

運動方針の拡張とユニオンアイデンティティ

Dimitris Tsarouhas (2011) 'Frame Extension, Trade Union Identities, and Wage Politics: Evidence from Sweden' *Social Politics* 2011 Vol.18 419-440.

労働政策研究・研修機構研究員 西村 純

1 はじめに

先進諸国の労使関係の分権化が指摘されて久しい。ただ、そうした変化の後、労働運動がどのように変化したのかを追った研究は、案外少ないように思われる。

今回紹介する Dimitris, Tsarouhas (2011) は、分権化が進んだ以降のスウェーデンの労働運動を取り扱った、それも、通常、分権化に伴って関心が薄れることの多いブルーカラーのナショナルセンターである LO に注目した論文である。分権化の中での、ナショナルセンターの現在地を垣間見ることができるという意味で、興味深い論文である。以下で、論文について簡単に触れた後、いくつかの私見を述べる。

2 運動方針の拡張 (Frame Extension)

まず、Tsarouhas は、組合が直面する課題として、経済の環境変化に伴う雇用の不確実性の増大、労使関係の分権化による上部団体の組合上層部と現場労働者間の距離の拡大を挙げている。こうした課題に直面する組合、特に上部団体の組合が、自らの存在意義を保つためには、何が必要なのか。Tsarouhas の主張は、運動方針の拡張 (frame extension) である。旧来の運動方針に固執しては、衰退の一途をたどるなかで、労働運動を活性化させるためには、新たな運動方針を構築し、運動を拡張する必要があることを Tsarouhas は主張している。

そして、frame extension の成否は、frame alignment にかかっているという。frame alignment とは、旧来の運動方針を支えている理念を捨てることなく、同時期に行われている別の運動を労働運動の中に取り込むことであり、これがうまく行えないと、運動方針の拡張は失敗に終わる、と Tsarouhas は力説する。

3 スウェーデンの旧来の運動方針

では、LO の旧来の運動方針とは何だったのか。端的に言えば、「連帯主義」であった。連帯主義の目的は、賃金格差の縮小を通して、階層間格差を是正することであり、LO は、この主義に基づいて、戦後一貫して運動に取り組んできたという。そして、この連帯主義は、戦後、経営側から持ちかけられた中央レベル (ナショナルセンターレベル) での賃金交渉 (Centrally

coordinated wage bargaining) を通して、賃金水準を企業横断的に設定することで、実現が目指された。

加えて、この連帯主義では、格差の是正だけでなく、企業横断的な賃金水準の設定による企業の競争力の向上、および、それを基盤とした福祉の向上も同時に目指されていた。

4 連帯主義と女性

しかしながら、Tsarouhas によると、この連帯主義に基づく労働運動の対象の範囲外に置かれていたのが、女性であった。ただ、女性が LO の連帯主義に取り込まれなかった理由は、女性組合員にも問題があったという。その問題とは、女性組合員が、連帯主義に基づく労働運動としてではなく、性差別撤廃運動として活動を行っていたことである。LO の運動方針と異なる運動方針の下で、活動を行っていたが故に、女性は連帯主義の中に取り込まれていなかったわけである。

5 連帯主義に女性を取り込む

90年代に入り、労働運動の中に女性を取り込まれていくことになる。その要因は LO 側、女性側それぞれにあるという。まず、LO 側の要因は、労働市場における LO のプレゼンスの低下である。それを表す事柄として、①組織率の低下、②中央レベルの賃金交渉の終焉、③ホワイトカラー組合の台頭の3つが挙げられている。

一方で、女性側にも変化が起きている。女性の組合活動家は、主に、LO 傘下の地方公務員組合に属していたのであるが、彼女たちは、90年代に入り、性差別撤廃運動としてではなく、連帯主義を今後一層進めていくためには、性別間格差の是正が必要であることを訴える方向に、戦略を転換した。具体的には、すべての職種に対して、公正な賃金を実現することを求めることで、性別間格差の是正と連帯主義との間につながりを持たせようとした。

女性の組合活動家の方針転換は、労働市場での地位低下に直面する中で、新たな運動の方向性を模索していた LO に受け入れられ、新たな労働運動として展開されることとなる。LO は、1991年に出版したレポート「Class and Gender」の中で、階層間格差の撤廃と

性別間格差の撤廃は、同時に取り組むべき課題であることを宣言すると共に、その年の大会において、組合定款を改訂し、労働運動が達成すべき課題の1つに男女平等の実現を加えることを決定する。

