

大学生の労働組合認識とワーク ルール知識が就職活動に与える 影響

梅崎 修

(法政大学教授)

上西 充子

(法政大学教授)

南雲 智映

(東海学園大学准教授)

後藤 嘉代

(労働調査協議会調査研究員)

目次

- I はじめに
- II 調査概要と記述統計
- III 労働組合認識とワークルール知識
- IV 就職活動への影響
- V おわりに

I はじめに

近年、若者の過重労働と高い離職率が社会的にも注目されるようになり、若者の「使い捨て」が疑われる企業、いわゆる「ブラック企業」に批判の目が向けられている。今野・川村(2011)が指摘するように、一部の新興産業では戦略的な企業行動の結果として早期離職が発生し、早期離職は必ずしも企業側のコストではないという議論も生まれている。小林・梅崎・佐藤・田澤(2014)では、早期離職とその後の転職先を産業別に分析し、離職も中途採用も多い産業があることを確認している。

悪質な企業に対しては、監督や規制の徹底も急がれるが、同時に生徒・学生を対象としたワークルール教育も検討されつつある。生徒・学生には、

仕事や職場に対する正確な認識を持って就職活動をするのが求められる。文部科学省主導で進められたキャリア教育の中では「労働者としての権利・義務等についての知識等」を習得させることの必要性が指摘されている(例えば、文部科学省2004, 2011)。しかし現在、学校教育現場でどのように「生きた」知識としての労働法を習得させるのか、詳しい検討は行われておらず、各教育現場の意欲と工夫にゆだねられているように思われる(上西2014)。他方、2013年10月には日本労働弁護団が「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」(日本労働弁護団2013)を公表し、「ワークルール教育に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、健全で安定した労働関係の形成に資することを目的とする法律を制定すること」を求めている。

このような現状の中で、そもそも大学生は、どの程度労働法に関する知識を持っているのか、労働組合をどの程度認知しているのか、そしてそのような知識・認識は彼ら彼女らの就職活動にどのような影響を与えているのかについて把握した調査が少ないことも社会的な問題である。社会人の権利理解を分析した研究は多く、権利理解が、労

働者の組合支持（原・佐藤 2004）、社会保障に感じる必要性（原 2006）、年休の権利の行使（高橋 2008）に影響を与えることなどが確認されている。

一方、佐藤・高橋（2005）や高橋（2006）は、高校生を対象に労働者の権利に関する理解状況とその規定要因を分析し、卒業後すぐに就職する高校生のように労働者の権利に関する理解が必要な者ほどその理解が不十分であることを明らかにした。

しかし、大学生の権利理解を対象にした調査はほとんどない。なかでも林（2010）は、数少ない研究成果である。林（2010）は、権利理解を難しい知識と易しい知識に分類した後で、その規定要因を分析し、アルバイト体験、読書、インターネットなどの情報収集、中学・高校時代の友人関係が権利理解を促すことを確認している。さらに、権利理解について難しい知識まで理解すれば、労働環境を重視した就職活動を行うが、易しい知識では統計的に明確な結果が得られないことが確認された。ここでの分析結果は研究上の意義は大きいですが、権利理解と労働組合に対する認識の関係性や権利理解が就職活動に与える影響については十分な分析が行われていない。本稿が新たに分析を行う研究上の意義はあると言えよう。そこで本稿では、2013年10月に大学3・4年生を対象に行った労働組合認識とワークルール知識に関する全国アンケート調査をもとに4年生の回答を分析した。

ところで、ワークルール教育の効果は、狭義の意味と広義の意味の二つあると考えられる。前者は、学生の就職活動に焦点を当てて学生が「企業を見る目」を養うことである。多くの学生が就職後に企業の内実を知り、結局、離職という選択肢を選んだり、もしくは離職できないままに精神的に追い込まれたりしている。むしろ社会構造としては、企業側の働き方を変えていくことが必要であろうが、大学キャリアセンターのような就職活動支援者にとっては、学生側に企業内での働き方に対する知識を教えることが急務の仕事となる。例えば、上西・今野・常見（2013）の試みは、第三者的な立場から作成された無料のマニュアルである。

一方、後者のワークルール教育の広義の効果は、就職後の長期のキャリア形成にまで及ぶ。就職後、自分の会社がワークルールを破っている場合、ワークルール知識や労働組合の認識は自分自身を守る知識となる。多くの事例報告が指摘しているように、「ブラック企業」と呼ばれる企業は、ただ単に労働条件が厳しいだけでなく、バーンアウトするまでやる気をおおられてしまうという特質を持っている¹⁾。それゆえ、ワークルール知識や労働組合の認識を身に付けることが職場の人間関係に流されない軸を作ると考えられる²⁾。

