

個人加盟組合が行う労働相談が組合加盟に結びつく要因についての数量分析

久世律子・鈴木 玲

はじめに

1 アンケート分析：方法と結果の概要

2 分析結果の詳細

おわりに

はじめに

本稿は、2009～10年にかけて法政大学大原社会問題研究所が実施した「個人加盟組合の活動に関するアンケート」の調査結果を統計的手法によって分析することを目的とする。これまでも、個人加盟組合（あるいは組合員）に対するアンケート調査は何度か行われているが（例えば、小谷1999、福井2002、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク2006、呉2011）、調査結果は記述統計学による集計結果を示すものであった。それに対し、本稿はカイ二乗検定により推計統計学による分析を行う。

同アンケート調査は、大原社会問題研究所が主催する「労働組合再活性化の国際比較」プロジェクト⁽¹⁾の一環として、2009年11月～2010年4月に行われた。09年11月16日に298の個人加盟組合にアンケートを送付し、10年4月末までに161組合から回答があった（回答率は54.0%）。アンケートは、個人加盟組合の組織概要、労働相談体制、その他の組合活動について31問の質問から構成されており、とくに労働相談体制について詳しく尋ねた（参考資料参照）。なお「個人加盟組合」とは、地域や職能などを基盤として、企業を超えた個人加盟により組合員の組織化を行う組合（一般的に「ユニオン」と呼ばれている組織）を意味する。ただし、個人加盟に加え、職場あるいは企業分会による加盟方式をとっている組合も「個人加盟組合」とした（ただし、じちろう・全国一般評議会および全労連全国一般の地方組織〔都府県本部〕は含まない⁽²⁾）。

本稿は「労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合」を被説明（従属）変数とし、この変数と

(1) 同プロジェクトは、日本私立学校振興・共済事業団学術研究振興資金の助成を受けた。

(2) 詳しくは、法政大学大原社会問題研究所ワーキング・ペーパーNo.41「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告」（2010年9月）を参照されたい。

他の質問項目（説明変数）の相関関係をカイ二乗検定により分析することで、どのような要因が組合加入の割合にプラスあるいはマイナスの影響を及ぼすのかを分析する。例えば、カイ二乗検定で被説明変数と説明変数との間で有意な正の相関関係が見出された場合、その説明変数あるいは要因が加入割合にプラスの影響を及ぼすことが推定される。「個人加盟組合の活動に関するアンケート」の被説明変数「労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合」の結果は表1の通りである。

表1 労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合

	回答数	割合 (%)
1. 5%未満	41	25.5
2. 5%～10%未満	28	17.4
3. 10%～20%未満	16	9.9
4. 20%～30%未満	23	14.3
5. 30%以上	45	28.0
無回答	8	5.0

本稿が「労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合」を被説明変数として選んだ理由は、労働相談が新たな組合員を組織化する最も重要な手段であり、個人加盟組合の組織維持において不可欠な活動だからである。個人加盟組合は、地域で働き、あるいは居住する労働問題・労使紛争を抱えた労働者に対して電話あるいは面接などで労働相談を受け付け、そのなかで組合と経営者間との交渉（団体交渉）を通じた問題解決を選んだ労働者を組合に組織化する。職場分会を多くもつ個人加盟組合では、職場分会の活動により新たな組合員を組織化することも可能であるものの、個人加盟組合の主要な組織化手段はあくまでも地域社会に開かれた労働相談であるといえる。「個人加盟組合の活動に関するアンケート」によると、ほぼすべての回答組合（98.2%）が労働相談活動を行っている（「行っていない」0.6%、無回答 1.2%）。本稿の問題意識は、どのような組合の組織的条件、労働相談体制、活動状況が相談者の組合加盟を促進（あるいは阻害）するのかということである。しかし、本稿の統計分析が多変数を統制した重回帰分析ではなく2変数間の相関関係のみの検討のため⁽³⁾、この問いに対する説得的な解答を示すことは困難である。本稿の分析は、あくまでも促進・阻害要因を推測するに留まる。

このような留保を前提として、相関関係の分析から労働相談者の加盟率が高い傾向にある個人加盟組合の大まかな「組合像」を示すと、組合員の多くが個人加盟で占められ、独自に相談活動を行い、相談件数がそれほど多くないため密度の濃い対応が可能であり、また労働相談以外の組合活動も全般的に活発な組合である。

なお、個人加盟組合の組織維持にとってもう一つの重要な問題は、労働相談を通じて組織化した組合員を、問題解決後どのように組合に留めておけるかということである。アンケートは、問題解決後の組合員の残留率あるいは残留を促進するための工夫等については尋ねていないため、残留率を被説明変数とした分析はできない。なお、労働政策研究・研修機構の調査によれば、残留率は約

(3) アンケート回答数が161組合と少なく、さらに統計的分析の対象にできる回答数はさらに絞られるため、重回帰分析では有意な結果が得られない。

37%であるとされる（呉 2011：326）。

アンケート調査結果分析で留意しなくてはならないのは、「労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合」が個人加盟組合の組合としての「パフォーマンス」の善し悪しを必ずしも意味しないということである。個人加盟組合の結成の経緯によっては、職場（企業）分会・支部の連合体という性格が強く、個人加盟組合員数が少なく、労働相談を通じた組織化率が低い傾向にある場合がある。以下の分析で明らかのように、連合系列の地域ユニオンの労働相談者の加入率は、その他の系列の個人加盟組合（コミュニティ・ユニオン、ローカルユニオンなど）より低い。これは、連合本部が地方連合レベルに結成された地域ユニオンを、個人加盟組合としてだけでなく、中小零細企業で組織された産別未加盟組合の受け皿（大原社研 2010：50）として位置付けたためと考えることができる。

以下では、「労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合」がアンケートの他の項目とどのように相関するか（あるいはしないか）を、個人加盟組合の組織的条件、労働相談体制、労働相談以外の組合活動の順で分析する。

1 アンケート分析：方法と結果の概要

(1) 方法

個人加盟組合の活動に関するアンケート調査では、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合は、5%未満と30%以上の2グループが大きな割合をしめ、加入割合は2極化している（表1）。そこで、この分析では2極の両グループに注目し、その特徴を明らかにするとともに、その原因を探ることを目的とする。

その際、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合のカテゴリ化については、基本は大きく「5%未満」「5%以上～30%未満」「30%以上」の3グループに分けるものとする。しかし、さまざまな特徴や他の変数の影響は、全体に線形に現れる場合もあるが、5%未満または30%以上のどちらかの極のグループのみ観察される場合も多く、適宜「5%未満／5%以上（＝5%未満／その他）」および「30%以上／30%未満（＝30%以上／その他）」の区分も用いて分析を行っている。また、必要に応じて関連する他変数間の相関等も併せて参照する。

