

春闘での労働組合の役割

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

はじめに

本稿でいいたいことはたった1つである。いうまでもなく、賃上げは、労働者の生活を改善する基本である。その基本の部分について、労働組合、なかでも日本の労働者の代表組織である連合が発言権を発揮し、労働組合としての存在感を発揮するためには、ミクロの立場を振り

払って、マクロの要請に従って、これまでの春季生活闘争（以下、春闘）とは異なる行動様式をうちたてなければならない、ということである。その一歩を踏み出せるかどうかは、芳野新会長のもとでの、連合の未来を占う試金石ともなろう。

1. 官製春闘の意味

昨年のこの覧で、コロナ下の春闘賃上げ闘争に関して、3つの論点を示した。1つ目は、賃上げはマクロ経済でみたときには経済成長の結果ではなく、成長の源泉である需要を保障するものとして、そのスタート地点であるということであった。2つ目は、従来、トヨタ労使が演じてきたパターンセッターとしての位置を降りた以上、トリックルダウン型の賃上げは過去のものとなったのであるから、改めて新しいタイプのボトムアップ型の賃上げ闘争を、産別・企業別組合にまかせるのではなく、ナショナルセンターとしての連合が組織すべきである、という提言であった。

3つ目は、その立場から連合は、連合加盟の産別の範囲を超えて、賃金のミニマム部分にあたる介護労働者、中堅にあたる看護師などの医

療労働者の賃金と労働条件を上昇させる活動を基軸的な共闘として組織すべきである、というものだった。3つ目の提言の理由としては、医療や介護の賃金・労働条件には、深く制度がかかわっており、コロナ禍という条件のもとでナショナルセンターと政府とのあいだの実力をともなう団体交渉が必ずや効果を発揮するはずだ、という状況も示していた。

岸田総理の周辺がこの論稿を読んだとはまったく思われませんが、2022年春闘における賃上げ闘争の部分では、「新しい資本主義」のローガンのもとに、政府が1つ目と3つ目に、リーダーシップを発揮しようとしている点に最大の特徴がある。いってみれば、官製春闘としての賃上げを具体化しようとするものである。

日本が先進国のなかで、もっとも低い経済成

長率の理由として、賃金が上昇しないことがあるという認識のもとに、3%（定期昇給部分ののぞけば実質的な賃金水準の上昇としては1%程度）の賃上げを掲げ、その実現に税制面での優遇措置の実施をうちだしていること、介護労働者と、看護労働者には、制度面から賃上げ保障を行なおうとしている点に特徴がある。ここでは、小泉内閣以来、過去20年間にわたって展開してきた「聖域なき構造改革」の理念は打ち捨てられたかにさえ思われる。安倍内閣のように時短で賃金が減少すれば副業をやれとか、菅内閣のように生活費が足りなければ生活保護がある、などといったセンスとはたしかに異なった趣がある。

しかし、前年の論稿のなかで示した3つの内容のうち、まったく無視されているのは、2つ目の部分である。ナショナルセンターとしての連合が役割を発揮することによって、1と3が前進していくという内容は、ある意味当然のこととして無視されている。無視された結果として、まず労働組合、とくに連合の存在感はますます小さなものとなっていくことになろう。17%よりも落ち込んだ組織率はさらに落ち込んでしまうことになろう。

さらに重要なことは、ここで構想されている官製春闘のもとでは、実質的なベースアップを期待することはできない。賃金を引き上げた企業に対しては税制面で優遇措置を与えても、日本では70%の企業はもともと赤字な

のであって、法人税を支払っていないのだから、優遇措置に釣られて賃上げを実施する企業は少ないことになる、という事実だけを考慮しても、官製春闘の効果ははじめから限定的である。

もっと思い切った措置、たとえばGDPの80%にも達しようとしている企業の内部留保を10年間に10分の1ずつ吐き出させる措置をとれば、計算上その10年間は国民経済計算上の雇用者報酬を毎年ほぼ10%ずつ引き上げることができるはずであるが、そうした思い切った国民所得の分配上の論議がまじめに行なわれた形跡はない。

