

転職容認志向の高まりと 組合観・労働組合のあり方

はせがわ
長谷川

つばさ
翼

●調査研究員

1. 問題関心

労働調査協議会「次代のユニオンリーダー調査」では、「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」という意見に対する賛否を問う形で、継続的にユニオンリーダーの“転職容認志向”を調査している。本稿では、過去3回（2007年、2014年、2021年調査）の結果をもとに、“転職容認志向”に関する分析を行っていく。

調査結果をみていく前に、近年のキャリア意識に関する文脈を整理しておこう。

もともと、国際比較によれば日本の勤め先へのコミットメントとして、定着志向は強い（転職志向は弱い）点に特徴があるが、近年になって定着志向は弱まりつつある（米田 2021）。また、世代間での意識の差もみられる。NHK・JILPT共同調査によれば、理想とする働き方について、各年齢層に共通して“終身雇用型”に対する支持が最も多いが、年齢が低くなるほどその支持は減っていき、20代の若年層では“転職・キャリアアップ型”への支持が相対的に多いことが明らかになっている（JILPT 2023）¹。

他方、企業側から従業員にかけるキャリア形成や能力開発への期待は、1995年に発表された日経連の『新時代の「日本的経営」』をはじめとして、この間多様化してきた。個々の働く人々の転職を容認する意識の高まりと同時に、労務管理の側面では長期勤続を中心としていたキャリア制度は変容し続けている。

社会的な転職志向の高まりと長期勤続を前提とする労務管理の揺らぎの中、次代の組合活動を担う組合役員もその影響を受ける存在として例外ではないだろう。次代のユニオンリーダーは、“雇用流動化を前提とした転職しやすい社会への移行”に対してどのような意識を持っているのだろうか。

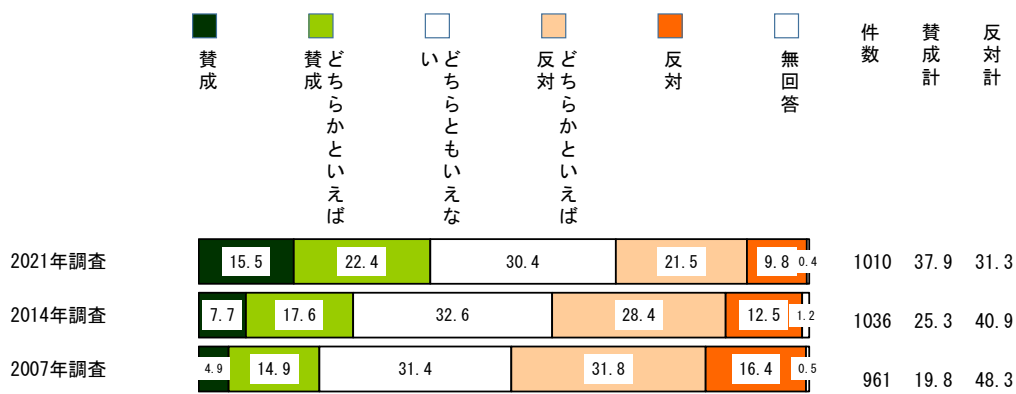
1. 新入社員を対象にした各種の意識調査（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 2023、東京商工会議所人材・能力開発部 2023）においても、近年、“終身雇用”よりも勤め上げにこだわらないという意見、“長期勤続志向”よりも“転職志向”に傾いてきている結果が示されている。

2. 分析視点

まず、全体的な転職容認志向の変化を確認する（第1図）²。

「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」への〈賛成〉（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）は、2007年調査時点では2割程度にとどまり、〈反対〉（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が5割を占めていた。しかし、〈賛成〉の比率は、調査ごとに増加しており、直近の2021年調査には4割近くを占め、〈反対〉を上回っている。

