

論 説

労働組合がワークルール知識の獲得に与える影響 －地域若年労働市場における検証－

山 中 亮 (地域資源マネジメント学科)
平 尾 智 隆 (摂南大学)

The Impact of Labor Unions on Knowledge of Work Rules: Evidence from
Japanese Youth Labor Market

Akira YAMANAKA (Regional Resource Management)
Tomotaka HIRAO (Setsunan University)

キーワード：労働組合、ワークルール、若年労働市場
Keywords: labor union, work rule, labor market

【原稿受付：2021年7月12日 受理・採録決定：2021年8月2日】

要旨

セーフティネットの根源であるワークルール知識の獲得に労働組合の存在はどのような影響を及ぼしているのか。本研究では、愛媛県松山市で実施した調査のデータを用いて、労働組合が労働者のワークルール知識を高めているかどうかを検証する。分析の結果、労働組合のある企業に勤める人の方がそうでない人よりもワークルール知識の点数が高いことが明らかになった。本研究の分析結果は、ワークルール知識が家庭や学校教育において獲得されなかった場合、労働組合がその機能を担いうることを示唆している。

1. 問題意識と先行研究

本研究の目的は、セーフティネットとしてのワークルール知識について、労働組合がその獲得に与える影響を検証することにある。昨今、労働組合に関する明るい話題は多くはない。厚生労働省が実施している労働組合基礎調査などを概観すれば、日本の労働組合員数はバブル経済が崩壊した時期から減り始め、近年は1000万人前後で推移している。労働組合の組織率は、それよりさらに以前の第2次オイルショックの時期から低下を始めており、近年では20%を切る水準にある。様々な社会環境の変化を背景に、この半世紀の間に、日本において労働組合の社会的影響力が小さくなってきた事実は認めざるをえないだろう。しかし、労働者が企業で働き続ける限り、言い換えれば、資本主義社会において雇用関係がある限り、労働組合の存在と存在意義はなくなるならない。

他方、非正規雇用労働者の増大などにより労使関係の個別化が進行している。そのような環境下で労働者個人が直接自身で労働問題から身を守る端緒はワーク

ルール知識の有無であろう。労働法制を中心としたワークルール知識を知っていること、その内容を理解していることは、そうでない場合より労働問題から身を守る行動へとつながっていくことになる。換言すれば、その知識量と理解度は時に労働者個人の人生を大きく左右していくことになり、セーフティネットの根源といえることができる。

しかし、法律に関する知識は、出身階層や学歴の影響を受けて、社会的に偏って所在しているとされる(六本2004)。労働法を中心としたワークルール知識についても同様のことがいえ(高橋2007)、ワークルール知識を本来必要としている人達、すなわち、労使関係の個別化に直面する労働者がその知識を十分に獲得できていないという問題が発生している可能性がある。通常、就労前に個人が知識を獲得する場所は家庭と学校である。裕福な家庭ほど子どもの知識の獲得、すなわち、教育に資金を投入することができ、子どもの学歴を高めることができる。このプロセスにのれる個人は平均的に法知識の量が増えていくが、そこから

こぼれ落ちる個人はその恩恵にあずかれない。そのため、労働法を中心としたワークルール知識を本来必要としている者が家庭や学校からそれを得ることができない事態が生じている可能性がある。

その一方で、学歴を高めても労働法制に関する学習を行う機会が乏しければ、ワークルール知識の獲得がおぼつかないという問題もある。これに対しては、2013年に日本労働弁護団が「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を、2017年に日本弁護士連合会が「ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書」を公表するなど、法律関係者がワークルールの教育に関して法的根拠を制定するよう求める動きがあり、ワークルール教育の充実について社会的な気運が高まってきている。

仮に、家庭や学校において労働法を中心としたワークルール知識を十分に獲得できなくなれば、残る大きな社会的余地は職場の労働組合において他にはないだろう。セーフティネットの根源であるワークルール知識の獲得に労働組合の存在はどのような影響を及ぼしているのだろうか。この問いの解明のために、本研究では、愛媛県松山市で実施した調査のデータを用いて、職場に労働組合があることそれ自体が労働者のワークルール知識を高めているかどうかを検証していく。

