

# 労働者の仕事と暮らしに関するアンケート調査の結果について

村 上 英 吾

## 要旨

本稿では、インターネットを利用し、労働組合加入者 2,500 人、未加入者 2,500 人を対象として実施した労働者の仕事と暮らしに関するアンケート調査の結果を外観した。組合加入・未加入者を同数とし、労働力調査にもとづき年齢別分布を設定しているため、主に組合加入者・未加入者間の違いや年齢階層別の違いを中心に分析した。しかし、多くの項目で労働組合への加入・未加入者間で大きな差は見られなかった。これは、多くの組合加入者が消極的な理由による組合へ加入したことによるかもしれない。とはいえ、いくつか興味深い結果も見受けられた。

働きがいや労働条件に対する満足度については、組合加入・未加入別に大きな差はなく、年齢による差もほとんど見られなかったが、労働の負担感に関しては、組合未加入者より加入者、壮年層より若年層の方が強く感じている傾向が見られた。仕事の悩みに関する相談相手については、組合未加入者は相談しないという回答が多かったが、加入者は職場の上司や同僚、家族や友人も含めて、いずれかに相談するという回答が多く、労働組合を相談相手と認識している人も 1 割程度見られた。

労働組合イメージの就職前後の変化については、否定的イメージはやや低下するものの、肯定的なイメージは僅かに悪化しており、全体として組合イメージは改善していない。

労働者の労働条件へのコミットメントに関わる設問として、EVLN モデルを参考にして、働き方に不満を持った時の行動について質問したところ、組合未加入者や若年層が「退出」指向を持つ割合が高く、組合加入者は「発言」指向が強かった。「無視」も同様の傾向が推察される。これは EVLN モデルとは矛盾しない結果である。しかし、「忠誠」行動への指向が強いのは組合加入者であり、年齢階層別には差が見られなかった。この点は、EVLN モデルにおいて「忠誠」は受動的反応に位置付けられていることと、本調査の組合加入者の多くが消極的理由で組合に加入していることと関係しているかもしれない。

組合加入者の加入経路により積極的な加入と消極的な加入に分け、EVLN モデルとの関係や社会に対する考え方との関係について、本調査のデータを用いてさらなる研究が想定できるが、この点は今後の課題としたい。

## 1. はじめに

本稿では、ネット調査により実施した労働者の仕事と暮らしに関するアンケート調査の結

果について報告する。筆者らは、労働運動総合研究所で若者の仕事と暮らしの実態を把握し、労働組合への結集の条件を探るため、「若者の仕事と暮らしに関する実態調査」を実施した（以下「労働総研調査」という）。調査結果は『労働総研クォーターリー』No. 121に掲載されている。この調査は、全労連加盟の単産や地方組織、国民春闘共闘委員会に参加する単産に調査票の配布を依頼し、組合員およびその周辺の非組合員や非正規雇用方々から回答を得たものである。関係する組合の活動に参考となる情報が提供できていると思われるが、回答者が20～30歳台に集中していること、正規社員・職員が約9割を占め、非正規雇用労働者が少ないこと、組合加入者が8割強であり、組合加入者と未加入者の意識の違いについては十分に検討できなかった。そこで本調査では、これらの点を改善すべくWebベースの調査（以下「本調査」という）を実施した。

本調査では、マイボイスコム株式会社を通じて、同社に登録した「マイボイスパネル」を対象に回答依頼メールを送信し、スクリーニング質問により組合加入者2,500件、未加入者2,500件とし、性別および年齢階層別の分布を労働力調査の「役員を除く雇用者」の分布に近づくように調査サンプルを抽出して回答を得た。調査実施期間は2021年2月である。

回答者の分布が労働力調査の分布に近づくとはいえ、母集団から無作為抽出しているわけではないので、統計学的な意味での代表性を確保できていないわけではない。近年、ネット調査の利活用が進むにつれて、そのサンプリングの偏りに関する調査も行われるようになってきており<sup>1)</sup>、本調査の結果もこうした諸研究の成果も踏まえつつ評価する必要があるだろう。

調査では日頃の働き方や仕事に対する意識、労働組合に対する意識、生活状況、社会意識について質問している。本稿では、このうち仕事に対する意識と労働組合に対する意識を中心に報告する。

## 2. アンケート回答者の概要

本調査の回答数は5,000件、うち組合加入者と未加入者が2,500件ずつとなるようサンプルを抽出している。性別には、男性が2,658件（53.2%）、女性が2,342件（46.8%）であったが、これは2021年の労働力調査の「役員を除く雇用者」における男性53.2%、女性46.8%と同じになるよう抽出した結果である。

年齢階層別には、労働力調査と比べると「20～29歳」が6.5ポイント、「35～39歳」2.8ポイント、「45～49歳」が2.6ポイント多く、「20～24歳」が4.4ポイント、「60歳以上」が8.3ポイント少ないものの、概ね労働力調査に近い分布となっている（図1）。なお、図には示していないが、本調査の組合加入者と未加入者の年齢階層別分布の差は大きくても2.0%ポイント以下で、ほぼ同じ分布である。

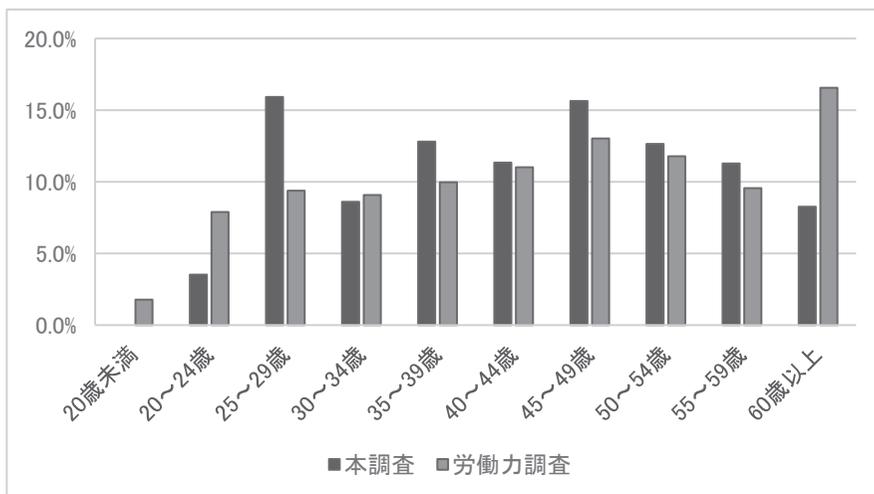
本調査の学歴別分布は労働力調査に比べて「高校卒業まで」が約25%ポイント少なく、「短大・高専卒業」が10ポイントほど多く、「大学卒業」が12～20ポイント多くなっている（図2）。この理由は、「労働力調査」には「専門学校卒業」がないため、「高校卒業まで」が多くなっているほか、60歳以上が少ないために大卒者が多くなる可能性があること、ネット調

査への登録者が比較的高学歴が多いことを反映していることが考えられる。

本調査の組合加入者と未加入者では、組合加入者の方がやや学歴が高い層が多く、「高校卒業」が3.7ポイント、「専門学校卒業」が4.4ポイント少なく、「短大・高専卒業」が1.6ポイント、「大学卒業」が5.0ポイント、「大学院修了」が2.6ポイント多い。

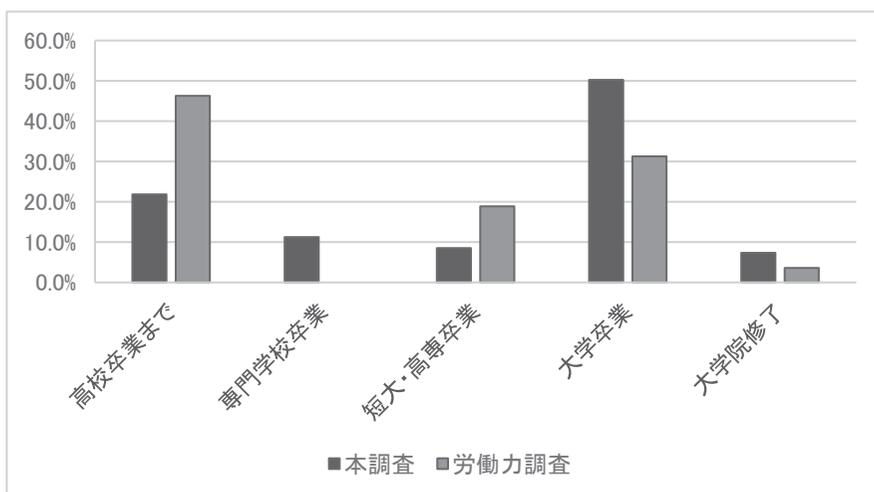
雇用形態別分布は、本調査では「正規社員・職員」が70.0%で、労働力調査の63.3%より6.7ポイント多く、「パート・アルバイト」が6.6ポイント少ない。これは、ネット調査の組合加入者は「正規社員・職員」が多く80.2%を占めているため、組合未加入者は「正規社

図1 回答者の年齢階層別分布



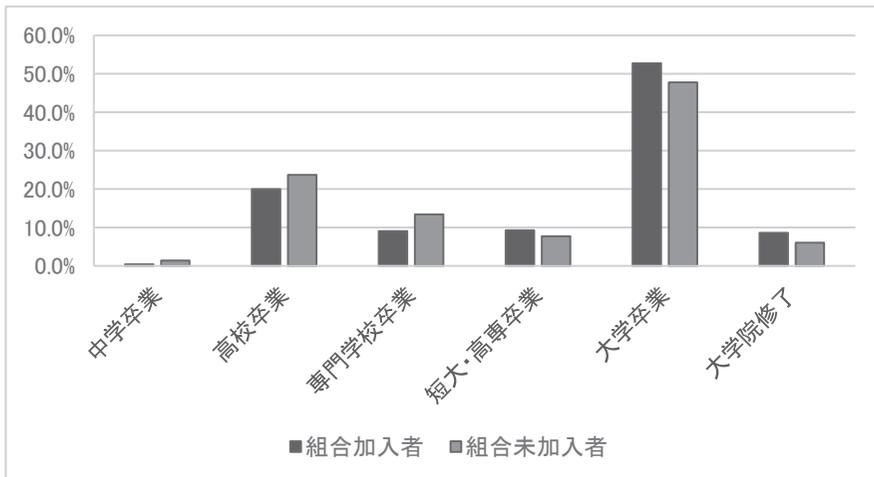
注：「労働力調査」は2021年の「役員を除く雇用者」。

図2 回答者の学歴別分布



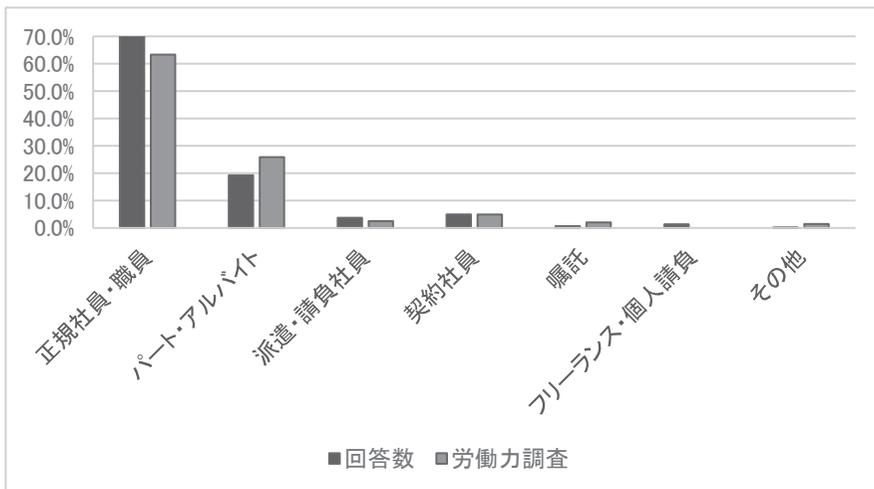
注：「労働力調査」には「専門学校卒業」がないため、「高校卒業まで」に含まれていると考えられる。「高校卒業まで」は「小学・中学・高校・旧中」および在学中の学生を含む<sup>2)</sup>。

図3 回答者の組合加入状況別学歴別分布



注：同上

図4 回答者の雇用形態別分布



員・職員」が59.8%で3.5ポイントの差，他の雇用形態も労働力調査より数ポイント違いがある程度であった。

以上のように，本調査は労働力調査と比べて60歳以上が少なく，その分20-50歳台が多くなっている。学歴別には労働力調査より「高校卒業まで」が少なく「大学卒業」以上が多くなっている。こうした傾向は，ネット調査の特徴と一致している。雇用形態別には，正規社員・職員がやや多く，パート・アルバイトがやや少なくなっているが，労働力調査と大きな差はないと言って良いだろう。ただし，本調査では組合加入者と未加入者との意識の比較を重視しているため，同数のサンプルから回答を得ている点に注意する必要がある。

### 3. 現在の仕事に対する考え方

アンケートでは日頃の働き方に関する項目があり、労働時間や残業の有無、有給休暇の取得状況、仕事の負担や満足度、仕事上の相談相手、仕事に対する考え方などについて質問しているが、ここではこのうち仕事の負担、仕事上の相談相手、仕事に対する考え方について見ていく。

#### 3-1. 現在の仕事の負担

現在の仕事について、仕事の量やノルマ、知識・技能の獲得困難、セクハラやパワハラ、ストレスなどの負担について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で質問している。組合加入・未加入別と年齢別の特徴を見ていこう（図5）。

「仕事の量やノルマが多くて大変」について、組合加入者のうち負担に感じている人（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）は51.8%、感じていない人（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）は48.2%で、ほぼ半々であった。未加入者は負担に感じている人が38.3%、感じていない人が61.7%で、加入者の方が負担に感じている人の割合が高かった。

「知識・技能を身につけるのが大変」については、組合加入者は負担に感じているのが57.2%、感じていないのが42.8%なのに対して、未加入者は負担に感じているのが44.7%、感じていないのが55.3%であった。

