

自治労 若手組合役員の調査  
報告書

2022年1～2月実施

全日本自治団体労働組合

# 目 次

調査の実施概要 .....	6
第1章 若手組合役員のプロフィール .....	8
1. 団体区分 .....	8
2. 組合のなかでの役割 .....	10
3. 雇用身分と性別・年齢 .....	12
4. 配偶者・子どもの有無 .....	13
5. 学歴 .....	14
6. 職種 .....	15
7. 時間外労働時間 .....	16
第2章 組合役員の選抜と育成、そして継続 .....	18
1. 組合役員となる前の組合活動への参加状況 .....	18
2. 初めて組合の活動を担うことになったきっかけ .....	20
3. 執行委員になったきっかけ .....	22
4. 組合役員を引き受けた主な理由 .....	24
5. 役員経験年数 .....	27
6. 経験してきた組合の活動 .....	31
7. 1週間当たりの組合活動時間 .....	34
8. 組合役員として育成されている実感 .....	39
9. 組合活動での充実感 .....	43
10. 組合関係の役職の継続 .....	47
11. 後輩などに組合役員になることを勧めるかどうか .....	55
12. 組合活動で感じる悩みや不満 .....	57
第3章 組合活動の現状 .....	61
1. 単組（支部）での取り組みの状況 .....	61
2. 取り組み課題に対する組合の影響力 .....	65
3. 組合員からみた労働組合 .....	68
4. 組合やその活動について感じていること .....	71
5. 組合の組織運営上の課題 .....	75
第4章 組合活動のこれから .....	80
1. オンライン会議システムの活用 .....	80
2. 理想とする組織運営のあり方 .....	87
3. 組合役員の最も有効な人材育成方法 .....	91
第5章 若手組合役員と社会 .....	93
1. 社会のあり方や働き方をめぐる意識 .....	93
2. 支持政党 .....	97

## 第5回次代のユニオンリーダー調査からみた取り組み上の課題

### ○調査の実施概要

調査の目的：若手組合役員の組合役員像ならびに組合活動に対する意識の現状を明らかにするとともに、現在の経済・社会に対する意識を把握することにより、次代のユニオンリーダーがめざす労働組合活動の方向性を探ることを目的として実施。今回は2014年以来の5回目の調査。

調査の方法：若手組合役員（39歳以下）による自記入式アンケート  
（配布4,000件、有効回答2,177件、有効回答率54.4%）。

調査の実施：2022年1～2月

調査実施の協力機関：労働調査協議会（労調協）

### ○第1章 若手組合役員のプロフィール

- ・回答者の役職は「執行委員」が32.0%、「青年・女性・ユースの役員」が35.4%
- ・「五役」も16.5%。男性と比べると女性の「五役」は少ない
- ・＜大卒・大学院修了＞がさらに増加して72.2%

- ①回答者の役職は、「執行委員」（32.0%）、「青年・女性・ユースの役員」（35.4%）がいずれも3割台、「五役」（16.5%）が1割台である。このうち、「五役」は男性が18.9%、女性が10.6%である。“5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される”若手役員を対象に調査を依頼しているが、女性では組織運営の中核に関わっている人が少ない。
- ②学歴は＜大卒・大学院修了＞（72.2%）が7割、「高卒」（14.2%）、「高専・専門学校卒」（9.8%）がいずれも1割前後である。＜大卒・大学院修了＞は増加傾向にあり、民間組合を10ポイント上回る。
- ③1週間当たりの平均時間外労働時間（専従役員以外）は「通常の週」が3.8時間、「最も長い週」が13.8時間である。組合員全体の時間数とほとんど同じである。

### ○第2章 組合役員の選抜と育成、そして継続

- ・執行委員になったきっかけは、「組合役員に勧められて」（39.1%）と「順番で」（31.3%）
- ・「順番で」は経験年数が短いだけでなく、活動時間も短い。育成実感、充実感も相対的に乏しい
- ・役員を引き受けた理由は「接する情報が広がり視野が開ける」（46.0%）
- ・五役、執行委員の「執行委員」の平均経験年数は2.4年で短期化の傾向が続いている
- ・「通常の週」の平均活動時間は1.3時間（専従役員を除く）で、短時間化が一層進んだ
- ・組合役員としての育成実感＜あり＞は34.7%、充実感＜あり＞は29.7%にとどまる
- ・育成実感、充実感はいずれも町・村職が低位にある
- ・組合役職の継続は＜やりたい＞が29.4%にとどまる。しかし、後輩に＜勧める＞は64.4%

- ①執行委員になったきっかけ（五役と五役以外の執行委員、青年・女性・ユースの役員を含まない）は、「組合役員に勧められて」（39.1%）と「順番で」（31.3%）が二大理由である。2014年調査と比べ「組合役員に勧められて」は減少している。民間組合では「組合役員に勧められて」が70.0%で、「順番

で」(4.1%) ほとんどない。

- ②「順番で」は「組合役員の勧め」と比べると、経験年数が短いだけでなく、活動時間も短い。そして、活動を通じた育成実感、充実感も相対的に乏しい。役職の継続についても、「できるだけやりたくない」(34.1%) ばかりでなく、「全くやりたくない」(19.3%) という強い拒否意識も2割を占める。「順番」は多様な組合員の参画を可能にするが、活動の質を維持・向上させていく視点が欠かせない。
- ③組合役員を引き受けた理由(3つ以内選択)としては「ことわる理由がない」(52.6%) 以外では「接する情報が広がり視野が開ける」(46.0%) が最も多い。組合役員の勧めがきっかけの場合には58.6%であり、視野が開けることをアピールしていることがうかがえる。また、順番がきっかけであっても35.0%が期待している。「賃金や労働条件を改善したい」(17.5%)、「差別・人事の不公平を撤廃したい」(11.4%) など職場課題は理由として少ない。
- ④五役、執行委員の[執行委員]の平均経験年数は2.4年である(青年・女性・ユースの役員としての経験年数を含む)。短期化が続いている。学歴別にみると高卒(2.9年)と比べて大卒・大学院修了(2.3年)が短い。大卒・大学院修了の増加も短期化に拍車をかけている。性別では女性(1.8年)が男性(2.6年)を下回る。
- ⑤経験してきた活動(複数選択)は「青年・女性・ユース」(55.8%)が飛び抜けて多い。次点の「賃金・労働条件」は25.0%である。民間組合で最も多いのは「賃金・労働条件」(46.9%)で、「青年・女性・ユース」26.9%と多くない。民間組合と比べ自治労の活動経験は組織運営に重心が置かれている。
- ⑥経験してきた活動を年齢別にみると、男性は年齢とともに経験に広がりが見られるが、女性は広がりほとんどみられない。30代後半になっても「青年・女性・ユース」が他の活動を大きく上回る。
- ⑦1週間当たりの組合活動時間の平均(専従役員を除く)は、[通常の週]が1.3時間、[最も長い週]が5.2時間である。[通常の週]では活動していない「0時間」も27.8%と少なくない。[通常の週]、[最も長い週]とも減少している。コロナ下での活動実態が影響した可能性も考えられるが、活動の希薄化が一層進んだことは間違いない。
- ⑧自分自身が組合役員として育成されている実感は<ある>が34.7%である。2014年調査と比べ6ポイント減少している。民間組合(68.8%)を大きく下回る。自治労のなかでは、町・村職(31.3%)、事務職(33.9%)、女性(29.4%)、大卒・大学院修了(33.3%)の育成実感が相対的に低位にある。
- ⑨組合活動における充実感を<感じている>は29.7%にとどまる。推移は一貫していないが、2014年調査と比べ5ポイント減っている。民間組合は57.7%であり、大きく下回っている。自治労のなかでは町・村職(23.3%)、女性の30代後半(20.5%)での充実感が相対的に低位にある。充実感は組合活動に費やす時間が多くなるにつれて上昇していく。活動時間は仕事と活動、私生活と活動のバランスをとる上での悩みとなるが、活動時間の縮小は、充実感の低下要因として作用しかねない。
- ⑩組合役職の継続については<やりたい>が29.4%、「どちらでもない」が30.8%、<やりたくない>が39.4%である。2014年調査と変わらない。民間組合の<やりたい>は51.4%である。自治労は民間組合と比べて順番が多いことに留意する必要があるが、継続を考える人は民間組合と比べて少ない。
- ⑪後輩などに組合役員となることを勧めるかたずねると、<勧める>が64.4%である。自分自身の継続は考えなくとも、周りに勧めたいという人が一定数いる。
- ⑫組合活動で感じる悩みや不満(複数選択)では「とくに悩みや不安はない」が22.7%で、2014年調査から8ポイント増加している。悩みがある場合には、「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」(33.2%)など時間が最大の悩みだが、2014年調査と比べて減っている。時間をめぐる悩みは後退しているが、むしろ、悩み、不安を抱かなくなるほど、活動の希薄化が進んでいることが課題といえる。

### ○第3章 組合活動の現状

- ・[組合行事などの開催] (58.5%)、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] (56.3%) を<行っている>が2014年調査と比べて10ポイント前後減少
- ・自治労は民間組合と比べると、[直接意見を聞く職場集会などの開催]、[各種相談活動] など、職場、組合員の多様な実態に向き合う活動が弱い
- ・[単組・支部の執行部へのなり手がいない] を64.4%が経験。2014年調査から5ポイント減っているが、依然として主要な課題。役職による認識差も大きく、五役の危機感は共有されていない
- ・組合役員経験の短期化が進んでいるが、[組合役員がすぐ変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない] を<経験する>は36.4%にすぎない。蓄積・継承に危機感をもっている人は一部
- ・今回、2014年調査と比べて[組合役員と組合員間の考え方の違い] (36.6%) を<経験する>が10ポイント前後減少している。数字は改善傾向を示しているが、活動関与の希薄化とともに、課題すら意識されにくくなっている可能性もある

- ①単組の活動状況をたずねると、[組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達] (72.3%)、[機関紙やビラなどの発行] (68.0%) は7割が行っているが、[組合行事などの開催] (58.5%)、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] (56.3%)、[共済の推進活動] (54.3%)、[組合員から直接意見や要望を聞く職場集会などの開催] (52.6%) は5～6割、[各種相談活動] (39.9%)、[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回] (26.3%) は3～4割である。2014年調査と比べて[組合行事などの開催]、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] が10ポイント前後少なくなっている。
- ②行っている活動を民間組合と比べると、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] (自治労56.3%、民間48.6%) は自治労が活発だが、職場、組合員の多様な実態に向き合うような活動、すなわち[直接意見を聞く職場集会などの開催] (52.6%、64.9%)、[各種相談活動] (39.9%、60.6%)、[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回] (26.3%、56.0%) は、自治労が低調である。
- ③組合の影響力をたずねると、[賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ] には72.3%が<影響力あり>とみているが、町・村職は66.0%と相対的に少ない。町・村職の若手組合役員は労働組合が組合員の労働条件に与える影響力について、他の団体区分ほどには評価していない。
- ④組合員にとって労働組合が<頼りになっている>は57.6%である。2014年調査と変わらないが、民間組合(69.4%)と比べると少ない。自治労のなかでは町・村職(47.6%)での評価が低位にある。
- ⑤[組合員が気軽に参加できる活動が少ない] と55.4%が回答している。[組合員は労働組合運動に何も期待していない] (37.2%)、[組合の方向性と自分の考え方には温度差がある] (29.6%) も3～4割が<そう思う>と回答している。
- ⑥[単組・支部の執行部へのなり手がいない] を64.4%が経験している。2014年調査から5ポイント減っているものの、依然、主要な課題である。
- ⑦[組合役員がすぐ変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない] の<経験する>は36.4%にすぎない。組合役員経験の短期化が進んでいるが、蓄積・継承に危機感をもっている人は一部である。
- ⑧以上のような組合の組織運営上の課題についての見方は五役と五役以外で危機感が共有されていない。[単組・支部の執行部へのなり手がいない] も五役は83.1%だが、執行委員は67.6%である。また、今回、2014年調査と比べて[組合役員と組合員間の考え方の違い] (36.6%)、[組合の職場集会への参加が悪い] (46.9%)、[組合財政悪化で取り組みが縮小] (25.4%) を<経験する>はいずれも10ポイント前後減少している。数字だけをみれば組織運営をめぐる課題は改善傾向にあるようにみえるが、むしろ、活動関与の希薄化とともに、課題とすら意識されなくなっている可能性もある。

## ○第4章 組合活動のこれから

- ・オンライン会議システムを活用は 37.0%
- ・組合役員の選出と育成は、[組合役員は多くの方が経験できるように短期間で交代した方がいい] (40.4%)、[組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ] (52.0%) が理想
- ・最も有効な人材育成方法 (3つ以内選択) は、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」 (39.8%)、「五役や先輩役員との意見交換や議論」 (38.5%)、「一般組合員との定期的な対話」 (34.5%)。組織活動の経験とともに、単組内での活動を重視

- ①オンライン会議システムを活用は 37.0%である (大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関は除く)。都道府県職での<活用あり> (57.1%)が多い。活用のメリット (複数選択) は「時間を有効に使えるようになった」 (37.8%)、悩みや苦勞 (複数選択) は「悩みや苦勞していることはとくにない」が 41.1%だが、悩み、苦勞がある場合には「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」 (17.1%) が最も多い。
- ②組合役員の選出と育成について、[短期交代 vs 特定長く] では、[組合役員は多くの方が経験できるように短期間で交代した方がいい] (40.4%) が [組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい] (19.1%) を上回り、[色々経験 vs 業務限定] では、[組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ] (52.0%) が [組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ] (14.2%) を上回る。多くの方が組合役員を経験し、そのなかで色々な活動を経験することが理想とされている。一方で、経験の蓄積や専門性の確保による、組合組織の力量の上げはあまり意識されていない。若手組合役員にとっての初発の関心である“視野の広がり”ばかりでなく、“視野の深さ”の必要性を実感できるように誘っていくことも必要である。
- ③組合役員の最も有効な人材育成方法 (3つ以内選択) は、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」 (39.8%)、「五役や先輩役員との意見交換や議論」 (38.5%)、「一般組合員との定期的な対話」 (34.5%) が上位にあげられてる。組織活動の経験とともに、単組内での活動が最も重視されている。「上部組織や外部機関が実施する研修やセミナーへの参加」 (16.0%)、「上部組織の役員との意見交換や議論」 (14.9%) など、自職場から離れた世界との関わりはあまり意識されていない。

## ○第5章 若手組合役員と社会

- ・[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ] への<賛成>が 46.3%
- ・<賛成>は増加傾向にあり、雇用の流動化を肯定的に捉える考え方が拡大

- ①雇用の流動化について [雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ] への<賛成>が 46.3%、<反対>が 19.6%である。<賛成>は増加傾向にあり、雇用の流動化を肯定的に捉える考え方が広がっている。設問は社会のことをたずねているが、自分自身のキャリアについても転職のしやすさを望む人が増えている可能性がある。
- ② [所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ] は<賛成>が 46.5%、<反対>が 14.7%である。しかし、[税などの個人負担を増やしてでも社会保障を充実すべきだ] は<賛成>が 23.8%、<反対>が 31.3%である。所得再分配には多数が賛成しているものの、個人負担増のある社会保障については評価が分かれている。
- ③支持政党は「支持する政党はない」が増加して 58.7%となった。支持政党ありは全体の4割にとどまるが、その内訳は、「自民党」 (18.0%)、「立憲民主党」 (13.6%) の順である。

# 調査の実施概要

## 1. 調査の目的

本調査は、組合役員像ならびに組合役員の組合活動に対する意識の現状と過去からの変化を明らかにするとともに、現在の経済・社会に対する意識を把握することにより、次代のユニオンリーダーたちがめざす労働組合活動の方向性を探ることを目的として、労働調査協議会（略称・労調協）の共同調査「次代のユニオンリーダー調査」として実施されたものである。今回は、2014年の第4回調査に続く5回目の調査実施となる。

調査の実施にあたっては、労調協の理事組合から選出された企画委員、並びに、労調協事務局員より構成された労調協企画委員会において、調査票の検討などを行っている。企画委員会の構成メンバーは以下のとおりである（順不同、役職は2022年7月現在）。

山根 正幸（連合 総合企画局 企画局 局長）  
内田 文子（電機連合 総合研究企画室 事務局長）  
三上 昌佳（NTT労組 企画組織部長）  
伊藤 彰英（基幹労連 組織企画調整室長）  
榎本 朋子（自治労 総合企画総務局長）  
清水 雅弘（JP労組 労働政策局次長）  
小倉 義和（当会 専務理事）  
加藤 健志（当会 事務局長）  
湯浅 論（当会 主任調査研究員）  
小熊 信（当会 主任調査研究員）  
後藤 嘉代（当会 主任調査研究員）

共同調査の結果に関しては労調協が発行する『労働調査』（2022年8月号）に調査報告が掲載されている。本報告書は、自治労において集められた調査票を対象に分析を行っている。

## 2. 調査の対象・方法

本調査は5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される単組・支部の執行委員以上の組合役員、青年・女性・ユースの役員などを対象として実施された。共同調査への参加組織は、自治労のほか、電機連合、基幹労連、JP労組、NTT労組、日教組、全国ガス、東京電力労組、ENEOS労組、UAゼンセンの10単産・単組である。

調査方法はアンケート調査票への自記入式である。

## 3. 自治労における調査票の作成と配布・回答の状況

労調協企画委員会において作成された調査票をもとに、組合の役職名や“経営”という表記など、文言の置き換えが必要な箇所については、共同調査との比較に支障のない範囲で調査票に変更を加えている。

調査票は、北海道、宮城、秋田、福島、栃木、茨城、千葉、富山、静岡、岐阜、和歌山、兵庫、岡山、島根、愛媛、高知、佐賀、鹿児島、沖縄の各県本部に各200枚ずつ、合計4,000枚を配布している。有効回答は2,177件（県本部ごとの回収は表のとおり）、有効回答率は54.4%である。

第1表 自治労における有効回答数

	件数	都道府県職	県都・政令市職	市職	町・村職	合事務組合・広域連	労組	会計年度任用職員	公社・事業団労組	社協労組	国保労組	市町村共済労組	書記労・直属支部	全国一般評議会	労組	その他民間事業所	無回答
自治労計	2,177	205	57	1,196	571	35	12	14	2	39	29	5	0	8	4		
北海道	135	17	0	50	67	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
宮城	98	9	12	56	20	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
秋田	60	11	0	40	5	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0		
福島	121	4	0	71	38	2	0	1	0	1	3	0	0	1	0		
栃木	148	27	1	80	38	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0		
茨城	102	2	0	82	10	0	0	0	0	5	3	0	0	0	0		
千葉	60	0	5	38	8	0	0	0	0	8	0	0	0	0	1		
富山	117	16	1	69	28	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0		
静岡	113	26	1	78	5	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0		
岐阜	134	3	16	98	5	0	1	2	0	2	4	0	0	2	1		
和歌山	168	40	1	65	46	10	6	0	0	0	0	0	0	0	0		
兵庫	118	5	4	84	12	2	0	3	0	5	2	0	0	0	1		
岡山	81	12	12	43	6	3	0	0	1	0	4	0	0	0	0		
島根	164	9	1	82	55	14	0	0	0	0	3	0	0	0	0		
愛媛	138	8	0	47	80	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0		
高知	55	0	1	22	11	4	5	1	0	6	3	0	0	1	1		
佐賀	149	11	1	94	34	0	0	3	1	4	0	0	0	1	0		
鹿児島	143	5	1	79	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
沖縄	73	0	0	18	45	0	0	3	0	3	4	0	0	0	0		

#### 4. 調査の実施時期

共同調査に参加した単産・単組では2021年10月から2022年3月にかけて調査が実施されている。自治労での実施時期は2022年1月から2月にかけてである。

#### 5. 分析上の留意点

##### (1) 共同調査のデータについて

共同調査に参加した単産・単組全体での有効回答は9,505件であった。本報告書では共同調査のデータを参照しているが、その際、民間組合39歳以下(1,214件)に限定したデータを比較対象とした。

##### (2) 本文中での表記について

本文中では、「委員長・副委員長・書記長・書記次長・財政局(部)長」を「五役」と表記している。

また、役員経験年数について“執行委員(青年・女性・ユースの役員を含む)の経験”として設問しているが、本文中ではこれを“役員経験年数”と表記している。

##### (3) 比率における小数点以下の桁数表示について

文中や図表における比率は、小数点以下2桁目を四捨五入し、小数点以下1桁まで表示している。ただし、比率の小計の計算や、表中における総計との比較(例:下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す)を表示する際には、小数点以下2桁以下の数字についても参照している。そのため、小計の数値や比較の表示が、掲載されている数値とはあわないことがある。

# 第1章 若手組合役員のプロフィール

はじめに、本調査で対象としている若手組合役員の構成を確認していく。

## 1. 団体区分

－「市職」(54.9%)が半数、2014年調査と比べ県都・政令市職が少ない－

団体区分は、「市職」(54.9%)が半数を占め、他は、「町・村職」が26.2%、「都道府県職」が9.4%、「県都・政令市職」が2.6%などとなっている。2014年調査と比べると、「市職」、「町・村職」が多く、「県都・政令市職」が少ない構成となっている(第1-1表)。

職種別の構成を確認しておく、全体と比べて事務・技術職では「都道府県職」(20.2%)、現業職では「県都・政令市職」(53.1%)が多い。

第1-1表 所属している単組の団体区分

	都道府県職	県都・政令市職	市職	町・村職	労務組合・広域連合	会計年度任用職員労組	公社・事業団労組	社協労組	国保労組	市町村共済労組	書記労・直属支部	全国一般評議会	組その他民間事業所労	無回答	国保・公社・共済組合・社協	その他	件数
自治労計	9.4	2.6	54.9	26.2	1.6	0.6	0.6	0.1	1.8	1.3	0.2	...	0.4	0.2	-	-	2177
(2014年調査)	10.3	14.0	50.3	20.0	0.9	...	1.1	0.1	1.1	0.8	0.1	0.4	0.4	0.6	-	-	2555
(2007年調査)	15.0	5.8	49.2	21.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.1	6.1	1.2	1375
(2002年調査)	6.8	20.5	39.4	26.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.8	5.7	0.6	836
団体区分別																	
都道府県職	100.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	-	-	205
県都・政令市職	...	100.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	-	-	57
市職	...	...	100.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	-	-	1196
町・村職	...	...	...	100.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	-	-	571
その他の区分	...	...	...	...	24.3	8.3	9.7	1.4	27.1	20.1	3.5	...	5.6	...	-	-	144
職種別																	
事務職	6.6	1.0	57.4	29.9	0.5	...	0.3	0.1	2.4	1.2	0.3	...	0.1	0.2	-	-	1654
技術・専門職	20.2	4.8	48.9	13.4	5.3	2.2	1.8	0.2	...	1.8	...	...	1.3	0.2	-	-	456
現業職	3.1	53.1	25.0	9.4	3.1	3.1	3.1	...	...	...	...	...	...	...	-	-	32
男性計	9.5	2.8	54.6	27.6	1.5	0.1	0.6	0.1	1.5	1.1	0.1	...	0.5	0.1	-	-	1569
29歳以下	14.4	2.6	50.2	27.5	1.1	...	0.5	...	1.7	0.9	0.3	...	0.5	0.3	-	-	647
30~34歳	6.5	2.9	59.5	26.3	1.4	...	0.7	0.1	1.0	1.1	...	...	0.5	...	-	-	734
35~39歳	4.7	3.4	48.6	34.5	3.4	...	...	...	2.7	2.0	...	...	0.7	...	-	-	148
女性計	9.3	2.2	55.9	22.7	2.0	1.8	0.8	0.2	2.5	1.8	0.5	...	...	0.3	-	-	603
29歳以下	14.3	1.8	55.4	21.1	2.1	0.6	0.6	0.3	1.2	1.8	0.6	...	...	0.3	-	-	336
30~34歳	4.0	3.0	55.3	25.1	2.5	1.0	1.5	...	4.0	2.5	0.5	...	...	0.5	-	-	199
35~39歳	...	2.6	61.5	25.6	...	2.6	...	...	7.7	...	...	...	...	...	-	-	39
学歴別																	
高卒	9.4	6.5	44.2	34.2	0.6	0.3	1.3	0.3	0.3	1.9	0.3	...	0.6	...	-	-	310
高専・専門・短大卒	7.5	3.4	43.5	31.0	7.5	2.4	0.7	...	0.3	2.0	0.3	...	1.0	0.3	-	-	294
大卒・大学院修了	9.7	1.7	59.2	23.8	0.7	0.3	0.5	0.1	2.4	1.1	0.2	...	0.2	0.2	-	-	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

調査では、現在所属する、あるいは所属していた単組（支部のあるところは支部）の職員規模をたずねている。単組について回答しているケースと支部について回答しているケースがあることに留意する必要があるが、平均では742人である（第1-2表）。

団体区分別に平均をみると、県都・政令市職が2,026人と最も規模が大きく、都道府県職(1,442人)、市職(848人)は千人前後、町・村職は183人である。

第1-2表 所属する（していた）単組（支部がある場合は支部）の職員規模

	3 0 人 未 満	3 0 人 以 上	1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 人	平 均 値 ・ 人
自治労計	3.6	11.3	32.2	16.3	16.9	11.5	2.4	1.3	0.2	4.3	2177	309	742
(2014年調査)	3.1	12.1	28.6	19.3	14.8	12.6	3.1	1.8	0.4	4.2	2555	341	843
民間39歳以下	14.7	14.1	19.3	8.7	11.8	15.1	4.8	3.8	7.4	0.4	1214	340	1884
団体区分別													
都道府県職	7.8	16.1	16.6	8.8	7.3	18.0	13.7	2.9	0.5	8.3	205	422	1442
県都・政令市職	...	7.0	29.8	3.5	7.0	31.6	3.5	14.0	...	3.5	57	1055	2026
市職	2.4	3.4	19.3	24.2	27.6	15.8	1.8	0.9	0.1	4.5	1196	486	848
町・村職	1.8	22.9	65.7	6.7	0.9	...	...	...	...	2.1	571	173	183
その他の区分	16.7	25.0	31.3	4.9	10.4	3.5	1.4	2.1	1.4	3.5	144	142	656
職種別													
事務職	2.6	11.1	34.5	17.5	17.6	10.2	2.1	1.0	0.1	3.3	1654	302	682
技術・専門職	6.6	11.6	23.0	13.6	14.9	17.3	3.5	1.3	0.4	7.7	456	372	932
現業職	9.4	21.9	34.4	6.3	9.4	...	...	15.6	...	3.1	32	200	1395
男性計	3.1	11.7	32.6	16.3	17.8	11.9	2.7	1.5	...	2.5	1569	317	749
29歳以下	3.1	14.1	28.9	15.5	16.4	12.7	3.4	2.5	...	3.6	647	328	857
30～34歳	2.5	9.5	34.3	17.0	20.0	11.2	2.5	1.1	...	1.9	734	332	710
35～39歳	4.7	12.2	37.8	14.2	15.5	12.8	1.4	...	...	1.4	148	271	576
女性計	5.0	10.1	31.7	16.3	14.8	10.4	1.8	0.7	0.7	8.6	603	293	723
29歳以下	6.0	9.8	28.3	14.6	18.2	11.0	2.1	0.9	0.9	8.3	336	324	807
30～34歳	4.5	11.1	34.7	18.6	10.6	10.1	1.5	0.5	0.5	8.0	199	275	644
35～39歳	2.6	12.8	30.8	12.8	12.8	12.8	2.6	...	...	12.8	39	283	661
学歴別													
高卒	4.8	13.2	37.7	12.6	14.5	8.4	3.9	2.3	...	2.6	310	262	755
高専・専門・短大卒	6.1	13.6	27.6	15.0	17.7	11.9	0.7	1.7	0.3	5.4	294	300	732
大卒・大学院修了	2.9	10.4	32.1	17.2	17.2	12.0	2.5	1.0	0.2	4.4	1572	327	742

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 組合のなかでの役割

－「執行委員」(32.0%)、「青年・女性・ユースの役員」(35.4%) がともに3割台

男性と比べて少ない女性の「五役」(男性 18.9%、女性 10.6%)－

### ①所属

「単組」(81.3%) が8割を占め、「支部」(11.2%) が1割である。2014年調査と比べると「単組」が多く、「支部」が少ない(第1-3表)。

団体区別にみると、都道府県職は「支部」(54.6%)が多い。

### ②役職

「執行委員」(32.0%)、「青年・女性・ユースの役員」(35.4%) がともに3割台で、「委員長・副委員長・書記長・書記次長・財政局(部)長の五役」(16.5%、以下、五役と表記)も1割台となっている。

2014年調査と概ね同様の構成である。民間と比べると「青年・女性・ユースの役員」が多い。

第1-3表 所属、役職

	所属						役職						件数
	自治労 県本部	単 組	支 部	評 議 会 (協 議 会)	そ の 他	無 回 答	書 記 長 等 の 五 役	委 員 長 ・ 副 委 員 長	執 行 委 員	の 青 年 ・ 女 性 ・ ユ ー ス	職 場 委 員	そ の 他	
自治労計	3.9	81.3	11.2	0.3	1.5	1.8	16.5	32.0	35.4	7.4	6.9	1.8	2177
(2014年調査)	3.8	<u>75.1</u>	<b>18.2</b>	0.7	0.9	1.3	<u>10.4</u>	28.5	<b>41.6</b>	10.9	6.4	2.2	2555
(2007年調査)		<u>57.1</u>	<b>21.5</b>		<b>19.3</b>	2.2	13.6	<b>49.9</b>	<u>13.8</u>		<b>20.6</b>	2.2	1375
(2002年調査)		<u>59.7</u>	<b>30.8</b>		<b>7.9</b>	1.6	<u>10.8</u>	<b>70.2</b>	<u>8.0</u>		9.4	1.6	836
民間39歳以下							19.4	<b>59.8</b>	<u>6.8</u>	11.5	2.3	0.1	1214
団体区別													
都道府県職	<b>13.7</b>	<b>28.8</b>	<b>54.6</b>	2.0	...	1.0	17.6	<u>26.8</u>	<b>42.4</b>	8.3	3.4	1.5	205
県都・政令市職	5.3	<u>71.9</u>	<b>21.1</b>	1.8	...	...	<u>8.8</u>	35.1	<u>28.1</u>	<b>19.3</b>	7.0	1.8	57
市職	2.6	86.1	7.4	0.1	2.0	1.8	16.1	29.6	39.3	7.7	5.7	1.7	1196
町・村職	2.1	<b>91.4</b>	<u>3.5</u>	0.2	1.1	1.8	14.5	35.9	30.8	5.8	11.0	1.9	571
その他の区分	7.6	81.3	6.9	...	1.4	2.8	<b>30.6</b>	<b>41.0</b>	<u>15.3</u>	5.6	5.6	2.1	144
職種別													
事務職	3.1	85.6	8.2	0.3	1.3	1.5	16.1	31.6	37.4	6.2	7.0	1.6	1654
技術・専門職	6.8	<b>68.0</b>	<b>20.4</b>	0.2	1.8	2.9	18.6	34.2	<u>28.1</u>	11.2	5.7	2.2	456
現業職	6.3	<b>59.4</b>	<b>28.1</b>	3.1	...	3.1	12.5	<b>37.5</b>	37.5	3.1	6.3	3.1	32
男性計	3.3	83.6	10.1	0.3	1.2	1.5	18.9	31.1	35.6	6.4	6.3	1.7	1569
29歳以下	3.9	76.4	15.6	0.3	2.2	1.7	<u>7.9</u>	30.9	<b>44.2</b>	7.6	7.0	2.5	647
30~34歳	2.9	<b>88.0</b>	6.8	0.4	0.5	1.4	21.5	30.9	33.9	6.3	6.3	1.1	734
35~39歳	2.7	<b>89.2</b>	<u>5.4</u>	...	0.7	2.0	<b>38.5</b>	36.5	<u>16.2</u>	4.1	3.4	1.4	148
女性計	5.6	<u>75.5</u>	13.9	0.3	2.0	2.7	<u>10.6</u>	34.2	34.8	10.0	8.3	2.2	603
29歳以下	6.0	<u>70.2</u>	<b>17.6</b>	0.6	3.0	2.7	<u>7.4</u>	28.6	<b>42.3</b>	10.7	9.2	1.8	336
30~34歳	3.0	81.9	11.6	...	1.0	2.5	<u>10.1</u>	<b>46.2</b>	<u>25.6</u>	8.0	7.5	2.5	199
35~39歳	2.6	<b>89.7</b>	<u>5.1</u>	...	...	2.6	20.5	33.3	<u>28.2</u>	10.3	7.7	...	39
学歴別													
高卒	2.9	84.2	10.3	0.3	1.0	1.3	13.9	30.0	39.4	6.5	9.4	1.0	310
高専・専門・短大卒	5.8	<u>75.5</u>	11.6	0.3	4.1	2.7	16.7	36.4	<u>29.6</u>	9.2	6.8	1.4	294
大卒・大学院修了	3.8	81.9	11.2	0.3	1.1	1.8	17.0	31.5	35.8	7.3	6.4	2.0	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

役職は性別による違いがみられる。「五役」は男性が18.9%であるのに対し、女性は10.6%である。“5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される”若手役員を対象にした本調査であるが、女性は男性と比べると組織運営の中核に関わっている人が少ない。

今回の調査では、配偶者や子どもの有無をたずねている。性別に、配偶者や子どもの有無で役職をみたものが第1-4表である。ここでは、配偶者、子どもの有無の設問を組み合わせ、[配偶者・子どもなし]、[配偶者あり・子どもなし]、[配偶者・子どもあり]の3つの類型をつくっている。男女とも、この順に平均年齢が上がっていくことは共通している。

男女それぞれについて「五役」の比率をみると、男性は、[配偶者・子どもなし] → [配偶者あり・子どもなし] → [配偶者・子どもあり]の順に増えていく。他方、女性は、[配偶者・子どもなし] → [配偶者あり・子どもなし]にかけては増加するものの、[配偶者あり・子どもなし] → [配偶者・子どもあり]にかけては増加せずに横ばいで推移している。

若手役員の間では、育児に携わる段階で、女性の「五役」への抜擢が進みにくくなる実態がうかがえる。

第1-4表 役職

	書記長等 の五役	委員長 の副委員長	執行委員	青年・女性・ユース 役員	職場委員	その他	無回答	件数	平均年齢・歳
自治労計	16.5	32.0	35.4	7.4	6.9	1.8	2177	30.7	
男性計	18.9	31.1	35.6	6.4	6.3	1.7	1569	30.9	
配偶者・子どもなし	14.1	32.3	37.2	7.1	7.3	2.0	764	29.3	
配偶者あり・子どもなし	18.1	<u>26.3</u>	41.5	5.9	7.4	0.7	270	30.7	
配偶者・子どもあり	26.1	31.6	30.6	5.9	4.2	1.7	529	33.2	
女性計	<u>10.6</u>	34.2	34.8	10.0	8.3	2.2	603	30.1	
配偶者・子どもなし	<u>6.6</u>	34.1	37.6	11.2	8.3	2.2	410	28.4	
配偶者あり・子どもなし	20.2	36.0	31.5	3.4	7.9	1.1	89	30.5	
配偶者・子どもあり	17.4	31.5	<u>27.2</u>	10.9	9.8	3.3	92	36.4	

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

### 3. 雇用身分と性別・年齢

－「男性」が72.1%、「女性」が27.7%、

若手組合員の性別構成（67.3%、32.1%）と比べ「男性」がやや多いー

#### ①雇用区分

「正規職員」(99.3%)が大部分を占める（第1-5表）。

#### ②性別

「男性」が72.1%、「女性」が27.7%である。組合役員以外も調査対象として実施している「公務・公共部門労働者の生活実態調査」（2020年調査）の自治労における39歳以下（以下、「公務生活調査」と表記）では、「男性」が67.3%、「女性」が32.1%である。組合員全体と比べるとやや「男性」が多い。

若手組合役員の中での性別構成は2014年調査とほとんど変わらない。

民間組合と比べると、自治労では「女性」が12ポイント多い。

第1-5表 雇用区分、性別、年齢、勤続年数

	雇用区分			性別				年齢							勤続年数・平均値・年	件数	
	正規職員	非正規職員	無回答	男性	女性	どちらでもない	無回答	24歳以下	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳以上	無回答			平均値・歳
自治労計	99.3	0.7	...	72.1	27.7	0.2	...	8.5	36.8	42.9	8.6	1.7	1.3	0.2	30.7	6.9	2177
(2014年調査)	99.3	0.7	0.0	73.3	26.6	-	0.0	9.9	39.3	38.9	8.7	1.7	0.9	0.5	30.3	6.4	2555
(2007年調査)	-	-	-	75.4	24.4	-	0.2	5.3	31.8	48.4	11.3	1.4	-	1.7	31.1	8.2	1375
(2002年調査)	-	-	-	79.9	20.0	-	0.1	4.2	30.6	56.1	6.0	1.6	-	1.6	31.1	9.5	836
民間39歳以下	98.8	1.0	0.2	83.7	16.0	0.2	0.1	3.8	23.1	33.0	40.0	...	...	...	33.2	9.9	1214
団体区分別																	
都道府県職	99.0	1.0	...	72.7	27.3	...	...	18.5	50.2	27.3	3.4	...	...	0.5	28.2	4.8	205
県都・政令市職	100.0	...	...	77.2	22.8	...	...	7.0	33.3	47.4	10.5	...	1.8	...	31.2	6.0	57
市職	99.9	0.1	...	71.6	28.2	0.3	...	7.2	35.6	45.9	8.0	1.9	1.1	0.3	30.8	7.0	1196
町・村職	100.0	...	...	75.8	24.0	0.2	...	7.5	36.3	42.6	10.7	1.6	1.4	...	30.9	7.1	571
その他の区分	91.7	8.3	...	59.0	40.3	0.7	...	9.0	30.6	41.0	11.8	2.8	4.9	...	32.0	8.3	144
職種別																	
事務職	99.9	0.1	...	73.3	26.4	0.2	...	8.2	37.2	43.5	8.4	1.8	0.7	0.2	30.5	6.9	1654
技術・専門職	97.6	2.4	...	68.4	31.4	0.2	...	10.1	35.7	41.2	9.0	1.1	2.9	...	30.8	6.8	456
現業職	96.9	3.1	...	84.4	15.6	...	...	3.1	37.5	31.3	15.6	6.3	6.3	...	32.9	6.3	32
男性計	99.9	0.1	...	100.0	...	...	...	6.4	34.9	46.8	9.4	1.8	0.7	0.1	30.9	7.1	1569
29歳以下	100.0	...	...	100.0	...	...	...	15.5	84.5	...	...	...	...	...	27.2	5.1	647
30～34歳	100.0	...	...	100.0	...	...	...	...	...	100.0	...	...	...	...	32.4	7.7	734
35～39歳	100.0	...	...	100.0	...	...	...	...	...	...	100.0	...	...	...	36.2	9.8	148
女性計	97.5	2.5	...	...	100.0	...	...	14.1	41.6	33.0	6.5	1.3	3.0	0.5	30.1	6.4	603
29歳以下	99.1	0.9	...	...	100.0	...	...	25.3	74.7	...	...	...	...	...	26.5	4.3	336
30～34歳	97.5	2.5	...	...	100.0	...	...	...	...	100.0	...	...	...	...	32.5	7.4	199
35～39歳	97.4	2.6	...	...	100.0	...	...	...	...	...	100.0	...	...	...	36.1	10.3	39
学歴別																	
高卒	99.4	0.6	...	74.8	25.2	...	...	26.5	35.5	27.7	6.5	1.3	2.6	...	29.0	7.5	310
高専・専門・短大卒	96.9	3.1	...	60.2	39.5	0.3	...	11.9	35.0	37.8	8.8	1.4	5.1	...	30.9	7.8	294
大卒・大学院修了	99.7	0.3	...	73.7	26.0	0.3	...	4.3	37.3	46.9	9.0	1.8	0.4	0.3	30.9	6.6	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

### ③年齢、勤続年数

年齢は平均で 30.7 歳、勤続年数は平均で 6.9 年である。2014 年調査とほとんど変わらない。なお、平均年齢は民間組合（33.2 歳）を下回るが、民間組合では「35～39 歳」が 4 割を占めるためである。

