

# 日本労働年鑑 第71集 2001年版

The Labour Year Book of Japan 2001

## 特集 人事評価と労働組合

### 第二章 組合の団結と課題

#### 一 組合の団結について

##### 1 ユニオンショップ協定の有無

「厳密なユニオンショップ協定(組合員資格がある従業員は組合員でなければならない)」と「その他のユニオンショップ協定」を会社と結んでいる組合は、それぞれ七五・九%、八・九%である。「ユニオンショップ協定はない」とするのは一四・五%である。組合規模別には明確な傾向はみいだせないが、加盟上部団体別にみると、連合系で九〇・五%が「(厳密、その他の)ユニオンショップ協定」が「ある」と回答しているのに対して、全労連系では六六・七%が「協定はない」と答えており、対照的である。

##### 2 ユニオンショップ制と組織率の現状

ユニオンショップ協定を結んでいる組合に対して、この制度についてどのように考えているかをたずねた。「参加の枠となり、組織維持のため不可欠である」が三七・〇%で最多回答であるが、「制度として定着し組合の団結とは関係が薄い」も三三・九%とほぼ同程度選択されている。また、二五・五%の組合が「従業員は一般に組合の必要を認めておりそれに見合う制度である」と答えている。一方、「組合員意識を弱め団結にマイナスである」という否定的回答は一・二%とごく僅かであった。

規模別の傾向はみられないが、組合結成時期によって違いがあり、結成年が古い組合ほど「組織維持のため不可欠」が多く、結成時期が新しくなると「組合の団結とは関係が薄い」と答える傾向がある。これは、ユニオンショップ制が現行の労使関係のなかで定着し、とりたてて「組合の団結」の問題とされていない現状にあるためと推測される。

「ユニオンショップ協定はない」と答えた八八組合に対して、最近の組織率の動向を尋ねた。「ほとんど変化はない」が六六%、「低下傾向にある」が二二%、「上昇傾向にある」は八%のみであった。

##### 3 チェックオフ協定

「チェックオフ協定を結んでいる」組合は八四・六%と多数で、「結んでいない」は一〇・四%のみである。小規模組合で「結んでいない」がやや多くなる傾向があり、四九九人以下規模では約二割になる。上部団体の違いによる差はない。

#### 二 組合活動

##### 1 活動の実施状況

組合活動を活性化するためあるいは組合への関心を高めるための活動を実施しているか尋ねた質問

について、八四・五％が「現在実施している」と答え、「過去に実施した」と合わせると九二・八％にのぼる。「今後実施したい」が五・一％、「実施する予定はない」は一・七％である。規模別には、大規模組合ほど「現在実施」が多く、小規模では「今後実施」が増える傾向にあるが大きな差ではない。組合結成時期や上部団体による違いはみられない。

## 2 活動内容

活動を（現在、過去、今後）実施と回答した五九二組合に、活動内容として次の八項目をあげ該当する項目すべてを答えてもらった。

- (1) 組合旗のデザインや色の変更
- (2) 組合ニュース・機関誌（紙）などを親しみやすくした
- (3) 組合が主催・共催するレクリエーションの活発化
- (4) 職場生活上の苦情への対応
- (5) 個人生活に関する相談活動の強化
- (6) ボランティア活動への参加
- (7) 生涯学習の機会の提供
- (8) その他

第2表が示すように、半数を超える組合があげた活動項目は、「ニュース・機関誌（紙）を親しみやすく」「レクリエーションの活発化」「職場生活上の苦情への対応」の三つであった。他の項目はそれぞれ二割強であった。

第2表 組合活性化活動の内容（組合規模別）

（複数回答）

組合規模	組合旗のデザイン	ニュース・機関誌	レクリエーション	職場生活上の苦情	相談強化	ボランティア活動	生涯学習の機会	その他	回答項目数
計	22.6	77.5	68.6	56.1	26.5	23.6	22.5	19.4	3.2
499人以下	11.6	65.1	74.7	54.8	20.5	11.6	8.2	15.1	2.6
500～999人	16.1	77.4	71.0	57.4	23.9	14.2	16.1	19.4	3.0
1,000～2,999人	27.2	80.9	66.5	55.5	30.1	32.9	28.9	20.2	3.4
3,000～4,999人	45.8	87.5	56.3	56.3	27.1	33.3	37.5	20.8	3.6
5,000人以上	33.8	88.2	63.2	58.8	36.8	41.2	41.2	26.5	3.9

