

将来不安を抱えつつも 仕事のやりがい感は高い

電機連合の組合員意識調査

リーマンショック後の職場実態が浮き彫りに

この一年間に定昇凍結や賃金カット、派遣・請負労働者の減少などを経験し、会社の縮小や、今の仕事がなくなることを懸念する組合員が約半数に達している——。大手電機メーカーなどの組合でつくる電機連合（六四万人）が先ごろまとめた「組合員意識調査」結果報告でこんな組合員の心情が明らかになった。「生活や仕事に将来不安を抱えているにもかかわらず、仕事のやりがい感が高い」「能力重視の人事労務管理を肯定するが、賃金は生活給を重視して欲しい」「雇用形態が異なる人との連携は大事だけど、正規と非正規の格差は当然」など、一見、相反する考えが混在する結果になっている。電機連合は、「リーマンショック後の景気低迷のなか、厳しい職場実態が浮き彫りになった」などと話している。

調査は、組合員の仕事観や職場生活上の課題、会社観などを探る目的で五年に一度行っているもの。今回は昨年九月、一万人の組合員（対象組合一六三組合）を対象に実施した（回収率九二・七％）。

回答者の属性は、大卒と大学院修了が一〇年前の前々回調査より一二・七ポイント増えて四九・〇％と、約半数を大卒以上が占めた。これに伴い、職種も技能・生産関連職（三一・一％、前々回調査比一一・五ポイント減）が減少する一方、事務、営業・販売職（三〇・九％、同一一・六ポイント増）が増加している。

採用形態は定期採用（八三・八％）が多数派で、中途採用は一五・九％のみ。役職構成は、「一般」が六五・九％で最も多く、次いで「主任・係長クラ

ス」（二四・九％）、「職場のまとめ役・グループリーダー」（職制上の役職ではない）（八・四％）などだった。これらの傾向は前回調査とあまり変わっていない。

約8割が生活の先行きに不安

調査結果によると、生活の先行き見通しについて、約八割が将来に不安や不満を抱いている（「かなり不満・不安」＋「どちらかといえば不満・不安」）。年齢が高まるにつれて不満や不安を感じている割合が増加傾向にあり、とり

図1 生活の先行き見通し（％）

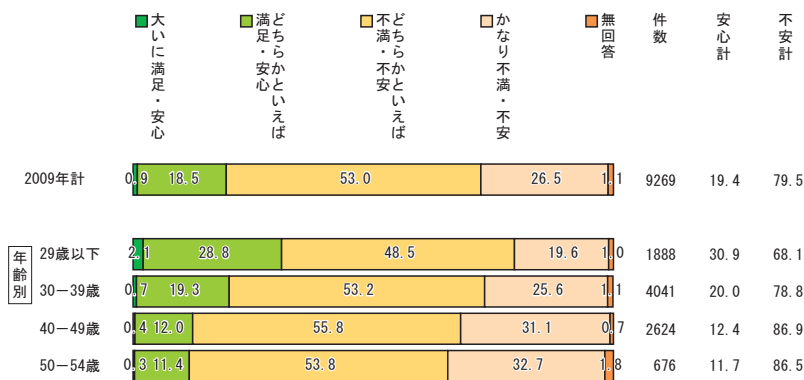
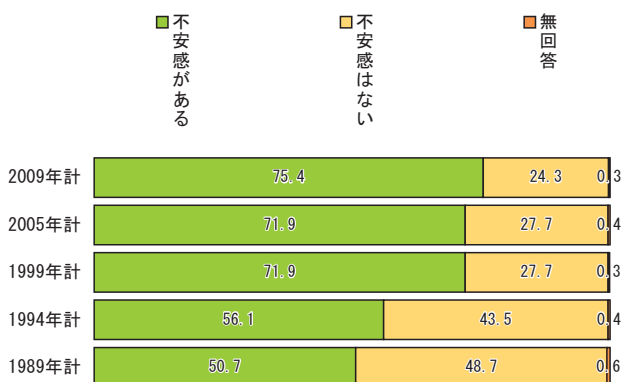


図2 仕事の将来性（％）



わけ男性の四〇代〜五〇代前半層は「かなり不満・不安」の比率が高まる傾向にある（図1）。

4人に3人が仕事の将来に不安感

さらに、自分の仕事の将来に対する不安感の有無をみると、不安感がある（「強い不安感がある」＋「かなり不安感がある」）との回答が七五・四％を占めた。一九八九年の調査以降、増加傾向にあり、今回は過去最高値を記録した（図2）。