これまでにワークルール知識を取り扱った研究としては、例えば、林（2014）、梅崎ほか（2015）、上西ほか（2016）があり、ワークルール知識と労働組合の認識が大学生の就職活動結果に与える影響について分析がなされている。高校生を対象に労働者の権利理解を分析した高橋（2006）などの研究もあるが、これらの研究は労働組合の存在がワークルール知識に与える影響、言い換えれば、ワークルール知識の決定要因を分析した研究ではないという意味で、本研究とは関心が異なる。

また、上記の研究に加え、高橋（2008）など労働者の権利理解（ワークルール知識）の効果を明らかにする研究は一定の蓄積がある一方、ワークルール知識の決定要因そのものを探る研究は思いのほか少ない。そのような中で、原・佐藤（2004）の希少な研究がある。原・佐藤（2004）では、労働組合のある企業の雇用者の方が権利理解の程度が高いわけではないことが明らかにされ、労働組合による労働者教育は十分に効果をあげていないことが示されている。ただし、この研究では、被説明変数はワークルール知識の合計点が用いられており、どのようなワークルール知識に労働組合が影響を及ぼしているのかいないのか、その詳細がわからないという課題を残している。

そこで、本研究では、前述の通り、地域労働市場

（愛媛県松山市）において実施した若年者就業実態調査のデータを用い、労働組合がどのようなワークルール知識の獲得に効果をもつのか（あるいはもたないのか）を詳細に分析することを通じて、ワークルール教育における労働組合のもつ可能性を明らかにしていく。

なお、本稿の構成は次の通りである。続く第2節では調査概要を説明する。第3節では調査において実施したワークルール知識の質問について統計分析を行う。第4節では分析結果のまとめを行い、労働組合の可能性と残された課題を議論する。

2. 調査概要

実証分析においては、愛媛県松山市で実施された若年者就業実態調査から得られた個票データを使用する。この調査は、ブラック企業や若年者の早期離職といった社会問題の解決のために、松山市中小企業振興円卓会議・若年者就業実態調査チームが実施した郵送質問紙調査である（調査期間は2016年12月～2017年1月）。

2016年12月1日現在において、愛媛県松山市の住民基本台帳に登録のある22歳～34歳の5000名を無作為に抽出し、郵送により調査票を送付、無記名の回答済みの調査票を郵送により返送してもらうかたちで調査が実施された。5000通の送付に対し、955通の返送があった（回収率は19.1%）。なお、調査対象年齢を22歳以上としたのは、それ以下の場合、標本に大学生など在学中の者が多く含まれる可能性があり、就業実態の調査として十分な分析ができない事態を避けるためである。

調査の実施にあたっては、松山市中小企業振興円卓会議の事務局である松山市地域経済課の支援・協力を得た。松山市中小企業振興円卓会議は、松山市によって設置されているものの、条例に定める事項等を調査・検証し、市に意見等を行う組織で、厳密には自治体内の組織ではない。また、若年者就業実態調査チームは、松山市中小企業振興円卓会議メンバーとメンバー外の専門家によって構成された調査のための特別プロジェクトチームである。郵送調査を実施するため自治体外の者が住民基本台帳に記載されている個人情報（住所、氏名等）を利用しようとする、と、学術調査の場合でも多額の費用がかかることになる。本研究では、同じ自治体内の組織である松山市地域経済課において調査実務を実行することで、その費用を支出することなく調査が実施できた。

具体的には、①若年者就業実態調査チームが調査方法を決定して調査票の作成を行い、調査票と郵送費用が松山市地域経済課に引き継がれた。②住民基本台帳から無作為抽出された送付先データが松山市市民課か