団体区分別にみると、都道府県職では平均年齢 28.2 歳、平均勤続年数 4.8 年と短めである。比較するさいに注意する必要がある。

## 4. 配偶者・子どもの有無

－「配偶者あり」が 45.1%、「子どもあり」が 29.4%、

女性の「配偶者あり」、「子どもあり」が男性より少ないが、組合員全体と同様の比率－

今回調査では回答者の配偶者、子どもの有無をたずねているが、「配偶者あり」が 45.1%、「子どもあり」が 29.4%となっている（第 1-6 表）。

「配偶者あり」について年齢別にみると、男性は 29 歳以下 31.2%、30 代前半 62.3%、30 代後半 73.0%、女性は同 14.9%、43.7%、61.5%である。女性のほうが「配偶者あり」が少ない。ただし、公務生活調査をみると、30 代前半時点の既婚者の比率は、男性 59.4%、女性 42.4%である。本調査の「配偶者あり」の比率は組合員全体を対象とした既婚者の比率とほとんど同じである。本調査にみられる男女の違いは、若手役員の特徴というより、組合員全体の状況を反映している。若手役員の選出には配偶者の有無などの違いによる影響はみられない。「子どもあり」についても同様である。

第 1-6 表 配偶者と子どもの有無

		本調査			公務労協 生活実態調査 自治労での結果 (2020年実施)		
		配 偶 者 あ り	子 ど も あ り	件 数	配 偶 者 あ り	子 ど も あ り	件 数
自治労計		45.1	29.4	2177	44.2	32.1	1998
民間39歳以下		57.3	40.7	1214	—	—	
団 体 区 分 別	都道府県職	36.6	17.1	205	41.1	27.5	338
	県都・政令市職	45.6	40.4	57	47.7	32.3	155
	市職	45.7	29.9	1196	44.7	33.2	1015
	町・村職	47.8	31.3	571	45.7	33.4	416
	その他の区分	40.3	31.3	144	—	—	
職 種 別	事務職	44.1	27.9	1654	—	—	
	技術・専門職	49.1	34.6	456	—	—	
	現業職	31.3	40.6	32	—	—	
男性計		50.9	34.1	1569	50.2	37.1	1345
29歳以下		31.2	13.4	647	23.0	11.4	517
30～34歳		62.3	43.7	734	59.4	40.9	433
35～39歳		73.0	64.9	148	75.7	66.6	395
女性計		30.0	17.2	603	31.8	22.0	641
29歳以下		14.9	3.6	336	14.7	4.1	320
30～34歳		43.7	26.1	199	42.4	28.5	165
35～39歳		61.5	48.7	39	55.8	51.9	156
学 歴 別	高卒	39.0	29.0	310	41.0	31.5	305
	高専・専門・短大卒	47.3	35.4	294	48.9	40.1	282
	大卒・大学院修了	45.9	28.4	1572	43.8	30.5	1405

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 5. 学歴

－ <大卒・大学院修了>が72.2%、増加が続く

自治労の<大卒・大学院修了>は民間組合を10ポイント上回る－

「大卒」(68.3%)と「大学院修了」(3.9%)をあわせた<大卒・大学院修了>(72.2%)が7割を占める。他は「高卒」が14.2%、「高専・専門学校卒」が9.8%である。これまで<大卒・大学院修了>の比率が増加傾向にあったが、今回調査でも増加が続いている。なお、組合員全員を対象にしている公務生活調査での<大卒・大学院修了>は70.3%である。本調査における学歴の構成は39歳以下の組合員全体と同様である(第1-7表)。

このような自治労での<大卒・大学院修了>の比率は民間組合と比べても10ポイント多い。

団体区分別に<大卒・大学院修了>をみると、県都・政令市職のみ5割となっており、他と比べると「高卒」のウェイトが高い。

第1-7表 学歴

	中卒	高卒	高専・ 専門学校卒	短大卒	大卒・ 大学院修了	大卒	大学院修了	無回答	件数
自治労計	0.0	14.2	9.8	3.7	72.2	68.3	3.9	...	2177
(2014年調査)	0.1	16.8	11.0	4.5	67.5	<u>62.2</u>	5.4	0.1	2555
(2007年調査)	-	<b>24.4</b>	11.1	6.8	<u>57.3</u>	<u>52.9</u>	4.4	0.3	1375
(2002年調査)	1.2	<b>42.8</b>	...	<b>14.4</b>	<u>41.4</u>	<u>39.1</u>	2.3	0.2	836
民間39歳以下	0.3	<b>28.2</b>	7.6	1.4	<u>62.4</u>	<u>48.4</u>	<b>14.0</b>	0.1	1214
団体区分別									
都道府県職	0.5	14.1	7.3	3.4	74.6	66.3	8.3	...	205
県都・政令市職	...	<b>35.1</b>	7.0	<b>10.5</b>	<u>47.4</u>	<u>45.6</u>	1.8	...	57
市職	...	11.5	8.0	2.7	<b>77.8</b>	<b>74.3</b>	3.5	...	1196
町・村職	...	18.6	11.6	4.4	<u>65.5</u>	<u>62.0</u>	3.5	...	571
その他の区分	...	12.5	<b>21.5</b>	7.6	<u>58.3</u>	<u>54.9</u>	3.5	...	144
職種別									
事務職	...	14.6	6.9	2.2	76.3	72.9	3.4	...	1654
技術・専門職	0.2	11.2	<b>18.9</b>	8.6	<u>61.2</u>	<u>55.0</u>	6.1	...	456
現業職	...	<b>50.0</b>	<b>18.8</b>	6.3	<u>25.0</u>	<u>25.0</u>	...	...	32
男性計	0.1	14.8	9.6	1.7	73.9	69.6	4.3	...	1569
29歳以下	0.2	<b>20.7</b>	10.8	2.2	<u>66.2</u>	63.7	2.5	...	647
30~34歳	...	10.5	8.3	1.1	<b>80.1</b>	<b>74.3</b>	5.9	...	734
35~39歳	...	<u>8.1</u>	10.8	2.0	<b>79.1</b>	<b>75.0</b>	4.1	...	148
女性計	...	12.9	10.3	<b>9.0</b>	67.8	64.8	3.0	...	603
29歳以下	...	17.3	9.5	6.3	<u>67.0</u>	64.9	2.1	...	336
30~34歳	...	<u>4.5</u>	13.1	8.0	74.4	70.4	4.0	...	199
35~39歳	...	<b>20.5</b>	5.1	<b>12.8</b>	<u>61.5</u>	<u>53.8</u>	7.7	...	39
学歴別									
高卒	...	<b>100.0</b>	...	...	...	...	...	...	310
高専・専門・短大卒	...	...	<b>72.4</b>	<b>27.6</b>	...	...	...	...	294
大卒・大学院修了	...	...	...	...	<b>100.0</b>	<b>94.6</b>	5.4	...	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 6. 職種

－「事務職」が76.0%、「技術・専門職」が20.9%、「現業職」は減少が続き1.5%に－

「事務職」(76.0%)が8割、「技術・専門職」(20.9%)が2割である。「現業職」は1.5%と少ない。「現業職」は2002年調査の時点では2割近くを占めていたが、急速に少なくなっている(第1-8表)。

団体区別にみると、都道府県職、県都・政令市職では「技術・専門職」が4割前後を占めており、全体と職種構成が異なっている。

第1-8表 職種(専従役員は専従になる直前の職種)

		事務 職	技 術 ・ 専 門 職	現 業 職	営 業 ・ 販 売 ・ サ ー ビス	そ の 他	無 回 答	件 数
自治労計		76.0	20.9	1.5	0.2	0.9	0.5	2177
(2014年調査)		<u>70.1</u>	22.3	5.9	0.6	0.7	0.4	2555
(2007年調査)		<u>68.5</u>	23.1	<b>6.8</b>	...	0.9	0.8	1375
(2002年調査)		<u>62.4</u>	19.0	<b>16.9</b>	...	1.6	0.1	836
民間39歳以下		<u>15.7</u>	<u>14.4</u>	<b>24.1</b>	<b>40.7</b>	4.1	0.9	1214
団 体 区 分 別	都道府県職	<b>53.2</b>	<b>44.9</b>	0.5	...	1.0	0.5	205
	県都・政令市職	<b>28.1</b>	<b>38.6</b>	<b>29.8</b>	...	1.8	1.8	57
	市職	79.4	18.6	0.7	0.1	0.8	0.4	1196
	町・村職	<b>86.7</b>	<b>10.7</b>	0.5	0.7	0.9	0.5	571
	その他の区分	<b>56.3</b>	<b>39.6</b>	2.1	...	2.1	...	144
職 種 別	事務職	<b>100.0</b>	...	...	...	...	...	1654
	技術・専門職	...	<b>100.0</b>	...	...	...	...	456
	現業職	...	...	<b>100.0</b>	...	...	...	32
男性計		77.3	19.9	1.7	0.3	0.6	0.2	1569
29歳以下		76.5	20.9	1.5	...	0.9	0.2	647
30～34歳		78.7	18.8	1.4	0.4	0.4	0.3	734
35～39歳		74.3	21.6	2.7	0.7	0.7	...	148
女性計		72.5	23.7	0.8	0.2	1.7	1.2	603
29歳以下		75.3	22.0	0.9	...	1.2	0.6	336
30～34歳		<u>70.9</u>	24.6	...	0.5	2.5	1.5	199
35～39歳		74.4	23.1	2.6	...	...	...	39
学 歴 別	高卒	78.1	16.5	5.2	...	0.3	...	310
	高専・専門・短大卒	<u>51.0</u>	<b>42.5</b>	2.7	0.3	2.7	0.7	294
	大卒・大学院修了	80.3	17.7	0.5	0.3	0.7	0.5	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 7. 時間外労働時間

－ [通常の週] が 3.8 時間、[最も長い週] が 13.8 時間、

[通常の週] は組合員全体とほぼ同じ時間数－

今回調査では 1 週間当たりの時間外労働時間を設問している。現在の身分で「専従」と回答したものを除くと、平均の時間数は、[通常の週] が 3.8 時間、[最も長い週] が 13.8 時間である。また、時間外労働がない「0 時間」は、[通常の週] で 26.7%、[最も長い週] で 6.5% である。若手役員の多数は時間外労働に従事しながら、組合活動を支えている。ただし、民間組合と比べると、自治労では [通常の週] の平均時間は 2 時間少なく、「0 時間」が 14 ポイント多い (第 1-9 表)。

ところで、組合役員以外も調査対象として実施している公務生活調査では、1 か月の時間外労働時間を調査している。同調査における 1 か月の平均は 12.1 時間で、週に換算すると 3 時間である。非専従の組合役員であっても、組合役員以外と同様に時間外労働に従事していることになる。

時間外労働には性別による違いがある。[通常の週] について平均の時間数をみると、男性は 4.1 時間、女性は 3.0 時間である。年齢別に男女を比較しても、女性の時間数は男性より少なく、また、「0 時間」の比率も女性のほうが多い。

第 1-9 表 1 週間当たりの時間外労働時間 (専従役員を除く)

	通常の週									最も長い週									件数	
	0 時間	5 時間未満	5 時間 1 未満	1 時間 1 未満	2 時間 1 未満	3 時間 1 未満	4 時間以上	無回答	平均値・時間	0 時間	5 時間未満	5 時間 1 未満	1 時間 1 未満	2 時間 1 未満	3 時間 1 未満	4 時間以上	無回答	平均値・時間		
自治労計	26.7	38.1	18.7	9.4	1.5	0.4	0.7	4.3	3.8	6.5	17.1	11.4	32.3	18.1	4.8	5.5	4.3	13.8	1817	
民間39歳以下	<u>12.5</u>	33.5	<b>31.5</b>	<b>16.4</b>	1.5	1.1	1.6	2.1	5.9	4.6	16.8	<b>17.5</b>	<b>39.7</b>	<u>12.9</u>	2.3	4.2	1.9	12.4	947	
団体区分別	都道府県職	26.9	34.9	21.1	10.9	1.7	1.7	...	2.9	4.2	9.1	16.6	9.1	36.0	16.0	4.0	6.3	2.9	12.9	175
	県都・政令市職	<b>32.1</b>	<u>30.2</u>	18.9	9.4	3.8	1.9	...	3.8	4.7	9.4	<b>24.5</b>	13.2	<u>24.5</u>	15.1	...	7.5	5.7	12.2	53
	市職	25.2	37.5	21.3	9.3	1.5	0.3	0.8	4.1	3.9	6.3	12.7	11.1	33.7	21.1	5.6	5.7	3.8	14.9	1008
	町・村職	27.6	40.9	13.9	10.7	1.3	0.2	0.7	4.8	3.5	3.7	<b>23.5</b>	10.9	32.0	15.0	4.8	5.2	5.0	13.0	460
	その他の区分	<b>33.9</b>	41.5	<u>11.9</u>	<u>3.4</u>	1.7	...	1.7	5.9	3.2	<b>12.7</b>	<b>27.1</b>	<b>18.6</b>	<u>19.5</u>	<u>9.3</u>	1.7	3.4	7.6	8.9	118
職種別	事務職	28.2	37.7	18.2	9.6	1.5	0.4	0.6	3.7	3.7	6.0	16.5	10.1	32.8	19.7	5.2	6.0	3.7	14.4	1392
	技術・専門職	<u>20.1</u>	42.5	19.0	9.2	1.9	0.3	1.1	6.0	4.4	6.5	18.4	15.7	30.6	14.6	3.8	4.1	6.2	12.1	369
	現業職	<b>55.6</b>	<b>18.5</b>	14.8	<u>3.7</u>	...	3.7	...	3.7	2.7	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	7.4	<u>22.2</u>	...	...	3.7	...	5.0	27
男性計	24.5	38.0	20.5	10.8	1.8	0.6	0.6	3.2	4.1	4.9	14.7	10.1	34.7	20.3	5.6	6.5	3.2	14.9	1321	
29歳以下	24.6	36.1	23.0	10.6	1.5	0.8	...	3.5	3.9	6.1	16.3	10.4	35.9	18.0	4.8	5.6	2.9	13.9	521	
30~34歳	24.3	38.9	18.7	11.3	1.9	0.6	0.8	3.5	4.2	3.3	13.2	10.2	33.5	22.7	6.5	6.7	4.0	15.8	630	
35~39歳	24.1	41.4	20.3	9.0	2.3	...	1.5	1.5	4.1	6.0	15.8	9.8	35.3	15.8	6.0	9.8	1.5	15.5	133	
女性計	<b>32.9</b>	38.5	13.8	5.7	0.8	...	1.0	7.3	3.0	10.5	<b>23.3</b>	15.0	<u>26.0</u>	<u>12.4</u>	2.6	2.6	7.5	10.4	493	
29歳以下	<b>34.0</b>	41.1	<u>12.8</u>	7.2	0.4	...	1.1	3.4	3.0	<b>12.5</b>	<b>24.2</b>	15.5	27.9	<u>10.6</u>	2.3	2.6	4.5	9.9	265	
30~34歳	30.9	37.6	15.2	<u>3.6</u>	0.6	...	...	<b>12.1</b>	2.4	9.1	<b>24.2</b>	12.1	<u>23.6</u>	15.8	2.4	1.8	<b>10.9</b>	10.6	165	
35~39歳	<b>45.9</b>	<u>27.0</u>	16.2	5.4	2.7	...	...	2.7	2.8	8.1	18.9	<b>21.6</b>	29.7	13.5	2.7	2.7	2.7	10.7	37	
学歴別	高卒	30.9	36.6	16.0	10.7	1.1	0.4	1.1	3.1	3.6	8.8	21.0	9.5	28.6	17.2	4.6	6.5	3.8	13.1	262
	高専・専門・短大卒	25.0	40.1	20.3	<u>4.3</u>	1.3	0.9	1.3	6.9	3.9	6.5	21.1	<b>19.0</b>	<u>25.4</u>	15.1	3.4	4.3	5.2	12.2	232
	大卒・大学院修了	26.2	38.0	19.0	10.1	1.7	0.4	0.5	4.1	3.8	6.1	15.6	10.5	34.1	18.8	5.1	5.5	4.3	14.1	1322

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

配偶者や子どもの有無別にみても男女間で差がみられる。[通常の週] について「0時間」をみると、[配偶者・子どもあり]、[配偶者・子どもあり] ではいずれも女性の4割が該当する（男性は2割）。女性の若手役員の場合、[配偶者・子どもなし] から [配偶者あり・子どもなし] に移行する段階で、時間外労働に従事しない人が多くなっている（第1-10表）。

第1-10表 1週間当たりの時間外労働時間（専従役員を除く）

	通常の週									最も長い週									件数
	0時間	5時間未満	5時間10未満	10時間未満	20時間未満	30時間未満	40時間以上	無回答	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間10未満	10時間未満	20時間未満	30時間未満	40時間以上	無回答	平均値・時間	
自治労計	26.7	38.1	18.7	9.4	1.5	0.4	0.7	4.3	3.8	6.5	17.1	11.4	32.3	18.1	4.8	5.5	4.3	13.8	1817
男性計	24.5	38.0	20.5	10.8	1.8	0.6	0.6	3.2	4.1	4.9	14.7	10.1	34.7	20.3	5.6	6.5	3.2	14.9	1321
配偶者・子どもなし	26.3	36.4	20.8	10.3	2.4	0.8	0.2	2.9	4.0	5.9	16.7	9.1	34.3	19.6	5.1	6.3	3.0	14.4	624
配偶者あり・子どもなし	<u>20.6</u>	39.0	22.8	12.7	0.4	0.9	0.9	2.6	4.5	3.1	14.0	12.7	32.5	22.8	5.3	7.5	2.2	16.0	228
配偶者・子どもあり	23.7	39.7	19.2	10.6	1.7	0.2	1.1	3.9	4.1	4.5	<u>11.9</u>	10.3	36.6	20.0	6.5	6.3	3.9	15.0	464
女性計	<b>32.9</b>	38.5	13.8	5.7	0.8	...	1.0	7.3	3.0	10.5	<b>23.3</b>	15.0	<u>26.0</u>	<u>12.4</u>	2.6	2.6	7.5	10.4	493
配偶者・子どもなし	29.4	41.2	15.9	6.2	0.6	...	0.6	6.2	3.0	8.2	<b>24.1</b>	13.8	29.4	<u>12.9</u>	2.9	2.4	6.2	10.8	340
配偶者あり・子どもなし	<b>39.1</b>	39.1	<u>13.0</u>	<u>4.3</u>	...	...	1.4	2.9	2.5	<b>14.5</b>	21.7	14.5	<u>21.7</u>	17.4	1.4	4.3	4.3	10.8	69
配偶者・子どもあり	<b>39.2</b>	<u>27.0</u>	<u>6.8</u>	<u>4.1</u>	2.7	...	2.7	<b>17.6</b>	4.2	<b>18.9</b>	18.9	<b>18.9</b>	<u>16.2</u>	<u>4.1</u>	2.7	2.7	<b>17.6</b>	8.8	74

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

## 第2章 組合役員の選抜と育成、そして継続

若手組合役員はどのようなきっかけで組合役員となったのだろうか。そして、現在、どのような活動をし、今後の活動への関わりについてどのように考えているのだろうか。

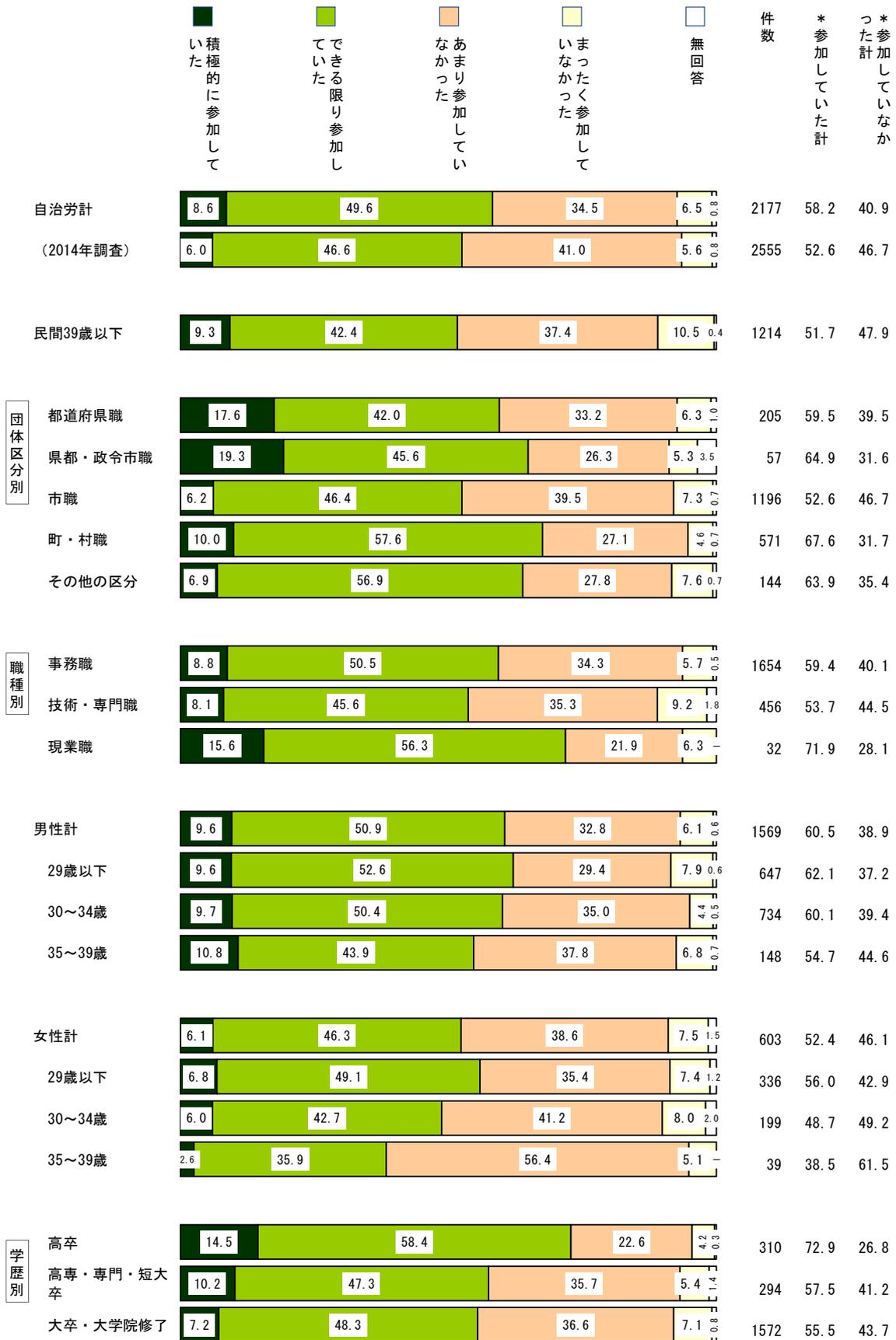
### 1. 組合役員となる前の組合活動への参加状況

－＜参加していなかった＞が4割、活動への参加なきまま組合役員に－

組合役員となる以前の組合活動への参加状況をたずねると、「積極的に参加していた」(8.6%)、「できる限り参加していた」(49.6%)をあわせて＜参加していた＞が58.2%で、「あまり参加していなかった」(34.5%)、「まったく参加していなかった」(6.5%)をあわせて＜参加していなかった＞が40.9%である。＜参加していた＞は半数をわずかに上回る程度で、若手組合役員の4割はあまり組合活動への参加があまりないまま組合役員となっている。このような結果は、2014年調査、民間組合と同様である(第2-1図)。

団体区分別になどにみても、いずれも＜参加していなかった＞が一定数を占めることは共通している。そのなかで学歴別にみると、高卒では＜参加していた＞が7割と多数であるのに対し、高専・専門・短大卒、大卒・大学院修了では5割台と少ない。これまで高卒が減少、大卒・大学院修了が増加してきた。長期的にみれば、学歴構成の変化は、組合活動への接点が少ない人たちが組合役員となるケースを増加させてきたものと考えられる。

第2-1図 一般組合員の時の組合活動への参加状況



## 2. 初めて組合の活動を担うことになったきっかけ

－「組合役員に勧められて」と「順番で」が二大理由、

「民間組合」と比べて少ない「組合役員に勧められて」－

活動への参加経験がなきまま組合役員となっている人が少なくない。どのようなきっかけで組合活動を担うことになったのだろうか。

きっかけとしては「組合役員に勧められて」(29.5%)、「順番で」(33.3%)が二大理由となっている。「自ら率先して」(2.6%)はかなり少ない。このような結果は2014年調査と同様である。また、民間組合と比べると「組合役員に勧められて」が少なく、「順番で」が多いことが自治労の特徴となっている(第2-2図)。

第2-1表は、初めて組合の活動を担うことになったきっかけ別に、組合役員になる以前の活動への参加状況をみている。＜参加していた＞は「組合役員に勧められて」では6割を占めるのに対し、「順番で」では4割である。“順番”という仕組みによって、以前の参加経験に関係なく幅広い層の組合員を活動に巻き込むことが可能となっているといえるが、同時に、参加経験のないまま組合役員になるケースを生み出している。

属性別にみても、「組合役員に勧められて」と「順番で」が二大理由となっていることは共通している。そのなかで団体区分別の県都・政令市職では「組合役員に勧められて」のほうが多くなっている。また、学歴別にみると、高卒では「組合役員に勧められて」のほうが多いのに対し、大卒・大学院修了では「順番で」のほうが多くなっている。

第2-1表 一般組合員の時の組合活動への参加状況

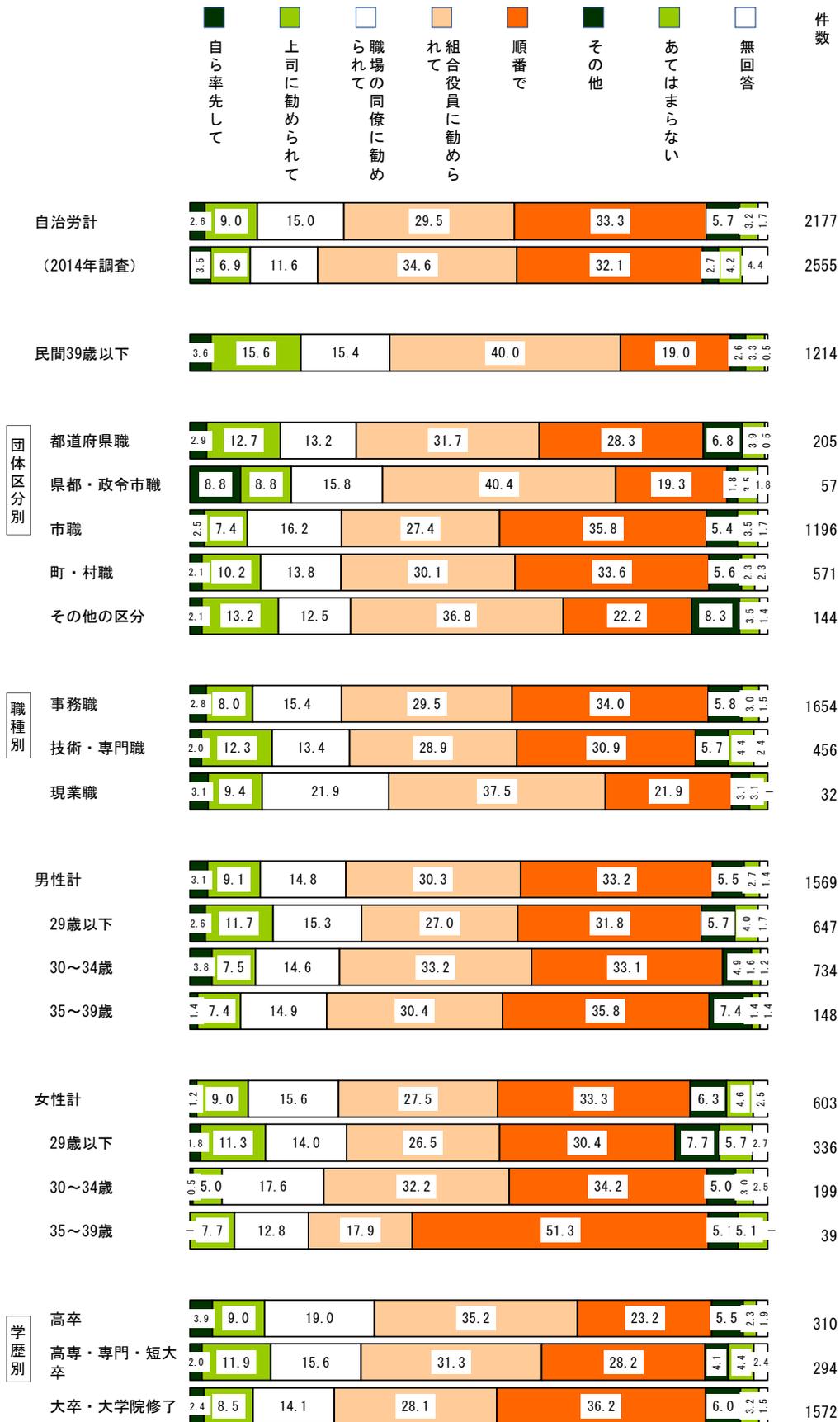
		* 参加 して いた 計	* た 計 参加 して い な か つ	無 回 答	件 数
	自治労計	58.2	40.9	0.8	2177
初めて組合の活動を担うことになった きっかけ別	組合役員に勧められて	64.8	35.0	0.2	642
	順番で	48.6	51.4	...	724

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

第2-2図 初めて組合の活動を担うことになったきっかけ



### 3. 執行委員になったきっかけ

－ はじめてのきっかけと同様に、「組合役員に勧められて」と「順番で」が二大理由、

2014年調査と比べて「組合役員に勧められて」は減少－

執行委員は五役と五役以外の執行委員（青年・女性・ユースの役員の役員を含まない）には、執行委員になったきっかけもたずねている。

「組合役員に勧められて」（39.1%）が最も多いものの、「順番で」（31.3%）とともに、二大理由となっていることは初めて担うことになったきっかけと同様である。しかも、2014年調査と比べると「組合役員に勧められて」は減少している。組合役員による人選をへて執行委員に就任するケースが少なくなっている（第2-3図）。

なお、民間組合では「組合役員に勧められて」が70.0%である。「順番で」（4.1%）ほとんどない。

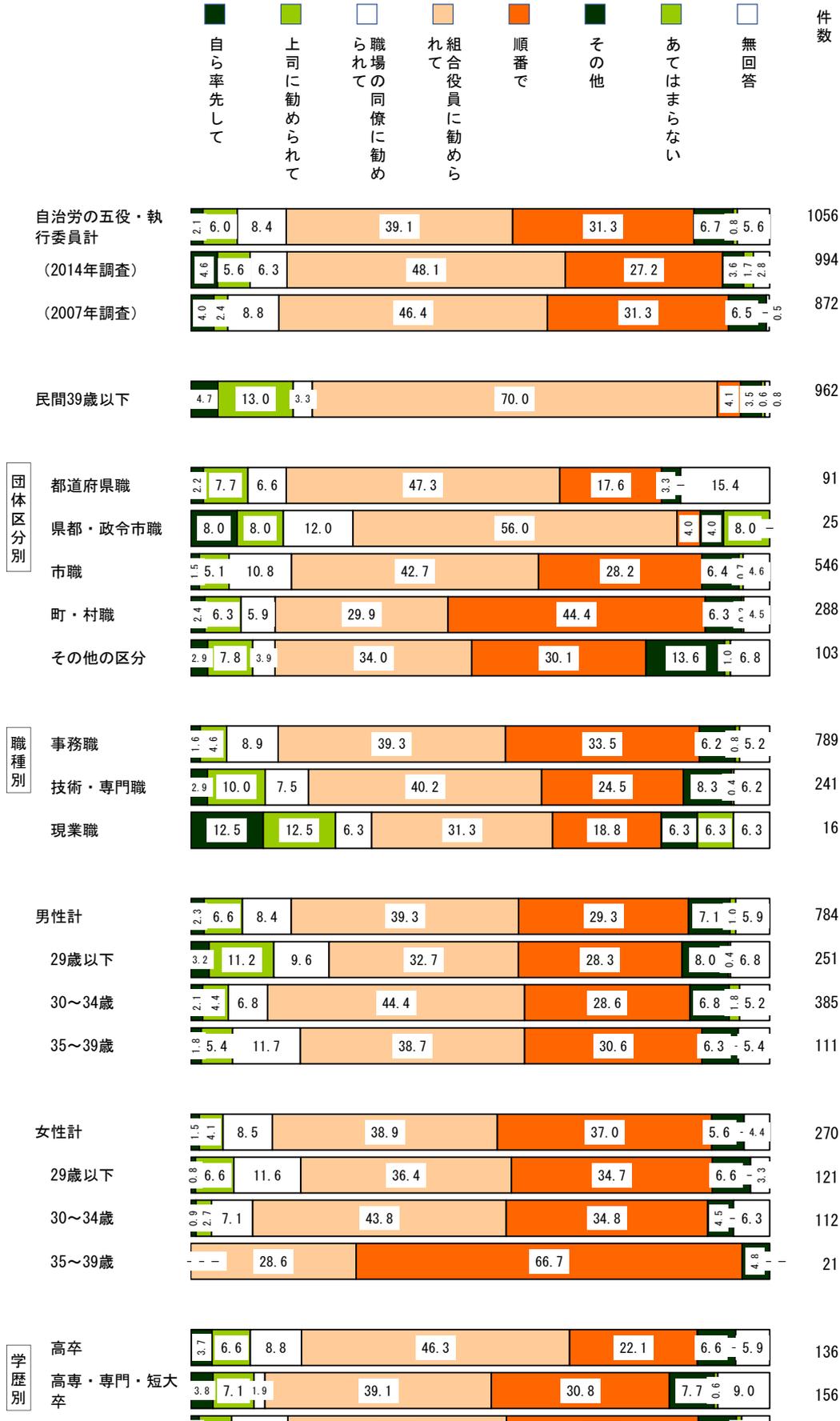
執行委員になったきっかけでも団体区分、学歴による違いがみられる。「組合役員に勧められて」は、団体区分別にみると、県都・政令市職で多く、町・村職で少ない。学歴別では高卒で多く、高専・専門・短大卒、大卒・大学院修了は高卒を下回る。

この後の分析では、きっかけの二大理由である「組合役員の勧め」と「順番」のそれぞれにより選出された若手組合役員がどのような特徴をもっているか、度々、検討していく。結論先行的にまとめると、[順番]で選出されている若手組合役員も、「接する情報が広がり視野が開ける」（35.0%）など一部は役員を経験することに期待をもっているものの、全体的にみると、経験年数が短期（平均2.0年、組合役員の勧めは2.9年）であるばかりでなく、活動時間も短い（[通常の週]で平均1.4時間、組合役員の勧めは1.8時間）。そして、活動を通じた育成実感（育成実感あり28.4%、組合役員の勧めは49.6%）も、充実感（充実感あり23.9%、組合役員の勧めは37.8%）も相対的に乏しい。役職の継続についても、「できるだけやりたくない」（34.1%、組合役員の勧めは19.4%）ばかりでなく、「全くやりたくない」（19.3%、同5.6%）という強い拒否意識をもつ人も2割を占める。

「順番」という仕組みは、幅広い組合員が組合運営に携わり、理解する貴重なきっかけとなりうる。これは、いわゆる「遠慮がちな”ソーシャル・キャピタル」であり、これは一部の人だけでなく、大勢の人がコミュニティ活動に参加でき、貢献でき、満足を得ることが可能になる性質があることも指摘されている。しかし、本調査の結果をみるかぎり「順番」で選出されている若手組合役員は、成長の機会が相対的に不足し、充実感を得られないまま、今後、「全くやりたくない」という拒否意識をもって組合活動をあとにしていく人も少なくない。

「順番」は、一見、組織が安定して運営されているように見えるために、その内実を常に確認していくことが不可欠といえる。また、組合員が多様化していくなかで「順番」を維持していくと、どのような組合員であっても活動を担うことができる水準へと、活動の質が低位平準化していく恐れもある。「順番」による組織運営を維持していくためには、多様な組合員の参画を可能にするメリットを維持しつつも、活動の質を維持・向上させていくための視点が欠かせない。

第2-3図 執行委員になったきっかけ（五役と五役以外の執行委員）



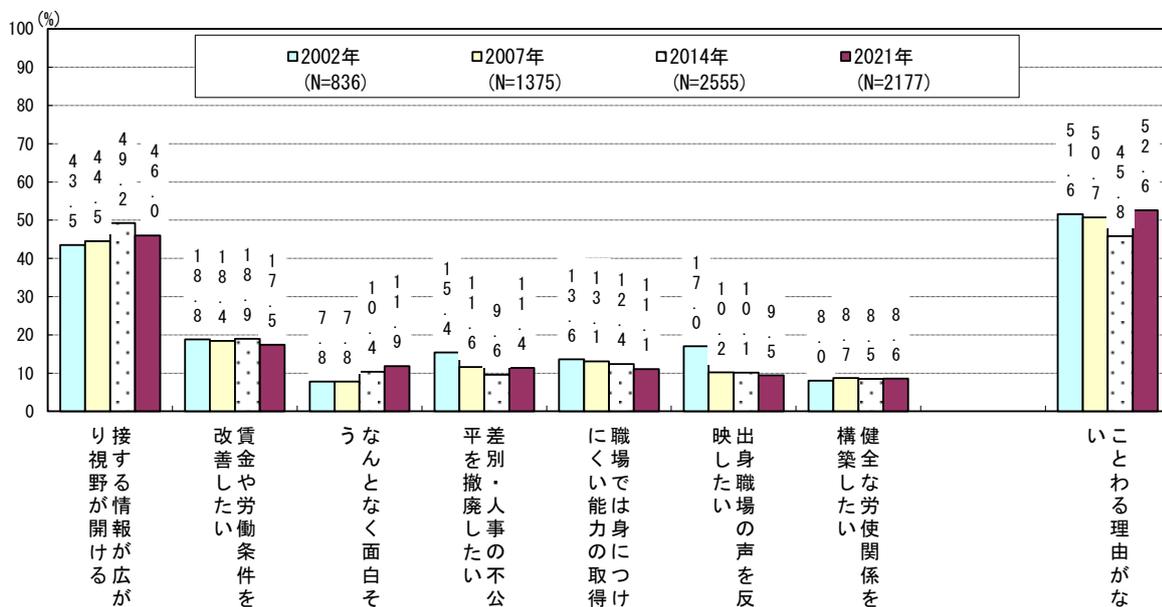
#### 4. 組合役員を引き受けた理由

－最も多い「接する情報が広がり視野が開ける」(46.0%) ことへの期待、

「賃金や労働条件を改善したい」(17.5%) など労働条件・社会への関心は一部－

ほとんどの若手組合役員は組合役員の勧めや順番をきっかけに組合役員となっており、自らという人は少ない。そのため組合役員を引き受けた主な理由(「その他」を含む12の選択肢から3つ以内選択)をたずねると「ことわる理由がない」(52.6%)が半数を占める。しかし、もう半分は、勧め、順番で引き受けていても、何らかの積極的な意義を感じながら引き受けている。そのなかで最大の理由となっているのが「接する情報が広がり視野が開ける」(46.0%)である。「賃金や労働条件を改善したい」(17.5%)、「差別・人事の不公平を撤廃したい」(11.4%)といった職場課題の解決を理由に引き受けたという人はどちらかといえば少ない。このような結果は2014年調査と同様である(第2-4図)。

第2-4図 組合役員を引き受けた主な理由(3つ以内選択) 5%以上の項目



引き受けた理由は組合活動に携わることになったきっかけによる違いが大きい。五役、執行委員について執行委員となったきっかけ別にみると組合役員の勧めがきっかけの場合には「接する情報が広がり視野が開ける」(58.6%)、順番の場合には「ことわる理由がない」(61.3%)が最も多い。ただし、順番がきっかけであっても、「接する情報が広がり視野が開ける」(35.0%) ことに3人に1人が期待していることも注目すべき点である。また、「賃金や労働条件を改善したい」は組合役員の勧めであっても20.3%と限定的であることもポイントといえる。組合役員が人選している場合にも、職場のこと、社会のことというより、視野が開けることをアピールしていることがうかがえる(第2-2表)。

第2-2表 組合役員を引き受けた主な理由(3つ以内選択)

	視野が開ける情報が広がり	接する能力は身につけに	職場での身につけに	なる進や昇格に有利に	賃金や労働条件を改善	を撤廃し労働の不公平	差別した人への声を反映	出身職場の関係を構築	健全な労働使関係を構築	つ社会や政治の改革に	なんとな面白そう	世話役活動が好き	職場の仕事を感ずるもの足	ことわる理由がない	その他	無回答	件数
五役・執行委員計	47.3 ②	13.2	1.8	19.2 ③	13.9	10.4	10.1	0.8	11.1	2.8	0.9	52.3 ①	14.7	0.7	1056		
執行委員になったきっかけ別	組合役員に勧められて	58.6 ①	15.5	2.4	20.3 ③	14.3	11.6	9.9	0.5	15.5	4.1	1.2	48.9 ②	10.2	0.2	413	
	順番で	35.0 ②	7.6	1.5	15.7	11.2	8.2	8.2	1.2	5.7	2.4	0.3	61.3 ①	19.6 ③	0.6	331	

