

## 特 集

# 「失われた10年」を経た 労働組合員意識を探る



いわゆる「失われた10年」と呼ばれる長期不況を経て、労働組合員の意識はどのように変化したのであろうか。

社団法人国際経済労働研究所の社会心理学研究事業部では、多様化した組織労働者の意識やニーズを把握することによって、現在労働組合が直面している問題を探り、新しいUI(ユニオン・アイデンティティ)構築をめざそうという意図のもとに、1990年に提案した第30回同意識調査「ON・I・ON2」を実施している。この調査には、これまで、各産業を代表する数多くの組合が参加しており、組合員の意識を把握するにあたって、他に例を見ない貴重なデータが蓄積されている。



本号では、2001年1月～2007年4月までに実施された「ON・I・ON2」調査の結果を、1990年～1994年までのデータと比較しながら、この間の「失われた10年」を経て組合員の意識がどのように変化したのかという点について報告する。

調査の結果、明らかになったのは、以下の点である。組合に対する全般的な関与意識や評価については低下がみられる。また、「人的交流」や「社会的視野の拡大」といった基本的活動に対する「役立ち感」や、組合とのコミュニケーションも低下している。また、「経営に対する発言力がまったくない」という、否定的なイメージも高まっている。項目間の影響関係の分析を行ったところ、これらのネガティブな結果は密接に関連しあっており、「失われた10年」後の、労使関係の「市場化」による影響と考えられる。また、このような状況下において、「悩みごとの相談」や「人的交流」といった日常的な組合活動が、組合への関与意識や評価を高める上で、その重要性を増していることが確認された。



組合の役割を再び見つめ直し、また組合が今後どのような活動を進めていくべきかを検討するための材料として、この報告をぜひとも参考にさせていただきたい。

## 特集

# 「失われた10年」を経た労働組合員意識を探る —共同意識調査「ON・I・ON2」2001年以降の調査結果より—

社団法人 国際経済労働研究所 研究員  
社団法人 国際経済労働研究所 研究員  
社団法人 国際経済労働研究所 準研究員  
社団法人 国際経済労働研究所 準研究員

阿部 晋吾  
内田 勇一郎  
丹波 秀夫  
前田 洋光

## 1:はじめに

### (1) 「失われた10年」と雇用の流動化

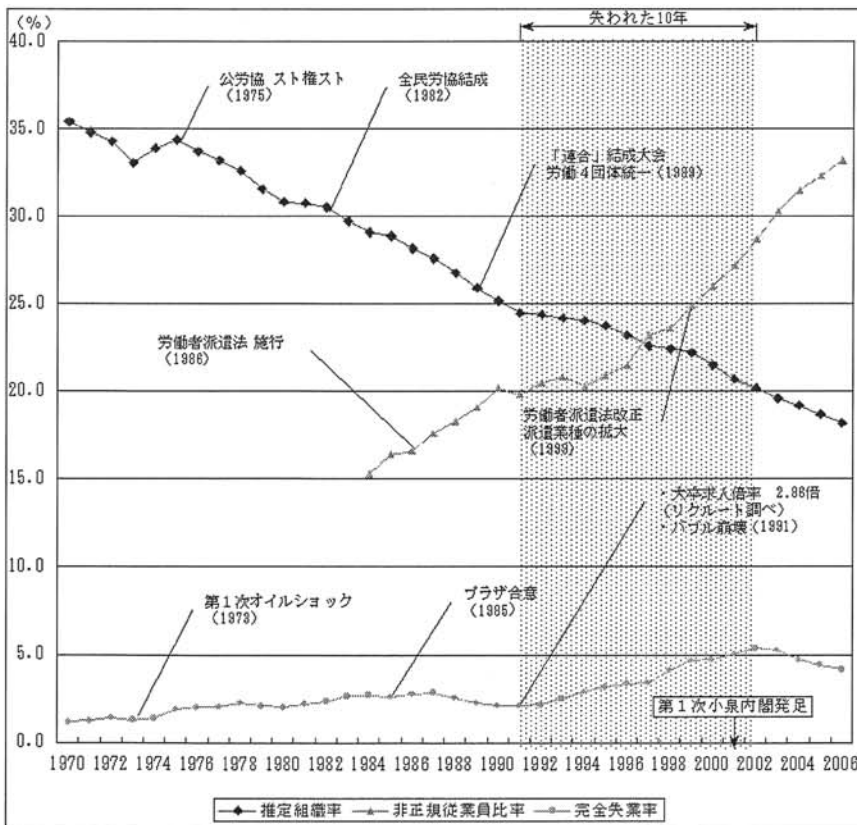
小泉内閣(2001年4月～2006年9月)発足の前夜、いわゆる「失われた10年」において、企業の雇用創出力は減退して失業率は上昇した。また、これを補うかのように非正規労働市場の拡大も図られた。「失われた10年」の間にリストラや採用抑制を行ってきた企業は、労働者派遣法の

改正で供給の安定化が図られた流動的雇用に依存することで、短・中期的な人件費抑制を講じてきた。小泉改革の間は、雇用創出、内需拡大を図る財政政策ではなく、労働者派遣法の改正に代表される一連の規制緩和によって、労働市場における市場化が急激に促進されたのである。

こうした流れを受けて、労働界では連合を中心として非正規雇用者の組織化を目指す動きが活発化し、

2007年10月には「非正規労働センター」が発足するなど、今後の雇用安定化政策の動向に期待がかかっている。しかし、完全失業率は2002年をピークに若干の低下がみられるものの、長期時系列的には推定組織率の低下が進み、非正規雇用者は増加の一途をたどっている(左図参照)。

非正規従業員比率は労働者派遣法施行以後、ほぼ一貫しての上昇がみられる。特に「失われた10年」後半、1999年の労働者派遣法改正(労働者派遣対象事業におけるネガティブリスト方式の導入による派遣可能事業の拡大)以降の伸びが顕著にみられる。バブル崩壊以降の長期不況



