

批判されるより怖いこと

— 「勤労者短観調査」の20年の比較¹—

梅崎 修
法政大学キャリアデザイン学部 教授

この約20年の変化

本章の目的は、勤労者が労働組合に対してどのような認識を持っているかを知ることである。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。この調査は、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ものである。それゆえ、「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であると言えよう。労働組合員以外も対象となる調査の数字は、これからの労働組合運動へのメッセージとなり得る。

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で、その利用に関しては注意が必要であるが、長期傾向を探ることができる貴重なデータセットと言える。

勤労者短観の中で本章が最も注目している調査は、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、2005年に中村圭介・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』（勁草書房）が刊行されている（特に第1, 3章が該当する）。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、すでに労働組合の衰退が前提になっていた。つまり、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。そして本書では、副題にもある労働組合活性化という取り組みを検討している。それでは、その後、それらの実践はどのような結論にたどり着いたのだろうか。

まず、組合組織化に関しては、その結論が明らかである。2003年には19.6%であった推定組織率は、2022年には過去最低の16.5%まで低下している。この事実は労働組合にとって重く受け止めるべきものである。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」を見ると、多角的な視点を失ってしまい、簡単に結論を出してしまう。

この20年間の間にも、雇用をめぐる様々な出来事があったことが思い出される。2000年代後半にはリーマンショックによる派遣切りや雇い止めが起り、雇用不安が生まれた。多様な働き方を選択可能にして労働力活用を目指した働き方改革が叫ばれるようになり、2018年には「働き方改革関連法」が成立した。また、企業の人事施策についても、20年間に様々な流行が生まれた。2000年代に入って成果主義の流行が終息した後であるが、処遇に差をつける人事施策は引き続き目指されていた。その後も、ジョブ型、タレントマネジメントという人事施策が注目された²。加えて産業構造も、サービス経済化によ

¹ 本稿の元となった原稿は、梅崎（2023a）である。この原稿をベースとして分析を追加した。

² 人事施策の変遷については、梅崎・藤本・西村（2021）を参照。

り第三次産業で働く人が増加した。IT産業の拡大も、情報通信産業の雇用拡大だけでなく、ITによって働き方そのものも変化したのである。さらに直近では、2019年からCOVID-19の拡大が起こった。雇用不安が高まっただけではなく、在宅勤務の拡大などが急激に進んだのである。

20年間の組織率低下の背後には、勤労者のどのような本音が隠れているのだろうか。上記の様々な出来事に対して、労働組合はどのような存在であると認識されていたのであろうか。それを知るために筆者は、2022年の調査実施の時に2003年度と同じ質問項目を勤労者に問いかけたのである。

20年前の小さな希望

2003年の時点、当時の労働組合の調査を続けていた人々やユニオン・リーダーたちたちは労働組合活性化についてどのように考えていたのか。それを知るためには、先述した『衰退か再生か』を読めばよい。彼ら彼女らは、この書籍の中の次のような記述に励まされたのではないか。少なくとも当時、労使関係の調査をしていた筆者も、以下のような労働組合運動の小さな可能性に労使関係調査の実践的な意味を見つけていた。

「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）

要するに、この7割弱という数字は、労働組合運動への力強い応援メッセージであったのだ。労働組合は勤労者たちから支持されていたと言ってよい。実際、労働組合の発言機能は、多くの実証研究においても確認されている³。

では、なぜ必要であると認識されているのに、労働組合の組織率は低下し続けたのであろうか。仮に労働組合に発言機能があったとしても、労働組合にはそれ以上の参加コストがあるという認識を持っていたのではないか。こういう費用対効果の認識は、非現実な理想主義ではなく、いかに労働組合運動に参加しやすくするか（コストを下げる）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「本当に過大であるのか」は慎重に検討すべきであろう。短時間労働者、勤務地の分散が大きい会社などでは参加のコストは大きくなることが考えられる⁴。しかし、仮にそうであったとしても、労働組合に対して必要や期待という評価があるならば、われわれが連帯コストの上手な削減方法を開発すれば、組合運動は活性化するので

