

2007～2008年労調協共同調査

第3回「次代のユニオンリーダー調査」報告

労働調査協議会

労働調査協議会では、その時々労働組合にとって関心のあるテーマ、組合運動の発展に役立つテーマをとりあげて、会員組合を中心に多くの産別・単組に呼びかけて、定期的に共同調査を実施している。

1995～1996年、将来の労働組合を担うと期待される「次代のユニオンリーダー」を対象に、「次代のユニオンリーダー」の第1回調査を、2001～2002年には第2回調査を実施した。

6年前の第2回調査以降今日までの期間は、日本経済・社会の構造変動という面では国際化、情報化、少子高齢化が一層進展し、企業は生き残りのためそれらへの対応を進め、また政治面では「構造改革」を掲げて「規制緩和」を推し進めた小泉（安倍）内閣の時代であった。非典型労働者の増大と組織率低下、成果主義的人事処遇制度の浸透、労働ビッグバンなどの下、労働組合は新たな課題に直面している。

3回目となる今回調査は、前回までの調査実績をベースに新たな状況変化を踏まえて、「次代のユニオンリーダー」の実態と意識、考え方や将来展望を探り、今後の組合活動や人材育成のあり方を検討する上で役立つ資料を提供することを目的として実施したものである。

調査結果の要約

民間・公務合わせて10産別・組合の「次代のユニオンリーダー」(5～10年後に労働組合の活動を中心的に担うと期待される39歳以下の役員)に回答を求め、回収されたデータから、組織構成に比例して抽出した1,119人のデータを集計に用いた。調査は1995年度、2001年度について3回目となる。

(1) 「次代のユニオンリーダー」のプロフィール

- 学歴は大卒以上が50.5% (95年より8ポイント増)となり、職種は事務・技術・営業・販売・サービス系が77.2% (95年より6ポイント増)を占めており、高学歴ホワイトカラー化が進行した。
- 高学歴ホワイトカラー化に伴い、役員の平均経験年数はやや短期化している。

(2) 役員としての人材育成、活動充実感とキャリア志向

- 次代のユニオンリーダーとして期待されている人では、役員として「育成されている」という実感を持っている人が68.6%と多数である。育成実感の有無を左右しているのは、第1にOJTの経験である。これについて研修などの有無も関係している。
- 役員として「充実感がある」人は53.4%と半数を超え、2001年度より9ポイント増加した。充実感の有無を大きく左右しているのは、役員として育成されているという実感の有無である。また、今回の充実感の増加は、賃上げの復活など民間部門での取り組みの前進が要因と考えられる。
- 役員を続けて「やってもいい」と回答した人は40.1%である。これを左右しているのは上述の「充実感」の有無である。一方で時間的負担、職場でのキャリア形成面の不安などが阻害要因となっている。
- 将来にわたって「組合中心の働き方をしたい」人は12.7%となっており、職場に戻ろうと考えている人が多数である。この場合、大卒は、高卒と異なり、「管理職に」が3割を占めており、労働組合経験をキャリアのステップと考えている人が多い。

(3) 今後の取り組み課題認識と組合観

- 今後、組合がなにを重視すべきかについては依然として「賃金・一時金」(29.0%)がトップである。しかし、第2位の「労働時間・休日・休暇」(21.5%)との差は小さく、第3位に「ワークライフ・バランス」(17.6%)があげられており、労働時間やワークライフ・バランスへ課題をシフトさせていこうという考えがうかがえる。こうした傾向がより強いのは、大卒ホワイトカラー層である。
- 賃上げ以外の課題を重視する背景には「長時間労働の増加」、「人間関係の希薄化」、「ストレスの増加」、「非正規労働者の増加」など職場の変化があげられる。
- 賃上げ以外の課題を重視する層は、組合観にも違いがみられ、賃上げ重視の層に比べると労使協調を重視する傾向が強いと同時に、「組合は未組織労働者のためにも活動すべき」(全体では15.2%)と考える人が3割弱いるなど社会的連帯を重視する傾向が見られる。