ら松山市地域経済課に貸与された。③松山市地域経済課によって調査票の発送・回収が行われた。④無記名の回収された調査票が松山市地域経済課から若年者就業実態調査チームに手渡された。①～④のプロセスで調査が実施され、調査チームは調査対象者の個人情報にアクセスすることなく調査の実施が可能となった。

筆者は、若年者就業実態調査チームの一員（メンバー外の専門家）として調査において主要な役割を果たした。そのため、松山市中小企業振興円卓会議よりデータの学術研究利用を許可されている。調査名および調査実施主体等の情報の公表についても許可されている。言うまでもなく、この調査データは、日本のある地域若年労働市場のみを対象としており、日本全国を対象としていないという点で一般化に限界を有する。しかし、ある地域の就業実態という意味では内的妥当性を有しており、限界を認識しながらでも分析を行うことで、日本の労働組合の発展と労働問題の解決に寄与していきたいと考えている。

3. 実証分析

(1) 被説明変数

労働組合が労働者のワークルール知識の獲得に与える影響を分析するにあたり、まず被説明変数となるワークルール知識と分析方法について説明しておこう。調査において以下6つの労働法制に関わる質問を行った。

- ① 働き始める前に内定が取り消された場合、労働者はこれに従う必要がある（「採用」）
- ② 労働時間が週40時間以下であれば、1日の労働時間は何時間でもよい（「労働時間」）
- ③ 残業代の割増率は、会社が決めてよい（「割増賃金」）
- ④ 会社は、従業員の十分な休暇を実現するため、有給休暇の利用目的を確認する必要がある（「有給休暇」）
- ⑤ 従業員に落ち度がある場合、労働災害給付において過失分を相殺されることがある（「労働災害」）
- ⑥ 労働組合の結成はその会社の従業員だけで結成しなければならない（「労働組合」）

これらの質問に対して、「法的に問題はない」「法的に問題がある」「わからない」の3つの選択肢を用意した。正解は全て「法的に問題がある」となる¹。各質問について「法的に問題がある」を選んだ者に1を、それ以外を選んだ者にゼロを与えたダミー変数を作成した。この正解しているか否かを表す二値確率変数を

被説明変数とするので、分析方法はプロビット分析を採用する。

(2) 説明変数

本研究において、最も重要な説明変数は労働組合ダミー変数である。これは勤めている企業・組織に労働組合があるか否かをあらわす変数である。労働組合がワークルール知識の獲得に効果を持つのであれば、この変数が正で有意な結果となるだろう。なお、労働組合ダミー変数を説明変数とするため、分析の対象は調査時点において雇用されて働く者に限られることになる。

その他の説明変数としては、まずワークルール知識の獲得に影響を及ぼすと考えられる学歴（教育年数）と育った家庭の経済状況（Socio-Economic Status: SES）を使用する²。さらに、ワークルール知識の獲得には当人の生来の能力も関係していると考えられるため、その代理変数となる中学3年生時の学校成績を使用する³。調査では、個人のパーソナリティを測るビッグ5の指標も質問されているので、個体の特性を制御するという意味で、この変数も使用する⁴。加えて、個人と職場に関わる特性を制御するため、女性ダミー変数、潜在経験年数（＝年齢－教育年数－6）、企業規模ダミー変数、非正規雇用ダミー変数を使用する。

(3) 基本的分析

分析に使用する変数の記述統計量については表1にまとめている。推定を行う前に標本のワークルール知識の獲得状況を記述統計量によって、そして、労働組合とワークルール知識の関係をクロス表によって確認しておこう。

まず、本研究で設定したワークルール知識6問について、約2.6問の正解が平均であり、平均正答率が50%に満たないことがわかる。以下問題ごとに正答率を見ていくと、「採用」が39.9%、「労働時間」が61.8%、「割増賃金」51.8%、「有給休暇」47.6%、「労働災害」37.6%、「労働組合」22.8%となっている。「労働時間」「割増賃金」「有給休暇」については標本の約半分ないし半分以上が正解している一方、「採用」「労働災害」は30%台、「労働組合」については20%台の正答率となっている。