あるいはまた最低賃金についても明確な言及はない。今日、先進国の最低賃金は、アメリカのバイデン大統領の連邦最低賃金1時間あたり15ドルの提案にも示されるように、日本円でほぼ時間当たり1500円が通常の水準となっている。平均1000円とか、1100円とかのレベルではなく、先進国の最賃にふさわしい矜持のある最低賃金制度への移行は、低賃金からの脱却にふさわしい政策になるはずであるが、そうした動きもまったくない。

このような官製春闘で、かりに定期昇給をわずかに上回る程度の賃上げが確保されたにしても、それはまったく一時的なものにとどまり、世界的に進行している消費者物価の上昇もからんで、労働者生活の悪化がさらに進行し、経済成長にも貢献しない結果を招くであろうことは、目にみえている。

2. 2つの現場

岸田内閣の「賃上げ」政策には、さまざまな問題が残されているが、ともかく賃上げによる実質所得の上昇から需要の増大への道筋をつけることによって、経済成長をはかろうとしている点では、一応はマクロの立場にたっている。これにたいして、経団連は、政府の政策に一応

の敬意をはらいつつも、賃上げのできる企業はそれなりの賃上げをすべきだ、というあいも変わらない、ミクロの論理で対処しようとしている。政府の認識においてさえ、経済成長という観点からみた労働者生活の基本としての賃上げはマクロの課題なのであるが、経団連にはその

ような認識はまったくない。

結論から先にいえば、労働組合、とりわけ連合が存在感を発揮するために必要なことは、マクロの立場を明確にし、そのために必要となる手立てを講じ、官製春闘の枠を突破することである。

幸いなことに、JAM出身の芳野友子連合新会長が誕生した。芳野新会長は、繰り返し、「連合が変わったと思われるようにならない」「トップダウン型から現場の声に耳を傾けるボトムアップ型をめざす」ことを強調している。初の女性会長でもあることから、まさに現場で、女性が主力となっているのに、過半数が非正規として扱われている現状でのジェンダー平等推進の期待も高い。このような新会長が春闘において指導力を発揮できるかどうか、まさに試金石として問われることとなる。

ここでの問題の焦点はマクロとミクロの関係である。なぜなら、いままで連合が「現場」の声を十分に聞かなかつたために、存在感を失ってきたとしたら、それは連合を構成する産別、またその産別を構成する企業別組合のリーダーたちのものとは異なる「現場」、本来、ナショナルセンターが耳を傾ける「現場」の声を聞かなければならないことを意味する。この場合、産別や企業別の労働組合リーダーは、それぞれの産業・企業のミクロの現場の立場にたってきたからである。連合は、「現場」の声を聞かなかつたのではなかった。ただそのような「現場」という点では、連合も基本的には、あるいは少なくとも結果的には、経団連と同じ、ミクロの立場にたってきたというのが、実状であった。

くり返していえば、大企業別組合や産別のリーダーたちが「現場」の声を無視したということではなかった。企業業績が悪くなり、希望退職などさまざまなかたちでの雇用不安が高まったとき、たとえ一時的にせよ、その犠牲を非正規労働者に転化したり、一時金を含む賃金をむしろ引き下げたりするかたちで対処するという

のは、現場と企業経営とを妥協させる手段として、やむを得ないものとして、ある意味「現場」も受け入れてきたことだった。

しかし、このような「現場」の声とリーダーたちの行為、いいかえれば徹底的にミクロの立場にたった対応が、「合成の誤謬」を生み、賃金は上がり欧米諸国のみならずアジアの工業国・地域のなかで最低位に陥ることになり、国内需要は完全に停滞し、経済成長もまた世界の各国から完全に遅れをとってしまった、というのが実状であり、いまでは常識ともいべき現状である。厳しくいえば、日本の労働組合のリーダーたちは、明らかに善意ではあったとは思いますが、意図するとせざるとを問わず、日本の大企業経営者の片棒をかつぎ、「合成の誤謬」をもたらす共犯者になっていた側面があるといわなければならない。

