

春闘六〇年の軌跡

高度成長、バブル、デフレを経た変容と今日的意義

はじめに

賃金決定だけでなく、マクロ経済面において、「春闘」がわが国経済に与えた影響はきわめて大きい。一九五五年の八単産共闘（合化労連、私鉄総連、電産、炭労、紙パ労連、全国金属、化学同盟、電機労連）による共同行動で「春闘」が始まったとされ、今年は六〇年目にあたる。本稿はこの節目にあたり、高度成長期、石油危機を経た安定成長期、バブル崩壊後の経済停滞期それぞれの時期における春闘の変化、さらにデフレ脱却に向け、新たな局面に入ろうとしている「春闘」の軌跡について概観する。

1 春闘とはなにか

(1) 産別統一闘争で「ヨーロッパ並み賃金」の実現を目標に

小島健司著『春闘の歴史』（一九七五年）によると、「春闘」は、①毎年春という時期に、②できるだけ多くの産業



春闘方式の生みの親である太田薫氏

別労働組合が結集し、③統一指導部による賃金闘争として行う、④とくに賃金引き上げを中心とする闘争——と定義している。現在に至るまでこの定義は、普遍性を有している。今春の動向をみても、賃上げを中心とする要求を、時期を揃えて提出し、全国的中央組織（ナショナルセンター）や産別別労働組合の指導・調整のもとに各企業と団体交渉や労使協議を行っている。

とはいえ、企業別労働組合が交渉単位の基礎となる春闘では、企業業績などを超えて要求を揃え、その回答もできるだけ揃えることが、主目的だったといえよう。春闘の発案者である太田薫・合化労連委員長は、春闘における統一闘争を「暗い夜道を一人で歩くの

は不安だ。みんなでお手々つないで進めば安心」と表現した。地域・家族ぐるみの大衆闘争ではなく、企業別組合の弱点を克服するため、産別統一闘争を軸とする賃上げの交渉方式の必要性を強調していた太田氏の考え方を端的に示すものといえる。

わが国独自の賃金決定システムである春闘方式は、折からの高度経済成長の波に乗って、年を追うごとに定着する。その後、交渉時期だけでなく、ストライキなどの戦術のスケジュールもすり合わせて交渉に臨むようになった。春闘草創期は私鉄や炭労のストライキを背景とした妥結結果が「春闘相場」を形成。さらに日本国有鉄道・日本電信電話公社・日本専売公社の三公社関係労組（公労協）との共闘関係も深まり、最終的には労働委員会における調整（あつせん、調停、仲裁等）を経て決着するパターンが続く。

五九年、鉄鋼労連がこの戦列に加わり、翌六〇年に総評および中立労連が「春闘共闘委員会」を設置したことで、さらに統一闘争としての性格が強まる。その結果、まず民間部門の労使交渉の後に公労協が準じ、国家公務員給与も

六〇年頃に公民給与の比較方式が確立するなど、春闘相場が人事院勧告にも影響する「民間先行方式」が定着する。五六年の『経済白書』は「もはや戦後ではない」と記述。その後、日本経済は五〇年代後半から「岩戸」オリニック「いざなぎ」との名前が冠された好景気が続いた。六一年に発足した池田内閣は「所得倍增計画」を発表し、これに呼応するように労働側は、六三年から「ヨーロッパ並み賃金」の実現をスローガンに掲げた。

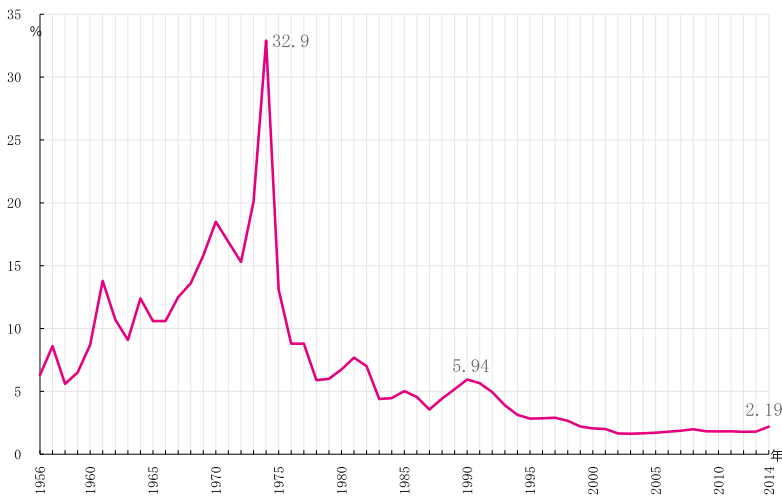
高度経済成長が加速した六〇年代に入ると、製造業の代表格である鉄鋼労使が、賃上げ相場の「パターンセッター」を務めることになる。さらに、鉄鋼のほか輸出主導による経済発展の原動力となった造船・重機、電機、自動車など産別によって一九六四年に全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が結成されてからは、春闘共闘委員会ではなく、民間の金属四業種が賃金交渉をリードし、パターンセッターとなる「JC春闘」に転換する。また同年、民間労組が主体の同盟が結成された。

同年は公労協と私鉄が半日ストを構え、公共企業体等の民間賃金準拠の確認が、池田首相と太田総評議長とのトップ会談で確認され、春闘は官民一体の取り組みという色彩を強める。

