

2022

07

Vol.77 No.7

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1121号

特集

コロナ前後の組合員の意識の変化 —第30回共同調査(ON・I・ON2)最新の知見

最近のON・I・ON2の動向

(公社)国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員 ● 八木 隆一郎
R. Yagi

新型コロナウイルス感染症流行前後の組合への 積極的関与と活動評価の変化について

(公社)国際経済労働研究所 研究員 ● 向井 有理子
Y. Mukai

新型コロナウイルス感染症流行前後の 組合員の働きがいの変化

(公社)国際経済労働研究所 研究員 ● 坪井 翔
S. Tsuboi

特別寄稿

ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係:概念の検討と整理

近畿大学経営学部 准教授
(公社)国際経済労働研究所 主査研究員 ● 山下 京
M. Yamashita

**特集：コロナ前後の組合員の意識の変化
—第30回共同調査(ON・I・ON2)最新の知見**

地球儀 (2)

ウクライナ情勢が生む世界的農林業危機について

本山 美彦

特集：コロナ前後の組合員の意識の変化— (3)

第30回共同調査(ON・I・ON2)最新の知見

最近のON・I・ON2の動向 (4)

八木 隆一郎

新型コロナウイルス感染症流行前後の組合への積極的 (7)

関与と活動評価の変化について

向井 有理子

新型コロナウイルス感染症流行前後の組合員の働きが (15)

いの変化

坪井 翔

特別寄稿 (22)

ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係：

概念の検討と整理

山下 京

論壇ナビ2022 (34)

第6回：円安をめぐる

松浦 司

リサーチファイル (35)

第26回：彦根(2)

本田 一成

主要経済労働統計 (38)

Project News (39)

地球儀



ウクライナ情勢が生む世界的農林業危機について

これまで経験してこなかったことが突如起こり、そのような新しい事柄の流れを掴んで大儲けした有名人が、世間ではよく「陰謀を企む人」だとして軽蔑的に語られることが多い。新型コロナワクチンの大隆盛で確かに空前の大儲けをした一群の人たちはいる。

しかし、陰謀論を信じてはならない。世の中の新しい出来事の多くを陰謀論のせいにする風潮は私には疎ましい。

それでも陰謀論を言い募りたくなるような社会現象は確かにある。しかし、この点に立ち入っての言説はほとんどない。

確かに、世界中の研究者たちを集めて新しい事態の発生・進展の度合いを、世界の誰よりも速く掴める大著名人はいる。その著名人は、焦点を絞ることのできる特定のプロジェクトに対して、世界中の資金を集めることができるという金融手法を駆使できる。この著名人は、SNSはおろか、世界中のメディアを意のままに動かして世論を誘導できるというカリスマ性も持っている。

そのうちの一人であるビル・ゲイツが、2022年6月半ばの”TechChurch Symposium, Climate 2022”の席上で派手派手しい彼ならではの発言をした。

彼は言った。NFT（非代替性トークン）への投資で大儲けした似而非投機者たちの目を見張る金儲けに人々の注目が集まっているが、この種の投機の社会的価値はゼロである。彼らは、雇用を生まず、社会を再生させず、ただ値が上がり続けるから転売を繰り返す「大馬鹿理論」(The Greater Fool Theory)という空虚な思い込みで走る馬鹿者たちでしかない。

大事なことは、ウクライナ戦争が必ずもたらす世界的食料危機への対処に資金を集めて大規模投資をすることである。これが、ゲイツの発した大言壮語である。

ちなみに、ゲイツはすでに全米一の面積を所有する大農地所有者である。おそらくは種子の独占化を意図しているであろう。私も農業危機は必ず起こると予測する。しかし、対処法は、ゲイツと正反対に、小林业、小農地の知恵と新しいGAO（中央の指令なき資金融通）などの資金調達方法、そのための小さなSNS技術の開発にあると信じている。そのためにも新しい世代の若者の力に期待しよう。

本山 美彦（国際経済労働研究所・所長）

特 集

コロナ前後の組合員の意識の変化—— 第30回共同調査(ON・I・ON2)最新の知見

(公社)国際経済労働研究所では、1955年以來、様々なテーマで共同調査を実施しており、2022年7月時点で54回を数える。その中でも、組織への参加関与と働きがいテーマとする第30回共同調査「ON・I・ON2」は、1990年の開始以來、日本の代表的労働組合を中心に多くの労組の賛同を得て、参加組織数420組織、参加組織人員240万以上という大規模なプロジェクトとなっている。コロナ禍においてもON・I・ON2参加組織は増加しており、組合員の関与や働きがいなどがどのように変化したのかという問い合わせも多く寄せられるなど、ますます関心が高まっている。本号では、ON・I・ON2の最近の動向および、コロナ禍における組合員の意識の変化について特集する。

特集1は、八木 隆一郎 統括研究員による「最近のON・I・ON2の動向」である。最近の分析視点の一つとして社会関与と組合関与、会社関与の関係を挙げている。会社関与よりも組合関与の方が社会関与との相関が高く、組合への積極的な関与は社会関与のバロメーターとなっており、さらに会社の業績にも影響するとしている。また、「働きがい(ワーク・モチベーション)」に関連して、近年のエンゲイジメントサーベイの流行にも触れている。回答者が回答をコントロールできてしまう貢献意欲ではなく、貢献行動に至るプロセス指標が必要であるとの認識のもと、その開発にも着手している。これについては、本号の特別寄稿にて詳しく紹介している。

特集2、3は、2019年以前(新型コロナウイルス感染症流行前)に実施された調査と、2020年以降(新型コロナウイルス感染症流行以後)に実施された調査結果を比較している。特集2では、向井 有理子研究員がコロナ禍での「組合への積極的関与と活動評価の変化」をテーマに執筆している。分析の結果、組合への関与という点では変化がみられず、コロナ禍が直接的な影響を及ぼしたとは考えにくいものの、組合評価に関してはやや高めるよう作用したと考えられるという結果が得られた。また、テレワーク導入率と組合関与との関連や、基本的労働条件など個別の9つの活動領域における意識の変化も確認している。

特集3では、坪井 翔研究員がコロナ禍での「組合員の働きがいの変化」について、同一組織における経年変化を集約し探索的な検討を行っている。分析の結果、コロナ禍後では職場の人間関係、労働条件といった外発的な要因に対する満足度は向上したが、働きがい自体の水準はコロナ禍前後で変化は見られなかった。その他の分析を加味しても、これらの外発的な要因の満足度の向上が、必ずしも働きがいには結びついていないことが示唆された。コロナ禍ではテレワークをはじめ、組合員の働き方や労働環境は大きく変化した。働きがいそのものについては良くも悪くも安定していたと結論付けられている。

また特集1の紹介でも触れた通り、特別寄稿として、「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係:概念の検討と整理」と題し、山下 京氏(近畿大学経営学部准教授・研究所主査研究員)に執筆いただいた。本稿では、近年「エンゲイジメント」の概念がビジネス分野で高い関心が寄せられ各種調査が行われているものの、解釈や測定方法が研究者や関係者の間で異なっている可能性を指摘し、実証データに基づいてワーク・エンゲイジメントの概念を整理・確認し、働きがいやワーク・モチベーションとの関係を検討することを目的としている。それにより、これまで研究所の共同調査で蓄積されてきた働きがい項目がワーク・エンゲイジメントとの関連においてどのような役割を担っているのかを明らかにしている。

最近のON・I・ON2の動向

(公社)国際経済労働研究所 統括研究員 八木 隆一郎

1. 第30回共同調査「ON・I・ON2」

(公社)国際経済労働研究所は、1955年以來ほぼ毎年、共同調査を実施しており、2022年現在で54回を数える。その中でも、組織への参加関与意識と働きがいテーマとする第30回共同調査「ON・I・ON2」(以下「ON・I・ON2」)は、1990年の開始以來、わが国の代表的労働組合を中心に420組合・参加組織人員数240万人を超える規模となった。この「ON・I・ON2」は研究所では傍流の「社会心理研究事業部」から社会構成主義の立場で発信された。当時広く行われていた組合員を対象にした意識調査の実態は、組合員「満足」度調査であり、執行部が組合員「満足」という概念を組合員に投げかけるものになっていた。そのままでは、いずれ組合員は「高い組合費」に見合う「サービス」を要求する「お客様」として社会的に構成されていくことになる。本来、組合員は「お客様」ではなく組織の「成員(メンバー)」である。執行部は「御用聞き」をして「サービス」する機関ではない。したがって、顧客満足(CS)的発想で組合員の意識を把握しようとする、労働組合としての理念は失われ、その活動は、もはや「運動」ではなくなる。こういったコンセプトのもと、観測すべき指標として組合員「満足」ではなく組合への「関与」を提唱した。今なら「エンゲイジメント」である。多くの労働組合がこのコンセプトに賛同し、労働調査運動

としての「ON・I・ON2」に参画し、参加関与型の組織として運動そのものを再生させようとするようになってきたのである。

もちろん、これまで54回を数える共同調査の多くは、長くても数年の期間に調査を終え、その成果を報告書にまとめて終了している。「ON・I・ON2」も、その仮説を実証するため、あくまでも共同研究用に設計された調査であり、組合員の意識を総合的に調査するものでも定点観測用に設計されたものでもなかった。ところが、研究対象であった「組合員満足度」を問う意識調査を実施していたONION研究会のメンバーでもあった大手労働組合がコンセプトに賛同し、この調査フォーマットを導入して経年で実施するようになった。それが他の労働組合にも拡がり、共同調査として異例ともいえる長期間継続し今に至っている。

組合員はお客様ではなくメンバーである。会社も従業員に関与(エンゲイジメント)を求めなければならなくなってきた。近年、経営の視点も従業員満足(ES)から従業員関与(エンゲイジメント)へと移行しているが、「ON・I・ON2」では当初から、従業員としての組合員の会社への関与を測定し、それが「働きがい」の最大の規定因であることを確認してきた。エンゲイジメントは顧客にも適用される概念であり、「神様」であったはずの顧客にも関

与（エンゲイジメント）が問われるようになってきた。まさに「満足」ではなく「関与」という流れは労働組合にとどまらない。このように

「ON・I・ON2」は、30年たった今の時代であってもその重要性はむしろ増している。

2. 組合関与、会社関与、および社会関与

そういった動きと相まって、「ON・I・ON2」の中では、社会や地域の一員であるという自覚を持ち、責任ある行動を果たしていくという社会関与についても測定している。もちろん、「ON・I・ON2」当初の設計段階で、その概念は十分考慮されていなかったため、広く社会や地域に対する一般関与で操作的に定義している。これら社会関与や会社関与といった指標は、内発的なモチベーションと外発的なモチベーションのバランス指標に加味されることによって、将来の企業業績との関係がさらに高くなることも確認されている。

このことは労働組合からの重要な経営提言の方向性を示すものである。組合員の社会への関与意識が、従業員としての会社業績への貢献にかかわる。わかりやすく表現するならば、「世の中に広く関心を持ち」「世のため人のため」なる使命感や志を持って働く従業員が多い会社が結局は成果を上げ、業績も良いということである。

最近の「ON・I・ON2」の分析視点のひとつに社会関与と組合関与、会社関与の関係がある。多くの企業理念に、まさしく「世のため人のため」といった社会関与ともいふべき内容が据えられている。企業理念からして多くの経営者は会社関与と社会関与が相関するような関係を志向していると考えられる。逆に、低迷している組合への関与は、さほど重視されるべきものではない、と考えられているであろう。けれども、会社関与よりも組合関与の方が社会関与との相関は高い（社会関与との相関は、会社関与（ $r=0.217$ ）＜組合関与（ $r=0.360$ ））。どの労働組合のデータにおいても確認される。数百の組合の内、数例の例外しかない。考えてみれば当然のことで、労働組合など関わらずに会社の仕

事に専念した方が会社の成績は上がる。すなわち、会社において利己的な従業員ほど組合には積極的に関与しない確率が高くなる。現在ではわずかになってしまった組合に積極的に関与する組合員はある意味「お人好し」である。けれどもこの「お人好し」がよいのである。「個人的短期的」には損なこと、「一人で解決できない」ことをみんなで解決する「社会的長期的」には意味のあることを「つい担ってしまう」「お人好し」。労働組合は職場内外の問題解決を自ら担うための運動体に他ならず、企業別労働組合は社内ボランティア組織なのである。自ら関与するのが本来であり、逆に、組合に関与しない利己的な組合員たちの実態は、職場内外の問題解決を「経営者の責任」「執行部の仕事」という形で人任せにしているといえる。そのことが上記の相関係数という形で表れている。社会関与の高い従業員の組合関与が高いという相関なのであり、組合への積極的関与は社会関与のバロメーターとなっている。

しかも、それが会社の業績を左右する。わが国の労働組合が「ビジネスユニオニズム」という位置づけにある（新川 2012）ことを踏まえても、もう少し社会的な運動を志向し、労働組合の使命として取り組んでいく必要性を示すものであろう。わが国における「失われた 30 年」の間、世界は市場原理主義によって市場という「売り買い」「損得」の世界を肥大化させ、社会の隅々まで行き渡らせようとした。「原理主義」による行き過ぎゆえに、リーマンショック後、バランスを回復しようという動きがまさに「ソーシャルビジネス」や「ソーシャルマーケティング」であり「満足」ではなく「エンゲイジメント（関与）」なのであろう。

3. 「ワーク・モチベーションと企業業績」のその後 と ON・I・ON2の今

私たちは、ワーク・モチベーションと企業業績および企業文化との関係について報告してきた（八木・山下 2009）。リーマンショック前後の変化についても報告してきた（八木・山下 2016）。今回の特集はコロナ前後の報告である。詳細は、本編での報告に譲るが、現在のワーク・モチベーションを取り巻く状況について述べておきたい。

最近、エンゲイジメントサーベイがとても流行っている。共同調査参加労働組合のある会社でも導入するところが多くなっている。それまで各社は「従業員満足」調査やモラルサーベイをやっていた。もともとモラルサーベイは兵士の「やる気」を測るために開発されたものが産業転用されたものだった。そもそも「満足」度ではパフォーマンスを説明しない。会社に「満足」させてもらう受動的な従業員にしてしまう。ということで、登場してきたのがエンゲイジメントである。まさに労働組合を対象にした「ON・I・ON2」と同じ、その会社版ともいえるべき展開である。そういった意味でコンセプトとしては正しいが、所詮、質問紙調査である。

エンゲイジメントを「貢献意欲」と訳すとこれも「やる気」。私たちが「ON・I・ON2」の中でモチベーションのプロセス指標を提案したのは「やる気」を自己報告の形で測定しても意味がないからである。しかもエンゲイジメントサーベイが流行っているのは ESG 投資という形で、従業員の得点が会社の評価になるようになったからであり、KPI や管理職の成績となり始めている。こうなると、自己報告測度はますます意味がなくなる。回答者はいくらでも回答をコントロールできるからである。ならば、貢献意欲ではなく、貢献行動に至るプロセス指標が必要ということで、その開発にも着手したところである。この報告も別の機会に譲りたいが、後の山下論文はそこにつながる。

いずれにしても、組合関与の長期低落傾向は、本共同調査に参加している組合においても止まらなかったが、近年ようやく関与を上げる組合が出てきた。そして、研究所も社会構成主義の観点から、SR（ソーシャル・リアリティ）を再構築するというプログラムの開発に取り組むようになってきたのである。

参考文献

八木隆一郎・山下京（2009）ワーク・モチベーションと企業業績：日本的企業文化の持つ意味 Int' lecowk, 64(2), 7-19.
新川敏光（2012）「労働運動の歴史的意義と展望－格差世界からの脱出」 Int' lecowk, 67(9),16-21.

八木隆一郎・山下京（2016）ワーク・モチベーションと企業業績－リーマンショック前後－ Int' lecowk, 71(4), 7-20.

