

労働運動と賃金の 越し方行く末

2025年5月23日（金）

金子良事

1 労働組合の成り立ち

- ヨーロッパにおける労働組合の成り立ち
- 職種別労働組合（trade union）としてのスタート
 - 18世紀中ごろ
 - 熟練工（職人）同士の仲間の寄り合い
 - イギリスの繊維の労働組合：糸の価格交渉（＝出来高賃金制度における単価の考証）
- 職種別労働組合から産業別労働組合へ

1 労働組合の成り立ち

- なぜ日本は労働組合が職種別としてスタートしなかったのか？
- アメリカをモデルにした鉄工組合（事実上、産業別ともいえるような雑多な組合）
- 友愛会（後の総同盟、同盟）は初期、キリスト教信仰を持ち、啓蒙的な役割を強く認識（本部に学卒も抱え、数年現場からのたたき上げの優秀なメンバーと融合していく）
 - 友愛会と1920年前後、職種別組合に再編しようと構想されたこともあったが、逆に言うと、もともとは口コミ（+機関紙）等の影響で本人たちも意図しないうちにあっという間に広がった。

1 労働組合の成り立ち

- 日本における企業別組合（当時の言葉で会社組合）が出始めたのは1920年代から。
 - 詳しくは金子良事「工場委員会から産業報国会へ」
 - <http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/664-04.pdf>
1. 左派工場委員会
 2. 右派企業別組合
 3. 会社組合
- 企業別組合

2 日本における賃金交渉

- 日本における労使交渉が本格的に始まるのは大正期
 - その時代に労働組合が出来てきた。
 - この時期までの労働者が会社に要求しているのは、管理者が公平でないというような公正な処遇を求めるといったようなもの。
 - 第一次世界大戦の影響で、物価上昇になり、その延長線上に生活が出来ないので、賃金を上げろという議論が出来てきた。
 - **生活賃金**ないし**生活保障**という考え方が出始めるのはこの時期から（請負給の最低保証給や海軍工廠の年功賃金など）。
 - **物価上昇**

2 日本における賃金交渉

- 現代につながる賃金の考え方（ベースアップと定期昇給）が出てくるのは戦時賃金統制の時期（物価統制の一環として）。
- 総額制限方式：総額 ÷ 延労働者数 = 平均賃金（戦後はベースと呼ばれる）
 - ただし、物価の変動とは別に、技能（スキル）の上昇、昇進による昇給によって賃金総額が増える場合は、監督行政機関（時期によって異なる）に届け出すことでOKだった。＝ベースと定期昇給の考え方は明確に区別されていた。
 - 交渉単位が事業所ないし企業になるのは管理手続き上の限界でもあった。

2 日本における賃金交渉

電産型賃金の歴史的意味（1946年）

- 生活保証を前面に出した電産型賃金。
 - 生活保証の算出の仕方
 - 先行した家計調査研究（特に安藤政吉）
 - 参照：金子良事「年功賃金論における能率と生活の思想的系譜」
 - <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/special/pdf/089-095.pdf>
- + α としての能力給（査定）
 - 労働組合側がコントロールできるようになるのではないかと考えたが、労使双方、分かりやすいものは作れなかった。
 - 参照：河西宏祐「能力給の査定基準」
 - https://waseda.repo.nii.ac.jp/record/23462/files/100208_18.pdf

2 日本における賃金交渉

- **ベース（平均賃金）の改定と定期昇給分という考え方の登場**
- 水準をどう把握するのか
 - 消費者物価指数（CPI）の作成（マーケットバスケット方式）：もともとは闇市場での実質的な取引が公定価格のみでは考慮されないため（戦後すぐは統制経済だった）、現実的な価格を把握するために構想された。言い換えれば、科学的に（＝統計的に）必要な賃金水準を算出するための指標である。
- ベースアップを抑制するための定期昇給分の確保。

2 日本における賃金交渉

- 1940年代は産業別交渉もあったが、個別企業の交渉が主流になり、賃金が上がりにくくなっていた。そのため、どのように企業間の連携を作るのかということが考えられた。