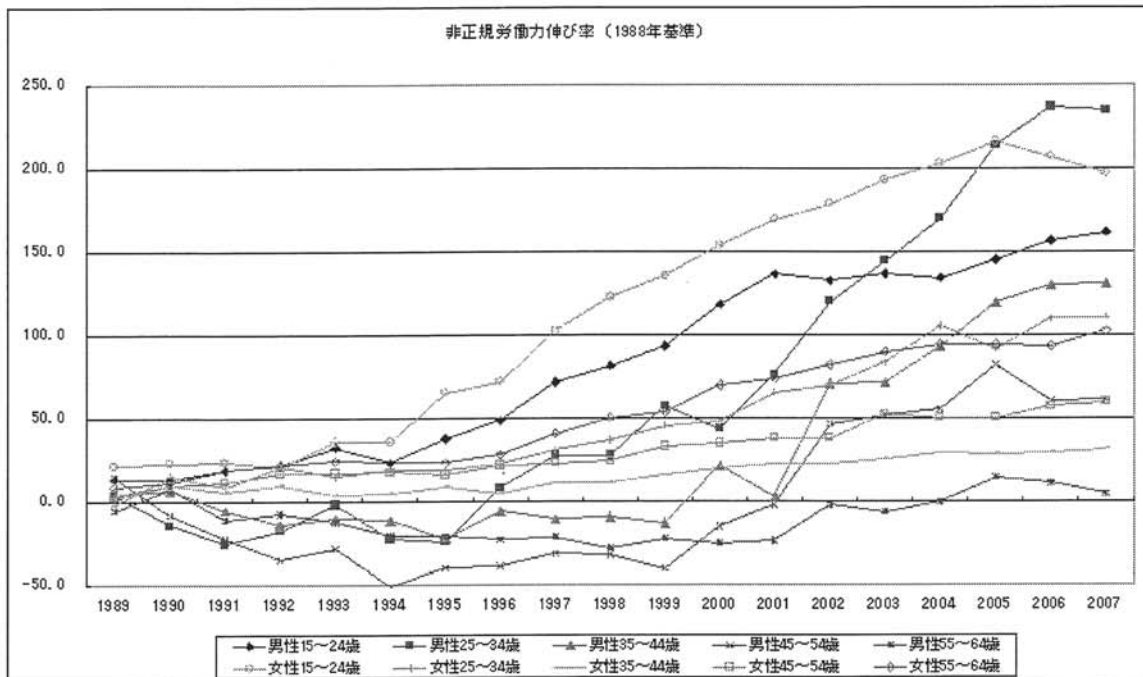
厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」などをもとに作成



下における労働力の流動化は、企業の採用抑制とあいまって、法制の変更によっても加速されたとみることができる。とめどなく進行する雇用の流動化は将来不安を助長しており、消費促進を二次とするサプライサイド偏重の改革は有権者の不信感を高めてやまない。

「失われた10年」の間の経済停滞下で展開された採用抑制によって、「ロスト・ジェネレーション」は流動的な労働市場に放り出された。昨今では

非正規雇用による労働力調達が常態化し、「ワーキングプア」に代表される格差問題が紛糾している。下図は、性・年齢別の非正規雇用者率を表しており、これによっても「団塊ジュニア」世代の若者が中心となる「ロスト・ジェネレーション」の雇用流動化傾向が確認できる。注目すべきは、前述の労働者派遣法改正の翌年以降において、男性25～34歳の非正規雇用者率の伸びが急激な点である。



総務省統計局「労働力基礎調査」をもとに作成

## (2) 労働組合の直面する内部労働市場の変化

非正規労働市場の拡大の一方で、既存の正規労働力にあっては、能力・成果主義の浸透による内部労働市場環境の大きな変化がみられている。いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の議論はこうした流れの中で生じており、全労働者の労働時間の等質性を否定するという原理は、実際の運用に向けて多くの齟齬をもたらしている。

ホワイトカラー・エグゼンプションの議論自体は1990年代から昨今に至る労働法改革の潮流において生じた。ただし、この議論自体は中村(2006)も指摘するとおり、日経連の後押しを受けて、公労使の代表からなる審議会を事実上迂回して法案が提起されたという「逸脱」の経緯が確認されている。労働界の強い反対を尻目に、裁量労働制のホワイトカラーへの適用拡大を含む労

働基準法改正案が国会へ提起されたという事実は、それまでの労働政策策定のプロセスをまさしく「逸脱」するものであった。

一方、ブルーカラーにあっては非正規雇用の増加と若手不足の影響が懸念される。いわゆるテイラーリズムでいう「思考と遂行の分離」原則が破棄され、徹底された生産管理の中で新たな「知的熟練」を要請されることとなった。もちろん、この要請のもとで技能職にも「成果」が意識される環境が形成されるが、それ以上に、非正規雇用といった短期労働者の増加によって技能伝承の受け手不足が生じたことで、「知的熟練」の要請に対して長期的には応じられない事態となっている。

ただし、特にホワイトカラー・エグゼンプションに関しては、連合による制約要請が功を奏してい

る面もあり、友好政党への積極的な働きかけと傘下組合員の動員が、大きな成果をあげたとの指摘がなされている。その一方で、単位労働組合の直面する現状としては、採用抑制の影響により、組合員の世代構成の歪みが組織的基盤の弱体化を加速させる事態も憂慮される。現状では一定の役割を果たしているナショナルセンターの市場経済に対する抑制機能への波及も懸念される。

また、既存組合員の組合に対する帰属意識の衰退がもたらす組合活動の停滞も懸念される。組合員の組合離れが指摘されて久しいが、ユニオンショップ制度の定着のもと、会社組織に対する帰属意識のみならず、組合への帰属意識も含めて、各組合員のアイデンティティーが確立されることが、労働政策のボトムアップによる展開には不可欠といえよう。こうした期待とは裏腹に、推定組織率は公労協のスト権スト敗北(1975年)以降、一貫して右肩下がりである。組合組織基盤が、組合員の帰属意識という根幹で揺らいでいる中、春闘に代表される労使交渉は、会社と組合執行部との間における事務的な交換取引としての様相が強まっている。雇用の流動化という外部労働市場における一層の「市場化」と

同時に、内部においても、労使関係の「市場化」が進んでいるといえよう。

小泉改革以降の規制緩和によって、非正規労働市場や内部労働市場、組合を取り巻く環境の変化は、「失われた10年」のうちに蓄積された問題を一層先鋭化した。この間の環境変化は、「ロスト・ジェネレーション」の穴を埋めるべく負荷の増大が課される形で、正規労働者への要求水準を引き上げた。いわば、「余裕のない」メンバーによって構成される組合としては、新たな対応の局面を迎えているといえよう。「余裕のない」組合員が、労働市場変革の波に翻弄されることのないように防波堤としての役割が期待される。また、こうしたセーフティネットとしての役割に対する評価とあいまって、自律的に組織基盤が強化されるような参加関与意識を喚起することが求められる。こうした評価や関与の向上を図る上で組合ができること、すべきことを検討するにあたり、次節では(社)国際経済労働研究所の第30回共同意識調査「ON・I・ON2」の時系列データを用いて、「失われた10年」を経た組合員意識の変化を探りたい。

## 2:使用するデータと調査内容

### (1) 対象データ

2001年1月～2007年4月までに「ON・I・ON2」調査を実施した72労組のデータが対象である。「ON・I・ON2」調査とは、新しいUI(ユニオン・アイデンティティー)構築を目指そうという意図のもとに提案された共同調査であり、これまでに、各産業を代表する全国約140以上の組合が参加している。データの代表性を確保するため、配布数とは無関係に、有効回答数の中から参加労組ごとに全組織人員の1%相当を無作為抽出した、12737件を用いた。

また、比較データとして、『ON・I・ON2国際経済労働研究所 第30回共同意識調査総合報告書』(1996)のデータを使用した。このデータは、1990年11月～1994年5月時点までに「ON・I・ON2」調査を実施した56労組から、参加労組ごとに全組織人員の1%相当を無作為抽出した、5395件である。

