

若者のワークルール知識と 労働組合についての認識

なぐも
南雲

ちあき
智映

●東海学園大学経営学部・准教授

1. はじめに

「若者の組合離れ」は今にはじまった問題ではない。これまでも労働組合は組合離れを食い止めるための模索を続けてきた。しかし、その努力が実を結んでいるという実感を持っている組合は少ないのか、「若者の組合離れ」が改善したという組合関係者の声はほとんど聞かない。だが、現在の若者は本当に労働組合を肯定的に評価していないのだろうか。そこで、本稿では最近の3つの調査の結果から労働組合に対する認識を紹介したい。

ところで近年、若者に対するワークルール教育の重要性が認識されるようになった。「ワークルール検定」が実施され、学生向けにワークルールを解説するテキストも多数出版されている。労働組合も、連合本部や地方連合会、産業別労働組合などが高校への出張授業、大学での寄付講座などを各地で行っている。このような実践が積み重ねられているが、若者のワークルール知識は改善しているのだろうか。データの制約上過去との比較はできないが、大学生と入社直後の若者のワーク

ルール知識の状況についても紹介する。

最後に、労働組合と労働者の権利認知の関係も取り上げる。労働組合が労働者の権利認知に貢献しているかどうかは重要な論点である。教育宣伝活動や日常の組合活動のなかで、入社間もない組合員に労働者の権利を正しく伝える努力をしている労働組合は少なくない。それゆえ、労働組合の有無によって労働者の権利認知の状況に差があるのかもみていく。また、労働者の権利認知の度合いによって労働組合に対する意識が異なるのかどうかについても触れたい。

2. データの説明

本稿でとりあげる3つの調査について、それぞれ概要を説明する。

(1) 連合総合生活開発研究所『第32回 勤労者短観』（2016年10月実施）

連合総合生活開発研究所が定期的に（毎年4月と10月）に実施している首都圏・関西圏に暮らす20～64歳の雇用者を対象とするアンケート調査である¹。

1. 連合総合生活開発研究所（連合総研）ホームページにて各回の報告書全文を閲覧することができる。
(<http://www.rengo-soken.or.jp>)

『就業構造基本調査』を用いて作成した人口構成比に基づく割付（年齢、性、雇用形態別）に従い、インテージ社のWebモニター2,000名の回答を回収した。2016年10月に実施した第32回調査には、「勤労者の権利認知と労働組合に対する好感度」に関する設問があり、本稿ではこの部分の集計結果を紹介する²。（以下「連合総研2016調査」と表記。）

(2) 『大学生の労働意識，労働知識調査』（2013年10月実施）

2013年10月に全国の国公立大学、私立大学に在籍する3・4年生を対象に実施した、大学生の労働に関する意識およびワークルール知識についての調査である。調査対象数をあらかじめ1,400人（3年生700人、4年生700人）に設定し、『平成25年学校基本調査（速報版）』に基づく割付（性別、専攻別）に従い、マクロミル社に登録しているWebモニター1,448人から回答を得た。今回紹介する内容は、回答した4年生のうち、調査時点で年齢を21～24歳と回答した学生689人を集計したものである³。（以下「2013大学生調査」と表記。）

(3) 『初期キャリアと労働組合認知に注目した大学生の卒業後追跡調査』（2015年10月実施）

2015年10月に「2013大学生調査」の回答者を対象として実施した追跡調査である。ワークルール知識の現状に関する質問は「2013大学生調査」と同一内容を採用しているため、就職前後の変化を比較分析することが可能である。マクロミル社のWebモニター412人から回答を得ている⁴。（以下「2015卒業生調査」と表記。）

2. 本稿の調査結果は南雲(2017)をもとにしている。より詳細な分析結果を知りたい場合は参照されたい。
 3. 単純集計は上西・梅崎・南雲・後藤(2014)を参照されたい。なお、このデータを用いた研究論文としては梅崎・上西・南雲・後藤(2015)がある。
 4. 単純集計は上西・梅崎・南雲・後藤(2016)を参照されたい。

