

序篇の受け皿としての労使関係機能に留まらない。国内の個人加盟型の労働組合は、すでに1980年代中葉から活発な活動を展開してきたが、1990年代のはじめから、世代や性別

## 第一章・問題の所在

といった社会的属性を単位とした組織化を図るユニオンは、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持つ運動組織の活発な活動が注

目日本論文の目的は、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生成した新しい形の個人加盟労働組合（以下、新型ユニオンと呼ぶ）を対象とし、その実態を社会学の立場から実証的に解明することにある。この考察を通じて、日本の勤労者が労働問題を解決しようとして作り出した運動の特質がいかなるものであり、それがいかなる可能性と課題とを持っているかを探ること、これが本論文の主題である。

近年、「管理職ユニオン」、「女性ユニオン」、「コミュニティ・ユニオン」といった個人加盟型の新型ユニオンが注目を集めている。その理由としては、次の3点が挙げられる。第1に、労働組合の組織率の低下である。現在、労働組合推定組織率は20.7%（2001年度厚生労働省『労働組合基礎調査』）と低下の一途を辿っている。その理由としては様々な議論がなされてきた<sup>(1)</sup>が、主に産業構造の変動、集団的労使関係から個別的人事処遇への移行、企業別組合の正社員職混合組合という性格ゆえの未組織労働者への意識の欠如、組合員の「組合離れ」などを指摘できる。

第2に、組合の影響力の低下である。日本の労働組合の多くを占める企業別組合では、長らく正規従業員一括加入方式が採用されてきた。しかし経済環境の変化の中で、従来安定的とされてきた正社員の管理職層のリストラが顕在化するとともに、非組合員である不安定雇用層が拡大してきたことで、近年の雇用問題が従来型の企業別組合による紛争処理能力を超える問題として提起されるようになった。

第3に、従業員間の処遇格差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。すでに日本の女性従業員の地位が低いことは、先進国に比して大きい男女賃金格差からも明らかである。加えて日本における就業形態の別は、「身分差別」ともいふべき賃金格差をともなう。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<sup>(2)</sup>。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

組合の受け皿としての労使関係機能に留まらない。国内の個人加盟型の労働組合は、すでに1980年代中葉から活発な活動を展開してきたが、1990年代のはじめから、世代や性別や国籍・エスニシティといった社会的属性を単位とした組織化を図るユニオンは、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持つ運動組織の活発な活動が注目を集めるようになった。

仁田と同様に、労使関係制度、なかでも賃金体系に着目した分  
新型ユニオンはいかなる意味で新しい運動とみなすことができるのか。その新しい意義の可能性と限界を検討することは、新型ユニオンの評価にとどまらず、新たな運動方針・運動理念が模索される日本の労働運動全体に対しても重要な示唆を与えることになるのではないだろうか。このような観点から本論文では、この問題をタイプの異なる2つの新型ユニオンへの実態調査をもとに、明らかにしたいと思う。以下、この新しい機能を持つ運動を「新しい労働運動」と捉え、その観点から先行研究を振り返ってみよう。

(1990: 221)。さらに石田は、労働者の公平観に基づくこの能力主義の確立を、オイルシ  
第二章 先行研究 済の相対的高パフォーマンスと関連づけた。

その後石田(石田他、1997)は、企業による管理という視点を取り入れ企業と組合との  
本章では、日本における新型ユニオンの実態をその機能の多様性に着目しながら解明する  
という本論文の問題関心に照らして重要と思われる労使関係・労働組合の先行研究を整理する。まず、労働組合の活動と機能に注目する近年の研究成果を、経済的機能を重視する研究と社会的機能を重視する立場に分けて検討する。次いで、本論文が考察対象とする個人加盟ユニオンの研究を検討し、最後に研究課題を提示する。

「平均点を表示しているルール」が反対給付の場合に  
1 経済的機能を重視する労使関係・労働組合研究

(1) 日本の労使関係を肯定的に捉える研究

日本の労使関係を肯定的に捉える研究(以下、「肯定的研究」と略)は、大企業製造業のような「中心」<sup>(3)</sup>的労働組合を対象とし、その企業内において組合の経営側に対する経済的機能やその制度的達成を分析し、それが一定の役割を果たしていることをもって日本の労使関係を評価するという立場である。  
これら「肯定的研究」は、1970年代後半以降に盛んになったアプローチであり、オイルショック後の日本経済の相対的に良好なパフォーマンスに労使関係が一定の役割を果たしたと評価する。これらの議論の背後には、1970年代以前の研究スタイルが欧米の労使関係モデルを暗黙裡に想定し、「本来存在すべき労働組合と組合機能」からの乖離を描いていたという批判的認識がある。代表的な論考としては、組合の企業に対する経済的機能を中心に据えて分析を行った小池和男(1977、1984)、仁田道夫(1988)が挙げられる。

小池(1977)は、鉄鋼、機械2、私鉄2、石炭1、計7の工場別ないし企業別組合の組織と機能を主に聴き取りによって探った結果、ほとんどの組合が仕事の規制に関して無力と言うわけではなく、賃金のみならず、仕事をめぐる諸問題に少なからず発言していると主張した。その上で小池は、日本の内部昇進制による広がりのあるキャリア形成を評価し、それをもとにした企業レベルを中心とする日本労資関係の「先進性」を主張した(1977: 240)。

また仁田道夫(1988)は、労使間の交渉による規制の手続き的側面を重視し、鉄鋼業大手の労使協議と職場小集団活動の観察を通じて、組合の企業に対する発言と規制を解明し

ようとした。分析の結果仁田は、「職場における小集団活動、企業・事業所・部門における団体交渉・労使協議、企業の戦略的意志決定に対する発言など、労働者参加の各レベルにおいて、わが国の労働者及び労働組合が一般に言われる以上に積極的・実質的に発言・関与している」（1988：282）と主張する。

石田光男（1990）もまた仁田と同様に、労使関係制度、なかでも賃金体系に着目した分析をおこなっている。石田は、「賃金をどのような原理で従業員に配分するのかのルールは、常識が予測する以上にはるかに国民的特性を帯びている」（1990：10）とし、賃金に関する企業内的なルールのあり方を考察した。なかでも賃金表を、「勤労者の企業内でとり結ぶ諸関係を客観的に表出せざるをえないものと把握する」（1990：11）ことを試みている。分析の結果石田は、「日本の労働をめぐる秩序原理は”能力主義”によって律せられている」ことを仮説として強調し、日本の労働組合がこの黙認を余儀なくされたことを指摘した（1990：221）。さらに石田は、労働者の公平観に基づくこの能力主義の確立を、オイルショック後の日本経済の相対的高パフォーマンスと関連づけた。

その後石田（石田他、1997）は、企業による管理という視点を取り入れ企業と組合との相互関係の中で労使関係のルールを分析しようと試み、リーン生産方式として特徴づけられる一連の議論を取り上げ「特定の一面を恣意的に強調した解釈」として批判した上で、大手自動車メーカーの事例研究を行った。石田は、リーン生産方式を必然的に個別的な人事管理を誘発するものとして理解し、集团的労使関係論でこれを捉えることへの限界を指摘する。その上で労使関係論を「労働支出とその反対給付に関するルールの研究にならざるをえない」と捉え、「均衡点を表示しているルールの具体的表現物」が反対給付の場合には賃金管理（賃金表）である（すでに見たとおり石田はこれに対する研究を石田（1990）で行っている）一方、労働支出の場合には能率管理（管理図表）であると捉え、「反対給付の構造上の特徴が賃金管理を通じての個別性にあるのに対応して、労働給付の側の個別性がいかなる管理を通じて設定されているか」を明らかにすることを通じて労使関係論の論理構造を解明しようとしている（1997：1-5）。分析の結果、労働給付も賃金同様個別化され経営側に管理されているが、労働組合による一定の集团的規制の可能性も存在することが示されている。

