

1 労働組合 短時間労働者に占める不本意非正規は約1割 ——UAゼンセンの短時間組合員の意識調査

UAゼンセンが8月にとりまとめた「短時間労働者意識調査報告書」によると、アンケートに回答したパートタイム・契約労働者の約1割が、不本意で非正規となっている人であり、男性では、既婚で小さい子を持つ労働者も目立った。パート・契約労働者の労働組合に対する意識では、運動方針の周知などの面で課題が浮かび上がった。

1万人以上の組合員が回答

調査は、2020年2月上旬～5月末にかけて実施。流通部門の49組織（パートタイム労働者・契約社員35万2,372人、正社員15万8,510人）と、総合サービス部門の18組織（短時間勤務者11万2,469人、正社員3万1,835人）を対象とし、流通部門ではパートタイム労働者・契約社員、正社員それぞれ300票を無作為に配付。総合サービス部門ではそれぞれ200票を無作為に配付した。

流通部門ではパートタイム労働者・契約社員1万2,398票、正社員1万1,728票、総合サービス部門では短時間勤務者2,967票、正社員2,929票の有効回答を得た。

不本意非正規で最も多いのは「受動的非正規型」

報告は、就業意識についての回答結果から、短時間労働者を、▽会社に縛られない働き方を志向するが正社員を希望する「フレックス社員型」▽家事

を優先し社会参加のために仕事をする「社会参加型」▽フリーランサー的な働き方を志向する「フリーランサー型」▽正社員になりたいが希望がかなわない「正社員予備型」▽正社員予備型に近いが社会参加志向が弱い「正社員夢想型」▽正社員は志向しないが会社からの拘束には抵抗がない「正社員回避型」▽現職に特にこだわりがない「モラトリアム型」▽仕事以外の生活を充実させたい「フリーター型」▽仕事に積極的ではなく正社員というブランドを望んでいる「正社員ブランド型」▽仕事に積極的でなく正社員になりたいとも思っていない「受動的非正規型」——の10タイプに類型化した。

そのうえで、各割合を算出したところ、「フレックス社員型」4.3%、「社会参加型」14.3%、「フリーランサー型」11.8%、「正社員予備型」3.4%、「正社員夢想型」1.0%、「正社員回避型」20.3%、「モラトリアム型」4.3%、「フリーター型」8.3%、「正社員ブランド型」3.5%、「受動的非正規型」27.6%——という結果となり、「受動的非正規型」が最も多く、次いで「正社員回避型」が多かった（表1）。

女性ではシングルマザーで多い傾向

これらの類型のうち、「フレックス社員型」「正社員予備型」「正社員夢想型」「正社員ブランド型」を【不本意非正規】として、その割合を算出すると、12.3%と約1割を占めた。

どのような人が【不本意非正規】である割合が高いかをみると、まず、性年齢では、「男性30歳未満」で同割合が31.9%、「男性30代」で33.6%にのぼるなど、男性の若年層で比較的割合が高い。

ライフステージ別にみると、「男性・既婚・末子就学前」で41.6%、「男性・既婚・子どもなし」で35.3%、「男性・未婚・子どもなし」で30.0%、「女性・未婚・末子就学前」で26.9%にのぼっており、男性では既婚で中学生までの子がいる労働者や、女性では就学前の子がいるシングルマザーで多い傾向がうかがえた。

勤続年数別にみると、「5年未満」（14.2%）で最も多く、「5年以上10年未満」（12.8%）、「10年以上15年未満」（12.5%）などの順で多くなっており、比較的、勤続年数が短い層で多い一方、10年以上になっても【不本意非正規】の人が一定程度いることが確認できた。

短時間労働者の3割は自分たちの声を聞く機会が十分でないとの見方

報告は、調査結果から、労働組合と組合員の間におけるコミュニケーションに関する意識についても探った。

「組合は運動や活動に関する組合員の提案や意見をよく聞いてくれる」かどうかについて、正社員では「そう思う」が40.9%と、「そう思わない」の17.7%を大きく上回ったのに対し、

表1 短時間労働者の類型分布

(単位:%)

	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	モラトリアム型	フリーター型	正社員ブランド型	受動的非正規型
短時間労働者	4.3	14.3	11.8	3.4	1.0	20.3	4.3	8.3	3.5	27.6

