

日本労働年鑑 第62集 1992年版
The Labour Year Book of Japan 1992

特集 ユニオンリーダーの属性と意識

むすび

■ 連合系のユニオンリーダー像

大原調査の結果にもとづいて、連合傘下のユニオンリーダーの特徴を抜き出せば、次のようになる。

四〇代後半の働き盛りが中心で、六割が高卒。在籍の専従役員の比率も六割で相対的に多い。八割以上が一〇〇〇人以上の中堅・大企業出身者で、年間収入は平均より二〇万円、全労連系のユニオンリーダーより八〇万円多い。企業連やグループ労協・労連出身者や在籍の専従役員、組合専従歴一〇～二〇年くらいの中堅が相対的に多く、専従書記(職員)から役員になった人は、全労連の比率よりも少ない。現業部門の出身や役職者、他の部門もふくめた職制の経歴を持つ人の割合が比較的高い。

半分以上は争議経験がなく、労働委員会委員の経験、政府審議会委員等の経験、労使協議会委員の経験、経済・社会団体の役職、自治体諮問機関委員の経験などは平均よりも多い。海外渡航の経験、国際交流活動への参加、加盟関係についても、平均を上回っている。解雇経験は少なく、現代日本を代表する組合指導者として山岸・山田・藁科・宮田・宇佐美の諸氏の名を挙げている。

労働組合の影響力については、政府、労働者、経営者、世論、海外のいずれに対しても、強めているとする人の割合が平均よりも高い。経済成長は双方の努力の成果であり、労働者の貢献が大きいと、福祉国家が実現されており、他の国のモデルになると考えている。今後労働運動が提携すべき社会運動としては高齢者の運動をあげ、民社党と社会党の支持者が多く、野党再編にせよ連合参議院型にせよ、新党の結成が望ましいと考えている。

■ 全労連系ユニオンリーダーの特質

これに対して全労連系のユニオンリーダーは、女性が約六%と相対的に多く、平均年齢は四九歳。大学以上の高等教育を受けたものが高卒者と拮抗し、学歴が高い。官民あわせて一〇〇〇人以上の規模の企業・事業所出身者は全体で半分以上になるが、民間企業では一〇〇〇人未満の中小企業出身者が六割以上を占めている。年間収入は平均六四〇万円だが、民間だけでは六二〇万円で、平均七八〇万円のJC系四単産に比べて一六〇万円の差がある。

企業連や企業グループ労連出身者は存在せず、企業籍を持たない職業的な専従役員が多く、組合専従歴三〇年以上のベテランの比率が高く、専従職員(書記)から役員になった人の割合も相対的に多い。現業部門の出身は少なく、事務部門や教職出身者が多い。半分以上の人は職制の経歴を持たず、人事・労務部門とのかかわりは皆無である。

争議経験については連合系をかなり上回り、各種委員会の役職にはほとんどついていない。労使協議会委員の経験も平均より一割ほど少なく、各種の団体の役職経験も海外渡航や国際交流の経験も平均より少ない。解雇経験は連合より三倍多くなっている。

日本の現状についても、労働組合の影響力についても、連合系より厳しい評価を下す人が多い。政党支持では共産党支持が八割以上を占め、連合系ではあわせて八割以上が支持する野党勢力との連携強化や新党論を支持する人は合計で一割にも満たない。

■ どのナショナルセンターにも属さない(無所属)ユニオンリーダーの特質

無所属のユニオンリーダーは、平均年齢は四七・八歳で連合とほぼ同じである。学歴構成は、連合と全労連のほぼ中間で、全労連ほどではないが、大卒者が比較的多い。民間在籍企業規模の構成も比較的中小にシフトしていて全労連に似ているが、三〇〇〇人以上五〇〇〇人未満の規模については連合や全労連よりも多くなっている。年間収入の分布も全労連に近く、無所属民間の平均収入は六三〇万円ですべて全労連民間より一〇万円多いだけ、JC金属四単産の年収より一五〇万円少ない。現業部門出身者は連合より少なく全労連よりも多い。逆に事務部門出身者は連合より多く全労連よりも少ない。職制の経歴を持つ人、それも事務部門の経歴を持つ人の比率が非常に高い。

