

## 第5章 団塊世代と労働組合

### 第1節 組織化対象としての団塊の世代

団塊の世代が就職した高度成長期は労働組合の組織率が安定し、組合活動への社会的な関心も強かった時期であった。しかし、オイルショック後は労働組合組織率が下がっており、団塊の世代は労働組合が活発であった時期と縮小していった時期の両方を経験した世代である。このような団塊の世代が、定年後に労働組合へ加入する意思を持っているかどうかが本章の主な関心事項である。

団塊世代は人口、雇用者数ともに多い。そして現在、団塊の世代が定年年齢を迎えようとしている。しかも、日本の高齢者の就業意欲が高いことがこれまで繰り返し指摘されてきた<sup>1</sup>。団塊世代には定年を迎えても引き続き雇用者として就労を続ける人が多いだろう。このことは、労働組合にとって高齢雇用者が魅力的な組織化対象になりうることを意味している。

このように団塊世代を将来の組織化対象と見た場合、彼らに定年後の労働組合への加入意思があるかどうかの問題となる。労働組合の加入意向が高いのはどのような人たちか把握することで、組織化を進めたい労働組合の意思と定年後に労働組合に加入したい団塊世代の希望とをマッチングさせやすくなる。以下では、アンケート調査の個票を用い、現在どのような人が労働組合に入っているのか、また労働組合に加入していない人はどうして加入していないのかを確認する。そしてこれらを踏まえた上で、団塊世代の定年後の労働組合への加入意向に影響を与える要因の分析を行う。

### 第2節 労働組合加入者の属性と加入しない理由

#### 1. 労働組合加入者の属性

ここでは、今回行ったアンケート調査をもとに作成したクロス表（第5-2-2表～第5-2-9表）によって労働組合加入者の属性を確認する。各表の上又は左半分が男性のケース、下又は右半分が女性のケースとなっている（以下のクロス表はすべて同様）。なお、分析対象は1947～1951年生まれの雇用者であり、サンプルサイズは男性1208、女性672である。以下では、表側でとった項目の標本数が少ないものは分析から除外する。

なお、男性と女性のサンプルの性格がかなり異なっていることに注意が必要である。第5-2-1表は回答者の雇用形態と役職のクロス表である。ここでわかるように、男性の正社員では58.4%、男性出向社員では52.6%が課長クラス以上であるのに対して、女性は正社員であっても課長クラス以上は10.0%である。非正社員については、男女とも一般社員クラスの

<sup>1</sup> 日本の高齢者の就業意欲が高い理由については、清家・山田(2004)を参照されたい。

割合が大きくなるが、契約社員、パートタイマーについても男性のほうが比較的課長クラス以上の割合が高い。また、男性では正社員の割合が高いが、女性はパートタイマーの割合が高く、正社員はパートタイマーよりも若干割合が小さい。なお、女性で一番多いパートタイマーでは一般社員クラスの比率が 87.9%と高く、役職クラス無回答を除けばほとんど全員が一般社員クラスである。

第 5-2-1 表 雇用形態と役職

		問2-6 役職								
		一般社員クラス	職長・班長クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス (部門の管理職を兼務)	左記以外の役員クラス	無回答	合計
男性	雇用形態									
	正社員	26.9% (262)	6.1% (59)	8.0% (78)	24.5% (239)	19.7% (192)	9.7% (94)	4.5% (44)	0.6% (6)	100.0% (974)
	出向社員	39.5% (15)	0.0% (0)	7.9% (3)	18.4% (7)	13.2% (5)	15.8% (6)	5.3% (2)	0.0% (0)	100.0% (38)
	契約社員	75.8% (50)	6.1% (4)	3.0% (2)	9.1% (6)	0.0% (0)	3.0% (2)	3.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (66)
	嘱託社員	71.9% (23)	9.4% (3)	3.1% (1)	9.4% (3)	6.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (32)
	パートタイマー	89.3% (25)	3.6% (1)	3.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.6% (1)	100.0% (28)
	アルバイト	90.9% (20)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.5% (1)	4.5% (1)	100.0% (22)
	労働者派遣事業の派遣社員	81.8% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (11)
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
	その他	25.0% (6)	0.0% (0)	4.2% (1)	12.5% (3)	4.2% (1)	20.8% (5)	29.2% (7)	4.2% (1)	100.0% (24)
	無回答	22.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (1)	55.6% (5)	100.0% (9)
	合計	34.4% (416)	5.5% (67)	7.1% (86)	21.5% (260)	16.6% (201)	8.9% (107)	4.7% (57)	1.2% (14)	100.0% (1208)
女性	雇用形態									
	正社員	78.8% (197)	5.2% (13)	4.8% (12)	3.2% (8)	1.2% (3)	4.4% (11)	1.2% (3)	1.2% (3)	100.0% (250)
	出向社員	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
	契約社員	82.9% (34)	9.8% (4)	0.0% (0)	2.4% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.9% (2)	100.0% (41)
	嘱託社員	92.3% (24)	3.8% (1)	3.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (26)
	パートタイマー	87.9% (262)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.3% (4)	10.4% (31)	100.0% (298)
	アルバイト	88.0% (22)	4.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.0% (2)	100.0% (25)
	労働者派遣事業の派遣社員	75.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	100.0% (4)
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
	その他	70.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (2)	0.0% (0)	10.0% (1)	100.0% (10)
	無回答	41.7% (5)	8.3% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.3% (1)	0.0% (0)	33.3% (4)	100.0% (12)
	合計	83.2% (559)	3.0% (20)	2.1% (14)	1.6% (11)	0.4% (3)	2.1% (14)	1.0% (7)	6.5% (44)	100.0% (672)

第 5-2-2 表は雇用形態別に労働組合の加入状況を示したものである。ここで確認されることは、男女ともに正社員（出向社員含む）で労働組合の加入率が高いのに対し、非正社員では低くなっていることである。男性の場合、正社員（出向社員を含む）で労働組合に加入していると回答した人は 25.4%であるのに対し、非正社員では 4.8%となっている。女性も同様の傾向が見られ、正社員（出向者を含む）で労働組合に加入していると回答した人は 26.2%であるのに対し、非正社員では 9.8%となっている。より詳細に見ると、男性出向社員で労働組合に加入していると回答した人は 34.2%となっており、正社員の 25.1%よりも高い。女性では、嘱託社員で労働組合に加入していると回答した人の割合が 19.2%と非正規の中では比較的高くなっている。

第5-2-2表 雇用形態と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無				
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員	25.1% (244)	74.8% (729)	0.1% (1)	100.0% (974)
		出向社員	34.2% (13)	65.8% (25)	0.0% (0)	100.0% (38)
		契約社員	4.5% (3)	93.9% (62)	1.5% (1)	100.0% (66)
		嘱託社員	6.3% (2)	93.8% (30)	0.0% (0)	100.0% (32)
		パートタイマー	0.0% (0)	100.0% (28)	0.0% (0)	100.0% (28)
		アルバイト	4.5% (1)	95.5% (21)	0.0% (0)	100.0% (22)
		労働者派遣事業の派遣社員	18.2% (2)	81.8% (9)	0.0% (0)	100.0% (11)
		労働者派遣事業以外の派遣社員	0.0% (0)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
		その他	4.2% (1)	95.8% (23)	0.0% (0)	100.0% (24)
		無回答	33.3% (3)	22.2% (2)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
		女性	雇用形態	正社員	25.6% (64)	73.6% (184)
出向社員	100.0% (2)			0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
契約社員	9.8% (4)			90.2% (37)	0.0% (0)	100.0% (41)
嘱託社員	19.2% (5)			80.8% (21)	0.0% (0)	100.0% (26)
パートタイマー	9.1% (27)			88.6% (264)	2.3% (7)	100.0% (298)
アルバイト	4.0% (1)			96.0% (24)	0.0% (0)	100.0% (25)
労働者派遣事業の派遣社員	0.0% (0)			100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員	0.0% (0)			100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他	30.0% (3)			70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)
無回答	8.3% (1)			58.3% (7)	33.3% (4)	100.0% (12)
合計	15.9% (107)			82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)
				問2-10 労働組合加入有無		
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	25.4% (257)	74.5% (754)	0.1% (1)	100.0% (1012)
		非正社員	4.8% (9)	94.7% (177)	0.5% (1)	100.0% (187)
		無回答	33.3% (3)	22.2% (2)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
女性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	26.2% (66)	73.0% (184)	0.8% (2)	100.0% (252)
		非正社員	9.8% (40)	88.5% (361)	1.7% (7)	100.0% (408)
		無回答	8.3% (1)	58.3% (7)	33.3% (4)	100.0% (12)
		合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-3表は現在の役職別に労働組合への加入状況を見たものである。ここからは、男性、女性とも課長クラス以上で労働組合に加入していると回答した割合が低くなっていることがわかる。企業別組合では管理職以上は組合員の範囲から外れることが多いのがその理由であろう。また、男女ともに管理職前の役職クラスに注目したときに一般社員クラスの労働組合加入率が低いのは、多くの非正社員が一般社員クラスになっているためだと考えられる。それゆえ、非正社員が多い女性のほうが、一般社員クラスの労働組合加入率が低いと思われる。

