働組合の取り組みによって実現した。A社労働組合が契約社員制度改定に取り組んだきっかけは大きく2つあった。

1つは、2003年に厚生労働省がパートタイム労働指針を改正したことである<sup>(8)</sup>。この指針改正に伴い、2005年7月にA社労働組合が所属する産別組織JSDでは、「多様な働き方を尊重する労働社会づくり—JSD福祉政策」の中で、政策課題として均等待遇と均衡待遇の概念・基準を確立し、均等待遇を実現していくことを掲げた。このように産別組織が、均等待遇と均衡待遇の概念整理とそれに合わせた各企業でのルール作りを傘下の単組に求めたことは、A社労働組合が契約社員制度の見直しに取り組んだ直接的なきっかけといえる。

---

(8) 改正パートタイム労働指針の内容は、①正社員と職務が同じで、人材活用の仕組みや運用などが正社員と実質的に異ならないパートタイム労働者については、パートタイム労働者と正社員との間の処遇の決定方法を合わせる(同一の処遇決定方式)などの措置を講じた上で、意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇することにより、正社員との均衡の確保を図るように努めること、②正社員と職務が同じで、人材活用の仕組みや運用などが正社員と異なるパートタイム労働者の場合は、パートタイム労働者の意欲、能力、経験、成果などに応じた処遇についての措置などを講ずることによって、正社員と処遇の均衡を図るように努めることとなっている。その後、2007年に改正パートタイム労働法が成立して、均等・均衡概念が法律の中で整理されている。詳しくは、金井(2011)を参照のこと。

2つには、組合員であった契約社員自身から、制度に対して不満の声があがっていたことである。具体的には、月例賃金では同じ職場にいる正社員と契約社員でそれほど差はないが、ボーナスが著しく異なること、契約社員には退職金がなく、財形が出来ないことなどである。特にチーフに契約社員、サブチーフに正社員が配置されているような職場や正社員のいない部門の契約社員は、不満の声も大きかった。

これら2つのA社労働組合内外からの要請をきっかけに、A社における均等・均衡待遇の問題を組合の中で議論することになった。そこでA社労働組合では、2003年の改正パートタイム労働指針およびJSDの考え方をもとに、均等待遇・均衡待遇に関する整理をおこなった。JSDの指針では、①職務（職務の難易度、労働の負荷、責任・権限の重さ）、②職務遂行能力（キャリア、経験年数、知識・技能、資格）、③成果・実績（目標達成度）、④本人選択の自由度（仕事・勤務地・労働時間）の4つについて全ての加盟組合が正社員とパート間で同じかどうかを検討すべき判断要素と位置づけた。それ以外にも必要な判断要素がないかを十分検討したうえで、判断要素が正社員と同一の場合は、賃金などの労働条件に差をなくす「均等待遇」とし、判断要素が異なる場合は、賃金などの労働条件に労働者の納得が得られるようにバランスをとる「均衡待遇」とすることを求めた。

A社労働組合では、JSDの判断要素の中で特に④の本人選択の自由度（仕事・勤務地・労働時間）に重点を置いて、「均等待遇」を整理していくことになった。本人選択の自由度（仕事・勤務地・労働時間）を基準にA社の正社員と非正規の間の均等待遇問題を見直したところ、パートと正社員の間では、シフト制の有無や転勤の有無など本人選択の自由度による働き方が大きく異なるので、「均等待遇」上、大きな問題はないとされた。一方、契約社員と正社員との間では、シフト制が同じで転勤の範囲も自宅からの距離で換算して30分しか変わらないなど、本人選択の自由度はほとんど変わらないにもかかわらず、労働条件に大きな差があるため、「均等待遇」上の大きな問題があるのではないかとされた。そこで、A社労働組合では、正社員と働き方がほとんど変わらない契約社員を全員正社員にすべきだという結論に至った。

2006年春の交渉で、A社労働組合では「均等待遇」上の問題があるとされた契約社員を全員正社員とする要求を会社に申し入れた。会社側からは、1年かけて労使で、均等・均衡処遇とはどういうものかを話し合いたいという回答であった。そこで、多様な働き方に対応できる制度設計の第一歩として、契約社員制度改定に向けた労使委員会を設置することで合意した。