(2) 高度成長期の春闘——賃上げ額の平準化に寄与

一九六六年からオイルショック直前の一九七三年までのわが国経済は、実質成長率で一〇%という高度成長の絶頂期にあった。労働力需給が逼迫して

図1 主要企業春季賃上げ率（各年春季）



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」
 注：2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。(1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。) 2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。



74年の鉄鋼労連大会で宮田義二委員長は前年実績プラスアルファ方式の見直しを提起。春闘は大きな転期を迎える

いたこともあり、賃金上昇が促されやすい環境にあった。
 主要企業の賃上げ率は、春闘が始まった五〇年代後半以降は一〇%に満たなかったが、六五年からは一〇〜二〇%に達する状況になった(図1)。
 この高度成長期におけるもう一つの特徴として、賃上げ額が平準化していったことを指摘することができる。
 賃上げの分布を四分位分散係数でみると(一)、春闘が始まる前は、〇・三〇以上でかなりバラツキがみられたが、春闘開始以降、〇・二に縮小。六七年から八年間は「春闘相場」の波及効果が発揮されて〇・〇一以下が続くな

ど、賃上げ額にほとんど差がない状況が続いた。また、率で見ると、ベースの高い大企業より中小企業の引上げ率の方が高まるなど、毎年の賃上げが企業間規模の格差縮小にもつながっていた。
 さらに一九七〇年に人事院勧告が初めて実施時期(五月一日)を含め完全実施されたこともあり、春闘相場が民間・中小だけでなく、公務員にも波及していくパターンが定着する。こうして春闘は、日本社会の賃金格差の圧縮に寄与した結果、国民の大半が自分の生活を中流だと認識する「総中流社会」の形成の一翼を担ったともいえる。

(3) 高度経済成長の破綻で春闘は転機に

一九七三年の第一次オイルショックにより、高度経済成長は破綻する。買占め・買いだめ、売り惜しみによる影響もあり、前年比で卸売物価は約三〇%、消費者物価は二〇%前後アップの「狂乱物価」の様相を呈した。そして七四年の実質GDPは戦後初めてマインスを記録した。七四年春闘は、この高いインフレ率のもと展開。この年は公害反対、年金、スト権闘争も一体化し、空前の交通ゼネストも打たれた。その結果、同年の主要大手企業では平均三二・九%の大幅賃上げで決着した。しかし、このままの賃上げを続けられればハイパーインフレを引き起こしかねないことから、経団連の前身である日本経営者団体連盟(日経連)は「七五年は一五%以下」とのガイドラインを

示した(2)。こうした動向を受け、労働側も前年度実績プラスアルファという要求パターンを見直し、七五年の春闘ではインフレ沈静化のため国民経済との整合性を重視した自制的賃金要求である「経済整合性論」に要求スタンスを転換する。
 七五年の賃上げは一三・一%に低下し、政府は七六年に狂乱物価終息を宣言。これ以降、一〇%超の二桁賃上げは影を潜める。これによりヨーロッパ並み賃金をめざした「大幅賃上げ路線」にピリオドが打たれ、春闘の発案者である太田薫氏は自著で「春闘終焉」(一九七五年)と引導を渡した。

さらに七五年一月の八日間に及ぶスト権ストが敗北に終わったことで官公労の闘争は影響力を失っていく。こうした状況を踏まえ、国民春闘共闘会議の「春闘白書」(一九七七年)は、「春闘という方式は経済の二重構造のなかで、企業別組合が全社会的に足並みを揃えて、相場を形成するという、日本独特の条件に即して生まれた方法である。そして高度成長期には一定の成果をあげ、個別企業の制約を乗り越えた社会的な相場を形成するという効果をもった」としつつも、高度成長という条件が失われ、春闘相場が低く抑えられる体制が強化されてきた現状では、「もたれあい」の傾向という弱点が生じていると指摘した。

その一方、石油危機後に労働側がこうした自制的な賃上げ要求にシフトしたこともあり、わが国は欧米諸国が陥った景気後退とインフレが同時進行するスタグフレーションからいち早く脱した。欧米先進国はインフレに対応



1974年の第45回メーデーとは「狂乱インフレ」抗議メーデーとなった

するため、政府が賃金決定に介入する「所得政策」を実施したが、わが国の場合、労使の自治により、この難局を乗り切ったことになる。

その後、JC系が主唱する「経済整合性論」は、四〇五%の中成長を前提とした、インフレ抑制によるマクロ経済への貢献という面では機能した。

これ以降、民間主導で「ストなし・一発回答」といわれるような、パターン化した春闘が定着し、組合自ら「管理春闘」と揶揄するような状況に陥っていったことも否定できない(3)。

(4) 政労使間の協議の進展も背景に

春闘のこうした変化について、その背景としてナショナルレベルや企業労使間にまで及ぶ労使協議の場の定着が大きく寄与しているといえる。まず、ナショナルレベルでは、一九七〇年に労働大臣の私的諮問機関として設置さ

れ、政労使学のトップリーダーが産業・労働政策全般について定期的に懇談する産業労働懇話会(産労懇)が大きな役割を果たした。会議では首相や主要閣僚も出席して、政策課題に関する報告を基に意見交換が行われた。国際的な経済情勢も含むマクロ経済の状況について労使が情報を共有する貴重な機会となった。

こうした場を通じた政労使間の共通認識の形成が、とくにオイルショックにあたり、労働側はマクロの経済動向を踏まえ、国民経済との「経済整合性」な要求を組み立て、交渉に臨むようになる土壌を作ったとみられることもできる(4)。

