

終篇 「新しい労働運動」の特質と意義

本論文では、序篇において述べた目的と課題に基づき、1990年代に生成した新型ユニオンのうち、中高年男性を結合単位とする東京管理職ユニオン（第Ⅰ篇）と女性を結合単位とする女性ユニオン東京（第Ⅱ篇）をとりあげ、その実態を明らかにしてきた。本篇の主要部分は、結果の要約とそれが示唆するものの考察からなる。本論文の課題と本論文で使用した方法について再度簡潔に述べた上で各篇の要点をまとめ、両ユニオンの比較を試みる。あわせて今後の労働運動及び労使関係・労働組合研究を考える上で重要な示唆を与えらると思われる点について論じることとする。

第一章 要約

1. 課題と方法

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

序篇においては、まず現在個人加盟労働組合が生成し、注目を集めている理由として次の三点を示した。①労働組合組織率の低下及び管理職や非正規従業員といった従来組合員の組織範囲に含まれることの少なかった層が増大していること、②それにともない組合の影響力の及ぶ範囲が縮小していること、③そのような状況の中、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。

また、個人加盟労働組合が生成した時代的・制度的背景として二点を示した。①長期不況が続いていること、②公的な個別紛争処理機関が未整備であること、そしてたとえ一企業に一名の組合員であっても組合として承認される労働組合法が存在しているため、個人加盟の組合への加入が容易であること、である。

次に、以上の理由と背景から生成されてきた「新しい労働運動」が、労使関係・労働組合研究の中でいかに位置づけられてきたかを検討した。

先行研究を振り返ると、従来の労使関係・労働組合研究は、大企業・官公庁の企業別組合という労働組合運動「中心」的部分を研究対象に据え、主に労働条件規制といった経済的機能の達成度を研究し、そのメカニズムを解明してきた。この研究手法は、主に企業別組合を事例として取り上げ、研究する際に効果を発揮してきたことに疑問の余地はない。

この研究手法を「新しい労働運動」に用いた場合には、労働条件規制の機能としては弱く、「駆け込み寺」として個別の労使紛争処理機能しか持たないと結論づけられよう。まさしく1960年代の個人加盟労働組合研究は、そのような手法で研究され、規制力の獲得が課題とされてきた。

しかし、上記のような研究手法は、個別の企業別組合を検討するにあたっては大きな意義を有する一方で、現在では企業別組合に含まれる労働者の数自体が減少し、労使関係・労働組合全体を把握する手法としては有効性を減少させつつある。それゆえ、多くの論者

によって労働組合運動の地盤沈下とそれにとまなう方法論的刷新の必要性が指摘されている。そこで上記の課題にもとづきながら本論文では、性別と世代を結合単位とする個人加盟労働者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・経済主義的なありようや、それを下支えする組合員の能力主義を重視する社会的性格が明らかにされている。また、これらの研究は共通して、今後方法論的刷新のために必要な研究対象として未組織労働者の領域を挙げ、手法として社会的機能の果たす役割が大きいことを示唆している。中でも河西宏祐は、実態調査を通じて、組合の経済的機能のみではなく社会的機能に着目し、個人のそれへの評価を重視する「主体性論」を構築している。

このように方法論的刷新のための研究対象として着目されている未組織労働者領域の中では、すでに個人加盟労働組合に対する研究がいくつか蓄積されている。これらの研究は、主に組合リーダーへの聴き取りや組合員に対するアンケート調査を通じ、以下の点で労使関係・労働組合研究に貢献した。すなわち、これらの労働組合が有する①未組織労働者の労働問題に対する受け皿としての意義、②多様な社会的機能を持つ運動主体としての意義である。

しかしながらこれまでの個人加盟労働組合研究は、①主に地域を結合単位とするコミュニティ・ユニオンを中心に分析してきたため、性別や世代を結合単位とするユニオンの分析が手薄であった。また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、組織が具体的にどのような施策を展開し、どのような連携を行っているか、またそのことが個々の組合員にどのような影響を及ぼ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。

そこで、先行研究に対する以上の検討を踏まえた結果、本論文の方法論的関心から、次の3点についてさらなる考察が必要と思われた。第1は、社会的機能を重視した組合への方法的アプローチについてである。従来の研究は、「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、主に経済的機能の達成度を主要な考察テーマとしてきた。しかし再三にわたり指摘してきたように、現在労働組合は長期停滞状況にあり、方法論的刷新が求められつつある。方法論刷新のためには、経済的機能のみではなく社会的機能に着目し、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を行い、いかなる組合文化が構築されているのかを明らかにすることが必要であろう。

第2は、他の労働運動、社会運動との連携についてである。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手法は用いられていなかった。他方社会学では、先述の河西(1981)による「主体性論」によりすでに試みられていたが、その把握は組合内に限られる傾向にあった。今日では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やその影響による組合文化構築を検討する必要があると思われた。

第3は、社会的機能の中でもとりわけ組合員の意識の把握についてである。従来の研究は社会的機能について言及しているが、組合員レベルまで分け入った分析は行われていなかった。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、この機能の分析を組合員レベルにまで広げ、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と思われた。そこで上記の課題にもとづきながら本論文では、性別と世代を結合単位とする個人加盟労働組合である「管理職ユニオン」と「女性ユニオン」を新たな労働運動のあり方の事例として取り上げ、1) リーダーに対する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) 同様のアイデンティティを有する社会運動・NPO とのネットワークの広がりへの検討、3) 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解き明かそうとした。

その際本論文では、両ユニオンの結合原理や結合の質にも注目する。なぜなら、個人加盟労働組合が組合文化の構築を行う上で、組合理念の反映と考えられるそれらの項目が重要な意味を持つと思われるからである。

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

対象となる事例として、①中高年男性、②女性という社会的属性を結合単位とする個人加盟労働組合のうち、最も相談者数・組合員数が多く活発な活動をおこなっていると考えられる組合として、①から「東京管理職ユニオン」、②から「女性ユニオン東京」を抽出した。以後の研究結果に関する要約は、次章で両ユニオンを比較しつつ述べることにする。

