

## 短時間組合員総合検討会議答申

～あらゆる雇用形態における均等・均衡と組合活動への積極的な参加・関与をめざして～

### はじめに

UAゼンセンは、組合員の過半<sup>1</sup>がパートタイマーや契約社員、派遣労働など多様な働き方で働く組合員（以下、短時間組合員）である。また、今後の組織拡大においても、短時間組合員数の増加が見込まれることから、UAゼンセンの運動を推進し、中期ビジョンで掲げた「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」を実現するには、短時間組合員一人ひとりのUAゼンセン運動への積極的な関与が必要である。

約95万人という多くの短時間組合員が集う組織はUAゼンセン以外に国内に例がなく、これまでもUAゼンセンには、産業別労働組合としての社会的責任を果たしていくことが求められてきた。本部・部門・都道府県支部がそれぞれに、さまざまな視点から短時間組合員に関わる取り組みを進めてきたが、それらは個別の取り組みになっており、組織の過半を占める短時間組合員の視点から総合的に組み立てられた政策・運動（UAゼンセンの主要な1つの柱）となり得ていなかった。

短時間組合員に関する課題を明らかにし、組織の内外と連携して運動を推進していくためには、短時間組合員に関する政策立案機能を持ち、本部・部門・都道府県支部が連携して効果的・効率的に運動を進めることができる組織体制を確立し、社会に対する情報発信力を強化することが喫緊の課題であるとの認識から、第5回定期大会（2016年9月）において、短時間組合員の政策・労働条件に関する取り組みを強化することを目的に担当局（短時間組合員総局）、短時間組合員に関する課題を総合的に議論する場として検討会議（短時間組合員総合検討会議）を設置することとした。

検討会議は1年間を目途として設置することとされ、短時間組合員の实態およびこれまでの活動について整理・共有化し、今後の取り組みに関する問題提起を行うことを役割として検討を進めてきた。

短時間組合員に関する政策・運動を「UAゼンセンの主要な1つの柱」として組織の内外に力強く発信し、産業・業種の多様性（部門の独自性）を活かしつつ、本部・部門・都道府県支部が総合的に取り組みを進めることができる体制の実現をめざして、以下のとおり答申する。

1. これまでの活動の共有化
2. UAゼンセン「短時間組合員」の実態・区分の共有化
3. 環境認識
4. 中期ビジョン実現のために～短時間組合員を取り巻く政策・制度面の課題
5. 短時間組合員についてのUAゼンセン運動の課題
6. 「1つの柱」にするための方策の検討と具体化

<sup>1</sup> 2017年度第7回中央執行委員会（2017.5.17）時点での短時間組合員の比率は56.8%（948,918人）。

# 1. これまでの活動の共有化

## (1) 政策面

### 1) 政策立案・活動推進機能（専門委員会等）

労働条件の課題については、政策・労働条件局が主管する労働条件委員会において、主に労働条件闘争方針案やまとめの論議のなかで、短時間組合員の労働条件の課題の整理・検討を行っている。政策・制度の課題については、政策・労働条件局が主管する政策委員会において、雇用・労働・生活に関わる法改正への対応や政策・制度要求項目等について検討を行っている。

部門も実情に合わせて専門委員会を設置して部門特性に対応した検討を行っている。短時間組合員が過半を占める流通部門、総合サービス部門においては、独自の専門委員会を置き政策および運動面について検討している。

短時間組合員に主に関わる法改正（社会保険の適用拡大、有期労働契約の無期化等）および法定最低賃金については、短時間組合員総合局から専門委員会に提案をおこなっている。

### 2) 労働条件闘争

労働条件闘争方針の中で、賃金については「短時間労働者の待遇の原則（パートタイム労働法第8条）を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、資格制度や昇給制度を整備し、正社員と均衡ある処遇制度を構築する」<sup>2</sup>としている。一時金・退職金については「月例賃金、一時金、退職金等を総合的に勘案して、フルタイム組合員との均衡を図るものとする」、労災付加給付金額は「雇用形態による差を認めないことを基本とする」としている。要求・妥結にあたっては、原則として正社員と同時としている。「その他労働条件改善」については「短時間組合員等の処遇改善の取り組み」として、不合理な格差の点検、改善等を要求項目としている。

また、連合においては非正規共闘会議の中心となって闘争をリードしている。

### 3) 均等・均衡処遇

第6回定期大会（2017年9月）にて提案予定の「UAゼンセン労働政策」の中で「ワーク・ライフ・バランスを支える均等・均衡処遇制度」を検討中である。流通部門は2016年9月に「流通総合労働政策」を策定し、「安定した雇用と公正な処遇が保障された多様な働き方を労働者が選択できる仕組み」の実現を目指し、2017労働条件闘争方針に盛り込んだ。

### 4) 政策・制度（重点政策）

連合「政策・制度要求と提言」の策定にあたり、部門を経て政策委員会で議論し、連合に意見反映を行っている。短時間組合員に係る項目は「横断的な項目」となっており、政策委員会の中で検討している。地方連合会の政策・制度要求策定にあたっては「重点政策（地方版）」をもとに都道府県支部から意見反映をおこなっている。

産別として特に重要な項目を「UAゼンセン重点政策」としてまとめ、省庁要請等の政策実現行動を展開している。（「2018」では社会保険の適用拡大、有期雇用契約の無期化について項目化。）

### 5) まちづくり

都道府県支部まちづくり実行委員会が中心となって活動しており、短時間組合員が参加している例もある。

---

<sup>2</sup> 『UAゼンセン 2017 労働条件闘争方針』第5回中央委員会（2017年1月31日）

## 6) 政治活動

地方自治体選挙および国政選挙において、短時間組合員に対しても同様に投票促進活動を行っている。また、流通部門においては地方議員との意見交換の場としてパートタイム組合員を対象とした「暮らし座談会」をエリアごとに開催している。

## (2) 運動面

### 1) 組織拡大・組織強化

#### ① 組織拡大

UAゼンセン結成時に確認した「運動の基本」には「産業構造の変化により第3次産業の労働者はますます増加している。中でもパートタイム労働者、派遣労働者、請負労働者等の有期雇用労働者は急増し、いまや雇用労働者の3割強（平成28年平均37.5%）を構成するに至っている。私たちは『力と政策』を兼ね備えた組織を求め、有期雇用労働者をはじめ未組織労働者の組織化と産別未加盟労働組合の加盟を積極的に推進する」とし、2017～2018年度運動方針においても「とりわけ、短時間社員の組織化は事業所における労働組合の過半数代表制を担保するためにも重要であり、新規の組織化はもとより、既存組合においても本部・部門・都道府県支部・加盟組合が連携して早急に取り組んでいかねばならない」としている。また、組織化にあたっては、「職場に働くすべての労働者を組織化することが労働組合運動の大義であり、産業別労働組合としての使命である」としている。組織強化の視点で、過半数代表制の確立と争議権の実効性を確保するためにも、短時間組合員の組織化は重要である。

