

# 批判されるより怖いこと —「勤労者短観調査」の20年の比較

法政大学 キャリアデザイン学部教授 梅崎 修

## この約20年の変化

連合総合生活開発研究所(連合総研)では、毎年2回、『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート(勤労者短観)』を実施している。組合員を対象にしたものではなく、勤労者全体を対象にした調査である。だからこそ、「労働組合の側から見た」という偏りを外して、働く人たちの職場や生活を把握することができる貴重な情報源なのである。労働組合員以外も対象である調査の数字は、これからの労働組合運動へのメッセージなのである。

勤労者短観は、2001年に第1回が実施されて以降、毎年2回定期的に調査が行われている。2022年10月には第44回目の調査が行われた。厳密には同じ配布手続き、同じ質問ではないのだが、長期傾向を探ることができる貴重なデータセットである。

勤労者短観の中で私が最も注目しているのは、2003年に行われた第5回目調査である。この時に設けられたオリジナルな質問項目を使って、中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か—労働組合活性化への道』が刊行されている(特に第1,3章)。この編著本の問題意識は、書名にも示されている。2005年時点の労働組合運動の方針選択は、すでに組合の衰退が前提になっていた。このまま衰退し続けるか、それとも衰退から再生するかという二つの道しか残されていなかったのである。では、副題にもある労働組合活性化は、その後どのような結論にたどり着いたのだろうか。

組合組織率に関してはその結果が明らかである。2003年には19.6%であった推定組織率は、2022年には16.5%に低下している。この事実は重く受け止めなければならない。しかし同時に、数字の一人歩きは危険である。われわれは、一つの「数字」を見ることだけで結論を出してしまう。

この組織率低下の後ろには、どのような声が隠れているのだろうか。そこで昨年度(2022年)の調査では、2003年度と同じ質問項目を勤労者に問いかけた

のである(なお、この質問項目の追加は、連合総研「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来に関する調査研究」の一環として行われた。より詳細な分析は最終報告書で発表する予定である)。

はじめに約20年間を比較する前に、それぞれの調査概要を確認しておく。まず、両調査の大きな違いは、郵送からWEBに配布回収方法が変わったことである。次に、2003年が全国政令指定都市の20代~50代に配布されたのに対して、2022年では全国の20代~60代前半が対象となった。2003年当時は、定年退職が60歳の企業が多かったが、現在は65歳まで延長されたからであろう。比較を行うために、2022年のデータセットから60才以上の回答者を除外した。

なお、この20年間の回答者の特性として、女性回答者が増えたこと(40.96%→46.47%)、40-50代の中高年が増えたこと(49.44%→54.76%)、高学歴化が進んだこと(大学卒と大学院卒の合計: 35.27%→46.93%)が確認された。

## 20年前の小さな希望

2003年調査の分析は、労働組合活性化案をどのように考えていたのであろうか。それを知るためには、『衰退か再生か』を読むしかないが、その当時、労働組合の調査を続けていた私は、この書籍の中の次のような記述には励まされた。そこには労働組合運動に対する可能性が述べられていたからである。

「未組織労働者の7割弱は労働組合は必要だと考えている。彼ら必要派は労働組合に大いなる期待をもっている。だが、必要だと感じることと加入したいという気持ちをもつことの間には、少なくないギャップがある。組合加入のコストを過大に見積もっていることが、このギャップを生む一つの原因である。したがって、このギャップを埋めていくことが組織化を成功させていくための一つの方法である。」(43頁)

7割弱という数字は、労働組合運動を励ます力強

いメッセージであった。つまり、労働組合は必要とされているが、その一方で、その参加コストは大きいと認識されていたのである。この分析結果は、非現実な理想ではなく、いかに労働組合運動に参加しやすくするかという具体的な目標を生み出した。

もちろん、実際に参加コストを「過大に見積もっているのか」、それとも「本当に過大なのか」は、慎重な検討を必要とする。短時間労働者の増大、勤務地の分散によって参加のコストは大きくなると考えられる。しかし、仮にそうであったとしても、必要や期待の灯があるならば、参加コストの削減を目指せば、労働組合運動の活性化は成功する。私自身もこの解釈に何度も励まされた。著者としてまとめた『日本のキャリア形成と労使関係－調査の労働経済学』では、目立たないかもしれない労働組合の効果を実証した。