新型コロナウイルス感染症流行前後の組合への積極的関与 と活動評価の変化について

(公社)国際経済労働研究所 研究員 向井 有理子

2019年度末、中国を発端とする新型コロナウイルス感染症の流行（コロナ禍）は我々の生活のあらゆる側面に影響を及ぼした。企業活動はもとより、組合活動にも多くの制限が生じ、我々は新しい働き方だけでなく、新しい運動のあり方について改めて模索する必要性を突き付けられた。インターネットなどを活用した新たな運動の在り方について、全く検討されてこなかったという組織は少ないだろうが、降っ

てわいた災難に十分な対応が困難なことも多かったのではないだろうか。執行部を中心に試行錯誤される中で、組合への関与意識にはどのような影響があったのか、2019年以前の新型コロナウイルス感染症流行前に実施された調査と2020年以降の新型コロナウイルス感染症流行以後に実施された調査の結果を比較し、検討することとした。

分析対象データ(方法)

2020年、2021年に（公社）国際経済労働研究所の第30回共同調査（ON・I・ON2）に参加し、調査を実施した35組織のデータを「コロナ禍後」データとして構成し、この「コロナ禍後」データに含まれる35組織の1つ前の経年調査（2015年～2018年実施）のデータを「コロナ禍前」データとして構成した。コロナ禍前後の全体データについては、個別の組織の調査データから、調査時点の組合員総数の10%（不

足の場合は全数）をリサンプリングして合算した。なお、非正規従業員については組織化されているところが少数であったため、分析対象からは除外した。「コロナ禍前」データは34,386件、「コロナ禍後」データは35,915件であった。なお、組織ごとの変化を確認するにはリサンプリング前データを用いて35組織ごとに各組織の全体集計の結果を算出し、その値を用いて分析を行った。

結果と考察

1. コロナ禍前後の組合への関与意識の変化

ON・I・ON2においては、自ら組合活動に参画し、活動を担う意識を「組合への積極的関与意識」とし、組合活動への関心や、役員をにない、活動に積極的に参加するといった項目で

構成している。一方、主に受益者として組合にかかわる意識を「組合への消極的関与意識」とし、組合の有益感や必要性の認知など評価項目を中心に構成している。また、会社への帰属意識についても、会社に対する愛着といった情緒

的なコミットメントや会社への貢献意識から構成して測定している。

これらの指標の合計得点の高い組合員をそれぞれの関与意識が高い組合員としてその割合を算出したところ、いずれの指標もコロナ禍前後での変化はあまり大きくはないものの、会社への関与意識の高い組合員がやや減少した。一方で、組合に対する意識においては、積極的関与の高い組合員は1.1ポイントとわずかな減少、消極的関与の高い組合員は0.6ポイントとごくわずかな増加となり（図1）、会社に対する意識ほどの変化はみられなかった。コロナ禍による関与への影響という点では、会社への関与意識に比べ、組合への関与意識にはほとんど影響はなかったといえる。

これらの関与意識について、35組織それぞれにおける変化を確認したところ、組合への積極的関与に5%以上の変化があった組織は低下した1組織のみであり、やはり、会社への関与意識に比べて、組合への関与意識の変化はなか

った。ただし、消極的関与に関しては、5%以上高くなった組織が1/4程度あった。全体としての変化は大きくはないものの、個別組織をみれば、積極的関与が上がらない中で消極的関与だけが上がり、組合員がコロナ禍以前よりも受け身になった、つまり“組合員のお客様化”が進行した組織が一定数みられたといえる（図2）。

コロナ禍前後において会社や組合の活動を取り巻く環境の大きな変化としては、WEBなどの新たなツールの組合活動、企業活動への導入が加速した点である。WEBなどを導入し、テレワークのように、組合の活動も遠隔地において参加できるようにしている組織も多いだろう。ON・I・ON2では、組合活動のWEB化などがどの程度行われているのかは測定していないが、仕事における在宅勤務等のテレワーク導入の状況を現在とコロナ禍前の2019年4月時点についてたずねている。仕事におけるテレワークの導入が進んでいる会社においては組合活動においても同様のシステムの導入が進みやすい

会社への関与の高い組合員 (%)	コロナ禍前		55.7
	コロナ禍後		51.7
積極的関与の高い組合員 [担い手としてのかかわり] (%)	コロナ禍前		9.9
	コロナ禍後		8.8
消極的関与の高い組合員 [受益者としてのかかわり] (%)	コロナ禍前		50.8
	コロナ禍後		51.4

△/△△：コロナ禍前と比較して5%/10%以上高い（▽/▽▽は低い）

図1 関与意識の高い組合員の割合

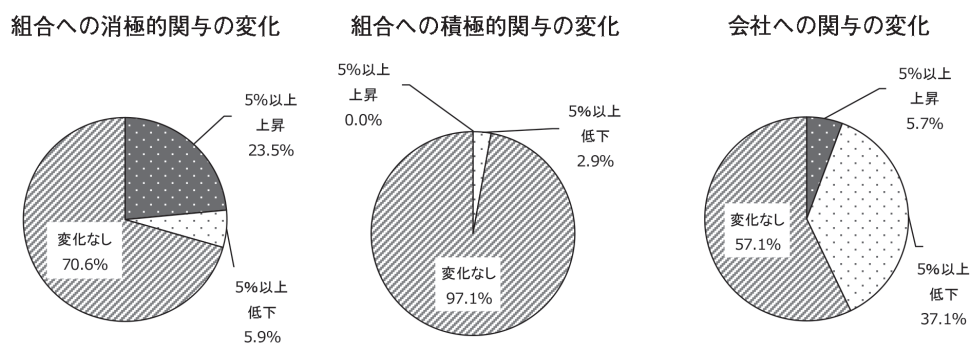


図2 組織ごとの高関与者割合の変化

表1 テレワークの導入と高関与者割合の相関係数

		2019年4月時点のテレワーク50%の割合	調査時点のテレワーク50%の割合
コロナ禍前	消極的関与の高い組合員の割合	.12	.04
	積極的関与の高い組合員の割合	.33 ⁺	.12
	“お客様”組合員の割合	-.16	-.06
コロナ禍後	消極的関与の高い組合員の割合	.47 [*]	.47 [*]
	積極的関与の高い組合員の割合	.31	.14
	“お客様”組合員の割合	.33 ⁺	.45 [*]
コロナ禍後 -コロナ禍前	消極的関与の変化	.56 ^{**}	.67 ^{**}
	積極的関与の変化	-.17	.00

** p < .01, * p < .05, + p < .10

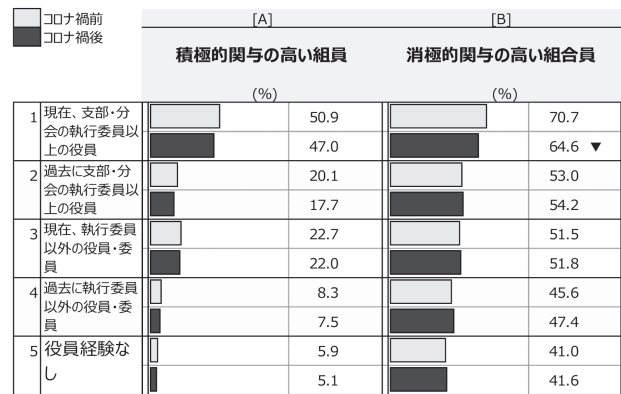
と考え、この指標と組合への関与意識との関連を調べることにした。組織ごとにテレワーク率が50%（勤務日の半分以上がテレワーク）の組合員の割合をテレワーク導入率とし、コロナ禍前後の消極的関与の高い組合員の割合、積極的関与の高い組合員の割合、コロナ禍前後でのそれらの変化との相関係数を算出した（表1）。また、積極的関与の高い組合員の割合と消極的関与の高い組合員の割合の差を“お客様”組合員の割合と便宜的にみなし、その値との相関も算出した。なお、テレワークについては、コロナ禍後に急遽共同調査項目として設けており、導入が間に合わなかった調査などがあり、この相関分析においては27組織分のデータを対象としている。

コロナ禍後の消極的関与の高い組合員の割合や“お客様”組合員の割合、消極的関与の高い組合員の増加については、テレワーク50%以上の組合員の割合と統計的に有意な正の相関があった。テレワークが多くの組合員に導入されている組織ほど、消極的関与の高い組合員は多くなり、“お客様”組合員の割合が増えているといえる。

テレワークと同様に組合活動も自宅などの遠隔での参加が可能になることは、これまで活動にかかわることが難しかった組合員のかかわりが見込める側面もある。しかし、WEBシステムを介した活動では、特定の人だけが準備を行い、情報の伝達が一方通行になるといったことも考えられるのではないか。例えば、イベントや集会での会場の準備はみんなで手分けをしていたものが、WEB会議システムを利用する場合には、設定する特定の人だけが準備を行う形

になる。わいわいがやがやと話ができている場面でも、同時に複数が話すことはシステム上難しいため、役員からの連絡事項が話の中心となりやすいといえるだろう。組合活動の場として新たにWEBなどを用いることで、より多くの組合員が組合活動に接することは可能になったものの、自ら活動を担う組合員は増加せず、活動を受け取るだけの受け身な組合員だけが增加してしまった、あるいはそうした受け身な姿勢を助長してしまった可能性が懸念される。

組合への積極的関与の高い組合員の割合、消極的関与の高い組合員の割合について、役員経験別に分けて算出したところ、図3のようになった。現在、執行委員以上の役員をしている組合員では、他の組合員とは異なり、消極的関与の高い組合員も積極的関与の高い組合員も減少傾向であった。コロナ禍後の活動が執行委員以上の役員という一部の役員だけに負担がかかるものになってしまい、役員は組合関与の低下につながっている可能性もあるのではないだろうか。あるいは、コロナ禍後、自らが思うような組合活動ができなくなったことによって組合から心が離れた執行委員がいるかもしれない。



△/△△：コロナ禍前の同属性と比較して5%/10%以上ポジティブ（▼/▼▼はネガティブ）

図3 組合役員経験別の組合への関与意識

もちろん、このような傾向には今回の分析対象であるコロナ禍後の調査が実施された時期は新型コロナウイルス感染症の流行期であり、組合も会社も様々な対策を手探りで行っていた特殊な状況の真只中であったという点も関係していると推察される。一方で、テレワークの導入などはこのコロナ禍が収束しても、新しい働き方として一定程度定着していくと考えられる。

組合活動においても WEB を通じた活動は今後重要度を増していくだろう。利点を取り込みつつも、欠点を補う対策が望まれる。このコロナ禍に伴う変化において、組合員を受け身にした要因がどこにあるのか、執行委員以上の役員の疲弊や気持ちの変化などがなかったかなど、各組織において改めて具体的に検証を行うことが重要だと考えられる。

2. コロナ禍後の組合活動のサービス化の懸念

組合活動は多様な領域にわたるが、そうした個別の領域として ON・I・ON2 では 9 領域に分けて意識を調べている。各領域について、自らかかわりたい組合員の割合を「一般関与」、そのかわりたい組合員のうち、組合を通じてかかわろうという割合を「組合関与」、さらに、現在の組合の活動について評価している組合員

表 2 類型の名称と特徴

類型	一般関与	組合関与	組合評価	特徴
1. 組合活動浸透型	HIGH	HIGH	HIGH	組合員の関心が高く、労働組合の活動としても浸透しており、評価も十分になされている領域。
2. 活動内容検討型	HIGH	HIGH	LOW	興味、関心があり、潜在的には労働組合にかかわる意志がみられるが、評価が十分な水準に達しておらず、活動内容が必ずしも受け入れられているとはいえない領域。
3. 恩恵享受型	HIGH	LOW	HIGH	興味・関心が高く、評価もまずまずだが、恩恵だけを受けたいと思われている領域。
4. 組合無関心型	HIGH	LOW	LOW	興味・関心はあるものの、労働組合で取り組むことは思われておらず評価も低い領域。実際に取り組んでいない、あるいは取り組んでいるも組合員に知られていないか、期待が持てる内容ではない可能性。
5. 活動浸透類型	LOW	HIGH	HIGH	一般的な関心は高くないのに、労働組合としてかかわっていくべきと考えられており、評価も高い領域。
6. 内容検討型	LOW	HIGH	LOW	ほとんど興味・関心がないものの、潜在的に労働組合を通じてかかわろうという意志がみられる領域。ただし、評価は低い、活動不足、活動内容への不満もしくは活動していること自体、組合員に知られていない可能性。
7. 受け身類型	LOW	LOW	HIGH	ほとんど興味・関心がないのに評価だけが低い領域。労働組合活動自体の取り組みを期待していない、もしくは改善を論じてしまっている可能性。
8. 無関心類型	LOW	LOW	LOW	ほとんど興味・関心がない領域。現状に満足しており、労働組合活動で取り組む必要性を感じていない、あるいは改善を論じてしまっている可能性。

表 3 各領域の一般関与・組合評価と類型の結果

コロナ禍後

領域	一般関与 (%)	組合関与 (%)	組合評価 (%)	類型	二次
1 基本的労働条件	35.0	20.9	32.9	7	
2 地域社会	18.2	6.2	12.3	8	
3 社会的活動	19.7	7.7	13.6	8	
4 会社の属する産業	14.8	3.7	11.1	8	
5 会社の経営全般	17.3	5.4	13.0	8	
6 教育やセミナー	28.1	5.1	13.7 △	8	
7 老後対策	34.4	15.7	12.7	8	4
8 人事制度や雇用	29.0	10.9	21.1	8	7
9 イベント活動	15.9	8.9	17.3	8	

太字 : 1次基準値以上の高関与領域

網掛け : 2次基準以上の高関与領域

△/△△ (▼/▼▼) : コロナ禍前と比較して 5%/10%以上高い (低い)

コロナ禍前

領域	一般関与 (%)	組合関与 (%)	組合評価 (%)	類型	二次
1 基本的労働条件	33.0	19.6	28.7	8	1
2 地域社会	17.2	5.1	9.8	8	
3 社会的活動	17.6	6.8	10.8	8	
4 会社の属する産業	13.5	3.1	7.6	8	
5 会社の経営全般	15.6	4.0	9.0	8	
6 教育やセミナー	25.9	3.2	8.3	8	
7 老後対策	34.6	15.0	9.9	8	4
8 人事制度や雇用	29.4	9.0	17.7	8	
9 イベント活動	16.8	8.5	21.3	8	7

太字 : 1次基準値以上の高関与領域

網掛け : 2次基準以上の高関与領域

の割合を「組合評価」として算出し、これらの指標の高低の組み合わせによって活動領域を類型化した（表2）。類型は2段階で行い、一次基準を超えているかどうかをもとに分類したのうち、第8類型である無関心類型に該当した領域のみを一次基準よりは少し緩和した二次基準をもとに分類したものである。コロナ禍前のデータ、および、コロナ禍後の一部データにおいては、領域が24領域に分かれていたため、9領域に対応するように値を変換したものをを用いた。

コロナ禍前後の一般関与、組合関与、組合評価の値と類型の結果を示したものが表3である。コロナ禍前後で一般関与、組合関与の値には大きな差はないが、組合評価に関しては多数の領域でコロナ禍後の方が若干値が高くなっており、特に教育やセミナー領域については5%以上評価している組合員が増えた。コロナ禍後の活動形態の変化を、サービスの享受しやすさという点で最もポジティブに活かすことができた領域なのかもしれないが、関与の高まりにつなげることができなかった点は課題である。

類型の結果では、「基本的労働条件」領域は評価の上昇によって、評価だけが高い「受け身類型」に該当するようになった。コロナ禍前は一次類型では「無関心類型」、二次類型で「組合活動浸透型」であり、比較的組合活動として浸透している領域と判断されていた。コロナ禍後も、これまで通り、他の領域に比べると比較的関与が集まっている領域ではあるものの、成果を享受するだけの組合員が増え、特に組合員を“お客様”にしている活動領域になっている。「人事制度や雇用」の領域についてもコロナ禍後は二次分類で同様の傾向がみられる。

この2領域は伝統的な組合活動の領域であるが、会社と直接対峙するのは一部の組合役員に限られ、組合員は結果だけを知らされるだけといった形になりやすい。コロナ禍において社会情勢が厳しい中で組合活動の成果が以前よりも好意的に評価されているとも考えられるが、一方で、そのプロセスに多くの組合員が無関心であり、組合を通じてかかわろうとしていない状

況が変わっていないことは大きな問題だろう。コロナ禍を経て、組合員が今まで以上に成果を享受するだけになってしまっていないか、改めて活動を見直す必要がある。

コロナ禍前後の組合評価の変化で他の領域と真逆の変化を示したのは「イベント活動」の領域である。コロナ禍前に比べてコロナ禍後は組合の活動を評価する組合員が4%程度減少している。コロナ禍で人が集まることが禁止される中、世の中の大小様々なイベントが中止や計画の見直しを迫られた。組合の「イベント活動」も例外ではなく、その影響を受けた結果であると考えられる。

3. 組合への積極的関与の主要な規定因

組合への積極的関与の主要な規定因は何かという点について、組合への積極的関与を目的変数とし、ON・I・ON2に含まれる組合関連項目から24指標を説明変数とした重回帰分析を行った。主な規定因として考えられる上位5指標の結果を表4に示した。コロナ禍前後で主要な規定因5指標の内容にも順位にも変化はなかった。

いずれにおいても最も重要な規定因は「視野と人的交流」である。この指標は組合活動にかかわることで自分の社会的視野が拡大し、人との交流が促されることを実感していることを示すものである。社会的視野の拡大や人との交流は、ON・I・ON2では組合の関与を伴う基本的な活動、機能の一部として位置づけられている。

