

春闘の歴史と社会 経済的課題

高木 郁朗

(日本女子大学 名誉教授)

はじめに

春闘が1955年に成立した8単産共闘に起源があることは一応の定説である。春闘は、厳密には、春闘委員会（のち、春闘共闘会議、国民春闘共闘会議）に参加した労働組合による賃上げ闘争と関連する制度・政策にかかわる闘争を指す。全労・同盟は、賃闘と名付ける独自の賃上げ闘争を組織したが、実質的には春の賃上げ闘争の一部を構成した。連合成立以来、春季生活闘争と名付けられたあり方も略称は春闘と呼ばれることが多い。かりに春季生活闘争を春闘の後継とするならば、2014年で8単産共闘から60年が経過した。その春闘の歴史的意義の概観はこれからの労働運動のあり方を検討するうえでも興味深いことである。ここでは、春闘の最初の20年と、連合成立以降の約25年の状況をモデル的に比較し、春闘史から何をくみとることができるのかを検討することとしたい。

1. チャンピオン・バーゲニングかボトムアップかー春闘スタート時点の論争

春闘のスタートの背景には、1954年時点での総評・高野実務局長と合化労連・太田薫委員長のあいだの路線上の対立があったことは常識である。この論争内容は、通常は、高野が推進するさまざまな闘争を結合する政治主義的路線と太田の主張する賃上げ闘争を主軸とする経済闘争路線との対立であったと理解されている。しかし、賃上げの分野に限っても、両者のあいだに闘争の組み立てに大きな違いがあった。

実は、8単産共闘以前に5単産共闘が成立していた。5単産とは、合化労連、炭労、私鉄総連、電産、紙パ労連である。8単産共闘は、これに、当時高野派の組合とされた全国金属と化学同盟、それに総評外の電機労連を加えたものであった。太田の考え方は5単産共闘の方によりよく示されている。すなわち、この5単産は、当時の条件では、賃上げが可能な経済条件を有する産業別組織であり、それらがまとまってさきに少しでも賃上げを獲得するならば、その他の産業も含めて賃上げへの意欲を高め、実際に実現していくであろう、というものであった。条件を有する産業間協力によって、いわば上から賃金引き上げを実現していこうという考え方であった。

ここには、ある種のチャンピオン・バーゲニングの構想が示されていたといつてよい。ついでにいえば、ここで先頭にたつ役割を有するのがパターンセッターである。要するに、太田の構想は、集団的なパターンセッターが先行的に賃上げを確保し、その他の多くの組合がなにがしか追随して、全体的な賃金水準の引き上げを図ろうというものであった。

一方、高野の側の主張の軸は、賃金面にかぎっていえば、1952年の総評賃金綱領が示したように、また8単産共闘に参加した全国金属が重視したように、最低賃金制度の実現であった。ここでは、中小企業の組合員や、組合にも参加していない労働者たちの低賃金を打破するという点に主眼がおかれていた。いかえれば、ボトムアップ型の賃上げ闘争が求められていたということになる。

チャンピオン・バーゲニングか、ボトムアップかは、むろん全面的に対立するわけではない。事実、8単産共闘が組織され、わずかとはいえ、賃上げの面で一定の実績をあげた1955年の総評大会で、岩井章が総評事務局長の座につき、翌1956年以降、春闘が総評の公式方針となって以降、春闘は労働界全体のものとなったときも、方針では賃上げを主軸としつつ、最低賃金法の制定、社会保障制度の確立など生活防衛闘争も強調した。しかしチャンピオン・バーゲニングとボトムアップの2つのどちらに重点をおくかは、春闘のなかでたえず問われつづけてきたテーマである。

2. 国民経済の構成要素としての春闘—池田・太田会談の意義

太田構想による春闘は3つの意味で成功を納めた。まず、賃上げ妥結率は、1956～60年に6～9%となり、1960年以降は例外となる年があるものの基本的には10%をこえ、1969年以降は15%以上となった。大幅賃上げが長期にわたって実現した。最高はオイルショック後の1974年の32.4%であった。ついで、このような大幅賃上げをもたらした要素として、春闘方式は、労働組合の力の結集をもたらしたことをあげうる。春闘は、労働組合の集中力を高めた。このことは1958年に急増し、その後1975年まで続く春闘期の労働損失日数の大きさが証明するであろう。成功の3つめの要素として、チャンピオン・バーゲニング方式の賃上げが、いわば低賃金分野にまで浸透していったという事実をあげることもできる。

このことを制度化したのは1964年4月におこなわれた池田首相と太田総評議長との会談であった。会談の結果、①公共企業体は民間企業との格差は公労委の調停等を通じて是正に努力する、②公労委の決定を政府は尊重するという2項目の文書確認が行なわれた。文書確認以外に、住宅、夜間勤務、義務教育など税額負担、児童手当の解決に努力する、労働問題については努力を継続する、公共企業体のあり方については今後検討する、最低賃金制については前向きな姿勢で検討する、という4項目の口頭確認もとりかわされた。