(2) 結果の概要

労働相談からの相談者の組合加入率が特に高い（30%以上）ことと、特に低い（5%未満）ことに影響する変数の概要は表2となる。労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合が30%以上であることに影響する変数は、組織的条件としては、連合系列でないこと、組合員に占める非正規雇用者および外国人の割合が高いこと、職場分会数が少ないこと、個人加盟率が高いこと、組合費や入会金以外の収入があり、そのうち解決金カンパがある場合が多いことである。労働相談の受付体制としては、相談を組合自体が実施していること、受付件数が少ないこと、受け付ける相談内容にいじめ・嫌がらせに関するものが少ないこととなる。相談以外の組合活動としては、団体交渉に多くの時間を割くことの影響が考えられる。組合加入率の高い組合は、少数の相談で確実に結果を

出し、解決金カンパ収入を得ていると推測できるだろう。

労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合が5%未満であることに影響する変数は、組織体制としては連合系列であること、組合員に占める非正規雇用者と外国人の割合が低いこと、個人加盟率が低いこと、組合費や入会金以外の収入がなく、したがって解決金カンパもないこととである。労働相談の受付体制としては、非専従者による対応が少ないこと、過去1年で受付件数が大きく増加していないこと、解雇・雇止め・退職勧奨についての相談が少ないことが影響する変数である⁽⁴⁾。労働相談以外の組合活動としては、組合員教育・学習会や労働政策への取り組みが少なく、団体交渉への役員・当事者以外の組合員の参加が少ないことが影響している。また、団体交渉に割く時間が少ないことの影響も推測される。

個人加盟が少なく企業分会の連合体としての機能を強くもち、組合自身または組合員間の活動が非活発である個人加盟組合では、相談者の組合加盟の割合が低い傾向にある。また、解雇問題など明確な解決に結びつく相談が少なく、相談後に解決金のカンパにつながるような相談者との関係構築が起きにくい場合、相談者を組合加入に結びつけづらくなると考えられる。

表2 労働相談を通じた相談者の組合加入率への各変数による影響

		労働相談からの 相談者の組合加入率	
		特に高い(30%以上)	特に低い(5%未満)
組織的条件	連合系	－	＋
	非正規雇用率	＋	－
	外国人率	＋	－
	職場分会数	－	
	個人加盟率	＋	－
	組合費や入会金以外の収入	＋	－
	解決金カンパ	＋	－
労働相談 受付体制	組合自体が実施	＋	
	非専従役員が対応		－
	受付件数	－	
	受付数増 内容(解雇) 内容(いじめ)		－
相談以外の 組合活動	団体交渉	(＋)	(－)
	組合員教育		－
	労働政策		－
	団交への組合員参加		－

(4) 労働相談からの相談者の組合加入率に対する、組合と連携している労働組合地方組織による相談の実施の影響については、本稿では十分に統計的に有意であるとの確認はとれなかったものの、今後の調査・検討を含めて注意が必要と考えられる結果となった。詳細は2(2)で述べる。

2 分析結果の詳細

(1) 労働相談を通じた加入の前提になるような組織の条件

組合系列

結果：組合系列と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表3である。

このうち、系列を連合系とその他に区分してクロス集計をした場合、連合系は組合加入率が特に低い割合（5%未満）が高く、特に高い割合（30%以上）が低いという結果が1%水準で有意となった（表4）。関連の強さを示すφ係数も相対的に高く、0.34となっている。なお、セル内の実際の数値が少ないセルもあるが、このクロス表での最小期待度数は7.24である。したがって、一般にカイ二乗検定を用いることができるかどうかの判断基準となる、最小期待度数5以上の条件は満たしている。

なお、以下の分析でも、セル内の実際の数値が5未満であっても、特に断りのない限りカイ二乗検定を行う際には各セルの最小期待度数は5以上となっているケースを採りあげている。

表3 労働相談からの組合加入率と組合系列

組合系列	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
全労連	17	21.8	33	42.3	28	35.9	78	100.0
連合	13	65.0	6	30.0	1	5.0	20	100.0
全国ネット	4	12.5	18	56.3	10	31.3	32	100.0
全労協	4	28.6	7	50.0	3	21.4	14	100.0
その他	3	33.3	3	33.3	3	33.3	9	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

注：合計の割合が表1と異なるのは、表3は「無回答」(n=8)を分母に含まないため。

表4 労働相談からの組合加入率と組合系列2 連合とその他

組合系列	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
連合	13	65.0	6	30.0	1	5.0	20	100.0
その他	28	21.1	61	45.9	44	33.1	133	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=18.19 p<0.01 γ =-0.73 ϕ =0.34

解釈：連合系列は労働相談を通じた組合加入率が低いということは、連合系の個人加盟組合（地域ユニオン）の特性によるものと思われる。すなわち、連合系列の地域ユニオンは、企業分会の連合体という性格が強く、労働相談を通じて加入した組合員の割合が少ない。連合系列であるかどうかと個人加盟率の相関係数は0.51（1%水準で有意）と高く、連合系列の個人加盟組合と、他の個人加盟組合での平均個人加盟率の差も大きい（表5）。地域ユニオンの個人加盟組合員が他の個人加盟組合（全国ネット、全労連系）より少ない傾向にあることは、他の調査によっても指摘され

ている（呉 2011：318）。

表5 組合系列（連合とその他）別の平均個人加盟率

組合系列	平均個人加盟率	
連合系	24.9 %	回答数 157
それ以外	77.8 %	
合計	70.4 %	

設立年

結果：設立年次を、連合が地域ユニオンを方針化した96年、全労連がローカルユニオンの組織化を積極的に打ち出した02年を基準に、95年以前、96～01年、02年以降の3グループに分けて分析したところ、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合を30%以上・未満で区分した場合とのクロス表で有意な結果が出た（表6）。96～01年に設立した組合では、労働相談からの組合加入率30%以上の高い値を示す組合が少ない傾向にある。

表6 労働相談からの組合加入率と組合設立年

設立年	労働相談からの組合加入率				合計	
	30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
95年以前	24	66.7	12	33.3	36	100.0
96～01年	46	83.6	9	16.4	55	100.0
02年以降	34	61.8	21	38.2	55	100.0
合計	104	71.2	42	28.8	146	100.0

χ^2 (df=2 N=146)=6.87 $p<0.05$ $\gamma=0.14$ $\phi=0.22$

解釈：連合が地域ユニオンを方針化した96年から、全労連がローカルユニオンの組織化を打ち出す以前の01年までのグループにおいて、組合加入率が低いのは、系列別に見た場合に連合系の組合加入率が低いことを反映していると思われる。同じ区分の設立年次と組合系列をクロスした場合、95年以前、02年以降に比べ96～01年で連合の割合が高い（表7）。

表7 組合系列と組合設立年

設立年	組合系列										合計	
	全労連		連合		全国ネット		全労協		その他			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
95年以前	10	26.3	1	2.6	19	50.0	6	15.8	2	5.3	38	100.0
96～01年	23	41.1	13	23.2	10	17.9	6	10.7	4	7.1	56	100.0
02年以降	43	72.9	9	15.3	4	6.8	2	3.4	1	1.7	59	100.0
合計	76	49.7	23	15.0	33	21.6	14	9.2	7	4.6	153	