ON・I・ON2で測定されているこの基本的な活動4種（各種相談、能力発揮の機会提供、社会的視野の拡大、人的交流）の中で、コロナ禍前後で評価が最も変化したのは、「各種相談」機能であった。この機能については、肯定的回答の割合は4.2ポイント（19.3%→23.6%）上昇し、否定的回答の割合は4.6ポイント（33.5%→29.0%）減少しており、コロナ禍前後でやや評価の高まった項目の一つである。「社会的視野の拡大」については同様の変化があった（肯定的回答1.7ポイント増、否定的回答2.8ポイ

ント減)。

前節で取り上げたように、コロナ禍の中、実施されてきた組合活動の評価は、変化は大きくはないものの、若干高くなる傾向があった。コロナ禍という厳しい状況の中、活動していること自体が評価された、あるいは改めて活動の意義を感じたという可能性もあれば、新しい活動の在り方が肯定的評価につながった可能性もあるだろう。組合の基本的活動においても、同様の傾向が反映されたと考えられる。

しかし、そうした中、「人的交流」についてはコロナ禍前後で回答傾向にほとんど変化はなかった(肯定的回答0.2ポイント減、否定的回答1.0ポイント減)。組織別の変化傾向をみると、「社会的視野の拡大」について肯定的回答の割合(%)が5ポイント以上増加した組織は35組織中6組織(17.1%)あったが、「人的交流」では35組織中1組織(2.9%)のみであり、反対に5ポイント以上減少した組織が9組織(25.7%)あった。そのうち、2組織では10ポイント以上肯定的回答の割合が低下していた。

「社会的視野の拡大」と「人的交流」の2指標には強い正の相関関係(コロナ禍前 $r = .74$ 、コロナ禍後 $r = .75$)がみられることは変わらないが、組合における「人的交流」は幾分停滞傾向であり、一部の組合ではかなり評価を下げていた。個別の活動領域の「イベント活動」は交流促進の重要な機会でもあり、そうした活動の制限が「人的交流」にも影響した可能性はある。一方で、全体としては「人的交流」機能の評価はコロナ禍で“下がっていない”ことも事実である。組織によっては評価が上がった組織

もあった。困難な状況下においても、活動の工夫などを通じて、多くの組織で組合としての基本的な機能は損なわれることなく、保持されていたともいえる。

組合への積極的関与の2番目に強力な規定因は「集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感」である。この項目は、コロナ禍前後で批判的回答の割合が最も大きく変化した項目である。強制参加のような運動スタイルを好まないという批判的回答の割合は、コロナ禍前は48.7%であったものが、コロナ禍後は57.2%になった。コロナ禍前後で全国の組合活動において強制参加のような運動スタイルが増加したということは考えられない。組合活動において参加が強制的であるという漠然としたイメージが以前よりも広がっている、活動参加の意義が十分に伝わらず“やらされ感”が強まっている、あるいは“全員参加”といった形態を否定的にとらえる風潮が生まれている可能性など、考えられる可能性はいくつかある。実際には活動にかかわっていない組合員の中でイメージだけが構成されているということも考えられるだろう。現在、多くの組合で“強制参加”のような活動形態は少なくなっていると推察されるが、少なくなってきたからこそ、一部断りにくい集まりなどがあると、目立ってしまうということもあるかもしれない。

ON・I・ON2ではそもそも集団や組織での活動に適応しやすい価値観を持っているのかという点を集団・組織観として測定している。これは、集団や組織で行う活動を好ましいと感じている集団志向性と、強制参加などにもみら

表4 組合への積極的関与の規定因の上位5指標

組合への積極的関与の規定因	コロナ禍前		コロナ禍後	
	標準偏回帰係数	相関係数	標準偏回帰係数	相関係数
1 視野と人的交流	0.26	0.45	0.22	0.44
2 集会への強制参加のようなスタイルへの嫌悪感	-0.18	-0.34	-0.16	-0.30
3 教育やセミナー(一般関与)	0.11	0.40	0.13	0.43
4 基本的労働条件(一般関与)	0.10	0.35	0.11	0.38
5 イベント活動(一般関与)	0.10	0.40	0.11	0.43
決定係数/重相関係数	0.36	0.60	0.37	0.61

：標準偏回帰係数の絶対値が0.10以上

れる集団や組織の拘束を受け入れる傾向である拘束受容性によって、4つのタイプに類型化するものである。強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感はこの拘束受容性と関連していると考えられるが、コロナ禍前後で拘束受容性の高い組合員の割合は2.3ポイント減少（60.3% → 57.9%）した。若干、集団からの拘束については忌避する傾向が強くなったとはいえ、その変化はわずかな範囲にとどまっており、集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感における大きな変化をすべて説明できるものではない。“強制”という言葉の持つイメージが変化するなど、項目の読み取り方が変化してきている可能性はないとはいえない。

また、こうした変化はコロナ禍前から起こり始めているとも考えられる。ON・I・ON2では2年ごとに5年分の調査結果を集めた「共同調査データ」を構成しているが、2011年度更新データ（2006年度～2011年度までの調査の合算データ）から2015年度更新データ（2010年度～2015年度まで）までは、強制参加のよ

うな運動スタイルを好まないという批判的回答の割合はおよそ43%程度で推移してきた。2017年更新データ（2012年度～2017年度まで）では約45%、2019年度更新データでは約50%となっており、特に2017、2018年あたり以降、批判的な回答が急速に増えてきている。今回のコロナ禍前後での変化は、コロナ禍が引き起こした変化というよりは、コロナ禍以前から起きていた変化がここでも表れていると考えるのが妥当であろう。

この変化がどのような層に特に生じているのかをみると（図4）、年齢層では「30代」で特に変化が大きい。この年代は子育てに追われる人が多い年代でもある。婚姻状況と子どもの状況で分けた場合には、「末子が就学前」「末子が小中学生」の層で変化が大きかった。子育てや家庭にかかわることで何らかの変化があった可能性も考えられる。しかし、今回の分析対象データの範囲内だけで、この強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感における変化の要因を明らかにすることは困難である。

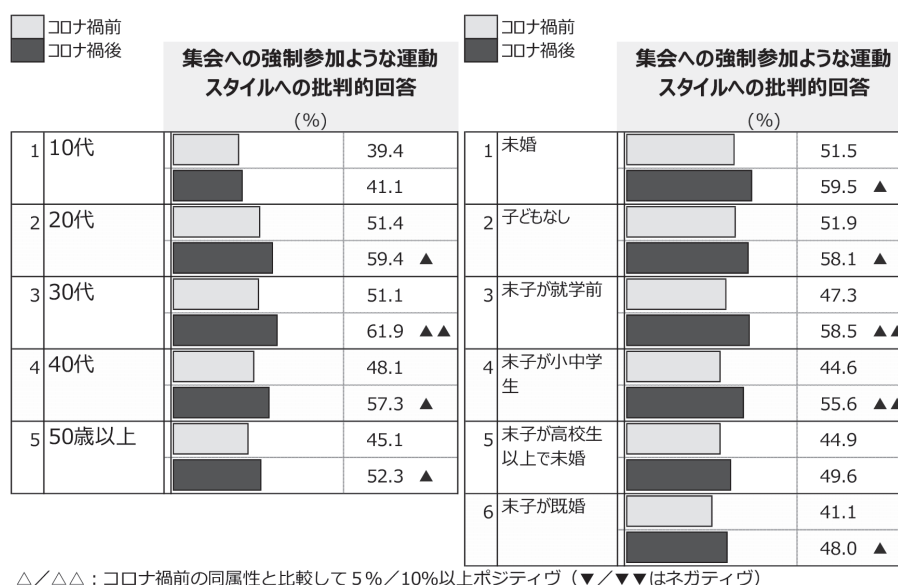


図4 強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感の属性別変化

まとめ

組合の活動を自ら担う意識である関与意識に関しては、コロナ禍前後でほとんど違いはなかった。組合への関与意識だけでなく、多様な領域に対して何らかの形でかかわっていきたいと感じる個別領域への一般的な関与意識にも差がない。また、組合関与は規定因も同様であり、その意識構造においても変化は特になくといえる。「関与」という点についてはコロナ禍が何らかの影響を及ぼしたとは考えにくい。

一方で、イベントや人的な交流というコロナ禍で最も制限された活動を除けば、大きな変化ではないものの多くの評価次元の項目でポジティブな回答が若干増加し、ネガティブな回答が若干減少する傾向であったことから、コロナ禍は組合活動への評価をやや高めるよう作用したと考えられる。今回の分析対象は「コロナ禍前」と、対になるように「コロナ禍後」と記載してきたが、実際には新型コロナウイルス感染症の流行期にあたり、緊急事態宣言や蔓延防止措置が断続的に発令されていた期間である。コロナ禍という厳しい状況の中、組合が多くの制限を受けながらも活動を模索してきたことや会社と対峙してきたことが肯定的に受け止められ、組合の存在意義を改めて感じたこともあったのではないだろうか。また、今回の分析対象組織はそうした厳しい状況下でも ON・I・ON2 を実施し、組合活動の充実を図ろうという意欲的であり、ある程度安定した会社基盤があるような組織が多かった可能性も考えられる。結果として、コロナ禍は大きな影響ではないものの、組

合のイメージの若干の向上にはつながった可能性がある。ただし、こうしたイメージの向上は厳しい状況下における一過性のものとも考えられ、結論を出すには真に「ポストコロナ」といえる時期を待つ必要がある。

コロナ禍で私たちの行動は多くの面で制限を受けたが、新しいツールとしての WEB の活用などが進んだことはコロナ禍における“怪我の功名”といえるだろう。ただ、組合活動におけるこの新しいツールの活用はいまだ途上であり、現状としては“受け身なお客様組合員をわずかに増やしただけ”にとどまっていると推察される。今後、こうしたツールを組合活動で活用していく場合、いかに関与につなげるか熟慮していく必要がある。こちらについてもさらなるデータの蓄積が望まれる。

集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感の高まりについては、コロナ禍前後で変化したというのではなく、コロナ以前から起きてきた大きな変化として嫌悪感の高まりがあると考えられた。本稿はコロナ禍の影響を検証するものであったため詳細を明らかにすることはしなかったが、この点については ON・I・ON2 におけるより長期にわたる経年の変化と組合活動の在り方の変遷を考慮した分析が必要である。

※公益社団法人国際経済労働研究所の調査項目は、営利目的ではなく学術研究が目的の場合にのみご使用いただくことが可能です。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には研究所からの書面による許可が必要となります。

新型コロナウイルス感染症流行前後の 組合員の働きがいの変化

(公社)国際経済労働研究所 研究員

(株)応用社会心理学研究所 研究員 坪井 翔

本稿の目的

新型コロナウイルス感染症の流行によって、在宅勤務などのテレワークの急速な普及をはじめ、組合員や職場を取り巻く環境は急速に変化した。本稿では新型コロナウイルス感染症流行

前後で、組合員の働きがいにどのような変化がみられているのか、同一組織における経年変化を集約することで、探索的に検討することを目的とする。

1. 分析対象データ

まず分析対象とするデータについて説明する。上記の通り、本稿の目的は新型コロナウイルス感染症の流行が、組合員の働きがいに与えた影響を検討することである。この目的のためには、同一の組織同士の経年比較が望ましいだろう。そこで、公益社団法人国際経済労働研究所（以下、国際経済労働研究所）が長年実施してきたON・I・ON2（第30回共同調査）のデータベースを利用し、同一の組織同士の経年比較を行った。ON・I・ON2では、労働組合の政策課題である組合員の「働きがい」について、ワーク・モチベーション（勤労意欲・仕事への動機づけ）の観点からとらえ、働きがいを取り巻く要因も含めて多面的に分析を行っている（阿部・八木, 2009）。なお、働きがいおよび働きがいを取り巻く要因の質問項目については、仕事の質的な負担感を問う「今の仕事は、自分の能力からすると、あなたにとってどのくらいのものでしょうか」、仕事の量的な負担感を問う「今

の仕事量は、あなたにとってどのくらいのものでしょうか」の2項目をのぞき、5件法のリッカート尺度（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思う」「そう思う」といった、心理的に等間隔とみなすことができる選択肢を用いた設問）が用いられている。

ON・I・ON2のデータベースのうち、緊急事態宣言が発出された2020年4月以降に調査を実施していたデータから、5年以内に経年調査を実施していた組織に限定したデータを「コロナ後データ」、5年以内の経年調査を「コロナ前データ」とした。このため、「コロナ後データ」には2020年4月以降に調査を実施していても、それ以前に調査を実施していない組織（緊急事態宣言発出以前の意識データが存在しない組織）のデータは含まれていない。加えて、「コロナ前データ」のうち、2015年以前にのみ調査を実施していた組織（「コロナ後デー

タ」の調査まで、間隔が5年以上空いていた組織)は新型コロナウイルス感染症流行以外の要因の影響が懸念されたため、分析から除外した。正規従業員と非正規従業員では新型コロナウイルス感染症の流行が働きがいに与える影響が異なる可能性が考えられたため、「コロナ後データ」「コロナ前データ」とともに正規従業員のデータに限定し、非正規従業員は含まないものとした。なお、該当の分析対象期間のうち、複数回調査を実施していた組織については、「コロナ後データ」「コロナ前データ」のそれぞれについて、最新となる調査のみを分析対象とした

(例：2021年、2020年、2019年、2018年に調査を実施していた場合、「コロナ後データ」には2021年、「コロナ前データ」には2019年のみが含まれる)。これらの条件を満たした35組織分のデータ対から、組織人員に対する有効回答率を揃えるために10%を無作為抽出したデータを分析に使用した。なお、以降の集計においては「コロナ後データ」を用いた集計については「コロナ禍後」、「コロナ前データ」を用いた集計について「コロナ禍前」との表記を用いる。

2. コロナ禍前後での働きがいの変化

新型コロナウイルス感染症流行前後での組合員の働きがいについて確認していく。図1は「コロナ禍前」を50とした標準得点(いわゆる偏差値)を用いて、働きがいの状態を示したものである。数値が50よりも大きくなるほど働きがいが良好であり、数値が50より低くなるほど低調であることを示している。「コロナ禍前」を基準値としているため、変化が大きい要因ほど数値が50から遠ざかることとなる。次に、各概念を概説する。「働きがい」は仕事に対して働きがいを感じているか、「全般的満足感」は今の仕事に全般的に満足しているかを示している。「内発的働きがい」は今の仕事に対して内発的(自発的)に取り組む意欲を持っているか、「総合的働きがい」は仕事に対する内発的動機づけに加えて、労働条件などの外発的要素からも動機づけられているかを示す概念である。極めてわずかな差異はみられるものの、いずれにおいてもコロナ禍前後で大きな変化はみられなかったといえる。加えて、各質問項目に対する肯定的回答、否定的回答の割合で確認しても同様であった。これらの結果は、新型コロナウイルス感染症流行前後で、肯定的回答と否定的回答に二極化するといったことが起きた結果、回答分布が変化し、偶然に標準得点が近似したことを示している。また、属性別に確認

してもコロナ禍前後で標準得点に1ポイント以上の差がみられたのは、「女性40代」の「全般的満足感」、「女性50歳以上」の「働きがい」「全般的満足感」「内発的働きがい」のみであった(表1)。これらはいずれも「コロナ禍後」のなかでも相対的に高い水準にあった属性である。また、職種別でも「コロナ禍前」と「コロナ禍後」で働きがいの大きな変化はみられなかった(表2)。少なくとも本稿で分析対象としたON・I・ON2の参加組織においては、新型コロナウイルス感染症流行によって組合員の働きがいは損なわれていないといえよう。

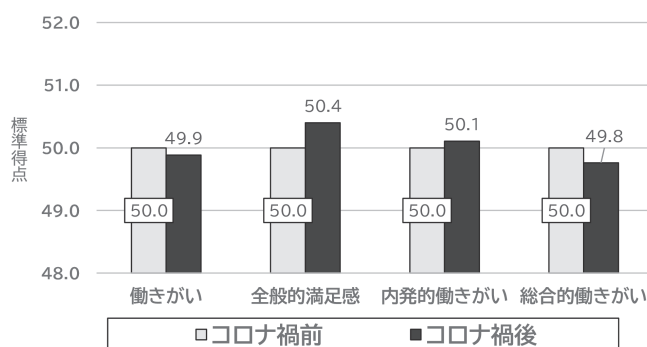


図1 コロナ禍前後の働きがい

表1 性年齢別のコロナ禍前後の働きがい

<数値:「コロナ禍前」全体を50とした標準得点>

		働きがい	全般的満足感	内発的働きがい	総合的働きがい	
コロナ禍後	男性	30歳未満	49.7	49.7	49.9	47.8
		30代	50.0	49.8	50.1	49.6
		40代	49.7	50.0	49.6	50.6
		50歳以上	50.2	50.9	50.3	50.0
	女性	30歳未満	50.3	50.6	50.4	47.8
	30代	50.7	51.6	50.6	50.1	
	40代	51.1	52.0	51.0	51.3	
	50歳以上	51.3	52.2	51.4	51.4	
コロナ禍前	男性	30歳未満	50.2	49.5	50.1	48.7
		30代	50.5	49.8	50.3	50.0
		40代	49.6	49.6	49.4	50.5
		50歳以上	49.9	50.4	49.9	50.4
	女性	30歳未満	49.7	49.7	49.9	47.6
	30代	50.9	51.3	51.1	50.0	
	40代	50.1	50.6	50.3	50.8	
	50歳以上	50.3	50.6	50.4	51.0	
差分	男性	30歳未満	-0.4	0.2	-0.2	-0.9
		30代	-0.5	0.0	-0.2	-0.4
		40代	0.1	0.4	0.2	0.1
		50歳以上	0.2	0.4	0.3	-0.4
	女性	30歳未満	0.6	0.9	0.5	0.2
	30代	-0.2	0.2	-0.5	0.1	
	40代	1.0	1.5	0.7	0.5	
	50歳以上	1.0	1.5	1.0	0.4	

