

次代のユニオンリーダーにみる “平等志向”

ゆあさ
湯浅 論

●主任調査研究員

1. はじめに

次代のユニオンリーダー調査には、第1回以来、社会のあり方や、労働者にかかわる政策・制度への考え方を問う質問が設けられてきた。労働組合は組合員の労働条件の維持・向上を使命としているが、それにとどまらず、産業界、政府（行政）と並ぶアクターとして、労働にかかわる諸制度のみならず、社会保障などの各種政策・制度の制定と改善に大きな役割を果たしてきた。

その意味で、労働組合運動の担い手＝ユニオンリーダーは、層としての労働者が社会に影響を及ぼす“てこ”になりうる位置にあり、次代を担うと想定される組合役員がどんな意識を持っているかを明らかにすることの意義は大きい。

長年の運動の中で培われた労働組合的価値観は世代を超えて手渡されてきている面もあると思われるが、社会変動のなかで、世代交代による変化を受けることは免れ得ない。

本章では、「第5回 次代のユニオンリーダー調査」の質問の中から主としてQ22 [社会のあり方や働き方などについて] を取り上げ、回答者である労働組合役員の社会意識を検討する。この質問は、社会のあり方や政策・制度に関する考え方について述べた次の5項目について、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば反対」、「反対」の中から一つを選ぶ方式となっている。

- [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] [雇用流動化]
- [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] [再分配で格差縮小]
- [c . 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] [負担増でも社会保障充実]
- [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] [非正規の処遇改善]
- [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] [外国人労働者を増やす]

2. 次代のユニオンリーダーの社会意識

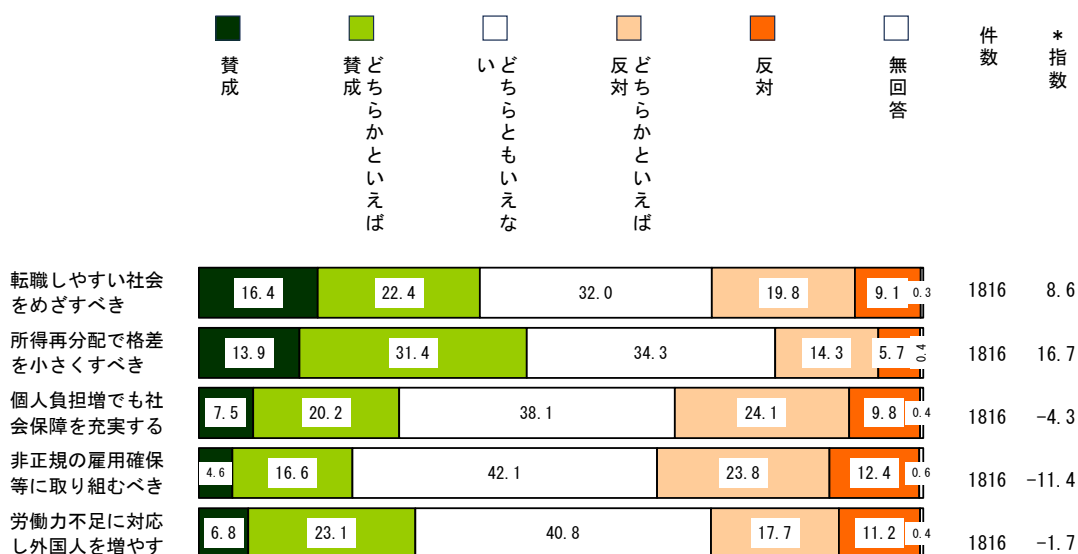
第1図に総計の結果を示す。各項目とも「どちらともいえない」が3～4割を占めており、賛否を明らかにしない（できない）組合役員も少なくない。質問の作成にあたり、望ましい価値（例：社会保障の充