3. 若者の労働組合に対する認識

まず「連合総研2016調査」の結果から、若い雇用者の労働組合一般に対する認識を確認しよう。表1と表2から明らかなおとおり、20代の雇用者はほかの年齢層と比べて、労働組合一般に好感を持っている割合、および労働組合一般が役に立つ存在だと思う割合が低いわけではない。若者だからといって労働組合を否定的にみているわけではない。むしろ、どの年代の雇用者においてもこれらの認識には大差ないといえよう。

表1 労働組合一般への好感度（年齢別）

		(%)			
		好感を持っている	どちらかといえば好感を持っている	どちらかといえば好感を持っていない	好感を持っていない
年齢	20代(409)	6.8	50.4	30.6	12.2
	30代(528)	7.2	52.1	30.1	10.6
	40代(533)	4.9	50.3	32.3	12.6
	50代(375)	5.3	47.2	37.9	9.6
	60代前半(155)	5.8	51.0	35.5	7.7
合計(2000)		6.1	50.3	32.7	11.1

(注)かっこ内は回答者数。
元データ：「連合総研2016調査」

表2 労働組合一般について役に立つと思うか（年齢別）

		(%)			
		役に立つ存在だと思う	どちらかといえば役に立つ存在だと思う	どちらかといえば役に立たない存在だと思う	役に立たない存在だと思う
年齢	20代(409)	11.7	52.3	25.7	10.3
	30代(528)	15.3	51.5	23.7	9.5
	40代(533)	10.3	50.7	28.0	11.1
	50代(375)	10.9	55.5	24.8	8.8
	60代前半(155)	14.8	54.8	21.3	9.0
合計(2000)		12.4	52.5	25.3	9.9

(注)かっこ内は回答者数。
元データ：「連合総研2016調査」

続いて、「2013大学生調査」を用いて就職前の大学4年生の労働組合に対する認識についてみよう。表3と表4をみると、労働組合のことを「知っている」と回答した学生は、「聞いたことがある」または「知らない」と回答した学生よりも、労働組合が必要だと思う割合、および就職先に労働組合があった場合に加入したいと思う割合の両方が高いことがわかる。すなわち、労働組合についてより多くの学生に知ってもらうことで、労働組合に好感を持つ学生や就職後に加入意向をもつ学生を増やせる可能性がある。

表3 労働組合が必要だと思うか（労働組合認識別）

		(%)			
		是非必要だ	どちらかといえばあつた方がよい	あつてもなくてもよい方がよい	よくわからない
大学4年生の労働組合認識	知っている(349)	35.0	50.7	10.9	3.4
	聞いたことがある +知らない(340)	19.4	50.6	10.3	19.7
合計(689)		27.3	50.7	10.6	11.5

(注)かっこ内は回答者数。

元データ：「2013大学生調査」

表4 就職先に労働組合があった場合に加入したいと思うか（労働組合認識別）

		(%)			
		是非加入したいと思う	どちらかといえば加入したいと思う	どちらかといえば加入したくない+全く加入したいと思わない	よくわからない
大学4年生の労働組合認識	知っている(349)	15.2	53.6	18.9	12.3
	聞いたことがある +知らない(340)	5.0	44.7	22.4	27.9
合計(689)		10.2	49.2	20.6	20.0

(注)かっこ内は回答者数。

元データ：「2013大学生調査」

4. 若者のワークルール知識

この節では、若者のワークルール知識の変化について「2013大学生調査」と「2015卒業生調査」の両方に回答した正社員（2015年時点）についての結果（n=169）を紹介しよう。

表5は個別のワークルール知識の増減をみた結果である。表側の各項目を選択肢として列挙し、「内容のわかるもの」をすべて選んでもらい、認知割合を集計した。これをみると、表中の17項目のワークルール知識のうち4項目で認知割合が増加し、12項目で減少している。認知している割合が増加している項目は「就業規則」「教育訓練給付金」「労働基準監督署」「年次有給休暇（年休）」である。他方、認知している割合の変化率の低下幅が10%超だった項目は「育児休業」「男女雇用機会均等法」「最低賃金」「残業割増」「未払い賃金の請求権」「派遣労働者」である。

