

## 調査結果の概要

### 【調査実施の概要】

本調査は、5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される単組・支部の執行委員以上の組合役員、職場委員や青年・女性委員などを調査対象とし、自記入式のアンケート調査で2014年10月から2015年3月にかけて実施した。1995年度、2001年度、2007年度に続き、第4回目となる。

参加組織は、電機連合、自治労、基幹労連、JP労組、NTT労組、ゴム連合、日教組、全印刷局労組、UAゼンセン、JAMの10組織である。共同調査用データは、年齢を44歳以下、企業連および単組所属の役員・委員に限定し、各参加組織の組織人員に応じてサンプリングを行い、最終的に1,979件を共同調査用データとした。

### 【第1章 調査回答者のプロフィール】

- ① 「男性」が84.0%（「女性」：15.9%）と多数を占め、平均年齢は34.0歳である。「高卒」（28.7%）は3割弱で、「大卒」（47.6%）以上の高学歴層がほぼ6割に及ぶ。「技能系」（15.0%）職場出身の組合役員は1割台半ばで、「技術系」や「事務系」、「営業・販売・サービス系」といったホワイトカラー系職種出身が8割弱を占める。
- ② 組合役員の多数は「非専従」（77.7%）であり、所属は「単組・中央本部レベル」（38.9%）と「単組・支部レベル」（41.7%）が中心となっている。役職構成をみると、民間では「執行委員」（57.9%）が6割弱を占めるが、公務では「青年・女性委員」（40.3%）が4割と多い。なお、組合での平均通算経年数は、平均4.8年（職場委員など：平均2.3年、支部執行委員以上：平均2.6年）である。

### 【第2章 組合役員としてのキャリア】

- ① 一般組合員時に組合活動へ＜参加していた＞組合役員は46.6%にとどまり、＜参加していなかった＞（52.7%）をわずかだが下回る。
- ② 初めて組合の業務に携わることになったきっかけでは、「組合役員に勧められて」（32.8%）や「順番で」（21.8%）が多く、自発的に組合の世界に飛び込むケースはきわめて少ない。
- ③ 組合役員を引き受けた主な理由では、「接する情報が広がり視野が開ける」（64.3%）をはじめ、「職場では身につけにくい能力の取得」（25.2%）などの個人的なメリットが上位に並ぶ一方、「ことわる理由がない」（36.7%）といった消極的な理由も少なくない。
- ④ 組合役員としての育成実感については、＜実感がある＞が68.4%を占め、三役や執行委員ほど多くなっている。
- ⑤ 執行委員以上の組合役員に限定して、これまでに経験した組合業務をたずねると、「賃金・労働条件」（45.8%）が最も多く、以下「安全衛生」や「広報・教育」、「青年」、「組織対策」、「共済」などが続いており、公務では「青年」が最も多い。さらに、組合役員の最も有効な人材育成方法としては、「一般組合員との頻繁な意思疎通」（42.8%）、「上部組織役員との突っ込んだ話し合い」（39.0%）、「イベントや行動の企画や参加」（31.2%）、「労使協議・交渉への出席・発言」（30.3%）などの順にあげられ、タテとヨコの人的コミュニケーションづくり、組合イベントや労使協議への参加といったOJTによる経験が有効的だと考えられている。
- ⑥ 組合関係の役職の継続については、「続けてやりたいと思う」（21.0%）積極層は2割強にとどまり、今後も＜やりたい・やってもよい＞は、三役・執行委員以外の役職層ほど消極的である。ただし、その後の役員継続意思には、組合役員として育成されているという実感が“ある”ことも影響している。なお、やりたい・やってもよい組合の役職は、概ね現在と同様な役職レベルをあげる組合役員が大半である。

