

# 労働組合に関する日本人の意識の変遷

—1973～2003年に実施された各種世論調査の結果から—

間 淵 領 吾

## 概 要

日本における労働者の労働組合離れに関わる意識の諸側面について、その時系列的推移を既存の世論調査や主要単産の労働組合員意識調査の結果により検討した。その結果、意識の上での労働組合離れは、極めて長期的に継続して進行してきたことが判明した。組合満足感については近年増加傾向にある労働組合もあるが、労働組合に対する有効性感覚、意見反映感、必要性感覚、信頼感や、労働組合の存在感は、いずれも概ね低下傾向にあることを明らかにした。また、職場における労働者の連帯感喪失される趨勢にあり、同僚との理想とする人間関係も部分化・形式化が進行してきた。特に、職場における連帯感や人間関係の希薄化は、労働者の労働組合離れに大きく影響するものと考えられるが、近年の成果主義的人事制度の強調は、職場における労働者の利害共有感覚を失わせることに繋がり、連帯感や人間関係の希薄化を促進したものと考えられ、結果的に労働組合離れを加速させたのではないかと推測した。

キーワード

労働組合離れ、労働組合の必要性、信頼感、連帯感、成果主義的人事制度

## 1. 問題設定

我が国の労働者について労働組合離れが指摘されるようになって久しい。労働組合が結成されない企業が増え、結成されても加入しない労働者が増え、加入しても労働組合活動に積極的に参加しない組合員が増えたことを本稿では労働組合離れと言うことにする。このことは、各労働組合の幹部や、労働行政や労働研究に携わる者のあいだで共有されてきたと言えよう。

しかし、それは、特定の単組において実施された調査データによる指摘や、労働組合活動の実務者や研究者が体験したり見聞した事例による指摘である場合も少なくないように思われる。調査データに基づく指摘であっても、クロスセクション・データによる1回限りの分析に基づく場合や、時系列的推移を検討していても質問文や選択肢の言葉遣いが異なる調査を比較している場合、代表性や客観性やワーディングの問題を抱えることになる。

これらの問題を回避しつつ、日本人の労働組合に対する意識の変遷について検討しなければならない。そのためには、労働者ないし労働組合員の意識の時系列的推移を、同一の質問文と選択肢によって継続的に質問してきた代表性のある調査によって追跡することが必要となる。このような作業をおこなった先行研究としては、石川(1975)や佐藤(1982)がある。前者は、第2次大戦後から1974年までに様々な労働組合が実施した組合員意識調査の結果を時系列的に比較検討している。1970年代にあらわれた諸特徴についてまとめたなかで、石川は次のように述べている。「70年代初めの意識調査にあらわれたイメージは、概して灰色である。だが、その灰色の壁をつき破るエネルギーを既成の組合運動に求めようとする者は多くない。若年層における組合無関心ないし組合不満は70年代においても続き、しかも、不満でありながら組合活動にみずから参加してそれを克服しようという態度も少ないのである」(石川1975:114)。ここから、日本の労働組合員(特に若年層)の組合離れは、1970年以前からすでに問題とされていたことがわかる。また、佐藤(1982)は、主として1970年から1977年までの労働者意識の変遷について検討しており、日本の労働者の「中心的生活関心」が労働生活の内側におかれており、Goldthorpe et al.(1968)の主張した「豊かな労働者」説が少なくとも当時の日本では妥当していないことを示している。

では、その後、最近に至るまで、日本の労働者の労働組合に関わる意識は、どのように変化したのであろうか。本稿では、労働組合の結成ならびに労働組合活動に対する心理的距離として労働組合離れを把握し、この意味において、日本人の労働組合離れがどのように変化してきたのかをまず検討する。次いで、労働組合離れの原因として考えられる各種の意識項目について、その時系列的推移を検討していく。具体的には、労働組合に対する組合員の満足感、有効性感覚(「労働組合は役に立っている」と労働者や労働組合員が感じている度合い)、意見反映感(「労働組合の運営に組合員の意見が反映されている」と組合員が感じている度合い)、労働者にとっての労働組合の必要性、労働組合に対する信頼感、労働組合の存在感、職場における労働者の連帯感、そして、職場における理想の人間関係像である。

## 2. データと方法

### 2-1. 使用データ

本稿で使用するデータは、大別すると、全国規模で実施された無作為抽出の世論調査と、主要単産が実施した労働組合員意識調査に分けられる。

前者は、(1)大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所が過去11回(1953年から2003年まで5年毎)実施してきた「日本人の国民性」調査、(2)NHK放送文化研究所が過去7回(1973年から2003年まで5年毎)実施してきた「日本人の意識」調査、(3)読売新聞東京本社世論調査部が1979年5月、1984年5月、1989年6月、1993年9月、1995年5月、1997年1月、1998年10月、2002年2月にそれぞれ実施した読売新聞全国世論調査、(4)Ronald Inglehartらが過去4回(1981-1984年、1990-1993年、1995-1997年、1999-2000年)にわたって実施してきたWorld Values Surveys(世界価値観調査)ならびにEuropean Values Surveys(欧州価値観調査)、である。

後者は、電機連合、鉄鋼労連、ゼンセン同盟が継続的に実施してきた組合員意識調査である<sup>1)</sup>。

なお、本稿で検討しようとしている事項は、労働組合が実施してきた各種意識調査によっては必ずしも十分に明らかにしえない場合があるため、本稿では、全国規模の各種世論調査の結果に主として依拠し、可能な場合にのみ労働組合の実施した意識調査の結果を参照することにした。

### 2-2. 分析方法

本稿で言及するほとんどの調査に関して、個票データを入手することが不可能なため、各調査の公表された報告書、あるいは各調査機関から提供された集計表に基づいて、比率ないし平均値の変遷を、基本的には回答者の総計について(場合によっては回答者属性別に)見ていく。なお、いくつかの調査については、回答比率等を独自に加工して算出した数値によって検討する。

---

1)当初は自治労についても検討する予定であったが、調査年次によっては報告書に単純集計が記載されていないため、今回は断念する。

### 3. 労働組合をめぐる意識の変遷

#### 3-1. 増加する一方の労働組合離れ

まず、労働者の意識の中における労働組合離れの進行状況について見ていくことにしよう。

##### 3-1-1. 低下する〈職場での組織活動性〉と踏みとどまる〈地域での組織活動性〉

NHK 放送文化研究所が1973年から5年ごとに実施してきた「日本人の意識」調査には、「職場」「地域」「政治」における結社・闘争性に関する項目がある（NHK 放送文化研究所2000：96-105, 2003：61, 66, 68）。質問文ならびに選択肢は、いずれも下記のとおりである。「職場」における結社・闘争性に関して最も活動的とされる選択肢3は、「皆で労働組合を作り、労働条件が良くなるように活動する」というものであり、この選択肢の回答比率の時系列的推移から、日本人の労働組合離れの一端を窺うことが可能である。この点について、「地域」「政治」における結社・闘争性に関する項目とともに図示したのが図1である。図では、【活動】を●印、【依頼】を△印、【静観】を×印で示してある。

第18問（職場）：かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々のあいだで、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうかしますか。リストの中から選んでください。

1. きたばかりの会社で、労働条件は次第に良くなって行くと思うから、しばらく事態を見守る。【静観】
2. 上役に頼んで、皆の労働条件が良くなるように、取り計らってもらおう。【依頼】
3. 皆で労働組合を作り、労働条件が良くなるように活動する。【活動】
4. その他
5. わからない、無回答

第33問（地域）：かりにこの地域に、住民の生活を脅かす公害問題が発生したとします。その場合、あなたはどうかしますか。リストの中から選んでください。

1. あまり波風を立てずに解決されることが望ましいから、しばらく事態を見守る【静観】
2. この地域の有力者、議員や役所に頼んで、解決を図ってもらおう【依頼】
3. みんなで住民運動を起こし、問題を解決するために活動する【活動】
4. その他

## 5. わからない、無回答

第41問（政治）：リストには、一般国民の政治活動のあり方が載せてあります。あなたはどれが一番望ましいと思いますか。

1. 選挙を通じて優れた政治家を選び、自分たちの代表として活躍してもらう【静観】
2. 問題が起きたときは、支持する政治家に働きかけて、自分たちの意見を政治に反映させる【依頼】
3. 普段から、支持する政党や団体を守り立てて活動を続け、自分たちの意向の実現を図る【活動】
4. その他
5. わからない、無回答

図1から明らかなおおりに、職場生活における問題解決の手段として労組結成・活動を選択する者の比率は、NHK「日本人の意識」調査が開始された1973年には31.5%であったのが、その後徐々に減少し、2003年には18.2%に至っている（図表中●印、【活動】）。これに対して増加したのが、「しばらく事態を見守る」という者であり、1973年には37.2%であったのが、2003年には50.2%に達している（図表中×印、【静観】）。「職場の上役に取り計らってもらおう」という者は、1973年には23.6%であったのが、その後も2割強を推移して、2003年にも25.5%にとどまっている（図表中△印、【依頼】）。

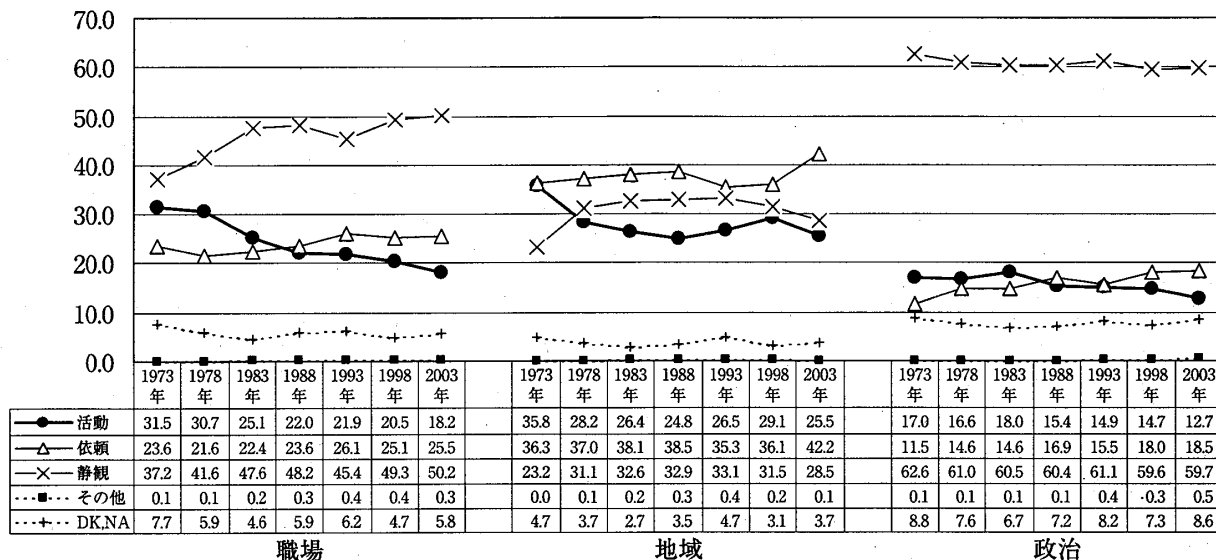
公表されている集計結果の制約から、労働者に限定した数値ではないものの、1973年以降、日本人の意識のなかで労働組合離れが継続して進行してきたことは明らかである<sup>2)</sup>。

ところで、同図からは、他にも興味深いことが読み取れる。地域社会における結社・闘争性の推移に着目すると、「住民運動」を選択する者は、1973年から1988年までは減少したものの、1993年・1998年は連続して増加している。その後、2003年には再び減少したが、職場問題のように「しばらく事態を見守る」が増加傾向を示してきたわけではなく、1998年以降は「地域の有力者、議員や役所に頼んで、解決を図ってもらおう」という者が増えたことがわかる。また、地域問題に対して「住民運動を起こす」という積極的な人の比率は、2003年には25.5%となっており、職場問題に対して「労働組合を作る」という積極的な人の同年の比率（18.2%）と比較して7.3%だけ高い。日本人は、地域問題に関しては、特に積極的というほどではないが、職場問題よりは依然として明らかに積極的である。

なお、政治に関しては、「支持する政治家に働きかける」も「支持する政党や団体を守

2) 労働組合離れは、労働組合の結成率、労働者の労働組合への加入率、労働組合員の労組活動への参加率、等々によって計測することも可能である。しかし、本稿では、人々の価値観や意向に注目したいため、意識調査の結果を検討していくことにする。

図1 職場・地域・政治における結社・闘争性の時系列的推移 (%)



注：NHK 放送文化研究所（2003：61，66，68）から筆者作成。

り立てて活動を続ける」も一貫して少なく、「選挙を通じて優れた政治家を選ぶ」が常に多い。

このことをよりわかりやすく示すために、「職場」「地域」「政治」における結社・闘争性の回答比率から、それぞれの領域で共有されうる問題の解決に関する日本人の「組織活動性」スコアを次式に基づいて算出し、その時系列的推移を見てみることにしよう<sup>3)</sup>。

$$\text{組織活動性スコア} = \frac{(\text{【静観】} \% \times 0 \text{点} + \text{【依頼】} \% \times 50 \text{点} + \text{【活動】} \% \times 100 \text{点})}{(\text{【静観】} \% + \text{【依頼】} \% + \text{【活動】} \%)}$$

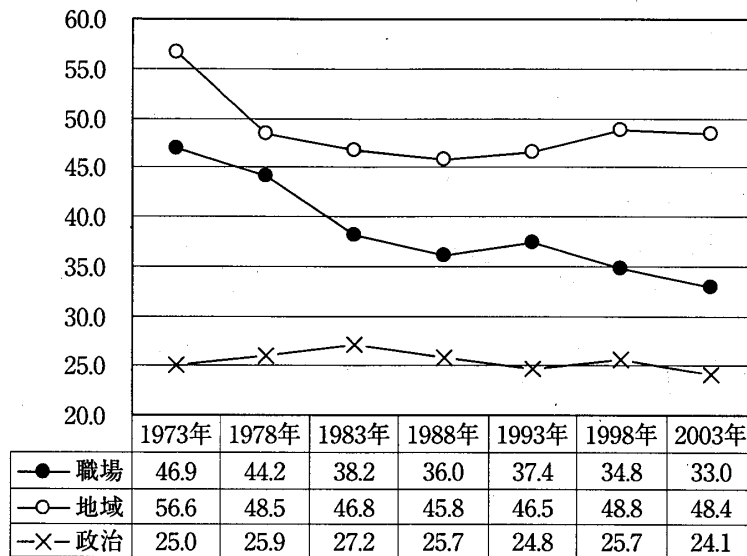
※最大値 100 点（回答者全員が【活動】の場合）、最小値 0 点（全員が【静観】の場合）