第5-2-3表 現在の役職と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無				
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	現在の役職	一般社員クラス	32.5% (135)	67.5% (281)	0.0% (0)	100.0% (416)
		職長・班長クラス	56.7% (38)	43.3% (29)	0.0% (0)	100.0% (67)
		係長クラス	53.5% (46)	46.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (86)
		課長クラス	13.8% (36)	86.2% (224)	0.0% (0)	100.0% (260)
		部長クラス	3.0% (6)	97.0% (195)	0.0% (0)	100.0% (201)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	2.8% (3)	97.2% (104)	0.0% (0)	100.0% (107)
		役員クラス(管理職兼務なし)	7.0% (4)	91.2% (52)	1.8% (1)	100.0% (57)
		無回答	7.1% (1)	57.1% (8)	35.7% (5)	100.0% (14)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
		女性	現在の役職	一般社員クラス	15.7% (88)	83.5% (467)
職長・班長クラス	45.0% (9)			55.0% (11)	0.0% (0)	100.0% (20)
係長クラス	50.0% (7)			50.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (14)
課長クラス	9.1% (1)			90.9% (10)	0.0% (0)	100.0% (11)
部長クラス	0.0% (0)			100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)
役員クラス(部門の管理職を兼務)	14.3% (2)			78.6% (11)	7.1% (1)	100.0% (14)
役員クラス(管理職兼務なし)	0.0% (0)			85.7% (6)	14.3% (1)	100.0% (7)
無回答	0.0% (0)			84.1% (37)	15.9% (7)	100.0% (44)
合計	15.9% (107)			82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-4表により職種別の労働組合加入状況を見ると、男性で労働組合に加入していると回答した割合は、運輸・通信の仕事(49.0%)、事務の仕事(43.8%)、技能工・生産工程の仕事(38.0%)で高い。これに対して管理的な仕事(9.8%)、保安の仕事(10.0%)ではこの割合が低くなっている。

これに対して女性は傾向が異なり、比較的労働組合加入率が高いのは販売の仕事(23.9%)、専門的・技術的な仕事(20.5%)である。男性で労働組合加入率が高かった事務の仕事は12.4%と低い。

第5-2-4表 現在の職種と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無					
		加入している	加入していない	無回答	合計		
男性	職種	専門的・技術的な仕事	22.7% (77)	77.3% (262)	0.0% (0)	100.0% (339)	
		管理的な仕事	9.8% (31)	89.9% (284)	0.3% (1)	100.0% (316)	
		事務の仕事	43.8% (49)	56.3% (63)	0.0% (0)	100.0% (112)	
		販売の仕事	17.4% (19)	82.6% (90)	0.0% (0)	100.0% (109)	
		サービスの仕事	20.5% (16)	79.5% (62)	0.0% (0)	100.0% (78)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	10.0% (3)	90.0% (27)	0.0% (0)	100.0% (30)	
		運輸・通信の仕事	49.0% (24)	51.0% (25)	0.0% (0)	100.0% (49)	
		技能工・生産工程の仕事	38.0% (30)	62.0% (49)	0.0% (0)	100.0% (79)	
		労務作業等の仕事	23.9% (11)	76.1% (35)	0.0% (0)	100.0% (46)	
		その他	17.1% (6)	82.9% (29)	0.0% (0)	100.0% (35)	
		無回答	20.0% (3)	46.7% (7)	33.3% (5)	100.0% (15)	
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	
	女性	職種	専門的・技術的な仕事	20.5% (16)	78.2% (61)	1.3% (1)	100.0% (78)
			管理的な仕事	12.5% (2)	87.5% (14)	0.0% (0)	100.0% (16)
		事務の仕事	12.4% (23)	87.1% (162)	0.5% (1)	100.0% (186)	
		販売の仕事	23.9% (22)	75.0% (69)	1.1% (1)	100.0% (92)	
		サービスの仕事	13.1% (16)	86.1% (105)	0.8% (1)	100.0% (122)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)	
		運輸・通信の仕事	50.0% (6)	50.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (12)	
		技能工・生産工程の仕事	13.6% (8)	84.7% (50)	1.7% (1)	100.0% (59)	
		労務作業等の仕事	14.0% (6)	86.0% (37)	0.0% (0)	100.0% (43)	
		その他	15.4% (6)	79.5% (31)	5.1% (2)	100.0% (39)	
		無回答	4.2% (1)	70.8% (17)	25.0% (6)	100.0% (24)	
		合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)	

第5-2-5表は学歴別にみた労働組合加入状況である。男性では、労働組合に加入していると回答した人の割合は、高卒（29.8%）、中卒（28.6%）、専門学校卒（21.1%）の順に高い一方、高専卒（4.2%）、大学院卒（8.2%）では低くなっている。

これに対して女性では、大卒（32.1%）でもっとも労働組合加入率が高く、男性で高かった中卒（17.1%）と高卒（15.9%）は比較的低くなっている。

専門学校卒（男性：21.1%、女性：20.5%）および短大卒（男性：17.9%、女性16.7%）では男女の差があまりみられない。

第5-2-5表 最終学歴と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無			
		加入している	加入していない	無回答	合計
男性	学歴				
	中学校	28.6% (18)	71.4% (45)	0.0% (0)	100.0% (63)
	高等学校	29.8% (119)	70.3% (281)	0.0% (0)	100.0% (400)
	各種学校・専修学校(専門学校)	21.1% (8)	78.9% (30)	0.0% (0)	100.0% (38)
	高等専門学校	4.2% (1)	91.7% (22)	4.2% (1)	100.0% (24)
	短期大学	17.9% (5)	82.1% (23)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学	17.9% (95)	81.2% (432)	0.9% (5)	100.0% (532)
	大学院	8.2% (4)	91.8% (45)	0.0% (0)	100.0% (49)
	無回答	25.7% (19)	74.3% (55)	0.0% (0)	100.0% (74)
	合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
女性	学歴				
	中学校	17.1% (18)	77.1% (81)	5.7% (6)	100.0% (105)
	高等学校	15.9% (62)	83.4% (326)	0.8% (3)	100.0% (391)
	各種学校・専修学校(専門学校)	20.5% (8)	76.9% (30)	2.6% (1)	100.0% (39)
	高等専門学校	0.0% (0)	100.0% (5)	0.0% (0)	100.0% (5)
	短期大学	16.7% (5)	83.3% (25)	0.0% (0)	100.0% (30)
	大学	32.1% (9)	67.9% (19)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学院	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	6.8% (5)	89.0% (65)	4.1% (3)	100.0% (73)
	合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-6表は業種ごとの労働組合加入状況である。男性では、通信業（56.0%）、運輸業（37.1%）、国・県・市町村の公務（29.8%）、金融・保険業（29.5%）の順に労働組合加入率が高い。女性では、国・県・市町村の公務（34.0%）、金融・保険業（32.6%）といった業種で加入率が高くなっている。

なお、平成17年の『労働組合基礎調査報告』で算出されている産業別の推定組織率（年齢計）と今回調査（1947-1951年生まれの人を対象）を比較した場合、今回調査のほうが全体的に労働組合加入率は低い傾向にある。ただし例外もあり、『労働組合基礎調査』では「情報通信業」で推定組織率が22.3%となっているので、今回調査のほうが大幅に労働組合加入率は高い。

第5-2-6表 業種と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

業種	(男性)				(女性)			
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
農林水産業	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	150.0% (3)	50.0% (1)	200.0% (4)
鉱業	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)	—	—	—	—
建設業	16.9% (15)	83.1% (74)	0.0% (0)	100.0% (89)	2.2% (2)	21.3% (19)	0.0% (0)	23.6% (21)
製造業	25.3% (88)	74.7% (260)	0.0% (0)	100.0% (348)	2.9% (10)	25.9% (90)	1.7% (6)	30.5% (106)
電気・ガスなどの公益産業	23.5% (4)	76.5% (13)	0.0% (0)	100.0% (17)	5.9% (1)	11.8% (2)	0.0% (0)	17.6% (3)
運輸業	37.1% (26)	62.9% (44)	0.0% (0)	100.0% (70)	7.1% (5)	21.4% (15)	0.0% (0)	28.6% (20)
通信業	56.0% (14)	44.0% (11)	0.0% (0)	100.0% (25)	16.0% (4)	20.0% (5)	0.0% (0)	36.0% (9)
卸売業	10.0% (7)	88.6% (62)	1.4% (1)	100.0% (70)	2.9% (2)	50.0% (35)	0.0% (0)	52.9% (37)
小売業	14.9% (7)	85.1% (40)	0.0% (0)	100.0% (47)	31.9% (15)	138.3% (65)	2.1% (1)	172.3% (81)
金融・保険業	29.5% (18)	70.5% (43)	0.0% (0)	100.0% (61)	23.0% (14)	47.5% (29)	0.0% (0)	70.5% (43)
不動産業	3.8% (1)	96.2% (25)	0.0% (0)	100.0% (26)	0.0% (0)	34.6% (9)	0.0% (0)	34.6% (9)
飲食店	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	950.0% (19)	50.0% (1)	1000.0% (20)
旅館・ホテル	0.0% (0)	100.0% (10)	0.0% (0)	100.0% (10)	10.0% (1)	100.0% (10)	0.0% (0)	110.0% (11)
労働者派遣事業	7.7% (1)	92.3% (12)	0.0% (0)	100.0% (13)	0.0% (0)	46.2% (6)	0.0% (0)	46.2% (6)
業務請負事業	3.2% (1)	96.8% (30)	0.0% (0)	100.0% (31)	3.2% (1)	32.3% (10)	0.0% (0)	35.5% (11)
労働者派遣業、業務請負業以外の事業所向けサービス業	8.1% (5)	88.7% (55)	3.2% (2)	100.0% (62)	3.2% (2)	43.5% (27)	3.2% (2)	50.0% (31)
個人向けのサービス業	16.7% (5)	83.3% (25)	0.0% (0)	100.0% (30)	13.3% (4)	136.7% (41)	3.3% (1)	153.3% (46)
病院、学校その他公共のサービス業	24.7% (21)	75.3% (64)	0.0% (0)	100.0% (85)	18.8% (16)	82.4% (70)	1.2% (1)	102.4% (87)
国・県・市町村の公務	29.8% (37)	67.7% (84)	2.4% (3)	100.0% (124)	14.5% (18)	28.2% (35)	0.0% (0)	42.7% (53)
その他	20.2% (18)	79.8% (71)	0.0% (0)	100.0% (89)	9.0% (8)	59.6% (53)	0.0% (0)	68.5% (61)
わからない	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)	66.7% (2)	166.7% (5)	0.0% (0)	233.3% (7)
無回答	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)	66.7% (2)	133.3% (4)	0.0% (0)	200.0% (6)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

