

調査研究レポート

NO.6

2022年実施
UAゼンセン「短時間労働者意識調査報告書」（2024年6月発行）
〈概要〉

この報告書は、2023年に実施したパートタイム労働者意識調査（流通部門）と短時間勤務者意識調査（総合サービス部門）を再集計し、UAゼンセンの全体の調査結果としてとりまとめたものである。

調査結果からみる短時間労働者の特徴は、性年齢別では「女性50代」が約3割、1週間の契約（所定）労働時間は「30時間以上」が7割弱、勤続年数は「5年以上10年未満」が3割弱、契約書上の契約期間は「期間が定められていない（無期）」が5割強、被保険者区分は「第2号被保険者」が8割弱、自身の年収については「200～250万円未満」が2割強である。「今の就業形態を続けたい」のは4割強、「給与の水準について、不満足」は5割弱、「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」のは1割強である。

短時間労働者の多くは基幹労働力化しており、労働条件の改善に強く関心を持つ一方、組合活動への関与としては、発言の機会が十分ないと感じていると推測される。労働組合には、労働条件改善や政策制度改善だけでなく、組織運営についても改善が求められている。

なお、下記の報告書もあわせて参考にさせていただきたい。

- ・流通部門「パートタイム労働者意識調査」2024年3月発行
- ・総合サービス部門「短時間勤務者意識調査」2024年3月発行
- ・UAゼンセン「短時間労働者意識調査報告書」2024年6月発行

UAゼンセンの特徴からみた8つのキーポイント

- (1) 同一労働同一賃金の実現に向けた意識 ～今の就業形態を続けたい短時間労働者は46.9%～
- (2) 「働きがい」と「働きやすい職場」 ～今の仕事に働きがいを感じる短時間労働者は51.2%～
- (3) “不本意非正規”の解消に向けて ～何がなんでも正社員として働きたい短時間労働者は13.5%～
- (4) 社会保険の適用拡大 ～第3号被保険者は12.3%。世帯総年収は600～700万円未満が15.7%～
- (5) ひとり親の状況 ～ひとり親世帯の割合は短時間労働者9.0%、正社員2.7%～
- (6) 短時間労働者の生活意識 ～短時間労働者の大切な活動のうち、ボランティア・地域活動は8位～
- (7) 「声を聞いてくれる組合」を目指して ～組合が意見を聞いてくれると思う短時間労働者は22.7%～
- (8) もっと組合関与を高めるために ～組合活動に積極的に参加したい短時間労働者は15.2%～

レポート作成：UAゼンセン政策サポートセンター

調査協力：公益社団法人 国際経済労働研究所

株式会社応用社会心理学研究所

supportcenter@uazensen.jp

調査対象者プロフィールの特徴

1) 基本属性

【性年齢別の属性】

- ・短時間労働者に最も多いのは、「女性 50 代」30.6%、次いで「女性 40 代」23.5%、「女性 30 代」12.5%。
- ・正社員に最も多いのは、「男性 40 代」21.5%、「男性 30 代」20.8%、「男性 30 歳未満」12.2%。一方、「女性 60 歳以上」0.7%が最も少なく、次いで「男性 60 歳以上」1.5%、「女性 50 代」5.8%。

2) ライフステージ

【婚姻状況と子どもについて】

- ・短時間労働者に最も多いのは「女性・既婚・未子高校以上未婚」23.9%、次いで「女性・未婚・子どもなし」18.3%、「男性・未婚・子どもなし」10.7%。
- ・正社員に最も多いのは、「男性・未婚・子どもなし」27.3%、「女性・未婚・子どもなし」17.7%、「男性・既婚・未子就学前」10.7%。

【被保険者区分について】

- ・短時間労働者に最も多いのは「第 2 号被保険者」77.2%、次いで「第 3 号被保険者」12.3%、「第 1 号被保険者」10.4%。

【配偶者（パートナー）の仕事の業種について】

- ・短時間労働者の配偶者（パートナー）の仕事の業種について、「配偶者（パートナー）はいない」42.2%、「非雇用者（会社役員・自営業主・家族従業者・個人事業主・フリーランスなど）」9.1%、雇用者は 48.8%。雇用者のうち主な業種は、建設業、製造業、流通（小売り）、その他サービス業、その他の雇用者など。

