

労働組合についての意識に関するアンケート調査 —ネット調査と労働総研調査との比較—

村上 英吾

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、労働運動総合研究所（労働総研）が実施した調査と比較しつつ概要を報告する。

労働総研では、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（2021年秋季号）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の方々から回答を得たもので、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。とはいえ、いくつかの限界もあった。第1に、回答者が20～30歳台に集中していること、第2に正規社員・職員が約9割を占め、非正規雇用労働者が少ないこと、第3に組合加入者が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。そこで筆者は、中澤秀一氏（静岡県立大学）、小澤薫氏（新潟県立大学）とともに、これらの点を改善する形でWebベースの調査（以下「本調査」という）を実施した¹。

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ず、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。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²、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について報告する。

1 アンケート回答者の概要

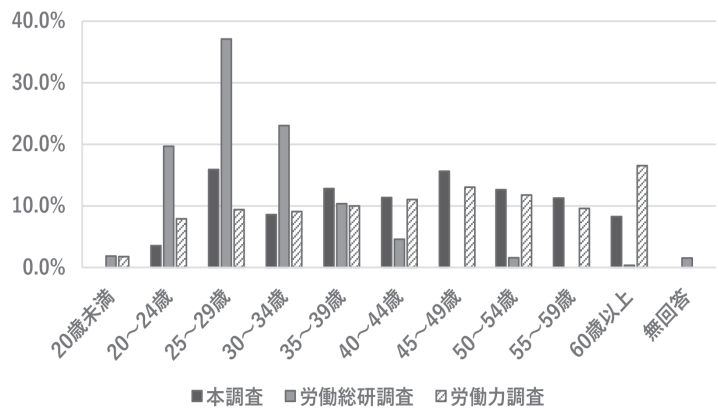
本調査の回答数は5,000件、うち組合加入者と未加入者が2,500件ずつとなるようサンプルを抽出している。性別は、男性が2,658件（53.2%）、女性が2,342件（46.8%）であった

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。一方、労働総研調査の回答数は1,515件、うち男性は975件(64.4%)、女性は509件(33.6%)、その他・無回答が31件(2.0%)であり、男性が11.2ポイント多い。

年齢階層別には、労働総研調査は20～39歳が9割を占めているのに対して、本調査は労働力調査と比べると「20～29歳」が6.5ポイント、「35～39歳」が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、労働総研調査と比べると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最大くても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総研調査とは比較的類似しているが、労働力調査に比べて「高校卒業まで」が約20～25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歳以上が少ないこと、ネット調査への登録者には比較的高学歴が多いこと

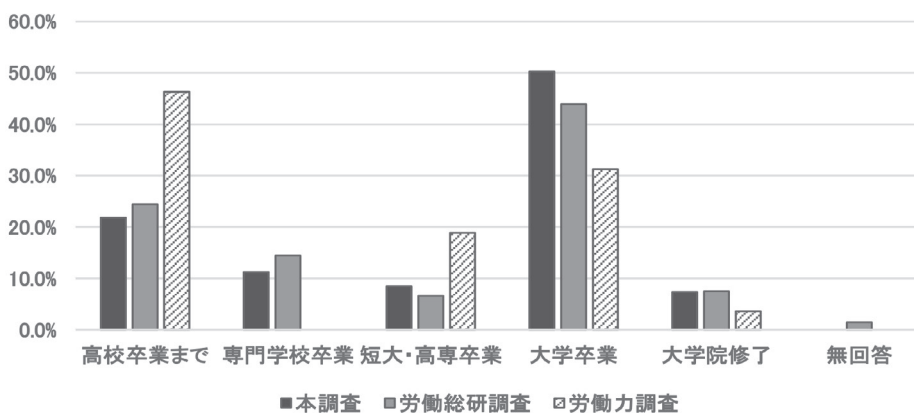
図1 回答者の年齢階層別分布



(注1)「労働力調査」は2021年の「役員を除く雇用者」

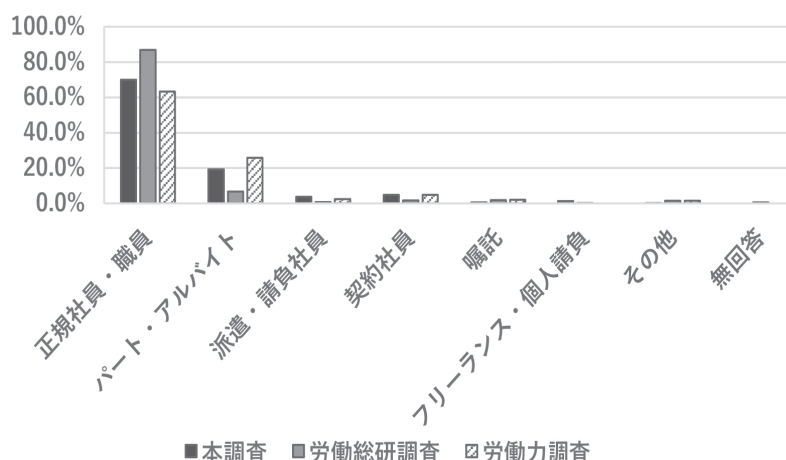
(注2) 図中の「労働総研調査」の「40～44歳」は40歳台、「50～54歳」は50歳台を示している。

