

第I篇の「東京管理職ユニオン」の事例研究¹⁾の中で、本篇ではまず企業帰属意識²⁾に関する質問項目を設定したアンケート調査を実施し、その結果を検討する。序章と研究課題を明らかにしたい。その上で聞き取り調査を実施し、企業帰属意識をも含んだ意識変容の実際³⁾に迫ることとする。

1 問題の所在、聞き取り調査に用いた概念用具と類型について述べる。

本篇の目的は、1990年代に中高年男性管理職という社会的属性を結合単位として生成した新型ユニオンを対象とし、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。

グローバル化する経済の下、戦後社会の基軸であった「企業社会」が揺らぎを見せており、日本的雇用慣行の範囲内に位置する「中心」的労働者のうち、その枠外を構成する「周辺」的労働者へと移行する層が増加している。その主な対象となったのは個々の中高年ホワイトカラー管理職であり、その移行は時に「リストラ」という名の解雇や退職勧奨、あるいははじめのような人権問題をともない、当事者を自殺に追い込むことすらある。管理職は「使用者の利益を代表する管理職・専門職」にあたらぬ場合でも組合の組織範囲に含まれていないことが多い。また、個別紛争処理システムの整備は始まったばかりであり、これら管理職が企業に対して異議を申し立てようと望んでも、そのニーズに応える公的な手段が整っているとは言い難い。

しかし最近では、管理職を組織範囲に含める企業別組合の動き、名称に管理職を冠した個人加盟労働組合の設立、また組合による労働相談活動の拡充など、労働運動の側からそのニーズに応える動きが少しずつ出てきている。こうした動きの中で、本篇では個人加盟労働組合である東京管理職ユニオンに焦点をあて、これを把握していく。そこでまず序章では、本篇で用いる調査方法について簡潔にふれる。次いで第一章では、対象である東京管理職ユニオンの組織形成過程を明らかにする。さらに第二章では、組織と活動の理念と実態を明らかにし、第三章では組合員の意識変容過程を再構成する。そして最後に本篇の分析についての若干の整理をおこないたい。「共同業務」タイプと名付けた。ただし「総務課長」のような、共同業務に従事する管理職の場

2 分析枠組み：企業帰属意識への着目

本篇における中心的な方法は、すでに序篇で示したとおりである。したがってここからは、企業帰属意識の把握という本篇独自の方法についてふれておくこととする。本篇の調査では、企業帰属意識とその変容について把握することを中心的な課題とする。なぜなら後に述べるように、本篇の対象である東京管理職ユニオンが管理職である組合員に対して最も重視しているのは、脱「会社人間」へと意識変容を遂げることだからである。例えば次の引用は、組合リーダーが会社に過剰適応するサラリーマンを批判的に見て、それを見直すことを重視していることを示している。

* 「もう『会社人間』・『サラリーマン』・『管理職』・『中産階級的生活』等々を〈死語〉にしたい。(中略)『会社人間』サラリーマンたちが、会社という鎧を脱いで、一人の人間として、自らの生き方、自らの人格のありようを考え始めた時、日本の会社も、行政も、全ての社会のありようも重大な変化を遂げるであろう。」(設楽、1999)

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。

従業員の職場をめぐる意識とその変容に対する様々な測定尺度⁽¹⁾の中で、本篇ではまず企業帰属意識⁽²⁾に関する質問項目を設定したアンケート調査を実施し、その結果を検討することでこれを明らかにしたい。その上で聴き取り調査を実施し、企業帰属意識をも含んだ意識変容の実際に迫ることとする。

以下ではまず、聴き取り調査に用いた概念用具と類型について述べる。

(1) 類型と作業仮説

まず、第三章で行う組合員の意識変容分析に際しての類型と作業仮説を提示する。本章の調査では、合計すると51名への聴き取り資料が存在するが、このうち労働問題を抱えてユニオンに加盟した47名について、分析を進めていく。

非参与観察の結果、「原理の意識」生成には、a. 会社及び仕事の意味づけの大小と b. 他の組合員の争議への参加が大きな影響を及ぼしていることがわかった。それを具体的な形で明らかにするために、以下のような手順で分析を進める。まず、次節以降は、表2の概念用具を用いて、aとbが不満解消と意識変容に及ぼす影響に関する分析と、その意識変容が組合活動に及ぼす影響の分析をおこなう。そのため、組合加入時と解決後の脱退時期に着目し、まずは次項でおおのこの類型と作業仮説を提示する。

1) 組合加入時の四類型と作業仮説

聴き取り及び非参与観察の結果から、不満解消と意識変容には、個人が組合に加入する際に持っていた仕事及び会社の意味づけの大小が大きな影響を及ぼしているという感触を得た。そこで、図I-1-1のような類型を作成した。まず横軸は、仕事の意味づけの大小が個人に及ぼす影響を重視し、元島(1988)、野原(1988b)、熊沢(1995)を参考にしながら設定した。具体的には、管理職、専門職、営業職といった、個人で裁量度の高い業務に携わる者は仕事の意味づけが大きいと見なし、「個別業務」タイプとした。そして、事務職、サービス職など裁量度の低い業務に携わる者は仕事の意味づけが小さいと見なし、「共同業務」タイプと名付けた。ただし「総務課長」のような、共同業務に従事する管理職の場合は、裁量度の高い管理職という従業上の地位をまず重視して、「個別業務」タイプに分類した⁽³⁾。比較的強い者に生成しやすいと考えられる。したがって、①会社中心・個別業務型、②縦軸は、先述のように、ユニオンの組合員には管理職が多く会社との関係が深いと考えられるため、組合員自身が会社との関係を会社従属的で依存的だったと認識していたか、それとも会社とは比較的距離を保っていたかどうかで分ける。本来ならば「会社人間」と「仕事人間」の判別はしにくく、また「会社人間」ではなく「仕事人間」だと主張する者の生活もまた会社中心的であり、「企業社会」に包摂されているのが日本の特徴であろう。しかし本調査の対象では、自らの会社中心的価値志向を認識しているかどうかで意識変容に相違がみられる。そのためこの区分を使用する。それを明らかにするために、組合員を解決後の脱退時期によって4段階に分類した。なお、ここでいう解決とは、解雇問題では決着時をさすが、退職勧奨や減給では、その後持続的な労使関係が続いていたとしても、いったんそれが収まった時点をさすこととする。まず、解決後即座にユニオンを辞める組合員を「即座型」、およそ3ヶ月後に辞める者を「3ヶ月型」、およそ1年後に辞める者を「1年型」、それ以上経過しても辞めない者を「辞めない型」とする。

証言⁽⁴⁾によれば、ユニオン全体における四類型の割合は、まず「即座型」が争議解決者100名に当たり1~2名程度、「3ヶ月型」が金銭解決(=会社都合退職)者の約2割、「1年型」は金銭解決者の約6~7割程度、「辞めない型」は雇用継続者のほとんど全員、金銭解決者の約1割である。しかし、追跡調査の結果、本調査の対象者は「即座型」が2名、「3ヶ月型」は2名、「1年型」は6名、「辞めない型」が29名(雇用継続者13名、金銭解決者17名)と、「辞めない型」が多く、本来もう少し多いはずの「3ヶ月型」や「1年型」が少ないことがわかった。また、中途脱退者や未だ争議中の者も8名いた。そのため、非参与観察の結果や組合役員の証言を参考にし、補足する。

仮説としては、「『原理の意識』を生成させている組合員ほど、解決後ユニオンに長く在籍する傾向にある」、「『欲求性向』が強い組合員ほど、解決後の在籍期間が短い傾向にある」の二つを設定できよう。

3 研究対象とその概要 (11月現在)

(1) 管理職を主体とする労働運動

労働運動を労働組合の機能の有無、職場を基盤とするかどうかで4つに類型化した(表I-1-2)。これをもとに管理職を主体とする労働運動を概観すると、まずは類型1において、青森銀行管理職組合やセメダイン社の管理職組合であるCSUフォーラムといった、企業内における管理職組合が誕生した。こうした動きを経て、類型2において、1993年に日本で初めて、一企業の枠を越えて管理職を組織対象とした「東京管理職ユニオン」が結成された。以後、富士電気労組やパイオニア労組など電機連合加盟の労働組合で、課長など管理職を組合員に含めるように働きかけている(日本経済新聞1994年3月28日号)。また、公企業分野では、建設省内に建設省管理職ユニオンが設立された。

主な収入 入会金5000円・組合費月額4000円、解決金カンパ(1割、任意)

表I-1-2 管理職を活動の主体とする労働運動の類型

上部団体 なし。1993年全国労働組合連合会東京労組から派遣

	職場を基盤とするもの	職場外のもの
組織労働者	類型1	類型2
未組織労働者	類型3	類型4

これら4類型のうち、公的な個別紛争処理機関が他国に比して利用されにくい現状を踏まえ、労働組合の機能を重視する。また、依然として管理職が企業別組合に組織されにくい事実、いっそう進行するであろう職場における処遇の個別化、あるいは生活の私化への対応として個人加盟の労働組合に意義を見出す。したがって本篇では類型2に着目したい。

(2) 管理職を主体とする個人加盟労働組合

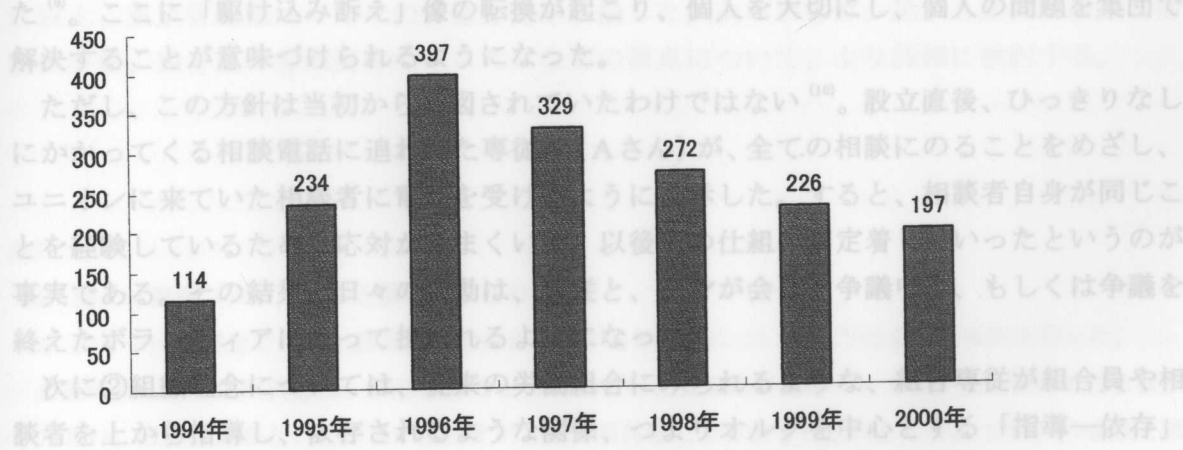
類型2に属する全国の管理職組合は、札幌・東京・名古屋・関西・福岡の5つである。そのうち、名古屋と関西は東京の名古屋支部、関西支部が独立したものである。札幌と福岡は連合系であるが、組合設立にあたり東京を参考にしている。したがって、1993年と結成が最も早く、他の4組合にも影響を及ぼしている「東京管理職ユニオン」を対象とした。

(3)「東京管理職ユニオン」の概要
 ユニオンの概要は表 I-1-3 に示すとおりである。組合への加入人数推移は図 I-1-4 に示す。属性的特徴としては、中小企業の管理職⁽⁶⁾が多くを占めていることが挙げられるが、役職についていない者も含まれる。表中の「ネットワークユニオン」について補足すると、①1997年頃からユニオンに若年層の相談が増加し、かつ②「私は管理職ではないのですが相談できますか」といった問い合わせが増加したことから、より多様な層の受け皿となりうる組織をめざして1998年2月に結成された。管理職、派遣、パートのような専門性を持った労働組合のコアという位置づけがなされ、現在は独立の方向を打ち出している。しかし、事務所をユニオンと同じくしているため、さしあたり本篇では両者をあわせて扱うこととする。

表 I-1-3 組織概要(2000年11月現在)

正式名称	「東京管理職ユニオン」
結成	1993年12月
事務所	東京都新宿区
組合員数	400名。ネットワークユニオンの120名と合わせて520名。総加入者数は1731名
専従	副委員長(1名)、書記長、書記次長(1名)の計3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
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)
大会	年1回。役員選挙は一昨年まで全員投票式だったが、投票用紙の回収率が低く昨年から代議制に
執行委員会	月1回。議事への賛否は挙手の評決で決定。執行委員会における討議内容は機関誌(「管理職ユニオンニュース」、年12回発行)に掲載
財政規模	4317万円(99年度決算)
主な収入	入会金5000円・組合費月額4000円、解決金カンパ(1割。任意)
主な支出	活動費(交通費)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
共済制度	あり

図 I-1-4 加入人数推移



注)2000年12月末日現在

東京管理職ユニオンの特徴を簡潔に述べておこう。簡潔にユニオンの理念・方針はユニオンの書記長で、発足当時から専従を務めているAさんの意識に負うところが大きい。彼は学生時代から長く合同労組運動に関わっており、それまで経験してきた組合運動を内在的に批判し、ユニオンの活動に生かそうとしている。Aさんは過去の運動経験を通じて次のような意識を持つに至った。すなわち、基本的な①運動方針は、いわゆる「労働者本体論⁽⁶⁾」を脱却し、未組織労働者の側に立つ、次に②組織理念として労働者を高みに立って選別しない、最後に③労働者像として、卑屈にならずに、堂々と対等に経営者にもものを言える労働者像をめざす、である。

彼の意識は、他の組合員との実際の活動の中で方針・理念としてより豊富化され、確立する。まず①運動方針としては労働者、社会のニーズにこたえる、すなわち労働相談活動を最重要視⁽⁷⁾する、次に②組織理念と③組合員像としては、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、対等な関係を形成する、ボランティアで相談しあう姿勢を重視する、である。以上の3点について敷衍しよう。

まず①運動方針について。従来の合同労組は、個人加盟とはいえ職場活動が重視され、実質的には大きな分会が財政と活動を支え、役員を務めてきた。したがって組織運営にあたっては、分会内の数の多さがものをいった側面は否めない。例えば、沼田編(1963:190)では、主要合同労組に対する調査の結果、「駆け込み訴え」(労働問題に遭ってから相談に訪れること。特に被解雇者を指す)が意識の低い者として見なされ、以下のような「選別」がなされていることを明らかにしている。

*「駆け込み訴えがあっても追いつくことにはしていない。そのようなものはどうせ組合に入らないのだから。」

*「駆け込み訴えがあれば相談に乗るが、被解雇者が組織化に努力することを条件として救済活動に乗り出す。」

このように、職場の組織化が重視される状況下では、「駆け込み訴え」が軽視されがちだった。しかし、ユニオンの結成メンバーは、こうした状況こそが現状における労働組合の影響力の低下だと捉え⁽⁸⁾、労働相談を契機にした組織化をしようという方針を持っていた⁽⁹⁾。ここに「駆け込み訴え」像の転換が起こり、個人を大切に、個人の問題を集団で解決することが意味づけられるようになった。

ただし、この方針は当初から意図されていたわけではない⁽¹⁰⁾。設立直後、ひっきりなしにかかってくる相談電話に追われた専従者(Aさん)が、全ての相談にのることをめざし、ユニオンに来ていた相談者に電話を受けるように指示した。すると、相談者自身が同じことを経験しているために応対がうまくいき、以後その仕組みが定着していったというのが事実である。その結果、日々の活動は、専従と、自身が会社と争議中か、もしくは争議を終えたボランティアによって担われるようになった。

次に②組織理念については、従来の労働組合にみられるような、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、つまりオルグを中心とする「指導-依存」的な体制ではない、「ネットワーク」型をめざしている。この理念は「ユニオンは指導も救済もしない」というスローガンとして掲げられている。この実践についてユニオンリーダーらは意識的であり、具体的には、相談者と相談員の個別的関係を減らして担当者も途中

で変える、なるべく突き放す、相談の仕方を話し合う、普段から自己決定責任を育むようにするなどの手段がとられている。

最後に③組合員像について。相談に来る組合員への対応方針として重視されているキーワードは、「自己決定」である。ここでの「自己決定」とは、自分が争議の主体となって、自分の雇用・労働条件を自分で決めることを指す。

これを育むために、相談員は、「争議における主体はあくまでも当事者であり、他の参加者はボランティアとして当事者を支援する。つまり、組合員が相互に支援しあうというのがユニオンの基本姿勢である」ことを強調する。具体的には、相談者に案をいくつか示し、「あなたはどうしたいのか」と尋ね、本人が決定した解決方法を最も重視する⁽¹¹⁾。相談員と相談者自身の不安を取り除くために、失敗してもかまわないこと、争議の正解は一つではないことなどが語られる。例えばある相談者が三人の相談員に相談したところ、それぞれが違う案を出したという事例が笑い話としてなされるなど、本人の決定に負荷をかけない配慮がみられる。

労働相談の結果、相談者自身が行動を起こすことを決定すると、ユニオンに加入し、組合加入書と団体交渉申入書を配達証明郵便で会社側に送付する。その書類は、サンプルをもとに自分で作成する。パソコンの苦手な者には、その作業がトレーニングの一環となる。団体交渉や抗議行動の期日が決定すると、各自がユニオンの事務所に掲示された「争議日程表」に記入し、自分の争議への参加者を募る。他の組合員の団体交渉に参加を希望する者は、日程表に自分の名前を記入する。争議は団体交渉のみで終了する事例が多いが、東京都労働委員会の斡旋や不当労働行為申し立て要求、あるいは裁判へと事態が複雑になる場合もある。

ちなみにユニオンの争議は、組合4役（委員長・副委員長6名のうち実質的に活動に関わっている者3名・書記長・書記次長2名）がおよそ半分くらいに関わって、残り半分は一般組合員が担っており、分権的である。このように、組合員が相互に相談、団体交渉、抗議活動などを支援しあう仕組みが徐々に確立し、現在に至っている。しかし、組合員の移動が激しいこと、また労働運動に関する経験が浅い新規加入の組合員が相談者として多様な相談に対応しなければならないことが課題となっている⁽¹²⁾。

以上、東京管理職ユニオンの特徴を簡単に論じた。次章からは、結成と経緯、組織と活動の実態、組合員の意識変容のプロセスなどの諸点について、より詳細に検討する。

(3) また、個別業務型は佐藤俊樹（2000：25、51-4）が「ホワイトカラー雇用上層」として定義した専注）と管理職の被雇用者、及びその予備軍とはほぼ重なる。

(1) 例えば梅澤（1997）による整理を参照のこと。

(2) アンケート調査で用いた企業帰属意識を把握する枠組みについて以下のような検討を行った。

企業帰属意識、従業員意識、組合意識などの職場をめぐる意識研究については、社会学における蓄積が大きい。労働者意識といえばまず検討すべきは尾高邦雄（まとまったものとしては1981）の企業と組合への「二重帰属」論である。それに対して間宏（1967）は二重帰属よりもむしろ二重忠誠であると指摘した。「会社人間」の意識を把握するためには、これが従業員意識の根底をなしていることに留意することが必要である。

次に意識に狭義の生活過程を組み込んだ枠組みを検討しておこう。川喜多喬（1987）によれば、ホワイトカラーは「会社人間」と大きさに形容されるほど会社に没頭しているわけではなく、家族との関係を重視し生活バランスをとろうとする意欲が見られるという。川喜多はその条件が整わないことに目線を置き、「私生活」をも重視した研究の必要性を述べている。

一方間宏（1996）は、サラリーマンの「会社人間」性に着目し、「会社人間」とマイホーム主義はどちらか一方というわけではなく、むしろ密接に絡み合っていることを明らかにしている。その文脈で本木喜美子（1995）は、家族が企業社会を下支えしていることを解明している。また、経済学であるが井上雅雄は、「仕事への投企をも内包した個人主義的ライフスタイルという独自の労働者像」を析出している（1997：299）。

これらの社会学・経済学的研究は「会社人間」にマイホーム主義や個人主義的ライフスタイルが含まれていることを解明しているが、「会社人間」の意識の具体的な把握をめざす本篇では、さらに産業・組織心理学の企業帰属意識研究をも検討しておこう。

