

労働組合のための  
調査情報誌

# 労働調査

【New Wave】

家族の成長

電機連合 中央執行委員 内田 文子

【かがい発】

「フリーサイズ」が意味するもの：

ファッションにおける多様性・公平性・包括性

テキサスA&M大学 社会学部 准教授 鈴木 和子

2021～2022年 労調協共同調査

「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査報告

労働調査協議会

調査結果の概要

4

調査実施の概要

8

第1章 調査回答者のプロフィール

10

第2章 組合役員としてのキャリア

23

第3章 職場における組合活動

47

第4章 組合活動におけるオンラインツールの活用状況

64

第5章 労働組合に対する考え方

74

第6章 組合役員の社会意識

83

「次代のユニオンリーダー調査」時系列比較

91

「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査票

111

ワンポイント・ブックレビュー

稲上毅 編

『成熟社会のなかの企業別組合—ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー』

日本労働研究機構(1995年)

## 家族の成長

うちだ ふみこ  
内田 文子 ●電機連合 中央執行委員

先日、長男（高校3年生）から「卒業アルバムに使うから3～5歳頃の写真ちょうだい」と言われ、久しぶりに撮りためてあった写真データをみました。いろいろな写真をみていると、思わず懐かしくなって見入ってしまい、想定よりも時間がかかってしまいました。

どの表情もかわいく、いつまででもみられる……。引越しや片付けの時にアルバムなんかをみつけてよく陥るパターンですね。なかなか作業が進まない……。

そんな中、ある1枚の写真をみつけ、当時のことを思い出していました。それは、病室で撮った1枚でした。

この時は、保育園に入園して1週間もたたない頃だったと思いますが、保育園から初のお迎えコールがあり、迎えに行くと「ロタウィルス感染症の疑いがあるので、すぐ病院を受診してください」と言われ、「ロ、ロタ……？」当時は初めて聞く病名でした。

近くの小児科の病院で診てもらおうと、「ロタだね。大学病院に紹介状書くから持って行って。」と言われ、結局大学病院を受診し、そのまま入院することに。個室で付き添いがOKだったこともあり、5日間ほど泊まり込みになりました。

それから「熱が出ました」「怪我をしました」など事ある毎にお迎えコールがあったり、感染症による登園禁止への対応やアトピーや喘息での通院などで有給を次々と消化していきました。年度の終わり頃には有給が残り0.5日までになり、次に呼び出しがあったら欠勤と言う

状態に。なのに、旦那は「今年も年次切り捨てかあ」とつぶやいていた……。

「ん？なんかおかしくない？」今なら分かります、これってアンコンシャスバイアスの結果なのです。

当時は、子どもの関係は母親が担うものという暗黙の何かが働き、圧倒的に母親である私に対応することが多かったのです。

多くのご家庭でもそうだったと思います。当時は、子どもの送り迎えや保護者会に参加するのはお母さんがほとんどでした。

翌年も同じことが続けば、私は明らかに欠勤になってしまう。そこで旦那と交渉し、対応する頻度を増やしてもらうことに。それ以降は、旦那も積極的に育児に関わってくれるようになりました。

今では、在宅勤務が多い旦那の方が子どもたちと接してる時間は多いです。学校や塾関係は私に対応していますが、子どもの成長とともに関わり方も大きく変わったなと感じます。

写真のことに話を戻すと、やっと候補を5枚ほどに絞って、長男に見せたところ全部却下。当時の写真と同じポーズを撮らないといけなく、普通がいいとのことで、ちょっと外を眺めているだけの写真になりました。

小さい頃はいろいろなポーズや変顔を撮らせてくれたのに、今では写真を撮らせてくれません。少しさみしい気もしますが、これも成長したと言うことなのでしょうね。

今年はW受験の我が家。子どもたちの受験が終われば、また新たな環境になり、みんな一歩ずつ成長していくんだと思う今日この頃です。



# 「フリーサイズ」が意味するもの： ファッションにおける多様性・公平性・包括性

すずき かずこ  
鈴木 和子

●テキサスA & M大学 社会学部 准教授

テキサスの片田舎（一番近い大都市のヒューストンまで、車で1時間半）に住んでいると、お洒落をする機会がほとんどない。特に大学では、先生も生徒も服装に無頓着な人が多い。基本は、Tシャツに短パンかジーンズ、そして足元は、ビーチサンダルかスニーカー、またはウエスタン・ブーツ。昭和生まれの私にはカジュアルすぎて、マネできないスタイルだ。かといって、フォーマルな場で、仕立てのいいスーツにネクタイをしているのに、頭にはカウボーイハット、靴はウエスタンブーツという、テキサス感満載のファッションにも未だ違和感をぬぐえない。女性は、ボヘミアン・スタイルが基本なので、ボヘミアンにあまり興味のない私が気合を入れてお洒落を楽しもうとすると、かえって悪目立ちしてしまいそうだ。逆に言えば、テキサスでは、流行を気にする必要もなく、TPOにうるさくないので楽ともいえる。

それでも、衣類は消耗品であるし、娯楽が限られている田舎住まいの私にとって、周囲からあまり浮かない程度のお洒落をするのに、カタログ販売・オンライン購入は、かなり重宝である。締め切り日に追われる日々のなか、夕方帰宅時にポストをのぞいて沢山カタログが入っているのを見ると、それだけで、頬が緩んでしまう。一日の終わりに向けて、その日の気分に合わせて茶葉を選び、ソファーに転がってパラパラとカタログをめくりながら、お茶を楽しみリラックス。気に入った商

品があったら、まず印をつけておく。後日見直して、やはり欲しいと思ったらオンライン購入を決定。なんともしょぼい娯楽だが、今の私にとっては、読書の次に大切な日々のストレス解消法である。ところが、ここ半年ほど、家庭用品やガーデニング関係のカタログは楽しめるのに、衣料カタログを見るのに、段々とストレスを感じるようになってきた。その理由が自分ではっきりとわかっているのに、リラックスどころか、思ってもみなかった自分の偏狭さに、かえって猛省を強いられるという結果になってしまうためだ。

米国メインストリームの衣料品のカタログでは、スリムな白人女性を起用することが多い。これはファッション業界が、20世紀後半から現在に至るまで、長身でスリムな白人女性を美の基準として、そのようなモデルをファッション・ショーのランウェイで重用してきたことと関係している。日本人女性の平均身長より高い私にとって、日本の衣類サイズは、丈が短くて、ドレスやパンツなどは大きめのサイズを買って横幅を調整する必要があった。その代わり、フリーサイズに関しては、丈の長ささえ注文を付けなければ、着用可能である。米国に移住直後は、アメリカ人女性の平均身長（州によってかなり差があるが）よりも若干高い私は、洋服の丈で悩むことがほとんどなくなった。問題は横幅である。日本ではMサイズだったので、北米の通常サイズ展開のなかで一番小さな

サイズのXS（エクストラ・スモール）サイズになるのだが、余裕が出てしまうこともあり、細目のブランドを選択することで、日本にいた時の丈の不満が解消できた。

その後、「肥満大国アメリカ」の食生活に侵食され、さらに「質より量」をモットーとするテキサス文化に適応して、着々と体重が増加。現在ではXSまたはSサイズがピッタリという状態である。カタログ中心のブランドでは、XSとSを合わせたXS/Sサイズというのものもある。日本語で言うところの「フリーサイズ」は、英語ではone-size-fits-all（一つのサイズで、皆さんに合います）という。さすがに、このサイズの衣料の購入は、私でも多少の危険が伴う。家でごろ寝をするだけなら気にならないが、外出するにはブカブカ気味。何が言いたいかというと、日本でもアメリカでも、細かいことを気にしなければフリーサイズが一応着られる私は、ラッキーであるというか、合うサイズの服がなくて苦労している人たちの苦しみに無頓着であった。カタログやオンラインでよくみかける白人モデルは、ほぼXSかSサイズを着用しているので、白人女性モデルの顔を自分の顔に置き換えれば、自分がその服を着たときのイメージが簡単に浮かぶ。なんとも楽ちんであったのだ。

ところが、ここ最近ファッション業界でも、異変が起きている。2019年のNYファッション・ウィークでは、ランウェイに登場したモデルの44.8%が非白人種であり、人種・サイズ・年齢・ジェンダーを含め、過去最も多様性を反映したショーとなった。これまでのトークニズム（tokenism、申し訳程度の努力を見せるための体裁主義）からの完全な脱却とはいえないまでも、有色人種・トランスジェンダー・プラスサイズ・身体障害者モデルの活躍の場がひろがりつつあるのは確かである。近年では、イスラム教徒でソマリア系アメリカ人モデル、ハリマ・アデンが、ヒジャブとブルキニを纏った最初の女性として、月刊誌スポーツ・イラストレイテッド（セクシーな水着姿の女性の表紙で有名）の表紙を飾ったことが話題となった。「プロジェクト・ランウェイ」

という、無名ではあるが才能があるデザイナーの発掘を目的とする競争型の米国リアリティ番組では、積極的にトランスジェンダー・モデルやプラスサイズ・モデルを採用するように変化してきた。スリムなボディを「標準」としてデザインしてきたデザイナーたちが、くじ引きでプラスサイズ・モデルにあたり、サイズ感がわからずデザインと仕上がりに失敗してモデルにケチをつけようものなら、審査員や視聴者から非難が殺到する。「肥満は自己管理ができていない証拠」などといわれたのは、もはや昔のこと。そんなことを職場で言おうものなら、職を失いかねない。さらにはネット上で、車椅子に乗ったモデルや、戦争や事故・病気で四肢の一部を無くしたモデルまで登場するようになった。トップモデルの採用とセクシーな女性下着で有名なヴィクトリアズ・シークレットという会社でさえ、ダウン症の下着モデルの採用を発表したのはつい最近のことだ。これらは、多様性・公平性・包括性（diversity, equity, inclusivity）を重要視することを求められる社会にあって、いつまでもなかなか変わらないといわれ続けてきたファッション業界のなかでの近年の変化である。

今までのカタログやランウェイ・ショーは、米国の人種別人口構成を反映したものでないのは明らかであり、カタログ・モデルから外れる体形に当てはまる圧倒的多数のアメリカ人にとっては、スリムな白人女性が着衣した姿は、単に自分が着衣した場合のイメージを描くのに不便というだけではなく、「画一的な美」の一方向的な押し付けであると批判されてきた。現在、私の手元には、白人女性だけではなく、色々な人種かつ様々な体形の女性がモデルをしているカタログが届く。それを見て、「いったい自分にはどれが似合うのか？」という私の眩きは、サイズ探しで苦労してきた多くのアメリカ人女性たちが、長い間こぼしていた眩きであったのだと気づいた。大学で多様性や包括性の大切さを指導しながら、自分が楽しんでいたカタログの裏に隠されていたものを実際に見せつけられて、猛省しているところである。

2021～2022年 労調協共同調査

## 「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査報告

### 労働調査協議会

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・単組に呼びかけて、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、5～10年先の組合活動を中心的に担うとされる組合役員に焦点をあて、1995年、2001年、2007年、2014年と継続的に調査を行ってきた。

第5回目となる今回の調査は、組合役員像ならびに組合役員の組合活動に対する意識の現状と過去調査からの変化を明らかにするとともに、“ウィズコロナ”、“アフターコロナ”を見据えた組合活動のあり方、さらには次代のユニオンリーダーたちが目指す労働組合運動の方向性を探ることを目的として実施している。

以下では、「第5回 次代のユニオンリーダー調査」の調査報告として、基本的な属性別の分析を示すことにする。

## 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、2021年9月から2022年3月にかけて実施した。1995年度、2001年度、2007年度、2014年度に続き、第5回目にあたる。

なお、調査は、従来通り自記入式のアンケート調査票による配票調査を基本としつつ、参加組織の事情やニーズを鑑み、Webアンケートシステムによるオンライン調査を併用する方式で行った。

参加組織は、電機連合、自治労、基幹労連、J P 労組、N T T 労組、日教組、全国ガス、東京電力労組、E N E O S 労組、U A ゼンセンの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（グループ労連）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1,816件を共同調査用データとした。

### 【調査回答者のプロフィール】

- 性別構成は、「男性」が82.0%、「女性」が17.7%、平均年齢は34.0歳（男性：34.4歳、女性：32.3歳）である。
- 学歴構成は、＜大卒・大学院修了＞が64.7%と多数を占め、「事務系」（24.2%）や「技術系」（22.0%）、「営業・販売・サービス系」（33.4%）といったホワイトカラー系職種の組合役員・委員が79.6%に及んでいる。
- 配偶者（パートナー・事実婚を含む）「あり」は、男性が63.0%を占めるのに対して、女性は34.6%である。また、子ども「あり」は、男性が48.9%、女性は14.6%である。

	人数	女性比率	平均年齢	専従比率	平均通算役員経験年数
三役	382人 (21.0%)	9.9%	36.8歳	38.0%	7.9年
執行委員	980人 (54.0%)	18.2%	34.3歳	19.8%	5.2年
三役・執行委員以外※	451人 (24.8%)	23.1%	31.1歳		3.3年

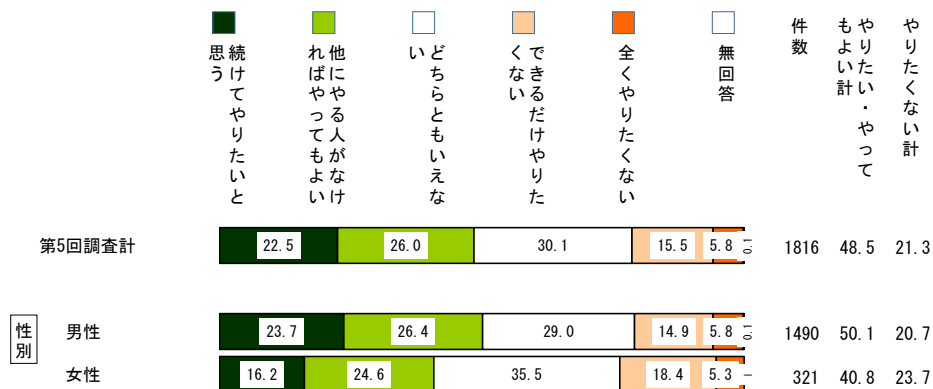
※三役・執行委員以外は、青年・女性委員や職場委員・分会役員など

【組合役員としてのキャリア】

- ・組合活動に充実感を<感じている>は5割強、組合役員を「続けてやりたいと思う」積極層は2割強にとどまる
- ・39歳以下の支部執行委員以上の役員では、[支部・単組の執行部へのなり手がいない]を「よく経験する」が4割強、前回調査に比べて増加

- ① 組合役員を引き受けた主な理由（13項目中3つ以内選択）では、「つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開ける」（64.0%）が最も多く、組合役員としての経験を自身の成長の機会として捉えている組合役員が多い。以下、「ことわる理由がない」（33.5%）、「交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つ」（23.9%）、「出身職場や事業所の声を反映したい」（17.8%）、「なんとなく面白そう」（17.4%）、「賃金や労働条件を改善したい」（16.5%）などがあげられている。
- ② 組合活動に充実感を感じているかどうかでは、<感じている>が54.4%と半数を上回る一方、「どちらともいえない」が31.0%、<感じていない>は14.5%を占める。
- ③ 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」という積極層は22.5%にすぎず、「他にやる人がいなければやってもよい」が26.0%を占める。なお、<やりたくない>とする役職の継続に否定的な層も21.3%と少なくない。<やりたくない>は男女で大差はないが、「続けてやりたいと思う」は女性が男性を8ポイント下回る。

組合関係の役職の継続について



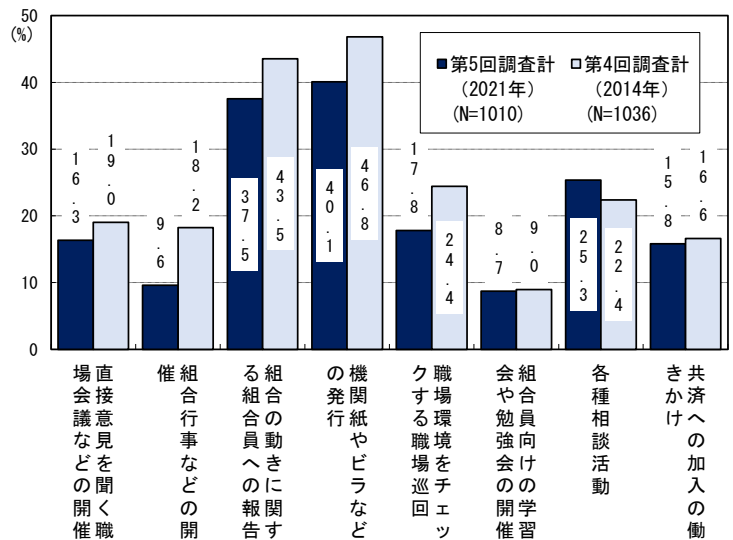
- ④ 39歳以下の支部執行委員以上を対象とした時系列データから組合役員の選出・育成にかかわる経験をみると、[支部・単組の執行部へのなり手がいない]を「よく経験する」は43.0%と、第4回調査(36.1%)から7ポイント上昇しており、組合役員のなり手不足の問題が懸念される。また、[組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている]や、[憧れや目標となる先輩役員がいない]などでも<経験する>が増加している。
- ⑤ 上記と同様に、時系列データから[女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない]については、<経験する>が30.3%と第4回調査(40.2%)から10ポイント減少しており、女性参画の取り組みは一定の成果が見受けられる。
- ⑥ 組合役員の選出に対する考え方では、<a: 組合役員は多くの人が経験できるように短期間で交代した方がいい>が41.9%を占め、<b: 組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい>(26.0%)を上回る。また、育成については<a: 組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ>が61.7%を占め、<b: 組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ>(13.5%)を大きく上回っており、組合役員の育成にとって幅広い経験が重要であるとする組合役員が多数に及ぶ。

【コロナ禍での組合活動】

- ・コロナ禍で [機関紙やビラなどの発行]、[組合の動きに関する組合員への報告]、[組合行事などの開催]、[職場環境をチェックする職場巡回] など、日常的な組合活動にも変化
- ・組合活動で感じる悩みや不満は、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」など、組合活動と仕事、生活の時間的バランスの不均衡

① 時系列データから、職場における日頃の組合活動の中で「日常的に行っている」に着目すると、[機関紙やビラなどの発行] (40.1%)、[組合の動きに関する組合員への報告] (37.5%) が多くなっているが、第4回調査に比べて「日常的に行っている」はともに減少している。これら以外にも、[組合行事などの開催]、[職場環境をチェックする職場巡回] で「日常的に行っている」の減少がみられ、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う組合活動の変化がうかがわれる。

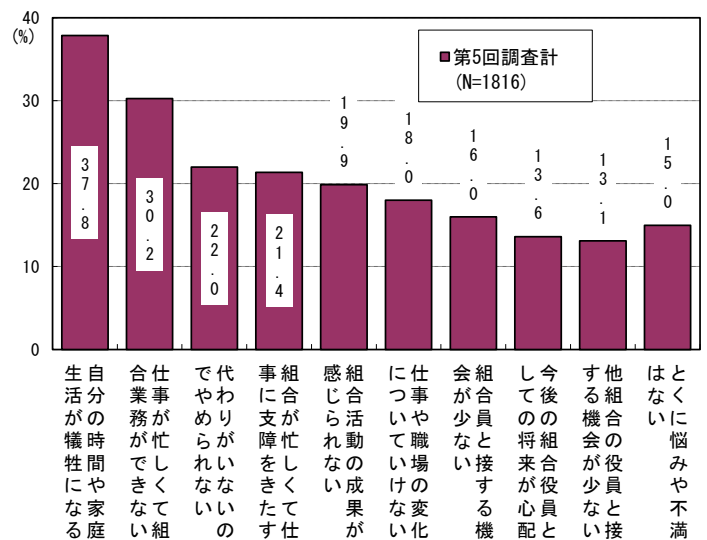
職場での取り組み状況（「日常的に行っている」の比率）



② さらに、時系列データから非専従役員の組合活動時間をみると、[通常の週] が平均 4.0 時間、[最も長い週] は 10.6 時間となっており、第4回調査との対比では、[通常の週] が 1.0 時間、[最も長い週] は 5.1 時間短くなっている。

③ このようにコロナ禍では、組合役員の時間的な負担は軽減していることが推察されるが、組合活動を続ける中で感じる悩みや不安（18項目中複数選択）では、依然として「組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」が 37.8% と最も多くあげられている。この結果は、役職によっても違いがあり、三役層では 47.1% と半数近くに及んでいる。上記以外では、「仕事が忙しくて組合業務ができない」(30.2%)、「代わり的人員がいないので役員・委員をやめられない」(22.0%)、「組合業務が忙しくて仕事に支障をきたす」(21.4%) などが続いており、組合活動、仕事、生活の時間的バランスの不均衡が課題になっていることがわかる。

組合活動で感じる悩みや不満（複数選択、上位10項目）



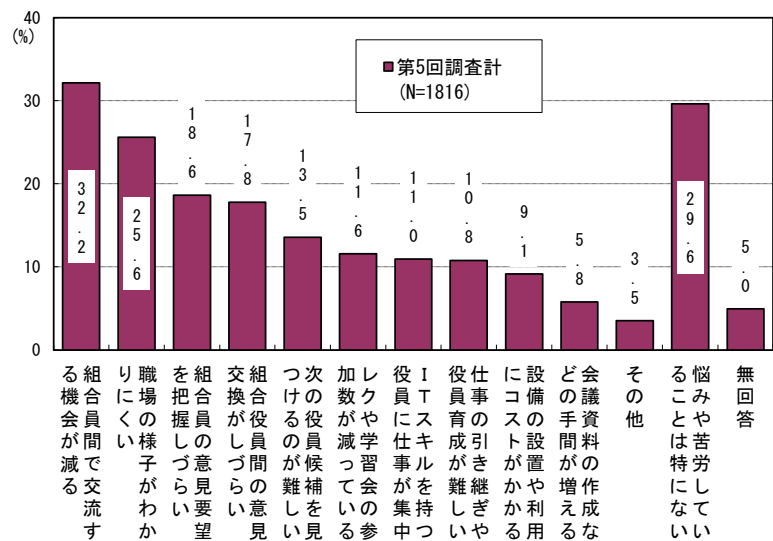


## 【オンラインツールの活用による組合活動】

- ・組合活動で“オンライン会議システムを活用している”と回答した組合役員は8割強
- ・オンラインツール活用のメリットは、「時間を有効に使えるようになった」、「参加困難な組合員が参加してくれる」、「役員間の会議等がやりやすくなった」
- ・一方、オンラインツール活用による悩みや苦勞では、「組合員間で交流する機会が減る」、「職場の様子がわかりにくい」が上位に並ぶ
- ・<a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ> (56.3%) が半数を上回る (<b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ>：14.3%)

- ① 大会や中央委員会、執行委員会などを除いた組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況（9項目中複数選択）については、「活用していない」（18.8%）は2割弱にとどまり、8割を超える組合役員が組合活動でオンライン会議システムを活用していることが明らかとなった。具体的な活動としては、「組合役員間の会議・打ち合わせ」が56.8%で最も多く、以下「職場集会・対話会」（47.9%）、「学習会や勉強会」（44.1%）などの順にあげられている。
- ② オンラインツール活用によるメリット（12項目中複数選択）では、「時間を有効に使えるようになった」が45.3%で最も多く、これに「これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった」（36.9%）、「役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった」（31.7%）などが続いている。
- ③ 一方、オンラインツールの活用による悩みや苦勞（12項目中複数選択）については、「悩みや苦勞していることはとくにない」が29.6%を占めるものの、上位には「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」（32.2%）、「職場の様子がわかりにくくなっていること」（25.6%）、「組合員の意見や要望を把握しづらくなっていること」（18.6%）、「組合役員間の意見交換がしづらくなっていること」（17.8%）などがあげられている。

オンラインツールの活用による悩みや苦勞（複数選択）



- ④ オンラインツールの活用が進む中、今後の組合活動のあり方についてたずねた結果では、<a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ>が56.3%と半数を超え、<b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ>（14.3%）を大きく上回っている。

# 調査実施の概要

## 1. 調査の目的

本調査は、労働調査協議会が労働組合に呼びかけ、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に、継続的に実施している「次代のユニオンリーダー調査」の第5回目にあたる。

今回調査では、組合役員像ならびに組合役員の組合活動に対する意識の現状と過去調査からの変化を明らかにするとともに、“ウィズコロナ”、“アフターコロナ”を見据えた組合活動のあり方、さらには次代のユニオンリーダーたちが目指す労働組合運動の方向性を探ることを目的としている。

## 2. 調査の実施時期

2021年10月～2022年3月

## 3. 調査対象者と調査方法

調査対象は、5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される単組・本部の執行委員以上の組合役員、職場委員や青年・女性委員（いずれも概ね40代以下）などとし、対象者の選定は各組織に一任している。

なお、本調査は、従来通り自記入式のアンケート調査票による配票調査を基本としつつ、参加組織の事情やニーズを鑑み、Webアンケートシステムによるオンライン調査を併用する方式で行っている。

## 4. 調査方法、ならびに調査の委託

参加組織は、電機連合、自治労、基幹労連、JP労組、NTT労組、日教組、全国ガス、東京電力労組、ENEOS労組、UAゼンセンの10組織である。

共同調査用のデータは、年齢を44歳以下、企業連・単組所属の組合役員（7,414件）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、2,177件を抽出した。さらに、連合組織人員の民間と公務の割合（84.2%：15.8%）に基づいて公務のサンプル配分を減らし、最終的に1,816件を共同調査用のデータとした。

	有効回収数	44歳以下、企業連・単組所属の組合役員	サンプリング済みデータ	共同調査用データ
民間部門	6,618	4,831	1,457	1,457
公務部門	2,887	2,583	720	359
計	9,505	7,414	2,177	1,816

## 5. 調査の運営

本調査の実施に際しては、労調協の理事組織から選出された企画委員と当会事務局員から構成する「労調協企画委員会」を開催し、調査票の検討や実施方法、集計結果の検討等を行った。

企画委員の構成メンバーは、下記の通りである（順不同、役職は2022年7月現在）。

山根 正幸（連合 総合企画局 企画局 局長）  
内田 文子（電機連合 総合研究企画室 事務局長）  
三上 昌佳（NTT労組 企画組織部長）  
伊藤 彰英（基幹労連 組織企画調整室長）  
榎本 朋子（自治労 総合企画総務局長）  
清水 雅弘（JP労組 労働政策局次長）  
小倉 義和（当会 専務理事）  
加藤 健志（当会 事務局長）  
湯浅 論（当会 主任調査研究員）  
小熊 信（当会 主任調査研究員）  
後藤 嘉代（当会 主任調査研究員）

## 6. 分析上の留意点

- ①共同分析用のデータには、「非正規社員・職員」の組合役員が1.4%含まれるが、大多数が「正規社員・職員」（98.5%）の組合役員のため、基本的な集計および分析にあたっては全件（1,816件）を用いている。
- ②集計区分によっては、件数が10人を下回るなどきわめて回答者が少ないケースについては、あらかじめ図表から除外している。ただし、表記している区分でも、該当者が少なれば比率が大きく変動することが予想されるため、この点に注意して結果をみる必要がある。
- ③文中で使用している括弧の種類は、下記に示す通りである。
  - ・「       」：設問の選択肢、ならびに選択肢の略記
  - ・<     >：選択肢を括った表記  
例えばQ1の場合、<参加していた>は「積極的に参加…」と「できる限り参加…」を合わせたもの
  - ・[       ]：Q5やQ6のような箱型形式の設問項目、ならびに項目の略記
- ④比率の表記は便宜上、小数点以下第一位としているが、実際の数値は小数点以下第二位以降も含まれていることから、上記のように選択肢を括った（足し上げた）際は、四捨五入の関係により0.1%程度のズレが生じることがある点に留意していただきたい。

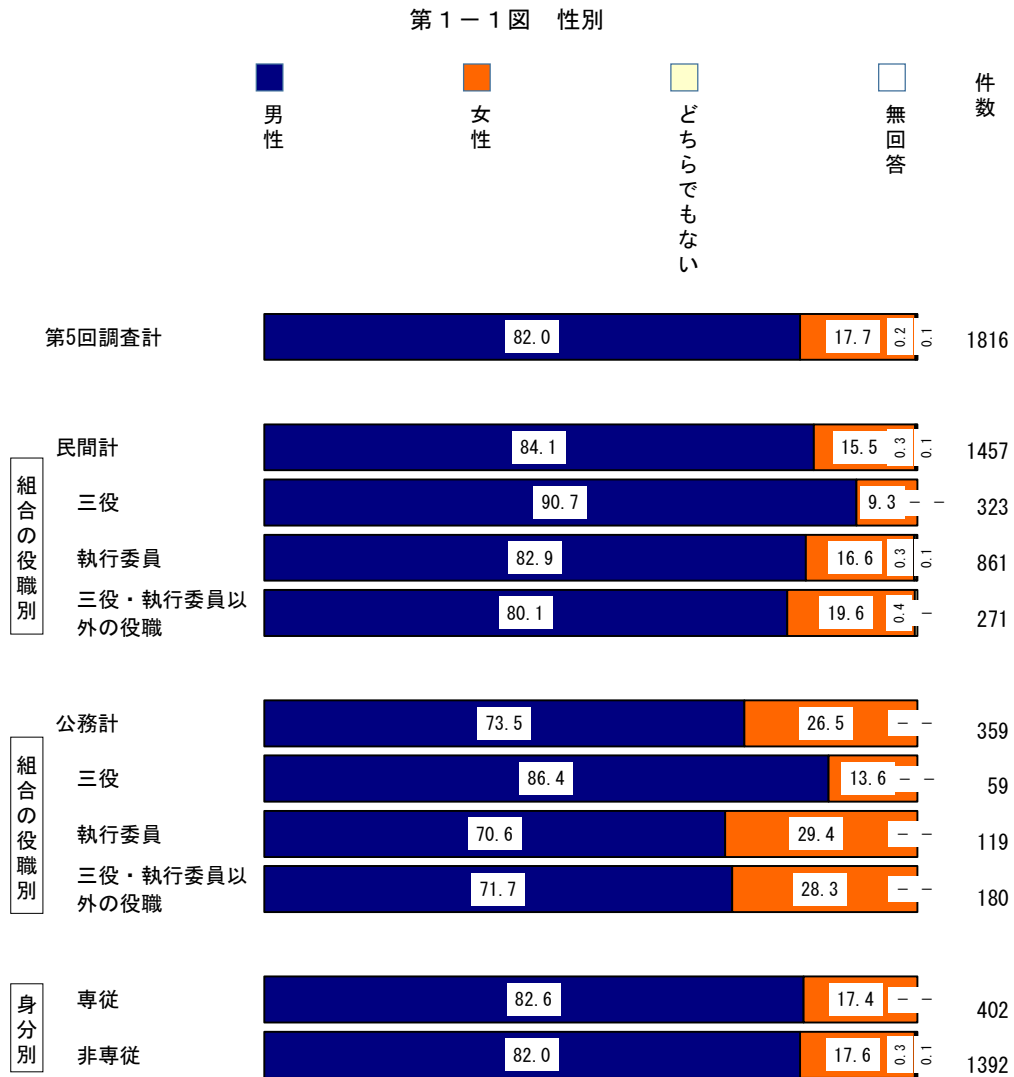
# 第1章 調査回答者のプロフィール

## 1. 性別

「男性」が82.0%を占め、「女性」は17.7%である（第1-1図）。

「女性」は、公務で26.5%と、民間（15.5%）を10ポイント以上上回っている。

「男性」が多数を占める点は、組合の役職別にみても概ね共通しているが、「女性」は、民間、公務ともに三役で1割前後にすぎない他、民間の執行委員や三役・執行委員以外の役職では2割、公務の執行委員以下層でも3割程度にとどまっている。



## 2. 年齢

30代が6割に及び、平均年齢は34.0歳である（第1-1表）。

公務では、民間に比べて20代後半から30代前半層が多いため、平均年齢で31.5歳と、民間（34.6歳）を3歳程度下回っている。

平均年齢を組合の役職別にみると、三役の場合、民間が37.3歳、公務が34.4歳、執行委員では民間が34.7歳、公務が31.2歳である。

第1-1表 年齢

	24歳以下	25歳	30歳	35歳	40歳	無回答	件数	中央値・歳	平均値・歳	
第5回調査計	4.2	21.1	30.5	29.8	14.3	...	1816	34.5	34.0	
民間計	3.2	19.3	27.5	33.4	16.7	...	1457	35.5	34.6	
組合の役職別	三役	...	5.6	21.4	46.1	26.9	...	323	37.5	37.3
	執行委員	1.6	18.2	32.2	32.3	15.7	...	861	34.5	34.7
	三役・執行委員以外の役職	11.4	39.1	20.3	21.8	7.4	...	271	29.5	31.4
公務計	8.6	28.4	42.6	15.6	4.7	...	359	31.5	31.5	
組合の役職別	三役	3.4	15.3	35.6	30.5	15.3	...	59	34.5	34.4
	執行委員	8.4	31.1	42.9	12.6	5.0	...	119	30.5	31.2
	三役・執行委員以外の役職	10.6	31.1	44.4	12.8	1.1	...	180	30.5	30.7
身分別	専従	4.0	14.9	22.9	36.1	22.1	...	402	36.5	35.3
	非専従	4.4	22.8	32.5	28.2	12.1	...	1392	33.5	33.7

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

性別では、女性で20代後半層が3割台半ばと男性に比べて多く、平均年齢でも32.3歳と、男性（34.4歳）を2歳ほど下回っている（第1-2表）。

職種別にみると、営業・販売・サービス系では平均年齢が35.0歳であるが、女性が3割近くを占める事務系では32.7歳と、職種間でも差が生じている。

第1-2表 年齢

	24歳以下	25歳	30歳	35歳	40歳	無回答	件数	中央値・歳	平均値・歳	
第5回調査計	4.2	21.1	30.5	29.8	14.3	...	1816	34.5	34.0	
性別	男性	3.6	18.3	31.3	31.9	14.9	...	1490	34.5	34.4
	女性	7.5	34.0	27.1	19.9	11.5	...	321	31.5	32.3
学歴別	高卒	11.2	18.0	25.8	27.5	17.6	...	466	33.5	33.6
	高専・専門学校卒	3.0	25.2	23.7	29.6	18.5	...	135	34.5	34.4
	短大卒	12.1	15.2	24.2	36.4	12.1	...	33	34.5	33.9
	大卒	1.7	22.6	33.5	28.9	13.4	...	965	33.5	34.1
	大学院修了	0.5	19.0	32.9	39.0	8.6	...	210	34.5	34.4
職種別	技能系	7.3	19.5	29.1	32.3	11.8	...	220	34.0	33.7
	事務系	7.0	26.1	36.1	18.4	12.3	...	440	32.5	32.7
	技術系	3.5	22.1	31.1	32.1	11.3	...	399	33.5	33.8
	営業・販売・サービス系	2.1	19.1	27.2	33.3	18.2	...	606	35.5	35.0
	その他	2.2	14.7	24.3	41.9	16.9	...	136	36.5	35.4
模職場の従業員規模	99人以下	3.2	20.1	27.1	33.8	15.8	...	538	34.5	34.6
	100人以上	4.0	20.5	36.5	26.4	12.5	...	375	33.5	33.7
	300人以上	3.6	17.1	36.8	28.4	14.1	...	391	33.5	34.0
	1000人以上	5.6	25.2	24.8	29.8	14.5	...	496	33.5	33.8

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

### 3. 現在の勤務先での勤続年数

「5～9年」(31.4%)が最も多いが、「2年以下」から「20～24年」まで広く分布しており、平均勤続年数は10.1年である(第1-3表)。

民間と公務では年齢構成の違いを反映して、平均勤続年数は、民間で10.9年、公務で6.5年となっている。

第1-3表 現在の勤務先での勤続年数

	2 年 以 下	3 年	5 年	1 0 年	1 5 年	2 0 年	2 5 年 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 年	平 均 値 ・ 年	
第5回調査計	8.6	12.1	31.4	26.8	15.0	4.8	0.3	0.8	1816	9.5	10.1	
民間計	7.1	9.1	28.0	30.3	18.2	6.0	0.4	0.9	1457	10.5	10.9	
組合 の 役 職 別	三役	2.5	3.1	17.3	34.4	30.3	11.1	0.6	0.6	323	13.5	13.6
	執行委員	7.3	9.1	29.2	32.9	15.0	5.1	0.5	1.0	861	10.5	10.6
	三役・執行委員以 外の役職	11.8	16.2	37.3	17.7	13.7	2.6	...	0.7	271	7.5	8.8
公務計	15.0	24.2	45.1	12.5	2.2	0.3	...	0.6	359	5.5	6.5	
組合 の 役 職 別	三役	6.8	15.3	42.4	27.1	8.5	...	...	...	59	8.5	8.6
	執行委員	15.1	29.4	43.7	9.2	1.7	0.8	...	...	119	5.5	6.1
	三役・執行委員以 外の役職	17.8	23.9	46.7	10.0	0.6	...	...	1.1	180	5.5	6.0
身 分 別	専従	10.2	11.9	24.4	24.9	20.9	6.5	0.5	0.7	402	10.5	10.8
	非専従	8.1	11.9	33.3	27.7	13.4	4.5	0.3	0.9	1392	9.5	9.9

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

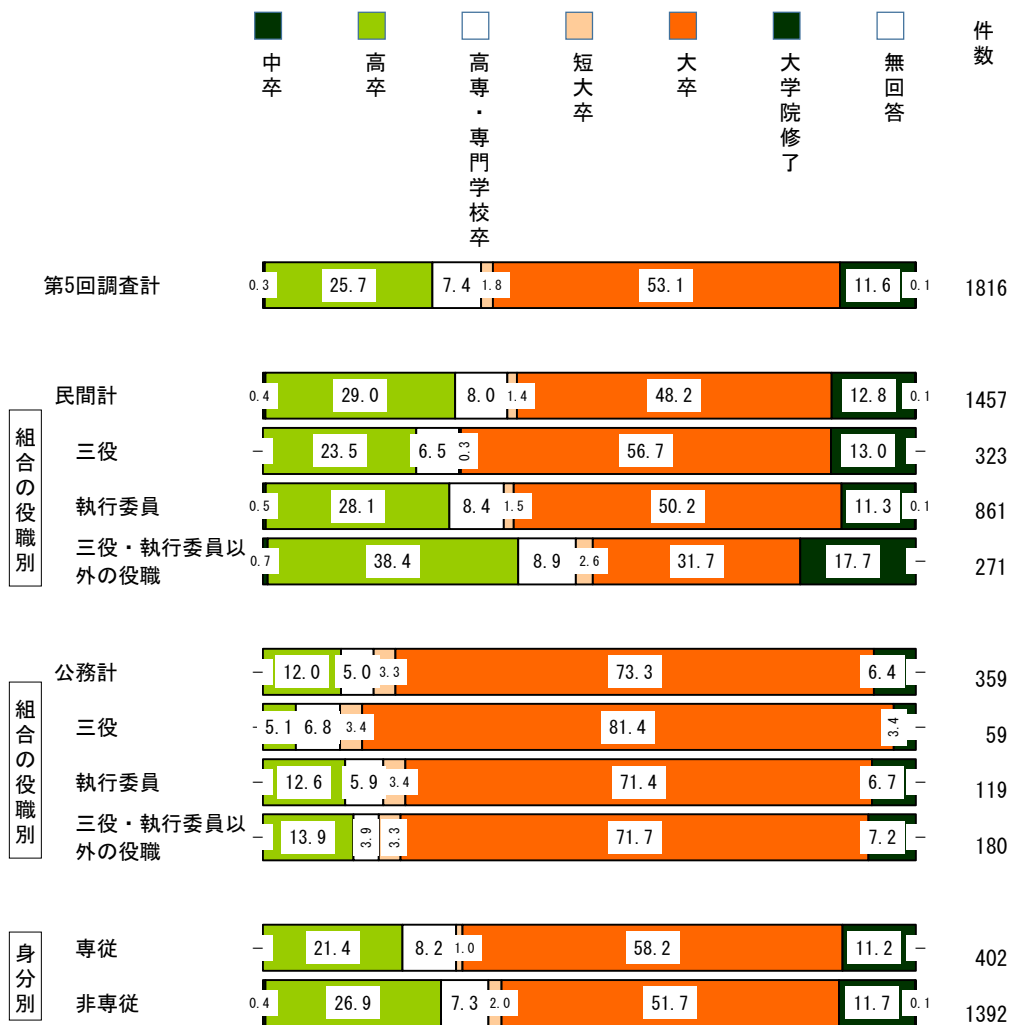
#### 4. 学歴

「大卒」が53.1%と半数を超え、「大学院修了」(11.6%)を合わせると、大卒以上の高学歴層が3分の2近くに及ぶ(第1-2図)。上記以外では、「高卒」(25.7%)が2割台半ば、「高専・専門学校卒」(7.4%)が1割弱であり、「短大卒」や「中卒」はいずれもわずかである。

公務では、「大卒」が73.3%と際立っている。

民間を組合の役職別にみると、「大卒」は、三役で6割近くを占めるのに対して、執行委員では半数、三役・執行委員以外の役職では3割強にとどまっている。このうち、三役・執行委員以外の役職では、他に比べて「高卒」が4割弱、「大学院修了」が2割弱と多くなっている。

第1-2図 学歴



女性の場合、男性に比べて「高卒」が少ない分、「大卒」や「短大卒」が多くみられる（第1-4表）。

職種別にみると、技能系では「高卒」が7割弱、事務系や営業・販売・サービス系では「大卒」が7割弱、技術系では「大学院修了」が4割弱と多くなっている。

第1-4表 学歴

		中卒	高卒	高専・専門学校卒	短大卒	大卒	大学院修了	無回答	件数
第5回調査計		0.3	25.7	7.4	1.8	53.1 ①	11.6	0.1	1816
性別	男性	0.3	27.1	7.0	0.8	52.2 ①	12.4	0.1	1490
	女性	0.3	<u>19.0</u>	9.3	6.5	57.0 ①	7.8	...	321
年齢別	29歳以下	0.2	29.6	8.3	2.0	50.9 ①	8.9	0.2	460
	30～34歳	0.4	21.7	5.8	1.4	<b>58.3</b> ①	12.5	...	554
	35～39歳	0.2	23.6	7.4	2.2	51.5 ①	15.1	...	542
	40～44歳	0.8	<b>31.5</b>	9.6	1.5	49.6 ①	6.9	...	260
職種別	技能系	0.5	<b>68.2</b> ①	5.9	1.4	<u>16.4</u>	7.7	...	220
	事務系	...	<u>19.3</u>	6.4	2.7	<b>67.5</b> ①	<u>4.1</u>	...	440
	技術系	...	<u>17.8</u>	9.5	2.0	<u>33.1</u>	<b>37.6</b> ①	...	399
	営業・販売・サービス系	0.7	21.3	7.6	1.2	<b>67.0</b> ①	<u>2.1</u>	0.2	606
	その他	...	<u>19.1</u>	5.9	2.2	<b>64.7</b> ①	8.1	...	136
模職場の従業員規模	99人以下	0.4	25.8	8.4	1.5	57.8 ①	<u>6.1</u>	...	538
	100人以上	0.8	29.9	8.5	2.4	48.8 ①	9.6	...	375
	300人以上	...	25.3	5.4	1.8	56.3 ①	11.3	...	391
	1000人以上	0.2	22.8	7.1	1.8	48.8 ①	<b>19.2</b>	0.2	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

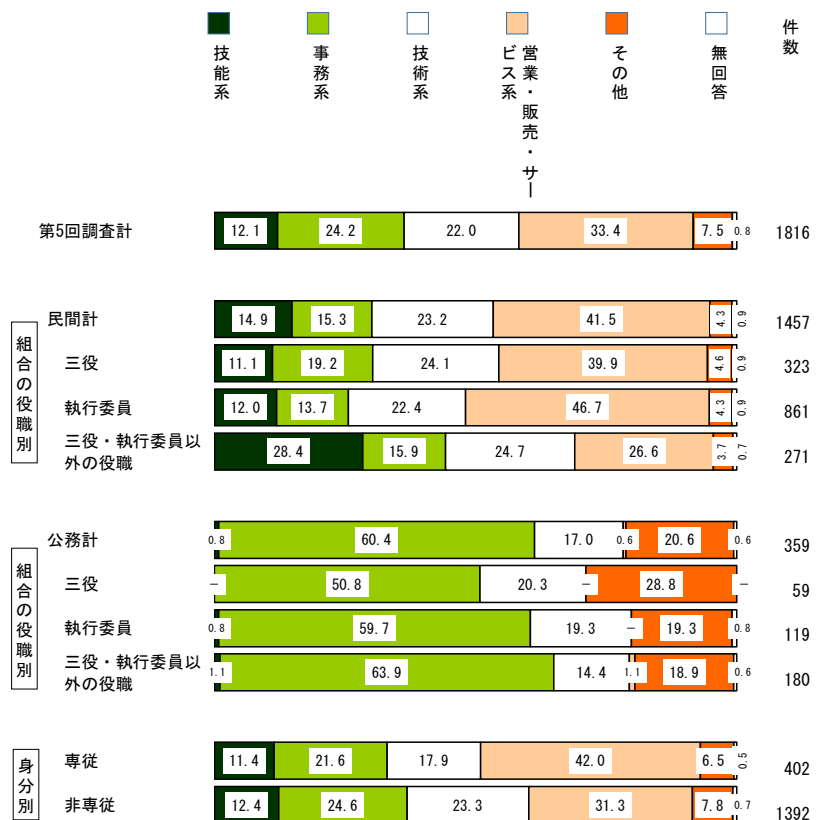


## 5. 職種

「営業・販売・サービス系」が33.4%で最も多く、以下「事務系」が24.2%、「技術系」が22.0%、「技能系」が12.1%を占める（第1-3図）。

公務では、「事務系」が60.4%と際立っている。

第1-3図 職種



女性の場合、男性に比べて「技術系」や「技能系」が少なく、「事務系」(39.3%)が4割と多くみられる（第1-5表）。

年齢別にみると、34歳以下層では「事務系」と「営業・販売・サービス系」が3割前後で並んでいるが、30代後半や40代前半層では「営業・販売・サービス系」が4割前後を占めている。

第1-5表 職種

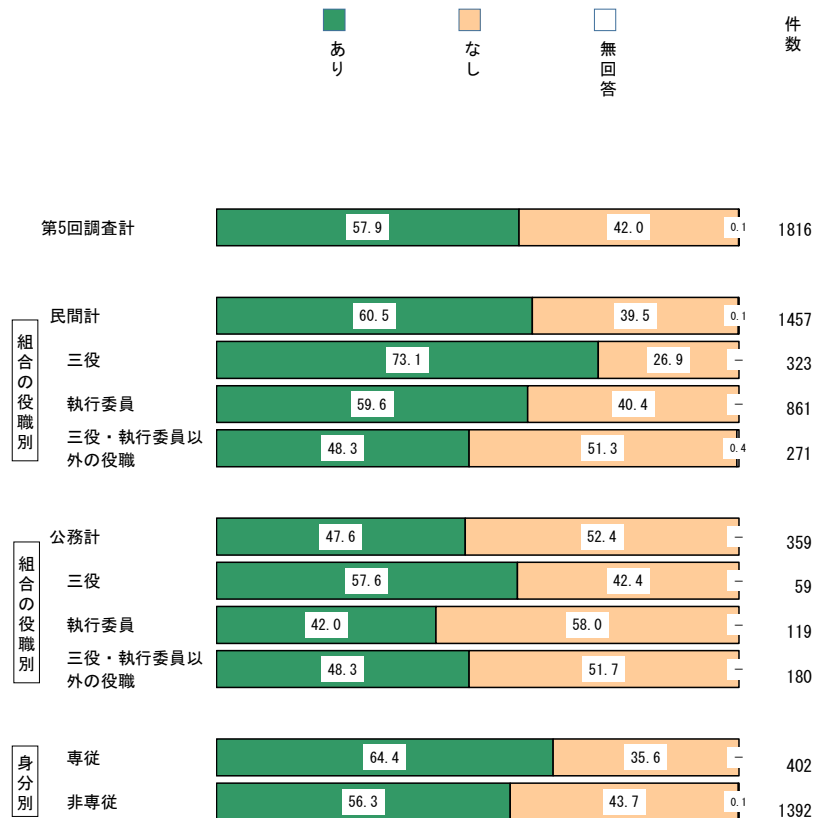
属性	職種	割合 (%)	件数
性別	第5回調査計	12.1, 24.2, 22.0, 33.4, 7.5, 0.8	1816
	男性	14.0, 21.0, 23.4, 33.3, 7.4, 0.9	1490
	女性	3.1, 39.3, 15.9, 33.3, 8.1, 0.3	321
年齢別	29歳以下	12.8, 31.7, 22.2, 28.0, 5.0, 0.2	460
	30~34歳	11.6, 28.7, 22.4, 29.8, 6.0, 1.6	554
	35~39歳	13.1, 14.9, 23.6, 37.3, 10.5, 0.6	542
	40~44歳	10.0, 20.8, 17.3, 42.3, 8.8, 0.8	260
	学歴別		
学歴別	高卒	32.2, 18.2, 15.2, 27.7, 5.6, 1.1	466
	高専・専門学校卒	9.6, 20.7, 28.1, 34.1, 5.9, 1.5	135
	短大卒	9.1, 36.4, 24.2, 21.2, 9.1, ...	33
	大卒	3.7, 30.8, 13.7, 42.1, 9.1, 0.6	965
	大学院修了	8.1, 8.6, 71.4, 6.2, 5.2, 0.5	210
職場の従業員規模	99人以下	6.1, 15.2, 11.0, 50.9, 15.8, 0.9	538
	100人以上	14.7, 28.3, 19.5, 31.2, 4.8, 1.6	375
	300人以上	12.8, 34.3, 26.3, 22.3, 3.8, 0.5	391
	1000人以上	16.1, 22.2, 32.3, 25.8, 3.2, 0.4	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