不安感がある人は、一九八九年には約半数だったが、今回は四分の三に達している。この結果について電機連合は「バブル崩壊による経営悪化で、リストラを経験した一九九〇年代後半以降、好景気でも組合員の不安感が払拭

図3 仕事の将来に不安を感じる理由（3つ以内選択）

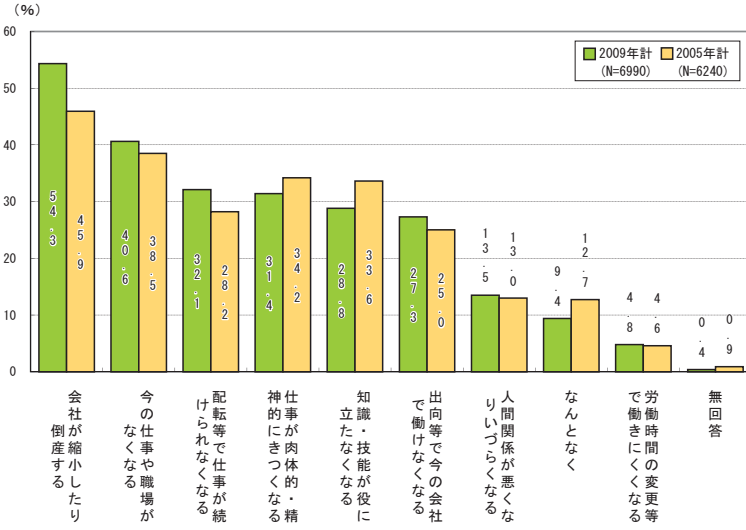


図4 現在の自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じている事柄の有無

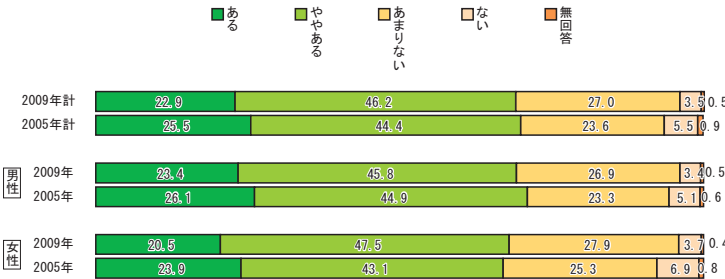
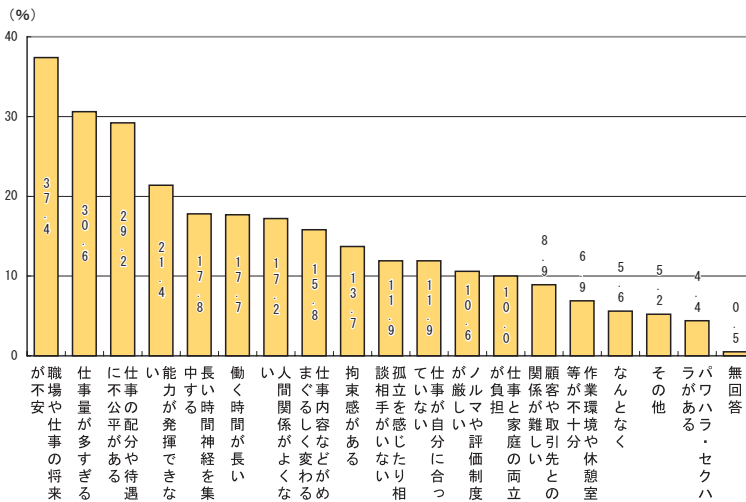


図5 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスの原因（4つ以内選択）



「長い時間神経を集中する」(一七・八%)、「働く時間が長い」(一七・七%)、「人間関係がよくなる」(一七・二%)などが続く(図5)。

将来不安が大きな悩みやストレスになっているのは、その、仕事量や労働時間の長さ、不公平感など、組合員のストレスの原因は多岐に渡っていることがわかる。さらに、ストレスの度合いと原因

雇用に対する不安がトップ

リーマンショック以降の不況で、電機産業では厳しい職場環境を余儀なくされてきた。この調査を実施した二〇〇九年の春闘では、定期昇給の凍結や

されることはなく、さらに広がっていることが確認された」と分析している。なお、性別では、「不安がある」男性が七六・八%なのに対し、女性は七〇・五%。年代別では、生活の先行き見通しでも見られたように、男性の中高年齢で強い不安感が顕著になっている。職種別では、技能・生産関連と技術、男性の営業・販売で「不安がある」人が七割台後半を占めた。