その後現在に至るまで、LOは性別間格差の是正を運動の軸として展開している。この運動方針自体は、LO傘下の組合に広く受け入れられているという。90年代以降、LOが、連帯主義の持つ格差是正という運動方針の中に、性別間格差の是正を加え運動を展開してきたことを、Tsarouhasは、frame alignmentに基づいた労働運動のframe extensionの成功例として、好意的に評価している。

6 具体的な取り組み

ただ、運動方針の拡張に成功する一方で、その実現方法において、LOは、傘下の組合の足並みをそろえることに苦労している。LOは、産別協約に「女性条項 (Women's pot)」を導入することを提案している。この女性条項とは、女性の占める比率が多い職種に対して、重点的に賃上げを行うことを定めたものであり、この「女性条項」を通して、LOは、性別間格差の解消に取り組もうとしている。

しかしながら、今のところLO傘下の組合でこの「女性条項」を産別協約の中に導入しているのは、地方公務員組合のみであり、その他の組合、特に金属産業組合は、こうした条項を導入することに強く反対している。金属産業組合は、そうした性別間格差の是正は、女性条項によって行うのではなく、女性が、賃金の高い職種に就くことができる機会を提供することによって行うべきだと主張している。

7 今後の動向

このように、具体的な取り組みの段階で、LOは傘下の組合の調整に苦労している。今後もそうした困難が続くことを予想させる事柄として、Tsarouhasは、団体交渉のリーダーシップを巡って、工業系の組合とサービス系の組合の間で意見の相違が生まれていることを挙げている。

これまで、団体交渉のリーダーシップは、国際競争に直面している工業系の組合が担うことが、LO傘下の組合における暗黙の了解であった。ところが、近年、そうした役割を今後はドメスティックな産業の多いサービス系の組合が担うべきだという主張が行われ始めている。工業系の主要な組合は金属産業組合である一方で、サービス系の主要な組合は地方公務員組合であるので、この争いは、「女性条項」の普及にも影響を与えることが予想されるという。

8 おわりに

LOは、女性組合員を運動の中に取り込むことで、

新たな連帯主義を確立している。そして、それを通して、労働運動を維持させると共に、自らの存在意義を保とうとしている。以上が、本論文の主張である。

このように、Tsarouhasは、分権化以降のナショナルセンターの取り組みを教えてくれる貴重な論文だと言える。最後に、本論文を通して得られる興味深い発見を2つほどあげておきたい。

まず、1つめは、賃金交渉権を持たない上部団体の苦悩である。女性条項を巡り、それを積極的に推進する地方公務員組合と、それを頑なに拒否する金属産業組合のコントラストは、もはやLOが、傘下の組合を調整する能力を持ち得ていないことを浮き彫りにしていると言える。こうした事態は、かつて、中央レベルの交渉という形で、LOが賃金交渉権を持っていた時代には考えられなかったことである。賃金交渉権を確保するかどうか、組合間での力関係に影響を与えることを、本論文は、改めて教えてくれる。

2つめは、組合の今後の存在意義についてである。Tsarouhasの言う存在意義とは、傘下の組合に対する上部団体の存在意義を指しており、スウェーデンという国にとっての意義がどこにあるのかは、関心の枠外にあると思われる。

旧来の連帯主義が組合のみならず、使用者、さらに政府にも受け入れられてきたのは、その考えの中に、経済成長を促す面があったからである。旧来の連帯主義では、企業横断的に賃金水準を設定することを通して、高収益企業にはより多くの利益を与え、低収益企業には経営合理化を促すことが目指されていた。加えて、国際競争に曝されている工業系の組合がその賃金水準を設定するという合意があった。このように、旧来の連帯主義に基づく労働運動は、格差是正に加えて、国の競争力を維持・向上させることが、念頭に置かれていたと言える。

90年以降のLOの動きは、連帯主義の持っていた国の競争力の維持・向上という面に対する配慮が、幾分鈍いように思われる。地方公務員に代表されるドメスティックな産業に多くいる女性組合員の処遇を向上させることは、国の競争力の維持・向上にどのようにつながるのか。こうした配慮の欠如は、スウェーデンという国にとっての労働運動の存在意義を根底から揺るがす危険性をはらんでいると言える。

組合内外において自身の存在意義をどう保つのか。スウェーデンでもナショナルセンター受難の時代が訪れつつあるのかもしれない。

にしむら・いたる 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に「スウェーデンの労使関係——企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』No.607, 2011年。労使関係論・人的資源管理論専攻。