

2001～2002年度 労調協共同調査・中間報告

第2回 次代のユニオンリーダー・アンケート調査

労働調査協議会

本調査は、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、全日本ゴム労連、運輸労連・東京、NTT労組、全通、全印刷、都市交、自治労である。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枚を共同調査の分析データとした。調査の実施時期は2001年10月～2002年4月である。

目次

要約

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| ・調査実施の概要 | 4．組合役員の人材育成 |
| ・調査結果の概要 | (1) 組合業務の遂行に役立っていること |
| 1．次代のユニオンリーダーのプロフィール | (2) 組合役員層の有効な人材育成法 |
| 2．次代のユニオンリーダーの組合内キャリア | 5．組合活動の評価 |
| (1) 組合役員への就任理由 | (1) 組合の影響力 |
| (2) 現在の組合役員としての活動時間 | (2) 組合の頼りがい |
| (3) 組合活動の充実感と役員という仕事についての評価 | 6．これからの組合活動について |
| (4) 組合役員の継続意思 | (1) 組合のこれからの活動領域 |
| (5) 今後の中心的生活関心の所在 | (2) 組合のこれからの取り組み課題 |
| 3．組合役員をされていて経験すること | 7．支持政党 |

要約 -- 調査で明らかになったこと --

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割で、次代のユニオンリーダーとして期待されているのは依然としてその大半は男性である。その平均年齢は33.6歳（男性）である。男性のみ出身職種は現業系が四分の一で、いまや非現業系が残りの四分之三で多数派となっている。所属する組合の規模は千人以上で半数を超えている。

男性のみ組合内での現在の役職は、企業の執行委員・役員（除く三役）が36.4%で最多、ついで支部の執行委員・役員（除く三役）の30.5%である。支部の三役（13.3%）と企業の三役（9.6%）は、ともに約1割となっている。

また、現在の身分では、非専従役員・主として会社業務が7割と多い。残りは、非専従・主として組合業務（15.7%）と専従役員（10.5%）を合わせた組合業務が主の人たちである。

組合活動時間に割いている時間（平均値）は、春季生活闘争時（確定闘争山場）の一週間は15.2時間、闘争時以外の一週間では10.3時間である。また、組合関係で休日（祝日含む）にでた年間日数（平均値）は8.4日となっている。

2. 次代のユニオンリーダーの組合内キャリア

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。これらに比べると、「出身職場の声を反映したい」（21.1%）や「労働条件を改善したい」（16.3%）、「差別・人事の不公平を撤廃したい」（11.4%）及び「社会や政治の革新につくしたい」（2.7%）などは少ない。上位は自分の成長や消極的理由であり、労働条件の改善や世のため、人のために役員になった人はいまや少数派である。

そして、「組合役員をやっていてよかったこと」（9項目から2つ以内選択）については、「企業全体のことかわかる」（61.1%）、「企業以外の知識や情報に恵まれる」（40.0%）、「つきあいの範囲が広がった」（38.1%）などがあげられている。

現在、たずさわっている組合活動の充実感については、感じている：「どちらともいえない」：感

じていない が、それぞれ45.0%：33.3%：21.5%となっている。感じている が多いとはいえ、評価は分散気味である。

組合役員の継続についても、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%となり、評価が三つに割れている。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生活関心は「自分の仕事のなか」（52.8%）が半数を超えており、「勤務先の組織のなか（企業・自治体のなか）」（23.8%）や「組合活動のなか」（7.4%）、「社会貢献活動のなか」（4.8%）との差は明白である。

3. 組合役員をしていて経験すること

次代のユニオンリーダーが組合活動をしながらか職場で経験することについては18項目を4段階評価で尋ねた。その結果、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。

組合員の組合活動への関心や期待の希薄化が進むなかで、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ようである。組合役員をみつけることの難しさは、いまや執行部にとどまらず職場委員にまで及んでいる。

4. 組合役員の人材育成

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。このような組合業務のOJTに比べると、組合主催の講座をあげる人は少ない。

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%）、「他企業の組合役員との意見交換」（31.1%）そして「労使協議・交渉への出席・発言」（30.9%）である。次代のユニオンリー

ダーの人材育成にとって上位四つのうち三つまでが“人と人”との関係である点が注目される。

5. 組合活動の評価

組合の影響力については13項目について5段階で評価してもらった。影響力があるの回答が6割を超えているのは、〔賃金水準の維持・引き上げ〕(75.2%)や〔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。

これらの課題にくらべると、〔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%)及び〔障害者の法定雇用率の遵守〕(25.6%)に対する影響力は低い。

賃上げや時短などに比べると就労条件や「連帯」活動への影響力は弱い、とみている。

組合活動の現状には、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の問題を抱えていることを紹介したが、次代のユニオンリーダーは、現在の組合を頼りにしている(60.7%)とみている。両者の関係については今後の検討課題である。

頼りにしているの回答は中堅層、技能系ほど多い。しかし、青年層、非技能系ではその評価は減少している。

6. これからの組合活動について

組合のこれからの活動領域に対する最多の回答は

「現状程度でよい」(55.9%)である。この点についての違いは民間の大企業でみられ、組合規模5千人以上では「拡大と縮小の双方を図るべきだ」が約3割を占めており、伸びたウイングの見直しを指摘する人が少なくない。

これからの取り組み課題については20項目(5段階評価)を取りあげた。その結果、肯定を意味すると思うの回答は、〔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%)などで特に高い。

「組織」依存型人間から「自立」人間への転換が要請されているが、それに必要な職場と家庭や自由時間とのバランスの確保、充実、すなわち働き方と暮らし方に関連した取り組み課題が、雇用の確保とともに上位に並んでいる。また、労働組合が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を指摘する人の多い点も見落とせないところである。

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。

調査実施の概要

1. 調査の目的

労働組合を取り巻く環境は大きく変化している。日本社会は本格的な国際化、高齢・少子化社会、情報化社会に突入し、社会システム、産業・企業構造の見直し・革新が推し進められている。この過程はまた、政治の流動化をも伴って進行している。

戦後再出発した労働組合も組合員構成や組合員ニーズの変化などのもとで転機を迎えている。また、労働組合のユニオンリーダーにも従来とは異なる新たな人材が登場しており、新しい運動の可能性と課題が指摘されている。

本調査は、先行する調査の整理のうえにたつて、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。

2. 調査の対象

本調査は各労働組合の5～10年後を中心的に担うと思われる人々を対象とした。対象者の選定は各産別・組合に一任した。

3. 調査の方法

アンケート調査票（巻末資料を参照）への自記入方

式で実施した。主な集計結果は巻末に掲載している。

4. 調査の時期

アンケート調査の実施時期は2001年10月～2002年4月。

5. 共同調査用データの作成方法

本報告書に用いたアンケートの集計結果は、つぎの要領で作成された。

年齢の上限を44歳とした。

まず、民間のサンプルを、組織人員比で有効回収率をもっとも低かったゼンセン同盟のサンプルを全部使うことを前提にし、これをもとに連合組織人員比にしたがって1,631枚を抽出した（各産別の組織人員は2001年6月時点の厚生労働省の『労働組合基礎調査』を参考にした。JAF化学委員会、NTT労組、運輸労連・東京、全印刷については各労働組合の担当者に2001年6月頃の人数を確認した）。公務のサンプルは、民間と公務の組織人員の構成比、74.5%：25.5%をもとに558枚とした。公務内のサンプルの配分は組織人員比をもとに行なった。結果として、2,189枚が本労調協共同調査のデータベースとなった。

参加労働組合	回収状況		共同調査用サンプル	
	回収枚数	45歳未満小計	組織人数 ('01,6月『労働組合基礎調査』)	集計用 サンプル
民間部門	4,210	3,951	2,094,419	1,631
国営部門	2,209	1,990	156,214	73
地方公務部門	2,004	1,544	1,035,000	485
合計	8,423			2,189

6. 調査の運営

本調査の実施に際しては、労調協企画委員会を開催し、調査票の検討、集計結果の確認を行なった。労調協企画委員会の構成メンバーはつぎの通りである。

阿部 道郎（連合 企画局長。02年4月迄）
 熊谷 謙一（連合 企画局長。02年5月より）
 茂呂 成夫（電機連合 電機連合総研事務局長）
 石塚 拓郎（鉄鋼労連 書記次長）
 加藤 友康（情報労連 NTT労組組織部長）

米田 勇逸（全通 全通総研事務局長）
 岩本 伸一（自治労 企画総務局長。01年9月迄）
 大塚 敏夫（自治労 企画総務局長。01年10月より）
 白石 利政（本会 常務理事）
 井出 久章（本会 事務局長）
 滝口 哲史（本会 主幹調査研究員）
 坂 幸夫（本会 主任調査研究員。02年3月迄）
 西村 博史（本会 主任調査研究員）

7. その他

本報告は、2002年秋ごろの発表を予定している。

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

次代のユニオンリーダーとして、本調査の対象になったのは次のようなタイプの人たちである。

男性が9割、女性は1割であった。前回調査と比べても男女比に違いはない。次代のユニオンリーダーとして期待されているのは、依然としてその大半は男性である。

男性でみると、その平均年齢は33.6歳で、前回調査の34.8歳から0.8歳若くなっている。また、学歴については半分近くが高卒(47.6%)、ついで大卒(38.0%)となっており前回調査と大きな違いはない。採用形態は正規採用が86.6%で、前回調査(81.3%)より5ポイントほど増加し、勤続年数は13.7年(前回平均)から12.3年(今回平均)と1.4年短くなっている。

同じく男性で職種別の構成をみると、現業系は25.7%と四分の一で、非現業系が残りの四分之三を占めている。非現業系のなかでは技術系(32.9%)がもっとも多く、これに事務系(23.8%)が続く。前回調査と比べると、現業系(前回30.5%)が4.8ポイント減少し、技術系(前回24.5%)が8.4ポイント増加している。

役職者は13.6%で、これは前回調査(25.9%)に比べ10ポイント以上も減少している。とくに公務(1.5%)で、役職者の少なさが目立っている。

単組レベルの組合員でみた規模では、1万人以上(18.2%)と千人～3千人未満(19.8%)が多く、千人以上の合計は56.4%と半数を超える。前回調査と同様に、大企業(労働組合)の比重が大きい。また、組合事務所の所在地では、首都圏(28.4%)と京阪神都市圏(19.4%)を合わせた都市圏とその他の地方とが相半ばしている。

組合内での役職を男性でみると、企業の執行委員・役員(除く三役、36.4%)がもっとも多く、以下、支部の執行委員・役員(除く三役、30.5%)、支部の三役(13.3%)、企業の三役(9.6%)の順である。企業レベルの役員(含む三役)と支部レベルの役員(含む三役)が、同程度の割合を占める構成だが、組合規模による違いが大きく、組合員千人を境として大企業では支部レベルの役員中心、中小企業では企業レベルの役員中心の構成である。なかでも組合

