

# 未組織労働者が組合を支持するには —— 権利理解を通じて ——

JILPT 研究員 原ひろみ

## 1 はじめに

九〇年代に入ってから、労働者の職業生活に影響を及ぼすさまざまな環境変化が起こっている。労働組合の推定組織率の低下は近年に始まったことではないが、二〇〇三年に調査開始以降初めて二〇%を下回り、二〇〇四年には一九・二%にまで低下した(厚生労働省『労働組合基礎調査』)。

また、組織率の低下以外にも、多様な就業形態の拡大、新しい労働法制の施行、個別処遇の進展などの環境変化が生じている。このような変化をうけて、労働者自身が労働法制を正確に理解し、自分自身で自己の労働者としての権利を守っていく必要性が高まっていると考えられる。

例えば、育児・介護休業法は、育児休業取得を親である労働者の権利として認めているが、中小企業では就業規則に育児休業の規程を持たないものが少ないわけではない。そうした企業に雇用されている労働者の中には、育児休業を取得できないと誤解している者もいる。しかし、労働者が育児・介護休業法を正しく理解していれば、就業規則に規程がなくとも、法律上は育児

休業の権利を行使できる。労働者一人一人が労働法制を正しく理解していれば、無組合企業に勤務していても、勤め先の人事労務管理が不適切であっても、自己の権利を守ることが可能となるだろう。

そして、労働者の権利に関して知識があれば、その権利の実現が必要な場合には、労働者はその権利を実現したいと考えるであろう。しかし、権利を行使しようと思っても、現実には独力で権利を行使するのが難しいことがままある。このような場合、権利行使を実現するために、集団的交渉システムである労働組合の必要性を感じるようになるだろう。

このように、労働者の権利に関する知識は、労働者の働くことの基本的な権利を守る能力や可能性を高めるとともに、組合支持という労働者の意思決定に影響を及ぼすと考えられる。しかし、これまで、労働者の権利の理解の程度について、団結権以外について包括的な分析はなされていない<sup>(1)</sup>。

また、組織率の低下を背景に、マクロ経済的要因、政治・社会的な傾向、法制環境の変化など多方面から、その原因の解明が試みられてきた<sup>(2)</sup>。し

かし、組織化を考える上で重要な論点だと考えられる個人の労働組合に対する意思決定についての研究は、日本では数が少ない<sup>(3)</sup>。

こうした問題意識の下、(1)企業で雇用されて働いている者が労働者の権利をどの程度知っているか、(2)未組織労働者が組合支持という意思決定をするとき、何がその意思決定を規定する要因であるのかの二点について、データ分析から確認していく。特に法律で定められている労働者の権利に関する理解が、組合支持に影響を与えるのかに着目する。そして、これら二点を確認した上で、今後組合が幅広く支持を得ていくための対策を議論する。

以下の分析では、二〇〇三年四月に実施された連合総合生活開発研究所『第五回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』(以下、「連合総研調査」)の労働者個票データを使用する<sup>(4)</sup>。

## 2 労働者の権利に関する理解の状況

企業で雇用されて働いている者がどの程度労働者の権利について理解しているかを確認していこう。「連合総研調査」には、九つの項目を選択肢とし

てあげ、その中から「法律で労働者の権利として定められていると思うもの」をすべて選択してもらおうという設問がある。但し、九つの項目のうち労働者の権利として実際に法律で定められているものは、表1にまとめた六つである。まず、労働者がこの六つの項目各々をどの程度労働者の権利として理解し

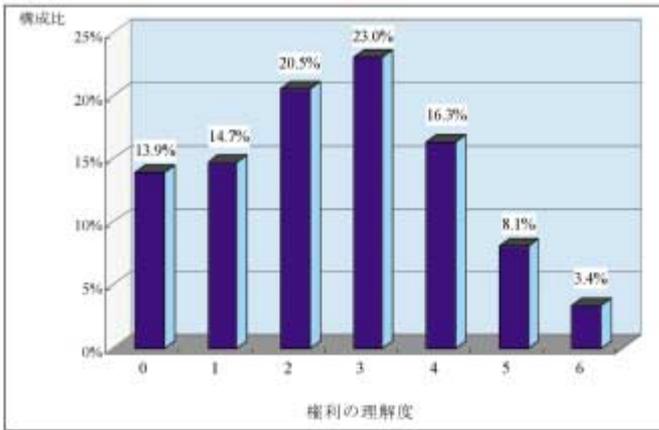
表1 質問項目に用いられた労働者の権利とそれを定めた法律、及び理解している者の割合