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「五役・執行委員計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

民間組合の結果をみても「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多い。ただし、その比率は68.9%であり、自治労はこれを下回っている。ただ、「賃金や労働条件を改善したい」、「差別・人事の不公平を撤廃したい」といった労働条件、社会への関心が少ないことは、自治労、民間組合に共通している（第2-3表）。

自治労について団体区分別などにみても、「ことわる理由がない」以外の理由のなかでは「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多いことは共通している。そのなかで、同比率は、団体区分別の都道府県職、学歴別の高卒で全体を上回っている。他方、性別の女性は男性と比べて少ない。

第2-3表 組合役員を引き受けた主な理由（3つ以内選択）

	視野が広がる	接する情報が広がり	職能の身に得つ	なる進歩	賃金を改善	差別や不公平	差別的な人権を反映	出身職の声を	健全な労働関係	社会や政治の改革	なんとなく面白そう	世話を焼く活動が好き	職場の仕事を覚える	ことわる理由がない	その他	無回答	件数
自治労計	46.0	11.1	1.8	17.5	11.4	9.5	8.6	0.8	11.9	2.7	1.0	52.6	12.8	3.0	2177		
(2014年調査)	49.2	12.4	1.3	18.9	9.6	10.1	8.5	1.4	10.4	3.3	1.2	45.8	15.1	4.5	2555		
(2007年調査)	44.5	13.1	0.7	18.4	11.6	10.2	8.7	2.4	7.8	3.7	1.9	50.7	12.2	3.7	1375		
(2002年調査)	43.5	13.6	1.1	18.8	15.4	17.0	8.0	4.9	7.8	4.1	3.9	51.6	18.2	2.9	836		
民間39歳以下	68.9	26.3	9.5	15.0	11.9	19.1	8.1	1.2	20.4	7.2	4.9	31.4	9.8	0.3	1214		
団体区分別																	
都道府県職	58.5	14.1	2.4	21.5	10.7	11.7	6.8	1.5	22.0	5.9	3.4	47.8	8.8	1.0	205		
県都・政令市職	40.4	14.0	1.8	17.5	14.0	14.0	10.5	...	19.3	7.0	...	36.8	14.0	1.8	57		
市職	46.8	10.5	2.2	16.2	10.2	8.9	7.4	0.8	12.1	2.5	0.8	52.5	13.7	2.8	1196		
町・村職	43.8	10.5	1.1	17.5	12.3	8.9	10.5	0.7	9.1	1.4	0.7	56.0	11.6	4.2	571		
その他の区分	33.3	12.5	1.4	21.5	17.4	10.4	12.5	0.7	3.5	3.5	1.4	52.8	16.0	4.2	144		
職種別																	
事務職	47.0	10.8	1.8	15.4	10.6	7.6	8.8	1.0	11.5	2.4	1.0	54.4	12.9	3.0	1654		
技術・専門職	43.0	12.1	2.2	23.7	13.6	15.6	7.5	...	13.6	4.2	1.3	46.5	13.2	3.3	456		
現業職	43.8	15.6	...	25.0	18.8	15.6	15.6	...	9.4	...	...	50.0	3.1	...	32		
男性計	48.6	12.4	2.1	18.9	12.2	9.5	9.7	1.0	12.8	3.3	1.0	49.7	12.9	2.4	1569		
29歳以下	50.5	13.1	2.5	18.9	10.4	9.4	8.0	0.9	14.2	2.5	1.4	50.2	10.7	2.8	647		
30~34歳	47.7	12.0	1.8	19.5	12.5	9.9	9.8	1.0	12.7	4.0	0.5	48.6	14.9	1.9	734		
35~39歳	43.9	13.5	2.7	16.2	16.9	6.8	12.2	1.4	9.5	4.1	1.4	52.7	10.8	3.4	148		
女性計	39.6	7.6	0.8	13.8	9.0	9.3	5.6	0.3	9.1	1.3	1.2	60.0	12.8	4.8	603		
29歳以下	46.1	10.1	1.2	10.7	5.4	7.1	4.8	0.3	12.5	1.8	1.8	62.5	7.4	4.8	336		
30~34歳	29.6	4.5	0.5	17.1	15.1	12.6	6.5	0.5	5.5	0.5	...	55.3	18.6	5.5	199		
35~39歳	41.0	2.6	...	10.3	5.1	7.7	5.1	...	2.6	...	...	71.8	23.1	...	39		
学歴別																	
高卒	53.2	15.8	2.3	21.6	14.2	9.7	7.7	1.0	14.5	3.2	1.3	47.1	9.4	3.5	310		
高専・専門・短大卒	43.5	14.6	2.0	18.4	13.6	14.3	10.5	0.3	12.6	2.0	1.4	46.6	13.6	2.7	294		
大卒・大学院修了	45.0	9.5	1.7	16.4	10.4	8.5	8.4	0.8	11.2	2.7	0.9	54.8	13.4	3.0	1572		

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)  
 ※件数10以下なら網掛等非表示

## 5. 役員経験年数

－五役、執行委員の〔執行委員〕の経験年数は平均2.4年、止まらない短期化、  
コロナ下での組織運営しか経験していない若手組合役員も多い

平均経験年数が短いのは、女性、大卒・大学院修了、順番で－

若手組合役員は活動に携わってからどれくらいの年数を経験しているのだろうか。経験年数について、〔職場委員〕と〔執行委員〕のそれぞれをたずねている。なお、〔執行委員〕の経験年数は青年・女性・ユースの役員としての経験年数を含んでいる。

### (1) 〔職場委員〕の経験年数

〔職場委員〕の経験年数については平均が1.4年である。〔職場委員〕については2014年調査から設問を設けているが、平均は2014年(1.5年)とあまり変わらない(第2-4表)。

なお、民間組合では平均2.5年である。

自治労について団体区分別になどにみても、平均は概ね1～2年である。

第2-4表 職場委員の経験年数

		2 年 未 満	2 年 以 上	4 年 以 上	6 年 以 上	8 年 以 上	無 回 答	中 央 値 ・ 年	平 均 値 ・ 年	件 数
自治労計		66.3	19.8	5.7	2.6	2.3	3.1	1.0	1.4	2177
(2014年調査)		64.5	20.3	6.3	2.6	2.9	3.4	1.0	1.5	2555
民間39歳以下		<u>45.3</u>	24.5	15.8	6.9	6.4	1.0	2.0	2.5	1214
団 体 区 分 別	都道府県職	65.4	20.5	7.8	4.4	1.0	1.0	1.0	1.5	205
	県都・政令市職	<u>59.6</u>	26.3	3.5	3.5	1.8	5.3	1.0	1.5	57
	市職	68.9	19.1	5.5	1.5	1.9	3.1	1.0	1.2	1196
	町・村職	61.8	22.2	5.8	4.2	3.5	2.5	1.0	1.6	571
	その他の区分	66.7	<u>13.9</u>	5.6	2.8	3.5	7.6	1.0	1.4	144
職 種 別	事務職	66.2	20.4	5.7	2.5	2.4	2.7	1.0	1.4	1654
	技術・専門職	68.0	17.1	5.5	3.1	2.2	4.2	1.0	1.4	456
	現業職	<u>59.4</u>	28.1	6.3	...	3.1	3.1	1.0	1.5	32
男性計		63.4	22.1	6.0	3.0	2.7	2.8	1.0	1.5	1569
29歳以下		68.8	19.0	5.3	2.5	1.1	3.4	1.0	1.2	647
30～34歳		<u>61.2</u>	23.6	6.5	3.4	3.0	2.3	1.0	1.6	734
35～39歳		<u>52.7</u>	27.0	6.8	3.4	8.1	2.0	1.0	2.2	148
女性計		74.0	<u>13.9</u>	5.1	1.7	1.5	3.8	...	1.1	603
29歳以下		<u>82.7</u>	<u>11.6</u>	2.4	0.9	...	2.4	...	0.7	336
30～34歳		64.8	17.1	7.5	3.0	2.5	5.0	1.0	1.5	199
35～39歳		61.5	20.5	7.7	...	5.1	5.1	1.0	1.5	39
学 歴 別	高卒	<u>61.0</u>	25.5	4.8	3.9	2.6	2.3	1.0	1.5	310
	高専・専門・短大卒	69.0	<u>13.9</u>	7.8	2.0	3.4	3.7	1.0	1.5	294
	大卒・大学院修了	66.9	19.8	5.5	2.4	2.1	3.2	1.0	1.4	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 「執行委員」の経験年数（青年・女性、ユースの役員としての経験年数を含む）

本調査の回答者には職場委員も含まれるため、「執行委員」の経験年数は五役、執行委員に限定した結果を取り上げる。回答を求めた経験年数は青年・女性、ユースの役員としての経験年数を含めた年数であるが、ここでの集計には、現在、青年・女性・ユースの役員を含めていない。

なお、2014年調査は今回と同じ聞き方をしているが、2007年は「通算役員経験」、2002年は「支部・単組執行委員以上の役員経験」として質問しており、聞き方に相違があることに留意する必要がある。

五役、執行委員の「執行委員」の経験年数は平均で2.4年である。「2年未満」も46.2%であることから、コロナ下での組織運営しか経験したことがない五役、執行委員も多い（第2-5表）。

経験年数については2007年以前と設問に相違があるものの、経験年数は短期化の傾向にある。平均年数は2002年調査、2014年調査では3.4年であったが、2014年調査に2.8年へ減少し、今回はさらに短くなり2.4年となった。

自治労における「執行委員」の経験年数は民間組合（3.2年）と比べても短い。

「執行委員」の経験年数が2年前後にとどまることは、団体区分別、職種別にみても共通している。ところで、経験年数は年齢を重ねるとともに長くなるはずである。平均年数は、男性の場合、29歳以下1.6年、30代前半2.9年、30代後半3.6年、女性はそれぞれ1.4年、1.8年、3.0年である。年齢階層

第2-5表 「執行委員」の経験年数（青年・女性、ユースの役員としての経験年数を含む）

		2年未満	2年以上	4年以上	6年以上	8年以上	無回答	中央値・年	平均値・年	件数
自治労の五役・執行委員計		46.2	29.5	13.2	5.5	4.3	1.4	2.0	2.4	1056
（2014年調査）		<u>40.8</u>	31.6	13.5	6.3	6.4	1.3	2.0	2.8	994
（2007年調査）		<u>37.0</u>	31.0	10.7	7.1	7.6	<b>6.7</b>	2.5	3.4	872
（2002年調査）		<u>35.5</u>	32.6	17.6	7.4	5.2	1.8	2.5	3.4	677
民間39歳以下の三役・執行委員		<u>36.3</u>	27.3	17.6	9.4	9.0	0.4	3.0	3.2	962
団体区分別	都道府県職	<u>34.1</u>	<b>37.4</b>	<b>19.8</b>	7.7	1.1	...	2.0	2.6	91
	県都・政令市職	68.0	16.0	8.0	8.0	...	...	1.0	1.6	25
	市職	46.3	29.3	12.8	5.3	4.9	1.3	2.0	2.5	546
	町・村職	48.3	28.8	11.5	6.3	3.8	1.4	2.0	2.3	288
	その他の区分	45.6	27.2	15.5	1.9	5.8	3.9	2.0	2.5	103
職種別	事務職	44.9	30.5	13.6	5.8	4.1	1.1	2.0	2.4	789
	技術・専門職	50.6	26.6	10.8	5.0	5.0	2.1	1.0	2.3	241
	現業職	43.8	25.0	31.3	...	...	...	2.0	2.3	16
男性計		42.1	30.2	15.1	5.9	5.4	1.4	2.0	2.6	784
29歳以下		<b>60.6</b>	27.1	9.2	1.6	0.4	1.2	1.0	1.6	251
30～34歳		<u>35.3</u>	33.5	16.9	7.8	5.5	1.0	2.0	2.9	385
35～39歳		<u>30.6</u>	<u>24.3</u>	<b>19.8</b>	<b>10.8</b>	<b>12.6</b>	1.8	3.0	3.6	111
女性計		<b>57.8</b>	27.4	<u>7.8</u>	4.4	1.1	1.5	1.0	1.8	270
29歳以下		<b>66.9</b>	24.8	<u>5.0</u>	2.5	...	0.8	1.0	1.4	121
30～34歳		<b>55.4</b>	28.6	8.9	5.4	...	1.8	1.0	1.8	112
35～39歳		38.1	23.8	19.0	14.3	4.8	...	2.0	3.0	21
学歴別	高卒	<u>36.0</u>	32.4	14.0	8.8	6.6	2.2	2.0	2.9	136
	高専・専門・短大卒	<b>51.9</b>	<b>24.4</b>	13.5	3.8	5.1	1.3	1.0	2.3	156
	大卒・大学院修了	46.9	30.0	12.8	5.2	3.7	1.3	2.0	2.3	763

※下線数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より15ポイント以上多いことを示す

※2007年は「通算役員経験年数」、2002年は「支部・単組執行委員以上の役員経験」としてたずねている

が5歳高くなっても、平均年数は1年前後しか伸びていない。30代前半、30代後半になってはじめて組合活動を担うことになった若手組合役員も少なくない。

また、性別にみると、女性の経験年数が男性を下回る。年齢ごとに比べても同様である。

〔執行委員〕の経験年数の短期化が進む背景としては3つの要素があげられる。

1つ目は、大卒・大学院修了の増加である。学歴別にみた〔執行委員〕の平均経験年数は、高卒が2.9年、高専・専門・短大卒が2.3年、大卒・大学院修了が2.3年である。この間、自治労では大卒・大学院修了が増加し、その比率は民間組合も上回る。このような入職年齢の上昇も経験期間の短期化の背景にあると考えられる。

2つ目は、組合役員の勧めで執行委員となるケースの減少である。執行委員となったきっかけ別に〔執行委員〕の平均経験年数をみると、組合役員に勧めが2.9年、順番が2.0年である。順番の場合は当然だが経験年数は短い（第2-6表）。

3つ目は、組合役員の勧めで執行委員となっているケースであっても、平均経験年数は2014年の3.2年から今回の2.9年へと短くなっている。勧めであっても経験年数の短期化が進んでいる。

第2-6表 〔執行委員〕の経験年数（青年・女性、ユースの役員の役員経験を含む年数）

		2 年 未 満	2 年 以 上	4 年 以 上	6 年 以 上	8 年 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 年	平 均 値 ・ 年	(平 均 値 ・ 2 0 1 4 年)
自治労の五役・執行委員計		46.2	29.5	13.2	5.5	4.3	1.4	1056	2.0	2.4	2.8
執行委員になっ たきっかけ別	組合役員に勧められて	35.4	32.7	17.2	8.5	5.1	1.2	413	2.0	2.9	3.2
	順番で	53.5	28.4	10.3	3.3	2.7	1.8	331	1.0	2.0	1.9

※下線数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

若手組合役員のなかには単組の五役など、組合運営の中核を担っている人もいる。[執行委員]の経験年数を役職別にみると、単組の五役が3.4年、執行委員が2.0年である。五役での平均年数3.4年からは、若手組合役員が1期2年執行委員を務めたのちに、すぐに五役に抜擢されてるケースも少なくないことがうかがえる。しかも、五役についても平均年数は2014年調査(3.9年)から短期化している(第2-7表)。

また、すでに触れたように経験年数は男女で差がみられる。女性の経験年数が短いことは役職別にみても同様である。五役(支部を含む)での[執行委員]の平均年数をみると、男性が3.4年、女性が2.3年である。女性の場合、「2年未満」(45.3%)が半数近くとなっており、五役以外の執行委員の経験のないまま五役に抜擢されているケースも少なくない(第2-8表)。

第2-7表 [執行委員]の経験年数(青年・女性、ユースの役員の役員経験を含む年数)

	2年未満	2年以上	4年以上	6年以上	8年以上	無回答	件数	中央値・年	平均値・年	(平均値・年) (2014年)	
自治労の五役・執行委員計	46.2	29.5	13.2	5.5	4.3	1.4	1056	2.0	2.4	2.8	
単組役員 の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	29.3	31.6	20.5	7.8	9.8	1.0	307	3.0	3.4	3.9
	執行委員	51.3	31.1	10.0	4.7	1.5	1.5	602	1.0	2.0	2.3

※下線数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

第2-8表 [執行委員]の経験年数(青年・女性、ユースの役員の役員経験を含む年数)

	2年未満	2年以上	4年以上	6年以上	8年以上	無回答	件数	中央値・年	平均値・年	(平均値・年) (2014年)	
自治労の五役・執行委員計	46.2	29.5	13.2	5.5	4.3	1.4	1056	2.0	2.4	2.8	
男性計	42.1	30.2	15.1	5.9	5.4	1.4	784	2.0	2.6	3.0	
男性組合 の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	31.4	28.7	21.3	8.1	9.8	0.7	296	3.0	3.4	4.0
	執行委員	48.6	31.1	11.3	4.5	2.7	1.8	488	2.0	2.2	2.6
女性計	57.8	27.4	7.8	4.4	1.1	1.5	270	1.0	1.8	2.0	
女性組合 の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	45.3	34.4	6.3	6.3	4.7	3.1	64	2.0	2.3	2.6
	執行委員	61.7	25.2	8.3	3.9	...	1.0	206	1.0	1.6	1.8

※下線数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労の五役・執行委員計」より15ポイント以上多いことを示す

## 6. 経験してきた組合の活動

－自治労では「青年・女性・ユース」が多数、「賃金・労働条件」などは少ない

民間組合は「賃金・労働条件」、「広報・教育組織対策」、「共済」、「安全衛生」、「政治」

年齢とともに広がる男性の経験範囲、広がらない女性－

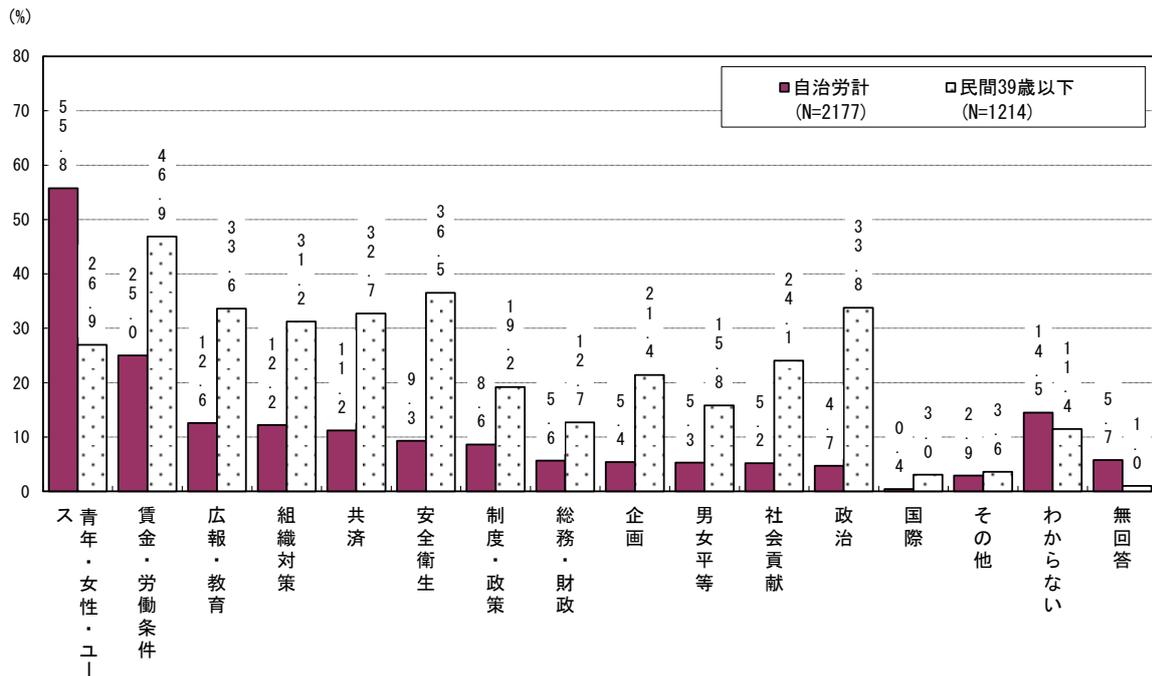
若手組合役員の役員としての経験年数は短くなっている。そのようななかで、どのような活動を経験してきたのだろうか。これまでに担当した組合活動（「その他」、「わからない」を含む15の選択肢から複数選択）としては、「青年・女性・ユース」（55.8%）が5割と飛び抜けて多い。他の比率は大きく下がり、最も多いものでも「賃金・労働条件」（25.0%）の2割である（第2-5図）。

なお、民間組合で最も多いのは「賃金・労働条件」（46.9%）で、他にも、「安全衛生」、「政治」、「広報・教育」、「共済」、「組織対策」も3割台があげている。いずれも自治労での比率を上回る。他方、民間組合での「青年・女性・ユース」（26.9%）は2割台と多くない。

民間組合は「賃金・労働条件」など労使交渉をとともなう活動を経験する若手組合役員が多いのに対し、自治労では「青年・女性・ユース」という組合組織内の活動が多いという相違がある。

調査では最も長い期間を経験した活動（1つ選択）もたずねてるが、「青年・女性・ユース」（47.1%）が最も多いことは複数選択の結果と同様である（第2-9表）。

第2-5図 これまでに担当した組合活動（複数選択）



第2-9表 これまでに担当した組合活動（最も長い期間経験した活動）

	青年・女性・ユース	賃金・労働条件	広報・教育	組織対策	共済	安全衛生	制度・政策	総務・財政	企画	男女平等	社会貢献	政治	国際	その他	わからない	無回答	件数
もっとも長いもの	47.1	11.7	4.5	3.1	4.0	1.8	0.6	2.6	1.7	0.6	1.0	0.5	...	1.8	8.2	10.8	2177

「青年・女性・ユース」が最も多いことは2014年調査とも変わらない。また、団体区分別などの属性別にみても共通している（第2-10表）。

それ以外の活動をみると、男性で年齢とともに経験範囲の広がりがみられる。男性の30代後半では「賃金・労働条件」（45.3%）を半数近くが経験しているなど、「青年・女性・ユース」以外の活動の経験も多くなっている。それに対し、女性の場合には活動の広がりがほとんどみられない。30代後半になっても「青年・女性・ユース」が他の活動を大きく上回る。女性は男性と比べて、経験年数が短いだけでなく、経験の範囲も相対的に狭くなっている。

第2-10表 これまでに担当した組合活動（複数選択）

		賃金・労働条件	制度・政策	組織対策	安全衛生	共済	青年・女性・ユース	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数
自治労計		25.0	8.6	12.2	9.3	11.2	55.8	5.3	12.6	4.7	5.2	0.4	5.4	5.6	2.9	14.5	5.7	2177
	(2014年調査)	22.4	5.2	10.1	8.3	8.5	62.0	4.8	11.5	6.3	6.2	0.7	4.1	4.3	2.4	14.0	3.6	2555
民間39歳以下		46.9	19.2	31.2	36.5	32.7	26.9	15.8	33.6	33.8	24.1	3.0	21.4	12.7	3.6	11.4	1.0	1214
団体区分別	都道府県職	30.7	10.7	13.7	12.2	9.3	69.3	6.8	8.8	4.9	7.3	...	4.9	2.4	3.9	11.7	3.9	205
	県都・政令市職	33.3	10.5	17.5	14.0	12.3	49.1	7.0	15.8	1.8	1.8	1.8	8.8	1.8	...	15.8	3.5	57
	市職	24.2	8.6	11.3	9.0	9.2	57.1	5.2	12.7	5.4	4.9	0.3	5.4	5.9	2.6	14.7	5.6	1196
	町・村職	21.2	6.0	10.9	6.7	14.7	53.6	3.5	11.7	3.2	4.6	0.4	4.9	5.3	3.0	14.7	6.3	571
	その他の区分	34.7	16.0	21.5	16.0	16.7	37.5	10.4	19.4	5.6	8.3	1.4	6.3	11.1	4.2	14.6	7.6	144
職種別	事務職	22.6	7.1	11.2	7.5	11.3	58.1	5.3	13.1	4.8	5.3	0.4	5.3	6.5	3.1	13.6	5.4	1654
	技術・専門職	32.5	14.0	15.8	16.0	11.4	48.7	5.7	11.8	4.8	5.7	0.4	5.9	3.3	2.0	17.5	6.4	456
	現業職	43.8	15.6	18.8	18.8	3.1	56.3	...	...	3.1	...	...	3.1	3.1	3.1	9.4	3.1	32
男性計		27.4	9.9	14.3	10.7	12.7	58.1	5.4	12.9	5.6	6.1	0.5	6.0	6.4	2.5	13.0	5.0	1569
29歳以下		21.0	5.9	7.6	5.9	8.3	54.1	3.4	7.9	3.1	4.3	...	5.6	2.8	2.9	17.9	5.6	647
30～34歳		27.1	10.6	16.2	12.3	13.6	62.9	5.6	15.7	6.1	6.1	0.4	6.0	8.4	2.3	10.4	4.5	734
35～39歳		45.3	20.3	29.7	20.9	24.3	56.8	9.5	19.6	13.5	12.8	3.4	8.8	10.8	1.4	4.7	5.4	148
女性計		18.6	5.1	6.6	5.6	7.0	49.8	5.0	11.8	2.0	3.0	0.2	3.8	3.8	3.8	18.4	7.6	603
29歳以下		15.5	4.5	3.0	4.8	4.8	48.8	3.9	10.4	2.1	3.6	0.3	4.5	2.7	4.2	23.2	5.4	336
30～34歳		21.1	5.5	11.6	6.5	8.0	50.3	6.5	14.1	1.5	2.5	...	4.0	4.5	3.5	14.1	11.1	199
35～39歳		23.1	5.1	5.1	7.7	15.4	56.4	5.1	10.3	2.6	...	...	...	7.7	2.6	10.3	2.6	39
学歴別	高卒	21.0	7.4	10.6	8.4	11.3	61.9	4.2	10.6	5.8	4.2	...	6.5	6.1	1.9	13.9	5.8	310
	高専・専門・短大卒	32.7	13.6	18.0	14.3	12.2	48.3	7.8	13.3	6.1	6.5	0.7	7.8	9.2	3.1	12.6	7.8	294
	大卒・大学院修了	24.3	8.0	11.5	8.6	10.9	55.9	5.0	12.8	4.2	5.2	0.4	4.7	4.9	3.1	14.9	5.3	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

これまでに担当した組合活動を単組役員の役職別にみると、青年・女性・ユースの役員では当然の結果だが「青年・女性・ユース」が多くあげられ、執行委員、五役となるにつれて「賃金・労働条件」、「広報・教育」をはじめとして経験の幅が広がっている。逆にいえば、執行委員、五役としての役割を果たしていくためには、「賃金・労働条件」をはじめとした多様な経験が不可欠であるといえる（第2-11表）。

先に取り上げているが女性では年齢にともなう経験の幅の拡大がみられない。このようなことも女性から五役が選出されにくくなる要素として注目しておく必要がある。

第2-11表 これまでに担当した組合活動（複数選択）

		賃金・労働条件	制度・政策	組織対策	安全衛生	共済	青年・女性・ユース	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数
自治労計		25.0 ②	8.6	12.2	9.3	11.2	55.8 ①	5.3	12.6	4.7	5.2	0.4	5.4	5.6	2.9	14.5 ③	5.7	2177
単組役員の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	59.0 ①	27.0 ③	30.9 ③	26.4 ③	29.0 ③	52.8 ②	11.4 ③	25.7 ③	16.9 ③	10.7 ③	1.3	10.1	20.2 ③	2.3	7.8 ③	1.6	307
	執行委員	26.4 ②	8.3	14.1	11.1	15.8	47.3 ①	5.3	17.4 ③	4.2	5.3	0.5	5.8	4.5	4.5	14.0	3.0	602
	青年・女性・ユースの役員	12.9 ②	2.9	6.1 ③	2.9	3.6	78.8 ①	3.4	7.1 ③	1.9	2.9	...	3.9	2.3	1.3	8.1 ③	5.3	619
	職場委員	19.0 ③	6.9	6.9 ③	5.2	6.9	32.8 ①	3.4	8.6	1.7	3.4	0.9	1.7	1.7	3.4	32.8 ①	6.9	116
青年・女性・ユースを 含む執行 委員経験年数別	2年未満	15.0 ③	4.6	3.6 ③	4.2	6.7	43.7 ①	3.4	7.4 ③	1.4	2.9	...	3.7	3.1	3.6	26.8 ②	6.5	646
	2年以上	23.8 ②	7.0	11.3	6.6	8.5	57.7 ①	4.2	12.9 ③	2.9	4.6	0.3	4.6	4.3	2.9	10.5	5.6	714
	4年以上	29.4 ②	10.4	17.4 ③	12.6	15.8	62.6 ①	7.2	13.4 ③	6.4	4.8	0.3	6.1	7.5	1.9	9.6	3.5	374
	6年以上	35.2 ②	15.6 ③	19.0 ③	18.4	17.9	70.9 ①	9.5	19.0 ③	7.8	9.5	0.6	8.9	8.9	2.8	5.6 ③	2.2	179
	8年以上	46.9 ②	19.9 ③	31.1 ③	23.5	23.5	71.9 ①	9.2	24.0 ③	16.8 ③	13.3 ③	2.6	9.2	13.8 ③	1.5	5.6 ③	1.5	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

## 7. 1週間当たりの組合活動時間

－ [通常の週] の活動時間（1.3時間）は2014年調査から30分ほどの減少

民間組合（3.6時間）の3分の1程度の活動時間－

若手組合役員の経験年数は短くなっている。それでは、その短期化したなかでの活動の内実はどのようになっているのだろうか。組合活動に費やしている時間数について、[通常の週]、[最も長い週] の活動時間をたずねている。なお、本設問では「専従役員」以外を集計の対象としている。

[通常の週] をみると、活動をしていない「0時間」（27.8%）も3割と少なくなく、活動をしている場合には「5時間未満」（57.5%）に5割が集中している。「5～10時間未満」（3.6%）を含む5時間以上の活動をしている人は5.2%しかいない。平均は「0時間」を含め1.3時間である（第2-6図）。

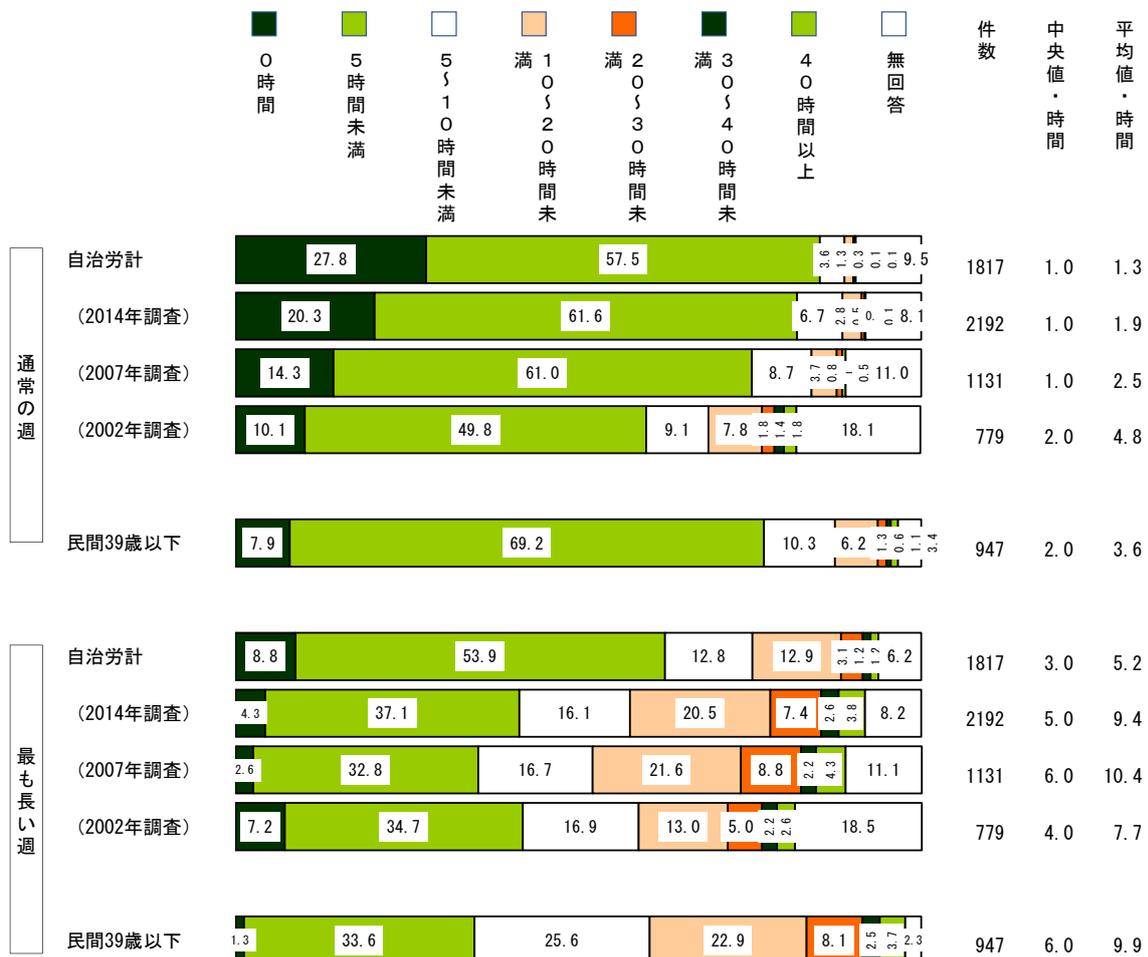
活動時間は一貫して短時間化の傾向にある。今回も2014年調査と比べて「0時間」が8ポイント増加し、平均は0.6時間短くなっている。若手組合役員の活動への関わりは、経験年数ばかりでなく、活動時間でも縮小している。

なお民間組合の平均は3.6時間である。自治労は民間組合の3分の1程度の活動時間である。

[最も長い週] になると「0時間」は8.8%まで少なくなるが、それでも10人に1人が該当する。活動のある場合にも「5時間未満」（53.9%）に半分が集中し、「5～10時間未満」（12.8%）を含む5時間以上は31.2%である。平均は5.2時間で、2014年調査の半分近くに減っている。

今回の活動時間にはコロナ下での活動実態が影響した可能性も考えられる。時間減の理由を特定することは難しいが、活動の希薄化が一層進んだことは間違いない。

第2-6図 1週間当たりの組合活動時間（専従役員以外）



[通常の週]における平均時間は層別にみても1～2時間で大きな違いはない。しかし、「0時間」に着目すると女性(35.9%)では3分の1を占めており、男性を明らかに上回る。[最も長い週]も同様に、女性では「0時間」(13.2%)が男性と比べて多く、平均時間も男性5.6時間、女性3.9時間と差がみられる(第2-12表)。

第2-12表 1週間当たりの組合活動時間(専従役員以外)

	通常の週							最も長い週							件数			
	0時間	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上	無回答	中央値・時間	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上	無回答		中央値・時間	平均値・時間	
自治労計	27.8	57.5	3.6	1.3	0.4	9.5	1.0	1.3	8.8	53.9	12.8	12.9	5.4	6.2	3.0	5.2	1817	
(2014年調査)	<u>20.3</u>	61.6	6.7	2.8	0.6	8.1	1.0	1.9	4.3	<u>37.1</u>	16.1	<b>20.5</b>	<b>13.8</b>	8.2	5.0	9.4	2192	
(2007年調査)	<u>14.3</u>	61.0	<b>8.7</b>	3.7	1.3	11.0	1.0	2.5	<b>2.6</b>	<b>32.8</b>	16.7	<b>21.6</b>	<b>15.3</b>	11.1	6.0	10.4	1131	
(2002年調査)	<u>10.1</u>	<b>49.8</b>	<b>9.1</b>	<b>7.8</b>	5.0	<b>18.1</b>	2.0	4.8	7.2	<b>34.7</b>	16.9	13.0	9.8	<b>18.5</b>	4.0	7.7	779	
民間39歳以下	<u>7.9</u>	<b>69.2</b>	<b>10.3</b>	6.2	3.0	<u>3.4</u>	2.0	3.6	<u>1.3</u>	<b>33.6</b>	<b>25.6</b>	<b>22.9</b>	<b>14.4</b>	2.3	6.0	9.9	947	
団体 区分 別	都道府県職	24.0	60.0	2.3	2.9	1.1	9.7	1.0	1.7	9.7	50.3	15.4	9.7	8.6	6.3	3.0	6.3	175
	県都・政令市職	<u>20.8</u>	62.3	7.5	...	3.8	5.7	1.0	2.5	7.5	<u>47.2</u>	13.2	13.2	<b>13.2</b>	5.7	3.5	8.5	53
	市職	28.8	55.3	3.9	1.5	0.2	10.4	1.0	1.2	8.8	54.1	13.4	12.3	5.6	5.9	3.0	5.1	1008
	町・村職	29.8	59.8	3.5	0.4	...	6.5	1.0	1.0	8.5	57.2	10.7	15.2	2.8	5.7	3.0	4.3	460
	その他の区分	<u>20.3</u>	<b>62.7</b>	1.7	0.8	0.8	13.6	1.0	1.8	7.6	<u>48.3</u>	11.9	14.4	6.8	11.0	3.0	6.5	118
職 種 別	事務職	28.6	57.3	3.8	1.6	0.4	8.4	1.0	1.3	8.4	54.3	13.1	13.1	5.3	5.7	3.0	5.2	1392
	技術・専門職	24.9	58.3	3.0	0.3	0.5	13.0	1.0	1.3	9.8	53.4	10.8	12.2	6.2	7.6	2.0	5.3	369
	現業職	<u>18.5</u>	<b>74.1</b>	3.7	...	...	<u>3.7</u>	1.0	1.2	<b>14.8</b>	<u>37.0</u>	<b>25.9</b>	<b>18.5</b>	3.7	...	4.0	5.5	27
男性計	24.8	62.1	4.2	1.4	0.5	7.1	1.0	1.4	7.0	52.2	14.2	15.6	6.4	4.7	3.0	5.6	1321	
29歳以下	30.9	58.2	3.8	1.2	0.2	5.8	1.0	1.2	9.4	55.7	14.2	12.7	4.2	3.8	2.0	4.8	521	
30～34歳	<u>22.4</u>	<b>62.5</b>	4.4	1.6	0.8	8.3	1.0	1.5	5.6	50.6	13.2	16.7	7.9	6.0	3.0	6.2	630	
35～39歳	<u>17.3</u>	<b>68.4</b>	4.5	1.5	...	8.3	1.0	1.6	6.0	49.6	14.3	<b>18.0</b>	9.0	3.0	3.0	6.5	133	
女性計	<b>35.9</b>	<u>45.0</u>	1.8	1.0	0.2	<b>16.0</b>	1.0	1.0	13.2	58.4	9.1	<u>5.9</u>	3.0	10.3	2.0	3.9	493	
29歳以下	<b>40.0</b>	<u>44.9</u>	2.3	0.4	0.4	12.1	1.0	1.0	<b>17.0</b>	57.4	9.1	<u>6.4</u>	1.9	8.3	2.0	3.4	265	
30～34歳	30.9	<u>43.6</u>	1.2	1.8	...	<b>22.4</b>	1.0	1.0	9.1	<b>61.2</b>	8.5	<u>4.2</u>	4.2	<b>12.7</b>	2.0	4.2	165	
35～39歳	<b>43.2</b>	<u>48.6</u>	2.7	...	...	5.4	1.0	0.8	13.5	<b>62.2</b>	10.8	<u>2.7</u>	5.4	5.4	2.0	3.9	37	
学 歴 別	高卒	26.0	58.0	6.9	2.7	0.4	6.1	1.0	1.7	11.5	<u>48.1</u>	15.3	13.4	7.6	4.2	3.0	6.4	262
	高専・専門・短大卒	25.9	55.2	3.9	0.4	0.9	13.8	1.0	1.4	9.5	<u>48.7</u>	12.9	14.2	6.5	8.2	3.0	5.7	232
	大卒・大学院修了	28.5	57.7	2.9	1.1	0.3	9.5	1.0	1.2	8.1	56.0	12.3	12.6	4.8	6.3	3.0	4.8	1322

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

このような活動時間であるが、執行委員になったきっかけによる違いがみられる。五役、執行委員について「通常の週」の活動時間をみると、組合役員の勤めは平均 1.8 時間、順番は平均 1.4 時間である。順番の場合、4 人に 1 人が「0 時間」(24.4%) である。活動時間の面からみると、順番で執行委員を選出している組織では、どちらかといえば活動量が少なめである (第 2-13 表)。

ただし、2014 年調査から活動時間が減少していることは、勤め、順番に共通している。

「最も長い週」についても同様である (第 2-14 表)。

第 2-13 表 1 週間当たりの組合活動時間 「通常の週」 (専従役員以外の五役・執行委員)