解雇の経験や労働争議の経験は、全労連より少なく、連合よりも多い。各種委員会の委員の経験を持つ人は、連合より少ないが全労連よりも多い。経済・社会団体の役職や海外渡航の経験、国際交流活動への参加などは最も少ないが、これは所属する組合・単産の多くが国際労働組合組織に加盟していないことなど関係しているように思われる。

労働組合の影響力への評価は全労連と同様に厳しい見方をしており、日本の現状への評価は連合と全労連のほぼ中間に位置している。政党支持では、社会党支持者が最も多く、次いで共産党、支持政党なし・革新系の順で、これらを合わせると七割を超える。政党と特別の関係を持つべきでないとする人が四割近くで最も多いが、それ以外では野党勢力との連携強化論、野党再編・新党結成論、社共提携論にほぼ三分されている。

無所属のユニオンリーダーは基本的には連合と全労連の中間に位置しているが、学歴、収入、意識などいくつかの点では、全労連のユニオンリーダーに近いということができよう。

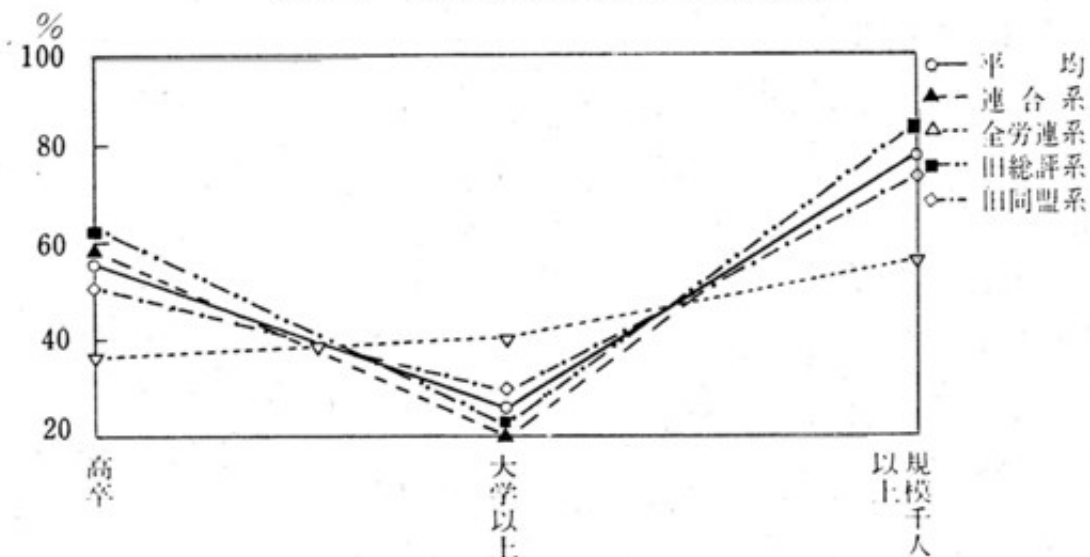
■ 結論

最後に、冒頭で提起した三つの仮説について、以上の調査結果や各調査の比較から明らかになった結論を述べることにしたい。

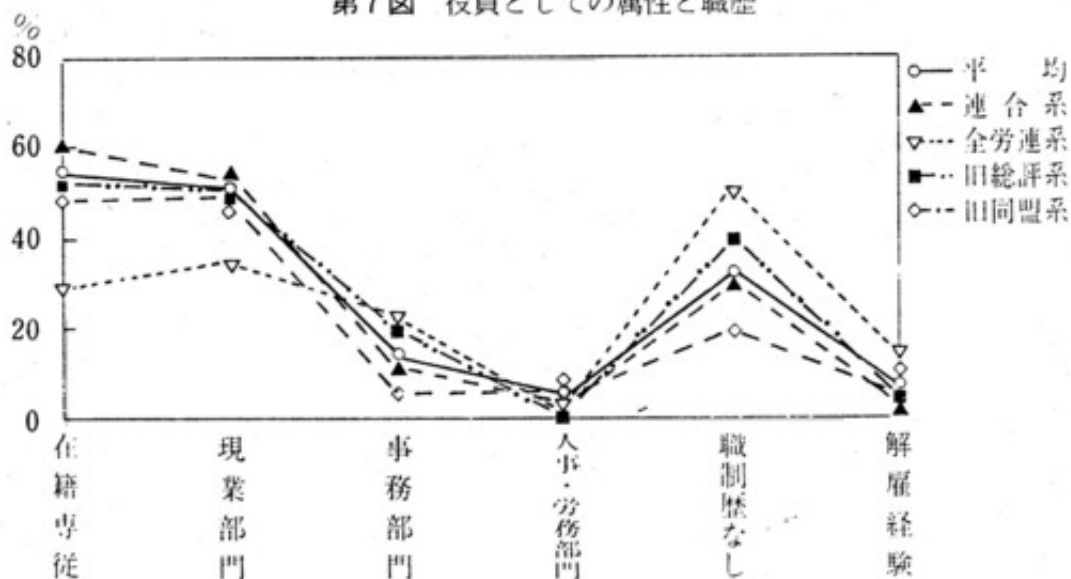
第一は、ナショナルセンターの再編は、運動のあり方をめぐる路線や方針の違いとともに、それを指導するリーダーの類型的な変化によっても生じているということである(人的再編説)。連合と全労連という二つのナショナルセンターの並立は、基本的にはその運動路線の違いによるものだといえようが、しかし同時にその運動を指導するリーダーの資質や属性、意識の違いによっても大きな影響を受けている。とくに、政党支持や日本の現状に対する評価などの政治意識における違いは大きく、この点で連合と全労連のユニオンリーダーは画然と区別されている。別の言い方をすれば、この点での相違によってナショナルセンターが別個のものとして形成されたともいえるのではないだろうか。

しかし、この違いは単に政治意識のレベルで生じているだけではない。第6図～第10図は、一般的属性、役員としての属性と職歴、労働組合運動の経験、労働組合運動の影響力への評価、日本の現状への評価などを、比較したものである。図から明らかなように、これらのいずれにおいても、連合系、旧総評系、旧同盟系は似通った傾向を示しており、一人全労連系だけが異なった曲線を描いている。全労連系のユニオンリーダーが、連合系ともこれに合流した旧総評系や旧同盟系とも異なっていることは疑いない。連合系のなかでは旧総評系が比較的全労連よりもシフトしており、同盟系との違いがないわけではないが、しかし曲線の傾向は基本的に同一である。