- ⑦ 後輩などに組合役員になることを勧めるかどうかでは、＜勧める＞が81.1%を占め、上位役職層ほど「積極的に勧める」が多くなっている。

### 【第3章 職場における組合活動】

- ① 現在の職場や仕事の特徴では、「就業時間を過ぎても残業している人が多い」（55.3%）や「女性が少ない」（46.7%）など、長時間労働や人員構成の偏りといった多様な職場の実態が浮き彫りとなっている。
- ② 組合活動に振り向けられている時間数は、[通常の週]の場合、専従役員で平均44.9時間に及ぶのに対して、非専従役員は平均4.2時間となっている。このうち、非専従役員の[最も長い週]は平均13.5時間（専従役員：平均62.4時間）と、[通常の週]を9時間ほど上回る。
- ③ 職場における日頃の諸活動に対して、＜行っている＞の比率が高いのは[組合の動きに関する組合員への報告]（82.9%）、[機関紙やピラなどの発行]（75.4%）、[組合行事などの開催]（74.3%）などであり、なかでも上位2つはいずれの役職レベルにおいても取り組み頻度の高い活動と捉えられている。
- ④ 組合活動に充実感を＜感じている＞は57.9%に及び、三役層ほど多くみられる。
- ⑤ 組合活動を続ける中で感じる悩みや不安では、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」（45.7%）をはじめ、「仕事が忙しくて組合業務ができない」（28.0%）、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」（25.8%）、「代わりがないのでやめられない」（22.0%）、「仕事や職場の変化についていけない」（21.0%）など、組合業務と日常の仕事、私生活との時間的バランスの不釣り合い、組合活動の担い手不足、自身の今後のキャリアに対する事由が上位にあげられている。このうち、「代わりがないのでやめられない」は、民間の三役、公務の執行委員以上の役職層でより多くなっている。
- ⑥ 組合役員が日頃組合活動を続ける中で経験した事象では、[執行部へのなり手がいない]（66.9%）をはじめ、[組合の職場会議への参加状況が悪い]（59.2%）、[魅力あるキャリアではなくなっている]（58.7%）、[組合役員と組合員間の考え方の違い]（55.8%）、[決められた行事にしか取り組んでいない]（53.5%）といった点で＜経験する＞が半数を超え、参加率の低さや組合役員と組合員の距離感、行事や会議の慣例化による新鮮みのなさを感じている組合役員が多くみられる。
- ⑦ 組合役員からみた労働組合やその活動に対する評価（＜そう思う＞：＜そう思わない＞）の中で、組合執行部や組合活動に関する[執行部は経営に組合員の立場で発言]（84.9%：13.9%）、[職場問題改善に組合の役割が大きい]（84.2%：15.0%）、[執行部は会社情報を正確に伝達]（81.3%：17.8%）、[生活改善には組合の役割が大きい]（73.0%：26.1%）、[組合費に見合う活動が行われている]（70.6%：28.5%）、[組合の協力要請に応えるのは当然だ]（70.1%：29.1%）、[組合情報は正確に提供されている]（69.1%：30.1%）といった点には、いずれも肯定的な見方が多数を占める。その一方で、[気軽に参加できる活動が少ない]（54.5%：44.7%）と考える組合役員は半数を超える他、[集会では組合員からよく意見が出る]（40.5%：58.6%）については、“意見が出ていない”という否定的な見方が多くなっている。
- 組合役員として[組合と自分の考え方には温度差がある]（28.3%：70.6%）かどうかでは、“温度差はない”と感じる組合役員が多数を占め、組合の方針や考え方に共感する姿勢がうかがえる。ただし、“温度差がある”と感じる組合役員は、公務、執行委員以下の役職層でやや多くみられる。なお、[組合員は労働運動に期待していない]（39.4%：59.7%）は、“期待している”と考える組合役員が多数を占めるものの、“期待していない”との見方も4割と少なくない。

### 【第4章 労働組合に対する考え方】

- ① 13の具体的な取り組み課題に対する労働組合の影響度合い（＜影響力がある＞）をたずねると、[賃金・一時金・退職金の維持向上]（86.7%）、[労働時間管理の適正化]（80.8%）、[定年・継続雇用制度の設計・運用]（79.5%）、[雇用の維持・確保]（78.2%）、[安全衛生やメンタルヘルス対

