

— 組織調査報告 —

# 青年の労組意識

国鉄労働組合 西日本本部青年部

2007年3月

これから始まる社会人生活

緊張しながら挑んだ入社式

はじめて会う同期の社員と挨拶をした

期待と少しの不安で過ごす新入社員研修

「みんな入っているから」ある日言われた

「よくわからない」けど、言われたとおりにした

考えることもなく加入していた

このままでいいのかな…

もう一度 労働組合について考えてみませんか？



## — 目 次 —

1. はじめに	1
2. 加入経緯の問題点	2
3. 労組の意識	3
4. 要求の意識	4
5. おわりに	4

### 1. はじめに

JR発足以降、新規採用者の労働組合加入において職場配属時には、すでに大半が『一部労組に加入済み』という状況が続いており、その加入経緯において問題と思われる事象が見受けられた。

国労西日本本部青年部は2006年にアンケートを行い、JR以降の社員に対して労働組合への加入実態、労働組合の意識、要求の意識を調査した。

その結果を分析し、本書を発表することで問題点を明らかにし、青年の労組意識をつかみ、それに対応できるよう体制を整え、その選択を国労にしてもらえるように努力したい。

#### — 組織調査概要 —

調査期間：2006. 7. 1～ 8. 31

調査対象：JR以降の採用者（JR西日本、JR貨物、JR西日本バス、中国JRバス）

調査方法：アンケート

集約数：196人（JR西日本、JR貨物、中国JRバス）

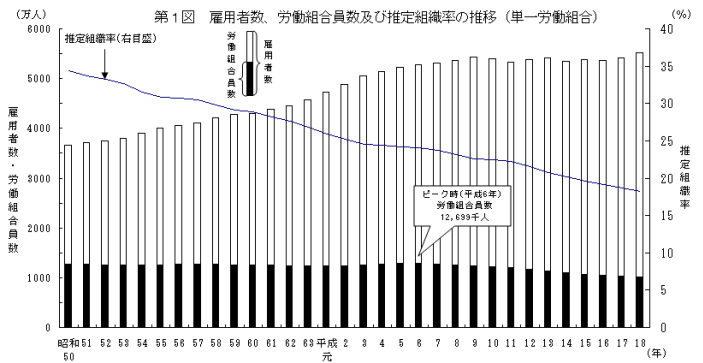
## 2. 加入経緯の問題点

現在、日本における労働組合の推定組織率は18.2%となっており、年々減少が続いている。

※平成18年6月厚労省調べ

一方、JRにおける労働組合組織率は高く、新入社員においては、ほぼ100%の加入率である。

しかし、加入に至る経緯について多くの問題があった。



### 研修期間中にほとんどが加入

調査の結果、多くが新入社員研修終了日までに加入している実態が明らかである。

特に、JR西日本（以後西日本）で「研修期間中（70%）」、「入社日以前」、「研修前」、「研修終了日」を合わせると87%、JR貨物（以後貨物）では97%（研修期間中88%）であり〔図2〕、それに対し「職場配属以降」の加入は西日本9%、貨物3%で非常に少ない。

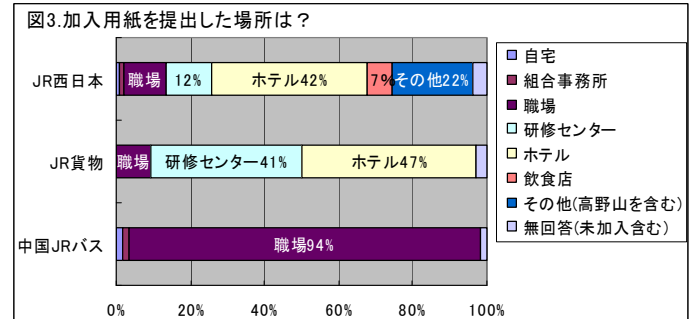
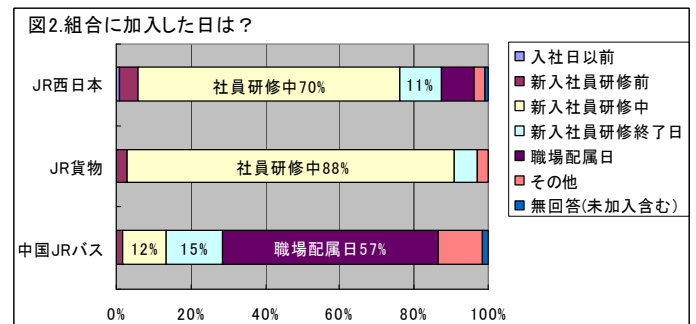
中国JRバス（以後中バス）は職場配属以降が一番多く57%となっている。