3) 経歴

【組合役員経験について】

- ・短時間労働者で最も多いのは「経験なし」88.4%、正社員でも最も多いのは「経験なし」58.1%。
- ・短時間労働者で、現在何らかの「役員・委員をしている」のは 6.4%、正社員では 23.3%。
- ・短時間労働者で、過去に何らかの「役員・委員の経験がある」のは 5.2%、正社員では 18.5%。

※「役員・委員」：「支部・分会の執行委員以上の役員をしている」、「執行委員以外の役員・委員をしている」を含む

【学歴について】

- ・短時間労働者に最も多いのは「高校卒」53.1%、次いで「短大・高専卒」15.0%、「大学卒」14.3%。
- ・正社員に最も多いのは、「大学卒」58.0%、次いで「高校卒」26.7%、「専修学校卒（専門学校を含む）」7.4%。

【勤続年数について】

- ・短時間労働者に最も多いのは「5年以上10年未満」27.1%、次いで「10年以上15年未満」23.3%、「15年以上20年未満」16.6%。
- ・正社員に最も多いのは「5年以上10年未満」20.6%、次いで「15年以上20年未満」18.5%、「10年以上15年未満」16.9%。

【転職経験について】

- ・短時間労働者では、「ある」56.2%、「ない」43.8%。
- ・正社員では、「ある」34.0%、「ない」66.0%。

【転居を伴う転勤経験について】

- ・短時間労働者では、「ある」10.5%、「ない」89.5%。
- ・正社員では、「ある」44.7%、「ない」55.3%。

【転居を伴わない転勤経験について】

- ・短時間労働者では、「ある」19.7%、「ない」80.3%。
- ・正社員では、「ある」55.6%、「ない」44.4%。

4) 処遇・労働条件

【所属部門と雇用形態について】

- ・「短時間労働者」の内訳は、「流通部門 パートタイム労働者」60.8%、「総合サービス部門 短時間勤務者」23.5%、「流通部門 契約社員」15.7%。
- ・正社員は「流通部門正社員」76.4%、「総合サービス部門正社員」23.6%。

【契約書上の契約期間について】

- ・短時間労働者で最も多いのは「期間はさだめられていない（無期）」52.9%、次いで「1年以上」21.5%、「6ヶ月以上」18.8%。

【1週間の契約（所定）労働時間】

- ・短時間労働者で最も多いのは「30時間以上」69.9%、次いで「20時間～30時間未満」15.5%、「20時間未満」14.6%。

【1週間の出勤日数】

- ・短時間労働者で最も多いのは「5日」74.7%、次いで「4日」17.9%。

【時給について】

- ・短時間労働者で最も多いのは「1,000～1,100円未満」29.1%、次いで「900～1,000円未満」23.4%、「1100～1200円未満」18.0%。

【自身の年収について】

- ・短時間労働者で最も多いのは「200～250万円未満」22.5%、次いで「160～200万円未満」16.7%、「103万円～130万円未満」12.9%。
- ・正社員で最も多いのは「400～500万円未満」27.9%、次いで「300～400万円未満」22.2%、「500万円～600万円未満」19.4%。

【世帯の総年収について】

- ・短時間労働者で最も多いのは「200～300万円未満」15.5%、次いで「300～400万円未満」12.8%、「400～500万円未満」12.8%。
- ・正社員で最も多いのは「400～500万円未満」18.0%、次いで「500～600万円未満」17.2%、「600～700万円未満」13.4%。

UA ゼンセンの特徴からみた8つのキーポイント

- (1) 同一労働同一賃金の実現に向けた意識
～今の就業形態を続けたい短時間労働者は46.9%～
- (2) 「働きがい」と「働きやすい職場」
～今の仕事に働きがいを感じる短時間労働者は51.2%～
- (3) “不本意非正規”の解消に向けて
～何がなんでも正社員として働きたい短時間労働者は13.5%～
- (4) 社会保険の適用拡大
～第3号被保険者は12.3%。世帯総年収は600～700万円未満が15.7%～
- (5) ひとり親の状況
～ひとり親世帯の割合は短時間労働者9.0%、正社員2.7%～
- (6) 短時間労働者の生活意識
～短時間労働者の大切な活動のうち、ボランティア・地域活動は8位～
- (7) 「声を聞いてくれる組合」を目指して
～組合が意見を聞いてくれると思う短時間労働者は22.7%～
- (8) もっと組合関与を高めるために
～組合活動に積極的に参加したい短時間労働者は15.2%～