策] (74.6%)、[育児や介護との両立支援] (72.7%)、[ボランティアなどの社会貢献活動] (71.1%)、[企業行動や経営に対するチェック] (62.5%)、[職場における男女平等の実現] (62.4%) といった課題に対しては、労働組合の影響力を肯定的に評価する組合役員が多数を占める。これらに対して、[直雇用する非正規労働者の処遇改善]、[国の政策決定などに対する政治活動]、[要員配置の適正化]、[教育訓練や能力開発などの人材育成] は、<影響力がある>と<影響力はない>に見方は二分されている。

- ② “労働組合が社会的な役割や責任を果たすために優先的に取り組むべき課題”としては、「基本的労働条件の維持・向上」(89.0%)が際立つものの、「育児や介護との両立支援」(59.2%)も上位にあげられている。一方、「平和や人権、環境などの課題」、「企業の枠を超えた産業基盤の強化等」、「未組織労働者の組織化」などといった課題の優先順位は低い。
- ③ 組合の運動スタイル面では、<a：組合員の雇用・労働条件に専念すべき>(70.5%)、<a：労働条件改善は賃上げ中心にすべき>(44.3%)はいずれも対峙する考え方を上回り、組合員優先、賃上げ重視との姿勢が浮かび上がっている。また、意思決定面では<a：極力組合員の意見を吸い上げるべき>(64.4%)、組合の横断的な枠組みに対しては<a：企業の枠を超えた連帯を重視すべき>(58.1%)がいずれも多数を占める。女性参画については、<b：女性を男性と区別せず育てるべき>(49.4%)が<a：女性枠を設け女性役員を増やすべき>(23.1%)を上回り、育成重視の姿勢がうかがえる。さらに、労働組合と政党との関係については、<b：政策で政党と協力関係を持つべき>(45.8%)が<a：特定政党と協力関係を維持するべき>(21.3%)を上回るものの、「どちらともいえない」(31.6%)も少なくなく、考え方は分かれている。
- ④ “組合員にとって労働組合は頼りになる組織になっている”かどうかでは、<頼りになっている>(63.6%)が多数を占める。
- ⑤ 今の会社の労使関係の現状については、「労使はほぼ対等だと思う」(44.2%)と<組合が経営に譲っている>(46.8%)が同程度を占めるが、後者の見方は上位役職層でより多くなっている。

## 【第5章 組合役員の世界意識】

- ① 支持政党については、「支持政党なし」が43.6%を占める一方で、具体的な政党支持では「民主党」が39.9%、「自民党」が10.8%となっており、「民主党」支持層は三役→執行委員→三役・執行委員以外の役職の順に減少している。“支持政党がない”理由は、「その時々で考えに近い政党を支持」(49.8%)という支持政党を持たない流動的思考、「信頼できる政党がない」(42.7%)という既成政党に対する不信感が中心である。
- ② 社会のあり方や働き方などについて、それぞれ賛成か反対かをたずねると、いずれの項目においても「どちらともいえない」が3～5割と少なくないものの、<賛成>は[賃金や処遇は年齢や勤続年数に関係なく、もっぱら成果や業績を基準にすべきだ](42.1%)、[所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ](35.5%)、逆に<反対>は[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ](39.5%)、[裁量労働など、労働時間を自己管理し賃金は時間と関わりなく支払われる労働者の範囲を拡大すべきだ](39.2%)でそれぞれ多くなっている。なお、[結果として貧富の差が生じたとしても、機会の平等さえあれば公平だ]、[税などの個人負担を増やしてでも社会保障を充実すべきだ]、[正規労働者は自らの雇用や処遇を見直してでも、非正規労働者の雇用確保や処遇改善に取り組むべきだ]については、賛否が分かれている。
- ③ 東日本大震災に関連した<支援活動に取り組んだ>役員は40.1%にとどまる。三役層で<支援活動に取り組んだ>が多くみられるものの、「被災地以外で」の取り組みが中心となっている。