以降では、2001年～2007年までのデータを「01年以降データ」、1990年～1994年までのデータを「94年以前データ」と表記する。

### (2) 調査の設計

「ON・I・ON2」では、以下の側面について検討するための項目を用意している。

- ①生活意識と生活領域:物質的な豊かさと精神的な豊かさは必ずしも一致しない。仕事と個人の私生活に関する意識を中心に、組合員の生活が「豊かな時代」といわれる現代にふさわしいものかどうかについて検討する。また、「仕事」「家庭」「余暇」といった、日常生活の中での各領域を、組合員がどの程度重視しているのかについても扱う。
- ②総合的組合関与・組合評価:組合の活動全体を見渡しての関与意識や評価を検討する。具体的には、「関心」の有無、「満足」度と「役



立ち」度という活動全体の評価の指標、行動レベルの負担が伴う積極的「関与」の指標、理念的な「必要性」と自分自身にとっての「必要性」「期待感」「価値観の一致」といった総合的な組合評価を用意している。特に組合員の参加関与と帰属意識がテーマであるため、積極的「関与」指標が議論の中心となる。

③活動領域別の組合関与：上記の積極的関与という「ON・I・ON2」のテーマ、参加関与型組織としての組合の再生という問題を直接、個別具体的に議論する部分である。そもそも組合員はこういった領域であれば自ら積極的に「関与」しようとするのか（一般関与）、また、こういった領域に現在組合員として関与しているのか（組合関与）を30の具体的な活動領域に分けて詳細に分析する。積極的関与の度合いの測定を試みている部分でもある。

④活動領域別の組合評価、組合機能、組合イメージ：現在の「組合活動」を「組合員ニーズの実現」という観点から評価するとどうなるのかという点を中心に、具体的な活動領域に分けて検討する。また、この活動領域別評価以外に、組合自体の問題として、そのスタイル、イメージ、政治とのかかわり、組織、役員、相談や自己実現の場としての機能といったさまざまな角度からの検討も行う。

⑤コミュニケーション：会社と従業員、組合と組合員のそれぞれの間におけるコミュニケーション構造を、トップダウン・コミュニケーション（組合あるいは会社の方針を理解し、従っているか）、ボトムアップ・コミュニケーション（組合員あるいは従業員の意見を聞き、反映しているか）の観点から検討する。

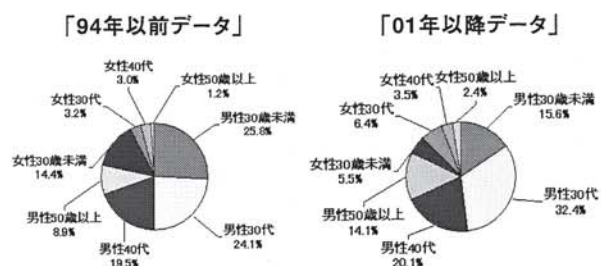
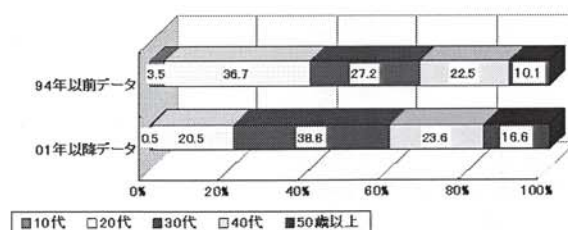
### 3:調査の結果

#### (1)プロフィール

まず、「94年以前データ」の調査対象者の構成と「01年以降データ」の調査対象者の構成とを比較し、今回データの分析対象者の特徴を確認するとともに、「失われた10年」を経た「ON・I・ON2」プロジェクト参加労組の組合員の特徴を概観する。「ON・I・ON2」の設問項目は多いため、本稿では煩雑さを避け、特徴的な変化のみられた項目に限って言及する。その他の項目については、後日、(社)国際経済労働研究所より公刊予定の『改訂版ON・I・ON2第30回共同意識調査総合報告書』（仮）にて最新状況の確認が可能となる。なお、必ずしも同一組織の完全な経年比較とはなっていないため、両データ間の差には調査間の差と組織間の差が含まれることには注意が必要である。

はじめに、「年齢構成」を確認すると、20代の減少（約16%ポイント減）と30代の増加（約11%ポイント増）が顕著であり、組合員における高齢化が進んだ形である。少子高齢化が問題視されて久しい日本社会にあっては、この変化を、人口の年齢構成自体の高齢推移があったと解釈することも可能だが、40代、50代の割合の増加に比して30代の増加は極端に多いことや、20代の

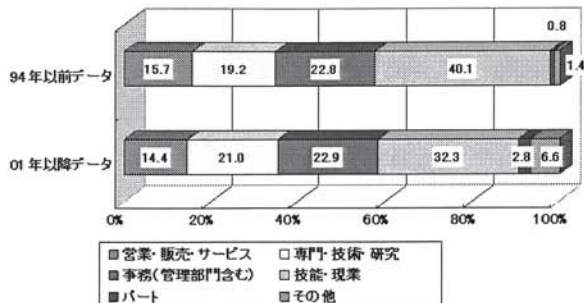
みが減少していること背景には企業の採用抑制策の影響がうかがえる。この傾向は男女別の内訳でも同様に認められる。



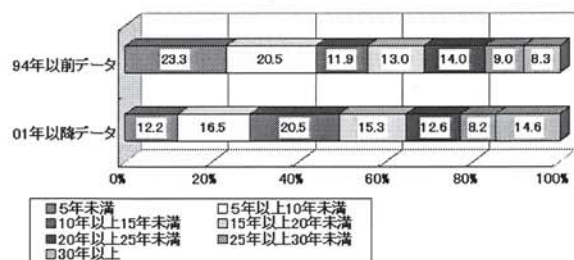
調査対象者の「職種」の内訳では、技能・現業従事者の減少（約8%ポイント）と、その他職種の増加（約5%ポイント）が認められた。「平成11年事業所・企業統計調査」によれば、「94年以前データ」から「01年以降データ」の狭間である



96年～99年の推移では全ての産業で事業所数の減少が確認される中、マイナス増加率(すなわち、減少率)が二桁を上回ったのは製造業のみであり(総務省、2000)、上記の変化はこの変化を反映していると考えられる。

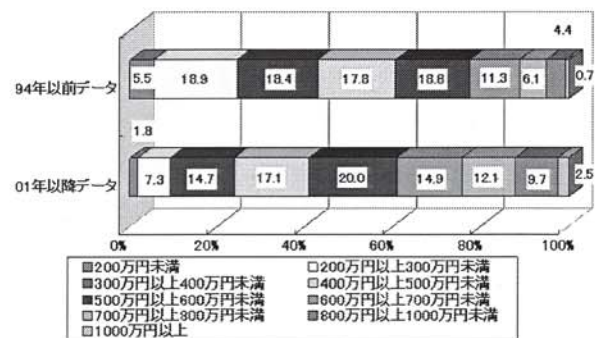
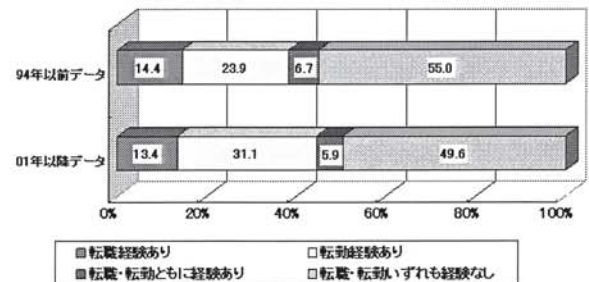


