

稲上毅 編『成熟社会のなかの企業別組合—ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー』
日本労働研究機構（1995年）

本号の特集「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査報告にあわせて、出版から30年近くを経ているが、ユニオン・アイデンティティ、そして、ユニオン・リーダーのキャリア形成や人材育成をテーマにした研究書を取り上げる。本書のもとになった調査は1992～93年に実施されている（労調協共同調査「第1回 次代のユニオンリーダー調査」は1995年に実施）。ここでは、当時の調査研究を部分的に取り上げながら、現在につながるユニオンリーダー調査の文脈を整理していく。なお、本書が取り上げる調査は、企業別組合の書記長を対象に、組合組織についてたずねた調査である一方、本号で取り上げたユニオンリーダー調査（労調協共同調査）は職場委員等を含む若手の組合役員の意識を中心にたずねているため、両調査の主眼や設計は異なる点に留意されたい。

調査の問題関心の発端にあるのは、1980年代以後、「組合員の組合離れ（あるいは組合の組合員離れ）」を背景として多くの労働組合で取り組まれたユニオン・アイデンティティ（U I）運動である（序章：稲上毅）。U I運動の柱は、①組合員範囲の見直しと新たな組織化、②組合員ニーズの多様化に対応した新たな政策メニューの検討と提示、③経営参加や政策参加・社会貢献、④シンボル革新という4つに整理できる。問題意識としては、第一に、ユニオン・アイデンティティ再構築と組合員のコミットメントの関係、そして、賃金交渉等の伝統的な取り組みとの関係、第二に、そのU I運動の担い手となるユニオン・リーダーの養成をあげている。著者は、調査結果を要約して、組合員の組合員離れと役員との供給不足という「二重の困難」を依然かかえているが、それに対するユニオン・アイデンティティ再構築の動きが、それまでの伝統的な取り組みと併存する形で、確認できるという。

第1章（篠田徹）でも論じられているが、そのユニオン・アイデンティティ再構築の動きとは、一方で、経営参加の進展や組合役員の「使用者の利益代表者」としての職場復帰などの実態に示されるような「共生的」労使関係の形成であり、企業別労使関係への「内部化」の動きである。同時に、企業グループ労働市場の成長に対応した企業グループ労使関係の進展や政治参加・社会参加の維持発展、政策制度要求の高まりといった「外部化」の動きである。著者は、脱企業中心社会等の社会的文脈をふまえながら、「企業内福祉の限界」によって生じた内部化と外部化の同時進行は日本の「企業別組合体制」の再編という意味をもつと述べる。

ユニオン・リーダーのキャリア形成と人材開発について取り上げた第2章（藤村博之）では、①組織形態・規模、②所属する産業別組合、③委員長属性に基づく「伝統的組合」と「新興組合」の2類型、以上を分析軸として調査結果をまとめている。特に③について、製造業で委員長が高卒の「伝統的組合」と金融保険業で委員長が大卒の「新興組合」という理念型によって平均年齢や現職経験年数、退任後のキャリアの違いを示し、ユニオン・リーダーの実像の転換点を明らかにしている。そして、提言として、第一に「労使関係顧問職」の設置、第二に職場委員の活動時間確保をあげる。前者では、企業経営に対する「御意見番」としての役割期待を果たすのに十分なユニオン・リーダーを養成する仕組みの重要性、後者では組合幹部と一般組合員のコミュニケーションの要でありユニオン・リーダー育成の出発点でもある職場委員の重要性を指摘している。

最後に、編者である稲上毅は、ユニオン・リーダーのなり手不足や役員選挙の無風状態、組合員の組合離れの進行といった調査結果からみられるように、企業別労使関係の綻びも目立ちはじめているなかで、新しい労使関係像の再設計が模索されつつあるとまとめている。本書の調査以後、準内部および外部労働市場の拡大に伴う組合メンバーシップの問題や、企業経営のステークホルダーとしての労働組合の位置づけの変化など、経済社会的な文脈は大きく変容している。また、本号で取り上げた次代のユニオンリーダー調査の結果からもうかがえるようにユニオン・リーダーの社会意識が変化し、組合員の企業・組合へのニーズは多様化している。本書の調査研究の問題意識になれば、これまでのユニオンリーダー調査をもとに、組合活動に関して依然として残る課題や新たな課題を見つけ出すと同時に、労働組合と企業、組合員と組合役員の関係、ひいてはユニオン・アイデンティティへの問いに再び立ち戻って考える重要性は少なくないだろう。（長谷川 翼）