全労連「パート・臨時・派遣などではたらくみんなの実態アンケート」調査報告

全労連パート・臨時労組連絡会は、パート・臨時・非常勤・派遣等々、いわゆる「非正規」雇用で働く人たちを対象に、仕事の実態や要求をつかむための調査を実施した。パート・臨時・派遣等で働く組合員自身が、調査の主人公となり、アンケートに回答するとともに、周囲の未組織労働者に声をかけて、調査に協力してもらった。

【照会先】
全国労働組合総連合
パート・臨時労組連絡会
井筒、栗原
TEL 03-5842-5611

1．調査の目的

パート・臨時労働者の就労の実態と意識を調査し、パート・臨時労働者の労働条件改善運動、均等待遇実現運動を推進するための基礎資料とすることが調査の目的である。第１回調査（2001 年実施）をふまえ、分析にあたっては、雇用形態や勤務形態の多様化、ダブルワーク、若年雇用者などにも焦点をあてる。

2．実施時期

2006 年９～10 月実施

3．調査規模

配布数２万件（組織内１万・未加入者１万）のうち、2007 年３月末までに 11,046 枚を回収した。**（図表１）**
組合員は 5,008 人、組合未加入者からは 5,760 人分を集約した。
分析にあたっては、組合加入の有無と性別が明確なデータを使用した。

回収状況

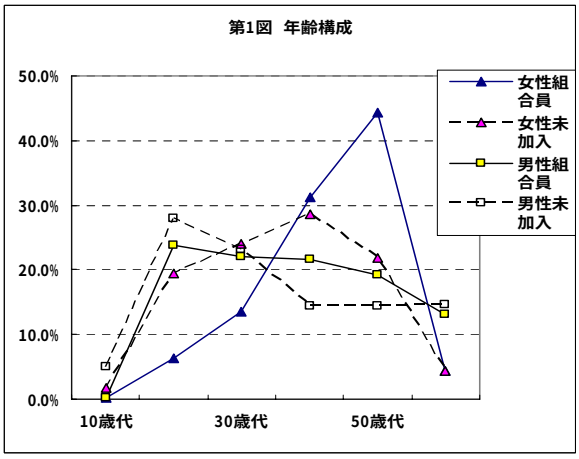
	女性	男性	NA	合計
組合員	4,570	427	11	5,008
	91.3%	8.5%	0.2%	100.0%
未加入者	4,730	1,020	10	5,760
	82.1%	17.7%	0.2%	100.0%
NA	227	50	1	278
	81.7%	18.0%	0.4%	100.0%
合計	9,527	1,497	22	11,046
	86.2%	13.6%	0.2%	100.0%

4．調査対象者の属性

（１）年齢構成

女性組合員は 50 代が 44.3%で最も多く、40 代が 31.2%にこれに続く。両者が全体の４分の３を占めている。これに比して、女性未加入者では 20 代、30 代も 20%前後あり、比較的若年層が多い。**（図表２）**

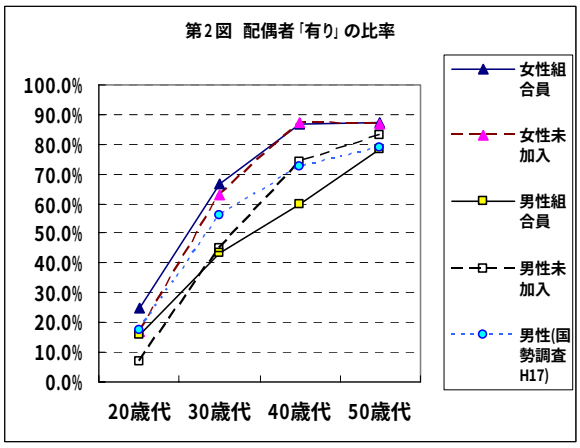
男性組合員では 20 代が 23.9%で最も多く、30 代～50 代が各２割強となっている。男性未加入者でも最も多いのは 20 代の 28.0%で、30 代が 23.2%でこれに続き、40～60 代は 15%程度となっている。



（２）配偶者の有無

女性組合員と女性未加入者ではほとんど違いはなく、「配偶者あり」の比率は 30 代で 65%前後、40 代では 90%弱となっている。**（図表３）**

一方男性の「配偶者あり」の比率は、組合員、未加入者ともに女性を大きく下回っている。30 代では 45%程度であり、過半数は配偶者がいない。40 代になると、比率は高まるが、それでも女性には追いつかず、未加入は 74.3%、組合員は 59.8%にとどまっている。非正規雇用で働く男性にとって、結婚が困難であることが明白である。ただし、50 代になると性別の違いはかなり縮まっている。50 代の男性の場合、非正規となったのが中年をすぎてからであるためと考えられる。



（3）配偶者の就労状況

配偶者の就労状況についてみると、女性の場合、組合員、未加入ともに、夫が「正規雇用」であるケースが多い。その比率を女性組合員でみると、30 代で 68.4%、40 代で 76.5%、50 代で 61.3%となっている。とはいえ、夫も「非正規」のケースも一定割合を占めている。女性組合員 30 代では 17.3%、40 代で 11.0%、50 代で 16.2%、60 歳以上では 28.2%である。女性未加入では 30～40 代の夫も「非正規」の比率は約 11%で、これが 50 代になると 18.7%に増えている。50 代女性では夫が定年を迎え、嘱託などになっているケースも増えてくるものと思われる。**（図表４）**

一方、男性が非正規である世帯では、妻も「非正規」というケースが多い。男性組合員 40 代では 52.7%、男性未加入の場合では 49.1%が、妻も「非正規」就労である。さらに見落とせないのは、妻が「無業」とする割合の高さである。夫婦ともに非正規であったり、唯一の収入が夫の非正規就労といった世帯がかなり広がりつつあることをうかがわせる結果といえる。**（図表５）**

第1表　配偶者の就労状況（女性）

	女性組合員						女性未加入	
	正規雇用	非正規	自営業・家族従	無業・その他	NA	合計	非正規	無業・その他
20歳代	57	8	6	0	2	73	10	4
	78.1%	11.0%	8.2%	0.0%	2.7%	100.0%	6.4%	2.5%
30歳代	284	72	50	6	3	415	83	9
	68.4%	17.3%	12.0%	1.4%	0.7%	100.0%	11.6%	1.3%
40歳代	946	136	134	17	4	1,237	126	15
	76.5%	11.0%	10.8%	1.4%	0.3%	100.0%	10.7%	1.3%
50歳代	1,082	286	205	188	5	1,766	167	75
	61.3%	16.2%	11.6%	10.6%	0.3%	100.0%	18.7%	8.4%
60歳以上	31	44	24	56	1	156	48	58
	19.9%	28.2%	15.4%	35.9%	0.6%	100.0%	29.8%	36.0%

第2表　配偶者の就労状況（男性）

	男性組合員						男性未加入	
	正規雇用	非正規	自営業・家族従業	無業・その他	NA	合計	非正規	無業・その他
30歳代	8	19	4	9	1	41	39	38
	19.5%	46.3%	9.8%	22.0%	2.4%	100.0%	36.4%	35.5%
40歳代	17	29	2	7	0	55	54	25
	30.9%	52.7%	3.6%	12.7%	0.0%	100.0%	49.1%	22.7%
50歳代	28	25	1	10	0	64	58	28
	43.8%	39.1%	1.6%	15.6%	0.0%	100.0%	47.2%	22.8%
60歳以上	14	16	0	19	0	49	68	52
	28.6%	32.7%	0.0%	38.8%	0.0%	100.0%	48.9%	37.4%

（4）同居の家族構成

女性組合員の計の比率でみると、「配偶者」が 75.7%、「子ども」が 70.4%、「親」が 20.7%となっている。女性未加入者では「配偶者」や「子ども」が少なく、「親」が多いがこれは年齢構成の違いが反映したものである。**（図表６）**

男性組合員の計でみると、「配偶者」50.4%、「子ども」41.0%、「親」35.4%となっている。

第3表　同居家族

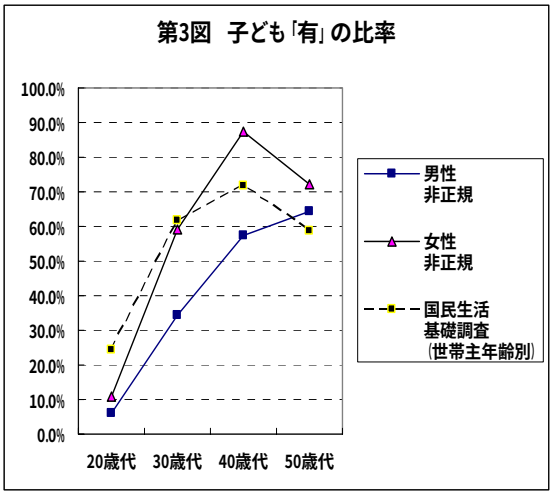
	いない	配偶者	子ども	祖父母	孫	親	兄弟・姉妹	その他	NA	合計
女性	196	3,460	3,218	346	98	947	240	86	35	4,570
組合員計	4.3%	75.7%	70.4%	7.6%	2.1%	20.7%	5.3%	1.9%	0.8%	100.0%
女性	279	2,950	2,674	438	63	1,508	640	115	51	4,730
未加入計	5.9%	62.4%	56.5%	9.3%	1.3%	31.9%	13.5%	2.4%	1.1%	100.0%
男性	66	215	175	33	7	151	65	11	12	427
組合員計	15.5%	50.4%	41.0%	7.7%	1.6%	35.4%	15.2%	2.6%	2.8%	100.0%
男性	161	466	347	112	27	403	225	29	26	1,020
未加入計	15.8%	45.7%	34.0%	11.0%	2.6%	39.5%	22.1%	2.8%	2.5%	100.0%

図表７は、子どもがいる人の比率を、厚生労働省の「国民生活基礎調査（平成 17 年）」の「世帯主」年齢別の結果と比較したものである。女性、男性とも組合員・未加入者を合わせて「非正規」世帯の特徴を検証してみた。

それによると、女性非正規の子ども「有」の比率は、世間相場を上回っているが、男性非正規の場合は、大きく下回ることが確認できた。男性非正規の 30 代で子どものいる人の比率は 34.4%で、厚労省調査より 25 ポイント少なく、40 代では 57.5%で、同調査より 14 ポイント少ない。

男性非正規の場合、婚期の遅れと独身の増加、少子化傾向が顕著であるといえる。

第3図　子ども「有」の比率



（5）業種構成

第4表　勤務先の業種

	建設業	製造業	卸・小売・	金融・不動	運輸・通信	サービス業	放送・映像	医療・福祉	介護	教育	公務	その他	NA	合計
女性	11	55	1,970	11	76	484	20	841	133	246	493	121	109	4,570
組合員計	0.2%	1.2%	43.1%	0.2%	1.7%	10.6%	0.4%	18.4%	2.9%	5.4%	10.8%	2.6%	2.4%	100.0%
女性	89	202	1,201	198	101	426	53	794	176	245	933	184	128	4,730
未加入計	1.9%	4.3%	25.4%	4.2%	2.1%	9.0%	1.1%	16.8%	3.7%	5.2%	19.7%	3.9%	2.7%	100.0%
男性	4	9	75	0	89	46	30	36	10	33	62	20	13	427
組合員計	0.9%	2.1%	17.6%	0.0%	20.8%	10.8%	7.0%	8.4%	2.3%	7.7%	14.5%	4.7%	3.0%	100.0%
男性	117	42	172	5	110	108	56	29	13	70	195	74	29	1,020
未加入計	11.5%	4.1%	16.9%	0.5%	10.8%	10.6%	5.5%	2.8%	1.3%	6.9%	19.1%	7.3%	2.8%	100.0%

女性組合員では「卸・小売・飲食店」43.1%、「医療・福祉」18.4%、「公務」、「サービス業」（各10%強）が多い。女性未加入でも比率は異なるが、多い業種は組合員と同じである。一方、男性組合員では「運輸・通信業」が20.8%でもっとも多く、これに「卸・小売・飲食店」17.6%、「公務」14.5%が続いている。男性未加入では「公務」が19.1%、「卸・小売・飲食店」が16.9%、「建設業」11.5%などとなっている。**（図表８）**

（6）勤務先の仕事内容

第5表　勤務先の仕事内容

	専門・技術	事務職	販売職	営業職	サービス職	運輸・通信	生産・技能	建設・労務	その他	NA	合計
女性	918	673	579	40	875	459	219	109	385	313	4,570
組合員計	20.1%	14.7%	12.7%	0.9%	19.1%	10.0%	4.8%	2.4%	8.4%	6.8%	100.0%
女性	842	1,543	478	40	677	195	268	72	340	275	4,730
未加入計	17.8%	32.6%	10.1%	0.8%	14.3%	4.1%	5.7%	1.5%	7.2%	5.8%	100.0%
男性	81	39	17	6	71	108	20	11	52	22	427
組合員計	19.0%	9.1%	4.0%	1.4%	16.6%	25.3%	4.7%	2.6%	12.2%	5.2%	100.0%
男性	279	93	69	9	124	167	52	44	116	67	1,020
未加入計	27.4%	9.1%	6.8%	0.9%	12.2%	16.4%	5.1%	4.3%	11.4%	6.6%	100.0%

女性組合員では「専門・技術」が20.1%と多く、これに「サービス職」19.1%が続いている。女性未加入では「事務職」32.6%が多い。男性組合員は「運輸・通信」（25.3%）が４分の１を占めている。男性未加入では「専門・技術」が27.4%と多い。**（図表９）**

（7）雇用形態

第6表　雇用形態

	パート	アルバイト	契約	嘱託	非常勤	請負・	臨時	派遣	再任用	準社員	その他	NA	合計
女性	3,125	139	218	324	286	11	272	24	6	41	43	81	4,570
組合員計	68.4%	3.0%	4.8%	7.1%	6.3%	0.2%	6.0%	0.5%	0.1%	0.9%	0.9%	1.8%	100.0%
女性	1,875	1,042	174	166	540	59	393	324	7	25	40	85	4,730
未加入計	39.6%	22.0%	3.7%	3.5%	11.4%	1.2%	8.3%	6.8%	0.1%	0.5%	0.8%	1.8%	100.0%
男性	112	59	49	30	20	32	51	9	1	29	14	21	427
組合員計	26.2%	13.8%	11.5%	7.0%	4.7%	7.5%	11.9%	2.1%	0.2%	6.8%	3.3%	4.9%	100.0%
男性	65	278	122	64	84	154	82	90	7	18	32	24	1,020
未加入計	6.4%	27.3%	12.0%	6.3%	8.2%	15.1%	8.0%	8.8%	0.7%	1.8%	3.1%	2.4%	100.0%

女性組合員は「パート」が 68.4%と過半数を占め、「嘱託」、「非常勤」、「臨時」が７～６%で並んでいる。女性未加入でも多いのは「パート」（39.6%）だが、「アルバイト」が22.0%と多い点に特徴がある。**（図表10）**

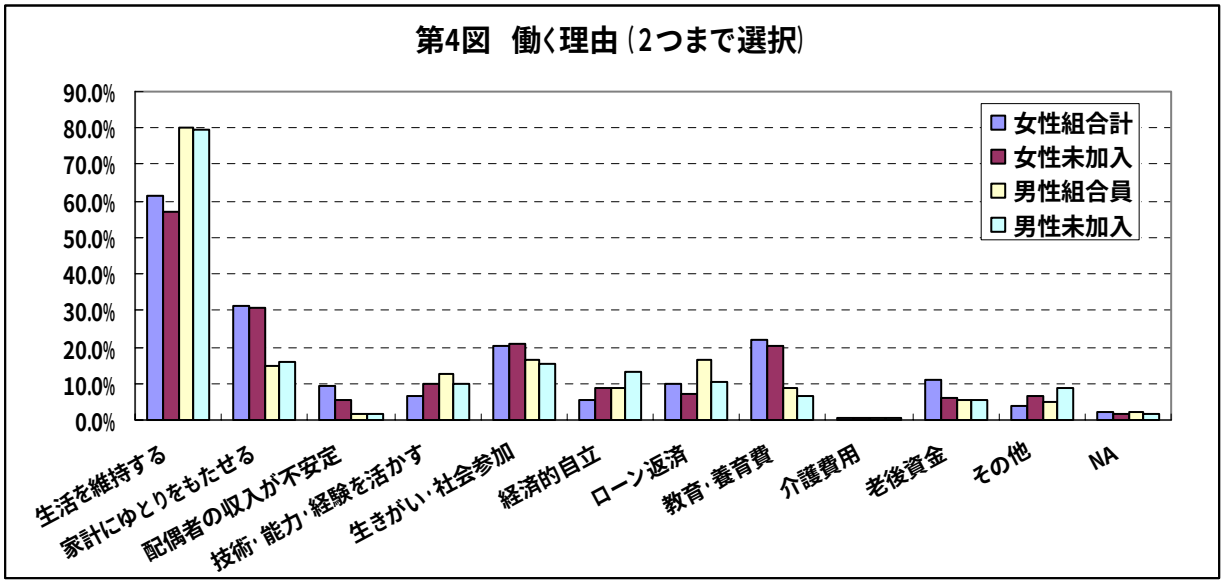
男性組合員は「パート」26.2%、「アルバイト」13.8%、「臨時」、「契約」（各 10%強）となっている。男性未加入は「アルバイト」27.3%、「請負・委託」15.1%、「契約」12.0%が比較的多い。