次に労働組合の有無と各ワークルール知識の関係をクロス表で確認しておこう。①労働組合と「採用」の関係は、労働組合ありの企業に勤める者のうち47.7%が正解で、労働組合なしの企業に勤める者では34.9%が正解となっている。カイ二乗検定とフィッシャーの正確検定の結果はともに1%水準で有意であり、労働

表1 記述統計量

	観測数	平均	標準偏差	最小	最大
ワークルール知識合計点	710	2.615	1.737	0	6
「採用」	710	0.399	0.490	0	1
「労働時間」	710	0.618	0.486	0	1
「割増賃金」	710	0.518	0.500	0	1
「有給休暇」	710	0.476	0.500	0	1
「労働災害」	710	0.376	0.485	0	1
「労働組合」	710	0.228	0.420	0	1
労働組合	710	0.390	0.488	0	1
教育年数	710	14.569	1.964	9	21
家庭の経済状況					
上・やや上の方	710	0.115	0.320	0	1
真ん中あたり	710	0.473	0.500	0	1
やや下の方	710	0.282	0.450	0	1
下の方	710	0.096	0.294	0	1
わからない	710	0.034	0.181	0	1
中学3年生時の成績					
上の方	710	0.148	0.355	0	1
やや上の方	710	0.285	0.451	0	1
真ん中あたり	710	0.238	0.426	0	1
やや下の方	710	0.165	0.371	0	1
下の方	710	0.146	0.354	0	1
わからない	710	0.018	0.134	0	1
パーソナリティ					
外向性	710	8.059	3.009	2	14
協調性	710	10.000	1.919	4	14
勤勉性	710	7.551	2.363	2	14
神経症傾向	710	8.356	2.455	2	14
開放性	710	7.845	2.323	2	14
女性	710	0.577	0.494	0	1
潜在経験年数	710	8.442	3.996	0	19
非正規雇用	710	0.232	0.423	0	1
企業規模					
49人未満	710	0.266	0.442	0	1
50-299人	710	0.223	0.416	0	1
300-999人	710	0.186	0.389	0	1
1000人以上・官公庁	710	0.325	0.469	0	1

出所：筆者作成。

組合の有無が「採用」というワークルール知識の獲得に影響していることがわかる（表2）。

以下同様に見ていくと、②労働組合の有無と「労働時間」の関係は、労働組合ありの場合68.2%が正解で、労働組合なしの場合57.7%が正解である。検定の結果、1%水準で有意差が確認できる（表3）。③労働組合の有無と「割増賃金」の関係は、労働組合ありの場合61.4%が正解で、労働組合なしの場合45.7%が正解である。検定の結果、0.1%水準で有意差が確認できる（表4）。④労働組合の有無と「有給休暇」の関係は、労働組合ありの場合56%が正解で、労働組合なしの場合42.3%が正解である。検定の結果、「割増賃金」と同様に0.1%水準で有意差が確認できる（表5）。⑤労働組合の有無と「労働災害」の関係は、労働組合ありの場合41.9%が正解で、労働組合なしの場合34.9%が正解である。検定の結果、10%水準で有意差が確認できる（表6）。⑥労働組合の有無と「労働組合」の関係は、労働組合ありの場合28.9%が正

解で、労働組合なしの場合18.9%が正解である。検定の結果、1%水準で有意差が確認できる（表7）。

以上の結果から、ワークルール知識の獲得と労働組合の有無に一定の関係が見出せる。次項では、知識の獲得に影響があると考えられる教育年数や家庭の経済状況の影響を制御した上でもなお同様の結果が得られるかどうかを分析していく。

（4）推定結果

推定結果は表8にまとめている。推定（1）はワークルール知識の合計点を被説明変数とした最小二乗法による分析結果で、推定（2）～（7）は「採用」などの各ワークルール知識について正答か否かの二値確率変数を被説明変数としたプロビット分析の結果である。なお、推定（2）～（7）の分析結果は限界効果で示している。