→春闘の登場（総評：太田岩井ライン）

1950年代は面白いことがたくさん起こっているが、私自身は十分に研究していないので、よく分からない。

2 日本における賃金交渉

高度成長期

- 生産性運動
- 成果の公正な配分という考え方（労働分配率）
 - 消費者、労働者、企業
 - 生産性基準原理（経営）と逆生産性基準原理（組合）
 - 提案者はいずれも佐々木孝男
 - 長期賃金計画（同盟）の挫折

2 日本における賃金交渉

1976年の春闘の終わり（≡高度成長の終わり）

- 日本型所得政策：鉄鋼労使による妥協。
- 金子美雄の生産性本部からの引退（もっとも科学的に賃金について研究してきたグループ）。
- 太田薫『春闘の終焉』というタイトル（1975年）。
 - その後も2000年代までは賃金自体は上がる。
- スト権スト、官公労運動の後退と労線統一再起動への道。

2 日本における賃金交渉

2014年アベノミクスによる賃金交渉の復活

- バブル経済崩壊と2001ITバブル崩壊（アメリカ）を機に、ロスジェネレーション世代という言葉を生むほど不況（失われた10年、失われた20年、失われた30年…）の中、00年代には賃上げが止まっていた。
- マクロ経済政策の一環として構想された。
- アベノミクスでも、実質賃金は下がったが、それでも賃金は上がらないものだと思っていた労使に対して、賃金を上げるという意識を作り、なおかつ、要求→交渉が結果的に復活させたことの意義は大きい。

3 これからの労働運動と賃金

ポスト高度成長の時代

- 少子高齢化社会の到来
- 戦後作って来た制度をどうやったら維持できるのか（社会保障等も含めて）ということに問題意識がシフトしてきた。
 - 賃金の参照水準が欧米からアジアへ（追いつけ追い越せから、価格競争でかなわない。。。というあきらめ）
- ヨーロッパのようなモデルを学ぶというマインドが減退してしまった（それなりに満足していた？）。

3 これからの労働運動と賃金

- 物価上昇がある限り、賃上げの根拠はあるとは言える。しかし、そこでどうして行き詰まり感を覚えるのか、ということは考察しておく必要がある。
- 1970年代半ばの日本型所得政策。しかし、その一つの要因だけで賃金交渉が衰退していくというのは考えにくい。

3 これからの労働運動と賃金

- 労線統一以降、労働研究の衰退（世代交代の失敗も含めて）
 - 労働系シンクタンクは反共運動を母体に行っているところも多く、目的が達成したからといって解散したところもある。
 - 目的を見失った。
 - 厚労省の誕生と労政局の消滅
- 希望に見えた労線統一（1990年代、実際に自民党の内部分裂をてこに、自民党を野党に一時的に追い込むことに成功）
 - だが、実際は労働運動がその後、発展したといえるだろうか？
 - 労働運動が弱まったからこそ、労線統一が成立した？

3 これからの労働運動と賃金

- 旧来のあらゆる組織的な活動は難しくなった。消費社会における個人化の結果、不可逆はあり得ない。
 - 労働運動
 - 社会運動
 - 企業内での活動
- 阪神淡路大震災、東日本大震災の後のボランティアの興隆やNPOの定着、クラウドファンディングの浸透。新しい形も出てきてはいるが、going concern的な運動は難しい（世代間の継承の難しさ）。

3 これからの労働運動と賃金

- 賃金は労働運動のコア足り得るのか？
- 賃金に何を求めるのか？
 - 生活の保障？
 - より良い生活？
 - 賃金以外の手段ではそれを実現できないのか（例：福利厚生）？
- 賃金に求めるものを誰に求めるのか？
 - 会社？
 - 業界？
 - 地域（産地等も含めて）？
 - 国？社会？

3 これからの労働運動と賃金

- 賃金に何を求めるかという思い、どこに何を集約させるのか（＝運動としてのエネルギーに変えていけるのか）？
 - 例：マクロ経済的な物価だったら、企業・産業を超えたロジックが成立し得るし、実際、ここ数年は成立した。
- 賃金に何を求めるのかの思いは、誰と共有したいのか？
 - 賃金は難しいので、かつては組合にも賃金屋と呼ばれる専門家がいた。だが、あまり複雑になってはなぜ賃金が大事か一般の組合員には分からない。
 - 社会の中で誰かに訴えるのも難しい。
- 交渉する単位はどうあるべきなのか？（企業、産業？）