「多忙で身体的・精神的にきつい」は、組合加入者は負担に感じているのが47.9%、感じていないのが52.1%、未加入者は負担に感じているのが37.0%、感じていないのが63.0%であった。

「セクハラ、パワハラなどの嫌がらせを受けている」は、組合加入者は負担に感じているのが19.8%、感じていないのが80.2%、未加入者は負担に感じているのが13.1%、感じていないのが86.9%であった。

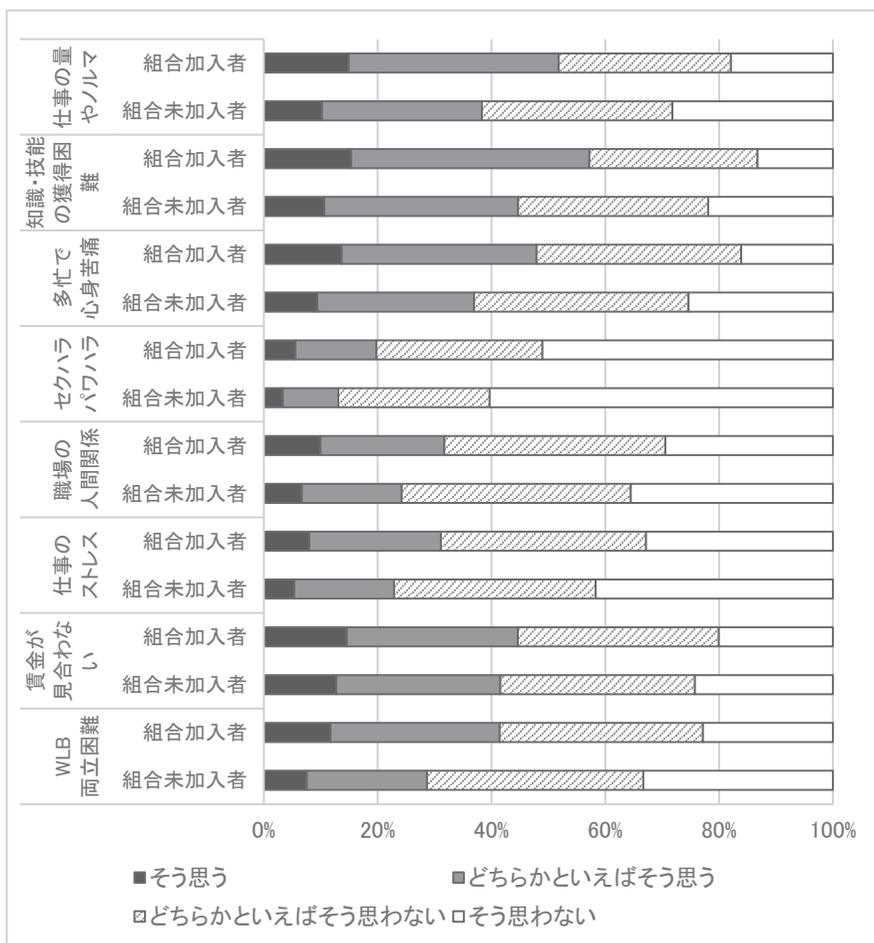
「職場の人間関係が良くない」は、組合加入者は負担に感じているのが31.7%、感じていないのは68.3%、未加入者は負担に感じているのが24.2%、感じていないのが75.8%であった。

「仕事のストレスが原因でうつや不眠、焦燥感などを感じている」は、組合加入者は負担に感じているのが31.1%、感じていないのが68.9%、未加入者は負担に感じているのが22.9%、感じていないのが77.1%であった。

「仕事に見合った賃金が支払われていない」は、組合加入者は負担に感じているのが44.6%、感じていないのが55.4%、未加入者は負担に感じているのが41.6%、感じていないのが58.4%であった。

「家事・育児・介護と仕事を両立させるのが大変」は、組合加入者は負担に感じているの

図 5a 組合加入・未加入別の現在の仕事の負担

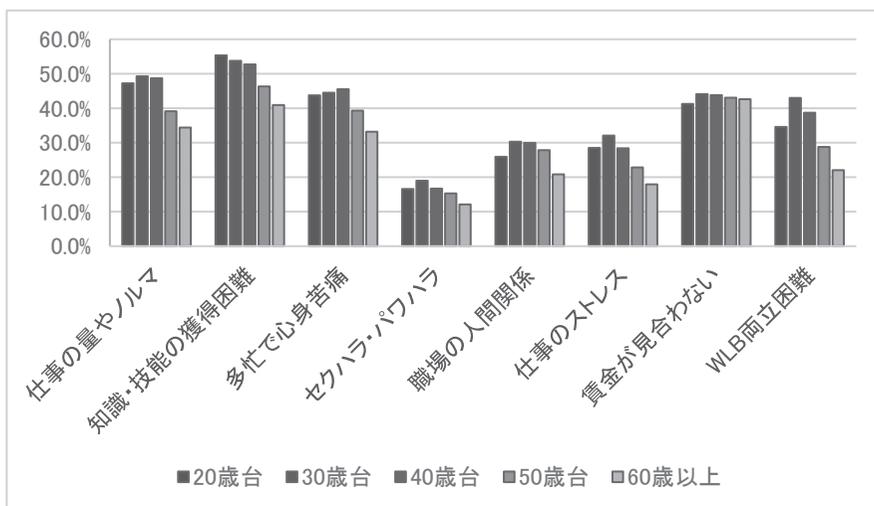


が 41.4%，感じていないのが 58.6%，未加入者は感じているのが 28.7%，感じていないのが 71.3%であった。

以上のように、セクハラ・パワハラや職場の人間関係を負担に感じている人は、仕事の量や技能習得、ストレスなどの仕事そのものの負担よりは少なかったが、全体的に負担を感じている人は半数ほどで、組合加入者の方が未加入者より負担を感じている人の割合は高かった。

図 5b は、仕事の負担について「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計（以下「負担感」という）を年齢階層別に示したものである。ほとんどの項目は 20～40 歳台で負担感が高く、50 歳台、60 歳以上では負担感が低下している。ただし、「仕事に見合った賃金が支払われていない」だけは、年齢階層別の違いがほとんど見られない。なお、図には示していないが、「そう思う」だけを見てもこの傾向は変わらない。

図 5b 年齢階層別の現在の仕事の負担



### 3-2. 仕事に対する満足度

働きがいや労働条件など、仕事に対する満足度について、「非常に満足」「どちらかといえば満足」「どちらかといえば不満足」「非常に不満足」の4段階で質問している。全体的に同じような傾向で、「非常に満足」が1割弱、「どちらかといえば満足」が半数強で、満足しているのが6割強である。「どちらかといえば不満足」は3割前後、「非常に不満足」が1割前後であった。やや満足度が低いのが「賃金水準」で、満足しているのは半数以下（44.8%）、「どちらかといえば不満足」が37.8%、「非常に不満足」が17.4%であった。「休日・休暇日数」は満足度がやや高く、「非常に満足」が16.1%、「どちらかといえば満足」が55.6%と満足している人が7割を超えており、不満足は3割弱（28.3%）であった。

組合加入・未加入別に見ると（図 6a）、ほとんどの項目であまり差は見られなかったが、やや違いが見られたのは「賃金水準」に関する満足度で、組合加入者で満足している人（「非常に満足」「どちらかといえば満足」の合計）は46.6%、未加入者は43.0%で、組合加入者の方が満足している人が多かった。これは、組合加入者の方が高学歴で正規雇用の割合が高いことによるものかもしれない。

図 6b は、仕事に対する満足度を年齢階層別に示したものである。「仕事のやりがい」について、満足している人（「非常に満足」「どちらかといえば満足」の合計）は全体で約6割（62.9%）、20～50歳台はほぼ同水準であるが、60歳以上だけ72.2%と10ポイント多い。

「仕事の権限や裁量の範囲」は、満足している人が全体で約6割（63.3%）、20歳台は65.9%、30歳台63.9%、40歳台59.6%と低下していき、50歳台から反転して62.9%、60歳台は69.2%と緩やかなV字型になっている。

「働きぶりに対する上司や会社の評価」は、全体では半数強（56.9%）であるが、20歳台はやや高く65.0%、年齢が高まるにつれて低下してゆき、30歳台は58.4%、40歳台では

54.9%，50歳台では51.6%，60歳以上は56.4%であった。

「賃金水準」は満足している人が半数弱（44.8%），20歳台は46.1%，30歳台は47.9%，40

図6a 組合加入・未加入別の現在の仕事に対する満足度

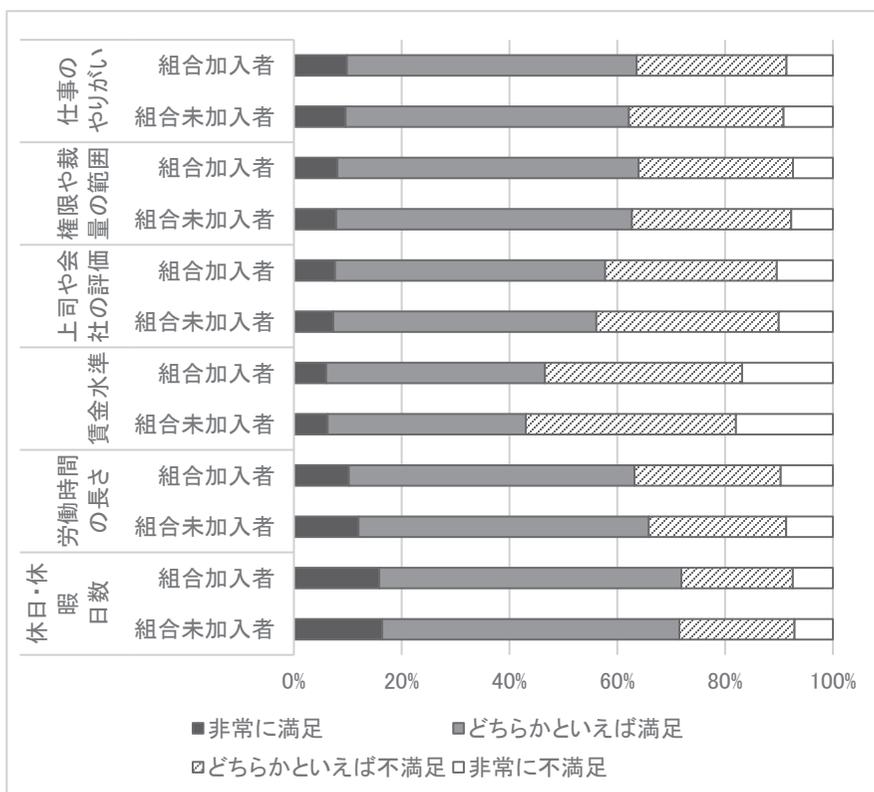
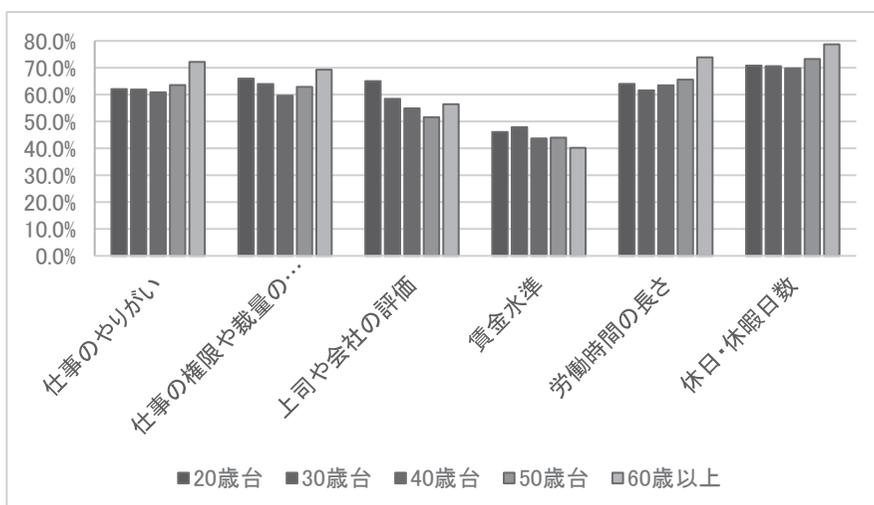


図6b 年齢階層別の現在の仕事に対する満足度



歳台は 43.7%, 50 歳台 44.0%, 60 歳以上 40.2%と年齢が高まるにつれてこの割合は低下していく。

「労働時間の長さ」について満足しているのは 6 割強 (64.5%), 20~50 歳台はほぼ同水準で, 60 歳以上は 10 ポイントほど多く 73.8%であった。

「休日・休暇日数」は満足しているのが約 7 割 (71.7%) で, 労働時間の長さと同様に 20~50 歳台はほぼ同水準で, 60 歳以上は 78.7%であった。

以上のように, 働きがいや労働条件に関する満足度は, 賃金水準については 4 割程度と低いほかは 6~7 割となっており, 組合加入・未加入別に大きな差はなく, 年齢別には「上司や会社の評価」が年齢とともに満足度が低下し, その他は 60 歳以上の満足度が高くなるとはいえ, 年齢による差もほとんど見られなかった。

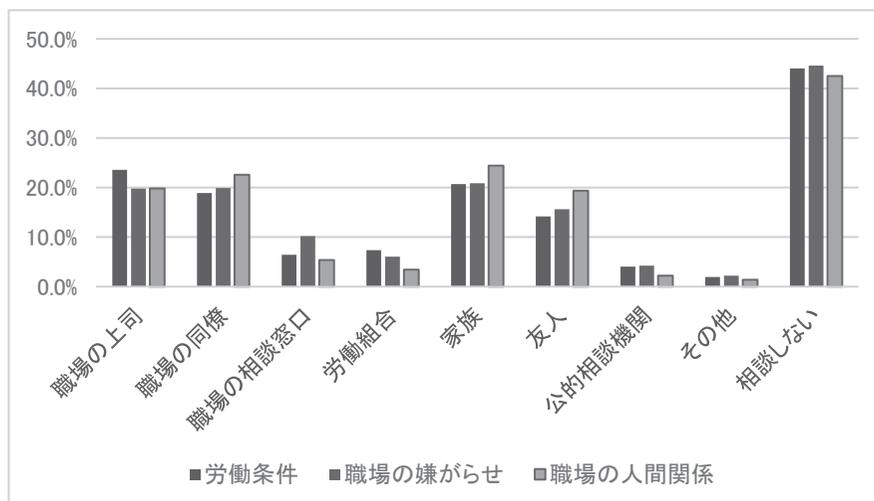
### 3-3. 困った時の相談相手

仕事について困ったことがあったときの相談相手について, 「労働時間, 賃金, 休暇, 解雇など労働条件に関する悩み」と「セクハラ, パワハラなど職場の嫌がらせに関する悩み」と「職場の人間関係に関する悩み」に関して複数回答で質問している。