続いて、「勤続年数」の内訳をみると、約7割がベテラン層(10年以上)、1割強が新人層(5年未満)という構成であった。先に述べたように、この期間中で経営判断による採用抑制が広く展開され、必然的に企業内で勤続年数の浅い人材は少ないままとなる。「2007年問題」と称されたベテラン従業員の定年による一斉退職と人材の空洞化が視野に入りつつあった時期にありながら、その技術が伝承されるべき新人が少ないことを示すこのデータからは、今後、その帰結としての(有形無形を問わない)生産物の品質低下問題が顕在化する危険性を指摘できるかもしれない。



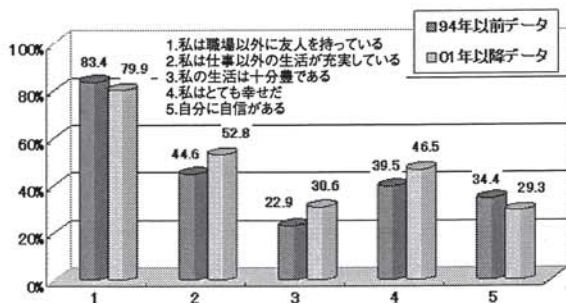
「転勤・転職経験」では、転勤経験者の割合が約7%ポイント増加したが、転職者の割合は横ばい(15%弱)であった。「失われた10年」は転職には必ずしも影響せず、就職後の転勤を促進したことがうかがわれる。また、「個人年収の自己報告」では、500万円以上層の増加がみられた。上記の2つの結果から、年齢構成における若年

層割合の低下を前提とすると、企業内では、採用抑制策により、就職後の転職は抑制され、新人が採用されない代わりに転勤による内部人材の活用が図られたことが類推される。勤続年数の高い組合員の増加も考え合わせると、年齢の上昇に伴い、相対的に年収の高い組合員が増えている。



## (2) 生活意識と生活領域

生活意識と生活領域についての設問に、“そう思う”または“どちらかといえばそう思う”と回答した組合員の割合を棒グラフで示す(以降の棒グラフもすべて同様の様式で表現する)。仕事以外の生活充実、生活の豊かさ、幸福感については、いずれも「94年以前データ」より5%ポイント以上の向上がみられたが、職場外の友人については微減、自信の程度については約5%ポイントの水準の低下が認められた。上述のように、採用抑制下、限られたマンパワーで従来の生産性を維持し、あるいは従来以上に生産性を向上させる必要がある状況下では、職場外で友人関係を構築する余裕(意志、スキル、時間、費用)や、個々の仕事に対して自信につなげられるほど十分に取り組む余裕がないというのが組合員の現状といえるかもしれない。

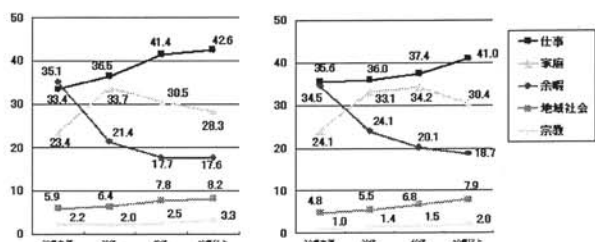


また、家庭、余暇、地域社会、宗教と比較した際の仕事の重要度を年代ごとに比較すると、「94年以前データ」と比べて、男女とも高年層での上昇がなだらかになっている。同様に、家庭と余暇への重要度の落ち込みもなだらかになっており、全体としては各生活領域間の重要度の差が縮まっていた。特に、家庭への重要度が男女ともに30代を越えて40代まで上昇を続けるなど、ワークライフバランス志向がうかがわれる結果といえる。

＜男性のウエイト＞

「94年以前データ」

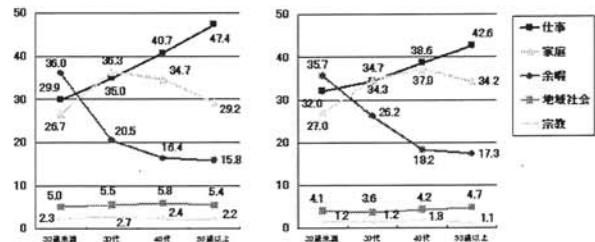
「01年以降データ」



＜女性のウエイト＞

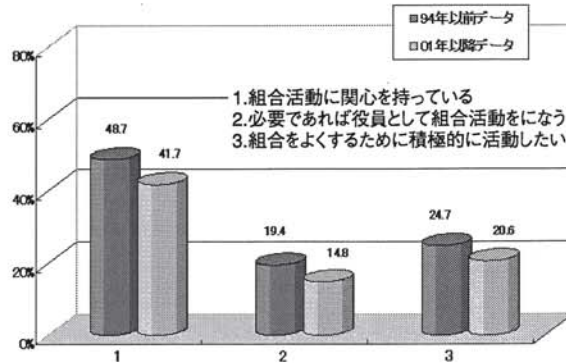
「94年以前データ」

「01年以降データ」



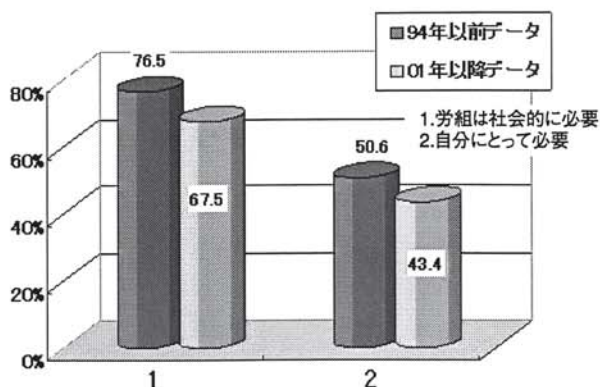
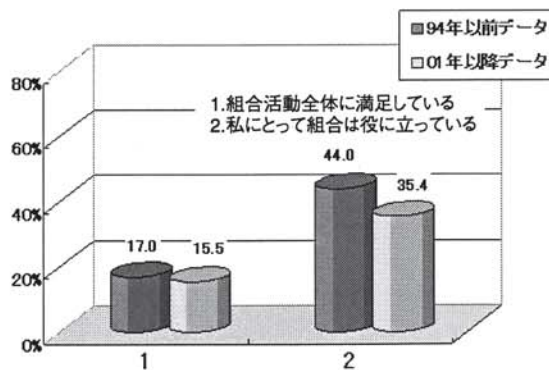
### (3) 組合関与・組合評価