#### UAゼンセンの組織化の動き

	2013	2014	2015	2016
新加盟組合（人）	21,345	29,556	33,175	39,038
企業内組織拡大（人）	18,244	45,778	28,839	41,424
計	39,589	75,334	60,014	80,462
うち短時間組合員（人）	27,192	59,570	46,999	69,357
割合（%）	69%	79%	78.3%	86.1%

※2013年度は2012年統合以降の実績（2012年11月～2013年9月）

#### ② 組織強化

短時間組合員の労働組合役員経験について、流通部門の意識調査によると、パートタイム労働者で6.7%、契約社員で5.5%が現在執行委員・執行委員以外の役員をしている。

## 2) 教育・社会運動

### ① 教育・セミナー、フォーラム等

教育については、本部教育と地域教育への参加に分けられる。現状では、本部研修では組合員区分（短時間組合員であるかなど）データがないため不明確であるが、本部教育の場合は友愛の丘を中心とした会場であり連泊を伴うものであることなどから、年1200名程度の研修生のうち若干名程度の三役が受講している程度であると思われる。一方、都道府県支部教育の場合、リーダー研修会などが開催されているが実際に参加が多いものではパート組合員を参加対象とした「暮らしフォーラム」であり、2016年度は計14支部19回、延べ参加者数857名（1回平均45名）だった。

また、部門においては、流通部門ではパート組合員を主な対象として「暮らし座談会（エリア開催）」「パートタイム労働者地域交流会（エリア開催）」「パートタイ

ム役員リーダー会議（同メンバーで年2回開催）、総合サービス部門では多様な働き方の組合員や女性組合員を対象に、「はたらく仲間交流会（年2回開催）」を実施している。

## ② ヤングリーブス

ヤングリーブス活動については、イベント行事などを中心としている運動特性もあり短時間組合員の参加構成など分析ができるデータはないが、短時間組合員の年齢構成とヤングリーブス活動の中心的年齢層（比較的若年層）から考え、現状では極めて少数であると考えられる。

ヤングリーブスの主要活動である「私の主張」都道府県支部大会には、短時間組合員も多数出場していると思われる。

## ③ ボランティア活動・社会運動

ボランティア活動については、UAゼンセン本部主催の海外派遣者については短時間組合員との明確な班別ができるデータはないが、担当者ヒアリングによれば年間派遣者数40名程度のうち2～3名程度との割合とのことである。その他、都道府県支部レベルでの活動、単組でのボランティア基金の支援対象となる数多くの活動があるが、短時間組合員の一定程度の参加があると思われる。

また、社会運動で拉致被害者に関わる運動や難病支援などの場合、実際署名やカンパ金集約に組合員として積極的参加及び協力していると思われる。また、流通部門や総合サービス部門などの場合、単組の組織実態から、執行部と一体となり職場リーダー等として活動に相当積極的に活躍および関与する多数の組合員も存在すると思われる。

## 3) 生活応援・共済事業

### ① UAゼンセン共済

2017～2018年度運動方針においては、「とりわけ企業内福利が弱い中小労組の加入促進および女性・短時間組合員の加入拡大に努める」としている。

医療共済の女性医療特約、総合レジャー共済の配偶者なしの家族タイプの新設など、短時間組合員の生活を支える制度の改善も進んでいる。

流通部門の「パートタイム労働者地域交流会」、総合サービス部門の「はたらく仲間交流会」においてはUAゼンセン共済の説明を実施している。<sup>3</sup>都道府県支部の暮らしフォーラムにおいても4支部で共済制度の説明を行っている。短時間組合員の関心が高い制度であることが、セミナー・研修会等での参加者アンケート等でも伺える。

### ② 生活応援

なんでも相談ダイヤルではパートタイム組合員からの相談が増えている。

労働金庫がパートタイマー向けローンの商品を開発し、各都道府県支部に訪問し内容について説明した。また、労金協会は非正規労働者向けのさらなる商品開発に向けてUAゼンセンに対してヒアリングも実施している。

## 4) 男女共同参画

男女間格差の是正のための均等・均衡処遇の実現について、男女共同参画の運動として取り組んできた。

---

<sup>3</sup> 2016年度は流通部門「パートタイム労働者地域交流会」は17エリアで22回開催、参加者総数952名、総合サービス部門「はたらく仲間交流会」は2回開催、参加者総数148名となっている。「はたらく仲間交流会」では、部門ダイバーシティ推進委員会委員が講師となって共済制度を説明している。

## 5) 広報

加盟組合に対しては、Y u a i 誌、U A ゼンセン新聞等で短時間組合員に関わる法改正・制度を取り上げたり、短時間組合員と書記長の座談会を設定したりして、組合員の過半を短時間組合員が占める組織として意識的に発信している。

マスコミ等の外部に向けては、記者レク等で積極的に短時間組合員の処遇改善の取り組みについて触れ、取り上げられるよう発信している。

## 6) 国際運動

最近の国際労働運動では「Precarious work」（不安定な仕事）が大きな課題となっている。ヨーロッパにおいてはフルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇（同一労働同一賃金）が進んでおり、ヨーロッパやアメリカには、日本のような「正規」「非正規」という区分はない。ILO『パートタイム労働に関する条約（第175号）』を日本は批准していない（批准国はヨーロッパを中心に14か国）。

## 7) 機関会議

代議員・中央委員の選出基準に「雇用形態」は加味されていない。

## 8) 連合運動

連合における「非正規」問題への関わりについては、非正規担当者会議、非正規雇用に関わる政策については、労働条件委員会、雇用法制委員会等を通じて意見反映を行っている。春季生活闘争においては非正規共闘会議に参画している。また、部門連絡会議に委員を登録し意見反映を行っている。地方連合会においては、組織拡大委員会、非正規センターに委員を登録する等、現場の意見を反映することに努めている。

## (3) 活動面

### 1) 労働条件各種調査・組合員意識調査

総合労働条件統一実態調査、賃金実態調査等を通じて短時間組合員についても実態把握を行っている。

2017年度はU A ゼンセンとして第1回目の「組合員意識調査」を実施した。調査用紙は「正社員用」「短時間および派遣組合員用」の2種類を用意し、それぞれ組織現勢の2%を目途として調査票を配布した。最終報告は9月の大会を予定している。また、流通部門では2016年に「パートタイム労働者意識調査」を実施した。概ね3年ごとに実施している。パートタイム労働者、正社員ともに15,000枚を配布。

### 2) 総務、財政

U A ゼンセン会費については、週労働時間に基づき短時間A（週30時間以上）、B（週20時間以上30時間未満）、C（週20時間未満）の区分を設定している。

## 2. U A ゼンセン「短時間組合員」の実態・区分の共有化

### (1) 呼称・名称・分類

U A ゼンセンの「短時間組合員」は、「呼称・名称・分類等」でみると、概ね以下の区分に分類できる。ただし、記載の区分での組織現勢調査は行っていないため実人数は把握できていない。