図 7a は, 悩みの種類別の相談相手と回答した割合を示している。全体的に傾向は類似しており, 最も多いのが「相談しない」で 4 割強, 次に「職場の上司」「職場の同僚」「家族」が 2 割前後, 「友人」が 2 割弱と続く。「職場の相談窓口」は 1 割程度, 「労働組合」は 1 割弱, 「公的相談機関」は 5%弱であった。

相談相手は悩みの種類により若干の差が見られる。労働条件に関する悩みは「職場の上司」がやや多く, 「職場の人間関係」は「職場の同僚」と「家族」「友人」がやや多い。「職場の嫌がらせ」は「職場の相談窓口」がやや多い。「労働組合」はあまり相談先とはみなされていないが, 「労働条件」については相談先とした回答がやや多く, 「職場の嫌がらせ」「職場

図 7a 仕事について困った時の相談相手 (MA)



の人間関係」の順で減少していく。

労働条件に関する悩みについて、組合加入・未加入別に比較すると、組合加入者は「相談しない」が36.8%に対して未加入者は51.3%であり、組合加入者の方が悩みを相談できる相手が存在していることがうかがえる（図7b）。全ての項目で加入者は相談すると回答した割合が高くなっているが、特に差が大きいのが「労働組合」であった。労働条件に関する悩みについて「労働組合」に相談すると回答したのは、組合加入者は13.8%、未加入者はわずか0.9%であった。

年齢階層別に見ると、「家族」「友人」「職場の同僚」への相談は年齢が高まるとともに低下する一方、それを補うほどではないが、「労働組合」は年齢とともに増加している。また、

図7b① 組合加入・未加入別労働条件に関する悩みの相談相手 (MA)

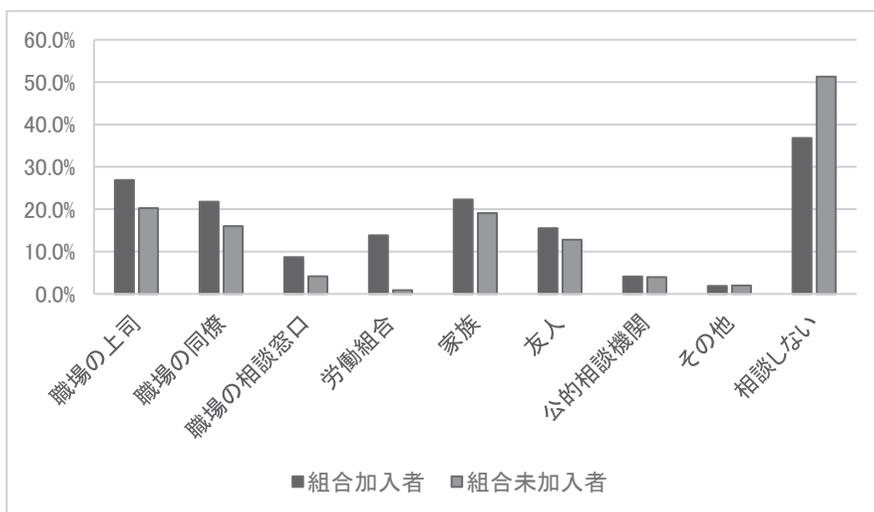
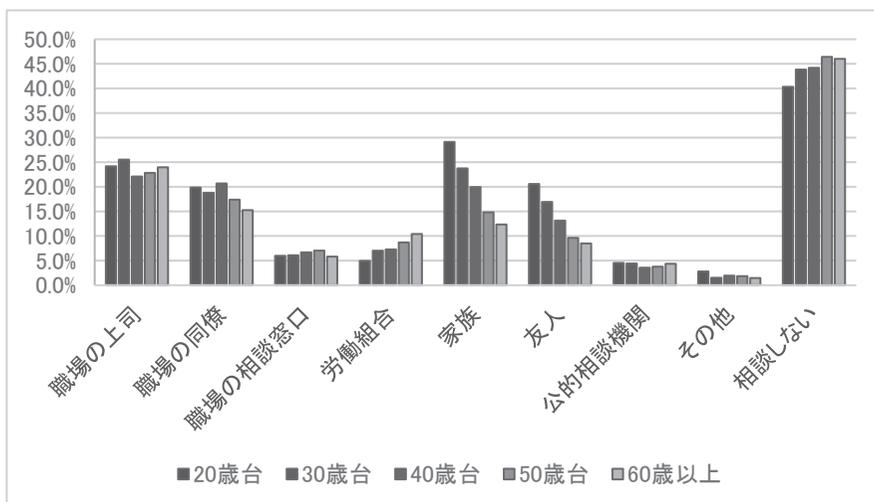


図7b② 年齢別労働条件に関する悩みの相談相手 (MA)



「相談しない」も年齢とともに増加している。

職場の嫌がらせに関する悩みの相談相手についても概ね傾向は同じであり、組合加入者は未加入者に比べていずれの相手にも相談すると回答している割合が高く、「相談しない」の割合が低い（図7c①）。

年齢階層別も全体としては同じような傾向で、家族、友人の割合が低下していき、労働組合は微増し、相談しないとする割合が高まる。40歳以上で同僚に相談するという回答がやや増えている点が労働条件と異なる（図7b②）。

職場の人間関係に関する悩みの相談相手は、組合加入・未加入別も年齢階層別も職場の嫌がらせと同様であるが、労働組合を相談相手と認識している割合は低下し、年齢階層別の差

図7c① 組合加入・未加入別職場の嫌がらせに関する悩みの相談相手 (MA)

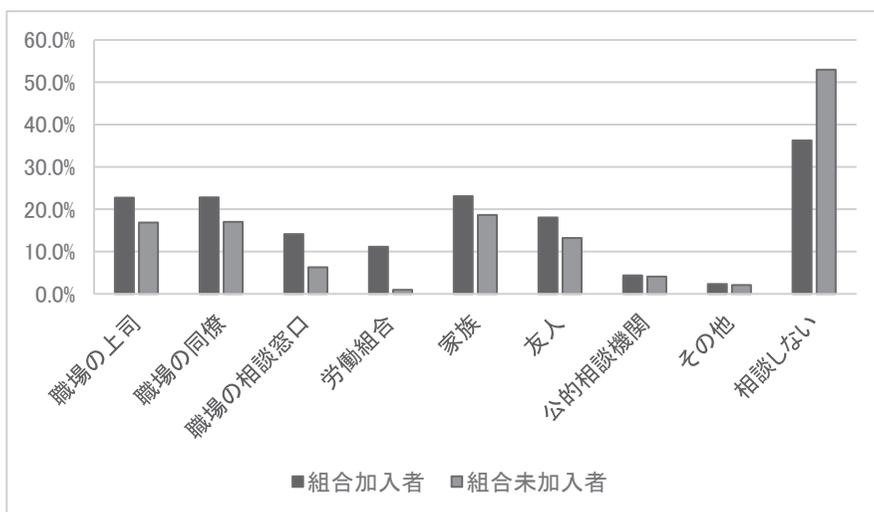


図7c② 年齢階層別職場の嫌がらせに関する悩みの相談相手 (MA)

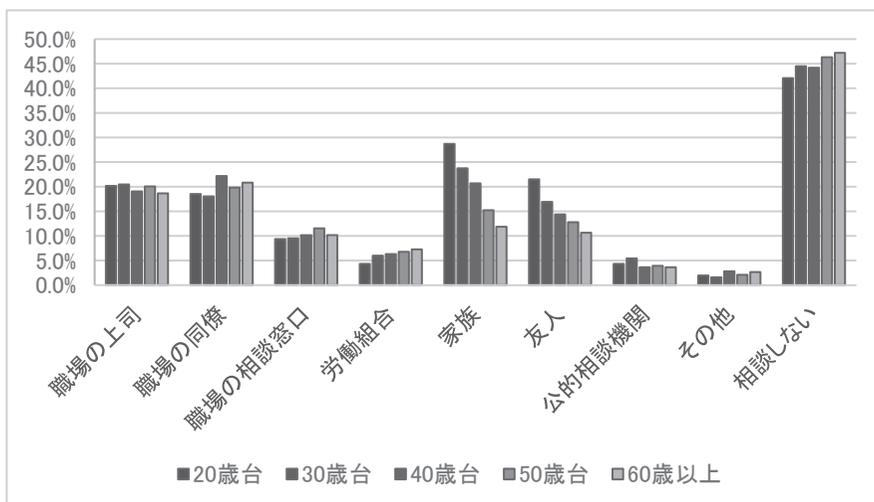


図 7d ① 組合加入・未加入別職場の人間関係に関する悩みの相談相手 (MA)

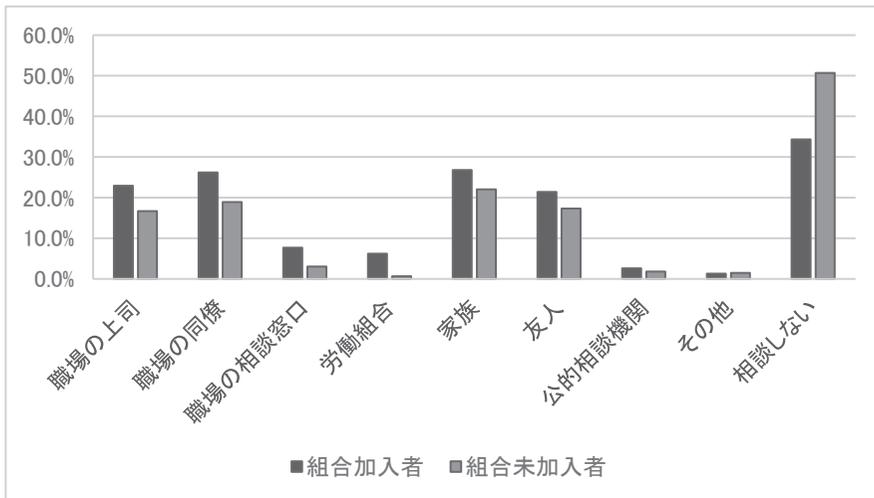
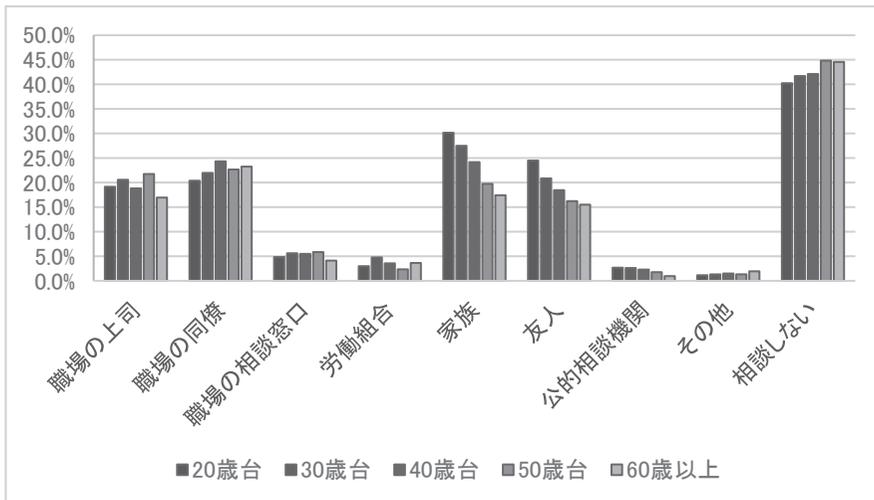


図 7d ② 年齢階層別職場の人間関係に関する悩みの相談相手 (MA)



はなくなっており、むしろ年齢とともにわずかに低下している (図 7d ①, ②)。

## 4. 働き方に対する考え方

### 4-1. 雇用・賃金制度・労働時間に関する考え方

仕事に対する考え方として、雇用の安定性に関する意識、賃金制度に関する意識、ワークライフバランスに関する意識について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で質問している。

雇用の安定性に関しては、日本の雇用慣行とされている「終身雇用」に対する意識を想定し、「定年まで同じ会社・勤務先で働きたい」と「自分に合う会社があれば転職したい」と

いう質問をしている。「定年まで同じ会社・勤務先で働きたい」という問いに対して「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた安定志向は組合加入者が66.4%、未加入者は11.2ポイント少ない55.2%であり、組合加入者の方が安定志向が強い。一方、「自分に合う会社があれば転職したい」という問いで転職意向は加入者が62.3%、未加入者は2.8ポイント多く65.1%であった。組合加入者の方が安定志向が強いとはいえ、転職意向にはあまり差はなく、安定志向と転職志向が必ずしも対立しないということが示唆される（図8a）。年齢階層別には、安定志向は20歳台の47.1%から60歳台の82.1%まで年齢とともに高まる傾向にあり、転職志向は77.1%から41.4%まで年齢とともに低下する傾向にあるのとは対照的である（図8b）。

賃金制度に関する意識は、労働のどのような点を評価してほしいかについて質問している。「年齢や勤続年数を評価してほしい」という年功型の評価を希望する割合は、組合加入者は70.9%で、未加入者64.4%より6.4ポイント多く、「経験や能力を評価してほしい」という職能給的な評価を希望する割合は、組合加入者は86.0%で、未加入者81.9%より4.0ポイント多い。日本企業において広く普及してきた職能給制度を希望する割合は組合加入者の方が多いとはいえ、その差はそれほど大きくはない。