そのような交渉力の限界を規定するものとして、「日本の大企業労働の大半が企業別組合の基本機能を、「工職一体組合のもと、ホワイトカラーもブルーカラーも「社員」としての扱いを求める」、「社員組合」機能としたのは久本憲夫（石田他、1997、第4章／1998）である。久本はその主張を大手電機産業や化繊産業の歴史研究と大手自動車産業の事例研究を通じた動的モデルとして跡づけ、「ある意味で厳しい要員管理や多能工化を組合や労働者個人が受け入れていった背景には、工職身分格差の撤廃や処遇のいわゆるホワイトカラー化」があったとする。久本はこれを「社員化」という概念で捉え、こうした社員化の進展が、当時の経済社会的条件とマッチして企業の性格を変化させ、従業員主権型企業への変容をもたらしたと評価し、結果として第1次オイルショック後の「相互信頼的労使関係」の安定化に寄与したと捉えている。つまり久本は、「社員化」によって組合が、「異動のフレキシビリティ」、「高技能化への要請」、「単なる労働力として以上の労働給付の要求」に応えることと引き替えに賃金上昇と長期安定雇用が得ているとし、その経済的機能の達成を評価している。もっとも久本は、動的モデルである以上「相互信頼的労使関係破綻の可能性も十分にある」（1997：5）と指摘している。

組合運動における〈連続〉と〈断絶〉を検討し、連続面として①戦後労働運動をめぐる法  
(2) 日本の労使関係を批判的に捉える研究とは比較にならぬ安定を保ってきたこと、②  
企以上のようなアプローチに対し、経済的機能に着目しつつ日本の労使関係に対し批判的  
な評価を行う研究も蓄積されてきている。代表的なものとして、野村正實(1993b)、上井  
喜彦(1994)、(2001)を挙げておこう。950~60前半の大争闘時に生産管理闘争では威力を  
野村正實(1993b)は、大手自動車産業の事例研究を通じて、「分析の主體的関心は会社  
による管理のあり方にある」としつつも、同社の企業別組合が「会社の行き過ぎ」をチェ  
ックし「会社としての合理的なマネジメント」の実現に貢献する企業別組織であると特徴  
づけ、日本の労使関係の特徴をなす企業別組合に批判的な評価を行っている。労働組合が  
成また上井喜彦(1994)は仁田(1988)に対して「組合規制の手続き的側面を重視するあ  
まりに、実体的側面の検討が手薄となり、手続き的側面での組合規制の進展のみをもって組  
合規制を高く評価する向きがある」とし、以上の批判を踏まえ手続き側面と実体的側面を  
峻別する方法を用いて、大手自動車産業A社の労働組合の職場規制のありようを、分裂前  
の全自A分会と分裂後のA労組の比較を通じて分析した。るときに労働組合運動の再活性化  
その結果上井は、全自A分会の「対抗的職場規制」が、「『組合らしい組合』への脱皮を  
図るべく、職場規制の主体を徹底して現場の平労働者に移していったが、それゆえに職員  
層や現場職制層の離反を招き、大争議を闘った末に崩壊」していったと述べる。他方、分  
裂後のA労組の「協調的職場規制」は、「全自A分会とは全く逆に、『生産性向上』『企業の  
繁栄』という理念や現場職制層の権限によりかかった規制力、あるいは特異な組合民主主  
義論に示されるように規制の主体からの平労働者のシャットアウトを特徴とし、労働組合  
が対経営発言権を拡大するほど平労働者から遊離するというアイロニカルな構造になっ  
ていた」(1994: 240-241)と分析した。こうした組合による強力な職場規制の展開が陥る問  
題の背景に上井は、戦後日本の労働組合が抱えた「組織構造的な制約」である「組合組織  
と職制機構との未分離あるいは癒着」が存在していることを指摘する。組合運動の保守性  
のさらに上井は上井喜彦(2001)においても、職場民間大企業労組の交渉力の限界を査定、  
賃金、経営参加、労働時間短縮などの項目から明らかにし、「肯定的研究」に警鐘を鳴らし  
ている。上井はこのような交渉力の限界を規定するものとして、「日本の大企業労組の大半  
が正規従業員のみを構成員とする全員一括加盟という組織原則を採っている」ことを挙げ  
ている。主義」や「能力平等主義」そしてそれらに支えられた集団主義を希薄化させるため、  
その「反作用」としてさまざまな「格差縮小運動」を生みおとす可能性」を展望し、新た

## 2. 社会的機能を重視する労使関係・労働組合研究

(1) 「周辺」的労働組合に着目する研究 主義性を指摘している点で共通点を持つ。さら  
に次に、従来の労働組合が所与のものとしてきた社会の枠組み自体を問うという問題関心  
から、労働組合の機能を企業に対する経済的機能に限定することなく把握しようとする研  
究を検討する。これらは労使関係の担い手として女性、非正規雇用者など「周辺」勤労者  
層に着目する点においてその特徴がある。これらの動向としては、経済学的研究として二  
村一夫(1994)、高橋祐吉(1998)、熊沢誠(1996、2002)、社会学的研究として河西宏祐(1989、  
2001)を取り上げる。そのグループごとに労働者は労働組合の形を選ぶという認識から  
出二村一夫(1994)は、歴史研究の立場から労働組合の企業主義的性格を明らかにし、労  
働組合の機能とその担い手について興味深い議論を展開している。まず二村は、戦後労働

組合運動における〈連続〉と〈断絶〉を検討し、連続面として①戦後労働運動をめぐる法的、制度的な枠組みは、戦前期、敗戦直後期とは比較にならぬ安定を保ってきたこと、②企業内組織、混合組合であること、③運動の目標も運営も企業内的、企業依存的であったことを指摘する。次に変化した面として、1940年代末までに「ほとんどの企業経営権は完全に経営者側に取り戻された」こと、1950～60前半の大争議時に生産管理闘争では威力を発揮した事業所別「全員組織」＝工職混合組合の弱点があらわになったこと、1960年代に敗戦直後の事業所別組織が企業別組合へと変わっていったことを挙げる。

次に労働組合運動の担い手の変化として、「労働組合の主力が、非組合員となることを目指して相互に競争する状況では、運動の空洞化は避けがたい。企業主義的な労働組合が成立した背後には、戦後労働組合運動の「達成」がある。一般に労働組合運動を含む社会運動の最大の動因は、差別に対する怒りである。その意味で、長年の鬱憤を晴らしてしまい、全員がサラリーマン化した正規従業員中心の組合が、企業主義から脱却することは難しい」（1994：72）とし、現在の企業社会では「一人前の構成員」として認知されていない層＝女性従業員が「私たちも人並みに」と要求して運動するときに労働組合運動の再活性化が起こるとしている。さらに二村は、平和運動への参与といった労働組合の社会運動的機能が、戦後労働組合が著しく企業主義的な性格を持ちながら単純な御用組合にはならなかった一因だとしている。

高橋祐吉（1998）は、「制度化された労働組合の多くは、労使関係をクリアに意識させるような問題を絶えず周辺や外部にそしてまた個人に転化することによって、生き延びているのではないか」（1998：4）という問題意識に基づき、労働組合が企業と価値判断や行動様式の面で同質性を高めるようになれば、その企業主義的傾向が強まり労働組合の存在意義自体が問われると危惧する。その契機を高橋は、日経連が1995年に示した「日本的経営」の見直しビジョンに求め、それに抗するために「男子正規労働者を主体とし、所得と消費レベルの引き上げにのみ収斂し、そしてまた企業内に自閉した労働組合運動の保守性の打破」つまり「労働者と市民社会を再結合」していくことを求める。