さらに企業内労使にあつては、日本生産性本部が生産性向上運動の一環として進めた「労使協議」の場の定着が大きい。労組が日常的に経営側との間で企業の経営状況、経営計画に至るまで、多様な議論が交わされるようになる。

2 失われた二〇年における変化

(1) バブル崩壊後、九〇年代前半は時短が焦点に

しかし、失われた二〇年といわれる経済停滞と一五年に及ぶ長期デフレ経済のなかで、春闘が生み出したこうした効果は大きく動揺する。その最大の要因としては、従来の交渉・協議の枠に入らないことの多い、非正規雇用の比率が大きく伸びたこと、さらにグ

ローバル化の進展により競争相手が国内ではなく海外の新興国となったことがある。

こうして、春闘は二回目大きな転換点に直面することになる。

バブル経済は八九年末に株価が三万八九一五円の史上最高値を記録した後急速にしばみ、わずか一〇カ月間で半値に転落。日本経済は長期不況の深みにはまってしまう。

九〇年代後半からは、デフレの進行が加わり、労働側の「定期昇給十過年度物価上昇分十生活上分」というインフレを前提とした従来型の要求方式も有効性を失い、賃上げ率は下落の一端をたどった。

とはいえ、九〇年代初めは、株価と地価の下落という資産デフレの坂道を転がり始めていたものの、製造業の業績は堅調で、九〇〇九二年の賃上げ率は五〇六%程度で推移した。とくに四分五裂していたナショナルセンターが一九八九年に統一して誕生した「連合」の初陣となった九〇年春闘では、五・九四%の高い賃上げを獲得。連合結成以来、これが過去最高の賃上げ率となる。

その連合は春闘を「総合生活改善の取り組み」と称し、賃上げとあわせて労働時間短縮、政策・制度要求を「三本柱」に据え、九〇年代前半はとくに「時短」に力点を置いた。当時、膨大な貿易黒字を生み出す要因として欧米諸国から「アンフェア」とされたのが長時間労働だった。九一年当時、製造業労働者の年間総実労働時間は二〇八〇時間にのぼり、ドイツより五〇〇時間も上回っていた。

このため、連合は九一年闘争を「時短元年春闘」と位置づけ、目標を九三年年間一八〇〇時間台の達成においた。この結果、電機と鉄鋼の労使は、年度の休日増を合意するなど前進が図られ、とくに鉄鋼労使は、休日二日増に加え、九五年に年間一八〇〇時間台をめざす時短中期プログラムを確認。自動車でもトヨタ、日産、本田の三社が九二年春闘で、九五年一八〇〇時間台達成で合意、翌九三年春闘では、回答に休日一日増が盛り込まれるなど、九〇年代前半は製造業を中心に時短が進んだ。

(2) 賃上げ・一時金の一括交渉に移行——要求方式に変化も

月例賃金の引き上げだけでなく、一時金との一括交渉への移行も九〇年代の春闘を特徴づける新たな動きといえる。九〇年に鉄鋼労連が先鞭をつけ、九三年からは自動車総連、造船重機労連も賃上げと一時金のセット要求を始めた。電機連合は、九八年からの交渉方式に移行。さらに九九年春闘からは、電機産業労使の一部が、経常利益や営業利益といった経営指標を使い、一時金の支給額が自動的に決定される業績連動方式を取り始めた。この流れは、その後他産業に拡大する。

一方、賃上げ要求方式についても九〇年代前半に従来の従業員全体の賃金水準を引き上げる平均方式から「個別賃金方式」へという新たな動きがみられた。個別賃金方式とは、旧鉄鋼労連が先駆的に取り入れたもので、年齢や勤続年数など一定のポイントを決めて、そのポイントの賃金をいくら引き上げ



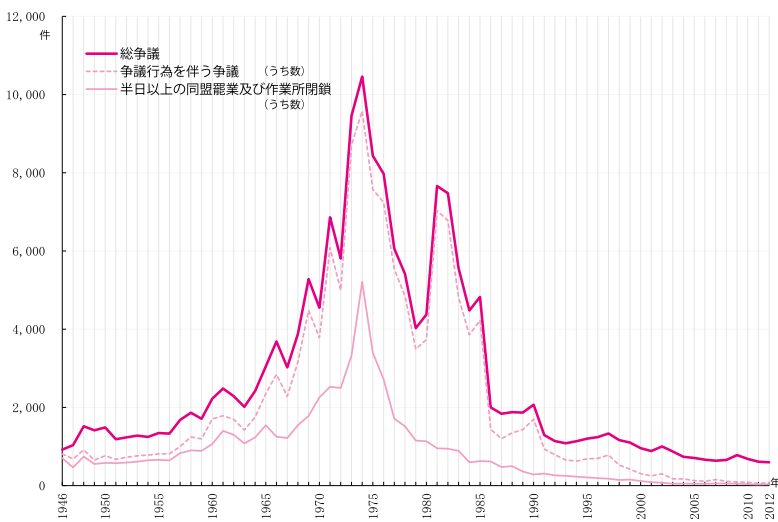
私鉄の労使交渉はストを伴うだけに毎年大きな注目を集めた

一九七〇年代までは、私鉄以外にもストライキを伴う賃上げ交渉が頻繁にみられた(図2)。しかし、スト戦術を背景に、賃上げ交渉を追い込む闘争方式は年を追うごとに弱まり、ストを伴わない賃金交渉が定着してきた(5)。