法律で労働者の権利として定められていること	権利を理解している者の割合	本文中の呼称
労働組合を作ること	43.8%	団結権
子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること	41.4%	育児休業
残業した場合に賃金の割増を要求できること	39.9%	残業割増
国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	54.6%	法定最低賃金
年間最低10日以上の有給休暇を請求できること	33.4%	有給休暇
会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	37.8%	未払賃金請求権

出所: 連合総合生活開発研究所『第五回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』

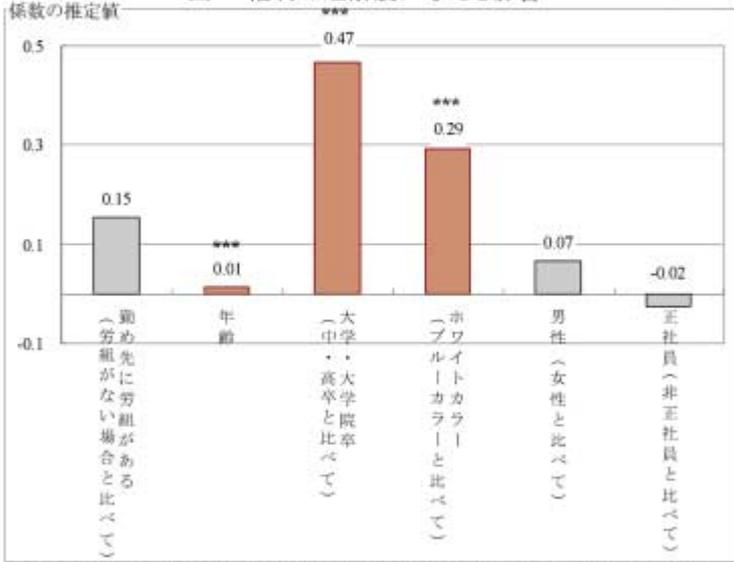
注: 権利を理解している者の割合とは、各項目を労働者の権利として理解している人数を、回答者のうち役員を除いた雇用者数(1607人)で除して100を乗じたものである。

図1 権利の理解度の分布



出所：連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』  
注：構成比とは、回答者のうち役員を除いた雇用者数(1607人)で除して100を乗じたものである。

図2 権利の理解度に与える影響



出所：連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』  
注1：被説明変数が権利の理解度、説明変数が組合の有無、業種、企業規模、年齢、性別、学歴、職種、就業形態のOLS分析から得られた推定結果を提示した。  
注2：\*\*\*は統計的に1%有意で「ゼロ」と異なることを意味する。\*\*\*がつかないものは統計的に有意に「ゼロ」と異なることを意味する。

表2 被説明変数と説明変数

被説明変数	説明変数
労働組合支持 (労働組合は是非必要=4、どちらかといえばあった方がよい=3、あってもなくてもよい=2、ない方がよい=1)	権利の理解度、労働組合の有無、配偶者の労働組合への加入、仕事上の不安を感じているかどうか、失業の不安を感じているかどうか、組合効果の認知、組合に対する否定的なイメージ、業種、企業規模、年齢、性別、学歴、就業形態、年収

出所：筆者作成。

ここでは、未組織労働者が労働組合を支持する要因が何であるのかを、計量分析から明らかにする。まず、分析に用いる変数につい

### 3.1 組合支持と権利の理解度について

3.1 分析のフレームワーク  
自身ができるように、労働者の権利についての教育を繰り返し行っていく必要があると言えよう。

ているのかを確認する。表1から、役員を除く雇用者のうち半数以上の者が理解している項目は、六つの項目のうち法定最賃のみで(五四・六%)、団結権を含めそれ以外の権利を理解している者は半数を下回っており、全般的に労働者の権利が十分に理解されていないことが分かる。