## 6. 配偶者の有無

配偶者（パートナー・事実婚を含む）の有無では、「あり」が57.9%、「なし」が42.0%となっている（第1-4図）。

第1-4図 配偶者の有無



配偶者「あり」は、男性で63.0%と、女性(34.6%)を大きく上回っている（第1-6表）。

第1-6表 配偶者の有無

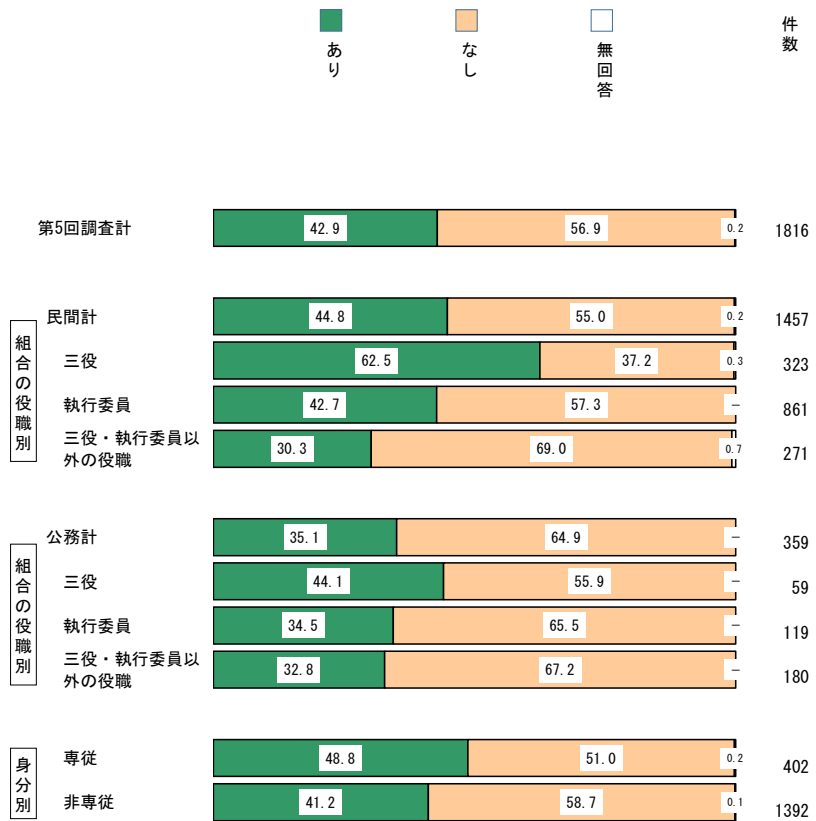
		あり	なし	無回答	件数
第5回調査計		57.9	42.0	0.1	1816
性別	男性	63.0	37.0	0.1	1490
	女性	34.6	65.4	...	321
年齢別	29歳以下	28.0	72.0	...	460
	30～34歳	59.7	40.3	...	554
	35～39歳	72.5	27.3	0.2	542
	40～44歳	76.5	23.5	...	260
学歴別	高卒	56.4	43.6	...	466
	高専・専門学校卒	57.8	42.2	...	135
	短大卒	51.5	48.5	...	33
	大卒	58.9	41.0	0.1	965
	大学院修了	58.1	41.9	...	210
職種別	技能系	58.6	41.4	...	220
	事務系	53.4	46.6	...	440
	技術系	56.9	43.1	...	399
	営業・販売・サービス系	60.6	39.3	0.2	606
	その他	61.8	38.2	...	136
規模別の従業員	99人以下	55.6	44.2	0.2	538
	100人以上	57.1	42.9	...	375
	300人以上	59.6	40.4	...	391
	1000人以上	60.7	39.3	...	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 7. 子どもの有無

子どもの有無については、「あり」が42.9%、「なし」が56.9%を占めている（第1-5図）。

第1-5図 子どもの有無



子ども「あり」は、男性で48.9%、女性は14.6%である（第1-7表）。

第1-7表 子どもの有無

	あり (%)	なし (%)	無回答 (%)	件数
第5回調査計	42.9	56.9	0.2	1816
性別				
男性	48.9	50.9	0.1	1490
女性	14.6	85.0	0.3	321
年齢別				
29歳以下	10.0	89.8	0.2	460
30～34歳	41.3	58.5	0.2	554
35～39歳	60.9	38.9	0.2	542
40～44歳	66.9	33.1	...	260
学歴別				
高卒	46.4	53.6	...	466
高専・専門学校卒	40.7	59.3	...	135
短大卒	33.3	66.7	...	33
大卒	41.8	57.9	0.3	965
大学院修了	43.3	56.7	...	210
職種別				
技能系	47.3	52.7	...	220
事務系	36.6	63.4	...	440
技術系	42.9	57.1	...	399
営業・販売・サービス系	43.9	55.6	0.5	606
その他	50.7	49.3	...	136
職場の従業員規模別				
99人以下	43.1	56.7	0.2	538
100人以上	41.3	58.7	...	375
300人以上	45.5	54.5	...	391
1000人以上	42.3	57.3	0.4	496

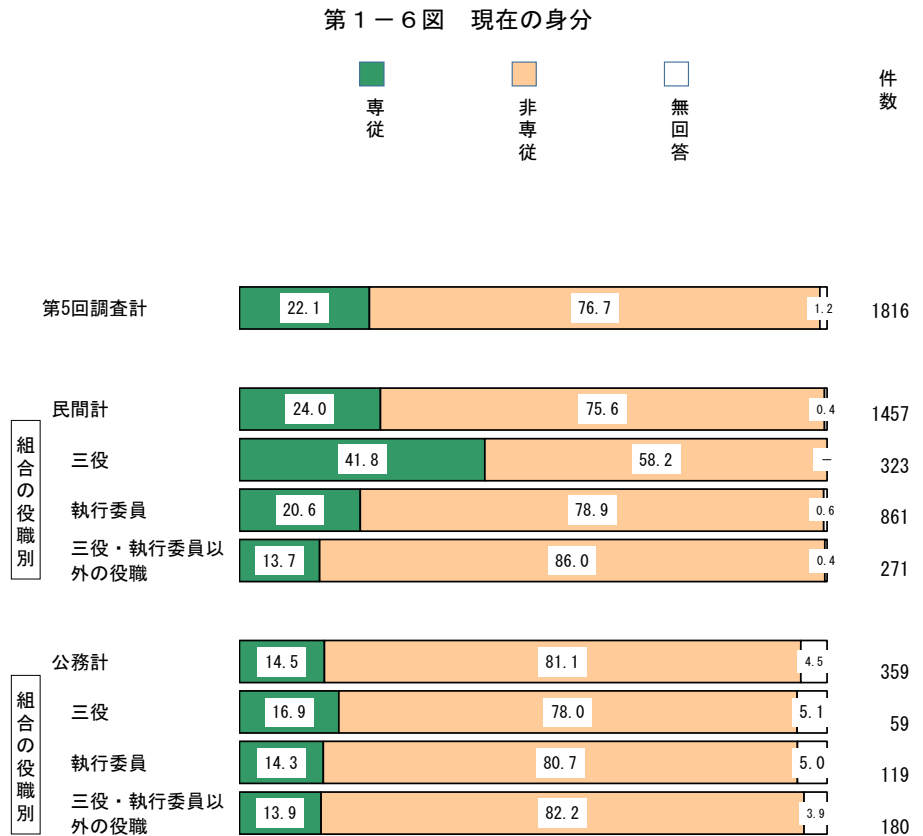
※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 8. 所属および役職

### (1) 現在の身分

「非専従」が76.7%と多数を占め、「専従」は22.1%である（第1-6図）。

「専従」は、民間で24.0%と、公務（14.5%）を上回っており、民間の三役（41.8%）になると4割を超えている。



「専従」に着目すると、年齢別では40代前半層で3割台半ば、従業員規模別では1,000人以上で3割強を占めている（第1-8表）。

第1-8表 現在の身分

		専従	非専従	無回答	件数
第5回調査計		22.1	76.7	1.2	1816
性別	男性	22.3	76.6	1.1	1490
	女性	21.8	76.3	1.9	321
年齢別	29歳以下	16.5	82.2	1.3	460
	30~34歳	16.6	81.6	1.8	554
	35~39歳	26.8	72.5	0.7	542
	40~44歳	34.2	65.0	0.8	260
学歴別	高卒	18.5	80.3	1.3	466
	高専・専門学校卒	24.4	74.8	0.7	135
	短大卒	12.1	84.8	3.0	33
	大卒	24.2	74.5	1.2	965
	大学院修了	21.4	77.6	1.0	210
職種別	技能系	20.9	78.2	0.9	220
	事務系	19.8	77.7	2.5	440
	技術系	18.0	81.2	0.8	399
	営業・販売・サービス系	27.9	71.9	0.2	606
	その他	19.1	79.4	1.5	136
規模別の従業員	99人以下	21.4	77.5	1.1	538
	100人以上	13.1	85.3	1.6	375
	300人以上	18.7	80.1	1.3	391
	1000人以上	32.7	67.1	0.2	496

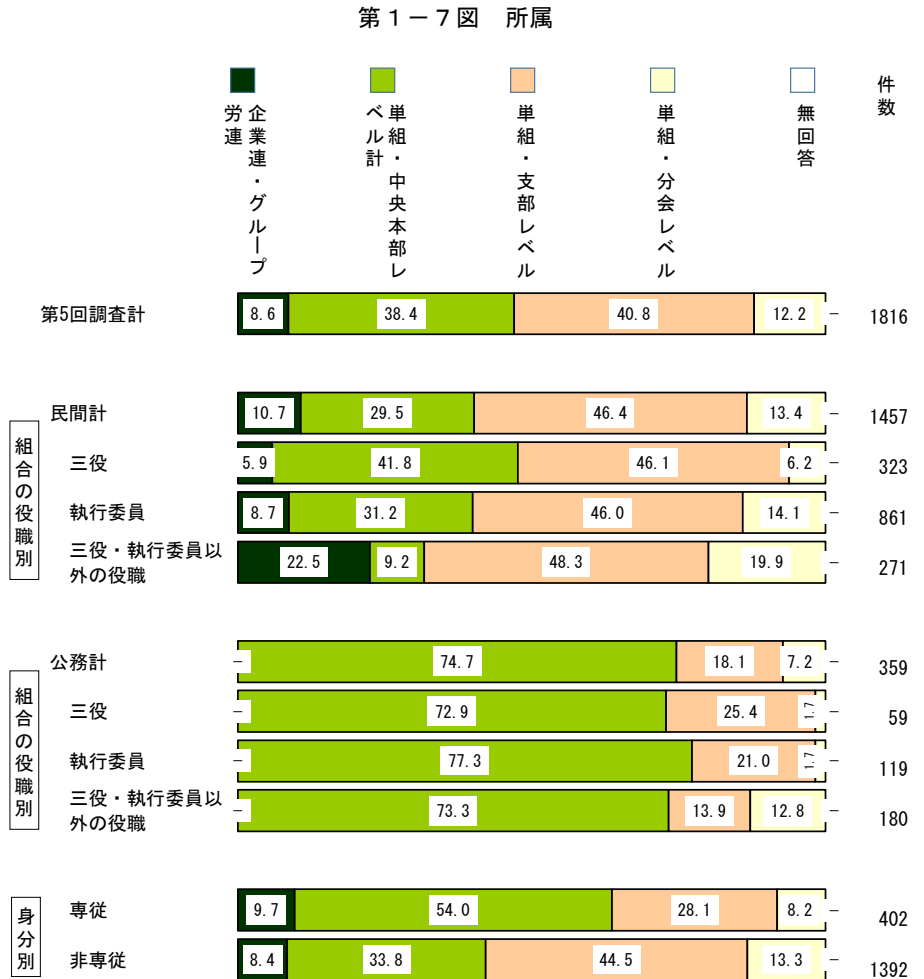
※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

(2) 所属と役職の関係

組合での所属は、「企業連・グループ労連」は8.6%で、「単組・中央本部レベル（地方組織含む）」が38.4%、「単組・支部レベル」が40.8%、「単組・分会（部会）レベル」が12.2%を占める（第1-7図）。

民間では「単組・支部レベル」が46.4%、公務では「単組・中央本部レベル」が74.7%と、いずれも多数となっている。



役職構成では、「委員長・副委員長・書記長の三役」が21.0%、「執行委員・役員」が54.0%、「青年・女性委員」が11.3%、「職場委員・分会役員など」が10.1%を占めている（第1-9表）。

民間では、「執行委員・役員」が59.1%と際立っているが、公務では33.1%にとどまり、「青年・女性委員」が32.9%と多くみられる。

また、女性の場合、「三役」は11.8%と、男性（23.1%）を下回るのに対して、「青年・女性委員」は15.3%と、男性（10.5%）をやや上回る構成となっている。

第1-9表 役職

調査項目	組合の役職別	委員長・書記長の三役 (%)	執行委員・役員 (%)	青年・女性委員 (%)	職場委員・分会役員など (%)	その他 (%)	無回答 (%)	件数
第5回調査計	合計	21.0	54.0	11.3	10.1	3.5	0.2	1816
	民間計	22.2	59.1	6.0	10.1	2.5	0.1	1457
	三役	100.0	...	...	...	...	...	323
	執行委員	...	100.0	...	...	...	...	861
	三役・執行委員以外の役職	...	...	32.1	54.2	13.7	...	271
公務計	合計	16.4	33.1	32.9	10.0	7.2	0.3	359
	三役	100.0	...	...	...	...	...	59
	執行委員	...	100.0	...	...	...	...	119
身分別	専従	36.1	48.3	7.5	4.2	3.7	0.2	402
	非専従	16.8	55.7	12.4	11.7	3.2	0.1	1392
性別	男性	23.1	53.6	10.5	9.9	2.9	0.1	1490
	女性	11.8	55.5	15.3	10.9	6.2	0.3	321

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 9. 役員経験年数

組合での役員経験年数は、[職場委員・分会役員、青年・女性委員などの経験]が平均2.5年、[支部執行委員・役員以上の経験]が平均2.8年であり、通算経験年数では平均5.3年となっている(第1-10表)。通算経験年数の分布をみると、「2年以上(4年未満)」(24.1%)が最も多いものの、「2年未満」から「10年以上」まで広く分布している。

通算経験年数は、公務で平均3.6年と、民間の平均5.7年に比べてやや短くなっている。

また、専従の場合、通算経験年数「10年以上」(25.6%)が4人に1人を占めており、平均年数は6.8年である。一方、非専従は、「2年未満」と「2年以上(4年未満)」で半数近くに及ぶものの、「10年以上」と相対的に長い層も少なくないことから、平均年数は4.9年となっている。

第1-10表 役員経験年数

	職場委員 など		支部執行 委員以上		通算経験年数								件 数		
	中 央 値 ・ 年	平 均 値 ・ 年	中 央 値 ・ 年	平 均 値 ・ 年	2 年 未 満	2 年 以 上	4 年 以 上	6 年 以 上	8 年 以 上	1 0 年 以 上	無 回 答	中 央 値 ・ 年		平 均 値 ・ 年	
第5回調査計	2.0	2.5	2.0	2.8	19.7	24.1	17.6	13.4	7.9	16.3	0.9	4.0	5.3	1816	
民間計	2.0	2.7	2.0	3.0	17.2	22.5	18.2	13.5	9.3	18.5	0.8	5.0	5.7	1457	
職 組 別 の 役	三役	2.0	3.1	5.0	5.3	<u>4.6</u>	<u>10.8</u>	16.7	16.1	<b>14.2</b>	<b>36.8</b>	0.6	8.0	8.5	323
	執行委員	2.0	2.5	2.0	2.9	17.3	23.9	18.8	14.6	9.6	15.4	0.2	4.0	5.4	861
	三役・執行委員以外の役職	2.0	2.8	…	0.6	<b>31.4</b>	<b>32.1</b>	18.1	<u>6.6</u>	<u>2.2</u>	<u>6.6</u>	3.0	2.0	3.4	271
公務計	1.0	1.6	1.0	1.9	<b>30.1</b>	<b>30.6</b>	15.3	12.8	<u>2.5</u>	<u>7.2</u>	1.4	3.0	3.6	359	
職 組 別 の 役	三役	1.0	1.9	3.0	3.2	<u>10.2</u>	23.7	22.0	<b>28.8</b>	3.4	11.9	…	5.0	5.1	59
	執行委員	1.0	1.6	2.0	2.0	<b>27.7</b>	<b>36.1</b>	15.1	10.1	<u>1.7</u>	<u>7.6</u>	1.7	3.0	3.6	119
	三役・執行委員以外の役職	1.0	1.6	1.0	1.5	<b>38.3</b>	28.9	13.3	9.4	<u>2.8</u>	<u>5.6</u>	1.7	2.0	3.1	180
身 分 別	専従	2.0	2.5	3.0	4.3	<u>13.7</u>	<u>18.4</u>	14.4	13.9	<b>13.2</b>	<b>25.6</b>	0.7	6.0	6.8	402
	非専従	2.0	2.5	1.0	2.4	21.0	25.9	18.6	13.3	6.5	13.7	1.0	4.0	4.9	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

性別では、[職場委員など] や [支部執行委員以上] の平均経験年数は、いずれも女性で男性を下回っており、通算経験年数でも女性のほぼ3人に1人は「2年未満」(32.7%) で、平均年数3.9年と、男性(5.6年) に比べて2年近く短い年数となっている(第1-11表)。

第1-11表 役員経験年数

	職場委員など		支部執行委員以上		通算経験年数								件数	
	中央値・年	平均値・年	中央値・年	平均値・年	2年未満	2年以上	4年以上	6年以上	8年以上	10年以上	無回答	中央値・年		平均値・年
第5回調査計	2.0	2.5	2.0	2.8	19.7	24.1	17.6	13.4	7.9	16.3	0.9	4.0	5.3	1816
性別														
男性	2.0	2.6	2.0	3.0	16.9	23.9	18.5	13.7	8.5	18.1	0.5	4.0	5.6	1490
女性	1.0	1.9	1.0	2.0	32.7	25.2	13.7	11.8	5.6	8.1	2.8	3.0	3.9	321
年齢別														
29歳以下	1.0	1.6	1.0	1.2	37.0	31.3	17.4	8.9	2.0	2.2	1.3	2.0	2.8	460
30~34歳	1.0	2.3	2.0	2.4	18.2	27.8	19.3	15.0	7.9	11.4	0.4	4.0	4.7	554
35~39歳	2.0	3.0	3.0	3.6	11.6	19.7	16.6	14.2	11.3	24.9	1.7	6.0	6.6	542
40~44歳	2.0	3.3	4.0	5.1	9.2	12.7	16.5	16.2	11.5	33.8	...	7.0	8.4	260
学歴別														
高卒	2.0	2.9	2.0	2.8	16.3	23.6	17.0	13.9	7.1	20.6	1.5	5.0	5.8	466
高専・専門学校卒	2.0	2.9	3.0	3.5	12.6	24.4	20.0	11.1	11.1	19.3	1.5	5.0	6.4	135
短大卒	...	1.5	...	1.4	42.4	18.2	18.2	9.1	...	6.1	6.1	2.0	2.9	33
大卒	1.0	2.3	2.0	3.0	19.8	23.1	17.5	14.0	8.5	16.6	0.5	4.0	5.3	965
大学院修了	1.0	2.1	1.0	1.8	27.6	31.0	17.1	11.4	6.7	5.7	0.5	3.0	3.8	210
職種別														
技能系	2.0	2.9	1.0	2.3	19.1	22.3	21.8	11.8	7.3	17.3	0.5	4.0	5.3	220
事務系	1.0	2.0	2.0	2.7	23.4	27.0	17.3	13.2	5.9	12.0	1.1	3.0	4.6	440
技術系	2.0	2.3	1.0	2.1	22.8	26.3	20.1	13.5	6.5	10.0	0.8	4.0	4.4	399
営業・販売・サービス系	2.0	2.8	3.0	3.6	14.9	21.0	15.5	14.4	11.1	22.4	0.8	5.0	6.4	606
その他	2.0	2.5	2.0	2.7	20.6	26.5	16.2	9.6	6.6	18.4	2.2	4.0	5.2	136
規模別の従業員														
99人以下	2.0	3.0	2.0	3.0	18.4	23.6	14.7	12.8	8.7	21.2	0.6	4.0	6.0	538
100人以上	1.0	2.1	2.0	2.6	21.1	23.7	20.8	14.9	6.1	11.7	1.6	4.0	4.7	375
300人以上	2.0	2.3	2.0	3.0	18.4	23.5	18.2	15.1	7.2	17.1	0.5	4.0	5.3	391
1000人以上	2.0	2.3	2.0	2.7	20.2	25.4	18.5	11.7	9.3	13.9	1.0	4.0	5.0	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 10. 現在所属する、あるいは所属していた職場の従業員規模

組合役員・委員が所属する（所属していた）職場の従業員規模は、中央値で293人（平均値：1,613人）となっている（第1-12表）。

中央値では、民間が337人（同：1,851人）、公務が221人（同：619人）であり、民間の組合役員ほど従業員規模の大きい職場の出身者で占められている。

第1-12表 職場の従業員規模

	3 0 人 未 満	3 0 人 以 上	1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 人	平 均 値 ・ 人	
第5回調査計	14.2	15.4	20.6 ①	9.6	11.9	14.2	4.1	3.2	5.8	0.9	1816	293	1613	
民間計	14.9	14.1	19.1 ①	8.9	11.7	15.4	4.5	3.6	7.3	0.4	1457	337	1851	
組合 の 役 職 別	三役	15.5	11.1	16.1	10.5	16.4 ①	16.1	3.7	4.0	6.5	...	323	438	1792
	執行委員	15.6	15.4	21.4 ①	8.8	10.6	13.4	4.2	3.4	7.0	0.3	861	276	1733
	三役・執行委員以 外の役職	12.2	13.3	15.1 ①	7.4	10.0	21.0 ①	6.6	4.1	9.2	1.1	271	574	2314
公務計	11.4	20.9	26.7 ①	12.3	12.8	9.2	2.5	1.4	...	2.8	359	221	619	
組合 の 役 職 別	三役	22.0 ①	22.0 ①	22.0 ①	10.2	13.6	6.8 ①	1.7	...	...	1.7	59	146	414
	執行委員	12.6	18.5	26.9 ①	10.9	6.7 ①	15.1	3.4	3.4	...	2.5	119	231	872
	三役・執行委員以 外の役職	6.7	22.2	28.3 ①	13.9	16.7	6.1 ①	2.2	0.6	...	3.3	180	237	522
身 分 別	専従	16.4 ①	12.2	12.2 ①	5.7	12.4	16.4 ①	5.2	6.5	12.2	0.7	402	625	2717
	非専従	13.6	16.3	23.0 ①	10.7	11.8	13.6	3.9	2.3	4.1	0.6	1392	271	1310

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第1位まで表示）



## 第2章 組合役員としてのキャリア

### 1. 一般組合員の時の組合活動への参加状況

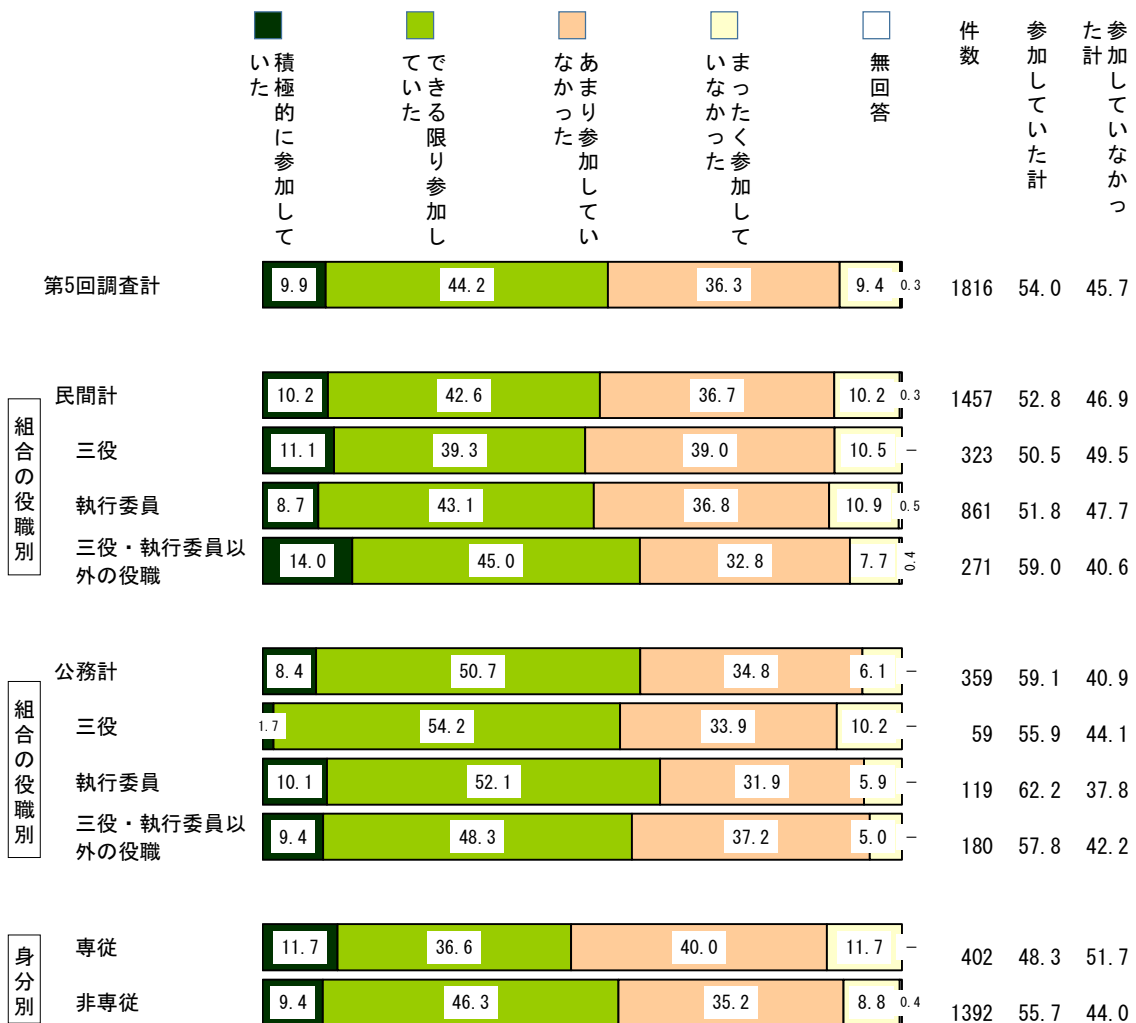
—＜参加していた＞が54%—

一般組合員の時の組合活動への参加状況については、「積極的に参加していた」は9.9%にとどまるものの、「できる限り参加していた」(44.2%)を合わせると、＜参加していた＞は54.0%と半数を上回る(第2-1図)。ただし、＜参加していなかった＞(「あまり参加していなかった」:36.3%と「まったく参加していなかった」:9.4%の合計)も45.7%に及び、一般組合員時の組合活動への参加状況は回答が分かれている。

＜参加していた＞は、公務で59.1%と、民間(52.8%)をやや上回っている。

組合の役職別にみると、＜参加していた＞は、民間では三役・執行委員以外の役職で59.0%、公務では執行委員で62.2%と、他の役職層に比べてやや多くなっている。

第2-1図 一般組合員の時の組合活動への参加状況





## 2. 組合役員になったきっかけ

－初めて携わるのも、執行委員・役員になるのもきっかけは「組合役員に勧められて」、民間に比べて公務で多い「順番で」－

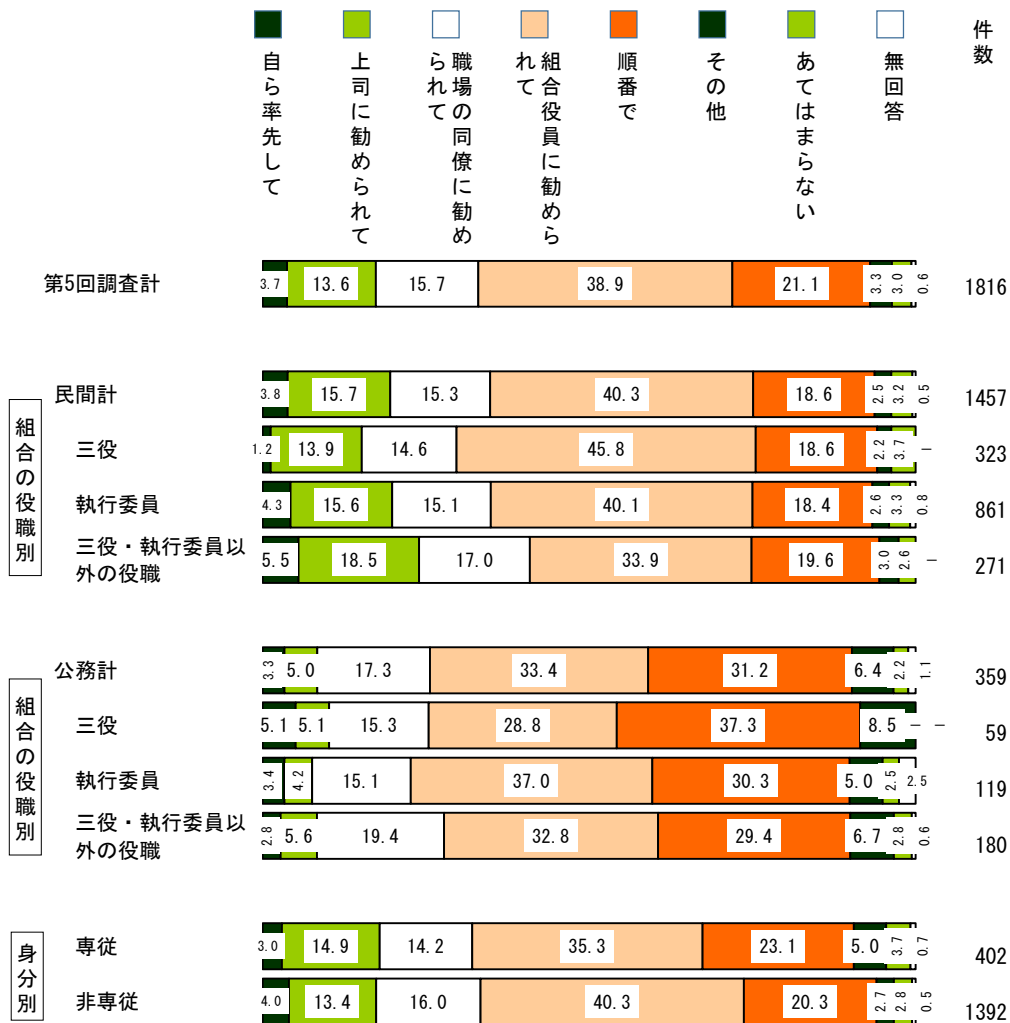
### (1) 初めて組合の業務に携わることになったきっかけ

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」が38.9%で最も多く、以下「順番で」が21.1%、「職場の同僚に勧められて」が15.7%、「上司に勧められて」が13.6%が続いている（第2-3図）。「自ら率先して」（3.7%）組合の世界に飛び込んだ組合役員・委員はほんのわずかで、その多くは“勧められて”断り切れなかったというのが実際のように思われる。

公務では、「順番で」が31.2%と、民間(18.6%)を大きく上回っており、「組合役員に勧められて」(33.4%)とほぼ同程度に及んでいる。

組合の役職別にみると、民間では、三役・執行委員以外の役職で「上司に勧められて」や「職場の同僚に勧められて」がやや多くなっている。また、三役では、他の役職層に比べて「組合役員に勧められて」(45.8%)が多く、以前から組合幹部候補として一目置かれていたことをうかがわせる。一方、公務の場合、執行委員では「組合役員に勧められて」(37.0%)が多いのに対して、三役では「順番で」(37.3%)が多く、役職間できっかけに違いがみられる。

第2-3図 初めて組合の業務に携わることになったきっかけ



一般組合員時の組合活動への参加状況別では、民間、公務ともに“参加していた”層で「組合役員に勧められて」が多く、以前から先輩役員に注目されていた存在であったことがわかる（第2-1表）。

第2-1表 初めて組合の業務に携わることになったきっかけ

	自ら率先して	上司に勧められて	職場の同僚に勧められて	組合役員に勧められて	順番で	その他	あてはまらない	無回答	件数	
第5回調査計	3.7	13.6	15.7	38.9 ①	21.1 ②	3.3	3.0	0.6	1816	
民間計	3.8	15.7	15.3	40.3 ①	18.6 ②	2.5	3.2	0.5	1457	
状況別参加活動	参加していた計	6.0 ②	16.5	15.9	42.1 ①	15.2	2.0	2.0	0.4	769
	参加していなかった計	1.5	14.5	14.8	38.4 ①	22.5 ②	3.2	4.7	0.4	683
公務計	3.3	5.0	17.3	33.4 ①	31.2 ②	6.4	2.2	1.1	359	
状況別参加活動	参加していた計	4.7	6.1	20.3	38.7 ①	25.5 ②	3.3	0.5	0.9	212
	参加していなかった計	1.4	3.4	12.9	25.9 ②	39.5 ①	10.9	4.8	1.4	147

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

なお、学歴別では、高卒に比べて大卒や大学院修了では「順番で」が2～3割とやや多くみられる（第2-2表）。

職種別にみると、技能系や営業・販売・サービス系では「上司に勧められて」、事務系や技術系では「順番で」が、いずれも他の職種に比べて多くなっている。

第2-2表 初めて組合の業務に携わることになったきっかけ

	自ら率先して	上司に勧められて	職場の同僚に勧められて	組合役員に勧められて	順番で	その他	あてはまらない	無回答	件数	
第5回調査計	3.7	13.6	15.7	38.9 ①	21.1 ②	3.3	3.0	0.6	1816	
性別	男性	4.0	14.0	15.5	38.9 ①	21.5 ②	2.8	2.8	0.4	1490
	女性	2.2	11.8	16.8	38.9 ①	19.3 ②	5.3	4.0	1.6	321
年齢別	29歳以下	3.5	14.1	16.5	38.9 ①	19.3 ②	3.3	3.5	0.9	460
	30～34歳	3.4	11.9	16.2	37.4 ①	24.2 ②	3.4	2.5	0.9	554
	35～39歳	3.9	13.8	14.9	39.3 ①	21.0 ②	3.5	3.3	0.2	542
	40～44歳	4.6	15.8	14.6	41.5 ①	17.7 ②	2.7	2.7	0.4	260
学歴別	高卒	4.5	15.9 ②	14.6	41.6 ①	15.7 ②	3.2	3.6	0.9	466
	高専・専門学校卒	4.4	18.5 ②	14.1	41.5 ①	17.0	3.0	1.5	...	135
	短大卒	3.0	18.2	18.2	33.3 ①	21.2 ②	...	6.1	...	33
	大卒	3.3	11.6	16.1	39.1 ①	23.0 ②	3.5	2.8	0.6	965
	大学院修了	3.3	12.4	17.6	32.4 ①	27.1 ②	3.3	3.3	0.5	210
職種別	技能系	4.5	21.8 ②	12.3	33.2 ①	21.4	3.6	2.7	0.5	220
	事務系	2.7	6.8	15.5	38.6 ①	27.3 ②	4.3	3.2	1.6	440
	技術系	2.5	10.3	16.0	38.3 ①	25.8 ②	3.8	3.0	0.3	399
	営業・販売・サービス系	4.6	18.2 ②	16.7	41.4 ①	13.7 ②	2.0	3.3	0.2	606
	その他	4.4	11.0	16.9	41.2 ①	19.9 ②	3.7	2.2	0.7	136
職場の従業員規模	99人以下	4.8	14.9	15.6	40.1 ①	18.0 ②	2.2	3.5	0.7	538
	100人以上	5.6	12.5	13.6	42.4 ①	18.9 ②	4.3	1.9	0.8	375
	300人以上	2.8	10.7	15.6	41.7 ①	22.0 ②	3.3	3.6	0.3	391
	1000人以上	2.0	15.1	17.5	33.3 ①	25.2 ②	3.6	2.8	0.4	496

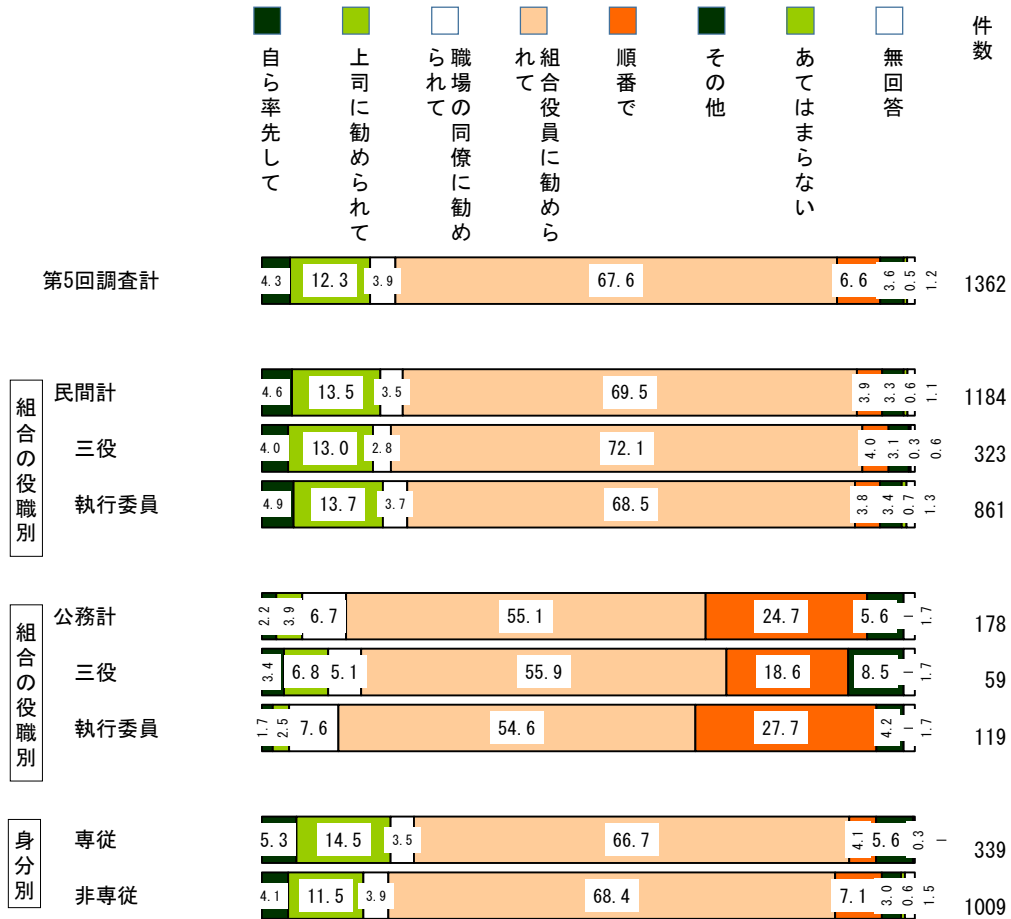
※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

(2) 執行委員・役員になったきっかけ

さらに、執行委員・役員以上の組合役員に対して、あえて執行委員・役員になったきっかけをたずねた結果では、「組合役員に勧められて」が67.6%と際立っている（第2-4図）。

公務の場合、執行委員・役員になったきっかけでも、「順番で」が24.7%と少なくない点は特徴といえる。

第2-4図 執行委員・役員になったきっかけ（「三役」もしくは「執行委員・役員」の方）



### 3. 組合役員・委員を引き受けた理由

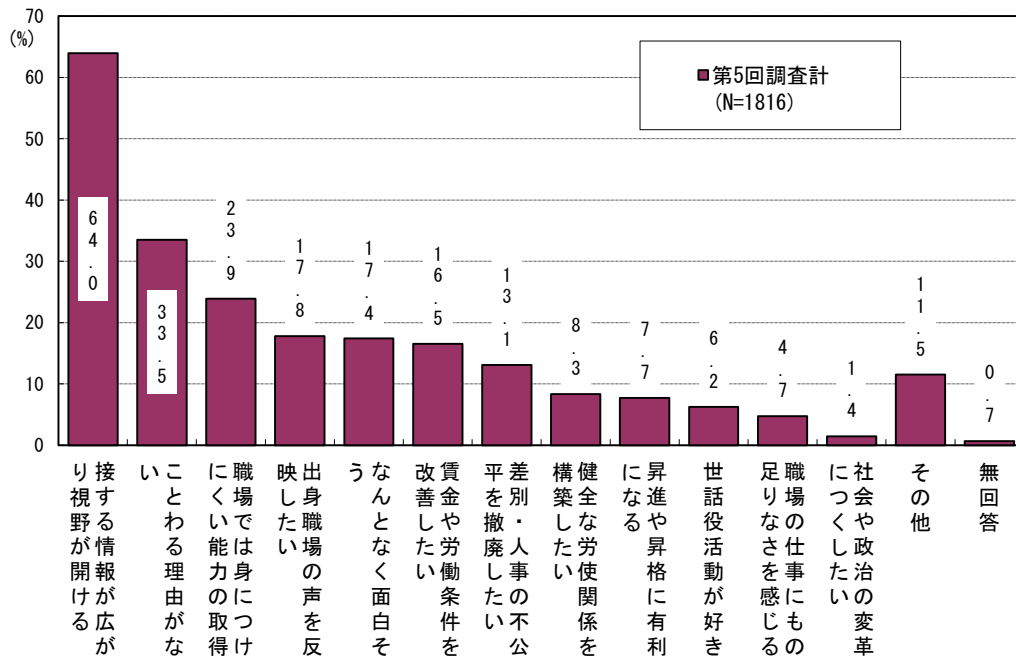
— 「接する情報が広がり視野が開ける」が際立つ一方、「ことわる理由がない」という消極的な理由も —

前節でみたように、組合役員・委員の多くは、先輩役員や職場の上司や同僚などに“勧められて”組合の世界に足を踏み入れている。では、その役を引き受けた理由（13項目中3つ以内選択）には、どのような思いがあるのだろうか。

最も多いのは、「つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開ける」（64.0%）との理由であり、3人に2人があげている（第2－5図）。以下比率は下がるが、「ことわる理由がない」（33.5%）が3割強、「交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つ」（23.9%）が2割強、「出身職場や事業所の声を反映したい」（17.8%）、「なんとなく面白そう」（17.4%）、「賃金や労働条件を改善したい」（16.5%）が2割弱で続いている。

人間関係や視野の広がり、組合活動特有の能力取得など、個人的なメリットの享受が引き受けた理由の上位にあげられている。また、職場の代表との意識や労働条件改善などへの思い以上に、「ことわる理由がない」といった消極的な理由が少なくない点も見逃せない。

第2－5図 組合役員・委員を引き受けた理由（3つ以内選択）



民間、公務ともに「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多くあげられている結果は共通しているが、公務では「ことわる理由がない」も上記の理由と並んで多い点が目立っている（第2-3表）。この他、民間では「職場では身につけにくい能力の取得」や「出身職場の声を反映したい」、「なんとなく面白そう」など、多様な理由があげられているのに対して、公務では「賃金や労働条件を改善したい」といった理由をあげる組合役員・委員が民間に比べて多くなっている。

組合の役職別では、三役や執行委員に比べて三役・執行委員以外の役職で、民間、公務いずれにおいても「ことわる理由がない」との理由が多くみられる。

第2-3表 組合役員・委員を引き受けた理由（3つ以内選択）

	り接 視す 野が 情報 開け けが る広 が	に職 場能 は情 報に 取 得	に昇 進 や 格に 有 利	改善 し た 条 件 を	賃金を 撤 し た の 不 公	差 を 人 事 の 反	映 身 の 声 を 反	構 築 し た 使 関 係 を	健 全 な 政 治 的 変 革	に社 会 や 治 理 の 変 革	う な ん と な く 面 白 そ	世 話 役 活 動 が 好 き	足 り な さ を 感 じ る	い と わ る 理 由 が な	そ の 他	無 回 答	件 数
第5回調査計	64.0 ①	23.9 ③	7.7	16.5	13.1	17.8	8.3	1.4	17.4	6.2	4.7	33.5 ②	11.5	0.7		1816	
民間計	68.0 ①	26.8 ③	9.1	15.2	13.0	19.3	8.1	1.4	19.1	7.5	5.7	30.5 ②	10.3	0.3		1457	
組合 の 役 職 別																	
三役	67.2 ①	31.0 ③	6.8	13.0	12.7	15.5	6.5	1.9	22.9	10.2	9.3	31.3 ②	11.5	0.3		323	
執行委員	70.0 ①	26.9 ②	10.1	17.5	14.9	21.7	8.5	1.2	16.7	6.4	5.7	26.9 ②	10.2	0.1		861	
三役・執行委員 以外の役職	62.4 ①	21.4	8.9	10.3	7.4	16.2	8.9	1.5	22.1 ③	7.7	1.5	40.6 ②	9.2	1.1		271	
公務計	47.6 ①	12.3	1.9	21.7 ③	13.4	11.7	9.2	1.7	10.3	1.1	0.8	46.0 ②	16.4	1.9		359	
組合 の 役 職 別																	
三役	44.1 ①	20.3	3.4	32.2 ③	15.3	8.5	18.6	1.7	1.7	...	...	35.6 ②	23.7	...		59	
執行委員	58.0 ①	12.6	1.7	22.7 ③	16.0	16.0	10.9	3.4	13.4	0.8	1.7	38.7 ②	12.6	...		119	
三役・執行委員 以外の役職	42.2 ②	8.9	1.7	17.8 ③	11.1	10.0	5.0	0.6	11.1	1.7	0.6	53.9 ①	16.7	3.9		180	
身分 別																	
専従	66.2 ①	24.4 ③	8.7	16.4	11.2	19.4	8.7	1.7	19.9	8.2	12.4	31.3 ②	10.9	0.2		402	
非専従	64.0 ①	23.9 ③	7.4	16.2	13.4	17.3	8.1	1.4	17.0	5.7	2.6	34.1 ②	11.8	0.7		1392	

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

性別にみると、「ことわる理由がない」は男性に比べて女性、「職場では身につけにくい能力の取得」は女性に比べて男性で、それぞれ多くなっている（第2-4表）。

また、「ことわる理由がない」は、年齢別では29歳以下、学歴別では高卒、職種別では技能系や事務系で、いずれも他に比べて多くあげられている点が目につく。

第2-4表 組合役員・委員を引き受けた理由（3つ以内選択）

		り接	に職	に昇	改賃	平を	差別	映し	出身	構築	健全	に社	うな	世話	足職	いこ	そ	無	件
		視す	く場	な進	善し	金を	撤・	し職	た場	なし	な	つ会	んと	役活	りな	と	他	回	数
		野る	いで	るや	た労	を	し事	の	の	た	た	や	なく	動が	さを	る		答	
		が情	能は	昇格	い働	働	の	声	を	い	を	政治	面	が好	を感	理			
		開報	のに	に有	条件	を	の	を	反	係	を	の	白	き	じる	由			
		けが	取	利	を	を	不	公				変	そ		の	が			
		る広	得									革				な			
	第5回調査計	64.0 ①	23.9 ③	7.7	16.5	13.1	17.8	8.3	1.4	17.4	6.2	4.7	33.5 ②	11.5	0.7				1816
性別	男性	65.1 ①	26.2 ③	8.7	16.7	13.2	18.5	9.3	1.7	17.1	6.4	4.1	31.5 ②	11.3	0.5				1490
	女性	59.2 ①	<u>12.5</u>	3.1	15.6	12.5	14.3	4.0	0.3	18.7 ③	5.3	7.2	<b>43.3</b> ②	12.5	1.2				321
年齢別	29歳以下	62.4 ①	19.8	9.3	13.9	10.9	14.8	6.3	1.3	22.4 ③	3.5	4.1	<b>40.7</b> ②	8.9	1.3				460
	30～34歳	60.6 ①	24.4 ③	7.0	16.2	12.1	16.4	9.0	0.9	16.2	4.9	2.7	35.0 ②	13.7	0.5				554
	35～39歳	<b>70.1</b> ①	25.1 ③	7.4	18.8	13.8	20.8	8.9	1.8	16.8	8.9	5.4	29.0 ②	10.0	0.4				542
	40～44歳	61.2 ①	27.7 ②	6.9	16.9	17.7	19.6	9.2	1.9	<u>12.3</u>	8.5	8.8	<u>27.3</u> ③	14.6	0.4				260
学歴別	高卒	64.6 ①	27.0 ③	7.3	15.7	10.9	16.1	5.8	1.1	19.1	8.4	3.9	37.8 ②	13.9	0.4				466
	高専・専門学校卒	62.2 ①	22.2 ③	12.6	21.5	17.0	17.0	11.1	3.7	15.6	6.7	2.2	29.6 ②	12.6	...				135
	短大卒	<u>57.6</u> ①	<u>15.2</u>	6.1	<b>27.3</b> ②	<b>18.2</b> ③	<b>24.2</b> ③	6.1	3.0	18.2	6.1	3.0	<u>24.2</u> ③	9.1	3.0				33
	大卒	64.2 ①	21.7 ③	7.4	17.8	14.3	18.7	9.3	1.2	16.3	5.5	5.6	32.5 ②	9.8	0.7				965
	大学院修了	63.3 ①	<b>29.0</b> ③	7.1	<u>8.1</u>	<u>8.1</u>	16.2	8.1	1.4	20.0	4.8	4.8	32.9 ②	13.3	1.0				210
職種別	技能系	66.8 ①	<b>34.1</b> ③	11.4	<u>10.9</u>	8.6	13.2	8.2	1.8	18.6	8.2	4.5	<b>39.5</b> ②	12.7	0.5				220
	事務系	<b>54.3</b> ①	<u>18.6</u> ③	3.4	17.7	10.2	<u>12.3</u>	8.6	1.6	14.3	5.5	4.3	<b>41.8</b> ②	14.8	1.6				440
	技術系	64.2 ①	25.6 ③	7.3	14.0	11.8	16.0	7.0	0.5	21.8	7.0	3.5	33.8 ②	12.3	0.3				399
	営業・販売・サービス系	<b>71.9</b> ①	23.9	9.6	18.0	16.0	<b>24.4</b> ③	8.9	1.0	17.7	6.4	6.8	<u>25.2</u> ②	7.8	0.5				606
	その他	<u>55.1</u> ①	<u>16.9</u>	8.8	<b>24.3</b> ③	<b>20.6</b> ③	17.6	8.8	5.1	12.5	2.9	1.5	34.6 ②	13.2	...				136
模 場 の 規	99人以下	65.8 ①	<u>18.4</u> ③	6.7	<b>22.1</b> ③	14.9	19.9	10.8	2.4	16.2	4.5	3.9	32.7 ②	11.5	0.6				538
	100人以上	59.7 ①	26.9 ③	7.2	16.3	13.6	17.9	8.3	1.1	14.4	6.7	2.9	34.7 ②	11.7	1.3				375
	300人以上	61.9 ①	25.3 ③	10.0	12.5	11.3	14.3	6.4	0.8	15.3	7.2	5.9	33.8 ②	12.0	0.8				391
	1000人以上	66.9 ①	27.0 ③	7.5	13.9	12.1	18.3	7.3	1.2	<b>22.8</b>	7.1	6.3	33.1 ②	10.9	...				496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)



第2-5表は、初めて組合業務に携わることになったきっかけ別に引き受けた理由をみたものである。

民間の場合、いずれのきっかけにおいても「接する情報が広がり視野が開ける」の多さが際立っている。一方、公務でも、“自ら率先して”や“組合役員に勧められて”組合役員・委員を引き受けたケースでは「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多くあげられているが、それ以外のきっかけでは「ことわる理由がない」といった消極的な理由も上位に並んでいる。

