

1992年1月

労働組合への期待と効果

『労働条件と労使コミュニケーション調査』（1991年6月調査）

『仕事と職場環境に関する調査』（1991年6月調査）

財団法人 連合総合生活開発研究所

はじめに

近年、経済のソフト化、サービス化にともなう就業構造の変化、人手不足の拡がり
と労働市場の多様化の進展、若年層を中心とした勤労意識・仕事意識の変化など、我
が国の労使関係、労働組合を取り巻く環境に大きな変化が現れており、こうしたなか
で、労働組合の組織率の低下、未組織労働者の拡大の傾向が続いています。

そこで財団法人総合生活開発研究所では、90年秋より橘木京都大学経済研究所教授
を主査とする労使関係研究委員会を設置し、こうした状況の変化のなかでの仕事や職
場環境、労働組合についての従業員自身の意識を従業員に対するアンケート調査によ
り把握するとともに、組合の有無等による労働条件、労使コミュニケーションの相違を
企業に対するアンケート調査により把握することとし、91年6月にこの二種類の調
査を実施しました。

本調査報告書は両調査結果をとりまとめた上記「労使関係研究委員会」の中間報告
書であり、従業員調査では未組織の労働者の意識を把握した点、企業調査では中小規
模の企業を含め、労働組合の有無による相違を把握した点に特徴があります。その結
果によれば、未組織労働者においても労働組合に対する期待はかなり高いこと、企業
調査からは組合の存在が労働条件や労使コミュニケーションの良さと結びついて従業
員の定着率の向上につながっていることなど、興味深い結果が得られています。今後、
労働組合の機能や効果についてさらに調査結果の分析を深めるとともに、そうした分
析をもとに労働組合の組織率低下の要因と対応、労働組合の今日的役割と今後のあり
方について検討し、本年夏までに「労使関係研究委員会」の最終報告書として発表す
ることを予定しています。

最後に、本調査研究に携わっていただいている下記の研究委員の皆様、従業員調査
に協力いただいた産別、単組、従業員の方々、企業調査に協力いただいた企業の方々
に深く感謝申し上げます。また、アンケート調査の集計・分析・まとめにつきまして
は、労働調査協議会に協力を仰いだことを記して謝意を申し述べます。

平成4年1月

財団法人 総合生活開発研究所

所 長 高 橋 毅 夫

労使関係研究委員会

- 主査 橘木 俊詔 (京都大学経済研究所教授)
委員 大橋 勇雄 (名古屋大学経済学部教授)
委員 村松 久良光 (南山大学経済学部教授)
委員 富田 安信 (大阪府立大学経済学部助教授)
委員 久本 憲夫 (京都大学経済学部助教授)
委員 コーリン・J・ボイルズ (帝塚山大学経済学部専任講師)
委員 野田 知彦 (京都大学経済学部大学院生)

オブザーバー

- 細川 三代次 (連合組織局次長)
田嶋 義明 (連合経済産業局次長)

事務局

- 吉川 薫 (財団法人 連合総合生活開発研究所 主任研究員)
小林 良暢 (財団法人 連合総合生活開発研究所 主任研究員)
阪本 光宏 (財団法人 連合総合生活開発研究所 研究員)

目 次

はじめに

第1部 要 約	7
1. 調査実施の経過	7
(1) 調査の目的	7
(2) 調査の方法とサンプルの特徴	7
2. 調査結果の概要	8
〔企業調査〕	8
(1) 労働組合組織の概要、従業員組織の有無	9
(2) 企業経営	9
(3) 離職率と労働条件、労使間コミュニケーション	12
(4) 労働時間、週休、年休の実態	13
(5) 賃 金	15
(6) 高齢者雇用	19
(7) 育児休業制度	19
(8) 経営事項決定の際の「組合代表」「従業員代表」の役割	19
〔個人調査（従業員調査）〕	21
(9) 仕事意識	22
(10) 賃金評価	23
(11) 人事管理評価	24
(12) 仕事と私生活との関係	24
(13) 労働組合	24
第2部 アンケート調査結果の分析・検討	29
I 調査実施の概要	29
II 企業調査（『労働条件と労使コミュニケーション調査』）	33
調査対象企業の概要	33
第1章 企業の経営、人事諸制度についての現状と評価	38
1 企業経営	38
2 採用、離職、定年退職者数	43

3	労働時間、週休、年休の実態	48
(1)	週休形態	49
(2)	労働時間	50
(3)	年休の取得実態	53
(4)	時短についての制度改正	55
4	賃金について	58
(1)	賃金実態	58
(イ)	初任給	58
(ロ)	標準労働者の収入	59
(2)	賃金や人事諸制度の運用	69
(イ)	昇進・昇格管理	69
(ロ)	30代での賃金格差	69
(ハ)	人事考課制度の有無とその運用	74
5	高齢者雇用について	77
(1)	定年制と再雇用制度	77
(2)	退職金	79
(3)	企業年金制度	80
(4)	高齢者雇用に関する最近10年間の取り組みと今後	83
6	育児休業制度について	86
(1)	育児休業制度の有無と実施年	86
(2)	育児休業制度導入のきっかけ	86
第2章	労使間のコミュニケーションについて	90
1	経営事項に関する労使間のコミュニケーション	90
(1)	経営事項の決定にあたって、 企業が重視している従業員との意思疎通の場	90
(2)	経営事項に関する従業員の関心度	103
2	労働諸条件に関する世間相場の情報の入手経路	114
3	労使コミュニケーションの現状評価	115
(1)	従業員の意見の把握状況	117
(2)	経営方針への従業員の関心	118
(3)	従業員のまとめり	118
(4)	労使間での合意に達する時間	118

(5) 従業員から出される要求	122
4 従業員の苦情の入手経路	122
第3章 組合組織の現状と評価	127
1 労働組合の有無と組織の概要	127
(1) 労働組合の有無	127
(2) 組合の組織状況（＜組合有＞のみ）	128
(3) 労働組合の上部団体への加盟の有無（＜組合有＞のみ）	128
(4) 組合の組織率（＜組合有＞のみ）	129
(5) パート・嘱託の組織化（＜組合有＞のみ）	129
2 社員会や親睦会の有無	130
Ⅲ 個人調査（『仕事と職場環境に関する調査』）	135
調査対象者の構成	135
第1章 転職、労働時間、賃金、人事制度評価	143
1 転職について	143
2 労働時間	149
3 賃 金	151
(1) 昨年の年間給与額	151
(2) 賃金水準についての評価	151
(3) 賃金の決定要因について	154
(4) 賃金格差について	159
4 人事制度についての評価	159
第2章 職場の現状と将来	168
1 仕事意識	168
(1) 仕事のやりがい	168
(2) 仕事と生活費	177
(3) 仕事における他人との競争	179
(4) 私生活と仕事の関係	188
2 仕事を取巻く環境	192
(1) 日常作業の遂行	192
(イ) 仕事のやり方	192
(ロ) 仕事のやりやすさ	193
(2) 職場の人間関係	199

(イ) 上司に対する評価	199
(ロ) 職場の同僚に対する評価	203
(3) 安全・衛生など労働環境	206
3 職場における問題処理の状況	209
4 会社についての将来不安	210
5 仕事総合評価スコアによる組織労働者と未組織労働者との比較	215
第3章 労働組合について	219
1 組合への加入状況と評価	219
(1) 組合加入のきっかけと組合費	219
(2) 組合未加入の主な理由	225
(3) 労働組合と経営との関係	228
(4) 労働組合の活動ぶり評価	230
(5) 労働組合の組織運営上の問題点	236
2 組合未組織企業における社員会、親睦会	237
(1) 社員会、親睦会の有無	237
(2) 社員会、親睦会の活動内容	241
(イ) 福利厚生や労働条件などについての	
会社との話し合いの有無	241
(ロ) 従業員組織と会社との話し合い事項	243
3 労働組合の必要性	243
(1) 労働組合の必要性	243
(2) 労働組合が必要と思う理由	245
(3) 労働組合が不必要と感じる理由	251
(4) 労働組合についてのイメージ	253
(5) 労働組合ができない理由（未組織）	255
(6) 労働組合がなくなるとどうなるか（組織）	259
(7) 労働組合ができるとどうなるか（未組織）	262
(8) 非正規従業員の労働組合加入について	263
4 組合に期待する取り組み課題	266
添付資料 付 表	271
アンケート票	277

第1部 要 約

第1部 要 約

1. 調査実施の経過

(1) 調査の目的

近年、経済のソフト化、サービス化にともなう就業構造の変化、人手不足の拡がり
と労働市場の多様化の進展、若年層を中心とした勤労意識・仕事意識の変化など、我
が国の労使関係、労働組合を取り巻く環境に大きな変化が現れており、そのなかで労
働組合の組織率の低下、未組織労働者の拡大の傾向が続いている。これに対し、労働
者の組合に対する無関心や組合の効果に対する疑問が提起されることがある。

そこで(財)連合総合生活開発研究所では、90年秋より橘木京都大学経済研究所教授
を主査とする労使関係研究委員会を設置し、労働組合にはどのような効果をもってい
るのか、企業の総務・人事担当者に労働条件や労使コミュニケーションに関するアン
ケート調査を行い、組合の有無による相違等を把握するとともに、労働組合の未組織
の企業の従業員および組織されている企業の従業員に対し、仕事や職場環境、労働組
合について従業員自身の意識を把握するためのアンケート調査を行うこととし、91
年6月上記二種類の調査を実施した。

(2) 調査の方法とサンプルの特徴

アンケート調査は企業調査（「労働条件と労使コミュニケーション調査」）と個人
調査（「仕事と職場環境に関する調査」）から成っている。

企業調査は従業員規模100人以上を目安にランダムに6800社に配布し、有効回収は
689社（有効回収率10.1%）であった。業種構成をみると、「製造業（38.3%）」、
「卸売・小売業（19.0%）」、「サービス業（14.2%）」の順に多くなっている。ま
た、正規従業員でみた企業規模は、「100～299人」が62.3%、「100人未満が「16.8
%」で、この結果300人未満が8割となっているが、これは日本の企業（零細企業は
除く）の実態に近いものといえるであろう。

個人調査は①労働組合の組織されていない企業に働く従業員（以下〔未組織〕と
略）と②労働組合の組織されている企業に働く従業員（以下〔組織〕と略）に対して

行い、その比較を行ったのが特徴である。有効に回収されたのは〔組織〕 847枚（回収率63.7%）、〔未組織〕 874枚（有効回収率42.6%）である。両者のサンプル構成は、総数、男女比、年齢ではほぼ似通っている。また、職種構成で「生産・技能」の低いこと（〔組織〕では13.8%、〔未組織〕では6.1%）、「大卒・大学院修了」比率の高いこと（〔組織〕では32.1%、〔未組織〕では35.7%）も両者に共通する特徴である。ただし、〔未組織〕は「サービス業（53.7%）」が過半数を占め（「製造業」は9.6%）、規模は中堅・中小企業中心（従業員規模の中央値230人）であるのに対し、〔組織〕は、業種別では「製造業（32.7%）」「サービス業（25.9%）」「卸売・小売業（24.6%）」、企業規模では大企業中心（従業員規模の中央値3480人）となっている点は留意が必要である。

調査の実施時期はどちらも1991年6～7月である。

2. 調査結果の概要

〔企業調査〕

先に紹介したように、本企業調査の特徴の一つは大企業中心ではなく中堅・中小のサンプルも十分含まれていることである。分布では正規従業員300人以下で8割、その平均値は513人（平均値は大企業の影響を受けて押し上げられている）。また平均年齢は36.1歳、平均勤続年数は10.3年である。企業調査で現われている主な特徴点を要約していくと以下ようになる（表1～6）。

表1 企業の概要

（〔企業調査〕、組合・従業員組織の有無別）

			人 正 規 従 業 員 数 計	歳 総 計 ・ 平 均 年 齢	年 総 計 ・ 平 均 勤 続
総計	N=689	件数 平均 偏差	685 513 3,010	675 36.1 5.8	658 10.3 4.6
組合有計	N=308	件数 平均 偏差	306 904 4,466	306 37.2 5.3	303 12.4 4.5
体 合 有 の 有 無 別	加 盟 N=209	件数 平均 偏差	208 1,004 5,215	207 37.6 5.4	206 12.6 4.6
	未 加 盟 N=97	件数 平均 偏差	96 687 2,137	97 36.6 4.9	96 12.0 4.1
組合無計	N=377	件数 平均 偏差	375 197 217	365 35.2 6.0	351 8.4 3.8
組 合 無 の 有 無 別	有 N=292	件数 平均 偏差	290 206 219	286 35.1 6.1	274 8.4 3.8
	無 N=79	件数 平均 偏差	79 167 214	74 35.5 5.4	72 8.4 3.7

(1) 労働組合組織の概要、従業員組織の有無

まず最初に、企業調査を検討していく際の軸とした、組合組織、社員会や親睦会など従業員組織の概要を紹介しておくことにしよう。

- ① 本調査では労働組合が「ある」企業は44.7%「ない」企業は54.7%であった。組合の組織状況（＜組合有＞のみ）は、「正規従業員の組合が一つある」が90.6%、「正規従業員の組合が複数ある」は9.4%である。この点については、運輸・通信業で特徴がみられる。「複数ある」が3割近くを占めているからである。この複数組合がライバルユニオンか否かは分からないが、その高さが際立っている。
- ② 労働組合の上部団体へ「加盟している」は64.6%、「加盟していない」は31.5%、「加盟と未加盟の2つがある」は3.2%である。この結果、＜加盟＞の合計は67.8%となる。
- ③ 労働組合員の正規従業員（管理職を除く）に占める比率は、平均で88.0%であった。今後の組織を検討していく際、留意すべき結果が現れている。それは〔パートの組合員化〕が「できる」は、9.1%と少ないことである。同じことは嘱託についてもいえる。「できる」が12.0%、〔パートの組合員化〕より多いとはいうものの、辛うじて1割を超えているに過ぎない。
- ④ 社員会や親睦会などの従業員組織は大半の会社で組織されている。「ある」が71.1%、「ない」の27.0%を大きく上回っている。そして、この「ある」の比率は＜組合無＞で幾分高い。

(2) 企業経営

平成2年度の売上高の平均値は377億円。組合の有無別（平均値）では、＜組合有＞（713億円）が＜組合無＞（110億円）を大きく上回っている。また組合有の上部団体の加盟の有無別・組合無の従業員組織の有無別（以下、組織のパターン別）では、＜組合有・上部団体加盟＞（以下、組合有・加盟と略）が最も多くて785億円、以下＜組合有・上部団体未加盟＞（以下、組合有・未加盟と略）512億円、＜組合無・従業員組織有＞（以下、＜組合無・有＞と略）109億円、＜組合無・従業員組織無＞（以下、＜組合無・無＞と略）88億円の順となっている。本調査では組合や従業員組織が整備

されているところほど売上高の大きい企業が多いということになる。これには企業規模の違いが影響している。

このような平成2年度の売上高は、①5年前と比べると「非常に増加した」が46.9%、「やや増加した」が39.2%、両者合わせた<増加>は86.1%。その経営内容の一端を〔平成2年度の売上高経常利益率〕でみると、「プラス」の企業が73.9%で「マイナス」の企業(23.1%)を大きく上回っている。組織のパターン別で「プラス」をみると、<組合有>は69.8%、<組合無>は77.2%、ともに大半の企業で「プラス」を計上している。そしてプラスを計上した企業の平成2年度でみた売上高経常利益率は5%を中心に広範に分布している。組合の有無別のそれぞれの計では、<組合有>が5.3%、<組合無>が5.6%、ほとんど違いはない。組織のパターン別では、<組合無・無>(6.6%)、次いで<組合有・加盟>(5.6%)と<組合無・有>(5.5%)がほぼ同率で並び、<組合有・未加盟>(4.8%)の順となっている。

表2 企業の売り上げ、離職、コミュニケーションの状況

(〔企業調査〕、組合・従業員組織の有無別)

	件数 平均 偏差	平成2年度売上高 ・ 億円	経常利益率・ プラスの企業・ %・ プラス	離職率・定年退職を除く (%、正規従業員)			労働 時間 コミュ ニケー ション 評価 ・ 点
				全体	男性	女性	
総計 N=689	666 377 3,248	421 5.5 5.1	621 8.5 7.0	621 6.7 7.2	621 13.3 11.1	660 2.6 3.6	
組合有計 N=308	295 713 4,850	187 5.3 5.1	282 7.5 5.9	282 5.6 5.3	282 13.2 11.1	306 3.2 3.7	
組合有・ 加盟の有無別	加盟 N=209	203 785 5,694	127 5.6 5.6	194 7.2 6.0	194 5.5 5.2	194 12.7 11.2	209 3.0 3.8
	未加盟 N=97	90 512 1,926	60 4.8 3.6	87 8.2 5.7	87 5.9 5.5	87 14.5 10.7	95 3.5 3.3
組合無計 N=377	367 110 263	232 5.6 5.2	335 9.3 7.7	335 7.6 8.4	335 13.2 11.0	350 2.1 3.5	
組合無・ 従業員 の有無別	有 N=292	288 109 253	186 5.5 5.2	257 9.3 7.5	257 7.8 8.5	257 13.1 10.7	269 2.4 3.5
	無 N=79	73 88 226	44 6.6 5.2	73 9.6 8.5	73 7.2 8.2	73 14.1 11.9	75 0.9 3.4

表3 同業他社と比べた正規従業員の定着状況評価別にみた労働諸条件、コミュニケーション評価

	計	かなり高い	やや高い	ほとんどかわらない	やや低い	かなり低い	N A	
回収総件数	689	152	202	221	82	23	9	
規模年齢動続	件数 685 正規従業員数計・人 513 平均年齢・歳 36.1 件数 658 平均勤続・年 10.3	151 202 219 332 82 23 289 9,322 8 34.7 12.9	151 525 149 36.5 146 12.4	202 488 196 35.9 193 10.1	219 332 217 35.9 210 9.9	82 236 82 36.4 79 8.3	23 289 23 36.7 23 8.1	9 8 322 8 34.7 12.9
離職率	件数 621 定退除職率・% 6.7 件数 13.3 定退除職率・% 8.5	141 2.6 9.7 4.5	180 5.8 12.3 7.7	201 8.3 14.7 9.8	71 10.6 18.2 13.0	22 13.4 15.3 14.3	6 3.4 12.0 5.5	
経営	件数 666 2年売上高・億円 377 件数 421 経常利益率・プラスの企業・% 5.5	143 401 96 5.4	197 313 124 6.1	215 166 139 5.2	80 91 47 5.1	23 224 11 5.7	8 10,473 4 6.8	
労働時間	件数 669 所定労働時間・時間 515 件数 660 所定労働時間・時間 2,042.4 件数 626 平成2年度平均年間所定外労働時間 233.7	146 40,494 143 1,998.3 138 200.7	194 41,567 194 2,050.8 183 250.5	218 41,685 215 2,045.0 207 220.7	79 42,887 76 2,096.8 71 258.0	23 41,656 23 2,055.9 21 330.1	9 40,448 9 2,005.9 6 308.8	
有休休暇	件数 620 平成2年度・平均有休付与日数・日 14.9 件数 628 平成2年度・平均有休取得日数・日 8.5 件数 57.0 平成2年度・平均有休取得率・% 57.0	141 16.1 143 9.1 56.5	177 14.7 178 8.4 57.1	203 14.6 205 8.4 57.5	71 14.2 72 8.5 59.5	20 13.3 21 8.0 60.2	8 16.3 9 10.7 65.6	
初給給	件数 630 平成3年度・高卒給・千円 138.0 件数 560 平成3年度・大卒・千円 168.6	133 136.3 126 167.7	184 140.5 162 170.4	211 137.3 182 167.5	72 137.1 64 168.8	21 135.1 17 166.2	9 141.0 9 173.8	
取	件数 554 基本賃金・男性高卒30歳・千円 210.5 年間賃与・男性高卒30歳・千円 4.9 年間賃与・男性高卒30歳・千円 1,027.4 年間総収入・除く時間外・男性高卒30歳・千円 3,553.0 時間当り収入・男性高卒30歳・千円 1.7	118 214.8 5.3 1,130.8 3,708.0 1.9	166 216.4 4.9 1,063.8 3,660.1 1.8	185 207.5 4.8 982.1 3,472.2 1.7	59 195.8 4.4 872.3 3,221.3 1.5	19 202.5 4.4 934.4 3,364.5 1.7	7 222.0 5.3 1,179.1 3,843.1 1.9	
入	件数 523 基本賃金・男性高卒45歳・千円 323.3 年間賃与・男性高卒45歳・千円 5.0 年間賃与・男性高卒45歳・千円 1,640.7 年間総収入・除く時間外・男性高卒45歳・千円 5,520.0 時間当り収入・男性高卒45歳・千円 2.7	109 334.4 5.4 1,835.2 5,848.5 2.9	155 336.1 5.1 1,726.8 5,760.4 2.8	175 315.2 4.9 1,550.1 5,332.3 2.6	59 298.1 4.5 1,348.3 4,925.1 2.4	19 293.4 4.5 1,427.2 4,947.5 2.5	6 367.2 5.2 2,075.3 6,481.3 3.2	
入	件数 457 基本賃金・女性高卒30歳・千円 210.3 年間賃与・女性高卒30歳・千円 4.7 年間賃与・女性高卒30歳・千円 986.9 年間総収入・除く時間外・女性高卒30歳・千円 3,510.4 時間当り収入・女性高卒30歳・千円 1.7	92 216.2 5.1 1,098.2 3,692.7 1.8	138 216.6 4.8 1,022.6 3,621.0 1.8	158 206.3 4.5 936.0 3,412.0 1.7	49 196.3 4.3 842.9 3,198.2 1.5	15 202.8 4.5 973.2 3,406.7 1.7	5 213.6 4.8 1,019.4 3,582.6 1.8	
入	件数 376 基本賃金・女性高卒45歳・千円 316.9 年間賃与・女性高卒45歳・千円 4.7 年間賃与・女性高卒45歳・千円 1,513.8 年間総収入・除く時間外・女性高卒45歳・千円 5,316.8 時間当り収入・女性高卒45歳・千円 2.6	73 330.6 5.1 1,703.0 5,670.3 2.8	114 329.6 4.7 1,587.2 5,541.8 2.7	128 308.7 4.5 1,422.2 5,126.0 2.5	44 297.8 4.4 1,327.9 4,901.9 2.4	14 279.8 4.3 1,350.1 4,707.4 2.3	3 309.0 4.7 1,524.0 5,232.0 2.5	
入	件数 500 基本賃金・男性大卒30歳・千円 230.8 年間賃与・男性大卒30歳・千円 5.1 年間賃与・男性大卒30歳・千円 1,165.3 年間総収入・除く時間外・男性大卒30歳・千円 3,935.4 時間当り収入・男性大卒30歳・千円 1.9	112 234.3 5.5 1,288.6 4,080.3 2.1	147 232.0 5.1 1,181.5 3,964.9 2.0	166 231.1 4.9 1,136.8 3,910.5 1.9	56 217.9 4.5 982.4 3,597.0 1.7	11 234.2 5.0 1,179.8 3,989.9 2.0	8 242.0 5.2 1,272.8 4,176.8 2.1	
入	件数 453 基本賃金・男性大卒45歳・千円 369.6 年間賃与・男性大卒45歳・千円 5.2 年間賃与・男性大卒45歳・千円 1,953.2 年間総収入・除く時間外・男性大卒45歳・千円 6,388.7 時間当り収入・男性大卒45歳・千円 3.2	98 384.6 5.6 2,176.2 6,791.1 3.4	137 367.8 5.3 1,968.5 6,381.7 3.2	150 366.8 5.1 1,875.9 6,277.2 3.1	51 344.8 4.7 1,636.3 5,773.7 2.8	11 374.5 5.0 2,000.5 6,495.1 3.3	6 440.8 5.4 2,501.7 7,791.7 3.9	
退職金	件数 493 高卒・男性・勤続35年 1,197.4 件数 433 大卒・男性・勤続35年 1,384.4	103 1,451.5 90 1,650.1	153 1,180.1 130 1,364.0	162 1,132.1 147 1,321.6	58 992.6 54 1,160.1	12 1,026.0 11 1,311.9	5 1,398.2 7 1,506.0	
育休	件数 689 企業年金制度「ある」・% 64.4	152 72.4	202 62.9	221 64.3	82 57.3	23 43.5	9 88.9	
育休	件数 689 育児休業制度「実施している」・% 12.0 「実施を予定している」・% 24.1	152 14.5 28.3	202 15.3 26.2	221 8.6 23.5	82 9.8 15.9	23 4.3 13.0	9 22.2 22.2	
労働組合	件数 689 労働組合「ある」・% 44.7	152 59.2	202 41.6	221 42.1	82 36.6	23 21.7	9 66.7	
労働関係	件数 660 労使間コミュニケーション評価・総合点(注) 2.6	147 4.1	194 3.0	213 2.1	76 0.7	23 0.4	7 2.6	

(注) 労使間コミュニケーション評価の総合点は、[同業他社と比較した労使コミュニケーションの現状評価] (問8) の5項目を指数化したものである(各項目プラス2、普通0、マイナス2)。指数の最大は10、最低は-10)

(3) 離職率と労働諸条件、労使間コミュニケーション

① [同業他社と比べた正規従業員の定着状況評価] は、<高い>が過半数（「かなり高い」22.1%、「やや高い」29.3%）を占め、「ほとんどかわらない」は3割、<低い>は1.5割（「やや低い」11.9%、「かなり低い」3.3%）である。

② この離職率について、ここでは次の4つの点に注目しておきたい。その一つは、このような評価と実際の離職率との関係である。正規従業員について1社ごとの離職率〔（離職者－定年退職者）／正規従業員数×100〕を計算し、それを積み上げ回答企業数で除した結果、全体の離職率は8.5%、男性は6.7%、女性は13.3%となった。これを男性について定着状況別に集計してみると、「かなり高い」と評価している企業の平成2年度の離職率は2.6%、「やや高い」は5.8%、「ほとんどかわらない」は8.3%、「やや低い」は10.6%、「低い」は13.4%となる。定着状況についての評価と離職率の実態とがほぼ一致している。

二つ目の特徴は、この従業員の定着状況評価は、労働諸条件の良否との対応がはっきり現われているということである。定着状況評価が良好な企業では、労働時間、有給休暇、週休2日制でみた週休形態、30歳、45歳のポイント年齢でみた収入状況、退職金、育児休暇制度、いずれでみても高い水準が確保されている。よい労働諸条件は、従業員の定着を高めているということになる。

三つめは、定着状況の評価と労使間のコミュニケーションとの関係である。労使間のコミュニケーションについての総合評価（最高10点、最低△10）^{注*}は、「かなり高い」→「やや高い」→「ほとんどかわらない」→「やや低い」→「かなり低い」がそれぞれ、4.1→3.0→2.1→0.7→0.4となる。良好な定着状況と良好なコミュニケーションの対応は明らかである。

注* 労使間コミュニケーション総合評価についてのスコアは、同業他社と比べた貴社の労使コミュニケーションの5項目について（「選択肢の1」×2＋「選択肢の2」×0＋「選択肢の3」×△2）を算出し、回答総数で除したものである

四つめは、組合の有無との関係である。男性でみると、<組合有>の離職率は5.6%、<組合無>は同じく7.6%で、2ポイントの差がついている。そして<組合有>の離職率は、定着状況評価の「やや高い」と、<組合無>は他社並みか、幾分芳しくない方と、対応している。

この離職率には、労働諸条件や企業内での労使間コミュニケーションなどが影響していることは先に紹介した通りである。組合は、労働諸条件、特にその制度面の整備や良好なコミュニケーションを促進する役割を通して、離職率の引下げに貢献しているように思われる。なお、この組合の有無による離職率の違いは、男性では規模を考慮してもいえる特徴である。

③ また組合の労使間のコミュニケーション評価への役割は、労使間コミュニケーションについての総合点で確認される。〈組合有〉は3.2、〈組合無〉は2.1、1.1ポイントの差がついている。組織のパターン別では〈組合無・無〉(0.9)の低さが目立っている。

(4) 労働時間、週休、年休の実態

労働時間の短縮が、労使双方はもとより、国民的関心となっている。各組合では93年を目途に1800時間達成へ向けて執拗な取り組みを推進している。年間総労働時間数では組合の有無による違いが現われている。しかし、年間1800時間労働達成への途の遠さと上部団体による時短機能が必ずしも確認できないといった問題点も明らかになっている。主な特徴点をあげていくと以下のようなになる。

① 週休形態を全体で見ると、何らかの〈週休2日制〉を採用している企業は7割になる。しかし、「完全週休2日制」は半数に達していない(3割)。この「完全週休2日制」を組織のパターン別にみると、〈組合有・加盟〉が34.4%でトップ、次いで〈組合無・有〉の29.1%、〈組合有・未加盟〉の28.9%、〈組合無・無〉の21.5%の順である。この週休形態は企業規模や業種による違いが大きい。先の結果にもこれらの要因が無視できないが、組合ないし従業員組織有の企業と双方無の企業との差は指摘できそうである。

② [年間所定内労働時間]は「1900時間以上」(27.1%)と「2000時間以上」(22.5%)に集中がみられる。この平均値は2042時間である。この点については組合の有無による明瞭な差がついている。〈組合有〉の2003時間に対し〈組合無〉は2076時間、73時間の違いが現れている。但し、〈組合有〉内の上部団体加盟の有無や〈組合無〉の従業員組織の有無による違いはみられない。

③ 当面している労働時間の短縮の上で、所定外労働時間の削減と年休の完全取得が重要な位置を占めている。〔男性の平成2年度の所定外労働時間〕の実態は平均値で234時間。この時間はほぼ1ヵ月の労働日にあたる。業種別では、運輸・通信業が361時間でその長さが際立っている。建設業(249時間)、サービス業(244時間)等も長いグループに入る。また企業規模別では、企業規模の大きい1000人以上(307時間)で長い。

組織のパターン別の特徴は、組合の有無別では〈組合有〉(227時間、〈組合無〉239時間)で12時間短い。この点に加え、〈組合有〉では上部団体へ加盟(230時間、未加盟219時間)で、また〈組合無〉では従業員組織有(241時間、無230時間)で、ともに長いのが見落せない。

表4 労働時間と年休の取得状況

(〔企業調査〕、組合・従業員組織の有無別)

	件数	平均労働時間	標準偏差	変動係数	平成2年度年休取得状況							
					平均日数・日付	平均日数・日	平均取得率					
総計 N=689	660	2,042.4	160.5	0.179	626	233.7	174.4	0.618	620	628	57.0	
組合有計 N=308	303	2,002.7	143.2	0.072	284	227.2	170.5	0.750	282	287	56.8	
組合有・上部団体 の有無別	加盟 N=209	206	2,001.5	153.9	0.058	193	230.1	178.4	0.693	191	192	58.2
	未加盟 N=97	95	2,008.4	115.7	0.058	89	218.6	151.5	0.693	89	93	52.6
組合無計 N=377	357	2,076.1	166.6	0.080	342	239.1	177.3	0.742	338	341	58.0	
組合無・従業員組織 の有無別	有 N=292	279	2,077.3	169.1	0.081	264	241.2	179.4	0.744	263	265	59.0
	無 N=79	74	2,080.8	149.0	0.072	73	229.1	173.3	0.756	71	72	54.9

④ 平成2年度でみた年休の平均付与日数は14.9日、平均取得日数は8.5日、従って平均取得率は57.0%となる。年休付与日数については、〈組合有〉16.2日、〈組合無〉13.8日となっているが、年休取得率は〈組合有〉の56.8%、〈組合無〉の58.0%にみられるように組合の有無による違いはほとんどみられない。〈組合有〉の上部団体の有無別では加盟が58.2%、未加盟が52.6%、〈組合無〉の従業員組織の有無別では有が59.0%、無が54.9%、ここにおいても違いは至って小さい。

⑤ 組織のパターンによる年休の取得状況の差が小さい結果、年間でみた労働時間差は所定内と所定外労働時間を合わせた時間の差とほぼ同じとなる。組織のパターン別に、男性について所定内と所定外労働時間の合計を示すと、全体では2276.1時間、〈組合有〉は2229.9時間（うち上部団体加盟2231.6時間、未加盟2227.0時間）、〈組合無〉は2315.2時間（うち従業員組織有2318.5時間、無2309.9時間）となる。〈組合有〉と〈組合無〉の差は85.3時間ついている。

(5) 賃 金

賃金については、賃金の実態と賃金や人事諸制度の運用について聞いている。主な特徴を挙げていくと以下ようになる。

① [平成3年度の初任給]を平均値で見ると、高卒13.8万円、大卒16.9万円である。この点については、組合や従業員組織の有無による目立った違いはない。

② 収入については、30歳と45歳の両ポイントについて、性別、学歴別（高卒と大卒）に聞いている。年間総収入（基本賃金^{注*}×12+基本賃金×年間賞与の月数、除く時間外）をみると、男性・高卒・30歳で355.3万円、45歳で552.0万円、大卒ではそれぞれ393.5万円、638.9万円、一方女性の場合は高卒・30歳で351.0万円、45歳で531.7万円となる。これをもとに時間当りの収入（年間総収入・除く時間外/年間所定労働時間）を算出すると、男性・高卒・30歳は1.7千円、45歳は2.7千円、大卒ではそれぞれ1.9千円、3.2千円、女性高卒・30歳では1.7千円、45歳では2.6千円となる。

注* 基本賃金は、一般的に給与の中で最も大きな部分を占める基本となる給与で、役付給、職務給、職能給部分などを含むが、生活補助部分（家族手当、住宅手当、通勤手当、物価手当、勤務地手当など）と時間外労働手当部分は含んでいない。

③ 組合の有無別では、各ポイントとも<組合有>が<組合無>を、その差は少ないものの、上回っている。その額は、男性・高卒・30歳では4.6万円、同じく45歳では16.9万円、女性・高卒では7.8万円、同じく45歳では32.5万円、男性・大卒・30歳では1.4万円、同じく45歳では19.7万円である。また、分散の程度を変動係数（標準偏差／平均値）でみると、高卒では<組合有>の方で小さい。しかし、大卒ではそうとはいえない。

このような全体的結果の中で、ここでは次の三つの特徴点を指摘しておきたい。その一つは、組合の収入額アップ機能は45歳で、格差縮小機能は高卒で幾分みられるものの、30代での収入額アップ機能、大卒の格差縮小機能は確認できないということである。二つめは、上部団体加盟組合の収入額、格差縮小面での優位性が確認できないことである。年収額は各年齢ポイントとも未加盟が加盟を明らかに上回っており、また格差縮小機能では一貫した傾向が確認できない。これは、未加盟組合の中に賃金決定に当って産別水準を“踏台”にし、それに上乘せをする組合のあることを示しているのであろうか。もう一つの点は、従業員組織の収入面での役割である。従業員組織有が無を、いずれの年齢ポイントでも上回っている。また変動係数も従業員組織有が無より一貫して小さい。〔賃金や賞与〕の決定にあたって、従業員組織有では従業員がこの問題へ発言するは6割（無の場合は4割）、また企業も〔賃金や賞与〕の決定にあたって従業員組織の意見を重視するの回答が3割あった。従業員組織は、この組織無に比べると、収入については一定の役割を果しているということになる。

④ 多くの企業で、昇進・昇格ではっきりした差がつき始めるのは30代からである。このような昇進・昇格や給与の格差は、人事考課制度の運用によってもたらされる。本調査対象でこの制度「ある」の企業は8割である。この8割の企業を対象に〔平均的成績の該当割合〕と〔定昇への反映の有無とその程度〕、〔賞与への反映とその程度〕を聞いた。結果をみると、定期昇給、賞与とも回答の集中は、ともに「10%未満」と「10%以上20%未満」にみられる。定期昇給や賞与では平均を基準に、上下格差10%前後の企業が多いようである。大半の企業が年2～3回、これを繰り返していることになる。1回当りの格差は小さくとも、勤続が長くなれば、それだけ勤労者間での格差の積み重ねも大きくなる。今回の結果でみる限り、この点についての組合の有無による有為な差は確認できない。

表5 収入状況

(〔企業調査〕、組合・従業員組織の有無別 単位：千円)

	年間総収入(除く時間外)											
	高卒						大卒					
	男性			女性			男性			女性		
	30歳	45歳	性	30歳	45歳	性	30歳	45歳	性	30歳	45歳	性
総計 N=689	件数	554	523	376	453	500	453	523	376	457	376	453
	平均	3,553.0	5,520.0	3,310.4	5,316.8	3,935.4	6,388.7	1.7	2.7	1.7	2.6	1.9
	標準偏差	699.4	1,498.3	697.7	1,457.0	783.9	1,611.7	0.4	0.9	0.4	0.8	0.5
組合有計 N=300	件数	254	244	169	219	234	219	244	169	202	169	219
	平均	3,577.6	5,609.9	3,553.8	5,495.8	3,943.0	6,490.4	1.8	2.8	1.8	2.7	2.0
	標準偏差	665.9	1,416.7	660.2	1,389.3	785.2	1,643.5	0.4	0.8	0.4	0.8	0.5
加盟の有無別 N=209	件数	172	166	114	148	159	148	166	114	138	114	148
	平均	3,527.0	5,481.5	3,525.9	5,413.9	3,867.6	6,466.9	1.8	2.8	1.8	2.7	2.0
	標準偏差	668.6	1,358.2	669.5	1,416.5	728.2	1,667.2	0.4	0.8	0.4	0.9	0.4
未加盟の有無別 N=97	件数	81	78	55	71	73	71	78	55	64	55	71
	平均	3,681.8	5,883.3	3,614.0	5,665.6	4,067.1	6,539.6	1.8	2.9	1.8	2.8	2.0
	標準偏差	651.0	1,497.7	635.6	1,285.4	865.9	1,610.9	0.4	0.8	0.3	0.7	0.5
組合無計 N=377	件数	300	279	207	234	266	234	279	207	255	207	234
	平均	3,532.1	5,441.4	3,476.0	5,170.6	3,928.8	6,293.4	1.7	2.6	1.7	2.5	1.9
	標準偏差	725.0	1,562.0	724.1	1,518.5	773.8	1,569.5	0.4	0.8	0.4	0.9	0.4
の有無別 N=292	件数	234	218	160	185	212	185	218	160	204	160	212
	平均	3,538.1	5,468.2	3,477.3	5,211.0	3,936.8	6,329.4	1.7	2.7	1.7	2.5	1.9
	標準偏差	669.4	1,500.8	668.7	1,458.3	762.0	1,522.2	0.4	0.8	0.4	0.8	0.4
の従業員組織 N=79	件数	64	60	46	48	53	48	60	46	50	46	53
	平均	3,491.8	5,339.0	3,461.5	5,017.3	3,863.2	6,157.7	1.7	2.6	1.7	2.4	1.9
	標準偏差	904.2	1,773.8	919.6	1,715.5	818.6	1,747.6	0.5	1.0	0.5	1.0	0.5
変動係数	0.259	0.332	0.266	0.342	0.211	0.284	0.294	0.385	0.294	0.417	0.289	0.333

表6 初任給と退職金

([企業調査]、組合・従業員組織の有無別)

		平成3年度初任給 (千円)		退職金 (35年勤続、万円)		
		高 卒	大 卒	高 卒 男 性	大 卒 男 性	
総計 N=689	件数	630	560	493	433	
	平均	138.0	168.6	1,197.4	1,384.4	
	偏差	17.5	17.3	525.1	575.3	
	変動係数	0.127	0.103	0.439	0.416	
組合有計 N=308	件数	288	260	245	215	
	平均	136.9	167.9	1,282.4	1,487.9	
	偏差	16.2	17.9	533.0	547.2	
	変動係数	0.118	0.107	0.416	0.368	
加組合 有・無 上別部 団体	加盟 N=209	件数	196	176	164	143
		平均	136.3	167.0	1,310.0	1,507.0
		偏差	14.3	16.1	538.2	537.1
		変動係数	0.143	0.125	0.422	0.389
未加盟 N=97	件数	91	82	81	72	
	平均	138.2	169.5	1,226.5	1,450.1	
	偏差	19.7	21.2	518.0	564.7	
	変動係数	0.143	0.125	0.422	0.389	
組合無計 N=377	件数	342	300	248	218	
	平均	138.9	169.2	1,113.5	1,282.4	
	偏差	18.4	16.7	503.3	584.1	
	変動係数	0.132	0.099	0.452	0.455	
の組合 有無 別・ 従業員 組織	有 N=292	件数	265	237	200	179
		平均	138.7	169.0	1,113.3	1,281.5
		偏差	17.7	16.3	496.5	574.6
		変動係数	0.128	0.096	0.446	0.448
無 N=79	件数	72	58	47	38	
	平均	139.5	169.6	1,127.1	1,301.8	
	偏差	21.1	18.2	528.7	626.8	
	変動係数	0.151	0.107	0.469	0.481	

(6) 高齢者雇用

① 本調査対象企業で定年制度「有」は98.3%。定年年齢の大半は60歳（男性では78.0%、女性では76.2%）。この定年年齢については、企業規模と組合の有無別で違いがみられる。男性の60歳定年制を基準にみると、企業規模別 100人未満は7割で300人以上の9割に比べ約2割少ない。また組合の有無別では<組合無>（74.3%）が<組合有>（82.5%）を約1割下回っている。

② 退職金を「支給する」企業は93.9%である。退職金（男性・勤続35年）の平均値は、高卒1197.4万円、大卒1384.4万円である。学歴間での差は187万円ついている。この退職金については、企業規模間と組合の有無で格差がついている。企業規模が大きくなるにつれ水準は上がる（高卒では100人未満の970万円が1000人以上では1754万円、大卒では同じく1080万円が1992万円）。また<組合有>が高卒では169万円、大卒では206万円、ともに<組合無>を上回っている。さらに見落せない点は、上部団体の有無による違いである。上部団体加盟が高卒で84万円、大卒で57万円、いずれも未加盟より高くなっている。退職金については組合組織、それも上部団体加盟組織で、優位性が確保されているということになる。

③ 企業年金制度についても同様の傾向が現われている。企業規模が大きくなるにつれ、また<組合有>で、導入率が高い。

(7) 育児休業制度

育児休業制度が成立し、92年4月から実施されることになった。しかし育児休業制度を現在「実施している」は1割台、「実施を予定している」を合わせても3.6割でしかない。組合の有無別では、「実施を予定している」を含めて考えると、<組合有>（43.5%）の方が<組合無>（30.5%）より積極的傾向が窺える。

(8) 経営事項決定の際の「組合代表」「従業員代表」の役割

会社の人事担当者からみて、経営事項決定の際の重視点を、ここでは「組合代表」と「従業員代表」に焦点をあて要約しておこう。

① まず<組合有>で「組合代表との会議」を多い順に上げると次のようになる。

- 第1位 [賃金や一時金] (90.9%)
- 第2位 [休日、休暇、労働時間] (89.9%)
- 第3位 [定年、高齢者雇用] (67.2%)
- 第4位 [福利厚生] (63.0%)
- 第5位 [配転・転勤・出向] (26.6%)
- 第6位 [日常業務の運営・改善] [経営方針、生産・販売計画] (22.1%)
- 第8位 [教育訓練] (15.6%)

第1位～第4位までの項目と第5位以下の項目は性格が異なるため差が際立っているが、[配転・転勤・出向]と[経営方針、生産・販売計画]については「特に聞かない」が4割を超えている。また上部団体への加盟の有無別では、いずれの事項とも加盟で「組合代表との会議」が多くなっている。その多い分、組合の意思は重視されているということになる。[労働条件に関する世間相場の入手]で「労働組合」をあげる企業が上部団体加盟で高い(35.9%、未加盟の8.2%)のも、このことを示す1例といえよう。

② 次に<組合無・従業員組織有>における「従業員代表との会議」を、同じく高い順に並べてみよう。

- 第1位 [休日、休暇、労働時間] (34.4%)
- 第2位 [賃金や一時金] (31.5%)
- 第3位 [福利厚生] (29.9%)
- 第4位 [定年、高齢者雇用] (23.6%)
- 第5位 [日常業務の運営・改善] (22.0%)
- 第6位 [経営方針、生産・販売計画] (20.9%)
- 第7位 [配転・転勤・出向] (16.4%)
- 第8位 [教育訓練] (13.7%)

第1位～第4位までの労働諸条件面での協議の程度では<組合有>と<組合無・従業員組織有>の差は歴然としており、組合の役割の重要性は明らかである。同時に、<組合無・従業員組織有>企業の3割で、[休日、休暇、労働時間]や[賃金や一時金]、[福利厚生]問題について従業員代表との会議があることは、従業員組織も労

働諸条件面で一定の役割を果たしていることを窺わせる。

③ なお従業員組織無では、「賃金・賞与」においても「特に聞かない」が6割と多い。但しここでも、とりわけ「日常業務の運営・改善」などでは「キーとなる従業員との個別対話」（46.8%）の多いのが特徴である。

【個人調査（従業員調査）】

最初に紹介したように本従業員調査のサンプルは、【組織】、【未組織】とも非生産・技能中心で、大卒ウエイトの高い点で共通している。このことは、就業構造の第3次産業化、生産現場のグレーカラー化、サービス化が進んでいる今日的状況の一面を反映している。この意味で、今回の結果は興味深い問題を内包していることになる。詳細は各論をみていただくとして、ここでは仕事意識、賃金と人事管理についての評価、組合意識を要約しておくことにしよう（表7-10参照）。

表7 回答者の概要

（個人調査、「組織」、「未組織」、男女別）

		総計	組織労働者			未組織労働者		
			計	男性	女性	計	男性	女性
人数		1,721	847	544	303	874	511	363
年齢	平均値	……	34.3	34.1	34.6	32.9	33.7	31.7
	（中央値）	……	33.1	33.4	30.1	31.1	32.6	28.5
産業別	製造業	364	277	229	48	84	51	33
	非製造業 （卸売・小売） （サービス）	1,355 (298) (688)	569 (208) (219)	315 (136) (79)	254 (72) (140)	786 (90) (469)	457 (46) (260)	329 (44) (209)
学歴	中卒	114	87	40	47	27	14	13
	高卒	707	408	233	175	299	156	143
	短大・高専卒	314	79	28	51	235	76	159
	大卒・院修了	584	272	243	29	312	265	47
職種	生産・技能	170	117	98	19	53	44	9
	営業・販売	654	310	128	182	344	204	140
	事務・管理	584	243	166	77	341	169	172
	研究・技術	228	146	135	11	82	73	9
雇用	正社員	……	……	……	247	……	……	278
	パート	……	……	……	50	……	……	36

(9) 仕事意識

① 仕事に関する9項目をスコアで示した総合評価（最高18、最低△18）^{注*}をみると、【組織】の計は0.4、男性は0.6、女性は△0.0である。これに対し【未組織】では、それぞれ△0.1、△0.3、0.2となっている。全体での差は大きくないが、その中では【組織】の男性の評価が最も良い。

注* 仕事についての総合評価のスコアは、問1のa～iの9項目について（「選択肢の1」×2＋「選択肢の2」×1＋「選択肢の3」×0＋「選択肢の4」×△1＋「選択肢の5」×△2）を算出し、回答総数で除したものである

② このような全体的傾向の中で、幾つかの領域で注目すべき結果が現われている。その一つが「仕事のやりがい」である。回答を、〈やりがいがある〉：「どちらともいえない」：〈やりがいがない〉の三区分にすると、【組織】では48.1%：30.9%：20.7%、【未組織】では49.0%：28.6%：22.2%、となる。これで見ると限り違いはない。今回、この仕事にやりがい感で注目される結果は、組織労働者の30代後半および50歳以上でやりがい感の低いことである。このうち30代後半層は、「仕事のやりがい」に限らず、「仕事のために私生活を犠牲にしている」や「仕事のやりやすさ」、「上司評価」等でも厳しい評価を下している。この結果が一般化できるか否かは今後より立ち入った検討が必要になるが、この層は「団塊の世代」と「新人類」の間に挟まれ、また石油危機後の入社で採用者が少ないこともあって、ポスト面で恵まれず、発言力も一般的に弱い。謂わば“影”の薄い世代である。さらにデータの検討から本調査の場合ホワイト層が多く含まれていることが分かっている。30代後半で組合員であることから考えて、昇進面でやや遅れている層を含んでいることになる。このことも先の結果に影響を与えているように思われる。今回の結果が、この層の問題点や気運を内包しているとしたら、見落せないところである。

二つ目が「仕事と生活費との関係」についての評価である。設問は、仕事を生活費の単なる手段と考える（〈肯定〉）か否か〈否定〉に焦点を当てて聞いている。結果をみると、【組織】では〈肯定〉32.5%、〈否定〉44.8%、【未組織】ではそれぞれ28.8%、49.1%となっている。この結果、【組織】、【未組織】とも、仕事を単なる生活の手段と考えている人は少なく、仕事そのものに意味を見出したいと考えている人の方が多いということになる。但し、後者は主流とはいえ過半数には達していない。

また、大規模（5000人以上）の【組織】で男性に比べ女性において手段化の傾向が強いのも、見逃せない特徴である。

もう一つの点は「仕事のやり方」についての従業員の受けとめ方である。従来、日本ではモノ作りにおいて、職場の意向が重視され、従業員の高いモラルやモチベーションとあいまって、効率的経営が維持されてきたといわれている。しかし、今回の結果は、幾分趣を異にしている。＜トップダウン型＞が＜合意重視型＞をかなり上回っているからである。回答結果を＜合意重視型＞：「どちらともいえない」：＜トップダウン型＞の三区分で示すと、【組織】の結果は23.9%：35.2%：39.6%、一方【未組織】は20.6%：36.8%：41.5%となる。なお、この点についての違いは職種別でみられる。男性でみると、＜合意重視型＞は研究・技術に多い（組織労働者の研究・技術は3.6割、未組織労働者では3割弱）。これに対し、＜トップダウン型＞は営業・販売・サービスに多く、【組織】では5.6割、【未組織】では5割弱となっている。

(10) 賃金評価

① 賃金についての水準評価をみると、【組織】、【未組織】とも最も多い回答は「普通」である。＜高い＞は少なく、従って普通から＜低い＞にシフトした回答状況ということになる。総計の比率を＜高い＞：「普通」：＜低い＞でみると、【組織】は7.6%：52.3%：39.6%、【未組織】は同じく7.4%：41.9%：50.6%となる。【未組織】の方が＜低い＞の割合がやや多い。

② 賃金の決定要因についての全体の傾向は【組織】、【未組織】とも似ている。[年齢] [勤続] [学歴] など属性と [社内での地位] については、「現状でよい」がいずれも6割前後で高い。これとは対照的に、[技能や能力] [仕事の実績] [やる気] については「もっと重視して欲しい」が約6割で高い。年齢・勤続の現状を前提に、仕事要因や仕事への取り組み姿勢をもっと評価して欲しいということであろう。このような結果は、仕事に関する能力や実績が異なれば、賃金が異なることも肯定する回答と繋がる。[年齢・勤続が同じ人の賃金格差] でみた賃金格差で、「同一基準であるべきだ」は【組織】、【未組織】とも1割を切っており、少数派である。格差は容認されていることになる。その範囲については「賃金格差は2割以下へ」（【組織】27.6%、【未組織】26.2%）が最も多いものの、多様に広がっている。

(11) 人事管理評価

先の賃金についての紹介からも推測されることではあるが、本調査対象者の能力・実績等に応じた処遇への期待はかなり強い。まず人事考課の現状を、〈公正〉：「どちらともいえない」：〈不公正〉でみると、【組織】は24.3%：37.4%：37.0%、【未組織】は25.9%：44.4%：29.1%、そのスコア（最高2点、最低△2点）^{注*}は【組織】△0.21、【未組織】△0.09となる。幾分【組織】で不公平感が強い。

注* 人事考課についてのスコアは、（「公正だと思う」×2＋「ほぼ公正だと思う」×1＋「どちらともいえない」×0＋「やや不公正だと思う」×△1＋「不公正だと思う」×△2）を算出し回答総数で除したものである

この人事考課の適用程度については、〈利用すべき〉が高い。〔昇給〕、〔賞与〕、〔昇進〕のいずれでみても、大半の従業員は高い受容姿勢をみせている。この高い受容姿勢は、特に男性でみられる特徴である。これには、今回の男性のサンプルが非現業系中心で、かつ大卒ウエイトの高いことも、影響しているように思われる。

このような留意点はあるものの、能力・実績等に応じた処遇への高い期待は現状の人事管理を反映しているのであろう。少なくとも、処遇については「平等」主義よりも、格差容認派が主流ということになる。現在のところ、これが職場の人間関係、特に同僚間に悪影響を及ぼしてはいない。例えば、〔職場の同僚に対する評価〕では【組織】、【未組織】とも「良い」と「おおむね良い」を合わせた〈良い〉が過半数を超えている。

(12) 仕事と私生活との関係

〔仕事のために私生活を犠牲にしていますか〕については、【組織】、【未組織】のいずれにおいても、男性では7割前後が、女性でも5.5割程度が、仕事のために私生活を〈犠牲にしている〉と感じている。【組織】、【未組織】にかかわらず、多くの人は仕事と私生活とのバランスのとれた生活をおくっていないと感じているわけである。

(13) 労働組合

労働組合については、組合の影響力と組合イメージで興味ある結果が現われている。

- ① 現在組合員の、組合加入のきっかけはその大半が「ユニオンショップ制だった」（87.4%）である。そして組合費は4,000円（平均値）納めている。
- ② ここで注目されるのは、パートタイマーの回答である。サンプルは少ないものの、女性のパートタイマーで組合に加入しているは「組合の意義を認めて」（38.2%）が多い。また未加入の理由でも「関心がない」（13.3%）は少なく、「加入資格がない」（53.3%）や「加入の勧誘がない」（13.3%）があげられている。パートタイマー加入の障害は、パートタイマー自身より組合側にあるといえそうである。
- ③ 現在組合員の組合評価は高い。会社側に対する姿勢でも、2人に1人は組合が労働者の代表として会社に対して言うべきことをいっていると評価しているし、労働組合の活動評価でも〈やっている〉は82.0%にもなっている。ただこれには、今回のサンプルで現在役員中の回答者が多いことも、影響しているとみられる。幾分、割引いた方が現実に近いと思われるが、大勢として好意的に受けとめられていることは事実のようである。
- ④ ところで、組合のない企業で働く従業員は、組合をどのようにみているのであろうか。そこで【未組織】に対して《組合ができた場合の変化》を聞いた。その結果をみると、【未組織】でも〔福利厚生〕〔企業経営に関する情報〕〔安全衛生など労働環境〕〔賃金〕では50%以上が〈よくなる〉（「よくなる」＋「どちらかといえばよくなる」）と回答している。他の項目は「かわらない」が50～60%を占めているものの、すべての項目で〈よくなる〉が〈悪くなる〉を上回っており、【未組織】でも労働組合の影響力について好意的評価が高い。またこの【未組織】の組合の影響力評価については、全体として500人以上の規模に対し500人未満の中堅・中小規模の従業員で評価が高く、また生産・技能に対し事務・管理、研究・技術で評価がやや低いという結果となっている。

なお【組織】については《組合がなくなった場合の変化》を聞いている。いずれの項目でも〈悪くなる〉が〈よくなる〉を大きく上回っており、特に「賃金」（77.5%）、「労使間のもめごと」（62.8%）、「労働時間」（58.0%）、「福利厚生」（57.8%）、「安全衛生など労働環境」（50.8%）などでは、〈悪くなる〉が過半数を超えている。

⑤ 組合の影響力について、好意的評価が【組織】だけでなく、【未組織】でもかなり高いことが分かった。このことは「組合の必要性」についての評価においても確認される。〈必要〉の回答は、【組織】で92.9%と高いだけでなく、【未組織】でも64.8%ある。そして〈必要〉の三大理由は、【組織】、【未組織】とも「賃上げなど労働条件の改善に役立つから」（組織90.1%、未組織80.6%）、「経営者の一方的な経営にブレーキをかけることができるから」（組織62.6%、未組織52.1%）、「解雇や合理化など、もしもの時の役に立つから」（組織44.6%、未組織42.0%）で共通しており、単に労働諸条件面の改善だけでなく、経営の独走に対するブレーキ機能や解雇、「合理化」などのリスクへの「保険」機能（特に「女性」）にも注目していることが分かる。

⑥ 【未組織】労働者の組織化ニーズの高いことが分かった。それでは何処に問題があるのだろうか。【未組織】従業員を対象に「労働組合ができない理由」（5つから2つ以内の選択）を聞いている。その最大の理由は「組織しようとする人がいない」（68.1%）である。リーダーとなろうとする人がいないことは、その育成も含めて産別組織の積極的働きかけが求められているといえよう。

⑦ とはいえ、現在の組合活動については、とりわけその運営をめぐって改善すべき課題もありそうだ。その一端は、組合イメージについての回答に現われている。【組織】と【未組織】で共通した組合イメージ6項目のスコア（最高12点、最低△12点）で見ると、【組織】では0.2、辛うじてプラス、【未組織】では△1.2となっている。この中では、【組織】では「保守的」（32.8%）、「古い」（32.3%）の、また【未組織】では「古い」（40.3%）と「暗い」（33.5%）の多い点が見落せない。環境の変化に対応して新しいことにも積極的に取り組んでいく前向きのイメージづくりが課題といえそうだ。

表8 組合ができた場合（組織）組合がなくなった場合（未組織）の変化

		組織労働者 組合がなくなった場合	未組織労働者 組合ができた場合
賃 金	よくなる	(3.3)	51.5
	悪くなる	77.5	(1.8)
労使間のもめごと	減 る	(8.5)	……
	増 える	62.8	……
経営者と従業員のもめごと	減 る	……	33.1
	増 える	……	(22.4)
労働時間	短くなる	(3.9)	39.1
	長くなる	58.0	(1.2)
福利厚生	よくなる	(4.4)	62.2
	悪くなる	57.8	(0.2)
企業経営についての情報	増 える	(4.8)	59.5
	減 る	57.5	(2.0)
安全衛生・労働環境	よくなる	(3.4)	53.1
	悪くなる	50.8	(0.9)
仕事の進め方	よくなる	(6.2)	36.4
	悪くなる	40.1	(6.2)
企業経営	よくなる	(11.4)	37.3
	悪くなる	36.7	(6.5)
職場の人間関係	よくなる	(3.3)	22.3
	悪くなる	31.1	(10.3)

<悪くなる> = 「悪くなる」 + 「どちらかといえば悪くなる」
 <よくなる> = 「よくなる」 + 「どちらかといえばよくなる」

表9 組合の必要性

		組織労働者・%	未組織労働者・%
必組 要合 性の の	ぜ ひ 必 要	53.7	21.3
	あ っ た 方 が よ い	39.2	43.5
	不 必 要	3.2	22.4
組 合 が 思 必 う 要 理 と 由	労働条件の改善に役立つ	90.1	80.6
	経営者の一方的経営を押さえられる	62.6	52.1
	解雇・合理化等もしもの時に役立つ	44.6	42.0
	労使間の意思疎通をスムーズにする	29.5	30.0
	組合を通し会社の情報が得られる	21.6	31.3
	労働者の連帯意識を高める	15.6	21.0
	民主主義社会に不可欠の存在である	13.3	13.1

表10 組合イメージ（個人調査）

	組織労働者・%	未組織労働者・%
頼りになる	29.6	20.7
どちらともいえない	54.0	62.1
頼りにならない	13.2	14.4
親しみがもてる	32.0	12.9
どちらともいえない	61.5	74.7
こわい	3.4	9.6
明るい	24.8	10.0
どちらともいえない	52.7	54.2
暗い	19.8	33.5
強い	20.8	21.3
どちらともいえない	56.0	57.3
弱い	20.3	18.8
革新的	13.9	19.9
どちらともいえない	50.2	45.5
保守的	32.8	31.7
新しい	12.5	8.2
どちらともいえない	51.8	48.9
古い	32.3	40.3
親切	45.9
どちらともいえない	46.4
不親切	4.6
熱心	46.0
どちらともいえない	46.6
不熱心	4.3

第2部 アンケート調査結果の分析と検討

I 調査実施の概要

第2部 アンケート調査結果の分析と検討

I 調査実施の概要

1 調査の目的

近年、経済のソフト化、サービス化が進展し、技術研究者への需要を高め、パート等を中心とした女性の職場進出が活発化している。このような就業構造の変化が、人手不足・人材確保の困難化、若年層を中心にした勤労意識・職業意識に変化などの中で、進展している。当然、このような変化は我が国の労使関係、労働組合を取り巻く環境に大きな影響を与えることになる。本調査は、労働諸条件の実態、働く人の仕事や職場環境、労働組合についての見方などを聞き、働きがいのある職場環境や労働組合のあり方などを検討するに当たっての基礎的資料を得ることを目的に実施した。

2 調査の対象と方法

本アンケート調査は、企業調査と個人調査より成っている（別添資料参照）。そして個人調査は、①労働組合が組織されている企業に働く従業員調査（【組織】と略）と②労働組合の組織されていない企業に働く従業員調査に分れている（【未組織】と略）。①の調査の中には非組合員も調査の対象に含まれている。但し、特別管理職、利益代表者は①、②とも、除外されている。なお、個人調査の調査票は、同一の調査票をもとに一部修正とそれぞれに独自設問が追加されている（第I-1表参照）。

3 調査の実施時期

調査は1991年6～7月にかけて実施された。

4 調査票の配布、回収状況

- (1) 企業調査については、(株)帝国データバンクのデータベースの従業員100人以上の企業(38,082社)から、産業別を考慮しつつ、ランダムに6,822社を抽出し、調査票を郵送した。期日までに有効に回収されたのは689社、従って有効回収率は10.1%となる。
- (2) 個人調査のうち組織労働者調査は産別、企業連を通して1,330枚は配布した。

(第 I - 2)。また未組織労働者調査は産別・企業連(電機労連、ゼンセン同盟、商業労連、全国一般、全国ガス、全トヨタ労連、電源開発労組、石川島播磨重工労組、味の素労組)、情報産業協会等の協力をいただき、2,050枚配布した。

期日までに有効に回収されたのは組織労働者 847枚、未組織労働者 874枚である。有効回収率は、組織労働者63.7%、未組織労働者42.6%となる(第 I - 2表)。

第 I - 1 表 個人調査の設問対比表 ①

		組 織	未 組 織
性	○	(F1)	(F1)
年齢	○	(F2)	(F2)
学歴	○	(F3)	(F3)
職種	○	(F4)	(F4)
勤続年数	○	(F5)	(F5)
転職(社)回数	○	(F6)	(F6)
昨年の年収	○	(F7)	(F7)
雇用形態	○	(F8)	(F8)
勤め先企業の業種	○	(F9)	(F9)
従業員数	○	(F10)	(F10)
職場生活についての満足度	○	(問1)	(問1)
職場における問題処理の状況	△	(問2)	(問2)
賃金の決定要因についての要望	○	(問3)	(問3)
人事考課	○	(問4)	(問4)
人事考課の利用	○	(問5)	(問5)
賃金格差についての考え方	○	(問6)	(問6)
転職(社)についての考え方	○	(問7)	(問7)
仕事と生活費、他人との競争、 楽しく・やりがい、私生活との関係	○	(問8 ～ 11)	(問8 ～ 11)

個人調査の設問対比表 ②

		組織①	未組織②
労働組合加入の状況		(問12)	×
加入者 - 加入のきっかけと組合費		(問13)	×
未加入者 - 未加入の主な理由		(問14)	×
労働組合役員の経験		(問15)	×
労働組合の経営との関係		(問16)	×
労働組合の活動ぶり評価		(問17)	×
社員会、親睦会の有無		×	(問12)
社員会、親睦会の活動ぶり		×	(問13)
労働組合の必要性	○	(問18)	(問14)
必要 - その理由	○	(問19)	(問15)
不必要 - その理由	○	(問20)	(問17)
組合ができない理由		×	(問16)
労働組合へ期待する取り組み課題	○	(問21)	(問18)
労働組合がなくなると、できるとどうなるか	□	(問22)	(問19)
労働組合の組織運営上の問題点		(問23)	×
非正規従業員の労働組合加入について	○	(問24)	(問20)
労働組合についてのイメージ		(問25)	(問21)
明るい VS 暗い	○	a	a
親切 VS 不親切		b	×
新しい VS 古い	○	c	b
革新的 VS 保守的	○	d	c
熱心 VS 不熱心		e	×
強い VS 弱い	○	f	d
頼りになる VS 頼りにならない	○	g	e
親しみがもてる VS こわい	○	h	f

- 設問、選択肢とも同じ
- △ 選択肢に一部違いがある
- 設問が違うが選択肢は同じ
- × 設問なし

第 I - 2 表 個人アンケートの配布・回収状況

		配 布 枚 数	有 効 回 収 枚 数	有 効 回 収 率
合 計		1 3 3 0	8 4 7	6 3. 7
組 織 労 働 者	電 機 労 連	2 0 0		
	ゼ ン セ ン 同 盟	1 5 0		
	商 業 労 連	1 5 0		
	造 船 重 機	1 5 0		
	全 国 一 般	3 8 0		
	全トヨタ労働組合連合会	1 5 0		
	電 源 開 発 労 働 組 合	1 5 0		
未 組 織 労 働 者 合 計		2, 0 5 0	8 7 4	4 2. 6

Ⅱ 企 業 調 査

(『労働条件と労使コミュニケーション調査』)

Ⅱ 企業調査（『労働条件と労使コミュニケーション調査』）

調査対象企業の概要

本調査の対象になった企業の概要は次の通りである。

1 本社所在地

総計によると、「首都圏」が29.3%、「近畿圏」が17.6%、「中部・東海」が15.4%、「その他」が37.6%となっている。全体として、都市部でのウェイトが高い構成といえそうだ。このような構成は組合の有無別でみてもほとんど変わりがない。組合の有無別の内部では、＜組合有＞の製造業と非製造業とで違いがみられる。それは「その他」が製造業(31.1%)に比べ非製造業(45.5%)で多いからである（第Ⅱ-1図）。

2 業種別構成

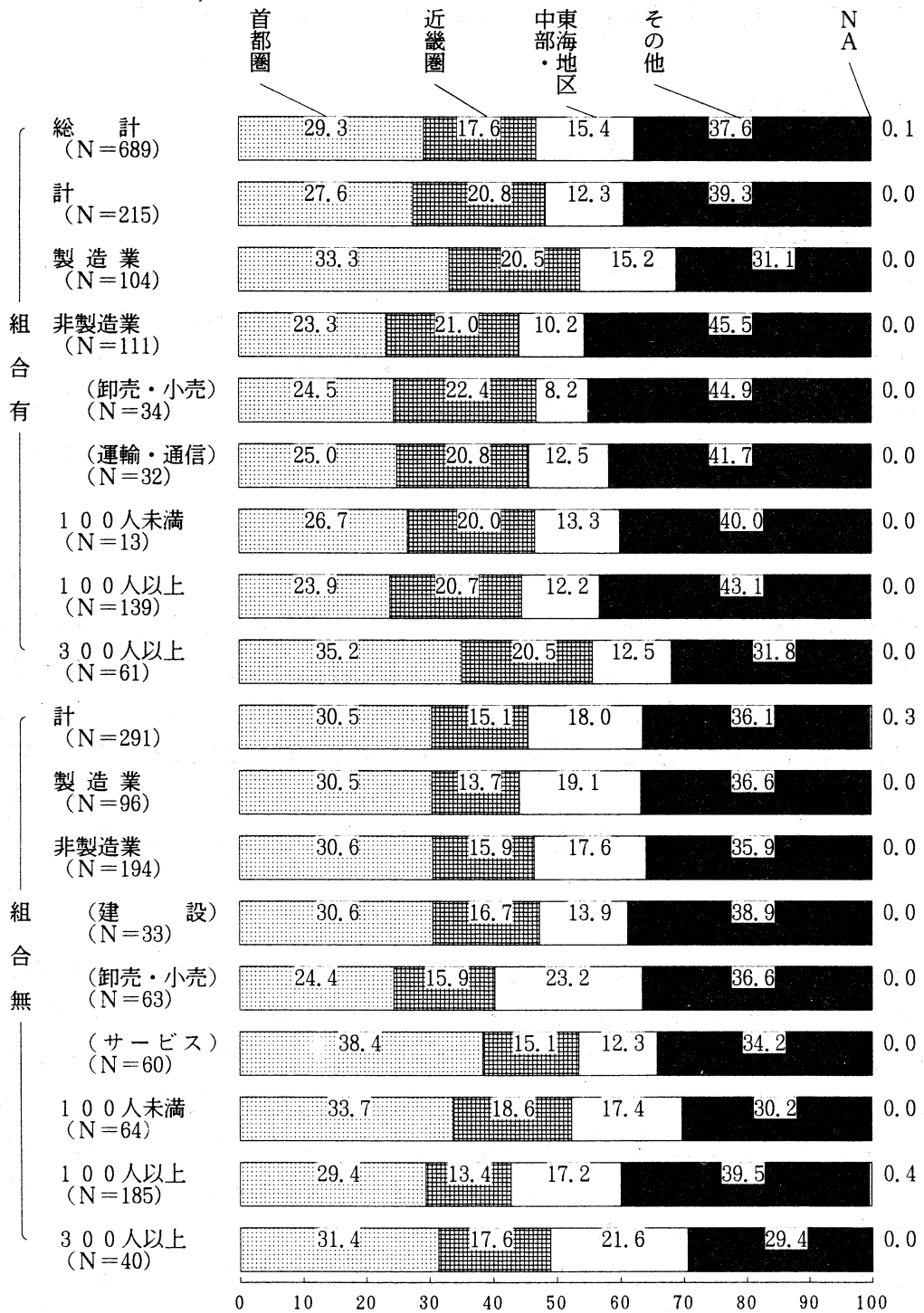
全体では「製造業」が38.3%で最も多い。これに「卸売・小売業」の19.0%、「サービス業」の14.2%、「運輸・通信業」の10.3%などが、1～2割台で続いている。組合の有無別でみてもそのトップが製造業であることでは共通している。違いは、＜組合有＞で「運輸・通信業」（15.6%、＜組合無＞では5.8%）の、＜組合無＞で「サービス業」（19.4%、＜組合有＞では7.5%）の、多いことである。また、＜組合有＞の100人未満では製造業の多さが目立っている（第Ⅱ-1表）。

3 企業規模

企業規模を従業員数でみておくことにしよう。第Ⅱ-2表の総計で正規従業員数をみると「100～299人」が62.3%、その多さが際立っている。これに次いで多いのが「100人未満」の16.8%である。両者を合わせると8割にもなる。中央値は206人、平均値は513人である。大企業の影響が平均値を押し上げている。組合の有無別の結果を中央値、平均値でみると、＜組合有＞では231人、904人、＜組合無＞では185人、197人となる。中小企業の多いことは両者に共通しているが、＜組合無＞の方でこの傾向がより強い。

なお同表には従業員総数も示されている。総計は中央値で232人、平均値で608人である。先の正規従業員との差はパートタイマーや臨時職員などの存在である。これら非正規従業員は、経済のサービス化や「本体のスリム化」とこの間の引き続

第Ⅱ-1図 本社所在地（組合の有無別）



第Ⅱ-1表 業種別構成（組合の有無別）

		建設業	製造業	卸売・小売業	電気・ガス・熱供給業	運輸・通信業	金融・保険業	サービス業	その他	N A
		総計	6.4	38.3	19.0	2.2	10.3	7.1	14.2	2.3
組合有	計	2.6	42.9	15.9	4.2	15.6	9.4	7.5	1.9	0.0
	製造業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非製造業	4.5	0.0	27.8	7.4	27.3	16.5	13.1	3.4	0.0
	100人未満	3.3	53.3	23.3	0.0	13.3	3.3	3.3	0.0	0.0
	100人以上	1.6	45.2	16.0	4.8	16.5	6.9	6.9	2.1	0.0
	300人以上	4.5	34.1	13.6	4.5	13.6	17.0	10.2	2.3	0.0
組合無	計	9.5	34.7	21.8	0.5	5.8	5.3	19.4	2.7	0.3
	製造業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非製造業	14.7	0.0	33.5	0.8	9.0	8.2	29.8	4.1	0.0
	100人未満	9.3	33.7	20.9	0.0	7.0	2.3	22.1	4.7	0.0
	100人以上	10.5	37.8	20.2	0.8	5.9	5.5	17.2	1.7	0.4
	300人以上	3.9	23.5	31.4	0.0	3.9	9.8	23.5	3.9	0.0

第Ⅱ-2表 企業規模

（組合の有無別）

		正規従業員数					従業員数		非正規従業員数			
		100人未満	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上	中央値	平均値	中央値	平均値		
総計		16.8	62.3	9.9	5.1	5.4	205.6	513	231.5	608	18.7	95
組合有	計	9.7	61.0	10.7	6.8	11.0	230.9	904	253.2	1,057	21.1	153
	製造業	12.1	64.4	6.8	6.1	9.8	216.5	1,184	238.2	1,292	21.3	108
	非製造業	8.0	58.5	13.6	7.4	11.9	242.7	694	266.7	880	20.9	186
	(卸売・小売)	14.3	61.2	14.3	2.0	8.2	216.7	298	251.6	361	24.2	63
	(運輸・通信)	8.4	64.6	12.5	4.2	8.3	225.8	787	243.3	1,167	11.7	381
組合無	計	22.8	63.1	9.0	3.7	0.8	185.3	197	216.2	246	17.2	50
	製造業	22.2	68.7	9.2	0.0	0.0	181.1	164	206.9	198	18.3	35
	非製造業	23.2	60.0	9.0	5.7	1.2	187.8	215	222.1	273	16.5	58
	(建設)	22.3	69.4	2.8	0.0	2.8	176.0	174	203.6	213	14.5	39
	(卸売・小売)	22.0	58.5	11.0	6.1	2.4	195.8	251	238.2	313	23.3	62
	(サービス)	26.0	56.2	8.2	8.2	0.0	182.9	209	220.9	300	18.3	92

く好景気下での人手不足対策として、広範に普及、定着している。但し、企業によっては、大企業にもかかわらず非正規従業員ゼロの企業もみられた。従来の非正規従業員の採用を、分社化した関連会社や人材派遣会社からの派遣に切り替えているためである。このように表にでないケースもみられる。これらのことを前提に総計で非正規従業員数を見ると、中央値では19人、平均値では95人となる。そして〈組合有〉では、それぞれ21人、153人、〈組合無〉では17人、50人となっている。

4 労働力構成

対象企業の労働力構成について、ここでは性別構成と年齢構成についてみておくことにしよう。第Ⅱ－3表は、正規従業員の平均値でみた性別構成である。一見して明らかなように、従業員の大半は男性によって構成されている。総計の結果は男性8割、女性2割である。このような傾向は〈組合有〉、〈組合無〉の双方についていえる。比率の大きさに注目すると、いずれの集計区分でみても、〈組合有〉の方で男性比率が約1割高くなっている。

第Ⅱ－3表 正規従業員の平均値をみた性別構成

(組合の有無別)

		総 計		
			男 性	女 性
総 計		513	406 (79.1)	107 (20.9)
計		904	739 (81.7)	165 (18.3)
組 合 有	製 造 業	1,184	1,000 (84.5)	184 (15.5)
	非 製 造 業	694	544 (78.4)	151 (21.8)
	(卸売・小売)	298	219 (73.5)	79 (26.5)
	(運輸・通信)	787	743 (94.4)	44 (5.6)
有	1 0 0 人 未 満	83	63 (75.9)	20 (24.1)
	1 0 0 人 以 上	177	139 (78.5)	38 (21.5)
	3 0 0 人 以 上	2,737	2,253 (82.3)	484 (17.7)
計		197	137 (69.5)	60 (30.5)
組 合 無	製 造 業	164	113 (68.9)	51 (31.1)
	非 製 造 業	215	150 (69.8)	65 (30.2)
	(建設)	174	149 (85.6)	25 (14.4)
	(卸売・小売)	251	172 (68.5)	79 (31.5)
	(サービス)	209	133 (63.6)	76 (36.4)
無	1 0 0 人 未 満	75	47 (62.7)	29 (38.7)
	1 0 0 人 以 上	163	112 (68.7)	51 (31.3)
	3 0 0 人 以 上	561	405 (72.2)	156 (27.8)

また第Ⅱ－4表は年齢と勤続年数を平均値で示したものである。全体の結果は36.1歳、10.3年、男性はそれぞれ37.6歳、11.7年、女性は31.6歳、6.4年である。

組合の有無別では、男性で僅かながら違いがみられる。＜組合有＞（38.9歳）の方が＜組合無＞（36.5歳）を2.4歳上回っている。業種別では＜組合有＞の運輸・通信業の男性（43.8歳）で、その高さが目立っている。

第Ⅱ－４表 正規従業員の平均値でみた年齢、勤続年数

（組合の有無別）

		総 計		男 性		女 性	
		年齢	勤続年数	年齢	勤続年数	年齢	勤続年数
総 計		36.1	10.3	37.6	11.7	31.6	6.4
組 合 有	計	37.2	12.4	38.9	13.9	31.2	7.4
	製 造 業	37.8	13.2	38.9	14.5	33.2	8.6
	非 製 造 業	36.9	11.9	38.9	13.5	29.7	6.6
	（卸売・小売）	33.3	10.9	36.0	13.1	26.2	5.7
	（運輸・通信）	43.2	12.7	43.8	13.1	35.8	7.8
	1 0 0 人 未 満	38.1	12.9	39.4	14.3	35.5	10.3
	1 0 0 人 以 上	37.8	12.4	39.3	13.8	31.5	7.4
	3 0 0 人 以 上	35.8	12.3	38.0	14.1	29.0	6.6
	計	35.2	8.4	36.5	9.7	32.0	5.5
	製 造 業	35.3	8.8	35.8	9.8	33.6	6.3
組 合 無	非 製 造 業	35.1	8.2	36.9	9.7	31.1	5.1
	（建 設）	37.3	10.6	38.4	11.5	31.8	6.3
	（卸売・小売）	33.6	9.0	35.2	10.9	29.2	4.9
	（サービス）	34.9	5.9	36.6	7.1	33.6	4.9
	1 0 0 人 未 満	37.0	8.0	34.8	8.5	34.1	8.5
	1 0 0 人 以 上	38.2	9.1	36.0	9.8	36.2	10.0
	3 0 0 人 以 上	34.5	6.3	31.8	5.4	28.6	4.7

（注）左上平均年齢、右下平均勤続年数

第1章 企業の経営、人事諸制度についての現状と評価

1 企業経営

企業経営については、[平成2年度の売上高]、[平成2年度の売上高経常利益率]、[5年前と比べた売上高の変化]などが設問されている。この売上高について、保険会社では収入保険料を、信用金庫や銀行では預金量を記入しているケースなどもみられた。売上高経常利益率についても、信用金庫などで業績利益率（業務利益／預金積立平均残高）と修正して記入しているケースなどもあった。企業や業種によっては、回答の内容に性格が異なるものが含まれていることになる。これらの点への留意が必要である（売上高、売上高経常利益率の平均については付表1～4参照）。

平成2年度の売上高の分布状況を、まず総計でみておこう。最も多いのは「20億円以上40億円未満」で2割、これに「100億円以上200億円未満」（14.1%）、「40億円以上60億円未満」（13.9%）、「10億円以上20億円未満」（13.8%）などが1割台で続いている。この中央値は52億円、平均値は377億円である。両者で差の大きい理由は、売上高に大きい企業のあることを示している。周知のように、この売上高は規模や業種・産業による差が大きい。平均値でみると、本調査の場合、企業規模別では「100人未満」の45億円から「1000人以上」の4937億円、業種・産業別ではサービス業の45億円から建設業の566億円まで広がっている。

これを組合の有無別でみると次のようになる。＜組合有＞の中央値は64億円、平均値は713億円、＜組合無＞はそれぞれ41億円、110億円である。＜組合有＞で、売上高の大きい企業が含まれている。また＜組合有＞の上部団体の加盟・未加盟別では、加盟（平均値785億円）の売上高が、未加盟（512億円）を明らかに上回っている。

さらにこれを組合組織・従業員組織の有無別でみると、組合・従業員組織の双方有が898億円で最も大きい。これに組合有・従業員組織無の400億円、組合無・従業員組織有の109億円が続き、組合無・従業員組織の双方無が88億円で最も少ない。従ってこの結果、本調査では組合や従業員組織が整備されているところほど売上高の大きい企業が多いということになる（第Ⅱ-1-1表）。

ところでこのような平成2年度の売上高は、5年前と比べるとどのような状況に

第Ⅱ-1-1表 平成2年度の売上高（組合の有無別）

		10億 円未 満	10億 円以 上	20億 円以 上	40億 円以 上	60億 円以 上	80億 円以 上	100億 円以 上	200億 円以 上	500億 円以 上	中央 値 (億円)	平均 値
総計		6.0	13.8	20.6	13.9	7.8	6.0	14.1	7.1	7.4	51.5	377
計		3.6	8.8	18.5	15.6	7.1	5.8	16.6	7.5	12.3	64.1	713
組 合	製造業	4.5	4.5	24.2	21.2	7.6	5.3	15.2	6.8	9.8	55.4	920
	非製造業	2.8	11.9	14.2	11.4	6.8	6.3	17.6	7.9	14.2	78.3	549
	(卸売・小売)	0.0	2.0	6.1	12.2	14.3	14.3	28.6	8.1	12.2	100.0	332
	(運輸・通信)	10.4	35.4	20.8	16.7	0.0	4.2	8.3	2.1	2.1	24.0	128
有	100人未 満	13.3	13.3	43.3	16.7	3.3	0.0	6.7	3.3	0.0	30.8	44
	100人以 上	3.2	11.7	20.7	20.7	10.1	8.5	15.4	2.6	3.2	52.1	86
	300人以 上	0.0	1.1	5.7	4.5	2.3	2.3	22.7	19.3	35.2	263.6	2,343
計		8.0	17.5	22.5	12.5	8.5	6.1	11.9	6.9	3.4	41.1	110
組 合	製造業	7.6	14.5	32.8	20.6	7.6	6.1	8.4	1.5	0.8	37.0	61
	非製造業	8.2	19.2	17.1	7.8	9.0	6.1	13.9	9.8	4.9	48.9	137
	(建設)	2.8	11.1	30.6	5.6	8.3	11.1	22.2	5.6	0.0	55.0	88
	(卸売・小売)	0.0	7.3	9.8	6.1	17.1	8.5	23.2	19.5	6.1	100.0	188
	(サービス)	21.9	35.6	20.5	5.5	5.5	4.1	4.1	1.4	0.0	17.7	31
無	100人未 満	23.3	27.9	25.6	3.5	5.8	3.5	1.2	5.8	0.0	19.0	45
	100人以 上	4.2	16.8	23.9	17.2	9.7	5.9	13.4	3.7	2.5	44.4	79
	300人以 上	0.0	3.9	11.8	5.9	5.9	9.8	23.5	23.6	13.7	150.0	358

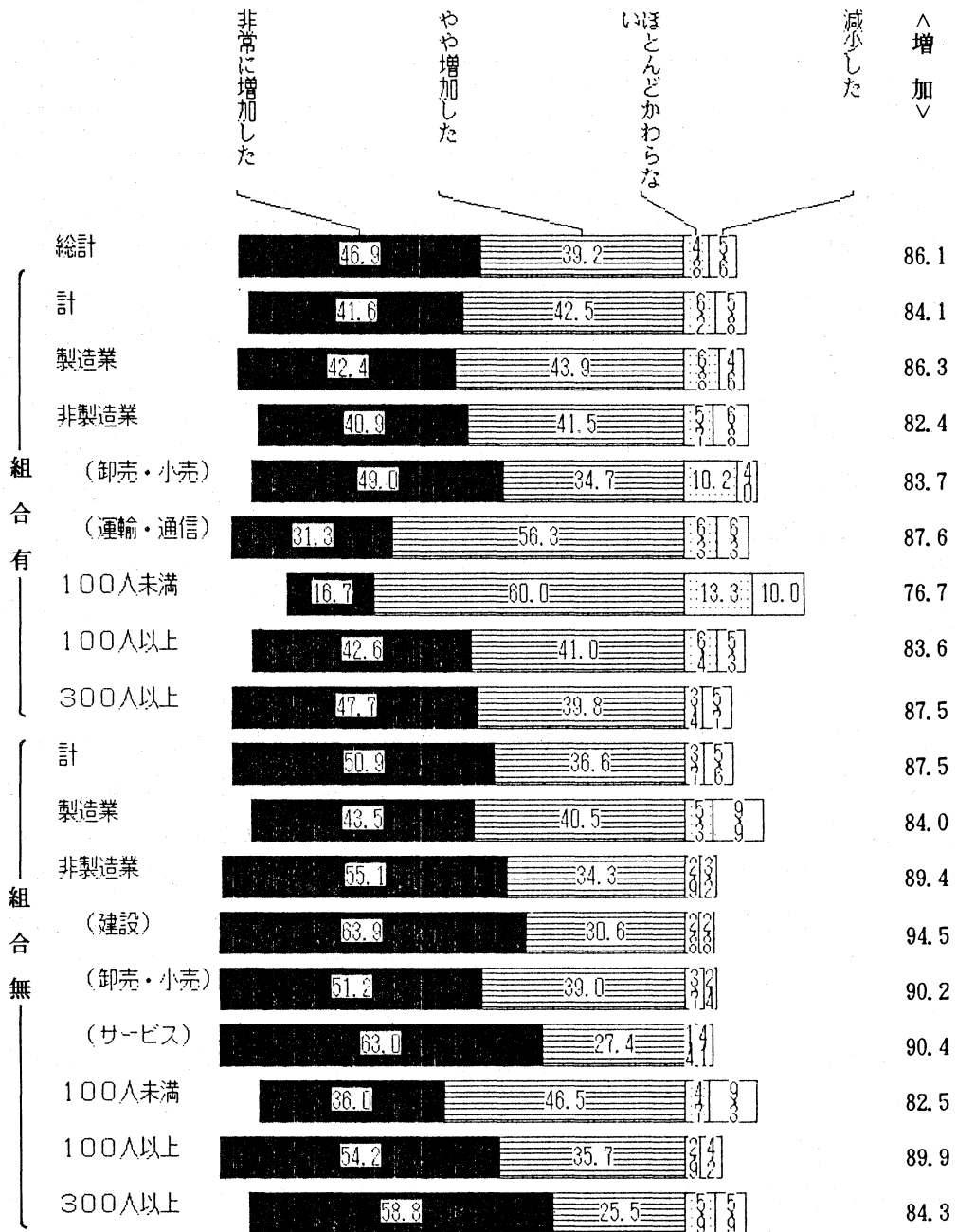
なっているのでしょうか。総計によると「非常に増加した」が46.9%、「やや増加した」が39.2%、両者合わせた<増加>は86.1%にもなる。「ほとんどかわらない」(4.8%)や「減少した」(5.6%)企業はきわめて少ない。この間の日本経済の好景気を如実に反映した結果である。<増加>は、この回答が最も少ない<組合有>でも7割を優に超えている。但し、その<増加>の内訳では、幾分違いもみられる。その中で、<組合有>の運輸・通信業、同じく100人未満では、増加の程度の幾分少ない「やや増加した」が約6割をも占めている。見落せない点である（第Ⅱ-1-1図）。

本調査の対象になった企業では、売上高でみた経営状況の動向は、概ね良好な企業の多いことが分った。それではその経営内容の実態はどのようになっているのだろうか。[平成2年度の売上高経常利益率]を通して検討しておくことにしよう。この点については、まず最初にプラス、マイナスの評価を聞き、次いでプラスの企業にその実績を記入してもらっている（第Ⅱ-1-2図）。

平成2年度の売上経常利益率は、総計によると「プラス」の企業は73.9%、「マ

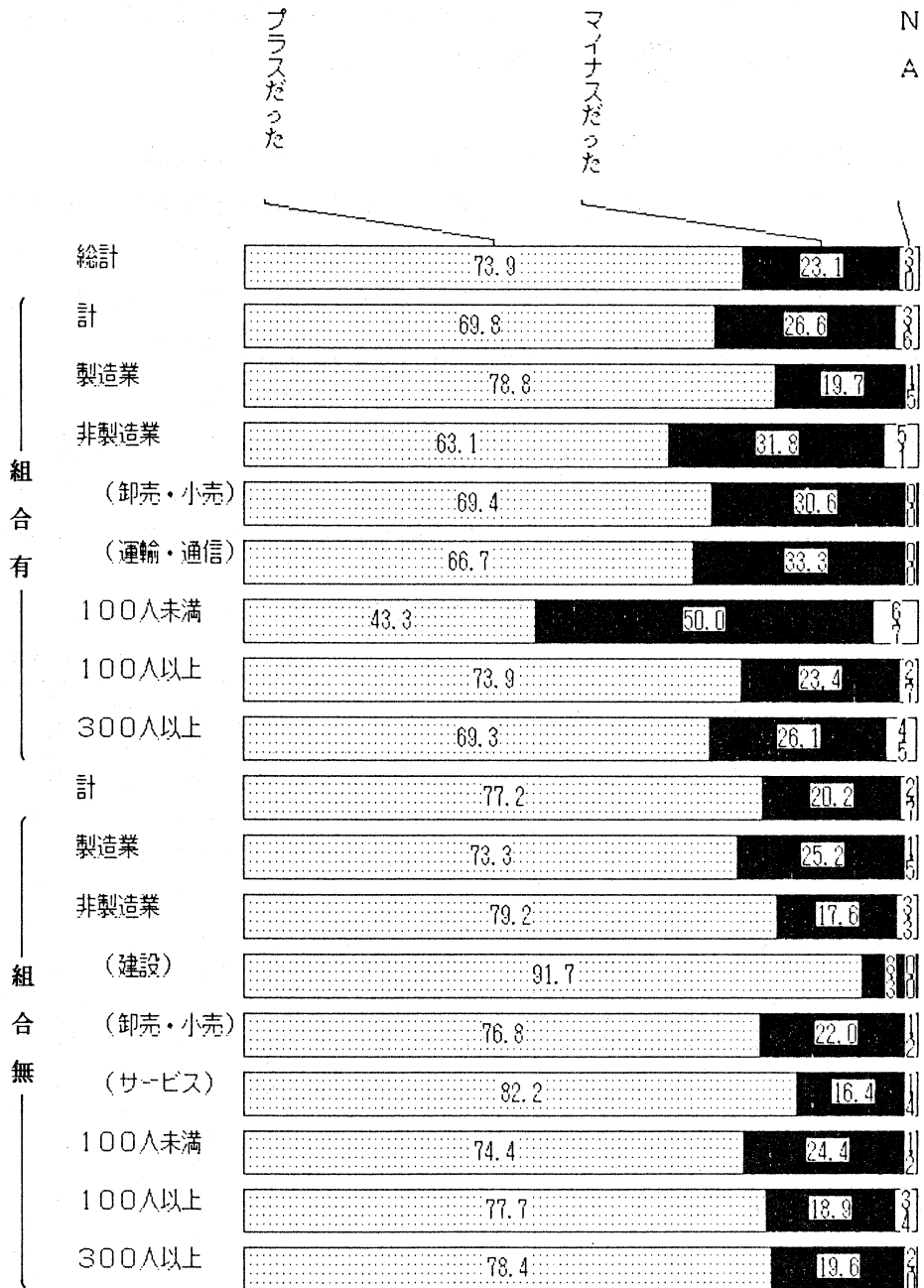
第Ⅱ-1-1図 5年前と比べた売上高の変化

(組合の有無別)



第Ⅱ-1-2図 平成2年度の経常利益率

(組合の有無別)



マイナス」の企業は23.1%である。大半の企業は「プラス」を計上している。このような傾向は他の集計区分でも共通している。

このような中でここでは二つの点に注目しておきたい。その一つは、組合の有無別の結果である。「プラス」の企業は<組合無>(77.2%)の方が<組合有>(69.8%)を幾分上回っている。もう一つの点は<組合有>・100人未満の企業の結果である。「プラス」が43.3%、唯一過半数を切っていることである。

大半の企業でプラスを計上している訳であるが、その内容はどのようになっているのであろうか。プラスを計上した企業についてその結果を総計でみると、「3%台」が最も多くて17.3%、以下、高い順に「1%台」(11.8%)、「5%台」、「7%~10%未満」(ともに11.2%)、「10%~15%未満」(10.2%)、「2%台」(10.0%)となっている。この中央値は5.0%、平均値は5.5%となる。売上高利益率プラスの企業は、5%を中心に広範に分布しているということになる。組合の有無別の計では<組合有>が中央値で4.9%、平均値で5.3%、<組合無>がそれぞれ5.0%、5.6%である。ほとんど違いはない。しかしその中身をみると、製造業では<組合有>が、非製造業では<組合無>が、売上利益率が高いという結果をみせている(第Ⅱ-1-2表)。

第Ⅱ-1-2表 平成2年度の売上高経常利益率(プラスの企業に)

(組合の有無別)

		1%未満	1%台	2%台	3%台	5%台	6%台	7%以上	10%以上	15%以上	中央値(%)	平均値
総計		2.4	11.8	10.0	17.3	11.2	4.9	11.2	10.2	3.8	5.0	5.5
計		1.9	14.0	12.1	16.3	13.5	6.0	11.7	7.9	3.7	4.9	5.3
組合	製造業	1.0	8.7	8.7	20.2	13.5	5.8	12.5	13.5	2.9	5.4	6.2
	非製造業	2.7	18.9	15.3	12.6	13.5	6.3	10.8	2.7	4.5	3.8	4.6
	(卸売・小売)	2.9	23.5	23.5	11.8	11.8	0.0	8.8	0.0	2.9	2.7	3.8
	(運輸・通信)	3.1	21.9	12.5	12.5	18.8	3.1	9.4	3.1	6.3	3.8	4.6
有	100人未満	0.0	30.8	15.4	30.8	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	3.0	3.3
	100人以上	1.4	14.4	12.2	18.7	15.1	5.0	10.1	7.2	4.3	4.8	5.3
	300人以上	3.3	9.8	9.8	8.2	11.5	9.8	18.0	8.2	3.2	5.9	5.9
計		2.7	10.3	8.6	18.2	9.6	4.1	11.0	11.3	3.7	5.0	5.6
組合無	製造業	1.0	14.6	7.3	19.8	6.3	5.2	7.3	9.4	4.2	4.3	5.7
	非製造業	3.6	8.2	9.3	17.6	11.3	3.6	12.8	12.4	3.6	5.2	5.6
	(建設)	3.0	6.1	6.1	18.2	21.2	0.0	27.3	9.1	0.0	5.6	5.4
	(卸売・小売)	3.2	12.7	17.5	14.2	6.3	3.2	8.0	9.5	4.8	4.0	4.9
	(サービス)	3.3	8.3	0.0	25.0	5.0	6.7	11.7	20.0	3.3	6.0	6.1
無	100人未満	1.6	12.5	12.5	12.5	17.2	6.3	7.9	12.5	1.6	5.3	5.4
	100人以上	2.7	10.3	9.2	19.5	8.1	2.2	12.0	10.8	5.4	4.8	5.8
	300人以上	5.0	7.5	0.0	22.5	5.0	10.0	10.0	12.5	0.0	5.3	5.3

<組合有>を上部団体への加盟・未加盟別で見ると、その平均値は加盟が5.6%、未加盟が4.8%である。上部団体へ加盟しているところで0.8ポイント高い。また組合組織・従業員組織の有無別では、組合・従業員組織の双方有の5.2%から組合・従業員組織の双方無の6.6%の間に分布している。

2 採用、離職、定年退職者数

企業経営にとって、好景気の持続化と人手不足基調は、要員の確保とその定着化の重要性を、ますます強めている。本調査ではこのことを念頭において、採用、定着状況を聞いている。

まず最初に、「最近3年間の正規従業員の採用実績」からみていくことにしよう。第Ⅱ-1-3図の総計をみると、この3年間「正規従業員の採用はなかった」は僅か1.2%、ほぼ全社で新規採用を実施したことになる。しかし採用計画人員を「ほぼ10割」達成した企業は18.0%、約2割でしかない。「8～9割」が28.4%、「6～7割」が26.7%である。そして「5割以下」の企業も24.5%で、1/4を占め少なくない。

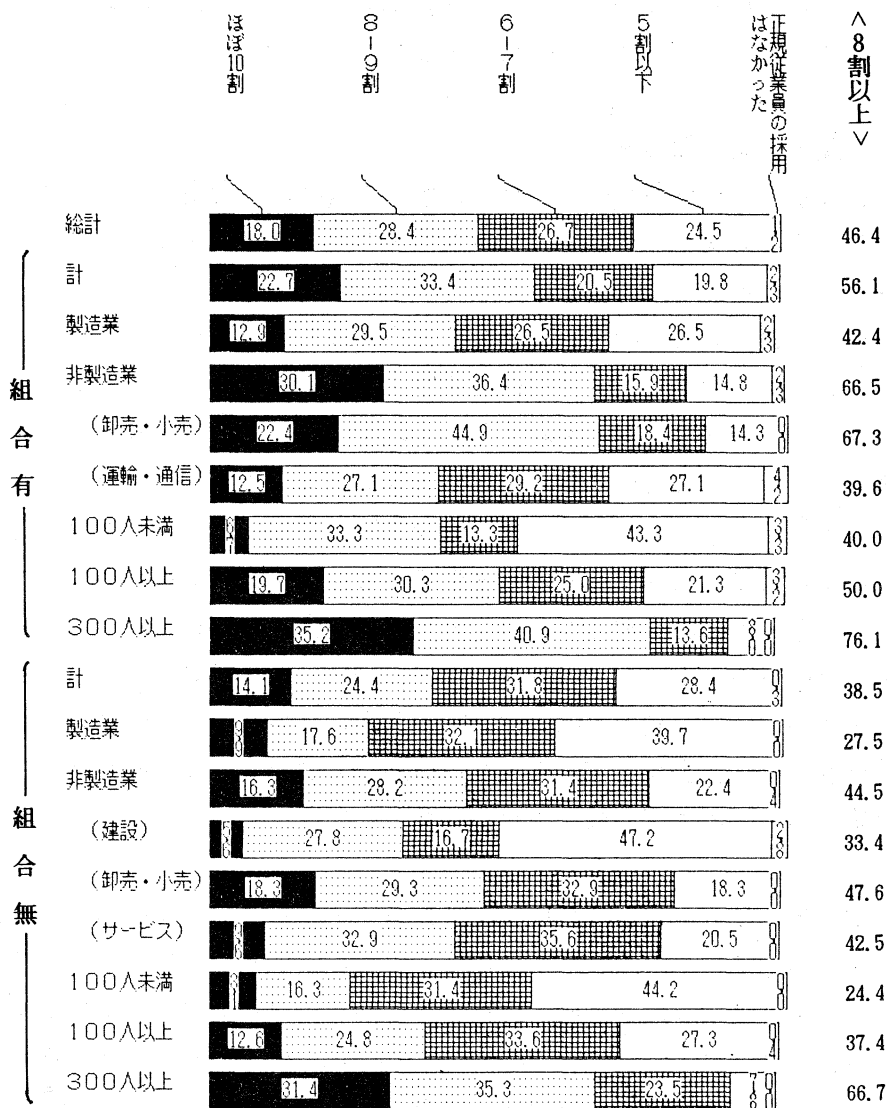
この点については、組合の有無と企業規模とで明瞭な違いが現れている。<8割以上>採用できたの回答を例にみると次のような特徴がみられる。

- ①<組合有>の56.1%に対し<組合無>では38.5%となっている。
- ②<組合有>の100人未満→100人以上→300人以上が40.0%→50.0%→76.1%であるのに対し、<組合無>ではそれぞれ24.4%→37.4%→66.7%である。中小、零細企業での採用状況の厳しさがよく現れている。

それでは、先に紹介したような採用状況のもとで、平成2年度の採用はどのようになっていたのだろうか。ここでは採用者数でみていくことにする。全体で見ると、採用ゼロの企業は1.6%と極めて少ない。この採用ゼロについては性別で違いが現れている。男性の採用ゼロの企業は3.5%と少ないが、女性ゼロは8.4%で1割近くを占めている。この女性採用ゼロの企業は、<組合有>(11.0%、<組合無>は6.4%)、その中でも運輸・通信業(27.1%)や100人未満(23.3%)の企業が多い。

このことを前提に、平成2年度の採用者数の中央値は22人、平均値は41人(男性24人、女性17人)である。これを組合の有無別に平均値で見ると、<組合有>は58人(男性34人、女性24人)で、<組合無>の28人(男性16人、女性12人)を大きく上回っている。<組合有>に、企業規模の大きい企業が含まれていることが影響しているであろう。

第Ⅱ-1-3図 最近3年間の正規従業員の採用実績（採用計画人数の達成率）
（組合の有無別）



これに対し、退職者を含めた離職者の方はどのようになっているのであろうか。総計をみると、平成2年度離職者ゼロの企業は2.8%と少ない（男性離職者ゼロの企業は6.7%、女性離職者ゼロの企業は13.4%）。離職者数の中央値は16人、平均値は27人である。組合の有無別では、＜組合有＞の離職者（中央値で17人、平均値で36人）が＜組合無＞のそれ（同じく15人、19人）を上回っている。

この離職者数は、明らかに先に紹介した採用者数を下回っている。全体的にみれば、雇用が拡大していることが分る。但し、このような中で従業員100人未満では採用人員に見合う離職者がでてくる。100人から299人になると、採用人員の方が

退職人員より多くなる。しかし、この規模においても従業員の流動化は活発なようである。

勿論、ここで紹介している離職者の中には定年退職者が含まれている。全体では半数の企業で平成2年度定年退職者をだしている。しかし、その人数は平均値で3人、最も多い<組合有>・300人以上でも12人である。300人未満では定年退職者は非常に少ない。また男性の定年退職者は半数の企業ででているものの、女性の定年退職者ゼロの企業は8割である。このような結果は、先に紹介した離職者の大半が、定年以外の要因によるものであることを裏打ちしている（第Ⅱ-1-3～4表）。

第Ⅱ-1-3表 採用者、離職者、定年退職者数

(組合の有無別)

	総 計								
	採用者数			離職者数			うち定年退職者数		
	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値
総 計	1.6	22.1	41.1	2.8	15.5	26.7	50.2	0.0	2.5
組 合 有	2.3	23.7	57.8	1.6	16.6	36.4	36.7	1.3	4.4
計	1.5	21.6	57.8	1.5	15.0	37.6	34.8	1.4	4.0
製 造 業	2.8	25.9	57.8	1.7	18.2	35.6	38.1	1.2	4.7
非 製 造 業	...	23.7	31.0	2.0	17.7	23.1	59.2	0.0	0.7
(卸売・小売)	2.1	24.1	32.0	2.1	19.2	27.0	25.0	2.7	5.3
(運輸・通信)	3.3	8.0	8.1	6.7	8.3	8.2	56.7	0.0	0.9
100人未満	3.2	19.1	18.7	1.6	13.5	14.6	40.4	0.8	1.7
100人以上	...	80.7	165.1	...	51.3	99.9	21.6	4.5	12.2
300人以上	1.1	21.1	28.0	3.7	14.5	19.1	61.3	0.0	0.9
組 合 無	2.3	19.0	19.4	3.1	14.0	14.4	59.5	0.0	0.8
計	0.4	22.4	32.6	4.1	14.9	21.7	62.4	0.0	0.9
製 造 業	2.8	14.3	23.8	11.1	8.0	11.9	63.9	0.0	1.2
非 製 造 業	...	22.1	32.5	4.9	15.0	22.5	62.2	0.0	0.6
(建設)	...	27.3	40.9	1.4	18.2	24.9	63.0	0.0	1.3
(卸売・小売)	3.5	9.8	10.5	8.1	6.9	9.1	64.0	0.0	0.7
(サービス)	0.4	21.5	24.0	2.9	14.3	16.3	64.3	0.0	0.5
100人未満	...	49.4	72.3	...	38.5	49.6	43.1	0.6	2.8
100人以上									
300人以上									

第Ⅱ－１－４表 採用者、離職者、定年退職者数

(組合の有無別)

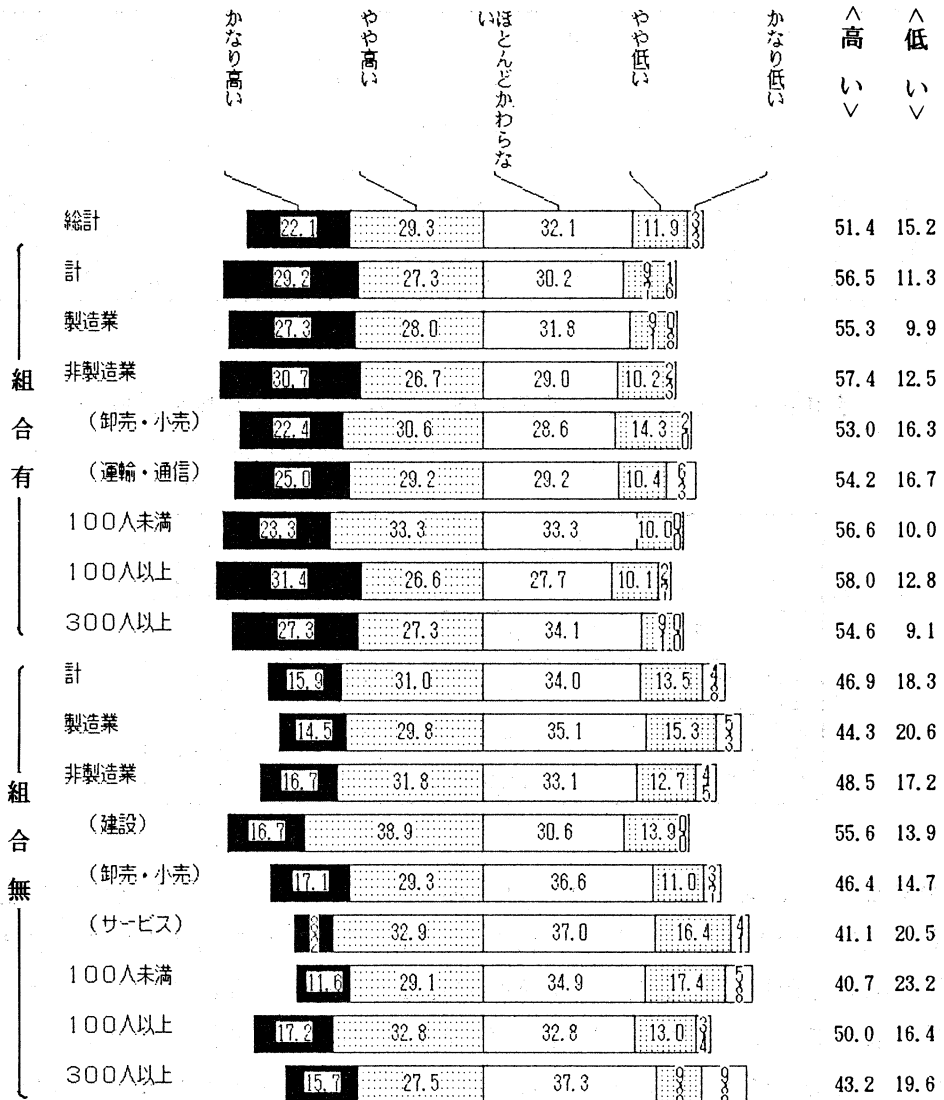
	男 性									女 性									
	採用者数			離職者数			うち定年退職者数			採用者数			離職者数			うち定年退職者数			
	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	0人 (%)	中央 値 (人)	平均 値	
総 計	3.5	11.8	23.8	6.7	7.6	14.9	53.3	0.0	2.1	8.4	7.3	17.3	13.4	4.9	11.8	81.1	0.0	0.3	
組 合 計	4.5	13.6	33.5	3.2	8.9	20.7	39.3	0.8	4.0	11.0	6.7	24.3	13.0	4.5	15.7	76.9	0.0	0.3	
組 合 有	製 造 業	4.5	11.7	36.1	4.5	8.0	21.7	38.6	0.8	3.6	5.3	6.6	21.7	9.8	4.1	15.9	72.0	0.0	0.4
	製 造 業	4.5	15.4	31.6	2.3	9.9	20.0	39.8	0.8	4.4	15.3	6.8	26.3	15.3	5.0	15.5	80.7	0.0	0.3
	(卸売・小売)	4.1	13.2	20.6	4.1	8.5	13.0	61.2	0.0	0.6	10.2	8.4	11.1	8.2	7.2	10.1	87.8	0.0	0.1
組 合 無	製 造 業	2.1	20.0	27.8	2.1	15.9	24.0	27.1	2.3	4.9	27.1	2.0	4.2	33.3	1.4	3.0	72.9	0.0	0.3
	100人未	10.0	4.6	4.5	10.0	3.8	4.5	60.0	0.0	0.7	23.3	2.9	3.6	26.7	2.3	3.7	80.0	0.0	0.2
	300人未	5.9	9.6	11.9	3.7	7.7	9.4	43.6	0.4	1.4	12.8	5.0	6.8	15.4	3.7	5.2	83.0	0.0	0.2
組 合 有 計	2.7	10.6	16.1	9.3	6.3	10.4	64.7	0.0	0.6	6.4	7.7	11.9	13.8	5.4	8.7	84.4	0.0	0.2	
組 合 有	製 造 業	2.3	9.5	11.8	9.2	7.2	8.5	63.4	0.0	0.5	7.6	6.8	7.6	18.3	4.8	5.9	84.7	0.0	0.2
	製 造 業	2.9	11.7	18.4	9.4	5.4	11.4	65.7	0.0	0.7	5.7	8.4	14.2	11.0	5.8	10.2	84.1	0.0	0.2
	(建設)	5.6	10.8	18.2	13.9	4.5	9.2	63.9	0.0	1.0	13.9	3.3	5.5	30.6	1.8	2.7	80.6	0.0	0.1
組 合 無	(卸売・小売)	...	11.6	15.5	11.0	5.7	9.8	65.9	0.0	0.5	4.9	9.8	16.9	7.3	7.8	12.7	86.6	0.0	0.1
	(サービス)	5.5	13.3	23.1	6.8	6.3	13.0	69.9	0.0	0.9	2.7	13.1	17.7	5.5	6.5	11.8	80.8	0.0	0.4
	100人未	9.3	5.1	5.9	16.3	3.4	4.9	67.4	0.0	0.5	9.3	4.2	4.6	20.9	3.1	4.2	87.2	0.0	0.2
組 合 無	300人未	0.8	11.0	13.9	8.4	6.3	8.9	68.1	0.0	0.4	6.3	8.0	10.1	12.6	5.5	7.4	84.5	0.0	0.1
	...	26.2	41.2	2.0	17.2	27.2	45.1	0.1	2.0	2.0	22.4	31.1	5.9	15.9	22.3	78.4	0.0	0.4	

