

連合総研シンポジウム
非正規雇用労働の深層～ジェンダー・法制・労働組合
2024年1月30日(火) TKP・GCP秋葉原

非正規雇用労働者の組織化の 新地平 —UアボイダーとUヘイターに注目して—

武庫川女子大学
本田 一成

自己紹介

○専門

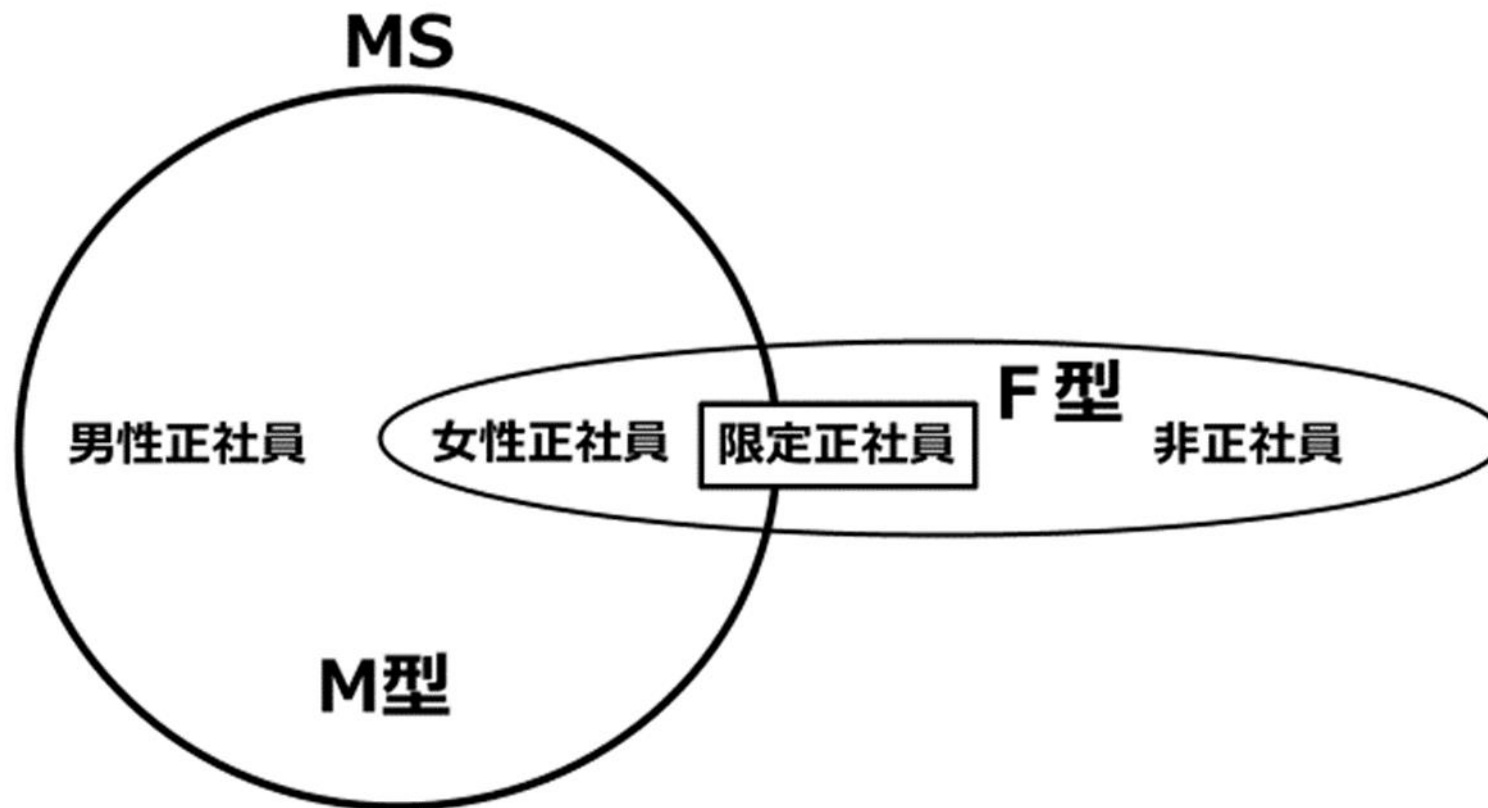
サービス産業の労働問題

○著書

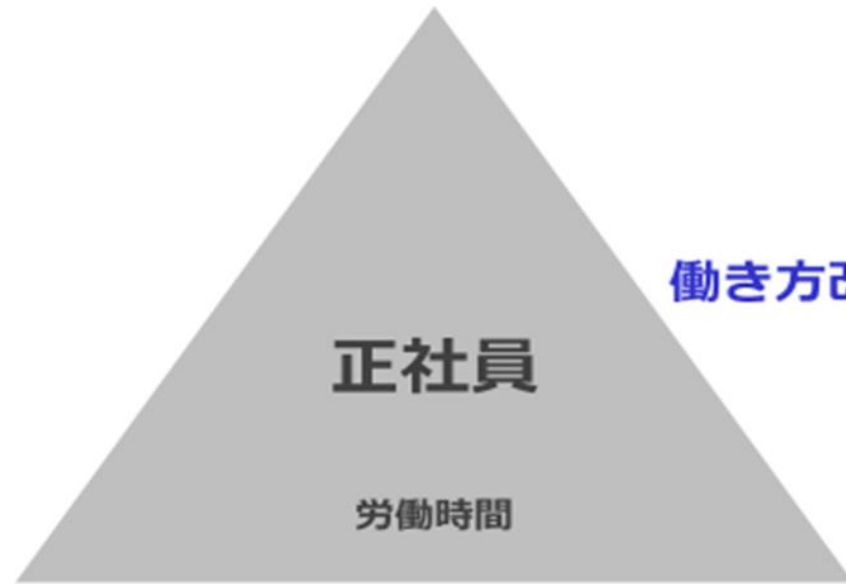
『非正規という働き方と暮らし方の実像』（旬報社）『チェーンストアの労使関係』（中央経済社）『ビヨンド！ KDDI労組のキセキ』（新評論）『メンバーシップ型雇用とは何か』（旬報社）『オルグ！オルグ！オルグ！ 労働組合はいかにしてつくられたか』（新評論）『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（新評論）『主婦パート 最大の非正規雇用』（集英社）『チェーンストアのパートタイマー』（白桃書房）など



1. 非正社員の実体 (メンバーシップ型雇用とF型・M型)



非正社員の実体 「労働者の宿命」



ジェンダーギャップ？

働き方改革（長時間労働・同一賃金）？

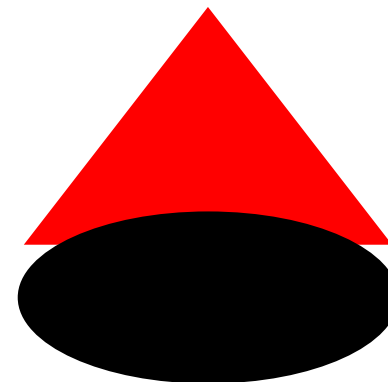
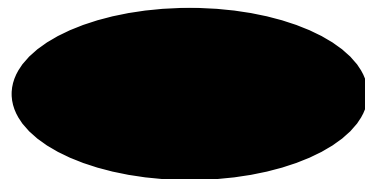
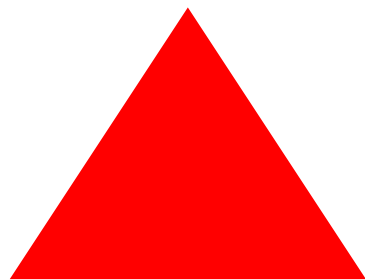
MS・JB ?

労働組合？

短時間正社員？

「非正社員の位置づけ」