注：最小期待度数5未満のセルが複数あるため、カイ二乗検定は未実施。

組合員の構成

結果：組合員に占める非正規雇用者の割合について、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割

合をクロスしたものが表8である。組合員に占める非正規雇用者の割合が低い場合は労働相談を通じた組合加入の割合が低く、非正規雇用者の割合が高い場合は労働相談を通じた組合加入の割合が高い傾向が現れた。

組合員に占める外国人の割合について、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表9である。組合員に占める外国人の割合が低い場合は労働相談を通じた組合加入の割合が低く、外国人の割合が高い場合は労働相談を通じた組合加入の割合が高い傾向が1%水準で有意となった。なお、表には示されていないが、外国人割合が10%以上の組合は、労働相談からの加入率も5%以上の組合のみであり、外国人割合が50%を超える組合は労働相談からの加入率が30%以上の組合のみだった。

表8 労働相談からの組合加入率と組合員の非正規雇用率

組合員の 非正規雇用率	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
25%未満	15	40.5	15	40.5	7	18.9	37	100.0
25~75%未満	16	23.9	35	52.2	16	23.9	67	100.0
75%以上	5	17.9	10	35.7	13	46.4	28	100.0
合計	36	27.3	60	45.5	36	27.3	132	100.0

χ^2 (df=4 N=132)=10.03 p<0.05 $\gamma=0.33$ $\phi=0.28$

表9 労働相談からの組合加入率と組合員の外国人率

組合員の 外国人率	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0%	31	36.9	36	42.9	17	20.2	84	100.0
1~5%未満	5	18.5	13	48.1	9	33.3	27	100.0
5%以上	1	3.7	14	51.9	12	44.4	27	100.0
合計	37	26.8	63	45.7	38	27.5	138	100.0

χ^2 (df=4 N=137)=14.4 p<0.01 $\gamma=0.47$ $\phi=0.32$

解釈：組合員に占める非正規雇用者の割合が高いほど労働相談を通じた組合加入者の割合が高い理由として、個人加盟組合が非正規雇用者固有の労働問題の相談活動・解決を積み重ねることで、特定の地域で非正規労働者の中でその組合に対する「評判」が生まれること、またそのような組合は非正規雇用者を積極的に加入させる方針をとっていることが考えられる。また、外国人率との関連も同様の関連が推測される。とくに、外国人労働者の場合、一人の労働者が労働相談を通じて組織されると、同じ職場の外国人労働者の仲間も組合に加入する傾向にある。なお、非正規雇用者率と外国人率は正の相関（0.259）があることから、両者がともに組織の開放性の高さを反映しているかもしれない。

職場分会数

結果：職場分会数と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表10である。

このうち、相談者の組合加入率を5%未満と5%以上、30%未満と30%以上のそれぞれ2区分の形で職場分会数とクロスすると、30%未満と30%以上の区分のみが有意な連関を見せた(表11)。職場分会数の少ない組合は、労働相談からの相談者の組合加入が高い傾向がある。

表10 労働相談からの組合加入率と職場分会数1

職場分会数	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	10	18.9	23	43.4	20	37.7	53	100.0
1~5未満	19	30.6	24	38.7	19	30.6	62	100.0
5以上	11	33.3	18	54.5	4	12.1	33	100.0
合計	40	27.0	65	43.9	43	29.1	148	100.0

χ^2 (df=4 N=148)=8.01 n. s.

表11 労働相談からの組合加入率と職場分会数2

職場分会数	労働相談からの組合加入率				合計	
	30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0	33	62.3	20	37.7	53	100.0
1~5未満	43	69.4	19	30.6	62	100.0
5以上	29	87.9	4	12.1	33	100.0
合計	105	70.9	43	29.1	148	100.0

χ^2 (df=2 N=148)=6.60 p<0.05 γ =-0.36 ϕ =0.21

解釈：職場分会数は個人加盟率（アンケート 問7）と負の相関があり（相関係数 -0.334, 分会数300の1ケースを除くと -0.506），職場分会数は職場を通じての組合加入率の高さを反映していると考えられる。職場分会数が少ない・またはない組合は，職場分会を通じた組合加入を重視しておらず，労働相談等の個人ルートで加入している組合員が多くいると考えられる。

個人加盟率

結果：個人加盟率と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表12である。個人加盟率と労働相談からの組合加入の割合は明瞭な連関を示しており，個人加盟率が高いほど労働相談からの組合加入割合は高く，個人加盟率が低いほど労働相談からの組合加入割合は低くなっている。

表12 労働相談からの組合加入率と個人加盟率

個人加盟率	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
25%未満	13	50.0	10	38.5	3	11.5	26	100.0
25~75%未満	14	45.2	13	41.9	4	12.9	31	100.0
75%以上	13	14.1	41	44.6	38	41.3	92	100.0
合計	40	26.8	64	43.0	45	30.2	149	100.0

χ^2 (df=4 N=149)=24.61 p<0.01 γ =0.57 ϕ =0.41

解釈：個人加盟率と労働相談からの組合加入の割合の正の連関は、労働相談からの組合加入の割合が高いことが、結果として個人加盟率の高さに繋がっているということと、個人加盟率の高い組合は、個人的な組合加入のルートを重視しているために、結果として労働相談を通じた組合加入が増えているという双方向の影響が考えられる。

組合費や入会金以外の収入

組合費や入会金以外の収入に関する設問（アンケート 問13）は複数回答であるので、選択肢ごとにあり・なしで検討した。

結果：組合費や入会金以外の収入あり・なしの場合と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表13である。組合費や入会金以外の収入のある組合には、労働相談からの組合加入の割合が高い組合が多く、組合費や入会金以外の収入のない組合には、労働相談からの組合加入の割合が低い結果が有意に現れた。

組合費や入会金以外の収入のうち、解決金カンパの有無と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表14である。解決金カンパのある組合には、労働相談からの組合加入の割合が高い組合が多く、解決金カンパのない組合には、労働相談からの組合加入の割合が低い結果が有意に現れた。

表13 労働相談からの組合加入率と組合費・入会金以外の収入

組合費・入会金以外の収入	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%	回答数	%		
あり	24	20.0	56	46.7	40	33.3	120	100.0
なし	17	51.5	11	33.3	5	15.2	33	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=13.55 p<0.01 γ =-0.51 ϕ =0.30

表14 労働相談からの組合加入率と解決金カンパ

解決金カンパ	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%	回答数	%		
あり	14	14.3	50	51.0	34	34.7	98	100.0
なし	27	49.1	17	30.9	11	20.0	55	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=21.77 p<0.01 γ =-0.50 ϕ =0.38

解釈：解決金カンパは約60%の組合がありと答えており、解決金カンパはないが他の種類の収入を得ている組合は約14%である。解決金カンパの有無は、組合費や入会金以外の収入の有無に強く結びついていることになる。労働相談を解決に結びつけることが解決金カンパ収入につながり、同時に相談者の組合加入へとつながり、逆に労働相談が明確な解決に結びつかない、または解決金カンパを実際に行うような相談者との関係が築けない場合には、相談者の組合加入へと結びつきづらいと推測する。