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。(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「大学卒業」に含めた)。

図3 回答者の雇用形態別分布



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。とはいえ、組合未加入者でも労働力調査と比べると「大学卒業」が16.5ポイント多くなっている。

雇用形態別分布（図3）は、労働総研調査は「正規社員・職員」が86.9%を占めるのに対して、本調査は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、本調査は労働総研調査と共通の問題意識のもと実施しているが、労働総研調査では回答者が20～30歳台中心で、ほとんどが正規社員・職員であり、組合加入者で

あるという分布の偏りを修正し、労働力調査に近い分布のサンプルから回答を得ている。さらに、組合加入者と未加入者は同数のサンプルから回答を得ている。そのため、世代間の比較や正規・非正規間の比較、組合加入者・未加入者間の比較が可能なデータが得られている。ただし、本調査の

組合加入者は、労働力調査に比べて高学歴者が多く、正規社員・職員がやや多くなっている。組合未加入者は、年齢分布、雇用形態別分布は労働力調査に近いが、学歴は大卒者の割合が高い。

2 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、生活状況や社会意識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や満足度、仕事上の相談相手、仕事や労働組合に対する考え方について見ていく。

(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。この項目については、本調査では労働総研調査から質問形式を変更しているの、本調査の結果を組合加入・未加入別と年齢別に見ていこう（図4）。

「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）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、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。

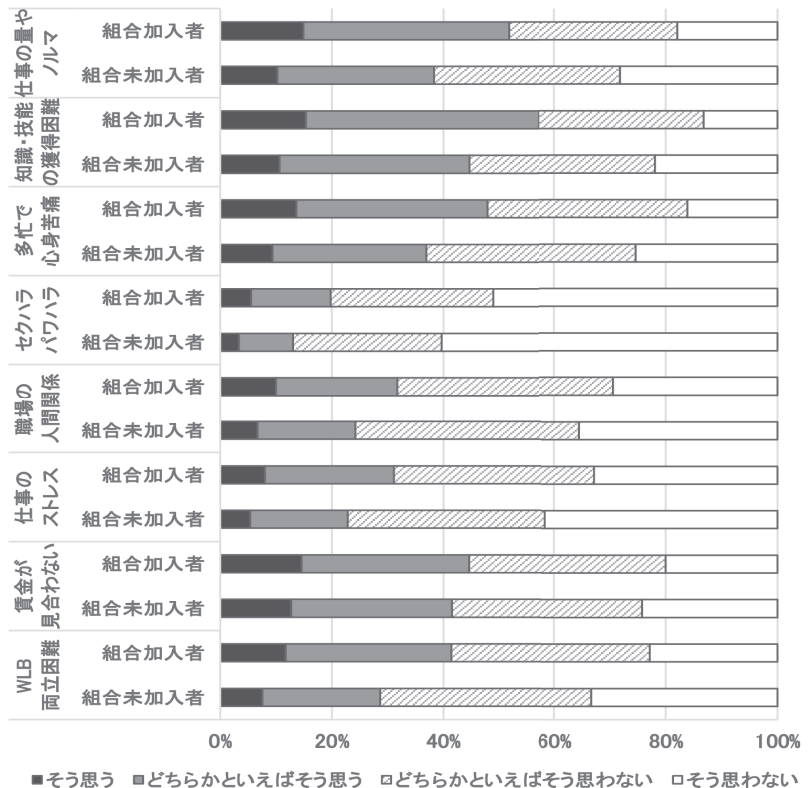
「職場の人間関係が良くない」は、組合加入者は負担に感じているのが31.7%、感じていないのは68.3%、未加入者は負担に感じているのが24.2%、感じていないのが75.8%であった。

「仕事のストレスが原因でうつや不眠、焦燥感などを感している」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4 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ないのが28.7%、感じていないのが71.3%であった。

以上のように、全体として負担を感じている人は半数ほどで、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。また、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5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。ほとんどの項目で20～40歳台で負担

感が高く、50歳台、60歳以上と年齢が高まるにつれて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。

(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。この問いも、労働総研調査から質問形式を変更しているため、本調査の結果を見ていく。この問いの回答は加