第2-5表 組合役員・委員を引き受けた理由（3つ以内選択）

	り接	に職	に昇	改賃	平を	差別	映身	構全	健な	に社	うな	世話	足場	職場	いこ	そ	無	件	
	視す	に職	に昇	改賃	平を	差別	映身	構全	健な	に社	うな	世話	足場	職場	いこ	そ	無	件	
	野る	能は	能は	善し	金を	を撤	した	築な	全な	つや	んと	話役	りな	場の	こと	他	回	数	
	が情	は力	は力	しや	や	を	た	し	し	く	と	活	さ	の	わ		答		
	開報	のに	のに	働	働	し	の	使	使	政	な	動	を	仕	る				
	けが	取	取	条	件	の	声	関	関	治	く	が	感	事	理				
	る広	つ	つ	を	を	不	を	係	係	の	面	好	じ	も	由				
	が得	け	け	を	を	公	反	を	を	変	白	き	る	の	が				
	が	け	け	を	を	公	反	を	を	変	白	き	る	の	が				
	が	け	け	を	を	公	反	を	を	変	白	き	る	の	が				
第5回調査計	64.0 ①	23.9 ③	7.7	16.5	13.1	17.8	8.3	1.4	17.4	6.2	4.7	33.5 ②	11.5	0.7				1816	
民間計	68.0 ①	26.8 ③	9.1	15.2	13.0	19.3	8.1	1.4	19.1	7.5	5.7	30.5 ②	10.3	0.3				1457	
こ初	71.4 ①	28.6 ③	7.1	25.0	19.6	39.3 ②	10.7	5.4	14.3	17.9	7.1	10.7	3.6	...				56	
とめ																			
にて	67.2 ①	27.1 ③	11.8	17.5	15.3	21.4	8.7	0.4	17.0	5.2	3.1	32.3 ②	8.7	...				229	
な組																			
つ合	74.4 ①	26.9 ③	11.7	12.6	11.2	22.4	8.5	1.8	22.4	6.7	5.8	28.7 ②	8.1	...				223	
た業																			
務ら	72.7 ①	27.4 ③	9.4	16.0	14.0	18.7	8.0	1.2	20.1	9.0	5.5	29.3 ②	7.8	0.2				587	
き務																			
つに	56.8 ①	26.6 ③	5.5	11.8	9.6	13.3	5.9	1.1	18.8	4.1	8.5	36.9 ②	16.2	1.1				271	
か携																			
けわ	45.9 ①	16.2 ③	2.7	18.9	10.8	16.2	13.5	2.7	21.6	5.4	2.7	35.1 ②	24.3 ③	...				37	
別																			
その他																			
公務計	47.6 ①	12.3 ③	1.9	21.7 ③	13.4	11.7	9.2	1.7	10.3	1.1	0.8	46.0 ②	16.4	1.9				359	
こ初	75.0 ①	41.7 ③	...	50.0 ②	16.7	16.7	8.3	16.7	16.7	...	8.3	8.3	...	...				12	
とめ																			
にて	44.4 ②	11.1 ③	5.6	...	5.6	5.6	11.1	...	11.1	5.6	...	55.6 ①	16.7 ③	...				18	
な組																			
つ合	46.8 ②	4.8	...	17.7	21.0 ③	11.3	12.9	3.2	11.3	...	1.6	48.4 ①	12.9	...				62	
た業																			
務ら	59.2 ①	15.0 ③	3.3	28.3 ③	12.5	10.0	10.0	0.8	9.2	2.5	0.8	45.8 ②	10.0	0.8				120	
き務																			
つに	40.2 ②	13.4	1.8	20.5	13.4	15.2	7.1	0.9	10.7	...	...	42.9 ①	25.0 ③	2.7				112	
か携																			
けわ	26.1 ②	...	...	17.4	4.3	8.7	8.7	...	4.3	...	...	69.6 ①	26.1 ②	...				23	
別																			
その他																			

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

#### 4. 組合役員のキャリアと人材育成

—育成されている<実感がある>は65%、有効な人材育成方法の上位は

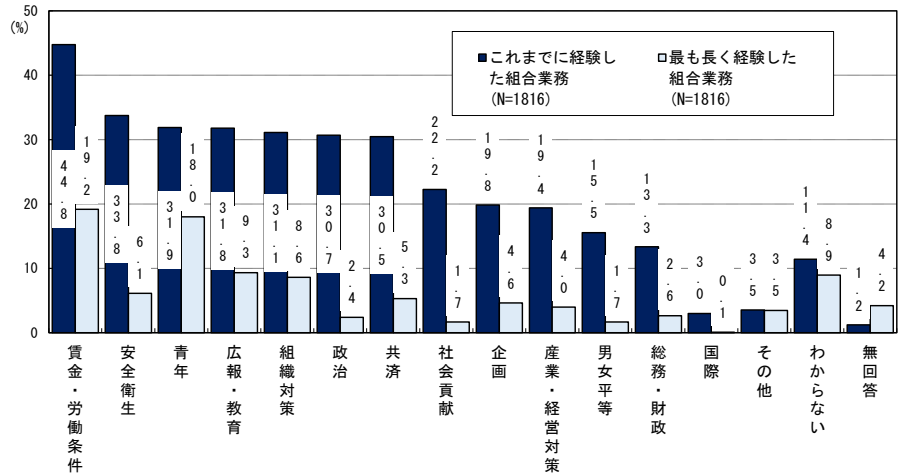
「三役や先輩役員との意見交換や議論」、「一般組合員との定期的な対話」—

##### (1) これまでに経験した組合業務

「賃金・労働条件」や「男女平等」など、これまでにどのような組合業務（15項目中複数選択）を経験してきたのかについては、「賃金・労働条件」（44.8%）が4割台半ばで最も多く、以下「安全衛生」（33.8%）や「青年」（31.9%）、「広報・教育」（31.8%）、「組織対策」（31.1%）、「政治」（30.7%）、「共済」（30.5%）が3割強、「社会貢献」（22.2%）や「企画」（19.8%）、「産業・経営対策」（19.4%）が2割前後で続いている（第2-6図）。

また、経験した組合業務の中で最も長く経験した組合業務をあげてもらると、「賃金・労働条件」（19.2%）と「青年」（18.0%）が上位に並んでいる。

第2-6図 これまでに経験した組合業務（複数選択）



経験した組合業務の数や幅といった点では、組合役員・委員としての経験年数の長短も影響していると思われるが、民間と公務による違いも大きい（第2-6表）。民間（回答累計：371.7）では、「賃金・労働条件」をはじめ、「安全衛生」や「政治」、「広報・教育」、「組織対策」、「共済」など、多様な業務があげられているのに対して、公務（同：224.5）では「青年」と「賃金・労働条件」が中心となっている。

また、組合の役職別では、三役で民間、公務ともに、執行委員や三役・執行委員以外の役職に比べて多様な組合業務を経験していることが示されている。

第2-6表 これまでに経験した組合業務（複数選択）

	賃金・労働条件	産業・経営対策	組織対策	安全衛生	共済	青年	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数
第5回調査計	44.8	19.4	31.1	33.8	30.5	31.9	15.5	31.8	30.7	22.2	3.0	19.8	13.3	3.5	11.4	1.2	1816
民間計	48.5	20.0	34.1	38.9	34.0	25.8	17.0	35.8	36.2	26.4	3.4	22.6	14.7	3.6	10.8	0.8	1457
組合の役職別																	
三役	73.1	45.2	56.0	62.8	52.3	26.3	27.9	56.3	55.1	40.6	5.9	36.5	40.6	2.5	4.3	...	323
執行委員	46.7	14.8	31.0	36.1	32.1	23.9	15.1	34.4	33.6	24.7	2.8	20.2	8.1	3.5	9.5	0.6	861
三役・執行委員以外の役職	24.7	6.6	18.1	19.2	18.5	31.0	9.6	15.5	22.1	14.8	2.6	13.7	4.4	5.2	22.9	2.2	271
公務計	29.8	17.0	18.9	12.8	15.9	56.5	9.7	15.6	8.4	5.6	1.1	8.4	7.8	3.3	13.6	2.8	359
組合の役職別																	
三役	59.3	39.0	42.4	32.2	39.0	59.3	23.7	35.6	25.4	15.3	3.4	22.0	25.4	1.7	5.1	1.7	59
執行委員	27.7	17.6	16.8	10.1	17.6	42.0	9.2	16.0	6.7	5.0	1.7	7.6	4.2	5.0	16.0	1.7	119
三役・執行委員以外の役職	21.1	8.9	12.2	7.8	6.7	65.0	5.6	8.9	3.9	2.8	...	4.4	3.9	2.8	15.0	3.9	180
身分別																	
専従	61.4	40.0	47.3	53.7	51.2	32.8	26.4	56.5	48.5	42.5	7.2	35.6	32.8	2.2	5.7	0.5	402
非専従	40.4	13.7	26.7	28.4	24.7	31.5	12.5	25.0	26.0	16.7	1.8	15.6	7.9	3.8	12.9	1.3	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

通算経験年数別に経験した組合業務をみた第2-7表によると、2年未満の層では、民間、公務ともに「わからない」が3割弱を占めるものの、具体的な組合業務としては民間で「賃金・労働条件」(25.2%)、公務で「青年」(40.7%)が多くなっている。民間、公務いずれにおいても、上記業務を中心としながら、経験年数が長くなるに伴い経験する組合業務の幅も概ね広がる傾向にある。

第2-7表 これまでに経験した組合業務（複数選択）

	賃金・労働条件	産業・経営対策	組織対策	安全衛生	共済	青年	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数
第5回調査計	44.8 ①	19.4	31.1	33.8 ②	30.5	31.9 ③	15.5	31.8	30.7	22.2	3.0	19.8	13.3	3.5	11.4	1.2	1816
民間計	48.5 ①	20.0	34.1	38.9 ②	34.0	25.8 ③	17.0	35.8	36.2 ③	26.4	3.4	22.6	14.7	3.6	10.8	0.8	1457
通算経験年数別																	
2年未満	25.2 ②	6.4	16.0	17.2 ③	17.2 ③	13.2	4.4	16.4	16.4	8.0	0.8	11.6	3.2	6.4	28.0 ①	1.6	250
2年以上	41.5 ①	13.7	25.9	30.5 ②	24.1	20.7	12.2	27.1 ③	25.6	18.9	3.0	19.5	7.3	4.0	12.8	0.9	328
4年以上	48.7 ①	16.6	31.3	40.8 ②	37.0 ③	27.2	15.1	35.1	35.1	26.8	3.4	17.4	12.1	2.6	8.3	1.1	265
6年以上	57.9 ①	27.4	40.1	48.2 ②	44.7 ③	28.4	27.9	43.7	43.7	27.4	3.0	28.4	21.8	3.0	4.6	0.5	197
8年以上	62.2 ①	37.8 ③	51.9 ③	52.6 ②	43.7 ②	25.2 ③	23.0 ③	51.9 ③	45.9 ③	40.7 ③	4.4	30.4	18.5	3.0	3.0	...	135
10年以上	65.6 ①	29.6 ③	51.5 ③	55.2 ③	47.0 ③	40.4 ③	24.8 ③	51.9 ②	58.5 ②	44.4 ②	6.3	34.4	30.0	1.9	1.9	...	270
公務計	29.8 ②	17.0	18.9 ③	12.8	15.9	56.5 ①	9.7	15.6	8.4	5.6	1.1	8.4	7.8	3.3	13.6	2.8	359
通算経験年数別																	
2年未満	17.6 ③	5.6	7.4	5.6	5.6	40.7 ①	7.4	7.4	0.9	2.8	...	2.8	2.8	3.7	28.7 ②	4.6	108
2年以上	30.9 ②	13.6	15.5	9.1	12.7	61.8 ①	5.5	16.4 ③	4.5	0.9	0.9	5.5	4.5	0.9	9.1	2.7	110
4年以上	34.5 ②	27.3	30.9 ③	21.8	27.3	54.5 ①	12.7	14.5	12.7	9.1	...	9.1	14.5	5.5	9.1	...	55
6年以上	39.1 ②	26.1	30.4 ③	23.9	19.6	76.1 ①	23.9	26.1	13.0	13.0	4.3	13.0	15.2	4.3	4.3	2.2	46
8年以上	33.3	22.2	11.1	22.2	22.2	88.9	...	33.3	22.2	11.1	...	22.2	...	...	...	...	9
10年以上	50.0 ②	42.3 ③	42.3 ③	19.2	42.3 ③	57.7 ①	11.5	26.9	34.6	15.4	3.8	26.9	19.2	3.8	3.8	3.8	26

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)  
 ※件数10以下なら網掛等非表示

第2-8表により、男女の差に着目すると、男性では女性に比べて「安全衛生」や「組織対策」、「政治」などが多いのに対して、女性では男性に比べて「男女平等」や「わからない」が多くなっている。

第2-8表 これまでに経験した組合業務（複数選択）

	賃金・労働条件	産業・経営対策	組織対策	安全衛生	共済	青年	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数	
第5回調査計	44.8 ①	19.4	31.1	33.8 ②	30.5	31.9 ③	15.5	31.8	30.7	22.2	3.0	19.8	13.3	3.5	11.4	1.2	1816	
性別	男性	47.1 ①	21.5	33.8 ③	36.8 ②	31.5	33.4	13.8	32.5	33.0	24.0	3.1	21.1	14.2	3.4	9.2	1.1	1490
	女性	34.3 ①	9.7	18.4	19.3 ③	25.5	25.2 ③	23.7	28.3 ②	19.9	14.3	2.5	14.0	9.7	4.0	21.2	1.6	321
年齢別	29歳以下	28.0 ②	8.9	14.8	17.2	17.6	38.9 ①	9.1	17.6	16.1	12.4	1.7	13.0	4.1	5.0	19.3 ③	2.2	460
	30～34歳	41.7 ①	14.1	27.1	30.1 ③	26.2	35.4 ②	11.4	29.2	24.7	17.5	2.3	17.5	10.8	3.2	9.4	1.4	554
	35～39歳	56.8 ①	31.2	40.4	43.9 ②	40.4	26.8	21.6	39.7	41.3 ③	28.4	3.3	23.6	17.9	2.8	8.5	0.7	542
	40～44歳	55.8 ①	24.6	49.2 ③	49.6 ②	41.5	22.7	23.1	45.8	46.9 ③	36.9	5.8	28.8	25.4	3.1	7.7	...	260
学歴別	高卒	36.5 ②	11.6	29.6	33.0	28.1	41.0 ①	14.6	28.3	35.6 ③	26.4	1.7	18.5	11.8	4.9	11.8	1.9	466
	高専・専門学校卒	45.9 ①	18.5	33.3 ③	36.3 ②	33.3 ③	31.9	23.0	33.3 ③	30.4	23.0	3.7	17.0	9.6	5.2	11.9	...	135
	短大卒	33.3 ②	6.1	24.2	21.2 ①	39.4	24.2	21.2	12.1 ③	27.3	12.1	3.0	12.1	...	3.0	24.2	...	33
	大卒	48.6 ①	22.0	31.3	33.6 ③	31.1	30.2	14.9	33.8 ②	28.4	20.5	3.4	21.0	15.9	2.5	10.8	1.1	965
	大学院修了	46.2 ①	27.6	33.3 ③	37.1 ②	29.5	21.4	15.2	32.4	30.5	21.9	3.3	20.5	10.0	4.3	10.5	1.0	210
職種別	技能系	35.9 ②	14.5	31.4	44.1 ①	30.0	40.0 ②	12.3	31.4	37.7 ③	28.2	2.3	20.5	15.0	4.1	9.5	1.4	220
	事務系	37.0 ②	14.3	22.7	23.9 ①	27.5	41.4 ①	12.5	28.2 ③	19.3	14.5	3.0	16.1	15.5	3.2	12.0	1.8	440
	技術系	42.6 ①	25.8	33.6 ③	36.6 ②	31.1	31.6	16.0	31.8	29.8	20.6	4.0	17.3	10.3	4.3	11.5	1.5	399
	営業・販売・サービス系	55.8 ①	18.3	33.7	36.8 ②	33.2	19.6	18.3	37.1 ③	38.0 ②	28.2	2.6	24.6	13.5	3.1	11.6	0.7	606
	その他	41.2 ②	30.1	41.2 ②	27.9	25.7	43.4 ①	16.9	21.3	24.3 ②	16.2	2.9	16.9	11.8	3.7	11.0	...	136
模別の従業員規模	99人以下	48.0 ①	17.7	29.6	29.6	29.4	29.7 ③	17.1	29.7 ③	30.7 ②	22.1	2.2	19.9	11.0	3.5	11.7	0.6	538
	100人以上	37.9 ①	13.3	27.2	25.9 ③	30.7	31.2 ②	12.5	26.1	27.2	17.1	0.8	18.4	10.9	1.9	14.9	1.3	375
	300人以上	42.5 ①	21.0	33.2	40.7 ②	29.4	37.6 ③	16.9	30.4	28.9	24.0	2.6	18.2	15.9	3.1	8.7	2.3	391
	1000人以上	49.8 ①	25.0	35.1	39.5 ③	33.3	29.6	15.5	39.9 ②	35.5	25.4	5.6	22.6	15.9	4.8	10.3	0.8	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

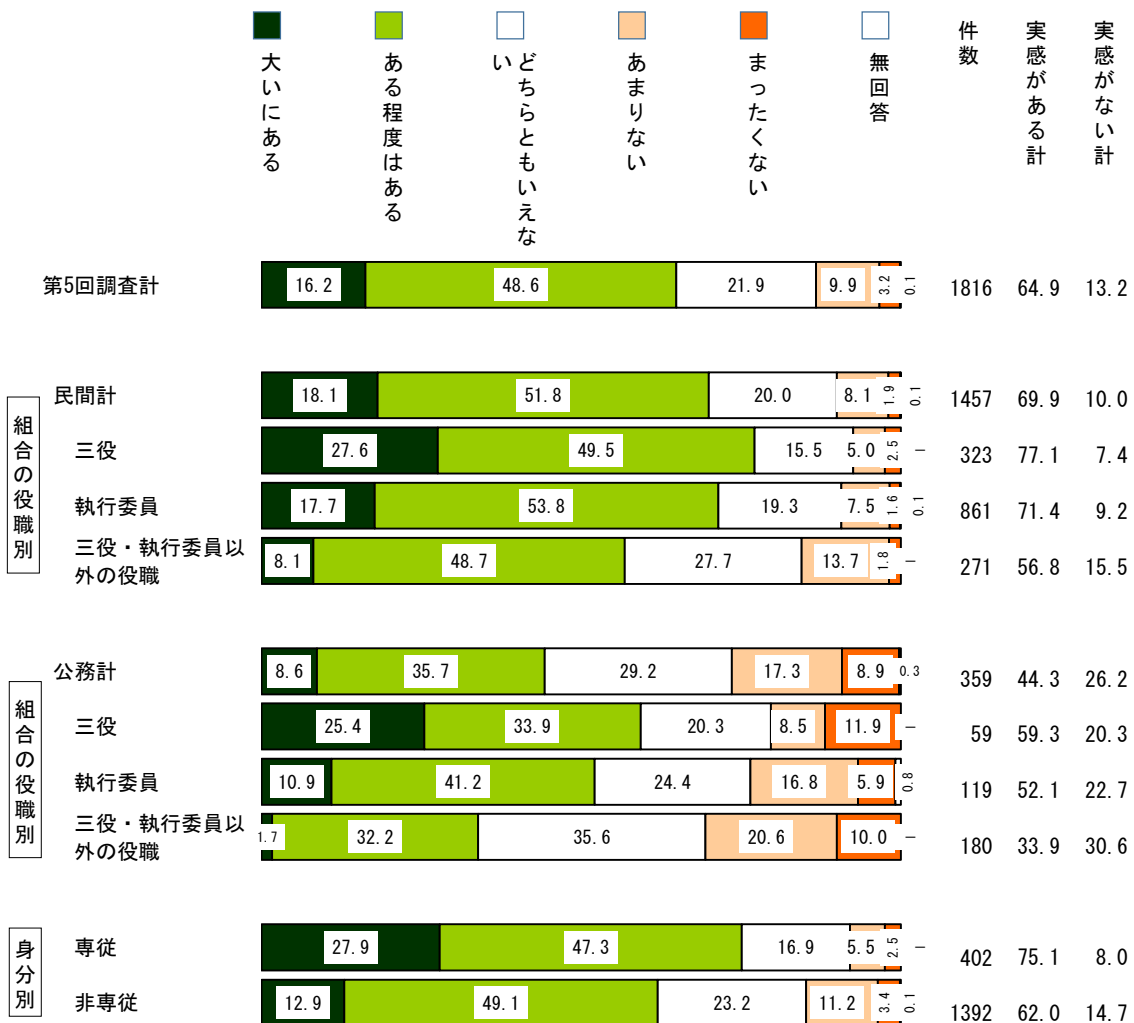
## (2) 組合役員・委員としての育成実感

組合役員として育成されているという実感の有無では、「大いにある」は16.2%にとどまるものの、「ある程度はある」(48.6%)を合わせると、＜実感がある＞は64.9%を占める(第2-7図)。一方、＜実感がない＞(「あまりない」:9.9%と「まったくない」:3.2%の合計)は13.2%、「どちらともいえない」との回答は21.9%みられる。

＜実感がある＞は、民間で69.9%に及び、公務(44.3%)を大きく上回っているが、この差は三役や執行委員、青年・女性委員といった役職構成の違いによるところが大きいと思われる。

組合の役職別では、民間、公務ともに三役といった上位役職層ほど、＜実感がある＞が多くなっている。

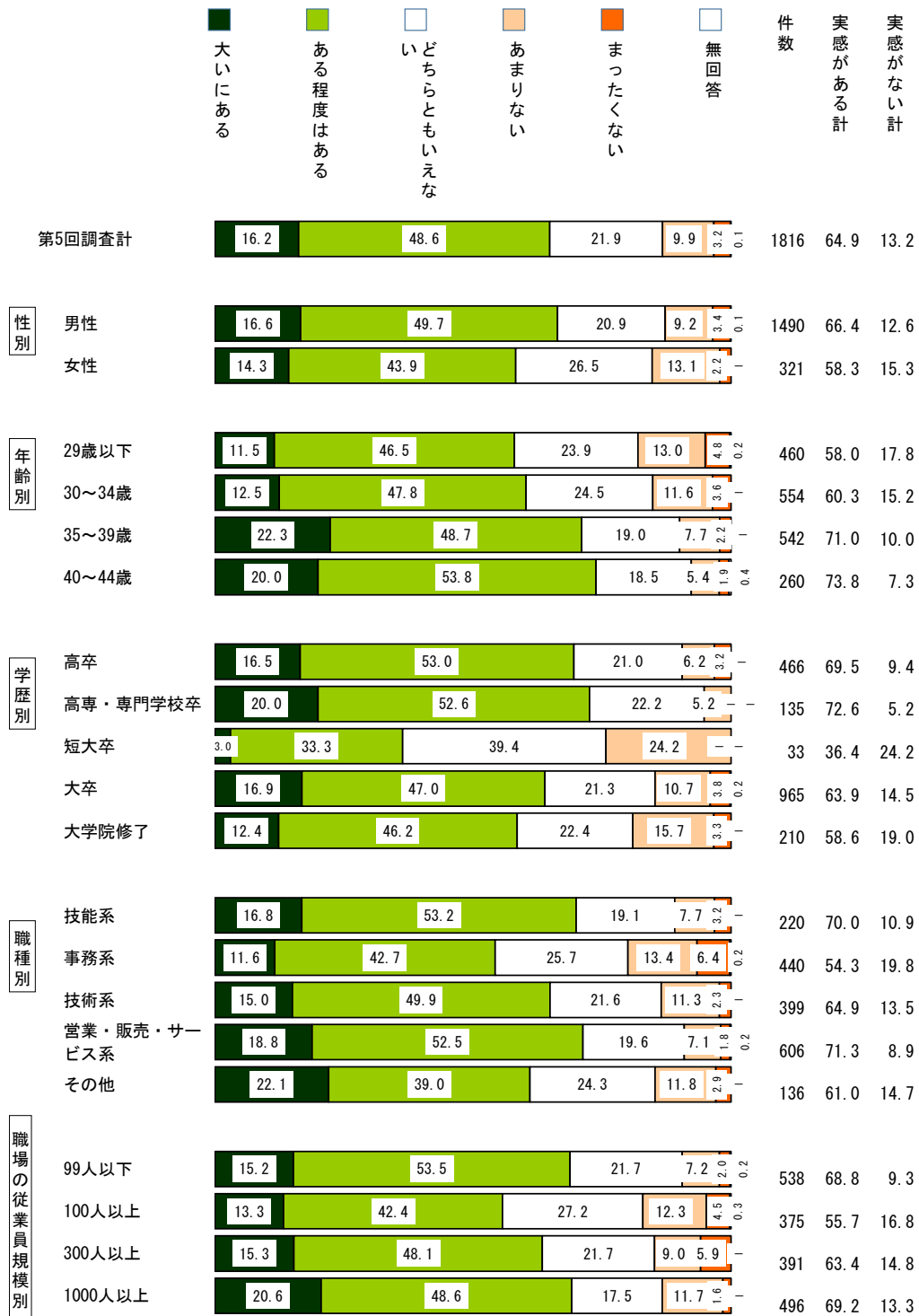
第2-7図 組合役員・委員としての育成実感



性別では、女性で＜実感がある＞が58.3%にとどまり、男性（66.4%）を8ポイントほど下回っている（第2-8図）。

年齢別にみると、＜実感がある＞は、34歳以下層では6割前後だが、30代後半から40代前半層では7割を超えている。

第2-8図 組合役員・委員としての育成実感

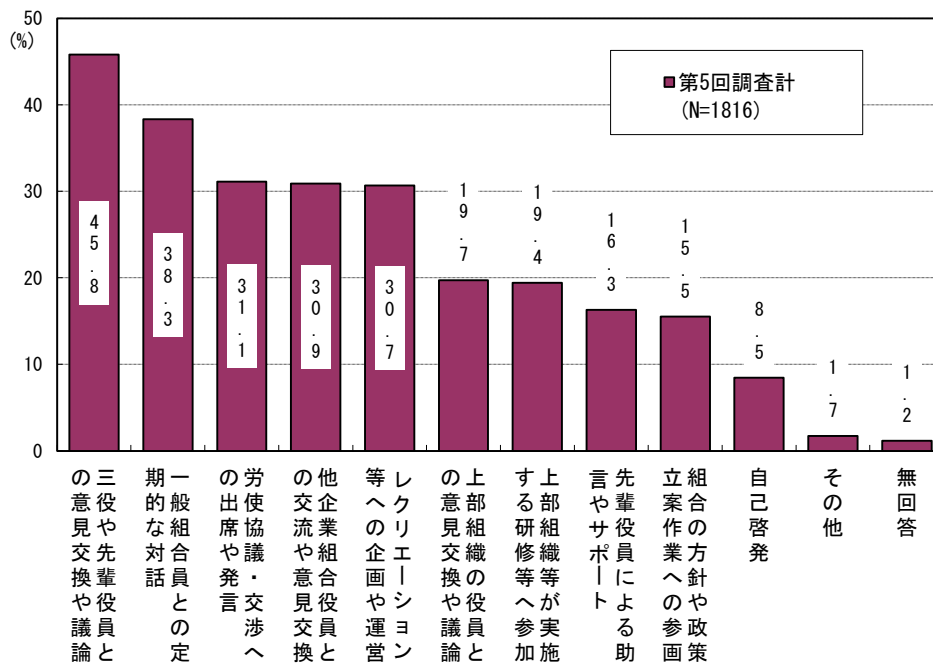


### (3) 組合役員の最も有効な人材育成方法

組合役員の最も有効な人材育成方法（11項目中3つ以内選択）についてたずねた結果では、「三役や先輩役員との意見交換や議論」（45.8%）が4割台半ばで最も多く、次いで「一般組合員との定期的な対話」（38.3%）が4割弱であげられている（第2-9図）。以下、「労使協議・交渉への出席や発言」（31.1%）、「他の企業の組合役員との交流や意見交換」（30.9%）、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」（30.7%）が3割強、「上部組織の役員との意見交換や議論」（19.7%）、「上部組織や外部機関が実施する研修やセミナーへの参加」（19.4%）などが2割弱で続いている

組合役員の育成には、上位役職層も含めた組合役員間や一般組合員、さらには上部組織、他労組の役員などとのタテとヨコのつながりやコミュニケーションの構築に加えて、労使協議への参加や組合主催のイベント企画など、実際の組合活動に触れる機会の提供が有効的だと考えられている。

第2-9図 組合役員の最も有効な人材育成方法（3つ以内選択）



公務の場合、民間に比べて青年・女性委員が多いことを反映し、「レクリエーション等への企画や運営」、「先輩役員による助言やサポート」をあげる組合役員・委員が多くなっている（第2-9表）。

民間を組合の役職別にみると、三役・執行委員以外の役職では、執行委員以上層に比べて「レクリエーション等への企画や運営」、「上部組織の役員との意見交換や議論」が多くあげられている。また、三役では「三役や先輩役員との意見交換や議論」と並んで「労使協議・交渉への出席や発言」が有効的だと考えられている。この点は、公務の三役にも共通した結果といえる。

第2-9表 組合役員の最も有効な人材育成方法（3つ以内選択）

	の三 意役 見や 交先 換輩 や役 議員 論と	の上 意部 見組 交織 換の や役 議員 論と	期一 的組 な対 話員 と 定	の他 交企 流業 や組 意合 見役 の交 員 換と	立組 案作 の方 へ針 のや 参政 画策	等レ ヘク のり 企エ 画や シヨ ン	の労 出使 席協 や議 発・ 言交 渉へ	言先 や輩 サ役 員に よ る助	す上 部研 組修 織等 等が 参加 実施	自 己啓 発	そ の他	無 回 答	件 数	
第5回調査計	45.8 ①	19.7 ②	38.3 ②	30.9	15.5	30.7	31.1 ③	16.3	19.4	8.5	1.7	1.2	1816	
民間計	47.1 ①	20.7 ②	39.5 ②	31.6	16.4	28.3	33.6 ③	15.4	21.2	9.0	1.5	0.8	1457	
組合 の役 職別	三役	48.9 ①	16.7 ③	40.9 ③	35.3	16.4	<u>25.4</u> ②	<b>48.3</b> ②	14.6	18.0	8.0	3.1	0.3	323
	執行委員	48.5 ①	20.9 ②	40.3 ②	31.5 ③	16.5	27.5	30.4	15.6	21.5	8.1	1.2	0.9	861
	三役・執行委員以 外の役職	<u>40.2</u> ①	<b>24.7</b> ②	35.1 ②	28.0	16.2	33.9 ③	26.2	15.5	24.0	12.9	0.7	1.1	271
	公務計	<u>40.7</u> ①	15.9 ③	33.7 ③	27.9	12.0	<u>40.4</u> ②	<u>21.2</u> ②	19.8	<u>12.3</u> ②	6.4	2.5	2.5	359
組合 の役 職別	三役	<b>59.3</b> ①	20.3 ②	37.3 ②	30.5 ③	<u>8.5</u> ③	<u>23.7</u> ③	30.5 ③	16.9	<u>8.5</u> ③	...	5.1	...	59
	執行委員	42.9 ②	16.0 ③	<u>32.8</u> ③	26.9	16.8	<b>46.2</b> ①	<u>21.8</u> ①	19.3	<u>9.2</u> ②	6.7	1.7	4.2	119
	三役・執行委員以 外の役職	<u>32.8</u> ③	<u>14.4</u> ②	33.3 ②	27.8	<u>10.0</u> ①	<b>42.2</b> ①	<u>17.2</u> ①	21.1	15.0	8.3	2.2	2.2	180
身分 別	専従	43.8 ①	15.4 ②	40.0 ②	<b>36.8</b> ②	18.4	26.1 ③	<b>39.6</b> ③	18.2	22.1	8.7	1.7	1.0	402
	非専従	46.3 ①	21.0 ②	37.9 ②	29.4	14.8	32.0 ③	28.9	15.8	18.8	8.5	1.7	1.1	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）



第2-10表は、組合役員として育成されているという実感の有無別に最も有効な人材育成方法をみたものである。

育成実感が“ある”組合役員・委員と“ない”組合役員・委員とで差が大きいのは、民間の場合、「三役や先輩役員との意見交換」(20ポイント)、「他企業組合役員との交流や意見交換」(11ポイント)であり、育成されていると感じている組合役員・委員ほど、組織内のタテのコミュニケーションや組織の枠を超えたヨコのつながりが有効的であると捉えている。

一方、公務でも、「三役や先輩役員との意見交換や議論」(27ポイント)に加えて、「労使協議・交渉への出席や発言」(11ポイント)などで差が大きく、労使交渉の実体験なども有効的な人材育成方法と考えられている。

第2-10表 組合役員の最も有効な人材育成方法(3つ以内選択)

	の三 意役 見や 交先 換輩 や役 員議 論と	の上 意部 見組 交織 の役 員議 論と	期一 的般 な組 対合 話員 との 定	の他 交企 流業 や組 見役 員交 換と	立組 案合 作の 方針 のや 参政 画策	等レ 合へ の工 企画 やシ ョ	の労 出使 席協 議や 言交 渉へ	言先 や輩 サ役 員に よる 助	す上 る部 研組 修織 等が 実加 施	自 己啓 発	そ の他	無 回 答	件 数	
第5回調査計	45.8 ①	19.7 ②	38.3 ②	30.9	15.5	30.7	31.1 ③	16.3	19.4	8.5	1.7	1.2	1816	
民間計	47.1 ①	20.7 ②	39.5 ②	31.6	16.4	28.3	33.6 ③	15.4	21.2	9.0	1.5	0.8	1457	
実し組 合感 の別 の役 育員 成と	<ある>計	52.4 ①	21.1 ②	40.1 ②	33.3	16.6	29.3 ③	35.8	14.4	21.8	8.9	0.9	0.5	1019
	どちらともいえない	35.6 ②	21.2 ②	39.7 ①	30.5 ③	14.0	26.0	28.1	15.8	21.2	7.5	2.1	1.7	292
	<ない>計	32.4 ②	16.6 ②	33.8 ①	22.8 ③	19.3	25.5 ③	29.0	22.1	17.2	12.4	4.8	1.4	145
公務計	40.7 ①	15.9 ③	33.7 ③	27.9	12.0	40.4 ②	21.2 ②	19.8	12.3	6.4	2.5	2.5	359	
実し組 合感 の別 の役 育員 成と	<ある>計	56.6 ①	18.2 ③	34.0 ③	26.4	12.6	39.6 ②	26.4	22.0	11.9	2.5	0.6	159	
	どちらともいえない	26.7 ③	16.2 ③	29.5 ③	35.2 ②	11.4	48.6 ①	18.1	16.2	12.4	6.7	1.9	3.8	105
	<ない>計	29.8 ③	11.7 ③	37.2 ①	22.3 ②	11.7	33.0 ②	16.0	20.2	12.8	12.8	3.2	4.3	94

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

## 5. 組合関係の役職の継続について

—半数は今後も<やりたい・やってもよい>、その許容範囲は現在とほぼ同レベルの役職—

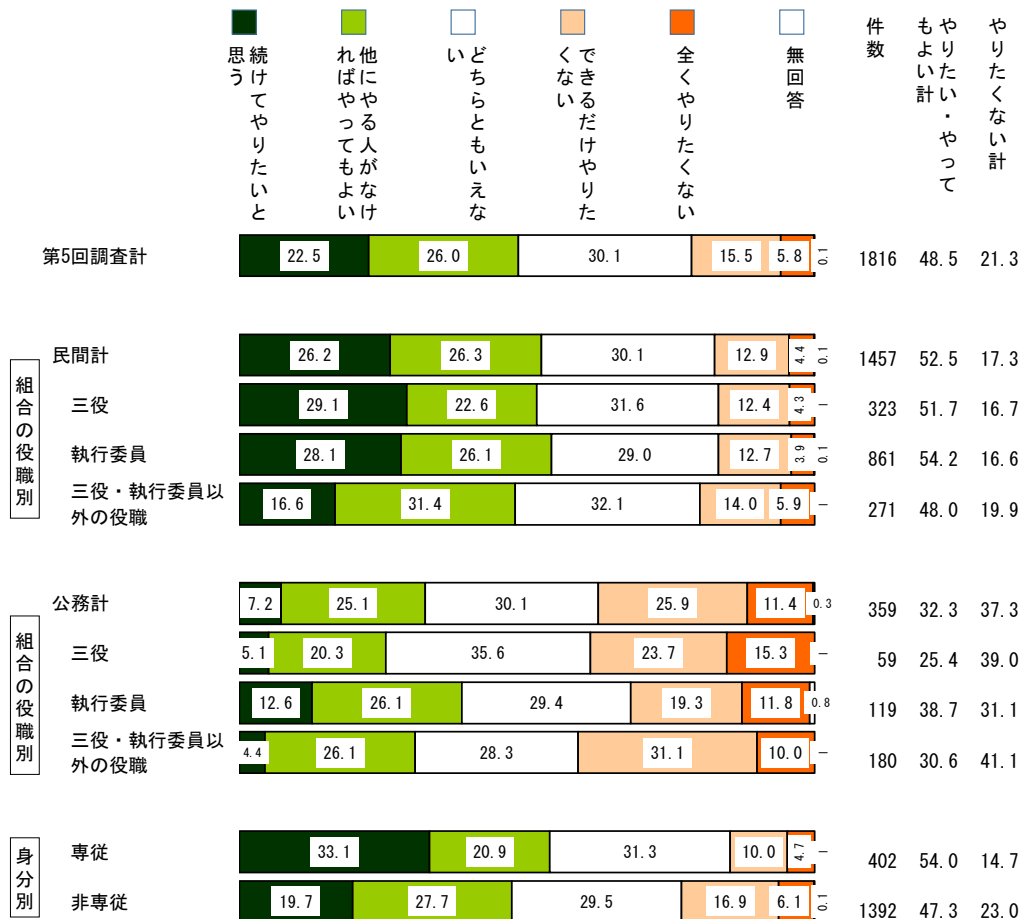
### (1) 組合役員としての継続意思

組合関係の役職の継続については、「どちらともいえない」(30.1%)と回答を留保する組合役員・委員が3割を占める一方、「続けてやりたいと思う」(22.5%)という積極層は2割強にすぎず、「他にやる人がいなければやってもよい」(26.0%)といった条件つき消極層を合わせても、今後も<やりたい・やってもよい>(48.5%)層はほぼ半数にとどまる(第2-10図)。なお、<やりたくない>(「できるだけやりたくない」:15.5%と「全くやりたくない」:5.8%の合計)と、役職の継続に否定的な回答が2割強みられる点も留意すべきところといえる。

<やりたい・やってもよい>は、民間(52.5%)で半数を上回るものの、公務(32.3%)では3割強にとどまり、<やりたくない>(37.3%)が4割近くに及んでいる。

組合の役職別にみると、三役・執行委員以外の役職では、民間、公務ともに<やりたい・やってもよい>が執行委員に比べて少なく、組合活動を続けることに消極的な姿勢であることがうかがえる。

第2-10図 組合役員としての継続意思



組合役員としての継続意思については、組合役員としての育成実感や組合活動における充実感が大きく影響している。

第2-11表によると、組合役員として育成されているという実感が“ある”層、また組合活動で充実感を“感じている”層では、民間、公務ともに「続けてやりたいと思う」積極層を含めたくやりたい・やってもよいが多くなっており、育成実感や充実感の有無がその後の役員の継続に密接に関係していることが明らかとなっている。

第2-11表 組合役員としての継続意思

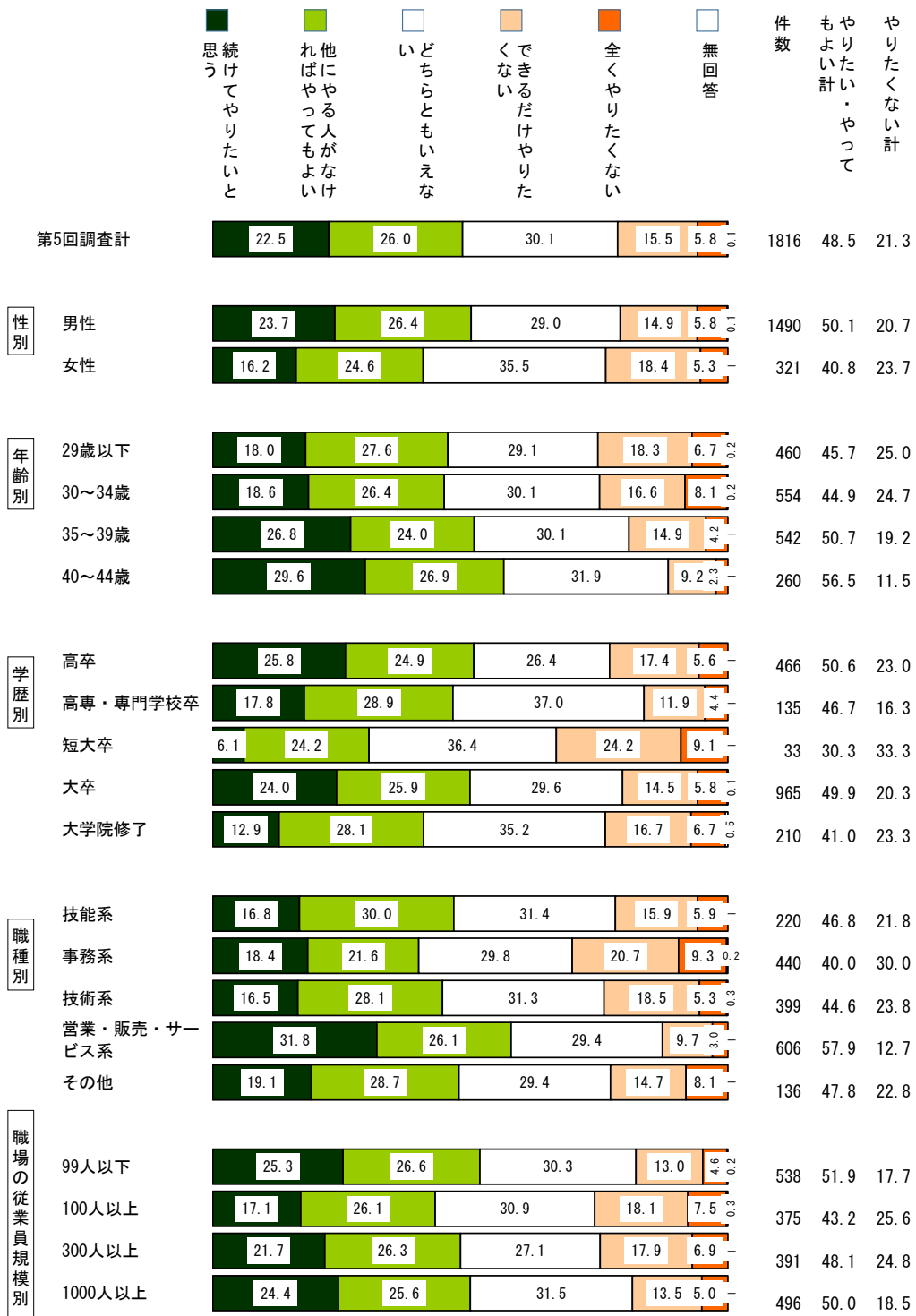
	継続 うけて やり たい とい と	他 に や つ る も が よ い け	い ち ら と も い え な	く な い だ け や り た	全 く や り た く な い	無 回 答	件 数	も よ り た い 計	や り た く な い 計	
第5回調査計	22.5	26.0	30.1	15.5	5.8	0.1	1816	48.5	21.3	
民間計	26.2	26.3	30.1	12.9	4.4	0.1	1457	52.5	17.3	
実感 別 の 育 成 と	<ある>計	<b>32.1</b>	27.8	28.2	<u>9.6</u>	2.3	0.1	1019	59.9	11.9
	どちらともいえない	<u>15.1</u>	23.3	<b>39.0</b>	17.5	5.1	...	292	38.4	22.6
	<ない>計	<u>7.6</u>	21.4	26.2	<b>26.9</b>	<b>17.9</b>	...	145	29.0	44.8
感 別 の 充 実 動	<感じている>計	<b>38.2</b>	29.1	25.8	<u>6.1</u>	0.8	...	862	67.3	7.0
	どちらともいえない	<u>10.5</u>	23.3	<b>44.0</b>	19.5	2.4	0.2	420	33.8	21.9
	<感じていない>計	<u>4.6</u>	<u>19.5</u>	<u>18.4</u>	<b>30.5</b>	<b>27.0</b>	...	174	24.1	57.5
公務計	<u>7.2</u>	25.1	30.1	<b>25.9</b>	<b>11.4</b>	0.3	359	32.3	37.3	
実感 別 の 育 成 と	<ある>計	<u>13.2</u>	<b>38.4</b>	31.4	15.7	1.3	...	159	51.6	17.0
	どちらともいえない	<u>1.9</u>	<u>18.1</u>	<b>41.9</b>	<b>33.3</b>	4.8	...	105	20.0	38.1
	<ない>計	<u>3.2</u>	<u>10.6</u>	<u>14.9</u>	<b>35.1</b>	<b>36.2</b>	...	94	13.8	71.3
感 別 の 充 実 動	<感じている>計	<u>16.8</u>	<b>36.8</b>	34.4	12.0	...	...	125	53.6	12.0
	どちらともいえない	<u>2.1</u>	23.8	<b>39.2</b>	<b>28.0</b>	7.0	...	143	25.9	35.0
	<感じていない>計	<u>2.2</u>	<u>11.2</u>	<u>9.0</u>	<b>42.7</b>	<b>34.8</b>	...	89	13.5	77.5

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

性別では、<やりたい・やってもよい>は、男性で50.1%を占めるのに対して、女性では40.8%にとどまり、なかでも「続けてやりたいと思う」（男性：23.7%、女性：16.2%）積極層が少なくなっている（第2-11図）。

職種別にみると、営業・販売・サービス系では<やりたい・やってもよい>が57.9%と他の職種に比べて多く、ほぼ3人に1人は「続けてやりたいと思う」（31.8%）といった積極層である。

第2-11図 組合役員としての継続意思



(2) やりたい・やってもよい組合の役職

第2-12表は、現在の所属別、組合の役職別に、やりたい、もしくはやってもよい役職をみたものである。

単組・中央本部レベルの場合、三役では「単組三役レベル」(55.6%)、執行委員では「単組執行委員レベル」(37.7%)というように、概ね現在と同レベルの役職をあげる組合役員・委員が多くなっている。ちなみに、現在以上の役職を見据える組合役員・委員は、三役で1割(「産別役員レベル以上」以上)、執行委員でも2割台半ば(「単組三役レベル」以上)程度にとどまっている。また、三役・執行委員以外の役職では、「執行委員・役員になる以前のレベル」(46.5%)が半数近くを占め、「単組執行委員レベル」以上を見据える組合役員・委員は4割弱程度である。

単組・支部レベルでは、いずれの役職においても現在と同レベルの役職ならやりたい、やってもよいとの組合役員・委員が4~5割に及んでいる。なお、「単組執行委員レベル」や「単組三役レベル」を見据える三役は2割台半ば、「支部三役レベル」や「単組執行委員レベル」、「単組三役レベル」を見据える執行委員は4割弱、「支部執行委員レベル」から「単組三役レベル」までを見据える三役・執行委員以外の役職は4割弱みられる。

第2-12表 やりたい・やってもよい組合の役職

	な る 以 前 の レ ベ ル に	執 行 委 員 の レ ベ ル	支 部 執 行 委 員 レ ベ ル	支 部 三 役 レ ベ ル	単 組 執 行 委 員 レ ベ ル	単 組 三 役 レ ベ ル	( 産 別 役 員 レ ベ ル 組 織 )	( 連 合 役 員 レ ベ ル 組 織 )	無 回 答	件 数
第5回調査計	24.2	22.7	13.5	16.5	15.8	2.3	3.5	1.5	1816	
企業連・グループ 労連計※民間のみ	36.5	21.2	5.8	12.2	14.7	1.9	5.1	2.6	156	
組合の役職別	三役	5.3	21.1	5.3	5.3	57.9	5.3	...	19	
	執行委員	28.0	28.0	5.3	18.7	13.3	1.3	4.0	75	
	三役・執行委員以外の役職	55.7	13.1	6.6	6.6	3.3	1.6	8.2	61	
	単組・中央本部レベル計	22.9	10.2	4.6	26.5	28.1	3.7	2.6	698	
組合の役職別	三役	11.8	3.4	6.2	11.8	55.6	9.0	1.7	178	
	執行委員	18.0	14.7	4.2	37.7	19.1	2.5	3.3	361	
	三役・執行委員以外の役職	46.5	7.6	3.8	17.8	17.2	0.6	1.9	157	
	単組・支部レベル計	21.5	31.2	23.5	10.3	7.3	1.3	3.5	741	
組合の役職別	三役	7.9	16.5	47.0	7.3	17.1	1.2	3.0	164	
	執行委員	15.9	41.3	20.2	13.3	4.3	1.0	2.9	421	
	三役・執行委員以外の役職	50.6	19.2	7.7	5.1	5.1	2.6	5.8	156	
	単組・分会レベル計	28.5	34.8	14.0	9.0	6.3	0.9	5.0	221	
組合の役職別	三役	9.5	19.0	42.9	4.8	19.0	...	4.8	21	
	執行委員	27.6	40.7	12.2	9.8	4.9	...	4.1	123	
	三役・執行委員以外の役職	35.1	29.9	9.1	9.1	5.2	2.6	6.5	77	

