

図Ⅱ-1-3 「女性ユニオン東京」加入人凡例 現組合員の推移

表Ⅱ-2-1 「女性ユニオン東京」アンケート調査より組合員の属性

(1) 本論文では、各章末に脚注を掲載する。但し、序篇と終篇においては、篇末に掲載する。

図Ⅱ-1-3 「女性ユニオン東京」アンケート調査より組合員の現況

(2) 引用文は、原典の著者名、発行年、引用頁を括弧内に示す。翻訳書は、著者名、発行年＝翻訳発行年、引用頁を括弧内に示す。

(3) 聴き取り調査対象者の証言引用は、*「(証言)」の形で示す。

(4) 参考文献一覧は、書籍の場合は、著者名、発行年、題名、出版社の順に、雑誌論文の場合は、著者名、発行年、題名、掲載雑誌、号数の順に示す。

図Ⅱ-2-9 同アンケート調査より組合活動経験

図Ⅱ-2-10 同アンケート調査よりユニオン、組合活動経験

図Ⅱ-2-11 同アンケート調査より活動 図表一覧

図Ⅱ-2-12 同アンケート調査よりユニオン、活動で得たもの

表序-1 聴き取り調査対象者一覧（「東京管理職ユニオン」）

表序-2 聴き取り調査対象者一覧（「女性ユニオン東京」）

表序-3 四つの意識と例

図Ⅰ-1-1 組合加入時の四類型

表Ⅰ-1-2 管理職を活動の主体とする労働運動の類型

表Ⅰ-1-3 「東京管理職ユニオン」組織概要

図Ⅰ-1-4 「東京管理職ユニオン」加入人数推移

表Ⅰ-2-1 「東京管理職ユニオン」アンケート調査より組合員の属性

図Ⅰ-2-2 「東京管理職ユニオン」組織連関図

図Ⅰ-2-3 「東京管理職ユニオン」アンケート調査より組合員の現況

図Ⅰ-2-4 同アンケート調査より労働問題

図Ⅰ-2-5 同アンケート調査よりユニオンを知ったきっかけ

図Ⅰ-2-6 同アンケート調査より加入理由

図Ⅰ-2-7 同アンケート調査より争議経験有無、加入理由

図Ⅰ-2-8 同アンケート調査より相談・争議過程への満足度

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

図Ⅰ-2-11 同アンケート調査より組織スタイル・理念への支持

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

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

- 図Ⅱ-1-3 「女性ユニオン東京」加入人数と現組合員の推移
- 表Ⅱ-2-1 「女性ユニオン東京」アンケート調査より組合員の属性
- 図Ⅱ-2-2 「女性ユニオン東京」組織関連図
- 図Ⅱ-2-3 「女性ユニオン東京」アンケート調査より組合員の現況
- 図Ⅱ-2-4 同アンケート調査より労働問題
- 図Ⅱ-2-5 同アンケート調査よりユニオンを知ったきっかけ
- 図Ⅱ-2-6 同アンケート調査より加入理由
- 図Ⅱ-2-7 「東京管理職ユニオン」・「女性ユニオン東京」両調査よりユニオン、加入理由
- 図Ⅱ-2-8 同アンケート調査より相談・争議過程への満足度
- 図Ⅱ-2-9 同アンケート調査より組合活動経験
- 図Ⅱ-2-10 両調査よりユニオン、組合活動経験
- 図Ⅱ-2-11 同アンケート調査より活動で得たもの
- 図Ⅱ-2-12 両調査よりユニオン、活動で得たもの
- 図Ⅱ-2-13 同アンケート調査より組織スタイル・理念への支持
- 図Ⅱ-2-14 同アンケート調査より組合員をめぐる関係性の変化
- 図Ⅱ-2-15 同アンケート調査より関心のある生活領域
- 図Ⅱ-2-16 両調査よりユニオン、関心のある生活領域
- 図Ⅱ-2-17 同アンケート調査より一番大切なもの
- 図Ⅱ-2-18 同アンケート調査より企業帰属意識の変化（争議経験者のみ）
- 図Ⅱ-2-19 両調査よりユニオン、企業帰属意識の変化（争議経験者のみ）
- 図Ⅱ-2-20 同アンケート調査より女性の望ましい働き方
- 表Ⅱ-3-1 意識変容の四類型
- 表終-1 「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」の比較表
- 表終-2 組合員像の四類型

が人権問題と捉えられるほどに拡大していることである。男女賃金格差からもおける就業形態の別は、「身分差別」ともいえるべき賃金格差をとらなう。さらに長時間労働問題や中高年労働者の給与削減や解雇についても、国連社会権規約委員会から勧告がなされ、人権問題として取り扱われるようになってきている。

以上のような直接的理由の背景として、次の二点を指摘できる。まず長期不況である。1990年代以降の長引く不況の中で、解雇や退職勧奨といった雇用問題が増加の一途を辿っている。それは時にいじめやセクシャル・ハラスメントのような問題を伴う。それゆえ個別的な労使間のトラブルが増加している。

さらに制度面での背景を指摘できる。日本には、裁判所を除けば個人で労使紛争を解決する場が存在しなかった¹⁹。さらに日本の労働組合法では、たとえ一企業内の組合員が一人であっても、その組合員が申し入れた団体交渉に応じなければ、不当労働行為となる。これは例えば米国と比較した場合との日本の特殊性であり、個人加盟労働組合の交渉力はこの労働組合法に支えられているといっても過言ではない。

以上のような理由と背景からこれらのユニオンは、従来の労働組合が十分に扱いきれない問題に対し相談活動を通じて組合への加入を積極的に進め、個別的な労使紛争処理をおこなうなど、いわば労働問題解決の「受け皿」としての役割をはたしてきた。

このように個人加盟型の新型ユニオンはまず「受け皿」論として注目されてきた。しかし新型ユニオンが新しい労働運動として注目されている理由は、このような従来型企業別