規模499人以下では企業レベルの役員が8割近くと大多数を占めている。選択肢が異なるため単純には比較できないものの、前回調査と比べると企業レベルの役員が多い。

また、組合役員の経験年数は、支部執行委員以上で4.1年(平均)、前回調査の5.0年(平均)よりは約1年短い。現在の身分は、非専従役員・主として会社業務(72.0%)で大半を占めるが、非専従・主として組合業務(15.7%)と専従役員(10.5%)を合わせた組合業務が主の人も四分の一含まれている。

2. 次代のユニオンリーダーの組合内キャリア

(1) 組合役員への就任理由

組合役員の就任理由(14項目から3つ以内選択)をみていくと、上位3つは「情報が広がり視野が開ける」(58.0%)、「ことわる理由がなかった」(49.1%)、「職場では身につけにくい能力の取得」(24.5%)の順である。以下、「出身職場の声を反映したい」(21.1%)、「労働条件を改善したい」(16.3%)、「差別・人事の不公平を撤廃したい」(11.4%)の順で続いており、「社会や政治の革新につくしたい」(2.7%)を理由としてあげている人は少ない。前回調査と比べてみると、比率に若干の増減はあるものの、傾向は変わっていない。

役員就任の理由は視野拡大や職場では身につけにくい能力の取得が主で、労働条件の改善、職場の代表意識などをあげる人を大きく上回っていること、「ことわる理由がなかった」などに示されるような消極的な就任理由が少なくないこと、などが特徴点としてあげられる。

性別から就任理由をみてみると、女性では「職場では身につけにくい能力の取得」をあげた人が9.5%と男性と比べて15ポイント以上も低くなっている。年齢別では、29歳以下で「ことわる理由がなかった」(53.7%)をあげる人が半数を超え、一方、40～44歳では「労働条件を改善したい」(25.3%)、「出身職場の声を反映したい」(29.5%)などが多くあげられている。若年層で消極的な姿勢を持つ人が多い。また、組合の役職別では、企業レベルの青年女性委員長(部長)で職場の代表意識をあげる人が多いが、

同じ青年女性委員長（部長）でも支部レベルでは職場の代表意識が強いとはいえない（第2 - 1表）。採用形態に注目してみると、「差別・人事の不公平を撤廃したい」をあげた人が、中途採用者で17.7%と正

規採用者の10.1%を7.6ポイント上回っており、中途採用者の処遇改善要求が組合役員就任の促進剤になっていると考えられる。

第2 - 1表 現在の組合役員を引き受けた主な理由（3つ以内選択）

	が情報開	に報く	職場	た労働	平差	映出	うな	だ世	かこ	計
	開け	が	い	い	を	し	だ	か	つ	
	る	が	で	働	別	身	ん	話	と	
	広	り	能	条	撤	た	つ	ら	た	
	が	視	は	件	人	い	と	活	る	
	り	野	力	を	し	場	た	動	理	
	視		の	改	事	の	く	が	由	
	野		に	善	た	声	面	好	が	
			つ	し	い	を	白	き	な	
			得	し	公	反	そ			
総計	58.0	24.5	16.3	11.4	21.1	10.8	7.3	49.1	2189	
企業役員計	58.6	25.9	18.3	13.6	20.0	10.1	7.5	46.3	1058	
企業役員										
企業の三役	60.3	33.5	18.0	14.4	16.0	10.3	10.3	41.8	194	
企業の執行委員・役員 - 除く三役	58.9	25.0	18.9	13.5	20.5	9.7	6.6	47.2	815	
企業の青年女性委員長 - 部長	46.9	10.2	10.2	12.2	28.6	16.3	10.2	49.0	49	
支部役員計	60.2	25.0	14.5	10.2	22.6	11.0	7.3	51.1	965	
支部役員										
支部の三役	59.2	28.7	16.2	10.3	23.9	8.1	8.5	50.0	272	
支部の執行委員・役員 - 除く三役	60.9	24.3	14.0	10.2	22.6	11.6	6.5	51.6	645	
支部の青年女性委員長 - 部長	56.3	12.5	12.5	8.3	14.6	18.8	10.4	50.0	48	
男性計	58.6	26.1	16.4	11.1	21.2	10.6	7.6	49.4	1979	
採用										
正規採用	59.5	27.0	15.9	10.1	20.7	10.6	7.9	49.4	1713	
中途採用	52.8	20.4	19.6	17.7	24.5	10.9	5.3	49.1	265	

(2) 現在の組合役員としての活動時間

次代のユニオンリーダーの組合活動時間をみると、春季生活闘争時（確定闘争山場）においては一週間あたりで15.2時間（平均）である。「5時間未満（0時間含む）」が3割弱、「20時間未満」までで6割を占めているが、「50時間以上」活動した人も1割近くいる。また、闘争時以外での活動時間は一週間あたり10.3時間（平均）で、「5時間未満（0時間含む）」が46.9%と半数近く、「20時間未満」までで7割となっている。但し、「50時間以上」活動している人も4.9%いる。

組合関係で休日（祝日含む）にでた年間日数をみると、平均は8.4日で、比率でもっとも多いのは「1～4日」で28.2%、以下、「5～9日」（19.5%）、「10～14日」（15.5%）と続いている。

闘争時以外の平均活動時間に注目して、組合の役職別でみると、企業レベルの三役が平均16.0時間、ついで支部レベルの三役が平均13.3時間であるが、青年女性委員長（部長）では、企業レベルで平均3.9時間、支部レベルで平均3.2時間と短い（第2 - 2表）。また、現在の身分別では、当然のことながら専従役員（平均47.3時間）でもっとも長い。非専従では組合業務が主の人で平均21.5時間、会社業務が主の人

で平均4.8時間となっている。

年齢別では、35～39歳が平均14.7時間でもっとも長く、29歳未満では平均5.1時間でもっとも短い。この年齢別の差については、活動時間の長い組合の上位職や専従役員が35～39歳で多く、29歳未満で少ないことなどが影響している。

第2 - 2表 1週間あたりの組合活動時間（春季生活闘争時・闘争時以外）

	<春季生活闘争時>		<闘争時以外>		計
	中央値	平均値	中央値	平均値	
	(時間)		(時間)		
総計	8.0	15.2	3.0	10.3	2189
企業役員計	10.0	17.6	3.0	11.7	1058
企業役員					
企業の三役	14.0	22.6	5.0	16.0	194
企業の執行委員・役員 - 除く三役	10.0	17.0	3.0	11.1	815
企業の青年女性委員長 - 部長	3.0	7.8	1.0	3.9	49
支部役員計	10.0	14.0	5.0	9.5	965
支部役員					
支部の三役	10.0	18.4	5.0	13.3	272
支部の執行委員・役員 - 除く三役	8.0	12.9	5.0	8.4	645
支部の青年女性委員長 - 部長	2.0	4.3	1.5	3.2	48
男性計	10.0	15.7	4.0	10.5	1979
身分別					
専従役員	50.0	52.4	45.0	47.3	212
非専従役員・主として組合業務	20.0	27.2	14.0	21.5	314
非専従役員・主として会社業務	6.0	10.0	3.0	4.8	1425

専従で37時間以下は除く

(3) 組合活動の充実感と役員という仕事についての評価

組合活動への充実感は、「感じている」(10.3%)と「どちらかといえば感じている」(34.7%)を合わせた感じているが45.0%で、「どちらともいえない」が33.3%、「感じていない」(8.5%)と「どちらかといえば感じていない」(13.0%)を合わせた感じていないが21.5%となっている。

この充実感においては、世代による違いが大きい。35歳以上では感じているが5割強であるのに対して、34歳以下では感じているとした人は4割にとどまる。性別では、女性で感じているが36.2%と男性(45.9%)よりやや少ないが、感じていないというよりはどちらともいえないという人が多い。また、役員就任理由別から充実感をおってみると、「労働条件を改善したい」「職場では身につけにくい能力の取得」という理由から役員になった人では、感じているが6割だが、「ことわる理由がなかった」(37.2%)では4割に満たない(第2-3表)。

さて、就任理由の項で若年層の消極的な姿勢を指摘したが、ここで34歳以下の若い世代に注目して、就任理由別に充実感をみてみよう。「ことわる理由がなかった」では感じているが33.4%、「労働条件を改善したい」「職場では身につけにくい能力の取得」では約55%で、全体の就任理由別にみた充実感とそれほど違いがない。つまり、若年層でも、積極的に役員になった人では充実感を感じている人が多いことがわかる。

最後に、組合の役職別でみてみると、青年女性委員長(部長)執行委員・役員(除く三役)三役と上位職になるとともに感じているが増加する。とくに企業レベルでの差は大きく、感じているが青年女性委員長(部長)で38.8%、執行委員・役員(除く三役)で47.0%、三役で56.7%と10ポイント弱ずつ増加しており、将来の組合活動を担う有力な供給源の一つである青年女性委員長(部長)で充実感の少ないことは留意点である。

第2-3表 組合活動への充実感

	感じている	感じている どちらか といえ ば	どちらとも いえない	感じている どちらか といえ ば	感じて いない	感じて いない	計
総計	10.3	34.7	33.3	13.0	8.5	45.0 21.5	2189
企業役員計	12.8	35.6	32.3	12.2	7.0	48.4 19.2	1058
企業役員							
企業の三役	19.6	37.1	26.8	10.8	5.2	56.7 16.0	194
企業の執行委員・役員 - 除く三役	10.9	36.1	33.6	12.5	6.9	47.0 19.4	815
企業の青年女性委員長 - 部長	16.3	22.4	32.7	12.2	16.3	38.8 28.6	49
支部役員計	8.5	36.0	32.3	14.1	8.9	44.5 23.0	965
支部役員							
支部の三役	11.0	39.3	26.5	17.6	5.5	50.4 23.2	272
支部の執行委員・役員 - 除く三役	7.6	34.6	34.9	12.7	9.9	42.2 22.6	645
支部の青年女性委員長 - 部長	6.3	35.4	31.3	12.5	14.6	41.7 27.1	48
男性計	10.6	35.3	32.6	12.9	8.4	45.9 21.3	1979
役員就任理由							
情報が広がり視野が開ける	13.3	40.6	31.3	11.1	3.7	53.8 14.8	1159
職場では身につけにくい能力の取得	16.6	42.4	29.4	9.3	2.1	59.0 11.4	517
労働条件を改善したい	16.6	45.2	24.9	9.8	3.4	61.8 13.2	325
差別・人事の不公平を撤廃したい	14.5	41.4	26.8	10.9	6.4	55.9 17.3	220
出身職場の声を反映したい	13.6	39.6	31.3	10.7	4.5	53.2 15.3	419
ことわる理由がなかった	5.8	31.3	36.8	16.2	9.7	37.2 25.9	977
男性34歳以下計	9.7	31.9	33.6	14.0	10.6	41.6 24.6	1289
(34歳以下)役員就任理由							
情報が広がり視野が開ける	11.9	37.8	32.9	12.4	4.9	49.7 17.4	748
職場では身につけにくい能力の取得	16.7	39.0	30.4	11.0	2.7	55.7 13.7	336
労働条件を改善したい	16.5	39.4	27.7	11.7	4.8	55.9 16.5	188
差別・人事の不公平を撤廃したい	14.6	36.5	28.5	12.4	8.0	51.1 20.4	137
出身職場の声を反映したい	13.4	33.3	35.5	11.3	6.1	46.8 17.3	231
ことわる理由がなかった	4.9	28.5	36.7	17.1	12.6	33.4 29.7	649