第１章　パート・臨時等で働く理由

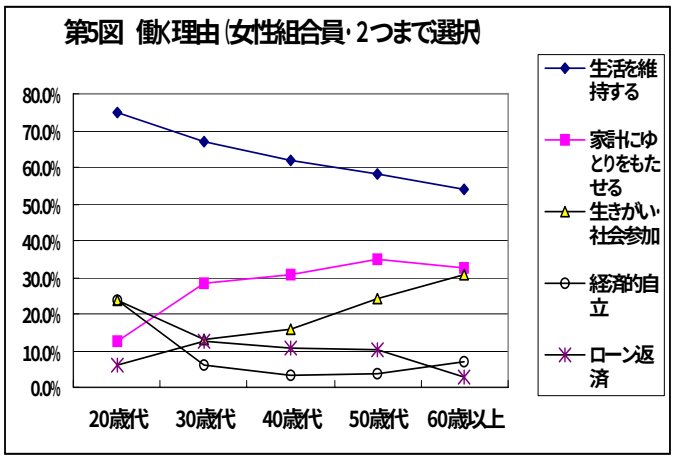
■　「生活を維持するため」が理由のトップ

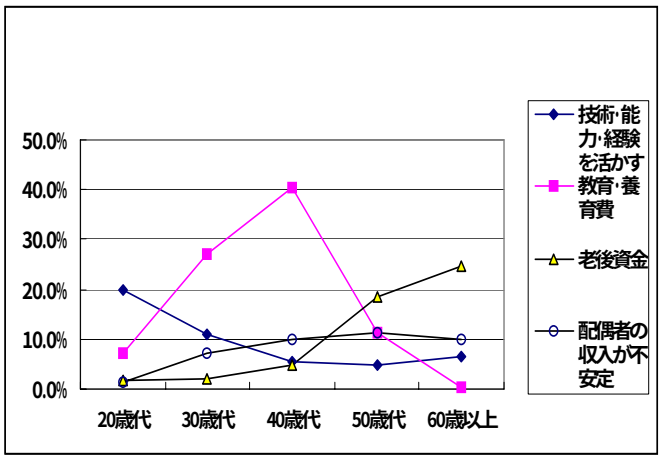
１．働く理由

[働く理由]について、11 項目から２つ以内で選択してもらった結果をみると、男女ともに「生活を維持するため」が理由のトップにあげられ、男性で 80%、女性で 60%前後を占めている。これに比べ、「家計にゆとりをもたせるため」は女性で 30%、男性で 15%程度である。女性の非正規就労について、経営者たちは、家計補助的な働き方が主流だから、生計費に満たない賃金でも問題ない、などと言うが、それは的外れであることがわかる。**（図表 11）**



[働く理由]は、年齢によって回答に特徴がみられる。女性組合員についてみると、「生活を維持するため」と回答した人は、独身の多い 20 代から 30 代で 70%前後と特に高く、年齢が高まるにつれて減少するが、40～50 代でも 60%前後、60 代でも 54%と過半数を占めている。「家計にゆとり」は 20 代では 13%と少なく 30 代～60 代で 30%となっている。20 代で比較的多いのは「生きがい・社会参加」「経済的自立」（24%）、「技術・能力・経験を活かす」（20%）である。これが 40 代になると「教育・養育費」（40%）が、50～60 代では「老後資金」（20%前後）が目立つ。こうした傾向は女性未加入においてもみられる。男性の場合は、女性より「生活を維持するため」の比率がもっと高いが、おおまかな回答傾向は女性と同様である。**（図表 12）**





厚生労働省が実施している「パートタイム労働者総合実態調査」でも本調査と選択肢は異なるが働いている理由について調査をしている。平成 13 年調査では、パート女性で「生活を維持するため」42.6%、「家計の足しにするため」59.6%だったが、平成 18 年調査では選択肢が改変され、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」15.5%、

「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」66.8%との結果となった（＊注１）。

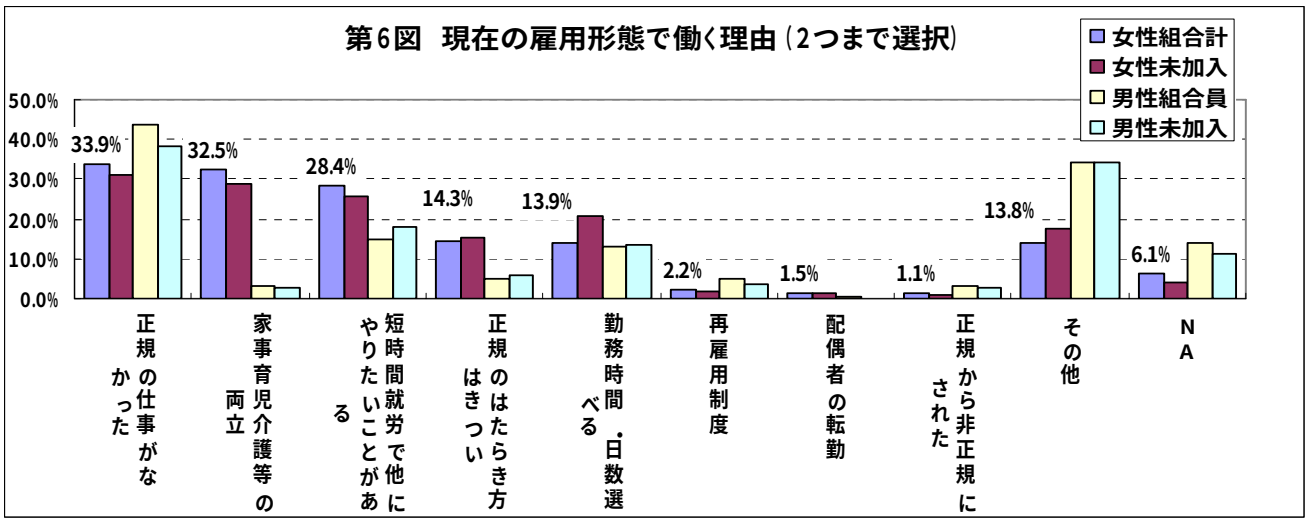
厚労省の調査では、選択肢について家計の主たる稼ぎ手か否かを問われたことにより、平成１８年のパート女性において「生活を維持するため」を選んだ割合が平成１３年より極端に少なくなったと思われる。しかし、「働く理由」としては、家計の主たる稼ぎ手かどうかより、その賃金が家計維持にとって必要か否かの方が、労働者の実感に近いのではないだろうか。

＊注１：厚労省調査では、正社員以外を「パート」と「その他」と分類し、「パート」は正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の労働時間が正社員よりも短い労働者、「その他」が正社員やパート以外の労働者（１週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者）となっており、厚労省調査の「パート」では正規と同等の労働時間の労働者はのぞかれている。ちなみに、その他女性では、平成 13 年調査では、「生活を維持するため」61.6%、「家計の足しにするため」41.5%だったが、平成 18 年調査では、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」30.4%、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」52.7%となっている。

■　「正規の仕事がなかったから」非正規で働いている

２．現在の雇用形態で働く理由

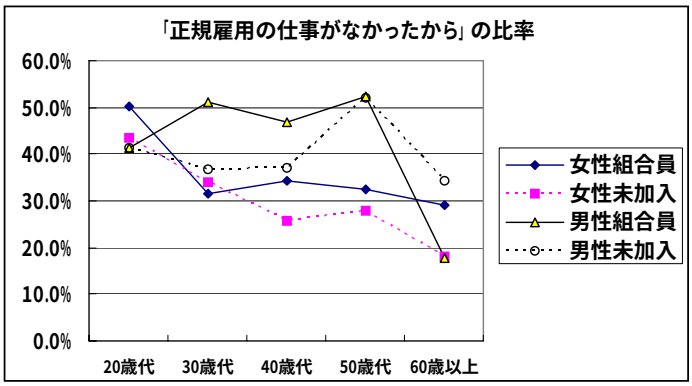
[今の雇用形態で働いている理由]（９項目から２つ以内選択）の第１位は、男女ともに「正規の仕事がなかったから」（男性 40%前後、女性 30%強)である。その他は男女で回答傾向に違いがあり、女性は「家事育児介護等の両立」が 30%前後、「短時間就労で他にやりたいことがある」が 30%弱で並び、それに「正規の働き方はきつい」が 15%で続いている。男性では「その他」が 34%と多い。**（図表 13）**

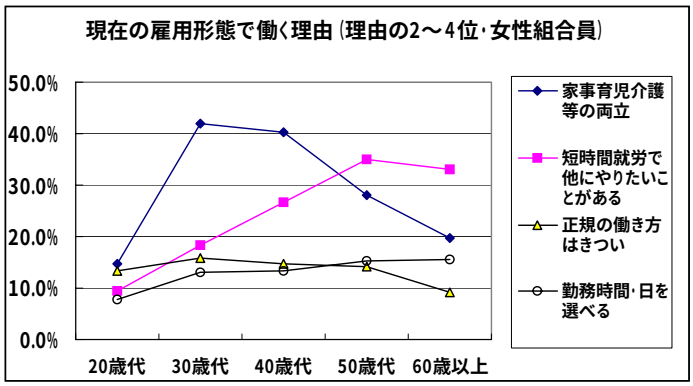


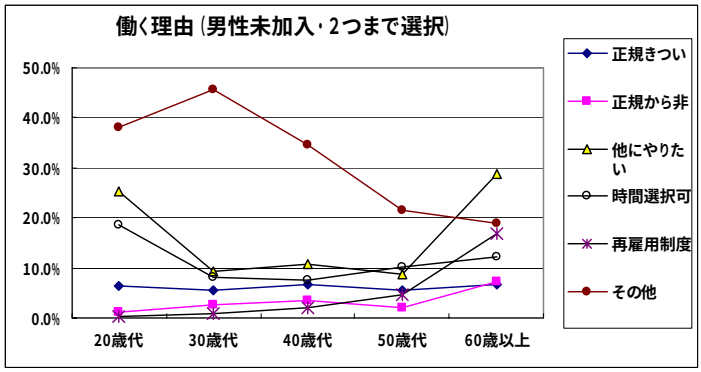
「正規雇用の仕事がなかったから」、非正規雇用で働いていると回答した人の比率を年齢別にみると、女性の場合は、組合員（50%）も未加入（43%）も、20 代の比率が最も多く年齢が高くなるにつれて漸減しているが、男性組合員は、30～50 代で 50%前後と多く、男性未加入では 50 代のみ 52%と突出して多いほかは、女性の傾向と似ている。**（図表 14）**

女性組合員について、他の理由をみていくと、「家事育児介護等の両立」が 30 代と 40 代で 40%強と多いのに対し、「短時間就労で他にやりたいことがある」は 20 代の 10%から加齢につれて増加し、50 代（35%）でもっとも多くなっている。しばしば、夢を追ってフリーターになる青年が正規雇用を避けている、などといったイメージが喧伝されるが、本調査をみるかぎり、それはいえない。20 歳代の女性組合員や 30 歳代男性組合員など若年層で「正規の仕事がなかったから」が５割を超えていることをみると、むしろ構造的問題ととらえるべきであろう **（図表 15～16）。**

厚労省の「パートタイム労働者総合実態調査」（平成 18 年）でもパート等で選んだ理由について調査している。選択肢は異なるが、パート女性では、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」52.7%と最も多く、次いで「勤務時間・日数が短いから」40.9%、「正社員として働ける会社がないから」は 24.5%となった。しかし、その他女性では、「正社員として働ける会社がないから」が 44.4%と最も多かった。


「正規雇用の仕事がなかったから」の比率
60.0%
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
20歳代
30歳代
40歳代
50歳代
60歳以上
女性組合員
女性未加入
男性組合員
男性未加入


現在の雇用形態で働く理由（理由の2～4位・女性組合員）
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
20歳代
30歳代
40歳代
50歳代
60歳以上
家事育児介護等の両立
短時間就労で他にやりたいことがある
正規の働き方はきつい
勤務時間・日を選べる


働く理由（男性未加入・2つまで選択）
50.0%
40.0%
30.0%
20.0%
10.0%
0.0%
20歳代
30歳代
40歳代
50歳代
60歳以上
正規きつい
正規から非
他にやりたい
時間選択可
再雇用制度
その他

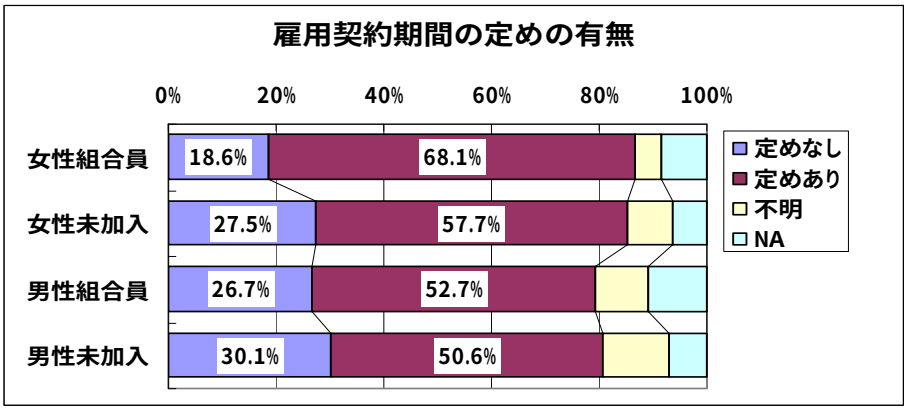
第２章　雇用契約と労働諸条件、福利厚生について

１．雇用契約と契約期間、労働条件の明示の有無

■　「有期雇用」比率は、女性組合員で７割、女性未加入で６割、男性は５割

（1）雇用契約期間の定めの有無

[雇用契約期間の定めの有無]については、「定めあり」、つまり有期雇用契約が多数を占めている。その比率は、女性組合員が 68.1%と特に多く、女性未加入は 57.7%、男性は組合員、未加入とも 50%強となっている。「不明」やNAが多いことから、雇用契約の内容について、よく把握していない人も多いことがうかがえる。(図表 17)



■　契約期間は「１年～３年」が多い

（2）雇用契約の期間

雇用契約期間は、全体として「１年以上３年未満」に集中している。ただし、比率には違いがあり、女性組合員、男性組合員はともに 70%弱で、男性未加入は 62.2%、女性未加入では 44.0%と少なめである。傾向としては、未加入の方が、短期契約と長期契約の割合が多く、分散している。(図表 18)

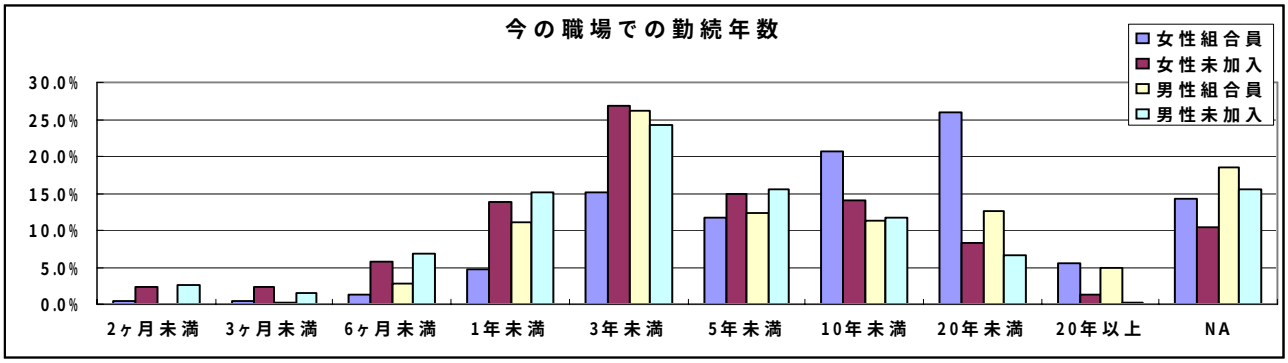
雇用契約期間

	1ヶ月	2ヵ月	3～6ヶ月未満	6ヶ月以上	1年以上3年未満	3年以上	NA	合計
女性	4	2	70	428	2,153	182	275	3,114
組合員計	0.1%	0.1%	2.2%	13.7%	69.1%	5.8%	8.8%	100.0%
男性	0	1	10	33	153	9	19	225
組合員計	0.0%	0.4%	4.4%	14.7%	68.0%	4.0%	8.4%	100.0%
	4	3	80	461	2,306	191	294	3,339
組合員計	0.1%	0.1%	2.4%	13.8%	69.1%	5.7%	8.8%	100.0%
女性	27	45	358	625	1,201	287	185	2,728
未加入計	1.0%	1.6%	13.1%	22.9%	44.0%	10.5%	6.8%	100.0%
男性	2	7	23	110	321	26	27	516
未加入計	0.4%	1.4%	4.5%	21.3%	62.2%	5.0%	5.2%	100.0%
	29	52	381	735	1,522	313	212	3,244
未加入計	0.9%	1.6%	11.7%	22.7%	46.9%	9.6%	6.5%	100.0%