		0 時間	5 時間未満	5 時間以上 10 時間未満	10 時間以上 20 時間未満	20 時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間	(平均値・1・4 年)
五役・執行委員計		18.5	66.3	4.2	2.1	0.7	8.2	898	1.0	1.7	2.5
執行委員になったきっかけ別	組合役員に勤められて	14.6	68.5	3.9	2.8	0.6	9.6	356	1.0	1.8	2.9
	順番で	24.4	59.9	5.6	1.4	0.3	8.4	287	1.0	1.4	1.8

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

第 2-14 表 1 週間当たりの組合活動時間 「最も長い週」 (専従役員以外の五役・執行委員)

		0 時間	5 時間未満	5 時間以上 10 時間未満	10 時間以上 20 時間未満	20 時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間	(平均値・1・4 年)
五役・執行委員計		4.6	50.6	15.4	16.4	8.0	5.1	898	3.0	6.4	11.6
執行委員になったきっかけ別	組合役員に勤められて	5.6	44.7	18.0	16.3	9.0	6.5	356	4.0	7.2	13.0
	順番で	4.9	59.2	11.5	16.0	4.5	3.8	287	3.0	5.0	8.8

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

活動時間は役職による違いもみられる。単組役員の「通常の週」の平均時間は、五役が2.2時間、執行委員が1.2時間、青年・女性・ユースが1.0時間である。執行委員、青年・女性・ユースでは「通常の週」には活動がない「0時間」も2～3割みられる。「最も長い週」の平均時間は、五役が8.5時間、執行委員が5.2時間、青年・女性・ユースが4.5時間である（第2-15表）。

五役の活動時間は執行委員などを上回るが、職場での時間外労働の長さは役職による違いはほとんどみられない。「通常の週」の時間外労働の平均時間は五役（3.7時間）、執行委員（3.5時間）とも3時間台である。五役に就任しても、就任前と同等の時間外労働に従事し、就任前より多くの時間を活動に費やすことになっている（第2-16表）。

第2-15表 1週間当たりの組合活動時間（専従役員を除く）

	通常の週								最も長い週								件数	
	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答	中央値・時間	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答	中央値・時間	平均値・時間		
自治労計	27.8	57.5	3.6	1.3	0.4	9.5	1.0	1.3	8.8	53.9	12.8	12.9	5.4	6.2	3.0	5.2	1817	
役単職組別役員の	委員長・副委員長・書記長等の五役	9.3	72.4	7.5	3.7	1.1	6.0	1.0	2.2	2.2	41.0	17.5	22.4	13.4	3.4	5.0	8.5	268
	執行委員	22.8	65.1	3.0	0.8	...	8.3	1.0	1.2	4.6	56.7	14.5	14.5	4.4	5.4	3.0	5.2	504
	青年・女性・ユースの役員	32.0	57.3	3.3	0.6	...	6.9	1.0	1.0	7.9	57.9	14.2	13.0	2.9	4.2	3.0	4.5	522
	職場委員	47.3	43.0	1.1	...	...	8.6	...	0.6	14.0	71.0	4.3	2.2	3.2	5.4	1.0	2.7	93
年数執行女性を	2年未満	40.1	46.5	2.9	0.8	0.4	9.3	1.0	1.0	16.3	56.2	10.5	7.6	2.3	7.0	2.0	3.5	514
	2年以上	25.7	61.0	3.0	0.7	0.2	9.5	1.0	1.2	6.3	62.3	12.2	10.6	3.9	4.7	2.0	4.4	592
	4年以上	24.6	63.7	3.1	2.2	0.3	6.2	1.0	1.4	6.5	50.8	15.7	16.0	7.7	3.4	3.0	6.3	325
	6年以上	15.4	66.7	5.8	1.9	1.3	9.0	1.0	1.8	2.6	46.2	14.1	23.1	9.6	4.5	4.0	7.9	156
	8年以上	17.5	67.8	7.6	2.3	...	4.7	1.0	1.7	4.1	38.0	17.5	25.1	12.3	2.9	5.0	7.9	171

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

第2-16表 1週間当たりの時間外労働時間（専従役員を除く）

	通常の週								最も長い週								件数			
	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	30時間以上	40時間以上	無回答	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	30時間以上	40時間以上		無回答	平均値・時間	
自治労計	26.7	38.1	18.7	9.4	1.5	0.4	0.7	4.3	3.8	6.5	17.1	11.4	32.3	18.1	4.8	5.5	4.3	13.8	1817	
役単職組別役員の	委員長・副委員長・書記長等の五役	29.1	36.9	19.0	10.8	1.9	...	0.4	1.9	3.7	5.2	14.2	11.2	36.6	20.9	5.2	5.2	1.5	13.9	268
	執行委員	26.8	40.3	18.1	8.3	1.4	0.2	0.8	4.2	3.5	5.6	21.4	10.3	32.3	17.7	3.6	5.0	4.2	13.2	504
	青年・女性・ユースの役員	26.2	38.7	19.5	10.9	1.7	0.2	0.6	2.1	3.8	4.2	14.0	13.2	32.4	20.7	8.0	5.2	2.3	14.9	522
	職場委員	22.6	45.2	20.4	5.4	1.1	1.1	1.1	3.2	4.0	4.3	18.3	9.7	38.7	14.0	2.2	10.8	2.2	15.3	93
年数執行女性を	2年未満	28.2	40.3	17.7	7.8	1.4	0.2	...	4.5	3.2	8.0	19.6	14.6	33.9	12.1	4.5	3.5	3.9	11.4	514
	2年以上	27.9	35.8	18.2	10.1	2.0	0.8	0.7	4.4	4.1	6.6	18.9	10.5	31.4	17.6	5.2	5.2	4.6	13.7	592
	4年以上	26.8	38.5	20.6	10.2	1.5	...	0.9	1.5	3.8	6.5	13.8	9.2	36.0	21.2	5.8	6.2	1.2	14.8	325
	6年以上	23.1	39.7	20.5	12.2	0.6	0.6	1.9	1.3	4.6	3.2	12.8	10.9	32.7	28.8	1.9	7.7	1.9	16.2	156
	8年以上	25.7	41.5	21.1	7.0	1.8	0.6	1.2	1.2	3.8	5.3	14.6	11.7	27.5	23.4	5.3	10.5	1.8	16.7	171

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

ところで、活動時間には性別による違いがみられた。役職ごとにみても性別での違いがみられる。[通常の週]をみると、五役は男性が2.5時間、女性が1.3時間、執行委員は男性が1.4時間、女性が1.1時間である。同一階層の役職についていても男女で活動に費やす時間数は異なっている(第2-17表)。

このような男女間の差をみると、“家事・育児負担の男女差が影響している”と仮説をたてることもできる。しかし、配偶者、子どもの有無の条件を揃えても、いずれも女性の活動時間は男性よりも少ない。配偶者・子どもなしをみると、[通常の週]の平均時間は男性が1.3時間、女性が1.0時間である。また、活動時間「0時間」は男性26.8%、女性35.3%である。配偶者、子どものいない場合でも、介護、看護などの負担があることも想定される。ただ、ここでの結果をみる限り、家事・育児負担というよりも、家事・育児負担に関係なく、女性の活動時間が短いことがうかがえる(第2-18表)。

第2-17表 1週間当たりの時間外労働時間(専従役員を除く)

	通常の週							最も長い週							件数			
	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答	中央値・時間	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答		中央値・時間	平均値・時間	
自治労計	27.8	57.5	3.6	1.3	0.4	9.5	1.0	1.3	8.8	53.9	12.8	12.9	5.4	6.2	3.0	5.2	1817	
男性計	24.8	62.1	4.2	1.4	0.5	7.1	1.0	1.4	7.0	52.2	14.2	15.6	6.4	4.7	3.0	5.6	1321	
役男 職性 別組 合の	委員長・副委員長・書記長等の五役	<u>9.0</u>	<u>72.9</u>	7.5	4.7	1.6	4.3	1.0	2.5	<u>3.1</u>	<u>36.5</u>	<u>18.4</u>	<u>25.1</u>	<u>14.9</u>	2.0	5.0	8.8	255
	執行委員	<u>19.6</u>	<u>69.7</u>	3.4	0.7	0.5	6.1	1.0	1.4	3.9	55.2	15.7	15.3	6.1	3.9	3.0	5.8	413
	青年・女性・ユースの役員	31.1	58.4	3.6	0.6	...	6.2	1.0	1.1	8.1	56.5	14.3	13.9	3.6	3.6	3.0	4.8	469
	職場委員	<u>36.7</u>	53.2	3.8	...	...	6.3	1.0	0.9	8.9	<u>73.4</u>	<u>3.8</u>	<u>5.1</u>	3.8	5.1	1.0	2.8	79
女性計	<u>35.9</u>	<u>45.0</u>	1.8	1.0	0.2	16.0	1.0	1.0	13.2	58.4	9.1	<u>5.9</u>	3.0	10.3	2.0	3.9	493	
役女 職性 別組 合の	委員長・副委員長・書記長等の五役	<u>20.3</u>	57.6	5.1	1.7	...	15.3	1.0	1.3	5.1	54.2	13.6	10.2	6.8	10.2	3.0	6.8	59
	執行委員	29.2	<u>50.9</u>	1.2	1.8	...	17.0	1.0	1.1	8.2	<u>59.1</u>	10.5	8.2	2.9	11.1	2.0	4.2	171
	青年・女性・ユースの役員	<u>41.2</u>	<u>46.1</u>	2.4	...	...	10.3	1.0	0.8	12.7	<u>64.2</u>	9.1	<u>5.5</u>	1.8	6.7	2.0	3.1	165
	職場委員	<u>46.7</u>	<u>33.3</u>	...	...	...	20.0	...	0.4	<u>17.8</u>	<u>66.7</u>	<u>4.4</u>	...	2.2	8.9	1.0	2.7	45

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

第2-18表 1週間当たりの時間外労働時間(専従役員を除く)

	通常の週							最も長い週							件数		
	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答	中央値・時間	平均値・時間	0時間	5時間未満	5時間10時間未満	10時間以上	20時間以上	無回答		中央値・時間	平均値・時間
自治労計	27.8	57.5	3.6	1.3	0.4	9.5	1.0	1.3	8.8	53.9	12.8	12.9	5.4	6.2	3.0	5.2	1817
男性計	24.8	62.1	4.2	1.4	0.5	7.1	1.0	1.4	7.0	52.2	14.2	15.6	6.4	4.7	3.0	5.6	1321
配偶者・子どもなし	26.8	61.5	4.6	1.3	0.2	5.6	1.0	1.3	8.2	52.6	13.5	16.7	5.3	3.8	3.0	5.3	624
配偶者あり・子どもなし	25.4	61.4	4.8	0.9	0.4	7.0	1.0	1.4	5.7	50.4	<u>18.4</u>	10.5	7.5	7.5	3.0	5.8	228
配偶者・子どもあり	<u>22.0</u>	<u>62.7</u>	3.4	1.7	0.9	9.3	1.0	1.6	6.3	52.4	12.7	16.8	7.3	4.5	3.0	6.0	464
女性計	<u>35.9</u>	<u>45.0</u>	1.8	1.0	0.2	16.0	1.0	1.0	13.2	58.4	9.1	<u>5.9</u>	3.0	10.3	2.0	3.9	493
配偶者・子どもなし	<u>35.3</u>	<u>45.6</u>	2.6	1.2	...	15.3	1.0	1.0	13.2	57.9	9.4	<u>6.2</u>	2.9	10.3	2.0	3.7	340
配偶者あり・子どもなし	<u>36.2</u>	<u>49.3</u>	...	1.4	...	13.0	1.0	0.9	13.0	<u>60.9</u>	10.1	<u>7.2</u>	2.9	5.8	2.0	4.2	69
配偶者・子どもあり	<u>40.5</u>	<u>37.8</u>	...	...	1.4	20.3	...	1.2	<u>14.9</u>	<u>59.5</u>	<u>5.4</u>	<u>4.1</u>	2.7	<u>13.5</u>	2.0	3.7	74

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

## 8. 組合役員として育成されている実感

－実感が〈ある〉、〈ない〉とも3割、〈ある〉は2014年調査から6ポイント減少、

民間組合での〈ある〉は7割、自治労は大きく下回る

育成実感が相対的に乏しい、

町・村職（31.3%）、事務職（33.9%）、女性（29.4%）、大卒・大学院修了（33.3%）－

自分自身が組合役員として育成されている実感をたずねると、「大いにある」（4.2%）、「ある程度はある」（30.5%）をあわせた〈ある〉（34.7%）、「あまりない」（22.9%）、「まったくない」（10.3%）をあわせた〈ない〉（33.3%）がいずれも3割である。育成実感をもつ若手組合役員は一部であり、2014年調査と比べても6ポイント減少している（第2-7図）。

民間組合での〈ある〉（68.8%）は7割である。自治労はこれを大きく下回る。

〈ある〉は団体区分など属性別にみても3～4割と半数を下回することは共通している。

そのなかで〈ある〉が特に少ないのは、町・村職（31.3%）、事務職（33.9%）、女性（29.4%）、大卒・大学院修了（33.3%）である。

第2-7図 組合役員として育成されている実感の有無



育成実感は組合役員となったきっかけによっても左右されている。五役・執行委員について執行委員になったきっかけ別にみると、組合役員に勧めでの〈ある〉が49.6%であるのに対し、順番は28.4%にとどまる。順番という仕組みは多様な組合員が活動の携わるきっかけとなるものの、活動に携わったことで育成実感を得ることができている若手組合役員はより少なくなっている（第2-19表）。

なお、〈ある〉が2014年調査から少なくなっていることは、勧め、順番に共通している。

第2-19表 組合役員として育成されている実感の有無

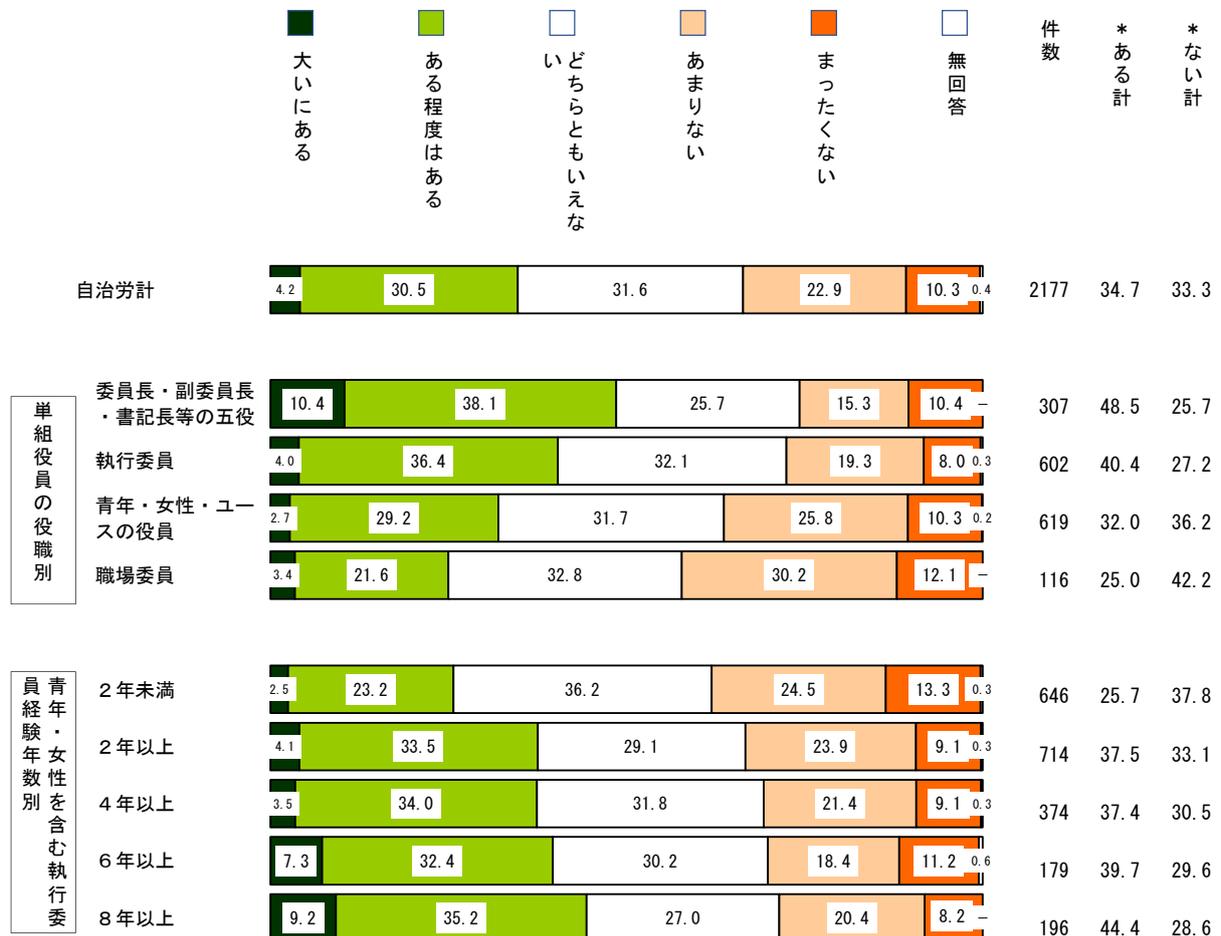
		* ある 計	ど ち ら と も い え な い	* な い 計	無 回 答	件 数	( * 2 0 1 4 年 計 )
五役・執行委員計		42.0	29.8	27.8	0.3	1056	51.7
執行委員になっ たきっかけ別	組合役員に勧められて	49.6	25.4	24.5	0.5	413	57.7
	順番で	28.4	36.0	35.3	0.3	331	40.7

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

育成実感は役職、経験年数による違いもみられる。〈ある〉は役職では五役、経験年数では経験の長い層ほど多い。組合活動の入口といえる青年・女性・ユース、また、役員となって間もない若手組合役員の〈ある〉は少ない。活動関与の入口時点での働きかけのあり方に課題がある（第2-8図）。

第2-8図 組合役員として育成されている実感の有無



## 9. 組合活動での充実感

－充実感を<感じている>は29.7%、2014年調査から5ポイント減少、

町・村職(23.3%)、女性30代後半(20.5%)での充実感が相対的に乏しい－

活動を通じた育成実感では<ある>が一部にとどまり、しかも、2014年調査と比べて減っていた。それでは、組合活動における充実感はどうだろうか。「感じている」(4.0%)、「どちらかといえば感じている」(25.7%)をあわせた<感じている>(29.7%)は3割にとどまる。他は、「どちらともいえない」が36.7%、<感じていない>が30.3%（「感じていない」17.1%、「どちらかといえば感じていない」13.1%）である。これまでの推移は一貫していないが、2014年調査と比べると<感じている>は5ポイント減っている。肯定的な評価が一部にとどまること、また、肯定的な評価が2014年調査と比べて減っていることは、育成実感と同様である（第2-9図）。

民間組合をみると<感じている>は57.7%で、自治労はこれを大きく下回る。

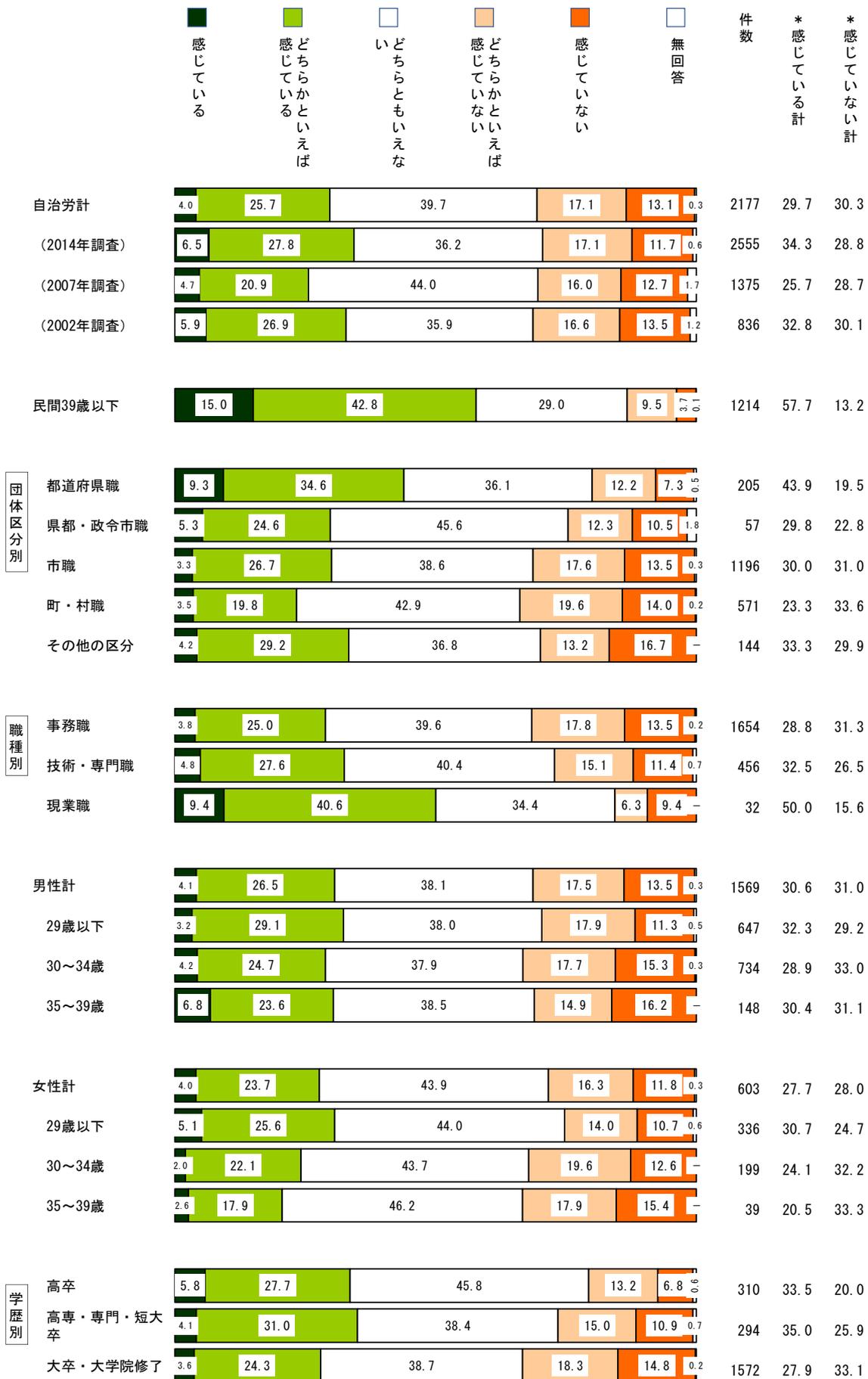
団体区分別では、都道府県職のみ<感じている>が43.9%となっており、他と比べて肯定的な評価が多い。逆に、町・村職での<感じている>は23.3%と少ない。

性別にみると、男性計、女性計には大きな違いがみられない。ただし、それぞれの年齢別にみると、男性は年齢による違いがみられななのに対し、女性は年齢とともに<感じている>が少なくなっている。30代後半での<感じている>は20.5%に過ぎない。

学歴別では大卒・大学院修了の<感じている>(27.9%)が高卒を下回る。

このような傾向は育成実感と共通している。

第2-9図 組合活動での充実感



充実感も育成実感と同様に組合役員となったきっかけによって異なる。五役・執行委員について執行委員になったきっかけ別にみると、組合役員に勧めの<感じている>は37.8%であるのに対し、順番は23.9%である。順番では、育成実感、充実感ともに否定的な評価が目立つ（第2-20表）。

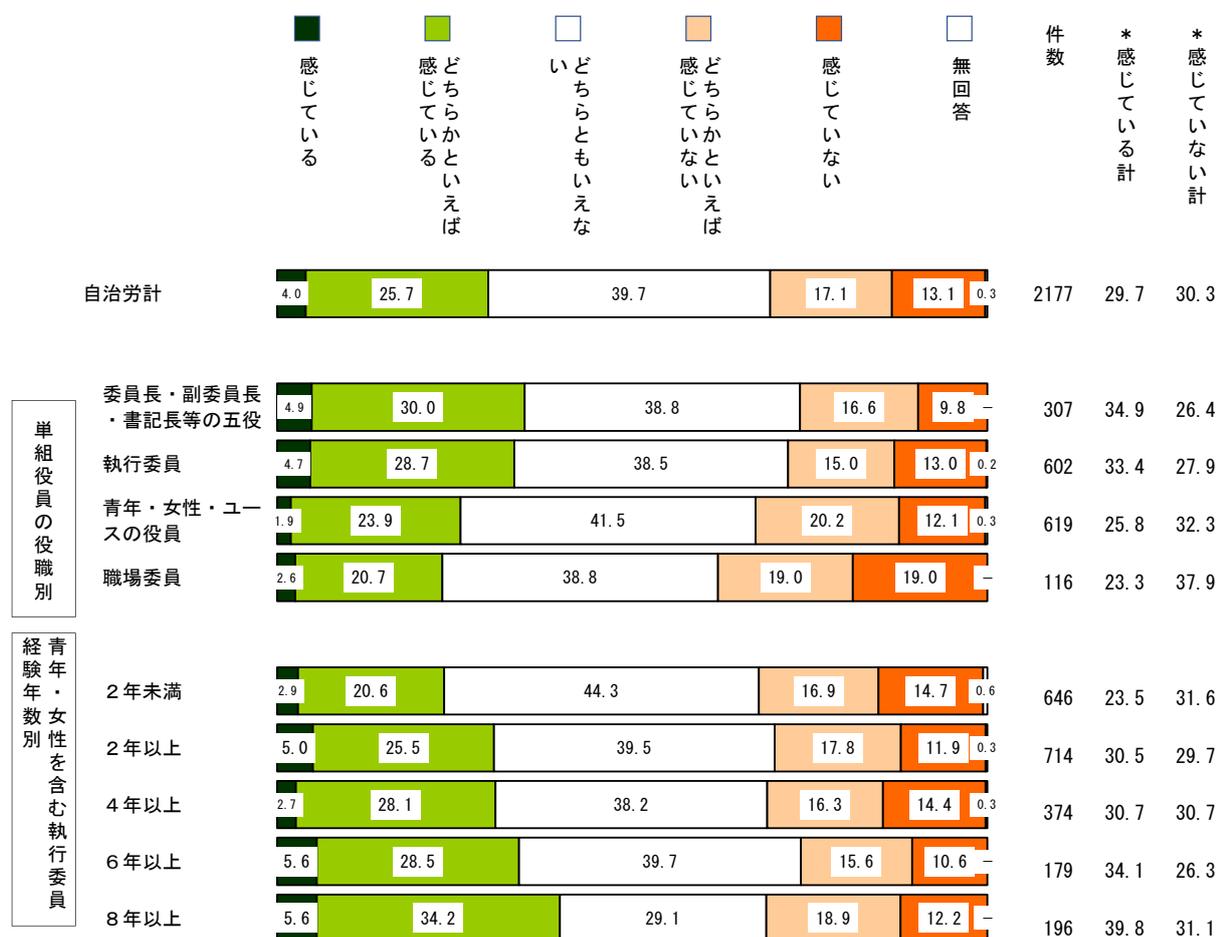
なお、<感じている>が2014年調査から少なくなっていることは、勧め、順番に共通している。充実感、育成実感は役職、経験年数による違いがみられる。<感じている>は単組の役職では五役、執行委員、経験年数では経験の長い層ほど多い。育成実感と同様に、青年・女性・ユース、また、経験して間もない若手組合役員の<感じている>は少ない（第2-10図）。

第2-20表 組合活動での充実感

		* 感じている計	どちらともいえない	* 感じている計	感じていない	無回答	件数	* 感じている計 (2014年)
五役・執行委員計		33.6	39.0	27.1	11.6	0.3	1056	40.4
執行委員になったきっかけ別	組合役員に勧められて	37.8	40.0	21.8	6.1	0.5	413	44.1
	順番で	23.9	39.9	36.0	18.7	0.3	331	28.5

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

第2-10図 組合活動での充実感

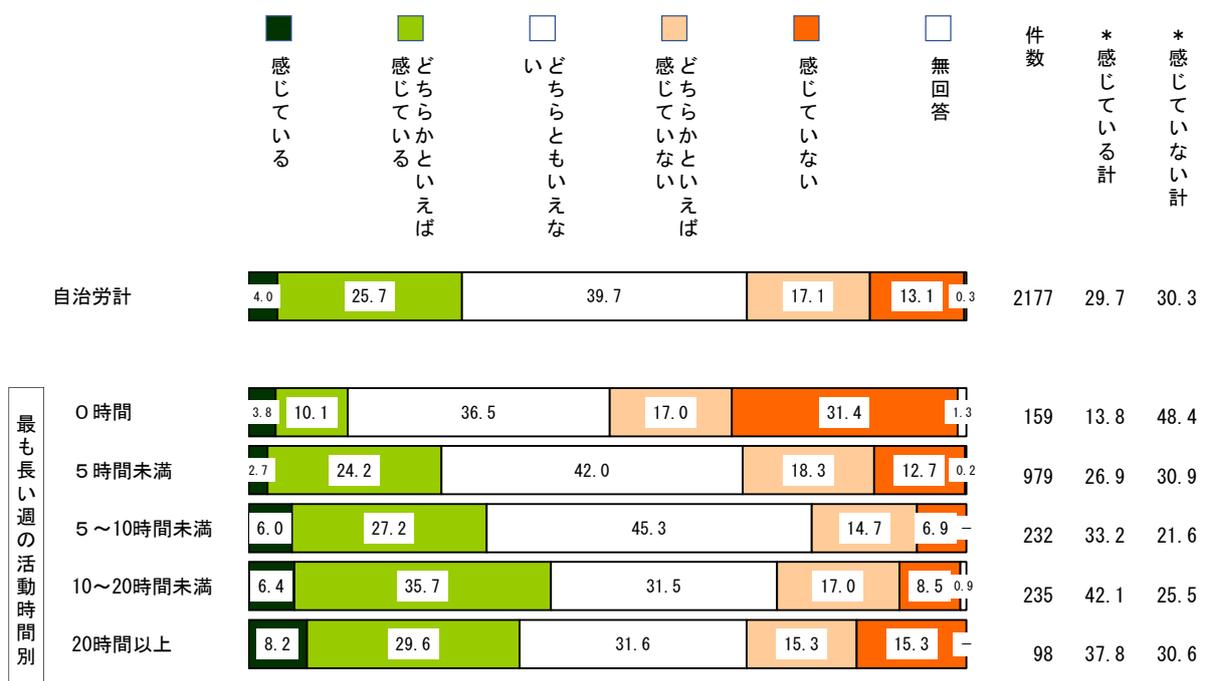


ところで若手組合役員が組合活動に振り向ける時間は少なくなっている。ところが、充実感については振り向けている時間数との関係が明らかである。専従役員以外について「最も長い週」における活動時間別にみると、活動時間が長くなるにつれて「感じている」が多くなる傾向がみられる(第2-11図)。

活動時間別に「感じている」をみると、0時間(ほぼ活動がない)で13.8%、5時間未満で26.9%、5~10時間未満で33.2%、10~20時間未満で42.1%と増加していく。ここでは活動の内実についてはわからないものの、活動時間の長さとともに充実感は上がっていく。

組合活動に要する時間は、若手組合役員は仕事と活動、私生活と活動のバランスをとる上での悩みとなるものであるが、他方で活動時間の縮小は、充実感の希薄化をもたらす要素として作用している。

第2-11図 組合活動での充実感



## 10. 組合関係の役職の継続

### (1) 組合関係の役職の継続についての考え

－<やりたい>は3割、2014年調査と変わらない

組合役員の勧めで執行委員となっていれば4割、順番では2割－

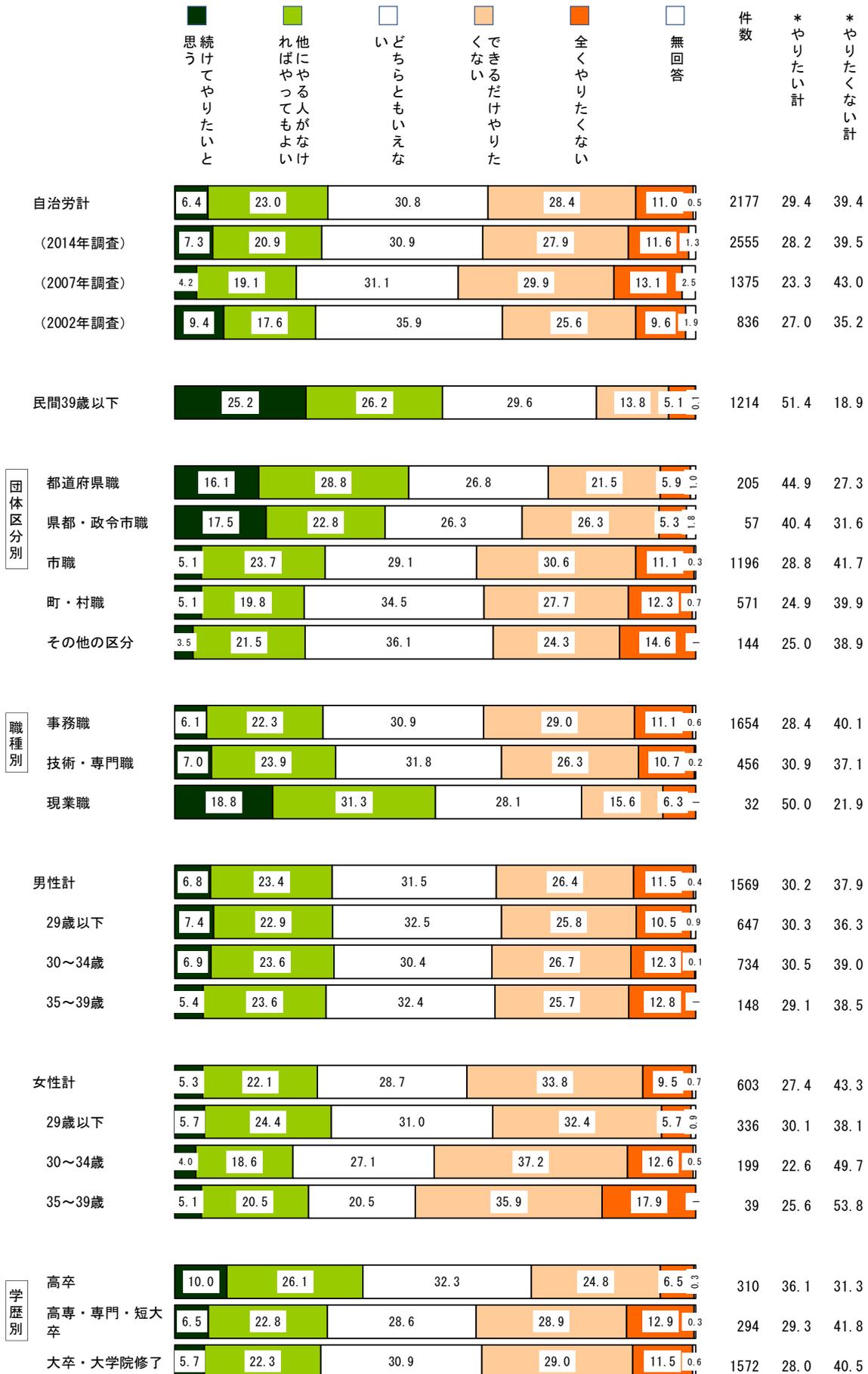
自治労では〔順番で〕執行委員の選出を行っている職場も少なくない。そのようなケースも含め、若手組合役員は今後の役職の継続について、どのような考えをもっているのだろうか。

「続けてやりたいと思う」(6.4%)、「他にやる人がなければやってもよい」(23.0%)をあわせた<やりたい>が29.4%、「どちらでもない」が30.8%、「できるだけやりたくない」(28.4%)、「全くやりたくない」(11.0%)をあわせた<やりたくない>が39.4%である。<やりたい>は3割と一部にとどまる。2014年調査からの変化もみられない(第2-12図)。

民間組合では<やりたい>(51.4%)が半数を占める。自治労の場合、〔順番で〕組合役員となっているケースが多いことに留意する必要があるが、継続を考える人は民間組合と比べてかなり少ない。

属性別にみると、団体区分別では都道府県職、県都・政令市職での<やりたい>が4割と全体と比べると多い。次に取り上げるが、執行委員になったきっかけ別に<やりたい>をみると、組合役員の勧めは<やりたい>が4割で、順番での2割を上回る。都道府県職、県都・政令市職では勧めで執行委員となるケースが5～6割と相対的に多いことも要因と考えられる。

第2-12図 組合関係の役職の継続について



<やりたい>という思いがどのような要素によって強まるのか検討していこう。

五役・執行委員について執行委員になったきっかけ別にみると、組合役員の勧めで組合役員となった場合には4割が<やりたい> (42.6%) という考えをもっている。他方、順番で組合役員となっている場合の<やりたい> (18.1%) は2割に過ぎない。順番は活動に携わるきっかけをつくっているものの、半数が<やりたくない> (53.5%) という思いを抱いている (第2-21表)。

第2-21表 組合関係の役職の継続について

		う	続	ば	他	ど	な	全	無	件	*	*	(*
		け	け	や	や	ち	い	く	回	数	や	や	2
		て	て	つ	つ	ら	る	や	答		り	り	0
		や	や	も	も	と	だ	り			た	た	1
		り	り	人	人	も	け	た			い	く	4
		た	た	が	が	い	や	く			計	な	い
		い	い	い	い	え	り	な				い	計
		と	と	な	な	な	た	い					
		思	れ	け	れ	い	く						
五役・執行委員計		8.0	24.4	29.6	26.3	11.4	0.2	1056			32.5	37.7	33.4
執行委員になっ たきっかけ別	組合役員に勧められて	11.4	<b>31.2</b>	32.2	<u>19.4</u>	<u>5.6</u>	0.2	413			<b>42.6</b>	<u>24.9</u>	38.1
	順番で	<u>2.7</u>	<u>15.4</u>	28.1	<b>34.1</b>	<b>19.3</b>	0.3	331			<u>18.1</u>	<b>53.5</b>	<u>22.2</u>

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「五役・執行委員計」より15ポイント以上多いことを示す



## (2) やりたい・やってもよい役職

－＜単組五役レベル以上＞は16.8%、男性（19.7%）と女性（9.3%）の差が顕著－

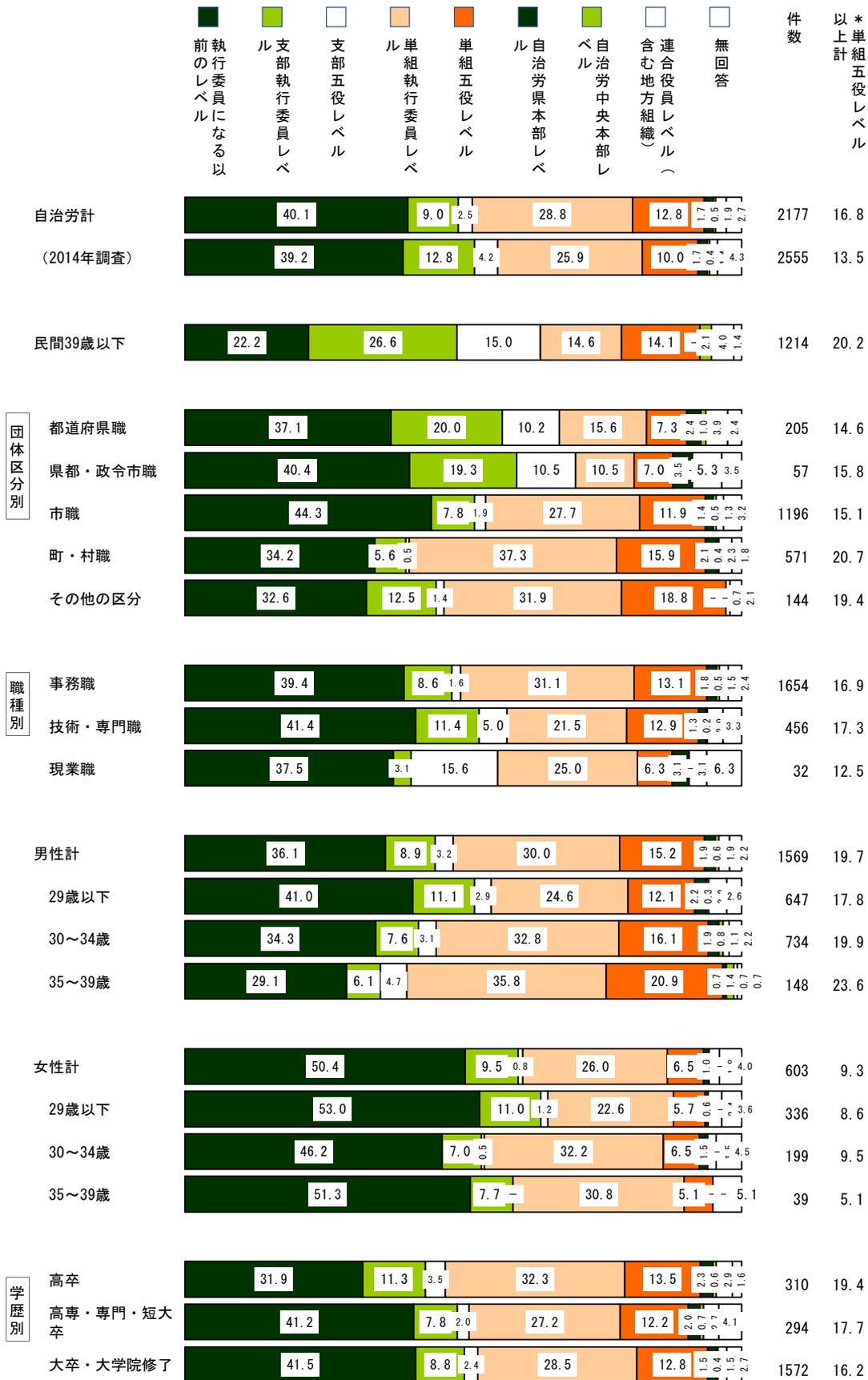
組合関係の役職の継続意志にかかわらず、やりたい、やってもよい役職についてたずねている。

