

労働運動

春闘方式はいつまで続くか



武蔵大学経済学部助教授

中村 圭介

このテーマで、いったいどのような事を書けばよいのだろう。5年後には春闘方式はもうなくなっていますとか、いやいやまだまだ存続していますとかを占えばよいのだろうか。

これを強引に、春闘発展の背景と意義および今後の方向を探ることだと読み替えたとしても、この小文でそれをすべて果たすことは難しい。

ここでは、春闘の意義と限界について普段自分なりに考えていることを述べて、責を免れたいと思う。

▶春闘と組合民主主義

春闘における組合運営の実態を探った研究によると、春闘時の要求案の作成、討議、決定の過程における組合運営は次のようである。

第1に、要求案の作成においては単産の役割が大きい。それは書記局スタッフの企画立案能力の高さ、頻りに開催される諸会議、諸委員会における合意の成立を基盤としている。後者は有力構成組合、単産によっては有力な地方、業種を代表する組合がそれらに参加することによって可能となっている。

第2に、要求案の討議は、鉄鋼労連を例にとると、職場→単組中央委員会→企業連中央委員会→鉄鋼労連の順序で、下から積み上げられている。この過程で企業連、鉄鋼労連レベルで討議集会が開催される。また、全金同盟を例にとると、こうした積み上げ式の討議よりもむしろ、年末の3日間におよぶ全国賃金討議集会における討議が重視されているように思える。

第3に、要求案決定は鉄鋼労連では2月末から3月にかけて開かれる臨時大会で行われる。全金同盟では2月初旬に開催される中央委員会

で決定された後、要求の徹底のために各地方において方針説明会が開催され、また、業種別部会の労使懇談会においても同様の説明が行われる。要求の徹底は単産本部からみれば、方針の説明、質疑を通し構成組合の合意を作り上げていく過程だといつてよい。

以上が春闘における組合運営の簡単な紹介である。こうしてみると、大手企業組合中心の鉄鋼労連と中小企業組合も多数抱える全金同盟では、組合運営に違いはあるとはいえ、次の点は共通している。すなわち、要求案の決定から討議、決定にいたるまでの合意の重視である。合意を形成するための努力が単産、企業別労働組合、その職場組織に至るまで払われている。

組合民主主義とは何かを定義することは非常に難しい。だが、自ら関係する労働条件の決定に発言権をもつことだと仮定すると、日本の労働組合にみられるその特徴は、直接民主主義の重視だといつてよい。春闘の意義の一つは、それを通じて組合民主主義が実践されるということにあると思う、と同時に日本社会、産業あるいは個別企業を取り巻く経済的、政治的、社会的環境の状況が普通の労働者にまで伝えられる意義もまた大きい。

組合離れ、旧態依然たる組合運営、その非効率さなど春闘をめぐる様々な批判がある。それらに素直に耳を傾けることは是非必要ではあるけれど、角を矯(た)めて牛を殺すことは避けねばならない。事は組合民主主義の根幹にかかわるのだから。

▶春闘＝賃上げ？

春闘という賃上げという言葉がすぐ連想さ

れる。だが、春に産業別統一闘争を行う単産の要求をよくみると、要求項目は賃金だけではなく、一時金、労働時間制度、年次有給休暇日数、定年制、退職金、私的労災補償など多岐にわたっていることが分かる。

にもかかわらず、春闘＝賃上げである。なぜだろう。一つは、賃金が労働条件の最も重要な要素であり、それだけ世間の注目を浴びやすいためである。二つには、組合員の要求はなによりも賃上げにあるため、結局それに力を注ぎざるを得ない。三つには、少数の例外を除けば、賃上げ交渉は1人当たりの平均月額賃金のアップをめぐるそれであり、したがって分かりやすいことも関係していると思われる。個別賃金ではなく平均賃金の引き上げを交渉していることは、従来から春闘の欠点だといわれていた。だが、そのあいまいさが世間相場の形成を促し、組織分野内さらには未組織分野までも及ぶ賃上げの波及効果をもたらしたのだということは、十分に認識されてよい。ベースアップ方式だということはまた、個別企業内部での賃金制度の能力主義化は直接には春闘に影響を及ぼさないことをも意味する。もっとも能力主義が昇進、昇格でみられるとしても、賃金にしかも組合員レベルのそれに大きな差を設けるようなものであるかどうかは、より詳細に検討してみ必要があると思っている。四つには、賃金の引き上げは多くの場合、制度の改定を伴うことなく、長期にわたる労使間の協議、話し合いを必要としないですむ。言い換えれば、春闘のような短期集中決戦に向いている。そして、多様な要求を掲げていても、結局は賃上げがメインになってしまう。

組合員ニーズの多様化に対応するため、労働組合は賃上げ以外の労働条件の向上に目を向けるべきだと主張は文句なく正しい。だが、春闘の最大の焦点である賃上げの特徴、特に上記の第3、第4の特徴を考えた場合、春闘において波及効果を基盤に短期集中決戦でその他の労働

諸条件の向上を図ることが可能なのだろうか。春闘において妥結を図ることは可能であるとしても、それ以前の段階における長期的な協議、交渉が必要となるのではないか。そして、企業間のバラツキをなくすためには、単産による情報交換、指導・支援、合意の形成、さらに単産間の情報交換などが地道に図られることが必要となるのではないだろうか。もしこれが正しいとすれば、組合活動における春闘の比重は相対的に下がっていくことになる。

▶波及効果の限界

賃上げにおけるあいまいさは、未組織分野への賃上げ波及にも大きく寄与したと考えられる。製造業の中小企業でみると、賃上げおよび賃金水準に組織企業と未組織企業でほとんど差がないのは、一つにはそのためだといつてよい。春闘の大きな成果である。だが、その他の労働条件に関しては、未組織分野への波及は弱い。さらに、上述のようにその他の労働条件の向上に組合が地道に取り組んでいくことになると、ますますその差が広がっていくおそれがある。世間相場がみえないからである。

それへの対策は、労働組合が今まで以上に国家レベルの政策決定に参加していくか、あるいは組織化活動に真剣に取り組むかかかないと思われる。



労政時報 3000号記念特別増刊号
平成2年12月3日

(禁無断転載)

発行人 猪 股 靖
印刷所 株式会社 廣 濟 堂
発行所 (財) 労務行政研究所
〒106 東京都港区東麻布1の4の2
電話 (03)584-1231(代) FAX (03)584-1698
振替 東京 1-41547番
関西支所 〒530 大阪市北区西天満6-8-7
電話 (06)364-8089 FAX (06)364-4317
振替 大阪 4-57153番