積極的組合関与に関わる項目をみてみると、まず、組合活動に関心があると答える組合員は「94年以前データ」より約7%ポイントの低下がみられた。また、組合をよくするために積極的に活動したい、役員として組合活動を担うと回答した組合員も、それぞれ5%ポイント程度の低下がみられており、総じて組合への参加関与意識は低下していることが確認された。



組合への評価も総じて低下傾向にあり、組合が役に立っていると答える組合員の割合は約10%ポイント低下し、組合が自分にとって必要であると答えた組合員は約43%と過半数を割る結果となった。

上記のように、①企業が内部人材の有効活用やコスト削減策で組織の存続を最優先し、②組合員の生活全体の中で、仕事の重要性が相対的に低まる中であって、企業別労働組合は経営側に対して強硬な姿勢を維持しきれず（人員調整策の説明役を担う、春闘を見送る等）、結果的に組合員の不信を買い、評価を下げる事態を招いているのかもしれない。このような状況下で組合員の評価を高めることを目標にする活動の方向性には自ずと限界があるといえよう。





#### (4) 活動領域別の組合関与

##### <一般関与>

30の活動領域に対する関与の程度を確認すると、全般的な一般関与の低下が認められ、特に労働条件に関わる領域(基本的労働条件の充実、勤務形態の改善等)で大きな低下がみられた。また、交流、イベント系の活動への一般関

与も低下している。

##### <組合関与>

組合関与でも全般的な領域で低下がみられ、特に労働条件に関わる領域(基本的労働条件の充実、勤務形態の改善等)で軒並み低下が認められた。

##### 一般関与

項目	94年以前データ(%)	01年以降データ(%)	
1. 能力開発のための教育やセミナーの内容や企画	47.5	39.6	▼
2. 生活設計のための教育やセミナーの内容や企画	32.1	29.2	
3. 教養を高めるための教育やセミナーの内容や企画	32.4	25.8	▼
4. 社会問題の教育やセミナーの内容や企画	21.4	16.7	
5. 老後対策のあり方	41.4	37.5	
6. 共済制度の内容	33.8	28.3	▼
7. 住宅対策の充実	37.4	26.2	▼▼
8. 介護・看護を支援する職場制度	28.5	28.1	
9. 男女共同参画を推進するための職場制度	31.0	25.0	▼
10. 基本的労働条件の充実	62.1	46.0	▼▼
11. 勤務形態の改善	52.2	37.8	▼▼
12. 働きがいをもつための制度の改善	44.5	34.5	▼
13. 福利厚生への充実	48.1	34.0	▼▼
14. 安全衛生対策、職場環境の充実	43.5	32.8	▼▼
15. 人事制度や要員確保に関わる問題	41.4	37.5	
16. 転勤や出向・転籍への対策	35.6	29.4	▼
17. 雇用の確保	29.8	30.6	
18. 会社の属する産業全般に関わる問題	19.1	15.8	
19. 生産性や経営効率のためのQC・TQC活動	21.9	18.1	
20. 会社の経営全般に関わる問題	23.9	19.9	
21. (税制・年金・医療・教育などの)制度・政策のあり方	26.6	22.1	
22. 外交政策などの国の方針に関わる問題	15.1	10.5	
23. さまざまな差別などの人権問題	19.6	14.7	
24. 社会的活動	26.1	19.7	▼
25. 地域社会の問題	25.5	20.6	
26. 私生活充実のための支援のあり方	36.3	28.1	▼
27. いろいろな人との交流を広げるための制度	30.5	22.2	▼
28. イベント活動の内容	28.6	19.4	▼
29. いのちや生き方を見つめ直す取り組み			
30. その他マスコミなどでも取り上げられている社会的な問題			

※29、30は新項目としてデータ蓄積中のため、共同調査結果はありません。

網掛け: 高関与領域(32%以上)

△/△△: 94年以前データと比較して、5%/10%以上高い

▼/▼▼: 94年以前データと比較して、5%/10%以上低い



組合関与

項目	94年以前データ(%)	01年以降データ(%)	
1. 能力開発のための教育やセミナーの内容や企画	6.7	6.0	
2. 生活設計のための教育やセミナーの内容や企画	13.5	13.6	
3. 教養を高めるための教育やセミナーの内容や企画	7.8	6.7	
4. 社会問題の教育やセミナーの内容や企画	7.1	5.3	
5. 老後対策のあり方	24.3	19.5	
6. 共済制度の内容	19.3	16.4	
7. 住宅対策の充実	19.7	13.4	▼
8. 介護・看護を支援する職場制度	14.0	13.0	
9. 男女共同参画を推進するための職場制度	18.0	12.8	▼
10. 基本的労働条件の充実	45.1	30.8	▼▼
11. 勤務形態の改善	32.3	21.6	▼▼
12. 働きがい高めるための制度の改善	16.4	12.2	
13. 福利厚生の充実	24.3	18.8	▼
14. 安全衛生対策、職場環境の充実	14.8	11.1	
15. 人事制度や要員確保に関わる問題	16.0	14.0	
16. 転勤や出向・転籍への対策	17.4	13.4	
17. 雇用の確保	17.6	17.3	
18. 会社の属する産業全般に関わる問題	5.2	4.4	
19. 生産性や経営効率のためのQC・TQC活動	3.8	2.9	
20. 会社の経営全般に関わる問題	5.9	5.1	
21. (税制・年金・医療・教育などの)制度・政策のあり方	14.2	11.0	
22. 外交政策などの国の方針に関わる問題	5.5	3.8	
23. さまざまな差別などの人権問題	7.6	5.8	
24. 社会的活動	8.8	6.4	
25. 地域社会の問題	7.2	6.1	
26. 私生活充実のための支援のあり方	17.4	14.0	
27. いろいろな人との交流を広げるための制度	12.6	9.4	
28. イベント活動の内容	12.4	9.8	
29. いのちや生き方を見つめ直す取り組み			
30. その他マスコミなどでも取り上げられている社会的な問題			

※29、30は新項目としてデータ蓄積中のため、共同調査結果はありません。

網掛け：高関与領域(16%以上)

△/△△：94年以前データと比較して、5%/10%以上高い

▼/▼▼：94年以前データと比較して、5%/10%以上低い

(5) 活動領域別の組合評価・組合機能・組合イメージ

<活動領域別組合評価>

高評価領域が減り、低評価領域が増える「94年以前データ」から5%ポイント以上低下した活動領域は以下の通りであり、主に労働条件に関する領域で評価の落ち込みが激しいことがうかがわれる。

<組合機能(基本的活動)>

組合の基本的活動に対する評価も軒並み低

下し、特に人的交流に満足と答える割合には5%ポイント以上の低下がみられた。筆者らが携わる「ON・I・ON2」プロジェクトの参加労組中、人的交流活動への満足感の低下が認められた一部の単組では、「会社の組織改革の最中で人的交流活動の優先順位を下げざるをえなかった」旨の意見が聞かれたが、これまでの考察を踏まえると、多くの企業別労働組合で人的交流活動にエネルギーを割くことのできない状況があるのかもしれない。