組合側要求は、①現状の契約社員を全員正社員にすること、②パートから正社員への登用制度を設けることを要求した。②については、パートタイム労働法は当時改正していなかったが、パートから正社員への転換を促す制度導入が義務付けられる改正法を見越して要求したという。これに対して、会社側は、契約社員を全員正社員とするのは不可能とした。その理由は、正社員は採用の段階で約4回の面接を受けるハードルを乗り越えているが、契約社員は1回しか面接をしないので、不公平になるということである。しかし、契約社員のⅣ級とⅤ級の者に関しては、Ⅲ級からⅣ級、Ⅳ級からⅤ級のための試験が、正社員の昇格試験の際に課される試験内容と同じため、採用段階での正社員と契約社員の格差に関するハードルはクリアしていると解釈しうる。そこで、契約社員Ⅳ級とⅤ級の者のみ、正社員化していくことは出来るとの回答であった。

この会社側の回答に対して組合は、契約社員のⅢ級以下の者を正社員にしないのであれば、契約

社員の正社員とほぼ同じ働き方をしていること自体を見直し、均衡を図るべきであるという見方を示した。当時の契約社員制度は、正社員と同じように契約労働時間が2,000時間でシフト制勤務をし、店舗間転勤の範囲も正社員が自宅から2時間なのに対して契約社員は自宅から1時間30分の範囲までとほぼ変わらなかった。そこでA社労働組合は、契約労働時間とシフト制勤務は変えずに、契約社員の店舗間異動を自宅から近隣の数店舗に限る「店舗限定契約社員制度」の提案を行った。

これに対して会社側も、2006年当時、景気が若干回復する中で、正社員以下全ての雇用区分の従業員の採用が難しくなり、派遣や請負などに頼らざるを得ないなど、直接雇用の非正規労働者の充足に悩んでいた。そのため、組合側が提案した「店舗限定契約社員制度」への改定を受け入れ、契約社員Ⅳ級とⅤ級の者は正社員化することで合意した。その際、もう一つの組合要求であった正社員への転換制度は、パートから直接正社員に転換する制度ではなく、パートから店舗限定契約社員、店舗限定契約社員から正社員への転換制度という形を取るようになった。また、組合は店舗限定契約社員について、従来の契約社員制度と同様の月給制を要求していたが、会社側の要求で時給制となった<sup>(9)</sup>。

## (2) 2011年契約社員制度改定の経緯

上述のように2007年5月から、店舗限定契約社員制度が導入されたが、2011年5月に店舗限定契約社員制度は改定される。その経緯を組合の取り組みから考察する。

店舗限定契約社員制度の導入時から、組合は時給制であることを問題として認識していた。それ以外にも、制度運用上の課題も散見されるようになっていた。

1つに、従来の月給制の契約社員制度と時給制の店舗限定契約社員制度が並存していることである。2007年5月以前の契約社員制度のⅣ級とⅤ級の者に関しては、希望すれば全員が正社員に転換でき、正社員を希望しない者については月給制の契約社員制度を選択できるようにしていた。また、Ⅲ級以下の者に関しては、登用試験を経て正社員転換するか、従来の契約社員制度をそのまま選択することも可能であった。そのため、正社員転換試験を受けても受からない者や、正社員になることを避け自ら正社員転換試験を受けずに、そのまま月給制の契約社員制度を適用されている者が残された。

2つ目の課題は、店舗限定契約社員の運用がうまくいかない面が大きく2つあった。1つは、店舗限定契約社員を制度通り管理職がコントロールできていないという問題である。例えば、時給の高いパートという意識で、シフト勤務をしない契約社員がいるなどの弊害が出ていた。管理職がコントロールできない理由として、予算の管理システムが、月給制の従業員と時給制の従業員でシステム上異なる扱いになるため、管理職自身が時給制の契約社員をパートと同じように扱ってシフト勤務させないなどの誤解が生じていることなども考えられた。しかし、パートに比べて店舗限定契約社員の方が同じ仕事をしていても時給が高いため<sup>(10)</sup>、シフト勤務もしないのに時給だけが高い

(9) 会社側としては、パートの募集時給は出店エリアで大きな違いがあるため、契約社員も働く店舗を数店舗に限定するのであれば、パート募集賃金に合わせていきたいという意向があったという。