表2 職種別のコロナ禍前後の働きがい

<数値:「コロナ禍前」全体を50とした標準得点>

		働きがい	全般的満足感	内発的働きがい	総合的働きがい
コロナ禍後	営業・販売・サービス	49.9	49.8	49.9	49.8
	専門・技術・研究	51.2	51.6	51.5	50.0
	事務(管理部門を含む)	50.6	50.9	50.5	50.3
	技能・現業	49.1	49.7	49.1	49.1
	その他	49.7	49.8	49.4	50.5
コロナ禍前	営業・販売・サービス	50.2	49.4	49.5	49.8
	専門・技術・研究	51.1	50.8	51.3	50.2
	事務(管理部門を含む)	50.3	50.7	50.3	50.6
	技能・現業	49.2	49.6	49.3	49.8
	その他	49.1	49.6	49.4	50.4
差分	営業・販売・サービス	-0.3	0.4	0.3	0.0
	専門・技術・研究	0.2	0.7	0.1	-0.2
	事務(管理部門を含む)	0.3	0.2	0.2	-0.4
	技能・現業	-0.1	0.1	-0.2	-0.6
	その他	0.5	0.2	0.0	0.1

次に、働きがいを取り巻く要因について、順番に検討していく。まず、新型コロナウイルス感染症流行前後で、会社と従業員の関係性が変化していないかを確認する(図2)。数値は先ほどと同様に、「コロナ禍前」を50とした標準得点である。「会社関与」は組合員の会社に対する帰属意識の強さを示す要因であり、多くの組織において働きがいに強く影響する要因であることが確認されている。また、本稿の分析対

象とした「コロナ禍前」「コロナ禍後」のいずれにおいても同様であった(詳細については後述)。阿部ら(2014)では、リーマンショック後に「会社関与」が高まったことを報告していたが、コロナ禍前後では同程度か、わずかに低下していた。次に、会社と従業員の間のコミュニケーションについて検討する。会社と従業員の間のコミュニケーションは、従業員の意見の吸い上げである「ボトムアップ・コミュニケーション」と、経営方針などの会社方針の浸透である「トップダウン・コミュニケーション」に大別できる。「コロナ禍前」と比較すると、「コロナ禍後」では「ボトムアップ・コミュニケーション」「トップダウン・コミュニケーション」ともに同等か、わずかに上回る水準となっていた。また、性年齢別に確認したところ、男女ともに30歳未満の若年層の「トップダウン・コミュニケーション」を中心に多くの属性において「コロナ禍後」の方がポジティブな傾向がみられた(表3)。少なくとも、組合員の意識としては、新型コロナウイルス感染症の流行によって、会社と従業員の間のコミュニケーションが悪化したとの認識は共有されていないようである。

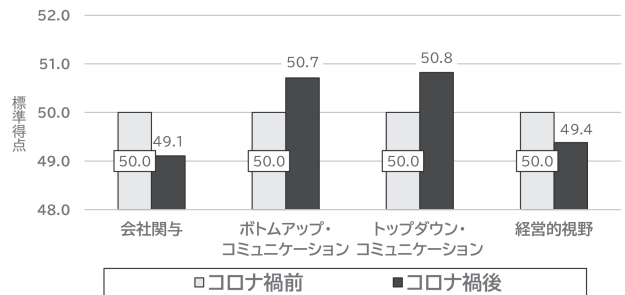


図2 コロナ禍前後の会社と従業員の関係

続いて、職場の人間関係に対する満足度について検討した。「コロナ禍前」と比較すると「コロナ禍後」では、「上司との関係」「職場の人間関係」「同僚・部下との関係」「上司からの評価」のいずれにおいても、標準得点が1ポイント以上高くなっていた(図3)。上司をはじめとした職場の人間関係に対する満足感が全般的に高まっていたといえる。内閣府の実施した「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」では、

表3 性年齢別のコロナ禍前後の会社コミュニケーション

<数値:「コロナ禍前」全体を50とした標準得点>

		ボトムアップ・コミュニケーション	トップダウン・コミュニケーション	
コロナ禍後	男性	30歳未満	52.7	51.3
		30代	50.6	49.8
		40代	49.5	50.0
		50歳以上	49.9	51.1
	女性	30歳未満	53.7	53.1
		30代	51.5	51.4
		40代	50.8	52.1
		50歳以上	50.9	52.5
コロナ禍前	男性	30歳未満	51.9	49.6
		30代	49.5	49.0
		40代	49.3	50.0
		50歳以上	49.3	50.4
	女性	30歳未満	52.2	50.7
		30代	50.1	50.7
		40代	50.0	51.4
		50歳以上	49.6	51.2
差分	男性	30歳未満	0.8	1.7
		30代	1.1	0.8
		40代	0.1	-0.1
		50歳以上	0.5	0.7
	女性	30歳未満	1.5	2.5
		30代	1.4	0.7
		40代	0.8	0.7
		50歳以上	1.3	1.3

テレワークのメリットとして「職場の人間関係のストレスが軽減される」が選ばれていたことが報告されている。テレワークをはじめとした働き方の変化が、職場の人間関係のストレスの低減を通じて、満足感へとつながったと解釈できるだろう。

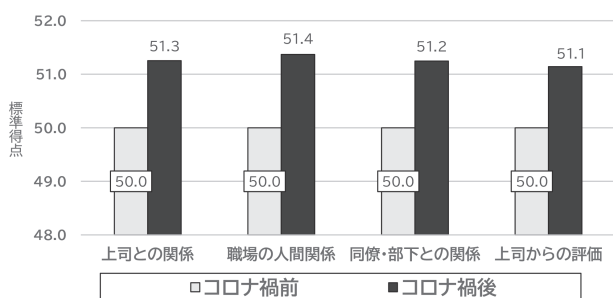


図3 コロナ禍前後の職場の人間関係に対する満足度

一方で、同調査ではテレワークのデメリットとして「社内での気軽な相談・報告が困難」があげられていた。図4は職場で素の自分を出しているかを示す「自己開示」、同じ会社の人たちに対して仲間意識を感じているかを示す「仲間意識」、職場の上司・同僚と協力的な関係を形成できているかを示す「協力関係」、困った時に職場の上司・同僚がサポートしてくれるだろうと期待できているかを示す「サポートの期待」、職場の一員であるとの自覚の強さを示す「メンバーシップ」を標準得点にて示したものである。「コロナ禍前」と比較して「コロナ禍後」では、「協力関係」の標準得点がやや高いものの、それ以外はコロナ禍前後でほとんど差がみられなかった。これは各質問項目に対する肯定的回答、否定的回答の割合でも同様だった。職場の人間関係に対する満足度は全般的に向上していたのに対して、職場における協力関係や仲間意識は高まっていないといえる。これらの結果は、上記の職場の人間関係のストレスが緩和したために、満足度は向上したという仮説を支持するものといえよう。

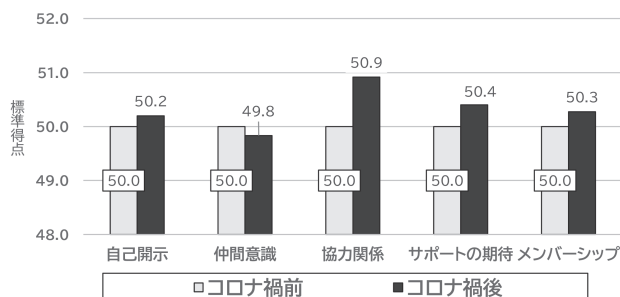


図4 コロナ禍前後の人間関係の実態

次に、仕事の性質である職務特性について検討した。仕事に対する裁量を与えられているかを示す「職務自律性」、仕事内容が単調でなく、変化に富んでいるかを示す「複雑多様性」、仕事の成果がわかりやすさを示す「成果明瞭性」、自分の仕事の範囲が明確であることを示す「役割明瞭性」のいずれにおいても、「コロナ禍前」と「コロナ禍後」に差はみられなかった(図5)。新型コロナウイルス感染症の流行、およびそれに対する各種対応によって、組合員の労働環境や仕事の進め方が大きく変化したことが想定さ

れたが、少なくとも本稿で分析対象とした「コロナ禍前」「コロナ禍後」では、これらの職務特性における大きな変化は確認できなかった。労働環境や仕事の進め方の違いは、組織による影響が大きい可能性が考えられたため、「コロナ禍前」「コロナ禍後」に含まれる35組織のデータを、組織別に比較した。その結果、いずれの要因においても標準得点が1ポイント以上向上、または低下した組織は数組織ずつにとどまっていることが確認された。ある組織では向上、ある組織では低下、といったそれぞれの組織での変化が、相互に打ち消し合ったとはいえないようである。

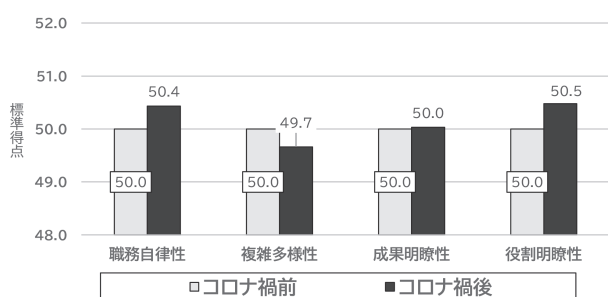


図5 コロナ禍前後の職務特性

続いて、仕事に対する手応えについて検討した。「有能感」は仕事ができると感じられているか、「自律感」は仕事に対して主体感を感じているか、「達成感」は仕事に対して達成感を感じているか、「職場での存在感」は職場に必要とされている実感が得られているか、「挑戦意欲」はより難しい仕事に挑戦したいと感じているかを示している。「コロナ禍前」と比較すると「コロナ禍後」では、「自律感」「達成感」の標準得点がやや高く、仕事に対する手応えが感じられるようになっていた一方で、「挑戦意欲」の標準得点は1ポイント以上低くなっていた(図6)。また、仕事の質・量ともに主観的な負担感はコロナ前後で変化がみられておらず(図7)、1ヵ月(平均)の時間外労働もコロナ禍後の方が少ない傾向がみられた(表4)。テレワークの導入をはじめとした働き方の変化がこれらの意識に影響している可能性はあるものの、少なくとも組合員の意識としては、業務負荷が過大となっているためにこれ以上挑戦的な

業務は避けたい、というよりは、リスク回避的な傾向が強まっていることが推測できる。

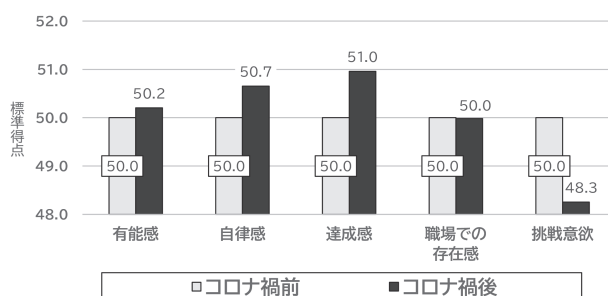


図6 コロナ禍前後の仕事に対する手応え

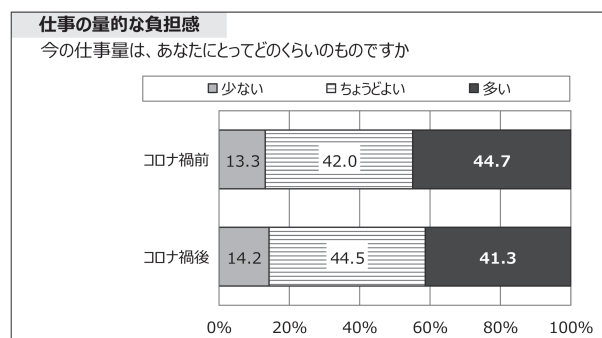
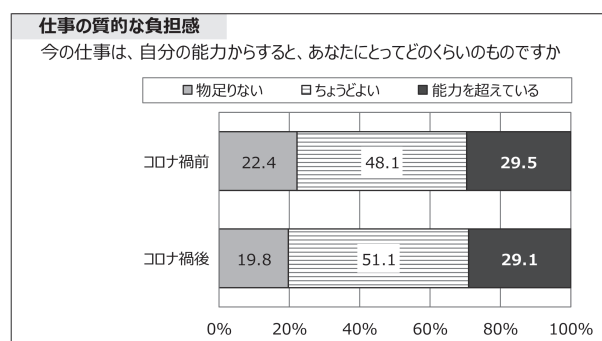


図7 コロナ禍前後の仕事の主観的負担感

表4 コロナ禍前後の時間外労働

	コロナ禍前 (%)	コロナ禍後 (%)
10時間未満	34.2	42.0
10~20時間未満	26.5	25.0
20~30時間未満	20.5	18.5
30~40時間未満	11.5	9.9
40~50時間未満	5.1	3.2
50~60時間未満	1.1	0.7
60~70時間未満	0.5	0.3
70~80時間未満	0.2	0.1
80時間以上	0.5	0.4

最後に労働条件に対する満足度について検討した。「コロナ禍前」と比較すると「コロナ禍後」では「休暇や労働時間」に対する満足度が高まっていた(図8)。上記の「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」では、テレワークのメ

リットとして「通勤が不要になる」をあげた割合は82.6%、「休憩時間・隙間時間を有効活用できる」をあげた割合は58.3%だったことが報告されている。こうした時間を有効活用できている、という感覚が「休暇や労働時間」に対する満足度を高めたと考えられる。

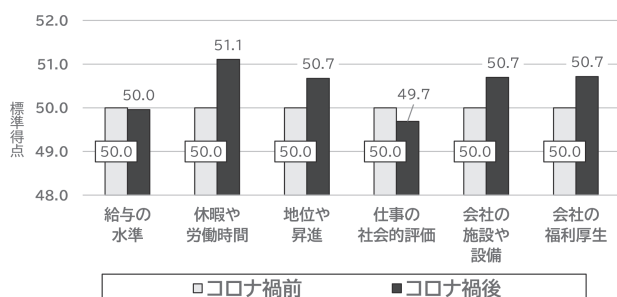


図8 コロナ禍前後の労働条件に対する満足度

続いて、新型コロナウイルス感染症流行前後で組合員の働きがいが構造的に変化していない

かを確認するため、働きがいに影響を及ぼす要因を重回帰分析によって検討した。ON・I・ON2 調査と同様に、「内発的働きがい」「総合的働きがい」をそれぞれ被説明変数とした。説明変数についても ON・I・ON2 調査と同様のものを使用した。重回帰分析の結果、「内発的働きがい」に最も強く影響する要因は「会社関与」であり、次いで「職務自律性」「職場の人間関係」「職場での存在感」が影響していた(表5-1)。同様に、「総合的働きがい」に最も強く影響する要因は「内発的働きがい」であり、次いで「会社関与」となっていた(表5-2)。いずれの分析結果においても、「コロナ禍前」と「コロナ禍後」では影響力の強さを示す標準偏回帰係数の値はほぼ同等であり、新型コロナウイルス感染症流行前後で働きがいの構造的な変化は確認されなかったといえるだろう。

表5-1 コロナ禍前後の内発的働きがいの規定因

内発的働きがいの規定因	コロナ禍前		コロナ禍後	
	標準偏回帰係数	相関係数	標準偏回帰係数	相関係数
1 会社関与	0.21	0.48	0.22	0.50
2 職務自律性	0.11	0.42	0.11	0.43
3 職場の人間関係	0.13	0.45	0.11	0.45
4 職場での存在感	0.12	0.33	0.11	0.32
5 上司との関係	0.09	0.40	0.08	0.39
6 成果明瞭性	0.06	0.24	0.08	0.32
7 ボトムアップ・コミュニケーション	0.08	0.36	0.07	0.38
8 有能感	0.05	0.30	0.07	0.30
9 自己開示	-0.06	-0.28	-0.07	-0.26
10 仕事の社会的評価	0.05	0.40	0.06	0.41
11 複雑多様性	-0.07	-0.17	-0.06	-0.18
12 休暇や労働時間	0.05	0.29	0.06	0.31
13 達成感	0.07	0.31	0.04	0.29
14 自律感	0.05	0.41	0.03	0.42
15 給与の水準	0.02	0.24	0.03	0.26
16 上司からの評価	0.00	0.35	-0.01	0.35
17 地位や昇進	0.00	0.30	0.00	0.31
決定係数/重相関係数	0.44	0.67	0.45	0.67
有効回答数	22136		23102	

