

「春闘」の意味と役割、今後の課題

久谷 與四郎
(労働評論家)

はじめに

わが国では、春季にほとんどの労使で賃金交渉が行われ、労働組合のない企業でも、ほぼそれに準じる水準で新しい賃金が決定される。欧米にはない日本独特の慣行で、これが一般的に「春闘」と呼ばれている。

その発生は1955年とされ、発展・定着した60年代後半から70年代前半の特徴から狭義には、「春季に金属産業などの労組をパターンセッターにしてスケジュール闘争を行い、その賃上げ水準を他産業、中小企業、公務員にまで波及させる闘争方式」と定義できる。しかし、第1次オイルショックとバブル崩壊を経て、その様相は大きく変化した。

わが国の労使関係のみならず、国民経済にも大きな影響を与えてきた「春闘」について、その発生から定着、その後の足取りを概観しながら、その意味と役割を考え、抱えている問題点を関係者の談話から展望してみたい。

1 春闘の始まり

1955年1月、東京・虎ノ門共済会館で「春季賃上げ共闘総決起大会」と銘打った集会が開催された。参加したのは私鉄総連、炭労、電産、合化労連、紙パ、全国金属の6単産。その前年、合化労連の太田薫委員長が、低賃金を打破するために「立ち上がれる単産が立ち上がり、産業別の統一ストライキを重点に闘うべきだ」と呼びかけ、それに賛同した単産が集まった。3月になって、化学同盟と電機労連が加わり「8単産」となった。春闘は、この「8単産共闘」から始まった。

翌56年になると、公務員の労組も参加して官民統一の合同闘争本部を設置、スケジュール闘争計画も発表、57年には早くも賃上げ「春闘相場」という用語が誕生した。59年には、従来は秋に賃上げ闘争を行っていた鉄鋼労連が参加、総評は中立労連とともに「春

闘共闘委員会」を設置して、統一闘争としての形が整った。闘争参加労働者数は約400万人に増加した。

2 春闘誕生の背景

朝鮮戦争後の不況期、企業整備に伴う人員整理が実施され、労組の激しい解雇反対闘争が頻発した。しかし終戦後、日本で組織された労働組合は企業別組合で、産業別組合への結集も弱く、闘争が成功することは少なかった。むしろ労働組合の弱体さが浮き彫りになった。

このような状況の中で総評の主導権を握る高野実事務局長の国民戦線的な地域闘争に重点を置いた、いわゆる「ぐるみ闘争」に対し、合化労連・太田委員長（後の総評議長）が労働組合主義の立場から「産業別統一闘争」を主張、厳しく対立した。太田氏は総評大会で事務局長ポストを争っていったんは敗れるが、その翌年の55年、国労組織部長の岩井章氏を立てて対抗。今度は岩井氏が当選して、「太田-岩井」ラインが誕生した。その結果、総評の産業別統一闘争への路線転換が確立された。

かつて春闘について、「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。だから、みんなでしてお手つないで進めば、安心だ」といった比喩でしばしば説明された。太田氏の産業別統一闘争を、巧みに表現していた。

もう一つの背景として、日経連の方針が関連する。当時の賃上げは、激しいインフレということもあって、年2回も珍しくなかった。日経連は54年に、①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③能率向上がなければ賃上げしない、という内容の「賃金三原則」を発表。合わせて、「ベアスアップから定期昇給中心の昇給へ」という方針を出した。

この日経連方針が労働組合には「賃金抑制策」と映った。産業別統一闘争には「職場闘争」の意味も含んで

いて組合員の幅広い共感を呼び起し、春闘賃上げは急速に盛り上がった。

3 春闘の定着と発展

日本経済は58年7月から42カ月も続いた「岩戸景気」、これに重なるように始まった「オリンピック景気」、65年10月からの「いざなぎ景気」、71年12月からの「列島改造ブーム」と、高度経済成長の時代が続いた。61年に池田内閣が発表した「所得倍増計画」も、労働組合にとっては格好の追い風となった。労働側は63年春闘から、「ヨーロッパ並みの賃金」をスローガンに掲げ、攻勢を強めた。

好況を背景に春闘共闘委員会は、交渉時期の設定だけでなく、ストライキ計画も事前に設定して交渉に臨み、闘争力を強めた。「前年実績プラス・アルファ」が、要求でも妥結でも要因として強く働いた。闘争参加労働者数は72年には900万人を超え、春闘規模は爆発的に拡大した。これに対して日経連は、「生産性基準原理」を提示して個別企業指導で対抗した。

