

(共同研究報告)

埼玉県における勤労者の 仕事とくらしの実態調査

大須 眞治
原富 悟

はじめに

1. 調査の概要

- (1) 調査の目的と経緯
- (2) 調査票の配布と回収結果
- (3) 調査活動と組織的なかわり
- (4) 回答者の属性と分析の視点

2. 埼玉労連としての戦略的な問題意識

- (1) 新たな組織拡大戦略の立案のために
- (2) 労働組合の存在意義を再検討する

3. 調査結果の概要と特徴

- (1) 仕事・職場の状況
- (2) 労働組合への加入状況と組合への期待
- (3) ふだんの生活状況や家計、住宅について
- (4) 社会保障、生活不安について
- (5) 無差別個別配布回答者の傾向
- (6) 中小企業労働者の分析
- (7) 若年者層の分析

4. 調査結果にもとづく労働組合の課題

- (1) 社会的な役割と関わり
- (2) 労働組合の日常活動について
- (3) 組織拡大戦略と組織のあり方

5. 調査・研究活動としての総括

- (1) 調査にいたるまで
- (2) 調査活動の経緯

6. まとめ

はじめに

埼玉県労働組合連合会（埼玉労連、原富悟議長、13万人）と労働運動総合研究所（労働総研、大江洗・大木一訓・牧野富夫代表理事）は、2003年から2005年にかけて、「埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査」を行い、2005年6月、調査報告書を発表した。

埼玉労連は、第3期組織拡大5カ年計画の最終年度に入る2003年9月の第15回定期大会において、次期中期計画の策定に向けて県内の労働者、とりわけ不安定就労の労働者や中小零細事業所の労働者の仕事とくらしの実態、そこから生まれる要求について本格的な調査活動を行うこととした。この決定にもとづき、埼玉労連と労働総研の共同による調査機関として設置された「埼玉県労働経済調査会」が実施計画を作成し、回収された調査票の集計、分析・検討を行った。調査票の配布・回収などの作業は、埼玉労連傘下の単産および地域組織の協力を得て、組合員参加で組織的にとりくまれた。

2004年9月の第16回定期大会では、同年6月にまとめた第1次調査にもとづく中間報告にも留意しつつ、第4期組織拡大3カ年計画を決定し、組織拡大の実践と調査活動は並行して進められ、実践にもとづく問題意識が調査の分析作業にも反映された。

調査結果は、県内のマスコミにも注目され、話題を集めた。

埼玉労連においても、各単産や地域組織が分析

結果に注目し、あらためてそれぞれの組織の組織拡大方針に生かすべく討論が行われている。

本稿では、調査の内容と特徴点について概要を報告する。詳細については、調査報告書本文を参照頂きたい。

1. 調査の概要

(1) 調査の目的と経緯

本調査の目的は、およそ次のようなものである。

- ①不安定就労者や中小企業労働者の労働と生活の実態を分析し、そこから生まれる要求・意識を調査し、労働組合としての政策立案および組織化戦略の基礎資料を提供する。
- ②政策立案とは、政府・県および基礎自治体に対する要求および提言、経営者団体・業者団体に対する要求および提言、埼労連およびその地域組織（地域労連・地区労）における共同闘争の目標づくり等を含むものである。そうした政策立案にとって有効な資料を提供する。
- ③組織化戦略については、実態と要求にもとづいて、労働条件の改善の課題だけでなく、生活支援戦略やスキルアップ支援など組織化のための政策の提示、各種イベントを開催するための企画、個々に、あるいは集団的に労働者と結びつく具体的な手だてを検討し実施することを含むが、それに役立つ素材を提供する。

こうした調査目標にもとづき、調査票の検討・作成を重ねた。労働者に対するアンケート調査を2次にわたって実施することとし、第1次調査は予備調査として、2004年1月から2月にかけて埼労連加盟の単産ルートを通して行われた。第2次調査は、調査票を若干改良し、埼労連傘下の地域組織（地域労連、地区労）の協力を得て、2004年6月から9月にかけて実施された。

2004年末から2005年春にかけて、第1次、第2次の全体のデータの集計と埼労連、労働総研

および労働経済調査会の関係者による集団的な分析と検討を行い、調査報告書をまとめた。

(2) 調査票の配布と回収結果

第1次調査の調査票の配布は3,260通、回収数は1,358通で、回収率は41.7%であった。その中には、461通の労組未加入者のものが回収されている。

第2次調査について、調査報告書本文では、配布数6,600通、回収は1,797通、回収率は27.2%としている（うち集計に有効でないものが24通含まれる）。第2次調査は、家族・友人や近所の人、PTAや自治会でのつながりなど組合員の地域社会での知人とともに、日頃労働組合が接することがない人を対象に広く配布することが意識された。一般住宅への無差別の戸別配布も、特徴的なエリアを指定してとりくんだ。その回収数は431通である。第2次調査全体の中で労組未加入者からの回収は775通である。