第1図 社会のあり方や働き方などについて
「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」



前節において、一般的に転職志向が高まっていることを確認したが、ユニオンリーダーにおいても同様の結果を示している。ここから、本稿では以下の3つの分析視点を立てた。

若年層で転職志向がより高まってきたことは確認したが、その他、性別や学歴等の属性によって傾向に差が生じているかもしれない。そこで、①「転職容認志向の高まりは、全般的な傾向なのか、部分的な傾向か」を確認する。

雇用の不安定化を容認したうえでの転職しやすい社会への志向性は、一見、長期勤続をベースとする日本型雇用慣行の下での企業別労働組合の方向性と相反する側面ととらえうる。過去の労調協「次代のユニオンリーダー調査」の分析においても、組合役員のホワイトカラー化や高学歴化による組合員の個別管理の受容（井出 2003）や、労働組合のメンバーシップ重視の揺らぎと雇用・働き方の柔軟化の容認（小熊 2016）といった社会意識の拡がりについて指摘されてきた。

そこで、従来の企業別労働組合の方向性を示すような、雇用の不安定化や転職しやすい社会に反対する層との比較を行いながら、②転職容認志向と他の社会意識との関係について、③転職容認層の組合役員のもつ組合観について確認する。

2. 各年実施の調査はサンプルに違いがあるため、時系列に使用するデータは39歳以下の支部・執行委員以上の組合役員に限定している。以下の分析も同様である。

3. 各層における転職容認志向の推移

まずは、各層における転職容認志向の推移についておさえておこう。

第1表は、「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」に対する結果を示しているが、2007年調査以降、すべての層で＜賛成＞が増加している。転職容認志向の拡がりには各層における傾向である。ただし、＜賛成＞が増加した比率に着目すると、その拡がり方には各層ごとに差がみられることがわかる。

まず年齢層に着目すると、若年層では＜賛成＞比率が高く、その傾向は2021年調査においても変わらない。しかし、2021年調査では、2014年調査に比べ、30代前半で特に＜賛成＞が増加している。20代以下の若年層のみならず、勤続年数を重ね、一定程度社内での役割を担うような年齢に差し掛かった年齢層にも転職容認志向が広がっている様子がうかがえる。