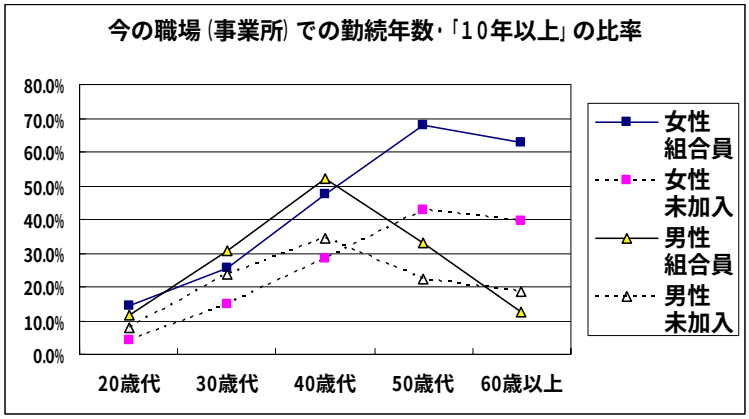
■　「有期雇用」が多いのに、勤続年数は長い

（3）今の職場での勤続年数

１年有期が多数を占める女性組合員だが、その勤続年数は長い。「10～20 年未満」が 26.0%、「５年以上 10 年未満」が 20.6%となっている。その他は比較的似た分布となっており、男性組合員、男女未加入ともに「１年以上３年未満」が 25%前後と集中している。(図表 19)



年齢別に＜勤続10年以上＞の比率をみると、女性組合員では40代で47.4%、50代、60歳以上で65%前後にのぼっている。女性未加入の場合も女性組合員ほどではないが、50代、60代で40%前後となっている。男性組合員の場合は、40代までは女性組合員と同様だが、50代以降は長期勤続の割合は減少している。**（図表20）**



■　「書面提示」徹底されず

（4）労働条件の提示方法

労働基準法では、使用者は労働者に対し、賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示しなければならないとしているが、「書面で明示」されたという人は最も多い女性組合員でも69.8%であり、女性未加入では64.8%、男性組合員は57.8%、男性未加入は53.3%にとどまっている。「記憶がない」人も１割弱いるが、「口頭」ですまされたケースが２割前後、「何もなし」が１割前後となっている。**（図表21）**

労働条件の提示方法

	書面	口頭	何もなし	記憶なし	NA	合計
女性	3,190	695	159	394	132	4,570
組合員計	69.8%	15.2%	3.5%	8.6%	2.9%	100.0%
女性	3,065	1,049	221	299	96	4,730
未加入計	64.8%	22.2%	4.7%	6.3%	2.0%	100.0%
男性	247	93	23	42	22	427
組合員計	57.8%	21.8%	5.4%	9.8%	5.2%	100.0%
男性	544	235	102	107	32	1,020
未加入計	53.3%	23.0%	10.0%	10.5%	3.1%	100.0%

２．労働条件・福利厚生の実態と変化

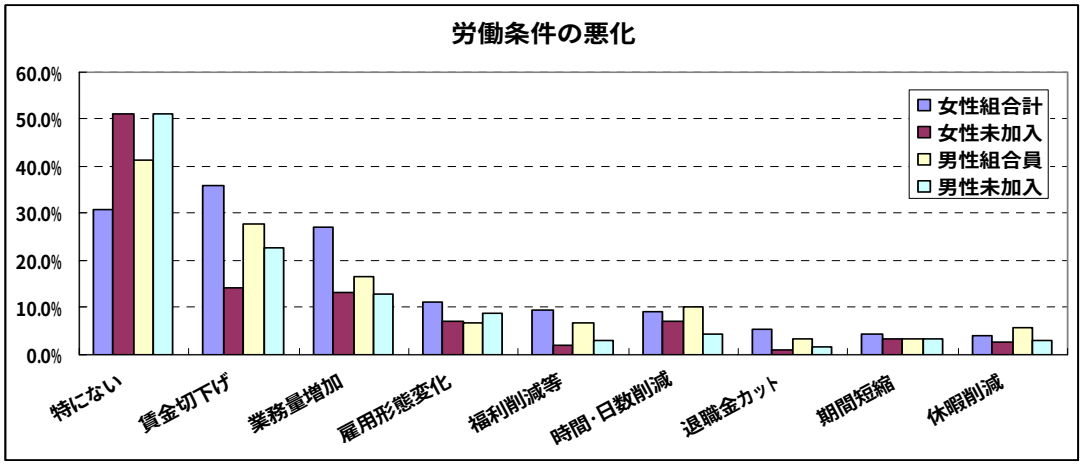
■　業務量が増えたのに、賃金は切り下げ

（1）この３年間でみた労働条件の悪化

この３年間で労働条件が悪化したことは「特にない」という回答は、男女とも組合未加入の方が多く（50%強）、女性組合員は30.7%、男性組合員は41.5%である。組合員の方が“悪化した”が多いことになるが、これは組合員の方が、勤続年数が長いためである。悪化した条件の第１は「賃金の切り下げ」、第２は「業務量増加」である。

女性組合員では、「賃金切り下げ」は36.1%、「業務量増加」は27.0%にのぼる。**（図表22）**

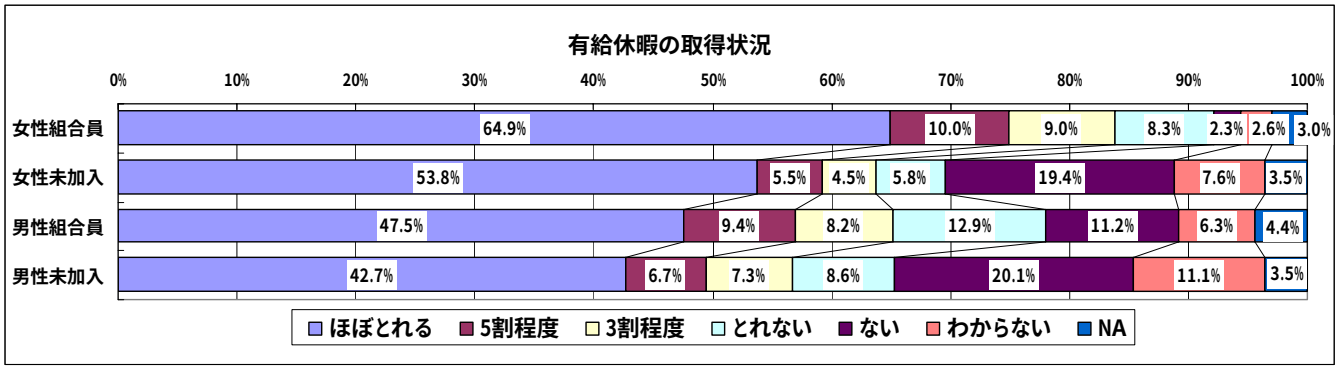
さらに、女性組合員について雇用形態別でみると、契約社員の場合、「賃金切り下げ」は53.7%、「退職金カット」は29.8%と厳しい状況となっている。



■　なかなかとれない有休

（2）有給休暇取得状況

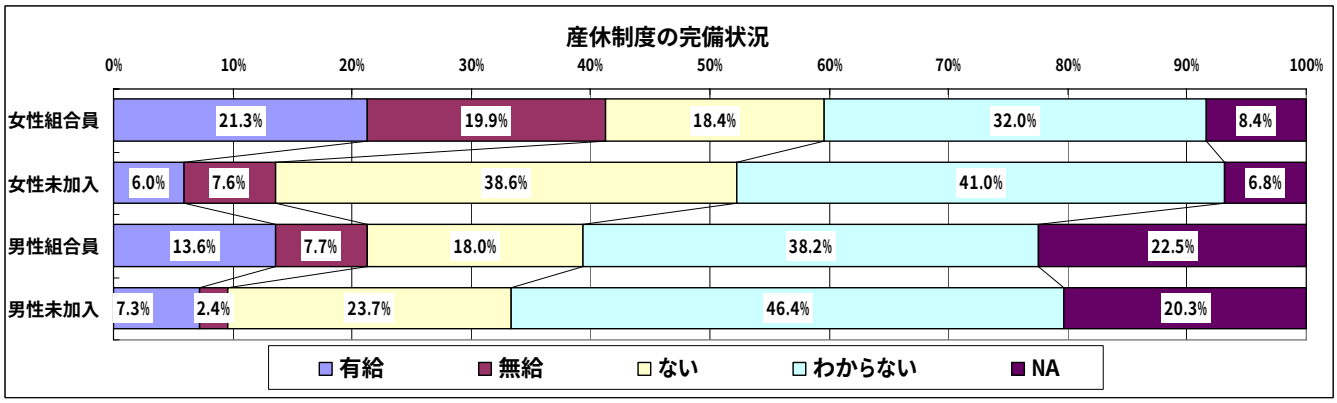
女性組合員では「ほぼとれる」は64.9%あるが、女性未加入では53.8%、男性組合員は47.5%、男性未加入は42.7%にとどまっている。未加入者では「ない」「わからない」という回答が比較的多く、これには短期契約であることと、権利を知らないことがともに反映している。組合員の方が取得できているとはいえるが、それでも完全取得の目標からは、程遠い**（図表23）**。業種別では、女性労組員・未加入、男性労組員・未加入とも公務で「ほぼとれる」の割合が高く、それぞれ74.5%、74.4%、60.7%、56.7%となった。



■　産休制度、女性組合員の２割が「有給」と回答

（3）産前産後休業

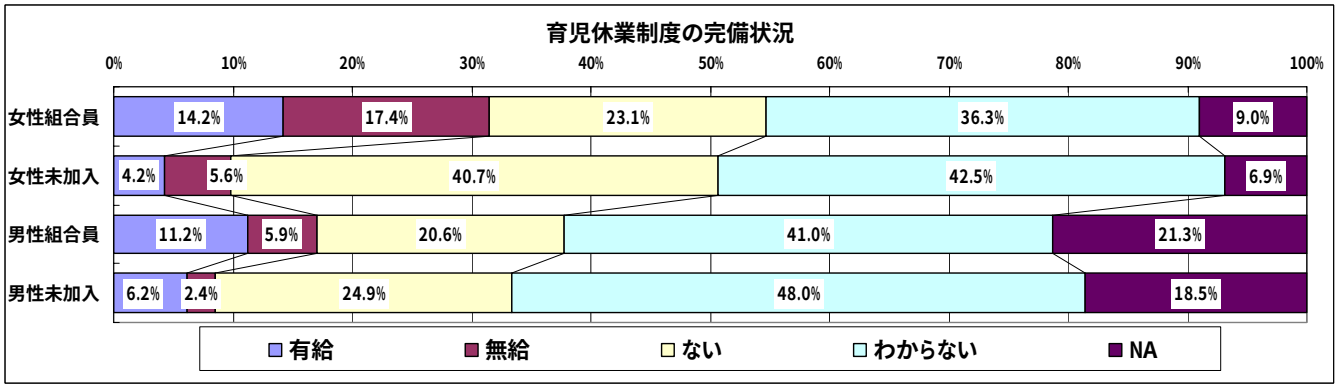
労働者が請求すれば、産前６週間、産後に８週間の休業がとれるが、法律上は有給を保障する規定はない。そこで、産休制度の状況を聞いたところ、女性組合員では「有給」が 21.3%、「無給」が 19.9%、「ない」18.4%、「わからない」32.0%などとなった。これに対し、女性未加入では、「有給」は 6.0%、「無給」7.6%にとどまり、「ない」が 38.6%、「わからない」が 41.0%となっている。組合員でも「ない」が２割弱、「わからない」が３割強を占めるなど、問題はあるが、組合のあるところの方が、有給での産休取得率は高く、組合のメリットがうかがえる。**（図表 24）**



■　育休制度の普及にも、労組効果が

（4）育児休業

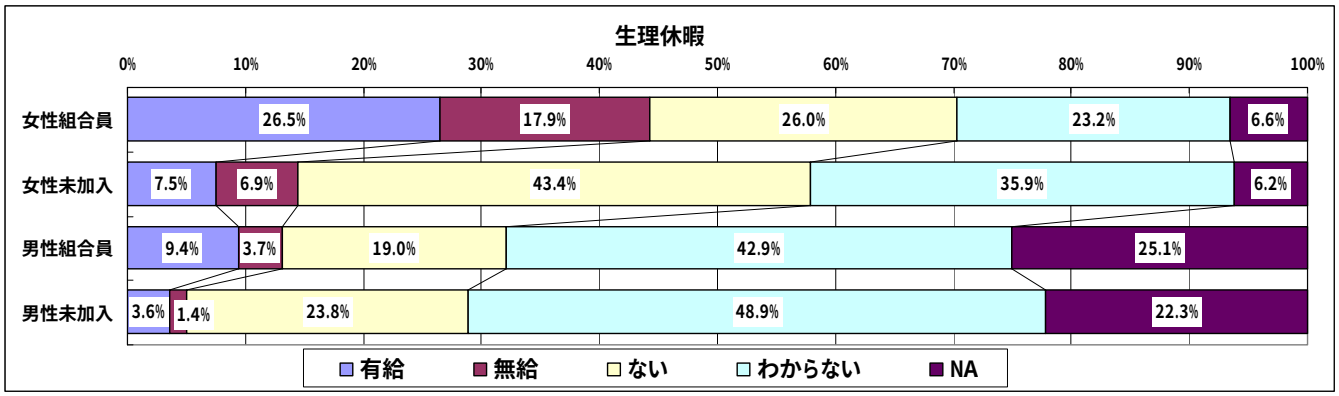
育児休業は１歳に満たない子を養育する労働者が対象となり、有期雇用の労働者については一定の条件を備えた人に適用となっている（一定の条件：申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者。① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること、② 子が「１歳到達日」を超えて、引き続き雇用されることが見込まれること）。育休制度の状況を聞いたところ、女性組合員では「有給」が14.2%、「無給」が17.4%、「ない」23.1%、「わからない」36.3%などとなった。これに対し、女性未加入では、「有給」は4.2%、「無給」5.6%にとどまり、「ない」が40.7%、「わからない」が42.5%となっている。全体として「ない」「わからない」の構成比が高い。組合員でも「ない」が23.1%、「わからない」が36.3%を占めるなど、問題はあるが、組合のあるところの方が、有給での育休取得率は高く、組合のメリットがうかがえる。**（図表●）**



■　生理休暇の普及状況は、労組加入で差

（5）生理休暇

女性組合員の場合は、生理休暇が「ある（有給）」が26.5%、「ある（無給）」が17.9%となっており、女性未加入の7.5%、6.9%を大きく上回っている。組合加入の効果が明瞭に示されている。**（図表25）**業種別では、女性労組員で公務の場合「有給」の割合が高く40.9%となった。

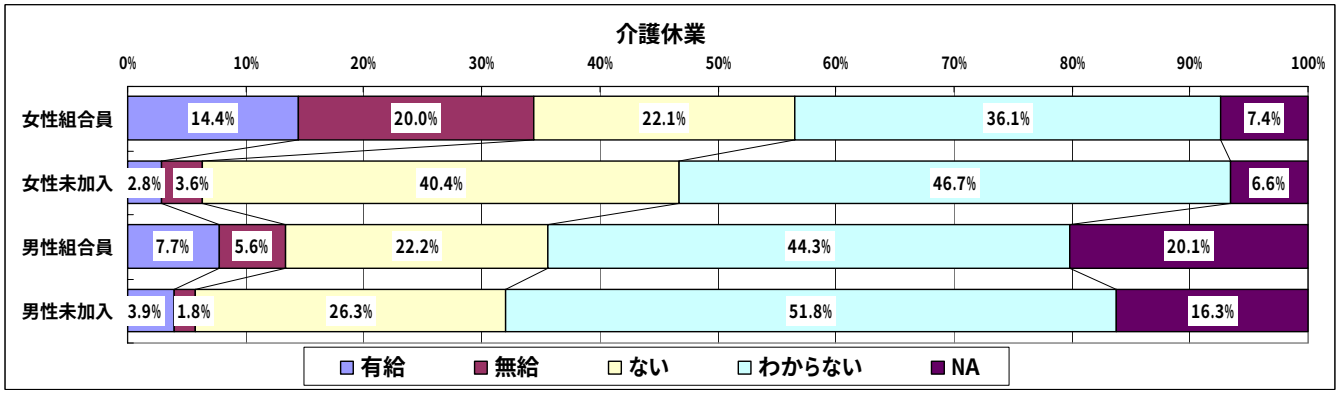


■　介護休業の普及にも、労組効果が

（6）介護休業

介護休業は、有期雇用の労働者については一定の条件を備えた人に適用となっている（一定の条件：申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者。① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること、② 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から１年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く））。