ところで、ワークルール知識と労働組合の認識は、それらを身に付ける過程が若干異なる。ワークルール知識は、学業を基礎にして、できるだけ職場の現実を踏まえて知識を教えることである。一方、労働組合の認識は、知識として労働組合の活動を理解する側面と、労働組合側のアピールによって労働組合に対するイメージを刷新できるという側面がある。後者は、かつて組合員の組合離れ抑制のために進められたユニオン・アイデンティティ運動とも内容的に似ている（佐野 2011）。つまり、運動の対象者を非組合員、特に働いた経験がほとんどない学生にまで広げれば、彼ら彼女らに対して労働組合のイメージをどのように構築するかを意味している。本稿では、ワークルール知識と労働組合の認識の間には相関があることを仮定しつつ、その違いに留意しながら分析を進めたい。

II 調査概要と記述統計

1 調査概要

本分析で用いる調査（『大学生の労働意識、労働知識調査』）の対象は、全国の国公立又は私立大学に在籍する3、4年生である³⁾。調査対象の選定については、あらかじめ調査対象数を1400人（3年生700人、4年生700人）と設定し、文部科学省『平成25年学校基本調査（速報版）』の学部学生数をもとに、学年、性別、専攻（文系、理系、その他）別のサンプル割付基準を作成した。この割付基準をもとに株式会社マクロミルに登録している大学

生の属性に応じて希望サンプル数を決定し、回答を依頼した。調査はすべての層が希望サンプル数に達するまで継続し、標本を決定している。本調査の調査期間は2013年10月4日～10月7日である。調査実施は株式会社マクロミルに調査作業を委託し、Web画面上での個別記入方式で実施した。本稿では、分析にあたって、上記調査に回答した4年生のうち、調査時点で年齢を21歳～24歳と回答した学生689人を対象とした。

2 変数説明

続けて、分析に使用する変数について説明しよう。まず、性別は「男性」を1(55.9%)、「女性」を0(44.1%)、専攻は、文系(人文科学系, 教員養成系, 社会科学系, その他文系)及びその他(家政, 芸術等)を0(65.6%)、理系(理工系, 農学系, 医学・歯学・薬学・保健・看護系, その他理系)を1(34.4%)とした(表1参照)。

表1 属性

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
年齢	689	21.922	0.810	21	24
性別(男性:1 女性:0)	689	0.559	0.497	0	1
専攻(文系:0 理系:1)	689	0.344	0.475	0	1

ワークルール知識については、「団結権」, 「最低賃金」, 「残業割増」, 「年次有給休暇(年休)」, 「育児休業」, 「介護休業」, 「産前・産後休暇」, 「未払い賃金の請求権」, 「男女雇用機会均等法」, 「就業規則」, 「労災保険」, 「雇用保険」, 「教育訓練給付金」, 「派遣労働者」, 「ハローワーク(公共職業安定所)」, 「労働基準監督署」, 「職業訓練校(職業能力開発センター)」の17のワークルールについて“内容のわかるもの”をすべて選んでもらった。学生1人あたりの“内容のわかるもの”の選択平均個数は10.11個であった。なお、上記のワークルールのうち、「最低賃金」, 「育児休業」, 「ハローワーク」, 「男女雇用機会均等法」, 「産前・産後休暇」, 「年次有給休暇(年休)」, 「介護休業」は約7～8割の学生が“内容のわかるもの”として回答しているのに対し、「未払い賃金の請求権」と「労働基準監督署」は約4割、「教育訓練給付金」は2割弱と少ないなど、ばらつきがみられる。

労働組合認識については、「あなたは労働組合を知っていますか」という設問の回答から「聞いたことがある」と「知らない」を0, 「知っている」を1とした。それぞれの回答割合は「知っている」が50.7%, 「聞いたことがある」が48.5%とこれらの回答にほぼ二分されており, 「知らない」は0.9%に留まる。これは、労働組合に対する認識の深さを示す変数と言える。

さらに、調査時点の卒業後の進路を確認しておく。「内定を得て就職活動は終了した。民間企業(政府系機関, 民間団体, NPO等を含む)に就職予定」(37.0%)と「内定を得て就職活動は終了した。公務員または教員として就職予定」(4.8%)を足し合わせた“内定を得て就職活動は終了した”は41.8%で, 「就職活動中(内定を得ているが活動中の場合や, 公務員・教員採用試験の結果待ちの場合を含む)」(22.8%)と「内定は得ていないが, 今は就職活動はしていない」(12.5%)を合わせた“就職活動中or 内定を得ていない”も35.3%を占める。そのほか, 「就職や資格取得に係るスクール(専門学校等)に進学予定」(1.7%)と「大学院に進学予定」(13.1%)を合わせた“スクール(専門学校)や大学院に進学予定”は14.8%, 「その他」は8.1%である。