第1表 社会のあり方や働き方などについて「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」

	2021年			2014年			2007年			(2021年-2014年)			(2021年-2007年)						
	賛成計	どちらともいえない	反対計	件数	賛成計	どちらともいえない	反対計	件数	賛成計	どちらともいえない	反対計	件数	賛成計	どちらともいえない	反対計				
総計	37.9	30.4	31.3	1010	25.3	32.6	40.9	1036	19.8	31.4	48.3	961	12.6	-2.2	-9.6	18.1	-1.0	-17.0	
性別	男性	38.2	30.1	31.4	851	25.2	31.8	41.7	907	19.9	31.3	48.3	853	12.9	-1.7	-10.3	18.3	-1.2	-16.9
	女性	36.5	31.4	31.4	156	25.6	38.8	35.7	129	17.8	32.7	48.6	107	11.0	-7.3	-4.2	18.7	-1.3	-17.2
年齢別	29歳以下	42.0	32.1	25.0	212	32.5	32.5	33.5	197	28.5	34.3	36.5	137	9.5	-0.4	-8.5	13.5	-2.2	-11.5
	30～34歳	42.0	28.5	29.5	376	25.5	33.2	40.3	419	20.0	31.6	47.9	405	16.5	-4.7	-10.8	22.0	-3.1	-18.4
	35～39歳	32.2	31.3	36.0	422	21.7	32.1	45.0	420	16.7	30.3	52.5	419	10.6	-0.9	-9.0	15.5	1.0	-16.5
学歴別	高卒	33.8	31.6	34.2	237	23.9	35.4	39.6	280	20.1	33.3	46.1	369	9.8	-3.7	-5.5	13.7	-1.7	-11.9
	高専・専門学校卒	29.7	29.7	39.2	74	30.1	26.0	43.8	73	23.0	36.5	40.5	74	-0.4	3.7	-4.6	6.7	-6.8	-1.3
	短大卒	35.7	42.9	21.4	14	25.0	29.2	45.8	24	17.2	41.4	37.9	29	10.7	13.7	-24.4	18.5	1.5	-16.5
	大卒	39.0	29.3	31.3	569	24.5	31.3	42.6	514	19.7	27.6	52.2	381	14.5	-2.0	-11.3	19.3	1.7	-20.9
	大学院修了	47.3	32.1	20.5	112	28.7	34.6	36.8	136	18.4	32.0	49.5	103	18.6	-2.4	-16.2	28.9	0.1	-29.0
職種別	技能系	33.6	29.1	37.3	110	23.3	34.0	42.0	150	18.9	34.9	45.1	175	10.3	-4.9	-4.7	14.7	-5.8	-7.8
	事務系	38.1	32.6	27.9	215	27.9	32.7	37.2	226	23.1	27.7	48.8	260	10.3	-0.2	-9.3	15.0	4.9	-20.9
	技術系	36.7	31.2	32.1	218	24.4	31.7	43.5	271	17.3	33.5	49.3	278	12.3	-0.5	-11.4	19.4	-2.3	-17.2
	営業・販売・サービス系	38.9	28.6	32.2	391	27.5	30.1	40.8	316	21.3	30.2	48.0	202	11.3	-1.4	-8.6	17.6	-1.6	-15.8
	その他	40.9	34.8	24.2	66	15.7	41.4	42.9	70	19.0	33.3	42.9	21	25.2	-6.6	-18.6	21.9	1.5	-18.7
所属・役職別	単組の三役	38.7	27.7	33.6	119	14.8	38.9	45.4	108	12.5	27.6	59.2	152	23.9	-11.2	-11.8	26.2	0.1	-25.6
	単組の執行委員	39.4	29.0	31.2	279	26.9	33.6	38.5	283	24.5	30.4	44.3	388	12.5	-4.6	-7.3	14.9	-1.4	-13.1
	事業所・支部の三役	25.2	40.9	33.9	127	24.6	31.1	41.0	122	19.1	33.5	47.4	194	0.6	9.8	-7.1	6.1	7.4	-13.5
	事業所・支部の執行委員	38.9	30.6	30.0	360	27.2	29.9	42.1	375	17.2	33.9	48.5	227	11.7	0.7	-12.1	21.7	-3.3	-18.5
公民務別	民間	38.0	28.2	33.3	850	25.2	32.6	41.0	919	19.0	29.8	50.7	822	12.8	-4.4	-7.7	19.0	-1.6	-17.4
	公務	37.5	41.9	20.6	160	25.6	32.5	40.2	117	24.5	41.0	33.8	139	11.9	9.4	-19.6	13.0	0.9	-13.2

※表中の「2021年-2014年」「2021年-2007年」には、比率の差（数値）が大きくなるほど濃い網掛けをしている。

続いて学歴に着目すると、大卒、大学院卒における<賛成>比率の増加が目立つ。2007年時点では学歴による転職容認志向に差はみられなかったが、以降、調査を重ねるごとに、転職容認志向が比較的低い高卒と比較的高い大卒や大学院卒といった高学歴層との差が広がっている。

組合の所属・役職では、単組の三役や事業所・支部の執行委員における<賛成>の増加が目立つ。このうち、事業所・支部の執行委員は比較的年齢構成の若い層と重なっており、それが<賛成>の増加に影響していることがうかがえる。他方、単組の三役については、2014年調査まで<賛成>は1割台にとどまっていたが、2021年調査では<賛成>が4割近くを占め、<反対>を上回る結果となっている。

単組三役において、2014年調査以前は単組の執行委員や支部役職者に比べて転職を容認する次代のユニオンリーダーは少なかった。2021年調査時点で、組合活動の中心的な活動を担う単組三役でも転職容認志向が高まっている状況は注目に値するだろう。

そのほか、性別や職種、民間・公務の区分では特に大きな差はない。これらの層では転職容認志向が一般的に高まっているといえる。

2007年調査以降の層別の結果は、①全体的に転職容認志向が高まるなかで、②大卒や大学院卒などの高学歴層と単組の三役といった組合の上位職者層において、その傾向が顕著にみられる、という点にまとめられる。