具体的には、「企業横断的な労働条件規制や福祉、環境、フェミニズム、人権といった社会的・政治的なテーマに関心を強め、地域社会に密着し、個別の労使紛争にも普遍性をみいだすような social ユニオニズムへの期待」と「これまで日本的経営が標榜してきた『階層平等主義』や『能力平等主義』そしてそれらに支えられた集団主義を希薄化させるため、その『反作用』としてさまざまな『格差縮小運動』を生みおとす可能性」を展望し、新たな組織化の可能性としてコミュニティ・ユニオンを挙げている。

二村、高橋の研究は、企業別組合の企業主義性を指摘している点で共通点を持つ。さらに彼らは労働組合活性化の担い手として、女性や非正規従業員などに着目し、特に高橋はその手段として個人加盟ユニオンに着目している。また、労働組合の経済的機能のみを重視する研究が暗黙理に前提とした「生活＝賃金」という単純な図式を乗り越えて、多様な社会的機能の可能性を示唆している。

熊沢誠（1996）は、労働者階級の中には必要性和可能性を具体的に共有するようないくつかのグループがあり、そのグループごとに労働者は労働組合の形を選ぶという認識から出発して地域を基盤とする個人加盟労働組合を位置づけ、そこにコミュニティ・ユニオンの必然性をみている（熊沢、1996）。労働社会とは、企業・職業・会社・地域といった生涯

的な定着の範囲に応じて形成されたグループが、その内部に自然な競争制御の連帯心を培っているときを指す。

現在では、熊沢が指摘する企業・職業・会社・地域といった結合原理に加え、本論文の対象である、世代やジェンダー、エスニシティといった社会学的属性を結合原理とした新型ユニオンが、特に大都市に生成していることは、すでに指摘した通りである。これは、個人化した都市型社会のもとで、職縁・地縁に代わる新たなコミュニティ形成を求める動きと捉えることができよう。もちろん熊沢は、この傾向を踏まえ「多様な格差是正のために集う諸グループが既存の組合、企業の枠を越えて横断的につながっていく、そうした営みを今後めざすべき」(2002:34) だとして、年齢差別、性差別、国籍差別といった多様な問題に取り組むグループの存在を指摘している。

河西宏祐(1989、2001)は、労働運動活性化の担い手としてコミュニティ・ユニオンを含む「辺境型労働組合」に着目している。日本の労使関係・労働組合研究においては長らく、企業別組合が、「全従業員一括加入型」の組織形態をとっているという「通説」があった。しかし、河西はそれが誤りであることを実証し、日本の労働組合を「全従業員一括加入・正規採用従業員型」、「企業内複数組合併存型」、「新型労働組合」に分類した。そのうち、「企業内複数組合併存型」と「新型労働組合」が、上記「辺境型労働組合」に含まれている。「新型労働組合」とは、前二つの企業別組合が非正規採用従業員を独立、もしくは包含した形で組織した場合と、①産業別組合、②職業別組合、③地域別組合、④一般労働組合、⑤(①～④の)混合型組合の1970年代以降の展開を指している(1989:18-9)。

なかでも1980年代中葉以降注目されてきたのが、③地域別組合であるコミュニティ・ユニオンと④ゼネラル・ユニオンであり、①～⑤の組合に加えて、⑥①～⑤の要素にイデオロギーや性別の要素がくわわった労働組合が結成される可能性が指摘され、「さまざまな動機と結合軸にもとづく」場合が示唆されている(1989:18-9、426)。

加えて河西宏祐(2001)は、労働組合の社会的機能の研究方法を提示し、その存在を実証している。河西は企業別組合にたいする評価の視点として、①アメリカ労働運動のビジネス・ユニオンズに依拠する「労使関係制度」論、②イギリスの労使関係研究「経済主義的機能」論、③基幹産業・大企業・全員加入型(男性・正規採用従業員)の労働組合を突出した重要な位置と見なす「管制高地」論を取り上げ、それらが組合員の「主体的参加の度合」を問題とせず、その枠組みで労使関係を把握することには限界があると批判した上で④「主体性」論を提示している。

「主体性」論とは、具体的には「労働者による自主的・主体的組織であるという労働組合の原点(組合民主主義)にたつて、また組織を人間行動の体系であるとみる社会学的発想にたつて、労働組合と組合員の相互関係を重視し、一般組合員の組合活動への主体的参加の程度や、組合と組合員との有機的むすびつきの程度を、組合活動の評価の基準と」する。その際「研究者の視座を、組合幹部によりも職場の一般組合員の視座に接近させ、かれらが組合活動をどのように評価しているかの側面を重視」し、「また労働組合の経済的機能の達成度はもちろん無視しないが、それにとどまらず、労働組合が組合員にたいしておこなう社会的・文化的・思想的活動も重視する」(2001:76)。

以上の方法をふまえた上で、〈新型労働組合〉研究をおこなった河西は、同組合の文化の内実として、①中流階級への上昇を拒否して「労働者に定着する思想」、②物質主義的生

活スタイルを見直し、日常生活のあり方を労働者的に確立する「労働者生活の思想」、③依存によって生活保障を求めるという生き方からの「自立の思想」、④仲間の関係を平等主義の行動規範によって律する「自治の思想」、⑤企業の枠を超えて労働者仲間との連帯をめざす「連帯の思想」を析出している（河西、1989、2001）。

ローカルレベルにおいて、企業別組合の枠を超えた個人加盟労働組合が、労働者個々人のニーズをくみとり、集団的な運動

(2) 「中心」的労働組合への広がりとはできないだろうか。したがって、その存在はマイ  
社会的機能に注目する動きは、「周辺」的労働組合研究にとどまらず、「中心」的労働組合の中にも現れはじめている。日米のナショナルセンターである連合と AFL-CIO の事例を検討しておこう<sup>(4)</sup>。

連合総研（1997）は、「市場の失敗」・「政府（制度）の失敗」を越えた第三の分野たる「もうひとつの公共」ともいえるセクターの広がり背景として、労働組合を NPO として捉え直し、検討を加えた。その結果、「労働組合はそのメンバーにとってのクラブ（財）である（雇用・労働条件の確保）とともに、構成員が雇用労働者であるという特性を生かした非営利組織（生活者としての生活にかかわる社会的・制度的条件の改善）でもある。したがって、非営利組織としての市民公益活動が、その存在基盤の半分を支えている。ことに、これまでの「企業偏重型社会」が見直されるなかで、勤労者のくらしの安定と向上のために、公共セクターの改善に加えて、社会セクターとしてのさまざまな非営利組織と市民公益活動の発達が期待されている」（1997：203）と総括している。

加えて同書は、戦後の労働組合運動を NPO 論の視点を用いて評価するという興味深い試みをおこなっている。すなわち戦後、生活者としての組合員の要請は、まず「生活保障賃金要求」というかたちで日本の企業別労働組合運動に生かされてきた。それは当然のことであったが、それが企業内で「完結」するようにみえるようになったことが「企業社会」の基盤となったとする。企業別組合としての対抗力は、このメカニズムのなかで社会に向けて発展せず、本来的には労働条件決定だけではなく生活者の論理、社会の論理を表現するはずの労働組合活動は、ここでは「生活の論理」が「私化」へと向かい、新たな合理的な市民倫理の形成、「連帯」文化や連帯価値、その基盤としての自立と自己規律の広がりなどの「市民的公共性」が育たなかったと結論づけている（1997：205-7）。

実際に連合は、1996年に「第1次組織拡大計画」を決定するなど組合員の組織化を重視し、NPO やボランティア団体との提携や中小企業・非正規雇用者・退職者・女性への働きかけ、地域社会重視といった視点を打ち出し始めている。さらに2001年の大会では「組合づくり・アクションプラン 21」を採択し、年間予算の20パーセントを組織化対策に割り振り、企業別組合の組織範囲見直しによるパート組織化や個人加盟の地域ユニオンを通じての中小企業や非正規雇用者の組織化の実践を進めている。