この他, 就職活動に影響を及ぼす要因の1つとして, 学生時代のアルバイト経験がある。大学2年次の授業期間中のアルバイトをみると, 「アルバイトはしていなかった」は20.6%で, ほぼ8割がアルバイトを経験している。その頻度は, 「週3日以上」が39.5%とほぼ4割を占め, 「週2日ぐらい」が21.9%, 「週1日以下」が7.4%, 「授業期間中にはやっていないが, 長期休暇中のみアルバイトをした」が10.6%となっている。

また, 大学所在地の回答を使って47都道府県を分類した変数を作成した。先行研究では, 大都市と非大都市の2区分を中心に少数のブロックで分けるもの(安藤・井上・仲西・有海・荻谷2008)から, 7から13程度の区分に分けるもの(内閣府2007; 小杉・堀・中島2006)まで, いくつかの方法がある。基本は三大都市圏, つまり首都圏(東京・神奈川・埼玉・千葉), 中京圏(愛知), 京阪神圏(大阪・兵庫・京都)を中心とし, それ以外の道

県をどのように組み合わせるかの違いと言えるだろう。本稿では、小杉・堀・中島(2006)の分類を参考に、地域ごとのサンプル数が分析に耐えうる7区分を使用した⁴⁾。なお、各ブロックの回答者割合は、「北海道・東北」が12.2%、「首都圏」が36.6%、「関東(首都圏以外)」が2.6%、「中部・東海」が15.0%、「近畿」が21.8%、「中国・四国」が5.5%、「九州・沖縄」が6.4%である。

Ⅲ 労働組合認識とワークルール知識

本節では、労働組合認識とワークルール知識について実態を把握する。まず、労働組合認識の獲得状況と労働組合の必要性に対する評価ならびに就職後の労働組合への加入意向について、独立性の検定(χ^2 乗検定)を行い、有意な結果を得た(表2)。労働組合を「知っている」と回答した学生は、「是非必要だ」が35.0%、「どちらかといえばあ

つ方がよい」が50.7%と労働組合の必要性に肯定的な割合は9割近くに及び、これらの割合は「聞いたことがある」又は「知らない」に比べて多い。他方、労働組合を「聞いたことがある」又は「知らない」学生は「よくわからない」が19.7%を占め、その割合は「知っている」学生の場合を上回っている。

次に、労働組合認識の獲得状況別に就職先に労働組合があった場合の労働組合への加入意向をみると(表3)、労働組合を「知っている」学生は「是非加入したいと思う」(15.2%)と「どちらかといえば加入したいと思う」(53.6%)を合わせた割合が7割近くを占め、これらの割合は「聞いたことがある」または「知らない」に比べて統計的に有意に多い。

以上要するに、労働組合を「知っている」学生の方が、労働組合の必要性を肯定的に捉え、就職後の加入意向がある割合が多い。一方、「聞いた

表2 労働組合認識と労働組合の必要性

		あなたは労働組合が必要だと思いますか				合計
		是非必要だ	どちらかといえばあつた方がよい	あつてもなくてもよい+ない方がよい	よくわからない	
労働組合認識	知っている	122 35.0	177 50.7	38 10.9	12 3.4	349 100
	聞いたことがある+知らない	66 19.4	172 50.6	35 10.3	67 19.7	340 100
	合計	188 27.3	349 50.7	73 10.6	79 11.5	689 100

Pearson $\chi^2(3) = 55.0587$

Pr = 0.000

表3 労働組合認識と就職後の組合への加入意向

		就職先に労働組合があった場合、加入したいと思いますか			合計	
		是非加入したいと思う	どちらかといえば加入したいと思う	どちらかといえば加入したいと思う+全く加入したいと思わない		よくわからない
労働組合認識	知っている	53 15.2	187 53.6	66 18.9	43 12.3	349 100
	聞いたことがある+知らない	17 5.0	152 44.7	76 22.4	95 27.9	340 100
	合計	70 10.2	339 49.2	142 20.6	138 20.0	689 100

Pearson $\chi^2(3) = 42.3159$

Pr = 0.000

表4 労働組合認識とワークルール知識との関係

	ワークルール知識				
	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
知っている	349	12.44	4.51	0	17
聞いたことがある+知らない	340	7.71	4.58	0	17
合計	689	10.11	5.12	0	17

自由度 = 687

Pr (T < t) = 0.0000

ことがある」や「知らない」学生は労働組合の必要性について、判断を保留する学生が一定以上の割合を占めることがわかる。

さらに、労働組合認識別にワークルール知識の平均差の検定を行い、1%水準で有意な結果を得た(表4)。労働組合を「知っている」学生は労働に関する権利や制度について「内容のわかる」平均個数は12.44となっており、「聞いたことがある」や「知らない」学生(平均7.71)に比べて多い。ここでも、労働組合を「知っている」学生の方がワークルール知識を多く獲得していることも確認された。