女性組合員では、介護休業が「ある（有給）」14.4%、「ある（無給）」が20.0%、男性組合員は「ある（有給）」7.7%、「ある（無給）」が5.6%となっている。未加入では男女ともに各３%にとどまっている。**（図表26）**

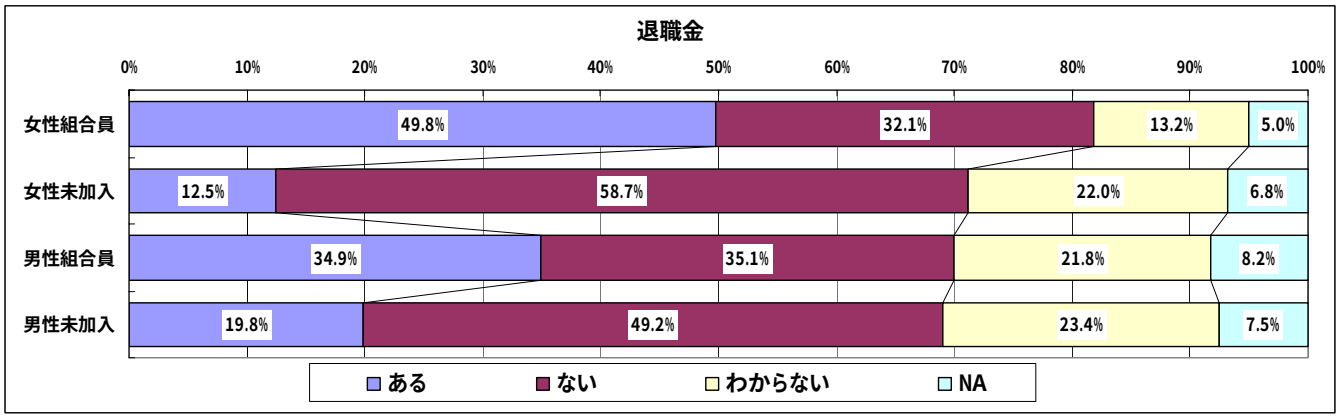


■　退職金「あり」も、組合員に多い

（7）退職金

退職金も、労組加入のメリットが歴然としている。女性組合員では「ある」が49.8%、男性組合員では34.9%となっているのに対し、女性未加入は12.5%、男性未加入は19.8%にとどまっている。**（図表27）**

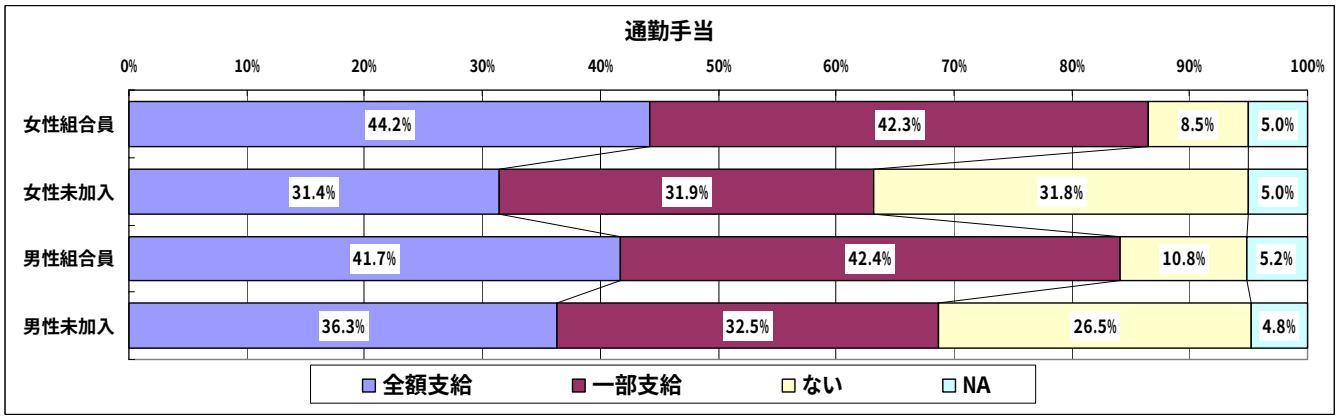
業種別で見ると、女性組合員では「卸売・小売業・飲食店（生協を含む）」で、67.6%が「ある」と回答している。女性未加入では、「公務（官公庁・自治体・関連職場）」で「ある」が27.2%と他の業種よりも多くなっている。



■　通勤手当「支給」も、組合員に多い

（8）通勤手当

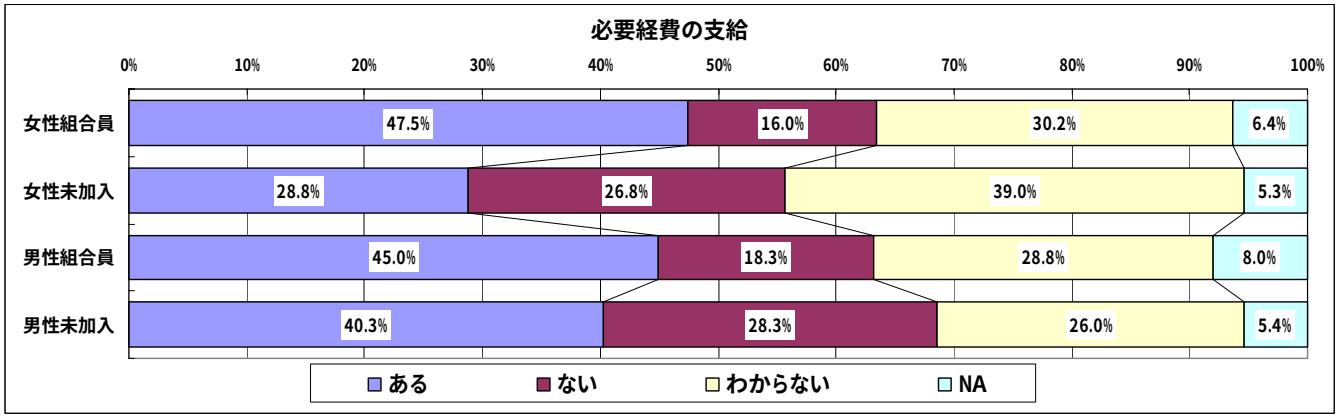
通勤手当も、労組加入のメリットが歴然としている。女性組合員では「全額支給」が 44.2%、「一部支給」が 42.3%、男性組合員では「全額支給」が 41.7%、「一部支給」が 42.4%となっているのに対し、女性未加入は「全額支給」が 31.4%、「一部支給」が 31.9%、男性未加入では「全額支給」が 36.3%、「一部支給」が 26.5%にとどまっている。（図表●）業種別で見ると、「ない」が多かったのは、女性組合員では「介護」で 29.5%、女性未加入と男性未加入では「卸売・小売業・飲食店（生協を含む）」で、「ない」が多くそれぞれ 46.5%、44.8%となっている。



■　必要経費の「支給」も、組合員に多い

（9）必要経費

必要経費の支給も、労組加入のメリットが歴然としている。女性組合員では「ある」が 47.5%、男性組合員では「ある」が 45.0%となっているのに対し、女性未加入は「ある」が 28.8%、男性未加入では「ある」が 40.3%となった。（図表●）

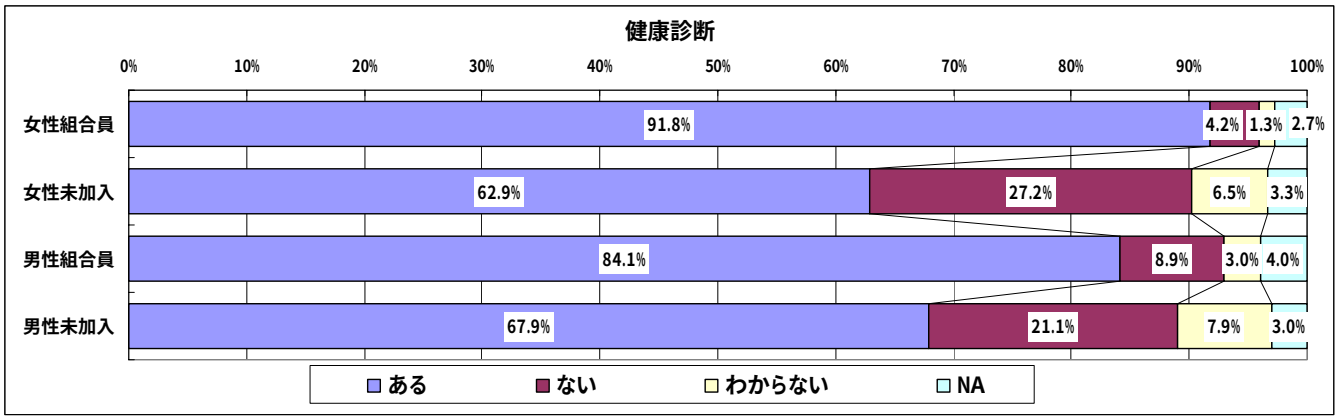


■　組合は健康も守っている

（１０）健康診断

健康診断も、労組加入のメリットが歴然としている。女性組合員では「ある」が 91.8%、男性組合員では「ある」が 84.1%となっているのに対し、女性未加入は「ある」が 62.9%、男性未加入では「ある」が 67.9%となった。（図

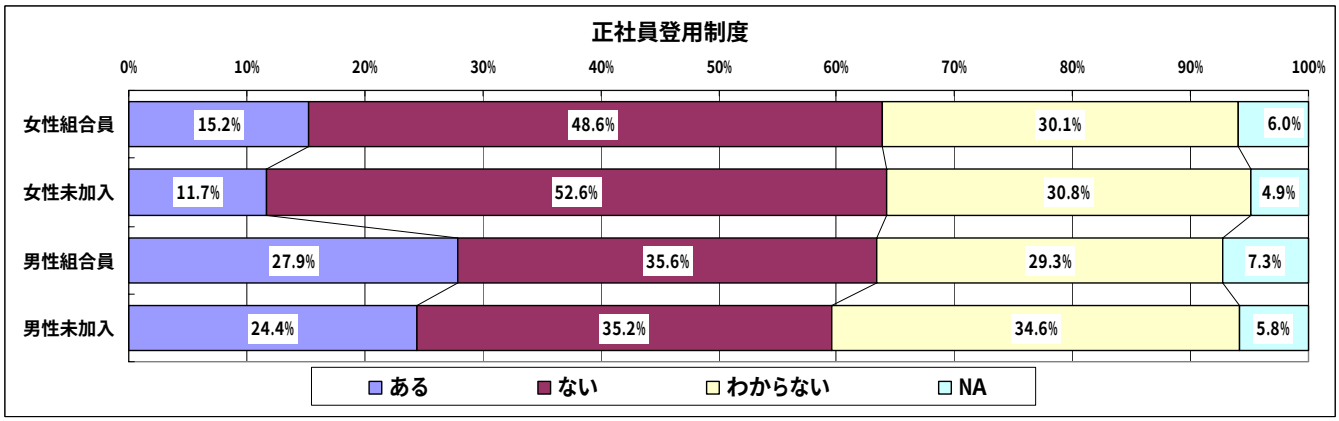
表●）業種別で見ると、「ない」が多かったのは、女性未加入では「卸売・小売業・飲食店（生協を含む）」で47.7%、「サービス業」39.6%、「製造業」36.9%となった。男性未加入でも「卸売・小売業・飲食店（生協を含む）」で、「ない」が多く39.5%となっている。



■　男性の方が「ある」が多い

（10）正社員登用制度

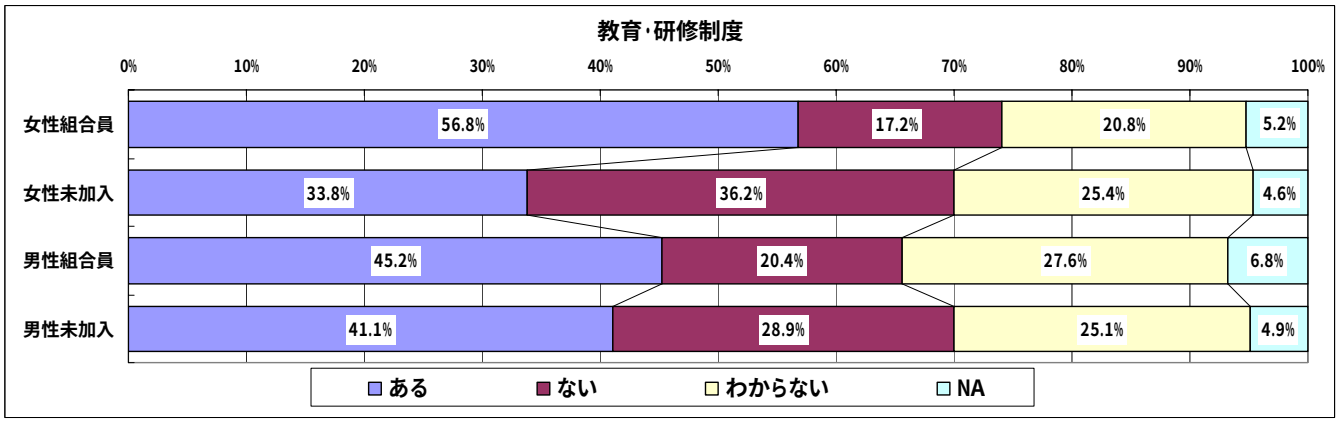
女性組合員、女性未加入ではそれぞれ「ある」が15.2%、11.7%だったが、男性組合員、男性未加入ではそれぞれ「ある」が27.9%、24.4%となっているとなった。（図表●）



■　研修制度も組合により充実

（11）教育・研修制度

女性組合員、男性組合員では、それぞれ「ある」が56.8%、45.2%となっているのに対し、女性未加入は「ある」が33.8%、男性未加入では「ある」が41.1%となった。（図表●）業種別で見ると、「ある」が多かったのは、女性組合員、未加入とも「介護」でそれぞれ71.2%、63.1%となった。