この文書確認は、チャンピオン・バーゲニングと、民間労組の集中的な実力行使によって確保された賃金水準を公労委の調停をつうじて公労協に波及させることが公約されたという点で、春闘は日本の経済システムのなかで政府公認の制度となったとすることができる。波及のメカニズムは公労協にとどまらず、時期を含めた完全実施は1970年であるが、賃金引き上げ率としてはこの時期に民間に準拠する人事院勧告が政府によって実施されて公務員に波及し、当時は公定価格であった米価の労賃部分の算定には春闘の賃上げ率が採用されるなど、労働分野を超えた範囲にまで達することとなった。さらにはその賃上げ率は労働力不足という市場条件に支えられて翌年の初任給の決定までには組合のない中小企業にも波及した。

太田構想にもとづく春闘は、むろんいくつかの齟齬はあったにしても、オイルショック期にいたるまでの時期には、賃上げと経済成長が好循環のスパイラルを描くというかたちで、日本の労働者全体の生活改善に積極的かつ構造的な役割を發揮すると同時に、経済成長に貢献した。以上が春闘成立以降の20年のモデル的な特質であった。

3. 賃上げ率の波及メカニズムの停止—連合成立以降の動きをみる

こんどは、連合成立以降の約25年にわたる春闘の状況について検討しよう。手がかりは春闘の妥結率と所定内賃金との関連である。むろんここでは大雑把な検討にとどまる。連合成立以前の5年間をとってみると、労働省調べの賃上げ妥結率と、賃金構造基本統計調査でみる所定内賃金の動向とはともに5%前後であり、完全にではないが、ほぼ連動していた。連合成立から1993年頃にかけては、賃上げ水準が5%前後であるのに対して、所定内賃金の変動幅は大きい、平均的には3.5%である。連動率は約70%程度となる。賃上げ率が3%程度に落ちる1997年頃にかけては所定内賃金の上昇率は約1.5%程度で連動率は50%程度となる。1997年以降は、賃上げ率は2%台、2002年以降はほぼ1%台に低下するが、所定内給与の推移とはほとんど連動しな

くなる。付言すれば、リーマンショック以降の2009年からは2013年まで、賃上げ率の方はみごとに1.8%で固定している。1.8%という数値は、この間の連合の春季生活闘争方針における賃金水準の維持、従来風の言い方でいえば、定期昇給分の確保という水準にほぼ張りついているといえる。一方、所定内賃金の推移はこの4年間でマイナス0.6%、プラス0.2%、プラス0.3%、マイナス0.7%であった。2011年春闘での所定内賃金の動向についての関連はいまの段階では不明であるが、両者の連動性の欠如については容易に想定することができる。

結論的にいえば、連合成立以降の春闘においては、春闘成立後の20年間に比して、賃上げ率が著しく低下しているだけでなく、むしろそれ以上に重要なことであるが、賃上げの波及メカニズムがまったく欠如するようになっている。春闘統計の上で賃金水準を維持したという意味では、統計対象となっている主要な春闘参加組合の組合員にかんしては、生活の現状維持に貢献していることにまちがいはないにしても、日本の労働者全体の生活の維持・改善に役割を果たすという事態にはほど遠くなっている。池田・太田会談後の春闘のような国民経済展開の基準としての位置も失われたことになる。

春闘における賃上げ妥結率が大幅に低下し、主要労組の存在する企業における賃上げ率と、一般労働者を対象とする所定内賃金との連動が失われたのはなぜなのか。

1つの答えは、初期春闘期のような物価上昇がなく、実質の生活水準は維持されており、労働者の側に大きな不満がなかった、というものであろう。しかし統計上の事実をこれを否定する。家計調査が示すところでは、2012年の勤労者世帯の可処分所得は月額約42.5万円で、42.1万円の連合成立時の1989年にほぼ匹敵する。連合成立以降約4分の1世紀のあいだ、勤労者の家計は、名目値でとると、まったく改善されていない。この間に消費者物価は約8%上昇しているから実質的には可処分所得は約8%の減少となる。さらにこまかくみると、可処分所得は1990年以降1997年にかけて増加の傾向を示し、1997年の最高値では

約49.7万円となっている。それ以降、小泉内閣期の2001年から2003年の時期に劇的に減少し、さらにその後も漸減した結果として、約4分の1世紀前の水準に戻ってしまっている。最高値から2012年水準への15年間の下落率は15%弱に達する。この間に消費者物価は約1%低下しているが、これを考慮にいれても、大差は生じない。

もう1つの答えとして、労働経済学者なら労働力需給の動向に着目するであろう。しかし、労働力需給と賃上げ妥結率のあいだでは1990年前後のバブルとその崩壊の時期には一定の影響があったと推定できるが、その後の時期には失業率の動向とは相関関係はほとんどない。

