

## 目次

(1) 背景	32	
(2) 「受け込み訴」から「労働相談からの組織化」へ	32	
3 経緯：労働相談から見た時期区分	32	
序篇 1 規模な相談活動による組織化：ホットライン活動	32	
第一章 問題の所在	1 1：ネットワークユニオン、失業者ユニオンの結成	33
第二章 先行研究	2 2：職場分会への着目	33
1 経済的機能を重視する労使関係・労働組合研究	2	
(1) 日本の労使関係を肯定的に捉える研究	2	
(2) 日本の労使関係を批判的に捉える研究	4	
2 社会的機能を重視する労使関係・労働組合研究	4	
(1) 「周辺」的労働組合に着目する研究	4	
(2) 「中心」的労働組合への広がり	7	
3 個人加盟ユニオン研究	8	
(1) 経済的機能を重視する個人加盟ユニオン研究	8	
(2) 社会的機能を重視する個人加盟ユニオン研究	8	
4 課題	9	
第三章 研究方法	10	
1 分析方法	10	
2 分析概念・調査概要	10	
第四章 研究対象	12	
1 対象の概要	12	
2 対象の位置づけ	12	
第五章 本論文の構成	14	
2) ②会社距離・個別業務型	52	
第I篇 「東京管理職ユニオン」の事例研究	19	
序章 研究課題	19	
1 問題の所在	19	
2 分析枠組み：企業帰属意識への着目	19	
(1) 企業帰属意識を把握する枠組み	20	
(2) 類型と作業仮説	21	
3 研究対象とその概要	23	
(1) 管理職を主体とする労働運動	23	
(2) 管理職を主体とする個人加盟労働組合	23	
(3) 「東京管理職ユニオン」の概要	24	
第一章 結成・経緯	29	
1 結成以前：合同労組運動の相対化	29	
(1) 合同労組運動の相対化：「強い運動」の矛盾	29	
(2) 「面々のおはからい」	29	
(3) 労働者観・労働組合観の変遷と確立：労働者への関わり方の模索	30	
2 結成：背景と諸主体	32	

2	(1) 背景	32	「管理職ユニオン」の可能性と課題	63
	(2)	「駆け込み訴」から「労働相談からの組織化」へ		32
3	経緯：労働相談から見た時期区分	32		65
1	(1) 大規模な相談活動による組織化：ホットライン活動	32		
1	(2) 新たな受け皿づくり：ネットワークユニオン、失業者ユニオンの結成	33		
2	(3) 複数相談の増加：職場分会への着目	33	リーダー	66
4	結語	33	労働組合研究とジェンダー視角	66
第二章 組織・組織連関・活動		35	リーダー・センシティブな組合文化への着目	66
1	組織	35		
3	(1) 組織概要	35		
4	(2) 組織理念	36		
	(3) 組合員の属性	37	労働運動	73
2	組織連関	38	する個人加盟労働組合	74
3	活動	39	「ユニオン東京」の概要	75
1	(1) 活動方針	39		
1	(2) 主な活動	39	リーダーのライフヒストリーから	79
	(3) 組合員の活動の実態	40	「アイティ」との出会い	79
4	結語	48	との出会い	80
第三章 組合員の意識変容		51	境界	81
1	組合加入時の四類型と意識変容	51		
2	(1) 組合加入時の四類型	51		
	(2) 組合加入時の四類型と意識変容	51		
1)	①会社中心・個別業務型	51		
2)	②会社距離・個別業務型	52	体変更から上部団体脱退へ	83
3)	③会社距離・共同業務型	54		
4)	④会社中心・共同業務型	55	合活動	86
1	(3) 小括	56		
2	意識変容と組合脱退時期の四類型	57		
	(1) 組合脱退時期の四類型	57		
	(2) 意識変容と組合脱退時期の四類型	57		
1)	「即座型」	57		
2)	「3ヶ月型」	58		
3)	「1年型」	58		
4)	「辞めない型」	58		
	(3) 小括	59	活動実態	93
3	結語	60	の生活意識	101
第四章 結論		62		
1	要約	62	員の意識変容	107
1	(1) 東京管理職ユニオンの理念・組織・活動	62		
	(2) 東京管理職ユニオン組合員の意識変容	62		