つぎに、組合役員が現在の仕事をどのように評価しているかを、「組合役員をやっているよかったこと」(9項目から2つ以内選択)からみていこう。組合役員をしていてよかったこと上位3つは、「企業全体のことがわかる」(61.1%)、「企業以外の知識や情報に恵まれる」(40.0%)、「つきあいの範囲が広がった」(38.1%)である。以下、「企業の責任者と対等に話し合える」(10.7%)、「能力や創意性を発揮する余地が大」(9.4%)などが続いている。職場ではわからない企業内外の情報や新たな人的ネットワークの形成などが、組合役員就任のメリットとして意識

されている。前回調査と比べてみても傾向にはほとんど違いがないものの、「能力や創意性を発揮する余地が大」(前回15.8%)は6.4ポイント減少している。

これを年齢別でみると、29歳未満では「つきあいの範囲が広がった」(44.2%)、中堅層では「企業全体のことがわかる」(68.7%)が多い。また、組合の役職別では、企業、支部レベルとも三役で「企業の責任者と対等に話し合える」を、青年女性委員長(部長)では「企画や行動に皆がついてきてくれた」を、あげる人がやや多い(第2-4表)。

第2-4表 組合役員をやっているよかったと思うこと(2つ以内選択)

	揮能 する 余 地 大 発	ら 責 任 と 権 限 が 与 え	る 成 果 や 結 果 が み え	分 企 業 全 体 の こ と が	情 報 に 外 の 知 識 や	企 業 に 話 し 合 え る と 対	広 が り たい 範 囲 が	つ き あ い の 範 囲 が 広 が る	つ い て や り たい こ と が
総計	9.4	7.2	8.6	61.1	40.0	10.7	38.1	3.0	
企業役員計	10.6	7.6	9.6	59.5	44.5	11.3	34.4	2.7	
企業役員									
企業の三役	12.4	12.9	6.7	58.8	41.2	18.6	29.9	2.6	
企業の執行委員・役員 - 除く三役	10.3	6.7	10.2	60.6	45.4	10.1	35.5	2.5	
企業の青年女性委員長 - 部長	8.2	...	12.2	44.9	42.9	4.1	34.7	8.2	
支部役員計	8.3	6.7	7.5	64.8	36.7	11.4	41.5	3.2	
支部役員									
支部の三役	12.1	8.8	5.9	69.1	37.1	17.6	33.8	1.5	
支部の執行委員・役員 - 除く三役	6.7	5.7	8.2	64.5	37.2	9.0	43.1	3.4	
支部の青年女性委員長 - 部長	8.3	8.3	6.3	43.8	27.1	8.3	62.5	10.4	

(4) 組合役員の継続意思

組合役員の継続については、「続けてやりたいと思う」(13.5%)と「他にやる人がなければやってもよい」(19.4%)を合わせた「続けてやりたい」が32.9%、「どちらともいえない」が35.1%、「できるだけやりたくない」(22.9%)と「全くやりたくない」(8.4%)を合わせた「やりたくない」が31.3%と、評価は三分されている。

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」が6割ともっとも多く、ついで「企業レベル」の3割である。「産業レベル(含む地方組織)」(2.9%)や「連合(含む地方組織)」(3.0%)を志向している人は、両者合わせて5.9%いる。このような結果は、前回調査と同様である。

性別では、男性(33.7%)と比べ女性で「続けてやりたい」をあげた人(25.7%)が8.0ポイント少なく、その分「どちらともいえない」が多い。男性の

年齢別では、34歳以下の「続けてやりたい」は30%であるが、30代後半では38%、40代前半では46%で、30代後半以降で増えている。

また、役員就任理由別で「続けてやりたい」の回答をみると、「労働条件を改善したい」や「差別・人事の不公平を撤廃したい」は約50%、「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」は約40%で、役員就任理由が消極的だった「ことわる理由がなかった」人の26%との差は明白である(第2-5表)。34歳以下の就任理由別でも、労働条件の改善など積極的に役員になった人では、

「続けてやりたい」が約4割で継続意思は強めである。組合の役職別では、企業レベルの青年女性委員長(部長)で「続けてやりたい」が22.4%と低い、支部レベルの青年女性委員長(部長)は35.4%で、支部レベルの役職の中では継続意思がもっとも強い。企業レベルの青年女性委員長(部長)の継続意思の弱さは気にかかることである。

第2-5表 組合関係の役職の継続

	う 続 け て や り た い と 思	ば 他 や に つ や て る も 人 が い な け れ	ど ち ら と も い え な い	な で い き る だ け や り た く	全 く や り た く な い	や り た い	や り た く な い	
総計	13.5	19.4	35.1	22.9	8.4	32.9	31.3	
企業役員計	15.8	19.8	34.1	23.3	6.8	35.5	30.2	
企業役員	企業の三役	18.0	21.6	30.9	26.3	2.6	39.7	28.9
	企業の執行委員・役員 - 除く三役	15.5	19.9	35.0	22.5	7.2	35.3	29.7
	企業の青年女性委員長 - 部長	12.2	10.2	32.7	26.5	16.3	22.4	42.9
支部役員計	11.6	19.4	35.5	23.1	9.7	31.0	32.8	
支部役員	支部の三役	11.4	19.5	40.1	21.7	7.4	30.9	29.0
	支部の執行委員・役員 - 除く三役	11.6	19.1	33.5	24.0	10.9	30.7	34.9
	支部の青年女性委員長 - 部長	12.5	22.9	37.5	18.8	8.3	35.4	27.1
男性計	13.7	20.0	34.8	23.1	7.9	33.7	31.0	
役員就任理由	情報が広がり視野が開ける	16.1	21.7	37.6	19.1	5.2	37.9	24.2
	職場では身につけにくい能力の取得	19.1	20.1	40.6	15.9	4.1	39.3	19.9
	労働条件を改善したい	22.8	26.2	36.9	11.7	2.2	48.9	13.8
	差別・人事の不公平を撤廃したい	24.5	25.9	32.7	10.9	5.5	50.5	16.4
	出身職場の声を反映したい	20.5	21.5	34.8	17.2	5.5	42.0	22.7
ことわる理由がなかった	6.2	19.8	36.0	29.9	7.9	26.0	37.8	
男性34歳以下計	13.0	17.4	34.7	24.7	9.5	30.3	34.2	
(34歳以下) 役員就任理由	情報が広がり視野が開ける	15.1	19.3	38.6	20.6	6.0	34.4	26.6
	職場では身につけにくい能力の取得	18.8	17.0	39.6	19.0	5.4	35.7	24.4
	労働条件を改善したい	22.9	20.2	42.6	12.2	1.6	43.1	13.8
	差別・人事の不公平を撤廃したい	25.5	19.0	38.7	10.9	5.1	44.5	16.1
	出身職場の声を反映したい	21.2	16.9	36.4	17.7	6.9	38.1	24.7
ことわる理由がなかった	5.2	17.6	34.8	33.0	9.1	22.8	42.1	

(5) 今後の中心的生活関心の所在

〔今後、あなたの能力をもっとも発揮したいと考えているところはどこですか〕という設問から、次代のユニオンリーダーの中心的生活関心をみていくことにする。

もっとも多いのは、「自分の仕事のなか」(52.8%)で、ついで「企業・自治体のなか」(23.8%)となっている。以下、「組合活動のなか」(7.4%)、「社会貢献活動のなか」(4.8%)の順であるが、「政治のなか」(0.7%)は少ない。前回調査と比べると「自分の仕事のなか」(前回45.9%)が6.9ポイント増加し、「組合活動のなか」(同11.7%)が4.3ポイント減少している。

年齢別では、加齢にともない「自分の仕事のなか」をあげる人が減少し、その分「企業・自治体のなか」や「組合活動のなか」をあげる人が増えている。性別では、「企業・自治体のなか」をあげた人が、男性

の25.4%に対して、女性では9.0%と15ポイント以上の開きが見られる。女性では「自分の仕事のなか」や「社会貢献活動のなか」をあげる人が多く、「組織」のなかで活動しようとする人は少ない。

これを組合の役職別で見ると、企業、支部レベルともに三役では「組合活動のなか」が1割程度、青年女性委員長(部長)では「社会貢献活動のなか」が約15%となっている。また組合役員の継続意思別では、続けてやりたいという人は「組合活動のなか」が17.9%で、2割近くになる。組合役員の継続意識を喚起し、継続するための魅力ある組合活動と能力を深めるためのサポートの必要性を示唆している(第2-6表)。

なお、以上紹介してきた組合内キャリアの全体的動きを図示したものが第2-1図である。

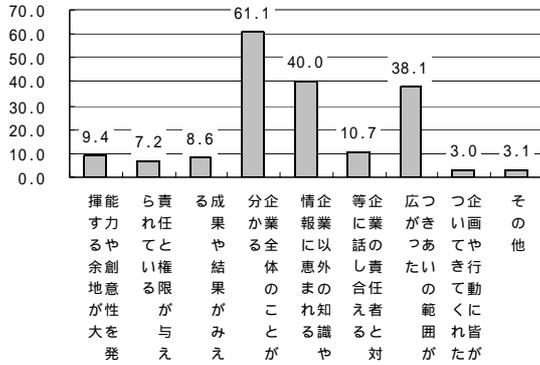
第2-6表 今後、能力を最も発揮したいところ

		自分の仕事のなかで	企業・自治体のなかで	組合活動のなかで	社会貢献活動のなかで	政治のなかで	計
総計		52.8	23.8	7.4	4.8	0.7	2189
企業役員計		50.5	25.1	8.7	5.6	0.8	1058
企業役員	企業の三役	45.9	29.4	11.3	4.6	0.5	194
	企業の執行委員・役員 - 除く三役	51.8	24.5	8.1	5.5	0.9	815
	企業の青年女性委員長 - 部長	46.9	18.4	8.2	10.2	...	49
支部役員計		54.6	23.2	6.5	3.8	0.7	965
支部役員	支部の三役	53.7	25.7	10.3	1.8	0.7	272
	支部の執行委員・役員 - 除く三役	55.5	22.5	5.3	3.9	0.6	645
	支部の青年女性委員長 - 部長	47.9	18.8	2.1	14.6	2.1	48
男性計		52.3	25.4	7.7	4.1	0.8	1979
継続意思	続けてやりたい	42.2	27.6	17.9	4.5	1.4	666
	どちらともいえない	53.8	27.2	3.9	3.3	0.7	688
	やりたくない	61.9	21.3	0.8	4.6	0.3	614