図5 年齢階層別の現在の仕事の負担

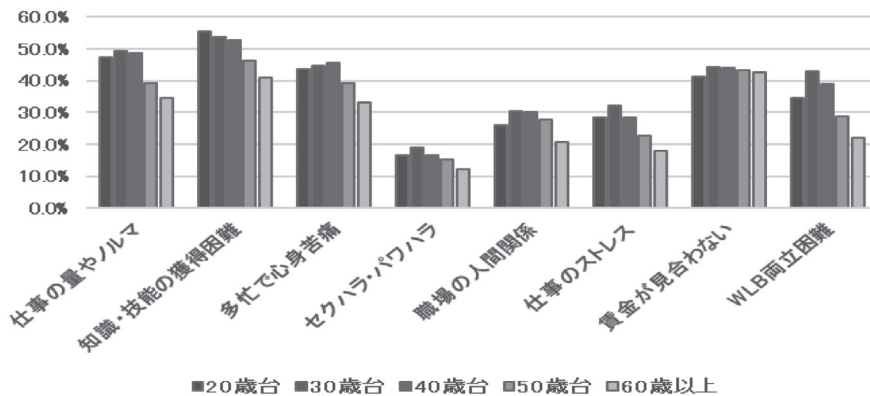
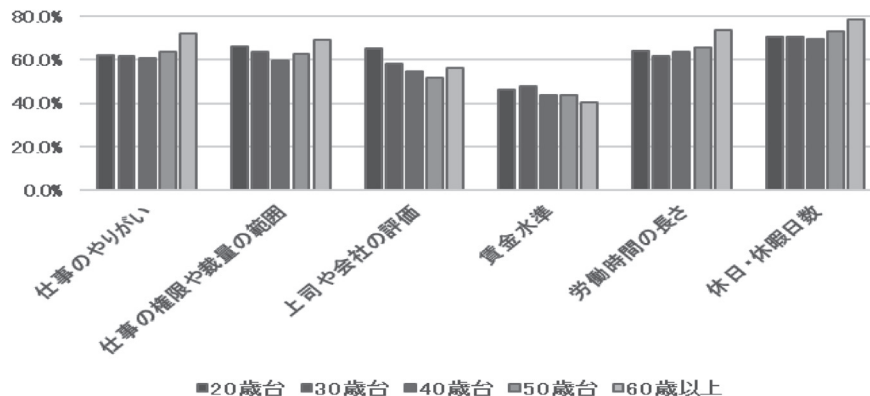


図6 年齢階層別の現在の仕事に対する満足度



入・未加入別にほとんど差はなかったため、年齢階層別の集計結果を見ていこう。

「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（図6）。

「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いき、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するが、その他は60歳以上の満足度が高くなるとはいえ、年齢による差はほとんど見られなかった。