図2から明らかなおとおり、「職場」における組織活動性スコア（図中●印）は、1973年には46.9点であったものが、一貫して低下傾向を示し、2003年には33.0点まで低下している。もともとさほど高くはなかったものが、徐々に低下し、非常に消極的な状態になったことがわかる。

他方、「地域」における組織活動性スコア（○印）は、いずれの年度においても「職場」や「政治」よりも高い。「地域」における組織活動性スコアは、1973年には56.6点であったものが、その後は低下して1988年には45.8点になったものの、1993年には持ち直

3) 本稿における組織活動性スコアと同様のスコアとして、NHK（2000：103-104）の結社・闘争性スコアがあるが、NHKのスコア算出方法は、「〈静観〉には1点、〈依頼〉には2点、〈活動〉には3点を与え、合計点を結社・闘争性スコアとした」（NHK [2000：103]）と述べられており、本稿とは荷重が異なっている。なお、同書の図Ⅲ-26から判断して、NHKの荷重に関する記述は誤っており、正しくは「〈静観〉には0点、〈依頼〉には1点、〈活動〉には2点を与え、…」という算出方法によったものと考えられる。

図2 職場・地域・政治に関する組織活動性スコアの時系列的推移



注：NHK 放送文化研究所（2003：61, 66, 68）から筆者作成。

して46.5点となり、1998年は48.8点、2003年は48.4点とその水準を維持している。「政治」における組織活動性スコア（×印）は、もともと非常に低く、時系列的に特に大きな変化は見られない。

「職場」「地域」「政治」を比較すると、必ずしもすべての領域に関する組織活動性が低下してきたわけではないことがわかる。

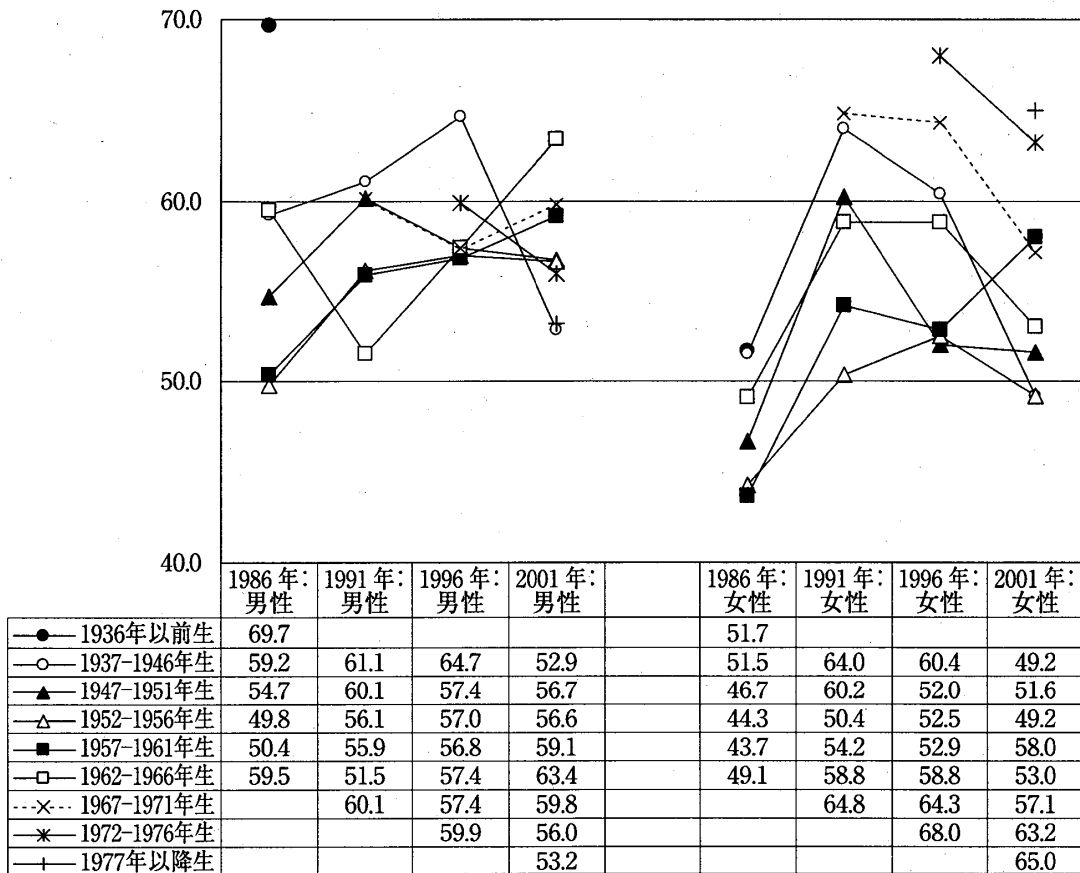
### 3-1-2. 主観的には回復したゼンセン同盟若年層組合員の〈積極的参加〉

図3は、ゼンセン同盟が1991年・1996年・2001年に実施した組合員意識調査の結果から、組合員の組合活動への参加状況を性別・出生コウホート別にまとめたものである（ゼンセン同盟1991：41, 2002a：85）。

男性では、1952-1956年生のコウホートから1972-1976年生のコウホートまででは、1996年から2001年にかけて〈積極的参加〉の比率が回復している。また、女性では、1967-1971年出生コウホートと1972-1976年出生コウホートにおいても、同様に1996年から2001年にかけて〈積極的参加〉の比率が回復している。しかし、その他の出生コウホートでは、〈積極的参加〉の比率が1991年から継続して減少傾向にあることがわかる。

ただし、一部の出生コウホートで、組合活動への参加状況が積極的になったといっても、あくまでも回答したゼンセン同盟組合員の自己評価に過ぎないという点についても留意が必要である。当人の主観的世界の中では、かなり積極的に参加しているつもりであっても、〈積極的参加〉として組合員が想念する参加状況がかつてと比較して水準低下した場合、客観的には消極的な参加にしかすぎないということはある。

図3 ゼンセン同盟組合員の組合活動参加状況：〈積極的参加〉%， 出生コウホート別



注：ゼンセン同盟（1991：41，2002：85）から筆者作成。1986年調査のみ「DK」あり。1937-1946年生の1991年ならびに1996年の比率は再計算したが、女性は公表数値の制約から1936年以前生まれを含む。

### 3-2. 労働組合に対する満足感

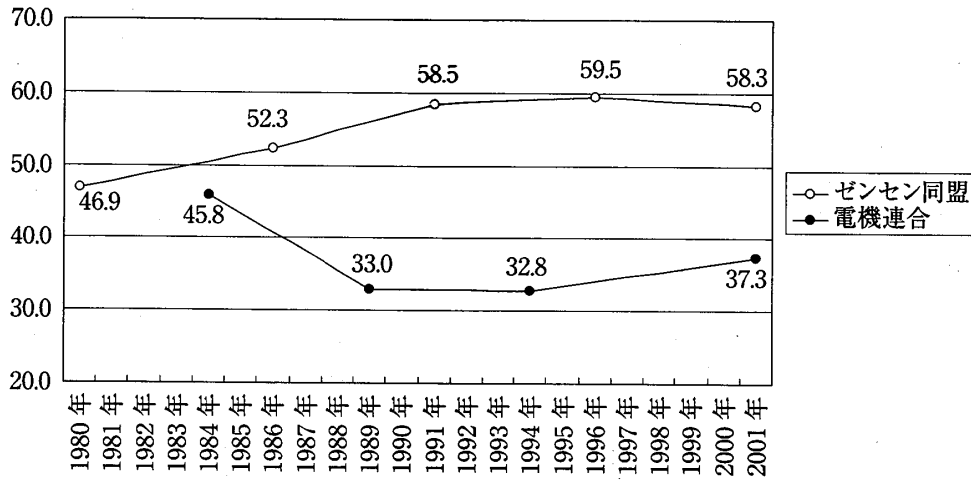
ゼンセン同盟、電機連合、鉄鋼労連における組合員の組合満足度の推移を見ていくことにしよう。ここでは、「大いに満足」と「やや満足」の比率を合算して〈満足・計〉の比率の推移を検討する。

図4は、ゼンセン同盟と電機連合における組合員の組合満足の推移をまとめたものである。ゼンセン同盟では、1980年から1991年まで〈満足〉が増加してきたが、その後2001年までは頭打ちとなっている（ゼンセン同盟事務局1987：41ff.，2002a：85）。電機連合では、1984年から1989年にかけて〈満足〉が大きく減少し、その後は緩やかな回復傾向を示している（電機連合2000：97）<sup>4)</sup>。

4) 電機連合調査は、「どちらとも言えない」という選択肢を中間に置いた5段階評定であるため、4段階評定であるゼンセン同盟や鉄鋼労連と比較して、〈満足・計〉の比率がいくぶん低めになる点に注意が必要である。

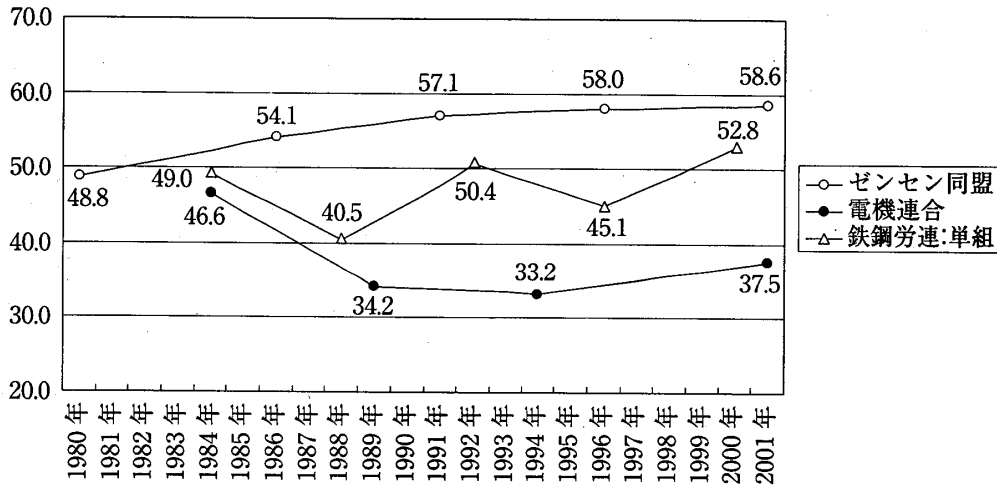


図4 労働組合活動に対する満足感の時系列的推移（総計，％）



注：ゼンセン同盟（1987：41ff, 2002a：85），電機連合（2000：97）から筆者作成。

図5 労働組合活動に対する満足感の時系列的推移（男性，％）



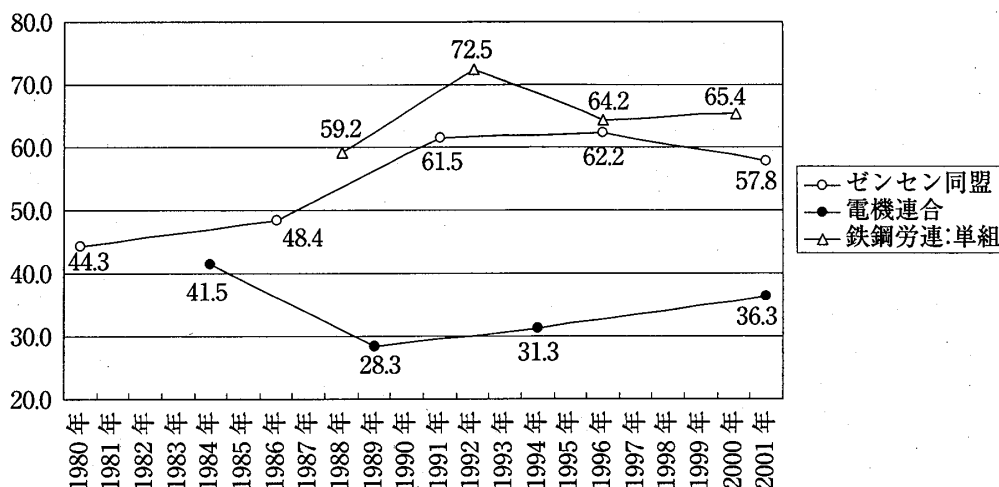
注：ゼンセン同盟（1987：41ff, 2002a：85），電機連合（2000：97），鉄鋼労連（2001：107）から筆者作成。

図5は、ゼンセン同盟、電機連合、鉄鋼労連における男性組合員の組合満足感の推移を示したものである。ゼンセン同盟では1980年から漸増している。電機連合の場合、総計と同様に、1984年から1989年にかけて〈満足〉が大きく減少し、その後は緩やかな回復傾向を示している。鉄鋼労連では、1988年と1996年に減少しており、鋸状の推移を示している（鉄鋼労連、2001：107）<sup>5)</sup>。

図6は、ゼンセン同盟、電機連合、鉄鋼労連における女性組合員の組合満足感の推移をまとめたものである。ゼンセン同盟においては、1980年から1991年にかけて〈満足〉が上昇したものの、その後1996年にかけては停滞し、さらに2001年には若干低下したことがわかる。電機連合の場合、総計・男性と同様に、1984年から1989年にかけて〈満足〉

5) 鉄鋼労連の調査報告書によれば、〈満足〉が減少した年度には、雇用調整・賃金制度改定があり、その影響が強かった、とのことである（鉄鋼労連1997a：84）。

図6 労働組合活動に対する満足感の時系列的推移（女性，％）



注：ゼンセン同盟（1987：41ff, 2002a：85），電機連合（2000：97），鉄鋼労連（2002：151）から筆者作成。

が大きく減少し、その後は緩やかに回復しつつある。鉄鋼労連においては、1988年から1992年にかけて〈満足〉が上昇したが、その後1996年には低下し、2000年までその水準が維持されている。