産業・組織心理学の分野では関本・花田（1985、1986、1987）、田尾（1995、1998）、田尾編（1997）が欧米の理論を取り入れ、企業帰属意識の研究を行っている。これらの研究が解明した重要な点は、帰属意識の中にも諸相あり、これらを要素分けするという視点である。この立場を継承し、企業帰属意識とメンタルヘルスとの関係を解明するためにユニオンを対象として調査を行ったのが高橋美保（1998）である。

高橋（1998）は、主に関本・花田（1985、1986、1987）を参考にしながら、①目標・規範・価値観の受け入れ、②組織のために積極的に働きたいという意欲、③組織に留まりたいとする強い願望、④組織に従属安定したいとする強い願望、⑤滅私奉公・運命共同体といった伝統的な「日本的」帰属意識、⑥会社から得るものがある限り帰属したいという功利的帰属意識、の6分野を用い、③や④が強い場合は、リストラに遭った際にメンタル面の影響が強く現れることを明らかにしている。

本篇のアンケート調査では、基本的に高橋（同）の項目を取り入れ、部分的に田尾編（1997）を用いて分析をおこなう中から「会社人間」像に迫ることとする。しかし高橋の調査は、本篇で重視する意識変容の枠組みを組み入れていない。それゆえこれを把握するために争議開始前と開始後の2時点を設定する。

また、井上（同）は日本の労働者の行動様式と価値観が、仕事への自己投入・趣味と家族という私的世界への没入・労働組合に期待はするが活動は忌避する「すぐれて自律志向的な性格」を有していることを明らかにしている（ibid：322）。こうした価値観とユニオン組合員の意識との共通性・相違性を明らかにすることも、脱「会社人間」意識を捉える上で有効だと考えたため、「日常関心のある領域」や「一番大切なもの」など行動様式や価値観についても質問を試みた。

(3) また、個別業務型は佐藤俊樹（2000：25、51-4）が「ホワイトカラー雇用上層」として定義した専門職と管理職の被雇用者、及びその予備軍とほぼ重なる。

(4) 組合役員Dさんからの聴き取り。

(5) 仮に管理職を従業上の地位によって①上級管理職（部長以上）②中級管理職（次長・課長）③下級管理職（係長・主任）の三つに分けると、「従来の個人加盟労働組合には②、③の層は含まれることもありましたが、ユニオンには①の層が含まれているのが特徴です。①の意識面での特徴は、一企業を離れた発想をもっているということです。組織範囲については、こちらからは特に限定をしていません」組合役員Dさんからの聴き取り。

(6) 産業の機軸をなす労働者こそが労働者本体であり、それを組織化することが重要であって、それを

握りしめているかいないかが労働組合運動の帰趨を決する、あるいは社会の帰趨を決するという考え方（組合役員Aさんからの聴き取り）。方を作った」元組合役員Bさんからの聴き取り。

(7)「社会的ニーズに応えることを重視して労働組合を作り、その姿勢を今もって貫いているのは、僕のキャラクターというかもの見方、考え方によるところが大きいです。それに組織が左右されているのがいいことなのか悪いことなのかは判らないし、いろいろと問題点はあるんですけど。

労働組合運動が社会的ニーズに応えられない、とりわけ労働者のニーズに応えられないということが前提としてあるわけですよ、事実として。そういう労働組合であれば、労働組合として存在していくこと自体が労働者に対する欺瞞性を持っていると思います。社会的に意義あるものとしての存在が確認できるような運動でなければならぬし、そういう運動として労働組合が存在できなければ、その労働組合ってというのは組合ではない何か別のものなんだよね。それは限られた階層の、ある労働組合に所属している者たちの利己的な利害に基づいているものと思えないうし、日本の労働組合の場合は、会社に雇用を保障された、恵まれた階層の組織になっていて、アマルガムみたいな堅いものに変質しちゃう。その変質過程はすでにずっと以前から始まっているんだけど、ますますはっきりしてきていますね。

その転換点がアメリカのAFL-CIOだと10年くらい前から始まっていて、5年位前に大転換したようです。スウィニー路線がその現れだから日本もその道を辿っています。スウィニーのように社会的ニーズ、労働者のニーズに応えうる運動として日本も変化しないことには労働運動の社会的意義が消滅してしまうのではないか。そういう感じがとみにするわけです。

ご存じの通り現在労働運動に組織されている階層っていうのは一番恵まれた階層で、最も労働組合が必要だと思われる層は労働組合に入っていない。このアンヴィバレンツな状況から見て、それ（労働者のニーズに応える運動への転換の必要性）ははっきり言えるんじゃないかな」組合役員Aさんからの聴き取り。

(8)「自分が人間に向き合うときのあり方として、こちらが高みに立って相手を選別するのは絶対いやだ。自分が南部支部の組合運動をやっていたときも、僕の先輩が『何でもかんでも（相談を）受けるんじゃないよ』と言っていましたし、『くだらないやつもたくさん来るんだから』という話もあったし、『一人で来るやつは他の所に行ってもどうにもならないからこんな所に来るんだよ』とか、いろいろ言っていました。

日本の労働組合は、労働組合とは立派で、相談に来る労働者はだらしがない、どうしようもないという高みから見ているんです。つまり職場でちゃんと組織化ができない、仲間も作れない、それではじき飛ばされて流れてくるやつはひ弱でだめなやつだ、そんなやつばかり集めたっていい労働組合にはならないと。駆け込み労働者蔑視論なんです。南部支部時代もそういうことはあったし、僕が役員をやっていた東京労組でもそうでしたし、今だって合同労組なんかみんなそう、ほとんどがそう。僕らが身近に知っている労働組合だってそう。

それが左翼理論と結びつくと、組織化されるべき労働者が労働組合にいて、だめなやつが流れてきて、という発想です。だからいつまでたっても労働組合が労働者全体に開いていかない。僕の中にそれが日本の労働組合運動をだめにした一つの考え方なんじゃないかなというのはいつもある」組合役員Aさんからの聴き取り。

(9) 結成メンバーのうち2人は上部団体であった全労協全国一般東京労組に在籍していたが、同労組でも「団結権の拡大運動」と称し、労働相談からの組織化をめざしていた。その背景には、総評解散後に全国一般が連合・全労連・全労協に分かれたため、組合員数が減少し、組織の存亡がかかっていたことがある。

(10)「意図してやったと言うよりは、みんな来る人たちを拒まないでどうやってやっていこうかという
実際上の工夫がそういう組織のあり方を作った」元組合役員Bさんからの聴き取り。

(11)「古い活動家というのは、金銭解決に後ろめたい気持ちがあるんです。現職復帰こそが原則だとい
う考えが根深くあって、金銭解決した、あるいはするようなやつは一段低く見られていました」組合役
員Fさんからの聴き取り。

(12) 第6回定期大会議案書 p.5には、「組合員はボランティア体制で行っているが、ボランティア自身
も争議を持っており、自身の争議が解決すると再就職あるいは自営の道を探らざるを得ない為、ボラン
ティアが数ヶ月、長くても7~8ヶ月で入れ替わる。したがって相談員としての知識、技能が高まった頃
に交替することになり、比較的キャリアの浅い相談員の知識技能の向上が急務である」と記されている。
但しAさんは、流動性が高すぎるのは良くないと前置きしながらも、組合員が入れ替わることで組織の
硬直化を防ぎ、活性化させる理由になっているとしている。

(1) 合同労組運動の相対化：「強い運動」の矛盾

Aさんは1966年、総評全国一般東京地本南部支部に書記として入る。書記長、支部長を
務め、運動を進めた中でぶちあたった矛盾として、彼は3点を挙げている。まず、実情と
して企業別組合の集まりであった合同労組では、運動を進めれば進めるほど会社と「ツ
ーカー」になり、労使が協調的になったこと、第二に運動を進めれば進めるほど職場ごとの
労働条件が拡大してしまったこと、そして最後にいつも争議をやっていないと気が済まな
い、物理力で勝負しようとする活動家集団をどのように成長・発展させていけばいいかど
う実践的な方針が立たなかったことである。

当時南部支部にはオルグが4人おり、この4人のオルグ中心的な運営のあり方の中に、
以上の問題がはらまれていた。Aさんはそれらの問題を危機感を持って主張したが、他の
3人の理解がなかなか得られなかった。そこで彼は南部支部を辞めて、三多摩地区に移っ
た。三多摩地区では当初身の置き場所がなく、2~3年相談活動を行った後、総評全国一般
三多摩支部を結成する。同支部は1989年に、1999年までユニオンの上部団体であった全
労協全国一般東京労働組合に合流する。

(2)「面々のおはからい」
南部支部を辞めるに際し、それを裏切りだとした活動家集団との間に亀裂が走る。自ら
三里塚闘争や狭山ストライキに突っ込ませた活動家に殴られ、「われわれにどうしろとい
うんだ」と言われたAさんは、「自分で考える」と言った。以後彼は「面々のおはからい」
(親鸞の言葉)を用いて仲間に対峙し、親衛隊を作って活動を進めるやり方を捨てる。

*「そういう面々のおはからいということを、ちゃんと自分と一心同力で闘っている仲間に対して堂々
と突き放して言えなきゃいけない、親鸞のように、「みんなもそれぞれの判断でやれ」じゃなくて「今
度こうせい、ああせい、あっち突っ込め」というような関係性の中に人間関係をおいているようでは
いい労働組合にはならないし、いい労働者のリーダーも生まれてこないと思う。だから親衛隊な
んてものは、見せかけ作った場合でもすぐ解体・再編した方がいいに決まっている。もうこれはい
かん、もしこんなもの肥大化させたら化け物みたいになっちゃう、突き放して面々のおはからいに
した方がいいんじゃないかと。」

南部支部を辞めてからの労働組合運動についての考え方の中には、強い活動家集団を必死になっ
て作らなきゃいけないなんていう発想はない。そんなものは捨てた。今は「面々のおはからい」を

第一章 結成・経緯

本章では、ユニオンの結成と経緯を組合役員への聴き取りから明らかにしていく。

ユニオンのリーダーであるAさんはユニオンの書記長で、発足当時から専従を務めている。彼はユニオンの結成以前にも長く合同労組運動に関わっており、それまでの組合運動を内在的に批判しユニオンの活動に生かそうとしている。彼の意識は他の組合リーダーとの議論を経て、実際の活動の中で方針・理念として確立する。それが管理職ユニオンの運動方針、組織理念である。それゆえ、ここでは特にAさんの聴き取りを中心に、結成以前・結成・経緯を当事者の論理から解明していきたい。

1 結成以前：合同労組運動の相対化

(1) 合同労組運動の相対化：「強い運動」の矛盾

Aさんは1966年、総評全国一般東京地本南部支部に書記として入る。書記長、支部長を務め、運動を進めた中でぶちあたった矛盾として、彼は3点を挙げている。まず、実情として企業別組合の集まりであった合同労組では、運動を進めれば進めるほど会社と「ツーカー」になり、労使が協調的になったこと、第二に運動を進めれば進めるほど職場ごとの労働条件が拡大してしまったこと、そして最後にいつも争議をやっていないと気が済まない、物理力で勝負しようとする活動家集団をどのように成長・発展させていけばいいかという実践的な方針が立たなかったことである。

当時南部支部にはオルグが4人おり、この4人のオルグ中心的な運営のあり方の中に、以上の問題がはらまれていた。Aさんはそれらの問題を危機感を持って主張したが、他の3人の理解がなかなか得られなかった。そこで彼は南部支部を辞めて、三多摩地区に移った。三多摩地区では当初身の置き場所がなく、2~3年相談活動を行った後、総評全国一般三多摩支部を結成する。同支部は1989年に、1999年までユニオンの上部団体であった全労協全国一般東京労働組合に合流する。

(2) 「面々のおはからい」

南部支部を辞めるに際し、それを裏切りだとした活動家集団との間に亀裂が走る。自ら三里塚闘争や狭山ストライキに突っ込ませた活動家に殴られ、「われわれにどうしろというんだ」と言われたAさんは、「自分で考えろ」と言った。以後彼は「面々のおはからい」（親鸞の言葉）を用いて仲間に相対し、親衛隊を作って活動を進めるやり方を捨てる。

*「そういう面々のおはからいということを、ちゃんと自分と一身同心で闘っている仲間に対して堂々と突き放して言えなきゃいけない、親鸞のように。「みんなもそれぞれの判断でやれ」じゃなくて「今度こうせい、ああせい、あっち突っ込め」というような関係性の中に人間関係をおいているようではいい労働組合にはならないし、いい労働者のリーダーも生まれてこないと思う。だから親衛隊なんてものは、見せかけ作った場合でもすぐ解体・再編した方がいいに決まっている。もうこれはいかん、もしこんなもの肥大化させたら化け物みたいになっちゃう、突き放して面々のおはからいにした方がいいんじゃないかと。」

南部支部を辞めてからの労働組合運動についての考え方の中には、強い活動家軍団を必死になんて作らなきゃいけないなんていう発想はない。そんなものは捨てた。今は「面々のおはからい」を

ちゃんとやりこなすような自立的なリーダーシップをとれる人間をできるだけみんなで育てあうという、そういうことができればいいと思っています。」

3) 未組織労働者の側に立つ

(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

1) 胸を張った人格たらしめる
観念的な労働者観・労働組合観（労働者階級とはこの資本主義社会の中の矛盾を一身に背負っているがゆえに一番素晴らしい社会変革の主体になっていく、という労働者観。そして社会変革の組織的な器となって労働者の困難な状況を打開する、という労働組合観。これをAさんは「理想主義的労働者社会変革論」と呼んでいる）を持って全国一般東京地本南部支部の運動に飛び込んだAさんは、実際の労働者にふれるに及んで、すぐさま理想と現実の落差を感じた。

* 「現実の労働者は、社会変革の主人公になろうなんて殊勝なやつは一人もいなくて、適当にミゼラブルだけど適当に調子よくて、したたかっていう以上にずるい。そのずるさ、つまり利己的な利益にかまける労働者の実態っていうのが本当にはっきりしていて、そんな労働者が、何を契機にして
4) 社会変革の担い手になっていくのかなんて考えれば考えるほど空恐ろしくて、あまりそういうことは考えない方がいい、現実離れしすぎていると思うようになりました。」

そこで労働者観・労働組合観の再構築を迫られた彼は、ミゼラブルな状態を脱するためには彼らをトレーニングする必要性と、彼らのしたたかさやずるさに対抗できるだけの人格を自己形成する必要とを感じる。そして、少なくともミゼラブルな雇用条件を変えていくために労働者と協力してその改善をはかることはいっしょにできると考えるようになった。その際のやり方としては、彼の気風から、卑屈にならずに堂々と胸を張った人格として経営者側に対峙する労働者像を形成することを目指した。

* 「僕が関わる以上は、胸を張って堂々と対等に経営者にもものを言えるような人格として、労働者たらしめることができなければいけない、それくらいのことは一緒にやれるんじゃないか、それ以外の変革の主人公だとか何とかいうことは保留する以外にないっ！ということなんです。」

ただし、南部支部では彼が関わった労働者のうち5、6割しか胸を張った労働者にはならなかった。またユニオンでは7、8割の組合員が胸を張って毅然としてくるが、それは解雇されて職場に行っていない者が多いからであって、Aさんは、職場に居ながらにしても胸を張るような人格の形成を目指している。

2) 労働者本体論と「理想主義的労働者社会変革論」からの脱却

労働組合運動の中で労働者本体論と前述の「理想主義的労働者社会変革論」とが結びつくことが支配的であった状況の中、Aさんはそれが間違っているのではないかという気持ちで格闘を続けてきた。

1968～71年に良知力の『マルクスの批判者群像』を読み、労働者本体論は間違っていて、はじき飛ばされた労働者や未熟練労働者を組織する必要があるのではと認識するようになる。くしくも学生運動が昂揚した時期であり、日本では学生運動とそれに連動する労働者の運動がある範囲にとどまったが、フランスでは工場労働者に波及した。それを見たAさんは、自身のうちにある労働者像の変化をはっきりと意識した。

* 「それから、しっかりと組織された官公労などの労働者や民間産業の労働者の労働組合に対して、一切のコンプレックスがなくなりました。労働者本体論が正しいという状況下では、やはりコンプ

2) レックスはありました。マルクス・レーニン主義と社会民主主義という二つの左翼思想の側からそういう説明がなされていたわけですから。」

3) 未組織労働者の側に立つ

1976年に上尾暴動が勃発した際、それを敵対分子としてみるか、それとも積極的に評価するかが労働運動活動家の中で大きく二つに分かれた。Aさんは支持派だったが、労働者本体論が有力な状況下では、彼は少数派だった。彼は、労働者本体論の組織労働者は未組織労働者より優るという見解に反発し、未組織労働者の側に立って運動を進める必要を感じるようになる。

*「これ(上尾暴動)を経て、自分の労働者観・労働組合観が、ますます未組織労働者に依拠する労働運動をしなければならないという流れに傾いていきました。管理職ユニオンの結成はその延長線上にあるわけです。組織されていない管理職という労働者が会社側のエゴでどんどん駆逐されていく。それに対してどのように彼らの気持ちを汲み上げて運動していくかということです。合全一一般とAFL-CIOもスウィニー路線のもとで未組織労働者の組織化をやっています。それをみているとこちら全一からもますます確信がわいてきます。」

4) 高みに立って選別しない 非常に減ってしまい、そのため東京労組と名前を変えて、東京Aさんの哲学は「どんな人間の中にもダイヤモンドがある」であり、この哲学がある以上、労働組合に来るどんな人間にも、「したたかでするい」人間にも絶対に一つはいいものがあるはずだと信じて相談を受けている。そのため、相談にのる時点、組合に加入する時点で組合員を「選別」することは必然的にあり得ない。労働組合としてできる範囲は限定されているが、労働相談における向き合い方として、高みに立たずになるべくありのまま相手を受けとめて理解するという姿勢を重視している。

*「自分が人間に向き合うときのあり方として、こちらが高みに立って相手を選別するのは絶対いやだ。自分が南部支部の組合運動をやっていたときも、僕の先輩が「何でもかんでも(相談を)受けは、るんじゃないよ」と言っていましたし、「くだらないやつもたくさん来るんだから」という話もあつたし、「一人で来るやつは他の所に行ってもどうにもならないからこんな所に来るんだよ」とか、いろいろ言っていました。をしようという方針を持っていた。その中でできるだけ多くの人に門戸日本の労働組合は、労働組合とは立派で、相談に来る労働者はだらしがない、どうしようもないとズにいう高みから見ていたんです。つまり職場でちゃんと組織化ができない、仲間も作れない、それでしはじき飛ばされて流れてくるやつはひ弱でだめなやつだ、そんなやつばかり集めたっていい労働の組合にはならないと。駆け込み労働者蔑視論なんです。南部支部時代もそういうことはあつたし、それが僕が役員をやっていた東京労組でもそうでしたし、今だって合同労組なんかみんなそう、ほとんどがそう。僕らが身近に知っている労働組合だってそう。」

3) それが左翼理論と結びつくと、組織化されるべき労働者が労働組合にいて、だめなやつが流れてきて、という発想です。だからいつまでたっても労働組合が労働者全体に開いていかない。僕の中にそれが日本の労働組合運動をだめにした一つの考え方なんじゃないかなというのはいつもある。こうした考え方は時に重大な問題を引き起こし⁽¹⁾、他の組合リーダーには新しく入ってくる組合員をもっと厳しく選別すべきだとする者もいる。しかしAさんは、自分の考え方は甘いかもしれないが、それでも切り捨てることはいけないとの見解を崩していない。それゆえ相談件数が減少しており、戦略の見直しがせまられている。一方、ホットラインの実施にあたっては、多数の相談員を要するため、回をおうごとに電話相談を受け

2 結成：背景と諸主体

(1) 背景

直接的要因は、①組合結成前年（1992年）のパイオニア社における32名の部長指名解雇が象徴するような、ホワイトカラー管理職への「リストラ」、②結成メンバーが活動していた全労協全国一般東京労働組合（以下、東京労組と略）へ管理職の相談が増加したことである。そこで、③管理職リストラを取材に来ていたマスコミにあおられる形で、1993年12月20日に15名の組合員で結成された。