対象には＜やりたくない＞人も含まれるため、「執行委員になる以前のレベル」(40.1%)が最も多く、それ以外は「単組執行委員レベル」が28.8%と多い。「単組五役レベル」など＜単組五役レベル以上＞のリーダー的なポジションを志向している若手組合役員は16.8%である（第2-14図）。

＜単組五役レベル以上＞は、2014年調査、並びに民間組合とも同様の比率である。

団体区分別など属性別にみても＜単組五役レベル以上＞は2割前後で共通している。そのなかで差が目立つのは性別で、男性が19.7%であるのに対し、女性は9.3%である。＜単組五役レベル以上＞を考える女性は男性の半分しかいない。また、男性の場合には、年齢とともに＜単組五役レベル以上＞が増加する傾向にあるが、女性の場合には年齢が高くなっても＜単組五役レベル以上＞は少ないままである。

第2-14図 やりたい・やってもよい役職



やりたい、やってもよい役職は、現在、務めている役職によっても異なる。

単組についてみると、執行委員、青年・女性・ユースでの<単組五役レベル以上>は1割台である。現在、五役である場合には現役職である「五役」を含む<単組五役レベル以上>は4割と多い。しかし、現役職よりも上位である「自治労県本部レベル」(3.3%)、「自治労中央本部レベル」(1.0%)、「連合役員レベル(含む地方組織)」(2.0%)はあわせても6.2%である。現在より上位の役職を考える若手組合役員が1割前後であることは、すべての役職に共通する傾向である(第2-22表)。

第2-22表 やりたい・やってもよい役職

		の執行委員になる以前	支部執行委員レベル	支部五役レベル	単組執行委員レベル	単組五役レベル	自治労県本部レベル	自治労中央本部レベル	連合役員レベル(含む地方組織)	無回答	件数	上*単組五役レベル以上
自治労計		40.1 ①	9.0	2.5	28.8 ②	12.8	1.7	0.5	1.9	2.7	2177	16.8
単組役員 の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	21.5 ②	5.5	1.6	30.0 ②	34.9 ①	3.3	1.0	2.0	0.3	307	41.0
	執行委員	28.1 ②	9.1	1.0	46.8 ①	10.8	1.7	0.3	1.2	1.0	602	14.0
	青年・女性・ユースの役員	47.7 ①	6.1	1.6	28.4 ②	11.6	1.1	0.3	0.8	2.3	619	13.9
	職場委員	67.2 ①	9.5	1.7	10.3 ②	6.0	0.9	...	...	4.3	116	6.9
委員 経年 数別 青年・女性を含む執行	2年未満	50.2 ①	9.9	1.4	23.2 ②	7.6	0.9	0.3	2.5	4.0	646	11.3
	2年以上	39.2 ①	9.2	3.2	30.4 ②	12.6	1.1	0.1	1.7	2.4	714	15.5
	4年以上	35.0 ①	7.8	2.4	33.2 ②	16.6	2.7	...	0.8	1.6	374	20.1
	6年以上	32.4 ①	9.5	3.9	31.3 ②	17.3	1.7	0.6	2.2	1.1	179	21.8
	8年以上	26.5 ②	8.2	3.1	33.2 ①	19.9	4.1	3.1	1.0	1.0	196	28.1

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

やりたい、やってもよい役職は性別による違いが大きい。現在の役職ごとに性別にみた結果も確認しておこう。

男女ともに現在五役である場合には、＜単組五役レベル以上＞が3割台であり、大きな差はない。しかし、執行委員、青年・女性・ユースをみると、いずれも＜単組五役レベル以上＞は女性で少ない。執行委員の場合、男性は16.2%が＜単組五役レベル以上＞を考えているが、女性はその3分の1の5.3%である。女性は男性と比べると五役と執行委員の間にある壁がかなり高い（第2-23表）。

第2-23表 やりたい・やってもよい役職

	の執行委員になる以前	支部執行委員レベル	支部五役レベル	単組執行委員レベル	単組五役レベル	自治労県本部レベル	自治労中央本部レベル	連合役員レベル（含む地方組織）	無回答	件数	*単組五役レベル以上	
自治労計	40.1 ①	9.0	2.5	28.8 ②	12.8	1.7	0.5	1.9	2.7	2177	16.8	
男性計	36.1 ①	8.9	3.2	30.0 ②	15.2	1.9	0.6	1.9	2.2	1569	19.7	
男性組合の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	22.0 ②	6.1	4.7	27.0 ②	33.1 ①	3.0	1.7	1.7	0.7	296	39.5
	執行委員	24.0 ②	12.7	3.1	41.8 ①	12.1	1.6	0.6	1.8	2.3	488	16.2
	青年・女性・ユースの役員	46.2 ①	7.9	2.5	25.9 ②	11.8	1.6	0.4	1.4	2.3	559	15.2
	職場委員	68.3 ①	7.9	5.0	8.9 ②	5.9	1.0	...	1.0	2.0	101	7.9
女性計	50.4 ①	9.5	0.8	26.0 ②	6.5	1.0	...	1.8	4.0	603	9.3	
女性組合の役職別	委員長・副委員長・書記長等の五役	26.6 ②	9.4	1.6	26.6 ②	28.1 ①	3.1	...	3.1	1.6	64	34.4
	執行委員	40.8 ②	9.2	1.0	42.2 ①	4.4	1.0	...	...	1.5	206	5.3
	青年・女性・ユースの役員	59.5 ①	10.5	1.0	18.6 ②	3.3	1.0	...	2.4	3.8	210	6.7
	職場委員	71.7 ①	10.0 ②	...	8.3 ②	1.7	...	...	1.7	6.7	60	3.3

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

## 1 1. 後輩などに組合役員になることを勧めるかどうか

－ 3人に2人は組合役員になることを<勧める>、

男性は年齢とともに<勧める>が増加、女性は<勧めない>が増加－

自分自身の組合役職の継続については<やりたい>が3割にすぎない。しかし、“後輩などに組合役員となることを勧めるか”とたずねると、前向きな回答が多くなる。

「積極的に勧める」(7.3%)、「ある程度は勧める」(57.1%)をあわせた<勧める>は64.4%と3分の2を占める。「あまり勧めない」(27.1%)、「まったく勧めない」(7.7%)をあわせた<勧めない>は34.8%である。自分自身の継続は考えなくとも、周りに勧めたいという人が一定数いる(第2-15図)。

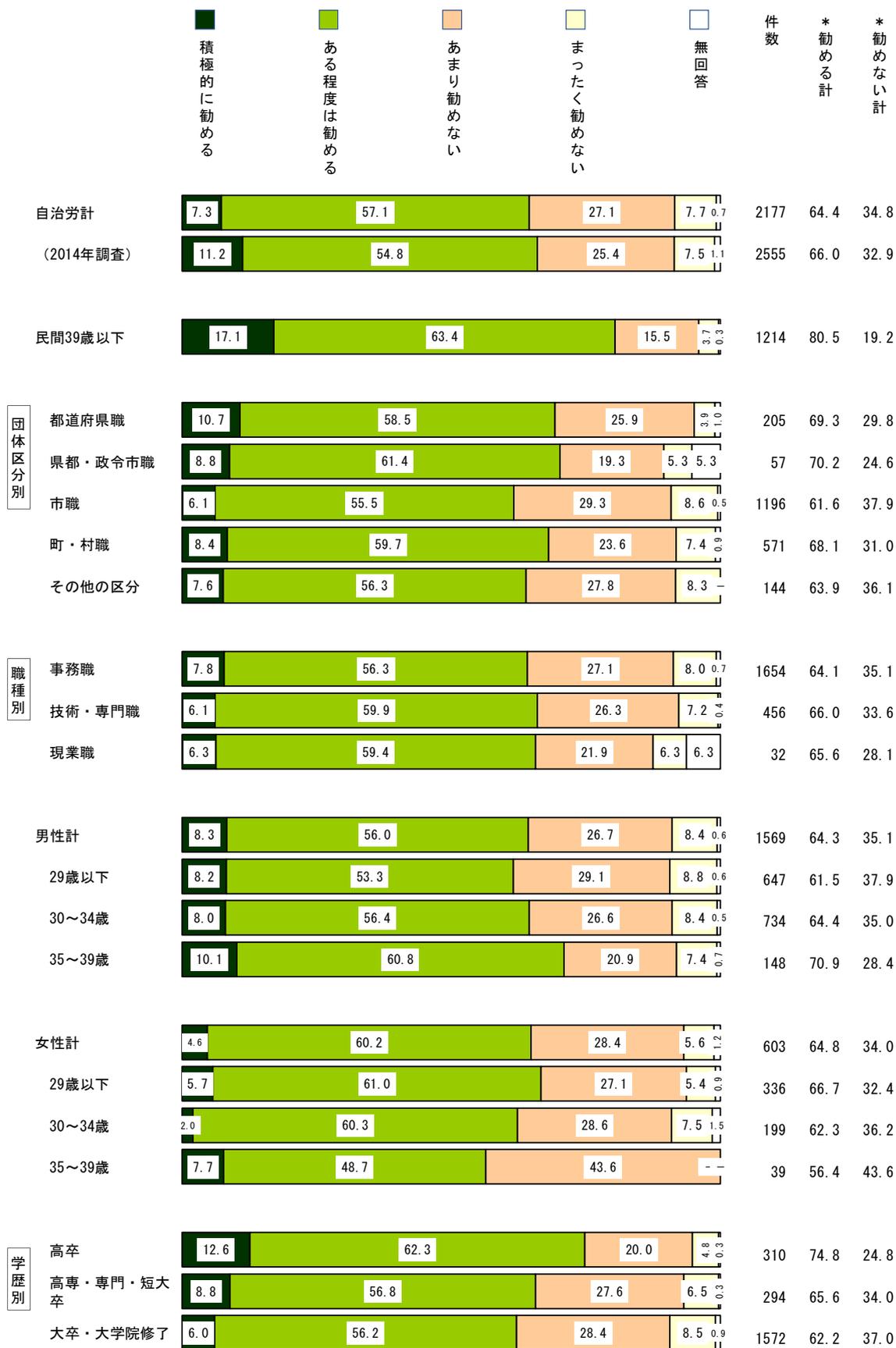
このような結果は2014年調査と共通している。

なお、民間組合での<勧める>(80.5%)は8割である。これと比べると自治労での<勧める>は少ない。

<勧める>が<勧めない>を上回ることは、団体区分などの属性の違いを超えて共通している。

そのなかで男女の年齢別の結果をみると、男性の場合、年齢とともに<勧める>が増加していく傾向がみられる。他方、女性の場合には年齢とともに<勧める>が減少し、<勧めない>が増加している。女性の間で年齢とともに<勧めない>が増加する結果は、女性役員の選出において注視すべき課題である。

第2-15図 後輩などに組合役員になることを勧めるかどうか



## 12. 組合活動で感じる悩みや不満

－「とくに悩みや不安はない」が22.7%、2014年調査から8ポイント増加、

悩み、不安の内容では「自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」(33.2%)が最多

時間は依然として最大の悩み・不安要素であるが、活動時間の縮小とともに後退－

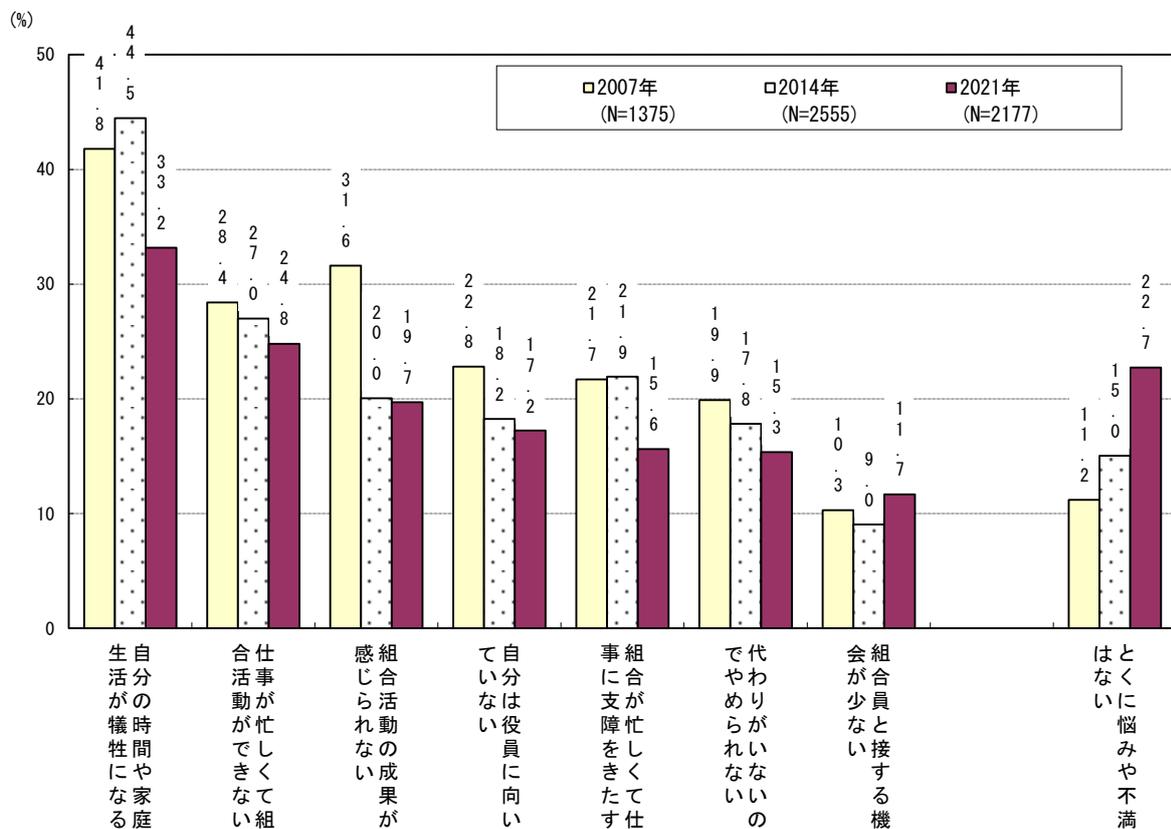
組合活動を継続していく考えをもつ若手組合役員は少ない。組合活動を続ける中で、どのような悩みや不満をもっているのだろうか(「その他」や「とくに悩みや不安はない」を含む18の選択肢から複数選択)。

結果をみると、まず、「とくに悩みや不安はない」(22.7%)が2割みられる。悩み、不満を持たない人が少なくはなく、2014年調査と比べても増えている。他方、悩み、不安がある場合には、最も多いのは、「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」(33.2%)で、「仕事が忙しくて組合活動ができない」(24.8%)である。時間が最大の悩みといえるが、これらは2014年調査と比べて少なくなっている。時間の悩みと比べると、「組合活動の成果が感じられない」(19.7%)、「自分は組合役員に向いていない」(17.2%)といった組合活動の中身に関係する悩み、不安は少ない(2-16図)。

今回の調査では組合活動時間が一層短くなっている。そのなかで、時間をめぐる悩みは後退している。むしろ、悩み、不安を抱かなくなるほど、活動の希薄化が進んでいることが課題であると考えられる。

第2-16図 組合活動で感じる悩みや不満(複数選択)

※10%以上の項目を掲載





抱えている悩みや不満は組合での役職によっても異なる。単組役員のなかでも五役は「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」(51.5%)を5割があげ、他にも、「仕事が忙しくて組合活動ができない」(31.3%)、「組合活動が忙しくて仕事に支障をきたす」(28.7%)など時間をめぐる悩み・不安が明らかに多い。また、これら以外では、「代わりの人がいないので組合役員をやめられない」(23.1%)、「今後の組合役員としての将来が心配である」(17.3%)といった悩み・不安も執行委員と比べて多い(第2-25表)。

また、役員経験年数別にみると経験年数の長い層で、「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」などの時間の悩みとともに、「代わりの人がいないので組合役員をやめられない」の比率が高くなっている。

第2-25表 組合活動で感じる悩みや不満(複数選択)

	ついでに	進昇の	今格が	組合支障	が忙し	自働が	活動で	仕動が	じれな	疑問を	組合の	る相手	よく内	を合活	組合活	れえや	他組合	て後の	が少な	やめら	いな	自分	その他	なく	無回	件数
	い事	の格	が事	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	が心	が上	
自治労計	5.1	5.1	15.6	33.2	24.8	19.7	9.5	4.1	2.7	2.0	1.2	7.9	9.2	11.7	15.3	17.2	3.2	22.7	1.9	2177						
単組役員の役職別	委員長・副委員長・書記長等の5執行委員	8.1	6.5	28.7	51.5	31.3	22.1	14.0	6.5	3.9	2.9	1.0	9.8	17.3	15.6	23.1	21.8	4.6	9.4	0.3	307					
	青年・女性・ユースの役員	5.6	5.6	16.4	36.4	25.7	20.1	9.5	3.7	2.8	2.2	1.7	6.0	9.5	9.3	16.8	17.1	3.5	22.6	2.0	602					
	職場委員	3.9	3.4	15.2	33.0	25.2	17.4	8.7	3.2	2.7	1.3	0.6	8.4	8.4	15.5	13.1	14.4	3.4	21.5	1.6	619					
	2年未満	3.4	5.2	6.0	20.7	17.2	20.7	4.3	1.7	1.7	3.4	...	3.4	3.4	6.0	11.2	17.2	...	38.8	1.7	116					
委員経験・女性を含む執行	2年未満	3.4	2.9	13.6	25.1	20.7	16.9	7.6	3.7	2.8	1.9	0.8	8.2	4.5	9.3	7.9	16.9	3.3	31.6	3.4	646					
	2年以上	5.0	4.9	16.9	35.2	23.9	18.6	9.7	2.7	1.3	1.8	0.7	6.9	8.7	11.5	11.8	16.7	2.1	23.0	1.3	714					
	4年以上	5.1	5.3	13.6	33.7	26.2	22.5	10.4	5.3	3.2	1.1	1.9	8.8	10.4	12.8	21.4	18.7	4.0	18.2	1.6	374					
	6年以上	7.3	10.1	16.2	45.8	31.8	22.3	14.0	5.0	2.8	2.8	2.2	4.5	13.4	11.7	30.2	19.0	4.5	11.2	1.1	179					
	8年以上	10.2	7.1	23.0	43.9	31.6	27.6	11.7	8.7	5.6	4.6	3.1	9.2	20.9	16.8	29.6	16.3	3.6	12.2	0.5	196					

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)  
 ※件数30以下なら網掛等非表示



### 第3章 組合活動の現状

若手組合役員は組合がどのような役割を果たしているかとみているのだろうか。本章では若手組合役員の視点からみた、単組（支部）での取り組みの状況を把握するとともに、労使関係や組合の組織運営に関する現状認識を取り上げることとする。

#### 1. 単組（支部）での取り組みの状況

－コロナ禍のなかで [組合行事]、[組合員向け学習会や勉強会] が 10 ポイント前後減少、  
民間組合と比べて少ない [直接意見を聞く職場集会などの開催] や [各種相談活動] －

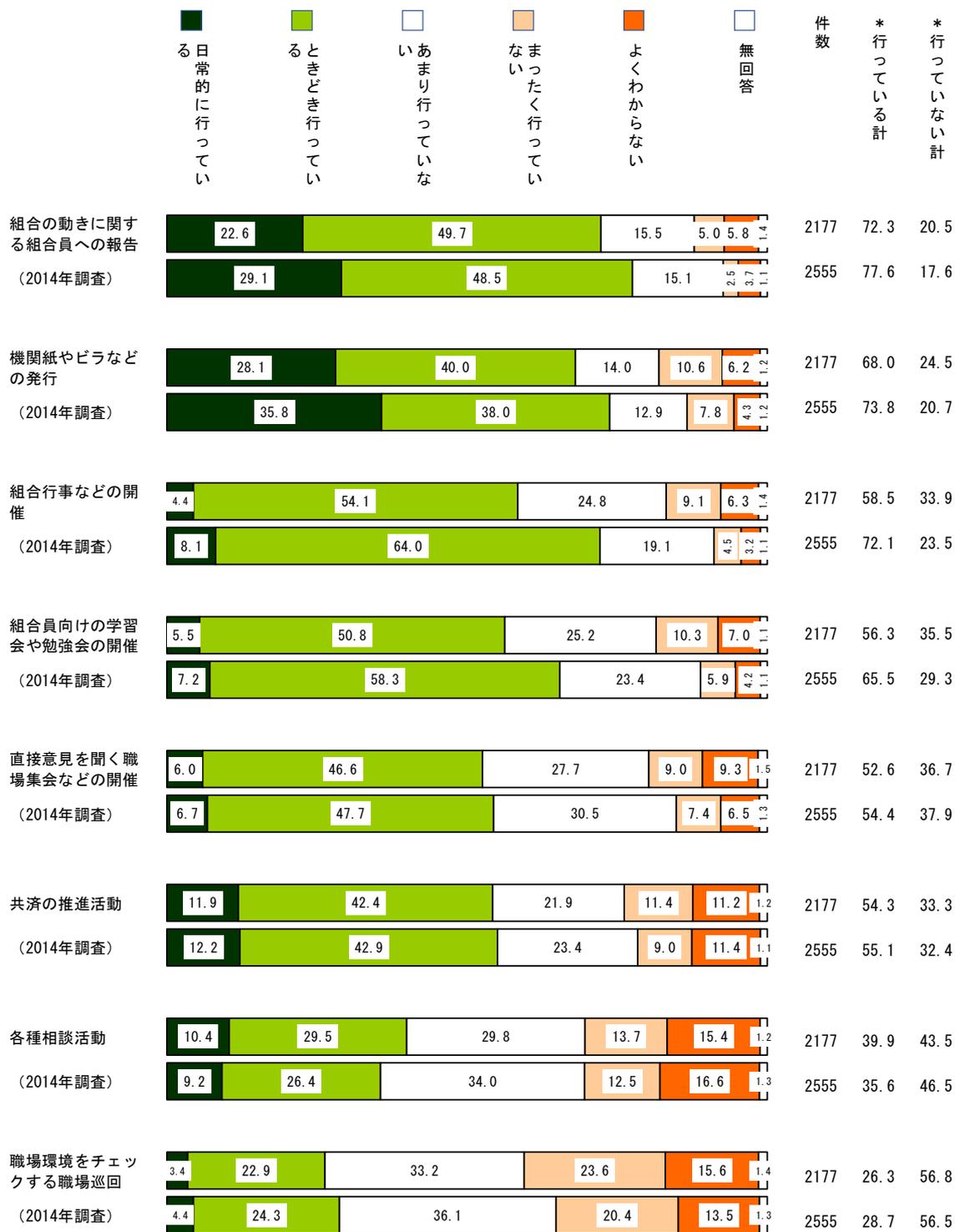
第 3-1 図に掲げる 8 つの取り組みについて、単組（支部の組合役員については支部）による取り組み状況をたずねた。「日常的に行っている」、「ときどき行っている」をあわせて「<行っている>」の比率をみると、[組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達] (72.3%)、[機関紙やビラなどの発行] (68.0%)、が 7 割、[組合行事（レクリエーション）などの開催] (58.5%)、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] (56.3%)、[組合員から直接意見や要望を聞く職場集会などの開催] (52.6%)、[共済の推進活動] (54.3%) が 5～6 割で、いずれも半数以上の若手組合役員が「<行っている>」とみている。

それに対し、[各種相談活動] (39.9%)、[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回] (26.3%) を「<行っている>」は 3～4 割と半数を下回る。

組合が組合員に広く組合員に発信したり、広く組合員を集めて企画する活動は多くの職場で行われている。一方、組合が職場を回って、個々の課題を拾い上げていくような活動が行われている職場は一部にとどまる。前者のグループの活動（できている活動）は組合執行部の一部が動くことでも可能な活動、後者のグループの活動（あまりできていない活動）は多様な実態に向き合うために個々に組合役員の力量が問われる活動、とみることもできる。

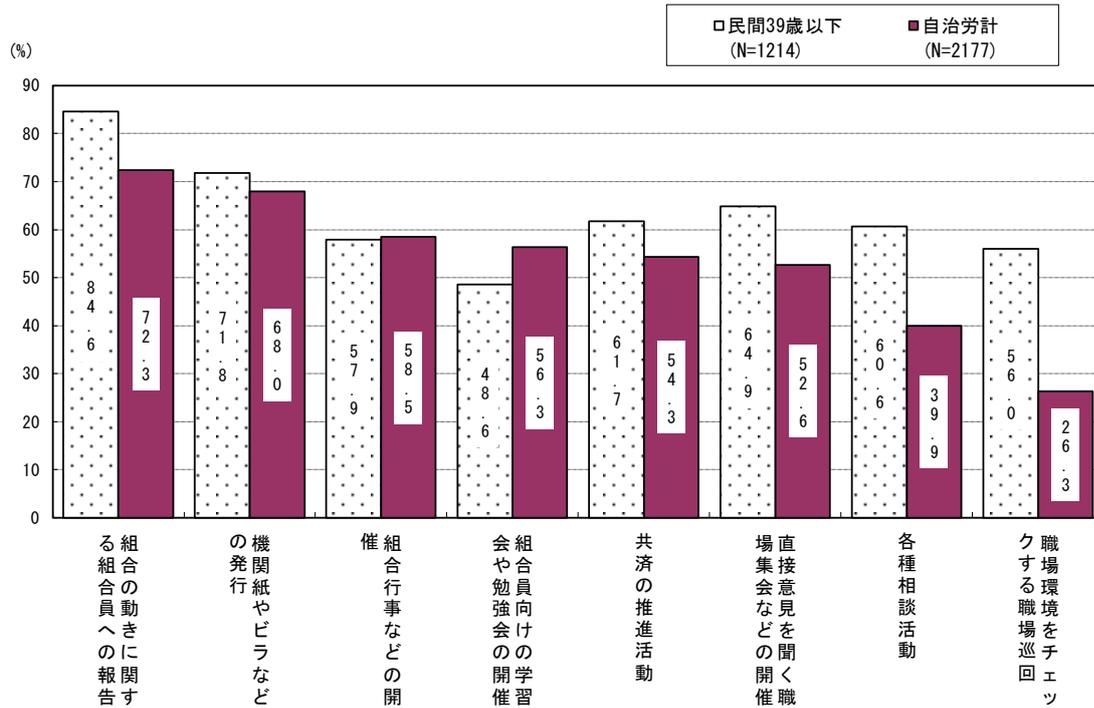
この設問は 2014 年調査でも設定されている。コロナ前との比較といえるが、今回と 2014 年調査を比べると、[組合行事（レクリエーション）などの開催]、[組合員向けの学習会や勉強会の開催] が 10 ポイント前後少なくなっている。非接触の活動がもとめられるなかで、組合員が集まって実施する活動の自粛があったことがうかがえる。そして、これらの活動は、青年・女性・ユースの中心的活动でもある。コロナ禍のなかで青年・女性・ユースの活動が滞っていた組織もあると考えられる。

第3-1図 単組（支部）での取り組み状況



<行っている>の比率は民間組合との違いがみられる。自治労は民間組合と比べると、[組合員向けの学習会や勉強会の開催]（自治労 56.3%、民間 48.6%）は実施されている。しかし、職場、組合員の多様な実態に向き合うような活動は弱く、[直接意見を聞く職場集会などの開催]（同 52.6%、64.9%）、[各種相談活動]（同 39.9%、60.6%）、[職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回]（同 26.3%、56.0%）は、自治労が民間組合を下回る（第3-2図）。

第3-2図 職場での取り組み状況（<行っている>の比率）



自治労が民間組合と比べて少ない〔職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回〕であるが、自治労のなかで団体区分による違いもある。いずれも民間組合を下回る比率であるものの、県都・政令市職（49.1%）では5割で他区分を上回る。他方、町・村職での<行っている>（15.4%）は1割台と少ない。町・村職の場合、他の団体区分と比べると職域が小さく取り組みの必要性が相対的に小さいという事情も考えられるが、一方で、組合役員が順番で選出されるケースが多く、前例のない多様な実態に対応することが難しい事情も考えられる（第3-1表）。

第3-1表 職場での取り組み状況（<行っている>の比率）

	集会など の意見を 聞く 職場	組合 行事 などの 開催	組合 員の 動き への 報告 する	機関 紙や ビラ など の	職場 環境 を チ ェ ッ ク	組合 員 向 け の 学 習 会	各 種 相 談 活 動	共 済 の 推 進 活 動	件 数
自治労計 (2014年調査)	52.6 54.4	58.5 72.1	72.3 77.6	68.0 73.8	26.3 28.7	56.3 65.5	39.9 35.6	54.3 55.1	2177 2555
民間39歳以下	64.9	57.9	84.6	71.8	56.0	48.6	60.6	61.7	1214
団体 区 分 別									
都道府県職	52.7	65.4	75.6	69.8	28.8	61.5	42.0	47.8	205
県都・政令市職	61.4	59.6	84.2	73.7	49.1	50.9	36.8	57.9	57
市職	53.6	61.0	73.0	72.2	29.5	58.9	46.0	57.4	1196
町・村職	48.3	53.8	68.5	60.2	15.4	52.9	29.4	52.5	571
その他の区分	56.9	45.8	73.6	59.7	29.9	43.1	29.9	44.4	144
職 種 別									
事務職	51.9	61.2	72.6	69.3	25.7	58.6	41.4	57.0	1654
技術・専門職	53.7	49.8	71.1	64.7	27.4	49.3	36.0	45.2	456
現業職	62.5	56.3	84.4	62.5	43.8	53.1	28.1	43.8	32
男性計	53.5	59.4	72.5	68.1	27.6	56.0	42.1	55.1	1569
29歳以下	53.5	60.6	70.0	68.5	27.5	58.0	39.4	53.2	647
30～34歳	53.8	58.4	74.7	68.0	28.1	55.9	44.1	56.0	734
35～39歳	55.4	60.1	72.3	69.6	27.0	50.0	44.6	59.5	148
女性計	50.1	56.2	72.5	68.3	23.1	57.4	34.3	52.6	603
29歳以下	48.5	58.3	72.0	68.8	21.4	56.8	34.2	50.9	336
30～34歳	52.8	54.8	71.9	69.3	25.1	58.3	33.7	54.3	199
35～39歳	46.2	48.7	79.5	61.5	23.1	59.0	38.5	56.4	39
学 歴 別									
高卒	59.0	64.2	73.2	66.5	29.7	58.1	38.7	54.8	310
高専・専門・短大卒	53.7	53.4	73.5	69.7	26.5	55.1	36.1	52.0	294
大卒・大学院修了	51.1	58.3	71.9	68.0	25.5	56.2	40.9	54.6	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 取り組み課題に対する組合の影響力

－ [賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ] に＜影響力がある＞は、

自治労 72.3%、民間組合 88.8%、自治労は民間組合を下回る－

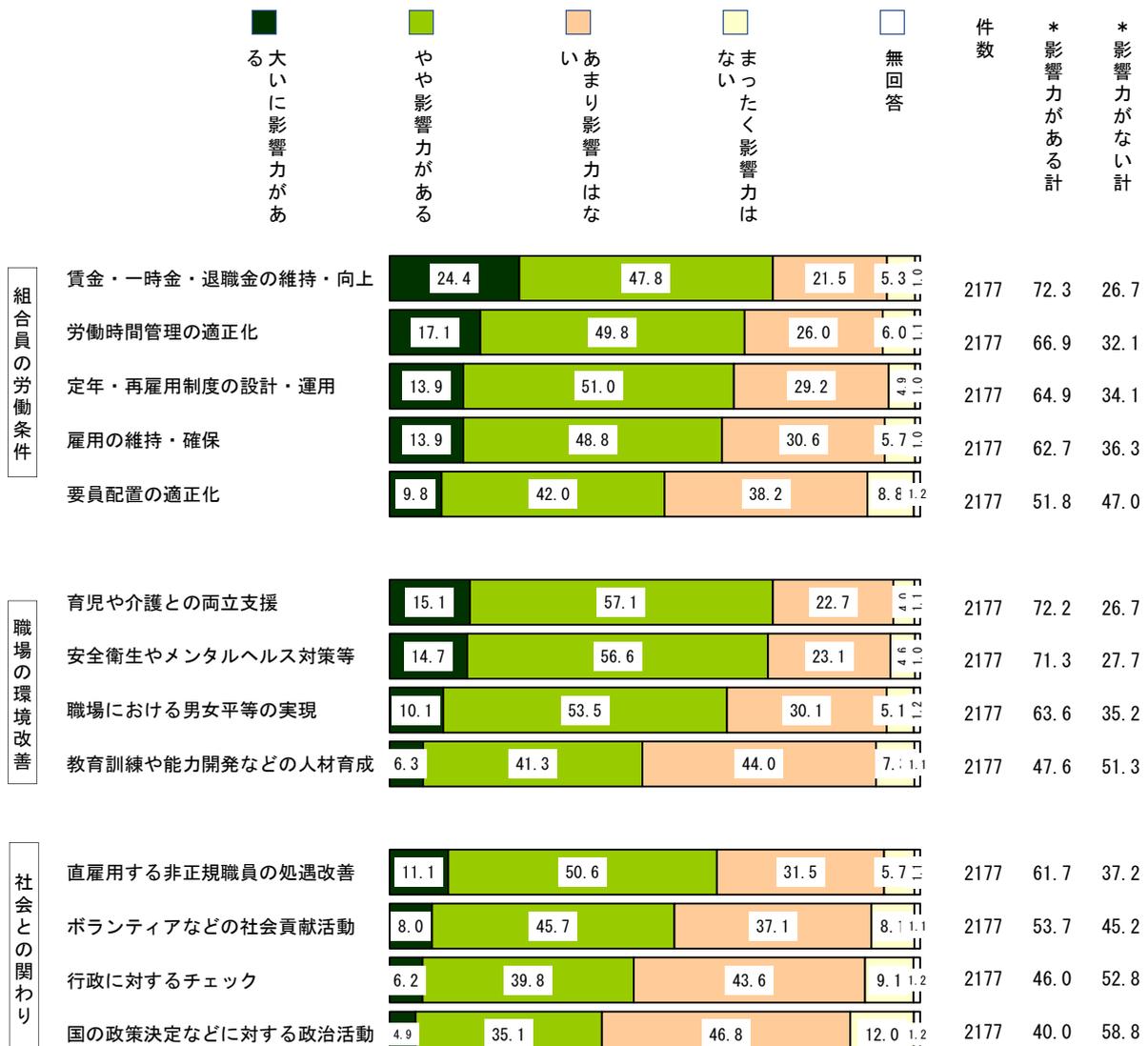
組合は、労働条件をめぐる諸課題のみならず、社会貢献など社会への関わりを含め、幅広い領域にわたって活動を展開している。ここでは 13 の取り組み課題について、組合の影響力という視点からみた現状評価を取り上げる。

以下では「大いに影響力がある」、「やや影響力がある」をあわせた＜影響力がある＞の比率を領域別にみていく。

### ①組合員の労働条件

[賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ] (72.3%)、[労働時間管理の適正化] (66.9%)、[定年・再雇用制度の設計・運用] (64.9%) については 6～7 割が組合による影響力を認識している。これらと比べると＜影響力がある＞は少ないのが、[雇用の維持・確保] (62.7%)、[要員（人員）配置の適正化] (51.8%) である（第 3-3 図）。

第 3-3 図 組合の取り組み課題に対する労働組合の影響力



## ②職場の環境改善

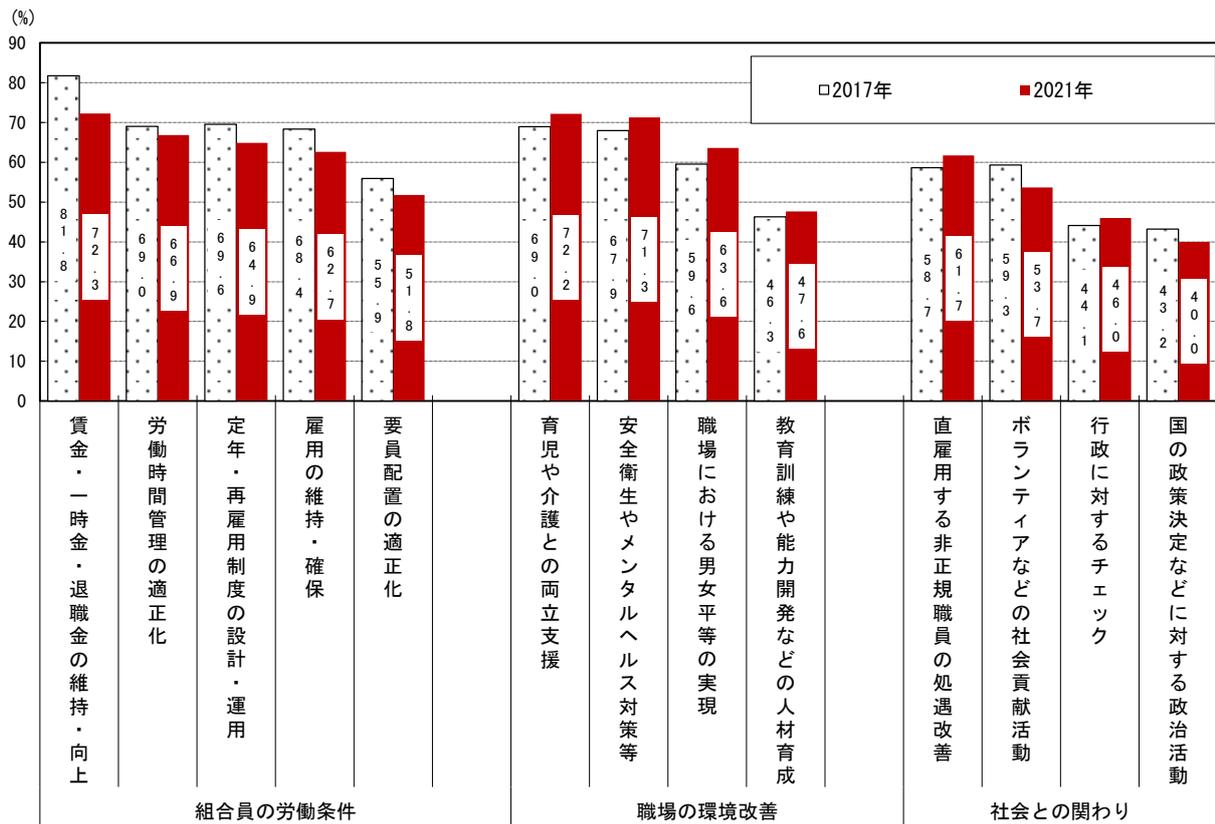
[育児や介護との両立支援に向けた取り組み] (72.2%)、[安全衛生やメンタルヘルス、ハラスメント対策] (71.3%)、[職場における男女平等の実現] (63.6%) については6～7割が<影響力がある>とみている。それに対し、[教育訓練や能力開発など、人材育成の取り組み] (47.6%) は5割で評価が分かれている。

## ③社会との関わり

[直接雇用する非正規職員の処遇改善] (61.7%)、[ボランティアなどの社会貢献活動] (53.7%)、[行政に対するチェック] (46.0%)、[国の政策決定などに対する政治活動] (40.0%) は、いずれも<影響力がある>は半数前後で、評価が分かれている。

