

スト資金——「新しい現実」の中で古い議論の再生を

鈴木 不二一

(同志社大学 ITEC アシスタントディレクター)

ストライキの激減と議論の消滅

就労を拒否する団体行動としてのストライキは、使用者と対峙する際の労働者の最大の武器である。けれども、それは使用者に操業停止の打撃を与える反面、労働者にとっては生活の原資を失うことを意味する。したがって、長期かつ大規模なストライキを執行するためには、スト期間中の組合員の生活補償のための事前の備えが欠かせない。この目的のために労働組合が団体として積み立てておく資金がストライキ資金（略して「スト資金」¹⁾）である。

「スト資金」の問題は、かつては、日本の労働組合の組織改革と機能強化の上で避けては通れない問題として運動の実践家たちに認識され、また労働組合研究の重要な研究課題として、研究の欠落を埋める必要性が指摘されたこともあった。けれども、それらは半世紀近く前のことであり、「スト資金」問題は、いまや忘却の彼方にある議論の典型といえるかもしれない。

その背景にあるのは、近年の日本において、ストライキがきわめて稀な現象となったことである。半日以上以上のストライキを伴う労働争議件数は、1974年に5,197件（参加人員362万283人）のピークに達したのを境に、1970年代後半以降急激な減少過程をたどった。とりわけ、2000年代以降には争議件数二桁台、参加人員1万人未満が常態化し、足元の2009年の半日以上ストライキ件数は48件（参加人員3,629人）にすぎない。少なくともこの統計数値でみるかぎり、今の日本は「ストライキのない（strike free）労使関係」に移行しつつある社会であるかのようにみえる。

もし、本当にそれが事実であれば、そもそも「ストライキ」は問題として存在しなくなるのだから、「スト資金」をめぐる議論がどこかにいってしまったところで、実践的には何の問題もない。研究課題としての「スト資金」問題も、歴史学の領域に配置換えされて、現在学の棚からは卸されてしかるべし、ということにもなろう。けれども、そのように「スト資金」の問題を歴史の屑籠にほうりなげるのは、やや早計にすぎる。主な理由は3つある。

第1に、日本の労働組合は、いまもなお営々とスト

資金の積立を行っているという事実がある。第2に、日本の労働組合のスト資金の実態には、かつて議論された組織の本質に関わる問題点がそのまま残っている。この未解決の問題になんらかの決着をつける必要がある。第3に、現在の日本でストライキが極めて稀な現象となったといっても、そのことが直ちに将来ともストライキがおこらないことを意味しているわけではない。労使紛争は姿を変えただけで、依然として日本の労使関係に潜在している。安易に問題を切り捨てるのではなく、新しい現実をふまえた前向きの議論にこそ衆知を集めるべきだろう。

スト資金の現状：積立は続けられており、今後も継続される見込み

スト資金に限らず、日本の労働組合の財政状況に関するデータや研究はきわめて少ない。とりわけ、ストライキがピークから激減への途に転じた1970年代後半以降は、議論のみならず、研究の蓄積も、「大停滞時代」が続いているとあって過言ではない。そうした中で、現在、日本の労働組合のスト資金の大量観察データとしては、アジア社会問題研究所の調査を継承した連合・連合総合生活開発研究所『労働組合費に関する調査』が唯一あるのみである。

2003年以来過去3回実施されたこの調査の対象は、連合傘下の中堅・大手500組合強（組合員数計240万人）、および連合加盟組織の産業別組合（同500万人強）である。詳細なデータが得られるのは単組調査に限られ、そのカバーする範囲は日本の労働組合員の四分之一にとどまるという点でサンプルの代表性は必ずしも十分とはいえない。この点に留意しつつ、2003年、2005年、2008年の過去3回の調査結果からスト資金の現状を概観してみよう（表を参照）。

まず、スト資金の「積立制度あり」とする組合は、2008年調査で8割強に達し、ほとんどの企業別組合は現在でもスト資金の積立制度を持っている。ただし、「制度はあるけれども、当期は積み立てていない」とする組合を除いて、実際にスト資金の積立を行っている組合の比率をみると55%強に減ってしまう。以上の傾向は2003年、2005年調査でもほぼ同様であった。

表 企業別組合における雇業資金積立の現状と今後の予定

調査年	積立制度ありの割合 (カッコ内は「当期は積み立てていない」を除く数値)	雇業資金の組合員1人平均積立月額		雇業資金の組合員1人平均積立月額の内訳	
		平均積立月額	月額組合費に対する割合	組織積立	個人積立
	%	円	%	円	円
2008年	80.6 (55.2)	425	8.7	189	236
2005年	81.1 (55.3)	542	10.6	198	350
2003年	80.9 (57.3)	621	12.0	125	499
調査年	雇業資金積立金総額		雇業資金の今後の予定 (主な回答)		
	1組合当たり平均積立金総額	積立金総額の賃金補償日数	今後は雇業資金の積立制度をやめる	制度はやめないが、徴収を当面見送る	現行の徴収額を今後とも維持
	千円	日	%	%	%
2008年	701,750	16.2	1.9	21.3	63.1
2005年	760,790	20.0	—	—	—
2003年	756,180	18.7	—	—	—