各項目の詳細については「UA ゼンセン短時間労働者意識調査報告書（2024.6月）」の「UA ゼンセンの特徴からみた8つのキーポイント〈詳細版〉」P14～を参照願います。

(1) 同一労働同一賃金の実現に向けた意識

～今の就業形態を続けたい短時間労働者は46.9%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦1

実現に向けた取り組みの方向性・・・雇用における不合理な格差を是正する

- ・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・同一賃金を目指した、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。

意識調査の結果から・・・

1) 正社員からみた短時間労働者と、短時間労働者からみた正社員の意識

【仕事の内容】について「ほぼ同じ」、【責任の程度】について「ほぼ同じ」、【異動の範囲】について「正社員・短時間共にあり」と回答した割合が大きいのは、契約社員である。

【仕事の内容】について、「ほぼ同じ」と回答したのは、正社員 8.6%、契約社員 27.4%である。契約社員からみた正社員は、仕事の内容は 27.4%が「ほぼ同じ」という意識を持っている。【責任の程度】について、「ほぼ同じ」と回答したのは、正社員 6.1%、契約社員 27.2%である。契約社員からみた正社員は、責任の程度は 27.2%が「ほぼ同じ」という意識を持っている。【異動の範囲】について、「正社員・短時間ともにあり」と回答したのは、正社員 11.0%、契約社員 21.2%となっている。契約社員からみた正社員は、異動の範囲は 21.2%がほぼ同じという意識を持っている。

正社員からみた短時間労働者と、短時間労働者からみた正社員の意識について、【仕事の内容】【責任の程度】【異動の範囲】の同一性の意識を確認した。「ほぼ同じ」と回答した属性に注目したところ、正社員との比較において意識のギャップが大きいのは、雇用形態別にみると契約社員といえる。

2) 今後の働き方について

今後の働き方について、「今の就業形態を続けたい」について「そう思う」と回答した短時間労働者は 46.9%、「責任ある仕事に就きたい」について「そう思う」と回答した短時間労働者は 18.2%、「自分の仕事は正当に評価されていない」について「そう思う」と回答した短時間労働者は 22.3%である。

(2) 「働きがい」と「働きやすい職場」

～今の仕事に働きがいを感じる短時間労働者は51.2%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦1

実現に向けた取り組みの方向性・・・雇用における不合理な格差を是正する

- ・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・同一賃金を目指した、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。

UA ゼンセン労働政策

・働きがいをもて、ワーク・ライフ・バランスに応じて働き方を選べるよう、労働内容、働き方等の違いに応じて、組合員にとって納得感がある均等・均衡処遇制度をつくる。

意識調査の結果から・・・

1) 働き方について

曜日や時間帯について、[固定] をみると、正社員は8.5%、短時間労働者は25.2%である。

[原則固定] をみると、正社員は30.6%、短時間労働者は42.9%である。[変動] をみると、正社員は60.9%、短時間労働者は31.9%である。勤務の曜日や時間帯について、短時間労働者よりも正社員のほうが、変動性が高い。

〈報告書 P19 参照〉

2) 働きがいについて

働きがいに関する設問から、正社員と短時間労働者の意識をみると、「今の仕事に働きがいを感じる」について、「そう思う」と回答した正社員は45.0%、短時間労働者は51.2%である。「今の仕事が楽しい」について、「そう思う」と回答した正社員は37.2%、短時間労働者は46.2%である。「今の仕事を続けたい」について、「そう思う」と回答した正社員は42.3%、短時間労働者は52.7%である。

3) 働きやすい職場について

「昇進の可能性」については、短時間労働者のうち「不満足」と回答したのは20.2%である。「給与の水準」については、短時間労働者のうち「不満足」と回答したのは48.4%である。

(3) “不本意非正規”の解消に向けて

～何がなんでも正社員として働きたい短時間労働者は 13.5%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦1

実現に向けた取り組みの方向性・・・雇用における不合理な格差を是正する

- ・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・同一賃金を目指した、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。