第5-2-7表で企業規模別に労働組合加入状況を見ると、男女ともに所属企業の規模が大きくなると労働組合に加入していると回答した人の割合が高くなっていることがわかる。とくに、企業規模が1000～4999人では男性37.0%、女性31.8%、5000人以上になると男性44.7%、女性55.7%が労働組合に加入している。

第5-2-8表は、これまで経験した最高役職別に労働組合加入状況を見たものである。これを見ると、第5-2-3でみた現在の役職と同様の傾向が見られる。男性、女性とも課長クラス以上経験者の労働組合加入率が低くなっている。また、男女ともにこれまで一般社員クラスの経験しかない昇進未経験者の労働組合加入率が低い。これも、非正規従業員の多くが一般社員クラスに属しているためだと考えられる。

第5-2-9表は転職経験の有無別の労働組合への加入状況である。男性の転職経験者の労働組合加入率が16.9%、転職未経験者では29.7%であり、女性の場合は転職経験者が14.2%、転職未経験者で27.7%となっている。男女ともに転職経験があるほうが労働組合へ加入していると回答した割合が低いことがわかる。

第5-2-7表 企業規模と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

企業規模	問2-10 労働組合加入有無							
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
1～9人	3.0% (3)	97.0% (96)	0.0% (0)	100.0% (99)	2.0% (2)	110.1% (109)	1.0% (1)	113.1% (112)
10～29人	1.8% (2)	98.2% (108)	0.0% (0)	100.0% (110)	1.8% (2)	70.0% (77)	0.9% (1)	72.7% (80)
30～49人	16.7% (13)	83.3% (65)	0.0% (0)	100.0% (78)	2.6% (2)	76.9% (60)	1.3% (1)	80.8% (63)
50～99人	12.8% (15)	87.2% (102)	0.0% (0)	100.0% (117)	4.3% (5)	55.6% (65)	2.6% (3)	62.4% (73)
100～299人	13.3% (24)	85.6% (155)	1.1% (2)	100.0% (181)	8.8% (16)	50.8% (92)	2.2% (4)	61.9% (112)
300～999人	19.9% (37)	80.1% (149)	0.0% (0)	100.0% (186)	9.7% (18)	31.2% (58)	0.0% (0)	40.9% (76)
1000～4999人	37.0% (78)	63.0% (133)	0.0% (0)	100.0% (211)	10.0% (21)	21.3% (45)	0.0% (0)	31.3% (66)
5000人以上	44.7% (93)	55.3% (115)	0.0% (0)	100.0% (208)	18.8% (39)	14.9% (31)	0.0% (0)	33.7% (70)
無回答	22.2% (4)	55.6% (10)	22.2% (4)	100.0% (18)	11.1% (2)	83.3% (15)	16.7% (3)	111.1% (20)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

第5-2-8表 これまで経験した最高役職と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

最高の役職クラス	加入している				加入していない				無回答				合計			
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
一般社員クラス	43.1% (62)	56.9% (82)	0.0% (0)	100.0% (144)	7100.0% (71)	38300.0% (383)	300.0% (3)	45700.0% (457)	7100.0% (71)	38300.0% (383)	300.0% (3)	45700.0% (457)	7100.0% (71)	38300.0% (383)	300.0% (3)	45700.0% (457)
職長・班長クラス	61.2% (41)	38.8% (26)	0.0% (0)	100.0% (67)	1300.0% (13)	4400.0% (44)	100.0% (1)	5800.0% (58)	1300.0% (13)	4400.0% (44)	100.0% (1)	5800.0% (58)	1300.0% (13)	4400.0% (44)	100.0% (1)	5800.0% (58)
係長クラス	50.0% (66)	50.0% (66)	0.0% (0)	100.0% (132)	700.0% (7)	2300.0% (23)	0.0% (0)	3000.0% (30)	700.0% (7)	2300.0% (23)	0.0% (0)	3000.0% (30)	700.0% (7)	2300.0% (23)	0.0% (0)	3000.0% (30)
課長クラス	18.2% (55)	81.5% (246)	0.3% (1)	100.0% (302)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)
部長クラス	3.6% (9)	95.6% (241)	0.8% (2)	100.0% (252)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)
役員クラス(部門の管理職を兼)	4.6% (6)	95.4% (124)	0.0% (0)	100.0% (130)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)
上記以外の役員クラス	6.4% (5)	92.3% (72)	1.3% (1)	100.0% (78)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)
無回答	24.3% (25)	73.8% (76)	1.9% (2)	100.0% (103)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)

第5-2-9表 転職経験と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

転職経験	問2-10 労働組合加入有無							
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
ある	16.9% (118)	82.7% (578)	0.4% (3)	100.0% (699)	11.4% (80)	68.2% (477)	1.1% (8)	80.8% (565)
ない	29.7% (148)	69.7% (348)	0.6% (3)	100.0% (499)	5.2% (26)	13.2% (66)	0.4% (2)	18.8% (94)
無回答	30.0% (3)	70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)	10.0% (1)	90.0% (9)	30.0% (3)	130.0% (13)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

ここまでの結果をまとめると、労働組合加入状況については、

- 正社員の方が非正社員よりも労働組合への加入率が高い。
- 現在管理職である人、管理職経験者の労働組合加入率はそれ以外の人よりも低い。
- 職種別、学歴別の労働組合加入状況は男女で傾向が異なる。
- 企業規模が大きいほど労働組合加入率が高い。
- 転職未経験者のほうが経験者よりも労働組合参加率が高い。

ということが確認できた。

## 2. 労働組合に加入しない理由

今回実施したアンケート調査では労働組合に加入していないと回答した人を対象に、労働組合に加入していない理由を尋ねている。この設問をもとにクロス表（第5-2-10表～第5-2-13表）を作成し、労働組合未加入者の属性ごとの未加入理由を確認した。分析対象は雇用者のうち労働組合に入っていないとした人で、サンプルサイズは男性 933、女性 552 である。

第5-2-10表で雇用形態別に労働組合未加入の理由を見ると、すべての雇用形態で男女ともに職場に組合が無いからという回答が多く、男性の出向社員を除けば最大の理由となっている。

管理職など加入できない役職にあるからという理由は、男性の正社員（39.2%）、出向社員（52.0%）で高くなっている。また、男女とも非正社員はパートタイマーなど非正規なので加入できないという理由が多い。これに対して、加入するメリットを感じないから、組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるからといった理由をあげる人は全体的に少ない。このようになるのは、所属企業に組合があってユニオンショップ制であれば、自らの選択で労働組合に参加しないということとはできないことが大きな要因だろう。

第5-2-11表は現在の役職クラス別に労働組合に入らない理由を見たものである。男性で課長クラス以上になると管理職など加入できない役職にあるという理由が最大となる。また、男女とも一般職クラスで非正規などのため加入できないと理由もみられる。なお、詳しい理由はわからないが、男性の係長クラスのみ加入するメリットを感じないからという理由が比較的多く、15.0%にのぼっていることも確認できる。

第5-2-10表 雇用形態と労働組合に入らない理由

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員	52.3% (381)	39.2% (286)	0.3% (2)	3.3% (24)	1.4% (10)	1.5% (11)	2.1% (15)	100.0% (729)
		出向社員	44.0% (11)	52.0% (13)	4.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (25)
		契約社員	66.1% (41)	4.8% (3)	17.7% (11)	6.5% (4)	0.0% (0)	4.8% (3)	0.0% (0)	100.0% (62)
		嘱託社員	56.7% (17)	10.0% (3)	16.7% (5)	0.0% (0)	3.3% (1)	10.0% (3)	3.3% (1)	100.0% (30)
		パートタイマー	42.9% (12)	0.0% (0)	46.4% (13)	3.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	7.1% (2)	100.0% (28)
		アルバイト	47.6% (10)	0.0% (0)	33.3% (7)	0.0% (0)	9.5% (2)	9.5% (2)	0.0% (0)	100.0% (21)
		労働者派遣事業の派遣社員	55.6% (5)	11.1% (1)	22.2% (2)	11.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (9)
		労働者派遣事業以外の派遣社員	75.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
		その他	39.1% (9)	47.8% (11)	4.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	0.0% (0)	100.0% (23)
		無回答	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
		合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
		女性	雇用形態	正社員	85.3% (157)	3.3% (6)	1.1% (2)	1.6% (3)	2.2% (4)	3.8% (7)
契約社員	59.5% (22)			0.0% (0)	32.4% (12)	0.0% (0)	2.7% (1)	2.7% (1)	2.7% (1)	100.0% (37)
嘱託社員	47.6% (10)			0.0% (0)	28.6% (6)	9.5% (2)	4.8% (1)	4.8% (1)	4.8% (1)	100.0% (21)
パートタイマー	53.4% (141)			0.4% (1)	40.2% (106)	0.8% (2)	0.4% (1)	1.9% (5)	3.0% (8)	100.0% (264)
アルバイト	45.8% (11)			0.0% (0)	50.0% (12)	4.2% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (24)
労働者派遣事業の派遣社員	25.0% (1)			0.0% (0)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0% (4)			0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他	85.7% (6)			0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (7)
無回答	42.9% (3)			0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
合計	64.3% (355)			1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員+出向社員	52.0% (392)	39.7% (299)	0.4% (3)	3.2% (24)	1.3% (10)	1.5% (11)	2.0% (15)	100.0% (754)
		非正社員	54.8% (97)	10.2% (18)	22.0% (39)	3.4% (6)	1.7% (3)	6.2% (11)	1.7% (3)	100.0% (177)
		無回答	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
		合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
女性	雇用形態	正社員+出向社員	85.3% (157)	3.3% (6)	1.1% (2)	1.6% (3)	2.2% (4)	3.8% (7)	2.7% (5)	100.0% (184)
		非正社員	54.0% (195)	0.3% (1)	38.5% (139)	1.4% (5)	0.8% (3)	1.9% (7)	3.0% (11)	100.0% (361)
		無回答	42.9% (3)	0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
		合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