(3) ストライキなど労働争議を伴わない賃金交渉が定着

九三年の春闘で電機連合は、それまでの組合員平均による要求から、三五歳の技能者ポイントの賃上げを中心にした個別賃上げ方式に移行。産業内の格差是正を目的とした個別賃金の取り組みはこの後、他の産別にも拡大し、九〇年代の新たなトレンドになる。現在、組合側の賃上げ要求は、「平均賃上げ」に「個別賃金」を加味した方式が主流になりつつある。

図2 労働争議件数の推移 (1946年～2012年 年間)



資料出所 厚生労働省「労働争議統計」

第二次オイルショックの影響を受けた八二年春闘では、史上初めて交通ストが回避された。そして、九五年春闘はストを背景とする統一闘の面でターニングポイントの年となった。一月に阪神淡路大震災が発生。公益産業のうちNTT労使は大震災の復旧を最優先させるため、早期妥結。また毎年始発からのストライキを構えて交渉を追い込んできた私鉄連はスト配置を取り止めた。これまで景気後退のときに業績の上下が少なかった公益系が賃上げの減額に歯止めをかけてきた経緯があるが、これ以降、規制緩和の圧力も強まり、

公益系産業への波及機能が不全に陥っていく。一九六七年に大手私鉄一五社中一社でスタートした伝統的な交渉システムである中央集団交渉は、若干の増減はあったものの、震災直前には東急、東武、営団、京成、阪神、阪急、南海近鉄、京阪の九社が参加していた。しかし、阪神淡路大震災を契機に、阪神と阪急が脱落、九六年春闘では京阪も個別交渉の道を選択、翌九七年春闘には、東急が中央集交からの離脱を表明した。この結果、産業労使が一堂に会して交渉し、賃上げ相場を決める中央交渉方式は「終焉」を迎えた。

(4) 日経連が春闘の「構造改革」を提起
— 統一闘争の亀裂が拡大

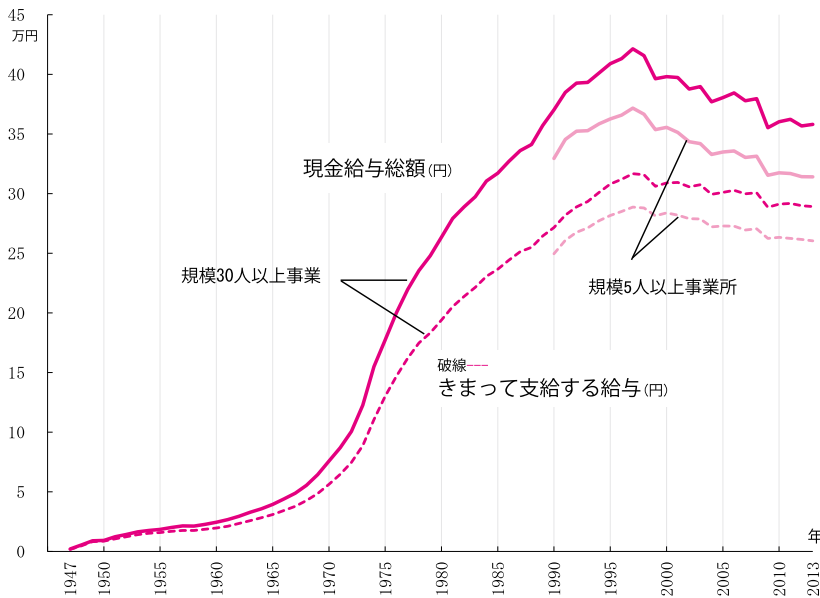
九〇年代半ばから財界労務部とも呼ばれていた経営側の中央団体である日本経営者団体連盟(日経連)は「構造改革春闘」を提起。各社に対して、①自社型賃金決定②総額人件費管理③能力・成果主義賃金——の徹底を強調しはじめた。春闘の賃上げ交渉の中で、経営側は「各社とも世界最高になった賃金をこれ以上上げる余地はない」「高コスト体質は正に向け総額人件費を抑える必要がある」「業績

見合いは一時金で対応する」などとの主張を繰り返し、ベア横並び春闘を切り崩す対応をとる。こうした経営側の対応が強まり、産別統一闘争は、九〇年代半ばから大きく揺らぎだす。それを象徴したのが二〇〇〇年春闘において、「鉄の結束」を誇った鉄鋼労連の統一要求に対する大手五社の分裂回答だった。複数年協定に移行していた鉄鋼労連は二〇〇〇年、〇一年でそれぞれベア三〇〇〇円(三五歳標準労働者)を要求したが、経営側は、新日鉄など三社が「二〇〇〇年IIベア一〇〇〇円、〇一年IIゼロ」、NKK(現JFEスチール)など二社が「二〇〇〇年IIゼロ、〇一年IIベア一〇〇〇円」と異なる回答を示した。ベアの統一回答が崩れたのは一九五七年以来だった。こうした、労働組合側の産別統一闘争のほころびは、年を追うごとに拡大する。

(5) 世紀が変わり雇用が前面に
— ワークシェアで政労使合意

二一世紀に入って初の二〇〇一年春闘は、大手企業の決算が連結ベースで四年ぶりに増収増益に転じるなど、企業業績に好転の兆しがみえるなかでの交渉となったが、経営側はベアによる成果配分に動かなかった。経営側が「ベアゼロ」に固執した最大の理由は、国際競争力の優位性への危機感だった。一兆円の連結経常利益をあげたトヨタでさえ、会社側は労使交渉で「硬直的な昇給は競争力の再生に重大な影響を与える」との主張を展開。デフレ経済の定着とあわせて、「国際競争力」の危機がこれ以降の春闘の