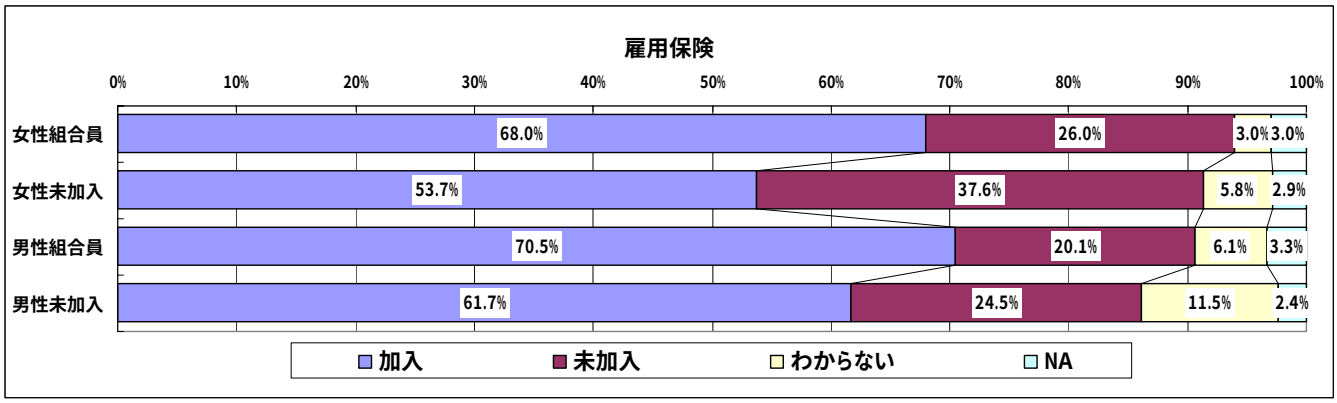


３．社会保険の加入状況

■　組合員の７割前後は加入

（1）雇用保険

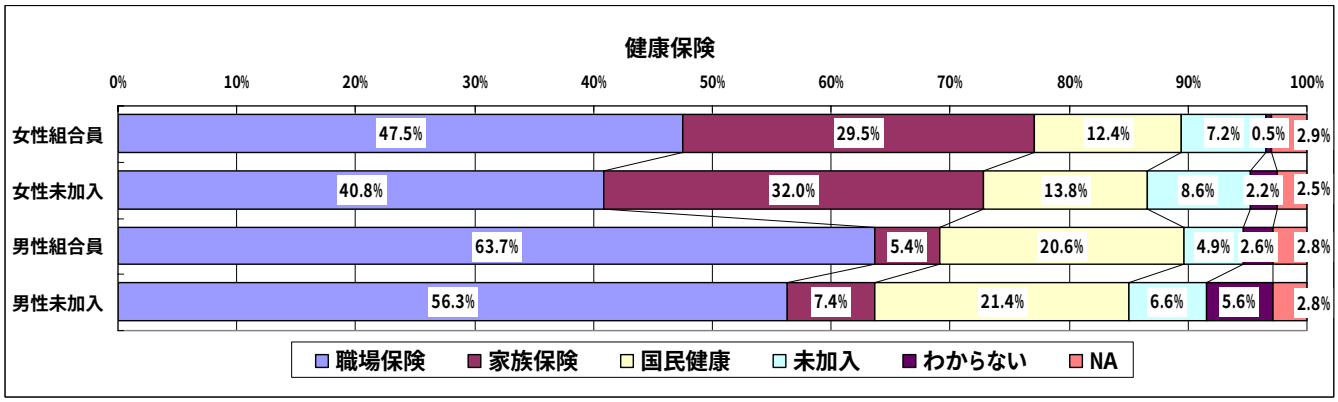
女性、男性とも組合に加入している方が、「加入」が多かった。女性未加入では「未加入」が 37.6%、男性未加入では「わからない」が１割超と多かった。**（図表●）**業種別で見ると、「加入している」が多かったのは、女性組合員で「医療・福祉」の 84.0%、女性未加入では「金融保険・不動産」が 85.6%となった。男性未加入では「加入している」は「公務」で 85.1%と多かった。



■　職場保険が最も多いが女性では家族保険が３割

（2）健康保険

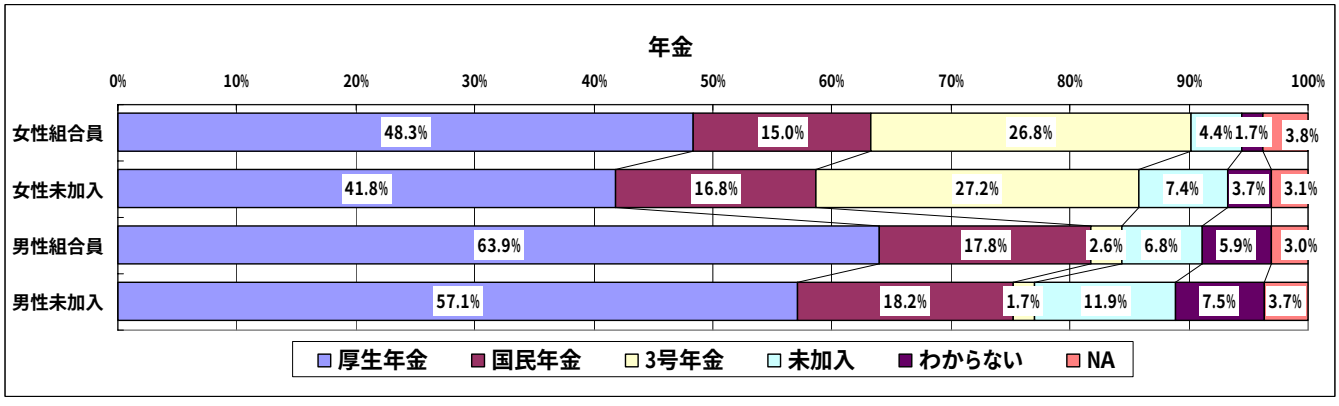
いずれも「職場保険」が最も多かったが、女性では「家族保険」加入者の割合が、組合員、未加入とも約３割となった。**（図表●）**業種別で見ると、「職場保険」が多かったのは、女性組合員で「公務」73.9%、「医療・福祉」の 72.1%、女性未加入では「金融保険・不動産」が 66.7%となった。男性未加入では「職場保険」は「公務」で 81.4%と多かった。



■　厚生年金が最も多いが、女性は４人に１人が３号年金

（3）年金

いずれも「厚生年金」が最も多かったが、女性では組合員、未加入とも４人に１人が「３号年金」だった。**（図表●）**業種別で見ると、「厚生年金」が多かったのは、女性組合員で「公務」71.6%、「医療・福祉」の 71.0%、女性未加入では「公務」が 62.5%となった。男性未加入では「厚生年金」は「公務」で 79.9%と多かった。「3 号年金」が多かったのは、女性組合員、女性未加入で「卸売・小売業・飲食店（生協を含む）」で多くそれぞれ 40.4%、39.9%となっている。



第３章　労働時間とサービス残業

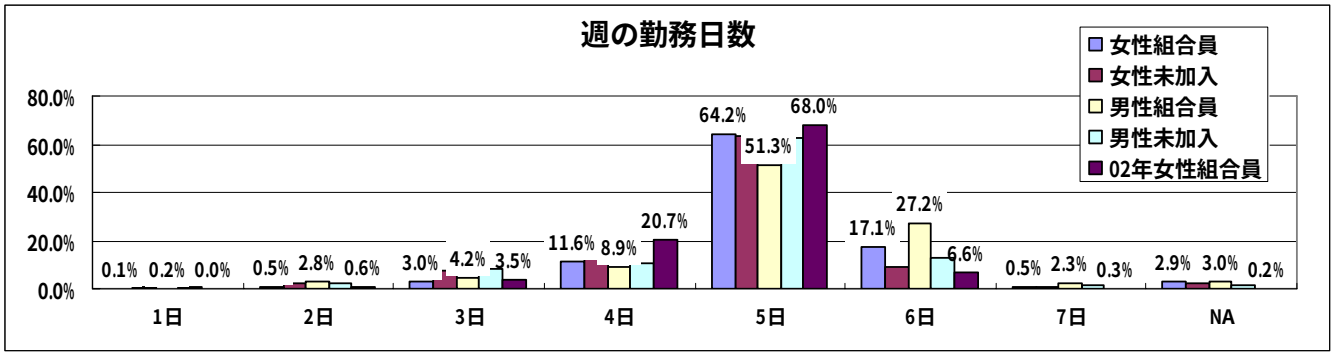
１．週労働時間と労働日

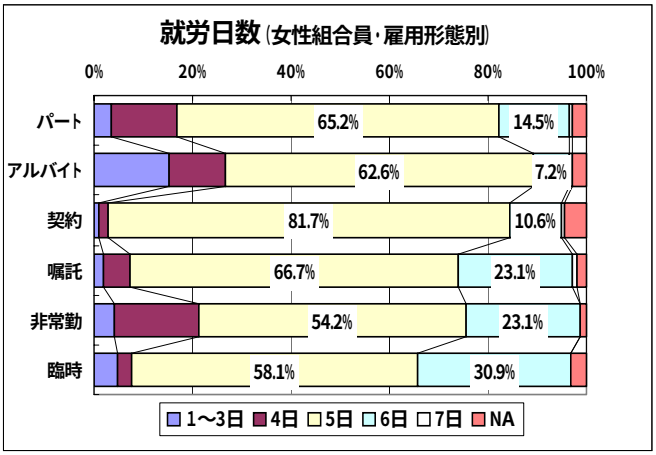
■　「非正規」といっても勤務５日以上が多数

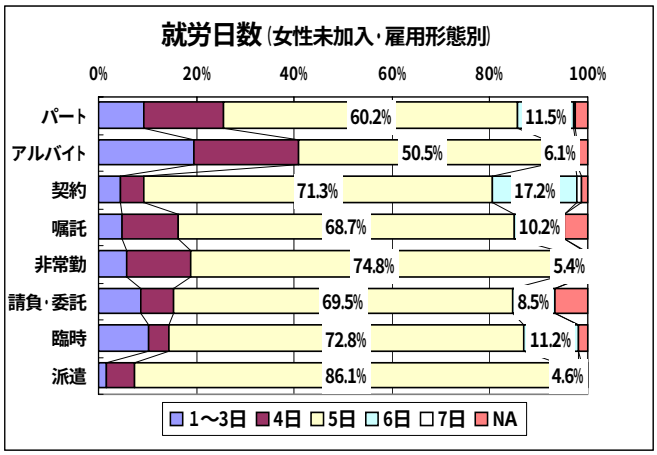
（1）週の勤務日数

通常の１週間の勤務日数は、男女、組織・未組織の違いなく「５日」が多い。ただし、比率を細かくみると、女性組合員、女性未加入、男性未加入がいずれも 60%強あるのに対し、男性組合員は 50%とやや少ない。一方で「６日」の比率は、男性組合員が 27.2%と多く、ついで女性組合員が 17.1%でこれに続き、未加入の（10%台）を上回っている。**（図表 28～30）**

女性組合員の回答を５年前の調査と比べると、「４日」が 20.7%から 11.6%へと９ポイント減り、「６日」が 11 ポイント増えている。女性組合員について、雇用形態別にみても、いずれも＜５日以上＞の勤務が主流であるが、その比率は特に契約、嘱託、臨時で多い。



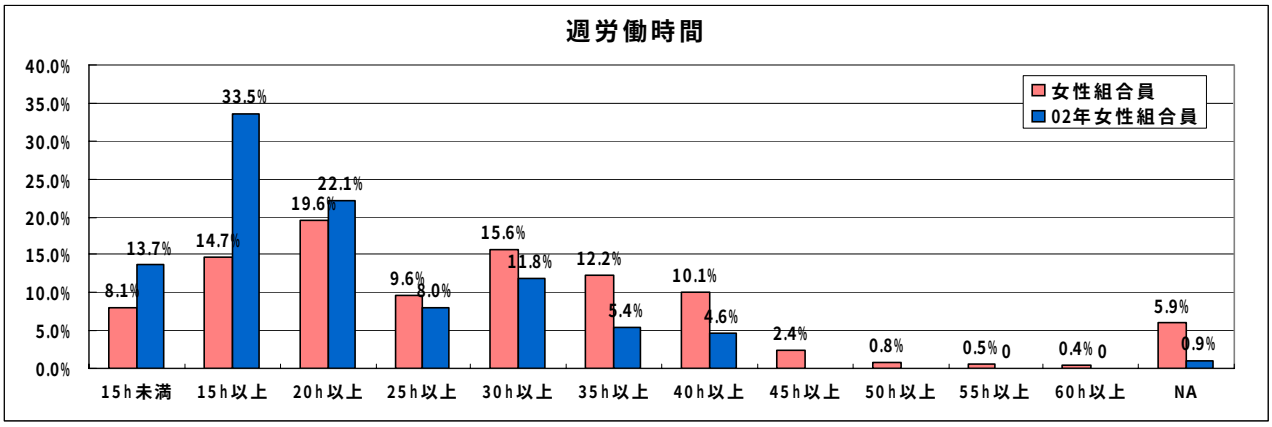




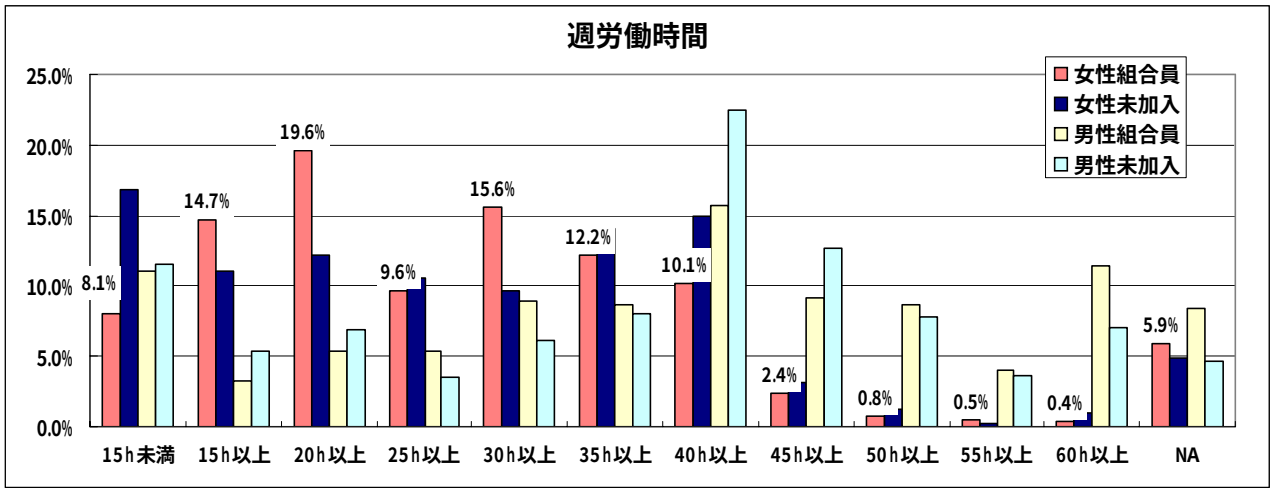
■　フルタイム増加、パートも長時間化の傾向

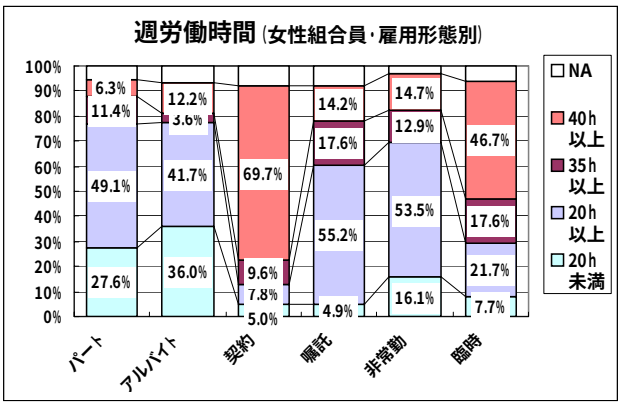
（2）週労働時間

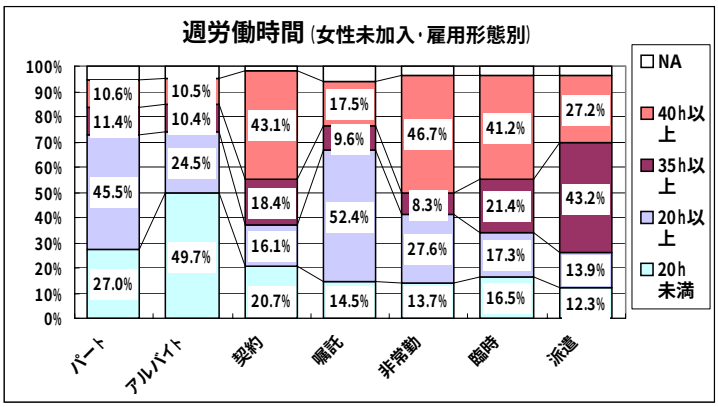
週労働時間の分布について、女性組合員の結果をみると、2002 年調査に比べ、長時間化の傾向が著しい点が目を引く。02 年は「15 時間以上 20 時間未満」が 33.5%で最も多かったが、今回は 14.7%へと激減している。**（図表 31）**



02 年調査では雇用保険の対象外となる＜20 時間未満＞組合員が半数近くを占めていたが、今回は２割強に減った。他方で厚生年金の加入対象であるフルタイム就労（35 時間以上）は、４人に１人へと増えている。なお、男性の場合は、女性よりもさらにフルタイム就労が多い。**（図表 32～34）**