次に、この六つの項目を用いて労働者の権利に関する全般的な理解の程度を表す変数を作成し、これを用いて分析を行う。具体的には、六つの項目のうち回答者が労働者の権利として正しく選択した項目数を得点とし、それを労働者の権利に関する理解度(以下、権利の理解度)とする。つまり、権利の理解度は0から6までの値をとり、大きい値をとる者ほど労働者の権利についての理解度が高い。

権利の理解度の分布をみたのが、図1である。六つの法定権利をすべて理解している者の割合は三・四%と二人中一人弱と低い割合となっている。他方、一つも法定の権利として理解していない者は一三・九%で約七人に一人である。分布が多くなっているのは、二つおよび三つの法定権利を理解している者であり、全体的にみても理解の程度が高いとは言えない。

さらに、計量分析から法定権利を理解している人の属性を明らかにする。その中でも特に、労働組合のある職場に勤めているかに着目して、組合の影響を考察する。

図2では、\*\*\*がつかっている属性の人が、統計的に有意に労働者の権利を

よく理解していることを表す。年齢が高くなるほど(係数は〇・〇二)、大学院卒者ほど(係数は〇・四七)、大学としてブルーカラーと比べるとホワイトカラーの権利の理解度が(係数は〇・二九)、統計的に有意に権利の理解度が高いことが分かる。つまり、年齢や学歴および職種といった個人属性が権利の理解度に影響を与えている。

一方、組合のある職場に勤めているからといって、組合のない職場に勤めている人にとくらべて、労働者の権利をよりよく理解しているわけではないことが明らかにされた。また、男性と女性、正社員と非正社員の間には、権利の理解度に違いがないことも示された。すなわち、性別や就業形態などが、労働者の権利の理解度に与える影響は小さい。

労働者の権利の理解度を規定するものではない。

1節で述べたように、より良い職業生活を営む上で、労働者の権利についての理解は必要不可欠である。それにも関わらず、組合のある会社に勤めている者が権利をよりよく理解しているわけではない。組合のある会社に勤めているからといって必ずしも組合に加入しているとは限らないが、加入率は高い。

組合に加入した時点で、集合教育によって労働者の権利を教えている労働組合もある。しかし、本稿の分析結果から、組合が集合教育によって労働者の権利を教えたとしても、それが組合員の知識としてほとんど残っていないと考えられる。よって、労働者の権利を維持・向上するための組織である労働組合は、労働者自身が自己の権利を守ることができるよう、労働者の権利についての教育を繰り返し行っていく必要があると言えよう。

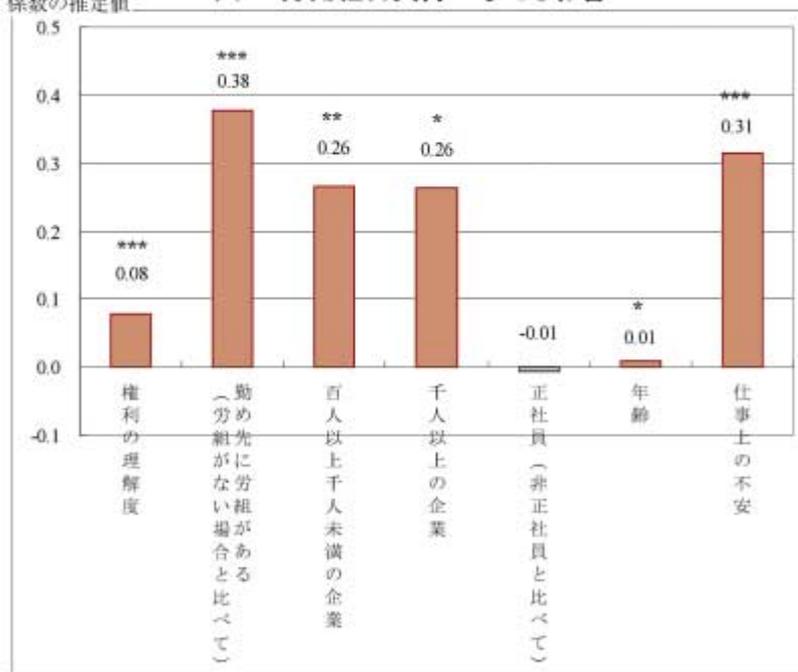
表3 組合に対するプラスのイメージ、マイナスのイメージ変数の作成に用いた設問と選択肢

