

# 調査を活用するために

まぶち  
間淵

りょうご  
領吾

●関西大学・社会学部・教授

## 1. 組合調査をめぐる問題

昨今、労働調査協議会（労調協）に「なぜこのような調査をしているのか」「この調査はどのように使えばいいのか」という組合からの問い合わせが増えているそうである。

組合からこのような問い合わせが増えてきた理由として、2つの可能性が考えられるのではないだろうか。1つは、調査に意義が感じられなくなってきたという可能性である。「こんな調査をしても調査結果の使いようがないじゃないか。一体なぜこんな調査をしているのか。いい加減にやめてほしい。」という批判的態度である。あるいは、調査に意義を感じるものの、調査実施の負担感が以前よりも大きくなり、割に合わないと感じるようになってきたのかも知れない。これも調査の意義が相対的に感じられなくなってきたということになるだろう。もう1つは、調査の実施理由や活用方法が理解されなくなってきたという可能性である。「調査結果を組合活動に反映させたいけれど、報告書を読んでも、なぜこのような質問項目が含まれているのか意図がわからない。」とか

「報告書に書かれていることが難しいので、組合活動にどうやって反映させれば良いのかわからない。」という悲鳴である。

かつて労働組合では「まず実態の分析から」（藁科1980）とか「調査なくして運動なし」（薦田2006）という言葉がよく言われたものだが、そういう考え方が薄れてきたのだとしたら困ったことだ、と嘆くこともできるだろう。しかし、わざわざ冒頭のような問い合わせをしてくるということは、「調査目的を知りたい」「調査結果を活用したい」という気持ちがあるからだとも考えられないだろうか。そうだとしたら、悲観的になる必要はない。

ところで、組合からの問い合わせにある「調査」とは、誰が実施している調査だろうか。

世の中には、回答する義務のある調査と、義務のない調査がある。「統計法」（平成19年法律第53号）の第2条に規定された「基幹統計」を作成するために実施される調査は、調査対象者に回答する義務のある調査だ。具体的には、総務省の「国勢調査」、「労働力調査」、「就業構造基本調査」、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、経済産業省の「工業統計調査」、「商業統計調査」、国土交通省の「船員労働統計

調査」等、我が国の府省庁が実施している合計56件（2016年10月31日現在）の統計調査である（総務省ホームページ）。

統計法第13条2項には、基幹統計調査の対象者は、「これを拒み、又は虚偽の報告をしてはならない。」と規定されている。統計法における「報告」とは、調査への「回答」のことであり、要するに真実を回答する義務が課されているわけだ。基幹統計調査への回答を拒否した者や虚偽の回答をした者は、50万円以下の罰金に処すると規定されている（統計法第61条1項）。基幹統計調査には、それだけの社会的意義があるということになる。「なぜこのような調査をしているのか」「この調査はどのように使えばいいのか」と尋ねてくる組合員も、基幹統計調査に意義がないとは思っていないだろう。

しかし、基幹統計調査のような回答義務のある調査は、世の中で実施されている膨大な数の調査全体から見るとまったく例外的な存在であり、大多数の調査は、回答義務のない調査である。調査に回答するか否かは、調査対象者の気持ち次第なのだ。もちろん、労働組合が組合員を対象として実施する調査も同様である。冒頭の疑問の対象は、組合が実施している調査であるはずだ。