IV 就職活動への影響

本節では、はじめにワークルール知識と労働組合認識が就職活動に与える影響について量的分析を行う。はじめに内定獲得について実態を把握した後に、内定先企業の違いに焦点を当てた分析を行う。

1 内定取得との関連性(探索的分析)

(1) 推定

はじめに、ワークルール知識や労働組合認識の違いと内定取得の関連性を分析する。就職活動の結果変数として、「内定を得て就職活動は終了した」、「就職活動中または内定を得ていない」、「スクール(専門学校)や大学院に進学予定」、「その他」の4パターンがある。これは順序の無いカテゴリ変数なので、Multinomial logistic regression(基準:内定を得て就職活動は終了した)で推定できる。

一方、説明変数は、前述のワークルール知識(知っている 基準:聞いたことがある+知らない)

と労働組合認識(0~17)である。さらに、コントロール変数は就職活動結果に影響を与えると考えられる以下の変数を採用した。

年齢

性別(基準:女性)

理系ダミー(基準:文系)

大学ランク

一般国公立大学(基準:難関国公立大学)

難関私立大学

一般私立大学

その他

大学所在地

首都圏(基準:北海道・東北)

関東(首都圏以外)

中部・東海

近畿

中国・四国

九州・沖縄

大学2年次のアルバイトの頻度

週2日ぐらい(基準:週3日以上)

週1日以下

長期休暇中のみアルバイト

していない

なお、労働組合認識とワークルール知識の間には相関関係があるので、二つの変数を説明変数とした推定式(推定式①)とそれぞれの変数を加えた推定式(推定式②, ③)を計算した。

推定結果は表5に示した。ワークルール知識は就職活動の結果を「その他」にする確率に影響を与え、労働組合認識は推定式③で就職活動の結果を「その他」にする確率を有意に下げることが、それ以外の結果になる確率に有意な影響を与えていない。すなわち、これらの知識や認識が内定取得に影響を与えているとは言えない。

表5 就職活動の結果についての分析結果 (基準：内定を得て就職活動は終了した)

0	就職活動中 or 内定を得ていない						スクール(専門学校)や大学院に進学予定						その他					
	推定式①		推定式②		推定式③		推定式①		推定式②		推定式③		推定式①		推定式②		推定式③	
	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
年齢	0.2204	1.89*	0.2123	1.82*	0.2199	1.88*	-0.1516	-0.90	-0.1545	-0.92	-0.1529	-0.91	0.6126	3.17***	0.5960	3.09***	0.6062	3.17***
ワークルール知識	0.0047	0.23	-0.0088	-0.48			0.0009	0.03	-0.0116	-0.42			-0.0600	-1.72*	-0.0797	-2.50**		
労働組合認識	-0.3338	-1.54			-0.3105	-1.59	-0.3066	-0.99			-0.3050	-1.08	-0.5225	-1.41			-0.7701	-2.26**
性別(女性:基準)	-0.0981	-0.51	-0.1656	-0.89**	-0.1016	-0.53	0.7241	2.44**	0.6657	2.29**	0.7233	2.44**	-0.5739	-1.74*	-0.6568	-2.02**	-0.5311	-1.62
一般国立大学(難関国立大学:基準)	0.4270	0.99	0.4452	1.04	0.4246	0.99	-0.7272	-1.74	-0.7114	-1.70*	-0.7234	-1.73*	-1.0477	-1.71*	-0.9812	-1.61	-0.9948	-1.63
難関私立大学	0.0486	0.11	0.0122	0.03	0.0452	0.1	-1.8309	-3.48***	-1.8681	-3.56***	-1.8330	-3.51***	-1.8146	-2.04**	-1.8447	-2.08**	-1.7566	-1.98**
一般私立大学	0.5946	1.50	0.6169	1.56	0.5855	1.48	-2.2325	-5.18***	-2.2163	-5.15***	-2.2340	-5.24***	-0.5318	-1.02	-0.4733	-0.91	-0.4160	-0.81
その他	2.4447	2.07**	2.5899	2.20**	2.4446	2.07**	-14.1214	-0.02	-13.9889	-0.02	-14.0933	-0.02	-13.0655	-0.01	-12.8534	-0.01	-13.0189	-0.01
理系ダミー	-0.5147	-2.33**	-0.4803	-2.19**	-0.5153	-2.34**	1.7653	6.12***	1.7958	6.27***	1.7649	6.13***	0.7193	2.16**	0.7724	2.33**	0.7193	2.17**
首都圏(北海道・東北:基準)	-0.2588	-0.40	-0.2469	-0.38	-0.2565	-0.39	0.6377	0.77	0.6481	0.78	0.6311	0.76	-0.1895	-0.15	-0.1472	-0.12	-0.1608	-0.13
関東(首都圏以外)	-0.6841	-2.08**	-0.6478	-1.98**	-0.6807	-2.07**	0.5982	1.27	0.6335	1.35	0.5985	1.27	-0.6966	-1.23	-0.6458	-1.14	-0.7063	-1.25
中部・東海	-0.3448	-0.96	-0.3366	-0.94	-0.3393	-0.94	0.1589	0.31	0.1766	0.35	0.1492	0.29	-0.0159	-0.03	-0.0044	-0.01	-0.0140	-0.02
近畿	-0.5061	-1.47	-0.4995	-1.46	-0.5062	-1.47	0.3941	0.85	0.4124	0.89	0.3997	0.86	-0.0284	-0.05	-0.0097	-0.02	-0.0208	-0.04
中国・四国	-0.3501	-0.72	-0.3062	-0.63	-0.3452	-0.71	-0.4315	-0.61	-0.3771	-0.54	-0.4374	-0.62	0.3959	0.56	0.4286	0.60	0.3903	0.55
九州・沖縄	-0.2031	-0.44	-0.1505	-0.33	-0.1942	-0.42	0.3455	0.57	0.3920	0.64	0.3379	0.55	-0.2709	-0.34	-0.2440	-0.30	-0.2754	-0.34
週2日ぐらい(週3日以上:基準)	0.2246	0.94	0.2138	0.90	0.2243	0.94	-0.0846	-0.23	-0.0975	-0.27	-0.0897	-0.25	0.7781	1.71*	0.7563	1.67*	0.7955	1.75*
週1日以下	0.8544	2.30**	0.8809	2.37**	0.8533	2.3**	0.9100	1.83*	0.9458	1.92*	0.9138	1.84*	1.2342	1.84*	1.2677	1.90*	1.2144	1.82*
長期休暇中のみアルバイトしていない	0.9001	2.81***	0.8954	2.81***	0.8958	2.81***	0.9647	2.16**	0.9616	2.15**	0.9643	2.16**	0.8240	1.26	0.8127	1.24	0.8388	1.28
定数項	-5.0703	-1.95*	-4.9413	-1.90*	-5.0178	-1.93*	1.7491	0.47	1.7634	0.47	1.7866	0.48	-14.3121	-3.29***	-14.0443	-3.23***	-14.7336	-3.43***
Number of obs	689		689		689													
LR chi2 (66)	267.5		263.94		263.94													
Prob> chi2	0.000		0.000		0.000		左に同じ						左に同じ					
Pseudo R2	0.159		0.1571		0.1571													
Log likelihood	-706.117		-707.899		-707.8953													