間接的な要因として①処遇の個別化の進行がある。加えて、管理職という属性は普通の労働者よりも、よりそれが進んでいることを指摘できる。次に、②個々人の価値志向が多様化し、労働組合のあり方自体が変貌していることが挙げられる。

総評が解散し、全国組織だった総評全国一般は分散し、東京では全国一般が連合全国一般と全労連全国一般と全労協全国一般の三つに分かれた。数が多いため、東京では全労連全国一般が主流となった。（東京労組の前身である）北部支部の中には全労連に行くグループが多く出て、組合員の数が非常に減ってしまい、そのため東京労組と名前を変えて、東京全域を視野に入れて生き残りを計ろうとした。そこで、Aさんのいた全国一般三多摩などに声をかけた。

組織崩壊の危機から立ち上がった東京労組は、とにかく組合員を増やすためには何でもやろう、と生き残りをかけて必死に組織化活動をおこない、管理職ユニオン、外国人労働組合（FLU）や女性ユニオンを作った。

(2) 「駆け込み訴え」から「労働相談からの組織化」へ

東京労組の中で生き残りをかけて組織化活動をおこなっていたユニオンの結成メンバーは、労働相談を単なる「駆け込み訴え」（労働問題に遭ってから相談に訪れること。特に被解雇者を指す。従来の合同労組では、主な組織化の対象としていなかった）に終わらせず、それを契機にした組織化をしようという方針を持っていた。その中でできるだけ多くの人に門戸を開こうというキーワードが浮かび上がった。そして労働相談を通じて社会のニーズに応えることを最重要課題として意識するようになる。

しかしオルグ請負主義でなく、昨日来た人が今日ボランティアで相談にのるという現在のユニオンのスタイル、実践的な「労働相談からの組織化」は、当初は意図されていない。それについては次章で述べる。

3 経緯：労働相談から見た時期区分

(1) 大規模な相談活動による組織化：ホットライン活動

ユニオンは1996年から「職場いじめ110番」、「倒産・リストラ・ホットライン」といった名称の大規模な電話相談を実施しはじめた。マスコミとの連動で相談件数は増加し、特に1996年10月の第2回「職場いじめ110番」実施後は組合員数が大幅に拡大した。

但し最近では諸団体によるホットラインが乱立し、マスコミによる報道が少なくなっている。それゆえ相談件数が減少しており、戦略の見直しがせまられている。一方、ホットラインの実施にあたっては、多数の相談員を要するため、回をおうごとに電話相談を受け

る組合員に対する研修体制が進み、また組合員の意識や活動をも活性化することに役立っている。さらに、ホットライン実施に際し、48 団体に及ぶ全国ネットワークを一から組織し、全国のコミュニティ・ユニオンとのネットワークが形成された。それが 1999 年の「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」への加入へとつながった。である。Aさんはそれらを「ユニオンの暗部」と呼んでいる。

(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

ネットワークユニオンの結成は 1998 年 2 月である。背景として、①1997 年頃から若年層の相談が増加したこと、②ユニオンに「私は管理職じゃないんですけど相談できますか」といった問い合わせが増加したことが挙げられる。ユニオンでは「管理職ユニオン」という名称を変更してこれに対応しようとしたが、名称変更が執行委員会で否決されたため、代わりにネットワークユニオンが結成された。管理職、派遣、パートのような専門性を持った労働組合のコアという位置づけがなされ、現在は独立の方向を打ち出している。

失業者ユニオンは、ユニオンも参加している中小労組ネットワーク（後述）が 1999 年 8 月に結成した。その背景として、①失業率の上昇、②雇用闘争を超えた運動の模索が挙げられる。委員長はユニオンの執行委員が兼ねている。居酒屋のような事業活動の展開を開始している。

(3) 複数相談の増加：職場分会への着目

1998 年頃から職場分会が増加（分会については第二章で後述）しはじめる。その背景としては、①企業が個別のリストラをしている余裕がなくなったこと、②マスコミ報道でユニオンが認知され、誘い合って相談に来る事例が増えたことが挙げられる。

現在は相談件数が漸減し、強烈な組織拡大意識の必要性が方針にのっている段階である。

4 結語

Aさんは運動経験を通じて次のような意識を持つに至った。すなわち、a. 基本的な運動方針は、いわゆる「労働者本体論」を脱却し、未組織労働者の側に立つ、次に b. 組織理念として労働者を高みに立って選別しない、最後に c. 労働者像として、卑屈にならずに、堂々と対等に経営者にもものを言える労働者像をめざす、である。

彼の意識は他の組合リーダーとの議論を経て、実際の活動の中で方針・理念として確立する。それが管理職ユニオンの運動方針、組織理念である。まず A. 運動方針としては労働者、社会のニーズにこたえる、すなわち労働相談活動を最重要視する、次に B. 組織理念と C. 組合員像としては、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、対等な関係を形成する、ボランティアで相談しあう姿勢を重視する、である。

次章「組織・組織連関・活動」では、これらの方針・理念が実際の組織運営や活動にどのようにあらわれているのかを検証していく。

注) 二章 組織・組織連関・活動

(1) ユニオンには2000年11月現在、個別組合員とのトラブルに巻き込まれ、裁判に及んでいる事例が3件ある。組合員が親会社から慰謝料をもらったことをユニオンに黙っていて、解決金の二重受け取りをおこなった事件や、解決内容に不満を持った組合員が役員を恐喝した事件などである。Aさんはそれらを「ユニオンの暗部」と呼んでいる。

1 組織

(1) 組織概要

1) 基本組織

執行部は、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)である。執行委員は23名。それらのうち、専従者は書記長のみで、その他に半専従者が2名いる。議決機関は大会と執行委員会であり、協議機関として執行委員長、副委員長、書記長、書記次長から構成される書記局がある。

組合員数は2000年11月現在400名。ネットワーク・ユニオンの120名と合わせて520名。1993年12月の結成から2000年11月現在までの総加入者数は1731名で定着率は23.1%。増加率は停滞気味である。

1998年頃から分会ができ、徐々に増加している。ネットワーク・ユニオンと合わせて23分会(2000年7月31日現在)が活動している。ユニオンには原則として一人分会という仕組みはない。従来の合同労組運動が分会を重視し、労働問題が起こってから一人で相談に来る人を「駆け込み」と呼び、「一段低い」、「劣った」労働者と見なすことを批判的に見ているからだ。

ユニオンの分会の特徴は、高度成長期における「分会=職場拠点」という考え方とは異なっている点である。ユニオンの分会員の多くは、定年までをその企業で過ごすことを視野に入れているわけではないから、個人の相談者とさほど変わらないのだ。複数による相談だから分会を作った方がいい、といった程度のものだ。

とはいえ、ユニオンでは分会の存在を重要視している。ユニオンの中心的案件である個別的労使関係は、日本の労働法、労働組合法上正統なテーマではなかったため、集团的労使関係である分会の存在によって組合たる性格を示すことができるからである。また、定着率及びまとまった組合費収入による財政の安定に寄与しているとの指摘¹³⁾もある。分会員には、解雇問題の解決ではなく不利益変更の是正をめざして加入するものが多いため、悪いイメージを持って組合に来ているわけではない。だから分会員と接するのは気が楽だという意見もあった¹⁴⁾。

また、ユニオンの考え方として、分会を傘下組織にせず、なるべく自立してもらおうという発想がある。例えば関西や名古屋の管理職ユニオンは、もとはユニオンの関西及び名古屋支部だったのを独立させたものである。今後も大きい分会ができ次第、その発想を適用していく方針である。その背景には組合理念との関連がみられる。つまり、組合としてあまり大きくなると成員の依存心を生むから、一つの大きい組織をつくるよりも対等な関係の組織を多く作ろうとの共通認識が存在している。

分会の問題点として、分会員が職場内に閉じこもってしまい、分会内だけで活動が終始してしまうことが挙げられる。つまり個人で来ている組合員との交流がなく、ユニオンの

第二章 組織・組織連関・活動
存在になってしまうのだ。例えば現在ある23分会のうち、6分会の個人しか他の組合員の争議に参加したことがない。

本章では、前章で明らかになったユニオンの方針・理念に着目しつつ、組合組織というメゾレベルにおける組織・組織連関・活動の実態を解明したい。聴き取り調査とアンケート調査をもとにみていくこととする。

2) 大会・執行委員会

1) 組織 会が年1回(11月)開催されている。役員選挙は1993年まで全員投票式だった

(1) 組織概要 回収率が低いために1999年から代議制になった。執行委員会は月1回開催

1) 基本組織 の賛否は举手の評決で決定されている。執行委員会における討議内容は機関

執行部は、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)である。執行委員は23名。それらのうち、専従者は書記長のみで、その他に半専従者が2名いる。議決機関は大会と執行委員会であり、協議機関として執行委員長、副委員長、書記長、書記次長から構成される書記局がある。

組合員数は2000年11月現在400名。ネットワーク・ユニオンの120名と合わせて520名。1993年12月の結成から2000年11月現在までの総加入者数は1731名で定着率は23.1%。増加率は停滞気味である。

1998年頃から分会ができ、徐々に増加している。ネットワーク・ユニオンと合わせて23分会(2000年7月31日現在)が活動している。ユニオンには原則として一人分会という仕組みはない。従来の合同労組運動が分会を重視し、労働問題が起こってから一人で相談に来る人を「駆け込み」と呼び、「一段低い」、「劣った」労働者と見なすことを批判的に見ているからだ。

ではないことが挙げられる。従来の合同労組は個人加盟だが、実質的には大ユニオンの分会の特徴は、高度成長期における「分会=職場拠点」という考え方とは異なっている点である。ユニオンの分会員の多くは、定年までをその企業で過ごすことを視野に入れているわけではないから、個人の相談者とさほど変わらないのだ。複数による相談だから分会を作った方がいい、といった程度のものだ。

とはいえ、ユニオンでは分会の存在を重要視している。ユニオンの中心的案件である個別的労使関係は、日本の労働法、労働組合法上正統なテーマではなかったため、集团的労使関係である分会の存在によって組合たる性格を示すことができるからである。また、定着率及びまとまった組合費収入による財政の安定に寄与しているとの指摘⁽¹⁾もある。分会員には、解雇問題の解決ではなく不利益変更の是正をめざして加入するものが多いため、悪いイメージを持って組合に来ているわけではない。だから分会員と接するのは気が楽だという意見もあった⁽²⁾。

に指示した。すると、相談者自身が同じことを経験しているためにまた、ユニオンの考え方として、分会を傘下組織にせず、なるべく自立してもらおうという発想がある。例えば関西や名古屋の管理職ユニオンは、もとはユニオンの関西及び名古屋支部だったのを独立させたものである。今後も大きい分会ができ次第、その発想を適用していく方針である。その背景には組合理念との関連がみられる。つまり、組合としてあまり大きくなると成員の依存心を生むから、一つの大きい組織をつくるよりも対等な関係の組織を多く作ろうとの共通認識が存在している。

相談者と相談員の個別的関係を減らして分会の問題点として、分会員が職場内に閉じこもってしまい、分会内だけで活動が終了してしまうことが挙げられる。つまり個人で来ている組合員との交流がなく、ユニオンの

組織理念や活動方針とは無縁の存在になってしまうのだ。例えば現在ある 23 分会のうち、6 分会の個人しか他の組合員の争議に参加したことがない。

さらに個別の労使紛争と分会の持続的な労使関係とはノウハウが若干異なり、その結果駆け込み寺的な労働相談の活動が重視され、職場分会への持続的なサポートがおろそかにされてはいないかとの指摘もある⁽³⁾。

2) 大会・執行委員会

定期大会が年 1 回 (11 月) 開催されている。役員選挙は 1998 年まで全員投票式だったが、投票用紙の回収率が低いため 1999 年から代議制になった。執行委員会は月 1 回開催され、議事への賛否は挙手の評決で決定されている。執行委員会における討議内容は機関誌 (「ファイティングポーズ」、年 12 回発行) に掲載されている。

3) 組合財政

組合員の入会金は 5000 円で、月 4000 円の組合費を支払う。組合財政は年間 4317 万円であり、主な収入は組合費・加入金の 2200 万円と、解決金 (金銭解決者から任意で 1 割のカンパ) の 1300 万円である。主な支出は、事務所維持費、専従者賃金、半専従者活動費などで、それぞれ 700 万円台である。交通費、宣伝・印刷費、交通費が 200 万円台で続く。組合の慶弔に対しては、共済制度を採用している。

(2) 組織理念

管理職ユニオンの大きな特徴として、「管理職ユニオンは指導も救済もしない」というスローガンにみられるように、これまでの合同労組にありがちな、オルグを中心とする「依存—指導」体制ではないことが挙げられる。従来の合同労組は個人加盟だが、実質的には大きな分会が財政と活動を支え、役員を務めてきた。したがって組織運営にあたっては、分会内の数の多さがものをいった側面は否めない。

これに対して、管理職ユニオンは個人を大切にし、個人の問題を集団で解決することを組織理念としている。財政面でも、分会ごとの集金システムに頼らず、各組合員の口座からの自動引き落とし制度を採用している。活動は専従 3 人、そして自身が会社と係争中であるボランティアによって担われている (もちろん会社と係争していない者、係争が終わった者も含まれる)。

個人を大切にしようという理念や、ボランティアを活動の主力とする組織体制は当初から意図されていたわけではない⁽⁴⁾。設立直後、ひっきりなしにかかってくる電話に追われた専従者 (A さん) が、それでも全部の相談にのることを目指し、ユニオンに来ていた相談者に電話を受けるように指示した。すると、相談者自身が同じことを経験しているために応対がうまくいき、以後その仕組みが定着していったというのが事実である。

以来、組合員が相互に相談、団体交渉、抗議活動などを支援しあう仕組みが徐々に確立し、現在に至っている。しかし、組合員の移動が激しいこと、また労働運動に関する経験が浅い新規加入の組合員が、相談者として多様な相談に対応しなければならないことが課題となっている⁽⁵⁾。

また、「依存—指導」の権威主義をなくすように、相談者と相談員の個人的関係を減らし、担当者も途中で変える、なるべく突き放す、相談の仕方を話し合う、普段から自己決定責任を育むようにするなどの手段がとられている。

(3) 組合員の属性 生活水準に「あまり余裕がない」と答えている一方、31.0%が「多少

1) 組合員の属性 (表 I-2-1)

男性が9割で平均年齢は51.2歳である。中小企業正社員で勤続が長い者が多い。

表 I-2-1 組合員の属性(n=158)

性別	男性88.0% 女性10.1% (無回答1.9%)
年齢	29歳以下0.6% 30~34歳1.3% 35~39歳7.0% 40~44歳7.6% 45~49歳17.1% 50~54歳29.7% 55~59歳24.1% 60歳以上5.1%(無回答7.6%)
業種	建設業7.6% 製造業24.7% 運輸、通信業7.0% 卸売・小売業、飲食店22.8% 金融・保険業、不動産業2.5% サービス業29.1% 公務0.6% (その他・無回答5.7%)
職種	専門的、技術的職業従事者25.9% 管理的職業従事者20.3% 事務的職業従事者27.2% 販売従事者10.1% サービス職業従事者3.8% 技能工、生産工2.5% 運輸、労務的職業従事者2.5% その他4.4% (無回答3.2%)
役職	役員クラス5.1% 部長クラス17.1% 課長クラス24.7% 係長クラス10.1% 主任クラス3.8% ついていない33.5% (その他・無回答5.5%)
企業規模	5人以下4.4% 6~20人10.8% 21~50人14.6% 51~100人12.7% 101~200人10.1% 201~300人11.4% 301~1000人14.6% 1001~3000人10.1% 3001人以上8.2% (無回答3.2%)
勤続年数	半年未満5.7% 半年~1年未満5.1% 1~3年未満6.3% 3~5年未満11.4% 5~10年未満10.8% 10~15年未満17.7% 15~20年未満8.2% 20年以上31.2% (無回答3.2%)
雇用形態	正社員86.7% 非正社員5.1%(その他・無回答8.3%)
税込み年収	100万円未満0.6% 100~200万円未満2.5% 200~300万円未満5.1% 300~400万円未満8.2% 400~500万円未満 7.0% 500~600万円未満16.5% 600~700万円未満12.7% 700~800万円未満13.3% 800~900万円未満12.0% 900~1000万円未満7.0% 1000万以上10.7% (無回答4.4%)
家族関係	一人暮らし11.4% 親きょうだいと9.5% 配偶者と18.4% 配偶者と子どもと43.7% 三世帯8.9% その他8.9%(無回答3.2%)
子供数(既婚者を 100)	1人23.8% 2人43.4% 3人15.6% 4人1.6% いない15.6%
末子年齢(既婚、子 供有を100)	3歳未満0.3% 3~6歳0.3% 7~12歳16.5% 13~15歳16.5% 16~18歳15.5% 19歳以上41.7%(無回答0.4%)
最終学歴	義務教育2.5% 高校19.0% 短大・高専7.0% 大学、大学院70.3% (無回答1.3%)

(a) 性別・世代

本調査における回答者の性別内訳は男性が139人(88.0%)、女性が16人(10.1%)となっている(無回答1.9%)。男女をあわせた平均年齢は51.2歳であり、男性のみ、女性のみでの平均年齢もほぼ同じである。

(b) 仕事

就業形態は「正社員」が86.7%と最も多い。業種は製造業(23.4%)、卸売・小売業(19.6%)などが多いが、バラツキがみられる。何らかの役職についていると回答した者は63.3%で、その内訳は、「課長・課長代理クラス」、「部長・部長代理クラス」、「係長・係長代理クラス」の順で多い。業務内容は「個別業務」が53.8%、「共同業務」が42.4%(無回答3.8%)であった。企業規模は非常にバラツキがみられ、最も多かったのは「21~50人」と「301~1000人」の14.6%であった。勤続年数は「20年以上」の者が3割を超えた。個人収入は「500~600万円未満」が最も多く(16.5%)、「700~800万円未満」が次に多い(13.3%)。なお、職場の人間関係は「まあ満足」が34.2%、「どちらともいえない」が23.4%が多かった。ただし、「やや不満」が20.9%と2割を超え、「大いに不満」と合わせると3割を超えることは特徴的である。

(c) 家族・居住

「自分と配偶者と子ども」で暮らしている者が43.7%で最も多い。要介護家族がいると答えた者は7.0%にとどまっている。配偶者で最も多かったのは「働いていない」であり、「非正社員」が続く。子ども数は「2人」が最も多く、末子の多くは義務教育期にある。74.1%が持ち家を所有し、その半分以上が住宅ローンを抱えている。84.2%が主たる家計維持者であり、7割が大卒である。学歴は個人年収や生活水準、階層帰属意識と強く相関

している。42.4%が生活水準に「あまり余裕がない」と答えている一方、31.0%が「多少余裕はある」と答えている。

なお、84.2%が主たる家計維持者である。42.4%が生活水準に「あまり余裕がない」と答えている一方、31.0%が「多少余裕はある」と答えている。

2 組織連関

他団体との組織連関を図 I-2-2 に示す (注)2002年3月現在。管理職ユニオンはその後コミュニティ・ユニオンとともに連合に加入した)。○で囲んだ団体はユニオンを母体とした組織で、ユニオンの関西支部から独立したのが管理職ユニオン・関西とユニオンあゆみであり、名古屋支部から独立したのが名古屋管理職ユニオンである。中小労組政策ネットワーク (全日建などとのネットワーク) との関係で失業者ユニオンが結成され、管理職を組織対象とする全国の労働組合とのネットワーキングの中でミドルネットがつくられた。ちなみにユニオンの現委員長は、CSUフォーラム (セメダイン管理職組合) 前委員長である。

「職場いじめ110番」、「倒産リストラ・ホットライン」、「雇用パニック・ホットライン」などのホットライン活動を通じて、全国48団体とのネットワークが形成された。それが、1999年の「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」へとつながった。さらに、1999年国会で労働基準法改正論議がおこなわれた際には、それに反対するキャンペーンへの参加を通じて、他の団体との共闘がはかられた。その他にも日本労働弁護団や、国労のような外部の争議団などとも連携している。現在では二つの企業別労組との協力関係も形成され、企業別組合を横断的労組の中に組み込む試みがなされている。なお、1999年9月、上部団体である全労協全国一般東京労働組合から脱退した。