³ 外館（2009）の研究整理が役立つ。また、実証研究として野田（2010）や梅崎（2021）などがある。

⁴ 複数の意思決定が一緒に共同行動（集合行為）を選択する際にフリーライダーを生まないように、いかに集合行為を行うかという問題は、Olson（1965）によって集合行為論として指摘された。その後の研究としてHechter（1987）などは、連帯の条件を合理的選択理論に基づいて探っている。

ある。すなわち、「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、あと一步の工夫をしてみよう」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年が経過した。われわれの目の前の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。

比較の前提

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なければならない。まず、両調査の大きな違いは、郵送からWEBモニター調査に配布回収方法を切り替えている。このような配布方法の違いが、データセットの特質を変えてしまう可能性に留意する必要がある。例えば、調査会社のパネル登録者に対するWEBモニター調査では、他の調査方式に比べてsatisficer（労働最小化行動を行う人々）が多いことが知られている（三浦・小林, 2015, Tourangeau, Conrad and Couper 2013=2019, 藤原, 2022）。質問を読まず、適当に回答する対象者が一定数存在することは、回答に一定の影響を与えるであろう。ただし、このような問題があっても、日本の労働組合に対する勤労者調査で約20年間の比較ができる調査は、管見するかぎりないので、私は、この調査を利用する研究上の価値はあると考える。

次に、比較のための調整を行う。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ている。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る。それゆえ、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、2022年は、COVID-19の拡大の時期であったことにも留意すべきであろう。ただし、この時期に雇用不安は高まったと考えられるが、COVID-19による雇用不安が労働組合に対する認識にどのような影響を与えたかについては予想し難い。

最後に、**図表 1, 2, 3, 4**の記述統計から、この20年間の回答者属性の変化を確認しておく。女性回答者が増えたこと（41.0→46.5%）、40～50年代の中高年が増えたこと（49.4→54.8%）、高学歴化が進んだこと（大学卒と大学院修了の合計：35.3→46.9%）が確認された。労働組合の加入状況については、入ったことがないという回答が増えている（53.7→58.5%）。このような変化を踏まえて分析を行っていく。

図表 1 性別

性別	2003年		2022年	
	観測数	割合(%)	観測数	割合(%)
男性	1,058	59.0	2,123	53.5
女性	734	41.0	1,843	46.5
合計	1,792	100	3,966	100

図表2 年齢

年齢	2003年		2022年	
	観測数	割合(%)	観測数	割合(%)
20代	474	26.5	803	20.3
30代	432	24.1	991	25.0
40代	430	24.0	1225	30.9
50代	456	25.4	947	23.9
合計	1,792	100	3966	100

図表3 学歴

学歴	2003年		2022年	
	観測数	割合(%)	観測数	割合(%)
中学校卒	70	3.9	66	1.7
高校卒	676	37.7	1,184	29.9
専修・各種学校	205	11.4	458	11.6
短大・高専卒	202	11.3	397	10.0
四年制大学卒	586	32.7	1,672	42.2
大学院修了	46	2.6	189	4.8
無回答	7	0.4	0	0.0
合計	1,792	100	3,966	100

図表4 労働組合加入

加入有無	2003年		2022年	
	回答数	割合%	回答数	割合%
勤め先にある労働組合に入っている	420	27.4	1,071	27.0
勤め先以外の労働組合に入っている	4	0.3	78	2.0
現在は加入していないが過去に入っていた	285	18.6	498	12.6
入ったことがない	823	53.7	2,319	58.5
合計	1,532	100	3,966	100

数字からわかる事実

本節では、2003年と2022年の数字を比べてその意味を読み解いていく。分析の結果、4つの事実が発見された。

(1) 事実1：浮上する「わからない」

はじめに、「勤め先に労働組合がありますか」という基本的な事実を確認する質問を比較したい(図表5)。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」という回答は、ほとんど変化はなく、若干低下している。先述したように全

体の組織率の低下（19.6→16.5%）を反映していると言えよう。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（9.7→21.8%）。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（図表6）。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27.7%と大きい。この数字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、労働組合は「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25.4%へと増える。それは、20年前の同じ選択肢（21.2%）より大きい割合である⁵。