米国では、すでに同種の問題意識から、ナショナルセンターである AFL-CIO が大規模な組織化活動を進めるなど社会的機能を重視した活動を推進し、注目を集めている。戸塚秀夫は、この「新しい波」の特徴として、①オルタナティヴとしてのコーカス形成の自由、②運動における多様性の尊重、③マイノリティの組合運営への積極的な関与実現を強調、④（利害を共にする人々によって形成された）コミュニティ、⑤国境を越える労働者の連帯活動の5点を示しているが、まずもってこの動きがローカルレベルにおける取り組みからのボトムアップであったことを指摘している（マンツィオス編、戸塚訳（解題）、2002）。

戸塚はまた、「問われているのは、運動を担う人々の質そのもの」だと指摘し、この「新しい波」をアメリカ労働組合運動に伝統的であった「ビジネス・ユニオニズム」から「社会運動ユニオニズム (social movement unionism)」への流れに位置づけている。点を挙げていひるがえって、日本においても、米国と同様にまずはローカルレベルにおいて、企業別組合の枠を越えた個人加盟労働組合が、労働者個々人のニーズをくみとり、集団的な運動へとつなげていっていると思なすことはできないだろうか。したがって、その存在はマイナーであるけれども、個人加盟ユニオンを見ることにより、日本の労使関係・労働組合の方向性が語るができると思えられる。2002) 点に見いだし、ユニオンを、公益性を持ったNPOとして見なす必要を主張している。

### 3 個人加盟ユニオン研究 コミュニティ・ユニオンの一つであるSユニオンの事例研究を

(1) 経済的機能を重視する個人加盟ユニオン研究 つつ、職場外の市民社会に立脚する。従来の個人加盟ユニオン研究は、まずもって同ユニオンを企業別組合の外に置かれた労働者の、地域における個別紛争の受け皿として規定している (日本労働研究機構、2002)。すでに検討してきたように、従来の労使関係・労働組合論では主に大企業における集団的労使関係に重点がおかれ、したがって、企業別組合の労働条件規制機能をめぐる研究が蓄積されてきた。それゆえ、個人加盟労働組合を研究対象とする際にもまた「二重構造」の打破、未組織労働者の組織化といった独自の問題関心が持たれつつも、労働条件規制機能が重視されてきた。特に1960年代の合同労組の研究においては、統一労働協約締結のような賃金・労働条件の超企業的決定をめざしながらもそれを果たすことができず (沼田編、1963: 228)、「基準法遵法闘争、苦情处理的な権利闘争、厚生福利の活動の分野に活路を見いだそうとする」(石川編、1963: 77-80) 組合像が描きだされた。

また、全国一般に対して連合総研が行った最近の研究においても、「個人加盟方式ということもあり、権利闘争重視の活動となっているが、権利闘争には人も金もかかる。加えて現状復帰できたとしても組織人員がどれだけ増えるかわからない。その意味で絶えず組織人員の限界に突き当たることになる」(連合総研編、2001: 393) と結論づけられており、労働条件規制機能から個人加盟労働組合の評価をおこなうという発想は変化していない。

ありようへの反省から、労働組合の経済主義と、組合員の私生活中心主義との相互関係が

(2) 社会的機能を重視する個人加盟ユニオン研究 会的機能の果たす役割が大きいことが示一方、ユニオンを経済的機能面のみで評価するのみならず、多様な社会的機能の担い手として評価する研究も存在する。その研究の多くは、地域を結合単位とするコミュニティ・ユニオン<sup>6)</sup>を対象としている。

例えば高木郁朗 (2000) は、コミュニティ・ユニオンの組織と活動の実態を論じ、その異質性として、地域における社会運動としての役割を挙げている。高木はまた、同ユニオンの社会運動的意義として、①労働組合としての活動方式を採用しつつ、取り残された層の労働者の社会的意志決定への登場の媒介的役割を担っている、②潜在的なニーズの所有者が問題発生時にそこから必要なサービスを引き出せる、③事業・協同組合機能・自治体政策への介入、の3点を指摘しているが、同ユニオンの実勢は数的・金銭的にいってきわめて弱く、「コミュニティ・ユニオンがこのような困難をどのように克服していくかは、実質的に労働組合機能と地域の社会運動機能をとともにもちうる主体として成長していく上で避けられない課題となっている」(高木、2000: 69) と結論づけている。



熊沢誠（1996、2002）は、前述のような労働社会論によるコミュニティ・ユニオンの位置づけを踏まえた上で、その意義として、①ソサエティとしての役割を果たす、②問題を社会的に顕在化する、③個別紛争の処理、④地域の労働条件の決定に参加の4点を挙げている。

次に、より一般組合員の視点に近い形で行われた二つの実証研究を検討しておこう。まず、福井祐介（2002）は、七つのコミュニティ・ユニオンの事例研究を通じて、その特徴を、①一種の「公共財」としての性格を有する、②個別の労働問題や人権問題などがより普遍的な問題系へと媒介されうる（福井、2002）点に見だし、ユニオンを、公益性を持ったNPOとして見なす必要を主張している。

青木章之介（1988）は、コミュニティ・ユニオンの一つであるSユニオンの事例研究をふまえた上で、定着率の低さなどの問題点を提示しつつも、職場外の市民社会に立脚することによって、「新しい社会運動」の潮流とも合作しつつ、市民的労働者形成の通路として「新しい労働運動」を担う可能性をみている（青木、1988:16）。

以上のように、これら新型ユニオンに対する先行研究は、ユニオンの社会運動としての意義を指摘（高木、2000）、「公共財」としての捉え方を提起（福井、2002）、「社会運動との関わり」を指摘（熊沢、1996）、「新しい社会運動」との関わり（青木、1988）を指摘、といった、多様な社会的機能の担い手として評価している。

#### 4 課題

以上、近年の労使関係・労働組合研究を、組合の機能に着目した研究を中心に検討してきたが、本論文の関心から、次の3点についてさらなる考察が必要と思われる。

第1は、組合文化刷新への方法的アプローチについてである。従来の研究は、大企業・官公労の企業別組合という「中心」的部分を占める労働組合運動を主な研究対象に据え、主に労働条件規制といった経済的機能の達成度を主要な考察テーマとしてきた。それに対して現在多くの論者によって労働組合運動の地盤沈下が指摘され、方法論的刷新が求められつつある。こうした問題関心を有する先行研究からは、従来の労働組合の企業主義的なありようへの反省から、労働組合の経済主義と、組合員の私生活中心主義との相互関係が明らかにされてきたものの、その刷新は、組合の社会的機能の果たす役割が大きいことが示唆されるのみで、アプローチ方法が具体的に示されることはなかった。このような点を明らかにするためには、組合レベル、組合員レベルとその相互関係における包括的な考察が必要であろう。

第2は、労働組合の社会的機能の把握についてである。経済学の先行研究においては社会的機能の重要性が示されたものの、その実態やそれを捉える具体的な分析の結果は限られている。一方社会学では、すでに河西（1981）による「主体性論」などにより試みられていたが、その把握は組合内に限られる傾向にあった。社会的機能の把握のためには、組合内における機能に加えて、労働組合と市民社会、公共性といったより広い枠組みの中で、NPO・社会運動とのネットワークを検討する必要があるのではないかと。

第3は、新型ユニオンの実態の把握についてである。従来の研究は、①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、性別や世代といった社会的属性を結合単位とするユニオンの分析が手薄であった。また②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、それが個々の組合員にどのような影響を及ぼし、組織が具体的にどのような施策を展開しているかといった、具体的な状況の解明を十分に進めているとは言えない。社会的機能のありようは、個人加盟労働組合の性格づけにおいて、きわめて重要な側面であると言えよう。それゆえ個人加盟労働組合の意義を正確に明らかにするためには、この機能が実際にどのような成果を挙げているのかをより詳細に解明する必要がある。