第5-2-11表 現在の役職クラスと労働組合に入らない理由

		付問2-10-2 労働組合未加入理由								
		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計	
男性	役職クラス	一般社員クラス	70.5% (198)	2.1% (6)	14.2% (40)	4.6% (13)	2.1% (6)	5.0% (14)	1.4% (4)	100.0% (281)
		職長・班長クラス	93.1% (27)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.9% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (29)
		係長クラス	67.5% (27)	10.0% (4)	0.0% (0)	15.0% (6)	0.0% (0)	2.5% (1)	5.0% (2)	100.0% (40)
		課長クラス	38.8% (87)	55.8% (125)	0.0% (0)	2.2% (5)	0.4% (1)	0.9% (2)	1.8% (4)	100.0% (224)
		部長クラス	37.9% (74)	56.4% (110)	0.5% (1)	1.5% (3)	1.5% (3)	0.5% (1)	1.5% (3)	100.0% (195)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	51.9% (54)	42.3% (44)	0.0% (0)	1.0% (1)	1.0% (1)	1.0% (1)	2.9% (3)	100.0% (104)
		上記以外の役員クラス	34.6% (18)	55.8% (29)	0.0% (0)	1.9% (1)	0.0% (0)	5.8% (3)	1.9% (1)	100.0% (52)
		無回答	62.5% (5)	0.0% (0)	12.5% (1)	12.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (1)	100.0% (8)
		合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
女性	役職クラス	一般社員クラス	65.3% (305)	0.0% (0)	26.6% (124)	2.1% (10)	1.5% (7)	2.1% (10)	2.4% (11)	100.0% (467)
		職長・班長クラス	72.7% (8)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	9.1% (1)	100.0% (11)
		係長クラス	71.4% (5)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
		課長クラス	60.0% (6)	30.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	10.0% (1)	100.0% (10)
		部長クラス	100.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (3)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	81.8% (9)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	0.0% (0)	100.0% (11)
		上記以外の役員クラス	50.0% (3)	0.0% (0)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	100.0% (6)
		無回答	43.2% (16)	2.7% (1)	43.2% (16)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.7% (1)	8.1% (3)	100.0% (37)
		合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

第5-2-12表で学歴別に労働組合に入らない理由を確認すると、男性は学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなる傾向にある。逆に、管理職など加入できない役職にあるからという理由が中卒(8.9%)よりも高卒(24.9%)、高卒よりも高専卒(45.5%)、大卒(45.1%)、大学院卒(48.9%)のほうが多くなる。また、パートタイマーなど非正規なので加入できないからという理由は専門学校卒で13.3%見られた。

女性についても、学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなるが、非正規のために加入できないという理由が多くなっている(中卒、高卒、専門卒は20%台に対して高専卒、短大卒は40%台)。ただし、サンプルが少ないが、大卒女性については非正規のため加入できないという理由は少なく(10.5%)、組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるからという理由が21.1%あった。

第5-2-12表 最終学歴と労働組合に入らない理由

		付問2-10-2 労働組合未加入理由							
		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	学歴								
	中学校	84.4% (38)	8.9% (4)	4.4% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.2% (1)	0.0% (0)	100.0% (45)
	高等学校	60.5% (170)	24.9% (70)	6.0% (17)	2.5% (7)	0.7% (2)	2.8% (8)	2.5% (7)	100.0% (281)
	各種学校・専修学校(専門学校)	60.0% (18)	16.7% (5)	13.3% (4)	3.3% (1)	0.0% (0)	3.3% (1)	3.3% (1)	100.0% (30)
	高等専門学校	50.0% (11)	45.5% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.5% (1)	100.0% (22)
	短期大学	60.9% (14)	8.7% (2)	4.3% (1)	0.0% (0)	4.3% (1)	8.7% (2)	13.0% (3)	100.0% (23)
	大学	44.4% (192)	45.1% (195)	2.8% (12)	3.9% (17)	1.2% (5)	1.6% (7)	0.9% (4)	100.0% (432)
	大学院	28.9% (13)	48.9% (22)	4.4% (2)	6.7% (3)	8.9% (4)	2.2% (1)	0.0% (0)	100.0% (45)
	無回答	61.8% (34)	18.2% (10)	7.3% (4)	3.6% (2)	1.8% (1)	3.6% (2)	3.6% (2)	100.0% (55)
合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)	
女性	学歴								
	中学校	66.7% (54)	0.0% (0)	29.6% (24)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.2% (1)	2.5% (2)	100.0% (81)
	高等学校	68.1% (222)	0.6% (2)	23.6% (77)	2.1% (7)	0.0% (0)	3.4% (11)	2.1% (7)	100.0% (326)
	各種学校・専修学校(専門学校)	66.7% (20)	3.3% (1)	20.0% (6)	3.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (2)	100.0% (30)
	高等専門学校	40.0% (2)	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	100.0% (5)
	短期大学	52.0% (13)	0.0% (0)	40.0% (10)	0.0% (0)	8.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (25)
	大学	47.4% (9)	5.3% (1)	10.5% (2)	5.3% (1)	21.1% (4)	5.3% (1)	5.3% (1)	100.0% (19)
	大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	52.3% (34)	4.6% (3)	32.3% (21)	1.5% (1)	1.5% (1)	1.5% (1)	6.2% (4)	100.0% (65)
合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)	

第5-2-13表で企業規模別の労働組合への未加入理由を確認すると、男女とも企業規模が大きいほど職場に組合が無いからという回答が少なくなる。その代わりに、男性では管理職など加入できない役職にあるからという理由が、女性ではパートタイマーなど非正規なので加入できないからという理由が多くなっている。

ここまでの結果をまとめると、労働組合に加入していない理由については、

- 労働組合未加入の理由で最大のものは職場に組合がないからというものである。この理由をあげる人は雇用形態にかかわらず多い。
- 男性正社員（出向社員含む）では管理職などのポストにあることが理由で、男女とも非正社員は非正社員だからという理由で、職場に組合があっても加入できないことが多い。一方、組合に参加することにメリットがない、もしくはデメリットが大きいといった理由で、労働組合に参加しない人の割合は低い。
- 労働組合に参加しない理由として、男性は学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なく、逆に管理職などのためという理由が多くなる。女性についても、学

第5-2-13表 企業規模と労働組合に入らない理由

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	企業規模								
	1～9人	85.4% (82)	7.3% (7)	2.1% (2)	1.0% (1)	0.0% (0)	2.1% (2)	2.1% (2)	100.0% (96)
	10～29人	77.8% (84)	13.0% (14)	2.8% (3)	0.0% (0)	0.9% (1)	0.9% (1)	4.6% (5)	100.0% (108)
	30～49人	76.9% (50)	16.9% (11)	1.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.5% (1)	3.1% (2)	100.0% (65)
	50～99人	64.7% (66)	19.6% (20)	3.9% (4)	3.9% (4)	2.0% (2)	1.0% (1)	4.9% (5)	100.0% (102)
	100～299人	52.3% (81)	30.3% (47)	7.7% (12)	3.9% (6)	1.3% (2)	3.2% (5)	1.3% (2)	100.0% (155)
	300～999人	44.3% (66)	46.3% (69)	3.4% (5)	2.0% (3)	2.0% (3)	0.7% (1)	1.3% (2)	100.0% (149)
	1000～4999人	28.6% (38)	54.1% (72)	6.8% (9)	6.0% (8)	0.8% (1)	3.8% (5)	0.0% (0)	100.0% (133)
	5000人以上	14.8% (17)	65.2% (75)	5.2% (6)	7.0% (8)	2.6% (3)	5.2% (6)	0.0% (0)	100.0% (115)
	無回答	60.0% (6)	30.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	10.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (10)
	合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
女性	企業規模								
	1～9人	79.8% (87)	1.8% (2)	11.9% (13)	0.0% (0)	1.8% (2)	3.7% (4)	0.9% (1)	100.0% (109)
	10～29人	84.4% (65)	0.0% (0)	9.1% (7)	1.3% (1)	0.0% (0)	2.6% (2)	2.6% (2)	100.0% (77)
	30～49人	76.7% (46)	0.0% (0)	13.3% (8)	1.7% (1)	0.0% (0)	5.0% (3)	3.3% (2)	100.0% (60)
	50～99人	78.5% (51)	0.0% (0)	16.9% (11)	0.0% (0)	1.5% (1)	0.0% (0)	3.1% (2)	100.0% (65)
	100～299人	59.8% (55)	0.0% (0)	37.0% (34)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.3% (3)	100.0% (92)
	300～999人	44.8% (26)	1.7% (1)	41.4% (24)	3.4% (2)	1.7% (1)	5.2% (3)	1.7% (1)	100.0% (58)
	1000～4999人	31.1% (14)	4.4% (2)	57.8% (26)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.2% (1)	4.4% (2)	100.0% (45)
	5000人以上	6.5% (2)	6.5% (2)	51.6% (16)	9.7% (3)	9.7% (3)	3.2% (1)	12.9% (4)	100.0% (31)
	無回答	60.0% (9)	0.0% (0)	20.0% (3)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (15)
	合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなるが、非正規のために加入できないという理由が多くなる。  
ということが確認できた。