第2-1図 組合内キャリアの全体傾向

組合役員の活動の現状

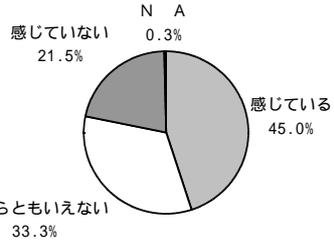
<組合役員をやっているとよかったと思うこと>



一週間あたりの組合活動時間

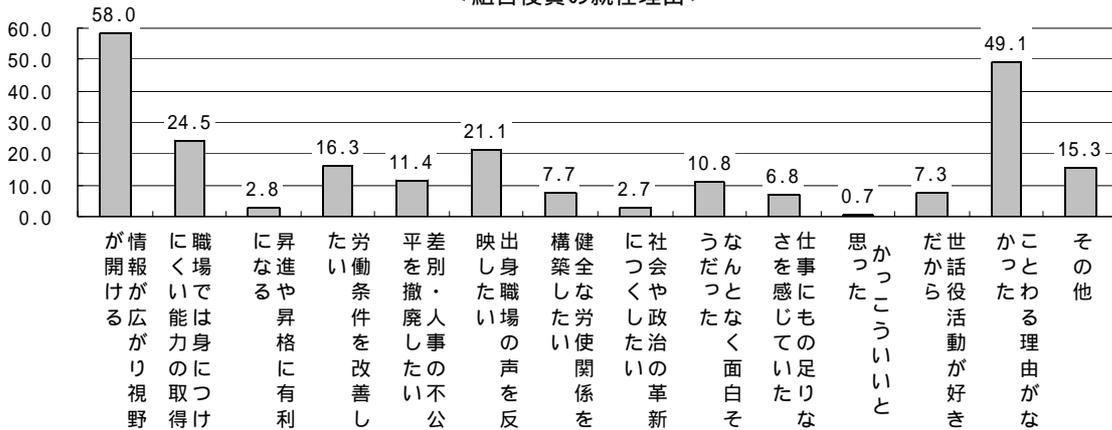
春季生活闘争（確定闘争山場）時	平均15.2時間
闘争時以外	平均10.3時間
休日（祝日含む）に出た年間日数	平均 8.4日

<組合活動への充実感>

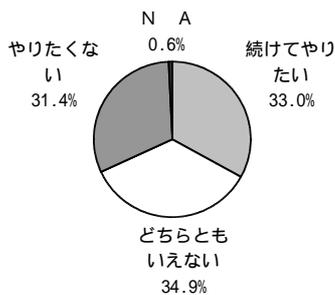


組合役員の就任について

<組合役員の就任理由>

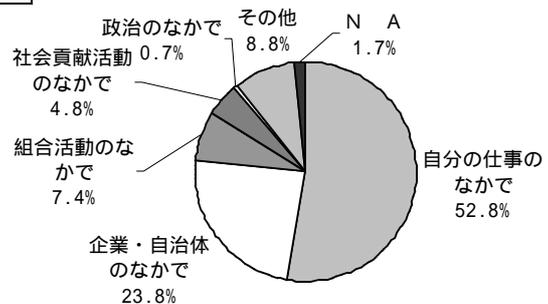


<組合役員の継続意思>



今後の展望

<今後、能力を最も発揮したいところ>



3. 組合役員をしていて経験すること

ここでは、次代のユニオンリーダーが組合活動をしながらか、普段どのような経験をしているのかを検討している。本調査では18項目をとりあげ、それぞれについて4段階(「よく経験する」から「そのような経験はない」)で評価してもらった。

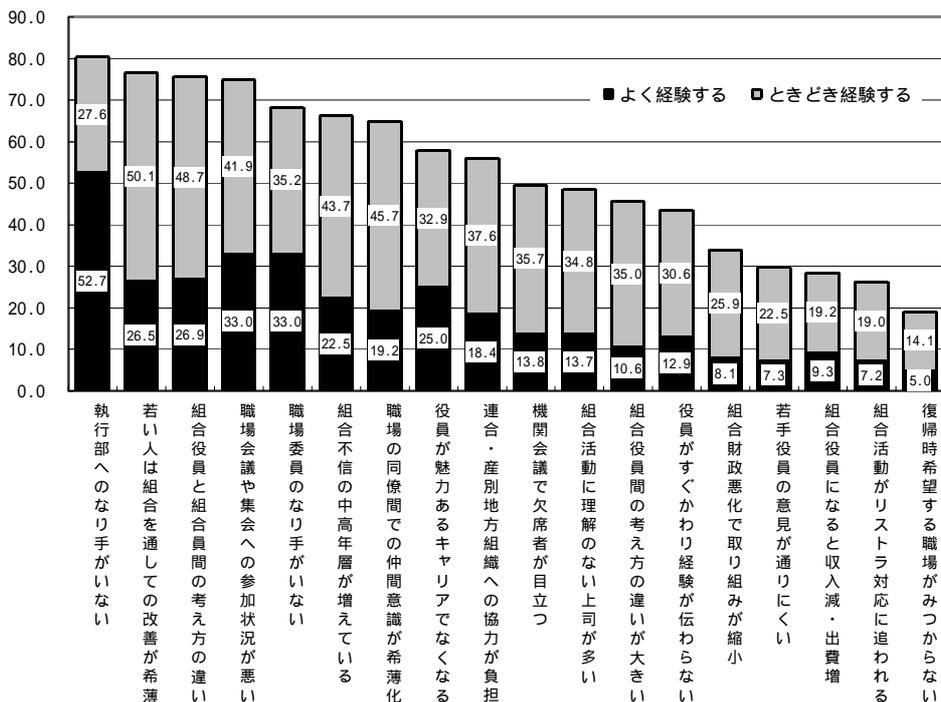
全体の結果から、経験する(「よく経験する」と「ときどき経験する」の合計)を多い順に図示したのが第3-1図である。

これによると、感じる が図抜けて多いのは〔A. 執行部へのなり手がいない〕(80.3%)や〔G. 若い人は組合を通しての改善意欲が希薄〕(76.6%)〔F. 組合役員と組合員との考え方に違いがある〕(75.6%)〔K. 職場会議や集会への参加状況が悪い〕(74.9%)である。これらに、〔B. 職場委員のなり手がいない〕(68.2%)や〔H. 組合不信の中高年齢層が増えている〕(66.2%)〔I. 職場の同僚間の仲間意識が希薄化〕(64.9%)が6割台で、〔O. 役員が魅力あるキャリアでなくなった〕(57.9%)〔R. 連合・産別の地方組織への協力が負担〕(56.0%)が5割台で、続いている。〔L. 機関会議で欠席者が目立つ〕(49.5%)や〔J. 組合活動に理解のない上司が多い〕(48.5%)も概ね、2人に1人があげている。

このような結果をつなげると、職場から現在の組合活動を眺めると、組合員の組合活動への関心や期待の希薄化が進み、世代的には若い層の組合無関心と中高年齢層の組合不信が目につき、職場の同僚間での仲間意識の希薄化が進んでいる、ということになる。同時に、組合活動を担う役員を見つけることが難しくなり、それがいまや執行部にとどまらず職場委員にまで及んでおり、組合情報の多い組合役員と一般組合員との間の考え方の違いも深まっている。このような事態のなかで、組合活動に理解のない上司が増えている、ということになる。

以下、〔D. 組合役員間で考え方の違いが大きい〕45.6%)や〔P. 役員がすぐ変わり経験が伝わらない〕(43.5%)〔N. 組合財政悪化で取り組みが縮小〕(34.0%)〔E. 若手役員の意見が通りにくい〕(29.8%)〔C. 組合役員になると収入減・出費増〕(28.5%)〔M. 組合活動がリストラ対応に追われている〕(26.2%)〔Q. 専従役員が復帰時に希望する職場が見つからない〕(19.1%)の順である。このなかでは、組合活動に組合財政や企業のリストラの影が出始めている点が見落とせない。これらの課題は、組合数の減、産業・企業の構造変化による労働力構成の変化などを通して、これからの組合活動に避けて通れない新たな課題を投げかけてくるものと思われる。

第3-1図 組合役員をしていて経験すること



今回、とりあげた18項目はそれぞれが独立した設問ではあるが全く別のものを図っているとは考え難い。職場における組合活動について、基本的な特徴がいくつかあって個々の設問は表現やニュアンスで、その内容をいろいろな割合で表現していると考えた方が実情に近い。そこで、18項目の背後にある基本的な特徴をみつけるため因子分析を行い6つの基本的特徴(因子)を抽出した(第3-1表。累積寄与率58.3%、回転はバリマックス)。

各因子は、そこに集まっている設問から、第一因子は「組合の吸引力減」(H・I・G・F・J)、第二因子は「役員のキャリア形成問題」(O・Q・R・P)、第三因子は「役員間の意思疎通問題」(E・D・C)、第四因子は「組合員の参加問題」(L・K)、第五因子は「役員への就任難」(B・A)、第六因子は「組合活動度の低下」(M・N)を意味しているものと解釈できる。

各属性が、職場に表れている組合活動の特徴をどのようにみているのか、その結果を因子得点の平均値(-1 因子得点の平均値 1)をよりどころに検討していくと、つぎのようなことが指摘できる。