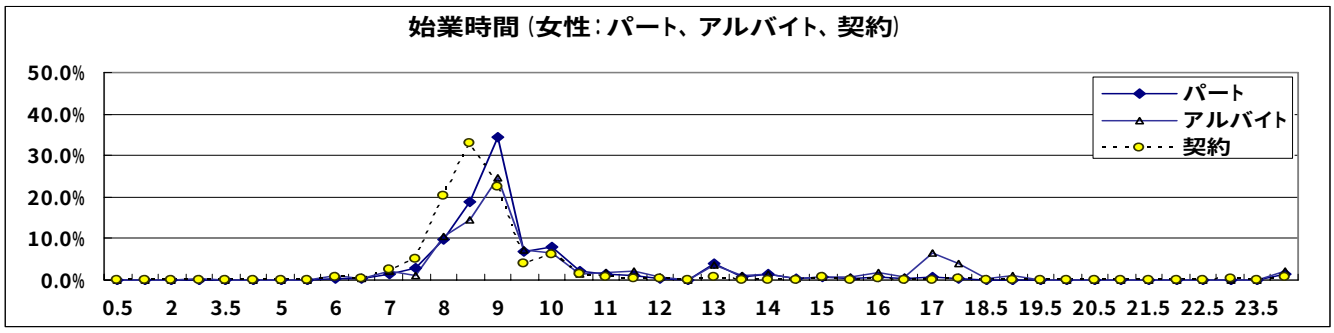


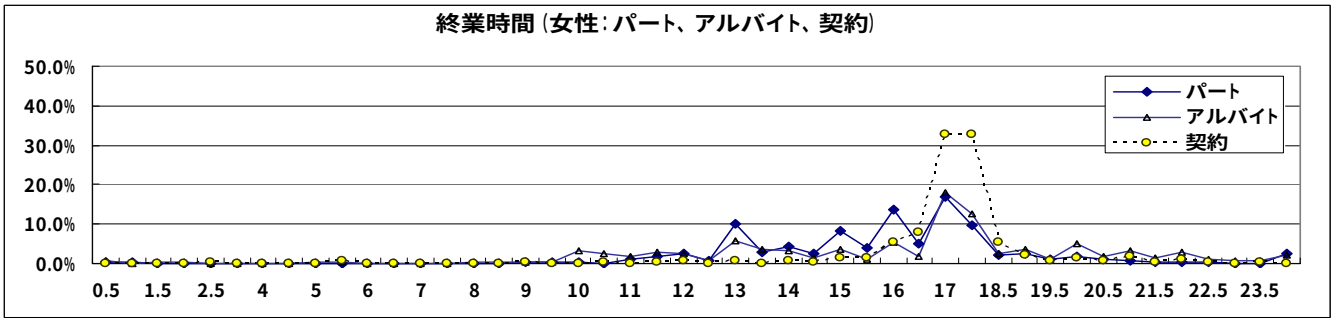




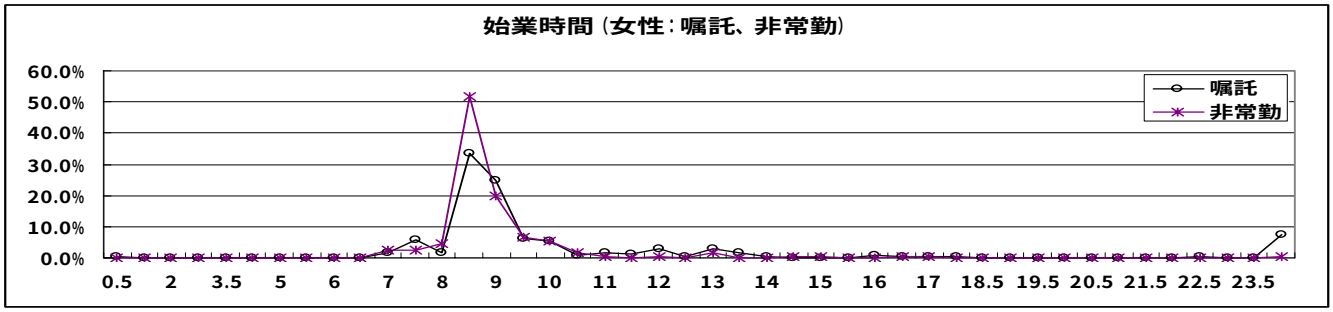
２．働く時間帯

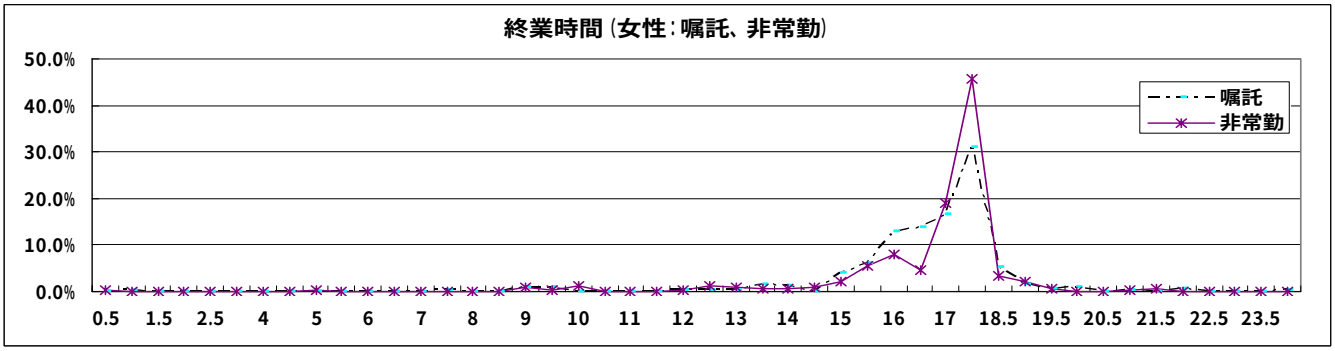
女性のパート、アルバイト、契約について始業時間と就業時間を尋ねたところ、パートの始業は９時（35%）を中心に８時半（20%）などが多く、終業時間は 17 時、16 時、15 時、13 時と分散している。一方、契約社員は８時半が始業のピークで、終業は 17～18 時に集中している。**（図表 35～36）**



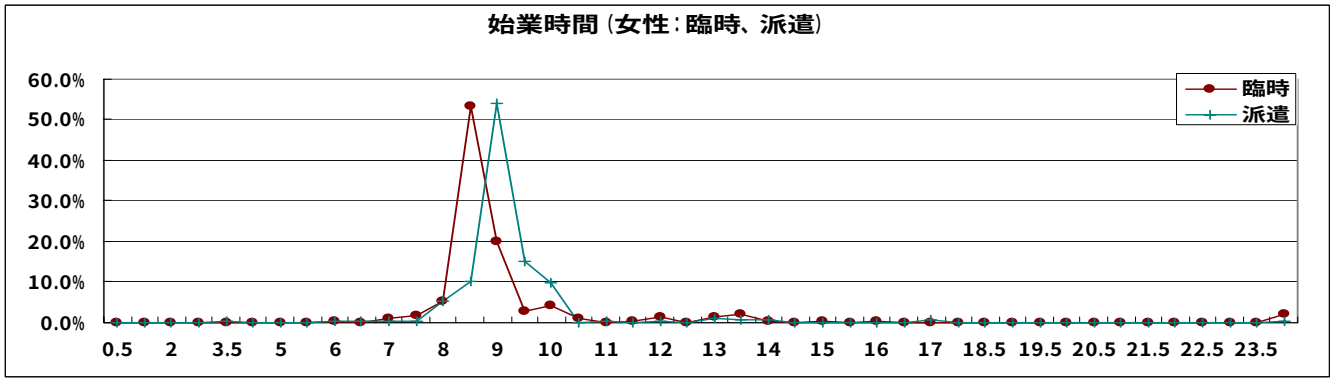


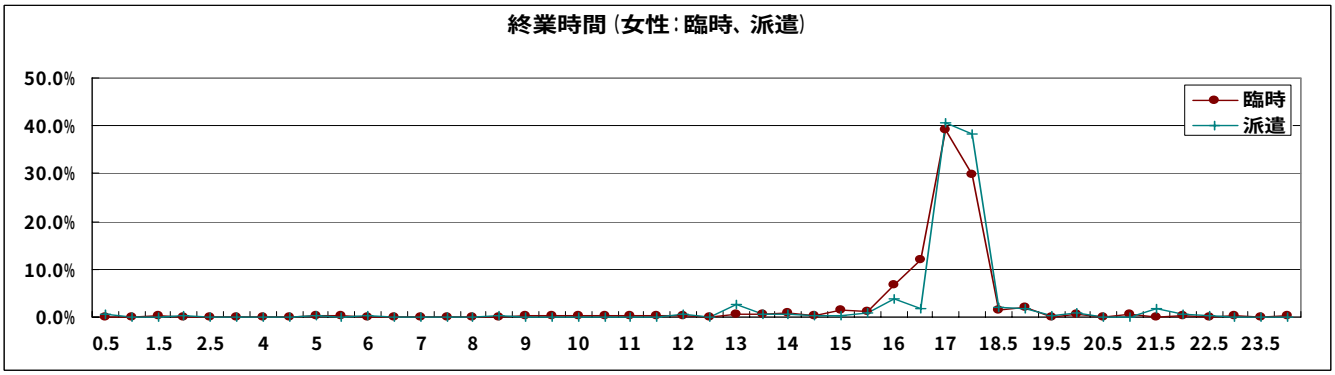
非常勤の働き方は8時半始業―18時終業が多い。嘱託も同じ時間帯が多いが、9時始業、16時から17時終業という人も多い。**(図表37～38)**





臨時は、8時半始業―17時か17時半終業、派遣は9時始業で―17時ないし17時半終業が多い。**(図表39～40)**





３．不払残業について

■　組合員に多い不払いサービス残業

（1）不払い残業の有無

ところが、不払残業については、組合の規制力が効いていない。女性組合員では「頻繁に」が8.4%、「時々」が18.5%、両者をあわせた＜頻繁＋時々不払残業＞の比率は26.9%におよぶ。この比率は、女性未加入は15.6%、男性組合員は

27.2%、男性未加入は 24.0%である。女性の場合、組合員の方が、不払残業がずっと多いことに留意が必要である。（図表 41）

不払い残業

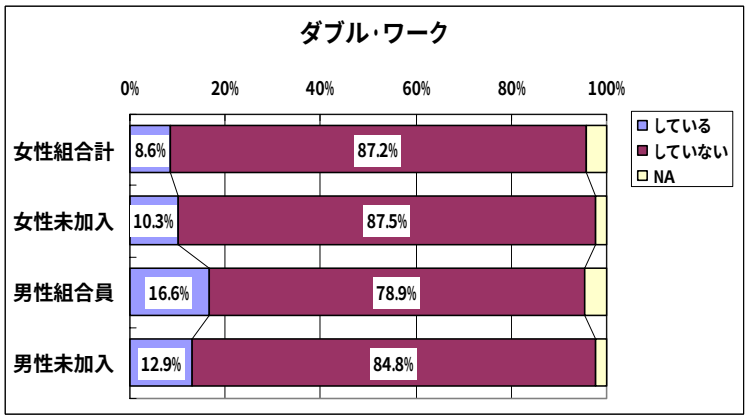
	頻繁に	時々	稀に	ない	NA	合計
女性	386	844	884	2,301	155	4,570
組合員計	8.4%	18.5%	19.3%	50.4%	3.4%	100.0%
女性	239	497	651	3,240	103	4,730
未加入計	5.1%	10.5%	13.8%	68.5%	2.2%	100.0%
男性	70	46	52	238	21	427
組合員計	16.4%	10.8%	12.2%	55.7%	4.9%	100.0%
男性	120	124	147	597	32	1,020
未加入計	11.8%	12.2%	14.4%	58.5%	3.1%	100.0%

４．ダブル・ワークについて

■　ダブル・ワークは女性で 10%前後、男性で 15%前後

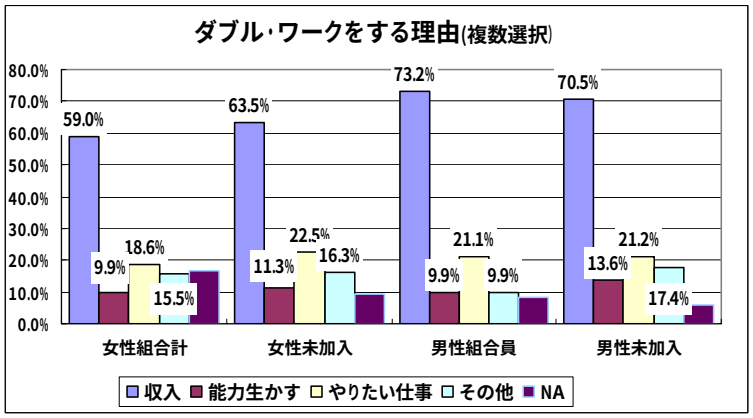
（1）どの程度の人がダブル・ワークをしているか？

低賃金化と細切れ短期雇用の増加にともない、ダブル・ワークをする人が増えているといわれる。ダブル・ワークを「している」の比率は、女性組合員で 8.6%、女性未加入者で 10.3%、男性組合員では 16.6%、男性未加入者で 12.9%となっている。（図表 42）



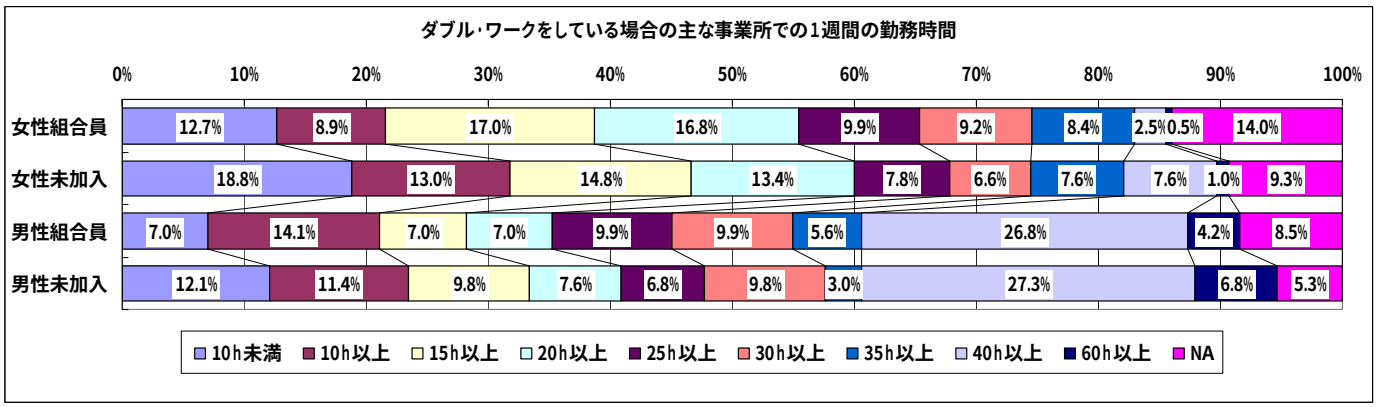
（2）ダブル・ワークをする理由

ダブル・ワークをする理由は、とにもかくにも「収入」である。女性は組合員、未加入ともに 60%前後、男性組合員では 73.2%、男性未加入では 70.5%となっている。（図表 43）



（3）主たる事業所での１週間の勤務時間

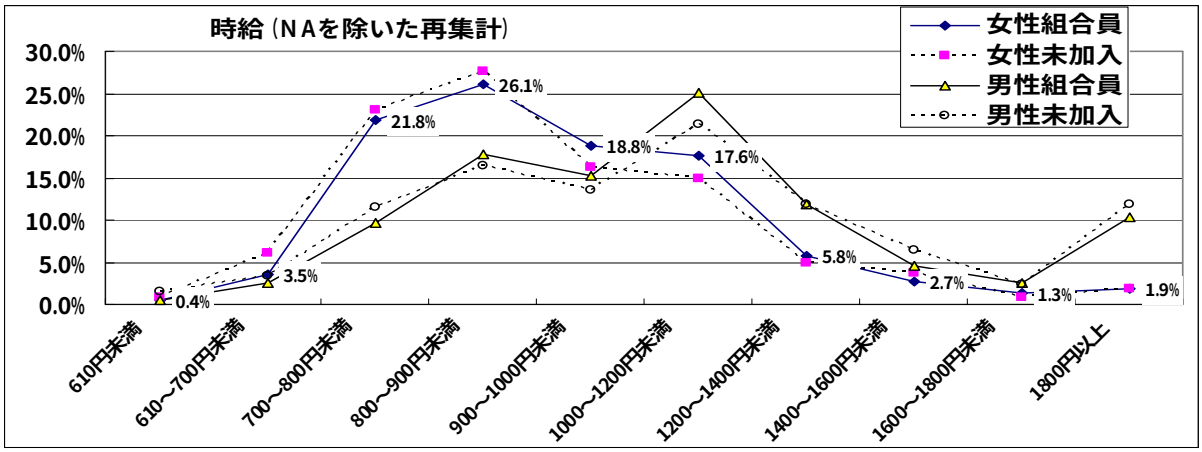
ダブル・ワークを「している」人たちを主たる事業所での１週間の勤務時間について、雇用保険加入の 20 時間、健康保険・厚生年金加入の 30 時間を目安にみる。女性組合員では 20 時間未満が 38.6%、20 時間以上 30 時間未満が 26.7%、女性未加入では、20 時間未満が 46.6%、20 時間以上 30 時間未満が 21.2%で 30 時間未満が７割弱という結果となった。男性の場合は、組合員、未加入とも、40 時間以上と 60 時間以上で３割以上を占めている（図表●）。