### 第3節 先行研究と仮説の設定

ここでは労働組合への意識調査を分析した先行研究のうち、代表的なものをいくつか取り上げる。中村・佐藤・神谷(1988)は労働組合員・対象の調査を用い、労働組合が新規結成された際に生じた従業員や組合員間での改善点と問題点を分析している。そして、労働組合が結成された際に何らかの改善点があったとする回答のほうが、何らかの問題点があったとする回答よりも多いことを示している。

久本(1993)は、組織労働者と未組織労働者の組合必要感を調査し、組織労働者のほうが、労働組合があったほうがよいとする割合が高いことを示した。また、性別、年齢階層別、企

業規模別、職種別、学歴別、業種別に未組織労働者の組合必要感を分析している。

都留(2002)は、労働組合員の組合活動への不参加度と組合退出希望の規定要因を分析している。組合不参加度の分析にかんしては、男性よりも女性、高卒や専門学校卒より大卒のほうが、組合活動に不参加であることを明らかにした。また、労働条件への不満が強まれば組合活動への参加度が上がり、組合の取り組みに悪い評価を持っているほど、組合の有効性に疑問を持っているほど、組合への不満足度が高いほど、組合活動に不参加になることを示した。組合退出希望の分析にかんしては、30～39歳層で組合退出希望が強く、産業別連合体への所属が組合退出希望を抑えていることを示した。また、組合の取り組みに対して悪い評価を持っているほど、組合の有効性に疑問を持っているほど、組合への不満足度が高いほど組合をやめたいという意識が強まることを示した。

間淵(2005)は『労使関係に関する実態調査 平成11年労使コミュニケーション調査』をもとに、労働組合がある場合とない場合とで従業員が労働組合の必要性を感じる割合がどのように異なるか推計している。その結果、労働組合が無い事業所に所属する労働者のほうが労働組合を必要だと感じていないことを示した。これについて間淵は、役に立つと思えず存在感も無い組織として労働組合を見ている労働者が、労働組合の必要性を感じないのは当然だとしている。

ほかにも、労働組合に対する意識調査はこれまで相当多く行われている。有力単組や産別組合の中には繰り返し組合員の意識調査を行うところもあるし、調査機関による労働組合に対する調査報告書もいくつもある。だが、今回のように定年が迫った世代に対して定年後の労働組合加入意向を調査したものはほとんど無いだろう。

さて、続いて先行研究における分析結果を踏まえ、定年後の労働組合加入意向を分析するための仮説を設定する。

まずは先行研究で未組織労働者よりも組織労働者、労働組合が無い事業所で働く人より労働組合がある事業所で働く人ほうが労働組合の必要感が高いという結果が出ていたがこれを詳細に検証する。職場に労働組合があったほうが、労働組合がどんな活動をしているか知ることができるし存在感も強く感じるだろうから、定年後の労働組合加入意向も高まると考えられる(定年後組合加入意向に対する「正の効果」)。しかし、職場に組合があっても加入する人と加入しない人とがいる。管理職や非正規従業員であれば、組合員の範囲から除外されることが多いし、加入資格があってもあえて組合に加入しない、あるいは脱退という選択をする人もいるだろう。とくに、管理職以上であれば経営側の立場である。彼らにとって労働組合は交渉相手であり、労働組合に対してよくない印象を持つ可能性が高い(定年後組合加入意向に対する「負の効果」)。分析の際には定年後組合加入に対する「正の効果」と「負の効果」のどちらが強いかについても検討する。したがって、一つ目の仮説は以下のようになる。

### <仮説 1>

職場に労働組合があると定年後の労働組合加入意向が強まる。ただし、組合があっても管理職であるために加入できない場合には定年後の労働組合加入意向が弱まり、労働組合がある効果と相殺される。

次に、定年後も雇用者として長く働こうと思っている人ほど労働組合加入意向は強くなると考えられる。長く働きたい希望を実現するためには、雇用を守ってくれる労働組合があったほうがよいと考えるはずだからである。ただし、ここで注意すべきは、定年後も働きたいと思う人の中には、収入を得る必要性が高い人と、必ずしも収入のために働くわけではない層がいるということである。経済的な理由ではなく、健康のためや生きがいであるからといった理由で働く人は賃金等の労働条件を重視しない可能性がある。したがって、経済的な理由で働く人よりも組合を必要とする度合いは低いだろう。

### <仮説 2>

定年後、長く雇用者として働こうとしている人のほうが労働組合への加入意向が強い。

### <仮説 3>

経済的理由以外で定年後も働こうと思う人は労働組合への加入意向が弱い。

## 第4節 定年後の労働組合加入意向にかんする分析枠組み

仮説の検証は、団塊世代の定年後の労働組合加入意向にかんするクロス表分析によって行う。被説明変数は定年後の労働組合加入意向である。これをたずねた設問は「定年後も仕事を続ける人は、労働組合に加入するのがよいと思いますか」という内容であり、これに対して「加入したほうがよい」、「加入しなくてよい」、「わからない」という選択肢から選んで答えるものである。

説明変数は以下のとおりである。

- ①雇用形態 ②現在の役職 ③職種 ④最終学歴 ⑤企業規模
- ⑥これまで経験した最高役職 ⑦過去5年の職場におけるリストラの有無
- ⑧転職経験の有無 ⑨組合加入の有無と非加入理由 ⑩定年後の就業意向
- ⑪定年後に就業する理由

以下では、まず基本属性として①～⑧について、つぎに<仮説 1>の検証のために⑨について、続いて<仮説 2>の検証のために⑩について、最後に<仮説 3>の検証のために⑪について、今回のアンケート調査からクロス表を作成し、分析を行う。

## 第5節 分析結果

### 1. 基本属性にかんする分析

基本属性にかんする分析に用いるサンプルは現在雇用されて働いている人であり、サンプルサイズは男性 1208、女性 672 である。

第5-5-1表は雇用形態別に定年後の労働組合加入意向を見たものである。男性について、定年後に労働組合に加入すべきだとする割合をみると、正社員（出向社員含む）が 31.9%、非正社員 31.0%とほとんど差が無い。これに対して、女性では正社員（出向社員含む）が 29.0%、非正社員が 20.6%となっており、正社員のほうが定年後の労働組合加入意向が強いことがわかる。また、雇用形態を詳細に見ると男性の出向社員で労働組合に加入しなくてよいという回答が 50.0%と高い。

第5-5-2表は現在の役職ごとに定年後の労働組合加入意向を見たものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は男女ともに役職が高くなるごとに低くなる。ただし一般社員クラスでは、男女ともに他の非管理職クラスよりも定年後の労働組合に加入したほうがよいとする割合が低くなっている。

また、定年後に組合に加入しなくてよい割合を見ると、男女とも課長クラス以上で高くなっている。

第5-5-3表は職種別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である。男性で定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高いのは、技能工・生産工程の仕事（40.5%）、事務の仕事（40.2%）、運輸・通信の仕事（38.8%）、保安の仕事（36.7%）である。これに対して、女性では労務作業等の仕事（32.6%）、販売の仕事（32.6%）でこの割合が高い。

労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男性では管理的な仕事（38.6%）、サービスの仕事（32.1%）、運輸・通信の仕事（30.6%）で高く、女性では専門的・技術的な仕事（20.5%）が比較的高い。

第5-5-4表は学歴別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である。定年後に労働組合に参加したほうがよいとする割合は、男性では短大卒（39.3%）、高校卒（35.8%）で高く、専門学校卒（15.8%）では低い。女性については、短大卒（30.0%）で高く、中卒（13.3%）で低い。

定年後に労働組合に参加しなくてよいとする割合は、男性では大学院卒が 36.7%で高く、短大卒が 14.3%で低い。女性については、大卒が 21.4%で比較的高くなっている。