(4) 次代のユニオンリーダーの社会観

- 競争や成果主義に対する見方では「貧富の差が生じても機会が平等なら公平」(賛成30.4%、反対34.5%)かどうかわ「賃金等は成果や業績を基準に」(賛成39.3%、反対28.1%)では賛否が二分している。一方、「転職しやすい社会」(賛成20.7%、反対46.6%)、「裁量労働などの拡大」(賛成20.7%、反対40.0%)など労働における規制緩和については慎重であり、「パートの均等待遇」(賛成55.7%、反対13.9%)については肯定が多数である。
- 社会政策の面についてみると、「所得再分配で格差を小さくすべき」(賛成38.4%、反対46.6%)かどうかわでは賛成が相対的に多いものの、「ニートなどは公的に支援すべき」(賛成21.2%、反対49.2%)は反対が多い。また、「個人負担増でも社会保障を充実する」(賛成30.2%、反対34.4%)べきかどうかわでは意見が大きく分かれている。
- このように、競争、公平、分配、負担などに関して多様な考え方が存在しているが、相対的にみると、組合でのキャリアを志向する層は、管理職志向層に比べると、成果主義や「機会が平等なら公平」には賛成しない人が多い。また、「所得再配分」や「パートの均等待遇」を肯定する人が多いなど、新自由主義的な傾向にはどちらといえば否定的である。

まとめ

- 多くの次代のユニオンリーダーは、組合員の期待に応えているという自負を持ち、役員としての充実感を持って、積極的に活動に取り組んでいる。6年前の調査よりも充実感が高まっており、労働組合活動は、大変でも続けて取り組むに価する活動であると考えられていることが確認された。したがって、現状において次代のユニオンリーダー育成のシステムはうまく機能しているといえる。
- しかし、ここではあえて問題を投げかけたい。注目すべきは、大卒役員の増加とともに、役員経験で身につけた能力を管理職として発揮しようとする人が大きな層をなすようになってきたことである。労働組合が組合役員育成の場であるとともに、結果的に管理職を養成する場の1つともなっているのである。これは、従来の高卒技能職を中心とした役員構成ではあまりみられなかった状況である。
- 次代のユニオンリーダーが、将来のキャリアコースとして組合役員を選択するか、管理職を選択するかを左右する大きな要素が意識・考え方の違いであることも調査は示している。ここでいう意識・考え方とは、組合員の権利擁護、労働条件改善という組合の役割に対する強い思い、必要ならば力を発揮して会社と闘う姿勢、公平・連帯を重視する考えなど労働組合運動が従来から大切にしてきたものであり、時代とともに具体的な内容は変化しつつも根幹は変わっていないと考える。したがって、ユニオンリーダーをめざす人を増やすには、役員経験を通じて、こうした労働組合的考え方を身につけてもらうことが必要だということになる。これは、将来の管理職の中に組合の理解者を育てていくことにもつながる。
- 労働組合は、賃金を中心課題として取り組んできたが、職場や社会の変化によって、課題もワークライフバランス重視にシフトするなど大きく変化してきている。このことによって賃金闘争にみられるような企業との対立・対抗関係が変化しつつあるが、同時に、組合役員が企業の枠を超えて幅

広く労働者の抱える課題に目配りをするようになってきていることも調査は示している。

- 職場に非正規労働者が増えていることは、この調査からも明らかである。組織率が20%を割り込んでいる中で、労働組合が組合員のために活動するだけでは、その役割を十分に果たしているとはいえないだろう。社会的格差の縮小、セイフティーネットの拡充など企業や組織労働者の枠を超えた社会的要請に応える運動が労働組合に求められている時代である。
- 「次代のユニオンリーダー」の多くは、労働組合が未組織労働者のために活動することについてはまだ消極的であるが、非正規労働者の均等待遇には積極的であることが調査に示されており、特に組合中心のキャリアを志向する次代のユニオンリーダーでは、これらの点を重視する人が少くない。労働組合運動が引き続き社会的リーダーシップを発揮していくためには、それを担うにふさわしいユニオンリーダーをより多く育成していくことが期待される。