取り組み課題に対する組合の影響力は2014年調査でも設問しているが、今回の結果は、2014年調査とほとんど変わらない(第3-4図)。

第3-4図 組合の取り組み課題に対する労働組合の影響力 (<影響力がある>の比率)



自治労では組合員の労働条件の領域を中心に若手組合役員の多数が＜影響力がある＞と認識している。しかし、これらの取り組みのなかには、民間組合での比率を大きく下回るものもある。

特に、差が目立つのは、組合員の労働条件に関わる〔賃金・一時金・退職金維持・向上〕、〔定年・再雇用制度の設計・運用〕、〔労働時間管理の適正化〕、〔雇用の維持・確保〕、社会との関わりに含まれる〔ボランティアなどの社会貢献活動〕、〔行政に対するチェック〕（民間組合では〔経営に対するチェック〕）、〔国の政策決定などに対する政治活動〕である。

自治労でも〔賃金・一時金・退職金維持・向上〕について多数が労働組合の影響力を認識している（72.3%）が民間組合（88.8%）ではそれ以上に労働組合の影響力を認識している若手組合役員が多い。

影響力について、再度、自治労の結果を属性別にみると団体区分別による違いがみられる。都道府県職、県都・政令市職では、全体的に＜影響力がある＞の比率が高い取り組みが多い。なかでも、〔労働時間管理の適正化〕については、都道府県職、県都・政令市職ともに＜影響力がある＞が8割となっており、全体を10ポイント以上上回る。他方、＜影響力がある＞が少ない取り組みが目立つのが町・村職である。〔賃金・一時金・退職金維持・向上〕、〔定年・再雇用制度の設計・運用〕、〔労働時間管理の適正化〕、〔雇用の維持・確保〕についても、いずれも＜影響力がある＞は6割前後となっている（第3-2表）。

第3-2表 組合の取り組み課題に対する労働組合の影響力（＜影響力がある＞の比率）

	組合員の労働条件					職場の環境改善				社会との関わり				件数
	賃金維持・一時金・退職	設定年・運用	化労働時間管理の適正	雇用の維持・確保	要員配置の適正化	支援や介護との両立	ヘルスケア等メンタル	等職場における男女平等	などの人材育成	教育訓練や能力開発	ボランティア活動など	職員の処遇改善	行政に対するチェック	
自治労計 (2014年調査)	72.3	64.9	66.9	62.7	51.8	72.2	71.3	63.6	47.6	53.7	61.7	46.0	40.0	2177
民間39歳以下	<b>88.8</b>	<b>80.4</b>	<b>84.9</b>	<b>80.8</b>	<b>45.6</b>	<b>79.7</b>	75.7	65.7	48.3	<b>71.2</b>	59.2	<b>68.9</b>	<b>62.6</b>	1214
団体区分別														
都道府県職	<b>82.0</b>	<b>78.5</b>	<b>79.0</b>	<b>68.8</b>	<b>61.0</b>	<b>84.9</b>	<b>81.0</b>	67.8	<b>54.6</b>	51.7	<b>75.6</b>	49.8	<b>46.3</b>	205
県都・政令市職	75.4	64.9	<b>82.5</b>	<b>70.2</b>	<b>68.4</b>	<b>80.7</b>	75.4	<b>71.9</b>	<b>54.4</b>	54.4	<b>71.9</b>	<b>56.1</b>	<b>49.1</b>	57
市職	73.7	64.9	66.7	64.1	52.2	73.2	71.5	64.4	47.5	55.0	62.2	46.2	39.8	1196
町・村職	<b>66.0</b>	<b>58.7</b>	<b>60.2</b>	<b>56.2</b>	<b>46.1</b>	<b>63.7</b>	66.9	59.4	43.8	53.1	<b>55.3</b>	44.1	35.6	571
その他の区分	69.4	69.4	70.1	63.2	50.7	75.7	70.8	63.2	50.0	<b>47.2</b>	57.6	<b>41.0</b>	<b>45.8</b>	144
職種別														
事務職	71.4	63.8	65.9	62.6	50.9	71.9	70.7	63.2	46.6	54.4	60.4	45.5	38.6	1654
技術・専門職	74.3	68.2	69.5	62.3	54.2	73.7	73.0	64.9	50.4	50.7	65.8	46.9	43.6	456
現業職	<b>78.1</b>	<b>71.9</b>	<b>84.4</b>	<b>75.0</b>	<b>68.8</b>	75.0	75.0	65.6	<b>59.4</b>	<b>65.6</b>	<b>68.8</b>	<b>59.4</b>	<b>53.1</b>	32
性別														
男性計	70.6	62.8	65.1	60.9	50.4	71.1	70.2	62.6	46.1	52.4	59.5	43.8	37.8	1569
29歳以下	71.1	63.2	63.4	62.1	51.8	72.3	71.6	66.6	49.6	54.7	64.1	50.7	44.8	647
30～34歳	70.8	62.0	65.9	59.0	48.9	69.8	68.0	59.4	43.1	50.7	<b>56.4</b>	<b>40.1</b>	<b>33.1</b>	734
35～39歳	68.9	66.2	67.6	66.2	50.7	72.3	73.0	62.2	46.6	51.4	56.8	<b>34.5</b>	<b>30.4</b>	148
女性計	<b>76.5</b>	<b>70.5</b>	71.5	67.3	55.9	75.0	74.5	66.3	51.7	57.4	<b>67.2</b>	<b>51.7</b>	<b>45.8</b>	603
29歳以下	<b>78.3</b>	<b>71.4</b>	<b>73.8</b>	<b>68.8</b>	<b>58.3</b>	<b>77.7</b>	74.4	<b>69.3</b>	<b>55.4</b>	<b>60.7</b>	<b>69.3</b>	<b>54.2</b>	<b>48.5</b>	336
30～34歳	75.4	69.3	67.3	65.3	53.3	70.9	75.4	61.8	49.2	56.3	63.8	47.2	41.2	199
35～39歳	69.2	<b>71.8</b>	<b>74.4</b>	<b>71.8</b>	53.8	<b>84.6</b>	<b>79.5</b>	<b>74.4</b>	43.6	53.8	<b>69.2</b>	48.7	43.6	39
学歴別														
高卒	<b>78.1</b>	68.1	71.3	<b>68.1</b>	<b>61.0</b>	<b>79.0</b>	75.8	<b>68.7</b>	50.3	<b>60.6</b>	<b>69.0</b>	<b>51.6</b>	<b>47.7</b>	310
高専・専門・短大卒	74.8	67.0	68.4	62.2	54.4	69.4	72.1	61.2	51.0	53.4	64.6	50.3	44.9	294
大卒・大学院修了	70.7	63.9	65.7	61.6	49.5	71.4	70.2	63.0	46.5	52.4	59.7	44.1	37.6	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

〔行政に対するチェック〕は民間組合では〔経営に対するチェック〕

### 3. 組合員からみた労働組合

－ <頼りになっている>と 57.6%が肯定的に評価、

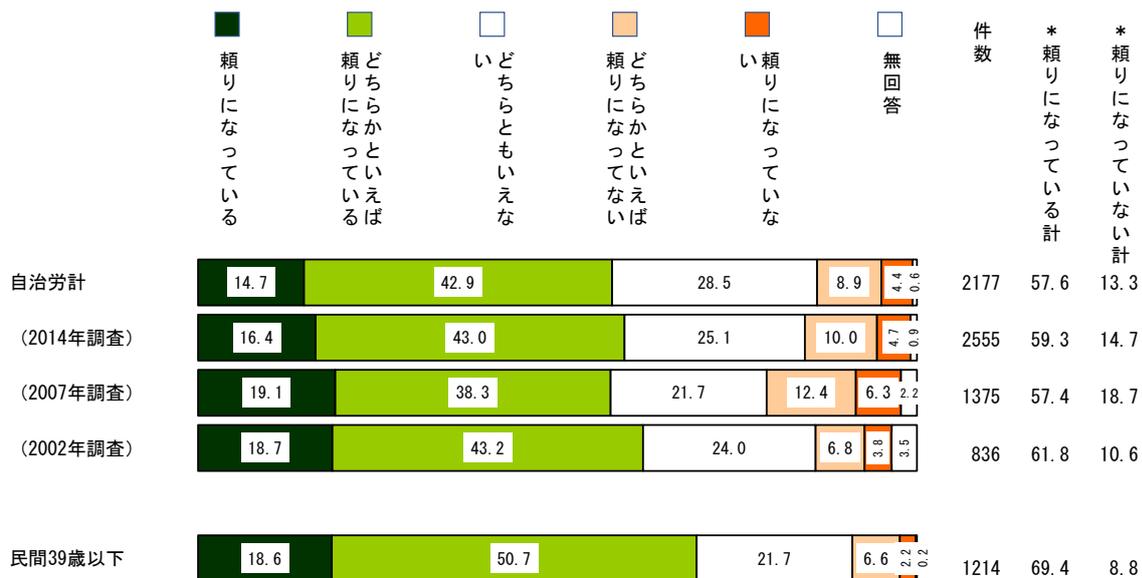
ただし、民間組合（69.4%）を下回る評価、

自治労のなかでは町・村職で少ない<頼りになっている>（47.6%）－

組合評価のひとつとして、“組合員にとって労働組合は頼りになる組織になっていると思いますか”とたずねた。

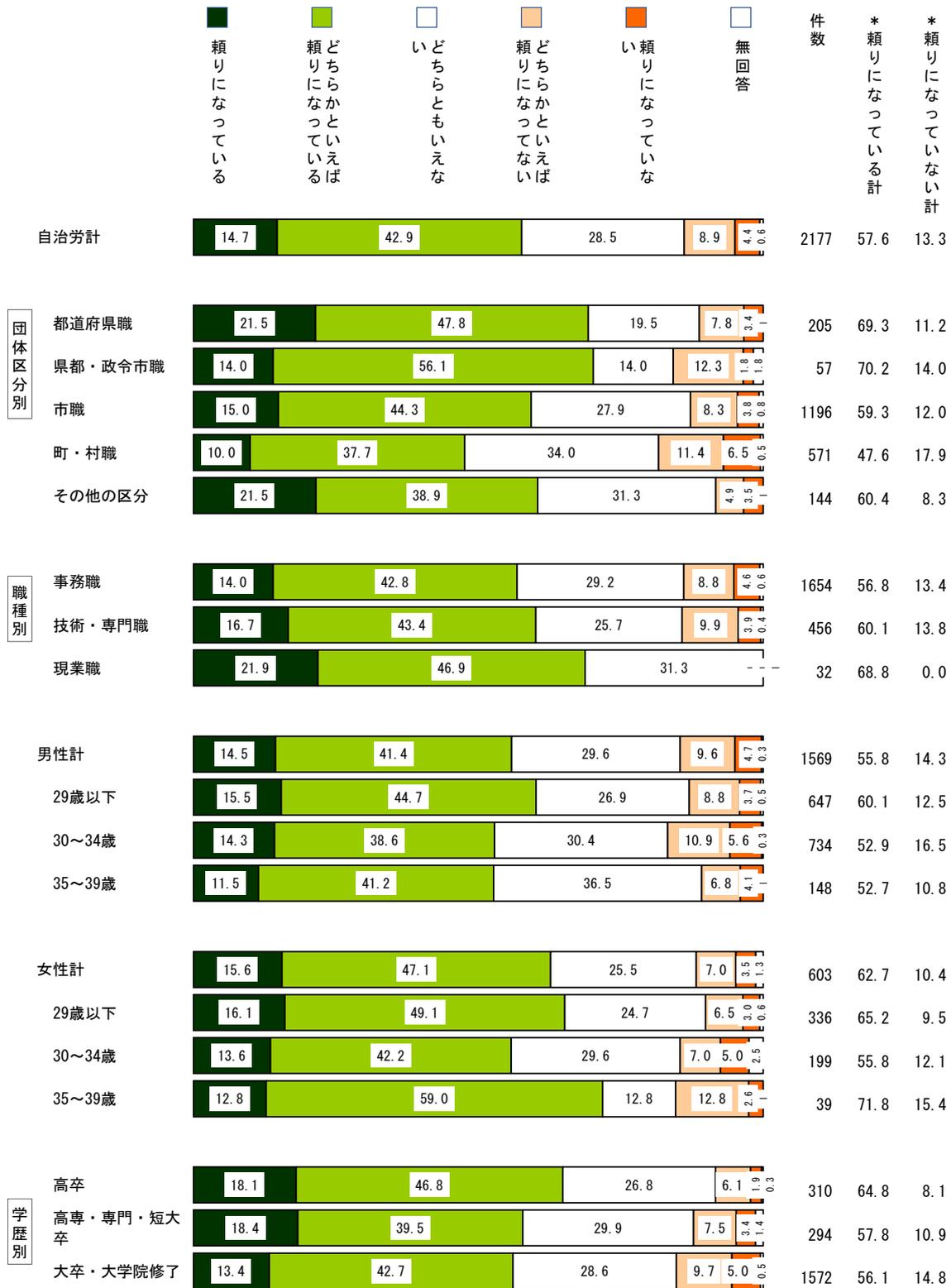
「頼りになっている」（14.7%）、「どちらかといえば頼りになっている」（42.9%）をあわせた<頼りになっている>（57.6%）は6割である。他は、「どちらともいえない」（28.5%）が3割、「どちらかといえば頼りになっていない」（8.9%）、「頼りになっていない」（4.4%）をあわせた<頼りになっていない>（13.3%）が1割である。頼りになる存在という肯定的な評価が目立つ。このような結果は2014年調査と変わらない。ただし、民間組合（<頼りになっている> = 69.4%）と比べると少ない（第3-5図）。

第3-5図 組合員からみた労働組合



自治労における<頼りになっている>の比率は団体区分による違いが大きい。都道府県職、県都・政令市職では7割であるのに対し、市職は6割、町・村職では5割である。町・村職では<頼りになっている>という実感のない状態で組合活動を担っている若手組合役員が少なくない（第3-6図）。

第3-6図 組合員からみた労働組合



組合員から「頼りになってる」という実感の有無は、組合役職の継続にも決定的な影響がある。

第3-3表は、頼りになっているという実感の有無別に、組合活動の充実感、役職継続についての考えをみている。「頼りになっている」という実感がある場合には、充実感を「感じている」が4割、「続けてやりたいと思う」、「他にやる人がなければやってもよい」といった「やりたい」が4割である。それに対し、「頼りになっていない」では、充実感を「感じていない」が7割、「できるだけやりたくない」、「全くやりたくない」といった「やりたくない」が7割である。組合員から頼りになっているという実感のない場合には、充実感が疎外され、さらには、役職継続についても考えられないものとなっていく。

第3-3表 組合員からみた労働組合

	組合活動の充実感				役職継続についての考え								件数	
	* 感じている計	どちらともいえない	* 感じていない計	無回答	う けて やり たい と 思	ば や つ り たい と 思	他 に や る 人 が な い け れ	* や り たい 計	ど ち ら と も い え ない	な だ け や り たい と 思	全 く や り たく ない	* や り たく ない 計		無 回 答
自治労計	29.7	39.7	30.3	0.3	6.4	23.0		29.4	30.8	28.4	11.0	39.4	0.5	2177
頼りになっている計	<b>43.2</b>	39.3	<u>17.1</u>	0.3	9.3	<b>28.6</b>		<b>37.9</b>	32.5	23.8	<u>5.5</u>	<u>29.3</u>	0.3	1254
どちらともいえない	<u>13.0</u>	<b>50.6</b>	<b>36.2</b>	0.2	2.3	<u>16.6</u>		<u>18.8</u>	35.1	31.6	14.3	<b>45.9</b>	0.2	621
頼りになっていない計	<u>6.9</u>	<u>18.3</u>	<b>74.7</b>	...	3.1	<u>12.8</u>		<u>15.9</u>	<u>14.9</u>	<b>40.8</b>	<b>27.7</b>	<b>68.5</b>	0.7	289

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

#### 4. 組合やその活動について感じていること

－ [気軽に参加できる活動が少ない]、[組合員は労働運動に期待していない] について、

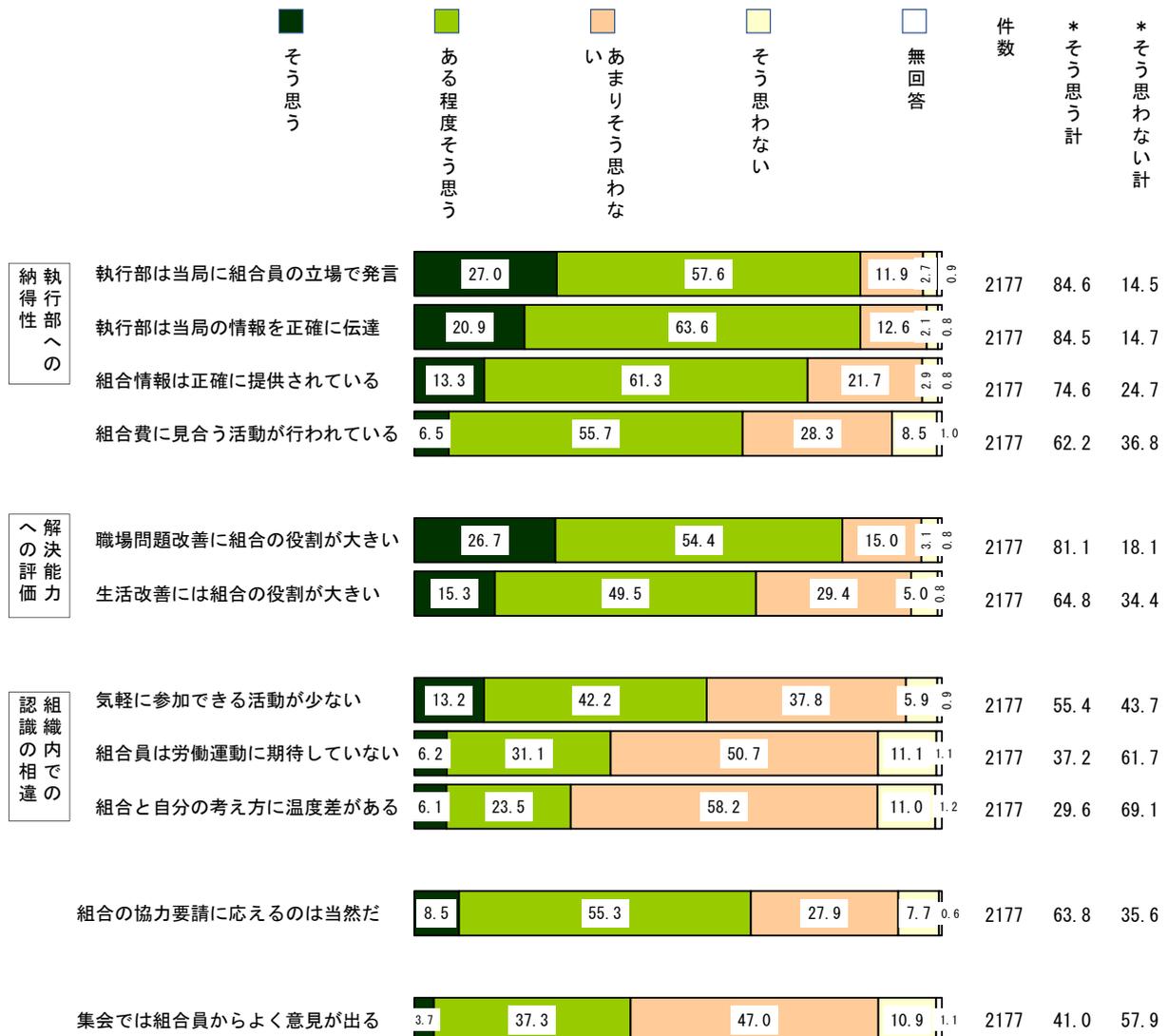
五役がより厳しく評価、執行委員と共有できていない危機感－

組合組織の運営に関わる 11 の側面について「そう思う」から「そう思わない」の 4 段階から答えてもらった。以下では「そう思う」、「ある程度そう思う」をあわせた<そう思う>の比率を領域別にみていく。

##### ①執行部への納得性

[執行部は当局に対して、組合員の立場から発言している]、(84.6%) [執行部は当局から得た情報を、組合員に正確に伝達している] (84.5%)、[組合活動の情報は、組合員に正確に提供され、共有されている] (74.6%) については多数が肯定的な見方をしている。[組合費に見合った組合活動が行われている] (62.2%) についても肯定的な見方が多数であるが、<そう思わない>も 4 割みられる (第 3-7 図)。

第 3-7 図 労働組合やその活動について感じていること



## ②解決能力への評価

[職場問題の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい] (81.1%) については8割が肯定的にみている。[生活の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい] (64.8%) についても6割が肯定的にみているが、職場問題と比べると少ない。

## ③組織内での認識の相違

この領域はいずれも否定的な側面である。[組合員が気軽に参加できる活動が少ない] (55.4%) については評価が二分している。また、[組合員は労働組合運動に何も期待していない] (37.2%)、[組合の方向性と自分の考え方には温度差がある] (29.6%) について3～4割が<そう思う>と回答している。組合員と組合、自分自身と組合との間で認識の相違を感じている人も少なくない。

## ④ [組合員である以上、組合からの協力要請に応えるのは当然だ]

<そう思う> (63.8%) は6割である。組合の組織決定が有する拘束力に関しては、それを当然視する若手組合役員のほうが多いものの、当然視しない若手組合役員も一定程度みられる。

## ⑤ [職場集会などでは、組合員からよく意見が出ている]

<そう思う> (41.0%) は4割である。職場集会が組合からの情報提供にとどまり、組合員からの意見の集約にまで至っていない職場も少なくない。

これらの結果は2014年調査と概ね共通している。そのなかで比率の推移をみると、[組合情報は正確に提供されている]、[集会では組合員からよく意見が出る] については、<そう思う>という肯定的な評価が増えている。他方、[組合と自分の考え方には温度差がある] については、<そう思う>という否定的な評価が減っている。いずれも改善を示しているが、このうち [組合情報は正確に提供されている]、[集会では組合員からよく意見が出る] は五役が執行委員と比べて厳しく評価している。役員経験年数の短期化、活動時間の短時間化による若手組合役員の活動関与の希薄化とともに、課題として意識されにくくなっている可能性も考えておく必要がある (第3-4表)。

民間組合と比べたときに最も差がみられるのが [生活改善には組合の役割が大きい] である。自治労でも6割が<そう思う>と回答しているが民間組合では7割である。[職場問題改善に組合の役割が大きい] には大きな違いはみられない。自治労は、職場問題改善では民間組合と同様の評価をされているものの、生活改善では民間組合ほどの評価となっていない。

第3-4表 労働組合やその活動について感じていること (<そう思う>の比率)

	執行部への納得性				解決能力への評価		組織内での認識の相違				件数	
	員執行部の立場はで発言に組合	を執行部には伝達局の情報	供され情報は正確に提供	が組合員に合う活動	の職場問題が大きい組合	役生割が改善には組合の	動気が少ない参加できる活	期組合員は労働運動に	に組合と自分の考え方	え組合の協力を当然に		よ集会では組合員から
自治労計	84.6	84.5	74.6	62.2	81.1	64.8	55.4	37.2	29.6	63.8	41.0	2177
(2014年調査)	84.9	81.8	68.5	65.7	83.2	66.9	54.8	36.0	36.4	68.1	33.6	2555
民間39歳以下	87.5	84.8	72.6	68.4	85.4	74.8	61.2	41.1	28.6	63.7	46.5	1214

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

感じていることのうち[生活改善に組合の役割が大きい]については団体区分別による違いがみられ、都道府県職、県都・政令市職では7割台が<そう思う>とみているのに対し、町・村職では6割と下回っている(第3-5表)。

第3-5表 労働組合やその活動について感じていること (<そう思う>の比率)

	執行部への納得性				解決能力への評価		組織内での認識の相違				件数	
	員執行部の立場は当局に発言に組合	を執行部には伝達局の情報	供され情報は正確に提供	が組合費に見合う活動	の職場問題が大きい組合	役生活が改善には組合の	動気が少ない参加できる活	期待は労働運動に	組合と自分の考え方に	え組合の協力を要請に		よく意見が出る組合員から
自治労計	84.6	84.5	74.6	62.2	81.1	64.8	55.4	37.2	29.6	63.8	41.0	2177
(2014年調査)	84.9	81.8	<u>68.5</u>	65.7	83.2	66.9	54.8	36.0	<b>36.4</b>	68.1	<u>33.6</u>	2555
民間39歳以下	87.5	84.8	72.6	<b>68.4</b>	85.4	<b>74.8</b>	<b>61.2</b>	41.1	28.6	63.7	<b>46.5</b>	1214
団体区分別												
都道府県職	86.8	85.9	73.7	63.9	83.4	<b>75.1</b>	53.2	37.1	25.9	62.0	38.5	205
県都・政令市職	89.5	84.2	73.7	63.2	80.7	<b>70.2</b>	<b>64.9</b>	40.4	33.3	61.4	<b>59.6</b>	57
市職	84.8	85.1	76.3	63.3	81.9	66.1	58.2	37.8	31.3	62.5	38.3	1196
町・村職	82.7	82.1	70.4	58.0	77.2	<u>58.1</u>	51.0	37.8	27.8	66.7	44.7	571
その他の区分	84.7	86.8	77.8	66.7	86.1	62.5	<u>48.6</u>	<u>29.9</u>	27.8	65.3	43.8	144
職種別												
事務職	84.6	84.6	74.5	61.6	81.7	64.1	54.5	37.7	29.8	64.0	39.4	1654
技術・専門職	85.1	85.3	75.7	63.4	79.6	67.5	58.8	35.5	29.2	63.2	45.0	456
現業職	<u>75.0</u>	84.4	<b>68.8</b>	<b>78.1</b>	81.3	65.6	<u>43.8</u>	<u>28.1</u>	25.0	59.4	<b>53.1</b>	32
男性計	84.1	83.6	72.9	60.5	80.5	65.1	56.4	39.2	32.2	62.5	40.3	1569
29歳以下	83.2	83.3	71.7	60.1	78.5	65.1	52.7	36.8	30.4	60.1	41.7	647
30~34歳	83.1	84.1	74.7	60.8	80.7	64.3	58.6	40.6	33.5	64.6	39.0	734
35~39歳	89.2	80.4	<u>67.6</u>	59.5	85.1	68.9	<b>60.8</b>	<b>42.6</b>	33.1	63.5	40.5	148
女性計	86.2	86.9	78.8	66.8	82.9	64.0	52.6	<u>32.0</u>	<u>22.9</u>	67.5	42.6	603
29歳以下	85.7	88.1	<b>80.1</b>	<b>69.6</b>	80.4	65.2	50.6	<u>30.7</u>	<u>21.4</u>	68.8	41.7	336
30~34歳	85.9	85.9	77.4	64.3	<b>86.4</b>	62.8	54.3	<u>31.2</u>	<u>23.6</u>	63.8	42.2	199
35~39歳	84.6	82.1	76.9	<u>56.4</u>	84.6	61.5	56.4	41.0	28.2	66.7	43.6	39
学歴別												
高卒	86.5	88.1	76.8	66.8	80.6	63.2	<u>50.0</u>	33.2	27.4	<b>70.3</b>	42.6	310
高専・専門・短大卒	83.3	81.0	76.5	61.2	81.3	69.0	55.4	36.1	29.3	60.9	<b>49.0</b>	294
大卒・大学院修了	84.4	84.5	73.7	61.5	81.2	64.2	56.5	38.2	30.2	63.0	39.1	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

単組の役職による違いについて、五役の<そう思う>をみると、[組合情報は正確に提供されている]は少なく、[気軽に参加できる活動が少ない]、[組合員は労働運動に期待していない]は多い。五役と執行委員はともに活動に携わっているものの、五役は現状をより厳しく評価している。若手組合役員の間でも、五役は、執行委員や青年・女性・ユースと、その厳しさの感覚を執行部内で共有できていない(第3-6表)。

第3-6表 労働組合やその活動について感じていること (<そう思う>の比率)

	執行部への納得性				解決能力への評価		組織内での認識の相違				件数		
	員執行の立場で発言に組合	を執行部には伝達の情報	供されている正確に提	が組合費に見合う活動	の職場問題改善に組合	役生活改善には組合の	動気が少ない参加できる活	期待合は労働運動に	組に温度差がある考え方	えるのは協然だに		よ集意は組合員から	
自治労計	84.6	84.5	74.6	62.2	81.1	64.8	55.4	37.2	29.6	63.8	41.0	2177	
役単職組別役員	委員長・副委員長・書記長等の五役	89.3	82.1	<u>69.1</u>	58.6	80.5	63.8	<b>69.7</b>	<b>45.6</b>	33.6	62.9	<u>33.6</u>	307
	執行委員	87.0	88.0	79.4	66.6	85.9	65.9	55.0	34.7	29.1	63.0	42.7	602
	青年・女性・ユースの役員	85.8	84.2	73.7	60.1	79.8	65.3	52.5	35.7	29.4	64.9	42.3	619
	職場委員	86.2	88.8	<b>84.5</b>	62.9	82.8	63.8	<b>41.4</b>	32.8	25.0	<b>69.8</b>	44.0	116
年む青数執年別行・委女員性を含	2年未満	81.1	84.7	76.3	63.2	78.5	63.6	51.1	32.8	27.6	62.2	42.4	646
	2年以上	85.6	85.3	76.8	64.3	80.5	66.0	55.2	36.0	28.0	64.6	41.2	714
	4年以上	88.2	85.6	71.1	59.9	84.2	63.9	55.6	<b>42.5</b>	32.6	66.0	39.0	374
	6年以上	86.0	82.1	74.3	61.5	83.8	<b>69.8</b>	59.8	38.5	34.1	62.6	39.1	179
	8年以上	85.2	82.7	<u>68.9</u>	<u>56.6</u>	<b>87.2</b>	64.8	<b>64.3</b>	<b>48.5</b>	<b>37.2</b>	63.8	38.8	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 5. 組合の組織運営上の課題

－ [執行部へのなり手がいない] と6割が認識するも、役職間の差が顕著

五役は8割、執行委員は7割、青年・女性・ユースは6割

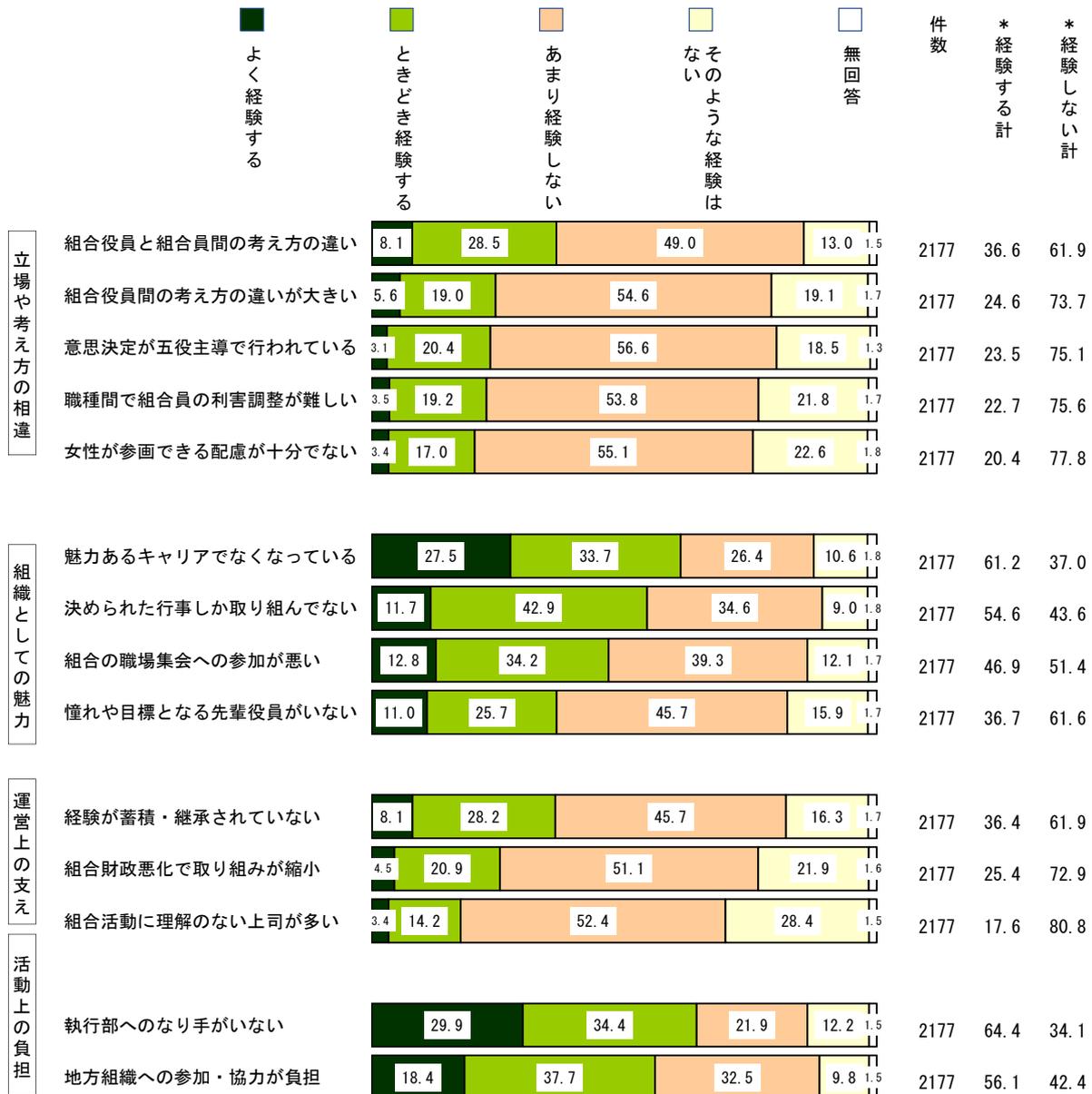
執行部内で共有されない組織運営の危機感－

組合の組織運営に関係する14の課題を取り上げ、経験したことの有無についてたずねた。以下では「よく経験する」、「ときどき経験する」をあわせた<経験する>の比率を領域別にみていく。

### ①立場や考え方の相違

[組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる] (36.6%) を3割台、[組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい] (24.6%)、[組合の意思決定が四役主導で行われ、他の役員の意見があまり反映されない] (23.5%)、[職種間で組合員の利害調整が難しくなっている] (22.7%)、[女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない] (20.4%) を2割が感じている (第3-8図)。

第3-8図 最近経験したこと



## ②組織としての魅力

[組合の役員になることが、以前ほど職場で魅力あるキャリアではなくなっている] (61.2%)、[決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない] (54.6%)、[組合の職場集会への参加状況が悪い]、(46.9%) について5～6割が<経験する>と回答している。また、[憧れや目標となる先輩役員がない] (36.7%) についても半数を下回るものの、ロールモデルとなるような先輩役員がないとする若手組合役員も少なくない。

## ③運営上の支え

[組合役員がすぐ変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない] (36.4%) について3割台が<経験する>と回答している。これまでにみてきたように、組合役員の経験年数は全体的に短期化している。そのような状況にあるものの、蓄積・継承に危機感をもっている人は一部にとどまる。

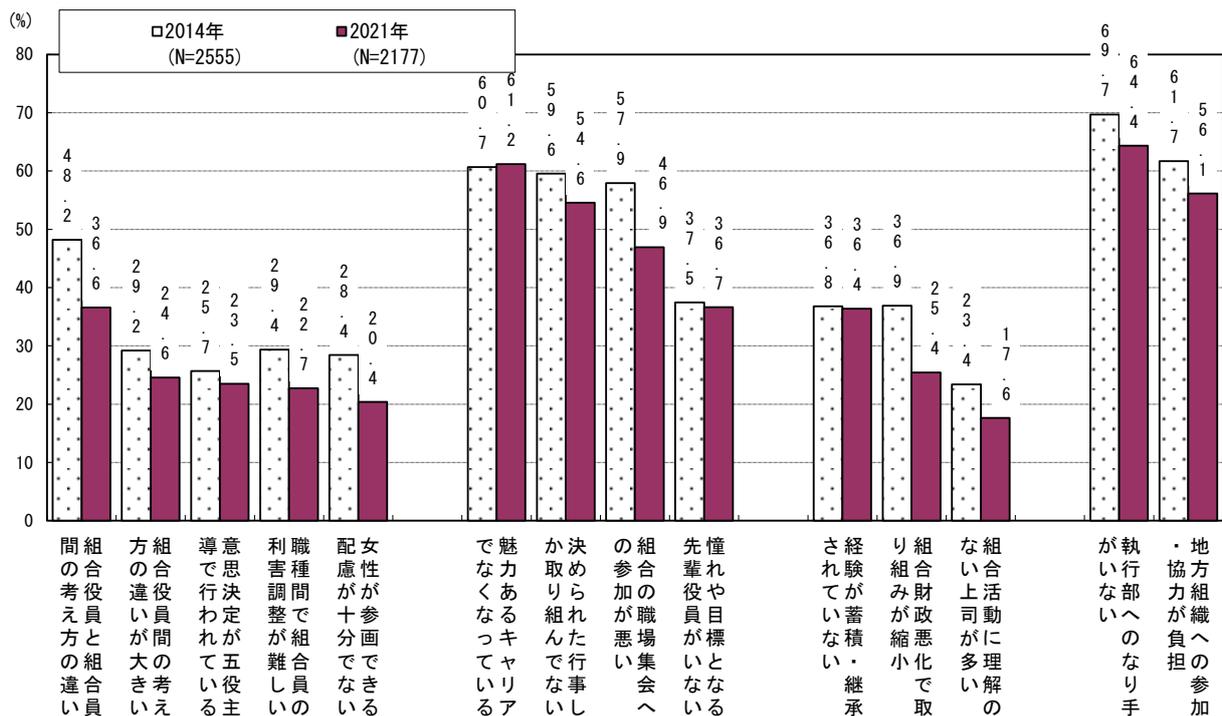
[組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している] (25.4%)、[組合活動に理解のない上司が増えている] (17.6%) についても<経験する>は一部である。

## ④活動上の負担

[単組・支部の執行部へのなり手がいない] (64.4%)、[自治労県本部や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている] (56.1%) とも半数前後が<経験する>と回答している。

このような結果を2014年調査と比べると、全体的に<経験する>の比率は減少している。なかでも、[組合役員と組合員間の考え方の違い]、[組合の職場集会への参加が悪い]、[組合財政悪化で取り組みが縮小] は10ポイント前後減少している。組織運営をめぐる課題は改善傾向にある、という結果である。しかし、これまでみてきたように、役員経験年数は短期化し、活動時間は短くなっている。前節の4. 組合やその活動について感じていることと同様、若手組合役員の活動への関与の希薄化とともに、活動上の課題が意識されにくくなっている可能性についても考慮する必要がある(第3-9図)。

第3-9図 最近経験したこと (<経験する>の比率)



活動への関与の希薄化によって、活動上の課題が意識されなくなることは、執行委員になったきっかけ別にみた結果からも垣間見ることができる。

今回、2014年調査と比べると、[組合役員と組合員間の考え方の違い]、[組合の職場集会への参加が悪い]、[組合財政悪化で取り組みが縮小]を<経験する>の減少が大きい。執行委員になったきっかけ別にみると、これらの項目はいずれも順番で執行委員となった層で少ない(第3-7表)。

執行委員を順番で選出している組織で、[組合役員と組合員間の考え方の違い]、[組合の職場集会への参加が悪い]、[組合財政悪化で取り組みが縮小]といった課題が改善に向かうとは考えにくい。むしろ、活動力の低下とともに、「考え方の違い」が顕在化するような活動は取り込まれなくなり、[職場集会]は開催されなくなり、[組合財政悪化]が影響するほどの活動をしなくなっている、とみることのほろが自然と考えられる。

第3-7表 最近経験したこと (<経験する>の比率)

	立場や考え方の相違					組織としての魅力				運営上の支え			活動上の負担		件数		
	の組合 考え 方との 違い	の組合 役員 間の 考え 方	で 行 わ れ て い る 考 え 方	意 思 決 定 が 五 役 主 導	害 調 整 が 難 し い 員 の 利	慮 が 十 分 で な い 配	女 性 が 参 画 で な い 配	な く な る キ ャ ラ ア で	取 り 組 ま れ た 事 し か	決 め ら れ た 職 場 集 会 へ の	参 加 の 悪 い 職 場 集 会 へ の	輩 役 員 が 目 標 と な る 先	憧 れ や 目 標 と な る 先	れ 験 が 蓄 積 ・ 継 承 さ		組 合 財 政 悪 化 で 取 り	い 組 合 活 動 に 理 解 の な
五役・執行委員計	41.6	25.4	26.3	24.9	21.1	63.7	56.4	47.8	38.4	40.8	25.4	20.1	71.6	60.3	1056		
執行委員になっ たきっかけ別	組合役員に勤められて	43.8	26.9	29.1	27.6	63.9	58.8	53.3	35.6	40.9	28.1	22.8	77.7	62.2	413		
	順番で	34.1	20.5	24.2	21.1	64.0	56.8	40.5	43.5	42.9	18.1	12.7	64.4	62.8	331		