### 第三章 研究方法

#### 1 分析方法

そこで上記の課題にもとづきながら本論文では、管理職ユニオンと女性ユニオンをコミュニティ・ユニオン<sup>(6)</sup> 同様新型ユニオン<sup>(7)</sup> の一つのあり方として取り上げ、1) リーダーに対する聴き取りを通じた理念・具体的な施策などの展開の解明、2) アンケート調査と一般組合員に対する聴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明らかにする。その際本論文では、特に新型ユニオンの結合原理や結合の質に注目する。なぜなら、ユニオンが企業主義からの脱却を政策化する上で、それらが重要な意味を持つと思われるからである。

以上の分析においては、まず 1) 組合運営については、両ユニオンが「企業社会」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。そこで本論文では、「企業社会」<sup>(8)</sup> を「企業が労働を媒介として従業員の全生活過程に影響を保持する社会」と定義する。2) 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。

#### 2 分析概念・調査概要

本論文では、不安除去・不満解消・意識変容機能を組合員の意識に立ち入り内在的に分析するために、組合員の意識を以下の四つの分析概念を用いて描きだす<sup>(9)</sup> (表序-1)。まず①「初発の感情」。リストラされたことに対する心理的な動揺、不安、喪失感といった価値判断の範疇に含まれない意識を指す。リストラされた当初に非常に強い意識であり、本論文ではこれを取り除くことを不安除去とする。次に②「欲求性向」。リストラで被った金銭的・物質的な損失に対する欲求を指す。③「原初の意識」。理不尽なリストラに対する怒り、会社への謝罪要求、職場の人たちやユニオンの仲間のためにたたかうという正義感、など「これは譲れない」という精神的な要求を指す。本論文では、②、③の要求を充足させることを不満解消とする。④「原理の意識」。「企業社会」の問題性を視野に入れた上で、生活を問い直すようとする一貫した意識を指す。本論文では、これが生成することを意識変容とする。

表序-1 4つの意識と例(上段は定義、下段は本研究における使用例。「欲求性向」、「原初の意識」、「原理の意識」については河西(1981:173)の定義を援用)

「初発の感情」	おびえ、動揺のような価値判断の範疇に含まれない意識 リストラされたことによる心理的動揺、「どうしたらいいのかわからない」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、減給や降格を元に戻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(①自己決定責任意識、②対等性を重視する意識)の上に立つ 支え合い意識(①仲間意識、②労働運動意識)

注1:各意識の上段は定義、下段は本研究における使用例

注2:「欲求性向」、「原初的価値意識」、「原理的価値意識」については河西(1981:173)の定義を援用

以上のような分析枠組みを用いて研究を進める際には、資料に残りがたい組合内のさまざまな活動、さらに組合員個人の意識変容を考察対象とするため、本論文では聴き取り調査を中心とした事例研究をおこなった。言うまでもなく、実証研究の方法としての事例研究には固有の限界があるものの、本書の意図は上記の分析概念を用いて組合員の自己変容のプロセスを再構成し、一般組合員の「当事者の論理」に迫ること、また社会的機能としての組合員の不満解消・意識変容プロセスに立ち入った観察を行うことを通じて、観察された事実から日本の個人加盟ユニオンの社会的機能を貫く内的な論理を導き出そうとするところにある。そのために、個別の事象のインテンシブな観察による事例研究の方法を採用することとした。

## 第I篇 東京管理職ユニオン調査

東京管理職ユニオン調査では、収集資料、非参与観察及び聴き取り調査を資料として用いた。早稲田大学人間科学部の「産業社会学実習」(担当:河西宏祐教授)では、1999年度の調査対象として同ユニオンを選定し、40名(男性32名、女性8名)の組合員に聴き取り調査をおこなった(以下、「実習調査」と略)。筆者は1調査員としてこれに参加した。本論文ではその聴き取り記録を使用している<sup>(10)</sup>。

また、筆者は1999年から2000年まで、資料収集、非参与観察及び14名への聴き取りをおこなった(付表-1。うち3名は「実習調査」の対象と重複している)。この内訳は、執行委員以上の役員、元役員が7名(男性7名)と一つの分会<sup>(11)</sup>を構成する7名(男性6名、女性1名)の組合員である。分会員に聴き取りをおこなった理由は、ユニオンの最近の趨勢として分会が増加しており、また「実習調査」では主に個人でユニオンに加盟してきた者を中心とした聴き取りが行われたので、複数でユニオンに加盟した者に聴き取りをする必要があると考えたからである。

さらに、上記調査を補完するため、アンケート調査を実施した。調査は2001年5~7月に実施された。組合員全数に調査票と返送用封筒を郵送する形式をとり、督促を1回おこなった。計394通が配布され、158通が回収された。回収率は40.1%であった。この調査結果をも使用する。調査時点、1999年~2001年。

## 第II篇 女性ユニオン東京調査

女性ユニオン東京調査では、非参与観察をおこないそれに基づきアンケート調査と聴き取り調査を実施した。まずアンケート調査は筆者が単独で実施した「1997年調査」と「2001年調査」がある。「1997年調査」は計205通が配布され、1回の督促を経て、95票が回収された。回収率46.3%であった。一方「2001年調査」は計253通が配布され、1回の督促を経て、81票が回収された。回収率は32.0%であった。

次に聴き取り調査（付表-2）については、同ユニオンが職場におけるセクハラの実態を解明するために実施した「セクシャル・ハラスメント調査」プロジェクトの1調査員として参加、5人への聴き取りを実施し、同時に8人のデータを借用する許可を得た<sup>(12)</sup>。調査時点、1996年～2001年。

### 第四章 分析対象

#### 1 対象の概要

本論文が研究対象として取り上げた新型ユニオンの事例は、東京管理職ユニオン<sup>(13)</sup>と女性ユニオン東京<sup>(14)</sup>である。各々の概要は、表序-2の通りである。

表序-2 組織概要(管理職ユニオン:2000年11月現在/女性ユニオン:2001年3月現在)

正式名称	「東京管理職ユニオン」	「女性ユニオン東京」
結成	1993年12月	1995年3月
事務所	東京都新宿区	東京都渋谷区
組合員数・定着率	400名。総加入者数は1731名。定着率23.1%。年ごとの加入人数は漸減。	239名。うち男性組合員3名。総加入者数は594名。定着率40.2%。年ごとの加入人数は横ばい。
主な組合員構成	中小企業ホワイトカラー男性管理職	中小企業ホワイトカラー女性従業員
平均年齢	51.2歳(2002年6月現在)	39.6歳(2002年6月現在)
専従	副委員長(1名)、書記長、書記次長(1名)の計3名	(名目は昼の有償スタッフ)委員長、執行委員の計2名
執行委員	執行委員長、副委員長(6名)、書記長、書記次長(2名)、会計、会計監査(2名)。執行委員と合計して23名	執行委員長、副委員長(2名)、書記長、会計、会計監査(2名)。執行委員と合計して14名
基本組織	議決機関:大会と執行委員会。協議機関:書記局(執行委員長、副委員長、書記長、書記次長から構成)	議決機関:大会と執行委員会
大会	年1回	年1回
執行委員会	月1回	名称「ユニオン・ミーティング」。月1回
財政規模	4000万円台(入会金5000円・組合費月4000円)	1000万円台(入会金3000円・組合費月2000円)
主な収入	入会金5000円・組合費月額4000円、カンパなど	入会金4000円・組合費月額2000円、カンパなど
主な支出	活動費(交通費)と事務所の家賃、維持費	活動費と事務所の家賃、維持費
上部団体	なし。1999年全労協全国一般東京労組から脱退	なし。2002年全労協全国一般東京労組から脱退
共済制度	あり	なし