## 2. 回収率からわかること

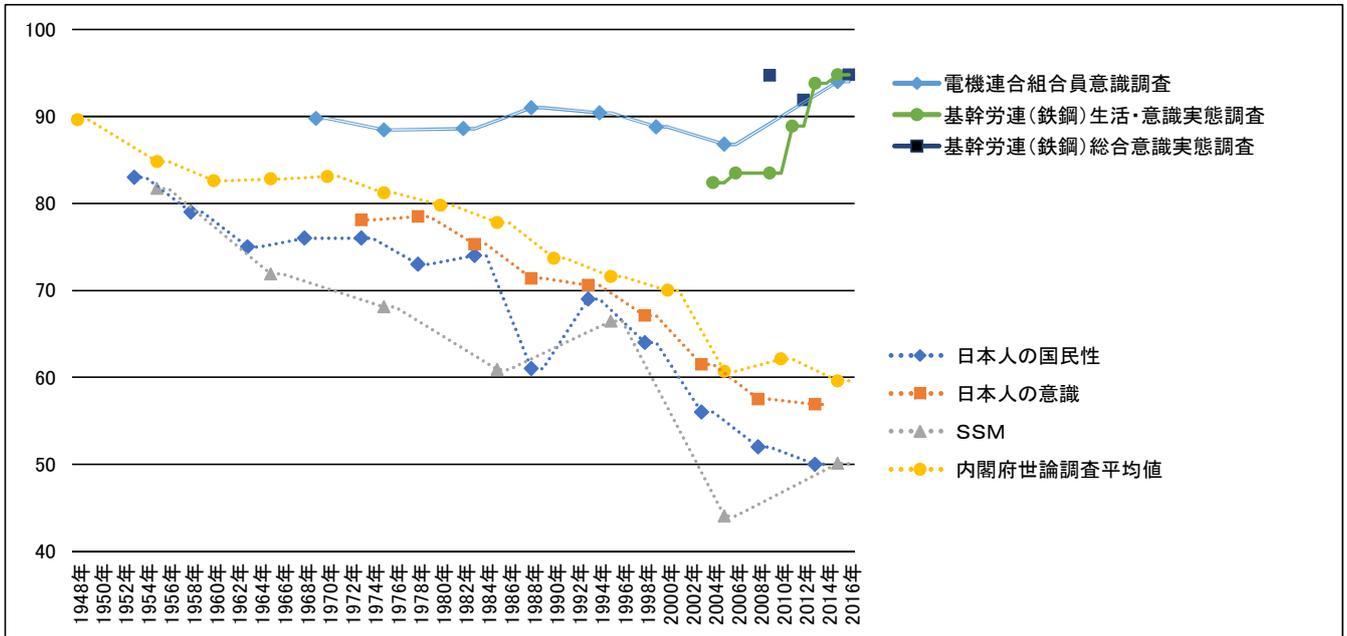
もし「組合調査に意義が感じられない」という意見が増えてきたのだとすれば、組合調査の回収率（配付した調査票の内、有効な回答が得られた調査票の占める割合）は、低下傾向にあると考え

られる。調査に協力して回答するという行為は、調査対象者に負担を強いるものだ。役に立つとも思えない調査に進んで協力しようとする人は、多くないだろう。回答義務のない調査に対する回収率は、どれくらいあるのだろうか。

日本で永年にわたり継続的に実施されてきた全国規模の社会調査として世界的にも有名なものに、統計数理研究所の「日本人の国民性」調査、SSM調査研究会の「社会階層と社会移動（SSM）」調査、NHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査がある。また、内閣府は、1948年から毎年複数の全国世論調査を実施してきている。これらの調査における回収率をまとめたのが図1である。電機連合と基幹労連（鉄鋼）の組合員意識調査の回収率も記載した。

図1を見れば一目瞭然だが、「日本人の国民性」調査、「日本人の意識」調査、SSM調査、内閣府全国世論調査の回収率は、いずれも1960年頃までは80～90%であった。第2次世界大戦後、我が国は、憲法が改正されて国民主権となり、戦後の民主化政策の一端として世論調査の実施が推進され、国民も調査に大きな期待を寄せていたことがうかがえる。しかしその後、回収率は徐々に低下して、近年は50～60%になってしまっている。特に2005年には顕著に低下しているが、これは、「個人情報保護に関する法律」（平成15年5月30日法律第57号）が同年4月1日に全面施行されたことによる影響だろう。回収率があまりにも低下すると、誤差が増大したり、サンプルの代表性が低下して結果に偏りが生じたりするので、問題視されるようになってきた。

図1 各種調査における回収率



出所)

日本人の国民性調査：統計数理研究所（2016）

日本人の意識調査：高橋・荒巻（2014：20）

SSM調査：SRDQ事務局（2017）、白波瀬（2016：2）

内閣府全国世論調査：1948～1994年は林（2002：403）。1995年以降は内閣府ホームページ掲載情報から間淵作成。

電機連合：「組合員意識調査」各年度報告書

基幹労連：「生活・意識実態調査」ならびに「総合意識調査」の各年度報告書

一方、労働組合の調査における回収率は、世間一般の社会調査と比較して格段に高い水準を維持している。図1では、電機連合が永年にわたって繰り返し実施してきた組合員意識調査の回収率を約5年おきにピックアップして示したが、最近に至るまで90%前後を維持していることがわかる。最近の組合調査の例として基幹労連が実施してきた2種類の組合員意識調査の回収率も示したが、いずれも極めて高い値となっている。これだけ回収率が高いと、回答者である組合員は、組合調査に意義を見出していると考えて良いだろう。少なくとも組合員は「調査に協力すれば、調査結果が組合活動に有効活用されるのだろう」と期待しつつ回答しているものと考えて間違いはない。すべての組合調査について確認したわけではないが、他