賃金カットを実施する企業も散見され、電機連合が同年に実施した「生活実態調査」結果でも、三割の組合員が「自分の会社は五年経っても業績が回復できない」との厳しい見通しを持っていた。

そこで、なぜ不安を感じるのかを聞いた問(九項目から三つ以内選択)をみると、「会社が縮小したり倒産する」ことを恐れている人が五四・三%で過半数に上っているほか、「今の仕事・職場がなくなる」ことへの不安が約四割。「配転等で仕事が続けられなくなる」ことと「仕事が肉体的・精神的にきつくなる」ことへの不安もそれぞれ三割強に及んでいることがわかる。「知識

や技能が役に立たなくなる」と「出向等で今の会社で働けなくなる」ことへの不安も三割弱と少なくない(図3)。

これら上位項目に男女差はあまり見られないが、年齢別では男性の五〇代で「今の仕事や職場がなくなる」といったリストラを懸念する項目が不安理由のトップにあがっている一方、男性二〇代後半〜三〇代、女性三〇代後半〜四〇代で「会社が縮小したり倒産する」と指摘する回答が多くなるなどの特徴がある。前回調査との比較では、二〇代〜三〇代の若年層で「会社が縮小したり倒産する」ことへの不安が高まっている点が目立つ。

出向中の人の「出向等で今の会社で

7割が今の仕事にストレスを感じる

では、今の仕事や職業生活に関する不安や悩み、ストレスはあるのだろうか。これについては、六九・一%が「ある」(「ある」+「ややある」)と回答しており(図4)、その原因(一八項目から四つ以内選択)は「職場や仕事の将来が不安」が三七・四%でトップ。以下、「仕事量が多すぎる」(三〇・六%)、「仕事の配分や待遇に不公平がある」(二九・二%)、「能力が発揮できない」(二二・四%)、「長い時間神経を集中する」(一七・八%)、「働く時間が長い」(一七・七%)、「人間関係がよくなる」(一七・二%)などが続く(図5)。

図6 ここ1年間の職場状況（複数選択）

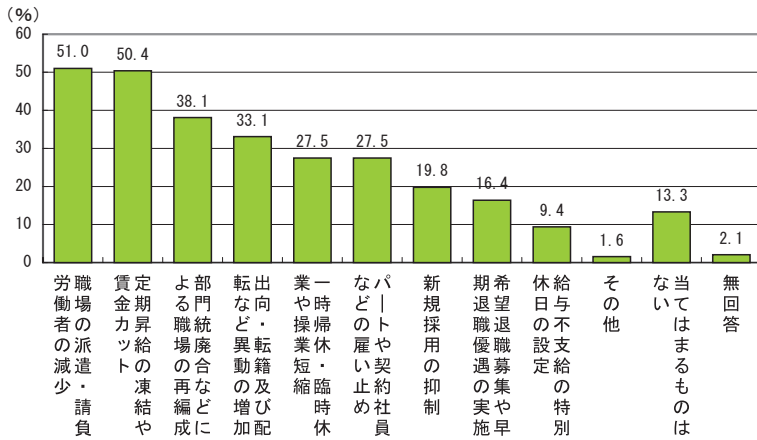
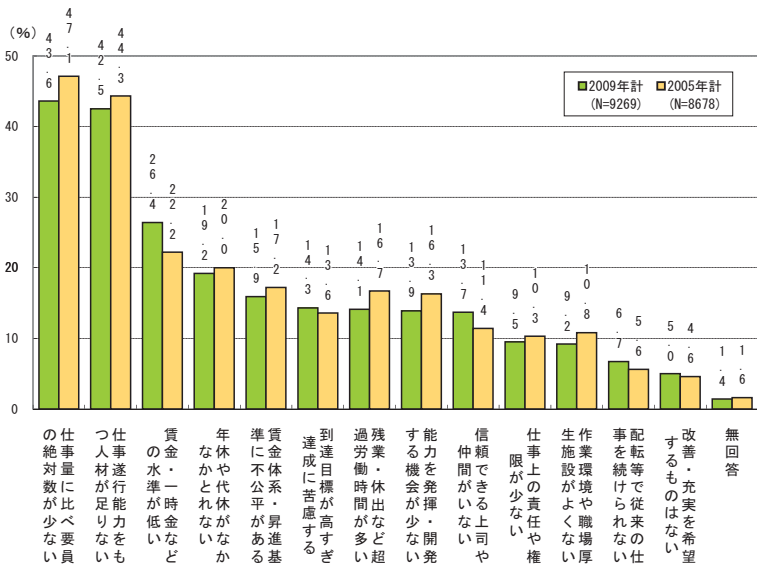