調査報告書作成後の集計で、一般住宅への無差別の戸別配布は全体で6千通の規模で行われたことがわかった。無差別の戸別配布の回収率は7.2%であり、第2次調査の配布数は1万を超えるので、第2次調査の回収率は全体で15%程度と見られる。なお、調査票は2万5千通を用意しており、そのうちの約半数が実際に配布された。したがって、第1次、第2次を通じた全体では、配布数が約1万5千、回収が3,155となり、回収率は21%ということになる。

こうして、第1次、第2次を通じて、3,131名の回答が得られ、そのうち労組未加入者のものは1,236通、約40%である。単産ルートによる職場での配布・回収作業の中で34%、地域ルートでは44%の労組未加入者の回答が得られたことは調査目的に有効であるだけでなく、埼労連傘下の各組織がこの取り組みを通じて多くの労組未加入者との接触をもったという意味で、運動論的にも意識変革という意味でも有意義であったと言える。

(共同研究報告)埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査

(3) 調査活動と組織的なかわり

今回の調査では、調査活動における埼玉連の組織的なかわりが重視された。

調査票について、「設問が多いのでとりくみが難しい」などの意見が出される中で、各単産組織が、それぞれの組織拡大戦略上に位置づけてとりくみを進めた。第1次の単産ルートでの回答集計の特徴(中間報告)には、各組織からの関心が高まった。

第2次調査の準備過程では、重点調査エリアを選定するとともに、当該の地域組織(地域労連・地区労)代表による検討会議が開催された。「喫茶店や床屋、ガソリンスタンドなど人が集まるところに調査票を置かせてもらう」「市民団体や業者団体・商工会、地域労連未加盟の組合、職安・市役所などに協力を依頼する」「全戸配布や組合員の人脈ルート」などの検討が行われ、各地域組織ごとに創意が発揮され、工夫が行われた。無差別の戸別配布では、46問73項目のアンケートという膨大なものであるにも関わらず、7.2%の回収率に達した。

労働組合の運動としての観点から、調査票の配布活動に組合員参加でとりくんだことの意味は大きい。第1に、組織全体に、組織拡大への意欲と問題意識が強められた。第2に、単産ルートで、職場での配布と回答依頼で未組合員との「組合」を話題にした対話が広がった。第3に、地域で、様々な方法で未組織労働者との接点を広げる工夫が行われた。これらは、組織拡大運動に役立つばかりでなく、要求運動や世論づくりの様々な活動を発展させる契機になるであろう。

(4) 回答者の属性と分析の視点

調査票は、「仕事に関する状況」「労働組合に対する意識」「ふだんの生活状況」「家計と社会保障」について46問73項目の質問をしている。自由意見記入欄も設けた。

3,131人の回答者の属性は次のようになっている。

性別では男性50.4%、女性49.1%、年齢層では30歳未満9.6%、30-39歳17.6%、40-49歳24.4%、50-59歳35.7%、60歳以上11.7%となっている。

正規職員は1,646人で全体の52.5%、非正規は、臨時・パート(嘱託、アルバイト含む)が35.5%、派遣が1.0%、契約社員が3.1%、個人請負が4.5%である。

勤務先の企業規模では、30人未満が20.2%、30-100人未満が16.0%、300人以上が19.6%、公務が25.4%となっている。

データの分析・検討に際しては、当然のことだが、調査活動の主体や調査方法、さらに埼玉県における地方的な特徴等により、「労働力調査」等の政府統計との比較で、年齢層が中高年に偏っていることやパート比率が高くなっていることなど、回答者の属性に偏差があることに留意している。

また、研究者の立場と労働組合の運動家の立場からの問題意識の違いなどもつきあわせながら、問題によりクロス集計を試みるなど、集団的な検討を行いつつ分析作業を行った。

調査の目的に対応し、調査報告書本文では、全体的な分析とともに、3つの視点から特別な分析を試みている。

第1は、配布方法別の分析である。無差別戸別配布の対象は、日常では労組との接触がない一般県民であって、いわば労組との距離がある層からの回答である。

第2は、企業規模100人未満の中小企業で働く人に焦点を当てた分析である。

第3は、30歳未満の若年層に焦点を当てた分析で、この層の回答は全体の約1割を占めている。

2. 埼労連としての戦略的な問題意識

(1) 新たな組織拡大戦略の立案のために

1989年秋、8万6千人の組織人員で出発した埼労連は、10年を経て1999年には13万人を擁する組織に前進し、県内でも一定の社会的な影響力をもつローカルセンターに成長した。

2001年1月、埼労連は、結成大会で定めた「運動の基本目標（行動綱領）」の再検討を行い、「埼労連運動の中期目標」と題して、あらためて、21世紀初頭における中期的な運動目標を掲げた。「中期目標」は、2004年までに18万人の組織に前進するという、99年秋に掲げた組織建設目標を包含した。

しかし、21世紀に入り、労働力の流動化、企業再編の嵐、競争と市場主義を第一義とする「構造改革」の進行は、埼労連の組織と運動の前進に大きく立ちどまった。組織現勢は13万人を前後するという状況が続き、否応なしに、自らの運動と戦略の再点検を迫られた。