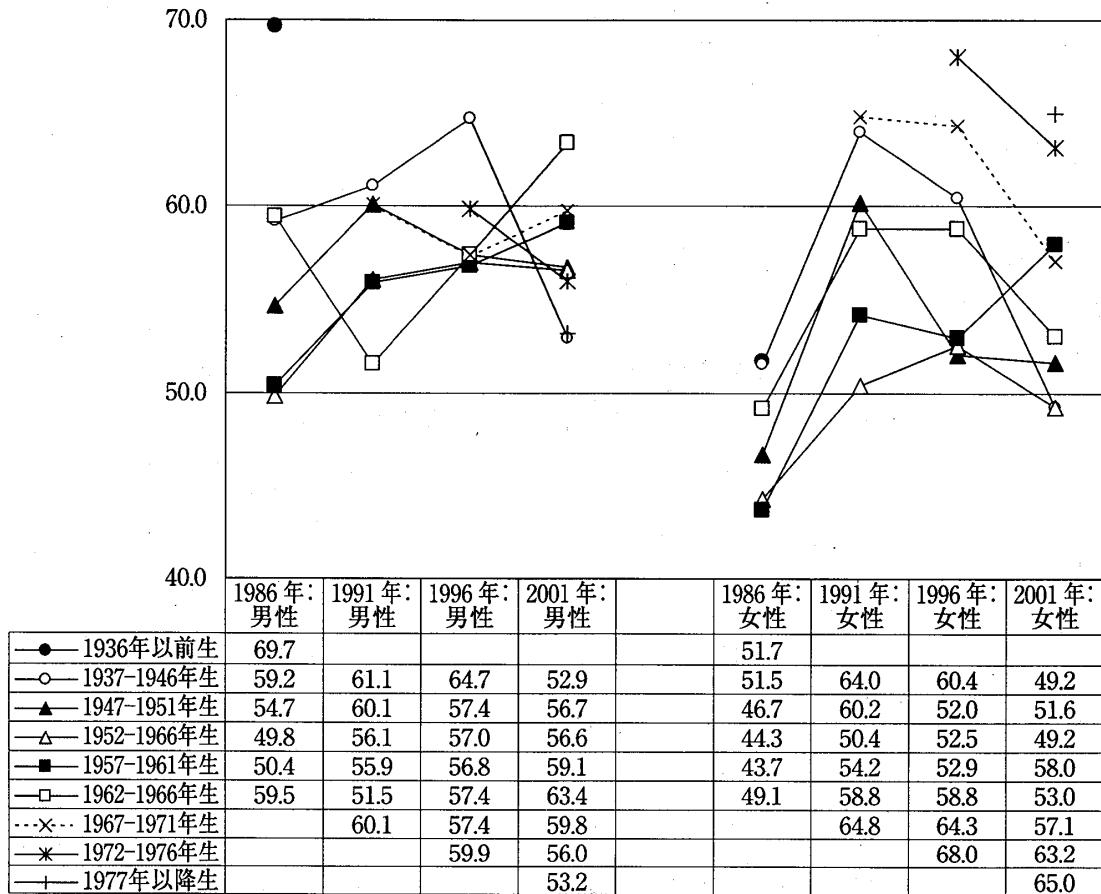
以上から、労働組合活動に対する満足感は、組合によってその水準がかなり異なることがわかる。また、いずれの組合においても、1990年代半ばから2001年にかけては、満足感を覚える組合員が増加ないし維持されたこともわかる。

図7は、ゼンセン同盟が1986年・1991年・1996年・2001年にそれぞれ実施した組合員意識調査の結果から、性別の出生コウホート別に組合活動に対する満足感をグラフ化したものである（ゼンセン同盟1987：41ff, 2002：85）。

まず男性についてみてみると、1996年から2001年にかけて〈満足〉が増加したのは、1957-1961年生、1962-1966年生、1967-1971年生のコウホート、すなわち2001年当時30～44歳であった層のみであり、その他のコウホートでは組合活動に対する〈満足〉は減少している。他方、女性の場合、1996年から2001年にかけて〈満足〉が増加したのは、1957-1961年生のコウホートのみであり、その他のすべての出生コウホートでは〈満足〉が減少していることがわかる。

なお、ここで興味深いのは、1996年から2001年において、〈満足〉層の増減動向が、3-1-2で見た〈積極的参加〉層の増減の動きと必ずしも重ならないということである。男性の場合、1957-1961年生から1967-1971年生のコウホートでは、〈積極的参加〉が増加するとともに〈満足〉も増加しているが、1952-1956年出生コウホートと1972-1976年出生コウホートでは、〈積極的参加〉が増加したにもかかわらず、〈満足〉は減少している。女性の場合、1957-1961年生コウホートでは、〈積極的参加〉が減少しつつ、〈満足〉が増

図7 ゼンセン同盟組合員の組合活動評価：〈満足〉%， 出生コウホート別



注：ゼンセン同盟（1987：88-89，1991：83，2002a：85）から筆者作成。1986年調査のみ「DK」あり。1937-1946年生の1991年ならびに1996年の比率は再計算したが、女性は公表数値の制約から1936年以前生まれを含む。

加している。このコウホートでは、組合への参加意識水準や期待水準が低下したため、〈満足〉が見掛け上の増加を示したのではないかと考えられる。また、1967-1971年出生コウホート、1972-1976年出生コウホートでは、〈積極的参加〉は増加したものの、〈満足〉は減少している。

### 3-3. 労働組合に関する有効性感覚

では、労働組合を役に立つものと捉えている人は、どの程度いるのであろうか。また、その比率は時系列的にどのように変化してきたのであろうか。ここでは、電機連合と鉄鋼労連が実施した組合員意識調査の結果、ならびに読売新聞東京本社が実施した読売新聞全国世論調査の結果から見てみることにしよう。

#### 3-3-1. 電機連合組合員の消極的な有効性感覚

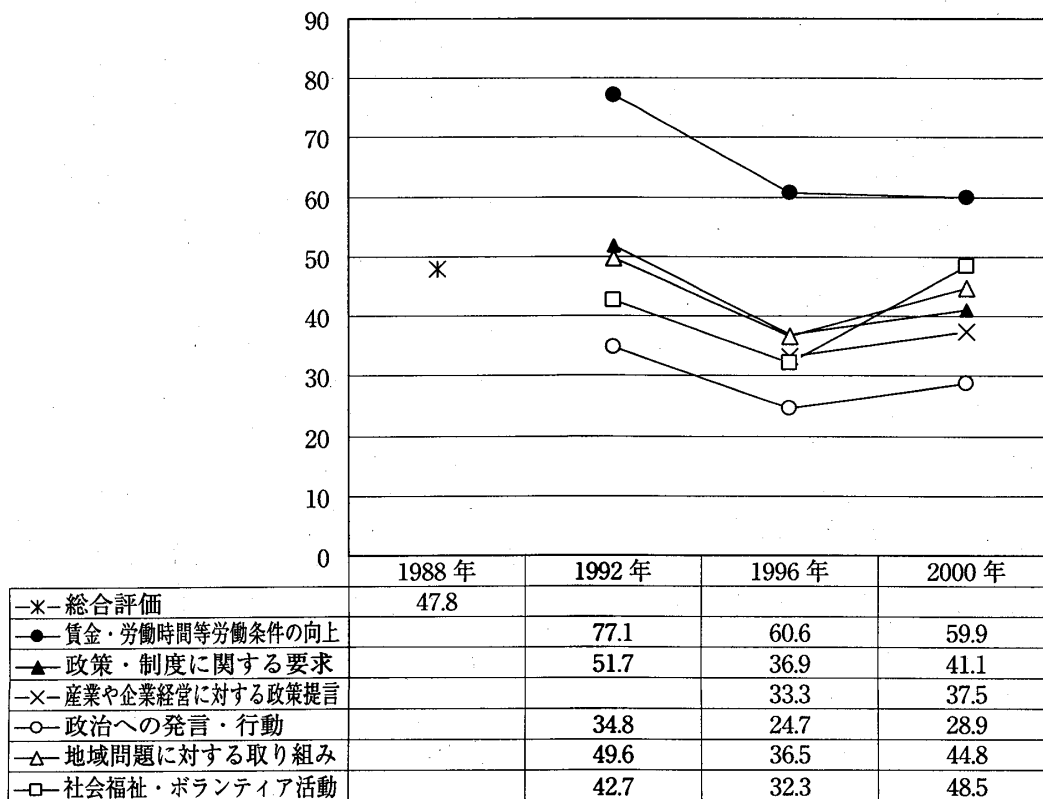
電機連合が1994年に実施した組合員意識調査によると、労働組合が「労働条件の向上

等に役立っている」と思っている組合員は、〈そう思う〉68.5%（「そう思う」16.0%+「どちらかといえばそう思う」52.5%）、〈そう思わない〉26.6%となっており、肯定的評価が多数を占めているものの、その大半は「どちらかと言えばそう思う」という消極的な肯定である（電機連合1995：195）。

### 3-3-2. 鉄鋼労連組合員の有効性感覚

鉄鋼労連が1992年・1996年・2000年に実施した組合員意識調査によれば、労働組合が「労働条件の向上」に「大きな役割を果たしている」という回答は、1996年には14.2%、2000年には14.3%となっており、1割強しかない。これに「ある程度の影響力を持っている」を合計した〈社会的役割遂行している〉という比率は、1992年には77.1%だったものが、1996年には60.6%、2000年には59.9%と推移し、徐々に減少してきていることがわかる（鉄鋼労連2001：115）。ただし、図8から明らかなおとおり、社会福祉・ボランティア活動、地域問題に対する取り組み、政策・制度要求等については、1996年から2000年にかけて回復傾向にあることもわかる。

図8 鉄鋼労連男性技能系組合員の有効性感覚（%）



注：鉄鋼労連（1989：181，2001：115）から筆者作成。

3-3-3. 低下した労働組合有効性感覚

読売新聞東京本社世論調査部が1979年5月、1984年5月、1989年6月に実施した全国世論調査には、大企業・政府・労働組合のそれぞれに対するイメージを尋ねた項目がある。ここでは、労働組合のイメージに関する回答結果の時系列的推移を検討することにしよう。質問文と選択肢は以下のとおりである（総理府大臣官房広報室1981：539f.、1986：501、1991：526f.）。

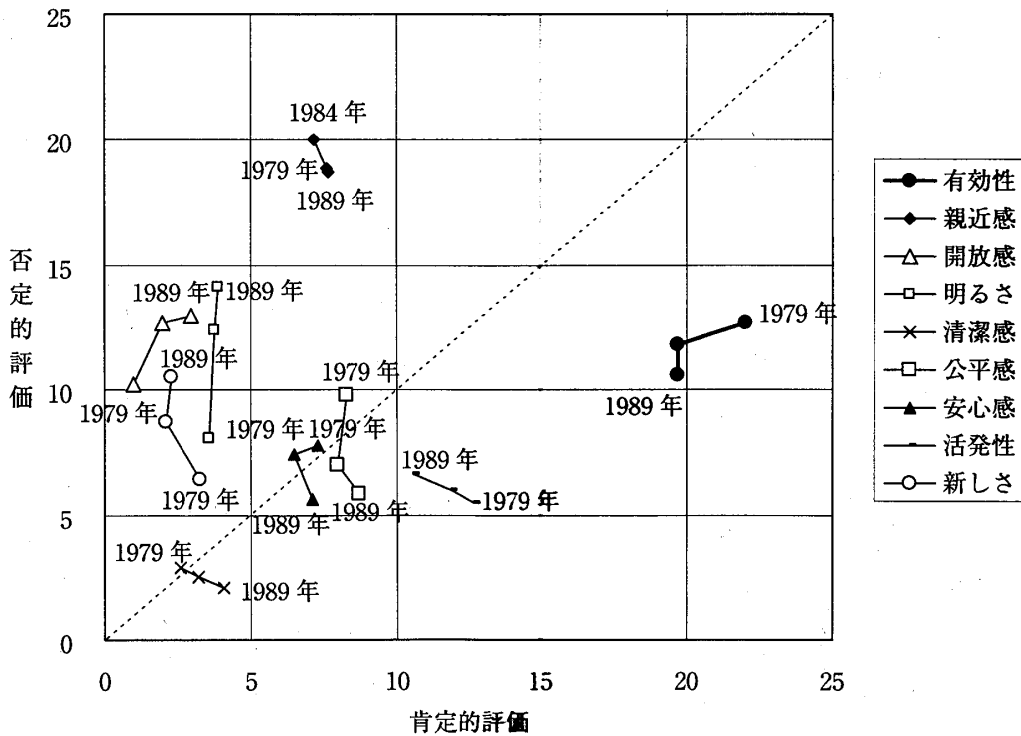
問「労働組合」についてはどのようなイメージをお持ちですか。あなたの気持ちに近いものをいくつかあげてください。

親しみやすい 開放的 明るい 清潔 公平 安心 役立つ 活発 新しい

親しみにくい 閉鎖的 暗い 不潔 不公平 不安 役立つない 不活発 古い D.K.・N.A.

図9から明らかなおとおり、肯定的評価にしる否定的評価にしる、労働組合に対するイメージは、1989年時点においていずれも2割未満にとどまっている。このことから、日本

図9 労働組合に対するイメージの時系列的推移(%)



注1：1979年5月、1984年5月、1989年6月にそれぞれ実施された読売新聞全国世論調査の結果から筆者作成。

注2：調査結果の引用に際して読売新聞東京本社世論調査部から許諾を受けた。

注3：折れ線の中間の値は、1984年調査の結果数値である。

表1 肯定的評価の方が否定的評価よりも多いイメージ

		否定的評価		
		増加	増減なし	減少
肯定的評価	増加			清潔感
	増減なし			
	減少	活発性		有効性

表2 否定的評価の方が肯定的評価よりも多いイメージ

		否定的評価		
		増加	増減なし	減少
肯定的評価	増加	開放感		
	増減なし	明るさ, 新しさ	親近感	
	減少			

表3 肯定的評価が否定的評価よりも多くなったイメージ

		否定的評価		
		増加	増減なし	減少
肯定的評価	増加			
	増減なし			公平感, 安心感
	減少			

の労働組合は、日本人にとって明確なイメージを持ちにくい機関となってしまっていることがわかる。

肯定的評価と否定的評価のいずれが多いか（あるいは多くなったか）という点と、各評価の増減に着目して、各イメージを分類したのが表1～表3である。

有効性感覚について見てみると、労働組合は「役立つ」というイメージは、1979年から1984年にかけて2割以下まで減少し、1989年にも同程度にとどまったことがわかる。他方、「役立たない」というイメージも1979年から1984年にかけて減少し、1989年にはさらに減少して1割強になったことがわかる。

### 3-4. 労働組合によって異なる組合への意見反映感

労働組合員は、労働組合の運営に自分達の意見が反映している、と受け止めているのであろうか。ここでは、電機連合が1984年から1999年にかけて実施した組合員意識調査と、鉄鋼労連が1984年から2000年にかけて実施した組合員意識調査の結果を検討する（電機連合2000：100）（鉄鋼労連2001：109, 2002：154）。表4は、労働組合活動に組合員の意見が