第４章　賃金とボーナス

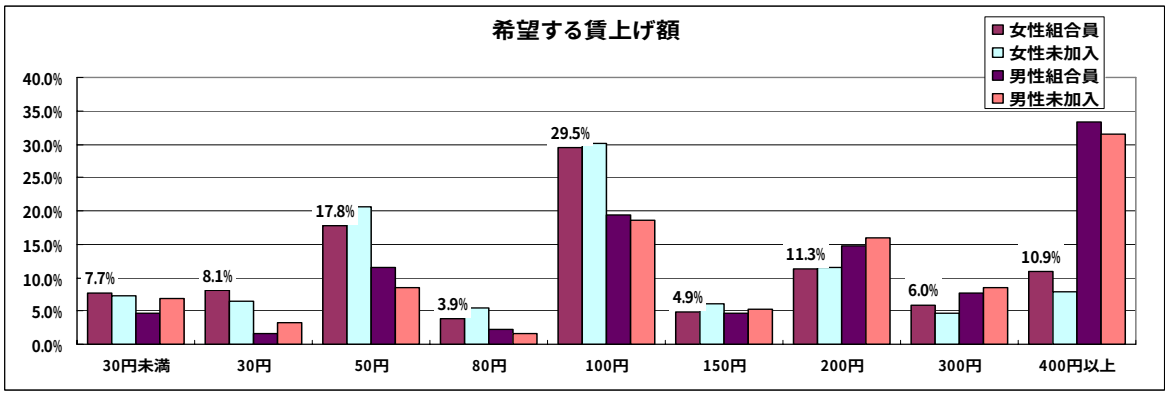
１．時間給について

男女の差が歴然としている。女性組合員でもっとも多いのは「800～900 円未満」で 26.1%、ついで「700～800 円未満」の 21.8%となっているのに対し、男性組合員は「1,000～1,200 円未満」が 25.1%でピークとなっている。組合員と未加入を比べると、男女それぞれ組合員の方が、賃金は高めに分布していることがわかる。**（図表 44）**



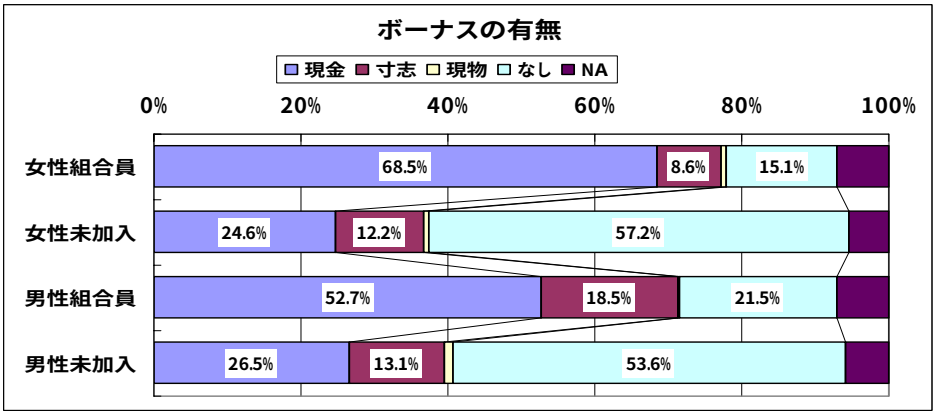
２．希望する賃上げ額（時給）

女性は、今よりも時給「100 円アップ」を求める人が３割、「50 円アップ」が２割弱である。一方男性は選択肢の上限「400 円」以上を望む人が 35%前後となってしまった。さらに高い賃上げを望んでいるかもしれない。**（図表 45）**

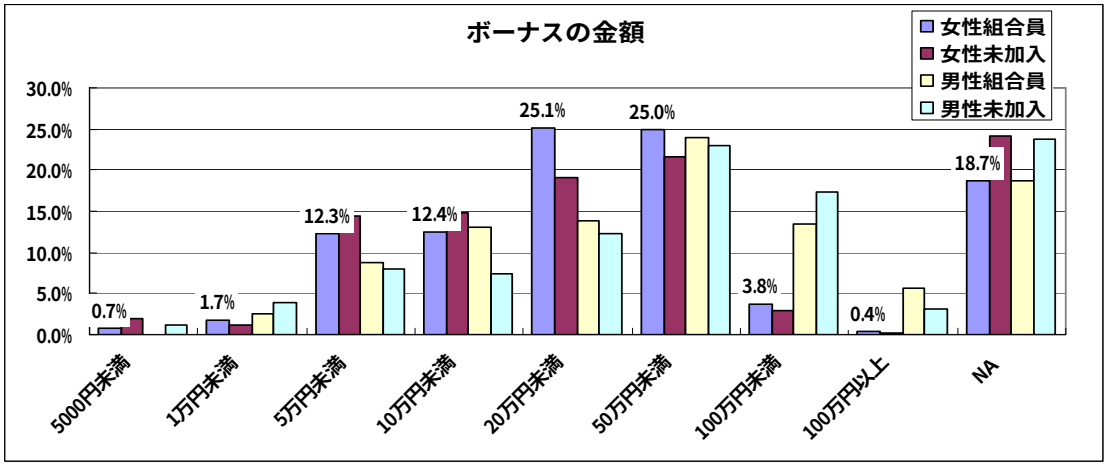


３．ボーナスの有無

ボーナスの有無は組合員と未加入で大きく異なる。女性組合員の場合「賃金の何日分・何か月分と決め現金で支給」が 68.5%あるのに対し、女性未加入では「現金で支給」は 24.6%にとどまる。男性でも同様な違いがみられ、ここでは労組加入効果は歴然としている。**（図表 46）**



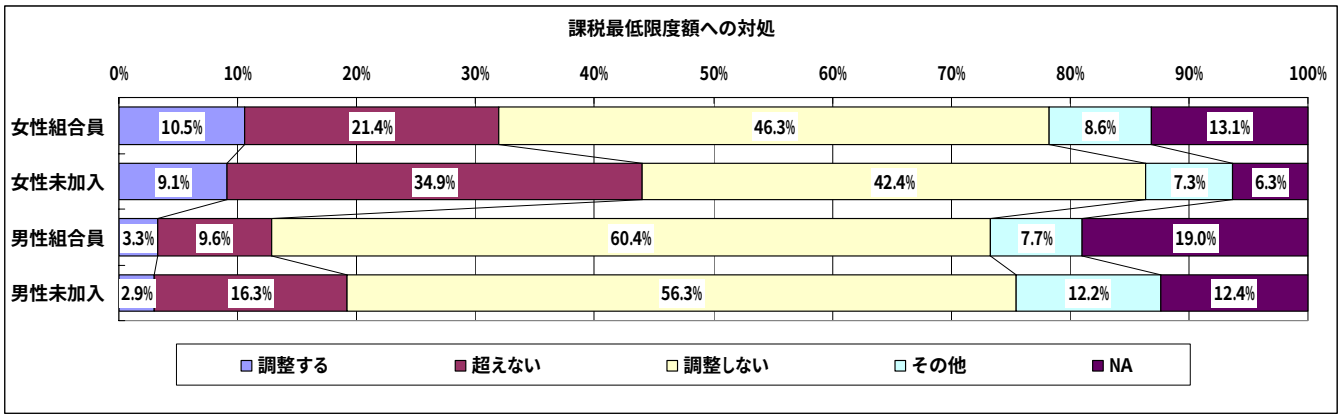
この１年のボーナスの合計額は、未加入の回答が男女ともに無回答が多いため差が読み取れない。女性組合員でみると、「10 万以上 20 万円未満」が 25.1%、「20 万以上 50 万円未満」が 25.0%に集中している。男性組合員は、「20 万円以上 50 万円未満」が 23.9%、「50 万以上 100 万円未満」が 13.4%となっている。**（図表 47）**


ボーナスの金額
女性組合員
女性未加入
男性組合員
男性未加入
30.0%
25.0%
20.0%
15.0%
10.0%
5.0%
0.0%
0.7%
1.7%
12.3%
12.4%
25.1%
25.0%
3.8%
0.4%
18.7%
5000円未満
1万円未満
5万円未満
10万円未満
20万円未満
50万円未満
100万円未満
100万円以上
NA

第５章　課税最低限度額への対処について

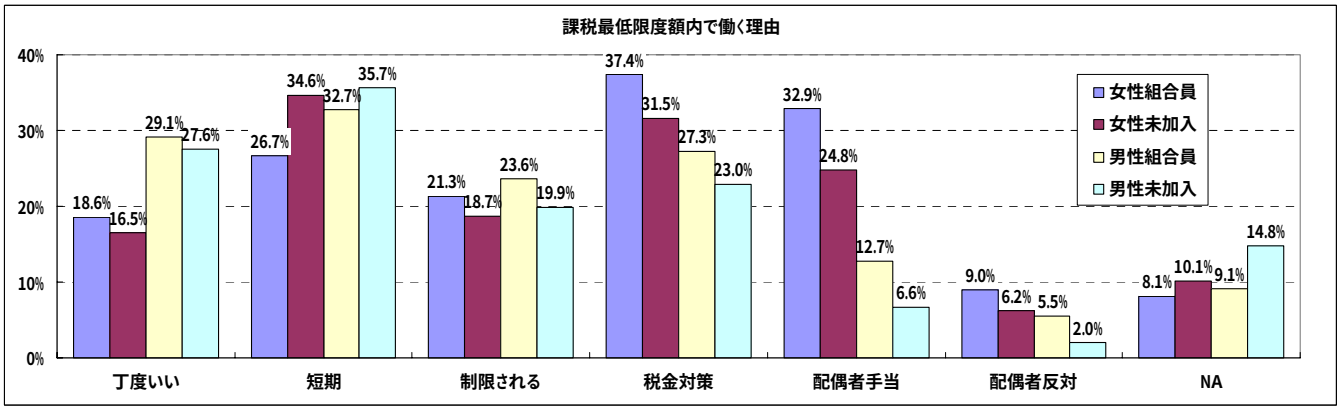
１．課税最低限度額（１０３万円）への対処方法

女性では調整するが約１割、調整しないが約４割だが、男性では調整するは３%前後で、調整しないが６割前後となった。女性未加入で１０３万円を超えない人が34.9%と多かった。



２．課税最低限度額内で働く理由

女性組合員では「税金を増やしたくない」が最も多く37.4%、次いで「配偶者手当がなくなる」が32.9%、女性未加入では、「短時間で収入を得たい」が最も多く34.6%、「税金を増やしたくない」が31.5%と多かった。男性は組合員、未加入とも最も多かったのは「短時間で収入を得たい」がそれぞれ組合員で32.7%、未加入で35.7%、次いで、「丁度いい」がそれぞれ組合員で29.1%、未加入で27.5%となった。



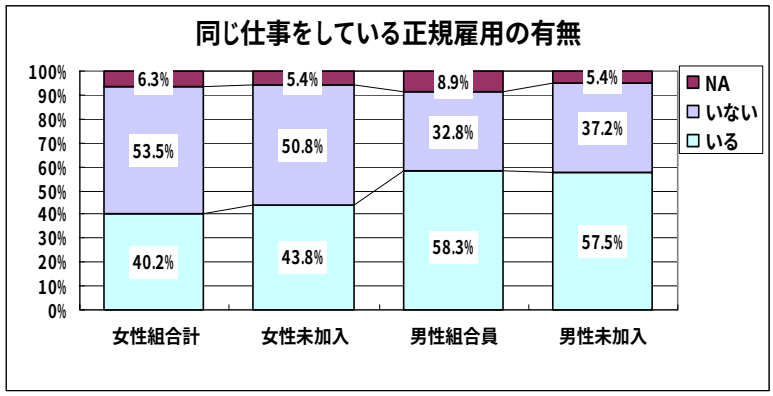
第６章　職場における不満・不安と均等待遇

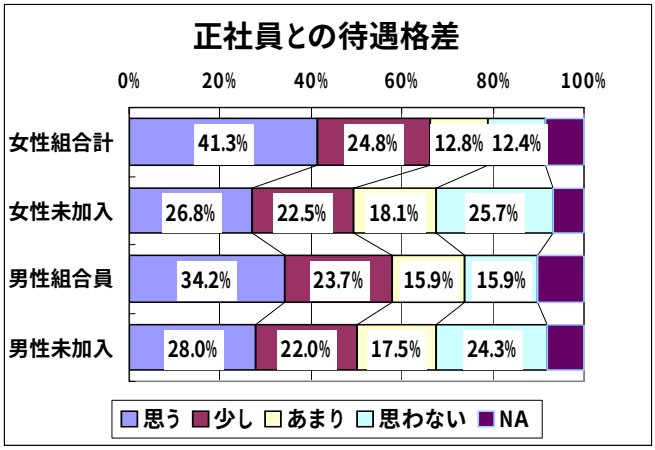
１．正規と比べた仕事内容

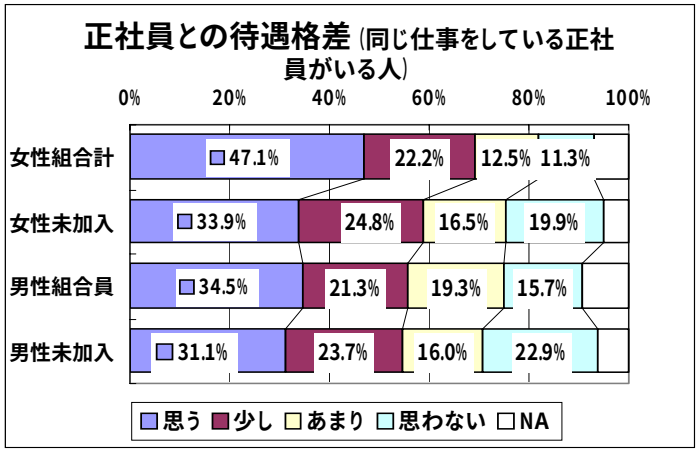
■　正社員との格差「感じる」が過半数

自分と同じ仕事をしている正社員が「いる」という回答比率は、男性の方が多く、組合加入別の違いをこえて、60%弱となっている。女性は、組合員が 40.2%、未加入が 43.8%となっている。（図表 48）

正社員との待遇格差については、組合員の方が、感じる人が多い。女性組合員の場合、「思う」は 41.3%、「少し思う」は 24.8%で両者を合わせた＜思う＞は 66.1%にのぼる。この＜思う＞の比率は、女性未加入で 49.3%、男性組合員 57.8%、男性未加入 50.0%となっている。（図表 49～50）

