

## 各産業・企業、事業所、職場の状況

### 【第1分散会】

- (製 造) ●定型作業や周辺作業が多い。正規雇用者中心の議論に傾斜してしまう傾向
- (非製造) ●業務の幅は広く、中には基幹的業務に携わる方もいる
  - 営業職などでは正規雇用者と非正規雇用者との担当業務の違いが少ない業種も有
  - 時給制や副業的に働いている非正規雇用者に対しては、労組の必要性を訴求しにくい

### 【第2分散会】

- (製 造) ●非正規雇用者が現場で活躍しており、活躍促進にむけ処遇改善に取り組み中
  - 専従が少ない中小では組織化までに手が回らないのが実態
- (非製造) ●非正規雇用者の支部役員・中執が存在。
  - 通勤手当や慶弔手当の非正規雇用者への支給を検討中
  - 中小企業の割合が高く、非正規雇用者の組織化は後回しになってしまう
  - 非正規雇用者には支給されていなかった扶養手当を支給する様にした

## 各産業・企業、事業所、職場の状況

### 【第3分散会】

- (製造) ●多くが定型かつ周辺(補助)の作業
- (非製造) ●定型が多いが基幹的な仕事に就く方もいる
  - 短時間勤務者のうち、3割程が週20時間未満、3割程が週20時間以上
  - 組合活動の対象が正規雇用者になりがち
  - 非正規雇用労働者の割合は高い。正社員化を望まない非正規雇用者が居るのも事実

### 【第4分散会】

- (製造) ●60歳以降の再雇用者をユニオンショップ対象として組織化
- (非製造) ●定形業務や周辺の補助業務から基幹的業務へ移行する非正規雇用者が増
  - 概ね非正規雇用者の8割を組織化。一方で、デジタル化に伴い定形業務が減りつつあり非正規雇用者は減少気味
  - 従業員の4割強が非正規雇用者(定年後の再雇用者含む)、フルタイムから2時間労働の短時間まで幅は広い

## 非正規雇用労働者をめぐる課題とそのための取組み

### 【第1分散会】

- 春闘では、非正規雇用者が組合員の場合、処遇改善の要求を必ず入れる働きかけ
- 同一労働同一賃金に基づく処遇改善が課題だが、中堅・中小では処遇を把握していない場合も多い
- 非正規雇用労働者の組織化にむけては非正規雇用者とのコミュニケーションが課題
- 非正規雇用者の組織化に際して、企業・非正規雇用者・職場の三方向にアプローチした単組がある。組織化の結果、職場のトラブルも減るなど効果はあり。
- 産業によっては、非正規雇用者と共に、定年後の再雇用者に対する組織化も課題。

### 【第2分散会】

- 非正規雇用者に対して労組の必要性、意義やメリットが伝われば非正規の参加は進む
- 本来、産別として、何故組織化が進まないのかを把握すべき。なぜ非正規雇用者を組織化するのか、執行部が腹落ちしていなければ意思決定に繋がらず実践できない。
- 非正規雇用の労組リーダーないし代表が組織化の働き掛け側にいることは有効。
- 非正規雇用者の組合費を月1000円程度とした組織がある。

## 非正規雇用労働者をめぐる課題とそのための取組み

### 【第3分散会】

- 非正規雇用者では、短時間勤務者とフルタイム勤務者がいるが、組合費は同額の為短時間勤務の組合員には負担が大きい
- 再雇用者の労働条件が下がるのに、職務内容が大きくは変わらないことが不満の温床  
また、定年後の再雇用者の組織化では、組合費負担を考慮して準組合員にしている
- 短時間労働の非正規雇用者の一時金は課題。ある会社で正規5か月、非正規2か月。
- 一定のスキルを要件に加え、無期転換する有期雇用の契約年数を短縮(5年から3年へ)
- すべての方が無期転換を望んでいるわけではないことは理解すべき。

### 【第4分散会】

- 組合員ではなくても働く仲間として非正規雇用者の処遇改善に取り組むが、経営型からは「労組は非正規雇用者を代表していない」との反応が有る事も。
- 短時間労働者など非正規雇用者の賃金は、外部労働市場に因るところが大きい。
- 無期転換を希望する非正規雇用者は比較的少ない。勤務時間もまちまちで組合活動への参加機会を如何に設けるかが課題。年収制限、国政への働き掛けが要。
- 組合未加入でも労働条件が改善してしまうためフリーライドが出ている。

(上記の議論を踏まえ) 今後どうすべきと考えるか《アイデア》

【第1分散会】

- リモートワークが定着するなか、組合員とのコミュニケーションには、工夫が必要。
- 労組の代表制を認めないことの理由の一つに、非正規雇用者を増やす企業もある。
- 企業倒産後、企業買収が繰り返されて、オープンショップ制になった事例がある。  
その後、組織化を進めたがユニオンショップ制にはなかなか戻らない。
- ドイツでは、個人の組織化に企業は関係なし。日本でも同じ様になれば組織化や非正規雇用問題の解決につながるかもしれない。

【第2分散会】

- 社会保険の加入義務が発生する130万円の壁について検討が始まっている。今後、賃上げを進める上でも就労抑制につながるこの壁はなくすべき。
- 正社員目線で一方的に格差是正だけを振りかざしていたのではないか。本当のところ非正規雇用者は何を望んでいるのか。多様な声に耳を傾けなければいけない。
- 様々な課題を抱えている短時間労働者や女性が対象である事を十分に認識すべき。
- 労組の存在意義は弱い立場の方に寄り添う事。相手が心から共感できるかが鍵。
- リーダーの決断や言動が重要。労組には全ての働く者の代表として、組織化する義務がある

(上記の議論を踏まえ) 今後どうすべきと考えるか《アイデア》

### 【第3分散会】

- 労組が様々な課題を解決している実態が職場に伝わり難い。社会課題への関心が高まるなか、労組によるボランティア活動など組織外での社会的な活動も検討すべき。
- コミュニケーションのスタイルを変えていくこと(ICTの活用等)も必要かもしれない。声を聞きっぱなしではなく、対話をうけて労組として意思決定し実践することも大切。
- 社会保険へ加入義務が生じる20時間の壁は課題。
- DXやGX等の流れをうけ、雇用創出や円滑な労働移動など産別が連携した取組が必要

### 【第4分散会】

- 労組に加入できることを知らない方も以外に多く、周知も大切。
- 非正規雇用者の方は組合費の費用対効果をシビアにみている。
- 非正規雇用者のスキルアップ等人材価値を高める取り組みを産別連携で検討すべき
- 非正規雇用者を組織化しても、要求やニーズが多様に成り過ぎて単組が纏めきれず対応できないケースが見受けられる。組織化は大事であるが、一方で、何のための組織化なのか、誰のための組織化なのか、軸を持って臨まないと振り回されてしまう。

# 参加産別・地方労生

- ・ UAゼンセン
- ・ 自動車総連
- ・ 電機連合
- ・ JAM
- ・ 基幹労連
- ・ 生保労連
- ・ JP労組
- ・ 電力総連
- ・ 情報労連
- ・ 運輸労連
- ・ JEC連合
- ・ フード連合
- ・ 損保労連
- ・ JR連合
- ・ 全国ガス
- ・ 印刷労連
- ・ 北海道地方労働組合生産性会議
- ・ 関西生産性本部労働政策委員会
- ・ 中国労組生産性会議
- ・ 四国地方労働組合生産性会議