(10) 店舗限定契約社員は、地域によって異なるが、時給1,110円～1,310円であった。

ことにパート側からの不満が高まった。

もう1つは、店舗限定契約社員の年収が担保出来ないということがある。店舗限定契約社員の年間契約労働時間は2,000時間である。そのため、時給制であっても、一定の年収は制度上担保されることになる。しかし、店舗では実質的に雨などで人手が余分になったときに、本来はシフトが入っているにもかかわらず、仕事を早めに切り上げ労働時間が短くなっているケースがあるなど、年間契約労働時間を確保できない者が出てきていた。その結果、年収が予定していたよりも下がってしまう者もいた。

これら2つの問題の根底には、時給にしたことで、現場の誤解も含めて店舗限定契約社員がA社における「パートの働き方」になっていることがあると組合では分析された。そこで、2010年春に店舗限定契約社員を月給制に見直すことで、パートよりも本人選択の自由度を狭めて処遇を高くする方針を徹底することを組合は会社側に申し入れた。具体的には、①管理の仕方を月給制へと変更すること、②過去の契約社員制度を新しい店舗限定契約社員制度に統合すること、を要求し月給制の店舗限定契約社員制度を創設することを提案した。その際、原則、月給制であった契約社員の賃金水準に合わせて、店舗限定契約社員の制度を変更することを要求した。この提案に対して、1年間労使で話し合いの場を持ち、契約社員制度の運用方法を検討することとなった。

話し合いの中で、会社側も組合の要求を受け入れ、2011年5月より新しい月給制の店舗限定契約社員制度が導入されることになった。この変更により、会社全体では560万円のコストアップ、店舗限定契約社員個々人で見ると、多い人で28万円年収が増える者がいると算定されている。

### (3) 生活重視と仕事重視による均等待遇の整理

上記の契約社員制度改正の取り組みから、A社労働組合の活動論理について考察したい。A社労働組合では、まず非正規労働者として働くことのメリットは「自分の都合に合わせて働くことが出来る」ことであるとし、正社員は仕事を重視する働き方、非正規労働者は生活を重視する働き方であると整理した。その上で、A社労働組合では、「均等待遇」の課題に対処するため、①働く場所、②通勤の利便性、③労働時間の柔軟性、④残業・転勤の有無、⑤仕事と家庭の両立といった「自分の都合に合わせて働くことが出来るかどうか」で、それぞれの雇用区分の特徴を識別しようとした。

この視点からA社の従業員の働き方の実態を整理すると、上述したように、正社員とパートを比べると、パートにはシフト勤務がなく転勤もないなど、本人選択の自由度が確保され、生活重視の働き方になっていると判断された。一方、契約社員については、シフト勤務があり転勤もあるなど、本人選択の自由度からみると正社員との大きな差がなく、正社員とほぼ同様の仕事重視の働き方になっているにもかかわらず、賃金格差が大きく、「均等待遇」上問題があると判断された（表1、表2参照）。

そこで、A社労働組合では、シフト勤務は店舗運営の必要度が高いという経営上の要望も考慮して、シフト勤務が可能とするものの、転勤の範囲を近隣の数店舗に限定することで、本人選択の自由度を契約社員にも確保することで、「均衡処遇」を確保しようと取り組みを行ったといえる。

A社労働組合では、本人選択の自由度を高めるよう契約社員制度が見直され店舗限定契約社員制

表1 A社における雇用区分の特徴の整理

	正社員	契約社員	パート
契約期間	無期	有期	有期
転勤	あり	あり	なし
シフト	あり	あり	なし
定年	60歳	60歳	60歳
家族手当	あり	なし	なし
地域手当	あり	なし(一部あり)	なし
役職上限	本部長	チーフ	リーダー
退職金	あり	なし	なし

表2 働く側からの印象(自由度大→○, 小→×)

雇用区分	正社員	契約社員	パート
労働時間	×	×	○
休日	×	×	○
転勤	×	×	○
部門固定	×	○	△
年収上限	2,320円 (L2上限)	1,515円	1,163円

(表1, 表2ともにA社労働組合資料より筆者作成)