の労働組合に関してもおおむね同様なのではないだろうか。

### 3. 調査の効能

「組合調査には意義がない」と思われているわけではないのなら、冒頭に紹介したような問い合わせが来るようになったのは、2番目の可能性すなわち組合調査の実施理由や活用方法についての知識が薄れてきた可能性が高いということになる。そこで、ここからは、なぜ組合は調査を実施すべきなのか、調査はどのように役立つのかについて述べていくことにする。

### 1) 問題の発見

組合員が何について困っているのか、何に不満に感じているのかを組合が十分に把握できていないので、それを把握するために調査をする、という極めて単純な動機に基づく調査もあるだろう。このようないわゆる「問題発見型」の調査は、調査の原初形態と言ってもよいが、もし調査を実施しなければ問題を十分に把握できないわけであるから、これはこれで意義がある。

### 2) 認識限界の超越、思い込みの訂正

組合調査に限らず、調査などしなくても自分の身の回りの様子は、誰でも大体わかるものだ。しかし、それは、自分が直接触れ合っている範囲内に限られるだろう。その範囲を超えて、対象となる集団の規模が大きくなるに従い、見通しは急速に悪くなっていくはずだ。自分と同じ業界の労働者全体とか全国の労働者などとなると、本格的な調査をしなければ誰にもまったく何もわからないだろう。自分の身の回りを観察した結果から大規模な全体を推測しても、真実とは異なる偏ったイメージしか得られないかもしれない。個人的な実感に基づいて全体を推測することは、非常に危険である。調査を実施することで、そのような危険を回避できるはずだ。

### 3) 現状認識の共有

もし調査をしなかったとすると、大勢いる組合員は、各自が自分の実感に基づいて考え、判断し、行動することになる。各自がおかれている状況が異なれば、各自の実感は相互に異なるから、現状認識を共有するのは困難となり、意見の一致も困難になるだろう。調査を実施すれば、全体を客観的に見渡せる情報が得られるので、現状認識を共有しやすくなるはずだ。どの選択肢が望ましいかという判断も共有しやすくなるだろう。

### 4) 説得力の向上

「調査が必要だとしても、総務省や厚生労働省などが実施しているから、わざわざ組合が自前で調査する必要などない」と考える人がいるかもしれない。また、「我が社のことについては人事課や労務課などが把握しているから十分だ」と考える人もいるだろう。しかし、行政による調査からわかることは、全体的な傾向であり、個々の企業や事業所あるいは職場の実情は、自分たちで調べない限りわからない。労働組合が独自に調査すれば、政府統計が明らかにする全国水準や他組合の状況と比較することが可能となり、労使交渉における要求も数値で示せるようになる。行政調査では不明な点について組合独自に調査することも可能になる。経営側に提供してもらった情報に基づいて労使交渉をするという情けない事態も回避できる。「調査なくして運動なし」と言われる理由は、ここにある。

### 5) 環境変化や政策効果の監視

複数の年度で継続的に質問された調査項目があれば、時系列的な変化を把握することが可能となる。たとえば、職場生活の様々な側面について満足度を尋ねる項目は、多くの組合員意識調査にあるが、何かの満足度の比率や平均値が前回よりも低下したことがわかれば、その項目に関連した何らかの問題が職場で生じていると考えるべきだろう。また、何らかの側面についての満足度を調査した後で、その側面に対して組合が改善に取り組み、その後に再び同じ側面についての満足度を調査したとき、満足度の比率や平均値が以前よりも上昇したなら、組合の取り組みが効果的であったと考えることが可能になる。