労働組合ダミー変数の係数ないし限界効果とその有意確率を見ていくと、推定（1）において労働組合ダ

表2 労働組合と「採用」の関係

	「採用」×	「採用」○	合計
労組なし 度数	282	151	433
%	65.1	34.9	100.0
労組あり 度数	145	132	277
%	52.4	47.7	100.0
合計 度数	427	283	710
%	60.1	39.9	100.0

注： χ^2 値=11.5108 自由度=1 P値=0.001
 フィッシャーの正確検定 P値=0.001
 出所：筆者作成。

表5 労働組合と「有給休暇」の関係

	「有休」×	「有休」○	合計
労組なし 度数	250	183	433
%	57.7	42.3	100.0
労組あり 度数	122	155	277
%	44.0	56.0	100.0
合計 度数	372	338	710
%	52.4	47.6	100.0

注： χ^2 値=12.6996 自由度=1 P値=0.000
 フィッシャーの正確検定 P値=0.000
 出所：筆者作成。

表3 労働組合と「労働時間」の関係

	「時間」×	「時間」○	合計
労組なし 度数	183	250	433
%	42.3	57.7	100.0
労組あり 度数	88	189	277
%	31.8	68.2	100.0
合計 度数	271	439	710
%	38.2	61.8	100.0

注： χ^2 値=7.8832 自由度=1 P値=0.005
 フィッシャーの正確検定 P値=0.006
 出所：筆者作成。

表6 労働組合と「労働災害」の関係

	「労災」×	「労災」○	合計
労組なし 度数	282	151	433
%	65.1	34.9	100.0
労組あり 度数	161	116	277
%	58.1	41.9	100.0
合計 度数	443	267	710
%	62.4	37.6	100.0

注： χ^2 値=3.5321 自由度=1 P値=0.060
 フィッシャーの正確検定 P値=0.068
 出所：筆者作成。

表4 労働組合と「割増賃金」の関係

	「割増」×	「割増」○	合計
労組なし 度数	235	198	433
%	54.3	45.7	100.0
労組あり 度数	107	170	277
%	38.6	61.4	100.0
合計 度数	342	368	710
%	48.2	51.8	100.0

注： χ^2 値=16.5603 自由度=1 P値=0.000
 フィッシャーの正確検定 P値=0.000
 出所：筆者作成。

表7 労働組合と「労働組合」の関係

	「労組」×	「労組」○	合計
労組なし 度数	351	82	433
%	81.1	18.9	100.0
労組あり 度数	197	80	277
%	71.1	28.9	100.0
合計 度数	548	162	710
%	77.2	22.8	100.0

注： χ^2 値=9.4839 自由度=1 P値=0.002
 フィッシャーの正確検定 P値=0.002
 出所：筆者作成。

ミー変数の係数は0.437となっており（1%水準で有意）、他の要因を制御してもなお労働組合がある企業に勤めている人は労働組合がない企業に勤める人に比べてワークルール知識の合計点が0.4点ほど高いことがわかる。

次に、推定（2）～（7）において労働組合ダミー変数の有意確率を見ていくと、「採用」「割増賃金」「有給休暇」が5%水準有意、「労働組合」が10%水準有意となっている。「労働時間」と「労働災害」については有意ではない。すなわち、「労働時間」と「労働災害」の問題については、他の要因を制御すると先のクロス表の分析と異なり、労働組合の有無は正答率に影響を及ぼさないという結果が得られた（ただし限界効果の符号の向きは正である）。

労働組合ダミー変数が有意な結果を得た推定（2）（4）（5）（7）を見ると、労働組合ありの場合は「採用」の問題の正答確率が9.3%、「割増賃金」の問題の正答確率が10.2%、「有給休暇」の問題の正答確率