度が創設され、その運用上の課題が挙げると店舗限定契約社員の本人選択の自由度をパートよりも低くし、処遇は高くすることを徹底させることで、「均等待遇」の問題を「解決」した。その際、各雇用区分間での仕事配分をA社労働組合が見直すことはなかった。つまり、本人選択の自由度の基準のみで「均等待遇」の問題を整理し、正社員と非正規労働者との間の職務の重なりや職務配分のあり方については、議論そのものが起こらなかった。

その理由として、第1にA社では、正社員の職務内容がはっきりしておらず、職務分掌が正社員では曖昧なため、職務概念を議論する土壌がなかったといえる。正社員については、管理監督ができる、幹部候補生という見方で人材育成するため、実際に職能資格等級において、職務基準は詳細には決められてこなかった。とはいえ、実質的に労務管理や営業利益管理、会社や各部署の方針や施策を理解し各部門に落とし込んで行く作業などは正社員のみが担っており、正社員と非正社員の間に職域の差はある。

第2に、組合が把握してきた非正規労働者自身の要望や希望に沿ったことが挙げられる。A社労働組合では、非正規労働者の意見集約が熱心に取り組まれている。パート組合員の組合活動は、①年に3回のパート組合員の連絡員会議の中での情報交換、②年1回支部会への参加(春の交渉シーズン)、③年1回全パート組合員対象のセミナー(社長講演、メーカー工場見学など)、④年1回上部団体(JSD)主催パート交流会への派遣、⑤各種セミナーの幹旋(コミュニケーションセミナー、海外流通視察セミナーなど)がある。また、契約社員についても、パート組合員の連絡員会議にあたるものが、契約社員数が限られているため、パートのように代表者ではなく、全員対象で開かれているほか、パート組合員と同様に②～⑤の活動も行っている。それ以外にも、2003年以降、非

正社員の組合活動のほかに、組合が人事部の協力のもと、非組合員も含めたパート全体に対してアンケートを配布して<sup>(11)</sup>、組合員以外のパートの声も収集している。

こうした非正規労働者の意見集約の中で、A社労働組合では、非正規労働者自身が本人選択の自由度に非常に敏感であり、生活を重視する働き方を非正規労働者の多くは望んでいると結論付けた<sup>(12)</sup>。そのため、A社労働組合では、職務内容を正社員と比べて契約社員やパートタイム労働者の賃金を検討するというのではなく、本人選択の自由度を基準に雇用区分を整理し、その自由度を確保することを徹底させることで、処遇差の合理性を確保しようとした。その結果、処遇格差を縮小させるのではなく、処遇格差は維持したまま、シフト勤務を担えるのか、転勤はあるのか、といった本人選択の自由度にかかわる項目で各雇用区分間の違いを徹底させる方法によって、非正規労働者の待遇改善を図っている。

## 終わりに

3節でみてきたように、A社労働組合では、非正規労働者の待遇改善に積極的に取り組んでいる。特に、組合側から非正規労働者の処遇に関する問題を会社側に提起し、労使で話し合いの場を持ち、制度を決定している。その際、組織化した非正規労働者の組合活動を通して、非正規労働者の要望や不満を吸い上げているほか、未組織の非正規労働者に対してもアンケートを実施するなどして、現状の課題や要望等の意見を収集している。

実際に、A社労働組合の取り組みで、契約社員IV級・V級の者で希望する者は正社員に転換した。契約社員については、月給制から時給制に変更されたものの、転勤の範囲が自宅から近隣の数店舗に限定されるようになった。さらに、2011年の契約社員制度の改定により、時給制から月給制へと再度変更になり、ボーナスの支給額も上がり、契約社員の待遇改善は大きく進展したといえる。A社労働組合の取り組みによってこれらは実現されており、組合の果たした役割は非常に大きい。

A社労働組合が非正規労働者の処遇を考える論理は、雇用区分間での処遇差の合理性を本人選択の自由度から問い直すことである。つまり、「均衡処遇」とは、本人選択の自由度が高ければ処遇は低く、自由度が低ければ処遇は高くすることが合理的であるとする概念整理をした。そこで本人選択の自由度が正社員並みに低かった契約社員は全員正社員化することを要求したが、その要求が