この「わからない」という回答は、知識として労働組合を知らないという意味とは思えない。実際、労働組合に関心を持ってないというのが、この数字が示す本音なのだ、と判断できる。WEBモニター調査の特質であるsatisficer（労働最小化行動を行う人々）の多さを反映した結果と解釈することもできるが、仮にそうであっても、そもそも明確に労働組合の有無を認識し、その活動を見聞きしていれば、これからの回答に負荷を感じることはないであろう。自分の「関心の外」にあったものについて質問されたので、答えるのが面倒である（わからないを選択）という反応が正確な認識であろう。

図表5 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	39.2	1,474	37.2
労働組合がない	853	51.1	1,627	41.0
労働組合があるかどうかわからない	162	9.7	865	21.8
	1,669	100	3,966	100

図表6 労働組合の必要性

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	21.2	727	18.3	727	25.4
労働組合はどちらかといえばあった方がよい	901	50.9	1,286	32.4	1,286	44.9
労働組合はあってもなくてもよい	447	25.3	675	17.0	675	23.6
労働組合はない方がよい	46	2.6	178	4.5	178	6.2
わからない			1,100	27.7		
Total	1,770	100	3,966	100	2,866	100

⁵ 実際、現在加入していない方に「組合に加入する気持ちはありますか。（○印はひとつだけ）」を聞いた質問に関しては、「加入したい」（3.5→5.8%）も「声をかけられたら、加入してもよい」（11.4→20.9%）も増加している。この結果の解釈は難しい。必要だと思わなくなったが、後述するように加入のコストも低下したからと解釈することが可能である。

(2) 事実2：ヴォイス（発言）の無力感

続いて、労働組合の影響についてどのように認識しているかを検証してみたい。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。これら二つの質問は、複数回答なので、**図表7, 8**では、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。Hirschman (1970) 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の実証研究は、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 (Freeman and Medoff, 1984)。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。

図表7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1,792（2003年）、3,966（2022年）⁶）。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つの項目がある。複数回答ありの質問なので、それぞれ○を付けた割合を示した。14項目のうち6項目で増加していることがわかる。「企業業績があがる」と「企業イメージがよくなる」は増加しているが、小さな変化なので誤差の範囲とも言える。「正社員の賃金があがる」「パートなどの賃金があがる」「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」は、前の二つは上昇幅が大きい、三つ目の格差の縮小はほとんど差がない。賃金上昇への影響があることは認識されていると言えよう。また、「セクシャルハラスメントが防止される」は少し増えているが、これも誤差の範囲であろう。ここで特に注目すべきは、「何も影響をあたえない」という項目が、10.2%から36.1%まで大幅に増加している点である。

続けて**図表8**は、組合員に対する影響を比較したものである（回答数は図表7と同じ）。13の具体的な項目と、「その他」と「何も影響をあたえない」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。

まず、上記の2つの質問の結果は、労働組合のヴォイス（発言）の力の相対的な低下とまとめられる。この質問にもsatisficer（労働最小化行動を行う人々）の影響を考慮することができるが、面倒だから選択したくないという回答者が多いとするならば、「何も影響を与えない」も選ばれないと言えよう。むしろ「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解釈できる。「べつに、あってもなくても…」という無力感の存在を感じられるのである。

労働組合運動について真剣に考えると、労働組合は批判されたり、絶望されたりする方がまだよい。おそらくその裏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

⁶ 梅崎 (2023a) では、企業への影響の2003年の数値が労働組合員への影響の2003年の数値と同じという間違いがある。本稿では改訂し、2003年の数値を追記した。

は、その期待にいかに応えるかが問題になっていた。なお、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」という回答割合は増える。このことは再度確認しておくべきであろう。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し、どのような働きかけをすべきかが曖昧である。ただし、「ない方がよい」という批判の意見の方が、議論によって必要だと言見に変わり得る道がはっきりしているのである。

以上は、現在の労働組合の影響力に対する自己認識であるが、この調査では、期待についても2時点と比較できる。「【雇われて働いている方に】あなたの勤務先の労働組合（ない場合はあるとすれば）について、次のうちの活動を重視して欲しいと思いますか。（○印は7つまで）」という質問を比較したのが、**図表9**である（回答数は1,693（2003年）、3,966（2022年））。

まず、期待の割合が上昇したのは、「組合主催のレクリエーション活動の充実」と「パートなどの組合加入の促進」「政治活動の充実」「その他」だけである。前者は、COVID-19の拡大期であったので、レクリエーションが不足していたからの反応と解釈することができる。一方、「特にない」の1.7→10.3%、「わからない」の2.6→15.3%という数値の増加は、期待を持つほど関心がないと考えられる。

