

## 労働組合の現代的役割とユニオン・リーダー

### [研究メンバー]

主査	稲上 毅	法政大学教授
	藤村博之	滋賀大学助教授
	篠田 徹	早稲田大学助教授
	藤川久昭	東京大学大学院

### [報告書目次]

- 第1章 企業別組合のプロフィール
- 第2章 企業別組合の現代的役割とユニオン・アイデンティティ
- 第3章 ユニオン・リーダーのキャリア
- 第4章 ユニオン・リーダーの労働条件・処遇・人材育成

### [内容要旨]

- ① 1980年代から日本の企業別組合が直面した困難（とりわけ組合員の組合離れ）に対処するため、企業別組合がその主たる担い手となったユニオン・アイデンティティ運動とはいったいいかなるものであった（ある）のかを明らかにすること及び
- ② そうした運動を担うユニオン・リーダーのキャリア形成、人材育成、処遇と労働条件といった事柄について理解を深めることの2つを目的として、組合員規模500人以上のすべての企業別組合について、アンケート調査による大量観察の方法により、次の点を明らかにした。

#### 1 ユニオン・アイデンティティ運動

- (1) 後退する組合コミットメント：この10年ほどのうちに一般組合員の組合離れに歯止めがなかったとはいえない状況にある。
- (2) 組合員の範囲と新たな組織化：新たな組織化として、組合員範囲の見直しを意味するパートや課長・課長相当専門職などの組織化が企てられている。
- (3) 新たな政策メニューの模索：情報誌の刷新など組合員向け広報活動の充実、組合の研修機会の拡充、日常的な職場活動の活性化、労使共同委員会等の新設・充実等。
- (4) 実質上の経営参加行動として、労使トップによる定例化したインフォーマルな会合、経営機密情報の組合トップへの公開、経営戦略に対する実効力ある発言、管理職の意向の実質的な代弁、組合（組合員）による自社株取得等。
- (5) 企業グループ別労使関係の成熟：特定企業の枠を超えた企業グループ別労使関係の成熟も

また進行している。合同研修・講習会等の開催、グループ内労組間での賃上げ要求に関する話し合いや調整等。

- (6) 社会参加・社会貢献への関心：地域社会の各種行事・催し物への参加・支援、国際的な募金活動の 2 つが目立つほか、環境保護運動への参加・支援、組合員による各種ボランティア活動の支援等。
- (7) 政党・議員の支援応援：特定政党・議員を「支持あるいは応援している」と回答した組合が全体の 4 割、「必要に応じて、支持あるいは応援することもある」と回答した組合が 3 割弱、「支持・応援していない」と回答した組合が 3 割強。
- (8) 活発なシンボル革新：情報誌・機関紙についての創意工夫、組合旗の色・デザインの変更、シンボルマークの新設・改善、組合名称・呼び方の変更。取り組みの開始時期については、圧倒的に「ここ数年」に集中。
- (9) 法制化の要望：以上の運動のさらなる展開のための法制化要望項目としては、労働組合の経営参加、共済・年金、保護施設運営など総合的生涯福祉政策、社会福祉ボランティア活動、環境保護活動、消費者運動への参加・支援や地域社会活動等。

## 2 ユニオン・リーダーのキャリア形成と人材育成

- (1) 単一組織組合本部及び単位組織組合の三役のプロフィール：性、平均年齢、役員経験、勤続年数、学歴等。
- (2) 役員選挙：対立候補なしというのが実態（全体の 7～9 割）。
- (3) 三役の入れ代わり：平均 5～6 年。
- (4) キャリア・パターン：その前職、次職がはっきりしている例が多い。
- (5) 役員交替等をめぐる問題点：若い人と中高年組合員が抱く組合への期待やイメージのギャップの拡大、なり手がなかなかいない、すぐに代わってしまい、経験が蓄積・継承されていない等。
- (6) ユニオン・リーダーの処遇・労働条件と社交圏：専従役員の給与、定年到達後の再就職先等。
- (7) ユニオン・リーダーの人材育成：必要性の認識、方法等。