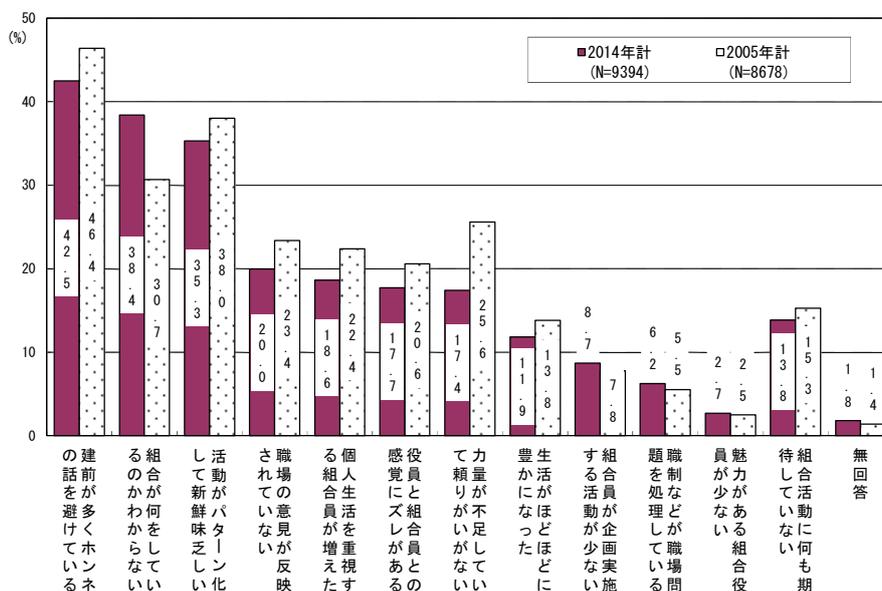
たとえば、電機連合が2014年に実施した第16回組合員意識調査の報告書には、以下のように書かれている。

「今回は、労働組合運営の課題を明らかにするため、組合員からみた組合離れの原因についての設問を復活させています。さらに、前回調査より新たに加えた、格差問題や非正規労働者問題、社会保障や環境問題、政治と投票行動への考え方を、今回も引き

続き調査しています。」（電機連合2015：はじめに）

図2は、その調査で「組合離れの原因」として12項目を挙げ、3つ以内で回答してもらった結果である。

図2 組合離れの原因（3つ以内選択、左から比率の高い順）



出所) 電機連合 (2015 : 127)

2014年調査の結果を2005年調査のそれと比較すると、ほぼすべての項目について減少している（電機連合2015：127）。組合員の「組合離れ」は、多くの組合で問題になっていることだが、電機連合では9年間に色々な項目について取り組み、その効果があったのではないかと考えられる。一方、図2からは、「組合が何をかわからない」が増加したこともわかる。また、「組合が何をかわからない」は男女ともに若年層が多い（電機連合2015：128）。広報の在り方に問題があること、特に若年層に向けた広報を強化する必要があることに気づかせてくれる結果だ。また、前回よりも減少したとはいえ「建前が多く、

ホンネの話を避けている」という回答が4割を超えていることにも注意する必要があると言えるだろう。このようなことは、同一項目について繰り返し調査しない限りわからない。

また、変化を把握する際、重要な項目や急激に変化している項目については頻繁に調査する一方で、かなり以前の質問項目を久しぶりに復活させて、どれだけ変化したのかを確認するという方法も有意義であることをこの調査結果は示している。継続調査だからといって毎回必ず同じ項目を尋ねなければならないわけではない。ある程度の間隔を置いて尋ねても良いわけだし、必要がなくなった項目は削除しても良い。組合の課題は何なのか、

今、調査で明らかにしなければならないことは何なのか、という観点から調査内容を繰り返し吟味する必要がある。

以上のほかにも、調査の効能として以下の点を指摘することができる。

- 組合員の多様性を認識する（標準偏差などのバラツキの指標）、
- 組合員を属性（性別、支部・職場別、役職別、年齢別など）で比較をする（クロス表の独立性の検定、比率・平均の差の検定など）、
- 複数の調査項目間の関連性を明らかにする（関連性係数、相関係数など）、
- 組合員の属性や調査項目を類似グループに分類する（因子分析、クラスター分析など）、
- 因果関係を解明する（重回帰分析、判別分析、ロジット、プロビット、パス解析、共分散構造分析などの多変量解析）、

これらのことも調査を実施しない限り到底可能とは思えない。組合調査には、これらの効能がありうるし、組合員・組合役員にはそれを理解してほしいが、重要なのは、各組合が現に実施している調査が実際にこれらの効能を發揮し、組合活動