表4 労働組合への意見反映感の時系列的推移（〈反映されていない〉、％）

	年度	電機連合	鉄鋼労連	備考
総計	1984年	34.3	---	
	1989年	37.0	---	
	1994年	39.8	---	
	1999年	36.0	---	
男性	1984年	34.3	65.6	鉄鋼労連：技能系の値
	1988年	---	66.5	鉄鋼労連：技能系の値
	1989年	37.0	---	
	1992年	---	64.1	鉄鋼労連：技能系の値
	1994年	40.0	---	
	1996年	---	71.0	鉄鋼労連：技能系の値
	1999年	36.2	---	
	2000年	---	65.9	鉄鋼労連：技能系の値
女性	1984年	35.0	66.1	鉄鋼労連：事務・技術系の値
	1988年	---	65.5	鉄鋼労連：事務・技術系の値
	1989年	37.0	---	
	1992年	---	60.8	鉄鋼労連：事務・技術系の値
	1994年	39.1	---	
	1996年	---	66.5	鉄鋼労連：事務・技術系の値
	1999年	35.3	---	
	2000年	---	63.3	鉄鋼労連：事務・技術系の値

注：電機連合（2000：100）、鉄鋼労連（2001：108）から筆者作成。

「あまり反映されていない」と「まったく反映されていない」を合算した〈反映されていない〉の比率をまとめたものである。

電機連合：Q. 組合は、あなたの意思をどの程度反映していますか。

1. よく反映している
2. ある程度反映している
3. あまり反映していない
4. 全く反映していない
5. 組合には期待していない

鉄鋼労連：Q. あなたは、組合活動のなかにあなたの意見が反映されていると思いますか。

1. よく反映されている
2. ある程度反映されている
3. あまり反映されていない
4. まったく反映されていない

電機連合では、〈反映されていない〉という比率は3～4割となっており、1984年から1994年にかけて徐々に増加する傾向を示したが、1999年には若干減少した。

鉄鋼労連では、〈反映されていない〉という比率は6~7割と高く、電機連合と反対に1984年から1992年にかけてわずかに減少する傾向を示していたが、男女ともに1996年には増加し、その後、2000年には再び若干減少した（とは言っても6割強である）。

電機連合と鉄鋼労連では選択肢が異なるので厳密な比較はできないが、組合員の意見反映に関しては、鉄鋼労連の方が組合員から否定的評価を受けていることがうかがえる<sup>6)</sup>。

### 3-5. 労働組合の必要性の低下

労働組合の必要性について質問している数少ない調査の1つとして厚生労働省の「労使コミュニケーション調査」（個人調査）がある。この調査は、労使関係総合調査の一環として、労働組合基礎調査とともに毎年テーマを変えて実施される実態調査のなかの1つである。労働組合の必要性について労働者がどのような意識を持っているのかに関しては、1989（平成元）年、1994（平成6）年7月、1999（平成11）年6月に実施された各調査に調査項目があるのだが、1989年調査と1994年調査においては、「事業所に労働組合がない」と回答した労働者にのみ質問しているのに対して、1999年調査ではすべての労働者に質問している。1999年調査報告書では、事業所における労働組合の有無別に集計されているわけではなく、個票の特別集計を希望したが叶えられなかったため、1989年・1994年の結果と1999年の結果を厳密に比較することは不可能である。しかし、労働組合の必要性について、全国規模で実施された貴重な資料であるため検討することにしたい。

表5は、1989年と1994年において、自分が働いている事業所に労働組合が「ない」と

表5 労働組合がない事業所における労働組合の必要性（％）

	計	労働組合は是非必要だ	労働組合はどちらかといえはあった方がよい	労働組合はあってもなくてもよい	労働組合はない方がよい	不明
1989年	100.0	11.8	38.0	32.1	9.4	8.7
1994年	100.0	13.4	37.5	37.1	12.1	---

注：労働大臣官房政策調査部（1995：32）から筆者作成。「---」は該当者なし。

表6 労働組合の必要性（％）

	計	労働組合は是非必要だ	労働組合はどちらかといえはあった方がよい	労働組合はあってもなくてもよい	労働組合はない方がよい	不明
1999年	100.0	33.1	41.2	21.1	4.0	0.6

注：労働大臣官房政策調査部（2000：104）から筆者作成。

6) ただし、電機連合調査には「組合には期待していない」があるため、鉄鋼労連よりも低めになる点に注意が必要である。



表7 労働組合の有無と労働組合の必要性（1994年労使コミュニケーション調査の結果）

労働組合の有無	是非必要だ	どちらかといえばあった方がよい	あってもなくてもよい	ない方がよい	不明	計
無	13.4	37.5	37.1	12.1	—	36.2 (5,359,772)
有	?	?	?	?	?	63.7 (9,431,422)
不明	?	?	?	?	?	0.1 (9,431)
計	?	?	?	?	?	100.0 (14,806,000)

注：労働大臣官房政策調査部（1995：32）から筆者作成。上段は百分率，下段は人数。「—」は該当者なし。「？」は調査報告書における情報不足のため不明。

表8 労働組合の有無と労働組合の必要性（1999年労使コミュニケーション調査の結果）

労働組合の有無	是非必要だ	どちらかといえばあった方がよい	あってもなくてもよい	ない方がよい	不明	計
無	?	?	?	?	?	42.1 (9,217,007)
有	?	?	?	?	?	56.7 (12,413,404)
不明	?	?	?	?	?	1.2 (262,718)
計	33.1 (2,317)	41.2 (2,884)	21.1 (1,477)	4.0 (280)	0.6 (42)	100.0 (21,893,128)

注：労働大臣官房政策調査部（2000：104）から筆者作成。上段は百分率，下段は人数。「？」は調査報告書における情報不足のため不明。

回答した労働者が、労働組合の必要性についてどのように考えているのかをまとめたものである。「労働組合は是非必要だ」という回答は、1989年には11.8%であったのが、1994年には13.4%となっており、微増してはいるものの、いずれもそもそも1割強しかない。「労働組合はどちらかといえばあった方がよい」という回答は、1989年には38.0%、1994年には37.5%であり、「是非必要だ」と「どちらかといえばあった方がよい」を合算しても両年とも5割にしかならない。「労働組合はあってもなくてもよい」という回答は、1989年には32.1%、1994年には37.1%となっており、5%の増加となっている。「労働組合はない方がよい」という回答も、1989年には9.4%であったものが、1994年には12.1%へと微増している。

表6は、1999年調査の結果であり、労働組合の有無は問わず、すべての労働者が労働組合の必要性についてどのような意識を持っているのかを示している。この集計結果には、

事業所に労働組合があり、自分自身が労働組合員である者も含まれているため、当然の結果として、「労働組合は是非必要だ」という回答や「どちらかといえばあった方がよい」という回答は、1989年調査や1994年調査の集計結果と比較して明らかに多くなっている。

では、事業所に労働組合が「ある」労働者は、労働組合の必要性についてどのように考えているのであろうか。また、事業所に労働組合が「ない」労働者の組合必要感は、どのように変化したのであろうか。以下では、無理を承知でいくつかの仮定をおきつつ、推計を試みる<sup>7)</sup>。

1994年調査によると、事業所における労働組合の有無は、「ない」が36.2%、「あり」が63.7%、不明が0.1%であり、常用労働者数は14,806千人であるため（労働大臣官房政策調査部1995：5，94-95），調査報告書に記載されている情報から〈労働組合の有無〉と〈労働組合の必要性〉のクロス表を作成すると、表7のとおりとなる。

他方、1999年調査によると、事業所における労働組合の有無は、「ない」が42.1%、「あり」が56.7%、不明が1.2%であり、常用労働者数は21,893,128人であるため（労働大臣官房政策調査部2000：7，105），調査報告書に記載されている情報から〈労働組合の有無〉と〈労働組合の必要性〉のクロス表を作成すると、表8のとおりとなる。

ここで、1999年時点で事業所に労働組合が「ない」労働者にとって、労働組合の必要性は、1994年調査の結果と変化が生じていなかったという仮定をおいてみる（仮定1）。

また、労働組合の有無が「不明」な労働者にとって、労働組合の必要性がどのように感じられていたのかという点についても、公表されていないために不明である。よって、これらの労働者については、周辺分布と同じ回答状況であったという仮定をおいてみる（仮定2）。

これらの仮定は、確たる根拠のないものであり、労働者意識の時系列的推移を検討するという本稿の趣旨にも反するものである。だが、この仮定をひとまずおいて以下の推計をおこなうことにより、いくつかの発見が可能となるため、ここでは敢えて仮定してみる。

仮定1) 事業所に労働組合が「ない」労働者にとって、労働組合の必要性に関する意識は、1994年と1999年で変化がなかった。

仮定2) 事業所に労働組合があるか否かが「不明」な労働者にとって、労働組合の必要性に関する意識は、総計の周辺分布と同じ分布をしている。

7) 1999年調査報告書から、労働組合必要感は、就業形態が「一般労働者」であるか「パートタイム労働者」であるかによって大きく異なることが明らかであるが、1994年調査報告書には就業形態別の集計結果が記載されていないため、ここでは総計の比較にとどめざるを得ない。また、労使コミュニケーション調査の報告書には、標本比率から復元推定された母比率のみが記載されており（労働大臣官房政策調査部1995：5，2000：8），独自に母比率を推定するために必要十分な情報は示されていないので、ここでは報告書に記載された数値を信用することにする。

表9 仮定1と仮定2による〈労働組合の有無〉と〈労働組合の必要性〉のクロス表：  
1999年推計値

労働組合の有無	是非必要だ	どちらかといえば あった方がよい	あっても なくてもよい	ない方が よい	不明	計
無	13.4% (1,235,079)	37.5% (3,456,378)	37.1% (3,419,510)	12.1% (1,115,258)	0.0% (0)	42.1 (9,217,007)
有	47.7% (5,924,587)	43.9% (5,455,352)	9.2% (1,144,507)	-2.0% (-250,041)	1.0% (129,782)	56.7 (12,413,404)
不明	33.1% (86,960)	41.2% (108,240)	21.1% (55,433)	4.0% (10,509)	0.6% (1,576)	1.2 (262,718)
計	33.1% (7,246,625)	41.2% (9,019,969)	21.1% (4,619,450)	4.0% (875,725)	0.6% (131,359)	100.0% (21,893,128)

注：周辺分布のみが労働大臣官房政策調査部（2000：104）の実測値であり、それ以外はすべて仮定に基づく筆者の推計値。上段は百分率、下段は人数。

これらの仮定をおくことにより、1999年のクロス表（表8）の不明なセルについて値を推計したのが表9である。この表から明らかなおと、上記の仮定をおくと、事業所に労働組合が「ある」労働者で、なおかつ「労働組合はない方がよい」というセル（灰色の網掛けを施した）の人数は、負の値になってしまう。これは、仮定1が誤っていることを意味する。すなわち、事業所に労働組合が「ない」労働者にとって、労働組合の必要性に関する意識は、1994年と1999年で変化があった（発見1）と考えなければならない<sup>8)</sup>。

そして、その変化は、事業所に労働組合が「ない」労働者にとって、「労働組合はない方がよい」という回答を減少させる方向で生じたことがわかる。周辺分布が固定されているため、事業所に労働組合が「ない」労働者の中で、「労働組合はない方がよい」という労働者は、労働組合が「ある」労働者ならびに「不明」という労働者の「労働組合はない方がよい」というセルがともにゼロである場合に最大人数となり、9.4%（865,216人）となる（発見2）。よって、1994年から1999年にかけて、事業所に労働組合が「ない」という労働者の場合、「労働組合はない方がよい」という回答の比率は、最も少なく見積もっても、2.7%の減少（=9.4%-12.1%）を見たと推測することができる（発見3）。

次に、事業所に労働組合が「ある」労働者が労働組合を「是非必要だ」と回答する比率の最大値を推測してみよう。そのために、上記の発見に基づき、以下の仮定をおいてみる。

8) 問題の負のセルの人数ならびに百分率は、労働組合の有無が「不明」で、かつ「労働組合はない方がよい」というセルの人数をいかに仮定するかによって影響を受ける。ただし、「労働組合の有無が不明」かつ「労働組合はない方がよい」というセルの人数を仮にゼロにしても、問題のセルは-1.9%（-239,533人）となるため、仮定1に無理があるという結論には影響を及ぼさない。

表 10 事業所に労働組合が「ある」労働者が労働組合を「是非必要だ」と回答する比率が最大  
 のときの、〈労働組合の有無〉と〈労働組合の必要性〉のクロス表：1999年推計値

労働組合の有無	是非必要だ	どちらかといえば あった方がよい	あっても なくてもよい	ない方が よい	不明	計
無	0.0% (0)	41.1% (3,787,774)	49.5% (4,564,017)	9.4% (865,216)	0.0% (0)	42.1% (9,217,007)
有	57.7% (7,159,666)	41.3% (5,123,955)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.0% (129,782)	56.7% (12,413,404)
不明	33.1% (86,960)	41.2% (108,240)	21.1% (55,433)	4.0% (10,509)	0.6% (1,576)	1.2% (262,718)
計	33.1% (7,246,625)	41.2% (9,019,969)	21.1% (4,619,450)	4.0% (875,725)	0.6% (131,359)	100.0% (21,893,128)

注：周辺分布のみが労働大臣官房政策調査部（2000：104）の実測値であり、それ以外はすべて仮定に基づく筆者の推計値。上段は百分率，下段は人数。

仮定 3) 事業所に労働組合が「ない」労働者は労働組合の必要性を認めない傾向が強く、労働組合が「ある」という労働者はその必要性を認める傾向が強い<sup>9)</sup>。

仮定 1 は既に破綻しているため、仮定 2・3 のみに基づくと、周辺分布が固定されているので、事業所に労働組合が「ある」労働者が労働組合を「是非必要だ」と回答する比率は、57.7%（7,159,666 人）で最大となる（発見 4）（灰色の網掛けを施したセルを参照）。〈労働組合の有無〉と〈労働組合の必要性〉のクロス表は表 10 のとおりになる。

なお、労働調査協議会が 1964 年に実施した「組織労働者の組合意識・政治意識に関する調査」によると、「組合はどうしても必要だ」という者は 86%、「まああった方がよい」は 12%、「あってもなくてもよい」「まあない方がよい」「あると困る」は合計しても 1% に過ぎない（石川 1975：98f.）。したがって、1964 年から 1999 年までの 35 年間で、労働組合を「是非必要だ」とする労働組合員は、最も少なく見積もっても 28.3% 減少した（= 57.7%-86%）と推測することができる（発見 5）。これは最も少なく見積もった場合の組合必要感の減少幅であるので、実際にはさらに大幅な減少となっている可能性が高い。

### 3-6. 労働組合への信頼感の低下

#### 3-6-1. 労働組合信頼感の時系列・国際比較

1981 年から 2000 年にかけて過去 4 回、世界各国で実施されてきた国際比較世論調査「世界価値観調査」<sup>10)</sup>には、労働組合を含む 9~16 種類の組織・制度に対する信頼感を尋ね