規模が大きい組合ほど多くの項目を実施している。回答項目数の平均をみると、対象計では平均三・

二項目をあげているが、小規模組合では二・六～三・〇項目であるのに対し大規模組合では三・六～三・九項目をあげている。それだけ組合員の要求が多様化しているということであろうし、また多くの項目を実施できる財政的・人的資源を有しているということであろう。規模の大きい組合では、「相談活動の強化」や「ボランティア活動への参加」「生涯学習の機会の提供」といった項目が多くあげられ、小規模の組合で「レクリエーションの活発化」をあげる傾向があるのは興味深い。二割弱の組合が「その他」として具体的活動内容を記入しているが、各種研修の実施や外部講習への派遣、組合員のニーズを探るためのアンケート調査の実施などがその主な内容となっている。

もちろん組合の活動には時代の特色が出るであろう、そこで「過去に実施」「現在実施」「今後実施」の別に回答をみると、「組合旗のデザインや色の変更」は「現在」や「今後」よりも「過去」に実施されており、逆に「過去に実施」よりも「現在実施」「今後実施したい」とされているのは「苦情への対応」「相談活動の強化」である。

### 3 効果の評価

前項での活動の効果について評価を求めたところ、「かなり効果がある」は七・四%と少ないものの、「まあ効果がある」は七二・三%である。一方、「あまり効果はない」は一五・八%であった。回答した組合は、現在実施している活動の効果を、過去に実施した活動よりも高く評価する。「まあ効果がある」の割合は、「現在実施」(七四・四%)が「過去に実施」(五七・一%)よりも一七・三ポイント高い。一方、「あまり効果がない」の割合は、「過去に実施」(三六・七%)が「現在実施」(一三・六%)よりも二三・一ポイント高い。

「その他」の回答の中身は、取り組みを実施してまだ日が浅いので効果のほどを判断できないというものが多かった。

## 三 「組合離れ」について

### 1 「組合離れ」の認識と組合員層

組合員の「組合離れ」を何らかの形で感じている組合は九割を超えている。「感じていない」とするのは六・四%のみである。五〇・六%が「組合員全体に」、四三・〇%が「特定の組合員層に」感じていると答えている。規模別や業種別に差は認められない。また加盟上部団体別にも有意な差はなく、「組合離れ」は一般化した現象といえるだろう。

前項で検討したように、組合活動の活性化や関心を高めるための取り組みが活発に行われている背景には、「組合員全体」ないし「特定層」の「組合離れ」がある。ただし、ここでは活動への取り組みと組合離れの認識との間に一定の関連をみいだすことはできなかった。

### 2 組合離れが感じられる層

では「特定の層」に組合離れを感じると答えた組合(二六〇組合)は、どのような組合員層を念頭においているのだろうか。八つの層(若年層、事務系ホワイトカラー、技術系ホワイトカラー、研究職、管理職直前の人、女性、出向者、その他)について選んでもらった。平均して二つの層を回答している。最も多くの組合が指摘したのは「若年層」で、組合規模や業種にかかわらず六～八割があげている。次いで「女性」と「事務系ホワイトカラー」をあげる組合が三割近くある。

業種別では、「建設・製造業」の組合が「若年層」と「事務系ホワイトカラー」をあげる割合（それぞれ七九・七％、三九・二％）が、「非製造業」の組合の割合（それぞれ六二・一％、一四・七％）より大きくなっている。組合員の平均年齢別にみると、平均年齢が低い（若年者が多い）と高い（若年者は少ない）の両方で「若年者」をあげる割合が小さいのは興味深い。また、女性組合員の割合が大きい組合で「女性」をあげる割合が小さいことは注目される。

「その他」として具体的にあげられた層に、「中高年者」「定年を前にした者」「嘱託者」などが多くあった。「若年層」だけでなく中高年齢層という選択肢を作るべきであったのだろう。

### 3 「組合離れ」の現象

組合離れはどのような現象として認識されているのだろうか。次の六項をあげてあてはまるものすべてを答えてもらった。

- (1) 組合の会合・行事への参加が少ない
- (2) 組合の役を引き受けない
- (3) 組合文書を読まない
- (4) 不平不満だけを言う
- (5) 組合のことは無視している
- (6) その他

第3表が示すように、約七割の組合が「会合・行事への参加が少ない」「役を引き受けない」と答え、「不平不満だけを言う」も約五割があげている。「組合のことは無視している」は一割ほどと低かった。上部団体別では、全労連系の組合が「会合・行事への参加が少ない」をあげる割合（八五％）が全体の割合より高い。