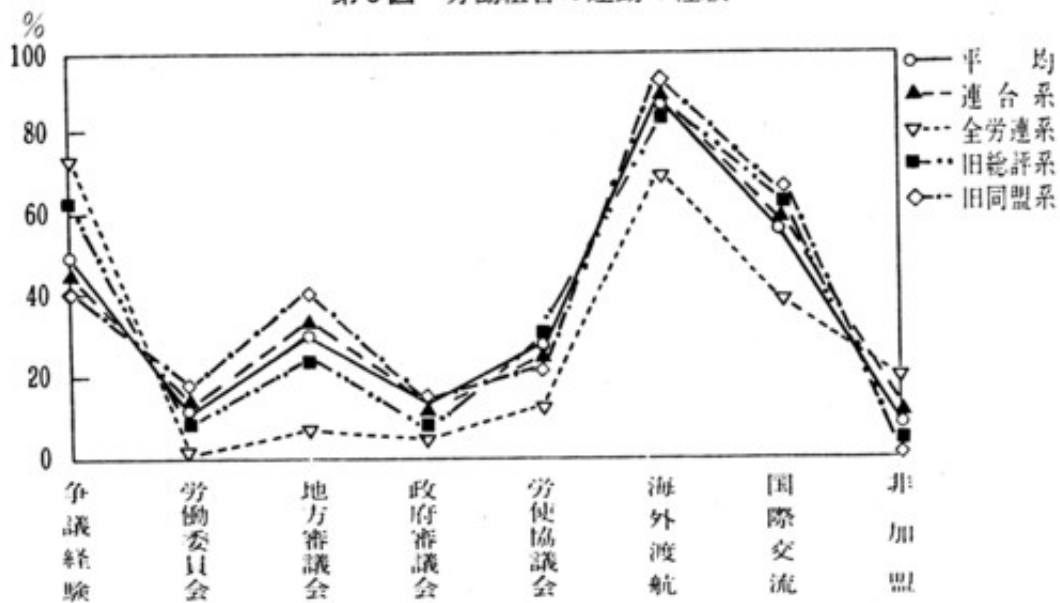
第6図 一般的属性（学歴と出身企業規模）



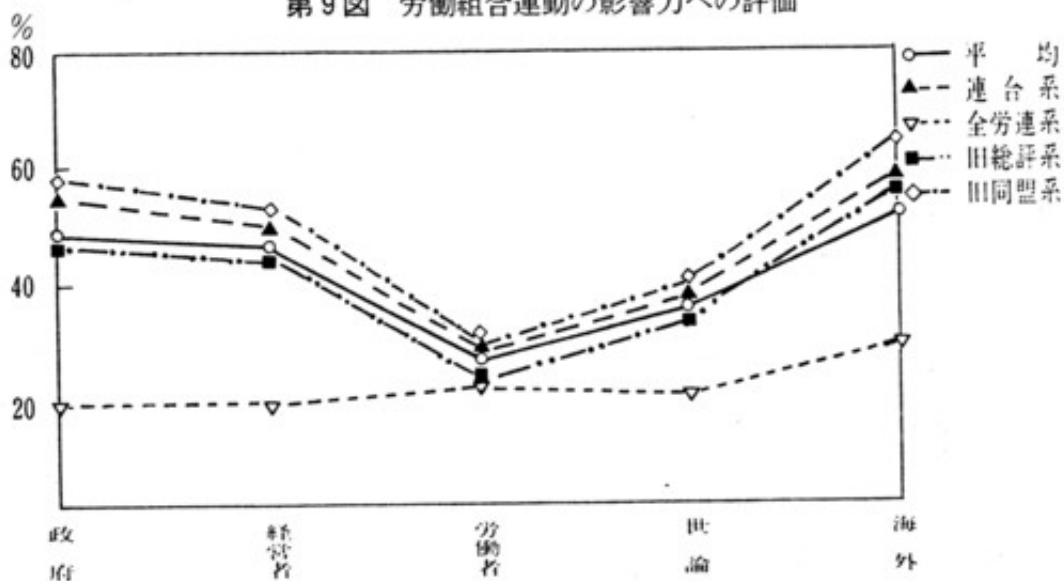
第7図 役員としての属性と職歴



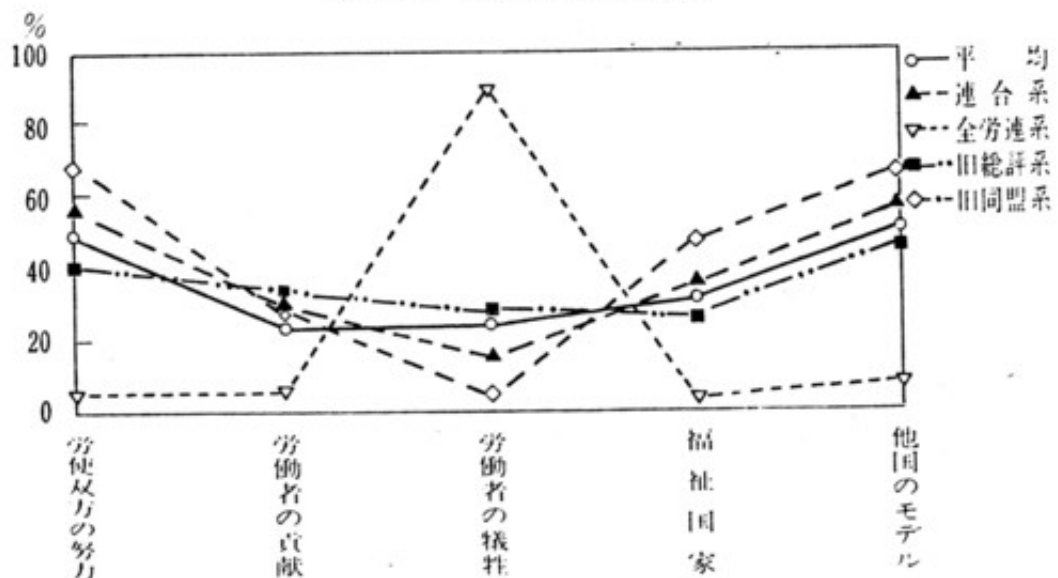
第8図 労働組合の運動の経験



第9図 労働組合運動の影響力への評価



第10図 日本の現状への評価



第二は、このようなナショナルセンター間のユニオンリーダーにおける違いを総合してみた場合、三つの類型に分かれるということである(三類型説)。実際、現代日本のユニオンリーダーは、大企業正社員出身で比較的収入が高く、行政や経営者などともさまざまなネットワークを持ち、企業とのつながりの深い連合のユニオンリーダー(民間大企業主導型)、官公労と中小民間企業出身者が多