注)組合員からの聴き取りと大会議案書から作成。

表から明らかにされた両ユニオンの相違点を二点挙げておく。まず一点目として組織構成の相違。両ユニオンには、主な組合員構成や平均年齢に当然ながら相違が見られる。次に二点目として財政規模の相違も指摘できる。女性ユニオンの財政規模は管理職ユニオンの約1/4である。これは、女性ユニオンの組合費が管理職ユニオンの半額であることや、組合員の勤続年数、職位の違いからカンパの額に大きな開きがあることに起因していると考えられる。

#### 2 対象の位置づけ

東京管理職ユニオンと女性ユニオン東京を研究対象として取り上げたのは、この両ユニオンが1990年代における個人加盟ユニオンの典型例である属性ユニオンであり、しかもその中で最も規模が大きく、運動として積極的に活動を行っており、属性ユニオンの実践を

代表するものとして、本論文の研究主題の解明に最も適合的な対象だと考えたからである。

歴史的に、個人加盟労働組合は非組合領域における未組織労働者の組織化に一定の役割を果たしてきた<sup>(15)</sup>。1950年代には、総評が経済の二重構造という実態を踏まえ、合同労組主義をとなえて中小零細企業従業員の組織化をめざす大会採択をおこない、組合員からカンパを募って全国にオルグを配置した。これにより合同労組が全国に広がった。1960年代に入ると、一般労組や産業別単一組織の全国（地方）組織の形態をとる個人加盟労組運動が展開され始めた（沼田編、1963:39）。1960年代後半以降になると春闘の制度化により、大企業での春闘賃上げが中小未組織分野に波及し始め、組織化への運動は停滞した（下山、1997:45）。しかし、1970年代後半には、地域の個人加盟労働組合はオイルショックによる減量経営を背景として、地域の運動拠点としての重要な位置を担った。1980年代前半からは総評によってパートの組織化がめざされ、地域を組織化の基盤とするコミュニティ・ユニオンが注目された。

さらに、1980年代後半から90年代に入ると、上記の動きの一環として、雇用形態の多様化を背景として、パート<sup>(16)</sup>、外国人労働者<sup>(17)</sup>、女性<sup>(18)</sup>、管理職などいわば属性を重視し、個別問題を提示するような個人加盟労働組合が主に大都市に結成された。これら連合結成以降の個人加盟労働組合は、総評期の地区労・県評や全国一般の流れを引き継いでいるものが多い（下山、1997:58、高木、2000:54-5）が、特に名称に「女性」を冠した個人加盟労働組合には、市民運動から開始した団体が、労働問題を取り扱う中で組合機能を持つに至った事例もある<sup>(19)</sup>。

注目すべきは、1990年代に結成された個人加盟労働組合の多くが、ホワイトカラー<sup>(20)</sup>によって構成されていることである。その理由は、非組合領域においてブルーカラーのみではなくホワイトカラーにも数多くの「リストラ」がなされるようになったからであるが、組合組織の中にも内在的理由をみとめることができる。周知のように、日本の労働組合はそのほとんどが職工混成組合であり、ブルーカラーを主な活動層としている。しかし、多くの企業別組合が、集团的労使関係レベルでは企業と交渉するが、組合員個人の苦情処理には関与しなくなっている<sup>(21)</sup>。したがって、1990年代半ばから人員整理の対象となってきたホワイトカラーが、紛争処理として可視化されてきたといえよう。ただし、ホワイトカラーといってもそこには資格にもとづく専門職から単純作業に従事する職まで、多様な職種が含まれている。その表現の持つ過度の包括性が問題であること、特に指摘すべきはその水平的・垂直的分化であり（壽里：7）、階層性を重視した研究が必要となることに留意したい。

以上の問題関心に基づき、1995年頃から人員整理の対象となりはじめたホワイトカラー上層である①管理職、及び非正規従業員が多く「ホワイトブラウス」として、「企業社会」の「周辺」を担うことの多い②女性、による個人加盟労働組合を調査対象とする。その中で最も規模が大きく、運動として積極的に活動を行っている組合として、①から「東京管理職ユニオン」を、②から「女性ユニオン東京」を抽出する。以後は、中高年男性を中心とする個人加盟労働組合である「東京管理職ユニオン」と女性を中心とする個人加盟労働組合である「女性ユニオン東京」と比較させる形で研究を行っていく。これら中高年男性型・女性型の個人加盟労働組合の研究をもとに、「新しい労働運動」論を構築したい。

(1) 労働組合組織率の低下に関する議論は、中村・佐藤・神谷（1989）、橋本・連合組合生活調査研究

所編（1993）、都留（2002）などを参照のこと。

## 第五章 本論文の構成

処理機関として、各都道府県の労働局や労働基準監督署に設置されている「総合労働相談センター」が存在する。同センターは、2001年10月に施行された「個別労働関係紛争解決促進法」以下では、各篇ならびに各章の骨子を要約し、その含意を明らかにしておく。

調査委員会にまず第Ⅰ篇では東京管理職ユニオンを対象とし、その実態について、組合の方針・理念、組織、活動、組合員の意識変容機能の諸点から検討する。第一章では、組合リーダーの意識・問題関心に焦点を合わせ、組織形成の過程を明らかにする。具体的には東京管理職ユニオンのリーダーの問題関心が、既存の労働組合による大企業・本工中心的活動や勤労者が会社に過剰適応する生活に対する批判にもとづいていることを示す。第二章では、組合の方針・理念がいかに組織と活動の実態に影響を及ぼしているか解明しようと試みる。東京管理職ユニオンが、先述の問題関心を踏まえ組合員の自立支援をおこなうために、組合専従が組合員や相談者を上から指導し依存されるような関係ではなく、組合員の自己決定責任をベースにした対等な関係を形成し、ボランティアで相談しあう姿勢が重視されていることを示す。またアンケート調査を通じて、こうした姿勢が組合員によって一定程度支持されていることを明らかにする。第三章では、組合員の意識変容過程、その自己変容のプロセスを論ずることを通じて、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解明する。組合員が、組合に加入し個別紛争を処理されることを通じて不満を解消され、ユニオンの理念の重要性を感じて他の組合員の争議に参加し、その結果「企業社会」を見直すというプロセスを再構成する。最後に第四章で第一篇のまとめをおこない、分析結果についての整理をおこなう。

第Ⅱ篇では女性ユニオン東京を対象とする。第一章では、組合リーダーが最も重視する問題関心が、既存の労働組合の女性労働問題に対する認識不足にあり、それゆえジェンダー・センシティブィティを最も重視しつつ組織を形成する過程を明らかにする。第二章では、その意識が運動方針や組織理念に意識的に掲げられ、かつ活動に実践され、東京管理職ユニオンと同様に例えば組合専従が組合員や相談者を上から指導し依存されるような関係ではなく、組合員の自己決定責任をベースにした対等な関係を形成し、ボランティアで相談しあう姿勢が重視されていることを示す。第三章では、個別組合員が種々の活動に参加するなかで「共感」による「気づき」によって、意識を変容させているということ、そして中には「個の確立」・「対等性重視」・「ジェンダー・センシティブィティ」といった意識を生成させる場合があることを明らかにする。そして第四章で第Ⅱ篇の分析結果のまとめをおこなう。女性ユニオン東京がジェンダー・センシティブィな組織文化を形成し、それゆえに未組織労働者の受け皿となり得ていることを示す。

続く終篇では、総括として両ユニオンの共通性、相違性に留意しつつ、一般化・理論化をおこない、こうした運動の持つ可能性と課題を明らかにする。これらの作業を通じて、既存の労使関係・労働組合研究にインプリケーションを示したい。

では、上下関係ではなく横並びの組織であるコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（CUWN）を「ネットワークキング」し、1989年に第一回の全国交流集会在開催された。