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

## 6. 後輩などに組合役員・委員になることを勧めるかどうか

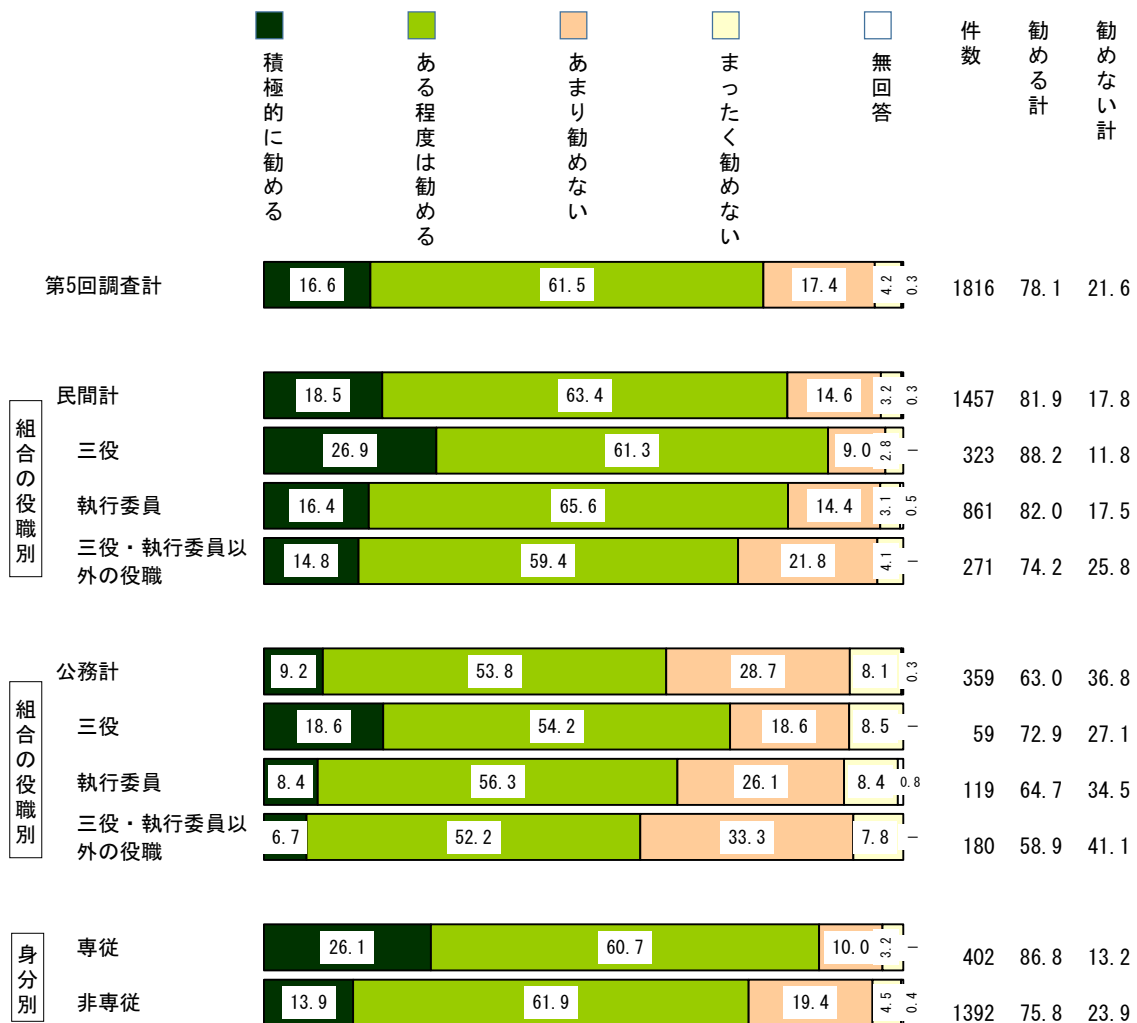
—<勧める>は78%—

後輩などに組合役員・委員になることを勧めるかどうかについては、「積極的に勧める」は16.6%にとどまるものの、「ある程度は勧める」の61.5%を合わせると、<勧める>が78.1%を占める（第2-12図）。一方、<勧めない>（「あまり勧めない」：17.4%と「まったく勧めない」：4.2%の合計）は21.6%である。

後輩などに<勧める>は、民間（81.9%）で8割を超えているのに対して、公務（63.0%）では6割強にとどまり、3人に1人以上は<勧めない>（36.8%）と回答している。

組合の役職別では、三役で民間、公務ともに「積極的に勧める」が他の役職に比べて多くなっている。

第2-12図 後輩などに組合役員・委員になることを勧めるかどうか



また、第2-13表のように、組合役員として育成されている実感が“ある”、組合活動で充実感を“感じている”組合役員・委員ほど、民間、公務いずれにおいても後輩などに組合役員・委員になることを勧めるとの回答が多くなっていることが示されている。

組合役員時に育成されているという実感が得られること、組合活動を通じた人や組織とのつながりが構築できること、さらにはそれらによって得られた充実感などを、後輩に伝え、実感してもらいたいとの思いが“勧める”ひとつの要因になっているものと思われる。

第2-13表 後輩などに組合役員・委員になることを勧めるかどうか

	積極的に勧める	ある程度は勧める	あまり勧めない	まったく勧めない	無回答	件数	勧める計	勧めない計	
第5回調査計	16.6	61.5	17.4	4.2	0.3	1816	78.1	21.6	
民間計	18.5	63.4	14.6	3.2	0.3	1457	81.9	17.8	
実感別の育成と	<ある>計	<u>23.3</u>	65.4	<u>10.3</u>	0.9	0.2	1019	88.6	11.2
	どちらともいえない	<u>6.8</u>	<b>66.8</b>	21.6	4.5	0.3	292	73.6	26.0
	<ない>計	<u>8.3</u>	<b>42.8</b>	<b>31.0</b>	<b>17.2</b>	0.7	145	51.0	48.3
感別の充実	<感じている>計	<u>26.1</u>	65.9	<u>7.1</u>	0.7	0.2	862	92.0	7.8
	どちらともいえない	<u>8.3</u>	65.5	<b>24.3</b>	1.7	0.2	420	73.8	26.0
	<感じていない>計	<u>4.6</u>	<b>46.6</b>	<b>28.7</b>	<b>19.5</b>	0.6	174	51.1	48.3
公務計	<u>9.2</u>	<b>53.8</b>	<b>28.7</b>	8.1	0.3	359	63.0	36.8	
実感別の育成と	<ある>計	16.4	62.3	17.6	3.8	...	159	78.6	21.4
	どちらともいえない	<u>3.8</u>	61.9	<b>29.5</b>	4.8	...	105	65.7	34.3
	<ない>計	<u>3.2</u>	<b>30.9</b>	<b>46.8</b>	<b>19.1</b>	...	94	34.0	66.0
感別の充実	<感じている>計	18.4	66.4	<u>12.0</u>	3.2	...	125	84.8	15.2
	どちらともいえない	<u>5.6</u>	59.4	<b>31.5</b>	3.5	...	143	65.0	35.0
	<感じていない>計	<u>2.2</u>	<b>27.0</b>	<b>48.3</b>	<b>22.5</b>	...	89	29.2	70.8

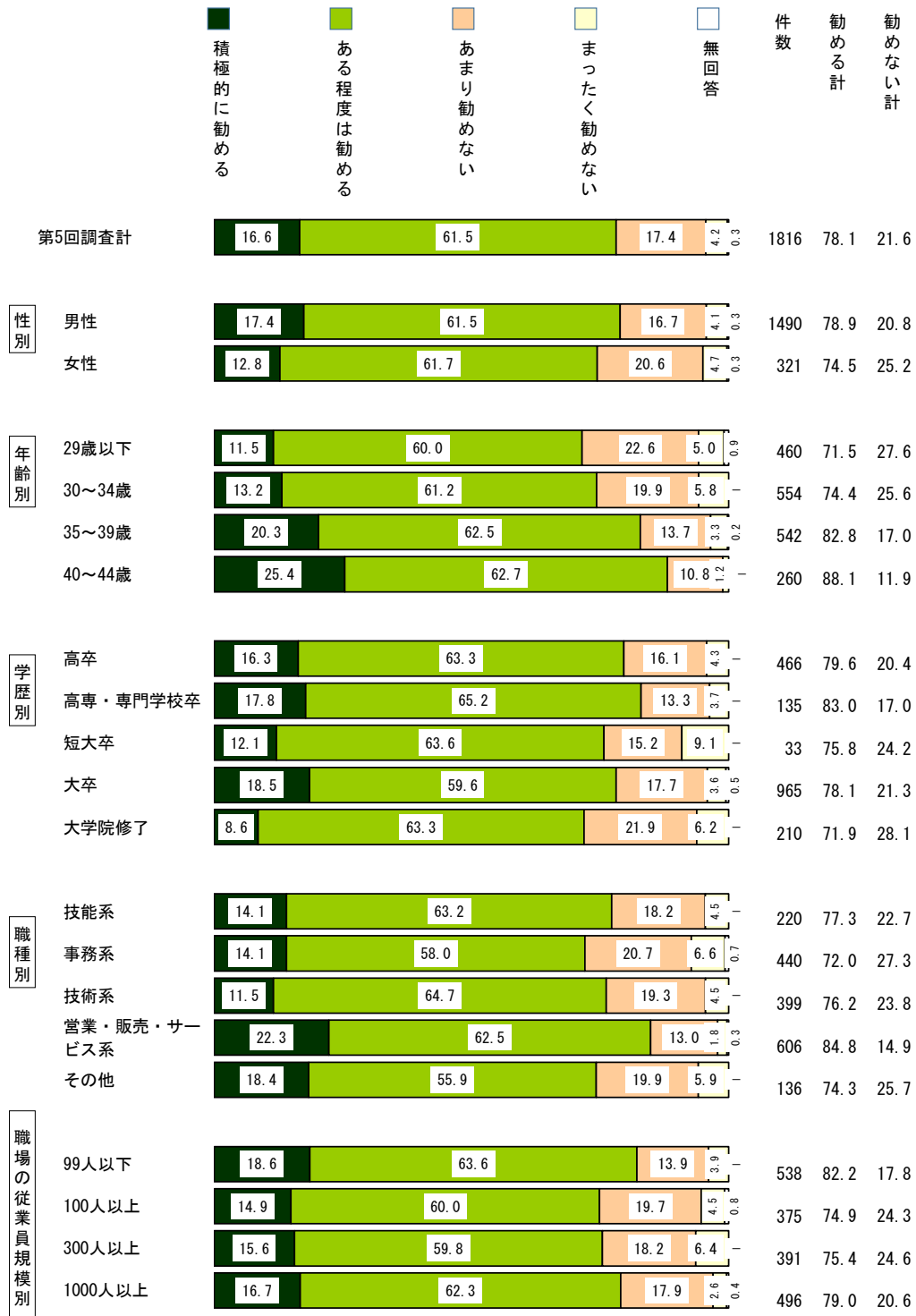
※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

第2-13図のように、組合役員・委員になることを後輩に＜勧める＞との回答が多数を占める結果はいずれの層にも共通しているが、性別では女性、年齢別では34歳以下層、学歴別では大学院修了で＜勧めない＞との回答も3割弱と少なくない。

第2-13図 後輩などに組合役員・委員になることを勧めるかどうか





### 第3章 職場における組合活動

#### 1. 組合活動に振り向けている1週間あたりの時間数

—非専従役員の場合、通常の週が平均3.5時間、最も長い週が9.4時間—

組合活動に振り向けている1週間あたりの時間数については、あらかじめ専従と非専従とに区分し、[通常の週]と[最も長い週]をみていく。

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、専従で平均43.1時間となっており、分布では「40～50時間未満」(65.8%)がほぼ3分の2を占める(第3-1表)。一方、非専従では、多数は「5時間未満」(66.4%)であり、平均活動時間は3.5時間である。

[通常の週]における非専従の組合活動時間は、民間が平均3.9時間、公務が平均1.9時間となっており、民間、公務ともに三役ほど組合活動時間が長いという実態が示されている。

第3-1表 1週間あたりの組合活動時間：通常の週

		0時間	5時間未満	5時間未満	満1時間未満	満2時間未満	満3時間未満	満4時間未満	満5時間未満	満6時間未満	7時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間
専従計		...	...	...	...	...	9.9	65.8	15.1	1.7	2.1	5.5	292	40.0	43.1
非専従計		11.5	66.4	9.4	5.3	1.4	0.8	0.6	0.4	0.1	0.1	4.0	1392	1.0	3.5
民間・非専従計		7.7	68.2	10.6	6.3	1.5	0.7	0.7	0.5	0.2	0.1	3.4	1101	2.0	3.9
別組合の役職	三役	3.7	52.7	16.0	16.0	4.3	2.1	1.6	2.7	...	...	1.1	188	3.0	7.4
	執行委員	5.6	71.0	11.5	5.4	1.3	0.6	0.7	0.1	0.1	0.1	3.4	679	2.0	3.7
	三役・執行委員以外の役職	16.7	73.0	3.9	0.9	...	...	...	...	0.4	...	5.2	233	1.0	1.7
公務・非専従計		25.8	59.5	4.8	1.7	0.7	1.0	...	...	...	...	6.5	291	1.0	1.9
別組合の役職	三役	13.0	69.6	4.3	6.5	2.2	2.2	...	...	...	...	2.2	46	1.0	3.4
	執行委員	15.6	67.7	8.3	2.1	1.0	2.1	...	...	...	...	3.1	96	1.0	2.7
	三役・執行委員以外の役職	36.5	51.4	2.7	...	...	...	...	...	...	...	9.5	148	1.0	0.9

※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

注). 専従は「30時間未満」を除いた再集計値。

さらに、「最も長い週」では、専従が平均 53.2 時間、非専従が平均 9.4 時間となっている（第 3－2 表）。

「最も長い週」における非専従の組合活動時間に着目すると、「通常の週」（平均 3.5 時間）を 6 時間程度上回っており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い日常の組合活動が縮小されたり、組合活動そのものの変更を余儀なくされたりするなどの変化が想定されるものの、春闘や選挙、定期大会時などには通常時以上に活動時間が長くなることをうかがわせている。

また、「最も長い週」の組合活動時間は、民間が平均 10.4 時間、公務が平均 5.9 時間である。

なお、「最も長い週」でも「通常の週」と同様に、三役・執行委員以外の役職に比べて執行委員、三役と上位役職層になるほど組合活動時間が長くなる実態は共通した傾向である。

第 3－2 表 1 週間あたりの組合活動時間：最も長い週

	0 時間	5 時間未満	5 時間以上 10 時間未満	10 時間以上 15 時間未満	15 時間以上 20 時間未満	20 時間以上 25 時間未満	25 時間以上 30 時間未満	30 時間以上 35 時間未満	35 時間以上 40 時間未満	40 時間以上 45 時間未満	45 時間以上 50 時間未満	50 時間以上 55 時間未満	55 時間以上 60 時間未満	60 時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間
専従計	...	...	...	...	...	4.4	29.6	25.5	20.1	6.8	4.4	0.3	1.4	7.5	294	50.0	53.2	
非専従計	2.5	36.4	23.6	21.2	7.3	2.8	1.8	0.5	0.4	0.3	0.1	0.1	0.2	2.7	1392	6.0	9.4	
民間・非専従計	1.1	32.7	25.7	22.6	8.2	3.1	2.2	0.5	0.5	0.4	0.2	0.2	0.3	2.5	1101	6.0	10.4	
別組合の役職	三役	...	15.4	21.8	27.7	14.4	8.0	5.9	2.1	1.6	0.5	0.5	...	0.5	1.6	188	10.0	16.9
	執行委員	0.7	28.4	28.9	24.9	8.7	2.5	1.9	...	0.4	0.4	0.1	0.1	0.1	2.7	679	8.0	10.2
	三役・執行委員以外の役職	3.0	58.8	19.7	12.0	1.7	0.9	...	0.4	...	...	...	0.4	0.4	2.6	233	3.0	5.7
公務・非専従計	7.9	50.2	15.5	15.8	4.1	1.7	0.3	0.7	...	...	...	...	...	3.8	291	3.0	5.9	
別組合の役職	三役	2.2	32.6	21.7	19.6	15.2	4.3	...	2.2	...	...	...	...	...	2.2	46	6.0	10.1
	執行委員	4.2	45.8	16.7	22.9	1.0	3.1	1.0	1.0	...	...	...	...	...	4.2	96	4.0	7.1
	三役・執行委員以外の役職	12.2	58.8	12.8	10.1	2.0	...	...	...	...	...	...	...	...	4.1	148	2.0	3.6

※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

注). 専従は「30時間未満」を除いた再集計値。

## 2. 1週間あたりの時間外労働時間数

—通常の場合、専従役員は平均 6.9 時間、非専従役員は平均 5.9 時間—

今回調査では、組合活動時間と合わせて1週間あたりの時間外労働時間数もたずねている。

1週間あたりの平均時間外労働時間数は、専従の場合、[通常の場合]で平均 6.9 時間、[最も長い週]で平均 14.8 時間となっている(第3-3表)。

一方、非専従をみると、[通常の場合]が平均 5.9 時間、[最も長い週]が平均 12.8 時間であり、[通常の場合]では、民間で平均 6.0 時間と、公務(平均 5.3 時間)をやや上回っている。

第3-3表 1週間あたりの時間外労働時間数

	通常の場合											最も長い週		件数		
	0時間	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上25時間未満	25時間以上30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間以上	無回答	中央値・時間		平均値・時間	中央値・時間
第5回調査計	16.8	31.7	27.3	16.5	2.3	0.7	1.9	0.4	0.1	2.4	5.0	6.1	10.0	13.2	1816	
専従計	22.1	22.6	26.4	18.2	3.0	0.2	3.7	0.7	0.2	2.7	5.0	6.9	10.0	14.8	402	
非専従計	15.3	34.1	27.6	16.1	2.2	0.8	1.4	0.4	0.1	2.2	4.0	5.9	10.0	12.8	1392	
民間・非専従計	13.2	33.5	30.4	16.0	1.7	0.9	1.5	0.5	...	2.3	5.0	6.0	10.0	12.3	1101	
別組合の役職	三役	8.5	27.7	36.7	20.7	1.6	1.6	2.1	0.5	...	0.5	5.0	7.0	11.0	14.3	188
	執行委員	13.8	33.9	29.9	14.9	1.6	0.9	1.5	0.6	...	2.9	5.0	6.0	10.0	12.0	679
	三役・執行委員以外の役職	14.6	37.3	27.0	15.5	2.1	0.4	1.3	...	...	1.7	4.0	5.5	10.0	11.6	233
公務・非専従計	23.4	36.4	16.8	16.5	3.8	0.3	0.7	...	0.3	1.7	3.0	5.3	10.0	14.8	291	
別組合の役職	三役	23.9	30.4	17.4	21.7	6.5	...	...	...	...	...	4.0	6.1	14.5	13.6	46
	執行委員	26.0	38.5	12.5	16.7	2.1	1.0	1.0	...	...	2.1	2.5	4.8	10.0	13.6	96
	三役・執行委員以外の役職	21.6	37.2	18.9	14.9	4.1	...	0.7	...	0.7	2.0	3.0	5.4	14.0	16.0	148

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

第3-4表は、非専従役員に限定し、[通常の週]における1週間あたりの時間外労働時間別に組合活動時間をみたものである。時間外労働時間が0時間や5時間未満、5～10時間未満などいずれのケースにおいても、組合活動時間が「5時間未満」が最も多くなっている。また、時間外労働時間が多くなると、組合活動時間が「0時間」という層もみられるものの、時間外労働時間が5時間未満や5～10時間未満では、時間外労働時間を組合活動時間が上回るケースも1割前後に及んでいる。

第3-4表 1週間あたりの組合活動時間：通常の週

	0時間	5時間未満	5時間未満	満10時間未満	満20時間未満	満30時間未満	満40時間未満	満50時間未満	満60時間未満	70時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間	
非専従計	11.5	66.4	9.4	5.3	1.4	0.8	0.6	0.4	0.1	0.1	4.0	1392	1.0	3.5	
労働週時間あたり通常の時間外	0時間	22.1	60.1	5.2	3.8	0.5	1.4	1.4	0.9	...	4.7	213	1.0	3.6	
	5時間未満	9.9	74.9	7.2	3.6	1.1	0.2	0.4	...	...	2.7	475	1.0	2.5	
	5～10時間未満	8.9	66.9	13.0	6.0	2.1	0.8	0.3	...	0.3	...	1.8	384	2.0	3.6
	10～20時間未満	10.7	60.3	13.4	9.8	1.8	0.4	0.9	0.9	...	0.4	1.3	224	2.0	4.6
	20時間以上	12.1	65.2	9.1	4.5	1.5	3.0	...	1.5	...	...	3.0	66	1.0	4.2

※下線数字は「非専従計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「非専従計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

### 3. 職場における日頃の組合活動

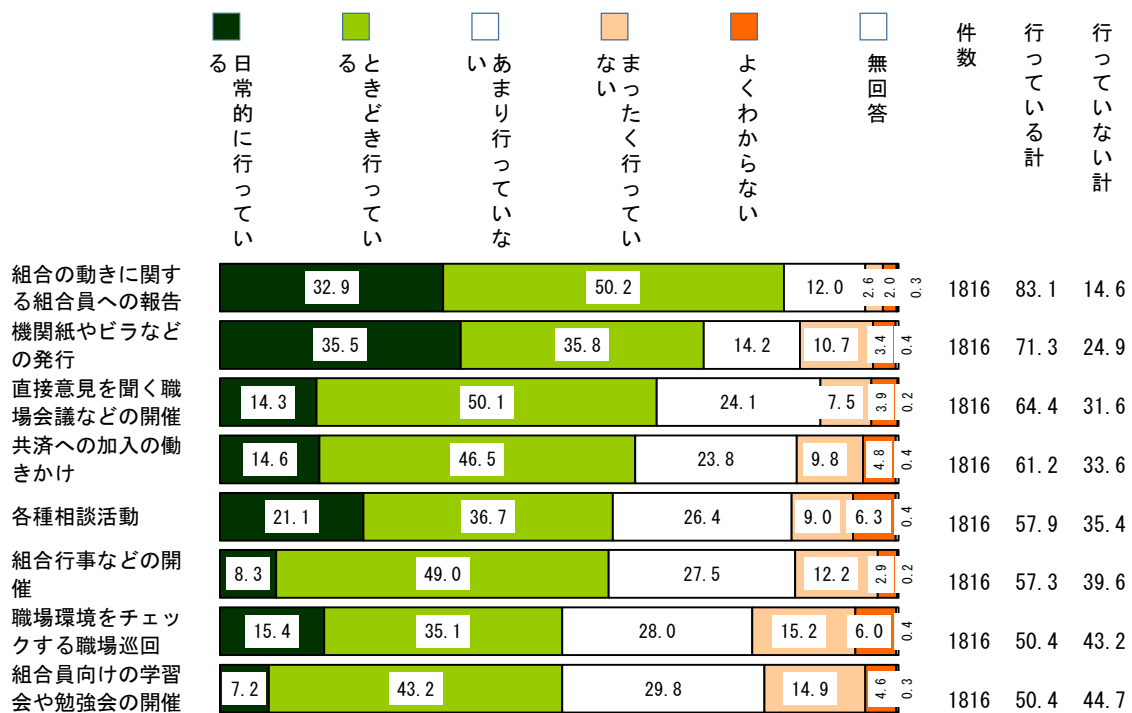
－「日常的に行っている」が多いのは[組合の動きに関する組合員への報告]、  
[機関紙やビラなどの発行]－

第3-1図は、職場における日頃の取り組みに関して、<行っている>（「日常的に行っている」と「ときどき行っている」の合計）の比率の高い順に並べたものである。

<行っている>は、[組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達]（83.1%）が8割強で最も多く、次いで[機関紙やビラなどの発行]（71.3%）が7割強であげられ、これらの取り組みにおいては「日常的に行っている」との回答も3割台半ば前後と、他の取り組みに比べて頻度の高い取り組みであることがわかる。また、[組合員から直接意見や要望を聞く職場会議（対話会）などの開催]（64.4%）、[共済への加入の働きかけ]（61.2%）、[各種相談活動]（57.9%）、[組合行事（レクリエーション）などの開催]（57.3%）についても、<行っている>が6割前後に及んでいる。

これらの取り組みに対して、[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回]、[組合員向けの学習会や勉強会の開催]は、<行っている>がいずれも半数にとどまり、<行っていない>（「あまり行っていない」と「まったく行っていない」の合計）とに回答が分かれている。

第3-1図 職場での取り組み状況



民間と公務では、[機関紙やピラなどの発行]、[組合行事などの開催]については<行っている>との回答に大きな差はみられない（第3-5表）。

民間の場合、公務に比べて[職場環境をチェックする職場巡回]をはじめ、[各種相談活動]、[組合の動きに関する組合員への報告]などで<行っている>が多く、これらは「日常的に行っている」も公務の水準を上回っている。一方、公務では、[組合員向けの学習会や勉強会の開催]を<行っている>が、民間に比べて多くみられる。

第3-5表 職場での取り組み状況（<行っている>計の比率）

	日常的に行っている	直接的な意見の聞く催職	日常的に行っている	組合行事などの開催	日常的に行っている	組合の動きに関する組合員への報告	日常的に行っている	機関紙やピラなどの発行	日常的に行っている	職場環境をチェックする職場巡回	日常的に行っている	組合員向けの学習会や勉強会の開催	日常的に行っている	各種相談活動	日常的に行っている	共済への加入の働きかけ	件数	
第5回調査計	14.3	64.4	8.3	57.3	32.9	83.1	35.5	71.3	15.4	50.4	7.2	50.4	21.1	57.9	14.6	61.2	1816	
民間計	16.0	66.4	9.4	58.0	35.8	85.5	37.3	72.1	18.1	56.0	8.0	48.9	24.2	61.8	15.7	63.5	1457	
職別組合の役割	三役	20.7	78.6	11.5	65.3	42.7	92.0	43.7	82.4	18.9	63.2	6.8	55.7	35.3	76.8	20.7	71.8	323
	執行委員	15.7	65.0	8.8	57.6	36.1	85.5	36.9	71.8	19.2	56.8	9.3	50.4	24.0	61.3	15.7	64.3	861
	三役・執行委員以外の役職	11.4	56.1	8.9	50.6	26.9	77.9	31.4	61.3	13.3	44.6	5.5	36.2	11.8	45.4	10.0	50.9	271
公務計	7.2	56.3	3.9	54.3	20.9	73.3	27.9	68.0	4.2	27.9	3.9	56.5	8.6	42.1	10.3	51.8	359	
職別組合の役割	三役	8.5	67.8	5.1	59.3	18.6	79.7	37.3	72.9	3.4	33.9	5.1	62.7	13.6	49.2	10.2	61.0	59
	執行委員	10.1	55.5	4.2	47.9	25.2	77.3	35.3	73.9	7.6	31.1	5.0	58.0	12.6	40.3	11.8	52.9	119
	三役・執行委員以外の役職	4.4	52.8	3.3	56.7	18.9	68.3	20.0	62.8	1.7	23.3	2.8	53.9	4.4	41.1	9.4	48.3	180
身分別	専従	27.1	80.1	15.4	68.2	48.3	89.8	54.5	85.6	25.6	66.9	13.7	69.4	44.8	77.6	27.1	72.4	402
	非専従	10.7	60.0	6.3	54.2	28.6	81.3	30.2	67.4	12.6	46.0	5.5	45.2	14.5	52.4	11.2	58.2	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

#### 4. 組合活動における充実感

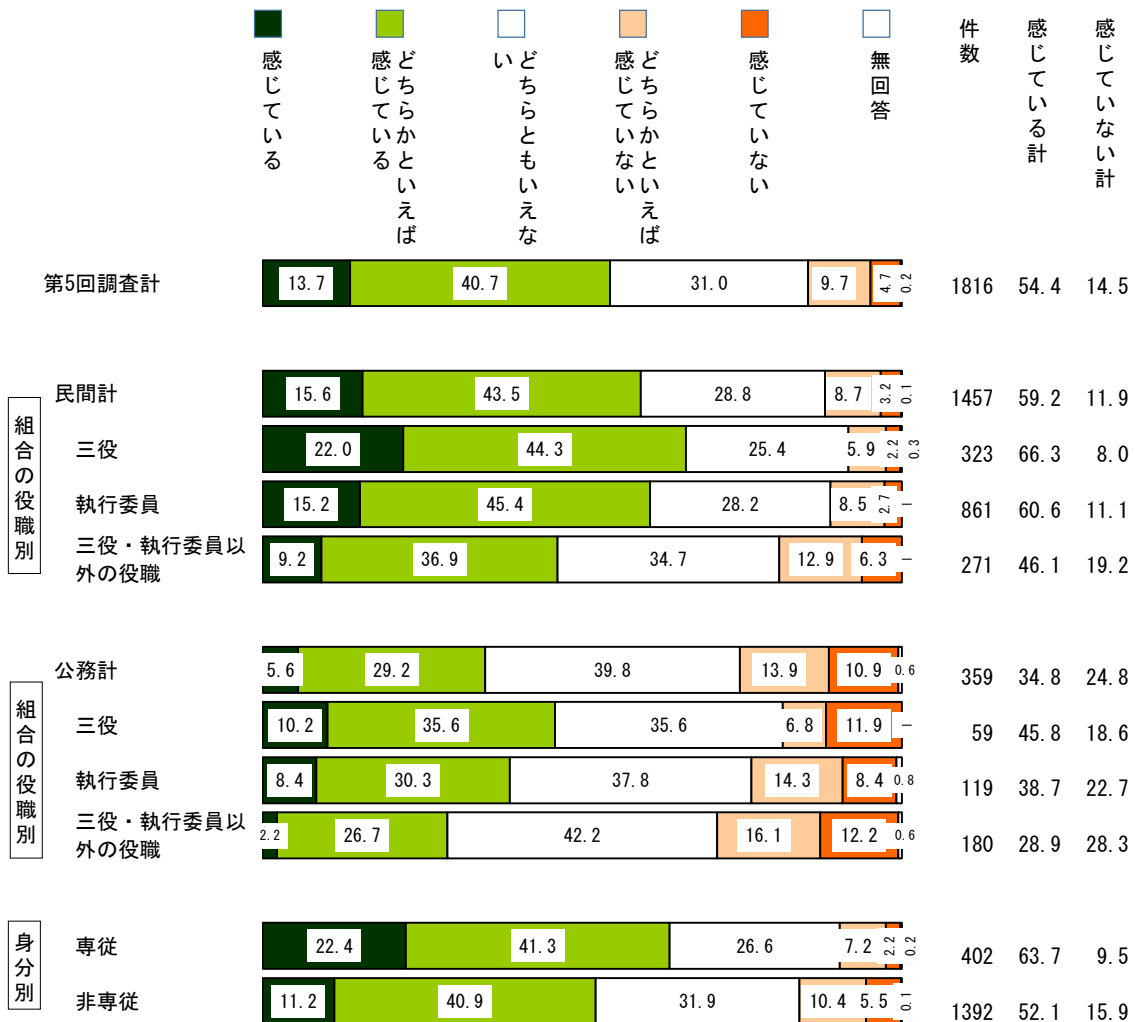
－充実感を<感じている>は54%、執行委員や三役と上位役職になるほど<感じている>が増加－

組合活動に充実感を感じているかどうかでは、「感じている」は13.7%にすぎず、「どちらかといえば感じている」の40.7%を合わせても、<感じている>（54.4%）は半数を上回る程度にとどまる（第3-2図）。一方、充実感を<感じていない>（「どちらかといえば感じていない」：9.7%と「感じていない」：4.7%の合計）は14.5%、「どちらともいえない」との回答は31.0%を占める。

組合活動に充実感を<感じている>は、民間で59.2%と、公務（34.8%）を20ポイント以上上回っている。

組合の役職別にみると、民間、公務ともに三役や執行委員に比べて三役・執行委員以外の役職で<感じている>が少なく、民間で46.1%、公務で28.9%にとどまっている。

第3-2図 組合活動における充実感



なお、組合役員としての継続意思別、後輩などに組合役員になることを勧めるかどうか別に組合活動における充実感の有無をみた第3-6表によると、民間、公務ともに“続けてやりたいと思う”積極層、後輩に“積極的に勧める”と回答した組合役員・委員で充実感をく感じているが7～9割近くに及んでおり、とりわけ明確に充実感を「感じている」組合役員・委員が多くなっている。

組合役員の継続、後輩への勧奨には、前章で取り上げた組合役員としての育成実感とともに、組合活動を通じて充実感を得られるかどうか大きく影響していよう。

第3-6表 組合活動における充実感

		感じて いる	感じ てら いか と い え ば	い ど ち ら と も い え な い	感じ てら いか と い え ば	感じ て い な い	無 回 答	件 数	感 じ て い る 計	感 じ て い な い 計
第5回調査計		13.7	40.7	31.0	9.7	4.7	0.2	1816	54.4	14.5
民間計		15.6	43.5	28.8	8.7	3.2	0.1	1457	59.2	11.9
続 組 意 合 思 役 員 と し て の 継	続けてやりたいと 思う	<b>39.5</b>	<b>46.6</b>	<u>11.5</u>	<u>2.1</u>	...	0.3	382	86.1	2.1
	他にやる人がなけ ればやってもよい	9.1	<b>56.4</b>	<u>25.6</u>	8.1	0.8	...	383	65.5	8.9
	どちらともいえ ない	<u>8.0</u>	42.6	<b>42.1</b>	5.7	1.6	...	439	50.6	7.3
	できるだけやりた くない	<u>3.2</u>	<u>25.0</u>	<b>43.6</b>	<b>24.5</b>	3.7	...	188	28.2	28.2
	全くやりたくない	<u>1.6</u>	<u>9.4</u>	<u>15.6</u>	<b>26.6</b>	<b>46.9</b>	...	64	10.9	73.4
ど 員 後 を 輩 か 勧 に 組 め 合 か 役	積極的に勧める	<b>37.5</b>	<b>46.1</b>	<u>13.0</u>	<u>2.6</u>	0.4	0.4	269	83.6	3.0
	ある程度は勧める	13.1	<b>48.4</b>	29.8	7.3	1.5	...	924	61.5	8.8
	あまり勧めない	<u>2.8</u>	<u>25.8</u>	<b>47.9</b>	<b>20.2</b>	3.3	...	213	28.6	23.5
	まったく勧めない	...	<u>12.8</u>	<u>14.9</u>	<u>19.1</u>	<b>53.2</b>	...	47	12.8	72.3
公務計		<u>5.6</u>	<u>29.2</u>	<b>39.8</b>	13.9	<b>10.9</b>	0.6	359	34.8	24.8
続 組 意 合 思 役 員 と し て の 継	続けてやりたいと 思う	<b>34.6</b>	<b>46.2</b>	<u>11.5</u>	<u>3.8</u>	3.8	...	26	80.8	7.7
	他にやる人がなけ ればやってもよい	<u>3.3</u>	<b>47.8</b>	<b>37.8</b>	7.8	3.3	...	90	51.1	11.1
	どちらともいえ ない	<u>5.6</u>	<u>34.3</u>	<b>51.9</b>	6.5	0.9	0.9	108	39.8	7.4
	できるだけやりた くない	<u>2.2</u>	<u>14.0</u>	<b>43.0</b>	<b>26.9</b>	<b>14.0</b>	...	93	16.1	40.9
	全くやりたくない	...	...	<u>24.4</u>	<b>24.4</b>	<b>51.2</b>	...	41	...	75.6
ど 員 後 を 輩 か 勧 に 組 め 合 か 役	積極的に勧める	<b>24.2</b>	45.5	<u>24.2</u>	6.1	...	...	33	69.7	6.1
	ある程度は勧める	<u>5.2</u>	37.8	<b>44.0</b>	10.4	2.1	0.5	193	43.0	12.4
	あまり勧めない	<u>1.0</u>	<u>13.6</u>	<b>43.7</b>	<b>23.3</b>	<b>18.4</b>	...	103	14.6	41.7
	まったく勧めない	<u>3.4</u>	<u>10.3</u>	<u>17.2</u>	13.8	<b>55.2</b>	...	29	13.8	69.0

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

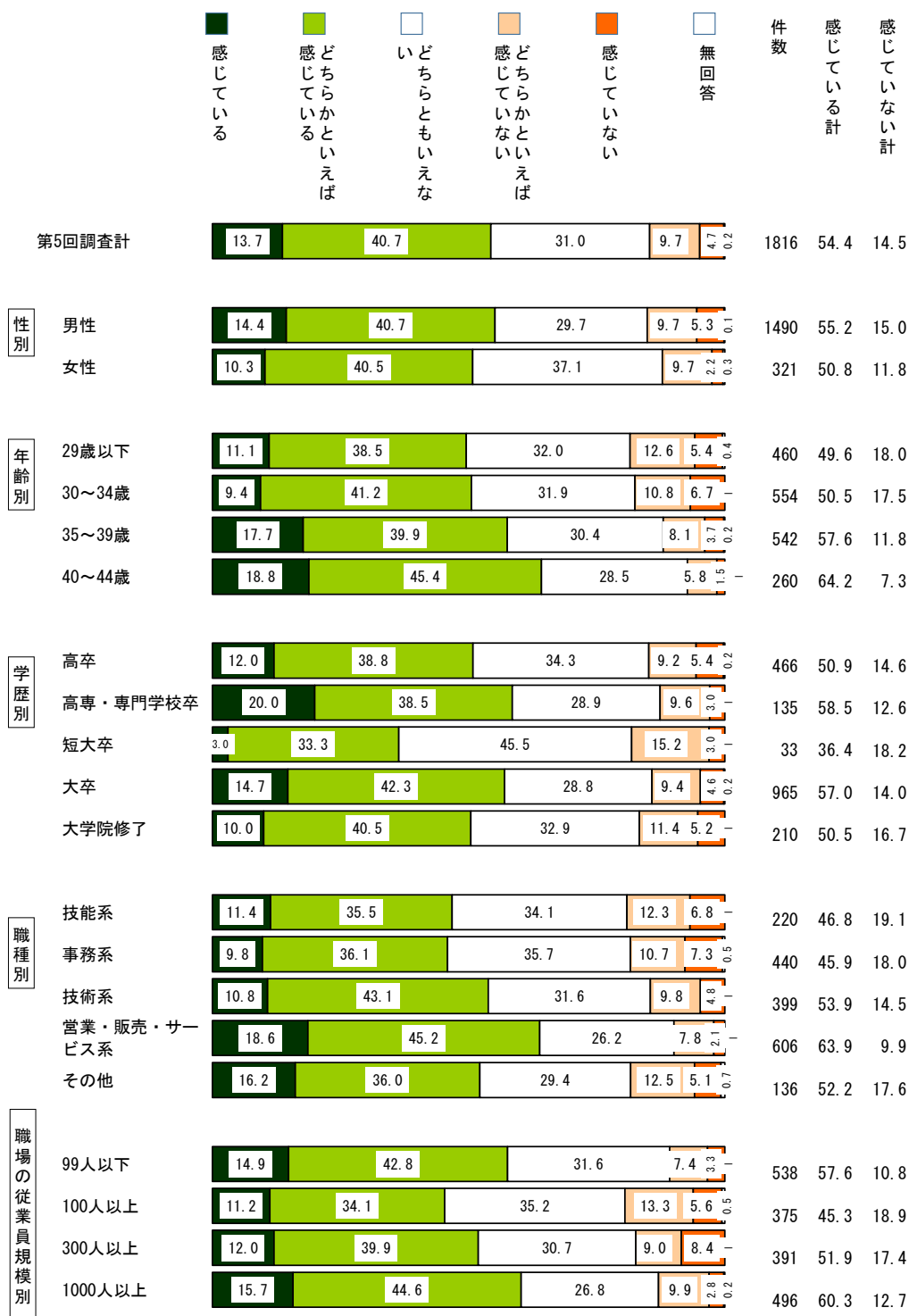
※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す



性別では、充実感を<感じている>は、男性で55.2%を占め、女性（50.8%）をやや上回っている（第3-3図）。

また、<感じている>は、年齢別では30代後半から40代前半層、職種別では営業・販売・サービス系、職場の従業員規模別では99人以下や1,000人以上の規模で6割前後に及び、他に比べて多くなっている。

第3-3図 組合活動における充実感



## 5. 組合活動を続ける中で感じる悩みや不満

—最大の悩みや不満は「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」—

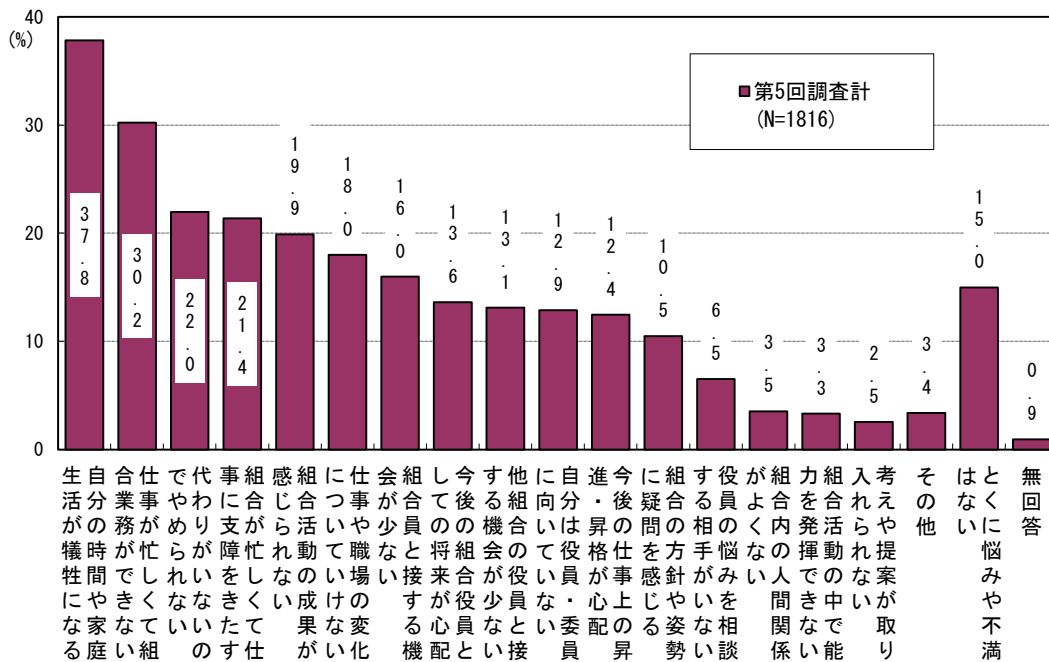
前節でみたように、組合役員・委員の2人に1人は組合活動に充実感を“感じている”と回答していたが、組合活動を続ける中でどのような悩みや不満（18項目中複数選択）を抱えているのだろうか。

第3-4図によると、「とくに悩みや不満はない」との回答は15.0%にすぎず、多くの組合役員・委員は何らかの悩みや不満を抱えながら組合活動を続けている実態が浮かび上がっている。

最も多くあげられているのは「組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」(37.8%)であり、次いで「仕事が忙しくて組合業務ができない」(30.2%)、以下「代わり的人がないので役員・委員をやめられない」(22.0%)、「組合業務が忙しくて仕事に支障をきたす」(21.4%)、「組合活動の成果が感じられない」(19.9%)、「組合役員・委員を続けると、仕事や職場の変化についていけなくなる」(18.0%)、「組合員とのコミュニケーションの機会が少ない」(16.0%)などの悩みや不満が続いている。

組合役員・委員の最大の悩みや不満は、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であり、組合役員・委員のなり手不足といった問題も上位にあげられている。また、コロナ禍で組合活動に変化があったことを反映してか、取り組み実感が得られないことや組合員とのコミュニケーション不足なども、組合役員・委員の悩みや不満として指摘されている。

第3-4図 組合活動を続ける中で感じる悩みや不満（複数選択）





第3-8表は、非専従役員に限定して、配偶者の有無別に悩みや不満をみたものである。

「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」といった時間的バランスの悩みや不満は、男女ともに配偶者が“あり”層で多くなっている。また、女性の配偶者“あり”では、“なし”に比べて「仕事が忙しくて組合業務ができない」、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」との悩みや不満も多くあげられている。

第3-8表 組合活動が続ける中で感じる悩みや不満（複数選択）

	に	仕	進	今	事	組	生	自	合	仕	感	組	に	組	す	役	が	組	力	組	入	考	す	他	し	今	会	組	で	に	自	そ	は	と	無	件		
	つ	事	後	後	支	合	活	の	業	事	じ	合	組	の	員	の	内	を	合	れ	え	る	の	の	の	少	や	わ	向	分	の	と	な	く	回	数		
	い	や	の	の	格	が	が	の	務	が	ら	活	の	方	手	の	の	を	活	れ	や	提	機	の	将	組	合	め	わ	は	役	員	に	悩	答			
	場	の	心	上	の	支	に	や	が	で	い	成	や	の	が	を	間	中	の	取	案	が	少	員	な	と	接	す	い	い	な	な	い	い	い	い	い	い
	け	の	の	の	心	の	に	な	な	き	き	い	果	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	
	い	化			昇	す	仕	庭	い	組	が	が	が	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	の	
第5回調査計	18.0	12.4	21.4	37.8	30.2	19.9	10.5	6.5	3.5	3.3	2.5	13.1	13.6	16.0	22.0	12.9	3.4	15.0	0.9	1816																		
非専従計	12.3	11.1	25.1	39.4	36.4	19.3	10.6	5.2	2.5	3.2	2.2	13.6	11.9	15.4	23.3	13.1	3.0	14.6	0.9	1392																		
男性計	14.0	12.8	27.2	40.7	37.7	20.0	11.4	5.3	2.3	3.3	2.4	12.9	12.3	16.0	23.5	12.4	2.6	13.1	0.9	1142																		
男性・配偶者あり	13.6	12.1	28.1	45.5	37.7	20.4	10.2	4.3	2.2	3.2	2.2	12.5	12.9	16.4	21.8	11.2	3.4	12.9	0.7	697																		
子どもあり	14.2	11.9	27.7	47.2	37.5	19.1	9.7	4.2	2.1	2.8	2.1	13.3	13.6	16.7	21.2	12.1	2.8	13.1	0.9	528																		
	11.9	12.5	29.8	39.9	38.7	23.8	11.9	4.8	2.4	4.2	2.4	9.5	10.7	15.5	23.2	8.3	5.4	12.5	...	168																		
男性・配偶者なし	14.6	14.0	25.9	33.3	37.6	19.4	13.3	6.8	2.5	3.6	2.7	13.5	11.5	15.5	26.1	14.4	1.4	13.3	1.1	444																		
女性計	4.5	3.3	15.5	33.5	30.6	15.5	6.5	4.9	3.3	2.4	0.8	16.3	9.8	11.8	22.9	16.3	4.1	21.6	0.8	245																		
女性・配偶者あり	6.0	6.0	21.7	36.1	36.1	14.5	7.2	3.6	2.4	1.2	...	18.1	8.4	10.8	21.7	12.0	6.0	18.1	1.2	83																		
子どもあり	3.2	3.2	16.1	25.8	45.2	9.7	6.5	6.5	...	...	...	9.7	6.5	3.2	19.4	16.1	9.7	19.4	...	31																		
	7.7	7.7	25.0	42.3	30.8	17.3	7.7	1.9	3.8	1.9	...	23.1	9.6	15.4	23.1	9.6	3.8	17.3	1.9	52																		
女性・配偶者なし	3.7	1.9	12.3	32.1	27.8	16.0	6.2	5.6	3.7	3.1	1.2	15.4	10.5	12.3	23.5	18.5	3.1	23.5	0.6	162																		

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)



## 6. 組合活動を続ける中での課題認識

－「よく経験する」が多いのは「執行部へのなり手がいない」、

「魅力あるキャリアではなくなっている」－

「支部・単組の執行部へのなり手がいない」、[組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる] など 14 の事象に対して、<経験する>（「よく経験する」と「ときどき経験する」の合計）比率の高い順に並べたものが第3－5図である。

「支部・単組の執行部へのなり手がいない」（71.1%）が7割強で最も多く、次いで「組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている」（63.7%）が6割強であげられ、組合活動の担い手不足の実態、さらにはその担い手不足の一要因に多くの組合役員・委員が共感していることがわかる。また、「組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる」（56.1%）も6割近くに及び、組合活動の中で組合役員と組合員との意識差を経験する組合役員・委員も多くなっている。

「組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況が悪い」、[決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない]、[産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている]といった事象については、<経験する>と<経験しない>に回答は二分されている。

その一方で、「憧れや目標となる先輩役員がいない」、[組合活動に理解のない上司が増えている]、[組合役員がすぐ変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない]、[職種間で組合員の利害調整が難しくなっている]、[女性が

組合活動に積極的に  
参画できるような配  
慮が十分ではない]、

[組合役員間で、組  
合についての考え方  
の違いが大きい]、

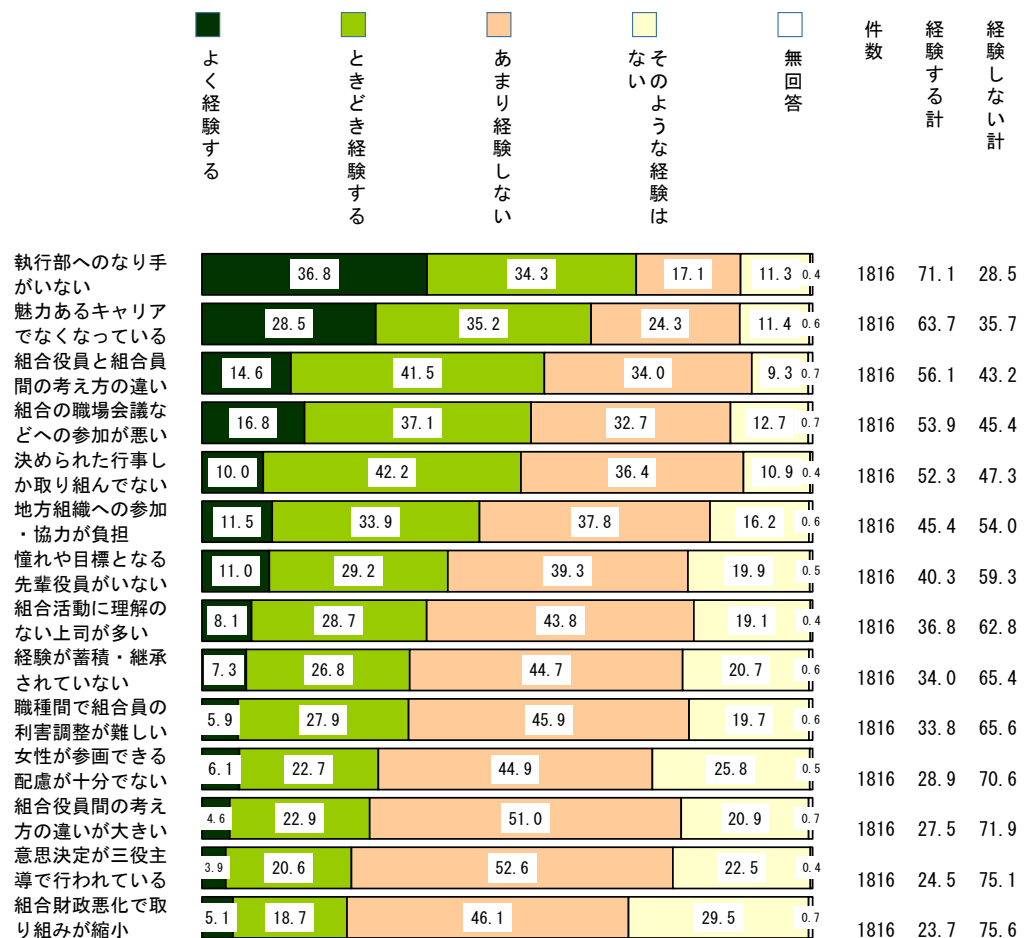
[組合の意思決定が

三役主導で行われ、  
他の役員の見解があ  
まり反映されない]、

[組合財政悪化のも  
とで、組合の取り組  
みが縮小している]

を<経験する>は2  
～4割にとどまり、  
<経験しない>が多  
数となっている。

第3－5図 組合活動を続ける中で最近経験したこと



[執行部へのなり手がいない]、[魅力あるキャリアではなくなっている]といったことを<経験する>組合役員・委員が多数を占める点は、民間、公務ともに共通した結果である(第3-10表)。民間と公務の差に着目すると、民間では公務に比べて全般的に<経験する>が多く、とりわけ[組合役員と組合員間の考え方の違い]をあげる組合役員・委員の多さが目立つ。一方、公務では[地方組織への参加・協力が負担]、[決められた行事しか取り組んでいない]、[組合財政悪化で取り組みが縮小]を<経験する>組合役員・委員が、民間に比べて多くなっている。