：標準偏回帰係数の絶対値が0.10以上

表5-2 コロナ禍前後の総合的働きがいの規定因

総合的働きがいの規定因	コロナ禍前		コロナ禍後	
	標準偏回帰係数	相関係数	標準偏回帰係数	相関係数
1 内発的働きがい	0.52	0.66	0.52	0.66
2 会社関与	0.15	0.45	0.15	0.46
3 休暇や労働時間	0.08	0.30	0.08	0.32
4 複雑多様性	0.03	-0.10	0.05	-0.08
5 職場での存在感	0.05	0.28	0.05	0.26
6 地位や昇進	0.04	0.28	0.04	0.29
7 職場の人間関係	0.03	0.38	0.03	0.38
8 職務自律性	0.02	0.35	0.03	0.35
9 ボトムアップ・コミュニケーション	-0.03	0.27	-0.03	0.28
10 給与の水準	0.01	0.23	0.02	0.25
11 上司からの評価	-0.01	0.30	-0.02	0.29
12 仕事の社会的評価	0.03	0.37	0.01	0.36
13 上司との関係	0.01	0.33	0.01	0.32
14 有能感	0.02	0.24	-0.01	0.23
15 達成感	0.01	0.24	0.00	0.23
16 成果明瞭性	0.00	0.19	0.00	0.25
17 自己開示	0.00	-0.22	0.00	-0.20
18 自律感	-0.01	0.32	0.00	0.33
決定係数/重相関係数	0.49	0.70	0.49	0.70
有効回答数	22108		23088	

：標準偏回帰係数の絶対値が0.10以上

3. まとめ

以上の結果をまとめると、職場の人間関係や、休暇や労働時間に対する満足度など、外発的な働きがい満足させる要因に対する満足度は、「コロナ禍前」よりも「コロナ禍後」で高まっていたものの、働きがい自体の水準はコロナ禍前後で変化がみられなかった。また、「内発的働きがい」「総合的働きがい」を被説明変数とした重回帰分析においても、コロナ禍前後で大きな違いはみられなかった。これらの結果は、「コロナ禍後」では労働条件や人間関係といった外発的な要因に対する満足度は向上したものの、必ずしも働きがいには結び付いていないことを示している。これは一見すると、「職場の人間関係」に対する満足度が「内発的働きがい」を高めることを示した重回帰分析の結果（表5-1）とは整合しないように思われる。しかしながら、「コロナ禍後」でみられた人間関係全般に対する満足度の向上は、職場の人間関係に起因するストレスの緩和を反映したものであって、同じ目標に向けたチームとしての関係性の改善を意味していない可能性がある。実際に、深い意味での人間関係の形成を示すと考えられる「自己開示」「仲間意識」では、コロナ禍前後で変化がみられなかった（図4）。コロナ禍によって、テレワークをはじめとして、組合員の働き方や労働環境が大きく変化したが、人間関係や労働時間に対する満足度などの一部を除き、働きがいについては良くも悪くも安定していたといえよう。

最後に、本稿の限界についても触れておきたい。まず、今回使用した「コロナ前データ」「コロナ後データ」は、新型コロナウイルス感染症流行前後の意識の変化を測定する目的のため、いずれも2020年4月の第1回緊急事態宣言発

出以降に調査を実施しており、かつ、5年以内に経年調査を実施している組織に限定されている。このため、「コロナ前データ」「コロナ後データ」は組織規模が大きい大企業、なおかつ組合活動がしっかりと行われている組織のデータに偏っている可能性がある。また、経営環境的にも、労働環境的にも、コロナ禍の影響が甚大な組織においては、意識調査の実施自体が困難であったことも想定できる。このため、本稿の分析結果は相対的にコロナ禍の影響が小さい組織に限定されたデータとなっており、コロナ禍が組合員の働きがいを与える影響を過小評価している可能性がある。次に、コロナ禍が組合員の働きがいを与える影響は、より長期的なスパンで生じる可能性が考えられる。例えば、上述した職場の人間関係に起因するストレスの緩和は、短期的には人間関係に対する満足度を向上させる一方で、職場における対人葛藤、ひいてはそれを克服する機会を奪うことにもつながりかねない。先行研究では、職場における対人葛藤を適切にコントロールしていくことは、組織の有効性を高めることにつながるということが指摘されている（大西, 2002）。こうしたソーシャル・キャピタルとしての職場の関係性の希薄化は、より長期的なスパンでは組合員の働きがいを阻害することも考えられるだろう。こうした長期的なスパンでのコロナ禍の影響について検討するためには、引き続きのデータ蓄積と分析が不可欠である。労働調査運動として、さらなる共同調査の発展が求められる。

※公益社団法人国際経済労働研究所の調査項目は、営利目的ではなく学術研究が目的の場合にのみご使用いただくことが可能です。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には研究所からの書面による許可が必要となります。

参考文献

阿部晋吾・八木隆一郎 (2009). 「失われた10年」を経た労働組合員の働きがいを探る：共同意識調査「ON・I・ON2」2001年以降の調査結果より(2) Int' lecowk, 64(2), 20-27.

大西勝二. (2002). 職場での対人葛藤発生時における解決目標と方略. 産業・組織心理学研究, 16(1), 23-33.

特別寄稿

ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係： 概念の検討と整理

近畿大学経営学部 准教授
(公社)国際経済労働研究所 主査研究員 山下 京

1. はじめに/背景と目的

近年、経営や産業・組織心理学の分野で着目されている概念に「エンゲイジメント (engagement)」がある。例えば、厚生労働省は「令和元年版 労働経済の分析」において「ワーク・エンゲイジメント (work engagement)」を取り上げて働きがいの問題の分析を行っている (厚生労働省, 2020)。ワーク・エンゲイジメントは、個人と仕事、あるいは個人と職場との結びつきの強さを表す概念であり、従業員のウェルビーイングと組織のパフォーマンスの双方に向上をもたらし、働く人と組織にとって望ましい状態であるとされる (Bakker & Leiter, 2010)。従業員パフォーマンスの向上が期待できるということからエンゲイジメントはビジネス

分野において高い関心が寄せられ、各種調査が行われているが、その概念と測定方法については関係者間で異なっている可能性がある。それは後述するようにエンゲイジメント研究には立場の異なる2つの方向性があることが一因であると考えられる。

本論文は、実証データに基づいてワーク・エンゲイジメントの概念を整理・確認し、働きがいやワーク・モチベーションとの関係を検討することを目的としている。それによってこれまで国際経済労働研究所の共同調査で蓄積されてきた働きがい項目がワーク・エンゲイジメントとの関連においてどのような役割を担っているのかを明らかにしていく。

2. 先行研究の概要

2-1 ワーク・エンゲイジメント

エンゲイジメント研究には大別すると2つの方向性がある。その1つがワーク・エンゲイジメント研究である。エンゲイジメントとは「質の高いやる気」を指す概念であり「課題に没頭して取り組んでいる心理状態」を表す (鹿毛, 2012)。このエンゲイジメントという概念を仕事場面において発展させたのがワーク・エンゲイジメントである。

ワーク・エンゲイジメントは、心理学、特に産業保健心理学の領域における「ネガティブからポジティブへ」という流れの中で注目が高まってきた概念である (島津, 2015)。ワーク・エンゲイジメント研究の第一人者であるユトレヒト大学のSchaufeliによると、「ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる」とされる。活力 (Vigor)

とは、エネルギッシュで活力に満ちている状態である。没頭 (Absorption) は、時間が経つのを忘れてしまうほど自分の仕事に引き込まれ、完全に熱中しているような状態を指す。熱意 (Dedication) は、自分の職務に意義を感じ、仕事に誇りをもって取り組んで集中、熱中している状態を指す。エンゲイジメントは、特定の対象や出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であると定義される (Schaufeli & Bakker, 2004)。総合すると、ワーク・エンゲイジメントは、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きとしている状態だといえる (島津, 2015)

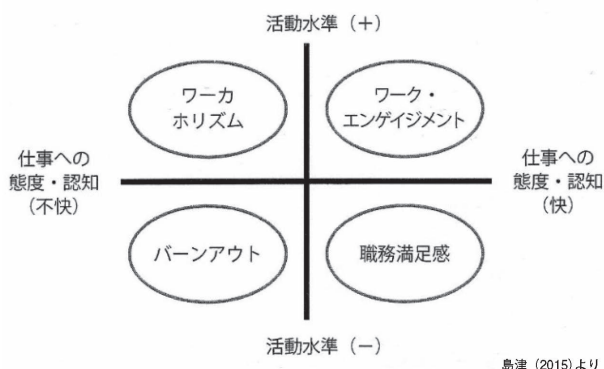


図1 ワーク・エンゲイジメントと関連する概念

図1はワーク・エンゲイジメントと関連する諸概念 (バーンアウト、ワーカホリズム、職務満足) との関係性を「活動水準」と「仕事への態度・認知」という2つの軸で分類し図示したものである (島津, 2015)。ワーク・エンゲイジメントはバーンアウト (燃え尽き症候群) の対極として位置づけられている。ワーク・エンゲイジメントは「仕事への態度や認知」が肯定的で活動水準が高い良好な状態であるのに対して、仕事に燃え尽きた状態であるバーンアウトは、両者ともに低く否定的な傾向が強い。一方、ワーカホリズム (仕事中毒) では、活動水準は高いものの、仕事に過度にのめり込むような「脅迫的な働き方」や「働きすぎ」という点が特徴となっている。職務満足に関しては、満足しているがゆえに活動水準自体は低い可能性がある。こ

れに対して、ワーク・エンゲイジメントは、身体的、精神的、社会的に良好な状態 (well-being) であるとされ、仕事のパフォーマンスや生活満足度にポジティブな効果を持つ (Shimazu, Schaufeli, Kubota, Kawakami, 2012)。

ワーク・エンゲイジメントの測定には、Schaufeliらが考案したユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) が用いられ、各国で翻訳され、広く使用されている。日本語版も作成されており、「活力：仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「熱意：仕事に熱心である」「没頭：私は仕事にのめり込んでいる」などの3要素を測定する全17項目である (島津, 2014)。

2-2 従業員エンゲイジメント

エンゲイジメント研究のもう一つの流れは「従業員エンゲイジメント (employee engagement)」である。仕事という文脈においてエンゲイジメントを最初に概念化したのはアメリカの組織行動学者 Kahn (1990) である。彼は、組織構成員としての自己と仕事上の役割との結びつきに着目して「パーソナル・エンゲイジメント (personal engagement)」という概念を定義し、その結びつきが強い従業員は自身と仕事を同一化し、それゆえ仕事に大きな労力を注ぐと述べている。

従業員エンゲイジメントという用語は1990年代に米国の調査会社ギャラップ社によって使用され、主にビジネス分野で広がりを見せしてきた。ギャラップ社では従業員エンゲイジメントを「個人の仕事への関与と満足、及び熱意」と定義し、これを測定するツールとして「Q¹²」と呼ばれる12項目から成る自記式調査票を開発し、従業員エンゲイジメントと組織パフォーマンスとの関連を実証的に示した (e.g., Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Harter, Schmidt, Killham, & Asplund, 2006)。

その後、従業員エンゲイジメントは企業業績の向上に貢献する魅力的な調査ツールとして広まり、多くのコンサルティング会社がそれぞれ

独自の定義で調査ツールを開発し競って調査を行うようになった。Bakker & Leiter (2010)は、こうしたビジネス界におけるエンゲイジメントの広まりについて、多くの従業員エンゲイジメント項目が職務満足や組織コミットメント、役割外行動などの既存概念を合成して用いており、既存の概念をエンゲイジメントという人目を引く名称に付け替えているに過ぎないと指摘している。

また、従業員エンゲイジメント分野においては、個々のコンサルタント会社が用いている独自の調査項目の多くが非公開のため、その概念に統一性がなく信頼性・妥当性の検討が不十分な傾向にあることも問題である。従業員エンゲイジメントに関する諸研究をレビューしたBaileyら(2017)は、多くの研究が既存の態度や行動に関する概念を合成して使用しており、その信頼性・妥当性に疑問があることを指摘している。また、ギャラップ社の「Q¹²」にしても、エンゲイジメントではなくマネジメントのあり方を測定しているという批判や、従業員がどの程度仕事にエンゲイジしているかを評価するものではなく、仕事においてどれほど資源を知覚しているかを評価している測度であるという指摘もある(島津, 2019)。従業員エンゲイジメントには定義と測定の問題が残る。

以上のように、ワーク・エンゲイジメントが仕事に対する個人の心理的な側面を重視し、ウェルビーイングとの関係で研究されてきたのに対して、従業員エンゲイジメントは組織コミットメントのような、従業員と仕事、および組織との関係が強調された概念であるといえる。

2-3 組織コミットメント

Schaufeliらが指摘したように従業員エンゲイジメントの概念には、従来の産業・組織心理学の分野で研究されてきた組織コミットメントなどの要素が多分に含まれている。組織コミットメントは1980年代ごろから欧米で盛んに研究されるようになった概念である。日本では忠誠心や帰属意識として取り上げられてきた背景がある(e.g., 尾高, 1963)。西脇(1997)によ

ると、もともとコミットメントという言葉は人が同じ行動を継続することに深く関連しているという。1960年代に登場したBecker(1960)のサイドベット理論においてはコミットメントの概念は労働力という「投資」に対して、組織から受ける「利益」(安定や社会的評価など)が組織へのコミットを形成するという捉え方がなされていた。組織から得られるものの方が大きければ組織に留まるという外発的な「功利的帰属意識」がその中心であったといえる。

1970年代にはMowdayら(1979)により組織コミットメントの構成要素が整理され、コミットメントを構成する中心概念として、組織への情緒的な感情や愛着という要素が加えられた。すなわち、組織の価値の受け入れや目標を共有すること、組織に留まりたいという願望、組織のために努力したいという意欲などである。これに基づいて組織コミットメントを測定する尺度OCQ(organizational commitment questionnaires)が開発されている(Mowday, Steers & Porter, 1979; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974)。

上記の研究にさらに情緒的なコミットメント要素を加えて発展させたのが、Allen & Meyer(1990)の3次元モデルである。彼らは、組織コミットメントを①情緒的、②存続的、③規範的の3要素からとらえている。この3次元モデルは後続の研究に影響を与え、多くの組織コミットメント研究を生み出した。例えば、高橋(1997)はAllen & Meyerの尺度を翻訳し、日本人サンプルで調査・分析し、結果としてほぼ同様の3つの下位概念を見出している。

2-4 ジョブ・インボルブメント

ジョブ・インボルブメントは、人が自分の仕事と心理的に一体化している程度、あるいは仕事はその人にとってどれほどの重要性を占めているかという程度を表した概念である(Lodahl & Kejner, 1965)ワーク・エンゲイジメントの下位概念である「没頭」や「情熱」との関連が強いことが予測される。ジョブ・インボルブメントについては、ワーク・エンゲイジメント

の考案者の Schaufeli 自身も概念的な類似性を認めてはいるが、ワーク・エンゲイジメント尺度は既存のジョブ・インボルブメント尺度や組織コミットメント尺度に対してある程度の弁別的妥当性があり、別個に取り上げて測定する価値のある尺度であるとしている (Hallberg & Schaufeli, 2006)。しかし、エンゲイジメント尺度の3つの下位尺度 (活力、情熱、没頭) を個々に見ると、例えば「没頭」次元とジョブ・インボルブメント尺度とはかなり概念が似通っており、別個の概念として妥当であるかは疑問であるという鎌倉 (2007) などの指摘もあり、検討する必要がある。

2-5 内発的モチベーション

ワーク・エンゲイジメントが仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を表すものであるなら、既存概念であるワーク・モチベーションとの関係も当然検討する必要がある。前出の厚生労働省の研究では、ワーク・モチベーションは人を仕事という行動に駆り立てるプロセスを重視しているのに対して、ワーク・エンゲイジメントは行動を起こす主体である個人が動機づけられた結果として経験する「感情」「認知」に関連する概念であるとして、独立したものとして扱っている。

国際経済労働研究所における共同調査で用いられている「働きがい」の項目は、内発的なワ

ーク・モチベーションを測定する項目として「仕事の楽しさ」と「仕事の生きがい感」の2項目を用いている。これらの項目はある課題を遂行することに対する「楽しさ」が内的感情としてモチベーションの基礎となっているという実験社会心理学の知見から構築されたものである (e.g., Harackiewicz, Manderlink, & Sansone, 1984)。「楽しさ」はワーク・エンゲイジメント尺度の下位尺度である「活力」、「情熱」のような内的状態とかなり近い成分を持っていることが想定される。研究所では30年以上にわたって内発的モチベーションの測定を行っており、研究結果を発表してきている (e.g., 山下・八木, 2019)。働きがいにかかわる測定項目とワーク・エンゲイジメントとの関係を実証データで確認する必要がある。