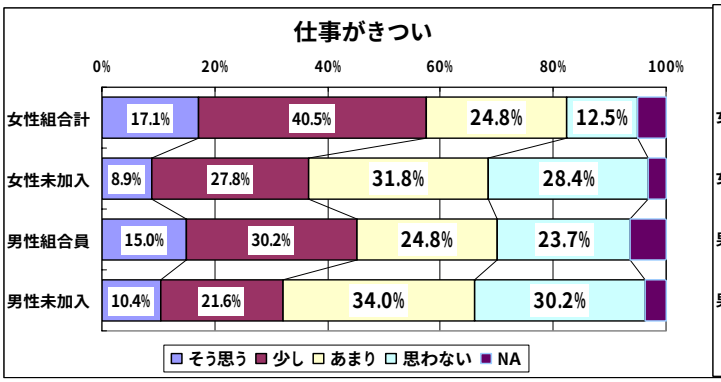


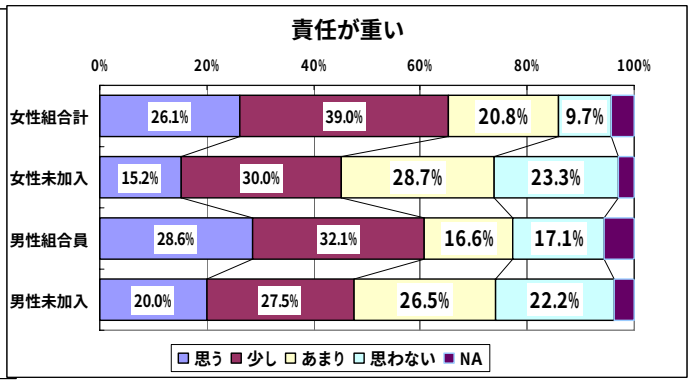


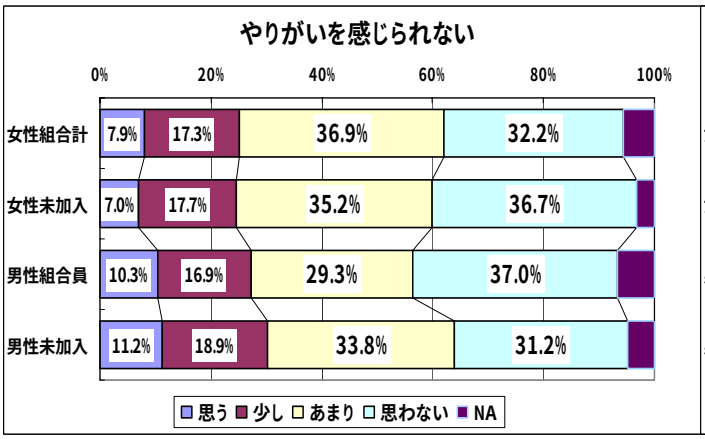


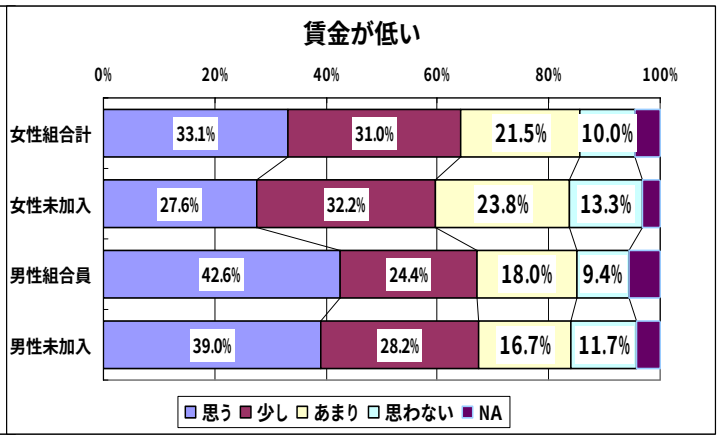
２．職場における不満・不安

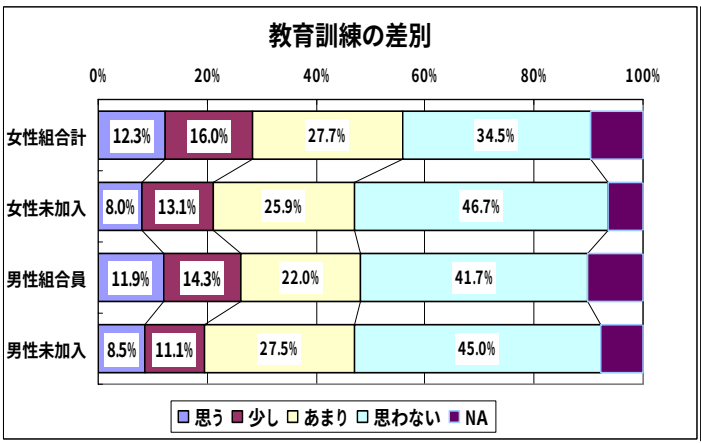
職場における不満・不安について、さまざまな側面について尋ねてみた結果を一言でまとめるならば、非正規労働者は、“仕事はきつく、責任も重く、賃金も低く、契約終了の不安を感じる人も多いという劣悪な条件にありながらも、やりがいを感じて、頑張っている”という姿である。（図表 51～60）

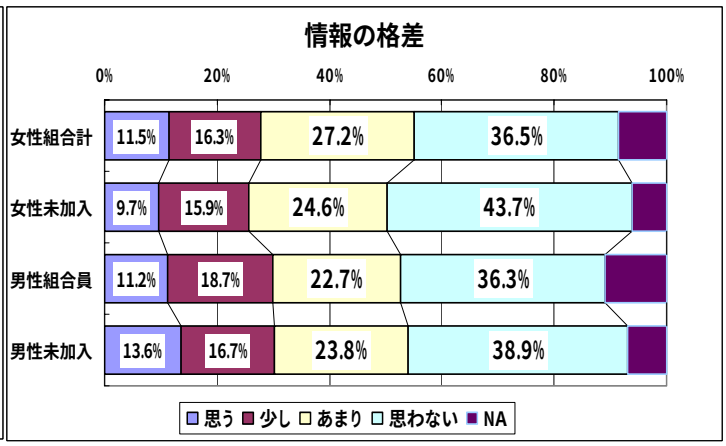


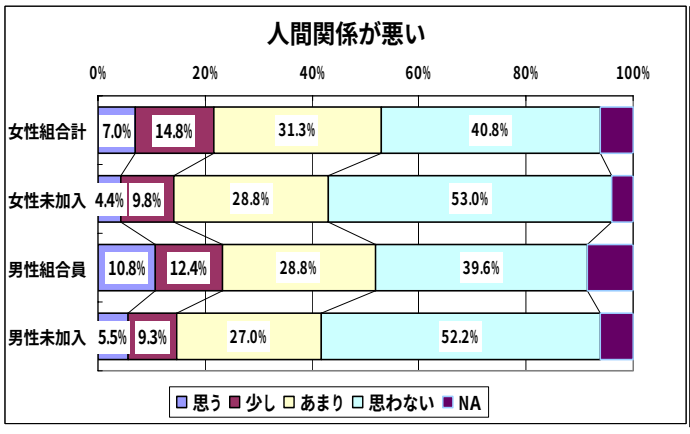


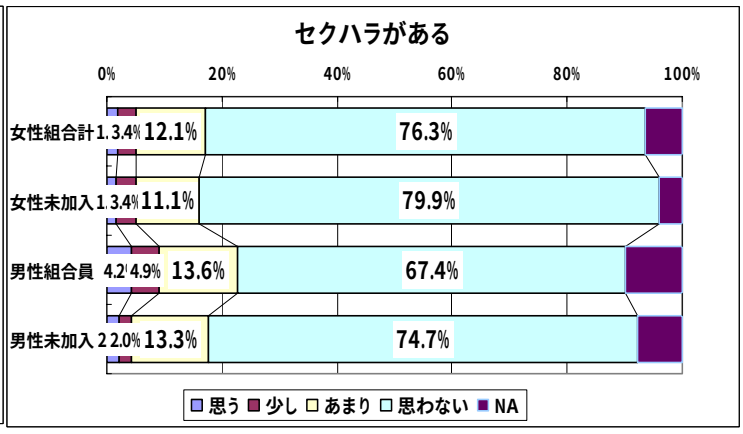


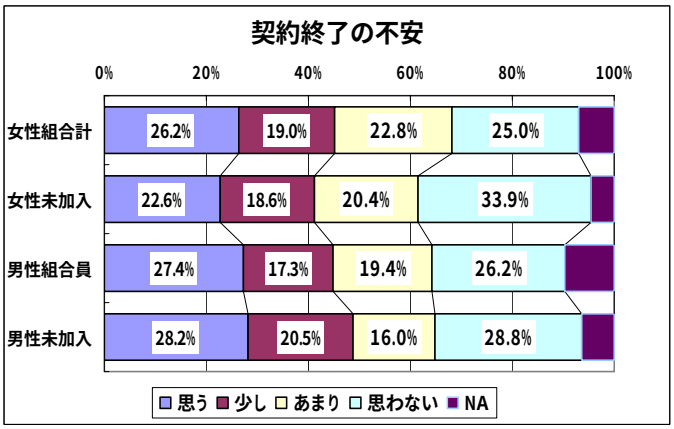


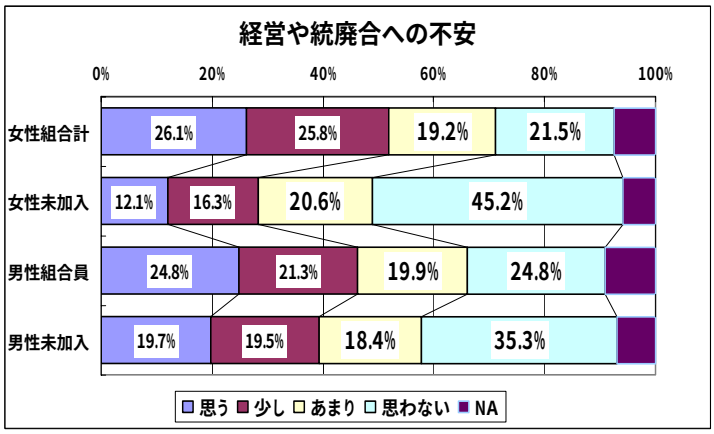






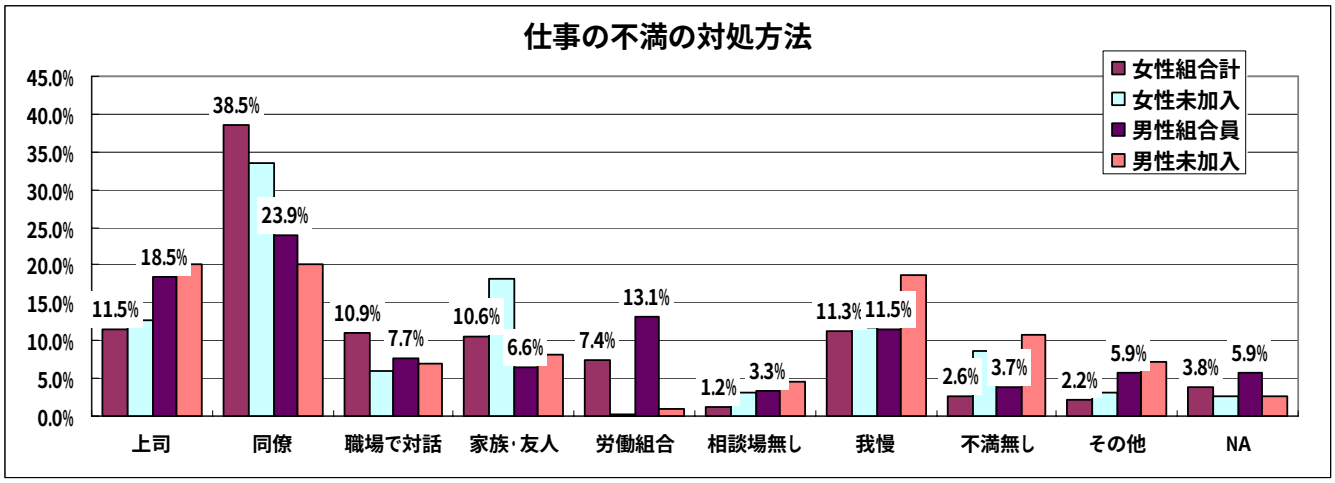


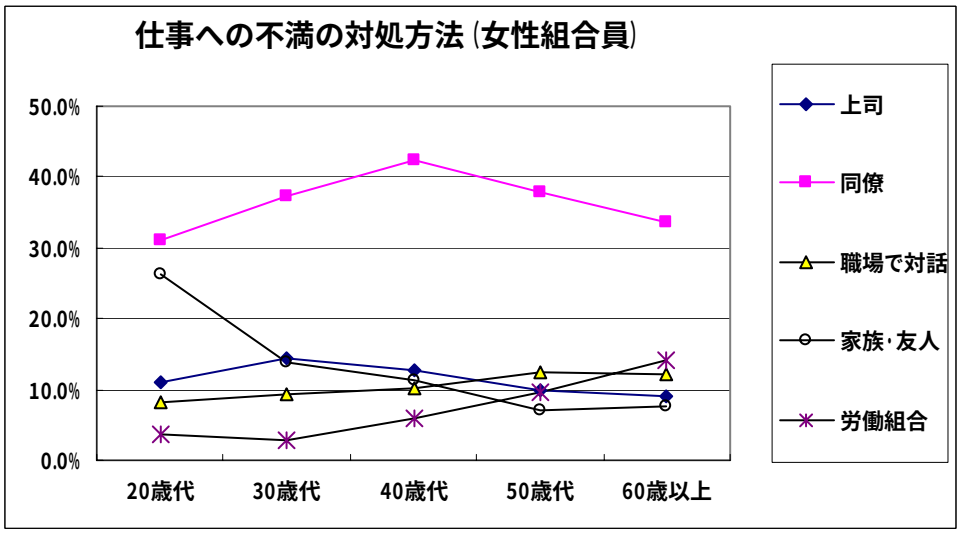




3．職場における不満・不安の対処

職場で不満・不安があったときに、どうするか尋ねたところ、男女ともに「同僚と相談」が多い中、性別や組合加入の有無による違いもみられる結果となった。女性組合員では「同僚と相談」が 38.5%と多く、以下は「上司」「我慢」「職場で話し合う」「家族・友人」が１割強、「労働組合」は7.4%となっている。これに比べると女性未加入では「家族・友人」のウエイトが高い。男性は組合加入の有無を問わず「上司」が２割弱と多い点に特徴がみられる。なお、男性組合員が「労働組合」を上げた比率は女性より多いとはいえわずか 13.1%。男女ともに労働組合が不満・不安の第１の相談窓口となっていない点は、労働組合として日常世話役活動など含めて再点検が必要である。(図表 61～62)





第７章　労働組合への加入意識

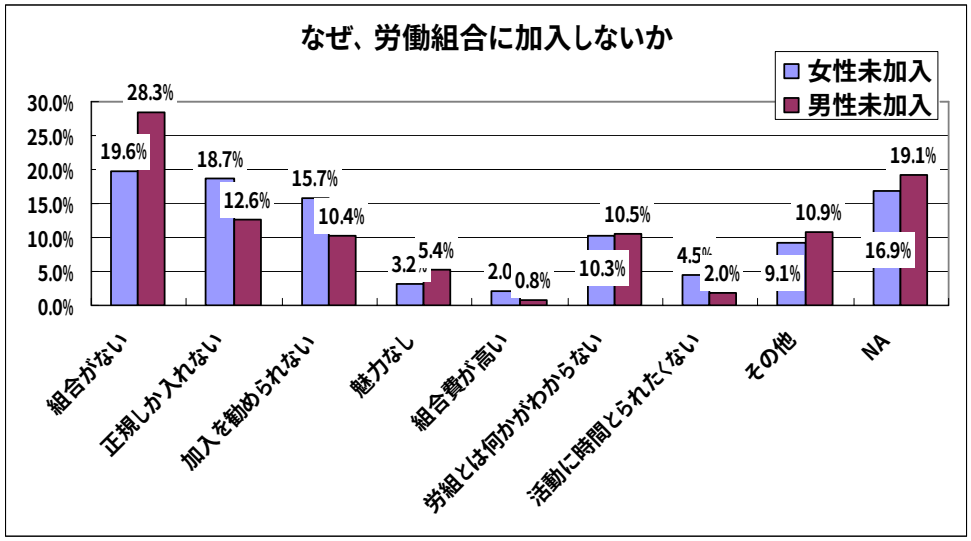
１．労働組合に未加入である理由

■　加入しない理由、加入意識

未加入について、労働組合への加入意識を聞いたところ、女性の場合、「組合がない」19.6%と「正規でないと入れない」18.7%が２割弱でならび、これに「加入を勧められたことがない」15.7%、「労働組合とはないか、よくわからない」10.3%が続いている。これらに比べ「魅力がない」3.2%、「組合費が高い」2.0%、「活動に時間をとられたくない」4.5%といった理由をあげる人は少ない。**（図表 63）**

男性は、「組合がない」が 28.3%と多く、「正規でないと入れない」12.6%、「勧められない」が 10.4%となっている。「魅力がない」は 5.4%、「組合費が高い」は 0.8%、「活動に時間をとられたくない」は 2.0%である。

労働組合側の働きかけを強めたり、対応を変えるなどすれば、未加入の原因をかなりの程度取り除くことができる多いといえる。



２．労働組合への加入希望

今後の加入意欲としては、「いますぐ加入したい」はわずかだが、「機会があれば」は女性で 19.9%、男性で 26.8%となっている。「いますぐ」と比率をあわせると、女性は２割、男性は３割が、加入に前向きである。未組織労働者全体に割り戻せば 1,000 万人近い人が加入に前向きだといえる。**（図表 64）**

また、一人でも加入できる労働組合に関心が「ある」人は、男性未加入で 8.7%、「少しある」は 16.2%と多い。ローカル・ユニオンの有効性をうかがわせる結果といえる。**（図表 65）**

問15BS2　今後加入したいか

	今すぐ	機会あれば	あまり	全く	NA	合計
女性	53	943	1,823	1,052	859	4,730
未加入計	1.1%	19.9%	38.5%	22.2%	18.2%	100.0%
男性	35	273	313	231	168	1,020
未加入計	3.4%	26.8%	30.7%	22.6%	16.5%	100.0%

問15BS3　「一人でも」加入できる労組

	有る	少し	あまり	無い	NA	合計
女性	125	517	1,928	1,407	753	4,730
未加入計	2.6%	10.9%	40.8%	29.7%	15.9%	100.0%
男性	89	165	329	279	158	1,020
未加入計	8.7%	16.2%	32.3%	27.4%	15.5%	100.0%