	「東京管理職ユニオン」	「女性ユニオン東京」
2 組合組織 (表III-1)	未組織労働者のニーズに応える	性別別の労働・同一価値労働同一賃金・女性の労働権の確立
(1) 運動方針		
まず、両組織の基本方針についてみると、共に既存の労働組合運動を相対化し、運動方針に反映させているという特徴があった。とりわけ既存の企業別労働組合が組織された正社員の利益のみを扱う傾向があることを批判し、労働相談を契機として未組織労働者のニーズ、受け皿となることを重視していた。		
さらに、既存の個人加盟組合が解雇されてからの労働相談を軽視し、時には取り扱わなかったことを批判し、相談者を選別することなく、多様な労働者を受け入れている。ただし、女性ユニオンでは女性の労働権の確立という、下記に示すような組合方針に賛同する者という意味づけがなされていた。		
女性ユニオンでは、既存の企業別労働組合が勤続年数の長い男性労働者の利益に偏りがちな傾向を批判し、女性の労働権の確立を重要な方針として位置づけていた。こうしたアイデンティティに基づく方針は、管理職ユニオンではあまり鮮明に見られなかった。		
次に両ユニオンの共通性と相違性を示す。まず共通性であるが、両ユニオンともに労働相談を契機として未組織労働者の受け皿になっていた。また、両ユニオンは労働問題の種		

別や党派性によって相談者を選別することなく、多様な背景を有する労働者を受け入れていた。かつ組織理念にもとづきネットワーク型で統合であった。また、組合役員も一次に相違性としては、両ユニオンの組織の集合的アイデンティティがそれぞれ異なっていたことが挙げられる。労働者性以外の集合的アイデンティティを鮮明にしていたのは、女性の労働権の確立を重視する女性ユニオンであった。管理職ユニオンは、主に中高年男性を対象としている組織であったが、中高年としての集合的アイデンティティは鮮明に位置づけられてはいなかった。

(2) 組織

まず組織理念であるが、両ユニオンはともに組合員の活動参加にもとづき自分の労働問題を解決する過程で組合員のエンパワーメントが図られると考え、それを支援することを重視していた。組合員が自分の抱えている労働問題を相談しあい、他の組合員の労使紛争に参加する中から解決の仕方を学ぶ過程が実践されていた。

それゆえ組合員像として、組合員が組合に依存し代行解決を図るのではなく、自らが争議の当事者となって問題解決にたずさわることが重視されていた。

このような組織理念と組合員像が重視されているのは、組合員自らが争議の当事者となっていくいわば「教育」の過程を経ることで、労働問題によって揺らいだアイデンティティを再構築することが目指されているためであった。

さらに詳しく検討すると、両組織のめざす組合員像には重要な相違を認めることができた。管理職ユニオンの場合は、組合員が会社への依存によって判断停止に陥っている（と見なされている）ことへの対策という意味づけであり、女性ユニオンの場合は「企業社会」の中で従属的位置におかれた女性が「力」をつけるという意味づけであった。

(3) 組織連関

表Ⅲ-1 「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」の比較

組合	組織	「東京管理職ユニオン」	「女性ユニオン東京」
組合	運動方針	未組織労働者のニーズに応える	性差別の撤廃・同一価値労働同一賃金・女性の労働権の確立
	組織対象	問わない	
	組合員像	組合員自らが争議の主体となることを重視	
	組織理念	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を重視	
	組織形態	ネットワーク型(分権的、水平的分化、管理者比率低い)で、統合されていない	よりネットワーク型を目指す傾向
	団結の質	不満解消と活動参加による意識変容	「共感」による不満解消と「気づき」による意識変容
	組織連関	他団体との関係	労働団体との関係を主とする
活動	労働市場規制機能	労働基準法を準拠枠とし、その上積みを求める程度の規制	
	相談機能	組合活動及び組織化のベース。カウンセリング機能を兼ねたきめ細かな相談体制を重視	
	紛争処理機能	組合員一人一人の要求を重視した解決を目指す	
	「原理の意識」の内実	個の確立・対等性重視・運動意識	個の確立・対等性重視・ジェンダー・センシティブィティ
組合員	重要な意識変容	会社との距離感・対等性	ジェンダー・センシティブィティ

組織形態は、多くの相談をもとに組合員を受け入れているため組織の外が常に意識されており、かつ組織理念にもとづきネットワーク型で未統合であった。また、組合役員を役職名で呼ばないなど両組織ともに分権的であった。さらに特に女性ユニオンでは、執行委員会をユニオン・ミーティングと呼称するなど、既存の組合において使用されていた名称・用語を避け、組合を知らない新規の組合員にも理解されやすい用語を採用しようとする意識がみてとれた。

団結は、同様の労働問題に遭遇した組合員による親身な相談や、自らが争議主体となることなど、労働相談と争議解決の過程で生じる不満解消と意識変容といった質を有していた。意識変容を促進するのは、抱える問題の困難さ、他の組合員の争議への参加のプロセスにおける「気づき」であり、管理職ユニオンでは対等性の感覚、女性ユニオンではジェンダー・センシティブィティであった。

以上を両ユニオンの共通性と相違性として整理すると、まず共通性として、未組織労働者のニーズを汲み入れるという運動方針と、組合員自らが争議の主体となり自立を支援しあうという組織理念から、常に多数の新規組合員を抱えつつ、ネットワーク型で未統合な組織形態が形成されていたことが挙げられる。さらに、双方のユニオンにおいて争議解決や活動参加の過程で生じる不満解消、意識変容にもとづく団結の質が形成されていた。

他方、相違性としてはめざす組合員像、団結の質に相違がみられた。まず組合員像は、自らの争議に自律的に取り組むプロセスにおいて、管理職ユニオンでは会社との関係で対等性を取り戻すこと、女性ユニオンでは従属的位置におかれた女性が「力」をつけることが目指されていた。団結の質は、管理職ユニオンでは対等性の感覚、女性ユニオンではジェンダー・センシティブィティにあった。