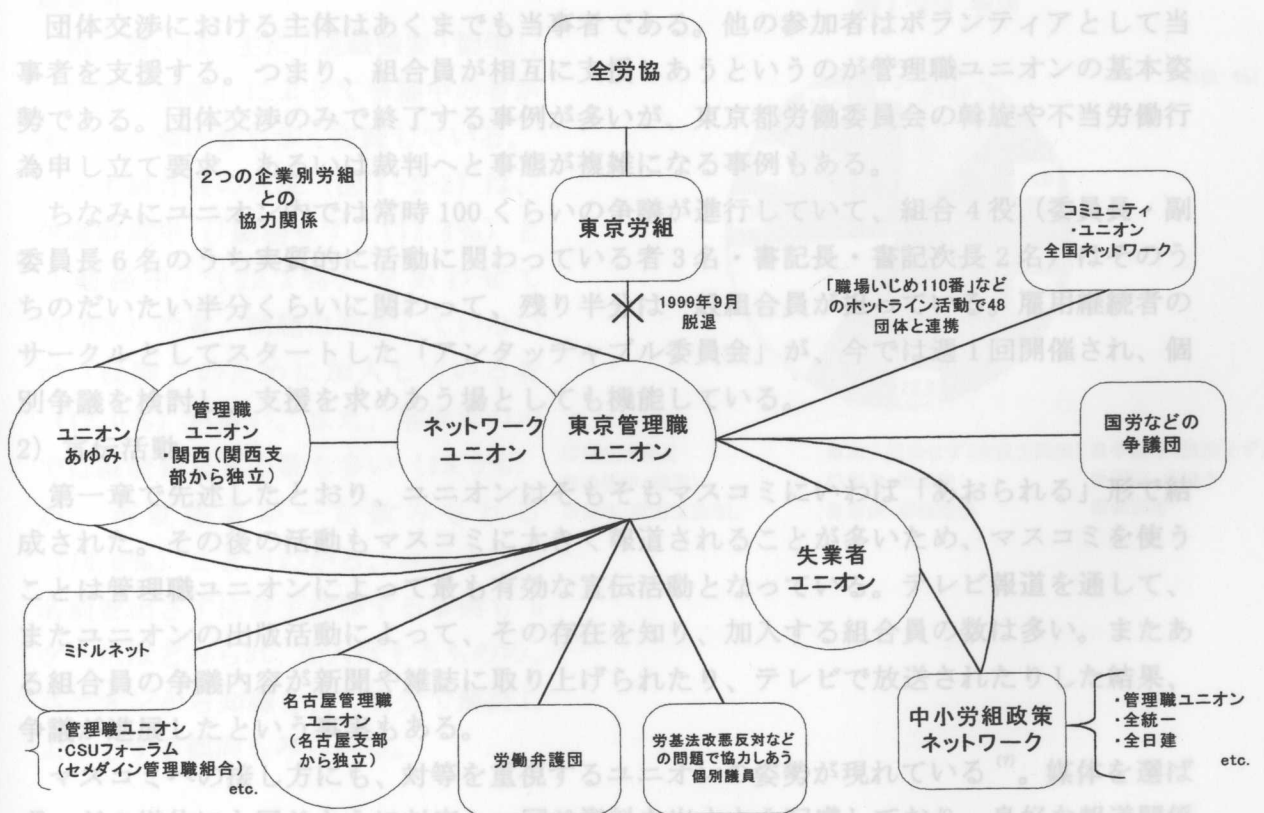


図 I-2-2 東京管理職ユニオン 組織連関図

3 活動 う努力している。しかし議案書では、あまりにマスコミに宣伝活動を頼り過ぎて

(1) 活動方針 メントもみられる。

ユニオンの最も重要な活動方針は先に述べた「社会的ニーズに応える」ことであるが、ここでは相談に来る組合員への対応方針として重視されている「自己決定」について述べよう。ここでいう「自己決定」とは、自分が争議の主体となって、自分の雇用・労働条件を自分で決めることである。それを育むために相談員は相談者に案をいくつか示し、「あなたはどうしたいのか」と尋ねる。また、金銭解決だろうが、雇用確保だろうが、本人が満足する解決を最も重視する⁽⁶⁾。

ボランティアの相談員と相談者自身の不安を取り除くために、失敗してもかまわないこと、争議の正解は一つではないことなどが語られる。例えばある相談者が3人の相談員に相談したところ、それぞれが違う案を出したという事例が笑い話としてなされるなど、本人の決定に負荷をかけない配慮がみられる。

(2) 主な活動

1) 相談・争議活動

ユニオンへの相談は無料だが、争議を起こす場合にはユニオンに加入して組合費を支払うことが必要となる。

労働相談の結果、行動を起こすことを組合員が決定すると、組合加入書と団体交渉申入書を配達証明郵便で会社側に送付する。その書類は、サンプルをもとに自分で作成する。団体交渉の期日が決定すると、各自がユニオンの事務所に掲示された団体交渉の日程表に記入し、自分の団体交渉への参加者を募る。他者の団体交渉に参加を希望する者は、日程表に自分の名前を記入する。

団体交渉における主体はあくまでも当事者である。他の参加者はボランティアとして当事者を支援する。つまり、組合員が相互に支援しあうというのが管理職ユニオンの基本姿勢である。団体交渉のみで終了する事例が多いが、東京都労働委員会の斡旋や不当労働行為申し立て要求、あるいは裁判へと事態が複雑になる事例もある。

ちなみにユニオン内では常時100くらいの争議が進行していて、組合4役（委員長・副委員長6名のうち実質的に活動に関わっている者3名・書記長・書記次長2名）はそのうちのだいたい半分くらいに関わって、残り半分は一般組合員が担っている。雇用継続者のサークルとしてスタートした「アンタッチャブル委員会」が、今では週1回開催され、個別争議を検討し、支援を求めあう場としても機能している。

2) 宣伝活動

第一章で先述したとおり、ユニオンはそもそもマスコミにいわば「あおられる」形で結成された。その後の活動もマスコミに大きく報道されることが多いため、マスコミを使うことは管理職ユニオンによって最も有効な宣伝活動となっている。テレビ報道を通して、またユニオンの出版活動によって、その存在を知り、加入する組合員の数は多い。またある組合員の争議内容が新聞や雑誌に取り上げられたり、テレビで放送されたりした結果、争議が進展したという事実もある。

マスコミへの接し方にも、対等を重視するユニオンの姿勢が現れている⁽⁷⁾。媒体を選ばず、どの媒体にも同じように対応し、同じ資料を出すよう配慮しており、良好な報道関係

を築くよう努力している。しかし議案書では、あまりにマスコミに宣伝活動を頼り過ぎて
いるというコメントもみられる⁽⁶⁾。

マスコミの報道ではユニオン側が受け身になってしまうことから、主体的に情報を発信
する場としてインターネットの存在が重要視されている。これを受けて、2001年にはHP
が開設され、メールによる相談が開始された。

3) 政治活動

ユニオンには支持政党がない。もちろん選挙活動はするが、それは例えば労基法改正に
反対していた社民党の場合も、民主党の場合もある。活動の比重を多く置いているわけ
ではないが、ロビイ活動や議員懇談会を通じた運動もしている。

運動から政治性を取り払った理由として、まず、ユニオン結成メンバーが、政党との関
係が旧来通りだと「ろくなことにならない」というのを経験的にわかっていたというこ
とが挙げられる。それに加えて、個人加盟であるユニオンにはさまざまな属性を持った者が
来るため、そもそも政党支持ができないということもいえよう。

(3) 組合員の活動の実態

では次に、アンケート調査から組合員の活動の実態を明らかにしていこう。組合員は実
際にどのような契機でユニオンに加入し、活動に参加しているのだろうか。さらに、これ
までにみてきたようなユニオンの方針・理念をいかに評価しているのだろうか。以上を中
心にみていくこととする。

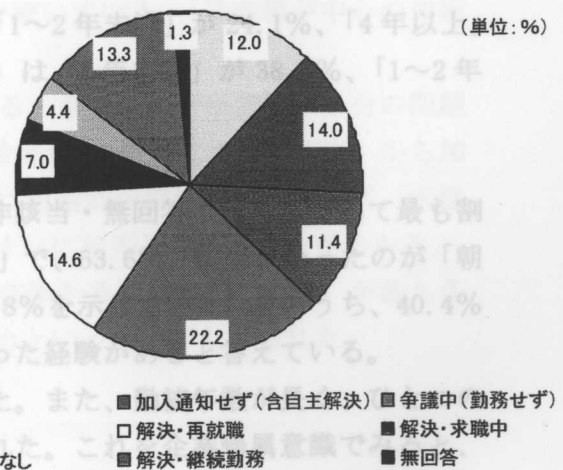
1) 組合員の争議と活動の実態

(a) 労働問題（複数回答）と現況、在籍期間

組合員には、主に「退職強要・勸奨」、
「降格・減給」によって争議中の者が
多いが、解決者も多く在籍している。

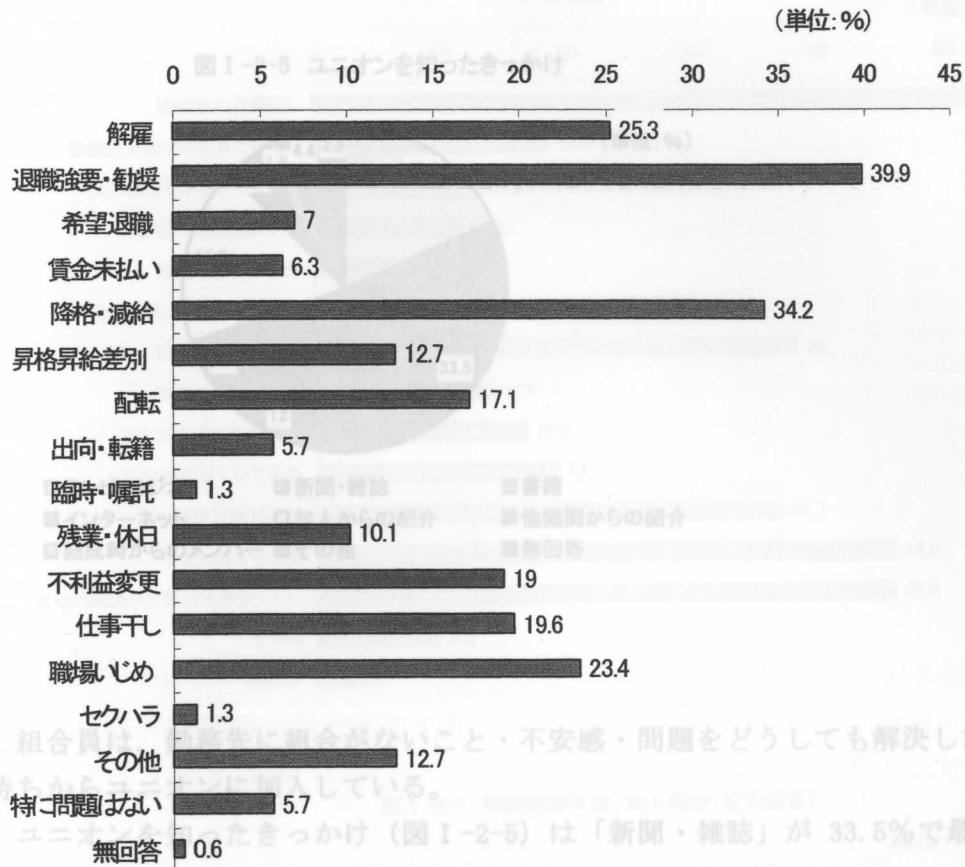
まず組合員の現況（図 I-2-3）は、
争議継続中（「勤務せず」（11.4%）と
「勤務中」（22.2%）をあわせて
33.6%）の者、問題は発生していない
が「保険」のために加入している者
（12.0%）が多い。また、解決者の中
では継続勤務者の数も多い（13.3%）
が、再就職者が一定数みられる
（14.6%）ことがわかる。ユニオンの
名前を出さずに自主交渉する事例も 5
ケースほどみられ、加入はするものの、
ユニオンから知識を得て自分で解決し
ようとする傾向もみられる。

図 I-2-3 現況



(c) ユニオンを知った契機・加入理由（複数回答）・組合加入書送付理由

図 I-2-4 労働問題



労働問題（図 I-2-4）は「退職強要・勧奨」、「降格・減給」が多い。それぞれ 39.9%、34.2%である。在籍期間は、「1年未満」が 31.0%、「1～2年未満」が 24.1%、「4年以上」が 15.2%で多い。解決後の在籍期間（非該当を除く）は「1年未満」が 38.6%、「1～2年未満」が 27.1%、「3年以上」が 24.3%が多かった。

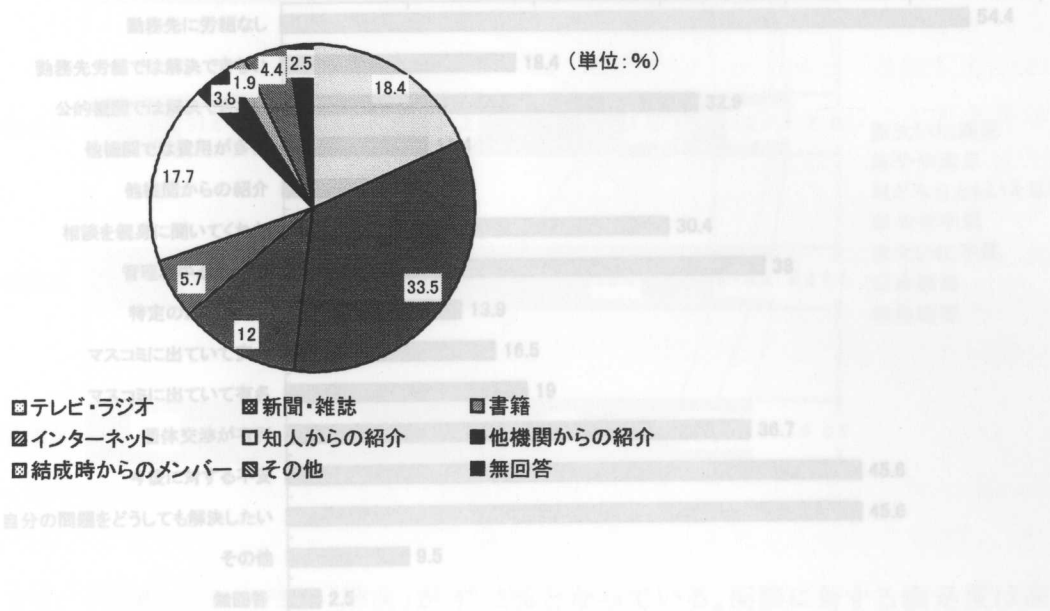
(b) 精神面・体調面への影響

労働問題の精神面・体調面への影響（複数回答／非該当・無回答を除外）として最も割合が高かったのは、「不安・いらいらすることが多い」で、63.6%。次に多かったのが「朝早く目が覚める・おきても気分がすぐれない」で 53.8%を示していた。そのうち、40.4%が家族に相談しており、医者には約 4人に 1人が通った経験があると答えている。

精神面・体調面への影響は、正社員に多くみられた。また、勤続年数が長く、ひとつの会社である程度の時期を過ごしている人に多くみられた。これを企業帰属意識でみると、「たとえ興味ある仕事をやらせてくれても、この会社より規模の小さい会社には勤めたくない」、「よその会社に移っても先行きどのような処遇を受けるかわからないし、むしろこの会社に留まっていたい」といった、組織に従属安定したいとする強い願望を持つ者に影響が多くみられた。

(c) ユニオンを知った契機・加入理由（複数回答）・組合加入書送付理由

図 I-2-5 ユニオンを知ったきっかけ



組合員は、勤務先に組合がないこと・不安感・問題をどうしても解決したいという気持ちからユニオンに加入している。

ユニオンを知ったきっかけ（図 I-2-5）は「新聞・雑誌」が 33.5%で最も多い。「テレビ・ラジオ」が 18.4%、「知人からの紹介」が 17.7%で続いている。

ユニオンに加入した理由（図 I-2-6、複数回答）にはバラツキがみられるが、「勤務先に労働組合なし」が 54.4%で高く、半数以上が選択している。「今後に対する不安」と「自分の問題をどうしても解決したい」が 45.6%と同割合で続いている。「管理職が中心の労組だから」も 38.0%を占めている。

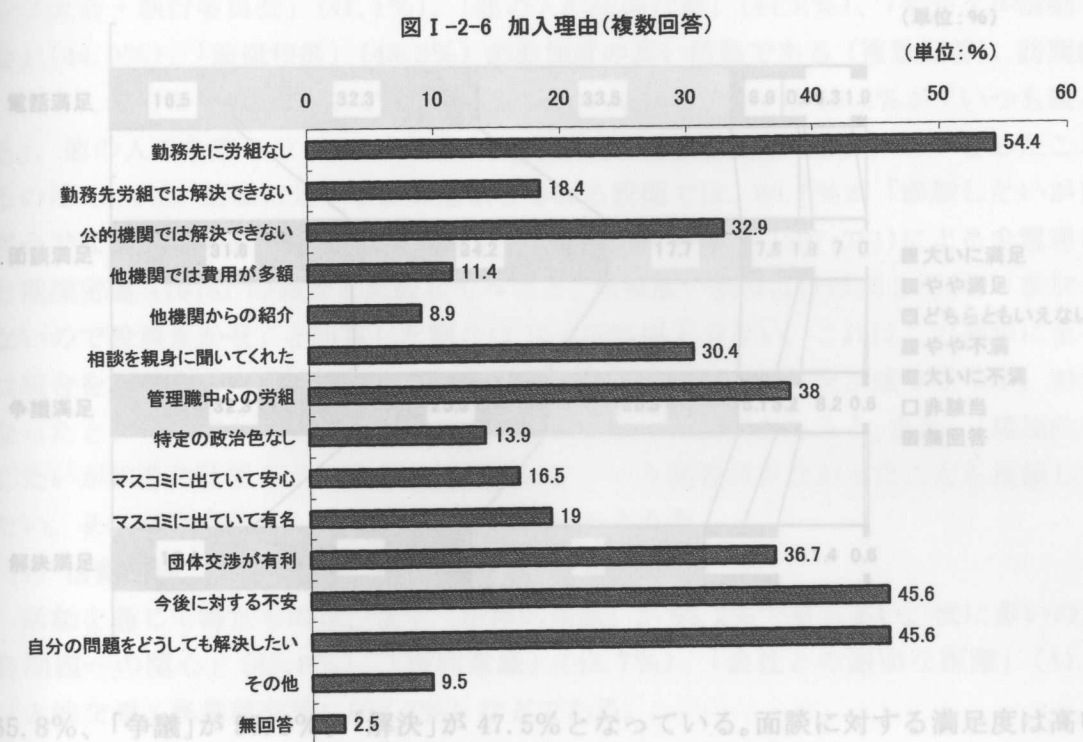
これを争議経験の有無別でみたのが、図 I-2-7 である。争議経験者が特に「自分の問題を解決したい」という理由で加入していること、未経験者が、「今後に対する不安」から加入していることがみてとれる。以上から、争議経験者は労働問題解決というニーズ、未経験者は不安感解消というニーズを満たすために、ユニオンに加入していることがわかる。