の役に立っているのかを組合自身が常に検証していくことである。

#### 4. 統計的知識の必要性

労調協が労働組合に呼びかけて、5～10年先の組合活動を中心的に担うと期待される組合役員を対象として継続的に実施してきた「次代のユニオンリーダー調査」という共同調査がある。1995年に第1回調査が実施され、以後、2001年、2007年、2014～2015年に実施されている。

表1は、第2回「次代のユニオンリーダー調査」の報告書に記載されている「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のか」という質問への回答に関する重回帰分析の結果である（西村2003）。この回答に対して、①組合員の「年齢」、②所属組合の「規模」、③「賃上げや時短」に関する組合評価、④「制度の遵守や苦情処理」に関する組合評価、⑤「就労条件の整備」に関する組合評価、⑥「連帯活動」に関する組合評価という6項目がどのような影響を及ぼしているのかを明らかにしている。組合での役職によって、また、専従役員か非専従役員かによって、どのように異なっているのかも分析している。

表1 [所属組合への評価] に影響を及ぼす要因は何か（男性・組合役職別、専従体制別）

	男性計	組合役職				専従体制		
		本部三役	本部執行委員	支部三役	支部執行委員	専従者	組非専従業務役員・主に	会社専従業務役員・主に
年齢（満）	.073 *	.133	.102	.070	-.020	.121	-.052	.087 *
組合員規模	-.081 *	-.085	-.101	-.081	-.031	.003	-.058	-.093 *
賃上げや時短	.310 *	.348 *	.365 *	.235 *	.293 *	.309 *	.384 *	.294 *
制度の遵守や苦情処理	.318 *	.284 *	.279 *	.370 *	.311 *	.295 *	.324 *	.315 *
就労条件の整備	.201 *	.143 **	.167 *	.216 **	.292 *	.159 **	.250 *	.196 *
連帯活動	.154 *	.002	.162 *	.134 **	.172 *	.142 **	.171	.150 *
修正決定係数	.261	.221	.270	.233	.269	.285	.277	.244
N=	1,444	168	593	203	418	192	196	1,051

注) \*\*: p<0.001、\*: p<0.05  
出典) 西村 (2003 : 9)

6項目の各係数は、標準化偏回帰係数と呼ばれるもので、ゼロに近ければその項目が「所属組合への評価」に影響を及ぼさず、ゼロから遠ざかるほど影響を及ぼすことを示している。また、係数の符号が+なら、その項目の値が高くなるほど「所属組合への評価」の値も高まる（正比例の関係である）ことを示し、符号が-なら、その項目の値が高くなるほど「所属組合への評価」の値が低まる（反比例の関係である）ことを示す。

また、標準化偏回帰係数は、項目間で係数の大きさを比較することができる（標準化していない回帰係数の場合、項目間の比較はできない）。修正決定係数は、これら6つの項目で「所属組合への評価」がどれだけ上手く説明できているかを示しており、100倍して%で表現することが多い（例：0.261なら26.1%）。Nは、分析対象となった標本数である。

男性計では、年齢が高くなるほど、組合員規模が小さいほど、「賃上げや時短」「制度の遵守や苦情処理」「就労条件の整備」「連帯活動」に関する組合評価が高いほど、「所属組合への評価」は、

高くなることが読み取れる。また、6項目の中では「制度の遵守や苦情処理」と「賃上げや時短」に関する評価が「所属組合への評価」に大きな影響を及ぼしており、「連帯活動」に関する評価の効果はこれらの半分程度しかないことなどもわかる。この6項目で「所属組合への評価」の26.1%が説明できるという結果である。意識に関する分析としては、比較的良く説明できている方である。

この分析結果から、色々なことが考えられる。

年齢が高くなるほど「所属組合への評価」が高くなるわけだから、若年層ほど「所属組合への評価」が低いということになる。「所属組合への評価」を組合全体で高くするには、若年層組合員に向けた施策を強化する必要があることがわかる。しかし、年齢の回帰係数は、6項目の中で最も低いので、この部分に注力しても効率的ではないとも言える。「所属組合への評価」への効果が大きい項目に注力するのが順当だろう。したがって、まずは「制度の遵守や苦情処理」と「賃上げや時短」に関する組合活動に精力を集中し、これらについてこれ以上改善するのが困難だと思えてきた