(3) 組織連関

組織連関は、両ユニオンともに主に運動方針に類似性がある場合に、党派性を問わず連携していた。それゆえ、自らが党派性に関係なく連携を図ることを明確に示すため、上部団体を脱退していた。

管理職ユニオンは、運動方針に基づき幅広い労働者層のニーズを汲み取る観点から、主に労働団体との連携を中心におこない、さらにそのニーズを政策過程により反映させるために連合加入を視野に入れていた。一方で、女性ユニオンは女性の労働権の確立を目指す観点から、同様の市民運動・NPOとの労働問題単位でのネットワーキングをおこなっていた。例えばセクシュアル・ハラスメントについては、フェミニスト・カウンセリングセンターなどとの協力関係を築いていた。

また、女性ユニオンは労働団体に限らずジェンダーの視点を有する団体と連携し、これまでその分野で培われてきた用語や活動手法を積極的に取り入れていた。

以上を両ユニオンの共通性と相違性として整理すると、まず共通性としては、党派の多様性を包括し、運動方針の類似性に基づき連携を図っていた。

相違性としては、管理職ユニオンが主に労働団体との連携を図り、社会運動との連携を行っていなかった一方で、女性ユニオンは労働団体に限らずジェンダーの視点を有する運動団体と連携し、その用語や活動手法を積極的に取り入れていた。

(4) 活動にあった。

両ユニオンの活動を、経済的機能と社会的機能に分け順に示す。まず経済的機能のうち労働市場規制機能であるが、両ユニオンともにこれまでの個人加盟労働組合と同様に苦情処理を主とし、基準法を若干上回る程度の解決しかできていなかった。したがって、解決事例の蓄積とマスコミを利用した名前の伝播による規制力しか有していない。そのため、少ない資源を有効に活用するために積極的なメディア戦略をとることに、その特徴がみられた。しかし、その内実はメディアを取捨選択せずどのような取材にも応じるといった受動的な対応であり、自らイベントを実施し、それを取材してもらうよう働きかけるといった能動的な対応は大規模な電話相談活動等限られた場合のみであった。

また、ユニオン自らが対象を定めて組織化の働きかけを行うといった事例はなく、来た相談に対応し、その中で組合に加入するよう働きかけるといった組織化であった。また、労働基準法による規制への活動は、労働基準法の改正や育児休業法、男女雇用機会均等法見直し等の際、ネットワークを通じて実施している。しかし、労働政策を議論する政府の審議会の労働者代表は全て連合で占められていることなどから、積極的な提言は困難な状況にある。このような状況に鑑み、管理職ユニオンは連合加入を視野に入れていた。また、政策提言を行うまでの金銭的・人的資源に乏しく、反対運動を主としており、対案を提示するまでには至っていなかった。

個別紛争処理機能は、管理職ユニオンが「全ての労働者層の労働相談に応じる」という目的で社会的なニーズに応え、労働組合の経済的機能の公益性を担保するという姿勢を意識的に採用している一方、女性ユニオンは、例えばセクシュアル・ハラスメントといった「セクシュアリティにかかわる労働問題」を重視するという意図のもとでニーズに応えようとしていた。

両ユニオンともに争議の解決率は9割を超えているが、争議を通じて金銭的な「落としどころ」をつけなければならないため、金額に不満を持つ者もみられるものの、アンケートの分析を通じて組合員の争議過程への満足度が高いことが明らかにされた。これは当事者を自らの争議の中心に据え、当事者を重視した解決を図っているため、精神的な不満解消機能が充足しているからだと考えられた。

しかし、組合員の多くはhot shop（紛争職場）を対象としており、短期的で個別的な労使関係が主であった。持続的で集散的な労使関係を形成する事例はまれであった。また、紛争職場の短期的・個別的な労使関係が主であるため、団体交渉は時に激しい応酬を伴った。

以上の検討をもとに、両ユニオンの共通性と相違性を整理すると、まず共通性は、苦情処理機能、個別紛争処理機能を中心としており、ミクロな労働条件規制としては強力ではなく、マクロな法規制も困難な状況にあることであった。しかし、紛争処理に対する組合員の満足度は高かった。両ユニオンがhot shop（紛争職場）を対象としており、短期的で個別的な労使関係を主としていた。

他方、相違性は、管理職ユニオンが「全ての労働者層の労働相談に応じる」という目的で社会的なニーズに応え、労働組合の経済的機能の公益性を担保するという姿勢を意識的に採用している一方、女性ユニオンは、例えばセクシュアル・ハラスメントといった「セクシュアリティにかかわる労働問題」を重視するという意図のもとでニーズに応えようと

している点にあった。

3 組合員の意識と行動 (表Ⅲ-2)

両ユニオンの活動において大きな特徴である社会的機能、とりわけ意識変容機能を詳細に分析するために、上記で示したような運動方針や組織理念とそれを具体化した組織形態、活動内容を、組合員がどのように認識し、評価しているのかを解明するために、「初発の意識」「欲求性向」「原初の意識」「原理の意識」の4つの意識による分析概念を使用し、組合員の労働問題発生・組合加入からのプロセスを跡づけた。

その結果、生成する意識等によって組合員のタイプが大きく4つに分類できることが確認できた。分類の結果は表の通りである。

検討の結果は以下の通りである。まず解決とともに退職した組合員に多かったのは、すぐにユニオンを脱退するのではなく、また長きにわたり定着するのでもない「タイプ2」と「タイプ3」であった。「タイプ2」は、「タイプ3」に比して定着率が低く、相談機能の意義をふまえて、金銭や不利益変更の是正等を行い、団体交渉の条件面で折り合うことを重視していた。「タイプ3」は、アイデンティティをめぐる問題にまで踏み込むアイデンティティ・ポリティクスを伴っていた。とはいえ、ユニオンでは問題解決が最も重視されているために、解決後は「タイプ2」「タイプ3」とともに定着の意味を見失っているという側面もみられた。