第3表 組合離れの現象（組合規模別・組合離れの感じ別）

（複数回答）

組合規模・ 組合離れの感じ	行事へ の参加 少ない	役を引 き受け ない	文書を 読まな い	不平だ けを言 う	無視し ている	その他	回答項 目数平 均
計	74.3	65.9	44.2	50.4	11.5	6.6	2.5
499人以下	79.4	72.3	42.6	53.9	11.3	5.0	2.6
500～999人	73.2	70.5	40.3	50.3	14.1	7.4	2.6
1,000～2,999人	76.9	61.3	45.6	53.8	10.0	3.1	2.5
3,000～4,999人	71.7	58.7	50.0	41.3	8.7	17.4	2.5
5,000人以上	59.3	57.6	50.8	42.4	11.9	10.2	2.3
組合員全体に感じる	74.4	72.1	50.2	51.1	11.5	7.5	2.7
特定の組合員層に感じる	74.2	58.3	36.9	49.6	11.5	5.6	2.4

規模別にみると、「役を引き受けない」は小規模組合ほど割合が高くなる傾向があるが、その他の項目については明確な違いがみられない。また、選択項目数平均は小規模組合ほど多くなる傾向がある。九九九人以下規模では平均二・六項目をあげているのに対し、五〇〇〇人以上規模では二・三項目であった。

組合離れを感じているのが「組合員全体」か「特定の組合員層」かで比較してみよう。「組合員全体」に感じるという組合のほうが「役を引き受けない」と「組合文書を読まない」の二項目を多く答えている。また、「組合員全体に感じる」組合は平均して二・七項目を、「特定層に感じる」組合では二・四項目を選んでいる。

「特定層に感じる」組合のうち、「若年層」に組合離れを感じるという組合では「役を引き受けない」と「文書を読まない」を多くあげ、「女性」に感じている組合では「会合・行事への参加が少ない」ことをより多く回答している。さらに、当然のことながら、組合離れを感じる層をより多くあげた組合ほど、多くの現象を回答している。

#### 4 「組合離れ」の原因

上述の「組合離れ」の背景は何であると考えているのか、次の七項目から主なものを三つまであげるように求めた。

- (1) 自己中心的な風潮
- (2) 社会生活のなかで個人間競争が一般化していること
- (3) 個人の生活関心が多様化し、組合への関心の順位が低まった
- (4) 組合が目立った成果をあげにくくなっている現状
- (5) 組合幹部などに任せておけばよいという感覚
- (6) 生活水準が高まり、経済条件の向上に組合員の関心が薄れている
- (7) その他

平均して二・七項目の回答があった。最も多くあげられた項目は、「個人の生活関心が多様化し、組合への関心の順位が低まった」で六七・四%、次いで「組合幹部などに任せておけばよいという感覚」が五八・〇%、さらに「組合が目立った成果をあげにくくなっている現状」を指摘する組合が四八・四%である。「自己中心的な風潮」と「経済条件の向上に組合員の関心が薄れている」をあげた組合は、それぞれ四〇・三%、三八・七%で、「社会生活のなかで個人間競争が一般化していること」をあげた組合は一・五%にとどまった。「その他」の原因としては、「経営環境が厳しい中で給与・賞与の改善の実績があらがない」など今日の状況を反映した回答もあった。

上部団体別に比較すると、「連合系」組合が「経済条件の向上に関心が薄れている」を多くあげ、「全労連系」組合が「個人間競争の一般化」を多くあげるという興味ある結果となった。

組合規模別で比べると、組合規模が小規模なほど「経済条件の向上に関心が薄れている」の割合が少なくなり、逆に「幹部などに任せておけばよい」の割合が多くなる傾向にある。

組合離れを感じるのが「組合員全体」か「特定の層」かで比べたが、明確な差はなく、「自己中心的な風

潮」と答えた割合が「特定の層」で多いのが目立つ程度である。組合離れを感じる層として「若年層」が最も多かったことを考慮すると、若い組合員に自己中心的風潮を感じ取っているのだろうか。そこで、組合離れを感じる層として「若年層」だけをあげた組合(五三組合)のみについて集計してみると、「自己中心的な風潮」は半数の組合があげているが、それと並んで「組合幹部などに任せておけばよい」があげられ、「組合への関心の順位が低まった」が最も多く七七%であった。自己中心的風潮だけが若年層の組合離れを説明しているわけではない。

日本労働年鑑 第71集

発行 2001年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月25日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第71集【目次】 次のページ→ ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---