実)を設定し、それとトレードオフの関係にある“コスト”などのマイナス面(例:税などの個人負担増)を併記することにより、回答が一方に寄るのを避け、回答者の価値観や志向性が明らかになることを意図した¹。そのことが、「どちらともいえない」という回答が多くなる一因と考えられる²。「どちらともいえない」には、価値実現とコストのどちらを重視するかの判断がつかない(判断保留・不能)、どちらも同じくらい重視する(中立)、質問の意味・意図がわからない(理解不能)などが含まれていると思われるが、そのいずれかであるかは判別できない。

そこで、各項目について賛否のいずれに傾いているのかを判断するために、「どちらともいえない」(および無回答)を除いた4つの選択肢の多寡に焦点をあて、この4つの選択肢の回答割合から指数³を作成した。

この指数がもっとも高い(<賛成>に傾いている)のは〔再分配で格差縮小〕(16.7)で、〔雇用流動化〕(8.6)がそれに次いでいる。他方、指数が低い(<反対>に傾いている)のは〔非正規の処遇改善〕(-11.4)である。〔負担増でも社会保障充実〕(-4.3)と〔外国人労働者を増やす〕(-1.7)はやや<反対>に傾いているものの、賛否がほぼ拮抗している。

第1図 社会のあり方や働き方などについて(総計)



1. ただし、〔外国人労働者を増やす〕については、必ずしもトレードオフの関係になっているとは言えない。「外国人労働者をもっと増やす」ことをネガティブにとらえている人にとっては、“人手不足解消”というポジティブな価値との間での選択となるが、外国人労働者増加をポジティブあるいは中立的な事象としてとらえている人にとってはトレードオフが成立しない。

2. アンケート調査において、5段階評価であれば真ん中に位置する3番目選択肢が選ばれやすいという日本人(ないしアジア人)の回答様式の特徴とされる「中間反応傾向」(中間選択、中心化傾向などの語が使われることもある)(田崎他(2017)、増田他(2014))の影響も考えられるが、ここではその点には触れない。

3. 指数の算式は次の通り。

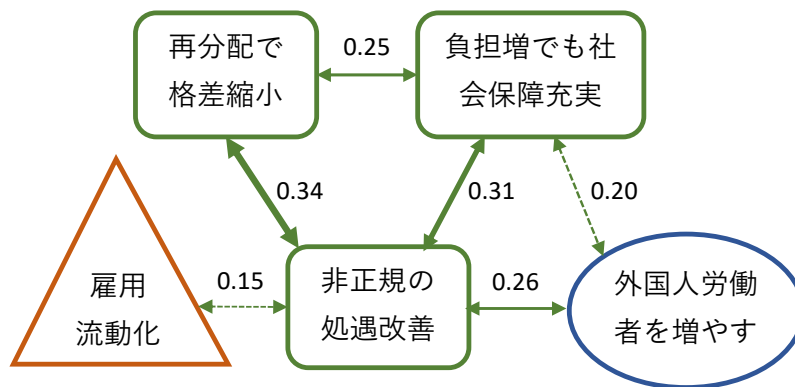
(「賛成」比率×2+「どちらかといえば賛成」比率-「どちらかといえば反対」比率-「反対」比率×2)÷2
「どちらともいえない」と無回答をのぞく回答のすべてが「賛成」なら100、逆にすべてが「反対」なら-100、<賛成>と<反対>が拮抗していれば0になる。

第2図は、これら5項目の相関係数を示したものである。〔再分配で格差縮小〕、〔負担増でも社会保障充実〕、〔非正規の処遇改善〕の3項目の間には、それぞれ弱い相関があることが確認できる。すなわち、〔再分配で格差縮小〕と〔非正規の処遇改善〕で0.34、〔非正規の処遇改善〕と〔負担増でも社会保障充実〕で0.31、〔再分配で格差縮小〕と〔負担増でも社会保障充実〕では0.25となっている。いずれも<平等>を志向⁴する考え方であり、従来からの労働組合的価値観と近いものと言える。