図3 常用労働者1人平均月間現金給与額（1947年～2013年 年平均）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
注：規模30人以上事業所の1969年以前はサービス業を除く調査産業計

その結果
自動車、造
船などベア

した。
保」を重視
し、「雇用確
分+α」と
カーブ維持
準を「賃金
上げ要求基
送って、賃
を事実上見
の統一要求
初めてベア
も結成以来
初めにベア
の統一要求
を事実上見
送って、賃
上げ要求基
準を「賃金
カーブ維持
分+α」と
し、「雇用確
保」を重視
した。



政労使でワークシェアリングに関する合意がなされた（2002年3月）

要求を行った組合に対して、軒並みゼ
ロ回答が示された。それだけでなく、
大手電機メーカーでは定昇相当分維持
の統一回答があった後に、経営側から
の賃金カット、昇給延伸、時間外割増
率の引き下げといった「賃下げ逆提案」
が次々と明らかとなる。こうして、産
別統一闘争は存亡の危機ともいえる状
況に追い込まれる。
こうしたなか、労使及び政府による
社会的合意を前提にしたワークシェア
リングで、雇用問題に対処すべきとの
意見が勢いを増し、二〇〇二年三月二
九日に政労使で構成するワークシエ
アリング検討会議は、「日本型ワークシ
アリング原則」を確認。ワークシエ
アリングを利用した雇用維持・創出策に
関する政策のフレームワークで合意し
た。
これ以降、政労使による協議は、最
低賃金の中長期的な引き上げを確認し

か。
その大きな転換点は先に触れた雇用
安定を優先しつつ、賃下げ提案が相次
いだ二〇〇二年春闘だったかもしれな
い。二〇〇二年五月に経団連と日経連
が統合し、新たな経済団体として日本
経済団体連合会（日本経団連）が発足
した。日本経団連（現・経団連）が翌
〇三年春闘に向け、労働問題研究委員
会報告」に代えて、初めて発表した「経
営労働政策委員会報告（以下、経労委
報告）」で、「労組が賃上げ要求を掲げ、
実力行使を背景に社会的横断化を意図
して『闘う』という『春闘』は終焉し
た」と主張。個別企業労使の関心は、「賃
金水準や賃金の引き上げ幅のいかんでは
なく、自社の生き残りをかけ、雇用

足かせとなった。
さらに、成果主義の浸透とも相まっ
て、賃上げは個々人の能力・成果に応
じて配分し、企業業績は固定費のベア
ではなく変動費の一時金で還元する経
営側のスタンスが強まりだし、人件費
の変動費化が加速することになる。
その後、ITバブル崩壊とアメリカ
の景気停滞に追い打ちをかけた九・一
一同時多発テロにより世界同時不況の
様相が強まるなか、国内でも希望退職
や早期退職の募集が堰を切ったように
拡大。二〇〇一年六月の完全失業率は
初めて五%台に乗った。

こうしたなか、一〇月に連合と日経
連はトップ懇談を行い、「『雇用に関す
る社会合意』推進宣言」を共同発表し
た。宣言は、深刻な雇用情勢の打開策
として、使用者は「雇用を維持・創出
し、失業を抑制する」、一方、労働組
合は「賃上げについては柔軟に対応す
る」などで一致した。労働側は「雇用」
が確保されるならば、賃金などの既得
権益にこだわらない姿勢に転じた。
そして、雇用情勢が厳しさを増す中
で〇二年春闘は展開。経営側は「ベア
の見送りにとどまらず、定昇の凍結・
見直しや、さらには緊急避難的なワー

クシェア
リングも含め
これまでに
ない施策に
も思い切っ
て踏み込む
ことが必
要」とする
一方、連合
も結成以来
初めにベア
の統一要求
を事実上見
送って、賃
上げ要求基
準を「賃金
カーブ維持
分+α」と
し、「雇用確
保」を重視
した。

た「成長力底上げ推進円卓会議」（二〇
〇七～〇八年）、ワーク・ライフ・バ
ランスについて政労使の役割を設定し
た「仕事と生活の推進調和官民トップ
会議」（二〇〇七年）、そして二〇一四
年春闘でデフレ脱却に向け、賃上げの
環境を整備した「経済の好循環実現に
向けた政労使会議」といった形で引き
継がれていく。
**3 デフレ経済進行下の
春闘の変容**
(1) 経営側が「春闘の終焉」を宣告
——「ベア」から「ミニマム」へ
前回の消費増税の年である一九九七
年以降、日本全体の賃金水準の低下傾
向に歯止めがかからないなか（図3）
、「春闘」に何が起こっていたのだろう
か。

の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある」と表明した。

賃上げに関しては、「デフレスパイラルが危惧される状況下での合理的賃金決定のあり方が問われているが、企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。さらに、賃金制度の改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」として、ベアゼロだけでなく定昇改革にも踏み込む姿勢を示した。

一方、労働側も〇三年春闘で、連合と相場リード役の金属労協が初めて、ベア統一要求を断念した。そして、この春闘から労働側は春闘の機能を「ベア中心からミニマム重視」に転換。連合は初めて春闘要求のなかに、すべての構成組合が取り組むべき事項を列記したミニマム運動課題を盛り込む。金属労協も賃金底支えのために初のミニマム（三五歳二二万円）を設定した。一方、この年、経営側からは定昇の圧縮・廃止といった賃金制度の見直し提案が相次いだ。