加入用紙を提出した場所は、西日本では「研修センター」、「ホテル」、「会議室」、「その他の高野山」などの研修期間の滞在施設が76%だった。

〔図3〕

貨物では「研修センター」と「ホテル」を合わせた研修期間の滞在施設が88%だった。

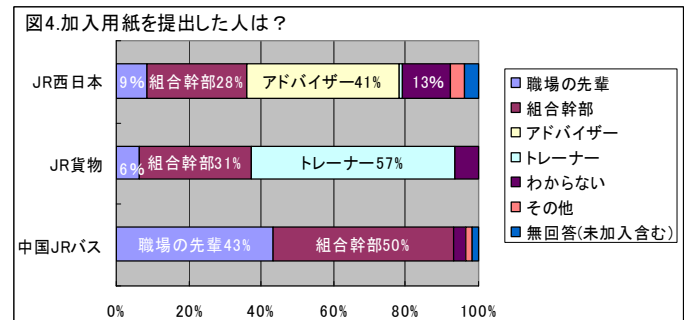
中バスでは、「職場」が94%だった。



### 会社の選んだ人物が関与

加入用紙を提出した相手は「アドバイザーやトレーナーと呼ばれる、会社が指定した新入社員世話役である人物」と「誰なのかわからない人物」を合わせて西日本では55%、貨物では63%であり〔図4〕、新入社員にとっては会社の社員研修関係者という認識である。また、「アドバイザー・トレーナー」が、待機している組合幹部の下へ連れて行くケースもある。

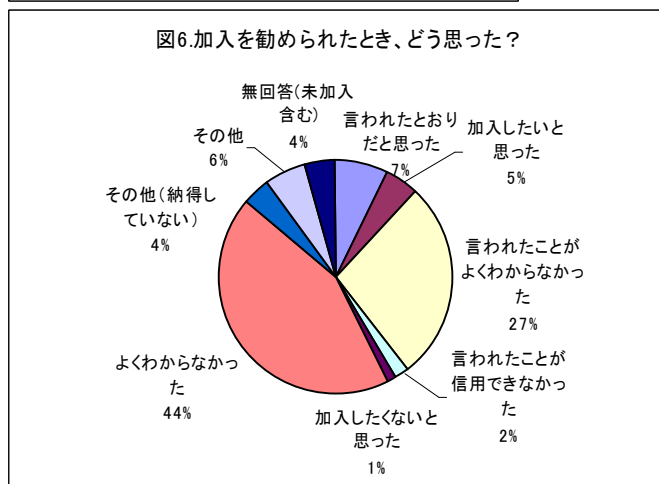
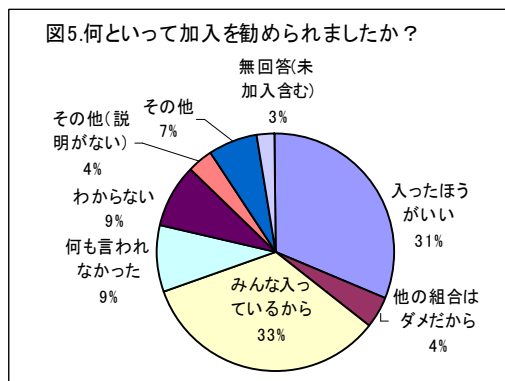
中バスでは、「職場」の先輩が43%だった。



## 理解・納得せずに加入

加入を勧められたときに言われたことは、「みんな入っているから」、「何も言われなかった」、「わからない」、「その他（説明がない）」を合わせると55%で〔図5〕、半数以上は組合に関する説明はほとんどないと答え、「入ったほうがいい」という回答にも説明がないケースもあり、ほとんどが組合加入の意味を理解できるような説明を受けていない。