図7 職場生活上の改善・充実課題（3つ以内選択）



との関係を見ると、ストレスが「ある」と答えた人は、「能力が発揮できない」「仕事の配分や待遇に不公平がある」「仕事に自分に合っていない」などの「仕事の中味の問題や、「働く時間が長い」「仕事量が多すぎる」といった労働時間に関連する選択肢の比率がやや高目にてている。加えて、「人間関係がよくない」「孤立を感じたり相談相手がない」といった人間関係の悩みも強い。

半数が派遣・請負の減少や定異凍結。賃金カットを経験

こうした将来不安やストレスを抱えた組合員が働く職場には、どういった

変化が起きているのだろうか。ここ一年間で職場に起きた変化（二一項目から該当項目全て選択）を尋ねると、「職場の派遣・請負労働者の減少」（五一・〇％）と「定期昇給の凍結や賃金カット」（五〇・四％）がともに約半数を占めている。

最近の職場の風潮として、異なる会社から来ている派遣労働者や、別のラインを受け持っていた請負労働者がいなくなると同時に、自らも定昇カットや賃金凍結を経験した組合員が少なくないようだ。

これに「部門統合などによる職場の再編成」（三八・一％）が四割弱。「出向・転籍及び配転などの異動の増加」（三

三・一％）と「一時帰休・臨時休業や操業短縮」「パートタイマーや契約社員などの雇止め」（ともに二七・五％）も三割前後で続く。「新規採用の抑制」（一九・八％）、「希望退職募集や早期退職制度の優遇」（二六・四％）の割合も低くない（図6）。

大きい要員・人員不足に対する不満

そんな職場や仕事の改善点は何かを尋ねたところ（一三項目から三つ以内選択）、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」（四三・六％）と「仕事の遂行能力を有する人材が足りない」（四二・五％）とする割合がともに高く、三番

目以下には、「賃金・一時金などの水準が低い」（二六・四％）、「年休や代休がなかなかとれない」（一九・二％）、「賃金体系・昇進基準に不公平がある」（一五・九％）が続くものの、上位二項目に大きく水を空けられている。この傾向は、前回調査とほぼ同じ。組合員の要員・人員不足に対する不満が根強いことが鮮明になっている（図7）。

ただし、前回の調査と比べると、要員・人員不足を課題とする回答割合が下がっているのに対し、「賃金・一時金などの水準が低い」とする率は前回より四・二ポイント増えている。要員不足への不満が相変わらず高い一方で、処遇への不満も高まっているようだ。

表1 働き方に対する考え方

	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
	〈生活給重視派〉	〈成果給重視派〉	〈年功重視派〉	〈能力主義肯定派〉	〈非管理職志向派〉	〈管理職志向派〉	〈転職肯定派〉	〈企業内定着派〉
2009年計	48.7	50.4	15.9	83.5	71.3	28.1	36.9	62.6
2005年計	39.5	59.6	15.8	83.2	74.8	24.2	47.0	52.1
1999年計	-	-	18.1	80.2	73.3	24.9	47.2	51.0
1994年計	-	-	21.7	76.6	68.6	29.5	50.5	47.8
1989年計	-	-	24.7	71.8	63.9	32.2	49.9	46.8

定年まで働きたい企業内定着派が増加

調査は、組合員の仕事観や会社観、仕事のやりがいなどについても調べている。そこで、ここからは別の角度から調査結果をみていきたい(表1)。

まず、働き方に対する考え方をみると、「労働条件に不満があっても定年まで現在の会社に勤めるつもりだ」とする企業内定着派(この考え方に近い)「どちらかと言えばこの考え方に近い」が六一・六%で多数を占め、「労働条件が下がっても、やりたい仕事ならば転職してもかまわない」とする転職肯定派(同)の三六・九%を大きく

