

## 「第3回次代のユニオンリーダー調査」

2007年10月～2008年3月実施

### 実施概要

#### (1) 目的

1995年～1996年、2001年～2002年に続き、3回目となる今回調査は、前2回の調査をさらに発展させ、将来の労働組合を担う「次代のユニオンリーダー」の実態と意識、考え方や将来展望を探り、今後の組合活動や人材育成のあり方を検討するのに役立つ資料を提供することを目的として実施した。

#### (2) 参加組合

参加組合は、自治労、UIゼンセン同盟、電機連合、JEC連合、ゴム連合、都市交、全電線、全印刷局労組、NTT労組、東京電力労組である。

#### (3) 調査対象、方法、実施時期

調査対象は、5～10年後に労働組合の活動を中心的に担うと期待される、主として支部執行委員以上の組合役員で、具体的な調査対象者の選定は調査参加産別・組合に一任した。

調査方法はアンケート調査票への自記入式で行い、実施時期は2007年10月～2008年3月である。

#### (4) 共同調査サンプルの作成方法

ここで使用している共同調査データは、各産別・組合の回収データを39歳以下に限定し、組織人員比でみた回収率が低いUIゼンセン同盟、電機連合、JEC連合のサンプルを全数使用することを前提に、連合組織人員比に従って民間のサンプル数を871枚とし、連合構成組織の民間：公務比率（77.9%：22.1%）に従って公務のサンプルを248枚とした。

回収状況

	回収枚数		共同調査集計用サンプル (39歳以下)
	全体	39歳以下	
民間部門	1,720	1,306	871
公務部門	2,294	1,700	248
合計	4,014	3,006	1,119

## 【 調 査 結 果 の 要 約 】

### ( 1 ) 「次代のユニオンリーダー」のプロフィール

学歴は大卒以上が 50.5% (1995 年度より 8 ポイント増) となり、職種は事務・技術・営業・販売・サービス系が 77.2% (1995 年度より 6 ポイント増) を占めており、高学歴ホワイトカラー化が進行した。

高学歴ホワイトカラー化に伴い、役員の平均経験年数はやや短期化している。

### ( 2 ) 役員としての人材育成、活動充実感とキャリア志向

#### 育成実感

次代のユニオンリーダーとして期待されている人では、役員として「育成されている」という実感を持っている人が 68.6% と多数である。育成実感の有無を左右しているのは、第 1 に OJT の経験である。これについて研修などの有無も関係している。

#### 組合活動への充実感

役員として「充実感がある」人は 53.4% と半数を超え、前回調査より 9 ポイント増加した。充実感の有無を大きく左右しているのは、役員として育成されているという実感の有無である。また、今回の充実感の増加は、賃上げの復活など民間部門での取り組みの前進が要因の一つと考えられる。

#### 組合役員の継続意思

役員を続けて「やってもいい」と回答した人は 40.1% である。これを左右しているのは上述の「充実感」の有無である。一方で時間的負担、職場でのキャリア形成面の不安などが阻害要因となっている。

#### キャリア志向

将来にわたって「組合中心の働き方をしたい」人は 12.7% となっており、職場に戻ろうと考えている人が多数である。

図 組合役員として育成されている実感の有無 (総計)

