

「新しい労働運動」の特質に関する社会学的研究

小谷 幸 (Sachi Kotani) 指導：河西 宏祐教授

1. 課題

本論文の目的は、1990年代に世代、性別、エスニシティといった社会的属性を結合単位として労働市場横断的に生成した個人加盟労働組合を研究することにより、今後の労働運動への示唆及び新たな分析手法の提示を行うことである。このような組合は、既成のものとは異なる組織形態や機能、また組合員の結合の質を有していると考えられる。そこで、こうした運動を「新しい労働運動」と捉え、その実態を実証的に解明しようと試みた。

従来の労使関係・労働運動研究は、大企業の正規従業員を主な組織成員とする企業別組合を対象とし、特に労働組合の経済的機能の解明を重視してきた。しかし、この研究手法は、個別の企業別組合を検討するにあたっては大きな意義を有する一方で、現在では企業別組合に含まれる労働者の数自体が減少し、その有効性を減少させつつある。それゆえ、多くの論者によって労働組合運動の影響力の低下と新しい対象の模索、方法論的刷新の必要性が指摘されている。

このような状況の下、新たな対象として企業の外に生成した個人加盟労働組合に対する先行研究がいくつか蓄積されている。そこでは主に組合の機能を重視した研究手法が採用され、個人加盟労働組合が「未組織労働者の労働問題に対する受け皿、多様な社会的機能を持つ運動主体であると結論づけられてきた。

しかしながらこれまでの個人加盟労働組合研究は、主に地域を結合単位とするコミュニティ・ユニオンを中心に分析してきたため、性別や世代を結合単位とするユニオンの分析が手薄であった。また、組合の機能として多様な機能を指摘し、内在する社会運動的な要素についても言及しているが、組織がどのような施策を展開し、他の運動団体といかなる連携を行っているか、また個々の組合員との相互関係といった具体的な状況の解明を十分に進めているとは言えない。

2. 対象と方法

そこで上記の課題にもとづきながら本論文では、性別と世代を結合単位とする個人加盟労働組合である「管理職ユニオン」と「女性ユニオン」を新たな労働運動のあり方の事例として取り上げ、1)リーダーに対する聞き取りを通じた理念・具体的な施策などの展開の解明、2)同様のアイデンティティ

を有する社会運動・NPOとのネットワークの広がり、3)アンケート調査と一般組合員に対する聞き取りを通じた組合員の自己変容のプロセスの究明を通じて、その社会的機能について解き明かそうとした。

具体的な解明方法は以下に示すとおりである。まず1)組合運営については、未組織労働者を組織する両ユニオンが、企業主義・経済主義的な従来の労働組合に対抗的な方針・理念を持ち、それを組織運営や日常的な活動に特徴づけているのではないかと仮説を立て、分析する。2)組織連携については、両ユニオンが「中高年男性」や「女性」といった単に労働者として一括りにできないアイデンティティを有していることから、同種の社会運動との連携を視野に入れた検討を行う。3)組合員の自己変容のプロセスについては、組合の方針・理念・具体的な施策が組合員の自己変容に及ぼす影響と、組合員の意識と行為との相互関係を、特に組合の組合員に対する不安除去・不満解消・意識変容機能に着目することを通じて考察する。

3. 結果

(1) 組合運営

研究の結果、まず1)組合運営については、両ユニオンが労働相談を契機として未組織労働者の受け皿になっておりまた、労働問題の種別や党派性によって相談者を選別することなく、多様な背景を有する労働者を受け入れていることを明らかにした。この運動方針と、組合員自らが争議の主体となり自立を支援しあうという組織理念から、常に多数の新規組合員を抱えつつ、ネットワーク型で未統合な組織形態が形成されていた。

両ユニオンの経済的機能は、苦情処理機能、個別紛争処理機能を中心としていた。すでに紛争が生じている職場(hot shop)を対象とする事例が多く、そのため短期的で個別的な労使関係が主であった。争議の解決率は9割を超えていた。

運動方針は、既存の労働組合が組織成員を重視し未組織労働者や個別的な紛争事例に対応が遅れていることを背景として、管理職ユニオンが「全ての労働者層の労働相談に応じる」目的で社会的なニーズに応える方針を意識的に採用している一方、女性ユニオンは、例えばセクシュアル・ハラスメントといった「セクシュアリティにかかわる労働問題」を重視する方針のもとで相談者のニーズに応えようとしていた。

(2)組織連携

次に2)組織連携については、両ユニオンが党派の多様性を包括し、運動方針の類似性に基づき連携を図っていたことが明らかにされた。管理職ユニオンが主に政策過程への意見反映をも視野に入れつつ労働団体との連携を図り、社会運動との連携をあまり行っていなかった一方で、女性ユニオンは労働団体に限らずジェンダーの視点を有する運動団体と連携し、その用語や活動手法を積極的に取り入れていた。

(3)組合員の自己変容のプロセス

最後に3)組合員の自己変容のプロセスについては、両ユニオンの意識変容機能を詳細に分析するために、上記で示したような運動方針等組合運営の状況を、組合員がどのように認識し、評価しているかの解明をめざして、「初発の意識」「欲求性向」「原初の意識」「原理の意識」の4つの意識からなる分析概念(表1)を使用し、組合員の労働問題発生・組合加入からのプロセスを跡づけた。