賃上げ妥結率の低下については、太田構想とのかかわりでいえば、パターンセッターの機能不全あるいは不在によって説明されうる可能性がある。春闘のパターンセッターは、JC春闘と称された1967年以降、鉄鋼労連を中心とした金属労協系組合が担ってきた。パターンセッターの条件は国民経済全体の成長を先導し、かつより多くの雇用者を吸収するという意味でのリーディング産業であるとともに、その分野の労働組合が一定の戦闘力をもっていなければならない。金属労協系組合が、このような条件を全面的にもっていたわけではないし、また、金属労協内部での主軸が1980年代をさかいに自動車産業に移転するという変化はあったが、最近にいたるまでその役割を担ったのはたしかであろう。

この役割の減退が意識された最初は1985年以降の円高不況の時期であり、このときには、公益民労というかたちで労働4団体の枠を超えて公益産業グループが結束して新しいパターンセッターを生み出す努力も行なわれた。

しかし決定的となったのはバブルの崩壊とソ連・東欧体制の崩壊を契機に急激に進行することとなったグローバリゼーションである。自動車にしても電機にしても、国内で成長を主導するより海外への立地を重視するようになった。いまでは、ドイツ、韓国、中国と比較すれば、日本は輸出依存国家ですらなく、そこでの雇用の増大からみても、リーディング産業としての条件はほぼ失われている。だ

が、それにかわるパターンセッターが登場しているわけでもない。要するに、いわば上からの賃上げで全体を引っ張る機能は春闘のなかではパターンセッターの側面からも喪失していった。

このことは、連合自体の方針のなかにも反映している。連合が2013年8月の中央委員会で採択した「2013春季生活闘争まとめ」では、「産業構造変化や同一産業内でも企業ごとに業績に乖離がある中では、特定の産業・企業がいわゆるパターンセッターを担い、トリクルダウン的に社会的波及を図ることが困難な状況」としているが、この認識は本稿の主張と一致する。このような総括を受けたかたちで、2014年の連合の春季生活闘争方針は、新しい枠組みを形成して春闘をたたかうとし、そのキーワードとして「底あげ・底支え・格差是正」という用語を使用した。この構想は「2014春季生活闘争のまとめ」にも継承されている。

しかし、より重要なことがある。過去25年にかんしていえばさきにみた統計上のすべての指標の転換点は1997年と2002年であるという事実である。2002年は小泉内閣の成立の翌年であり、1997年は、小泉改革の先駆的役割を果たしたといえる橋本内閣が成立した時期である。その2年まえには日経連によるポートフォリオ型雇用制度の提唱がおこなわれてもいる。歴史的にみれば、新自由主義的な制度・政策の進展、要するに労働をめぐる規制緩和の促進がこの事態にきわめて大きな影響を与えていると推定することができる。賃金と労働をめぐる制度・政策のあり方は、相当程度に一体である。

4. あらためて地域に根ざしたボトムアップと制度・政策活動を

結論を急がなければならない。たとえば、雇用が増加することをもってのみリーディングセクターとするなら、現段階でのリーディングセクターは医療福祉部門、なかんずく介護職の分野である。介護職は名だたる低賃金分野であり、その低賃金は介護報酬単価という介護保険上の制度によって規定されている。さらに、この分野の賃金については大き

な地域差がある。UAゼンセンの介護クラブトユニオンや施設系では自治労などが組織化の成果をあげているとはいえ、未組織労働者が圧倒的に多い。かつてパターンセッターとしての役割を演じた産別組織とはこれらの点で基本的に違っている。しかし、こうした分野で、ボトムアップがはらかれることこそ、構造的に変化した産業構造・労働市場構造のなかでの求められる春闘だということになる。

そのためには何が必要か。たとえば賃金それ自体の底上げを可能にする、地域最賃をかなりの程度に上回る職種別・資格別の最低賃金（特定最賃）とそれを可能とする制度的条件の確立が最低限必要となる。介護以外の低賃金労働者グループについても同様の方式が構想されうる。要するに、多段階の最低規制を実現していくことこそ、求められているボトムアップの内容である。同時にそのようなミニマム規制を可能にする制度的条件を確立することが不可欠である。

連合が発足したとき、およその了解として賃金や労働時間など労働条件にかかわる諸課題は産別、制度・政策はナショナルセンターというおおよそのふりわけが行なわれた。この方針は基本的には太田方式の継承である。それぞれの産別の賃上げに果たす役割はむしろ大きいのが、ボトムアップを基準としなければならない状況のもとで求められているのは、ナショナルセンターとしての春闘であり、その実行の場としての地域である。

おわりに

60年前にスタートした春闘との比較において、今日の春闘を検討する場合に、ここで述べた以外に多くの検討すべき論点がある。なによりここで比較した2つの時代の中間の時期の春闘についての検討は不可欠である。また企業・産業レベルでいえば、たとえば、賃上げの水準と賃金体系を含めた配分との関係といったこともその内容である。このようなことを含めて、労働組合関係者と研究者の双方で、春闘構造の全面的な歴史的検討が行なわれることを期待したい。