ユニオンへの加入書を会社に送付した理由は「団体交渉を通じて解決したい」が最も多い（69.8%、非該当を除く）が、予防や自主交渉のためといった回答もみられた。

(d) 相談・争議過程への満足度（図 I-2-8）

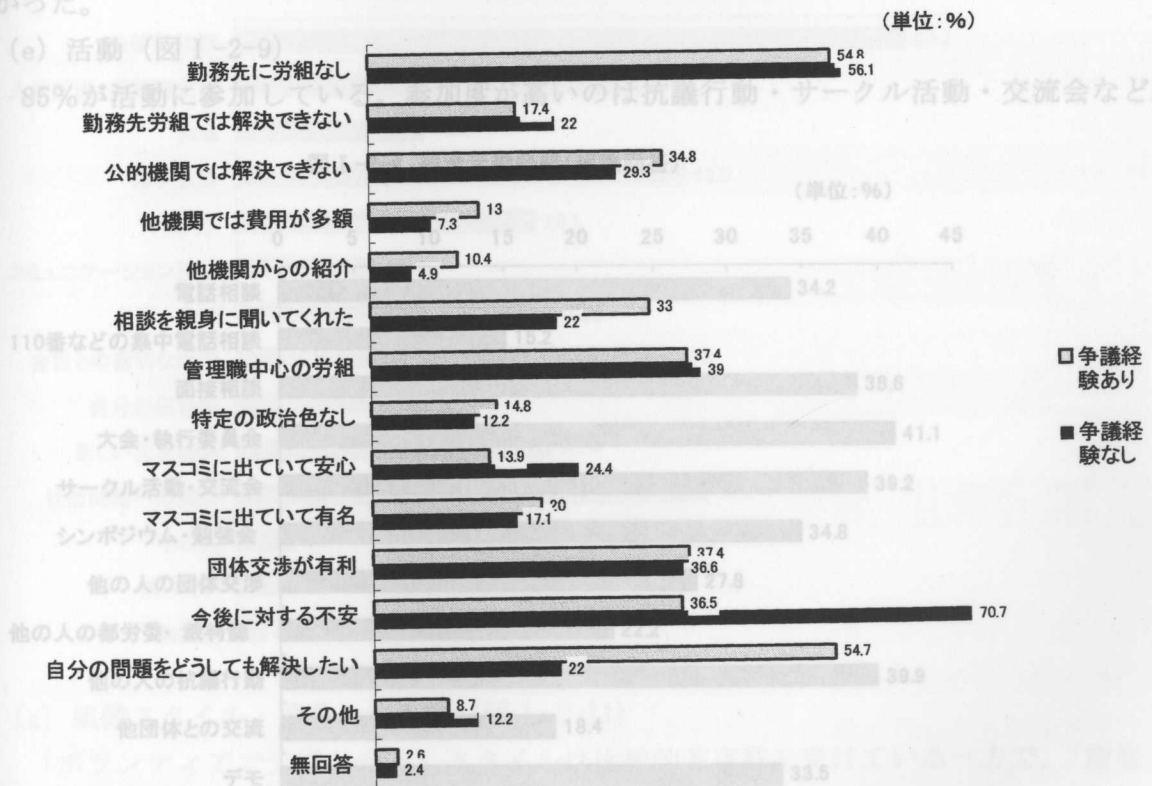
面接相談と争議への満足度は比較的高く、電話相談と解決への満足度は比較的低い。「大いに満足」と「やや満足」を合計した数値は、「電話相談」が 48.8%、「面接相談」が

図 I-2-6 加入理由(複数回答)



65.8%、「争議」が「解決」が47.5%となっている。面談に対する満足度は高いが、電話相談に対する満足度があまり高くないことがわかる。争議への満足もかなり高いが、解決に対する満足度は「どちらともいえない」が最も高く、他の項目に比べて満足度が低かった。

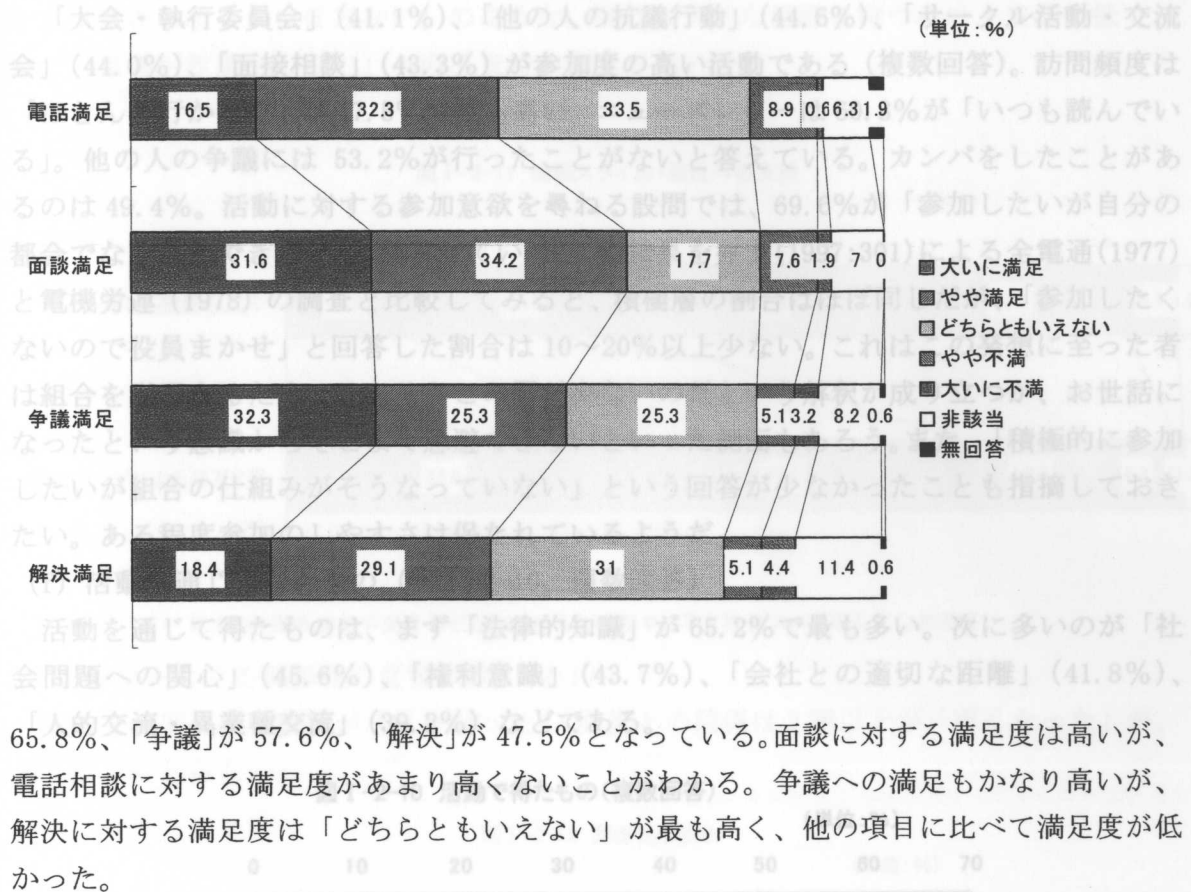
図 I-2-7 争議経験有無、加入理由(複数回答)



(d) 相談・争議過程への満足度 (図 I-2-8)

面接相談と争議への満足度は比較的高く、電話相談と解決への満足度は比較的低い。「大いに満足」と「やや満足」を合計した数値は、「電話相談」が48.8%、「面接相談」が

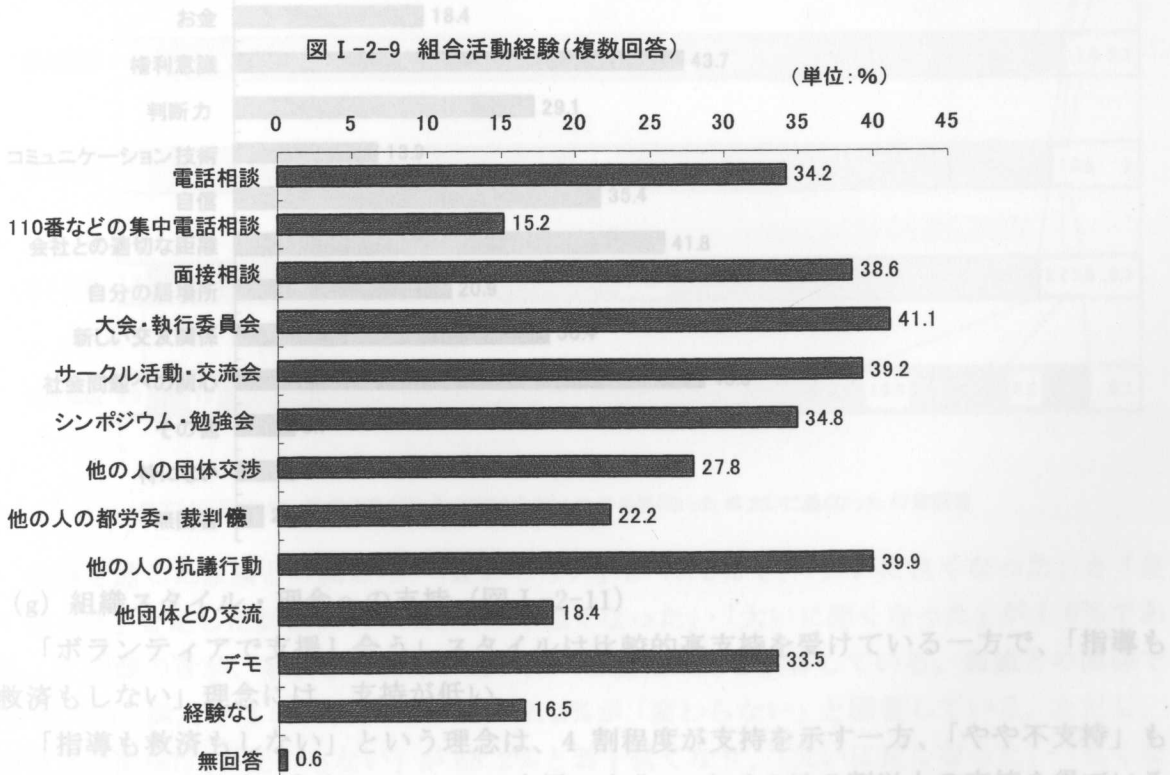
図 I-2-8 相談・争議過程への満足度



65.8%、「争議」が 57.6%、「解決」が 47.5%となっている。面談に対する満足度は高いが、電話相談に対する満足度があまり高くないことがわかる。争議への満足もかなり高いが、解決に対する満足度は「どちらともいえない」が最も高く、他の項目に比べて満足度が低かった。

(e) 活動 (図 I-2-9)

85%が活動に参加している。参加度が高いのは抗議行動・サークル活動・交流会など。



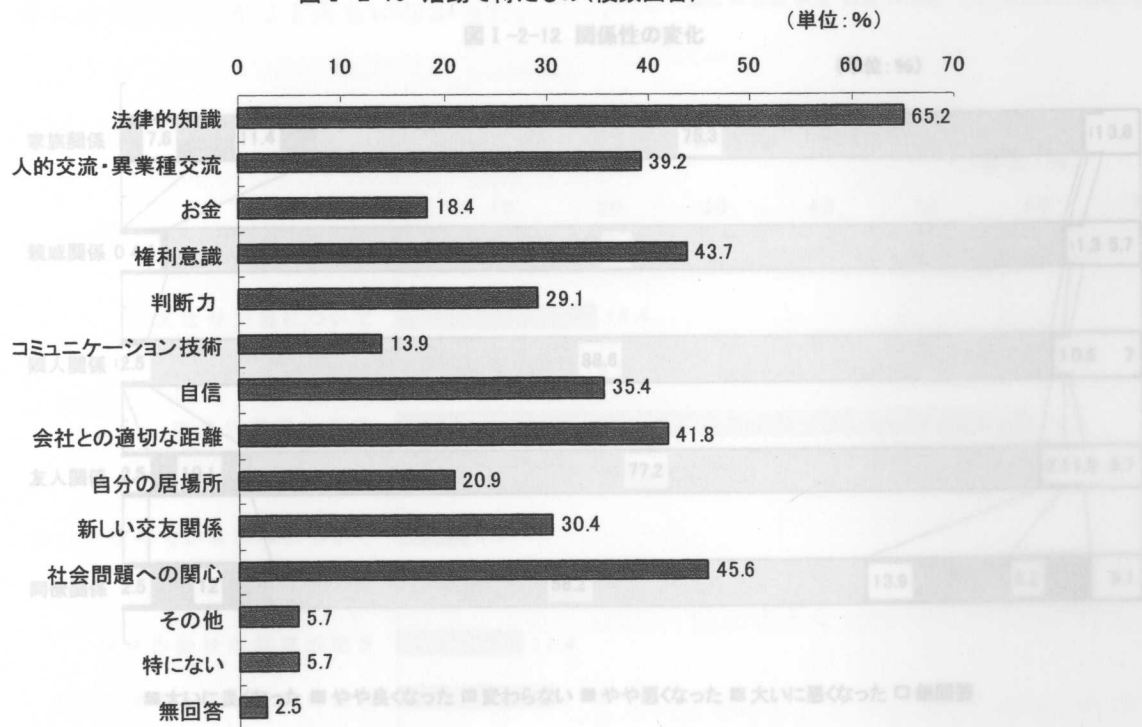
「指導も救済もしない」という理念は、4割程度が支持を示す一方、「やや不支持」も 25.3%を占めている。「ボランティアで支援し合う」スタイルは7割以上の支持を得ている。これを企業帰属意識で見ると、「会社と自分とは運命共同体である」や「会社のために生活

を「大会・執行委員会」(41.1%)、「他の人の抗議行動」(44.6%)、「サークル活動・交流会」(44.0%)、「面接相談」(43.3%)が参加度の高い活動である(複数回答)。訪問頻度は「ほとんど行かない」が47.5%で最も高い。ニューズレターは60.8%が「いつも読んでいる」。他の人の争議には53.2%が行ったことがないと答えている。カンパをしたことがあるのは49.4%。活動に対する参加意欲を尋ねる設問では、69.6%が「参加したいが自分の都合でなかなかできない」と回答している。この結果を井上(1997:301)による全電通(1977)と電機労連(1978)の調査と比較してみると、積極層の割合はほぼ同じだが、「参加したくないので役員まかせ」と回答した割合は10~20%以上少ない。これはこの発想に至った者は組合を脱退するため、そもそもこの層が少ないのだという解釈が成り立つが、お世話になったという意識からそこまで忌避できないといった側面もあろう。また、「積極的に参加したいが組合の仕組みがそうになっていない」という回答が少なかったことも指摘しておきたい。ある程度参加のしやすさは保たれているようだ。

(f) 活動を通じて得たもの(図I-2-10、複数回答)

活動を通じて得たものは、まず「法律的知識」が65.2%で最も多い。次に多いのが「社会問題への関心」(45.6%)、「権利意識」(43.7%)、「会社との適切な距離」(41.8%)、「人的交流・異業種交流」(39.2%)などである。

図I-2-10 活動で得たもの(複数回答)



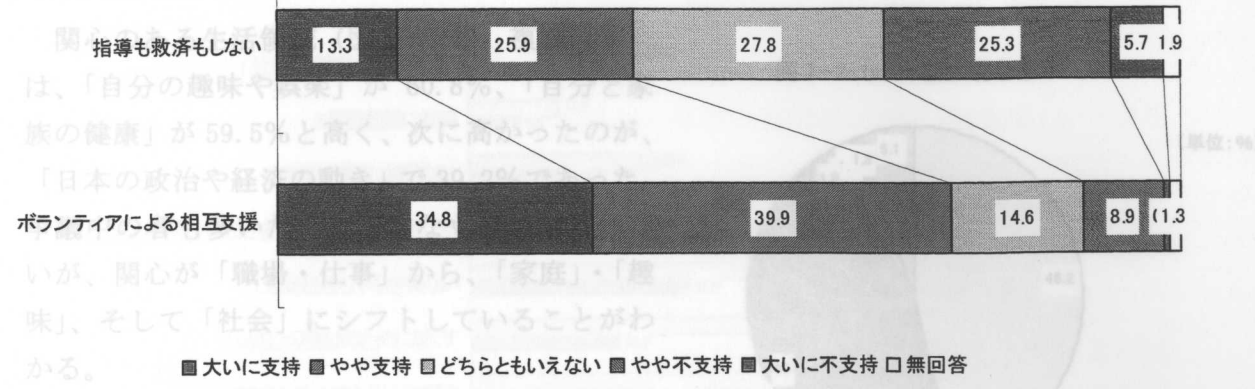
(g) 組織スタイル・理念への支持(図I-2-11)

「ボランティアで支援し合う」スタイルは比較的高支持を受けている一方で、「指導も救済もしない」理念には、支持が低い。

「指導も救済もしない」という理念は、4割程度が支持を示す一方、「やや不支持」も25.3%を占めている。「ボランティアで支援し合う」スタイルは7割以上の支持を得ている。これを企業帰属意識でみると、「会社と自分とは運命共同体である」や「会社のために生活

を多少犠牲にするのは仕方ない」のような、会社没入的な意識を持つ者は、支持が低く、特に「指導も救済もしない」への不支持の割合が高い。

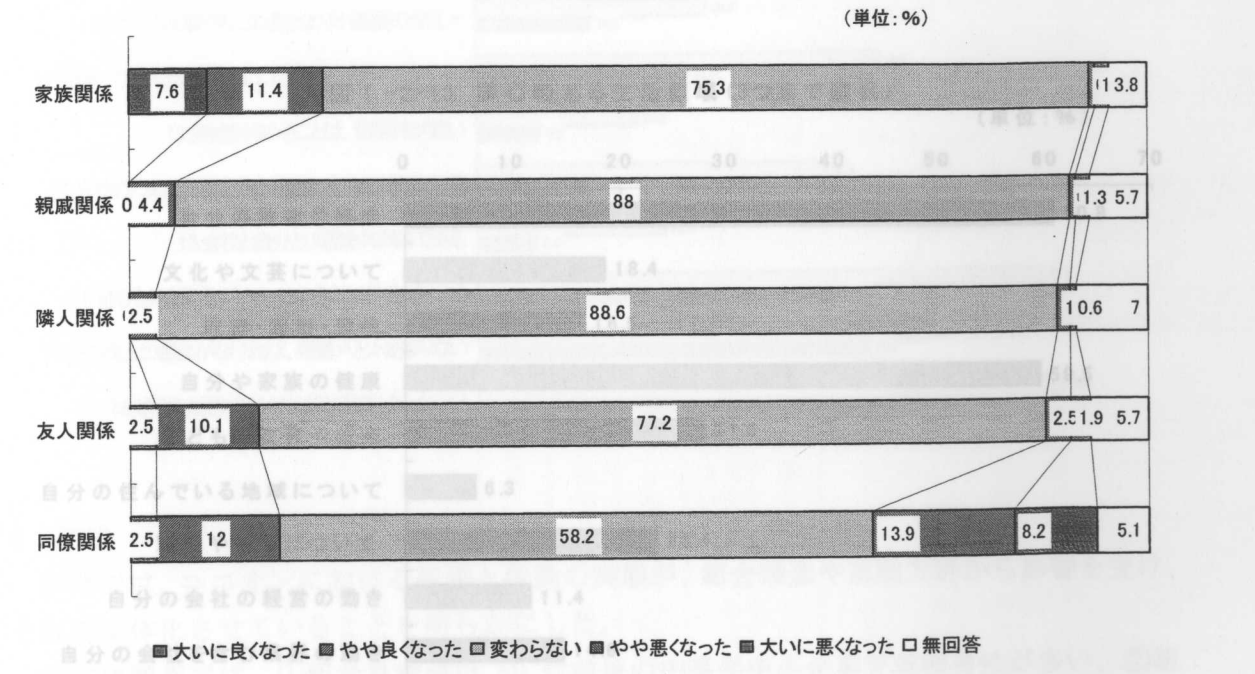
(a) 階層帰属意識・関心のある生活領域・一番大切なもの
階層帰属意識については、「中の下」が58.2%で最も多くを占めた。「中の上」が17.1%、「下の上」が16.5%が続いている。中の上層階級に属するに比べて、中下層階級を感じ、自らを中間層と認識しているものが多いことがわかる。



2) 組合員をめぐる関係性の変質 (図 I-2-12)

家族との関係は2割弱が「良くなった」・同僚との関係は2割以上が「悪くなった」が、多くは「変わらない」。

図 I-2-12 関係性の変化 (単位: %)



争議を通じた家族との関係は、「変わらない」が75.3%で、「大いに良くなった」と「良くなった」を足した数値が19.2%、「やや悪くなった」・「大いに悪くなった」が1.9%である。2割弱の者が、家族との関係が良い方へと変化したと回答している。親戚との関係では88.0%、隣人では88.6%、友人では77.2%が「変わらない」と回答している。ただし、同僚との関係は、「変わらない」が58.2%と若干低くなり、「大いに良くなった」・「良くなった」が14.5%、「やや悪くなった」・「大いに悪くなった」が22.1%を占め、2割以上が同僚との関係性が悪化したと回答している。しかし、良い方へと変化した事例が14.5%に