加入を勧められたとき思ったことは「言われたとおりだと思った」、「加入したいと思った」の12%に対し、「言われたことがよくわからなかった」、「言われたことが信用できなかった」、「加入したくないと思った」、「よくわからなかった」「その他（納得していない）」など78%に達し、「会社の事務手続きだと思った」「仕事の延長かと思った」「考える余裕もなかった」などの意見のように労働組合に加入している意識がない人も多く、約8割が理解・納得しないまま加入させられている。〔図6〕



研修期間中に加入しているということは、研修に係わる者と日程や研修プログラムを知った者でなければ接触できず、組合勧誘が研修期間の滞在施設で行われ、特定の人物・組合に個人情報漏れている可能性がある。会社に個人情報の厳格な管理を徹底させなければならない。

職場の組合員に会う前で労働組合の説明もまともに聞いておらず、自らが望んで加入する状況にはなかった。

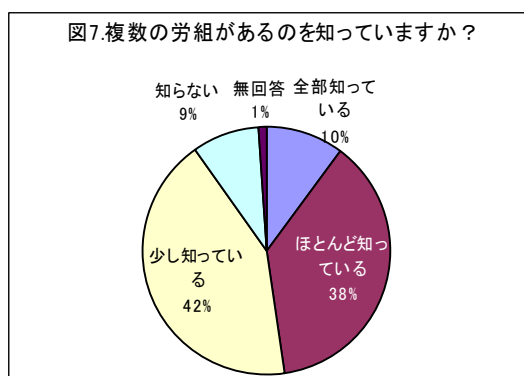
新入社員が、職場の先輩と顔をあわせて労働組合のことを教わり、入りたい組合が決まった時点で加入できる状況をつくらなければならない。

## 3. 労組の意識

労組に加入しているが、その組合も含めてそれぞれの組合の方針や実態をあまり知らないのではないか。

### 複数ある組合の違いは少しわかる

複数の組合が存在することを、ある程度知っている。〔図7〕「全部…」 「ほとんど…」 「少し…」 をあわせて90%が知っている」と答えた。しかし、



ある程度知っているが、「少し知っている」との答えが42%と、あまり関心のないことが伺える。

それぞれの労組の違いについては「全部…」 「ほとんど…」 「少し…」 合わせて65%がある程度わかっていると答えた。〔図8〕

それでも34%はわからないと答えたこともまた事実であり、また、その違いについて、「少し…」 という答えが53%であることを考えると、労働組合側の宣伝不足など、違いを伝えきれていないことが感じられる。

### 多くが「必要」と回答

しかし、約8割が労組を「必要」と答え〔図9〕、必要性については多くが認めている。

背景には、不安・不満を抱いたとき、そのことの解決のために労組を頼ろうとしている気持ちが伺える。

図8.複数ある労組の違いはわかりますか？

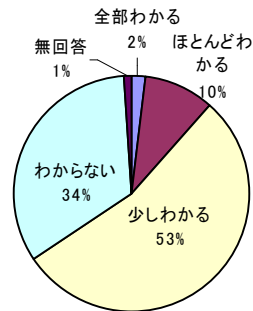
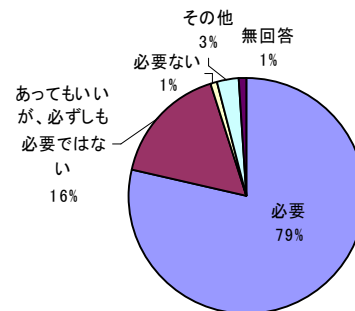


図9.労組は必要だと思いますか？



対象者が組合加入を検討するうえで選択肢となるよう、組合の説明・宣伝の強化が必要で、パンフレットやビラの配布物、ポスターやニュースの掲示物、ホームページやメールなどを使い分け、活用していかなければならない。

多くが認めた労組の必要性に応えるよう労組は常に不安や不満を聞き、解決に向かうよう相談し、適切な方法をとる体制を確立しておかなければならない。

## 4. 要求の意識

改善したい項目数は一人平均で西日本 2.1 項目、貨物 2.3 項目、中バス 2.8 項目となった。

### 「賃金」がトップ

「賃金」との答えが一番多く西日本 27%、貨物 36%、中バス 31%と三割に及んでいる。その次に「労働時間」が多く、西日本と貨物で 13~14%となっている。中バスはさらに倍の 26%と高くなっている。労働時間が長いと感じているのではないか。