したがって、芳野新会長がいう「現場」、いいかえればナショナルセンターとしての連合がみなければならぬ「現場」とは、これまでの連合を構成してきた産別や企業別組織とは、異質のところにあると理解しなければならない。労働組合が17%を割り込み、連合だけでは日本の雇用労働者の12%以下にしかならないにもかかわらず、連合は日本の労働者全体を代表する役割を本来担っているはずだからである。いいかえれば、マクロの立場にたつ「現場」とは、連合を構成する組合員のみを意味するものではなく、日本の雇用労働者の圧倒的多数を含む中小企業、零細企業、非正規労働者、個人契約で働くいわゆるあいまいな労働者を含む概念であるべきであり、それに退職者や再就職者や、将来仕事につく若者たちをすべて包み込んだ、過去・現在・未来のすべての労働者を意味する。それこそが、マクロレベルでの「現場」ということになるはずである。

3. ミクロとマクロをつなぐもの

ここでは明らかに矛盾が生ずる。連合に会費を払い、その構成員となっているのは、多くは、大企業に働く組合員である。しかし、対応しなければならないのは、構成員ではない過去・現在・未来の全労働者である。たしかに長期的にみれば、ミクロを代表する組合員にとっても「合成の誤謬」を脱却した方が、経済成長を確保し、雇用も安定し、賃金というかたちでの所得も増大するはずである。しかし、短期的には賃上げがまんし、雇用の危機などを非正規労働者に転嫁した方が、つまり短期的な企業の利益に合致する行動をとる方が、組合員としての利益にもかなうことになるからである。連合の矛盾というのは、こうした構成員からみたミクロと、ナショナルセンターとして代表するはずのマクロとの関係のなかで生ずることになる。

この矛盾を解決する手法は存在するのであるうか。実は、論理的には、マクロとミクロの矛盾を解決する手法を見出すことは、それほど困難ではない。なぜなら、連合の組合や組合員のなかにも、マクロに接続する可能性の高いグループが存在するからである。事実、これまでの連合の春闘方針のなかでも、この点に着目する方針がしばしばたてられてきた。

マクロとミクロをつなぐということは、直接的にマクロの利益がミクロの利益に合致してい

るということである。その環は、少なくとも4つある。中小零細、第3次産業、地域、それに女性である。この4つに共通するのは、流動性という性格である。すでに大きな変化がおきていて、大企業労働者といえども、固定的な終身雇用制度の対象からはずれている人びとが少なくないことは、大企業のなかでますます多くの中途採用者が増加していることでも示されているが、それと比較しても、ここであげた4つの要素にかかわる雇用者層は、流動性が高く、たとえば雇用の安定という点からも、賃金水準の確保という視点からも、特定の企業、つまりミクロの収益などに支配されるというよりは、マクロの条件によって支配される程度がはるかに高い。ここではまさにマクロの利益がミクロの利益に合致していることになる。

論理的には困難でないといったのは、マクロの利益を代表しうるこの4つの要素をかかえる労働組合グループが、まさに前面にでることによって、結果として「合成の誤謬」となるトリックルダウン型の賃上げとは異なる状況をつくりだすことができるはずだからである。すでにこれまで提起されてきた中小共闘、第3次産業共闘、地域共闘、ジェンダー共闘といったものは、すべてこのような視点をはらんでいる。

4. 成果配分論からの脱却

ここでの問題は、ミクロのワナに落ちている労働組合の賃上げ闘争が、論理的にも、方針的にも、そこから脱却するすじ道がみえているのに、少なくとも過去20年間、そのすじ道がなぜ実態化されてこなかったか、という点にある。そこにはいくつかの論点があるが、まず重視す

べきことは、賃金をめぐる考え方である。

製造業の大企業の労働組合においては、賃金は企業の成果配分という考え方が軸となっている。この考え方では、企業の業績は、他の条件が同じであるかぎり、労働生産性の上昇とともに増大するから、生産性上昇の成果配分といい

かえてもよい。しかし、たとえば、医療・介護のような第3次産業に属するサービス業では、生産性の上昇は、設備投資によって投入される労働量の節約で達成されるというよりは、価格の上昇によって実現される可能性の方がはるかに高い。過去30年間国民経済レベルでの生産性が上昇しなかったのは、産業構造が第3次産業、なかでもサービス業にシフトした反面、物価の上昇がなかったためである。国民経済レベルでの生産性上昇率の低下は、いわば当然のこととして発生したことになる。どこまで認識されているかは別として、岸田内閣のもとでの看護師や介護労働者の賃上げが、医療費や介護単価の問題として論議されているのは当然のことである。