のぼっていることは興味深い。

3) 組合員の意識とその変容

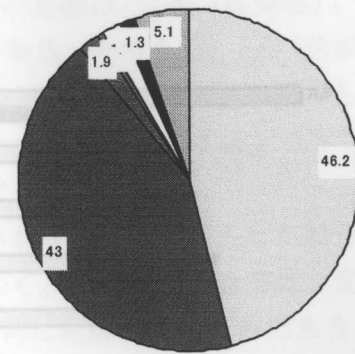
(a) 階層帰属意識・関心のある生活領域・一番大切なもの

階層帰属意識については、「中の下」が58.2%で最も多くを占めた。「中の上」が17.1%、「下の下」が16.5%で続いている。中の合計は75.3%にのぼり、中流意識を感じ、自らを中間層と認識しているものが多いことがわかる。

関心のある生活領域（図I-2-13、複数回答）は、「自分の趣味や娯楽」が60.8%、「自分と家族の健康」が59.5%と高く、次に高かったのが、「日本の政治や経済の動き」で39.2%であった。争議中の者も多いため一時的なものかもしれないが、関心が「職場・仕事」から、「家庭」・「趣味」、そして「社会」にシフトしていることがわかる。

一番大切なもの（図I-2-14）は「健康」が46.2%、「家族」が43.0%でそれぞれ高かった。他の項目は2%台以下に留まった。ちなみに「会社」を選択した者は1人もいなかった。

図I-2-14 一番大切なもの

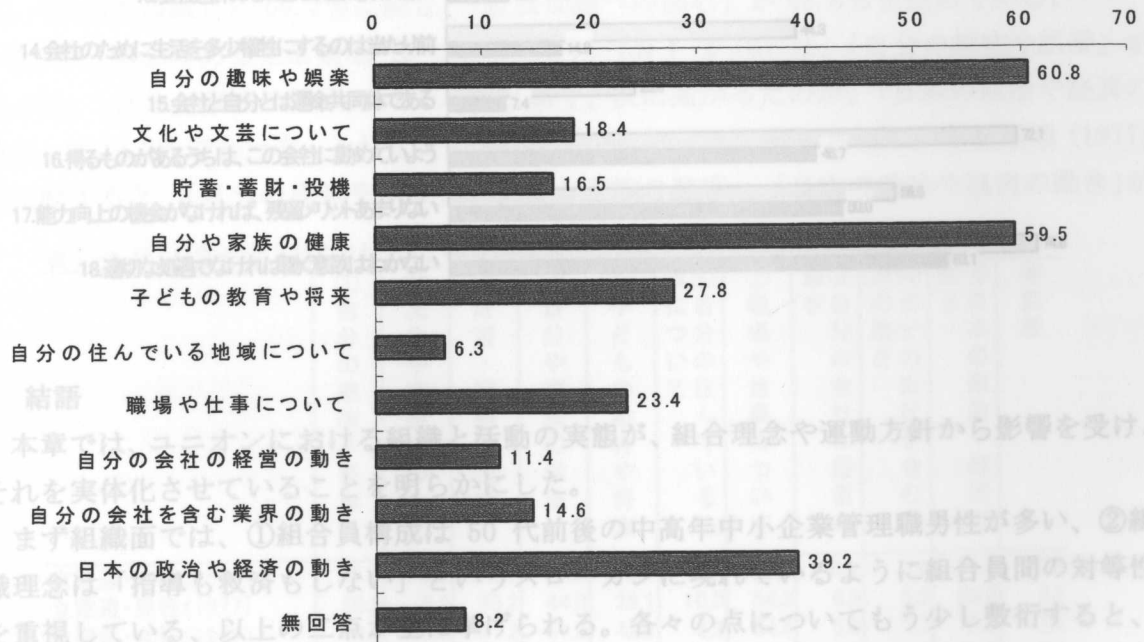


(単位: %)

□健康 ■家族 ■金・財産 ■地位・名誉 □仕事 ■国家・社会 □無回答

図I-2-13 関心のある生活領域(3つまで選択)

(単位: %)



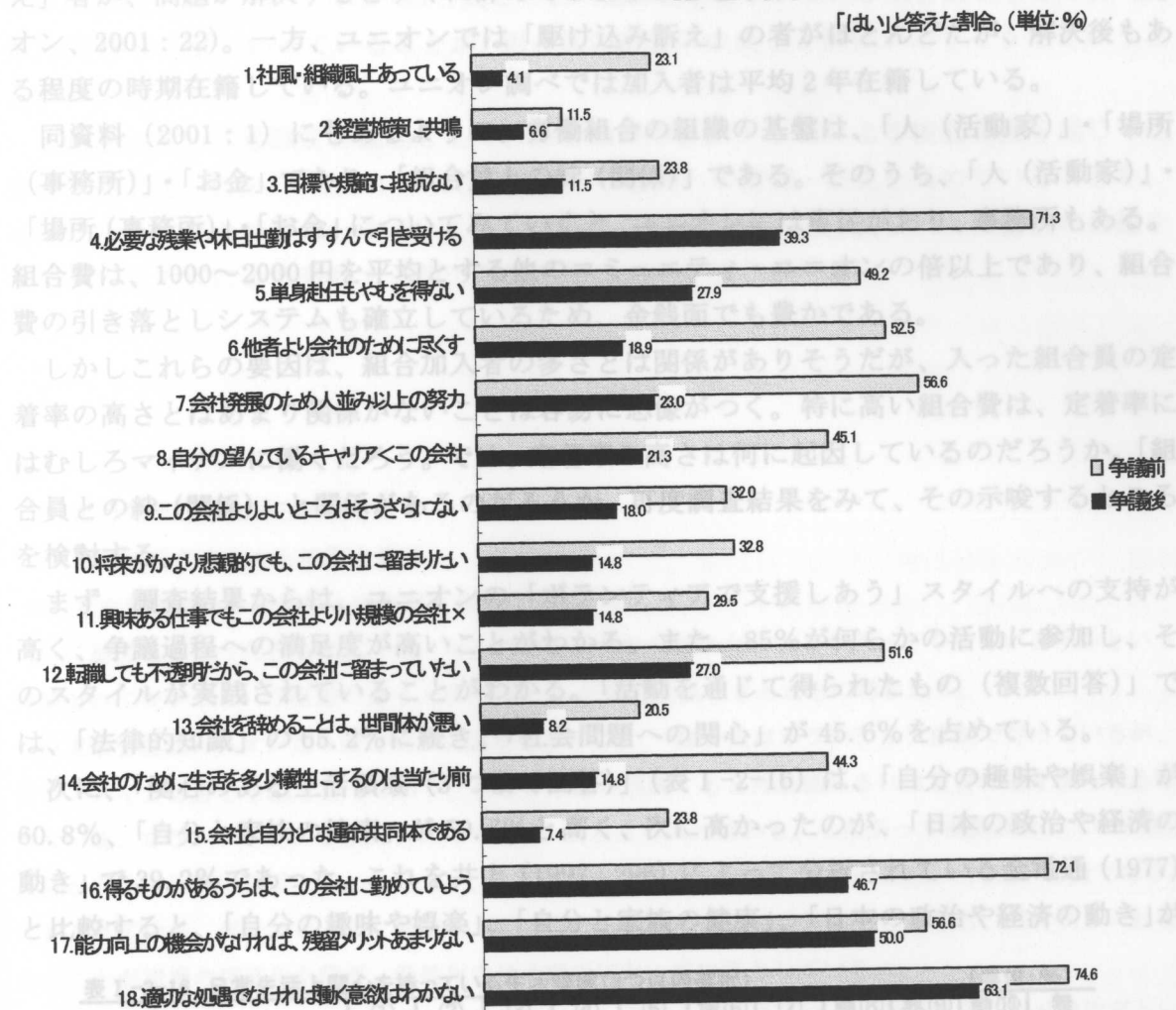
(b) 企業帰属意識 (図I-2-15)

企業帰属意識は争議後に低下するという分析結果であった。「会社から得るものがある限り帰属したい」という功利的帰属意識(16、17、18)の下げ幅は少ないが、他の下げ幅

は大きい。争議前・後ともに年齢とはあまり相関がみられない。争議後の意識は、他の争議への参加と相関があり、特に13、14のような「企業との一体化」意識は、他の争議に数多く参加した者にはほとんどみられなかった。

数字面でのユニオンの特徴として、これまでも示したように、組合員の定着率の高さが挙げられる。コミュニティ・ユニオンは組織運営上の問題点の一つとして、「駆け込み訴え」者が、問題が解決する

図I-2-15 企業帰属意識の変化(争議経験者のみ、n=122)



4 結語

本章では、ユニオンにおける組織と活動の実態が、組合理念や運動方針から影響を受け、それを実体化させていることを明らかにした。

まず組織面では、①組合員構成は50代前後の中高年中小企業管理職男性が多い、②組織理念は「指導も救済もしない」というスローガンに現れているように組合員間の対等性を重視している、以上の二点が主に挙げられる。各々の点についてもう少し敷衍すると、①組合員構成については、勤続が長く、主たる家計維持者であり、妻と子どもからなる家族を形成していることを指摘できる。②組織理念については、個人を重視し、ボランティアを活動の主力とする形をとっていること、などが挙げられる。またこの方法は組合員によって支持されている。

次に活動面では、①相談活動を重視していること、②活動方針として、組合員の自主性、

自己決定性を重視していること、などが主に挙げられる。しかし、本論文で分析の中心に据えているのは意識変容機能である。それゆえ、そのプロセスと内実についてももう少し論じていこう。

数字面でのユニオンの特徴として、これまでも示したように、組合員の定着率の高さが挙げられる。コミュニティ・ユニオンは組織運営上の問題点の一つとして、「駆け込み訴え」者が、問題が解決するとすぐに辞めてしまうことを挙げている（コミュニティ・ユニオン、2001：22）。一方、ユニオンでは「駆け込み訴え」の者がほとんどだが、解決後もある程度の時期在籍している。ユニオン調べでは加入者は平均2年在籍している。

同資料（2001：1）にもあるように、労働組合の組織の基盤は、「人（活動家）」・「場所（事務所）」・「お金」であり、「組合員との絆（関係）」である。そのうち、「人（活動家）」・「場所（事務所）」・「お金」についてみていくと、ユニオンには専従がおり、事務所もある。組合費は、1000～2000円を平均とする他のコミュニティ・ユニオンの倍以上であり、組合費の引き落としシステムも確立しているため、金銭面でも豊かである。

しかしこれらの要因は、組合加入者の多さとは関係がありそうだが、入った組合員の定着率の高さとはあまり関係がないことは容易に想像がつく。特に高い組合費は、定着率にはむしろマイナスに働くだらう。では、定着率の高さは何に起因しているのだろうか。「組合員との絆（関係）」と関係があるのだろうか。再度調査結果をみて、その示唆するところを検討する。

まず、調査結果からは、ユニオンの「ボランティアで支援しあう」スタイルへの支持が高く、争議過程への満足度が高いことがわかる。また、85%が何らかの活動に参加し、そのスタイルが実践されていることがわかる。「活動を通じて得られたもの（複数回答）」では、「法律的知識」の65.2%に続き、「社会問題への関心」が45.6%を占めている。

次に、「関心のある生活領域（3つまで回答）」（表I-2-16）は、「自分の趣味や娯楽」が60.8%、「自分と家族の健康」が59.5%と高く、次に高かったのが、「日本の政治や経済の動き」で39.2%であった。これを井上（1997：296）によって分析されている全電通（1977）と比較すると、「自分の趣味や娯楽」、「自分と家族の健康」、「日本の政治や経済の動き」が

表I-2-16 日常生活上関心を持っている生活領域(3つ以内選択) (単位:%)

	① 自分の 趣味や 娯楽	② 文化 や文芸 について	③ 貯蓄・ 蓄財・ 投機	④ 自分 や家族 の健康	⑤ 子 ども の教育 や将来	⑥ 域 に自分 の住 んで いる 地	⑦ 職 場 や 仕 事 に つ い て	⑧ 動 き 自 分 の 会 社 の 経 営 の	⑨ 界 の 動 き 自 分 の 会 社 を 含 む 業	⑩ 動 き 日 本 の 政 治 や 経 済 の	無 回 答
全電通・総計(1977)	47.5	5.3	32.5	49.1	33.3	8.8	54.2	6.8	4.1	21.7	2.9
全電通・男性(1977)	50.5	5.2	33.2	44.0	29.1	10.0	54.3	6.9	5.2	25.8	2.5
全電通・女性(1977)	40.8	5.6	31.2	61.0	42.9	6.2	54.4	6.3	1.7	15.2	3.6
管理職ユニオン(2001)	60.8	18.4	16.5	59.5	27.8	6.3	23.4	11.4	14.6	39.2	8.2
女性ユニオン東京(2001)	67.9	25.9	12.3	58.0	19.8	4.9	37.0	8.6	11.1	33.3	3.7

注)全電通調査では③生活の基礎固め、⑧公社の経営の動き、⑨電気通信産業の動きである。

ユニオンでは10%以上高くなっていることがわかる。逆に全電通で最も高い「職場や仕事について」が20%以上低くなっている。「職場・仕事」への関心が薄く、それに比して「家

庭」・「趣味」、そして「社会」への関心が多く示されているといえる。社会への関心が高い理由は、「活動を通じて得られたもの」の結果をあわせて考えれば、組合員がユニオンにおける経験を通じて広く社会一般について視野を有しているためと考えられる。

以上から、組合員が、ボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、ひいては社会への意識を育てていることがよみとれた。これがユニオンの特徴であり、こうした「組合員との絆（関係）」、よりいえば「組合員どうしの絆（関係）」を作り上げていっていることが、組合員の定着率の高さと関係がありそうだとということがわかる。

したがって、③意識変容機能として、組合員がボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることを、ユニオンの重要な特徴として示すことができる。次章では、組合員レベルに分析の垂線を下ろし、この点により着目する形で分析を進めていくこととする。

注) 2) 組合加入時の四類型と意識変容

(1) 組合役員Cさんからの聴き取り。

(2) 書記次長Fさんからの聴き取り。

(3) 東京管理職ユニオン第6回定期大会議案書 p.5-6

(4) 「意図してやったと言うよりは、みんな来る人たちが拒まないでどうやってやっていこうかという実際上の工夫がそういう組織のあり方を作った。」元組合役員Bさんからの聴き取り。

(5) 東京管理職ユニオン第6回定期大会議案書 p.5には、「組合員はボランティア体制で行っているが、ボランティア自身も争議を持っており、自身の争議が解決すると再就職あるいは自営の道を探らざるを得ない為、ボランティアが数ヶ月、長くても7~8ヶ月で入れ替わる。したがって相談員としての知識、技能が高まった頃に交替することになり、比較的キャリアの浅い相談員の知識技能の向上が急務である」と記されている。但しAさんは、流動性が高すぎるのは良くないと前置きしながらも、組合員が入れ替わることで組織の硬直化を防ぎ、活性化させる理由になっているとしている。

(6) 「古い活動家というのは、金銭解決に後ろめたい気持ちがあるんです。現職復帰こそが原則だという考えが根深くあって、金銭解決した、あるいはするよなやつは一段低く見られていました。」書記次長Fさんからの聴き取り。

(7) 「マスコミの取材は公平に受けていますよ。何でかっていうと、運動に特定の色をつけないため」とユニオン書記次長のFさん。この「特定の色をつけない」というところを盛んに強調していた。さらにある組合員は、「あと、先日SPA!に載ったでしょう? こういうことが大事。あの雑誌ってすごい売れてるでしょう。ああいう2、30代向けの大衆的な雑誌に載っかることに意義があるわけ。実際あの後加入者増えたみたいだし」とマスコミを通じてより多様な層にアピールする重要性を説いていた。

(8) 東京管理職ユニオン第6回定期大会議案書 p.18

第三章 組合員の意識変容

1 組合加入時の四類型と意識変容

(1) 組合加入時の四類型

本章では、序章で示した分析枠組みをもとに、組合員の意識を組合加入から解決までの時系列的経過において分析する。分析に先立ち、交渉申し入れと争議初期（争議から3ヶ月程度）、を区分点とし、「労働問題→加入→交渉申し入れ」（前期）、「申し入れ→争議初期」（中期）、「争議後期→解決」（後期）の三期に分けた。交渉申し入れは、自らがユニオンに加入していることを会社側に対し初めて示すという意味で、そして争議から3ヶ月後は、当初の心理的動揺（＝「初発の感情」）が落ち着き、徐々に活動が日常化するという意味で意識変容にとって重要なためである。

類型ごとに、その属性と、意識の変容過程の詳細をおってみよう。各証言後のカッコ内の記号は「実習調査」報告書に対応しており⁽¹⁾、アルファベットは筆者の聴き取り記録に対応している。また、カッコ内で特に断りのない限り、証言者は管理職である。

(2) 組合加入時の四類型と意識変容

1) ①会社中心・個別業務型

対象者の中では、男性8名がこの類型であった。世代は50代、特に後半が多い。勤続年数は2～30年と長く、全員が管理職であり、特に課長・部長職が多い。既婚で子どもがおり、配偶者はほとんどが無職である。学歴はほとんどが大卒と高い。

「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」の段階では、他のタイプと比較して「初発の感情」が特に強い。

*「今まで本当に会社人間だった。会社一筋でがんばってきた。だが、その分降格されたら目標がなくなってしまうと考えがまとまらず、気持ちが空洞ようになってしまった。高いところに上ったのはいいが、梯子をはずされてしまったような感じがする（中略）糸の切れたタコのようなだった。」

（2-3/男性・59歳）

この層の多く、特に50代後半の者は「リストラ」されたことを家族に言えず、できるだけそのことを隠す。彼らには、家計維持者という父親として、夫としての役割が内面化され、それを果たすことを愛情や責任だとみなす傾向がある。したがって、リストラによって家族内での役割を満足に果たせなくなったとの認識が、そのことをすぐに家族に告げられないことにつながっている。

*「リストラされた（引用者注：営業所長から平社員と同じ扱いにまで降格された）ことはかなり長い間（引用者注：3ヶ月間）隠していた。いつも朝1番か2番に会社へ行っていたので、リストラされてからも同じように早くに家を出て喫茶店で時間を潰してから、朝の9時に会社に出る。夕方にならない仕事が終わってからは飲みに行ったり、映画を観たりして遅く帰るようにして、リストラをされた

2) ことがばれないよう、以前と同じようにしようとしていた。給与が下がったときも、適当に理由をつけてごまかしていた。（中略）リストラということになり、家族には忍耐を強いてしまっただけで済まないと思う。父親としての責任を果たしているのだろうかという疑問に思うこともある。」（2-3/男性・職が59歳）

である。管理職の内訳は課長が多いが、主任・係長などの管理職や、大企業の部長「申し入れ→争議初期」では組合員との交流を経て「初発の感情」が徐々に収まる。

* 「リストラされたときは精神的に辛かったです。管理職ユニオンでいろいろな人に話せたおかげで徐々に回復できて良かったです。一人ではなかなか立ち直りにくいと思います。」(2-7/男性・58歳)
争議が開始され、「原初の意識」が生じる。

* 「15年勤めて退職金が250万だなんて、バカにしていますよ。社長父子をハダカにしたい。そりゃあ生活はありますよ。でも…。確かに女房なんかはお金の方を取れっていいですけど、それを取っちゃったらね。闘争心が支えになっています。」(4-3/男性・57歳)

「争議後期→解決」までの段階では、自らの争議を通じて会社との距離感を持つという形で、「原理の意識」が芽生える。これは、争議を経験した者全員が生成させている。

* 「自分は今まで会社よりの人間だと思っていたけど、実は違って、自分も労働者なんだなあと思った。遅まきながら一人の労働者であることに目覚めた。」(7-3/男性・58歳)