組合評価

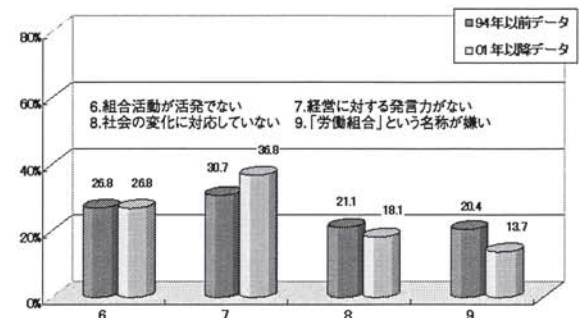
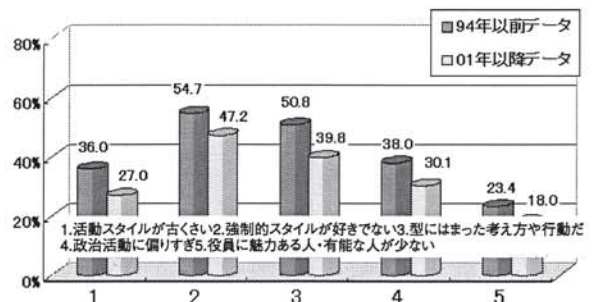
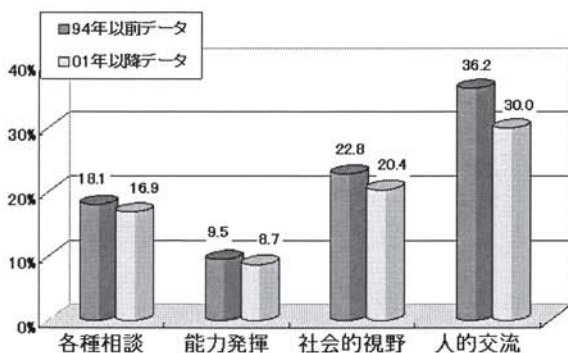
項目	94年以前データ(%)	01年以降データ(%)
1. 能力開発のための教育やセミナーの内容や企画	7.3	8.0
2. 生活設計のための教育やセミナーの内容や企画	6.9	8.1
3. 教養を高めるための教育やセミナーの内容や企画	6.8	6.1
4. 社会問題の教育やセミナーの内容や企画	6.0	5.1
5. 老後対策のあり方	19.5	11.2 ▼
6. 共済制度の内容	28.8	21.8 ▼
7. 住宅対策の充実	15.0	11.3
8. 介護・看護を支援する職場制度	6.5	6.8
9. 男女共同参画を推進するための職場制度	17.0	12.8
10. 基本的労働条件の充実	41.4	27.5 ▼▼
11. 勤務形態の改善	28.8	19.6 ▼
12. 働きがいをもつための制度の改善	10.0	7.0
13. 福利厚生 の 充実	25.8	21.1
14. 安全衛生対策、職場環境の充実	24.4	19.5
15. 人事制度や要員確保に関わる問題	9.3	7.9
16. 転勤や出向・転籍への対策	8.7	6.9
17. 雇用の確保	16.6	16.2
18. 会社の属する産業全般に関わる問題	8.5	6.6
19. 生産性や経営効率のためのQC・TQC活動	12.3	8.1
20. 会社の経営全般に関わる問題	11.1	7.2
21. (税制・年金・医療・教育などの)制度・政策のあり方	15.8	8.5 ▼
22. 外交政策などの国の方針に関わる問題	4.6	3.3
23. さまざまな差別などの人権問題	9.2	6.4
24. 社会的活動	10.7	11.3
25. 地域社会の問題	11.4	9.8
26. 私生活充実のための支援のあり方	10.9	8.6
27. いろいろな人との交流を広げるための制度	15.8	12.0
28. イベント活動の内容	21.4	18.7
29. いのちや生き方を見つめ直す取り組み		
30. その他マスコミなどでも取り上げられている社会的な問題		

※29、30は新項目としてデータ蓄積中のため、共同調査結果はありません。

網掛け：高評価領域(20%以上)

△/△△：94年以前データと比較して、5%/10%以上高い

▼/▼▼：94年以前データと比較して、5%/10%以上低い



＜組合イメージ＞

批判については、型にはまった考え方や行動、活動スタイルの古くささ、政治活動への偏向などで減少がみられる一方、特に、経営に対する発言力の不足に対する批判が多いことが特徴的であった。

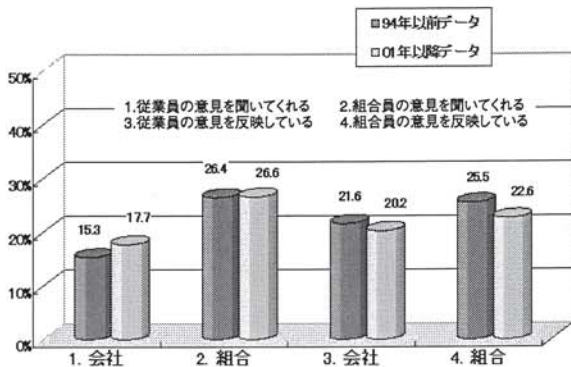


## (6) コミュニケーション

「ON・I・ON2」では組合・会社のそれぞれの組織とのコミュニケーションを、ボトムアップ方向とトップダウン方向に分けて測定している。

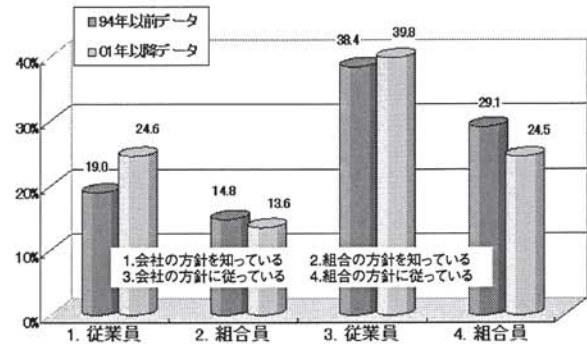
### <ボトムアップ>

まず、ボトムアップ・コミュニケーションでは、「94年以前データ」から大きな変化はみられなかったが、組合員の意見の反映に関しての評価がわずかに下がっていた。経営難の状況下での労使協調路線での活動が、組合員からは経営寄りの活動に見えていた可能性があるかもしれない。



### <トップダウン>

また、トップダウン・コミュニケーションにおいては、会社では方針の周知に対する評価で上昇、組合では方針への追従で評価が低下していた。組合の活動方針が組合員の同意を得られていない、あるいは理解を得ていくための取り組みが不十分である可能性がある。



## 4: まとめて変えて—項目間の影響関係—

### (1) 影響関係の検討

ここまでの結果をまとめると、「94年以前データ」と比較して、「01年以降データ」では、組合に対する全般的な関与意識、および評価の低下がみられる。また、「人的交流」や「社会的視野の拡大」といった基本的活動に対する「役立ち感」や、組合とのコミュニケーションも低下している。他方、組合に対する批判的イメージについては「経営に対する発言力がまったくない」を除いては、否定的な回答が減少しており、他の側面とは異なる傾向がみられた。