とはいえ、新たな労働組合づくりは続いているし、埼玉土建や埼玉ユニオンという地域的な個人加盟労組の組織拡大運動も進んでいる。職場がなくなる、あるいはリタイアする等々による組織の減少に、組織拡大が追いつかないのである。埼労連は、労働相談室の設置や専任オルグの配置、職場に近く未組織労働者から「見える」位置にある地域運動の重視、組織拡大運動への力の集中などの対策を講じつつ、一方で、組織化のとりくみの規模を飛躍的に大きくしていくため、組織と運動のあり方についての戦略的な再検討を行うこととし、2003年の大会で、未組織労働者の実情と意識、中小企業で働く仲間や不安定就労・雇用の労働者の実態に迫るための調査と分析を行うこととした。

(2) 労働組合の存在意義を再検討する

2003年9月、有識者による「連合評価委員会」が最終報告を提出したが、そこには、「連合」と

いう組織に対する評価のみならず、埼労連の組織を含めた労働組合運動全般に対する鋭い問題提起が盛り込まれていた。県内の中小企業団体の役員から「最近の労働組合は社会的な影響力を低下させている」との指摘を直接受けたこともある。

現実に行進する労働者の困難、財界の意向に沿って進むかのような労働法制の改変、増え続ける不安定雇用・就労の労働者、低劣な労働条件におかれる中小企業労働者と格差の拡大など、労働組合の存在価値が問われるような状況の下で、有識者からの指摘とともに、一人ひとりの悩める労働者がどう受け止め、どう労働組合というものを評価しているのかということを直接に把握する必要性があった。

いま、労働組合は、その努力にもかかわらず、全体として組織率の低下を克服できないでいる。それだけではなく、労働組合というものの社会的影響力が低下していることに危機感を抱く。既存の組織の中の仲間の要求を大事にし団結を重視するだけでなく、未組織のまま不安や不満を抱える労働者にホンキで迫っていきたい。そこから、進行する「構造改革」に対抗しうるだけの政策と運動、組織を飛躍的に拡大・強化していくための手だてや、戦略を構築するための新しい視点も発見できるかもしれない。

こうした問題意識は、「組織拡大」の方針、手法にとどまらず、労働組合の日常活動や組織のあり方についても点検、再検討を迫ることになる。労働組合の主たる活動領域を職場や企業内の問題におくのではなく、組合員の「生活をまろごと抱える」日常活動や、社会的な存在としての運動展開を考える必要がある。組織論として検討すべき課題もある。

こうした問題意識の下に、今回の調査・分析の活動に着手したのである。

(共同研究報告)埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査

3. 調査結果の概要と特徴

(1) 仕事・職場の状況

労働時間、休日等に関連して、「営業」は始業・終業時間が決まっておらず年休取得率0%の比率が高い、「教員」は休憩時間が取れず日常的に残業をしており「風呂敷残業」が多いなど、職種別の特徴が現れているが、組合未加入者は組合加入者に比べて残業代が支払われないことが多いということや、組合未加入者の4人に1人は「年休がない」と答えていることなど、残業や年休に関して組合加入者と未加入者では明らかに差があり、未加入者は不利であり不安な状況におかれている。

また、社会保険・労働保険への加入について、正規と非正規の雇用形態による格差が見られると同時に、退職金制度・就業規則等の有無或いは周知等を含め、労働組合の有無による差が大きく現れている。社会保険・労働保険が強制加入であること、就業規則も法定条件であることを考慮すれば、労働組合のない職場では不法な状態が広がっていることを指摘できる。

なお、1ヶ月の残業時間が、45-80時間が4.4%、80時間以上が0.9%あり、調査対象の5%以上が「厚労省認定」の過労死予備軍となっている。

正規職員の2.7%、非正規職員の9.2%、全体で5.9%が「ダブルワーク」をしており、賃金階層別に分析すると賃金が低くなるほどダブルワーカー比率が高くなっている。労働力の流動化は「転職」だけでなく、日常的に複数の職場を流動する労働者を生み出していることに、労働組合は対応しなければならない。

7割の労働者が仕事の将来不安を抱いているが、正規と非正規、組合加入者と未加入者では問題意識の差が現れる。正規職員は「労働条件の悪化」(41.2%)、「経営不振」(24.4%)、「リストラや企業再編」(12.3%)をあげ、非正規職員は「解雇されそう」(23.7%)を理由の第一にあげている。非正規のうち組合加入者は「労働

条件悪化」(28.5%)が「解雇されそう」(15.1%)より多くなるが、組合未加入者では「解雇されそう」(30.4%)との理由が突出して多くなるのである。

職場での不平・不満がある場合の対応(2つまでの複数回答)では、労組の位置が見えてくる。全体では、「同僚と相談」が44.0%、「我慢」が26.5%、「職場で話し合う」が22.6%であり、「組合関係者に相談」は21.5%だった。雇用形態別に見ると、正規では「同僚」が40.0%で「組合」は33.6%、非正規では「同僚」が49.4%、「職場で話し合う」「我慢する」が続く。組合加入・未加入で見ると、加入者は「同僚」(43.1%)、「労組」(34.2%)「職場」(27.5%)の順位だが、未加入者では「同僚」(44.1%)、「我慢」(34.6%)、「上司」(28.3%)となり、「相談先がない」の回答が10.8%ある。組合の有無は問題解決の方向に大きく影響しているが、組合員でも職場の問題で労組に相談するのは3人に1人というのは検討課題だろう。