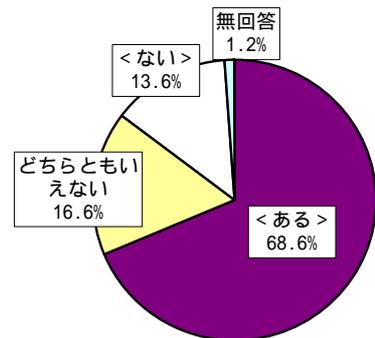


図 組合活動での充実感

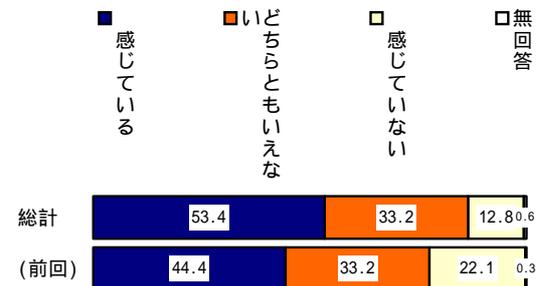


図 組合役員の継続意思



図 今後のキャリア志向



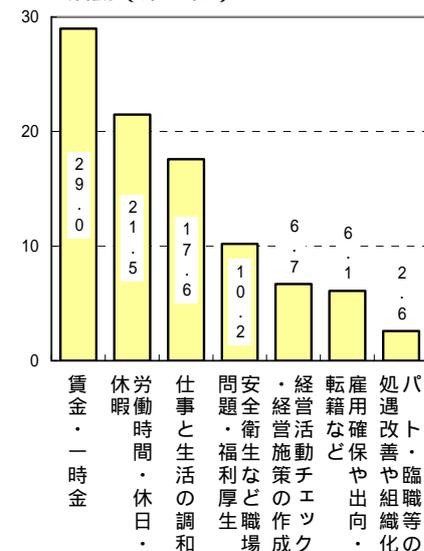
### (3) 今後の取り組み課題認識と組合観

今後、組合が何を重視すべきかについては依然として「賃金・一時金」(29.0%)がトップである。しかし、第2位の「労働時間・休日・休暇」(21.5%)との差は小さく、第3位に「ワークライフ・バランス」(17.6%)があげられており、労働時間やワークライフ・バランスへ課題をシフトさせていこうという考えがうかがえる。こうした傾向がより強いのは、大卒ホワイトカラー層である。

賃上げ以外の課題を重視する背景には「長時間労働の増加」、「人間関係の希薄化」、「ストレスの増加」、「非正規労働者の増加」など職場の変化があげられる。

賃上げ以外の課題を重視する層は、組合観にも違いがみられ、賃上げ重視の層に比べると労使協調を重視する傾向が強いと同時に、「組合は未組織労働者のためにも活動すべき」(全体では15.2%)人が3割弱いるなど社会的連帯を重視する傾向が見られる。

図 組合が今後さらに力を入れるべき活動(第1位)

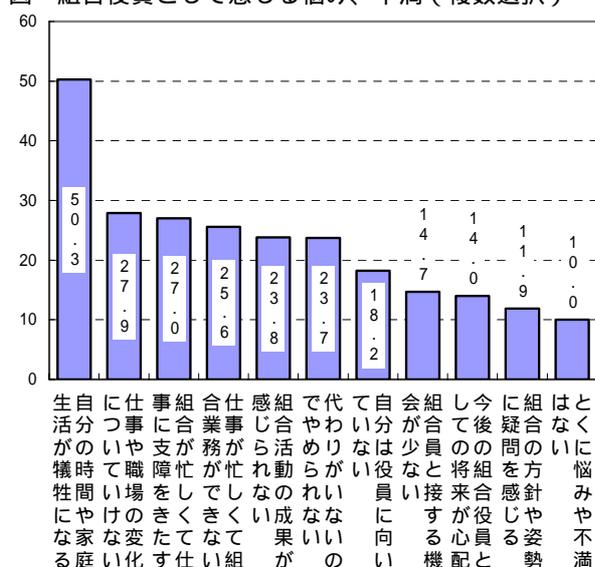


第1表 労働組合のあり方について

	A		B		A		B	
	組合員も組織も活用すべき	未組織労働者の活用を促す	労働組合と労働者の関係向上	社会と労働者の関係向上	平和的交渉	取組むべき	平和的交渉	取組むべき
総計	61.8	15.2	35.9	31.0	38.9	23.0	55.2	15.0
労働条件改善は賃上げ中心にすべき	71.6	10.4	49.3	20.0	41.2	22.3	55.1	13.0
賃上げ以外に重点を移すべき	50.8	25.7	26.9	44.4	41.7	27.8	60.4	19.3

下線数字は総計との差が5ポイント以上少ないことを示す  
薄い網かけ数字は総計との差が5ポイント以上多いことを示す

図 組合役員として感じる悩み、不満(複数選択)