（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。

労働条件に関する悩みについて、組合加入・

図7a① 組合加入・未加入別労働条件に関する悩みの相談相手（MA）

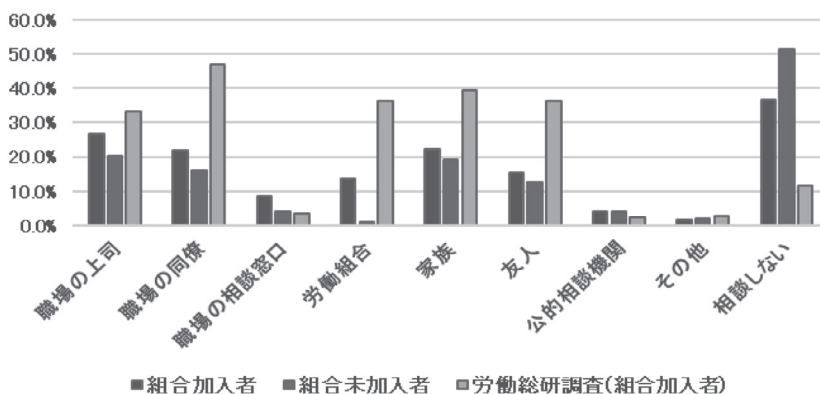


図7a② 年齢階層別労働条件に関する悩みの相談相手（MA）

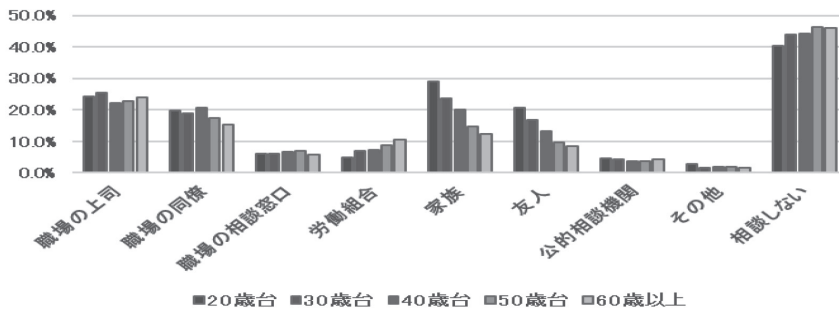


図7b① 組合加入・未加入別職場の嫌がらせに関する悩みの相談相手（MA）

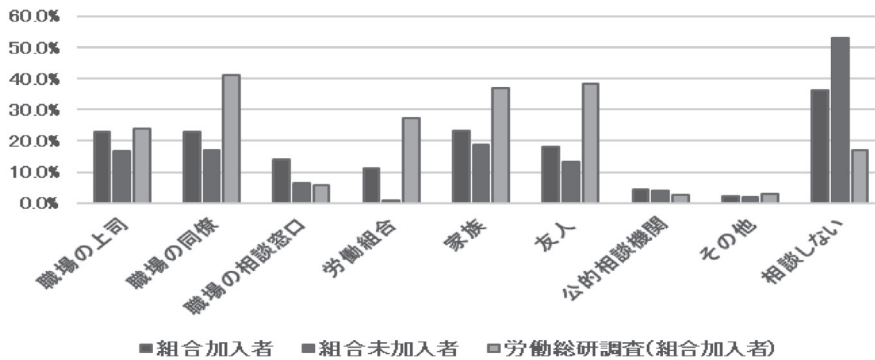


図7b② 年齢階層別職場の嫌がらせに関する悩みの相談相手（MA）

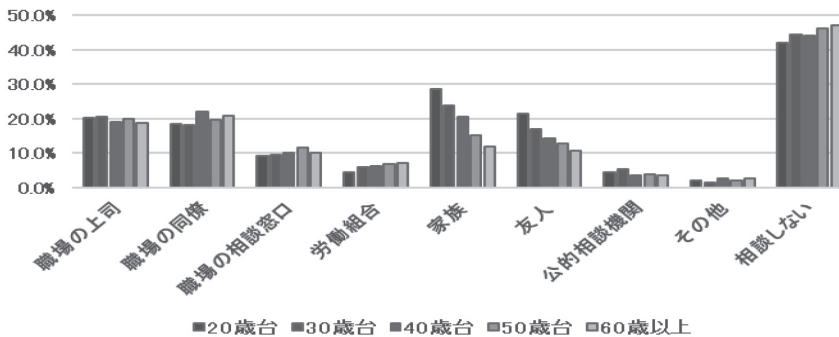


図7c① 組合加入・未加入別職場の人間関係に関する悩みの相談相手（MA）

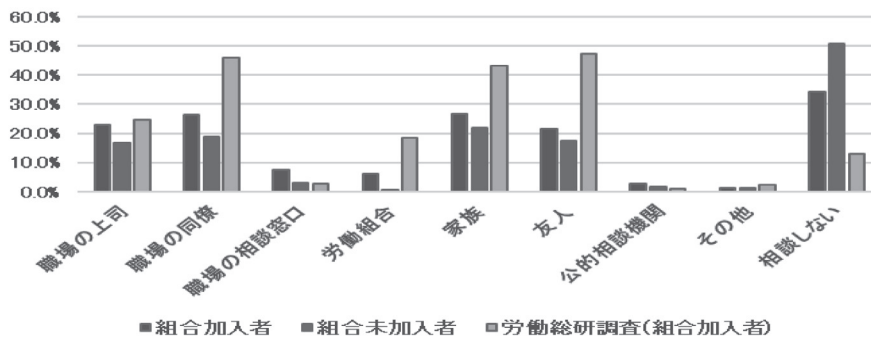
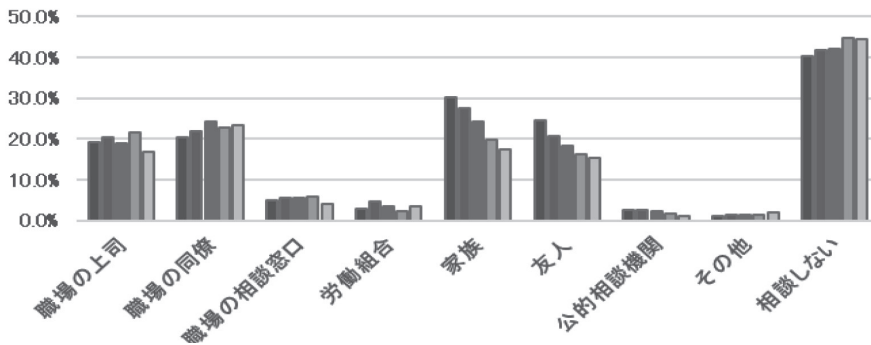


図7c② 年齢階層別職場の人間関係に関する悩みの相談相手（MA）



未加入別および労働総研調査の組合加入者の回答を比較すると、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7a①）。