「組合の吸引力減」を強く意識しているのは男性の高卒・技能系と非専従・組合業務が主の人たちであり、これに比べると男性の公務と女性は弱めである。

「役員のキャリア形成問題」を特に感じているのは、男性で現在、専従役員をしている人である。自分たちの先行きとが折り重なったの評価であろうか。

「役員間の意思疎通問題」が気になっているのは、男性の公務と非専・組合活動が主の人たちである。

「組合員の参加問題」は男性の大卒・事務営業系で肯定している人が多く、これらに比べ男性の高卒・技能系と非専・組合活動が主の人たちでは少ない。

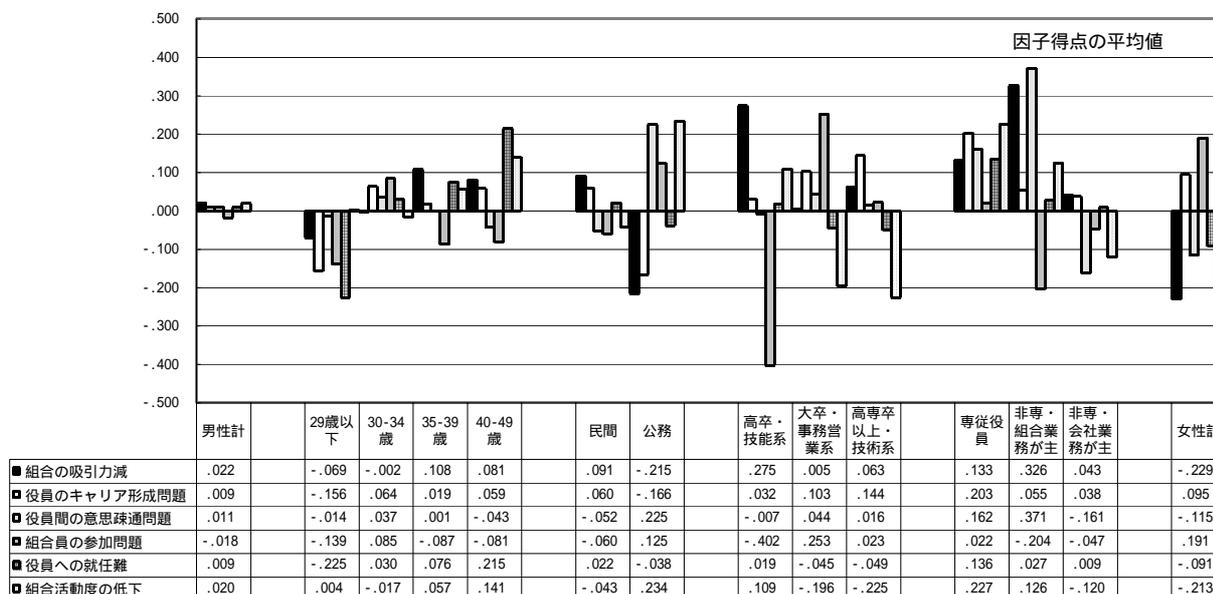
「役員への就任難」は年齢間で違いがみられる。これを問題にしているのは40代前半層で、この対照に位置するのは若い人たちであり、30代は両者の間に位置している。

「組合活動度の低下」を感じているには男性の公務と専従役員層である。これとは対照的な位置にあるのが男性の高専卒以上技術系と女性である。

くりかえしなるが、属性別に問題にしている課題を引き出すと、組合活動への参加は大卒・事務営業系、組合の吸引力減は高卒・技能系と非専従組合業務が主の人たち、組合の活動度の低下は公務と専従役員、ということになる。そして、組合役員に関する問題については、なり手については中堅層で、組合役員のキャリアについては専従役員で問題にしているということになる。組合役員の出身職場における組合活動の状況や各人の今迄の組合活動の経験が反映している。

第3-1表 組合役員をしていて経験すること

	第一因子 組合の吸引力減	第二因子 役員の キャリア 形成問題	第三因子 役員間の 意思疎通 問題	第四因子 組合員の 参加問題	第五因子 役員への 就任難	第六因子 組合活動 度の低下
	=.70	=.62	=.60	=.68	=.62	=.55
Q7H 組合不信の中高年齢層が増えている	.740					
Q7I 職場の同僚間での仲間意識が希薄化している	.661					
Q7G 若い人は組合を通して職場や生活条件改善意欲がない	.568					
Q7F 組合役員と組合員との間で考え方の違いを感じる	.522					
Q7J 組合活動に理解のない上司が増えている	.512					
Q70 組合役員が以前ほど魅力あるキャリアではなくなっている		.654				
Q7Q 専従役員が職場復帰する際、希望する職場・職種が見つからない		.646				
Q7R 産別や地方連合の活動への参加・協力が負担になっている		.637				
Q7P 組合役員がすぐに変わり、経験が蓄積・継承されていない		.602				
Q7E 若手役員の意見が通りにくい			.781			
Q7D 組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい			.778			
Q7C 組合役員になると収入は減り、出費が増える			.423			
Q7L 支部・単組の機関会議で、欠席者が目立つ				.798		
Q7K 組合の職場会議や集会への参加状況が悪い				.726		
Q7B 職場委員のなり手がいない					.794	
Q7A 支部・単組の執行部へのなり手がいない					.770	
Q7M 組合の活動が、リストラ対応に追われ他の活動に手がまわらない						.730
Q7N 組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している						.690



4. 組合役員の人材育成

組織を点検する際、ヒト、モノ、カネがどのようになっているかが重要である。これを労働組合に当てはめると、組合の取り組み課題、組合財政、そしてヒト、つまり組合役員ということになる。この組合役員については、先に紹介したように組合執行部はもとより職場委員のなり手を探すことに苦労している現状がある

一方で、組合の置かれている環境は経済の国際化や産業・企業の構造改革のもとで難しい舵取りが要請されており、それだけに組合役員の果たす役割には重要なものがあり、この役割を担う「人材」の育成は急務である。

このようなことを念頭に置いて、本調査では組合役員の人材育成に関する〔組合業務の遂行に役立っていること〕と〔組合役員層の有効な人材育成法〕をとり

あげた。

(1) 組合業務の遂行に役立っていること

回答は、10項目から主なもの3つ以内での選択である（なお、本調査で用意した選択肢と組織の実態との関係からNTT労組と全通のデータは除いている）。

組合業務遂行に役立っている上位二つは、「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。これらは組合業務に関するOJTである。ついで「自己啓発による勉強」（30.1%）と「考えを同じくする団体などでの勉強」（25.6%）があげられており、以下、「支部・単組が主催・共催した講座」（17.0%）や「上部・友好団体が主催・共催した講座」（13.1%）、「産別が主催・共催した講座」（13.0%）、「組合以外の団体が主催した講座」（8.1%）の順である。全体に占めるウエイトは少ないものの、「海外への派遣や研修」（2.7%、53人）をあげている人もいる。

組合業務の遂行にあたってOJTの大切さがみて

とれる結果であるが、自主的な勉強や組合組織を離れたところでの研修も思いのほか多くあげられており、これとは対照的に組合主催の講座をあげる人の少ないことが印象的である。これには、参加機会の多少が影響していると思われるが、組合組織主催の講座が状況への適応面で不十分さがあるとすると、改善の必要性があるということになる。

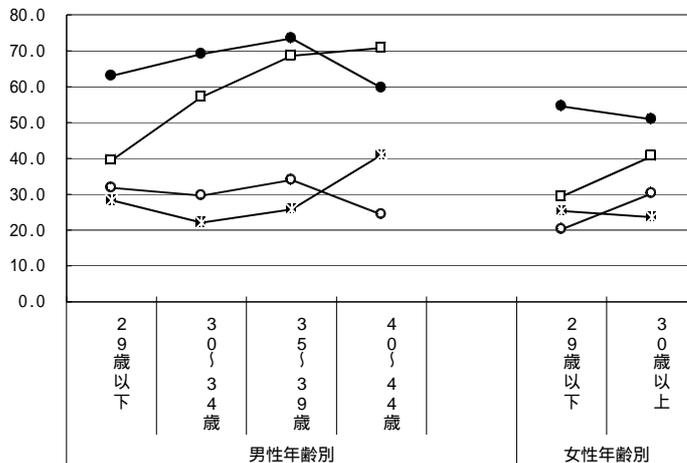
この点については民間・公務と年齢で違いがみられる。組合業務のOJTは民間で、産別や単組・支部での講座は公務であげる人が多い。また、年齢別の特徴を男性でみると、組合業務のOJTのうち「日常の組合業務の経験」は各年齢層とも6～7割で高いことかわりがないものの、「労使交渉や労使協議会での経験」は29歳以下の4割が30代前半で6割、30代後半以降では7割へと急増している。組合内での役職があがるにつれ労使間での交渉や折衝で果たす役割が大きくなり、それへの準備や提案、回答に対する判断などが、つぎの組合業務の遂行に役立っているということであろう（第4-1表）。

第4-1表 現在の組合業務の遂行にあたり、役立っているもの

（除くNTT労組、全通。3つ以内選択）

	自己啓発による勉強	労使交渉や労使協議会での経験	日常の組合業務の経験	考えを同じくする団体等での勉強	支部・単組が主催・共催した講座	産別が主催した講座	組合主催の講座	産別が主催した講座	組合以外の団体が主催した講座	海外への派遣	その他	N/A
総計	30.1	55.2	66.6	25.6	17.0	13.0	13.1	8.1	2.7	1.9	3.5	
男性計	30.6	57.6	68.2	25.7	16.2	13.0	13.7	8.1	2.6	1.7	2.8	
民間	30.6	62.9	71.3	26.3	14.7	10.8	15.3	8.6	2.6	1.6	2.0	
公務	30.9	38.7	57.1	23.9	21.6	21.0	8.1	6.5	2.6	2.1	5.7	
女性計	25.4	35.1	52.7	24.4	23.4	12.7	7.8	7.3	2.9	3.4	9.8	

○—自己啓発による勉強 □—労使交渉や労使協議会での経験
●—日常の組合業務の経験 *—考え方を同じくする団体等での勉強



(2) 組合役員層の有効な人材育成法

ところで、次代のユニオンリーダーは〔組合役員層の最も有効な人材育成法〕として何を考えているのであろうか。本調査では16項目から主なものを3つ以内で選んでもらった。

第4 - 1図によると、その上位二つは「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%)である。これに、「他企業の組合役員との意見交換」(31.1%)と「労使協議・交渉への出席・発言」(30.9%)が3割で、「イベント・行動の企画・参加」(22.0%)や「組合の方針や政策立案作業への参加」(21.1%)、及び「経営者との情報交換や意思疎通」(19.5%)が2割前後で、続いている。