関連が見いだされなかった項目

労働相談が相談者の組合加盟に結びつく割合と関連が見いだせなかった組織的条件に関する項目は、次のとおりである：個人加盟組合の設立母体の有無、組合員数、公然・非公然組合員の割合、専従者数、財政規模、組合費、共済費、組合費や入会金以外の収入のうち物品販売費、上部団体交付金、支える会などの支援、その他の収入。また、個人加盟組合が活動する地域と労働相談が相談者の組合加盟に結びつく割合と関連性は、サンプル数が少なく確認できなかった。

(2) 労働相談の受け付け体制

労働相談の実施形態

結果：労働相談活動の実施形態と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合の違いをクロスしたものが表15である。

労働相談活動を組合自体が実施している場合には、労働相談が組合加入へつながる割合が高く、組合と連携している労働地方組織が行っている場合には、労働相談が組合加入へつながる割合が小さくなっている。

また、労働相談からの組合加入割合を5%未満と5%以上の2区分としたもの、30%以上と30%未満の2区分としたものを、それぞれ労働相談活動の実施形態とクロスしたものが表16、表17となる。

労働相談活動の実施形態と、組合加入割合を特に低い5%未満のグループとその他の2分割でクロスした表16では、ピアソンのカイ二乗検定では5%水準で有意であるものの、2×2表であることからイエーツの連続性修正を施した後はp値が0.07となり、変数間の関連性は微妙である。一方、組合加入割合が特に高い30%以上のグループとその他に分割した表17では、イエーツの連続

表15 労働相談からの組合加入率と労働相談活動の実施形態1

労働相談の実施形態	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
組合自体が実施	21	21.4	41	41.8	36	36.7	98	100.0
連携労組地方組織が実施	20	36.4	26	47.3	9	16.4	55	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=8.14 p<0.05 $r = -0.38$ $\phi = 0.23$

表16 労働相談からの組合加入率と労働相談活動の実施形態2

労働相談の実施形態	労働相談からの組合加入率				合計	
	5%未満		5%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
組合自体が実施	21	21.4	77	78.6	98	100.0
連携労組地方組織が実施	20	36.4	35	63.6	55	100.0
合計	41	26.8	112	73.2	153	100.0

χ^2 (df=1 N=153)=4.00 p<0.05 $r = -0.35$ $\phi = -0.16$
 χ^2_y (df=1 N=153)=3.28 n. s. (p=0.07)

表17 労働相談からの組合加入率と労働相談活動の実施形態 3

労働相談の実施形態	労働相談からの組合加入率				合計	
	30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
組合自体が実施	62	63.3	36	36.7	98	100.0
連携労組地方組織が実施	46	83.6	9	16.4	55	100.0
合計	108	70.6	45	29.4	153	100.0

χ^2_{xy} (df=1 N=153)=6.09 p<0.05 γ =-0.50 ϕ =0.21

性修正後も変数間の関連性は5%水準で有意である。

なお、以降特に断りが無い限りは、2×2表におけるカイ二乗検定ではイエーツの連続性修正後の数値を用いる。

解釈：組合自身が直接労働相談活動を実施することによって、労働相談が相談者の組合加入に結びつきやすくなっていると考えられる。ただし、労働相談の実施が組合と連携している労働地方組織により行われていることが、相談者の組合加入を特に引き上げる効果があるということとはできない。しかしながら、統計的な有意性の判断に一般に用いられる5%水準という基準は便宜的なものであり、その前後で質的な差があるわけではないことにも留意が必要であり、今後のさらなる調査と検討が求められる。

労働相談に主に対応している人

結果：労働相談に主に対応している人の役職についての問いは複数回答であるため、それぞれの選択肢ごとの選択の有無と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合の違いをクロスしたものが表18である。複数回答の設問はそのままではカイ二乗検定に適さないため、労働相談に主に対応している人の役職ごとに、その役職の有無が労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合との関連を見ていくと、非専従役員の有無のみが有意な関連性を見せた(表19)。また、調整済み標準化残差からのセルごとの有意確率は組合加入率5%未満の2セルのみが1%水準で有意だった。労働相談の主な対応者として非専従役員がいる場合は、労働相談からの組合加入率が特に低いケースは減り、非専従役員がいない場合は組合加入率が低い傾向になる。

解釈：労働相談に主に対応している者として、非専従役員が挙げられない場合に、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合が低い傾向がある。労働相談に非専従役員が当たらないことと相談

表18 労働相談からの組合加入率と労働相談の主な対応者 1

労働相談の主な対応者 (複数回答)	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
専従者	23	23.0	46	46.0	31	31.0	100	100.0
非専従役員	12	16.4	36	49.3	25	34.2	73	100.0
組合員ボランティア	11	22.4	25	51.0	13	26.5	49	100.0
非組合員ボランティア	5	31.3	7	43.8	4	25.0	16	100.0
その他	6	37.5	7	43.8	3	18.8	16	100.0

表19 労働相談からの組合加入率と労働相談の主な対応者 2 非専従役員

労働相談の主な対応者における非専従役員の有無	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
非専従役員あり	12	16.4	36	49.3	25	34.2	73	100.0
非専従役員なし	28	35.4	31	39.2	20	25.3	79	100.0
合計	40	26.3	67	44.1	45	29.6	152	100.0

χ^2 (df=2 N=152)=7.10 $p<0.05$ $r=0.32$ $\phi=0.22$

者の組合加入の直接の結びつきは推定しづらいため、何らかの背後の他の変数の影響を反映しているものと考えられる。労働相談の主な対応者における非専従役員の有無は、労働相談の実施形態（アンケート 問15）と比較的強い関連性を見せており（表20）、組合と連携している労働組合地方組織が労働相談を行っている場合に、非専従役員が労働相談の主な対応者として挙げられない場合が多い。このことから、主な労働相談対応者における非専従役員の有無と相談者の組合加入の関係は、すでに有意な関連性が確認された労働相談の実施形態と相談者の組合加入の関係を反映したものだと考える方が自然であろう。また、非専従者による労働相談対応は、専従者の少なさやひいては組合の財政基盤の弱さと関係しているのではないかとも考えたが、それらとの関連は確認できなかった。

表20 労働相談の主対応者における非専従役員の有無と労働相談の実施形態

労働相談の実施形態	労働相談の主な対応者に				合計	
	非専従役員あり		非専従役員なし			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
組合自体が実施	59	58.4	42	41.6	101	100.0
連携労組地方組織が実施	17	30.4	39	69.6	56	100.0
合計	76	48.4	81	51.6	157	100.0

χ^2 (df=1 N=157)=10.26 $p<0.01$ $r=-0.53$ $\phi=0.27$

労働相談の受付件数

結果：過去1年間の一か月平均の労働相談の受付件数と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合の違いをクロスしたものが表21である。これをさらに、労働相談からの組合加入割合について、高い（30%以上）か否かという区切りで組みなおしたものが表22である。調整済み標準化残差から、労働相談の受付件数が特に少ない10件未満のグループでは、労働相談からの組合加入割合が高い（30%以上）場合が有意に多い結果となった。