ここまでの分析では、各項目を個別に扱って、その回答傾向がどのように変化したのかについて検討してきたが、これらの項目はどのように関連しあって、総合的な関与、評価に影響を及ぼしているのであろうか。また、「94年以前データ」と比較して、「01年以降データ」では回答傾向の変化だけでなく、項目間の影響関係自体にも、何らかの変化が生じている可能性も考えられる。そ

こで、ここでは多変量解析の手法を用いて、項目間の影響関係を検討し、組合の各側面に対する意識が、どのように結びつきあって、全体像を形成しているのかを明らかにする。

### (2) 分析手法

まず、分析を単純にする手続きとして、類似した回答傾向の項目をまとめるために、因子分析(主成分分析、プロマックス回転)を行った。その結果、以下のように項目がまとまること明らかとなった。以降の分析では、これらの項目グループ間の影響関係について検討する。

影響関係の分析には構造方程式モデリングを用いた。ここでは中核となる項目である、組合関与と組合評価への影響要因を探ることを前提に、理論的に想定される影響関係についてパスを設定し、その上で修正指標を参考に、モデルの修正を行った。最終的に得られたモデルを以下に示す。適合度指標からも、このモデルによって

グループ	項目
無関心	私は組合活動には関心を持っていない
関与	必要であれば役員になって組合活動になう 組合をよくするため積極的に活動したい
組合評価	今の組合の活動全体にとっても満足している 私にとって組合は役に立っている
必要性	労働組合は社会的に欠かすことのできない存在である 私にとって労働組合はなくてはならない
価値観の相違	労働組合にはもともと期待していない 私と組合とは、まったく価値観が違う
基本的活動	悩みごとや各種相談(法律、生活など) 自分自身の能力発揮の機会提供 自分の社会的視野を広げること いろいろな人との交流
活動様式に対する嫌悪感	活動スタイルがダサイ 集会への強制参加のような運動のスタイルが好きでない 型にはまった考え方や行動をしている
政治活動偏重	政治活動にウエイトがかかりすぎている
活動力に対する不満	組合役員には魅力ある人や有能な人がとても少ない 組合活動が活発でない 経営に対する発言力がまったくくない 社会の変化にまったく対応していない
名称に対する嫌悪感	「労働組合」という名称が嫌いである
組合コミュニケーション	組合は運動や活動に関する組合員の提案や意見をよく聞いてくれる 組合員の意見が組合活動に反映されていない 組合員は組合の活動方針などを十分に知っている 組合員は組合の活動方針によく従っている

データの関連性がうまく説明できていることが確認された。

図中の矢印は影響関係(因果関係)の方向を示し、その矢印に付与されている数値はパス係数で、-1~1までの値をとり、絶対値で1に近いほど影響力が強く、ゼロに近いほど影響力が弱いことを示す。また、数値がプラスの場合は正の影響(促進要因:一方が増加すればもう一方も増加)、マイナスの場合は負の影響(抑制要因:一方が増加すればもう一方は低下)があることを示す。

結果を解釈しやすくするために、モデル全体を3つのエリアに分けて、まずはそのエリア内の影響関係について考察する。

### (3) 各領域について

#### <全体的イメージの領域>

「政治活動に偏っている」という意識や、労働組合という名称に対する嫌悪感が、活動様式に対する嫌悪感を高め、それが活動に対する不満を高め、最終的に組合評価を低める、という関係が明らかになった。

このエリアは、組合活動に直接的に関わってなくても、漠然としたイメージで評価・批判できるプロセスといえる。すなわち、積極的に組合に関わる気がなくても、第三者的に評価、あるいは批判できる部分なので、これらの評価は関与に

は影響していない。実際、単組別の調査結果においても、この領域で肯定的な回答を示しているも、関与が低い傾向を示す組合は多い。また「94年以前データ」と比較しても、「政治活動偏重」「名称に対する嫌悪感」「活動様式に対する嫌悪」は大きな変化はみられておらず、影響力についても大きな変化はみられない。ただし、これらの要因よりも直接的に組合評価に影響を及ぼす、「活動力に対する不満」は、「経営に対する発言力がまったくくない」を中心に、「01年以降データ」で批判的な意識が高まっており、これが組合評価を低下させた一因であると考えられる。

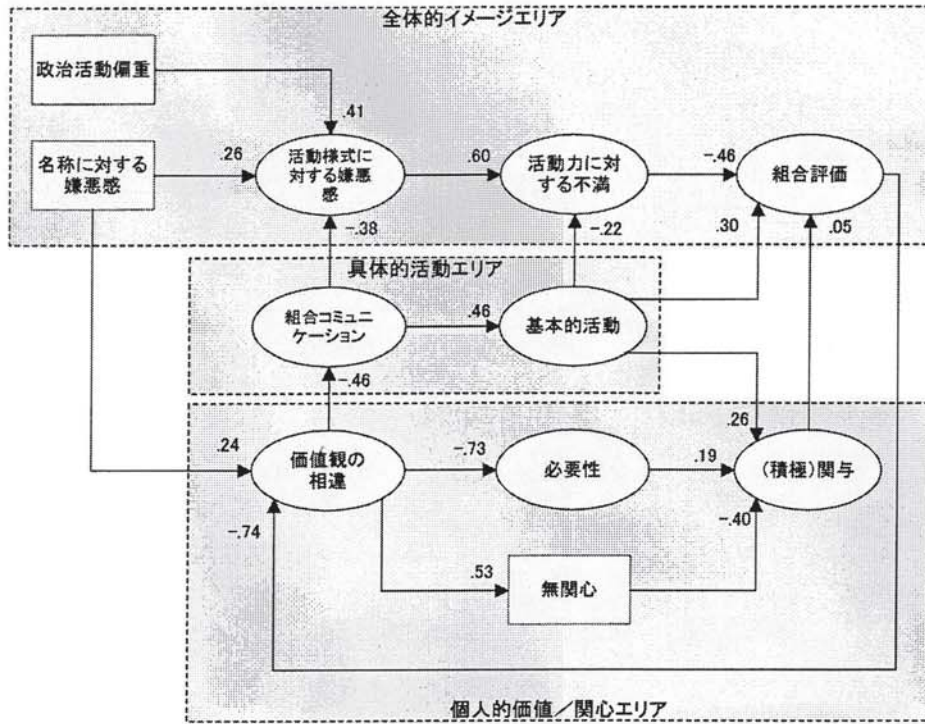
#### <具体的活動の領域>

コミュニケーションが活発に行われているという基盤によって、基本的活動が役に立っていると感じやすくなり、それが評価だけでなく、関与にも影響を及ぼすという関係が明らかとなった。この基本的活動に対する「役立ち度」は、先ほどの漠然としたイメージによって生じる評価とは異なり、実際に活動に触れた上での評価であるため、関与や評価の両方を高める、非常に重要な領域といえる。こうした地道な活動こそが、関与と評価を高める上で最も必要であるといえよう。ただ実際には、こうした領域における回答は「94年以前データ」と比較して「01年以降データ」は否定的な方向に変化してきており、それが関与、評価の低下をもたらしていると考えられる。コミュニケ