石油危機によるインフレ加速で、大幅賃上げ要求型の春闘を労働側が「終焉」と表現したが、四半世紀を経た二一世紀の初頭、デフレの定着によって「ベアによる相場波及型春闘」が行き詰まり、経営側が春闘の「終焉」を宣言することとなった。

春に賃金交渉を集中化させる「春闘」の重要な役割は、ベアによって、消費者物価指数の上昇による生活水準の変

化を調整することであった。しかし、景気低迷やデフレの継続により、これ以降、ベアの要求は影を潜める。賃金交渉の争点が「インフレ回避」から「デフレ克服」に交代したともいえる。

その後、右肩上がりの賃上げが行き詰まった状況を踏まえ、労働側は、ミニマム重視や企業横断的な職種別賃金の確立をめざす。対する経営側は従業員全体の一律賃上げから脱皮し、成果主体の賃金制度へ大きく舵を切る。これ以降、経営側はグローバル競争の激化などを背景に、労働側の戦術である「横並び」を排除し、個別企業の「支払い能力」を重視する姿勢をますます強める。そして、労使が懸案課題を討議する場としての「春闘」の意義は認めつつも、賃上げ（ベア）相場が波及する形での「春闘」の終焉を唱えつつきた。

（2）格差是正へのシフト——中小企業、非正規雇用増加への対応

〇四年春闘向け『経労委報告』は、定昇制度の廃止・縮小だけでなく、「賃金水準を切り下げるベースダウンも話し合いの対象になる」と踏み込んだ。年功から成果主義へのシフト（賃金管理の個別化）をより明確に主張した。一方この年、連合は中小共闘を立ち上げ、賃金水準の低下が著しい中小企業の底上げ・格差是正を図る闘いにシフトしていく。これ以降、大手組合の賃上げ要求は「賃金構造維持分（定昇）」の確保」を重視した取り組みが主体となる。

ここから、〇八年のリーマン・ショック前までは、「いざなぎ景気」とよばれ

る戦後最長の経済成長が続いた。とはいえ、この間も「ベア要求」は復活しなかった。労働側は「格差是正」に加え、「社会的配分の是正」を賃上げ要求面での新基軸とした。連合は、規模間・産業間、男女間、雇用形態間などでの「所得の二極化」が進行したとし、新たに「規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続的な取り組み」を、すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）に追加した。こうした運動を支えるため、連合の「パート共闘」が〇六年にスタートする。

（3）「賃金改定」「賃金改善」の登場——「賃金の個別管理化」の進展

〇五年の『経労委報告』で経団連は、「ベア要求をめぐる労使交渉はその役割を終え、個別企業においても、賃金管理の個別化が進むなかでは、一律的底上げという趣旨では、その機能する余地は乏しい」——などの主張を展開。今後、賃金の引き上げ・引き下げは「賃金改定と称すべき」と提案した。消費者物価が上昇傾向となったこともあり、〇六年はデフレ脱却に向け、

久し振りの本格的な賃上げ交渉が見込まれた。連合は「マクロ的には労働側に一%以上の成果配分がなされるべき」との闘争方針を示した。この時の要求は、「賃金カーブ維持分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組みむというもの。このように、労働側提案の「賃金改善」が、この年に登場する。

「ベア」ではなく「賃金改善」とした点に、賃上げ要求・交渉をめぐる交

渉環境の変化を読み取ることができると、一律引き上げの「ベア」に対する経営側のアレルギーに配慮したためだけではなく、脱年功の成果主義型賃金制度への移行により、企業内でも一律アップの原則が通用しにくくなったことが背景にある。

賃金改善の中身について連合は、「若年者の水準引き上げや高齢者の賃金カーブの見直し、初任給、パートの均衡処遇、時間外労働の割増率など幅広いものを内蔵している」と説明した。

〇六年、〇七年と賃金改善に取り組んだ産別は多かったが、回答はバラついた。〇八年春闘でも連合は、賃上げ要求について「賃金カーブ維持分を確保したうえで賃金改善に取り組みむ」ことを前提に、マクロ的に「実質一%以上の配分の実現」を求めた。しかし、自動車、電機、鉄鋼、造船など大手組合に示された回答は、賃金改善分、前年並みか微増にとどまり、中小など全体に波及することもなかった。

（4）リーマン・ショック、東日本大震災から一三年春闘へ

これ以降の春闘の動向を振り返ると、リーマン・ショックと東日本大震災の影響を抜きにすることはできない。始まりは〇八年秋のリーマン・ショックだった。翌年の〇九年春闘に向け、労働側は戦後最長を記録した景気拡大と、当時、原油価格などの上昇でインフレ基調となっていた物価動向を背景に八年ぶりとなるベア要求で足並みを揃えた。しかし、リーマン・ショック直後から企業業績は急激に悪化し、完全失業率も五%半ばまで高まった。と

くに派遣労働者の雇い止めが相次ぐなど、非正規雇用労働者の雇用不安が一気に拡大。労使交渉では「賃上げか雇
用か」でならみ合った。

交渉の結果、定昇確保を回答した企業が多かったものの、その影響は○九年春闘に現れ、賃金関係の統計をみると、軒並み調査開始以降最大の下げ幅を記録することになる。○九年から一○年にかけては、またデフレ基調に陥った。雇用・賃金調整が継続し、日本経済は不透明感を増していった。