両ユニオンの共通点は、類型ごとの組合理念の受容や強い意識であった。すなわち両ユニオンの組合員は、その「欲求性向」と「原理の意識」のいずれか一方、もしくは双方が充足されていれば組合に在籍していた。「欲求性向」のみの充足のために在籍している者は、勤務先との雇用関係が終了すると、組合に加入している理由がなくなり組合を脱退する。しかし、「原理の意識」が充足されている者は、雇用関係終了後も組合に在籍していた。

これは意識変容、アイデンティティ構築が、解決後も組合に在籍し続ける主たる動機となっていることを示している。組合リーダーらは在籍を意図して意識変容を促すわけではなく、自らの争議の主体となっていくプロセスにおいて意識が変容するよう「呼びかけ」という程度に考えているが、意図せざる結果としてこれが解決後の在籍への主な動機づけになっているといえる。また、組合リーダーは望ましい価値を示すというよりもむしろ、組合員間のコミュニケーションや団体交渉等の経験を経て、組合員が自ら学び取るという姿勢を採用していた。

これは意識変容、アイデンティティ構築が、解決後も組合に在籍し続ける主たる動機となっていることを示している。組合リーダーらは在籍を意図して意識変容を促すわけではなく、自らの争議の主体となっていくプロセスにおいて意識が変容するよう「呼びかけ」という程度に考えているが、意図せざる結果としてこれが解決後の在籍への主な動機づけになっているといえる。また、組合リーダーは望ましい価値を示すというよりもむしろ、組合員間のコミュニケーションや団体交渉等の経験を経て、組合員が自ら学び取るという姿勢を採用していた。

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

4 結論

本論文では、従来の労働運動、そしてそれを分析する労使関係・労働組合研究が、組合に組織される労働者の減少にともない影響力を低下させ、新たな方法論が要請されているとの問題関心から、企業別組合の外部に生成した個人加盟の労働組合である「管理職ユニ

表Ⅲ-2 組合員像の四類型

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

注)*:管理職ユニオンに見られる傾向 **:女性ユニオンに見られる傾向
 ***:分会(複数加入)による雇用継続の場合は、質的にタイプ1に近い者が多い。

一方両ユニオンの相違点は、まずタイプを分類する軸であった。管理職ユニオンにおいて、四類型を分かち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。一方、女性ユニオンでは争議活動には関わらず、活動に参加した中で組合員相互の「共感」を通じた「気づき」があるかどうかが大いなる要因である。

次に生成する「原理の意識」の内実である。管理職ユニオンでは、他の組合員の争議に参加する中で運動意識を形成する者が、一方女性ユニオンでは、「気づき」によってジェンダー・センシティブなアイデンティティを形成する者が、解決後の在籍期間が長い。

さらに、管理職ユニオンでは争議期間・争議の困難さといった争議の質による変数が意識変容や在籍期間に大きな影響を及ぼしており、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。しかし、女性ユニオンでは争議の質による変数が意識変容や在籍期間にさほど影響を及ぼさない。争議の質よりも、あくまでも争議を含む過程の中で「気づき」があるかどうかが大いなるのである。

以上の知見は、両ユニオンの属性の相違から解釈することが可能である。管理職という属性は、職場において相対的に上位を占めており、「リストラ」以前では属性それ自身による差別がもたらされにくい。それゆえ彼らは、「リストラ」が大きな挫折経験となり、その争議に高い比重をおく。一方女性は、職場において従属的地位におかれやすく、「リストラ」以外でも属性それ自身による差別をもたらされやすいため、争議はこれら差別に抗するきっかけとしての意味合いを持つとともに、争議自体の解決は二次的な重要性となる傾向がみられる。同様の理由で、女性ユニオンには加入当初からジェンダー・センシティブな意識を持つ者も存在し、必ずしも意識変容と活動とが相関しないのだと考えられる。

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

4 結論

本論文では、従来の労働運動、そしてそれを分析する労使関係・労働組合研究が、組合に組織される労働者の減少にともない影響力を低下させ、新たな方法論が要請されているとの問題関心から、企業別組合の外部に生成した個人加盟の労働組合である「管理職ユニ

オン」と「女性ユニオン」を新たな労働運動のあり方の事例として取り上げ、社会的機能に着目した方法論を採用した。

具体的には、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) 同様のアイデンティティを有する社会運動・NPO とのネットワークの広がりへの検討、3) 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解き明かすことを試みた。

まず 1) については、企業別組合の組織範囲の外側に置かれた人々を組織する両ユニオンが、企業主義・経済主義的な従来の労働組合に対抗的な方針・理念を持ち、それを組織運営や日常的な活動に特徴づけているのではないかと仮説を立て、分析を行った。

その結果、両ユニオンが労働相談を契機として未組織労働者の受け皿になっておりまた、労働問題の種別や党派性によって相談者を選別することなく、多様な背景を有する労働者を受け入れていたことを明らかにした。この運動方針と、組合員自らが争議の主体となり自立を支援しあうという組織理念から、常に多数の新規組合員を抱えつつ、ネットワーク型で未統合な組織形態が形成されていた。さらに、争議解決や活動参加の過程で生じる不満解消、意識変容にもとづく団結の質が形成されていた。

また両ユニオンの経済的機能についてであるが、苦情処理機能、個別紛争処理機能を中心としており、職場横断的な労働条件規制がなされる事例がほとんどなく、強力とは言えない。だが争議の解決率は9割を超えており、また相談活動を通じて幅広い層に労働組合の機能を提供している。両ユニオンの争議では、すでに紛争が起こっている職場 (hot shop) を対象とする事例が多く、そのため短期的で個別的な労使関係が主であった。