契約社員（有期／通常の労働時間／直接雇用）
パートタイマー（有期・無期／短時間／直接雇用）
派遣社員（有期／通常の労働時間／雇用関係と指揮命令関係が異なる間接雇用）
嘱託社員（定年後再雇用を想定）
請負（勤務先である発注者と請負労働者の間には雇用関係がない）

※2017年度UAゼンセン組合員意識調査速報によると、雇用形態を「パート」と回答した人が「短時間および派遣組合員」のうちの82.5%、「契約・期間・嘱託社員」が9.1%、「定年後の再雇用・勤務延長社員」が1.0%、「登録型の派遣社員」が0.5%、「業務請負会社の社員」が1.9%だった。

## (2) 属性・働き方

### ① 組織現勢

UAゼンセンの会費納入区分による組織現勢は以下のとおり。

部会別にみると、短時間組合員が多い順に「スーパーマーケット」(流通部門)約25万人、「GMS(総合スーパー)」(流通部門)約21万人、「フードサービス」(総合サービス部門)約11万人となっている。

<短時間A・B・Cの内訳> (2017.5.18 ⑦中執)

	正社員	短時間A	短時間B	短時間C	短時間計	計
男性	493,499	76,699	45,358	53,493	175,550	669,049
女性	226,977	224,686	321,828	226,854	773,368	1,000,345
計	720,476	301,385	367,186	280,347	<b>948,918</b>	<b>1,669,394</b>
(構成比)	43.16%				56.84%	

※短時間A組合員 週労働時間30時間以上  
 短時間B組合員 週労働時間20時間以上30時間未満  
 短時間C組合員 週労働時間20時間未満

<参考> UAゼンセンの組織現勢の推移

	2012	2013	2014	2015	2016
正社員組合員 (前年増減)	704,463	708,668 +4,205	721,163 +12,495	725,116 +3,953	719,826 -5,290
短時間組合員 (%) (前年増減)	708,211 (50.1%)	744,788 (51.2%) +36,577	797,137 (52.5%) +52,349	847,805 (53.9%) +50,668	927,911 (56.3%) +80,106
計	1,412,674	1,453,456	1,518,300	1,572,921	1,647,737

※各年度定期大会で報告された数字

### ② 労務構成・賃金・労働時間

UAゼンセン2016年度賃金実態調査によると、パートタイム労働者の平均年齢は約45歳、勤続年数は約6年。月間平均労働時間103.4時間、平均時給943円、月間所定内賃金97,400円となっている。

2016年流通部門パートタイム労働者意識調査によると、パートタイム労働者(男女計)の1日の契約時間は、7時間未満50.6%、7~8時間未満42.2%。1週間の契約(所定)労働時間は32~40時間未満33.3%、派遣社員では40~48時間未満が55.2%でトップ。1週間の出勤日数は、5日が78.6%、契約社員では82.7%。

同調査によると、年収はパートタイム労働者で103万円~130万円未満、契約社員で200万円~250万円未満がボリュームゾーン。

### ③ 職種(主な業務)

流通部門の上記調査によると、「レジ」「接客・販売」「商品補充・商品加工」に従事するパートタイマーで9割を占める。契約社員の場合は「接客・販売」だけで8割以上となっている。

## (3) 組織現勢・意識調査等に基づく主なタイプ

正社員以外の雇用労働者は、契約社員、パートタイマー、派遣社員、嘱託社員と様々

な呼称で呼ばれているが、U Aゼンセンの短時間組合員の中で最も多い組合員は、雇用契約期間が有期、労働時間契約は通常労働者より短く、給与算定が時間単位方式の直接雇用の労働者、いわゆるパートタイム労働者である。また、過去の意識調査等から、既婚の女性で103万もしくは130万円の年収で就業調整している組合員がパートタイム組合員の過半程度いると推測できる。

2018年4月より、5年以上継続して雇用されている有期雇用労働者は本人の意思により無期雇用への転換（申し込み）が可能となることから、今後、無期雇用のパートタイム労働者が増えることが想定される。

### 3. 環境認識（短時間労働者全体）

「2025中期ビジョン」では、めざす社会の実現にむけて「一人ひとりが、心豊かに生きていくために安心を築く」ことに挑戦する（挑戦3）とし、「シビアケース（深刻事例）を撲滅する」としている。

短時間労働者を取り巻く環境は、政治・経済・社会の変化にともない、時代によって変化してきている。特に「非正規雇用で働くシングルマザーの増加と貧困化」「非正規雇用労働者の兼業の増加」「若年層の非正規化」「高齢（35～54歳）フリーターの増加」「65歳以上の非正規雇用の増加」等は各種調査等からも明らかになってきている喫緊の課題である。

#### （1）非正規雇用者数の推移

「労働力調査」（2016年）によると雇用者（役員を除く）は2016年平均5,372万人で前年比88万人の増加となった。このうち正規の職員・従業員<sup>4</sup>は3,355万人で前年比51万人の増加。非正規の職員・従業員は2,016万人（37.5%）で前年比36万人の増加となり、2009年に前年より減少して以降、増加傾向が続いており、2017年2月に前年同月10万人（0.5%）減で15か月ぶりの減少となったが、3月4月と再び増加傾向となっている。正規の職員・従業員数は前年同月比29か月連続で増加している<sup>5</sup>。

#### （2）短時間労働者の就業に関わる課題

##### 1）新卒・短時間労働者の解消

文科省「学校基本調査」（2016年）によると、大学卒業者で「正規の職員等でない」就職者は、ここ数年3%程度で推移している。アルバイトなどの一時的な仕事と合わせると、非正規で働く人は大卒者の4～5%、約3万人程度いる。

##### 2）非自発的（不本意型<sup>6</sup>）・短時間労働者の解消

非正規雇用に就いた理由を男女別にみると、「不本意型」（「正規の職員・従業員の仕事がないから」）は、男性で25.2%、女性で11.1%、男性は1番目、女性は4番目の理由であった（2016年労働力調査）。男性に比べて女性の割合が低いのは、家庭との両立、子育て・介護との両立等から自発的に短時間労働を選んでいる人が多いからと

<sup>4</sup> 「労働力調査」の用語解説によると、『会社、団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分した。なお、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章している。』とされている。

<sup>5</sup> 「労働力調査」2017年4月分速報

<sup>6</sup> 「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年1月28日 厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部）によると「不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）」としている。

思われる。<sup>7</sup>

### 3) 一旦退職後の非自発的・短時間労働者の解消

2016年度版「男女共同参画白書」によると、第1子出産を機に約6割<sup>8</sup>の女性が離職する傾向が続いている。正規職員では約半数が就業継続しているが、パート・派遣では約2割となっている。

就業構造基本調査によると、育児をしている25～49歳の無業の女性の就業希望の状況を見ると、6割が仕事をしたいと回答している。女性の非正規雇用率は平成27年には56.3%となっており、パートタイム・派遣等で再就職した女性が多いと思われる。

