

- 第2回・次代のユニオンリーダー調査の概要 -

労働調査協議会

港区麻布十番4-1-8 三和第一ビル4F

Tel : 03-3453-8071

問い合わせ先 : 白石、西村、加藤

はじめに

第2回・次代のユニオンリーダー調査は、労働組合を取り巻く環境の変化のもとで、21世紀の労働組合を担う人たちの意識と希望を明らかにし、今後の労働組合活動活性化へ向けての基礎的資料を得ることを目的として実施された。

参加組合は、電機連合、ゼンセン同盟、鉄鋼労連、全電線、JAF化学委員会（8単産・単組）、全日本ゴム労連、運輸労連・東京、NTT労組、全通、全印刷、都市交、自治労の19単産・単組である。調査の実施時期は2001年10月～2002年4月である（なお、第1回・次代のユニオンリーダー調査は1995年9月～1996年2月に実施された）。

共同調査用サンプルの特性

調査の対象は、各組合の5～10年後の組合活動を中心的に担う現在、44歳以下の人たちである。対象者の選定は各組合に一任した。回収総枚数は8,423枚であるが、連合の構成比をもとに2,189枚を共同調査用のデータとした。

このなかには、現在、組合の三役（委員長、副委員長、書記長）についている人は2割強、三役を除いた執行委員・役員についている人は7割弱含まれている。また現在、組合活動に専従している役員と専従ではないが組合業務を主の人を合わせた＜組合業務が主＞の人が四分の一いる。残りの四分之三は＜会社業務が主＞で組合役員をしている人たちである。所属する組合の規模は千人以上で半数を超えている。

調査結果の概要

1. 次代のユニオンリーダーのプロフィール

男性が9割、女性は1割。この結果は、次代のユニオンリーダーとして期待されているのは男性であることを意味している。平均年齢は男性33.6歳、女性30.4歳である。

男性でみた出身職種は現業系が四分の一にとどまり、いまや非現業系が残りの四分之三を占め多数派である。

組合非専従の人が組合活動に割いている1日あたりの時間（平均）は、春季生活闘争時で組合業務が主の人では約6時間、会社業務が主の人では約2時間、また闘争時以外の時では同じく、約4時間と約1時間である。

2. 次代のユニオンリーダーの組合内キャリア

組合就任の上位2つは、「自分の成長のため」と「ことわる理由がない」の消極的なものであり、世のため、人のために組合役員になった人は少ない。

組合役員の就任理由（14項目から3つ以内選択）の上位二つは「情報が広がり視野が開ける」（58.0%）と「ことわる理由がなかった」（49.1%）である。

組合活動からの充実感は分散気味である。

<感じている> : <どちらともいえない> : <感じていない> は 45.0% : 33.3% : 21.5%。

組合役員としての継続意思は三つに割れている。

<続けてやりたい> : 「どちらともいえない」 : 「できるだけやりたくない」が32.9% : 35.1% : 31.3%。そして、やりたい・やってもいい組合役員のレベルは「工場・事業所・支店・営業所レベル」(6割)が多い。

次代のユニオンリーダーの中心的関心は「自分の仕事」である。この回答は前回に比べ6.9ポイント増えている。

もっとも関心を寄せているのは「自分の仕事のなか」(52.8%) 、「企業・自治体のなか」(23.8%) であり、「組合活動のなか」(7.4%) や「社会貢献活動のなか」(4.8%) 、「政治のなか」(0.7%) は少ない。

### 3. 組合役員をしていて経験すること

若い層の組合無関心と中高年層の組合不信、職場の同僚間での仲間意識の希薄化が進んでいる。職場における組合の活動基盤が弱体化している。そして、組合活動を中心的に担う組合役員の発掘の困難さは、いまや執行部にとどまらず職場委員にまで及んでいる。

次代のユニオンリーダーが組合活動をしながら職場で経験すること(18項目を4段階評価)で、<経験する>が6割を超えているのは〔執行部へのなり手がいない〕(80.3%) や〔若い人は組合を通しての改善意欲が希薄〕(76.6%) 〔組合役員と組合員との考え方に違いがある〕(75.6%) 〔職場会議や集会への参加状況が悪い〕(74.9%) 〔職場委員のなり手がいない〕(68.2%) 〔組合不信の中高年層が増えている〕(66.2%) 〔職場の同僚間の仲間意識が希薄化〕(64.9%) などである。

これら18項目は、「組合の吸引力減」、「役員のキャリア形成問題」、「役員間の意思疎通問題」、「組合員の参加問題」、「役員への就任難」、「組合活動度の低下」の6つの特徴にまとめられるが、「組合の吸引力減」は組合活動の従来からの支持基盤である高卒・技能系で、また「組合員の参加問題」は大卒・事務営業で、「組合活動度の低下」は組合活動に毎日携わっている専従役員で、問題にしている人が多い。