組合の役職別では、三役と執行委員、三役・執行委員以外の役職との間で<経験する>に差が生じているが、これは役職経験年数の長短が影響しているものと思われる。ちなみに、組合役員人材の発掘や育成に関連する[執行部へのなり手がいない]、[経験が蓄積・継承されない]は、民間、公務ともに三役で<経験する>が多く、より認識の高い課題となっている。また、[憧れや目標となる先輩役員がいない]は、民間の三役で<経験する>が多くみられる。

この他、[組合役員と組合員間の考え方の違い]は、民間の執行委員以上層、公務の三役で<経験する>が多く、組合活動の中で組合員との温度差、距離感を感じていることがわかる。

第3-10表 組合活動を続ける中で最近経験したこと (<経験する>計の比率)

	が執行部へのなり手が	間組合の役員と組合員間の考え方の違い	導意で行決定が三役の主	利害調整で組合員間の	な組合活動が多岐にわたる	り組合財政悪化で取	され経験が蓄積・継承	・地方組織への参加	配慮が十分でない	女性が多	方組合の役員間の考え	ど組合への参加が悪い	か決められた行事なし	先輩役員がいない	で憧れや目標がない	魅力あるキャリア	件数
第5回調査計	71.1	56.1	24.5	33.8	36.8	23.7	34.0	45.4	28.9	27.5	53.9	52.3	40.3	63.7	1816		
民間計	71.9	60.2	24.7	35.9	39.7	21.3	33.0	42.0	30.4	27.2	54.6	50.7	41.3	64.4	1457		
職組合の役	三役	<b>89.2</b>	<b>73.7</b>	<b>33.4</b>	<b>43.0</b>	21.4	<b>44.3</b>	<b>58.2</b>	<b>42.7</b>	<b>35.3</b>	<b>69.7</b>	55.1	<b>51.1</b>	<b>69.3</b>	323		
	執行委員	73.2	<b>61.7</b>	23.3	37.3	40.1	19.5	<u>30.8</u>	28.5	27.4	55.1	50.4	38.0	64.9	861		
	三役・執行委員以外の役職	<b>48.0</b>	<b>39.5</b>	<b>18.8</b>	<b>23.2</b>	<b>26.6</b>	27.3	<u>26.9</u>	<b>31.0</b>	<b>21.8</b>	<b>17.3</b>	<b>35.4</b>	<b>46.5</b>	40.6	<b>57.6</b>	271	
公務計	67.7	<b>39.3</b>	23.7	<b>25.3</b>	<b>25.1</b>	<b>33.4</b>	38.2	<b>59.3</b>	<b>22.6</b>	28.4	51.0	<b>58.8</b>	35.9	60.7	359		
職組合の役	三役	<b>81.4</b>	<b>62.7</b>	28.8	<b>39.0</b>	40.7	<b>40.7</b>	<b>50.8</b>	<b>72.9</b>	30.5	<b>33.9</b>	54.2	<b>62.7</b>	<b>27.1</b>	64.4	59	
	執行委員	73.9	<b>39.5</b>	22.7	<b>26.1</b>	<b>29.4</b>	<b>37.0</b>	<b>39.5</b>	<b>58.0</b>	<b>17.6</b>	30.3	53.8	<b>58.8</b>	35.3	59.7	119	
	三役・執行委員以外の役職	<b>58.9</b>	<b>31.1</b>	22.2	<b>20.6</b>	<b>16.7</b>	28.3	32.8	<b>55.6</b>	<b>22.8</b>	25.6	<b>48.3</b>	57.2	39.4	60.0	180	
身分別	専従	<b>78.1</b>	<b>67.9</b>	<b>32.3</b>	<b>41.0</b>	<b>50.2</b>	23.9	<b>46.8</b>	<b>50.5</b>	<b>35.6</b>	<b>37.1</b>	<b>61.4</b>	50.0	<b>49.0</b>	66.4	402	
	非専従	69.4	53.2	22.4	32.0	33.2	23.9	30.7	44.0	26.9	24.9	52.0	53.2	38.1	63.3	1392	

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 7. 労働組合やその活動について感じること

－ [執行部は経営に組合員の立場で発言]、[職場問題改善に組合の役割が大きい]、  
[執行部は会社情報を正確に伝達] には多数が肯定的な見方－

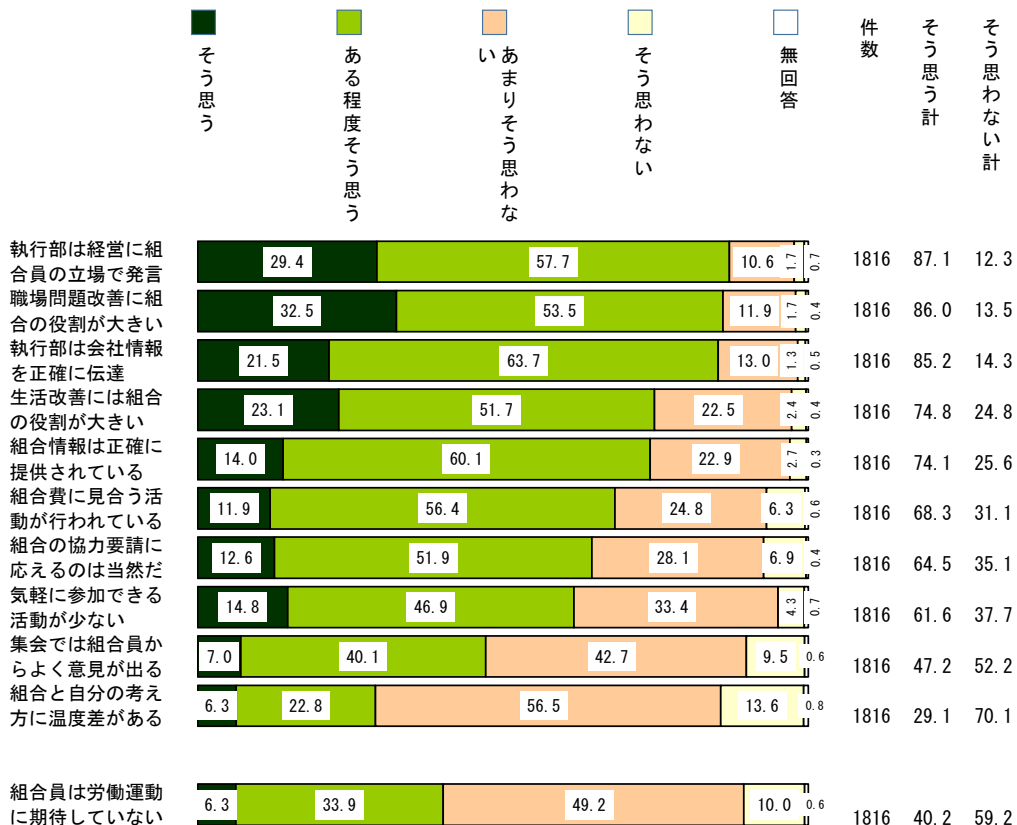
[組合員が気軽に参加できる活動が少ない]、[組合員である以上、組合からの協力要請に応えるのは当然だ] など、労働組合やその活動実態について、<そう思うかそう思わないかたずねた結果を<そう思う>（「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計）比率の高い順に並べたものが第3-6図である。

組合執行部や組合活動に関する [執行部は経営に対して、組合員の立場から発言している] (87.1%)、[職場問題の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい] (86.0%)、[執行部は会社の情報を、組合員に正確に伝達している] (85.2%)、[生活の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい] (74.8%)、[組合活動の情報は、組合員に正確に提供され、共有されている] (74.1%)、[組合費に見合った組合活動が行われている] (68.3%) については、<そう思う>が7～9割近くに及び、組合役員・委員の多くは肯定的に捉えている。また、[組合員である以上、組合からの協力要請に応えるのは当然だ] との考え方に対しては、<そう思う> (64.5%) は6割台半ばを占めている。

この他、[組合員が気軽に参加できる活動が少ない]といった組合活動のあり方に対しては、<そう思う> (61.6%) が6割強、[職場集会などでは、組合員からよく意見が出ている] かどうかでは<そう思う> (47.2%) は半数弱にとどまっており、組合員が参加しやすい場が提供できていないこと、意見を出しやすい雰囲気が醸成できていないことを課題と認識する組合役員・委員も多くみられる。

なお、組合役員・委員の立場から [組合の方向性と自分の考え方には温度差がある] かどうかについては、<そう思う> (29.1%) は3割にとどまり、組合の方針や取り組みの方向性などには共感できている実態がうかがえる。さらに、[組合員は労働組合運動に何も期待していない] との問いには、<そう思う> (40.2%) と4割の組合役員・委員が回答している点は見逃せない。

第3-6図 労働組合やその活動について感じること





前記のような結果は、民間、公務にも概ね共通しているが、公務では「生活改善には組合の役割が大きい」といった組合の影響力で「<そう思う>」が民間をやや下回る他、「組合と自分の考え方に温度差がある」で「<そう思う>」が民間をやや上回っており、組合の方針などに疑問を持つ組合役員・委員が少なくない（第3-11表）。

組合の役職別にみると、民間の場合、「組合費に見合う活動が行われている」かどうかでは、執行委員以上層で「<そう思う>」が7割を超えているのに対して、三役・執行委員以外の役職では6割強にとどまっている。また、「組合の協力要請に応えるのは当然だ」との考え方については、三役・執行委員以外の役職で「<そう思う>」が7割強と、執行委員以上層に比べて多くなっている。

一方、公務においても、「組合費に見合う活動が行われている」かどうかでは執行委員以上層と三役・執行委員以外の役職で「<そう思う>」に差が生じている。この他、民間に比べて「<そう思う>」が少なかった「生活改善には組合の役割が大きい」は、三役と執行委員以下層で差がみられ、組合の影響力に対しては執行委員や三役・執行委員以外の役職でより厳しい見方をしている。

第3-11表 労働組合やその活動について感じる事（「<そう思う>」計の比率）

	活気が少な い	気軽に参加 できない	組合の協力は 当然だ	組合費に見 合う活動が 行われている	組合の協力 要請に応え るのは当然 だ	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	組合の活動 が組合員に 対して有効 である	件数
第5回調査計	61.6	64.5	74.1	85.2	86.0	74.8	47.2	87.1	29.1	68.3	40.2	1816	
民間計	62.7	64.5	73.6	84.8	86.6	76.5	47.5	87.8	28.0	69.3	40.8	1457	
職別 組合 の 役	三役	67.8	61.3	72.1	85.4	90.7	78.9	40.6	91.3	25.1	70.9	39.0	323
	執行委員	61.4	63.4	72.8	83.6	86.8	76.2	48.8	87.6	28.1	71.1	40.8	861
	三役・執行委員以外の役職	60.5	72.0	78.2	87.8	81.2	74.5	51.3	84.1	31.4	61.6	43.2	271
公務計	57.1	64.6	75.8	86.9	83.6	67.7	46.0	84.1	33.7	64.3	37.6	359	
職別 組合 の 役	三役	62.7	66.1	67.8	89.8	84.7	74.6	42.4	91.5	33.9	69.5	42.4	59
	執行委員	58.8	64.7	80.7	90.8	84.9	67.2	50.4	84.9	32.8	70.6	32.8	119
	三役・執行委員以外の役職	53.9	63.9	75.0	83.3	82.2	66.1	43.9	81.1	33.9	58.9	39.4	180
身 分 別	専従	58.5	66.4	74.1	84.3	89.8	84.3	51.7	89.6	27.6	76.1	35.6	402
	非専従	62.6	64.2	74.1	85.5	85.1	72.1	46.0	86.4	29.7	66.0	41.7	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

## 第4章 組合活動におけるオンラインツールの活用状況

### 1. 組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況

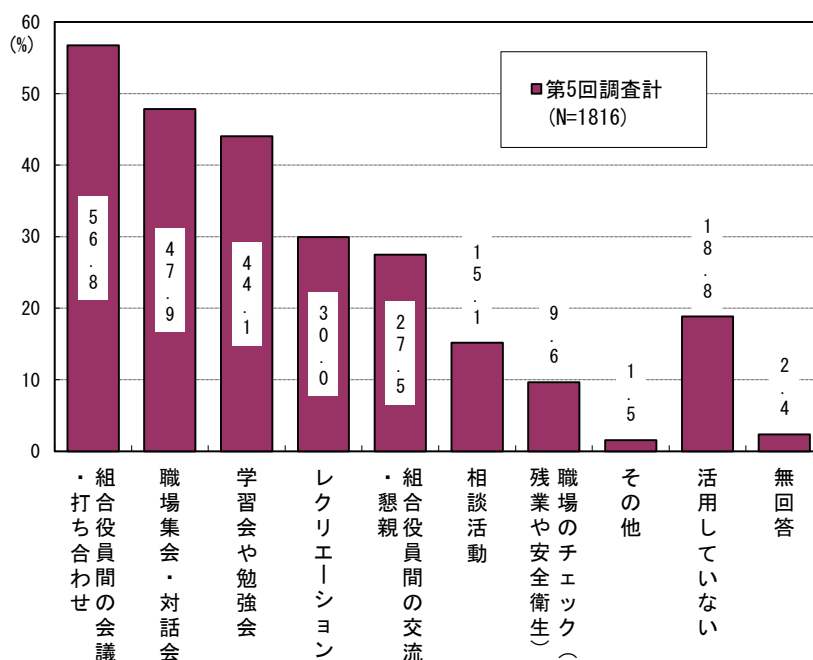
ーオンラインツールは「組合役員間の会議・打ち合わせ」や「職場集会・対話会」、  
「学習会や勉強会」などに活用ー

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、感染拡大防止、外出自粛の要請などから、テレワークやフレックスタイム制度、時差出勤などというように、組合員の働き方もより柔軟化、多様化が進んでいる。それに伴い、労働組合の組合活動も、組合員の声を直接聞いたり、レクリエーションやイベントを開催したりするなど、対面でのコミュニケーション機会が縮小、制限される中で、オンラインツールの活用による非対面での組合活動が行われるようになってきている。

大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関を除いた組合活動において、オンライン会議システム（Zoom、Teams等）を活用しているかどうかたずねた結果では、「組合役員間の会議・打ち合わせ」が56.8%で最も多く、次いで「職場集会・対話会」が47.9%、「学習会や勉強会」が44.1%であげられ、以下「レクリエーション」（30.0%）、「組合役員間の交流・懇親」（27.5%）などが続いている（第4-1図）。一方、「オンライン会議システムは活用していない」は18.8%である。

本調査における組合役員・委員層は、40代前半までのいわゆる“デジタルネイティブ”世代が多数を占めているが、組合役員・委員同士の打ち合わせをはじめ、組合員向けには職場集会や学習会などで、オンライン会議システムが新たなツールとして活用されている実態が浮かび上がっている。

第4-1図 組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況（複数選択）



オンライン会議システムの活用状況は、民間と公務で大きな差がみられ、民間では「組合役員間の会議・打ち合わせ」や「職場集会・対話会」など幅広く活用されているのに対して、公務では「活用していない」(43.2%)が4割を超えている(第4-1表)。

また、組合の役職別にみると、民間では三役や執行委員で、公務では三役で、他の役職に比べてオンラインツールが活用されていることがわかる。

第4-1表 組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況(複数選択)

	職場集会・対話会	レクリエーション	学習会や勉強会	相談活動	残業や安全衛生(	職場のチエツク(	・組合役員間の会議	・組合親の交流	その他	活用していない	無回答	件数
第5回調査計	47.9 ②	30.0	44.1 ③	15.1	9.6	56.8 ①	27.5	1.5	18.8	2.4	1816	
民間計	55.7 ②	35.6	47.5 ③	18.5	11.6	66.0 ①	32.7	1.0	12.8	1.2	1457	
組合の役職別	三役	67.8 ②	41.2 ③	58.8 ③	27.9	18.3 ①	80.8 ①	41.5	1.9	8.4	0.6	323
	執行委員	54.7 ②	35.5	48.7 ③	17.8	11.0 ①	67.7 ①	33.3	0.7	11.5	1.2	861
	三役・執行委員以外の役職	44.3 ①	28.4	30.3 ③	9.6	5.5 ②	43.2 ②	20.3	1.1	22.5	2.2	271
公務計	16.2 ②	7.2	30.1 ②	1.4	1.7 ③	19.5 ③	6.4	3.6	43.2 ①	7.0	359	
組合の役職別	三役	32.2 ③	10.2	47.5 ①	1.7	...	23.7 ③	8.5	3.4	33.9 ②	5.1	59
	執行委員	16.8	5.9	34.5 ②	1.7	3.4 ③	21.8 ③	8.4	2.5	43.7 ①	6.7	119
	三役・執行委員以外の役職	10.6	7.2	21.7 ②	1.1	1.1 ③	16.7 ③	4.4	4.4	45.6 ①	7.8	180
身分別	専従	63.4 ②	45.0 ③	61.4 ③	29.1	16.9 ①	72.1 ①	41.3	2.0	9.5	1.2	402
	非専従	43.8 ②	25.9	39.6 ③	11.4	7.6 ①	52.9 ①	23.9	1.3	21.2	2.6	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

オンライン会議システムを活用している組合活動として、「組合役員間の会議・打ち合わせ」や「職場集会・対話会」、「学習会や勉強会」が上位にあげられている点は、性別や年齢別などでみても共通した結果である（第4-2表）。

なお、オンラインツールの活用は、職種別では技能系や事務系に比べて技術系や営業・販売・サービス系、職場の従業員規模別では300人未満層に比べて1,000人以上で、「組合役員間の会議・打ち合わせ」などより多くの活動に取り入れられていることがわかる。

第4-2表 組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況（複数選択）

	職場集会・対話会	レクリエーション	学習会や勉強会	相談活動	残業や安全衛生（	職場のチエツク（	・組合役員間の会議	・組合役員間の交流	その他	活用していない	無回答	件数
第5回調査計	47.9 ②	30.0	44.1 ③	15.1	9.6	56.8 ①	27.5	1.5	18.8	2.4	1816	
性別	男性	48.9 ②	29.3	44.7 ③	15.7	10.1	56.8 ①	26.8	1.2	18.3	2.1	1490
	女性	43.0 ②	32.7	41.4 ③	12.5	7.5	57.0 ①	30.5	3.1	21.2	3.4	321
年齢別	29歳以下	37.8 ②	25.4	35.7 ③	8.9	4.8	43.5 ①	21.1	2.0	24.8	3.3	460
	30～34歳	42.6 ②	27.3	39.7 ③	13.7	9.4	53.1 ①	26.2	1.8	23.1	2.5	554
	35～39歳	55.0 ②	34.7	50.0 ③	19.4	11.8	64.9 ①	33.0	1.1	12.9	2.4	542
	40～44歳	61.9 ②	33.8	55.8 ③	20.4	14.2	71.2 ①	30.0	1.2	11.5	0.4	260
学歴別	高卒	38.4 ③	20.6 ②	39.1 ②	8.6	7.3	54.1 ①	20.0	1.7	18.5	1.9	466
	高専・専門学校卒	43.0 ③	29.6	48.1 ②	10.4	11.9	56.3 ①	26.7	0.7	22.2	1.5	135
	短大卒	24.2 ②	18.2 ②	24.2 ②	3.0	6.1	24.2 ②	6.1	6.1	36.4 ①	6.1	33
	大卒	49.4 ②	30.8	44.1 ③	15.0	8.8	56.0 ①	27.9	1.5	20.2	2.6	965
	大学院修了	69.5 ②	49.5 ③	56.2 ③	35.2	18.1	71.9 ①	46.7	1.4	9.0	1.9	210
職種別	技能系	46.4 ②	26.8	40.9 ③	13.6	10.5	54.5 ①	27.3	1.4	17.7	1.4	220
	事務系	32.0 ②	22.5 ②	33.4 ②	10.0	5.5	41.6 ①	19.1	3.2	32.5 ③	4.8	440
	技術系	58.1 ②	40.4 ③	51.1 ③	23.6	16.0	69.4 ①	37.6	1.0	11.5	1.8	399
	営業・販売・サービス系	53.5 ②	33.0 ③	47.2 ③	14.7	9.1	65.0 ①	30.4	1.0	13.7	1.5	606
	その他	46.3 ②	16.2 ①	48.5 ①	12.5	5.1	36.8 ③	14.0	0.7	21.3	2.2	136
職場の従業員規模別	99人以下	47.4 ②	27.9 ③	43.3 ③	10.2	6.3	58.4 ①	26.8	1.1	17.5	1.9	538
	100人以上	35.2 ③	21.6 ②	35.7 ②	8.8	6.9	48.0 ①	19.5	1.3	24.8	2.9	375
	300人以上	44.0 ②	25.6 ③	43.7 ③	13.8	12.3	53.5 ①	25.6	2.8	22.0	2.8	391
	1000人以上	61.1 ②	42.5 ③	52.2 ③	26.8	13.5	64.9 ①	36.5	1.0	13.5	2.0	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

## 2. オンラインツールの活用によるメリット

ー上位は「時間を有効に使えるようになった」、「参加困難な組合員が参加してくれる」ー

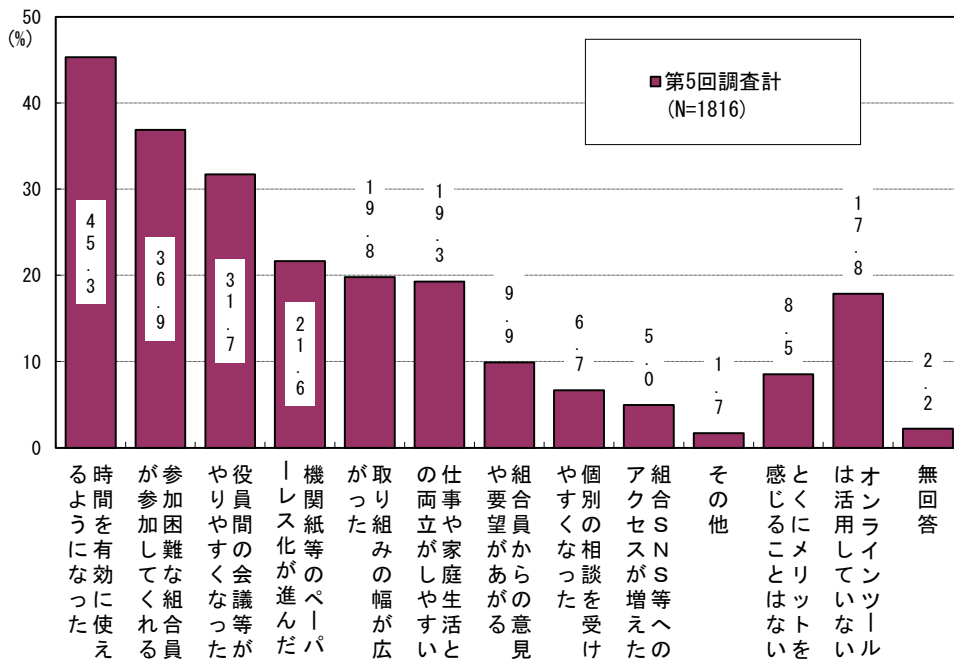
組合活動におけるオンラインツール活用のメリットについては、「とくにメリットを感じることはない」(8.5%)は1割弱にとどまり、多くの組合役員・委員はそのメリットを享受していることが示されている(第4-2図)。

具体的なメリットとしては、「時間を有効に使えるようになった」(45.3%)が4割台半ばで最も多く、次いで「これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった」(36.9%)が4割弱であげられ、以下「組合役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった」(31.7%)が3割強、「機関紙や会議資料などのペーパーレス化が進んだ」(21.6%)、「取り組みの幅が広がった」(19.8%)、「組合活動と、仕事や家庭生活との両立がしやすくなった」(19.3%)などが2割前後で続いている。

ただし、「組合員からの意見や要望が多くあがるようになった」(9.9%)、「個別の相談を受けやすくなった」(6.7%)、「労働組合のホームページやSNS等へのアクセスが増えた」(5.0%)というように、組合員との直接的なつながり、やりとりでメリットを感じている組合役員・委員は少数にとどまっている。一方、「オンラインツールは活用していない」は17.8%である。

オンラインツールの活用によって、組合役員・委員の組合活動と仕事、私生活の時間的バランスが図られるようになったこと、組合活動の開催時間帯や場所などの制約が少ないためこれまで参加が難しかった組合員の参加が促されるようになったこと、ペーパーレス化に伴い組合活動が効率化されたことなどが、組合役員・委員が感じたメリットといえる。

第4-2図 オンラインツールの活用によるメリット(複数選択)



以下では、前節の具体的な組合活動において“オンライン会議システムを活用している”と回答した組合役員に限定し、オンラインツール活用のメリットを民間と公務、属性別に確認しておく。

民間の場合、オンラインツール活用によるメリットとしては、「時間を有効に使えるようになった」や「参加困難な組合員が参加してくれる」、「役員間の会議等がやりやすくなった」などが上位にあげられている他、役職別では三役ほどより多くのメリットを享受していることがわかる（第4-3表）。

また、公務でも「時間を有効に使えるようになった」、「参加困難な組合員が参加してくれる」といったメリットをあげる組合役員・委員は民間と同様に多く、三役では「取り組みの幅が広がった」との回答も上位にあげられている。

第4-3表 オンラインツールの活用によるメリット  
（組合活動で＜オンライン会議システムを活用している＞方：複数選択）

	や組合員が 参加し て あ ら が る 意 見	が 参 加 し 難 く 組 合 員 の 参 加 が あ ら が る 意 見	や 個 人 の 参 加 が あ ら が る 意 見	ア ク シ ブ な 参 加 が あ ら が る 意 見	組 合 の 活 動 が あ ら が る 意 見	機 関 の 活 動 が あ ら が る 意 見	取 組 み の 幅 が あ ら が る 意 見	役 員 間 の 会 議 等 が あ ら が る 意 見	時 間 を 有 効 に 使 え る よ う に な っ た	の 仕 事 が あ ら が る 意 見	そ の 他	感 じ こ と り な い	は オ ン ラ イ ン ツ ー ル の 活 用 が あ ら が る 意 見	無 回 答	件 数
オンラインを活用している計	12.3	46.3 ②	8.4	6.1	27.3	24.6	39.7 ③	56.3 ①	24.2	2.0	9.6	2.0	0.5	1431	
民間計	12.9	48.3 ②	9.3	6.9	29.9	25.8	43.2 ③	58.5 ①	25.7	1.5	8.5	1.9	0.2	1252	
組合の役職別	三役	13.9	57.5 ②	12.6	8.8	41.8	33.3 ③	56.8 ①	67.7 ①	36.7	1.0	4.8	1.0	...	294
	執行委員	11.7	47.9 ②	8.2	6.6	27.7	25.9 ③	42.8 ①	58.5 ①	23.4	1.7	7.8	1.6	0.1	752
	三役・執行委員以外の役職	16.2	36.8 ②	8.3	4.9	21.1	14.2 ③	25.5 ①	45.1 ①	18.6	1.5	15.7	4.4	1.0	204
公務計	7.8	32.4 ②	2.2	1.1	8.9	16.2 ③	15.1 ①	41.3 ①	14.0	5.6	17.3 ③	2.8	2.2	179	
組合の役職別	三役	11.1	38.9 ②	5.6	2.8	8.3	30.6 ③	19.4 ①	52.8 ①	19.4	8.3	13.9	...	...	36
	執行委員	8.5	40.7 ①	1.7	1.7	6.8	18.6 ③	18.6 ③	32.2 ②	18.6 ③	3.4	16.9	...	3.4	59
	三役・執行委員以外の役職	6.0	23.8 ②	1.2	...	10.7	8.3 ③	10.7 ①	42.9 ①	8.3	6.0	19.0 ③	6.0	2.4	84
身分別	専従	16.7	65.2 ①	15.9	10.0	39.6	39.0 ③	51.5 ①	65.2 ①	29.2	0.6	5.0	1.4	0.3	359
	非専従	10.7	40.2 ②	5.9	4.9	23.2	19.8 ③	36.1 ①	53.6 ①	22.6	2.4	11.2	2.3	0.4	1061

※下線数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

性別では、男性に比べて女性で「時間を有効に使えるようになった」、「役員間の会議等がやりやすくなった」、「仕事や家庭生活との両立がしやすい」とのメリットをあげる組合役員・委員が多くなっている（第4-4表）。

職場の従業員規模別では、300人未満層に比べて1,000人以上でオンラインツール活用に伴うより多くのメリットがあげられている。

第4-4表 オンラインツールの活用によるメリット  
（組合活動で＜オンライン会議システムを活用している＞方：複数選択）

	や組 要合 が参 望加 が困 あらか の組 る意 見	が参 加困 なつ れ合 員	や個 す別 くの な相 つ談 たを 受	個 の 相 談 を 受 け た の	ア組 クセ SNS がS 増え へん だ	組 合 ス 化 の 進 ん だ	機 関 紙 等 の 進 ん だ	が取 つり た組 み の 幅 が 広	や役 り員 や間 み すの く会 幅な つ等 たが	る時 よ間 うを に有 効な つに た使 え	の仕 両事 立や が家 庭し や生 活と	そ の 他	感 じ る こ め と は ツ い ッ な い	はオ ン ラ イ ン ツ ー ル に シ ン テ ー ズ な い	無 回 答	件 数
オンラインを活用している計	12.3	46.3 <sup>②</sup>	8.4	6.1	27.3	24.6	39.7 <sup>③</sup>	56.3 <sup>①</sup>	24.2	2.0	9.6	2.0	0.5	1431		
性別																
男性	12.8	45.7 <sup>②</sup>	9.0	6.2	27.6	24.9	38.2 <sup>③</sup>	54.5 <sup>①</sup>	22.6	2.0	10.1	2.2	0.3	1186		
女性	9.9	49.2 <sup>②</sup>	5.4	5.4	25.6	23.6	47.5 <sup>③</sup>	65.7 <sup>①</sup>	32.2	2.1	6.6	1.2	1.2	242		
年齢別																
29歳以下	11.5	38.1 <sup>②</sup>	5.7	4.2	21.5	19.3	31.4 <sup>③</sup>	48.9 <sup>①</sup>	17.8	2.4	10.9	2.1	1.2	331		
30～34歳	10.7	42.7 <sup>②</sup>	7.5	7.5	25.2	25.0	36.7 <sup>③</sup>	51.7 <sup>①</sup>	23.3	2.9	10.4	2.7	0.5	412		
35～39歳	13.3	52.1 <sup>②</sup>	8.7	5.4	32.0	27.7	44.9 <sup>③</sup>	61.4 <sup>①</sup>	26.1	1.3	8.9	2.2	0.2	459		
40～44歳	14.4	53.3 <sup>②</sup>	13.1	7.9	29.7	25.3	46.7 <sup>③</sup>	65.1 <sup>①</sup>	31.4	1.3	7.4	0.4	...	229		
学歴別																
高卒	11.1	32.3 <sup>②</sup>	5.4	5.9	20.2	20.5	28.0 <sup>③</sup>	46.4 <sup>①</sup>	14.8	3.5	16.7	3.8	0.5	371		
高専・専門学校卒	8.7	47.6 <sup>②</sup>	8.7	2.9	27.2	18.4	37.9 <sup>③</sup>	57.3 <sup>①</sup>	23.3	1.0	13.6	1.9	...	103		
短大卒	5.3	42.1 <sup>①</sup>	10.5	5.3	5.3	26.3 <sup>③</sup>	5.3 <sup>③</sup>	31.6 <sup>②</sup>	21.1	5.3	21.1	5.3	...	19		
大卒	12.5	50.6 <sup>②</sup>	8.3	6.4	26.6	27.5	42.8 <sup>③</sup>	60.3 <sup>①</sup>	26.4	1.6	6.2	1.5	0.5	745		
大学院修了	16.6	57.8 <sup>②</sup>	14.4	7.5	46.0	25.1	54.5 <sup>③</sup>	62.6 <sup>①</sup>	34.8	1.1	4.8	0.5	0.5	187		
職種別																
技能系	15.2	42.7 <sup>②</sup>	9.6	6.2	29.8	29.2	36.0 <sup>③</sup>	50.6 <sup>①</sup>	19.1	2.8	12.9	3.4	...	178		
事務系	10.5	39.9 <sup>②</sup>	8.0	3.6	23.2	18.8	35.1 <sup>③</sup>	53.6 <sup>①</sup>	25.0	3.3	10.1	2.2	0.7	276		
技術系	11.3	47.7 <sup>②</sup>	10.7	5.2	36.7	22.3	46.0 <sup>③</sup>	59.5 <sup>①</sup>	26.9	1.7	7.5	0.9	0.6	346		
営業・販売・サービス系	12.6	50.4 <sup>②</sup>	7.6	8.8	24.5	28.6	42.6 <sup>③</sup>	60.7 <sup>①</sup>	24.9	1.4	7.8	1.9	0.4	514		
その他	14.4	47.1 <sup>①</sup>	4.8	3.8	17.3	21.2	25.0 <sup>③</sup>	41.3 <sup>②</sup>	19.2	...	17.3	3.8	...	104		
職場の従業員規模																
99人以下	9.7	47.5 <sup>②</sup>	6.0	6.0	16.1	26.3	34.8 <sup>③</sup>	55.5 <sup>①</sup>	22.4	1.8	9.0	2.5	0.7	434		
100人以上	5.9	36.5 <sup>②</sup>	4.1	2.6	22.1	20.7	35.1 <sup>③</sup>	51.7 <sup>①</sup>	19.6	2.6	14.4	2.6	0.4	271		
300人以上	15.0	43.2 <sup>②</sup>	9.9	5.4	29.6	23.1	42.9 <sup>③</sup>	58.2 <sup>①</sup>	24.8	2.0	10.9	1.4	0.3	294		
1000人以上	17.7	54.2 <sup>②</sup>	12.6	9.3	40.6	26.7	46.1 <sup>③</sup>	59.2 <sup>①</sup>	29.4	1.7	6.2	1.7	0.5	419		

※下線数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

さらに、非専従役員に限定し、配偶者の有無別などでみた第4-5表によると、「時間を有効に使えるようになった」は、男女ともに配偶者の有無の違いを超えて、共有された最大のメリットとなっている。また、「仕事や家庭生活との両立がしやすい」といったメリットは、男女ともに配偶者や子どもが“あり”で多くあげられており、自身の家族環境も含めオンラインツールの活用によって組合活動に取り組みやすくなった実態が浮かび上がっている。

第4-5表 オンラインツールの活用によるメリット  
(組合活動で＜オンライン会議システムを活用している＞方：複数選択)

	や組 要合 望員 が あ ら が の 意 見	が参 加困 し難 な 組 合 員	や個 す別 くの 相 談 を 受 け	ア組 クセ スN が 増 え へ た	組 合 S の 進 ん だ	機 関 紙 の 幅 が 広	が取 り組 み の 幅 が 広	や役 員 の 会 議 が 多 く な る 等	る時 間 を 有 効 に 使 え る	の仕 事 や 家 庭 生 活 と の 両 立 が し や す い	そ の 他	感 じ る こ と は な い	はオ ン ラ イ ン ツ ー ル に 対 し て の 利 便 さ が 高 い	無 回 答	件 数
オンラインを活用している計	12.3	46.3 <sup>②</sup>	8.4	6.1	27.3	24.6	39.7 <sup>③</sup>	56.3 <sup>①</sup>	24.2	2.0	9.6	2.0	0.5	1431	
非専従計	10.7	40.2 <sup>②</sup>	5.9	4.9	23.2	19.8	36.1 <sup>③</sup>	53.6 <sup>①</sup>	22.6	2.4	11.2	2.3	0.4	1061	
男性計	11.1	39.5 <sup>②</sup>	6.6	5.2	23.6	20.3	34.8 <sup>③</sup>	51.7 <sup>①</sup>	20.4	2.4	11.8	2.4	0.3	882	
男性・配偶者あり	11.7	41.0 <sup>②</sup>	7.6	6.3	24.9	20.0	38.4 <sup>③</sup>	53.1 <sup>①</sup>	23.5	2.0	10.5	2.3	0.2	554	
子どもあり	12.0	43.6 <sup>②</sup>	7.1	6.6	25.9	21.2	37.5 <sup>③</sup>	52.1 <sup>①</sup>	25.0	1.9	10.1	2.6	0.2	424	
	10.9	31.8 <sup>③</sup>	9.3	5.4	20.9	16.3	41.1 <sup>②</sup>	55.8 <sup>①</sup>	17.8	2.3	11.6	1.6	...	129	
男性・配偶者なし	10.1	37.0 <sup>②</sup>	4.9	3.1	21.4	20.8	28.7 <sup>③</sup>	49.2 <sup>①</sup>	15.3	3.1	14.1	2.4	0.6	327	
女性計	9.1	43.2 <sup>②</sup>	2.8	2.8	21.0	17.6	43.2 <sup>②</sup>	63.6 <sup>①</sup>	33.5	2.3	8.0	1.7	0.6	176	
女性・配偶者あり	6.7	50.0 <sup>②</sup>	6.7	1.7	21.7	20.0	40.0 <sup>①</sup>	60.0 <sup>③</sup>	43.3	...	10.0	1.7	...	60	
子どもなし	14.3	47.6 <sup>③</sup>	4.8	4.8	19.0	19.0	42.9 <sup>①</sup>	52.4 <sup>①</sup>	52.4	...	14.3	4.8	...	21	
	2.6	51.3 <sup>②</sup>	7.7	...	23.1	20.5	38.5 <sup>③</sup>	64.1 <sup>①</sup>	38.5	...	7.7	...	...	39	
女性・配偶者なし	10.3	39.7 <sup>③</sup>	0.9	3.4	20.7	16.4	44.8 <sup>②</sup>	65.5 <sup>①</sup>	28.4	3.4	6.9	1.7	0.9	116	

※下線数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「オンラインを活用している計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)



### 3. オンラインツールの活用による悩みや苦勞

ーオンラインツール活用により「組合員間で交流する機会が減る」、

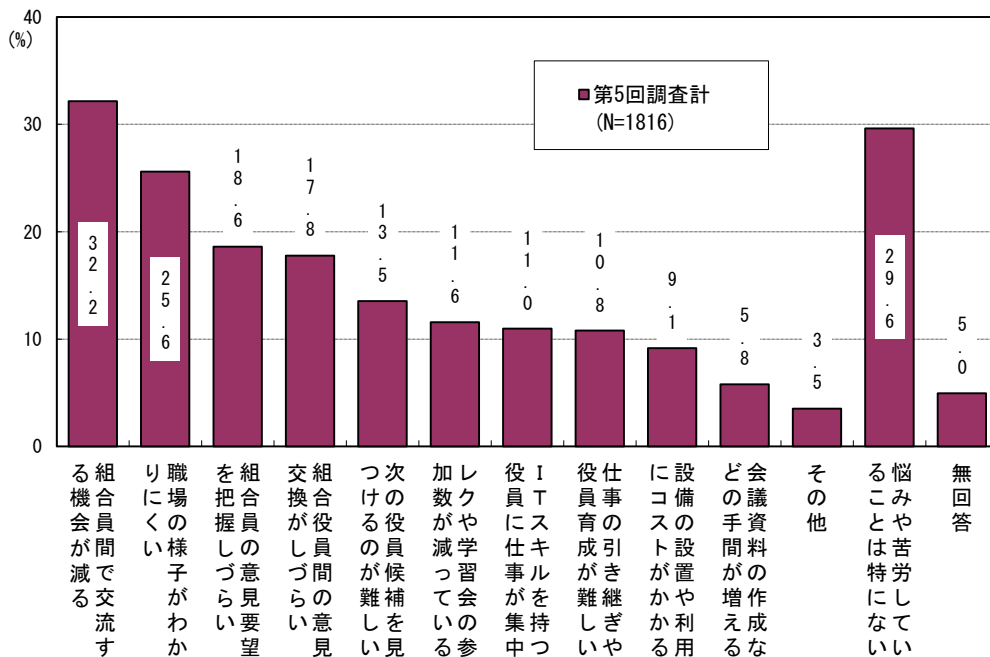
「職場の様子がわかりにくい」などの悩みや苦勞もー

オンラインツールの活用は、組合役員・委員自身の可処分時間の増加や会議などのやりやすさ、参加が難しかった組合員の参加が促されるなど、組合活動のあり方はもとより、組合役員・委員の取り組み方にも大きく影響している。オンラインツールの活用に伴い、組合役員・委員はどのような悩みや苦勞を感じているのだろうか。

「悩みや苦勞していることはとくにない」(29.6%) との回答が3割程度みられるものの、悩みや苦勞している点の上位には「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」(32.2%) や「職場の様子がわかりにくくなっていること」(25.6%)、「組合員の意見や要望を把握しづらくなっていること」(18.6%)、「組合役員間の意見交換がしづらくなっていること」(17.8%) などがあげられている(第4-3図)。組合員との対面によるコミュニケーション機会の減少、職場の実態把握の難しさに加えて、オンラインツール上での意見交換のしづらさを指摘する組合役員・委員が少なくない。

また、上記以外では、「次の役員候補を見つけるのが難しくなっていること」(13.5%)、「仕事の引き継ぎや組合役員の育成が難しくなっていること」(10.8%) といった、対面によるコミュニケーション機会の減少が組合役員の発掘や育成にも影響を及ぼしている実態もうかがえる。

第4-3図 オンラインツールの活用による悩みや苦勞(複数選択)







## 第5章 労働組合に対する考え方

### 1. 取り組み課題に対する労働組合の影響力

— <影響力がある> 取り組みの上位は [賃金・一時金・退職金維持・向上]、

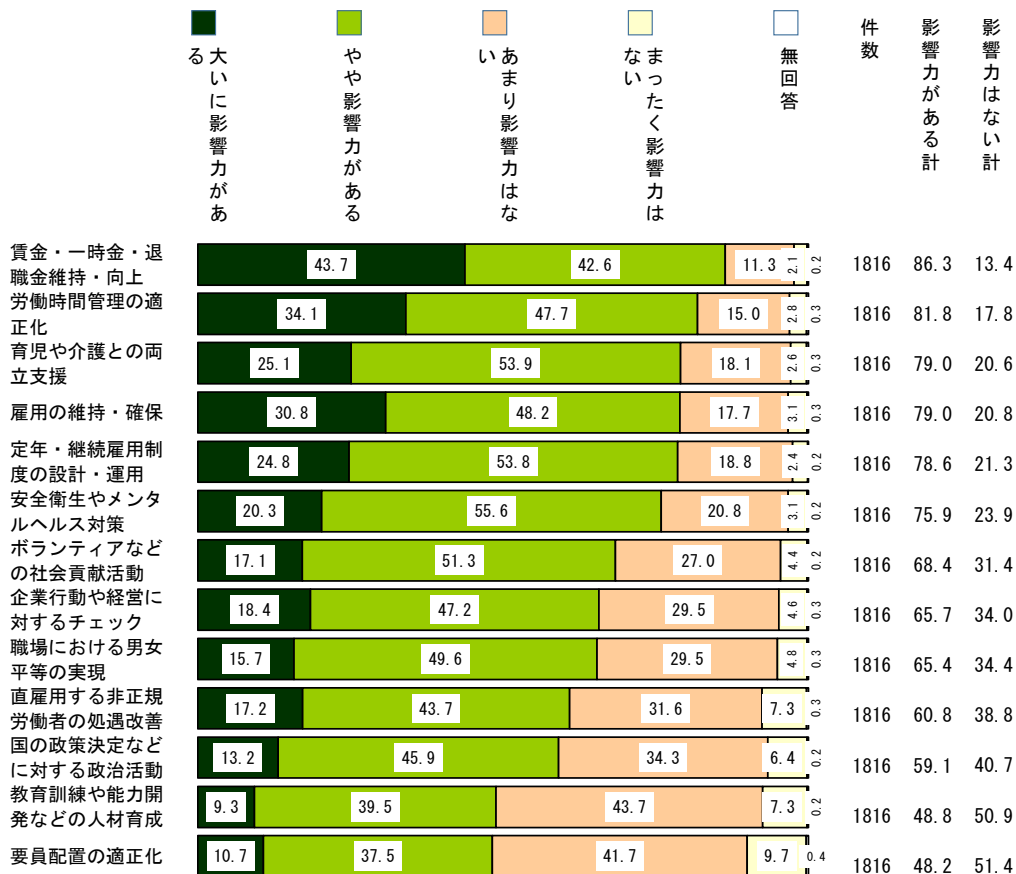
[労働時間管理の適正化] —

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をたずねると、<影響力がある>（「大いに影響力がある」と「やや影響力がある」の合計）は、[賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ]（86.3%）、[労働時間管理の適正化]（81.8%）が8割台、[育児や介護との両立支援に向けた取り組み]（79.0%）、[雇用の維持・確保]（79.0%）、[定年制度、継続雇用制度の設計・運用]（78.6%）、[安全衛生やメンタルヘルス対策]（75.9%）が7割台、[ボランティアなどの社会貢献活動]（68.4%）、[企業行動や経営に対するチェック]（65.7%）、[職場における男女平等の実現]（65.4%）、[直接雇用する非正規労働者の処遇改善]（60.8%）が6割台、[国の政策決定などに対する政治活動]（59.1%）も半数を上回っており、上記課題に対する労働組合の影響力を組合役員・委員の多くは肯定的に捉えている（第5-1図）。

一方、[教育訓練や能力開発など、人材育成の取り組み]、[要員（人員）配置の適正化]に対しては、<影響力がある>と<影響力はない>に見方は分かれている。

このうち、影響度合いのより明確な「大いに影響力がある」に着目すると、[賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ]（43.7%）が4割強で最も多く、賃上げ等に対する労働組合の影響力の強さは組合役員・委員に共有された見方といえる。

第5-1図 取り組み課題に対する労働組合の影響力



民間の場合、公務に比べて＜影響力がある＞の差が大きいのは、[賃金・一時金・退職金維持・向上]（13ポイント）や[労働時間管理の適正化]（15ポイント）、[雇用の維持・確保]（11ポイント）などの雇用や基本的な労働条件に加えて、[ボランティアなどの社会貢献活動]（15ポイント）、[企業行動や経営に対するチェック]（22ポイント）、[国の政策決定などに対する政治活動]（22ポイント）といった取り組み課題である（第5-1表）。組合の役職別にみると、[ボランティアなどの社会貢献活動]、[職場における男女平等の実現]、[国の政策決定などに対する政治活動]、[直雇用する非正規労働者の処遇改善]に対する影響力は、三役に比べて執行委員や三役・執行委員以外の役職で＜影響力がある＞が多く、肯定的に捉えられている。

一方、公務では、[直雇用する非正規労働者の処遇改善]、[要員配置の適正化]に＜影響力がある＞との回答が民間に比べて多くみられる点が特徴といえる。

第5-1表 取り組み課題に対する労働組合の影響力（＜影響力がある＞計の比率）

	職賃 金維 持・ 時 上・ 退	正 化 時 間 管 理 の 適	度 の 年 計 ・ 統 続 ・ 運 用 制	雇 用 の 維 持 ・ 確 保	要 員 配 置 の 適 正 化	発 教 育 な ど の 練 人 材 育 力 成 開	ル 安 全 衛 生 や メン タ	平 等 の 実 現	職 場 に お け る 男 女	立 育 児 や 介 護 と の 両	労 働 者 の 処 遇 改 善 規	対 企 業 行 動 や 経 営 に エ ッ ク	に 国 の 政 策 決 定 な ど	の ボ ラ ン テ ィ ア な ど	件 数
第5回調査計	86.3	81.8	78.6	79.0	48.2	48.8	75.9	65.4	79.0	60.8	65.7	59.1	68.4	1816	
民間計	88.8	84.8	80.2	81.2	46.4	48.7	76.5	65.5	80.2	59.4	70.0	63.4	71.3	1457	
職 組 合 の 役 別	三役	93.5	87.9	77.4	85.1	42.7	54.2	83.6	58.2	82.4	48.3	73.7	57.0	65.0	323
	執行委員	88.0	85.4	81.8	81.8	46.0	47.5	77.0	67.1	79.6	63.6	69.1	64.1	72.5	861
	三役・執行委員以外の役職	85.6	79.3	79.0	74.5	52.0	46.1	66.4	68.6	79.3	59.0	68.6	69.0	74.9	271
公務計	76.3	69.6	71.9	69.9	55.7	49.3	73.3	64.9	74.4	66.9	48.2	41.5	56.5	359	
職 組 合 の 役 別	三役	72.9	76.3	74.6	72.9	59.3	55.9	81.4	66.1	78.0	72.9	49.2	42.4	59.3	59
	執行委員	76.5	69.7	76.5	74.8	57.1	51.3	69.7	59.7	76.5	70.6	50.4	46.2	63.9	119
	三役・執行委員以外の役職	77.2	67.2	67.8	65.6	53.3	46.1	72.8	68.3	72.2	62.2	46.1	38.3	51.1	180
身 分 別	専従	90.5	86.8	82.8	87.3	50.5	56.7	82.6	65.2	84.8	60.2	75.6	65.2	73.4	402
	非専従	85.3	80.5	77.4	76.7	47.4	46.6	74.1	65.4	77.6	60.9	63.0	57.6	67.2	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

職種別にみても、[賃金・一時金・退職金維持・向上] や [労働時間管理の適正化] などの取り組み課題に対して<影響力がある>との見方は、職種間で概ね共通した結果となっているが、技能系では [ボランティアなどの社会貢献活動]、[国の政策決定などに対する政治活動]、営業・販売・サービス系では [雇用の維持・確保]、[直雇用する非正規労働者の処遇改善] が、いずれも他の職種に比べて<影響力がある>が多くなっている（第5-2表）。