※下線数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「五役・執行委員計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「五役・執行委員計」より15ポイント以上多いことを示す

自治労における<経験する>は民間組合と比べて少ないものが目立つ。なかでも〔組合役員と組合員間の考え方の違い〕、〔組合活動に理解のない上司が多い〕は、自治労が民間組合を20ポイント前後下回る(第3-8表)。

また課題を自治労について団体区別にみると、県都・政令市で〔組合役員と組合員間の考え方の違い〕、〔組合財政悪化で取り組みが縮小〕、〔組合活動に理解のない上司が多い〕などについての<経験する>が他の団体区別と比べて多くあげられている。

性別では〔意思決定が五役主導で行われている〕、〔職種間で組合員の利害調整が難しい〕に差がみられるが、いずれも男性の<経験する>が女性を上回る。また、これらの項目を含め、多くの課題は年齢が高くなるほど<経験する>が多くなっている。

第3-8表 最近経験したこと (<経験する>の比率)

	立場や考え方の相違					組織としての魅力					運営上の支え			活動上の負担		件数
	の組合役員と組合員間の考え方の違い	の組合役員間の大組の考え方の違い	で行われた五役主導	意思決定が五役主導	職種間で組合員の利害調整が難しい	女性が十分に参画できない	魅力があるというリアリティ	決められた仕事しか	参加の機会が少ない	先輩や職集への	憧れや目標となる先	経験が蓄積・継承され	組合財政悪化で取り組みが縮小	上司が多に理解のない	執行部へのなり手が	
自治労計	36.6	24.6	23.5	22.7	20.4	61.2	54.6	46.9	36.7	36.4	25.4	17.6	64.4	56.1	2177	
(2014年調査)	<b>48.2</b>	29.2	25.7	<b>29.4</b>	<b>28.4</b>	60.7	59.6	<b>57.9</b>	37.5	36.8	<b>36.9</b>	<b>23.4</b>	<b>69.7</b>	<b>61.7</b>	2555	
(2007年調査)	<b>56.3</b>	-	27.6	<b>41.2</b>	-	-	-	-	-	37.7	<b>40.2</b>	<b>27.9</b>	<b>72.5</b>	54.8	1375	
(2002年調査)	<b>66.6</b>	<b>49.8</b>	-	-	-	<b>48.4</b>	-	-	-	<b>42.0</b>	29.1	<b>36.6</b>	<b>75.4</b>	<b>49.3</b>	836	
民間39歳以下	<b>58.2</b>	25.8	23.6	<b>36.1</b>	<b>29.1</b>	64.2	50.2	<b>53.0</b>	40.5	32.8	20.9	<b>37.1</b>	<b>70.4</b>	<b>40.6</b>	1214	
団体区別	都道府県職	38.5	24.9	21.5	21.5	22.4	58.0	56.6	51.2	38.0	34.1	28.3	<b>23.4</b>	66.3	57.6	205
	県都・政令市職	<b>49.1</b>	<b>29.8</b>	26.3	24.6	21.1	64.9	<b>47.4</b>	47.4	36.8	40.4	<b>47.4</b>	<b>35.1</b>	<b>78.9</b>	<b>45.6</b>	57
	市職	36.8	24.7	25.0	23.7	21.1	63.1	54.7	50.4	37.5	35.3	26.8	16.6	66.3	57.4	1196
	町・村職	32.7	23.3	21.0	20.3	19.8	60.4	57.1	<b>40.1</b>	34.7	38.2	<b>19.8</b>	15.4	<b>57.3</b>	54.8	571
	その他の区分	<b>43.8</b>	27.1	23.6	26.4	<b>14.6</b>	<b>52.1</b>	<b>45.1</b>	<b>39.6</b>	36.1	41.0	25.0	20.8	68.1	53.5	144
職種別	事務職	35.9	24.4	23.6	21.9	20.3	61.9	55.3	46.4	37.2	35.7	23.9	15.4	63.9	56.8	1654
	技術・専門職	39.7	24.8	23.7	26.3	20.2	60.5	53.1	48.9	36.0	38.8	28.9	<b>24.3</b>	66.0	54.4	456
	現業職	<b>43.8</b>	<b>34.4</b>	25.0	<b>15.6</b>	25.0	<b>43.8</b>	<b>37.5</b>	43.8	<b>18.8</b>	34.4	<b>46.9</b>	<b>28.1</b>	<b>75.0</b>	56.3	32
	男性計	38.1	25.9	25.7	24.9	21.5	60.7	53.1	48.1	37.8	38.2	27.3	19.0	65.8	56.7	1569
29歳以下	29歳以下	32.3	23.8	20.6	21.2	16.8	<b>53.6</b>	<b>47.8</b>	43.9	33.4	32.9	24.3	16.8	<b>57.7</b>	<b>48.4</b>	647
	30~34歳	<b>42.8</b>	26.8	28.1	26.6	24.8	65.4	56.3	50.7	<b>41.8</b>	40.1	29.3	20.2	<b>70.6</b>	<b>61.6</b>	734
	35~39歳	40.5	28.4	<b>32.4</b>	<b>31.8</b>	20.3	<b>66.2</b>	56.8	50.0	35.8	<b>45.9</b>	27.7	18.2	<b>73.0</b>	<b>63.5</b>	148
女性計	29歳以下	<b>27.1</b>	<b>17.3</b>	<b>16.1</b>	<b>12.5</b>	<b>15.2</b>	57.7	51.8	<b>39.3</b>	<b>28.3</b>	<b>25.9</b>	<b>16.7</b>	<b>11.3</b>	<b>52.7</b>	<b>46.1</b>	336
	30~34歳	34.7	25.1	18.6	21.1	18.6	<b>66.3</b>	<b>64.8</b>	47.7	37.7	34.7	21.1	14.6	64.8	<b>63.3</b>	199
	35~39歳	<b>51.3</b>	25.6	28.2	23.1	23.1	<b>79.5</b>	<b>69.2</b>	<b>61.5</b>	<b>46.2</b>	<b>43.6</b>	<b>38.5</b>	<b>25.6</b>	<b>89.7</b>	<b>69.2</b>	39
学歴別	高卒	36.1	22.9	24.8	21.9	22.3	<b>54.2</b>	<b>46.8</b>	50.6	<b>30.0</b>	39.7	<b>31.6</b>	22.6	65.2	<b>46.8</b>	310
	高専・専門・短大卒	38.8	25.5	24.8	24.8	23.1	61.6	52.4	48.3	38.4	41.2	24.5	20.7	65.3	56.5	294
	大卒・大学院修了	36.3	24.7	23.0	22.5	19.5	62.5	56.6	46.0	37.7	34.9	24.4	16.1	64.0	58.0	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

これらの組織運営上の課題についての見方は単組の役職や役員経験年数による違いが大きい。ほぼすべての側面で五役、長期の経験者ほど「経験する」と回答している。例えば、「意思決定が五役主導で行われている」については、五役自身は4割が「経験する」としている。しかし、執行委員をみると2割でしかない。4. 組合やその活動について感じていることと同様に、五役と執行委員では危機感を共有できていない。これまでに何度か役員経験年数の短期化に触れてきた。短期化が進むなかで、これらの危機感を共有することがないまま、組合執行部から抜けていく若手組合役員が多く存在する可能性も考えられる（第3-9表）。

第3-9表 最近経験したこと（「経験する」の比率）

	立場や考え方の相違					組織としての魅力					運営上の支え			活動上の負担		件数
	の組合 考え 方と 組合 員間	の組合 役員 間の 考え 方	で思 わ れ て い る 五 役 主 導	害調 整 が 難 し い 利	慮が 十分 で な い 配	女 性 が 参 画 で い る 配	魅 力 あ る キ ャ リ ア で	取 り 組 ん だ 行 事 し か	参 加 が 悪 い 集 会 へ の	組 合 の 職 場 集 会 へ の	輩 役 員 が 目 標 と な る 先	理 解 が 蓄 積 ・ 継 承 さ	組 合 財 政 小 組 み が 多 い 理 解 の な	い な い 組 合 活 動 に 理 解 の な	執 行 部 へ の な り 手 が	
自治労計	36.6	24.6	23.5	22.7	20.4	61.2	54.6	46.9	36.7	36.4	25.4	17.6	64.4	56.1	2177	
役単 職組 別 役 員 の	委員長・副委員長・書記長等の五役	51.1	30.3	41.7	31.6	28.7	71.3	59.6	52.8	45.0	51.8	28.0	23.1	83.1	70.4	307
	執行委員	36.2	21.6	19.8	23.6	17.6	61.3	55.3	45.5	35.5	36.5	23.6	17.4	67.6	57.3	602
	青年・女性・ユースの役員	36.0	25.4	21.8	21.0	18.3	63.0	57.2	49.3	34.9	35.1	24.4	14.2	60.4	57.8	619
	職場委員	19.0	14.7	16.4	20.7	15.5	55.2	46.6	33.6	29.3	24.1	26.7	16.4	50.0	40.5	116
年む 数執 行・ 委 員 性 を 経 験 含	2年未満	26.8	18.1	14.1	14.6	15.8	55.7	47.1	37.2	32.7	27.4	17.6	11.6	47.8	45.2	646
	2年以上	34.7	25.1	23.4	24.5	19.0	59.1	54.9	44.8	33.9	36.6	24.9	15.3	64.6	57.1	714
	4年以上	44.7	27.5	27.8	25.9	22.7	64.7	57.5	55.3	42.0	42.8	29.4	23.3	78.1	65.5	374
	6年以上	46.4	31.8	34.6	26.8	22.3	77.1	68.7	60.9	43.0	41.9	38.0	23.5	78.8	68.2	179
	8年以上	54.1	34.7	38.8	35.7	36.2	73.0	65.3	60.2	46.4	52.0	34.2	29.6	82.1	65.8	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 第4章 組合活動のこれから

本章では組合活動のこれからの関連する設問領域をとりあげていく。コロナ禍のなかで急速普及したオンライン会議への見方、そして、組織運営の理想や、必要な人材育成について、若手組合役員の考えをみていく。

### 1. オンライン会議システムの活用

#### (1) 活用してる活動

－オンライン会議を活用は 37.0%、

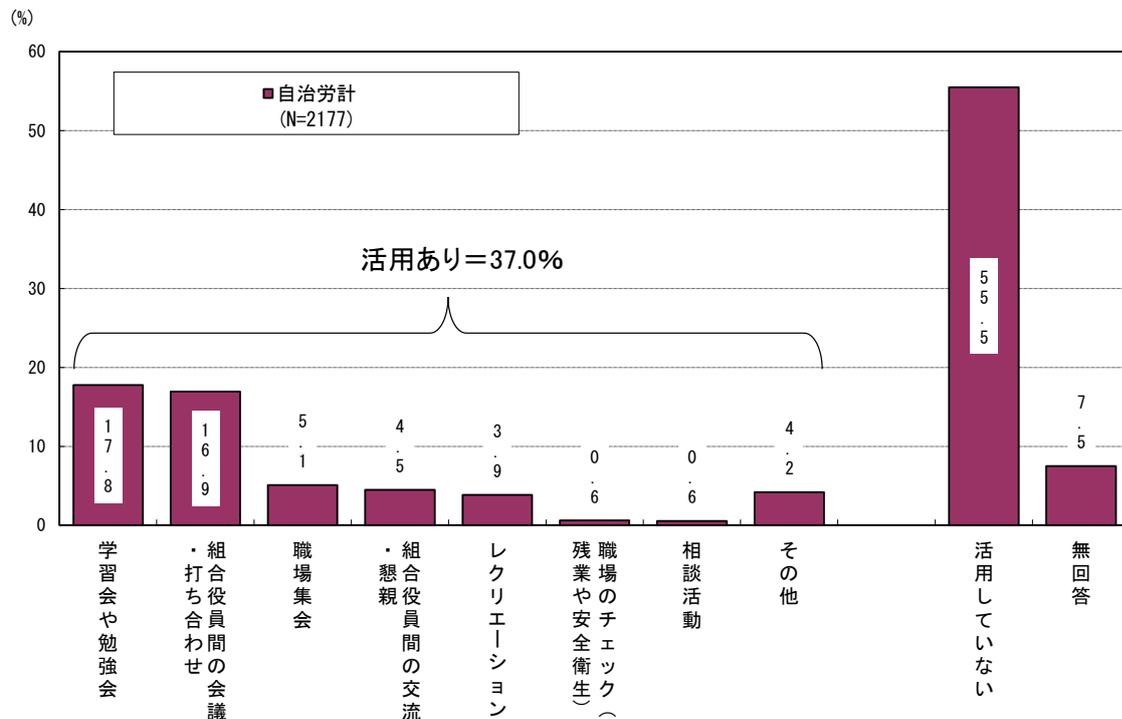
具体的には「学習会や勉強会」、「組合役員間の会議・打ち合わせ」に2割が活用、

都道府県職での活用が広がっている－

コロナ禍のなかでは感染拡大を防止するために、物理的な接触を極力回避することが求められた。そして、このような状況に対応していくために、オンラインによるコミュニケーションの手段が、急速に発展、普及していった。

今回の調査では組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況について設問している（「その他」、「活用していない」を含む9つの選択肢から複数選択。大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関は除く）。活用について1つ以上の選択肢をあげている〈活用あり〉は 37.0%である。4割近くがオンライン会議システムを活用している。具体的な活用の場としては、「学習会や勉強会」（17.8%）、「組合役員間の会議・打ち合わせ」（16.9%）がいずれも2割となっている。部分的であるものの、活用が広がっている（第4-1図）。

第4-1図 オンライン会議システムを活用している活動（複数選択）



※大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関は除く

なお、民間組合の結果をみると、＜活用あり＞は85.3%で、具体的には「組合役員間の会議・打ち合わせ」(64.5%)での活用が最も多い。自治労と比べるとかなり活用が多い。ただし、自治労では、市職、町・村職を中心に、同一の庁舎内で働いている職場が多い。また、窓口対応をはじめとしてテレワークの実施に向かない職域も多い。このような自治労と民間組合との職務の相違についても留意する必要がある(第4-1表)。

自治労のなかでは団体区分別にみると、都道府県職での活用状況が他と異なっている。都道府県職では＜活用あり＞が57.1%と半数を超えており、具体的には「組合役員間の会議・打ち合わせ」に40.5%が活用しているなど、他の団体区分と比べると活用が広がっている。

第4-1表 オンライン会議システムを活用している活動(複数選択)

		職場集会	レクリエーション	学習会や勉強会	相談活動	職業や安全衛生)	職場のチェック(残業)	打ち合わせ	組合役員間の会議・懇親	組合役員間の交流・その他	*活用あり計	活用していない	無回答	件数
自治労計		5.1	3.9	17.8	0.6	0.6	16.9	4.5	4.2	37.0	55.5	7.5	2177	
民間39歳以下		<b>54.2</b>	<b>35.7</b>	<b>46.0</b>	<b>17.9</b>	<b>10.9</b>	<b>64.5</b>	<b>32.9</b>	1.0	<b>85.3</b>	<b>13.3</b>	<b>1.4</b>	1214	
団体区分別	都道府県職	<b>11.2</b>	<b>9.3</b>	<b>25.4</b>	0.5	2.0	<b>40.5</b>	<b>13.7</b>	2.9	<b>57.1</b>	<b>34.6</b>	8.3	205	
	県都・政令市職	5.3	7.0	<b>12.3</b>	...	...	17.5	5.3	...	<b>31.6</b>	59.6	8.8	57	
	市職	5.1	3.3	15.6	0.5	0.5	14.9	3.5	5.2	35.8	56.5	7.7	1196	
	町・村職	3.2	2.8	18.0	0.5	0.4	12.6	3.3	2.8	<b>31.2</b>	<b>61.8</b>	7.0	571	
	その他の区分	4.2	4.2	<b>25.7</b>	1.4	0.7	18.1	4.2	4.9	<b>43.8</b>	50.7	5.6	144	
職種別	事務職	4.8	3.9	16.4	0.5	0.5	16.3	4.4	4.2	35.6	57.1	7.3	1654	
	技術・専門職	5.7	3.9	20.8	0.7	0.7	19.5	4.6	4.2	41.0	51.1	7.9	456	
	現業職	6.3	6.3	<b>31.3</b>	...	...	<b>25.0</b>	9.4	...	<b>46.9</b>	<b>40.6</b>	<b>12.5</b>	32	
男性計		5.4	4.0	18.3	0.5	0.6	18.1	4.8	3.8	38.1	54.4	7.5	1569	
29歳以下		6.2	5.4	19.8	0.9	1.1	20.2	6.2	5.1	41.6	51.6	6.8	647	
30~34歳		5.0	3.3	16.2	0.3	0.3	16.8	4.5	2.7	35.3	57.2	7.5	734	
35~39歳		5.4	1.4	<b>23.6</b>	...	...	14.9	2.0	2.0	37.8	52.0	10.1	148	
女性計		4.3	3.6	16.6	0.7	0.7	14.1	3.6	5.3	34.5	58.0	7.5	603	
29歳以下		3.6	5.1	19.6	0.6	0.6	15.8	3.9	5.7	38.7	55.1	6.3	336	
30~34歳		6.0	2.5	14.1	1.0	0.5	<b>11.6</b>	4.0	5.0	<b>30.2</b>	60.3	9.5	199	
35~39歳		2.6	...	<b>7.7</b>	...	2.6	15.4	...	7.7	<b>28.2</b>	<b>66.7</b>	5.1	39	
学歴別	高卒	6.1	3.9	20.0	0.3	0.3	15.2	6.8	3.9	36.1	56.1	7.7	310	
	高専・専門・短大卒	3.4	2.0	20.7	0.3	0.7	17.7	2.7	5.1	39.5	52.4	8.2	294	
	大卒・大学院修了	5.2	4.2	16.8	0.6	0.6	17.2	4.4	4.1	36.8	55.9	7.3	1572	

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関は除く

オンライン会議システムの活用については組合活動への関与の度合いによる違いもみられる。[通常の週]の活動時間別にみると、活動時間が長い層ほど活用している。＜活用あり＞は0時間では29.3%だが、5時間未満で41.3%、5～10時間未満で43.1%、10時間以上で60.0%となる。活用の状況は、職務の特徴だけでなく、活動への関わり度合いも影響している（第4-2表）。

第4-2表 オンライン会議システムを活用している活動（複数選択）

		職場集会	レクリエーション	学習会や勉強会	相談活動	職場のチエック（残業や安全衛生）	打ち合わせ	組合役員間の会議・懇親	組合役員間の交流	その他	*活用あり計	活用していない	無回答	件数
自治労計（専従役員を除く）		4.8	3.7	17.8	0.6	0.6	17.8	4.7	4.1	37.5	54.9	7.6	1817	
活動時間の週別の	0時間	3.6	3.0	<u>10.9</u>	…	0.6	<u>10.1</u>	2.4	6.9	<u>29.3</u>	<u>62.0</u>	8.7	505	
	5時間未満	5.5	4.4	19.4	0.7	0.5	20.9	5.5	2.8	41.3	53.4	5.3	1044	
	5～10時間未満	6.2	4.6	<b>33.8</b>	3.1	1.5	<b>27.7</b>	4.6	1.5	<b>43.1</b>	<b>49.2</b>	7.7	65	
	10時間以上	13.3	3.3	43.3	3.3	…	36.7	16.7	3.3	60.0	30.0	10.0	30	
最も長い週の活	0時間	3.1	3.1	<u>12.6</u>	…	…	<u>8.8</u>	3.1	<b>11.9</b>	33.3	52.8	<b>13.8</b>	159	
	5時間未満	4.8	4.2	15.2	0.6	0.8	15.7	4.3	4.1	35.1	58.3	6.5	979	
	5～10時間未満	5.2	3.0	22.0	…	0.4	22.4	4.7	3.0	<b>44.0</b>	51.7	4.3	232	
	10～20時間未満	4.7	3.4	<b>25.1</b>	0.9	0.4	<b>23.4</b>	5.1	0.4	<b>43.0</b>	53.6	3.4	235	
	20時間以上	<b>10.2</b>	6.1	<b>31.6</b>	2.0	1.0	<b>34.7</b>	<b>10.2</b>	2.0	<b>52.0</b>	<b>41.8</b>	6.1	98	

※下線数字は「自治労計（専従役員を除く）」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計（専従役員を除く）」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計（専従役員を除く）」より15ポイント以上多いことを示す

※大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関は除く

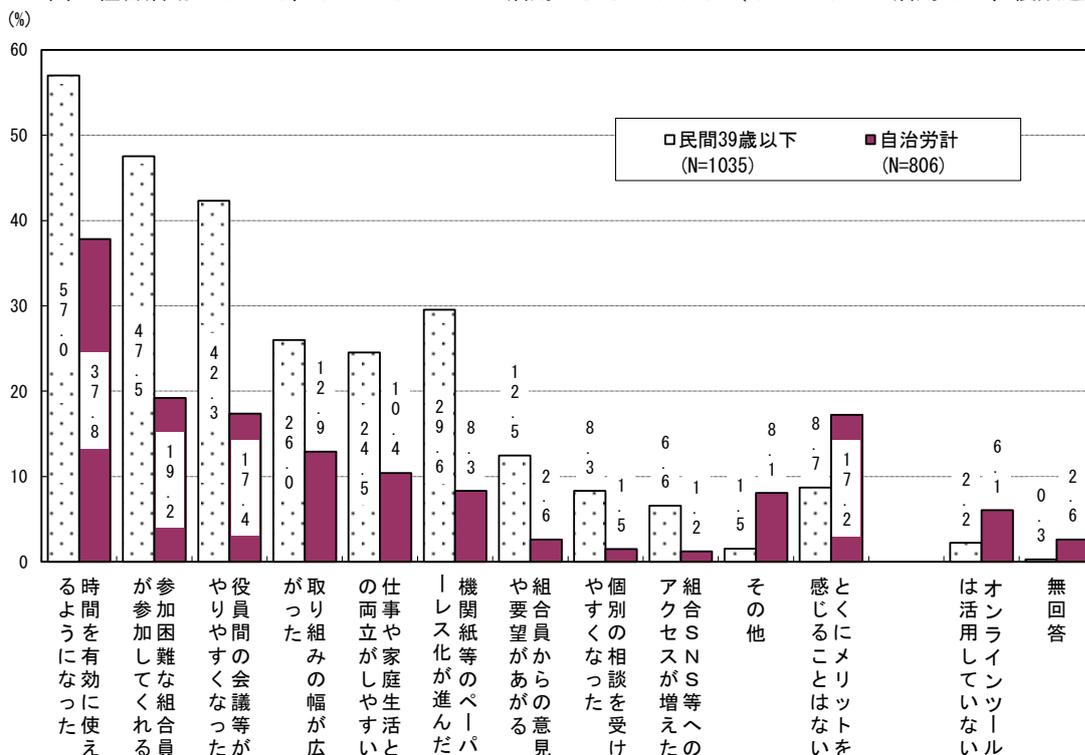
## (2) 活用のメリット

－最大のメリットは「時間を有効に使えるようになった」(37.8%)－

組合活動でのオンラインツールの活用は広がりつつあるが、活用にはどのようなメリットがあると考えられているのだろうか(「その他」、「とくにメリットを感じることはない」、「オンラインツールは活用していない」を含む12の選択肢から複数選択)。オンライン会議システムを活用している人に限定してあげられたメリットをみると、「時間を有効に使えるようになった」(37.8%)をメリットとする人が最も多い(第4-2図)。

図には民間組合の結果も掲載しているが、「時間を有効に使えるようになった」が最も評価されていることは共通している。

第4-2図 組合活動において、オンラインツール活用によるメリット(オンラインの活用あり、複数選択)



団体区分別など属性別にみても、「時間を有効に使えるようになった」が最も多いことは共通している。また、団体区分のなかで活用がより進んでいる都道府県職では、「これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった」、「組合役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった」など集まりやすさへの肯定的な見方も広がっている（第4-3表）。

第4-3表 組合活動において、オンラインツール活用によるメリット（オンラインの活用あり、複数選択）

		要 望 が あ か ら る 意 見 や	組 合 員 が あ か ら る 意 見 や	参 加 し 難 く な れ る 組 合 員 が	参 加 し 難 く な れ る 組 合 員 が	す べ た に 受 け や ら な い	個 人 の 相 談 を 受 け や ら な い	ク セ ス が 進 ん だ ア リ	レ ス が 進 ん だ ア リ	機 関 の 等 幅 が 広 が る	取 組 み の 幅 が 広 が る	役 員 の 議 議 が 進 ん だ ア リ	よ う な 議 議 が 進 ん だ ア リ	時 間 を 有 効 に 使 え る	両 立 し や ら な い	仕 事 や 家 庭 生 活 の 両 立 が し や ら な い	そ の 他	じ つ と に メ リ ッ ト を 感 じ る	活 用 し て い な い ツ ー ル は	無 回 答	件 数
自治労計		2.6	19.2	1.5	1.2	8.3	12.9	17.4	37.8	10.4	8.1	17.2	6.1	2.6	806						
民間39歳以下		12.5	47.5	8.3	6.6	29.6	26.0	42.3	57.0	24.5	1.5	8.7	2.2	0.3	1035						
団体 区 分 別	都道府県職	1.7	26.5	1.7	...	4.3	15.4	31.6	43.6	12.0	5.1	15.4	6.8	1.7	117						
	県都・政令市職	11.1	33.3	...	...	...	22.2	27.8	38.9	16.7	...	16.7	...	5.6	18						
	市職	2.1	16.1	1.9	1.4	9.3	12.4	13.3	35.7	8.4	9.6	17.1	7.2	3.3	428						
	町・村職	3.4	21.9	0.6	1.1	7.9	11.2	16.3	36.0	9.6	7.9	19.7	3.9	1.7	178						
	その他の区分	3.2	15.9	1.6	3.2	11.1	14.3	19.0	47.6	22.2	4.8	15.9	4.8	1.6	63						
職 種 別	事務職	2.2	18.8	1.9	1.4	8.1	13.1	16.5	36.8	9.2	8.7	17.5	5.9	2.4	589						
	技術・専門職	2.7	21.9	0.5	1.1	10.2	13.4	19.8	40.6	15.0	5.9	16.0	6.4	2.7	187						
	現業職	13.3	13.3	...	...	...	13.3	20.0	46.7	6.7	6.7	26.7	...	...	15						
男性計		3.2	19.4	1.8	1.2	8.2	13.5	18.1	37.0	10.2	6.5	19.7	5.2	2.3	598						
29歳以下		3.3	18.6	2.6	1.1	8.9	14.5	20.8	35.7	8.9	7.1	17.5	5.6	3.0	269						
30～34歳		3.1	22.0	1.5	1.2	6.9	12.0	13.9	38.2	11.2	6.6	21.6	5.0	1.9	259						
35～39歳		1.8	14.3	...	1.8	5.4	14.3	16.1	37.5	10.7	5.4	25.0	5.4	...	56						
女性計		1.0	18.8	0.5	1.4	8.7	11.1	15.4	40.4	11.1	12.5	10.1	8.7	3.4	208						
29歳以下		1.5	20.0	0.8	1.5	6.2	13.1	16.2	42.3	12.3	13.1	11.5	8.5	1.5	130						
30～34歳		...	20.0	...	...	13.3	6.7	11.7	38.3	11.7	11.7	8.3	8.3	3.3	60						
35～39歳		...	9.1	...	9.1	18.2	18.2	27.3	36.4	...	9.1	...	9.1	18.2	11						
学 歴 別	高卒	4.5	19.6	2.7	2.7	8.9	7.1	17.9	33.9	8.0	7.1	26.8	5.4	2.7	112						
	高専・専門・短大卒	4.3	17.2	1.7	2.6	6.0	13.8	17.2	34.5	10.3	8.6	21.6	6.0	2.6	116						
	大卒・大学院修了	1.9	19.6	1.2	0.7	8.7	13.8	17.3	39.3	10.9	8.1	14.5	6.2	2.6	578						

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

### (3) 活用での悩みや苦勞

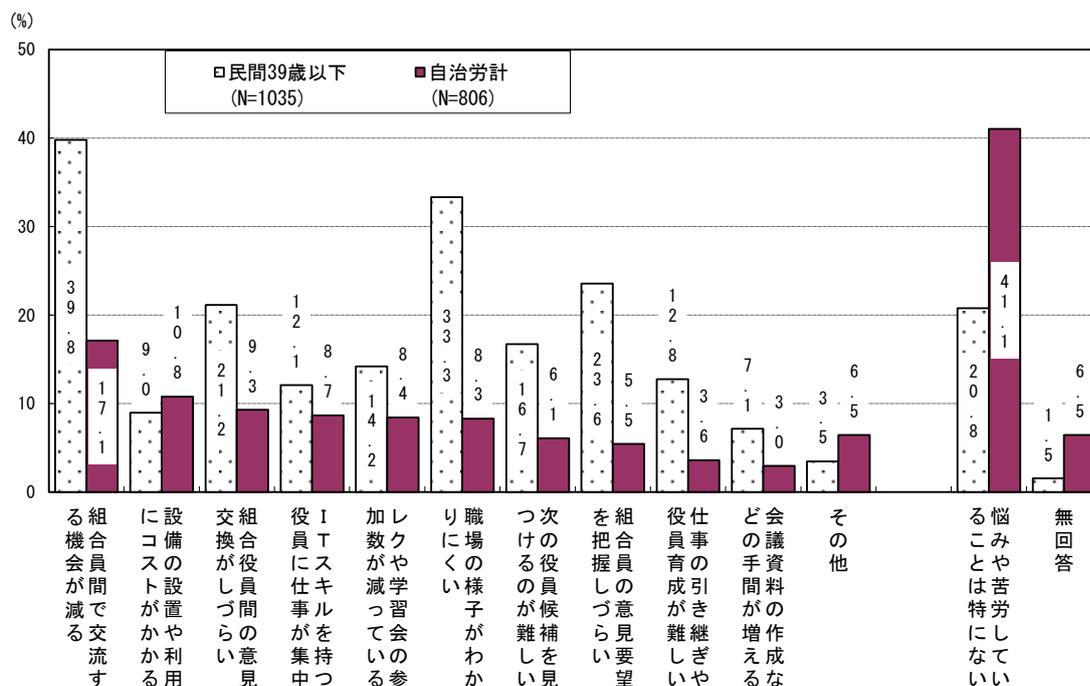
－「悩みや苦勞はない」が41.1%

悩み、苦勞の中身では「組合員間で交流する機会が減る」(17.1%) ことが最大の課題－

活用については悩んでいることや苦勞している点もたずねている(「その他」、「悩みや苦勞していることはとくにない」を含む12の選択肢から複数選択)。オンライン会議システムを活用している人に限定した結果をみると、「悩みや苦勞していることはとくにない」(41.1%) が4割となっており、悩み、苦勞などがなく、活用できている人も一定数いる。他方、悩み、苦勞がある場合には、「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」(17.7%) が最も多くあげられている。オンラインによりコミュニケーションは可能であるものの、対面での交流の埋め合わせにならないことも意識されている(第4-3図)。

「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」が最も多いことは民間組合とも共通する結果である。

第4-3図 組合活動におけるオンラインツール活用で悩んでいることや苦勞している点  
(オンラインの活用あり、複数選択)



団体区分別など属性別については件数が限られることに注意する必要があるが、最も活用されている都道府県職では「組合員間で交流する機会が減る」(25.6%)を4人に1人が危惧している(第4-4表)。

第4-4表 組合活動におけるオンラインツール活用で悩んでいることや苦勞している点  
(オンラインの活用あり、複数選択)

	に職	把握	組合	数が	機会	組合	換が	組合	の会	員に	I	コ	設	員	仕	け	そ	こ	無	件
	く場	しづ	員の	減つ	が減	員間	しづ	手間	議資	に仕	ス	備の	成が	育の	事引	の役	他	こ	回	数
	のい	ら意	の意	てい	る交	で交	ら交	間増	料の	事集	が持	が置	が難	成引	の引	が難		こ	答	
	の様	がわ	見を	会参	流す	流す	い交	える	作な	中つ	や利	や利	し難	難引	難引	し見		こ		
	子が	かり	望を	加	る	る	交	交	な	役	に	に	い	い	い	つ		こ		
	わ	かり	望を	加	る	る	交	交	な	役	に	に	い	い	い	つ		こ		
	かり	かり	望を	加	る	る	交	交	な	役	に	に	い	い	い	つ		こ		
自治労計	8.3	5.5	8.4	17.1	9.3	3.0	8.7	10.8	3.6	6.1	6.5	41.1	6.5	806						
民間39歳以下	33.3	23.6	14.2	39.8	21.2	7.1	12.1	9.0	12.8	16.7	3.5	20.8	1.5	1035						
団体区分別																				
都道府県職	10.3	6.8	11.1	25.6	12.0	2.6	11.1	12.8	5.1	10.3	2.6	43.6	6.0	117						
県都・政令市職	...	...	5.6	33.3	5.6	...	5.6	5.6	...	22.2	...	38.9	5.6	18						
市職	8.4	6.3	7.9	14.5	9.3	3.0	8.2	9.8	3.5	5.1	7.5	40.4	6.8	428						
町・村職	7.3	2.8	6.7	17.4	8.4	3.9	9.6	11.8	3.9	3.9	6.2	43.3	6.2	178						
その他の区分	9.5	6.3	12.7	14.3	7.9	1.6	6.3	12.7	1.6	6.3	7.9	36.5	4.8	63						
職種別																				
事務職	8.1	5.1	8.1	16.3	10.0	3.1	8.1	10.2	3.6	4.6	6.8	43.0	6.8	589						
技術・専門職	9.1	5.9	9.6	18.7	8.0	2.7	11.8	13.9	4.3	9.6	5.9	35.3	4.8	187						
現業職	6.7	...	6.7	26.7	...	6.7	...	6.7	...	13.3	...	40.0	6.7	15						
男性計	9.2	5.5	9.0	17.4	9.5	3.3	8.0	11.0	4.2	6.5	5.7	41.0	6.0	598						
29歳以下	7.4	4.8	6.7	14.5	10.0	3.0	6.7	11.5	3.0	7.1	6.3	42.4	5.9	269						
30~34歳	10.0	5.8	10.0	18.9	9.3	3.9	8.9	11.2	5.0	5.4	6.2	40.2	6.6	259						
35~39歳	10.7	8.9	8.9	23.2	7.1	3.6	10.7	8.9	7.1	8.9	1.8	41.1	3.6	56						
女性計	5.8	5.3	6.7	16.3	8.7	1.9	10.6	10.1	1.9	4.8	8.7	41.3	7.7	208						
29歳以下	5.4	3.8	4.6	19.2	7.7	2.3	10.8	13.1	2.3	6.9	6.9	40.8	6.2	130						
30~34歳	5.0	6.7	11.7	10.0	6.7	1.7	10.0	5.0	1.7	1.7	11.7	45.0	8.3	60						
35~39歳	9.1	...	9.1	18.2	27.3	...	...	...	...	...	18.2	36.4	18.2	11						
学歴別																				
高卒	5.4	3.6	9.8	24.1	10.7	3.6	2.7	6.3	4.5	8.0	6.3	36.6	8.9	112						
高専・専門・短大卒	6.9	6.9	6.9	10.3	8.6	3.4	8.6	8.6	4.3	11.2	6.0	46.6	6.0	116						
大卒・大学院修了	9.2	5.5	8.5	17.1	9.2	2.8	9.9	12.1	3.3	4.7	6.6	40.8	6.1	578						

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

## 2. 理想とする組織運営のあり方

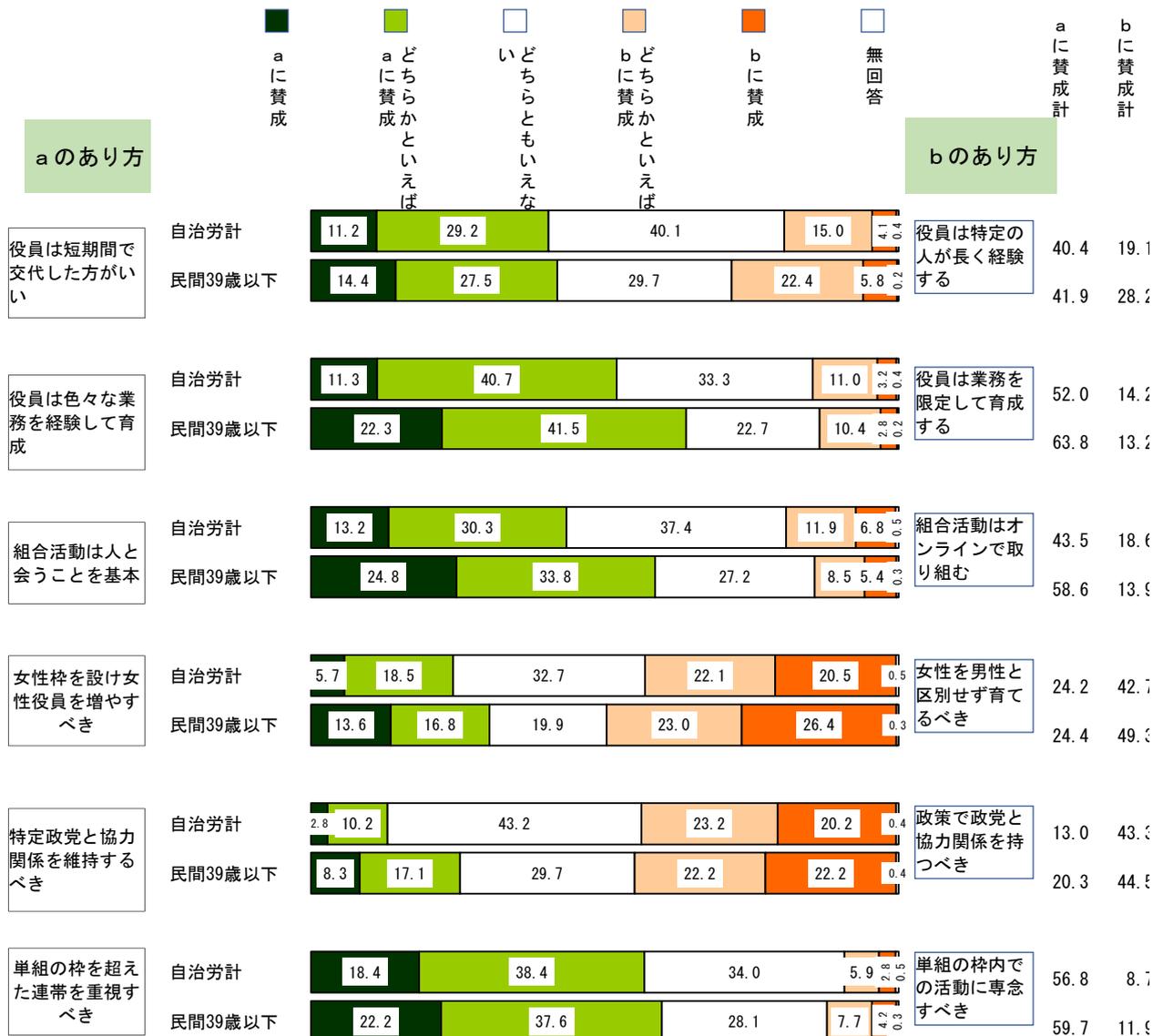
－ [役員は短期間で交代] (40.4%) し、[役員は色々な業務を経験] (52.0%) が理想、

意識されていない経験の蓄積、専門性の確保による組合組織の力量の引上げ－

労働組合のあり方について第4-4図に掲げる6対の考え方を示し、どちらに近い考えかたずねた。

組合役員に [短期交代 vs 特定長く] では、[組合役員は多くの人を経験できるように短期間で交代した方がいい] (40.4%) が、[組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい] (19.1%) を上回る。育成は [色々経験 vs 業務限定] では、[組合役員は色々な業務を経験できるように育成するべきだ] (52.0%) が [組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ] (14.2%) を上回る。組合役員の選出については、多くの人を経験し、そのなかで色々な業務経験をすることが理想とされている。第1章 4. 組合役員を引き受けた理由では「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多かった。色々な業務を経験という理想は、組合役員を引き受けた理由とも合致している。他方、活動経験の蓄積や、専門性の確保による、組合組織の力量の引上げはあまり意識されていない。若手組合役員にとっての初発の関心である“視野の広がり”ばかりでなく、“視野の深さ”の必要性を実感できるように誘っていくことも必要である。

第4-4図 組合役員の育成や労働組合のあり方



他の側面は以下のような結果になっている。

[対面 vs オンライン] では、[組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ] (43.5%) が重視され、[組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ] (18.6%) は少ない。