なお、表5で示したワークルール知識を問う17項目について「内容のわかるもの」1項目につき1点として点数化して（以下「ワークルール知識得点」）平均値を比較すると、卒業してからのほうがワークルール知識得点の平均値が低い（学生時代：10.189、卒業後：9.663）。つまり、平均値でみると卒業後にワークルール知識が「剥落」していたのである⁵。

5. なぜ卒業後にワークルール知識が「剥落」するかについては、近日公開予定の論文で議論しているので、興味のある方は参照されたい。

表5 個別ワーカールール知識の変化

	n=169		
	① 2013大学生調査 認知割合	② 2015卒業生調査 認知割合	③ 変化率 (②-①)÷①
就業規則	55.0%	67.5%	22.6%
教育訓練給付金	19.5%	23.1%	18.2%
労働基準監督署	39.6%	42.6%	7.5%
年次有給休暇(年休)	67.5%	71.0%	5.3%
雇用保険	59.8%	59.8%	0.0%
介護休業	69.2%	68.0%	-1.7%
産前・産後休暇	69.8%	68.0%	-2.5%
団結権	42.0%	40.8%	-2.8%
ハローワーク(公共職業安定所)	84.0%	77.5%	-7.7%
労災保険	59.8%	55.0%	-7.9%
職業訓練校(職業能力開発センター等)	47.3%	43.2%	-8.7%
育児休業	86.4%	77.5%	-10.3%
男女雇用機会均等法	75.7%	67.5%	-10.9%
最低賃金	88.8%	75.1%	-15.3%
残業割増	52.1%	43.8%	-15.9%
未払い賃金の請求権	36.7%	30.8%	-16.1%
派遣労働者	65.7%	55.0%	-16.2%

(注1) 上部の網掛けは認知割合の変化率が正だった項目、下部の網掛けは認知割合の変化率の低下幅が10%超だった項目である。

(注2) 「2013大学生調査」時点で25歳以下かつ「2015卒業生調査」で現職が正社員であった回答者のみ集計。
元データ：「2013大学生調査」、「2015卒業生調査」

5. 労働組合とワーカールール知識

労働組合の有無により、ワーカールール知識が異なるかどうかを「連合総研2016調査」の結果から紹介する。なお、本節で紹介する結果は若者に限ったものではない(20~64歳の集計結果)。

まず、表6の表側に示した内容は全て、正社員と非正社員の両方で、一定の要件を満たせば利用

できる(適用される)制度であり、数値はそれぞれの制度についてこのことを正しく理解している割合を示している⁶。これを雇用形態別、労働組合の有無別にみると、正社員、非正社員ともに職場に労働組合があるほうが諸権利を正しく認識している。正社員の場合は団結権、非正社員の場合は有給休暇と産前・産後休業の権利について、労働組合がある場合のほうがない場合よりも10%ポイント以上正しく認知している割合が高い。

6. 「連合総研2016調査」では、労働者の諸権利の理解について、①正社員と非正社員の両方が利用できる(適用される)と正しく認知していた、②正社員のみ利用できる(適用される)と誤認していた、③正社員も非正社員も利用できない(適用されない)と思っていた、という内容の3つの選択肢を用意している。そのため、②のような不正確な理解をしている回答者を識別することができる。詳しくは南雲(2017)を参照。

表6 労働者の権利を正しく理解している割合（雇用形態別、労働組合の有無別）

	正社員			非正社員		
	①労働組合あり(542)	②労働組合なし(649)	差分(①-②)	①労働組合あり(164)	②労働組合なし(260)	差分(①-②)
	(%)					
(1)失業した場合、失業手当を受給できる	81.0	78.4	2.6	73.8	64.6	9.2
(2)仕事上でケガや病気時に治療費や休業補償が受けられる	81.5	77.3	4.2	70.7	63.1	7.7
(3)法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる	77.7	71.8	5.9	65.2	60.0	5.2
(4)年間に最低10日間の有給休暇を取得することができる	74.4	73.5	0.9	75.6	59.6	16.0
(5)2人以上で労働組合を作ることができる	47.6	37.3	10.3	25.6	21.9	3.7
(6)妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる	69.9	63.3	6.6	55.5	45.0	10.5
(7)原則として子どもが1歳になるまで育児休業をとれる	67.7	61.5	6.2	50.6	41.9	8.7
(8)厚生年金や健康保険に加入できる	76.0	74.6	1.4	75.6	66.9	8.7