労働組合には、効果もある、もちろん期待もある。だからこそ、あと一步の工夫という目標は、この20年前の労働組合運動の「小さな希望」であった。

そして、20年が経った。われわれの目の前にはどのような現実があり、どのような希望を生み出し得るのであろうか。

## 浮上する「わからない」

いよいよ20年前と現在を比較してみよう。

はじめに、「勤め先に労働組合がありますか」とい

う質問を確認したい(表1)。労働組合はあるが、自分が入っていない場合もあるし、そもそも会社に労働組合がない場合もある。「労働組合がある」という回答には、ほとんど変化はなく、若干低下しているだけだが、その一方で「労働組合がない」という回答は大幅に低下した。このような結果が生まれた理由は、2022年調査は「労働組合があるかどうかわからない」と答えた人が増えたからである(9.71→21.81%)。この「わからない」の多さは、職場における労働組合の存在感のなさを意味しているのではないか。

続けて「あなたは、労働組合は必要だと思いますか。」という質問を深掘りしてみたい(表2)。2003年調査に「わからない」という選択肢はないが、2022年調査には「わからない」は存在し、その割合は27.74%であった。

まず、2022年調査で「わからない」を選択した人の数は、分析前の私の想定以上に多かった。この質問で問われている労働組合とは、一般的な労働組合を意味している。そう考えると、労働組合が「必要だ」という肯定でもなく、「ない方がよい」という否定でもなく、「わからない」という回答の多さは異様ではないか。ただし、ここで「わからない」を選んだ回答者をサンプルからは除いて分析すると、労働組合はぜひ必要だという回答は25.37%へと増える。それは、20年前の同じ選択肢より大きい割合(21.24→25.37%)である。

表1 労働組合の有無

勤め先の組合の有無	2003年		2022年	
	回答数	割合%	回答数	割合%
労働組合がある	654	39.19	1,474	37.17
労働組合がない	853	51.11	1,627	41.02
労働組合があるかどうかわからない	162	9.71	865	21.81
	1,669	100	3,966	100

表2 労働組合の必要性

	2003年		2022年			
	回答数	割合%	回答数	割合%	回答数	割合%
労働組合は是非必要だ	376	21.24	727	18.33	727	25.37
労働組合はどちらかといえばあった方がよい	901	50.90	1,286	32.43	1,286	44.87
労働組合はあってもなくてもよい	447	25.25	675	17.02	675	23.55
労働組合はない方がよい	46	2.60	178	4.49	178	6.21
わからない			1,100	27.74		
Total	1,770	100	3,966	100	2,866	100

「わからない」という選択は、知識として労働組合を知らないという意味ではない。関心を持っていないというのが、この数字が示す本音なのだ、と私は判断する。

## ヴォイス（発言）の無力感

労働組合の必要性に続けて、労働組合の影響についてどのように認識しているかを考えてみたい。調査では、「労働組合の活動は、組合のある企業にどのような影響を与えていると思いますか。」という質問と、「労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思いますか。」という質問がある。前者は、企業側への影響、後者は労働者側（組合員）への影響に対する認識を聞いている。これら二つは複数回答の質問なので、それぞれの選択肢について選ばれた割合を示した。

なお、ここでの影響と呼ばれるのは、労働組合のヴォイス（発言）の力である。ハーシュマンの発言—退出モデル(voice-exit model)を労働組合研究に応用したフリーマンとメドフ実証研究は、労働者の要望を労働組合が交渉して叶えることができれば、労働組合の存在条件となり得るが、もし発言の力が低く評価されれば、退出＝離職が増えることを検証した。すなわち、ヴォイス（発言）の力とは、労働組合の存立条件だったのである。

表3は、労働組合の企業への影響を比較したもの

である（回答数は1792(2003年)、3966(2022年)）。14項目の具体的な影響があり、「その他」と「何も影響をあたえない」という2つの項目もある。

まず、14項目のうち「正社員の賃金があがる」、「男女間の雇用面での平等がすすむ」、「セクシャル・ハラスメントが防止される」の3つだけが割合が大きくなったが、他の11項目は減少していた。この中でも「正社員の賃金があがる」は、正社員という限定が付いているので、非正規に対しては上がらないという批判的な意味合いも持っている。さらに、「何も影響をあたえない」という項目が、1.8%から36.1%まで急増している。

続けて表4は、組合員に対する影響を比較したものである（回答数は表3と同じ）。13の具体的な項目と、「その他」と「何も影響を与えない」がある。「仕事の負荷が減る」が増加、「組合員の働きぶりが公正に評価される」が変化なしだった以外、その他の11項目でその割合は縮小した。さらに、この質問においても、「何も影響を与えない」が10.6%から35.7%に大幅に増加していた。