年が変わり景気に薄日がさすなか、一○年春闘は落ち込んだ一時金の回復と生活防衛が基調となった。一方、企業業績は同年末にリーマン・ショック前の八割程度までに回復していた動向も踏まえつつ、労働側は一一年春闘から賃金水準のピーク時への回復を目標に交渉を展開し始めた。しかし、同春闘最大の山場直前の三月一日に東日本大震災が発生する。震災と原発事故により統一闘争の続行が阻まれた。

とはいえ、それまでの業績回復を踏まえ、三月末までに大半の大手企業の交渉は決着し、回答は定昇維持と一時金は微増が基調となった。震災の被害に加え、追い討ちをかけたタイの洪水の影響による業績低下は、一二年春闘に反映されることになる。同春闘は各企業の一時金の落ち込みが目立った。そして、一二年暮れの総選挙で民主党が大敗、第二次安倍政権が誕生し、いわゆる「アベノミクス」が始動する。デフレからの脱却に向け同政権は、春闘の交渉期間中に経済界に報酬の引き上げを要請。一部の企業がこれに応じ、翌一三年春闘は賃上げムードが強

なったものの、全体的な賃上げには結びつかなかった。

(5)「経済の好循環」に向けた

「政労使会議を設置——

デフレ脱却で認識を共有

安倍政権は政権発足直後から最大課題であるデフレからの脱却には、「賃上げが不可欠」として、経済界に賃上げを要請し続けてきた。その後、政府は労働側を巻き込んだ形で環境づくりを図るため、一三年九月に「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を設置。

「景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生につなぐ」で行くには、企業の収益拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて、さらなる企業収益の拡大に結びつく。「経済の好循環」を実現すること」を目的に、経済界、労働界、政府



昨年9月に再開された経済の好循環実現に向けた政労使会議の様相(官邸HP)

が取り組むべき課題についての共通認識の醸成をめざした。

五回の会合を重ねたうえで、同年二月に賃金引き上げに向けて政労使がそれぞれの立場で取り組むことを確認する「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」と題する文書をまとめた。デフレ脱却に向けた経済の好循環を起動させるために、「経済の好循環を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要である」と強調。こうした好循環を全体に波及させるとともに、持続的なものとしなければならぬと明記した。政府の役割は、所得拡大促進税制の拡充や復興特別法人税の一年前倒しでの廃止などにより賃上げの環境整備を進める

一方、労使は「各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価動向も勘案しながら十分議論を行い、企業収益拡大を賃金上昇につなげていく」とを確認した。

この政労使会議の枠組みは一五年春闘に継続され、特集冒頭で紹介した結果を導き出すための環境整備の役割を果たしたといえるだろう。とくに大手の交渉経過をみると、「賃上げが日本経済と景気の回復に不可欠なもの」との認識が労使双方に浸透してきた感を強くする。

4 「春闘」は三度目の

転換点に

(1) デフレ脱却で政労使が合意形成
先にみたように、春闘が初めて大き

な転換点を迎えたのがスタートから二○年後の一九七五年の春闘だった。インフレを回避するために労働側がインフレ対策に整合する経済整合性論に転換し、安定的な成長への移行に寄与したことになる。

バブル崩壊を経てそれから約二○年後の九七年から賃金水準が下がり出す。非正規雇用の増大とデフレの長期化を背景にこうした賃金水準の低下傾向が現在までほぼ二○年続いている。そして、二一世紀に入ると今度は、経営側から「春闘終焉」が発せられた。

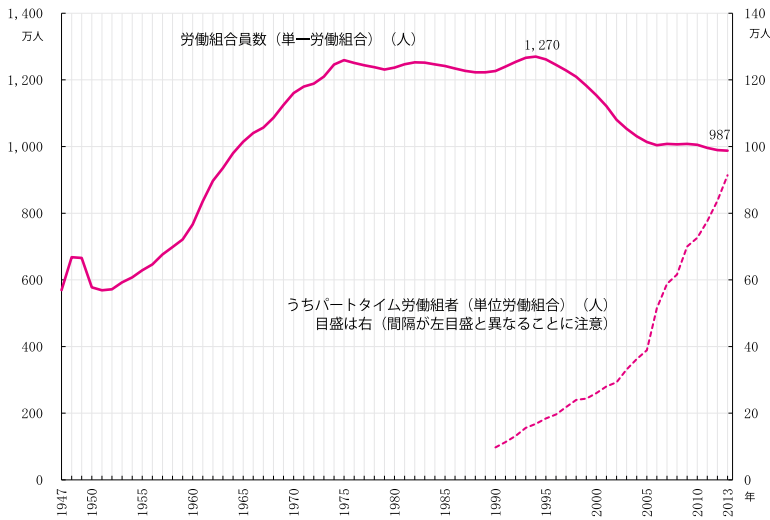
過去を振り返るとこのようにほぼ二○年サイクルで春闘は変貌を遂げてきた。そして、今年で二○一五年を迎える「春闘」は、三度目の転換点にあり、新たな変化を遂げようとしている。二○一四年を春闘の歴史的ターニングポイントと位置づける見方もある(6)。

オイルショック時の課題はインフレの回避だったが、一四年春闘から始まった政労使会議の方向付けもあり、デフレからの脱却で、政労使のベクトルが合ってきている。政府主導のためメディアによる「官製春闘」との揶揄もあるが、経済を再生させ、企業を新たな成長軌道にのせるためにも、賃上げによって労働者の士気を高め、新たな付加価値を生む環境づくりが必要であるという労使間の合意形成が進んできたこととみることができる。