が9%、「労働組合」の問題の正答確率が5.9%上昇することがわかる。

4. おわりに

本研究で得られた分析結果は次の通りである。第1に、労働組合のある企業に勤める人の方がそうでない人よりもワークルール知識の点数が高いことが明らかになった。しかし、第2に、労働組合のワークルール知識に対する影響を個別に分析した場合、「採用」「割増賃金」「有給休暇」「労働組合」の問題に対して労働組合は正答率を高める効果を持つものの、「労働時間」と「労働災害」の問題については正答率を高める効果をもっていないことも明らかとなった。

前述した原・佐藤（2004）の先行研究では、労働組合の有無ダミー変数が労働者の権利の理解度（合計点）を必ずしも高めないことが示されていたが、本研究の分析結果はこれと異なる部分と整合的な部分をもつ⁵。有意水準は異なるが、係数の符号の向きは正で

表8 労働組合がワークルール知識の獲得に与える影響
プロビット分析

	最小二乗法		推定(2) 「採用」		推定(3) 「労働時間」		推定(4) 「割増賃金」		推定(5) 「有給休暇」		推定(6) 「労働災害」		推定(7) 「労働組合」	
	係数	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
労働組合	0.437 **	0.144	0.093 *	0.043	0.050	0.043	0.102 *	0.044	0.090 *	0.045	0.056	0.042	0.059 +	0.036
教育年数	0.092 *	0.044	0.044 **	0.013	0.009	0.013	0.011	0.013	0.016	0.013	0.004	0.012	0.016	0.010
家庭の経済状況 上・やや上の方	0.004	0.218	0.015	0.062	-0.067	0.064	-0.038	0.064	0.036	0.065	0.043	0.062	0.013	0.051
真ん中あたり	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.125	0.152	-0.009	0.047	-0.011	0.046	-0.008	0.047	-0.016	0.047	-0.077 +	0.044	-0.005	0.039
下の方	0.082	0.229	0.095	0.071	-0.055	0.070	0.060	0.071	0.021	0.071	-0.065	0.064	0.042	0.063
わからない	-0.705 *	0.317	-0.003	0.108	-0.190 +	0.108	-0.160	0.109	-0.152	0.108	-0.233 *	0.071	-0.010	0.088
中学3年生時の成績 上の方	0.397 +	0.228	0.034	0.065	0.041	0.062	0.073	0.067	0.154 *	0.065	-0.009	0.063	0.089	0.058
やや上の方	0.104	0.180	-0.004	0.054	0.048	0.051	0.024	0.054	0.093 +	0.054	-0.041	0.052	-0.019	0.042
真ん中あたり	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
やや下の方	0.108	0.216	0.016	0.062	0.137 *	0.054	0.025	0.063	-0.071	0.062	-0.024	0.061	0.024	0.052
わからない	-0.289	0.206	0.048	0.067	0.001	0.064	-0.098	0.067	-0.086	0.066	-0.048	0.063	-0.145 **	0.041
バーソナリティ 外向性	-0.149	0.539	-0.097	0.140	-0.094	0.145	-0.164	0.150	0.124	0.143	0.013	0.140	0.059	0.140
外向性	0.024	0.024	0.000	0.007	-0.003	0.007	0.004	0.008	0.000	0.007	0.024 **	0.007	0.000	0.006
協調性	0.031	0.034	0.011	0.011	0.013	0.010	-0.014	0.011	0.004	0.011	0.020 +	0.010	-0.006	0.009
勤働性	0.001	0.027	-0.009	0.008	-0.003	0.008	0.015 +	0.009	-0.003	0.009	-0.012	0.008	0.012	0.007
神経症傾向	0.017	0.028	0.001	0.008	-0.004	0.008	0.012	0.009	0.002	0.009	0.011	0.008	-0.005	0.007
開放性	0.034	0.030	0.009	0.009	0.023 *	0.009	0.000	0.009	0.007	0.009	0.000	0.009	-0.004	0.008
女性	-0.234 +	0.138	-0.005	0.041	0.013	0.040	-0.100 *	0.041	-0.052	0.042	-0.058	0.040	-0.043	0.035
潜在経験年数	0.002	0.018	0.000	0.005	-0.002	0.006	-0.005	0.006	0.001	0.006	0.005	0.005	0.003	0.005
非正規雇用	0.091	0.162	0.068	0.050	0.044	0.047	0.021	0.049	0.008	0.050	-0.053	0.048	0.010	0.042
企業規模 49人未満	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
50-299人	0.034	0.183	0.010	0.056	-0.031	0.054	-0.031	0.057	-0.047	0.056	0.119 *	0.057	0.022	0.049
300-999人	0.130	0.201	0.036	0.061	-0.013	0.059	0.044	0.061	-0.045	0.062	0.076	0.062	0.047	0.053
1000人以上・官公庁 定数項	0.310 +	0.185	0.059	0.056	0.122 *	0.052	0.045	0.057	0.024	0.057	0.039	0.056	0.030	0.047
0.142	0.934													
観測数	710		710		710		710		710		710		710	
F統計量/カイ2乗値	3.62 ***		39.57 *		37.40 *		43.84 **		52.26 ***		41.43 **		46.41 **	
決定係数	0.098		0.042		0.044		0.049		0.054		0.044		0.055	
対数尤度			-457.199		-451.150		-467.823		-464.598		-449.395		-360.271	