ら、「就労条件の整備」や「連帯活動」にシフトしていく、というようなことも考えられるだろう。実際には各組合の置かれた状況によって判断は様々になるだろうが、このような分析結果があれば、組合活動の優先順位や方針について検討するための材料にはなるはずだ。

ちなみに\*印がついていない係数の項目は、母集団（この調査の対象者をサンプルとして抽出した元の集団全体、つまり調査対象とした組合の全メンバー）では係数が0である（すなわち「所属組合への評価」に何の影響も及ぼさない）可能性が高いということを意味している。また、たとえば「年齢（歳）」の係数は、男性計だと0.073と小さな値なのに\*印が1個ついており有意な関係がある一方で、本部役員だと0.133（男性計の2倍弱）もあるのに\*印がない（母集団では影響なし）ということに違和感を覚える人もいるだろう。しかし、回答者総数Nに着目すると、男性計は1,444名もいるのに対して、本部役員は168名しかいない。回答者が少ないと、誤差の範囲が大きくなるので、係数がかなり大きくなければ有意にはならないのである。これは、逆に言えば、回答者が多いと、わずかな値の係数でも有意になってしまうということでもある。有意差があるかどうかだけでなく、回答者数や係数の絶対的な大きさについても確認する必要があるのだ。

こういったことについての知識がないと、調査報告書を読んでも釈然としないだろう。納得できなければ、調査結果を適切に活用することは困難になるはずだ。組合調査に関わる人は、ある程度の統計的知識を身につけた方が良い。

なお、表1のオリジナルのタイトルは、調査報告書では「[所属組合への評価]を基準変数にしてみた重回帰分析」となっている。しかし、統計解析に関する知識がなければ、「基準変数」も「重回帰分析」も「標準化回帰係数」も何を意味

しているのか理解不能だろう。調査報告書の読者にこれらの知識があることを前提としたくなるのは山々だが、現実には無理がある。報告書を作成する者は、これらの知識を持っていない読者が読んでも理解可能なように配慮する必要があるだろう。

## 5. 組織的背景

組合調査の意義や活用方法についての知識が継承されにくくなった背景には、労働組合における役員の体制という組織的要因が関係しているのかもしれない。

労調協の「次代のユニオンリーダー調査」によって組合役員の専従体制を時系列的に見てみると、「専従」は、第1回調査では14.3%、第2回では11.2%、第3回では23.8%、第4回では25.3%となっており、おおむね増加傾向にあるが、「非専従」が75~85%に達している（労働調査協議会2015：76）。また、「第1回~第3回調査では、勤続年数10年以上の割合が6割強を占めていたが、第4回調査では半数弱にとどまり、10年未満の割合が多くなっている」（労働調査協議会2015：75）。「非専従」が8割前後もいるということは、多くの労働組合の役員は、組合活動について十分に理解できない内に短い任期を終えて次の役員に交替していくという状況に置かれているのではないか。

先ほど図2で触れた電機連合の組合員意識調査における「組合離れの原因」で注目すべきなのは、「現在、役員である」と回答している組合員ですら「組合が何をしているのかわからない」が男性で39.7%、女性で47.3%もいるということだ（電機連合2015：128）。

「なぜこのような調査をしているのか」「この調査はどのように使えばいいのか」という問い合

わせが増えてきたこと背景には、「組合が何をしているのかわからない」という組合員や組合役員が少なくないという現実があるのではないだろうか。

専従役員の比率を増やしていくという対策は、論理的には考えられるが現実的ではないだろうし、非専従役員が望ましくないとはいえないので、現状の体制を前提としつつ、組合調査の意義や活用方法についての知識を継承していくための対策を講じる必要がある。

## 6. 調査の在り方と提案

調査とは、まず解決したい課題があり、その現状を把握するため、あるいは、解決策の優先順位を明らかにするために実施するものである。問題意識を持って調査をすることが何よりも重要だ。その点で、労働者福祉中央協議会（中央労福協）が2015年に実施した「奨学金に関するアンケート調査」は、大変良い事例の1つである（中央労福協2016）。この調査は、現在、学生の2人に1人が奨学金を利用している中で、奨学金の返済が過大な負担になっているになっていること、利用者が制度について十分に理解していないことを明らかにするとともに、政策・制度の改善につなげることを目的としている。目的意識が非常に明確であるため、誰を対象にして何を質問すべきかがはっきりしている。また、調査結果を行政や国会、各政党に知らせたことで、報道や国会質疑でも取り上げられ、社会的反響もあった。調査とは、本来このようなものであるべきではないだろうか。