(2) なぜ、内定取得に影響がないのか？

このような結果に対して、2つの解釈が可能である。第一の解釈としては、労働組合認識やワークルール知識があっても就職活動には何も影響を与えていないという可能性がある。これらの知識や認識自体が役に立っていない、もしくは役に立つ知識や認識であっても上手く利用されていない可能性である。第二は、労働組合認識やワークルール知識がある学生は、十分な知識で就職活動が行えるという利点がある一方で、就職企業先を分析した結果、希望する企業が絞られ、内定を獲得することが難しくなると解釈できる。つまり、就職希望先企業を厳選するがゆえに、内定獲得の難易度は高くなる。そもそも労働条件や将来展望が極端に悪い企業は、当然離職率も高くなるので、結果的に採用人数が多くなり、内定を得やすいとも考えられる。言い換えると、労働組合やワークルールに関して高い意識を持っている学生が慎重な就職活動を行って内定を獲得した場合、他学生と異

なる、条件の良い企業である可能性は高い。

2 内定先分類との関連性

(1) 内定先の分類

先行研究でも単なる内定の有無だけでなく、内定先の違いをとらえるために企業規模などの客観的指標や本人満足度のような主観的指標が使われている。ただし、これらの指標には、いくつかの分析上の問題がある。まず、一般的に労働条件や将来展望が極端に悪い企業であっても、学生は内定前にその事実気づかず、満足度は高い場合もある。

他方、大企業は、マクロデータの数値を見ると、中小企業と比べて平均的な労働条件がよいので、大企業に就職していることは、より良い労働環境を獲得していると解釈することが可能であるが、労働環境や労働条件は業種などの企業属性によっても大きく違う。今野・川村(2011)などの報告を踏まえれば、「大きなブラック企業」があ

ると言えよう。そこで本稿では、内定先に労働組合があるかどうかをもう一つの指標として追加する（「わからない」と答えた回答者が多いので、「ない」+「わからない」を同じカテゴリーにする）。労働組合がある企業の方が無い企業よりも労働条件や労働環境について交渉や監視がなされていると言えるからである。すなわち、労働条件に関して、「大企業・組合あり」>「中小企業・組合なし」とは言えるが、「大企業・組合なし」と「中小企業・組合あり」の間の順序関係は不明確である。