---

(11) 年金のパートへの適用拡大の議論が行われていたとき、本当にパートの人たちが社会保険の適用拡大を望んでいるのかを調べようと思ったことがきっかけとなっている。

(12) その根拠として、例えばパート向けアンケートで「現在103万円を上限に年収調整をされている方にお伺いします。将来的に103万円という基準が65万円に見直された場合、どういう働き方をされますか？ ①社会保険料を負担しても、現状の年収を維持したい、②65万円以内で調整したい、③わからない」との質問項目に、①と回答したものが2割をきっていた。また、A社労働組合の幹部が店舗をまわり、直接組合員の方からそれぞれの考えを聞く中でも、転勤をするくらいだったら、今のままのパートでいたいという声や正社員と同じような役割や責任を負いたくないという声も聞かれたという。しかし、これらの項目で本当にパートが生活を重視する働き方を望んでいて、職務との関係から正社員との処遇の公平性に問題がないと認識していると結論づけていいのか、組合の意見集約に関する手続き的な課題等が残る。この点については、今後更なる分析を深めたい。

通らなかったため、次善策として、契約社員の本人選択の自由度を拡大することで「均衡処遇」を確保しようとした。

最後に、こうしたA社労働組合の取り組みは、日本の雇用システムの中でジェンダーにどのようなインパクトを持つのかを検討したい。

組合員の意見を集約した結果として、A社労働組合が処遇差の合理性の基準として採用したのは、①働く場所、②通勤の利便性、③労働時間の柔軟性、④残業・転勤の有無、⑤仕事と家庭の両立といった「自分の都合に合わせて働くことが出来るかどうか」であった。これらの項目は、家庭責任と非常に密接に結びついている。家庭責任を負う多くの女性にとって、長時間通勤を伴う転勤に応じることは家族の事情から難しく、シフト勤務により夜間の時間帯の労働に応じることも育児中などは特に難しくなる。そのため、「勤務地限定」「所定外労働時間無」といった条件の雇用区分を、女性は自ら「選択」する。実際、日本全体を見渡しても、正社員の中で一般的に「勤務地限定」条件のある一般職では、女性がほぼ100%を占め、「勤務地限定」「所定外労働時間無」の条件を含むパートタイム雇用も、圧倒的に女性が多い。A社労働組合が非正規労働者から集約した意見でも、勤務地限定を望む者が多いという。このように、「本人選択の自由度」に着目して均等・均衡処遇の整備を行ったことで、ますますジェンダーによる雇用区分の偏りを固定化する結果を招く可能性がある<sup>(13)</sup>。

とはいえ、A社労働組合では未組織も含めて非正規労働者の意見集約および改正パートタイム労働指針等を参考にしながら、これらの項目を処遇差の合理性を問う基準としている。このことを企業別組合の行動論理から考えると、2つのことがジェンダーへのインパクトとして検討すべき課題として挙げられる。

第1に、金井（2007）で論じたように、ジェンダー規範を内面化している組合員の意見を集約し組合政策に反映することは、女性非正規労働者／組合員が「家庭責任」を負うというジェンダーによる役割分業から生じる「实际的ジェンダーニーズ」<sup>(14)</sup>に沿って制度設計することになり、女性非正規労働者の「实际的ジェンダーニーズ」への応答を通じてジェンダーが行為遂行（Don H. Zimmerman, 1987）され、現在の男女の役割分担を改めジェンダー平等を追求する「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなってしまう可能性がある。

第2に、企業別組合の行動論理は、社会政策から影響を受けるため、社会政策自体を検討しなおすことも必要になる。A社が参照した改正パートタイム労働指針は、それをベースに改正パートタ

---

(13) 2節でみたように、橋元（2010）は、特定時点での職務や役割にこだわって均衡処遇を図る視点だけでは不十分で、どのような職業生涯を歩み、どのような働き方を望んでいるのかによる違い、すなわち長期勤続を通じて企業内労働市場で果たす役割などのもつ意味を考慮した政策が求められるとしている。しかし、こうした政策を推し進めると、ジェンダーによる雇用区分の偏りを固定化し、ジェンダー間の処遇格差も維持される可能性があるといえる。