ところで、企業の人事担当者はこのような採用や退職状況をどのようにみているのであろうか。この点に関し、本調査では「同業他者と比べた正規従業員の定着率」を設問している。その結果を示したのが第Ⅱ－１－４図である。総計をみると、回答は「かなり高い」(22.1%)、「やや高い」(29.3%)、「ほとんどかわらない」(32.1%)に集まり、「やや低い」(11.9%)や「かなり低い」(3.3%)はともに少ない。この結果、人事担当者は自社の定着率を<高い>か他社並みとみているということになる。

この点については組合の有無別で違いが現れている。<組合有>で<高い>に回答した企業が56.5%であるのに対し、<組合無>では46.9%、約10ポイントの開きが見られる。このような、<組合有>で定着率を高く評価する傾向は業種や企業規模においても共通している。

そこで次に問題になるのが、定着率が良好、あるいはまた芳しくないと評価する際、どのような状況が判断目安になっているかということである。そこで今回は正規従業員について1社ごとの離職率{(離職者－定年退職者)／正規従業員数×100}を計算しそれを集計してみた。この計算のもとになる離職者、定年退職者、正規従業員数の三つについて記入のあったサンプルは621件である。その結果、全

第Ⅱ-1-4図 同業他社と比べた正規従業員の定着率
(組合の有無別)



体の離職率は8.5%、男性は6.7%、女性は13.3%となった。組合の有無別では男性で違いがみられる。＜組合有＞の離職率5.6%に対し、＜組合無＞では7.6%、2ポイントの差がついている。このことは企業規模別においても確認できる。また先の定着率の評価と対応する結果ともなっている（第Ⅱ-1-5表）。

なお第Ⅱ-1-6表は、定着率評価と離職率との対応関係を示したものである。やはり定着率評価の高い企業では離職率が低くなっている。男性でそれを示すと、定着率が「かなり高い」と評価している企業の平成2年度の離職率は僅か2.6%、

第Ⅱ－１－５表 離職率（組合の有無別）

（組合の有無別）

	総計	組 合 有					計	組 合 無			
		計	100人未満	100人～299人	300人～999人	1000人以上		計	100人未満	100人～299人	300人～999人
件数	621	282	29	180	51	22	335	80	211	42	2
計	8.5	7.5	9.4	7.6	6.9	5.5	9.3	11.0	8.8	8.9	5.5
男性	6.7	5.6	6.6	5.9	5.0	3.1	7.6	9.8	7.0	6.7	3.3
女性	13.3	13.2	15.3	13.0	12.4	14.2	13.2	14.2	12.9	13.1	12.4

第Ⅱ－１－６表 定着状況評価別にみた正規従業員の離職率
（定年退職を除く）

（％）

	総 計		
	計	男性計	女性計
計	8.5	6.7	13.3
かなり高い	4.5	2.6	9.7
やや高い	7.7	5.8	12.3
ほとんどかわらない	9.8	8.3	14.7
やや低い	13.0	10.6	18.2
かなり低い	14.3	13.4	15.3

「やや高い」では5.8%、これが「ほとんどかわらない」になると8.3%に上がる。「やや低い」(10.6%)や「低い」(13.4%)になると1割を超えている。男子の場合、定年退職者を除いて、離職率が1割を超えると、定着状況は芳しくないという見方に傾くようである。またこの離職率は、年収や企業内での労使間コミュニケーションなどとも相互に影響し合っていることが第Ⅱ－１－７表～８表から分かる。年収の上位階層、労使間での良好なコミュニケーションとが低い離職率と、当然のことながら年収の下位階層、労使間での芳しくないコミュニケーションとが高い離職率と対応しているからである。

以上の結果、組合の組織状況、収入状況、労使間でのコミュニケーションの状況は、従業員の定着状況に様々な影響を与えているということになる。

3 労働時間、週休、年休の実態

ここでは週休形態、労働時間、年休の取得実態、ここ10年間での労働時間短縮のための制度改革などを検討していくことにする。なお、これらの制度や実態につい

第Ⅱ-1-7表 年収階層別・組合組織の有無別にみた正規従業員の離職率

(%)

		男性・高卒・30歳			男性・高卒・45歳		
		計	組合有	組合無	計	組合有	組合無
年収(除く時間外)階層別	上	3.4	3.5	3.3	1.6	1.1	1.8
	中の上	5.2	5.3	5.2	3.2	4.1	2.5
	中	6.4	5.3	7.3	5.2	4.2	6.1
	中の下	7.1	6.0	8.2	7.0	5.9	8.1
	下	10.2	5.6	11.7	10.0	8.3	11.1

(注) 「上」～「下」は各年齢ポイントの年収を5等分したものである。

第Ⅱ-1-8表 労使間のコミュニケーション評価別の

組合組織の有無別にみた正規従業員の離職率

(%)

		総			男 性			女 性		
		計	組合有	組合無	計	組合有	組合無	計	組合有	組合無
労使間コミュニケーション評価別	上(5.0~10.0)	6.6	6.3	7.1	4.7	4.2	5.4	13.4	13.6	12.5
	中の上(1.7~4.9)	8.4	7.6	9.1	6.7	5.8	7.5	12.2	12.3	12.0
	中(1.6~△1.6)	9.0	8.9	9.0	7.3	6.9	7.5	13.8	14.9	13.2
	中の下(△1.7~△4.9)	9.9	6.9	11.7	7.9	5.4	9.5	14.4	11.9	15.5
	下(△5.0~△10.0)	14.6	14.8	14.4	12.5	13.3	11.8	18.6	15.5	21.4

(注) 労使間コミュニケーションの総合点を区分したものである。

ては、企業内で職種や生産・サービスなどによって違いもみられる。そこで企業内で違いのある場合は、最も多くの従業員に適用される制度や実態で記入してもらった。

(1) 週休形態

週休形態を全体で見ると、何らかの<週休2日制>を採用している企業は7割になる。その内訳では「完全週休2日制」(3割)が多い。とはいえ、半数には達していない。「月2回週休2日制」(2割)、「隔週週休2日制」(1割)など概ね月2日(2日強)の企業がほぼ同じ割合を占めている。

組合の有無別では、<組合有>で<週休2日制>が74.7%、うち「完全週休2日制」が33.1%、<組合無>の68.2%、27.9%を幾分上回っている。しかし、両者の違いはそれほど目立ったものではない。この点については業種や規模による違いが

大きい。業種の中でも際立っているのが運輸・通信業である。この業種では<組合有>の企業でも、「週休1日制」(22.9%)、「月2回週休2日」(27.1%)、変則勤務などを含んでいると思われる「その他」(29.2%)などに分散している。規模別での結果は明瞭である。300人以上になると「完全2日制」が5割前後を占め、300人未満の2割前後とは明らかに異なった結果を示している(第Ⅱ-1-9表)。

第Ⅱ-1-9表 週休制の形態(組合の有無別)

		週休1日制	週休1日半制	月2回週休2日	隔週週休2日制	月3回週休2日制	完全週休2日制	その他
総計		6.7	1.7	20.8	11.9	8.0	30.0	18.0
組合有	計	5.2	1.3	18.2	13.0	10.4	33.1	16.9
	製造業	1.5	1.5	18.9	15.2	17.4	31.1	12.9
	非製造業	8.0	1.1	17.6	11.4	5.1	34.7	19.9
	(卸売・小売)	4.1	0.0	24.5	16.3	8.2	20.4	22.4
	(運輸・通信)	22.9	4.2	27.1	8.3	0.0	6.3	29.2
無	100人未満	3.3	3.3	20.0	20.0	6.7	23.3	23.3
	100人以上	6.4	1.6	20.2	16.0	13.8	24.5	14.9
	300人以上	3.4	0.0	13.6	4.5	4.5	54.5	18.2
組合無	計	8.0	2.1	23.1	11.1	6.1	27.9	19.1
	製造業	3.1	1.5	26.0	11.5	12.2	19.1	23.7
	非製造業	10.6	2.4	21.2	11.0	2.9	32.7	16.7
	(建設)	8.3	0.0	27.8	13.9	2.8	13.9	33.3
	(卸売・小売)	8.5	1.2	24.4	13.4	6.1	26.8	15.9
(サービス)	17.8	5.5	13.7	8.2	0.0	38.4	12.3	
無	100人未満	15.1	2.3	30.2	15.1	1.2	19.8	15.1
	100人以上	6.3	2.5	23.9	9.7	8.4	26.5	19.3
	300人以上	2.0	0.0	7.8	11.8	3.9	47.1	25.5

(2) 労働時間

労働時間については、[週所定労働時間]、[年間所定労働時間]、[平成2年度の男性の平均年間所定外労働時間]を聞いている(付表5~8参照)。

[週所定労働時間]を示したのが第Ⅱ-1-10表である。総計で分布をみると、「40時間超~42時間以下」が最も多くて22.4%、次いで「44時間以上46時間未満」の17.2%、「38時間未満」の15.0%、「46時間以上」の14.8%の順である。この中

第Ⅱ－１－１０表 週所定労働時間（組合の有無別）

		38時間未満	38時間以上	40時間	40時間超	42時間超	44時間以上	46時間以上	40時間以下	中央値 (時間)	平均値
総計		15.0	13.6	0.3	22.4	13.6	17.2	14.8	28.9	41.7	41.5
計		20.4	19.5	0.0	21.4	14.6	14.2	8.8	39.9	40.9	40.7
組合	製造業	13.6	19.7	0.0	29.5	12.9	18.2	5.3	33.3	41.1	40.9
	非製造業	25.6	19.3	0.0	15.3	15.9	11.3	11.4	44.9	40.6	40.6
	(卸売・小売)	24.5	16.3	0.0	12.2	28.6	12.2	2.0	40.8	41.2	40.4
	(運輸・通信)	4.2	8.3	0.0	18.8	22.9	16.7	29.2	12.5	43.6	43.0
有	100人未満	6.7	16.7	0.0	23.3	26.7	20.0	6.7	23.4	42.3	41.7
	100人以上	17.1	21.3	0.0	20.7	13.8	14.9	11.2	38.4	41.1	41.0
	300人以上	33.0	15.9	0.0	22.7	12.5	10.2	4.5	48.9	40.1	39.7
計		10.9	9.0	0.5	23.3	13.0	19.9	19.9	20.4	42.7	42.2
組合無	製造業	5.3	7.6	0.0	29.0	17.6	22.9	14.5	12.9	42.8	42.3
	非製造業	13.8	9.8	0.8	20.4	10.2	18.4	22.8	24.4	42.7	42.1
	(建設)	11.1	5.6	0.0	2.8	5.6	19.4	50.0	16.7	46.2	44.0
	(卸売・小売)	15.8	13.4	1.2	18.3	11.0	22.0	14.6	30.4	41.8	41.6
	(サービス)	12.3	4.1	0.0	28.8	13.7	12.3	27.4	16.4	42.6	42.4
無	100人未満	7.0	7.0	0.0	17.4	14.0	20.9	30.2	14.0	44.3	43.1
	100人以上	10.5	9.2	0.4	24.4	13.0	20.1	18.9	20.1	42.6	42.2
	300人以上	19.6	11.8	2.0	27.5	11.8	17.6	5.9	33.4	41.1	40.6

中央値は41.7時間、平均値は41.5時間である。

この週所定時間については業種や企業規模による差も現われている。平均値で見ると、業種別で最も長い建設、運輸・通信業では43時間台、反対に短い金融・保険業では38時間、週当たり平均で約5時間の差がついている。企業規模別では、100人未満→100人以上→300人以上→500人以上→1000人以上が42.7時間→41.7時間→40.8時間→39.6時間→38.9時間となっている。このように、企業規模が大きくなるにつれ週所定内労働時間は確実に短くなっている。もう一つの見落せない点は、組合の有無別での結果である。同じく平均値でみていくと、＜組合有＞は40.7時間、＜組合無＞の42.2時間を1.5時間下回っている。そして＜組合有＞の週所定内労働時間が＜組合無＞より短いことは、業種や企業規模など他の集計区分でみても、共通していえる特徴である。

次に「年間所定内労働時間」をみていこう（第Ⅱ－１－１１表）。総計をみると、「1900時間以上」（27.1%）と「2000時間以上」（22.5%）にまず集中がみられ、これらに「2100時間以上」（14.1%）、「1800時間以上」（11.0%）、「2200時間以上」（10.7%）などが1割台で続いている。この中央値は2025時間、平均値は2042時間で

第Ⅱ－１－１１表 年間所定労働時間（組合の有無別）

		1800 時間 未満	1800 時間 以上	1900 時間 以上	2000 時間 以上	2100 時間 以上	2200 時間 以上	2300 時間 以上	中央 値 (時間)	平均 値
総 計		4.1	11.0	27.1	22.5	14.1	10.7	6.2	2025.0	2042.4
計		5.5	13.0	36.0	24.4	10.4	5.8	3.2	1985.0	2002.7
組 合 有	製 造 業 非 製 造 業 (卸売・小売) (運輸・通信)	3.0	9.8	39.4	31.8	10.6	4.5	0.8	1994.0	2009.2
		7.4	15.3	33.5	18.8	10.2	6.8	5.1	1977.0	1997.6
		6.1	10.2	34.7	30.6	14.3	0.0	2.0	1994.0	1996.1
		0.0	10.4	18.8	20.8	12.5	20.8	12.5	2090.0	2104.9
有	1 0 0 人 未 満	0.0	10.0	26.7	26.7	20.0	13.3	3.3	2050.0	2070.1
	1 0 0 人 以 上	4.8	9.0	33.0	31.9	9.6	6.4	3.7	2008.0	2017.4
	3 0 0 人 以 上	9.1	22.7	45.5	8.0	9.1	2.3	2.3	1939.0	1949.0
計		2.9	9.5	20.2	21.2	17.2	14.9	8.8	2069.0	2076.1
組 合 無	製 造 業 非 製 造 業 (建 設) (卸売・小売) (サービス)	2.3	3.1	19.1	29.8	22.9	16.8	2.3	2079.0	2079.2
		3.3	13.1	20.8	16.3	14.3	13.9	12.2	2060.0	2074.4
		2.8	11.1	11.1	2.8	25.0	33.3	5.6	2172.0	2127.1
		4.9	14.6	18.3	22.0	17.1	11.0	8.5	2047.0	2052.6
無	2.7	13.7	27.4	12.3	8.2	9.6	20.5	2028.0	2082.3	
	1 0 0 人 未 満	3.5	7.0	12.8	24.4	18.6	19.8	10.5	2103.0	2107.6
	1 0 0 人 以 上	2.5	8.8	19.7	20.6	18.5	14.3	9.7	2078.0	2081.5
	3.9	17.6	33.3	19.6	9.8	7.8	20.0	1976.0	1996.9	

ある。この点についても業種や企業規模で違いがみられる。平均値でみると、業種別ではここにおいても運輸・通信業（2122時間）、建設業（2099時間）で長い。2000時間を切っているのは電気・ガス・熱供給業（1926時間）、金融・保険業（1930時間）のみである。企業規模別では、100人未満の2098時間が1000人以上では1931時間にまで減少している。その差は167時間、これは概ね20労働日に該当する。

ここにおいても組合の有無による差が現われている。＜組合有＞の2003時間に対し＜組合無＞は2076時間、両者の差は27時間である。＜組合有＞の所定内労働時間が＜組合無＞を下回っていることは、ここにおいても業種や企業規模を通していえる特徴である。但し、＜組合有＞中の上部団体の有無別では加盟が2002時間、未加盟が2008時間で、ほとんど変わらない。

労働時間の短縮の上で、所定外労働時間の削減は年休の完全取得と並んで戦略的位置を占めている。本調査では「男性の平成2年度の所定外労働時間」の実態を聞いている。総計をみると、「50時間未満」（16.7%）という短い企業もあるが、

「200時間以上」(18.0%)、「100時間以上」(17.6%)、「400時間以上」(16.5%)、「300時間以上」(14.4%)など、ここにおいても広範に分布している。この中央値は216時間、平均値は234時間となる。この時間はほぼ1ヵ月の労働日にあたる。とはいえ、この所定外労働時間も実際の所定外労働時間よりは低めという点に留意しておかなければならない。周知のように、ここで回答された時間は残業手当などとして実際に支払われた時間と思われる。サービス残業や始終業時刻前後の職場にいた時間はカウントされていない。ともあれ今回の結果は、改めて所定外労働時間の長さを確認させられる結果である。

業種別では、運輸・通信業が361時間で図抜けて長い。これに建設業(249時間)、サービス業(244時間)、製造業(235時間)、卸売・小売業(193時間)、金融・保険業(155時間)などが続いている。電気・ガス・熱供給業(90時間)は少なめである。また企業規模別では、先の所定内で紹介した傾向とは異なって企業規模の大きい1000人以上が307時間で最も長い。一般的に、大企業ほど所定外労働時間の管理が「正確」になされ、週休2日制の普及率が高く所定外労働時間の「余地」が大きいこと、などの要因も考えられる。これらの要因に、企業体質のスリム化、この間の好景気下の人手不足などが影響しているのであろう。

組合の有無別でこれをみると、<組合有>は227時間、<組合無>は239時間となっている。<組合有>で12時間短い。とはいえ、両者の差は至って小幅なものである。また組合の上部団体への加盟の有無別でこれをみると、未加盟の219時間に対し、加盟は230時間、僅かとはいえ加盟の方が長い。気になる結果である(第Ⅱ-1-12表)。

(3) 年休の取得実態

年休については、平成2年度の平均付与日数、平均取得日数を設問している。全体の結果をみると、平均付与日数の中央値は15.4日、平均値は14.9日、平均取得日数はそれぞれ8.8日、8.5日となる。従って平均値でみた平均取得率は57.0%となる(第Ⅱ-1-13表)。

この年休の取得率は、ここにおいても業種や規模により大きな相違が現われている。業種の中で、一番取得率の高いのが電気・ガス・熱供給業(72.1%)で7割強、これに運輸・通信業(64.1%)、製造業(62.9%)、サービス業(59.1%)などが6割前後、建設業(53.4%)、卸売・小売業(49.6%)などが5割前後で続いている。一番取得率の悪いのは金融・保険業(38.0%)で4割にも満たない。

第Ⅱ-1-12表 男性・平成2年度平均年間所定外労働時間（組合の有無別）

		50時間未満	50時間以上	100時間以上	200時間以上	300時間以上	400時間以上	中央値	平均値
		(時間)							
総	計	16.7	7.7	17.6	18.0	14.4	16.5	215.6	233.7
組 合	計	14.6	9.7	20.8	18.8	13.6	14.6	203.9	227.2
	製 造 業 非 製 造 業 (卸売・小売) (運輸・通信)	17.5	7.6	20.5	22.0	17.4	9.9	205.7	208.3
		12.5	11.4	21.1	16.5	10.8	18.2	201.6	242.1
		8.4	6.3	8.3	20.9	10.5	39.6	337.5	365.2
	有	1 0 0 人未 満	30.0	3.3	30.0	13.3	10.0	10.0	132.1
1 0 0 人 以 上		14.3	10.6	16.0	22.3	12.8	16.5	219.2	236.8
3 0 0 人 以 上		10.2	10.2	27.3	12.5	17.1	12.5	190.4	230.3
組 合 無	計	18.5	6.1	15.1	17.5	15.1	18.3	226.9	239.1
	製 造 業 非 製 造 業 (建 設) (卸売・小売) (サービス)	16.8	3.1	11.4	22.1	16.0	22.2	254.5	263.6
		19.6	7.8	17.1	15.1	14.7	15.9	203.6	224.2
		16.7	5.6	13.9	30.6	16.7	11.1	233.3	231.0
		24.4	9.8	18.3	13.4	12.2	12.2	145.0	193.7
無	1 0 0 人未 満	19.8	7.0	16.2	16.3	12.8	18.7	209.1	223.9
	1 0 0 人 以 上	19.8	5.5	13.8	17.6	15.5	17.2	232.1	238.8
	3 0 0 人 以 上	11.8	7.8	19.6	17.7	15.7	23.5	237.5	263.1

第Ⅱ-1-13表 平成2年度年休の取得実態

		付 与 日 数				取得日数		取得率 (平均%)
		中央値 (日)	平均値	参 考		中央値 (日)	平均値	
				20日 (%)	20日超			
総	計	15.4	14.9	6.4	1.5	8.8	8.5	57.0
組 合	計	16.8	16.2	10.4	2.3	9.5	9.2	56.8
	製 造 業 非 製 造 業 (卸売・小売) (運輸・通信)	16.8	16.2	6.1	0.8	10.4	9.9	61.1
		16.7	16.2	13.6	3.4	8.2	8.5	52.5
		15.6	15.1	10.2	0.0	6.8	6.8	45.0
		16.8	16.5	8.3	8.3	12.2	11.0	66.7
有	1 0 0 人未 満	16.8	16.5	10.0	3.3	9.3	9.2	55.8
	1 0 0 人 以 上	16.5	15.9	8.5	2.7	9.8	9.3	58.5
	3 0 0 人 以 上	17.3	16.8	14.8	1.1	9.1	8.9	53.0
組 合 無	計	14.5	13.8	3.2	0.8	8.3	8.0	58.0
	製 造 業 非 製 造 業 (建 設) (卸売・小売) (サービス)	14.4	13.8	3.8	0.8	9.2	9.0	65.2
		14.5	13.8	2.9	0.8	7.7	7.6	55.1
		15.2	14.5	0.0	2.8	8.7	8.0	55.2
		14.3	13.6	2.4	0.0	7.2	7.1	52.2
無	1 0 0 人未 満	14.1	13.5	3.5	2.3	9.4	8.7	64.4
	1 0 0 人 以 上	14.3	13.7	2.9	0.4	8.0	7.8	56.9
	3 0 0 人 以 上	15.7	15.0	3.9	0.0	8.3	7.9	52.7

企業規模別では規模が大きくなるにつれ、年休の取得率は悪くなる。「100人未満」の6.2割が、100人以上から1000人未満では5割台、これが「1000人以上」になると4.7割で、過半数割れとなっている。またこの年休取得率については、〈組合有〉の56.8%、〈組合無〉の58.0%にみられるように、組合の有無による違いがほとんどみられない。組合の上部団体の有無別では加盟が58.2%、未加盟が52.6%で、加盟の取得率が高いとはいえ両者の差は僅少である。

(4) 時短についての制度改正

それでは時短について、企業はこの間どのような取り組みを実施し、今後についてどのような予定を持っているのであろうか。設問は「最近10年間の間に完全週休2日制の実施など、所定労働時間短縮のための制度改正を実施しましたか。あるいは制度改正を予定していますか」である。

第Ⅱ-1-14表の総計によると、この10年間で所定内労働時間短縮に繋がる制度改正を〈実施した〉企業は83.1%にもなる。そしてまた〈今後改善〉を予定している企業も79.9%に達する。このような結果は組合の有無別でみても変わりがない。但し、企業がこれらの制度改正に踏み込むきっかけとなった要因は異なる。

〈組合有〉の企業では、「労働組合からの要請」(47.5%)がトップである。これに「国・行政機関の要請・指導」(38.7%)、「人材確保」(32.3%)、「同業他社・地域との見合い」(31.6%)、「経営者が社会のニーズを先取り」(30.6%)などが、3割台で並んでいる。このうち「労働組合からの要請」は、企業規模では300人以上(5.6割、300人未満は4.5割)で、また上部団体の加盟の有無別では加盟(54.8%、未加盟は31.3% - 図表省略)で、多いのが特徴である。

これに対し、〈組合無〉の企業では、「人材確保」(57.4%)が重視されている。次いで「国・行政機関の要請・指導」(42.5%)、「経営側が社会のニーズを先取り」(40.8%)、「同業他社・地域の他社見合い」(34.5%)などの順となっている。このうち、「人材確保」は、とりわけ300人未満の企業で重視されている。300人未満でこの要因を上げる企業は6割前後で、300人以上の4割強を明らかに上回っている。これとは反対に「経営側が社会のニーズを先取り」は企業規模が大きくなるにつれ指摘する企業が増えている(第Ⅱ-1-5図、第Ⅱ-1-15表)。

以上の結果は、労働時間の短縮が労使双方の関心事になっていることを如実に示すものである。しかし、所定内と実働との乖離を埋める労使の努力が今ほど強く求

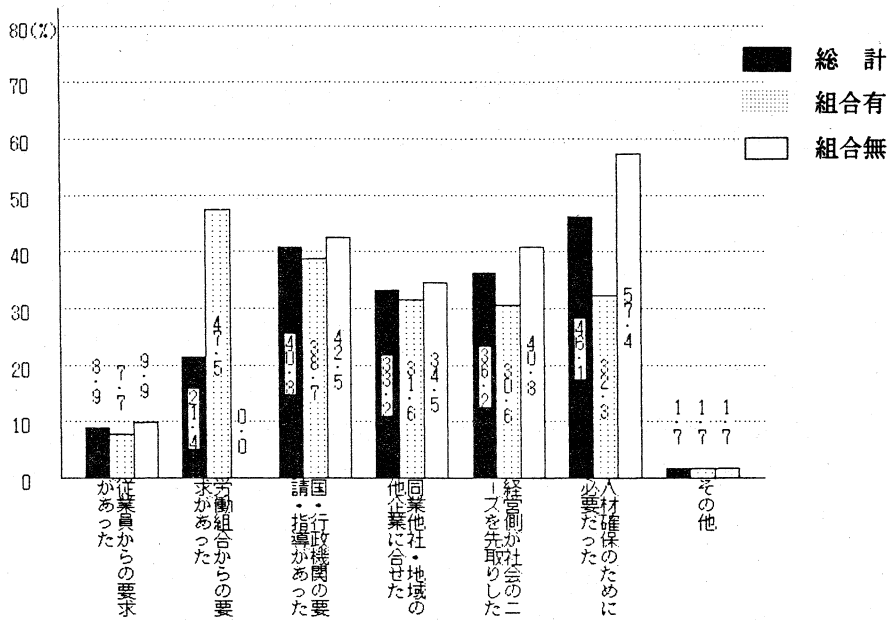
第Ⅱ－１－14表 最近10年間でみた所定労働時間短縮のための
制度改正の実施状況および予定状況（組合の有無別）

		実施したさら に改善を 図る予定	実施した ので今後 の予定は ない	実施しな かったが 今後改善 する予定	実施しな かったし 今後も予 定なし	〈実施した〉	〈今後改善〉
総計		67.1	16.0	12.8	2.9	83.1	79.9
計		70.8	15.9	9.7	3.6	86.7	80.5
組合	製造業	78.8	10.6	7.6	3.0	89.4	86.4
	製造業	64.8	19.9	11.4	4.0	84.7	76.2
	(卸売・小売)	75.5	14.3	6.1	4.1	89.8	81.6
	(運輸・通信)	64.6	8.3	18.8	8.3	72.9	83.4
有	100人未満	90.0	3.3	3.3	3.3	93.3	93.3
	100人以上	69.7	14.4	11.7	4.3	84.1	81.4
	300人以上	67.0	23.9	6.8	2.3	90.9	73.8
計		64.7	16.2	15.4	2.4	80.9	80.1
組合無	製造業	71.8	13.0	12.2	2.3	84.8	84.0
	製造業	60.8	18.0	17.1	2.4	78.8	77.9
	(建設)	55.6	22.2	19.4	2.8	77.8	75.0
	(卸売・小売)	72.0	9.8	14.6	2.4	81.8	86.6
	(サービス)	52.1	19.2	23.3	4.1	71.3	75.4
無	100人未満	59.3	18.6	16.3	4.7	77.9	75.6
	100人以上	63.4	16.4	16.8	1.7	79.8	80.2
	300人以上	80.4	11.8	5.9	2.0	92.2	86.3

められている時はない。先に紹介したように、当面している労働時間短縮、1800時間達成の上で、戦略的位置を占める所定外労働時間の削減と年休の完全取得は、必ずしも進んでいないからである。とりわけ今回の結果で見落せないのは、所定内労働時間や週休形態など制度的な面で進んでいる企業規模の大きいところで、芳しくない結果を示していることである。組合の制度を実態に近づける執拗な取り組みが求められている。

これらの点に加え、留意すべきもう一つの問題がある。それは組合の有無や上部団体加盟による有意の差が確認できないことである。年間所定内労働時間こそ＜組合有＞が＜組合無＞を73時間下回っていたが、所定外労働時間や年休取得率については有意の差が現われていないからである。

第Ⅱ-1-5図 所定労働時間短縮のための
制度改正を実施するきっかけ（2つ以内）
（組合の有無別）



第Ⅱ-1-15表 所定労働時間短縮のための
制度改正を実施するきっかけ（2つ以内）
（組合の有無別）

		従業員からの要求があった	労働組合からの要求があった	国・行政機関の要請・指導があった	他企業・地域に合せた	経営側が社会のニーズを先取りした	人材確保のために必要だった	その他
組合有	製造業	10.9	50.8	31.3	26.6	36.7	35.2	1.6
	製造業（卸売・小売）	5.3	45.0	44.4	35.5	26.0	30.2	1.8
	製造業（卸売・小売）	8.5	46.8	29.8	29.8	40.4	42.6	0.0
	製造業（卸売・小売）	2.3	43.2	54.5	29.5	18.2	31.8	6.8
組合有	10人以上	10.3	44.8	37.9	27.6	37.9	34.5	3.4
	10人以上	8.9	44.4	39.4	29.4	28.9	35.6	2.2
	30人以上	4.7	55.8	37.2	37.2	30.2	25.6	0.0
組合無	製造業	7.9	0.0	45.8	34.8	39.5	59.3	2.4
	製造業（建設）	11.1	0.0	40.9	34.5	41.3	56.2	1.3
	製造業（建設）	8.6	0.0	57.1	22.9	31.4	65.7	2.9
	製造業（サービス）	13.9	0.0	26.6	39.2	45.6	68.4	0.0
組合無	10人以上	14.5	0.0	31.9	33.3	47.8	60.9	1.4
	10人以上	11.2	0.0	48.4	39.8	28.6	58.4	5.0
	30人以上	8.3	0.0	41.7	32.6	41.7	60.4	0.9
		16.0	0.0	36.0	34.0	54.0	44.0	0.0

4 賃金について

本調査における賃金についての設問は、賃金の実態と賃金や人事諸制度の運用に分けられる。このうち賃金実態は、[初任給]、30歳と45歳のポイントでみた標準労働者の[基本賃金]と[年間賞与]などからなっている。また賃金や人事諸制度の運用については、男性の標準労働者でみた[昇進・昇格管理]、[30代での賃金格差]、[人事考課制度の有無とその運用]などを聞いている。

(1) 賃金実態

(イ) 初任給

平成3年度の高卒と大卒の[初任給]を、分布で示したのが第Ⅱ-1-16~17表、平均値で示したのが第Ⅱ-1-18~21表である。

高卒[初任給]を総計で見ると、その分布は「13万円台」(29.0%)と「14万円台」(23.8%)に集中がみられ、その平均値は13.8万円である。企業規模別での差は少ない。低い100人未満(13.7万円)と高いのは1000人以上(14.1万円)との差は、4,800円である。しかし業種別での開きは大きい。運輸・通信業(14.6万円)、建設業(14.4万円)、サービス業(14.2万円)などが14万円台であるのに対し、金融・保険業(12.4万円)では12万円台で、約2万円の差がついている。

第Ⅱ-1-16表 平成3年度・高卒初任給(組合の有無別)

	12万円未満	12万円台	13万円台	14万円台	15万円台	16万円以上
総計	7.1	16.3	29.0	23.8	8.7	6.5
組合有						
計	7.8	17.5	30.5	25.0	8.4	4.2
製造業	4.5	15.2	25.0	37.9	8.3	1.6
非製造業	10.2	19.3	34.7	15.3	8.5	6.3
組合無						
計	6.6	15.4	28.1	23.1	9.0	8.4
製造業	7.6	22.1	38.9	16.8	6.1	1.6
非製造業	6.1	11.8	22.0	26.5	10.6	12.2

一方、大卒の[初任給]はどのようになっているのであろうか。総計の分布は「16万円台」(19.6%)、「17万円台」(21.9%)、「18万円台」(16.8%)に集中がみ

られる。この平均値は16.9万円である。企業規模では、ここにおいても100人未満（16.6万）が低く、1000人以上（17.9万円）が高い。業種では建設業や製造業の17万円台に対し、ここにおいても低いのは金融・保険業で15.8万円となっている。

なおこの点については、組合や従業員組織の有無による目立った違いは現われていない。

第Ⅱ-1-17表 平成3年度・大卒初任給（組合の有無別）

	15万円未満	15万円台	16万円台	17万円台	18万円台	19万円以上	
総計	9.6	8.6	19.6	21.9	16.8	4.8	
組合有	計	11.3	8.8	20.1	21.1	18.5	4.5
	製造業	1.5	7.6	15.9	26.5	25.0	3.8
	非製造業	18.7	9.7	23.3	17.0	13.6	5.1
組合無	計	8.3	8.5	19.4	22.8	15.6	5.0
	製造業	6.9	8.4	23.7	19.1	16.0	0.8
	非製造業	8.9	8.6	17.1	24.9	15.5	7.3

(ロ) 標準労働者の収入

標準労働者の収入については、30歳と45歳のポイント年齢に絞り、基本賃金額と年間賞与の月数を、性別、高卒と大卒別に聞いている。ここでいう基本賃金は、一般的に本給、基本給などと呼ばれ給与の最も大きな部分を占めている給与を指している。これには、役付給や職務給、職能給部分などは含むが、家族手当や通勤手当など生活補助部分と時間外手当部分は外されている。また、該当の標準労働者がいない場合は、各社のモデルをもとに記入してもらった。なおここで用いたデータは、比較の基準として各社の年間総収入（除く時間外）⁽¹⁾と時間当り収入⁽²⁾を使う目的から、基本賃金と年間賞与の双方について記入しているサンプルをベースとしている。但し、女性大卒45歳の標準労働者については該当者が少ないものと考え、ここでの検討からは除外している。

注) ⁽¹⁾ 年間総収入(除く時間外) = 基本賃金 × 12 + 基本賃金 × 年間賞与の月数

注) ⁽²⁾ 時間当り収入 = 年間総収入(除く時間外) / 年間所定労働時間

第Ⅱ-1-22表は、総計の結果を示したものである。年間総収入（除く時間外）は、男性・高卒・30歳で355.3万円、45歳で552.0万円、大卒ではそれぞれ393.5

第Ⅱ-1-18表 初任給 (総計、企業規模別)

	総計	100人未満	100人以上	300人以上	500人以上	1000人以上
件数	630	103	394	60	34	35
平成3年度・高卒初任給・千円	138.0	136.6	137.4	139.9	141.3	141.4
件数	560	79	346	63	32	36
平成3年度・大卒初任給・千円	168.6	166.4	167.2	170.0	174.9	178.7

第Ⅱ-1-19表 初任給 (業種別)

	製造業	非製造業	業種別														
			建設業	卸売・小売業	電気・ガス・熱供給業	運輸・通信業	金融・保険業	サービス業	その他								
件数	244	385	42	121	15	62	45	86	14								
平成3年度・高卒初任給・千円	135.5	139.6	144.3	138.7	138.0	146.0	124.4	142.3	142.9								
件数	204	356	37	118	13	49	46	80	13								
平成3年度・大卒初任給・千円	170.3	167.6	174.9	168.0	167.6	167.5	157.5	168.6	173.3								

第Ⅱ-1-20表 初任給 (組合の有無別・業種別)

	計	組合有		組合無	
		製造業	非製造業	製造業	非製造業
件数	288	122	166	122	219
平成3年度・高卒初任給・千円	136.9	137.7	136.3	138.9	142.1
件数	260	106	154	98	202
平成3年度・大卒初任給・千円	167.9	173.1	164.3	169.2	170.1

第Ⅱ-1-21表 初任給 (組合、従業員組織の有無別)

	組合組織・上部団体の有無別		組合組織・従業員組織の有無別				
	ある	上部団体への加盟		従業員組織の有無		従業員組織の有無	
		加盟	未加盟	有	無	有	無
件数	288	196	-91	342	98	265	72
平成3年度・高卒初任給・千円	136.9	136.3	138.2	138.9	136.6	138.7	139.5
件数	260	176	82	300	86	237	58
平成3年度・大卒初任給・千円	167.9	167.0	169.5	169.2	167.6	169.0	169.6

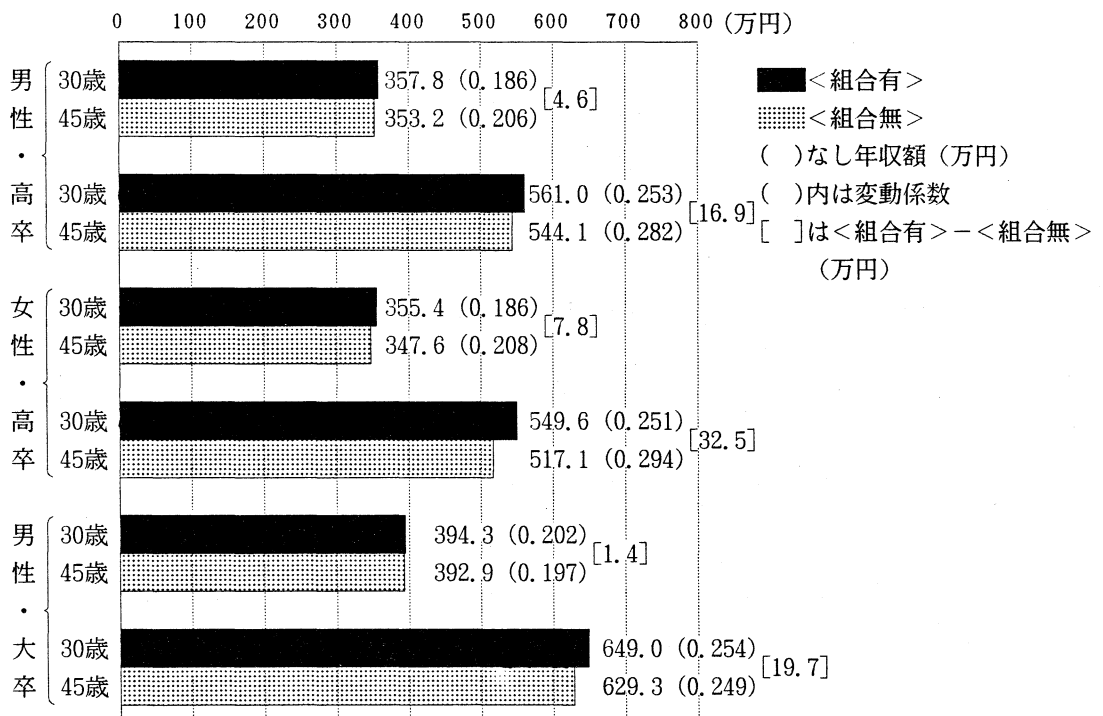
万円、638.9万円、一方女性の場合高卒・30歳で351.0万円、45歳で531.7万円となっている。この結果より次のようなことが分かる。

- ①30歳を基準にすると、45歳は概ね1.5～1.6倍の伸びとなっている。
- ②男女間の収入を高卒で比べると、30歳では4.3万円、45歳では20.3万円、ともに男性の方が高い。
- ③学歴間の収入差を男性でみると、30歳、45歳とも大卒が高卒を上回っている。その額は、30歳では38.2万円、45歳では86.9万円である。

また同表には時間当りの収入が示されている。その額は、男性・高卒・30歳は1.7千円、45歳は2.7千円、大卒ではそれぞれ1.9千円、3.2千円、女性高卒・30歳では1.7千円、45歳では2.6千円である。

このような全体的結果のもとで、これを組合の有無別に年収額で示したのが第Ⅱ-1-6図である。＜組合有＞と＜組合無＞の額を対比すると、各ポイントとも＜組合有＞が＜組合無＞を上回っている。その額は、男性・高卒・30歳では4.6万円、同じく45歳では16.9万円、女性・高卒では7.8万円、同じく45歳では32.5万円

第Ⅱ-1-6図 年 収（組合の有無別）



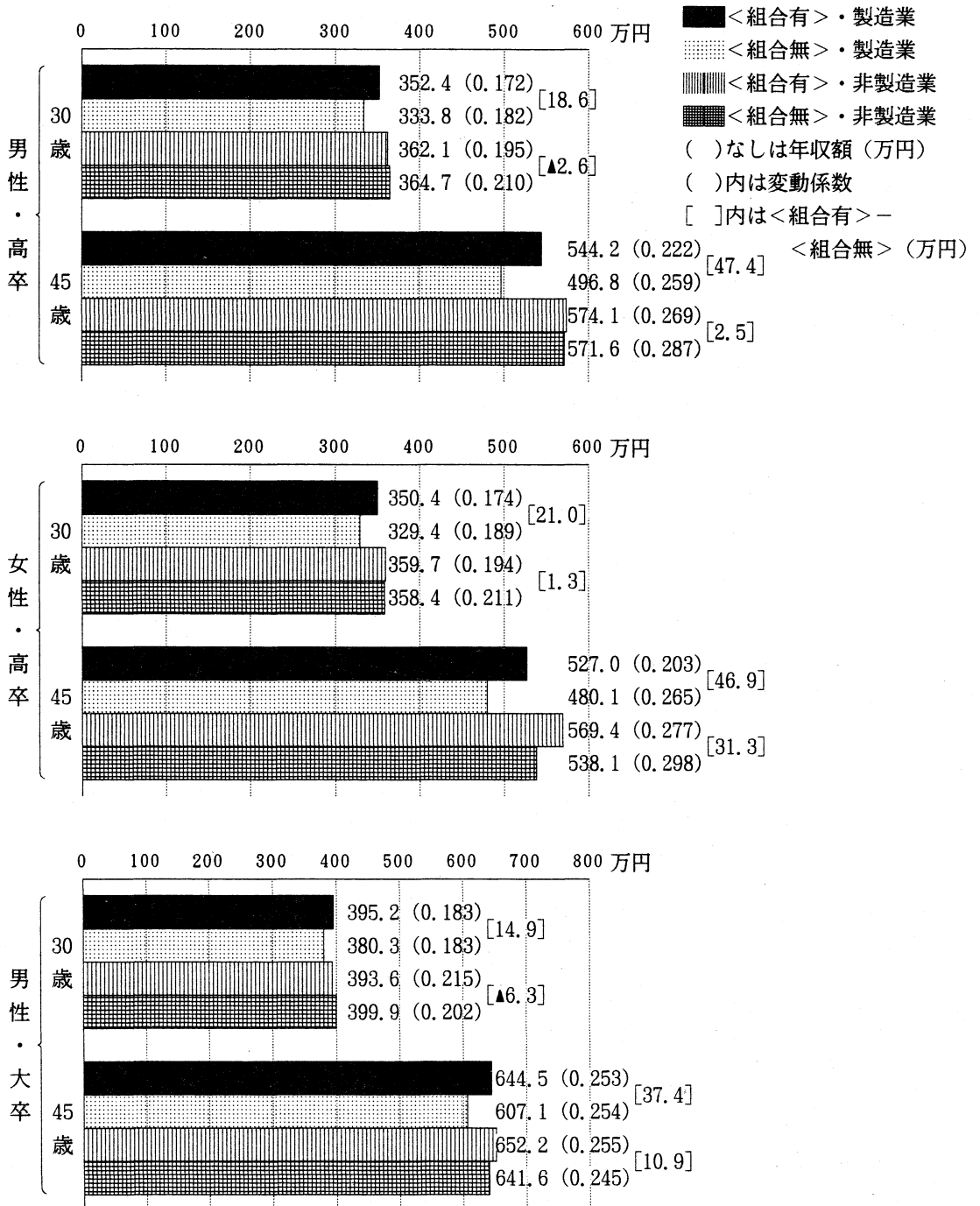
男性・大卒・30歳では1.4万円、同じく45歳では19.7万円である。この結果からも分かるように、＜組合有＞が＜組合無＞を上回っているとはいえ、その額は男性・高卒・30歳では4.6万円、30代での両者の差は極めて小さいのが見落せない。また、分散の程度を変動係数（標準偏差／平均値）でみると、高卒では＜組合有＞の方で小さい。しかし、大卒ではそうとはいえない。今回の結果を全体でみる限り、組合の収入額は45歳で、格差縮小機能は高卒で幾分みられるものの、30代での収入額、大卒の格差縮小機能は確認できないということになる。

これを組合の有無別・業種別に年収額で示したのが第Ⅱ－1－7図である。製造業においては＜組合有＞が＜組合無＞をいずれのポイントでも上回っていることが分かる。その額は男性・高卒・30歳では18.6万円、同じく45歳では47.4万円、女性・高卒では21.0万円、同じく45歳では46.9万円、男性・大卒・30歳では14.9万円、同じく45歳では37.4万円である。しかし非製造業においては、＜組合有＞と＜組合無＞の差は僅少になり、＜組合有＞が必ずしも優位にあるわけではない。男性の30歳では高卒、大卒ともほんの僅かとはいえ、＜組合無＞の方が＜組合有＞を上回っている。また変動係数でみた組合の格差縮小機能は、高卒についてはみられるものの、大卒については一貫した傾向は現われていない。この結果、＜組合有＞の優位性は、額では製造業で、格差の縮小は高卒でみられるが、非製造業の額、大卒の格差の縮小ではこのことは当てはまらないということになる。

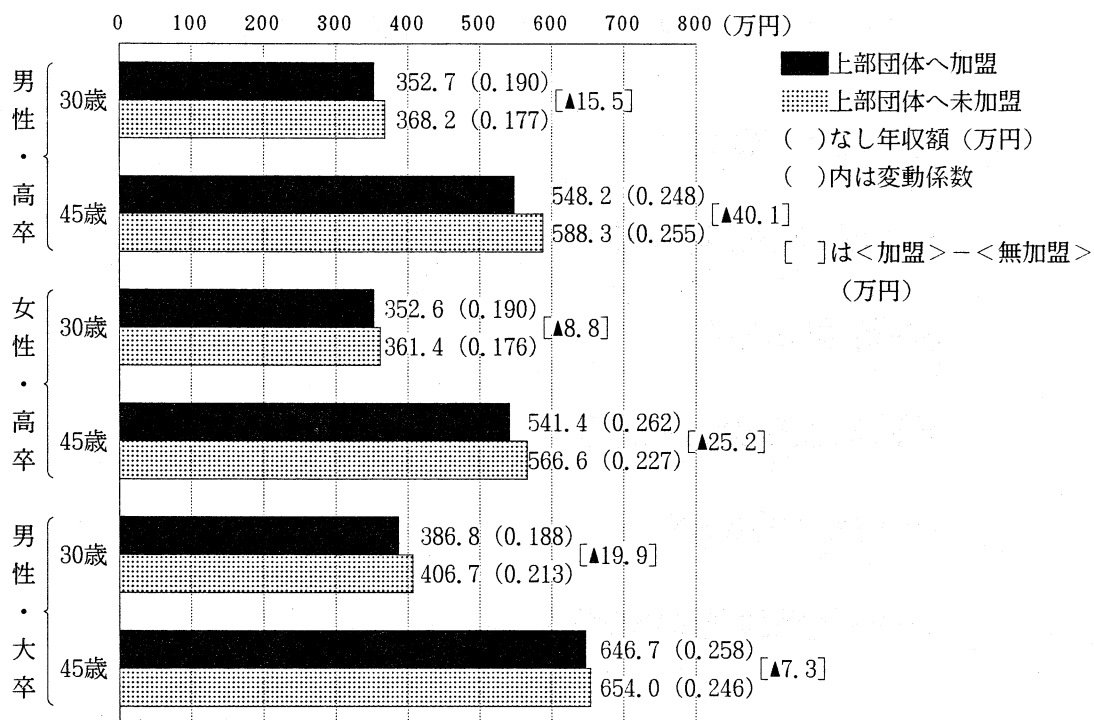
第Ⅱ－1－8図は、＜組合有＞グループを対象を絞り上部団体の加盟、未加盟別の結果を図示したものである。いずれでも、上部団体未加盟の年収が加盟のそれを上回っている。また格差縮小機能についても一貫した傾向は確認できない。第Ⅱ－1－9図はこれを製造業と非製造業に分け図示したものである。収入額で上部団体未加盟が加盟を上回っていることは製造業、非製造業共通した結果であることが分かる。そしてまた格差縮小機能も、製造業の上部団体加盟で概ね確認できるが、それ以外の集計区分では現われていない。

以上の結果を要約すると、①組合の収入総額を増やす役割、格差縮小機能は製造業の高卒グループではみられるものの、他のグループでは確認できない、②組合の上部団体加盟グループの額、格差縮小面での優位性は確認できない、ということになる。勿論、収入額を検討するに当たっては、企業規模や企業の立地している地域性、

第Ⅱ-1-7図 年 収（組合の有無別・業種別）



第Ⅱ-1-8 図 年 収 (<組合有>・上部団体への加盟の有無別)



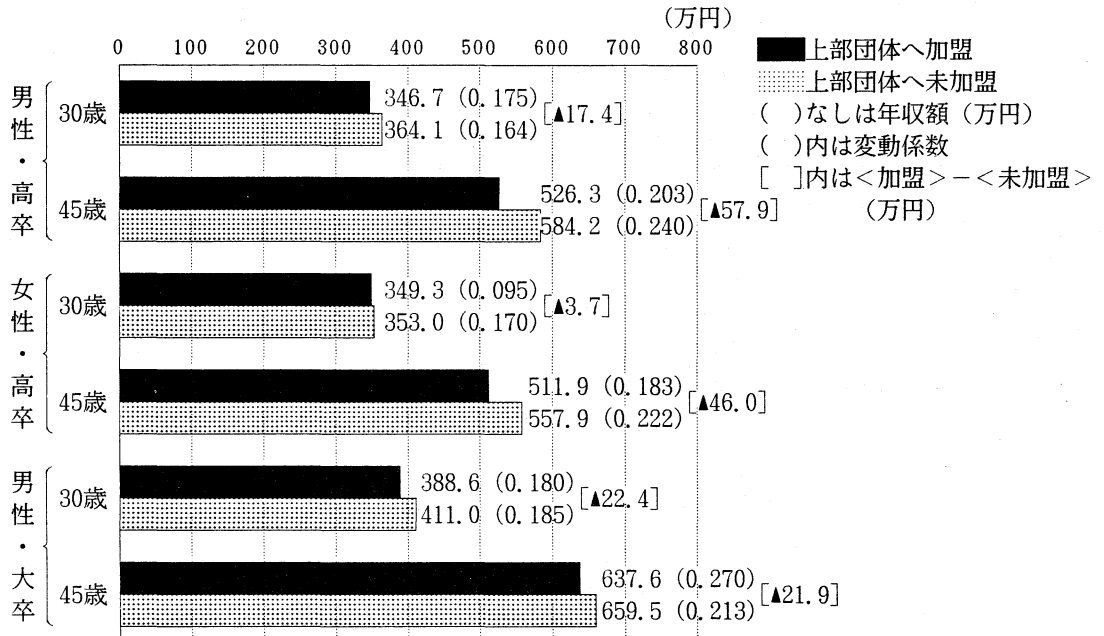
労働時間との関係などが無視できない。

第Ⅱ-1-23~24表は、このうち、労働時間の要因を考慮して組合の有無別・上部団体の加盟・未加盟別に時間当り収入を示したものである。この表より、高卒グループにおいては、時間当り収入額、格差縮小機能とも<組合有>が<組合無>を上回っていることが分かる。しかし、大卒グループでは時間当り収入額は<組合有>が高いものの、格差も大きい傾向が現われている。もう一つの問題、上部団体への加盟・未加盟については、加盟グループの時間当り賃金が高いケースは、全体でみても、製造業・非製造業別でみても見当らない。同等か下回っているからである。再度、組合の上部団体加盟グループの、額の面での優位性は確認できないということになる。

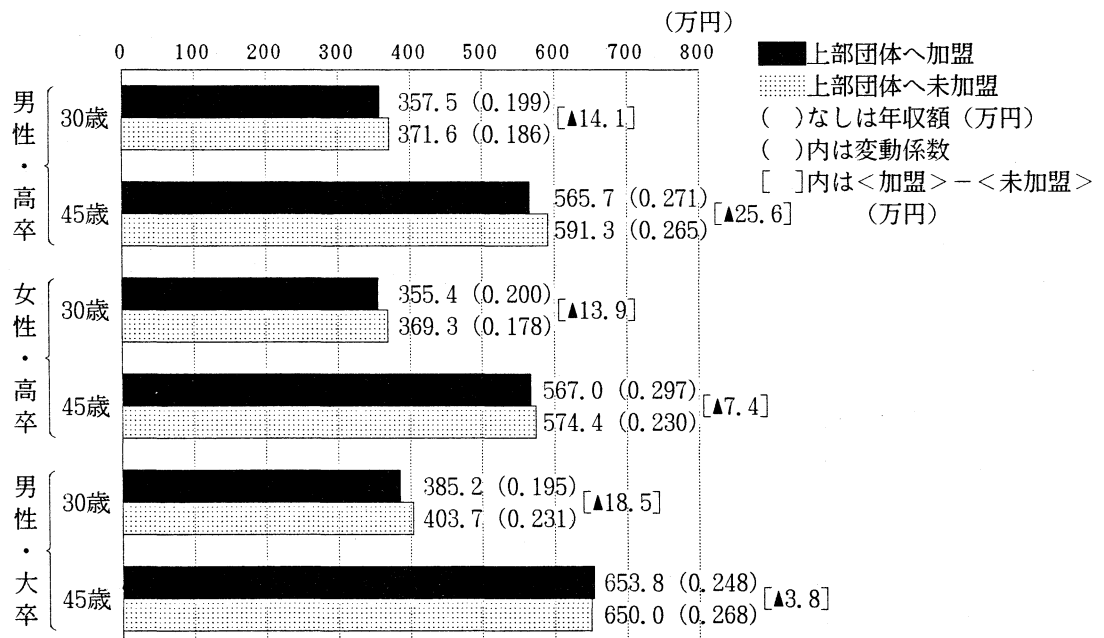
さらに、企業規模(サンプルの最も多い100人以上300人未満)と地域をコントロールし、組合の有無別・上部団体の加盟・未加盟別・地域別に集計したのが付表の9~11である。この中からこれらの条件をすべて満たし、比較的サンプルの多い「その他」地域から時間当り収入(単位:千円)を示したのが第Ⅱ-1-25表である。この結果によると、<組合有>の方が<組合無>の時間当り単価を上回っているか、同等となっている。但し、製造業の大卒は例外で<組合無>の方が高い。傾

第Ⅱ-1-9図 年収

(＜組合有＞・製造業・上部団体への加盟の有無別)



(＜組合有＞・非製造業・上部団体への加盟の有無別)



第Ⅱ-1-23表 時間当り収入(千円)
(総計、労働組合の有無別・上部団体の有無別)

	総計		組合有			組合無	
	件数	平均係数	上部団体		件数	平均係数	
			加盟	未加盟			
男性高卒30歳	554	1.7	254	1.8	81	1.8	300
	0.235	0.4	0.222	0.4	0.222	0.4	0.235
男性高卒45歳	523	2.7	244	2.8	78	2.9	279
	0.333	0.9	0.286	0.8	0.286	0.9	0.346
女性高卒30歳	457	1.7	202	1.8	64	1.8	255
	0.235	0.4	0.222	0.4	0.167	0.3	0.235
女性高卒45歳	376	2.6	169	2.7	55	2.8	207
	0.308	0.8	0.296	0.8	0.333	0.7	0.360
男性大卒30歳	500	1.9	234	2.0	73	2.0	266
	0.263	0.5	0.250	0.4	0.250	0.5	0.211
男性大卒45歳	453	3.2	219	3.3	71	3.3	234
	0.281	0.9	0.303	1.0	0.027	0.9	0.290

第Ⅱ-1-24表 時間当り収入 (千円)

(組合有・業種別・上部団体加盟の有無別)

		製 造 業			計	非 製 造 業		
		計	上 部 団 体			計	上 部 団 体	
			加盟	未加盟			加盟	未加盟
男性高卒30歳	件数	113	76	37	141	96	44	
	平均	1.8	1.7	1.8	1.8	1.8	1.9	
	偏差	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.4	
	変動係数	0.167	0.176	0.167	0.222	0.278	0.021	
男性高卒45歳	件数	107	74	33	137	92	45	
	平均	2.7	2.6	2.9	2.9	2.9	3.0	
	偏差	0.7	0.6	0.8	0.9	0.9	0.9	
	変動係数	0.259	0.231	0.276	0.310	0.310	0.300	
女性高卒30歳	件数	94	63	31	108	75	33	
	平均	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.9	
	偏差	0.3	0.4	0.3	0.4	0.5	0.3	
	変動係数	0.176	0.235	0.176	0.222	0.278	0.158	
女性高卒45歳	件数	79	53	26	90	61	29	
	平均	2.6	2.5	2.8	2.9	2.8	2.9	
	偏差	0.6	0.5	0.7	1.0	1.0	0.7	
	変動係数	0.231	0.200	0.250	0.345	0.357	0.241	
男性大卒30歳	件数	102	72	30	132	87	43	
	平均	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	
	偏差	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	
	変動係数	0.200	0.200	0.200	0.250	0.250	0.250	
男性大卒45歳	件数	95	65	30	124	83	41	
	平均	3.2	3.2	3.3	3.3	3.3	3.3	
	偏差	0.9	0.9	0.8	1.0	1.0	1.0	
	変動係数	0.281	0.281	0.242	0.303	0.303	0.303	

第Ⅱ-1-25表 時間当り収入 (千円)

(組合の有無別・上部団体加盟の有無別100～300人未満)

	製 造 業			非 製 造 業		
	< 組合有 >		< 組合無 >	< 組合有 >		< 組合無 >
	加盟	未加盟		加盟	未加盟	
男性・高卒・30歳	1.5	1.5	1.5	1.7	1.7	1.6
・45歳	2.2	2.2	2.1	2.7	2.7	2.5
女性・高卒・30歳	1.5	1.5	1.5	1.7	1.7	1.6
・45歳	2.2	2.2	2.1	2.8	2.6	2.3
男性・大卒・30歳	1.6	1.6	1.7	1.8	1.9	1.8
・45歳	2.5	2.4	2.8	3.2	3.0	2.8

向としては、額の面における組合組織の優位性は非製造業で現われているようである。しかし、ここにおいても、組合の上部団体加盟の優位性は確認できない。加盟と未加盟との差はほとんどみられないからである。留意すべき結果である。

(2) 賃金や人事諸制度の運用

次に視点を変えて、賃金や人事諸制度の運用について、企業の人事担当者の意見や評価をみていくことにしよう。

(1) 昇進・昇格管理

昇進・昇格問題についての設問は、「男性標準労働者の昇進、昇格にはっきり差がつき始めるのは何歳位ですか」で聞いている。第Ⅱ-1-10図は高卒について、また第Ⅱ-1-11図は大卒について、その結果を示したものである。

総計の結果は、高卒、大卒とも30歳頃と35歳頃に集まっている。勿論、比率上の違いはある。高卒では「30歳頃」(29.5%)と「35歳頃」(27.0%)に似通った比率が集まっているのに対し、大卒ではそれぞれ34.3%、23.4%で、30歳頃により回答が集まっている。このような中で、<組合無>の製造業や卸売・小売業においては、高卒、大卒の両者に共通することではあるが、「30歳未満」を上げる企業が多くなっている。

(2) 30代での賃金格差

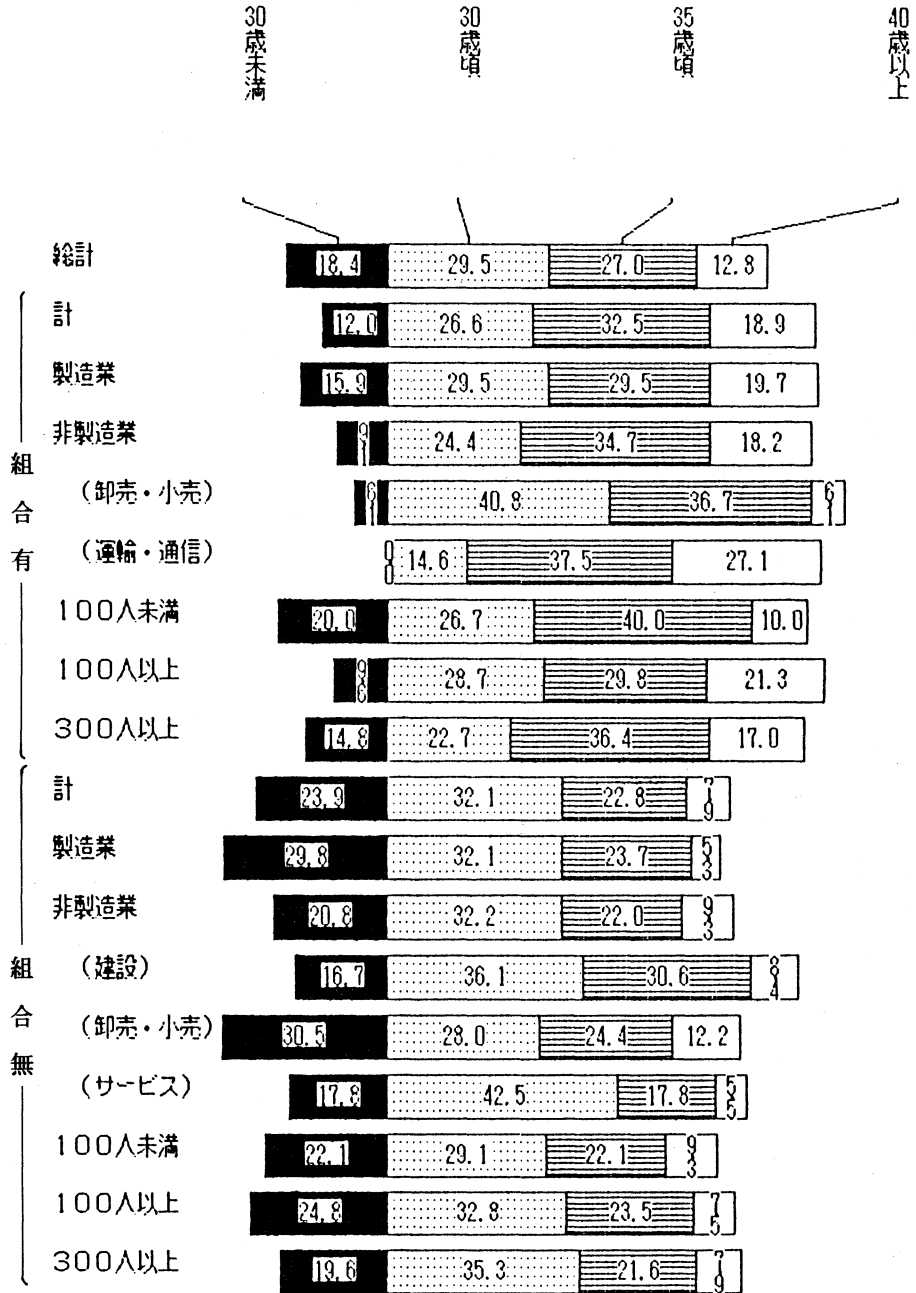
多くの企業で、昇進・昇格ではっきりした差が30代でつき始めることが分かった。それではこれを給与の差で現わすとどのようになるのであろうか。第Ⅱ-1-12図は男性・高卒・標準労働者でみた賃金格差についての評価である。「大きな差がついている」は7.4%で多くない。大半は「ある程度ついている」で66.8%である。

「ほとんどかわりがない」も22.1%ある。しかし、前二者を合わせた<差がついている>は7割を優に超える。このような傾向は、組合の有無別にみても同様である。

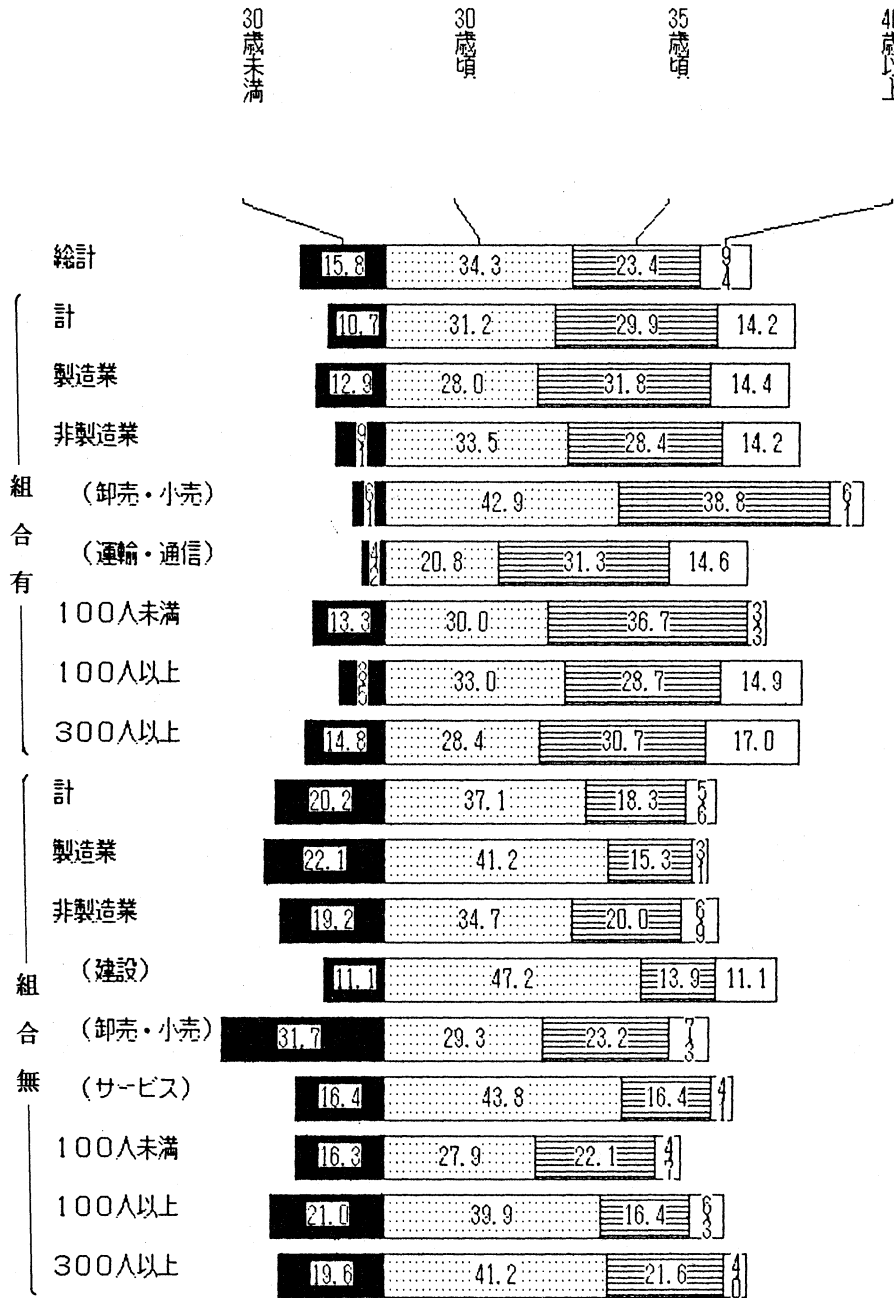
そこで次に問題になるのが、給与上の格差がつく理由ということになる。<差がついている>に回答したその主な理由を4つの中から選んでもらった(第Ⅱ-1-13図)。

理由のトップは、「職務遂行能力の差」で52.1%、以下「役職昇進の差」の27.0%、「職務や仕事内容の差」の18.2%の順である。「その他」(1.6%)は皆無に等しい。

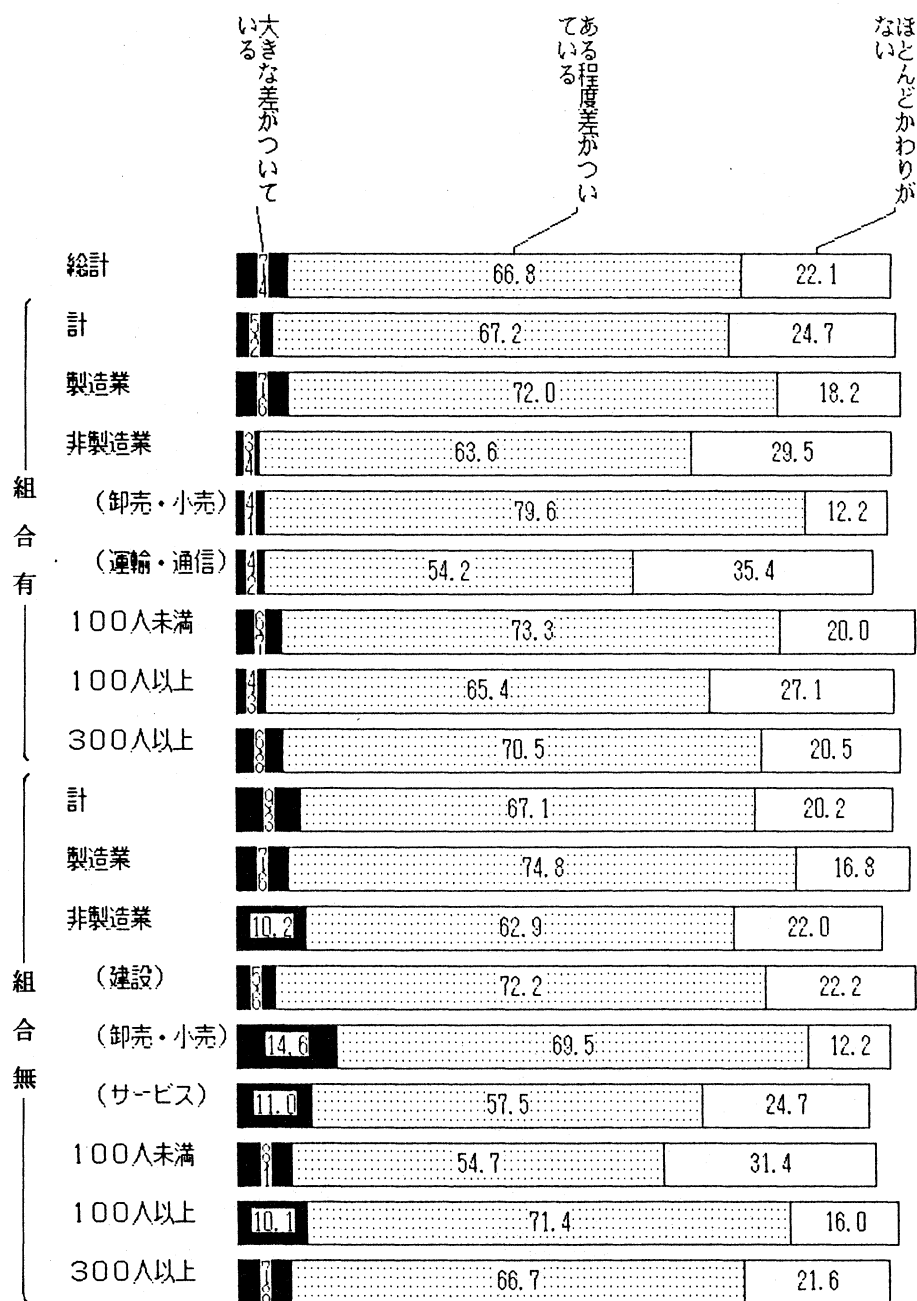
第Ⅱ-1-10図 男性標準労働者の昇進・昇格に差がつき始める年齢 高卒
(組合の有無別)



第Ⅱ-1-11図 男性標準労働者の昇進・昇格に差がつき始める年齢 大卒
(組合の有無別)

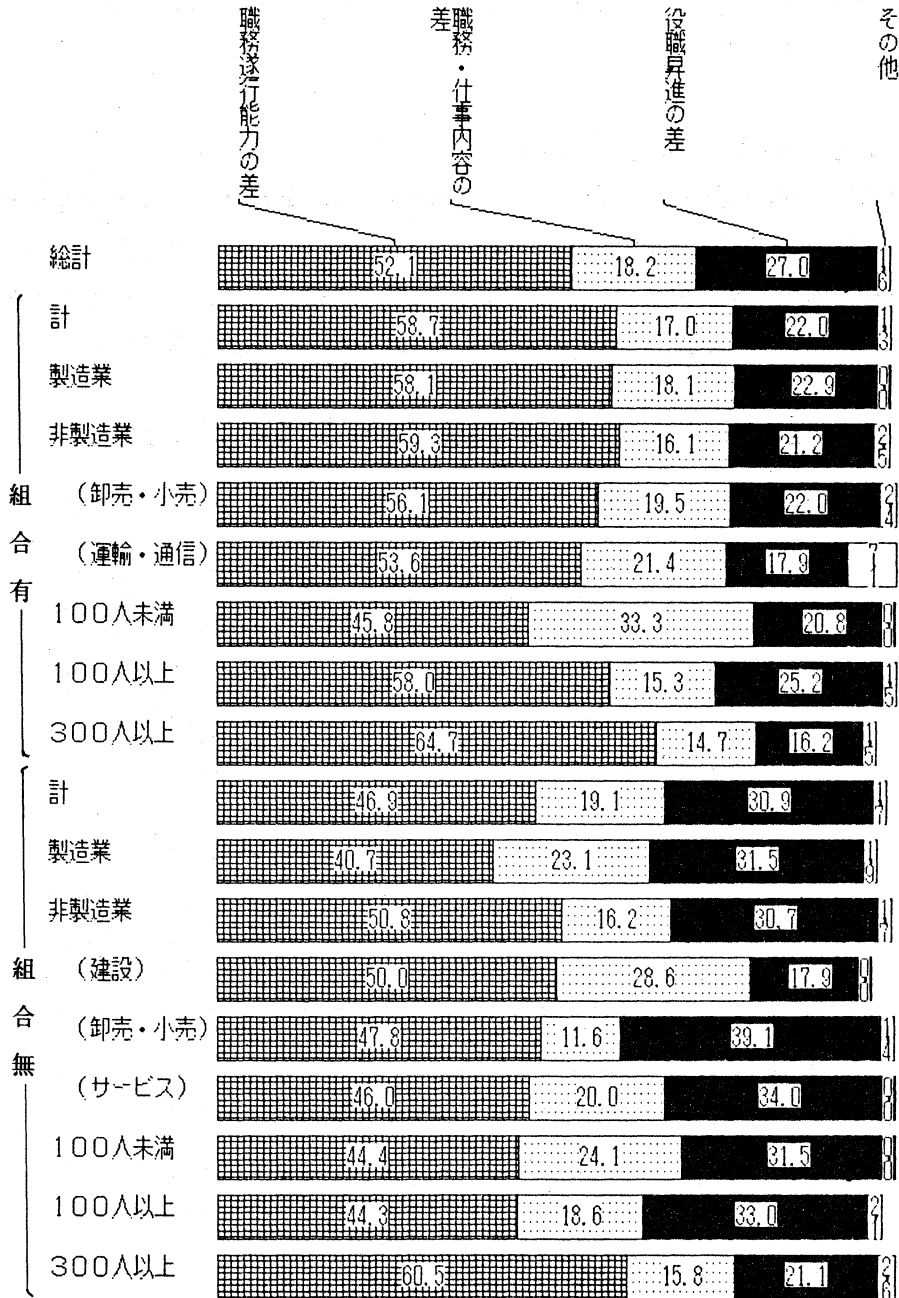


第Ⅱ-1-12図 30代男性高卒標準労働者の同一年齢者間での賃金格差
(組合の有無別)



第Ⅱ-1-13図 30代男性高卒標準労働者の賃金で格差がつく理由

(組合の有無別)

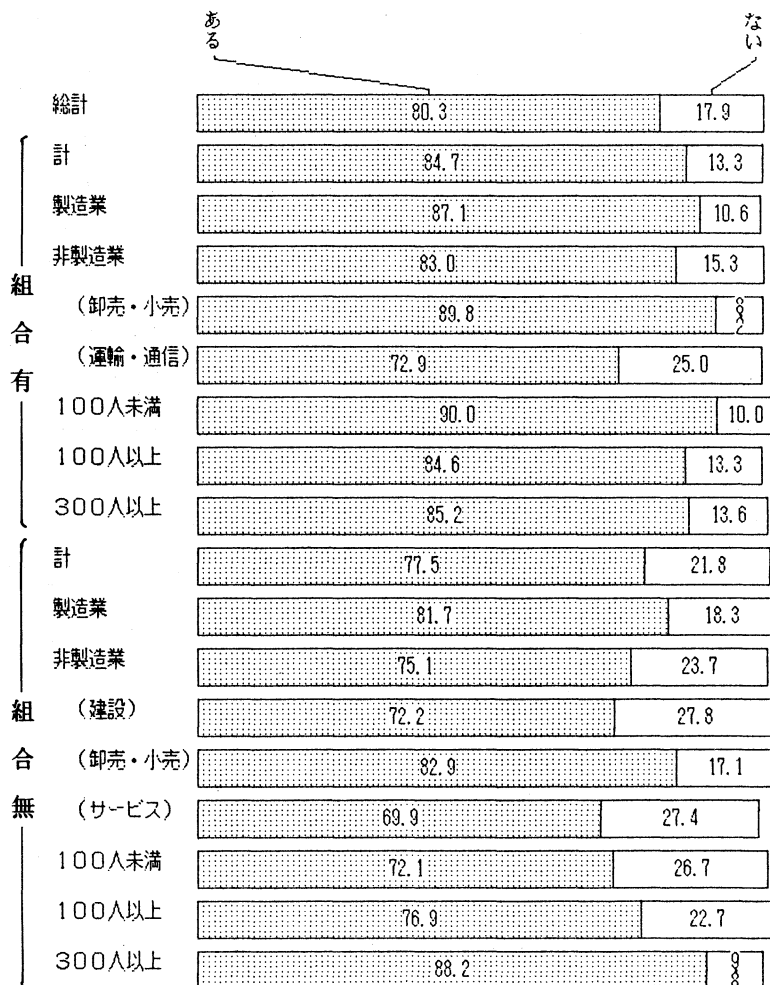


このような総計の結果は、他の集計区分においても現われている。但し、企業規模別で幾分の違いがみられる。それは、300人以上で「職務遂行能力の差」が6割を超え、他を明らかに上回っているからである。企業規模が大きくなるにつれ、能力主義管理が採用され、そのための職務遂行能力評価の諸制度が導入されていることを示しているものと思われる。

(ハ) 人事考課制度の有無とその運用

一般的に、以上紹介してきた昇進・昇格や給与の格差は、人事考課制度の運用によってもたらされる。本調査対象の場合、この制度「ある」は8割で大半の企業がこの制度を持っているということになる。とはいえ、「ない」が全体で2割弱、＜組合無＞の100人未満(2.7割)ではさらに増えている点が見落せない(第Ⅱ-1-14図)。

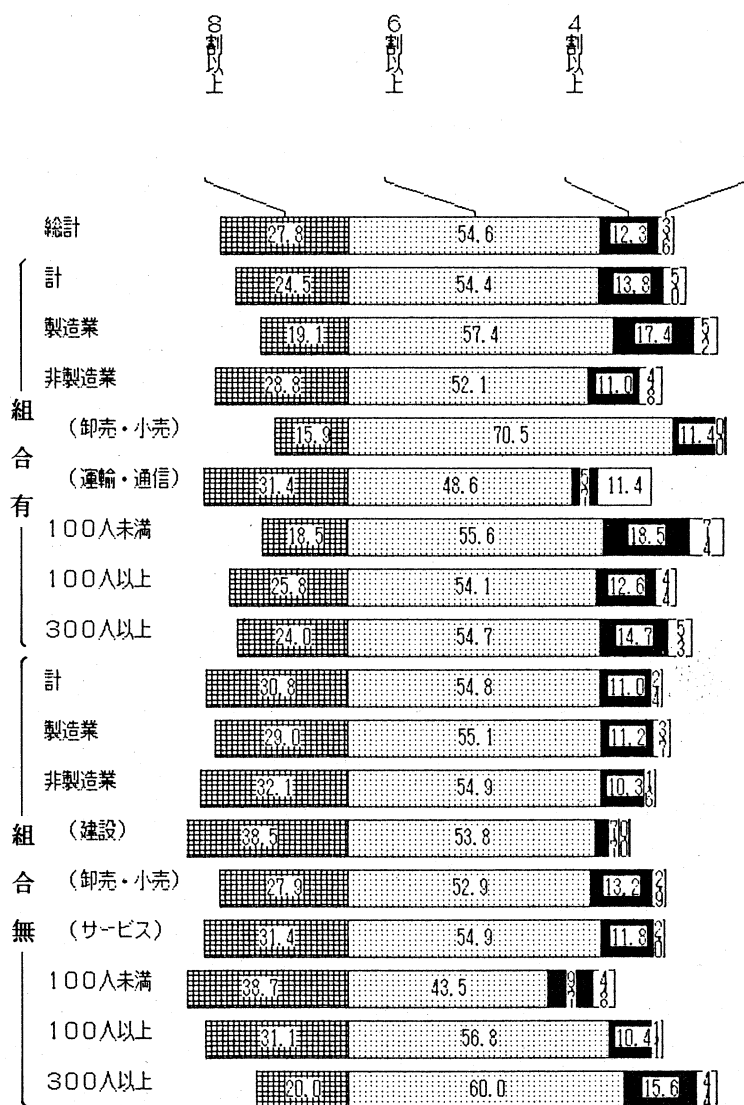
第Ⅱ-1-14図 人事考課制度の有無(組合の有無別)



この人事考課制度の運用について、制度「ある」の8割の企業を対象に、ここでは[平均的成績の該当割合]と[定昇への反映の有無とその程度]、[賞与への反映とその程度]を聞いている。

第Ⅱ-1-15図の総計で[平均的成績の該当割合]をみると、最も多いのは「6割以上8割未満」で54.6%、次いで「8割以上」の27.8%、「4割以上6割未満」の12.3%の順である。「4割未満」は3.6%と少ない。

第Ⅱ-1-15図 従業員の何割が平均的な成績であるという評価を受けるか
(組合の有無別)



そして、この人事考課の結果は、定期昇給や賞与の決定に9割の企業で使われている。そこで次に検討すべき課題は、人事考課の影響の程度ということになる。ここでは、定期昇給、賞与について、平均昇給額あるいはまた平均賞与額の上下何パーセントの差がつくかで聞いている。結果をみると、定期昇給、賞与とも似通った傾向が現われている。回答の集中は、ともに「10%未満」と「10%以上20%未満」にみられる。比率で示すと、定期昇給はそれぞれ39.7%、30.7%、賞与は同じく34.5%、31.5%となっている(第Ⅱ-1-26~27表)。

第Ⅱ-1-26表 人事考課の従業員の定期昇給額決定への反映

		人事考課による差(上下合わせて)					反映されない	
		反映される	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上		40%以上
総計		90.2	39.7	30.7	15.0	7.4	6.2	9.4
計		85.8	38.4	30.8	13.8	8.5	7.2	13.4
組合	製造業	91.3	32.4	33.3	14.3	11.4	7.6	7.8
	非製造業	81.5	43.7	28.6	13.4	5.9	6.8	17.8
	(卸売・小売)	88.6	38.5	25.6	20.5	10.3	5.1	11.4
	(運輸・通信)	80.0	39.3	35.7	14.3	3.6	7.2	20.0
有	100人未満	88.9	45.8	16.7	12.5	16.7	8.3	11.1
	100人以上	84.3	38.1	32.8	16.4	8.2	4.4	15.1
	300人以上	88.0	36.4	31.8	9.1	6.1	12.1	10.7
計		94.2	40.7	30.5	16.0	6.5	5.5	5.8
組合無	製造業	97.2	38.5	27.9	17.3	10.6	4.8	2.8
	非製造業	92.4	42.4	32.4	15.3	3.5	5.9	7.6
	(建設)	92.3	45.8	45.8	8.3	0.0	0.0	7.7
	(卸売・小売)	91.2	29.0	38.7	17.7	4.8	8.0	8.8
	(サービス)	94.1	39.6	29.2	18.8	4.2	8.3	5.9
無	100人未満	96.8	41.7	31.7	16.7	6.7	3.3	3.2
	100人以上	92.9	38.2	32.9	14.1	8.2	5.3	7.1
	300人以上	95.6	48.8	20.9	20.9	0.0	9.4	4.4

全体として、人事考課による平均的成績のカバーする範囲は広いようである。また定期昇給や賞与での平均を基準にした上下格差は10%前後の企業が多いようである。大半の企業が年2~3回、これを繰り返していることになる。1回当りの格差は少なくとも、勤続が長くなれば、それだけ勤労者間での格差の積み重ねも大きくなる。勤労者にとって、励みになると同時に絶えず横睨みを制度的に強いられているということになる。今回の結果でみる限り、この点についての組合の有無による有為な差は確認できない。これらの問題が組合問題になるのは、制度の設計や変更時、苦情処理の際である。近年、これの問題が組合の取り組み課題になるケースの

第Ⅱ-1-27表 人事考課の年間賞与への反映

	人事考課による差（上下合わせて）	反映される	人事考課による差（上下合わせて）					反映されない
			10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	
総計		90.2	34.5	31.5	19.4	7.8	5.0	9.8
計		84.3	36.8	29.1	18.6	7.3	6.8	15.7
組合	製造業	86.1	33.3	29.3	19.2	12.1	6.1	13.9
	非製造業	82.9	39.7	28.9	18.2	3.3	7.4	17.1
	(卸売・小売)	84.1	37.8	18.9	24.3	8.1	10.8	15.9
	(運輸・通信)	85.7	33.3	33.3	26.7	0.0	3.3	14.3
有	100人未満	88.9	41.7	8.3	25.0	12.5	12.5	11.1
	100人以上	82.4	35.1	32.1	21.4	6.9	3.1	17.6
	300人以上	86.7	38.5	30.8	10.8	6.2	12.3	13.3
計		95.5	32.6	33.3	20.1	8.2	3.6	4.5
組合無	製造業	94.4	29.7	34.7	20.8	8.9	5.0	5.6
	非製造業	96.2	34.5	32.8	19.8	7.3	2.8	3.8
	(建設)	96.2	48.0	28.0	20.0	0.0	0.0	3.8
	(卸売・小売)	95.6	18.5	40.0	20.0	13.8	4.6	4.4
	(サービス)	96.1	34.7	26.5	24.5	6.1	4.0	3.9
無	100人未満	95.2	33.9	25.4	28.8	10.2	0.0	4.8
	100人以上	95.6	32.0	33.7	18.3	9.1	4.0	4.4
	300人以上	95.6	32.6	44.2	14.0	2.3	7.0	4.4

少ないことを今回の結果は示しているのでしょうか。

5 高齢者雇用について

本調査では高齢者雇用に関して、[定年制と再雇用制度]、[退職金]、[企業年金制度]、[高齢者雇用に関する最近10年間の取り組みと今後]などを聞いている。

(1) 定年制と再雇用制度

本調査対象企業では98.3%の、ほぼ全社で定年制度が導入されている。その年齢は大半が60歳である。総計で「60歳」をみると、男性では78.0%、女性では76.2%となっている。この定年年齢については、企業規模と組合の有無別で違いがみられる。男性の60歳定年制を基準にみると、企業規模別100人未満は7割で300人以上の9割に比べ約2割少なく、また組合の有無別では<組合無>(74.3%)が<組合有>(82.5%)を約1割下回っている(第Ⅱ-1-28表)。

第Ⅱ-1-28表 定年制について

	あ る	男 性			女 性					な い	
		60 歳 未 満	60 歳	61 ～ 62 歳	55 歳 未 満	55 歳	56 ～ 59 歳	60 歳	61 ～ 62 歳		
		総 計	98.3	18.9	78.0	1.0	1.2	9.5	9.6		76.2
組 合 有	計	100.0	15.9	82.5	1.6	0.6	7.8	9.1	80.2	1.6	0.0
組 合 有	製 造 業	100.0	11.4	87.1	1.6	0.8	6.8	6.1	84.8	1.6	0.0
	非 製 造 業	100.0	19.4	79.0	1.7	0.6	8.5	11.4	76.7	1.7	0.0
	(卸売・小売)	100.0	20.4	79.6	0.0	0.0	10.2	12.2	75.5	0.0	0.0
	(運輸・通信)	100.0	20.9	75.0	4.2	2.1	10.4	10.5	72.9	4.2	0.0
組 合 有	1 0 0 人 未 満	100.0	29.9	70.0	0.0	0.0	13.3	16.6	70.0	0.0	0.0
	1 0 0 人 以 上	100.0	18.8	80.3	1.1	1.1	10.6	9.7	76.6	1.1	0.0
	3 0 0 人 以 上	100.0	5.6	90.9	3.4	0.0	0.0	5.6	90.9	3.4	0.0
組 合 無	計	97.9	21.3	74.3	0.5	1.6	10.8	9.9	72.9	0.3	2.1
組 合 無	製 造 業	100.0	26.7	71.8	0.8	3.8	13.0	11.5	71.0	0.0	0.0
	非 製 造 業	96.7	18.5	75.5	0.1	0.4	9.7	9.2	73.8	0.4	3.3
	(建設)	94.4	11.7	79.4	2.9	0.0	8.8	5.8	76.5	2.9	5.6
	(卸売・小売)	97.6	20.1	77.5	0.0	0.0	12.5	8.8	75.0	0.0	2.4
	(サービス)	95.9	18.6	70.0	0.0	0.0	10.0	8.6	70.0	0.0	4.1
組 合 無	1 0 0 人 未 満	96.5	25.2	68.7	1.2	3.6	9.6	14.4	66.3	0.0	3.5
	1 0 0 人 以 上	97.9	22.7	73.0	0.4	1.3	12.4	9.9	71.7	0.4	2.1
	3 0 0 人 以 上	100.0	9.8	88.2	0.0	0.0	5.9	3.9	88.2	0.0	0.0

高齢者雇用の推進にあたって、定年年齢の延長と定年後の再雇用制度の拡充が課題となっている。今回の結果をみると、61歳以上の定年制度を導入している企業は極めて少ない。この意味で、勤務延長や再雇用など、定年後の雇用延長が重要な役割を果たすことになる。この制度「ある」の企業は77.3%、「ない」の22.5%を大幅に上回っている。60歳定年制の少なかった100人未満や<組合無>の企業で普及しているのが特徴である。

しかし、定年制との違いは、対象者の選定と延長年齢とで現われている。対象者の選定は「会社が特に認めた者」(43.8%)や「会社が定めた基準に適合した者」(19.3%)という条件がはめられており「原則として希望者全員」(36.7%)は必ずしも多くない。また最高延長年齢についても65歳(36.3%)に纏まった回答がよせられているものの、「定めなし」(42.4%)の不安定要因を含んでいるケースも多い(第Ⅱ-1-29表)。

第Ⅱ-1-29表 定年後の雇用継続制度について

	あ る	対 象			最 高 年 齢						な い		
		全 員	原 則 と し て 希 望 者	会 社 が 定 め た 者	認 め た 者	会 社 が 特 に 必 要 と す る	60	60	61	65		66	定
							歳	歳	と	歳		歳	め
総 計	77.3	36.7	19.3	43.8	1.5	5.2	12.5	36.3	1.5	42.4	22.5		
組 合 有	計	69.8	31.6	23.7	44.7	1.4	5.6	14.5	37.7	0.5	40.5	30.2	
	製 造 業	75.0	31.3	24.2	44.4	0.0	6.1	13.1	37.4	0.0	43.4	25.0	
	非 製 造 業	65.9	31.9	23.3	44.8	2.6	5.2	15.5	37.9	0.9	37.9	34.1	
	(卸売・小売)	67.3	24.2	18.2	57.6	6.1	3.0	9.1	30.3	0.0	51.5	32.7	
	(運輸・通信)	83.3	47.5	37.5	15.0	0.0	5.0	15.0	45.0	2.5	32.5	16.7	
	1 0 0 人 未 満	80.0	37.5	16.7	45.8	0.0	0.0	16.7	29.2	0.0	54.2	20.0	
	1 0 0 人 以 上	75.5	34.5	21.8	43.7	2.1	7.7	13.4	35.2	0.7	40.8	24.5	
	3 0 0 人 以 上	54.5	20.8	31.3	47.9	0.0	2.1	16.8	50.0	0.0	31.3	45.5	
組 合 無	計	83.5	40.3	16.2	43.2	1.6	4.9	11.4	35.4	2.3	43.8	16.0	
	製 造 業	87.0	50.0	14.9	34.2	3.5	7.0	9.7	40.4	2.6	36.8	13.0	
	非 製 造 業	81.9	34.5	17.0	48.5	0.5	3.6	12.6	32.5	2.1	47.9	17.3	
	(建設)	97.1	30.3	15.2	54.5	0.0	3.0	0.0	36.4	0.0	60.6	2.9	
	(卸売・小売)	81.3	38.5	20.0	41.5	0.0	6.2	23.0	29.2	1.5	38.5	18.8	
	(サービス)	74.3	34.6	17.3	48.1	0.0	1.9	3.8	36.5	5.8	51.9	24.3	
	1 0 0 人 未 満	84.3	42.9	15.7	41.4	2.9	2.9	12.8	38.6	2.9	38.6	14.5	
	1 0 0 人 以 上	85.4	43.2	15.1	41.2	1.5	6.5	7.5	35.2	2.0	47.2	14.2	
	3 0 0 人 以 上	72.5	21.6	21.6	56.8	0.0	0.0	27.0	29.7	2.7	37.8	27.5	

(2) 退職金

退職金については、「支給する」が93.9%となっている。退職金制度があるのが当然の今日、「支給しない」が全体で4.8%、＜組合有＞の企業でも3.2%あることが気にかかるところである（第Ⅱ-1-30表）。

それでは、退職金の水準はどのようになっているのであろうか。本調査では、男性・勤続35年を基準に、高卒と大卒に分け聞いている。この設問については無回答が高卒で1/4、大卒で3.4割と多かった。この点に留意しながら結果をみていくと、その多くは高卒、大卒とも、800万円未満から1600万円未満の間に分布している。平均値は、高卒1197.4万円、大卒1384.4万円である。学歴間での差は187万円となる。

この退職金については、企業規模間で大きな差がついている。高卒では100人未満の970万円が1000人以上では1754万円へ、また大卒では同じく1080万円が1992万

第Ⅱ－１－30表 定年退職金の支給の有無

(組合の有無別)

		支給する	支給していない	N A
総計		93.9	4.8	1.3
計		96.4	3.2	0.3
組合有	製造業	97.7	2.3	0.0
	非製造業	95.5	4.0	0.6
	(卸売・小売)	98.0	2.0	0.0
	(運輸・通信)	89.6	10.4	0.0
無	100人未満	100.0	0.0	0.0
	100人以上	96.3	3.7	0.0
	300人以上	96.6	2.3	1.1
計		92.8	6.1	1.1
組合無	製造業	93.9	5.3	0.8
	非製造業	92.2	6.5	1.2
	(建設)	86.1	13.9	0.0
	(卸売・小売)	93.9	4.9	1.2
無	(サービス)	91.8	6.8	1.4
	100人未満	90.7	9.3	0.0
	100人以上	93.3	5.5	1.3
	300人以上	94.1	3.9	2.0

円へ、ともに企業規模が大きくなるにつれ増えているからである。もう一つ見落せない点は、組合組織の有無による違いである。〈組合有〉が高卒では169万円、大卒では206万円、ともに〈組合無〉を上回っているからである。また上部団体の有無別では、上部団体加盟が高卒で84万円、大卒で57万円、いずれも未加盟より高くなっている。

これらの結果、退職金については組合組織、それも上部団体加盟組織で、優位性有と言えそうだ(第Ⅱ－１－31表～36表)。

(3) 企業年金制度

第Ⅱ－１－37表は、[企業年金制度の有無]を示したものである。全体の結果は、「ある」が64.4%、「ない」が34.1%となっている。この制度についても企業規模と組合の有無により、違いがみられる。企業規模が大きくなるにつれ、また〈組合有〉で、導入率が高くなっているからである。

第Ⅱ-1-31表 退職金・高卒男性勤続35年

(組合の有無別)

	800 万円未満	800 万円以上	1000 万円以上	1200 万円以上	1400 万円以上	1600 万円以上	1800 万円以上	2000 万円以上	
総計	16.0	9.1	14.8	10.0	8.8	5.6	4.0	6.7	
組合有	計	12.5	9.8	14.1	14.1	9.8	6.7	6.4	8.1
	製造業	10.1	10.9	14.7	17.1	12.4	6.2	9.3	4.7
	非製造業	14.3	8.9	13.7	11.9	7.7	7.1	4.2	10.8
組合無	計	18.9	8.6	15.4	6.6	8.0	4.6	2.0	5.5
	製造業	22.0	8.9	15.4	5.7	7.3	2.4	0.8	5.6
	非製造業	17.3	8.4	15.5	7.1	8.4	5.8	2.7	5.3

第Ⅱ-1-32表 退職金・大卒男性勤続35年

(組合の有無別)

	800 万円未満	800 万円以上	1000 万円以上	1200 万円以上	1400 万円以上	1600 万円以上	1800 万円以上	2000 万円以上	
総計	9.3	6.5	7.7	11.1	9.0	7.9	5.1	9.3	
組合有	計	6.7	5.1	6.4	13.8	10.1	10.4	6.4	12.4
	製造業	6.2	7.0	5.4	14.7	11.6	14.7	4.7	12.4
	非製造業	7.2	3.6	7.1	13.1	8.9	7.1	7.7	12.6
組合無	計	11.5	7.7	8.9	8.9	8.0	5.7	4.0	6.6
	製造業	11.4	8.9	7.3	9.8	8.1	4.1	2.4	6.5
	非製造業	11.5	7.1	9.7	8.4	8.0	6.6	4.9	6.7

第Ⅱ-1-33表 退職金 (総計、企業規模別)

	総計	100人 以上	300人 以上	500人 以上	1000 人以上
退職金・高卒男性勤続35年・万円 件数	493 1,197.4	83 1,170.4	51 1,392.5	28 1,319.3	24 1,754.0
退職金・大卒男性勤続35年・万円 件数	433 1,384.4	68 1,080.1	48 1,365.5	27 1,518.9	22 1,992.1

第Ⅱ-1-34表 退職金 (業種別)

	製造業	非製造業		建設業	卸売・小 売業	電気・ガ ス・熱 供給 業	運輸・通 信業	金融・保 険業	サービ ス業	その他
		製造業	非製造業							
退職金・高卒男性勤続35年・万円 件数	197 1,178.2	296 1,210.2	31 1,201.7	95 1,250.3	10 1,735.5	56 928.6	34 1,564.6	63 1,154.6	7 985.9	
退職金・大卒男性勤続35年・万円 件数	173 1,389.5	260 1,381.1	30 1,362.2	87 1,421.9	6 1,842.7	40 1,110.3	34 1,673.6	58 1,301.9	5 1,325.0	

第Ⅱ-1-35表 退職金 (組合の有無別・業種別)

	計	組合有		組合無	
		製造業	非製造業	製造業	非製造業
退職金・高卒男性勤続35年・万円 件数	245 1,282.4	111 1,271.5	134 1,291.4	86 1,057.8	162 1,143.0
退職金・大卒男性勤続35年・万円 件数	215 1,487.9	100 1,472.7	115 1,501.1	73 1,275.5	145 1,285.8

第Ⅱ-1-36表 退職金 (上部団体、従業員組織の有無別)

	組合組織・上部団体の有無		組合組織・従業員組織の有無	
	上部団体への加盟		従業員組織の有無	
	ある	ない	有	無
退職金・高卒男性勤続35年・万円 件数	245 1,282.4	248 1,113.5	154 1,266.2	86 1,329.6
退職金・大卒男性勤続35年・万円 件数	215 1,487.9	218 1,282.4	137 1,459.9	73 1,562.6
			200 1,113.3	47 1,127.1
			179 1,281.5	38 1,301.8

第Ⅱ－１－３７表 企業年金制度の有無

(組合の有無別)

		あ	な	N
		る	い	A
総 計		64.4	34.1	1.5
計		71.8	27.6	0.6
組 合	製 造 業	65.9	34.1	0.0
	非 製 造 業	76.1	22.7	1.1
	(卸売・小売)	75.5	22.4	2.0
	(運輸・通信)	60.4	39.6	0.0
有	1 0 0 人未満	60.0	40.0	0.0
	1 0 0 人以上	67.6	31.4	1.1
	3 0 0 人以上	85.2	14.8	0.0
計		59.2	39.8	1.1
組 合	製 造 業	54.2	45.0	0.8
	非 製 造 業	62.0	36.7	1.2
	(建設)	66.7	33.3	0.0
	(卸売・小売)	69.5	28.0	2.4
	(サービス)	50.7	47.9	1.4
有	1 0 0 人未満	46.5	53.5	0.0
	1 0 0 人以上	61.3	37.4	1.3
	3 0 0 人以上	68.6	29.4	2.0

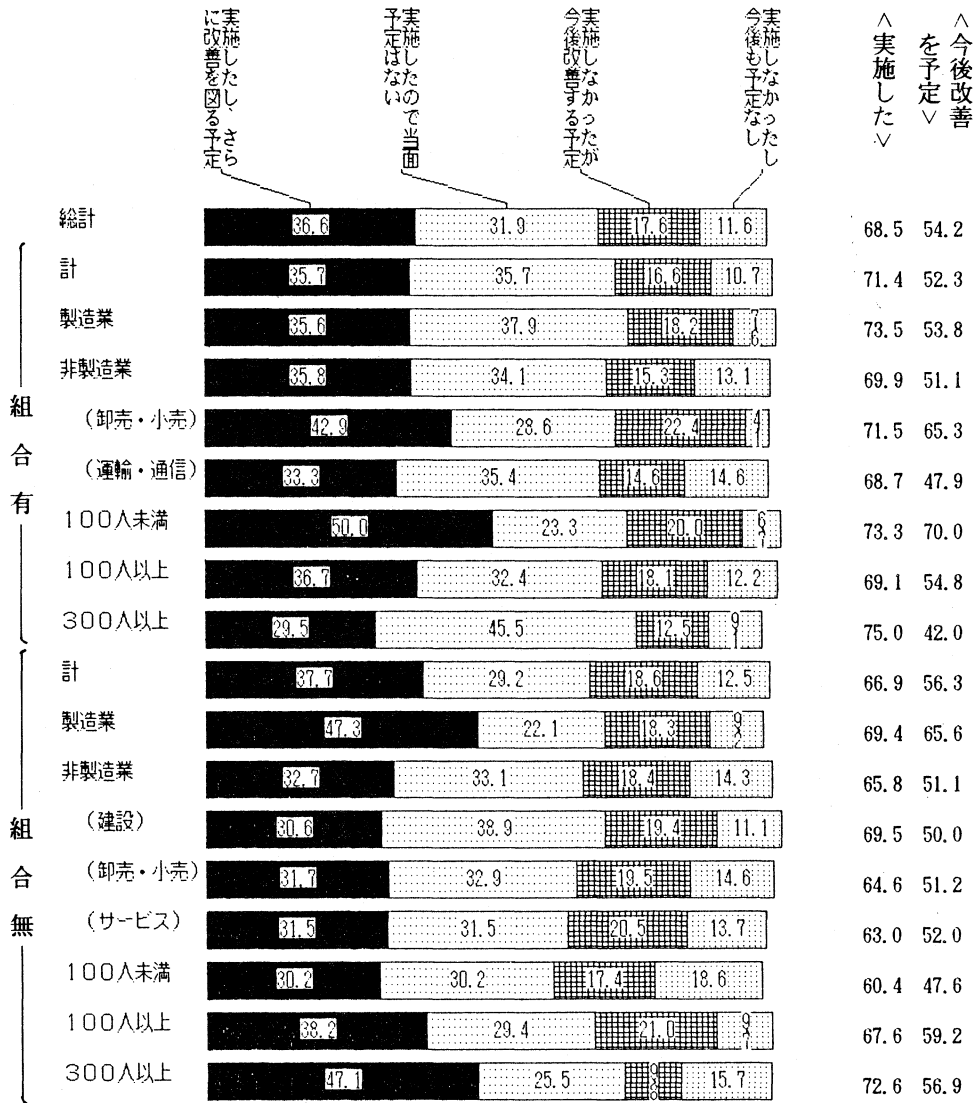
(4) 高齢者雇用に関する最近10年間の取り組みと今後

ところで、この高齢者雇用に関するここ10年間の取り組みと今後の改善予定はどのようなになっているのであろうか。これを示したのが第Ⅱ－１－16図である。この図より、ここ10年間高齢者雇用のための制度改正を<実施した>企業が68.5%にも達していることがまず分かる。そしてこの点については集計区分による違いは少ない。

また<今後改善を予定>している企業は54.2%もある。高齢者の生活安定、仕事への適応、働きがいのある職場づくりなど従来からの課題に加え、労働力不足要因も加わって、高齢者問題へ新たな取り組み必要性が生じているのであろうか。この<今後改善を予定>については、集計により違いも現われている。同じ<組合有>でも、100人未満では7割もの企業があげているのに対し、300人以上では4割台に収まっているからである。

この問題については、<実施した>ないし<今後改善を予定>に回答した企業を対象に、そのきっかけ要因を聞いている(第Ⅱ－１－17図、第Ⅱ－１－38表)。この点については組合の有無で、当然のことながら大きな違いがみられる。<組合

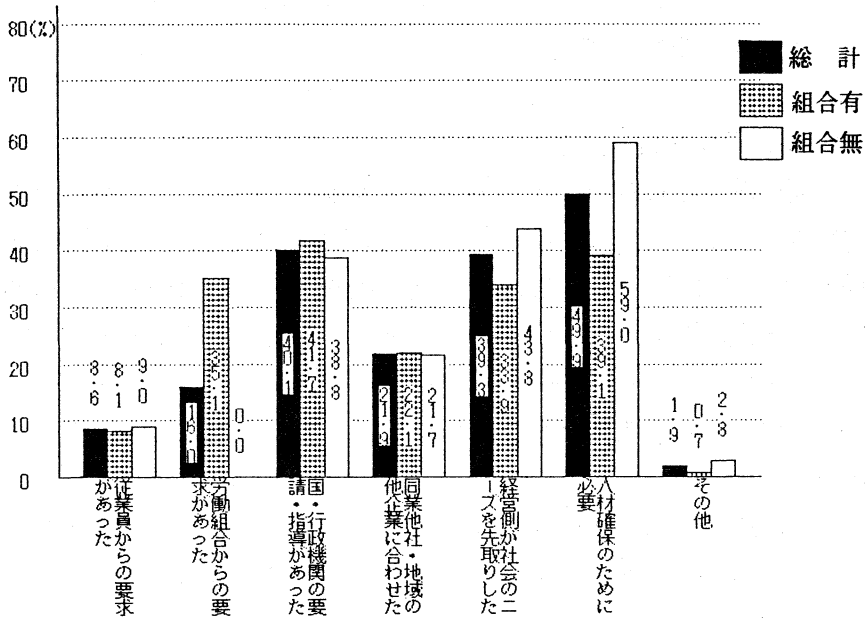
第Ⅱ-1-16図 最近10年間でみた高齢者雇用のための
制度改正の実施／予定状況（組合の有無別）



有>の場合は、「労働組合からの要求があった」が35.1%で、「国・行政機関の要請・指導」(41.7%)や「人材確保の必要性」(39.1%)、「経営側の社会のニーズ先取り」(33.9%)などと並んでいるからである。これに対し、<組合無>では「人材確保の必要性」(59.0%)の多さが際立っており、これに「経営側の社会のニーズ先取り」(43.8%)、「国・行政機関の要請・指導」(38.8%)などが続いている。