第5-2表 取り組み課題に対する労働組合の影響力（<影響力がある>計の比率）

	職賃正労働度の定雇用の要員発教育ル安全平職立育労働直対企に国ののボ	金金化働働の年設計・継用のの員配な育全ヘル等場支児働働用す業業行の政の社	持・一・時・向・退	管時間管理の適	計・続雇用制	維・確保	置の適正化	の練人や材育力成開	スやメ	の現ける男女	の介護との両	のする処遇非改	の動やツ経営に	の策決定な	の献活	の件数
第5回調査計	86.3	81.8	78.6	79.0	48.2	48.8	75.9	65.4	79.0	60.8	65.7	59.1	68.4	1816		
性別	男性	85.9	81.9	78.5	79.3	48.3	49.3	76.2	65.7	79.6	59.9	66.0	59.1	68.6	1490	
	女性	89.1	81.9	79.8	77.9	48.6	47.0	75.1	64.2	76.6	65.7	64.8	58.9	67.6	321	
年齢別	29歳以下	83.5	80.0	79.1	75.0	55.0	50.4	73.3	68.3	78.3	65.7	65.7	59.1	68.0	460	
	30～34歳	85.4	79.2	75.8	76.4	42.8	45.3	73.5	62.6	75.8	61.7	60.3	50.2	64.6	554	
	35～39歳	89.1	85.1	80.6	83.4	46.9	50.0	78.6	66.4	81.4	55.9	67.2	64.2	71.0	542	
	40～44歳	87.7	83.8	79.2	82.3	50.8	51.2	80.0	63.8	82.3	60.8	74.2	67.3	71.5	260	
学歴別	高卒	88.6	83.9	82.8	82.2	52.6	48.9	74.7	70.8	81.1	63.7	70.0	66.1	74.9	466	
	高専・専門学校卒	83.7	85.9	77.0	82.2	49.6	51.9	77.0	65.2	78.5	61.5	66.7	72.6	72.6	135	
	短大卒	81.8	78.8	72.7	66.7	48.5	33.3	75.8	63.6	75.8	72.7	57.6	54.5	57.6	33	
	大卒	86.0	81.1	78.0	78.8	49.2	51.3	77.3	64.5	78.9	61.9	63.7	54.8	64.7	965	
	大学院修了	85.7	78.6	73.3	71.9	33.8	37.6	71.9	57.6	76.2	46.7	66.2	55.2	70.0	210	
職種別	技能系	85.9	84.5	80.0	74.5	48.2	46.4	73.6	68.2	79.5	54.1	68.2	64.5	75.5	220	
	事務系	81.4	76.6	73.9	72.7	49.5	47.7	75.0	61.6	75.5	59.3	57.7	47.7	62.3	440	
	技術系	86.7	81.0	76.9	78.4	42.9	44.6	75.7	59.9	80.2	51.9	67.4	59.9	68.7	399	
	営業・販売・サービス系	89.4	85.6	82.0	84.7	47.5	52.8	77.6	69.1	81.4	67.7	68.2	62.9	69.5	606	
	その他	88.2	79.4	81.6	81.6	61.8	50.7	74.3	72.1	75.7	72.8	70.6	66.9	69.9	136	
規模別の従業員	99人以下	88.3	84.0	82.7	81.8	53.2	54.1	77.1	69.3	79.7	67.5	67.1	64.5	68.6	538	
	100人以上	80.8	77.1	72.5	70.9	42.7	40.3	69.9	62.7	73.3	57.3	58.1	54.4	62.1	375	
	300人以上	84.4	79.3	75.7	80.1	44.8	48.1	76.7	63.9	78.5	59.3	62.4	52.7	67.8	391	
	1000人以上	90.7	85.5	81.7	81.5	49.6	49.8	78.2	63.9	83.3	57.9	72.6	61.7	73.4	496	

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

## 2. 労働組合のあり方

—組合役員は<短期間で交代した方がいい>、<色々な業務を経験して育成>との考え方には肯定的、  
また<組合活動は人と会うことを基本>との考え方は半数を上回る—

労働組合のあり方については、組合役員の育成をはじめ、組合活動のスタイルや女性参画、政党との関係など対照的な2つの考え方（aとb）を示し、「どちらともいえない」も含めたどちらか考え方の近い方を選択してもらっている（第5-3表）。

まず、組合役員の育成に関して、<a：組合役員は多くの人が経験できるように短期間で交代した方がいい>が41.9%、<a：組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ>が61.7%と、いずれも対峙する考え方を上回っており、より多くの組合員が多様な業務を経験できるように育成されるべきだと考えられている。

また、コロナ禍で組合活動のあり方も大きく変わってきたが、<a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ>が56.3%を占める一方、<b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ>は14.3%にとどまり、組合員とのface to faceによる組合活動をベースに取り組むべきとの見方が半数を超えている。

女性参画については、<b：女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てることを優先すべきだ>が48.7%と、<a：女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ>の29.5%を上回り、数よりも育成に重きを置くべきとの姿勢がうかがえる。

労働組合と政党との関係では、<a：政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持すべきだ>は24.8%にとどまり、<b：特定の政党にこだわらず、政策の中身に依拠して、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ>が43.4%を占めている。

労働組合の横断的な枠組みに対しては、<a：企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を目指すべきだ>が59.7%と、<b：企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ>の10.8%を大きく上回っている。

組合役員の育成といった点では、短い任期で多くの組合員が経験すること、いわゆる“スペシャリスト”よりも“ジェネラリスト”を育成することが望ましいと考えられている。また、女性枠による女性役員の選出にも一定の効果がみ

られる一方で、男女を区別することなく育成されるべきと考える組合役員も少なくない。

さらに、組合活動においてオンラインツールの活用が進められる中で、“人と会うことを基本”と考える組合役員・委員が多数を占める点は見逃せない。

第5-3表 労働組合のあり方

	aの考え	aとbのどちらに賛成か				bの考え	
		aに賛成	どちらに賛成か いえない	どちらとも いえない	bに賛成		
(1)	組合役員は多くの人が経験できるように短期間で交代した方がいい	15.0	26.9	31.9	21.0	5.0	組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい
(2)	組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ	21.2	40.5	24.7	10.7	2.8	組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ
(3)	組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ	23.5	32.9	29.2	8.6	5.7	組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ
(4)	女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ	12.1	17.5	21.5	23.9	24.8	女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材を育てることを優先すべきだ
(5)	政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ	8.0	16.9	31.5	22.5	20.9	特定の政党にこだわらず、政策の中身に依拠して、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ
(6)	企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ	22.6	37.1	29.3	7.2	3.6	企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ

公務の場合、年齢構成の若さや三役・執行委員以外の役職が多い点などを反映してか、「どちらともいえない」と明確な考え方を留保する回答が少なくないが、< a : 役員は短期間で交代した方がいい >、< a : 企業の枠を超えた連帯を重視すべき >との考え方は、民間の結果とも変わらない（第5-4表）。この他、組合活動のあり方では、多数は< a : 組合活動は人と会うことを基本 >であるが、< b : 組合活動ではオンラインで取り組む >が民間に比べてやや多くみられる。

組合の役職別にみると、< a : 役員は色々な業務を経験して育成 >との考え方は、民間の三役、公務の執行委員で、他の役職に比べて多くなっている。また、< a : 組合活動は人と会うことを基本 >は、民間、公務ともに執行委員や三役・執行委員以外の役職に比べて三役で多くみられる。

第5-4表 労働組合のあり方

	(1)			(2)			(3)			(4)			(5)			(6)			件数	
	役員は短期間で交代	役員は短期間で交代	役員は短期間で交代	役員は色々な業務を経験して育成	役員は色々な業務を経験して育成	役員は色々な業務を経験して育成	組合活動は人と会うことを基本	組合活動は人と会うことを基本	組合活動は人と会うことを基本	役員を枠を増やすべき女性	役員を枠を増やすべき女性	役員を枠を増やすべき女性	特定政党と協力関係	特定政党と協力関係	特定政党と協力関係	連帯を重視すべき	連帯を重視すべき	連帯を重視すべき		
第5回調査計	41.9	31.9	26.0	61.7	24.7	13.5	56.3	29.2	14.3	29.5	21.5	48.7	24.8	31.5	43.4	59.7	29.3	10.8	1816	
民間計	41.0	30.5	28.3	64.0	22.4	13.4	59.4	27.6	12.8	31.6	19.0	49.1	26.8	29.0	43.9	60.0	28.4	11.3	1457	
職別 組合の 役	三役	45.2	30.7	24.1	70.9	16.4	12.7	64.4	25.7	9.9	32.5	15.5	51.7	27.2	25.7	46.7	55.7	25.7	18.6	323
	執行委員	38.6	31.5	29.7	63.1	22.5	14.3	59.1	29.0	11.7	31.4	18.4	50.2	26.7	28.9	44.3	62.1	28.1	9.5	861
	三役・執行委員以外の役職	43.5	27.3	28.4	58.3	29.5	11.4	53.9	25.5	19.6	31.0	25.5	42.8	26.2	33.6	39.1	57.9	32.8	8.5	271
公務計	45.7	37.6	16.7	52.4	33.7	13.9	44.0	35.7	20.3	21.2	31.8	47.1	17.0	41.5	41.5	58.5	32.9	8.6	359	
職別 組合の 役	三役	47.5	33.9	18.6	52.5	35.6	11.9	50.8	30.5	18.6	35.6	22.0	42.4	37.3	32.2	30.5	62.7	25.4	11.9	59
	執行委員	44.5	40.3	15.1	57.1	29.4	13.4	45.4	34.5	20.2	25.2	37.0	37.8	12.6	45.4	42.0	59.7	31.9	8.4	119
	三役・執行委員以外の役職	46.1	37.2	16.7	49.4	36.1	14.4	40.6	38.3	21.1	13.9	31.7	54.4	12.8	42.2	45.0	56.7	36.1	7.2	180
身分別	専従	42.8	33.3	23.9	66.2	20.9	12.9	60.9	29.1	10.0	30.6	20.1	49.3	30.3	28.1	41.5	64.9	24.1	10.9	402
	非専従	41.8	31.2	26.8	60.8	25.5	13.5	55.2	29.2	15.4	29.2	21.8	48.8	23.5	32.3	43.9	58.3	30.7	10.8	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す



女性参画に関して、< b : 女性を男性と区別せず育てるべき >との考え方は、女性（63.2%）が6割強を占め、男性（45.5%）を大きく上回る（第5－5表）。上記のような考え方は、技能系に比べて事務系や技術系、営業・販売・サービス系で多くなっている。

第5－5表 労働組合のあり方

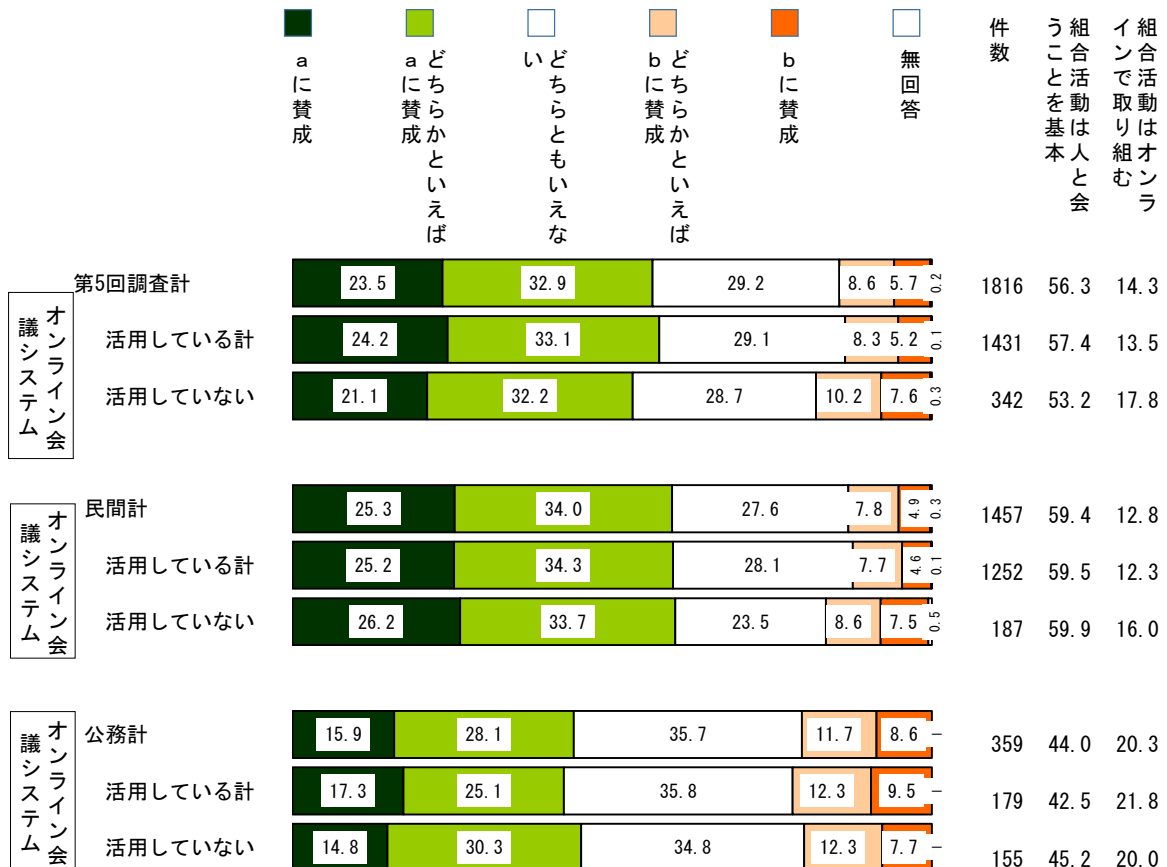
	(1)			(2)			(3)			(4)			(5)			(6)			件数	
	役員は短期間で交代	いどちくともいる人	長役員は特定の人が	役員は色々な業務	いどちくともいる人	役員は業務を限定	組合活動を基本と	いどちくともいる人	組合活動は組合員	役員を増やすべき	いどちくともいる人	女性を育てるべき	係を維持するべき	特定政党と協力	いどちくともいる人	関係を持つべき	政策で党と協力	連帯の重視		いどちくともいる人
第5回調査計	41.9	31.9	26.0	61.7	24.7	13.5	56.3	29.2	14.3	29.5	21.5	48.7	24.8	31.5	43.4	59.7	29.3	10.8	1816	
性別	男性	41.8	30.9	27.0	62.4	23.6	13.8	58.2	27.9	13.6	33.2	21.1	45.5	26.4	29.9	43.4	61.0	27.0	11.7	1490
	女性	42.1	36.8	21.2	58.3	29.3	12.5	<u>48.0</u>	<u>34.9</u>	17.1	<u>13.1</u>	23.7	<u>63.2</u>	<u>17.4</u>	<u>38.9</u>	43.6	<u>53.9</u>	<u>39.3</u>	6.5	321
年齢別	29歳以下	43.0	30.7	25.9	57.2	28.9	13.5	53.0	27.8	18.5	24.8	26.5	48.0	21.7	<u>39.1</u>	<u>38.3</u>	60.4	30.0	8.9	460
	30～34歳	43.0	31.2	25.8	62.8	24.4	12.8	53.6	31.0	15.3	26.5	24.7	48.7	20.2	31.2	<u>48.6</u>	59.0	29.4	11.6	554
	35～39歳	42.6	31.7	25.5	63.8	22.3	13.7	59.0	28.0	12.7	32.3	17.5	50.0	27.7	27.7	44.5	59.0	28.4	12.4	542
	40～44歳	<u>36.2</u>	35.8	27.7	62.7	22.7	14.6	<u>62.3</u>	30.0	<u>7.7</u>	<u>38.5</u>	<u>14.2</u>	47.3	<u>34.2</u>	26.5	39.2	61.2	29.6	9.2	260
学歴別	高卒	<u>33.9</u>	36.1	29.6	<u>56.7</u>	29.6	13.5	<u>63.3</u>	27.9	<u>8.6</u>	33.5	24.7	<u>41.6</u>	26.2	35.2	<u>38.2</u>	56.0	32.0	11.8	466
	高専・専門学校卒	45.9	31.1	23.0	59.3	24.4	16.3	60.0	25.9	13.3	<u>40.7</u>	18.5	<u>40.7</u>	<u>34.8</u>	30.4	<u>34.8</u>	58.5	31.1	10.4	135
	短大卒	<u>48.5</u>	33.3	<u>18.2</u>	57.6	<u>30.3</u>	12.1	<u>48.5</u>	<u>42.4</u>	<u>9.1</u>	<u>12.1</u>	<u>27.3</u>	<u>60.6</u>	<u>6.1</u>	<u>42.4</u>	<u>51.5</u>	<u>51.5</u>	<u>42.4</u>	6.1	33
	大卒	43.7	31.0	25.1	64.9	22.5	12.4	56.1	28.6	15.1	27.6	19.9	52.2	24.7	30.2	44.9	63.1	25.7	10.9	965
	大学院修了	<u>47.6</u>	27.6	24.8	61.4	21.9	16.7	<u>41.4</u>	33.8	<u>24.8</u>	<u>24.3</u>	22.4	53.3	<u>19.0</u>	28.1	<u>52.9</u>	54.8	<u>35.7</u>	9.5	210
職種別	技能系	<u>33.2</u>	36.4	30.5	58.2	27.3	14.5	58.2	28.2	13.6	<u>37.7</u>	22.7	<u>39.5</u>	<u>30.0</u>	28.2	41.8	57.7	30.5	11.8	220
	事務系	44.1	<u>38.0</u>	<u>17.5</u>	59.5	27.0	13.0	51.4	33.4	14.8	<u>24.3</u>	<u>26.6</u>	48.6	20.0	35.9	43.6	60.0	29.3	10.2	440
	技術系	44.9	<u>26.8</u>	28.1	62.7	22.3	15.0	51.4	28.8	<u>19.8</u>	27.1	23.3	49.6	21.1	30.1	<u>48.9</u>	55.4	32.1	12.5	399
	営業・販売・サービス系	41.1	28.9	29.9	64.4	23.1	12.4	<u>62.5</u>	27.4	9.9	30.0	17.3	52.3	28.9	30.0	40.8	63.2	26.2	10.2	606
	その他	44.9	32.4	22.8	60.3	25.7	14.0	55.1	27.9	16.2	<u>36.8</u>	<u>16.2</u>	47.1	25.7	32.4	41.2	59.6	30.9	9.6	136
規模別の従業員	99人以下	40.7	33.3	25.8	59.9	26.2	13.8	58.6	28.6	12.6	30.9	19.1	49.6	27.0	32.5	40.1	61.5	27.9	10.4	538
	100人以上	41.1	32.8	26.1	62.1	26.4	11.5	54.9	30.4	14.7	30.9	24.5	44.5	23.2	34.4	42.4	57.6	31.7	10.7	375
	300人以上	39.6	35.3	25.1	61.1	24.8	14.1	56.3	29.2	14.6	25.6	22.8	51.7	23.8	30.4	45.5	56.5	30.7	12.8	391
	1000人以上	45.4	<u>26.6</u>	27.4	64.5	21.2	13.9	55.6	28.8	14.9	30.6	20.0	49.0	25.2	28.6	45.8	62.3	27.0	10.1	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

なお、第5-2図は、組合活動のあり方について、オンライン会議システムの活用状況別にみたものであるが、オンライン会議システムを活用している、もしくは活用していないに限らず、組合役員・委員の多くは<a：組合活動は人と会うことを基本>と考えていることが明らかとなっている。

第5-2図 労働組合のあり方

- a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ
- b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ



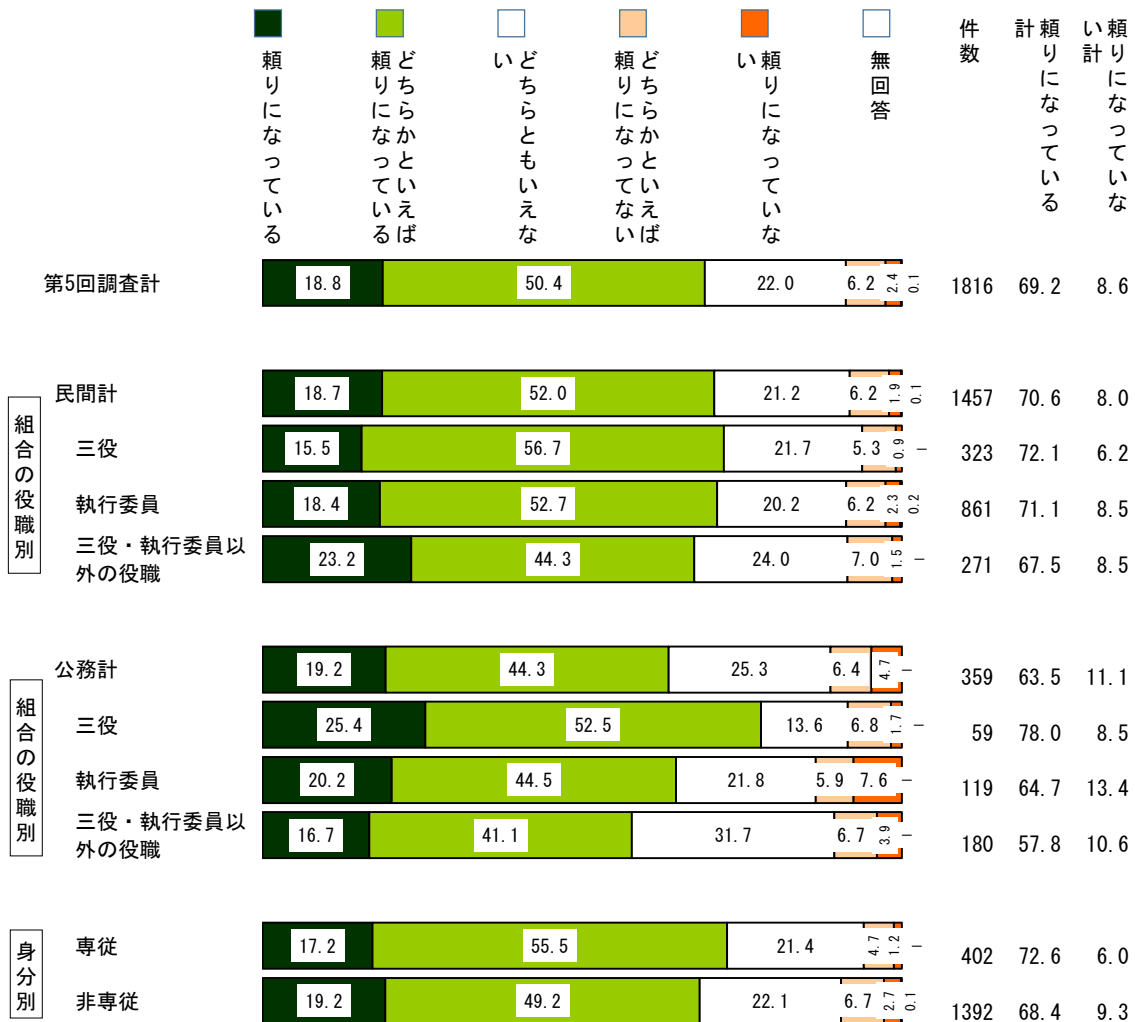
### 3. 組合員からみた労働組合に対する信頼度

—組合員にとって労働組合は<頼りになっている>との見方が69%—

“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と思いますか、思いませんか”との問いでは、「頼りになっている」は18.8%にとどまるものの、「どちらかといえば頼りになっている」(50.4%)を合わせると、<頼りになっている>は69.2%を占める(第5-3図)。その一方で、<頼りになっていない>(「どちらかといえば頼りになっていない」:6.2%と「頼りになっていない」:2.4%の合計)は8.6%、「どちらともいえない」は22.0%となっている。

組合員にとって労働組合は<頼りになっている>と考える組合役員・委員が多数を占める点は、民間、公務ともに共通した結果であるが、民間(70.6%)に比べて公務(63.5%)でやや少なくなっている。ただし、公務では、組合の役職間で<頼りになっている>の差が大きく、三役(78.0%)では8割弱を占めるのに対して、執行委員(64.7%)で6割台半ば、三役・執行委員以外の役職(57.8%)では6割弱にとどまっている。

第5-3図 組合員からみた労働組合



第5-6表は、労働組合が組合員にとって“頼りになっている”と考える組合役員・委員が、各種取り組み課題に対する労働組合の影響力をどのように評価しているかをみたものである。

労働組合が組合員にとって“頼りになっている”と考える組合役員・委員ほど、民間、公務ともに各種取り組み課題に対して＜影響力がある＞との回答がいずれも多く、民間では〔賃金・一時金・退職金維持・向上〕、〔労働時間管理の適正化〕、公務では〔賃金・一時金・退職金維持・向上〕、〔育児や介護との両立支援〕が上位にあげられている。労働組合が、基本的労働条件の維持・向上のみならず、労働組合として取り組むべき諸課題の解決、改善に向けてその影響力を組合員に示す、アピールすることは不可欠であり、それを組合員の労働組合に対する信頼感、存在感を高めることにつなげていくことが求められている。

第5-6表 取り組み課題に対する労働組合の影響力（＜影響力がある＞計の比率）

	職賃金維持・一時金・退	正労働時間管理の適	年度の設計・継続雇用制	雇用の維持・確保	要員の配置の適正化	発育教育などの練習人や材能力育成開	ル安全衛生やメンタ	平等の実現における男女	職場における	立育児や介護との両	労働者の待遇非正規	対企業行動や経営に	国の政策決定など	の社会貢献活動など	ポ	件数
第5回調査計	86.3	81.8	78.6	79.0	48.2	48.8	75.9	65.4	79.0	60.8	65.7	59.1	68.4		1816	
民間計	88.8	84.8	80.2	81.2	46.4	48.7	76.5	65.5	80.2	59.4	70.0	63.4	71.3		1457	
働ら組合員 組合員 別労働者	頼りになっている計	94.6	89.8	84.7	86.8	52.9	56.0	83.0	71.9	85.6	64.9	77.0	68.8	76.2	1029	
	どちらともいえない	80.3	77.0	74.1	72.5	33.0	34.6	65.4	53.1	70.2	49.5	60.8	52.8	59.9	309	
	頼りになっていない計	61.5	62.4	57.3	55.6	24.8	22.2	49.6	41.9	59.0	36.8	33.3	44.4	59.0	117	
公務計	76.3	69.6	71.9	69.9	55.7	49.3	73.3	64.9	74.4	66.9	48.2	41.5	56.5		359	
働ら組合員 組合員 別労働者	頼りになっている計	86.8	78.9	82.5	78.5	66.7	55.7	82.9	71.9	85.5	77.2	57.0	50.4	64.9	228	
	どちらともいえない	67.0	60.4	58.2	58.2	36.3	40.7	60.4	58.2	60.4	52.7	38.5	29.7	45.1	91	
	頼りになっていない計	37.5	37.5	42.5	47.5	37.5	32.5	47.5	40.0	42.5	40.0	20.0	17.5	35.0	40	

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

## 第6章 組合役員の社会意識

### 1. 支持政党について

－「国民民主党」が31%、「立憲民主党」が14%、

支持政党がないのは「その時々で考え方に近い政党を支持」、「信頼できる政党がない」－

#### (1) 支持政党の有無

支持政党（調査時期は2021年10月～2022年3月）については、「支持する政党はない」が32.9%を占める一方で、具体的な支持政党がある場合、「国民民主党」が30.7%、「自民党」が14.4%、「立憲民主党」が14.0%などとなっている（第6-1表）。

民間では、「国民民主党」支持が、三役（57.6%）や執行委員（37.4%）で4～6割を占めるが、三役・執行委員以外の役職では「国民民主党」（15.9%）以上に「自民党」（25.5%）支持層が2割台半ばと少なくない。公務の場合、いずれの役職に共通して「支持する政党はない」が最も多くなっており、三役では「立憲民主党」（40.7%）の多さが際立つものの、執行委員や三役・執行委員以外の役職では「立憲民主党」と「自民党」支持層が拮抗している。

第6-1表 支持政党

	自民党	立憲民主党	公明党	共産党	日本維新の会	国民民主党	社民党	その他の政党	い支持する政党はない	無回答	件数	
第5回調査計	14.4	14.0	1.6	0.6	4.2	30.7	0.4	0.7	32.9	0.6	1816	
民間計	14.8	12.2	1.9	0.5	4.1	37.9	...	0.6	27.4	0.5	1457	
組合の役職別	三役	8.4	8.4	...	0.3	4.3	57.6	...	1.2	19.5	0.3	323
	執行委員	13.8	14.1	2.0	0.3	4.4	37.4	...	0.2	27.3	0.5	861
	三役・執行委員以外の役職	25.5	11.1	4.1	1.5	3.0	15.9	...	1.1	36.9	1.1	271
	公務計	12.8	21.4	0.3	0.6	4.5	1.4	1.9	0.8	55.4	0.8	359
組合の役職別	三役	5.1	40.7	...	...	3.4	1.7	...	3.4	45.8	...	59
	執行委員	15.1	18.5	...	0.8	5.0	1.7	3.4	0.8	53.8	0.8	119
	三役・執行委員以外の役職	13.9	16.7	0.6	0.6	4.4	1.1	1.7	...	60.0	1.1	180
身分別	専従	10.4	6.7	0.5	1.5	2.5	56.5	...	0.2	21.4	0.2	402
	非専従	15.5	15.9	1.9	0.3	4.7	23.6	0.5	0.8	36.2	0.6	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第2位まで表示）

性別にみると、女性では、男性に比べて具体的な支持政党層が少ない分、「支持する政党はない」(47.0%)が半数近くに及んでいる(第6-2表)。

年齢別では、29歳以下層で「支持する政党はない」(44.3%)が4割強を占める他、他の年齢層に比べて「自民党」(21.3%)支持が2割強と目立っている。

第6-2表 支持政党

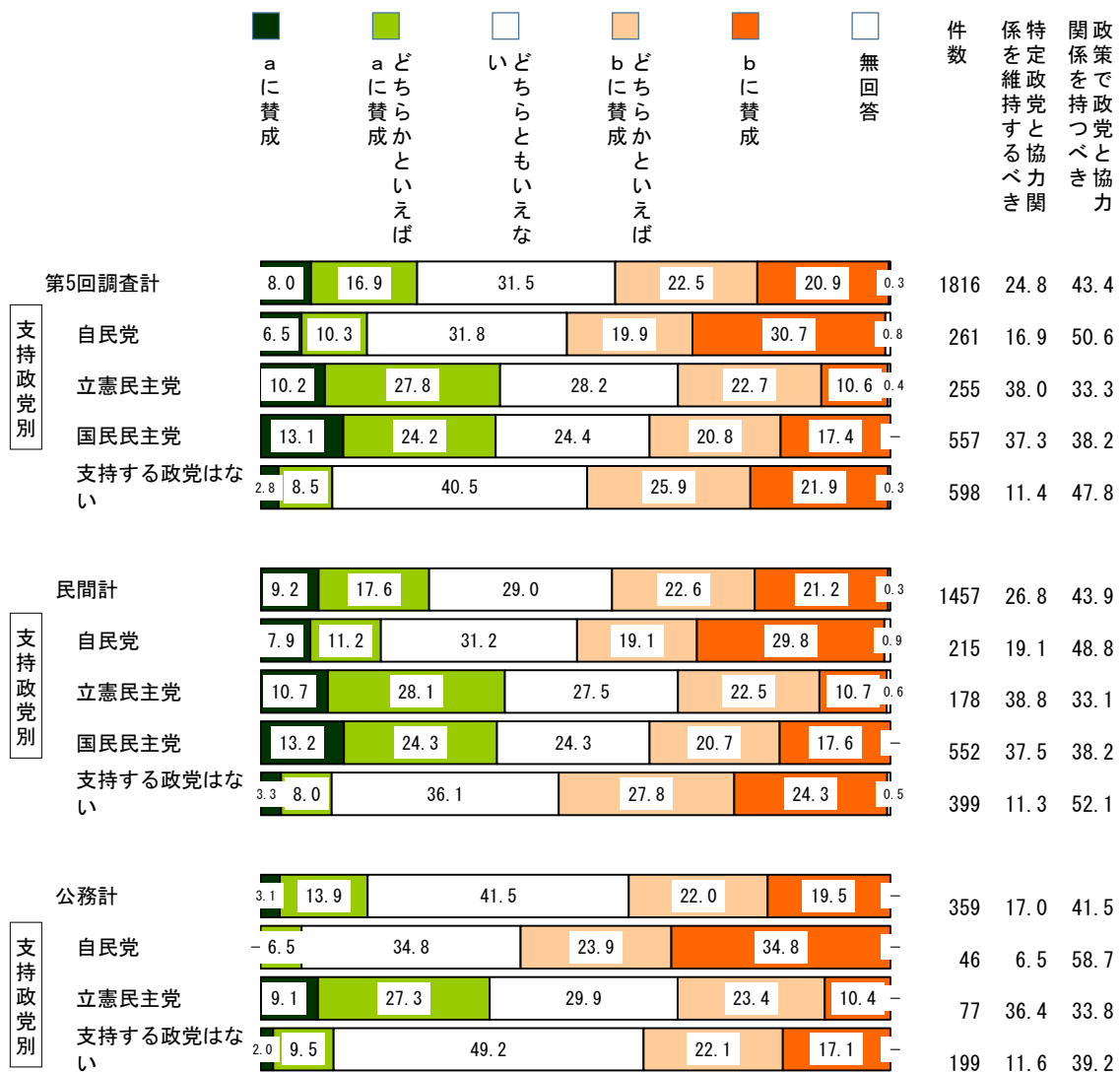
		自民党	立憲民主党	公明党	共産党	日本維新の会	国民民主党	社民党	その他の政党	い支持する政党はない	無回答	件数
第5回調査計		14.4	14.0	1.6	0.6	4.2	30.7 <sup>②</sup>	0.4	0.7	32.9 <sup>①</sup>	0.6	1816
性別	男性	15.0	15.1	1.7	0.5	4.7	31.5 <sup>①</sup>	0.3	0.7	29.7 <sup>②</sup>	0.7	1490
	女性	11.8	9.3	1.2	0.6	1.9	26.8 <sup>②</sup>	0.6	0.3	47.0 <sup>①</sup>	0.3	321
年齢別	29歳以下	21.3 <sup>②</sup>	12.6	1.3	0.4	2.6	15.4	0.4	0.7	44.3 <sup>①</sup>	0.9	460
	30～34歳	16.8	13.7	2.3	1.1	5.1	22.9 <sup>②</sup>	0.4	0.4	36.6 <sup>①</sup>	0.7	554
	35～39歳	9.8	13.3	1.5	0.4	4.4	43.4 <sup>①</sup>	0.4	0.9	25.6 <sup>②</sup>	0.4	542
	40～44歳	6.5	18.8	0.8	...	4.6	47.7 <sup>①</sup>	0.4	0.8	20.0 <sup>②</sup>	0.4	260
学歴別	高卒	10.5	21.0	2.4	0.6	2.6	28.5 <sup>②</sup>	...	...	33.7 <sup>①</sup>	0.6	466
	高専・専門学校卒	11.9	17.0	...	...	5.9	35.6 <sup>①</sup>	0.7	...	27.4 <sup>②</sup>	1.5	135
	短大卒	15.2 <sup>②</sup>	15.2 <sup>②</sup>	...	...	3.0	15.2 <sup>②</sup>	3.0	3.0	45.5 <sup>①</sup>	...	33
	大卒	15.5	11.9	1.3	0.5	4.9	30.6 <sup>②</sup>	0.5	0.9	33.2 <sup>①</sup>	0.6	965
	大学院修了	19.0	5.7	1.9	1.0	3.8	35.7 <sup>①</sup>	...	1.0	31.9 <sup>②</sup>	...	210
職種別	技能系	14.5	14.1	3.2	0.9	5.9	30.9 <sup>①</sup>	...	...	30.0 <sup>②</sup>	0.5	220
	事務系	15.5	12.5	0.5	0.5	3.9	19.5 <sup>②</sup>	0.5	1.1	45.7 <sup>①</sup>	0.5	440
	技術系	16.0	7.3	1.5	1.0	3.8	34.1 <sup>②</sup>	0.3	0.8	35.1 <sup>①</sup>	0.3	399
	営業・販売・サービス系	14.0	13.5	2.1	0.2	4.8	40.1 <sup>①</sup>	...	0.5	23.9 <sup>②</sup>	0.8	606
	その他	8.1	39.7 <sup>①</sup>	0.7	0.7	1.5	15.4	2.9	0.7	29.4 <sup>②</sup>	0.7	136
模職別場の従業員規模	99人以下	12.1	21.9	2.8	0.7	2.6	28.3 <sup>②</sup>	0.7	0.6	29.2 <sup>①</sup>	1.1	538
	100人以上	13.6	16.3	1.1	1.1	4.5	23.7 <sup>②</sup>	0.3	0.8	38.1 <sup>①</sup>	0.5	375
	300人以上	16.6	10.7	0.5	0.3	6.1	28.1 <sup>②</sup>	0.3	0.5	36.8 <sup>①</sup>	...	391
	1000人以上	15.9	6.7	1.6	0.2	4.0	40.9 <sup>①</sup>	0.2	0.8	29.0 <sup>②</sup>	0.6	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

第6-1図は、前章でみた労働組合のあり方に関する設問のうち、政党との関係をたずねた結果を支持政党別にみたものであるが、立憲民主党や国民民主党支持層ではく a : 特定政党と協力関係を維持するべき > とく b : 政策で政党と協力関係を持つべき > に考え方が分かれており、労働組合が支援する政党との距離感に悩む組合役員・委員が少なくない。ちなみに、自民党支持層や支持する政党はない層では、< b : 政策で政党と協力関係を持つべき > というように、政党とは是々非々のスタンスをとるべきとの考え方が多数を占めている。

第6-1図 労働組合のあり方

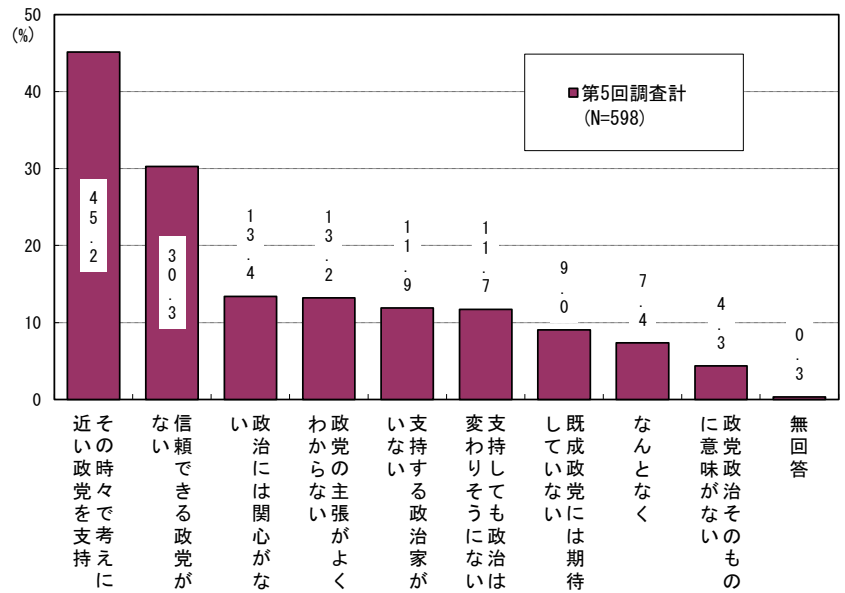
- a : 政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ  
 b : 特定の政党にこだわらず、政策の中身に依拠して、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ



## (2) 支持政党がない理由

“支持する政党はない”と回答した3割強の組合役員・委員にその理由（2つ以内選択）をたずねた結果では、「その時々で自分の考えに近い政党を支持するから」（45.2%）というように、具体的な支持政党を持たない流動的な思考を持つ組合役員・委員の多さが際立ち、「信頼できる政党がないから」（30.3%）といった既成政党に対する不信感も次いであげられている（第6-2図）。

第6-2図 支持政党がない理由（「支持する政党はない」方・2つ以内選択）



上記のような理由が上位にあげられている点は、民間、公務にも共通した結果であるが、公務では民間に比べて「信頼できる政党がない」、「支持する政治家がない」がやや多くみられる（第6-3表）。

組合の役職別にみると、民間の三役・執行委員以外の役職では「政治には関心がない」、公務の三役では「政党の主張がよくわからない」が、他の役職に比べて多くなっている。

第6-3表 支持政党がない理由（「支持する政党はない」方・2つ以内選択）

	ない	信	わ	近	そ	変	支	既	に	政	い	支	政	な	無	件
	い	頼	か	そ	の	わ	持	成	政	党	持	治	ん	回	数	
	で	で	ら	の	時	り	い	党	治	が	す	に	答			
	き	き	の	政	々	し	は	は	が	な	る	は				
	る	る	支	党	を	も	に	は	そ	い	政	関				
	政	政	張	を	支	に	は	期	の	の	治	心				
	党	党	が	支	考	に	は	待	物	の	家	が				
	が	が	よ	え	え	い	は	は	の	の	が	な				
	く	く	く	に	に	は	は	は	の	の	が	な				
第5回調査計	30.3	13.2	45.2	11.7	9.0	4.3	11.9	13.4	7.4	0.3	598					
民間計	28.8	13.5	46.1	12.8	10.3	4.0	10.0	13.5	7.5	...	399					
組合の役職別																
三役	30.2	12.7	57.1	12.7	3.2	1.6	4.8	17.5	7.9	...	63					
執行委員	30.2	13.2	48.9	12.8	10.6	2.6	11.1	9.8	5.1	...	235					
三役・執行委員以外の役職	25.0	15.0	33.0	13.0	14.0	9.0	11.0	19.0	13.0	...	100					
公務計	33.2	12.6	43.2	9.5	6.5	5.0	15.6	13.1	7.0	1.0	199					
組合の役職別																
三役	33.3	22.2	18.5	7.4	3.7	11.1	18.5	3.7	14.8	...	27					
執行委員	31.3	10.9	56.3	9.4	3.1	4.7	18.8	14.1	4.7	...	64					
三役・執行委員以外の役職	34.3	11.1	41.7	10.2	9.3	3.7	13.0	14.8	6.5	1.9	108					
身分別																
専従	34.9	14.0	43.0	9.3	8.1	1.2	15.1	11.6	11.6	...	86					
非専従	29.6	13.1	45.4	12.1	9.1	5.0	11.5	13.9	6.7	0.2	504					

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）



性別では、女性に比べて男性で「信頼できる政党がない」、「支持しても政治は変わりそうにない」、「既成政党には期待していない」、男性に比べて女性で「その時々で考えに近い政党を支持」が、それぞれ多くなっている（第6-4表）。

なお、「政治には関心がない」といった政治的無関心は、年齢別では29歳以下層、学歴別では高卒層などでやや多くあげられている。

第6-4表 支持政党がない理由（「支持する政党はない」方・2つ以内選択）

	な い 信 頼 で き る 政 党 が	わ か ら な い 主 張 が よ く	政 党 の 時 を 支 持 し て い な い	そ の 時 々 で 考 え に 近 い	支 持 し て い な い	既 成 政 党 に は 期 待 し な い	政 党 の 味 方 が な い	支 持 し て い な い	政 治 に は 関 心 が な い	な ん と も な く	無 回 答	件 数
第5回調査計	30.3 ②	13.2	45.2 ①	11.7	9.0	4.3	11.9	13.4 ③	7.4	0.3	598	
性別	男性	32.5 ②	12.9	43.3 ①	13.3 ③	10.6	5.2	11.5	12.9	8.1	0.2	443
	女性	23.8 ②	14.6 ③	50.3 ①	7.3	4.0	2.0	12.6	14.6 ③	4.6	0.7	151
年齢別	29歳以下	22.5 ②	17.2	41.7 ①	9.3	7.8	3.9	12.7	21.1 ③	10.3	...	204
	30~34歳	31.5 ②	11.3	46.8 ①	12.3	9.4	6.4	14.3 ③	11.3	5.4	1.0	203
	35~39歳	39.6 ②	7.9	46.0 ①	13.7 ③	7.2	3.6	8.6	9.4	5.8	...	139
	40~44歳	30.8 ②	19.2 ③	50.0 ①	13.5	17.3	...	7.7	1.9 ③	7.7	...	52
学歴別	高卒	23.6 ②	17.8	42.0 ①	14.0	8.3	4.5	15.9	20.4 ③	8.9	...	157
	高専・専門学校卒	32.4 ②	10.8	51.4 ①	16.2 ③	18.9	...	5.4 ③	10.8	2.7	...	37
	短大卒	13.3 ③	6.7	53.3 ①	13.3 ③	13.3 ③	6.7	6.7 ②	20.0 ②	6.7	...	15
	大卒	34.1 ②	12.8 ③	42.8 ①	9.7	7.5	5.0	12.2	11.3	7.5	0.3	320
	大学院修了	31.3 ②	6.0	59.7 ①	13.4 ③	11.9	3.0	6.0 ③	6.0 ③	6.0	1.5	67
職種別	技能系	30.3 ②	15.2	40.9 ①	13.6	13.6	4.5	19.7 ③	12.1	4.5	...	66
	事務系	29.4 ②	12.4	49.8 ①	8.5	7.0	4.0	12.9 ③	12.4	7.0	0.5	201
	技術系	32.1 ②	13.6 ③	43.6 ①	13.6 ③	9.3	5.0	8.6 ③	13.6 ③	9.3	0.7	140
	営業・販売・サービス系	26.2 ②	13.8	44.8 ①	14.5	11.0	4.8	9.7 ③	16.6 ③	9.0	...	145
	その他	40.0 ①	10.0 ③	37.5 ②	10.0 ③	5.0	2.5	10.0 ③	10.0 ③	2.5	...	40
職場規模	99人以下	38.2 ②	12.1	42.0 ①	10.8	5.7	3.8	11.5	14.6 ③	6.4	...	157
	100人以上	25.9 ②	13.3 ③	48.3 ①	12.6	12.6	4.2	12.6	12.6	6.3	...	143
	300人以上	34.7 ②	17.4 ③	42.4 ①	13.2	9.7	5.6	11.1	11.8	6.9	1.4	144
	1000人以上	22.2 ②	11.1	47.2 ①	11.1	9.0	4.2	13.2 ③	13.2 ③	10.4	...	144

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

## 2. 社会のあり方などについて

－<賛成>が多いのは「転職しやすい社会をめざすべき」、[所得再分配で格差を小さくすべき]、<反対>が多いのは「非正規の雇用確保等に取り組むべき」－

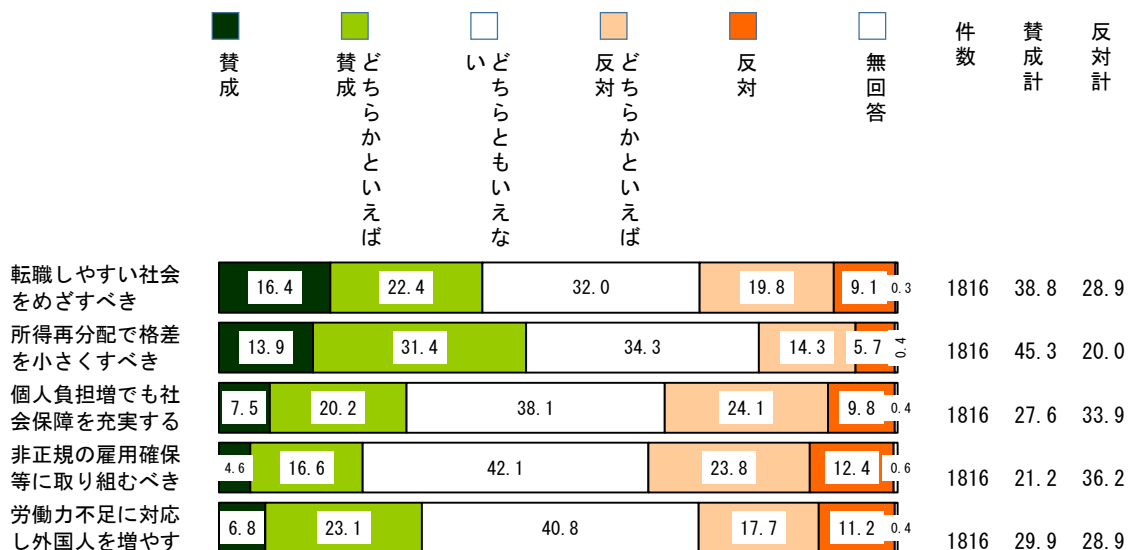
[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ]、[所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ]など5つの考え方に対して、それぞれ賛成か反対かをたずねた結果を整理したものが、第6-3図である。

いずれの考え方に対しても、「どちらともいえない」と明確な回答を留保する組合役員・委員が3～4割みられるものの、<賛成>（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が多くなっているのは、「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」（38.8%）、[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]（45.3%）といった考え方である。

その一方で、<反対>（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）が多いのは、「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」（36.2%）である。

なお、「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」、[労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ]との考え方については、<賛成>と<反対>が拮抗している。

第6-3図 社会のあり方などについて



前記のような結果は、民間、公務ともに概ね共通しているが、民間では「非正規の雇用確保等に取り組むべき」に「反対」との立場が公務に比べてやや多くなっている（第6-5表）。

組合の役職別にみると、民間では、「転職しやすい社会をめざすべき」、「非正規の雇用確保等に取り組むべき」との考え方に対して、「反対」が三役で多く、執行委員以下層と差が生じている。また、三役と執行委員以下層との差は公務でもみられ、「所得再分配で格差を小さくすべき」、「個人負担増でも社会保障を充実する」、「労働力不足に対応し外国人を増やす」との考え方に「賛成」の立場は、三役でより多くなっている。

第6-5表 社会のあり方などについて

	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			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			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			労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ			件数	
	賛成計	いどえちならimoto	反対計	賛成計	いどえちならimoto	反対計	賛成計	いどえちならimoto	反対計	賛成計	いどえちならimoto	反対計	賛成計	いどえちならimoto	反対計		
第5回調査計	38.8	32.0	28.9	45.3	34.3	20.0	27.6	38.1	33.9	21.2	42.1	36.2	29.9	40.8	28.9	1816	
民間計	38.5	30.0	31.1	44.5	33.7	21.3	27.3	36.9	35.3	20.7	41.4	37.3	31.1	39.5	29.0	1457	
職組合の役	三役	29.1	33.4	37.2	40.9	35.3	23.8	27.6	35.6	36.8	14.9	43.0	42.1	31.0	38.7	30.3	323
	執行委員	40.2	28.2	31.2	46.0	32.9	20.7	26.6	36.5	36.6	22.1	39.3	38.2	32.2	37.6	29.6	861
	三役・執行委員以外の役職	44.6	31.4	23.2	44.3	34.3	20.3	29.2	39.9	29.9	23.2	46.1	29.2	28.0	46.5	24.7	271
公務計	40.1	40.1	19.8	48.2	36.8	14.8	29.0	42.6	27.9	23.1	44.8	31.5	25.1	46.2	28.4	359	
職組合の役	三役	42.4	37.3	20.3	54.2	28.8	16.9	45.8	32.2	22.0	25.4	37.3	37.3	30.5	37.3	32.2	59
	執行委員	37.0	41.2	21.8	48.7	37.8	12.6	22.7	46.2	30.3	24.4	46.2	27.7	22.7	50.4	26.1	119
	三役・執行委員以外の役職	41.7	40.6	17.8	46.1	38.3	15.6	27.8	43.3	28.3	21.7	46.1	32.2	25.0	46.1	28.9	180
身分別	専従	36.6	30.3	33.1	46.3	33.8	19.9	30.8	39.3	29.9	21.4	39.8	38.8	32.1	39.1	28.9	402
	非専従	39.4	32.4	27.9	44.7	34.6	20.3	26.7	37.6	35.2	21.0	42.6	35.7	29.5	41.0	29.0	1392

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

性別では、男性に比べて女性で、いずれの考え方に対しても「どちらともいえない」と明確な回答を持たない組合役員・委員が4～5割とやや多くみられる（第6－6表）。

年齢別にみると、40代前半層では〔所得再分配で格差を小さくすべき〕、〔個人負担増でも社会保障を充実する〕、〔労働力不足に対応し外国人を増やす〕に＜賛成＞が、他の年齢層に比べて多くなっている。