(14) モーザ（1996）によると、戦略的ジェンダーニーズを満たすとは「女性が男性と平等の地位を得ると言うことであり、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す」ことである。一方、实际的ジェンダーニーズは「女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的な立場を変えようと挑戦するものではない」とされる。



パート労働法となって均等・均衡処遇が法律の中で明記された。改正法では、対象となるパートタイム労働者を「職務」「人材活用の仕組み」「契約期間」といった3要件を満たしているかどうかで4つに区分し、「賃金」「教育訓練」「福利厚生」に関して、それぞれで異なる待遇のあり方を示した（表3参照）。この3要件すべてが、通常の労働者と同じであるパートタイム労働者については、差別的取扱いを禁じる「均等」待遇原則を打ち出し、それ以外のパートタイム労働者には、正社員と比較した就業の実態の類似度のレベルに応じて正社員の処遇とのバランスをとる「均衡」処遇原則を推し進めるものである。改正パートタイム労働法の方が、A社労働組合による「均等待遇」の整理より、その適用範囲をさらに狭めた内容となっている。改正パートタイム労働法では、「人材活用の仕組み」という言葉で、人事異動の有無や範囲が正社員と同じかどうか考慮する基準として挙げられている。これらの基準は、表面上は性に中立的であるが、実際には一方の性に著しく不利に働く基準や慣行といえ、間接差別にあたると考えられる。日本でも、2006年の男女雇用機会均等法改正で、間接差別禁止の考え方が盛り込まれた<sup>(15)</sup>。しかし、改正パートタイム労働法では、正

表3 改正パートタイム労働法における均衡のとれた待遇の確保の促進

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務（仕事の内容及び責任）	人材活用の仕組み（人事異動の有無及び範囲）	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付き手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（ステップアップを目的とするもの）	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの（慶弔見舞金の支給、社宅の貸与等）
①同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④職務も異なる者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

□…同一の方法で決定する努力義務

○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

（労働政策研究・研修機構（2007）をもとに筆者作成）

(15) 適用対象は、厚生労働省令で定められた3事項に限られている。その3事項とは、①募集採用に当たって、労働者の身長・体重・体力を要件とすること、②コース別雇用管理における総合職の労働者の募集・採用に当たっ

社員と同じ人材配置をされない者、つまり転勤ができない者などは、たとえ同じ仕事をしていても、賃金は正社員よりも低位でよいとされた。改正パートタイム労働法の国会審議では、この要件は間接差別ではないかと議論になったが、政府参考人意見では、間接差別であるとの批判はあたらないうとしてしている。パートタイム労働者を含め、間接差別を禁止する実行力を伴った規制を設けることが必要である<sup>(16)</sup>。

企業別組合がジェンダーによる偏りを生まないような戦略的ジェンダーニーズに基づいた配慮をしていく仕組みをいかに作ることが出来るのか、ナショナルセンターや産別組織、社会政策の役割が大きいといえる。

(かない・かおる 埼玉大学経済学部講師)

\*本研究は、平成21～23年度科学研究費補助金・基盤研究(C)「パートタイム労働の均等・均衡処遇実践の再検討」により遂行された研究成果の一部である。

## 参考文献

- 呉学殊「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』527号, 2004年
- 金井郁「企業別組合におけるパート組合員と意思決定過程への関与—正規組合員との比較から」『大原社会問題研究所雑誌』568号, 2006年
- 金井郁「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織化の事例調査をもとにして」『社会政策学会誌』17号, 2007年
- 金井郁「正社員転換・登用制度の実態と課題—非正社員の処遇改善の視点から」『生活協同組合研究』415号, 2010年
- 金井郁「日本の雇用システムとパートタイム労働」東京大学大学院2010年度博士論文(2010年12月提出, 2011年3月博士号授与), 2011年
- 禿あや美「非正規職員と労働組合」『CRI研究報告書—21世紀の生協労働運動』vol.28, 2001年
- キャロライン・モーザ(久保田賢一ほか訳)『ジェンダー・開発・NGO私たち自身のエンパワーメント』新評社, 1996年
- 武石恵美子「非正規労働者の基幹労働化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号, 2003年
- 筒井清子・山岡照子「パートタイマー組織化問題の背景と課題—スーパーイーズミヤのパートタイマー協議会発足の事例を中心として—」『日本労働協会雑誌』315号, 1985年
- 中村圭介『壁を壊す』社団法人教育文化協会, 2009年
- 橋元秀一「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』591号, 2009年
- 橋元秀一「非正規雇用問題と企業別組合の役割およびその展望」『社会政策』第2巻第1号, 2010年