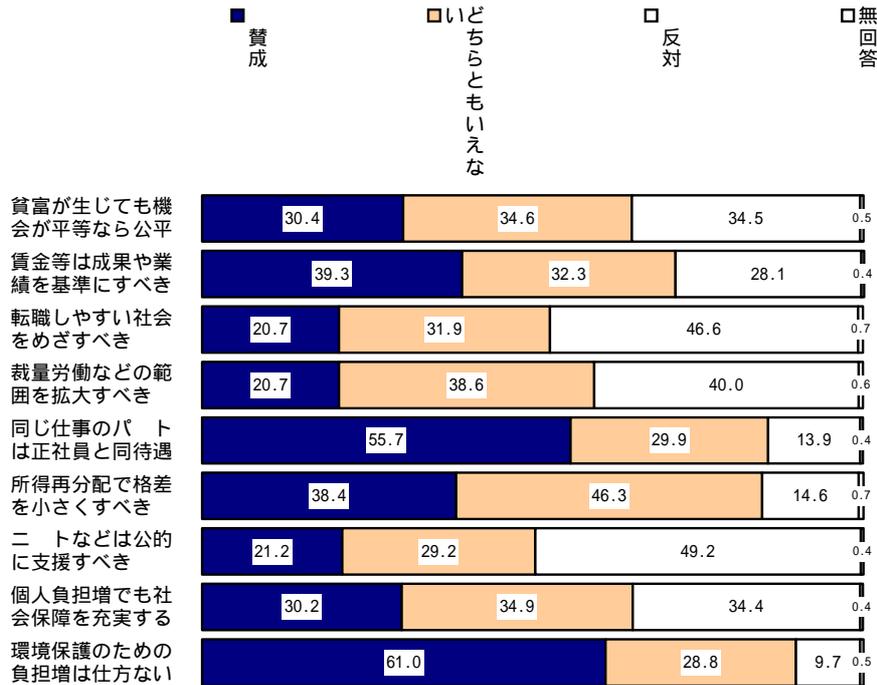
### (4) 次代のユニオンリーダーの社会観

競争や成果主義に対する見方では「貧富の差が生じてても機会が平等なら公平」(賛成 30.4%、反対 34.5%)かどうかわ「賃金等は成果や業績を基準に」(賛成 39.3%、反対 28.1%)では賛否が二分している。一方、「転職しやすい社会」(賛成 20.7%、反対 46.6%)、「裁量労働などの拡大」(賛成 20.7%、反対 40.0%)など労働における規制緩和については慎重であり、「パートの均等待遇」(賛成 55.7%、反対 13.9%)については肯定が多数である。

社会政策の面についてみると、「所得再分配で格差を小さくすべき」(賛成 38.4%、反対 14.6%)かどうかわでは賛成が相対的に多いものの、「ニートなどは公的に支援すべき」(賛成 21.2%、反対 49.2%)は反対が多い。また、「個人負担増でも社会保障を充実する」(賛成 30.2%、反対 34.4%)べきかどうかわでは意見が大きく分かれている。

このように、競争、公平、分配、負担などに関して多様な考え方が存在しているが、相対的にみると、組合でのキャリアを志向する層は、管理職志向層に比べると、成果主義や「機会が平等なら公平」には賛成しない人が多い。また、「所得再配分」や「パートの均等待遇」を肯定する人が多いなど、新自由主義的な傾向にはどちらといえば否定的である。

図 社会のあり方や働き方などについて（総計）



## まとめ

- 次代のユニオンリーダーの多くは組合員の期待に応えているという自負を持ち、充実感を持って積極的に活動に取り組んでいる。6年前の前回調査よりも充実感が高まっており、労働組合活動は、大変でも続けて取り組むに値する活動であると考えられていることが確認された。
- 注目すべきは、大卒役員の増加とともに、役員経験で身につけた能力を管理職として発揮しようとする人が大きな層をなすようになってきたことである。労働組合が組合役員育成の場であるとともに、結果的に管理職を養成する場の1つともなっていると言える。
- 将来のキャリアとして役員を選択するかどうかは意識や考え方の違いに左右される。ここでいう意識・考え方とは、組合員の権利擁護、労働条件改善という組合の役割に対する強い思い、必要ならば力を発揮して会社と闘う姿勢、公平・連帯を重視する考えなど労働組合運動が従来から大切にしてきたものである。ユニオンリーダーをめざす人を増やすには、役員経験を通じてこうした考え方を身につけてもらうことが必要となる。
- 労働組合は従来、賃金を中心課題として取り組んできたが、職場や社会の変化によって、課題もワークライフ・バランス重視にシフトするなど大きく変化してきている。同時に、組合役員は企業の枠を超えて幅広い課題に目配りをするようになってきている。
- 職場に非正規労働者が増え、組織率が20%を割り込んでいる中で、労働組合が組合員のために活動するだけでは、その役割を十分に果たしているとはいえない。社会的格差の縮小、セイフティネット拡充など、企業や組織労働者の枠を超えた社会的要請に応える運動が労働組合に求められている。
- 次代のユニオンリーダーの多くは、組合が未組織労働者のために活動することについてはまだ消極的だが、非正規労働者の均等待遇には積極的であり、特に組合中心のキャリアを志向する層では、これらの点を重視する人が少なくない。労働組合運動が引き続き社会的リーダーシップを発揮していくためには、それを担うにふさわしいユニオンリーダーをより多く育成していくことが期待される。