一方で、両ユニオンの労働者としてのアイデンティティはさほど鮮明ではなく、それ以外の集合的アイデンティティを鮮明にしていたのは、女性の労働権の確立を重視する女性ユニオンであった。管理職ユニオンは、主に中高年男性を対象としている組織であったが、中高年としての集合的アイデンティティは鮮明に位置づけられてはいなかった。そのため、めざす組合員像、団結の質に相違がみられた。まず組合員像は、自らの争議に自律的に取り組むプロセスにおいて、管理職ユニオンでは会社との関係で対等性を取り戻すこと、女性ユニオンでは従属的位置におかれた女性が「力」をつけることが目指されていた。団結は、管理職ユニオンでは対等性の感覚、女性ユニオンではジェンダー・センシティブィティといった質を有していた。管理職ユニオンが「全ての労働者層の労働相談に応じる」という目的で社会的なニーズに応え、労働組合の経済的機能の公益性を担保するという姿勢を意識的に採用している一方、女性ユニオンは、例えばセクシュアル・ハラスメントといった「セクシュアリティにかかわる労働問題」を重視するという意図のもとで相談者のニーズに応えようとしていた。

次に 2) については、特に組織連携については、両ユニオンが「中高年男性」や「女性」といった単に労働者として一括りにできないアイデンティティを有していることから、同種の社会運動との連携を視野に入れた検討を行った。

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

活動手法を積極的に取り入れていた。

最後に 3) についてであるが、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を行った。

分析の結果、組合員は「欲求性向」と「原理の意識」のいずれか一方、もしくは双方が充足されていれば組合に在籍していた。さらに、これら生成する意識等によって組合員のタイプが大きく 4 つに分類できることが確認できた。

以上をもとに社会的機能について検討すると、まず両ユニオンは単なる経済的機能にとどまらず多様な社会的機能を有しており、この傾向は女性ユニオンにより顕著であった。さらに特に女性ユニオンには、労働組合以外の団体(NPOなど)と幅広く連携するなど、労働組合の枠を超えた機能の展開が見られた。また両ユニオンの組合員は、ユニオンから活動支援されまた自らも相互支援しあうなかで、幅広く社会化し意識を変容させていた。ただし意識変容の内実は、管理職ユニオンの場合には会社に深く没入する働き方を見直すという形で、女性ユニオンの場合には、ジェンダー・センシティブなアイデンティティを形成するという形で具現化していた。

以上のような 4 つのタイプを確認できたことは、どのような相談者の問題をも取り上げるといふユニオンの多様性、機能性を示すものであり、「原理の意識」に根ざした組合理念・方針の浸透が及ばないところに、逆に多様な相談者による利用のしやすさがあると考えられる。とはいえ、組合員の意識変容はユニオンの方針・理念が争議活動への参加を通じて組合員に影響を及ぼしていることを示している。こうした社会的機能を有するユニオンは、多様性をも包摂しつつ、独自の組合文化を形成しているといえよう。

第二章 「新しい労働運動」の意義と課題

「新しい労働運動」は、企業別労働組合とその連合組織を基軸とする日本の労働組合のあり方を基準とすれば、重要な異質の側面を持っている。本章では、これまで行ってきた個人加盟労働組合の実態の分析をふまえ、そこから引き出しうる若干の論点について、日本の労働運動の現状及び日本の労使関係・労働組合論というより幅広い文脈から検討を加えてみたい。

1 「新しい労働運動」の意義と課題

(1) 「新しい労働運動」の特質

本論文においてこれまで明らかにしてきた新しい労働運動の特質として、あらためて次の 5 点を示す。

①両ユニオンが組合員の多様性を包摂していること。本論文の対象は、組合組織の外側に存在する未組織労働者への視座を持ち、常に新規の労働者が加入することを前提とした組織運営を実施し、既存の運動では組織対象にされてこなかったような多様な労働者を包括していた。彼ら/彼女らの産業や職業等は多様であった。

もちろんユニオンを訪れる労働者は問題を抱えた労働者の一部に過ぎないことに目配りしておく必要がある。まず数多くの電話相談があり、その中からユニオンに来所して相

談する者はごく少数であった。相談から実際の争議行動へと発展する事例もまれであった。相談者は、解雇、退職勧奨、あるいはいじめ、セクハラ等精神的影響の大きい労働問題以外の場合は特に、争議を行った場合のメリットとデメリットを考え、その結果争議行動を選択しないことが多い。デメリットの中で多く考えられているのは、時間的なコストや組合に対する先入観によるものである。この傾向は個人での相談者の場合特に高く、複数の相談者の場合はそのハードルが低い。

また、特に管理職ユニオンにおいて、「ユニオンに加入している。ユニオンを交えた交渉をしたくなければ（つまり、事を大きくしたくなければ）今のうちにユニオンを交えず自分のみと話し合いをしてほしい」というように、ユニオンを担保として企業側と交渉する（自主交渉）ことや何かあったときの保険として加入しておくことが多かった。このように組合員は担保や保険等様々な用途でユニオンを利用しており、ユニオン本来の機能である団体交渉が、組合員にとっては紛争処理の選択肢の一つに過ぎない場合もみられた。

以上から、産業や職業の多様性に加えて、電話相談のみの者、来所相談のみの者といった組合加入・団体交渉に至るまでの多様性、自主交渉、保険として利用等組合加入者の中での多様性等、様々な多様性が見て取れた。このことから例えば他の組合員への団体交渉に参加するといった組合の働きかけによる活動層とは無関係に存在する層が一定数あるが、こうした多様性を包摂している点が特徴であることがみてとれる。またユニオン自体も、組合員に対しても、党派的、階級的な発想は希薄である。

また、個別の労働組合員が抱える多様な労働問題と多様なニーズもみられた。組合員は自身の労働問題を解決すべく、様々な相談機関を利用していたが、そのうちのいずれにおいても満足いく解決策が得られることは少なく、いわば解決のための「最後の砦」として、ユニオンが利用されていた。また組合員のニーズも多様であり、相談時、交渉時、協定時、その後とではニーズが異なっていた。特に解決してしまった後のニーズが把握及び充足されておらず、それゆえ組合員の定着率が低くなるものと思われた。