4. 転職容認志向と他の社会意識との関係

ここまで確認してきた次代のユニオンリーダーにおける転職容認志向の高まりは、一見、従来の労働組合が重視してきた雇用の安定化を通じた社会の平等化に相對するような意識の側面ともとらえられる。

本調査の社会意識に関する設問に、[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]や[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]がある。2014年調査を分析した小熊（2016）によれば、[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]や[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]への賛否は、「平等化の促進」の側面としてまとめられる。一方、[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「流動化の促進」の側面のひとつである。

第2表は、転職志向別に「平等化の促進」の2要素の関係をみている。転職容認志向層では、転職否定志向層に比べて、「所得再分配・格差是正」や「個人負担増・社会保障充実」に対する<賛成>が多くなっている。雇用の流動化や転職社会への容認する層の中で、「平等化の促進」への志向性が相対的に高いことが確認できる。なお、2014年調査結果を同様に分析しても、転職志向の賛否による違いはみられなかったため、この間、2つの層の間で意識の差が生じてきたことが推測される。

第2表 社会のあり方や働き方などについて

	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		件数
	賛成計	反対計	賛成計	反対計	
2021年調査計	43.4	22.6	26.2	37.1	1010
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 <賛成>	50.7	25.1	34.2	36.3	383
<反対>	41.1	23.7	25.9	43.7	316

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

5. 転職容認志向層のもつ組合観

次代のユニオンリーダーの間で広がる転職容認志向は、長期勤続を前提として、勤続年数の上昇とともに処遇改善を図っていくことを基本に活動する多くの企業別労働組合の方向性と相反するものといえるだろう。そこで次に、転職容認志向をもつ次代のユニオンリーダーの組合観に着目する。

第3表は、労働組合やその活動について感じることにについての設問群に対する〈そう思う〉（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）という比率をみている。[組合と自分の考え方に温度差がある]や[組合員は労働運動に期待していない]という意見に〈そう思う〉比率は、転職しやすい社会になることに対して反対という層に比べて賛成という層で高くなっている。

また、“組合員からみた労働組合は頼りになっているか”という問いに対して、転職容認志向をもつ層ほど〈頼りになっている〉（「頼りになっている」と「どちらかといえば頼りになっている」の合計）と回答した比率が低い結果も示されている（図表省略）。

転職容認志向をもつ次代のユニオンリーダーほど、組合との考え方の齟齬は大きく、かつ労働運動への期待感も組合への信頼度合いも相対的に低いことがわかる。

第3表 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）

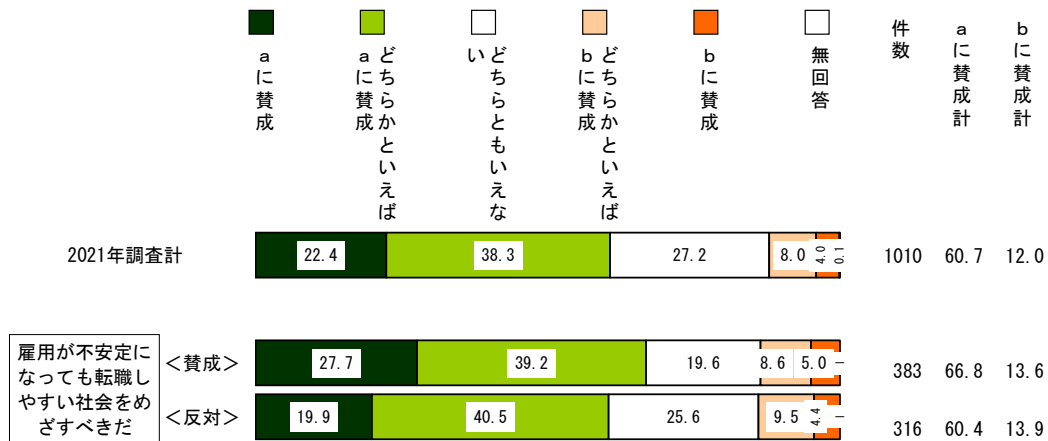
	合職の場 役問 割題 が改 大善 きに い組	の生 活活 割改 が善 大に きは い組 合	方組 に合 と温 度自 差分 があ 考え るえ	に組 期合 待員 して 労働 運動 い動	件 数	
2021年調査計	86.0	74.8	29.1	40.2	1816	
雇用が不安定になっ ても転職しやすい社 会をめざすべきだ	<賛成>	85.2	74.2	35.6	44.0	705
	<反対>	88.2	77.1	22.9	36.1	524