注：標準誤差は頑健な標準誤差。統計量はF統計量（最小二乗法）とカイ2乗値（プロビット分析）。また、決定係数は自由度調整済み決定係数（最小二乗法）と擬似決定係数（プロビット分析）。
***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意, +10%水準有意。ref.は基準グループをあらわす。
出所：筆者作成。

同じである。ただし、本研究では個別の問題に対する正答まで分析した結果、効果があるものとないものに分かれる可能性が示された。推察の域を出ないが、「労働時間」は比較的容易な問題であり、「労働災害」は比較的難しい問題であったために効果がでなかったと考えられる。事実、「労働時間」の正答率は61.8%と6問の中では一番正答率が高く、「労働災害」は37.6%と二番目に正答率が低い。労働時間は在学中のアルバイト経験等を含め日々労働者が直面する事柄である。一方、労働災害は発生件数から考えて労働者全体から見ればごくまれな出来事で認知度が低い事柄となる⁶。すなわち、認知度が高い事柄（ここでは「労働時間」）については、さらなる追加的な効果が生まれにくく、ごくまれにしか発生しない事柄（ここでは「労働災害」）については、事象に出くわす機会が乏しく知識を獲得させる機会を失っているために効果がないということが考えられる。

本研究では、労働組合がワークルール知識獲得に効果を持つことを限定的ながら実証することができた。そして、ワークルール知識が家庭や学校教育において獲得されなかった場合の社会的な余地としての意義が労働組合にはあることがわかる。今後は、具体的に労働組合がどのように行動すれば従業員のワークルール知識が高まるのかを実践的研究を通じて明らかにしていかなければならないだろう。また、労働者がワークルール知識を獲得することの先にある事象についても目を配らなければならない。労働者が知識を持ち制度を利用することで新しい労働の価値を生み出す可能性もあるし、経営者に刺激を与え、より良い組織開発・雇用関係につながっていく可能性もある。これらの論点を吟味することは、本研究の課題を超えているが、本研究がもつ射程として提示しておきたい。

最後に、残された課題を述べて結語としたい。本研究は、労働組合がワークルール知識の獲得に与える影響を分析するものであったが、計量分析において使用している説明変数は労働組合ダミー変数で、その内容は労働組合の有無でしかない。どのような労働組合が、どのような時に、どのように働きかけたのか、その詳細は捉えられていない。その意味で十分な分析になっておらず、分析結果の解釈には禁欲的でなければならない。また、横断面データという性格上、ワークルール知識があるから労働組合がある企業に就職しているのではないかという逆因果の関係を打ち消すことはできていない。これら残された課題は、さらなる実証研究を進めることで解決を目指していきたいと考えている。