解釈：労働相談の受付件数は、組合員数や専従者数（アンケート 問4、問9）、財政規模（問10）、相談対応人数（問17）らと有意な相関があるため、これらの影響を間接的に反映したものとも考えられる。他方、これらの変数と労働相談からの組合加入割合との直接の関連は見つかっていない。労働相談受付件数の少なさは密度の濃い対応に繋がり、相談者の組合加入へと結びついているとも推測できる。また、相談対応の密度を示す指標として、受付件数あたりの相談人員数を「相談対応人数（問17）／労働相談の受付件数（問19）」として計算し、労働相談が相談者の組合加入

に結びつく割合との関連を検討したところ、弱い相関（ピアソンの相関係数 0.18）が5%水準で有意だったものの、顕著な傾向は見いだせなかった。

労働相談件数の推移

結果：労働相談件数の過去一年間の推移と、労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合の関係を5%未満と5%以上の2区分にしたものをクロスした表が表23になる。労働相談の件数が3割以上増加したと回答した組合は、労働相談からの加入割合が5%以上の場合に多く、5%未満の場合では少なくなっており、調整済み標準化残差から有意な差が見られた。なお、労働相談からの加入割合を、5%未満/5~30%未満/30%以上の3区分または30%未満/30%以上の2区分にした場合には、労働相談件数の推移との有意な関係は認められなかった。

解釈：労働相談の受付件数の単純な数の多さは組合加入へと結びつかない一方で、相対的な労働相談件数の相対的な増減は相談者の組合加入と関係していることになる。これは、労働相談の件数の増減が、労働相談の周知や相談活動の活発さを反映しており、リーマンショック後の雇用不安に

表21 労働相談からの組合加入率と労働相談の受付件数 1

過去1年の 月平均相談件数	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%	回答数	%		
30件以上	15	32.6	21	45.7	10	21.7	46	100.0
10件~30件未満	13	28.9	22	48.9	10	22.2	45	100.0
10件未満	13	21.3	23	37.7	25	41.0	61	100.0
合計	41	27.0	66	43.4	45	29.6	152	100.0

χ^2 (df=4 N=152)=6.60 n. s

表22 労働相談からの組合加入率と労働相談の受付件数 2

過去1年の 月平均相談件数	労働相談からの組合加入率				合計	
	30%未満		30%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%		
30件以上	36	78.3	10	21.7	46	100.0
10件~30件未満	35	77.8	10	22.2	45	100.0
10件未満	36	59.0	25	41.0	61	100.0
合計	107	70.4	45	29.6	152	100.0

χ^2 (df=2 N=152)=6.33 p<0.05 $\gamma=0.20$ $\phi=0.20$

表23 労働相談からの組合加入率と労働相談件数の推移

労働相談件数の 過去1年間の推移	労働相談からの組合加入率				合計	
	5%未満		5%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%		
減少~変化なし	11	33.3	22	66.7	33	100.0
1~2割増加	22	36.1	39	63.9	61	100.0
3割以上増加	8	14.3	48	85.7	56	100.0
合計	41	27.3	109	72.7	150	100.0

χ^2 (df=2 N=150)=7.74 p<0.05 $\gamma=0.35$ $\phi=0.23$

直面した時期（2009年11～3月に、過去1年間の推移について質問）に相談件数の大きな増加のあった組合は、相談者の組合加入に結びつくような活発な相談活動を行っていたのではないかと考えられる。

労働相談の内容

結果：過去1年間で受け付けた労働相談についての内容別の受付件数順位と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合の関係については、全体の7割近くが1位に挙げた「解雇や雇い止め、退職勧奨」の問題との関連性が確認できた。「解雇や雇い止め、退職勧奨」の問題を1位に選んだか否かと、労働相談からの組合加入率3区分をクロスしたものが表24になり、調整済み標準化残差からは、「5%未満」および「5%以上30%未満」の4セルが有意となった。労働相談からの組合加入率を5%以上/未満の2区分にした場合はやはりカイ二乗検定の結果が有意となったが、30%未満/以上の2区分にした場合には有意ではなく、「解雇や雇い止め、退職勧奨」の問題を1位に選んだ組合では、労働相談からの組合加入率が5%未満である場合は少ない、という結果になった。

また、「いじめ・嫌がらせ」については、労働相談の受付件数順位としては低い位置にあるものの、5位以内に含まれるか否かという基準で見た場合に、労働相談からの加入率が30%とそれ以外の群に顕著な差が見られた（表25）。「いじめ・嫌がらせ」の受付件数を5位以内には挙げなかった組合には、労働相談からの組合加入割合が高いものが多い。「いじめ・嫌がらせ」を挙げるか否かと、労働相談からの組合加入割合が5%未満とその他の間では有意な差は見いだされなかった。

解釈：労働相談で受け付ける問題のうち、「解雇や雇い止め、退職勧奨」が多い組合には、労働相談を通じた加入が少ない例が多くなく、「いじめ・嫌がらせ」を取り上げた組合には、労働相談を通じた加入が多い例が少ない。「解雇や雇い止め、退職勧奨」の問題は、典型的な労働問題であ

表24 労働相談からの組合加入率と労働相談の内容1 解雇や雇い止め、退職勧奨

「解雇・雇い止め・退職勧奨などの問題」の順位	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1位	21	20.6	50	49.0	31	30.4	102	100.0
その他	20	40.8	15	30.6	14	28.6	49	100.0
合計	41	27.2	65	43.0	45	29.8	151	100.0

χ^2 (df=2 N=151)=7.63 p<0.05 $\gamma=0.23$ $\phi=0.22$

表25 労働相談からの組合加入率と労働相談の内容2 いじめ・嫌がらせ

「いじめ・嫌がらせ」の順位	労働相談からの組合加入率				合計	
	30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
5位以内	99	75.0	33	25.0	132	100.0
順位外	7	36.8	12	63.2	19	100.0
合計	106	70.2	45	29.8	151	100.0

χ^2_y (df=1 N=151)=9.81 p<0.01 $\gamma=-0.67$ $\phi=0.28$

り労働組合の専門領域であることから、労働相談から成果につなげやすいと推測され、一方で労働者としての地位身分や経済的補償のような形での「解決」を付けづらい「いじめ・嫌がらせ」という問題は、労働相談を通じて組合が結果を出しづらく、相談者の組合加入へと結びつきづらいつと考えられる。

このことから、労働組合による労働相談を通じた解決に結びつけやすい問題が多いかそうでないかが、労働相談を通じた組合加入の割合に影響していると考えられる。しかしながらやはり典型的な労働問題といえる「労働条件・雇用条件・賃金」、あるいは労働問題の範疇のみに収まりづらく解決状態の見出しづらい「メンタルヘルス」をはじめ、他の問題群と労働相談を通じた組合加入率には関連が確認できなかった。