2	結語：「東京管理職ユニオン」の可能性と課題	63
	(3) 「争議後期一解決」	109
第Ⅱ篇 「女性ユニオン東京」の事例研究 65		
序章 研究課題 65		
1	問題の所在	65
2	先行研究：労使関係・労働組合研究とジェンダー	66
	(1) 労使関係・労働組合研究とジェンダー視点	66
	(2) 先行研究とその到達点：ジェンダー・センシティブな組合文化への着目	66
	(3) 課題	72
3	研究方法	73
4	研究対象とその概要	73
	(1) 女性を主体とする労働運動	73
	(2) 女性を主体とする個人加盟労働組合	74
	(3) 「女性ユニオン東京」の概要	75
第一章 組織形成過程 79		
1	組合結成以前：リーダーのライフヒストリーから	79
	(1) ジェンダー・センシティブィティとの出会い	79
	(2) 労働運動との出会い	80
	(3) 新左翼運動への参加とその限界	81
	(4) 再び組合活動へ	82
2	組合結成の経緯	82
	(1) 女性ユニオン東京の結成	82
	(2) 独立事務所の開設	83
	(3) 専従体制・法人格取得・名称変更から上部団体脱退へ	83
3	結語	84
第二章 組織構成・組織連関・組合活動 86		
1	組織	86
	(1) 組織の概要	86
	(2) 組織の理念	86
	(3) 組合員の属性	87
2	組織連関	89
3	組合活動	90
	(1) 活動方針	90
	(2) 主な活動	90
	(3) 組合員の活動実態	93
	(4) 組合員の生活意識	101
4	結語	105
第三章 組合員の意識変容 107		
1	組合員意識の再構成	107
	(1) 「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」	107

(2) 「申し入れ→争議初期」 109

(3) 「争議後期→解決」 109

(4) 小括 110

2 組合員の自己変容 111

(1) 意識変容別四類型 111

(2) 四類型別の特徴 112

1) 「お客さん型」 112

2) 「自己主張型」 112

3) 「価値観変容型」 113

4) 「ジェンダー・センシティブ型」 114

(3) 小括 115

3 結語 116

第四章 結論 117

1 要約 117

(1) 女性ユニオン東京の組織・活動・組合員意識 117

(2) 女性ユニオン東京の組合員意識とジェンダー・センシティブイティ 118

2 結語：「女性ユニオン東京」の意義と課題 119

表 I-1-2 管理職を活動の主体とする労働運動の類型

終篇 「新しい労働運動」の特質と意義 120

第一章 要約 120

1 課題と方法 120

2 組合組織 122

3 組合員の意識と行動 124

4 結論 127

第二章 「新しい労働運動」の意義と課題 129

1 「新しい労働運動」の意義と課題 129

2 「新しい労働運動」研究の意義と課題 133

第三章 展望と今後の研究課題 134

図 I-2-9 同アンケート調査より組合活動経験

図 I-2-10 同アンケート調査より活動で得たもの

参考文献・資料

図 I-2-12 同アンケート調査より組合員をめぐる関係性の変化

資料篇

図 I-2-13 同アンケート調査より関心のある生活領域

図 I-2-14 同アンケート調査より一番大切なもの

図 I-2-15 同アンケート調査より企業帰属意識とその変化

表 I-3-1 組合加入時の労働者四類型と意識変容との関連

表 I-3-2 解決後脱退時期の四類型

表 I-3-3 a. 会社と仕事の意味づけの大小と b. 活動の有無が組合活動に及ぼす影響

表 II-1-1 女性を活動の主体とする労働運動の類型

図 II-1-2 「女性ユニオン東京」組織概要