一方、「実績や成果を評価してほしい」という成果主義的な評価を希望する割合は、組合加入者が83.2%で、未加入者80.1%より3.1ポイント多い。「仕事の難易度や負担の大きさを反映させてほしい」という職務給的な評価を希望する割合は、組合加入者が85.3%で、未加入者の81.9%より3.4ポイント多い。組合加入・未加入に関わらず、いずれの制度も同程度の支持を得ている。

賃金制度に関する意識は、年齢階層別にも大きな差はないが、年功賃金への支持が年齢とともに高くなるだけでなく、成果主義や職務給に対する支持も僅かではあるが年齢とともに割合が高くなっており、中高年ほど伝統的な賃金制度を志向しているわけではないことがわかる。

成果主義や職務給的な賃金制度は、年功賃金や職能給のような従来型の賃金制度に代わる新しい賃金制度として導入が検討されてきた（あるいはそのように喧伝されてきた）。しかし本調査の結果からは、多くの労働者は仕事の多様な側面が評価されるよう望んでいることが示唆される。

労働時間に関しては「残業は極力減らしてプライベートの時間を確保したい」という質問をしている。組合加入・未加入別にはほとんど差はなく、年齢階層別にはわずかだが若年層の方がプライベート重視が多いもののほとんど差はなく、8割以上が「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答している。

以上のように、仕事に対する考え方のうち、雇用の安定性や転職志向については年齢による差が大きかったが、これは年齢が高まり転職可能性が低下するにつれて転職意向が低下し、安定志向が高まることを反映していると考えられる。賃金制度については、年齢による

図 8a 組合加入・未加入別仕事に対する考え方

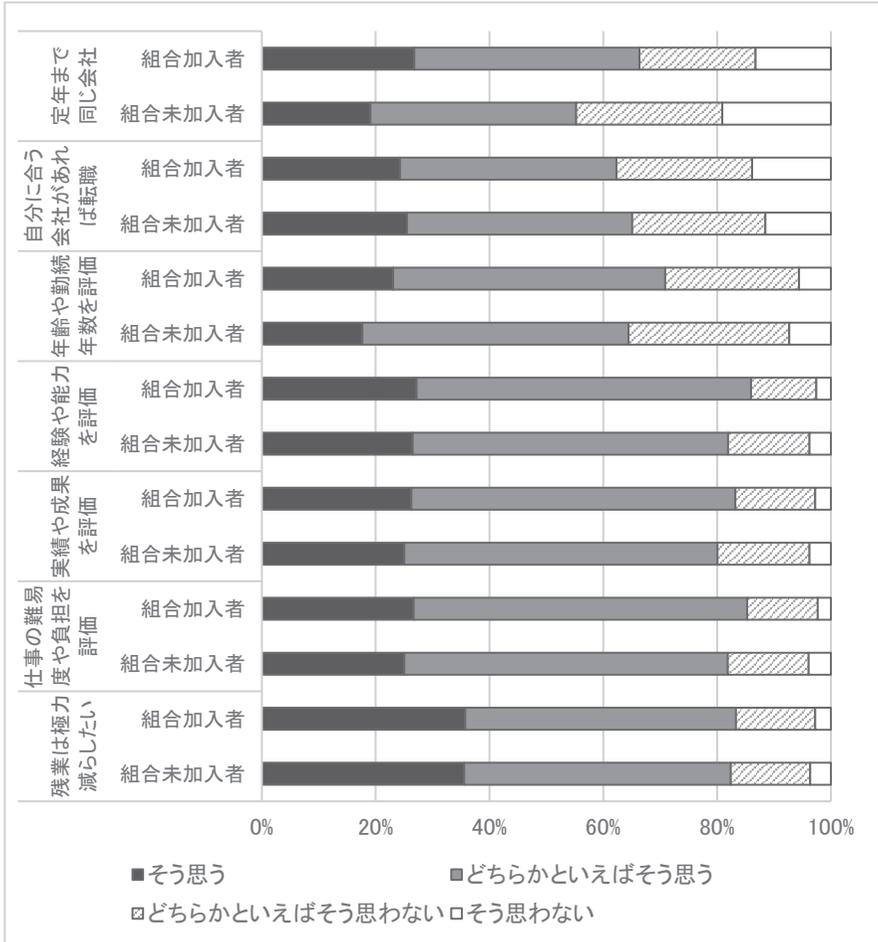
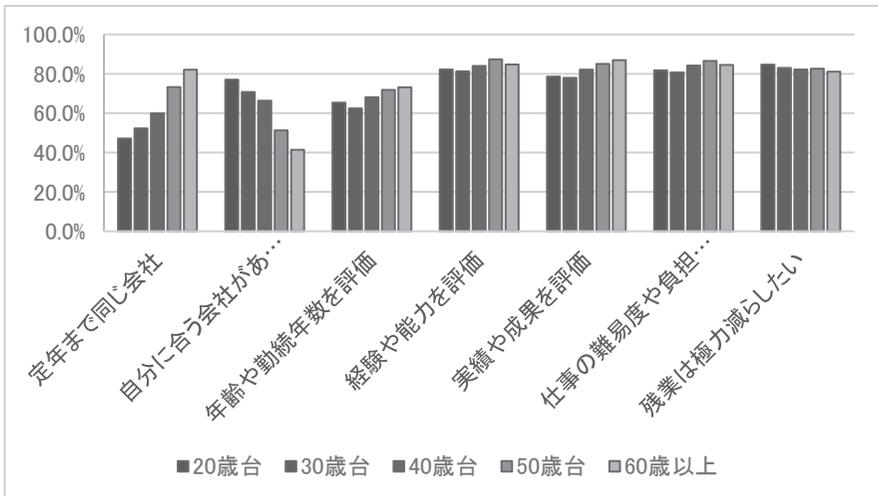


図 8b 年齢階層別仕事に対する考え方



差はそれほど大きくないが、年齢や勤続年数、実績や成果を評価する割合が若干高まっているのは、自分がこれまで積み重ねてきたものを評価してほしいという意向の表れと考えられる。とはいえ、全体として賃金の様々な側面を公正に評価することを望んでいることを窺わせる結果といえる。労働時間に関しては、年齢に関わらず残業は減らしてプライベートの時間を確保したいと回答している。このように、ほとんどの人は従来型の働き方を追認するような意向を持っていることがうかがえる。

#### 4.2. 職場で不満があったときの対応

本調査の問題関心の一つは、労働者の労働条件に対するコミットメントの影響である。経済学における労働組合研究において、Freeman and Medoff (1984) は Hirshman (1970) の「離脱・発言・忠誠」モデルを援用して、労働組合の機能には2つの側面があると指摘した。一つは独占的交渉力を利用して賃金をはじめとする労働条件を改善しようとする側面と、労働者が抱える不満を経営者に伝えることにより労働条件を改善しようとする側面である。前者は賃金効果 (Wage Effect) と呼び、後者は発言効果 (Voice Effect) と呼ぶ。これらの方法によって望んだ条件が実現されなければ、労働者は離職してより良い条件の仕事に転職する。これは退出行動 (Exit) と呼ばれる。Freeman and Medoff は、労働組合員の離職率が非組合員より有意に低いことから、組合員が発言権 (Voice) を有するために離職せずに労働条件の改善を実現していると述べている。

産業心理学の研究者である Rusbult et al (1988) は、不満に対する労働者の反応を退出 (Exit)、発言 (Voice)、忠誠 (Loyalty)、怠惰 (Neglect) の4つに分類して、労働者の職務満足度を高めることで退出や怠惰という対応を減少させ、退出に対するサンクコストが大きいと退出せずに発言を選択するとの仮説を提示した。4つの反応は「破壊的-建設的」という軸と「能動的-受動的」という軸で分類される。「退出」と「怠惰」は破壊的、「発言」と「忠誠」は建設的反応である。また、「退出」と「発言」は能動的、「怠惰」と「忠誠」は受動的反応である。

本調査では、このような効果を直接計測することはできないが<sup>3)</sup>、これらの問題意識を共有しつつ「労働条件や仕事の進め方、職場の人間関係に不満があったときのあなたの対応」として退出、発言、忠誠、怠惰という行為に対する意識を聞いた。本調査では退出に対応する設問として「他の仕事を探す」「よりよい条件の企業に転職する」、発言に対応する設問として「上司に相談して改善を求める」「労働基準監督署等の外部の公的機関に相談または通告する」「労働組合を通じて団体交渉をする」、忠誠に対応する設問として「与えられた仕事をこなし、上司や会社の判断に任せる」「我慢して働き続け、改善するのを待つ」、怠惰に対応する設問として「仕事をサボる・手を抜く」を設定した。以下、組合加入・未加入別、年齢階層別の意識を見ていく (図 9a, b)。

退出行動に関する設問のうち、「他の仕事を探す」は肯定的反応 (「そう思う」と「どちら

かといえそう思う」の合計)が63.1%、「よりよい条件の企業に転職する」がほぼ同様に63.2%であった。組合加入者の方が肯定的反応が少ないが、ほとんど違いはない。年齢階層別には、20歳台が7割強なのに対して、年齢とともに減少し、60歳以上は5割弱となっている。

発言行動に関する設問のうち、「上司に相談して改善を求める」は50.9%、組合加入者は56.1%、未加入者は45.8%で、加入者が10.3ポイント上回っている。年齢別にはほとんど差が見られない。「公的機関に相談または通告する」は33.1%と他に比べて肯定的反応が少ない。労働組合の加入・未加入別に見ると、加入者は37.8%、未加入者は28.4%で、9.4ポイントの差があった。「労働組合を通じて団体交渉」は26.1%と低いが、労働組合加入者は35.6%、未加入者は16.5%で、19.1%の差があった。年齢階層別には、「上司に相談」はほとんど差はないが、「公共機関」や「労働組合」は年齢が高まるほど低下する。

忠誠行動に関する設問のうち、「上司や会社の判断に任せる」は58.1%で、組合加入者は

図 9a 組合加入・未加入別職場で不満があった時の対応

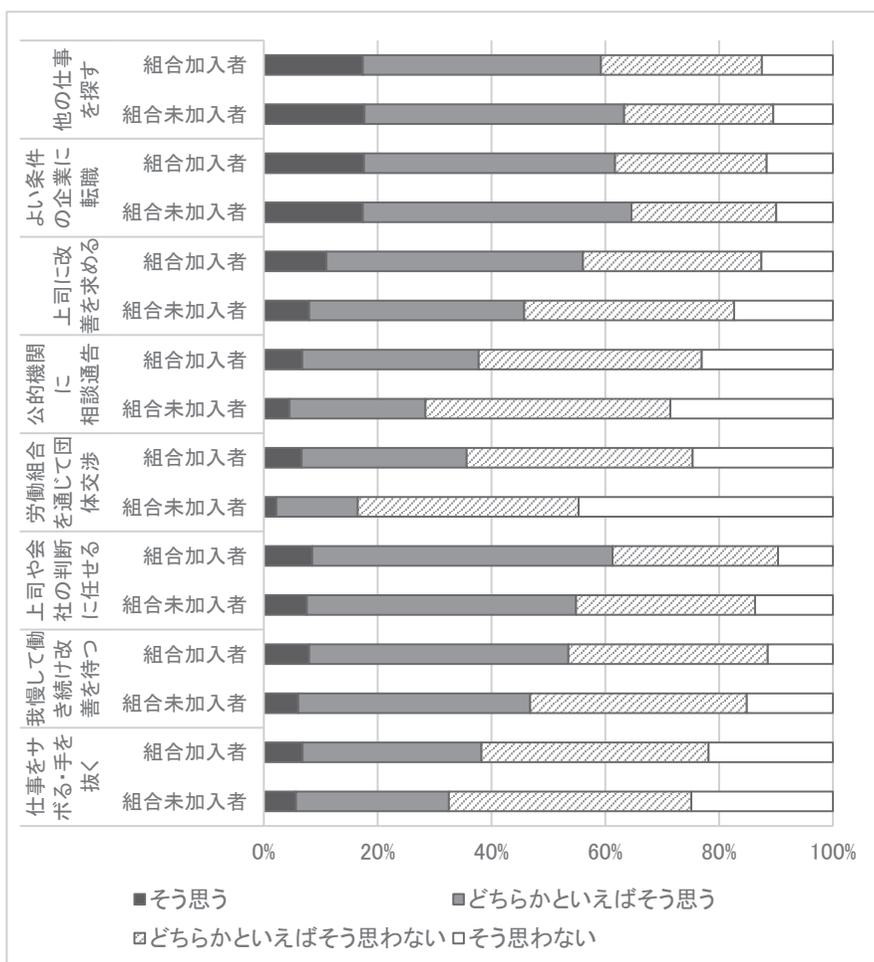
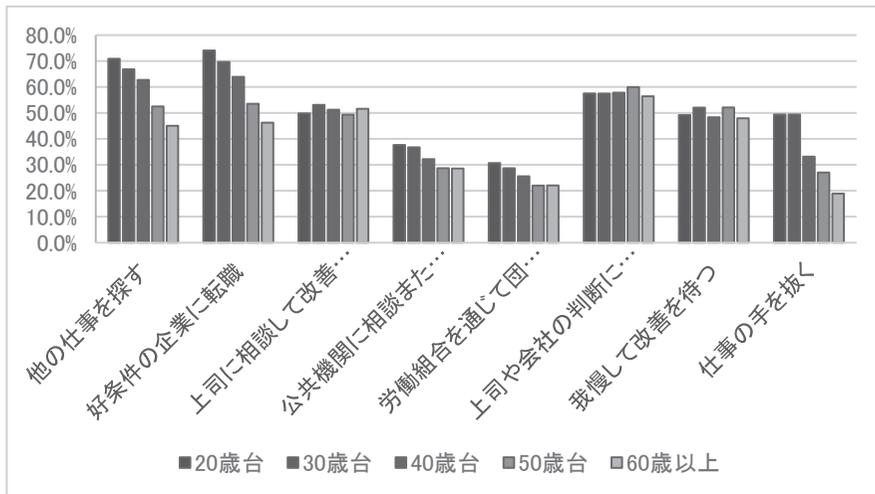