「労働条件・雇用条件・賃金」については、「解雇や雇い止め、退職勧奨」と負の相関が見いだされた（相関係数 -0.39 、 1% 水準で有意）。これは、この二つの分類項目の内容が近縁関係にあるため、類似の相談事例が、それぞれの組合によってどちらかに排他的に分類されるためではないかと考えられる。つまり、実際の相談事例としては似通ったものが同程度寄せられていたとしても、ある組合ではそれを「労働条件・雇用条件・賃金」と分類し、その分「解雇や雇い止め、退職勧奨」とはカウントされなくなり、また別の組合では「解雇や雇い止め、退職勧奨」と分類し、「労働条件・雇用条件・賃金」とは位置付けられなくなるという可能性である。

関連が見いだされなかった項目

労働相談が相談者の組合加盟に結びつく割合と関連が見いだせなかった労働相談の受け付け体制に関する項目は、次のとおりである：労働相談の受付時間、労働相談に対応できる人数、「解雇や雇い止め、退職勧奨」と「いじめ・嫌がらせ」以外の労働相談の内容の項目、この1年間でとくに増加した相談内容、労働相談にあたっての他の組織・個人との協力・支援体制。

(3) 労働相談以外の組合活動

労働相談以外で多くの時間を使う活動

労働相談以外で多くの時間を使う活動に関する設問（アンケート 問26）は複数回答であるので、選択肢ごとにあり・なしで検討していく。

結果：団体交渉に多くの時間を使うか否かと労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表26である。団体交渉に多くの時間を使うと答えた組合は全体の約88%にのぼるため、「使わない」を選択したセルのうち「5%未満」「30%以上」が期待度数5以下（それぞれ4.01と4.41）となっているため、カイ二乗検定には不向きな結果となった。しかし、団体交渉に多くの時間を使うか否かと労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合（5段階）の相関係数（0.25）は 1% 水準で有意であり、両者の連関はある程度あるとみなせる。

組合員教育・学習会に多くの時間を使うか否かと労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表27である。調整済み標準化残差からは、労働相談からの組合加入率「5%未満」の2セルが有意であり、組合員教育・学習会に多くの時間を使わないという組合は労働相談を通じた相談者の組合加入が少なくなっている。

労働政策への取り組みに多くの時間を使うか否かと労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合

をクロスしたものが表28である。調整済み標準化残差からは、労働相談からの組合加入率「5%未満」の2セルが有意となっており、労働政策への取り組みに多くの時間を使わないという組合は労働相談を通じた相談者の組合加入が少なくなっている。

争議支援、組織拡大、文化・レクリエーション活動、地域社会の問題・社会問題全般への取り組み、その他に多くの時間を使うか否かと労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合についての関連は見いだせなかった。

解釈：団体交渉への積極性は、労働相談を通じた団体交渉の成果にもつながり、相談者の加入率の増加につながると考えられる。

組合員教育・学習会活動の活発さは、文化・レクリエーション活動（相関係数 0.31）や労働政策（相関係数 0.22）、組合役員・紛争当事者以外の団体交渉への参加の度合い（アンケート問27 相関係数 0.27）と関連があり、組合員活動全体の活発さを反映しているものと考えられる（表29）。この活発さが労働相談における組合員の獲得にもつながっていると見ることができると。

労働政策への取り組みについては、扱う労働政策の内容が不明なため憶測の域を出ないが、派遣

表26 労働相談からの組合加入率と労働相談以外の活動1 団体交渉

団体交渉に多くの時間を使うか	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
使う	32	23.2	62	44.9	44	31.9	138	100.0
使わない	9	60.0	5	33.3	1	6.7	15	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

注：2セルが期待度数5以下。

表27 労働相談からの組合加入率と労働相談以外の活動2 組合員教育・学習会

組合員教育・学習会に多くの時間を使うか	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
使う	16	17.2	47	50.5	30	32.3	93	100.0
使わない	25	41.7	20	33.3	15	25.0	60	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=11.26 $p<0.01$ $\gamma=0.33$ $\phi=0.27$

表28 労働相談からの組合加入率と労働相談以外の活動3 労働政策

労働政策への取り組みに多くの時間を使うか	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上			
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
使う	4	10.8	19	51.4	14	37.8	37	100.0
使わない	37	31.9	48	41.4	31	26.7	116	100.0
合計	41	26.8	67	43.8	45	29.4	153	100.0

χ^2 (df=2 N=153)=6.47 $p<0.05$ $\gamma=0.35$ $\phi=0.21$

切り等の労働相談の対象となる問題への積極的な関与と関係していると推測される。

組織拡大については、職場分会を通じた加入に重点を置く活動も含まれたため、労働相談からの加入率と有意に連関しなかったものと推測できる。

争議支援が連関を見いだせなかった点については、他の設問との関連から疑問が残るが、選択肢が正確には「争議支援（組合員が抱える労働問題解決のため他の組合員を動員する）」であったことから、すでに組合員となっている人の問題解決を重視する姿勢を反映したためである可能性がある。

団体交渉への組合役員や紛争当事者以外の組合員の参加

結果：団体交渉への組合役員や紛争当事者以外の組合員の参加の程度と労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合をクロスしたものが表30である。調整済み標準化残差からは、「全く参加しない」・「5%未満」のセルが有意であり、一般組合員が全く参加しない組合では、労働相談を通じた組合加入割合が低いという結果になっている。

解釈：一般組合員の団体交渉への参加の程度は、前項で述べたように組合員教育・学習会活動の活発さなど組合員活動全体の活発さを反映しているものと考えられる。ただし、解決金カンパとの連関は見いだせず、団体交渉の成果とのつながりは明らかでない。

表29 労働相談以外で多くの時間を使う活動と団交一般組合員参加の相関行列

		団交への一般組合員参加	多くの時間を割く活動											
			団交	争議支援	組織拡大	学習会	文化・レク	社会問題	労働政策	その他				
団交への一般組合員参加		1.00	-0.15	0.16	0.01	0.27	**	0.11	0.07	0.05	0.08			
多くの時間を割く活動	団交	-0.15	1.00	0.28	**	0.04	0.06	-0.02	0.22	**	0.01	-0.02		
	争議支援	0.16	0.28	**	1.00	0.18	*	0.12	0.12	0.19	*	0.19	-0.07	
	組織拡大	0.01	0.04	0.18	*	1.00	0.16	*	0.30	**	0.13	0.20	-0.04	
	学習会	0.27	**	0.06	0.12	0.16	*	1.00	0.31	**	0.11	0.22	**	0.03
	文化・レク	0.11	-0.02	0.12	0.30	**	0.31	**	1.00	0.18	*	0.25	**	0.01
	社会問題	0.07	0.22	**	0.19	*	0.13	0.11	0.18	*	1.00	0.28	**	0.03
	労働政策	0.05	0.01	0.19	*	0.20	*	0.22	**	0.25	**	0.28	**	1.00
その他	0.08	-0.02	-0.07	-0.04	0.03	0.01	0.03	0.03	0.05	0.05	1.00			