分析の結果、これら生成する意識等によって組合員のタイプが大きく4つに分類できることが確認できた(表2)。両ユニオンに共通する点として、組合員は「欲求性向」と「原理の意識」のいずれか一方、もしくは双方が充足されていれば組合に在籍していた。「欲求性向」のみの充足のために在籍している者は、勤務先との雇用関係が終了すると、組合を脱退する。しかし、「原理の意識」が充足されている者は、雇用関係終了後も組合に在籍していた。

一方両ユニオンの相違点は、まずタイプを分類する軸にみられた。管理職ユニオンでは、在籍中に他の組合員の争議に参加するかどうかや争議期間・争議の困難さである。一方、女性ユニオンでは争議活動の有無にかかわらず、組合員相互の「共感」を通じた「気づき」があるかどうか大きい。

その結果、生成する「原理の意識」にも相違がみられる。管理職ユニオンの場合には会社との距離感を保ち、対等性を重視するという形で、女性ユニオンの場合にはジェンダー・センシティブな視点を持つという形で具現化していた。

4. 考察

以上の結果を踏まえ、両ユニオンの特質として次の5点が明らかにされた。既存の運動では組織対象にされてこなかったような多様な組合員を包摂していること、組合員個々人が育ちあい、エンパワーすることを重視して行う相談活動等の組合活動を実施していること、多様な組織、社会運動との連携を有していること、組合員が自分の争議の主体となりまた他の組合員の争議を支援する「教育」的機能を通じて意識変容すること、以上を通じて、多様な差別からの「公正(justice)」という価値を共有していること、である。

以上から、両ユニオンが既存の組合研究で解明された機能

をさらに深める社会的機能を有することが明らかになり、このような特質を既存の組合が今後取り入れていくことが、その活性化に向けた一つの途であることが示唆された。

さらに、本論文で採用した研究手法により、これまで抜け落ちていた企業別組合の外側に存在する未組織労働者の組合をより詳細に分析することにとどまらない、次の2点について言及できる。

まず、女性や中高年に対する多様な差別に対し労働者性をも含めた幅広い「公正」を重視する組織文化の形成および、その組合内外での展開可能性を検討することが可能となる点である。組合の影響力の低下に際しては、新たな方法が必要になると考えられ、本論文は不十分ながらもその一端を示唆する研究として位置づけられる。

次に、「主体」像である。本論文では、組合員の特質をユニオン活動を通じて経済的・社会的・政治的にエンパワーする点にあると捉えている。またエンパワーとは、単に会社に対し労働者として異議申し立てをするといった意味のみを有するのではなく、競争主義的ではない一歩引いた複眼的な目を有することや、ジェンダーセンシティブな視点を有することであることを明らかにした。

既存の研究においては、その労使関係が生じた社会的条件のもと主体像が明らかにされてきた。本論文では、社会的状況はもとより、社会運動等との連携を組み入れることにより、労働者性という類似点を有する一方で、先に述べたような相違点をも有する「主体」を描き出した。以上から、本論文は新たな「主体」像の一端を示した研究として位置づけられる。

今後は、「新しい労働運動」の特質を、他の個人加盟労働組合や企業別組合においても相違点と共通点に留意しつつ把握し、その結果をもとに本論文において提示した研究手法を精練することが課題と考えられた。

表1 4つの意識と例

「初発の感情」	おびえ、動揺のような価値判断の範囲に含まれない意識 リストラされたことによる心理的動揺、不安、喪失感など	
「欲求性向」	物質的利害を欲する欲求 物質的にあがなってもらいたい、金銭で補償してもらいたいという意識など	
「価値志向」	「原初の意識」	怒り、怨念、正義感、初発の倫理感など、労働者がしばしば「人間として許せるか」と表現する意識 モラルのない経営方針の変化や理不尽なリストラに対する怒り、納得できない理由で一方的に辞めさせられることへの怨念、他の職場の人たちのために闘うという正義感、間違ったことをしている経営者側に謝罪してもらいたいという意識など
	「原理の意識」	内在化された道徳や原理によって一貫した体系をなしている意識 個の確立意識(自己決定責任意識、対等性を重視する意識)の上に立つ 支え合い意識(仲間意識、労働運動意識)

注1:各意識の上限は定義、下限は本研究における例

注2:「欲求性向」、「原初の意識」、「原理の意識」については河西宏祐(1981)『企業別組合の実態』日本評論社 の定義を援用

表2 組合員像の4類型

	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
定着率	低い	やや低い	やや高い	高い
活動	参加しない	参加しない	参加する	参加する
争議期間*	短い	やや短い	やや長い	長い
争議手段*	団体交渉のみ	団交のみが多い	複雑化	複雑化
解決状況*	金銭解決	金銭解決	金銭解決	金銭解決/雇用継続***
組合理念	認識せず	認識	受容	受容
強い意識	「欲求性向」	「欲求性向」	「原理の意識」	「原理の意識」
「原理の意識」	生成せず	生成の萌芽	生成	生成
「原理の意識」の内実	生成せず	個の確立	対等性重視	運動意識*/ジェンダー・センシティブイティ**

注)*:管理職ユニオンに見られる傾向 **:女性ユニオンに見られる傾向

***:分会(複数加入)による雇用継続の場合は、質的にタイプ1に近い者が多い。