図 9b 年齢階層別職場で不満があった時の対応



61.3%，未加入者は 54.9% で 6.4 ポイントの差があった。「我慢して働き続け改善を待つ」はやや少なく 50.2%，組合加入者は 53.5%，未加入者は 46.8% で 6.7 ポイントの差があった。どちらの設問についても年齢階層別には差が見られない。

組合加入者が未加入者に比べて発言行動への指向性を強く持っているのは想定されることではあるが、一方で忠誠行動への指向性を持つことはどのように理解できるだろうか。これらは EVLN モデルではともに「建設的」反応に分類されるが、「発言」が能動的反応であるのに対して、「忠誠」は受動的対応とみなされている。この点は、本調査の組合加入者が組合に加入した経緯が消極的な理由であったということが関係しているかもしれない。

怠惰行動に関して「仕事の手を抜く」という設問に対して肯定的反応をしたのは 35.4%，組合加入者が 38.2%，未加入者は 32.5% で 5.7 ポイントの差があった。年齢階層別には若年層が肯定的反応の割合が高く、年齢とともに減少しており、「破壊的」反応という点で退出行動との類似性があるとされているので、EVLN モデルとは必ずしも矛盾しない。

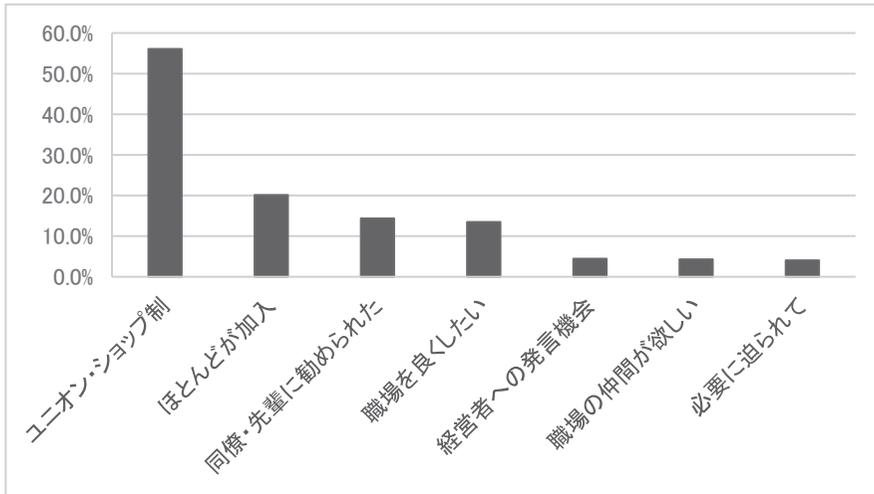
## 5. 労働組合に対するイメージ

アンケートでは、労働組合への加入の経緯や未加入の理由、労働組合に対するイメージの変化について質問している。

### 5-1. 労働組合加入者の加入の経緯

労働組合加入者が組合に加入した経緯については複数回答で質問している。「ユニオン・ショップ制だから（全員加入することになっている）」が半数強（56.1%）で最も多く、次いで「ユニオン・ショップ制ではないが、ほとんどの人が加入しているから」が 20.1%，「同僚・先輩に勧められたから」が 14.4% で、どちらかといえば消極的な理由で組合に加入して

図 10 労働組合に加入した経緯 (MA)



いる。一方、「労働条件や職場を良くしたいから」は13.5%、「経営者に対して発言する機会を得たいから」は4.4%、「職場の仲間が欲しいから」は4.3%で、積極的な理由で組合に加入している人はごく僅かであった。「(賃下げ・解雇など) たたかう必要に迫られて」は4.0%であった(図10)。

## 5-2. 労働組合未加入者の加入意向と未加入の理由

労働組合未加入者に加入意向について質問したところ、最も多かったのが「労働組合についてよく知らないので決められない」で3分の1(33.3%)、次いで「加入するつもりはない」が30.5%を占めている。加入意向がある残りの3分の1(32.5%)のうち、「必要に迫られたら加入したい」が19.5%、「加入してもよい」が9.2%、「加入したい(加入する予定)」が3.8%であった。

加入意向について年齢階層別に見ると、加入意向のある人の割合は大きな差はないが、年齢が高まるにつれて決められないが減り、加入するつもりはないが増えていることから、組合に関する一定の知識を得て加入しないと決める人が増えていることが示唆される(図11)。

組合に加入していない理由(複数回答)で最も多かったのが「加入を勧められたことがないから」で、3割弱(27.7%)を占めていた。次いで「現在の職場にいつまで勤めるかわからない」が22.0%であった。「正規社員・職員でないと加入できないから」が10.6%いることから、この半数は雇用形態が非正規だということが影響しているといえそうである。「役立つとは思えないから」は16.9%であり、組合の役割を認めてない人はそれほど多くはなさそうである。「組合活動に時間を取られたくないから」は9.5%、「組合費を払いたくないから」は14.6%であった。

図 11 年齢階層別労働組合への加入意向

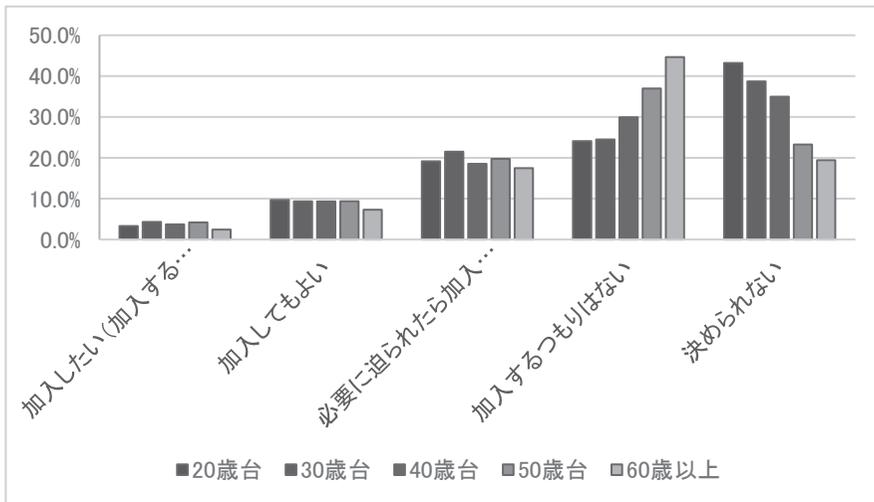
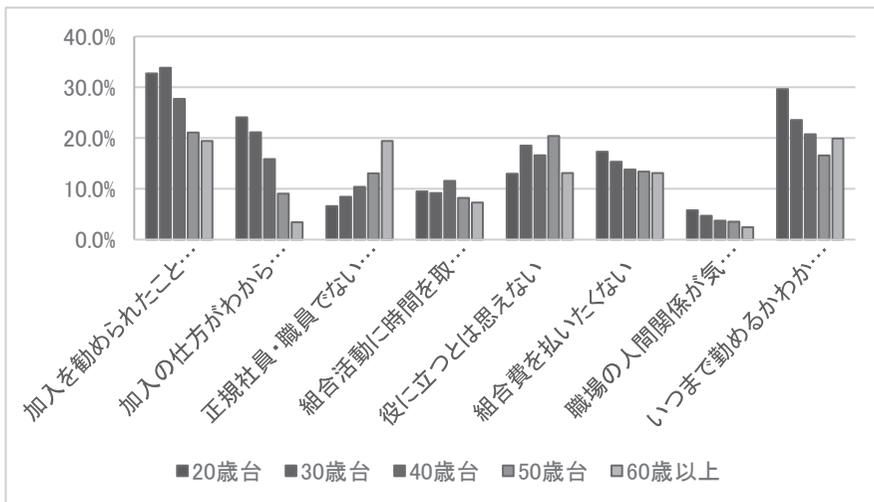


図 12 年齢階層別労働組合に加入していない理由 (MA)



年齢階層別に見ると、若年層ほど薦められたことがないや加入の仕方がわからないという回答の割合が高いことから、徐々に加入の働きかけが弱まっていることが懸念される（図 12）。「正規でない」は年齢とともに高まっている一方、いつまで勤めるかわからないのは年齢とともに低下している。若年層ほど転職意向を有する割合が高かったことから、このことも若者が組合に加入しない要因になっているかもしれない。

### 5-3. 労働組合に対するイメージの変化

労働組合に対して否定的なイメージと肯定的なイメージ、またはイメージがないという設問について、就職前と就職後に関して「当てはまる」または「当てはまらない」の二者択一

で質問をしている（図 13a）。

就職前に労働組合に関する知識がなく、イメージがなかった割合は、組合加入者は 38.7%，未加入者は 45.1%であった。

否定的イメージとして「組合員はあまり働かず権利ばかり主張しているというイメージ」「経営者に対して敵対的な集団というイメージ」「雑務が多くて大変そうというイメージ」について質問している。就職前は、権利ばかり主張は約 3 割（組合加入者 30.8%，未加入者 33.4%），経営者に敵対的は約 4 割（38.0%，43.9%）で、いずれも加入者の方がやや少なかった。雑務が多くて大変そうも約 4 割（41.3%，37.4%）であった。

肯定的イメージとして「労働者の不満・苦情を会社に伝えてくれるというイメージ」「職場をよくするための集団というイメージ」「会社側とトラブルになった際に助けてくれるというイメージ」「いろいろな人や集団とつながることができる組織というイメージ」について質問しているが、いずれも 5 割強で、組合加入者の方が肯定的イメージを持っている割合が高かった。不満・苦情を会社に伝えてくれるというイメージは、組合加入者が 54.0%で、未加入者 52.0%を 2.1 ポイント上回っている。職場をよくするというイメージは組合加入者が 55.4%で、未加入者 46.4%を 9.0 ポイント上回っている。トラブルの際に助けてくれるというイメージは、組合加入者が 51.2%で未加入者 47.7%を 3.4 ポイント上回っている。いろいろな人や集団とつながれるというイメージは、組合加入者 39.7%が未加入者 32.4%を 7.2 ポイント上回っている。

就職後は、いずれも組合イメージなしが減り、否定的評価のうち権利ばかり主張や経営者に敵対的というイメージは減少している（図 13b, c）。加入・未加入別には、組合加入者の方がもともとこうしたイメージを持つ割合は低かったが、減少幅も大きい。一方、雑務が多くて大変というイメージは、職場の組合や組合員の様子を見ているからか、特に組合加入者

図 13a 労働組合に対するイメージ（就職前）

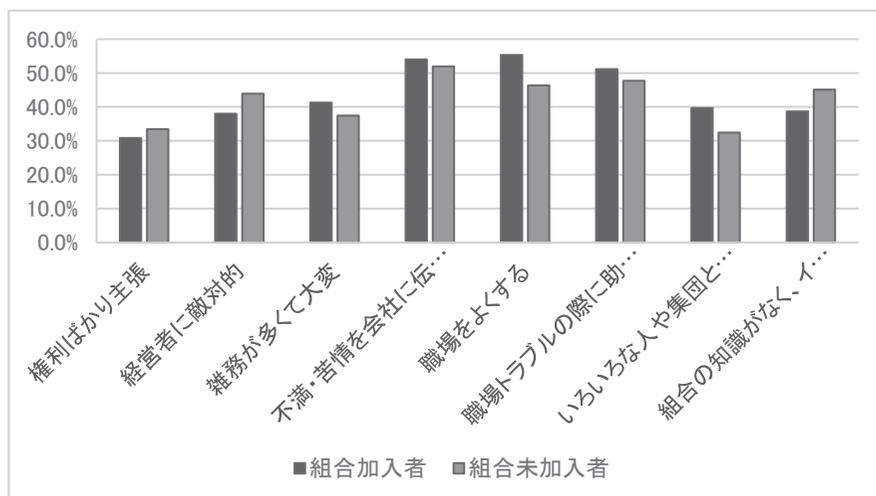


図 13b 労働組合に対するイメージ（就職後）

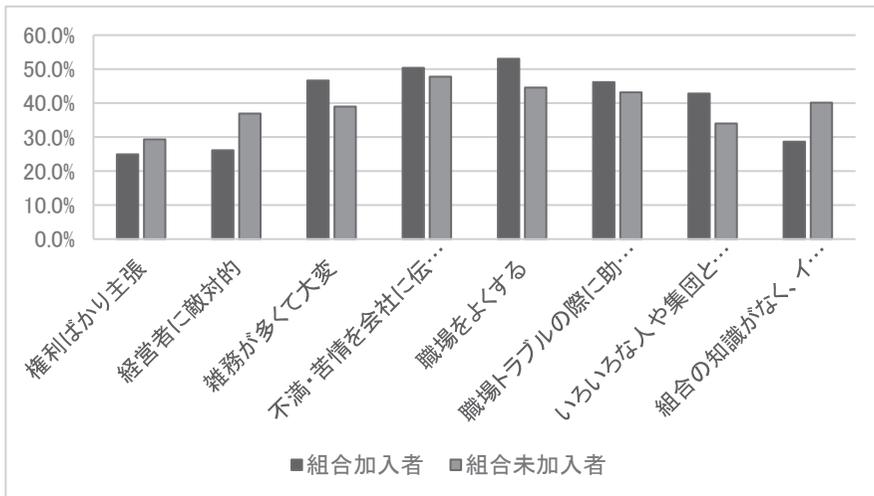
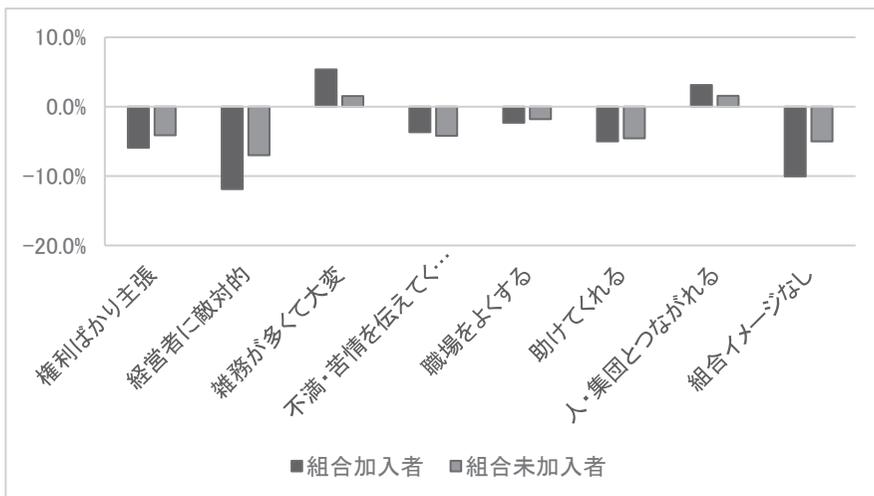