UA ゼンセン労働政策

- ・無期契約による安定雇用を基本に、職場の実態に応じて働き方を選択できる制度を確立する。

意識調査の結果から・・・

1) 不本意非正規といえる正社員志向性について

「何がなんでも正社員として働きたい」について「そう思う」と回答している短時間労働者は、13.5%である。「今の仕事の内容で正社員を目指したがかなわなかった」について「そう思う」と回答している短時間労働者は、9.3%である。「正社員の仕事につくまでのつなぎである」について「そう思う」と回答している短時間労働者は、9.9%である。

「何がなんでも正社員として働きたい」「今の仕事の内容で正社員を目指したが、かなわなかった」「正社員の仕事につくまでのつなぎである」の3点に回答した短時間労働者は、この調査では正社員志向性が高く、不本意非正規と捉えることができる。

とくに、契約社員については、「何がなんでも正社員として働きたい」「今の仕事の内容で正社員を目指したが、かなわなかった」「正社員の仕事につくまでのつなぎである」の設問について「そう思う」と回答した割合が高い。

2) 性年齢別にみた不本意非正規

「何がなんでも正社員として働きたい」について「そう思う」と回答している短時間労働者のうち、性年齢別にみると、最も多いのは「男性 30 歳未満」37.9%、「男性 30 代」37.7%、「男性 40 代」27.2%である。

「今の仕事の内容で正社員を目指したがかなわなかった」について「そう思う」と回答している短時間労働者のうち、性年齢別にみると、最も多いのは「男性 40 代」20.3%「男性 50 代」18.0%、「男性 30 代」16.0%である。

「正社員の仕事につくまでのつなぎである」について「そう思う」と回答している短時間労働者のうち、性年齢別にみると、最も多いのは「男性 30 歳未満」41.0%、「男性 30 代」25.8%、「女性 30 歳未満」24.9%である。

これらの回答から、不本意非正規は男性の割合が高い。

(4) 社会保険の適用拡大

～第3号被保険者は12.3%。世帯総年収は600～700万円未満が15.7%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦3

実現に向けた取り組みの方向性・・・シビアケース（深刻事例）を撲滅する
・組合員から深刻な事例が発生しないよう、労働環境の整備や相談体制を拡充する。

2024 労働条件闘争方針

【労働条件闘争の取り組み】

・「年収の壁」への対応

組合員の能力の発揮、生涯にわたる生活の安定の観点から、短時間組合員の被用者保険加入に積極的に取り組む。

助成金を活用し、手取り収入を減らすことなく、かつ事業主負担を軽減し、社会保険に加入することで、意欲に応じて働くことが出来るよう取り組む。

意識調査の結果から・・・

年金の種別でみると、第1号被保険者は10.4%、第2号被保険者は77.2%、第3号被保険者は12.3%である。

1) 適用区分別にみた短時間労働者の特徴

①第1号被保険者の短時間労働者の特徴

- ・勤続年数についてみると、最も多いのは、「5年以上10年未満」26.6%
- ・1週間の契約（所定）労働時間をみると、最も多いのは、「30時間以上」40.6%
- ・あなた自身の年収について、最も多いのは、「80万円～103万円未満」28.1%
- ・あなたの世帯年収について、最も多いのは、「300～400万円未満」15.2%

②第2号被保険者の短時間労働者の特徴

- ・勤続年数についてみると、最も多いのは、「5年以上10年未満」26.2%
- ・1週間の契約（所定）労働時間をみると、最も多いのは、「30時間以上」83.6%
- ・あなた自身の年収について、最も多いのは、「200～250万円未満」27.5%
- ・あなたの世帯年収について、最も多いのは、「200～300万円未満」17.0%

③第3号被保険者の短時間労働者の特徴

- ・勤続年数についてみると、最も多いのは、「5年以上10年未満」33.8%
- ・1週間の契約（所定）労働時間をみると、最も多いのは、「20時間～30時間未満」47.7%
- ・あなた自身の年収について、最も多いのは、「80万円～103万円未満」59.2%
- ・あなたの世帯年収について、最も多いのは、「600～700万円未満」15.3%