* 「今考えるとこれまで何のために働いていたのかと考えてしまう。(中略)あまり会社に思い入れないことが重要である。会社いくら思い入れても、今回のように、あっという間に裏切られてしまう。いつそのようなことが起こっても驚かないように準備しておくことが大切である。」(3-2/男性・45歳)

より進んで、仲間意識を感じ、人のために役立つという「原理の意識」が生成する事例もある。

* 「ユニオンに入って良かったことは、自分と人とを比較できるので、自分自身の境遇について見なおせることですね。それから、仲間といることで言いたいことを相手に伝えられる、(中略)そして、今までになかった自分の面を知ることができました。人のために役立つこと、人のために尽くすことというボランティア精神です。」(2-9/男性・51歳)

家族との関係を見つめ直し、私的領域における対等性を意識する者もいる。「原理の意識」の一要素である対等性を重視する意識がユニオン内、公的領域にとどまらず、私的領域に波及していることが分かる。

* 「家事は、風呂掃除はほとんど毎日しますね。あとは冬場だったら灯油買いに行くとか、ゴミ出しを一週間に一回するくらいかな。(中略)(家族との関係は)やっぱり変わったと思います。会話する時間が増えたって言えばそれまでなんだけど、その内容が思いやりのあるものになったというか、今まではテレビを観ながら『学校でこういうことがあったよ』と(子供が)いうのを『そうかそうかよかったね』って聞いて聞き流していたんだけど、今だと『そうか、おまえどう思ったんだ』とかいってこっちから問いかけるようになったと思います。あるとき子供たちからも言われたんですよ、『お父さん聞き返すようになったね』って。家族を大事にしようという気持ちが生まれました。」(2-13/男性・51歳)

こうした仲間意識や私的領域における対等性の生成は、他者の争議活動への参加をともなう。ただし、この層は「初発の感情」がユニオンの他の組合員によって収まったことから、他者のための活動のありがたみを認識している。それだけに、活動をしないものは少ない。

2) ②会社距離・個別業務型

この類型には男性21名と女性1名が含まれる。世代は4-50代がほとんどである。転職回数が多く、タイプ①ほど勤続年数は長くない。従業上の地位は、管理職が17名、非管理職が5名である。管理職の内訳は課長が多いが、主任・係長などの管理職や、大企業の部長や常任顧問のような管理職もみられることが指摘できる。これら上級の管理職には、一

企業を離れた発想がみてとれる点に、会社との距離を読みとることができる。家族形態は未婚者が6名、配偶者離死別者が2名、既婚者が14名であった。

「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」の段階では、「初発の感情」と「原初の意識」と「欲求性向」が強い。「初発の感情」はタイプ①より弱く、生活過程における仕事の意味づけが大きいいため、自分は間違っていないのだという自尊心や会社の理不尽さへの怒り、すなわち「原初の意識」を強く感じている。

*「2年以上会社にイジメられ、このままでは引き下がれないと思った。くやしかったし、仕事への自信もあった。だから管理職ユニオンを通じて団体交渉の申し立てをした。」(4-1/男性・40歳・非管理職)

*「果たして会社に人の人生を左右するような権利があるのかと疑問に思った。そして、そうした理不尽なことをした首謀者や、自らの出世のために自分を売った同僚や部下に対する恨みもあった。しかし、そうした怒りや恨みから会社とたたかう気持ちの方が強く、また就業規則や、経営状態、会社への貢献度などから、勝つ見込みも充分あったため、それほど気落ちすることはなかった。」(3-1/男性・52歳)

しかし仕事の意味づけが大きいだけに、自分の仕事にある程度の自信があつて成果を上げていないと、争議申し入れをしにくいとも述べている。つまり、異議申し立てに際しても、能力主義・自助志向の浸透がみてとれる。

*「うちの会社は残業を毎日9時くらいまでやっているんです。最初のうちは入社したてでそんなに文句なんか言えないからずっとやっていたんですけど、契約実績を作ったんです。だから何かいえるかなと思って言ってみようと思いました。(中略)もし実績をあげなかったら言いませんでした。仕事に自信はあったんだけど、自信どころいうよりも金が入って会社に儲けさせた、だから対等だという意識になったから言えました。俺たちは製造業じゃないから、外から金を稼がない限りは会社に食わせてもらっているわけですよ、営業マンっていうのはみんなそうですから。」(7-5/男性・50歳)

このタイプは家族に即座に相談する。家族は争議をおこなうことに対し肯定的である。これはこのタイプがタイプ①ほどは会社に包摂されていないことを示している。

*「普段は仕事のことはほとんど全くと言っていいほど家族に話さない。でも今回のトラブル(引用者注:公的な話は何も無いまま、年収に換算して200万円の減給を受けた)に関しては即座に相談した。女房は『ここまでされるんだったら仕方ないし、食うには困らないのだから、あなたがやりたいだけやりなさい』と言われた。子供たちも『親父、頑張れ』と応援してくれた。」(2-10/男性・55歳)

「申し入れ→争議初期」ではユニオンの活動に参加し始め、組合員との交流により「初発の感情」が徐々に収まる。特に会社内での相談相手を持ちにくい管理職にはこうした傾向が強い。

*「ユニオンに来て、良かったというか悪かったとは思わない。一人で考えていたら、滅入ってしまうと思う。ユニオンに来て同じような境遇の人と話したから、ユニオンの存在は大きかったね。」(2-11/男性・53歳)

「争議後期から解決」までの段階では、会社とはそもそも距離が取れているので、まずは自分の争議行動を通じて、労働法などの知識を得、会社との対等性を重視する「原理の意識」が生成する。

他の組合員の争議への参加などの組合活動経験を経た者は、肩書きのない対等な関係のおもしろさを知るといった形での「原理の意識」を生成させる。生活における仕事のウエイトが大きいだけに、それと直接関わる部分である組合意識も高まりやすい層だといえる。

*「ユニオンの原則として、『年齢は関係ない、人間を個として尊重する』というのがあります。だから意見が正反対でも尊重されます。違う意見があっても許される労働組合なのです。このような考え方だから、なんでも自分の意見を言えます。新参者でも主張することができるのですよ。生活が変わったことで自分の意識も変化し、行動パターンも変わりました。」(2-5/男性・46歳)

タイプ①同様、私的領域における家族との対等感を重視し、家事労働をするようになる者もいる。

*「自分自身も家で食器を洗うようになりましたし、子供も家のことは何でもするようになり子供の自立にも役立ちました。(中略) リストラは家族の絆を強めるためにいい刺激になりました。(中略) このリストラもいい勉強をさせてもらったとしてプラスに考えています。満たされた生活をしていては分からないものが今回の経験によって見えました。物事に対する価値が見えてきました。復職しても家事は続けるつもりです。またそれを後ろで子供がみているのがいいです。」(3-3/男性・47歳)

「原理の意識」がより生成し、個人主義だったのが支え合いを重視するようになる事例もみられる。

*「自分は変わった。以前は自分の生活が思ったように運べばそれでいいと思っていた。(中略) 私は、個性の時代といわれた中で育った。その過程で「個」を主張することだけを学び、個性が社会の中で育てられるものだということをないがしろにしてきてしまった。しかし、やはりそれではいけないと思う。「個」が集団の中でどう位置付けられているのかを把握することも大切。そうしながらお互いの距離を知り、依存しないけど協力し合うという成熟した関係を作っていけたらと思う。」

(4-1/男性・40歳・非管理職)

より広い層に向けて、(労働)運動をしていこうという意識が生成する事例もある。

*「積極的にユニオンの活動に参加している。盗聴法への反対集会、団体交渉・会社への抗議など様々な活動をしている。自分がユニオンに助けてもらったことへの恩返し要素もある。今後もユニオンでの活動を続けるつもりでいる。こういう組合を増やしていかなくてはいけないという目的意識もある。未組織労働者は多いし、既存の組織は働く人のためになっていないからだ。」(2-1/男性・47歳)

タイプ①同様、こうした意識は他者の争議活動への参加を通じて生成することに留意したい。

3) ③会社距離・共同業務型

男性9名、女性5名がこの類型に含まれる。世代は2-30代が多い。勤続年数は最も長くても12年である。ほとんどが独身であり、既婚であっても親と同居していたり、子どもがいなかったり、配偶者が正規従業員だったり金銭面での負担が小さい傾向にある。

「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」の段階では、「初発の感情」が他のタイプより弱い傾向にあり、「欲求性向」と「原初の意識」が強い。

*「整理解雇という名目で、20人位をめどにしてリストラをおこなうといわれましたが、やり方がおかしいので私は拒否しました。正当な理由がなくては解雇はできないので抗議しました。あいまい

求むな、納得のいかない形で辞めさせられるので、これは放っておけません。」(2-6/男性・51歳・非管理職)る決心はついてはいたが、辞めるなら辞めるで、退職金の上積みなどの条件について会社と家族にはタイプ②同様すぐ話す。

*「管理職ユニオンに入ることは妻には言った。家庭では、お互い干渉しない事にはしているので何ら変化はない。」(7-1/男性・43歳・非管理職)同様、自分の働き方を問い直し、会社との距離感を

団体交渉が開始されると、労働組合法を背景に会社側にももの申す場ができたことを、「欲求性向」を充足させる基盤ととらえ、安心する。

*「組合に入って安心しました。最初の団体交渉に臨んで、現場の人間と上とが話をするとき、組合が入っていると向こうが全然違うなというのを感じました。最初から向こうは歩合の率(引用者註:会社側より、基本給部分を縮小し、通常業務とは異なる業務への貢献度による歩合給部分を拡大するとの通告があった)をぐっと下げてきましたから。多分私たちだけで話していたら、法律的なことは知らないし、押し切られたと思うんですね。」(H/男性・38歳・分会・非管理職)

「争議後期→解決」の段階では、タイプ②同様すでに会社との距離は取れているため、会社との対等性を重視するような「原理の意識」が生成する。しかし、このタイプはもともと会社や仕事に対する意味づけが小さく、仕事を手段ととらえ、趣味や余暇を重視する傾向にある。つまり、仕事以外の部分が生活に占める割合が大きく、私的領域のあり方が確立しているため、ユニオンの理念はタイプ①、②より浸透しにくく、「原理の意識」の生成が弱いことを指摘できる。「争議後期→解決」の三期に区分した。その上で、既に設定

*「在職中に亡くなった人がいますが、そういう生き方をしたくないです。働くだけが人生じゃないと。し、生活の手段として働いているだけで、人生にはもっと楽しいことがあります。」(2-6/男性・51歳・非管理職)果を簡潔に示す。仮説通り①会社中心・個別業務型と②会社距離・個別業務

*「自分は、会社が一番ではありません。一番は趣味とか遊び。遊びのために働いています。」(H/男性・38歳・分会・非管理職)しかし、仮説とは異なり、④会社中心・共同業務型は、「欲求性」ただし、このタイプの多くはネットワークユニオンの組合員であり、同ユニオンには女性や2-30代の者が多く、同世代の者とともに活動を続ける事例がみられる。その際も組合活動と趣味の双方を重視するのがこのタイプの特徴である。

*「週に2回くらいユニオンの方に来ていて、他の人の手伝いなどをしています。その他の日は今までの仕事が忙しくてできなかった習い事や買い物、そしてイベントなどに行って生活を楽しんでいます。」(4-7/女性・36歳・非管理職)かつ私的領域での過ごし方を確立させていたので、

また、ユニオンには中高年男性が多いので行きづらい雰囲気があると証言した例もあり、組織文化と活動参加及び意識変容の関係を論じる必要があるが、それは今後の課題としたい。

4) ④会社中心・共同業務型

男性1名、女性2名がこの類型に含まれる。世代は30代の男女1名ずつと50代の女性が1名。属性面での特徴として、勤務先の企業規模が他のタイプよりも比較的大きいことを指摘できる。勤続期間は世代の割に長く、転職経験はないか一回程度。家族関係にはバラツキがみられるが、自分が主たる家計維持者でなかったり、一人暮らしだったり扶養責任が少ないことを指摘できる。

「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」段階における「初発の感情」はタイプ③より強いが、①や②ほどは強くない。「原初の意識」は他のタイプに比べ強くも弱くもない。「欲

求性向」は強い。会社中心の価値志向を持つ組合員は会社から距離をとり、個を確立する

*「辞める決心はついてたが、辞めるなら辞めるで、退職金の上積みなどの条件について会社と相
 談したかったのだが、会社は全然言ってこなかったことで不安になり、労働組合に相談することに
 距離した。」(6-4/女性・30歳・非管理職)

「争議後期→解決」では、タイプ①同様、自分の働き方を問い直し、会社との距離感
 を持つという形で「原理の意識」が生成する。

*「私は、リストラを通告され、会社を辞めてはじめて、自分が会社人間になってしまっていたこと
 に気づいた。会社に入って以来、役職にこそつかないものの、知らず知らずのうちに仕事と責任が
 増えてきて仕事中心の生活になってしまっていた自分に気づかず、プライベートの生活をおろそか
 にしてしまっていた。」(6-4/女性・30歳・非管理職)

*「何よりもこれ(引用者注：職場イジメに遭っている)を機に、会社への認識が変わりました。以
 前は会社にベッタリでしたが、今は一歩退いて会社を見れるようになりました。月一くらいで、大
 学時代の友達に会っているので、会社の人間とのつきあいがなくても大丈夫なのです。」(5-1/男
 性・36歳・非管理職)

(3) 小括 結果、本調査の対象者は「即座型」が2名、「3ヶ月型」は2名、「1年型」は6

前節までは、労働問題から解決までの時系列的経過を「労働問題→加入→交渉申し入
 れ」、「申し入れ→争議初期」、「争議後期→解決」の三期に区分した。その上で、既に設定
 されていた概念用具と組合加入時の四類型をもとに、意識とその変容に関する証言の記述
 と考察を行った。本節では以上の結果をまとめてみよう。

表 I-3-1 に結果を簡潔に示す。仮説通り①会社中心・個別業務型と②会社距離・個別業
 務型は、「初発の感情」と「原初の意識」が比較的強く、③会社距離・共同業務型は、「欲
 求性向」が比較的強かった。しかし、仮説とは異なり、④会社中心・共同業務型は、「欲求
 性向」が比較的強かった。加えて、①会社中心・個別業務型は「初発の感情」が特に強く、
 ②会社距離・個別業務型は「原初の意識」が特に強く、③会社距離・共同業務型も「原初
 の意識」が強く、④会社中心・共同業務型も「欲求性向」が強いことを明らかにした。

次に「原理の意識」であるが、たしかに①と④は会社との距離を取り、個を確立させて
 いるが、支え合い意識や運動意識など、より深い形でそれを生成させているのは②であっ
 た。③は会社との距離がとれており、かつ私的領域での過ごし方を確立させていたので、
 「原理の意識」はあまり生成していなかったが、これはそもそも①・④よりも「企業社会」
 から「自立」していたからだと解釈できよう。

表 I-3-1 組合加入時の労働者4類型と意識変容との関連

意識 類型	「初発の感情」 (初期。ユニオン 内の交流で充 足)	「欲求性向」 (初～後期。解 決で充足。)	「原初の意識」 (初(中)～後期。 解決で充足。)	「原理の意識」 (中～後期。個人によっては 初期から。活動で生成。)
①会社中心・個別業務型	非常に強い	強い	強い	強い。主に自己決定を意識し、会社との距離感を持つという形で生成。
②会社距離・個別業務型	強い	強い	非常に強い	強い。会社との距離感はずでにあり、対等性を意識するという形で生成。
③会社距離・共同業務型	弱い	非常に強い	強い	弱い。会社との距離感はずでにあり、対等性を意識するという形で生成。
④会社中心・共同業務型	強くも弱くもない	非常に強い	強くも弱くもない	弱い。会社との距離感を持つという形で生成。

整理しよう。会社中心的な価値志向を持つ組合員は会社から距離をとり、個を確立する形で、「企業社会」からの自立を図ろうとしている。さらに、それを持たない組合員は会社との距離感はずでにあるため、周囲との対等な関係性を意識する形で「企業社会」からの距離をとろうとしていることが、記述から明らかになっている。また、会社との距離がそもそもとれている者も多く存在し、彼らは生活の中に仕事と趣味と組合活動を組み入れていることが明らかになった。以上から、全生活過程の中に会社中心的でない部分を生成していく過程がよみとれた。

2 意識変容と組合脱退時期の四類型

次に、「解決後」に着目し、前節で見た組合員の意識とその変容が、個人の組合活動の実態とどう関係しているのかを明らかにしたい。

(1) 組合脱退時期の四類型

証言⁽²⁶⁾によれば、ユニオン全体では四類型の割合が「即座型」が争議解決者 100 名に当たり 1~2 名程度、「3ヶ月型」が金銭解決者の約 2 割、「1年型」は金銭解決者の約 6~7 割程度、「辞めない型」は雇用継続者のほとんど全員、金銭解決者の約 1 割である。しかし、追跡調査の結果、本調査の対象者は「即座型」が 2 名、「3ヶ月型」は 2 名、「1年型」は 6 名、「辞めない型」が 29 名（雇用継続者 13 名、金銭解決者 17 名）と、「辞めない型」が多く、本来もう少し多いはずの「3ヶ月型」や「1年型」が少ないことがわかった。また、中途脱退者や未だ争議中の者も 8 名いた。

ではまず、意識変容と組合脱退時期の関連を見ていこう。

(2) 意識変容と組合脱退時期の四類型

1) 「即座型」

「初発の感情」をほとんど感じておらず、「欲求性向」が非常に強い。ユニオンを自らの紛争解決のための「道具」として見ており、なかには、解決金カンパ（解決金の 1 割。任意）を払わず、その上組合費も未納のまま脱退届を出してしまう者がいる。また、「欲求性向」が充足されずに逆恨みする者、法外に高い金額を要求し、解決額が折り合わずにもめる者もいる。「即座型」の「原初の意識」は弱く、あくまでも手段としてユニオンを利用しようという姿勢がみられる。「即座型」は誘われても他人の争議や会議には参加しないので、組合リーダーの価値志向はほとんど共有されていない。「原理の意識」は生成せず、労働法の知識を得、労働契約に詳しくなった程度である。例えば、解決したら即座にユニオンを辞めると述べた分会員は、次のように証言している。

* 「組合側がどう思っているのかはわかりませんが、解決してすぐ組合を辞めるというのは普通に考えればあたりまえのことで、解決しても組合に残って欲しいとかいろいろ活動して欲しいと考えるのはおかしいことだと思います。例えば自分たちが解決して組合を去ったって、他に組合を必要としている別の層があるわけですから。それに会社に組合がある人は会社を辞めれば組合も辞めるわけですから、それと同じだと思います。われわれの会社には組合がないから手助けしてもらって組合（分会）を作っただけです。宗教じゃないけど変な意味で強制的なつながりになるのはおかしいと思います。用件が済めば「はい、さようなら」でいいんだと思います。」（M/男性・27 歳・分会・非管理職）

2) 「3ヶ月型」
「原初の意識」はあまり強くない。「初発の感情」を感じていない。「欲求性向」は強く、額では満足せずともユニオンのバックアップに満足する者がいる一方、解決金カンパを渋ったり、その減額を求めたりする者がいる。

※「(早い時期に)辞めるやつはまずやっぱりひとつは金に執着する。カンパを値切ったりとかね。」(C
いる/組合役員)

「原初の意識」はあまり強くない。自分と他者の争議活動参加を通じ、会社と距離を取るなどの意識の変容を自覚する。これを「原理の意識」生成の萌芽として捉えることができよう。組合リーダーの価値志向は共有される土壌はできているが、それが他の組合員への意識やより広い社会的な事象への視座としては深まっていない。

※「仕事をするために自分がいるわけではなく、まず自分がいなければ、と私は思う。会社に勤めるようになって、会社に依存するのではなく、自分の生活を確立して仕事と向き合っていくべきである。」(6-4/女性・30歳・非管理職)

3) 「1年型」

最初は「初発の感情」を強く感じ、ノイローゼ気味になる。ユニオンでの相談、他の組合員との交流を経て3、4ヶ月後から徐々に回復する。

※「自分もノイローゼ状態であったが、ユニオンに3、4ヶ月いて自分と同じような状態の人をカウンセリングすることにより回復していった。」(3-2/男性・45歳)