このうち「人材確保の必要性」は、100人未満の企業であげる企業が多くなっている。とりわけ<組合無>では68.7%(<組合有>は57.1%)にも達し、その多さが目立っている。

第Ⅱ-1-17図 高齢者雇用のための制度改正を実施するきっかけ（2つ以内）
（組合の有無別）



第Ⅱ-1-38表 高齢者雇用のための制度改正を実施するきっかけ（2つ以内）
（組合の有無別）

		従業員からの要求があった	労働組合からの要求があった	国・行政機関の要請・指導があった	他企業・地域との企業に合わせた	経営側が社会のニーズを先取りした	人材確保のために必要	その他
組合有	製造業 (卸売・小売)	5.8	38.0	35.5	19.0	37.2	42.1	0.8
	製造業 (建設)	10.0	32.7	46.7	24.7	31.3	36.7	0.7
	製造業 (卸売・小売)	8.7	30.4	50.0	19.6	37.0	37.0	0.0
	製造業 (運輸・通信)	10.0	25.0	47.5	22.5	22.5	62.5	0.0
組合無	100人以上	14.3	32.1	46.4	17.9	17.9	57.1	0.0
	50人以上	9.8	33.5	41.5	19.5	36.6	39.0	1.2
	10人以上	2.6	37.7	41.6	28.6	33.8	33.8	0.0
	10人以下	9.6	0.0	41.7	19.1	42.6	64.3	1.7
組合有	製造業 (建設)	8.3	0.0	37.4	23.3	44.7	55.8	3.4
	製造業 (卸売・小売)	6.3	0.0	34.4	9.4	50.0	68.8	3.1
	製造業 (卸売・小売)	10.1	0.0	37.7	23.2	50.7	53.6	1.4
	製造業 (サービス)	9.8	0.0	29.5	23.0	36.1	60.7	6.6
組合無	100人以上	10.4	0.0	40.3	22.4	38.8	68.7	3.0
	50人以上	8.5	0.0	37.9	21.3	46.4	58.3	2.4
	10人以上	9.5	0.0	40.5	23.8	35.7	50.0	4.8
	10人以下							

6 育児休業制度について

育児休業制度が成立し、92年4月から実施されることになった。ここではこの育児休業制度について〔制度の有無と実施年〕、実施ないし実施予定企業の〔制度導入のきっかけ〕などを聞いている。

(1) 育児休業制度の有無と実施年

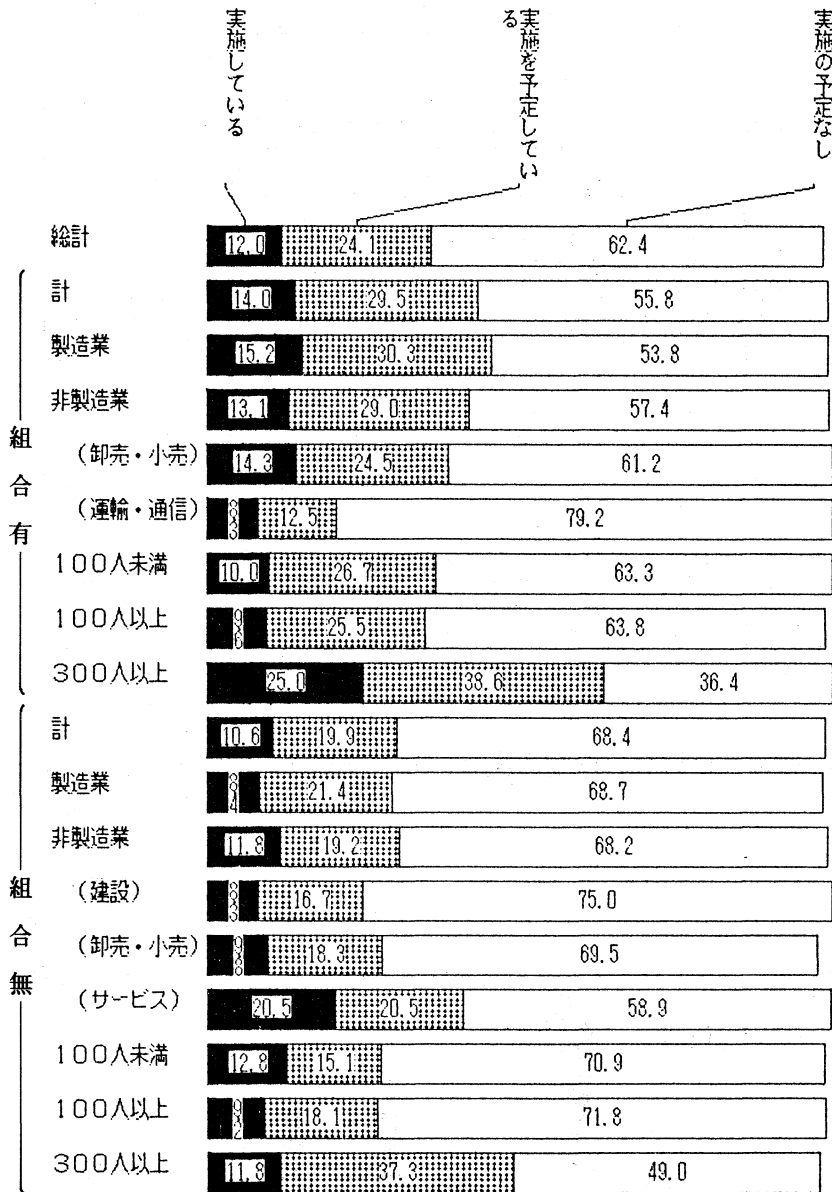
まず〔育児休業制度の有無〕をみると、「実施している」(12.0%)は1割台である。「実施を予定している」(24.1%)を合わせても3.6割、「実施の予定なし」の6割強を大きく下回っている。この制度の現状は、〈組合有〉・300人以上(25.0%)で、普及率が高くなっている。しかも、今後「実施を予定している」の回答も300人以上で多い。〈組合有〉、〈組合無〉とも4割弱の回答が集まっているからである。何よりも、育児休業制度の該当者が多いことの反映と思われる(第Ⅱ-1-18図)。

第Ⅱ-1-39表はこの育児休業制度を実施、ないし実施予定の年度を示したものである。「89年以前」に既に実施していた企業が17.2%あるものの、次のターゲットは育児休業法実施の「92年」(38.2%)におかれている。

(2) 育児休業制度導入のきっかけ

この制度導入については、「国・行政機関の要請・指導」の役割が大きい。〈組合有〉の企業ではこの回答が56.0%、「組合からの要求」の36.6%を大きく上回っている。これに対し、〈組合無〉では「人材確保」(48.7%)、「国・行政機関の要請・指導」(47.0%)、「経営側のニーズの先取り」(45.2%)などが相並んでいる(第Ⅱ-1-19図)。そして、回答の最も多い「国・行政機関の要請・指導」は企業規模の大きいところであげる企業が多い。これとは対照的に「人材確保」はここにおいても小規模企業で多いのが特徴である(第Ⅱ-1-40表)。

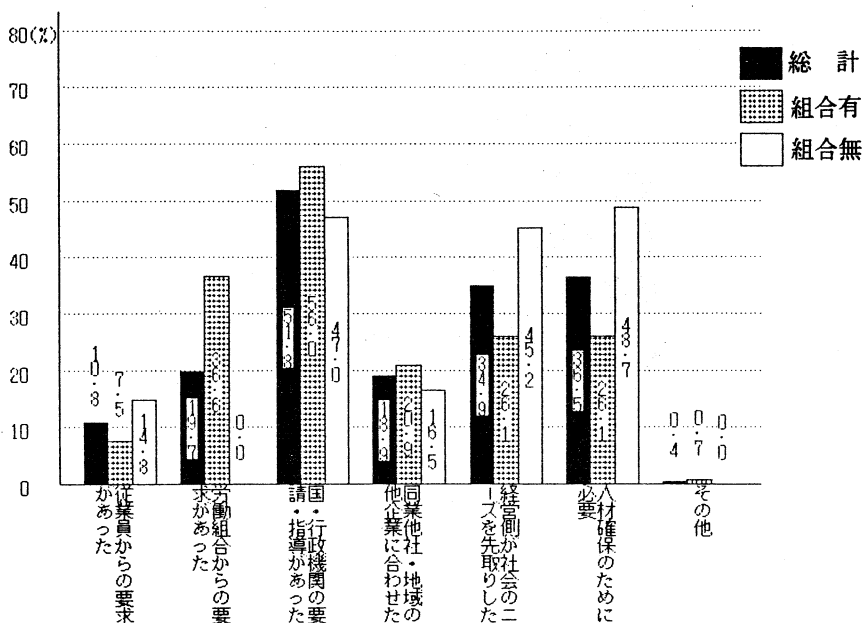
第Ⅱ-1-18図 育児休業制度の実施の有無（組合の有無別）



第Ⅱ-1-39表 育児休業制度実施年、または実施予定年（組合の有無別）

		1989年以前	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年以降
総計		17.2	7.6	9.6	38.2	10.8	1.6	4.0
組合計		18.6	9.0	6.0	44.0	8.2	2.2	3.0
組合有	製造業	21.6	8.3	5.0	41.7	10.0	1.7	5.0
	非製造業	16.3	9.5	6.8	45.9	6.8	2.7	1.4
	(卸売・小売)	21.1	10.5	5.3	42.1	15.8	0.0	0.0
	(運輸・通信)	30.0	0.0	10.0	30.0	10.0	0.0	0.0
組合無	100人以上未満	9.1	18.2	0.0	36.4	0.0	0.0	18.2
	100人以上	21.1	3.0	6.1	39.4	10.6	4.5	3.0
	300人以上	17.9	14.3	7.1	50.0	7.1	0.0	0.0
組合計		15.6	6.1	13.9	31.3	13.9	0.9	5.2
組合有	製造業	15.5	2.6	17.9	23.1	17.9	2.6	12.8
	非製造業	15.7	7.9	11.8	35.5	11.8	0.0	1.3
	(建設)	33.3	0.0	0.0	44.4	11.1	0.0	0.0
	(卸売・小売・サービス)	17.3	4.3	13.0	30.4	17.4	0.0	0.0
組合無	100人以上未満	12.5	8.3	20.8	25.0	4.2	0.0	4.2
	100人以上	18.5	3.1	12.3	27.7	16.9	1.5	7.7
	300人以上	12.0	8.0	12.0	48.0	16.0	0.0	0.0

第Ⅱ-1-19図 育児休業制度を実施、または実施予定となったきっかけ（2つ以内）（組合の有無別）



第Ⅱ-1-40表 育児休業制度を実施、また実施予定となったきっかけ
(2つ以内) (組合の有無別)

		が従業員からの要求	求労働組合からの要	請国・行政機関の要	他同業他社・地域の	経営側が取りし	必要人材確保のため	その他
組合	製造業	3.3	48.3	50.0	20.0	30.0	31.7	1.7
	非製造業	10.8	27.0	60.8	21.6	23.0	21.6	0.0
	(卸売・小売)	10.5	31.6	57.9	21.1	31.6	31.6	0.0
	(運輸・通信)	0.0	20.0	60.0	10.0	10.0	40.0	0.0
有	100人未満	18.2	27.3	27.3	36.4	27.3	54.5	0.0
	100人以上	7.6	37.9	51.5	21.2	25.8	25.8	0.0
	300人以上	5.4	35.7	66.1	17.9	26.8	21.4	1.8
組合	製造業	12.8	0.0	48.7	7.7	46.2	56.4	0.0
	非製造業	15.8	0.0	46.1	21.1	44.7	44.7	0.0
	(建設)	11.1	0.0	77.8	33.3	11.1	22.2	0.0
	(卸売・小売)	13.0	0.0	30.4	4.3	65.2	56.5	0.0
	(サービス)	26.7	0.0	33.3	20.0	43.3	46.7	0.0
無	100人未満	8.3	0.0	33.3	29.2	37.5	50.0	0.0
	100人以上	16.9	0.0	47.7	15.4	46.2	52.3	0.0
	300人以上	12.0	0.0	60.0	8.0	48.0	40.0	0.0

第2章 労使間のコミュニケーションについて

本章では、〔経営事項に関する労使間のコミュニケーション〕〔労働諸条件に関する世間相場の入手経路〕〔労使コミュニケーションの現状評価〕〔従業員の苦情の入手経路〕の4つの側面から、労使間のコミュニケーションについて検討する。

1 経営事項に関する労使間のコミュニケーション

ここでは、経営事項に関して労使間でどのようなコミュニケーションが図られているかを、(1)企業が重視する従業員との意思疎通の場、(2)従業員の関心度、という2つの側面から検討していく。経営事項としてとりあげるのは、〔A教育訓練〕〔B賃金、賞与〕〔C日常業務の運営・改善〕〔D福利厚生〕〔E休日、休暇、労働時間〕〔F定年、高齢者雇用〕〔G配置転換、転勤、出向〕〔H経営方針、生産・販売計画〕の8項目である。

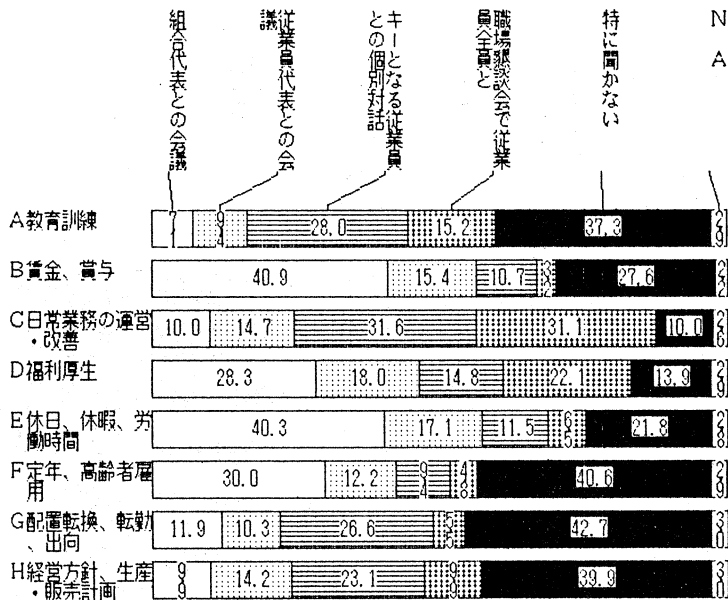
(1) 経営事項の決定にあたって、企業が重視している従業員との意思疎通の場

まず最初に、第Ⅱ-2-1図から全体の傾向を概観してみよう。〔日常業務の運営・改善〕〔福利厚生〕では、「特に聞かない」という回答が1~2割と少なく、これらに関しては大多数の企業が何らかの場を通じて従業員との意思疎通を図っていることが分かる。ただし、その内訳は両者で異なっている。〔日常業務の運営・改善〕では「キーとなる従業員との個別対話」と「職場懇談会などで従業員全員と」がともに3割強を占め、「組合代表との会議」や「従業員組織の代表との会議」を重視しているのはいずれも1割台と少ない。日常的な業務運営に係わる事項だけに、労使間の正式の交渉の場には馴染みにくいのであろうか。これに対し〔福利厚生〕の方は労働者の利害に関係する事項であるからか、「組合代表との会議」が3割弱、「従業員組織の代表との会議」が2割弱と多くなっている。

〔休日、休暇、労働時間〕〔賃金、賞与〕では「特に聞かない」が2割台と、上の2項目に次いで少なく、「組合代表との会議」が約4割と、8項目中で最も多い。両者とも労働条件に関する事項であるからには、当然の結果といえるだろう。その他の回答をみても、「従業員組織の代表との会議」が1割台後半、「キーとなる従業員との個別対話」約1割、「職場懇談会などで従業員全員と」が数パーセントと両者ほぼ同じ結果となっている。

一方、〔教育訓練〕〔定年、高齢者雇用〕〔配置転換、転勤、出向〕〔経営方針、生産・販売計画〕の4項目は「特に聞かない」が4割前後と多いことで共通してい

第Ⅱ-2-1図 経営事項決定の際に、
最も重視する従業員との意思疎通の場（総計別）



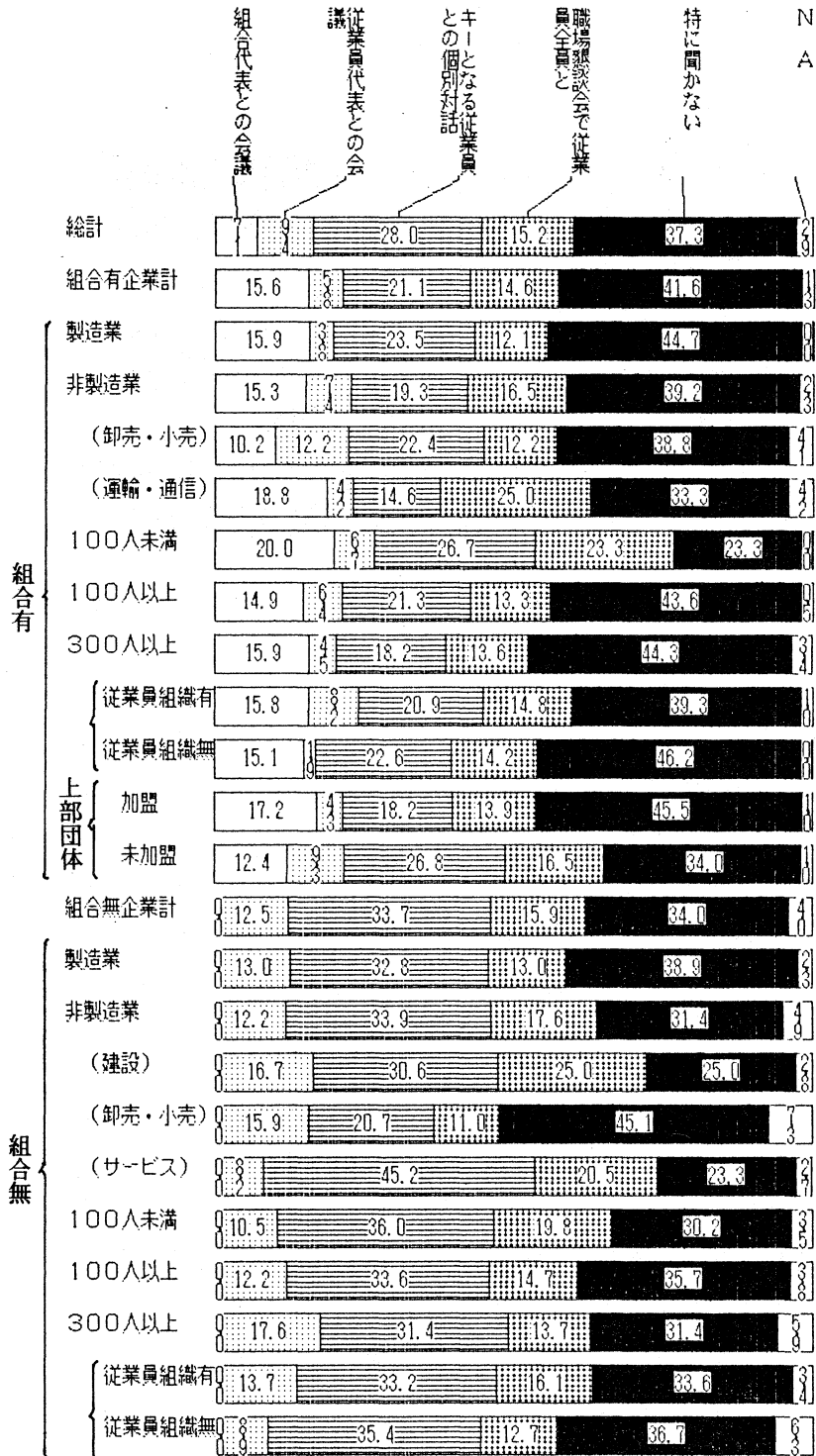
る。しかしそれ以外の回答をみると、[定年、高齢者雇用]では「組合代表との会議」が3割と多くなっているのに対し、他の3項目では「キーとなる従業員との個別対話」が2割強から3割弱を占めて回答の中心になっている。これは、[経営方針、生産・販売計画]については従業員の意見を聞いて決定すべき事項という感覚が持ちにくい性質の事項であること、[教育訓練]と[配置転換、転勤、出向]については既にシステム化されており例外のケースを除き改めて従業員との意思疎通を必要としないと考える企業が多いこと、それに対し、[定年、高齢者雇用]では第1章でもみたように、最近制度改正を実施した企業や近い将来実施を予定している企業が多いことから、これに関する従業員との協議ないしは意思疎通の必要性を感じている企業が多いこと、などが考えられる。

以上のように、ここでとりあげている8項目は同じ「経営事項」といってもその内容によりかなり異なった性質をもったものであり、それが回答結果にも反映されていることが分かる。以下、こうした項目間の際を念頭におきながら、各項目について組合の有無別を軸に、組合の有る企業・無い企業それぞれの業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別、労働組合の上部団体への加盟の有無別（＜組合有＞のみ）の特徴をまとめておく。

① [教育訓練]（第Ⅱ-2-2図）：＜組合無＞では「組合代表との会議」という回答はありえないので選択肢の数が一つ少ないのにもかかわらず、「特に聞か

第Ⅱ-2-2図 教育訓練

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



い」の比率は＜組合有＞よりも少ない。＜組合有＞でも「組合代表との会議」の比率は15.6%とさほど多くなく、「キーとなる従業員との個別対話」(21.1%)を下回っている。＜組合無＞でも「キーとなる従業員との個別対話」は3割強と高い比率を占めている。業種別では、組合の有無にかかわらず製造業の方が非製造業より「特に聞かない」の比率が高い。また、＜組合無＞の非製造業の中では卸売・小売業で「特に聞かない」の比率が高い。正規従業員数別では、＜組合有＞の100人未満で「特に聞かない」が2割強と少ないのが目立つ。従業員組織の有無別では、組合の有無によらず従業員組織が有る企業の方が「特に聞かない」が少ない。

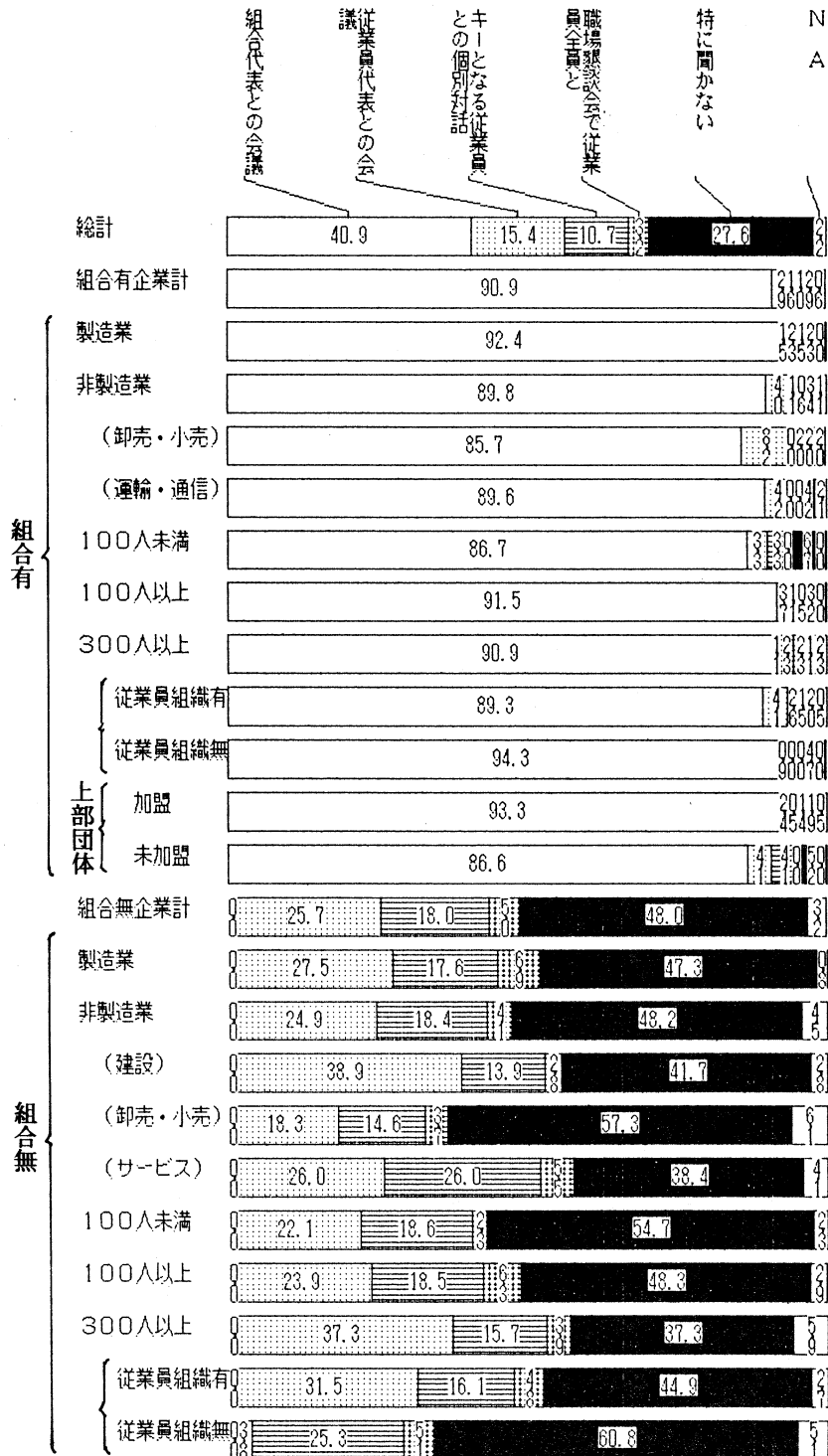
② [賃金・賞与] (第Ⅱ-2-3図) : この問題については、組合の有無による顕著な差がみられる。＜組合有＞では9割が「組合代表との会議」と回答しているのに対し、＜組合無＞では「特に聞かない」が半数近くを占める一方で「従業員組織の代表との会議」は2割台にとどまっている。業種別では＜組合無＞の非製造業のうち、卸売・小売業で「特に聞かない」が他より多い。企業規模別では、＜組合有＞では差はみられないものの、＜組合無＞では従業員規模が小さいほど「特に聞かない」が多くなる傾向がみられる。＜組合無＞で従業員組織有の企業では「従業員組織の代表との会議」が3割強と比較的多く、「特に聞かない」は従業員組織無よりも少なくなっている。また＜組合有＞の場合、上部団体に加盟している方が「組合代表との会議」の比率がやや高い。

③ [日常業務の運営・改善] (第Ⅱ-2-4図) : 組合の有る企業、無い企業ともに「特に聞かない」は少ない。と同時に「組合代表との会議」や「従業員組織の代表との会議」が2割前後とそれほど多くない点でも共通している。したがって、両者とも回答の中心は「キーとなる従業員との個別対話」や「職場懇談会などで従業員全員と」であるが、どちらも＜組合無＞の方がやや多い。

これを業種別にみると、＜組合有＞の製造業では「キーとなる従業員との個別対話」や「職場懇談会などで従業員全員と」がやや多く、非製造業では「組合代表との会議」が比較的多くなっている。＜組合無＞では非製造業のうち建設業で「従業員組織の代表との会議」が多く、卸売・小売業で「キーとなる従業員との個別対話」が多いことが特徴的である。企業規模別では組合有の100人未満の企業で「キーとなる従業員との個別対話」や「職場懇談会などで従業員全員と」が多いこと、＜組合無＞の方では従業員数が多いほど「従業員組織の代表との会議」が増え、「キーとなる従業員との個別対話」や「職場懇談会などで従業員全員と」は減少している。

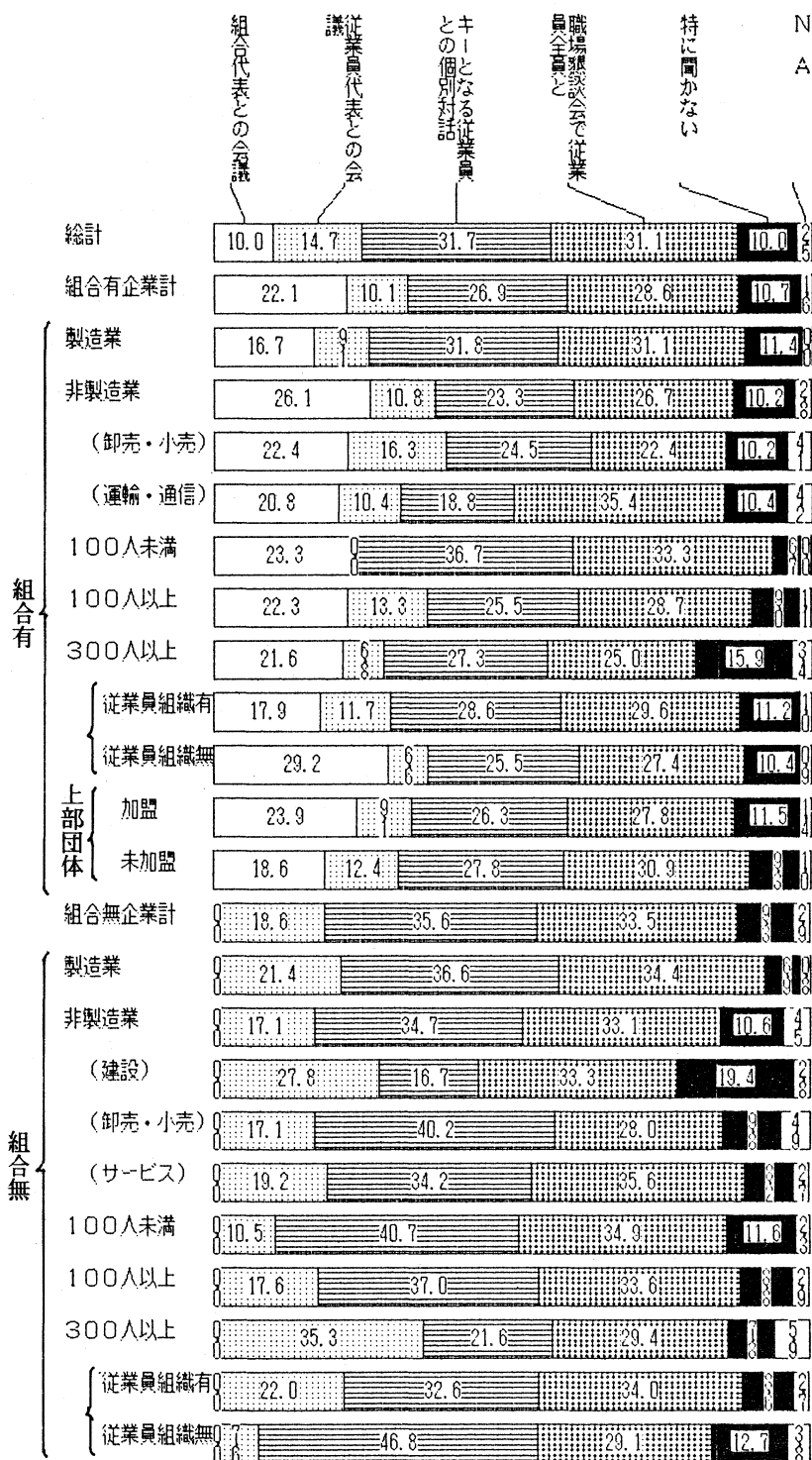
第Ⅱ-2-3図 賃金・賞与

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第Ⅱ-2-4図 日常業務の運営・改善

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



従業員組織の有無別には、＜組合有＞では従業員組織無のほうが「組合代表との会議」の比率が高く、＜組合無＞では従業員組織無の方が「特に聞かない」が若干多くなっている。上部団体への加盟の有無別では、加盟している方が「組合代表との会議」が多い。

④〔福利厚生〕（第Ⅱ－２－５図）：＜組合有＞では「組合代表との会議」が6割強となっているのに対し、＜組合無＞では「従業員組織の代表との会議」は2割台にとどまっている。＜組合無＞ではその他、「キーとなる従業員との個別対話」が2割強、「職場懇談会などで従業員全員と」が約3割となっている。

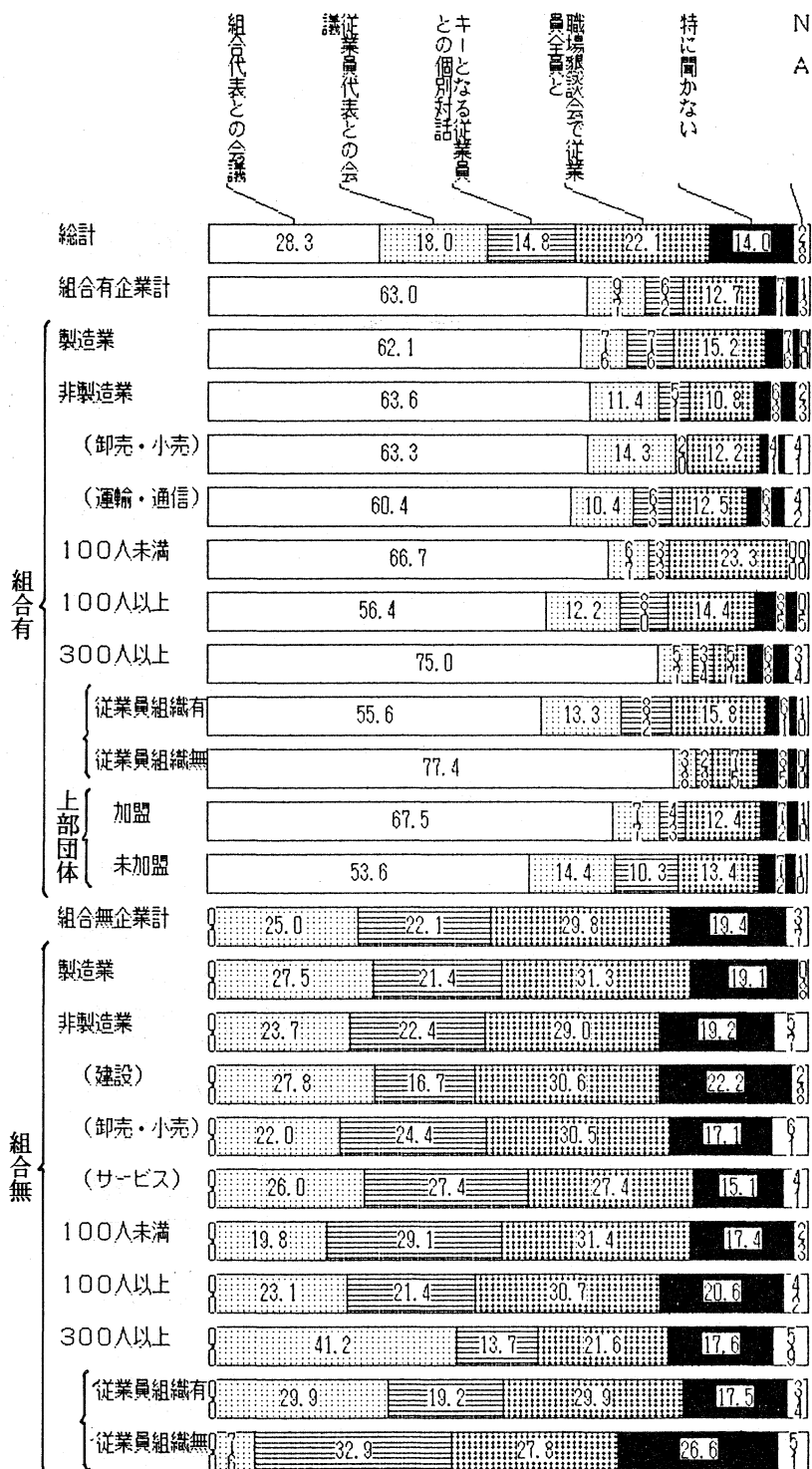
業種別では＜組合有＞・＜組合無＞とも大きな差はみられない。企業規模別では＜組合有＞の100人未満で「職場懇談会などで従業員全員と」が比較的多いこと、100～299人で「組合代表との会議」がやや少ないこと、また、＜組合無＞では300人以上で「従業員組織の代表との会議」が多く、100人未満や100～299人では「職場懇談会などで従業員全員と」や「キーとなる従業員との個別対話」が多い。従業員組織の有無別の違いとしては、＜組合有＞の場合、従業員組織無の方が有に比べて「組合代表との会議」が20ポイント以上多くなっていることが目を引く。＜組合無＞では、従業員組織有の方が「特に聞かない」が少ない。労組の上部団体への加盟の有無では、加盟組合がある企業の方が「組合代表との会議」の比率が高い。

⑤〔休日、休暇、労働時間〕（第Ⅱ－２－６図）：＜組合有＞では「組合代表との会議」が約9割に達している。これに対し＜組合無＞では、「特に聞かない」が36.0%を占め、「従業員組織の代表との会議」は約3割にとどまっている。先に紹介した〔賃金、賞与〕と同様に、組合の有無による違いが大きい。業種別にみると、＜組合有＞では「組合代表との会議」が、＜組合無＞では「従業員組織の代表との会議」が、それぞれ製造業でやや多くなっている。＜組合無＞の非製造業の中では建設業で「従業員組織の代表との会議」が多く、サービス業で「特に聞かない」が多い。企業規模別では、＜組合有＞では差がないが、＜組合無＞では従業員が多いほど「従業員組織の代表との会議」が増え「特に聞かない」が少なくなる。従業員組織の有無については、＜組合有＞では従業員組織無の方が「組合代表との会議」が若干多い。＜組合無＞では従業員組織有の方で「特に聞かない」の少ないことが分かる。また、上部団体加盟の有無別では、加盟の方が未加盟に比べ「組合代表との会議」の比率が約10ポイント上回っているのが見落せない。

⑥〔定年、高齢者雇用〕（第Ⅱ－２－７図）：この問題も組合の有無による違いが大きい。＜組合有＞では、「組合代表との会議」約7割に対し「特に聞かない」は

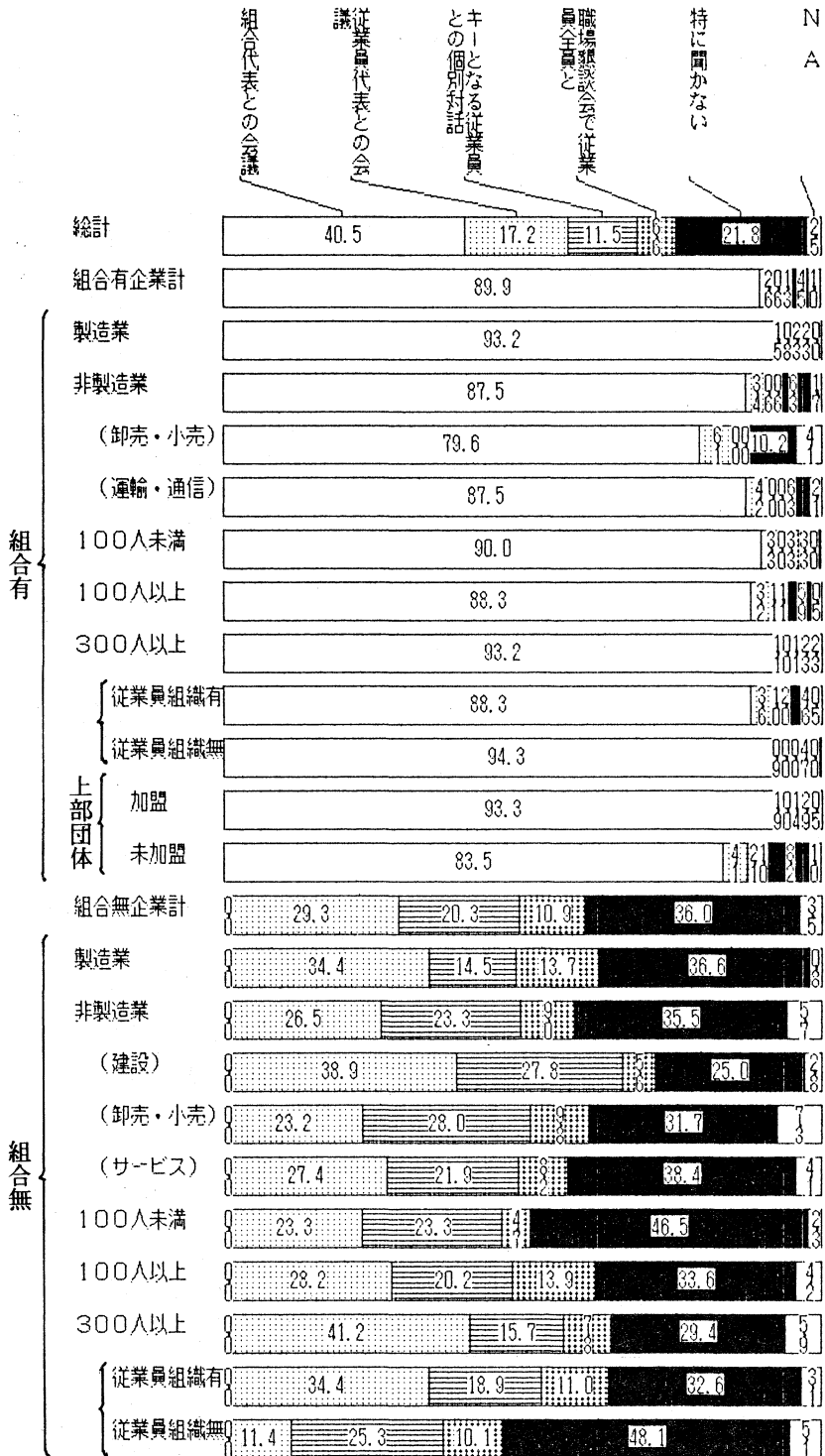
第Ⅱ-2-5図 福利厚生

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



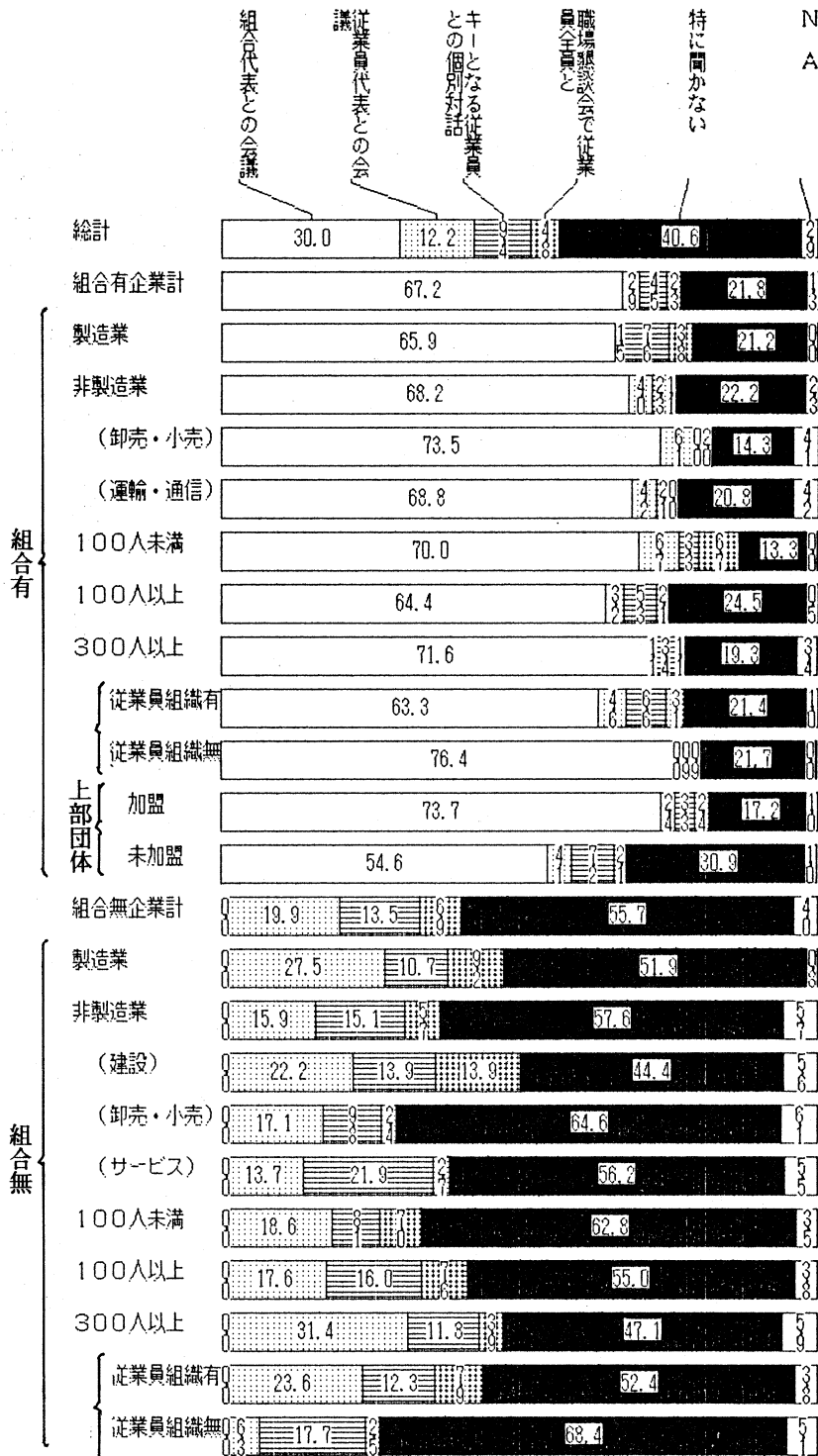
第Ⅱ-2-6図 休日・休暇・労働時間

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第Ⅱ-2-7図 定年、高齢者雇用

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



2割強と少ない。他方<組合無>では、「従業員組織の代表との会議」の約2割に対し「特に聞かない」が5.5割と多い。業種別の中では<組合有>のサービス業で「組合代表との会議」が5割を割り、「特に聞かない」が約4割と多くなっているのが目立っている。<組合無>では製造業の方が非製造業より、また、非製造業の中では建設業が他に比べて、「従業員組織の代表との会議」が多く「特に聞かない」はやや少なくなっている。企業規模別では、<組合無>については従業員数が多いほど「特に聞かない」が少なくなっている。また、300人以上では「組合代表との会議」が多く、100～299人では「キーとなる従業員との個別対話」が比較敵意多い。従業員組織の有無別では、<組合有>の場合は従業員組織無の方で「組合代表との会議」の比率が高く、<組合無>の場合には従業員組織有の方が無に比べて「特に聞かない」が少なくなっている。労組の上部団体への加盟の有無別の違いとしては、未加盟に比べて加盟で「組合代表との会議」が多く「特に聞かない」が少ないことがあげられる。

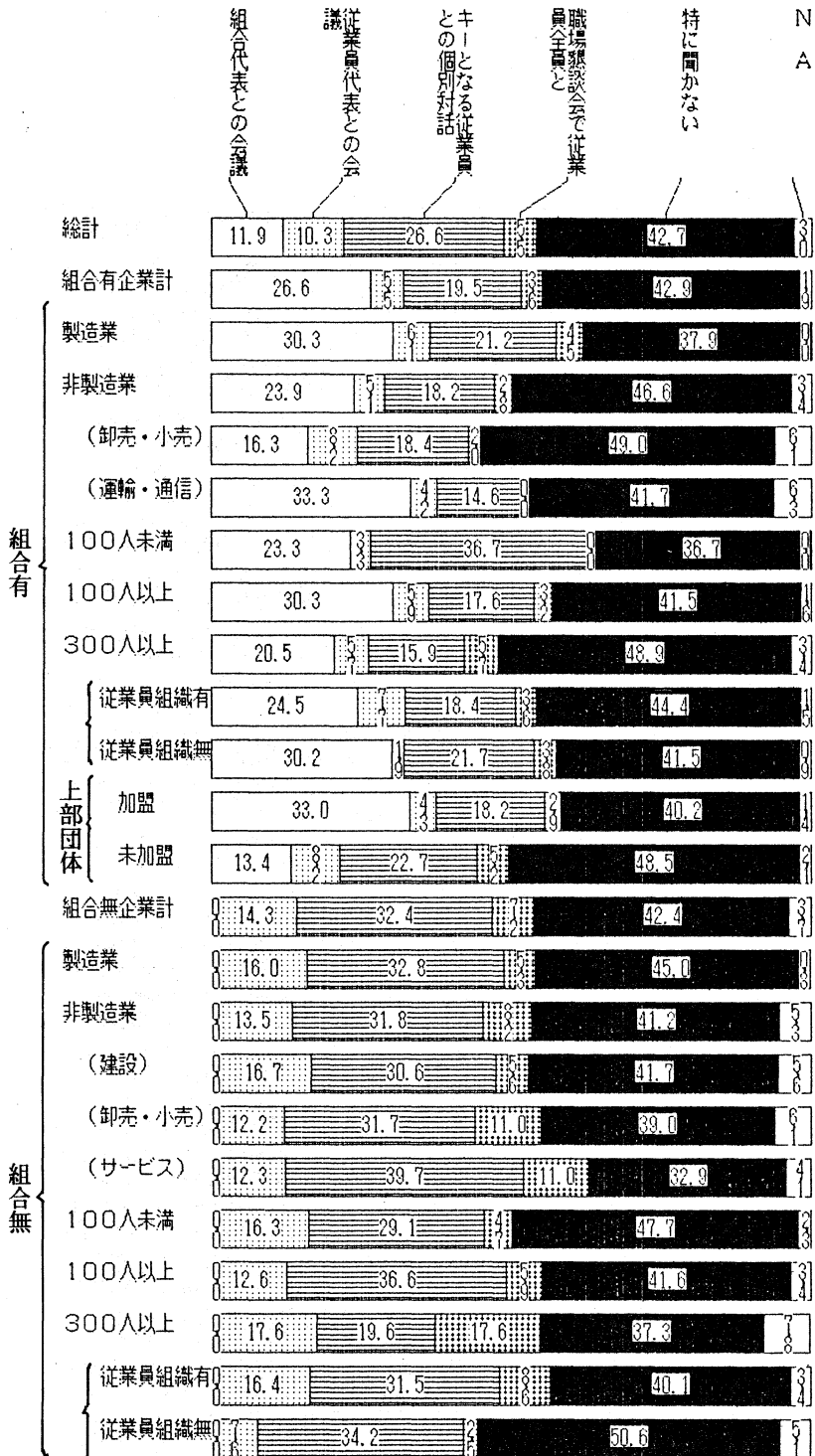
⑦ [配置転換、転勤、出向] (第Ⅱ-2-8図) : <組合有>も<組合無>も「特に聞かない」が4割強を占め、多い点では共通している。しかし、その他では<組合有>は「組合代表との会議」が26.6%、「キーとなる従業員との個別対話」が約2割となっているのに対し、<組合無>では「キーとなる従業員との個別対話」が3割強と多く、「従業員組織の代表との会議」は14.3%にとどまっており、違いがみられる。

業種別では<組合有>の場合、製造業では「組合代表との会議」が比較的多く、非製造業では「特に聞かない」が多くなっている。<組合無>では非製造業のうちサービス業で「キーとなる従業員との個別対話」が約4割と多い。企業規模別にみると、<組合有>では従業員規模が大きいほど「特に聞かない」が多くなっているのに対し、<組合無>では逆に規模が小さいほど「特に聞かない」が多い。従業員組織の有無別の特徴としては、<組合有>では従業員組織無の方が「組合代表との会議」がやや多く、<組合無>では従業員組織有の方が「特に聞かない」の比率が低くなっている。また、労組が上部団体に加盟している企業では未加盟の企業に比べ「組合代表との会議」が多く「特に聞かない」が少なくなっている。

⑧ [経営方針、生産・販売計画] (第Ⅱ-2-9図) : この問題も「特に聞かない」の回答が多い。気になるのはこの回答が、<組合有>で42.5%、<組合無>の37.5%をほんの僅かとはいえ上回っていることである。このような中で、<組合有>では「組合代表との会議」が<組合無>の「従業員組織の代表との会議」より

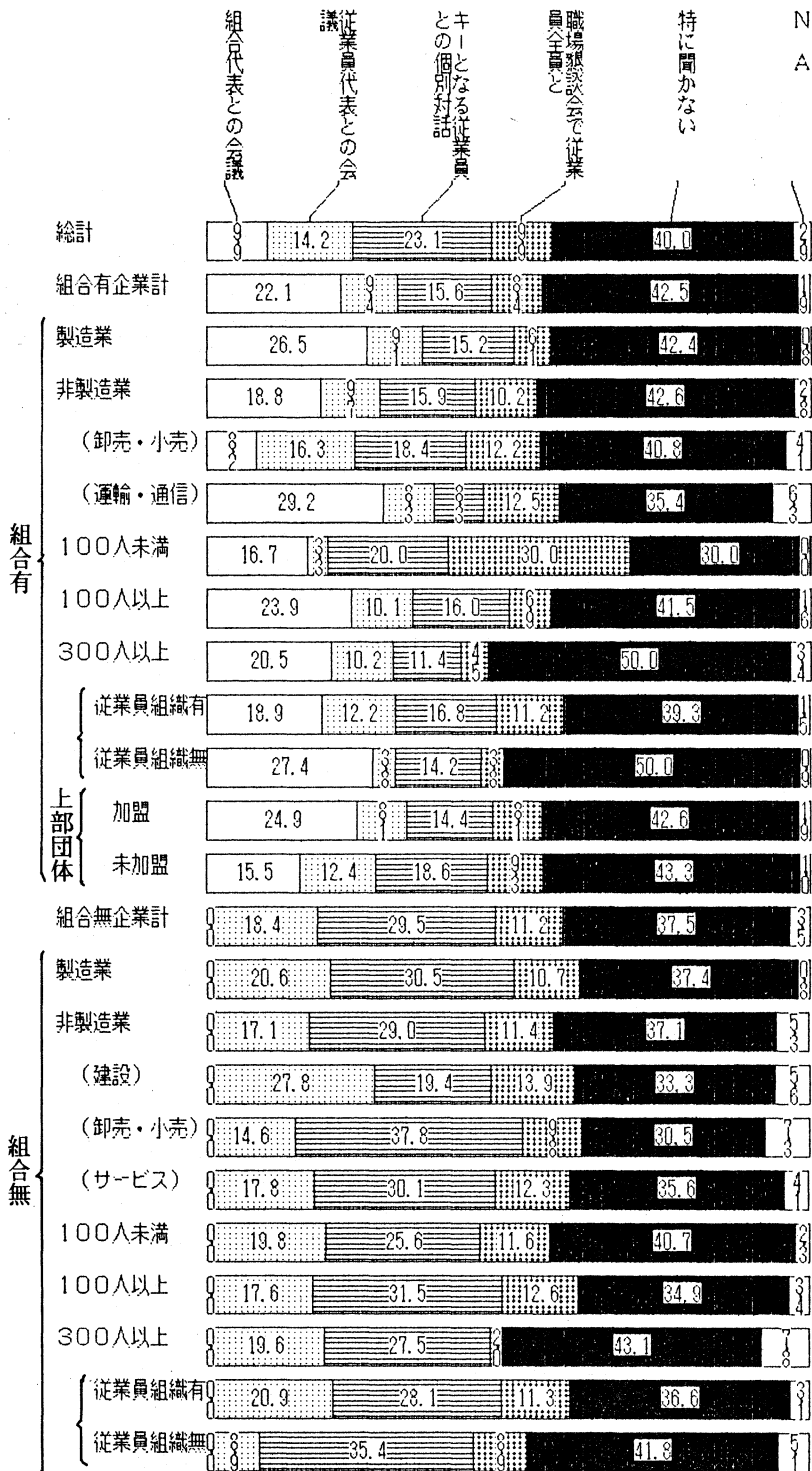
第Ⅱ-2-8図 配置転換、転勤、出向

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第II-2-9図 経営方針、生産・販売計画

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



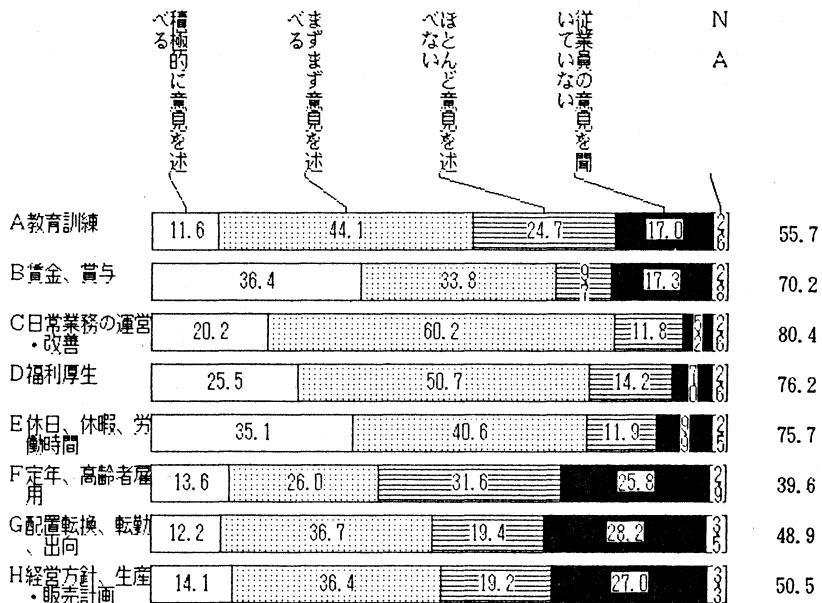
やや多くなっている。そしてこの〈組合無〉では、「キーとなる従業員との個別対話」が〈組合有〉より多いのが特徴である。

業種別では、〈組合有〉の場合非製造業より製造業の方が、また非製造業の中では卸売・小売業より通信・運輸業の方が、それぞれ「組合代表との会議」が比率が高くなっている。〈組合無〉の場合は製造業と非製造業の違いはそれほど大きくはない。但し、非製造業の中をみると、建設業で「従業員組織の代表との会議」の、卸売・小売業で「キーとなる従業員との個別対話」の、多いことが目につく。従業員組織の有無別にみると、組合の有無にかかわらず従業員組織有の方が無に比べて「特に聞かない」の比率がやや少ない。さらに、〈組合有〉では従業員組織無の方が「組合代表との会議」の比率が高くなっている。労組の上部団体への加盟の有無別では、加盟の方が「組合代表との会議」が多い。

(2) 経営事項に関する従業員の関心度

では次に、上でとりあげたのと同じ8項目の経営事項に対して従業員がどの程度積極的に意見を述べているかを検討してみよう。最初に、第Ⅱ-2-10図から全体の傾向をみておこう。「積極的に意見を述べる」と「まずまず意見を述べる」を合計した〈意見を述べる〉の比率を高い順に並べると以下ようになる。

第Ⅱ-2-10図 経営事項に対する従業員の関心度（総計別）



- 8 割合－ [日常業務の運営・改善] (80.4%)
- 7 割合－ [福利厚生] (76.2%)、 [休日、休暇、労働時間] (75.7%)、
[賃金、賞与] (70.2%)
- 5 割合－ [教育訓練] (55.7%)、 [経営方針、生産・販売計画] (50.5%)
- 4 割合－ [配置転換、転勤、出向] (48.9%)
- 3 割合－ [定年、高齢者雇用] (39.6%)

こうした結果は、《経営事項決定の際に、最も重視する従業員との意思疎通の場》で紹介した、企業が感じる従業員との意思疎通の必要性が経営事項の内容によって異なっていたことと、ほぼ一致している。このことを確認した上で、次に各項目について組合の有無別、業種別、企業規模別の特徴をみていくことにしよう。また、必要に応じて従業員組織の有無別、〈組合有〉の労組の上部団体への加盟の有無別の特徴についても触れていくことにする。

① [教育訓練] (第Ⅱ－2－11図)：組合の有無別では大きな差はみられない。業種別では〈組合無〉の建設業で〈意見を述べる〉の比率が高く、卸売・小売業で低くなっている。企業規模別にみると、〈組合有〉では100～299人の企業で〈意見を述べる〉が少なく、〈組合無〉では従業員数が多いほど〈意見を述べる〉の比率が高くなる傾向みられる。

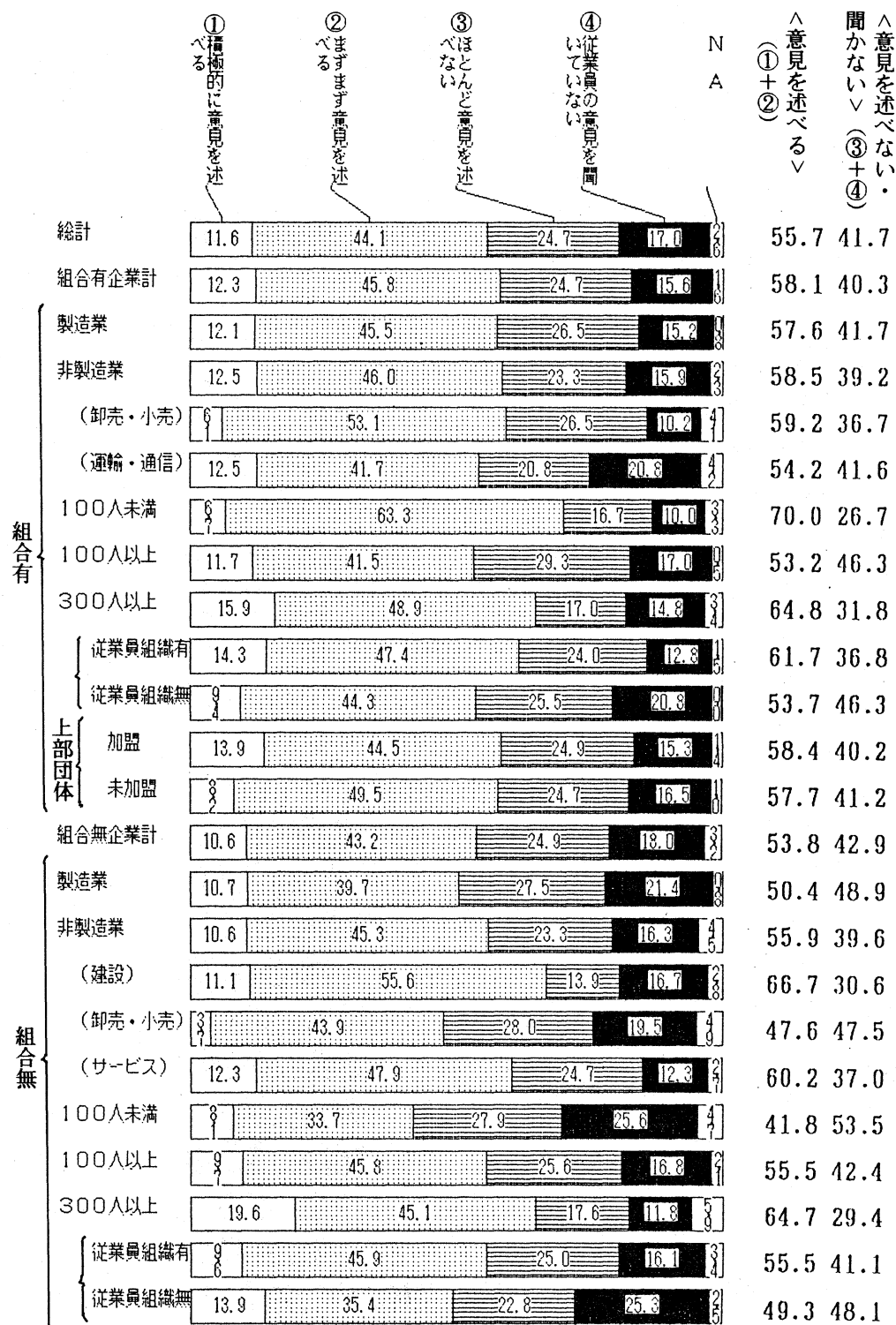
② [賃金、賞与] (第Ⅱ－2－12図)：当然のことながら、この問題については組合の有無による違いが大きい。〈意見を述べる〉の比率は、〈組合有〉が89.9%、〈組合無〉は54.3%である。〈意見を述べる〉中の「積極的に意見を述べる」では両者の差は一層大きくなる。とはいえ、組合が組織されているにも拘らず、「ほとんど意見を述べない」(5.2%)や「従業員の意見を聞いていない」(3.2%)に、少ないとはいえ回答がみられることは問題である。“休眠”状態の組合があることを示しているのであろうか。

これを業種別にみると、〈組合有〉は押しなべて〈意見を述べる〉の比率が高い。〈組合無〉の中では、卸売・小売業で「従業員の意見を聞いていない」(34.1%)の多い点が目を引く。また、企業規模別では組合の有無それぞれの中で特徴的結果が現われている。同じく〈意見を述べる〉でみると、この回答は〈組合有〉では300人以上でやや少なくなっているのに対し、〈組合無〉300人以上で多くなっているからである。

③ [日常業務の運営・改善] (第Ⅱ－2－13図)：〈意見を述べる〉の比率は〈組

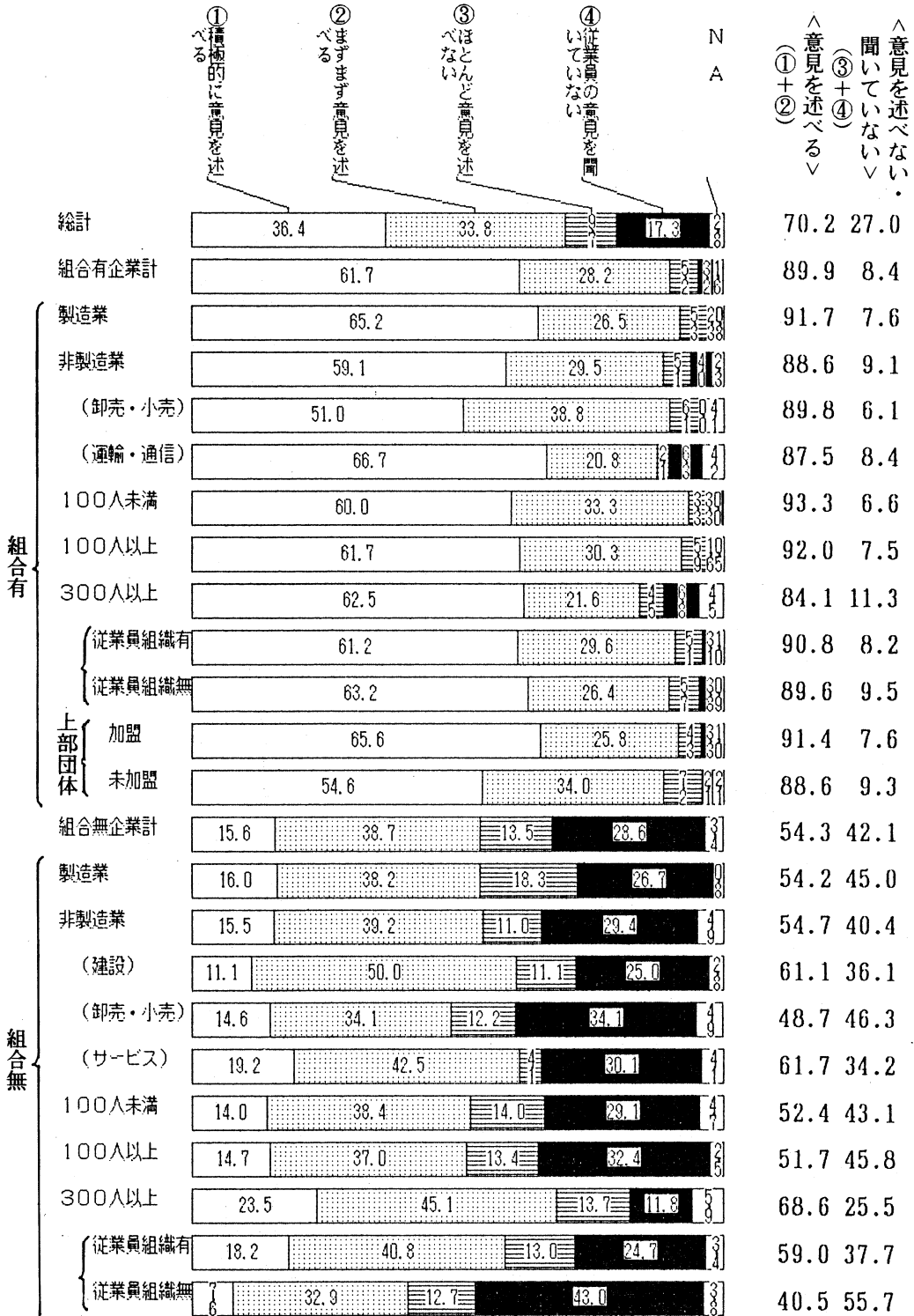
第Ⅱ-2-11図 教育訓練

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



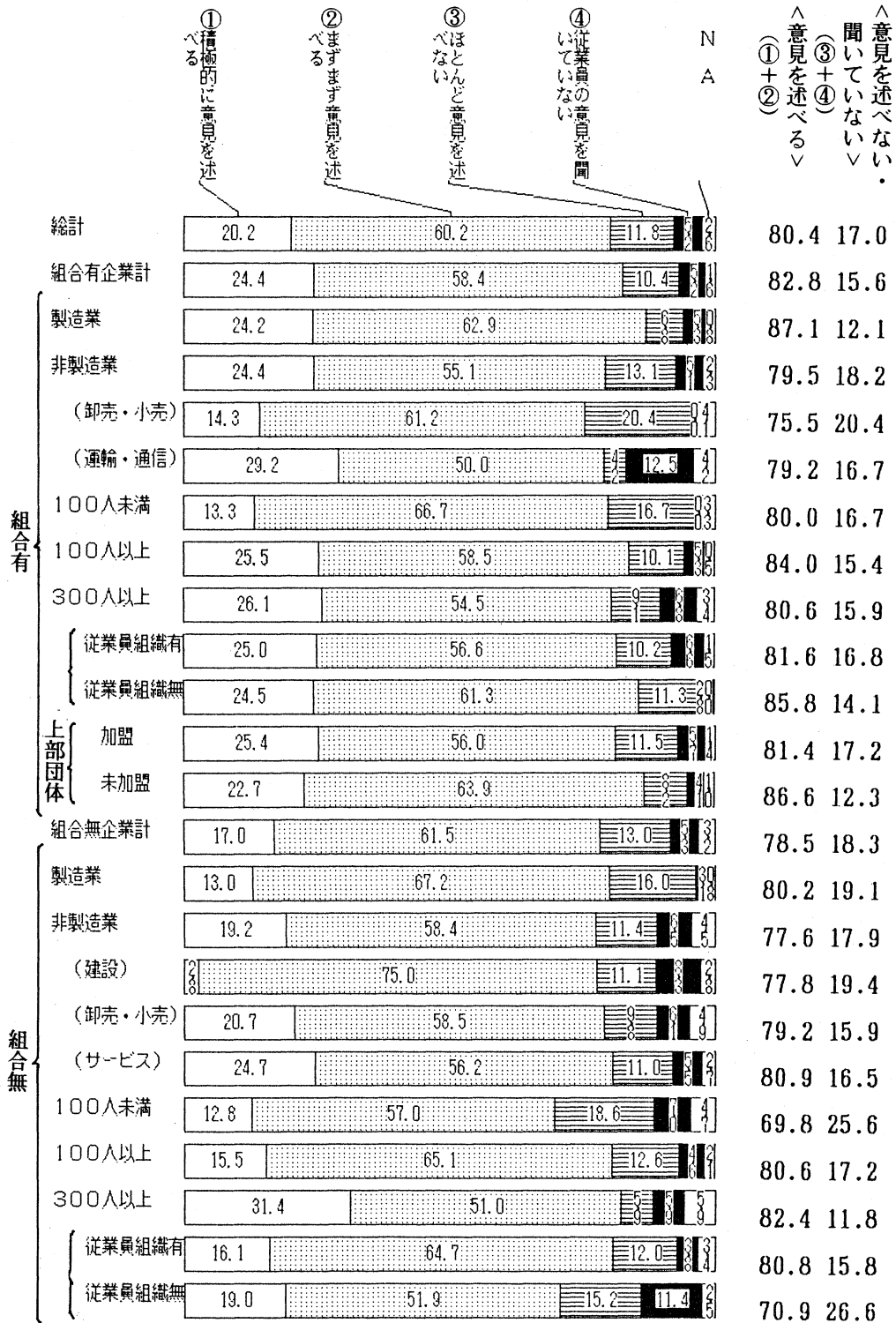
第Ⅱ-2-12図 賃金・賞与

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第Ⅱ-2-13図 日常業務の運営・改善

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



合有>82.8%、<組合無>78.5%と、<組合有>の方が若干高い。業種別では、<意見を述べる>の比率に大きな違いはみられないが、<組合有>の卸売・小売業や<組合無>の建設業では「積極的に意見を述べる」が少ない。企業規模別では、<組合無>の100人未満で<意見を述べる>が約7割と低くなっている。

④ [福利厚生] (第Ⅱ-2-14図) : <意見を述べる>の比率は、<組合有>の84.7%に対し<組合無>では69.5%、<組合有>の方が15.2ポイント多い。業種別では、組合の有無にかかわらず製造業の方が非製造業より<意見を述べる>が多い。<組合無>の非製造業では建設業で<意見を述べる>が多く、サービス業で少ないのが特徴である。企業規模別では<組合有>、<組合無>とも100人未満で<意見を述べる>が若干少なくなっている。

⑤ [休日、休暇、労働時間] (第Ⅱ-2-15図) : <組合有>では、<意見を述べる>が88.6%と多い。これに対し<組合無>では65.6%となっている。両者の差は23.0ポイントと大きい。業種別にみると、<組合有>では非製造業に比べ製造業で<意見を述べる>が多い。非製造業中の運輸・通信業では、<意見を述べる>の比率が卸売・小売業を下回っている。<組合無>では、非製造業のうち建設業で<意見を述べる>が多く、サービス業で少ない。企業規模別では、<組合無>の100人未満で<意見を述べる>の少ない点が目立っている。

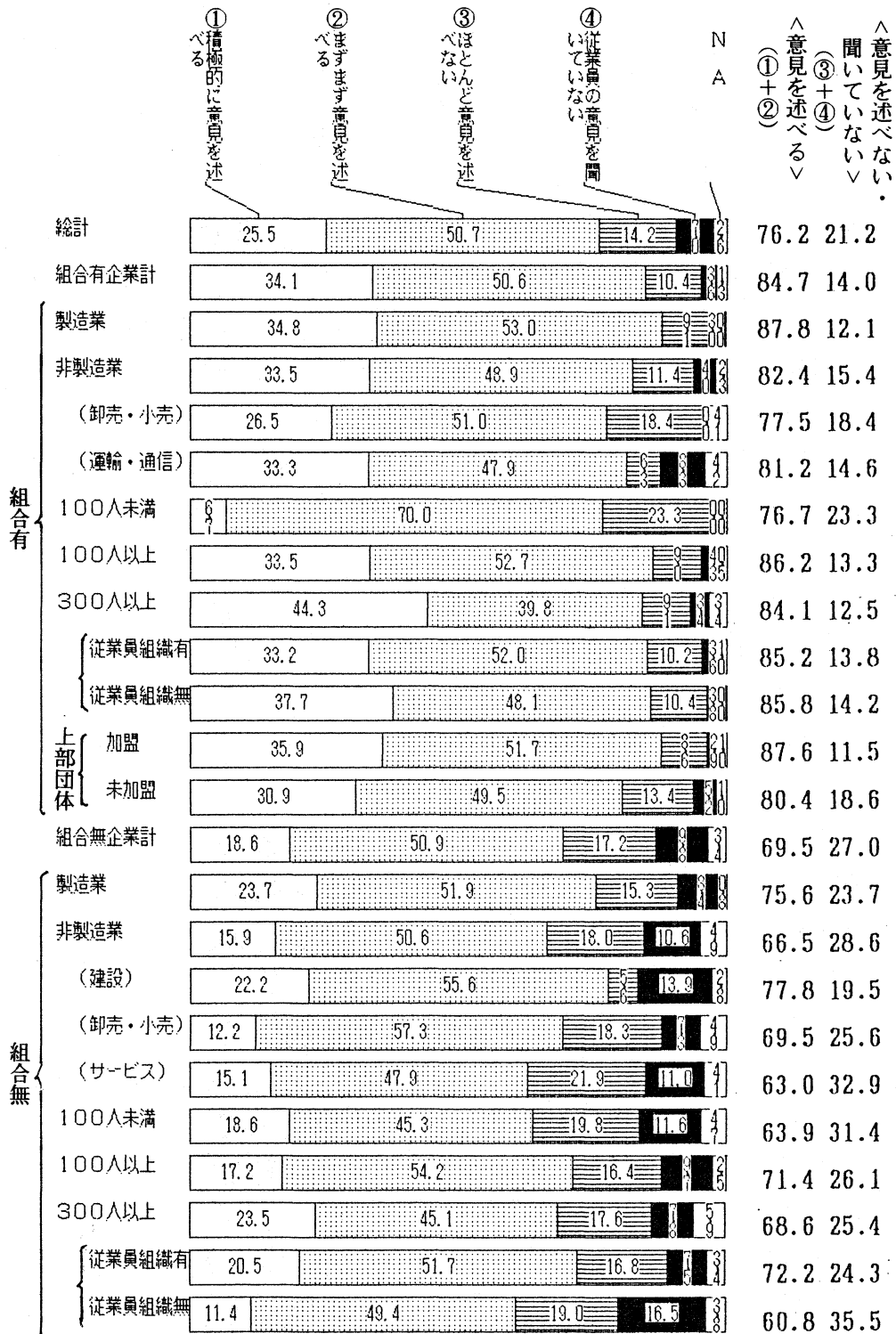
⑥ [定年、高齢者雇用] (第Ⅱ-2-16図) : <組合有>の<意見を述べる>は56.8%、辛うじて過半数を超えている。しかし、<組合無>(25.5%)との差は大きい。業種別の特徴としては、<組合有>の運輸・通信業で「積極的に意見を述べる」が4割と多くなっていることがあげられる。一方<組合無>をみると、非製造業に比べ製造業の方が<意見を述べる>の比率が高く、非製造業の中では建設業で比較的高い回答が寄せられている。また企業規模別では、<組合有>の場合300人以上の企業でやや<意見を述べる>が少なくなっているのに対し、<組合無>では逆に300人以上の企業でやや多くなっている。

⑦ [配置転換、転勤、出向] (第Ⅱ-2-17図) : <意見を述べる>の比率は<組合有>が53.3%、<組合無>が45.6%で、<組合有>の方が高い。業種による違いはそれほど顕著ではないものの、<組合無>のサービス業で<意見を述べる>が若干低い。企業規模別では<組合無>の100人未満でやや<意見を述べる>が少なくなっている。

⑧ [経営方針、生産・販売計画] (第Ⅱ-2-18図) : <意見を述べる>は<組合有>52.9%、<組合無>48.8%である。<組合有>の方が4.1ポイント多い。この

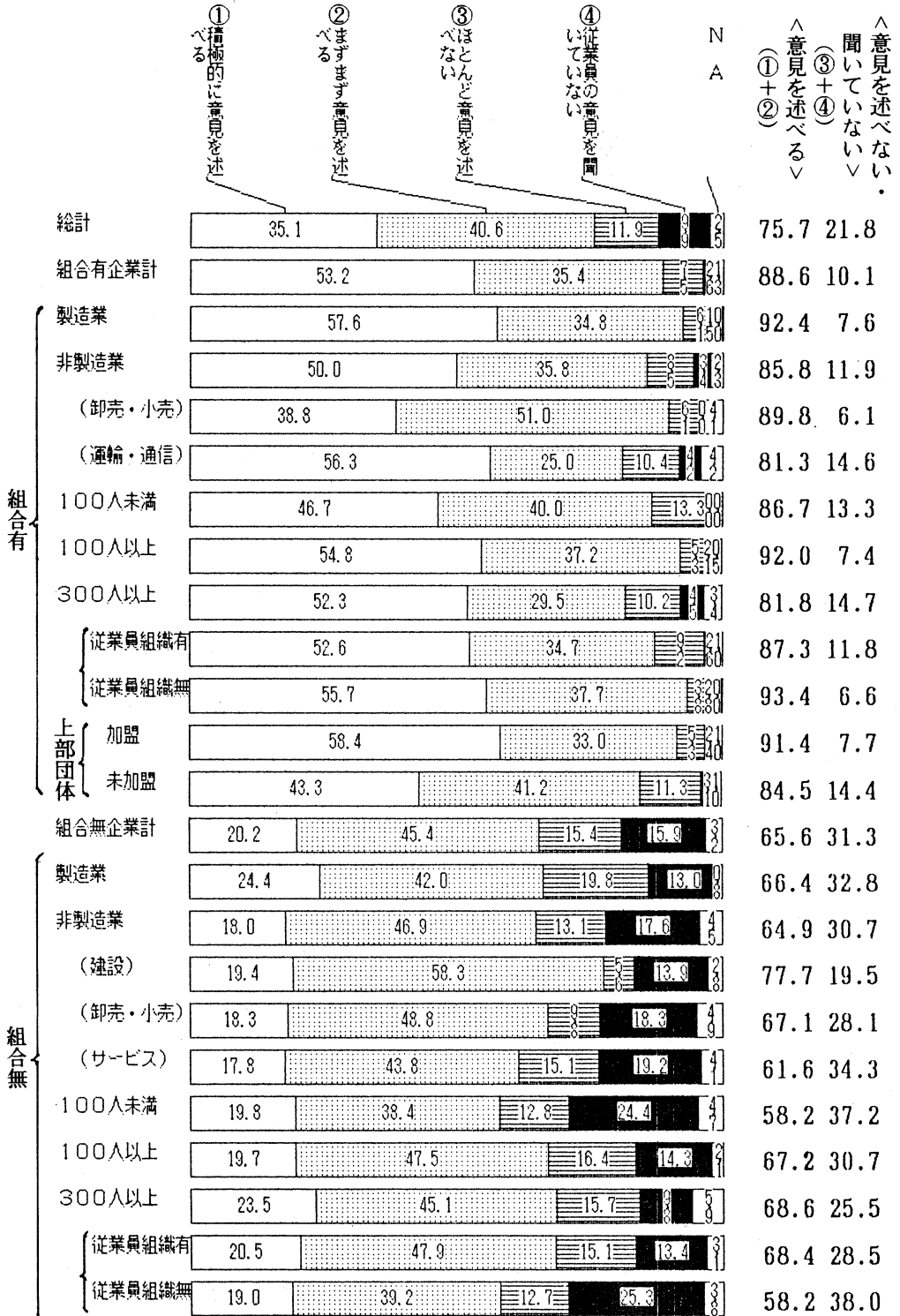
第Ⅱ-2-14図 福利厚生

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



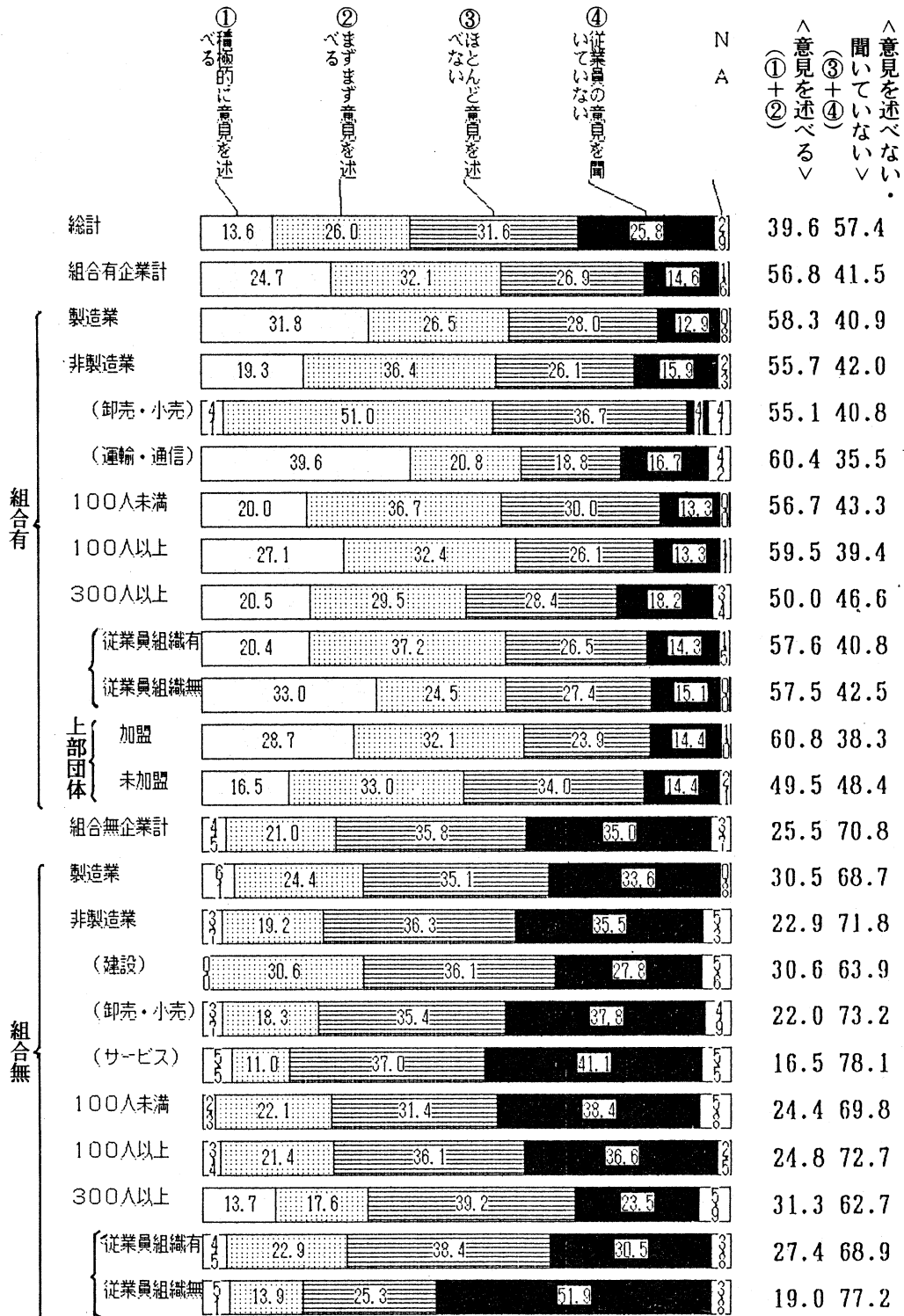
第Ⅱ-2-15図 休日・休暇・労働時間

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



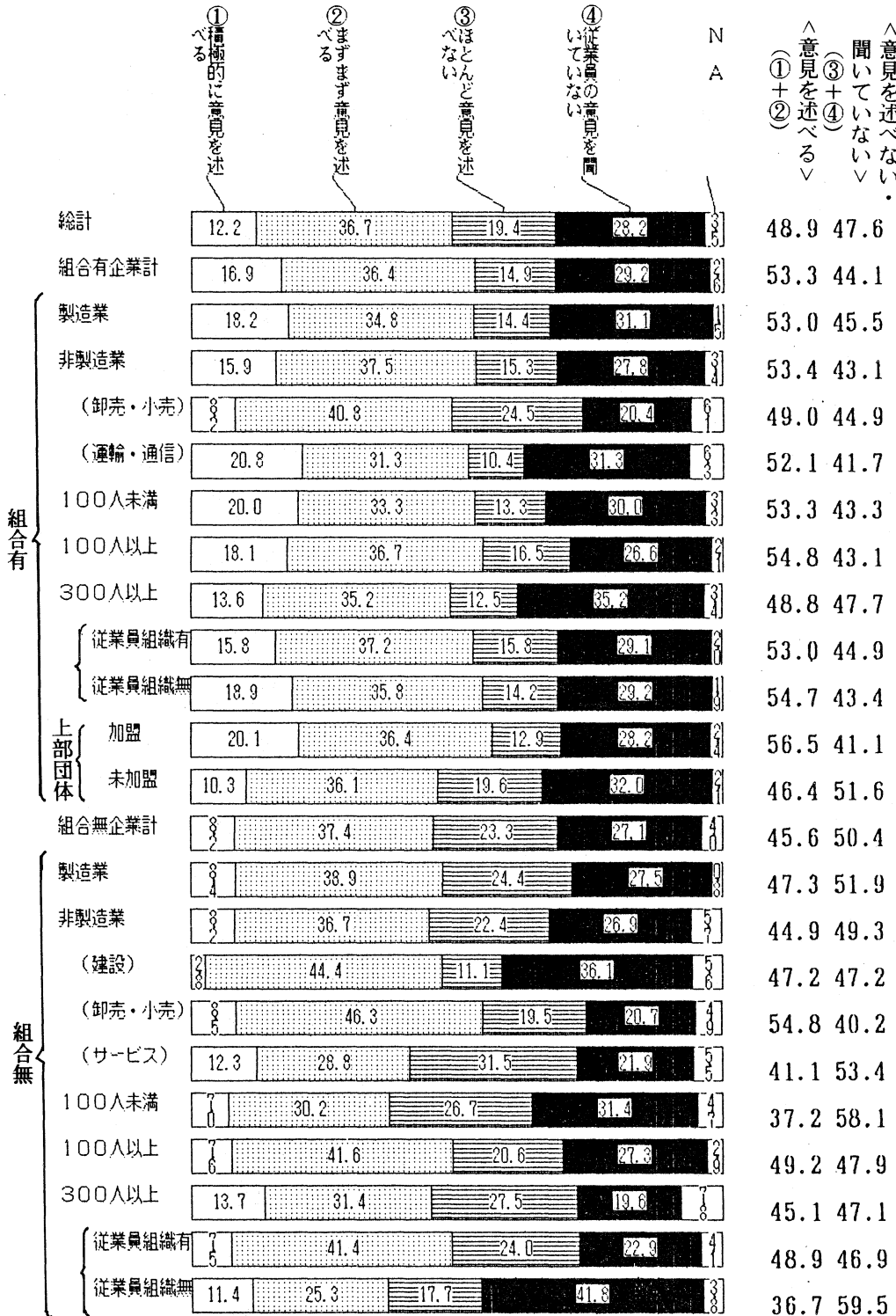
第Ⅱ-2-16図 定年、高齢者雇用

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



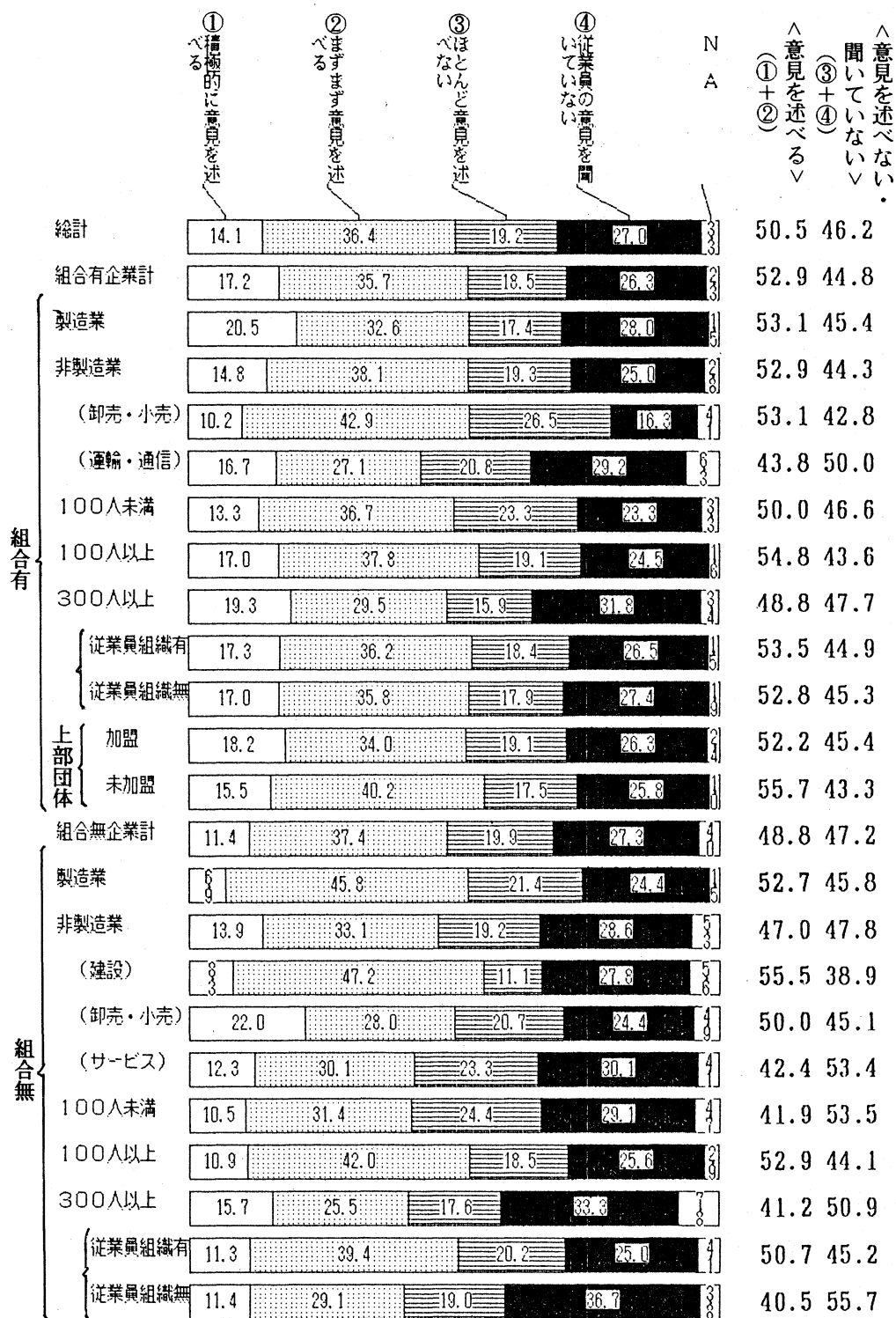
第Ⅱ-2-17図 配置転換、転勤、出向

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第Ⅱ-2-18図 経営方針、生産・販売計画

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)

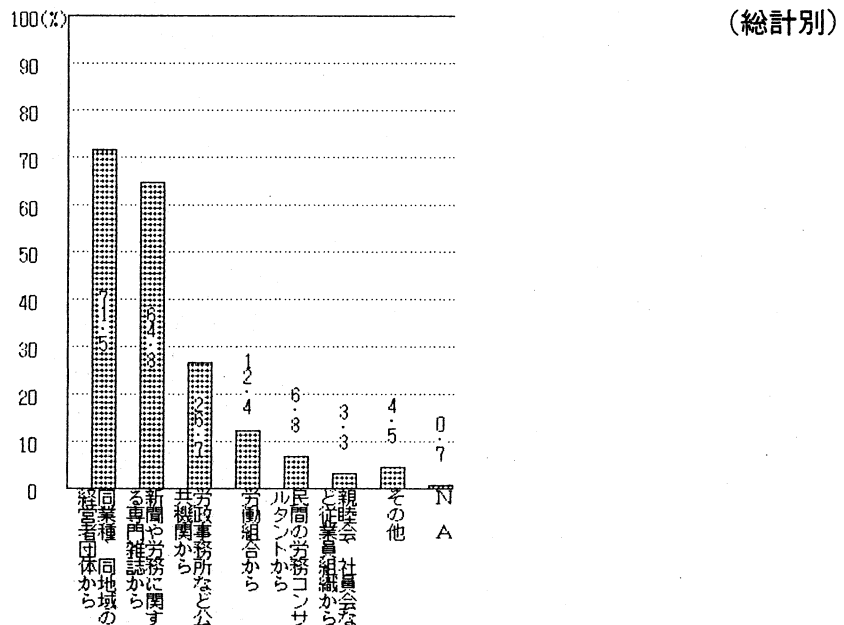


<組合有>を業種別でみると、運輸・通信業に比べ卸売・小売業で<意見を述べる>が高い。一方<組合無>を業種別でみると、製造業、建設業、卸売・小売業で<意見を述べる>が過半数を超えているのに対し、サービス業（4割強）では幾分少なくなっている。企業規模別では、はっきりした特徴はみられない。

2. 労働諸条件に関する世間相場の情報の入手経路

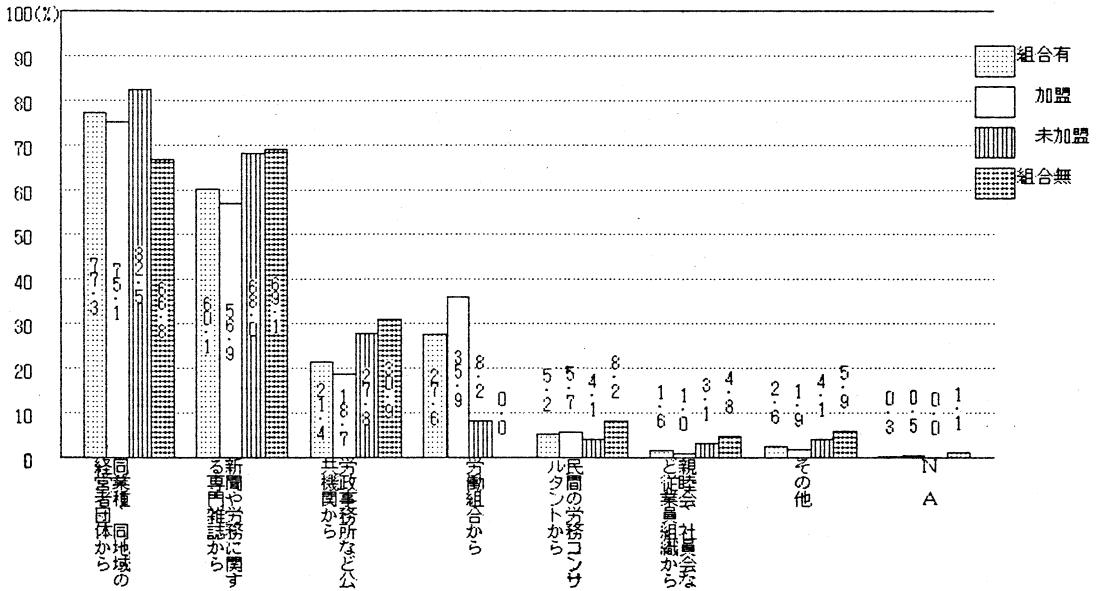
企業は賃金水準などの労働諸条件の世間相場の情報をどのような経路で入手しているのだろうか。7項目中2つ以内で選択してもらった結果を総計について示した第Ⅱ-2-19図である。最も多いのは「同業種・同地域の経営者団体から」の71.5%で、「新聞や労務に関する専門雑誌から」の64.3%がそれに次ぎ、以下「労政事務所など公共機関から」26.7%、「労働組合から」12.4%、「民間の労務コンサルタントから」6.8%、「親睦会・社員会など従業員組織から」3.3%、「その他」4.5%と続いている。賃金などの相場情報を労働組合や従業員組織から入手している企業は少数で、大半の企業は経営者団体や新聞・雑誌に頼っていることが分かる。

第Ⅱ-2-19図 労働条件に関する世間相場の情報の入手経路（2つ以内）



第Ⅱ-2-20図は、これを組合の有無別に示したものである。<組合無>では「経営者団体」が<組合有>より少なく、その分「新聞・雑誌」や「公共機関」などが比較的多くなっている。また、<組合有>の中でも組合が上部団体に加盟して

第Ⅱ-2-20図 労働条件に関する世間相場の情報の入手経路（2つ以内）
（組合の有無別、上部団体への加盟の有無別）



いない場合には「労働組合」という回答は少なく、代って「経営者団体」や「新聞・雑誌」の比率が高くなっている。

第Ⅱ-2-1表によれば、業種別では組合の有無にかかわらず、製造業に比べ非製造業で「経営者団体」が多く、製造業では「公共機関」が比較的多いことが特徴となっている。また、＜組合有＞の非製造業の中では運輸・通信業で「経営者団体」が約9割と多く、卸売・小売業では「労働組合」が多い。企業規模別の特徴としては、＜組合有＞、＜組合無＞ともに従業員数が少ないほど「公共機関」の比率が高いこと、組合無の従業員300人以上の企業では「経営者団体」が少なく、「新聞・雑誌」が多いこと、などがあげられる。なお、従業員組織がある企業でも「従業員組織」は少ない。

3. 労使コミュニケーションの現状評価

ここでは、同業他社と比較した労使コミュニケーションの現状評価をみていく。設問では、〔従業員の意見の把握状況〕〔経営方針への従業員の関心〕〔従業員のまとめり〕〔労使間での合意に達する時間〕〔従業員からだされる要求〕という5つの項目について、それぞれの企業の現状を、「良い（高い、短い、現実的）」「普通」「悪い（低い、長い、非現実的）」の3つの選択肢から回答してもらっている。

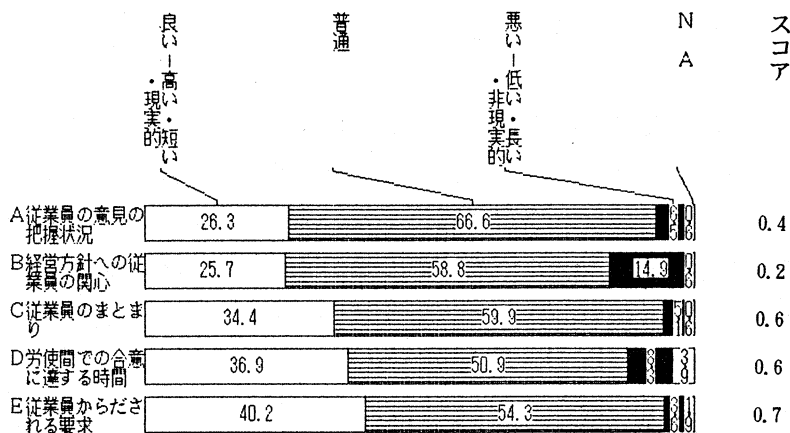
まず最初に、第Ⅱ-2-21図から全体的な傾向をみておこう。どの項目も「普

第Ⅱ-2-1表 労働条件に関する世間相場の情報入手経路（2つ以内）
（総計、組合の有無別、産業別、正規従業員数別、従業員組織の有無別）

		労働組合から	親睦会、社員会など従業員組織から	新聞や労務に関する専門雑誌から	経営者団体から	同業種、地域の共機関から	労政事務所など公	民間の労務コンサルタントから	その他	N A
組合有企業計		27.6	1.6	60.1	77.3	21.4	5.2	2.6	0.3	
産業別	製造業	25.0	0.8	59.8	73.5	32.6	3.8	3.0	...	
	非製造業	29.5	2.3	60.2	80.1	13.1	6.3	2.3	0.6	
	（卸売・小売）	44.9	2.0	49.0	73.5	18.4	6.1	
	（運輸・通信）	20.8	2.1	62.5	91.7	16.7	2.1	...	2.1	
従業員数別	100人未満	26.7	3.3	60.0	73.3	33.3	3.3	
	100人以上	26.1	1.6	60.1	78.2	21.3	5.9	3.2	...	
	300人以上	30.7	1.1	60.2	76.1	18.2	4.5	2.3	1.1	
従業員組織有		24.5	1.5	63.3	76.0	20.9	6.1	3.1	...	
従業員組織無		34.0	1.9	55.7	79.2	21.7	3.8	1.9	...	
組合無企業計		...	4.8	69.0	66.6	30.8	8.8	5.8	1.1	
産業別	製造業	...	5.3	70.2	58.0	44.3	6.9	6.1	0.8	
	非製造業	...	4.5	68.2	71.0	23.7	9.8	5.7	1.2	
	（建設）	...	8.3	69.4	63.9	25.0	8.3	2.8	2.8	
	（卸売・小売）	69.5	73.2	29.3	11.0	6.1	...	
	（サービス）	...	5.5	68.5	69.9	20.5	11.0	8.2	1.4	
従業員数別	100人未満	...	3.5	66.3	65.1	33.7	7.0	5.8	1.2	
	100人以上	...	5.9	67.2	70.6	31.1	8.8	5.0	0.8	
	300人以上	...	2.0	82.4	52.9	23.5	11.8	7.8	2.0	
従業員組織有		...	5.5	69.8	64.6	31.3	8.9	6.5	1.0	
従業員組織無		...	1.3	65.8	75.9	29.1	5.1	3.8	1.3	

第Ⅱ-2-21図 同業他社と比較した労使コミュニケーションの現状評価

(総計別)



「普通」が5割から6割台と回答の中心を占めている。最も評価が高いのは「従業員から求められる要求」で、「現実的」が40.2%、「普通」が54.3%、「非現実的」が3.6%となっている。スコア*を計算すると、0.73となる。これに次いで高い評価を得ているのは「労使間での合意に達する時間」と「従業員のまとまり」で、それぞれ「短い」が36.9%、「良い」が34.4%となっている。スコアは両者とも0.6である。「従業員の意見の把握状況」では「良い」が26.3%でスコアは0.4、「経営方針への従業員の関心」では「高い」が25.7%、スコアは0.2である。

* スコアの算出方法は以下の通り。最高は2点、最低は-2点である。

$$\text{スコア} = \frac{\text{「良い」の比率} \times 2 + \text{「普通」の比率} \times 0 + \text{「悪い」の比率} \times (-2)}{\text{「良い」の比率} + \text{「普通」の比率} + \text{「悪い」の比率}}$$

以下、各項目について組合の有無別を基本に、〈組合有〉、〈組合無〉それぞれの業種別、企業規模別、従業員組織の有無別、さらには〈組合有〉について上部団体への加盟の有無別に検討を加えていくことにしよう。

(1) 従業員の意見の把握状況

〈組合有〉の回答は、「良い」34.4%、「普通」61.7%、「悪い」3.6%、スコアは0.6となる。一方、〈組合無〉では「良い」19.4%、「普通」70.8%、「悪い」9.0%で、スコアは0.2である。〈組合有〉の方で評価が高い。業種別にみると、

＜組合有＞の場合製造業と非製造業の差はないが、非製造業の中では運輸・通信業の評価が高い。＜組合無＞では、製造業より非製造業の方が評価が高いが、非製造業のうち卸売・小売業では「良い」と「悪い」が拮抗しており、比較的低い評価になっている。

企業規模別では、＜組合有＞の方は従業員数が多いほど評価は高く、＜組合無＞では100人未満および100～299人に比べて300人以上の企業での評価が比較的高くなっている。従業員組織の有無別には、組合の有無にかかわらず従業員組織有の方が＜組合無＞に比べて評価が高くなっている。また、労組が上部団体に加盟している企業の方が未加盟の企業に比べて評価は高い（第Ⅱ－2－22図）。

(2) 経営方針への従業員の関心

「普通」の比率は組合有の企業・無の企業とも6割前後だが、＜組合有＞では「高い」29.9%、「低い」8.8%でスコアは0.4、これに対し、＜組合無＞では「高い」22.0%、「低い」19.9%と両者が拮抗しているためスコアは0.0にとどまっている。ここにおいても＜組合有＞の方で高い評価がみられる。業種別では、組合の有無によらず製造業より非製造業の方が評価が高い。この点に加え、非製造業の中では＜組合有＞で卸売・小売業が、＜組合無＞では建設業の評価が相対的に良いことなどが、特徴点としてあげられる。企業規模別では従業員の多い企業ほど評価が高くなっている。従業員組織については、組合が有る企業でも無い企業でも、従業員組織有の方で高い評価がみられる。また、労組の上部団体への加盟の有無による違いはわずかである（第Ⅱ－2－23図）。