変数名	設問	選択肢
組合に対するプラスのイメージ	組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思うか	1:雇用が安定する、2:賃金水準が維持・改善される、3:ボーナスが維持・改善される、4:退職金が維持・改善される、5:倒産時などいざという時に役立つ、6:経営に関する情報が入手できる、7:有給休暇がとりやすくなる、8:仕事の負担が減る、9:サービス残業が少なくなる、10:不公正な労働条件格差が少なくなる、11:組合員の働きぶりが公正に評価される、12:組合員の意思や要求が経営に反映される、13:組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる、14:その他
組合に対するマイナスのイメージ	組合に加入することのマイナス面は何だと思うか	1:経営者ににらまれる(昇進・昇格・配置などに影響)、2:高い組合費を負担しなければならない、3:組合活動に時間がとられる、4:選挙活動に動員される、5:職場での人間関係がうまくいけなくなる、6:義務や責任が生じる、7:思想的に偏りがあるとみられる、8:その他

出所:連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』。

て説明しよう(表2)。  
組合支持を表す変数として、組合を必要だと考えている人ほど大きな値をとる変数を用いる。組合を必要とする人ほど、組合を積極的に支持していると考えerことは妥当であろう。  
以下では、この組合支持を表す変数を被説明変数として、表2にまとめた変数を説明変数として計量分析を行った結果をみていく。その前に、説明変数のうち、組合に対するプラスのイメージとマイナスのイメージを表す変数

図3 労働組合支持に与える影響



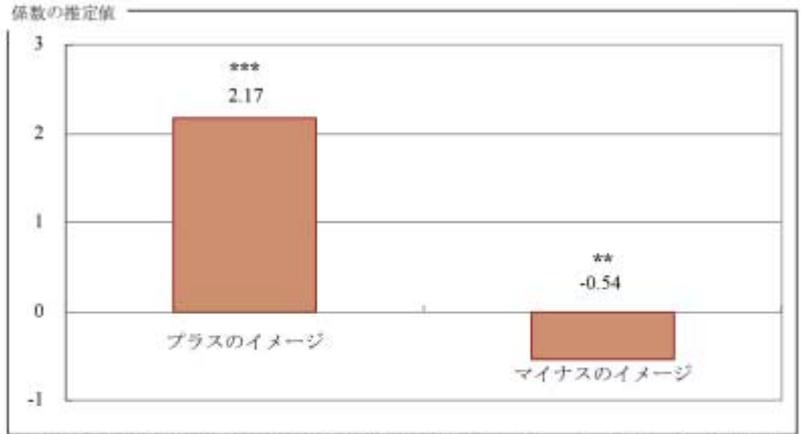
出所:連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』  
注1:被説明変数が組合支持、説明変数が組合の有無、配偶者の組合への加入状況、権利の理解度、業種、企業規模、年齢、性、学歴、職種、就業形態、仕事上の不安、失業の不安、年収、組合に対するプラスのイメージ、マイナスのイメージの順序プロビット分析から得られた推定結果を図示した。  
注2:\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意で“ゼロ”と異なることを意味する。\*\*\*、\*\*、\*がついていないものは統計的に有意に“ゼロ”と異なることを意味する。

について、説明しておこう。これら変数の作成に用いた設問と選択肢については、表3にまとめてある。変数の作成方法については、原・佐藤(二〇〇五)を参照されたい。組合に対するプラスのイメージ変数は、未組織労働者が組合には、雇用の安定、賃金水準の維持・改善といった労働条件等の維持向上に効果があると思っていること、すなわち組織化のメリットと考えていることを表す。  
他方、組合に対するマイナスのイメージ変数は、経営者ににらまれる、高い組合費を負担しなければならない、組合活動に時間がとられるなど、未組

織労働者が組合に加入することで被るかもしれないと思っている不利益を表す変数である。つまり、組合が組織化にあたって乗り越えなければならぬハードルと考えることができる。  
**3.2 分析結果の解釈**  
以上のフレームワークに則って計量分析を行った結果をまとめたのが、図3と図4である。係数の推定値がプラスの場合、組合を支持、マイナスの場合、組合を不支持ということを表す。  
図3からみていこう。第一に、権利