②両ユニオンとも組合員の活動参加を重視していること。本論文の対象となった両ユニオンのリーダーは、自分たちが教え導き、組合員が従うような関係ではなく、個人のエンパワーメントを重視していた。そのため組合員に参加を呼びかけ、草の根から水平的な組織を作り上げようとしていた。その理念は、参加によるトレーニング、カウンセリング・サポートとの連携、最近ではアサーティヴ・トレーニングやワークショップ等の参加型による教育の取り入れに示されていた。

とりわけ法律的知識については、自分の問題や個別の問題について、参加を通じて理解が深められていた。さらに派遣労働等新しい課題に対するセミナーが年に何回か開催され、学習が深められていた。また、パソコンやホームページの作成、英会話等、再就職に向けてのキャリアアップ活動も行われつつあった。設立当初は組合員にパソコンを使える者が少なく、自分で争議関係文書を作成する過程自体がトレーニングになっていた。

これらの活動により、時に組合員には活動に参加しなければならないというプレッシャーがかかることがあったが、活動が組合員にとっての問題解決の手段となると同時に、組合員一人一人のスキルを高めるものやエンパワーするためのものとして存在していた。

③両ユニオンとも多様な組合や組合にとどまらない諸団体との連携を重視していること。対象となった二つの組合内においては、党派性を問わずに多様な組合と連携していた。ただし、党派性を問わない結果、連携がフォーマルなものになりやすく個人レベルに陥りがちであり、力を持ちづらいつという問題も発生した。

そのため管理職ユニオンは、労働組合の中心的アクターの地位を占める連合により意見反映を行うために、コミュニティ・ユニオンとともに連合に加盟した。他方、女性ユニオンは無所属のままで活動を行っていた。

さらに、両ユニオンは、労働関係のNPOとの連携をめざしていた。組合による労働条件規制のみではなく、法による規制を求めた活動を行うため、裁判支援、間接差別対抗等を組合に限らずNPO横断的に連携し、実施していた。

こうした傾向は、とりわけ女性ユニオンにおいて見られた。女性ユニオンは国際的な活動も行い、韓国を初めとするアジア諸国や米国の女性労働運動と連携を開始している。女性ユニオンが抱える問題点とそれへの解決の方途を、国際的なネットワークの中から導きだし、組織運営や活動への示唆を得ようとしていた。また、労働関係に留まらず、「女性の問題」を重視する社会運動とも連携していた。そのような団体とも連携することで、その運動の価値を取り入れ、活動スタイル等を吸収していた。

④組合員のアイデンティティ構築・自立支援を重視している。両ユニオンは、組合員の相談に応じ、組合員の争議活動を支援することにより、組合員がエンパワーすることを目指していた。エンパワーとは、これまで検討してきたようにコミュニケーションや法律的技能を高めるといふこと、そしてさらに、アイデンティティ構築を支援することであった。アイデンティティ構築のゴールは組合によってあらかじめ設定されてはおらず、競争主義的ではない一歩引いた複眼的な目を有することや、ジェンダーセンシティブな視点を有することが獲得されていた。

このようなエンパワーのプロセスを分析するために、解決後の組合員の定着や意識を検討した結果、両ユニオンにおいてそれぞれ4タイプが析出された。このように組合員は、個々人の労働問題の程度やこれまでの就業環境及び就業意識等に応じて、労働者性のみではない、アイデンティティに基づいた運動をし、帰属していた。特に女性ユニオンの場合、その傾向が顕著に見られた。階級だけではなく、ジェンダー、世代が重要であった。このような相違点は、職種・世代・性別・雇用形態に起因すると考えられた。

⑤以上を通じて、両ユニオンは多様な差別からの「公正」という価値、ビジョンを共有していた。共有されている運動の価値を文化として考えると、両ユニオンでは公正を重視する文化が形成されていた。さらに、管理職ユニオンの運動の価値は会社との関係性を見直し、競争主義的ではない一歩引いた複眼的な目を有することとして示され、あわせて運動の重要性が共有されていたが、現在の社会に変わるオルタナティブなビジョンは共有されてはいなかった。女性ユニオンはジェンダーをもその一端とする多様な差別からの公正というビジョンを示し、それが「タイプ3」や「タイプ4」では共有され、その他の層にも支持を得ていた。

(2) 「新しい労働運動」の意義と課題

本節においては、上記のような5つの特徴（①組合員の多様性を包摂していること、②組合員個々人が育ちあうこと、エンパワーすることを重視して行う組合活動、③多様な組織、社会運動との連携を有していること、④組合員が自分の争議の主体となりまた他の組合員の争議を支援する「教育」的機能を通じて、意識変容すること、⑤以上を通じて、多様な差別からの「公正」という価値、ビジョンを共有していること）を持つ「新しい労働運動」が既存の運動に対しどのような意義と課題を有するかを示す。

本論文では個別的労使紛争を扱っており、経営者側の視点を入れ込めていない。また、「周辺」的労働者層の労使関係・労働組合の中に生成しつつある新しい動きを二つの事例をもって考察しており、それ以外の事例や「中心」的労働組合の中にも存在する様々な新しい動きにはふれられていない。加えて、本論文の対象は組合員数が少なく、調査サンプルの絶対数としては乏しいという限界を有する。しかし、上記のような「新しい労働運動」の特徴は、先行研究を通じて明らかにされた新型ユニオンの意義（①未組織労働者の労働問題に対する受け皿としての意義、②多様な社会的機能を持つ運動主体としての意義）をより深めていると考えられ、その意義は既存の労働運動に対しても有効性を持つと考えられる。

先述のように既存の労働運動は、企業別組合であるため大企業の正社員を中心とした組織化を行い、主に経済的機能を重視していた。しかし、組織率の低下等を背景とし、既存の労働運動では現在方法論的刷新が求められている。そのため、両ユニオンにおいては、既存の運動や機能で重視されてこなかった点で運動が進められていることに意義があると思われる。本論文の研究結果からは、これまでの労使関係・労働組合研究やユニオンに対する先行研究を深める大きく以下の二点を指摘できる。