9) このことは、後ほど検討する組合信頼感に関する組合員と非組合員の差からも推測しうる。

た項目がある (Inglehart et al. 2000, 2002)。以下では、各国民の意識の時系列的国際比較を試みよう。また、各種の組織・制度に対する日本人の信頼感の時系列的推移を見ることで、労働組合に対する意識の相対的な位置付けも確認してみたい。

なお、本来のデータを以下のように100点満点となるように変換した上で、平均値を求めて検討していく。

- 「1. 非常に信頼する」 = 100点
- 「2. やや信頼する」 =  $100 \times 2/3$ 点
- 「3. あまり信頼しない」 =  $100 \times 1/3$ 点
- 「4. 全く信頼しない」 = 0点

表11は、OECD加盟国に限定して、各国民の労働組合に対する信頼感の平均値を時系列的に示したものである。日本は、1981年調査に参加した20ヶ国中14位であり、1989年調査では25ヶ国中18位、1995年調査では14ヶ国中5位、2000年調査では26ヶ国中10位であった。日本の労働組合に対する国民の信頼感、OECD加盟国の中では、おおむね中位を占めていると言えるだろう。しかし、日本の労働組合信頼感の平均値そのものは、毎回必ず50点未満であり、どちらかと言えばあまり信頼されているとは言えないことがわかる。

図10は、日本の雇用労働者を性別・雇用形態別にして、労働組合信頼感の時系列的推移を見てみたものである。フルタイム労働者に着目すると、男性よりも女性の方が若干ながら労働組合に対して信頼感が高いことがわかる。また、1995年ならびに2000年には、特に女性のパートタイム労働者のあいだで労働組合信頼感が急激に上昇したことがわかる。

図11は、日本の雇用労働者の労働組合への信頼感の推移を性別・組合加盟の有無別にまとめたものである。男性組合員の場合、労働組合信頼感、1990年に大きく落ち込み、1995年には回復したものの2000年には再び低下している。男性非組合員の場合、1990年に低下したのは組合員と同じであるが、その後は着実に信頼感が増加してきている。女性組合員の場合、信頼感、男性組合員ほどには変化を見せていない。これに対して、女性非組合員の場合、男性非組合員以上に急激に信頼感が増加してきており、2000年には女性組合員の信頼感の水準とほとんど変わらないところまで上がってきている。

表12は、労働組合を含む各種組織・制度に対する日本人の信頼感の平均値(100点満点)の時系列的推移をまとめたものである。ここに示されているすべての組織・制度について調査している1995年調査の平均値の降順に並べてある。表から明らかなおお、労

10) 1995年調査から、欧州における調査に関しては「欧州価値観調査」と呼ばれている。

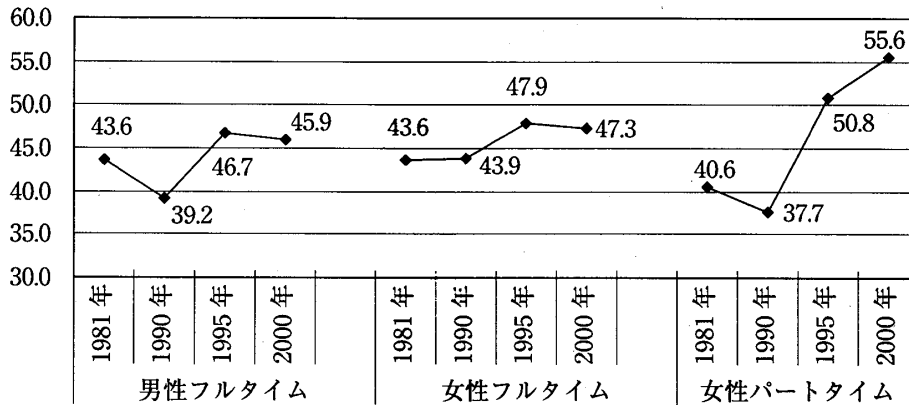
表 11 OECD 加盟国における国民の労働組合信頼感（100 点満点の平均値）

国名	第 1 波 1981 年	第 2 波 1989 年	第 3 波 1995 年	第 4 波 2000 年	1→2 増減	2→3 増減	3→4 増減
Australia	36.0	---	35.4	---	---	---	---
Austria	---	41.4	---	38.2	---	---	---
Belgium	37.2	41.4	---	40.6	4.1	---	---
Canada	41.0	41.4	---	41.6	0.4	---	---
Czech	---	35.2	---	32.7	---	---	---
Denmark	51.3	46.8	---	48.4	-4.5	---	---
Finland	51.9	41.2	49.8	51.0	-10.8	8.6	1.2
France	41.4	35.5	---	37.7	-5.9	---	---
Germany	43.3	41.5	41.5	42.7	-1.8	0.1	1.2
Greece	---	---	---	26.1	---	---	---
Hungary	60.6	35.1	---	30.4	-25.5	---	---
Iceland	61.5	50.6	---	49.8	-10.9	---	---
Ireland	43.8	46.2	---	49.0	2.4	---	---
Italy	34.0	38.5	---	36.3	4.5	---	---
Japan	41.2	39.0	47.6	45.7	-2.2	8.7	-2.0
Luxenburg	---	---	---	49.6	---	---	---
Mexico	41.9	39.6	38.8	33.1	-2.3	-0.9	-5.7
Netherlands	43.9	48.3	---	52.0	4.4	---	---
New Zealand	---	---	32.4	---	---	---	---
Norway	53.0	53.2	55.7	---	0.2	2.4	---
Poland	---	30.2	35.3	40.5	---	5.1	5.3
Portugal	---	39.2	---	46.6	---	---	---
Slovakia	---	33.8	---	43.8	---	---	---
S Korea	57.7	57.1	51.8	50.3	-0.5	-5.3	-1.5
Spain	39.5	43.0	38.6	37.6	3.5	-4.4	-1.0
Sweden	49.1	43.6	46.3	45.1	-5.6	2.7	-1.2
Switzerland	---	---	40.9	---	---	---	---
Turkey	---	44.8	48.9	47.2	---	4.0	-1.6
UK	35.7	37.1	---	35.6	1.4	---	---
USA	45.3	42.1	43.0	44.7	-3.2	0.9	1.7

注：Inglehart et al. (2000, 2002) から筆者作成。英文国名のアルファベット順。「---」は欠損値。

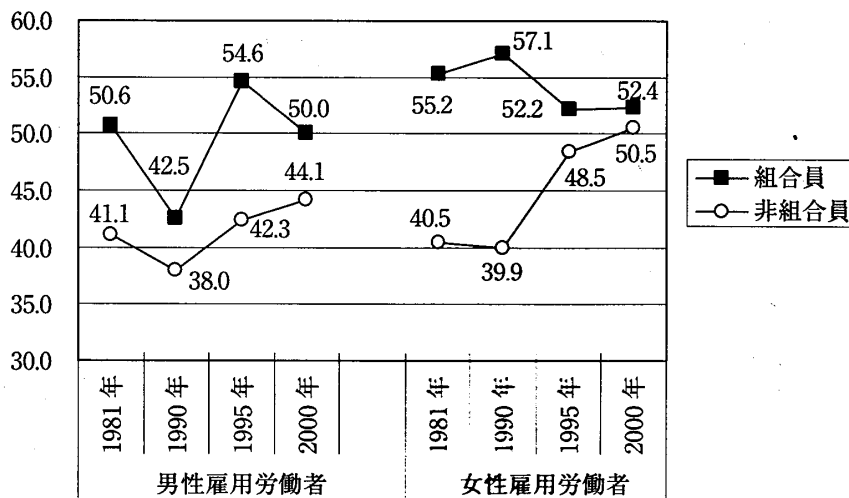
働組合は、質問された 9～16 種類の組織・制度の中でおおむね毎回、中位を占めている。増減について見てみると、1989 年から 1995 年にかけては 8.7 点も上昇したが、その後

図 10 日本における雇用労働者の労働組合信頼感 (100 点満点の平均値)



注：Inglehart et al. (2000, 2002) から筆者作成。

図 11 日本における労働組合員と非組合員の労働組合信頼感 (100 点満点の平均値)



注：Inglehart et al. (2000, 2002) から筆者作成。

2000年にかけては2.0点減少している。1995年から2000年にかけて信頼感が低下したのは労働組合のみではなく、自衛隊とAPECを除くすべての組織・制度に関して日本人の信頼感は低下したことがわかる。これらの組織・制度の中で、労働組合の下落幅は平均的なものであった。

### 3-6-2. 労働組合信頼感・不信感の時系列的推移

読売新聞東京本社世論調査部が実施してきた全国世論調査には、1979年から2002年にかけて、労働組合やその他の機関に対する信頼感・不信感を問う項目が含まれている。質問文ならびに選択肢は、下記のとおりである。

#### 【1989年調査までのワーディング】

問) これらの機関の中で、あなたが信頼できると思うものがあれば、あげてください。

表 12 日本人の組織・制度に対する信頼感 (100 点満点の平均値)

	第 1 波 1981 年	第 2 波 1989 年	第 3 波 1995 年	第 4 波 2000 年	1→2 増減	2→3 増減	3→4 増減
法律制度	60.7	57.0	64.8	---	-3.7	7.8	---
警察	59.5	54.7	63.4	49.5	-4.7	8.7	-13.9
新聞・雑誌	51.4	52.7	59.0	59.4	1.4	6.3	0.4
テレビ	---	---	58.1	58.0	---	---	-0.0
自衛隊	42.5	37.7	55.5	57.2	-4.8	17.9	1.7
環境保護団体	---	---	55.5	52.4	---	---	-3.1
国連	---	---	54.4	54.3	---	---	-0.1
労働組合	41.2	39.0	47.6	45.7	-2.2	8.7	-2.0
女性運動	---	---	46.7	46.5	---	---	-0.2
APEC	---	39.5	46.2	48.5	---	6.8	2.3
行政	41.4	42.5	43.0	40.0	1.1	0.4	-3.0
大企業	37.1	39.6	42.7	38.7	2.6	3.1	-4.0
政府	---	---	40.0	36.8	---	---	-3.3
国会	39.5	40.2	37.1	33.9	0.7	-3.1	-3.2
政党	---	---	32.9	31.9	---	---	-1.0
宗教団体	29.3	25.5	23.4	20.5	-3.9	-2.1	-2.9

注：ehart et al. (2000, 2002) から筆者作成。1995 年調査（第 3 波）における平均値の降順。「---」は欠損値。

問) 逆に、信頼できないと思うものがあれば、あげてください。

選択肢) 1. 医療機関 2. 大学 3. 国鉄 (1989 年調査: JR) 4. 自衛隊 5. 裁判所 6. 国会 7. 労働組合 8. 市役所 9. 大企業 10. 農協 11. 一つもない

【1993 年調査以降のワーディング】

問) 次にある日本国内の組織や公共機関などの中で、あなたが特に信頼しているものがあれば、いくつでもあげて下さい。

選択肢) 1. 首相 2. 国会 3. 警察・検察 4. 裁判所 5. 自衛隊 6. 寺・神社・教会 7. 中央官庁 8. 学校 9. 病院 10. 新聞 11. テレビ 12. 大企業 13. 労働組合

図 12 は、労働組合に対する信頼感ならびに不信感について、給与生活者計、事務・技術職、労務・サービス職における比率の推移をまとめたものである<sup>11)</sup>。

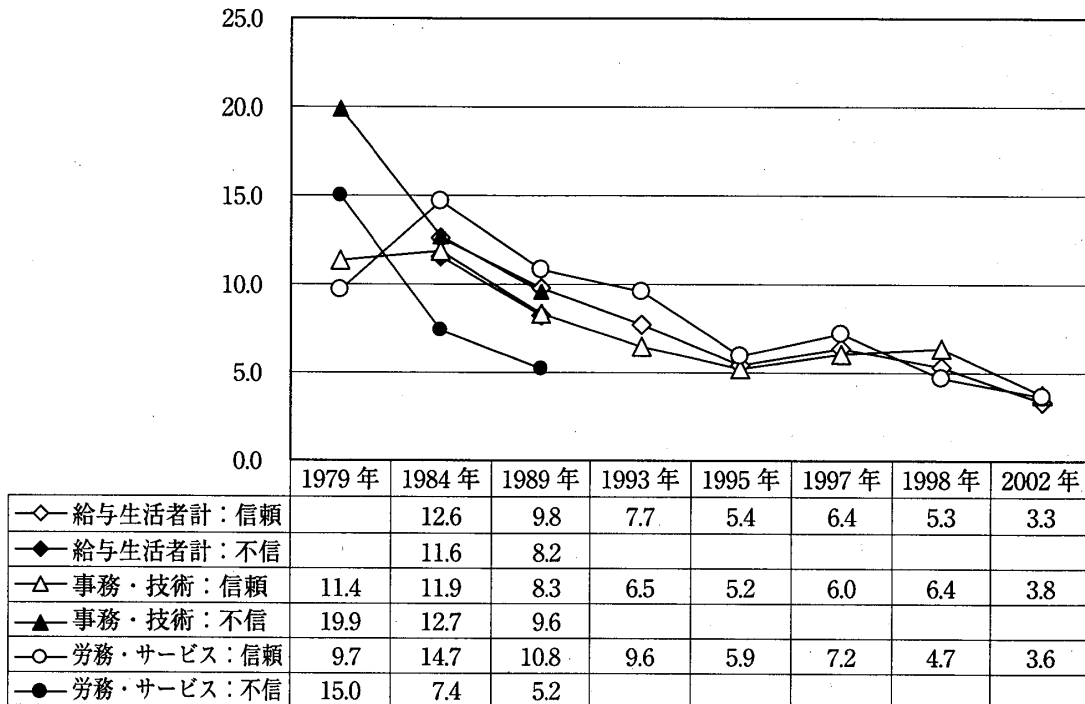
図から、以下の点が明らかである。

(1) 信頼できる組織・機関として労働組合が選ばれる割合は、一貫して低く、さらに減少傾向に

11) 不信感については、1989 年調査までしか質問されていない。



図 12 労働組合に対する信頼感と不信感 (%)



注1：読売新聞東京本社世論調査部が1979年5月、1984年5月、1989年6月、1993年9月、1995年5月、1997年1月、1998年10月、2002年2月に実施した読売新聞全国世論調査の結果から筆者作成。

注2：調査結果の引用に際して読売新聞東京本社世論調査部から許諾を受けた。

ある。

- (2) しかし、少なくとも1989年までは労働組合に不信感を抱く人が増加しているわけでもない。「不信」も減少傾向にある。
- (3) 1979年には、事務・技術職、労務・サービス職ともに、「信頼」よりも「不信」の方が多かったが、労務・サービス職においては1984年以降、「信頼」が「不信」を上回った。