---

て、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、③労働者の昇進に当たり、異なる事業場への転勤に応じることができることを要件とすること、とされた。しかし、指針によって、間接差別とみなすのは、その転勤要件に合理性が認められない場合に限定されている。例えば、広域にわたる支店がない場合や、転勤実態がほとんどないにもかかわらず転勤の基準が使われるなどの場合に限定され、幹部育成や人事ローテーションのための転勤がある場合には、それは間接差別にはあたらないとされる。そのため、間接差別禁止の対象となるケースは少数となることが予想されている。

(16) 私見では、転勤や残業、休日出勤などは、雇用区分を分ける基準にするのではなく、諸手当で対応していけばよいと考える。

- 本田一成「パートタイム労働者組織化の再検討—最近の事例を中心に」『大原社会問題研究雑誌』416号、1993年
- 本田一成「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』544号、2005年
- 連合総合生活開発研究所『非正規労働者の組織化調査報告書』2009年
- 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労働組合の取り組み』労働政策研究報告書48号、2006年
- 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド研究会改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点—企業や職場は具体的にどう対処すればよいか』2007年
- Don H. Zimmerman “Doing Gender”, *Gender & Society*, Vol.1 No.2, 1987

●中国型市場経済に固有の理論モデルの構築を行う  
菅原陽心編著—菊判・四三二頁・九四五〇円(税込)

## 中国社会主义市場経済の現在

—中国における市場経済化の進展に関する理論的実証的分析—

**I 中国社会主义市場経済の理論的背景**

第1章 中国社会主义市場経済の現状と方向性……………菅原陽心

第2章 「社会主义市場経済」と改革開放……………植村高久

第3章 資本主義の発展段階論と中国経済の台頭……………小幡道昭

第4章 マルクス経済学の市場経済観と現代の市場経済……………山口重克

**II グローバル資本主義と中国経済**

第5章 グローバル資本主義のもとでの中国経済……………清水 敦

第6章 グローバル経済化の進展と中国経済の課題……………河村哲二

第7章 世界金融危機後の東アジア域内外貿易関係の変化……………加藤國彦

**III 市場経済化の現在**

第8章 民営企業の誕生・進化過程における企業家精神の役割……………苑 志佳

第9章 中国の都市部における大衆投資家の形成……………王 東明

第9章 個人投資家調査を中心に……………

**IV 労働力市場の現在**

第10章 市場化の展開と労使関係……………李 捷生

第11章 中国の非正規就業の問題と特徴……………溝口由己

第12章 中国の社会制度としての都市戸籍と農村戸籍……………松尾秀雄

第13章 中国から日本への労働力流入……………竹野内真樹

●なぜ台湾経済は五〇年代から輸入代替工業化への軌道に乗れたのか  
凌照宏著—A5判・二六〇頁・五八八〇円(税込)

## 近代台湾の電力産業

—植民地工業化と資本市場—

戦間期・戦時・戦後復興期を通じて台湾の電力産業と重化学工業に対する実証的な経済史分析から台湾の産業構造を明らかにする。

●19世紀半ばから百年にわたる、コレラをはじめとする伝染病への対応を描く  
福士由紀著—A5判・三四〇頁・七二四〇円(税込)

## 近代上海と公衆衛生

—防疫の都市社会史—

近代的公衆衛生行政の導入と定着過程の検討から、防疫措置の実態と社会の反応を明らかにし、衛生事業を介した国家・社会・個人関係の歴史の展開を解明。

●移住農村女性が支える都市の労働力再生産の構造を解析  
大橋史恵著—A5判・三三〇頁・八一九〇円(税込)

## 現代中国の移住家事労働者

—農村・都市関係と再生産労働のジェンダー・ポリティクス—

農村女性の都市への移動と再生産労働再編の関係を北京市の「家政サービス」の生成と展開に着目して考察する。

## 御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751  
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>