総合人材サービス企業アデコの2016年調査「女性の再就職・復職に関する調査」では、再就職の際、重視したことを複数選択で聞いているが、ワーキングマザーは、「勤務時間や勤務日数」が他の項目を大きく引き離し、42.3%でトップになっている。これも、パート等の雇用形態に再就職する理由と思われる。

### 4) 高齢者短時間組合員の雇用・労働条件の納得性の追求

「労働力調査（詳細集計）平成28年（2016年）平均（速報）」によると、非正規の職員・従業員を男女・年齢階級別にみると、男性は2016年平均で65歳以上が162万人（25.0%）と最も多く、次いで多いのが55～64歳で150万人（23.1%）だった。非正規の職員・従業員の割合は65歳以上だけが增加している。「平成28年版高齢社会白書」（内閣府）によると、男性の場合、60歳を境に非正規職員・従業員の比率が上昇する。55～59歳で14.3%であるが60～64歳で57.1%、65～69歳で74.4%と大幅に上昇している。女性の場合は男性と比較して上昇幅は小さいものの、やはり60歳を境に非正規職員・従業員比率は上昇している（平成24年就業構造基本調査）。

### 5) 自発的短時間労働者の労働条件とワークモチベーションの向上

「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関する報告書」（平成26年度厚生労働省委託事業）では、「賃金や諸手当について、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った支給基準とし、人事評価・キャリアアップにおける評価制度とも連動させた仕組み、すなわち、パートタイム労働者の能力、勤務態度等に関する評価を行い、その結果を賃金決定に反映させる制度の運用が、パートタイム労働者の公平感、モチベーション向上に寄与すると考えられる」としている。

厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」によると、将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）について、正社員に実施していると回答した事業所35.3%に対してパートに実施しているのは9.2%、「自己啓発費用の補助」を正社員に実施していると回答した事業所29.4%に対し、パートに実施しているのは10.5%にとどまっている。

### 6) 短時間組合員の個別事情に対応する個別相対労働条件の柔軟な対応が必要

#### ① ひとり親

「平成23年度全国母子世帯等調査結果」（最新調査は平成28年11月に実施）によると、就業している母子世帯の母の調査時点の雇用形態は、「正規の職員・従業員」が39.4%、「パート・アルバイト等」が47.4%となっている。平均年間収入（平

<sup>7</sup> 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」によると、パートを選んだ理由で多かったのは（複数回答）自分の都合の良い時間（日）に働きたいから（55.8%）「勤務時間・日数が短いから」（35.2%）「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けない」（13.9%）。

<sup>8</sup> 厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」（平成28年9月15日公表）によると、第1子出産後の就業継続者の割合は、2005～09年の29.0%から2010～14年の38.3%へと10%ポイント近く上昇した。

成 22 年) は 291 万円で母自身の平均年間就労収入は 181 万円となっている。平成 25 年国民生活基礎調査によると、ひとり親家庭の相対的貧困率は 54.6%と高い水準となっている。

UAゼンセン 2017 年度組合員意識調査(速報)によると、パートタイマー・派遣等のシングルマザーは 6.3%、正社員女性では 3.6%だった。

## ② 兼業・ダブルワーク

多くのシングルマザーは経済的に苦しく、ダブルワークやパート、アルバイトの掛け持ちを行っているものも少なくない。エン・ジャパン株式会社が実施した「2017 年版ダブルワーク意識調査」(3,232 名から回答)によると、ダブルワーク経験者は 59%と、2008 年の調査開始以来最高値となり、雇用形態別では「派遣社員」「契約社員」「アルバイト」の 4 人に 1 人が現在ダブルワークをしている。

## 4. 中期ビジョン実現のために～短時間組合員を取り巻く政策・制度面の課題

政策・労働条件面の課題については、労働条件委員会、政策委員会の中で議論を行っている。2017 年度においては、「2017 労働条件闘争における取り組み」「UAゼンセン労働政策」「UAゼンセン重点政策」の議論の中で、短時間組合員に関わる政策・労働条件の課題について検討してきた。

以下、「2025 中期ビジョン」が掲げる「挑戦」の中で特に短時間組合員の政策・労働条件に関わるものについて、問題解決につながる取り組みを展開できるよう、これまでの議論のなかで出された様々な課題を整理し共有化する。

<p>※中期ビジョンの「挑戦」の中で特に短時間組合員の政策・労働条件に関わるもの(素案)</p> <p>(挑戦 1 : 一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を發揮し、十分な生活を営める雇用をつくる)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・雇用形態や労働時間の違いなどによる不合理な格差を是正し、同一価値労働・同一賃金をめざした、均等・均衡処遇の実現に向けて、雇用法制、税制、人事処遇制度の確立に取り組む。</li><li>・底上げ、格差是正に力点を置いた労働条件改善を推進する</li><li>・個人のライフプランやライフサイクルに応じて、フルタイム、パートタイム勤務を選択でき、十分な生活が営める雇用の実現に向けて取り組む</li></ul> <p>(挑戦 2 : 持続可能で魅力ある産業をつくる)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・産業(業種・業態)における人材育成の充実(産業労使による能力開発、評価の取り組み。労使によるインターンシップ受け入れの拡大等)に取り組む。</li></ul> <p>(挑戦 3 : 一人ひとりが、心豊かに生きていくための安心を築く)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・全世代支援型の社会保障の実現など、連合の「働くことを軸とする安心社会」実現に向けて取り組む。</li><li>・組合員のニーズに対応した共済制度の改善・開発や、労働者福祉事業との連携により、相互扶助制度を拡充する</li><li>・セーフティネットとしての最低賃金機能の拡充に取り組む</li></ul> <p>(挑戦 4 : 人のつながりや助け合うことを基盤に、持続可能で安心できる地域社会をつくる)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・生活者、働く者の視点から、地域特性を生かした安心して幸せに暮らせる地域、地域のネットワークづくりに対し提言する。</li></ul>
--

### (1) 安心して幸せに暮らせる地域ネットワーク(まちづくり活動と連動)

#### 1) まちづくり活動への参加を通じた労働組合と地域とのつながりの構築

雇用形態に関わらず地元に着目した組合員は、自治体・自治会、PTA等の地域活動に関わっている確率が高い。「転勤がない」「主婦である」等の短時間組合員も同様である。短時間組合員の意見を反映していくことで、労働組合と地域のつながりやネットワークをつくることのできるのではないか。

## 2) 地方議員と連携した地域の活性化

特に問題となっている保育所、学童保育、介護施設等の整備にあたっては、地方議会を動かすことが必要となってくる。当事者である短時間組合員の地域のニーズを集約し、地方議員と連携して取り組むことでそれらが整備されていけば、U Aゼンセンを身近に感じ、活動への参加が広がるのではないかと。