2) 第3号被保険者の世帯年収と年収調整

第3号被保険者で「103万円未満にしている」と回答した世帯の総年収について、最も多いのは「500～600万円未満」15.9%、次いで「400～500万円未満」14.3%、次いで「700～800万円未満」13.5%である。

(5) ひとり親の状況

～ひとり親世帯の割合は短時間労働者 9.0%、正社員 2.7%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦3

実現に向けた取り組みの方向性・・・シビアケース（深刻事例）を撲滅する
・組合員から深刻な事例が発生しないよう、労働環境の整備や相談体制を拡充する。

2023 年度 UA ゼンセン重点政策

〈労働・社会政策－雇用形態に公正な処遇の整備とひとり親に対する支援強化〉

ひとり親家庭の生活の安定と向上に向け、副業・兼業者への労働時間・賃金の通算による社会保険等の適用に向け早急に取り組む。また、ひとり親家庭への児童扶養手当の所得制限の撤廃、ひとり親の資格取得を支援する制度の緩和や内容の拡充、土日祝日・夜間・時間外の相談体制を強化する。

2024 労働条件闘争方針

〈仕事と生活の両立支援の取り組み－ひとり親の処遇改善の取り組み〉

労使もしくは組合に相談窓口を設置し、行政の施策、社員区分の転換制度、社会保険の適用等必要な情報を個別に案内できる体制を確立する。

家族手当・住宅手当について、短時間（パートタイム）組合員に対しても正社員（フルタイム）組合員に対する支払い基準に該当する場合は支払うようにする。

意識調査の結果から・・・

今回の調査では、ライフステージのうち「婚姻状況と子どもとの同居」について確認し、「未婚もしくは離死別かつ子どもと同居している」と回答したものを「ひとり親世帯」と解釈している。

1) ひとり親の割合

未婚もしくは離死別かつ、子どもと同居している「ひとり親世帯」の割合は、短時間労働者が 9.0%、正社員が 2.7%である。

女性だけに限ると、短時間労働者で 10.1%、正社員で 5.3%である。

2) ひとり親世帯の総年収

ひとり親世帯のうち、「200～300 万円未満」との回答が 28.2%で最も多い。最も総年収が低い「150 万円未満」との回答は 13.5%である。

男女別にみると、男性は「300～400 万円未満」との回答が 26.2%で、女性は「200～300 万円未満」との回答が 28.6%である。

男性よりも女性のひとり親世帯のほうが、総年収は低いといえる。

(6) 短時間労働者の生活意識

～短時間労働者の大切な活動のうち、ボランティア・地域活動は8位～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 挑戦4

実現に向けた取り組みの方向性・・・政策提言、政策実現に向けて取り組む

- ・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。

意識調査の結果から・・・

今回の調査では、「趣味・余暇」「地域・社会」などの領域について、「最も行われた活動」「最も大切な活動」「今後充実させていきたい活動」の意識から、短時間労働者を生活者という視点でみた場合、特に地域活動へ関心があるかどうかについて注目する。

1) 大切な活動

大切な活動について、グループ別に分類して分析をした結果、正社員でみると1位「部屋ごもり」、2位「旅行・行楽」、3位「ケア」である。短時間労働者でみると1位「部屋ごもり」、2位「旅行・行楽」、3位「ケア」である。

グループ別に分けた活動の種類のうち「ボランティア・地域活動」は正社員15位、短時間労働者8位である。地域の活動については、正社員より短時間労働者のほうが順位は高い。

2) よく行った活動

正社員の順位は、1位「ビデオ・DVD・動画（YouTubeなど）鑑賞」、2位「何もせず、ゆったりする」、3位「インターネット・web閲覧」である。

短時間労働者の順位は、1位「ビデオ・DVD・動画（YouTubeなど）鑑賞」、2位「何もせず、ゆったりする」、3位「テレビを見る」である。

3) 最も大切な活動

正社員の順位は、1位「何もせず、ゆったりする」、2位「友人との交流」、3位「一泊以上の国内旅行・帰省・訪問」である。

短時間労働者の順位は、1位「友人との交流」、2位「なにもせず、ゆったりする」、3位「一泊以上の国内旅行・帰省・訪問」である。

(7) 「声を聞いてくれる組合」を目指して

～組合が意見を聞いてくれると思う短時間労働者は 22.7%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 私たちを取り巻く課題と求められる組織の姿