サービス業においても、デジタル化の推進のようなかたちでの生産性の上昇はむしろありうるが、そうしたかたちでの生産性の上昇は、賃金が上昇することによって、結果として推進されることになる。数百兆円にのぼる内部留保が問題とされているが、中小・零細企業の場合には、いざという場合の資金手当として蓄積しておくなど、さまざまな要素が重なっている。しかし、少なくともその多くの部分は賃金として

の支払いが小さかった分が蓄積したものにほかならない。賃金が上昇していれば、そのまま、労働者の所得に転嫁したか、または労働の節約のための、生産性上昇のための投資に使用されたはずである。どちらの場合にも、マクロの視点からみれば、内需を生みだし、経済成長に貢献したはずである。要するに、他の条件が同じであれば、賃金が上昇しなければ、経営者は、生産性の上昇に狂奔する必要はなくなる。ここでも生産性の上昇がスタート地点ではなく、それが生産性の上昇をもたらすという意味で、賃金上昇こそがスタート地点なのである。

いずれにしても、賃金が結果としての分配ではなく、出発点であるという考え方を賃上げ闘争で再確立させることが必要である。くりかえしていえば、まず成果があり、その成果の分配としての賃金というのではなく、賃金をあげることが成果につながる、という視点が確立されなければならない。連合や産別は、「人への投資」という表現をよく使うが、賃上げはまさに、先行投資としての意義をもっている。この視点にたった活動の具体化があつて、ナショナルセンターとしての存在感を発揮しうる。

5. トリクルダウン型の崩壊

労働組合が賃金の引き上げに存在感を発揮していくうえで考慮しなければならない論点がもう1つある。

日本における賃上げ闘争の方式としての春闘は、長いあいだパターンセッター方式をとってきた。パターンセッターとなる企業の労使には交代があつても、賃上げの中軸となる労使が存在し、その交渉結果が、当該企業をほぼ頂点として、業績とのかねあいをみながら、他産業・他企業にも波及していくというあり方は、ほぼ60年にわたって継続してきた。この場合、パ

ターンセッター労使の交渉で決定される賃上げ率ないしは額は、だいたいにおいて、最高水準を示したから、他産業・他企業への波及は順次低くなっていくという傾向をともなっていた。これがトリクルダウン型賃上げ方式であつた。

この方式は、マクロとミクロの調整という点では、絶妙の効果を発揮してきた。絶妙の効果を発揮してきた条件としては、やはり労働組合の存在が大きかつた。パターンセッターを軸に、それより多少は低額となるにしても、賃金引き

上げの世間相場というものがあり、それぞれの労働組合が、当該の企業・産業の業績を考慮するにしても、相場を無視することができない、という暗黙の了解があった。前述の生産性論議とのからみでいえば、生産性の上昇が相対的に低い産業・企業においても、世間相場を受け入れることになる。結果的には、生産性上昇率の低い業種、たとえばサービス業での、価格の引き上げが必要となるが、賃金の上昇と比較すれば小さく、結果として実質所得は上昇し、経済成長も確保されるという成り行きだった。

現在は状況が異なる。まず、パターンセッターが不在になった。30年間にわたってパターンセッターとしての役割を演じてきたトヨタ労使が、賃上げ上昇分がどれだけであるかを外部に示さなくなったからである。依拠すべき相場

の基準が示されない以上、従来タイプの相場は成立しようがない。トリックルダウンで決めようとしても、その出発点が不在になっている。

加えて、各産業・企業レベルでは、世間相場よりも、それぞれの経営状況を重視することが多くなった。社会に開かれた相場よりも、自己の企業の状況を労働組合側も重視するようになったという点では、労働組合のインサイダー化が進行しているといわなければならない。官製春闘というかたちで、政府が2%とか3%とかの目安を示さなければならないという状況は、まさにこのような社会的基準を労働組合がかかわって作りだすことができない状況を示しているといえる。こうして、ここでもミクロに支配される「合成の誤謬」が進展していくことになる。

6. 4つの共闘の組織化を!