自由記入欄の意見では、職場環境が悪化していることを指摘する意見が多かった。定年年齢に近づいている人からは定年延長を求める声が強い。建設の個人請負労働者は仕事量の減少と手間請単価の下落について切実な意見がある。若年雇用の問題に関心を寄せる中高年が多いことも注目される。

(2) 労働組合への加入状況と組合への期待

今回の調査回答の男女別の労働組合の加入比率は男性が65.5%、女性が52.0%で、年齢層では、50歳台をピークに若年になるほど加入率が下がっている。企業規模が大きくなると加入確率が高くなる。調査対象の特性を考慮しても一般的な傾向といえるであろう。

強弱の程度はあるが全体で74.7%、男性の79.6%、女性の69.9%が労働組合に何らかの形で期待感を持っている。労働組合の必要性を感じる理由では、男女ともに「賃金や労働条件」「職場

環境や仕事の問題」が1位、2位となるが、男性は「職場の将来不安」を、女性は「契約条件や身分の変更」を第3位にあげている。これは、女性に臨時・パートが多いことを反映している。

未加入者の「組合に加入しない理由」では、「職場に組合がない」(41.7%)、「勧められたことがない」(23.8%)、「正規でない」(19.5%)となっており、「自分とは関係ない」が8.1%あるほかは否定的な回答は少ない。

労働組合の必要性について未加入者では「いつも思う」が16.9%、「時々思う」が40.0%であり、加入者では「いつも思う」は52.7%、「時々ある」は36.0%である。必要と思う理由について、未加入者では「契約条件」「職業能力向上」をあげるケースが加入者を上回っている。

労働組合が行う調査なので、組合を否定的に考える人は調査に応じないという傾向があるにしても、組合に期待し必要性を感じている未加入者は多く、組織率の低さは主として労働組合の働きかけの弱さによるとと思われる。自由意見欄には、労組への批判や注文、期待も多く書き込まれている。

(3) ふだんの生活状況や家計、住宅について

退社後の過ごし方について、「家族との交流」が63.5%で、「一人で過ごす」が15.4%、「職場以外の友人との交流」7.8%、となり、「職場の同僚との交流」は4.6%と多くはない。雇用形態別に見ても、正規職員で「職場の同僚」をあげたのは5.5%にすぎない。また、年齢が低いほど「一人で過ごす」比率は高くなる。サービス業等第3次産業の比率の増大や大規模事業所でも車通勤が多いなどの背景もあり、職場の仲間の付き合いは薄くなっている。労組の活動を考えるうえでも検討が必要である。

3人に1人が健康不安を感じ、4人に1人が精神的疲労を感じており、「仕事がハードで疲れが取れない」人は12.3%いる。雇用形態別に見ると、派遣社員の45%が健康不安を感じている

のが目立つ。

健康診断について、全体で8割が受けているが、50歳の86.2%をピークに年齢が若くなるとともに受診率は下がり、20歳台では67.5%となる。雇用形態別では、正規では87.2%だが、アルバイトが37.9%、派遣社員が53.1%である。組合加入別に見ると、加入者の健康診断の受診は87.4%、未加入者は73.4%と差がある。受診しない理由について未加入者は「お金がない」「受け方を知らない」をあげている。企業規模や非正規の組織率も含め、組合の有無が健康診断の受診率に影響していることに留意したい。

家計では、月の収入が30万円未満の世帯が33.1%である。「単身」世帯について「本人と未婚子」世帯に低所得層が多い。「貯蓄なし」が17.8%ある。「税金」「社会保険料」が全体に大きな負担項目になっており、若年層では「食料費」「家賃」が、中高年では「税金」「社会保険料」「医療費」の負担感が強い。所得階層が20万円を超えると「税金」「社会保険料」「借金返済」が負担を感じる項目の上位にあがる。

税金について、49.5%が「減税すべき」、消費税に反対あるいは消極的な意見は75.8%にのぼる。税金についての自由意見欄への書き込みが多く、税金への不満は広く見られる。

住宅について、一戸建てが59.1%、共同住宅が14.8%で合わせて持ち家率は7割を超えるが、埼玉県は世帯数に比して公営住宅が少ないことから、自由意見欄では公営住宅を強く求める意見が見られる。また、半数以上が住宅に対する不満をもっており、20歳～40歳台で「部屋が狭い」が多く、年齢が高くなるほど住宅の老朽化に不満を持っている。不便さや生活環境に対する不満もある。

(4) 社会保障、生活不安について

皆保険制度のもとで健保の未加入が本人で1.4%、配偶者で0.3%存在する。

非正規労働者に国保への加入者が多く、被用

(共同研究報告) 埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査

者保険から排除されている可能性がある。正規労働者でも、企業規模が小さくなるにしたがって、被用者保険でなく国保への加入割合が高くなっている。

社会保険料を「高い」と感じている人は64.4%、「高いが仕方ない」と考える人は22.5%である。医療費の自己負担について、「高いから受診を控えている」人は17.2%あり、「高いけど受診している」が41.8%ある。