かになった(係数は〇・〇八)。もし労働者が働くことの基本権利を知らなければ、現在の労働条件が好ましいかどうか判断できない。さらに、権利を侵害されるような状況に直面しても、状況を回避する手段が分からないだけでなく、そもそも状況回避のための手段にアクセスしようとも思わないだろう。逆に、労働者の権利を知っているということは、労働条件の向上意欲を刺激するだろうし、労働条件改善のための手段へのアクセスを試みさせるだろう。また、労働条件を改善したいと考えたとき、個別に経営者との交渉を持ち、個人交渉の結果労働者として当然の権利を行使できるのであれば、労働者は組合を必要とは思わないだろう。しかし、上述の推定結果から権利の理解度が高いものほど組合支持が強くなることが示された。このことは、権利を行使しようと思っても現実には独力で権利を行使することが難しいため、権利を知っていれば、集団での交渉を労働者が求めるようになることであらわれと解釈できる。  
さらに、就業形態の多様化、労働者意識の多様化、個別処遇システムの進展などで、従来からある集団的利害調整システムとしての組合への期待が小さくなってきていると言われているが、必ずしもそうではないと思われる。⑩  
第二に、勤め先に組合が組織されている場合、その企業に雇用される未組織労働者は、統計的に有意に組合を支持していることが明らかになった(係数は〇・三八)。言い換えれば、無組合企業で働く未組織労働者は、組合に対して無関心であるといえよう。

図4 組合に対するイメージが労働組合支持に与える影響



出所：連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』  
 注1：被説明変数が組合支持、説明変数が組合の有無、配偶者の組合への加入状況、権利の理解度、業種、企業規模、年齢、性、学歴、職種、就業形態、仕事上の不安、失業の不安、年収、組合に対するプラスのイメージ、マイナスのイメージの順序プロビット分析から得られた推定結果を図示した。  
 注2：\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意で“ゼロ”と異なることを意味する。\*\*\*、\*\*、\*がついていないものは統計的に有意に“ゼロ”と異なることを意味する。

第三に、雇用不安や労働条件の悪化など仕事上の不安が高まるほど組合支持が強くなることも示された(係数は〇・三二)。個別交渉で不安を解決できたり、退出選択を行えば、組合への支持は弱まるはずである。しかし、このことから、組合が今でも集団的交渉システムとしての機能を期待されていることが示唆される。

第四に、規模が大きな勤め先に勤めている人ほど、組合を強く支持している(係数はともに〇・二六)。企業規模が大きくなると、仕事や労働条件の不満を直接経営に訴えることが難しくなり、交渉手段として組合の必要性を感じる

社員と非正社員の組合支持に統計的に有意な差がないことが明らかにされた。両者の間に組合支持に違いがないのも関わらず、パートなど非正社員の組織化が現状では進んでいない。このことは、非正社員に対して組合員資格を付与していない組合が多いことに加え、組合の非正社員に対する組織化への取り組みが不十分であることを示唆する結果と考えられる。

最後に、図4をみていこう。組合に対してプラスのイメージをもっている人、すなわち組合活動を肯定的に評価している人ほど、組合を強く支持することが示された(係数は二・一七)。他

じるようになるのだらう。他方、年齢の係数が〇・〇一とプラスであることから、若年者ほど組合に対して無関心である傾向もわかられる。また図示はしなかったが、年収が低い者ほど組合への組合支持が強まる傾向も示された。これは、労働条件の恵まれない者ほど組合に加入したいと考えていることと表れてであろう。

第五に、正社員の係数についてみると、組合費の負担などの組合加入によって発生すると考えられる不利益の影響をコントロールしても、正

方、組合に対してマイナスのイメージを持つている人ほど、組合を支持しないことも明らかにされた(係数はマイナス〇・五四)。この結果から、組合に対するイメージが組合支持に影響を及ぼしていることが示唆される。また、プラスのイメージとマイナスのイメージの係数の絶対値を比較すると、前者の方が大きい。このことから、組合への肯定的な評価のほうが否定的な評価よりも組合支持に与える影響が大きいことが分かる。

#### 4. びすび

最後に、分析結果をまとめるとともに、今後労働組合が幅広く支持を得るために必要な対策について議論する。

3節では組合に加入していない雇用者を取り上げ、組合の組織化に結びつく組合支持の規定要因について計量的に分析した。その結果、労働者の権利に関する理解度が高い者ほど組合を支持することが明らかにされた。労働者の権利に関する理解を高める取り組みは、組合支持の向上につながると考えられる。