第5-5-1表 雇用形態と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員	32.3% (315)	27.9% (272)	37.5% (365)	2.3% (22)	100.0% (974)
		出向社員	21.1% (8)	50.0% (19)	28.9% (11)	0.0% (0)	100.0% (38)
		契約社員	34.8% (23)	21.2% (14)	37.9% (25)	6.1% (4)	100.0% (66)
		嘱託社員	37.5% (12)	28.1% (9)	31.3% (10)	3.1% (1)	100.0% (32)
		パートタイマー	32.1% (9)	17.9% (5)	50.0% (14)	0.0% (0)	100.0% (28)
		アルバイト	18.2% (4)	13.6% (3)	68.2% (15)	0.0% (0)	100.0% (22)
		労働者派遣事業の派遣社員	45.5% (5)	18.2% (2)	36.4% (4)	0.0% (0)	100.0% (11)
		労働者派遣事業以外の派遣社員	50.0% (2)	25.0% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
		その他	12.5% (3)	41.7% (10)	41.7% (10)	4.2% (1)	100.0% (24)
		無回答	11.1% (1)	0.0% (0)	44.4% (4)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	雇用形態	正社員	29.2% (73)	18.0% (45)	47.6% (119)
出向社員	0.0% (0)			0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (2)
契約社員	36.6% (15)			9.8% (4)	48.8% (20)	4.9% (2)	100.0% (41)
嘱託社員	15.4% (4)			15.4% (4)	61.5% (16)	7.7% (2)	100.0% (26)
パートタイマー	20.1% (60)			14.8% (44)	60.1% (179)	5.0% (15)	100.0% (298)
アルバイト	8.0% (2)			8.0% (2)	76.0% (19)	8.0% (2)	100.0% (25)
労働者派遣事業の派遣社員	0.0% (0)			0.0% (0)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員	25.0% (1)			25.0% (1)	50.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他	20.0% (2)			10.0% (1)	70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)
無回答	16.7% (2)			8.3% (1)	50.0% (6)	25.0% (3)	100.0% (12)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	31.9% (323)	28.8% (291)	37.2% (376)	2.2% (22)	100.0% (1012)
		非正社員	31.0% (58)	23.5% (44)	42.2% (79)	3.2% (6)	100.0% (187)
		無回答	11.1% (1)	0.0% (0)	44.4% (4)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	29.0% (73)	17.9% (45)	48.0% (121)	5.2% (13)	100.0% (252)
		非正社員	20.6% (84)	13.7% (56)	60.5% (247)	5.1% (21)	100.0% (408)
		無回答	16.7% (2)	8.3% (1)	50.0% (6)	25.0% (3)	100.0% (12)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-2表 現在の役職と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	一般社員クラス	35.8% (149)	20.7% (86)	41.3% (172)	2.2% (9)	100.0% (416)
	職長・班長クラス	62.7% (42)	11.9% (8)	23.9% (16)	1.5% (1)	100.0% (67)
	係長クラス	36.0% (31)	23.3% (20)	38.4% (33)	2.3% (2)	100.0% (86)
	課長クラス	25.4% (66)	33.1% (86)	39.2% (102)	2.3% (6)	100.0% (260)
	部長クラス	29.9% (60)	34.3% (69)	33.3% (67)	2.5% (5)	100.0% (201)
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	21.5% (23)	37.4% (40)	39.3% (42)	1.9% (2)	100.0% (107)
	役員クラス(管理職兼務なし)	17.5% (10)	45.6% (26)	35.1% (20)	1.8% (1)	100.0% (57)
	無回答	7.1% (1)	0.0% (0)	50.0% (7)	42.9% (6)	100.0% (14)
	合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
	女性	一般社員クラス	24.0% (134)	14.8% (83)	56.5% (316)	4.7% (26)
職長・班長クラス		40.0% (8)	25.0% (5)	35.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (20)
係長クラス		28.6% (4)	14.3% (2)	50.0% (7)	7.1% (1)	100.0% (14)
課長クラス		9.1% (1)	45.5% (5)	45.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (11)
部長クラス		0.0% (0)	66.7% (2)	33.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (3)
役員クラス(部門の管理職を兼務)		0.0% (0)	7.1% (1)	85.7% (12)	7.1% (1)	100.0% (14)
役員クラス(管理職兼務なし)		57.1% (4)	28.6% (2)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
無回答		18.2% (8)	4.5% (2)	56.8% (25)	20.5% (9)	100.0% (44)
合計		23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-3表 職種と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向						
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計		
男性	職種	専門的・技術的な仕事	29.2% (99)	26.5% (90)	42.5% (144)	1.8% (6)	100.0% (339)	
		管理的な仕事	29.4% (93)	38.6% (122)	29.4% (93)	2.5% (8)	100.0% (316)	
		事務の仕事	40.2% (45)	24.1% (27)	33.9% (38)	1.8% (2)	100.0% (112)	
		販売の仕事	33.0% (36)	20.2% (22)	44.0% (48)	2.8% (3)	100.0% (109)	
		サービスの仕事	28.2% (22)	32.1% (25)	39.7% (31)	0.0% (0)	100.0% (78)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	36.7% (11)	16.7% (5)	46.7% (14)	0.0% (0)	100.0% (30)	
		運輸・通信の仕事	38.8% (19)	30.6% (15)	30.6% (15)	0.0% (0)	100.0% (49)	
		技能工・生産工程の仕事	40.5% (32)	17.7% (14)	38.0% (30)	3.8% (3)	100.0% (79)	
		労務作業等の仕事	32.6% (15)	19.6% (9)	43.5% (20)	4.3% (2)	100.0% (46)	
		その他	25.7% (9)	11.4% (4)	57.1% (20)	5.7% (2)	100.0% (35)	
		無回答	6.7% (1)	13.3% (2)	40.0% (6)	40.0% (6)	100.0% (15)	
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)	
	女性	職種	専門的・技術的な仕事	20.5% (16)	20.5% (16)	48.7% (38)	10.3% (8)	100.0% (78)
			管理的な仕事	25.0% (4)	18.8% (3)	56.3% (9)	0.0% (0)	100.0% (16)
		事務の仕事	23.7% (44)	17.7% (33)	56.5% (105)	2.2% (4)	100.0% (186)	
		販売の仕事	32.6% (30)	13.0% (12)	53.3% (49)	1.1% (1)	100.0% (92)	
		サービスの仕事	18.0% (22)	15.6% (19)	63.1% (77)	3.3% (4)	100.0% (122)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)	
		運輸・通信の仕事	41.7% (5)	16.7% (2)	25.0% (3)	16.7% (2)	100.0% (12)	
		技能工・生産工程の仕事	23.7% (14)	10.2% (6)	55.9% (33)	10.2% (6)	100.0% (59)	
		労務作業等の仕事	32.6% (14)	14.0% (6)	51.2% (22)	2.3% (1)	100.0% (43)	
		その他	17.9% (7)	7.7% (3)	61.5% (24)	12.8% (5)	100.0% (39)	
		無回答	8.3% (2)	8.3% (2)	58.3% (14)	25.0% (6)	100.0% (24)	
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)	

第5-5-4表 最終学歴と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				合計
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	
男性	学歴					
	中学校	23.8% (15)	20.6% (13)	54.0% (34)	1.6% (1)	100.0% (63)
	高等学校	35.8% (143)	26.0% (104)	34.8% (139)	3.5% (14)	100.0% (400)
	各種学校・専修学校(専門学校)	15.8% (6)	28.9% (11)	55.3% (21)	0.0% (0)	100.0% (38)
	高等専門学校	33.3% (8)	25.0% (6)	33.3% (8)	8.3% (2)	100.0% (24)
	短期大学	39.3% (11)	14.3% (4)	46.4% (13)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学	30.1% (160)	29.9% (159)	37.6% (200)	2.4% (13)	100.0% (532)
	大学院	26.5% (13)	36.7% (18)	36.7% (18)	0.0% (0)	100.0% (49)
	無回答	35.1% (26)	27.0% (20)	35.1% (26)	2.7% (2)	100.0% (74)
	合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	学歴					
	中学校	13.3% (14)	13.3% (14)	64.8% (68)	8.6% (9)	100.0% (105)
	高等学校	25.6% (100)	14.6% (57)	55.8% (218)	4.1% (16)	100.0% (391)
	各種学校・専修学校(専門学校)	25.6% (10)	17.9% (7)	53.8% (21)	2.6% (1)	100.0% (39)
	高等専門学校	40.0% (2)	0.0% (0)	60.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (5)
	短期大学	30.0% (9)	13.3% (4)	56.7% (17)	0.0% (0)	100.0% (30)
	大学	25.0% (7)	21.4% (6)	46.4% (13)	7.1% (2)	100.0% (28)
	大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	21.9% (16)	19.2% (14)	46.6% (34)	12.3% (9)	100.0% (73)
	合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-5表は企業規模ごとに定年後の労働組合加入意向を示したものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は、男女とも所属企業の規模が大きくなると高くなる傾向が見られる。これに対して、定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合についても、企業規模が大きくなるほど高まる傾向が見られる。これらは、企業規模が大きくなって職場に労働組合があるほうが明確な判断をしやすくなるからだと考えられる。ただし、女性については企業規模が1~9人で労働組合に加入しなくてよいという回答が比較的高い。

第5-5-6表はこれまで経験した最高役職ごとに定年後の労働組合加入意向を示したものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は、男性では管理職(課長以上)経験があるほうが低い。女性では、一般社員クラス経験のみの人と職長・班長クラス経験者で低く、係長クラス経験者で高い。