介護については、「親」(54.7%)、「配偶者」(30.9%)、「自分」(27.4%)を対象に不安を感じている。

公的年金に加入していない人が4.3%いる。男性の非正規では、加入していない人が12.7%もいる。「電気・ガス・水道業」「建設業」では国民年金の比率が高く、年金に加入していない人が1割を超える。

賃金階層別の年金の加入状況では、月収10万円以下の半数が国民年金であり、「生活状態」の項目で「貯金を取り崩して生活」「このままでは生活できない」と答えた層と重なる。特に年金未加入者は「貯金の取り崩し」「借金に頼って」「このままでは生活できない」という再生産が不能な世帯の層に属している。

全体の56.2%が「老後の生活設計」に不安を抱いており、40歳台、50歳台で特に比率が高い。仕事に対して将来不安を感じている人は、老後の経済的な不安を強く感じている。

困ったときの相談相手は、「配偶者」60.3%、「友人」31.4%、「親」23.5%となっており、「労働組合関係者」は8.3%、「公的な機関」は2.1%である。組合加入者でも「労働組合関係者」は13.4%であり、職場の問題では組合加入者の3割以上が組合関係者に相談していることから、労働組合は生活問題での相談相手としてあまり意識されていない。社会保障問題や生活相談活動で労働者の目に見える活動が求められているのではないか。

(5) 無差別個別配布回答者(報告書では「全戸配布」と呼称)の傾向

調査票の配布・回収は、埼労連の組合員が職場や知人を介して配布・回収するとともに地域では「全戸配布ー郵送による回収」という方法も併せて用いた。こうした配布方法の違いには、調査対象者と労働組合との日常的な「距離」関係の違いが含まれている。報告書のこの部分では、「全戸配布」(加入、未加入を含む)をひとくくりにし、それ以外を「加入者」と「未加入者」に区分して分析している。なお、「全戸配布」は、団地を中心に実施されている。

「全戸配布」の非正規労働者は38.5%で「加入者」の中の非正規は33.6%、「未加入者」の非正規は66.4%となっており、今回の調査においては、非正規労働者は労働組合の近くに未加入者として多く存在していることが指摘できる。

「全戸配布」の組合加入比率は24.9%であるが、加入していない理由は「職場に組合がない」が66.3%と高い。「加入をすすめられたことがない」は13.9%となっており、多くの人は労働組合がない職場で働いていることが推察できる。労働組合の必要性について、「全戸配布」では、「いつも思う」が24.9%で、「時々思う」を合わせて59.1%となる。労働組合から「距離」のあるところでも、組合を求めているという傾向を示している。わざわざ郵送で回答を送ってくるということから、組合に良いイメージを持つ人の回答比率が高くなる傾向があると思われるが、それにしても組合を求める労働者は少なからず存在するということである。

職場での不平・不満について「全戸配布」では「無駄だから我慢している」(37.1%)、「上司と相談」(31.8%)、「取り上げてくれるところがない」(13.8%)が、「加入者」や「未加入者」よりも高くなっており、「同僚と相談」(37.6%)は相対的に低い。「全戸配布」では、職場での相談相手が少なく、とくに同等の立場で相談する

人がいないので、比較的孤立的な人が多い。生活相談でも「全戸配布」の人は、「加入者」「未加入者」と比べて、相対的に「相談相手がいない」「兄弟姉妹」「宗教関係者」「相談機関」が高く、「親」「友人」が低くなる。退社後の過ごし方でも、「全戸配布」の人は、「1人で過ごす」(20.9%)が多くなり、「職場の同僚との交流」(6.5%)も相対的に多いが、職場以外の友人との交流は少ない。

「全戸配布」では労働者の孤立的傾向が強く現れる。埼労連との日常的な距離があるところでの一般的な傾向といつてよいだろう。

(6) 中小企業労働者の分析

ここでは企業規模100人未満の企業を抽出して分析している。雇用形態については、正規が50.5%、非正規が46.4%となっている。労働時間が「まちまち」という回答が3割近くあり、非正規の残業は少ないが、正規職員の半数は「ほとんど毎日」か「週に2~3回」の残業をしている。

退職金制度が「ある」は40.4%、「ない」が41.4%、社会保険については各制度とも加入率が5割前後にとどまる。

働きがいをを感じる人は62.7%で比較的高いが、働きがいを感ぜない理由に「報酬が低い」「仕事に見合った報酬が払われない」をあげており、仕事そのものには働きがいを感ぜているが報酬の低さに対する不満が見られる。

組合未加入者が加入していない理由は「職場に組合がない」が64.5%を占めた。組合の必要性については「いつもある」が30.6%と高く、「時々ある」(34.8%)とあわせると65.4%にもなる。