以上のようにワーク・エンゲイジメントの概念は、Schaufeli らの UWES で測定されるものと、主にビジネス分野で用いられてきた従業員エンゲイジメントとで方向性に違いがみられる。そして、それは従来の産業組織心理学の分野で研究されてきた組織コミットメントやジョブ・インボルブメント、さらには内発的モチベーションのような要素が含まれた複合的な概念である可能性が高い。今や厚生労働省をはじめとして多くの企業が取り入れている状況から、日本の組織労働者のデータを用いてその概念を詳しく検討する必要があると考えられる。

3. 調査項目と調査の概要

3-1 調査項目

まず、ワーク・エンゲイジメントに関しては UWES 日本語版の短縮版9項目を用いた (島津, 2014)。全項目版を用いなかったのは回答者の負担軽減を考慮してのことである。

組織コミットメントに関しては、Allen & Mayer (1990) を基とした労働政策研究・研修機構 (2012) の調査項目より情緒的、存続的、規範的の各次元から各々3項目を選んで用いた。これらの計9項目は同機構の HRM チェ

ックリストにも採用されている。これに加えて、高木 (2003) が「内在化コミットメント」として分類している項目も採用した。高木は、Allen & Meyer (1990)、関本・花田 (1987) などを参考に30項目の組織コミットメント項目を作成し、日本人サンプルを用いて分析を行った結果、「愛着」「内在化」「存続」「規範」の4次元を見出している。労働政策研究・研修機構の研究で「情緒的コミットメント」とされた「この会社の問題があたかも自分自身の問題で

あるかのように感じる」という項目について、高木は複数サンプルで検討を繰り返し「内在化」として負荷することを確認している。このため「内在化」に関する項目も検討のため加えた。

ジョブ・インボルブメントに関しても労働政策研究・研修機構（2012）の調査項目から3項目を採用した。

内発的ワーク・モチベーション、総合的ワーク・モチベーションに関しては国際経済労働研究所の共同調査から採用した。共同調査からはさらに、ワーク・エンゲイジメントが組織に対するポジティブな認知を測定している点から「自分の会社や参画している事業の将来に夢を持っている」などの「会社関与」項目も加えた。また、従業員エンゲイジメントにおいて重視されている組織的観点に立って経営や生産性を考え、組織に貢献するという意識を測定する「貢献行動」も検討対象に加えた。

大まかな仮説としては、ワーク・エンゲイジメントはジョブ・インボルブメントや内発的ワ

ーク・モチベーションとかなり近い概念であり、そこに組織コミットメントや会社関与といった要素が加わった概念であることを想定している。

3-2 サンプルの概要

調査は2022年1月～2月に自記式調査票とweb調査を用いて行われた。情報・通信・サービス業、メーカー、金融業など9組織から総計667件（質問紙262件、web405件）の有効回答を得た。

回答者の属性は、男性75.0%、女性25.0%となっており、男性が多くを占めるデータとなっている。平均年齢は37.6歳（SD=9.39）であり、性・年齢別にみると、男性、女性共に30代が最も多くそれぞれ、31.7%、9.6%となっていた。

職種は「営業・販売・サービス」43.6%、「専門・技術・研究」12.8%、「事務（管理部門を含む）」32.4%、「技能・現業」5.8%であった。

4. 結果と考察

4-1 探索的因子分析の結果

エンゲイジメントおよび組織コミットメント、働きがいに関する各項目の因子構造を検討するため、探索的因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行った。固有値の大きさや因子の解釈可能性から固有値1以上の因子を抽出し、因子負荷量が.40未満の項目と複数の因子に.30以上の因子負荷量を示した項目を削除した結果、表1から表3の結果を得た。

まず、組織コミットメント項目のみの因子分析結果を表1に示した。組織コミットメント項目に関しては事前に想定された4因子構造（情緒的、存続的、規範的、内在化）とはならず、3因子構造となった。第1因子は「他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う」「この会社が気に入っている」など情緒的コミットメントや組織への愛着、内在化に該当する項目が高く負荷し、情緒的コミットメン

ト因子であると解釈した。第2因子は「この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる」「この会社に自分を捧げている」などの項目に高く負荷し、内在化コミットメントと解釈した。第3因子は「この会社を離れるとどうなるか不安である」「今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう」などの項目に高く負荷しており、外発的な存続的コミットメント因子と解釈された。因子間相関の結果からは、組織への情緒的な関与を問わず情緒的コミットメントと内在化コミットメントの間の相関が高いことが確認された。

次に組織コミットメント項目にワーク・エンゲイジメント項目、ワーク・モチベーション（働きがい）項目、ジョブ・インボルブメント項目を加えた因子分析結果を表2に示した。これについては5因子構造が妥当であると考えられた。まず、第1因子には「この会社の一員で

表1 組織コミットメント項目の因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う	.88	-.21	.12	.65
この会社が気に入っている	.87	-.10	.02	.66
この会社の一員であることを誇りに思う	.75	.13	-.10	.66
友人に、この会社が素晴らしい働き場所であるといえる	.73	.01	-.02	.53
この会社に多くの恩義を感じる	.67	.04	.07	.54
私は自分自身をこの会社の一部であると感じる	.46	.30	-.03	.49
この会社のメンバーであることを強く意識している	.41	.23	-.07	.32
この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	-.15	.73	-.03	.38
この会社に自分をささげている	.06	.65	.06	.53
この会社にとって重要なことは私にとっても重要である	.33	.54	-.06	.62
この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ	.28	.53	-.05	.54
今この会社を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	-.05	.49	.21	.33
この会社を離れるとどうなるか不安である	.02	.01	.85	.74
今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	-.03	-.03	.82	.63
今この会社を辞めたら損失が大きいです、この先も勤めようと思う	.13	.26	.41	.45
因子寄与	5.81	4.99	3.12	
因子間相関		第2因子	第3因子	
		.73	.44	
		.47	1.00	

あることを誇りに思う」「友人に、この会社が素晴らしい働き場所であるといえる」などの項目が高く負荷し、表1で示された情緒的コミットメントと内在化コミットメントが一体化した因子となった。情緒的・内在化コミットメント因子と解釈した。第2因子は「仕事は、私に活力を与えてくれる」などのUWES 9項目が高く負荷し、ワーク・エンゲイジメント因子と解釈される。第3因子は「今の仕事を続けたい」「今の仕事が楽しい」など共同調査で使用されているワーク・モチベーション4項目が高く負荷しており、働きがい因子と解釈された。第4因子は「今の私にとって仕事が生きていくすべてである」「最も充実していると感じられるのは仕事をしている時である」などのジョブ・インボルブメント項目が高く負荷しており、ジョブ・インボルブメント因子と解釈した。第5因子は「今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう」などの組織に対する功利的な意識を示す項目が負荷しており、存続的コミットメント因子と解釈した。

因子間の関係としては、情緒的コミットメント因子とワーク・エンゲイジメント因子の相関が.63、情緒的コミットメント因子と働きがい因子との相関が.68と高くなっていた。ワーク・エンゲイジメントと働きがい因子の相関も.61と高かった。

最後に、表2の項目にさらに会社関与や組織に対する貢献行動に関する項目を追加して因子分析を行ったところ、6因子構造を得た(表3)。全体的な因子構造は表2の分析とほとんど変わらないが、「会社やその事業の将来に夢を持っている」という会社関与項目は第1因子の情緒的コミットメントに負荷(.61)を示していた。「会社の発展のために何をすべきか、自ら考えて行動している」「会社のあるべき姿を日々考えて仕事をしている」などの貢献行動項目は第4因子として独立して抽出された。因子間の関係としては、貢献行動因子は第1因子の情緒的コミットメントと.56、第2因子のワーク・エンゲイジメント因子とも.55の比較的高い相関を持つことが確認された。

表2 表1に UWES、働きがい、ジョブ・インボルブメント項目を加えた因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	共通性
この会社の一員であることを誇りに思う	.88	.04	.02	-.11	-.09	.68
友人に、この会社が素晴らしい働き場所であるといえる	.84	-.09	-.03	-.02	-.06	.54
この会社に多くの恩義を感じる	.79	.02	-.13	-.01	.04	.54
この会社にとって重要なことは私にとっても重要である	.71	.04	-.02	.07	-.04	.55
他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う	.69	.02	.06	-.10	.13	.58
この会社が気に入っている	.66	.02	.22	-.11	.04	.64
私は自分自身をこの会社の一部であると感じる	.61	.00	.02	.16	-.01	.50
この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ	.59	.05	-.07	.25	-.04	.53
この会社のメンバーであることを強く意識している	.55	.12	.01	-.11	-.03	.33
仕事は、私に活力を与えてくれる	-.01	.90	.03	-.03	-.03	.79
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	.04	.86	.06	-.09	-.01	.76
職場では、元気が出て精力的になるように感じる	-.02	.83	.12	-.10	.01	.72
仕事をしていると、つい夢中になってしまう	.06	.77	-.13	.05	.08	.62
仕事に熱心である	-.04	.77	-.07	-.09	.12	.47
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	-.06	.76	.03	.15	-.03	.69
私は仕事にのめり込んでいる	.00	.73	-.07	.20	.04	.69
朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	-.05	.69	.09	.08	-.04	.58
自分の仕事に誇りを感じる	.28	.66	-.01	-.08	.00	.66
今の仕事を続けたい	-.12	-.02	.88	.03	.11	.71
今の仕事が楽しい	.07	.12	.74	-.01	-.17	.68
今の仕事にとても生きがいを感じる	.06	.14	.67	.08	-.12	.67
今の会社にずっと勤めたい	.19	-.13	.60	.01	.25	.63
今の私にとって仕事が生活のすべてである	-.14	-.02	.01	.90	.08	.72
最も充実していると感じられるのは仕事をしているときである	.04	.13	.11	.65	-.11	.62
この会社に自分をささげている	.43	-.08	-.03	.45	.07	.53
今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	-.11	.05	.05	-.01	.83	.65
この会社を離れるとどうなるか不安である	.05	.07	-.10	.06	.81	.71
今この会社を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う	.25	-.02	.16	.01	.43	.46
因子寄与	10.02	9.82	7.90	5.68	3.67	
因子間相関						
第2因子	.63	1.00	.61	.54	.22	
第3因子	.68	.61	1.00	.39	.31	
第4因子	.53	.54	.39	1.00	.26	
第5因子	.47	.22	.31	.26	1.00	

4-2 ワーク・エンゲイジメント項目と各因子の相関

ワーク・エンゲイジメントの合成得点と他の変数との相関をみると、因子間相関の結果と同様に、ワーク・エンゲイジメントと高い相関を示す変数は内発的働きがい (.63)、ジョブ・インボルブメント (.62) の2つであった。また、総合的働きがい (.51)、情緒的コミットメント (.55) もワーク・エンゲイジメントと比較的高い相関を示すことが確認された (いずれも $p < .01$)。

4-3 クラスター分析、多次元尺度構成法の結果

クラスター分析は複数の個体 (要素) を、個体間の非類似度に基づいて幾つかのまとまり (クラスター) に分類する多変量解析手法である。ここでは因子分析で用いられた各概念がその類似度という点でどのような関係を持っているのかを検討するために分析を行った。ウォード法を用いて検討し、得られた樹形図を図2に示した。

まず、第1次のクラスターとして情緒的組織コミットメント (愛着・誇り) と会社関与のク

表3 表2に会社関与、貢献行動を加えた因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	共通性
友人に、この会社が素晴らしい働き場所であるといえる	.90	-.08	-.07	-.03	-.03	-.06	.57
この会社の一員であることを誇りに思う	.87	.07	.01	-.03	-.11	-.07	.68
この会社によくの恩義を感じる	.79	.04	-.15	-.02	-.01	.06	.54
他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う	.71	.03	.04	-.05	-.11	.14	.58
この会社にとって重要なことは私にとっても重要である	.70	.04	-.04	.04	.06	-.03	.55
この会社が入っている	.69	.05	.20	-.06	-.11	.05	.65
会社や、その事業の将来に夢を持っている	.61	.02	.01	.03	.07	-.09	.42
この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ	.52	.02	-.07	.15	.23	-.01	.54
私は自分自身をこの会社の一部であると感じる	.51	-.03	.03	.18	.13	.02	.51
この会社のメンバーであることを強く意識している	.43	.06	.03	.26	-.16	.00	.36
仕事は、私に活力を与えてくれる	.03	.92	.01	-.06	-.02	-.04	.79
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	.08	.87	.03	-.04	-.08	-.02	.76
職場では、元気が出て精神的になるように感じる	.00	.83	.10	.01	-.09	-.01	.72
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	.01	.81	.00	-.13	.18	-.05	.71
仕事をしていると、つい夢中になってしまう	.00	.75	-.11	.09	.03	.11	.62
朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	.02	.74	.06	-.14	.11	-.06	.60
私は仕事にのめり込んでいる	-.04	.73	-.05	.03	.19	.06	.68
仕事に熱心である	-.20	.69	-.03	.32	-.15	.16	.55
自分の仕事に誇りを感じる	.23	.64	-.01	.08	-.09	.02	.66
今の仕事を続けたい	-.14	-.01	.89	.02	.03	.11	.72
今の仕事が好き	.10	.13	.72	.02	-.01	-.18	.68
今の仕事にとても生きがいを感じる	.06	.14	.65	.06	.08	-.13	.67
今の会社にずっと勤めたい	.20	-.12	.59	-.04	.01	.25	.64
会社の発展のために何をすべきか、自ら考えて行動している	-.02	-.01	-.04	.88	.02	.01	.74
会社のあるべき姿を日々考えて仕事をしている	.03	-.02	-.03	.81	.08	-.03	.69
職場の人が自分にとってほしいかを考えて行動している	-.02	-.01	.08	.74	-.15	-.01	.49
自ら働きかけて、会社の問題をみんなと解決している	-.05	-.01	.09	.70	.06	.01	.53
会社のために積極的に行動している	.02	.04	.01	.63	.09	.03	.53
日常的に生産や経営の効率を考えるように心がけている	.11	-.04	-.04	.55	-.05	-.13	.28
今の私にとって仕事が生活のすべてである	-.14	.02	.01	-.03	.89	.09	.71
最も充実していると感じられるのは仕事をしているときである	.05	.15	.10	.01	.65	-.12	.63
この会社に自分をささげている	.37	-.07	-.01	.05	.43	.10	.52
今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	-.09	.01	.05	-.03	.00	.82	.63
この会社を離れるとどうなるか不安である	.09	.04	-.10	-.06	.07	.81	.70
今この会社を辞めたら損失が大きいのので、この先も勤めようと思う	.27	-.03	.15	-.02	.01	.43	.45
因子寄与	11.42	11.05	8.45	8.19	6.38	4.15	
因子間相関							
第2因子	.63	1.00	.60	.55	.52	.26	
第3因子	.68	.60	1.00	.40	.37	.33	
第4因子	.56	.55	.40	1.00	.45	.23	
第5因子	.53	.52	.37	.45	1.00	.28	
第6因子	.47	.26	.33	.23	.28	1.00	

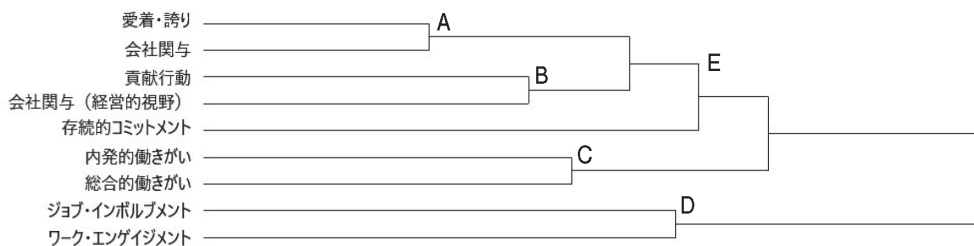


図2 クラスター分析の結果

クラスター A、貢献行動と会社関与（経営的視野）のクラスター B、内発的働きがいと総合的働きがいのクラスター C、ジョブ・インボルブメントとワーク・エンゲイジメントのクラスター D

という4つのまとまりが確認できる。外発的な要素の強い存続的コミットメントはどのクラスターとも類似度が低く、独立的であることが示された。次の段階として、クラスター A、Bと

存続的コミットメントとが結合して組織コミットメント・会社関与クラスターEが形成され、それがクラスターCの働きがいクラスターと結びつくことが示された。最終的にこれらの組織コミットメント・働きがいクラスターとエンゲイジメントクラスターが結合するという構造であった。