(3) 従業員のまとまり

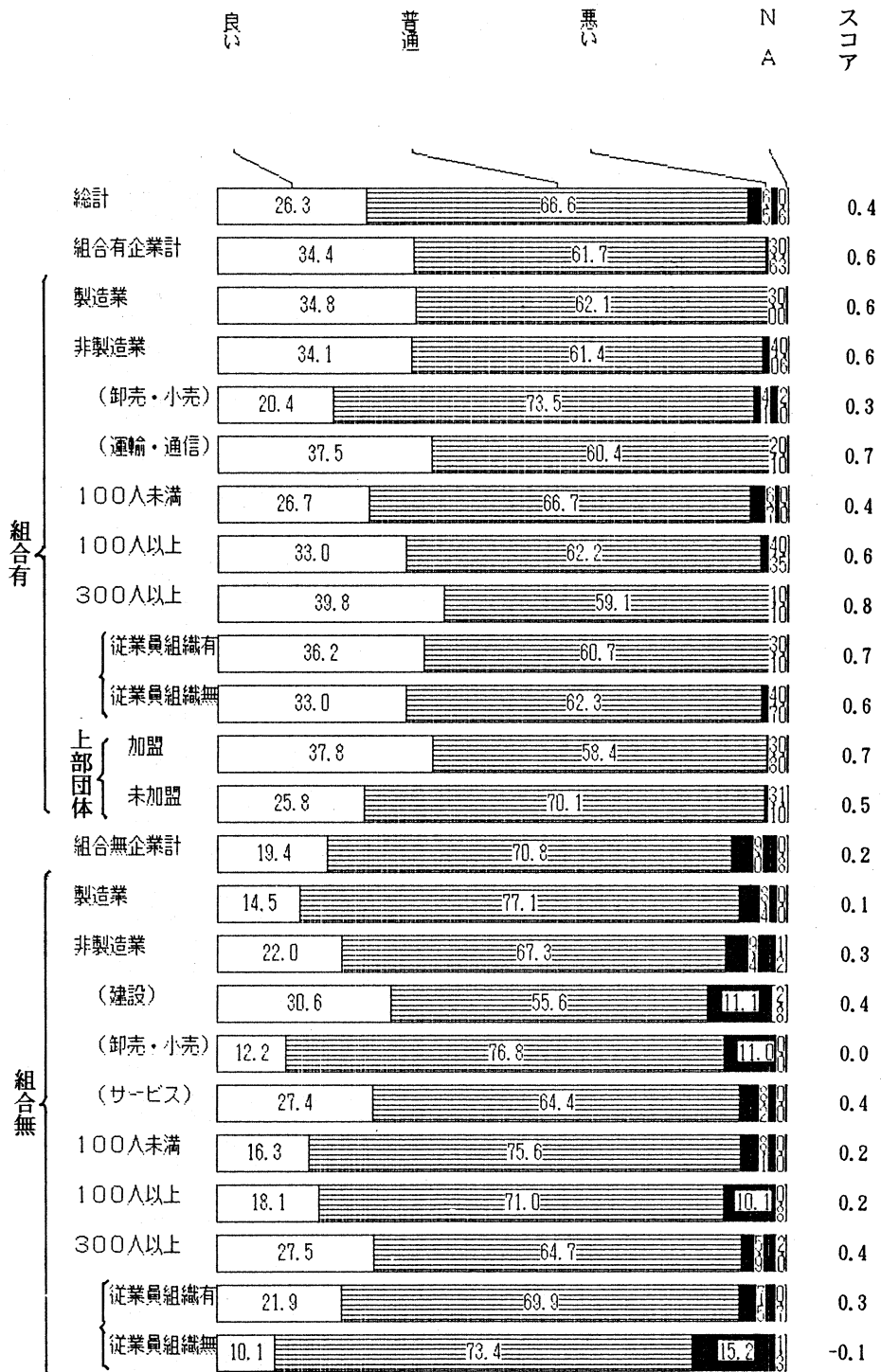
＜組合有＞では「良い」41.6%、「普通」54.9%、「悪い」3.2%で、スコアは0.8と高い。一方＜組合無＞では、「良い」は28.4%にとどまり、スコアも0.4と＜組合有＞に比べて低い。業種別では、＜組合有＞の場合製造業で評価が高くなっている。企業規模別には、従業員数が多いほど高い評価となっている。従業員組織の有無では、組合の有無にかかわらず従業員組織有の方が評価が高い（第Ⅱ－2－24図）。

(4) 労使間での合意に達する時間

＜組合無＞では「短い」と「長い」の双方とも＜組合有＞よりやや少なく、スコ

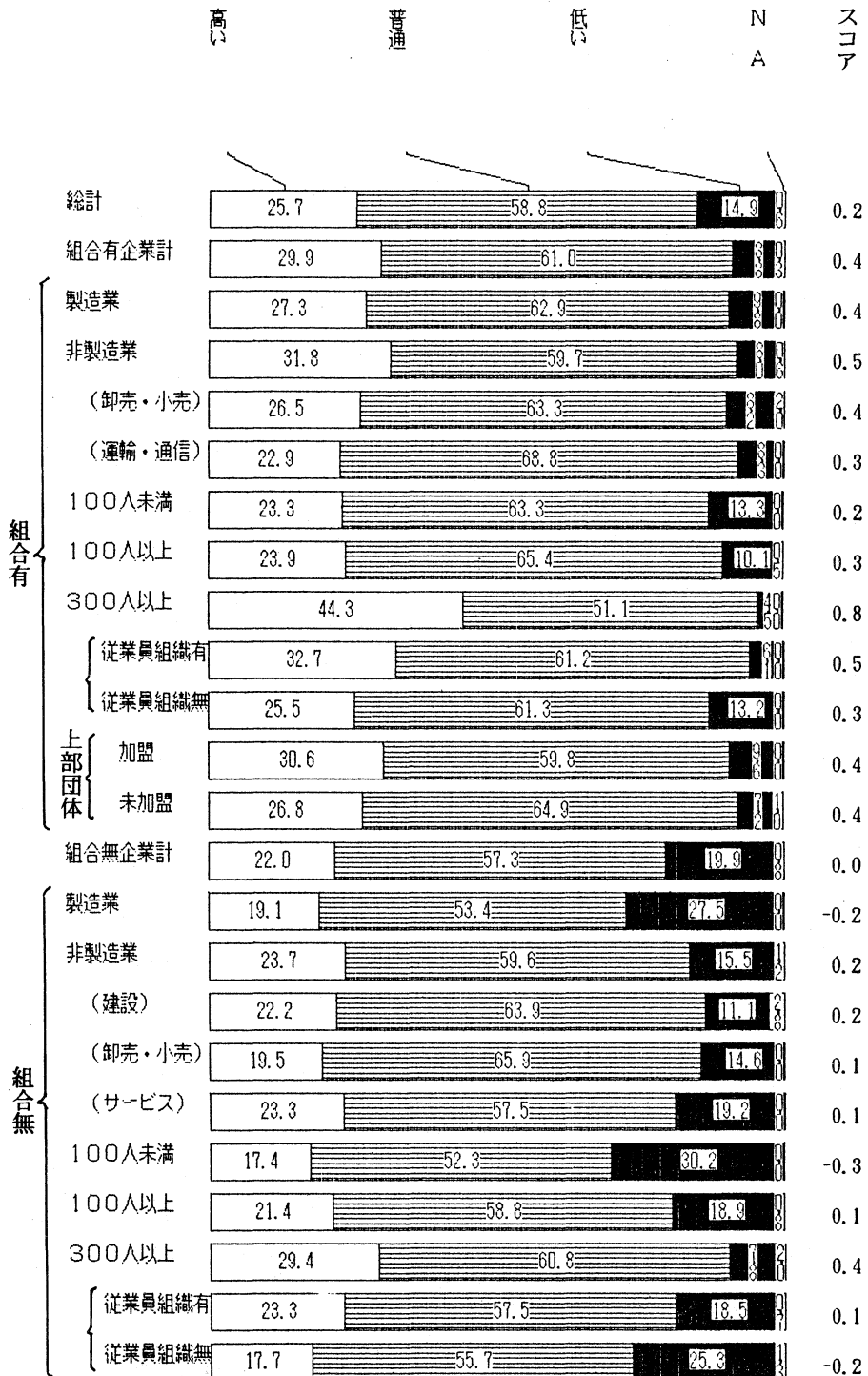
第Ⅱ-2-22図 従業員の意見の把握状況

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



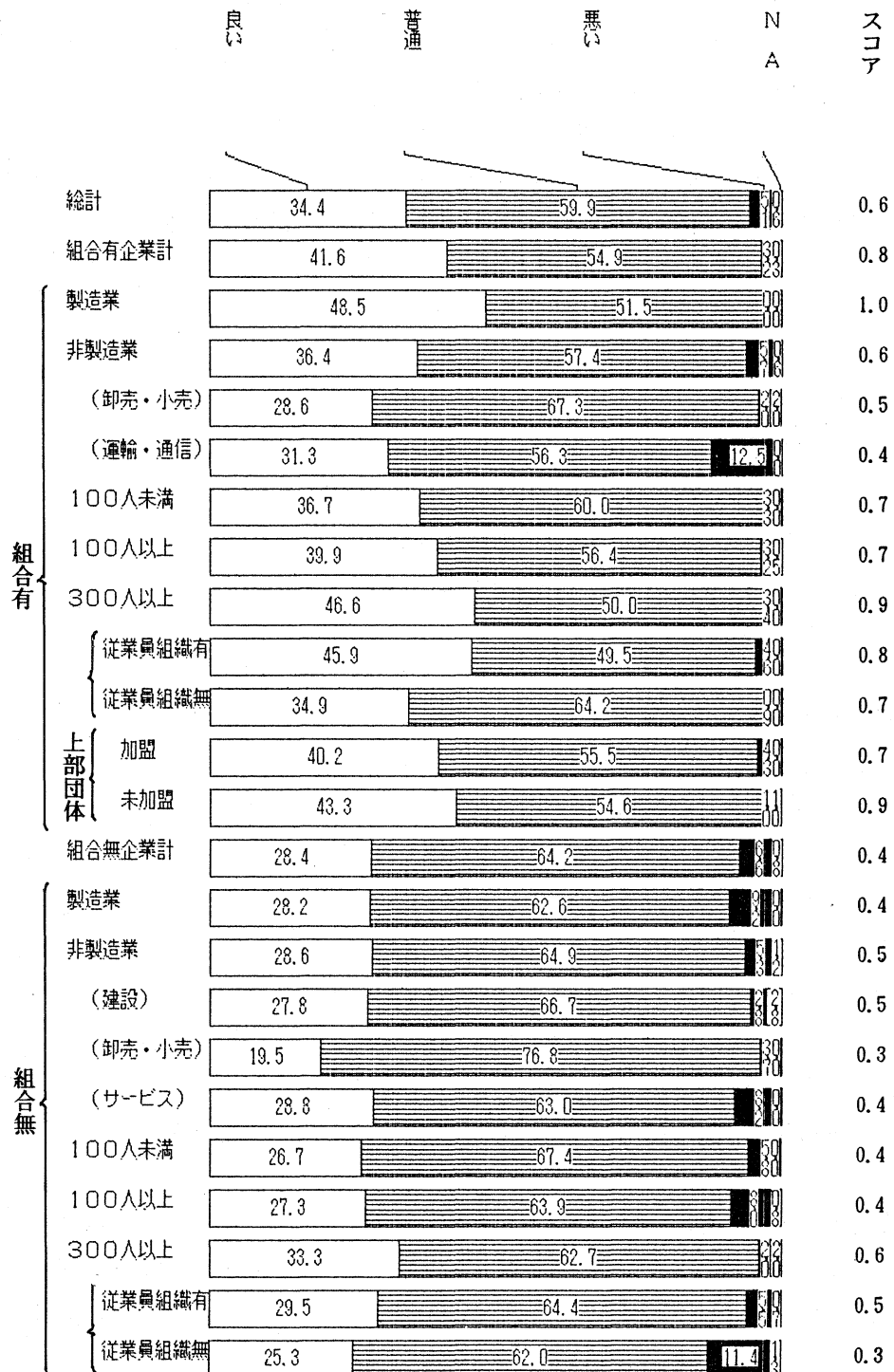
第Ⅱ-2-23図 経営方針への従業員の関心

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



第Ⅱ-2-24図 従業員のまとめり

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)



アでみると 0.6で並んでいる。これを業種別にみると、＜組合有＞では非製造業に比べて製造業で「短い」が多くなっている。企業規模別では＜組合無＞の 300人以上で「短い」が比較的多い。従業員組織の有無別では、組合の有無によらず従業員組織有で「短い」が幾分多い。この点については、上部団体への加盟の有無で差がついている。「短い」の回答は、加盟しているところで 3.5割、これに対し未加盟では 5割弱と、約15ポイントの差がついているからである。＜組合有＞の非製造業の運輸・通信業では「短い」は 4割と少なくないものの、「長い」も多く評価が割れているためスコアは 0.3 と低くなっている。企業規模別では＜組合有＞では 300人以上で評価が落ち込んでいるのに対し、＜組合無＞では逆に 300人以上で評価が高まっている（第Ⅱ－2－25図）。

(5) 従業員から求められる要求

＜組合有＞では「現実的」44.2%、「普通」49.0%、「非現実的」6.2%、スコアは 0.8となり、評価は高い。一方＜組合無＞でも「現実的」の比率は＜組合有＞よりやや低いもののスコアでは 0.7と＜組合有＞に近い。＜組合無＞のなかでは 5項目中最も高い評価をみせている。業種別では＜組合有＞、＜組合無＞ともに、製造業で評価が高い（第Ⅱ－2－26図）。

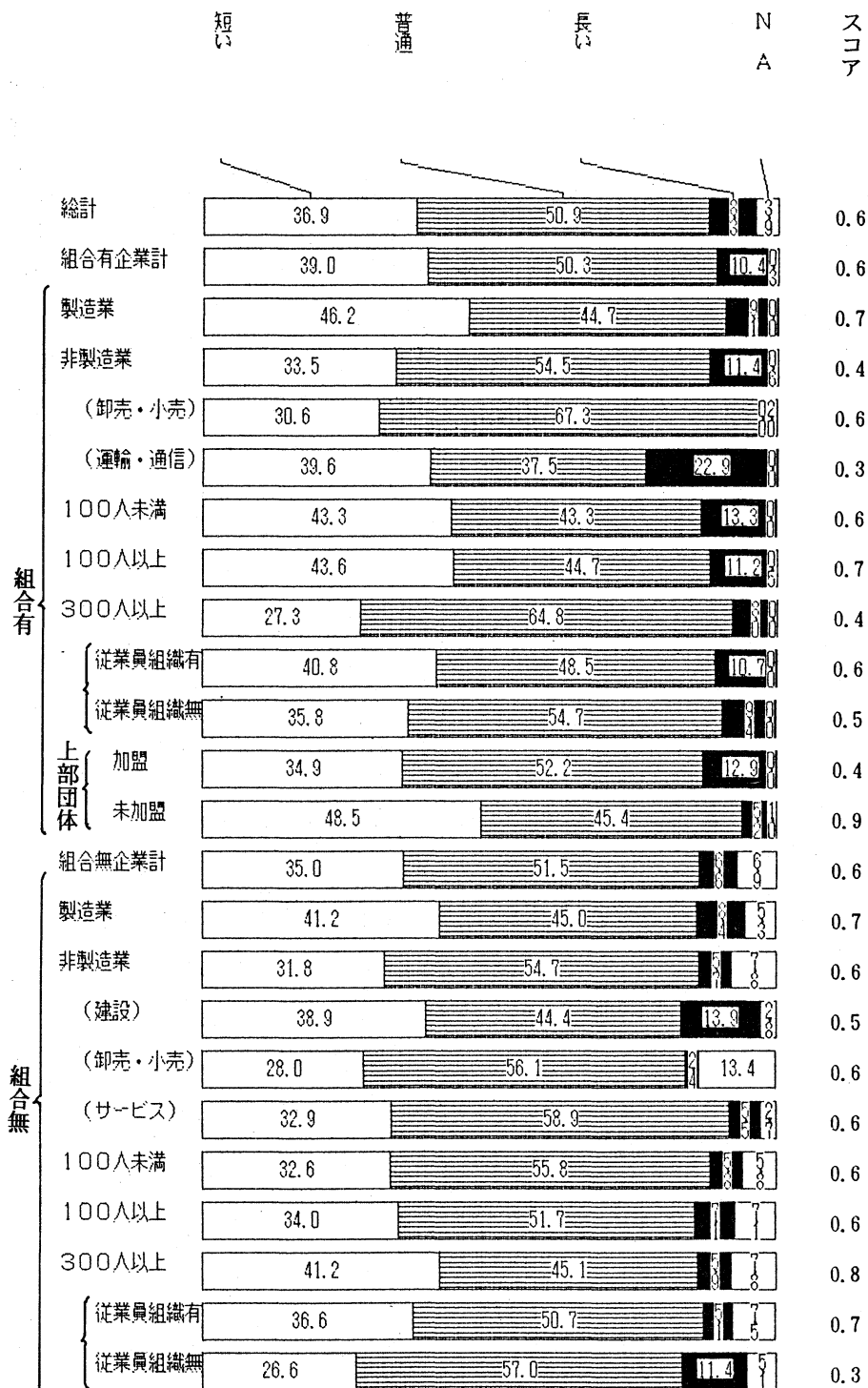
4. 従業員の苦情の入手経路

各企業は、個々の従業員の職場での不満や苦情をどのような経路を通じて得ているのだろうか。ここでの設問は、7項目中 2つ以内での選択である（「ほとんど不満は出てこない」を選択した場合は 1つ選択）。総計を示した第Ⅱ－2－27図によれば、「上司や人事担当者」という回答が 67.9% を占めて第 1位、以下「職場の先輩従業員」44.3%、「労働組合」37.2%、「親睦会・社員会などの従業員組織」22.9% の順で続いている。「苦情処理委員会などの機関」や「その他」は少ない。なお、「ほとんど不満は出てこない」という回答は 3.9% と少数である。

これを組合の有無別にみたのが第Ⅱ－2－28図である。これによると、＜組合有＞では「労働組合」が 82.9% で第 1位、以下「上司や人事担当者」56.2%、「先輩従業員」29.2% の順となっている。これに対し＜組合無＞では、当然のことながら「労働組合」という回答はなく、「上司や人事担当者」78.0%、「先輩従業員」56.5%、「従業員組織」32.9% の順となっている。＜組合有＞の中でも上部団体に加盟している場合の方が「労働組合」という回答がやや多くなっているのも見逃せ

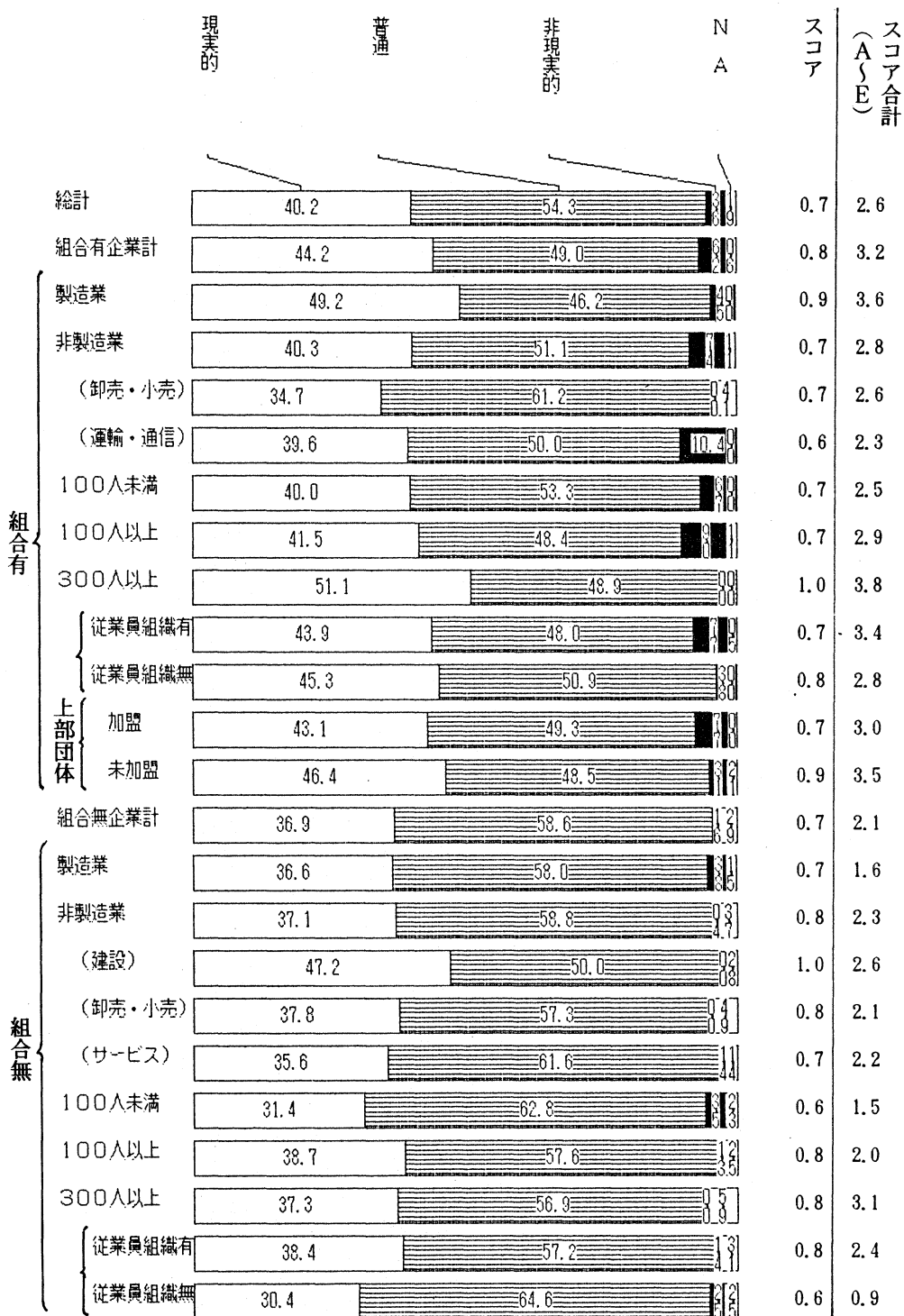
第Ⅱ-2-25図 労使間での合意に達する時間

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)

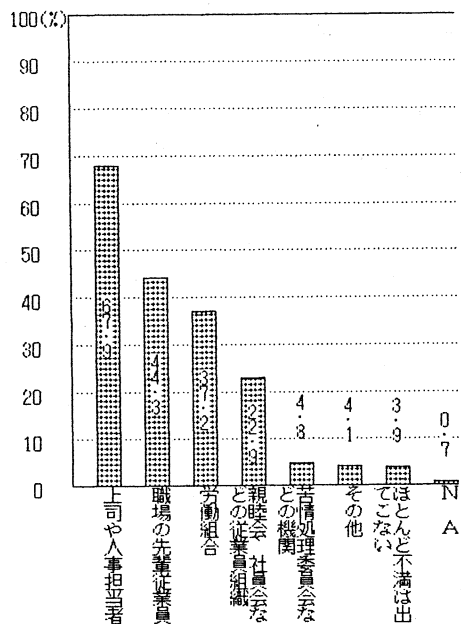


第Ⅱ-2-26図 従業員から出される要求

(総計、組合の有無別、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別)

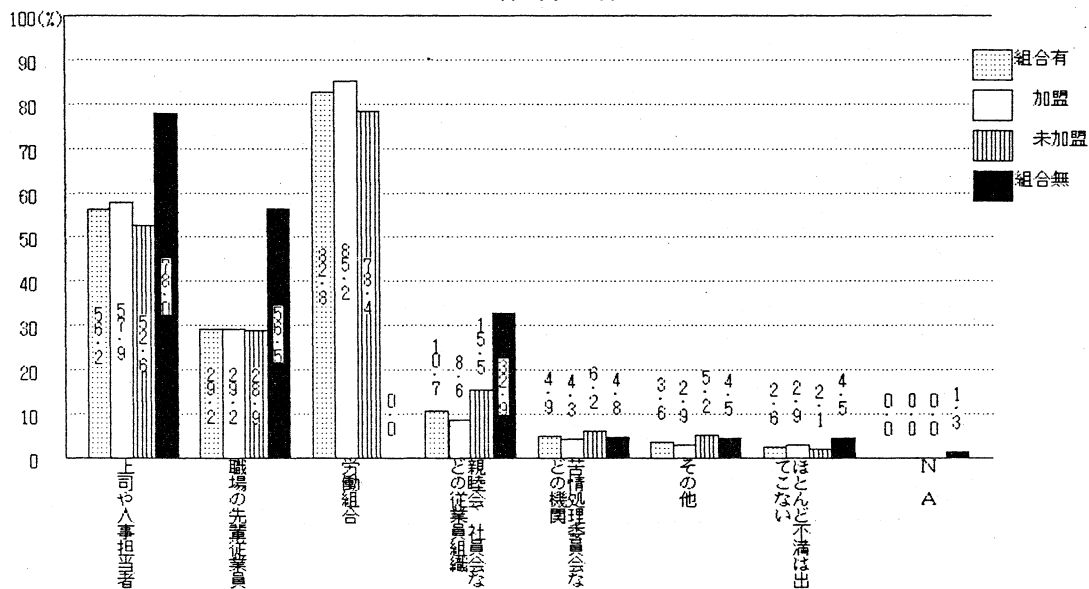


第Ⅱ-2-27図 従業員の苦情の入手経路（2つ以内）



第Ⅱ-2-28図 従業員の苦情の入手経路（2つ以内）

（組合の有無別、上部団体への加盟の有無別）



ない。

業種別にみると、＜組合有＞では製造業で「労働組合」と「上司や人事担当者」がやや多く、非製造業では「従業員組織」がやや多い。＜組合無＞では製造業で

「従業員組織」が多く、非製造業では「上司や人事担当者」と「先輩従業員」が比較的多くなっている。企業規模別では<組合無>の場合、従業員が多い企業ほど「従業員組織」の比率が高くなるようである（第Ⅱ－２－２表）。

第Ⅱ－２－２表 従業員の苦情の入手経路（２つ以内）
（組合の有無別、産業別、正規従業員数別、従業員組織の有無別）

		労働組合	親睦会・社員会など従業員組織	苦情処理委員会などの機関	職場の先輩従業員	上司や人事担当者	その他	ほとんど不満は出てこない	N A
組合有企業計		82.2	10.7	4.9	29.2	56.2	3.6	2.6	...
産業別	製造業	85.6	8.3	3.0	28.0	60.6	1.5	3.0	...
	非製造業	80.7	12.5	6.3	30.1	52.8	5.1	2.3	0.6
	(卸売・小売)	77.6	14.3	6.1	32.7	53.1	6.1	2.0	...
	(運輸・通信)	85.4	14.6	6.3	25.0	62.5	2.1
従業員数別	100人未満	86.7	10.0	6.7	30.0	50.0	...	3.3	...
	100人以上	79.3	12.8	5.3	30.3	57.4	3.7	2.1	...
	300人以上	88.6	6.8	3.4	26.1	55.7	4.5	3.4	...
従業員組織の有無別	従業員組織有	78.1	15.3	6.1	29.6	59.2	2.6	2.0	...
	従業員組織無	90.6	1.9	1.9	30.2	50.0	5.7	3.8	...
組合無企業計		...	32.9	4.8	56.5	78.0	4.5	4.5	1.3
産業別	製造業	...	38.2	8.4	53.4	73.3	4.6	5.3	0.8
	非製造業	...	30.2	2.4	58.4	80.4	4.5	4.1	1.6
	(建設)	...	30.6	...	58.3	72.2	5.6	5.6	2.8
	(卸売・小売)	...	28.0	2.4	68.3	79.3	3.7	3.7	1.2
	(サービス)	...	34.2	4.1	53.4	83.6	2.7	4.1	...
従業員数別	100人未満	...	27.9	4.7	64.0	80.2	2.3	7.0	1.2
	100人以上	...	31.5	5.5	57.6	76.1	4.6	4.2	0.8
	300人以上	...	47.1	2.0	39.2	84.3	7.8	...	3.9
従業員組織の有無別	従業員組織有	...	40.1	4.8	53.4	76.7	4.5	2.4	1.7
	従業員組織無	...	5.1	5.1	69.6	83.5	5.1	11.4	...

第3章 組合組織の現状と評価

この節では、労働組合や従業員組織の組織状況を概観していくことにする。

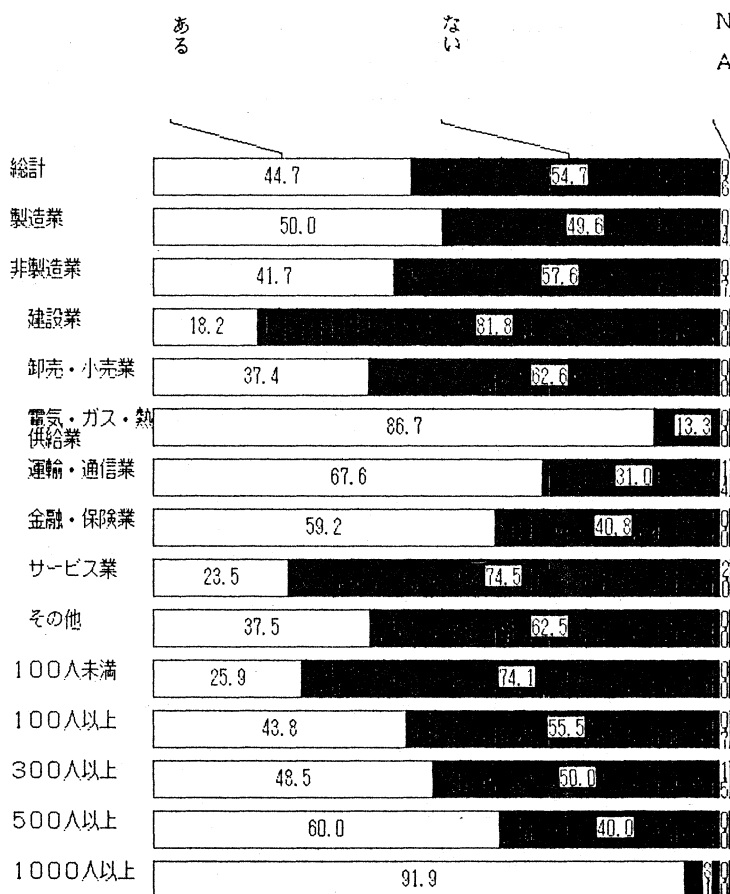
1 労働組合の有無と組織の概要

ここでは、[労働組合の有無] [組合の組織状況] [労働組合の上部団体への加盟の有無] [組合の組織率] [パート・嘱託の組織化] についてみていく。

(1) 労働組合の有無

総計をみると、労働組合が「ある」企業は44.7%、「ない」企業は54.7% となっている（第Ⅱ-3-1図）。

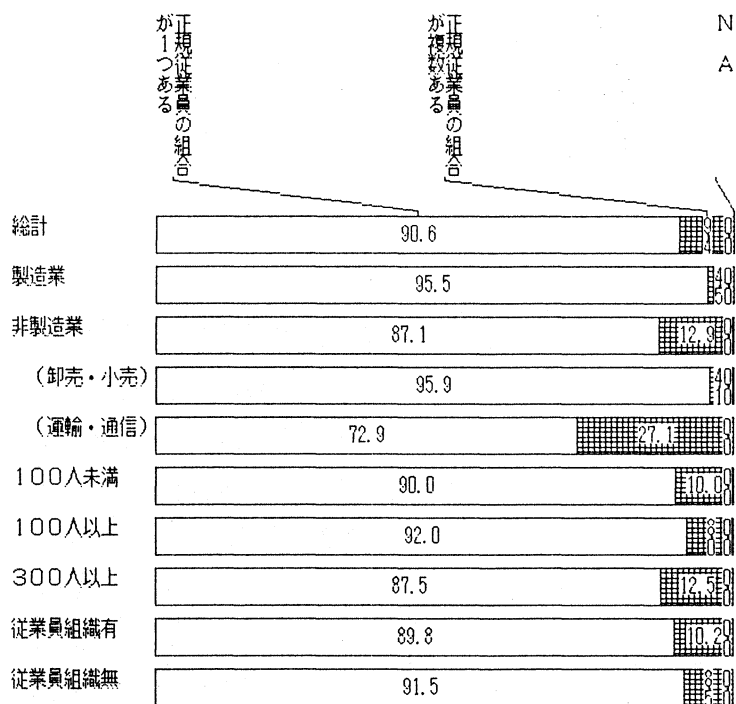
第Ⅱ-3-1図 労働組合の有無（総計、産業別、正規従業員数別）



(2) 組合の組織状況（＜組合有＞のみ）

労働組合がある企業に対し、正規従業員で組織された労働組合が一つしかないのか、あるいは複数あるのかを、尋ねている。それによると、「正規従業員の組合が一つある」が90.6%と大多数を占めている。「正規従業員の組合が複数ある」は9.4%である。本調査企業の場合、複数の組合有は製造業に比べ非製造業でやや多い。その中でも運輸・通信業では「複数ある」が3割近くを占め、その高さが目を引く（第Ⅱ－3－2図）。

第Ⅱ－3－2図 組合の組織状況（総計、産業別、正規従業員数別）

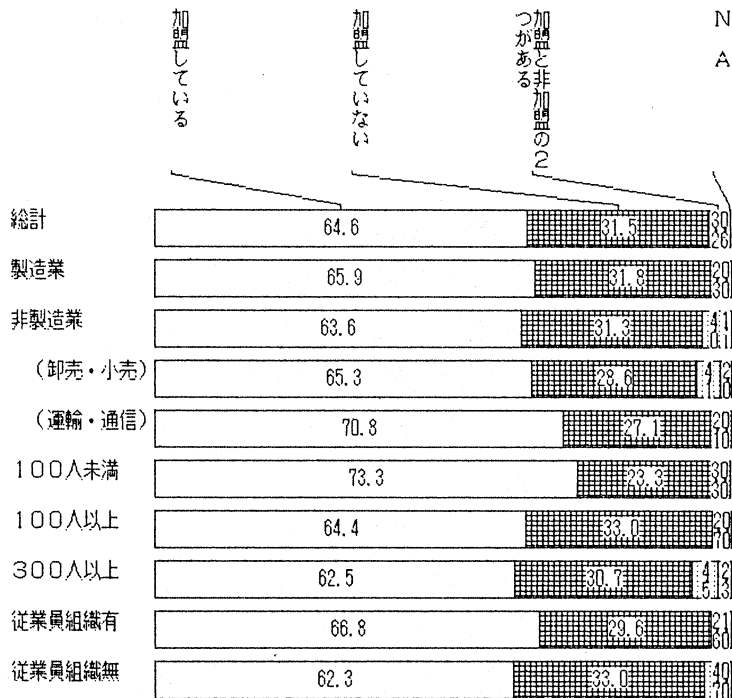


(3) 労働組合の上部団体への加盟の有無（＜組合有＞のみ）

第Ⅱ－3－3図によれば、上部団体に「加盟している」は64.6%、「加盟していない」は31.5%、「加盟と未加盟の2つがある」は3.2%である。「加盟している」に「加盟と未加盟の2つがある」を合わせた＜加盟＞は67.8%となる。労働組合がある企業で上部団体に加盟しているのは、3社中2社ということになる。製造業と非製造業で差はないが、非製造業の中では運輸・通信業で＜加盟＞が7割強と多い。また、規模別では100人未満の企業で＜加盟＞が多い。

第Ⅱ－3－3図 労働組合の上部団体への加盟の有無

(総計、産業別、正規従業員数別)



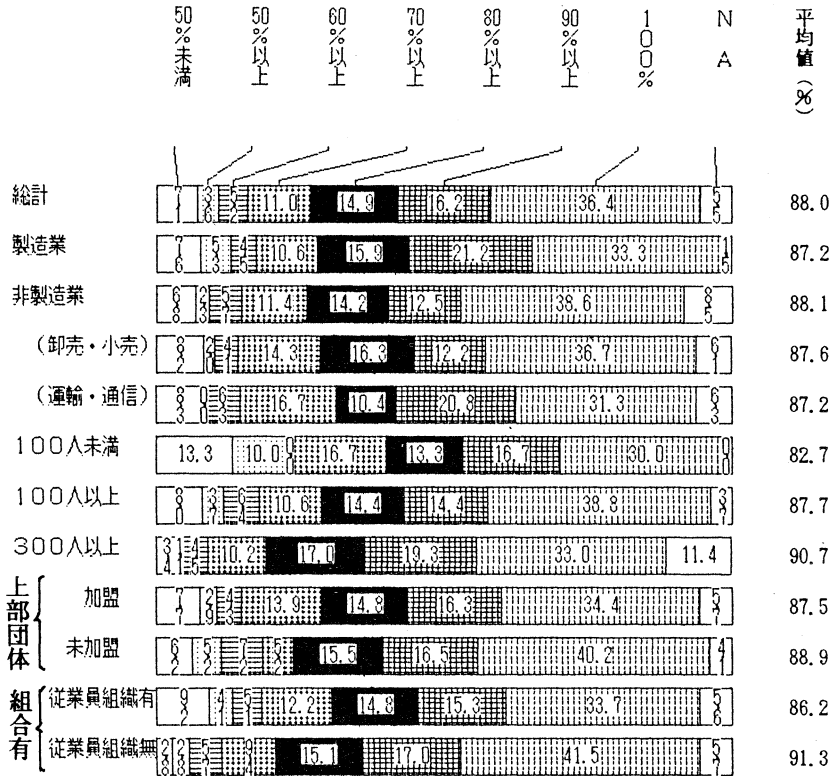
(4) 組合の組織率 (<組合有>のみ)

労働組合員が正規従業員（管理職を除く）に占める比率について示した第Ⅱ－3－4図によれば、「100%」の企業が36.4%を占めて最も多く、以下「90%以上」の16.2%、「80%以上」の14.9%、「70%以上」の11.0%の順となっている。平均組織率は88.0%である。業種による組織率の違いはないが、企業規模別では従業員規模の大きい企業ほど組織率が高まる傾向にあることが分かる。上部団体に加盟、未加盟による差はほとんどない。

(5) パート・嘱託の組織化 (<組合有>のみ)

<組合有>で、パートタイマーや嘱託などの正規従業員以外の従業員でも労働組合員になることができるかどうかについてみてみよう。[パートの組合員化]からみると、「できる」は9.1%と少なく、大半はパートの組織化ができない。業種別の違いはほとんどないが、規模別では100人未満で「できる」の企業が比較的多い。また、組合の上部団体への加盟の有無別では、加盟で「できる」が多い(第Ⅱ－3－5図)。

第Ⅱ-3-4図 管理職除く正規従業員のうち労働組合の比率・平成3年5月現在
 (総計、産業別、正規従業員数別、上部団体への加盟の有無別)



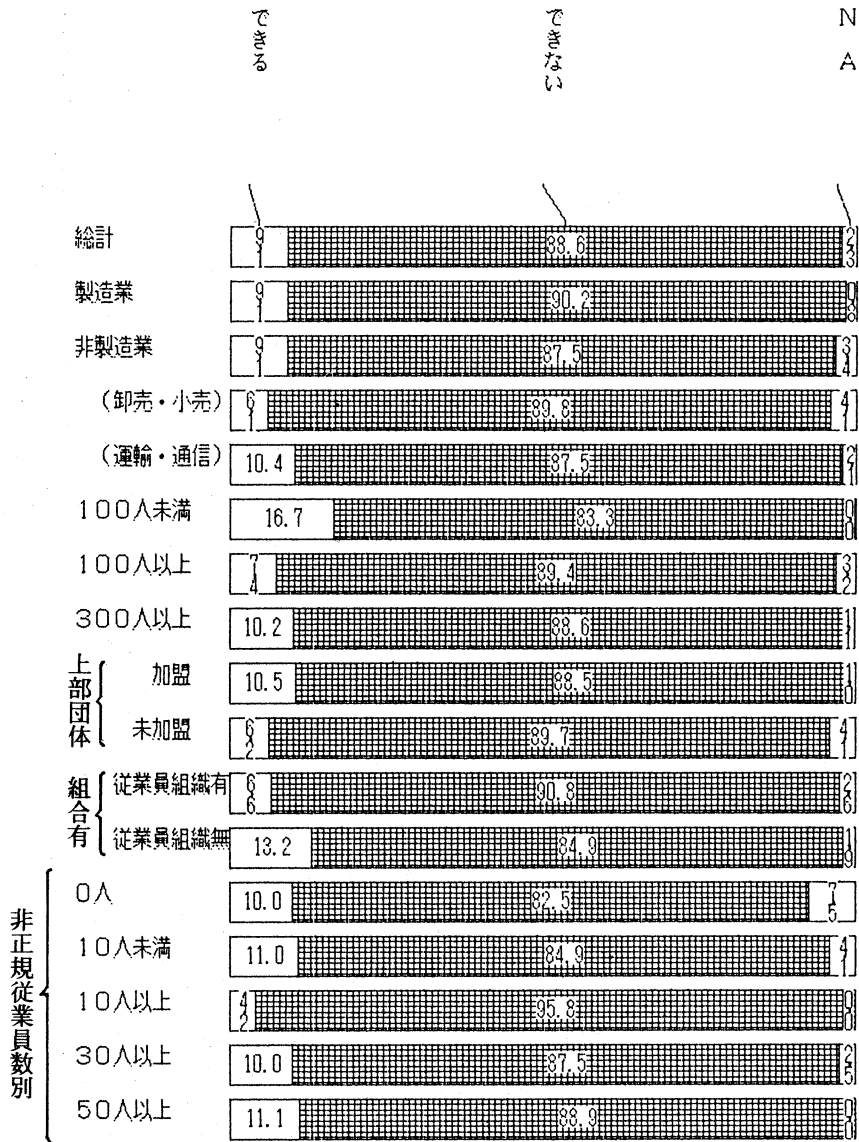
それでは「嘱託の組合員化」では、どのような結果が現われているのであろうか。組織化が「できる」の比率は12.0%で、パートの組織化より「できる」は僅かに高い。業種別では製造業より非製造業で「できる」が、また非製造業の中では運輸・通信業で「できる」が、ともに比較的多い。規模別では100人未満で、また組合の上部団体への加盟の有無別では、パートと同様、加盟で、「できる」がともに多い。しかし、パートも嘱託も、非正規従業員の数による違いはみられない(第Ⅱ-3-6図)。

2 社員会や親睦会の有無

社員会や親睦会などの従業員組織の有無について示した第Ⅱ-3-7図によれば、総計では「ある」が71.1%、「ない」が27.0%である。「ある」の比率は、<組合有>で63.6%、<組合無>で77.5%となっている。<組合無>で、従業員組織のある割合が高い。<組合無>の企業規模別では、従業員数が多い企業ほど「ある」が多い。

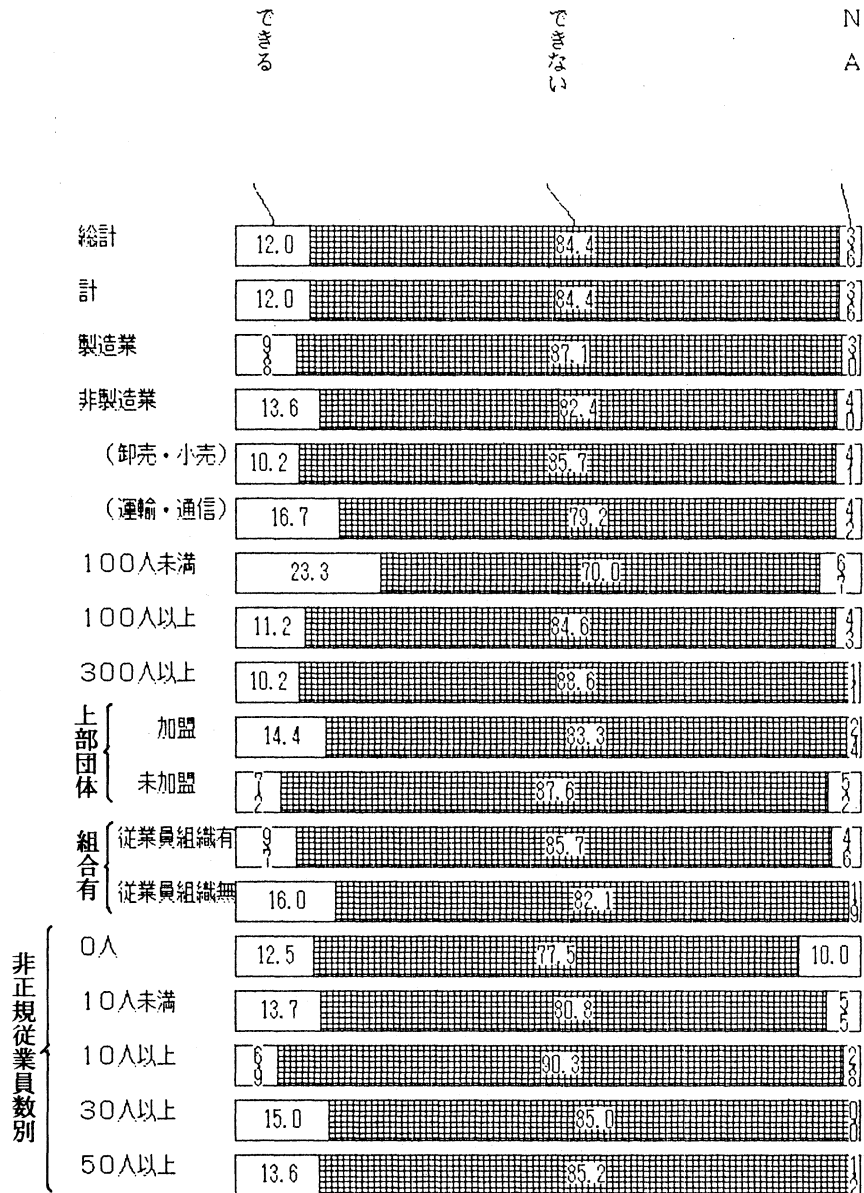
第Ⅱ-3-5図 パートの組織化（組合の有無別）

（総計、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別、非正規従業員数別）

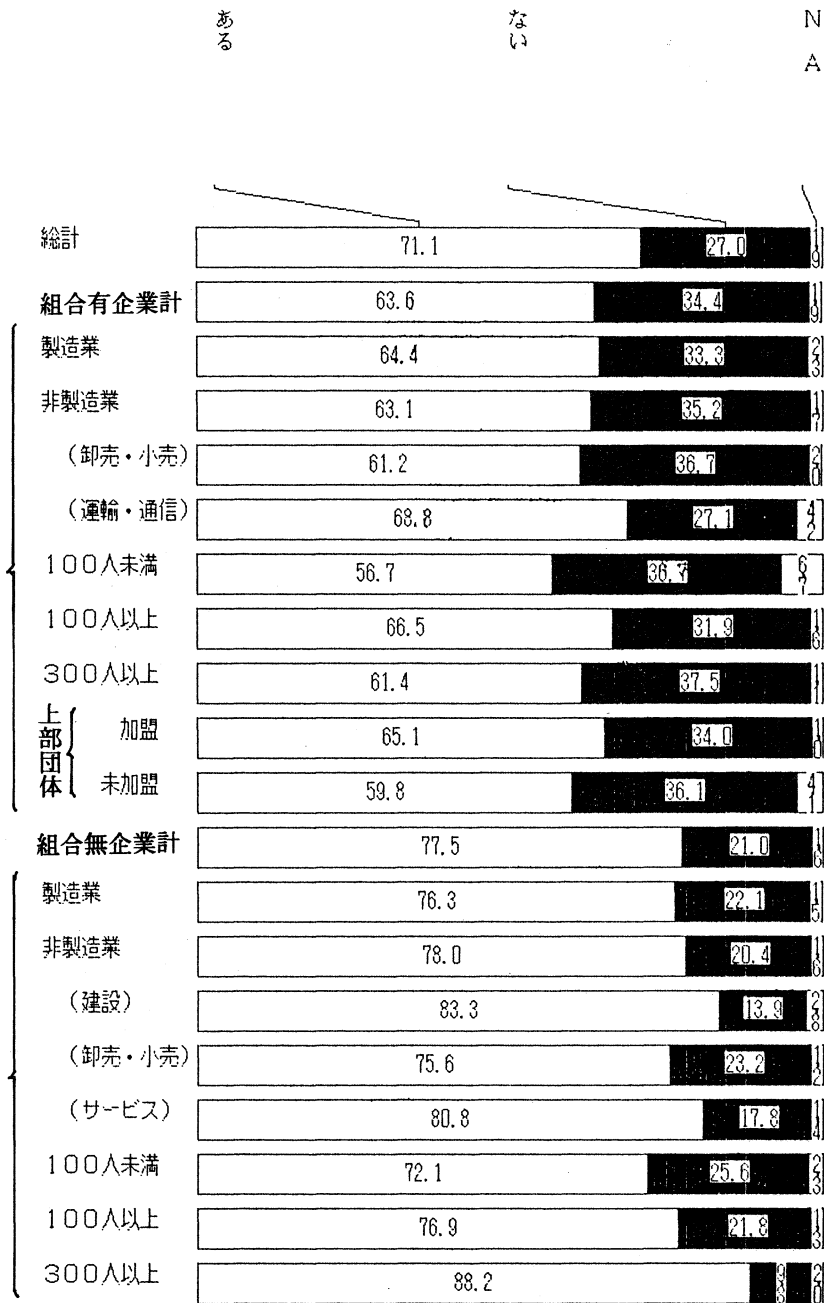


第II-3-6図 嘱託の組織化

(総計、業種別、正規従業員数別、従業員組織の有無別、非正規従業員数別)



第Ⅱ-3-7図 社員会・親睦会などの従業員組織の有無（組合の有無別）



Ⅲ 個人調査

(『仕事と職場環境に関する調査』)

Ⅲ 個人調査（『仕事と職場環境に関する調査』）

調査対象者の構成

個人調査について、調査対象者の構成を示したのが第Ⅲ－1表～第6表である。主な点を紹介していくと次のようになる。

1 性別構成

組織労働者調査（以下、【組織】と略）の847名中、男性は544名(64.2%)、女性は303名(35.8%)である。一方、未組織労働者調査（以下、【未組織】と略）は874名中、男性は511名(58.5%)、女性は363名(41.5%)である。幾分【組織】で男性の構成比が高い。

2 年齢・勤続年数

年齢構成を中央値と平均値でみると、【組織】は33.1歳、34.3歳、【未組織】では同じく31.1歳、32.9歳となる。両者とも似通っている。性別の結果（平均値）は、【組織】の男性は34.1歳、女性は34.6歳、【未組織】ではそれぞれ33.7歳、31.7歳である。このうち女性の結果は、両者ともパートタイマーなど年齢構成の高い非正規従業員によって押し上げられている。

勤続年数の中央値と平均値は、【組織】9.9年、11.2年、【未組織】5.2年、7.5年である。【組織】の方が長い。このことは男女共通している。

3 学歴構成

学歴構成については、両者の間で違いがみられる。【組織】のトップは「高卒」（48.2%）、これに「大卒・大学院修了」（以下、大卒と略、32.1%）、「中卒」（10.3%）、「短大・高専卒」（9.3%）などが続いている。これに対し、【未組織】では「大卒」（35.7%）と「高卒」（34.2%）がほぼ同率、次いで「短大・高専卒」（26.9%）である。「中卒」（3.1%）は少ない。【未組織】で「短大・高専卒」のウエイトが高いのは、女性、職種では事務・管理部門で、この学歴層が多いためである。

学歴構成については年齢や職種による違いも大きい。また同じ【未組織】の中でも、男性の企業規模別1000人未満では「大卒」比率が過半数を切っているのに対し1000人以上では7割を超えるなど、際立った違いもみられる。これらは本調査の回収されたサンプルの影響と思われるが、個人調査の結果をみていく際、留意が必要となる。

4 職種構成

職種構成は、両者共通していることではあるが、「生産・技能」のウエイトが低い（「生産・技能」は【組織】で13.8%、【未組織】で6.1%）。職種構成で多いのは、ともに「営業・販売・サービス」と「事務・管理」である。その構成比は、【組織】ではそれぞれ36.6%、28.7%、【未組織】では同じく39.4%、39.0%にもなっている。

この点については性別で違いが現われている。男性の【組織】では「研究・技術」（24.8%、【未組織】は14.3%）が約1割多く、また女性の【組織】では「営業・販売・サービス」（60.1%、【未組織】38.6%）の、【未組織】で「事務・管理」（47.4%、【組織】25.4%）が、それぞれ多くなっているからである。

5 業種構成

業種の構成は、【組織】と【未組織】で大きな相違がみられる。【組織】では「製造業」（32.7%）、「サービス業」（25.9%）、「卸売・小売業」（24.6%）などのサンプルが多い。これに対し【未組織】では、「サービス業」（53.7%）が半数を占め、その多さが図抜けている。「卸売・小売業」（10.3%）や「製造業」（9.6%）などは1割前後である。これらの点に加え、【組織】では性別でも業種構成が異なっている。男性は「製造業」（42.1%）を中心に「卸売・小売業」（25.0%）が多いのに対し、女性は「サービス業」（46.2%）が約半数、これに次いでいるのは「卸売・小売業」（23.8%）である。

6 企業規模

企業規模も大きく異なっている。【組織】では「1000人～4999人」（36.2%）と「5000人以上」に、【未組織】では「100人～299人」（48.7%）と「100人未満」（18.8%）に、それぞれ集中がみられる。この中央値、平均値は【組織】で3480人、3910人、【未組織】で230人、1220人である。一言でいって、【組織】は大企業中心、【未組織】は中堅・中小企業中心ということになる。

7 雇用形態

正規従業員比率は、【組織】が92.8%で【未組織】の87.0%を上回っている。この点については、両組織とも女性で非正規従業員が2割弱含まれている点が見落せない。そしてこの非正規従業員は、【組織】の女性、40代以上では4割前後をも占めている。その多さが目を引く。

第三 - 1 表 調査対象者の構成①

		(組織労働者)																		
	N	年 齢										勤 続		学 歴						
		24歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上	中 央 均 値 (年)	平 均 値 (年)	中 央 均 値 (年)	平 均 値 (年)	中 卒	高 卒	短 大・高 専	大 卒・大 学 院 修 了		
総計	847	17.7	20.4	19.2	15.0	13.2	6.5	5.3	2.2	0.4	33.1	34.3	9.9	11.2	10.3	48.2	9.3	32.1		
男性計	544	9.6	22.1	26.7	18.9	15.4	4.4	2.2	0.6	0.2	33.4	34.1	11.5	12.4	7.4	42.8	5.1	44.7		
業種別	製造業	229	4.4	13.1	21.0	24.9	25.8	7.9	2.6	0.4	37.3	37.0	17.0	15.5	14.0	49.3	4.8	31.9		
	非製造業	315	13.3	28.6	30.8	14.6	7.9	1.9	0.6	0.3	31.3	32.0	9.0	10.2	2.5	38.1	5.4	54.0		
	(卸売・小売)	136	13.2	20.6	30.9	16.9	12.5	3.7	0.7	0.7	32.6	33.2	9.9	10.7	2.9	32.4	7.4	57.4		
	(電気ガス熱供給)	81	14.8	29.6	35.8	13.6	2.5	...	2.5	1.2	...	30.8	31.1	9.5	10.7	1.2	67.9	3.7	27.2	
	(サービス)	79	7.6	41.8	31.6	11.4	5.1	...	2.5	30.1	31.2	7.6	8.8	2.5	17.7	3.8	75.9	
規模別	300人未満	10	40.0	10.0	10.0	...	10.0	...	30.0	...	30.0	34.6	10.0	10.6	20.0	70.0	10.0	...		
	300～499人	58	13.8	15.5	15.5	17.2	20.7	8.6	6.9	1.7	...	36.5	36.2	12.5	13.3	15.5	39.7	8.6	36.2	
	500～999人	35	...	11.4	25.7	40.0	22.9	36.6	36.2	16.0	15.2	5.7	48.6	5.7	40.0	
	1000～4999人	205	10.2	25.4	28.3	16.6	12.7	4.4	1.5	1.0	...	32.5	33.4	11.4	12.1	6.3	47.3	5.9	40.5	
	5000人以上	236	8.1	22.9	28.8	19.1	15.7	4.2	0.8	...	33.3	33.9	10.5	12.0	5.9	37.7	3.4	53.0		
年齢別	24歳以下	52	100.0	21.5	21.5	1.9	2.7	...	51.9	5.8	42.3		
	25～29歳	120	...	100.0	27.5	27.5	6.1	6.4	...	27.5	7.5	65.0		
	30～34歳	145	100.0	32.5	32.5	9.5	10.0	...	31.7	4.1	64.1		
	35～39歳	103	100.0	37.5	37.5	17.4	17.3	5.8	59.2	3.9	31.1		
	40～49歳	108	77.8	22.2	43.2	43.6	21.9	21.1	24.1	53.7	5.6	16.7		
50歳以上	16	75.0	18.8	6.3	53.3	54.1	21.9	20.6	50.0	50.0		
学歴	中卒	40	15.0	45.0	20.0	15.0	5.0	...	43.9	45.0	21.8	21.0	100.0	
	高卒	233	11.6	14.2	19.7	26.2	21.0	3.9	2.6	0.4	0.4	35.9	35.3	16.3	15.2	...	100.0	
	短大	28	10.7	32.1	21.4	14.3	10.7	10.7	31.7	33.1	8.9	11.2	100.0	...		
	大卒	243	9.1	32.1	38.3	13.2	5.8	1.6	31.2	31.4	7.7	8.5	100.0		
職種	生産業務	98	8.2	11.2	13.3	17.3	35.7	9.2	5.1	...	40.0	37.9	20.3	16.8	27.6	61.2	2.0	9.2		
	販売サービス	128	13.3	23.4	24.2	18.8	12.5	5.5	1.6	...	32.7	33.4	10.6	11.2	3.9	38.3	8.6	49.2		
	技術	166	8.4	17.5	33.1	22.3	12.7	3.6	1.8	0.6	...	33.6	34.1	11.6	12.2	3.0	36.0	3.6	55.4	
	研究	135	9.6	34.8	32.6	16.3	5.9	0.7	30.9	31.2	8.5	10.0	0.7	36.3	5.9	57.0		
女性計	303	32.3	17.5	5.9	7.9	9.2	10.2	10.9	5.3	0.7	30.1	34.6	7.1	9.0	15.5	57.8	16.8	9.6		
業種別	製造業	48	31.3	10.4	8.3	12.5	14.6	14.6	4.2	4.2	...	35.0	34.7	4.7	8.9	20.8	60.4	14.6	4.2	
	非製造業	254	32.3	18.9	5.5	7.1	8.3	9.4	12.2	5.5	0.8	...	29.7	34.7	7.4	9.0	14.6	57.1	17.3	10.6
	(卸売・小売)	72	50.0	20.8	5.6	6.9	5.6	5.6	5.8	25.0	28.8	4.6	6.5	2.8	62.5	19.4	15.3	
	(サービス)	140	28.4	14.3	4.3	6.4	9.3	12.1	17.1	8.6	1.4	...	38.9	38.0	10.2	10.1	22.1	60.0	8.6	8.6
	100人未満	13	15.4	7.7	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	43.8	40.4	5.5	6.6	38.5	46.2	15.4	...	
100～299人	74	14.9	8.1	9.5	14.9	10.8	10.8	14.9	13.5	2.7	...	41.3	41.1	11.7	11.3	32.4	59.5	6.8	...	
規模別	300人未満	87	14.9	8.0	9.2	13.8	11.5	12.6	16.1	11.5	2.3	...	41.8	41.0	10.8	10.6	33.3	57.5	8.0	...
	300～499人	24	41.7	8.3	8.3	16.7	8.3	30.0	32.9	10.0	10.8	20.8	70.8	4.2	4.2		
	500～999人	18	38.9	11.1	...	16.7	22.2	11.1	32.5	32.4	4.0	7.4	...	77.8	11.1	11.1		
	1000～4999人	102	33.3	24.5	5.9	2.9	4.9	8.8	16.7	2.9	...	28.4	33.6	7.9	9.5	8.8	50.8	20.6	11.8	
	5000人以上	69	46.4	24.6	2.9	5.8	7.2	8.7	2.9	1.4	...	25.7	29.4	4.2	6.3	5.8	44.9	29.0	20.3	
年齢別	24歳以下	98	100.0	21.5	21.5	2.7	3.0	1.0	72.4	16.3	10.2		
	25～29歳	53	...	100.0	27.5	27.5	5.9	6.2	1.9	32.1	32.1	34.0		
	30～34歳	18	100.0	32.5	32.5	11.3	10.0	11.1	44.4	38.9	5.6		
	35～39歳	24	100.0	37.5	37.5	13.6	12.5	29.2	54.2	16.7	...		
	40～49歳	59	47.5	52.5	45.2	45.1	14.4	13.1	15.3	74.6	10.2	...		
50歳以上	51	64.7	31.4	3.9	53.9	54.5	17.0	16.7	52.9	43.1	2.0	...		
学歴	中卒	47	2.1	2.1	4.3	14.9	10.6	8.5	31.9	23.4	2.1	...	51.2	48.1	15.5	14.9	100.0	
	高卒	175	40.6	9.7	4.6	7.4	11.4	13.7	9.1	2.9	0.6	...	29.9	33.8	7.0	8.9	...	100.0
	短大	51	31.4	33.3	13.7	7.8	5.9	5.9	2.0	27.8	29.6	5.2	6.8	100.0	...	
	大卒	29	34.5	62.1	3.4	26.3	25.6	3.0	3.3	100.0	
職種	生産業務	19	21.1	...	5.3	26.3	15.8	10.5	10.5	10.5	...	39.5	39.4	3.9	9.5	47.4	52.6	
	販売サービス	182	36.3	10.4	6.6	6.6	8.2	9.3	14.8	6.6	1.1	...	32.5	35.5	8.2	9.2	18.1	66.5	9.9	4.9
	技術	77	31.2	31.2	5.2	5.2	9.1	13.0	2.6	2.6	...	28.0	31.8	6.0	8.6	5.2	46.8	29.9	18.2	
研究	11	36.4	54.5	...	9.1	26.3	26.2	2.9	3.3	...	9.1	36.4	54.5		
雇用	正社員	247	39.3	21.5	...	6.9	7.3	6.9	6.1	6.1	6.1	...	27.5	31.8	6.1	8.5	13.0	56.7	18.2	11.7
	パートタイマー	50	2.0	12.0	20.0	28.0	36.0	2.0	...	47.9	47.0	13.8	11.5	28.0	64.0	8.0	...	

第Ⅲ-2表 調査対象者の構成②

		(組織労働者)																						
		職 種					業 種					企 業 規 模												
		生産・技能	営業・販売・サービス	事務・管理	研究・技術	その他	建築業	製造業	卸売・小売業	飲食・サービス業	電気・ガス・熱供給業	運輸・通信業	金融・保険業	サービス業	その他	100人未満	300人未満	500人未満	1000人未満	5000人未満	5000人以上	中央値	平均値	
																	(百人)							
総計		13.8	36.6	28.7	17.2	3.5	0.2	32.7	24.6	12.2	1.1	1.4	25.9	1.9	1.8	9.7	9.7	6.3	36.2	36.0	34.8	39.1		
男性計		18.0	23.5	30.5	24.8	3.1	0.4	42.1	25.0	14.9	0.7	1.3	14.5	1.1	0.4	1.5	10.7	6.4	37.7	43.4	43.0	44.8		
男	業種別	製造業 非製造業	35.8 5.1	7.9 34.9	31.0 30.2	21.8 27.0	3.5 2.9	100.0 0.6	0.4	0.4	23.1	1.6	7.9	19.7	48.9	47.8	41.1
		(卸売・小売業) (電気ガス熱供給サービス)	1.5 12.3	60.3 35.8	36.0 48.1	...	2.2 3.7	...	100.0	0.7	1.5	0.7	1.2	8.1	41.9	47.1	47.2	48.5
		1.3 30.4	8.9 57.0	57.0 2.5	100.0	5.1	...	7.6	17.7	69.6	...	30.0	30.2	
	規模別	300人未満	20.0	60.0	10.0	10.0	...	10.0	10.0	30.0	...	10.0	...	40.0	...	20.0	80.0	1.8	1.7	
		300~499人	34.5	17.2	22.4	20.7	5.2	1.7	91.4	1.7	1.7	1.7	...	1.7	100.0	4.0	4.0	
		500~999人	20.0	31.4	31.4	14.3	2.9	...	51.4	31.4	17.1	100.0	7.5	7.5	
		1000~4999人	15.1	27.8	33.2	21.0	2.9	...	22.0	27.8	38.5	...	2.9	6.8	2.0	100.0	30.0	30.0	
		5000人以上	16.1	18.6	30.9	31.4	3.0	...	47.5	27.1	0.4	0.8	0.4	23.3	0.4	100.0	75.0	75.0	
		年齢別	24歳以下	15.4	32.7	26.9	25.0	19.2	34.6	23.1	3.8	3.8	11.5	3.8	...	7.7	15.4	...	40.4	36.5	36.7	40.3
		25~29歳	9.2	25.0	24.2	39.2	2.5	...	25.0	23.3	20.0	...	2.5	27.5	1.7	...	0.8	7.5	3.3	43.3	45.0	45.4	47.3	
	30~34歳	9.0	21.4	37.9	30.3	1.4	0.7	33.1	29.0	20.0	17.2	...	0.7	...	6.2	6.2	40.0	46.9	46.9	47.9		
	35~39歳	16.5	23.3	35.9	21.4	2.9	...	55.3	22.3	10.7	1.0	1.0	8.7	1.0	9.7	13.6	33.0	43.7	42.4	44.1		
	40~49歳	40.7	21.3	25.0	8.3	4.6	0.9	71.3	20.4	1.9	...	0.9	3.7	0.9	...	0.9	15.7	7.4	32.4	43.5	42.0	43.6		
	50歳以上	31.3	18.8	25.0	...	25.0	...	43.8	18.8	18.8	6.3	...	12.5	...	6.3	12.5	31.3	...	31.3	18.8	75.0	75.0		
	学歴	中学校	67.5	12.5	12.5	2.5	5.0	...	80.0	10.0	2.5	2.5	...	5.0	...	0.9	2.1	9.9	7.3	41.6	38.2	38.7	42.1	
	高等学校	25.8	21.0	27.0	21.0	5.2	0.4	48.5	18.9	23.6	1.3	...	6.0	1.3	...	3.6	10.7	30.0	35.6		
	短大	...	39.3	35.7	10.7	39.3	35.7	10.7	...	3.6	10.7	41.0	41.0		
	大学院修了	3.7	25.9	37.9	31.7	0.8	0.4	30.0	32.1	9.1	...	2.5	24.7	1.2	8.6	5.8	34.2	51.4	51.4	49.6		
	職種	生産・営業・研究	100.0	1.0	83.7	2.0	10.2	1.0	...	1.0	1.0	1.0	1.0	20.4	7.1	31.6	30.8	35.8	39.9	
	技能・サービス	...	100.0	0.8	14.1	64.1	1.6	18.8	0.8	0.8	0.9	7.8	8.6	44.5	34.4	36.0	40.2	
	100.0	42.8	29.5	17.5	1.2	3.0	4.2	1.8	...	3.6	10.7	41.0	41.0		
	100.0	37.0	...	28.9	0.7	...	33.3	0.7	8.0	3.7	31.9	54.8	54.4	51.3		
女性計		6.3	60.1	25.4	3.6	4.3	...	15.8	23.8	7.3	1.7	1.7	46.2	3.3	4.3	24.4	7.9	5.9	33.7	22.8	18.2	28.7		
女	業種別	製造業 非製造業	33.3 1.2	4.2 70.5	56.3 19.7	2.1 3.9	2.1 4.7	...	100.0	8.3	16.7	33.3	8.3	12.5	20.8	4.5	21.7	
		(卸売・小売業) (サービス)	...	79.2	18.1	...	2.8	...	28.3	8.7	2.0	2.0	55.1	3.9	...	3.5	26.0	3.1	5.5	37.8	23.2	22.1	30.1	
		...	85.7	6.4	5.7	2.1	100.0	100.0	1.4	1.4	...	11.1	27.8	58.3	57.1	53.0	
		100人未満	23.1	38.5	7.7	7.7	23.1	...	30.8	7.7	30.8	30.8	...	100.0	0.5	0.5	
		100~299人	5.4	85.1	6.8	1.4	1.4	...	10.8	1.4	1.4	1.4	...	85.1	100.0	2.0	2.0	
		300人未満	8.0	78.2	6.9	2.3	4.6	...	13.8	2.3	1.1	1.1	...	77.0	4.6	14.9	85.1	1.8	1.8	
		300~499人	33.3	12.5	45.8	...	8.3	...	66.7	...	4.2	16.7	...	8.3	4.2	100.0	4.0	4.0	
		500~999人	11.1	50.0	38.9	22.2	44.4	33.3	100.0	7.5	7.5	
		1000~4999人	...	62.7	33.3	...	2.9	...	5.9	19.6	16.7	...	3.9	51.0	2.9	100.0	30.0	30.0	
		5000人以上	2.9	50.7	27.5	13.0	5.8	...	14.5	60.9	4.3	...	1.4	15.9	2.9	100.0	75.0	75.0	
	年齢別	24歳以下	4.1	67.3	24.5	4.1	15.3	38.7	6.1	1.0	2.0	37.8	...	2.0	11.2	10.2	7.1	34.7	32.7	31.2	36.8	
	25~29歳	...	35.8	45.3	11.3	7.5	9.4	28.3	15.1	1.9	1.9	37.7	5.7	1.9	11.3	3.8	3.8	47.2	32.1	34.8	38.9	
	30~34歳	5.6	66.7	22.2	...	5.6	...	22.2	22.2	11.1	...	5.6	33.3	5.6	...	5.6	38.9	11.1	...	33.3	11.1	4.0	19.6	
	35~39歳	20.8	50.0	16.7	4.2	4.2	...	25.0	20.8	4.2	4.2	...	37.5	8.3	...	4.2	45.8	8.3	12.5	12.5	16.7	3.0	18.5	
	40~49歳	8.5	54.2	28.8	...	8.5	...	23.7	13.8	6.8	1.7	...	50.8	3.4	...	8.5	27.1	10.2	10.2	23.7	18.6	6.7	23.3	
	50歳以上	7.8	80.4	7.8	...	3.9	...	7.8	7.8	2.0	2.0	...	74.5	3.9	...	5.9	45.1	3.9	...	39.2	5.9	3.0	17.3	
	学歴	中学校	19.1	70.2	8.5	...	2.1	...	21.3	4.3	...	4.3	...	66.0	4.3	10.6	51.1	10.6	...	19.1	8.5	2.5	13.6	
	高等学校	5.7	69.1	20.6	0.6	3.4	...	16.6	25.7	5.7	1.7	...	48.0	1.7	...	3.4	25.1	9.7	8.0	34.3	17.7	13.3	25.5	
	短大	...	35.3	45.1	7.8	11.8	...	13.7	27.5	21.6	...	5.9	23.5	7.8	...	3.9	9.8	2.0	3.9	41.2	39.2	39.5	42.4	
	大学院修了	...	31.0	48.3	20.7	6.9	37.9	3.4	...	6.9	41.4	3.4	3.4	6.9	41.4	48.3	48.3	49.3		
	職種	生産・営業・研究	100.0	84.2	...	15.8	15.8	21.1	42.1	10.5	...	10.5	3.6	10.9		
	技能・サービス	...	100.0	31.3	...	0.5	65.9	0.5	...	2.7	34.6	1.6	4.9	35.2	19.2	15.9	26.6		
	100.0	35.1	16.9	27.3	2.6	5.2	11.7	1.3	...	1.3	6.5	14.3	9.1	44.2	24.7	27.1	33.1	
	100.0	9.1	...	9.1	72.7	9.1	...	9.1	9.1	69.4	61.6		
	雇用	正社員	4.9	58.3	28.7	4.5	3.2	...	15.0	24.7	8.9	2.0	2.0	44.5	2.4	3.2	26.3	9.3	5.3	31.2	23.5	16.8	28.6	
	パートタイマー	14.0	70.0	8.0	...	8.0	...	18.0	22.0	34.0	6.0	10.0	12.0	2.0	10.0	50.0	16.0	22.8	28.1		

第Ⅲ－3表 調査対象者の構成③

(組織労働者)

		雇用形態						
		正社員	パートタイマー	アルバイト	嘱託	派遣社員	その他	
総計		92.8	6.0	0.2	0.4	0.1	0.4	
男性計		99.1	0.2	...	0.2	...	0.6	
男	業種別	製造業	99.6	0.4
		非製造業 (卸売・小売)	98.7	0.3	...	1.0
		(電気ガス熱供給)	97.8	0.7	...	1.5
		(サービス)	100.0
	規模別	300人未満	100.0
		300～499人	98.3	1.7
		500～999人	100.0
		1000～4999人	100.0
		5000人以上	98.3	0.4	...	1.3
	年齢別	24歳以下	98.1	1.9
25～29歳		100.0	
30～34歳		99.3	0.7	
35～39歳		100.0	
40～49歳		98.1	0.9	0.9	
50歳以上	93.8	6.3		
学歴	中卒	97.5	2.5	
	高卒	99.6	0.4	
	短大・高専	100.0	
	大卒・大学院修了	98.8	1.2	
職種	生産・技術	99.0	1.0	
	営業・販売	98.4	0.8	...	0.8	
	事務・管理	99.4	0.6	
	研究・技術	100.0	
女性計		81.5	16.5	0.7	0.7	0.3	...	
女	業種別	製造業	77.1	18.8	2.1	...
		非製造業 (卸売・小売)	82.3	16.1	0.8	0.8
		(サービス)	84.7	15.3
			78.6	19.3	0.7	1.4
	規模別	100人未満	61.5	38.5
		100～299人	87.8	8.1	1.4	2.7
		300人未満	83.9	12.6	1.1	2.3
		300～499人	95.8	4.2
		500～999人	72.2	27.8
	1000～4999人	75.5	24.5	
5000人以上	84.1	11.6	1.4	...	1.4	...		
年齢別	24歳以下	99.0	
	25～29歳	100.0	
	30～34歳	94.4	5.6	
	35～39歳	75.0	25.0	
	40～49歳	54.2	40.7	3.4	...	1.7	...	
50歳以上	58.8	37.3	...	3.9		
学歴	中卒	68.1	29.8	...	2.1	
	高卒	80.0	18.3	1.1	0.6	
	短大・高専	88.2	7.8	2.0	...	
	大卒・大学院修了	100.0	
職種	生産・技術	63.2	36.8	
	営業・販売	79.1	19.2	0.5	1.1	
	事務・管理	92.2	5.2	1.3	...	
	研究・技術	100.0	
雇用	正社員	100.0	
	パートタイマー	...	100.0	

第三 - 4 表 調査対象者の構成④

		N	年 齢								勤 続		学 歴							
			24歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上	中央値	平均値	中央値	平均値	中卒	高卒	短大・高専卒	大卒・大学院修了	
総計		874	22.4	23.5	18.1	13.2	10.9	5.3	4.7	1.3	0.8	31.1	32.9	5.2	7.5	3.1	34.2	26.9	35.7	
計		511	14.5	23.5	23.5	17.8	10.8	4.1	2.9	1.6	1.4	32.6	33.7	7.9	9.2	2.7	30.5	14.9	51.9	
業 種 別	製造業	51	9.8	19.6	19.6	13.7	5.9	7.8	17.6	3.9	2.0	35.4	38.0	9.6	12.5	11.8	51.0	5.9	31.4	
	非製造業	457	14.9	24.1	23.9	18.2	11.4	3.7	1.3	1.3	1.3	32.3	33.2	7.6	8.8	1.8	28.4	16.0	53.8	
	(卸売・小売)	43	11.6	11.6	25.6	18.6	18.6	7.0	2.3	2.3	2.3	35.3	36.2	11.6	11.2	4.7	25.6	18.6	51.2	
	(金融・保険)	46	17.4	21.7	21.7	19.6	13.0	6.5	32.5	32.8	8.9	10.0	6.5	19.6	10.9	63.0	
	(サービス)	35	...	5.7	45.7	34.3	8.6	5.7	34.8	35.6	12.2	12.0	2.9	20.0	2.9	74.3	
		260	17.3	30.0	20.8	12.7	12.7	3.1	1.5	0.8	1.2	30.6	32.3	6.3	8.3	0.8	31.2	17.7	50.4	
	男	100人未満	90	7.8	28.9	17.8	12.2	12.2	6.7	5.6	3.3	5.6	33.8	36.6	6.2	8.3	6.7	40.0	17.8	35.6
		100~299人	225	20.9	25.8	17.3	17.8	9.8	4.4	2.7	0.4	0.9	31.0	32.4	4.9	7.8	1.3	33.3	16.9	48.4
		300人未満	315	17.1	26.7	17.5	16.2	10.5	5.1	3.5	1.3	2.2	31.8	33.6	5.2	7.9	2.9	35.2	17.1	44.8
		300~499人	36	22.2	8.3	27.8	19.4	16.7	5.6	...	33.5	33.7	12.1	11.4	...	36.1	25.0	38.9
500~999人		26	11.5	23.1	38.5	7.7	19.2	32.0	32.4	8.8	10.3	3.8	26.9	23.1	46.2	
1000~4999人		67	7.5	13.4	29.9	28.4	11.9	7.5	...	1.5	...	34.9	35.1	12.1	12.0	...	16.4	6.0	77.6	
5000人以上	65	4.6	26.2	38.5	18.5	4.6	...	6.2	1.5	...	32.5	33.7	8.9	10.8	6.2	21.5	1.5	70.0		
性 別	24歳以下	74	100.0	21.5	21.5	2.1	2.7	...	41.9	31.1	27.8		
	25~29歳	120	...	100.0	27.5	27.5	3.6	4.3	...	24.2	18.3	57.5		
	30~34歳	120	100.0	32.5	32.5	9.0	9.0	...	0.8	18.3	12.5		
	35~39歳	91	100.0	37.5	37.5	13.2	12.9	...	2.2	28.6	6.6		
	40~49歳	76	72.4	27.6	43.5	43.9	18.9	16.8	...	7.9	39.5	13.2		
	50歳以上	30	50.0	26.7	23.3	55.0	56.2	20.3	14.7	16.7	60.0	...		
学 歴	中卒	14	7.1	14.3	21.4	21.4	28.6	...	7.1	46.7	46.4	20.0	14.9	100.0		
	高卒	156	19.9	18.6	14.1	16.7	12.2	7.1	5.1	3.8	2.6	34.1	35.3	9.0	10.5	...	100.0	...		
	短大	76	30.3	28.9	19.7	7.9	13.2	28.4	29.4	4.2	7.2	100.0		
	大学院修了	265	7.5	26.0	30.9	21.5	8.7	2.6	1.1	0.8	0.8	32.7	33.3	8.1	8.6	100.0		
職 種	生産・技術	44	11.4	15.9	13.6	20.5	11.4	9.1	15.9	2.3	...	37.2	37.7	9.6	11.6	15.9	47.7	15.9	20.5	
	販売・サービス	204	17.2	28.9	20.6	14.2	12.7	3.4	1.5	1.0	0.5	31.0	32.4	5.6	8.2	2.5	33.8	18.6	45.1	
	事務	169	12.4	17.8	28.4	18.9	11.2	4.1	3.0	1.8	2.4	33.5	34.7	9.8	10.4	1.2	24.9	6.5	67.5	
	研究・技術	73	15.1	26.0	27.4	20.5	5.5	2.7	...	2.7	...	31.6	32.2	7.1	8.4	...	29.7	20.5	54.8	
女性計		363	33.6	23.4	10.5	6.6	11.0	6.9	7.2	0.8	...	28.5	31.7	3.5	5.2	3.6	39.4	43.8	12.9	
業 種 別	製造業	33	27.3	12.1	6.1	6.1	21.2	18.2	9.1	38.8	35.9	4.4	6.2	12.1	72.7	15.2	...	
	非製造業	329	34.3	24.3	10.9	6.7	10.0	5.8	7.0	0.9	...	28.2	31.3	3.4	5.1	2.7	35.9	46.8	14.3	
	(卸売・小売)	44	38.6	31.8	4.5	9.1	9.1	4.5	2.3	26.8	29.2	2.9	3.6	2.3	40.9	45.5	11.4	
	(サービス)	209	35.9	23.0	10.5	6.2	9.6	6.7	7.7	0.5	...	28.1	31.3	3.3	5.3	3.3	34.9	50.2	11.0	
	女	100人未満	74	21.6	16.2	21.6	6.8	14.9	10.8	8.1	32.8	34.4	3.9	4.9	6.8	41.9	29.7	21.6
		100~299人	201	35.8	23.9	7.5	4.0	12.4	7.0	9.0	0.5	...	28.0	31.8	3.2	5.5	4.0	40.3	46.8	8.5
		300人未満	275	32.0	21.8	11.3	4.7	13.1	8.0	8.7	0.4	...	29.1	32.5	3.5	5.3	4.7	40.7	42.2	12.0
		300~499人	26	34.6	23.1	15.4	19.2	3.8	3.8	...	28.3	30.2	3.7	5.3	...	26.9	50.0	23.1
		500~999人	11	54.5	27.3	18.2	24.4	27.0	3.5	4.5	...	36.4	54.5	9.1
		1000~4999人	29	41.4	27.6	6.9	13.8	3.4	6.9	26.6	28.0	3.5	4.9	...	27.6	58.6	13.8
5000人以上	19	36.8	42.1	5.3	5.3	5.3	26.6	27.9	3.9	4.3	...	52.0	31.6	15.8		
性 別	24歳以下	122	100.0	21.5	21.5	2.0	2.3	...	28.7	60.7	10.7		
	25~29歳	85	...	100.0	27.5	27.5	3.7	4.3	...	29.4	49.4	21.2		
	30~34歳	38	100.0	32.5	32.5	4.6	6.1	...	2.6	28.9	19.5		
	35~39歳	24	100.0	37.5	37.5	4.6	8.0	45.8	50.0		
	40~49歳	65	61.5	38.5	44.1	44.4	6.0	7.3	...	9.2	64.6	20.0		
	50歳以上	29	89.7	10.3	...	52.8	53.0	11.3	11.5	20.7	65.5	10.3		
学 歴	中卒	13	7.7	...	23.1	23.1	46.2	49.2	47.5	8.4	9.5	100.0		
	高卒	143	24.5	17.5	7.7	7.7	17.5	11.9	11.2	2.1	...	35.2	35.6	4.3	6.4	...	100.0	...		
	短大	159	48.5	26.4	9.4	7.5	9.0	3.1	1.9	26.7	27.8	2.7	4.1	100.0		
	大学院修了	47	27.7	38.3	23.4	2.1	6.4	...	2.1	27.9	28.7	2.9	3.9	100.0		
職 種	生産・技術	9	22.2	11.1	11.1	...	22.2	11.1	22.2	41.3	37.8	4.6	6.1	22.2	77.8	...		
	販売・サービス	140	30.7	18.6	5.7	7.9	13.6	11.4	12.1	30.6	34.1	4.5	6.6	5.0	47.1	38.6		
	事務	172	39.5	26.2	11.0	5.8	8.7	4.7	2.9	1.2	...	27.0	29.6	3.1	4.5	1.2	35.5	47.1		
	研究・技術	9	33.3	...	55.6	...	11.1	31.5	29.9	3.5	4.0	11.1	...	22.2		
雇 用	正社員	278	37.4	22.7	10.4	5.0	10.8	6.8	6.1	0.7	...	27.8	31.0	4.0	5.7	3.2	38.5	43.5		
	パート・タイマー	36	5.6	25.0	13.9	16.7	11.1	8.3	19.4	36.7	37.7	1.9	3.4	8.3	44.4	41.7		

第Ⅲ-5表 調査対象者の構成⑤

		業 種										企 業 規 模										
		生 産 ・ 技 術	製 造 ・ 販 売 ・ サ	事 務 ・ 管 理	研 究 ・ 技 術	そ の 他	建 築 業	製 造 業	卸 売 ・ 小 売 業	賃 貸 業 ・ ガ ス ・ 外 供 給 業	運 送 業 ・ 通 信 業	金 融 ・ 保 険 業	サ ー ビ ス 業	そ の 他	1 0 0 0 人 未 満	3 1 0 0 0 人 未 満	5 3 1 0 0 0 人 未 満	1 5 0 0 0 0 人 未 満	5 1 0 0 0 0 人 未 満	5 0 0 0 0 0 人 未 満	中 央 値	平 均 値
総計		6.1	39.4	39.0	9.4	5.8	5.9	9.6	10.3	3.1	2.3	5.5	53.7	9.2	18.8	48.7	7.1	4.2	11.0	9.6	2.3	12.2
男性		8.6	39.9	33.1	14.3	3.5	8.4	10.0	9.0	4.3	2.7	6.8	50.9	7.2	17.6	44.0	7.0	5.1	13.1	12.7	2.5	15.2
男	業種別	45.1	11.8	19.6	21.6	2.0	100.0	39.2	31.4	3.9	7.8	2.0	15.7	1.7	13.9
	製造業 (建設業)	4.6	43.3	34.1	13.6	3.7	100.0	15.3	45.5	7.4	4.8	14.0	12.5	2.5	15.3
	卸売・小売業 (金融・保険)	18.6	4.7	30.2	37.2	7.0	100.0	25.6	30.2	34.9	7.0	...	2.3	1.7	13.9
	サービス業	2.2	39.1	58.7	100.0	15.2	6.5	10.9	6.5	39.1	19.6	20.0	28.2
	その他	48.6	48.6	2.9	100.0	2.9	...	2.9	5.7	88.6	...	27.4	27.1
	100人未満	2.7	59.2	27.7	9.2	0.8	100.0	5.8	65.0	3.1	5.0	4.6	16.2	2.4	15.4
	100人~299人	18.9	24.4	22.2	31.1	2.2	12.2	22.2	7.8	8.9	11.1	1.1	16.7	20.0	100.0	0.5	0.5
	300人~499人	4.9	59.6	23.6	6.2	5.8	5.8	7.1	1.3	4.0	0.9	...	75.1	5.3	...	100.0	2.0	2.0
	500人~999人	8.9	49.5	23.2	13.3	4.8	7.6	11.4	3.2	5.4	3.0	0.3	58.4	9.5	1.6	1.6
	1000人~4999人	11.1	30.8	25.0	25.0	5.6	41.7	5.6	13.9	...	2.8	2.8	22.2	11.1	100.0	4.0	4.0
5000人以上	3.8	26.9	53.8	15.4	...	11.5	15.4	11.5	...	3.8	7.7	50.0	100.0	7.5	7.5	
年齢別	3.0	29.9	62.7	4.5	1.5	26.9	1.5	...	46.3	17.9	3.0	100.0	...	30.0	30.0	
24歳以下	13.8	13.8	47.7	23.1	1.5	1.5	12.3	13.8	6.2	64.6	1.5	100.0	75.0	75.0	
25~29歳	6.8	47.3	28.4	14.9	2.7	6.8	6.8	10.8	2.7	2.7	...	60.8	8.1	9.5	63.5	10.8	4.1	6.8	4.1	2.3	7.2	
30~34歳	5.8	49.2	25.0	15.8	2.5	4.2	8.3	8.3	5.0	0.8	1.7	85.0	6.7	21.7	48.3	2.5	5.0	7.5	14.2	2.2	14.5	
35~39歳	9.2	35.0	40.0	16.7	2.5	9.2	8.3	8.3	4.2	2.5	13.3	45.0	8.3	13.3	32.5	6.3	8.3	16.7	20.8	4.0	22.3	
40~49歳	9.9	31.9	35.2	16.5	6.6	8.8	7.7	9.9	6.6	5.5	13.2	36.3	11.0	12.1	44.0	7.7	2.2	20.9	13.2	2.7	17.6	
50歳以上	11.8	43.4	34.2	7.9	2.6	14.5	9.2	11.8	1.3	1.3	6.8	53.9	1.3	22.4	42.1	7.9	6.6	17.1	3.9	2.3	9.9	
学歴	26.7	20.0	40.0	6.7	6.7	10.0	40.0	...	6.7	6.7	...	30.0	6.7	43.3	30.0	6.7	...	3.3	16.7	1.4	14.6	
中卒	50.0	35.7	14.3	14.3	42.9	21.4	7.1	14.3	...	12.1	21.4	...	7.1	...	28.6	1.7	22.6	
高卒	13.5	44.2	26.9	11.5	3.8	7.1	16.7	5.8	6.4	2.6	4.5	51.9	5.1	23.1	48.1	8.3	4.5	7.1	9.0	2.1	10.6	
短大	9.2	50.0	14.5	19.7	3.9	10.5	3.9	6.6	2.6	2.6	1.3	60.5	11.8	21.1	50.0	11.8	7.9	5.3	1.3	2.1	4.9	
大学	3.4	34.7	43.0	15.1	3.4	8.3	6.0	10.9	3.8	3.0	9.8	49.4	7.5	12.1	41.1	5.3	4.5	19.6	17.4	2.8	20.3	
職種	100.0	18.2	52.3	2.3	2.3	...	15.9	9.1	2.3	4.5	20.5	1.9	17.9		
生産・販売・サービス	1.0	2.9	8.8	1.5	1.5	1.0	2.9	8.8	1.5	1.5	8.3	75.5	0.5	10.8	65.7	5.4	3.4	9.8	4.4	2.2	8.1	
事務・管理	7.7	5.9	16.0	5.3	4.7	7.7	5.9	16.0	5.3	4.7	10.1	42.6	5.9	11.8	31.4	5.3	6.3	24.9	18.3	5.9	22.7	
研究・技術	21.9	15.1	...	6.8	2.7	21.9	15.1	...	6.8	2.7	1.4	32.9	19.2	38.4	19.2	12.3	5.5	4.1	20.5	2.2	18.1	
女性計	2.5	38.6	47.4	2.5	9.1	2.5	9.1	12.1	1.4	1.7	3.6	57.6	11.8	20.4	65.4	7.2	3.0	8.0	5.2	2.1	8.1	
女	業種別	18.2	27.3	45.5	3.0	6.1	100.0	51.5	30.3	6.1	9.1	3.0	...	1.0	2.7
	製造業 (卸売・小売)	0.9	39.8	47.4	2.4	9.4	2.7	...	13.4	1.5	1.8	4.0	63.5	13.1	17.3	57.8	7.3	2.4	8.5	5.8	2.1	8.7
	サービス業	40.9	50.0	...	9.1	100.0	25.0	9.1	6.8	2.3	25.0	31.8	20.9	32.1
	その他	51.7	37.3	1.0	10.0	100.0	4.8	81.3	7.2	2.4	2.9	1.4	2.1	4.1
	100人未満	9.5	14.9	59.5	10.8	5.4	4.1	23.0	14.9	4.1	6.8	2.7	13.5	31.1	100.0	0.5	0.5
	100人~299人	1.0	47.8	41.8	0.5	9.0	1.5	5.0	2.0	0.5	0.5	...	84.6	5.5	...	100.0	2.0	2.0
	300人~499人	3.3	38.9	46.5	3.3	8.0	2.2	9.8	5.5	1.5	2.2	0.7	85.5	12.4	26.9	73.1	1.6	1.6
	500人~999人	26.9	61.5	...	11.5	...	11.5	7.7	11.5	3.8	57.7	7.7	100.0	4.0	4.0
	1000人~4999人	45.5	54.5	27.3	9.1	9.1	45.5	9.1	100.0	7.5	7.5
	5000人以上	37.9	51.7	...	10.3	3.4	37.9	27.6	20.7	10.3	100.0	...	30.0	30.0
年齢別	47.4	41.6	...	21.1	73.7	5.3	...	5.3	15.8	100.0	75.0	75.0	
24歳以下	1.6	35.2	55.7	2.5	4.9	2.5	7.4	13.9	...	3.3	5.7	61.5	5.7	13.1	59.0	7.4	4.9	9.8	5.7	2.1	9.2	
25~29歳	1.2	30.6	52.9	...	15.3	1.2	4.7	16.9	2.4	1.2	4.7	56.5	11.6	14.1	56.5	7.1	3.5	9.4	9.4	2.3	11.6	
30~34歳	2.6	21.1	50.0	13.2	13.2	2.6	5.3	5.3	5.3	2.6	...	57.9	21.1	42.1	39.5	10.5	...	5.3	2.6	1.4	5.0	
35~39歳	45.8	41.7	...	12.5	8.3	16.7	54.2	20.8	20.8	33.3	20.8	...	16.7	4.2	2.6	10.2	
40~49歳	4.6	53.8	35.4	1.5	4.6	3.1	20.0	9.2	1.5	...	3.1	52.3	10.8	29.2	60.0	...	3.1	4.6	3.1	1.7	5.3	
50歳以上	6.9	58.6	24.1	...	10.3	6.9	10.3	3.4	58.6	20.7	20.7	65.5	6.9	1.8	1.8	
学歴	15.4	53.8	15.4	7.7	7.7	...	30.8	7.7	53.8	7.7	38.5	61.5	1.4	1.4	
中卒	4.9	46.2	42.7	...	6.3	4.2	16.8	12.6	1.4	2.1	2.1	51.0	9.1	21.7	56.6	4.9	2.8	5.6	7.0	2.0	8.7	
高卒	34.0	50.9	1.3	13.8	...	1.3	3.1	12.6	1.3	1.9	5.0	66.0	8.8	13.8	59.1	8.2	3.8	10.7	3.8	2.2	7.9	
短大	25.5	59.6	12.8	2.1	...	2.1	...	10.6	2.1	...	4.3	48.9	31.9	34.8	36.2	12.8	2.1	8.5	6.4	1.9	8.9	
大学	100.0	22.2	66.7	11.1	77.8	22.2	0.6	0.6	
生産・販売・サービス	...	100.0	6.4	12.9	0.7	...	1.4	77.1	1.4	7.9	68.6	5.0	3.6	7.9	6.4	2.2	9.1	
事務・管理	...	100.0	4.1	8.7	12.8	2.3	2.9	5.8	45.3	17.4	25.8	48.8	9.3	3.5	8.7	3.5	2.0	7.0	
研究・技術	100.0	11.1	22.2	66.7	88.9	11.1	0.6	0.7		
雇用	正社員	1.1	39.2	53.6	2.5	3.6	2.9	7.6	11.9	1.8	2.2	4.3	56.1	12.9	20.1	55.4	6.8	4.0	6.8	6.1	2.1	8.5
パート・タイマー	16.7	16.7	25.0	...	41.7	2.8	25.0	11.1	52.8	8.3	30.6	47.2	13.9	...	5.6	...	1.8	3.4	

第Ⅲ-6表 調査対象者の構成⑥

(未組織労働者)

		雇用形態						
		正社員	パート タイマー	アルバイト	嘱託	派遣社員	その他	
総計		87.0	4.3	0.9	2.2	2.3	3.2	
男性		94.3	0.4	0.4	1.2	1.6	2.2	
男	業種別	製造業 非製造業 (卸売・小売) (金融・保険) (サービス)	96.1	3.9	...
			94.1	0.4	0.4	1.3	1.3	2.4
			97.7	2.3	...
			100.0
			100.0
	規模別	100人未満 100~299人	90.0	1.1	2.2	4.4	2.2	...
			91.1	0.4	...	0.9	2.7	4.9
		300人未満 300~499人	90.8	0.6	0.6	1.9	2.5	3.5
		500~999人	100.0
		1000~4999人 5000人以上	100.0
	年齢別	24歳以下	95.9	1.4	2.7
		25~29歳	90.8	...	0.8	1.7	1.7	5.0
30~34歳		98.3	...	0.8	...	0.8	...	
35~39歳		98.9	1.1	...	
40~49歳 50歳以上		97.4 66.7	13.3	10.0	2.6 3.3	
性	学歴	中卒	85.7	7.1	7.1	...
		高卒	94.2	0.6	...	1.9	1.9	1.3
		短大卒	92.1	...	1.3	1.3	2.6	2.6
		大卒	95.5	...	0.4	0.8	0.8	2.6
職種	生産・技能 営業・販売 事務・管理 研究・技術	生産・技能	93.2	2.3	4.5	...
		営業・販売	91.2	0.5	...	1.0	2.5	4.9
		事務・管理	95.9	0.6	0.6	1.8	0.6	0.6
		研究・技術	100.0
女性計		76.6	9.9	1.7	3.6	3.3	4.7	
女	業種別	製造業 非製造業 (卸売・小売) (サービス)	63.6	27.3	...	6.1	...	3.0
			77.8	8.2	1.8	3.3	3.6	4.9
			75.0	9.1	2.3	2.3	9.1	2.3
			74.6	9.1	1.0	4.3	3.8	6.7
			75.7	14.9	4.1	2.7	...	2.7
	規模別	100人未満 100~299人	75.7	14.9	4.1	2.7	...	2.7
			76.6	8.5	1.0	3.0	3.5	7.0
		300人未満 300~499人	76.4	10.2	1.8	2.9	2.5	5.8
		500~999人	73.1	19.2	...	3.8	...	3.8
		1000~4999人 5000人以上	100.0 65.5
	年齢別	24歳以下	85.2	1.6	3.3	1.6	3.3	4.9
		25~29歳	74.1	10.6	...	1.2	4.7	9.4
30~34歳		76.3	13.2	2.6	2.6	2.6	2.6	
35~39歳		58.3	25.0	4.2	8.3	4.2	...	
40~49歳 50歳以上		75.4 65.5	10.8 24.1	...	7.7	3.1	3.1	
性	学歴	中卒	69.2	23.1	...	7.7
		高卒	74.8	11.2	2.1	3.5	2.8	4.9
		短大卒	76.1	9.4	...	3.1	5.0	6.3
		大卒	87.2	4.3	6.4	2.1
職種	生産・技能 営業・販売 事務・管理 研究・技術	生産・技能	33.3	66.7
		営業・販売	77.9	4.3	...	6.4	4.3	6.4
		事務・管理	86.6	5.2	2.3	0.6	3.5	1.7
		研究・技術	77.8	...	22.2
雇用	正社員 パートタイマー	正社員	100.0	
		パートタイマー	...	100.0	

第1章 転職、労働時間、賃金、人事制度評価

まず最初に企業調査の人事諸制度と対応した転職、労働時間、賃金、人事制度評価などの設問を検討していくことにしよう。個人調査を検討していく際、先の調査対象者の構成で紹介したように、【組織】と【未組織】では業種や企業規模、学歴構成などでかなり大きな違いがある。この上、より立ち入った検討にはサンプル数が少ないという制約が伴う。これらの点に留意しながらその概要を紹介していくと以下のようなになる。

1 転職について

転職（社）については、「転職経験」と「転職についての考え方」が設問されている第Ⅲ-1-1表は、「転職経験」を示したものである。今の会社が「はじめて（転職ゼロ）」の回答が多いとはいうものの、【組織】と【未組織】、性別や年齢では違いも現われている。

「はじめて」の回答で、組合組織の有無別をみると【組織】の73.6%に対し、【未組織】では53.1%、約20ポイントの差がみられる。このような大きな開きは、性別では男性でみられる。「はじめて」の比率は、【組織】の85.7%対し【未組織】では61.8%までに下がっている。このような結果には、企業規模の違いが大きな影響を与えているようである。それは【未組織】の男性で、「はじめて」が過半数を割る300人未満の企業で働いている人が多いからである。女性においても、「はじめて」は【組織】(51.8%)が【未組織】(40.8%)を上回っている。但し、この女性の場合、30歳を超えると「はじめて」が急減していることは両組織とも共通している。

これらのことを前提に、転職回数の平均値をみると、全体では【組織】0.5回、【未組織】0.8回となる。これが多いのは女性のパートタイマーで両組織とも約2回となっている。

ところで従業員は転職についてのどのように考えているのであろうか。総計でみる限り、【組織】と【未組織】の差はほとんどない。「変わるつもりはない」：「給与等2割以上ないと変わらない」：<変わる>（「少しでも良ければ変りたい」＋「不満があるので同じ条件なら変りたい」＋「満足できる仕事なら低条件でも変りたい」）は、【組織】では19.5：32.5：33.1、【未組織】では16.9：29.7：37.8となる（第Ⅲ-1-2～3表）。

これを年齢別に「変わらない」と<変わる>を図示したのが第Ⅲ-1-1～2図

第三-1-1表 転職(社)について

組 織 労 働 者				未 組 織 労 働 者				
		今 の 会 社 は 何 度 目 の 会 社				今 の 会 社 は 何 度 目 の 会 社		
		は じ め て (%)	平 均 値 (回)			は じ め て (%)	平 均 値 (回)	
総 計		73.6	1.5	総 計		53.1	1.8	
男 性 計		85.7	1.2	男 性 計		61.8	1.6	
男	業 種 別	製 造 業	82.5	1.3	業 種 別	製 造 業	60.8	1.6
		非 製 造 業	87.9	1.2		非 製 造 業	61.9	1.6
		(卸 売・小 売)	82.4	1.3		(建 設)	60.5	1.6
		(電 気・ガ ス・熱 供 給)	95.1	1.1		(卸 売・小 売)	84.8	1.3
		(サ ー ビ ス)	92.4	1.1		(金 融・保 険)	74.3	1.3
	規 模 別	300人未 満	40.0	2.0	規 模 別	100人未 満	42.2	2.0
		300～499人	62.1	1.8		100～299人	52.0	1.8
		500～999人	85.7	1.3		300人未 満	49.2	1.9
		1,000～4,999人	89.3	1.2		300～499人	72.2	1.3
		5,000人以上	90.3	1.1		500～999人	73.1	1.4
年 齢 別	24歳以下	90.4	1.1	年 齢 別	1,000～4,999人	83.6	1.2	
	25～29歳	95.0	1.1		5,000人以上	89.2	1.1	
	30～34歳	90.3	1.2		24歳以下	83.8	1.2	
	35～39歳	87.4	1.2		25～29歳	57.5	1.7	
	40～49歳	70.4	1.6		30～34歳	73.3	1.4	
学 歴 別	中 卒	55.0	1.9	学 歴 別	35～39歳	70.3	1.5	
	高 卒	80.7	1.3		40～49歳	35.5	2.1	
	短 大・高 専 卒	89.3	1.1		50歳以上	20.0	2.7	
	大 卒・大 学 院 修 了	95.1	1.1		中 卒	21.4	2.6	
					高 卒	50.6	1.9	
職 種 別	生 産・技 能	73.5	1.5	職 種 別	短 大・高 専 卒	60.5	1.6	
	営 業・販 売・サ ー ビ ス	80.5	1.3		大 卒・大 学 院 修 了	70.9	1.4	
	事 務・管 理	90.4	1.1		生 産・技 能	59.1	1.7	
	研 究・技 術	95.6	1.1		営 業・販 売・サ ー ビ ス	52.9	1.7	
					事 務・管 理	74.0	1.4	
女 性 計		51.8	1.9	女 性 計		40.8	1.8	
女	業 種 別	製 造 業	56.3	1.8	業 種 別	製 造 業	30.3	2.3
		非 製 造 業	50.8	1.9		非 製 造 業	41.9	2.1
		(卸 売・小 売)	70.8	1.5		(卸 売・小 売)	52.3	1.5
		(サ ー ビ ス)	40.7	2.2		(サ ー ビ ス)	40.2	1.8
	規 模 別	100人未 満	15.4	2.9	規 模 別	100人未 満	24.3	2.3
		100～299人	24.3	2.5		100～299人	36.8	2.0
		300人未 満	23.0	2.6		300人未 満	33.5	2.1
		300～499人	70.8	1.5		300～499人	57.7	1.4
		500～999人	55.6	2.1		500～999人	63.6	1.3
	年 齢 別	1,000～4,999人	60.8	1.6	年 齢 別	1,000～4,999人	62.1	1.3
5,000人以上		66.7	1.5	5,000人以上		84.2	1.1	
24歳以下		88.8	1.1	24歳以下		73.8	1.2	
25～29歳		81.1	1.2	25～29歳		50.6	1.5	
30～34歳		38.9	2.1	30～34歳		21.1	2.2	
学 歴 別	35～39歳	29.2	2.5	学 歴 別	35～39歳	16.7	2.3	
	40～49歳	11.9	2.8		40～49歳	1.5	3.1	
	50歳以上	11.8	2.5		50歳以上	6.9	3.0	
	中 卒	10.6	2.7		中 卒	7.7	3.1	
	高 卒	54.9	1.9		高 卒	25.9	2.5	
職 種 別	短 大・高 専 卒	54.9	1.8	職 種 別	短 大・高 専 卒	52.8	1.4	
	大 卒・大 学 院 修 了	96.6	1.0		大 卒・大 学 院 修 了	55.3	1.4	
	生 産・技 能	31.6	2.5		生 産・技 能	11.1	2.7	
	営 業・販 売・サ ー ビ ス	46.7	2.0		営 業・販 売・サ ー ビ ス	35.7	2.0	
	事 務・管 理	64.9	1.4		事 務・管 理	49.4	1.5	
雇 用 別	研 究・技 術	81.8	1.3	雇 用 別	研 究・技 術	33.3	1.8	
	正 社 員	61.5	1.6		正 社 員	49.3	1.5	
	パ ー ト タ イ マ ー	8.0	3.0		パ ー ト タ イ マ ー	5.6	2.9	

(注) 平均値の中には「はじめて」が1回としてカウントされている。

第Ⅲ-1-2表 会社を変わることについての考え

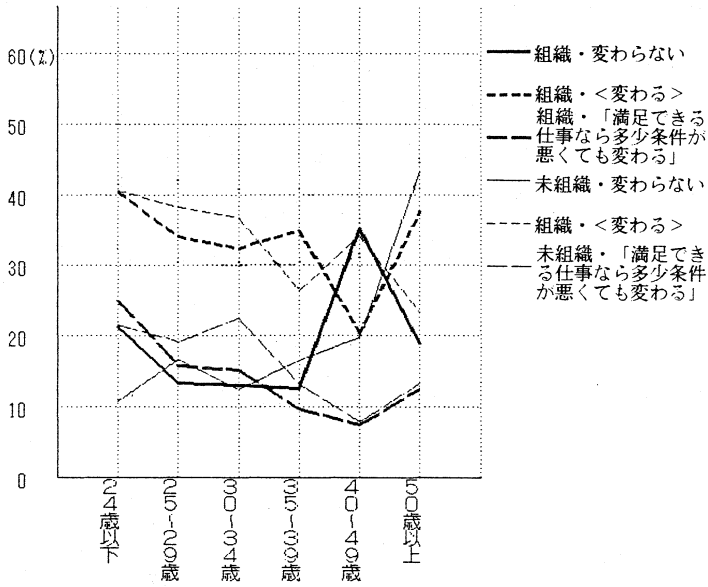
		わ か ら な い	そ の 他	満 足 で き る 仕 事 な ら ば 低 条 件 で も 変 る	不 満 あ る た め 同 じ 給 与 な ら ば 変 り た い	条 件 が 少 し で も 良 け れ ば 変 り た い	給 与 等 2 割 増 以 上 は な い と 変 ら な い	今 の 会 社 を 変 る つ も り は な い	
総計		19.5	32.5	13.5	7.2	12.4	3.3	8.6	
組 織 労 働 者	男性計	18.4	38.1	10.7	7.5	13.6	3.3	7.5	
	男性・業種	製造業	23.6	38.9	7.9	9.6	8.7	3.1	7.0
		非製造業	14.6	37.5	12.7	6.0	17.1	3.5	7.9
		(卸売・小売)	10.3	36.0	12.5	8.8	18.4	4.4	8.8
		(電気ガス熱供給)	27.2	33.3	12.3	2.5	13.6	1.2	8.6
	男性規模別	300人未満	...	40.0	20.0	...	20.0	10.0	10.0
		300～499人	13.8	41.4	13.8	13.8	6.9	1.7	6.9
		500～999人	8.6	40.0	20.0	14.3	11.4	...	5.7
		1000～4999人	18.5	41.0	9.8	3.9	14.1	3.4	7.8
	男性職種	5000人以上	21.6	34.3	8.9	8.5	14.8	3.8	7.6
		生産・販売サービス	26.5	36.7	12.2	6.1	9.2	1.0	6.1
		営業・管理	10.2	42.2	8.6	11.7	17.2	4.7	5.5
		事務・研究・技術	18.1	33.7	11.4	6.6	13.9	4.2	10.8
	女性計	21.5	22.4	18.5	6.6	10.2	3.3	10.6	
女性業種		製造業	35.4	18.8	16.7	6.3	12.5	2.1	6.3
		非製造業	18.9	23.2	18.5	6.7	9.8	3.5	11.4
		(卸売・小売)	13.9	31.9	22.2	8.3	11.1	2.8	9.7
		(サービス)	19.3	22.1	15.7	5.7	10.0	4.3	10.0
女性規模別		100人未満	23.1	15.4	7.7	7.7	15.4	...	23.1
		100～299人	20.3	14.9	14.9	10.8	6.8	5.4	12.2
		300人未満	20.7	14.9	13.8	10.3	8.0	4.6	13.8
		300～499人	50.0	12.5	12.5	...	8.3	4.2	8.3
女性職種		500～999人	22.2	16.7	27.8	5.6	11.1	...	11.1
		1000～4999人	21.6	26.5	17.6	4.9	8.8	3.9	9.8
		5000人以上	11.6	31.9	23.2	7.2	15.9	1.4	8.7
		生産・販売サービス	42.1	15.8	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3
女性雇	営業・管理	18.1	21.4	19.2	6.0	10.4	4.4	11.0	
	事務・研究・技術	24.7	24.7	16.9	10.4	11.7	1.3	10.4	
	正社員	9.1	54.5	18.2	9.1	
	パートタイマー	22.3	24.7	17.0	7.3	10.1	3.6	10.5	
		20.0	14.0	28.0	4.0	10.0	2.0	4.0	