図 13c 労働組合に対するイメージ（就職前後の変化）



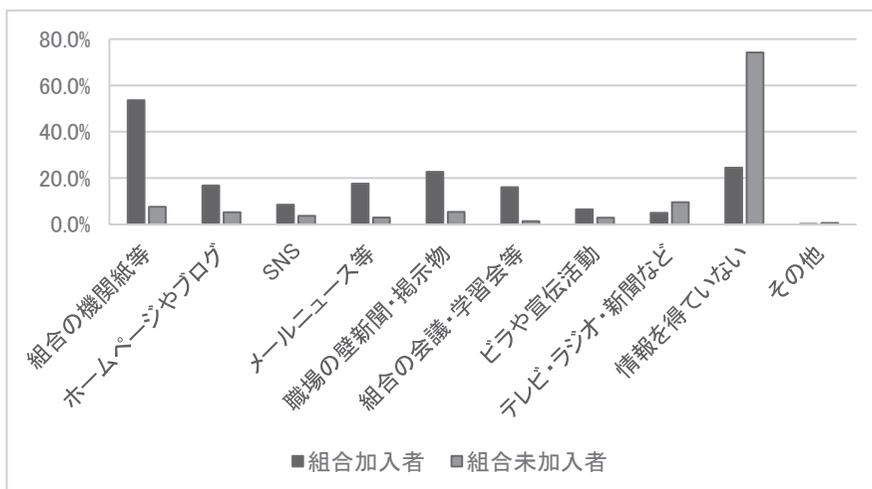
で割合が高まっている。

肯定的評価については、肯定的なイメージは僅かに悪化しており、組合加入者・未加入者ともに、就職後も組合イメージは改善していないが、「いろいろな人や集団とつながることができる組織というイメージ」だけがわずかに改善している。

#### 5-4. 労働組合に関する情報を得ている媒体

労働組合に関する情報を得ている媒体について聞いたところ、最も多いのが「情報を得ていない」49.3%であった。次に「組合の機関紙やニュースレター」が30.6%、「職場の壁新聞・掲示物」14.0%、「ホームページやブログ」11.0%、「メールニュース等」10.3%、「組合の会議・

図 14 組合加入・未加入別労働組合に関する情報を得ている媒体



学習会・集会」8.7%、「テレビ・ラジオ・新聞など」7.3%、「SNS」6.1%、「ビラや宣伝活動」4.7%と続く。

加入・未加入別に見ると、未加入者は「情報を得ていない」が74.2%を占めており、「テレビ・ラジオ・新聞など」が9.6%、次に「組合の機関紙等」が7.6%であった。組合加入者は「情報を得ていないが」24.5%とだいぶ減少する。「組合の機関紙等」が過半数（53.6%）を占めており、次が「職場の壁新聞・掲示物」22.7%であり、労働組合に関する情報を組合員に伝える媒体としてはSNSのような現代的なものより伝統的媒体の方が有効であるといえそうである（図14）。

## 6. 回答者の生活状況

### 6-1. 生活満足度

コロナ前と現在（回答時点）での生活状況全体の満足度について「非常に満足（10）」から「非常に不満足（0）」で回答を求めたところ、コロナ前も回答時点も5が最も多く3割を占めている（それぞれ30.9%、31.5%）。次にコロナ前は6～8が多く、そこから上下に行くにつれ割合は低下する。一方、回答時点は7～8と回答する割合が減少し、3～4と回答する割合が増加した（図15a, b, c）。

組合加入・未加入別に見ると、コロナ前と回答時点ともに、6以上では組合加入者の方が割合が高く、5以下ではは組合未加入者が多くなっている。

「賃金・収入」「食生活」「居住環境」「職場における人間関係」「プライベートの人間関係」「趣味や余暇」「休息・睡眠」という生活のそれぞれの面での満足度について、「満足」「どちらかといえば満足」「どちらかといえば不満」「不満」の4段階で回答を求めた（図16）。

「賃金・収入」は肯定的評価（「満足」と「どちらかといえば満足」の合計）が43.8%で

図 15a 組合加入・未加入別生活状況全体の満足度（コロナ前）

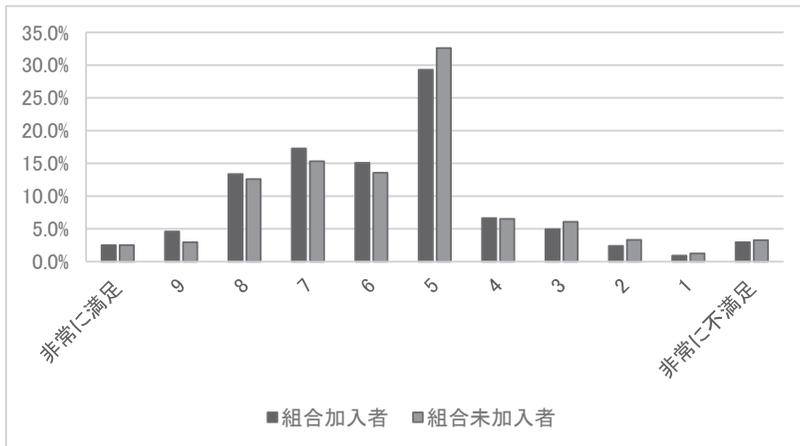


図 15b 組合加入・未加入別生活状況全体の満足度（現在）

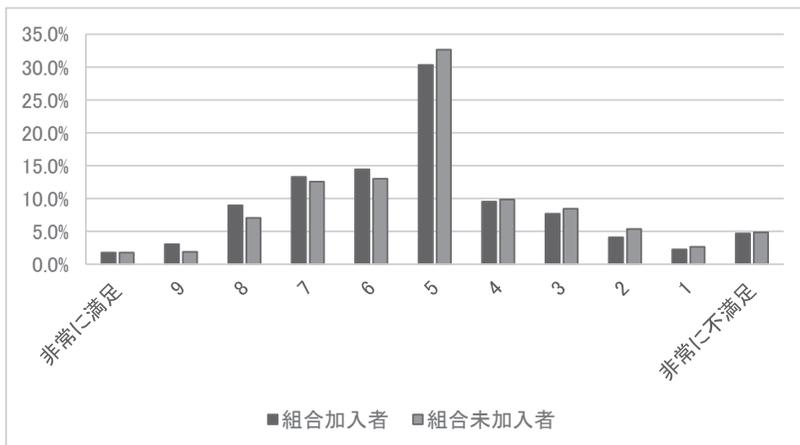


図 15c 組合加入・未加入別生活状況全体の満足度の変化（現在）

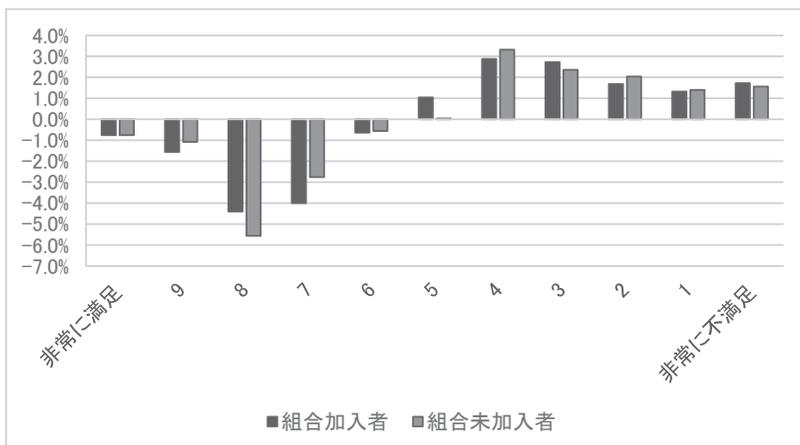
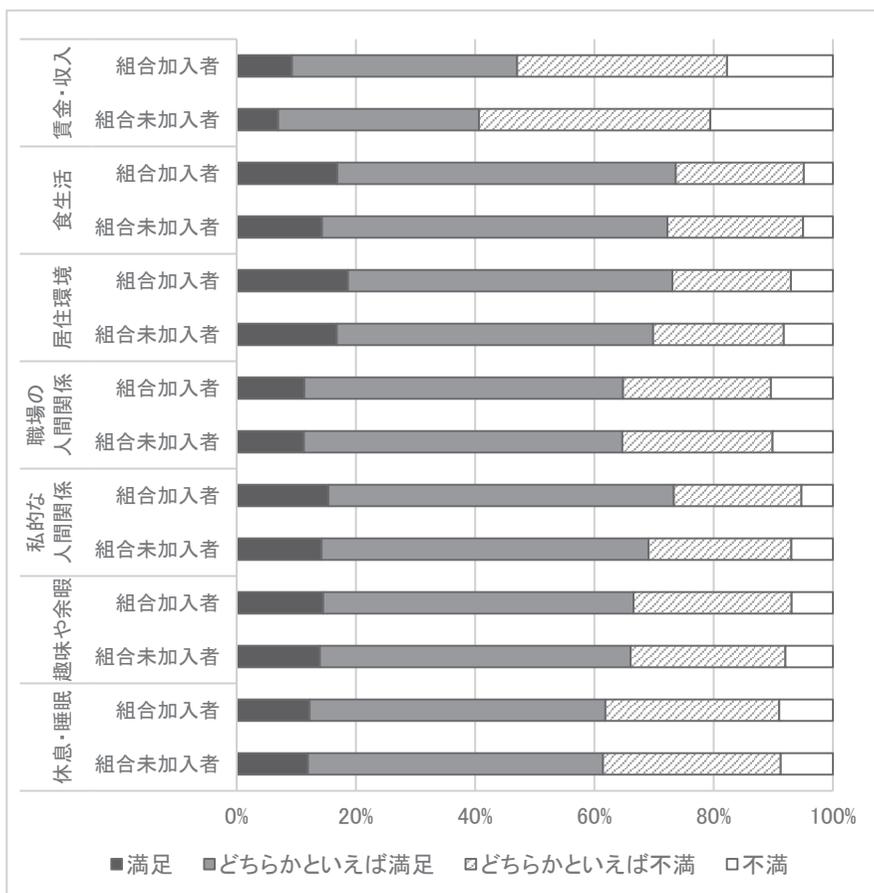


図 16 組合加入・未加入別生活状況別の満足度



他の面より満足度は低い。「食生活」は肯定的評価が72.9%、「居住環境」は71.5%、「職場における人間関係」はやや少なく64.7%、「プライベートでの人間関係」は71.2%、「趣味や余暇」は66.3%、「休息・睡眠」も61.6%となっている。

加入・未加入別にやや差異が見られるのは、「賃金・収入」「居住環境」および「私的な人間関係」で、いずれも組合未加入の方が肯定的評価の割合が3~6ポイント低い。これは、組合加入者の方が正規社員・職員の割合が高かったことから、比較的所得の高い層が含まれていたからかもしれない。

## 6-2. 収入および支出の状況

図17aは回答者の組合加入・未加入別年間の賃金収入、図17bは世帯の年間の賃金収入を示している。組合加入者は「300~400万円未満」が15.4%で最も多く、次に「400~500万円未満」が15.4%、「200~300万円未満」12.7%と続き、上下に行くに従い割合が低下していく山形の分布をしている。一方、未加入者は「130万円未満」が17.4%で最も多くなって

図 17a 組合加入・未加入別年間賃金所得

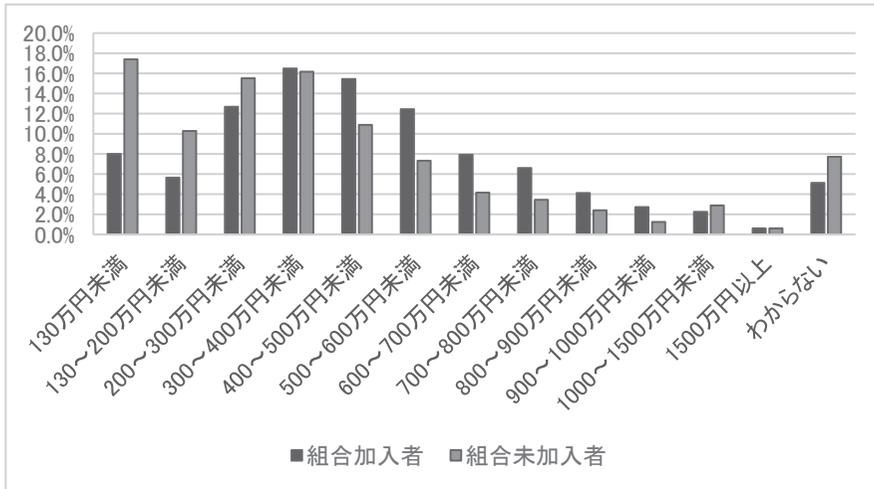
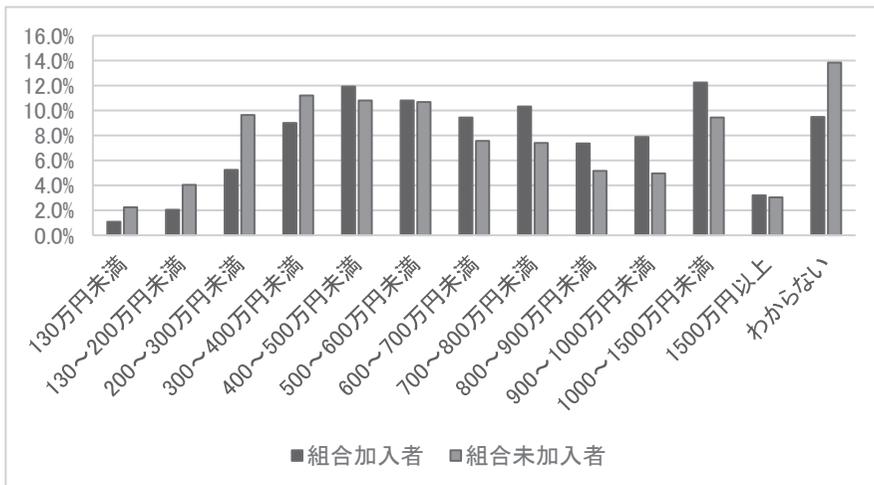