### 4. 組合役員の人材育成

現在の組合業務をするうえで、役立っているのは組合業務のOJTである。

組合業務の遂行に役立っていること(10項目から主なもの3つ以内での選択)の上位二つは「日常の組合業務の経験」(66.6%) と「労使交渉や労使協議会での経験」(55.2%) である。

これからの組合役員層の「人材育成」に大切なことは、まずは組合員の気持ちを知ること、そして自分の所属している組合に限定することなく、広く他組合の役員との交わり、活動内容を知ることである。

組合役員層の最も有効な人材育成法(16項目から主なものを3つ以内での選択)の上位四つは、「一般組合員との頻繁な意思疎通」(48.7%) と「上部団体役員との話し合い」(39.7%) 、「労使協議・交渉への出席・発言」(30.9%) 、「他企業の組合役員との意見交換」(31.1%) である。上位四つのうち三つまでが「人と人」との関係である。

### 5. 組合活動の評価

組合の影響力は、賃金や一時金、労働時間についてはあるものの、非正規従業員の処遇改善や障害者の法定雇用率の遵守など「連帯」活動については弱い。

組合の影響力(13項目について5段階) <ある>が6割を超えているのは、〔賃金水準の維持・引き上げ〕(75.2%) 〔労働協約や就業規則の遵守チェック〕(72.3%) 〔賃金や人事処遇制度・体系の設計〕(68.2%) 〔退職金や企業年金の水準確保〕(62.6%) 〔労働時間の短縮〕(60.1%) である。一方、〔要員体制・従業員の配置・配属〕(34.3%) や〔教育・研修プログラムの設計・運用〕(22.9%) 〔非正規従業員の処遇改善〕(30.9%) 〔障害者の法定雇用率の遵守〕(25.6%) については<ある>の回答は少ない。

職場の組合員は、現在の組合を<頼りになっている>とみている。

組合活動の現状は、若者の不満や中高年層の不信、組合役員になり手がいないなど、いろいろな問題が抱えているものの、次代のユニオンリーダーは、現在の組合は職場の組合員にとって<頼りになっている> (60.7%)とみている。この回答は、30代後半から40代前半と技能系(67~73%)が29歳以下と非技能系(54~59%)を上回っている。

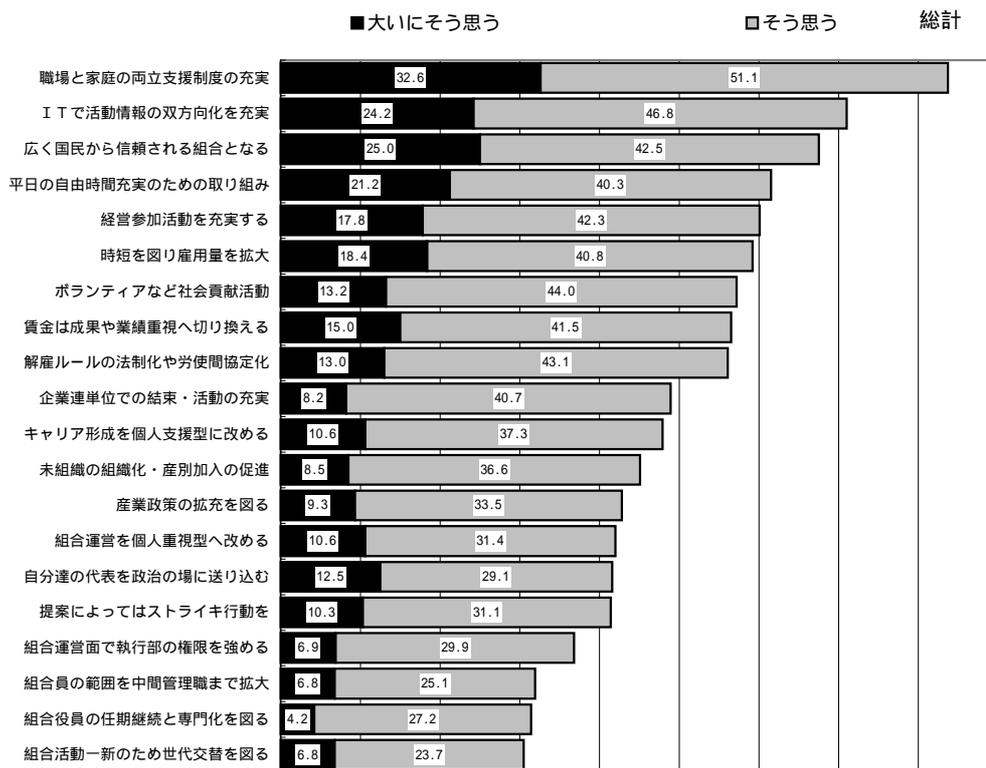
## 6. これからの組合活動について

組合の今後の取り組みで大切なことは、働き方と暮らしぶりの豊かさに力を入れること。そして雇用の確保と国民からの信頼獲得を。

これからの取り組み課題(20項目について5段階評価)で、特に肯定する人が多いのは〔職場と家庭の両立支援制度の充実〕(83.7%)〔ITで活動情報の双方向化を充実〕(71.0%)〔広く国民から信頼される組合となる〕(67.5%)〔平日の自由時間充実のための始業時刻の見直しや残業の削減〕(61.5%)〔経営参加活動を充実する〕(60.1%)〔時短を図り雇用量を拡大〕(59.2%)などの課題である(図1)。