上回っている。

時系列で過去のデータを振り返ると、一九九四年の調査までは両者イーブンでやや転職肯定派が多かったものが、その後、ほぼ半々のまま企業内定着派が若干上回るようになり、今回、企業内定着派が前回比で一気の一〇ポイント以上も跳ね上がった格好だ。

また、今回は二四歳以下の若年層の企業内定着派の増加幅が男女ともに大きかったのも特徴で、昨今の厳しい就職戦線をくぐり抜けてきた層の定着志向が強いことがうかがえる。

なお、職制への昇進に関しては、「会社勤めをしている以上、管理職になりたい」とする管理職志向派(同)は三割弱に過ぎず、「能力を發揮する機会があれば管理職ポストへの昇進はこだわらない」非管理職志向派(同)の方が七割に達している。

能力主義は肯定するも、賃金は生活給重視

一方、「能力や実績さえあれば同期入社の人や後輩が自分より先に昇進してもかまわない」とする能力主義肯定派と、「たとえ能力や実績があっても同期入社者や後輩が自分より先に昇進するのは嫌だ」という年功重視派のどちらの考え方に近いのかの設問に対しては、過去から一貫して前者が増加傾向にある。今回の調査も過去最高を更新した。男女

ともに能力主義肯定派が多数であることに変わりはないが、過去からの時系列でみると、女性の増加幅が男性のそれを上回っていることが特徴となっている。

調査はさらに、賃金・一時金の決定要素について「賃金や一時金は成果や業績によって決めるべきだ」とする成果給重視派と、「賃金や一時金は年齢や生活段階の対応した生活費をまかなえる水準であるべきだ」とする生活給重視派のどちらの考え方に近いについても質問している。

その結果は、前回調査より生活重視派が増えた結果、前者が五〇・四%、後者が四八・七%とほぼ二分された。この間の不況で、家計の一部として組み込まれている一時金が大きく変動したことへの不安もあるようだ。

たとえ労働条件に不満があっても今の会社に定年まで勤め、能力が發揮できればあえて管理職になりたいとは思わず、人事処遇は能力主義を志向しながらも、賃金や一時金は生活給を重視して欲しい。組合員の働き方に関するニーズを、多数派を中心に大括りでまとめると、こんな考え方が浮かび上がってくる。

この点について、調査実施時に総合研究企画室の事務局長だった矢木孝幸書記次長は「今の経済環境や産業下でマーケットが非常に速く変化するなかにあつては、新製品をより早くより安く出すことで顧客満足度を高めなければならない。こうし

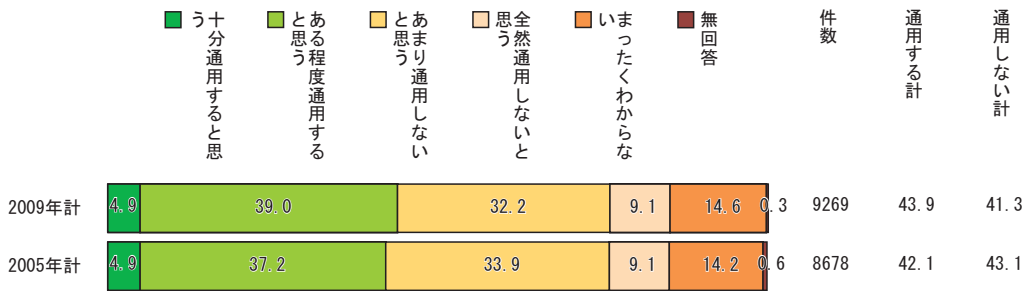


たなかでは、もう年功主義は立ち行かないし、能力の高い人が前面にでて良い仕事してもらわねばならないとの発想が強くなる。ただし、従業員である自分が生活していくには、一定の生活費が必要になってくるので、給与については成果給より生活給を重視して欲しいとの考え方に傾くのではないかと話している。

職業能力は「通用する」しな

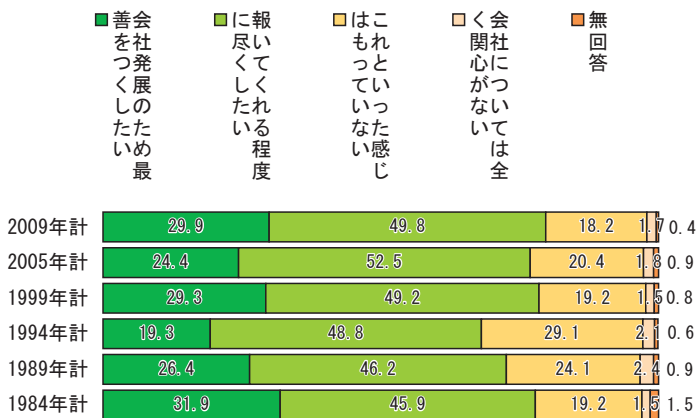
調査結果からは、企業内定着志向が増加しているが、その背景には将来不安があり、そもそも今の会社が定年まで存続できるかについても危ぶむ人が多いことが読み取れる。ならば、組合員は自らの職業能力が他社でどの程度