労働総研調査は「相談しない」が11.7%とさらに低く、何らかの相談相手がいると回答した割合がさらに高い。

相談相手の傾向としては加入・未加入別にはほぼ同様で、「職場の上司」が最も多く（組合加入者26.9%、未加入者20.2%）、次いで「家族」（22.3%、19.1%）と「職場の同僚」（21.8%、16.0%）、「友人」（15.5%、12.8%）と続く。「労働組合」は組合加入者が13.8%、未加入者はわずか0.9%であった。「職場の相談窓口」（8.7%、4.2%）や「公的相談機関」（4.4%、4.1%）はほとんど相談対象と認知されていないことがわかる。これに対して労働総研調査では、「職場の相談窓口」や「公的相談機関」は本調査より少ないが、他の相談相手に相談すると回答した割合が高く、「労働組合」は3人に1人以上（36.2%）が相談相手と考えている。

本調査の回答（組合加入・未加入計）を年齢階層別に見ると、家族、友人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（図7a②）。

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。労働総研調査は、同僚、労働組合、家族、友人の割合が高く、職場の相談窓口は本調査の組合未加入者と同程度に低い（図7b①）。

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、年齢階層別の差はなくなっている（図7c①、②）。

3 働き方に対する考え方

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質問している。雇用の安定性に関しては、日本的雇用慣行とされている「終身雇用」に対する意

識を想定して「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」を合わせた安定重視は組合加入者が66.4%、未加入者は11.1ポイント少ない55.2%であった。一方、「自分に合う会社があれば転職したい」という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。組合加入者の方がやや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（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

図8a 組合加入・未加入別仕事に対する考え方

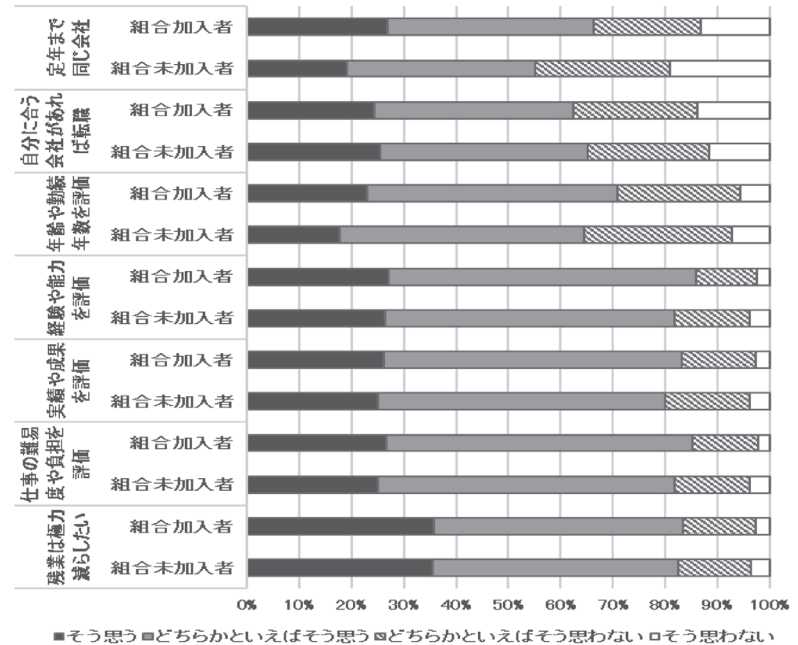
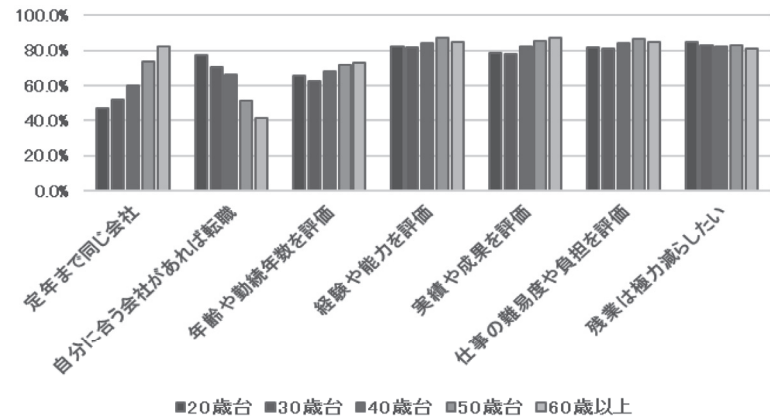


図8b 年齢階層別仕事に対する考え方



は70.9%、未加入者は64.4%で6.4ポイント低く、「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、組合加入者が86.0%、未加入者は81.9%で4.0ポイント低い。日本企業において広く普及してきた賃金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。

「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%、未加入者が80.1%で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%、未加入者が81.9%で3.4ポイント多い。年齢階層別の差は大きくはないが、いずれも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。

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」かどうかについて質問しているが、組合加入・未加入者別にも年齢階層別にもほとんど差はなく、8割以上がプライベートの時間を確保することを望んでいる。

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うかがわせる結果といえるだろう。

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。

4 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。労働総研調査から一部選択肢を見直したところもあるが、概ね比較可能な設問となっているため、可能な限りで労働総研調査と比較しながら結果を見ていこう。