春闘の初期は私鉄、国鉄などの公益的産業別組合が「交通スト」戦術などを背景に引き出した回答を、「春闘相場」として固めるのが典型的なパターンだった。それが67年になると、IMF-JC（金属労協）が「賃金闘争連絡会議」を設置して春闘に参加し、同盟も「賃闘」という呼称で春闘に実質的に合流し、春闘の主導権は次第に民間の大手労組に移った。

67年春闘は、鉄鋼労連の回答待ちとなり、その回答を基準にして電機、造船重機の大手各社が妥結。従来のエース役、私鉄総連は鉄鋼回答を超えないまま終息した。この年の春闘は「JC春闘」と呼ばれ、それ以降の春闘のリード役は、鉄鋼を中心にした金属4業種（鉄鋼、造船重機、電機、自動車）となった。

4 春闘変調への転機

第1次オイルショックは、春闘に大きな転機となった。オイルショックの狂乱物価を背に展開された74年春闘は、32.9%という大幅賃上げとなった。この年のGDPは戦後初めてのマイナス成長となった。危機感を持った日経連は「大幅賃上げの行方研究委員会」を作って対応策を検討、「75年は15%以下、76年度は1ケタ」との賃上げガイドポストを発表した。

75年春闘では、鉄鋼労連の宮田義二委員長が従来の前年実績の賃上げパターンを批判、実質賃金の着実

な上昇を主張して「賃金自粛論」を展開、労働組合内に大きな議論を巻き起こした。実際の春闘でも、鉄鋼と造船重機が同時決着、続いて電機、自動車も決着した。結局はJC4単産が獲得した15%前後が全体に波及して、春闘賃上げ水準は一般の予想を大きく下回る13.1%で終わった。この結果に、春闘の生みの親で育ての親を自認する太田氏は、闘わない鉄鋼労連をパターンセッターとした春闘共闘委の戦術を批判、『春闘の終焉』を出版して「春闘方式はこれで、ザ・エンドとなる」と宣言した。

2ケタ賃上げは、75年を最後に終了、翌76年以降は1ケタ台での緩やかな低下が続いた。賃上げ決定の要素として、企業アンケートで上位を占めていた「世間相場」という回答は、「企業業績」に入れ替わった。

91年のバブル崩壊をきっかけに、春闘賃上げ率はさらに低下して5%以下となり、2002年からは1%台が続く状況となったまま、今日に続いている。

5 春闘が果たした役割と効果

まず第1に指摘できる点は、勤労者の賃金が毎年、着実に上昇したことである。別表のとおり、春闘が定着・発展した61年から75年までの間の15年間にわたり、63年のただ1回を除いて、2ケタの大幅賃上げ率が記録され続けた。オイルショックを境に、1ケタに転ずるものの、91年までは5%前後のコンスタントな賃上げが続いた。

実質賃金（毎月勤労統計）でも、春闘の2ケタ賃上げを反映して60年代半ばから上昇幅が拡大、オイルショックの「狂乱物価」まで、年率8%前後から11%の上昇が続いた。70年代以降、賃上げ要求が物価上昇を追う「物価プラスアルファ」型となってからは、物価と賃上げの相関が議論され始めた。それが頂点に達したのが74年春闘で、名目32.9%の大幅賃上げにも関わらず、実質賃金は2.2%にとどまった。それ以降、名目でも実質でも上昇幅は小さくなった。

次に指摘されるのは、賃金格差の縮小である。別表に示す「分散係数」がそれを示すが、60年代以降に分散係数が縮小し始め、67年からの8年間は「春闘相場」の波及効果が発揮されて0.1以下が続き、賃上げ額においてほとんど差がない状況が現出した。賃金格差の縮小は、当然のことながら、日本社会の格差縮小に寄与した。国民のほとんどが、自分の生活を中流だと認識した「総中流時代」は、春闘の効果と密接な