図8 職業能力の他社での通用度



通用すると考えているのだろうか。「あなたの自分の職業能力が他社でどの程度通用するか」との設問を確認すると、「通用する」(十分通用する) + 「ある程度通用する」が四三・九%、「通用しない」(全然通用しない) + 「あまり通用しない」が四一・三%で拮抗している(図8)。そこで、通用度

図9 会社観 (%)

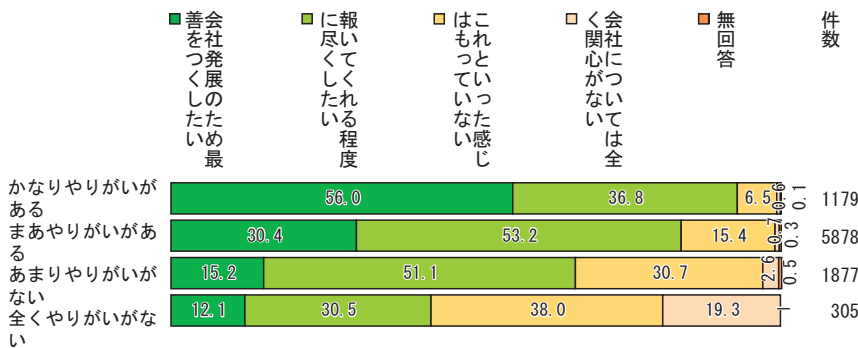


では、会社についてはどのように感じているのか。会社観を尋ねた質問をみると、「会社が自分に報いてくれる程度に尽くしたい」ギブ&テイク型が半数を占めて最も多く、「会社発展のため自分の最善を尽くしたい」最善型が約三割、「会社に対してこれといった感

会社の発展に最善を尽くす人が増加傾向に

を年代別にみると、男性は二〇代の間で自信をつける人が増えていき、三〇代以降は約半数で推移する。これに対し、女性は二〇代後半〜三〇代前半で通用度が高まる傾向にある。この点については、今の女性の高学歴層の増加が影響しているようだ。

図10 会社観 (やりがい別)



じは持っていない」関心希薄型が二割弱などとなっている(図9)。過去の調査結果を紐解いてみると、「ギブ&テイク型」が一番多い点では変わりはないが、「最善型」の比率は一九八〇年代から九四年調査までは減少傾向にあったものの九九年調査で大きく増え、二〇〇五年調査でやや減少して今回再び増加の動きを見せていた。矢木氏は、「今回の社会環境はバブル崩壊後の九四年と似ているが、組合員の会社観は、九四年は最善型が減少して、今回は増えている点で異なっている。

将来の不安のなかでも高まるやりがい感

一方、不況などで会社の将来に不安を抱く環境下であっても、組合員のやりがい感の高まっているようだ。今の仕事にやりがいがある(かなりある) + 「まあある」との回答は前回調査より四・三ポイント多い七六・一%に達した。

その反面、やりがいを感じないと答えた組合員にその理由を聞いたところ(九項目から二つまで選択)、「仕事の達成感が味わえない」(四〇・七%)、「仕事に励んでも生活が良くなる」(二七・九%)、「仕事の意味や使命感が感じられない」(二三・一%)、「能力や創意が発揮できない」(一九・四%)、「仕事で自分にむいていない」(一九・二%)、「仕事が面白くない」(一八・六%)などの順だった。「仕事の達成感や意味、能力発揮、適正など仕事内容への不満がやりがいを低下させる大きな要因であり、仕事と収入の関係に対する不満もやりがいの阻害要因になっている」(電機連合)。