図表7 企業への影響

企業への影響	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
企業業績があがる	4.2	7.6
企業イメージがよくなる	12.3	14.2
経営に従業員の意見が反映される	48.9	22.1
企業倫理が保たれる	15.0	13.4
人員削減に歯止めがかかる	23.0	9.3
成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる	11.7	8.2
不公正な人事考課が少なくなる	24.3	14.1
正社員の賃金があがる	13.8	22.8
パートなどの賃金があがる	5.5	12.8
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	10.3	11.5
男女間の雇用面での平等がすすむ	21.0	8.9
福利厚生制度や職場環境が改善される	53.4	24.9
社内のコミュニケーションがよくなる	11.7	5.2
セクシャル・ハラスメントが防止される	10.3	10.8
その他（具体的に)	0.6	0.8
何も影響をあたえない	10.2	36.1

図表8 組合員への影響

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

図表9 労働組合への期待

期待すること	2003年	2022年
	割合%	割合%
雇用の安定	60.7	37.7
定期昇給の維持・賃上げ（ベースアップ）	57.8	51.2
ボーナスの維持・改善	52.5	38.8
退職金の維持・改善	42.2	24.5
福利厚生や職場環境の改善	38.3	33.3
組合主催のレクリエーション活動の充実	2.7	3.6
労働時間短縮・休暇制度の充実	33.1	18.1
男女の雇用面での平等の促進	11.5	8.3
パートなどの労働条件の改善	16.2	12.1
パートなどの組合加入の促進	3.4	3.8
中間管理職の組合加入の促進	3.5	2.5
セクシャル・ハラスメントの防止	3.4	13.6
人事考課の公正さの確保	23.7	11.3
教育訓練機会の充実	10.9	5.0
退職後の再雇用、再就職に関するサポート	21.8	6.9
仕事と育児の両立支援の充実	18.4	10.6
倒産などの時に救済措置を取ってくれること	24.1	8.3
不満・苦情を経営側に伝えること	22.3	11.4
ボランティアなど社会貢献活動を行うこと	3.1	1.0
政治活動の充実	0.4	0.5
経営に対する提言活動	9.1	2.1
その他（具体的に)	0.1	0.3
特にない	1.7	10.3
わからない	2.6	15.3

(3) 事実3：労働組合加入のコスト

続けて、労働組合加入のコストについても確認したい。「労働組合に加入することによるマイナス面は何だと思えますか」という質問を利用する。この質問は複数回答可であるので、選択された割合を2時点と比較した。結果は、**図表10**に示した通りである（回答数は、1,792（2003年）、3,966（2022年））。マイナス面が多ければ、仮に労働組合にプラス面があっても組合加入に価値を感じないと言えよう。

さて、具体的なマイナス面として2022年の方が、より多く選択されているのは、「職場での人間関係がうまくいかなくなる」だけであった。「特に問題はない」は42.3%の勤労者が選択している。この数字の増加も、問題はあったがなくなったというよりも「あってもなくてもどちらでもよい」というような無力感として読み解くことができる。以上の結果を見ると、労働組合の加入のコストは、少なくとも認識においては大幅に低下したと考えられる。

この分析結果は、かつての「小さな希望」の否定とも言えよう。労働組合の必要性という意見がなくなってきたという「消失」であるだけでなく、本来目指されていたコスト低下は達成しているわけなので、労働組合の不活性化は「別の原因」であるという意味がある。

図表10 労働組合加入のマイナス面

労働組合加入のマイナス面	回答割合 (%)	
	2003年	2022年
経営者ににらまれる(昇進・昇格・配置などに影響)	26.2	14.9
高い組合費を負担しなければならない	30.4	26.9
組合活動に時間がとられる	37.3	25.9
選挙活動に動員される	21.4	13.8
職場での人間関係がうまくいかなくなる	7.8	8.1
義務や責任が生じる	16.4	11.3
思想的に偏りがあるとみられる	20.0	9.2
その他	0.9	0.8
特に問題はない	19.3	42.3