** 相関係数は1%水準で有意（両側）

* 相関係数は5%水準で有意（両側）

表30 労働相談からの組合加入率と団交への一般組合員参加

団体交渉への一般組合員の参加	労働相談からの組合加入率						合計	
	5%未満		5%以上30%未満		30%以上		回答数	%
	回答数	%	回答数	%	回答数	%		
全く参加しない	13	40.6	11	34.4	8	25.0	32	100.0
時々参加する	13	17.8	37	50.7	23	31.5	73	100.0
頻繁に参加する	4	13.8	12	41.4	13	44.8	29	100.0
合計	30	22.4	60	44.8	44	32.8	134	100.0

χ^2 (df=4 N=134)=9.72 p<0.05 γ =0.30 ϕ =0.27

関連が見いだされなかった項目

労働相談が相談者の組合加盟に結びつく割合と関連が見いだせなかった労働相談以外の組合活動に関する項目は、次のとおりである：労働相談以外で多くの時間を使う項目のうち「団体交渉」、
「組合員教育・学習会」、「労働政策への取り組み」以外の項目（前述）、地域社会の問題・社会問題全般への取り組みで具体的に取り組んでいる課題、地域社会の問題・社会問題全般への取り組みの際の他組織との協力関係、組合員学習会・文化レクリエーション活動・地域社会の問題等への組合員参加の度合い。

おわりに

本稿は、個人加盟組合が行う労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合を被説明変数として、他の変数との相関関係を2変数間のカイ二乗検定により分析した。分析は組合加入率が個人加盟組合員率や分会数、非正規・外国人労働者の割合、労働相談を組合独自が行うか否か、労働相談以外の活動（団体交渉、組合員教育・学習会活動、労働政策への取り組み）の活発な度合いなどと結びついていることを示した。これらの相関により、個人加盟組合の活動を通じて「経験的」に認識されていた加入率に結びつく要因が再確認されたと考えられる。他方、労働相談件数や内容などの要因、すなわち、労働相談の件数が少ない方が、および「いじめ・嫌がらせ」の相談が少ない方が、労働相談の相談者の組合加盟率が高いという分析は、これまであまり明確に認識されていなかったのではないかと。個人加盟組合が相対的に少ない相談に丁寧に対応し、具体的な結果に結びつけることが、加盟率を上げる要因となっていることが（少なくともこの分析からは）見出された。

「はじめに」でも触れたように、この調査分析が示した相関関係は、あくまでも組合加入率にプラスあるいはマイナスに影響する要因の推定である。統計分析がより説得性をもつためには、他の個人加盟組合に対するアンケート調査が実施され類似した分析結果を示されること（survey replication）が必要である。

（くぜ・りつこ 法政大学社会学部兼任講師）

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所教授）

【参考文献】

- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア：労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構 研究双書。
大原社研（法政大学大原社会問題研究所）（2010）「ユニオン運動の形成と現状」『日本労働年鑑』第80集、旬報社。
小谷幸（1999）「女性の“新しい”労働運動：「女性ユニオン東京」の事例研究」『労働社会学研究』第1号：3-25。
コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（2006）「これが2006ユニオンの平均像：『コミュニティ・ユニオン全国の組織と活動』調査概要」CUNN 第24号（2006年8月）。
福井祐介（2002）「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について」『人間科学 共生社会学』（九州大学大学院人間環境学研究院紀要）第2号：29-45。

参考資料：「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査」調査票

(第1部 組合の概要に関する質問)

問1 貴組合の名称と、アンケートの記入日を以下に記入してください。

貴組合名：			
記入日：	年	月	日

問2 貴組合の設立年は西暦何年ですか。()年

問3 貴組合の設立母体はありましたか。(例：地区労センター、産別組織、社会運動団体など)

1. ある→具体的に() 2. ない

問4 現在(調査時点)の組合員数(個人加盟、および分会等の職場単位加盟)は何人ですか。

現在の組合員数()人

問5 組合員の大きな内訳の大体の割合を以下に記入してください。

男	女	正規・非正規	国 籍	業 種
男	%	正規 %	日本人 %	製造業 %
女	%	非正規 %	外国人 %	サービス業 %
				建設業 %
				その他 %

問6 貴組合に職場分会はいくつありますか。()分会

問7 貴組合で個人加盟(職場分会を通じてではなく、個人ベースで加盟している組合員)は何%を占めますか。()%

問8 貴組合の組合員のなかで、経営者に組合の所属を明らかにしている組合員(公然)、明かしていない組合員(非公然)の割合は大体どのぐらいですか。

公然()%, 非公然()%

問9 貴組合の専従者は現在何人ですか。そのうち、役員専従、職員・パートは何人ですか。

専従者の合計()人 そのうち 役員専従()人
フルタイム職員()人
パートタイム職員()人

問10 貴組合の年間の財政規模(年間予算)は大体どのぐらいですか。あてはまるものに○をしてください。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 100万円未満 | 5. 500万円～1,000万円未満 |
| 2. 100万円～200万円未満 | 6. 1,000万円～2,000万円未満 |
| 3. 200万円～300万円未満 | 7. 2,000万円以上 |
| 4. 300万円～500万円未満 | |

問11 貴組合の組合費(共済がある場合は共済費を含まない)は月額いくらですか。あてはまる番号に○をつけ()に金額あるいは割合を記入してください。

1. 一律定額制:()円/月
2. 雇用区分別定額制:正規雇用()円/月, 非正規雇用()円/月, 失業者()円/月
3. 賃金比例制:月収の()%
4. その他()

問12 貴組合には共済制度がありますか。どちらかに○をつけてください。

1. ある→「ある」場合、共済費は月額いくらですか。()円 2. ない

問13 貴組合は組合費や入会金（組合員が支払うもの）以外の収入はありますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. ない
2. ある（物品販売費）
3. ある（解決金カンパ）
4. ある（上部団体の交付金）
5. ある（支える会などの支援）
6. ある（その他：具体的に）

問14 貴組合は上部団体（ネットワークを含む）に属していますか。どちらかに○をつけてください。

1. 属している

名称を具体的に挙げてください：

2. 属していない

（第2部 労働相談体制に関する質問）

問15 貴組合は現在労働相談を実施していますか。ひとつに○をしてください。

1. はい（組合自体が実施している）
2. はい（組合と連携している労働組合地方組織が行っている）
3. いいえ

↓

「3. いいえ」の場合、相談を提供しない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 過去も現在も、相談対応者を確保できない
2. 過去に実施していたが、相談対応者を確保できなくなった
3. 過去も現在も、相談を実施するための資金やオフィス・スペースを確保できない
4. 過去に実施していたが、相談を実施するための資金やオフィス・スペースを確保できなくなった
5. 過去も現在も、既存の組合員が抱える問題を中心に組みざるを得なくなった
6. 過去に実施していたが、現在は既存の組合員が抱える問題を中心に組みざるを得ないから
7. その他（）