100人未満の中小企業では、「働きがいはあるが賃金や福利厚生などの条件がよくない」「正規の方が非正規に比べて仕事にキツさを感じている」「労働組合の必要性を感じているが職場に組合がない」という特徴が見られる。

(7) 若年者層の分析

30歳未満を抽出したところ、回答者に占める割合は9.6%、うち男性が43.1%、女性が56.9%だった。正規は56.7%(調査全体では53.0%)を占め、非正規の中では「臨時・日雇」が21.5%(全体では7.0%)、パートは6.5%(全体では24.2%)という特徴がある。組合加入者は4割、未加入が6割で、全体回答者の6割・4割とは逆になっている。

年代別の残業時間を比較すると、年代が低くなるほど残業をしているという傾向がある。また残業代が払われないケースが多くなる。休暇の取得状況では、取得率の低い層に若年層が多い。

仕事にやりがいを感じる割合は全体と同じ7割だが、その理由は「仕事が面白い」「人間関係が良く仕事楽しい」に集中している。一方でやりがいを感ぜない理由に「低報酬」とともに「人間関係」「技術蓄積」「仕事が単調」「責任なし」などで回答者全体よりも高い比率になっており、「人間関係」はやりがいに対する肯定、否定の両方の理由で回答比率が高い。若年層にとって「人間関係」は重要なファクターになっている。

職場の不平・不満に対する対応では、「同僚と相談」が60.1%(全体では44.1%)、「労働組合関係者に相談」は6.3%(全体では21.4%)となっており、明らかに特徴的な傾向を示している。

組合の必要性を感じることが「時々ある」が52.2%(全体では37.1%)にのぼり、「いつもある」(20.0%、全体では37.7%)は少なく、「思ったことはない」(24.4%、全体では20.4%)は多い。「いつも」と「時々」を合わせて72.2%が、必要性を「なんとなく感ぜている」ようである。

未加入者が組合に加入しない理由では、全体集計に比較して「すすめられたことがない」と「魅力がない」との回答が多い。

組合を必要とする理由では、全体集計に比較して「職場の将来」と「職業能力向上」の回答が多い。

(共同研究報告) 埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査

親との同居が4割を占めており、生活状態は安定している層が多い。家族といっしょに夕食を取る頻度は低く、退社後の過ごし方では「一人で過ごす」(23.7%)、「職場以外の友人」(15.9%)が回答者全体の数値に比べてそれぞれ約8ポイント高い。

若年層の中でも「健康に不安を感じる」が2割を超え、「仕事がハードで疲れが取れない」が回答者全体と同様に1割を超える。

支出で負担に感じている項目としては回答者全体と同様に「税金」「社会保険料」が1位、2位を占めるのだが、税金や社会保険、医療費の負担等に対する意見では「わからない」とする回答が多い。

4. 調査結果にもとづく労働組合の課題

(1) 社会的な役割と関わり

自由意見欄には、問題別に分類して、延べで736項目もの書き込みがあった。実情や不満を切々と訴え告発するもの、労働組合への批判と期待、社会・経済の風潮や政治に対する意見などが書き連ねられている。これらの文章からは、回答データの意味するところを補強するものも多く、分析をするうえで効果的だった。

自由意見の中には「書いてもどうにもならない」としながらやり場のない不満を書き込む人、「調査結果を発表すべき」とする人、労働組合を批判しつつ激励する人等々があり、全体として私たちの調査活動を激励するものだった。調査結果のデータとともに、これらの意見は、明らかに、今日における労働組合の役割や運動の方向、労働組合運動の前進・発展の可能性を示唆する、現場からの声、労働者の声である。

調査結果は、ダイジェスト版を作成して組織内に配布するとともに、記者会見を行ってマスコミに発表した。

7月13日、「朝日」が地方版トップ4段見出しで「労働条件の悪化やリストラ・仕事の将来不

安7割、埼玉連が3千人調査」、中見出しは3段の「ボーナスない・3割」として6段組みの記事を掲載した。同日の「日経」は「ダブルワーカー・県内勤労者の5.9%、所得減や労働時間短縮響く」とダブルワークの実態に注目した4段組みのカコミ記事を出した。「赤旗」は「月収30万円未満・33%、生活できない・14%」「埼玉労働経済調査会が初の全県調査」「非正規雇用の実態も」と地方版の5段組みで報道した。同紙は7月16日付の全国版でも8段組みの特集記事を出している。「毎日」は8月2日付で「仕事の将来7割不安―勤労者実態調査―」とするカコミ記事で報道した。地元紙の「埼玉新聞」は、7月21日に1面トップ、「将来に不安・7割」の6段見出しで「埼玉連が3000人調査」のサブ見出しをつけて大きく報道した。

マスコミも、今日の新自由主義的な競争社会の中での労働実態に注目している。同時に、地方の労働組合が研究機関と共同して本格的な調査活動を行ったこと、組合員だけでなく未組織労働者や不安定就労者を対象にした一定規模の調査ということで、好意的な評価をしたのである。