第6－6表 社会のあり方などについて

		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			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			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			労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ			件数
		賛成計	いどえち えちなら いとも	反対計	賛成計	いどえち えちなら いとも	反対計	賛成計	いどえち えちなら いとも	反対計	賛成計	いどえち えちなら いとも	反対計	賛成計	いどえち えちなら いとも	反対計	
第5回調査計		38.8	32.0	28.9	45.3	34.3	20.0	27.6	38.1	33.9	21.2	42.1	36.2	29.9	40.8	28.9	1816
性別	男性	39.3	31.1	29.3	45.9	32.5	21.2	28.7	36.0	34.8	20.9	39.7	38.8	30.0	38.6	31.0	1490
	女性	37.1	35.5	27.1	42.7	42.1	14.6	22.7	47.4	29.6	22.7	52.6	24.0	29.6	51.1	18.7	321
	年齢別	29歳以下	43.9	32.8	22.4	45.7	37.4	15.9	22.4	42.2	34.8	22.6	46.1	30.4	31.3	43.0	24.8
	30～34歳	42.1	31.6	26.4	42.4	34.5	22.9	24.7	36.5	38.4	19.3	40.3	39.9	26.9	40.6	32.3	554
	35～39歳	31.4	32.7	35.6	43.0	33.9	22.7	31.0	36.9	31.5	20.7	39.7	39.1	28.8	39.9	30.8	542
	40～44歳	38.5	30.0	31.5	55.4	29.2	15.4	36.2	36.5	27.3	23.8	43.8	32.3	36.2	39.2	24.6	260
学歴別	高卒	33.9	35.4	30.5	50.9	32.8	15.9	25.3	38.4	35.8	20.0	45.3	34.1	26.8	41.0	31.8	466
	高専・専門学校卒	40.0	31.1	28.1	40.7	34.1	24.4	23.0	41.5	34.8	20.0	43.0	36.3	30.4	43.7	25.2	135
	短大卒	33.3	42.4	24.2	57.6	36.4	6.1	24.2	57.6	18.2	21.2	57.6	21.2	27.3	54.5	18.2	33
	大卒	39.5	29.6	30.5	45.3	34.0	20.2	29.0	37.5	33.1	21.3	40.7	37.4	31.7	39.8	28.0	965
	大学院修了	47.1	33.8	19.0	32.9	39.0	28.1	30.0	35.2	34.3	23.3	38.1	38.1	28.6	40.5	31.0	210
職種別	技能系	35.9	32.7	31.4	44.5	30.0	25.0	30.9	33.2	35.5	23.6	39.1	36.4	30.0	35.0	35.0	220
	事務系	39.3	33.6	26.1	47.5	35.0	16.4	23.4	42.0	33.4	17.0	45.9	35.9	25.7	44.5	28.6	440
	技術系	39.8	30.8	29.3	31.6	42.9	25.6	24.6	34.8	40.6	18.8	42.4	38.3	27.6	41.6	30.8	399
	営業・販売・サービス系	38.9	31.2	29.5	49.8	30.0	19.8	28.4	38.3	33.2	21.8	39.9	38.1	33.3	38.9	27.2	606
	その他	38.2	33.1	28.7	56.6	33.8	9.6	40.4	42.6	16.2	33.1	42.6	24.3	35.3	42.6	22.1	136
規模別の従業員	99人以下	38.8	31.6	29.2	49.4	33.5	16.9	32.5	40.0	27.1	25.8	39.8	34.2	29.6	41.8	28.4	538
	100人以上	39.2	32.8	28.0	48.5	33.3	17.9	25.9	37.6	36.5	19.7	44.8	35.2	25.9	39.7	33.9	375
	300人以上	38.4	30.9	30.7	41.7	33.0	25.1	25.8	32.7	41.2	14.6	46.3	38.6	30.2	39.1	30.4	391
	1000人以上	38.7	32.1	28.4	41.1	36.5	21.4	25.8	39.3	33.9	22.8	38.5	37.5	33.9	40.9	24.4	496

※下線数字は「第5回調査計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回調査計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回調査計」より15ポイント以上多いことを示す

---

## 「次代のユニオンリーダー調査」時系列比較

以下では、「次代のユニオンリーダー調査」の時系列比較として、比較可能な設問について、時系列の変化を示す。

## <時系列比較からみたポイント>

※時系列比較は 39 歳以下の支部執行委員以上のサンプルに限定している。

### 1. ユニオンリーダーのプロフィール

- 「女性」は、第2回から20年で7ポイント増（8.3%→15.4%）。
- <大卒以上>の割合は、第3回では5割程度だったが、今回調査では7割近くと多数。

### 2. コロナ禍による組合活動への影響

- 通常の週の組合活動時間（平均）は、専従で1.8時間（44.6時間→42.8時間）、非専従で1.0時間（5.0時間→4.0時間）減少。最も長い週は、専従10時間（62.3時間→52.3時間）、非専従で5時間（15.7時間→10.7時間）減少。
- 組合役員になった“きっかけ”や“継続意思”に目立った変化はないが、育成実感がくある（76.3%→70.9%）、充実感をく感じている（64.8%→59.0%）はともに減少。
- 組合活動で感じる悩みや不満は、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」が最も多いものの、7ポイント減少（48.9%→42.0%）。反対に、「組合活動の成果が感じられない」（15.1%→20.3%）や「他組合の役員と接する機会が少ない」（7.1%→13.8%）は増加。
- 職場で「日常的に行っている」割合は、「組合行事などの開催」が9ポイント減少（18.2%→9.6%）しているほか、「機関紙やビラなどの発行」（46.8%→40.1%）や「組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達」（43.5%→37.5%）、「職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回」（24.4%→17.8%）でも減少。

### 3. 組合人材の確保

- 「支部・単組の執行部へのなり手がいない」をく経験する>が6ポイント増加（72.6%→78.1%）。
- また、<経験する>は「憧れや目標となる先輩役員がいない」（31.8%→39.8%）や「組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている」（60.2%→66.4%）でも増加。
- 「女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない」は、<経験する>が10ポイント減少（40.2%→30.3%）。

### 4. ユニオンリーダーの社会意識

- 「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」は<賛成>が7ポイント増加（36.1%→43.4%）した一方、「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」は<反対>が8ポイント増加（31.4%→39.2%）した。
- 「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」は、<賛成>が13ポイント増加（25.3%→37.9%）し、<反対>を上回る。
- 「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」は、<反対>が12ポイント増加（24.9%→37.1%）し、<賛成>を上回る。

以下では、第1回～今回調査の時系列データをもとに組合役員の属性や意識の変化をみることにする。なお、時系列データは、各回のデータを39歳以下の支部・執行委員以上の組合役員に限定し、再サンプリングしたものを使用する。調査実施年及び時系列比較をする39歳以下の支部・執行委員以上のサンプル数は以下の通りである。

	調査実施年	サンプル数
第1回調査	1995年	2,077件
第2回調査	2001年	1,765件
第3回調査	2007年	961件
第4回調査	2014年	1,036件
第5回調査	2021年	1,010件

## 1. 回答者のプロフィール

まず、第1回～今回調査の回答者のプロフィールについてみることにする（第1表）。

### (1) 性別

第1回から「男性」が多数であることは変わらないが、徐々に「女性」が増加し、今回調査では15.4%を占める。

### (2) 年齢

平均年齢はいずれの調査も33～34歳で大きな変化はない。

### (3) 勤続年数

今回調査の平均勤続年数は9.9年と第4回と大きく変わらないが、第1回から第3回に比べると2年ほど短い。

### (4) 学歴

今回調査では「大卒」が56.3%と半数を上回り、第3回からその比率は上昇している。一方「高卒」は減少が続く。

### (5) 職種

職種構成は、調査回ごとに参加組合が異なるため、厳密な比較はできないが、第1回から「技能系」が減少している一方、「営業・販売・サービス」が増加傾向にある。

### (6) 雇用区分

「正規社員・職員」が大多数であることは変わらない。

### (7) 所属・役職

第2回や第3回では「単組の執行委員」が最も多いが、第1回、第4回、今回調査では「事業所・支部の執行委員」が最も多い構成となっている。

### (8) 現在の身分

これまでと同様に「非専従」が多数であるが、第1回や第2回と比べると「専従」が多い。

(9) 組合役員経験

「支部執行委員以上」の経験年数は平均 3.2 年で、第 4 回と変わらないが、第 1 回～第 3 回に比べると 1 年程度短い。また「職場委員、青年・女性委員」の経験年数や、これらを合算した「役員通算経験年数」は第 4 回から大きな変化はない。

(10) 従業員規模

今回調査では「30 人未満」や「30 人以上（100 人未満）」が増えており、そのため平均値と中央値ともに第 4 回から減少している。

第 1 表 調査回答者のプロフィール

	性別			年齢	勤続年数	学歴						職種				雇用区分		件数	
	男性	女性	どちらでもない	平均値・歳	平均値・年	中卒	高卒	高専・専門学校卒	短大卒	大卒	大学院修了	技能系	事務系	技術系	営業・販売・サービス系	正規社員・職員	非正規社員・職員		
時系列	第5回 (2021) 計	84.3	15.4	0.2	33.6	9.9	0.3	23.5	7.3	1.4	56.3	11.1	10.9	21.3	21.6	38.7	99.0	0.8	1010
	第4回 (2014) 計	87.5	12.5		33.6	10.2	0.8	27.0	7.0	2.3	49.6	13.1	14.5	21.8	26.2	30.5	98.9	0.9	1036
	第3回 (2007) 計	88.8	11.1		34.0	11.7		38.4	7.7	3.0	39.6	10.7	18.2	27.1	28.9	21.0			961
	第2回 (2001) 計	91.7	8.3		32.9	11.7	0.5	45.7	10.8		37.7	5.2	23.2	26.2	33.5	7.3			1765
	第1回 (1995) 計	93.1	6.9		33.1	11.8	0.8	46.2	9.7		39.7	3.6	26.5	31.2	25.5	14.3			2077

※学歴：第1回及び第2回調査は「高専・短大卒」  
 ※職種：第1回調査では、「技能系」は「現業系」

	役職				専従		役員経験年数			従業員規模		件数	
	単組の三役	単組の執行委員	事業所・支部の三役	事業所・支部の執行委員	専従	非専従	役員通算経験年数 (平均値・年)	支部執行委員・役員以上 (平均値・年)	職場委員・分会役員、青年・女性委員など (平均値・年)	中央値・人	平均値・人		
時系列	第5回 (2021) 計	13.0	34.4	13.9	38.8	24.0	74.8	5.7	3.2	2.4	288	1586	1010
	第4回 (2014) 計	11.6	32.2	13.7	42.5	25.3	74.4	5.2	3.1	2.1	449	1949	1036
	第3回 (2007) 計	15.8	40.4	20.2	23.6	23.8	75.4		4.1				961
	第2回 (2001) 計	9.1	42.7	13.5	34.7	11.2	87.7		3.9				1765
	第1回 (1995) 計	9.3	31.8	19.8	39.0	14.3	84.3		4.3				2077

※役職：単組には、企業連を含む



## 2. 1 週間当たりの組合活動時間

〔通常の週〕の1週間当たりの組合活動について、平均時間をみると、今回調査では専従で42.8時間、非専従で4.0時間となっており、第4回と比べると（専従：44.6時間、非専従：5.0時間）、それぞれ1.8時間減少、1.0時間減少している（第2表）。

〔最も長い週〕の平均時間をみても、第4回から今回調査にかけて、専従では10.0時間減少（62.3時間→52.3時間）、非専従では5.0時間減少（15.7時間→10.7時間）しており、その減少幅は〔通常の週〕に比べて大きくなっている。

新型コロナウイルス感染症拡大のための組合行事等の中止や縮小により、繁忙時の活動時間が大幅に減少した結果がうかがえる。

第2表 1週間当たりの組合活動時間

		通常の週											最も長い週				
		0時間	5時間未満	5時間未満	1時間未満	2時間未満	3時間未満	4時間未満	5時間未満	6時間未満	7時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間	中央値・時間	平均値・時間
専従	第5回（2021）計	...	...	...	...	...	10.0	71.6	15.3	1.6	1.6	...	190	40.0	42.8	50.0	52.3
	第4回（2014）計	...	...	...	...	...	5.4	69.4	15.8	6.3	3.2	...	222	40.0	44.6	60.0	62.3
非専従	第5回（2021）計	6.9	68.6	12.1	7.0	1.5	1.1	0.5	0.5	...	0.1	1.7	755	2.0	4.0	8.0	10.7
	第4回（2014）計	4.3	63.2	16.2	7.9	3.2	1.2	1.3	...	0.3	...	2.5	771	2.0	5.0	10.0	15.7

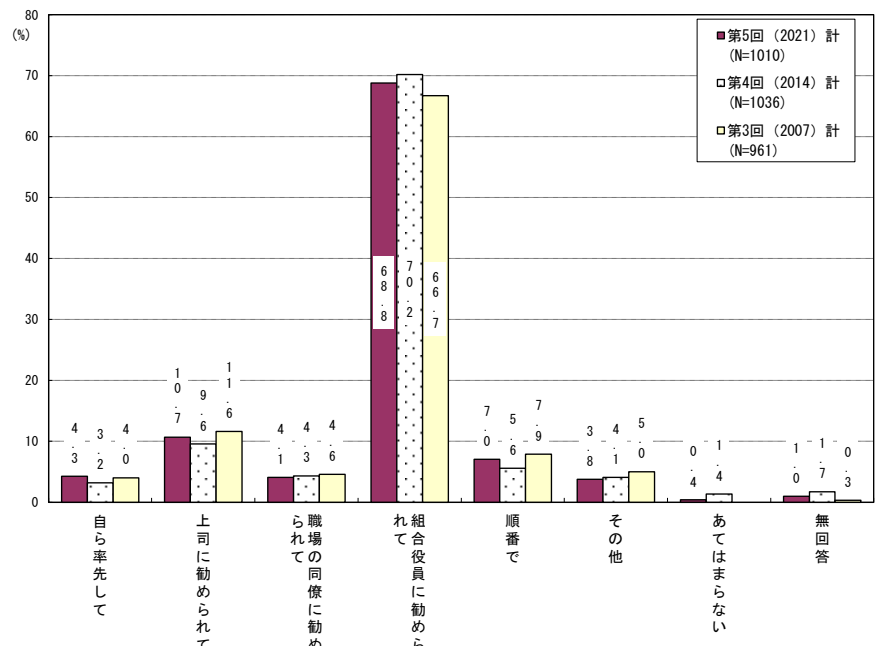
※専従は、〔通常の週〕が30時間未満を除いた集計

## 3. 組合役員としての意識

### (1) 組合役員になったきっかけ

組合役員になったきっかけは、「組合役員に勧められて」が7割前後で突出し、それ以外の回答についても「上司に勧められて」が1割前後、「順番で」が6～8%など、第3回以降、傾向は変わっていない（第1図）。

第1図 執行委員・役員になったきっかけ



### (2) 組合役員を引き受けた理由

組合役員を引き受けた理由では、「接する情報が広がり視野が開ける」が際立って多い点は変わらないが、その比率は第2回（59.9%）から第4回（68.7%）までは増加していたものの、今回調査（69.1%）にかけては横ばいで推移した。また、「ことわる理由がない」はこれまでと同じく2番目に多くあげられているが、その比率は第2回（48.8%）から今回調査（29.3%）にかけて減少が続いている。それら以外では、「なんとなく面白そう」（第1回 9.1%→18.3%）、「昇進や昇格に有利になる」（第3回 2.2%→8.1%）、「賃金や労働条件を改善したい」（第3回 12.8%→17.7%）といった理由が少しずつ増加してきている（第3表）。

第3表 組合役員を引き受けた主な理由（3つ以内選択）

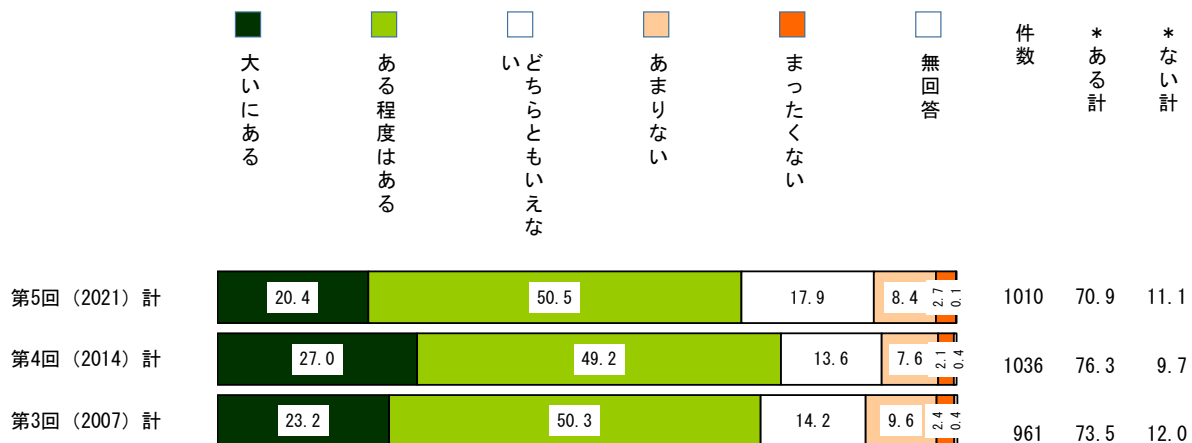
	視野が広がる	接する情報が広がり	職能が身に付く	なるや昇格に有利	昇進や昇格に有利	善しや労働条件を改善	賃金を上げた	金を上げた	差を撤廃し	差別し	出身職の声を反映	築いた関係構築	健全な政治の改革	社会や政治の改革	なんとなく面白そう	世話役活動が好き	職業の仕事を足	ことわる理由がない	その他	無回答	件数
第5回（2021）計	69.1	27.0	8.1	17.7	13.6	19.4	8.9	1.6	18.3	6.1	5.4	29.3	11.0	0.1	1010						
第4回（2014）計	68.7	30.5	5.3	15.6	14.5	23.0	8.7	1.5	16.9	7.0	7.2	32.4	10.5	0.2	1036						
第3回（2007）計	64.8	29.9	2.2	12.8	10.2	19.7	6.8	1.1	13.7	8.7	5.6	36.1	9.6	0.5	961						
第2回（2001）計	59.9	26.9	3.1	15.9	11.6	20.5	7.3	2.7	10.5	6.6	7.0	48.8	15.9	0.6	1765						
第1回（1995）計	66.3	32.5	3.8	22.2	13.2	26.9	7.9	2.7	9.1	9.0	6.5	42.6	12.1	0.3	2077						

※下線数字は「第5回（2021）計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「第5回（2021）計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「第5回（2021）計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

### (3) 組合役員としての育成実感

組合役員として育成されているという実感については、実感がくあるという組合役員が7割台と多数を占めている点は変わらないものの、第4回に比べてくあるは5ポイント、そのうち明確に「大いにある」は7ポイント減少している（第2図）。

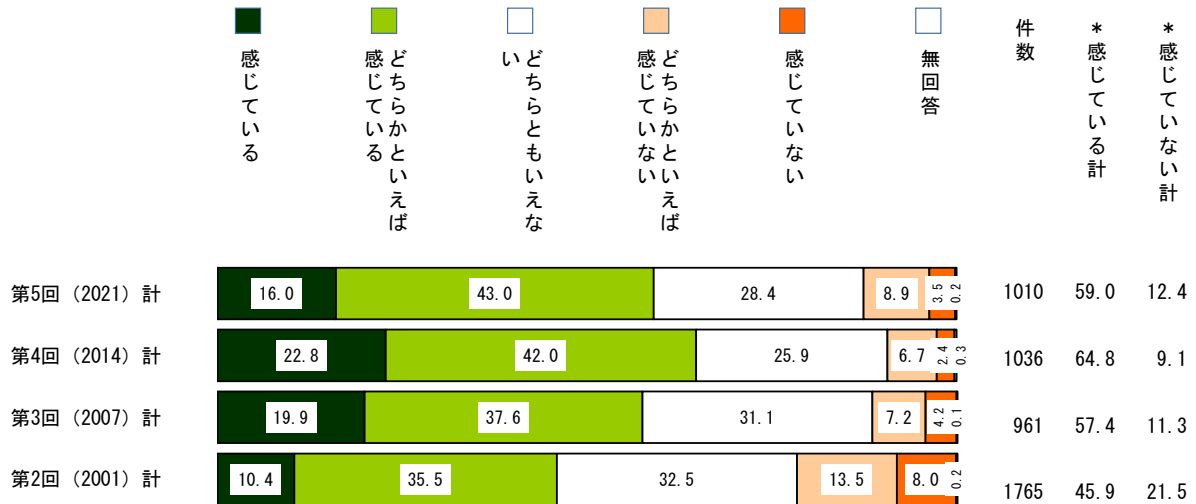
第2図 組合役員・委員として育成されている実感の有無



#### (4) 組合活動での充実感

組合活動における充実感について、＜感じている＞は第2回から第4回まで増え続けていたものの（45.9%→64.8%）、今回調査（59.0%）は6ポイントの減少に転じた。また、明確に「感じている」（16.0%）との回答は第4回（22.8%）より7ポイント減少している（第3図）。

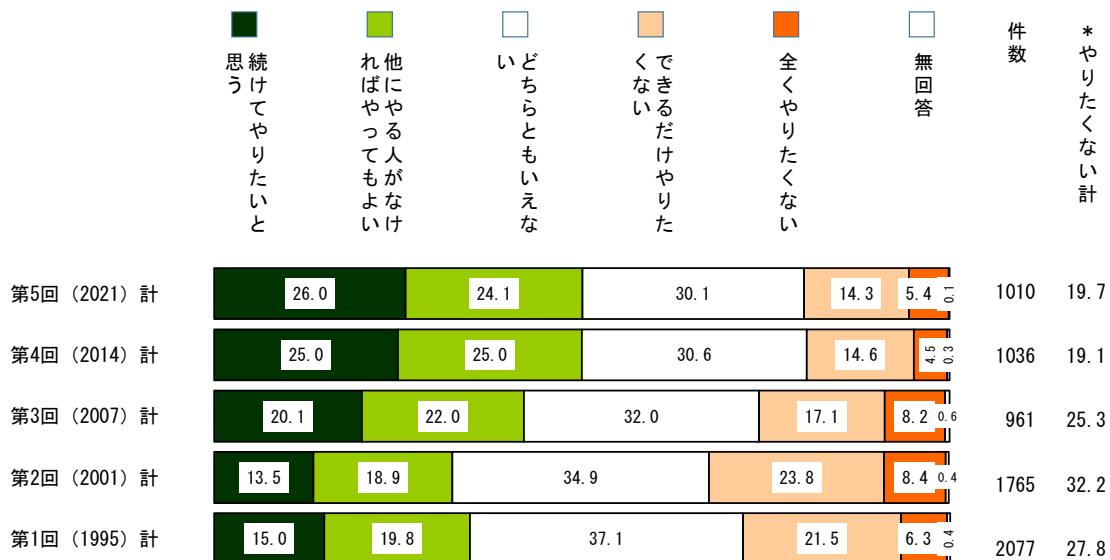
第3図 組合活動での充実感



#### (5) 組合関係の役職の継続について

組合役員の継続意思について、第2回から第4回にかけて「続けてやりたいと思う」（13.5%→25.0%）、「他にやる人がいなければやってもよい」（18.9%→25.0%）という前向きな層の増加が続いていたものの、今回調査にかけては変化が見られなかった（第4図）。

第4図 組合関係の役職の継続について





## 4. 労働組合に対する意識

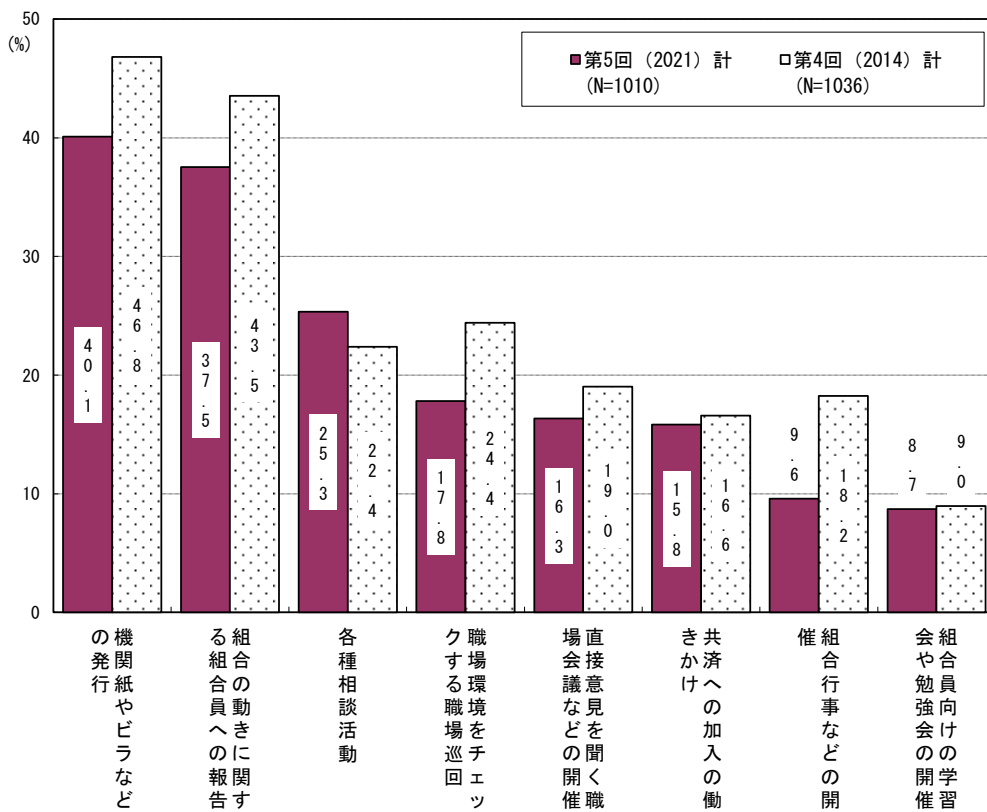
### (1) 職場での取り組み状況

第5図は、職場での取り組みについて「日常的に行っている」比率を第4回と比較したものである。

[組合行事（レクリエーション）などの開催]（9.6%）が第4回（18.2%）から9ポイント減少しているほか、[機関紙やピラなどの発行]（46.8%→40.1%）や[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回]（24.4%→17.8%）、[組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達]（43.5%→37.5%）でも6～7ポイント減少している。

新型コロナウイルス感染症拡大による組合活動への影響は、組合行事が開催できないことのほかにも、機関紙等の発行や職場巡回、組合員への伝達といった日常的な職場での取り組みにも及んでいたことがうかがえる。

第5図 職場での取り組み状況（「日常的に行っている」比率）

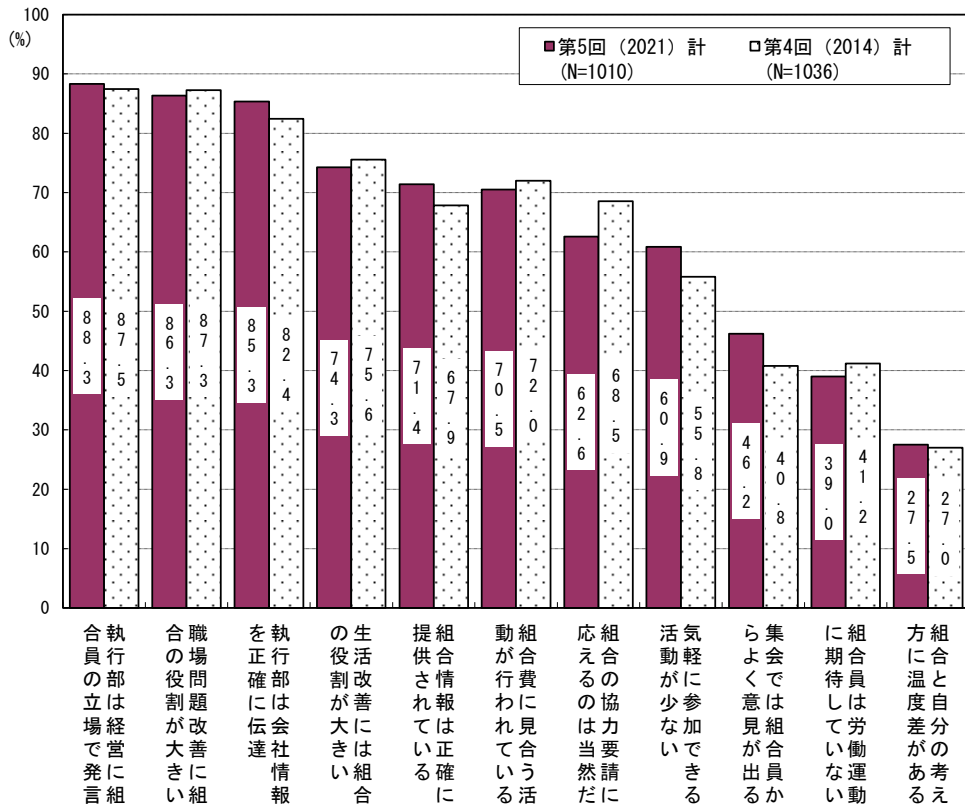


## (2) 労働組合やその活動について感じていること

労働組合やその活動に対する課題認識について、〈**そう思う**〉比率（「**そう思う**」と「**ある程度そう思う**」の合計）を第4回と比較すると、[気軽に参加できる活動が少ない]（55.8%→60.9%）では5ポイント増加している。新型コロナウイルス感染症拡大に伴う組合行事等の開催が減少したり、開催の仕方が変わり、気軽に参加できる組合活動が少なくなったことが考えられる（第6図）。

そのほか、変化がみられた項目として、[集会では組合員からよく意見が出る]（40.8%→46.2%）は5ポイント増、[組合の協力要請に応えるのは当然だ]（68.5%→62.6%）は6ポイント減少している。その他の項目については、第4回から今回調査にかけて大きな変化はみられない。

第6図 労働組合やその活動について感じていること（〈**そう思う**〉比率）



## 5. 組合活動を経験する中で感じる課題認識

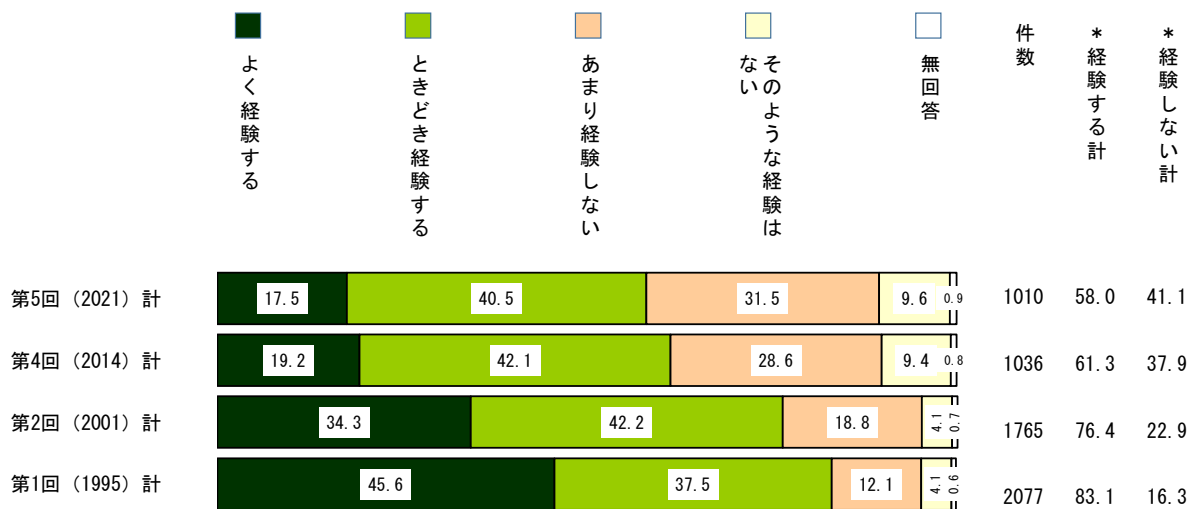
以下では、組合活動を続けるなかで最近経験したこととしてあげた14項目について、組合活動、コミュニケーション、人材育成、キャリアといった視点からこの間の変化をみていきたい。なお、設問ごとに時系列比較できる調査回が異なっており、比較可能な年次についてその変化をみる。

### (1) 組合活動状況

#### ①組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況

[組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況が悪い] については、<経験する>は第1回から第4回にかけて大きく減少がみられたが（83.1%→61.3%）、今回調査（58.0%）は3ポイント減にとどまる。参加状況の改善はこの7年であまり大きく進んではないが、コロナ禍において集会などの開催が難しくなった組織も少なくないことも影響していると思われる（第7図）。

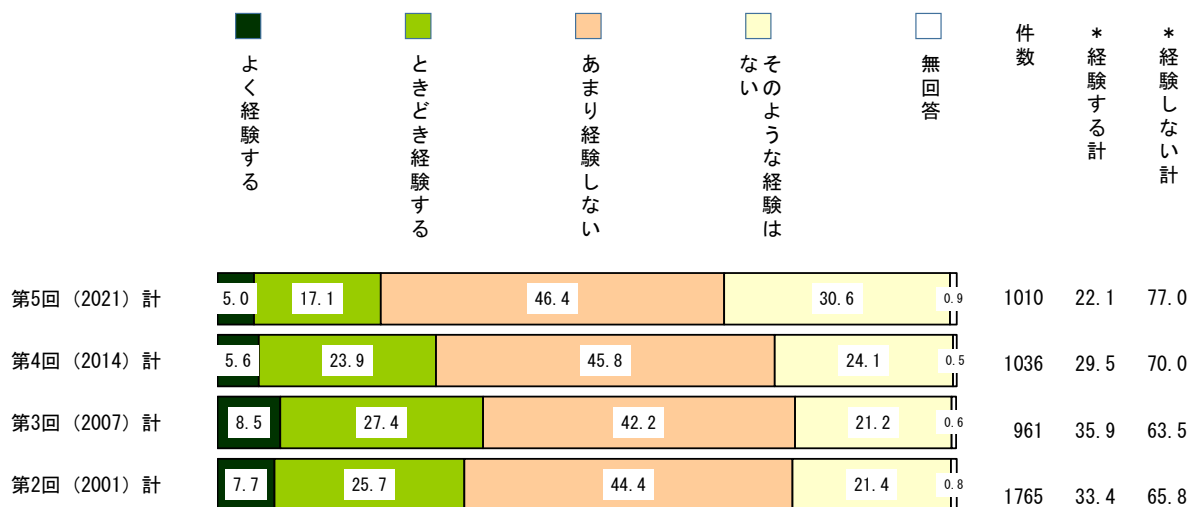
第7図 組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況が悪い



#### ②組合財政悪化のもとでの組合の取り組み縮小

[組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している] については、<経験する>は第3回から減少傾向にある（35.9%→22.1%）（第8図）。

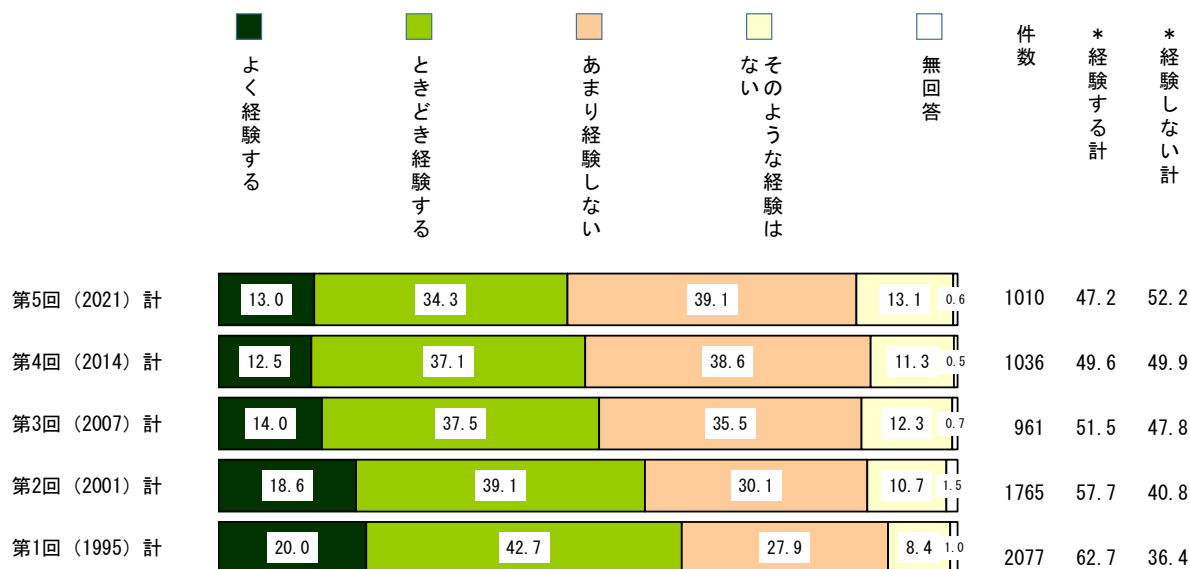
第8図 組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している



### ③産別や連合の地方組織の活動への参加・協力による負担感

[産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている]については、<経験する>は第1回から第3回までは減少が続いていたが(62.7%→51.5%)、それ以降の減少は緩やかであり、<経験しない>とほぼ拮抗している(第9図)。

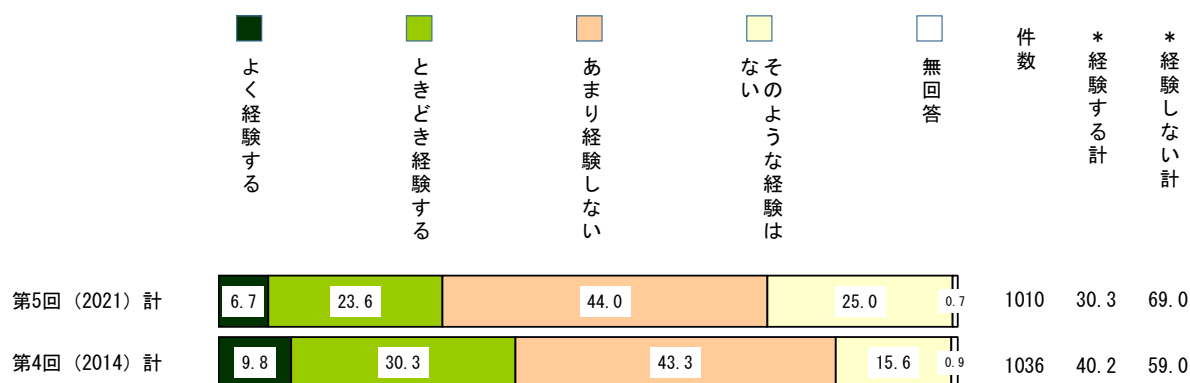
第9図 産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている



### ④組合活動における女性参画への配慮

[女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない]をみると、<経験する>は第4回(40.2%)から今回調査(30.3%)にかけて10ポイント減少しており、この間の女性参画の取り組みの成果が出てきているものとみられるが、依然として3割は不十分さを感じており、より一層の取り組みが求められる(第10図)。

第10図 女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない

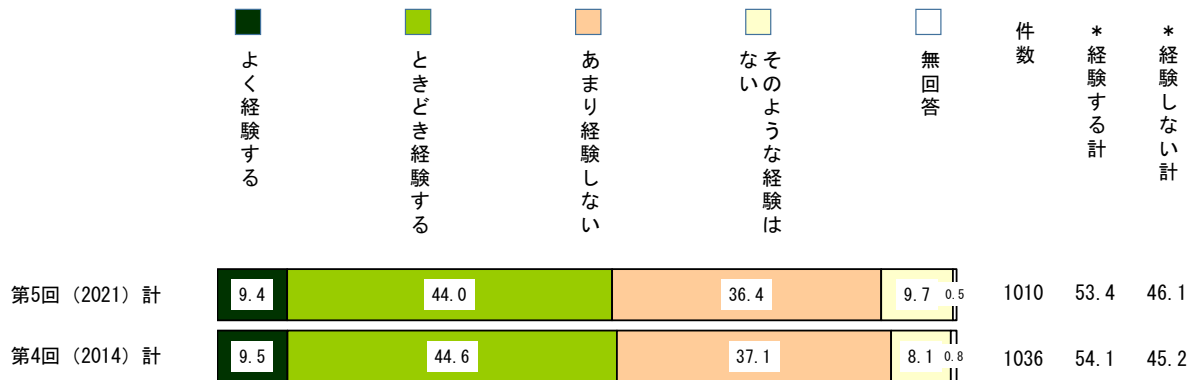




### ⑤組合活動の取組姿勢

[決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない] をみると、第4回同様、＜経験する＞と感じる組合役員が半数を上回っており、変化はみられない（第11図）。

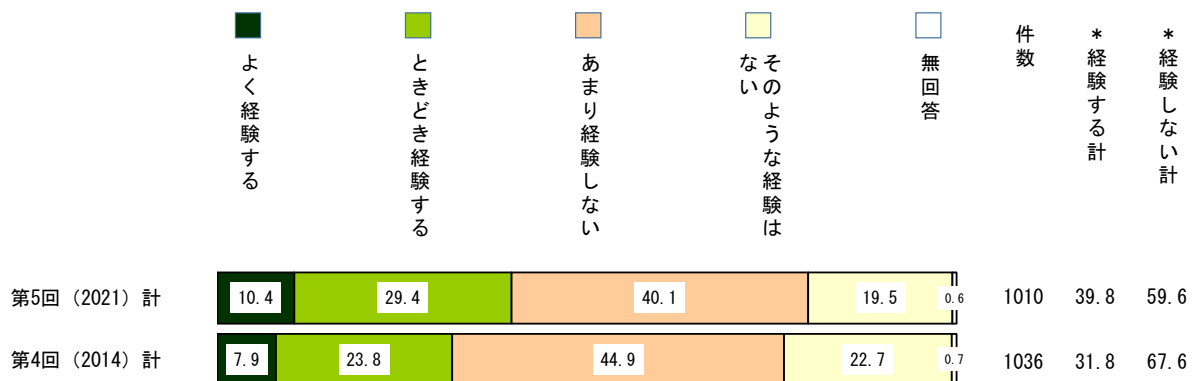
第11図 決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない



### ⑥憧れや目標となる先輩役員

[憧れや目標となる先輩役員がいない] をみると、＜経験する＞が第4回（31.8%）を8ポイント上回る結果となった（第12図）。

第12図 憧れや目標となる先輩役員がいない

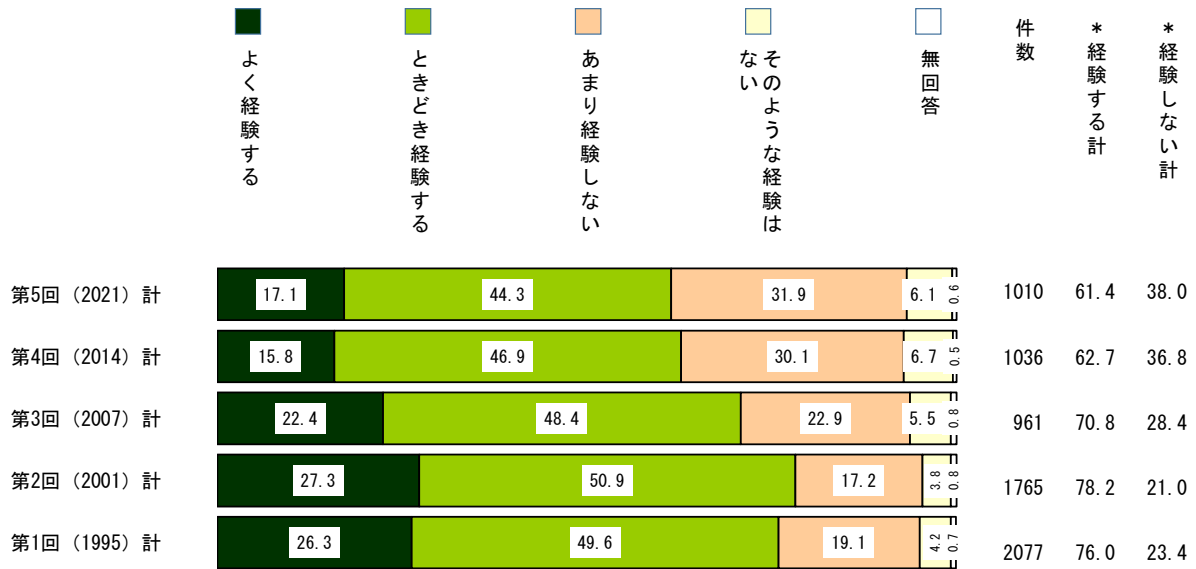


(2) コミュニケーション

①組合役員・組合員間の組合についての考え方の違い

[組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる]では、<経験する>の比率は第2回から第4回にかけては減少したが(78.2%→62.7%)、今回調査では目立った変化はみられなかった(第13図)。

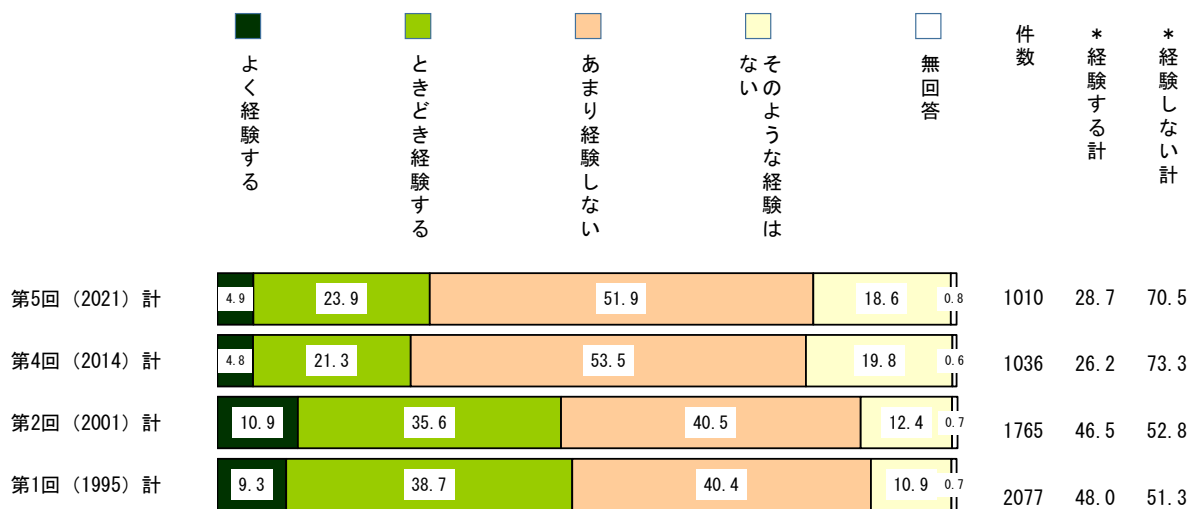
第13図 組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる



②組合役員間の組合についての考え方の違い

他方、組合役員間のコミュニケーションについてみると、[組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい]では、<経験する>が第2回から第4回にかけて大きく減少したが(46.5%→26.2%)、今回調査にかけては横ばいとなっている(第14図)。

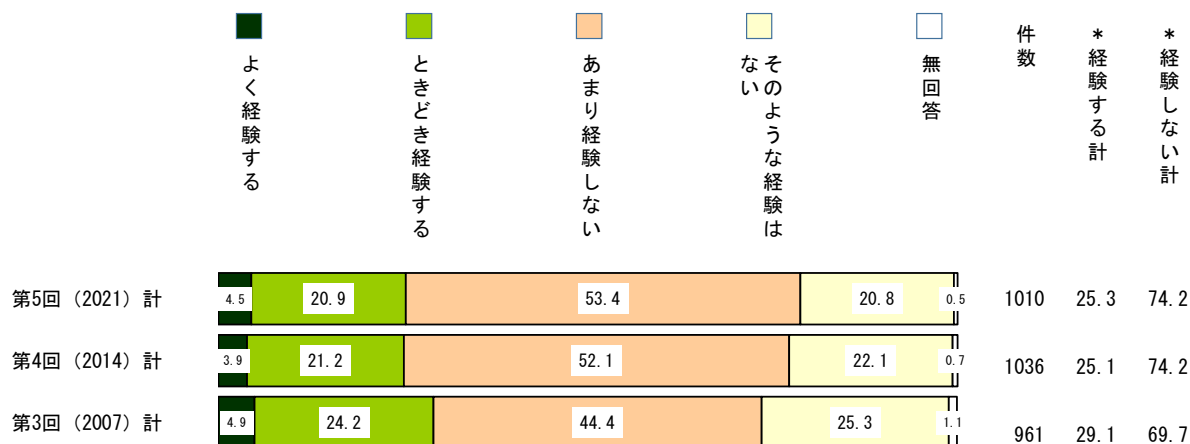
第14図 組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい



### ③三役とその他の役員とのコミュニケーション

三役とその他の役員とのコミュニケーションについては、[組合の意思決定が三役主導で行われ、他の役員の意見があまり反映されない]を<経験する>割合は第3回（29.1%）から第4回（25.1%）にかけてやや減少したが、今回調査はほぼ変化していない（第15図）。

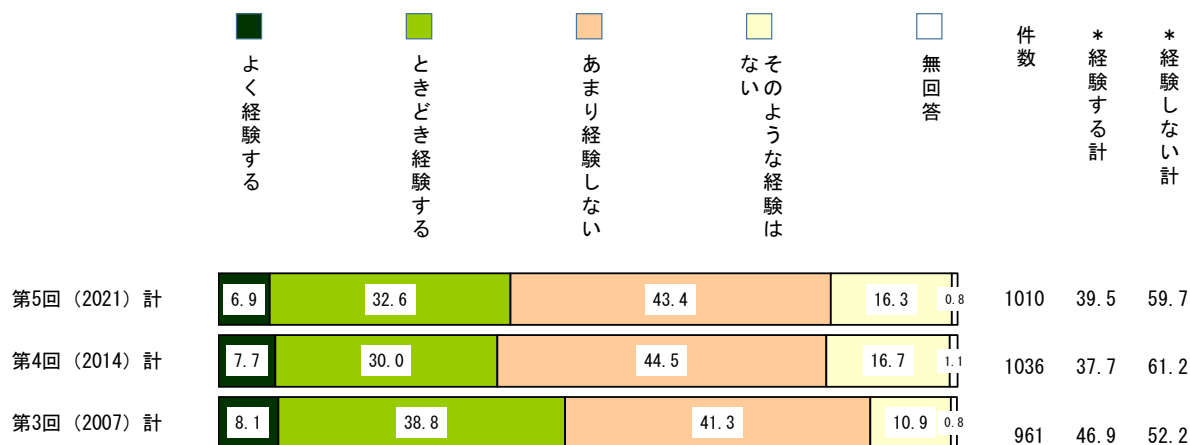
第15図 組合の意思決定が三役主導で行われ、他の役員の意見があまり反映されない



### ④職種間で組合員の利害調整

[職種間で組合員の利害調整が難しくなっている]については、<経験する>が、第3回から第4回にかけては9ポイント減少したが、今回調査はほぼ横ばいである（第16図）。