「休憩」は西日本 8%、中バス 10%と多くなっている。時間が短く、遅延が発生すると飲食や喫煙等がまったくできない現状がある。

改善してほしいことは？（複数回答）

	西日本	貨物	中バス
賃金	27%	36%	31%
労働時間	13%	14%	26%
休憩	8%	3%	10%
休日	4%	15%	8%
休暇	9%	15%	5%
退職	2%	0%	3%
設備	14%	13%	7%
通勤	3%	3%	1%
上司との関係	8%	1%	2%
増収活動など	8%	0%	7%
その他	4%	0%	0%

「休日」・「休暇」はともに貨物で15%と多い。運転士など、各職場の要員不足状態が続き、休日労働や年休について我慢しており、改善を望んでいる。

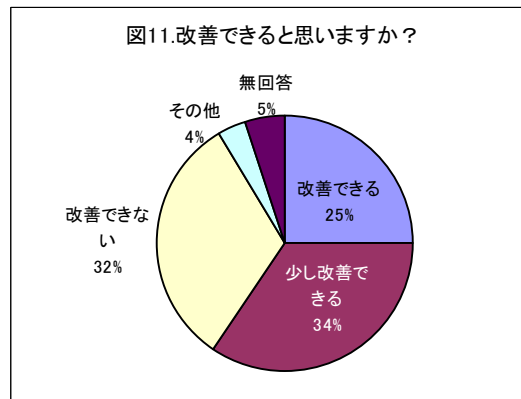
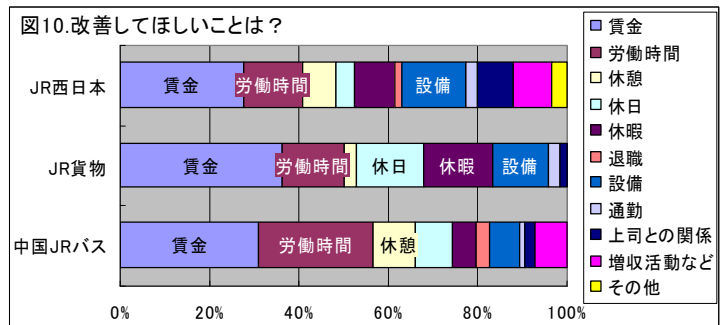
「設備」は西日本14%、貨物13%になっている。老朽化した建物等が快適度や清潔さに欠けると感じている。

上司との関係は西日本で8%となっている。意図的な態度に不信感・嫌悪感を持っている。

増収活動は西日本8%、中バス7%となっており、精神的・経済的負担となっている。

### 「改善できる」と思う

これらの事柄について「改善できる」、「少し改善できる」をあわせて約6割が改善されることを信じ、期待している。〔図11〕



要求の集約と申し入れを明らかにして、労働者全体の共感を得られるよう訴えなければならない。

職場において要求実現に向けた運動を展開、団結の先頭で奮闘し、実態の把握、情勢の変化などを掴み、粘り強い取り組みを行わなければならない。

## 5. 終わりに

労働者の現状は、雇用者数は増えているが正社員が減り、パート、契約などの非正規雇用が全労働者の1/3に増え、それに伴い労働組合の組織率も減少している。

その中でJR各社において「労働組合は必要」と答え、高い組織率を維持していることは、多くの要求をもっており、改善への意識が強く、実現するために労働組合の実行力を期待しているからである。

ただ複数ある労働組合の中から希望する組合を選んで加入した者はわずかであり、ほとんどが言われるまま・わからないまま加入用紙を書いただけという意識・実態である。

それぞれの労働組合の違いについて、職場に配属になってからある程度知るが、組合側もその違いと運動方針を説明・宣伝することにおいて十分でなく、明確に伝わっていないのが現状である。

いま一度、伝えること教えることの重要度を認識し、労働者の不満・要求などの意見を掴み、解決に向けた運動の展開とあわせて、わかりやすい説明・宣伝を行い、国労をアピールする必要がある。

職場の中で見える国労組合員の生き生きした姿こそ、青年の労組意識を変化させ、「国労に入ろう」の言葉に決意するのではないだろうか。