第Ⅲ-1-3表 会社を変わることについての考え

		わからない	その他	満足できる仕事なら低条件でも変わる	不満あるため同じ給与なら変りたい	条件が少しでも良ければ変りたい	給与等2割増以上はないと変らない	今の会社を變るつもりはない
総計		16.9	29.7	14.0	8.1	15.7	3.9	10.8
男性計		16.8	33.3	11.9	5.5	17.2	3.3	11.0
男性・業種別	製造業	11.8	33.3	27.5	5.9	13.7	2.0	3.9
	非製造業	17.5	33.3	10.3	5.5	17.5	3.5	11.6
	(建設)	11.8	33.3	27.5	5.9	13.7	2.0	3.9
	(卸売・小売)	19.6	26.1	17.4	10.9	17.4	...	8.7
	(金融・保険)	5.7	60.0	8.6	2.9	11.4	2.9	8.6
(サービス)	20.0	32.7	9.6	4.2	16.9	3.1	12.3	
男性・規模別	100人未満	8.9	28.9	14.4	7.8	23.3	5.6	10.0
	100～299人	15.6	33.8	13.3	6.2	15.6	2.7	12.4
	300人未満	13.7	32.4	13.7	6.7	17.8	3.5	11.7
	300～499人	13.9	44.4	8.3	8.3	8.3	2.8	11.1
	500～999人	7.7	34.6	11.5	...	26.9	...	11.5
1000～4999人	20.9	38.8	13.4	1.5	13.4	3.0	9.0	
5000人以上	33.8	26.2	3.1	3.1	20.0	4.6	9.2	
男性職種	生産・営業	13.6	27.3	27.3	11.4	15.9	4.5	...
	販売・サービス	17.6	34.3	9.8	6.9	15.7	2.5	11.3
	事務・管理	20.1	30.8	9.5	1.8	21.9	2.4	13.0
	研究・技術	5.5	41.1	15.1	5.5	11.0	8.2	13.7
女性計		17.1	24.8	16.8	11.8	13.5	4.7	10.5
女性職種	製造業	15.2	33.3	18.2	9.1	6.1	3.0	15.2
	非製造業	17.3	24.0	16.4	12.2	14.3	4.9	10.0
	(卸売・小売)	20.5	20.5	15.9	9.1	15.9	4.5	13.6
	(サービス)	16.3	21.5	17.7	13.9	16.3	3.3	10.0
女性・職種別	100人未満	18.9	27.0	13.5	13.5	9.5	8.1	9.5
	100～299人	18.9	20.4	19.4	12.4	13.9	3.0	10.9
	300人未満	18.9	22.2	17.8	12.7	12.7	4.4	10.5
	300～499人	3.8	38.5	...	11.5	15.4	15.4	15.4
	500～999人	9.1	18.2	27.3	18.2	18.2	...	9.1
1000～4999人	10.3	34.5	3.4	10.3	27.6	3.4	6.9	
5000人以上	26.3	21.1	42.1	10.5	
女性職種	生産・営業	22.2	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	...
	販売・サービス	20.7	22.9	15.7	10.0	17.1	5.0	7.1
	事務・管理	13.4	27.3	16.3	14.0	11.6	3.5	13.4
	研究・技術	33.3	11.1	22.2	11.1	22.2
女雇	正社員	16.2	26.6	15.8	10.8	14.4	3.6	11.9
	パートタイマー	19.4	22.2	16.7	11.1	11.1	8.3	11.1

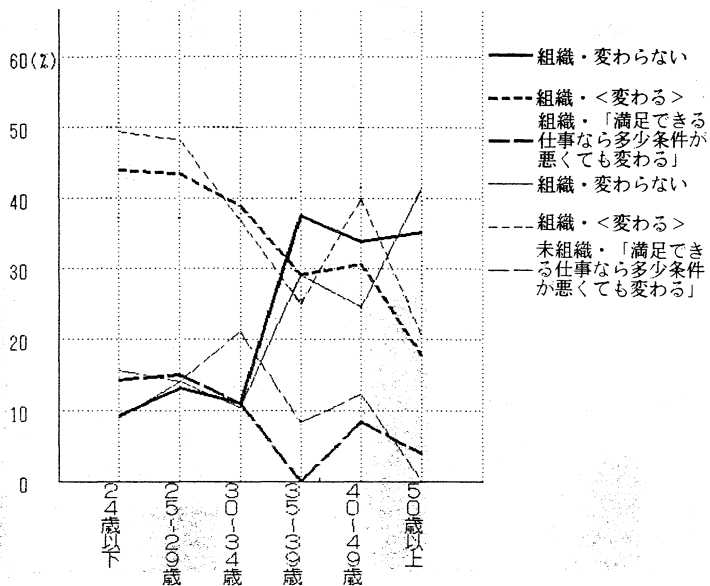
第Ⅲ-1-1図 会社を変わることにについて

(男性・年齢別)



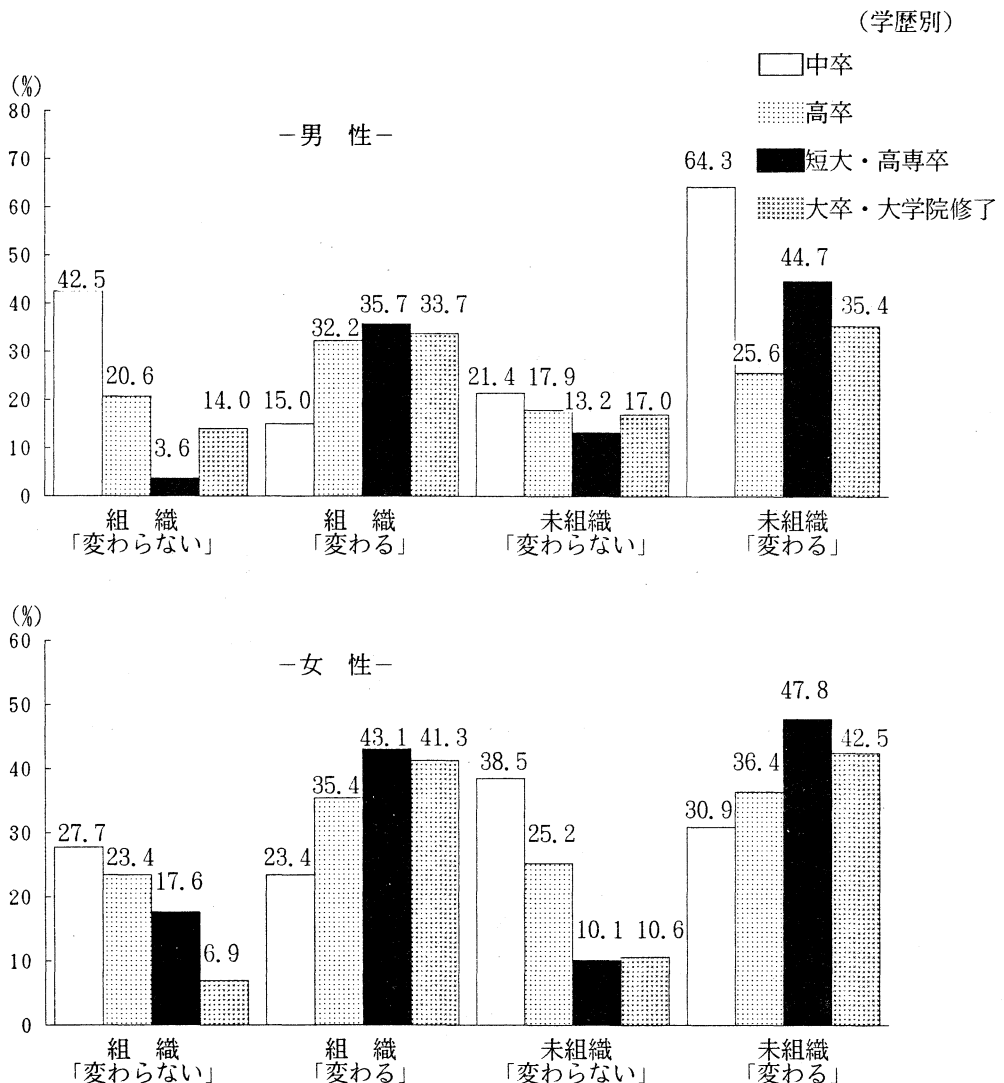
第Ⅲ-1-2図 会社を変わることにについて

(女性・年齢別)



である。これで見ると、男性では30代まで、女性では30代前半まで「変わる」が「変わらない」を上回っている。男性の40代以降、女性の30代後半以降、「変わらない」が増えるものの、過半数に達していない。第Ⅲ-1-3図は学歴別の結果であるが、サンプルの少ない中卒を除くと、「変わる」は短大・高専卒と大卒が高卒を上回っている。但し、これには年齢要因が影響しているものであろう。組合の有無による明瞭な傾向の違いは、年齢、学歴とも、確認できない。このような中で、【組織】のパートタイマーで「条件が少しでも良ければ変りたい」(28.0%、【未組織】では16.7)の多さが目を引く。次に紹介する労働時間などの問題が影響しているのであろうか。

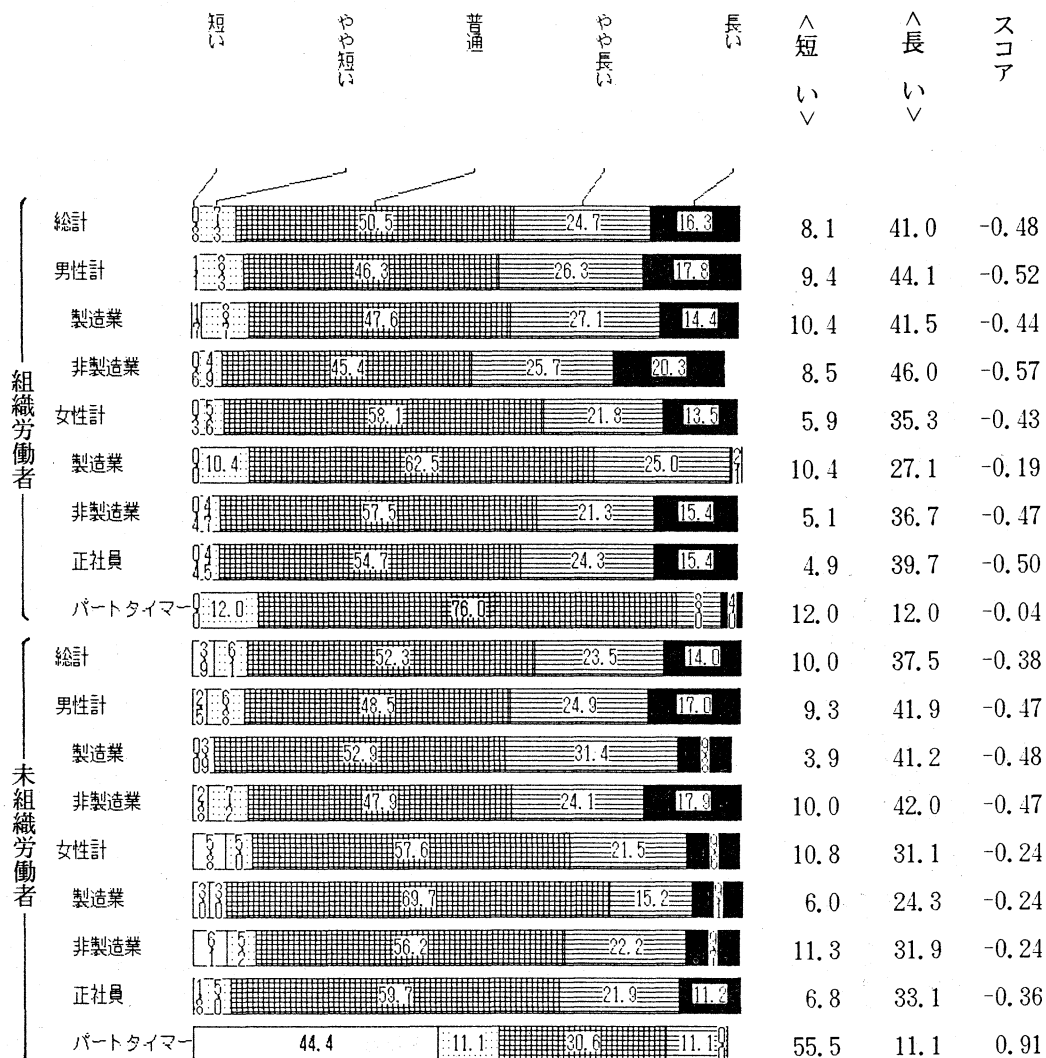
第Ⅲ-1-3図 会社を変えることについて



2 労働時間

労働時間については、長さについての評価を聞いている（第Ⅲ－１－４図、第Ⅲ－１－４表）。この問題については、【組織】と【未組織】による評価の差は少ない。ともに「普通」が過半数を占め多い。総計の結果を<長い>：「普通」：<短い>の三分区にすると、【組織】では41.0%：50.5%：8.1%、【未組織】では同じく37.5%：52.3%：10.0%となる。「短い」を2点、「長い」を△2点とし、回答総数で除したスコアは【組織】△0.48、【未組織】△0.38となる。要約すれば、普通からいくらか長めとみていることになる。

第Ⅲ－１－４図 労働時間



第Ⅲ-1-4表 労働時間について

組 織 労 働 者				未 組 織 労 働 者									
		短	長	スコア			短	長	スコア				
		い	い				い	い					
総 計				8.1	41.0	-0.48	総 計				10.0	37.5	-0.38
男 性 計				9.4	44.1	-0.52	男 性 計				9.3	41.9	-0.47
男	業 種 別	製 造 業	10.4	41.5	-0.44	業 種 別	製 造 業	3.9	41.2	-0.48			
		非 製 造 業	8.5	46.0	-0.57		非 製 造 業	10.0	42.0	-0.47			
		(卸売・小売)	12.5	49.3	-0.61		(建設)	4.7	53.5	-0.72			
		(電気・ガス・熱供給)	8.6	24.6	-0.27		(卸売・小売)	8.7	52.1	-0.74			
		(サービス)	2.5	64.5	-0.84		(金融・保険)	2.9	40.0	-0.46			
	規 模 別	300人未満	...	30.0	-0.50	規 模 別	100人未満	11.2	46.7	-0.57			
		300～499人	20.6	5.2	0.19		100～299人	10.7	34.6	-0.34			
		500～999人	...	51.4	-0.77		300人未満	300～499人	2.8	61.1	-0.83		
		1,000～4,999人	7.8	41.9	-0.52			500～999人	11.5	53.8	-0.62		
		5,000人以上	9.8	55.1	-0.65			1,000～4,999人	7.5	37.4	-0.39		
年 齢 別	24歳以下	5.7	34.6	-0.44	年 齢 別	5,000人以上	7.7	47.7	-0.57				
	25～29歳	10.9	50.9	-0.57		24歳以下	4.1	40.6	-0.55				
	30～34歳	7.6	46.9	-0.59		25～29歳	5.8	45.8	-0.60				
	35～39歳	12.6	44.7	-0.54		30～34歳	9.2	40.0	-0.44				
	40～49歳	8.3	42.6	-0.45		35～39歳	8.8	47.3	-0.47				
性 学 歴 別	24歳以下	12.6	6.3	0.13	性 学 歴 別	40～49歳	15.8	40.8	-0.43				
	25～29歳	5.7	34.6	-0.44		50歳以上	23.4	23.3	-0.07				
	30～34歳	10.9	50.9	-0.57		学 歴	中 卒	7.1	71.4	-0.86			
	35～39歳	7.6	46.9	-0.59			高 卒	8.4	40.4	-0.48			
	40～49歳	12.6	44.7	-0.54		大 卒・高専卒	大 卒・高専卒	10.5	47.4	-0.58			
50歳以上	8.3	42.6	-0.45	大 卒・大学院修了	9.8		39.6	-0.41					
性 職 種 別	中 卒	7.5	30.0	-0.28	性 職 種 別	大 卒・大学院修了	9.8	39.6	-0.41				
	短大卒	12.5	39.5	-0.41		職 種	生 産・技 能	4.5	54.5	-0.66			
	高専卒	10.7	42.9	-0.61			営 業・販 売	7.3	39.2	-0.50			
	大 卒	6.6	51.1	-0.64		事 務・管 理	13.0	34.9	-0.30				
	大 卒・大学院修了	6.6	51.1	-0.64		研 究・技 術	8.2	52.1	-0.59				
女	業 種 別	生 産・技 能	9.2	34.7	-0.36	女	業 種 別	製 造 業	6.0	24.3	-0.24		
		営 業・販 売	12.5	46.1	-0.54			非 製 造 業	11.3	31.9	-0.24		
		事 務・管 理	6.6	47.0	-0.59			(卸売・小売)	9.0	54.5	-0.64		
		研 究・技 術	8.9	47.4	-0.56			(サービス)	13.4	29.7	-0.16		
				規 模 別	100人未満	13.6	25.7	-0.12	
	100～299人	4.1	41.9	-0.48	100～299人		11.5		25.4	-0.13			
	300人未満	...	30.0	-0.47	300人未満		300～499人		12.0	25.5	-0.12		
	300～499人	20.6	5.2	-0.25			300～499人		11.5	46.2	-0.46		
	500～999人	...	51.4	-0.28			500～999人		9.1	45.5	-0.64		
	年 齢 別	1,000～4,999人	7.8	41.9	-0.27		年 齢 別	1,000～4,999人	6.9	41.3	-0.45		
5,000人以上		9.8	55.1	-0.68	5,000人以上	...		73.7	-1.16				
24歳以下		6.1	43.9	-0.55	年 齢 別	24歳以下		5.0	34.5	-0.38			
25～29歳		1.9	49.1	-0.66		25～29歳		13.0	34.1	-0.24			
30～34歳		11.2	38.9	-0.33		30～34歳		18.4	36.8	-0.16			
35～39歳	4.2	20.8	-0.25	35～39歳		25.0	8.3	0.38					
40～49歳	11.9	22.1	-0.19	40～49歳		10.8	24.6	-0.22					
性 学 歴 別	50歳以上	2.0	25.5	-0.36	性 学 歴 別	50歳以上	6.8	34.5	-0.38				
	中 卒	2.1	19.1	-0.28		学 歴	中 卒	...	7.7	-0.08			
	短大卒	6.3	34.9	-0.41			高 卒	12.6	26.6	-0.20			
	高専卒	9.8	37.3	-0.37		大 卒・高専卒	短大卒	9.5	34.0	-0.27			
	大 卒	3.4	62.0	-0.90			大 卒・大学院修了	12.8	40.4	-0.32			
性 職 種 別	大 卒・大学院修了	3.4	62.0	-0.90	性 職 種 別	大 卒・大学院修了	12.8	40.4	-0.32				
	生 産・技 能	10.5	21.1	-0.11		職 種	生 産・技 能	22.2	11.1	0.22			
	営 業・販 売	6.0	33.0	-0.42			営 業・販 売	6.4	37.1	-0.42			
	事 務・管 理	5.2	40.3	-0.47		事 務・管 理	9.3	29.1	-0.24				
	研 究・技 術	9.1	63.7	-0.91		研 究・技 術	...	11.1	-0.11				
雇 用	正 社 員	4.9	39.7	-0.50	雇 用	正 社 員	6.8	33.1	-0.36				
	パ ー ト タ イ マ ー	12.0	12.0	-0.04		パ ー ト タ イ マ ー	55.5	11.1	0.91				

他の集計区分でも、概ね同様の傾向を示している。このような中で女性のパートタイマーでは【組織】と【未組織】とで異なった結果が現われている。【組織】で「普通」が76.0%、【未組織】で「短い」が44.4%と、ともにその多さが際立っているからである。

3 賃 金

(1) 昨年の年間給与額

賃金については、[昨年の年間給与額(税込)]で聞いている(第Ⅲ-1-5~6表)。総計でみた中央値と平均値は【組織】ではともに430万円、【未組織】では350万円、380万円である。【組織】が【未組織】を中央値で80万円、平均値で50万円、上回っている。分散の程度を変動係数でみると【組織】は0.456、【未組織】は0.512、【組織】の方が【未組織】に比べバラツキが小さい。

周知のように、年間の税込み総収入には年齢、職種、業種、企業規模、地域はもとより、労働時間や家族構成、賞与額などの諸要因によって異なってくる。特に本調査の場合、【組織】は大企業、【未組織】は中堅・中小、中心というサンプル上の違いがあり、留意が必要である。第Ⅲ-1-5図は年齢の結果を図示したのがである。男性では24歳以下の300万円弱が50歳以上では【組織】で750万円、【未組織】で650万円迄上昇している。全体として、各年齢層とも【組織】が【未組織】を上回っている。一方、女性をみると、20代後半以降300万円を前後する横這い傾向のカーブを描いている。ここにおいても、各年齢層とも【組織】が【未組織】より高いカーブとなっている。

(2) 賃金水準についての評価

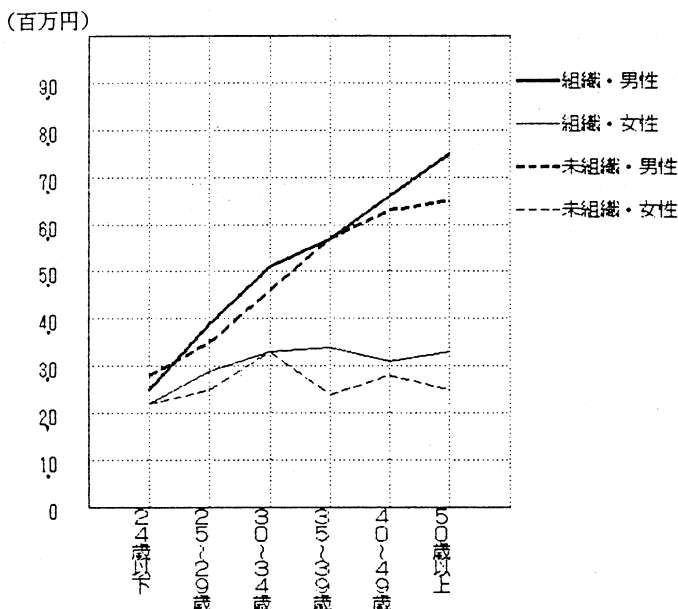
この賃金についての評価を示したのが第Ⅲ-1-6図である。【組織】、【未組織】とも最も多い回答は「普通」、<高い>は少なく、従って普通から<低い>にシフトした回答状況ということになる。総計の比率を<高い>:「普通」:<低い>でみると、【組織】は7.6%:52.3%:39.6%、【未組織】は同じく7.4%:41.9%:50.6%となる。「やや高い」を2点、「低い」を△2点とし、回答総数で除したスコアは、【組織】△0.43、【未組織】△0.63となる。普通から<低い>にシフトしていることは両者共通しているものの、比率、スコアとも、【組織】に比べ【未組織】で幾分低いが多いことになる。年齢別の結果を男性でみると、【組織】では20代、【未組織】では20代から40代で「低い」が過半数を占め、多くなっている。

第Ⅲ-1-6表 昨年の年間給与総額

(未組織労働者)

		100万円未満	200万円未満	300万円未満	400万円未満	500万円未満	600万円未満	800万円未満	1000万円未満	1000万円以上	第1十分位数 (百万円)	第1四分位数	中央値	第3四分位数	第9十分位数	十分位分散係数	四分位分散係数	平均値	標準偏差	変動係数
		100万円未満	200万円未満	300万円未満	400万円未満	500万円未満	600万円未満	800万円未満	1000万円未満	1000万円以上										
総計		5.7	11.2	43.2	26.1	10.0	1.8	0.6	1.4	2.4	3.5	5.1	6.5	7.3	0.734	0.386	3.8	1.9	0.512	
男	男性計	1.6	2.3	36.0	38.7	16.4	3.1	1.0	2.3	3.2	4.5	5.8	7.3	0.551	0.291	4.6	1.9	0.401		
	業種別	製造業	37.3	31.4	25.5	3.9	2.0	2.5	3.3	4.8	6.5	7.7	0.534	0.328	5.0	2.0	0.389	
		非製造業	1.8	2.6	35.9	39.4	15.5	3.1	0.9	2.3	3.1	4.5	5.7	7.2	0.550	0.290	4.6	1.8	0.402	
		(建設)	2.3	...	34.9	55.8	7.0	2.4	3.3	4.5	5.4	5.9	0.387	0.230	4.3	1.3	0.301	
		(卸売・小売)	2.2	30.4	43.5	17.4	4.3	2.5	3.5	4.8	6.0	7.6	0.530	0.255	5.0	1.9	0.385	
		(金融・保険)	11.4	71.4	17.1	3.8	4.4	5.1	5.8	6.8	0.303	0.138	5.1	1.1	0.208	
	(サービス)	1.9	3.8	40.4	34.6	14.2	3.5	0.8	2.2	2.9	4.2	5.6	7.2	0.595	0.320	4.4	1.9	0.427		
	規模別	100人未満	4.4	1.1	36.7	37.8	16.7	3.3	...	2.2	3.1	4.4	5.7	7.2	0.562	0.303	4.5	1.9	0.413	
		100-299人	1.8	3.6	48.9	27.6	14.7	1.8	0.9	2.2	2.8	3.8	5.5	7.0	0.633	0.350	4.2	1.8	0.435	
		300人未満	2.5	2.9	45.4	30.5	15.2	2.2	0.6	2.2	2.9	4.0	5.6	7.1	0.616	0.342	4.3	1.8	0.429	
300-499人		2.8	30.6	55.6	8.3	...	2.5	3.4	4.6	5.4	6.0	0.384	0.222	4.4	1.3	0.288		
500-999人		30.8	42.3	23.1	3.8	...	2.6	3.6	4.9	6.2	7.5	0.491	0.259	5.0	1.7	0.333		
1000-4999人	17.9	52.2	19.4	4.5	4.5	3.1	4.3	5.2	6.4	7.9	0.462	0.205	5.5	1.9	0.348			
5000人以上	3.1	12.3	55.4	21.5	7.7	3.1	4.3	5.3	6.4	7.8	0.444	0.195	5.4	1.7	0.312			
性	年齢別	24歳以下	5.4	10.8	78.4	2.7	1.4	2.2	2.8	3.4	3.8	0.428	0.220	2.8	0.8	0.292		
		25-29歳	0.8	2.5	68.3	27.5	2.2	2.6	3.4	4.2	5.3	0.460	0.234	3.5	1.0	0.282		
		30-34歳	1.7	...	25.0	65.0	8.3	2.7	3.9	4.7	5.5	5.9	0.348	0.172	4.6	1.2	0.267	
		35-39歳	8.8	51.6	34.1	4.4	...	4.0	4.6	5.6	6.8	7.7	0.326	0.196	5.7	1.4	0.247	
		40-49歳	5.3	40.8	40.8	10.5	2.6	4.2	5.0	6.2	7.4	8.6	0.353	0.198	6.3	1.7	0.267	
		50歳以上	3.3	3.3	6.7	23.3	40.0	13.3	10.0	3.0	5.0	6.7	7.9	10.0	0.525	0.219	6.5	2.5	0.385	
学歴	中卒	7.1	7.1	42.9	35.7	7.1	
	高卒	2.6	3.8	38.5	32.7	17.3	2.6	1.3	2.2	2.9	4.3	5.8	7.3	0.599	0.332	4.5	2.0	0.439		
	短大・高専卒	2.6	3.9	57.9	23.7	7.9	1.3	1.3	2.1	2.6	3.5	4.8	6.2	0.583	0.314	3.9	1.8	0.455		
	大卒・大学院修了	0.8	0.8	29.8	46.4	17.4	3.8	0.8	2.6	3.6	4.8	5.9	7.4	0.501	0.240	4.9	1.7	0.355		
職種	生産・技術	38.6	38.6	18.2	4.5	...	2.5	3.3	4.6	5.9	7.4	0.532	0.282	4.8	1.7	0.360		
	販売サービス	2.0	4.4	44.6	31.4	15.2	1.5	0.5	2.2	2.8	3.9	5.5	6.9	0.607	0.339	4.3	1.8	0.421		
	事務・管理	1.8	0.6	26.6	46.2	17.2	5.9	1.8	2.6	3.7	4.9	6.0	7.7	0.525	0.234	5.1	1.9	0.384		
	研究・技術	1.4	1.4	30.1	45.2	17.8	1.4	...	2.5	3.4	4.7	5.8	7.1	0.489	0.249	4.7	1.6	0.341		
女性計	11.6	23.7	53.4	4.3	0.8	0.8	1.5	2.5	3.4	4.0	6.23	0.375	2.5	1.2	0.489					
女	業種別	製造業	24.2	21.2	45.5	9.1	0.4	1.0	2.2	3.3	4.0	0.806	0.515	2.3	1.3	0.595		
		非製造業	10.3	23.7	54.4	8.2	0.9	0.9	1.6	2.5	3.4	4.0	0.596	0.363	2.6	1.2	0.478	
		(卸売・小売)	13.6	25.0	45.5	13.6	0.7	1.4	2.4	3.5	4.6	0.786	0.427	2.5	1.3	0.527	
		(サービス)	10.0	25.4	56.5	4.8	1.0	1.6	2.5	3.3	3.8	0.583	0.357	2.4	1.1	0.435	
		100人未満	17.6	16.2	48.6	17.6	0.6	1.5	2.7	3.7	4.9	0.805	0.419	2.7	1.4	0.537	
	100-299人	10.4	26.4	54.7	5.0	0.5	0.9	1.5	2.4	3.3	3.8	0.601	0.369	2.4	1.1	0.460		
	規模別	300人未満	12.4	23.6	53.1	8.4	0.4	0.8	1.5	2.5	3.4	4.0	0.637	0.381	2.5	1.2	0.487	
		300-499人	7.7	23.1	57.7	7.7	1.1	1.7	2.6	3.4	3.9	0.548	0.332	2.6	1.1	0.421	
		500-999人	36.4	54.5	10.1	1.3	1.7	2.5	3.4	4.0	0.538	0.346	2.6	1.0	0.389	
		1000-4999人	3.4	31.0	48.3	10.3	3.4	1.2	1.7	2.6	3.6	4.8	0.700	0.370	2.8	1.4	0.495	
5000人以上		15.8	10.5	63.2	5.3	5.3	0.6	1.9	2.8	3.5	4.2	0.648	0.303	2.8	1.5	0.539		
性	年齢別	24歳以下	4.9	41.8	46.7	1.1	1.4	2.0	3.0	3.6	0.624	0.390	2.2	0.8	0.378		
		25-29歳	11.8	12.9	74.1	1.2	0.9	2.0	2.7	3.4	3.8	0.543	0.251	2.5	0.9	0.365		
		30-34歳	13.2	10.5	39.5	36.8	0.8	2.1	3.3	4.6	5.5	0.705	0.386	3.3	1.6	0.484	
		35-39歳	29.2	12.5	41.7	16.7	0.3	0.9	2.4	3.6	4.8	0.929	0.571	2.4	1.6	0.645	
		40-49歳	13.8	18.5	49.2	15.4	3.1	0.7	1.6	2.7	3.7	5.1	0.805	0.392	2.8	1.5	0.546	
		50歳以上	17.2	17.2	58.6	3.4	3.4	0.6	1.4	2.5	3.4	3.9	0.655	0.382	2.5	1.4	0.551	
学歴	中卒	23.1	15.4	53.8	7.7	0.4	1.1	2.4	3.4	3.9	0.717	0.460	2.3	1.3	0.551		
	高卒	16.8	24.5	50.3	6.3	1.4	0.6	1.3	2.3	3.3	3.9	0.711	0.427	2.4	1.3	0.548		
	短大・高専卒	6.3	28.3	56.0	5.7	1.1	1.6	2.5	3.3	3.9	0.552	0.345	2.5	1.0	0.411		
	大卒・大学院修了	10.6	6.4	55.3	23.4	2.1	0.9	2.3	3.2	4.1	5.3	0.702	0.289	3.2	1.4	0.453		
職種	生産・技術	55.6	11.1	33.3	0.2	0.4	0.9	2.5	3.4	1.789	1.139	1.4	1.1	0.790		
	販売サービス	7.9	25.0	59.3	5.7	0.7	1.1	1.7	2.6	3.4	3.9	0.549	0.336	2.6	1.1	0.432		
	事務・管理	6.4	24.4	55.8	9.3	0.6	1.1	1.7	2.6	3.5	4.0	0.556	0.336	2.7	1.2	0.436		
	研究・技術	22.2	...	22.2	55.6	0.4	2.3	4.2	5.1	5.6	0.618	0.339	3.6	1.8	0.511		
雇用	パートタイマー	2.9	21.6	62.6	9.7	0.7	1.3	2.0	2.8	3.6	4.1	0.508	0.281	2.8	1.1	0.383		
		69.4	22.2	5.6	0.1	0.3	0.7	1.2	1.8	1.195	0.576	0.9	0.7	0.768		

第Ⅲ－1－5図 昨年度の年間給与総額＜年齢別＞



る。また男性の職種別では【組織】、【未組織】とも、研究・技術職で僅かながらより低いヘシフトしているようである（第Ⅲ－1－7表）。

(3) 賃金の決定要因について

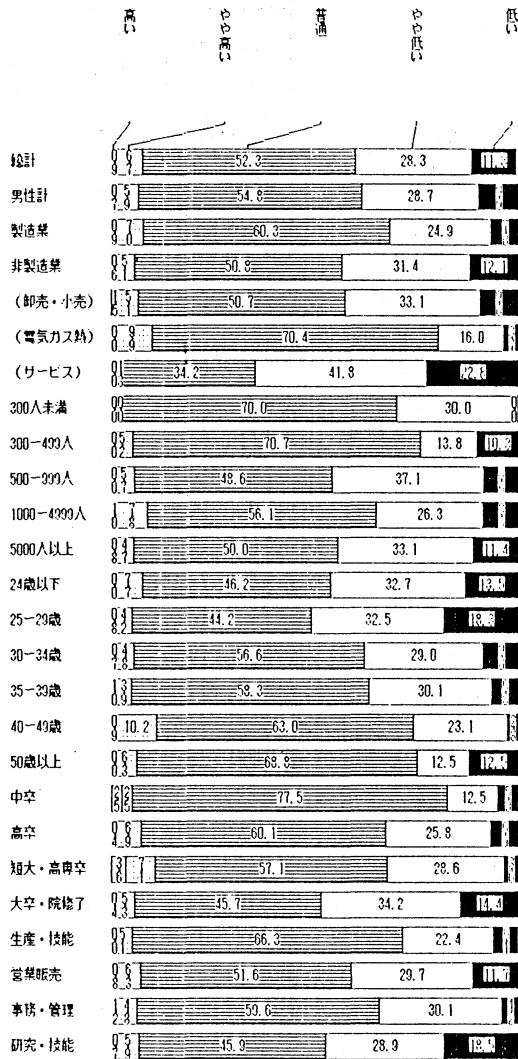
以上の点に加え、賃金に関しては賃金の決定についての従業員の評価をも設問している。【組織】、【未組織】の総計の結果を図示したのが第Ⅲ－1－7図である。全体の傾向は【組織】、【未組織】とも似通っている。[年齢] [勤続] [学歴] など属性と[社内での地位]については、「現状でよい」がいずれも6割前後で高い。これとは対照的に、[技能や能力] [仕事の実績] [やる気]については「もっと重視して欲しい」が約6割で、その多さが目を引く。このような中で[仕事の種類]や[仕事のきつさ]は現状肯定と重視とで評価が割れている。

この賃金の決定要因についての評価は、各人のおかれている状況によって異なってくる。その中から主な点を「もっと重視して欲しい」に注目してみると以下のようなになる。

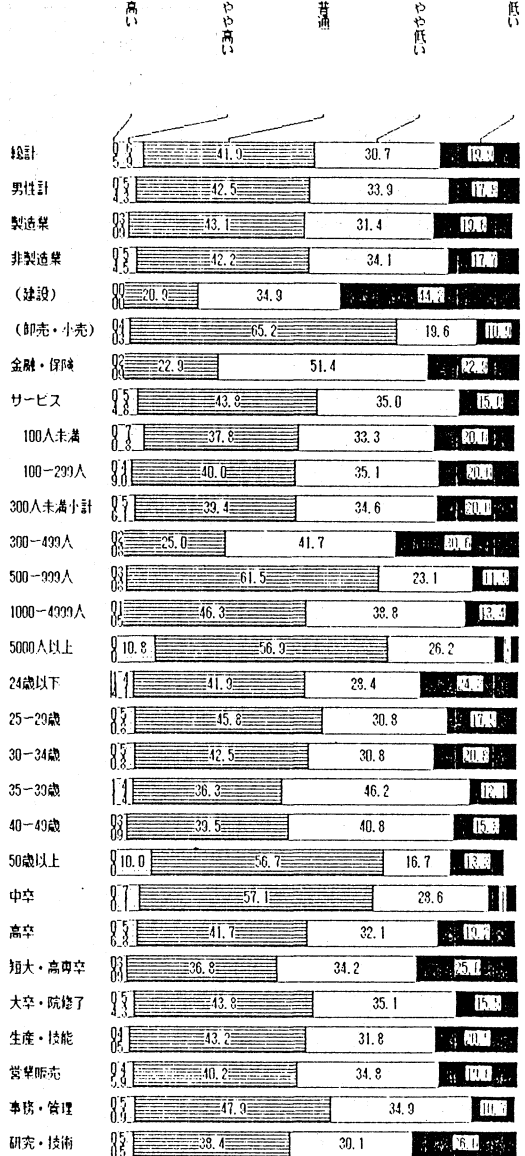
- ① [年齢]については、男女とも必ずしも傾向的なカーブは確認できない。但し、【組織】の30代後半以降、【未組織】の40代以降では、ともに3割を超えている（第Ⅲ－1－8図）。

第Ⅲ-1-6図 賃金について

(組織・男性)



(未組織・男性)



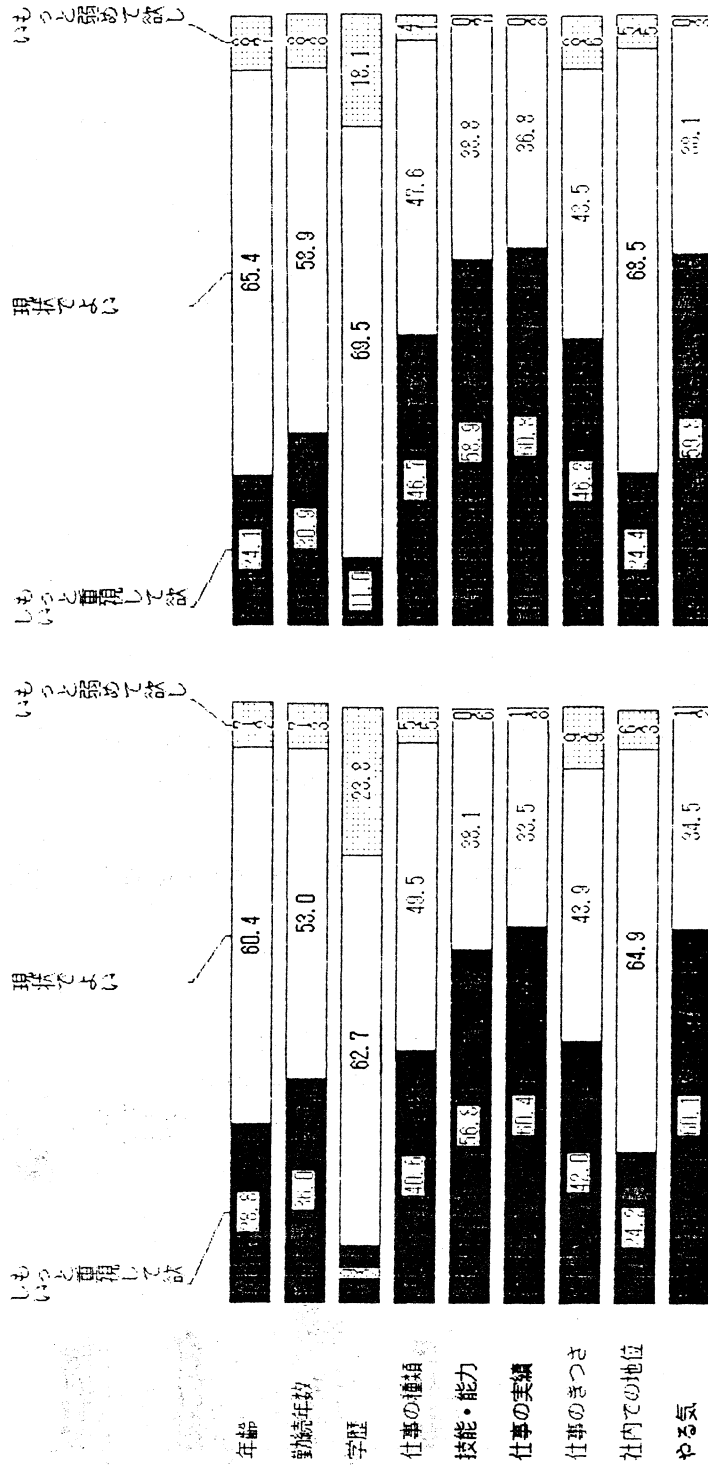
第Ⅲ-1-7表 賃金について

		組織労働者			未組織労働者				
		高	低	ス コ ア	高	低	ス コ ア		
総計		7.6	39.6	-0.43	総計		7.4 50.6 -0.63		
男性計		6.6	38.6	-0.41	男性計		5.7 51.7 -0.64		
男 性	業種別	7.9 31.9 5.7 43.5 6.6 42.7 9.9 19.7 1.3 64.6	-0.30 -0.49 -0.44 -0.14 -0.86		業種別	3.9 51.0 5.9 51.8 79.1 4.3 30.5 2.9 74.3 6.2 50.0	-0.68 -0.63 -1.23 -0.37 -0.94 -0.58		
	規模別	300人未満 300～499人 500～999人 1000～4999人 5000人以上	30.0 5.2 24.1 5.7 45.7 8.8 35.1 5.5 44.5	-0.30 -0.29 -0.49 -0.34 -0.50	規模別	100人未満 100～299人	7.8 53.3 4.9 55.1	-0.66 -0.69	
	年齢別	24歳以下 25～29歳 30～34歳 35～39歳 40～49歳 50歳以上	7.7 46.2 5.0 50.8 5.5 38.0 4.9 36.9 11.1 25.9 6.3 25.0	-0.52 -0.63 -0.41 -0.38 -0.17 -0.31	年齢別	300人未満 300～499人 500～999人 1000～4999人 5000人以上	5.7 54.6 2.8 72.3 3.8 34.6 1.5 52.2 10.8 32.4	-0.68 -1.00 -0.42 -0.64 -0.28	
	学歴	中卒 高卒 短大卒 高専卒 大学院修了	5.0 17.5 7.3 32.7 10.7 32.2 5.7 48.6	-0.15 -0.32 -0.21 -0.57	学歴	24歳以下 25～29歳 30～34歳 35～39歳 40～49歳 50歳以上	5.5 52.7 5.8 48.3 5.8 51.6 5.5 58.3 3.9 56.6 10.0 30.0	-0.70 -0.60 -0.67 -0.64 -0.68 -0.34	
	職種	生産・技能サービス 営業販売 事務・管理 研究・技術	5.1 28.5 7.1 41.4 6.0 34.3 6.6 47.4	-0.30 -0.45 -0.31 -0.59	職種	中卒 高卒 短大卒 高専卒 大学院修了	7.1 35.7 6.4 51.3 3.9 59.2 5.7 50.6	-0.36 -0.64 -0.80 -0.60	
					職種	生産・技能サービス 営業販売 事務・管理 研究・技術	4.5 52.3 5.4 54.4 5.9 45.6 5.5 56.1	-0.68 -0.68 -0.51 -0.77	
	女性計		9.6	41.6	-0.45	女性計		9.7 49.1 -0.62	
	女 性	業種別	10.4 29.1 9.5 44.1 4.2 62.5 13.5 35.7	-0.27 -0.48 -0.81 -0.33		業種別	3.0 63.3 11.4 47.4 11.4 36.4 9.1 49.8	-1.00 -0.58 -0.45 -0.61	
		規模別	100人未満 100～299人	23.1 16.3 23.0	-0.38 -0.12	規模別	100人未満 100～299人	20.3 33.8 7.5 52.8	-0.27 -0.68
		年齢別	300人未満 300～499人 500～999人 1000～4999人 5000人以上	13.7 22.9 12.5 16.6 16.7 55.6 8.8 50.0 2.9 56.5	-0.16 -0.13 -0.56 -0.51 -0.77	年齢別	300人未満 300～499人 500～999人 1000～4999人 5000人以上	10.9 47.6 3.8 57.7 9.1 72.7 3.4 34.5 10.5 57.9	-0.57 -0.96 -1.18 -0.38 -0.74
		学歴	24歳以下 25～29歳 30～34歳 35～39歳 40～49歳 50歳以上	3.1 59.2 13.2 50.9 5.6 44.5 8.4 37.5 17.0 23.7 11.8 19.6	-0.85 -0.51 -0.39 -0.33 -0.08 -0.12	学歴	中卒 高卒 短大卒 高専卒 大学院修了	38.5 11.2 45.5 10.1 56.0 6.4 40.4	-0.67 -0.61 -0.68 -0.45
		職種	生産・技能サービス 営業販売 事務・管理 研究・技術	5.3 21.1 9.8 43.4 10.4 45.5 9.1 36.4	-0.21 -0.50 -0.45 -0.27	職種	生産・技能サービス 営業販売 事務・管理 研究・技術	77.8 7.1 53.6 10.5 48.3 11.1 11.1	-1.00 -0.71 -0.60 -0.11
雇用		正社員 パートタイマー	9.3 43.7 10.0 32.0	-0.50 -0.24	雇用	パートタイマー	9.0 53.3 19.4 33.3	-0.68 -0.25	

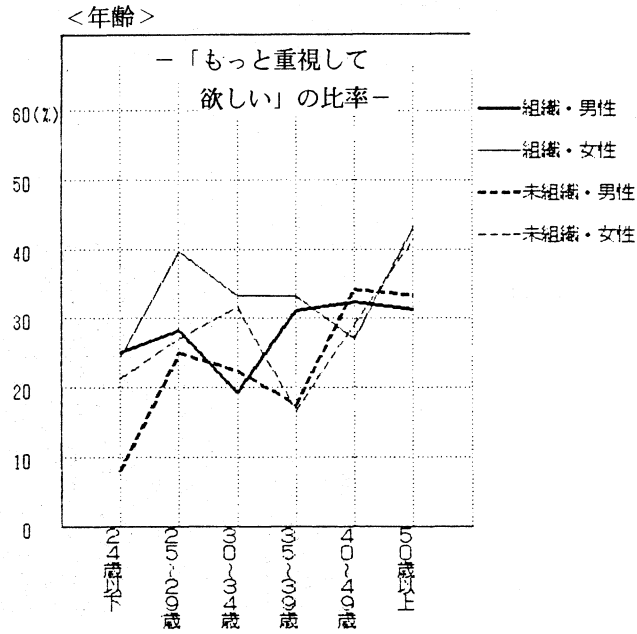
第三-1-7 図 賃金の決定要因 (総計)

組織労働者

未組織労働者

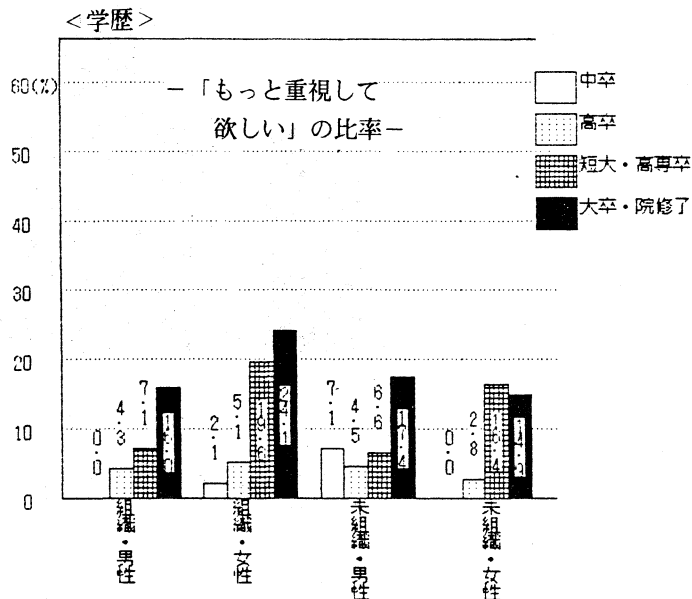


第Ⅲ－1－8図 賃金の決定要因<年齢別>



② [学歴] は全体として重視の要望の少ない要因であった。このことは、第Ⅲ－1－9図からも確認される。とはいえ、この要因重視の回答が男性では大卒・大学院修了、女性では短大・高専卒と大卒・大学院修了で、多い点は事実である。

第Ⅲ－1－9図 賃金の決定要因<学歴別>



- ③仕事に関連した要因を組織別・年齢別に整理したのが第Ⅲ－１－８表、また職種別に図示したのが第Ⅲ－１－１０～１３図である。この中でとりわけ注目されるのは「仕事の実績」や「技能・能力」など能力・実力主義についての回答状況であろう。これらの点は、比率上の差はあれ、男性においては各職種、各年齢層とも重視の回答が多い。このような回答状況は、自分の能力や実力が十分に評価されていないという思いと同時に、男性従業員の能力・実力主義への高い受容姿勢を示しているようにも思われ注目される。
- ④なお、第Ⅲ－１－９表は先に紹介した賃金の水準評価と賃金決定要因との関係を示したものである。「もっと重視して欲しい」で示したものである。「年齢」や「勤続」重視が【組織】、【未組織】とも<低い>で高くなっている。中高年層の声が反映したものであろうか。また③で紹介した「仕事の実績」「技能・能力」は<低い>で重視要望がより高くなっている。しかし、<高い>層でもこれら能力・実力主義に関連した要因重視への声も高い。男性従業員に共有化された賃金決定要因となっていることを、改めて確認させる結果である。

(4) 賃金格差について

賃金問題について、残されたもう一つの問題、賃金格差をみていこう。本調査では「年齢・勤続が同じ人の賃金格差」に焦点を当てている。これを示したのが第Ⅲ－１－１４図である。幾分、【未組織】で格差を広げることに賛成の傾向が伺えるが、その差は少ない。ここにおいても全体でみる限り【組織】、【未組織】の差はみられないということになる。【組織】の結果は、「賃金格差は２割以下へ」の27.6%をトップに、「賃金格差は３～４割程度」(17.7%)、「年齢・勤続とは無関係であるべきだ」(15.6%)、「実力により５割以上の格差は当然だ」(15.3%)「同一給与であるべきだ」(14.2%)などが15%前後で並んでいる。【未組織】においても、トップが「賃金格差は２割以下へ」(26.2%)であることでは変わりがない。「同一給与であるべきだ」(8.4%)が幾分少なくその分「実力により５割以上の格差は当然だ」(20.0%)が多いが、傾向は似通っている。なおこの点については、性別で違いがみられる。男性に比べ女性では「同一給与」派が多いからである。このような結果は【組織】(26.7%)、【未組織】では13.8%)でよりはっきり現われている。

4 人事制度についての評価

本章の最後として、人事考課に関する従業員の「現状評価」と「昇給や賞与、昇

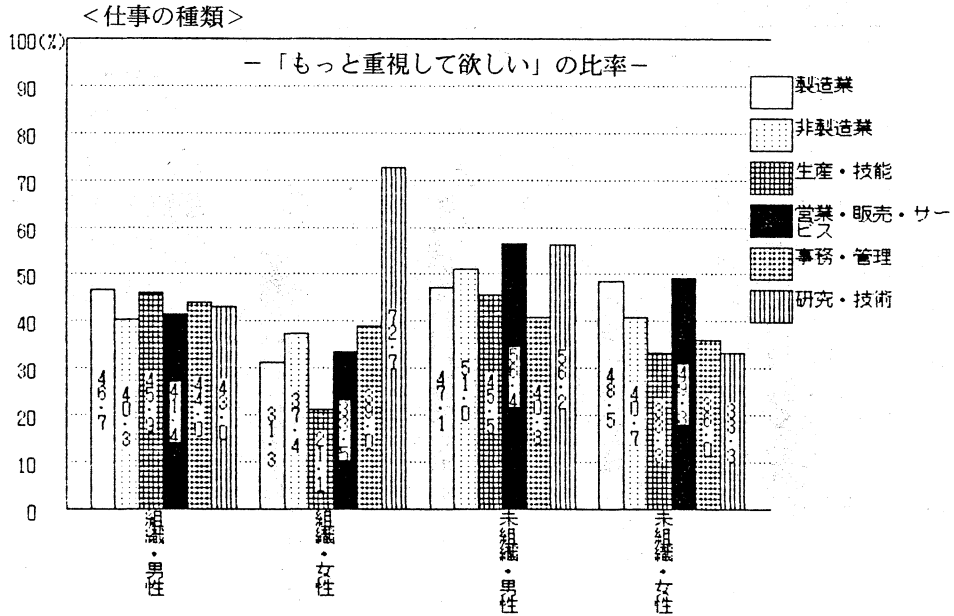
第Ⅲ-1-8表 賃金の決定要因

- 「もっと重視して欲しい」の比率-

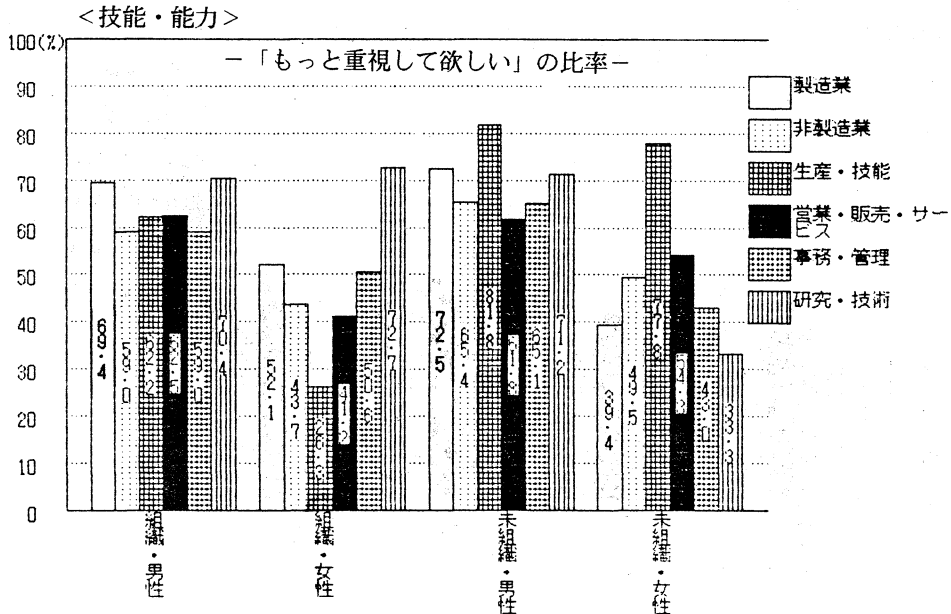
	仕事の実績				仕事の種類				技能・能力				仕事のきつさ			
	生産・技能	ビジネス	事務・管理	研究・技術	生産・技能	ビジネス	事務・管理	研究・技術	生産・技能	ビジネス	事務・管理	研究・技術	生産・技能	ビジネス	事務・管理	研究・技術
計	73.5	58.6	69.9	71.1	45.9	41.4	44.0	43.0	62.2	62.5	59.0	70.4	41.8	43.0	41.0	51.1
29歳以下		51.1	72.1	66.7	40.4	48.8	33.3		63.8	67.4	66.7		42.6	60.5	46.7	
30～34歳		61.3	72.7	75.0	48.4	38.2	54.5		67.7	52.7	75.0		45.2	29.1	50.0	
35～39歳		70.8	64.9	77.3	45.8	51.4	45.5		45.8	54.1	72.7		50.0	48.6	63.6	
40歳以上		71.4	57.7	67.7	51.0	30.8	38.7		5.3	69.2	64.5		36.7	34.6	25.8	
計	84.1	63.7	69.8	63.0	45.5	56.4	40.8	56.2	81.8	61.8	65.1	71.2	56.8	46.6	45.0	61.6
29歳以下		59.6	66.7	50.0	53.2	41.2	56.7		54.3	52.9	60.0		42.6	52.9	66.7	
30～34歳		71.4	66.7	75.0	71.4	43.8	60.0		76.2	68.8	85.0		69.0	45.8	65.0	
35～39歳		55.2	87.5		58.6	43.8			62.1	81.3			34.5	50.0		
40歳以上		71.8	63.2		46.2	34.2			64.1	63.2			41.0	28.9		

(注) 各集計単位の母数が20件に満たない箇所は空白にしている

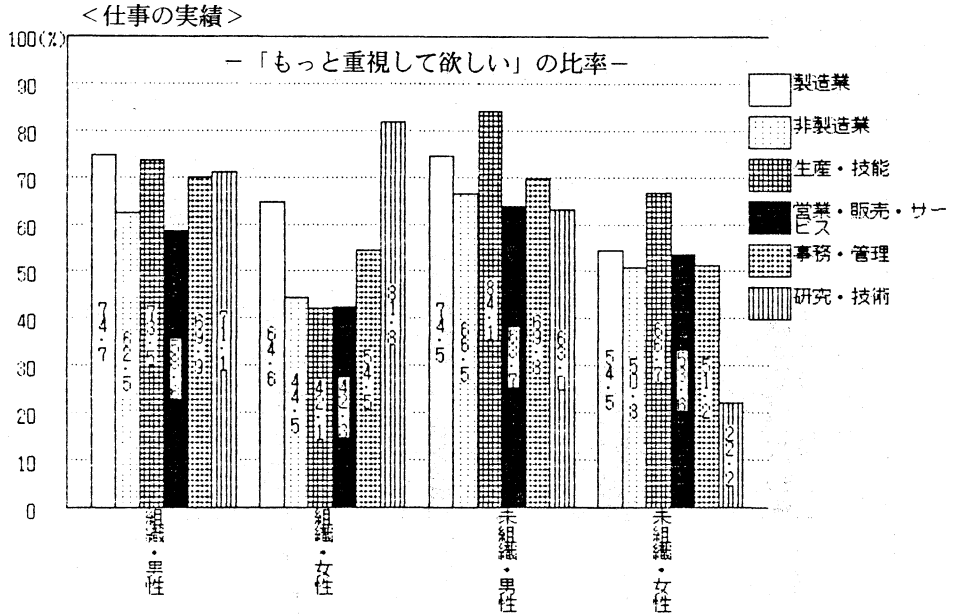
第Ⅲ-1-10図 賃金の決定要因<業種別、職種別>



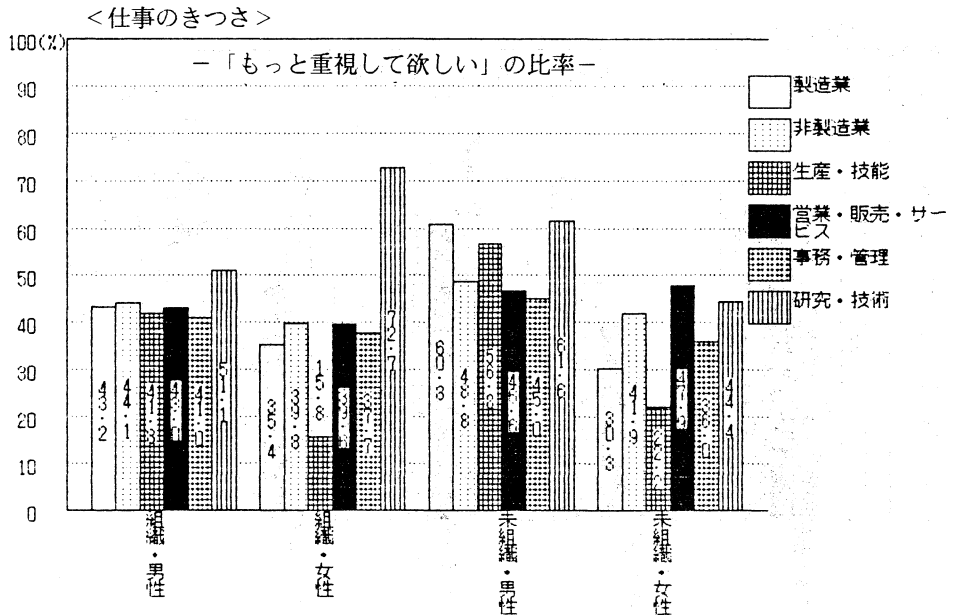
第Ⅲ-1-11図 賃金の決定要因<業種別、職種別>



第Ⅲ-1-12図 賃金の決定要因<業種別、職種別>



第Ⅲ-1-13図 賃金の決定要因<業種別、職種別>



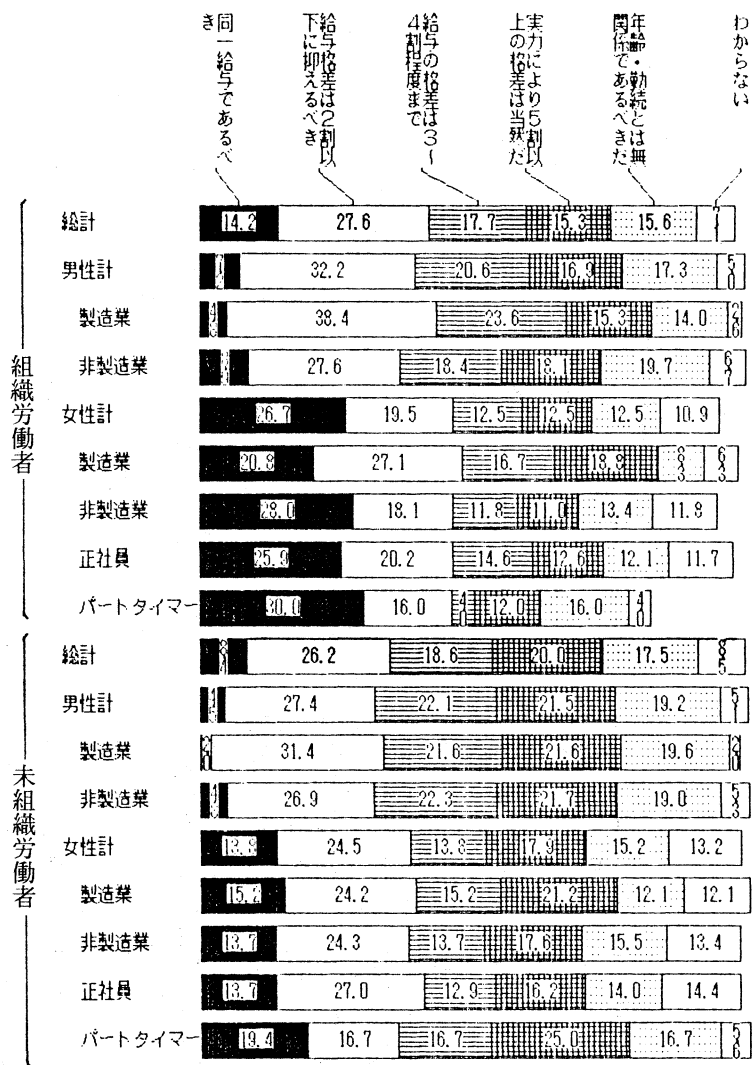
第Ⅲ-1-9表 賃金の決定要因

- 「もっと重視して欲しい」の比率-

(男性、賃金についての評価別)

	年 齢	勤 続 年 数	学 歴	仕 事 の 実 績	や る 気	仕 事 の 種 類	技 能 ・ 能 力	仕 事 の き つ さ	社 内 で の 地 位
計	27.0	31.8	9.4	67.6	64.7	43.0	63.4	43.8	26.7
組 織 労 働 者	<高い>	8.3	5.6	66.7	69.4	36.1	58.3	30.6	11.1
	普通	22.5	25.2	65.4	62.4	38.3	57.0	41.3	25.2
	<低い>	36.7	44.3	71.0	67.1	51.0	73.3	49.5	31.4
計	22.5	28.2	11.5	67.5	65.8	50.3	66.1	49.9	27.6
未 組 織 労 働 者	<高い>	10.3	17.2	48.3	48.3	34.5	55.2	34.5	20.7
	普通	11.1	19.8	63.6	63.1	43.3	62.2	44.2	25.8
	<低い>	33.3	36.4	73.1	70.1	58.0	70.8	56.4	29.9

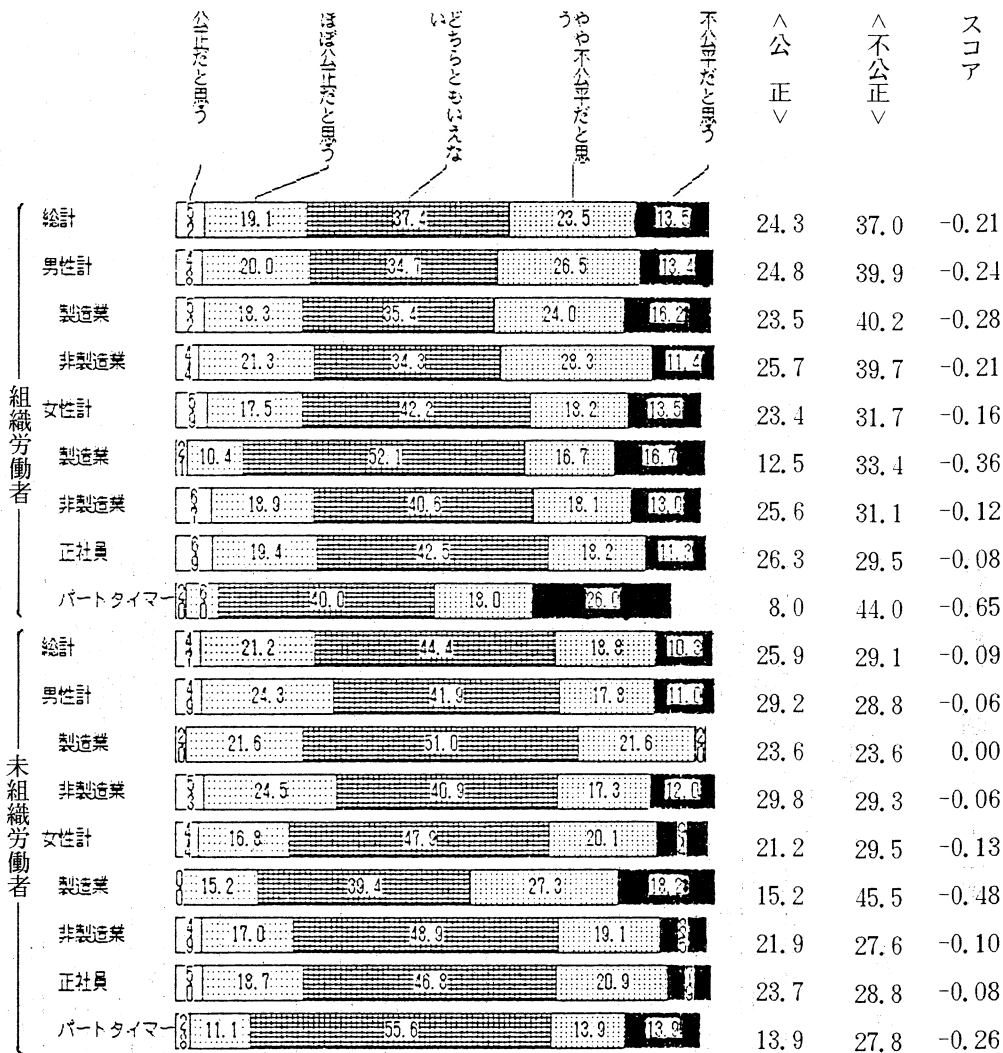
第Ⅲ-1-14図 年齢・勤続が同じ人の賃金格差



進などへの適用の程度]を検討していくことにしよう。

[現状評価]の現状については、「どちらともいえない」を中心に評価が割れている。＜公正＞：「どちらともいえない」：＜不公正＞は、【組織】では24.3%：37.4%：37.0%、一方【未組織】では同じく25.9%：44.4%：29.1%となっている。「公正だと思う」を2点、「不公平だと思う」を△2点とし、回答総数で除したスコアは【組織】△0.21、【未組織】△0.09となる。幾分、【組織】で不公平感が強いようである。この傾向は男性でみられ、女性では組織の有無による差は至って小幅なものとなっている（第Ⅲ-1-15図）。

第Ⅲ-1-15図 会社の人事考課の公正さ



それではこの人事考課の適用程度についてはどのような見方が形成されているのであろうか。これを図示したのが第Ⅲ-1-16図である。〈利用すべき〉の回答は、[昇給]では【組織】70.9%、【未組織】69.0%、[賞与]ではそれぞれ70.5%、69.1%、[昇進]では同じく71.3%、67.4%となっている。この結果、大半の従業員は人事考課の昇給や賞与、昇進などへの適用へ、高い受容姿勢をみせているということになる。但し、この問題については、ここにおいても性別で違いがみられる。高い受容姿勢は、男性でみられる特徴ということである。

なお、第Ⅲ-1-10表は男性に絞り、賃金についての評価別に人事考課の評価と

第Ⅲ-1-16図 人事考課について

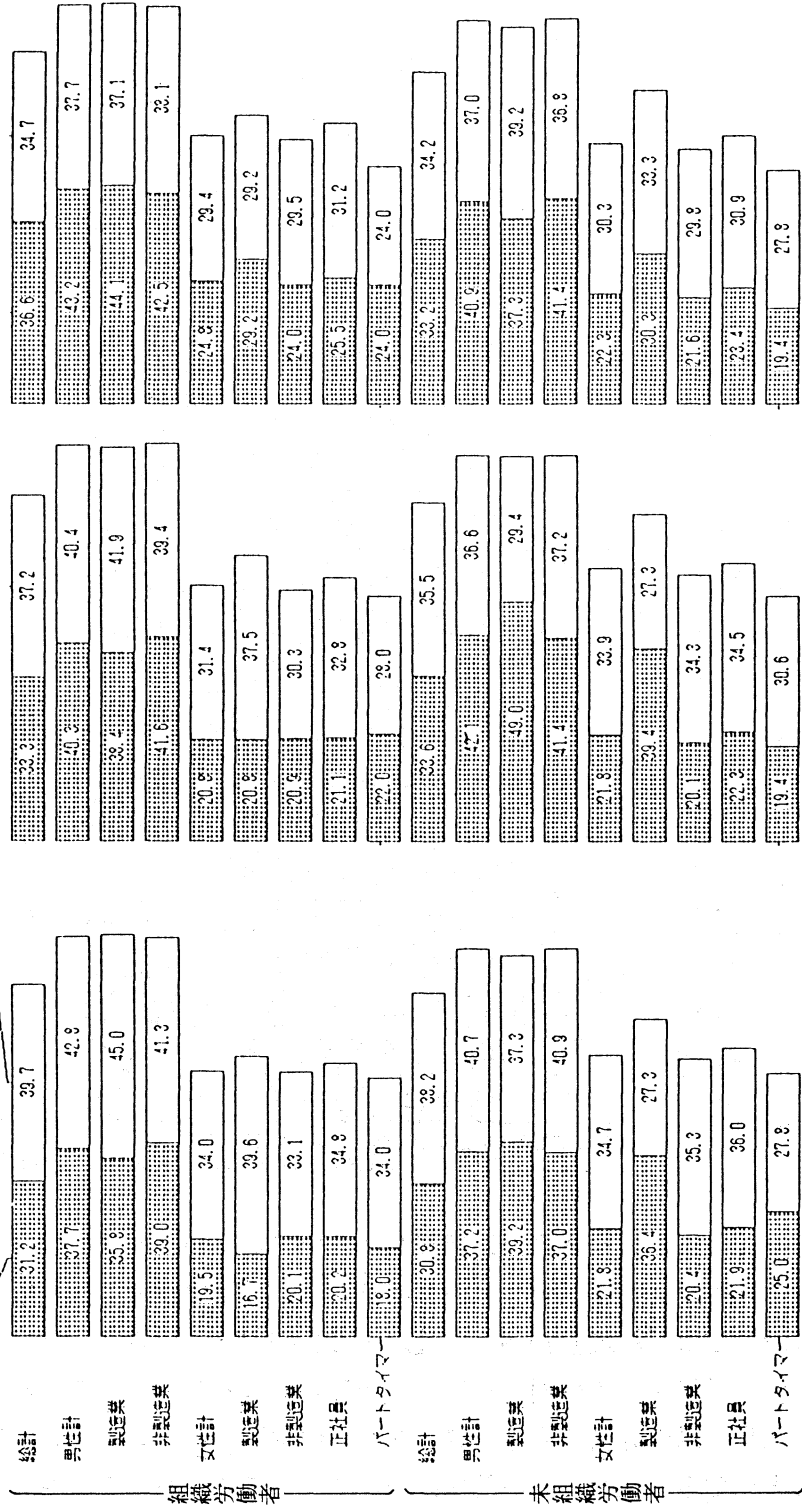
-昇進-

-賞与-

少しは利用すべき

-昇給-

大いに利用すべき



その適用程度を整理したものである。やはり、賃金が<低い>と回答した従業員ほど不公平感が高い。しかし、この層を含め人事考課の適用については受容的姿勢を示している点は興味ある、見落せない点である。

第Ⅲ-1-10表 賃金についての評価別にみた人事考課について

(男性、賃金についての評価別)

	会社の人事考課の公正さ				昇給、賞与、昇進等の決定に際しての人事考課の利用											
	スコア				昇給		賞与		昇進							
					大いに利用すべき	少しは利用すべき	大いに利用すべき	少しは利用すべき	大いに利用すべき	少しは利用すべき						
計	4.8	20.0	34.7	26.5	13.4	-0.24	37.7	42.8	80.5	40.3	40.4	80.7	43.2	37.7	80.9	
組織労働者	<高い>	11.1	36.1	38.9	13.9	...	0.44	50.0	38.9	88.9	44.4	41.7	86.1	52.8	38.9	91.7
	普通	4.7	24.2	32.9	25.5	12.1	-0.16	36.2	42.6	78.8	41.6	38.9	80.5	43.0	35.9	78.9
	<低い>	3.8	11.4	36.7	30.0	17.6	-0.46	37.6	43.8	81.4	37.6	42.4	80.0	41.9	40.0	81.9
計	4.9	24.3	41.9	17.8	11.0	-0.06	37.2	40.7	77.9	42.1	36.6	78.7	40.9	37.0	77.9	
未組織労働者	<高い>	13.8	37.9	41.4	3.4	3.4	0.55	41.4	31.0	72.4	55.2	20.7	75.9	44.8	34.5	79.3
	普通	7.4	31.8	44.2	13.8	2.8	0.27	41.9	42.9	84.8	46.1	38.7	84.8	43.8	40.1	83.9
	<低い>	1.9	16.7	40.2	22.7	18.6	-0.39	33.0	40.2	73.2	37.5	36.7	74.2	38.3	34.8	73.1

第2章 職場の現状と将来

本章では、従業員を対象とした意識調査を素材とし、仕事意識、職場環境の評価、企業の将来展望などといった問題領域における【組織】と【未組織】との相違を検討する。取り上げる設問は、[仕事のやりがい] [仕事と生活費] [他人との競争] [楽しさ・やりがいの有無] [仕事と私生活] などである。

1 仕事意識

(1) 仕事のやりがい

はじめに、仕事に対してやりがいを感じているかどうかという設問を通して、【組織】と【未組織】とを比較してみよう。

第Ⅲ-2-1図より【組織】計の結果をみると、「ある」は16.6%、「どちらかといえばある」は31.5%で、両者を合わせた<やりがいあり>は48.1%である。一方、「あまりない」(14.2%)と「ない」(6.5%)を合わせた<やりがいなし>は20.7%、「どちらともいえない」と回答した判断留保層は30.9%となっている。

一方、【未組織】のやりがい感はどうであろうか。総計について選択肢をまとめた結果でみると、<やりがいあり>(「ある」14.2% + 「どちらかといえばある」34.8%)は49.0%、<やりがいなし>(「あまりない」15.7% + 「ない」6.5%)は22.2%、「どちらともいえない」は28.6%である。

以上、[仕事のやりがい感]の回答結果は、全体としてみると、【組織】、【未組織】ともに<やりがいあり>は半数弱、<やりがいなし>は2割強、「どちらともいえない」は3割強で、違いはみられない。性別でも、いずれも男性の<やりがいあり>が5割強で、女性の4割を上回っている点で共通している。

しかし、これをさらに細かく属性別に分析していくと、いくつかの違いも現われている。以下では、まず男性に限定した上で属性別の特徴を検討していくことにしよう。

男性・業種別にみると、【組織】の場合、製造業と非製造業との違いはないのに対し、【未組織】の製造業で<やりがいあり>が45.1%と低い点が目立つ(第Ⅲ-2-1図)。これは【組織】の製造業に比べ8ポイント下回る。後でふれるように、その理由は【未組織】の製造業のサンプル構成が中小企業中心となっているためである。

第Ⅲ-2-1図 仕事のやりがい

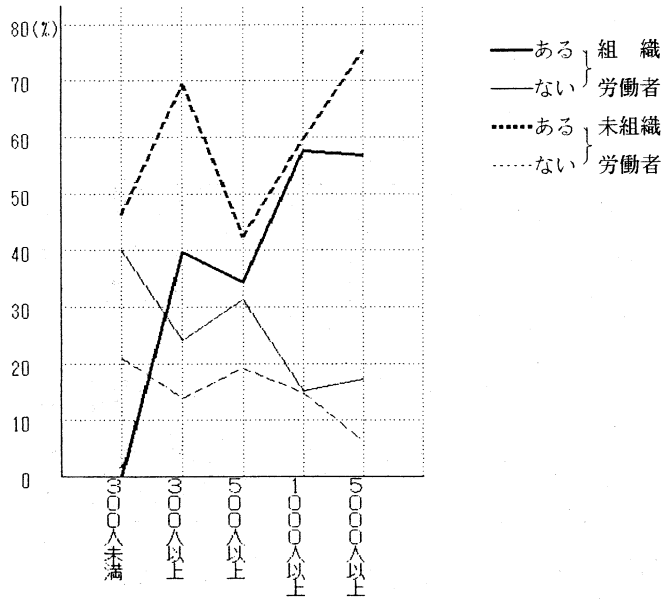
		① ある	② どちらかといえば ある	③ どちらともいえない	④ あまりない	⑤ ない	N A	△ やりがいあり▽ ①+②	△ やりがいなし▽ ④+⑤
組織労働者	組織労働者計	16.6	31.5	30.9	14.2			48.1	20.7
	男性計	16.9	35.8	28.5	13.1			52.7	18.6
	製造業	14.0	38.9	29.7	11.4			52.9	17.1
	非製造業 (サービス業)	19.0	33.7	27.6	14.3			52.7	19.7
	女性計	16.2	23.8	35.3	16.2			40.0	24.5
	未組織労働者	14.2	34.8	28.6	15.7			49.0	22.2
未組織労働者	未組織労働者計	14.2	34.8	28.6	15.7			49.0	22.2
	男性計	14.9	38.2	29.2	11.7			53.1	17.6
	製造業	11.8	37.3	31.4	19.6			45.1	21.6
	非製造業 (サービス業)	15.5	38.3	28.9	10.9			53.8	17.2
	女性計	15.4	37.3	30.8	10.0			52.7	16.5
	女性計	13.2	30.0	27.8	21.2			43.2	28.6

第Ⅲ-2-2図は男性・企業規模別に【組織】と【未組織】を比べたものである。規模の大きさとやりがいとの相関はこの図からは明瞭ではないが、いずれの規模においても【未組織】の方が上回っている点は指摘できる。そこでこれをさらに業種別・規模別にみてみよう。残念ながら製造業に関しては、【組織】と【未組織】との比較は難しい(第Ⅲ-2-1表)。【組織】のサンプルは5000人以上(112件)に集中し、300人未満は1件しかないのに対し、【未組織】は300人未満(36件)が中心で、しかもサンプル数自体が少ない(全体で51件)からである。ちなみに【組織】の場合、<やりがいあり>の比率は5000人以上が6.6割と高いのに対し、1000~4999人は5割強、300~499人は4割弱にとどまる。また、【未組織】の300人未満は3~4割台である。先に指摘した男性・製造業計の結果の違いはこうした規模別構成の違いを反映したものである。

では、非製造業ではどうであろうか(第Ⅲ-2-2表)。ここでも【組織】=大企業中心、【未組織】=中小企業中心という規模別構成の違いはみられるが、規模1000人以上でそれぞれ一定のサンプルがあり比較は可能である。<やりがいあり>の比率に着目すると、1000~4999人はともに6割弱、5000人以上は【組織】の5割

第Ⅲ-2-2図 仕事のやりがい

(企業全体の従業員数別、男性)



第Ⅲ-2-1表 仕事のやりがい

(男性、業種別、規模別)

	製 造 業							
	組織労働者				非組織労働者			
	N	ある	ない	スコア (点)	N	ある	ない	スコア (点)
計	229	52.8	17.0	0.44	51	45.1	21.6	0.30
100人未満	0	20	45.0	20.0	0.32
100~299人	1	0.00	16	31.3	31.3	-0.06
300~499人	53	39.6	26.4	0.11	2	100.0	...	1.00
500~999人	18	11.1	50.0	-0.61	4	...	50.0	-0.50
1000~4999人	45	53.3	11.1	0.50	1	100.0	...	1.00
5000人以上	112	66.1	9.8	0.75	8	75.0	...	1.13

第Ⅲ-2-2表 仕事のやりがい

(男性、業種別、規模別)

	業					
	非 製 造			ホ ワ イ ト		
	組織労働者		未組織労働者	組織労働者		未組織労働者
	N	ある ない スコア (点)	N	ある ない スコア (点)	N	ある ない スコア (点)
計	315	52.7 19.7 0.47	457	53.8 17.3 0.46	290	52.8 19.7 0.46
100人未満	2	… 50.0 -0.50	70	47.1 24.3 0.24	1	… … 0.00
100～299人	7	… 42.9 -0.57	208	47.6 19.2 0.33	6	… 50.0 -0.67
300～499人	5	40.0 … 0.80	34	67.6 14.7 0.74	4	50.0 … 1.00
500～999人	17	58.8 11.8 0.65	22	50.0 13.6 0.41	15	53.3 13.3 0.53
1000～4999人	160	58.7 16.3 0.61	64	57.8 15.6 0.59	144	59.0 15.3 0.60
5000人以上	124	48.4 24.2 0.32	57	75.4 7.0 0.91	120	48.3 25.0 0.32

弱に対し【未組織】は7.5割と上回っている。

次に、男性・学歴別、職種別、年齢別に「仕事のやりがい」をみてみよう（第Ⅲ-2-3表）。学歴別からみていくと【組織】、【未組織】とも「やりがいあり」は大卒で最も多く、その比率は5.6割前後、スコアは0.53と0.52でほぼ同じである。しかし、高卒は【組織】の「やりがいあり」が5割を切っており、【未組織】より3ポイントとわずかながら下回っている。

第Ⅲ-2-3表 仕事のやりがい
(男性、年齢別、学歴別、職種別)

		組織労働者			未組織労働者		
		やりがいあり ∨	やりがいなし ∨	スコア (点)	やりがいあり ∨	やりがいなし ∨	スコア (点)
男性・年齢別	24歳以下	51.9	23.0	0.52	41.9	27.0	0.18
	25～29歳	55.8	17.5	0.51	52.5	20.0	0.38
	30～34歳	57.3	22.8	0.43	53.4	17.5	0.43
	35～39歳	40.8	18.5	0.26	61.6	9.9	0.66
	40～49歳	56.5	12.1	0.61	52.6	18.4	0.45
50歳以上	43.8	18.8	0.38	56.7	6.6	0.76	
男性・学歴別	中卒	52.5	7.5	0.57	42.9	7.1	0.57
	高卒	49.8	21.4	0.36	53.2	19.3	0.41
	短大・高専卒	53.6	14.2	0.46	43.4	22.4	0.24
	大卒・大学院修了	55.5	18.1	0.53	56.2	15.8	0.52
男性・職種別	生産・技能	52.0	18.4	0.42	50.0	20.4	0.41
	営業・販売・サービス	49.3	21.9	0.32	48.5	20.1	0.34
	事務・管理	48.8	16.9	0.45	50.9	17.7	0.40
	研究・技術	59.3	18.5	0.54	71.3	8.2	0.81
	その他	70.5	11.8	1.06	66.7	16.7	0.78

次に男性・職種別にみると、【組織】、【未組織】いずれも研究・技術の「やりがいあり」が最も多く、その他の職種は5割前後で横並びとなっている。ただし、【未組織】の研究・技術の「やりがいあり」は7割に達しており、【組織】の研究

・技術を10ポイント上回っている。

男性・年齢別の特徴として第1に指摘すべき点は、【組織】の30代後半および50歳以上のやりがい感の低さである。これらの年齢層の<やりがいあり>の比率は4割強にとどまり、他の年齢層より10~17ポイント下回っている。中でも30代後半で最もやりがい感が落ち込んでいる点は注目されるであろう。というのも一般的に、この年齢層は仕事への習熟度や気力・体力、職場の中堅層としての役割などいろいろな面からみて職場でもっとも“活気”のある年齢層であると思われるからである。

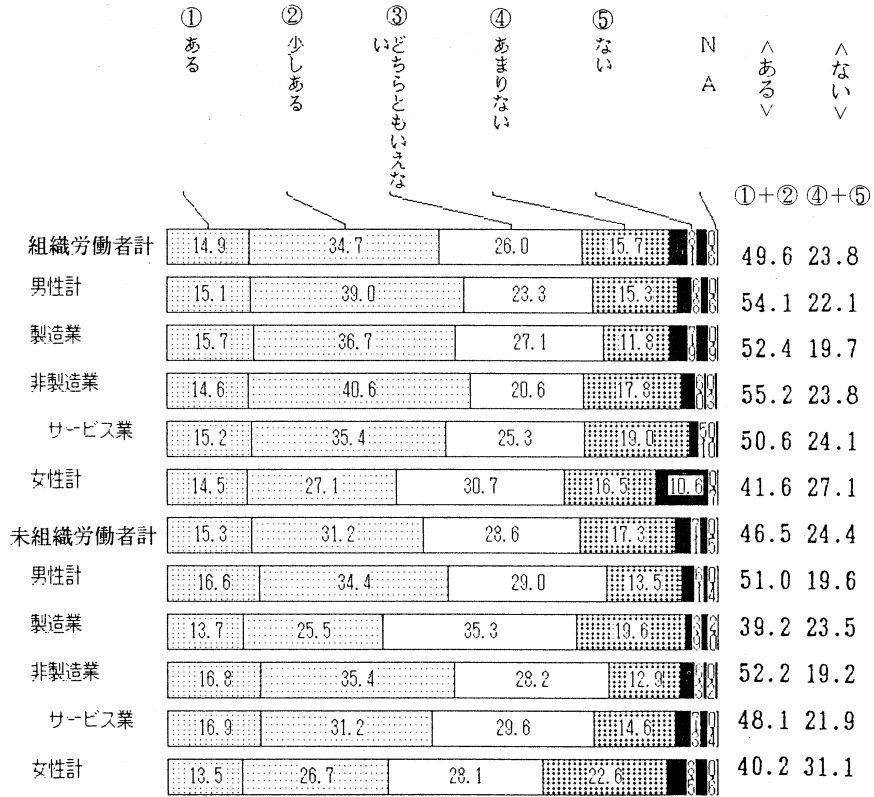
【未組織】においては、30代後半の<やりがいあり>は6割強で各年齢層を通して最も多くなっており、こうしたイメージに適合している。では、なぜ【組織】の中堅層のやりがい感は低いのか。この点を検討するために、学歴と職種をコントロールしてみた。高卒・ホワイト労働者（ホワイト系職種として扱っているのは、営業・販売・サービスと事務・管理、研究・技術を合わせたデータである）と大卒・ホワイト労働者を年齢別にクロスしたものが第Ⅲ-2-4表である。それによると、【組織】の高卒・ホワイトの30代後半では<やりがいあり>が3割で、スコアはマイナス0.02と際立って低いことが示されている。また、高卒・ホワイトほどやりがい感の低下状況は激しくはないものの、【組織】の大卒・ホワイトの30代後半も<やりがいあり>が4.5割で【組織】・大卒・ホワイト計より10ポイント下回っている。こうしたことから推測すると、【組織】の中堅層のやりがい感が低い背景としては、①高卒・ホワイトの中堅層は、昇進志向は高いものの、同年齢層の大卒・ホワイトに比べて昇進・昇格が困難であるという現実直面すること、②高卒・大卒ともにホワイト系職種でありながら、30代後半で組合員の範囲にあるということは昇進面でやや遅れている層のデータである可能性が高いこと（【未組織】のデータには管理職も含まれている）などが考えられる。

女性についても属性別に【組織】と【未組織】を比較してみた（第Ⅲ-2-5表）。特徴のみあげると以下ようになる。業種別にみると、製造業においては【組織】の<やりがいあり>は4.4割で【未組織】より10ポイント多いが、非製造業では【未組織】（4.4割）の方が【組織】より5ポイント多くなっている。学歴別では短大と大卒は【組織】（4.5割前後）で、高卒と中卒は【未組織】（5.4割、7割弱）で、やりがい感は高くなっている。なお、雇用形態別に<やりがいあり>の比率をみると、【未組織】では正社員は4割強、パートタイマーは3.6割となっているのに対し、【組織】の場合、パートタイマーが5割で正社員の4割弱を上回っ

第Ⅲ-2-4表 仕事のやりがい (男性高卒・大卒ホワイト、規模別、年齢別)

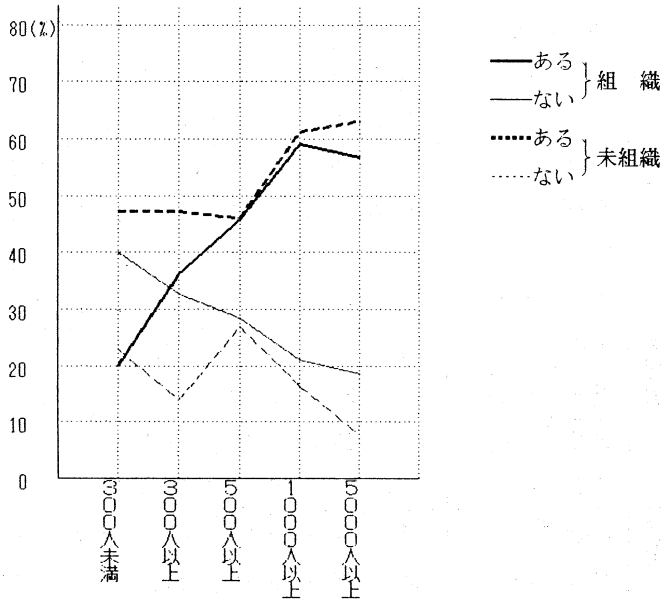
	高卒・ホワイト				大卒・ホワイト			
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者	
	N	あり がい スコア (点)	N	あり なし がい スコア (点)	N	あり がい スコア (点)	N	あり なし がい スコア (点)
計	161	49.7 21.1 0.34	129	53.5 17.1 0.42	232	54.7 18.5 0.52	246	56.9 15.9 0.52
100人未満	1	… … 0.00	25	60.0 8.0 0.67	0	… … …	27	55.6 14.8 0.48
100～299人	4	… 50.0 -0.75	64	37.5 25.0 0.11	0	… … …	102	53.9 19.6 0.40
300～499人	13	38.5 30.8 0.08	11	72.7 9.1 0.82	16	31.3 18.8 0.19	12	50.0 16.7 0.42
500～999人	11	36.4 18.2 0.18	7	57.1 14.3 0.43	14	28.6 28.6 0.00	12	41.7 25.0 0.25
1000～4999人	71	53.5 15.5 0.48	11	72.7 9.1 0.73	82	61.0 17.1 0.61	50	60.0 14.0 0.66
5000人以上	61	54.1 24.6 0.34	11	90.9 9.1 1.00	120	56.7 18.3 0.56	43	67.4 7.0 0.79
計	161	49.7 21.1 0.34	129	53.5 17.1 0.42	232	54.7 18.5 0.52	246	56.9 15.9 0.52
24歳以下	20	45.0 30.0 0.40	30	40.0 26.7 0.07	21	57.1 23.8 0.57	19	42.1 26.3 0.32
25～29歳	23	65.2 17.4 0.52	23	43.5 26.1 0.17	74	59.5 16.2 0.62	66	62.1 16.7 0.56
30～34歳	35	51.4 22.9 0.29	19	73.7 5.3 0.84	89	56.2 23.6 0.44	78	53.8 17.9 0.44
35～39歳	46	30.4 26.1 -0.02	20	55.0 10.0 0.55	31	45.2 3.2 0.61	50	64.0 8.0 0.72
40～49歳	33	66.7 9.1 0.79	25	60.0 16.0 0.56	17	41.2 23.5 0.24	27	55.6 18.5 0.44
50歳以上	4	50.0 25.0 0.00	12	58.3 8.3 0.64	0	… … …	6	33.3 … 0.67

第Ⅲ－２－３図 仕事の楽しさ、やりがいの有無



第Ⅲ－２－４図 仕事の楽しさ、やりがいの有無

(企業全体の従業員数別)



ており、興味深い（なお、本調査では仕事のやりがいに関し、「仕事は楽しく、やりがいがありますか」という別の設問もしている。第Ⅲ－2－3～4図がその結果である。今回は結果の提示のみにとどめ、その検討は省略した）。

(2) 仕事と生活費

設問は「「仕事は生活費のためだけのもの」という考え方についてどう思うか」というものである。結果を検討する前に少し敷衍しておく、この問に対して「そう思う」という回答は、仕事はたんに反対給付を得るためだけのものであり、それ以上の意味はないと感じていることを示し、「そう思わない」は逆に、仕事自体に固有の意義をみいだしていることになる。

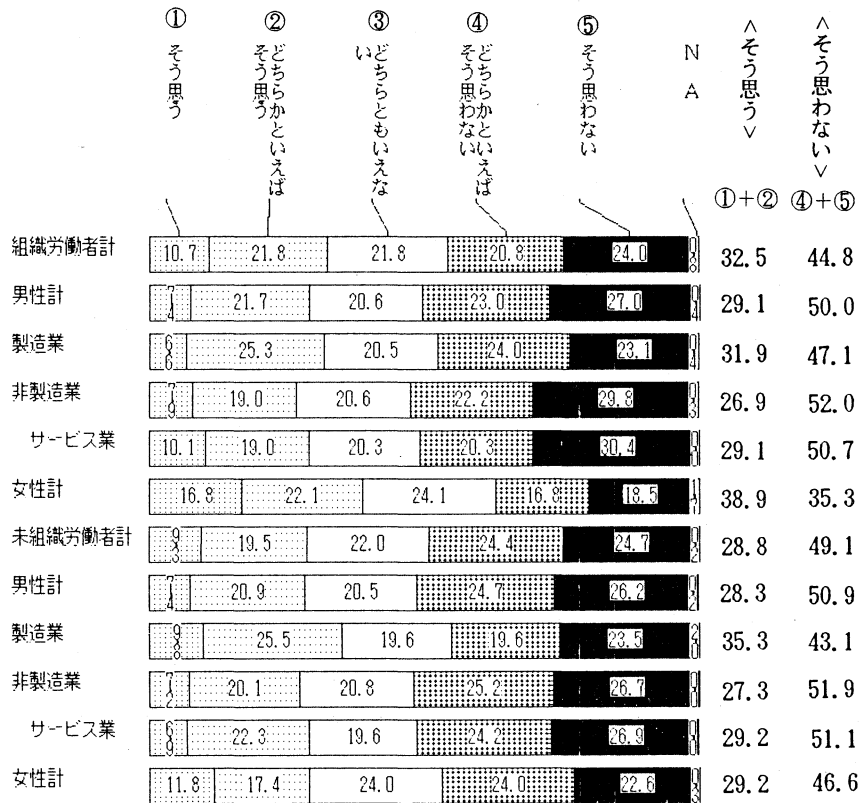
【組織】計からみると、「そう思う」（10.7%）以外の4つの選択肢がいずれも2割台となっており、回答は分散している（第Ⅲ－2－5図）。選択肢をまとめて傾向を整理すると、「どちらかといえばそう思わない」（20.8%）と「そう思わない」（24.0%）とを合わせた＜そう思わない＞が44.8%で主流を占めている。しかし、「そう思う」に「どちらかといえばそう思う」（21.8%）を合わせた＜そう思う＞も32.5%あり、また「どちらともいえない」も21.8%と少なくない。

【未組織】も、多数を占めているのは＜そう思わない＞（「そう思わない」24.7%＋「どちらかといえばそう思わない」24.7%）の方で、その比率は49.1%となっている。これに対し、＜そう思う＞（「そう思う」9.3%＋「どちらかといえばそう思う」19.5%）は28.3%、「どちらともいえない」は22.0%となっている。

以上より、【組織】、【未組織】ともに＜そう思わない＞、即ち仕事自体に意味があると考えている人は、主流ではあるものの、過半数を占めるほど多くはないことが分かる。この“仕事有意義”派の比率の差に注目すると、【未組織】（5割弱）の方が、【組織】に比べて4ポイントほど多く、その分、【組織】では＜そう思う＞、即ち“仕事＝金”派（3割強）が多くなっている。この差は、ひとつには、女性の差から生じている。【組織】の女性は“仕事＝金”が38.9%もあり、【未組織】の女性より10ポイントも上回っているからである。ただし、男性についても計でみるとそれほど違いはないが、属性別に検討していくと、【組織】の方が“仕事有意義”という人の割合は少ないようである。以下、まず男性について各種属性別に検討していく。

男性・業種別では、製造業の方が非製造業に比べて“仕事＝金”が多い。この点では【組織】、【未組織】とも同様である。それは生産・技能職の傾向が反映して

第Ⅲ－２－５図 「仕事は生活費のためだけのもの」という考えについて



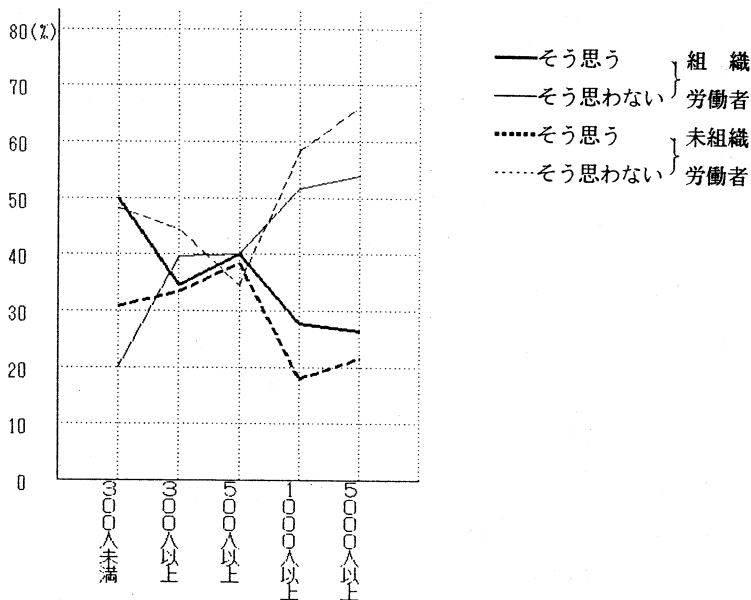
いるためと思われる。なお、同じ製造業で【組織】と【未組織】とを比べると、【未組織】の方が“仕事＝金”は多い。

男性・企業規模別では、【組織】、【未組織】ともに規模1000人以上になると“仕事有意義”派が多くなり、過半数を占めている（第Ⅲ－２－６図）。見落とせないのは、いずれの規模でみても、“仕事＝金”派は【組織】の方が多いという点である。非製造業に限定した上で企業規模別にみても、さらにそれをホワイト系職種に絞ってみても、やはりこうした傾向は確認される（第Ⅲ－２－６表）。ちなみに非製造業・ホワイトの1000～4999人では、“仕事有意義”派の比率は6割弱でそれほど変わらないが、“仕事＝金”派の比率は【組織】（3割弱）が【未組織】より10ポイント多い。5000人以上では、“仕事有意義”派の比率は【組織】が5割強であるのに対し、【未組織】は7割弱に達しており、その差は15ポイントにもものぼっている。

男性・年齢別の傾向は、【組織】と【未組織】とで異なる（第Ⅲ－２－７表）。ここではスコアに着目して傾向をみてみよう。スコアは“仕事有意義”派が多いほ

第Ⅲ－２－６図 「仕事は生活費のためだけのもの」という考えについて

(企業全体の従業員数別)



どプラス2に近づき、“仕事＝金”派が多いほどマイナス2に近づく。【未組織】の場合、24歳以下の0.23から加齢につれて増加し、30代後半（0.57、“仕事有意義”は6割弱）で最も高くなり、それ以降になると再び減少している。30代後半で最も仕事意識が高いのは、[仕事のやりがい]とも対応する結果である。これに比べ、【組織】の場合は、24歳以下のスコアが0.56で最も高く、加齢につれて減少している。

男性・学歴別では、【組織】、【未組織】ともに“仕事有意義”派は大卒で最も多く5.5割前後を占めている。また、男性・職種別では、【組織】、【未組織】に共通して生産・技能で“仕事＝金”（3.5割前後）が比較的多くなっている。

第Ⅲ－２－８表は、女性について【組織】と【未組織】との結果を、業種別、規模別、年齢別、学歴別、職種別、雇用形態別に対照したものである。スコアで比較すると、結果はかなり明瞭であり、いずれの角度からみても、【組織】の女性の方が、“仕事＝金”との見方は強くなっている。

(3) 仕事における他人との競争

次に、仕事上での他人との競争について、どのように意識しているのかを検討していこう。選択肢は「きつい」から「きつくない」までの5段階形式のものである。

第Ⅲ-2-6表 「仕事は生活費のためだけのもの」という考えについて

(男性、業種別、規模別)

	非 製 業				造			
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者	
	N	そう思う そう思わない スコア(点)	N	そう思う そう思わない スコア(点)	N	そう思う そう思わない スコア(点)	N	そう思う そう思わない スコア(点)
計	315	27.0 52.1 0.47	457	27.4 51.9 0.44	290	27.2 53.1 0.48	416	27.9 51.2 0.42
100人未満	2	… 50.0 0.50	70	28.6 45.7 0.33	1	…100.0 1.00	63	30.2 46.0 0.32
100～299人	7	71.4 14.3 -0.71	208	30.3 50.5 0.39	6	66.7 16.7 -0.67	188	30.9 49.5 0.37
300～499人	5	40.0 40.0 0.20	34	35.3 44.1 0.32	4	50.0 25.0 -0.25	27	40.7 33.3 0.07
500～999人	17	47.1 35.3 -0.18	22	36.4 36.4 0.00	15	46.7 33.3 -0.20	21	38.1 38.1 0.00
1000～4999人	160	26.2 55.6 0.56	64	17.2 57.8 0.59	144	27.1 56.9 0.56	62	16.1 58.1 0.61
5000人以上	124	22.6 52.4 0.52	57	19.3 68.4 0.79	120	22.5 53.3 0.54	54	18.5 68.5 0.80

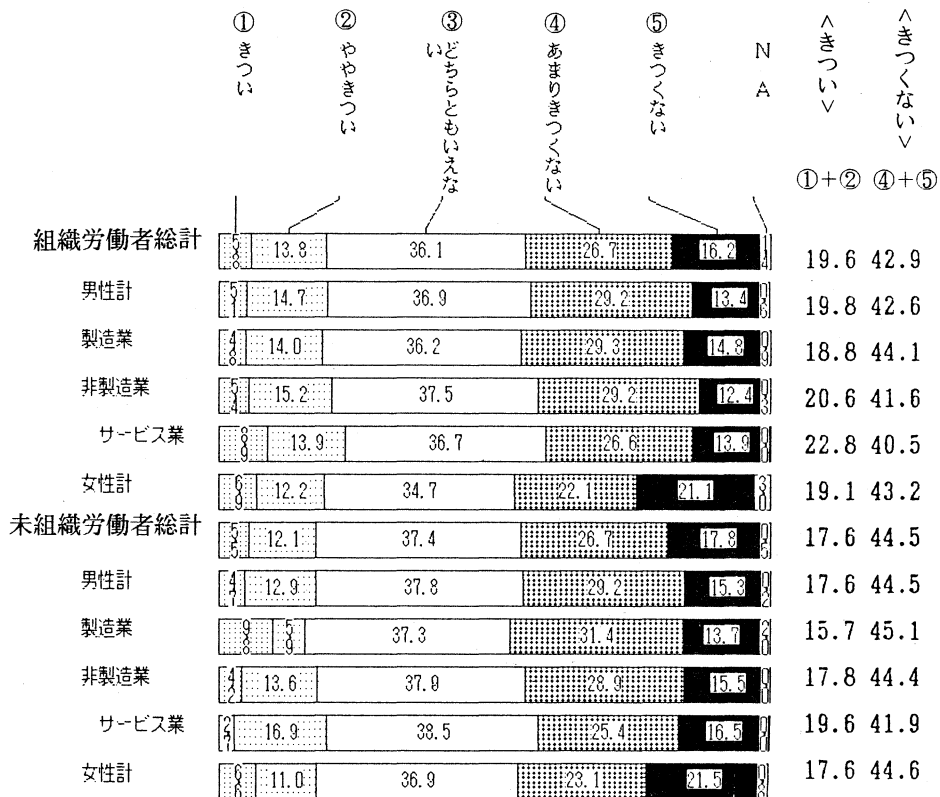
第Ⅲ-2-7表 「仕事は生活費のためだけのもの」という考えについて

(男性、年齢別、学歴別、職種別)

		組織労働者			未組織労働者		
		そう思う	そう思わない	評価スコア (点)	そう思う	そう思わない	評価スコア (点)
男性・年齢別	24歳以下	23.1	53.8	0.56	39.2	41.9	0.23
	25～29歳	27.5	53.3	0.50	25.9	51.7	0.46
	30～34歳	28.3	47.6	0.45	22.5	54.2	0.52
	35～39歳	28.2	52.4	0.41	24.2	59.4	0.57
	40～49歳	32.4	47.3	0.26	27.7	51.3	0.41
	50歳以上	50.0	37.6	-0.19	50.0	30.0	-0.24
男性・学歴別	中卒	55.0	32.5	-0.35	28.5	50.0	0.29
	高卒	30.0	50.6	0.42	32.0	48.1	0.34
	短大・高専卒	32.1	35.7	0.14	32.9	36.8	0.21
	大卒・大学院修了	23.5	53.9	0.55	24.9	56.6	0.52
男性・職種別	生産・技能	35.8	43.8	0.22	34.1	50.0	0.36
	営業・販売・サー ビス	28.1	53.9	0.52	28.9	50.5	0.41
	事務・管理	24.1	51.8	0.46	27.2	54.5	0.43
	研究・技術	31.9	48.9	0.37	27.4	43.8	0.38
	その他	23.5	47.1	0.50	27.8	55.5	0.50

第Ⅲ-2-7図より【組織】の方から総計でみていくと、回答は「どちらともいえない」(36.1%)と「あまりきつくない」(26.7%)に集まっている。この「あまりきつくない」に「きつくない」(16.2%)を合わせた<きつくない>の比率は42.9%であるのに対し、<きつい>という回答の方は、はっきりと「きつい」と感じている人が5.8%、「ややきつい」は13.8%で、合せて19.6%となっている。

第Ⅲ-2-7図 仕事における他人との競争の程度



【未組織】の場合も、「どちらともいえない」の37.4%を中心とした回答となっている。選択肢をまとめると<きつくない>(「あまり…」26.7%+「きつくない」17.8%)は44.5%で、<きつい>(「きつい」5.5%+「やや…」12.1%)の17.6%を大きく上回っている。

以上、総計でみると、仕事における他人との競争についての認識は、【組織】と【未組織】とでそれほど違いはない。両者ともに<きつくない>が4割台で最も多く、判断留保が3割台で続き、<きつい>は2割弱という結果となっている。

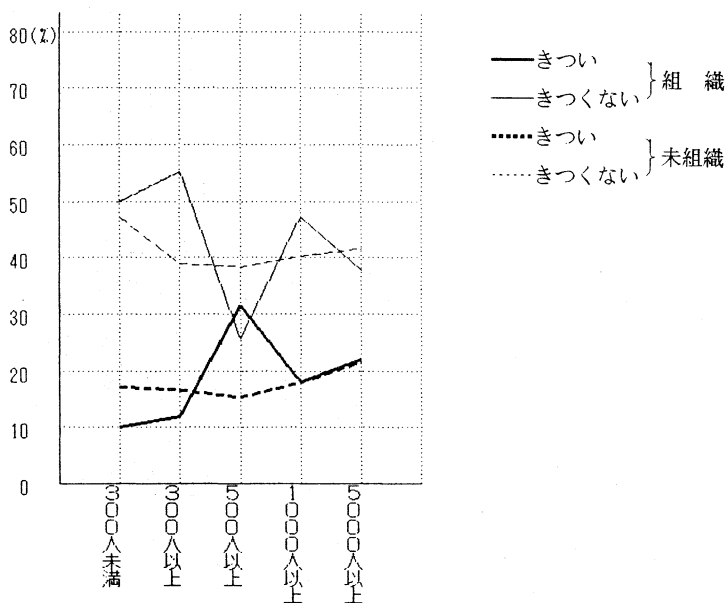
性別の傾向も【組織】、【未組織】での違いはない。<きつい><きつくない>

の区分で見ると男女ほとんど同じであり、そうした中、<きつくない>の内訳をみると女性のほうが「きつくない」（2割強）は男性より5ポイントほど多くなっている。

男性・業種別では、製造業と非製造業との違いはあまりない。【組織】と【未組織】を比べると、【組織】の方が製造業、非製造業ともに<きつい>が3ポイントほど多いがそれほど大きな違いではない。第Ⅲ-2-8図より男性・企業規模別に<きつい>の比率をみると、【組織】の500～999人で3割強と突出して多くなっているが、それ以外の規模では【組織】も【未組織】も1～2割強でほぼ横ばいとなっている。なお、第Ⅲ-2-9表と第Ⅲ-2-10表より業種別・規模別にみると、【組織】の規模500～999人で<きつい>が強くみられるのは非製造業においてであることが分かる。