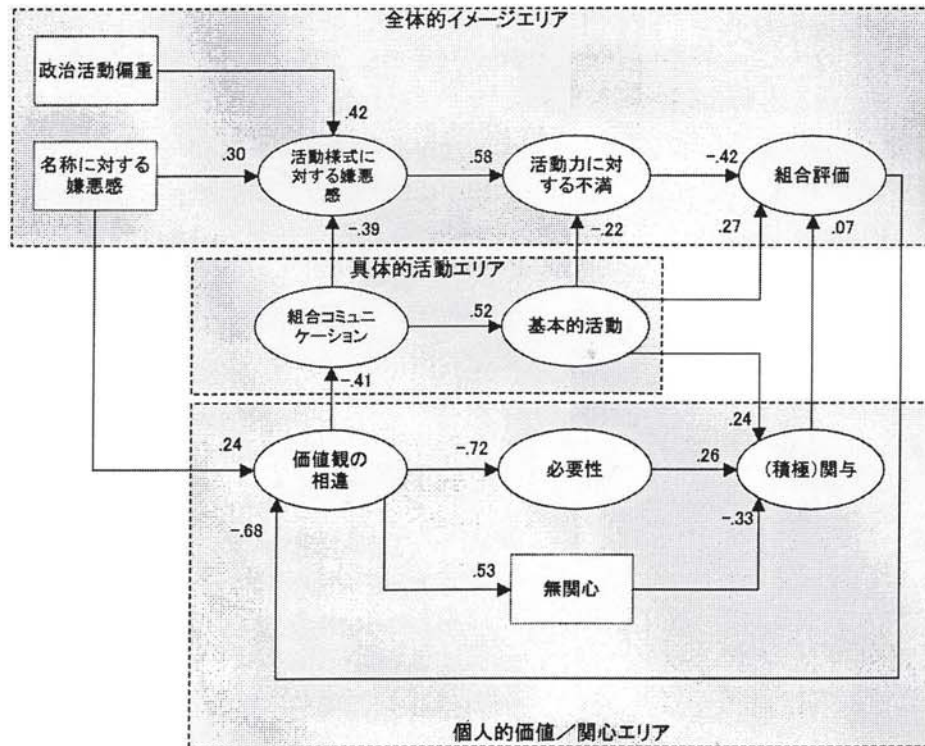
<01年以降データ>

$\chi^2(284) = 6802.38$   
 GFI = 0.92  
 AGFI = 0.90  
 RMSEA = 0.06  
 RMR = 0.06  
 CFI = 0.90  
 NFI = 0.90



<94年以前データ>

$\chi^2(284) = 6861.37$   
 GFI = 0.93  
 AGFI = 0.91  
 RMSEA = 0.06  
 RMR = 0.05  
 CFI = 0.90  
 NFI = 0.89



ーションから基本的活動への影響力は弱まっているが、それでも十分に強いため、この領域での「強み」を形成し、維持していくかが、各組合の今後の大きな課題といえる。

<個人的価値/関心の領域>

組合と個人の価値観の相違が、「活動への無関心」や「組合なんて必要ない」という意識を生み、関与を低下させるという関係が明らかとなった。

この領域は、組合に対する個人の価値観や関心にかかわる領域であり、関与にも最も強く影響している。この領域においても、「94年以前データ」と比較して否定的な回答が多くなっており、関与が低下した一因であると考えられる。ただし、「必要だから関与する」という影響関係は前回に比べて弱まっており、無関心と関与は類似した概念であることを考えると、先ほどの基本的活動の重要性が相対的に高まっているともいえる。

#### (4) 結論

影響関係全体を眺めると、組合評価は主に漠然としたイメージによって規定され、組合関与は主に個人的な価値観によって規定される。そして、それぞれに対して同等の影響力を持つのが、日常的な組合活動であり、これが中核的な役割を果たしていることがわかる。

先述のとおり、労使関係の「市場化」によって、組合の経営に対する発言力は低下しており、そのことが組合に対する総合的な評価を直接的に低下させている（「組合なんて役に立たない」）、という現実が見られる。またそれによって、組合活動の価値や意義を感じるができず、「必要でない」、だから「関わらない」という意識の流れがあると考えられる。ただ、この現象は、時代的な流れとして、現在どの企業においてもみられることであり、ある意味で避けることのできないものであるともいえる。

このような状況の中で、今後組合への関与、そして評価を高めていくためには、日常的な活動がますます重要となってくるように思われる。すなわち、身近な活動を通じて組合に触れてもらい（「こんなことも組合はやっているんだ」「組合にお世話になった」）、それによって関与、評価を高め、価値観の相違も解消し（「組合は自分たちのことを考えてくれている」）、さらなる関与を高

めていく（「自分も役員になってみよう」）、というプロセスが考えられる。こうした地道な活動こそが、現状における組合への関与を育てる、重要な道筋であるといえよう。

なお、関与と評価の関係については、関与は評価の促進要因にはなるものの、必ずしも強い影響関係にはないことが明らかとなった。実際に組合に関与して、さまざまな活動に参加することになると、それまで見えていなかった組合の否定的な側面などが明らかになる場合もあるため、必ずしも関与が評価を高めるわけではないと考えられる。ただし、関与と評価の影響関係が弱いからといって、これらが無関係なわけではなく、関与の高さによって、評価の意味が異なっているということも考えられる。つまり、関与が低い場合には、「まあこんなものだろう」と甘く評価する一方で、関与が高い場合には、「組合はもっとやれるはずだ」と厳しく評価することも多くなるだろう。それを踏まえた場合、組合活動の最終目標は、単純に評価を高めることではなく、関与が高く、かつ評価も高いことであるといえる。

「経営に対する発言力のなさ」が組合評価を低下させている、という議論においても、ともすると評価だけを高めることに目が行きがちであるが、そうしたことが組合活動の継続的な発展につながるのかは大いに疑問である。関与が高いうえでの評価に意味があるのであり、評価のみ高い、すなわち一般組合員が関与せずに、役員のみが組合活動に携わっている状態は、短期的には効果を上げるかもしれないが、「役員に任せておけばよい」という意識にもつながりかねず、望ましい姿とはいえないだろう。そうした意味でも、単に「組合のイメージを良くする」という戦略ではなく、先述のとおり、日常的な組合活動を地道に進めていくことが、最も望ましいように思われる。

---

## 参考文献

- 社団法人国際経済労働研究所(1996)『ON・I・ON2国際経済労働研究所 第30回共同意識調査総合報告書』  
菅野和夫(2005)『労働法』弘文堂  
中村圭介(2005)「雇用システムの継続と変化」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えてⅠ——経済危機の教訓』東京大学出版会、pp.145-173  
中村圭介(2006)「改革の中の逸脱」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えてⅡ——小泉改革への時代』東京大学出版会、pp.251-277  
山家悠紀夫(2001)『「構造改革」という幻想』岩波書店