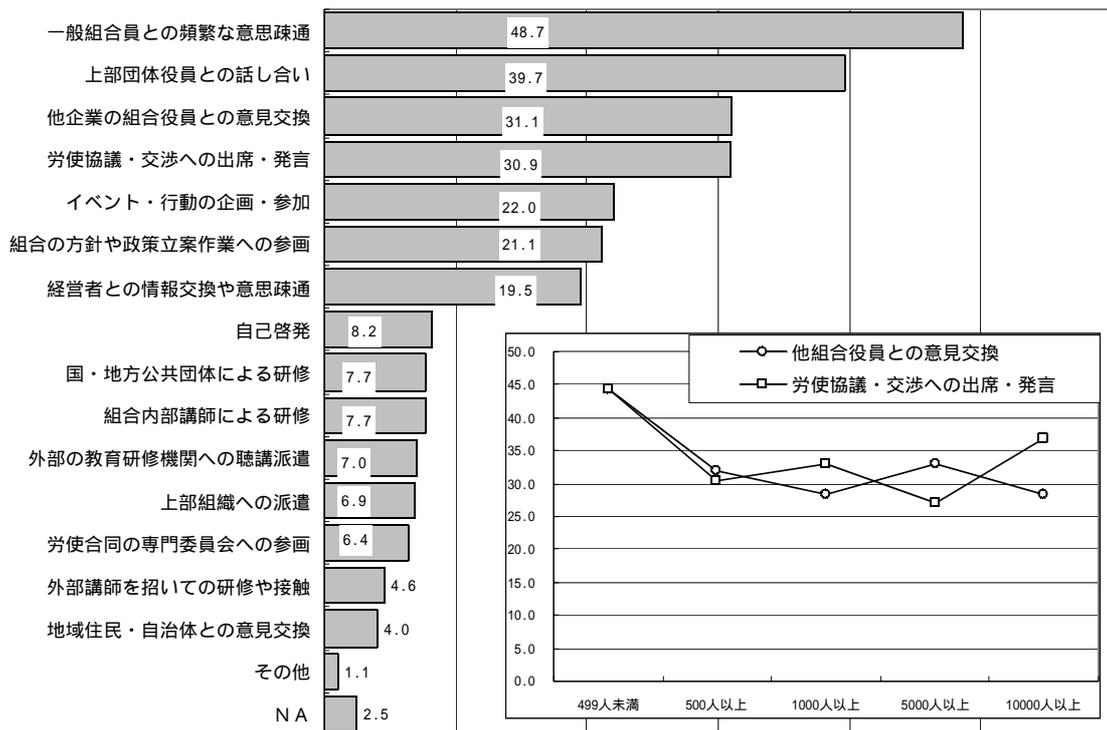
上位にあげられているのは、組合員、上部団体や

他企業の組合役員との意見交換や話し合いであり、ついで組合の取り組み課題への参加となっている。この点については各種研修や自己啓発のウエイトは低い。

次代のユニオンリーダーが組合役員層の最も有効な育成方法として、自分たちの思いを込めての回答と思われるが、“人と人”との関係を最重要視しているということになり、興味深い結果である。

なお、民間・499人以下の組合では、「他企業の組合役員との意見交換」や「労使協議・交渉への出席・発言」が多めである。組合規模の小さいところでは、人材育成にあたって労使の置かれている現状や組合間での組合活動のノウハウをも含めた情報に接することの大切さを示唆している。

第4 - 1図 組合役員層の最も有効な人材育成法



5. 組合活動の評価

つぎに、次代のユニオンリーダーの組合活動評価を、組合活動についての〔組合の影響力〕と〔頼りがい〕を通して、検討していくことにする。

(1) 組合の影響力

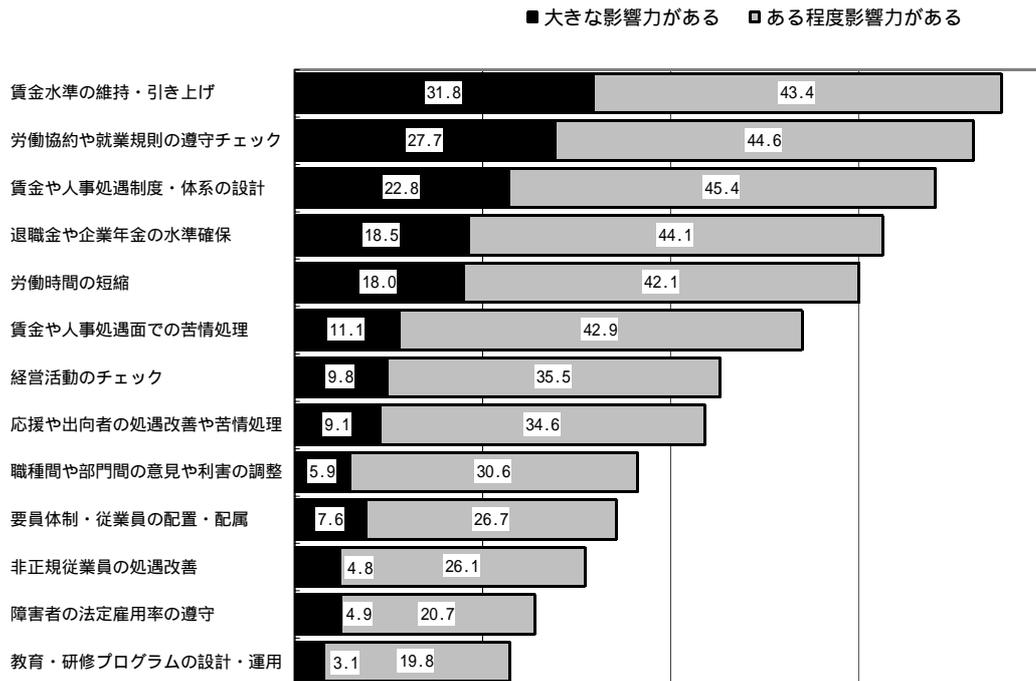
組合の影響力については、13項目をとりあげ、それぞれについて5段階(「大きな影響力がある」~「影響力は全くない」)で評価をしてもらった(第5 - 1図)。その結果を「影響力がある」について多い順に並べるとつぎのようになる。

7割台	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
6割台	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		
5割台	賃金や人事処遇面での苦情処理	54.0		
4割台	経営活動のチェック	45.3	応援や出向者の処遇改善や苦情処理	43.7
3割台	職種間や部門間の意見や利害の調整	36.5	要員体制・従業員の配置・配属	34.3
	非正規従業員の処遇改善	30.9		
2割台	障害者の法定雇用率の遵守	25.6	教育・研修プログラムの設計・運用	22.9

賃金や一時金・企業年金、時短、賃金や人事制度、労働協約についての高い評価がみられる反面、教育・研修や要員体制、障害者雇用率の遵守や非正規従業員

の処遇改善面での評価は低い。そして、賃金や人事処遇面の苦情処理や経営活動のチェックといった労使間の課題については評価が割れている。

第5 - 1 図 組合の影響力



注：「応援や出向者の処遇改善や苦情処理」は除く全通。

ここで検討した13項目の組合の影響力を、もう少し要約して理解するため因子分析を行い4つの因子を抽出した（累積寄与率67.3%。回転はバリマックス）。各因子は集まっている設問から、第一因子は「賃上げや時短」(A・C・B・D)、第二因子は「制度の遵守や苦情処理」(I・G・M・J)、第三因子は「就労条件」(F・E・H)、第四因子は「連帯活動」(L・K)を

表している（第5 - 1表。なお、全通の場合はMの設問が省略されているため、ここでの分析から除かれている）。

このような、組合の影響力に関する4つの分野は、因子得点の平均値から、つぎのような属性上の特徴を指摘することができる。

「賃上げや時短」評価は、男性の高卒・技能系と

非専従・組合業務が主の人たちで評価が高く、男性の公務と女性は低めである。

「制度の遵守や苦情処理」は男性・専従役員で評価が高い。際立った結果ではないが、男性の公務と29歳以下は低めである。

「就労条件」で評価の高いのは男性の非専従・組合業務が主と公務の人たちである。

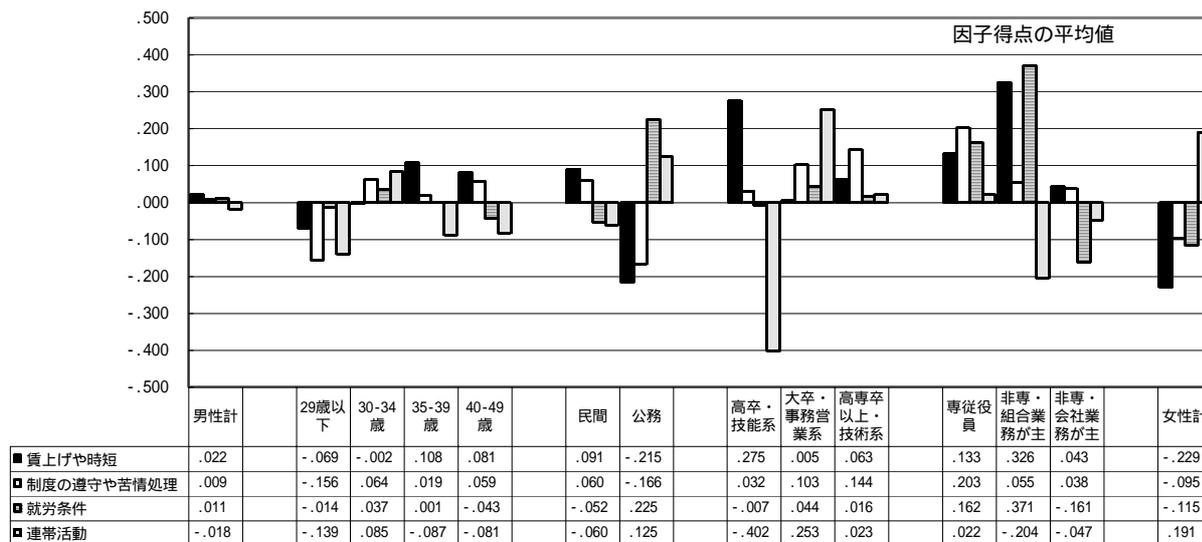
「連帯活動」については、男性の大卒・事務営業では評価が高い。これとは対照的に男性の高卒・技

能系と非専従・組合業務が主の人たちはこの課題に対する評価が低い。

ここでは、「賃上げや時短」を評価している高卒・技能系と非専従・組合業務主の人たちで「連帯活動」への評価が低い点に注目しておきたい。賃上げや時短の次のステップとして、連帯活動の大切さを感じている人の少なくないことを反映しているように思われる。

第5 - 1表 組合の影響力についての因子分析の結果

	第一因子 賃上げや時短	第二因子 制度の遵守や苦情処理	第三因子 就労条件	第四因子 連帯活動
	=.85	=.75	=.75	=.70
Q8A 賃金水準の維持・引き上げ	.859			
Q8C 退職金や企業年金（退職条件を含む）の水準確保	.826			
Q8B 賃金や人事処遇制度・体系の設計・運用	.819			
Q8D 労働時間の短縮	.621			
Q8I 労働協約や就業規則の遵守・チェック		.722		
Q8G 賃金や人事処遇面での苦情処理		.685		
Q8M 他社への応援や出向者の処遇改善や苦情処理		.664		
Q8J 経営活動のチェック（経営施策の作成）		.497		
Q8F 教育・研修プログラムの設計・運用			.789	
Q8E 要員体制、配置・配属			.779	
Q8H 職種（群）間や部門間の意見や利害の調整			.664	
Q8L 障害者の法定雇用率の遵守				.825
Q8K 非正規従業員の処遇改善				.800



注：全通は全設問をしていないため除いている。

(2) 組合の頼りがい

設問は、「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いますか、思いませんか」である（第5 - 2表）。

次代のユニオンリーダーの、この点についての評価は高い。頼りになっている（「頼りになっている」の16.3%と「どちらかといえば頼りになる」の44.4%の合計）は60.7%で概ね3人に2人が肯定している。残りの回答も、「どちらともいえない」が24.0%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」の11.0%と「頼りになっていない」の3.1%の合計）は14.1%と少ない。