なお、「信頼」と「不信」がともに減少した背景には、労働組合の存在感の低下があると考えられる。このことは、労働組合のイメージを尋ねた別項目に対するD.K.（わからない）・N.A.（無回答・回答拒否）の比率が1979年・1984年・1989年ともに3割強と相対的に多い（大企業イメージ、政府イメージにおけるD.K.・N.A.はともに1～2割前後にとどまっている）ことから推測できる。

### 3-6-3. 電機連合組合員の労働組合信頼感

電機連合が1994年に実施した組合員意識調査には、労働組合を頼りにしているか否かを問う項目が含まれている。調査結果は次のとおりである。

・不利な転勤・出向のときに頼りになる：〈そう思う〉27.4%、〈そう思わない〉56.5%

・人員整理問題のとき守ってくれる：〈そう思う〉29.5%，〈そう思わない〉53.8%

以上から、少なくとも電機連組合員の過半数は、転勤・出向や人員整理における問題に関して、労働組合を頼りにしていないことがわかる。

### 3-7. 労働組合の存在感の低下

読売新聞の全国世論調査には、自分自身の生活と関わりが強いと思う機関を問う質問がある。対象とされている機関は、順に、医療機関、大学、JR（国鉄）、自衛隊、裁判所、国会、労働組合、市役所、大企業、農協となっている。1984年と1989年にしか質問されていないのが残念であるが、日本人にとって労働組合の存在感がどの程度のものなのかを知りうる数少ない資料であるため、敢えて検討したいと思う。

（1984年5月調査）Q4S1：次の機関のうち、あなた自身の生活と関わりが強いと思うものがあれば、あげてください。

1. 医療機関
2. 大学
3. 国鉄
4. 自衛隊
5. 裁判所
6. 国会
7. 労働組合
8. 市役所
9. 大企業
10. 農協
11. 一つもない

（1989年6月調査）Q15S1：次の公共機関のうち、あなた自身の生活と関わりが強いと思うものがあれば、あげてください。

1. 医療機関
2. 大学
3. JR
4. 自衛隊
5. 裁判所
6. 国会
7. 労働組合
8. 市役所
9. 大企業
10. 農協
11. 一つもない

「労働組合は自分の生活と関わりが強い」という比率を回答者の総計について比較すると、1984年には13.1%であったのが、1989年には10.7%となっている。いずれの年においても、労働組合は自分の生活に関わりが強いと考える日本人は1割程度しかおらず、それがさらに減少傾向を示していることがわかる。また、1984年から1989年の5年間に、男性では19.7%から15.2%に、女性では8.0%から6.9%にそれぞれ減少している。

表13は、両年度の調査結果を5歳刻みにまとめたものである。「労働組合は自分の生活と関わりが強い」という比率は、唯一30代後半で1.7%増加したのを例外として、すべての年齢層で減少していることがわかる。

図13は、「労働組合は自分の生活と関わりが強い」という比率を職種別にまとめたものである。1984年の結果を横軸に、1989年の結果を縦軸に示したので、各職種の印が対角線に近ければ経年変化が少なく、対角線の右下にあれば減少、左上にあれば増加となる。図から明らかなおとおり、「管理・専門」、「事務・技術」、「労務・サービス」では、「労働組合は自分の生活と関わりが強い」という回答が減少している。「事務・技術」では、1984

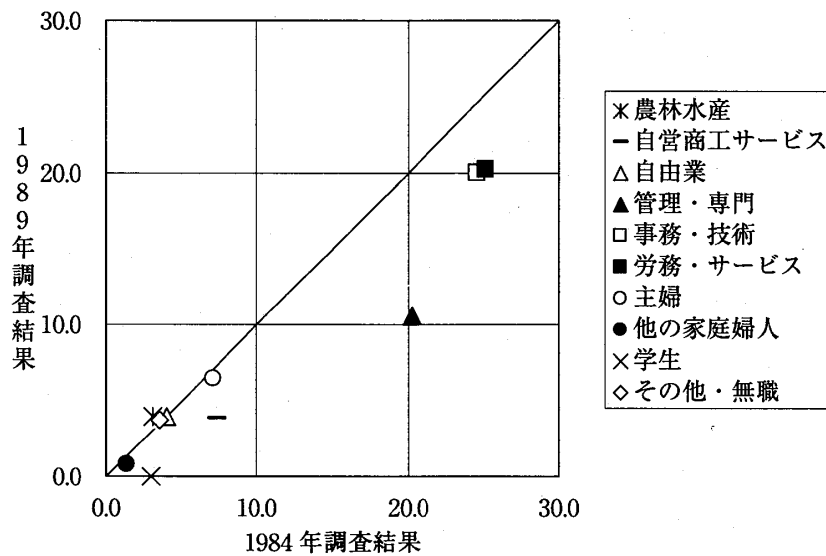
表 13 労働組合は自分の生活と関わりが強い機関である (年齢別, %)

	20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半	60代	70歳 以上
1984年	19.7	20.3	16.5	12.8	15.0	17.7	10.2	11.1	3.5	4.1
1989年	18.9	16.4	10.2	14.5	13.0	15.8	8.6	8.9	2.4	3.7
増減	-0.8	-3.9	-6.3	1.7	-2.0	-1.9	-1.6	-2.2	-1.1	-0.4

注1: 読売新聞東京本社世論調査部が1984年5月と1989年6月に実施した読売新聞全国世論調査の結果から筆者作成。

注2: 調査結果の引用に際して読売新聞東京本社世論調査部から許諾を受けた。

図 13 労働組合自分の生活と関わりが強い機関である (職種別, %)



注1: 読売新聞東京本社世論調査部が1984年5月と1989年6月に実施した読売新聞全国世論調査の結果から筆者作成。

注2: 調査結果の引用に際して読売新聞東京本社世論調査部から許諾を受けた。

年には24.6%であったが、1989年には20.0%となった。「労務・サービス」でも、1984年には25.2%であったのが、1989年には20.2%となっている。

読売新聞全国世論調査の結果から、労働組合に対する信頼感と不信感がともに減少したことを見た際、労働組合の存在感が薄れたのではないかと推測したが、この推測は、労働組合が組合員自身の生活と関わりの強い機関と感じられなくなってきたという傾向からも支持される。

### 3-8. 職場における連帯感の喪失

次に、日本人の職場生活における連帯感の変遷について検討しよう。ここでは、統計数理研究所「日本人の国民性」調査の結果に依拠する。

最初に検討するのは、就職するとしたら、給与の良い会社を選ぶか、それとも家族的雰

囲気の会社を選ぶかという質問である（統計数理研究所 2004：74）。

#5.6b (つとめたい会社)：つぎのような2つの会社があるとします。もしあなたがつとめるとしたら、どちらの会社の方がよいですか？

1. 給料は多いが、レクリエーションのための運動会や旅行などはしない会社
2. 給料はいくらか少ないが、運動会や旅行などをして、家族的な雰囲気のある会社
3. その他 [記入]
4. D. K.

この質問に対する回答結果の時系列的推移をまとめたのが図14である。なお、この項目は、1983年調査ならびに1988年調査では質問されていない。

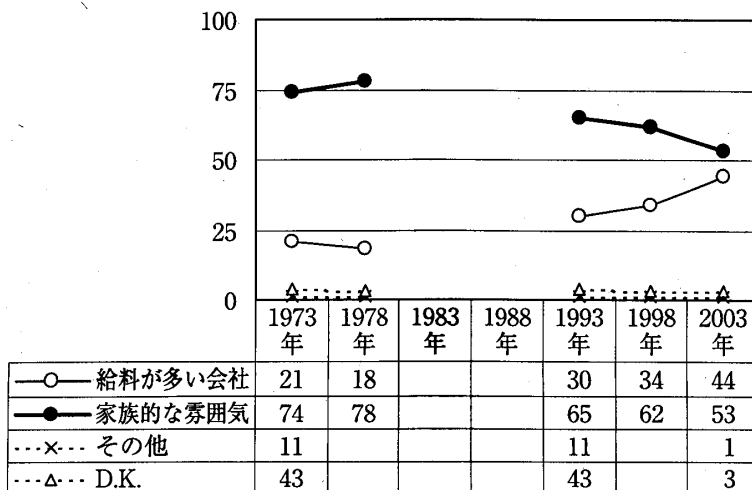
1973年には、「家族的な雰囲気のある会社」を選ぶ者が74%を占め、「給料が多い会社」を選ぶ者は21%に過ぎなかった。しかし、1993年以後、「家族的な雰囲気のある会社」の比率は減少の一途を辿り、2003年には53%になってしまった。他方、「給料が多い会社」は明らかに増加傾向を示しており、2003年には44%にまで達している。

「日本人の国民性」調査には、この他にも職場における連帯感の喪失傾向を示す調査結果がいくつかあるので、併せて検討してみることにしよう。図15は、これらの質問に対する回答のうち、職場の同僚や上司に連帯感を持っていることを示す選択肢の比率をまとめて示したものである。なお、質問文と選択肢は下記のとおりである（統計数理研究所 2004：73, 75, 76, 103）。

#5.6\* (上役とのつき合い)：あなたが会社で働いているとします。その場合、上役と仕事以外の付き合いはなくてもよいと思いますか、それともあった方がよいと思いますか？

1. なくてもよい

図14 日本人が勤めたい会社 (%)



注：統計数理研究所（2004：74）から筆者作成。

2. あった方がよい

3. その他 [記入]

4. D. K.

#5.6e (課長—ヨメの世話)：友だちと雑談していたとき、その友達が自分の会社についてこんなことをいったとします。「うちの会社では、課長が何人もの部下のおヨメさんの世話をした」というのです。こういう会社は、「いい感じ」がしますか、それとも、「いやな感じ」がしますか？

1. いい感じ

2. いやな感じ

3. その他 [記入]

4. D. K.

#5.6f (課長—引越し)：では、「うちの会社では、課長が引越した、といえば、部下の方から進んで手伝いに行く」といったら、こういう会社は「いい感じ」がしますか、「いやな感じ」がしますか？

1. いい感じ

2. いやな感じ

3. その他 [記入]

4. D. K.

#7.24 (就職の第1の条件)：ここに仕事について、ふだん話題になることがあります。あなたは、どれに1番関心がありますか？

1. かなりよい給料がもらえること

2. 倒産や失業の恐れがない仕事

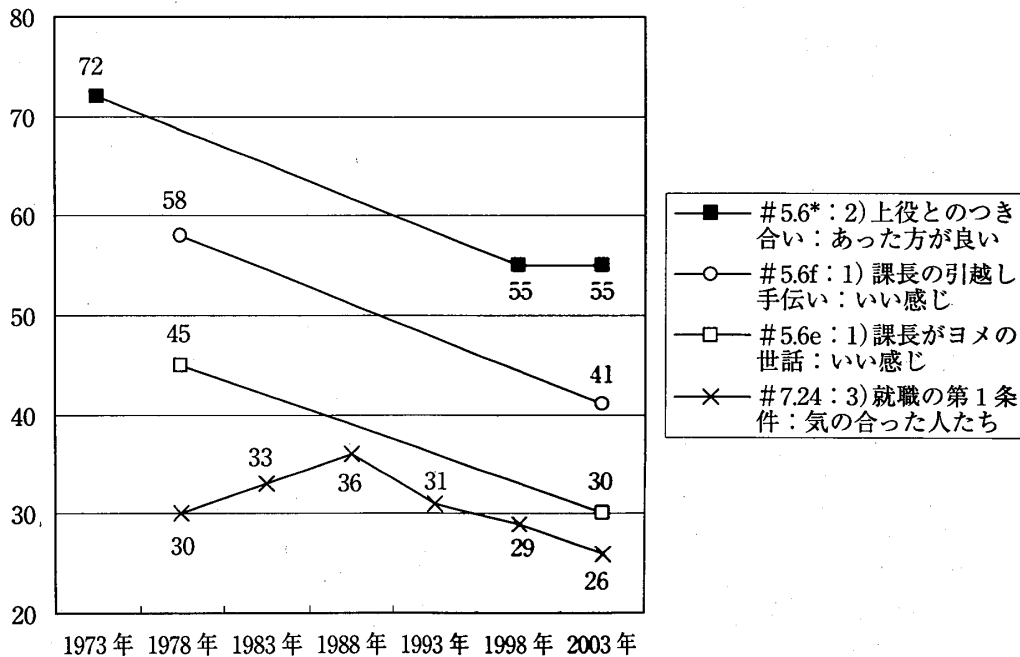
3. 気の合った人たちと働くこと

4. やりとげたという感じがもてる仕事

5. その他 [記入]

6. D. K.

図15 職場生活における連帯感の推移 (%)



1973年 1978年 1983年 1988年 1993年 1998年 2003年

注：統計数理研究所（2004：73, 75, 76, 103）から筆者作成。

「上役と仕事以外のつき合いがあった方がよい」という回答は、1973年には72%もあったのだが、1988年ならびに2003年には55%にまで減少している。「課長の引越しを部下が手伝う会社はいい感じの会社だ」という回答も、1978年には58%だったものが、2003年には41%へと減少した。「課長が部下のヨメの世話をする会社はいい感じの会社だ」という回答も同様であり、1978年には45%であったのが、2003年には30%にまで減少している。「一番関心のある仕事は、気の合った人たちと働ける仕事である」という回答は、1988年に最も多く、36%であったが、その後は減少する一方であり、2003年には26%になっている。これらの結果は、いずれも職場における連帯感の喪失を示している。多くの日本人にとって職場は、もはや利害を共有する労働者が和気藹々と働く「生活共同体」としての場所ではなく、「給与獲得」のための場所のようである。

### 3-9. 部分化・形式化する人間関係

NHK放送文化研究所が実施してきた「日本人の意識」調査には、職場・地域社会・親戚づきあいにおける人間関係として、どのようなものが望ましいかを尋ねた項目がある。これらの回答結果の時系列的推移を検討することにより、日本人の理想とする人間関係が部分化・形式化してきたことを把握することが可能となる。質問文と選択肢は下記のとおりである（NHK放送文化研究所2003：59, 61, 65）。

第17問（人間関係：職場）：職場の同僚とは、どんなつきあいをするのが望ましいと思いますか。リストの中からお答えください。

1. 仕事に直接関係する範囲のつきあい【形式的つき合い】
2. 仕事が終わってからも、話し合ったり遊んだりするつきあい【部分的つき合い】
3. なにかにつけ相談したり、助け合えるようなつきあい【全面的つき合い】
4. その他
5. わからない、無回答

第31問（人間関係：近隣）：リストには、隣近所の人とのつきあいのしかたがのせてあります。あなたはどれが望ましいとお考えですか。実際にどのようにしているかは別にして、ご希望に近いものをお答えください。