く、行政から疎外され経営者とは明確な一線を画し、職業的組合幹部としての色彩が濃い全労連のユニオンリーダー(官公労・中小提携型)、この両者の傾向が混在しまだ分化していない無所属労組のユニオンリーダー(混合型)―ただし、どちらかといえば中小企業が多く全労連型に近い―の三つの類型からなっているといえるのではないだろうか。

かつて、旧総同盟型、民同型、JC型、そして「独特の型」としての革同と共産党の型という類型論が提起されたことがある[26]。これとの関連でいえば、本稿の民間大企業主導型はJC型の流れをくみ、少数派として旧総同盟型、民同型の右派の末裔が加わっている。官公労・中小提携型は基本的に「革同と共産党」の型を主流とするものであり、これに中小の民間企業では「職業的労組幹部」としての総同盟左派的プロ運動家が、官公労では民同左派から派生した最左派のユニオンリーダーが加わるという形になっているように思われる。

第三は、戦後ユニオンリーダーの歴史的な変遷において、現在は四番目の世代にあたっているということである(第四世代説)。これについては、すでに年齢のところで触れたので、詳述はしない。ただ、そこで用いた日刊労働通信社のデータは一九九〇年六月刊行のもので、この年の人事大会シーズンでの交代が反映されていない。しかも、労働組合の人事は通常二年毎に見直されていることを考えれば、九一年の大会が終わっている今日では、さらに大きな変化が生じているものと思われる。ユニオンリーダーにおいて世代交代が急激に進んでいることは疑いない。問題は、それを「第四」世代のはじまりだとするのが正しいかということであろう。本稿では、一応、敗戦直後から総評結成までの高揚期に労働運動を担った人々を第一世代、五〇年代以降「総評時代」の最盛期を担った人々を第二世代、総評全盛期に運動に参加して民間単産での熾烈な主導権争いのなかで頭角を現し、民間「連合」結成にいたる第二次「労戦統一運動」を推進した人々を第三世代、そして、新「連合」結成に前後した交代のなかで登場してきている人々を第四世代としている。

この第四世代の特徴は、民間単産でいえば、激しい主導権争いと組織分裂を終えた後に組合リーダーとして登場してきたことであり、激しい労使対立や労働争議の経験を持たず、比較的学歴の高い「エリート」が多いということである。つまり、組合内部の争い(内戦)においても、労使間の争い(対外戦争)においても、激しい「戦争」の経験を持たないという意味で「戦争を知らない」世代だということになる。また、官公労でいえば、高学歴の「テクノクラート」型リーダーの比重が高く、反マル生闘争やスト権ストの高揚期に組合リーダーとして登場し、その後の臨調・行革のもとで労使の力関係の劇的な変動を経験してきているということである。このような新しい世代の登場が労働運動に何をもたらし、どのような可能性を切りひらくのか、それとも新しい問題を投げかけることになるのか。その検討は、また別の課題であるということになる。

[1] ユニオン・リーダー研究会(執筆:五十嵐仁・佐伯哲朗)「ユニオン・リーダー調査についての中間報告」『大原社会問題研究所雑誌』三八二(一九九〇年九月)号、ユニオンリーダー研究会(文責:五十嵐仁)「現代日本のユニオンリーダー」『大原社会問題研究所雑誌』三九三(一九九一年八月)号参照。

なお、一九九〇年三月、連合傘下の民間ユニオンリーダー対象の第一次調査は、二六五七人が母数で回答は一一一四通、回収率は四一・九%であった。それ以外の民間や官公労を対象とした九〇年一二月の第二次調査では、一五〇四人が母数で回答は五〇四通だから、回収率は三三・八%である。合計では、母数が四一六一、回答数が一六二二、回収率は三九・〇%になる。ナショナルセンターごとでは、連合一三一九人(民間一二六九:官公労五〇)、全労連一二一人(民間六九:官公労五二)、無所属一六