出所：連合・連合総合生活開発研究所「労働組合費に関する調査」各年版より作成。

同じ設問を行っている1997年アジア社会問題研究所調査結果では、「ストック資金制度あり」の組合が89.3%、そのうち当期も積み立てている組合は76.3%であった。調査対象が異なり、厳密な比較は困難であるが、「当期は積み立てていない」組合の比率は、おそらく90年代末以降に漸増傾向をたどりながら現在に至っているものと推測される。

次に、組合員一人当たりの平均積立月額をみると、2003年の621円（月額組合費の12%）から2008年の425円（同8.7%）へと、過去5年間でかなりの減少となった。その原因としては、積立金の中の個人積立分が2003年の499円から2008年の236円へと50%以上の激減となったことが大きい。

2000年代に入ってから、大手組合を中心にストック資金の一部を組合員に返却する動きが活発化した²⁾。上述の調査結果はこのような傾向の反映であろう。ストック資金をめぐるこのような動きは、労働組合による「新しい現実」への対応であり、ストック資金をめぐる議論すべき未踏の領域が存在することを示唆する。

と同時に、このようなことが可能となるのは、日本のストック資金の多くが「組合員個人名義の貯金」という形式をとり、ストック資金は「個人の財産であって、組合はその預託をうけ、管理運用の権限をある程度委託されるにすぎない」（白井 1964）という半世紀前の指摘が、そのまま現在にもあてはまるような実態があるからである。これは欧米の労働組合の常識では考えられないという。何故なのか、そのままでよいのかという問題が依然として残っている。

ストック資金のストックとしての積立金総額は2008年現在で、1組合平均7億円強、組合員の賃金補償日数換算では16.2日となる。年間組合費収入総額に対する倍率を推定すると約2.5倍となる。2003年にくらべると金額で5,500万円強、賃金補償日数換算で2.5日減であり、毎月の積立金が減少傾向で推移したことを反映して、ストックとしての積立金総額も減ってきたことがわかる。

このストック資金のストックをどのように評価するかは難しい。けれども、イギリスの認証官事務所登録組合の2009年度末基金残高が平均して年間組合費収入の1.2倍である（Certification Office 2010）ことからみれば、それなりのストック資金残高を日本の組合は保有しているともいえる。

最後に、2008年調査から、ストック資金の今後に関する労働組合の考えをみてみよう。約三分の二の組合は「現在の徴収額を今後とも維持」（63.1%）と考えており、次いで「制度はやめないが、徴収を見送る」（21.3%）とする組合も無視できない。けれども、今後は「積立制度をやめる」（1.9%）とする組合はほとんどないのである。

以上から、ストック資金をめぐる議論はどこかに飛んでいってしまったにしても、事実としてのストック資金と、その積立を継続しようとする労働組合の意思は、いまだにどこにも行かずに、日本列島にとどまっていることが確認できる。では、そのことの意味を、ストック資金のかつての議論を下敷きにしながらかえてみることにしよう。

スト資金をめぐる議論と現実の変遷

ストライキの起源は、古代や中世にまで遡るほど古い。けれども、スト資金の蓄積を活動の備えとし、交渉力の基盤とする発想と行動様式の発展は、恒常的結社としての近代の労働組合がイギリスで誕生して以後のことである。そして、スト資金が各種共済給付から機能分化し、長期的視野にたって制度化されるのは、19世紀後半のイギリスにおける、熟練労働者のクラブ・ユニオンの取り組みを嚆矢とするといわれる。実務能力と合理的計算にもとづく「新しい精神」の担い手である職業的労働組合指導者に率いられたこれらの組合は、当時「新型組合」と呼ばれた。

19世紀末、日本の工業化の本格的開始と踵を接して展開された明治の労働組合運動は、こうしたイギリス労働組合運動の経験や、それを参照して形成されたアメリカ労働組合の影響のもとに、共済給付の充実やストライキの物質的基盤としてのストライキ資金の重要性を早くから自覚していた。

例えば、明治期日本労働組合運動の先駆者である高野房太郎は、欧米労働組合の共済機能やスト資金積立制度に大きな関心を抱いていた。また、1898年4月「雪の日の大同盟罷工」成功を契機に誕生した日鉄矯正会は、組合基盤強化のための基金積立に尽力し、1899年末には積立金2万円（当時の織物業男工平均賃金日給15銭をもとに計算すると13万人・日分）に達したという記録がある。

しかしながら、これらの黎明期の労働組合は、1900年の治安警察法施行により壊滅させられ、その後も政府の弾圧政策のもとにさらされた日本の労働組合は、戦前期にはついに恒常的結社としての制度的・物質的基盤を築くことはできなかった。