1. 会ったときに、あいさつをする程度のつきあい【形式的つき合い】
2. あまり堅苦しくなく話し合えるようなつきあい【部分的つき合い】
3. なにかにつけ相談したり、助け合えるようなつきあい【全面的つき合い】
4. その他
5. わからない、無回答

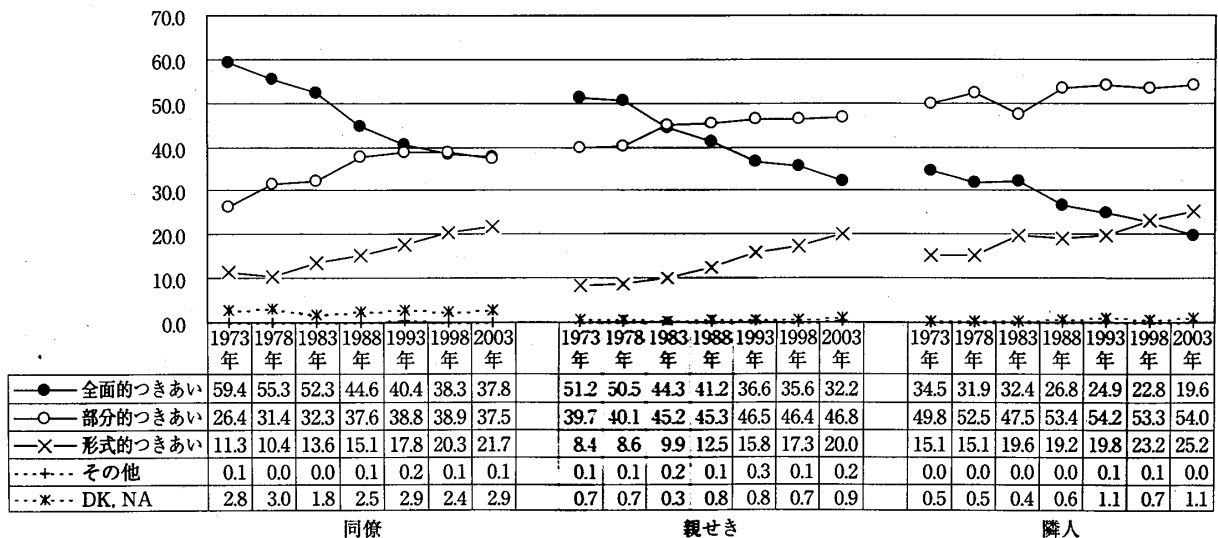
第9問（人間関係：親せき）：親せきとは、どんなつきあいをするのが望ましいと思いますか。リストの中からお答えください。

1. 一応の礼儀を尽くす程度のつきあい【形式的つき合い】
2. 気軽に行き来できるようなつきあい【部分的つき合い】
3. なにかにつけ相談したり，助け合えるようなつきあい【全面的つき合い】
4. その他
5. わからない，無回答

図16は、これら3項目に関する回答結果の時系列推移を1973年から2003年まで示したものである。図から下記のことを読み取れる。

- (1) 職場の同僚との理想的な人間関係として「全面的つきあい」を掲げるものは、1973年には59.4%もいたが、その後は調査を重ねるごとに減少し、2003年には37.8%にまで減少している。替わって増加したのが「部分的つきあい」と「形式的つきあい」であり、前者は近年4割弱でとどまっているものの、後者は2003年には21.7%にまで増加した。
- (2) 親せきとの理想的な人間関係として「全面的つきあい」を掲げるものは、1973年には51.2%であったが、徐々に減少し、2003年には32.2%となっている。他方、「部分的つきあい」を理想とするものが、1973年の39.7%から2003年の46.8%まで増加した。これよりも増加が大きいのが「形式的つきあい」であり、1973年に8.4%しかなかったものが、2003年には20.0%にまで増加している。
- (3) 地域における隣人との理想的な人間関係として「全面的つきあい」を掲げるものは、1973年には34.5%であったが、その後やはり着実に減少し、2003年には19.6%

図16 理想の人間関係 (%)



注：NHK 放送文化研究所（2003：59，61，65）から筆者作成。

となっている。「部分的つきあい」は、1973年にすでに49.8%もあったが、その後微増し、2003年には54.0%に達している。「形式的つきあい」は、1973年には15.1%であったが、2003年には25.2%となっている。

- (4) 職場、親せき、隣人を比較すると、すべてに共通して、「全面的つきあい」が減少傾向にあり、「部分的つきあい」と「形式的つきあい」が増加傾向にあることがわかる。また、「全面的つきあい」を理想とする者は、常に「職場の同僚」で最も多く、次いで「親せき」「地域の隣人」の順となっている。ただし、1973年から2003年にかけての「全面的つきあい」の減少幅が大きいのも「職場の同僚」であり-21.6%となっている。これに対して、「親せき」は-19.0%、「地域の隣人」は-14.9%となっている。

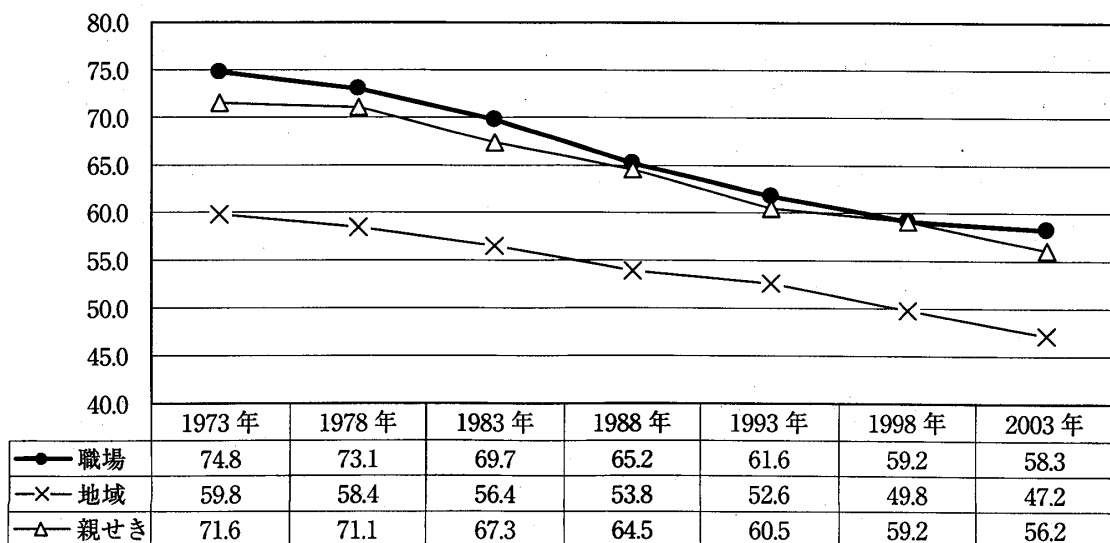
職場、地域、親戚という3つの領域において、日本人の理想とする人間関係が、全面的な人間関係から部分的な人間関係へ、さらには形式的な人間関係へと希薄化してきたことが如実にわかる。

これら3つの領域において日本人に理想とされる人間関係の程度を比較するために、次式によって理想的人間関係スコアを求めてグラフ化したのが図17である。

$$\text{人間関係スコア} = \frac{(\text{【全面的】} \% \times 0 \text{点} + \text{【部分的】} \% \times 50 \text{点} + \text{【形式的】} \% \times 100 \text{点})}{(\text{【全面的】} \% + \text{【部分的】} \% + \text{【形式的】} \%)}$$

※最大値100点（回答者全員が【全面的】の場合）、最小値0点（全員が【形式的】の場合）

図17 理想の人間関係スコア



注：NHK放送文化研究所（2003：59，61，65）から筆者作成。

職場における人間関係の理想的密度は、1973年の74.8点から年々大幅に通減し、2003



年には58.3点にまで落ち込んだ。親戚との人間関係の理想的密度も同様であり、1973年には71.6点であったのが、その後は着実に減少し、2003年には56.2点になってしまった。地域における人間関係については、1973年時点でも59.8点しかなく、職場や親戚づきあいにおける人間関係と比較すると部分的なつきあいが理想とされていたが、その後はさらに低落し、2003年には47.2点にまで下落している。長期的趨勢としては、ある種の「個人主義化」が進展してきたことがわかる。それは本来の意味での個人主義というよりも、家族や身近な友人知人との人間関係のみを重視しようとする孤立主義のようなものと思われる。

また、職場における人間関係は、地域における人間関係よりも明らかに重視されており、それは親戚との人間関係と同等の水準で重視されている（わずかではあるが、親戚よりも重視されている）ことがわかる。部分的・形式的な人間関係を望ましいと考える人が徐々に多くなってきたものの、多くの日本人にとって、職場における人間関係は、親戚や地域住民との人間関係よりも常に相対的に重視されている。

1980年までの各種データに基づいて日本人の労働者意識を検討した佐藤（1982）は、「現実の人間関係」に着目し、「日本の労働者の社交圏が職縁を基盤とし、地縁との結びつきが弱い」（佐藤1982：225）と指摘している。これに対して、本項では、「理想の人間関係」に着目した結果、(1)職縁は地縁よりも明らかに重視されてきた、(2)職縁は血縁と同程度に重視されてきた、(3)職縁・地縁・血縁はいずれも徐々に重視されなくなってきた、という3点を見出すことができた。

### 3-10. 職場内の人間関係と労働組合離れの関係

ところで、日本人の理想とする人間関係が部分化・形式化してきたということに関して、最も注目すべきものは、職場における人間関係ではなく、実は地域社会における人間関係である。

すでに3-1で見たとおり、NHK「日本人の意識」調査における結社・闘争性に関する質問項目から算出した職場・地域・政治における組織活動性スコアによれば、職場における組織活動性は遞減傾向にあるが、地域における組織活動性は、近年、一定の水準に踏みとどまっている。

一方、3-9で確認したとおり、職場のみならず、地域においても、日本人の理想とする人間関係は、部分的ないし形式的なものへと変化してきた。また、職場における理想的人間関係と比較すると、地域における理想的人間関係において、部分的なものを好む人は遥かに多い。そこで、職場・地域における理想的人間関係の希薄化傾向と、職場・地域にお

図 18：職場における関係性と組織活動性

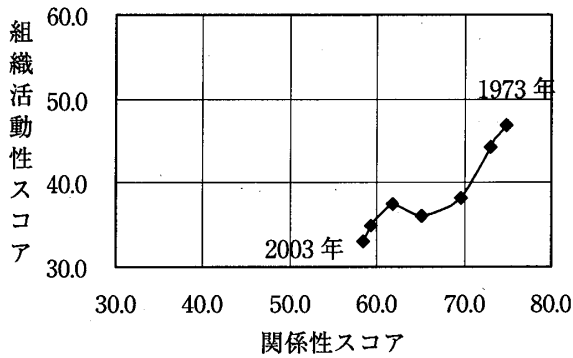
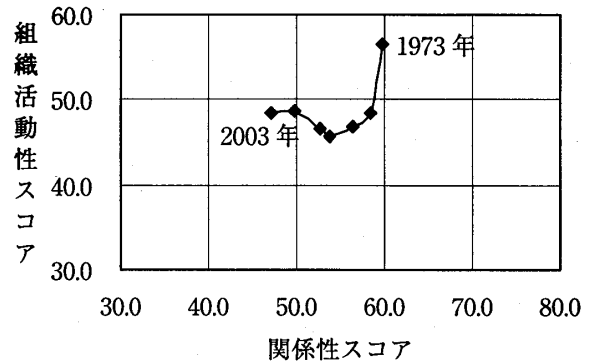


図 19：地域における関係性と組織活動性



注：いずれも NHK 放送文化研究所（2003：59, 61, 65, 66, 68）から筆者作成。

ける組織活動性について、両者の関係を見てみることにしたい。

図 18 と図 19 から明らかなおと、地域社会における理想の人間関係は徐々に希薄なものになる一方で、地域社会における組織活動性（結社・闘争性）は、近年、維持されている<sup>12)</sup>。このことは、地域社会における組織活動性（結社・闘争性）が、理想とする人間関係の部分化・形式化と関係がないことを示しているのではないだろうか<sup>13)</sup>。

## 4. 結論

### 4-1. 要約

まず、本稿における知見を要約する。

#### (1) 労働組合離れについて

NHK「日本人の意識」調査の結果から、日本人の労働組合離れは、1973年以降継続して進行してきたことがわかった。2003年時点で、職場の問題を解決するのに労働組合を結成して活動する、と回答したものは2割に満たない。ただし、ゼンセン同盟の組合員意識調査によれば、特に若年層組合員において組合活動へ積極的に参加しているという自己

12) 内閣府「社会意識に関する世論調査」の結果によると、地域社会での望ましい付き合い方は、2002年12月調査では〈〈困ったときには助け合う〉〉（「住民全ての間で困ったときに互いに助け合う」と「気の合う住民の間で困ったときに助け合う」の合計）が60.0%であったが、約1年後の2004年1月調査では62.5%となっている。

13) ここでの検討は、独立に集計された2変量の集計値の関連性に基づいており、2変量のクロス集計ないし相関係数の結果に基づいているわけではない。厳密にはクロス集計ないし相関係数に拠らない限り確定的な議論はなしえないが、本稿で検討しようとしている2変量のクロス集計や相関係数が公表されておらず、個票データの入手も不可能な現状において、この種の限界は不可避的である。

認識を持つものが1996年から2001年にかけて明らかに増加している。

## (2) 労働組合に対する組合員の満足感

ゼンセン同盟、電機連合、鉄鋼労連の組合員意識調査の結果から、すべての労働組合において満足感が低下したわけではないことが明らかになった。組合満足感の推移は、組合によって異なり、〈満足〉比率がむしろ上昇した組合もある。また、組合に対する組合満足感と組合活動への積極的参加が齟齬を来たしている出生コウホートがあることも判明した。

## (3) 有効性感覚

「労働組合は役に立っている」と労働者や労働組合員が感じる度合いは、電機連合組合員意識調査でも読売新聞全国世論調査でも低いことを確認した。鉄鋼労連組合員意識調査では、社会福祉・ボランティア活動、地域問題対策、政策・制度要求等に関しては、近年、肯定的評価が増加しているものの、賃金・労働時間等の労働条件の向上に関しては、役に立っているという組合員は減少傾向にあることがわかった。

## (4) 意見反映感

「労働組合の運営に組合員の意見が反映されている」と組合員が感じられるか否かも、組合離れに影響を及ぼすと考えられるが、1984年から2000年にかけて、電機連合における〈反映されていない〉の比率は3~4割、鉄鋼労連におけるそれは6~7割を推移している。