これまで調査してきたから前例踏襲で今回も調査する、他の組合が調査しているから自分の組合でも調査する、調査や分析のことは良くわからないから専門家にお任せする、そういった調査をし

ても仕方がないだろう。せつかく調査するのだから、大勢の組合員が期待しつつ回答してくれるのだから、組合員に還元できる調査をしたいものである。そのためには、調査に関わる組合役員が調査と分析に関して学習できる機会を継続的に提供する必要があるだろう。たとえば労調協では、組合関係者を対象とした労働調査セミナーを開催しているが、このような調査・統計に関する研修会を継続的に（理想を言えば毎回！）受講する必要があるように思う。そして、各組合の調査担当者が自分たちの実施した調査について課題と工夫と結果を紹介すると良いだろう。

その上で、組合調査に関わる読者諸氏に以下の3つの提案をさせていただきたい。

### 1) 調査結果の公表

今回、この原稿を執筆するに際して調査・分析の事例にさせてもらおうと思い、いくつかの労働組合のホームページをチェックしてみた。しかし、調査結果を公開しているところは、ほとんどなかった。すべての調査結果を公表する必要はないが、公表しても支障のないものについては、組合ホームページで積極的に公表するようにできないものだろうか。調査結果を組合ホームページで公表すれば、組合員が自分の組合の様子を簡単に把握できるようになる。「組合が何をしているのかわからない」という組合員・組合役員も減るのではないか。また、多くの組合が調査結果を公表すれば、調査結果を他の組合と比較することが容易になる。組合活動にとっても有益なはずだ。

### 2) 事例集の作成

統計解析に関する事例集は、すでに様々なものが刊行されている（与謝野・他2006、柳井・他2002、吉澤・芳賀1992、増山・小林1989）。組合調査に関わる人は、そういうものを何冊か読んで

みると良いだろう。データをどのように分析できるのかが理解できれば、そのデータを入手するためにどのような調査をすれば良いのかがイメージしやすくなるはずだからである。しかし、既存の事例集の多くは、社会学、心理学や医学・薬学・工学などの事例が多いので、労働組合の調査関係者には取っ付きにくいかもしれない。また、統計解析事例集には、どのような調査によってデータが収集されたのかまでは詳しく書かれていないように思われる。他方、労働調査の事例集には労働調査論研究会（1970）や下田平（1989）などの好著もあるが、調査事例集にはデータ分析に関する記述が不足しているように感じられる。

労働組合のための調査・分析事例集があれば、「なぜこのような調査をしているのか」「この調査はどのように使えばいいのか」といったことで悩んだり、悲しい思いをしたりしなくて済むだろう。組合にとってどのような課題があり、それに対してどのような質問文・選択肢の調査をどのように実施し、データをどうやって分析し、分析結果をいかに解釈し、それを組合活動にどのように反映させたのか、という事例集である。中尾（2006）は、5つの事例について調査・分析の際に注意すべき点を解説している貴重な文献であり、是非とも多くの組合関係者に読んでもらいたい。これまで数十年にわたり様々な組合が色々な調査を実施してきており、事例に事欠くことはないだろうから、このような情報を蓄積して調査・分析事例を充実させていくことが望まれる。組合が抱えている課題、調査における質問項目、調査方法、分析手法などによって事例を検索できると使い勝手が増すだろう。このような事例集を作成するた

めには、各組合が調査結果や調査データを公開していく必要がある。

### 3) データアーカイブへの寄託

調査報告書が完成したら、調査データをデータアーカイブに寄託して、第三者が2次分析をできるようにすると良いだろう。我が国にもいくつかのデータアーカイブがあるが、その中で最大規模の東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター S S J データアーカイブ (<http://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/>) には、連合と連合総合生活開発研究所（連合総研）、電機連合総合研究企画室、日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）がすでに調査データを寄託している。もっと多くの労働組合が自分たちの実施した調査のデータを寄託していくことが望まれる。ただ単に労働組合の社会的貢献になるだけでなく、組合にも見返りのある行為だ。多くの組合が調査データを寄託すれば、他の組合がどのような調査を実施しており、いかなる結果が得られているのかを簡単に知ることができるようになる。他者と比較して、自分の来し方行く末を考えることは重要である。