第Ⅲ-2-8図 仕事における他人との競争の程度

(企業全体の従業員数別)



男性・年齢別では、【組織】、【未組織】ともに30代後半で<きつい>の比率は最も多くなっている（第Ⅲ-2-11表）。特に【組織】の30代後半では<きつい>が3割弱で<きつくない>の3割強と拮抗するほどになっており、厳しい競争のただ中にあることが伺える。そこで、【組織】について男性・学歴別の違いをみると、<きつい>の比率は、高卒（2割強）と短大・高専卒（3割強）で多く、大卒（1.6割）で最も少なくなっている。また、男性・職種別では、営業・販売・サービスで

第Ⅲ-2-9表 仕事における他人との競争の程度

(男性、業種別、規模別)

	製 造 業							
	組織労働者				未組織労働者			
	N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)	N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)
計	229	18.8	44.1	0.36	51	15.7	45.1	0.34
100人未満	0	20	15.0	55.0	0.53
100~299人	1	...	100.0	1.00	16	25.0	18.8	-0.19
300~499人	53	11.3	58.5	0.72	2	50.0	50.0	0.00
500~999人	18	22.2	33.3	0.11	4	...	50.0	0.75
1000~4999人	45	15.6	37.8	0.30	1	0.00
5000人以上	112	23.2	41.1	0.24	8	...	75.0	0.88

第Ⅲ-2-10表 仕事における他人との競争の程度

(男性、業種別、規模別)

	非 製 造 業															
	組織労働者				未組織労働者				ホ ワ イ ト							
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者					
N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)	N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)	N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)	N	き つ い	き つ く な い (点)	スコ ア (点)	
計	315	20.6	41.6	0.28	457	17.7	44.4	0.38	290	21.0	42.8	0.29	416	18.8	42.8	0.35
100人未満	2	50.0	...	-0.50	70	12.9	55.7	0.57	1	100.0	...	-1.00	63	12.7	54.0	0.54
100~299人	7	...	57.1	0.71	208	18.3	45.7	0.43	6	...	66.7	0.83	188	19.7	43.1	0.38
300~499人	5	20.0	20.0	0.20	34	14.7	38.2	0.26	4	25.0	...	-0.25	27	18.5	40.7	0.22
500~999人	17	41.2	17.6	-0.24	22	18.2	36.4	0.32	15	40.0	20.0	-0.20	21	19.0	38.1	0.33
1000~4999人	160	18.8	50.0	0.39	64	17.2	42.2	0.28	144	19.4	52.1	0.40	62	17.7	40.3	0.26
5000人以上	124	21.0	34.7	0.20	57	24.6	36.8	0.18	120	20.8	35.0	0.21	54	24.1	35.2	0.17

第Ⅲ－２－11表 仕事における他人との競争の程度

(男性、年齢別、学歴別、職種別)

		組織労働者			未組織労働者		
		きつい	きつくない	評価スコア	きつい	きつくない	評価スコア
		(点)			(点)		
男性・年齢別	24歳以下	9.6	44.3	0.46	10.8	48.7	0.61
	25～29歳	13.4	55.0	0.59	17.5	48.4	0.43
	30～34歳	20.7	47.6	0.35	16.7	42.5	0.35
	35～39歳	29.1	33.0	0.07	22.0	38.5	0.20
	40～49歳	23.1	32.4	0.09	21.0	43.5	0.32
	50歳以上	12.5	31.3	0.38	16.7	46.7	0.34
男性・学歴別	中卒	17.5	30.0	0.10	21.4	57.1	0.43
	高卒	22.4	37.0	0.21	19.2	39.8	0.31
	短大・高専卒	32.2	35.7	0.14	13.1	44.7	0.46
	大卒・大学院修了	16.4	51.0	0.47	17.8	46.5	0.38
男性・職種別	生産・技能	17.3	36.8	0.23	11.3	54.5	0.52
	営業・販売・サービス	28.1	34.4	0.08	21.1	39.7	0.29
	事務・管理	18.1	46.4	0.39	15.9	45.0	0.39
	研究・技術	17.1	51.9	0.49	17.8	43.8	0.37
	その他	11.8	29.4	0.38	11.2	66.6	0.72

<きつい>は多く、その比率は【組織】が3割弱、【未組織】は2割強となっている。

職種をホワイト系に限定した上で高卒と大卒を比較してみると、【組織】の30代後半で特徴的に見られた競争に対する負担感は、同年齢の高卒・ホワイトでとりわけ強いことが判明する。第Ⅲ－２－12表によれば、【組織】の高卒・ホワイトの30代後半では、<きつい>が30代前半より11ポイント多い3.7割に達しており、<きつくない>(3割弱)を上回っている。これを同年齢の【未組織】の高卒・ホワイトと比べると<きつい>の比率は12ポイント多い。一方、大卒・ホワイト30代後半の<きつい>という認識は、他の年齢層に比べると低いもののそれほど明瞭ではな

第Ⅲ-2-12表 仕事における他人との競争の程度

(男性高卒・大卒ホワイト、規模別、年齢別)

	高卒・ホワイト				大卒・ホワイト			
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者	
	N	きつくない きつない スコア (点)	N	きつくない きつない スコア (点)	N	きつくない きつない スコア (点)	N	きつくない きつない スコア (点)
計	161	24.8 37.3 0.18	129	20.2 36.4 0.26	232	17.2 50.4 0.44	246	18.3 45.5 0.37
100人未満	1	100.0 … -1.00	25	8.0 52.0 0.67	0	… … …	27	14.8 55.6 0.44
100～299人	4	… 75.0 0.75	64	26.6 37.5 0.22	0	… … …	102	15.7 47.1 0.48
300～499人	13	23.1 46.2 0.46	11	18.2 27.3 0.00	16	12.5 62.5 0.81	12	16.7 58.3 0.42
500～999人	11	54.5 18.2 -0.36	7	28.6 28.6 -0.14	14	14.3 28.6 0.21	12	8.3 41.7 0.58
1000～4999人	71	18.3 49.3 0.39	11	18.2 9.1 -0.09	82	18.3 56.1 0.48	50	20.0 44.0 0.28
5000人以上	61	27.9 23.0 -0.05	11	9.1 36.4 0.45	120	17.5 47.5 0.40	43	27.9 34.9 0.09
24歳以下	20	10.0 50.0 0.45	30	10.0 43.3 0.53	21	9.5 42.9 0.48	19	15.8 47.4 0.53
25～29歳	23	8.7 60.9 0.74	23	34.8 43.5 0.17	74	13.5 58.1 0.65	66	16.7 47.0 0.41
30～34歳	35	25.7 40.0 0.20	19	26.3 21.1 -0.05	89	19.1 50.6 0.37	78	15.4 46.2 0.41
35～39歳	46	37.0 28.3 -0.09	20	25.0 25.0 0.00	31	19.4 38.7 0.26	50	22.0 44.0 0.26
40～49歳	33	30.3 21.2 -0.09	25	20.0 40.0 0.32	17	29.4 47.1 0.24	27	25.9 37.0 0.19
50歳以上	4	… 50.0 0.75	12	… 41.7 0.55	0	… … …	6	16.7 66.7 0.67

い（20代後半や30代前半に比べると「きつくない」は10～20ポイント減少し「どちらともいえない」が増えてはいる）。

(4) 私生活と仕事の関係

従来、“会社人間”あるいは“仕事人間”などと形容されてきた日本の勤労者においても、仕事より自分の趣味や家庭生活を優先したいという意識が広まりつつあるといわれている。それでは、実際に仕事と私生活とのバランスがとれた生活をおくっている勤労者がどの程度いるのだろうか。さらに組合の有無によってこの問題には違いがみられるのだろうか。〔仕事のために私生活を犠牲にしているか〕という設問を通して検討していこう。

第Ⅲ－2－9図より【組織】の総計の結果をみると、「少ししている」が43.1%で最も多く、ついで「している」が22.1%で続いている。両者を合せると、仕事のために私生活を＜犠牲にしている＞と感じている人は65.2%に達する。これに対し、「していない」と明言している人は8.6%と少なく、「あまりしていない」も14.0%である。両者を合わせた＜犠牲にしていない＞は22.6%にとどまる。なお、「どちらともいえない」（11.7%）が他の設問の回答に比べて少ないのもひとつの特徴といえる。

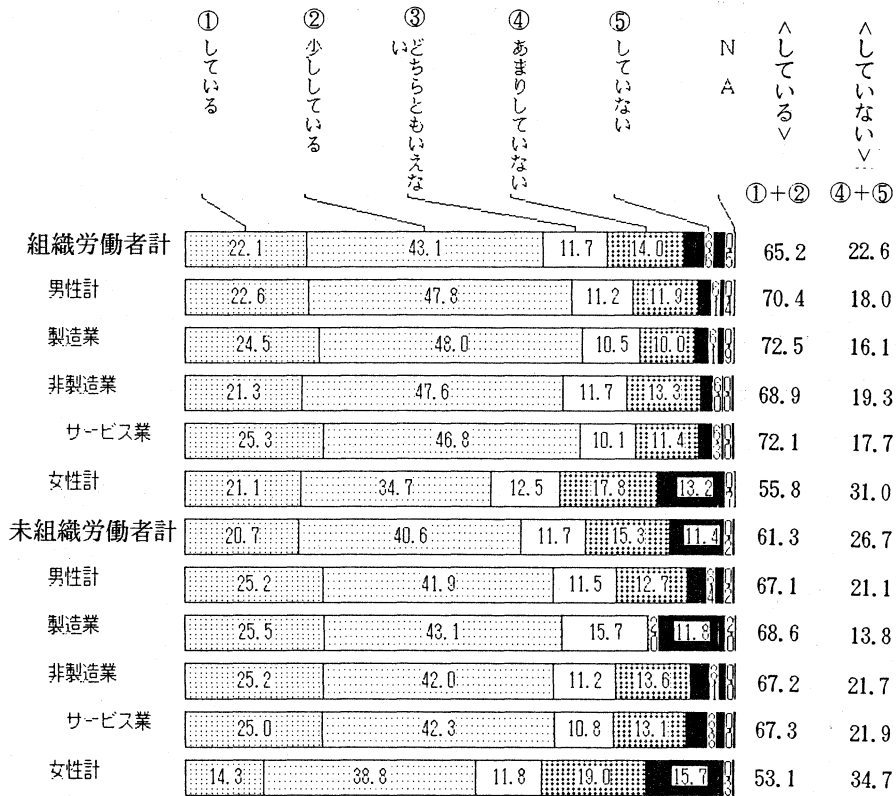
【未組織】においても、＜犠牲にしている＞（「している」20.7%＋「少ししている」40.6%）は61.3%と多く、＜犠牲にしていない＞の26.7%を大幅に上回っている。このように、全体の3分の2程度の人達が〔仕事のために私生活を犠牲にしている〕と感じている点では、【組織】、【未組織】とでほぼ共通した状況である。ただし、【未組織】に比べて【組織】の＜犠牲にしている＞は4ポイント多い点は留意が必要と思われる。

性別の特徴は、【組織】と【未組織】に違いはなく、男性の＜犠牲にしている＞（7割前後）は女性より15ポイントほど多い。以下、男性に限定して属性別の特徴をみていこう。

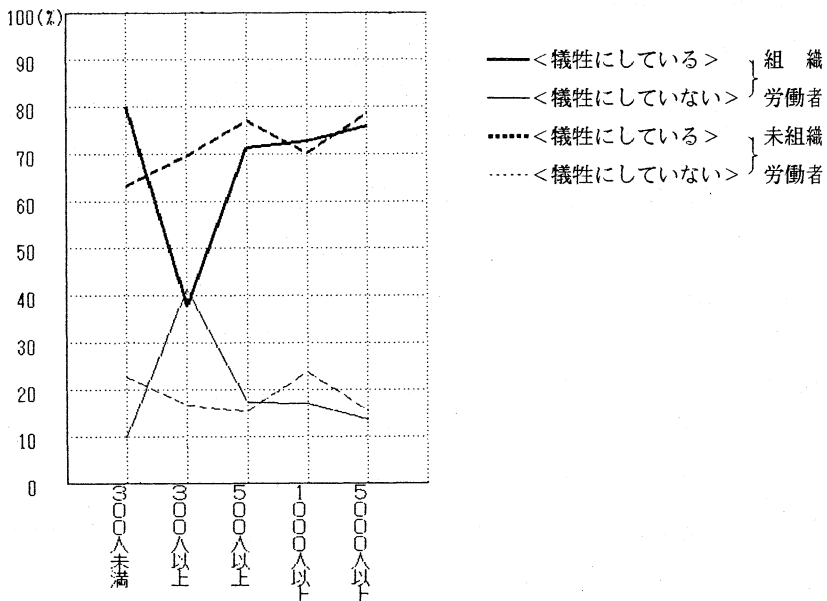
男性・業種別では、【組織】、【未組織】ともに7割前後が私生活を＜犠牲にしている＞と感じている。また、男性・企業規模別では、【組織】の300～499人で＜犠牲にしている＞が4割弱と少なく、特異な傾向を示している他は、7割前後となっている（第Ⅲ－2－10図）。

男性・年齢別にみても、【組織】、【未組織】ともに、いずれの年齢層でも＜犠牲にしている＞が多数を占めている（第Ⅲ－2－13表）。微妙な違いをスコアでみ

第Ⅲ-2-9図 仕事のために私生活を犠牲にしているかどうか



第Ⅲ-2-10図 仕事のために私生活を犠牲にしているかどうか
(企業全体の従業員数別)



第Ⅲ-2-13表 仕事のために私生活を犠牲にしているかどうか
(男性、年齢別、学歴別、職種別)

		組織労働者			未組織労働者		
		している	していない	評価スコア	している	していない	評価スコア
		(点)			(点)		
男性・年齢別	24歳以下	61.6	21.1	-0.50	59.5	29.7	-0.45
	25～29歳	65.0	23.3	-0.53	62.5	21.6	-0.57
	30～34歳	73.1	16.6	-0.73	76.6	14.2	-0.83
	35～39歳	74.8	13.6	-0.87	68.1	22.0	-0.58
	40～49歳	72.2	16.7	-0.74	67.1	22.4	-0.66
	50歳以上	75.0	18.8	-0.69	63.3	20.0	-0.55
男性・学歴別	中卒	72.5	17.5	-0.68	71.5	14.2	-0.79
	高卒	70.8	15.4	-0.74	64.8	21.8	-0.59
	短大・高専卒	71.4	14.2	-0.86	69.7	15.8	-0.74
	大卒・大学院修了	69.5	21.0	-0.63	67.6	22.7	-0.62
男性・職種別	生産・技能	68.4	19.4	-0.68	77.3	15.9	-0.80
	営業・販売・サービス	68.0	18.0	-0.63	65.2	22.6	-0.58
	事務・管理	74.1	15.6	-0.77	68.1	21.9	-0.63
	研究・技術	69.6	19.2	-0.64	67.1	17.8	-0.74
	その他	70.6	23.5	-0.94	61.1	22.3	-0.44

ていくと、【組織】の場合30代後半(7.5割、スコアはマイナス0.87)で、【未組織】は30代前半(7.7割、マイナス0.83)で、それぞれ不満は比較的多くなっている。また、【組織】と【未組織】を比べると、30代後半以降は【組織】の方が不満は多くなっている点も見落とせない。学歴別では際立った違いはみられないが、男性・職種別にみると、【組織】は事務・管理(7.4割、マイナス0.77)で、【未組織】は生産・技能(7.7割、マイナス0.80)で私生活を<犠牲にしている>は多い。職種をホワイトに限定して高卒と大卒の年齢別の傾向をみると、この問題に関しても【組織】の高卒・ホワイトの30代後半で<犠牲にしている>が8割と多く、不満が強いことが示されている(第Ⅲ-2-14表)。

第Ⅲ-2-14表 仕事のために私生活を犠牲にしているかどうか
(男性高卒・大卒ホワイト、規模別、年齢別)

	高卒・ホワイト				大卒・ホワイト			
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者	
	N	している していない スコア (点)	N	している していない スコア (点)	N	している していない スコア (点)	N	している していない スコア (点)
計	161	72.7 14.3 -0.75	129	63.6 22.5 -0.57	232	69.8 20.3 -0.63	246	67.5 22.8 -0.61
100人未満	1	100.0 ... -1.00	25	60.0 16.0 -0.58	0	27	59.3 29.6 -0.26
100～299人	4	75.0 25.0 -0.50	64	60.9 26.6 -0.50	0	102	67.6 21.6 -0.61
300～499人	13	46.2 30.8 -0.15	11	72.7 18.2 -0.73	16	43.8 43.8 0.13	12	50.0 25.0 -0.42
500～999人	11	81.8 18.2 -0.55	7	71.4 28.6 -1.00	14	64.3 21.4 -0.64	12	66.7 16.7 -0.75
1000～4999人	71	67.6 18.3 -0.63	11	72.7 18.2 -0.64	82	72.0 19.5 -0.62	50	66.0 28.0 -0.54
5000人以上	61	82.0 4.9 -1.05	11	63.6 18.2 -0.45	120	72.5 17.5 -0.74	43	79.1 16.3 -0.95
24歳以下	20	60.0 20.0 -0.50	30	70.0 20.0 -0.73	21	66.7 23.8 -0.48	19	57.9 42.1 -0.32
25～29歳	23	60.9 21.7 -0.39	23	65.2 17.4 -0.78	74	64.9 23.0 -0.54	66	65.2 21.2 -0.64
30～34歳	35	74.3 11.4 -0.77	19	78.9 10.5 -0.68	89	74.2 18.0 -0.72	78	74.4 16.7 -0.82
35～39歳	46	80.4 10.9 -0.98	20	65.0 25.0 -0.55	31	71.0 16.1 -0.77	50	64.0 26.0 -0.42
40～49歳	33	78.8 12.1 -0.85	25	44.0 36.0 -0.20	17	70.6 23.5 -0.53	27	70.4 22.2 -0.67
50歳以上	4	50.0 25.0 -0.25	12	58.3 25.0 -0.36	0	6	50.0 33.3 0.00

2. 仕事を取巻く環境

(1) 日常作業の遂行

(イ) 仕事のやり方

ここでは、調査対象者の所属する会社や職場における仕事の遂行のされかたが、各人にどう感じられているのかについてみていこう。設問の形式は「どちらともいえない」を中心に、一方で「下での合意を大切にしている」を、他方で「一方的に上から」を置き、5段階の尺度に構成したものである。

第Ⅲ-2-11図より【組織】の結果をみると、回答は「どちらともいえない」が35.2%で最も多く、次いで「どちらかといえば一方的に上から」(30.2%)、「どちらかといえば下での合意が大切」(17.5%)が続いている。「下での合意」にせよ「一方的に上から」にせよ両極の選択肢を選ぶ人の比率は1割以下である。傾向をみやすくするため、選択肢をまとめて<下での合意が大切>:「どちらともいえない」:<一方的に上から>としてみると、回答比率は23.9%:35.2%:39.6%となる。

【未組織】の回答結果も同じ形式で示すと、20.6%:36.8%:41.5%となる。このように、全体の傾向としては、【組織】、【未組織】ともに、自分の会社あるいは職場が<一方的に上から>の指示できり回されているタイプ(=<トップダウン型>)だと思っている人は4割前後であり、<下での合意が大切>にされている(=<合意形成型>)と思っている人(2割強)の倍近い。

性別でみると、女性の<合意形成型>は2割に満たず、男性よりわずかながら少ない。その分「どちらともいえない」が多くなっている。

この設問についての特徴的な結果は、男性の業種別・企業規模別、職種別で見られる。男性・業種別では、【未組織】の製造業で<合意形成型>が2割をきり、<トップダウン型>が過半数を占めている点が目立つ。第Ⅲ-2-12図より男性・企業規模別に<合意形成型>の比率をみると、【組織】の場合は1000~4999人と5000人以上(3割前後)、【未組織】の場合は5000人以上(3.6割)といった比較的規模の大きな企業に多いことが分かる。これに対し、<トップダウン型>が多いのは【組織】では300人未満と500~999人、【未組織】では500~999人となっている。これを業種別・規模別にみた第Ⅲ-2-15表と第Ⅲ-2-16表によれば、<トップダウン型>の比率は、【組織】と【未組織】、業種の違いにかかわらず500~999人で過半数を占めているという特徴がみられる。

男性・職種別にみると、<合意形成型>は研究・技術に多い。【組織】の研究・

技術は 3.6割、【未組織】では 3 割弱となっている。他方、＜トップダウン型＞が多いのは営業・販売・サービスで、【組織】では 5.6割、【未組織】では 5 割弱を占めている（第Ⅲ－2－17表）。

(ロ) 仕事のやりやすさ

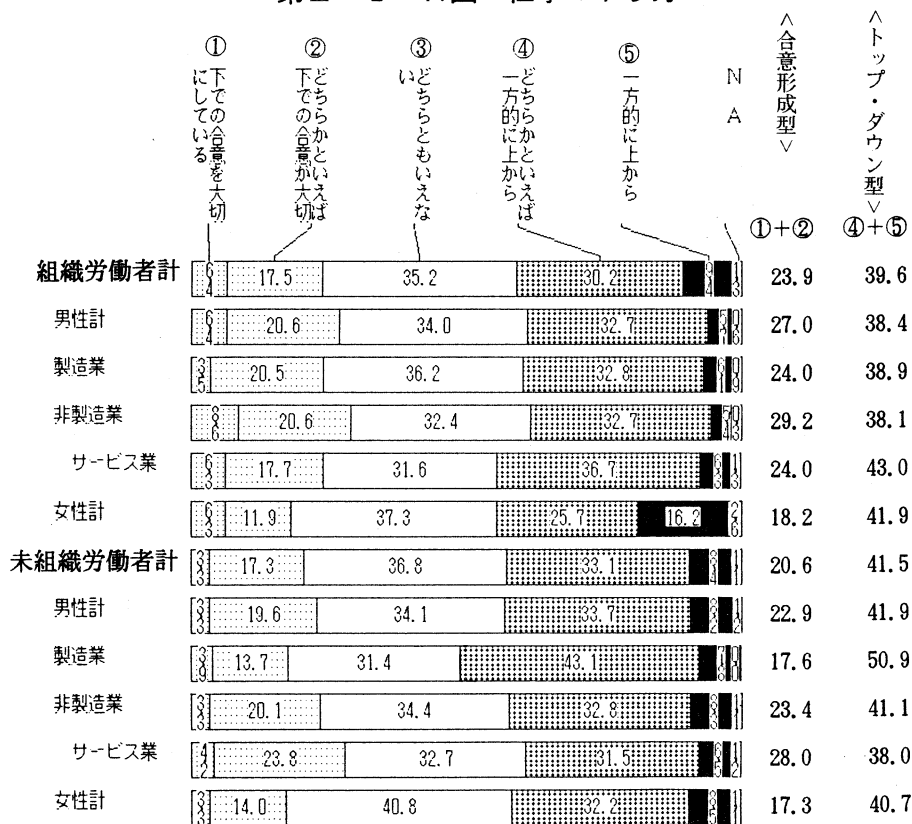
では、[仕事のやりやすさ]については、どのように感じているのだろうか。第Ⅲ－2－18表より、【組織】の結果を総計で見ると、回答は「どちらかといえばやりやすい」が37.1%で最も多く、これに「やりやすい」の10.3%を合わせた＜やりやすい＞は47.4%と半数近くを占めている。これに比べると「やりにくい」(5.4%)と「どちらかといえばやりにくい」(14.0%)の合計である＜やりにくい＞は19.4%と少ない。なお、「どちらともいえない」の比率も32.9%である。

一方、【未組織】を総計で見ると、＜やりやすい＞（「やりやすい」8.6%＋「どちらかといえばやりやすい」33.8%）は42.4%で、＜やりにくい＞（「やりにくい」5.9%＋「どちらかといえばやりにくい」18.8%）は24.7%、「どちらともいえない」は32.6%である。【組織】に比べると、＜やりやすい＞は5ポイント下回り、その分＜やりにくい＞が多くなっている。

性別にみると、【組織】は男性の＜やりやすい＞が5割弱で女性を7ポイント上回っているが、【未組織】では、男性の方が不満を感じている。というのも、男性の＜やりやすい＞は4割強で女性とかわらず、＜やりにくい＞は男性が3割弱で女性より7ポイント多いからである。なお、男性・業種別では、組織、未組織に共通して、非製造業よりも製造業で評価は低い傾向にあることが示されている。

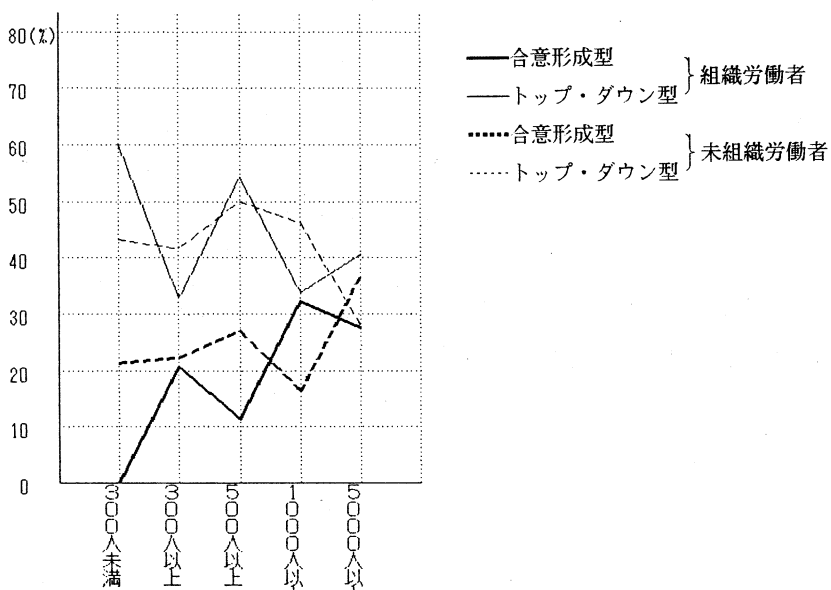
ここまでのおおまかな比較から見ると、仕事のやりやすさに関しては、【組織】の方が【未組織】よりも評価は高いように思われる。しかし、これをさらに属性別に細かく対比していくと、いちがいにはいえないことが分かる。問題の所在は男性・企業規模別にみると浮び上がって来る。【未組織】の規模 500～999人で＜やりやすい＞が2割と異常に少ないのである（第Ⅲ－2－13図）。300人未満、300～499人、5000人以上ではむしろ【未組織】の方が＜やりやすい＞は多くなっていることから、500～999人の層が【未組織】の「仕事のやりやすさ」についての評価を引き下げていることが分かる。

第Ⅲ-2-11図 仕事のやり方



第Ⅲ-2-12図 仕事のやり方

(企業全体の従業員数別)



第Ⅲ-2-15表 仕事のやり方（男性、業種別、規模別）

	製 造 業							
	組織労働者				未組織労働者			
	N	合意形成型	トップダウン型	スコア (点)	N	合意形成型	トップダウン型	スコア (点)
計	229	24.0	38.9	-0.18	51	17.6	51.0	-0.37
100人未満	0	20	20.0	40.0	-0.20
100～299人	1	0.00	16	6.3	68.8	-0.81
300～499人	53	18.9	34.0	-0.27	2	...	100.0	-1.00
500～999人	18	16.7	55.6	-0.50	4	...	50.0	-0.50
1000～4999人	45	17.8	46.7	-0.30	1	...	100.0	-1.00
5000人以上	112	30.4	35.7	-0.04	8	50.0	25.0	0.38

第Ⅲ-2-16表 仕事のやり方

(男性、業種別、規模別)

	非 製 造 業															
	組織労働者				未組織労働者				ホ ワ イ ト							
	N	合意形成型	トップダウン型	スコア (点)	N	合意形成型	トップダウン型	スコア (点)	N	合意形成型	トップダウン型	スコア (点)				
計	315	29.2	38.1	-0.06	457	23.4	41.1	-0.23	290	28.6	38.6	-0.07	416	24.5	40.6	-0.21
100人未満	2	...	100.0	-1.00	70	20.0	47.1	-0.40	1	...	100.0	-1.00	63	22.2	46.0	-0.36
100～299人	7	...	57.1	-0.83	208	23.1	40.4	-0.22	6	...	66.7	-1.00	188	24.5	38.3	-0.17
300～499人	5	40.0	20.0	0.00	34	23.5	38.2	-0.24	4	50.0	...	0.50	27	22.2	40.7	-0.33
500～999人	17	5.9	52.9	-0.47	22	31.8	50.0	-0.09	15	6.7	53.3	-0.47	21	33.3	52.4	-0.10
1000～4999人	160	36.3	30.0	0.12	64	15.6	46.9	-0.36	144	34.7	30.6	0.08	62	14.5	46.8	-0.37
5000人以上	124	25.0	45.2	-0.18	57	35.1	28.1	0.05	120	25.0	45.8	-0.18	54	37.0	29.6	0.06

第Ⅲ-2-17表 仕事のやり方（男性、年齢別、学歴別、職種別）

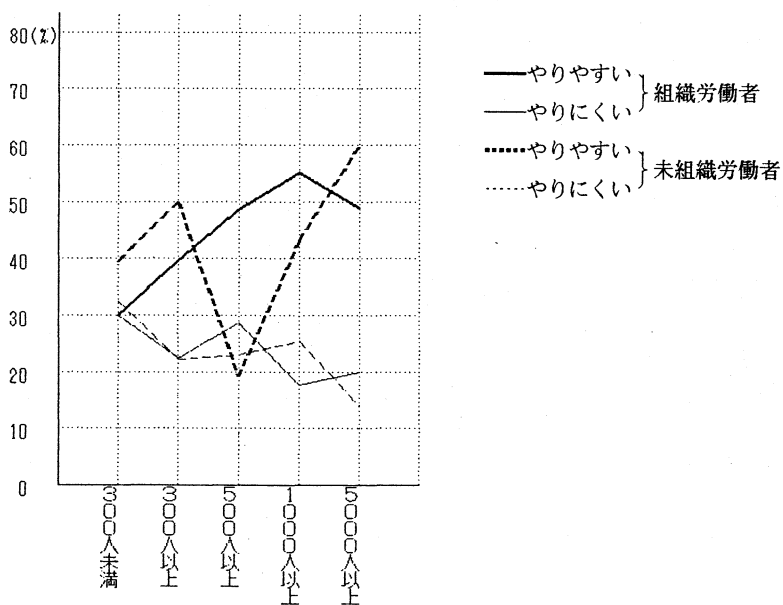
		組織労働者			未組織労働者		
		合意形成型	トップ・ダウン型	評価スコア (点)	合意形成型	トップ・ダウン型	評価スコア (点)
男性・年齢別	24歳以下	28.9	36.5	-0.04	13.6	40.5	-0.32
	25～29歳	25.9	37.5	-0.08	20.9	40.0	-0.28
	30～34歳	29.0	35.8	-0.05	28.4	45.0	-0.22
	35～39歳	26.2	45.6	-0.22	18.7	46.2	-0.31
	40～49歳	26.8	38.9	-0.14	30.2	42.1	-0.16
	50歳以上	18.8	25.0	-0.07	26.7	26.6	0.03
男性・学歴別	中卒	22.5	30.0	-0.11	28.5	50.0	-0.15
	高卒	26.6	40.4	-0.13	19.8	41.1	-0.30
	短大・高専卒	21.4	46.4	-0.29	19.7	54.0	-0.37
	大卒・大学院修了	28.8	37.1	-0.06	25.3	38.5	-0.18
男性・職種別	生産・技能	24.5	40.8	-0.19	22.8	43.2	-0.20
	営業・販売・サー ビス	14.8	56.3	-0.49	20.6	48.1	-0.36
	事務・管理	28.3	34.3	-0.03	24.9	36.1	-0.13
	研究・技術	36.3	27.4	0.15	28.8	37.0	-0.13
	その他	47.1	17.6	0.41	11.2	44.4	-0.50

第Ⅲ－２－18表 仕事のやりやすさ

	① やりやすい	② どちらかといえ ば やりやすい	③ どちらともい えな い	④ どちらかとい え ば やりにくい	⑤ やりにくい	N	A	計	やりやすい	やりにくい	評価スコア
									①+②	④+⑤	(点)
組織労働者	計	10.3	37.1	32.9	14.0	5.4	0.2	847	47.4	19.4	0.33
	男性計	10.1	39.7	30.0	14.9	5.1	0.2	544	49.8	20.0	0.35
	製造業	10.5	35.4	31.0	16.6	6.1	0.4	229	45.9	22.7	0.28
	非製造業	9.8	42.9	29.2	13.7	4.4	...	315	52.7	18.1	0.40
	サービス業	15.2	43.0	20.3	17.7	3.8	...	79	58.2	21.5	0.48
	女性計	10.6	32.3	38.3	12.5	5.9	0.3	303	42.9	18.4	0.29
未組織労働者	計	8.6	33.8	32.6	18.8	5.9	0.3	874	42.4	24.7	0.20
	男性計	7.2	34.8	29.7	21.3	6.5	0.4	511	42.0	27.8	0.15
	製造業	7.8	25.5	33.3	29.4	2.0	2.0	51	33.3	31.4	0.08
	非製造業	7.2	35.7	29.5	20.4	7.0	0.2	457	42.9	27.4	0.16
	サービス業	7.3	35.0	29.6	20.4	7.3	0.4	260	42.3	27.7	0.15
	女性計	10.5	32.2	36.6	15.2	5.2	0.3	363	42.7	20.4	0.28

第Ⅲ－２－13図 仕事のやりやすさ

(企業全体の従業員数別)



第Ⅲ-2-19表より男性・年齢別にみると、30代後半を除きいずれも【未組織】の評価は【組織】よりも低い（【組織】においては、30代後半の〈やりやすい〉のみが4割弱と他に比べて10ポイント少なく、この問題についても不満の強い層として特徴的な傾向を示している）。男性・学歴別では、高学歴層で【未組織】の不満は高く、大卒の〈やりやすい〉の比率は【組織】の5割強に対し、【未組織】は4.5割にとどまる。また、男性・職種別では生産・技能（【組織】の5割弱に対して【未組織】は3.4割）と営業・販売・サービス（【組織】の4.4割に対して【未組織】は4割弱）において、【未組織】の不満が目立つ。

第Ⅲ-2-19表 仕事のやりやすさ（男性、年齢別、学歴別、職種別）

		組織労働者			未組織労働者		
		やりやすい	やりにくい	評価スコア (点)	やりやすい	やりにくい	評価スコア (点)
男性・年齢別	24歳以下	50.0	13.4	0.42	33.8	32.5	0.00
	25～29歳	53.4	15.0	0.47	40.0	26.7	0.10
	30～34歳	53.1	23.4	0.32	47.5	22.5	0.24
	35～39歳	38.9	26.2	0.11	42.9	29.7	0.18
	40～49歳	51.8	18.5	0.43	38.1	36.9	0.04
	50歳以上	50.1	18.8	0.44	56.7	13.3	0.59
男性・学歴別	中卒	47.5	10.0	0.52	42.9	35.7	0.21
	高卒	46.8	22.7	0.27	43.6	28.8	0.15
	短大・高専卒	53.6	25.0	0.21	30.2	32.9	-0.08
	大卒・大学院修了	52.7	18.5	0.41	44.5	25.3	0.22
男性・職種別	生産・技能	47.0	20.4	0.33	34.1	31.8	0.11
	営業・販売・サービス	43.7	22.6	0.20	37.8	30.9	0.01
	事務・管理	48.8	18.1	0.34	42.6	27.8	0.17
	研究・技術	56.3	20.7	0.46	58.9	16.5	0.52
	その他	70.6	11.8	0.76	38.9	27.8	0.17

(2) 職場の人間関係

(イ) 上司に対する評価

上司に対する評価は、かなり分散している。総計でみていくと、【組織】の場合、「普通」の34.1%を中心に、「おおむね満足」と「やや不満」がともに23.6%、「満足」(7.0%)と「不満」(11.2%)がほぼ1割前後である(第Ⅲ-2-20表)。選択肢をまとめて整理すると、<満足>30.6% : 「普通」34.1% : <不満>34.8%となる。

第Ⅲ-2-20表 上司に対する評価

		①満足	②おおむね満足	③普通	④やや不満	⑤不満	N	計	満足 ①+②	不満 ④+⑤	評価スコア (点)
組織労働者	組織労働者計	7.0	23.6	34.1	23.6	11.2	0.5	847	30.6	34.8	-0.09
	男性計	7.0	29.4	32.9	22.6	7.7	0.4	544	36.4	30.3	0.05
	製造業	5.2	28.4	32.8	22.7	10.0	0.9	229	33.6	32.7	-0.04
	非製造業	8.3	30.2	33.0	22.5	6.0	...	315	38.5	28.5	0.12
	サービス業	5.1	30.4	31.6	26.6	6.3	...	79	35.5	32.9	0.01
	女性計	6.9	13.2	36.3	25.4	17.5	0.7	303	20.1	42.9	-0.34
未組織労働者	未組織労働者計	6.9	23.8	36.6	20.8	11.7	0.2	874	30.7	32.5	-0.07
	男性計	7.4	25.6	34.8	20.9	11.0	0.2	511	33.0	31.9	-0.02
	製造業	5.9	17.6	37.3	33.3	3.9	2.0	51	23.5	37.2	-0.12
	非製造業	7.7	26.3	34.6	19.7	11.8	...	457	34.0	31.5	-0.02
	サービス業	8.8	27.3	36.2	19.2	8.5	...	260	36.1	27.7	0.09
女性計	6.1	21.2	39.1	20.7	12.7	0.3	363	27.3	33.4	-0.13	

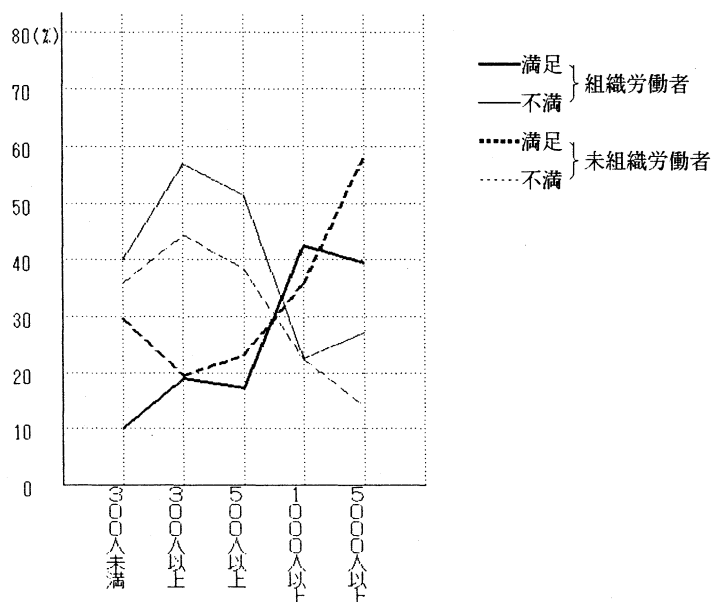
【未組織】も同様にして比率を示すと、<満足>30.7% : 「普通」36.3% : <不満>32.5% となり、【組織】とほとんど同じ結果である。

性別では、男性の方が上司の評価は高いという点で、【組織】、【未組織】に共通した傾向がみられる。ただし、【組織】の女性の評価は男性に比べてかなり厳しく、<不満>が4割強で<満足>を23ポイントも上回っている。

男性・業種別では、【組織】、【未組織】ともに、製造業よりも非製造業の方が評価は高い。なお、非製造業の内訳をみると、【組織】の電気・ガス・熱供給のようにな満足>が4.4割と高い業種がある一方で、【未組織】の建設業のようにな満足>が5.4割に達しているところもあり、かなりの相違がみられる。

男性・企業規模別の傾向としては、1000～4999人と5000人以上の比較的大規模な企業で上司評価は高い（第Ⅲ－2－14図）。これらの層の<満足>の比率をあげると、【組織】が4割前後、【未組織】は1000～4999人が3.5割、5000人以上は6割弱である。逆に、上司の評価が最も低いのは、【組織】、【未組織】ともに300～499人で、500～999人がこれに続く。とりわけ【組織】では、これらの層の<不満>の比率は過半数を占め、【未組織】より10ポイント以上多い。

第Ⅲ－2－14図 上司に対する評価
(企業全体の従業員数別)



男性・年齢別の特徴は、【組織】と【未組織】とで異なる。【組織】の場合、<満足>は30歳未満の若年層で4.5割前後と多いのに対し、30代後半と50歳以降は2.5割前後で<不満>の方が10ポイント多い。一方、【未組織】は若年層から30代後半まで<満足>は3割台であり違いはなく、40代のみ2割に満たない厳しい評価となっている。男性・学歴でみると、【未組織】は高学歴層の評価が【組織】より厳しい。短大・高専卒の<満足>は2割強で【組織】より17ポイント、大卒（4割弱）は5ポイント下回る。こうした学歴の傾向とも関連すると思われるが、職種

別では【未組織】の研究・技術で上司に対する評価が低いという特徴がみられる（第Ⅲ－2－21表）。

第Ⅲ－2－21表 上司に対する評価（男性、年齢別、学歴別、職種別）

		組織労働者			未組織労働者		
		満足	不満	評価スコア	満足	不満	評価スコア
		(点)			(点)		
男性・年齢別	24歳以下	44.2	25.0	0.29	36.5	33.8	0.04
	25～29歳	45.8	27.5	0.21	31.6	30.0	-0.03
	30～34歳	36.5	29.7	0.03	37.5	28.3	0.08
	35～39歳	26.2	36.9	-0.17	36.3	26.4	0.07
	40～49歳	33.3	29.6	0.07	18.4	48.7	-0.43
	50歳以上	25.1	37.5	-0.31	40.0	23.4	0.24
男性・学歴別	中卒	30.0	27.5	0.03	42.9	35.7	0.07
	高卒	30.5	35.2	-0.08	30.1	33.4	-0.08
	短大・高専卒	39.2	39.3	-0.07	22.4	44.7	-0.33
	大卒・大学院修了	42.8	25.1	0.20	37.4	27.2	0.09
男性・職種別	生産・技能	25.5	34.7	-0.16	29.5	34.1	-0.07
	営業・販売・サービス	33.6	35.1	-0.02	30.3	33.3	-0.09
	事務・管理	40.9	25.3	0.16	39.1	26.1	0.15
	研究・技術	39.3	28.1	0.12	31.5	35.6	-0.11
	その他	52.9	35.3	0.29	22.2	50.0	-0.39

この上司評価は男性に比べ女性で、その女性の中でも<組合有>で厳しかった。そこで<組合有>の結果をみると、年齢と雇用形態とで特徴が現われている。30代前半、40代以降とパートタイマーで、評価が厳しくなっているからである（第Ⅲ－2－22表）。

第Ⅲ-2-22表 上司に対する評価（女性）

		組織労働者			未組織労働者			
		満足	不満	スコア (点)	満足	不満	スコア (点)	
女性計		20.1	42.9	-0.34	27.3	33.3	-0.13	
女	業種別	製造業	18.8	37.5	-0.19	27.3	51.5	-0.30
		非製造業	20.5	43.7	-0.36	27.4	31.3	-0.11
		(卸売・小売)	27.8	22.2	0.06	43.2	27.3	0.14
		(サービス)	14.3	56.4	-0.62	23.9	32.5	-0.17
	規模別	100人未満	38.5	38.5	-0.08	31.1	36.5	-0.12
		100～299人	1.4	64.9	-0.92	22.9	33.3	-0.18
		300人未満	6.9	60.9	-0.80	25.1	34.2	-0.16
		300～499人	12.5	33.3	-0.13	34.6	26.9	0.00
		500～999人	33.3	16.7	0.17	27.3	36.4	-0.36
		1000～4999人	25.5	45.1	-0.28	20.7	37.9	-0.21
5000人以上	27.5	27.5	-0.06	63.2	21.1	0.53		
性	年齢別	24歳以下	26.5	31.6	-0.09	26.2	31.1	-0.12
		25～29歳	18.9	39.6	-0.25	29.4	29.4	-0.04
		30～34歳	16.7	61.1	-0.61	26.3	42.1	-0.29
		35～39歳	25.0	29.2	-0.17	37.5	29.2	0.08
		40～49歳	22.0	49.2	-0.42	23.1	41.5	-0.27
		50歳以上	5.9	60.8	-0.80	27.6	27.6	-0.07
学歴別	中卒	10.6	55.3	-0.69	15.4	15.4	0.08	
	高卒	18.9	44.6	-0.36	32.9	34.3	-0.02	
	短大・高専卒	25.5	33.3	-0.16	23.3	35.8	-0.25	
	大卒・院修了	34.5	27.6	0.07	27.7	27.7	-0.11	
職種別	生産・技能	15.8	36.8	-0.26	44.4	22.2	0.33	
	営業・販売・サービス	15.4	49.5	-0.50	29.3	35.0	-0.14	
	事務・管理	27.3	29.9	-0.03	25.6	34.3	-0.15	
	研究・技術	54.5	9.1	0.45	33.3	44.4	-0.11	
雇用	正社員	21.1	38.9	-0.24	28.4	34.2	-0.12	
	パートタイマー	16.0	60.0	-0.72	22.2	27.8	-0.11	

(ロ) 職場の同僚に対する評価

それでは、職場の同僚に対する評価はどうであろうか。【組織】について、総計で比率の多いものをあげると、「普通」(37.8%)、「おおむね良い」(34.7%)、「良い」(21.8%)の順となり、「やや悪い」(4.0%)や「悪い」(1.3%)に回答する人はほとんどいない。同様にして【未組織】の結果をみると、「普通」(39.5%)が最も多く、これに「おおむね良い」(32.8%)と「良い」(19.2%)が続き、<悪い>は合計でも8.2%どまりである(第Ⅲ-2-23表)。

第Ⅲ-2-23表 職場の同僚についての評価

		①	②	③	④	⑤	N	計	良い	悪い	評価
		良い	おおむね良い	普通	やや悪い	悪い					
組織労働者	計	21.8	34.7	37.8	4.0	1.3	0.4	847	56.5	5.3	0.72
	男性計	21.5	38.8	34.6	4.2	0.6	0.4	544	60.3	4.8	0.77
	製造業	17.5	38.4	36.7	5.2	1.3	0.9	229	55.9	6.5	0.66
	非製造業	24.4	39.0	33.0	3.5	315	63.4	3.5	0.84
	サービス業	24.1	36.7	31.6	7.6	79	60.8	7.6	0.77
	女性計	22.4	27.4	43.6	3.6	2.6	0.3	303	49.8	6.2	0.64
未組織労働者	計	19.2	32.8	39.5	6.9	1.3	0.3	874	52.0	8.2	0.62
	男性計	16.8	36.0	39.7	6.5	0.8	0.2	511	52.8	7.3	0.62
	製造業	5.9	29.4	54.9	5.9	2.0	2.0	51	35.3	7.9	0.32
	非製造業	17.9	36.5	38.3	6.6	0.7	...	457	54.4	7.3	0.65
	サービス業	18.1	38.5	36.9	6.2	0.4	...	260	56.6	6.6	0.68
	女性計	22.6	28.4	39.1	7.4	1.9	0.6	363	51.0	9.3	0.63

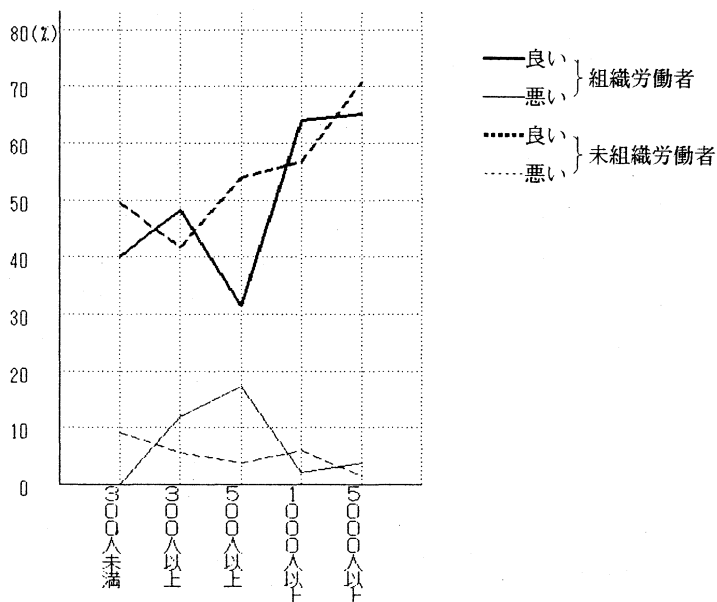
つまり、【組織】、【未組織】、いずれにおいても職場の同僚に対しては<良い>と評価する人が過半数を占めており、先にみた〔上司に対する評価〕と比べると満足度は高いといえる。性別にみると、【組織】の場合、男性の<良い>は6割で女性(5割弱)より多いが、【未組織】では、男女とも5割強で違いはない。男性・業種別では、【組織】、【未組織】ともに製造業よりも非製造業で同僚の評価は高い。<良い>の比率は、【組織】では製造業5.6割に対し非製造業は6.3割で、【未組織】は同順で3.5割対5.4割となっている。なお、非製造業の内訳では、

【未組織】の建設業と金融・保険で<良い>が4割台と少ない点が特徴的である。

ここまでのところで、【組織】と【未組織】とを比べると、【組織】の方が「同僚に対する評価」は高いように見えるが、男性・規模別で比較すると必ずしもそうとはいえないことが示される。というのも、【組織】の<良い>の比率が【未組織】を上回っているのは1000～4999人のところのみであり、それ以外は【未組織】の方が評価は高くなっているからである（第Ⅲ－2－15図）。なお、規模別でみた両者の傾向はかなり似通っており、いずれも規模の大きいところほど評価は良くなる傾向にある。<良い>の比率でみていくと、【組織】の場合、300人未満と300～999人は4割強、これが1000～4999人と5000人以上では6.5割に増加している（ちなみに、第Ⅲ－2－24表より【組織】の5000人以上について業種別にみると、<良い>の比率は製造業が6割強、非製造業は7割弱と差がある）。また、【未組織】は300人未満と300～999人の5割弱が1000～4999人で6割弱に、5000人以上で7割に増加している。

第Ⅲ－2－15図 職場の同僚についての評価

（企業全体の従業員数別）



男性・年齢別および学歴別の傾向も、【組織】と【未組織】とで共通しており、年齢別では若年層で、学歴別では大卒で同僚に対する評価は高い（第Ⅲ－2－25表）。職種別では、【組織】はいずれも6割前後で違いはないのに対し、【未組織】は生産・技能で<良い>が4割に満たず、他の職種(5.5割前後)を大幅に下回っている点に特徴がみられる。

第Ⅲ-2-24表 職場の同僚（男性、業種別、規模別）

	製 造 業		非 製 造 業													
	組織労働者	未組織労働者	組織労働者	未組織労働者												
	良 い N	悪 い N	良 い N	悪 い N	ス コ ア (点)	ス コ ア (点)	ス コ ア (点)	ス コ ア (点)								
計	299	55.9	6.6	0.66	51	35.3	7.8	0.32	315	63.5	3.5	0.84	457	54.5	7.2	0.65
100人未満	0	20	25.0	10.0	0.16	2	50.0	...	0.50	70	47.1	18.6	0.41
100～299人	1	0.00	16	37.5	12.5	0.25	7	42.9	...	0.71	208	53.4	5.8	0.67
300～499人	53	49.1	11.3	0.57	2	50.0	...	0.50	5	40.0	20.0	0.40	34	41.2	5.9	0.38
500～999人	18	27.8	16.7	0.11	4	50.0	...	0.50	17	35.3	17.6	0.29	22	54.5	4.5	0.68
1000～4999人	45	62.2	2.2	0.75	1	0.00	160	64.4	1.9	0.84	64	56.3	6.3	0.66
5000人以上	112	61.6	4.5	0.77	8	50.0	...	0.75	124	68.5	3.2	0.96	57	73.7	1.8	0.96

第Ⅲ－2－25表 職場の同僚（男性、年齢別、学歴別、職種別）

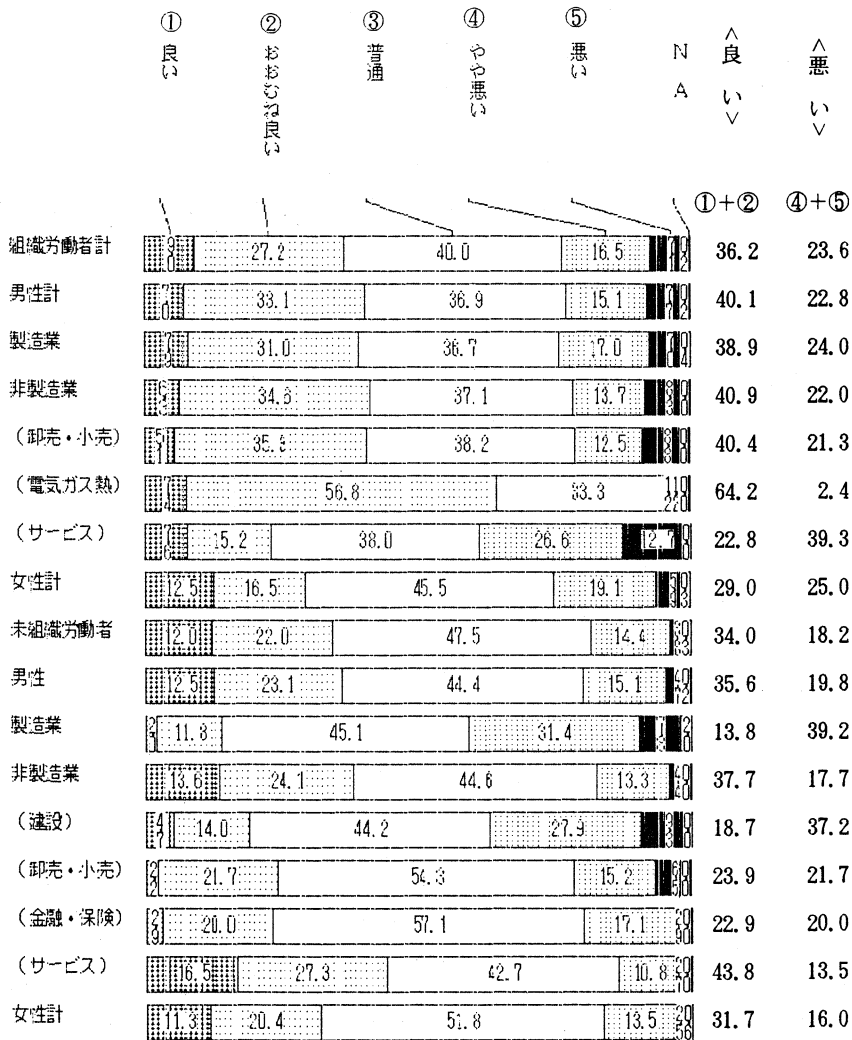
		組織労働者			未組織労働者		
		良い	悪い	評価スコア	良い	悪い	評価スコア
		(点)			(点)		
男性・年齢別	24歳以下	75.0	1.9	1.02	64.9	4.1	0.88
	25～29歳	65.0	6.6	0.86	53.3	3.3	0.68
	30～34歳	62.1	4.1	0.77	53.3	10.0	0.60
	35～39歳	50.5	8.7	0.55	50.6	7.7	0.53
	40～49歳	55.5	1.9	0.74	46.0	11.8	0.42
	50歳以上	56.3	0.0	0.81	43.3	6.7	0.59
男性・学歴別	中卒	57.5	2.5	0.75	28.6	28.6	0.29
	高卒	58.4	4.3	0.77	50.0	7.7	0.55
	短大・高専卒	46.4	7.2	0.50	50.0	9.2	0.57
	大卒・大学院修了	64.2	5.3	0.80	56.6	5.3	0.69
男性・職種別	生産・技能	59.2	5.1	0.73	38.6	11.4	0.41
	営業・販売・サー ビス	61.7	3.9	0.81	54.0	7.4	0.62
	事務・管理	59.7	4.2	0.75	55.6	5.9	0.68
	研究・技術	60.0	6.6	0.73	57.5	6.8	0.63
	その他	64.7	0.0	1.06	33.3	5.6	0.50

(3) 安全・衛生など労働環境

〔安全・衛生など労働環境〕についての評価はどうなっているのだろうか。第Ⅲ－2－16図より【組織】の結果を総計でみると、回答は「普通」が40.0%で最も多く、これを中心として「おおむね良い」（27.2%）と「やや悪い」（16.5%）に分かれている。5段階の選択肢の両極である「良い」（9.0%）と「悪い」（7.1%）はいずれも1割に満たない。選択肢をまとめると、＜良い＞は36.2%、＜悪い＞は23.6%となる。

【未組織】は【組織】よりも「普通」が47.5%と多く、＜良い＞は34.0%、＜悪い＞は18.2%である。

第Ⅲ－２－１６図 安全・衛生など労働環境

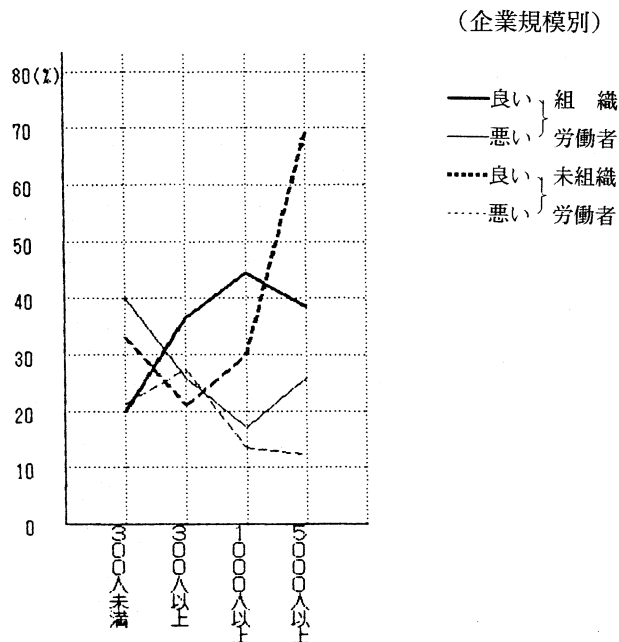


性別では、男性の方が＜良い＞との評価は多く、その分女性の回答は「普通」に集まる傾向にある。

以下、＜良い＞の比率に着目して特徴をみていくと、男性・業種別では、【組織】は製造業と非製造業（４割前後）とでそれほど違いはないのに対し、【未組織】は製造業が１割台で非製造業の４割弱を大きく下回る。非製造業について内訳をみると、業種間の違いはかなり大きいことが分かる。例えば、【組織】では、電気・ガス・熱供給が6.4割と高いのに対し、サービス業は2割強と評価は低く、【未組織】では、サービス業は4.4割で平均以上の評価を得ているのに対し、建設業、卸売・小売、金融・保険などはいずれも2割前後である。

第Ⅲ－２－17図より男性・企業規模別に＜良い＞の比率をみると、300～999人と1000～4999人の中堅規模の企業では【組織】（4割前後）が【未組織】より15ポイントほど多いのに対し、5000人以上では【未組織】が7割弱で【組織】を30ポイントも上回っている。

第Ⅲ－２－17図 安全・衛生など労働環境



男性・年齢別では注目すべきほどの特徴はないが、男性・学歴別では【組織】と【未組織】とでやや異なった傾向が示されている。【未組織】では大卒の評価が最も高いのに対し、【組織】では大卒の評価が最も低く、＜悪い＞が3割弱で【未組織】の大卒を12ポイント上回っているのである。一方、男性・職種別では、【未組織】の生産・技能のみが、＜良い＞（2割）より＜悪い＞（4割弱）が多く、評価の厳しい点で際立っている（第Ⅲ－２－26表）。

第Ⅲ－２－26表 安全・衛生など労働環境（男性、年齢別、学歴別、職種別）

		組織労働者			未組織労働者		
		良い	悪い	評価スコア (点)	良い	悪い	評価スコア (点)
男性・年齢別	24歳以下	42.3	17.3	0.27	36.5	17.6	0.27
	25～29歳	45.8	25.8	0.22	42.5	17.5	0.36
	30～34歳	38.6	23.5	0.11	38.4	19.2	0.27
	35～39歳	37.8	26.2	0.05	33.0	25.3	0.18
	40～49歳	38.0	16.7	0.28	22.3	22.4	-0.04
	50歳以上	31.3	31.3	-0.06	36.6	13.3	0.45
男性・学歴別	中卒	37.5	20.0	0.22	7.1	21.4	-0.14
	高卒	45.1	18.1	0.27	35.3	22.5	0.17
	短大・高専卒	35.7	14.2	0.21	26.4	23.6	0.04
	大卒・大学院修了	36.2	28.9	0.05	40.0	17.0	0.35
男性・職種別	生産・技能	35.8	21.4	0.18	20.4	38.6	-0.27
	営業・販売・サー ビス	37.6	22.7	0.12	37.7	18.2	0.27
	事務・管理	42.1	24.1	0.16	37.9	16.0	0.33
	研究・技術	40.0	22.9	0.18	32.9	19.2	0.23
	その他	64.7	17.7	0.47	44.5	22.2	0.39

3 職場における問題処理の状況

ここで取り上げる設問は「仕事内容や職場環境について不満がある場合、職場であなたはまず誰に相談しますか」というものである。第Ⅲ－２－27表は総計と性別、および男性・業種別の結果を、【組織】と【未組織】とについて示したものである。この表にもあるように、選択肢のうち「組合役員」は【組織】だけに、「社員会、親睦会等」と「苦情処理組織・委員会等」は【未組織】だけに聞いている。

第Ⅲ－２－27表 仕事内容や職場環境についての不満の相談相手

		経営者	上司	同僚	職場の実力者	組合役員	社員会・親睦会等	苦情処理組織・委員会等	職場では誰とも相談しない	その他	N A	計
組織労働者	計	0.8	30.2	43.9	4.0	8.4	…	…	9.6	1.8	1.3	847
	男性計	1.1	37.3	37.1	4.4	7.4	…	…	10.7	1.3	0.7	544
	製造業	0.9	41.5	28.8	3.9	13.1	…	…	9.2	1.7	0.9	229
	非製造業	1.3	34.3	43.2	4.8	3.2	…	…	11.7	1.0	0.6	315
	サービス業	1.3	41.8	39.2	5.1	3.8	…	…	8.9	…	…	79
	女性計	0.3	17.5	56.1	3.3	10.2	…	…	7.6	2.6	2.3	303
未組織労働者	計	1.4	30.9	50.7	3.0	…	1.8	0.1	9.6	1.9	0.6	874
	男性計	1.2	39.3	43.8	2.5	…	2.2	0.2	8.8	1.6	0.4	511
	製造業	2.0	43.1	43.1	…	…	2.0	…	7.8	…	2.0	51
	非製造業	1.1	38.9	44.0	2.8	…	2.2	0.2	8.8	1.8	0.2	457
	サービス業	0.4	38.1	45.4	4.2	…	1.5	0.4	8.8	1.2	…	260
	女性計	1.7	19.0	60.3	3.6	…	1.4	…	10.7	2.5	0.8	363

まず、総計でみると、「誰とも相談しない」という人は【組織】、【未組織】ともに9.6%であり、他の9割は不満をもちかける相手がいる。その相談相手について【組織】の結果をみると、第1位は「同僚」（43.9%）、第2位は「上司」（30.2%）で、この2つに回答は集中している。以下は、比率はかなり少なくなるが「組合役員」（8.4%）、「職場の実力者」（4.0%）などとなっている。

【未組織】においても「同僚」（50.7%）が最も多く、これに「上司」（30.9%）が続く。これらの他は、「職場の実力者」（3.0%）、「社員会、親睦会等」（1.8%）、「苦情処理組織・委員会等」（0.1%）等、いずれもわずかである。

性別では、【組織】と【未組織】ともに、女性は「同僚」が多数を占め、男性より20ポイントほど多く、その分「上司」は少ないという特徴がみられる。

4. 会社についての将来不安

ここでは、会社の将来展望についての意識をおさえておこう。第Ⅲ－２－28表は[会社の将来性についての不安]を感じるか、との設問に対する回答結果を総計、

第Ⅲ－２－28表 会社の将来性についての不安

	① 全くない	② あまりない	③ どちらとも いえない	④ 少しある	⑤ かなりある	N	A	計	ない	ある	評価 スコア (点)
									①+②	④+⑤	
組織労働者	計	9.3	27.9	24.6	26.7	11.2	0.4	847	37.2	37.9	-0.03
	男性計	7.4	26.5	21.3	31.8	12.9	0.2	544	33.9	44.7	-0.16
	製造業	10.9	24.5	17.5	32.3	14.4	0.4	229	35.4	46.7	-0.15
	非製造業	4.8	27.9	24.1	31.4	11.7	…	315	32.7	43.1	-0.17
	サービス業	…	22.8	19.0	35.4	22.8	…	79	22.8	58.2	-0.58
	女性計	12.9	30.4	30.4	17.5	8.3	0.7	303	43.3	25.8	0.22
未組織労働者	計	8.9	22.8	27.3	26.4	14.2	0.3	874	31.7	40.6	-0.14
	男性計	5.3	19.0	26.2	32.3	17.0	0.2	511	24.3	49.3	-0.37
	製造業	2.0	19.6	29.4	33.3	13.7	2.0	51	21.6	47.0	-0.38
	非製造業	5.5	18.8	26.0	32.4	17.3	…	457	24.3	49.7	-0.37
	サービス業	5.0	19.2	30.4	30.0	15.4	…	260	24.2	45.4	-0.32
	女性計	14.0	28.1	28.9	18.2	10.2	0.6	363	42.1	28.4	0.18

性別、男性・業種別にみたものである。それによると、【組織】の場合、「全くない」が9.3%、「あまりない」が27.9%で、両者を合わせた<不安なし>は37.2%である。他方、「少しある」(26.7%)と「かなりある」(11.2%)を合わせた<不安あり>も37.9%ある。「どちらともいえない」(24.6%)をはさみ、不安を感じている層と感じていない層とがともに4割弱できこうしているわけである。

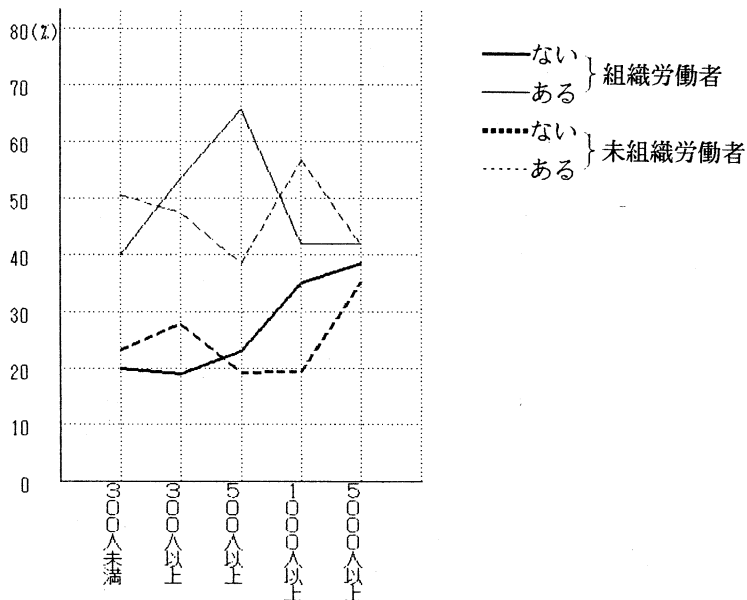
【未組織】についても同様にしてみると、会社の将来性について<不安なし>(「全くない」8.9%+「あまりない」22.8%)は31.7%、「どちらともいえない」は27.3%で、<不安あり>(「少しある」26.4%+「かなりある」14.2%)は40.6%となっている。

性別の差異はかなりはっきりしており、【組織】、【未組織】ともに女性の方が不安を抱く人は少ない。両者とも<不安なし>が4割台で<不安あり>を15ポイント前後上回っている。これに比べ、男性における会社の将来不安感は強い。<不安なし>と<不安あり>の比率は、【組織】で3.4割:4.5割、【未組織】で3割強:

4割強となっており、いずれも<不安あり>が<不安なし>を上回っている。

男性・企業規模別にみても、各規模で<不安あり>は<不安なし>を上回っているが、中でも<不安あり>の多いのが【組織】の300～999人と【未組織】の1000～4999人である。両者とも<不安あり>の比率は5割台の後半に達しており、突出している（第Ⅲ－2－18図）。

第Ⅲ－2－18図 会社の将来性についての不安
（企業全体の従業員数別）



また、男性・学歴別の特徴も注目される。【組織】、【未組織】ともに、大卒で会社の将来に対する不安感が最も強く、その<不安あり>の比率は5.5割前後に達し、<不安なし>を30～40ポイントも上回っているのである（第Ⅲ－2－29表）。この点は、高卒・ホワイトと大卒・ホワイトを企業規模別、年齢別に比較した第Ⅲ－2－30表においても確認される。

第Ⅲ-2-29表 会社の将来性についての不安
(男性、年齢別、学歴別、職種別)

		組織労働者			未組織労働者		
		ない	ある	評価スコア	ない	ある	評価スコア
		(点)			(点)		
男性・年齢別	24歳以下	32.7	50.0	-0.25	27.1	47.3	-0.34
	25～29歳	29.2	45.9	-0.31	19.2	49.1	-0.47
	30～34歳	32.4	46.9	-0.19	20.9	54.2	-0.43
	35～39歳	35.0	45.7	-0.14	20.9	59.4	-0.53
	40～49歳	40.8	38.0	0.03	29.0	42.1	-0.21
	50歳以上	31.3	37.6	-0.06	50.0	23.3	0.31
男性・学歴別	中卒	50.0	27.5	0.30	42.9	7.1	0.36
	高卒	38.7	39.0	-0.01	33.4	41.0	-0.17
	短大・高専卒	46.4	42.9	-0.04	23.7	51.3	-0.45
	大卒・大学院修了	25.1	53.0	-0.40	18.1	55.8	-0.50
男性・職種別	生産・技能	32.7	44.9	-0.16	29.6	50.0	-0.23
	営業・販売・サー	37.5	41.4	-0.07	23.5	50.5	-0.41
	ビス事務・管理	34.9	45.2	-0.16	26.0	47.4	-0.32
	研究・技術	29.6	47.4	-0.27	19.1	48.0	-0.41
	その他	35.2	41.1	-0.12	27.8	55.6	-0.44

第Ⅲ-2-30表 会社の将来性についての不安
(男性高卒・大卒ホワイト、規模別、年齢別)

	高卒・ホワイト				大卒・ホワイト			
	組織労働者		未組織労働者		組織労働者		未組織労働者	
	N	ない ある スコア (点)	N	ない ある スコア (点)	N	ない ある スコア (点)	N	ない ある スコア (点)
計	161	42.2 36.0 0.08	129	32.6 39.5 -0.20	232	25.4 53.0 -0.39	246	18.7 54.9 -0.47
100人未満	1	…100.0 -1.00	25	40.0 28.0 0.00	0	… …… …	27	25.9 48.1 -0.30
100～299人	4	25.0 25.0 -0.25	64	23.4 51.6 -0.45	0	… …… …	102	14.7 60.8 -0.65
300～499人	13	23.1 53.8 -0.31	11	54.5 18.2 0.45	16	12.5 68.8 -0.63	12	25.0 33.3 -0.25
500～999人	11	36.4 54.5 -0.36	7	28.6 28.6 0.00	14	14.3 64.3 -0.71	12	8.3 33.3 -0.33
1000～4999人	71	40.8 29.6 0.17	11	27.3 27.3 -0.18	82	25.6 53.7 -0.39	50	16.0 66.0 -0.54
5000人以上	61	50.8 36.1 0.18	11	54.5 36.4 0.00	120	28.3 49.2 -0.32	43	27.9 44.2 -0.19
24歳以下	20	45.0 35.0 0.20	30	33.3 36.7 -0.20	21	38.1 52.4 -0.33	19	31.6 47.4 -0.11
25～29歳	23	52.2 17.4 0.35	23	30.4 43.5 -0.30	74	20.3 58.1 -0.55	66	16.7 48.5 -0.44
30～34歳	35	48.6 34.3 0.20	19	15.8 42.1 -0.26	89	25.8 51.7 -0.34	78	17.9 57.7 -0.50
35～39歳	46	34.8 47.8 -0.22	20	40.0 40.0 -0.10	31	35.5 41.9 -0.06	50	16.0 66.0 -0.68
40～49歳	33	42.4 33.3 0.21	25	32.0 44.0 -0.36	17	11.8 58.8 -0.65	27	18.5 48.1 -0.37
50歳以上	4	… 50.0 -0.75	12	50.0 25.0 0.27	0	… …… …	6	33.3 50.0 -0.33

5. 仕事総合評価スコアでみた組織労働者と未組織労働者

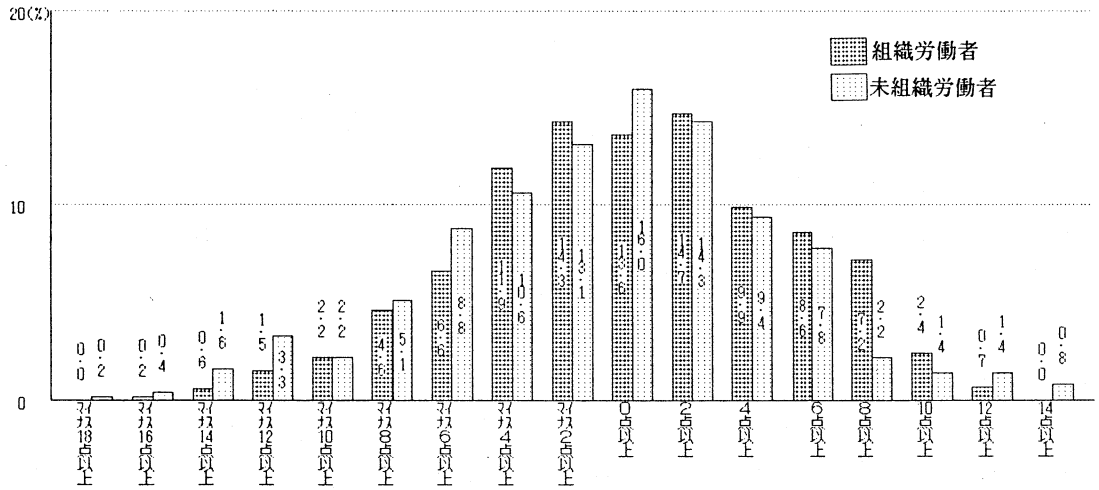
ここでは、第2章でこれまでに検討してきた仕事・職場・会社に関する評価を指数化して、【組織】と【未組織】とを比べてみる。総合評価を形成するための指標として取り上げた設問は、[仕事のやり方] [賃金] [労働時間] [労働環境] [上司] [同僚] [会社の将来性] [仕事のやりやすさ] [仕事のやりがい] の9つである。これらの設問はいずれも5段階の選択肢となっており、そのうち最も肯定的な評価を意味する選択肢に2点を、中間の選択肢には0点を、最も否定的な評価を意味する選択肢にはマイナス2点を与え、9設問の結果を足し上げた。つまり、全ての設問に肯定的な評価をした人のスコアは+18点となり、逆は△18点となるわけである。

第Ⅲ-2-19図および第Ⅲ-2-20図は、性別に【組織】と【未組織】との仕事総合評価スコアの分布状況を示したものである。男性、女性とも【組織】と【未組織】とで分布状況に大きな偏りはない。

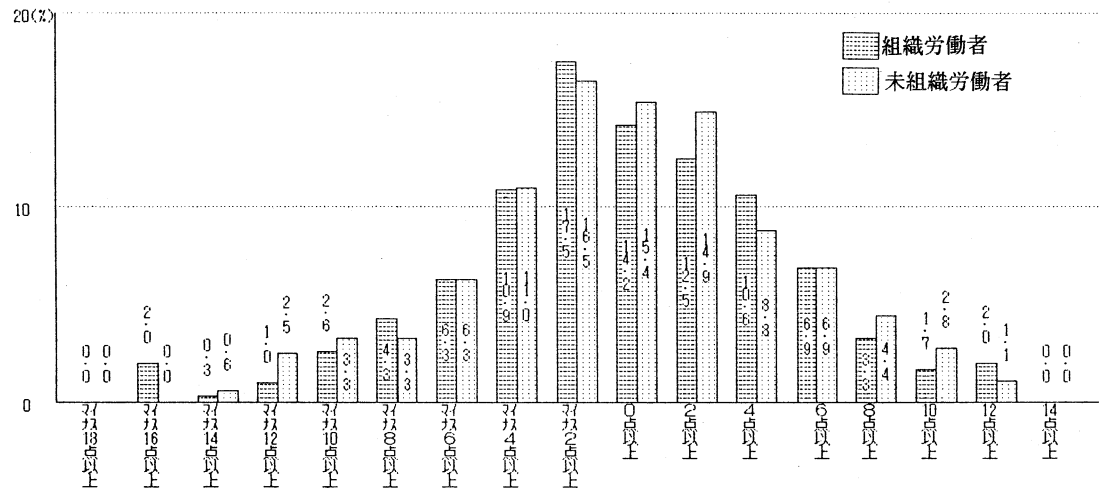
男性について分布のピークをみると【組織】は2～3点(14.7%)、△2～△1点(14.3%)、0点(13.6%)の辺りとなっており、一方、【未組織】は0点(16.0%)がピークで、これに2～3点(14.3%)、△2～△1点(13.1%)が続いている。【組織】が【未組織】より多いのは、2～10点と、△4～△1点である。一方、【未組織】は△11点以下、△8～△5点、それに0点が【組織】より多い。

第Ⅲ-2-31表は、【組織】、【未組織】のそれぞれについて、属性別にスコアの平均値を示したものである。総計でみると、【組織】は0.4、【未組織】は△0.1で【組織】の方がスコアは高い。男性、製造業、非製造業などのベースで比較しても、いずれも【組織】の方が上回っている。ところが、これを企業規模別にみると、必ずしも【組織】の仕事の総合評価は【未組織】に比べて高いとはいえないことが明らかとなる。というのも、【組織】の規模300人未満(△2.8、未組織は△0.9)と500～999人(△2.9、未組織は△1.0)、5000人以上(0.7、未組織は3.1)では【未組織】の方が評価は高くなっているからである。この点をさらに厳密に検討するため、対象を非製造業の高卒と大卒のホワイト系職種に限定し、それぞれについて企業規模別にスコアを示したものが第Ⅲ-2-32表である。ここでも、組織か未組織かによって仕事評価に差が生じるとはいえないことが示されている。例えば、大卒・ホワイトでみると、規模1000～4999人では【組織】は1.3、【未組織】は0.0で、【組織】の方が評価は上だが、5000人以上になると【未組織】のスコア2.5に対し、【組織】は△0.2と下回っている。

第Ⅲ－２－19図 仕事総合評価スコアの分布状況（男性）



第Ⅲ－２－20図 仕事総合評価スコアの分布状況（女性）



第Ⅲ-2-31表 仕事総合評価スコア

組 織 労 働 者			未 組 織 労 働 者		
総 計			総 計		
	平 均	0.4	平 均	-0.1	
	標準偏差	5.2	標準偏差	5.4	
	最大	13.0	最大	15.0	
	最小	-16.0	最小	-17.0	
	件数	830	件数	858	
男 性 計 N= 544			男 性 計 N= 544		
	平 均	0.6	平 均	-0.3	
	標準偏差	5.2	標準偏差	5.6	
業 種 別	製 造 業 N= 229	平 均 0.4 標準偏差 5.3	製 造 業 N= 229	平 均 -1.6 標準偏差 4.7	
	非製造業 N= 315	平 均 0.7 標準偏差 5.1	非製造業 N= 315	平 均 -0.2 標準偏差 5.6	
	(卸売・小売) N= 136	平 均 0.9 標準偏差 5.0	(卸売・小売) N= 136	平 均 -1.8 標準偏差 4.5	
	(電気ガス熱供給) N= 81	平 均 2.8 標準偏差 4.6	(電気ガス熱供給) N= 81	平 均 -0.9 標準偏差 5.7	
	(サービス) N= 79	平 均 -1.0 標準偏差 4.8	(サービス) N= 136	平 均 -1.7 標準偏差 3.8	
			(サービス) N= 136	平 均 0.4 標準偏差 5.6	
規 模 別	300人未満 N= 10	平 均 -2.8 標準偏差 4.0	100人未満 N= 90	平 均 -1.6 標準偏差 6.1	
	300～ 999人 N= 58	平 均 -0.2 標準偏差 5.1	100～ 299人 N= 255	平 均 -0.6 標準偏差 5.7	
	500～ 999人 N= 35	平 均 -2.9 標準偏差 5.9	300人未満 N= 315	平 均 0.9 標準偏差 5.8	
	1000～4999人 N= 205	平 均 1.4 標準偏差 5.0	300～ 999人 N= 36	平 均 -1.4 標準偏差 4.5	
	5000人以上 N= 236	平 均 0.7 標準偏差 5.0	500～ 999人 N= 26	平 均 -1.0 標準偏差 4.4	
			1000～4999人 N= 67	平 均 -0.1 標準偏差 4.5	
			5000人以上 N= 65	平 均 3.1 標準偏差 5.1	

第Ⅲ－２－３２表 非製造業・高卒および大卒のホワイト系職種でみた
仕事総合評価スコア

組 織 労 働 者				未 組 織 労 働 者			
非製造業・高卒・ホワイト系 N= 103				非製造業・高卒・ホワイト系 N= 119			
	平 均	1.1		平 均	-0.2		
	標 準 偏 差	4.7		標 準 偏 差	6.4		
	最 大	13.0		最 大	15.0		
	最 小	-12.0		最 小	-14.0		
	件 数	103		件 数	118		
300人未満 N= 4				300人未満 N= 79			
	平 均	-4.3		平 均	-0.5		
	標 準 偏 差	5.0		標 準 偏 差	6.5		
300～ 999人 N= 10				300～ 999人 N= 18			
	平 均	-0.2		平 均	-1.3		
	標 準 偏 差	4.8		標 準 偏 差	4.8		
1000人以上 N= 89				1000人以上 N= 22			
	平 均	1.5		平 均	1.6		
	標 準 偏 差	4.5		標 準 偏 差	7.1		
非製造業・大卒・ホワイト系 N= 165				非製造業・大卒・ホワイト系 N= 229			
	平 均	0.4		平 均	0.5		
	標 準 偏 差	5.2		標 準 偏 差	5.0		
	最 大	12.0		最 大	15.0		
	最 小	-12.0		最 小	-17.0		
	件 数	165		件 数	225		
300人未満 N= 0				300人未満 N= 120			
	平 均	-		平 均	0.1		
	標 準 偏 差	-		標 準 偏 差	5.6		
300～ 999人 N= 7				300～ 999人 N= 20			
	平 均	0.0		平 均	0.3		
	標 準 偏 差	5.4		標 準 偏 差	3.8		
1000人以上 N= 158				1000人以上 N= 89			
	平 均	0.4		平 均	1.2		
	標 準 偏 差	5.2		標 準 偏 差	4.4		
1000～4999人 N= 68				1000～4999人 N= 47			
	平 均	1.3		平 均	0.0		
	標 準 偏 差	5.4		標 準 偏 差	4.2		
5000人以上 N= 90				5000人以上 N= 42			
	平 均	-0.2		平 均	2.5		
	標 準 偏 差	4.9		標 準 偏 差	4.3		

第3章 労働組合について

1 労働組合への加入状況と評価

まず最初に【組織労働者調査】から、組合への加入状況を見ておこう。第Ⅲ-3-1図によれば、男性では「現在組合員である」が97.6%とほとんどを占め、「かつては加入していたが、現在は組合員でない」と「組合員の経験はない」はそれぞれ1.3%、0.7%とわずかである。女性では「組合員の経験はない」が8.9%と比較的多くなっている。男性の場合、業種別・企業規模別や学歴別・職種別（第Ⅲ-3-2図）などでみても、ほとんど違いはない。女性について「現在組合員」の比率をみると、業種別では製造業(75.0%)で、企業規模別では5000人以上(76.8%)で、少なくなっている。また、パートタイマー中の「現在組合員」は68.0%となっている。

(1) 組合加入のきっかけと組合費

〔労働組合への加入状況〕で「現在組合員である」と回答した人に、組合に加入したきっかけをたずねた。その結果を示した第Ⅲ-3-3図で総計をみると、「ユニオンショップ制だった」が87.4%で大半を占めている。「ほとんどの人が加入している」(5.8%)、「組合の意義を認めて」(3.8%)は少なく、「人に勧誘された」(0.5%)や「加入しないと昇進に不利になると思った」(0.3%)は皆無に等しい。性別では、男性の場合95.5%が「ユニオンショップ制だった」としているのに対し、女性では30代後半以降の年齢層を中心に、「ほとんどの人が加入している」や「組合の意義を認めて」をあげる人が多い。

学歴別・職種別や業種別・企業規模別・女性の雇用形態別（第Ⅲ-3-4～5図）ではどうであろうか。男性ではほとんど違いはないが、女性の場合、学歴では中卒で、職種では営業・販売・サービスで、業種ではサービス業で、従業員数では500人未満で、それぞれ「ほとんどの人が加入している」が多くなっている。このような中で、パートタイマーでは「組合の意義を認めて」が38.2%と一番多くなっているのが注目される。

次に、組合費の月額についてみてみよう。第Ⅲ-3-6図によれば、総計では「4,000円以上 6,000円未満」と「2,000円以上 4,000円未満」がそれぞれ約3分の1を占めており、平均値は4,000円である。男性の平均値は4,100円、女性は同じく3,800円である。男性の場合、年齢が上がるにつれて組合費も高くなっているが、女性の場合40代や50歳以上の組合費は30代後半より低い。これは、この年齢層

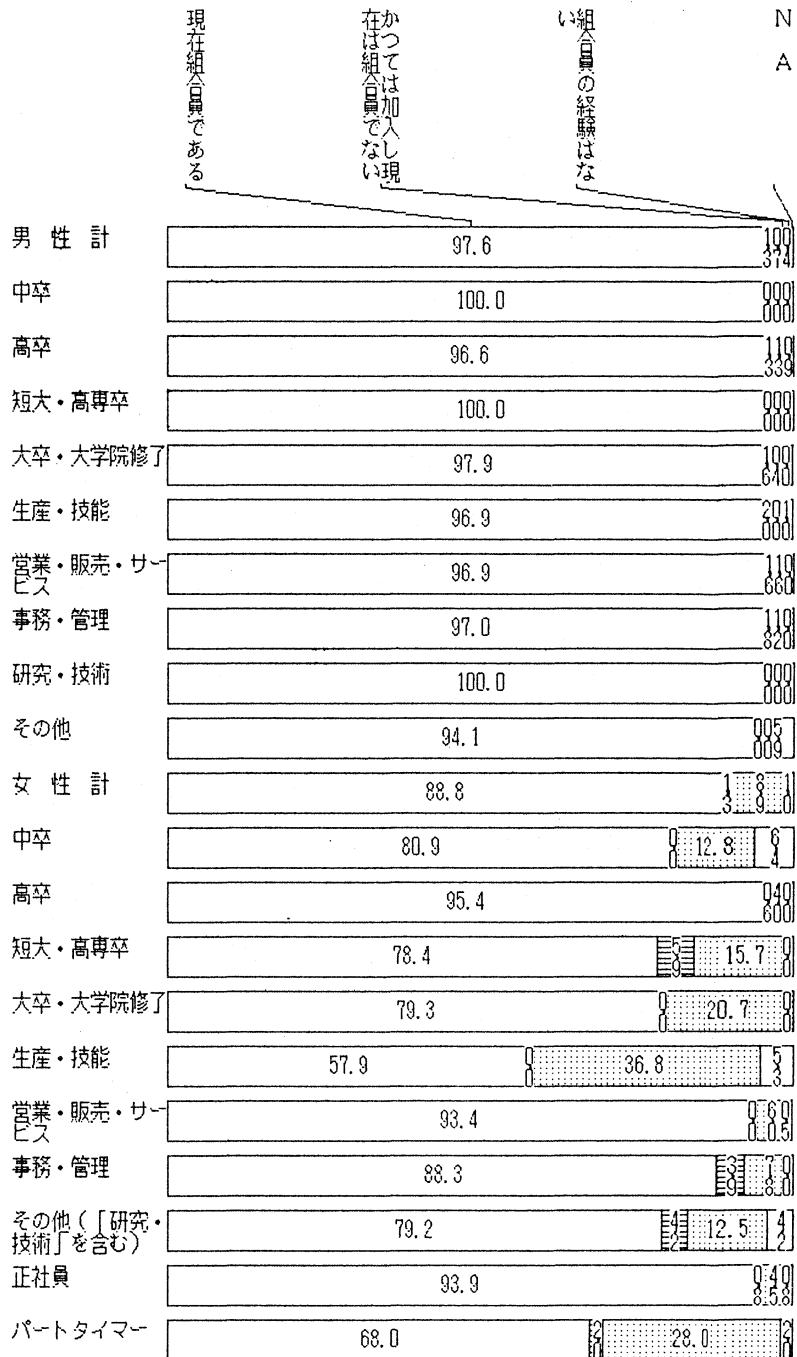
第Ⅲ－３－１図 労働組合への加入状況

(男性／業種別・従業員別、女性／業種別・従業員数別)



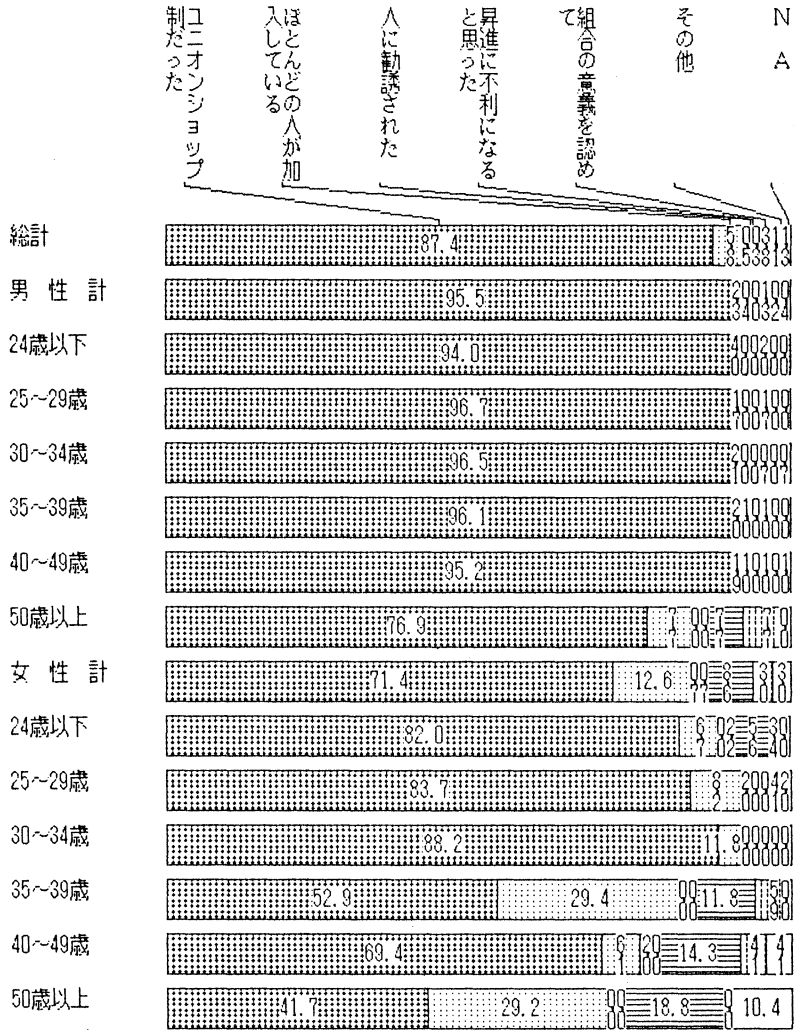
第三 - 3 - 2 図 労働組合への加入状況

(男性/学歴別・職種別、女性/学歴別・職種別・雇用形態別)



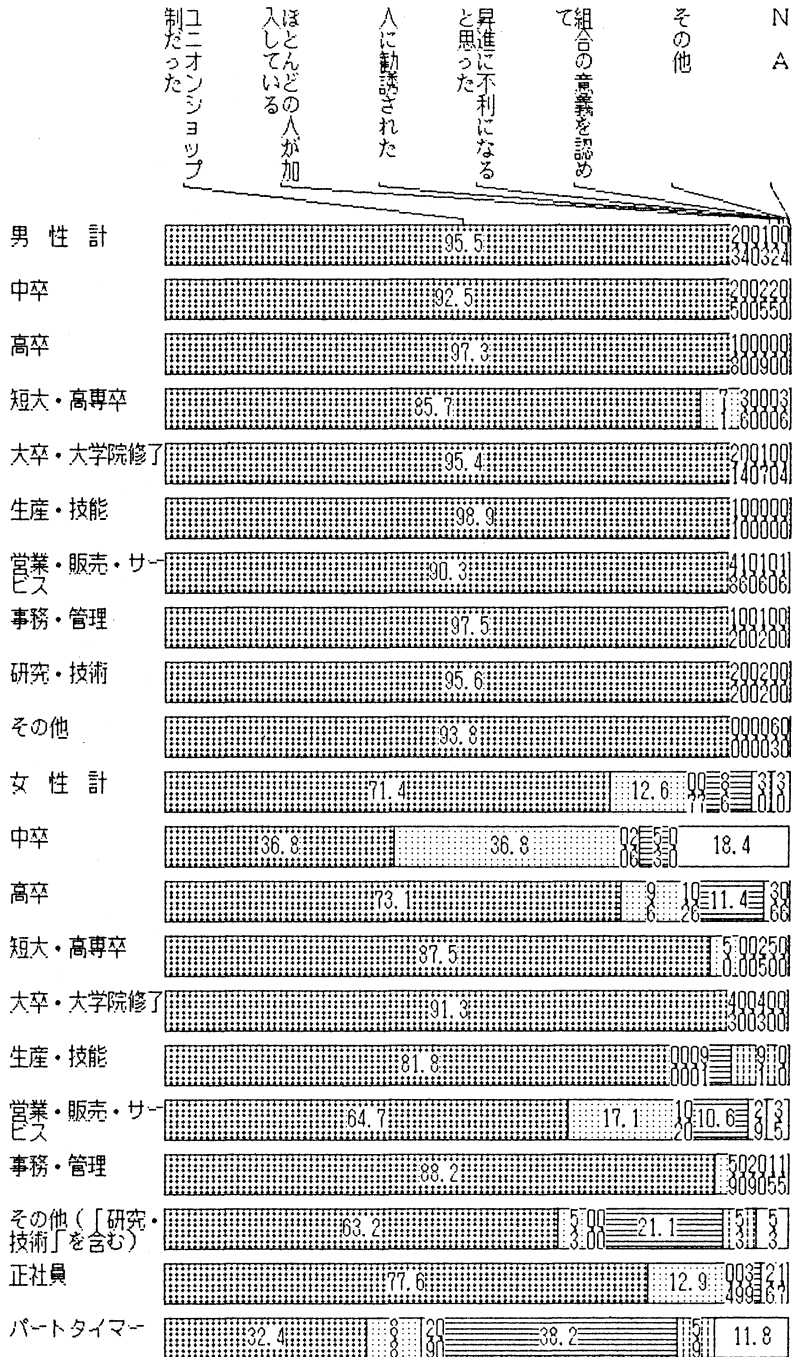
第Ⅲ－３－３図 労働組合に加入したきっかけ

(総計、男性・年齢別、女性・年齢別)



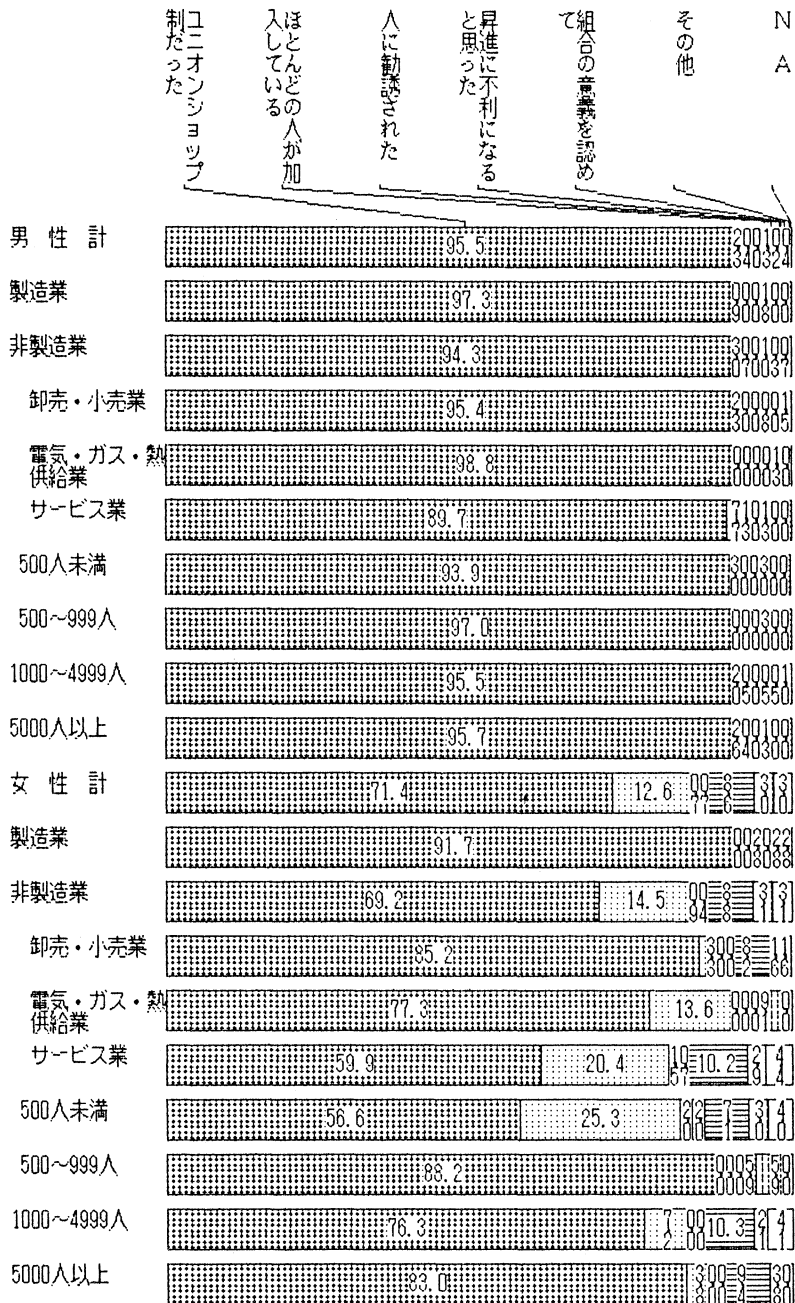
第Ⅲ－３－４図 労働組合に加入したきっかけ

(男性／学歴別・職種別、女性／学歴別・職種別・雇用形態別)



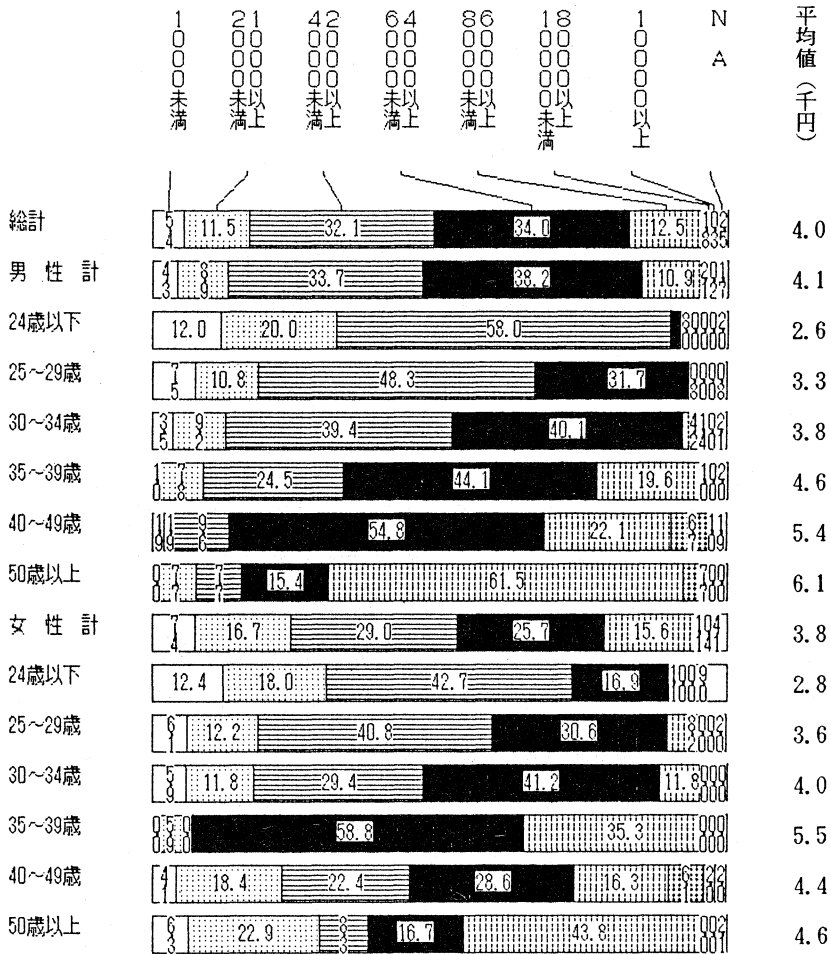
第Ⅲ－３－５図 労働組合に加入したきっかけ

(男性／業種別・従業員数別、女性／業種別・従業員数別)



第Ⅲ－3－6図 組合費の月額

(総計、男性・年齢別、女性・年齢別)



でパートタイマーの割合が高いためであろう。実際、組合費の平均月額は正社員 4,100円に対してパートタイマーでは 1,900円となっている(第Ⅲ－3－7図)。

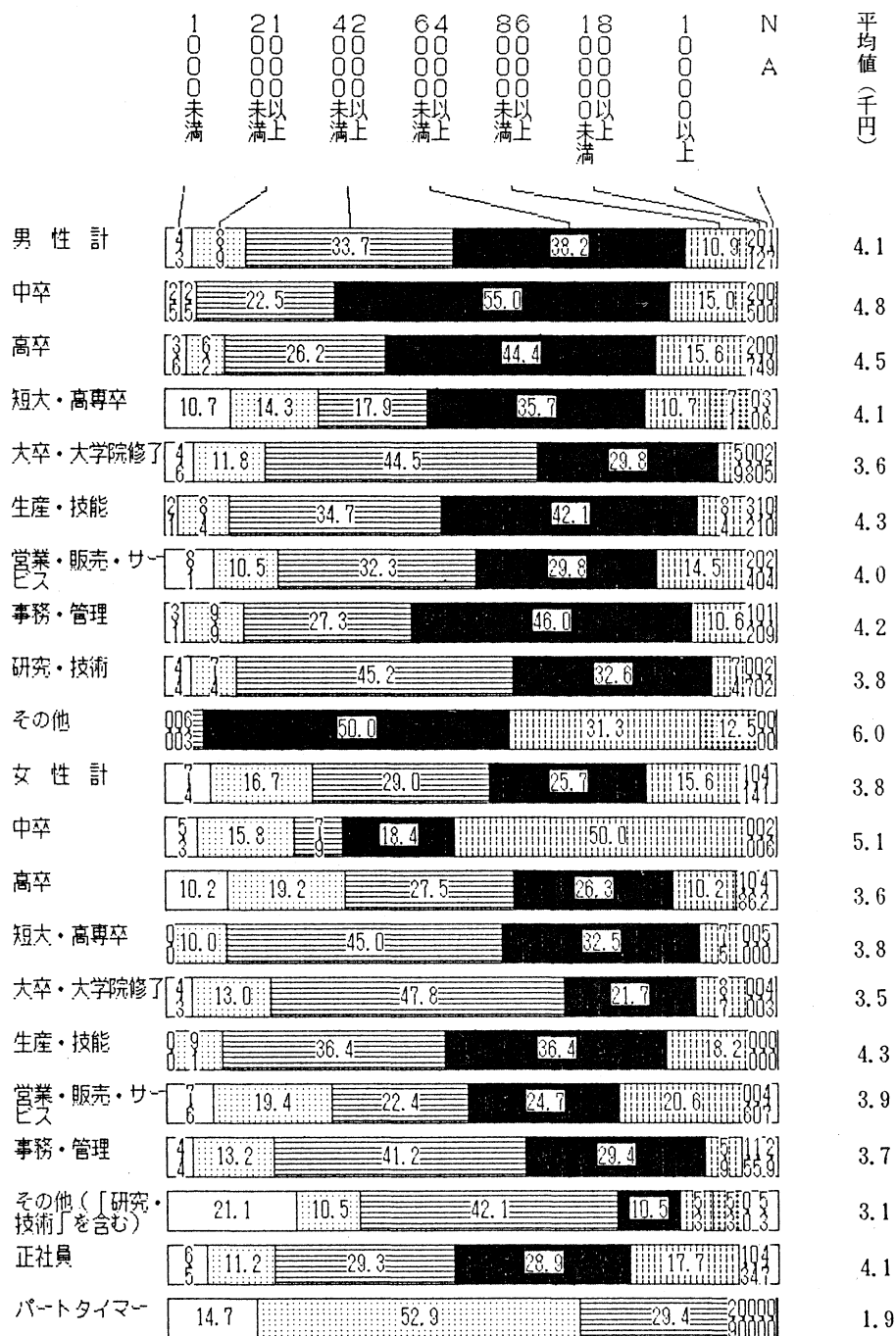
また、業種別では男性の場合、電気・ガス・熱供給業で 4,800円と高く、サービス業で 3,500円と低い。サービス業の場合、年齢の低いことが影響しているであろう。女性の場合、製造業より非製造業、とりわけサービス業で高くなっている(第Ⅲ－3－8図)。

(2) 組合未加入の主な理由

[労働組合への加入状況]で「現在組合員でない」と回答した人に、組合に加入していない理由を11項目から2つ以内で選択してもらった。その結果を示したのが第Ⅲ－3－9図によると、男性では「加入資格がない」が63.6%と大半を占め、他

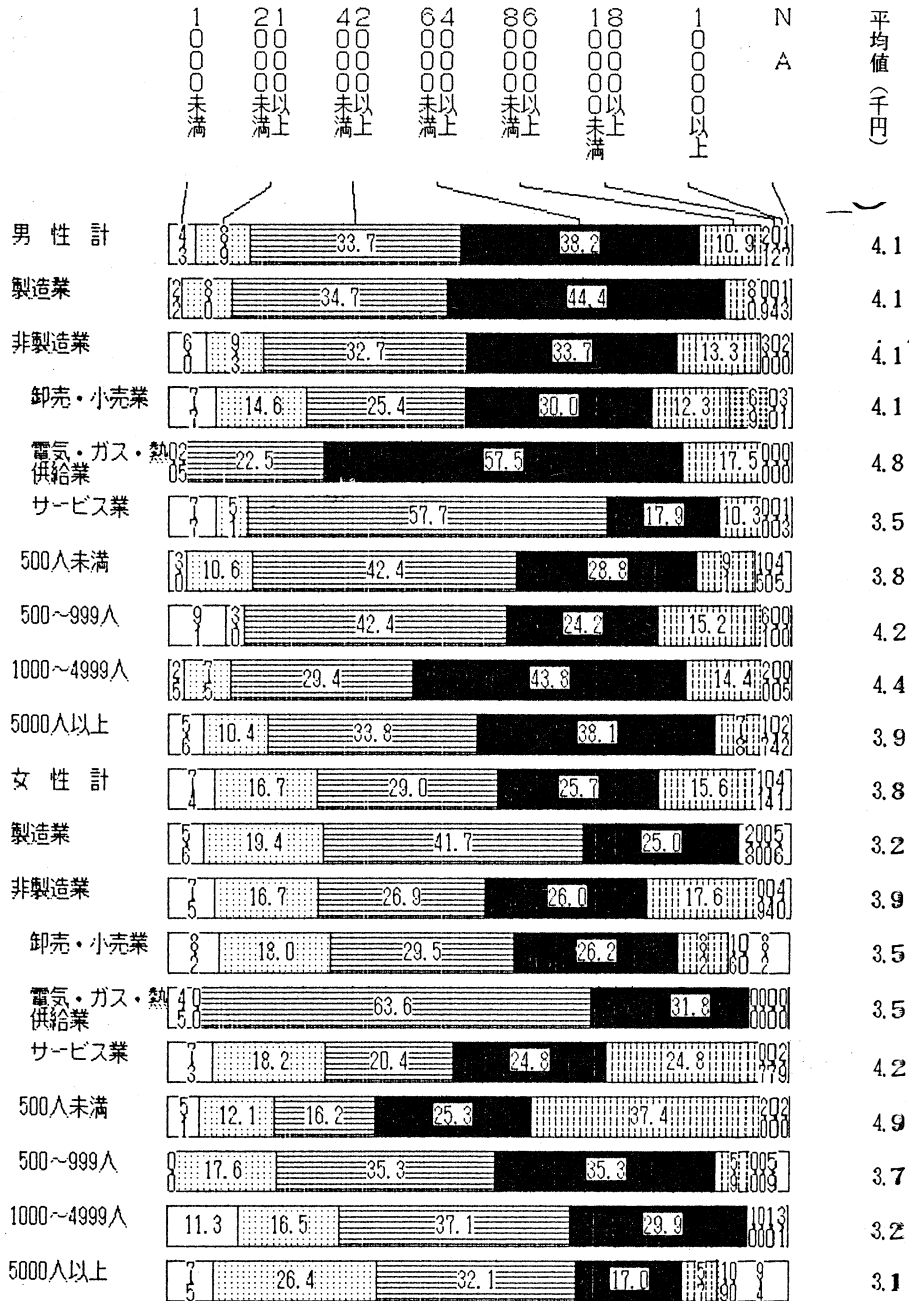
第Ⅲ-3-7図 組合費の月額

(男性/学歴別・職種別、女性/学歴別・職種別・雇用形態別)