## (5) 労働者にとっての労働組合の必要性

厚生労働省「労使コミュニケーション調査」の結果に関して、3つの仮定をおくことにより、5つの発見をすることができた。1994年から1999年にかけての5年間の短期的変化について言えば、事業所に労働組合が「ない」労働者のあいだでは、「労働組合はない方がよい」という者は、最も少なく見積もっても2.6%減少したと考えられる。

しかし、1964年から1999年にかけての35年間の長期的変化について言えば、事業所に労働組合が「ある」労働者のあいだでは、「労働組合は是非必要だ」とする者は、最も少なく見積もっても28%も減少したことが推測できた。短期的には、非組合員のあいだで、近年、組合必要感が強まってきた可能性がある。しかし、長期的に見ると、日本における労働組合に対する必要性感覚は、かなり低下したと言わざるを得ない。

#### (6) 労働組合に対する信頼感

世界価値観調査の結果から、OECD加盟国の中で日本人の労働組合信頼感は平均的水準にあることが判明した。日本の労働組合が組合離れという問題を抱えているとしても、組合に対する信頼感に限って言えば、日本の労働組合だけが問題を抱えているわけではないということでもある。

また、女性パートタイム労働者や女性非組合員のあいだで1995年および2000年に労働組合信頼感が継続的に上昇したことがわかった。一方、電機連合組合員意識調査によると、不利な転勤・出向や人員整理問題の際に〈労働組合は頼りにならない〉と感じている組合員が5割強もいる。ここでも、非組合員のあいだで労働組合に対する評価が肯定的なものに変化してきたのに対し、組合員のあいだではさほどでもないことを確認することができた。

#### (7) 労働組合の存在感について

読売新聞全国世論調査の結果から、労働組合は、自分の生活に関わりが強い組織だとは思われなくなってきたことを確認した。日本人にとって労働組合は、存在感のないものになってきてしまったと考えられる。

#### (8) 職場における労働者の連帯感

労働組合活動にとって、労働者のあいだにおける連帯感が重要な意味を持つことは言うまでもない。しかし、統計数理研究所「日本人の国民性」調査によると、職場における日本人の連帯感は、少なくとも1993年以降、明らかに低下傾向にある。

#### (9) 職場における理想の人間関係像

NHK「日本人の意識」調査の結果によれば、日本人が理想とする人間関係は、1973年以降、職場・地域社会・親せき関係のすべてにおいて、一貫して部分化・形式化してきた。かつて6割もいた「職場の同僚と何かにつけて相談したり、助け合えるようなつき合い」が望ましいとする者は、2003年には4割にも満たなくなった。

### 4-2. 考 察

以下では、以上の知見を踏まえつつ、近年の日本における労働組合離れの心理について考察する。

年度によって増減はあるものの、日本の労働組合員の組合満足感は、組合によってはそ

れほど低くない。しかし、有効性感覚、意見反映感、必要性、信頼感、存在感といった意識領域に関して言えば、近年の日本の労働組合は、あまり役に立たない、意見が反映されない、必要と感じられない、信頼できない、存在感がない、といった意見が増加してきており、総合的に判断すると危機的状态に近づいてきたと言わざるを得ない<sup>14)</sup>。

有効性感覚や必要性や存在感の低下は、労働組合が何をしているのかを労働組合員や労働者や一般市民にわかりやすく説明する努力が労働組合側に不足してきたことに起因しているのかもしれない。意見反映感や信頼感の低下は、末端の労働者や労働組合員から意見を聴取する努力が労働組合側において不十分になってきたということも考えられるだろう。これらの点についても検討すべきであろうが、以下では、近年の成果主義的人事制度が労働組合離れにどのような影響を及ぼしえたのかについて検討してみたい。なお、我々にとっての関心事は、職場内の人間関係と労働組合活動への積極性の関係であるが、このことを検討するために、地域社会における人間関係と地域住民運動に対する積極性の関係について検討してみたい。

かつて、親族や出生・成育地域における人間関係の紐帯から離脱して都市に流入してきた労働者は、職場において擬似的コミュニティを形成し、そこでの濃密な人間関係に支えられて勤労生活を送っていた。職場における全面的つきあいは、そうすることが労働者にとって必要であり、それが理想でもあったから存在していたのだと考えるべきである。しかし、職場における理想の人間関係が希薄化してきたということは、職場における濃密な人間関係の必要性が労働者に感じられなくなってきたということに他ならない。他方、地域社会での生活においては、防災、防犯、環境保護、等々の問題が、多くの地域住民のあいだで、個人属性の相違を超えた共有の問題として認識されるようになってきた<sup>15)</sup>。このことが、理想とする人間関係とは別に、地域社会における人々の組織活動性（結社・闘争性）の水準維持に寄与しているのではないかと考えられる。

すなわち、職場や地域社会における組織活動性（結社・闘争性）は、職場や地域社会において、濃密な（部分化・形式化されていない）人間関係が存在することによって規定されるだけでなく、成員間に利害が共有されているという信念を成員がどれだけ強くもつこと

14) すべての労働者がこのように意識しているわけではないことも、我々は本稿において見てきた。この点に留意することも重要である。その意味で、人々の意見のばらつき具合の時系列的推移を検討することも必要である（間瀬 2002）。この点については、今後の課題としたい。

15) たとえば、内閣府「防災と情報に関する世論調査」（平成 11 年 6 月実施）の結果によると、国や地方公共団体の実施する防災訓練に参加した経験のある人は、昭和 62 年以降、増加傾向にある。また、内閣府「自然の保護と利用に関する世論調査」（平成 13 年 5 月実施）の結果によると、自然保護活動への参加比率は、1996 年 11 月調査と比較して、2001 年 5 月調査時点では、各種の活動に関していずれも「参加したことがある」という回答が増加しており、何の活動にも「参加したことがない」という者は 46.4% から 42.6% へと減少している。

ができるかにも規定されているのではないかと考えられる。

職場や地域社会における人間関係においても親族関係においても、理想とする人間関係が部分化・形式化する趨勢は、明らかに存在している。その意味で、職場や地域社会における組織活動性は、長期的趨勢としては逡減傾向を示さざるを得ないだろう。しかし、職場生活では、近年特に業績主義・能力主義が近年特に強調されるようになったため、地域社会におけるような意味での利害の共有が困難になり、労働者のあいだで連帯感が喪失し、ますます労働組合離れが進展したと考えられる。業績主義・能力主義的人事管理の実施は、究極的には同僚との間で利害が対立するということの意味しており、職場で問題を共有し、連帯・結社して問題解決に当たるよりも、何らかの方法で個人的に解決する方策を労働者に選択させることに繋がると考えられるからだ。近年、労働組合離れを加速させた原因の少なくとも1つとして、成果主義的人事制度による労働者の連帯感の喪失が考えられる<sup>16)</sup>。労働組合離れを憂える労働組合が、この点についてどのように捉えているのかは興味深い。

## 謝辞

本文中に引用した各種労働組合意識調査については、(財)労働調査協議会から集計結果を提供していただいた。なお、一部の労働組合意識調査報告書の収集に際しては、(財)連合総合生活開発研究所の協力を得た。読売新聞全国世論調査については、読売新聞東京本社世論調査部から集計結果を提供していただいた。「日本人の意識」調査については、NHK放送文化研究所世論調査部から最新の結果報告書を提供していただいた。「日本人の国民性」調査については、統計数理研究所の坂元慶行教授から最新報告書を拝受した。世界価値観調査ならびに欧州価値観調査については、ミシガン大学 ICPSR データアーカイブおよび ICPSR 国内利用協議会から個票データの提供を受けた。各種データの解釈については、(財)連合総合生活開発研究所「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」委員各位から有益なコメントを頂戴した。記して謝意を表す。

## 文献およびデータ

- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., and Platt, J., 1968, *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, Ronald, et al., 2000, WORLD VALUES SURVEYS AND EUROPEAN VALUES SURVEYS, 1981-1984, 1990-1993 and 1995-1997 [Computer file]. ICPSR version. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research [producer], 2000. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research ならびに ICPSR 国内利用協議会 [distributor], 2000.
- Inglehart, Ronald, et al., 2004, WORLD VALUES SURVEYS AND EUROPEAN VALUES SURVEYS, 1999-2001 [Computer file]. ICPSR version. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research [producer], 2002. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research ならびに ICPSR 国内利用協議会 [distributor], 2004.
- 石川晃弘, 1975, 『社会変動と労働者意識——戦後日本におけるその変容過程』, 日本労働協会。
- 間淵領吾, 2002, 「二次分析による日本人同質論の検証」『理論と方法』(17-1): 3-22.

16) この事態は、労働者が成果主義を支持しなくとも、成果主義的人事制度が導入されれば成立しうる。

- 内閣府大臣官房政府広報室, 1999, 『防災と情報に関する世論調査：世論調査報告書（平成 11 年 6 月）』, 内閣府大臣官房政府広報室.
- 内閣府大臣官房政府広報室, 2001, 『自然の保護と利用に関する世論調査：世論調査報告書（平成 13 年 5 月）』, 内閣府大臣官房政府広報室.
- 内閣府大臣官房政府広報室, 2003, 『社会意識に関する世論調査：世論調査報告書（平成 14 年 12 月）』, 内閣府大臣官房政府広報室.
- 内閣府大臣官房政府広報室, 2004, 『社会意識に関する世論調査：世論調査報告書（平成 16 年 1 月）』, 内閣府大臣官房政府広報室.
- NHK 放送文化研究所（編）, 2000, 『現代日本人の意識構造 [第五版]』: 96-105, 日本放送出版協会.
- NHK 放送文化研究所, 2003, 『第 7 回「日本人の意識・2003」調査報告書』, NHK 放送文化研究所.
- 労働大臣官房政策調査部（編）, 1995, 『平成 7 年版日本の労使コミュニケーションの現状』, 大蔵省印刷局.
- 労働大臣官房政策調査部（編）, 2000, 『平成 12 年版日本の労使コミュニケーションの現状』, 大蔵省印刷局.
- 佐藤博樹, 1982, 「現代日本の労働者意識」, 大澤豊・一寸木俊昭・津田真澄・土屋守章・二村敏子・諸井勝之助（編）, 『現代の労務管理と労使関係——高齢化・高学歴化への適応——』: 219-250, 有斐閣.
- 総理府大臣官房広報室（編）, 1981, 『世論調査年鑑—全国世論調査の概況』(昭和 55 年版): 539-540, 大蔵省印刷局.
- 総理府大臣官房広報室（編）, 1986, 『世論調査年鑑—全国世論調査の概況』(昭和 60 年版): 501, 521, 大蔵省印刷局.
- 総理府大臣官房広報室（編）, 1991, 『世論調査年鑑—全国世論調査の概況』(平成 2 年版): 526-527, 大蔵省印刷局.
- 統計数理研究所, 2004, 『国民性の研究：第 11 次全国調査—2003 年全国調査—』(統計数理研究所研究レポート: 92), 統計数理研究所.
- 読売新聞東京本社世論調査部, no date a, 「1979.5 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, no date b, 「1984.05 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, no date c, 「1989.06 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 1993, 「1993.09 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 1995, 「1995.05 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 1997, 「1997.01 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 1998, 「1998.10 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 2000, 「2000.01 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.
- 読売新聞東京本社世論調査部, 2002, 「2002.02 読売全国調査 [属性別集計]」, 読売新聞東京本社世論調査部.

#### ■労働組合意識調査報告書

- 電機連合, 1995, 『第 12 回組合員意識調査結果報告 (1994 年 9 月調査)』(調査時報: 276), 電機連合.
- 電機連合, 2000, 『第 13 回組合員意識調査結果報告 (1999 年 9 月調査)』(調査時報: 313), 電機連合.
- 電機連合, 2003, 『組合員の組合組織に関する意識調査結果 [組合組織の健康診断アンケート結果]』(調査時報: 340), 電機連合.
- 鉄鋼労連, 1985, 『第 1 回鉄鋼労連総合意識調査特集』(鉄鋼労連調査時報: 138), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1989, 『構造転換下の鉄鋼労働者: 第 2 回「鉄鋼労連総合意識調査」報告』(鉄鋼労連調査時報: 149), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1990a, 『構造転換下の関連労働者——第 2 回「鉄鋼労連総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報: 150), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1990b, 『構造転換下の鉄鋼労働者: 男子・事務技術系労働者——第 2 回「鉄鋼労連総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報: 152), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1990c, 『構造転換下の鉄鋼労働者: 女性労働者——第 2 回「鉄鋼労連総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報: 153), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1992, 『青年層ならびに高年層の労働意識調査——分析結果と集計データ——』(鉄鋼労連調査時報:

特集 労働組合研究

- 158), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1993a, 『社会変動期の鉄鋼労働者：技能系男子——第3回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：162), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1993b, 『社会変動期の鉄鋼労働者：関連組合編——第3回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：163), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1994a, 『社会変動期の鉄鋼労働者：事務・技術系男性労働者——第3回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：165), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1994b, 『社会変動期の鉄鋼労働者：女性労働者——第3回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：166), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1997a, 『構造変革期の鉄鋼労働者：第4回「総合意識調査」報告』(1997年9月11～12日：第88回定期大会特別報告), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1997b, 『構造改革期の鉄鋼労働者：技能系男性——第4回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：173), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1997c, 『構造改革期の鉄鋼労働者：関連労働者——第4回「総合意識調査」報告——』(鉄鋼労連調査時報：175), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 1998, 『構造改革期の鉄鋼労働者：事務・技術系, 女性労働者——第4回「総合意識調査」報告書——』(鉄鋼労連調査時報：177), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- 鉄鋼労連, 2001, 『「構造改革」下の鉄鋼労働者：総合・業種別組合, 技能系：第5回「総合意識調査」報告書』(2001年9月7～8日：第91回定期大会特別報告), 日本鉄鋼産業労働組合連合会(鉄鋼労連).
- 鉄鋼労連, 2002, 『「構造改革」下の鉄鋼労働者：事務・技術系, 女性労働者：第5回「総合意識調査」報告書』(鉄鋼労連調査時報：183), 日本鉄鋼産業労働組合連合会.
- ゼンセン同盟, 1987, 『特集：組合員意識調査の結果』(月刊ゼンセン：1987年2月号), ゼンセン同盟.
- ゼンセン同盟, 1991, 『第47回定期大会特別報告：ゼンセン同盟組合員意識調査の結果』, ゼンセン同盟.
- ゼンセン同盟, 1996, 『第52回定期大会特別報告：ゼンセン同盟組合員意識調査の結果』, ゼンセン同盟.
- ゼンセン同盟, 2002a, 『2002年度組合員意識調査報告書』, ゼンセン同盟.
- ゼンセン同盟, 2002b, 『ゼンセンコンパス』(第52巻：2002年5月号), ゼンセン同盟.