別表 春闘の推移

年	春季賃上げ率 ¹⁾	妥結額 ²⁾	分散係数 ³⁾	完全失業率	実質賃金上昇率
1956	6.3	1,063	0.29	2.3	8.3
1957	8.6	1,518	0.20	1.9	1.1
1958	5.6	1,050	0.29	2.1	3.0
1959	6.5	1,281	0.20	2.2	5.5
1960	8.7	1,792	0.17	1.7	2.5
1961	13.8	2,970	0.14	1.4	6.1
1962	10.7	2,515	0.13	1.3	3.4
1963	9.1	2,237	0.16	1.3	2.6
1964	12.4	3,305	0.10	1.1	5.8
1965	10.6	3,150	0.16	1.2	2.8
1966	10.6	3,403	0.12	1.3	5.2
1967	12.5	4,371	0.07	1.3	7.7
1968	13.6	5,296	0.07	1.2	7.8
1969	15.8	6,865	0.07	1.1	9.7
1970	18.5	9,166	0.06	1.1	8.7
1971	16.9	9,727	0.07	1.2	8.1
1972	15.3	10,138	0.08	1.4	11.0
1973	20.1	15,159	0.05	1.3	8.7
1974	32.9	28,981	0.07	1.4	2.2
1975	13.1	15,279	0.16	1.9	2.7
1976	8.8	11,596	0.10	2.0	2.9
1977	8.8	12,536	0.07	2.0	0.5
1978	5.89	9,218	0.20	2.2	2.5
1979	6.0	9,959	0.10	2.1	2.3
1980	6.74	11,679	0.06	2.0	△ 1.6
1981	7.68	14,037	0.06	2.2	0.4
1982	7.01	13,613	0.06	2.4	1.5
1983	4.40	8,964	0.15	2.6	0.8
1984	4.46	9,354	0.12	2.7	1.4
1985	5.03	10,871	0.09	2.6	0.7
1986	4.55	10,146	0.14	2.8	2.3
1987	3.56	8,275	0.18	2.8	2.2
1988	4.43	10,573	0.12	2.5	3.0
1989	5.17	12,747	0.11	2.3	1.9
1990	5.94	15,026	0.08	2.1	1.5
1991	5.65	14,911	0.08	2.1	0.2
1992	4.95	13,662	0.11	2.2	0.1
1993	3.89	11,077	0.12	2.5	△ 0.6
1994	3.13	9,118	0.12	2.9	1.3
1995	2.83	8,376	0.10	3.2	2.1
1996	2.86	8,712	0.10	3.4	1.6
1997	2.90	8,927	0.11	3.4	0.4
1998	2.66	8,323	0.12	4.1	△ 2.1
1999	2.21	7,005	0.15	4.7	△ 1.0
2000	2.06	6,499	0.14	4.7	0.6
2001	2.01	6,328	0.15	5.0	0.0
2002	1.66	5,265	0.15	5.4	△ 1.8
2003	1.63	5,233	0.16	5.3	0.2
2004	1.67	5,348	0.18	4.7	△ 0.9
2005	1.71	5,422	0.16	4.4	1.5
2006	1.79	5,661	0.18	4.1	0.7
2007	1.87	5,890	0.14	3.9	△ 1.0
2008	1.99	6,149	0.13	4.0	△ 2.1
2009	1.83	5,630	0.16	5.1	△ 3.4

資料：賃上げ率、妥結額、分散係数は厚生労働省労使関係担当参事官室の集計。完全失業率は総務省「労働力調査」。実質賃金上昇率は厚生労働省「毎月勤労統計」（規模 30人以上）現金給与総額。

注：1）、2）1979年以前は単純平均。1980年以降は加重平均。

注：3）賃上げ額の四分位分散係数

$$= \frac{\text{第3・四分位数} - \text{第1・四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

関連があろう。

オイルショック以降注目されているのは、春闘の持つ「相互学習」の機能。春闘要求の作成段階からの各種の討論・議論が労組内外で積み重ねられ、交渉段階では、労使間で経済情勢から企業の経営状況、経営計画に至るまで、多様な議論が交わされる。これが労使の情報共有を深化させ、相互理解の場になっている。低率の賃上げであっても、激しい争議にならないのは、その機能が有効に働いていると考えられる。

日本の労組の物分りのよさには功罪はあるが、欧米の労使関係と大きく異なる姿勢は、春闘を通じた労使の濃密で幅広い意思疎通の結果と判断される。

春闘形成期の後半は、労働力不足を背景にした初任給上昇を引き金に、大企業、中小企業の賃金上昇を促すという状況が作られた。

労働力の超過需要があると普通は、賃金が限界的に上昇しがちなのだが、「春闘相場」に収斂する春闘方式の賃上げは、それを起こすこともなく、日本経済にとっては好都合だった。また、同額賃上げ方式は相対的に低賃金労働者の賃上げ率を高めるので、所得格差縮小に働き、消費主導の市場拡大を実現した。一人平均賃上げ額を示した相場は、どの企業にとってもほぼ均等の労務費総額の負担となるので、競争条件を変えることにはならなかった。春闘はこのように、高度経済成長を支え、好循環をもたらす作用にも働いた。

6 春闘方式が機能しなくなった理由

1991年、日本経済の「バブル崩壊」が起きた。それ以降の春闘は、労働側にとっては極めて厳しい結果の連続となった。

まず、着実な賃金上昇は姿を消し、2002年以降の春季賃上げ率は1%台、実質賃金の上昇率においてもほとんどゼロ、またはマイナスとなった。03年から、わずか2年を除いて連続マイナスである。もう一つの春闘成果であった賃金格差縮小という面でも、四分位分散係数は90、91年の0.08を底にジリジリと拡大、02年以降は0.15前後～0.18で推移している。