〈多次元尺度構成法〉

多次元尺度構成法 (Multi Dimensional Scaling : MDS) は、対象間の (非) 類似度をその関係性をできるだけ保つように対象を低次元空間の点で表す手法であり、データの類似性を検討し、わかりやすく把握するために可視化する方法として用いられる。結果を図3に示した。

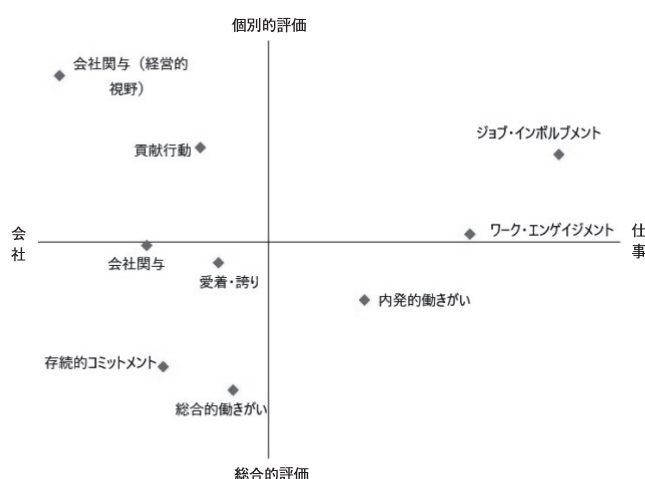


図3 多次元尺度構成法による付置

プロットされた位置から、ワーク・エンゲイジメントとジョブ・インボルブメント、内発的働きがいは概念的に比較的近いことが示された。軸の解釈としては、縦軸については、上方向ほど個々の会社や仕事という限定的な評価・意識を表し、下方向ほど総合的で複合的な評価・意識を表しているものと解釈し「個別的一総合的の評価」とした。すなわち、上部に位置するジョブ・インボルブメントは仕事に対する没入度、会社関与や貢献行動は会社に対する貢献意識という比較的個別的で狭い範囲の意識や状態を測定しているが、下に位置する総合的働きがいは仕事や組織に関する多様で広い範囲の評価を含んだ意識である。横軸については、左側は会社や組織に関する意識が並び、右側に行くほど仕事そのものに対する意識や評価になるため「会社一仕事」と解釈した。右側に位置するジョブ・インボルブメント、ワーク・エンゲイジメント、内発的働きがいは純粋に仕事そのものに対する評価・意識を表していると考えられる。一方で、クラスター分析では独立的だった存続的コミットメントは総合的働きがいと比較的近い位置に付置していた。これは「今の会社に勤め続けたい」などの項目で測定される総合的働きがいには「会社をやめたら損失が大きい」というような存続コミットメントに代表される外発的な成分が含まれていることが理由であると考えられる。

5. 論議と展望

〈ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係〉

因子分析およびクラスター分析、多次元尺度構成法の結果から総合的にみて、ワーク・エンゲイジメントはジョブ・インボルブメントや内発的働きがいと概念的にかなり近く、そこに組織コミットメントや貢献行動の要素が加わった複合的な概念であることが示された。これは本研究の大まかな仮説を支持するものである。これまで指摘を受けてきたようにワーク・エンゲ

イジメントは従来の産業・組織心理学の分野で研究されてきた組織コミットメントやジョブ・インボルブメント、さらには内発的モチベーションのような既存概念を包摂した概念であり測定項目であるといえる。

エンゲイジメントという概念がもてはやされる理由として、これが従業員側にとってポジティブで望ましい心理状態であるだけでなく経営側にとっても生産性やパフォーマンスの向上を

もたらず、双方win-winの「重宝な」概念であることが大きいと考えられる。本研究で示された構造から、ワーク・エンゲイジメントに含まれる内発的モチベーションやジョブ・インボルブメント的要素は高いパフォーマンスと結びつく可能性が高く、加えてワーク・エンゲイジメントに含まれる組織への愛着や内在化コミットメント成分は、個人のモチベーションの方向性を組織目標に合致させる役割を果たす。結果として、エンゲイジメントは組織にとってより高いパフォーマンスをあげる人材を識別するための指標として機能していると考えられる。

国際経済労働研究所の共同調査において用いられてきた働きがい測定項目とワーク・エンゲイジメントとの関係については、ワーク・エンゲイジメントは働きがい項目とは独立した因子として抽出されることが示された。しかし、これは後述するように測定の問題による可能性が高いと考えられる。両者は因子間相関や多次元尺度構成法の結果からはかなり近い概念であることが確認されている。特に仕事の楽しさに代表される内発的働きがい項目は内発的動機づけの実験室実験から導き出され、多様な組織から収集された調査データが蓄積された信頼性の高い測度である。Schaufeliの共同研究者であり、ワーク・エンゲイジメント研究における日本の第一人者である島津（2019）もワーク・エンゲイジメントは「仕事楽しい」「I want to work」という認知によって説明されると述べており、「仕事の楽しさ」に代表される内発的働きがいは1項目あるいは2項目でワーク・エンゲイジメントを代替的に測定できるツールとしてその有用性が確認されたといえよう。

「会社関与」や「貢献行動」については、情緒的な組織コミットメントやワーク・エンゲイジメント因子との相関が高く、ワーク・エンゲイジメントの持つ組織コミットメント成分の「情緒的・内在化」部分を担う可能性が示された。個人が持つ仕事への内発的モチベーションが十分に高い場合でも、その方向性が組織目標や組織の価値観と一致していなければ効果的

なパフォーマンスには結びつかないという仮定に基づいて「会社関与」は共同調査において継続して30年以上測定が続けられている。この考え方はビジネス分野における従業員エンゲイジメント研究の方向性と一致しており、「会社関与」と「貢献行動」については本研究では扱わなかった従業員エンゲイジメントとの関連性がより高いことが予測される。今後検討を重ねる必要があるが、働きがい項目と併せて「会社関与」と「貢献行動」を測定することは生産性やパフォーマンスを予測する変数として有用であり、従業員エンゲイジメントと同様の機能を果たす可能性が高いと考えられる。

〈測定方法における問題〉

今回調査ではワーク・エンゲイジメント測定項目としてはUWES 9項目を用いた。この項目は学術調査の目的であれば使用が認められているが、調査票で使用する場合の測定方法が独特であり、他の働きがいや組織コミットメントなどの項目とは独立した形で測定せざるを得なかった。因子分析でワーク・エンゲイジメントは常に単一の因子としてまとまりを示していたが、これはワーク・エンゲイジメント因子と他の因子との弁別的妥当性が高いことを示しているのではなく、測定方法によるものである可能性が高い。他の項目と同じリッカート形式の5件法で測定した場合は、高い相関が示されている内発的働きがいやジョブ・インボルブメントと一部が同じ因子として抽出される可能性がある。厚生労働省（2020）は、ワーク・エンゲイジメントは様々な類似する概念と部分的に重複する部分もあるが、付加価値を加えた固有の概念となっていると述べている。しかしながら、新たな概念を導入することは、それによって現象をうまく説明できる可能性がある一方で、研究領域に混乱をもたらす可能性もある（鎌倉, 2007）。ワーク・エンゲイジメントとこれまでの産業・組織心理学分野で検討されてきた概念との弁別的妥当性の検討は今後の課題である。また、本研究では、ワーク・エンゲイジメントに的を絞って検討を行ったが、今後は「Q¹²」

のような従業員エンゲイジメント項目もあわせて検討する必要があるだろう。

最後に測定の問題としてもう一つ挙げられるのは、自記式の調査項目の問題である。ワーク・エンゲイジメントに含まれる「仕事に熱心である」というような項目に否定的に回答するのは「社会的望ましさ」や「評価懸念」の点からかなり抵抗があると思われる。まして、それが経営側からの調査ともなれば、仕事に熱心でなかったとしても本来の意識通りに回答するかどうかは相当に疑わしいこととなる。これは質問紙調査、web 調査にかかわらず自記式の調査方法が持つ欠点である。純粋に個人の性格や態度を測定する場合よりも組織場面においてモチベーションやエンゲイジメントを調査する場合は特に難しい問題となる。残念ながら UWES

も「Q¹²」もこのような危険性を多分に含んだ項目であると思われる。これは近年広がりを見せている「従業員 NPS (eNPS : Employee Net Promoter Score)」についても同様である。このような点から、自分の回答がどうすればより望ましくなるのかが回答者にはわからない、あるいはセルフコントロールできないような工夫がこれからの質問項目と調査設計には必要であろう。この点については現在、国際経済労働研究所で検討中である。

※公益社団法人国際経済労働研究所の調査項目は、営利目的ではなく学術研究が目的の場合にのみご使用いただくことが可能です。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には研究所からの書面による許可が必要となります。

引用・参考文献

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bailey C, Madden A, Alfes K, and Fletcher, L. (2017) The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis, International. *Journal of Management Reviews*, 19, 31-53.
- Bakker, A. B., and Leiter, M. P. (2010), Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. Psychology Press. 島津明人 (総監訳)、井上彰臣、大塚泰正、島津明人、種市康太郎 (監訳) (2014) 『ワーク・エンゲイジメントー基本理論と研究のためのハンドブッカー』星和書店.
- Becker, H.S. (1960) Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Hallberg & Schaufeli (2006) "Same same" but different?: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11, 119-127.
- Harackiewicz, J. M., Manderlink, G., & Sansone, C. (1984). Rewarding pinball wizardry: Effects of evaluation and cue value on intrinsic interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 287-300.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002) . Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Asplund, J. W. (2006). Q12 meta-analysis. Princeton, NJ: The Gallup Organization. https://www.nova.edu/ie/ice/forms/q12_meta_analysis_2006.pdf, (参照 2022 年 3 月 20 日)
- 鹿毛雅治 (2012) 「好きこそものの上手なれ 内発的動機づけ」『モチベーションがわかる 12 の理論』金剛出版.
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33, 692-724.

- 鎌倉哲史 (2007) ワーク・エンゲージメントはジョブ・インボルブメントや組織コミットメントと弁別可能なのか？ 隣接する諸概念の整理. 日本労働研究雑誌, 7 564
- 厚生労働省 (2020) 『令和元年版労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—』 第 II 部第 3 章「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1-2-3.pdf>. (参照 2022 年 3 月 20 日)
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 西脇暢子 (1997) 組織へのコミットメントメカニズム. 経済と経済学, 83, 97-112.
- 尾高邦雄 (1963) 『改訂版産業社会学』ダイヤモンド社.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59, 603-609.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から—』 労働政策研究報告書 No.147 pp.218-262.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- 関本昌秀, 花田光代 (1987) 企業帰属意識の構造化と影響要因の研究. 産業・組織心理学研究 1, 9-20.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50, 316-321.
- 島津明人 (2015) ワーク・エンゲイジメントに着目した個人と組織の活性化 日本職業・災害医学会会誌, 63 205-209.
- 島津明人 (2014) 『ワーク・エンゲイジメント ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を』 労働調査会.
- 島津明人 (2019) 産業保健心理学からみた持続可能な働き方. RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパー 19-P-001
- 高木浩人 (2003) 『組織の心理的側面 組織コミットメントの探求』 白桃書房
- 高橋弘司 (1997). 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性 3 次元組織コミットメント尺度を用いて. 経営行動科学, 11, 123-136.
- 山下京・八木隆一郎 (2019) ワーク・モチベーションのバランスと企業文化. 商経学叢, 65, 345-355.

論壇ナビ 2022

第6回：円安をめぐる

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

日本の円安が急激に進行している。2021年9月の平均は110円であったが、2022年2月には115円と徐々に低下した。2月のロシアのウクライナ侵攻以降は急激な円安となり、2022年7月上旬では129円となった。この急激な円安を問題視して、日銀の金融政策に対する批判の声が強まっている。

円安がどこまで進むのか

ロシアのウクライナ侵攻が起こる前には、円安が行き過ぎているので、揺り戻しを予測する主張もあった。竹中正治（龍谷大学教授）「円安は行き過ぎ、揺り戻しも」（『日本経済新聞・経済教室』2022年1月25日）は、アメリカの金利上昇の期待による円売りであるが、従来は実質相場が長期の移動平均に回帰するパターンが多いとしていた。一方、ロシア侵攻後の予測では、上野剛志（ニッセイ基礎研究所 上席エコノミスト）「円安は一体いつまで続く？」（『Weeklyエコノミスト・レター』2022年5月6日）は、円買い材料が現れないので、円安トレンドが続くとする。黒田総裁任期中に緩和縮小へ転じる可能性が低いこと、実需面では原油価格と高止まりによって貿易赤字は当面解消の見込みがないとする。

円安否定派の主張

このような、長期的に円安が続くとする意見が多くなるにつれて、「悪い円安」を主張する声も大きくなってきた。中村稔（東洋経済 解説部コラムニスト）「日本の「円安メリット」はもはや過去のものだ：「ミスター円」こと榊原英資・元財務官に聞く」（『東洋経済オンライン』2022年4月6日）は、4月時点で130円台乗せの可能性が高いとしている。また、円高に持って行く政策が必要であるとする。円安の背景は日本の低い経済成長率の問題があり、成長戦略を考え直す必要があるとする。藤和彦（RIETIコンサルティングフェロー）「円安はさらに進み1ドル=150円も…日銀総裁

交代を待つのではなく4度目のサプライズを」（『デイリー新潮』2022年5月2日）は、日本は資源高に加えて円安にも苦しめられているとする。従来と異なり、円安を懸念する声が高まる理由として、企業の海外拠点化が進んだことで円安の輸出促進効果が限定的になったとしたうえで、黒田日銀総裁のサプライズによる円安措置への大胆な政策実施を期待すると述べる。さらに、篠原尚之（財務省元財務官）「《危ない円安》国力の衰えと円安は連動する」（『週刊エコノミストOnline』2022年4月18日）は、日本の産業界は円高の恐怖症が未だにあるが、意図的な円安で大企業や製造業にメリットを与え続けると、産業の新陳代謝が働かなくなると批判する。

円安肯定派の主張

一方、浜田宏一（イェール大学名誉教授）「円安が続けば日本は貧しくなるのは本当か」（『プレジデントオンライン』2021年12月31日号）は、円安は円の購買力の低下や交易条件の悪化をもたらすという意見を批判して、黒田日銀の金融緩和で企業の円高ハードルが2015年までに全面的に回復して、その後は円安で日本経済への追い風になったとする。ただし、この論考は、ロシアのウクライナ侵攻前である。

まとめ

為替レートは、短期的には金利差、中期的には経常収支、長期的には物価差によって説明されるとする。アメリカが金融を引き締める一方で、日本が金融緩和を行うことで金利差が広がり、相対的に高くなったドルを求めて円を売ることで資金流出が起こる。ウクライナ情勢に関わらず、ある程度の円安は起こったと予測される。ただし、1月時点ですら円安が行き過ぎで、揺り戻しがあるという予想もあったことを考えると、ウクライナ情勢が円安を加速したことは間違いない。さらに、ウクライナ情勢がもたらしたこととしては、原料価格の上昇によるインフレーションである。

また、円高・円安がもたらす影響は立場によって、全く異なる。輸出企業にとっては、（外貨ベースで）安い価格で売ることができるために、メリットがある。ただし、輸出企業の現地生産などが推進されたことで、輸出企業のメリットが低下している。一方、輸入企業は外国商品を買う家計にとっては、財やサービスの値上がりによるデメリットがある。さらに、原材料の値上がりによるインフレによって家計の負担が大きくなる。このことが、10年前のアベノミクス初期に指摘された、「良い円高」から、「悪い円高」を指摘する意見の方が目立つようになってきている背景にある。

松浦 司（まつうら・つかさ 応用経済学）

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第26回】彦根 (2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

「持久戦に入った近江絹糸彦根工場争議12日目の18日は、朝から相変わらず新組合側のピケが張られていたが、双方とも歌の応酬で氣勢をあげるだけで平穩、連日の激闘で疲労の色が濃い。同争議対策滋賀地方本部が18日から毎日長浜で始める新組合員の労働講座に出発するため同10時女子組合員60人は講師の堤ツヨ代議士(右社)とともに貸切バスで残る組合員たちに激励されつつ出発した。午後2時には浅沼右社書記長が来彦、工場内テニスコートで新組合員を激励の予定。(『朝日新聞』1954年6月19日付)

3. 1954年6月(続)

6月10日:

1:00、会社側のロックアウトに反発した労組は組合員が広場に集合して大会を開催し、ロックアウトは違法行為であるとして、突破することを決定した。その後、行動班を編成し、正門の強行突破を行って工場内になだれ込んだ。また、逆に、女子寮の周囲にピケを張り女性工員の出勤を阻止する態勢をとった。工場側は、建造物への不法侵入であるとして、直ちに彦根市警察署へ通報した。だが、同署は受け付けなかった。