表2 社会のあり方について

	(%)			
	イの考えに近い計	ロの考えに近い計		
イの考え	自分の収入が減ったとしても、社会全体の雇用を増やすべきだ	45.0	53.9	ロの考え
	機会の平等が保障されていれば、結果として格差があるのは当然だ	68.7	30.3	
	同じ仕事・責任であれば、正社員の給料が下がっても、非正規社員も正社員と同じ待遇にすべきだ	38.6	60.6	
	非正規社員など雇用形態の異なる労働者も同じ仲間として連帯を図っていくべきだ	84.0	15.1	
	社会保障の充実のためには高い負担もやむをえない	70.5	28.3	
	地球温暖化の防止のためには経済的負担もやむをえない	82.9	16.1	
	政治を変えるために、投票に行くべきだ	83.8	15.4	
			雇用を増やすより、自分の収入水準を維持すべきだ	
			機会の平等を保障するよりも、格差のない社会をめざすべきだ	
			同じ仕事・責任であっても、雇用形態が異なるので、正社員と非正規社員に格差があるのは当然だ	
			非正規社員など雇用形態の異なる労働者は同じ仲間として連帯を図る必要はない	
			高い負担であるなら社会保障は充実しなくても構わない	
			経済的負担が増えるなら地球温暖化の防止に取り組みなくとも構わない	
			投票に行っても政治は変わらない	

会社へのコミット強いや
りがいい高い人

ちなみに、やりがい別に他社での通用度をみると、やりがいの高い人ほど、通用度も高いのが特徴。やりがい感の強い人は六割程度が「通用する」（十分通用する）、「あまり通用しない」と回答。逆に、やりがい感の全くない人は半数ぐらいが「通用しない」（全く通用しない）、「あまり通用しない」と考えている。

なお、会社観をやりがい度別にみると、「かなりやりがいがある」人は全力を投入して会社の発展に尽くしたいが、「やりがいのない」人はこれといった感情がない人が多くなる。やりがい感の高い人ほど、会社へのコミットが強い（図10）。

要員不足でも雇用増より
収入維持を

最後に、社会観について尋ねた設問から、①雇用と収入の関係②機会平等と格差③正社員と非正規社員の待遇格差④雇用形態が異なる労働者との連帯などについて、組合員の意識をみた結果を紹介しておきたい（表2）。

雇用と収入の関係については、「雇用増より収入水準を維持すべき」が五三・九%と、「収入減でも全体の雇用を増やすべき」（四五・〇%）を上回った。年

齢別では、男女とも若い世代ほど「雇用増より収入水準維持」派が多く、男性二〇代の六割、女性二四歳以下の七割を占めている。既述の間で要員不足を職場の課題にあげていたことを考えると少し意外な結果にみえなくもない。

機会平等が保障されれば格差は当然

次に、機会の平等と格差についてみると、「機会平等が保障されれば格差は当然」とする考えが六八・七%を占め、「機会平等より格差のない社会をめざす」の三〇・三%を大きく上回った。男女ともに二〇代後半で「機会平等が保障されれば格差は当然」派が大勢を占める。また、男女とも大卒・大学院修了の八割弱がこの考え方を支持するなど、高学歴層ほどこの傾向が強くなる。

連携は大切だが、雇用形態による格差も当然

格差に関しては、正社員と非正規社員の待遇についても聞いている。この設問では、「同じ仕事・責任であっても、雇用形態が異なるので、正社員と非正規社員の格差は当然」（六〇・六%）が、「同じ仕事・責任であれば、正社員の給料

が下がっても、非正規社員も同じ待遇にすべきだ」（三八・六%）をかなり引き離れた。男性に比べて女性で「格差は当然」とする



人が五ポイントほど高く、特に女性の三〇代後半〜四〇代後半では七割弱に達している。その一方で、雇用形態が異なる労働者との連帯では、「雇用形態が異なっても連帯を図る」が圧倒的多数を占めて八四・〇%。逆に「雇用形態が異なれば連帯を図る必要はない」は一五・一%にとどまった。

こうした社会観について、矢木氏は「特徴的なのは、格差を容認しつつも異なる雇用形態の労働者と連帯を図るべきだと考えていること。やや利己的な感じがするかも知れないが、雇用を増やすより収入をちゃんとした水準にしなければならぬと思っている人が多いからで、収入減でも全体雇用を増やすかというところまず収入が必要。そのうえで、機会の平等が保障されていれば格差は当然あるとの考え方だ。それでも雇用形態が異なっても連帯を図った方がいいと思う人が八五%と圧倒的に多い」などと捉えている。

（調査・解析部 新井栄三）