上記の結果は、労働組合のヴォイス（発言）の力の低下とまとめることができる。その上で、「何も影響を与えない」という数字に、勤労者の「気分」を読み込めるのではないか。すなわち、一つひとつの効果について考える前に、労働組合の存在自体を「何も影響を与えない」と一刀両断したい気持ちが隠れていると

表3 企業への影響

企業への影響	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
1 企業業績があがる	30.6	7.6
2 企業イメージがよくなる	41.1	14.2
3 経営に従業員の意見が反映される	27.9	22.1
4 企業倫理が保たれる	17.7	13.4
5 人員削減に歯止めがかかる	14.3	9.3
6 成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる	12.9	8.2
7 不公正な人事考課が少なくなる	20.4	14.1
8 正社員の賃金があがる	4.1	22.8
9 パートなどの賃金があがる	18.0	12.8
10 正社員とパートなどとの間の労働条件の格差が縮小する	34.8	11.5
11 男女間の雇用面での平等がすすむ	7.1	8.9
12 福利厚生制度や職場環境が改善される	28.2	24.9
13 社内のコミュニケーションがよくなる	43.9	5.2
14 セクシャル・ハラスメントが防止される	0.8	10.8
15 その他（具体的に）	10.6	0.8
16 何も影響をあたえない	1.8	36.1

解釈する。「べつに、あってもなくても…」という無力感の声をこの数字から感じるのだ。

労働組合運動にとって、批判されたり、絶望されたりする方がまだよい。おそらくそこには強い期待が隠されているからである。かつて労働組合にもっと期待があった時には、その期待にいかに応えるかが問題になっていた。しかし、その期待が縮少してしまっているのである。ただし、先述した通り、「わからない」という回答を除外すると、「労働組合が是非必要だ」という回答割合が増える。このことは再度確認しておきたい。むろん、「わからない」から「是非必要だ」に変わるとは限らないが、「ない方がよい」と言われてもよいのではないかと思う。

## 橋を架けるコミュニケーション・デザイン

最後に、「わかったこと」を確認し、これから「考えたいこと」を探したい。

先ほど私は、「わからない」の多さを「無知」ではなく、「無関心」と解釈した。そして、「何も影響を与えない」の多さを「批判」ではなく「無力感」と解釈した。数字からそのようなメッセージを受け取った理由は、そう考えた方がこれから労働組合運動に必要な具体

的な取り組みが見つかると思うからである。「無関心」と「無力感」に働きかける取り組みとは、どのようなものなのであろうか。

相手を「無知」と考えれば啓蒙(教育)が、「批判」と考えれば議論(説得)が目指される。それも時には必要なのであろうが、そのような態度が労働組合運動を限定させていると思う。私は、共感や関心を集めるための外に開かれたコミュニケーションがデザインされなければならないと考えている。

労働組合は、内側に濃密なコミュニケーションの場をつくるのが得意であった。ところが、境界を少し超えて、コミュニケーションの範囲を拡張するような取り組みが苦手になってしまったのかもしれない。

コミュニケーションの内側は、何度でも、少しずつでも拡張しうるのだ。外側に橋を架けるようなコミュニケーションのデザインの可能性が、今後の労働組合運動の小さな希望なのだ。

### 【参考文献】

- 梅崎修 (2021) 『日本のキャリア形成と労使関係—調査の労働経済学』(慶應義塾大学出版会)
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編 (2005) 『衰退と再生か—労働組合活性化への道』(勁草書房)
- Freeman, R. B. and Medoff, J.L. (1984) “What Do Unions Do?,” NewYork: Basic Books. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年)

表4 組合員への影響

労働組合員への影響	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
1 雇用が安定する	30.6	25.6
2 賃金水準が維持・改善される	41.1	29.9
3 ボーナスが維持・改善される	27.9	22.1
4 退職金が維持・改善される	17.7	11.7
5 倒産時などいざという時に役立つ	14.3	7.9
6 経営に関する情報が入手できる	12.9	6.6
7 有給休暇がとりやすくなる	20.4	17.2
8 仕事の負荷が減る	4.1	7.4
9 サービス残業が少なくなる	18.0	14.0
10 不公正な労働条件格差が少なくなる	34.8	16.3
11 組合員の働きぶりが公正に評価される	7.1	7.1
12 組合員の意見や要求が経営に反映される	28.2	11.6
13 組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる	43.9	14.9
14 その他 (具体的に)	0.8	0.8
15 何も影響を与えない	10.6	35.7