この結果で注目されることは、先に紹介したように組合活動の現状に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の問題が抱えている

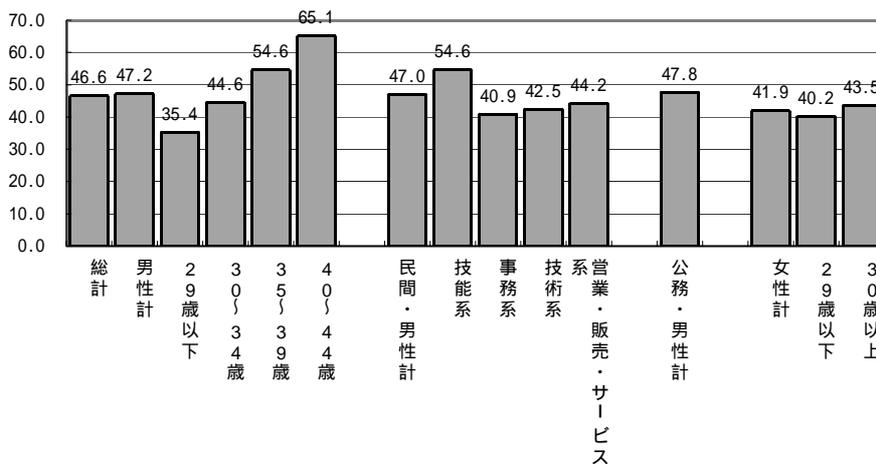
ものの、次代のユニオンリーダーは現在の組合は組合員にとって頼りになっている、とみていることである。

このことは、いずれの属性でみてもいえ、頼りになっているは頼りになっていないの比率を大きく引き離している。しかし、両者の比率の多少に着目すると、男性の年齢別と民間の職種別では違いがみられる。前者は29歳以下の35ポイントが30代前半では45ポイント、同後半では55ポイント、40代前半では65ポイントへと急増しており、後者は技能系の55ポイントに対し非技能系では41～44ポイントで約11～14ポイントの差がついている。労働組合を、より頼りにしているのは中堅層、技能系であり、これらと比べると青年層、非技能系はその回答が減少している。

第5 - 2表 労働組合の頼りがい

	い頼りになつて	なえどつばちて頼りに	えどなちいらともい	なえどつばちて頼りに	い頼りになつて	N	てい頼りになつ	てい頼りになつ
総計	16.3	44.4	24.0	11.0	3.1	1.3	60.7	14.1
男性計	16.2	44.9	23.9	10.9	3.0	1.2	61.1	13.9
民間	16.1	45.1	23.9	11.3	2.9	0.7	61.2	14.2
公務	16.5	44.1	24.0	9.5	3.3	2.6	60.6	12.8
女性計	17.1	40.0	25.2	11.4	3.8	2.4	57.1	15.2

<頼りになっている> - <頼りになっていない>



6. これからの組合活動について

以上、組合活動の現状と評価を紹介してきた。ここ

では、次代のユニオンリーダーがこれからの組合活動についてどのように考えているのか、労働組合の今後の活動領域と取り組み課題について検討している。

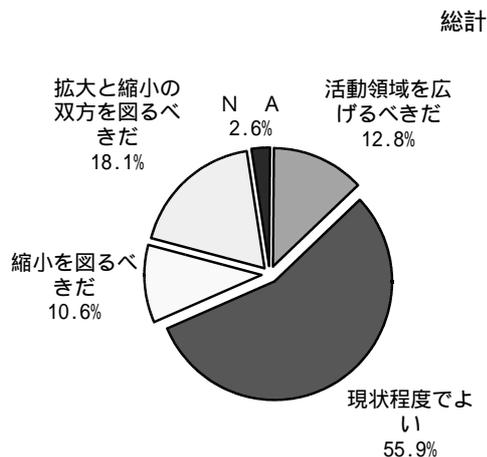
(1) 組合のこれからの活動領域

組合の活動領域については、組合員数の減少・組合財政の悪化や専従役員配置の見直しなどの条件も重なって、その見直しが話題になり、論議され、組合によっては既に着手されている。

今回の結果をみると、「現状程度でよい」(55.9%)が半数強、これに「拡大と縮小の双方を図るべきだ」(18.1%)と「活動領域を広げるべきだ」(12.8%)、「縮小を図るべきだ」(10.6%)が1割台で並んでいる。この結果からは、活動領域についての基調は「現状維持」ということになる。このことは、男女、民間・公務とも共通している。

このようななかで、民間の大企業では「拡大と縮小の双方を図るべきだ」が、組合規模5,000～9,999人(27.0%)と10,000人以上(30.7%)では約3割を占めている点が目を引く。一般論ではあるが、企業規模が小さいところは既に取り組みの領域を絞っており、活動領域の見直しの必要性は少ない。これに対し、フルセット型の実行をしている大企業の労組では、組合員のニーズや組合員数の減、社会的要請などに照らして、伸びたウイングの見直しと取り組み課題の選択と集中の必要性が生じている、ということであろう(第6-1図)。

第6-1図 組合のこれからの活動領域



	活動領域を広げるべきだ	現状程度でよい	縮小を図るべきだ	拡大と縮小の双方を図るべきだ	N/A
総計	12.8	55.9	10.6	18.1	2.6
男性計	12.8	55.5	11.0	18.4	2.2
民間計	11.6	56.1	11.0	19.4	1.8
組合規模別					
499人以下	15.3	57.9	12.5	13.4	0.9
500人以上	10.8	62.3	11.8	14.2	1.0
1000人以上	12.0	59.0	8.0	18.9	2.2
5000人以上	10.0	47.0	13.0	27.0	3.0
10000人以上	9.7	44.9	14.2	30.7	0.6
公務計	17.0	53.5	11.0	15.2	3.3
女性計	12.9	59.0	6.2	14.8	7.1

(2) 組合のこれからの取り組み課題

これからの取り組み課題については、ここ5年間の間に取り組みの必要性が高まると思われる20項目をとりあげた。回答は、それぞれについての5段

8割台	職場と家庭の両立支援制度の充実	83.7		
7割台	ITで活動情報の双方向化を充実	71.0		
6割台	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		
5割台	時短を図り雇用量を拡大	59.2	ボランティアなど社会貢献活動	57.2
	賃金は成果や業績重視へ切り換える	56.5	解雇ルールの法制化や労使間協定化	56.1
4割台	企業連単位での結末・活動の充実	48.9	キャリア形成を個人支援型に改める	47.9
	未組織の組織化・産別加入の促進	45.1	産業政策の拡充を図る	42.8
	組合運営を個人重視型へ改める	42.0	自分達の代表を政治の場に送り込む	41.6
	提案によってはストライキ行動を	41.4		
3割台	組合運営面で執行部の権限を強める	36.8	組合員の範囲を中間管理職まで拡大	31.9
	組合役員の任期継続と専門化を図る	31.4	組合活動一新のため世代交替を図る	30.5

トップは職場と家庭生活の両立で、ほとんどの人があげている。そして、平日の自由時間充実のため始業時刻の見直しや残業の削減、時短などが生活時間の見直し、雇用量の拡大との関係で重視されている。また、解雇ルールの法制化や制度化、経営参加の充実、賃金制度の見直しも6割前後を占め多い。

産業・企業の構造改革が実行されるなかで、組合員の生活に大きな影響を与える賃金や企業年金、人事処遇制度の見直しなどが進められ、「組織」依存型人間から「自立」人間への転換が求められているが、このような事態の推移に必要な職場と家庭、自由時間のバランスのとれた働き方、暮らし方の大切さがクローズアップされている。また雇用基盤安定化へ向けての経営参加の重要性もより強まっているようである。

さらに、ITで情報の双方向化を図ることや労働

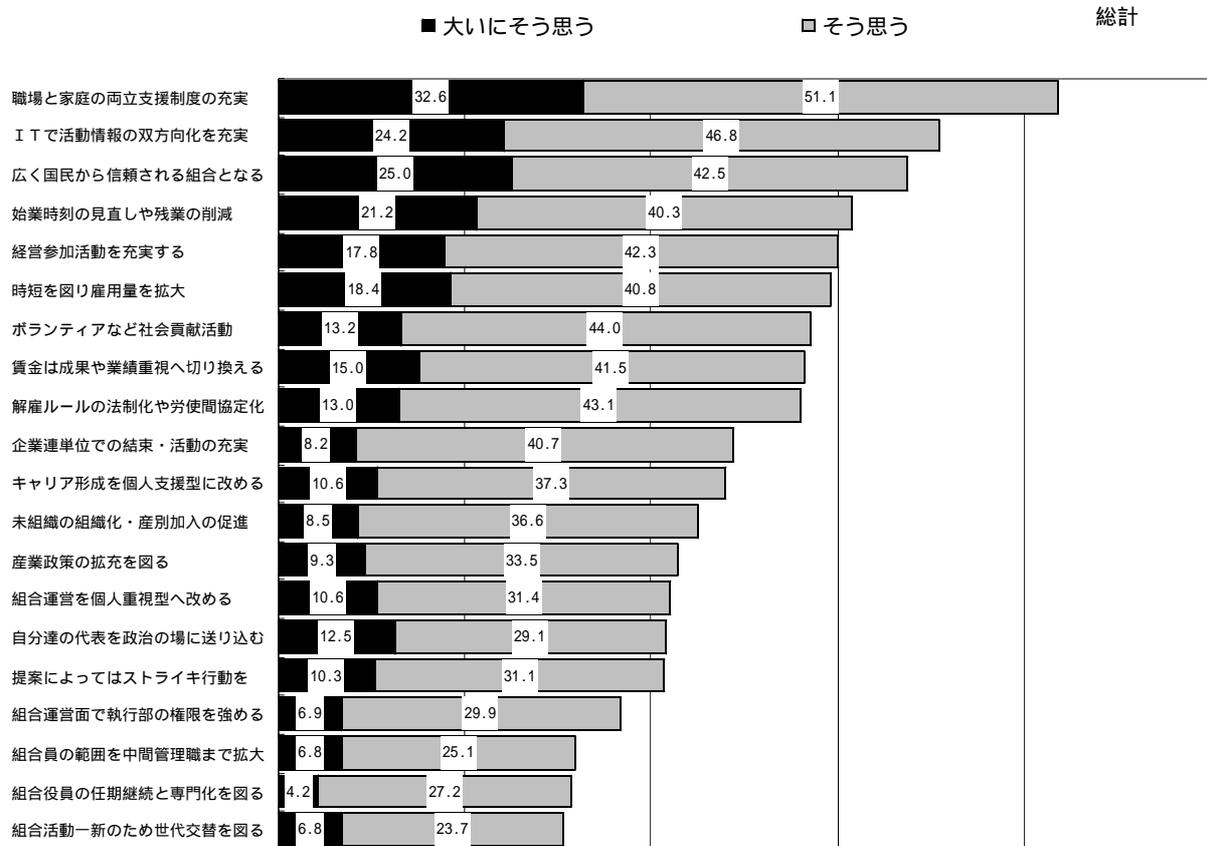
階（「大いにそう思う」～「全くそうは思わない」）評価である（第6-2図）。その結果をから、思うの回答を多い順に並べるとつぎのようになる。