近年、県内でも、埼玉県だけでなく、さいたま市をはじめ越谷市や三郷市、岩槻市などの地方自治体が中小企業の状況と合わせて地域の勤労者の労働実態調査を行っている。こうした動向にあって、今回の調査活動は労働組合の活動として社会的な意味をもち、埼玉連の社会的な影響力を広げるものになった。

調査結果から、中小企業の労働者や不安定就労者は、賃金格差に福利厚生面での格差が重なっている実情が明らかになり、労働条件の地域からの「底上げ」、大企業の「一人勝ち」状態の是正とともに、自治体による「勤労者サービスセンター」の普及・充実や「中小企業退職金共済」の普及と補助制度、労働基準法遵守の徹底や社会保険加入の促進、勤労者の健康対策など、この間、埼玉連が打ち出してきた社会的な政策課題の重要性が浮き彫りにされた。地域からの政

策的な提言活動の充実や自治体、業界団体との合意形成など、埼労連のローカルセンターとしての社会的な役割もまた大きくなった。

(2) 労働組合の日常活動について

先にあげた2003年の「連合評価委員会」の提言、最近出版された「衰退か再生か：労働組合活性化への道」(連合総研、2005年4月刊行)と題する報告書等、「連合」においても労働組合運動の再構築への議論が広がっている。それらは「連合」のみならず、労働組合運動の全体への問題提起でもある。

労働者の不安や困難に対して、資本に対する有効なたたかいを組織するとともに、労働組合の日常活動として、職場を守り、労働条件を改善し、労働者のくらしを支える活動を強化する必要がある。

2つの側面がある。組合の日常活動として、生活支援の問題で組合が十分に機能しているかどうかという問題がある。もう一つは、組合員だけでなく労働者全体を対象にした生活支援の活動が必要である。調査結果では、職場の問題では労働組合の必要性が認識されている。これが、労働者の仕事と暮らしの両面から「丸ごと」面倒見するという活動が展開されれば、労働組合への信頼は大きく高まる。組合員だけでなく、地域の労働者全体を視野に入れるならば、企業を越えて、社会的に「すべての労働者」の生活を丸ごと面倒見という活動が求められる。

埼労連は、調査活動と並行して、今年6月に「埼玉県労働者福祉共済会」を立ち上げた。従来から個人加盟の地域労組「埼玉ユニオン」を軸にした埼労連共済会を運営してきたが、共済制度の普及だけでなく、自治体の施策も活用しながら福利厚生活動を広げ、スキルアップ支援事業にとりくみ、労働者福祉事業団体との提携による福祉事業を進めようとしている。単産や単組にはできない分野あるいは一定のスケールメリットを生かせる分野での生活支援活動を労働

者の地域的な連帯で事業展開していくという方向である。それはローカルセンターの重要な活動であり、また、地域組織(地域労連、地区労)を生かすことによって、前進が可能なものである。今回の調査結果の検討をさらに深め、こうした活動に生かしていくことになる。

(3) 組織拡大戦略と組織のあり方

組織の拡大は、より多くの労働者の要求を結集し、その実現を図る力を強化することなしに、ただ頑張るということだけでは前進できない。

組織拡大戦略は、組織拡大月間の設定や人とカネの配置という具体的な方策とともに、多くの労働者に労働組合の存在が見え、役立つものとして感じられるように、組織対象と考える労働者に照準を当てて、自らの運動を組み立て、組織のあり方を改善していく努力とが一体である。例えば、調査で明らかになった「ダブルワーク」の増大は、従来の組織論では十分に対応できない。不安定就労者を「どこで」(職場と居住地)組織するのかという課題もある。青年層は職場での「人間関係」を求めているという結果について、どう対策を具体化するか。労働相談活動でも、問題が顕在化し労働者が解決したいと考えなければ相談にこないということも考えれば、労働相談でやってくる労働者の何倍もの労働者が組合を求めているということが明らかになる。

調査では、未加入者の57%は労働組合を必要と感じているという結果が現れている。埼玉県内の事業所で働く未組織の雇用労働者は200万人にのぼる。不安定就労や個人請負の労働者は雇用労働者にカウントされていないし、東京の事業所に通う臨時や派遣の形態で働く労働者を居住地で組織すると考えれば、百数十万人の規模の労働者が労働組合からの加入の呼びかけを待っているということになる。

埼労連は、昨年立案した、2007年9月度を目標年次とし15万人到達をめざす第4期組織拡大

(共同研究報告) 埼玉県における勤労者の仕事とくらしの実態調査

3カ年計画を推進中である。初年度は、年間に1万人を拡大したにもかかわらず実増はできず、減少をカバーしたに過ぎない。減少傾向を克服できないでいるのが現状だが、この間に、個人加盟の埼玉ユニオンは3桁の組合員を確保し、単産では毎月のように職場組織を結成し、各単産が組織拡大で奮闘している。問題は運動の規模を飛躍的に大きくし、戦略的方針の抜本的な強化を図ることである。

これまでの運動の蓄積と今回の調査活動の到達を踏まえ、労働者の要求にこたえ得る魅力ある労働組合運動の展開と社会的に評価され見える活動に努力しつつ、組織拡大の大きな前進を実現したい。