18:00、工場側がロックアウト通告を無視しバリケードを突破して工場内に侵入した男性工員に対して、朝倉支部長以下約500人を建造物不法侵入で大津地裁彦根支部に告発すると発表した。これに対して、労組側は全織同盟法規部長間宮重一郎を交えて執行委員会を開き、ロックアウト停止の仮処分を大津地裁

彦根支部に申請し、本社労組委員長の渡辺三郎を申立人として夏川嘉久次社長を不当労働行為で滋賀県地方労働委員会へ提訴することを決定した。

この日から会社側は、第二組合員への食事制限で露骨な差別的な圧迫を始めた。

6月11日:

8:00、第二組合が約1600人の組合員を集めてテニスコートで決起大会を開催した。この際、組合員と警備員の間で小競り合いが発生したが、労使間に大きな衝突はなかった。

18:00、第二組合が2度目の決起大会を開き、大阪本社での団体交渉を要求することを決議した。

滋賀県教職員組合が、彦根工場の争議に対して経営者が労組の要求を受け入れない限り全国の教職員組合へ呼びかけて就職あっせん拒否闘争を行う、大事な教え子を就職あっせんしたことを深く反省する、工場で戦っている工員諸君の今後の勝利を祈る、との声明を発表した。

この日、第二組合は争議後初めて「スト決行」と大書した垂れ幕を正門に掲げた。また、連日の争議の勢いに慌てた工場側が、彦根市警に出動を要請した。だが、彦根市警は静観することを決めて出動しなかった。

6月12日:

工場側が男子寮の周囲に鉄条網を張り巡らせた。労組側は決起大会を開催した。

19:00ごろテニスコートで市内デモに備えて予行演習を行っていた第二組合員約10人の列中へ、白ハチマキ姿の工場側社員が突進した。この中には社長秘書の夏川浩も含まれ、反全織ののぼり約10本を押し立て、カネ、太鼓で社歌を歌っていた。彦根市警から警察が出動する騒ぎとなり、社員たちは飲酒していたことが発覚した。

6月13日:

5:40、正門でクラクションが鳴ったため、守衛が門を開くと黒塗りのタクシーががたがたと門をくぐった。車があまりに古いため、ピケ隊は見逃したが、中から夏川社長が降りてあたりを見渡すと、工場幹部が出迎えた。

これを見た第二組合員が事務所前に集合して、社長を出せ、と要求した。工場側は、君たちとは敵同士ではない、紳士的な態度をとって欲しい、疲れているので静かにして下さい、などと記された張り紙を出した。

午後からテニスコートに集まった約1000人の組合員へ塀越しに握り飯が差し入れられ、必勝ハチマキ、白セーター、黒ズボンで揃えた女性組合員たちは感激の涙を流した。16:00になると、全員が工場正門から市内デモに出発した。

15:00、第二組合は鐘紡彦根工場労組組合員約100人など応援隊と合流し、女工哀史から解放せよ、など色とりどりのプラカードを押し立て、彦根市内目抜き通りをデモ行進した。

16:00過ぎ、第二組合が工場に戻ると、第一組合1000人が集結し反全織を叫んで挑発すると、それに続いて会社側が雇い入れた鉢巻とゲートル地下足袋の暴力集団が割り込み、もみ合いが始まった。16:40頃、騒ぎが収まったが双方に負傷者が出て険悪な状態になった。

夏川社長が全織同盟を争議の原因であると非難し、第一組合員を激励するとともに、食堂閉鎖による給食停止を宣言した。また、近江高校では、夏川社長からスト派か反スト派か態度を決めよ、と迫られたのを受けて学生大会を開き、絶対中立の堅持を確認した。この旨を校長中津尹一に伝えたところ、会社側に報告して職員会議が開催され、当分休校として全員が帰郷するよう勧告が出され、学生たちは帰郷を始めた。

この日、滋賀県本部機動隊、彦根署武装警官は夏川社長が彦根工場に出現したことによる争議情勢の

緊迫化に備えて待機に入った。

6月14日:

0:40、鐘紡労組彦根支部のトラックが彦根工場に到着し、2000人分の握り飯を搬入しようとしたが、工場側が開門しなかったため押し問答になった。そこで第二組合が加勢し、門を強引に開いたため、労使双方は衝突した。

会社側は、下村組を中心に日雇労働者300人を集めて暴力集団を組織し、「工場防衛隊」と呼び、彦根市内に待機させていた。このうち約30人が彦根工場へ侵入し、ピケ隊と乱闘し組合員に負傷者が出た。

7:40、正門から第二組合員約100人が工場内へ入ろうとしたところ、工場防衛隊約20人が阻止したことから衝突し、組合員たちは強行突破した。

このため、労働争議には介入しないと慎重な態度をとってきた彦根署が、13:00になると双方に事情聴取を行った後に和解を促した。だが双方が譲らず決裂したため、15:30から制服警官1個分隊10人を正門付近に配置したのを第二組合員たちは拍手で迎えた。

労使決裂直後には、正門外に待機した海員組合、炭鉱労働組合など友誼労組の応援隊約20人がジャッキやハンマーで正門のバリケードを撤去して、会社側のピケを破った。

16:00、いったん彦根市内の自宅に戻った夏川社長が再び裏門に現れると、女性組合員たちは、「もしもし夏川社長さん、世界のうちであなたほどお金の好きなものはない、どうしてそんなに好きなのか」なる替え歌で迎えた。

16:30、彦根工場取材記者団(朝日、毎日、読売、中日、産経、大阪共同、京都、滋賀、NHK、朝日放送)が、争議開始後の各社取材に対する虚偽発表や会社幹部の無責任で侮辱的な言動、会社防衛隊の取材妨害に対して夏川社長に抗議声明書を提出した。

19:00頃、工場を出ようとした夏川社長に正門前にいた第二組合の女性組合員たちが近づいた際、夏川は女性組合員の腕を引っ張り、まだやるのか、と叫びながら柱に押し付けた。また裏庭では佐藤節子の左肩を殴り、中路小夜子の襟首を引っ張り、渡辺きく代の首を絞めた。組合員は一斉に、暴力やめろ、と連呼して非難したが、夏川は車に乗り込み出かけた。

19:00過ぎから、大津地方検察庁の指示で夏川社長、全織同盟穴井豊記、朝倉克己、前田淳が任意出

頭し事情聴取を受け、工場の治安を保つための情勢緩和勧告を受けた。夏川社長は翌0:05に再び同地検へ出頭した。

この日、彦根工場の第二組合へ届いた肉親、全織および友誼労組、議員、教員、彦根市民、国民などからの激励の手紙や電報は300通を超え、山のように積まれた。

6月15日:

12:00頃、夏川社長が第一組合員約700人を中庭に集めて争議の経過を述べていたところ、約1000人の第二組合員がスクラムを組んでこれを取り囲み、追い散らした後、工場各所のバリケードを突破して正門内側へ集まった。13:30になると、第一組合員が社歌を歌い反全織の氣勢を上げたが、これに第二組合員がスクラムを組み労働歌で対抗した。

14:00、赤松勇衆議院労働委員長、上條愛一参議院厚生委員長が近江絹糸争議調査のために彦根工場を訪れたが上條議員は拒絶された。この際、夏川は、議員風を吹かせるな、などと非難した。夏川社長は当初、赤松常子女史と間違えていたととぼけてみせた後、押し問答の末に赤松議員のみに視察を許した。

15:00、正門外に待機していた全織同盟、全鉦連常盤炭鉦、海員組合の応援部隊が大型クリッパーで金網を切断し、バリケードにしていた会社のトラックをひっくり返した。これで工場防衛隊と乱闘になり軽傷者を出した。彦根市警は、会社の挑発によるもので捜査はするが逮捕はしない、と静観した。

この日、工場内の数か所に夏川社長名の警告文とビラが掲示された。主な内容は、彦根工場と第一組合と協約があり脱退者は直ちに解雇する、社長を誹謗したり会社の命令に逆らう者は改めよ、さもなくば即時解雇する、などであった。

6月16日:

滋賀大学経済学部生と彦根市内文化人で構成される「土曜会」「溶岩詩人集団」の両代表者が集まり、両メンバー約80人による「近江絹糸争議市民応援会」を結成し、資金カンパ、支援米の募集、第一組合に反省を求める抗議などの活動内容を決めた。

6月17日:

13:00から労働省労働基準局、滋賀労働基準監督所の担当者が工場側の食堂閉鎖、寄宿舍自治への干渉について労働基準法違反の疑いにより現地調査を実施した。

滋賀県地方労働委員会は、彦根工場における不当労働行為に関する協議と意見交換を行った後、事情調査ではなく不当労働行為調査に切り替えて実施することを決めた。また、大津法務局彦根支局が彦根工場での人権問題の調査を継続的に行うと表明した。

6月18日:

工場防衛隊と称して猛威を振るっていた下村組の暴力集団が、工場側に待遇改善を要求した。当初は「1日450円、たばこ2箱、酒2合」でその後1日1000円まで上がっていたが、度重なる乱闘を理由に1日1200円を要求し、会社側が認めた。しかし、夜になると20数名が大阪へ帰っていった。

組合員の労働知識の向上を目的として、10:00から長浜市の鐘紡労組長浜支部で開催される労働講座へ60人の組合員がバスで移動して参加した。当面、毎日交代して60人が受講することとなった。

14:30、右派社会党の書記長浅沼稻次郎、地元滋賀県選出の堤ツルヨ代議士、少し遅れて栗山良夫代議士が彦根工場入りした。浅沼は、第二組合員に向けた応援演説を行い、その後、浅沼らを先頭にスクラムを組んで工場内をデモ行進に参加し、正門前のピケ応援隊や市民らとお別れの労働歌を合唱した。

18:00、彦根市内の外馬場町中央公園で市民を含む約4000人を集めた「近江絹糸争議応援県民大会」が開催され、浅沼、堤らが参加した。浅沼は、日本には吉田、夏川という2人のワンマンがいる、日本中の世論の支持を受けたこの闘争は必ず勝てる、などと激励した。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』（2018年、新評論社刊）の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。



主要經濟勞働統計



p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2015=100	総実勞 働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤勞者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	2020=100	円	円			
2018	5,936	166	2,780	1.61	323,553	100.8	142.2	99.1	99.5	558,718	418,907	
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	99.9	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357	
2020	6,664	198	2,161	1.18	318,387	98.6	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707	
2021.2	5,983	194	2,170	1.09	265,702	82.6	130.8	99.8	99.8	535,392	370,806	
3	5,967	188	2,244	1.10	282,898	87.8	138.2	99.8	99.9	484,914	435,667	
4	5,945	209	2,167	1.09	278,680	86.7	143.4	99.1	99.1	543,063	441,922	
5	5,950	211	2,098	1.09	273,915	85.0	129.9	99.5	99.4	489,019	438,834	
6	5,980	206	2,119	1.13	442,821	137.1	140.7	99.5	99.5	904,078	460,532	
7	5,992	191	2,121	1.15	371,141	114.6	140.1	99.8	99.7	668,062	432,307	
8	5,970	193	2,158	1.14	274,671	84.6	129.7	99.8	99.7	555,009	396,561	
9	5,975	192	2,202	1.16	269,932	82.8	135.1	100.1	100.1	481,800	387,636	
10	5,982	183	2,278	1.15	271,121	83.2	138.5	99.9	99.9	549,269	403,284	
11	5,970	182	2,335	1.15	282,749	86.7	139.4	100.0	100.1	481,838	392,236	
12	5,984	171	2,347	1.16	545,609	167.2	138.3	100.3	100.1	1,102,091	522,506	
2022.1	5,977	185	2,407	1.20	274,822	86.0	129.4	100.7	100.3	479,805	398,066	
2	6,005	180	2,453	1.21	268,898	83.8	130.3	101.1	100.7	540,712	375,088	
前月比(%)	0.5	-2.7	1.9	0.8	-2.2	-2.6	0.7	0.4	0.4	12.7	-5.8	
前年同月比(%)	0.4	-7.2	13.0	11.0	1.2	1.5	-0.4	1.3	0.9	1.0	1.2	
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百万円			
2018	104.2	104.6	103.1	105,091	1,815,771	131,149	8,235	81,478,753	82,703,304	-1,224,551	
2019	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845	
2020	90.6	124.8	87.1		901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289	
2021.2	95.7	110.4	93.5	7,698	105,593	8,595	446	6,038,238	5,826,498	211,740	
3	97.3	109.0	97.0	7,981	127,876	10,435	634	7,378,264	6,720,442	657,822	
4	98.4	108.3	97.5	8,029	123,974	10,536	477	7,180,549	6,931,777	248,772	
5	92.3	109.6	91.9	8,657	123,936	10,422	472	6,259,859	6,453,267	-193,408	
6	98.9	109.4	96.5	8,524	132,081	10,850	541	7,222,039	6,843,104	378,935	
7	98.1	111.1	94.6	8,597	134,983	10,664	476	7,356,045	6,920,203	435,842	
8	96.2	113.2	92.0	8,393	125,903	9,537	466	6,605,091	7,248,232	-643,141	
9	89.9	118.3	84.8	8,389	144,596	9,948	505	6,840,963	7,470,580	-629,617	
10	91.8	116.9	91.3	8,708	149,222	12,094	525	7,183,959	7,257,892	-73,933	
11	96.4	115.1	96.5	9,003	145,401	10,125	510	7,366,999	8,323,868	-956,869	
12	96.6	114.8	96.3	9,324	139,227	10,655	504	7,881,159	8,470,077	-588,918	
2022.1	94.3	116.4	92.8	8,996	142,918	8,622	452	6,331,799	8,531,235	-2,199,436	
2	96.2	118.7	94.2	8,114	138,998	9,221	459	7,189,878	7,867,087	-677,209	
前月比(%)	2.0	2.0	1.5	-9.8	-2.7	6.9	1.5	13.6	-7.8	-69.2	
前年同月比(%)	0.5	7.5	0.7	5.4	31.6	7.3	2.9	19.1	35.0	-419.8	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内容

2019年9月20日

「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)

「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察～時代と世代に着目して」

岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)

2020年9月14日

産業ストレスの業種差・職種差と関連指標
高原 龍二 氏(大阪経済大学経営学部 教授)
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2020年1月24日

「調査回答データの質を高める試み」
阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワークスユニオンの政治活動について」

イオンリテールワークスユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向し、2018年～2021年にかけて実施した。労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に12組織の参加を得て、各回で議論が深められた(各回の内容については割愛する)。

Information

第57期総会 開催報告

2022年6月24日(金)、第57期総会がリモートにて開催されました。第56期事業報告、第56期財務報告、役員改選の各議案が採決されました。また、組織体制の整備、所内人事、第Ⅱ期中期運動方針、第56期理事会議案書(事業計画)についても報告されました。

同日に開催した総会記念講演会では、「若者と運動をつなぐには～日本若者協議会の取り組みから考える参加の手がかり～」と題し、室橋祐貴氏(日本若者協議会代表理事)にご講演いただきました。

また、講演会後は、コロナ禍で3年開催できていなかった労働調査運動交流会(運動会)を開催しました。リモートではありましたが、非会員も含めた参加者同士の交流が深まりました。(研究員からの話題提供は、期間限定で動画も配信しています。動画のURL等は、総会関連でお送りしているメールをご覧ください)

※総会等の議事録は、来月以降、本誌に掲載します。

次号予告(特集テーマ)

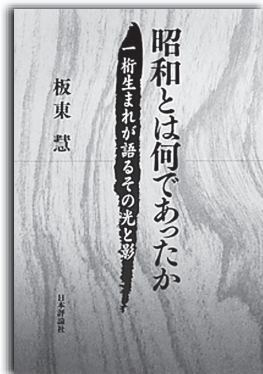
2022春闘の成果と課題(前編)

1. 「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか
高木 郁朗 氏(日本女子大学名誉教授)
2. 産別組織インタビュー
電機連合、JAM、基幹労連(予定)

編集後記

本号は、第30回共同調査(ON・I・ON2)の知見の紹介でした。コロナ禍でも労働組合の調査運動は積極的に展開されており、多くの労組から「コロナ禍で労働者の関与や働きがいはどう変わったのか」という問題意識が聞かれ、関心の高さがうかがわれました。今回の知見が、労働組合の活動を支える一助となれば幸いです。

「Information」に掲載した、当研究所の第57期総会、講演会、運動会も、すべてリモート開催ではありましたが、参加者の皆さんとの議論が深まり、実りある機会となりました。同時に、来年こそは対面で開催できればと願っています。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5
<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.77-7 No.1121
July. 2022

International Economy and Work Monthly

Changes in Attitudes of Union Members Before and After COVID-19
—Latest Findings from the 30th Joint Survey (ON・I・ON2)
Recent Trend about ON・I・ON2

R. Yagi

Changes in Engagement in Unions and Evaluation of Activities Before and After COVID-19 Pandemic

Y. Mukai

Changes in Work Motivation of Union Members Before and After COVID-19 Pandemic

S. Tsuboi

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)