まず、多様性の包括とそのための相談機能を重視していることである。労働問題を抱えた相談者にとっては自分の問題を親身に受け止めてもらえるという意味で、対象の有する相談機能の意義は非常に大きい。決定を支援する資源としての情報提供という意味でも大きい。また、相談者の中には「我慢の限界を超えた」から組合に加入し、争議行動を開始した者も一定数存在する。そこでは、組合機能が「いざというときの手段」として有用なものと捉えられている。

このように両ユニオンに数多くの相談が寄せられているということは、職場における紛争処理機能の不全を示していると言える。労使関係のない勤務先が増加しました、成果主義賃金導入等により労働者間競争が激化した組織風土の中で労働問題が発生するリスクは高まっている。それゆえ、労働相談からの組織化が可能になったと言える。以上から、相談機能と個別労使紛争処理機能の重要性が示唆され、こうした機能を有する運動へのニーズが高まっていると考えられる。また、管理職や女性といったユニオンのニーズが存在することから、労働者の層による相違をふまえたカテゴリー別の組織化の可能性が示唆された。実際に若年層向けに青年ユニオンが設立されている。

次に、多様な社会的機能を持つ運動主体としての意義、とりわけ連携やエンパワーメントを重視していることを指摘できる。両ユニオンでは個人の相互関係により個人への資源を提供し、個人を支援することに加えて、組織の相互関係が重視されており、必ずしも労働者のアイデンティティのみを形成するものではなくなっている。管理職ユニオンではあ

まり強く意識されてはいなかったが世代が、女性ユニオンではジェンダーが重視され、同様の関心を持つ社会運動・NPOとの連携を行っていた。

この結果が指し示すことは、労働組合の価値を示すことの困難さと、組合員へのニーズの把握とサービス、多様なアイデンティティに着目した組織化の重要性である。ちなみに米国では、ゲイ等セクシュアル・マイノリティの組織化を実施している。一元的に組合の重要性を指摘するよりも、社会運動との連携をいかに図りながら双方が育ちあうといった関係性が今後重要性を増すと思われる。

ただし、両ユニオンには限界もある。まず、紛争解決後はほとんどの組合員が退職するため、持続的な労使関係が形成される事例は一部に限られるなど、紛争が生じてからの相談、組織化というスタイルには問題もある。課題として、解決後のサービスをどのように実施していくか、とりわけ、地域に則した活動、楽しい活動、教育活動、連携を強める活動をどのように進めていくかが必要とされている。

また、管理職ユニオンの組織文化は中高年男性と密接に結びついた形で再生産されており、若年男性や女性にとって参加しにくいものとなっており、女性の組合活動家にもなじみにくい。一方、カテゴリーとしての女性を標榜し、男性との差異を強調するあまり女性ユニオン東京の活動は、多様なニーズを持つ女性や、男性組合活動家にはなかなか受け入れられにくい。

とはいえ、既存の労働組合においても、本論文で検討してきた結果導き出されたような特徴を今後有していくことが、活性化につながっていくものと考えられる。すでに連合では、多様性を重視した組織化や社会運動・NPOとの連携等を盛り込んだ行動計画を提示している。しかし、企業別組合を主とする産業別労働組合は、自分たちの組合費が自分たちへのサービスではなく新規の組合員獲得に費やされることや社会運動と連携されることに費やされることに対して否定的であると考えられ、これからの労働組合には組合員サービスを実行すると共にこのような特徴を実現していくという難しい舵取りが必要とされると言えよう。

既存の労使関係研究においては、それぞれの労使関係が生じた社会的条件のもと主体像
2 「新しい労働運動」研究の意義と課題 重視する主体像が多く見出されていた。本論文
次に、本論文が従来の労使関係・労働組合論の研究にいかなる意義を有しているかを以下に示す。

すでにふれてきたように、従来の労使関係・労働運動論研究においては、大企業の正規従業員を組織対象とする企業別労働組合を対象とし、特に労働組合の経済的機能を重視した研究が行われ、数多くの蓄積がなされてきた。しかし、労働組合の影響力の低下にともない、新たな対象と研究方法の必要性が指摘されてきた。このような状況の下、新たな対象として新型ユニオンに対する先行研究がいくつか蓄積されている。そこでは主に組織の機能を重視した研究手法が採用され、新型ユニオンが①未組織労働者の労働問題に対する受け皿、②多様な社会的機能を持つ運動主体であると結論づけられてきた。

本論文においては、新型ユニオンの中でも中高年男性や女性といった属性として運動を行っている「属性ユニオン」である東京管理職ユニオンと女性ユニオン東京に対し、経済的機能と社会的機能を明らかにする手法を採用すると共に、とりわけ、組合と組合員の相互関係及び組合と他の運動団体との相互関係を重視する研究手法を使用した。このような

手法を通じて、上記のような新型ユニオンの特質を示し、既存のユニオン研究を深めた。

具体的には、本論文で検討してきたような社会的機能、とりわけ組合組織と組合員の相互関係、ならびに組合組織と他の社会運動等の組織との相互関係を重視する研究手法を用いたことにより、組合の理念・方針に対する組合員の多様な共有の形態およびその意識の変容過程や、社会運動等の団体との連携による組合組織自体の変容を分析することができ、これまで抜け落ちていた企業別組合の外側に存在する未組織労働者の組合のありようをより詳細に分析することが可能となった。

このような個人加盟労働組合研究に対して本論文が有する意義を、序篇でふれた労使関係研究全体にまで広げて位置づけていくと、次の2点についてさらに言及できる。

まず、本論文で示した方法を用いることにより、他の労働組合においても女性や中高年に対する多様な差別に対し労働者性をも含めた幅広い「公正 (justice)」を重視する組織文化の動的な展開可能性を検討することが可能となる。またそれは本論文の場合では、社会運動等他団体との連携を通じた、組合内外での展開可能性が示唆されている。