## (2) 働き方に公正な政策・制度（「重点政策」と連動）

### 1) 税と社会保険

「働き方改革実行計画」の中で、「パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備」として、所得税の丁寧な見直し、社会保険のさらなる適用拡大、配偶者手当の労使の議論等が盛り込まれている。働き方、雇用形態に公正な税・社会保障制度が求められているのは均等・均衡処遇の実現を目指す中で自然の流れであるが、これまでの制度のメリット・デメリットを検証し、当事者の意見も取り入れ、国民年金の第3号被保険者や所得税の配偶者控除のあり方についての検討も含め、制度の在り方を検討・提案していく必要がある。

### 2) 職業能力開発（一部労働政策と重複）

社会保険の適用拡大や有期雇用契約の無期雇用への転換制度等の法改正により、無期雇用化、正社員化を見据えた教育体系の導入が進んでいく中で、職務に必要な教育のみならず、雇用形態の区別を超えた社内外の教育体制の確立が必要ではないかと。

妊娠・出産・育児・介護等により退職した者に対する再雇用制度の導入の検討と同時に、社内外の制度を活用しての学び直し（リカレント教育）の機会の提供も必要ではないかと。

職業能力開発は、公的な制度と企業内制度を両輪として整備していく必要がある。

### 3) 子育て、介護施策

子育て・介護に関わる短時間組合員は多数いると思われる（今後、組合員意識調査等で検証していく）。勤務形態（就業時間・曜日）に関わらず預けられる保育所の整備はもとより、育児・介護・看護と両立できる働き方、環境の整備が求められる。

## (3) 一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用（「労働政策」と連動）

### 1) 安定し公正な雇用のもと、一人ひとり誰もが自分の能力を発揮できる職場

#### ① 雇用期間や働き方の違いによる不合理な格差のない職場

U Aゼンセン労働政策では「有期・無期といった雇用期間や労働時間、勤務地選択の違いによる不合理な格差のない職場をつくる。無期雇用による安定雇用を基本とし、有期契約は仕事自体の必要な期間が有期の場合に限定されるものとするべきである」としている。

有期契約からの無期転換制度については2018年4月から法律上申し込みが可能となるが、各種調査によるとまだ周知が十分とは言えない<sup>9</sup>。制度導入についても、2017労働条件闘争までに制度導入できた組合は調査上、約50組合程度にとどまっている。また、無期雇用化にあたり会社が転勤を伴う配置転換がある等の新制度を導入しよ

<sup>9</sup> 株式会社アイデム人と仕事研究所の「無期雇用転換に関する調査」（2017年3月）によると、現在の勤務先から説明や周知をされたか聞いたところ、「パート・アルバイト」では94.7%、「契約社員」では82.9%が周知・説明を「されなかった」と回答。

うとする動きも数件見受けられた。企業労使で十分に検討したうえで制度の導入を図る必要がある。

## ② 労働時間や勤務地などの働き方の転換制度

無期雇用への転換制度のスタートと人手不足感を背景に、労働時間や勤務地などを限定した働き方への転換制度（多様な正社員制度）の導入を検討し始めた労使も見受けられる。厚生労働省もパンフレット等を作成し普及に努めている。制度の整備・導入にあたっては、現場の短時間組合員の意見を尊重した制度となるように十分な議論を重ねる必要がある。出産・育児等で退職した労働者の復職制度についても、検討が必要である。

## ③ 派遣労働

派遣労働者の処遇改善の取り組み等については、別途調査・分析が必要。

## ④ 一人ひとり全労働者の能力開発

職業能力開発促進法では、労働者が主体的に職業能力の向上を行うこと、ならびにそれを企業が支援することが努力義務とされている。「定型的・補助的業務で働くことを望む者等の能力開発を進めることにもプラスの外部性があり、企業の生産性の向上につながる面もある<sup>10</sup>」ため、一人ひとり全労働者の能力開発計画を策定し運用することが必要である。

## ⑤ 仕事内容、進め方に発言できる職場

QCサークル活動等への参加を通じ、短時間組合員も参加できる、仕事の内容や進め方について職場ごとに話し合う機会を作る必要がある。適切に就業時間内に効果的に行われるよう社内ルールを整備することも必要である。

## 2) 安定した生活、働きがいとワーク・ライフ・バランスを保障する賃金

### ① 均等・均衡処遇（賃金制度、一時金、退職金）、同一価値労働同一賃金

UAゼンセンは「運動の基本」の中で、「賃金については、2つの原則である『生活を十分に保障する賃金』『同一価値労働同一賃金』を基本とし、働きがいのもてる賃金水準の確立をめざす」こととしている。また、中期ビジョンにおいて「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」ことを掲げている。そのためには、職務内容に加えて、働く時間、転居の有無等を希望に応じて選択できる、ワーク・ライフ・バランスを支援する処遇制度をつくっていくことが必要である。職務内容、働く時間、転居の有無等を希望に応じて選択できるようにするには、その選択と賃金が見合っていることが必要である。労働条件面では、一時金、退職金、労災付加給付、福利厚生等も考えなくてはならない。

2016年12月、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を示し、2017年3月には「働き方改革実行計画」が発表された。この秋にも改正法案が国会に提出される予定である。法案審議を見守るとともに、職場においてどのように賃金を比較するか、制度整備・変更が必要な場合どう対応するか等、早急に検討し提示する必要がある。

### ② 共助を生かす福利厚生

福利厚生制度は、個々人の選択の自由、利用機会の公正性を踏まえ設計されるべきである。ライフスタイルの多様化を踏まえ、共助と公平性のバランスをとるためにカフェテリアプラン等の活用も検討する。制度の趣旨に応じ、労働内容や働き方

<sup>10</sup> 厚生労働省「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」（2012年12月21日）

の違いにより均等・均衡をはかることが必要である。

また、企業内の福利厚生を補うべく、UAゼンセン共済、各種相談ダイヤルの他労働福祉団体等の積極的活用を促す必要がある。

### 3) 心身健康でワーク・ライフ・バランスを保障する労働時間と働き方

#### ① 年次有給休暇

職場の人手不足感が改善しない中で、パートタイマーも社員同様に年次有給休暇をとりにくくなっているという声がある。社員と等しく取得促進に努める必要がある。また、失効年休を積み立て、私傷病の際に使えるようにするなど、社員同様の制度を求める声もあがっている。

#### ② ワーク・ライフ・バランスを支える各種休暇、短時間勤務制度

育児・介護休業制度をはじめ、健康や生活上の必要に応じて取得できるよう、短時間・有期契約労働者でも取得しやすい制度確立と周知が必要である。

#### ③ 法定外休暇の制度化

慶弔休暇などニーズが高い制度については短時間組合員にも導入が求められる。ただし、短時間労働者の取得基準など、考え方を示す必要がある。

#### ④ 兼業による長時間労働化

政府の「働き方改革実行計画」の中で「副業・兼業の推進」が掲げられていることから、今後、具体的な対応が求められると想定される。長時間労働はもとより時間外や休日のサービス残業など、労働基準法違反が発生している可能性も鑑み、実態調査と、調査に基づく対応の検討が必要である。