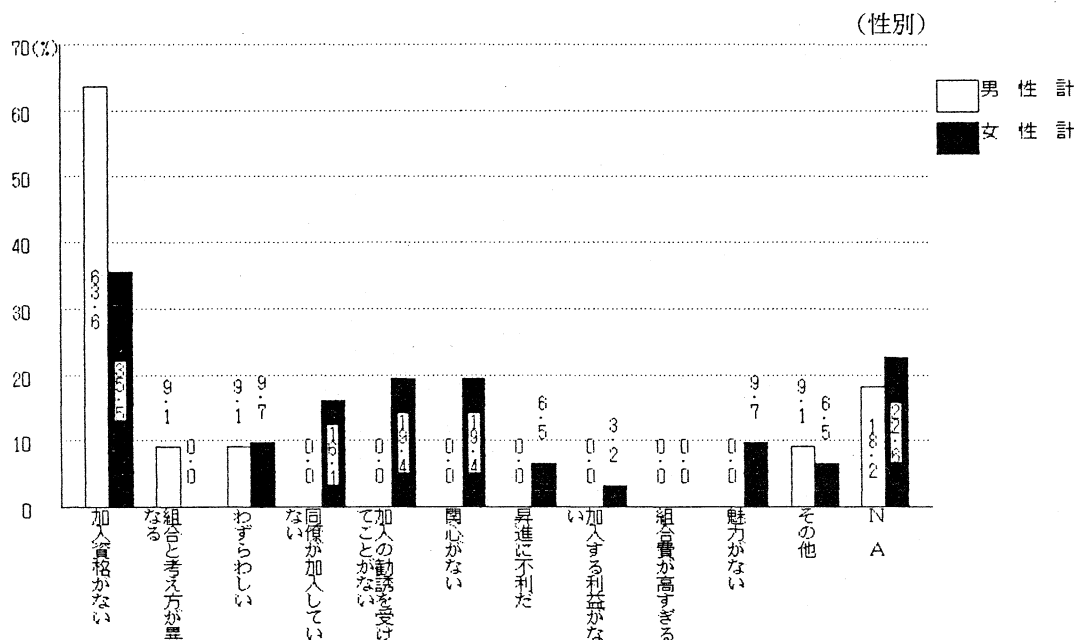


第Ⅲ-3-8図 組合費の月額

(男性/業種別・従業員数別、女性/業種別・従業員数別)



第Ⅲ－3－9図 労働組合に加入していない理由



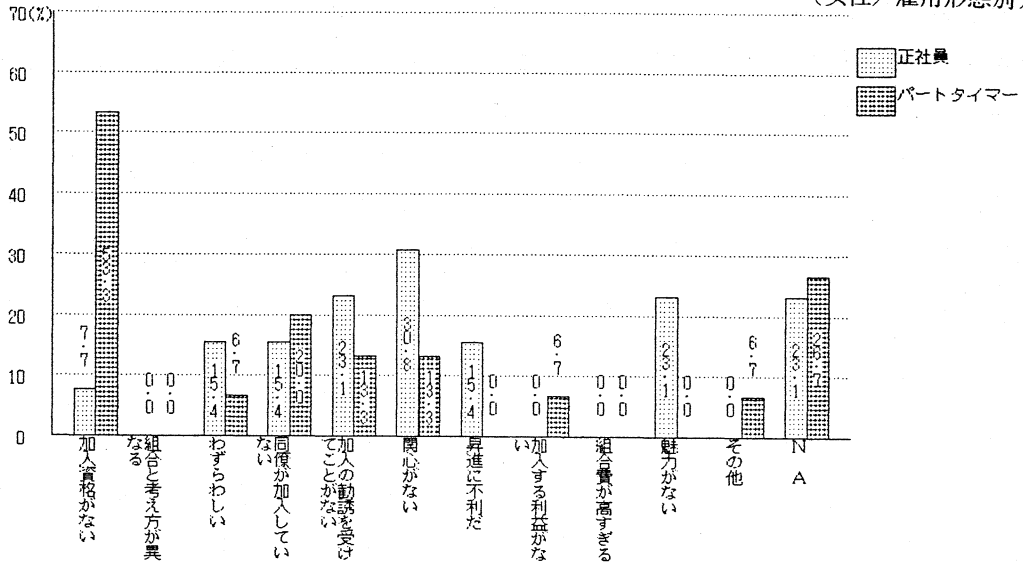
には「組合と考え方が異なる」9.1%、「わずらわしい」9.1%などとなっている。一方、女子では「加入資格がない」35.5%、「加入の勧誘を受けたことがない」19.4%、「関心がない」19.4%、「同僚が加入していない」16.1%、「わずらわしい」9.7%、「魅力がない」9.7%などがあがっている。

女性について雇用形態別にみると(第Ⅲ－3－10図)、正社員では「関心がない」が30.8%で最も多く、以下「加入の勧誘を受けたことがない」「魅力がない」がそれぞれ23.1%となっている。ここにおいても、パートタイマーの結果が注目される。未加入理由のトップは「加入資格がない」(53.3%)で過半数を占めている。これに「同僚が加入していない」20.0%、「加入の勧誘を受けたことがない」13.3%などが続いている。「関心がない」(13.3%)は少ない。この結果は、パートタイマーの組織化にあたっての主たる問題点が、組合の制度的制約や取り組みにあることをも示している。

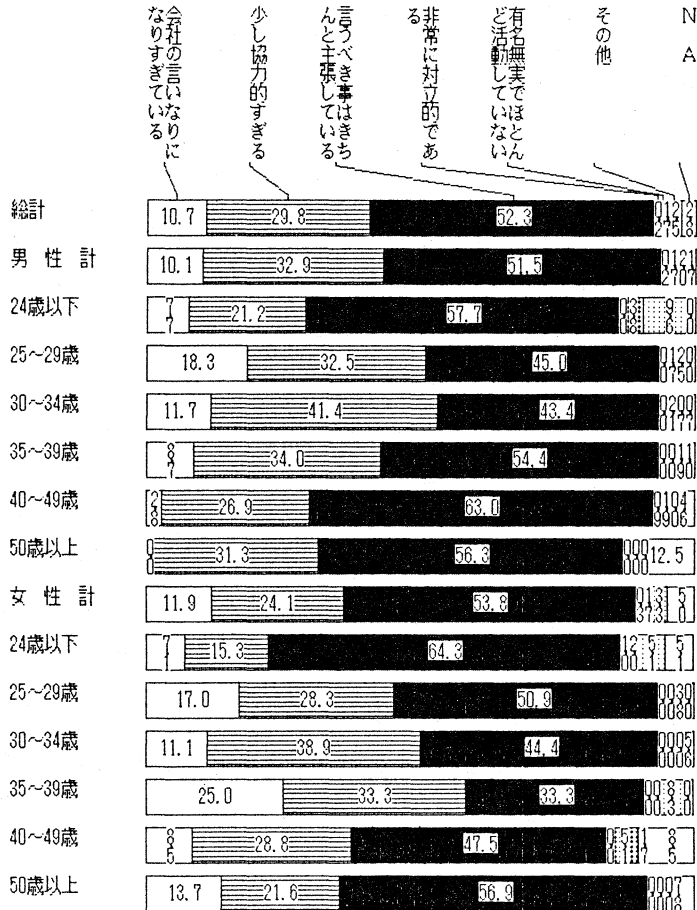
(3) 労働組合と経営との関係

労働組合の会社側に対する姿勢はどのようなものとみられているのだろうか(第Ⅲ－3－11図)。総計では「会社の言いなりになりすぎている」は10.7%と少なく、「少し協力的すぎる」が29.8%、「言うべきことはきちんと主張している」が52.3%で、「非常に対立的である」や「有名無実でほとんど活動していない」はごく少

第Ⅲ-3-10図 労働組合に加入していない理由 (女性/雇用形態別)



第Ⅲ-3-11図 会社と労働組合の関係 (総計、男性・年齢別、女性・年齢別)



数である。2人に1人は組合が労働者の代表として会社に対して言うべきことをいっていると評価している。性別では、男性で「協力的すぎる」の回答が多い。また年齢別では、男女とも20代後半から30代の若い層で「会社の言いなり」や「協力的すぎる」という厳しい評価の多いのが見落せない。

次に、第Ⅲ-3-12図から学歴別にみると、男性では高学歴ほど、女性では中卒と大卒・大学院修了で「会社の言いなり」や「協力的すぎる」が多くなっている。職種別ではそうした厳しい見方は生産・技能では比較的少なく、男性では研究・技術で多い。また、女性の勤務形態別ではパートタイマーで「言うべきことは主張」が多い。

第Ⅲ-3-13図によれば、業種別では、男性の場合製造業より非製造業で、また非製造業の中ではサービス業で、特に「会社の言いなり」や「協力的すぎる」という回答が多い。女性では同じくサービス業で「会社の言いなり」が他より多くなっている。規模別には、男性では5000人以上で、女性では500人未満で比較的厳しい評価となっている。また組合役員経験別では、男性の場合、経験ありでは「会社の言いなり」はほとんどなく、「言うべきことは主張」が6割強と肯定的な見方をしている。これに対し、女性の場合は経験ありの方が「会社の言いなり」が多く「言うべきことは主張」は半数を割っている（図表省略）。

(4) 労働組合の活動評価

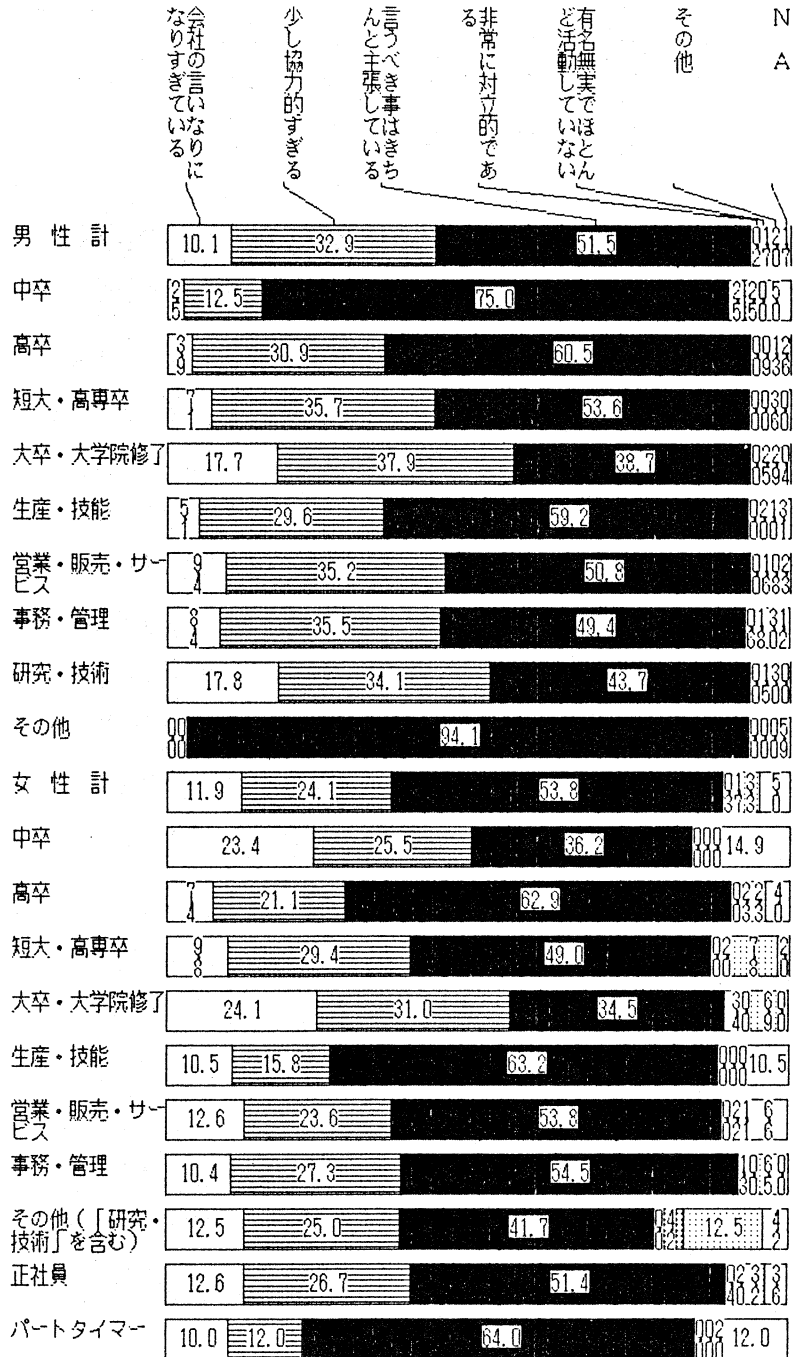
第Ⅲ-3-14図によると、総計では「よくやっている」26.6%、「まあまあやっている」55.4%、「あまりやっていない」8.4%、「まったくやっていない」1.5%、「わからない」4.1%、「関心がない」2.7%となっている。「よく」と「まあまあ」を合せた〈やっている〉は82.0%、〈やっていない〉は9.9%である。性別では、〈やっている〉の比率は変わらないが、「よくやっている」は女性の方が多い。年齢別では、男性では20代などの若い層で〈やっている〉がやや少なく、女性では30代などで〈やっている〉がやや多い。

学歴別にみると、男性では大卒・大学院修了で、女性では短大・高専卒で、それぞれ〈やっている〉の比率が比較的低くなっている。また、職種別では、男性の生産・技能で〈やっている〉が他より多いのに対し、女性の生産・技術は営業・販売・サービスなどより〈やっている〉が少なくなっている（第Ⅲ-3-15図）。

業種別ではどうだろうか。男性では製造業より非製造業の方で〈やっている〉の比率が低い（第Ⅲ-3-16図）。一方、女子では〈やっている〉でみる限り、業種

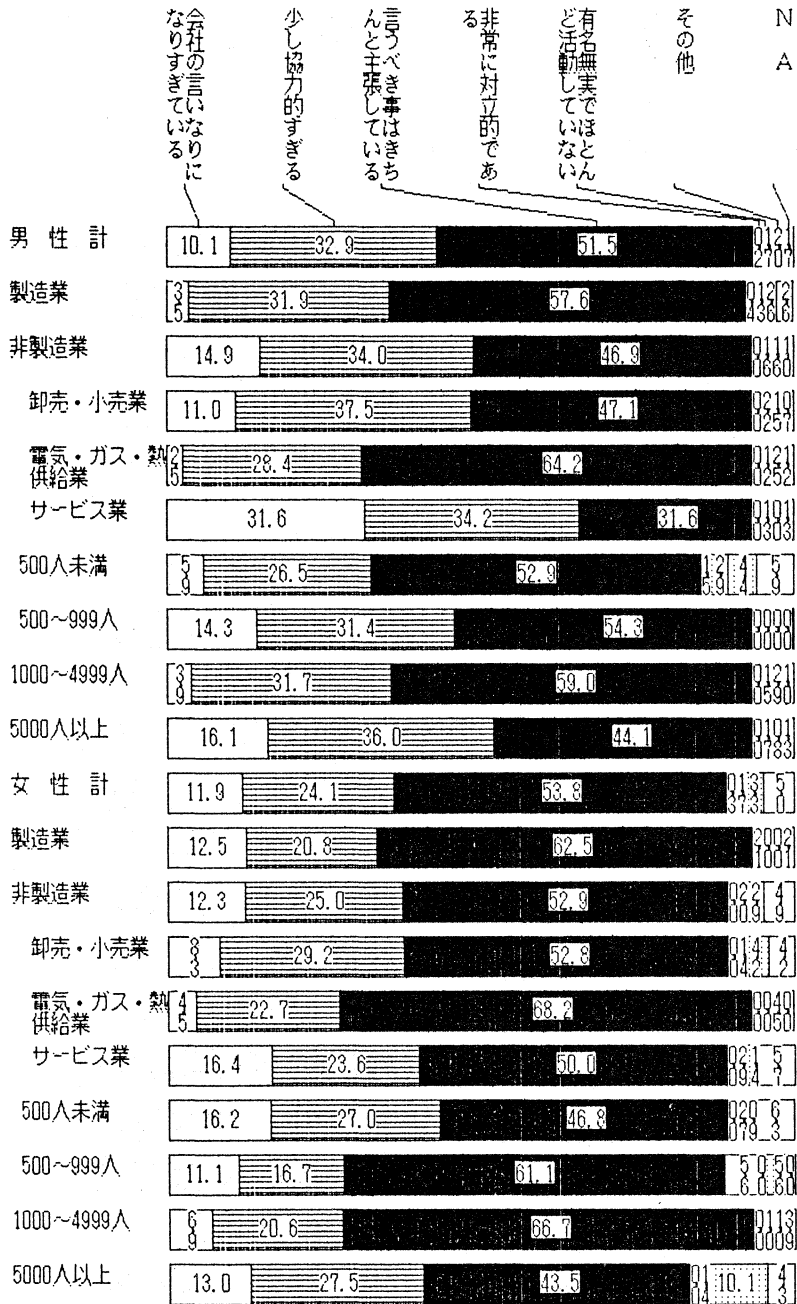
第三 - 3 - 12図 会社と労働組合の関係

(男性/学歴別・職種別、女性/学歴別・職種別・雇用形態別)



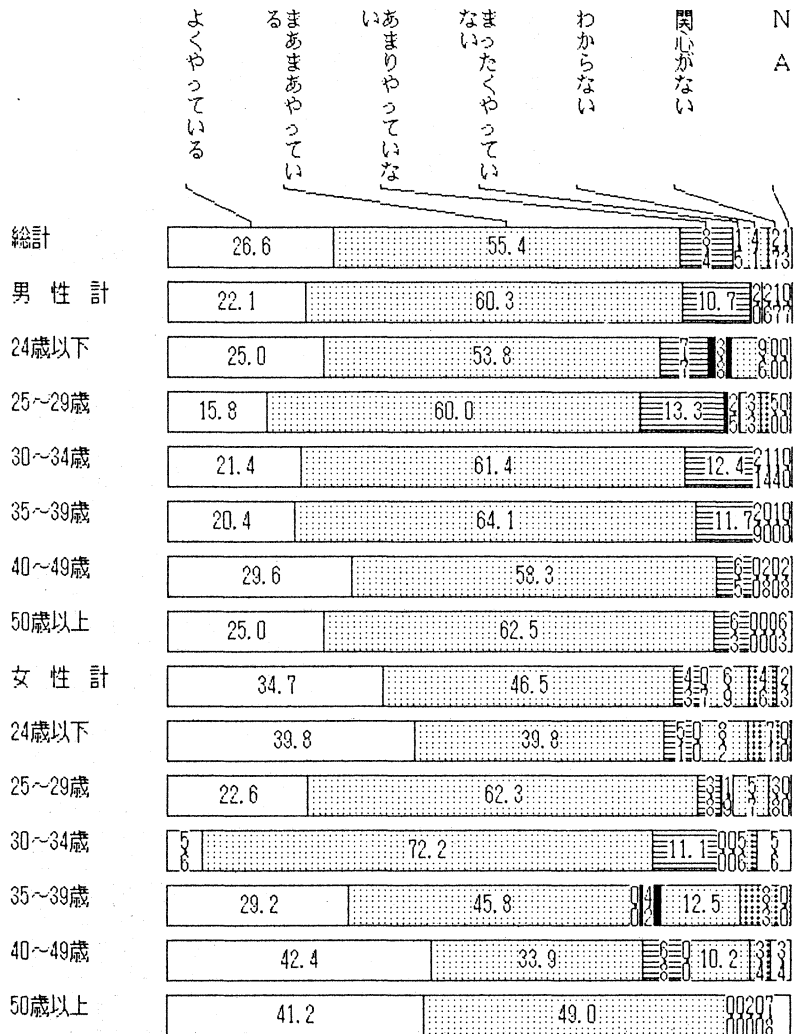
第三 - 3 - 13図 会社と労働組合の関係

(男性/業種別・従業員数別、女性/業種別・従業員数別)



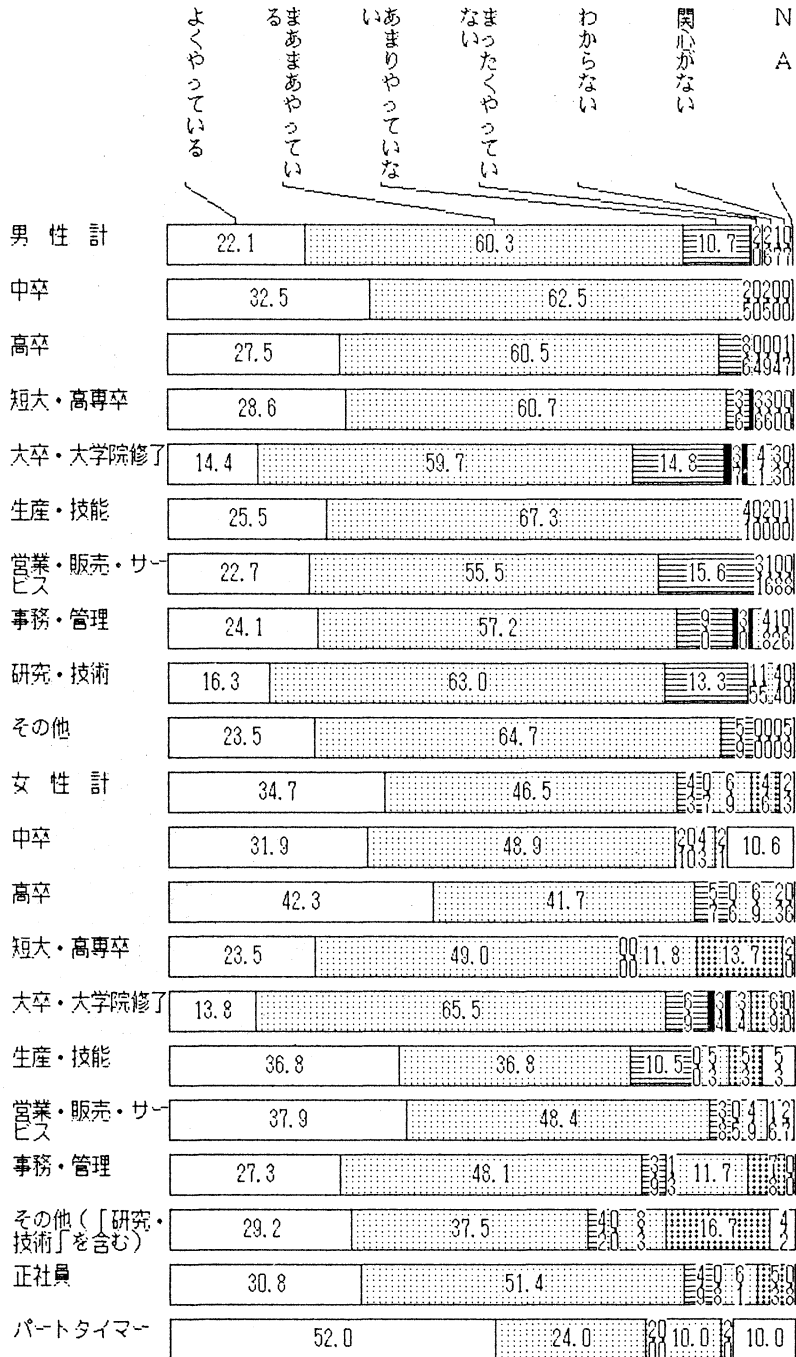
第三 - 3 - 14図 労働組合の活動評価

(総計、男性・年齢別、女性・年齢別)



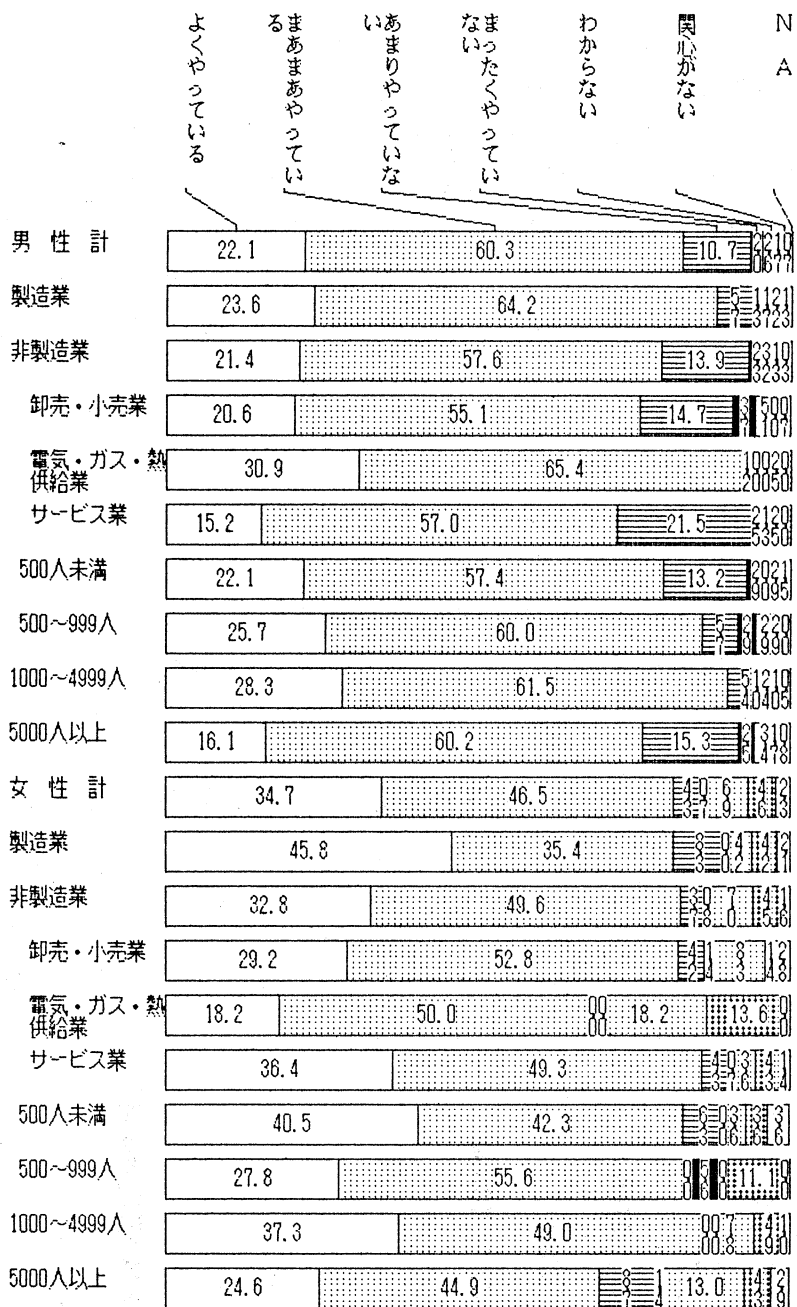
第三 - 3 - 15図 労働組合の活動評価

(男性/学歴別・職種別、女性/学歴別・職種別・雇用形態別)



第Ⅲ-3-16図 労働組合の活動評価

(男性/業種別・従業員数別、女性/業種別・従業員数別)

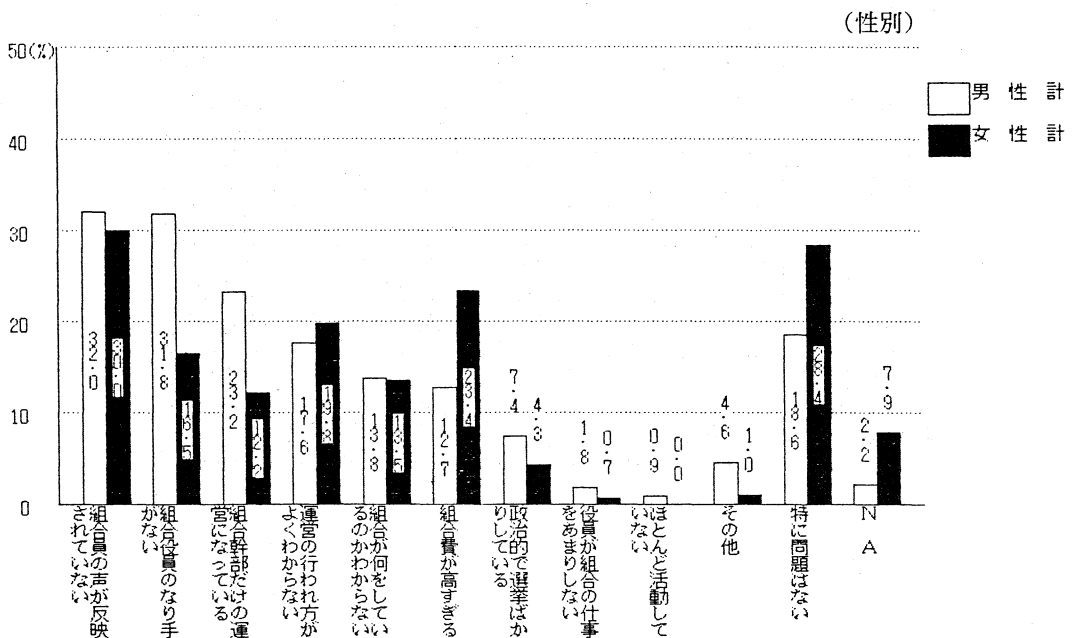


による差はない。企業規模別では、男性の場合、1000～4999人までは従業員規模が大きい方が〈やっている〉が多いが、5000人以上ではまた落ち込んでいる。一方女子では、5000人以上で〈やっている〉が少ない。

(5) 労働組合の組織運営上の問題点

第Ⅲ－3－17図は、労働組合の組織運営上の問題点について、11項目から2つ以内選択（「特に問題はない」を選んだ場合は1つ選択となる）で回答してもらった結果を、性別に示したものである。それによると、男性では「特に問題はない」は18.6%と2割弱にとどまっている。当然のことながら、8割の人が何らかの問題を感じていることになる。その中身を具体的にみると、「組合員の声が反映されていない」（32.0%）と「組合役員のなり手がなく」（31.8%）がほぼ並んで1・2位となっており、以下「組合幹部だけの運営になっている」23.2%、「運営の行なわれかたがよくわからない」17.6%、「組合が何をしているのかわからない」13.8%、「組合費が高すぎる」12.7%などとなっている。一方、女性では「特に問題はない」（28.4%）が男性より多い。問題点としてあげられている項目としては男性同様「組合員の声が反映されていない」が30.0%で最も多く、次いで「組合費が高すぎる」23.4%、「運営の行なわれかたがよくわからない」19.8%、「組合役員のなり手がなく」16.5%などである。

第Ⅲ－3－17図 勤務先の労働組合の組織運営上の問題点（2つ以内選択）



業種別にみると、男女とも製造業の方が「特に問題はない」がやや多い。非製造業で製造業より比率の高い項目は「組合費が高すぎる」「組合が何をしているのかわからない」などである。企業規模別では、男性の場合は従業員数が多いほど「特に問題はない」が多くなっているが、女性では5000人以上で「特に問題はない」が少ない(第Ⅲ-3-1表)。また学歴別では、男性の場合、短大・高専卒や大卒・大学院修了で「特に問題はない」が少ない。そして短大・高専卒では、「組合役員のやり手がない」などが、大卒・大学院修了では「組合員の声が反映されていない」や「組合が何をしているのかわからない」などが、他より多くなっている。女性では大卒・大学院修了で「特に問題はない」が少なく、「組合費が高すぎる」や「組合が何をしているのかわからない」などが比較的多い(第Ⅲ-3-2表)。

2. 組合未組織企業における社員会、親睦会

次に、対象を【未組織】の従業員に絞り、社員会や親睦会などの従業員組織の機能について、従業員がどう認識しているのかを検討していこう。

(1) 社員会、親睦会の有無

第Ⅲ-3-3表は、【未組織】に対し、社員会や親睦会などの有無を聞いた結果を示したものである。総計をみると、社員会や親睦会などの従業員組織が「有」は58.0%、「無」は25.1%、「知らない」は16.7%となっている。「知らない」という回答が少ないため、厳密にはわからないが、今回調査の未組織のうち少なくとも6割近くは従業員組織のある企業で働いていることになる。回答は性別でかなり異なる。「有」：「無」：「知らない」の比率で比較すると、男性が同順で6.5割：2割強：1割強であるのに対し、女性は5割弱：3割弱：2割強となっており、「有」は男性の方が15ポイントも上回っている。

以下、まず男性について属性別の特徴をあげていこう。

製造業と非製造業という区分でみると、ともに「有」は6割台でそれほど違いはないが、非製造業のうち、建設業と金融・保険業で「有」が9割台と際立って多くなっている。企業規模別に「有」の比率をみると、最も多いのは1000~4999人(9割)で、これに300~499人と5000人以上(ともに7割台)が続いている。逆に「無」は中堅企業の500~999人(4割強)で最も多くなっている。ちなみに、これをサービス業に限定してみると、サンプルはかなり少なくなるが、規模別の傾向が多少は安定して読みやすくなる。500人未満では「有」は5割強にとどまってい

第Ⅲ－３－１表 勤務先の労働組合の組織運営上の問題点

(2つ以内選択)

(男性／業種別・従業員数別、女性／業種別・従業員数別)

		特に問題はない	組合員の声が反映されていない	政治的で選挙ばかりしている	組合費が高すぎる	組合役員のなり手がいない	運営の行われかたがよくわからない	組合が何をしているのかよくわからない	組合幹部だけの運営になっている	ほとんど活動していない	役員が組合の仕事をあまりしない	その他	N A
男性計		18.6	32.0	7.4	12.7	31.8	17.6	13.8	23.2	0.9	1.8	4.6	2.2
男性・業種別	製造業	23.1	35.4	8.7	6.1	34.1	16.6	8.3	22.3	0.4	1.7	3.5	2.6
	非製造業	15.5	29.4	6.5	17.8	30.4	18.4	17.8	23.6	1.0	1.9	5.2	1.6
	卸売・小売業	14.7	34.6	11.8	21.3	25.7	17.6	19.9	22.8	0.7	2.2	2.9	2.9
	電気・ガス・熱供給業 サービス業	14.8	12.3	3.7	13.6	55.6	14.8	12.3	24.7	...	3.7	8.6	...
男性・従業員数別	500人未満	10.3	52.9	1.5	11.8	27.9	20.6	14.7	30.9	2.9	1.5	2.9	1.5
	500～999人	14.3	28.6	5.7	25.7	40.0	20.0	5.7	28.6	...	2.9	...	2.9
	1000～4999人	19.5	24.4	3.4	15.1	44.9	13.7	11.7	22.0	...	3.4	6.8	1.0
	5000人以上	20.8	33.1	12.7	8.9	20.3	19.9	16.5	21.2	1.3	0.4	3.8	3.4
女性計		28.4	30.0	4.3	23.4	16.5	19.8	13.5	12.2	...	0.7	1.0	7.9
女性・業種別	製造業	33.3	31.3	10.4	16.7	12.5	25.0	10.4	8.3	...	2.1	...	6.3
	非製造業	27.0	30.7	3.3	25.4	18.0	18.9	14.3	13.1	...	0.4	0.8	7.4
	卸売・小売業	19.4	36.1	5.6	23.6	13.9	25.0	20.8	19.4	4.2
	電気・ガス・熱供給業 サービス業	45.5	13.6	...	27.3	13.6	...	9.1	22.7	...	4.5	4.5	4.5
女性・従業員数別	500人未満	32.4	31.5	5.4	20.7	25.2	11.7	8.1	10.8	...	0.9	0.9	9.0
	500～999人	27.8	22.2	5.6	33.3	22.2	27.8	16.7	11.1
	1000～4999人	34.3	24.5	...	23.5	12.7	20.6	9.8	13.7	...	1.0	1.0	7.8
	5000人以上	14.5	37.7	8.7	23.2	7.2	30.4	26.1	13.0	1.4	7.2

第Ⅲ－３－２表 勤務先の労働組合の組織運営上の問題点

(2つ以内選択)

(男性/学歴・職種別、女性/学歴・職種別・雇用形態別)

		特に問題はない	組合員の声が反映されていない	政治的で選挙ばかりしている	組合費が高すぎる	組合役員のなり手がいない	運営の行われかたがよくわからない	組合が何をしているのかよくわからない	組合幹部だけの運営になっている	ほとんど活動していない	役員が組合の仕事をあまりしない	その他	N	計
男性計		18.6	32.0	7.4	12.7	31.8	17.6	13.8	23.2	0.9	1.8	4.6	2.2	544
男性・学歴別	中卒	42.5	32.5	7.5	17.5	22.5	10.0	10.0	17.5	...	2.5	40
	高卒	24.0	27.5	8.2	9.0	35.6	15.5	7.7	25.3	0.4	2.1	3.9	3.9	233
	短大・高専卒	10.7	32.1	3.6	17.9	42.9	17.9	3.6	25.0	...	3.6	10.7	...	28
	大卒・大学院修了	10.3	36.2	7.0	14.8	28.4	21.0	21.4	21.8	1.6	1.2	5.3	1.2	243
男性・職種別	生産・技能	28.6	33.7	7.1	6.1	32.7	19.4	9.2	19.4	1.0	3.1	...	3.1	98
	営業・販売・サービス	16.4	36.7	7.8	20.3	26.6	21.1	14.1	21.1	1.6	1.6	3.1	2.3	128
	事務・管理	15.1	28.9	8.4	15.7	33.1	9.6	17.5	25.3	0.6	1.2	7.8	3.6	166
	研究・技術	16.3	31.1	6.7	5.9	34.8	23.0	12.6	24.4	0.7	2.2	5.9	...	135
	その他	29.4	23.5	...	17.6	29.4	17.6	11.8	29.4	17
女性計		28.4	30.0	4.3	23.4	16.5	19.8	13.5	12.2	...	0.7	1.0	7.9	303
女性・学歴別	中卒	23.4	36.2	6.4	19.1	31.9	12.8	8.5	8.5	...	2.1	2.1	14.9	47
	高卒	33.7	30.3	3.4	21.1	12.0	20.0	13.1	12.6	0.6	6.9	175
	短大・高専卒	23.5	21.6	7.8	27.5	11.8	21.6	15.7	13.7	...	2.0	...	9.8	51
	大卒・大学院修了	13.8	31.0	...	37.9	24.1	27.6	20.7	13.8	3.4	...	29
女性・職種別	生産・技能	47.4	10.5	...	15.8	5.3	26.3	5.3	5.3	...	15.8	19
	営業・販売・サービス	27.5	35.2	2.7	21.4	17.6	20.3	13.7	13.2	8.2	182
	事務・管理	24.7	27.3	6.5	32.5	16.9	16.9	13.0	13.0	...	1.3	2.6	5.2	77
	その他(「研究・技術」を含む)	29.2	16.7	12.5	16.7	16.7	20.8	20.8	12.5	4.2	8.3	24
雇用形態別	正社員	25.5	32.8	4.9	27.1	18.6	20.2	14.6	13.4	...	0.8	0.8	5.3	247
	パートタイマー	40.0	20.0	...	8.0	8.0	20.0	10.0	8.0	2.0	18.0	50

第Ⅲ－3－3表 社員会、親睦会などの従業員組織の有無

		あ る	な い	知 ら な い	N A
総計		58.0	25.1	16.7	0.2
男性計		64.6	21.7	13.5	0.2
業 種 別	製造業	62.7	27.5	7.8	2.0
	非製造業	65.0	21.2	13.8	...
	(建設)	93.0	4.7	2.3	...
	(卸売・小売)	58.7	28.3	13.0	...
	(金融・保険)	97.1	...	2.9	...
	(サービス)	59.6	22.7	17.7	...
規 模 別	100人未満	66.7	25.6	6.7	1.1
	100～299人	52.9	25.3	21.8	...
	300人未満	56.8	25.4	17.5	0.3
	300～499人	75.0	13.9	11.1	...
	500～999人	53.8	42.3	3.8	...
	1000～4999人	91.0	7.5	1.5	...
	5000人以上	73.8	13.8	12.3	...
女性計		48.8	29.8	21.2	0.3
業 種 別	製造業	51.5	42.4	6.1	...
	非製造業	48.3	28.6	22.8	0.3
	(建設)	88.9	11.1
	(卸売・小売)	50.0	34.1	15.9	...
	(金融・保険)	69.2	15.4	15.4	...
	(サービス)	48.3	23.4	27.8	0.5
規 模 別	100人未満	35.1	56.8	8.1	...
	100～299人	50.2	22.9	26.4	0.5
	300人未満	46.2	32.0	21.5	0.4
	300～499人	57.7	19.2	23.1	...
	500～999人	27.3	45.5	27.3	...
	1000～4999人	55.2	24.1	20.7	...
	5000人以上	78.9	15.8	5.3	...

るのに対し、500～999人では6割に、1000～4999人と5000人以上では8割以上となっている（第Ⅲ-3-4表）。

第Ⅲ-3-4表 非製造業（およびサービス業）における従業員組織の有無

		非製造業					(サービス業)				
		ある	ない	知らない	N A	計	ある	ない	知らない	N A	計
規模別	100人未満	64.3	28.6	7.1	...	70	53.3	46.7	15
	100～299人	52.9	25.0	22.1	...	208	52.7	23.7	23.7	...	169
	300人未満	55.8	25.9	18.3	...	278	52.7	25.5	21.7	...	184
	300～499人	73.5	14.7	11.8	...	34	50.0	37.5	12.5	...	8
	500～999人	63.6	31.8	4.5	...	22	61.5	30.8	7.7	...	13
	1000～4999人	93.8	6.3	64	100.0	12
	5000人以上	73.7	14.0	12.3	...	57	81.0	9.5	9.5	...	42

一方、女性について業種別にみると、製造業、非製造業ともに従業員組織「有」は5割前後で共通している。しかし他方で、「無」の回答は製造業で4割強と多いのに対し、非製造業では3割弱にとどまり、その分「知らない」（2割強）が多いという違いもある。非製造業の内訳をみると、男性同様、「有」は建設業（9割弱）と金融・保険業（7割弱）が多い。規模別に「有」の比率をみると、5000人以上が8割弱で最も多くなっている。また、「無」の比率は、500～999人が4.6割と多く、男性・企業規模別の傾向と対応している点が注目される。

(2) 社員会、親睦会の活動内容

次に、社員会や親睦会など従業員組織の活動内容について検討していくことにしよう（第Ⅲ-3-5表）。

(イ) 福利厚生や労働条件などについての会社との話し合いの有無

従業員組織が「ある」と回答した【未組織】を対象にした「福利厚生や労働条件に関する話し合いの有無」の総計の結果をみると、「有」は37.5%、「無」は46.0%、「知らない」は16.4%となっている。性別では、「有」は男性（43.6%）が女性（26.0%）より多く、その分女性では「知らない」が3割弱と多い。なお、「ない」

第Ⅲ-3-5表 従業員組織の活動内容

		福利厚生や労働条件など についての会社との話し 合いの有無				従業員組織と会社との話し合い事項					
		あ る	な い	知 ら な い	N A	賃 金	休 暇 条 件 ・ 休 日 な ど 労	配 転 ・ 職 種 転 換	福 利 厚 生 施 設 や 制 度 の 建 設 ・ 運 営	そ の 他	N A
総 計		37.5	46.0	16.4	0.2	62.1	81.1	24.7	78.4	11.1	1.1
男 性 計		43.6	46.1	10.3	...	62.5	84.0	26.4	81.3	10.4	0.7
業 種 別	製 造 業	25.0	71.9	3.1	...	62.5	87.5	37.5	87.5
	非 製 造 業	45.5	43.4	11.1	...	63.0	84.4	25.9	81.5	10.4	0.7
	(建設)	60.0	37.5	2.5	...	95.8	62.5	4.2	79.2	4.2	4.2
	(卸売・小売)	25.9	70.4	3.7	...	100.0	100.0	42.9	71.4	28.6	...
	(金融・保険)	94.1	2.9	2.9	...	50.0	93.8	34.4	87.5	15.6	...
	(サービス)	41.3	42.6	16.1	...	51.6	87.5	23.4	79.7	6.3	...
規 模 別	100人未満	16.7	75.0	8.3	...	60.0	70.0	30.0	80.0
	100～299人	25.2	52.9	21.8	...	66.7	76.7	16.7	60.0	6.7	...
	300人未満	22.3	60.3	17.3	...	65.0	75.0	20.0	65.0	5.0	...
	300～499人	55.6	40.7	3.7	...	80.0	60.0	6.7	80.0	...	6.7
	500～999人	64.3	35.7	100.0	88.9	22.2	55.6
	1000～4999人	68.9	29.5	1.6	...	42.9	90.5	33.3	88.1	23.8	...
	5000人以上	79.2	18.8	2.1	...	65.8	94.7	34.2	97.4	7.9	...
女 性 計		26.0	45.8	27.7	0.6	60.9	71.7	19.6	69.6	13.0	2.2
業 種 別	製 造 業	41.2	47.1	11.8	...	71.4	100.0	14.3	71.4	14.3	...
	非 製 造 業	24.5	45.3	29.6	0.6	59.0	66.7	20.5	69.2	12.8	2.6
	(建設)	62.5	37.5	100.0	60.0	20.0	80.0
	(卸売・小売)	22.7	54.5	22.7	...	60.0	60.0	20.0	80.0	...	20.0
	(金融・保険)	88.9	...	11.1	...	75.0	100.0	37.5	87.5
	(サービス)	18.8	43.6	36.6	1.0	47.4	63.2	15.8	52.6	26.3	...
規 模 別	100人未満	7.7	80.8	11.5	50.0	...	100.0
	100～299人	20.8	42.6	35.6	1.0	71.4	81.0	19.0	47.6	14.3	...
	300人未満	18.1	50.4	30.7	0.8	65.2	78.3	17.4	52.2	13.0	...
	300～499人	40.0	46.7	13.3	...	33.3	33.3	...	83.3	33.3	...
	500～999人	66.7	...	33.3	...	50.0	50.0	...	100.0
	1000～4999人	43.8	43.8	12.5	...	57.1	85.7	28.6	85.7
	5000人以上	53.3	20.0	26.7	...	75.0	75.0	37.5	87.5	12.5	12.5

は 4.5割前後で性別による違いはない。

男性について業種別に「有」をみると、製造業の 2.5割に対し、非製造業は 4.6割と大きく上回っている。特に金融・保険業(9.4割)、建設業(6割)などで多くなっている。男性・企業規模別に「有」の比率をみると、300人未満は2割強と少ないが、1000～4999人では7割弱、5000人以上では8割弱に達している。女性は、この設問に対する回答者のサンプルが業種ではサービス業に、規模別では100～299人に集中しているため、業種別および規模別の比較はできない。

(ロ) 従業員組織と会社との話し合い事項

続いて、“従業員組織は福利厚生や労働条件に関して会社と話し合いをしている”と回答した人を対象として、その交渉事項の内容をみてみよう。設問は5つの選択肢のうち該当する項目を全てあげてもらう形式のものである。回答結果のうち、最も多いのは「休暇・休日など労働条件」(81.1%)で、次いで「福利厚生施設や制度の建設・運営」(78.4%)となっている。この2つが中心的な交渉事項とされることが分かる。「賃金」も62.1%と多数があげているものの、これについては取り扱わないところも少なくないようである。さらに「配転・職種転換」(24.7%)についても話し合っているというところが全体の4分の1ある。なお、「その他」につけた人は11.1%であるが、記入意見の中には「レクリエーション、会社の行事」、「職場環境」、「会社の経営、会社の将来」などがみられた。

男性・業種別での特徴として、金融・保険とサービス業で「休暇・休日」が9割前後と多い一方で「賃金」は5割と少ない点や、建設業で「賃金」は9.6割に達している一方で「休暇・休日」が6割強にとどまっているなどといった点は指摘できる。また、男性・企業規模別の傾向もサンプルがバラついているため指摘しにくいですが、「休暇・休日」と「配転・職転」は1000人以上の比較的規模の大きい所で多くなっているのに対し、「賃金」は規模による傾向はみられない。

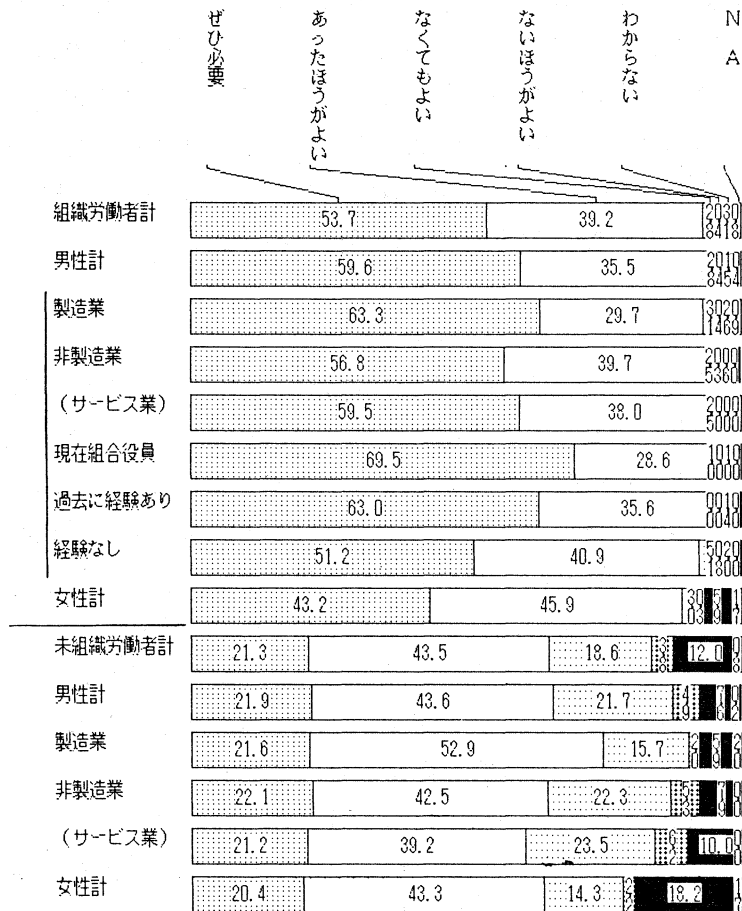
3. 労働組合の必要性

(1) 労働組合の必要性

ここでは、【組織】と【未組織】の両者に「労働組合の必要性」について聞いた結果を検討していく。

まず、【組織】について総計でみると、労働組合が「ぜひ必要」と感じている人は53.7%と過半数を占めている(第Ⅲ-3-18図)。また、「あったほうがよい」

第Ⅲ-3-18図 労働組合の必要性



も39.2%にのぼる。両者を合わせた<必要>派は92.9%となる。他方で「なくてもよい」や「ないほうがよい」は合わせても3.2%にすぎない。結果は一目瞭然、ほとんど全員が労働組合の必要性を感じていることになる。こうした結果は男性・業種別にみてもほとんど差はない。ではこれを、組合役員経験別にみるとどうであろうか。「ぜひ必要」と「あったほうがよい」を合わせた比率はいずれも9割台で違はない。しかし、「ぜひ必要」の比率は、「現在組合役員」の7割弱に対し、「過去に役員経験あり」は6割強、「役員経験なし」は5割強と差がある。やはり活動を実際に担った経験を持ち、組合の存在を身近に感じている層に比べると、役員経験のない一般組合員の「労働組合の必要性」についての切実感は、やや希薄なようである。

【未組織】ではどうだろうか。総計でみると、「ぜひ必要」は21.3%、「あったほうがよい」は43.5%で、両者を合わせた<必要>の比率は64.8%である。これに対し「なくてもよい」(18.6%)と「ないほうがよい」(3.8%)を合わせた<不必要>は22.4%、「わからない」は12.0%となっている。【組織】に比べると、組合が必要だという認識は30ポイント下がる。しかし、ここではむしろ、【未組織】においても多数は<組合は必要>だと感じているという点に注目すべきなのかもしれない。「ないほうがよい」と明らかに拒絶する層はわずかであり、かなり組合に好意的な結果といえる。

性別の違いは、【未組織】ではほとんどない(女性の「わからない」が2割弱で男性より6ポイントほど多い程度である)。【組織】の場合は<必要>の比率では男女で違いはないものの、「ぜひ必要」は女性が4割強で、男性計に比べて16ポイント下回っている。これは男性「役員経験なし」層と比べても8ポイント少ない。

男性・企業規模別では、【組織】には指摘すべき傾向は特に見あたらないが、【未組織】に関しては興味深い結果がでていいる。規模100人未満と100～299人で「ぜひ必要」が2.6割、<必要>は7割強と多いのである(第Ⅲ-3-6表)。中小規模企業においては、組合の必要性を感じている従業員が少なくないといえる。これが5000人以上になると<不必要>が6割強を占め、「ぜひ必要」は1.4割、<組合は必要>の比率でも3.7割と少ない。

男性・学歴別では、【未組織】の場合、組合の必要性を強く感じているのは中卒と短大・高専卒で、<必要>の比率はそれぞれ8.6割、7.5割である。これに比べると大卒の<必要>は6.4割と少なく、<不必要>が3割強と多い点が目立つ。

一方、【組織】を学歴別にみると、ほとんどが<必要>と考えている点では違いはないが、「ぜひ必要」の比率は、大卒の「役員経験なし」層(4.6割)で最も少ない。なお、同じ大卒でも「現在役員層」になると「ぜひ必要」は6.6割と多く、組合活動経験の有無により、組合の必要性についての認識は大いに異なることが分かる。

(2) 労働組合が必要と思う理由

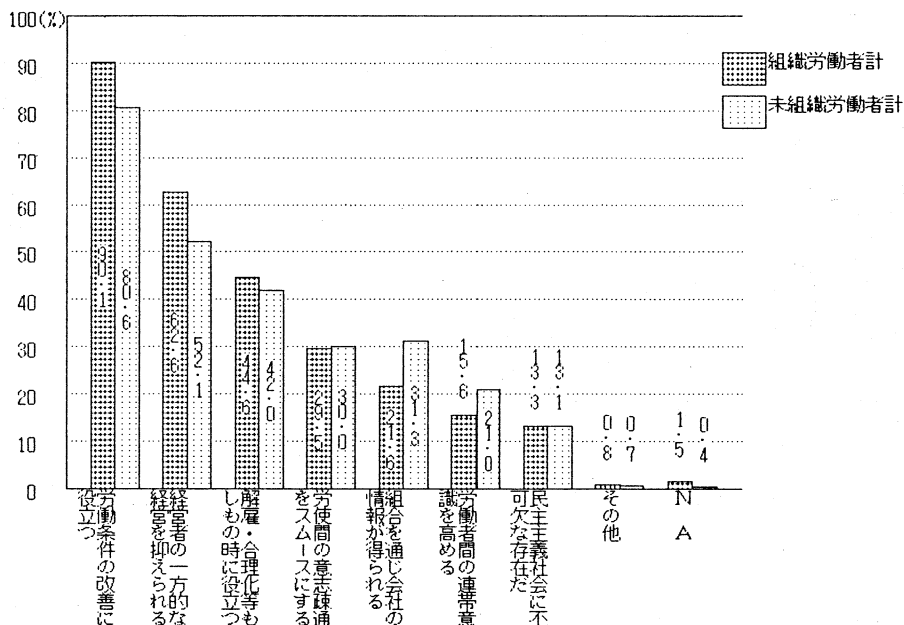
それではどのような理由で、組合は必要だと考えられているのだろうか。第Ⅲ-3-19図は、8項目の中から3つ以内で選んでもらった結果を、【組織】計と【未組織】計について比較したものである。理由の上位3項目の順位は、組織・未組織ともに変わらず、第1位は「賃上げなど労働条件の改善に役立つから」(組織90.1

第Ⅲ-3-6表 労働組合の必要性

(男性)

	組織労働者						未組織労働者			
	現在組合役員		過去に経験あり		経験なし		N	ぜひ公費	あつたほうがい	非公費
	N	ぜひ公費	あつたほうがい	非公費	N	ぜひ公費				
計	544	59.6 35.5 3.2	210	69.5 28.6 1.0	73	63.0 35.6 0.0	254	51.2 40.9 5.9	511	21.9 43.6 26.6
100人未満	2	50.0 50.0 0.0	1	100.0 0.0 0.0	1	0.0 100.0 0.0	0	0.0 0.0 0.0	90	25.6 45.6 21.1
100～299人	8	62.5 25.0 12.5	2	50.0 50.0 0.0	1	100.0 0.0 0.0	5	60.0 20.0 20.0	225	25.8 47.6 15.1
300～499人	58	43.1 46.6 6.9	11	63.6 36.4 0.0	11	63.6 36.4 0.0	35	31.4 54.3 11.5	36	19.4 38.9 33.4
500～999人	35	68.6 20.0 8.6	15	80.0 6.7 13.3	4	100.0 0.0 0.0	16	50.0 37.5 6.3	26	15.4 50.0 30.8
1000～4999人	205	60.5 36.6 2.0	100	70.0 30.0 0.0	31	61.3 35.5 0.0	73	47.9 46.6 5.5	67	13.4 49.3 34.4
5000人以上	236	61.4 34.3 2.1	81	67.9 29.6 0.0	25	60.0 40.0 0.0	125	58.4 35.2 4.0	65	13.8 23.1 61.6
24歳以下	52	57.7 34.6 3.8	13	61.5 38.5 0.0	2	100.0 0.0 0.0	36	55.6 33.3 5.6	74	37.8 27.0 12.2
25～29歳	120	46.7 43.3 7.5	33	48.5 48.5 0.0	9	44.4 55.6 0.0	78	46.2 39.7 11.6	120	20.0 42.5 31.7
30～34歳	145	61.4 34.5 2.8	59	72.9 25.4 1.7	23	60.9 34.8 0.0	62	50.0 43.5 4.8	120	17.5 51.7 26.6
35～39歳	103	63.1 34.0 1.9	49	71.4 24.5 2.0	15	66.7 33.3 0.0	38	52.6 44.7 2.6	91	19.8 46.2 30.8
40～49歳	108	70.4 27.8 0.0	53	77.4 22.6 0.0	17	76.5 23.5 0.0	35	60.0 40.0 0.0	76	18.4 47.4 29.0
50歳以上	16	50.0 50.0 0.0	3	00.0 0.0 0.0	7	42.9 57.1 0.0	5	40.0 60.0 0.0	30	23.3 40.0 23.3
中卒	40	82.5 17.5 0.0	18	88.9 11.1 0.0	10	100.0 0.0 0.0	12	58.3 41.7 0.0	14	35.7 50.0 14.3
高卒	233	62.7 34.3 1.3	111	69.4 29.7 0.9	36	55.6 41.7 0.0	80	58.7 37.5 2.5	156	23.1 39.1 25.0
短大・高専卒	28	64.3 32.1 0.0	10	60.0 40.0 0.0	5	80.0 20.0 0.0	13	61.5 30.8 0.0	76	30.3 44.7 15.7
大卒・大学院修了	243	52.3 39.9 5.7	71	66.2 29.6 1.4	22	54.5 45.5 0.0	149	45.6 43.6 8.7	265	18.1 45.7 31.3
生産・技能	98	64.3 32.7 1.0	50	70.0 28.0 2.0	16	68.8 25.0 0.0	30	56.7 43.3 0.0	44	36.4 43.2 15.9
営業・販売・サービス	128	59.4 39.1 1.6	46	71.7 28.3 0.0	19	57.9 42.1 0.0	61	52.5 44.3 3.3	204	25.5 46.1 18.6
事務・管理	166	59.0 36.1 3.0	63	66.7 31.7 0.0	29	58.6 41.4 0.0	72	51.4 38.9 7.0	169	16.6 39.6 35.5
研究・技術	135	55.6 35.6 6.6	42	69.0 28.6 2.4	6	66.7 33.3 0.0	87	46.3 39.1 9.1	73	15.1 46.6 34.2
その他	17	70.6 17.6 0.0	9	77.8 11.1 0.0	3	100.0 0.0 0.0	4	50.0 50.0 0.0	18	22.2 44.4 27.8

第Ⅲ－3－19図 労働組合が必要と思う理由（3つ以内選択）



%、未組織80.6%)、第2位は「経営者の一方的な経営にブレーキをかけることができるから」（組織62.6%、未組織52.1%）、第3位は「解雇や合理化などもしもの時の役に立つから」（組織44.6%、未組織42.0%）となっている。

これら以下の項目では、「労使間の意思疎通をスムーズにするから」（ともに3割）と「民主主義社会に不可欠な存在だから」（ともに1割強）の比率が続いている。こうした中で【未組織】で比較的多くあげられているのは、「組合を通じ会社の情報を得られるから」（31.3%）と「労働者の連帯意識を高めるから」（21.0%）で、前者は組織より10ポイント、後者は5ポイントほど上回っている。

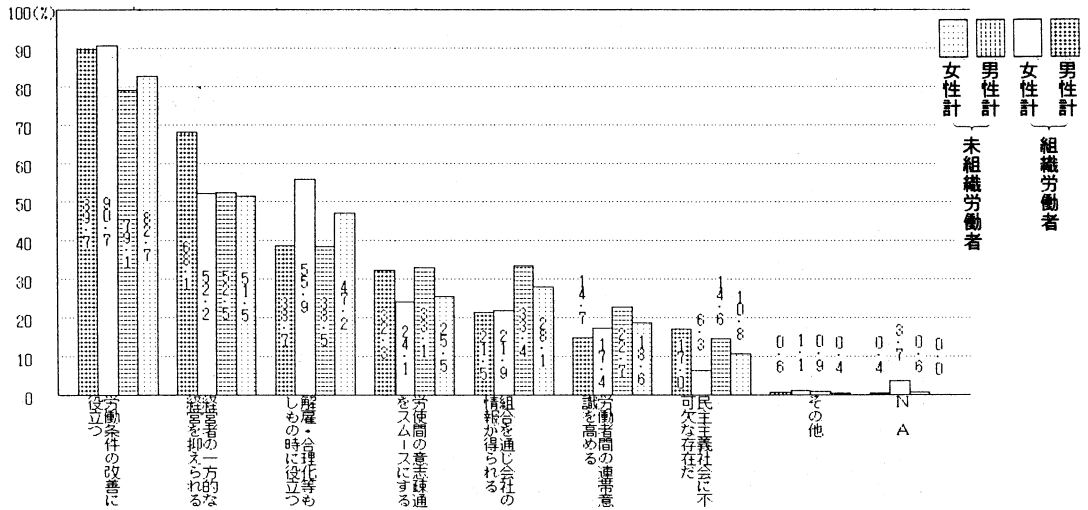
性別では、【組織】と【未組織】とに共通してみられる傾向がある。男性に比べ女性では「労使間の意思疎通をスムーズにする」（2.5割前後）が少なく、「解雇・合理化等もしもの時に役立つ」（組織5.6割、未組織4.7割）が多い点である（第Ⅲ－3－20図）。

以上より全体としてみると、労働組合の主たる存在意義は、【組織】と【未組織】とでそれほど違いはなく、労働条件改善機能、経営独走に対するブレーキ機能、もしもの場合の保障機能、それから、労使間コミュニケーションとされている。

以下、男性について属性別の特徴を指摘していこう。

まず、【組織】について役員経験別にみると、現在役員とその他とでやや回答傾向の異なる項目がある。ひとつは「労使間の意思疎通」で、これについて現在役員

第Ⅲ－3－20図 労働組合が必要と思う理由（3つ以内選択）



では4割強があげているのに対し、経験なしや過去に経験ありではともに2.6割にとどまっている。逆に「解雇・合理化等もしもの時に役立つ」は現在役員の方の3割強に対し、経験なしは4割強、過去に経験ありは4.7割と重視する人が多い。

次に、【組織】については第Ⅲ－3－7表を、【未組織】については第Ⅲ－3－8表をもとにして、男性の属性別の特徴をみていこう。

男性・企業規模別では、【組織】の場合、「経営者の一方的な経営を抑えられる」が300～499人と500～999人で8.5割前後と多いこと、また「解雇・合理化等もしもの時に役立つ」が300～499人で6割強と多い点などが特徴的である。一方、【未組織】では、「経営者の一方的な経営を抑えられる」が100人未満と1000～4999人とで6割前後と多い点が目立つ。

男性・学歴別では、【組織】と【未組織】とに共通した傾向がみられる。比率は異なるが、中卒で「労働条件の改善に役立つ」（組織9.5割、未組織8.3割）と「労働者間の連帯意識を高める」（組織3.3割、未組織5割）が、大卒で「経営者の一方的な経営を抑えられる」（組織7割強、未組織5.6割）が、それぞれ多いことである。男性・職種別にみても、生産・技能で「解雇・合理化等もしもの時に役立つ」（ともに4割台）を、事務・管理と研究・技術で「経営者の一方的な経営を抑えられる」（組織7割強、未組織5.7割前後）をあげる人が多い点なども、【組織】と【未組織】とで共通性がみられる。

第Ⅲ-3-7表 労働組合が必要と思う理由（組織労働者、男性）

		役員・合理化等も しもの時に役立つ 経営者を抑えられる 経営を改善に 役立つ	組合を通じ会社の 情報が得られる	解雇・合理化等も しもの時に役立つ 経営者を抑えられる 経営を改善に 役立つ	組合を通じ会社の 情報が得られる	労使間の意志疎通 をスムーズにする	労働者間の連帯意 識を高める	民主主義社会に不 可欠な存在だ	その他	N A	計
男性計		89.7	68.1	38.7	21.5	32.3	14.7	17.0	0.6	0.4	517
業種別	製造業	90.1	71.8	38.5	19.7	34.3	18.3	16.9	213
	非製造業 (サービス業)	89.5	65.5	38.8	22.7	30.9	12.2	17.1	1.0	0.7	304
役員経験別	経験なし	92.2	68.8	29.9	18.2	32.5	9.1	19.5	2.6	...	77
	過去に経験あり	91.0	67.5	41.9	20.1	25.6	15.4	15.4	0.4	...	234
	現在役員	83.3	70.8	47.2	22.2	26.4	9.7	20.8	72
規模別	100人未満	90.8	68.0	32.5	22.8	41.7	16.0	17.5	1.0	0.5	206
	100～299人	50.0	100.0	50.0	...	50.0	50.0	2
	300～499人	85.7	57.1	28.6	28.6	42.9	14.3	28.6	7
	500～999人	88.5	86.5	61.5	3.8	23.1	7.7	15.4	52
	1000～4999人	90.3	83.9	38.7	25.8	35.5	9.7	9.7	31
	5000人以上	87.9	63.3	37.2	29.1	32.7	17.6	14.1	1.0	...	199
年齢別	24歳以下	92.0	65.9	35.0	18.1	33.2	14.2	20.8	0.4	0.9	226
	25～29歳	89.6	62.5	39.6	31.3	29.2	22.9	12.5	48
	30～34歳	91.7	66.7	29.6	23.1	25.0	9.3	14.8	0.9	0.9	108
	35～39歳	88.5	76.3	41.7	17.3	37.4	10.1	16.5	0.7	...	139
	40～49歳	91.0	65.0	45.0	24.0	22.0	17.0	22.0	100
	50歳以上	91.5	65.1	36.8	18.9	44.3	19.8	17.9	0.9	...	106
学歴別	中卒	68.8	62.5	43.8	18.8	31.3	18.8	12.5	...	6.3	16
	高卒	95.0	62.5	35.0	20.0	32.5	32.5	10.0	40
	短大・高専卒	89.8	65.9	39.8	22.1	31.0	16.4	19.9	0.4	0.9	226
	大卒・大学院修了	92.6	70.4	40.7	22.2	25.9	18.5	18.5	27
職種別	生産・技能	88.4	71.0	37.9	21.0	34.4	9.4	15.2	0.9	...	224
	営業・販売・サー ビス	88.4	65.3	43.2	22.1	36.8	22.1	13.7	95
	事務・管理	89.7	63.5	38.9	21.4	34.9	7.9	18.3	0.8	1.6	126
	研究・技術	88.0	70.9	37.3	27.2	27.2	17.1	16.5	0.6	...	158
	その他	91.9	70.7	38.2	16.3	29.3	14.6	18.7	0.8	...	123
		100.0	73.3	26.7	...	60.0	...	20.0	15

第Ⅲ－3－8表 労働組合が必要と思う理由（未組織労働者、男性）

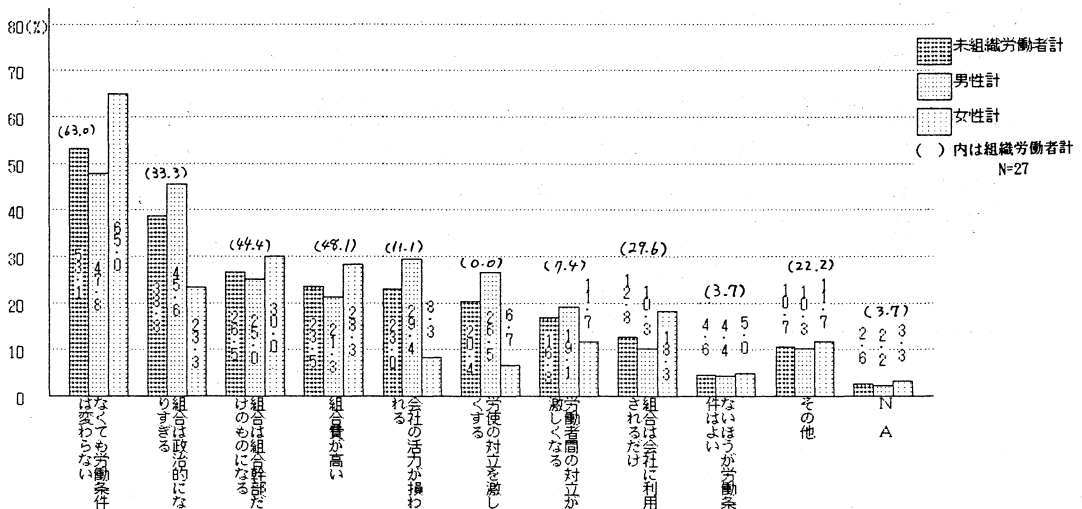
		役立つ	労働条件の改善に	経営者の一方的な	経営を抑えられる	解雇・合理化等も	しもの時に役立つ	情報が得られる	組合を通じ会社の	をスムーズにする	労働者の意思疎通	意識を高める	労働者間の連帯意	可欠な存在だ	民主主義社会に不	その他	N	A	計
男性計		79.1	52.5	38.5	33.4	33.1	22.7	14.6	0.9	0.6	335								
業種別	製造業	81.6	55.3	47.4	39.5	39.5	21.1	5.3	2.6	...	38								
	非製造業	79.0	52.2	36.9	32.5	32.5	23.1	15.9	0.7	0.7	295								
	（サービス業）	79.6	49.7	36.9	36.3	30.6	25.5	15.9	1.3	0.6	157								
規模別	100人未満	78.1	60.9	39.1	32.8	34.4	21.9	15.6	1.6	...	64								
	100～299人	82.4	48.5	39.4	35.2	32.7	20.0	16.4	0.6	0.6	165								
	300～499人	76.2	47.6	38.1	28.6	28.6	38.1	19.0	21								
	500～999人	82.4	47.1	35.3	35.3	52.9	23.5	5.9	17								
	1000～4999人	76.2	59.5	33.3	31.0	21.4	33.3	7.1	...	2.4	42								
	5000人以上	66.7	50.0	41.7	33.3	41.7	12.5	12.5	4.2	...	24								
年齢別	24歳以下	87.5	50.0	33.3	25.0	20.8	35.4	14.6	48								
	25～29歳	76.0	61.3	40.0	40.0	32.0	17.3	12.0	2.7	...	75								
	30～34歳	75.9	56.6	38.6	33.7	31.3	20.5	13.3	1.2	1.2	83								
	35～39歳	81.7	50.0	33.3	31.7	33.3	23.3	15.0	...	1.7	60								
	40～49歳	78.0	44.0	46.0	30.0	38.0	24.0	22.0	50								
	50歳以上	78.9	36.8	42.1	42.1	63.2	15.8	10.5	19								
学歴別	中卒	83.3	33.3	41.7	25.0	50.0	50.0	8.3	12								
	高卒	77.3	53.6	42.3	34.0	38.1	19.6	13.4	1.0	...	97								
	短大・高専卒	78.9	45.6	36.8	45.6	36.8	26.3	14.0	1.8	...	57								
	大卒・大学院修了	79.9	55.6	36.7	29.6	27.8	21.3	16.0	0.6	1.2	169								
職種別	生産・技能	82.9	45.7	48.6	28.6	37.1	20.0	11.4	2.9	...	35								
	営業・販売・サー	79.5	49.3	34.2	39.0	35.6	24.0	16.4	0.7	0.7	146								
	ビス	77.9	56.8	43.2	32.6	27.4	24.2	10.5	...	1.1	95								
	事務・管理	77.8	55.6	33.3	26.7	31.1	22.2	15.6	2.2	...	45								
	研究・技術	83.3	58.3	33.3	16.7	50.0	8.3	25.0	12								
その他																			

(3) 労働組合が不必要と感じる理由

では、労働組合は不必要だと回答した人達は、どのような理由からそう考えているのだろうか。【組織】の場合、ほぼ全員が組合の必要性を認めているため、以下の検討は、【未組織】に対象を絞って行なう（【未組織】のうち組合は<不必要>と回答した人は2割強である）。

第Ⅲ-3-21図は、10項目の中から3つ以内で“組合不必要”の理由をあげてもらった結果を総計、性別に示したものである。総計で見ると、理由の第1位は「なくても労働条件は変わらない」（53.1%）、第2位は「組合は政治的になりすぎる」（38.8%）、第3位は「組合は組合幹部だけのものになる」（26.5%）となっている。以下、「組合費が高い」「会社の活力が損なわれる」「労使の対立を激しくする」などがそれぞれ2割強、「労働者間の対立が激しくなる」「組合は会社に利用されるだけ」が1割台で続く。このように、労働条件の向上にそれほど貢献しないのでは、という見方については過半数が同意しているが、その他の項目については回答はかなり分散している。性別にみると、男性で多い理由としては「政治的になりすぎる」（4.6割）、「会社の活力が損なわれる」（3割弱）、「労使対立の激化」（2.7割）などがあり、逆に女性で多いのは「労働条件は変わらない」（6.5割）、「組合幹部だけのものになる」（3割）、「組合費が高い」（3割弱）、「会社に利用されるだけ」（2割弱）などである。

第Ⅲ-3-21図 労働組合が不必要だと思う理由（男女別）



Ⅲ-3-9表 労働組合が不必要と思う理由（未組織労働者、男性）

		労働者の対立を激しくする	組合費が高い	なくても労働条件は変わらない	ないほうが労働条件はよい	組合は会社利用されるだけ	会社の活力が損われる	労働者間の対立が激しくなる	組合は組合幹部だけのものになる	組合は政治的になりすぎる	その他	N A	計
男性計		26.5	21.3	47.8	4.4	10.3	29.4	19.1	25.0	45.6	10.3	2.2	136
業種別	製造業	11.1	22.2	55.6	44.4	11.1	22.2	44.4	9
	非製造業	27.8	20.6	47.6	4.8	11.1	27.8	19.8	25.4	46.0	11.1	2.4	126
	（サービス業）	28.6	27.3	48.1	2.6	9.1	27.3	19.5	27.3	48.1	9.1	3.9	77
規模別	100人未満	26.3	5.3	52.6	15.8	21.1	21.1	10.5	15.8	26.3	15.8	5.3	19
	100～299人	17.6	23.5	50.0	5.9	5.9	38.2	14.7	41.2	44.1	5.9	2.9	34
	300～499人	33.3	8.3	33.3	8.3	16.7	25.0	33.3	41.7	41.7	8.3	...	12
	500～999人	25.0	25.0	75.0	...	12.5	25.0	...	25.0	62.5	12.5	...	8
	1000～4999人	30.4	17.4	43.5	...	8.7	43.5	30.4	4.3	52.2	8.7	...	23
	5000人以上	30.0	32.5	45.0	...	7.5	20.0	20.0	22.5	50.0	12.5	2.5	40
年齢別	24歳以下	11.1	33.3	33.3	...	33.3	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1	11.1	9
	25～29歳	26.3	18.4	47.4	5.3	2.6	31.6	18.4	23.7	57.9	5.3	2.6	38
	30～34歳	18.8	28.1	46.9	3.1	12.5	25.0	15.6	31.3	50.0	12.5	3.1	32
	35～39歳	21.4	28.6	50.0	7.1	7.1	14.3	17.9	25.0	42.9	14.3	...	28
	40～49歳	54.5	9.1	40.9	...	18.2	54.5	27.3	27.3	45.5	4.5	...	22
	50歳以上	14.3	...	85.7	14.3	...	42.9	14.3	28.6	...	7
学歴別	中卒	50.0	...	100.0	50.0	50.0	...	50.0	2
	高卒	38.5	20.5	33.3	7.7	10.3	35.9	17.9	20.5	41.0	10.3	5.1	39
	短大・高専卒	33.3	25.0	25.0	...	16.7	25.0	8.3	41.7	33.3	8.3	...	12
	大卒・大学院修了	19.3	21.7	56.6	3.6	9.6	26.5	20.5	25.3	49.4	10.8	1.2	83
職種別	生産・技能	42.9	14.3	28.6	42.9	14.3	14.3	57.1	14.3	...	7
	営業・販売・サービス	23.7	26.3	52.6	10.5	13.2	36.8	21.1	28.9	44.7	...	5.3	38
	事務・管理	31.7	21.7	50.0	...	5.0	30.0	20.0	16.7	48.3	11.7	1.7	60
	研究・技術	12.0	16.0	36.0	4.0	24.0	16.0	20.0	40.0	40.0	24.0	...	25
	その他	40.0	20.0	60.0	20.0	...	20.0	...	40.0	40.0	5

男性について属性別にみると、特徴は学歴別の結果に表れている（第Ⅲ－３－９表）。わずかながらサンプルのある大卒と高卒とを比べると、大卒では「なくても労働条件は変わらない」（5.7割）と「政治的になりすぎる」（5割弱）が多いのに対し、高卒は「労使対立の激化」（3.9割）と「会社の活力が損なわれる」（3.6割）を問題視する声大きい。また、男性・職種別に比率の高い項目に着目すると、営業・販売・サービスで「会社の活力が損なわれる」（3.7割）と「組合費が高い」（2.6割）が、事務・管理では「労使対立の激化」（3割強）が、研究・技術では「組合幹部だけのものになる」（4割）と「会社に利用されるだけ」（2.4割）が、それぞれ他の職種に比べて多いという特徴がみられる。

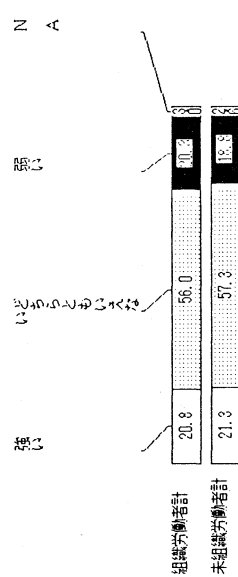
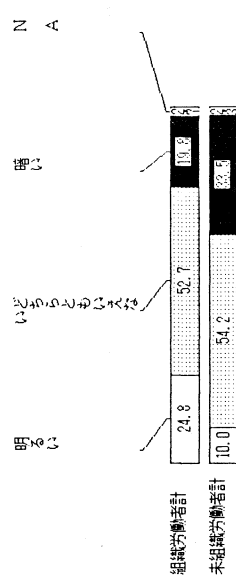
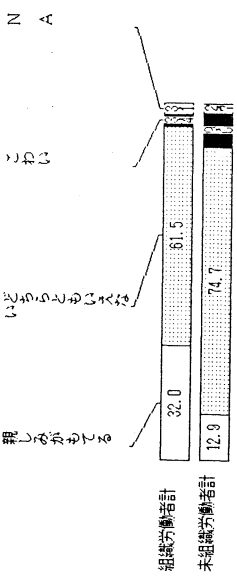
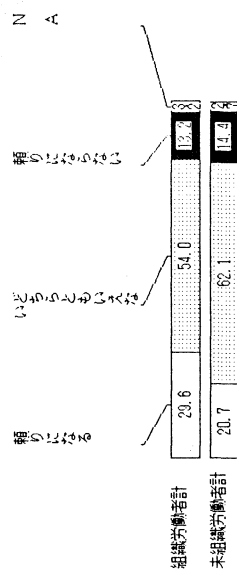
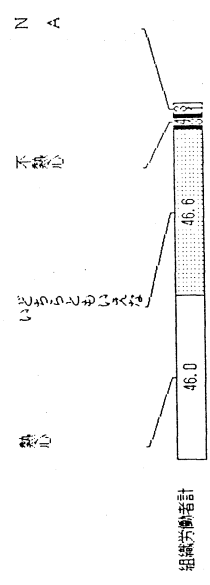
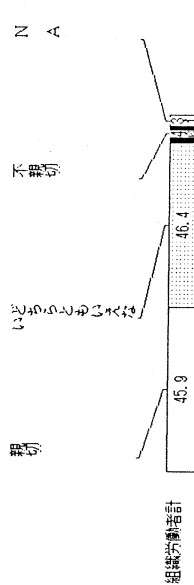
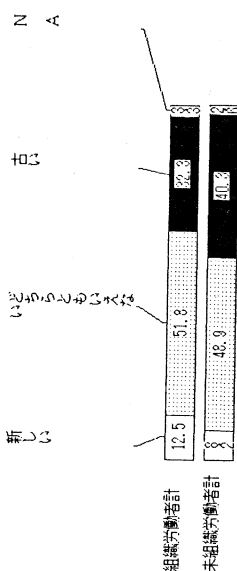
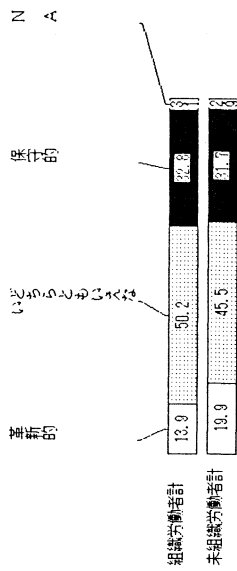
（4）労働組合についてのイメージ

次に労働組合のイメージについてみていこう。設問は、【組織】に対しては「頼りがい」「親しみ」「明るさ」「強さ」「革新－保守」「新しさ」「親切さ」「熱心さ」などの8つの側面について、それぞれ肯定的にみているか、否定的にみているかを3段階の選択肢で聞いたものである。【未組織】に対しては、この中から「親切さ」「熱心さ」の2つを除いた6つの側面について聞いている。第Ⅲ－３－22図はその結果を総計で示したものである。【組織】、【未組織】ともに、いずれの設問の回答でも「どちらともいえない」の比率が最も多いが、肯定か否定のどちらかにはっきり回答した比率を中心としてまとめると次の様になる。

まず、【組織】からみていくと、肯定的なイメージの多いものとしては、「熱心」（46.0%）と「親切」（45.9%）があげられる。これに比べると比率は下がるものの、「親しみがもてる」（32.0%）と「頼りになる」（29.6%）も3割前後で比較的多い。しかし、「明るさ」と「強さ」については見方が分かれている。「明るい」が24.8%ある一方で「暗い」（19.8%）も少なくないし、「強い」（20.8%）と「弱い」（20.3%）はともに2割強できっこうしているからである。また、否定的なイメージが肯定的なものを上回っているものもある。「保守的」（32.8%）、「古い」（32.3%）である。

一方、【未組織】では、肯定的イメージが否定的イメージを大幅に上回っている項目はない。肯定的イメージの回答比率が比較的多い「頼りになる」（20.7%）と「強い」（21.3%）についても、他方で「頼りにならない」（14.4%）、「弱い」（18.8%）が一定比率を占めており、見方は分かれている。とくに目立つのは、「古い」（40.3%）と「暗い」（33.5%）が際立って多い点である。「保守的」（31.7%）も

第Ⅲ-3-22図 労働組合についてのイメージ



多いが、【組織】とほぼ同比率であり、「革新的」（19.9%）との見方が【組織】を6ポイント上回っている点は興味深い。

以下、男性について属性別の特徴をみていこう（【組織】は第Ⅲ－3－10表、【未組織】は第Ⅲ－3－11表参照）。

【組織】・男性の製造業と非製造業とを比較して10ポイント以上の差がある項目をまとめると、製造業では「頼りになる」（3.6割）、「強い」（2.4割）が多い反面、「保守的」（5割弱）、「古い」（4.6割）も多いという特徴がみられる。

【未組織】についても同様に見てみると、製造業は「頼りになる」（3.3割）、「親しみが持てる」（2.6割）が多い一方で「保守的」（4割強）も多い。

【組織】の役員経験別のイメージの違いはかなり明瞭である。[革新的－保守的]のイメージをのぞけば（「革新的」1割、「保守的」4割で役員経験の有無による違いはない）、いずれも現在役員が良いイメージを持ち、役員経験なし層の抱くイメージとの間にギャップがみられる。特に差が大きいのは「頼りがい」と「熱心さ」についてである。現在役員の「頼りになる」は4割強、「熱心」は5.7割であるのに対し、役員経験なし層は1.7割、3.7割にとどまり、それぞれの差は25ポイント、21ポイントとなっている。

男性・年齢別では、30代前半以下の若年層の傾向に特徴がみられる。【組織】についてみると、「古い」（4割台）、「暗い」（3割前後）、「弱い」（2～3割）、「頼りにならない」（2割弱）などの否定的なイメージが他の年齢層に比べて多いのである。【未組織】の20代後半から30代前半層でもやや似た傾向が示されており、「保守的」、「暗い」（ともに3～4割台）、「弱い」（2割台）などの比率の多さが目立つ。

学歴別の傾向も見落とせないところであろう。若年層の傾向とも対応するが、大卒で否定的なイメージをもつ人が相対的に多くみられる。【組織】の大卒の比率をあげると、「保守的」（4.7割）や「古い」（4.6割）、「弱い」（3.5割）、「暗い」（3割強）、「頼りにならない」（2割強）が際立って多い。これは【未組織】の大卒についてもいえる。また、男性・職種でも、研究・技術および事務・管理で大卒と同じ様な傾向がみられる。

(5) 労働組合ができない理由（未組織）

【未組織】のうち66%が組合の必要性を認めている。多数が組合の組織化を望んでいるにもかかわらず、できない理由はどこにあるのであろうか。その点について

第Ⅲ-3-10表 労働組合のイメージ (組織労働者、男性)

職業別	親近感			活動スタイル				活動態度			力量										
	親切 スコア (点)	近い スコア (点)	親しみがもてる スコア (点)	明るい スコア (点)	新しい スコア (点)	古い スコア (点)	革新 スコア (点)	保守 スコア (点)	熱心 スコア (点)	熱心 スコア (点)	強い スコア (点)	頼りになる スコア (点)	頼りにならない スコア (点)								
男性計	48.0	5.7	0.86	18.9	24.1	-0.10	10.5	38.1	-0.56	10.1	40.6	-0.82	44.5	3.7	0.83	17.3	22.1	-0.10	28.1	14.7	0.27
製造業	50.7	4.8	0.93	15.7	21.8	-0.12	9.2	46.3	-0.76	5.7	48.9	-0.88	47.6	1.3	0.94	24.0	16.2	0.16	35.8	8.7	0.55
非製造業 (サービス業)	46.0	6.3	0.81	21.3	25.7	-0.09	11.4	32.1	-0.42	13.3	34.6	-0.43	42.2	5.4	0.75	12.4	26.3	-0.28	22.5	19.0	0.07
経験なし	34.2	7.6	0.54	22.8	...	0.46	15.2	32.9	-0.36	11.4	30.4	-0.38	36.7	3.8	0.67	7.6	43.0	-0.72	12.7	31.6	-0.38
過去に経験あり	40.6	7.9	0.66	26.8	2.4	0.49	15.4	28.0	-0.25	6.7	38.6	-0.64	10.6	39.4	-0.58	10.2	31.9	-0.43	16.9	22.8	-0.12
現在役員	50.7	6.8	0.89	37.0	1.4	0.72	16.4	20.5	-0.08	9.6	38.4	-0.59	4.1	42.5	-0.78	37.0	6.8	0.61	28.8	16.4	0.25
100人未満	56.2	2.9	1.10	37.1	3.8	0.69	24.3	20.5	0.08	15.2	37.6	-0.46	11.4	41.4	-0.62	57.1	1.0	1.16	41.9	4.3	0.77
100～299人	50.0	...	1.00	0.00
300～499人	25.0	12.5	0.25	25.0	...	0.50	12.5	25.0	-0.25	12.5	25.0	-0.25	12.5	25.0	-0.25	25.0	...	0.50	25.0	50.0	-0.50
500～999人	24.1	13.8	0.21	19.0	3.4	0.32	12.1	32.8	-0.43	13.8	46.6	-0.69	10.3	41.4	-0.64	25.9	5.2	0.43	24.1	20.7	0.07
1000～4999人	48.6	2.9	0.91	34.3	...	0.69	20.0	14.3	0.11	11.4	17.1	-0.11	14.3	25.7	-0.23	45.7	...	0.91	8.6	14.3	-0.11
5000人以上	58.0	2.9	1.11	40.5	2.9	0.76	23.9	23.4	0.01	10.2	37.1	-0.54	10.2	37.1	-0.54	50.2	2.0	0.98	16.6	17.1	-0.01
24歳以下	45.8	6.4	0.81	28.0	3.0	0.51	16.1	25.0	-0.18	9.7	40.3	-0.62	9.3	46.6	-0.76	44.9	5.5	0.81	16.9	27.1	-0.21
25～29歳	42.3	3.8	0.78	34.6	3.8	0.63	28.8	25.0	0.08	9.6	46.2	-0.75	23.1	26.9	-0.08	46.1	3.8	0.90	25.0	23.1	0.04
30～34歳	43.3	5.8	0.75	27.5	3.3	0.48	15.0	31.7	-0.33	7.5	41.7	-0.68	10.8	45.0	-0.68	40.8	5.0	0.72	14.2	31.7	-0.35
35～39歳	47.6	6.9	0.83	29.0	3.4	0.52	11.0	29.0	-0.36	11.0	41.4	-0.62	6.2	44.1	-0.77	40.7	4.8	0.73	11.0	26.9	-0.32
40～49歳	50.5	7.8	0.86	28.2	1.0	0.55	22.3	24.3	-0.04	9.7	35.9	-0.53	8.7	42.7	-0.69	46.6	4.9	0.84	17.5	16.5	0.02
50歳以上	56.5	0.9	1.15	44.4	0.9	0.90	26.9	11.1	0.33	13.0	29.6	-0.35	10.2	38.9	-0.60	51.9	...	1.08	23.1	11.1	0.25
中卒	31.3	18.8	0.27	25.0	12.5	0.27	12.5	6.3	0.13	18.8	25.0	-0.13	6.3	18.8	-0.27	31.3	...	0.67	31.3	12.5	0.40
高卒	50.0	7.5	0.87	32.5	5.0	0.56	17.5	5.0	0.26	10.0	22.5	-0.26	10.0	25.0	-0.31	42.5	2.5	0.82	37.5	10.0	0.56
短大・高専卒	49.4	3.4	0.95	34.3	2.1	0.65	22.3	20.2	0.04	15.9	33.0	-0.35	12.0	37.8	-0.53	49.4	0.9	1.00	18.9	11.2	0.16
大卒・大学院修了	39.3	10.7	0.57	28.6	...	0.57	21.4	21.4	0.00	10.7	32.1	-0.43	10.7	32.1	-0.43	39.3	3.6	0.71	14.3	21.4	-0.14
生産・技能	47.3	7.0	0.81	30.0	3.3	0.54	15.6	31.3	-0.31	5.3	46.1	-0.82	8.2	46.9	-0.78	40.7	6.6	0.69	12.8	34.6	-0.44
営業・販売・サービス	44.9	3.1	0.85	31.6	3.1	0.58	18.4	19.4	-0.02	14.3	33.7	-0.40	10.2	35.7	-0.52	41.8	2.0	0.81	27.6	15.3	0.25
事務・管理	50.0	3.1	0.95	43.0	...	0.87	27.3	18.0	0.19	13.3	25.8	-0.25	15.6	29.7	-0.29	53.9	5.5	0.98	14.1	21.1	-0.14
研究・技術	47.6	7.2	0.83	28.9	1.8	0.56	16.3	26.5	-0.21	9.0	45.2	-0.75	4.2	47.6	-0.89	42.8	4.2	0.80	13.9	19.9	-0.12
その他	45.9	8.1	0.76	26.7	5.2	0.43	14.1	31.1	-0.34	6.7	45.2	-0.77	11.9	46.7	-0.70	38.5	3.0	0.71	14.8	32.6	-0.36
	70.6	5.9	1.29	23.5	11.8	0.24	23.5	17.6	0.12	11.8	29.4	-0.35	11.8	35.3	-0.47	52.9	...	1.06	35.3	5.9	0.59

第Ⅲ-3-11表 労働組合のイメージ（未組織労働者、男性）

職種別	親近感			活動スタイル			力量											
	親しみがもてる スコア (点)	懐かしい スコア (点)	新しい スコア (点)	保守的 スコア (点)	強い スコア (点)	弱い スコア (点)	頼りになる スコア (点)	頼りにならない スコア (点)										
男性計	13.1	7.8	0.11	7.8	34.4	-0.54	6.7	44.2	-0.77	18.0	36.2	-0.37	19.0	20.0	-0.02	18.0	15.9	0.04
製造業	25.5	...	0.52	11.8	33.3	-0.44	9.8	37.3	-0.56	19.6	41.2	-0.44	21.6	27.5	-0.12	33.3	11.8	0.44
非製造業 (サービス業)	11.8	8.5	0.07	7.4	34.4	-0.55	6.3	45.1	-0.79	17.9	35.7	-0.36	18.8	18.8	0.00	16.4	16.2	0.00
	10.8	9.2	0.03	6.2	35.8	-0.60	6.5	49.2	-0.87	18.5	38.1	-0.40	21.9	18.5	0.07	17.3	15.6	0.03
規模別	17.8	10.0	0.16	13.3	37.8	-0.50	7.8	45.6	-0.78	18.9	37.8	-0.39	21.1	28.9	-0.16	26.7	28.9	-0.05
100人未満	13.8	3.6	0.21	7.1	30.7	-0.48	7.1	37.8	-0.63	18.7	31.1	-0.26	20.9	17.8	0.06	20.0	10.7	0.19
100～299人	16.7	2.8	0.29	5.6	25.0	-0.39	8.3	41.7	-0.67	16.7	47.2	-0.63	19.4	27.8	-0.17	13.9	22.2	-0.17
300～499人	15.4	19.2	-0.08	11.5	53.8	-0.88	...	57.7	-1.20	15.4	42.3	-0.56	15.4	19.2	-0.08	11.5	11.5	0.00
500～899人	4.5	9.0	-0.09	3.0	31.3	-0.57	6.0	41.8	-0.72	19.4	29.9	-0.21	13.4	19.4	-0.12	10.4	19.4	-0.18
1000～4999人	10.8	16.9	-0.13	7.7	44.6	-0.76	6.2	64.6	-1.23	15.4	48.2	-0.71	15.4	12.3	0.06	12.3	10.8	0.03
5000人以上	13.5	4.1	0.19	9.5	29.7	-0.41	9.5	43.2	-0.68	24.3	41.9	-0.36	28.4	18.9	0.19	23.0	14.9	0.16
年齢別	5.8	11.7	-0.12	5.0	36.7	-0.64	6.7	47.5	-0.82	19.2	35.0	-0.32	23.3	20.8	0.05	20.0	16.7	0.07
24歳以下	9.2	10.0	-0.02	5.8	43.3	-0.76	5.0	50.8	-0.93	15.0	45.8	-0.63	16.7	24.2	-0.15	9.2	18.3	-0.19
25～29歳	14.3	6.6	0.16	5.5	33.0	-0.56	4.4	47.3	-0.88	13.2	34.1	-0.43	11.0	18.7	-0.16	15.4	16.5	-0.02
30～34歳	25.0	5.3	0.41	9.2	32.9	-0.49	5.3	40.8	-0.73	19.7	31.6	-0.24	15.8	18.4	-0.05	22.4	14.5	0.16
35～39歳	23.3	3.3	0.46	26.7	10.0	0.37	16.7	6.7	0.23	20.0	6.7	0.31	20.0	10.0	0.23	30.0	6.7	0.54
40～49歳	64.3	...	1.50	50.0	...	1.17	28.6	7.1	0.50	35.7	21.4	0.33	14.3	14.3	0.00	57.1	...	1.33
50歳以上	13.5	5.1	0.17	9.0	26.3	-0.36	6.4	34.0	-0.57	12.2	38.5	-0.55	19.2	21.2	-0.04	17.3	12.8	0.09
学歴別	11.8	7.9	0.08	7.9	30.3	-0.45	11.8	39.5	-0.55	22.4	36.8	-0.29	21.1	21.1	0.00	19.7	17.1	0.05
中卒	10.6	9.8	0.02	4.9	42.3	-0.76	4.2	53.6	-1.01	19.2	35.5	-0.33	18.5	19.2	-0.02	15.8	18.1	-0.05
高卒	31.8	2.3	0.59	22.7	27.3	-0.09	15.9	34.1	-0.36	18.2	38.6	-0.42	20.5	25.0	-0.09	31.8	9.1	0.45
短大・高専卒	12.7	5.4	0.15	8.3	28.9	-0.42	8.3	40.2	-0.65	19.6	34.3	-0.30	21.1	21.1	0.00	21.1	14.7	0.13
大卒・大学院修了	10.1	11.8	-0.04	5.9	42.0	-0.75	4.1	50.9	-0.97	16.6	37.9	-0.44	16.6	16.6	0.00	11.8	15.4	-0.07
職種別	11.0	9.6	0.03	2.7	39.7	-0.74	4.1	50.7	-0.94	17.8	39.7	-0.44	21.9	23.3	-0.03	17.8	24.7	-0.14
生産・技能	11.1	5.6	0.12	5.6	22.2	-0.33	...	27.8	-0.59	16.7	27.8	-0.24	5.6	16.7	-0.24	11.1	11.1	0.00
営業・販売・サービス																		
事務・管理																		
研究・技術																		
その他																		

5つの選択肢のうち2つ以内で回答してもらった。総計でみると、最大の理由は「組織しようとする人がいない」(68.1%)で、これに回答は集中している(第Ⅲ-3-12表)。その他は「経営者が反対している」(26.3%)、「組合費を出すほどのメリットがない」(23.0%)、「組合の作り方がわからない」(21.5%)など、いずれも2割台となっている。なお「その他」に回答した人も17.3%と少なくない。

男性・業種別では、製造業で「作り方がわからない」(3.4割)が、非製造業で「組合費を出すほどのメリットがない」(2.4割)が比較的多くみられる。男性・企業規模別にみると、500人未満で「組織しようとする人がいない」が7割台に達し

第Ⅲ-3-12表 労働組合が組織されない理由(未組織労働者、男性)

		人がいない	組織しようとする	経営者が反対して	組合の作り方がわからない	組合費を出すほどのメリットがない	その他	N A	計
男性計		68.1	26.3	21.5	23.0	17.3	7.8	335	
業種別	製造業	71.1	23.7	34.2	18.4	15.8	13.2	38	
	非製造業 (サービス業)	67.5	26.4	20.0	23.7	17.3	7.1	295	
規模別	100人未満	70.3	25.0	25.0	23.4	21.9	1.6	64	
	100～299人	76.4	21.2	24.8	25.5	15.2	6.1	165	
	300～499人	71.4	42.9	19.0	33.3	14.3	...	21	
	500～999人	47.1	23.5	23.5	11.8	29.4	11.8	17	
	1000～4999人	64.3	45.2	11.9	11.9	19.0	4.8	42	
	5000人以上	25.0	12.5	8.3	25.0	12.5	45.8	24	
年齢別	24歳以下	58.3	16.7	27.1	20.8	29.2	8.3	48	
	25～29歳	76.0	24.0	21.3	26.7	16.0	5.3	75	
	30～34歳	59.0	30.1	22.9	19.3	14.5	9.6	83	
	35～39歳	71.7	23.3	25.0	30.0	16.7	6.7	60	
	40～49歳	78.0	34.0	16.0	22.0	14.0	2.0	50	
	50歳以上	63.2	31.6	5.3	10.5	15.8	26.3	19	
学歴別	中卒	58.3	41.7	8.3	25.0	16.7	16.7	12	
	高卒	73.2	23.7	23.7	22.7	19.6	5.2	97	
	短大・高専卒	64.9	35.1	15.8	24.6	17.5	5.3	57	
	大卒・大学院修了	66.9	23.7	23.1	22.5	16.0	9.5	169	
職種別	生産・技能	65.7	31.4	20.0	25.7	17.1	11.4	35	
	営業・販売・サービス	69.9	27.4	24.0	22.6	15.1	7.5	146	
	事務・管理	68.4	23.2	17.9	24.2	15.8	8.4	95	
	研究・技術	64.4	28.9	24.4	20.0	24.4	4.4	45	
	その他	58.3	8.3	16.7	16.7	33.3	8.3	12	

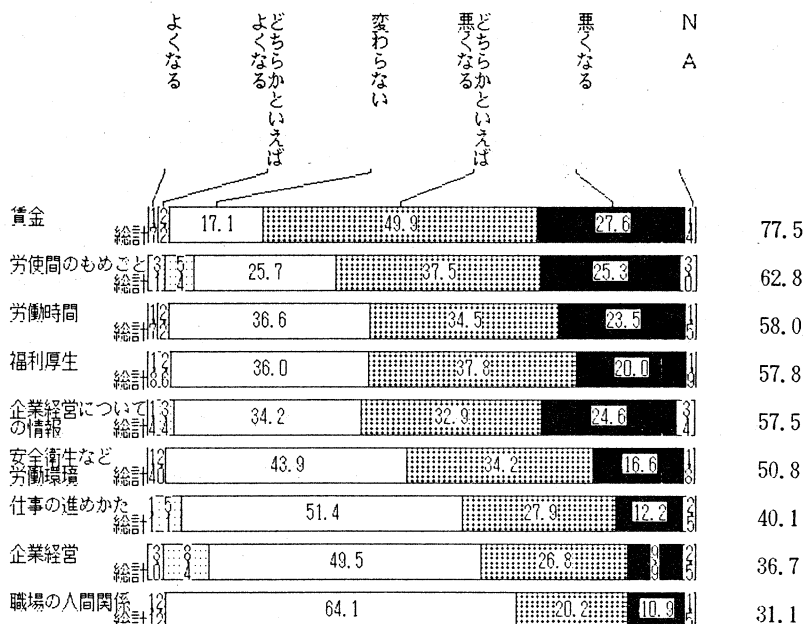
ており、5000人以上の 2.5割とは際立った違いとなっている。また、300人未満では「作り方がわからない」が 2.5割前後と多い点も見落とせない。ちなみに「経営者が反対している」は、個別企業の事情によるものであろうが、規模 300～499人と1000～4999人（ともに4割台）で突出している。

(6) 労働組合がなくなるとどうなるか（組織）

【組織】を対象に、もし労働組合がなくなるとすれば、いったいどのような変化が生ずると思うかを聞いてみた。設問の形式は、〔賃金〕〔労働時間〕〔安全衛生など労働環境〕〔福利厚生〕〔職場の人間関係〕〔企業経営〕〔労使間のもめごと〕〔仕事の進め方〕〔企業経営についての情報〕の9つの側面について、それぞれ事態が「よくなる」のか「悪くなる」のか、5段階の選択肢から1つ選んでもらうというものである。なお、9項目のうち3つは、選択肢の言葉が異なっている（〔労働時間〕の選択肢は「短くなる」～「長くなる」、〔労使間のもめごと〕は「減る」～「増える」、〔経営の情報〕は「増える」～「減る」）。しかし、いずれも尺度としては、“よくなる”～“悪くなる”の方向で形成されているため、以下では<よくなる><悪くなる>という表現で代表させている。

第Ⅲ－3－23図は総計で<悪くなる>の比率の多い項目を順に並べたものである。

第Ⅲ－3－23図 勤務先に労働組合がなくなった場合の変化



回答は「どちらかといえば悪くなる」、「悪くなる」、「変わらない」の3つに集中しており、＜よくなる＞の比率は少ない。＜悪くなる＞が最も多いのは〔賃金〕の77.5%で、これに〔労使間のもめごと〕(62.8%)、〔労働時間〕(58.0%)、〔福利厚生〕(57.8%)、〔企業経営についての情報〕(57.5%)などが6割前後で続いている。これらは、組合がなくなると＜悪くなる＞との回答が多数を占めているわけであるから、労働組合の影響力が認められている分野であるということになる。逆に、〔職場の人間関係〕(＜悪くなる＞31.1%)や〔企業経営〕(36.7%)、〔仕事の進め方〕(40.1%)については、＜悪くなる＞よりも「変わらない」が多く、組合の影響力から相対的に自立した領域だと考えられていることが分かる。なお、〔安全衛生など労働環境〕に関しては、＜悪くなる＞は50.8%、「変わらない」は43.9%で、見方は分かれている。

次に、これを男性について属性別に検討していこう(第Ⅲ-3-13表)。

男性・業種別では、いずれの項目に関しても製造業で＜悪くなる＞の比率は多い。つまり、製造業の組合員の方が組合の規制力を高く評価しているのである。中でも〔労働時間〕(7.4割)、〔労働環境〕(6.5割)、〔職場の人間関係〕(4.5割)、〔企業経営についての情報〕(7.3割)などは、＜悪くなる＞の比率が非製造業を20ポイント前後上回っており、その差は大きい。

男性・役員経験別の違いも歴然としている。役員経験者は未経験者に比べ、押しなべて＜悪くなる＞との見方をする人が多い。逆に言えば、未経験者の組合影響力評価は比較的低いということになる。特に、〔労使間のもめごと〕(現在役員の＜悪くなる＞は8割弱)、〔企業経営についての情報〕、〔福利厚生〕(ともに7割強)、〔仕事の進めかた〕(5割強)などに関しては、現在役員の＜悪くなる＞は未経験者を16~22ポイントも上回っており、役員経験の有無で評価に大きな違いのあることが示されている。

男性・企業規模別ではそれほど目立った特徴はないものの、＜悪くなる＞の比率の多いところをみると、規模300~499人と500~999人で〔労働時間〕〔企業経営〕〔職場の人間関係〕が、1000~4999人では〔企業経営についての情報〕〔仕事の進めかた〕が、それぞれ多い。