一人(民間一五五:官公労三)となる。以上についての詳細は、前稿参照。

また、この大原調査の内容を紹介したものとして、五十嵐仁「ユニオン・リーダー調査の示すもの」『労働調査』一九九一年八月号、同「現代日本の労組リーダー」『官公労働』一九九一年十一月号がある。

[2] 大河内一男・氏原正治郎・高橋洸・高梨昌『日本のユニオン・リーダー』東洋経済新報社、一九六五年。

[3] 日刊労働通信社編『労働組合役員名鑑一七〇年代労働組合のリーダー』日刊労働通信社、一九七〇年一二月。同改定版一九七三年二月。同改定版一九七五年一二月。同『労働組合役員名鑑一八〇年代労働組合のリーダー』一九七九年一二月。同改定版一九八三年四月。同『労働組合役員名鑑一九〇年代労働組合のリーダー』一九九〇年六月。本稿でいう「七〇年」は七三年二月、「八〇年」は七九年一二月、「九〇年」は九〇年六月に、それぞれ発行されたものである。

[4] 東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』日本評論社、一九五〇年三月、のち大河内一男編『労働組合の生成と組織』(東京大学出版会、一九五六年五月)として、本文だけ再刊。

[5] 国際産業・労働研究センター編『ユニオンリーダーのキャリア形成に関する調査中間報告』日本労働研究機構／国際産業・労働研究センター、一九九〇年九月。なお、この調査概要の紹介については、岩崎馨「ユニオンリーダーの意識とキャリア形成に関する研究」『大原社会問題研究所雑誌』三九〇(一九九一年五月)号、岩崎馨「日本のユニオンリーダー」『労働調査』一九九一年八月号参照。

[6] 大阪府中央労働事務所『労働組合の活動等に関する調査報告書』一九九一年三月(一九九〇年十一月調査実施)、二五頁。

[7] ユニオンIP研究会編『組合リーダー マネジメント読本』エイデル研究所、一九八七年九月、一七一頁。

[8] 大阪府中央労働事務所、前掲報告書、一四、一六頁。

[9] 芦村庸介「労組幹部の世代交代」『官公労働』九〇年十一月、二四頁。

[10] 白井泰四郎『労働組合幹部論』日本労働協会、一九六六年、八四頁。

[11] 産研センター調査の業種別構成は、金属産業二七・八%、交通・運輸関係一五・四%、資源エネルギー関係一三・二%、繊維関係九・七%、化学関係八・四%などとなっている(中間報告、九～一一頁参照)。

[12] 日本の組織労働者は、「『一〇〇〇人以上』の民間企業にその四六・二%がおり(なかでも企業規模五〇〇〇人以上に二八・五五%が集中)、また『国営』に二二・〇%が集中し、双方で日本の労働組合員のおよそ七割を占める」(『日本労働年鑑』第六一集、一九九一年版、三七頁)。

[13] 『日本経済新聞』一九九一年一〇月八日付。

- [14] 白井泰四郎、前掲書、一二二頁。
- [15] 芦村庸介「これが現代日本の労組幹部像」『スタディ』九一年八月号、二頁。
- [16] 白井泰四郎、前掲書、一二二頁。
- [17] 白井泰四郎、前掲書、一二四～一二五頁。
- [18] 年齢別でも、四〇～四四歳の一七・一%よりも、三五～三九歳の二五・〇%や三五歳未満の二〇・〇%の方が高くなっている。
- [19] 大阪府、前掲報告書、三三頁。
- [20] 日本生産性本部『第一回「労働組合員意識調査」報告』九〇年七月。
- [21] 『自治労通信』一九九一年一月一五日号、八頁。
- [22] ゼンセン同盟『月刊ゼンセン』九一年九月号、七三頁。
- [23] 『自治労通信』一九九二年二月一日号、一〇～一一頁。
- [24] 『自治労通信』一九九一年一月一五日号、九頁。
- [25] 『自治労通信』一九九二年二月一日号、一〇頁、『朝日新聞』一九九二年二月二八日付。
- [26] 芦村庸介『労組幹部』日新報道出版部、一九七三年八月、八六頁以降。

日本労働年鑑 第62集
発行 1992年6月25日
編著 法政大学大原社会問題研究所
発行所 労働旬報社
2006年11月24日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第62集【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