(4) 事実4：期待の格差

組合員と非組合員の違いは、労働組合への期待においてどのような意味を持っているのだろうか。そこで先述した「労働組合へ期待すること」について、組合未加入と加入（勤め先にある労働組合に入っている+勤め先以外の労働組合に入っている）を比較した（回答数は、801（2003年未加入）、423（2003年加入）、2,319（2022年未加入）、1,149（2022年加入））。

図表11から明らかになったのは、組合に加入している人の方が、組合に対する期待も大きいことである。これは、予想通りの事実と言えるが、2時点を比較した結果、この期待の差が広がっていることが確認できる。つまり2003年の時点では、「男女の雇用面での平等の促進」「パートなどの労働条件の改善」「パートなどの組合加入の促進」「セクシャルハラスメントの防止」「仕事と育児の両立支援の充

実」「倒産などの時に救済措置を取ってくれること」「ボランティアなど社会貢献活動を行うこと」という7つの項目では、未加入の方が加入よりも期待にあげる人が多かった。しかし、2022年になると「その他」以外のすべての選択肢で加入者の方がその割合は大きくなっている。○印は7つまでという条件であるが、未加入者は7つまで丸を付けていないこともわかる。すなわち、非組合員の人ほど期待もしていないので、組合に加入したいができないというよりも加入したいという気持ちが相対的に低くなったと考えられる。

図表11 非組合員と組合員の期待格差

期待すること	2003年		2022年	
	未加入	加入	未加入	加入
雇用の安定	57.1	64.3	35.5	41.4
定期昇給の維持・賃上げ（ベースアップ）	56.8	66.0	46.9	57.4
ボーナスの維持・改善	49.9	64.5	33.5	48.2
退職金の維持・改善	38.5	49.6	22.1	28.6
福利厚生や職場環境の改善	36.2	48.9	29.8	37.2
組合主催のレクリエーション活動の充実	2.2	4.7	1.9	6.9
労働時間短縮・休暇制度の充実	34.0	39.2	16.3	21.0
男女の雇用面での平等の促進	12.0	10.6	7.1	11.1
パートなどの労働条件の改善	19.9	7.8	11.5	11.8
パートなどの組合加入の促進	3.5	2.4	3.1	5.1
中間管理職の組合加入の促進	2.2	3.5	1.7	2.9
セクシャル・ハラスメントの防止	4.2	3.3	12.5	15.2
人事考課の公正さの確保	20.1	31.2	9.3	13.8
教育訓練機会の充実	11.0	11.1	4.7	5.3
退職後の再雇用、再就職に関するサポート	20.7	22.2	6.2	7.8
仕事と育児の両立支援の充実	21.7	17.5	9.4	11.7
倒産などの時に救済措置を取ってくれること	26.2	21.0	7.9	8.2
不満・苦情を経営側に伝えること	22.7	26.5	11.0	11.6
ボランティアなど社会貢献活動を行うこと	3.0	2.8	0.9	1.2
政治活動の充実	0.4	0.5	0.3	0.8
経営に対する提言活動	7.2	10.9	1.8	2.4
その他（具体的に）	0.0	0.2	0.3	0.1
特にない	2.2	0.5	12.3	6.1
わからない	3.4	1.2	19.4	10.4

橋を架けるコミュニケーションを目指して

本分析で発見された四つの事実は、労働組合運動にとってかなり厳しいものである。もちろん、同じ条件で行われた調査方法ではないので、比較分析の結果を鵜呑みすることは危険であるが、実際、労働

組合の存在感が低下しているという事実を避けて、今後の労働組合運動を考えることはできないと言えよう。

だからこそ最後に、「わかったこと」を確認したうえで、これから「考えたいこと」を探したい。まず、本章では、「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、労働組合の影響に対して「何も影響を与えない」の多さ、労働組合への期待の低下、さらに労働組合加入のマイナス面について「特に問題はない」の増加という変化を「無批判」ではなく「無力感」と解釈した。そして、非組合員のより大きな期待低下によって非組合員と組合員の期待格差が広がったことを踏まえると、この「無力感」は非組合員の方が相対的に大きくなったと言えよう。

私が数字からそのようなメッセージを受け取った理由は、それが妥当な解釈であると考えただけでなく、そのように受け取った方がこれから労働組合運動に必要な取り組みが見つかると思ったからである。