なお、企業規模（0=999人以下，1=1000人以上）と労働組合の有無（0=労働なし+わからない，1=労働あり）の間には、表6に示したように正の相関関係がある。そこで推定にあたっては、二つの被説明変数間の相関を想定し、Bivariate probit regressionを採用する。コントロール変数は、前節の推定式と同じく、性別（基準：女性）、大学ランク、理系ダミー、大学所在地、大学2年次のアルバイトの頻度である。ワークルール知識、労働組合認識はともに大企業への内定確率、労働組合のある企業への内定率を高めると予想される。また、先述したように労働組合認識とワークルール知識の間には相関関係があるので、ここでも二つの変数を説明変数とした推定式とそれぞれの変数を加えた推定式を計算した。

(2) 分析結果

推定結果は表7に示した通りである。まず、内定先企業に労働組合があることと企業規模1000人以上であることの間を相関をみる。尤度比検定の結果、3つのモデルともに $p = 0$ は棄却される。すなわち、内定先の労働組合の有無と企業規模の間に相関があり、これらは同時に推定されるべきであ

ることがわかる。

次に、内定先の労働組合の有無への影響を見よう。これについては、労働組合認識が全ての推定式で有意な正の値をとった。一方、ワークルール知識は、労働組合認識を省いた推定式③において有意な正の値であった。続いて、内定先の企業規模への影響に関しては、労働組合認識は有意な正の値であったが（推定式①，②）、ワークルール知識はすべての推定式で有意ではなかった（推定式①，③）。

以上の分析結果は、労働組合認識やワークルール知識は労働組合がある企業からの内定獲得に正の影響を与えていると解釈できる。ただし、労働組合認識が深いから内定先の労働組合の有無に気づいたという偏りも考えられるので、この影響の解釈に関しては留意が必要であろう。一方、企業規模に関しては、労働組合認識がある学生は大企業から内定を得ていると解釈できるが、ワークルール知識の影響については明確な推定結果が得られなかった。これは、大企業であっても労働条件や労働環境が悪く、離職率の高い企業があるため、ワークルール知識を持っている新卒者がそのような企業を回避している可能性も考えられる。

V おわりに

本稿では、全国の大学生を対象にしたアンケート調査を使って、ワークルール知識と労働組合の認識の実態を把握し、それらが就職活動に与える影響を分析した。分析結果は以下に示す通りである。

第一に、ワークルール知識と労働組合の認識の

表6 内定先の労働組合の有無と企業規模のクロス表

		就職先企業規模		
		999人以下	1000人以上	Total
労働組合の有無	ある	20 30.3	46 69.7	66 100
	ない+わからない	125 66.1	64 33.9	189 100
	合計	145 56.9	110 43.1	255 100