この他、男性・年齢別、学歴別、職種別に、組合の影響力を高く評価している層をあげると、年齢は40代、学歴では中卒あるいは高卒、職種別では生産・技能となっている。

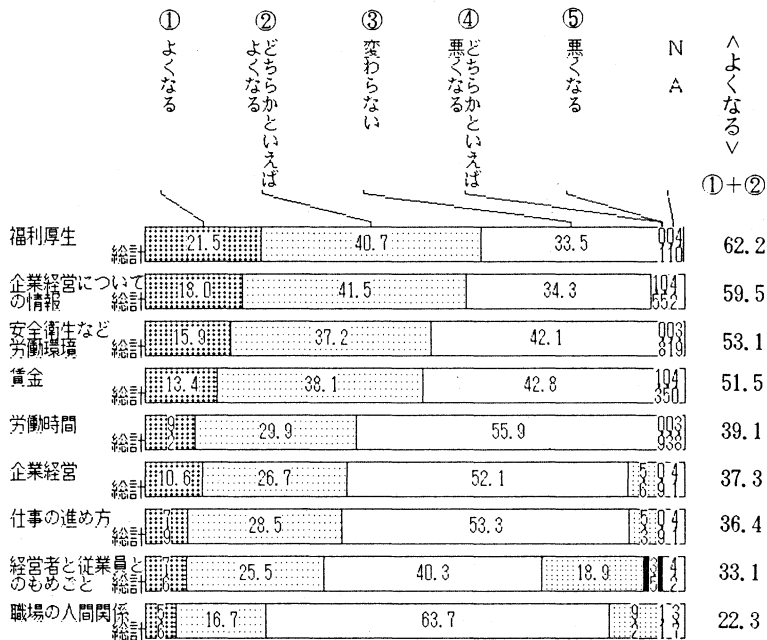
第三一 3-13表 勤務先に労働組合がなくなった場合の変化（組織労働者、男性）

業種別	賃金		労使間のもめごと		労働時間		福利厚生		企業経営についての情報		安全衛生など労働環境		仕事の進め方		企業経営		職場の人間関係					
	よくなる	悪くなる	減る	増える	短くなる	長くなる	よくなる	悪くなる	減る	増える	よくなる	悪くなる	よくなる	悪くなる	よくなる	悪くなる	よくなる	悪くなる				
男性計	2.6 81.1	-1.06	8.6 67.5	-0.87	3.5 62.1	-0.83	4.4 62.3	-0.79	4.2 62.3	-0.86	3.5 52.4	-0.66	6.4 40.4	-0.46	10.7 39.5	-0.38	3.3 33.6	-0.42				
製造業	1.7 86.0	-1.18	8.7 72.1	-0.96	1.3 73.8	-1.00	1.7 68.6	-0.91	3.5 72.5	-1.04	1.3 64.6	-0.86	7.0 43.2	-0.47	14.0 46.3	-0.43	2.2 44.5	-0.58				
非製造業 (サービス業)	3.2 77.5	-0.98	8.6 64.1	-0.80	5.1 53.7	-0.71	6.3 57.8	-0.70	4.8 54.9	-0.73	5.1 43.5	-0.52	6.0 38.4	-0.45	8.3 34.6	-0.33	4.1 25.7	-0.30				
経験なし	1.3 81.0	-1.11	10.1 64.6	-0.86	3.8 48.1	-0.71	1.3 51.9	-0.73	3.8 46.8	-0.65	...	41.8	-0.61	2.5 27.8	-0.42	7.6 40.5	-0.40	1.3 21.5	-0.29			
過去に経験あり 現在従業員	2.8 78.7	-1.00	10.6 59.4	-0.72	2.4 57.1	-0.77	2.8 55.9	-0.72	4.7 53.5	-0.71	2.0 48.0	-0.62	7.9 29.9	-0.30	10.2 35.8	-0.35	3.1 27.2	-0.32				
100人未満	1.4 82.2	-1.05	4.1 71.2	-0.90	5.5 67.1	-0.86	5.5 61.6	-0.81	4.1 65.8	-0.89	5.5 52.1	-0.67	4.1 45.2	-0.55	8.2 38.4	-0.37	1.4 30.1	-0.40				
100～299人	2.9 84.8	-1.14	7.1 77.1	-1.06	4.3 67.1	-0.89	5.7 71.4	-0.87	3.8 72.4	-1.05	4.8 59.0	-0.72	5.7 51.4	-0.61	11.4 44.3	-0.41	4.3 42.9	-0.54				
300～499人	...	50.0	-0.50	...	100.0	-1.00	...	50.0	-0.50	50.0	...	0.50	50.0	50.0	...	50.0	-0.50	...	0.00			
500～999人	...	50.0	-0.88	...	62.5	-1.00	...	50.0	-0.63	...	25.0	-0.38	...	25.0	-0.50	12.5	12.5	0.13	...	0.00		
1000～4999人	3.4 84.5	-1.09	10.3 65.5	-0.84	...	77.6	-1.09	1.7 51.7	-0.60	3.4 53.4	-0.75	...	36.2	-0.46	19.0 34.5	-0.23	19.0 44.8	-0.47	6.9 39.7	-0.47		
5000人以上	...	65.7	-1.14	5.7 71.4	-0.97	2.9 68.6	-0.86	...	77.1	-1.03	8.6 60.0	-0.76	...	60.0	-0.77	8.6 34.3	-0.34	8.6 51.4	-0.54	...	40.0	-0.54
24歳以下	2.4 82.9	-1.06	7.8 67.8	-0.83	3.4 61.5	-0.81	5.4 62.0	-0.76	2.9 68.8	-0.94	3.9 51.7	-0.63	4.4 47.3	-0.56	7.3 36.6	-0.36	2.9 33.7	-0.41		
25～29歳	3.0 79.2	-1.06	9.7 66.9	-0.89	4.7 57.6	-0.77	5.1 63.6	-0.83	4.7 61.0	-0.86	4.2 57.6	-0.75	4.7 37.3	-0.45	11.9 39.8	-0.36	3.4 32.6	-0.41		
30～34歳	1.9 76.9	-0.90	11.5 61.5	-0.78	3.8 48.1	-0.58	7.7 48.1	-0.52	1.9 53.8	-0.76	7.7 34.6	-0.37	11.5 32.7	-0.35	15.4 32.7	-0.27	9.6 21.2	-0.15		
35～39歳	2.5 75.0	-0.97	8.3 61.7	-0.78	3.3 54.2	-0.74	1.7 53.3	-0.72	5.0 57.5	-0.77	0.6 44.2	-0.60	4.2 32.5	-0.38	11.7 35.8	-0.30	0.6 25.8	-0.33		
40～49歳	3.4 82.1	-1.06	9.7 62.8	-0.73	2.8 62.1	-0.68	5.5 65.5	-0.79	4.1 56.6	-0.77	3.4 51.7	-0.66	4.1 35.9	-0.43	6.2 36.6	-0.39	4.1 28.3	-0.31		
50歳以上	1.9 82.5	-1.08	10.7 67.0	-0.89	3.9 62.1	-0.81	3.9 68.0	-0.84	2.9 62.1	-0.92	2.9 58.3	-0.73	4.9 48.5	-0.58	9.7 43.7	-0.48	1.9 35.0	-0.51		
卒	1.9 88.9	-1.25	4.6 84.3	-1.15	3.7 75.0	-1.00	3.7 70.4	-0.95	3.7 79.6	-1.12	3.7 66.7	-0.86	8.3 52.8	-0.59	12.0 47.2	-0.42	2.8 53.7	-0.67		
高卒	6.3 68.8	-1.00	6.3 62.5	-0.94	6.3 81.3	-0.88	12.5 56.3	-0.69	18.8 43.8	-0.56	12.5 43.8	-0.44	25.0 31.3	-0.06	25.0 37.5	-0.13	6.3 37.5	-0.63		
短大・高専卒	5.0 90.0	-1.13	7.5 77.5	-0.97	5.0 77.5	-0.88	5.0 62.5	-0.75	7.5 70.0	-0.95	5.0 67.5	-0.75	12.5 42.5	-0.40	15.0 42.5	-0.30	7.5 40.0	-0.45		
大卒・院修了	3.0 82.4	-1.11	7.7 74.2	-1.01	4.3 63.9	-0.86	4.7 69.1	-0.89	3.9 68.2	-0.99	3.9 55.8	-0.71	6.9 48.1	-0.58	13.3 42.5	-0.40	3.4 40.3	-0.52		
生産・技能 営業・販売・ 事務・管理 研究・技術 その他	...	85.7	-1.00	14.3 67.9	-0.68	3.6 64.3	-0.62	7.1 57.1	-0.57	3.6 50.0	-0.57	3.6 57.1	-0.64	10.7 35.7	-0.32	21.4 28.5	-0.04	3.6 35.7	-0.43	
	2.1 77.8	-1.01	9.1 59.3	-0.74	2.5 57.6	-0.79	3.7 56.3	-0.72	4.1 56.8	-0.76	2.9 46.1	-0.60	4.5 33.3	-0.37	8.2 37.4	-0.40	2.5 25.9	-0.31		
	2.0 85.7	-1.19	7.1 76.5	-1.03	1.0 77.6	-1.08	1.0 67.3	-0.91	5.1 73.5	-1.00	2.0 61.2	-0.80	11.2 41.8	-0.42	21.4 41.8	-0.25	4.1 39.8	-0.46		
	4.7 78.1	-0.95	10.9 66.4	-0.80	6.3 55.5	-0.69	9.4 58.6	-0.67	5.5 57.0	-0.75	6.3 38.3	-0.45	6.3 41.4	-0.46	10.2 38.3	-0.33	7.0 28.9	-0.28		
	1.8 81.3	-1.05	10.2 64.5	-0.78	3.6 60.2	-0.79	5.4 62.0	-0.75	3.6 60.8	-0.87	5.4 56.0	-0.67	4.8 39.2	-0.45	7.2 34.3	-0.37	2.4 32.5	-0.43		
	2.2 79.3	-1.06	6.7 65.9	-0.80	1.5 58.5	-0.81	1.5 60.7	-0.82	3.7 59.3	-0.81	...	53.3	-0.73	8.1 42.2	-0.47	8.1 42.2	-0.47	0.7 31.1	-0.41	
	...	86.2	-1.38	...	64.7	-1.00	...	76.5	-1.13	...	76.5	-1.18	...	64.7	-0.94	5.9 64.7	-0.76	5.9 64.7	-0.76	
	...	64.7	-1.00	11.8 70.6	-1.00	...	76.5	-1.13	...	76.5	-1.18	...	64.7	-0.88	5.9 64.7	-0.76	5.9 64.7	-0.76		

(7) 労働組合ができるとどうなるか（未組織）

今度は【未組織】に対して、もし労働組合ができるとどうなるかを聞いた結果をみてみよう。設問は、【組織】と同じ9つの側面について、それぞれ回答してもらう形式のものである。ここでは、<よくなる>の比率に着目して検討していく。第Ⅲ-3-24図によれば、<よくなる>の比率は、[福利厚生]（62.2%）と[企業経営についての情報]（59.5%）が6割前後と多く、次いで[安全衛生など労働環境]（53.1%）と[賃金]（51.5%）がともに5割強で並んでいる。これら4つは、組合ができたら改善されるだろうと、多数の【未組織】が考えている項目である。しかし、その他の項目は、「変わらない」の比率が過半数を占めるものがほとんどである。<よくなる>の比率は[労働時間]（39.1%）、[企業経営]（37.3%）、[仕事の進めかた]（36.4%）、[経営者と従業員とのもめごと]（33.1%）などはいずれも3割台、[職場の人間関係]については22.3%にとどまる。なお、組合ができると[経営者と従業員とのもめごと]は<増える>という人が22.4%と少なくない点も、【未組織】の労働組合観を知る上で見落とせない特徴である。

第Ⅲ-3-24図 労働組合が組織された場合の変化



男性・業種別に比較すると、組合の効果をも肯定的にみる傾向は、非製造業よりも製造業で強いことが示されている（第Ⅲ-3-14表）。とりわけ両者の<よくなる

る>の比率の差が大きいのは〔労働時間〕（6.5割）と〔経営者と従業員とのもめごと〕（5割強）で、前者は24ポイント、後者は17ポイント、製造業の方が多くなっている。

男性・企業規模別でも興味深い特徴がみられる。労働組合の影響力について、中小規模企業の従業員は比較的肯定的に、大企業の従業員は否定的にみている傾向が伺えるのである。とりわけ規模5000人以上では、9項目いずれの側面に関しても肯定的な評価は少ない。例えば、〔賃金〕が<よくなる>は2.5割で男性計の結果よりも29ポイント下回っている。〔企業経営〕、〔仕事の進めかた〕、〔経営者と従業員とのもめごと〕などについては、<よくなる>は1～2割台にとどまり、むしろ<悪くなる>との見方が<よくなる>を上回っているのである。これに対し、規模500人未満の各層では、〔経営者と従業員とのもめごと〕は「減る」が4割前後、〔職場の人間関係〕は「よくなる」が3～4割弱を占めている。

男性・年齢別にみると、30代後半から40代の中堅層では〔企業経営についての情報〕と〔企業経営〕が<よくなる>とみている人が多い（前者は<増える>が7割台、後者は<よくなる>が4～5割台である）。また、40代および50歳以上では〔仕事の進め方〕（4～5割強）や〔職場の人間関係〕（4割弱～4.7割）が<よくなる>が多くなっている。

男性・学歴別に<よくなる>の比率をみると、中卒で多く、高卒で少ない。また、大卒は〔経営者と従業員とのもめごと〕と〔職場の人間関係〕に関して否定的な見方をしている。また、男性・職種別にみると、いずれの側面についても生産・技能が最も組織化について肯定的な影響を期待しているのに対し、事務・管理や研究・技術は否定的な見方をしていることが示されている。

(8) 非正規従業員の労働組合加入について

ここでは〔パートタイマーなどの非正規従業員の労働組合の加入〕という問題について、【組織】、【未組織】のそれぞれが、どのような考えを持っているのかをみていこう（第Ⅲ-3-15表）。

まず、【組織】について総計で見ると、回答はかなり分散している。「よくわからない」が15.2%と多く、【組織】にとってもこれは判断のしにくい問題であることが伺える。そうした中で、比較的多いのは「正社員と同一の組合に加入すべき」（30.9%）であり、次いで「社内に非正規従業員の組合をつくる」が21.3%で続き、以下、「非正規従業員の組合は必要ない」（14.4%）、「地域に非正規従業員の組合

第三 - 3 - 14表 労働組合が組織された場合の変化 (未組織労働者、男性)

	福利厚生		企業経営についての情報		安全衛生など労働環境		賃金		労働時間		企業経営		仕事の進め方		経営者と従業員とのものごと		職場の人間関係							
	よくなる	悪くなる	点	変化	点	変化	点	変化	点	短くなる	長くなる	点	変化	点	よくなる	悪くなる	点	よくなる	悪くなる					
男性計	65.9	0.2	0.92	64.2	2.3	0.84	57.5	1.0	0.76	42.5	1.0	0.54	38.9	8.6	0.43	36.4	8.4	0.37	35.8	28.0	0.13	25.4	12.5	0.20
業種別	68.6	...	0.90	62.7	...	0.80	62.7	...	0.88	64.7	2.0	0.79	41.2	9.8	0.46	41.2	2.0	0.53	51.0	25.5	0.39	31.4	5.9	0.39
製造業	65.6	0.2	0.92	64.1	2.6	0.85	56.9	1.1	0.75	40.3	0.7	0.52	38.5	8.5	0.42	36.1	9.2	0.35	34.4	28.2	0.10	24.9	13.3	0.18
非製造業 (サービス業)	65.0	...	0.92	63.5	2.3	0.83	53.5	1.5	0.69	38.8	0.4	0.49	36.5	9.6	0.37	34.2	8.8	0.35	35.4	27.7	0.11	25.8	12.3	0.21
規模別	60.0	1.1	0.80	65.6	4.4	0.80	61.1	1.1	0.86	41.1	3.3	0.49	38.9	6.7	0.47	37.8	12.2	0.36	42.2	28.9	0.16	28.9	14.4	0.22
100未満	65.8	...	0.93	67.1	0.4	0.91	56.0	0.4	0.74	34.7	0.4	0.42	42.7	5.8	0.50	41.8	3.6	0.49	39.6	20.4	0.27	29.8	6.7	0.32
100~299人	86.1	...	1.20	75.0	...	1.06	80.6	...	1.00	63.9	...	0.69	33.3	8.3	0.36	38.9	13.9	0.39	44.4	30.6	0.28	38.9	16.7	0.36
300~499人	73.1	...	1.08	50.0	3.8	0.58	65.4	...	0.83	53.8	...	0.79	38.5	7.7	0.42	11.5	7.7	0.13	26.9	46.2	-0.25	11.5	15.4	-0.04
500~999人	71.6	...	0.94	64.2	4.5	0.76	50.7	...	0.61	43.3	1.5	0.56	49.3	9.0	0.53	43.3	9.0	0.38	29.9	34.3	-0.06	17.9	13.4	0.06
1000~4999人	55.4	...	0.80	52.3	4.6	0.75	49.2	4.6	0.70	53.8	...	0.82	18.5	21.5	0.02	15.4	16.9	-0.02	16.9	38.5	-0.21	10.8	26.2	-0.16
5000人以上	54.1	...	0.82	56.8	1.4	0.79	52.7	...	0.73	37.8	1.4	0.46	35.1	4.1	0.46	33.8	4.1	0.41	23.0	36.5	-0.13	21.6	10.8	0.18
24歳以下	63.3	...	0.89	65.0	1.7	0.85	55.0	0.8	0.71	40.0	1.7	0.49	30.8	12.5	0.25	31.7	10.0	0.28	38.3	25.0	0.13	25.8	16.7	0.14
25~29歳	71.7	0.8	0.97	58.3	4.2	0.74	57.5	2.5	0.71	43.3	1.7	0.58	35.8	10.8	0.36	30.0	10.8	0.25	32.5	31.7	0.03	15.8	14.2	0.04
30~34歳	68.1	...	0.85	71.4	1.1	0.92	59.3	1.1	0.69	45.1	...	0.53	44.0	5.5	0.51	37.4	8.8	0.36	30.8	29.7	0.07	22.0	14.3	0.12
35~39歳	75.0	...	1.05	76.3	3.9	0.99	65.8	...	0.96	44.7	...	0.57	53.9	9.2	0.63	52.6	9.2	0.59	48.7	22.4	0.41	39.5	6.6	0.45
40~49歳	53.3	...	0.89	50.0	...	0.74	53.3	...	1.00	46.7	...	0.72	40.0	3.3	0.59	43.3	...	0.59	53.3	13.3	0.63	46.7	3.3	0.70
50歳以上	78.6	...	1.33	78.6	...	1.25	78.6	...	1.42	57.1	...	0.83	57.1	...	1.08	64.3	...	1.00	71.4	...	1.25	42.9	...	0.67
中卒	55.8	...	0.76	62.8	1.9	0.82	53.8	1.3	0.73	36.5	0.6	0.46	30.1	9.0	0.30	32.7	7.1	0.36	37.2	28.8	0.15	26.9	8.3	0.30
高卒	64.5	1.3	0.81	72.4	2.6	0.89	56.6	1.3	0.68	42.1	1.3	0.49	52.6	6.6	0.58	48.7	5.3	0.46	44.7	25.0	0.19	36.8	6.6	0.35
短大・高専卒	71.7	...	1.02	61.9	2.6	0.82	58.9	0.8	0.78	45.3	1.1	0.59	39.2	9.4	0.43	33.6	10.6	0.32	30.6	29.8	0.04	20.4	17.4	0.07
大卒・院修了	72.7	...	1.05	72.7	...	1.07	70.5	2.3	1.02	63.6	2.3	0.74	45.5	9.1	0.51	54.5	6.8	0.70	47.7	29.5	0.28	38.6	11.4	0.47
生産・技能	70.1	...	0.98	68.6	1.5	0.92	57.8	0.5	0.76	39.7	0.5	0.53	45.1	5.9	0.53	46.1	6.4	0.52	42.6	19.6	0.28	28.9	7.4	0.29
営業・販売・ サービス	60.4	...	0.86	58.0	4.1	0.74	54.4	...	0.74	42.6	1.2	0.55	33.1	11.2	0.32	27.8	8.9	0.23	26.0	36.7	-0.08	18.9	14.8	0.09
事務・管理	64.4	1.4	0.79	61.6	2.7	0.76	56.2	4.1	0.63	41.1	1.4	0.47	31.5	11.0	0.32	17.8	16.4	0.07	31.5	35.6	-0.01	24.7	23.3	0.03
研究・技術	55.6	...	0.83	50.0	...	0.72	55.6	...	0.83	22.2	...	0.22	33.3	5.6	0.39	27.8	...	0.33	27.8	11.1	0.28	22.2	11.1	0.17
その他																								

第Ⅲ-3-15表 非正規従業員の労働組合への加入

		(1) 正社員と同一の組合に加入すべき	(2) 社内に非正規従業員の組合をつくる	(3) 地域に非正規従業員の組合をつくる	(4) 非正規従業員の組合は必要ない	(5) その他	(6) よくわからない	N A
組織労働者計		30.9	21.3	11.1	14.4	2.2	15.2	4.8
男性計		33.5	20.8	13.4	15.3	2.4	12.5	2.2
男性・業種別	製造業	28.4	22.3	17.9	16.2	2.2	10.9	2.2
	非製造業	37.1	19.7	10.2	14.6	2.5	13.7	2.2
	(卸売・小売)	38.2	19.9	12.5	13.2	1.5	12.5	2.2
	(電気ガス熱)	42.0	13.6	12.3	11.1	3.7	16.0	1.2
	(サービス)	32.9	22.8	6.3	20.3	1.3	13.9	2.5
男性・規模別	300人未満	10.0	30.0	...	30.0	...	20.0	10.0
	300～499人	31.0	34.5	10.3	13.8	1.7	6.9	1.7
	500～999人	34.3	17.1	8.6	28.6	...	8.6	2.9
	1000～4999人	40.0	16.6	12.7	14.1	3.4	11.2	2.0
	5000人以上	29.2	21.2	16.1	14.0	2.1	15.3	2.1
女性計		26.4	22.1	6.9	12.9	2.0	20.1	9.6
未組織労働者計		26.4	20.1	9.6	19.8	1.1	19.8	3.1
男性計		26.6	16.4	10.4	24.3	1.2	17.8	3.3
男性・業種別	製造業	33.3	7.8	7.8	29.4	...	19.6	2.0
	非製造業	25.8	17.3	10.7	23.9	1.3	17.5	3.5
	(建設)	37.2	16.3	7.0	20.9	...	14.0	4.7
	(卸売・小売)	26.1	10.9	10.9	32.6	4.3	10.9	4.3
	(金融・保険)	42.9	17.1	8.6	17.1	2.9	11.4	...
(サービス)	25.0	18.5	10.8	25.8	0.8	16.2	3.1	
男性・規模別	300人未満	25.7	17.1	12.1	21.0	1.0	21.3	1.9
	300～499人	33.3	13.9	8.3	16.7	...	16.7	11.1
	500～999人	42.3	23.1	11.5	23.1
	1000～4999人	29.9	17.9	6.0	26.9	3.0	14.9	1.5
	5000人以上	16.9	9.2	7.7	43.1	1.5	12.3	9.2
女性計		26.2	25.3	8.5	13.5	1.1	22.6	2.8

をつくる」(11.1%)がそれぞれ1割台となっている。

【未組織】になると「よくわからない」が19.8%に増加し、さらに回答の分散傾向が強まる。【組織】同様「正社員と同一の組合に加入すべき」が26.4%で最も多いものの、「社内に非正規従業員の組合をつくる」(20.1%)、「非正規従業員の組合は必要ない」(19.8%)などもそれぞれ2割前後を占めている。

性別にみると、【組織】と【未組織】とでやや共通した傾向がみられる。それは、女性では「よくわからない」が多い一方で、「非正規従業員の組合は必要ない」との見方は少なく、「社内に非正規従業員の組合をつくる」が男性より多い点である。特に【未組織】の女性ではこの非正規従業員組合をつくる案を支持する人が25.3%で最も多くなっている。

4. 組合に期待する取り組み課題

最後に、【組織】あるいは【未組織】が、労働組合に対してどのような課題に取り組んで欲しいと考えているのか、この点について検討していこう。なお、【組織】には、各自の所属する組合に期待する取り組み課題ということで聞いているが、【未組織】には「仮にあなたの会社に労働組合ができたとして…」との条件のもとで回答してもらった。第Ⅲ-3-25図は17項目中4つ以内で選んでもらった結果を総計で比率の多い項目から並べたものである。【組織】について課題の上位3項目を整理すると、以下のようになる。

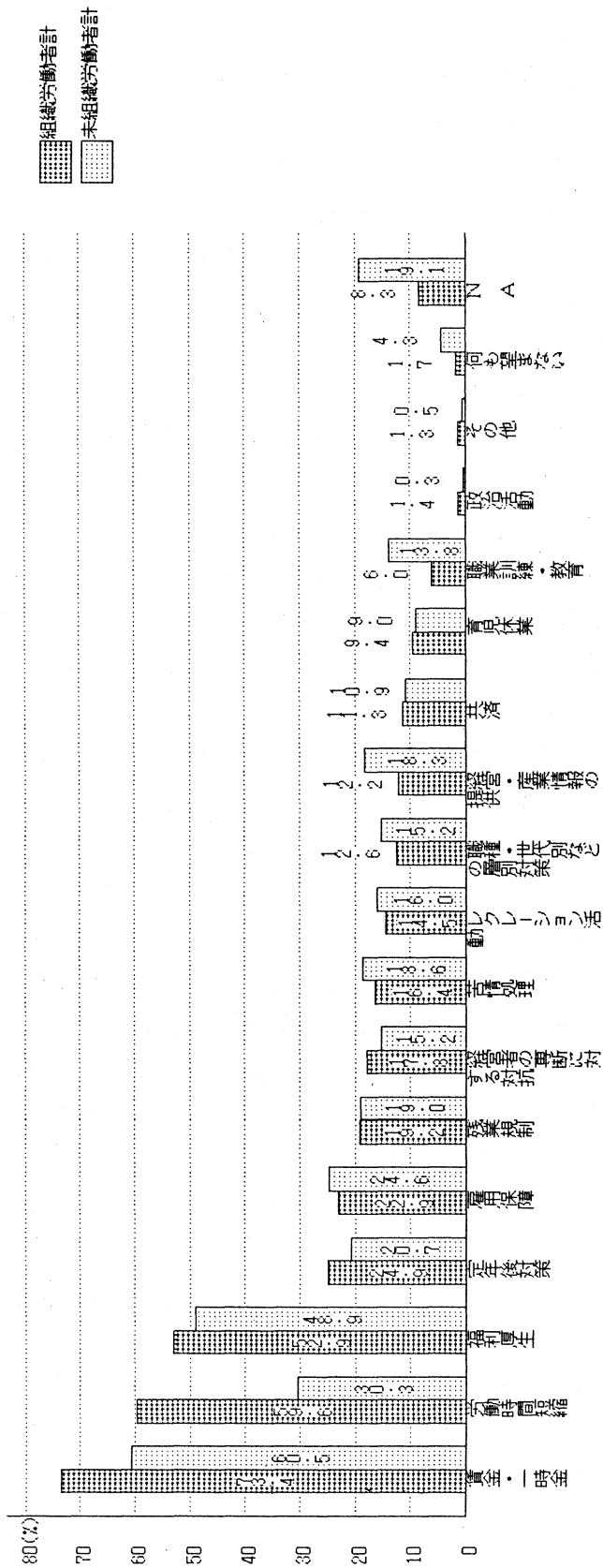
第1位「賃金・一時金」……73.4%

第2位「労働時間短縮」……59.6%

第3位「福利厚生」……52.9%

以下、「定年後対策」(24.9%)、「雇用保障」(22.9%)が2割台で、「残業規制」(19.0%)、「経営者の専断に対する対抗」(17.8%)、「苦情処理」(16.4%)、「レクリエーション活動」(14.5%)などが1割台で続いている。この結果をみると、組合員の最大の関心が、賃金や一時金など労働の反対給付の改善にあることが改めて確認されるほか、時短や福利厚生への取り組みも重視されていることが分かる。これらに比べると、「政治活動」(1.4%)や「職業訓練・教育」(6.0%)、「育児休業」(9.4%)などの課題に期待する人は少ない。

第Ⅲ-3-25図 労働組合に望む取り組み課題（4つ以内選択）



【未組織】も同様にして、課題の上位3項目をあげると次のようになる。

第1位「賃金・一時金」……60.5%

第2位「福利厚生」……48.9%

第3位「労働時間短縮」……30.3%

これらに「雇用保障」（24.6%）、「定年後対策」（24.9%）が2割台で、「残業規制」（19.2%）、「苦情処理」（18.6%）、「経営・産業情報の提供」（18.3%）などが2割弱で続いている。

【組織】と【未組織】とを比較すると、上位3つの項目は同じだが、「賃金・一時金」と「労働時間短縮」の比率に違いがみられる。特に「労働時間短縮」については【組織】に比べ【未組織】は30ポイントも少ない点が目立つ。この間、労働組合は継続的に時短キャンペーンを行ってきたが、そうした結果がこの違いに表われていると思われる。一方、【未組織】に多いものとしては「経営・産業情報の提供」や「職業訓練・教育」（13.8%）などがある。

次に男性・属性別の特徴をみていこう（【組織】は第Ⅲ-3-16表、【未組織】は第Ⅲ-3-17表参照）。

【組織】について男性・役員経験別にみると、[組合に期待する課題]に関しては、現在役員と経験なし層とでそれほど大きな違いはないことが示されている。役員経験なし層では「賃金・一時金」（8割弱）が、現在役員は「労働時間短縮」（6.6割）と「レクリエーション活動」（2割強）が、比較的多いとはいえ、その差はそれほど際立ったものではない。

男性・業種別にみると、【組織】、【未組織】ともに製造業と非製造業とでは課題の重点は異なっている。【組織】の場合、製造業で「福利厚生」（6.7割）と「苦情処理」（2割）が、非製造業では「経営・産業情報の提供」（2割弱）が、それぞれ多いほかはあまり違いはない。一方、【未組織】では、製造業で「賃金・一時金」（7割強）や「労働時間短縮」（4.7割）、それに「残業規制」（4割弱）を重視する人が比較的多いのに対し、非製造業では「職種・世代別などの層別対策」（2割強）が多くなっている。

これを男性・企業規模別にみるとどうであろうか。【組織】の回答結果からは、300～499人と500～999人の比較的規模の小さいところで「経営者の専断に対する対抗」、「雇用保障」（ともに3割前後）、「苦情処理」（2割台）などが他に比べて5～10ポイントほど多くあげられていることが指摘できる。【未組織】でも100～299人や100人未満では「雇用保障」が3割前後と多くみられる。

男性・年齢別では、30歳未満の若年層で「レクリエーション活動」（2割前後）が多く、中高年層で「定年後対策」（組織は3割台～6割強、未組織は3割台）が多い点では、【組織】、【未組織】に共通している。その他では、【未組織】の30歳未満で「職業訓練・教育」も2割弱ながら組合に期待したいと回答しているという特徴がみられる。

男性・学歴別でも、【組織】、【未組織】の双方に共通した傾向をあげることができる。それは、中卒で「苦情処理」「労働時間短縮」「定年後対策」が多いこと

第Ⅲ-3-16表 労働組合に望む取り組み課題（4つ以内選択：組織労働者、男性）

		提供・産業情報の	苦情処理	育児休業	賞金・一時金	経営者の専断に対する対抗	雇用保障	残業規制	労働時間短縮	職種・世代別などの層別対策	共済	レクリエーション活動	職業訓練・教育	定年後対策	福利厚生	政治活動	その他	何も望まない	N	計
	男性計	14.2	17.1	5.3	75.2	21.9	20.8	17.8	64.5	14.9	11.6	16.5	5.1	25.7	58.8	1.8	1.8	0.6	3.1	544
業種別	製造業	9.2	20.1	2.2	76.4	23.6	22.3	15.3	63.3	18.3	8.3	14.4	4.8	24.5	66.8	3.9	2.2	...	2.2	229
	非製造業	17.8	14.9	7.6	74.3	20.6	19.7	19.7	65.4	12.4	14.0	18.1	5.4	26.7	53.0	0.3	1.6	1.0	3.8	315
	(サービス業)	12.7	15.2	12.7	86.1	19.0	21.5	15.2	69.6	8.9	8.9	13.9	2.5	27.8	59.5	1.3	3.8	79
役員経験別	経験なし	15.0	15.7	5.1	79.5	20.5	23.2	19.7	61.8	12.2	10.2	14.2	5.1	26.4	57.5	1.2	2.8	0.4	2.4	254
	過去に経験あり	9.6	16.4	9.6	67.1	24.7	15.1	17.8	74.0	17.8	16.4	8.2	1.4	30.1	58.9	2.7	1.4	...	1.4	73
	現在役員	15.2	19.5	4.3	74.8	22.9	20.0	15.7	65.7	17.6	11.9	22.4	6.7	24.3	61.4	2.4	1.0	0.5	1.9	210
規模別	100人未満	100.0	50.0	50.0	50.0	...	50.0	...	50.0	50.0	2
	100～299人	12.5	25.0	12.5	75.0	...	50.0	25.0	75.0	12.5	37.5	25.0	37.5	8
	300～499人	6.9	22.4	1.7	82.8	32.8	31.0	10.3	46.6	22.4	6.9	12.1	6.9	31.0	43.1	1.7	5.2	...	3.4	58
	500～999人	22.9	25.7	2.9	74.3	25.7	31.4	31.4	54.3	8.6	8.6	14.3	2.9	20.0	57.1	2.9	35
	1000～4999人	16.1	17.6	5.4	67.8	16.6	14.6	22.9	63.4	13.7	17.6	21.5	5.9	28.8	59.0	...	2.0	0.5	2.9	205
	5000人以上	13.1	14.0	6.4	79.7	24.2	21.2	12.7	71.2	15.3	8.5	13.6	3.4	22.5	63.6	3.4	1.3	0.8	3.8	236
年齢別	24歳以下	9.6	19.2	9.6	69.2	9.6	23.1	23.1	61.5	11.5	5.8	25.0	13.5	26.9	57.7	...	1.9	3.8	11.5	52
	25～29歳	17.5	17.5	5.8	77.5	16.7	14.2	20.0	60.0	12.5	11.7	18.3	3.3	18.3	59.2	1.7	0.8	0.8	4.2	120
	30～34歳	16.6	13.1	6.9	77.2	31.0	18.6	18.6	72.4	13.1	9.0	20.7	4.8	21.4	57.2	0.7	2.1	...	0.7	145
	35～39歳	13.6	15.5	4.9	73.8	27.2	19.4	15.5	66.0	22.3	17.5	11.7	2.9	24.3	60.2	2.9	2.9	...	1.0	103
	40～49歳	11.1	22.2	1.9	75.0	16.7	27.8	14.8	60.2	14.8	13.0	11.1	5.6	35.2	63.9	2.8	1.9	...	2.8	108
	50歳以上	6.3	18.8	...	68.8	18.8	43.8	12.5	56.3	12.5	6.3	6.3	6.3	62.5	31.3	6.3	6.3	16
学歴別	中卒	7.5	25.0	5.0	90.0	2.5	25.0	15.0	72.5	5.0	10.0	15.0	7.5	37.5	62.5	5.0	40
	高卒	11.2	14.6	5.2	73.0	17.6	25.8	19.3	63.5	19.3	11.2	17.6	4.3	26.6	57.5	1.3	2.1	0.4	3.9	233
	短大・高専卒	7.1	10.7	10.7	82.1	10.7	17.9	25.0	64.3	14.3	17.9	14.3	14.3	28.6	57.1	3.6	7.1	28
	大卒・大学院修了	18.9	18.9	4.9	74.1	30.5	15.6	16.0	64.2	12.3	11.5	16.0	4.5	22.6	59.7	1.6	1.2	0.8	3.3	243
職種別	生産・技能	11.2	22.4	4.1	78.6	17.3	23.5	20.4	62.2	19.4	6.1	15.3	6.1	28.6	66.3	2.0	...	1.0	4.1	98
	営業・販売・サー	16.4	8.6	3.1	70.3	19.5	22.7	20.3	64.8	8.6	14.1	20.3	7.8	29.7	55.5	...	1.6	0.8	4.7	128
	事務・管理	14.5	14.5	1.8	73.5	28.3	21.7	18.7	69.9	16.9	11.4	17.5	4.8	19.9	54.8	3.6	1.8	0.6	3.0	166
	研究・技術	14.1	25.2	11.9	80.0	20.0	13.3	14.8	60.7	14.8	12.6	13.3	2.2	27.4	63.0	0.7	3.7	135
	その他	11.8	11.8	11.8	70.6	17.6	41.2	...	52.9	17.6	17.6	11.8	5.9	23.5	47.1	5.9	11.8	17

と、大卒で「経営・産業情報の提供」が多いことである。なお、【組織】の大卒で目立つのは「経営者の専断に対する対抗」が3割強と多い点である。

男性・職種別に比率の高い項目をあげると、【組織】の場合、事務・管理の「労働時間短縮」（7割弱）と「経営者の専断に対する対抗」（3割弱）、研究・技術と生産・技能の「苦情処理」（ともに2割台）などがある。一方、【未組織】では、生産・技能で「労働時間短縮」（4割強）、「雇用保障」（3.6割）、「残業規制」（3.0割）などが、また営業・販売・サービス業で「雇用保障」（3.2割）、「層別対策」（2.4割）などが、それぞれ重視されているのが注目される。

第Ⅲ－3－17表 労働組合が組織された場合に望む取り組み課題
（4つ以内選択：未組織労働者、男性）

	経営・産業情報の提供	苦情処理	育児休業	貸金・一時金	経営者の専断に対する対抗	雇用保障	残業規制	労働時間短縮	職種・世代別の層別対策	共済	レクリエーション活動	職業訓練・教育	定年後対策	福利厚生	政治活動	その他	何も望まない	N	計	
男性計	21.9	16.8	2.3	62.6	16.8	24.3	21.3	31.9	19.0	10.8	16.8	13.1	23.7	48.9	0.4	0.4	4.7	19.4	511	
業種別	製造業	21.6	11.8	...	70.6	19.6	27.5	39.2	47.1	3.9	7.8	19.6	5.9	23.5	49.0	2.0	...	5.9	21.6	51
	非製造業	22.1	17.3	2.6	61.7	16.2	23.9	19.5	30.2	20.8	10.9	16.4	14.0	23.6	49.0	0.2	0.2	4.6	19.3	457
	（サービス業）	23.1	20.8	2.3	56.5	13.1	26.2	18.5	28.8	21.9	11.5	16.9	15.4	25.0	51.2	0.4	...	5.0	20.0	260
規模別	100人未満	21.1	13.3	3.3	70.0	25.6	25.6	21.1	36.7	7.8	13.3	15.6	11.1	21.1	48.9	1.1	...	6.7	23.3	90
	100～299人	21.3	18.7	3.6	63.1	15.6	32.9	21.8	26.2	18.7	10.2	16.0	15.6	21.8	51.1	0.4	0.4	3.6	15.1	225
	300～499人	16.7	30.6	...	69.4	5.6	19.4	33.3	38.9	13.9	8.3	16.7	13.9	16.7	55.6	...	2.8	2.8	8.3	36
	500～999人	15.4	3.8	...	69.2	15.4	15.4	15.4	34.6	11.5	3.8	23.1	7.7	19.2	53.8	11.5	46.2	26
	1000～4999人	23.9	10.4	...	67.2	25.4	17.9	16.4	32.8	35.8	16.4	16.4	9.0	35.8	41.8	4.5	67
	5000人以上	27.7	18.5	1.5	40.0	6.2	6.2	20.0	40.0	23.1	7.7	18.5	13.8	27.7	44.6	9.2	40.0	65
年齢別	24歳以下	14.9	12.2	4.1	66.2	12.2	29.7	24.3	29.7	14.9	4.1	21.6	16.2	13.5	51.4	1.4	...	8.1	25.7	74
	25～29歳	27.5	16.7	0.8	60.0	17.5	24.2	30.8	28.3	14.2	13.3	25.0	18.3	17.5	44.2	5.0	18.3	120
	30～34歳	21.7	15.8	4.2	64.2	21.7	19.2	19.2	34.2	19.2	11.7	17.5	11.7	16.7	46.7	...	0.8	2.5	16.7	120
	35～39歳	23.1	16.5	2.2	59.3	14.3	24.2	13.2	40.7	27.5	12.1	9.9	11.0	35.2	57.1	...	1.1	4.4	17.6	91
	40～49歳	15.8	23.7	...	67.1	18.4	28.9	14.5	26.3	25.0	13.2	10.5	9.2	35.5	55.3	1.3	...	1.3	9.2	76
	50歳以上	30.0	16.7	3.3	56.7	10.0	20.0	26.7	30.0	6.7	3.3	6.7	6.7	36.7	30.0	13.3	50.0	30
学歴別	中卒	14.3	28.6	...	57.1	21.4	21.4	35.7	57.1	7.1	7.1	7.1	14.3	28.6	35.7	14.3	14
	高卒	18.6	17.9	1.9	62.8	14.1	25.6	24.4	35.3	17.3	10.3	21.2	12.8	25.6	44.2	5.1	19.9	156
	短大・高専卒	18.4	13.2	3.9	65.8	15.8	28.9	26.3	30.3	26.3	9.2	18.4	10.5	17.1	51.3	...	1.3	2.6	13.2	76
	大卒・大学院修了	25.3	16.6	2.3	61.9	18.5	22.3	17.4	29.1	18.5	11.7	14.3	14.0	24.2	51.7	0.8	0.4	5.3	21.1	265
職種別	生産・技能	25.0	18.2	2.3	68.2	13.6	36.4	29.5	40.9	6.8	11.4	9.1	11.4	25.0	50.0	2.3	...	2.3	11.4	44
	営業・販売・サー	22.1	18.1	2.0	66.7	14.7	31.9	23.0	29.4	24.0	13.2	19.1	14.2	24.0	50.5	0.5	...	2.0	9.3	204
	事務・管理	18.3	13.6	1.8	58.0	18.3	16.0	15.4	34.9	17.8	9.5	16.6	11.2	24.3	46.7	...	0.6	7.7	32.0	169
	研究・技術	24.7	16.4	2.7	61.6	20.5	15.1	20.5	31.5	15.1	6.8	19.2	12.3	21.9	50.7	6.8	24.7	73
	その他	27.8	27.8	11.1	50.0	16.7	27.8	27.8	11.1	22.2	11.1	5.6	27.8	22.2	44.4	...	5.6	5.6	16.7	18

添 付 資 料

・ 付 表

・ アンケート票

付表 1 企業の経営状況

(総計、企業規模)

	総計	100人 未満	100人 以上	300人 以上	500人 以上	1000 人以上
平成2年度売上高・億円	666 377	113 45	416 82	66 247	31 520	36 4,937
経常利益率・プラスの企業・%	421 5.5	66 5.0	272 5.6	45 5.2	17 5.7	18 7.1

付表 2 企業の経営状況

(業種別)

	製造業	非製造業	建設業	卸売・小 売業	電気・ガ ス・熱 供給業	運輸・通 信業	金融・保 険業	サー ビス業	その他
平成2年度売上高・億円	263 468	402 304	43 566	128 242	15 305	70 98	34 1,484	96 45	16 52
経常利益率・プラスの企業・%	162 5.9	259 5.3	36 5.1	79 4.5	6 3.0	43 5.0	17 7.8	66 5.9	12 6.1

付表 3 企業の経営状況

(組合の有無別・業種別)

	計	組合有		組合無	
		製造業	非製造業	製造業	非製造業
平成2年度売上高・億円	295 713	131 920	164 549	131 61	235 137
経常利益率・プラスの企業・%	187 5.3	90 6.2	97 4.6	72 5.7	160 5.6

付表 4 企業の経営状況

(組合、従業員組織の有無別)

	組合組織・上部団体の有無別				組合組織・従業員組織の有無別			
	組合有		組合無		組合有		組合無	
	加盟	未加盟	加盟	未加盟	従業員組織の有無	従業員組織の有無		
平成2年度売上高・億円	203 785	90 512	367 110	295 713	189 898	100 400	288 73	109 88
経常利益率・プラスの企業・%	127 5.6	60 4.8	232 5.6	187 5.3	124 5.2	59 5.4	186 5.5	44 6.6

付表 5 労働時間、年休

(統計、企業規模別)

	総計	100人 未満	100人 以上	300人 以上	500人 以上	1000 人以上
週所定労働時間・時間	件数 669 41.515	113 42.743	416 41.658	64 40.841	35 39.621	37 38.947
年間所定労働時間・時間	件数 660 2.042.4	113 2.097.6	409 2.052.5	64 1.996.9	35 1.945.6	36 1.930.9
男性・平成2年度平均年間所定外	件数 626 233.7	107 207.7	387 237.9	60 237.7	35 190.9	33 307.2
平成2年度・平均有休付与日数・日	件数 620 14.9	105 14.3	382 14.7	61 15.8	34 15.4	34 17.4
平成2年度・平均有休取得日数・日 (取得率)	件数 628 8.5	105 8.8	388 8.5	63 8.9	34 8.1	34 8.1
	件数 57.0	61.5	57.8	56.3	52.6	46.5

付表 6 労働時間、年休

(業種別)

	製造業	非製造業	建設業	卸売・小 売業	電気・ガ ス・熱供 給業	運輸・通 信業	金融・保 険業	サービ ス業	その他
週所定労働時間・時間	件数 258 41.585	410 41.470	42 43.388	126 41.181	15 38.541	69 43.044	47 38.505	95 41.847	16 41.137
年間所定労働時間・時間	件数 258 2.043.4	401 2.041.7	41 2.099.3	127 2.031.2	15 1,925.7	67 2,121.6	44 1,929.8	92 2,050.3	15 2,006.0
男性・平成2年度平均年間所定外	件数 245 235.4	380 231.7	42 249.0	116 192.8	13 90.0	63 361.3	44 155.1	87 243.7	15 217.9
平成2年度・平均有休付与日数・日	件数 239 15.1	380 14.8	41 14.8	114 14.1	14 17.9	62 15.6	45 16.6	89 13.7	15 15.5
平成2年度・平均有休取得日数・日 (取得率)	件数 241 9.5	386 8.0	41 7.9	115 7.0	14 12.9	65 10.0	45 6.3	91 8.1	15 6.6
	件数 62.9	54.1	53.4	49.6	72.1	64.1	38.0	59.1	42.6

付表7 労働時間、年休 (組合の有無別・業種別)

	組合有			組合無		
	計	製造業	非製造業	計	製造業	非製造業
		件数	時間		件数	時間
件数	306	131	175	375	131	243
件数	305	131	174	364	127	236
週所定労働時間・時間	40,714	40,878	40,590	42,187	42,314	42,119
件数	303	132	171	357	126	230
年間所定労働時間・時間	2,002.7	2,009.2	1,997.6	2,076.1	2,079.2	2,074.4
件数	284	125	159	342	120	221
男性・平成2年度年間所定外	227.2	208.3	242.1	239.1	263.6	224.2
件数	282	123	159	338	116	221
平成2年度・平均有休付与日数・日	16.2	16.2	16.2	13.8	13.8	13.8
件数	287	126	161	341	115	225
平成2年度・平均有休取得日数・日	9.2	9.9	8.5	8.0	9.0	7.6
(取得率)	56.8	61.1	52.5	58.0	65.2	55.1

付表8 労働時間、年休 (組合、従業員組織の有無別)

	組合組織・従業員組織の有無別							
	組合有			組合無				
	ある	上部団体への加盟		ない	組合有	組合無		
		加盟	未加盟				従業員組織の有無	従業員組織の有無
件数	305	207	96	364	194	105	281	78
週所定労働時間・時間	40,714	40,530	41,156	42,187	40,737	40,529	42,128	42,549
件数	303	206	95	357	193	104	279	74
年間所定労働時間・時間	2,002.7	2,001.5	2,008.4	2,076.1	2,003.8	1,995.1	2,077.3	2,080.8
件数	284	193	89	342	182	98	264	73
男性・平成2年度年間所定外	227.2	230.1	218.6	239.1	223.8	231.4	241.2	229.1
件数	282	191	89	338	181	95	263	71
平成2年度・平均有休付与日数・日	16.2	16.5	15.6	13.8	16.2	16.3	13.9	13.3
件数	287	192	93	341	185	96	265	72
平成2年度・平均有休取得日数・日	9.2	9.6	8.2	8.0	9.0	9.4	8.2	7.3
(取得率)	56.8	58.2	52.6	58.0	55.6	57.7	59.0	54.9

付表9 収入について

(製造業、組合有、正規従業員100人～300人未満)

	上部団体へ加盟					上部団体へ未加盟									
	計			首都圏		近畿圏		中部・東海地区		その他					
	件数	基本賃金	年間実収入	件数	基本賃金	年間実収入	件数	基本賃金	年間実収入	件数	基本賃金	年間実収入			
30男 歳性・高卒	49 202.4 4.9 985.6 3,414.3 1.7	12 218.2 4.8 1,042.4 3,660.3 1.9	13 203.5 5.6 1,132.4 3,575.9 1.8	7 204.3 5.1 1,031.4 3,482.9 1.6	17 189.7 4.3 814.3 3,090.5 1.5	24 206.3 5.0 1,035.7 3,511.6 1.7	9 215.1 5.0 1,088.2 3,669.4 1.8	4 222.0 5.6 1,234.0 3,898.0 1.9	3 224.0 4.5 1,021.2 3,709.0 1.8	8 182.0 4.9 882.9 3,066.8 1.5	計	23 311.4 5.1 1,609.4 5,346.1 2.6	3 305.3 5.4 1,655.7 5,319.7 2.7	3 364.0 5.1 1,968.0 6,336.0 3.0	8 267.5 4.9 1,319.7 4,529.6 2.2
45男 歳性・高卒	49 303.5 4.9 1,505.6 5,147.5 2.6	11 326.3 4.7 1,539.8 5,455.1 2.8	13 312.6 6.0 1,872.9 5,624.3 2.9	8 301.5 5.0 1,493.8 5,111.8 2.4	17 282.7 4.2 1,208.2 4,600.6 2.2	23 311.4 5.1 1,609.4 5,346.1 2.6	9 334.9 5.1 1,732.0 5,750.7 2.8	3 305.3 5.4 1,655.7 5,319.7 2.7	3 364.0 5.1 1,968.0 6,336.0 3.0	8 267.5 4.9 1,319.7 4,529.6 2.2	計	17 226.4 5.2 1,186.4 3,903.2 1.9	3 234.7 5.7 1,344.0 4,160.0 2.1	2 247.0 5.6 1,376.5 4,340.5 2.1	5 202.8 5.0 1,013.0 3,446.6 1.6
30男 歳性・大卒	46 221.8 5.0 1,114.5 3,775.9 1.9	12 240.6 5.1 1,219.0 4,106.0 2.2	12 220.8 5.8 1,283.2 3,932.2 2.0	8 226.0 5.1 1,141.0 3,853.0 1.8	14 204.1 4.2 865.3 3,314.9 1.6	17 226.4 5.2 1,186.4 3,903.2 1.9	7 233.9 5.1 1,188.3 3,994.4 2.0	3 234.7 5.7 1,344.0 4,160.0 2.1	2 247.0 5.6 1,376.5 4,340.5 2.1	5 202.8 5.0 1,013.0 3,446.6 1.6	計	18 351.0 5.3 1,885.6 6,097.6 3.0	3 352.3 5.4 1,908.5 6,136.3 3.1	2 422.0 6.4 2,680.0 7,744.0 3.7	5 298.4 5.0 1,517.4 5,098.2 2.4
45男 歳性・大卒	42 348.1 5.1 1,797.5 5,974.9 3.0	10 361.8 5.1 1,839.0 6,180.6 3.3	12 357.6 6.3 2,283.8 6,574.8 3.3	6 352.3 5.1 1,810.3 6,038.3 3.0	14 328.4 4.1 1,345.5 5,286.6 2.5	18 351.0 5.3 1,885.6 6,097.6 3.0	8 365.6 5.2 1,908.5 6,296.0 3.1	3 352.3 5.4 1,908.5 6,136.3 3.1	2 422.0 6.4 2,680.0 7,744.0 3.7	5 298.4 5.0 1,517.4 5,098.2 2.4	計	20 204.5 4.7 949.5 3,354.1 1.6	4 222.0 5.3 1,178.8 3,842.8 1.9	2 218.5 3.8 838.8 3,460.5 1.7	8 182.0 4.8 880.7 3,064.6 1.5
30女 歳性・高卒	42 204.2 4.8 974.5 3,425.2 1.7	10 221.1 4.7 1,033.6 3,686.7 1.9	12 206.0 5.4 1,121.1 3,593.1 1.8	6 203.3 5.0 1,004.0 3,444.0 1.6	14 191.1 4.2 794.0 3,086.6 1.5	20 200.4 4.7 949.5 3,354.1 1.6	6 204.5 4.5 925.2 3,378.8 1.6	4 222.0 5.3 1,178.8 3,842.8 1.9	2 218.5 3.8 838.8 3,460.5 1.7	8 182.0 4.8 880.7 3,064.6 1.5	計	18 307.5 4.8 1,490.2 5,180.2 2.5	3 305.3 5.4 1,655.7 5,319.7 2.7	2 351.0 3.8 1,420.0 5,632.0 2.7	7 276.9 4.9 1,378.4 4,700.6 2.2
45女 歳性・高卒	38 289.9 4.7 1,421.9 5,020.2 2.5	9 325.7 4.6 1,507.0 5,415.0 2.8	9 307.6 5.6 1,735.0 5,425.7 2.8	5 275.4 4.9 1,349.8 4,654.6 2.2	15 287.9 4.1 1,206.9 4,662.0 2.2	18 307.5 4.8 1,490.2 5,180.2 2.5	6 329.8 4.8 1,561.3 5,519.3 2.7	3 305.3 5.4 1,655.7 5,319.7 2.7	2 351.0 3.8 1,420.0 5,632.0 2.7	7 276.9 4.9 1,378.4 4,700.6 2.2	計	18 307.5 4.8 1,490.2 5,180.2 2.5	3 305.3 5.4 1,655.7 5,319.7 2.7	2 351.0 3.8 1,420.0 5,632.0 2.7	7 276.9 4.9 1,378.4 4,700.6 2.2

付表10 収入について (非製造業、組合有、正規従業員100人～300人未満)

	上部団体へ加盟					上部団体へ未加盟										
	計		近畿圏		中部・東海地区		計		近畿圏		中部・東海地区		その他			
	首都圏	近畿圏	中部・東海地区	その他	首都圏	近畿圏	中部・東海地区	その他	首都圏	近畿圏	中部・東海地区	その他	計	近畿圏	中部・東海地区	その他
30歳以上・高卒	55 209.2 4.9 1,033.6 3,544.4 1.8	10 232.9 4.8 1,129.7 3,924.4 2.0	8 218.5 4.8 1,043.3 3,665.3 1.9	27 193.0 5.1 995.8 3,311.7 1.7	29 206.7 5.5 1,104.7 3,584.5 1.8	6 200.2 5.5 1,111.8 3,513.7 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	16 200.3 5.4 1,071.6 3,474.5 1.7	29 206.7 5.5 1,104.7 3,584.5 1.8	6 200.2 5.5 1,111.8 3,513.7 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	16 200.3 5.4 1,071.6 3,474.5 1.7	29 206.7 5.5 1,104.7 3,584.5 1.8	6 200.2 5.5 1,111.8 3,513.7 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	16 200.3 5.4 1,071.6 3,474.5 1.7
45歳以上・高卒	53 328.2 4.9 1,648.8 5,587.2 2.8	8 358.9 4.9 1,807.0 6,113.4 3.0	8 338.1 4.8 1,656.4 5,713.9 2.9	28 308.9 5.0 1,605.1 5,311.8 2.7	29 326.0 5.5 1,788.5 5,700.4 2.8	5 362.6 5.8 2,108.6 6,459.8 3.2	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	17 309.9 5.4 1,684.3 5,403.6 2.7	29 326.0 5.5 1,788.5 5,700.4 2.8	5 362.6 5.8 2,108.6 6,459.8 3.2	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	17 309.9 5.4 1,684.3 5,403.6 2.7	29 326.0 5.5 1,788.5 5,700.4 2.8	5 362.6 5.8 2,108.6 6,459.8 3.2	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	17 309.9 5.4 1,684.3 5,403.6 2.7
30歳以上・大卒	48 221.9 5.0 1,109.9 3,772.8 1.9	11 243.8 4.9 1,202.8 4,128.5 2.1	7 235.9 4.7 1,087.6 3,917.9 2.0	22 205.4 5.3 1,105.9 3,570.8 1.8	27 232.2 5.5 1,247.4 4,093.6 2.0	4 255.8 5.2 1,224.8 4,293.8 2.1	2 312.5 4.5 1,318.5 5,068.5 2.5	16 218.8 5.6 1,224.3 3,849.2 1.9	27 232.2 5.5 1,247.4 4,093.6 2.0	4 255.8 5.2 1,224.8 4,293.8 2.1	2 312.5 4.5 1,318.5 5,068.5 2.5	16 218.8 5.6 1,224.3 3,849.2 1.9	27 232.2 5.5 1,247.4 4,093.6 2.0	4 255.8 5.2 1,224.8 4,293.8 2.1	2 312.5 4.5 1,318.5 5,068.5 2.5	16 218.8 5.6 1,224.3 3,849.2 1.9
45歳以上・大卒	47 368.7 5.1 1,933.0 6,357.6 3.2	9 382.4 5.2 2,066.4 6,655.6 3.4	7 381.6 4.9 1,955.3 6,534.1 3.3	23 356.7 5.3 1,945.0 6,225.9 3.2	26 361.0 5.7 2,050.7 6,383.1 3.2	3 413.7 6.2 2,220.6 7,500.0 3.8	2 411.0 4.8 1,923.0 6,855.0 3.4	16 340.6 5.6 1,922.5 6,010.0 3.0	26 361.0 5.7 2,050.7 6,383.1 3.2	3 413.7 6.2 2,220.6 7,500.0 3.8	2 411.0 4.8 1,923.0 6,855.0 3.4	16 340.6 5.6 1,922.5 6,010.0 3.0	26 361.0 5.7 2,050.7 6,383.1 3.2	3 413.7 6.2 2,220.6 7,500.0 3.8	2 411.0 4.8 1,923.0 6,855.0 3.4	16 340.6 5.6 1,922.5 6,010.0 3.0
30歳以上・高卒	39 211.5 4.9 1,050.2 3,588.6 1.8	7 239.0 4.7 1,140.0 4,007.9 2.0	7 214.0 5.0 1,067.2 3,635.1 1.8	19 196.6 5.2 1,046.4 3,405.9 1.7	22 208.9 5.6 1,115.6 3,621.9 1.8	2 190.0 5.4 1,030.0 3,310.0 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	14 203.4 5.5 1,096.3 3,537.4 1.7	22 208.9 5.6 1,115.6 3,621.9 1.8	2 190.0 5.4 1,030.0 3,310.0 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	14 203.4 5.5 1,096.3 3,537.4 1.7	22 208.9 5.6 1,115.6 3,621.9 1.8	2 190.0 5.4 1,030.0 3,310.0 1.7	2 287.5 4.5 1,231.0 4,681.0 2.3	14 203.4 5.5 1,096.3 3,537.4 1.7
45歳以上・高卒	31 326.8 4.8 1,655.3 5,576.5 2.8	5 334.8 4.1 1,454.2 5,471.6 2.6	6 327.2 5.0 1,684.2 5,610.2 2.9	17 316.2 5.1 1,711.8 5,506.6 2.8	19 321.0 5.3 1,705.4 5,557.4 2.8	2 346.5 5.4 1,873.5 6,031.5 3.0	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	11 302.9 5.9 1,585.9 5,220.7 2.6	19 321.0 5.3 1,705.4 5,557.4 2.8	2 346.5 5.4 1,873.5 6,031.5 3.0	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	11 302.9 5.9 1,585.9 5,220.7 2.6	19 321.0 5.3 1,705.4 5,557.4 2.8	2 346.5 5.4 1,873.5 6,031.5 3.0	2 386.0 4.8 1,823.0 6,455.0 3.2	11 302.9 5.9 1,585.9 5,220.7 2.6

付表11 収入について

(組合無、1000~3000人未満、地域別)

	業 業				業 業					
	製 造		製 造		製 造		製 造			
	計	首都圏	近畿圏	中部・東海地区	その他	計	首都圏	近畿圏	中部・東海地区	その他
30歳男性・高卒	件数 79 202.5 4.6 933.5 3,363.0 1.6	18 211.1 5.0 1,061.9 3,594.5 1.8	12 206.6 4.8 975.8 3,454.8 1.7	17 198.6 4.6 918.7 3,302.3 1.6	32 198.1 4.3 853.4 3,230.7 1.5	計 112 214.9 4.8 1,020.5 3,599.6 1.7	27 225.9 5.0 1,102.8 3,813.9 1.9	14 206.1 4.8 992.4 3,465.1 1.7	21 215.9 5.3 1,165.9 3,756.8 1.8	50 211.1 4.4 922.8 3,455.5 1.6
45歳男性・高卒	件数 73 301.3 4.7 1,411.4 5,027.4 2.4	18 325.6 5.0 1,670.8 5,577.5 2.8	12 338.2 4.7 1,575.9 5,633.9 2.7	15 286.1 4.7 1,350.6 4,783.4 2.3	28 278.1 4.4 1,206.8 4,544.4 2.1	計 106 332.8 4.9 1,641.1 5,635.0 2.7	26 345.6 4.9 1,722.1 5,869.0 2.9	12 341.8 5.3 1,840.9 5,941.9 3.0	20 335.2 5.3 1,815.7 5,838.1 2.8	48 322.7 4.5 1,474.5 5,346.9 2.5
30歳男性・大卒	件数 68 226.6 4.7 1,064.7 3,783.9 1.8	17 238.5 5.0 1,219.8 4,082.1 2.1	11 233.0 4.9 1,130.4 3,926.4 1.9	16 217.8 4.6 993.3 3,606.3 1.7	24 221.1 4.4 972.4 3,623.8 1.7	計 108 234.2 5.0 1,154.4 3,964.7 1.9	30 250.4 5.2 1,283.1 4,287.9 2.2	12 232.6 5.0 1,164.9 3,955.9 2.0	20 220.6 5.6 1,245.8 3,893.6 1.9	46 229.9 4.6 1,027.9 3,787.1 1.8
45歳男性・大卒	件数 60 363.4 4.8 1,785.7 6,145.9 3.0	17 384.5 5.2 2,087.4 6,701.7 3.4	11 375.2 4.8 1,798.4 6,300.5 3.1	13 332.3 5.0 1,677.0 5,664.7 2.7	19 358.8 4.4 1,582.8 5,888.2 2.8	計 95 372.5 5.0 1,894.1 6,363.9 3.1	27 402.9 5.2 2,160.8 6,995.9 3.5	10 374.3 5.3 2,002.2 6,493.8 3.3	17 357.7 5.4 2,000.9 6,293.4 3.0	41 358.1 4.6 1,647.9 5,945.3 2.8
30歳女性・高卒	件数 66 201.2 4.4 877.5 3,291.7 1.6	13 206.8 4.9 1,029.9 3,511.5 1.8	10 208.7 4.1 848.3 3,352.6 1.6	14 197.6 4.5 894.3 3,264.9 1.6	29 197.8 4.1 811.4 3,185.1 1.5	計 94 214.7 4.6 974.2 3,550.6 1.7	22 223.9 4.8 1,041.8 3,728.6 1.8	14 206.1 4.8 995.0 3,468.6 1.7	16 208.7 5.2 1,112.5 3,616.7 1.8	42 215.0 4.1 879.1 3,459.6 1.6
45歳女性・高卒	件数 54 296.6 4.5 1,335.6 4,894.6 2.4	11 307.1 5.1 1,677.9 5,363.0 2.7	9 353.3 4.3 1,474.4 5,714.4 2.8	12 275.0 4.6 1,255.0 4,555.0 2.2	22 279.9 4.2 1,151.5 4,510.4 2.1	計 76 323.2 4.5 1,480.5 5,358.8 2.6	19 333.5 4.8 1,633.6 5,635.3 2.8	9 328.2 4.7 1,564.1 5,502.8 2.7	13 330.8 5.0 1,688.5 5,658.7 2.8	35 313.5 4.1 1,298.6 5,060.3 2.3

労働条件と労使コミュニケーション調査

調査ご協力をお願い

長期的な人手不足が予想される今日、いかに優秀な人材を確保していくかは各企業にとって最も重要な課題の一つです。優秀な人材を確保していくためには、賃金、労働時間など労働諸条件を向上させていくことがまず重要です。さらに従業員を定着させ勤労意欲を高めるためには、昇進・昇給の仕組みや労使のコミュニケーションもまた重要な要因であると思います。われわれは労使のコミュニケーションをふくめた労働諸条件が人材確保に与える影響について研究しています。

この調査で人材確保に関して労働諸条件をどのように改善していけばよいかを明らかにしたいと考えております。調査結果の要約をご希望の企業には要約をお送りします。希望の有無を教えてください。

- ★ 調査結果は全体をまとめて集約します。個別企業の結果が外部に漏れることはありません
- ★ 記入済の調査票は、同封の受取人払いの返信用封筒に密封の上、6月30日迄に投函して下さい

【記入上の注意】

回答は、 については該当する事項を、それ以外の設問については該当する番号をマス内に、記入して下さい。番号は、特に断わりのない場合は一つだけ選んで下さい。

	所 属 部 課 名	氏 名
記入者		
TEL		

【貴社の概要】

問1-1 企業名

問1-2-A 本社の所在地

問1-2-B 本社所在地の地区区分

- 1 首都圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）
- 2 近畿圏（大阪、京都、兵庫、奈良、滋賀、和歌山）
- 3 中部、東海地区（愛知、岐阜、三重）
- 4 その他

問1-3 貴社の属する産業を1つだけ選んで下さい

- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 卸売・小売業
- 4 電気・ガス・熱供給業
- 5 運輸・通信業
- 6 金融・保険業
- 7 サービス業
- 8 その他

問1-4 貴社の平成2年度の売上高はどのくらいでしたか

兆 億 千万円(3-9)

問1-5-A 貴社の平成2年度の売上高経常利益率はプラスでしたかマイナスでしたか

- 1 プラスだった
- 2 マイナスだった

問1-5-B (Aでプラスに回答した企業に)平成2年度の売上高経常利益率はどのくらいでしたか(小数点第1位四捨五入)

% (11-12)

問1-6 売上高は5年前(昭和60年度)と比べてどのような変化がありましたか

- 1 非常に増加した
- 2 やや増加した
- 3 ほとんどかわらない
- 4 やや減少した
- 5 非常に減少した

【従業員数について】(記入は平成3年5月現在で記入して下さい)

問2-1 従業員構成

(人)

	正規従業員	非正規従業員 — 嘱託、パート等	計
	拾万 千 百 拾 零	万 千 百 拾 零	拾万 千 百 拾 零
男性			(14-30)
女性			(31-47)
計			(48-64)

※ 正規従業員とは、正規の従業員の就業規則が適用されている人、または一般社員と呼ばれている人です

問2-2 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数(小数点第1位まで)

	平均年齢	平均勤続	
	拾 零	拾 零	
男性			(65-70)
女性			(71-76)
計			(77-82)

問2-3 平成2年度の正規従業員の採用者数と離職者数

(人)

	採用者数 千 百 拾 零	離職者数		
		千 百 拾 零	千 百 拾 零 (うち定年退職者数)	
男性				(83-94)
女性				(95-106)
計				(107-118)

問2-4 最近3年間の正規従業員の採用実績は、採用計画数の何割位でしたか

- 1 ほぼ10割
- 2 8~9割
- 3 6~7割
- 4 5割以下
- 5 正規従業員の採用はなかった

問2-5 「転職の時代」といわれていますが、貴社の同業他社と比べて正規従業員の定着率はどのような状況にありますか

- 1 かなり高い
- 2 やや高い
- 3 ほとんど変わらない
- 4 やや低い
- 5 かなり低い

【労働時間】(職種によって労働時間制度が異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている労働時間制度を記入して下さい)

問3-1 週所定労働時間 時間 分(121-124)
千 百 拾 毫

問3-2 年間所定労働時間 時間(125-128)

問3-3 平成2年度、男性の平均年間所定外労働時間 時間(129-131)
百 拾 毫

問3-4 週休制の形態

- 1 週休1日制 5 月3回週休2日制
2 週休1日半制 6 完全週休2日制
3 月2回週休2日 7 その他 () (132)
4 隔週週休2日制

問3-5 平成2年(または2年会計年度)の有給休暇の平均付与日数と平均取得日数

平均付与日数(繰り越し日数を除く) 日(133-134)
拾 毫

平均取得日数 日(135-136)

問3-6 最近10年間の間に完全週休2日制の実施など、所定労働時間短縮のための制度改正を実施しましたか、あるいは制度改正を予定していますか

- 1 実施したし、今後さらに改善を図る予定である
2 実施したので、今後については当面改善の予定はない
3 実施しなかったが、今後改善を図る予定である
4 実施しなかったし、今後についても当面改善の予定はない (137)

問3-7 (前問で1~3に回答した企業に)制度改正を実施するきっかけは何でしたか、主なものを2つ以内で選んで下さい

- 1 従業員からの要求があったから
2 労働組合からの要求があったから
3 法律改正または国・行政機関の要請・指導があったから
4 同業他社または地域の他企業の制度改正に合わせて
5 社会のニーズを先取りして経営者側がイニシアティブをとって改正
6 長期的な人手不足が予想され、人材確保のため必要だから
7 その他 () (138-139)

【賃金について】

問4-1 平成3年度の初任給

	拾	万	千	
高卒	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円(140-142)
大卒	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円(143-145)

問4-2 平成2年度の貴社における男性標準労働者の基本賃金と年間賞与について、お聞きします。基本賃金は月額で、年間賞与は基本賃金の何ヵ月にあたるかで記入して下さい

※ここでいう標準労働者とは、学校卒業後、すぐに貴社に入社し、標準のペースで昇進、昇給している労働者をさします。該当の標準労働者がいない場合は、貴社の基本賃金、賞与の決め方に従って計算したモデルで記入して下さい
※基本賃金は、一般的に給与の中で最も大きな部分を占める基本となる給与で、本給、本俸、基本給などと呼んでいる企業もあります。基本賃金には役付給、職務給、職能給部分などを含まれますが、生活補助部分(家族手当、住宅手当、通勤手当、物価手当、勤務地手当など)と時間外労働手当部分は含まれません
※基本賃金は百円単位を、賞与は小数点第2位を四捨五入して下さい

	基本賃金			年間賞与		
	拾	万	千	拾	毫	
高卒	30歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(146-151)
卒	45歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(152-157)
大卒	30歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(158-163)
卒	45歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(164-169)

問4-3 同じく、平成2年度の貴社における女性標準労働者の基本賃金と年間賞与について、お聞きします

	基本賃金			年間賞与		
	拾	万	千	拾	毫	
高卒	30歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(170-175)
卒	45歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(176-181)
大卒	30歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(182-187)
卒	45歳	<input type="text"/>	<input type="text"/>	千円	<input type="text"/>	ヵ月(188-193)

問4-4 男性標準労働者の昇進、昇格にはっきり差が付き始めるのは何歳位からですか。高卒、大卒それぞれについて、該当する番号を選んで下さい

	30歳未満	30歳頃	35歳頃	40歳頃	45歳頃	
高卒	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(194)
大卒	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(195)

問4-5 貴社における、30~39歳の男性高卒標準労働者同一年齢者の間で給与の差はどのようになっていますか

- 1 大きな差がついている
2 ある程度差がついている
3 ほとんど変わりがない (196)

問4-6 (前問で1~2に回答した企業に)30~39歳の男性高卒標準労働者の給与と差がつく、主たる理由は何ですか

- 1 職務遂行能力の差、あるいは職務遂行能力にもとづいて設定された資格等級における格付けの差が生じるから
2 職務・仕事の内容の差、あるいは職務・仕事内容にもとづいて設定された資格等級における差が生じるから
3 役職へ昇進しているかどうか、どの役職位についているかの差が生じるから
4 その他 () (197)

問4-7 貴社には人事考課制度がありますか

- 1 ある
2 ない (198)

問4-8 前問で1に回答した企業にうかがいます。A~Eのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- A 貴社の人事考課において、従業員の何割が平均的な成績であるという評価を受けますか
1 8割以上
2 6割以上
3 4割以上
4 4割未満 (199)

- B 従業員の定期昇給額の決定に、人事考課の成績が反映されますか
1 反映される
2 反映されない (200)

- C (前問で1に回答した企業に)人事考課の成績によって、定期昇給額は平均昇給額の上下あわせて何パーセント位の差が付きませんか
1 10%未満
2 10%以上
3 20%以上
4 30%以上
5 40%以上
6 50%以上 (201)

- D 従業員の年間賞与の決定に、人事考課の成績が反映されますか
1 反映される
2 反映されない (202)

E (前問Dで1に回答した企業に)人事考課の成績によって、年間賞与は平均年間賞与の上下あわせて何パーセント位の差がつかますか

- 1 10%未満
- 2 10%以上
- 3 20%以上
- 4 30%以上
- 5 40%以上
- 6 50%以上

(203)

【高齢者雇用について】

問5-1 貴社には定年制がありますか

- 1 ある
- 2 ない

(1)

問5-2 前問で1に回答した企業にうかがいます。A～Cのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

A 現行定年年齢は何歳ですか。男女それぞれについて記入して下さい(男女同一年齢の場合はめんどどうでも同じ番号を再度記入して下さい)

- | | | | |
|---------|----------|------|--------------------------|
| 1 55歳未満 | 8 61歳 | (男性) | <input type="checkbox"/> |
| 2 55歳 | 9 62歳 | | |
| 3 56歳 | 10 63歳 | (女性) | <input type="checkbox"/> |
| 4 57歳 | 11 64歳 | | |
| 5 58歳 | 12 65歳 | | (2-5) |
| 6 59歳 | 13 66歳以上 | | |
| 7 60歳 | | | |

B 勤務延長制度、再雇用制度など定年後雇用を継続できる制度はありますか

- 1 ある
- 2 ない

(6)

C (前問で1に回答した企業に)定年後の雇用継続についてうかがいます。a、bそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

a 雇用継続の対象はどのようになっていますか

- 1 原則として希望者全員
- 2 会社が定めた基準に適合した者
- 3 会社が特に必要と認めた者

(7)

b 定年退職後、雇用継続できる最高年齢は何歳ですか

- 1 60歳未満
- 2 60歳
- 3 61歳
- 4 62歳
- 5 63歳
- 6 64歳
- 7 65歳
- 8 66歳以上
- 9 定めなし

(8)

問5-3 定年退職金を支給していますか

- 1 支給する
- 2 支給していない

(9)

問5-4 (前問で1に回答した企業に)勤続35年の従業員が定年退職するときの退職金額。一時金で受け取った場合の金額を記入して下さい

※ ここでの勤続35年の従業員は、貴社に入社後、標準的ペースで昇進、昇給した方をさします。該当の従業員がない場合は、貴社の退職金の決め方によって計算したモデルで記入して下さい

千 百 拾 毫

A 高卒男性勤続35年 万円(10-13)

B 大卒男性勤続35年 万円(14-17)

問5-5 企業年金制度はありますか

- 1 ある
- 2 ない

(18)

問5-6 最近10年位の間に定年延長、定年後の継続雇用など高齢者雇用のための制度改正を実施しましたか、あるいは改正を予定していますか

- 1 実施したし、今後さらに改善を図る予定である
- 2 実施したので、今後については当面改善の予定はない
- 3 実施しなかったが、今後改善を図る予定である
- 4 実施しなかったし、今後についても当面改善の予定はない

(19)

問5-7 (前問で1～3に回答した企業に)高齢者雇用のための制度改正を実施するきっかけはなにでしたか。主なものを2つ以内で選んで下さい

- 1 従業員からの要求があったから
- 2 労働組合からの要求があったから
- 3 法律改正または国・行政機関の要請・指導があったから
- 4 同業他社または地域の他企業の制度改正に合わせて
- 5 社会のニーズを先取りして経営者側がイニシアティブをとって改正
- 6 長期的な人手不足が予想され、人材確保のため必要だから
- 7 その他 ()

(20-21)

【育児休業制度について】

問6-1 育児休業制度を実施していますか

- 1 実施している
- 2 実施を予定している
- 3 実施の予定なし

(22)

問6-2 前問で1、2に回答した企業にうかがいます。A、Bそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

A 育児休業制度を実施した年、また実施を予定している年を記入して下さい

西暦19 年から実施(または実施予定) (23-24)

B 育児休業制度を実施、また実施を予定するきっかけはなにでしたか。主なものを2つ以内で選んで下さい

- 1 従業員からの要求があったから
- 2 労働組合からの要求があったから
- 3 法律改正または国・行政機関の要請・指導があったから
- 4 同業他社または地域の他企業の導入に合わせて
- 5 社会のニーズを先取りして経営者側がイニシアティブをとって導入
- 6 長期的な人手不足が予想され、人材確保のため必要だから
- 7 その他 ()

(25-26)

【労働組合と従業員組織について】

※ここでの従業員組織とは、労働組合以外の従業員組織で、親睦会、社員会などをさします。

問7-1 貴社には労働組合がありますか

- 1 ある
- 2 ない

(27)

問7-2 前問で1に回答した企業にうかがいます。A～Dのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

A 貴社の正規従業員で組織された労働組合は次のどれにあたりますか

- 1 正規従業員で組織された組合が1つある
- 2 正規従業員で組織された組合が複数ある

(28)

B 貴社の労働組合は上部団体に加盟していますか

- 1 加盟している
- 2 加盟していない
- 3 加盟している組合と加盟していない組合とがある

(29)

C 正規従業員(管理職を除く)のうち労働組合員の比率(平成3年5月現在、小数点第1位四捨五入)

百 拾 毫
 % (30-32)

D パートタイマーあるいは嘱託など正規従業員以外でも労働組合員になることができますか

	1 できる	2 できない
D-a パートタイマー	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D-b 嘱託	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(33)

(34)

問7-3 貴社には社員会や親睦会などの従業員組織がありますか (35)

1 ある
2 ない

【労使間のコミュニケーションについて】

問8-1 次に上げるA-Hの経営事項の決定にあたって、最も重視している従業員との意思疎通の場はどれですか。A-Hのそれぞれについて、該当する番号を選んで下さい

	1 労働組合との会議	2 従業員組織の代表との会議	3 キーになる従業員から個別に	4 職場懇談会などから従業員全員	5 特に聞かない	
A 教育訓練	1	2	3	4	5	A <input type="checkbox"/> (36)
B 賃金、賞与	1	2	3	4	5	B <input type="checkbox"/> (37)
C 日常業務の運営・改善	1	2	3	4	5	C <input type="checkbox"/> (38)
D 福利厚生	1	2	3	4	5	D <input type="checkbox"/> (39)
E 休日、休暇、労働時間	1	2	3	4	5	E <input type="checkbox"/> (40)
F 定年、高齢者雇用	1	2	3	4	5	F <input type="checkbox"/> (41)
G 配置転換、転勤、出向	1	2	3	4	5	G <input type="checkbox"/> (42)
H 経営方針、生産・販売計画	1	2	3	4	5	H <input type="checkbox"/> (43)

問8-2 次に上げるA-Hの経営事項について、従業員は積極的に意見を述べますか

	1 積極的に意見を述べる	2 まずまず意見を述べる	3 ほとんど意見を述べない	4 従業員は意見を述べていない	
A 教育訓練	1	2	3	4	A <input type="checkbox"/> (44)
B 賃金、賞与	1	2	3	4	B <input type="checkbox"/> (45)
C 日常業務の運営・改善	1	2	3	4	C <input type="checkbox"/> (46)
D 福利厚生	1	2	3	4	D <input type="checkbox"/> (47)
E 休日、休暇、労働時間	1	2	3	4	E <input type="checkbox"/> (48)
F 定年、高齢者雇用	1	2	3	4	F <input type="checkbox"/> (49)
G 配置転換、転勤、出向	1	2	3	4	G <input type="checkbox"/> (50)
H 経営方針、生産・販売計画	1	2	3	4	H <input type="checkbox"/> (51)

問8-3 貴社は、賃金水準など労働条件の世間相場をどのようにして入手しますか。次の中から主な入手経路を2つ以内で選んで下さい

- 1 労働組合から
 - 2 親睦会、社員会など従業員組織から
 - 3 新聞や労務に関する専門雑誌から
 - 4 同業種あるいは地域の経営者団体から
 - 5 労政事務所など公共機関から
 - 6 民間の労務コンサルタントから
 - 7 その他 ()
- (52-53)

問8-4 同業他社と比較して、貴社の労使コミュニケーションの現状をどのように評価されていますか。A-Eのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- A 従業員の意見の把握状況
- 1 良い
 - 2 普通
 - 3 悪い
- A (54)
- B 経営方針への従業員の関心
- 1 高い
 - 2 普通
 - 3 低い
- B (55)
- C 従業員のまとまり
- 1 良い
 - 2 普通
 - 3 悪い
- C (56)
- D 労使間での合意に達する時間
- 1 短い
 - 2 普通
 - 3 長い
- D (57)
- E 従業員から出される要求
- 1 現実的
 - 2 普通
 - 3 非現実的
- E (58)

問8-5 個々の従業員は職場での不満をどのような経路を通じて会社に述べますか。次の中から主な入手経路を2つ以内で選んで下さい（7を選んだ場合は他を上げないで下さい）

- 1 労働組合を通じて
 - 2 親睦会、社員会など従業員組織を通じて
 - 3 苦情処理委員会などフォーマルな機関を通じて
 - 4 職場の先輩従業員を通じて
 - 5 本人が直接、上司や人事担当者に述べる
 - 6 その他 ()
 - 7 ほとんど不満は出てこない
- (59-60)

ご協力ありがとうございました。調査結果の要約をご希望の企業には要約をお送りします。希望の有無を教えてください

- 1 希望する 2 希望しない
- ↓
- (調査結果の概要送付先が、最初に記入して戴いた記入者の所属部課、氏名、問1の本社の所在地と異なる場合は、以下に記入して下さい)

〈組合の組織されている企業で働いている従業員の方用〉

1991年6月
京都大学経済研究所橋本研究室内
労使関係研究委員会
働連合総合生活開発研究所

仕事と職場環境に関する調査

調査ご協力をお願い

近ごろ、経済のソフト化、サービス化や女性の職場進出が進み、また若年層を中心に職業意識の変化がみられます。そこで本調査では、働く人の仕事や職場環境、さらには労働組合などについてみなさんのお考えをお聞きします。なお、調査結果は全体をまとめて集約します。個人の意見が外部に漏れることはありません。皆さんの率直な意見をありのまま、ご記入願います。

※ 記入済の調査票は、同封の受取人払いの返信用封筒に入れ密封の上、6月30日迄に投函して下さい

【記入上の注意】

回答は、____については該当する事項を、それ以外の設問については該当する番号をマス内に、記入して下さい。番号は、特に断わりのない場合は一つだけ選んで下さい

F1 性別
1 男性 F1 (1)
2 女性

F2 年齢(満)
1 24歳以下 6 45~49歳
2 25~29歳 7 50~54歳
3 30~34歳 8 55~59歳
4 35~39歳 9 60歳以上
5 40~44歳 F2 (2)

F3 学歴
1 中卒(高等小卒を含む)
2 高卒(旧制中卒を含む)
3 短大、高専卒(専門学校卒を含む)
4 大卒、大学院修了 F3 (3)

F4 職種
1 生産・技能
2 営業・販売・サービス
3 事務・管理
4 研究・技術
5 その他() F4 (4)

F5 勤続年数(満)
1 2年未満
2 2年以上 5年未満
3 5年以上 10年未満
4 10年以上 15年未満
5 15年以上 20年未満
6 20年以上 F5 (5)

F6 学校卒業後、今の会社は何度目の会社ですか
1 はじめて 4 4~5度目
2 2度目 5 6度目以上
3 3度目 F6 (6)

F7 昨年の年間給与総額(税込)
1 100万円未満
2 100万円以上 200万円未満
3 200万円以上 400万円未満
4 400万円以上 600万円未満
5 600万円以上 800万円未満
6 800万円以上1,000万円未満
7 1,000万円以上 F7 (7)

F8 雇用形態
1 正社員 F8 (8)
2 パートタイマー
3 アルバイト
4 嘱託
5 派遣社員
6 その他()

F9 勤め先企業の業種
1 建設業
2 製造業
3 卸売・小売業
4 電気・ガス・熱供給業
5 運輸・通信業
6 金融・保険業
7 サービス業
8 その他() F9 (9)

F10 勤め先企業の全従業員数(現在勤めている工場や事業所の従業員数ではなく企業全体の従業員数)
1 100人未満
2 100人以上 300人未満
3 300人以上 500人未満
4 500人以上 1,000人未満
5 1,000人以上 5,000人未満
6 5,000人以上 F10 00

問1 あなたの会社や職場では、次に上げる各項目はどのような状況にありますか。a~iのそれぞれについて、該当する番号を選んで下さい

a 仕事のやり方
1 下での合意を大切にしている
2 どちらかといえば下での合意を大切にしている
3 どちらともいえない
4 どちらかといえば一方的に上から
5 一方的に上から a 00

b 賃金
1 高い
2 やや高い
3 普通
4 やや低い
5 低い b 02

c 労働時間

- 1 短い
- 2 やや短い
- 3 普通
- 4 やや長い
- 5 長い

c 03

d 安全・衛生など労働環境

- 1 良い
- 2 おおむね良い
- 3 普通
- 4 やや悪い
- 5 悪い

d 04

e 上司

- 1 満足
- 2 おおむね満足
- 3 普通
- 4 やや不満
- 5 不満

e 09

f 職場の同僚

- 1 良い
- 2 おおむね良い
- 3 普通
- 4 やや悪い
- 5 悪い

f 06

g 会社の将来性についての不安

- 1 全くない
- 2 あまりない
- 3 どちらともいえない
- 4 少しある
- 5 かなりある

g 07

h 仕事

- 1 やりやすい
- 2 どちらかといえばやりやすい
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばやりにくい
- 5 やりにくい

h 08

i 仕事のやりがい

- 1 ある
- 2 どちらかといえばある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりない
- 5 ない

i 09

問2 仕事内容や職場環境について不満がある場合、職場ではあなたはまず誰に相談しますか

- 1 経営者
- 2 上司
- 3 同僚
- 4 職場の実力者
- 5 組合役員
- 6 職場では誰とも相談しない
- 7 その他

00

問3 あなたは会社の賃金の決定要因についてどう思いますか。a～iのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

	1 欲重 し視 いて	2 現 状 い いで	3 欲弱 しめ いてと	
a 年齢	1	2	3	a <input type="text"/> (21)
b 勤続年齢	1	2	3	b <input type="text"/> (22)
c 学歴	1	2	3	c <input type="text"/> (23)
d 仕事の実績	1	2	3	d <input type="text"/> (24)
e やる気	1	2	3	e <input type="text"/> (25)
f 仕事の種類	1	2	3	f <input type="text"/> (26)
g 技能・能力	1	2	3	g <input type="text"/> (27)
h 仕事のきつき	1	2	3	h <input type="text"/> (28)
i 社内での地位	1	2	3	i <input type="text"/> (29)

問4 あなたは会社の人事考課についてどう思いますか

- 1 公正だと思う
- 2 ほぼ公正だと思う
- 3 どちらともいえない
- 4 やや不公正だと思う
- 5 不公正だと思う

00

問5 人事考課が昇給、賞与、昇進などの決定に利用されることについてどのように考えていますか。a～cのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

	1 大 い す べ 利 用 き	2 少 し す べ 利 用 き	3 利 用 す べ い き	4 わ か ら な い	
a 昇給	1	2	3	4	a <input type="text"/> (31)
b 賞与	1	2	3	4	b <input type="text"/> (32)
c 昇進	1	2	3	4	c <input type="text"/> (33)

問6 あなたは、年齢、勤続が同じ者の給与格差についてどう思いますか

- 1 年齢、勤続が同じならば、給与は同一であるべきだと思う
- 2 年齢、勤続が同じならば、給与の格差は2割以下に抑えるべきだと思う
- 3 年齢、勤続が同じならば、給与の格差は大きくても3～4割程度にすべきだと思う
- 4 たとえ年齢、勤続が同じでも、実力によって給与に5割以上の格差がつくのは当然だと思う
- 5 給与は年齢、勤続と無関係であるべきだと思う
- 6 わからない

00

問7 あなたは会社を変わることにについてどのように考えていますか

- 1 いまの仕事や会社が気に入っているので、いかなる条件でもいまの会社を変わるつもりはない
- 2 仕事の内容がたとえ同じでも、給与などの条件が2割以上よくないと今の会社を変わらな
- 3 仕事と同じで、条件が少しでもよければ今の会社を変わりたい
- 4 仕事の内容や処遇に不満があるので、給与水準が同じならば今の会社を変わりたい
- 5 自分が満足できる仕事ならば、条件が多少悪くても今の会社を変わりたい
- 6 その他
- 7 わからない

09

問8 仕事は生活費のためだけのものという考えがありますが、これについてあなたはどう思いますか

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばそうは思わない
- 5 そうは思わない

00

問9 仕事上で他人との競争はきついですか

- 1 きつい
- 2 ややきつい
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりきつくない
- 5 きつくない

00

問10 仕事は楽しく、やりがいがありますか

- 1 ある
- 2 少しある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりない
- 5 ない

00

- 問11 仕事のために私生活を犠牲にしていますか
- 1 している
 - 2 少ししている
 - 3 どちらともいえない
 - 4 あまりしていない
 - 5 していない

69

- 問12 労働組合への加入状況についてうかがいます
- 1 現在組合員である
 - 2 かつて組合に加入していたが、現在は組合員ではない
 - 3 組合員の経験はない

40

問13 前問で1に回答した方にうかがいます。a、bそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- a 組合に加入した主なきっかけは何ですか
- 1 ユニオンショップ制だったから(原則として全員が自動的に加入する制度)
 - 2 ほとんどの人が加入しているのだから
 - 3 人に勧誘されたから
 - 4 加入しないと昇進に不利になると思ったから
 - 5 組合の意義を認めて
 - 6 その他()

40

b あなたが毎月支払っている組合費はだいたいいくら位ですか(共済費は除く)

- 1 1,000円未満
- 2 1,000円以上 2,000円未満
- 3 2,000円以上 4,000円未満
- 4 4,000円以上 6,000円未満
- 5 6,000円以上 8,000円未満
- 6 8,000円以上 10,000円未満
- 7 10,000円以上

42

問14 問12で2と3に回答した方にうかがいます。現在、組合に加入されていない理由は何ですか。主な理由を2つ以内で選んで下さい

- 1 昇進に不利だから
- 2 組合費が高すぎるから
- 3 組合と考え方が異なるから
- 4 同僚が加入していないから
- 5 加入の勧誘を受けたことがないから
- 6 関心がないから
- 7 加入資格がないから
- 8 加入する利益がないから
- 9 わずらわしいから
- 10 魅力がないから
- 11 その他

(43-46)

- 問15 あなたは労働組合の役員の経験がありますか
- 1 経験なし
 - 2 過去に経験あり
 - 3 現在役員

40

- 問16 あなたの会社にある労働組合についてどう考えていますか
- 1 会社の言いなりになりすぎている
 - 2 少し協力的すぎる
 - 3 言うべきことは、きちんと主張している
 - 4 非常に対立的である
 - 5 有名無実で、ほとんど活動していない
 - 6 その他()

40

- 問17 あなたの会社にある労働組合の活動をどう評価していますか
- 1 よくやっている
 - 2 まあまあやっている
 - 3 あまりやっていない
 - 4 まったくやっていない
 - 5 わからない
 - 6 関心がない

49

- 問18 あなたは労働組合が必要だと思いますか
- 1 ぜひ必要
 - 2 あったほうがよい
 - 3 なくてもよい
 - 4 ないほうがよい
 - 5 わからない

50

問19 (前問で1、2に回答した方に)労働組合が必要と思う主な理由を3つ以内で選んで下さい

- 1 賃上げなど労働条件の改善に役立つから
- 2 経営者の一方的な経営にブレーキをかけることができるから
- 3 解雇や合理化など、もしもの時の役に立つから
- 4 組合を通じて会社の情報を得ることができるから
- 5 労使間でのコミュニケーションをスムーズにするから
- 6 労働者間の連帯意識を高めるから
- 7 民主主義社会に不可欠の存在だから
- 8 その他()

(51-53)

問20 (問18で3、4に回答した方に)労働組合が不必要と思う主な理由を3つ以内で選んで下さい

- 1 労使の対立を激しくするから
- 2 組合費が高いから
- 3 組合がなくても労働条件は変わらないから
- 4 組合がないほうが労働条件はよいから
- 5 組合は会社に利用されるだけだから
- 6 会社の活力が損われるから
- 7 労働者間の対立が激しくなるから
- 8 組合は組合幹部のものだけになってしまうから
- 9 組合は政治的になりすぎるから
- 10 その他()

(54-59)

問21 あなたの会社の労働組合に、特にやってもらいたい取り組みは何ですか。次の中から主なものを4つ以内で選んで下さい(17を選んだ方は他を選ばないで下さい)

- 1 経営・産業情報の提供
- 2 苦情処理
- 3 育児休業
- 4 賃金・一時金
- 5 経営者の専断に対する対抗
- 6 雇用保障
- 7 残業規制
- 8 労働時間短縮
- 9 職種・世代別などの層別対策
- 10 共済
- 11 レクリエーション活動
- 12 職業訓練・教育
- 13 定年後対策
- 14 福利厚生
- 15 政治活動
- 16 その他()
- 17 何も望まない

(60-67)

問22 あなたの会社にある労働組合がなくなると次のような項目はどのように変化すると思いますか。a~iのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- a 賃金
- 1 よくなる
 - 2 どちらかといえばよくなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば悪くなる
 - 5 悪くなる
- b 労働時間
- 1 短くなる
 - 2 どちらかといえば短くなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば長くなる
 - 5 長くなる
- c 安全衛生など労働環境
- 1 よくなる
 - 2 どちらかといえばよくなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば悪くなる
 - 5 悪くなる
- d 福利厚生
- 1 よくなる
 - 2 どちらかといえばよくなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば悪くなる
 - 5 悪くなる
- e 職場の人間関係
- 1 よくなる
 - 2 どちらかといえばよくなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば悪くなる
 - 5 悪くなる

69

69

60

60

60

- f 企業経営
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる 73
- 3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
- 5 悪くなる
- g 労使間のもめごと
- 1 減る 2 どちらかといえば減る 74
- 3 変わらない 4 どちらかといえば増える
- 5 増える
- h 仕事の進め方
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる 75
- 3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
- 5 悪くなる
- i 企業経営についての情報
- 1 増える 2 どちらかといえば増える 76
- 3 変わらない 4 どちらかといえば減る
- 5 減る

問23 あなたの会社にある労働組合の組織運営上の問題点はどこにあると思いますか。主なものを2つ以内で選んで下さい（1を選んだ方は他を選ばないで下さい）

- 1 特に問題点はない
- 2 組合員の声が反映されていない
- 3 政治的で選挙ばかりしている
- 4 組合費が高すぎる
- 5 組合役員のなり手がない
- 6 組合運営がどう行なわれているかよくわからない
- 7 組合が何をしているのかよくわからない
- 8 組合幹部だけの運営になっている
- 9 ほとんど活動していない (77-80)
- 10 組合役員が組合の仕事あまりしない
- 11 その他 ()

問24 パートタイマーなどの非正規従業員の労働組合への加入についてうかがいます。あなたの考えは次のどれに近いですか

- 1 正社員と同一の組合に入るべきだと思う
- 2 社内にパートタイマーなど非正規従業員だけの組合をつくり、そこに加入する
- 3 地域ごとにパートタイマーなど非正規従業員だけの組合をつくり、そこに加入する 80
- 4 パートタイマーなど非正規従業員は組合に加入する必要がない
- 5 その他 ()
- 6 よくわからない

問25 あなたは労働組合についてどのようなイメージをもっていますか。

- a～hのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい
- a 1 明るい 2 どちらとも いえない 3 暗い a 82
- b 1 親切 2 どちらとも いえない 3 不親切 b 83
- c 1 新しい 2 どちらとも いえない 3 古い c 84
- d 1 革新的 2 どちらとも いえない 3 保守的 d 85
- e 1 熱心 2 どちらとも いえない 3 不熱心 e 86
- f 1 強い 2 どちらとも いえない 3 弱い f 87
- g 1 頼りになる 2 どちらとも いえない 3 頼りにならない g 88
- h 1 親しみがもてる 2 どちらとも いえない 3 こわい h 89

御協力ありがとうございました。

<組合の組織されていない企業で働いている従業員の方用>

1991年6月
 京都大学経済研究所橋本研究室
 労使関係研究委員会
 働連合総合生活開発研究所

仕事と職場環境に関する調査

調査ご協力のお願い

近ごろ、経済のソフト化、サービス化や女性の職場進出が進み、また若年層を中心に職業意識の変化がみられます。そこで本調査では、働く人の仕事や職場環境、さらには労働組合などについてみなさんのお考えをお聞きします。なお、調査結果は全体をまとめて集約します。個人の意見が外部に漏れることはありません。皆さんの率直な意見をありのまま、ご記入願います。

※ 記入済の調査票は、同封の受取人払いの返信用封筒に入れ密封の上、6月30日迄に投函して下さい

【記入上の注意】

回答は、____については該当する事項を、それ以外の設問については該当する番号をマス内に、記入して下さい。番号は、特に断わりのない場合は一つだけ選んで下さい

F1 性別
 1 男性 F1 (1)
 2 女性

F2 年齢(満)
 1 24歳以下 6 45~49歳
 2 25~29歳 7 50~54歳
 3 30~34歳 8 55~59歳
 4 35~39歳 9 60歳以上
 5 40~44歳 F2 (2)

F3 学歴
 1 中卒(高等小卒を含む)
 2 高卒(旧制中卒を含む)
 3 短大、高専卒(専門学校卒を含む)
 4 大卒、大学院修了 F3 (3)

F4 職種
 1 生産・技能
 2 営業・販売・サービス
 3 事務・管理
 4 研究・技術
 5 その他() F4 (4)

F5 勤続年数(満)
 1 2年未満
 2 2年以上 5年未満
 3 5年以上 10年未満
 4 10年以上 15年未満
 5 15年以上 20年未満
 6 20年以上 F5 (5)

F6 学校卒業後、今の会社は何度目の会社ですか
 1 はじめて
 2 2度目
 3 3度目
 4 4~5度目
 5 6度目以上 F6 (6)

F7 昨年の年間給与総額(税込)
 1 100万円未満
 2 100万円以上 200万円未満
 3 200万円以上 400万円未満
 4 400万円以上 600万円未満
 5 600万円以上 800万円未満
 6 800万円以上 1,000万円未満
 7 1,000万円以上 F7 (7)

F8 雇用形態
 1 正社員 4 嘱託
 2 パートタイマー 5 派遣社員
 3 アルバイト 6 その他() F8 (8)

F9 勤め先企業の業種
 1 建設業
 2 製造業
 3 卸売・小売業
 4 電気・ガス・熱供給業
 5 運輸・通信業
 6 金融・保険業
 7 サービス業
 8 その他() F9 (9)

F10 勤め先企業の全従業員数(現在勤めている工場や事業所の従業員数ではなく企業全体の従業員数)
 1 100人未満
 2 100人以上 300人未満
 3 300人以上 500人未満
 4 500人以上 1,000人未満
 5 1,000人以上 5,000人未満
 6 5,000人以上 F10 00

問1 あなたの会社や職場では、次に上げる各項目はどのような状況にありますか。a~iのそれぞれについて、該当する番号を選んで下さい
 a 仕事のやり方
 1 下での合意を大切にしている
 2 どちらかといえば下での合意を大切にしている
 3 どちらともいえない
 4 どちらかといえば一方的に上から
 5 一方的に上から a 00

b 賃金

- 1 高い
- 2 やや高い
- 3 普通
- 4 やや低い
- 5 低い

b 02

c 労働時間

- 1 短い
- 2 やや短い
- 3 普通
- 4 やや長い
- 5 長い

c 03

d 安全・衛生など労働環境

- 1 良い
- 2 おおむね良い
- 3 普通
- 4 やや悪い
- 5 悪い

d 04

e 上司

- 1 満足
- 2 おおむね満足
- 3 普通
- 4 やや不満
- 5 不満

e 05

f 職場の同僚

- 1 良い
- 2 おおむね良い
- 3 普通
- 4 やや悪い
- 5 悪い

f 06

g 会社の将来性についての不安

- 1 全くない
- 2 あまりない
- 3 どちらともいえない
- 4 少しある
- 5 かなりある

g 07

h 仕事

- 1 やりやすい
- 2 どちらかといえばやりやすい
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばやりにくい
- 5 やりにくい

h 08

i 仕事のやりがい

- 1 ある
- 2 どちらかといえばある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりない
- 5 ない

i 09

問2 仕事内容や職場環境について不満がある場合、職場であなたはまず誰に相談しますか

- | | |
|----------|----------------|
| 1 経営者 | 5 社員会、親睦会など |
| 2 上司 | 6 苦情処理組織・委員会など |
| 3 同僚 | 7 職場では誰とも相談しない |
| 4 職場の実力者 | 8 その他 () |

20

問3 あなたは会社の賃金の決定要因についてどう思いますか。a～iのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

	1 欲重 も し 視 し て	2 現 状 い で	3 欲 弱 も あ っ て	
a 年齢	1	2	3	a <input type="text"/> (21)
b 勤続年齢	1	2	3	b <input type="text"/> (22)
c 学歴	1	2	3	c <input type="text"/> (23)
d 仕事の実績	1	2	3	d <input type="text"/> (24)
e やる気	1	2	3	e <input type="text"/> (25)
f 仕事の種類	1	2	3	f <input type="text"/> (26)
g 技能・能力	1	2	3	g <input type="text"/> (27)
h 仕事のきつさ	1	2	3	h <input type="text"/> (28)
i 社内での地位	1	2	3	i <input type="text"/> (29)

問4 あなたは会社の人事考課についてどう思いますか

- 1 公正だと思う
- 2 ほぼ公正だと思う
- 3 どちらともいえない
- 4 やや不公正だと思う
- 5 不公正だと思う

30

問5 人事考課が昇給、賞与、昇進などの決定に利用されることについてどのように考えていますか。a～cのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

	1 大 い す に べ き 用	2 少 し す は べ き 用	3 利 用 す べ き	4 わ か ら な い	
a 昇給	1	2	3	4	a <input type="text"/> (31)
b 賞与	1	2	3	4	b <input type="text"/> (32)
c 昇進	1	2	3	4	c <input type="text"/> (33)

問6 あなたは、年齢、勤続が同じ者の給与格差についてどう思いますか

- 1 年齢、勤続が同じならば、給与は同一であるべきだと思う
- 2 年齢、勤続が同じならば、給与の格差は2割以下に押えるべきだと思う
- 3 年齢、勤続が同じならば、給与の格差は大きくても3～4割程度にすべきだと思う
- 4 たとえ年齢、勤続が同じでも、実力によって給与に5割以上の格差がつくのは当然だと思う
- 5 給与は年齢、勤続と無関係であるべきだと思う
- 6 わからない

34

問7 あなたは会社を変わることにどのように考えていますか

- 1 いまの仕事や会社が気に入っているので、いかなる条件でもいまの会社を変わるつもりはない
- 2 仕事の内容がたとえ同じでも、給与などの条件が2割以上よくなると今の会社を変わらない
- 3 仕事と同じで、条件が少しでもよければ今の会社を変わりたい
- 4 仕事の内容や処遇に不満があるので、給与水準が同じならば今の会社を変わりたい
- 5 自分が満足できる仕事ならば、条件が多少悪くても今の会社を変わりたい
- 6 その他 ()
- 7 わからない

35

問8 仕事は生活費のためだけのものという考えがありますが、これについてあなたはどのように思いますか

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばそうは思わない
- 5 そうは思わない

39

問9 仕事上で他人との競争はきついですか

- 1 きつい
- 2 ややきつい
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりきつくない
- 5 きつくない

30

問10 仕事は楽しく、やりがいがありますか

- 1 ある
- 2 少しある
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりない
- 5 ない

39

問11 仕事のために私生活を犠牲にしていますか

- 1 している
- 2 少ししている
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりしていない
- 5 していない

39

問12 あなたが勤めている企業には、社員会、親睦会などの組織がありますか

- 1 ある
- 2 ない
- 3 知らない

40

問13 前問で1に回答した方にうかがいます。a、bそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- a その組織は福利厚生や労働条件などについて、会社と話し合うことがありますか
- 1 ある
 - 2 ない
 - 3 知らない

40

b (aで「ある」に回答した方に)それはどのような事項ですか。該当するものを全てを記入して下さい

- 1 賃金
- 2 休暇・休日など労働時間
- 3 配転・職種転換
- 4 福利厚生施設や制度の建設、運営
- 5 その他 ()

(42-46)

問14 あなたは労働組合が必要だと思いますか

- 1 ぜひ必要
- 2 あったほうがよい
- 3 なくてもよい
- 4 ないほうがよい
- 5 わからない

40

問15 (前問で1、2に回答した方に)労働組合が必要と思う主な理由を3つ以内で選んで下さい

- 1 賃上げなど労働条件の改善に役立つから
- 2 経営者の一方的な経営にブレーキをかけることができるから
- 3 解雇や合理化など、もしもの時の役に立つから
- 4 組合を通じて会社の情報を得ることができるから
- 5 労使間でのコミュニケーションをスムーズにするから
- 6 労働者間の連帯意識を高めるから
- 7 民主主義社会に不可欠の存在だから
- 8 その他 ()

(48-50)

問16 (問14で1、2に回答した方にうかがいます)あなたの会社ではなぜ労働組合ができないと思いますか。主な理由を2つ以内で選んで下さい

- 1 組合を組織しようとする人がいないから
- 2 経営者が反対しているから
- 3 組合の作り方がわからないので
- 4 組合費を負担してまで、組合をつくるメリットがないと思う人が多いので
- 5 その他 ()

(51-52)

問17 (問14で3、4に回答した方に)労働組合が不要と思う主な理由を3つ以内で選んで下さい

- 1 労使の対立を激しくするから
- 2 組合費が高いから
- 3 組合がなくても労働条件は変わらないから
- 4 組合がないほうが労働条件はよいから
- 5 組合は会社に利用されるだけだから
- 6 会社の活力が損われるから
- 7 労働者間の対立が激しくなるから
- 8 組合は組合幹部のものだけになってしまうから
- 9 組合は政治的になりすぎるから
- 10 その他 ()

(53-58)

問18 仮にあなたの会社に労働組合ができたとして、そのとき組合に特に取り組んでもらいたい課題は何ですか。次の中から主なものを4つ以内で選んで下さい(17を選んだ方は他を選ばないで下さい)

- 1 経営・産業情報の提供
- 2 苦情処理
- 3 育児休業
- 4 賃金・一時金
- 5 経営者の専断に対する対抗
- 6 雇用保障
- 7 残業規制
- 8 労働時間短縮
- 9 職種・世代別などの層別対策
- 10 共済
- 11 レクリエーション活動
- 12 職業訓練・教育
- 13 定年後対策
- 14 福利厚生
- 15 政治活動
- 16 その他 ()
- 17 何も望まない

(59-66)

問19 あなたの会社に労働組合ができると次のような項目はどのように変化すると思いますか。a～iのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- a 賃金
- 1 よくなる
 - 2 どちらかといえばよくなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば悪くなる
 - 5 悪くなる
- b 労働時間
- 1 短くなる
 - 2 どちらかといえば短くなる
 - 3 変わらない
 - 4 どちらかといえば長くなる
 - 5 長くなる

60

58

c 安全衛生など労働環境

- 1 よくなる
- 2 どちらかといえばよくなる
- 3 変わらない
- 4 どちらかといえば悪くなる
- 5 悪くなる

69

- d 福利厚生
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる
3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
5 悪くなる
- d 70

- e 職場の人間関係
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる
3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
5 悪くなる
- e 71

- f 企業経営
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる
3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
5 悪くなる
- f 72

- g 経営者と従業員とのめごと
- 1 減る 2 どちらかといえば減る
3 変わらない 4 どちらかといえば増える
5 増える
- g 73

- h 仕事の進め方
- 1 よくなる 2 どちらかといえばよくなる
3 変わらない 4 どちらかといえば悪くなる
5 悪くなる
- h 74

- i 企業経営についての情報
- 1 増える 2 どちらかといえば増える
3 変わらない 4 どちらかといえば減る
5 減る
- i 75

- 問20 パートタイマーなどの非正規従業員の労働組合への加入についてうかがいます。あなたの考えは次のどれに近いですか
- 1 正社員と同一の組合に入るべきだと思う
2 社内にパートタイマーなど非正規従業員だけの組合をつくり、そこに加入する
3 地域ごとにパートタイマーなど非正規従業員だけの組合をつくり、そこに加入する
4 パートタイマーなど非正規従業員は組合に加入する必要がない
5 その他 ()
6 わからない
- 76

- 問21 あなたは労働組合についてどのようなイメージをもっていますか。
a～fのそれぞれについて該当する番号を選んで下さい

- a 1 明るい 2 どちらとも 3 暗い
いえない
- a 77
- b 1 新しい 2 どちらとも 3 古い
いえない
- b 78
- c 1 革新的 2 どちらとも 3 保守的
いえない
- c 79
- d 1 強い 2 どちらとも 3 弱い
いえない
- d 80
- e 1 頼りになる 2 どちらとも 3 頼りにならない
いえない
- e 81
- f 1 親しみがもてる 2 どちらとも 3 こわい
いえない
- f 82

御協力ありがとうございました。