

## 分析編の報告にあたって

労働調査協議会では、労働組合が関心を持っているテーマや今後の労働組合運動に役立つテーマを取り上げ、会員組織を中心に多くの産別・単組に呼びかけ、定期的に共同調査を実施している。

「次代のユニオンリーダー調査」は、将来労働組合を担うことが期待される“次代のユニオンリーダー”を対象に、1995年、2001年、2007年と過去3回にわたり調査を行ってきた。

第4回目となる今回調査は、2014年から2015年にかけて実施している。調査実施の概要は、下記の通りである。

### 【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、JEC連合、日教組、全印刷局労組、UAゼンセン、JAMの11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。

本調査は、大まかに①“次代のユニオンリーダー”のプロフィール、②組合役員としてのキャリア、③職場における組合活動、④労働組合に対する考え方、⑤組合役員の社会意識、といった設問領域から構成されている。

本調査の調査結果は、すでに『労働調査 2015年7月号』にて公表しているが、調査結果の概要ならびに調査票については、参考資料として掲載することとした。

## 【分析編における4つのアプローチ】

本分析編は、調査報告を踏まえて、労働調査協議会事務局の調査研究員が“次代のユニオンリーダー”に対してより詳細な考察を加えたものである。具体的なアプローチの視点は、下記の4点である。

### ○「組合役員の充実感を高めるためには」

単組・支部の執行委員および三役の多くは、組合活動に充実感を感じていた。その点を踏まえ、充実感を<感じている>組合役員と<感じていない>組合役員に着目し、その差を個人的側面（自身が抱える悩みや不満）と組織的側面（労働組合や組合活動に対する評価、日頃の職場での取り組み状況）から検討を加えている。組合役員の充実感を高めるには、日頃の取り組みにおいて組合員と接し、組合員の声に耳を傾け、組合活動、組合役員、組合員の温度差や考え方の違いを解消しながら、組合活動や組合の果たす役割を実感できるかが重要であることを指摘する。

### ○「継続意思別にみた女性役員の意識」

女性役員のなかでも組合役員を「続けてやりたいと思う」層は比較的長期の幅広いキャリアを経験しているのに対し、組合役員を<やりたくない>と考えている層では、組合役員を続けていくうえでの経験やサポートが不足しているという面がみられる。また、女性役員の多くが男性と区別なく育成されることを望んでいるが、一部の継続希望層による「女性枠」設置への支持は、男女同一の育成方法では女性役員の選出に限界があることを示唆しているといえる。

### ○「労働組合の社会的役割」

次代のユニオンリーダーの社会観、および組合観に着目し、彼ら（彼女ら）が思い描く労働組合の社会的役割を取り上げる。社会観においては、“安定”や“平等”といったものに多様な価値観が存在する一方で、組合観では“組合員のメンバーシップ重視”という姿勢は広く共有されている。そして、社会観において非正規労働者の処遇改善に向けた取り組みに肯定的に捉えている層においても、組合におけるメンバーシップを超えた取り組みへの否定的な意識は強く、社会観と組合観との間に乖離が存在していることを指摘する。

### ○「次代のユニオンリーダーの次は出てくるのか」

執行委員になる前段のポジションと思われる青年・女性役員や職場委員などに着目し、彼ら（彼女ら）が今後の組合内キャリアをどのように考えているのか、また担い手不足の解消には何が必要なのかについて考察を行っている。組合活動の担い手として継続して取り組んでもらうためにも、組合活動と仕事、私生活の時間的バランスの不釣り合いの解消、実感や共感が得られる組合活動の展開、組合役員としての適性を見出すことの必要性を指摘する。