組合が国民から信頼されること、社会貢献活動に取り組むことの大切さを指摘する声も多い。

これらに、グループ労連や組織化が続いているが、組合運営や組合役員の専門家、および組合の世代交代などは3割台にとどまっている。

この組合のこれからの取り組み課題について、民間と公務で10ポイント以上の差がついている項目が4つある。民間が公務を上回っているものは「賃金は成果や業績重視へ切り換える」(+31.2ポイント)、「キャリア形成を個人支援型に改める」(+23.8ポイント)、「経営参加活動を充実する」(+11.5ポイント)の3つで、もう一つは公務が民間を引き離している「産業政策の拡充を図る」(+20.6ポイント)である。公務部門の「産業」政策である自治体政策や交通政策、郵政事業政策などへの取り組みの必要性を反映している。

第6 - 2 図 組合のこれからの取り組み課題



ここで検討した、これからの組合の取り組み課題に関する20項目は、因子分析を用いて要約すると7つの因子にまとめられる(累積寄与率55.9%。回転はバリマックス)。各因子に集まっている設問から、第一因子は「社会的活動の強化」(N・T・M・S・P)、第二因子は「生活時間の見直し」(R・C・O・D・Q)、第三因子は「提言活動の充実」(H・I)、第四因子は「人事・処遇制度の見直し」(B・A)、第五因子は「組合活動の刷新」(L・G・K)、第六因子は「組合運営の改善」(F・E)、第七因子は「管理職の組織化」(J)を意味している(なお、公務部門では一部の設問が省略されているため、ここでの分析から除いている。したがって、ここで紹介するのは民間部門の結果である)。

これからの組合の取り組み課題に関する七つの分野は、つぎのような属性上の特徴をもっている。

「社会的活動の強化」は、男性の40代前半と高卒・技術系、専従役員で肯定が強く、これとは対照的な位置を占めるのが大卒・事務営業系と高専卒以上・技能系である。

「生活時間の見直し」は女性で支持している人が多い。男性の29歳以下でもこの傾向がみられる。

「提言活動の充実」は、属性により際立った結果はみられないものの、男性の高卒・技能系や専従役員、非専・組合業務が主で多め、女性で低めの傾向がみられる。

「人事・処遇制度の見直し」は男性の大卒・事務営業系や高専卒以上・技術系で支持する人が多い。これらに比べると、男性の高卒技能系や女性は少なめである。

「組合活動の刷新」は男性の40代前半と高卒・技能系で支持する人が多い。

「組合運営の改善」をより求めているのは男性の大卒・事務営業系と女性である。

「管理職の組織化」を問題にしているのは男性の専従役員である。

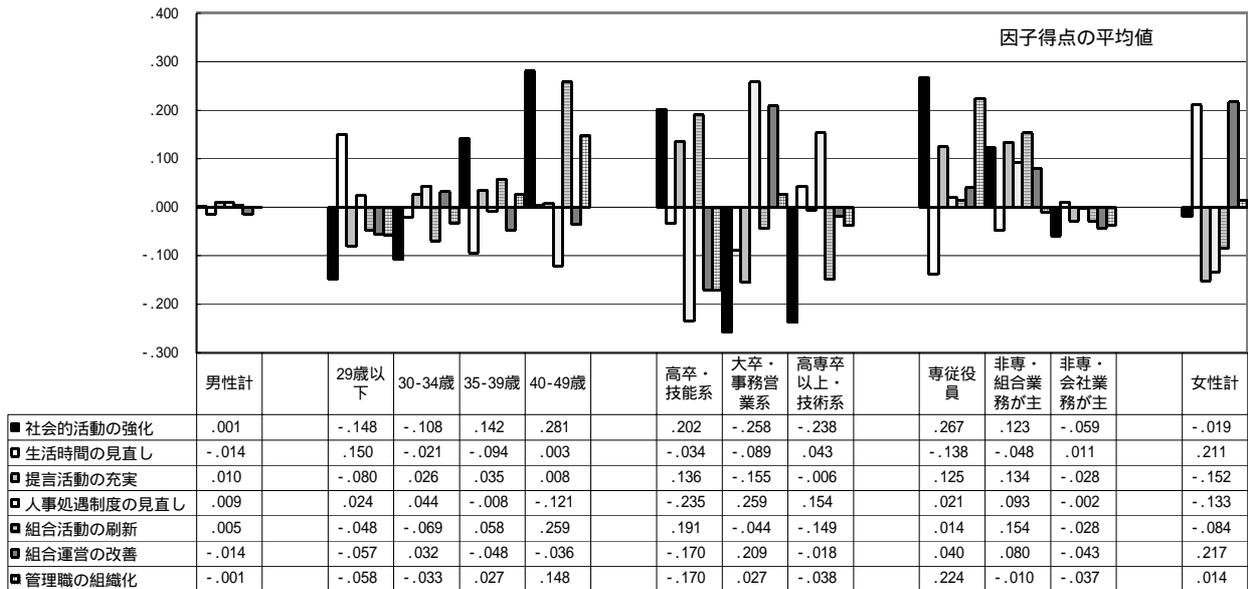
このような結果をまとめると、男性の非現業系の人たちは人事・処遇制度の見直しへの関心が強い。これとは対照的に組合の社会的活動への関心は弱い。働き

方や暮らし方についての関心は女性と男性の若い人
高い。そして、今後の組合活動の展開に際し、組合運
営の改善は男性の大卒・事務営業と女性、提言活動の

充実と組合活動の刷新をより期待しているのは中堅層
と技能系の人たち、ということになる(第6-1表)。

第6-1表 組合のこれからの取り組み課題

	第一因子 社会的活 動の強化	第二因子 生活時間 の見直し	第三因子 提言活動 の充実	第四因子 人事処遇 制度の見 直し	第五因子 組合活動 の刷新	第六因子 組合運営 の改善	第七因子 管理職の 組織化
	= .68	= .58	= .62	= .53	= .37	= .24	
Q14N 未組織労働者の組織化、産別未加入組合の加入を促進する	.683						
Q14T 自分たちの代表を政治の場に送り込む	.640						
Q14M 系列・グループ単位での組合の結束・活動の充実を図る	.625						
Q14S 広く国民から信頼される組合となる	.608						
Q14P ボランティア活動など社会貢献活動を強める	.476						
Q14R 超勤の削減や年休の完全取得などで時短を図り、雇用量を拡大する		.697					
Q14C 平日の自由時間充実のため、始業時刻の見直しや残業の削減		.691					
Q14O 労使関係は大切だが、会社(当局)提案によってはストライキ行動を		.537					
Q14D 職場生活と家庭生活の両立支援制度の充実		.536					
Q14Q 解雇についての判例の法制化や解雇ルールの労使間での協定化		.336					
Q14H 経営参加活動(提言活動)を充実する			.774				
Q14I 産業政策の拡充を図る			.749				
Q14B スキルやキャリア形成の軸を全員・一律支援型から個人支援型に				.797			
Q14A 賃金・一時金や昇進は職務や職能重視から成果や業績重視へ				.776			
Q14L 組合役員の任期の継続と専門化を図る					.647		
Q14G 組合の運営面で、組合執行部の権限や判断を強める					.603		
Q14K 組合活動一新のため世代交替を図る					.522		
Q14F インタ・ネットの利用などで組合情報の双方向化を						.733	
Q14E 組合の運営スタイルを集団重視から個人重視、指示型から自発型へ						.500	
Q14J 組合員の範囲を課長クラスなど中間管理職にまで							.782



注：データベースは民間。

7. 支持政党

本調査の最後として、次代のユニオンリーダーの支持政党を紹介しておくことにする。支持政党を検討するにあたっては、まず支持政党の有無が問題となり、ついでどの政党を支持しているのかということである（第7 - 1表）。

今回の結果をみると、支持政党 あり は55.2%で半数を超えている。これが半数を切るのは、男性の29歳以下（44.8%）と公務（44.5%）、そして女性（39.6%）である。

このことを確認したうえでどの政党を支持しているのかをみると、「民主党」（42.6%）が他の支持政党、すなわち「自民党」（6.2%）、「社民党」（2.7%）、「自由党」（1.7%）、「共産党」（0.9%）、「公明党」（0.8%）を、大きく引き離している。属性別にみても、「民主党」が第1党であることにはかわりがない。そのなかで、男性（44.2%）に比べ女性（28.1%）で、30代以上（5～6割）に比べ20代（3割）で、また民間（5割）に比べ公務（3割）で、その支持率の低いことが目につく。

第7 - 1表 支持政党

	支持政党あり	自民党	民主党	公明党	共産党	自由党	社民党	保守党	その他の政	支持政党なし	N A	
総計	55.2	6.2	42.6	0.8	0.9	1.7	2.7	0.0	0.3	42.6	2.1	
男性計	57.2	6.1	44.2	0.8	1.0	1.9	2.7	0.1	0.4	41.1	2.0	
年齢別	29歳以下	44.8	7.8	30.0	1.8	0.8	1.3	2.6	...	0.5	53.5	1.8
	30 - 34歳	53.8	5.3	41.6	0.3	1.2	2.3	2.8	...	0.3	43.5	2.7
	35 - 39歳	66.0	5.2	55.0	1.0	0.4	1.7	2.3	...	0.4	33.0	1.1
	40 - 44歳	74.0	9.0	57.2	...	1.8	1.2	4.2	0.6	...	24.7	1.2
民間・男性計		60.7	6.8	48.4	0.7	0.9	2.2	1.5	0.1	0.1	38.0	1.4
別民間男性職種	技能系	65.1	6.4	53.3	1.1	0.8	1.3	1.9	...	0.3	34.2	0.8
	事務系	55.5	9.0	41.0	0.4	1.7	1.7	1.3	...	0.4	42.7	1.7
	技術系	58.8	6.0	46.9	0.9	0.3	2.6	1.9	0.2	...	39.7	1.5
	営業・販売・サービス系	60.8	8.0	47.1	...	0.7	3.6	1.4	38.4	0.7
	その他	64.1	6.8	53.1	0.5	1.6	2.1	33.9	2.1
公務・男性計		44.5	3.5	30.0	0.9	1.3	0.9	6.8	...	1.1	51.5	4.0
女性計		39.6	7.1	28.1	1.0	0.5	...	2.9	57.1	3.3
別年齢	29歳以下	35.3	7.8	24.5	1.0	1.0	...	1.0	59.8	4.9
	30歳以上	43.5	6.5	31.5	0.9	4.6	54.6	1.9