既存の労使関係研究においては、特にその高いパフォーマンスを明らかにしてきた論文では、ある組合における組合と組合員相互間の利益関係を解明することには成果を挙げたが、組合と組合員相互間の利益関係以外の関係や組合間については議論に及んでこなかった。しかし組合の影響力の低下に際してはこのような新たな方法が必要とされると考えられ、本論文は不十分ながらもその一端を示唆する研究として位置づけられる。

次に、本論文で示した方法を用いてインテンシブな聴き取りを実施した結果浮かび上がった本論文の「主体」像である。「公正 (justice)」を重視する組織文化の中にあり、それを共有する組合員個人の特質を本論文では、加入した組合員がユニオン運動を通じてアイデンティティ形成をし、経済的・社会的・政治的にエンパワーする点にあると捉えている。またエンパワーとは、単に会社に対し労働者として異議申し立てをするといった意味のみを有するのではなく、競争主義的ではない一歩引いた複眼的な目を有することや、ジェンダーセンシティブな視点を有することであることをこれまで明らかにしてきた。

既存の労使関係研究においては、それぞれの労使関係が生じた社会的条件のもと主体像が明らかにされてきており、労働者性を最重視する主体像が多く見出されていた。本論文では、本論文で取り上げた対象が生成した社会的状況を検討することはもとより、社会運動等との連携を組み込んだ方法を採用することにより、既存の主体像に比して労働者性という類似点を有する一方で、先に述べたような相違点をも有する「主体」として描き出した。以上から、本論文は新たな「主体」像の一端を示した研究として位置づけられる。

第三章 展望と今後の研究課題

本論文では、労働組合運動の縮小状況を背景とし、労働組合運動の研究手法の刷新に向け、近年生成した「新しい労働運動」に対するモノグラフ研究を行うことによりその方法論を探ってきた。具体的には、組合組織を分析の焦点に据え、組合リーダーの理念に組合員がどのように呼応するのか、また組合組織と他の組織との相互関係を追った。

上記のような労働組合運動の縮小状況の中では、「周辺」的労働者層の労使関係・労働組合を研究することが、今後いっそう重要なテーマとして要請されるだろう。本論文は、この分野において先行的な事例を取り上げ、その「新しい」質を解明した研究として位置

づけられる。

今後の労働運動は、先述した「新しい労働運動」の5つの特質を採用していくことが必要となるのではないだろうか。とりわけ、労働運動が影響力を失いつつある今日、社会運動との連携をどのように考えるかが重要になると思われる。ただし、このような特質からなる新型ユニオンを含む〈新型労働組合〉の文化については、今後実証研究を蓄積して分類を行う必要があるとの指摘がある(河西、1981)。これにならい、本論文の対象から析出された文化には限定をかける必要がある。

今後は、このような「新しい労働運動」の質の特徴が、管理職ユニオンや女性ユニオンが独自に有するものなのかどうかを明らかにするために、他の個人加盟労働組合についても相違点と共通点に留意しつつ解明していくことが必要だろう。また、すでにさまざまな労働組合において、社会運動やNPOとの連携が視野に入れられているなど、既存の労働運動も、本論文で検討してきた結果導き出された要素を採用しつつある。この動きを、本論文で明らかにしてきた要素と比較検討していくことが今後の研究課題となる。

以上の検討を踏まえ、「周辺」的労働運動と「中心」的労働運動の各々の動きと相互の関係を総合的に把握することのできる理論的枠組みを整備することが、今後の労使関係・労働組合研究の発展に寄与することとなるであろう。

1984, 『日本の労働運動』 ミネルヴァ書局。

藤田信雄, 1984, 『労働運動』 ミネルヴァ書局。

統計協会, 2001, 『コミュニティ・ユニオンが労働組合時代に果たす役割について』 九州大学大学院人間環境学研究院『共生社会学』第7号。

Giddens, A., 1982, *Transformation of Modern Society*. (佐野清文、松川昭子訳, 1985, 『現代性の変容』 而立書房)

Habermas, J., 1980, *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. (藤原典男・山田正行訳, 1992, 『公共性の構造転換 第二版』 未来社)

1981, *Theorie der Kommunikations/sozialer Substanz*. (丸山修久訳, 1987, 『コミュニケーション的行為の理論 下』 未来社)

藤田信之, 1980, 『労働組合女性委員の役割比較』 『社会政策学会年報第37集 現代の女性労働と社会政策』 御茶の水書房。

兵衛利, 1987, 『労働の歴史 上・下』 東京大学出版会。

林信雄, 1982, 『労働組合と労働法』 (増補版) ミネルヴァ書局。

間宏, 1987, 『労働者の企業意識と組合意識』 『現代労働問題研究第4巻 労使関係』 有斐閣。

1986, 『日本企業を切り上げた原動力』 文芸春秋。

平塚文彦, 1986, 『現代労働と労働組合』 藤田信之・渡辺敏編 『最新現代経営学13 現代企業経営の女性労働』 ミネルヴァ書局。

久本登夫, 1986, 『企業内の労働関係と人材育成』 有斐閣。

伊田成行, 1987, 『シングル・マザーの意識—フェミニズムの脱母性—』 『大阪経済論』 第46巻第3号。

1986, 『日本企業労働』 岩波書店。

今井九一, 1992, 『イギリス女性労働史』 日本経済新聞社。

今井賢一・金子郁孝, 1986, 『ネットワーク労働論』 岩波書店。

橋上毅, 1981, 『労使関係の社会学』 東京大学出版会。

橋上毅編, 1980, 『成熟社会の中の企業労働組合』 日本労働研究機関。

橋上毅・川喜多隆編, 1988, 『ユニオン・アイデンティティ』 日本労働協会。

Inghart, R., 1977, *The Silent Revolution*, Princeton University Press. (三宅・金丸・宮沢訳, 1978, 『静かな革命』 東洋経済新報社)

1980, *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton University Press. (村山・宮沢・武田訳, 1983, 『カルチャー・シフトと現代社会』 東洋経済新報社)

井上雅雄, 1980, 『日本の労働者自主管理』 東京大学出版会。