この結果について三つの点が特に注目される。一つは職場と家庭、および自由時間のバランスの大切である。これらのことは「組織」依存型人間から「自立」型人間への転換に必要な取り組みである。二つめは、雇用の確保と経営参加が重視されていることである。そして三つめとして、労働組合については情報の双方向化など組合運営の改善とともに、国民から信頼されることや社会貢献活動に取り組むことの大切さがあげられる。

図1. これからの組合活動



## 7. 支持政党

次代のユニオンリーダーの政党支持率は55.2%で、半数を超えている。そして、支持政党のなかでは「民主党」(42.6%)が第1党である。公務での政党離れが目立っている。

本調査の意味しているもの

戦後の社会経済環境は、経済・企業の再建、高度経済成長、低成長・安定成長、バブル経済、そして今日の失われた10年にみられるように概ね15年を単位として変わってきた。組合も、生活防衛、春闘、生活設計、総合生活闘争などをもって対応してきた。そして現在は、制度政策闘争による可処分所得の向上と可処分時間の改善、すなわち働き方と暮らしぶりへの改善が課題となっている。また、組合の国民からの信頼性の回復の大切さが指摘されている。これらの点に、つぎのような取り組みの大切さを付け加えておきたい。

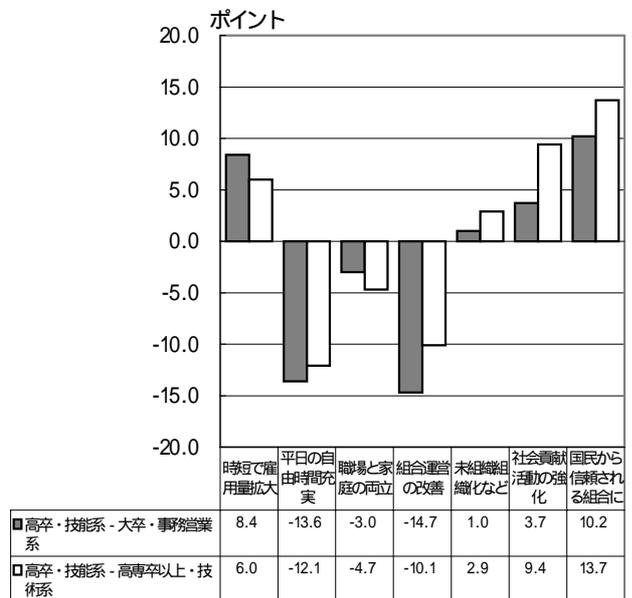
1. 今後の組合活動の展開にあたって、組合員の構成からくる問題ではあるが、女性と非現業系への配慮が求められている。女性のユニオンリーダーへの登用は女性の声の反映とともに「労働組合＝男社会」打破のためにも重要である。また、これまでの組合活動を中心的に支えてきた現業系と今やそのウエイトを高めてきた非現業系とで、取り組み課題や組合運営のスタイルについて「温度」差がある(図2)。非現業系の組合員期間が長期化すると想定されるなかで、非現業系を引きつける組合活動、運営の工夫の重要性が増している。

2. 次代のユニオンリーダーは、組合活動を担うこれからの人材育成にとって、企業内にとどまることなく、人的ネットワークを広げ、アンテナを高くあげ、感度を磨いていくことが重要と考えている。

3. 次代のユニオンリーダーは、組合が広く国民から信頼されることの大切さを指摘している。しかし、現在の組合は「連帯」活動への影響力は弱い。また、次代のユニオンリーダーで未組織労働者の組織化の促進を<肯定>する人は半数を下回っており、この回答は前回に比べ10.7ポイント減っている。

組合の国民からの信頼回復への思いと、そのための具体的取り組みとの間には、今後、埋めるべき「ズレ」があるようである。

図2. 組合の今後の取り組みについて



(以上)

労働調査協議会について

- ・設立：1947年
- ・会員：48単産・単組など
- ・現在の役員

代表理事 連合事務局長：草野忠義                      電機連合書記長：大福真由美  
 情報労連副委員長・NTT労組事務局長：白石健一  
 理事 鉄鋼労連書記長：兼子昌一郎      全通副委員長：竹林 清      自治労書記長：君島一宇  
 労調協常務理事：白石利政              労調協事務局長：井出久章