図 17b 組合加入・未加入別年間世帯賃金所得



いるが、次に「300～400万円未満」16.2%、「200～300万円未満」15.5%を中心に、上下に広がる山形となっている。

加入・未加入を比較すると「300～400万円未満」でほぼ同水準であるが、これ以下では未加入者の割合が高く、これ以上では加入者の割合が高くなっており、組合加入者の方が高所得者が多い。

世帯収入は「わからない」が多く、組合加入者の9.5%、未加入者の13.8%を占めている。これを除くと、加入者は「1000～1500万円未満」が12.2%と多くなっているほか、「400～500万円未満」11.9%を中心に山形に分布している。未加入者も「1000～1500万円未満」が9.4%と多くなっているほかは、「300～400万円未満」がピークで上下に行くと割合が退化する山形となっている。全体として、ピークより下では未加入者が多く、ピークより上は加入

者が多くなっており、未加入の方が世帯所得が低い層が多く、加入の方が世帯所得が高い層が多かった。これにより、「賃金収入」および「居住環境」の満足度が加入の方が高くなっていったことが考えられる。

負担に感じている支出項目は、「食料費」「住居費」「光熱・水道費」「税金」「社会保険料」がいずれも3～4割を占めている。このうち「食料費」は若年層ほど負担に感じているが、「光熱・水道費」と「社会保険料」は中高年層の方が負担に感じている割合が高い。このほか、「通信費」や「保健医療費」「民間保健費」は中高年層で負担感が高く、「借金・奨学金返済」は若年層で負担感が高めにしている。

貯蓄額は、「わからない」が24.0%、20歳台が29.5%を占めているが、その他はほぼ10%程度と綺麗に分かれている。年齢階層別には、「100～300万円未満」および「300～500万円

図 18 年齢階層別負担に感じている支出項目

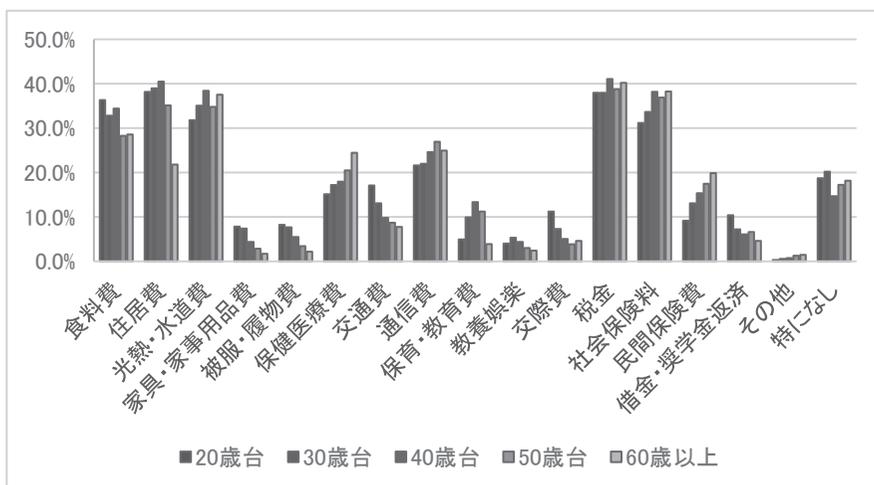


図 19 年齢階層別貯蓄額

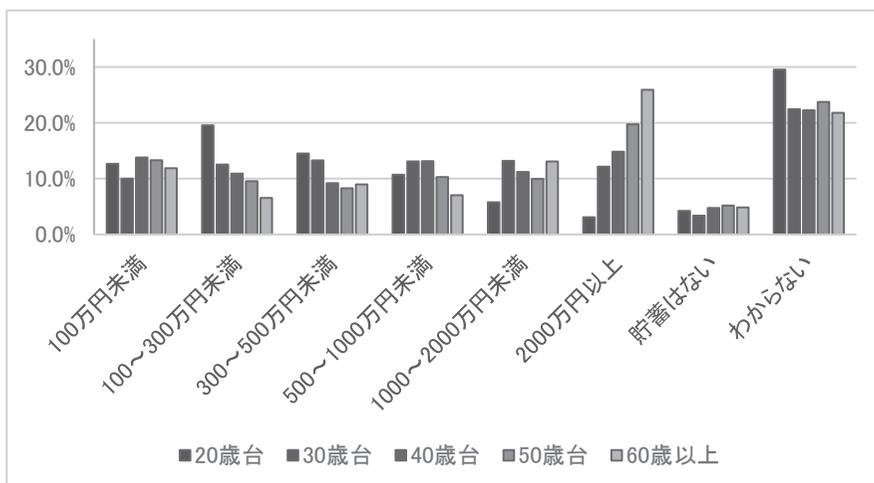
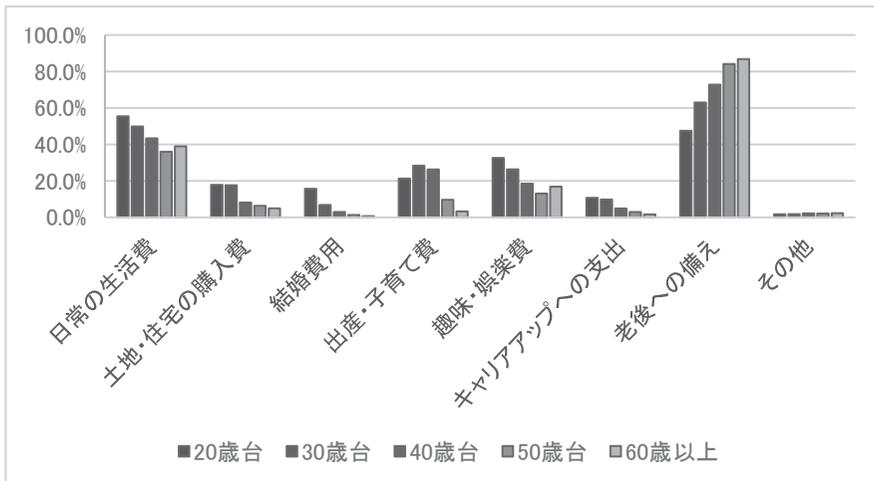


図 20 年齢階層別貯蓄の目的



未満」は若年層が多く、「2000万円以上」は年齢によりかなりの差が見られる。

貯蓄がある人にその目的を聞いたところ、最も多いのが「老後の備え」で20歳台でも約半数（47.5%）を占め、年齢とともに増加していき「60歳以上」では86.8%を占めている。次に「日常の生活費」が多く、20歳台では半数強（55.4%）で年齢とともに減少し50歳台以上では4割弱（36.0%、38.9%）となっている。その他、「出産・子育て費」や「趣味・娯楽費」は約2割で、若者ほど貯蓄目的としている割合が高い。「貯蓄はない」は僅かに4.8%で、年齢による差もほとんど見られなかった。

一方、世帯のおよその借入金額について聞いたところ、約7割（68.5%）が「借金はない」と答えており、次に「600万円以上」が1～2割を占めていた。借金の目的は「住宅ローン」が61.3%、「自動車ローン」が23.1%、「日常の生活費」が22.1%、20歳台では「奨学金」が33.6%を占めている。

加入している公的医療保険は「被用者保険（協会けんぽ、組合健保、共済組合等）」が7割弱で、年齢とともに増加し、次の「国民健康保険」が25.5%で、20歳台の40.5%から徐々に低下して60歳以上は17.7%となっている。

## 7. 社会に対する考え方や社会活動への参加状況

### 7-1. 社会に対する考え方

最後に社会に対する考え方や社会活動への参加状況について質問した。特に組合への加入・未加入別、年齢別の社会意識を把握することで、現在および将来の労働組合の担い手の意識を把握したいと考えたためである。質問項目は「努力すればいつかは報われる」「みんなが力を合わせたら組織や社会を変えることができる」「将来のことよりいまのことを楽しみたい」「成果や満足に対して時間や労力が見合うかどうか（コスパ）を重視する」「国や地

方の政治に関心がある」「自分の生活と政治は関係している」「選挙には必ず行くべきである」の7項目、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階とした。

「努力すればいつかは報われる」について肯定的評価（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が54.0%，組合加入者は58.2%，未加入者は49.8%で8.3ポイントの差があった。「みんなが力を合わせたら組織や社会を変えることができる」について肯定的評価をしたのは59.5%，組合加入者は61.9%，未加入者は57.2%で、4.7ポイントの差があった。本調査の組合加入者の多くは「ユニオン・ショップ制だから」とか「ユニオン・ショップ制ではないが、ほとんどの人が加入しているから」、「同僚・先輩に勧められたから」といった消極的理由で労働組合に加入していたが、意識の面では努力をすることや協力して社会を変えていくことに肯定的な評価をする人が未加入者に比べて多い。

「将来のことよりいまのことを楽しみたい」は58.0%，組合加入者は59.1%，未加入者は56.9%で、その差は2.2%ポイントであった。「成果や満足に対して時間や労力が見合うかどうか（コスパ）を重視する」は全体で76.0%，組合加入者が77.4%，未加入者は74.7%でやはり差は僅かであった。これらはどちらかといえば利己的な意識に関する質問であるが、組合加入・未加入別にあまり差は見られなかった。組合加入者もこうした現代的な価値観を共有していることがわかる。

「国や地方の政治に関心がある」についての肯定的評価は他の項目よりも少なく50.2%，組合加入者は51.8%，未加入者は48.6%で、その多3.2ポイントであった。「自分の生活と政治は関係している」は56.3%，組合加入者は58.7%，未加入者は53.8%で、やはり肯定的評価は低い。「選挙には必ず行くべきである」への肯定的評価は73.4%と多く、組合加入者は75.0%，未加入者は71.8%で、差は3.3ポイントであった。これらの政治意識も組合加入者の方が肯定的評価をする人が多かったとはいえ、わずかな差であり、組合加入の有無に関わるほどの価値観の違いとは考えられない。

世の中の動き（政治、経済、社会、地域など）に関する情報を得るために利用しているメディアについては、「インターネット（ニュースサイト）」70.3%と「テレビ・ラジオなどのニュース」69.7%がほぼ同数で、「新聞・雑誌などの紙媒体」が4.10%と続き、「SNS」は28.2%とそれほど多くはない。「世の中の動きに関心がない」は8.3%であった。

組合加入・未加入別には、組合加入者は「関心がない」が少なく、いずれの媒体でも情報を得ているという回答が多かった。

年齢階層別には大きな差が見られた。「インターネット」「テレビ・ラジオなど」「新聞・雑誌など」は若年層が少なく、中高年層が多くなっている。「SNS」は若者層の支持が多く、年齢とともに低下している。