[女性枠あり vs なし] は、[女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てることを優先すべきだ] (42.7%) が多数であり、[女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ] (24.2%) は少ない。

[政党本位 vs 政策本位] では、[特定の政党にこだわらず、政策の中身に応じて、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ] (43.3%) が多数であり、[政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ] (13.0%) は少ない。

[単組連帯 vs 単組枠内] では、[単組の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ] (56.8%) が多数であり、[単組の枠内での活動に専念すべきだ] (8.7%) を上回る。

このような自治労全体でみた傾向は民間組合とも共通するものである。

3対の設問については2014年調査と比較が可能である。

[女性枠あり vs なし] は、[女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ] は依然として2割台にとどまるものの、2014年調査と比べると増加している(第4-5表)。

[政党本位 vs 政策本位] では、[特定の政党にこだわらず、政策の中身に応じて、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ] は2014年調査でも2割だったが、今回、さらに減少している。

[単組連帯 vs 単組枠内] では、[単組の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ] が多数を占めることは、2007年調査以降、一貫している。

第4-5表 組合役員の育成や労働組合のあり方

	短期交代 vs 特定長く		色々経験 vs 業務限定		対面 vs オンライン		女性枠 ありvsなし		政党本位 vs 政策本位		単組連帯 vs 単組枠内		件数
	(a) した 方が 短い 間で 交代	(b) 役員 は特 定の 人が 長	(a) 経験 は色 々な 業務 を	(b) 役員 は業 務を 限定 し	(a) 組と を基 本は 人と 会う	(b) 組で 取り 組む はオ ンラ イ	(a) 員女 性を 増や す設 け必 ず女 性役	(b) 員女 性を 育て る男 性と 区別 せ	(a) を維 持す るべ き関 係	(b) 係を 持つ と協 力関 係	(a) 帯を 重視 すべ き連	(b) 単組 の専 念す べき の内 での 活動	
自治労計	40.4	19.1	52.0	14.2	43.5	18.6	24.2	42.7	13.0	43.3	56.8	8.7	2177
(2014年調査)	-	-	-	-	-	-	18.2	51.0	18.2	43.4	60.1	8.3	2555
(2007年調査)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58.3	9.2	1375
民間39歳以下	41.9	28.2	63.8	13.2	58.6	13.9	24.4	49.3	20.3	44.5	59.7	11.9	1214

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

[女性枠あり vs なし]については性別にみた結果を確認すると、[女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ]は男性（28.4%）と比べると女性（13.4%）の支持は少ない。

[女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ]が2014年調査(男性21.3%、女性9.7%)と比べて増加していることは男女に共通しているものの、現時点でも、どちらかといえば男性のほうが肯定的な見方を持っている（第4-6表）。

第4-6表 組合役員の育成や労働組合のあり方

	短期交代 vs 特定長		色々経験 vs 業務限定		対面 vs オンライン		女性枠 ありvsなし		政党本位 vs 政策本位		単組連帯 vs 単組枠内		件数
	(a) し役 た方 が短 い期 間で 交代	(b) く役 員は 特定 の間 人が 長	(a) 経 験は して 育 成 な 業 務 を	(b) て 役 員 は 業 務 を 限 定 し	(a) こ 組 と を 活 動 は 本 と 会 う	(b) ン 組 で 取 り 組 む は オ ン ラ イ	(a) 員 女 性 枠 を 増 や す 設 け る べ き	(b) ず 女 性 を 男 性 と 区 別 せ	(a) を 維 持 す る べ き	(b) 政 策 を 持 つ べ き	(a) 帯 単 を 重 視 す る べ き	(b) に 単 組 の 枠 内 で の 活 動	
自治労計	40.4	19.1	52.0	14.2	43.5	18.6	24.2	42.7	13.0	43.3	56.8	8.7	2177
団体 区分 別	都道府県職	23.4	57.1	15.1	56.6	17.1	29.3	43.9	13.2	49.8	66.3	10.2	205
	県都・政令市職	26.3	66.7	14.0	57.9	15.8	26.3	40.4	15.8	47.4	59.6	10.5	57
	市職	19.1	51.6	14.7	40.7	20.1	23.4	42.4	11.9	44.1	56.0	9.4	1196
	町・村職	15.4	50.6	12.4	44.8	16.1	23.8	42.4	13.3	40.1	55.3	6.7	571
	その他の区分	25.0	49.3	16.0	38.2	19.4	24.3	45.1	20.8	38.2	54.9	7.6	144
職 種 別	事務職	17.0	53.3	13.1	43.7	18.0	24.5	43.1	12.5	44.7	57.1	8.6	1654
	技術・専門職	25.4	48.0	17.8	41.9	21.9	23.2	41.4	14.3	39.3	55.3	9.2	456
	現業職	34.4	50.0	15.6	56.3	12.5	25.0	40.6	28.1	28.1	62.5	6.3	32
男性計	20.8	52.0	15.5	45.7	17.1	28.4	37.9	14.9	41.9	57.2	9.6	1569	
29歳以下	19.0	53.3	14.7	47.4	17.6	28.9	36.6	14.2	42.2	60.0	8.5	647	
30～34歳	21.8	51.0	15.5	43.1	18.4	27.0	39.6	14.7	42.9	55.7	9.4	734	
35～39歳	25.0	49.3	18.9	48.6	11.5	29.1	37.8	16.9	37.2	52.7	14.9	148	
女性計	14.8	52.2	10.9	38.0	22.2	13.4	54.9	8.5	46.6	56.1	6.1	603	
29歳以下	12.8	56.0	10.1	38.1	23.8	15.5	51.5	8.0	45.5	57.7	5.4	336	
30～34歳	18.1	50.8	11.6	39.7	20.6	8.5	62.8	7.0	49.7	54.3	7.5	199	
35～39歳	12.8	41.0	20.5	28.2	28.2	15.4	51.3	15.4	43.6	51.3	7.7	39	
学 歴 別	高卒	20.6	54.2	11.6	51.9	11.6	28.1	38.7	15.5	36.5	59.0	7.1	310
	高専・専門・短大卒	24.1	45.6	19.0	47.3	18.4	25.9	40.8	16.7	37.8	53.7	7.5	294
	大卒・大学院修了	17.9	52.8	13.9	41.1	20.0	23.2	43.8	11.9	45.7	56.9	9.2	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

ここで取り上げた理想とする組織運営のあり方は、単組の役職別にみても重視されているあり方は共通している。例えば、役員選出と育成については、五役の間でも、[役員は短期間で交代した方がいい]、[役員は色々な業務を経験して育成]が支持されている（第4-7表）。  
役員経験別の結果も同様である。

第4-7表 組合役員の育成や労働組合のあり方

	短期交代 vs 特定長く		色々経験 vs 業務限定		対面 vs オンライン		女性枠 ありvsなし		政党本位 vs 政策本位		単組連帯 vs 単組社内		件数	
	(a) し役 た員 方が 短い 間で 交代	(b) く役 員は 経験 する 人の が長	(a) 経 験員 して 色々 な業 務を	(b) て役 員は 業務 を限 定し	(a) こ組 合と を基 本は 人と 会う	(b) ン組 合活 動は オン ライ	(a) 員女 性を 増やす べき 女性 役	(b) ず女 性を 男性 と区 別せ	(a) を維 持する べき 関係	(b) 係政 策で 持つ べき 協力 関係	(a) 帯単 組を 重視 すべき 連	(b) に単 組の 枠を 超え た活 動		
自治労計	40.4	19.1	52.0	14.2	43.5	18.6	24.2	42.7	13.0	43.3	56.8	8.7	2177	
役単 組別 役員 の	委員長・副委員長・書記長等の五役	37.5	21.5	55.4	15.6	50.8	15.0	25.7	42.3	18.2	43.6	57.3	12.7	307
	執行委員	40.5	18.3	52.2	14.1	43.5	18.4	22.9	44.5	12.5	43.7	57.6	8.6	602
	青年・女性・ユースの役員	42.5	17.8	54.3	13.6	42.3	19.2	22.9	43.3	11.0	45.2	56.1	9.4	619
	職場委員	37.9	18.1	47.4	12.9	33.6	20.7	24.1	46.6	13.8	47.4	53.4	7.8	116
年む青 数執年 別行・ 委女 員性 経を 験含	2年未満	42.6	18.0	47.1	15.3	40.6	22.3	23.7	40.2	9.8	42.0	54.5	6.8	646
	2年以上	42.2	17.4	52.2	13.6	42.9	18.3	22.7	44.3	12.3	45.2	55.2	7.7	714
	4年以上	38.0	19.0	56.4	14.4	48.7	15.2	24.3	44.4	13.4	47.3	58.0	11.0	374
	6年以上	40.8	22.3	57.5	12.3	42.5	17.3	25.1	45.3	18.4	41.9	62.0	8.9	179
	8年以上	37.2	24.5	59.2	14.3	49.5	14.3	30.6	40.8	21.4	37.8	62.8	14.3	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

### 3. 組合役員の最も有効な人材育成方法

- 「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」(39.8%) など組織運営の実践、  
「五役等との意見交換」(38.5%)、「一般組合員との対話」(34.5%) など単組内を重視

あまり重視されていない上部組織、外部組織からの知識獲得

若手組合役員が理想とする組織運営のあり方を取り上げてきたが、ここでは、その活動を担うこととなる組合役員の育成方法について取り上げる。

組合役員の最も有効な人材育成方法として有効だと考えるものについて「その他」を含む 11 の選択肢から 3 つまで選んでもらった。

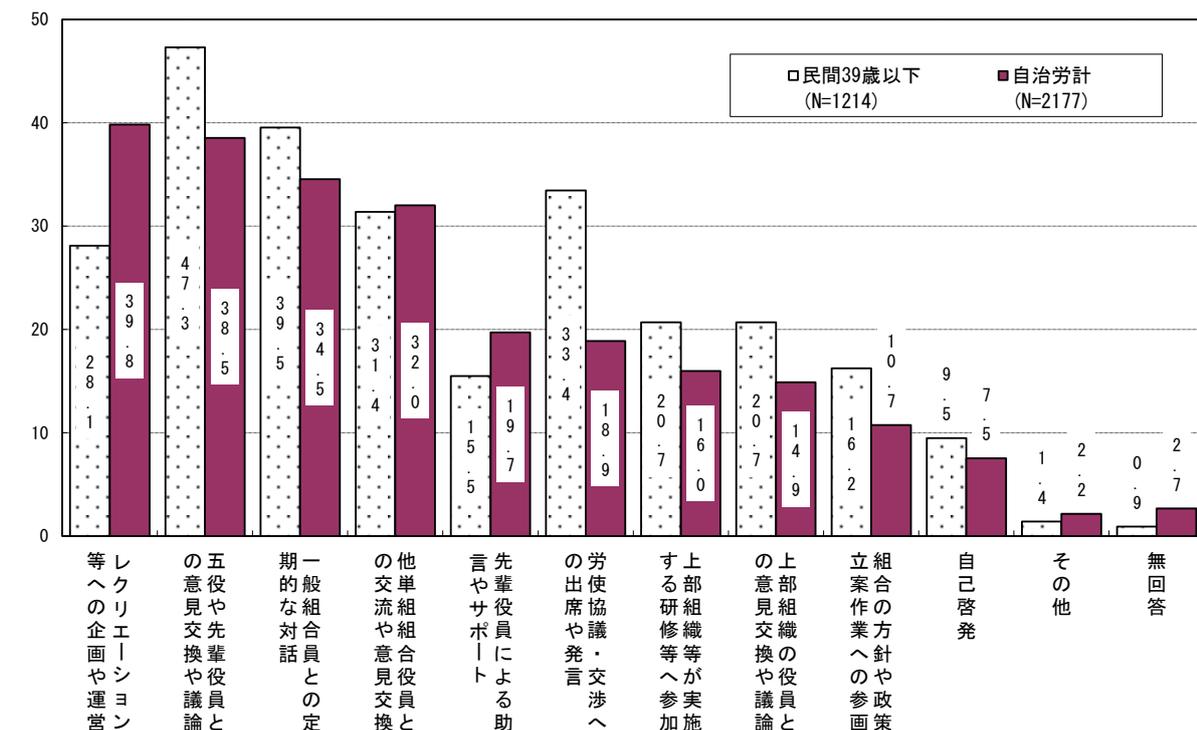
重視する方法の上位には、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」(39.8%)、「五役や先輩役員との意見交換や議論」(38.5%)、「一般組合員との定期的な対話」(34.5%) があげられてる。組織活動の経験をはじめ単組内での活動が最も重視されている。そして、単組外が検討される場合にも、まずは[他の単組の組合役員との交流や意見交換](32.0%)という横の交流が重視されている(第 4-5 図)。

これらと比べると、「上部組織や外部機関が実施する研修やセミナーへの参加」(16.0%)、「上部組織の役員との意見交換や議論」(14.9%) は 1 割台と少ない。上部組織が蓄積している知識、経験からは、単組内、もしくは、他単組から得られるものとは性質が異なる情報が得られる。しかし、人材育成方法としてはあまり意識されていない。

図には民間組合の結果も掲載している。民間組合と比べると自治労では「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」の重視度が高い一方で、「労使協議・交渉への出席や発言」の重視度は低い。

第 1 章 4. 組合役員を引き受けた理由で「接する情報が広がり視野が開ける」が最も多いことを何度か確認していき。しかし、ここでの結果からをみると、上部組織、外部組織など、自職場から離れた世界との関わりを通じた広がり可能性はあまり意識されていない。

第 4-5 図 組合役員の最も有効な人材育成方法 (3 つ以内選択)  
(%)



「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」、「五役や先輩役員との意見交換や議論」、「一般組合員との定期的な対話」といった単組内の活動が重視されていることは、団体区分別など属性別にみても概ね共通している（第4-8表）。

第4-8表 組合役員の最も有効な人材育成方法（3つ以内選択）

	意見交換や議論との	五役や先輩役員との	意図的対話の	一般組合員との定期的	交流や意見交換との	他単組への参画	案組の針や政策	組合の方針や政策	への企画や運営	レクリエーション等	出席や発言	や先輩役員による助言	先研修等への参加	自己啓発	その他	無回答	件数
自治労計	38.5	14.9	34.5	32.0	10.7	39.8	18.9	19.7	16.0	7.5	2.2	2.7	2177				
民間39歳以下	47.3	20.7	39.5	31.4	16.2	28.1	33.4	15.5	20.7	9.5	1.4	0.9	1214				
団体区分別																	
都道府県職	43.9	17.1	35.6	25.4	14.1	42.0	21.5	20.0	12.7	9.3	2.0	1.0	205				
県都・政令市職	50.9	19.3	36.8	29.8	7.0	35.1	21.1	17.5	8.8	5.3	1.8	1.8	57				
市職	38.0	14.2	37.5	29.3	10.8	39.5	19.0	19.2	15.4	7.9	2.5	2.8	1196				
町・村職	35.2	14.4	31.0	40.1	8.9	41.9	15.9	19.1	18.0	7.4	1.8	3.3	571				
その他の区分	44.4	18.1	22.2	33.3	14.6	32.6	25.7	25.7	20.1	4.2	1.4	2.1	144				
職種別																	
事務職	37.1	14.0	34.0	33.6	10.9	40.7	19.5	18.7	16.1	7.7	2.2	2.6	1654				
技術・専門職	41.9	17.5	36.4	26.3	11.0	38.2	15.8	22.6	15.6	6.8	2.2	3.1	456				
現業職	56.3	21.9	37.5	28.1	6.3	31.3	37.5	25.0	6.3	9.4	...	...	32				
性別																	
男性計	38.4	16.0	34.9	32.1	11.5	38.4	20.7	17.0	16.1	8.3	2.4	2.2	1569				
29歳以下	36.5	16.4	37.1	31.2	9.1	40.8	14.8	18.4	13.4	9.0	2.6	2.5	647				
30～34歳	38.3	15.8	34.7	31.7	13.4	36.4	23.6	16.2	18.1	8.3	2.6	2.2	734				
35～39歳	46.6	14.9	27.0	34.5	12.8	37.8	28.4	15.5	17.6	5.4	1.4	1.4	148				
女性計	39.3	11.9	33.8	32.0	8.6	43.3	14.4	26.9	15.6	5.3	1.5	4.0	603				
29歳以下	36.9	11.9	36.0	30.7	8.6	50.3	12.2	22.3	15.8	5.1	0.6	2.4	336				
30～34歳	42.7	12.1	27.1	31.2	8.5	36.2	16.6	34.7	15.6	6.5	3.0	6.0	199				
35～39歳	48.7	15.4	43.6	41.0	7.7	25.6	15.4	30.8	12.8	5.1	2.6	...	39				
学歴別																	
高卒	38.1	15.5	41.9	36.8	8.4	42.3	19.4	19.0	14.5	7.4	0.6	2.6	310				
高専・専門・短大卒	42.2	12.6	34.4	34.4	9.9	33.0	20.4	21.4	16.7	7.1	4.1	3.1	294				
大卒・大学院修了	37.9	15.2	33.1	30.6	11.4	40.6	18.4	19.5	16.2	7.6	2.1	2.6	1572				

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

「五役や先輩役員との意見交換や議論」、「一般組合員との定期的な対話」、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」が重視されていることは、単組の役職別にみても同様である（第4-9表）。

第4-9表 組合役員の最も有効な人材育成方法（3つ以内選択）

	意見交換や議論との	五役や先輩役員との	意図的対話の	一般組合員との定期的	交流や意見交換との	他単組への参画	案組の針や政策	組合の方針や政策	への企画や運営	レクリエーション等	出席や発言	や先輩役員による助言	先研修等への参加	自己啓発	その他	無回答	件数
自治労計	38.5	14.9	34.5	32.0	10.7	39.8	18.9	19.7	16.0	7.5	2.2	2.7	2177				
役単組役員																	
委員長・副委員長・書記長等の五役	47.2	11.1	34.2	36.5	14.7	37.1	29.6	21.2	17.3	4.6	2.6	...	307				
執行委員	45.5	13.8	33.1	31.6	11.1	38.5	21.1	20.1	16.4	7.6	2.3	2.5	602				
青年・女性・ユースの役員	32.5	14.4	38.0	35.5	9.4	43.8	16.5	17.1	16.0	8.4	1.9	2.1	619				
職場委員	34.5	13.8	29.3	34.5	12.9	36.2	7.8	20.7	19.0	9.5	1.7	4.3	116				

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 第5章 若手組合役員と社会

本章では、若手組合役員の社会への見方について取り上げる。

### 1. 社会のあり方や働き方をめぐる意識

－ [雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ] に＜賛成＞が 46.3%、

2014年調査から 17ポイント増加、民間組合（38.7%）も上回る－

社会のあり方や働き方をめぐる5つの考え方を取り上げ、その考え方に対する賛否をたずねた。以下では、「賛成」、「どちらかといえば賛成」をあわせたものを＜賛成＞、「反対」、「どちらかといえば反対」をあわせたものを＜反対＞として表記している。

雇用の流動化についての意識をたずねる [雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ] については＜賛成＞が 46.3%、＜反対＞が 19.6%である。転職のしやすい社会を肯定的に捉える考え方が優勢である。しかも、＜賛成＞は増加傾向にあり、今回、＜賛成＞が＜反対＞を上回った（第5-1図）。

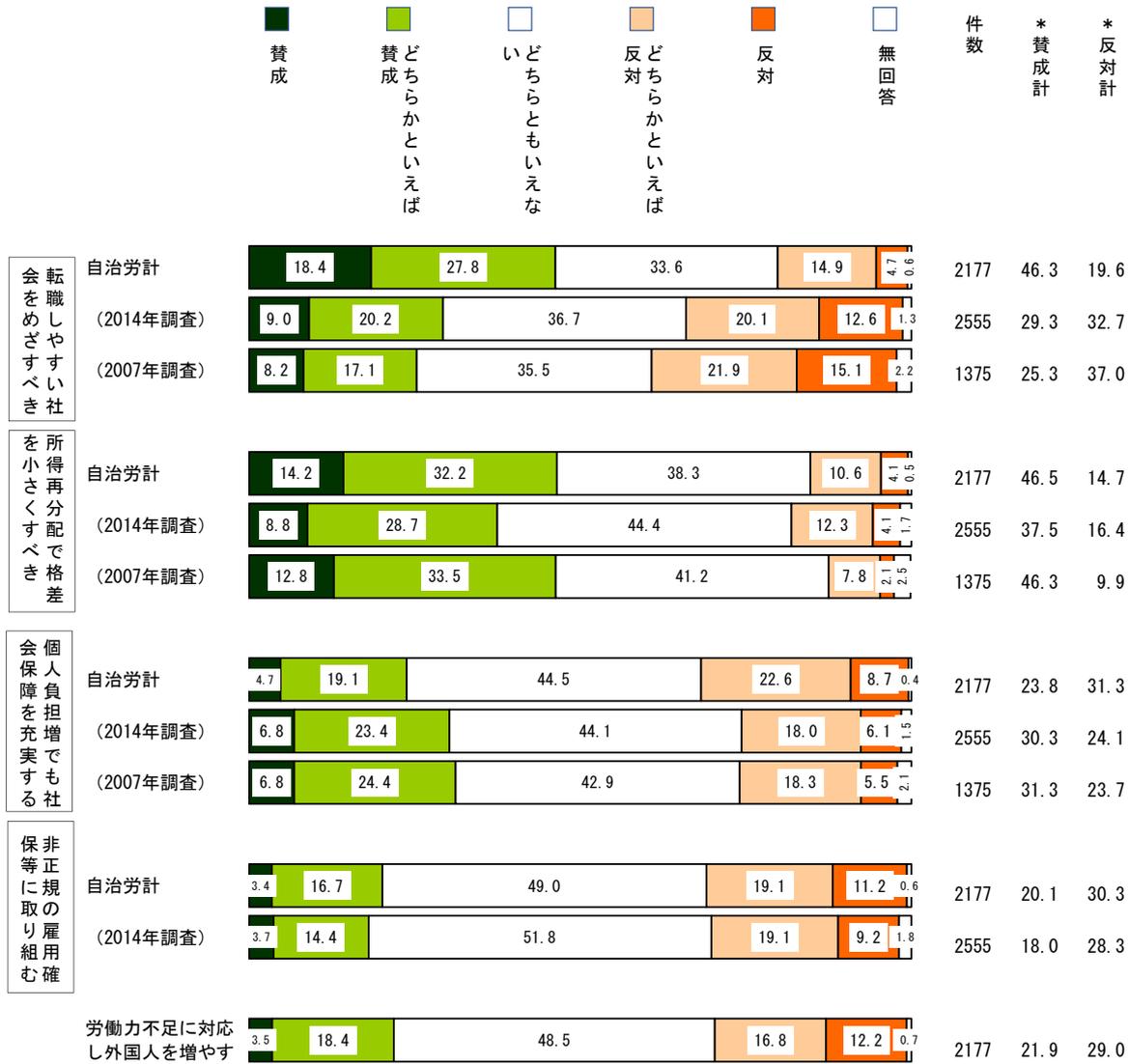
本設問は社会のあり方を問うものであるが、自分自身についても、現在の職場に縛られることなく、転職できるようなキャリアを理想像としている若手組合役員が増えている可能性もある。

所得再配分については [所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ] に＜賛成＞が 46.5%で、＜反対＞（14.7%）を上回る。調査年によって比率の変動はあるが＜賛成＞が多数であることは一貫している。ただし、社会保障については [税などの個人負担を増やしてでも社会保障を充実すべきだ] への賛否を問うているが＜賛成＞（23.8%）、＜反対＞（31.3%）とも2～3割である。所得再分配自体は多数が賛成しているものの、個人負担増のある社会保障については評価が分かれている。

非正規の雇用確保は [正規職員は自らの雇用や処遇を見直してでも、非正規職員の雇用確保や処遇改善に取り組むべきだ] とたずねているが、＜賛成＞が 20.1%、＜反対＞が 30.3%である。考え方はわかれている。

外国人についても同様に、[労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ] には＜賛成＞が 21.9%、＜反対＞が 29.0%であり、いずれの考え方も優勢となっていない。

第5-1図 社会のあり方や働き方



これらの項目への賛否は、民間組合とも概ね共通している。そのなかで比率を比べると、[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ]への<賛成>は自治労(46.3%)が民間組合(38.7%)を上回る。自治労では民間組合以上に転職しやすい社会を肯定的に捉えている(第5-1表)。

第5-1表 社会のあり方や働き方

	転職しやすい社会をめざすべき		所得再分配で格差を小さくすべき		個人負担増でも社会保障を充実する		非正規の雇用確保等に取り組むべき		労働力不足に対応し外国人を増やす		件数
	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	
自治労計	46.3	19.6	46.5	14.7	23.8	31.3	20.1	30.3	21.9	29.0	2177
(2014年調査)	29.3	32.7	37.5	16.4	30.3	24.1	18.0	28.3	-	-	2555
(2007年調査)	25.3	37.0	46.3	9.9	31.3	23.7	-	-	-	-	1375
民間39歳以下	38.7	31.0	42.3	22.4	25.9	36.8	20.3	38.3	30.3	29.7	1214

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

賛否について、団体区分など属性別にみたものが第5-2表である。[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ]、[所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ]の<賛成>が優勢となっていることは共通している。そのなかで、[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ]への<賛成>については年齢による差がみられ、男女とも29歳以下での<賛成>が多い。

第5-2表 社会のあり方や働き方

	転職しやすい社会をめざすべき		所得再分配で格差を小さくすべき		個人負担増でも社会保障を充実する		非正規の雇用確保等に取り組むべき		労働力不足に対応し外国人を増やす		件数	
	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計		
自治労計	46.3	19.6	46.5	14.7	23.8	31.3	20.1	30.3	21.9	29.0	2177	
団体区分別	都道府県職	42.9	20.0	52.7	13.2	24.4	30.2	22.4	29.8	23.9	24.9	205
	県都・政令市職	43.9	31.6	59.6	12.3	26.3	24.6	29.8	31.6	21.1	50.9	57
	市職	46.3	19.6	45.7	15.6	24.5	31.4	19.8	32.1	23.7	29.5	1196
	町・村職	47.5	17.3	45.2	13.7	22.6	30.5	18.7	25.6	17.7	26.6	571
	その他の区分	47.2	24.3	43.8	14.6	21.5	38.9	20.8	34.7	21.5	31.9	144
職種別	事務職	46.0	20.2	46.4	14.9	23.9	31.7	18.7	31.8	21.6	29.4	1654
	技術・専門職	47.4	17.1	46.3	14.3	23.9	30.5	24.6	25.4	23.5	26.8	456
	現業職	40.6	28.1	50.0	9.4	25.0	28.1	21.9	25.0	12.5	46.9	32
男性計	45.6	19.9	45.6	16.6	23.5	33.6	19.0	33.1	19.9	32.5	1569	
29歳以下	51.9	15.3	50.1	15.0	22.3	32.5	21.3	30.0	22.1	28.4	647	
30～34歳	42.6	22.2	42.0	18.0	23.4	34.5	16.2	34.5	19.5	35.6	734	
35～39歳	37.8	25.0	43.9	17.6	30.4	35.8	23.0	35.1	15.5	34.5	148	
女性計	47.6	18.9	49.1	9.6	24.7	25.4	23.2	22.7	27.0	19.6	603	
29歳以下	51.2	19.3	54.5	7.7	22.6	26.2	25.6	20.5	30.4	14.3	336	
30～34歳	45.2	15.6	44.7	13.6	26.1	26.1	18.1	29.6	23.6	27.1	199	
35～39歳	38.5	25.6	33.3	10.3	41.0	7.7	23.1	12.8	28.2	17.9	39	
学歴別	高卒	46.1	20.0	52.9	8.4	23.2	30.0	23.5	22.9	23.5	24.8	310
	高専・専門・短大卒	48.3	15.6	42.9	12.9	20.7	28.2	24.1	29.6	25.5	24.5	294
	大卒・大学院修了	45.9	20.2	45.9	16.3	24.5	32.2	18.6	31.9	20.9	30.7	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

社会のあり方や働き方をめぐる意識については役職による違いもみられる。

単組の五役をみると、[雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ]、[正規職員は自らの雇用や処遇を見直してでも、非正規職員の雇用確保や処遇改善に取り組むべきだ]、[労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ] への<反対>が執行委員などと比べて多い（第5-3表）。

第5-3表 社会のあり方や働き方

		転職しやすい社会をめざすべき		所得再分配で格差を小さくすべき		個人負担増でも社会保障を充実する		非正規の雇用確保等に取り組むべき		労働力不足に対応し外国人を増やす		件数
		*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	*賛成計	*反対計	
自治労計		46.3	19.6	46.5	14.7	23.8	31.3	20.1	30.3	21.9	29.0	2177
役単職組別役員	委員長・副委員長・書記長等の五役	<u>35.8</u>	<b>25.7</b>	<u>38.8</u>	18.2	21.5	34.2	<u>13.0</u>	<b>40.1</b>	<u>16.6</u>	<b>36.8</b>	307
	執行委員	46.5	20.4	48.2	14.5	24.9	31.7	17.8	29.7	21.6	28.7	602
	青年・女性・ユースの役員	47.0	18.6	46.0	15.7	23.3	33.8	19.4	32.0	20.4	31.0	619
	職場委員	<b>54.3</b>	21.6	45.7	10.3	25.9	28.4	<b>27.6</b>	<u>22.4</u>	25.9	25.0	116
年む青年数執行・女性を録含	2年未満	50.3	17.3	51.2	12.1	24.3	31.7	24.0	26.2	24.3	26.3	646
	2年以上	47.5	19.5	43.3	16.5	23.4	29.6	20.4	28.4	22.8	27.3	714
	4年以上	44.1	20.1	43.0	14.4	23.8	33.2	<u>14.2</u>	<b>36.4</b>	<u>15.0</u>	<b>36.1</b>	374
	6年以上	41.9	24.0	45.3	17.3	20.1	<b>39.1</b>	18.4	<b>40.2</b>	24.6	<b>34.6</b>	179
	8年以上	<u>35.7</u>	<b>25.0</b>	49.5	16.3	28.1	30.1	18.9	34.7	20.4	28.6	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 支持政党

### (1) 支持政党

－ 6割が「支持政党なし」、政党離れがさらに進む－

若手組合役員の社会観の一端を明らかにすることを目的に、支持政党をたずねた。

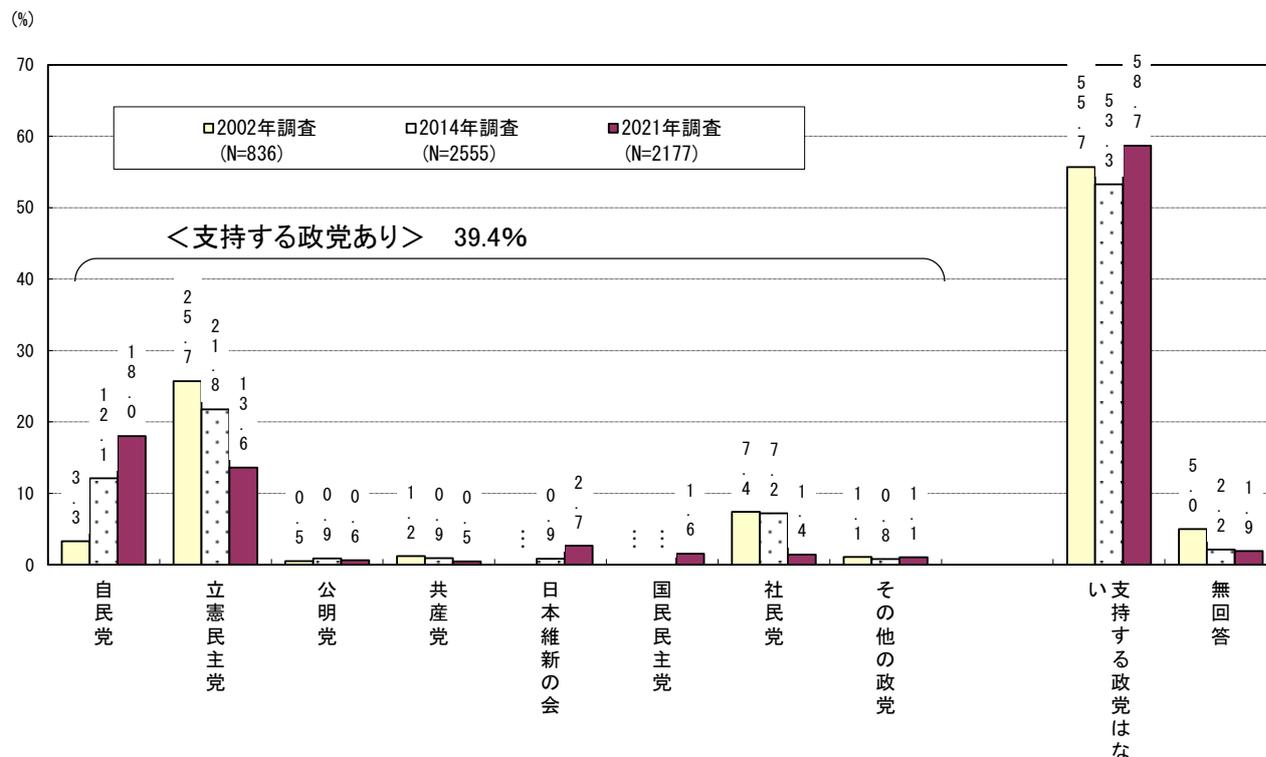
「支持する政党はない」(58.7%)が6割となっている。いずれの政党の支持層も多数派とはなっていない。具体的な支持政党がある場合には、トップは、「自民党」(18.0%)であり、「立憲民主党」(13.6%)は次点となっている(第5-2図)。

2014年調査でも「支持する政党はない」は53.3%だったが、今回はさらに増えている。具体的な支持政党がある場合には「自民党」が増加し、「立憲民主党」(民主党)と逆転することになった。

なお、民間組合をみると「支持する政党はない」は28.9%で、支持政党がある場合には、「立憲民主党」(11.4%)と「国民民主党」(35.3%)をあわせた比率は46.7%である。これと比べると、自治労では「支持する政党がない」が多く、「立憲民主党」、「国民民主党」など連合と連携する政党の支持が少ない。

自治労については、団体区分別など属性別にみても「支持する政党はない」が多いことは共通している。

第5-2図 支持政党 (2014年以前の「立憲民主党」は「民主党」、「日本維新の会」は「維新の党」)



※2007年調査では設問を設けていない

※2014年以前の「立憲民主党」の欄は「民主党」、「日本維新の会」の欄は「維新の党」を掲載

第5-4表 支持政党

	自 民 党	立 憲 民 主 党	公 明 党	共 産 党	日 本 維 新 の 会	国 民 民 主 党	社 民 党	そ の 他 の 政 党	* 支 持 す る 政 党 あ り	支 持 す る 政 党 は な い	無 回 答	件 数
自治労計	18.0	13.6	0.6	0.5	2.7	1.6	1.4	1.1	39.4	58.7	1.9	2177
(2014年調査)	<u>12.1</u>	<b>21.8</b>	0.9	0.9	0.9	-	<b>7.2</b>	0.8	<b>44.6</b>	<u>53.3</u>	2.2	2555
(2007年調査)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1375
(2002年調査)	<u>3.3</u>	<b>25.7</b>	0.5	1.2	-	-	<b>7.4</b>	1.1	39.3	55.7	5.0	836
民間39歳以下	16.3	11.4	2.1	0.7	4.1	<b>35.3</b>	...	0.6	<b>70.5</b>	<u>28.9</u>	0.6	1214
団体区分別												
都道府県職	22.0	13.2	0.5	0.5	2.9	...	1.5	0.5	41.0	57.1	2.0	205
県都・政令市職	19.3	<b>31.6</b>	...	...	3.5	1.8	1.8	1.8	<b>59.6</b>	<u>38.6</u>	1.8	57
市職	17.4	12.0	0.3	0.5	3.2	2.2	1.4	0.8	37.7	60.5	1.8	1196
町・村職	18.0	13.0	0.9	0.4	1.6	1.1	1.4	1.8	38.0	59.7	2.3	571
その他の区分	16.7	<b>23.6</b>	2.8	0.7	1.4	0.7	1.4	1.4	<b>48.6</b>	<u>50.0</u>	1.4	144
職種別												
事務職	17.9	12.4	0.7	0.4	2.3	1.7	1.4	1.0	37.8	60.2	2.0	1654
技術・専門職	18.0	15.8	0.4	0.9	4.2	1.3	1.5	1.1	43.2	55.3	1.5	456
現業職	<u>9.4</u>	<b>43.8</b>	...	...	...	...	...	...	<b>53.1</b>	<u>46.9</u>	...	32
男性計	18.5	14.0	0.5	0.4	3.1	1.6	1.6	1.3	41.1	57.1	1.8	1569
29歳以下	21.5	13.6	0.8	0.3	2.8	0.5	0.9	1.1	41.4	56.4	2.2	647
30～34歳	16.3	13.8	0.4	0.7	3.3	2.0	1.8	1.0	39.2	59.3	1.5	734
35～39歳	16.9	16.9	...	...	2.0	4.1	2.0	4.7	<b>46.6</b>	<u>53.4</u>	...	148
女性計	16.7	12.8	1.0	0.5	1.3	1.5	1.0	0.3	35.2	62.5	2.3	603
29歳以下	18.2	12.2	0.9	0.3	2.1	1.5	0.9	0.6	36.6	62.2	1.2	336
30～34歳	15.1	10.1	1.0	0.5	0.5	2.0	1.0	...	<u>30.2</u>	<b>66.3</b>	3.5	199
35～39歳	17.9	17.9	...	...	...	...	...	...	35.9	59.0	5.1	39
学歴別												
高卒	<u>12.3</u>	<b>22.3</b>	1.0	0.3	2.3	1.0	2.3	1.9	43.2	55.2	1.6	310
高専・専門・短大卒	14.6	<b>18.7</b>	2.0	0.7	1.7	1.7	1.4	0.7	41.5	56.1	2.4	294
大卒・大学院修了	19.8	10.9	0.3	0.4	2.9	1.7	1.3	1.0	38.2	59.9	1.9	1572

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

※2007年調査では設問を設けていない

※2014年以前の「立憲民主党」の欄は「民主党」、「日本維新の会」の欄は「維新の党」を掲載

「支持する政党はない」が最も多いことは、単組の役職別などにみても共通している。支持政党がある場合には、五役のみ「立憲民主党」が最も多いが、執行委員、青年・女性・ユースなどではいずれも「自民党」が最も多い（第5-4表）。

第5-5表 支持政党

		自民党	立憲民主党	公明党	共産党	日本維新の会	国民民主党	社民党	その他の政党	* 支持する政党あり	支持する政党はない	無回答	件数
自治労計		18.0	13.6	0.6	0.5	2.7	1.6	1.4	1.1	39.4	58.7	1.9	2177
役単 職組 別役 員の の	委員長・副委員長・書記長等の五役	13.0	23.5	0.3	...	2.9	1.3	2.0	1.3	44.3	54.4	1.3	307
	執行委員	18.1	14.1	0.7	0.7	2.3	1.8	1.5	1.2	40.4	58.8	0.8	602
	青年・女性・ユースの役員	17.9	11.3	0.8	0.3	1.8	1.9	1.6	0.6	36.3	61.7	1.9	619
	職場委員	23.3	8.6	0.9	0.9	3.4	...	...	2.6	39.7	58.6	1.7	116
年む青 数執年 別行・ 委員女 性 経を 験含	2年未満	18.0	9.4	1.2	0.5	2.2	1.7	1.2	1.2	35.4	62.7	1.9	646
	2年以上	20.0	14.0	0.7	0.4	3.1	1.0	1.1	1.1	41.5	57.0	1.5	714
	4年以上	14.7	13.1	...	0.3	2.1	2.1	0.8	1.1	34.2	64.2	1.6	374
	6年以上	16.8	15.1	...	0.6	5.0	1.1	1.1	1.1	40.8	57.0	2.2	179
	8年以上	18.4	25.5	0.5	1.0	2.0	2.6	4.1	0.5	54.6	44.4	1.0	196

※下線数字は「自治労計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「自治労計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「自治労計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 支持する政党がない理由

－最大の理由は「その時々で自分の考えに近い政党を支持するから」(42.8%)－

「支持する政党はない」が多数を占めているが、ない場合にはその理由をたずねている(9つの選択肢から2つ以内選択)。最も多い理由は「その時々で自分の考えに近い政党を支持するから」(42.8%)で、これに「信頼できる政党がないから」(29.9%)が3割で続いている(第5-3図)。

2014年調査と比べると、「信頼できる政党がない」が減少し、「政治には関心がない」が増えている。支持政党のない理由としては、政党への不信から、政治への無関心へとよりシフトしている。

第5-3図 支持する政党がない理由(支持する政党がない方・2つ以内選択)