#### ⑤ 深夜労働

短時間労働を兼業し深夜に及ぶまで長時間働いたり、深夜専業で働いている短時間労働者が増えている。実態を調査し、健康と安全面を最優先して対策を講じる必要がある。

#### ⑥ テレワーク・クラウドワーク

働き方としては課題も多いものの、時間の制約がある労働者にとってはニーズもある。「働き方改革実行計画」で取り上げられていることから、組織化も含め、今後、労使の対応が必要である。

### 4) 安全で健康に働くことができ、心身の健康につながる職場

#### ① 健康診断

現行は、契約期間、週所定労働時間によって、健康診断が義務付けられていない区分がある。特に、社員の労働時間の1/2（週20時間未満）の短時間労働者には実施根拠規定がない。短時間労働者に対する健康診断の義務化を進めるとともに、キャリアアップ助成金（健康診断制度コース）を活用するなど金銭面（出勤扱いにすること等）も含め、実施を促す必要がある。

#### ② 安全教育

UAゼンセンの「労働災害発生状況調査（2016年）」によると、業務災害、通勤災害ともに、短時間組合員の休業者数が社員を大きく上回っている。通勤災害では死亡4名のうち3名が短時間組合員だった。一方で、平成27年「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、安全衛生教育を受けたパートタイム労働者は56.1%、安全衛生活動に参加したパートタイム労働者は53.0%となっており、正社員と比べると低い状況である。年齢層・職種等の短時間組合員の实態から発生状況を分析し、早急の整備が求められる。

### ③ メンタルヘルス

平成 28 年度厚生労働省委託事業「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、「パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴」を複数回答で選択してもらった結果、「正社員や正社員以外（パート、派遣社員など）など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場」が 19.5%で 4 番目だった。雇用形態を問わず「職場の人間関係」が退職理由の上位にあげられている<sup>11</sup>ことにも留意して組む必要がある。

## 5) 信頼ある集団的労使関係、人を大切に経営、企業の社会的責任

### ① 労使協議の充実

賃上げ交渉に短時間組合員の代表が出席し意見を述べている組合も少しずつ増えている。雇用形態や属性に基づく意見を反映させる仕組みについて、さらに提案していく必要がある。

## (4) 政策・労働条件の立案・提案・推進

### 1) 労働条件闘争

短時間組合員の処遇改善に向けて、労働条件闘争等を中心に取り組み、処遇改善が図られているが、実態調査と把握に基づいた取り組みとなっていない。昇給制度や賃上げの仕組み等については、現在事例収集中。現在の「正社員」「短時間組合員」の区分による闘争方針ではカバーできない雇用形態もあるため、今後の検討が必要。

賃金闘争について、要求策定にあたり、改めて「パートタイマーの賃金改定」について研究・分析する必要がある。パートタイマーの場合、「雇った数だけ辞めていく」とも言われており、また、半年契約が多く昇給も年に 1 度とは限らないため、総原資の計算が難しい。事例を収集して提示し、実態を明らかにする必要がある。

### 2) 政策・制度の立案・提言機能の強化

政策・労働条件局と組織内議員が連携し、委員会等国会での質問や要請行動につなげている。現在は課題ごとにその時々に対応しているが、今後は、短時間組合員の視点での政策提言を検討していく必要がある。特に、「働き方改革実行計画」の実現で解消できる課題も多く、連合および組織内国会議員との連携が必要である。

政策・制度の実現のためには、本部・部門・支部が一体となって取り組む体制が必要である。

### 3) 審議会等を通じた意見発信

厚生労働省労働政策審議会の各分科会に委員を推薦することで意見反映を行っているが、連合としての参加であり、短時間組合員が過半を占める U A ゼンセンとしての意見反映は十分ではないと思われる。

特に、法定最低賃金の取り組みについては、短時間組合員の賃金に与える影響が大きい。高い水準で企業内最賃協定締結を促進することで、特定最低賃金だけでなく地域別最低賃金の審議会審議にも影響を与えることができる。審議会での取り組みと企業内最低賃金の締結を並行して進めていく必要がある。

### 4) 政治との関わり

2016 年参議院選挙後に実施した「組合員政治意識総合調査」では、正社員以外の組合員は労働組合以外の情報網を持ち、選挙の際には他のアクターからのアプローチも頻繁に受けていることが見えてきている。

単組・都道府県支部においては、雇用形態に関わらず政治活動への参加を呼び掛け

<sup>11</sup> 厚生労働省「平成 27 年雇用動向調査結果」

ている。雇用形態別に対応した方がより参加・参画が進むのか、今後検討が必要。  
政治と無関係で生活することはできないことを改めて周知していくことも必要。  
また、まちづくり政策の視点からも、地方議員と関わる場を積極的につくっていくことも必要である。

## 5. 短時間組合員についてのU Aゼンセン運動の課題

運動・活動面の課題については、これまで中央執行委員会、都道府県支部長会議、部門事務局長会議等の機関会議や調整会議、組織委員会、中小労働委員会等の各専門委員会でそれぞれ議論されてきた。これまでの議論のなかで出された様々な課題について、短時間組合員に関する政策・運動を「U Aゼンセンの主要な1つの柱」という視点で、問題解決につながる取り組みを展開できるよう、課題を整理し共有化する。

### (1) 参加・関与のしくみ

#### 1) 短時間組合員の参加・関与を深める施策の整理（本部・部門・支部活動）

2025 中期ビジョンでは、「U Aゼンセンは、パートタイマー、派遣労働者、契約社員等有期契約労働者などの多様な労働者が半数以上を占めている組織である。いわゆる非正規雇用の処遇面の課題に対して、当事者として取り組む責任と役割を果たしていく。そのため、多様な働き方をする者の参加、関与をさらに進め、すべての働く者の経済的、社会的地位の向上をめざし、労働組合として先駆的な役割を果たす。」としている。

##### ① 機関会議等への参画

定期大会・中央委員会等の機関会議においては、短時間組合員が出席しやすい運営になっていないことが課題である。場所、開催時間、代理出席（1日目と2日目で交代、等）など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した運営が検討課題となっている。また、定期大会等に参加できないとしても、短時間組合員の意見が反映できる仕組みをつくる必要がある。

##### ② 組織強化（コミュニケーション集会など）

U Aゼンセンでは、よりダイナミックな運動展開のために、雇用形態に関係なく、組合活動、産別の活動への参加の第一歩として参加しやすい内容でのフォーラムや、産別運動に触れてもらうことを目的としたコミュニケーション集会等を企画・実施している。しかしながら、現状は、特に週労働時間が短い（短時間B・C）の組合活動への参加が難しい。

コミュニケーション集会<sup>12</sup>については、支部・分会登録がない組織も対象にしており、短時間組合員も多く在籍していると思われるが、都道府県支部における開催実績は交付金支給対象の行事だけでも2016年度で31支部82回であり、短時間組合員の参加については集約できていない。