それではどうすればいいのか。本稿の主題は、労働組合、なかでも連合が、どのようにすれば、ミクロの桎梏を脱して、マクロの要請にこたえられるか、という点にあった。その答えはすでに見たように、賃上げの主体を、マクロの担い手に変えていくことにある。そのためにどうするのか。

ここでは連合が中軸となって組織すべき4つの共闘とその連携プレーを提案したい。この場合、連合が中軸となるといっても、連合に加入していない労働組合も、また労働組合以外のさまざまなかたちでの労働者組織も、それぞれの共闘に参加することを想定している。このような共闘の想定には、当然のことながら、マクロの視点が中心となる。またこれらの共闘は、すべて先導部分と下支え部分とをともなっている。

第1の共闘は第3次産業共闘である。これに類する共闘は、電力、情報、交通部門の産別に

よる公益産業共闘として、これまでも試みられたことがある。しかし、ここでいう第3次産業共闘は、それより広い範囲を意味しており、むしろ公益サービス産業共闘といいかえていいかもしれない。医療・介護の分野に加え、教育や宅配など、日常生活に深くかかわっている分野の産別間共闘である。第3次産業共闘は、これまでの金属労協のような製造業・大企業中心の賃上げ活動から、今日の日本の産業別労働者のなかの多数派の労働組合にリーダーシップをもたせるという意義をもっている。

第2の共闘は中小共闘であり、これもすでに試みられていることであるが、中堅・中小企業の労働組合が多い産別間の共闘である。この共闘は第3の共闘として提起したい地域共闘と大きなかわりがある。この中小共闘では、地域における積極的な組合を、いわば地域におけるパターンセッターとして登場させて賃上げを先導するとともに、地域最低賃金や特定最低賃金、

それにいわゆる非正規をも対象とする企業内最低賃金など、賃金と名のつくもの下限をつくりあげていくのに貢献するはずである。

第4の共闘は女性共闘である。組合員のなかにパート労働者のようなかたちで、女性が多く分布する産別組織間の共闘である。この共闘は、日本の労働者のなかの低賃金分野を構成する女性労働者の地位向上を内容とするジェンダー平等と接続するが、産業面でいえば、第3次産業共闘とも接続するし、地域共闘とも接続する。

この4つに共通する性格は、いってみれば、弱者連合とでもいうべきものである。ここでの組合員は、すぐ隣に無数の同じような労働者もっている。しかし、この弱者たちの共闘こそが、今日の日本におけるマクロの賃上げを代表するものとなりうる。

むろん、製造業・大企業労働組合の役割がなくなったということではない。さまざまなかたちで「上」から引き上げる力がなければ、やはり賃上げは動かない側面をもっているからであ

る。たとえば、これまで主力となってきた自動車や電機などの産別では、傘下の企業において、従来のようないわゆる年功賃金から仕事別賃金へ移行したために、「平均」という概念の意味がなくなっている、という認識があると想定される。それなら、それで、従来のいわゆる標労方式ではなく、仕事の種類や能力の程度を、それにふさわしい賃金水準をもっときめ細かく示すような賃金引き上げ方式を展開すれば、同一価値労働同一賃金への展開によって、ミクロのレベルからマクロのレベルに貢献できると考えられる。

しかし、「下」から押し上げる力がないときには、引き上げる力も弱くなってしまい、ミクロの状況に支配されてしまってきたのも現実として認識すべきことなのであり、これまで春闘で重要な役割を演じてきた産別・企業別組合がさまざまなかたちで連合が先導すると想定される前述の4つの共闘に協力するようになることが期待される。

おわりに

本稿は、ふたたび1年前に提起した論点、すなわち政策制度の分野のみならず、春季生活闘争の賃上げの分野においても、連合が主役となるべきだ、という論点とつながる。提起したような4つの共闘を、しかも連合の構成範囲を超えて組織できるのは、連合だけだからである。

芳野新体制の下、日本の労働者を代表する組織としての役割を、構成する産別を説得しつつ、春闘の賃上げ闘争においても、つくりあげることで、その存在感を発揮することを強く期待する。