(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、どちらかといえば受動的な理由で組合に加入している。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9）。

労働総研調査では、ユニオンショップ制だから加入した人は21.5ポイント低く、先輩・同僚からの勧誘による加入が24.3ポイント多かった。また、職場を良くしたい、経営者に対する発言機会を得たい、職場の仲間を得たいといった積極的な理由で加入した人も、割合が低いと

図9 労働組合に加入した理由（MA）

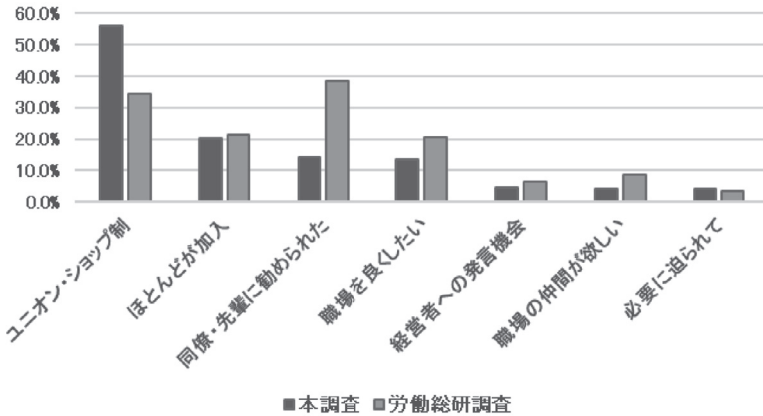
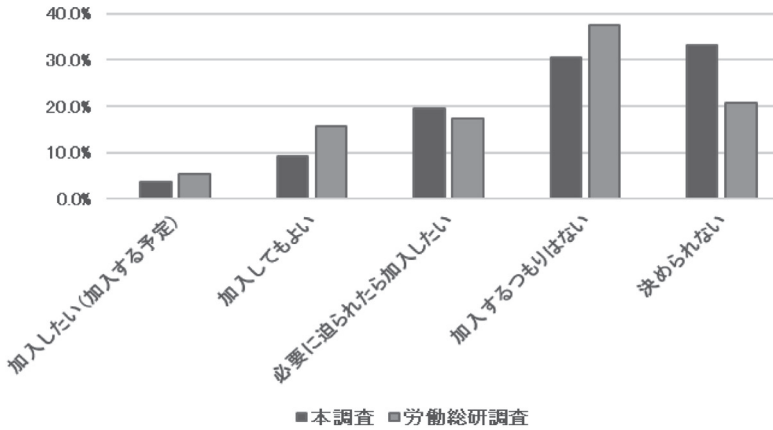


図10a 労働組合への加入意向



はいえ、本調査の1.5～2倍であった。労働総研調査の対象となった労働組合の多くはユニオンショップ制が採用されておらず、組合員の勧誘により組合員が加入しているという点は、調査結果を評価する上でも注目すべき点であると思われる。

(2) 労働組合未加入者の未加入の理由と加入意向

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（図10a）。

労働総研調査の回答者のうち組合未加入者は198人と少なく、組合員の身近にいる人がほとんどであるから、組合員が勧誘しやすい人の意識という点で意味があるとはいえ、一般化することは難しいが、決められないは2割（20.7%）と12.6ポイント少なく、加入するつもりはないは6.7ポ

イント多いが、加入意向がある人もやや多く4割弱（38.6%）であった。加入してもよいは15.8%で6.5ポイント多く、加入したい（加入予定）は5.4%で1.7ポイント多かった。

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10b）。

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」が3割弱（27.7%）を占めていた。これは労働総研調査とほぼ同水準であった（図11a）。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の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、労働総研調査の13.7%よりやや多かったとはいえ、いずれも1割強であり、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」（9.5%）や「組合費を払いたくないから」（14.6%）は労働総研調査の方が10ポイント前後多かった（それぞれ23.4%、24.0%）。

年齢階層別に見ると、若年層ほど薦められたことがない、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11b）。「正規でな