他の意識が充足されているので、解決額がある程度妥当ならば、「欲求性向」は充足する傾向にある。「原初の意識」は強く、なかでも怒りと怨念が強い。これは、争議を通じて会社側にももの申し、会社と距離を取る過程で充足される。退職勧奨、解雇等の事例が多いため、争議中は職場におらず、開き直って「原初の意識」を表現しやすいとも言える。このタイプは、相談員、団体交渉員としてのスキルも高まり、自信が出てくる。個を確立させ、会社、友人、家族等との対等性を意識しはじめる。「原理の意識」の生成である。組合リーダーの価値志向やユニオンの組織理念は共有されつつあり、しばしば自分がそれを伝達する側にまわる。ただし、再就職して生計を立てなければならなかったり、居住地がユニオン事務所から離れていたりといった環境面の違いによって、解決後は事務所にあまり来られない。

※「(ユニオンは)個人加盟の労働組合なので利害関係がなく、本音で話せるという印象です。自宅から事務所まで2時間かかるのですが、お世話になったという気持ちが大きいので、月2回はお手伝いをしていて、相談は苦手ですができる範囲で抗議行動に参加したり、都労委に行ったり裁判傍聴に行ったりしています。アンタチャブル委員会や福祉の会に所属しています。管理職ユニオンではいろいろ違う人との交流があって、他人の話も聞くようになりましたよ。異業種の人たちとの交流や、会社内とは別の発想を得ることができました。家族とも仕事だけではない話をするようになりました。」(2-7/男性・58歳)

4) 「辞めない型」

最初は「初発の感情」を強く感じ、ノイローゼ気味になる。ユニオンでの相談、他の組合員との交流を経て3、4ヶ月後から徐々に回復する。他の意識が充足されているので、解決額がある程度妥当ならば、「欲求性向」は充足する傾向にある。特に運動の価値を重視する傾向が出てくる。このタイプには争議中も継続勤務の者もあり、争議相手と同じ職場で

顔を合わせているのでなかなか開き直りにくく、「原初の意識」を表現しづらい面もある一方、開き直る者もいる。彼らは怒りや怨念はもちろん、人権意識や正義感としての「原初の意識」を強く持つ。

このタイプは、ユニオンが生活の一部となっていて、仲間との関係性も構築できている。ユニオンで活動し、対等な関係を重視し、「原理の意識」を体現していくことが意識されている。

* 「(ユニオンに入って)良かったことは、まず労働法に詳しくなったことである。次に経済や社会情勢一般のような『大人の』話ができる仲間ができたことである。職場の人間は全て部下なので、ユニオンのようなフラットな関係が楽しい。また、あくまで自分のペースを守って活動をしてはいるが、相談に来た人が見違えるほど変わるのを見るのはやはり楽しいしうれしいと思う。(中略)自分の問題は解決したので満足している。」(2-10/男性・55歳)

ただし、雇用継続者の中には、今の会社をどのように「ことなかれ主義」で勤めあげることに関心が向き、「原理の意識」とは無縁のところユニオンに在籍し続ける者も存在する。

(3) 小括

四類型の特徴は表 I-3-2 にまとめた。この類型を分かつにあたって大きいのは、在籍中に他の組合員の争議に参加するかどうかである。他者の争議活動に参加する者は解決後の在籍期間が長い。補足すると、期間の長短は、主に紛争の質の違いによって説明される。紛争の質のなかでも、特に期間と困難さ(団体交渉のみか、東京都労働委員会や裁判所のような外部機関を使う必要が出てくるか)と解決方法(雇用継続か金銭解決か、金銭解決の場合どの程度の保障がなされたのか、等)が重視される。争議の状況と辞める時期とは相関しており、争議が困難化、長期化すればするほど、解決後も長くユニオンにとどまる傾向にある。在籍期間と活動はこれらの要因にある程度規定されていると考えられる。特に、争議期間が長かった者には、解決後短期間で脱退する者がいない。争議期間が短いか、手段が団体交渉のみだった者の中には「1年型」や「辞めない型」も存在するが、争議が長い者や複雑化した者には「即座型」や「3ヶ月型」は存在しない。

表 I-3-2 解決後脱退時期の4類型

	「即座型」	「3ヶ月型」	「1年型」	「辞めない型」
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

中「即座型」と「3ヶ月型」はユニオンを自らの紛争解決のための「道具」としてみても、主に「欲求性向」を充足させるため、ユニオンに在籍している。それゆえ、解決してから脱退までの期間が短いのだと考えられる。一方、「1年型」以降は明らかに「初発の感情」、「欲求性向」、「原初の意識」が充足されたことへの「お返し」を超えた活動参加がみ

られる。それを説明するのが、他者の争議活動参加とそれともなう「原理の意識」の生成であろう。「1年型」と「辞めない型」は、活動を通じて意識を変容させ、解決後は主に「原理の意識」を生成するためにユニオンに在籍し、活動を支えていることがわかる。そのため解決後の在籍期間が長いのだと考えられる。

「3ヶ月型」と「1年型」の違いが最も大きく、「即座型」と「3ヶ月型」の違いは、ユニオンに「お世話になった」と感じてすぐに辞めるのは悪いと思うかどうかであり、「1年型」と「辞めない型」の違いは、居住地がユニオン事務所から離れているといった環境面の相違であることが多い。しかし、「辞めない型」の方が、より深く「原理の意識」を生成させているのは事実である。

作業仮説としては、「原理の意識を生成させている組合員ほど、解決後ユニオンに長く在籍する傾向にある」、「欲求性向が強い組合員ほど、解決後の在籍期間が短い傾向にある」の2つを設定していた。前者は検証できたが、後者は基本的には仮説通りだが、特に分会や雇用継続者は「原理の意識」を特に生成させているわけではないが、持続的に「欲求性向」が充足されているため、継続勤務している限りは組合に加入している者が存在するからだ。ただし、活動に参加した経験を持つ雇用継続者は「欲求性向」と「原理の意識」双方の動機づけが存在する。

3 結語

以上1節と2節の分析結果をまとめたのが、表I-3-3である。

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

a.会社と仕事の意味づけの大小	b.活動の有無	解決後脱退時期				その他
		「即座型」	「3ヶ月型」	「1年型」	「辞めない型」	
①会社中心・個別業務型	した			3	4	
	しなかった			1		
②会社距離・個別業務型	した			2	12	3(争議中)
	しなかった		1		1	3(中途脱退など)
③会社距離・共同業務型	した				5	
	しなかった	2			6	1(争議せず)
④会社中心・共同業務型	した				1	1(中途脱退)
	しなかった		1			

①会社中心・個別業務型の「解決後」の脱退時期類型には「1年型」や「辞めない型」が多い。ちなみに本調査の対象では「即座型」や「3ヶ月型」がいなかった。8名のうち「1年型」が5人と多かったが、これは、定年と関連があり、タイプ①には解決後1年後くらいにちょうど定年を迎え、それを期に退会する者が多いからである。また、非参与観察の結果、この層は会社との距離をとりつつあるとはいえ、やはり会社への執着が大きく、自分の争議をより広い社会の事象として捉えられないため、あくまでも争議は非日常であり、争議が終わるとそれで活動が一段落してしまう傾向も指摘できる。

②会社距離・個別業務型 22名の「解決後」の脱退時期は多岐にわたっているが、争議中3名、「即座型」2名、「3ヶ月型」1名、「1年型」2名、「辞めない型」が14名（申し入れせず在籍1名を含む）と多い。非参与観察によれば、在籍中にユニオンの最も中枢的な活動を担うのはこの層である。ただし、この層は仕事の意味づけが大きく、それは争議後も大きくは変わらないため、再就職が決まるとユニオンにはあまり顔を出さなくなる傾向

にある。結論

③会社距離・共同業務型の14名の「解決後」の脱退時期は、「即座型」3名、「辞めない型」12名で、最も「辞めない型」の割合が高かった。ただし、その中には他の組合員の争議活動への参加をしない「辞めない型」が含まれており、彼らの在籍の動機づけは「欲求性向」を充足させるためだと考えられる。非参与観察によれば、分会にはこのタイプが多く、分会長以外はなかなか活動に積極的に参加しない傾向を指摘できる。このタイプは最も意識変容していないにもかかわらず、組合に存在し続ける傾向にある。

④会社中心・共同業務型3名の「解決後」の脱退時期は「即座型」1名、「3ヶ月型」1名、「辞めない型」1名とバラツキがあった。

「原理の意識」が会社との距離をとるという形で生成するタイプ①や④よりも、対等な関係性を構築するといったより深い「原理の意識」を生成させるタイプ②や、意識変容はさほどなくとも本来個を確立させ、日常の生活過程に組合活動を組み込むタイプ③に、ユニオンに長く在籍する組合員が多いことが明らかになった。なお、量的な検証を今後の課題としたい。

すなわち、a. 基本的な運動方針は、いわゆる「労働者本位論」を脱却し、未組織労働者の側に立つ、次にb. 組織理念として労働者を高みに立って差別しない、最後にc. 労働者像として、卑屈にならずに、堂々と対等に経営者にもものを言える労働者像をめざす、である。

注) 彼の意識は他の組合リーダーとの議論を経て、実際の活動の中で三つの方針・理念とし

(1) 各証言に付された番号は、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〕に対応している。なお、テープの聴き直しを行ったので報告書中には記載のない証言もあることをご了承いただきたい。

な関係ではなく、組合員の自己決定責任をベースにした、対等な関係を形成する、ボランティアで相談しあう姿勢を重視する、である。

次に組織面の特徴に移ろう。組織面では、①組合員構成は50代前後の中高年中小企業管理職男性が多い、②組織理念は「指導も救済もしない」というスローガンに現れているように組合員間の対等性を重視している、主に以上の二点が挙げられる。各々の点について敷衍すると、①組合員構成については、勤続が長く、主たる家計維持者であり、妻と子どもからなる核家族を形成していることを指摘した。②組織理念の意識的な具体化がなされ、個人を重視し、ボランティアによる組合員相互の争議支援を活動の主力とするスタイルをとっていることなどが挙げられる。またこの方法は組合員によって支持されていたが、よりきめ細かな対応を求める層もあった。

さらに活動面の特徴として、①相談活動を重視していること、②活動方針として、組合員の自主性、自己決定性を重視していること、などを主に挙げた。その上で、アンケート調査の結果分析から、③意識変容機能として、組合員がボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることを、ユニオンの重要な特徴として示した。

(2) 東京管理職ユニオン組合員の意識変容

以上の分析に基づき、組合が組合員に「企業社会」から距離を置き個人として自己を確立していくことを求めていることを明らかにした次には、組合員の意識変容過程を聴き取

第四章 結論 再構成した。上記を分析するにあたっては、③と同様、組合の組合員に対する不満解消・意識変容機能に着目した。両機能に着目する背景としては、「駆け込み訴え」と本篇では、個人加盟労働組合「東京管理職ユニオン」組合員への聴き取り調査とアンケート調査に基づき、同ユニオンの理念・組織・活動及び組合員の意識変容過程を明らかにしようと試みた。具体的には、同ユニオンの①「企業社会」に対抗する理念・方針に注目し、かつ②そこに属する組合員の意識を、「企業社会」を問い直すよう促す組合の潜在的機能に焦点をあてて分析した。以下では、まず各章で明らかになったことを簡潔にまとめ、次に本篇の対象である「東京管理職ユニオン」の可能性と課題について検討する。

一方ユニオンは、「リストラ」の増加という社会状況に際し、労働者のニーズに対応す

I. 要約 運動方針から、「駆け込み訴え」を重視し、相談活動の門戸を広げた。彼らは駆け

(1) 東京管理職ユニオンの理念・組織・活動 組合員に意識の変容が生じていることに気づきまず理念面においては、ユニオンの組合リーダーがこれまで経験してきた労働組合の活動を相対化し、東京管理職ユニオンに対して以下のような三つの理念を重視していることを明らかにした。すなわち、a. 基本的な運動方針は、いわゆる「労働者本体論」を脱却し、未組織労働者の側に立つ、次に b. 組織理念として労働者を高みに立って選別しない、最後に c. 労働者像として、卑屈にならずに、堂々と対等に経営者にもものを言える労働者像をめざす、である。

彼の意識は他の組合リーダーとの議論を経て、実際の活動の中で三つの方針・理念として確立する。それが管理職ユニオンの運動方針、組織理念である。まずA. 運動方針としては労働者、社会のニーズにこたえる、すなわち労働相談活動を最重要視する、次にB. 組織理念とC. 組合員像としては、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、対等な関係を形成する、ボランティアで相談しあう姿勢を重視する、である。

次に組織面の特徴に移ろう。組織面では、①組合員構成は50代前後の中高年中小企業管理職男性が多い、②組織理念は「指導も救済もしない」というスローガンに現れているように組合員間の対等性を重視している、主に以上の二点が挙げられる。各々の点について敷衍すると、①組合員構成については、勤続が長く、主たる家計維持者であり、妻と子どもからなる核家族を形成していることを指摘した。②組織理念の意識的な具体化がなされ、個人を重視し、ボランティアによる組合員相互の争議支援を活動の主力とするスタイルをとっていることなどが挙げられる。またこの方法は組合員によって支持されていたが、よりきめ細かな対応を求める層もあった。

さらに活動面の特徴として、①相談活動を重視していること、②活動方針として、組合員の自主性、自己決定性を重視していること、などを主に挙げた。その上で、アンケート調査の結果分析から、③意識変容機能として、組合員がボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることを、ユニオンの重要な特徴として示した。

(2) 東京管理職ユニオン組合員の意識変容 以上以上の分析に基づき、組合が組合員に「企業社会」から距離を置き個人として自己を確立していくことを求めていることを明らかにした次には、組合員の意識変容過程を聴き取

り調査を用いて再構成した。上記を分析するにあたっては、③と同様、組合の組合員に対する不満解消・意識変容機能に着目した。両機能に着眼する背景としては、「駆け込み訴え」という個人加盟労働組合への接近の方法が、社会状況の変化とともにその価値を変容させてきたことが挙げられる。

従来の個人加盟労働組合は、企業別組合と同様に労働条件規制機能を最も重視してきた。それゆえ、オルグを中心とし、職場活動を重視する活動を展開していた。そこでは、労働者個人が「組織対象」として位置づけられていたため、組織化の可能性の薄い「駆け込み訴え」の価値は低かった。したがって、相談活動の門戸は狭かった。

一方ユニオンは、「リストラ」の増加という社会状況に際し、労働者のニーズに対応するという運動方針から、「駆け込み訴え」を重視し、相談活動の門戸を拡げた。彼らは駆け込み相談を積極的に受けることにより、個別組合員に意識の変容が生じていることに気づき、それを「駆け込み訴え」のプラス面として評価した。意識変容を促進するために、自己決定を重視する、組合役員が個別組合員を指導し依存される関係をなくすなどの方針・理念が確立し、ボランティアによる相互支援が実践された。それがユニオンの組織・活動面での特徴となっている。

筆者は上記の特徴が従来の労使関係・労働組合研究の枠組みの中では捉えきれないことに着目し、まず、社会運動論の知見——運動の組織成員に対する機能として不満解消・意識変容を挙げ、かつ意識変容の内実を生活スタイルの見直しに求める、を援用した。次に生活スタイルの見直しを、対象組合員の属性的特徴をもとに、「企業社会」を見直すことと規定した。その上で、不満解消と意識変容の動的な把握を可能にするため、概念用具として「初発の感情」、「欲求性向」、「原初の意識」、「原理の意識」の4つを用いることとした。以上の分析枠組みをもとに、聴き取り調査の分析を行った。

その結果、個別組合員は、不満解消にあたり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「原理の意識」を生成させていることを解明した。これはまた、組合員の多くが解決後も自主的に組合に加入し続けていることから証明される。さらに、類型化によって、以上の結果には組合加入時の会社及び仕事の意味づけの大小に応じて差異があることも明らかにした。

2. 結語：「東京管理職ユニオン」の可能性と課題

本篇では、ホワイトカラー管理職を主な組合員とする「東京管理職ユニオン」を、組合員に対する不満解消機能と意識変容機能に着目しながら分析した。東京管理職ユニオン独自の理念は、「脱会社人間」を標榜し、個人が自らの手で権利をかちとる過程で会社との関係を見直すことである。それに応じて個別組合員は、特に会社と仕事の意味づけが大きいと、不満解消にあたり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「原理の意識」を生成させている。これはまた、組合員の多くが解決後も自主的に組合に加入し続けていることから証明される。こうした潜在的機能を有するユニオンは、「企業社会」とは相対的に自立した文化を形成しているといえよう。

もちろんこれらの図式が貫徹しているわけではない。組合リーダーと組合員間のパラドックス（労働相談活動か、争議の力強さか）、分会と個人のパラドックス（集团的労使関係か、個別的労使関係か）、組織拡大と依存傾向とのパラドックス、そして何よりもユニオン

側の価値志向、行動様式と個別組合員が持ち込む「企業社会」的な価値志向、行動様式とのパラドックスなど、様々な矛盾が散見される。それらは多様な討議を生み、組織を活性化している側面もあるが、同時に危うさをもはらんでいる。

しかし自己決定を重視する、あるいは社会のニーズに応え労働相談を重視する、指導し依存される関係をなくすなどのユニオンの方針・理念は既存の労働組合運動や、労働者を保護する法制度を整備する議論を活性化するにあたっては示唆的だといえる。実際、連合に個人加盟労働組合を重視し、労働相談からの組織化を図ろうとする動きが出てきている。一方、個別紛争処理機関の新設も検討されつつある。ユニオン運動が単に「企業社会」の枠外に移行した者の運動にとどまるか、それとも枠内の活性化に寄与するかどうか見極めるためには、このインパクトをより精緻な形で解明することが必要となろう。

ユニオンには個人であっても、分会であっても働きながら職場を変えていこうと思ひ、持続的な労使関係をつくりつつある層もみられる。駆け込み寺的な機能のみではなく、労働相談のハードルを低くして、職場で自立し立ち上がるような層をも作りだして行かれるかどうか、ユニオンの今後の外的な課題として問われている。また、再就職支援を含めた事業活動など持続的に「欲求性向」を充足させるような受け皿をつくること、組合員教育をより活性化し、「原理の意識」の生成を促すことが内的な課題として問われているといえよう。

さらに指摘したいのは、本篇で対象とした組合員に、会社中心の意識を持つ者の割合が少なかったことの持つ意味である。「リストラ」が日常化し、誰にでも起こりうるものということが広く認知されるほど、この傾向は進むのではないか。そうすると「企業社会」を問い直し、脱会社人間を図るというわかりやすいアンチテーゼの枠組み自体が陳腐化するかもしれない。また、「リストラ」に遭った際に権利を主張する層は、ほんの一握りに過ぎず、ユニオンを利用する者は氷山の一角であることにも留意が必要である。「リストラ」を日常のものとして認識するものの、権利主張はしない労働者像を的確に描き出すこともまた問われているといえよう。

とはいえ、個別的人事処遇の進行にともない、個人と「企業社会」との関わり方がいっそう重要性を増すと考えられる。特に、個人に「企業社会」を見直す視座が具わるかどうかは枢要のテーマとなりうる。その見地にたてば、組合の不満解消・意識変容機能に着目し、組合員の意識変容過程を分析するという本篇の分析方法に一定の意義を見いだせるだろう。

同時に、量的調査による検証や、他の個人加盟労働組合との比較検討を通じて、分析結果のいっそうの一般化を進め、その結果を労使関係・労働組合研究の中に位置づけていくことが今後の研究課題である。

でも、最も相談者数・組合員数も多く、幅広い女性たちの受け皿となり得ている「女性ユニオン東京」に焦点をしばって検討していく。この労働者組織は、どのようなメカニズムで生じ、組織構成と活動内容にいかなる特徴をもち、組織文化をいかに構築しているのか。本篇ではこの課題に接近するために、聞き取り調査及びアンケート調査¹⁾を用いた考察をおこなう。

そこでまず序章では、本篇の方法的立場について簡潔にふれる。次いで第一章では、対象である女性ユニオン東京の組織形成過程を明らかにする。さらに第二章では、意識と活動の理念と実態を明らかにし、第三章では組合員の意識変容過程を明らかにする。そして