5. 調査・研究活動としての総括

(1) 調査にいたるまで

埼玉連との共同調査をする以前から、労働総研内で、日本の労働組合運動のあり方について根本的に考える必要性が論議されていた。

その原因の一つとして、労働組合運動とは別に、今日、多種多様な住民、市民運動などがあらわれてきたことがある。そのような住民・市民運動には住民生活に密着した問題を機敏に取り上げ、貴重な成果をあげていくものも多かった。そのような中で労働組合はどのような独自性を持ち、それらの運動とどのような関係を築いていくべきかを考えざるをえなくなっていた。

もう一つの原因としては、これまでの労働組合は、一部を例外として、多くは正規労働者の利益を守ることで、その力を発揮してきたということである。今日、労働者の雇用形態は大きく変化し、パートや派遣労働などのいわゆる非正規雇用が多種・多様にあられることとなった。そうした状況の中で、従来のような運動はその限界を露わにすることとなったのである。

主にこのようなことから、今日、労働組合は、舵取りの変更を迫られていると考えざるをえな

くなっていた。こうした労働組合の転換期に、その実態を明らかにし、その位置を明確なものにする実態調査の提起が埼玉連から労働総研に対して行われたのである。それは、まさに渡りに舟の絶妙なタイミングであった。

(2) 調査活動の経緯

さっそく、埼玉県労働経済調査会の下に、大須眞治（労働総研事務局長・中央大学教授）、村上英吾（日本大学助教授）、小澤薫（県立新潟女子短期大学専任講師）、宮寺良光（中央大学大学院博士後期課程）を中心として調査を具体化する準備を始めた。

調査の目的は、労働組合の向かう方向を定めるのに必要な資料を提供することであり、そのための実態調査を実施することであった。実態調査は広く、深く行われる必要があった。広くということは、労働組合に組織されている人々だけでなく、まだ組織されていない人々、あるいは労働組合の周辺にいる人々をも調査の対象にするということであった。深くという意味は、労働者を単に仕事や労働条件などの経済的な問題として捉えるだけでなく、感情を持ち喜んだり、悲しんだり、怒ったりする「人間まるごと」捉えるということであった。

こうした問題意識で、調査票は作成された。結果、質問項目は46項目にもなった。これでは回答してもらえないという声も上がったが、質問項目を減らすわけにもいかなかった。調査票の回収について不安があったが、不安に反し、すでにみたように3,000を超える調査票が回収された。当初目標の6,000には届かなかったが、3,000という数は、1県の労連としては大きなものと言えよう。

調査票の配布・回収に埼玉連関係者の多大な労力と工夫が大きく貢献したことは間違いない。同時に、回答してくれた人々の調査に対する関心の高さも大いにかかわっている。なかでも全戸配布では、返信用の封筒をセットした配布に

もかかわらず431人もが対応してくれた。また、自由回答欄への記入も700を超え、その内容は仕事や生活の大変さを切々と訴えるものであった。

調査経緯をみると一般の人々が調査を待ち望んでいたと言っても、言い過ぎではない状況にあったのである。

調査報告の執筆に当たっては、調査結果を正確に分析するだけでなく、多くの人に読んでもらうための努力もいくつか行った。キャッチコピーで調査結果の要約を入れたこと、図表を多くしたこと、調査結果の分析に自由解答欄の意見も組み込んだこと、いくつかの所では統計的な検定なども行ったことなどである。

6. まとめ

調査結果はこうした調査の経緯を十分に反映するものとなった。

調査を通して分かったことは、労働組合の組織率の低下など労働組合の影響力の低下が懸念される中で、労働組合への人々の期待は、予想していたよりもかなり高いところにあった。

一方、回答者の仕事や生活の状況をみると、仕事の将来に不安を持つ人は7割を超え、生活状況ではギリギリの生活をしている人は31%、「貯金を取り崩して」や「借金に頼って」、「このままでは生活していけない」というような生活

崩壊寸前、あるいはすでに崩壊した生活をしている人は13.7%にもなっている。生活の厳しい状況は自由回答欄に詳細に記されている。

調査票に記された仕事や生活の厳しい状況は労働組合活動の前提に常に置かれなければならないものである。仕事や生活の厳しい状況に労働組合がいかに有効に活動することができるかということが問われているのである。労働組合への期待が高ければ、高いほど、労働組合の対処の仕方がそれだけ厳しく問われることになっているのである。労働組合への期待がどのような場面でもほぼ6割を超えているとはいえ、その濃淡は性別、年齢別、加入・未加入別に大きく異なっており、労働組合はこうした期待感の微妙な違いをも十分に考慮して、労働組合として意識的に活動していくことが求められている。もし、労働組合が苦しい生活の現実を軽視したり、忘れ去ったりするようなことがあれば、今ある労働組合への期待は霧消するであろう。

そうならないために幹部任せの活動にしないで、地域の人々の状況を正確に活動や政策に反映させるために、地域から政策や運動を作り上げていく努力が今後、不断に行われなければならないであろう。

(おおす しんじ・事務局長・中央大学)

(はらとみ さとる・埼労連議長)