Pearson chi2(1) = 25.6088

Pr = 0.000

表7 内定先の労働組合の有無と企業規模についての分析結果

労働組合の有無	係数 z値		係数 z値		係数 z値	
	推定式①		推定式②		推定式③	
年齢	-0.1957	-1.41	-0.1964	-1.42	-0.1750	-1.31
ワークルール知識	0.0005	0.02			0.0379	2.04**
労働組合認識	0.9162	3.83***	0.9183	4.29***		
性別: 基準女性	0.2012	1.02	0.2006	1.02	0.3889	2.07**
一般国公立大学(難関国公立大学:基準)	-0.1805	-0.44	-0.1829	-0.44	-0.2465	-0.61
難関私立大学	-0.1283	-0.33	-0.1321	-0.34	-0.0575	-0.15
一般私立大学	-0.3392	-0.94	-0.3410	-0.95	-0.3597	-1.02
その他	-3.8383	0.00	-3.8392	0.00	-4.5008	-0.01
理系ダミー	-0.3807	-1.59	-0.3799	-1.59	-0.4336	-1.87*
首都圏(北海道・東北:基準)	0.2278	0.31	0.2315	0.31	0.1776	0.24
関東(首都圏以外)	-0.0404	-0.11	-0.0406	-0.11	-0.1920	-0.52
中部・東海	-0.2279	-0.52	-0.2258	-0.52	-0.3354	-0.79
近畿	-0.0446	-0.11	-0.0430	-0.11	-0.2439	-0.63
中国・四国	-0.1242	-0.19	-0.1193	-0.19	-0.6742	-1.06
九州・沖縄	0.1785	0.35	0.1774	0.35	0.0392	0.08
週2日ぐらい(週3日以上:基準)	-0.1078	-0.46	-0.1055	-0.45	-0.1237	-0.54
週1日以下	-1.2112	-2.06**	-1.2152	-2.07**	-1.1113	-2.03**
長期休暇中のみアルバイト	0.2852	0.82	0.2846	0.83	0.3806	1.13
していない	-0.1093	-0.34	-0.1093	-0.34	-0.3056	-0.99
定数項	3.3630	1.08	3.3830	1.09	3.1809	1.06
企業規模(1000人以上)						
年齢	-0.0146	-0.12	-0.0203	-0.17	-0.0126	-0.10
ワークルール知識	-0.0191	-0.92			-0.3883	-0.82
労働組合認識	0.4086	1.92*	0.3110	1.69*		
性別	-0.4240	-2.27**	-0.4019	-2.18**	-0.0002	-0.01*
一般国公立大学(難関国公立大学:基準)	-0.8389	-2.16**	-0.8522	-2.20**	-0.3277	-1.84**
難関私立大学	-0.1763	-0.47	-0.1939	-0.52	-0.8609	-2.23
一般私立大学	-1.0845	-3.13***	-1.0687	-3.09***	-0.1619	-0.43***
その他	-5.3946	-0.01	-5.4303	-0.01	-1.0859	-3.15
理系ダミー	-0.4034	-1.88*	-0.3876	-1.81*	-5.6522	-0.01**
首都圏(北海道・東北:基準)	-0.2180	-0.33	-0.2548	-0.38	-0.4347	-2.04
関東(首都圏以外)	-0.3451	-0.99	-0.3549	-1.02	-0.2342	-0.35
中部・東海	-0.2566	-0.65	-0.2788	-0.71	-0.4159	-1.21
近畿	-0.7624	-2.05**	-0.7833	-2.12**	-0.3133	-0.81**
中国・四国	-1.4924	-2.36**	-1.5327	-2.46**	-0.8402	-2.29***
九州・沖縄	-0.3313	-0.70	-0.3304	-0.69	-1.6815	-2.71
週2日ぐらい(週3日以上:基準)	-0.1770	-0.80	-0.2082	-0.95	-0.1943	-0.88
週1日以下	-0.5373	-1.36	-0.5412	-1.38	-0.5538	-1.42
長期休暇中のみアルバイト	0.6460	1.84*	0.7000	2.02**	0.6847	1.98**
していない	0.2727	0.96	0.2486	0.88	0.1729	0.63
定数項	1.6380	0.61	1.6216	0.60	1.6674	0.62
/athrho	0.5555	4.08***	0.5531	4.07***	0.5803	4.36***
rho	0.5046		0.5028		0.5229	
Number of obs	255		255		255	
Waldchi2(44)	74.24		73.66		61.81	
Prob>chi2	0.0004		0.0002		0.0047	
Log likelihood	-262.9227		-263.3938		-271.0463	
Likelihood-ratio test of rho	0		0		0	
chi2(1)	18.5479		18.4928		21.5582	
Prob > chi2	0.000		0.000		0.000	

間には強い相関関係があることが確認された。

第二に、ワークルール知識と労働組合の認識が内定取得とどのような関係性を持つのかについて探索的な分析を行い、これらの知識や認識と内定取得の間に明確な関係がないことを確認した。その一つの理由として、ワークルール知識と労働組合の認識が内定獲得には効果がない、もしくは知識や認識があっても具体的行動に結び付いていないという解釈が可能である。一方、労働組合認識やワークルール知識がある学生は、十分な知識で就職活動が行えるという利点がある一方で、就職企業先を分析した結果、希望する企業が絞られ、内定を獲得することが難しくなることも解釈できる。二つの正反対の効果が混在していると言える。

第三に、内定の有無ではなく、実際の内定先の違いにワークルール知識と労働組合認識が影響を与えているかを分析した。内定先の質については、一般的には従業員規模が使われることが多い。しかしそれだけでは、規模は大きい労働条件が悪い企業を区別することができないので、内定先における労働組合の有無をもう一つの指標として追加し、労働組合による監視がある企業かどうかを焦点を当てて分析した。その結果、労働組合認識やワークルール知識がある学生は、労働組合がある企業から内定を獲得しており、一方で企業規模に関しては、労働組合認識がある学生は大企業から内定を得ているといえるが、ワークルール知識の影響については不明確であった。

以上要するに、ワークルール知識や労働組合認識は、内定獲得に対しては明確な効果が不明であり、その因果関係の解釈も難しいが、内定先の質を考慮すると、労働組合認識は労働組合がある企業と大企業、ワークルール知識は労働組合がある企業への就職に正の影響を持っていると解釈できる。ただし、労働組合の認識が深まれば、労働組合の有無に気づくという偏りもあり得る。それゆえ労働組合がある企業を選ぶ際に、ワークルール知識や労働組合認識がどのように役立っているのかについて、今後の調査や分析方法を改良する必要がある。学生の中で労働組合が企業にあるかどうかを「意識的に」調べた学生は少ない事実を考

えると、これらの知識・認識がある学生は、何らかの基準で企業を選び、なおかつ企業から選ばれていると考えるべきであろう。学生の就職活動、企業の採用活動の詳細なプロセスの分析は、今後の課題としたい。