そして、無組合企業に雇用されている未組織労働者が組合に関して無関心であることも示された。その一方で、組合が役に立つと考えている者および仕事上の不安や労働条件の低下を感じている者ほど組合を強く支持することも示された。これらの結果から、未組織労働者に組合への潜在的な期待はあるものの、組合に加入することの意義が未組織労働者に十分に理解されていない現状がうかがえる。また、既存組合による組織化への取り組みや組合の

活動内容に関する情報提供も不十分なものではないだろうか。組合が活動実態を未組織労働者にアピールし、積極的な勧誘活動を行っていくことが、未組織労働者の組合支持を高めることにつながるだろう。

また、パートなど非正社員の組織化を阻害していると一般に言われている組合費の負担など、組合加入によって発生すると考えられる不利益の影響を考慮しても、非正社員と正社員の間に組合支持という意識の違いがないことも明らかにされた。現状ではパートなど非正社員の組織化は必ずしも進んでいないとは言えない。このことは、非正社員に対する組合員資格の付与の有無に加えて、組合の組織化への取り組みが不十分であることを示唆する結果といえよう。言い換えれば、正社員と非正社員の間で組合支持という意識に差がないのであれば、組織化への取り組み次第では、パートなど非正社員の組織化につながる可能性も十分にあると考えられる。

さらに、組合が幅広い支持を得ていくためには、労働者自身が労働者としての権利に関して十分理解していることが求められよう。なぜならば、自分がどのような権利をもっており、その権利が守られているのか、また実際に自分の権利を守るために組合がどれだけの役に立っているのかが分からなくては、「労働組合は役に立たない」といった風潮に惑わされてしまい、組合を正確に評価することはできず、組合も支持されない。労働者による組合に関する評価を正常に機能させるためにも、効果的な労働者教育が必要だろう(二)。

また、労働者がより良い職業生活を営むためには、労働者の権利についての理解が欠かせないだろう。就業形態の多様化の進展や新しい労働法制の施行など労働者を取りまく職業環境が変化している中、労働者自身で自己の権利を守るには、権利についての知識が必要不可欠である。それにも関わらず、2節の権利の理解度についての分析結果から、企業に雇用されている労働者であっても、自己の職業生活に深く関わる権利について理解している者の比率は低く、さらに組合が勤め先にあることが、労働者の権利に関する理解度を高めるわけではないことが明らかにされた。

この結果から、労働者が組合に加入した時点で、組合が集合教育によって組合員に労働者の権利を教えても、組合員の知識としてほとんど残っていないことがうかがわれる。よって、組合は機会を見て、繰り返し労働者の権利に関する教育を行うていくことが必要であると考えられる。

繰り返しになるが、3節の計量分析から、労働者の権利に関する理解度が高い者ほど組合を支持することが明らかになったことを強調しておきたい。労働者の権利に関する理解を高める取り組みは、組合支持の向上のための基礎的条件となりうると考えられる。

【注】

※ 本稿は原・佐藤（二〇〇五）を改訂したものである。

1 全国 16歳以上の国民の「団結権」の理解の程度については、一九七四年以降五年おきに調査されているNHK放送文化研究所（二〇〇四）。また、高校生については佐藤・高

橋（二〇〇五）で分析がなされている。  
2 Freeman and Reibick (1989)・伊藤・武田（一九九〇）・都留（二〇〇二：第三章）など。

3 中村・佐藤・神谷（一九八八：第七章）、日本労働研究機構（一九九三：第三章）、ポイルズ（一九九三）。

4 二〇〇三年四月に首都圏、関西圏およびそれ以外の政令指定都市に居住する二〇代から五〇代の民間企業に勤める雇用者を対象に実施したモニター調査である。二〇〇〇名に調査票配布し、有効回答数が一七九二、有効回収率八九・六％であった。詳細については、連合総合生活開発研究所（二〇〇三）を参照のこと。また、調査は、連合総合生活開発研究所「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」によって実施された。研究委員会構成は、主査・中村圭介（東京大学）、委員・佐藤博樹（東京大学）、久本憲夫（京都大学）、間淵領吾（関西大学）、野田知彦（桃山学院大学）、三浦まり（上智大学）、小野晶子、原ひろみ（以上、労働政策研究・研修機構）、高橋均、龍井葉二（以上、連合）、逢見直人（Iゼンセン同盟）、新谷信幸（電機連合・電機総研）、石塚拓郎（基幹労連）、鈴木不二、高橋友雄、久保雅裕、後藤嘉代（以上、連合総研）、吉田研一、千頭洋一（以上、連合総研（当時）である（敬称略））。また、「連合総研調査」は、東京大学社会科学研究所附属日本社会情報センターSSJデータベースにアーカイブに寄託されている。