〔外国人労働者を増やす〕については、〔非正規の処遇改善〕と弱い関連がみられるものの、その他の項目との関連はなく、質問の形式が他項目とやや異なる（注1参照）こともあり、本稿での検討からは除く。また、〔雇用流動化〕については他項目と関連がないことに加え、本号の他の論考で詳しく取り上げているので、ここでは検討しない。

したがって、以下ではその他の3項目に表されている“平等志向”に焦点を当てて、次代のユニオンリーダーの意識を検討していく。

第2図 社会のあり方や働き方などについて（項目間の相関係数）



** 相関係数はすべて1%水準で有意(両側)。

4. 「第4回 次代のユニオンリーダー調査」—分析編—では、因子分析により〔社会のあり方や働き方などについて〕で取り上げた7項目を<流動化の促進>と<平等化の促進>の2つの側面にまとめている。今回調査と同じ項目が4つあり、そのうち〔雇用流動化〕は<流動化の促進>、〔再分配で格差縮小〕、〔負担増でも社会保障充実〕、〔非正規の処遇改善〕の3項目は<平等化の促進>に分類されている（小熊(2016)）。

3. 層別にみた平等志向

前節でみた平等志向に関連する3つの項目の総合指標として、3項目の指数を合計した「平等志向指数」を作成した。以下では、この指数により各層の「平等志向」の程度をみていく。

性別にみると、男性が-0.01、女性が0.17と女性がやや高いが、違いはあまり大きくない（第1表）。これに対し、年齢別では、40代前半で0.51と高く、最低の30代前半（-0.20）との間に差がみられる。

学歴別にみると、高専・専門学校卒（-0.32）や大学院修了（-0.24）で平等志向が少ない。

職種別では技術系（-0.44）で低く、他の3つの職種はいずれも同程度である。

職場規模では99人以下（0.38）で高く、300人以上（-0.31）で低い。

これらの基本項目は相互に関連している。たとえば、高専・専門学校卒や大学院修了は技術系の占める割合が高い。また技術系は職場の従業員規模が大きいほど割合が高くなっている。大雑把にまとめると、大規模職場で技術系の職種に就いていた高専・専門学校卒や大学院修了の組合役員では平等志向は高くなく、反対に、小規模職場で技能系、事務系、営業・販売・サービス系の職種出身の高卒・大卒の組合役員では平等志向が高めと言える。

第2表は、民間と公務に分けて組合の役職別に平等志向指数をみたものである。民間は-0.06、公務は0.34と公務の方が平等志向が強い。公務の中でも三役（0.54）がその他の役職を上回っている。他方、民間では三役（-0.33）でもっとも少ない。

役職による差異が民間と公務では逆転している点は注目に値する。

第1表 平等志向指数

	指 平 数 等 志 向	件 数	
総計	0.02	1816	
性別	男性	-0.01	1480
	女性	0.17	318
年齢別	29歳以下	0.10	455
	30～34歳	-0.20	550
	35～39歳	-0.05	538
	40～44歳	0.51	260
学歴別	高卒	0.11	462
	高専・専門学校卒	-0.32	134
	短大卒	0.61	33
	大卒	0.06	959
	大学院修了	-0.24	208
職種別	技能系	-0.01	217
	事務系	0.01	435
	技術系	-0.44	397
	営業・販売・サービス系	0.06	604
員職 場規 模の 別従 業	99人以下	0.38	536
	100人以上	-0.02	373
	300人以上	-0.31	389
	1000人以上	-0.08	489

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す

第2表 平等志向指数

	指 平 数 等 志 向	件 数	
総計	0.02	1816	
民間計	-0.06	1445	
職組 合の 役	三役	-0.33	323
	執行委員	-0.03	856
	三役・執行委員以外の役職	0.18	266
公務計	0.34	355	
職組 合の 役	三役	0.54	59
	執行委員	0.34	117
	三役・執行委員以外の役職	0.26	179
別身 分	専従	0.12	402
	非専従	-0.02	1380