定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男女とも管理職経験がある場合に高い。

第5-5-5表 企業規模と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	企業規模	1～9人	19.2% (19)	24.2% (24)	54.5% (54)	2.0% (2)	100.0% (99)
		10～29人	20.0% (22)	25.5% (28)	50.9% (56)	3.6% (4)	100.0% (110)
		30～49人	23.1% (18)	24.4% (19)	48.7% (38)	3.8% (3)	100.0% (78)
		50～99人	28.2% (33)	22.2% (26)	47.0% (55)	2.6% (3)	100.0% (117)
		100～299人	28.2% (51)	30.4% (55)	38.1% (69)	3.3% (6)	100.0% (181)
		300～999人	34.9% (65)	33.9% (63)	29.6% (55)	1.6% (3)	100.0% (186)
		1000～4999人	45.0% (95)	21.8% (46)	31.8% (67)	1.4% (3)	100.0% (211)
		5000人以上	37.5% (78)	35.1% (73)	26.4% (55)	1.0% (2)	100.0% (208)
		無回答	5.6% (1)	5.6% (1)	55.6% (10)	33.3% (6)	100.0% (18)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	企業規模	1～9人	19.6% (22)	17.0% (19)	59.8% (67)
10～29人	17.5% (14)			12.5% (10)	63.8% (51)	6.3% (5)	100.0% (80)
30～49人	23.8% (15)			9.5% (6)	54.0% (34)	12.7% (8)	100.0% (63)
50～99人	23.3% (17)			11.0% (8)	56.2% (41)	9.6% (7)	100.0% (73)
100～299人	20.5% (23)			14.3% (16)	60.7% (68)	4.5% (5)	100.0% (112)
300～999人	26.3% (20)			18.4% (14)	53.9% (41)	1.3% (1)	100.0% (76)
1000～4999人	28.8% (19)			18.2% (12)	51.5% (34)	1.5% (1)	100.0% (66)
5000人以上	40.0% (28)			20.0% (14)	37.1% (26)	2.9% (2)	100.0% (70)
無回答	5.0% (1)			15.0% (3)	60.0% (12)	20.0% (4)	100.0% (20)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-6表 これまで経験した最高役職と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	転職経験	一般社員クラス	38.2% (55)	17.4% (25)	39.6% (57)	4.9% (7)	100.0% (144)
		職長・班長クラス	56.7% (38)	7.5% (5)	35.8% (24)	0.0% (0)	100.0% (67)
		係長クラス	43.9% (58)	22.0% (29)	32.6% (43)	1.5% (2)	100.0% (132)
		課長クラス	27.5% (83)	28.1% (85)	41.7% (126)	2.6% (8)	100.0% (302)
		部長クラス	28.2% (71)	34.9% (88)	34.5% (87)	2.4% (6)	100.0% (252)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	26.2% (34)	33.8% (44)	37.7% (49)	2.3% (3)	100.0% (130)
		上記以外の役員クラス	15.4% (12)	42.3% (33)	39.7% (31)	2.6% (2)	100.0% (78)
		無回答	30.1% (31)	25.2% (26)	40.8% (42)	3.9% (4)	100.0% (103)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	転職経験	一般社員クラス	22.8% (104)	13.1% (60)	58.9% (269)
職長・班長クラス	25.9% (15)			25.9% (15)	46.6% (27)	1.7% (1)	100.0% (58)
係長クラス	43.3% (13)			16.7% (5)	36.7% (11)	3.3% (1)	100.0% (30)
課長クラス	31.3% (5)			37.5% (6)	31.3% (5)	0.0% (0)	100.0% (16)
部長クラス	50.0% (2)			25.0% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
役員クラス(部門の管理職を兼務)	10.0% (2)			20.0% (4)	65.0% (13)	5.0% (1)	100.0% (20)
上記以外の役員クラス	38.5% (5)			15.4% (2)	46.2% (6)	0.0% (0)	100.0% (13)
無回答	17.6% (13)			12.2% (9)	56.8% (42)	13.5% (10)	100.0% (74)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-7表は過去5年間で自分がいた職場でのリストラの有無別に定年後の労働組合加入意向をみたものである。男性ではリストラの有無で労働組合の加入意向はそれほど変わらないが、女性の場合にはリストラがあったほうが定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高くなっている。これに対して労働組合に加入しなくてよいとする割合は、リストラの有無によってあまり変わらない。この結果の解釈は難しく、自分のいた職場でリストラがあったことによって労働組合が必要だと思った効果もあるだろうし、労働組合があったのにリストラがあったならば労働組合を必要だと思わなくなるという効果もありうる。

第5-5-8表は転職経験の有無別に定年後の労働組合加入意向を見たものである。これを見ると、定年後労働組合に加入するのがよいとする割合は、男性の場合は転職経験があるほうがわずかに低く、女性の場合には転職経験があるほうがわずかに高い。労働組合に加入しなくてよいとする割合はこれとは異なる傾向であり、男女ともに転職経験があるほうがわずかに低い。

第5-5-7表 過去5年の職場におけるリストラの有無と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	最近5年のリストラ	あった	32.5% (178)	30.5% (167)	35.0% (192)	2.0% (11)	100.0% (548)
		なかった	32.1% (184)	27.5% (158)	37.5% (215)	3.0% (17)	100.0% (574)
		わからない	21.7% (15)	10.1% (7)	62.3% (43)	5.8% (4)	100.0% (69)
		ここ5年間に会社勤めの経験がないので回答できない	16.7% (1)	16.7% (1)	66.7% (4)	0.0% (0)	100.0% (6)
		無回答	36.4% (4)	18.2% (2)	45.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (11)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	最近5年のリストラ	あった	30.9% (69)	16.1% (36)	46.6% (104)	6.3% (14)	100.0% (223)
		なかった	20.5% (69)	17.6% (59)	57.7% (194)	4.2% (14)	100.0% (336)
		わからない	19.6% (18)	7.6% (7)	69.6% (64)	3.3% (3)	100.0% (92)
		ここ5年間に会社勤めの経験がないので回答できない	15.4% (2)	0.0% (0)	53.8% (7)	30.8% (4)	100.0% (13)
		無回答	12.5% (1)	0.0% (0)	62.5% (5)	25.0% (2)	100.0% (8)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-8表 転職経験の有無と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	転職経験	ある	30.5% (213)	26.0% (182)	40.9% (286)	2.6% (18)	100.0% (699)
		ない	33.5% (167)	29.9% (149)	34.1% (170)	2.6% (13)	100.0% (499)
		無回答	20.0% (2)	40.0% (4)	30.0% (3)	10.0% (1)	100.0% (10)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	転職経験	ある	24.4% (138)	14.7% (83)	56.3% (318)	4.6% (26)	100.0% (565)
		ない	20.2% (19)	19.1% (18)	53.2% (50)	7.4% (7)	100.0% (94)
		無回答	15.4% (2)	7.7% (1)	46.2% (6)	30.8% (4)	100.0% (13)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

ここまでの主な結果をまとめると、

- ① 定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合については
  - 正社員（女性）、役職クラス係長以下（男女）、企業規模が大きい（男女）、管理職経験がない（男性）、係長クラス経験者である（女性）、職場でリストラがあった（女性）といった場合に高い。
  - 転職経験は男女でまったく逆の傾向になった。（男性：マイナス、女性：プラス）
  - 職種別、学歴別の傾向は男女で異なる。
- ② 定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合については、

- 出向社員（男性）、役職クラスが課長以上（男女）、企業規模が大きい（男女）、管理職経験がある（男女）、転職経験がない（男女）といった場合に高い。
- 職種別、学歴別の傾向は男女で異なる。

## 2. 労働組合の有無と非加入理由にかんする分析

ここでの分析に用いるサンプルも現在雇用されて働いている人であり、サンプルサイズは男性 1208、女性 672 である。

第 5-5-9 表は労働組合への加入状況別、および未加入の場合にはその理由別に定年後の労働組合加入意向をとったものである。ここでは、職場に組合がないという理由で労働組合に加入していない層（以下では、「組合なし」と表記）を基準として考える。「組合なし」層との比較対象は、組合に加入している層（以下「組合あり+加入」）、管理職のため加入できないと回答した層（以下「組合あり+管理職のため加入せず」）、非正規のため加入できないと回答した層（以下「組合あり+非正規のため加入せず」）、メリットが感じられないから加入しないまたはデメリットを強く感じるため加入しないと回答した層（以下「組合あり+意図的に参加せず」）とする。

このような基準のもと定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合を見ると、男女ともに、

「組合あり+加入」 > 「組合あり+管理職のため加入せず」  
 > 「組合あり+非正規のため加入せず」 > 「組合なし」  
 > 「組合あり+意図的に加入せず」

となっていることがわかる。すなわち、職場に労働組合がある場合、おおむね定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高くなる。ただし、管理職や非正規のために加入できない人の場合、労働組合に加入している人よりもこの割合が低くなるが、組合がない場合よりは高い。また、労働組合がないからという理由で労働組合に入っていない管理職（男性）のうち定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合を計算すると 17.2%（N=318）であり、男性で労働組合が職場にあって管理職だから加入できないとした人をとった場合（29.9%）のほうがこの割合が高いことも確認できた。

したがって、職場に組合があれば定年後の労働組合への加入意向が強まる一方、管理職や非正規であるといった制度的な理由で労働組合に加入できない場合は加入意向が弱まる。ただし、組合があることによる効果のほうが大きいということになる。これは<仮説 1>を支持する結果である。

一方、定年後労働組合に加入しなくてよいとする割合を見ると少し状況が異なる。「組合あり+管理職のため加入せず」でこの割合が高くなっている。したがって「組合あり+管理職のため加入せず」の場合は、定年後の労働組合加入意向が強まる一方で、同時に非加入意向を強めている。<仮説 1>の説明でも触れたが、経営側の立場で労働組合と交渉することに