U Aゼンセン主催の行事のみならず、組合主催のものについても、参加者の固定化が課題となっている。「リピーターはもう一人連れてくること」と開催案内に記載しているなどの工夫事例を集め提示することも必要である。

##### ③ 教育・文化活動（セミナー・レクなど）

<sup>12</sup> コミュニケーション集会の開催主旨…震災など緊急時の状況把握。支部・分会など未登録事業所にもU Aゼンセン170万の地域活動の参加機会を提供

現状では、都道府県支部「暮らしフォーラム」と流通部門「暮らし座談会」「パートタイム交流集会」においては開催趣旨や対象およびプログラムが重複しており、解消のための整理が課題である。「暮らしフォーラム」の全支部での実施をめざし、ブロックでの実施とすみ分ける必要がある。特に「暮らし座談会」は、日常的な政治活動の意味合いも持っている。

#### ④ U Aゼンセン共済・生活応援事業

共済制度の周知・説明が短時間組合員にまで十分には行きわたっていない。直接組合員に触れ、コミュニケーションなしには加入者が増えない活動であることを踏まえ、説明会・勉強会を増やすなど、組織強化および組合員の生活改善のツールとして活用し、身近な活動としていく必要がある。

短時間組合員は生活に密着しているため情報に敏感である。まる得情報をクーポン雑誌にする、U Aゼンセンカードの割引対象を広げる、W a o nやナナコと連携するなど、生活に密着したサービスを充実させることで関心が高まるのではないかと。

また、配偶者の人事異動により転居した場合のパートタイマーの再就職先の紹介などもニーズがあるのではないかと。

#### ⑤ 男女共同参画運動との連携

U Aゼンセンの短時間組合員の約8割は女性であるが、担当局間の連携はまだ不十分である。これまでの取り組みを精査し、連携・分担ができるようにすることが課題である。

#### ⑥ 専門委員会の設置状況

現状、短時間組合員について専門委員会を設置しているのは流通部門、総合サービス部門であり、本部には雇用形態に特化した専門委員会は設置されていない。課題ごとにそれぞれの専門委員会で検討している。

都道府県支部においては、1支部で設置されているが、担当局から議題を提供して議論することは要請していない。

#### ⑦ 調査活動の整理・充実

本部で実施している労働条件に関する調査については、現在、詳細の分析に至っていない。連合が実施する調査との重複を避けるよう調整中であるが、部門の調査および厚生労働省等政府や関係団体が実施する調査も含め、今後の活動の検討に資する調査分析ができるよう早急に対応が求められる。

#### ⑧ 労働福祉団体の諸制度

これまでの労働者自主福祉運動（主に労金運動、全労済運動）の中心は正社員組合員であり、短時間組合員の認知度は低い。組合員になり、共助による安心と豊かさを享受してもらうことも労働運動の目的の一つである。そのためには、短時間組合員に向けての教育・宣伝とその声を反映したサービス開発が必要になっている。

### 2) 単組活動のサポート

短時間組合員に限らず、組合員に最も身近な教育・文化活動など組合活動全般の参加の第一歩のカギは単組活動にある。短時間組合員に限らず、より幅広い運動参加を目指すには、単組活動面の充実とサポートする産別活動とのしっかりとした機能分担や連携がポイントとなる。

都道府県支部書記局に対して、短時間組合員に関する政策・運動面の課題について、丁寧で分かりやすい器材等を提供し、オルグしやすいよう支援していくことが必要である。

例えば、就業規則・労働協約の見直し、U Aゼンセン労働政策が提起する賃金制度への見直し、法改正、助成金等の制度の周知、等に活用できる資料・器材の開発など。

### 3) 連合との連携

連合においては「非正規労働」の担当部署として「非正規労働センター」が設置されているが、組織化等、主に未組織労働者も含めた運動面を担当しており、政策・労働条件の課題については、総合政策局・総合労働局が担当している。また、連合においていわゆる「非正規」労働者は未組織の労働者も含んでいる。よって、課題によって連携する部署が変わってくる。

## (2) 「短時間組合員」の視点からの社会への意見発信

### 1) 組織拡大を含めた社会への政策発信

サービス経済化は頻繁な労働移動と雇用形態の多様化を生んでいる。一方で、多様化した労働者が基幹労働者化しており、企業活動を根底から支えている。事業所における労働組合の過半数代表制を担保するためにも新規の組織化はもとより、アルバイトや雇用保険対象外の労働者の組織化にも積極的に取り組み、多様化した労働者を組織化する最大の「当事者」産別として、組織化の必要性を内外に発信していく必要がある。

### 2) 短時間組合員の取り組みを社会に発信する取り組み

ニッポン一億総活躍プランに「非正規ということばをなくす決意」と盛り込まれ、働き方改革実現会議の中でも「非正規雇用の処遇改善」については主要テーマの一つとなった。日本経団連も 2017 年版「経営労働特別委員会報告」で「『非正規』に代わる新しい呼称を考える必要がある。」として具体的に提案している。

そのような状況の中で、U Aゼンセンに対しいわゆる「非正規」労働者の労働組合の取り組みについての取材が増えており、可能な限り対応しているが、大きく取り上げられることはこれまではあまりない。社会的発信において何が効果的かを見極めて展開する必要がある。

## 6. 「1つの柱」にするための方策の検討と具体化

### (1) 雇用形態の区分

方策を検討する「正社員以外の組合員」としては、現状、最も多いとされる「パートタイム労働者」、「パートタイマー」とともに統一賃闘の集約対象である「契約社員」(有期雇用契約労働者)、派遣労働者(雇用契約先と勤務先が異なる雇用形態)、定年後再雇用の嘱託社員、を主な組合員とする。