また、大抵のデータアーカイブでは、調査データを利用して論文などを執筆したら、研究成果の文献情報を登録することになっており、誰がどの調査データを利用してどのような研究成果を出したのかがわかる。当事者（労働組合）が想定していなかった観点からの分析や、より詳細な、あるいは、より高度な分析が自動的に蓄積されていくわけだ。組合にとって有益な研究も生まれてくるはずだ。これを利用しない手はないだろう。

## 参考文献

- SRDQ事務局（編）、2017、『SRDQ：質問紙法にもとづく社会調査データベース』<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp>（2017年11月26日閲覧）
- 薦田隆成、2006、「はじめに」連合総合生活開発研究所・労働調査協議会（編）、『労働組合調査のための統計解析』：3-4、第一書林。
- 下田平裕身・他、1989、『労働調査論：フィールドから学ぶ』、日本労働協会。
- 白波瀬佐和子、2016、「2015年『社会階層と社会移動に関する全国調査』（SSM調査）概要」2015年社会階層と社会移動調査研究会ホームページ<http://www.l.u-tokyo.ac.jp/2015SSM-PJ/>（2017年11月26日閲覧）
- 総務省ホームページ「基幹統計一覧」  
[http://www.soumu.go.jp/toukei\\_toukatsu/index/seido/1-3k.htm](http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/1-3k.htm)（2017年11月26日閲覧）
- 総務省ホームページ「統計法（平成19年法律第53号）」  
[http://www.soumu.go.jp/toukei\\_toukatsu/index/seido/houbun2n.htm](http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/houbun2n.htm)（2017年11月26日閲覧）
- 高橋幸市・荒巻 央、2014、「日本人の意識・40年の軌跡（1）」『放送研究と調査』（64-7）：2-39、NHK放送文化研究所。
- 本文PDF；<https://www.nhk.or.jp/bunken/summary/yoron/social/066.html>（2017年11月26日閲覧）
- 中央労福協、2016、『奨学金に関するアンケート調査結果』、労働者福祉中央協議会。
- 電機労連、1980、『調査活動ハンドブック』、電機労連調査部。
- 電機連合、2015、「第16回組合員意識調査報告書」『調査時報』（411）、電機連合。
- 統計数理研究所、2016、「日本人の国民性」調査「回収率」  
<http://www.ism.ac.jp/kokuminsei/page9/page13/index.html>（2017年11月26日閲覧）
- 中尾和彦、2006、「調査の充実で運動の活性化を」、連合総合生活開発研究所・労働調査協議会（編）、『労働組合調査のための統計解析』：12-29、第一書林。
- 西村博史、2003、「“組合役員のなり手不足”と今後の課題」『第2回「次代のユニオンリーダー調査」（2001～2002年労調協共同調査）報告』：4-10、労働調査協議会。
- 林 文、2002、「non-response」、林知己夫（編）『社会調査ハンドブック』：400-409、朝倉書店。
- 増山英太郎・小林茂雄、1989、『センサー・エバリュエーション：官能検査へのいざない』、垣内出版。
- 柳井晴夫・繁榊算男・岩崎学・岡太彬訓・高木広文（編）、2002、『多変量解析実例ハンドブック』、朝倉書店。
- 与謝野有紀・栗田宣義・高田洋・間淵領吾・安田雪（編）、2006、『社会の見方、測り方：計量社会学への招待』勁草書房。
- 吉澤正・芳賀敏郎編、1992、『多変量解析事例集』（第1集）、日科技連。
- 連合総合生活開発研究所・労働調査協議会（編）、2006、『労働組合調査のための統計解析』、第一書林。
- 労働調査協議会、2015、『第4回 次代のユニオンリーダー調査』調査報告『労働調査』（543）：3-112。
- 労働調査論研究会（編）、1969-1972、『労働調査論研究会ノート』、労働調査論研究会。
- 労働調査論研究会（編）、1970、『戦後日本の労働調査』、東京大学出版会。
- 藁科満治、1980、「電機労連の運動発展のために：発刊によせて」『調査活動ハンドブック』：i、電機労連調査部。