外部市場ではなく内部市場の
下方へ位置づけ



2. 非正社員の組織化



- **F型雇用**の労働者を組織化
- **賃金**を狙われ奪われる労働者の組織化

正社員と異なる労働者を組織化

非正社員の組織化

推定組織率と「リアル組織率」

- 「リアル組織率」 ÷ Active Membership Rate
- 労組の約7割がユニオンショップ協定を締結
- 労組を回避する者（Uアボイダー, UA）、
敵視する者（Uヘイター, UH）が含まれる
- 非正社員の場合は？

非正社員のUAとUH

UA：労組から離れたたい労働者

「やめたい」「加入したくない」

- 組合員（組織労働者）の**11.4%**、非組合員（未組織労働者）の**17.6%**（ともに過小評価の可能性、意識保留層が多い）

UH：UAのうち、労組へ批判的な目を向ける労働者

「課題にこたえていない」「経営サイドの立場で」「正社員のことしか」

- 本調査で識別できるUHとして107人（**4.3%**）を分析



UA像

非正社員への粘着性が高い
賃金の優先分配要求が強い
仕事の満足度・有望度が低い
低評価に基づいて労組を回避

UH像

U A の低評価が増幅
非正社員の粘着性が強化、安定要求が上昇
賃金の優先分配要求が強い
仕事と生活の満足度・有望度が低い
低評価に基づいて労組を否定

3. おわりに



- 「労働者の宿命」「F型雇用」の非正社員をどう組織化（加入、拡大、参加）しますか（してきましたか）？
- UA/UHを念頭に非正社員の組織化をどう転換します？
- リアル組織率は、どう反転させます？