（6）本論文では、コミュニティ・ユニオンを今回直接の分析対象とはしていない。同ユニオンの実証的注）については、青木（1988）、福井（2002）などを参照されたい。

（1）労働組合組織率の低下に関する議論は、中村・佐藤・神谷（1988）、橋木・連合総合生活開発研究

所編 (1993)、都留 (2002) などを参照のこと。

(2) 現在は公的個別紛争処理機関として、各都道府県の労働局や労働基準監督署に設置されている「総合労働相談センター」が存在する。同センターは、2001年10月に施行された「個別労働関係紛争解決促進法」に基づいて全国約250カ所に設置され、都道府県労働局長による助言、指導や、紛争調整委員会による斡旋が行われている。

(3) 『新社会学辞典』によれば、「中心/周辺」は、「ある社会を構成する諸部分のうち、全体に対して支配的で発展を先導していく部分を中心、これと逆の部分を中心として、社会構造と社会変動を分析する概念」(執筆中村真人)であり、Aminに代表される不均等発展の理論、Wallersteinに代表される世界システム論によって用いられる他、一国内の各地域社会の不均等性、産業構造や労働市場の不均等性の解明にも適用される。「社会全体のあり方を根底的に問い直すような動きを、周辺部に発見しようとする発想にもつながっている」ことを指摘できよう。

(4) 森建資 (1992) は、「中心」的労働組合であるオイルショック前後の鉄鋼業の労使関係を中心に考察し「労働組合が生活の質を問い直すことなく、従来の賃上げ路線を維持していくことがどのような行き詰まりに逢着するか」を明らかにした。

(5) コミュニティ・ユニオンに関する文献としては、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編(1988)、(1993)、高木 (2000) などがある。また、労働組合運動活性化の担い手として個人加盟労働組合(コミュニティ・ユニオン)に注目する著書・論文には、清水慎三編(1982)、〈辺境〉型労働組合の一つにカテゴライズしている河西宏祐(1981、1989)、また、熊沢誠(1997)、伊田広行(1998)等がある。

コミュニティ・ユニオンは1993年の時点で全国に約70ある。同研究会による調査結果PART I (コミュニティ・ユニオン研究会編、1988:10-24)からは、その特徴として、(1) 上部単産加盟コミュニティ・ユニオンないし合同労組を考慮に入れば、地域における個人加盟の労働組合の歴史は長いが、独立系(市民団体を起源とする)のコミュニティ・ユニオンの結成は多くが1983年以降とごく新しい。例えば「東京ユニオン」のように、1979年に北部統一労働組合を結成し、渋谷に本部事務所を移転する年の大会(第六回)に、ユニオン・アイデンティティ運動の一環として名称を改めた事例もあるということ、(2) 調査実施時組織人員は30人から200人程度であり、一般の企業別組合の概念からすればごく小さい。しかし同時に組合員の規模が小さいことには、ボランティアによる活動支援の限界、人と人とのネットワークを大切にするため、といった理由があり、日常生活圏を重視していることを指摘できる、(3) 組合財政は弱体である。(4) 多様な組合員が参加しており、女性・高齢者の比率が比較的高い、(5) 活動としては、①相談活動、②共済活動、③職業紹介・就職斡旋、④地域の暮らしの問題への取り組み、⑤イベント活動、⑥組織の拡大、が主に挙げられる。

1993年出版のPART II (コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編、1993)では活動の共通キーワード(p.12)として①相互扶助・助け合いを形にした「共済制度」を実施していること、②「誰でも一人でも入れる」ユニオンであること、③「貴方の悩みに相談にのり、いっしょに解決します」という相談活動であること、④「ワーカーズコレクティブ」活動等の「協同事業の展開」をしていること、⑤「女性が主体となる活動」が領域を広げていることが挙げられており、また、コミュニティ・ユニオン全体では、上下関係ではなく横並びの組織であるコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク(CUNN)を「ネットワークング」し、1989年に第一回の全国交流集会在開催された。

(6) 本論文では、コミュニティ・ユニオンを今回直接の分析対象とはしていない。同ユニオンの実証的分析については、青木(1988)、福井(2002)などを参照されたい。

(7) 本論文で取り扱う新型ユニオンを定義しておく。新型ユニオンとは、企業の外に存在し個人でも加

盟できる労働組合（＝一般労働組合）のうち、従来のものとは異なり、必ずしも職場や企業といった複数単位での加入（＝分会）を志向しないものを指す。つまり、従来の一般労働組合における基本的な認識は、〈分会＞個人〉であったものが、〈分会＝個人〉もしくは〈分会≧個人〉のように個人の労働問題を重視する労働組合を新型ユニオンとする。さらに本論文では、新型ユニオンの中でも特に1990年代初頭に生成した、世代（generation）や性別（gender）や国籍（ethnicity）といった社会的属性を単位とした組織化を図る労働組合に焦点をあてている。本論文では、これを属性ユニオンと呼ぶこととする。以上のように定義づけたユニオンを本論文では1990年代に未組織労働者層の中から現出した顕著な例として取り上げ、歴史的に相対化することを試みる。

(8) 従来の「企業社会」論は大企業を対象を限定したものが多く、ここではむしろ企業規模に関わらず、従業員の全生活過程の会社中心化を問い直す視点として用いる。なぜなら、本論文の対象の一つである管理職は、「『企業社会』の日本の特徴の軸を構成すると思われる『内部昇進制』」（元島〔1991：8〕）の影響を強く受けていると考えられ、そのため、会社との関係がより大きな位置を占めることが予想されるからだ。

(9) 分析概念を作成するにあたり、「企業社会」を見直す主体像をマイクロレベルまで立ち入って明らかにした実証研究を検討した。そのうち主なものとして、「中心」領域に関心を寄せる元島（1982、1988）、野原（1988a、1988b）、「周辺」に着目した河西（1981）を挙げることができる。例えば元島（1982）は、「私生活型合理主義」を導きの糸とし、大企業体制からの「自立的主体」形成をめぐる可能性を、労働者のマイホーム主義に見いだそうとしている。同（1988）は、生活過程における仕事の意味づけの大きさが、「企業社会」からの「自立」に向けての意識形成に影響を及ぼすと考え、大企業労働者を①中軸労働者、②成熟労働者、③周辺労働者の三つに分類し、それぞれの場合からの自立のありようを明らかにしている。野原（1988a）は、大企業の生産労働者を対象として、「企業社会」の価値とは異なる価値・規範、行動様式の析出をもとに、入社前経験、職場体験、異質な価値との接触、職場活動の質、職場外生活の質という五つの領域を設定し、「『企業社会』に批判的な労働者の形成」を分析している。同（1988b）においては、大企業の生産労働者を①ライン労働者、②準ライン労働者、③非ライン労働者に分類し、それぞれの実像を明らかにした上で、「企業社会」をこえていく論理や価値観をみている。

両者の研究は、「企業社会」を見直す意識の形成を実態調査の結果から明らかにしたという点で、大いに意義がある。しかし、その対象は運動としての色彩が薄く、要求や欲求の充足が枠組みに組み込まれていない。それゆえ、本論文で意識変容とともに重視する不満解消の実際が捉えられない。その上、個人の立場や認識に応じて動的に展開される、現実の意識変容過程を捉えきれない。