謝辞

本研究はJSPS科研費19H0619の助成を受けたものです。

注

- 1 これらの問題の出所は道幸ほか（2013）である。①内定は解約権留付付き労働契約であり、労働契約が成立したことになるので、従業員の解雇と同じになる。②所定内労働時間の上限は、労働基準法に定められているので、その規定を受ける。③割増賃金率については、労働基準法に下限が定められている。④年休は労働者が自由にそれを使用してよいので、年休の使用目的を使用者に伝える必要はない。⑤過失相殺は労災保険給付では認められていない。⑥労働組合の組織形態は企業別に限定されず、これに使用者が介入すると不当労働行為になる。
- 2 育った家庭の経済状況について、調査では「あなたの育ったご家庭の生活水準は、世間一般と比べてどの程度だったとお考えですか」という質問に対して、「上」「やや上」「真ん中あたり」「やや下」「下」「わからない」の6種類の選択肢が用意されている。分析では「真ん中あたり」を基準グループにしてダミー変数化したものを使用する。ただし、「上」と答えた者は標本の0.7%と少ないため「上」「やや上」を足し合わせて1つのカテゴリーにした。
- 3 中学3年生時の成績について、調査では「あなたが中学3年生のとき、あなたの成績は学年の中でどれくらいでしたか」という質問に対して、「上」「やや上」「真ん中あたり」「やや下」「下」「わからない」の6種類の選択肢が用意されている。分析では「真ん中あたり」を基準グループにしてダミー変数化したものを使用する。
- 4 用いる尺度は小塩ほか（2012）が開発した「日本版 Ten Item Personality Inventory」である。BIG FIVE ないし Five Factor Model は、パーソナリティ心理学の分野で研究が蓄積されており人間のパーソナリティを Extraversion（外向性）、Agreeableness（協調性、調和性）、Conscientiousness（勤勉性、誠実性）、Neuroticism（神経症傾向、情緒不安定性）、Openness to Experience（開放性）という5つの枠組みで捉える考え方である。
- 5 原・佐藤（2004）の労働者の権利の理解度の内容は、団結権、育児休業、割増賃金、最低賃金、有給休暇、未払い残業請求権の6つとなっており、本研究とは若干内容が異なる。
- 6 例えば、厚生労働省労働基準局が発表している「労働災害発生状況」によれば、平成30年の死亡災害は909人、休業4日以上死傷災害は12万7329人である。

総務省「労働力調査」をみると近年のわが国の就労者数は6500万人前後で推移していることから考えても、労働災害の発生確率自体は大きなものではないことがわかる。

引用文献

- 上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代（2016）「大学生の卒業後追跡調査におけるワークルール認知と労働組合認識の変化」『生涯学習とキャリアデザイン』第13巻第2号, pp.67-81.
- 梅崎修・上西充子・南雲智映・後藤嘉代（2015）「大学生の労働組合認識とワークルール知識が就職活動に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.655, pp.73-82.
- 小塩真司・阿部晋吾・Pino Cutrone（2012）「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』第21巻第1号, pp.40-52.
- 高橋康二（2008）「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所雑誌』No.597, pp.50-66.
- 高橋康二（2007）「セーフティネットとしての法知識」『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して』労働政策研究報告書 No.75, pp.39-55.
- 高橋康二（2006）「労働のセーフティネットの必要性和利用可能性—高校生の『労働者の権利』に関する理解に着目して」石田浩（編著）『高校生の進路選択と意識変容』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.21, pp.97-113.
- 道幸哲也・開本英幸・平賀律男（2013）『ワークルール検定2013—職場で生かす労働法100問』旬報社.
- 林祐司（2014）「労働者の権利に関する大学生の理解が就職活動に与える効果の実証的検討」『大学評価研究』第13号, pp.135-145.
- 原ひろみ・佐藤博樹（2004）「労働組合支持に何が影響を与えるのか—労働者の権利に関する理解に着目して」『日本労働研究雑誌』No.532, pp.54-70.
- 六本佳平（2004）『法の世界』放送大学教育振興会.