※下線数字は「2021年調査計」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「2021年調査計」より5ポイント以上多いことを示す

では、転職容認志向をもつユニオンリーダーはどのような労働組合のあり方を望ましいと考えているのだろうか。[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]あるいは[企業別組合の枠内での活動に専念すべき]かという対立する意見に関する設問に着目すると、転職志向にかかわらず、[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]という意見が多数を占める。ただし、転職容認志向層では、転職しやすい社会を否定する層に比べて同割合が多く、より明確に賛同意見が示されている（第2図）。

第2図 組合役員の育成や労働組合のあり方について

a : 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
 b : 企業別組合の枠内での活動に専念すべき



6. まとめ

キャリア意識として社会的に転職志向が高まる中、一企業内での雇用確保や処遇改善を目指す組合活動と組合員のニーズとのミスマッチも増えてくることが推測される。今後の組合活動を担う次代のユニオンリーダーはそうした組合員のニーズを踏まえながら、自分たちの労働組合のあり方や活動の方向性を示していく立場にある。

本調査では、次代のユニオンリーダー自身のみならず、単組の三役といったすでに組合活動の中心にある存在での転職容認志向が高まりつつあることが明らかになった。また、高学歴層での転職容認志向は、従来の労働組合の高学歴化・ホワイトカラー化に伴う問題の継続として考えれば、一層組合に拡がっていくように思える。

ただし、転職容認志向は、単純に雇用の不安定化を促進するような意識としてのみあるのではない。転職容認志向をもつ次代のユニオンリーダーには、転職しやすい社会を否定する層よりも、“再分配・格差是正”や“個人負担増・社会保障充実”への賛同が多い。このことは、企業内にとどまらない社会的な枠組みによって雇用流動化に対処すると同時に、転職しやすい社会にしていくことが望ましい、という意識として理解できるのではないか。

転職容認志向をもつ次代のユニオンリーダーの組合観としては、組合の考え方との間に齟齬を感じ、また、労働運動への期待感を持っていない。一方で、転職容認志向層ほど、企業別労働組合の枠を超えたつながりを重視すべきという意見が多いことも確認できる。

一見、転職容認志向の拡がりや、従来の労働組合の方向性と相容れない意識をもった組合役員の増加といったネガティブな側面が目立つかもしれない。しかし、同時にみられる企業内にとどまらない運動や連帯への志向性は、ナショナルセンターや産別の役割期待につながる意識ともいえるのではないか。キャリア意識の多様化と転職しやすい社会への移行過程にあって、よりよい雇用機会の創出のために、産業全体としても社会全体としても取り組むべき課題は少なくない。労働組合にもまた、職場の組織からナショナル

ルセンターまで含めた枠組みの中で、転職を通じたキャリア形成に関与できるようなあり方が求められている。

参考資料一覧

- 井出久章，2003「高学歴・ホワイトカラー・ユニオンリーダーの可能性」『労働調査』410，21-29.
- 小熊信，2016「労働組合の社会的役割」『労働調査』555，21-29.
- 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ，2023「新入社員意識調査2023」.
- 東京商工会議所人材・能力開発部，2023「2023年度 新入社員意識調査」.
- 日本労働政策研究・研修機構（JILPT），2023『調査シリーズNo.228 暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査』.
- 米田幸弘，2021「日本人の働く意味の変化——国際比較の視点から」『日本労働研究雑誌』736，51-64.