よって、組合にネガティブな印象をもった可能性が高い。

第5-5-9表 組合加入の有無と非加入理由別定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	労働組合の加入状況					
	加入している	60.2% (162)	18.6% (50)	20.4% (55)	0.7% (2)	100.0% (269)
	加入していない	23.6% (220)	30.5% (285)	43.3% (404)	2.6% (24)	100.0% (933)
	職場に組合がないから	21.2% (104)	22.4% (110)	52.2% (256)	4.1% (20)	100.0% (490)
	職場に組合があるのに入らない	27.3% (110)	40.7% (164)	31.5% (127)	0.5% (2)	100.0% (403)
	管理職など加入できない役職にあるから	29.9% (95)	42.8% (136)	26.7% (85)	0.6% (2)	100.0% (318)
	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	28.6% (12)	21.4% (9)	50.0% (21)	0.0% (0)	100.0% (42)
	加入するメリットを感じないから	6.7% (2)	50.0% (15)	43.3% (13)	0.0% (0)	100.0% (30)
	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	7.7% (1)	30.8% (4)	61.5% (8)	0.0% (0)	100.0% (13)
	その他	18.2% (4)	22.7% (5)	54.5% (12)	4.5% (1)	100.0% (22)
	無回答	11.1% (2)	33.3% (6)	50.0% (9)	5.6% (1)	100.0% (18)
	無回答	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (6)	100.0% (6)
合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)	
女性	労働組合の加入状況					
	加入している	43.9% (47)	20.6% (22)	33.6% (36)	1.9% (2)	100.0% (107)
	加入していない	20.3% (112)	14.5% (80)	60.7% (335)	4.5% (25)	100.0% (552)
	職場に組合がないから	19.7% (70)	13.5% (48)	62.0% (220)	4.8% (17)	100.0% (355)
	職場に組合があるのに入らない	22.3% (37)	15.1% (25)	58.4% (97)	4.2% (7)	100.0% (166)
	管理職など加入できない役職にあるから	28.6% (2)	57.1% (4)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	22.5% (32)	12.7% (18)	60.6% (86)	4.2% (6)	100.0% (142)
	加入するメリットを感じないから	20.0% (2)	10.0% (1)	60.0% (6)	10.0% (1)	100.0% (10)
	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	14.3% (1)	28.6% (2)	57.1% (4)	0.0% (0)	100.0% (7)
	その他	21.4% (3)	21.4% (3)	57.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (14)
	無回答	11.8% (2)	23.5% (4)	58.8% (10)	5.9% (1)	100.0% (17)
	無回答	0.0% (0)	0.0% (0)	23.1% (3)	76.9% (10)	100.0% (13)
合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)	

### 3. 定年後に働きたい年数と働く動機にかんする分析

ここでは、まず雇用者のうち60歳定年が適用されると回答したサンプルを分析対象とし、定年後の労働組合への加入意向を検討する。サンプルサイズは、男性758、女性281である。

第5-5-10表は60歳定年後も雇用者として働く意志があるかどうか、ある場合には働きたい年数別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である<sup>2</sup>。これを見ると、男性の場合は定年後も雇用者として働き続けたいと答えた人のほうが、そうでない人よりも定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高い。女性をみても定年後に1~3年だけ雇用者とし

<sup>2</sup> 雇用者として働きたい年数は、①正社員として働きたい年齢の最高値、②契約社員や嘱託として働きたい年齢の最高値、③短時間勤務で働きたい年齢の最高値をとった上で、①~③のうち最も高い数値から60(定年年齢)をマイナスして算出した。また、61歳以降雇用者として働くという希望をしていない人を「定年前にやめるor定年で引退」とした。

て働きたいとする層を除けば、定年後も働く意志を持っているほうがそうでない人よりも定年後の労働組合参加意向が強い。また、男女ともに定年後 10 年以上働きたいという希望を持っている人の労働組合参加意向がもっとも高い。これは<仮説 2>を部分的に支持する結果である。

また、定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男女とも定年後の就業希望がある人のほうが少ない。

第 5-5-10 表 60 歳定年後の就業意向と労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	雇用者継続意思					
	定年前にやめるor定年で引退	29.8% (28)	33.0% (31)	31.9% (30)	5.3% (5)	100.0% (94)
	定年後1～3年働く	35.9% (23)	28.1% (18)	34.4% (22)	1.6% (1)	100.0% (64)
	定年後4～6年働く	32.6% (110)	32.9% (111)	32.9% (111)	1.5% (5)	100.0% (337)
	定年後7～9年働く	30.6% (30)	28.6% (28)	39.8% (39)	1.0% (1)	100.0% (98)
	定年後10年以上働く	36.4% (60)	24.2% (40)	37.6% (62)	1.8% (3)	100.0% (165)
	合計	33.1% (251)	30.1% (228)	34.8% (264)	2.0% (15)	100.0% (758)
女性	雇用者継続意思					
	定年前にやめるor定年で引退	22.4% (11)	20.4% (10)	51.0% (25)	6.1% (3)	100.0% (49)
	定年後1～3年働く	21.6% (11)	19.6% (10)	56.9% (29)	2.0% (1)	100.0% (51)
	定年後4～6年働く	28.6% (34)	17.6% (21)	49.6% (59)	4.2% (5)	100.0% (119)
	定年後7～9年働く	35.5% (11)	6.5% (2)	54.8% (17)	3.2% (1)	100.0% (31)
	定年後10年以上働く	38.7% (12)	12.9% (4)	45.2% (14)	3.2% (1)	100.0% (31)
	合計	28.1% (79)	16.7% (47)	51.2% (144)	3.9% (11)	100.0% (281)

次に、定年後に雇用者として働く希望を持っている人に限定して、その理由が収入を得るためかそうでないか<sup>3</sup>別に定年後の労働組合加入意向をみた。第 5-5-11 表がその結果である。サンプルサイズは男性が 664、女性が 232 である。

これをみると、男女ともに収入を得るために定年後の就業を希望している人のほうが、そうでない人よりも定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高い。これは<仮説 3>を支持する結果となった。また、男女ともに収入を得るために定年後の就業を希望している人のほうが、労働組合に加入しなくてよいとする割合が高い。

<sup>3</sup> ここでは「60 歳以降でお仕事をされるときの動機や理由はなんですか」という設問に対して「収入を得るため」を選択した人を「定年後就業希望の理由：収入を得るためである」、選択していない人を「定年後就業希望の理由：収入を得るためでない」としてクロス表に掲載した。

第5-5-11表 定年後就業の希望理由との労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	定年後就業希望の理由	34.3%	29.0%	35.3%	1.4%	100.0%
	: 収入を得るためである	(197)	(167)	(203)	(8)	(575)
	定年後就業希望の理由	29.2%	33.7%	34.8%	2.2%	100.0%
	: 収入を得るためでない	(26)	(30)	(31)	(2)	(89)
	合計	33.6%	29.7%	35.2%	1.5%	100.0%
		(223)	(197)	(234)	(10)	(664)
女性	定年後就業希望の理由	30.8%	15.7%	50.5%	3.0%	100.0%
	: 収入を得るためである	(61)	(31)	(100)	(6)	(198)
	定年後就業希望の理由	20.6%	17.6%	55.9%	5.9%	100.0%
	: 収入を得るためでない	(7)	(6)	(19)	(2)	(34)
	合計	29.3%	15.9%	51.3%	3.4%	100.0%
		(68)	(37)	(119)	(8)	(232)

## 第6節 分析の限界と今後の課題

まず、今回の〈仮説 2〉にかんする分析では定年後に雇用者として働きたいか、働くとしたらどれくらい働き続けたいかということの説明変数とした。しかし、そのときにどのような雇用形態で働きたいかということは今回の分析に入っていない。今後はどの時点でどの雇用形態を望むのかなど、より詳細な分析をする必要がある。

次に、定年後に同じ職場で働くことができる制度があるかどうかで、労働組合への加入意向が変わる可能性がある。現職場に組合があり、実際に加入して帰属意識を持っているならば定年後の加入意向が強まるかもしれないし、逆に定年で職場を離れなければならない人は、将来への不安から労働組合に入りたいという意向が強まるかもしれない。今後はこの視点も含めて分析を進める必要がある。

さらに、本章の分析はほとんどが2層のクロス表分析にとどまっている。今後は多様な変数間の影響を統御する必要がある。具体的には定年後の労働組合の加入意向について3つの仮説を統合し、そのほかの要因をコントロールしたうえでプロビット分析を用いて分析することが考えられる。

## 第7節 まとめ

本章の分析によって、職場に労働組合がある場合に、団塊世代の雇用者が定年後に労働組合に加入する意向が強まることが明らかになった。そして、それは管理職経験というマイナスの効果をしのでいた。したがって、高齢雇用者の組織化を狙う産別労働組合にとっては、その職場に労働組合を作っておいたほうがよい。高齢雇用者を対象に組織拡大をめざす産別組合としては、これまで以上にオルグ活動を積極的に行い、多くの企業に労働組合を作ることが有効である。

また、定年後に長く働きたい人、経済的理由で定年後も働きたい人は、定年後の労働組合加入意向が強いことも明らかになった。高齢者を対象に組織拡大をめざす個人加盟の労働組

合としては、このような希望を持つ人を対象に組織化をはかり、定年前から情報を提供することが有効だと考えられる。

#### <参考文献>

清家篤、山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。

中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。

久本憲夫(1993)「労働組合必要感とその要因」橘木俊詔、連合総合生活研究開発所編『労働組合の経済学 期待と現実』所収、東洋経済新報社。

間淵領吾(2005)「労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介、連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』所収、勁草書房。