5 OLS分析を用いた。  
6 本来であれば、職場に組合があるかではなく、労働組合に加入しているかどうかという点を見るべきではあるが、分析上「同時性」という問題が発生するため、職場に組合があるかどうかを表す変数を代理として用いることとした。

7 「連合総研調査」では、六四・五％である。  
8 また、組合による権利の教育活動が、職場にスピロオーバー効果をもたらしていないことも示唆される。

9 順序プロビット分析を用いた。  
10 スウェーデンでは職業生活の個別化が

進展しているが、雇用者の多くがいまだに労働組合という集団交渉システムが労使交渉の成功のために必要であると考えていることが明らかにされている（Furaker and Berglund (2003, pp585-587)）。また、集団交渉による便益が大きいと個別交渉の必要性を感じていないことも示されている（Sverke and Hellgren (2001, pp174-177)）。

11 労働者教育は労働組合によるものだけでなく、義務教育を通じて広く労働者全体に対して行われるべきである。働くことの権利を侵害されたことを分けるために、また権利を侵害されたときの対応の仕方にも関心が及ぶようになるためには、働くことの基本的な権利を労働者が知っていることが必要である。そのためには、国民のほぼ全員がカバーできる義務教育段階での労働者教育が不可欠である。

【参考文献】

伊藤正則・武田幸彦（一九九〇）「労働組合組織率の推移とその変化要因」、『労働統計調査月報』Vol.42 No.6: pp6-14。  
NHK放送文化研究所（二〇〇四）『現代日本人の意識構造（第六版）』、日本放送出版協会。

佐藤博樹・高橋康二（二〇〇五）「労働者のセーフティネットを使いこなすために何が必要か—労働者の権利に関する理解に着目して」、『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（平成一六年度総括研究報告書）』、第三章 pp47-66。  
都留 康（二〇〇一）『労使関係のノンユニオン化—ミクロ的・制度的分析』、東洋経済新報社。  
中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平（一九八八）『労働組合は本当に役に立っているのか』、法政大学大原社会問題研究所叢書。

日本労働研究機構（一九九三）『労働組合組織率低下の規定要因』。  
原ひろみ・佐藤博樹（二〇〇五）「権利理解と組合支持」、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」第二巻、勁草書房 pp47-70。  
ポイルズ、コリン・J（一九九三）「女性

の組合意識と加入行動」、橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編「労働組合の経済—期待と現実」、東洋経済新報社 pp31-53。  
連合総合生活開発研究所（二〇〇三）『労働組合に関する意識調査報告書』。

Freeman, Richard B. and Marcus E. Reibick (1989) "Crumbing Pillar? Declining Union Density in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.3, No. 4: pp578-605. (川喜多高訳「支柱が揺れる—低下する日本の労働組合組織率」、『日本労働協会雑誌』No.361, 1989年: pp2-18.)  
Furaker, Bengt and Tomas Berglund (2003) "Are the Unions Still Needed? Employees' Views of Their Relations to Unions and Employers," *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24, No. 4: pp573-594.  
Sverke, Magnus and Johnny Hellgren (2001) "Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 2: pp167-182.

プロフィール

原 ひろみ（はら・ひろみ）

労働政策研究・研修機構 研究員。  
最近の論文に、「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」、『日本労働研究雑誌』、No. 542, 二〇〇五年、「組合員の政治意識と投票行動—第一九回参議院選挙を通じて」、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」、第七章、勁草書房、二〇〇五年： pp147-168（共著）、「日本企業の雇用行動の変遷についての研究—1995年—2001年について」、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ、No. 4, 二〇〇五年（共著）などがある。労働経済学専攻。