短時間労働者では「そう思わない」(24.5%)が「そう思う」(22.8%)を上回り、短時間労働者のほうが、否定的な見解をもつ人の割合が高い。

「組合員の意見が組合活動に反映されていない」かどうかについては、正社員では「そう思う」(17.9%)よりも「そう思わない」(33.3%)の割合のほうが大幅に高かったが、短時間労働者では「そう思う」(18.7%)と「そう思わない」(21.6%)が拮抗した。

短時間労働者だけに対して、「組合はパートタイム労働者/契約社員/短時間労働者の声を聞く機会が十分ある」かどうか尋ねると、「そう思わない」が32.8%で、「そう思う」の20.6%を上回る結果となった。

活動方針の周知面で課題

「組合員は組合の活動方針などを十分に知っている」かどうかについては、正社員、短時間労働者ともに、「そう思わない」が3割以上にのぼり(それぞれ37.6%、33.1%)、「そう思う」の割合(それぞれ20.5%、12.1%)を大きく上回っており、活動方針の周知面での課題を浮き彫りにしている。

「組合員は組合の活動方針によく従っている」かどうかについては、正社員、短時間労働者ともに「そう思う」の割合のほうが「そう思わない」の割合よりも高くなっており、「そう思う」がそれぞれ30.7%、24.2%だった。

組合の意見吸い上げではフリーター型などが特に否定的

これらの結果について短時間労働者の類型別にみると、「組合は運動や活動に関する組合員の提案や意見をよく聞いてくれる」かどうかにつ

いて、「フリーター型」や「正社員ブランド型」、「受動的非正規型」では「そう思う」の割合がいずれも1割台にとどまっている(それぞれ17.6%、14.4%、12.8%)。

「組合はパートタイム労働者/契約社員/短時間労働者の声を聞く機会が十分ある」かどうかについては、「フレックス社員型」では「そう思う」の割合は約3割(30.9%)にのぼったものの、「フリーター型」や「正社員ブランド型」、「受動的非正規型」では1割台にとどまった(それぞれ15.5%、13.5%、12.8%)。

「組合員は組合の活動方針などを十分に知っている」かどうかについては、大多数の類型で「そう思う」は1割台かそれ以下となっており、「正社員ブランド型」、「受動的非正規型」では4割以上が「そう思わない」と答えた(それぞれ45.4%、42.8%)(表2)。

組合活動に関心を持ってもらうことも課題

組合活動への意識についてみると、「私は組合活動には関心を持っていない」との見解について、短時間労働者では「そう思わない」が24.7%、「そう思う」が35.7%で、関心を持って

いない人のほうが多い。

「必要であれば役員になって組合活動をこなう」に対しては、短時間労働者では「そう思わない」とする人が約7割(70.5%)。「組合をよくするため積極的に活動したい」については短時間労働者では「そう思わない」人が約半数(52.4%)となっている。

「今の組合の活動全体にとっても満足している」かどうかについては、短時間労働者では「そう思わない」(27.2%)が「そう思う」(20.2%)を上回った。「私にとって組合は役に立っている」かどうかについては、短時間労働者では「そう思わない」29.6%で、「そう思う」(25.0%)とする人よりもやや多くなっている。

報告はこれらの結果に対し、「労働組合としては、まずは運動方針や活動計画の周知、広報活動などを通じて活動を知ってもらうことが重要」とするとともに、「短時間労働者が労働組合の活動に関わろうとする入口の整備とその後の行動をフォローできるような仕組みや体制を考える必要がある」としている。(調査部)

表2 組合とのコミュニケーションの傾向

		組合員は組合の活動方針などを十分に知っている		組合員は組合の活動方針によく従っている	
		そう思う(%)	そう思わない(%)	そう思う(%)	そう思わない(%)
積極-消極類型	フレックス社員型	23.9	21.7	36.9	12.9
	社会参加型	14.0	27.0	29.4	10.5
	フリーランサー型	16.7	25.2	31.2	10.3
	正社員予備型	15.4	28.1	28.1	14.8
	正社員夢想型	14.7	36.5	19.9	16.7
	正社員回避型	14.3	28.1	28.0	12.2
	モラトリアム型	12.7	34.4	25.2	16.3
	フリーター型	7.1	38.0	17.9	18.8
	正社員ブランド型	10.8	45.4	22.5	23.7
	受動的非正規型	6.5	42.8	15.8	24.5
	(参考)ニート型	11.0	35.4	14.4	32.0