こうした変化の要因として、高度経済成長が終わり、労働力需給がオイルショック以降、「労働力不足」から「労働力過剰」へ一変、バブル崩壊後はもっと厳しく切実な「失業不安」へと転換したという環境変化が大きい。60年代の失業率1%台は、オイルショック後に2%台となり、95年に3%台、98年に4%台、02年

に5%へと急上昇した。その後一時4%台の推移となったものの、昨年(09年)は5.1%へと逆戻りした。

労働力需給という環境の逆転に加えたデフレ傾向に、労働側は適正な経済運営のためにも賃上げが必要だとする「内需拡大論」を主張し始めた。だが、近年のパターンセッターが産業別労組から個別企業(最近ではトヨタ自動車)となっている実態の下では、実効ある主張となっていない。「賃上げか雇用か」の選択の前では、企業別労働組合は萎縮せざるをえない弱さも、改めて知らしめた。

労働力需給が逆転した環境での「横並び」の春闘方式は、労働側にとっての相乗効果というよりも、むしろ経営側主導で賃金決定が進むという力学に変化した。経営側は、パターンセッターの交渉をクリアさえすれば、後は高度成長時代とは逆の意味での波及効果が期待できる仕組みへと、実質的な変化が起きている状況である。

7 春闘の今後と課題

春闘の現状をどのように考え、今後の課題は何か、労使双方の現在と以前の当事者に話を聞いた。

連合会長・古賀伸明氏

「春闘が機能しないのは、IMF・JCがパターンセッターでなくなったことに加え、経営側の株主重視姿勢への変化が大きい。バブル崩壊以降は経済との整合性を目指した要求となったが、ミクロの視点に陥っている。今春闘では複数の新しい共闘組織の形成と、職種による賃金のベンチマーク作りに挑戦する。

戦術とか要求の考え方は変わるだろうが、春闘というまとまった交渉形式は今後も変わらない。春闘には普遍的価値があり、今後も続くと思う。労働側は要求を賃金だけに特化して、ある種の呪縛にかかっている。賃金に労働時間、ワークルール、そして税、教育、社会保障などの政策制度も含めて、トータルなバックとしての生活闘争に脱皮することが大事だ。」

元連合会長・鷲尾悦也氏

「組合が『内需拡大のために賃上げ』と言い出してから、本来の『生活が苦しい。だから賃上げしてくれ』といった要求の素朴さが失われ、企業の経営論理の中の経済論争になった。春闘が持つ社会的横断的な賃率

形成という役割は、未だ破綻していない。労働側は、今後も春闘を続けようとするだろう。だが、外国資本企業の増加や、労働力の流動化が高まると、集团的労使関係はさらに弱まる恐れがある。」

日本経団連常務・川本裕康氏

「プラザ合意以降の円高の下、産業間、企業間の業績格差が鮮明となって、社会横断的な賃金を決める役割が変化した。また、円高の進行で国際競争力の低下、産業の空洞化が進行し、雇用確保が労使の最大テーマになった。賃上げから雇用に最重要課題が移る中で、賃金以外のワークライフバランス、メンタルヘルスなどを含む、幅広い労働条件が話し合われるようになって欲しい。春闘には労使の信頼関係を深める機能があり、日本の宝だ。大事にしていく。」

元日経連常務理事・成瀬健生氏

「春闘は日本の労使のすごい学習のメカニズムである。欧米の労組の要求姿勢と決定的に異なるのは、それに起因している。現状は労使がそれぞれの主張をしながら上手く折り合いをつけている。しかし、一生懸命話し合っても、プラザ合意以降は為替レートを変えられたら、いくら国内で賃上げを抑制したり我慢したりしても、円高になったらおしまいになってしまう。国際化した経済社会の中で、労使がどう対応していくかが、これからの大きな課題となる。」

参考文献

- 久谷典四郎(2001)「春闘が果たした役割とこれからの賃金決定」日本の賃金2000プロジェクト編『日本の賃金——戦後の軌跡と新世紀の展望』第2部第1章第2節、社会経済生産性本部・生産性労働情報センター。
- 高梨昌(2002)『変わる春闘 歴史的総括と展望』日本労働研究機構。
- 稲上毅(2000)「春闘——その政治経済的示唆」高梨昌・花見忠監修『事典・労働の世界』第1章、日本労働研究機構。
- 小島健司(1975)『春闘の歴史』青木書店。
- 太田薫(1975)『春闘の終焉——低成長下の労働運動』中央経済社。
- 日本生産性本部労働部編(1977)『春闘の軌跡——労働運動小史』日本生産性本部。

くたに・よしろう 労働評論家。最近の主な著作に『事故と災害の歴史館——“あの時”から何を学ぶか』(中央労働災害防止協会、2008年)。