つまり、20年前にはなかった「無関心」と「無力感」に対して如何に働きかけるべきかを考えねばならない。相手を「無知」や「無批判」と考えれば啓蒙（教育）が、批判があると考えれば議論（説得）が目指される。それも時には必要なのであろうが、今、必要とされているのは、共感や関心を集めるための外に開かれた「橋を架けるコミュニケーション」であろう⁷。労働組合は、その運動の内側に濃密なコミュニケーションの場をつくることが得意であった。ところが、非組合・組合という境界を少し超えて、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。

一つの成功例として筆者が注目しているのは、本プロジェクトでも紹介したUAゼンセンが取り組んでいるカスタマー・ハラスメント（カスハラ：悪質クレーム）対策である⁸。消費者からの悪質クレームを受けた勤労者、もしくは身近で見聞きした勤労者は圧倒的に多い。特に消費者と直接対面するサービス産業では、消費者への過剰対応は長時間労働や高い労働強度の原因となっている。つまり、この活動は、労働組合を越えてすべての勤労者に届くメッセージを持つ活動になっているのである。

梅崎（2023b）でも指摘したように、UAゼンセンは流通業の大手企業を組織化することによって予算規模の大きい活動ができています。見方を変えると、流通業大手の短時間労働者は、企業にとっても戦力化しているからこそ（質的基幹化と呼ばれる）、組織化されている。まず、質的基幹化をした労働者の組織化に成功し、その組織力を使って全労働者へのメッセージを発信し、労働組合運動を拡大していく。こういう漸進的な実践が「橋を架けるコミュニケーション」の模範的成功例と言えよう。UAゼンセンに限ったことではなく、多くの産別組織やナショナルセンターもこれから挑戦すべき活動と言えよう。

⁷ 現在、そのような労働組合内部の濃密なコミュニケーションのデザインについても難しくなっており、新しいコミュニケーション・デザインが求められていることは、第13章で調査している。

⁸ 「社会課題への挑戦：悪質クレーム撲滅！170万署名で国を動かしたUAゼンセンのカスタマー・ハラスメント対策（連合総研2022年9月26日）」（<https://www.rengo-soken.or.jp/plan/2022/09/260900.html>）

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)
- 梅崎修・藤本真・西村純 (2021) 「日本企業における人事制度改革の30年史」 JILPT Discussion Paper 21-10
- 梅崎修 (2023a) 「批判されるより怖いこと—「勤労者短観調査」の20年の比較」 連合総研レポートDI0 36 (7), pp. 24-27
- 梅崎修 (2023b) 「労働組合のいま(下) 「非正規」内分断への対応課題」 日本経済新聞 (12月15日)
- 外館光則 (2009) 「労働組合の経済効果—研究成果と課題」 『日本労働研究雑誌』 第591号, pp. 15-24
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編 (2005) 『衰退か再生か—労働組合活性化への道』 (勁草書房)
- 野田知彦 (2010) 『雇用保障の経済分析—企業パネルデータによる労使関係』 ミネルヴァ書房
- 藤原翔 (2022) 「サーベイ調査の今後」 『日本労働研究雑誌』 64 (4), pp. 46-49
- 三浦麻子・小林哲郎 (2015) 「オンライン調査モニタのSatisficeに関する実験的研究」 『社会心理学研究』 第31巻, 1号, pp. 1-12.
- Freeman, R. B. and Medoff, J.L. (1984) “*What Do Unions Do?*” New York: 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)
- Hechter, M. (1987) *Principles of Group Solidarity* (California Series on Social Choice and Political Economy), University of California Press. (小林淳一・平田暢・木村邦博訳 (2003) 『連帯の条件—合理的選択理論によるアプローチ』 ミネルヴァ書房)
- Hirschman, A. O. (1970) “Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States,” Harvard University Press. (矢野修一訳 『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』 ミネルヴァ書房, 2005年)
- Olson, M. (1965) *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press. (依田博・森脇俊雅訳 (1983) 『集合行為論—公共財と集団理論』 ミネルヴァ書房)
- Tourangeau, Roger, Frederick Conrad and Mick Couper (2013) *The Science of Web Surveys*. Oxford University Press. (= 2019, 大隅昇・鳩真紀子・井田潤治・小野裕亮訳 『ウェブ調査の科学—調査計画から分析まで』 朝倉書店)