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「総計」より0.5ポイント以上多いことを示す

通算経験年数別にみると、民間の場合2年以上6年未満の層で平等志向指数が低めで、10年以上でやや高くなっている（第3表）。公務の場合、8年未満の層ではあまり差はないが、8年以上で平等志向が特に強いことがみてとれる。いずれも、経験を重ねることにより多少なりとも考え方が変化することを示唆していると言えよう。

第4表は支持政党別にみたものである。平等志向指数は立憲民主党支持層で0.75と際立って高い。他方、もっとも低いのは日本維新の会の支持層（-0.84）である。その他は国民民主党支持層が0.14、自民党支持層が-0.33、支持政党なし層は-0.18となっている⁵。

第3表 平等志向指数

	指 数 等 志 向	件 数	
総計	0.02	1816	
民間計	-0.06	1445	
通算 経験 年数 別	2年未満	0.05	246
	2年以上	-0.28	326
	4年以上	-0.20	265
	6年以上	-0.08	195
	8年以上	0.06	134
	10年以上	0.23	270
公務計	0.34	355	
通算 経験 年数 別	2年未満	0.27	106
	2年以上	0.22	109
	4年以上	0.18	55
	6年以上	0.24	46
	8年以上	1.00	35

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第4表 平等志向指数

	指 数 等 志 向	件 数	
総計	0.02	1816	
支持 政党 別	自民党	-0.33	259
	立憲民主党	0.75	254
	日本維新の会	-0.84	76
	国民民主党	0.14	556
	支持する政党はない	-0.18	590

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より0.5ポイント以上多いことを示す

5. 平等志向の程度における自民党支持層の位置は支持政党なし層に近く、自民党支持層が若年層に多いことと合わせて考えると、自民党への支持は他党への支持に比べて“弱い支持”である可能性がある。

4. 平等志向と組合観

第5表はQ21の「労働組合のあり方」の各項目への回答別に平等指向指数をみたものである。

「労働組合のあり方」ではaとbの対照的な考え方を示してそのどちらに近いかを回答する形式だが、各項目とも意見の違いによって平等指向指数が異なっている。

平等指向指数がより高いのは、「役員任期」については「短期間で交代」、 「育成方針」については「色々な業務を経験」、 「対面かオンラインか」では「人と直接会うことが基本」、 「女性枠」では「枠を設け女性役員を増やす」、 「政党との関係」では「特定政党と協力関係を維持」、 「企業の枠」では「企業の枠を超えた連帯を重視」、 となっている。後3者、すなわち「女性枠」、「政党との関係」、「企業の枠」では意見の違いによる平等指向指数の差が大きいことがわかる。

「組合役員として育成されている実感」がある人ほど平等志向指数が高い（第6表）。 「組合活動での充実感」についても、感じている人ほど平等志向指数が高い。 「後輩に組合役員を勧めるか」では、積極的に勧める人ほど平等志向が強いことが示されている。丁寧な育成が行われている組合では、「平等」など労働組合が大切にしている価値を手渡すことに力を入れており、その結果充実感が高まり、それをまた次の世代に手渡していく、といった循環の存在を推測させる結果である。

第5表 平等志向指数

		指 平 数 等 志 向	件 数
総計		0.02	1816
役員 任 期	短期間で交代	0.20	754
	どちらともいえない	0.05	576
	特定の人が長く経験	<u>-0.30</u>	472
育 成 方 針	色々な業務を経験	0.12	1113
	どちらともいえない	0.06	445
	専門線性を高める	<u>-0.49</u>	245
対 面 か オ ン ラ イ ン か	人と直接会うことが基本	0.21	1018
	どちらともいえない	-0.15	527
	ツールを活用してオンライン	<u>-0.40</u>	257
女 性 枠	枠を設け女性役員を増やす	0.60	533
	どちらともいえない	0.06	388
	女性を男性と区別せず育てる	<u>-0.35</u>	881
関 係 党 と の	特定政党と協力関係を維持	0.58	448
	どちらともいえない	0.08	568
	政策で政党と協力関係を持つ	<u>-0.34</u>	785
企 業 の 枠	企業の枠を超えた連帯を重視	0.30	1081
	どちらともいえない	<u>-0.28</u>	527
	企業の枠内での活動に専念	<u>-0.69</u>	194