*本稿の調査は、公益財団法人・教育文化協会による調査研究事業費を活用して実施したものである。謝してここに記す。

- 1) 例えば濱口 (2013) は、ブラック企業の特徴を見返りのない減私奉公と呼ぶ。
- 2) 例えば、NPO「職場の権利教育ネットワーク」の「ワークルール検定」の取り組み (道幸 (2012) 参照) や公益社団法人・教育文化協会が行っている「連合寄付講座：働くということと労働組合」があげられる。
- 3) 調査の記述統計に関しては、上西・梅崎・後藤・南雲 (2014) にまとめた。
- 4) 各ブロックの構成は以下の通りである。1 北海道・東北：北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島、2 首都圏：埼玉・千葉・東京・神奈川、3 関東 (首都圏以外)：茨城・栃木・群馬、4 中部・東海：新潟・山梨・長野・富山・石川・福井・岐阜・静岡・愛知・三重、5 近畿：滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山、6 中国・四国：鳥取・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・高知、7 九州・沖縄：福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄。

参考文献

- 安藤理・井上公人・仲西啓吾・有海拓巳・荻谷剛彦 (2008) 「格差社会における大学進学者の能力と意識——進学校卒業生のパネルデータから」『東京大学大学院教育学研究科紀要』48, pp.43-67.
- 上西充子 (2014) 「マイナス地点からのワークルール教育」日本労働弁護団『季刊労働者の権利』(304), 84-86.
- ・今野晴貴・常見陽平 (2013) 「ブラック企業の見分け方——大学生向けガイド」ブラック企業対策プロジェクト <http://bktp.org/news/144>
- ・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代 (2014) 「大学生の労働意識・労働組合認識の獲得過程と就職活動に与える影響」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.11, No.21, pp.75-88.
- 小杉礼子・堀有喜衣・中島ゆり (2006) 「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」」労働政策研究・研修機構『JILPT 調査シリーズ No.17』.
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実 (2014) 「大卒者の早期離職とその後の転職先——産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究雑誌』第 671・672 号, pp.50-70.
- 今野晴貴・川村達平 (2011) 「ブラック企業に負けない」旬報社.
- 佐藤博樹・高橋康二 (2005) 「労働のセーフティネットを使いこなすために何が必要か——労働者の管理に関する理解に着目して」佐藤博樹『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 (厚生労働省化学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成 16 年度総括研究報告書) pp.47-66.
- 佐野嘉秀 (2011) 「ユニオン・アイデンティティ (UI)」『日本労働研究雑誌』No.609, pp.70-73.

高橋康二 (2006) 「労働のセーフティネットの必要性和利用可能性——高校生の「労働者の権利」に関する理解に着目して」石田浩 (編著) 『高校生の進路 選択と意識変容 (東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.21)』 pp.97-113.

高橋康二 (2008) 「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所雑誌』第 597 号, pp.50-66.

道幸哲也 (2012) 「知らなければ困る——NPO「職場の権利教育ネットワーク」の活動」『DIO』No.267, pp.13-15.

内閣府 (2007) 『地域の経済 2007』.

日本労働弁護団 (2013) 「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書 (2013 年 10 月 4 日)」.

濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.

林祐司 (2010) 「第 8 章 大学生と労働法知識——労働者の権利に関する大学生の理解の状況, 要因, 効果」居神浩編『もう一つのキャリア教育試論 (仮題)』法律文化社 (近刊).

原ひろみ (2006) 「公的セーフティネットに関する分析」労働政策研究・研修機構編『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究——予備的分析』JILPT 資料シリーズ No.14, pp.98-128.

——・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか——労働者の権利に関する理解に着目して」『日本労働研究雑誌』No.532, pp. 54-70.

文部科学省 (2004) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査

研究協力者会議報告書——児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために」.

—— (2011) 「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議.

うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著作に『人事の統計分析——人事マイクロデータを用いた人材マネジメントの検証』(共編著, ミネルヴァ書房, 2013 年)。労働経済学, 人的資源管理論専攻。

うえにし・みつこ 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著作に「さまよえるキャリア教育」(連載)『POSSE』Vol.22- (2014 年 3 月〜)。社会政策, キャリア教育専攻。

なぐも・ちあき 東海学園大学経営学部准教授。最近の主な著作に「[声]をあげる企業別組合」『日本労働研究雑誌』No.631, pp.27-36, 2013 年。労働経済学, 人的資源管理論専攻。

ごとう・かよ 労働調査協議会調査研究員。最近の主な著作に「東日本大震災と労働組合の社会的役割」公益研究センター編『東日本大震災後の公益法人・NPO・公益学』(文眞堂, 2013 年)。労使関係, ジェンダー論専攻。