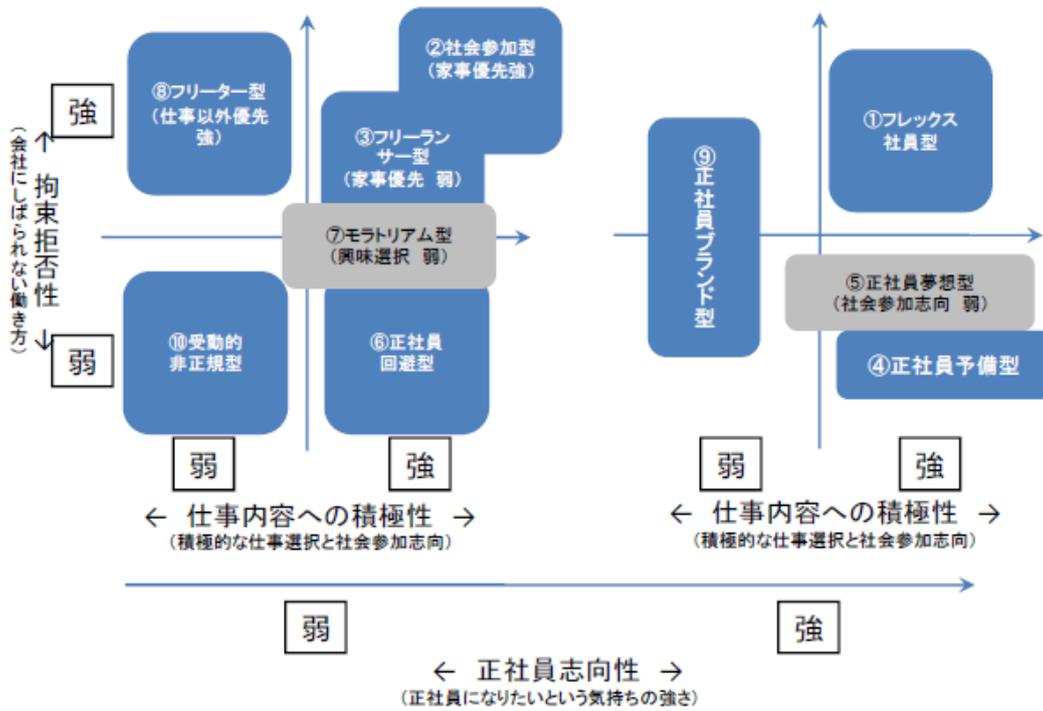
パートタイム労働者については、これまで流通部門では、「仕事への積極性」「正社員願望の有無」「拘束性の受け入れの有無」により分類し分析してきた<sup>13</sup>。今後もその分類をベースに検討を進める。契約社員、派遣労働者については、労働契約法および労働者派遣法の改正にともなう対応を当面の課題として取り組む。

「非正規」ということばはいかがかという意見や、「正社員組合員」「短時間組合員」という二分化でいいのかという意見もある。無期転換や限定正社員制度の導入でさらに多様な正社員が増える。それらを踏まえて、区分やことばの使い方の明確化について、今後検討が必要である。

<sup>13</sup> 流通部門『パートタイム労働者意識調査』

## 非正規の就業選択意識の類型

「2016年流通部門パートタイム労働者意識調査」(社団法人国際経済労働研究所)より



### 全体の傾向

	フレックス社員型 (%)	社会参加型 (%)	フリーランサー型 (%)	正社員予備型 (%)	正社員夢想型 (%)	正社員回避型 (%)
パートタイム労働者(前回)	3.7	16.7	8.2	4.6	1.3	24.4
パートタイム労働者(今回)	3.6	18.6	10.3	3.4	0.6	21.3
契約社員(今回)	5.2	3.3 ↓↓	5.9	11.4 ↑	4.0	30.4 ↑
	モラリアム型 (%)	フリーター型 (%)	正社員ブランド型 (%)	受動的非正規型 (%)	(参考)ニート型 (%)	
パートタイム労働者(前回)	5.1	6.1	3.5	25.1	1.2	
パートタイム労働者(今回)	5.6	7.4	3.5	24.6	1.1	
契約社員(今回)	6.4	2.3	5.2	25.5	0.4	

↑/↑↑: 前回調査と比較して5%/10%以上高い

↓/↓↓: 前回調査と比較して5%/10%以上低い

## (2) 方策の検討と具体化の方向性

### 1) 均等・均衡処遇の実現 (挑戦1)

均等・均衡処遇の実現とともに、短時間組合員の労働条件の向上を図る。その中で、正社員組合と同等にすべき労働条件と均衡とすべき労働条件などの区分をして実現を図る。将来的には、自発的短時間労働者のみの就労構造をめざす。

- ① 同一価値労働同一賃金をベースとし労働内容・労働時間・働き方の選択に見合う処遇を実現できる均等・均衡処遇制度を構築するための方策を検討する。
- ② 直接雇用の正社員のまま生涯労働生活を送るために短時間労働・勤務地限定を許容できる制度あるいは限定社員制度を構築する。当面は先行事例を集約し情報提供する。
- ③ 非自発的短時間組合員の解消に向けて、どのような取り組みが可能か、実態の把握・

分析および調査等を実施する。

- ④ 雇用形態によらず安心して働くことができるよう、安全衛生やハラスメント対策等、働きやすい職場をつくるための取り組みを強化する。

## 2) 雇用形態に公正な政策・制度の実現 (挑戦2、3)

組合員を取り巻く社会問題を組合員の問題として受け止め、シビアケース(深刻事例)を発生させることがないよう、実態を把握した上で、政策・制度の国・地方自治体への働きかけや相互扶助制度の確立に取り組む。

また、ニーズ調査、アンケートなどを実施して実態を把握し、短時間組合員の視点で政策立案・提言できるようにしていく。

- ① 性別や雇用形態に公正で全世代支援型の税と社会保障のあり方について改めて検討する。
- ② 組合員を取り巻く社会環境を認識・分析し、政策・制度の改善に取り組む。
- ③ 公助を補う共助・自助について必要な人に情報が行き渡るようなシステムを検討する。
- ④ セーフティネットとしての法定最低賃金制度の今後のあり方について検討する。

## 3) 安心できる地域社会の実現 (挑戦4)

地域のことをよく知っており、また、地域の諸活動に関わっている割合が高いと思われる短時間組合員が「まちづくり活動」や「政策・制度提言活動」により積極的に関わることができる施策を検討する。

- ① 時間的制約が強い短時間組合員が参加しやすい要件(場所、時間、内容、等)での「まちづくり活動」の実施を都道府県支部に要請する。
- ② 政策・制度実現の取り組みにあたっては、短時間組合員の意見も反映できるような仕組みを構築する。

## 4) 組合活動への積極的関与と社会的発信

UAゼンセン全体の課題対応力を向上させ、短時間組合員に関する政策・運動をUAゼンセン運動の主要な1つの柱として進めるため、「参加・関与のしくみ」「政策・運動の社会的発信」について、展開している運動を、より地域中心の活動にシフトできる方策について検討、実施する。

- ① 地域における活動について、本部・部門が支援する体制を整える。本部・部門・支部の役割を明確化する。
- ② 組合員としての自覚を持ち、労働組合の役割について理解し、活動への参加・関与が高い、自発的な短時間組合員を増やすための対応を検討する。
- ③ 短時間組合員の組合役員・職場リーダーを増やすための方策を検討する。
- ④ 内外にむけた社会的発信の方策について、地域の実情を調査し、検討する。
- ⑤ 連合運動における「非正規労働者」の取り組みについて、短時間組合員を組織する最大産別としての関わり方を明確にする。

## (3) 検討と具体化の行程表

本答申で示した「方策の検討と具体化」については、次の運動方針に反映するべく、関係局・部門および都道府県支部との調整を継続する。必要があれば、先行事例の収集と研究やヒアリング、アンケート調査等も実施していく。調整の場として、短時間組合員総合検討会議を部門事務局長会議において必要に応じて実施する。

また、答申内容のダイジェスト版を作成し、周知に努める。

以上