図10b 年齢階層別労働組合への加入意向

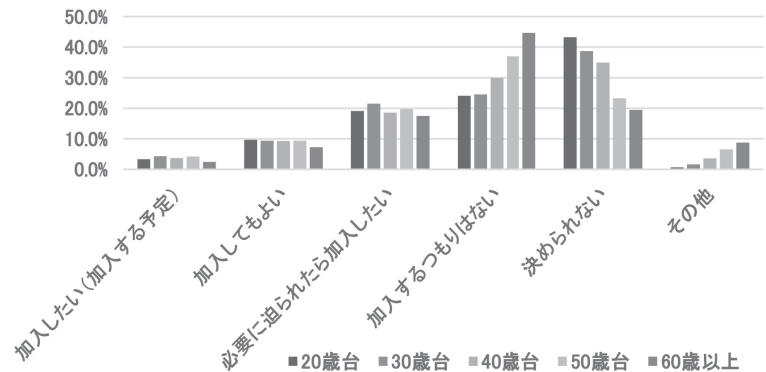


図11a 労働組合に加入していない理由（MA）

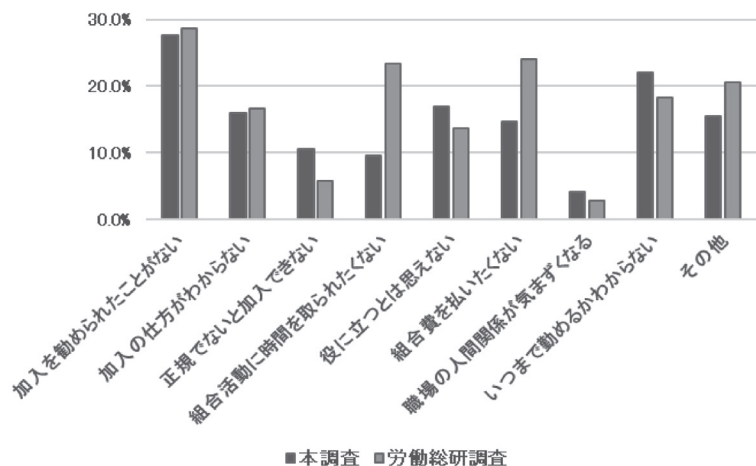


図11b 年齢階層別労働組合に加入していない理由（MA）

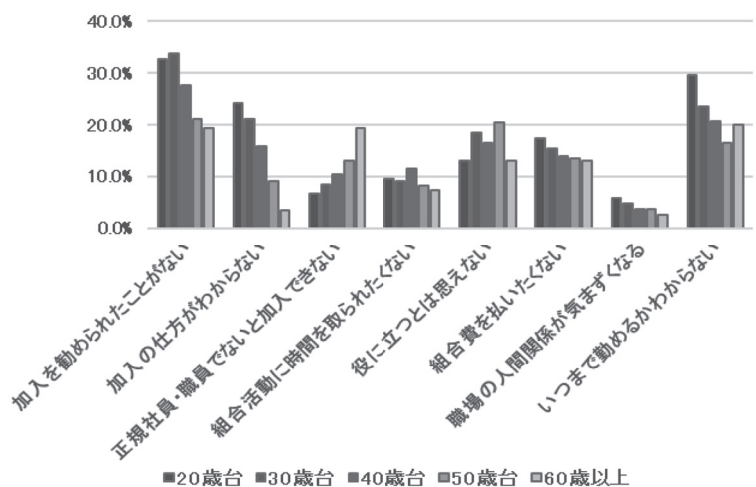
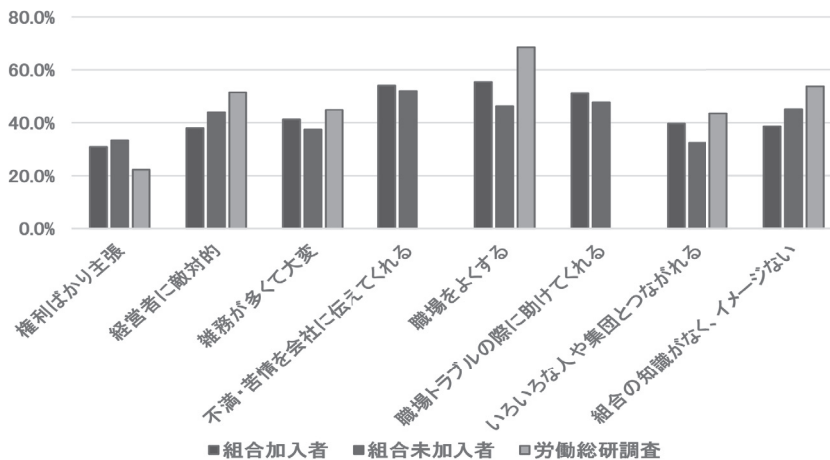


図 12a 労働組合に対するイメージ（就職前）



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若年層の方が多い。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。

(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。なお、一部質問を入れ替えているため、労働総研調査の回答がない設問もある。

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%、労働総研調査は53.8%であった（図 12a）。

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%）であったが、こちらは加入者の方が多かった。

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。

労働総研調査と比較すると、経営者と敵対的や雑務が多くて大変そうといった否定的イメージが本調査より高かったが、職場をよくするというイメージやいろいろな人や組織と繋がる

という肯定的なイメージも高かった。

就職後は、いずれも組合イメージなしが減っているが、労働総研調査は大幅に減少している（図12b）（図12c）。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。減少幅は労働総研調査の方が大きい。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、割合が高まっており、労働総研調査で大きく増加している。