そこで本論文では、本論文の対象と同様の「周辺」的労働組合に着目した河西（1981）を参考にした。河西（1981）は、中国電力の少数派組合（電産）の存続条件を組合機能から解明したものであり、動機づけ機能の面から一般組合員の意識と行動を分析することにより、電産による組合員の統合条件を明らかにしている。同書（ibid:172-73）は分析に先立ち、作田（1972）、見田（1966）を概念用具に援用し、人間の意識と行為を「欲求性向」と「価値志向」に分類している。「欲求性向」とは物質的利害を欲する欲求であり、「価値志向」とはより精神的な「望ましいもの」を求める要求である（価値志向は「原初的価値意識」（「原初の意識」）と「原理的価値意識」（「原理の意識」）の下位類型に分かれている）。同研究自体は、個人の意識変容の動的な把握にこれらの概念用具を用いているわけではないが、この概念用具は、要求と欲求の充足までを分析の範囲に組み込んでいるため、不満解消と意識変容の両機能の把握が可能となる。そのためこの分析枠組みを応用し、組合員の意識変容過程を分析することとする。加えて本論文の対象は、「駆け込み寺」的な特質を持ち労働相談を重視しているという特殊性から、特に加入



から3ヶ月程度までは「初発の感情」ともいうべき、おびえ、動揺のような価値判断の範疇に含まれない意識があることが明らかになった。したがって本論文では組合員の意識と行動を「初発の感情」と「欲求性向」と「原初の意識」と「原理の意識」とに分類する。ただし、これら四つの概念用具はあくまで理念としての分析概念であり、実態がこの四概念に区分されるわけではないことに注意したい。

(10) 本論文は1999年度早稲田大学人間科学部産業社会学実習報告書『不況・「リストラ」・管理職ユニオン』（早稲田大学人間科学部産業社会学研究室、1999）及び、その元となったインタビューテープから多くの知見を得ている。調査にご協力下さいました「東京管理職ユニオン」及び「ネットワークユニオン」組合員の皆様、聴き取りに尽力された22人の院生・学生インタビューの方々、そして報告書とインタビューテープの使用を快くご許可下さいました河西宏祐教授（早稲田大学）に心より御礼申し上げます。

(11) Bホテル分会は1998年2月の社長・支配人の交代による労働条件変更（①給与体系の改悪と②労働条件（環境）の改善）に対して結成された。その後銀行系のリース会社である親会社の倒産にともない、現在は自主運営を続けながら次のオーナーを探している（2001年10月1日をもって、希望者全員の再雇用の確保を実現し、新会社への移行を果たした）。分会一覧表は別冊資料編に付した。

(12) 但し他組合員が担当した記録の提出は、同プロジェクト報告書発刊後とする。記録の使用を快くご許可下さいました「女性ユニオン東京」組合員の皆様に心より御礼申し上げます。

(13) 全国の管理職ユニオンは、札幌・東京・名古屋・関西・福岡にある。そのうち、名古屋と関西は東京の名古屋支部、関西支部が独立したものである。札幌と福岡は連合系であり、組合設立にあたり東京を参考にしている。

(14) 全国の女性ユニオンは、札幌・仙台・新潟・東京・神奈川・関西（2カ所）にある。これら7カ所の出自を簡単に類型化すると、①既存の一般労組からの展開、②ドメスティック・バイオレンス（D.V.）、離婚相談、性被害相談のような多方面に渡る女性の相談に当たっている市民運動団体、NPOが、労働相談の多さに対応するため労働組合の機能を備えるようになった、③裁判を起こした原告を支える会を中心に結成された、の3種類がある。①が東京、大阪（2カ所）、②に属するのが神奈川と新潟と札幌である。③は仙台である。

(15) 戦前期についていえば、第一次大戦後の労働運動の中核体であった日本労働総同盟が1912年に友愛会の名で発足した際、これは合同組合主義を組織方針としていた（沼田編、1963:1-3）。第二次大戦後は、産別会議の昭和23年第3回全国大会、昭和25年の総同盟分裂・総評結成の第1回大会などで、日本の産業構造に見合う組織形態として、それぞれの組織方針の中にとり入れられた（沼田編、1963:90-1）。

(16) 青木（1988）

(17) 小川（2000）

(18) 小谷（1999a、1999b）

(19) 神奈川県「女のユニオン・かながわ」、北海道「さっぽろウィメンズ・ユニオン」、新潟県「女のユニオン・にいがた」がこれにあたる。

(20) 日本では、経済の「二重構造」を背景とし、ホワイトカラーとブルーカラーの格差よりも大企業と中小企業の格差が大きく、それが問題点として取り上げられることが多かった。こうした歴史的経緯があるために、ホワイトカラーという概念が含意する内容があいまいにされてきたきらいがある。しかし、この概念に立ち入った検討を加え、分析枠組みに反映させることは今後の課題としたい。本論文ではさしあたり、国勢調査（総務庁統計局）の職業分類における「専門的・技術的職業従事者」「管理的職業従事者」「事務従事者」「販売従事者」「サービス職業従事者」を指すこととする。

また、これまではブルーカラーを関心の中心に据えている労働研究が多かった。その理由として、川喜多(1987)から本論文の関心に沿うところを挙げていくと、社会問題の中心がブルーカラー層にあったこと、ホワイトカラー層の労働運動の組織が最も弱いところであったこと、などがある。しかし最近ではホワイトカラー研究が再生され、その理由としてその層が増加してきたこと、ホワイトカラーのグレーカラー化が見られること、ブルーカラーに依拠する労働運動の地位が低下し、新たな支持基盤を求める動きがあることなどが挙げられている。

(21) 例えば元島(1982:147-152)は、企業別組合の職場構造の次元における問題点として、「このルート(組合員としての苦情・要求の提起・解決のルート)は企業側が意図的にその空洞化をおし進めてきたのであるが、現在では労働組合自身がこの空洞化を追認している」としている。

付表-1「東京管理職ユニオン」聴き取り調査対象者一覧

No.	組合内役職など	聴き取り実施年月日
A	書記長(専従、結成メンバー)	2000年8月4日、15日、29日
B	前副委員長(結成メンバー)	1999年8月5日
C	前副委員長(組合経験なし)	2000年3月14日
D	副委員長(専従、組合経験なし)	2000年3月1日、13日
E	副委員長(組合経験なし)	2000年3月17日
F	書記次長(組合経験あり)	2000年8月22日
G	執行委員(組合経験なし)	2000年3月17日
H	Bホテル分会長	2000年9月3日
I	Bホテル分会員(支配人)	2000年9月3日
J	Bホテル分会員(副支配人)	2000年9月24日
K	Bホテル分会員(係長)	2000年9月3日
L	Bホテル分会員	2000年9月9日
M	Bホテル分会員	2000年9月9日
N	Bホテル分会員(女性、契約社員)	2000年9月3日

付表-2「女性ユニオン東京」聴き取り調査対象者一覧

No.	組合内役職など	聴き取り実施年月日
wA	委員長(専従、結成メンバー)	1998年8月31日、2001年8月1日
wB	執行委員(専従、結成メンバー)	2001年8月1日
wC	元副委員長(組合経験なし)	2001年2月25日*
wD	元執行委員(組合経験なし)	1997年5月23日
wE	元執行委員(組合経験なし)	2001年4月26日
wF	執行委員(組合経験なし)	2001年2月25日*
wG	通信会員・元組合員(組合経験あり)	2001年4月25日
wH	組合員(組合経験なし)	2001年4月5日*
wI	組合員(組合経験なし)	2001年5月4日
wJ	組合員(組合経験なし)	2001年5月7日*
wK	組合員(組合経験なし)	2001年2月*
wL	組合員(組合経験なし)	2001年4月23日
wM	組合員(組合経験なし)	1997年6月16日
wN	組合員(組合経験なし)	2001年1月31日*
wO	組合員(組合経験なし)	2001年4月14日*
wP	通信会員(組合経験あり)	2001年5月1日
wQ	通信会員(組合経験あり)	2001年5月5日*

注)\*印のインタビュー記録の提出については、女性ユニオン実施プロジェクト報告書刊行後とする。

それゆえ組合がどのように「会社人間」を意味づけ、それからの脱却を意識した組織運営を行っているかに焦点を合わせると同時に、組合員がどのように意識変容を遂げたかを把握することが重要な調査課題となる。以下ではその枠組みを検討する。