※問15で「3. いいえ」の場合、上記の枠内を回答後、第3部（問26以下）の質問を教えてください。

※問15で「1. はい」および「2. はい」の場合、以下の質問にお答えください。

「2. はい」の場合、労働組合地方組織の行っている労働相談体制についてお答え下さい。

問16 電話や面接での労働相談の受付は週あたり何日で、1日あたり何時間でやっていますか。週あたりの日数および1日あたりの時間を記入してください。受付が定期的でない場合は、その他の受付方法を記入してください。

- ・労働相談の受付を、週（ ）日、1日あたり（ ）時間行っている
- ・その他の受付方法

具体的に：

問17 労働相談に対応できる人は何人いますか。ひとつに○をしてください。

1. 1人
2. 2～3人
3. 4～5人
4. 6～10人
5. 11人以上

問18 労働相談に主に対応しているのは、どのような方ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 専従者
2. 非専従役員
3. 組合員ボランティア
4. 非組合員ボランティア
5. その他（ ）

問19 労働相談の受付件数は、過去1年間で平均して月当たり大体何件ですか。ひとつに○をしてください。なお、「件数」とは、貴組合が電話、面接、あるいはメールなどで相談を受け付けた件数で、その問題が1回の相談で終わっても、また団体交渉に至っても1件とします。また、1つの労働相談にかかわる人が複数いても1件とします。

1. 10件未満
2. 10件～30件未満
3. 30件～50件未満
4. 50件以上

問 2 0 労働相談の件数（電話、面接、あるいはメールなど）の最近 1 年間の推移について、以下のうち当てはまるものを選択してください。ひとつに○をしてください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 増加した：1～2割 | 5. 減少した：3～5割 |
| 2. 増加した：3～5割 | 6. 減少した：6割以上 |
| 3. 増加した：6割以上 | 7. あまり変化がない |
| 4. 減少した：1～2割 | |

問 2 1 前問（2－6）の回答（労働相談の最近1年間の件数の推移）の理由は何ですか。（自由回答）

問 2 2 この 1 年間で受けつけた労働相談件数について、領域別の大きな順位について伺います。以下の領域の相談件数の受付件数で最も多いものから 5 番目に多いものまで順位を記入してください（件数がほぼ同数の領域がある場合は、同じ順位をつけても構いません）。一つの労働相談が複数の領域にまたがる場合は、その相談の中心となる領域を考慮してお答えください。

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. 労働条件、雇用条件、賃金に関する問題（ ）位 | 5. メンタルヘルス（ ）位 |
| 2. 解雇や雇い止め、退職勧奨などの問題（ ）位 | 6. 労災・職業病（ ）位 |
| 3. いじめ、嫌がらせ（ ）位 | 7. 生活・住宅問題（ ）位 |
| 4. セクシャルハラスメント（ ）位 | 8. その他（ ）位 |

問 2 3 前問（問 2 2）の項目のうち、この 1 年間でとくに件数が増加した相談内容があれば、2 つまで挙げてください。

- | | |
|------------------------------|------------|
| 1. 労働条件、雇用条件、賃金に関する問題 | 5. メンタルヘルス |
| 2. 解雇や雇い止め、退職勧奨など雇用不安にかかわる問題 | 6. 労災・職業病 |
| 3. いじめ、嫌がらせ | 7. 生活・住宅問題 |
| 4. セクシャルハラスメント | 8. その他 |

問 2 4 労働相談が相談者の組合加入に結びつく割合は大体何%ですか。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 5%未満 | 4. 20%～30%未満 |
| 2. 5%～10%未満 | 5. 30%以上 |
| 3. 10%～20%未満 | |

問 2 5 労働相談を行うにあたって、他の組織または個人とどのような協力・支援体制をとっていますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 地域の組合が協力して相談に対応出来る人を相互に融通しあう
2. 地域レベルで実施される共同ホットラインへの参加
3. 全国レベルで実施されるホットラインへの参加
4. さまざまな社会問題（生活問題、ドメスティックバイオレンス、若者問題、メンタルヘルス、外国人サポートなど）に取り組むNPOとの連携、組合が対応できない案件をそれらのNPOに照会する
5. 相談に対応する人が過去の活動でつくった法律や労災問題などの専門家との個人ネットワークを利用し、解決にあたって専門家に相談し、または案件を照会する
6. その他（ ）

（第 3 部 労働相談活動以外の組合活動に関する質問）

問 2 6 貴組合は労働相談以外でどのような活動に多くの時間をつかっていますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 団体交渉
2. 争議支援（組合員が抱える労働問題解決のため他の組合員を動員する）
3. 組織拡大活動
4. 組合員教育・学習会
5. 文化・レクリエーション活動
6. 地域社会の問題、社会問題全般への取り組み
7. 労働政策への取り組み
8. その他（ ）

問 27 前問（問 26）で「1. 団体交渉」に○をつけた場合、組合役員や紛争当事者以外の組合員は交渉に参加しますか。あてはまるものひとつに○をしてください。

1. 全く参加しない
2. 時々参加する
3. 頻繁に参加する
4. その他

具体的に

問 28 第 3 部の最初の質問（問 26）で「4. 組合員教育・学習会」に○をつけた場合、具体的にどのような内容の教育・学習会活動に取り組んでいますか。（自由回答）

問 29 第 3 部の最初の質問（問 26）で「6. 地域社会の問題、社会問題全般への取り組み」に○をつけた場合、具体的にどのような課題に取り組んでいますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 住居・生活問題に関する取り組み
2. 憲法や平和の問題
3. 公共サービスに関する取り組み（生活賃金運動、公共サービス・施設のサービス水準維持・向上の要求など）
4. 政治活動（自治体や国レベルの議員や自治体首長の選挙での支援など）
5. 環境問題、開発問題、原発問題に関する取り組み
6. 性差別などジェンダー問題に関する取り組み
7. 外国人労働者の生活や労働条件に関する取り組み
8. その他（)

問 30 第 3 部の最初の質問（問 26）で「6. 地域社会の問題、社会問題全般への取り組み」に○をつけた場合、これらの問題の取り組みの際、どの程度他の組織と協力しますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. ほとんど独自で行う（他の組織との協力はほとんどない）
2. 労働組合の地方・地域組織と連携する
3. それぞれの課題を専門とするNPOや社会運動組織と連携する
4. その他（)

問 31 第 3 部の最初の質問（問 26）4, 5, 6 のいずれかに○をつけた場合、それぞれの活動について組合員はどの程度参加しますか。ひとつに○をしてください。

4. 組合員教育・学習会

1. 1割未満, 2. 1～2割程度, 3. 3～4割程度, 4. 5～7割程度, 5. 8割以上

5. 文化・レクリエーション活動

1. 1割未満, 2. 1～2割程度, 3. 3～4割程度, 4. 5～7割程度, 5. 8割以上

6. 地域社会の問題、社会問題全般への取り組み

1. 1割未満, 2. 1～2割程度, 3. 3～4割程度, 4. 5～7割程度, 5. 8割以上