第16図 職種間で組合員の利害調整が難しくなっている

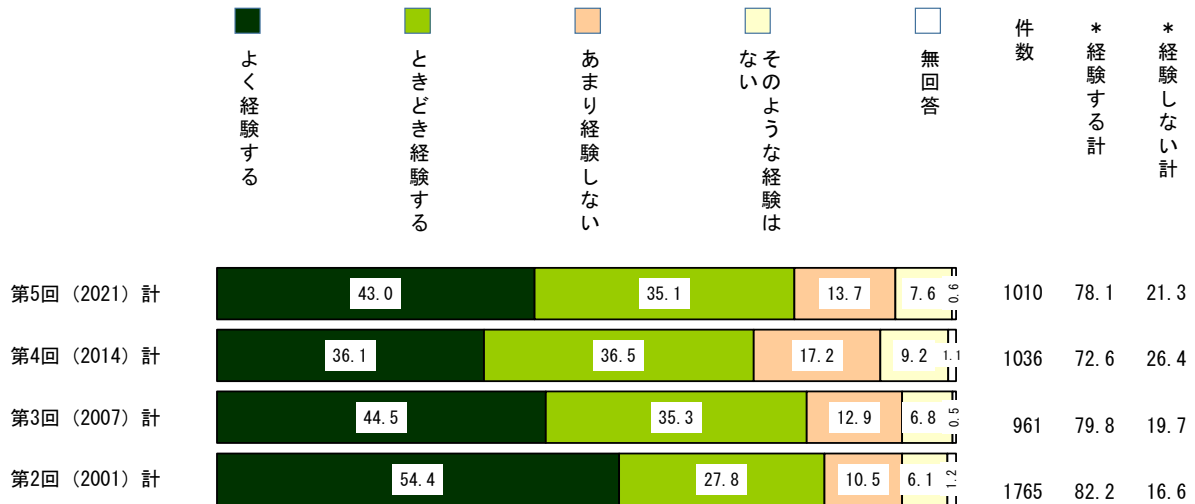


### (3) 組合人材の育成

#### ① 執行部のなり手

[支部・単組の執行部へのなり手がいない] については、第2回から第4回にかけて<経験する>は減少が続いていたものの(82.2%→72.6%)、今回調査にかけては増加に転じており、明確に「よく経験する」という回答も第4回(36.1%)から7ポイント増えている(第17図)。

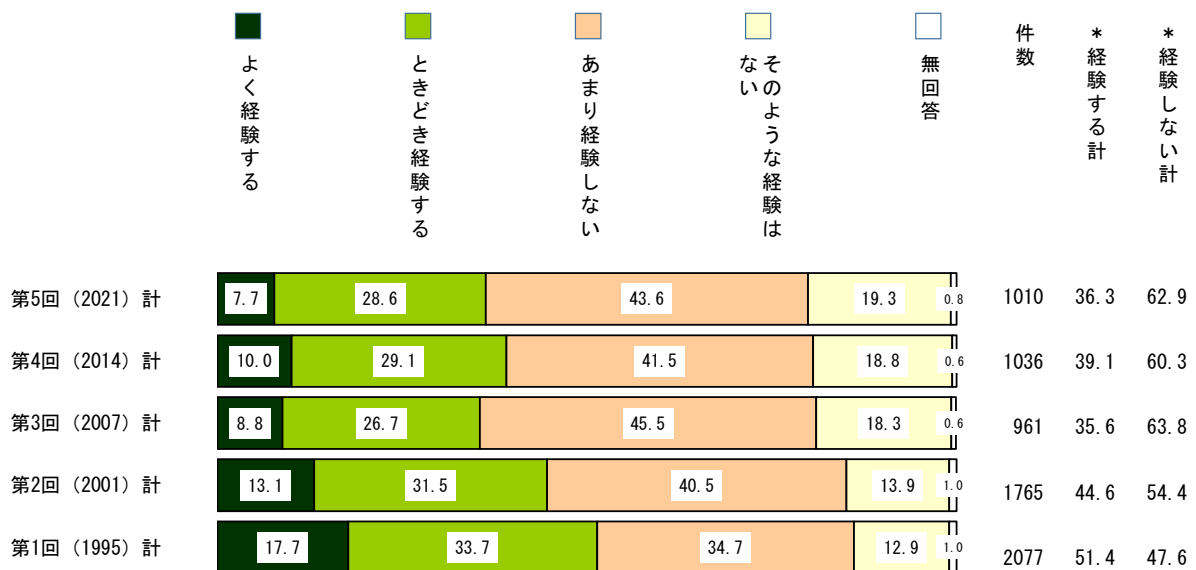
第17図 支部・単組の執行部へのなり手がいない



#### ② 組合役員の交替と経験の蓄積・継承

[組合役員がすぐに変わってしまい、経験が蓄積・継承されない] を<経験する>は、第1回から第3回にかけて減少していたものの(51.4%→35.6%)、それ以降は3割台後半で推移している(第18図)。

第18図 組合役員がすぐに変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない

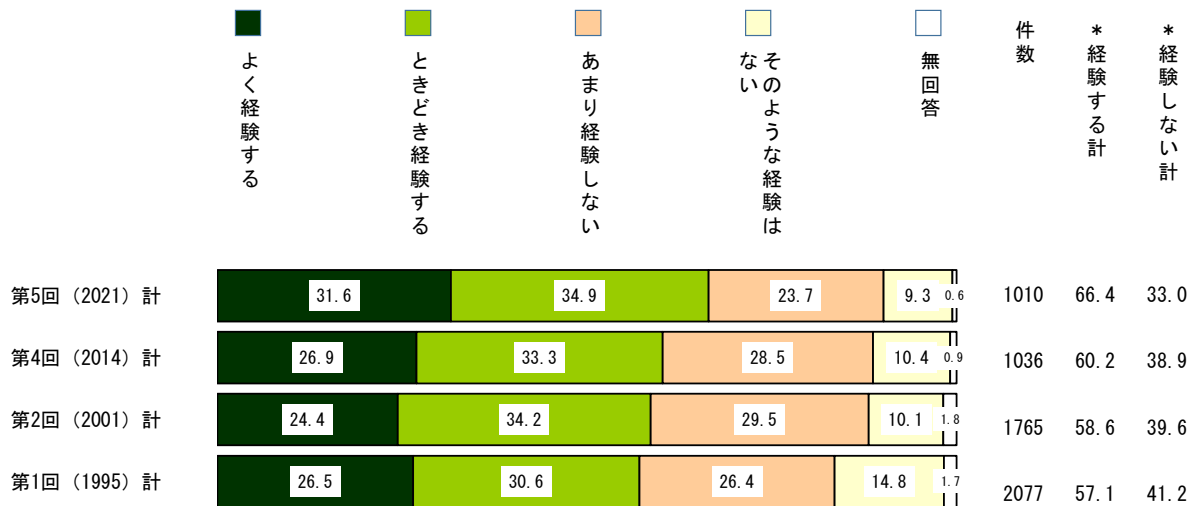


#### (4) 組合役員とキャリア

##### ①組合の役員になることが企業内で魅力あるキャリアか

[組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている]については、<経験する>は増加が続いている。第4回からは6ポイント増となっており、企業内キャリアのなかで組合役員を経験することに魅力を感じていない組合役員が増加傾向にある（第19図）。

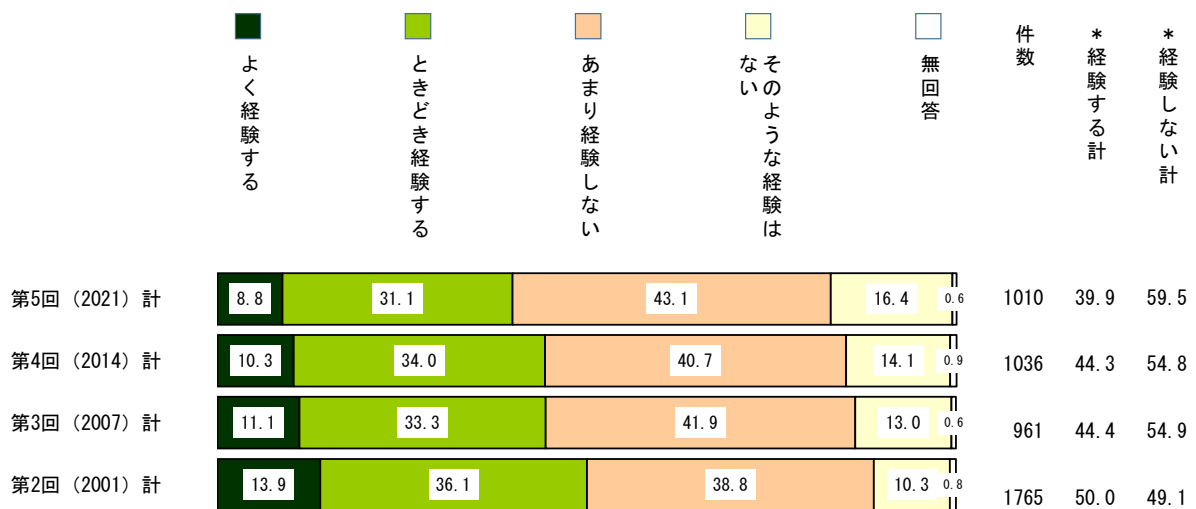
第19図 組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている



##### ②組合活動に理解のない上司

[組合活動に理解のない上司が増えている]をみると、<経験する>は第2回（50.0%）から第3回（44.4%）ではやや減少、第4回（44.3%）にかけては横ばいで、今回調査はやや減少したものの、依然として4割の組合役員が組合に理解のない上司が増えていると感じている（第20図）。

第20図 組合活動に理解のない上司が増えている

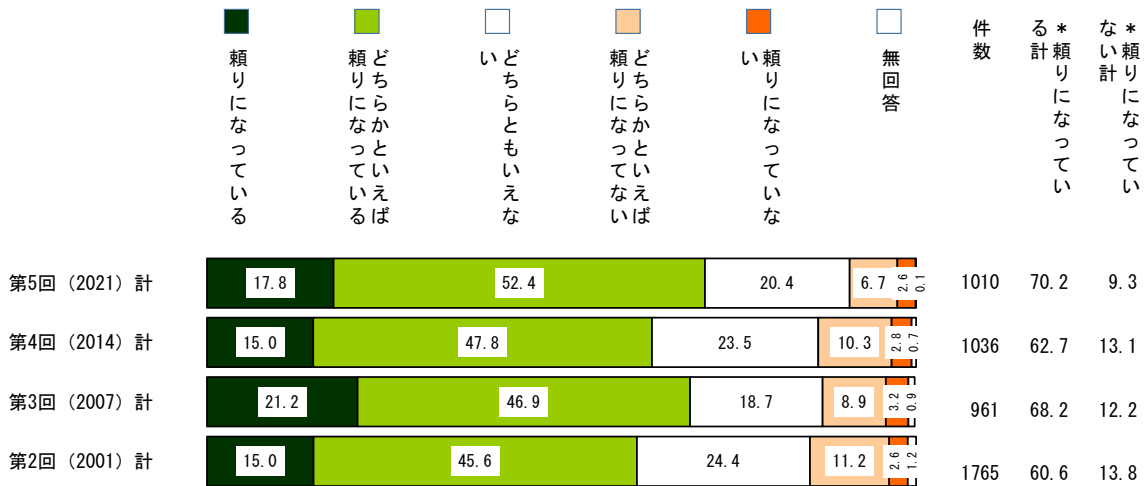


## 6. 労働組合に対する考え方

### (1) 組合員からみた労働組合に対する信頼度

労働組合が組合員にとって頼りになる存在になっているかについては、〈頼りになっている〉が第2回以降、6～7割で推移しており、第4回との比較では8ポイントの増加となった。一方、〈頼りになっていない〉は第4回まで12～14%程度で推移していたが、今回調査にかけては9.3%とやや減少している(第21図)。

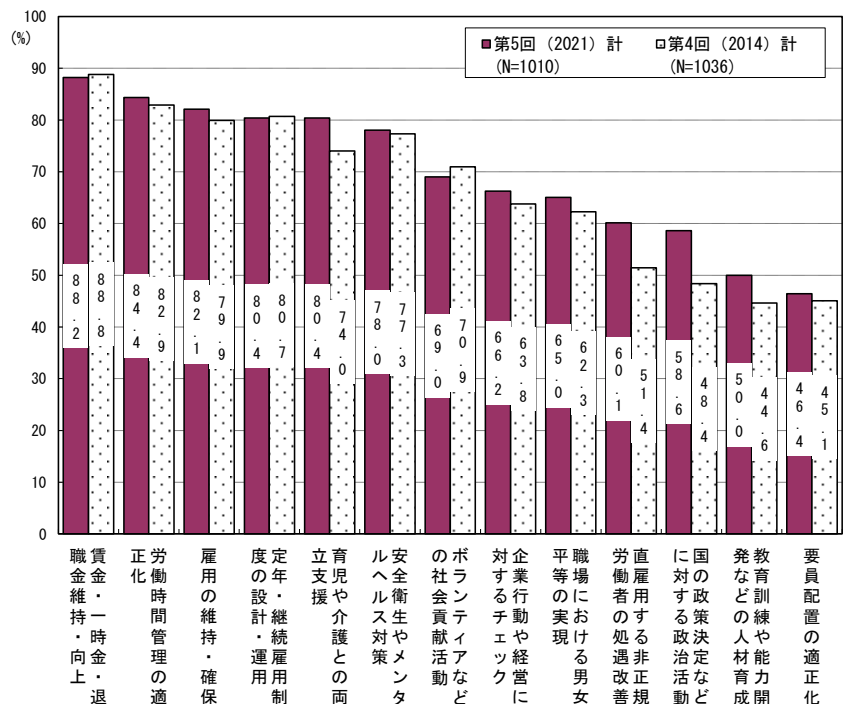
第21図 組合員からみた労働組合



### (2) 組合の取り組み課題に対する労働組合の影響力

組合の取り組み課題に対する〈影響力がある〉(「大いに影響力がある」と「やや影響力がある」の合計)比率を第4回と比較すると、[直接雇用する非正規労働者の処遇改善](51.4%→60.1%)と[育児や介護との両立支援に向けた取り組み](74.0%→80.4%)では、6～9ポイントの増加がみられる。こうした変化は、近年の正社員と非正規労働者の均衡・均等待遇の実現等を目的とする「働き方改革」や育児・介護休業法の改正に伴い、各職場の労働組合でも取り組みを進めてきたことが背景にあると思われる(第22図)。

第22図 組合の取り組み課題に対する労働組合の影響力(〈影響力がある〉比率)



そのほか、[国の政策決定などに対する政治活動](48.4%→58.6%)と[教育訓練や能力開発など、人材育成の取り組み](44.6%→50.0%)でも〈影響力がある〉が増加している。

なお、産業によっては新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用への影響がみられたが、[雇用の維持・確保]については今回調査、第4回ともに8割前後と多数を占めており、特に大きな変化はない。

## 7. 社会や働き方に対する意識

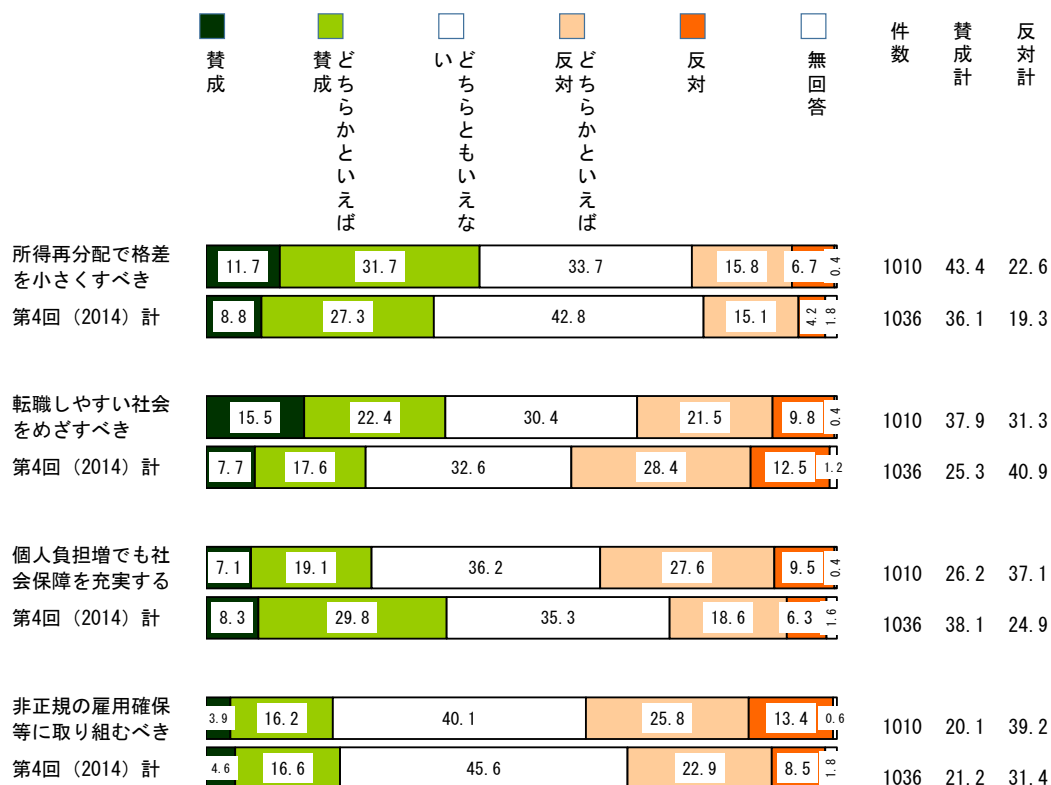
[所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ]については、<賛成>が43.4%を占め、第4回(36.1%)を7ポイント上回っている(第23図)。

[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]については、第4回では<反対>が<賛成>を上回っていたが、今回は<賛成>が37.9%と13ポイント増加し、<反対>(31.3%)を上回っている。

[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]については、第4回では<賛成>が<反対>を上回っていたが、今回は<反対>が37.1%と12ポイント増加し、<賛成>(26.2%)を上回る。

[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]は、<反対>(39.2%)が4割を占め、第4回(31.4%)から8ポイント増加している。

第23図 社会のあり方や働き方などについて(第5回調査・2021年度、第4回調査・2014年度)



社会や働き方に対する考え方は、職種による違いも大きい。第6表は、職種別に第4回と比較したものである。

[所得再分配で格差を縮小すべき]は、技術系では<賛成>が8ポイント減少しているが、その他の職種では<賛成>が増加している。

[転職しやすい社会をめざすべき]はすべての職種で<賛成>が10~12ポイント増加している。

[個人負担増でも社会保障を充実すべき]はすべての職種で<反対>が10ポイント以上増加しているが、なかでも技能系で18ポイント増と変化が大きい。

[非正規の雇用確保等に取り組むべき]については、営業・販売・サービス系で<反対>が16ポイント増と変化が大きい、その他の職種では2~6ポイントの増加となっている。

第6表 社会のあり方や働き方などについて

		所得再分配で格差を小さくすべき			転職しやすい社会をめざすべき			個人負担増でも社会保障を充実する			非正規の雇用確保等に取り組むべき			件数
		賛成計	どちらともいえない	反対計	賛成計	どちらともいえない	反対計	賛成計	どちらともいえない	反対計	賛成計	どちらともいえない	反対計	
技能系	第5回(2021)計	44.5	31.8	23.6	33.6	29.1	37.3	26.4	29.1	44.5	20.0	40.0	40.0	110
	第4回(2014)計	38.7	45.3	14.0	23.3	34.0	42.0	31.3	41.3	26.7	16.7	44.0	38.0	150
事務系	第5回(2021)計	48.8	31.2	18.1	38.1	32.6	27.9	19.5	40.0	38.6	19.5	38.6	40.0	215
	第4回(2014)計	33.2	45.6	19.0	27.9	32.7	37.2	33.6	38.5	25.2	17.7	43.4	36.3	226
技術系	第5回(2021)計	24.3	45.0	30.7	36.7	31.2	32.1	23.4	34.4	42.2	17.0	42.7	39.4	218
	第4回(2014)計	32.5	40.2	25.8	24.4	31.7	43.5	37.6	32.5	29.2	23.2	42.4	33.2	271
営業・販売・サービス系	第5回(2021)計	47.8	29.4	22.8	38.9	28.6	32.2	28.6	36.6	34.8	19.9	38.9	41.2	391
	第4回(2014)計	37.3	42.4	18.4	27.5	30.1	40.8	45.9	31.3	20.9	20.3	52.5	25.0	316

次号の特集は

「『家族』の変化と仕事、生活(仮題)」の予定です。



## 第 5 回 次代のユニオンリーダー調査

労働調査協議会

### 【おねがい】

本調査は、労働調査協議会が労働組合に呼びかけ、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に、継続的に実施しているものです。第 5 回目にあたる今回調査では、組合役員像ならびに組合役員の組合活動に対する意識の現状と過去調査からの変化を明らかにするとともに、“ウィズコロナ”、“アフターコロナ”を見据えた組合活動のあり方、さらには次代のユニオンリーダーたちが目指す労働組合運動の方向性を探ることを目的としています。

調査結果は全体をまとめて集計しますので、個人的な事柄が外部に知られることはありません。日頃思っていること、考えていることなど、ありのままを記入して下さい。

### 【記入上の注意】

①回答は、とくにことわりのない限り、各設問にある□の中に該当する番号や数字を記入して下さい。また、設問によっては、該当する番号を○で囲んでいただく形式もありますので、注意してご回答下さい。

②記入済の調査票は、調査票用封筒に入れ、担当者に渡して下さい。

### F 1 雇用区分

1. 正規社員・職員 98.5%    2. 非正規社員・職員 1.4%    NA 0.1%

### F 2 性別

1. 男性 82.0%    2. 女性 17.7%    3. どちらでもない 0.2%    NA 0.1%

### F 3 年齢

1. 24 歳以下 4.2%    3. 30～34 歳 30.5%    5. 40 歳以上 14.3%  
2. 25～29 歳 21.1%    4. 35～39 歳 29.8%    NA ---    平均年齢 34.0 歳

### F 4 現在の勤務先での勤続年数

1. 2 年以下 8.6%    4. 10～14 年 26.8%    7. 25 年以上 0.3%  
2. 3～4 年 12.1%    5. 15～19 年 15.0%    NA 0.8%  
3. 5～9 年 31.4%    6. 20～24 年 4.8%    平均勤続年数 10.1 年

### F 5 学歴

1. 中卒 0.3%    3. 高専・専門学校卒 7.4%    5. 大卒 53.1%  
2. 高卒 25.7%    4. 短大卒 1.8%    6. 大学院修了 11.6%  
NA 0.1%

### F 6 職種（専従役員の方は専従になる直前の職種）

1. 技能系 12.1%    3. 技術系 22.0%    5. その他 7.5%  
2. 事務系 24.2%    4. 営業・販売・サービス系 33.4%    NA 0.8%

### F 7 配偶者（パートナー・事実婚を含む）の有無

1. あり 57.9%    2. なし 42.0%    NA 0.1%

### F 8 子どもの有無

1. あり 42.9%    2. なし 56.9%    NA 0.2%

### F 9 所属

1. 産別レベル・産業別組合・中央本部 ---    5. 単組レベル・企業別組合・地方組織 3.6%  
2. 産別レベル・産業別組合・地方組織 ---    6. 単組レベル・企業別組合・支部 40.8%  
3. 企業連・グループ労連（労協・連合など） 8.6%    7. 単組レベル・企業別組合・分会（部会） 12.2%  
4. 単組レベル・企業別組合・中央本部 34.8%    8. その他 ---  
NA ---

### F 10 組合の役職（F 9 で回答した所属の役職をお答え下さい）

1. 委員長・副委員長・書記長（事務局長など）の三役 21.0%    4. 職場委員・分会役員など 10.1%  
2. 執行委員・役員 54.0%    5. その他 3.5%  
3. 青年・女性委員（部員） 11.3%    NA 0.2%

F 11 現在の身分

1. 専従 22.1% 2. 非専従 76.7% N A 1.2%

F 12 役員経験年数（A、Bそれぞれ通算の経験年数を記入して下さい）

A：職場委員・分会役員、青年・女性委員などの経験

1. 2年未満 48.1% 3. 4年以上 13.9% 5. 8年以上 6.8%  
 2. 2年以上 24.2% 4. 6年以上 6.0% N A 0.9% 平均 2.5年

B：支部執行委員・役員以上の経験

1. 2年未満 46.1% 3. 4年以上 13.6% 5. 8年以上 8.6%  
 2. 2年以上 22.9% 4. 6年以上 7.8% N A 0.9% 平均 2.8年

F 13 組合活動に振り向けている1週間あたりの時間数（A：通常の週、B：最も長い週）

A：通常の週

1. 0時間 10.2% 5. 20～30時間未満 1.0% 9. 60～70時間未満 0.4%  
 2. 5時間未満 55.5% 6. 30～40時間未満 2.2% 10. 70時間以上 0.4%  
 3. 5～10時間未満 8.2% 7. 40～50時間未満 11.0% N A 4.1%  
 4. 10～20時間未満 4.2% 8. 50～60時間未満 2.8% 平均 9.7時間

B：最も長い週

1. 0時間 2.5% 6. 30～40時間未満 2.9% 11. 80～90時間未満 0.8%  
 2. 5時間未満 31.9% 7. 40～50時間未満 6.2% 12. 90～100時間未満 0.2%  
 3. 5～10時間未満 19.1% 8. 50～60時間未満 4.5% 13. 100時間以上 0.4%  
 4. 10～20時間未満 17.5% 9. 60～70時間未満 3.6% N A 3.4%  
 5. 20～30時間未満 5.8% 10. 70～80時間未満 1.3% 平均 15.9時間

F 14 1週間あたりの時間外労働時間数（A：通常の週、B：最も長い週）

A：通常の週

1. 0時間 16.8% 5. 20～30時間未満 2.3% 9. 60～70時間未満 0.1%  
 2. 5時間未満 31.7% 6. 30～40時間未満 0.7% 10. 70時間以上 0.1%  
 3. 5～10時間未満 27.3% 7. 40～50時間未満 1.9% N A 2.4%  
 4. 10～20時間未満 16.5% 8. 50～60時間未満 0.4% 平均 6.1時間

B：最も長い週

1. 0時間 6.3% 5. 20～30時間未満 15.0% 9. 60～70時間未満 0.7%  
 2. 5時間未満 16.3% 6. 30～40時間未満 3.6% 10. 70時間以上 1.0%  
 3. 5～10時間未満 15.1% 7. 40～50時間未満 2.8% N A 2.6%  
 4. 10～20時間未満 35.5% 8. 50～60時間未満 1.2% 平均 13.2時間

F 15 現在所属する、あるいは所属していた職場（工場・事業所・営業所）の従業員規模

1. 30人未満 14.2% 4. 300～499人 9.6% 7. 3,000～4,999人 4.1%  
 2. 30～99人 15.4% 5. 500～999人 11.9% 8. 5,000～9,999人 3.2%  
 3. 100～299人 20.6% 6. 1,000～2,999人 14.2% 9. 10,000人以上 5.8%  
 N A 0.9%  
 平均 1,613人

Q 1 あなたは、一般組合員の時、組合活動にどの程度参加していましたか。

1. 積極的に参加していた 9.9% 3. あまり参加していなかった 36.3%  
 2. できる限り参加していた 44.2% 4. まったく参加していなかった 9.4% N A 0.3%

Q 2 あなたが、青年・女性委員（部員）や職場委員、分会役員など、A：初めて組合の業務に携わることになったきっかけ、また、B：執行委員・役員になったきっかけ（執行委員・役員以上の方）はどのようなものでしたか。以下の中から、AとBそれぞれについて、あてはまる番号を記入してください。なお、F 10 で3または4の方は、Aのみ回答して下さい。

A：初めて組合の業務に携わることになったきっかけ

1. 自ら率先して 3.7% 5. 順番で 21.1%  
 2. 上司に勧められて 13.6% 6. その他 3.3%  
 3. 職場の同僚に勧められて 15.7% 7. あてはまらない 3.0%  
 4. 組合役員に勧められて 38.9% N A 0.6%

B：執行委員・役員になったきっかけ（回答数：1,362件）

1. 自ら率先して 4.3% 5. 順番で 6.6%  
 2. 上司に勧められて 12.3% 6. その他 3.6%  
 3. 職場の同僚に勧められて 3.9% 7. あてはまらない 0.5%  
 4. 組合役員に勧められて 67.6% N A 1.2%

Q3 あなたが、組合役員・委員（部員）を引き受けた主な理由はどのようなものでしたか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

- |                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| 1. つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開ける           | 64.0% |
| 2. 交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つ | 23.9% |
| 3. これからの昇進や昇格にとって有利になる                | 7.7%  |
| 4. 賃金や労働条件を改善したい                      | 16.5% |
| 5. 仕事や処遇面の差別、人事の不公平などを撤廃したい           | 13.1% |
| 6. 出身職場や事業所の声を反映したい                   | 17.8% |
| 7. 健全な労使関係を構築したい                      | 8.3%  |
| 8. 社会や政治の変革につくしたい                     | 1.4%  |
| 9. なんとなく面白そう                          | 17.4% |
| 10. 世話役活動が好き                          | 6.2%  |
| 11. 職場での仕事にもの足りなさを感じる                 | 4.7%  |
| 12. ことわる理由がない                         | 33.5% |
| 13. その他                               | 11.5% |
| NA                                    | 0.7%  |

Q4A あなたは、これまでにどのような組合業務を経験してきましたか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

- |            |       |          |       |           |       |
|------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
| 1. 賃金・労働条件 | 44.8% | 6. 青年    | 31.9% | 11. 国際    | 3.0%  |
| 2. 産業・経営対策 | 19.4% | 7. 男女平等  | 15.5% | 12. 企画    | 19.8% |
| 3. 組織対策    | 31.1% | 8. 広報・教育 | 31.8% | 13. 総務・財政 | 13.3% |
| 4. 安全衛生    | 33.8% | 9. 政治    | 30.7% | 14. その他   | 3.5%  |
| 5. 共済      | 30.5% | 10. 社会貢献 | 22.2% | 15. わからない | 11.4% |
|            |       |          |       | NA        | 1.2%  |

Q4B また、上記で○をつけた業務の中で、最も長く経験した業務はどれですか。

1つだけ選んで、番号を記入して下さい。

- |            |       |          |       |           |      |
|------------|-------|----------|-------|-----------|------|
| 1. 賃金・労働条件 | 19.2% | 6. 青年    | 18.0% | 11. 国際    | 0.1% |
| 2. 産業・経営対策 | 4.0%  | 7. 男女平等  | 1.7%  | 12. 企画    | 4.6% |
| 3. 組織対策    | 8.6%  | 8. 広報・教育 | 9.3%  | 13. 総務・財政 | 2.6% |
| 4. 安全衛生    | 6.1%  | 9. 政治    | 2.4%  | 14. その他   | 3.5% |
| 5. 共済      | 5.3%  | 10. 社会貢献 | 1.7%  | 15. わからない | 8.9% |
|            |       |          |       | NA        | 4.2% |

Q5 あなたの職場では、以下のような取り組みを、日頃どの程度行っていますか。以下のa～hそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	いる 日常的 に行っ て	いる とき どき 行っ て	ない あ まり 行っ て い	い な い	ま つ た く 行 っ て	よ く わ か ら な い	N A
a 組合員から直接意見や要望を聞く職場会議（対話会）などの開催	14.3%	50.1%	24.1%	7.5%	3.9%	0.2%	
b 組合行事（レクリエーション）などの開催	8.3%	49.0%	27.5%	12.2%	2.9%	0.2%	
c 組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達	32.9%	50.2%	12.0%	2.6%	2.0%	0.3%	
d 機関紙やビラなどの発行	35.5%	35.8%	14.2%	10.7%	3.4%	0.4%	
e 職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回	15.4%	35.1%	28.0%	15.2%	6.0%	0.4%	
f 組合員向けの学習会や勉強会の開催	7.2%	43.2%	29.8%	14.9%	4.6%	0.3%	
g 各種相談活動	21.1%	36.7%	26.4%	9.0%	6.3%	0.4%	
h 共済への加入の働きかけ	14.6%	46.5%	23.8%	9.8%	4.8%	0.4%	

Q6 あなたは日頃、労働組合やその活動について、どのように感じていますか。以下のa～kそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	そう思う	う思う ある程度そ	思わない あまりそう	い そう思わな	N A
a 組合員が気軽に参加できる活動が少ない	14.8%	46.9%	33.4%	4.3%	0.7%
b 組合員である以上、組合からの協力要請に応えるのは当然だ	12.6%	51.9%	28.1%	6.9%	0.4%
c 組合活動の情報は、組合員に正確に提供され、共有されている	14.0%	60.1%	22.9%	2.7%	0.3%
d 執行部は会社の情報を、組合員に正確に伝達している	21.5%	63.7%	13.0%	1.3%	0.5%
e 職場問題の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい	32.5%	53.5%	11.9%	1.7%	0.4%
f 生活の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい	23.1%	51.7%	22.5%	2.4%	0.4%
g 職場集会などでは、組合員からよく意見が出ている	7.0%	40.1%	42.7%	9.5%	0.6%
h 執行部は経営に対して、組合員の立場から発言している	29.4%	57.7%	10.6%	1.7%	0.7%
i 組合の方向性と自分の考え方には温度差がある	6.3%	22.8%	56.5%	13.6%	0.8%
j 組合費に見合った組合活動が行われている	11.9%	56.4%	24.8%	6.3%	0.6%
k 組合員は労働組合運動に何も期待していない	6.3%	33.9%	49.2%	10.0%	0.6%

Q7 あなたは、組合役員・委員として育成されているという実感がありますか。

1. 大いにある	16.2%	4. あまりない	9.9%
2. ある程度はある	48.6%	5. まったくない	3.2%
3. どちらともいえない	21.9%	N A	0.1%

Q8 あなたは、組合活動に充実感を感じていますか、いませんか。

1. 感じている	13.7%	4. どちらかといえば感じていない	9.7%
2. どちらかといえば感じている	40.7%	5. 感じていない	4.7%
3. どちらともいえない	31.0%	N A	0.2%

Q9 あなたが、組合活動を続ける中で感じる悩みや不満などについて、以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 組合役員・委員を続けると、仕事や職場の変化についていけなくなる	18.0%
2. 今後の仕事上の昇進・昇格が心配である	12.4%
3. 組合業務が忙しくて仕事に支障をきたす	21.4%
4. 組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている	37.8%
5. 仕事が忙しくて組合業務ができない	30.2%
6. 組合活動の成果が感じられない	19.9%
7. 組合の方針や姿勢に疑問を感じる	10.5%
8. 組合役員・委員としての悩みを相談する相手がいない	6.5%
9. 組合内の人間関係がよくない	3.5%
10. 組合活動の中で能力を発揮できない	3.3%
11. 自分の考えや提案が取り入れられない	2.5%
12. 他組合の役員・委員と接する機会が少ない	13.1%
13. 今後の組合役員・委員としての将来が心配である	13.6%
14. 組合員とのコミュニケーションの機会が少ない	16.0%
15. 代わりの人がいないので役員・委員をやめられない	22.0%
16. 自分は役員・委員に向いていない	12.9%
17. その他	3.4%
18. とくに悩みや不満はない	15.0%
N A	0.9%

Q10 あなたは、組合活動が続ける中で、次のような経験が最近どの程度ありますか。以下のa～nそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	よく経験する	する ときどき 経験	ない あまり 経験し	験 はない	その ような 経	N A
a 支部・単組の執行部へのなり手がいない	36.8%	34.3%	17.1%	11.3%	0.4%	
b 組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる	14.6%	41.5%	34.0%	9.3%	0.7%	
c 組合の意思決定が三役主導で行われ、他の役員の見解があまり反映されない	3.9%	20.6%	52.6%	22.5%	0.4%	
d 職種間で組合員の利害調整が難しくなっている	5.9%	27.9%	45.9%	19.7%	0.6%	
e 組合活動に理解のない上司が増えている	8.1%	28.7%	43.8%	19.1%	0.4%	
f 組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している	5.1%	18.7%	46.1%	29.5%	0.7%	
g 組合役員がすぐが変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない	7.3%	26.8%	44.7%	20.7%	0.6%	
h 産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている	11.5%	33.9%	37.8%	16.2%	0.6%	
i 女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない	6.1%	22.7%	44.9%	25.8%	0.5%	
j 組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい	4.6%	22.9%	51.0%	20.9%	0.7%	
k 組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況が悪い	16.8%	37.1%	32.7%	12.7%	0.7%	
l 決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない	10.0%	42.2%	36.4%	10.9%	0.4%	
m 憧れや目標となる先輩役員がいない	11.0%	29.2%	39.3%	19.9%	0.5%	
n 組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている	28.5%	35.2%	24.3%	11.4%	0.6%	

Q11 あなたは、組合関係の役職の継続についてどのように考えていますか。

- |                      |       |
|----------------------|-------|
| 1. 続けてやりたいと思う        | 22.5% |
| 2. 他にやる人がいなければやってもよい | 26.0% |
| 3. どちらともいえない         | 30.1% |
| 4. できるだけやりたくない       | 15.5% |
| 5. 全くやりたくない          | 5.8%  |
| N A                  | 0.1%  |

Q12 あなたがやりたい、やってもよい役職はどこまでですか。

- |                     |       |
|---------------------|-------|
| 1. 執行委員・役員になる以前のレベル | 24.2% |
| 2. 支部執行委員レベル        | 22.7% |
| 3. 支部三役レベル          | 13.5% |
| 4. 単組執行委員レベル        | 16.5% |
| 5. 単組三役レベル          | 15.8% |
| 6. 産別役員レベル（含む地方組織）  | 2.3%  |
| 7. 連合役員レベル（含む地方組織）  | 3.5%  |
| N A                 | 1.5%  |

Q13 あなたは、後輩などに組合役員・委員になることを勧めますか。

- |             |       |
|-------------|-------|
| 1. 積極的に勧める  | 16.6% |
| 2. ある程度は勧める | 61.5% |
| 3. あまり勧めない  | 17.4% |
| 4. まったく勧めない | 4.2%  |
| N A         | 0.3%  |

Q14 あなたは、組合役員の最も有効な人材育成方法は何だと思えますか。以下の中から、有効だと考えるものを3つ以内で選んで下さい。

1. 三役や先輩役員との意見交換や議論	45.8%
2. 上部組織の役員との意見交換や議論	19.7%
3. 一般組合員との定期的な対話	38.3%
4. 他の企業の組合役員との交流や意見交換	30.9%
5. 組合の方針や政策立案作業への参画	15.5%
6. レクリエーションや学習会などへの企画や運営	30.7%
7. 労使協議・交渉への出席や発言	31.1%
8. 先輩役員による助言やサポート（1on1 や個別ミーティングなど）	16.3%
9. 上部組織や外部機関が実施する研修やセミナーへの参加	19.4%
10. 自己啓発	8.5%
11. その他	1.7%
N A	1.2%

Q15 あなたは、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と思えますか、思いませんか。

1. 頼りになっている	18.8%	4. どちらかといえば頼りにない	6.2%
2. どちらかといえば頼りにない	50.4%	5. 頼りにない	2.4%
3. どちらともいえない	22.0%	N A	0.1%

Q16 次にあげる組合の取り組み課題に対して、労働組合の影響力はどの程度あると思えますか。以下の a～m それぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	力 大 が 有 る	が や あ や る 影 響 力	力 あ は ま り 影 響	響 ま 力 た は く な い 影	N A
a 賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ	43.7%	42.6%	11.3%	2.1%	0.2%
b 労働時間管理の適正化	34.1%	47.7%	15.0%	2.8%	0.3%
c 定年制度、継続雇用制度の設計・運用	24.8%	53.8%	18.8%	2.4%	0.2%
d 雇用の維持・確保	30.8%	48.2%	17.7%	3.1%	0.3%
e 要員（人員）配置の適正化	10.7%	37.5%	41.7%	9.7%	0.4%
f 教育訓練や能力開発など、人材育成の取り組み	9.3%	39.5%	43.7%	7.3%	0.2%
g 安全衛生やメンタルヘルス対策	20.3%	55.6%	20.8%	3.1%	0.2%
h 職場における男女平等の実現	15.7%	49.6%	29.5%	4.8%	0.3%
i 育児や介護との両立支援に向けた取り組み	25.1%	53.9%	18.1%	2.6%	0.3%
j 直接雇用する非正規労働者の処遇改善	17.2%	43.7%	31.6%	7.3%	0.3%
k 企業行動や経営に対するチェック	18.4%	47.2%	29.5%	4.6%	0.3%
l 国の政策決定などに対する政治活動	13.2%	45.9%	34.3%	6.4%	0.2%
m ボランティアなどの社会貢献活動	17.1%	51.3%	27.0%	4.4%	0.2%

Q17 あなたの組合では、大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関を除く下記のような組合活動において、オンライン会議システム（Zoom、Teams 等）を活用していますか。活用している活動について、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 職場集会・対話会	47.9%
2. レクリエーション	30.0%
3. 学習会や勉強会	44.1%
4. 相談活動	15.1%
5. 職場のチェック（残業や安全衛生など）	9.6%
6. 組合役員間の会議・打ち合わせ	56.8%
7. 組合役員間の交流・懇親	27.5%
8. その他	1.5%
9. オンライン会議システムは活用していない	18.8%
N A	2.4%

Q18 組合活動において、オンラインツールの活用によるメリットはありましたか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 組合員からの意見や要望が多くあがるようになった	9.9%
2. これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった	36.9%
3. 個別の相談を受けやすくなった	6.7%
4. 労働組合のホームページやSNS等へのアクセスが増えた	5.0%
5. 機関紙や会議資料などのペーパーレス化が進んだ	21.6%
6. 取り組みの幅が広がった	19.8%
7. 組合役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった	31.7%
8. 時間を有効に使えるようになった	45.3%
9. 組合活動と、仕事や家庭生活との両立がしやすくなった	19.3%
10. その他	1.7%
11. とくにメリットを感じることはない	8.5%
12. オンラインツールは活用していない	17.8%
NA	2.2%

Q19 組合活動におけるオンラインツールの活用で、何か悩んでいることや苦勞している点がありますか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 職場の様子がわかりにくくなっていること	25.6%
2. 組合員の意見や要望を把握しづらくなっていること	18.6%
3. レクリエーションや学習会などへの参加数が減っていること	11.6%
4. 組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること	32.2%
5. 組合役員間の意見交換がしづらくなっていること	17.8%
6. 会議資料の作成などの手間が増えていること	5.8%
7. ITスキルを持つ特定の役員に仕事が集中してしまうこと	11.0%
8. オンライン設備の設置や利用にコストがかかること	9.1%
9. 仕事の引き継ぎや組合役員の育成が難しくなっていること	10.8%
10. 次の役員候補を見つけるのが難しくなっていること	13.5%
11. その他	3.5%
12. 悩みや苦勞していることはとくにない	29.6%
NA	5.0%

Q20A あなたは、どの政党を支持していますか。

1. 自民党	14.4%	4. 共産党	0.6%	7. 社民党	0.4%
2. 立憲民主党	14.0%	5. 日本維新の会	4.2%	8. その他の政党	0.7%
3. 公明党	1.6%	6. 国民民主党	30.7%	9. 支持する政党はない	32.9%
				NA	0.6%

Q20B (Q20Aで「9」に回答した方) 支持する政党がない理由は何ですか。以下の中から、あてはまるものを2つ以内で選んで下さい。(回答数：598件)

1. 信頼できる政党がないから	30.3%
2. 政党の主張がよくわからないから	13.2%
3. その時々で自分の考えに近い政党を支持するから	45.2%
4. 特定の政党を支持しても政治は変わりそうにないから	11.7%
5. そもそも既成政党には期待していないから	9.0%
6. 政党政治そのものに意味がないから	4.3%
7. 支持する政治家がいないから	11.9%
8. 政治には関心がないから	13.4%
9. なんとなく	7.4%
NA	0.3%

Q21 組合役員の育成や労働組合のあり方として、あなたの考え方に近いのはどれですか。(1)～(6)それぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	aの考え	aに賛成	え ば a に 賛 成	ど ち ら か と い え な い	ど ち ら と も い え ば b に 賛 成	ど ち ら か と い	bに賛成	N A	bの考え
(1)	組合役員は多くの方が経験できるように短期間で交代した方がいい	15.0%	26.9%	31.9%	21.0%	5.0%	0.2%	0.2%	組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい
(2)	組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ	21.2%	40.5%	24.7%	10.7%	2.8%	0.2%	0.2%	組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ
(3)	組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ	23.5%	32.9%	29.2%	8.6%	5.7%	0.2%	0.2%	組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ
(4)	女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ	12.1%	17.5%	21.5%	23.9%	24.8%	0.2%	0.2%	女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てることを優先すべきだ
(5)	政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ	8.0%	16.9%	31.5%	22.5%	20.9%	0.3%	0.3%	特定の政党にこだわらず、政策の中身に応じて、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ
(6)	企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ	22.6%	37.1%	29.3%	7.2%	3.6%	0.2%	0.2%	企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ

Q22 あなたは、次のような考え方に賛成ですか、反対ですか。以下のa～eそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	賛成	い え ば 賛 成	ど ち ら か と い え な い	ど ち ら と も い え ば 反 対	ど ち ら か と 反 対	反対	N A
a 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	16.4%	22.4%	32.0%	19.8%	9.1%	0.3%	
b 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	13.9%	31.4%	34.3%	14.3%	5.7%	0.4%	
c 税などの個人負担を増やしても社会保障を充実すべきだ	7.5%	20.2%	38.1%	24.1%	9.8%	0.4%	
d 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	4.6%	16.6%	42.1%	23.8%	12.4%	0.6%	
e 労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ	6.8%	23.1%	40.8%	17.7%	11.2%	0.4%	

○労働組合の現状をみて、どのような点に問題があると思いますか。

－ご協力ありがとうございました－



稲上毅 編『成熟社会のなかの企業別組合—ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー』  
日本労働研究機構（1995年）

本号の特集「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査報告にあわせて、出版から30年近くを経ているが、ユニオン・アイデンティティ、そして、ユニオン・リーダーのキャリア形成や人材育成をテーマにした研究書を取り上げる。本書のもとになった調査は1992～93年に実施されている（労調協共同調査「第1回 次代のユニオンリーダー調査」は1995年に実施）。ここでは、当時の調査研究を部分的に取り上げながら、現在につながるユニオンリーダー調査の文脈を整理していく。なお、本書が取り上げる調査は、企業別組合の書記長を対象に、組合組織についてたずねた調査である一方、本号で取り上げたユニオンリーダー調査（労調協共同調査）は職場委員等を含む若手の組合役員の意識を中心にたずねているため、両調査の主眼や設計は異なる点に留意されたい。

調査の問題関心の発端にあるのは、1980年代以後、「組合員の組合離れ（あるいは組合の組合員離れ）」を背景として多くの労働組合で取り組まれたユニオン・アイデンティティ（U I）運動である（序章：稲上毅）。U I運動の柱は、①組合員範囲の見直しと新たな組織化、②組合員ニーズの多様化に対応した新たな政策メニューの検討と提示、③経営参加や政策参加・社会貢献、④シンボル革新という4つに整理できる。問題意識としては、第一に、ユニオン・アイデンティティ再構築と組合員のコミットメントの関係、そして、賃金交渉等の伝統的な取り組みとの関係、第二に、そのU I運動の担い手となるユニオン・リーダーの養成をあげている。著者は、調査結果を要約して、組合員の組合員離れと役員との供給不足という「二重の困難」を依然かかえているが、それに対するユニオン・アイデンティティ再構築の動きが、それまでの伝統的な取り組みと併存する形で、確認できるという。

第1章（篠田徹）でも論じられているが、そのユニオン・アイデンティティ再構築の動きとは、一方で、経営参加の進展や組合役員の「使用者の利益代表者」としての職場復帰などの実態に示されるような「共生的」労使関係の形成であり、企業別労使関係への「内部化」の動きである。同時に、企業グループ労働市場の成長に対応した企業グループ労使関係の進展や政治参加・社会参加の維持発展、政策制度要求の高まりといった「外部化」の動きである。著者は、脱企業中心社会等の社会的文脈をふまえながら、「企業内福祉の限界」によって生じた内部化と外部化の同時進行は日本の「企業別組合体制」の再編という意味をもつと述べる。

ユニオン・リーダーのキャリア形成と人材開発について取り上げた第2章（藤村博之）では、①組織形態・規模、②所属する産業別組合、③委員長属性に基づく「伝統的組合」と「新興組合」の2類型、以上を分析軸として調査結果をまとめている。特に③について、製造業で委員長が高卒の「伝統的組合」と金融保険業で委員長が大卒の「新興組合」という理念型によって平均年齢や現職経験年数、退任後のキャリアの違いを示し、ユニオン・リーダーの実像の転換点を明らかにしている。そして、提言として、第一に「労使関係顧問職」の設置、第二に職場委員の活動時間確保をあげる。前者では、企業経営に対する「御意見番」としての役割期待を果たすのに十分なユニオン・リーダーを養成する仕組みの重要性、後者では組合幹部と一般組合員のコミュニケーションの要でありユニオン・リーダー育成の出発点でもある職場委員の重要性を指摘している。

最後に、編者である稲上毅は、ユニオン・リーダーのなり手不足や役員選挙の無風状態、組合員の組合離れの進行といった調査結果からみられるように、企業別労使関係の綻びも目立ちはじめているなかで、新しい労使関係像の再設計が模索されつつあるとまとめている。本書の調査以後、準内部および外部労働市場の拡大に伴う組合メンバーシップの問題や、企業経営のステークホルダーとしての労働組合の位置づけの変化など、経済社会的な文脈は大きく変容している。また、本号で取り上げた次代のユニオンリーダー調査の結果からもうかがえるようにユニオン・リーダーの社会意識が変化し、組合員の企業・組合へのニーズは多様化している。本書の調査研究の問題意識にならば、これまでのユニオンリーダー調査をもとに、組合活動に関して依然として残る課題や新たな課題を見つけ出すと同時に、労働組合と企業、組合員と組合役員の関係、ひいてはユニオン・アイデンティティへの問いに再び立ち戻って考える重要性は少なくないだろう。（長谷川 翼）

# 最近の主な 調査報告書

労働調査協議会（略称：労調協）は労働組合のための調査研究センターで、労働組合と力を合わせて労働問題を調査・研究し、組合活動に役立てていくことを目的とする団体です。

労調協では労働組合員の状態をつかみ、明日の組合活動の参考とするのに適切な調査活動を行っています。近年、労働調査協議会が共同調査として実施した調査の報告書は下記の通りです。

なお、労調協が実施あるいは協力した主な調査については「労働調査」の11・12月合併号で紹介しています。

「共同調査・第2回次代のユニオンリーダー調査」(2003年)

「共同調査・新しいライフスタイルを求めて（本報告）」(2006年)

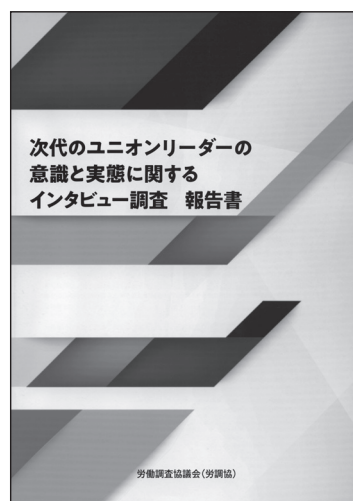
「共同調査・第3回次代のユニオンリーダー調査」(2008年)

「共同調査・定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「共同調査・人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「共同調査・第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)



# 労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>