肯定的評価については本調査と労働総研調査とで異なる結果となった。労働総研調査では、職場をよくする組織とか仲間と繋がれるという肯定的イメージを持つ人が増える一方、否定的なイメージを持つ人が減少し、組合に対するイメージは全体として改善していたが、本調査の結果からは、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。労働総研調査以前に筆者らが主として全労連系組合の組合員を対象に行ってきた調査でも、労働組合イメージは改善していたので、この結果はやや意外で、残念なものであった。このような差が生じる原因については、今後の検討課題としたい。

図12b 労働組合に対するイメージ（就職後）

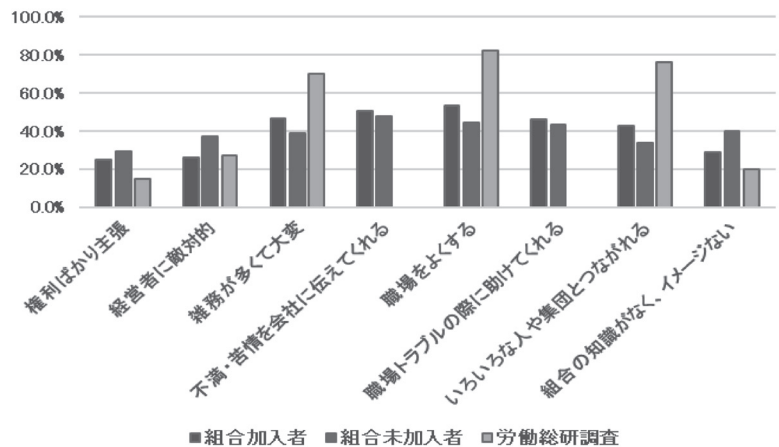
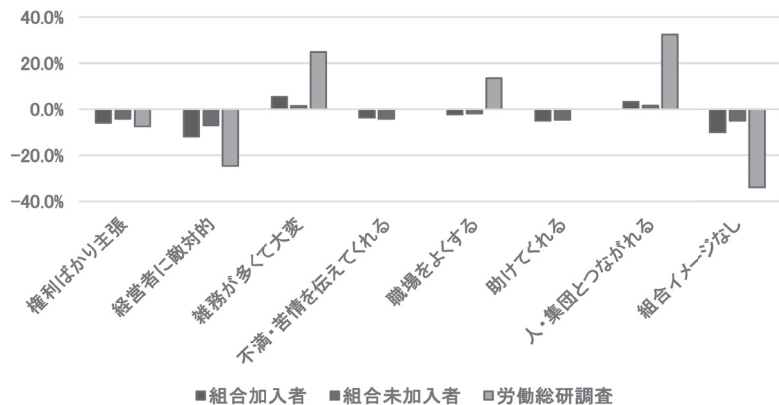


図12c 労働組合に対するイメージ（就職前後の変化）



おわりに

本稿では、筆者らが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のうち、特に仕事の負担や満足度に対する評価、仕事に対する考え方、労働組合イメージの変化について、労働総研調査と比較しつつ概観した。労働総研調査では、回答者が20歳～30歳に集中し、正規社員・職員が約9割を占め、非正規雇用労働者が少なく、組合加入者が8割強であったため、年齢別や組合加

入・未加入別の意識の違いについては十分に検討できないという問題があった。本調査では、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することで、この点を改善することを試みた。本調査の結果は全体として労働総研調査と同様の傾向が見られることから、労働総研調査はサンプリングの偏りが懸念されたが、集計結果は概ね妥当なものと捉えて良さそうである。

本調査の特徴である組合加入者・未加入者間の違いや年齢階層別の違いについては、いくつか興味深い点も見受けられた。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高い傾向が見られた。仕事の悩みについては、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。労働総研調査では、職場の同僚、労働組合、家族、友人に相談する割合がさらに高かつ

た。

労働組合イメージの変化については、労働総研との違いが見られた。労働総研調査では、職場をよくする組織とか仲間と繋がれるという肯定的イメージを持つ人が増える一方、否定的なイメージを持つ人が減少し、組合に対するイメージは全体として改善していたが、本調査の結果からは、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。労働総研調査で組合イメージが改善しているのは、調査の対象となっている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の活動が組合員から評価されていることを反映しているのかもしれないが、一般的には就職前後で組合イメージは改善されていない可能性がある。

なお、本調査では本稿で取り上げた項目のほかに生活状況や社会意識についても調査しているが、これらを含めたより詳しい分析については稿を改めて報告したい。

(むらかみ えいご・日本大学経済学部教授、
労働総研理事)

- 1 本調査は、日本大学経済学部産業経営研究所による助成を受けた研究プロジェクト「働き方改革の影響と職場のルールづくりにおける労働者のコミットメントに関する研究」(研究代表者:村上英吾・日本大学教授)の一環として実施した。本調査の詳細な分析は、2023年度中に日本大学経済学部産業経営研究所『産業経営プロジェクト報告書』で報告する予定である。
- 2 例えば、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)、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」、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』、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)などがある。