図 21a 組合加入・未加入別社会に対する考え方

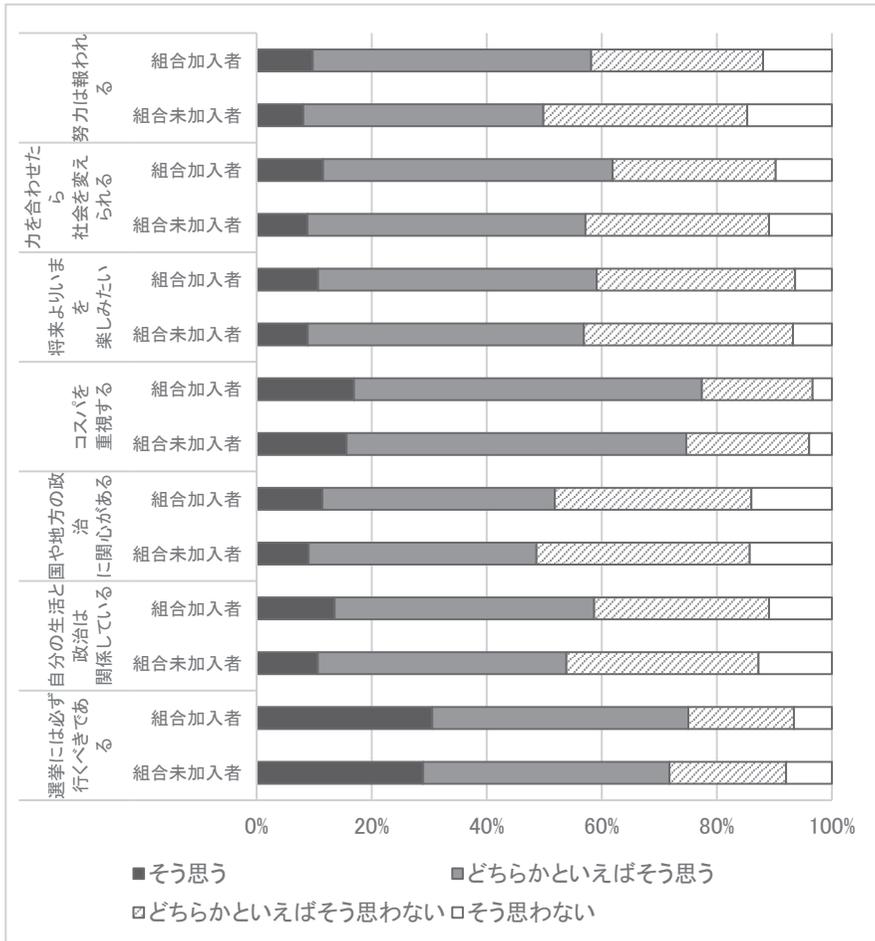


図 21b 年齢階層別社会に対する考え方

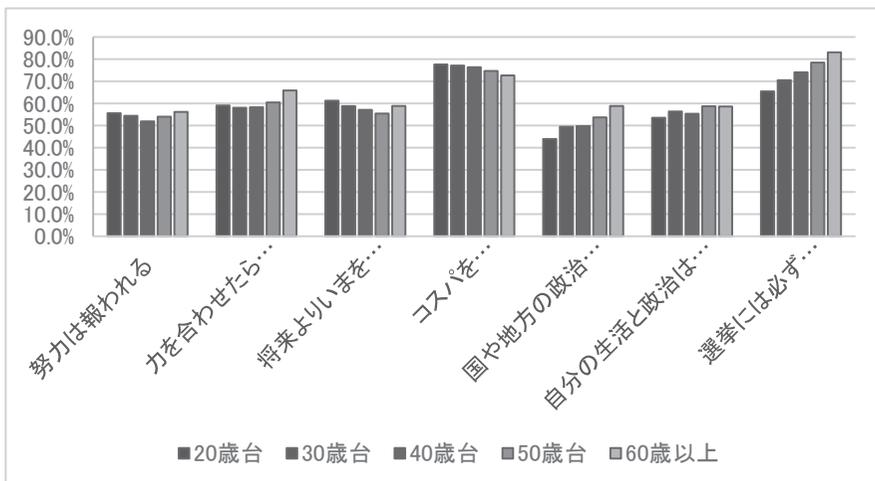


図 22a 組合加入・未加入別世の中の動きに関する情報を得る媒体

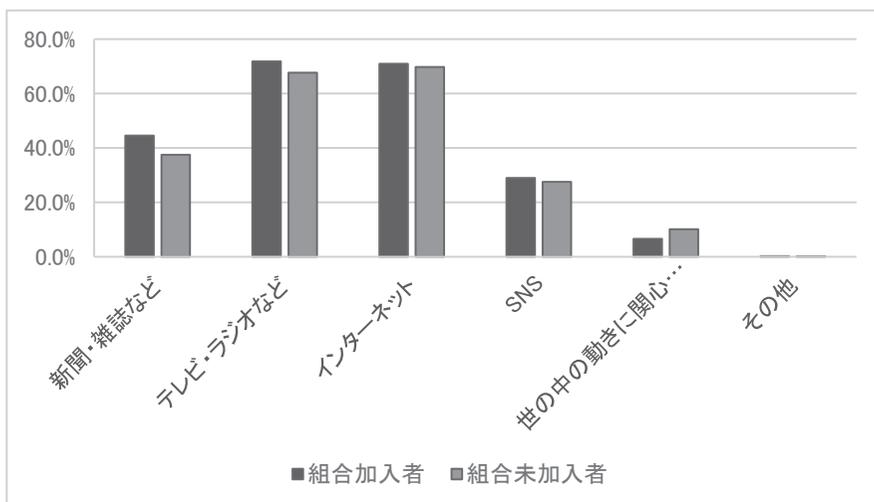
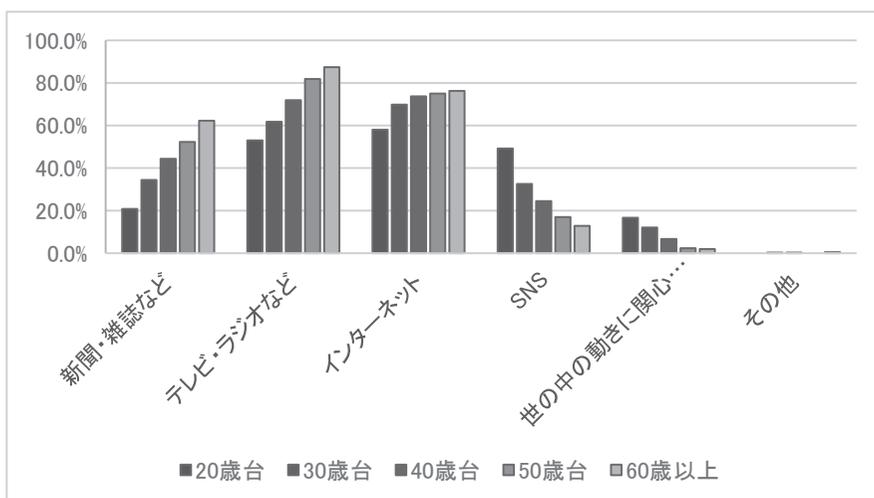


図 22b 年齢階層別世の中の動きに関する情報を得る媒体



## 7-2. 政策的課題に対する考え方

政府が力を入れるべき政策課題について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で質問した。主な政策課題であるため、ほとんどで肯定的評価（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が約8割を占めており、あまり差が明確に出ないので「そう思う」のみに着目しよう。

加入未加入別で差が大きいのは「社会保障の整備」で4.1ポイントの差、「雇用労働問題」が2.9ポイント、「高齢社会対策」が2.6ポイントであった。

年齢階層別にはほとんどの政策課題は年齢とともに「そう思う」の割合が高まるが、「雇用労働問題」は年齢差がなく、「教育問題」「少子化対策」は若者ほど「そう思う」割合が高

図 23a 組合加入・未加入別政策課題に対する考え方

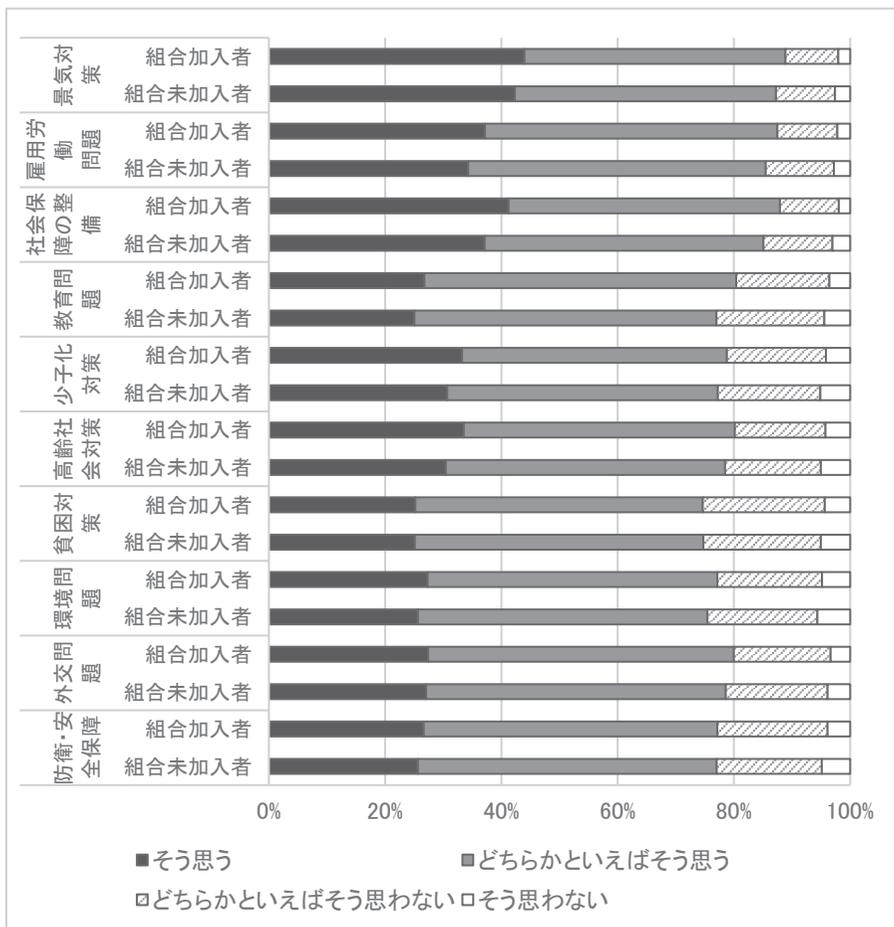
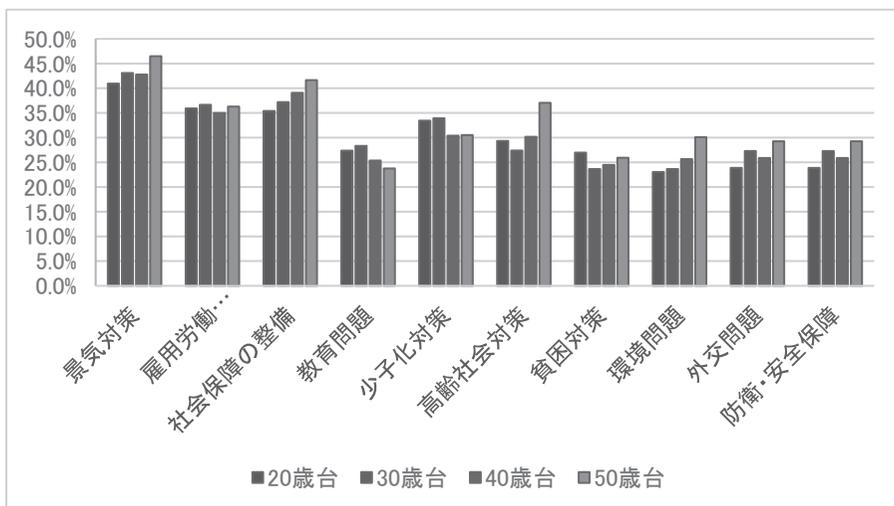


図 23b 年齢階層別政策課題に対する考え方



くなっている。

## 6. おわりに

本稿では、労働者の仕事と暮らしに関するアンケート調査の結果を外観した。組合加入・未加入者を同数とし、労働力調査にもとづき年齢別分布を設定しており、組合加入者・未加入者間の違いや年齢階層別の違いを中心に分析した。全体的に、労働組合への加入・未加入別に結果に大きな差が見られたわけではない。これは、多くの組合加入者が消極的な理由による組合へ加入したことによるかもしれない。とはいえ、いくつか興味深い結果も見受けられた。

働きがいや労働条件に対する満足度については、組合加入・未加入別に大きな差はなく、年齢による差もほとんど見られなかったが、労働の負担感に関しては、組合未加入者より加入者、壮年層より若年層の方が強く感じている傾向が見られた。仕事の悩みに関する相談相手については、組合未加入者は相談しないという回答が多かったが、加入者は職場の上司や同僚、家族や友人も含めて、いずれかに相談するという回答が多く、労働組合を相談相手と認識している人も1割程度見られた。

労働組合イメージの就職前後の変化については、否定的イメージはやや低下するものの、肯定的なイメージは僅かに悪化しており、全体として組合イメージは改善していない。

労働者の労働条件へのコミットメントに関わる設問として、EVLNモデルを援用して、働き方に不満を持った時の行動について質問しているが、組合未加入者や若年層が「退出」指向を持つ割合が高く、組合加入者は「発言」指向が強かった。「無視」も同様の傾向が推察される。これはEVLNモデルとは矛盾しない結果であると考えられる。しかし、「忠誠」行動への指向が多いのは組合加入者であり、年齢階層別には差が見られなかった。この点は、EVLNモデルにおいて「忠誠」は受動的反応に位置付けられていることと、本調査の組合加入者の多くが消極的理由で組合に加入していることと関係しているかもしれない。

残念ながら、本稿ではわれわれの調査結果を十分に生かした分析は行うことができなかった。特に、特に組合への加入・未加入別、年齢別の社会意識を把握することで、現在および将来の労働組合の担い手の意識を把握したいという当初の問題意識に寄与するような分析はできていない。組合加入者の加入経路により積極的な加入と消極的な加入に分け、EVLNモデルとの関係や社会に対する考え方との関係を探るといえることができるかもしれない。この点は今後の課題としたい。

## 参考文献

- Richard B. Freeman and James L. Medoff (1984) *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- Rusbult, Caryl E. Zembrodt, Isabella M. Gunn, Lawanna K., (1982) "Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements", *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6):1230-1242.

- 石田浩ほか（2009）「信頼できるインターネット調査法の確立に向けて」SSJ Data Archive Research Paper Series No. 42, 東京大学社会科学研究所.
- 大野昭彦（2019）「組織心理学における労働組合論の展開：Dual Commitment と組合の発言効果を中心に（後編）」『青山国際政経論集』103号, pp163-179.
- 大森翔子（2021）「インターネット調査のサンプル特性：国勢調査・面接調査との比較」NIRA ワーキングペーパーNo. 1, NIRA 総合研究開発機構.
- 日本学術会議・社会学委員会・Web 調査の課題に関する検討分科会（2020）『提言 Web 調査の有効な学術的活用を目指して』日本学術会議.
- 本多則恵（2006）「インターネット調査・モニター調査の特質」『日本労働研究雑誌』No. 551, 労働政策研究・研修機構.
- 村上英吾ほか（2021）『『若者の仕事と暮らしに関する実態調査』結果報告』『労働総研クォーター』No. 121, 労働運動総合研究所.

## 後注

- 1) 例えば, 本多則恵（2006）, 石田浩ほか（2009）, 日本学術会議・社会学委員会・Web 調査の課題に関する検討分科会（2020）, 大森翔子（2021）などがある.
- 2) 在学中は「小学・中学・高校」「短大・高専」「大学・大学院」に分かれている. 厳密に言えば「大学・大学院」の一部は「大学卒業」となるが, 大学在学中と大学院在学中を分離できないため, 大学院在学中の学生は相対的に少ないと考えて「高校卒業」に含めた.
- 3) 大野（2019）は組織心理学における労働組合研究に関するサーベイ論文で, 労働組合に対する経済学と組織心理学のアプローチにはそれぞれメリットとデメリットがあり, その溝を埋める研究がなされないため, こうした研究が下火になりつつあると指摘している.