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より0.5ポイント以上多いことを示す

第6表 平等志向指数

		指 平 数 等 志 向	件 数
総計		0.02	1816
別 育 成 実 感 の 有 無	大いにある	0.31	293
	ある程度はある	-0.01	879
	どちらともいえない	0.03	394
	あまりない	-0.12	177
	まったくない	<u>-0.43</u>	58
充 実 感 の 有 無 別	感じている	0.45	247
	どちらかといえば感じている	0.12	735
	どちらともいえない	-0.01	559
	どちらかといえば感じていない	<u>-0.40</u>	175
	感じていない	<u>-0.96</u>	84
後 輩 に 別 役 員 を 勧 め る か	自民党	<u>-0.33</u>	259
	立憲民主党	0.75	254
	日本維新の会	<u>-0.84</u>	76
	国民民主党	0.14	556
	支持する政党はない	-0.18	590

※下線数字は「総計」より0.25ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より0.25ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より0.5ポイント以上多いことを示す

5. おわりに

Q22 [社会のあり方や働き方などについて] の回答から、“平等志向”に焦点をあて、層別の差異や組合観（労働組合のあり方に関する意見）との関連をみてきた。

属性では、小規模職場で技術系以外の職種出身の高卒・大卒の組合役員で平等志向が高いことが明らかになった。民間と公務では公務の方が平等志向がより高いこと、また、組合の役職による差異は民間と公務では逆転している（民間では高位役職ほど平等志向が低い）こと、なども見出された。

組合観との関連では、役員登用での「女性枠」肯定派、「特定政党と協力関係」の重視派、「企業の枠を超えた連帯」を重視する考え方の役員で、平等志向がより強いことが明らかになった。育成実感や充実感が高い層、および後輩に役員を勧める層で平等志向が強く、充実した役員教育などを通じて労働組合的価値観の伝達に腐心している組合の姿を彷彿とさせる。

経験年数を重ねることにより、考え方が変化していく面も考慮する必要があるが、平等志向に関して、公務と民間の差異、技術系（大学院修了者、高専・専門卒者）とそれ以外、企業規模による差異は無視できない大きさであると言える。産業の違いや組合の成り立ちなども絡み合って、“同じ方向”を向いて進んで行くために解決すべき課題は多いだろう。

少子高齢化、人口減少、グローバル化、産業構造の変化、労働法制の改変、といった大きな変化の波が繰り返しやってきて、労働組合運動に変化を迫っている。そうしたさまざまな変化に対応していくには過去のやり方にとらわれない柔軟な思考や新たな運動スタイルを模索する姿勢が求められる。その一方で、労働組合運動が大切にしてきた価値観には時代を超えて人々をつなぎ合わせる力がある。それはまた、労働組合と社会をリンクする環でもある。今回取り上げた平等志向はそんな環の一つだと言えるだろう。

組合員と労働組合をつなぐ“環”であるユニオンリーダーは今後、どんな意識、どんな価値観をもって、労働組合運動を引っ張って行くのだろうか。引き続き注目していきたい。

[参考文献]

増田真也・坂上貴之，2014，「調査の回答における中間選択 —原因、影響とその対策—」『心理学評論』57(4)：472-494.

小熊信，2016，「労働組合の社会的役割」『労働調査』通巻555号（2016年8月号）：21-29.

田崎克也・申知元，2017，「日本人の回答バイアス」『心理学研究』88（1）：32-42.