(注)かっこ内は回答者数。(20～64歳の集計結果)
元データ：「連合総研2016調査」

最後に、ワークルール知識の有無によって労働組合に対する意識が異なるのかどうかを確認する。表6の表側に示した8つの権利を正しく理解していれば1項目につき1点として点数化した（以下「労働者の権利の認知得点」）。この労働者の権利の認知得点別に雇用者の労働組合に対する認識を示したものが表7である。これをみると、労働者の権利の認知得点が「0点」だった層でとくに労組一般に好感を持つ割合、労組一般が役に立つと思う割合が低い。

表7 雇用者の労働組合に対する認識（労働者の権利の認知得点別）

労働者の権利の認知得点	(%)	
	労組一般に好感を持っている	労組一般が役に立つ存在だと思う
0点(256)	39.8	46.9
1～2点(215)	58.6	60.9
3～7点(976)	60.7	69.8
8点(553)	55.3	66.0
合計(2000)	56.3	64.9

(注1)かっこ内は回答者数。(20～64歳の集計結果)
(注2)労組一般に対する好感度、現在の職場に対する好感度は「好感をもっている」と「どちらかといえば好感をもっている」の割合の合計であり、労組一般の役立ち度は「役に立つ存在だと思う」と「どちらかといえば役に立つ存在だと思う」の割合の合計を示した。
元データ：「連合総研2016調査」

6. おわりに

本稿で紹介した分析結果を以下に要約しよう。

- (1) 若者がとくに労働組合に対して否定的にみているわけではない。大学生の場合は労働組合を認識している層では、労働組合の必要性を強く感じており、加入意向も強い。
- (2) 大学生時代よりも新入社員時代のほうがワークルール知識得点は低く、ワークルール知識が「剥落」していた。ただし、個別にみると知識が増大しているものもあり、何らかの理由で忘れる知識と獲得する知識とがあると考えられる。
- (3) 正社員・非正社員ともに、職場に労働組合がある方がない場合よりも労働者の権利を正しく認知する傾向にある。労働者の権利の理解が乏しい層では労働組合を肯定的に評価する割合が低い。

調査結果からは「若者の組合離れ」への対応としては、学生時代から労働組合のことを教える（今の学生に合った方法が望ましい）こと、ワー

クルール知識が少ない層を教育することが有効だと考えられるだろう。また、学生時代に獲得したワークルール知識は「剥落」しうる。さらに言えば、職業生活を送るなかでも剥落しうることだろ

う。労働組合としては、若い労働者に対して、職業生活を送るうえで「使える知識」「役に立つ知識」としてワークルール知識を伝え、定着させていくことが重要だろう。

参考文献

- 上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代(2014)「大学生の労働意識・労働組合認識の獲得過程と就職活動に与える影響」『生涯学習とキャリアデザイン』No. 11(2)、pp. 75-88。
- 上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代(2016)「大学生の卒業後追跡調査におけるワークルール認知と労働組合認識の変化」『生涯学習とキャリアデザイン』No. 13(2)、pp. 67-81。
- 梅崎修・上西充子・南雲智映・後藤嘉代(2015)「大学生の労働組合認識とワークルール知識が就職活動に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 655、pp. 73-82。
- 南雲智映(2017)「第6章 職場における問題と労働組合に関する意識」佐藤厚編著・連合総合生活開発研究所編『仕事と暮らし10年の変化—連合総研・勤労者短観でみる2007-2016年』コンポーズ・ユニ。