(2) 春闘が直面する新たな課題

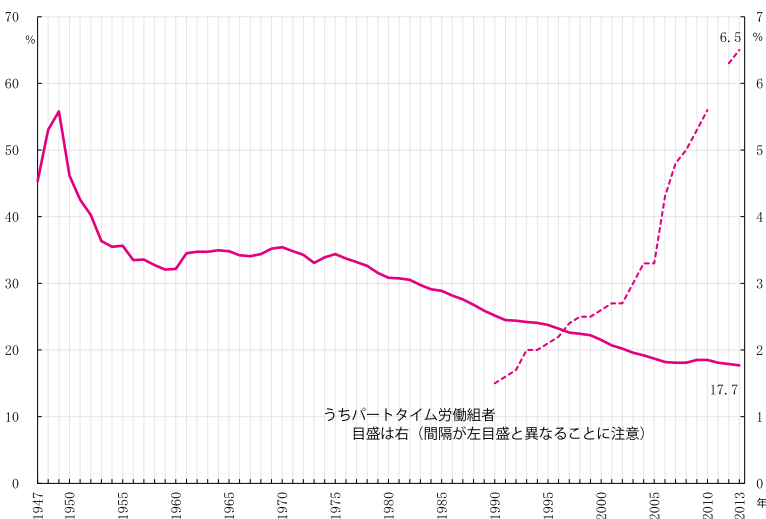
労働組合側の戦術である産業別統一闘争を軸に展開してきた「春闘」だが、年を経るごとにその基盤が揺らいできた。それを端的に示すのが、労働組合

図4 労働組合員数の推移 (1947年～2013年 各年6月30日現在)



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」
注 1951年以前は単位労働組合員数

図5 労働組合 推定組織率の推移 (1947年～2013年 各年6月30日現在)



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」
注 1951年以前は単位労働組合員数

の組織率の低下だろう。
春闘開始(一九五五年)から一九七五年まで、組織率は三〇%台半ばを維持してきたものの、それ以降はダウントレンドとなり、現在に至るまで歯止めがかかっていない(図5)。組合員数についても、組織率が高い大企業で、リストラなどによる従業員純減の影響が出始めた一九九〇年代半ばから労働組合員数も減少に転じ、一千万人を割り込んでいく(図4)。

このように、春闘の機会に集団的な労使交渉によって、賃金決定がなされるウェイトが年々低下している。一方、とくに二〇〇〇年代に入って増勢を強めてきた非正規雇用については、それに追いつくペースではないものの、パートタイム労働者の組織率が年々増加しており、春闘の枠組みに加わる非正規も増えてきている。
さらに、古くて新しい課題といえる中小企業における組織化の進展も、労組に改めて突きつけられている。従業員九人未満の企業における組織率は約一%にとどまっている。
こうしたなか、二〇一二年から始まった政労使会議における、非正規雇用および中小企業対策も視野に入れた取り組みは、「春闘」の新たな展開を象徴するものといえる。

二度にわたって終焉を労使双方から言い渡された「春闘」だが、継続的な賃金上昇が求められるなか、これまでは異なる社会的な役割を担いつつ、新たなステージに進もうとしている。
〔注〕
1 出典は厚生労働省「民間主要企業における春季賃上げ状況の推移」。四分位分散係数は(第3四分位数-第1四分位数) / (2×中位数)の式であらわれ、分散係数の値が小さいほど、データの分布の広がりが小さいことを示す。
2 日経連は一九七〇年からインフレ回避のために名目賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸びの範囲内とすることで、賃上げ分の価格転嫁

- によるインフレを起こさない「生産性基準原理」を提唱し、企業に徹底を求めてきた。これに対して労働側は、「実質賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸び率に合わせる」「物価上昇分を賃上げに反映する」という「逆生産性基準原理」を主張し、反論してきた。なお、旧日経連の担当者の証言によると一九八五年のプラザ合意以降、急激に進んだ円高によって、為替減価で生産性をいくらかあげても利益に結びつかなくなり、生産性基準原理による賃金決定が機能しなくなってきたことから、各企業の「支払い能力論」を前面に打ち出したとしている(連合総研「調査報告書「日本の賃金——歴史と展望」二〇一二年)。
- 3 一九七五年、鉄鋼、造船、電機、自動車の金属四業種の社長・労務担当重役による会合が「八社懇」の基礎となり経営側の結束も強化される。
- 4 七五年の春闘に向け、鉄鋼労連の宮田義二委員長が、他産別に先駆けて「前年度実績マイナスマ」方式への転換を提案した下地は産労懇にあったとしている(宮田義二著「組合主義に生きる」二〇〇〇年、日本労働研究機構、九二ページ)。
- 5 交通ゼネストの影響もあり、一九七四年四月のストライキ発生件数は三四〇〇件、参加者は二四四万人に上っていたが、二〇一二年の春季賃上げ争議の「総争議」のうち「争議行為を伴う争議」の件数は四九件、行為参加人員は七三五人にとどまる。行為形態別にみると、「平日以上の同盟罷業(ストライキ)」の件数は二四件、行為参加人員は七七九人と激減している。
- 6 「歴史的ターニングポイントとしての二〇一四春闘の課題」二〇一四年二月山田久、日本総研リサーチ・フォーカス)

(調査・解析部長 荻野 登)