求められる組織の姿・・・多様な雇用形態の労働者の課題を解決する組織

- ・UA 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多様な労働者が半数以上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、参画をさらに進め、すべての働く者の経済的、社会的地位をめざし、労働組合として先駆的な役割を果たす。

意識調査の結果から・・・

短時間労働者の声を吸い上げているかどうかについて、ボトムアップ・コミュニケーション（「意見を聞いてくれる」「声を聞く機会がある」）の視点と、トップダウン・コミュニケーション（「方針を知っている」「方針に従っている」）という2つの視点から確認する。

1) ボトムアップ・コミュニケーション

「組合は運動や活動に関するパートタイム労働者/契約社員/短時間勤務者の提案や意見をよく聞いてくれる」について、「そう思う」と回答した正社員は 43.5%、短時間労働者 22.7%である。「そう思わない」と回答した正社員は 15.8%、短時間労働者は 23.3%である。「組合はパートタイム労働者/契約社員/短時間勤務者の声を聞く機会が十分ある」について、「そう思わない」と回答した短時間労働者は 32.4%である。

短時間労働者にとって労働組合は、意見を聞いてくれていない、声を聞く機会も十分ではないと感じているが、活動に反映されていないわけではないと感じている。組合員として個別の意見反映の実感はないが、組合の方針には少なくとも短時間労働者に関する方針は掲げられているのではないかと推察される。〈報告書 P42 参照〉

2) トップダウン・コミュニケーション

「パートタイム労働者/契約社員/短時間勤務者は組合の活動方針などを十分に知っている」について、「そう思わない」と回答した正社員は 35.8%、短時間労働者は 32.3%である。

「パートタイム労働者/契約社員/短時間勤務者は組合の活動方針によく従っている」について、「そう思う」と回答した正社員は 32.4%、短時間労働者は 24.0%である。

正社員は、短時間労働者が組合の方針などについて知らないと認識しており、短時間労働者自身も知らないと認識しているものの、正社員は、短時間労働者が組合の活動方針については従っていると認識している。組合の活動について、特に知らなくても従うという姿勢がみられると推察される。

(8) もっと組合関与を高めるために

～組合活動に積極的に参加したい短時間労働者は 15.2%～

UA ゼンセンの考え方

2025 中期ビジョン 私たちを取り巻く課題と求められる組織の姿

求められる組織の姿・・・多様な雇用形態の労働者の課題を解決する組織

- ・UA 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多様な労働者が半数以上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、参画をさらに進め、すべての働く者の経済的、社会的地位をめざし、労働組合として先駆的な役割を果たす。

意識調査の結果から・・・

1) 組合関与について

「必要であれば役員になって組合活動をになう」について、「そう思う」と回答している正社員は 25.0%、短時間労働者は 8.5%である。「そう思わない」と回答した正社員は 51.2%、短時間労働者は 70.3%である。

「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」について、「そう思う」と回答した正社員は 32.5%、短時間労働者は 15.2%である。「そう思わない」と回答した正社員は 32.3%、短時間労働者は 45.8%である。

正社員も短時間労働者も、役員になって組合活動をにないたいかどうかについて、半数以上「にないたい」とは思っていない。組合活動については、短時間労働者は半数弱が活動したいとは思っていない。

2) 組合評価について

「今の組合の活動全体にととても満足している」について、「そう思う」と回答した正社員は 34.1%、短時間労働者は 21.8%である。「そう思わない」と回答した正社員は 24.2%、短時間労働者は 26.4%である。

「私にとって組合は役に立っている」について、「そう思う」と回答した正社員は 46.7%、短時間労働者は 26.4%である。「そう思わない」と回答した正社員は 19.7%、短時間労働者は 28.0%である。

組合活動の満足度については、正社員の 3 割が満足しているが、短時間労働者は 2 割にとどまる。組合が自身の役に立っているかどうかについては、正社員の 4 割強は役に立っていると思っているが、短時間労働者は 2 割強にとどまる。

組合活動自体が正社員に向けた活動や発信になっており、短時間労働者に向けた活動や発信が弱く、短時間労働者にとって組合は、身近な存在にはなり得ていないと推察される。