戦前においても、海員組合や総同盟はストライキ資金蓄積の重要性を強調し、また実践する努力を行った例はある。1928年海員組合ゼネスト決行による日本で最初の産業別最低賃金制獲得の事例は、周到な準備と地道なスト資金蓄積の成果といわれる。けれども、その一方で、左派組合の中には、「カネの切れ目が闘争の終焉」になるとして、スト資金の蓄積に否定的な、「ストライキ激発主義」の立場をとる勢力も無視しえなかった（白井 1964）。こうしたスト資金をめぐる戦前の左右両派の対立の構図は、戦後にも持ち越されることとなる。

敗戦直後、労働組合運動がまさに「燎原の火」の如く、日本列島に広がっていった運動の高揚期においては、スト中の賃金補償を会社負担とすることが可能で

あったことから、スト資金蓄積の地道な努力が根をおろすことができず、結果として「ストライキ激発主義」は強固に残存することとなった（白井 1964）。

その後、1950年代になると、経営側の反転攻勢が強まり、労使の力関係が逆転して、解雇反対をめぐる長期争議に次々と労働組合が敗退していく時代がおとずれた。その経験は、合理的計算にもとづくスト資金の着実な蓄積の重要性を自覚させ、現実主義的な組織強化、諸制度の確立・整備が労働組合運動発展の基盤をなすことの認識を強めることとなった。

いわゆる55年体制の開始とともに、日本の労働組合運動は、その後の日本の労使関係の柱となる制度的基盤の新機軸を続々と打ち出すことになる。すなわち、春闘方式によるマクロ賃金決定、企業別組合による労使協議制の確立、長期雇用安定、生産性三原則をめぐる労使合意等々である。そして、スト資金の議論と実践もまた、新しい局面を迎えることになる。

当時の議論の要点は、あえてまとめると次のようになる。第一に、高度成長のもとでますます力量を高めつつある経営側に対して、労働組合の拮抗力を高めるためには、スト資金の地道な蓄積こそが最優先課題である。第二に、企業別組合の孤立した長期争議は、当該企業の業績悪化・市場喪失を招き、組合の敗退とともに組合員の雇用喪失を帰結したという苦い経験をふまえるなら、企業別組合脱皮・産業別組合強化が今後の運動の基本方針とならざるを得ない。それを具体化するための不可欠の要件としてスト資金の単産本部への集中を実現する必要がある。第三に、スト資金の積立金は毎月の組合費の中に安定的に確保することが重要であり、スト資金が組合員の個人別生活資金の積立（「組合員個人名義の貯金」）という形式を持つような制度的脆弱性を払拭する必要がある。第四に、ストライキ中の組合員の生活保障を臨時の追徴金や資金カンパで賄うという従来型の方式は、使用者側に譲歩を迫りうるような労働組合の交渉力の基盤とはなりえないことから、スト資金の安定的蓄積を前提としたスト手当による賃金補償方式に転換すべきである。

以上のような議論を実践している典型的な組織として、当時必ず引用されるのが、唯一の産業別組合としての全日本海員組合の事例である。その規約は組合費総収入の一定率を争議金庫に繰り入れて積み立てることを定めており³⁾、常時3億円強の積立金を安定的に確保していることが、産別機能強化をめざす労働組合の財政改革の議論中で必ずといってよいほど言及されたのであった。

いまからふりかえると、1960年代から70年代半ば

にかけての時期は、日本の労働組合がもっとも熱心に企業別組合脱皮・産別組織強化に取り組んだ時期であった。この時期の特徴は、単に議論するだけでなく、日本の労働組合の産別機能強化にむけての、現実的で妥当な道筋を探り、実践しようとしたことにある。組合財政やスト資金など、組合組織の物質的基盤に注目する議論が高まったのも、ある意味では自然な流れであった。

けれども、日本における産業別組合確立という壮図は、ついに成就することはなかった。1970年代後半以降、企業別組合体制はますます揺るぎないものとなり、産業別組織への組織資源（ヒト・モノ・カネ）の配分は漸減傾向をたどり、一時は強化されるかに見えた産別組織の制度的基盤は次第に弱体化して今日にいたっている。スト資金の産別組織への集中化の議論は、いまや昔話の話題にもならなくなった。

組合運動の再活性化にむけて、古き議論のよみがえりを

では、いまとなっては古色蒼然たる感のあるかつてのスト資金をめぐる議論は、何の意味もないのだろうか。必ずしもそうとばかりはいえない。

企業別組合を全否定する議論が現実性を欠いていることは、いまや明らかである。けれども、だからといって、その弱点に無自覚であっていいということにはならない。組織資源が2万6千強にもおよぶ膨大な数の企業別組合に分散されていることの非効率性、組合の規模が企業の従業員規模の従属変数にとどまること（企業が大きくならなければ、組合規模も大きくなれない）、孤立した企業別組合の闘争は企業間競争を通じて当該組合の雇用の基盤を掘り崩してしまう恐怖感から自由になれないこと等々、古くて新しい問題は何一つ解決されないまま残っているとってよい。そして、スト資金問題は、こうした企業別組合の弱点の典型をなすのである。

前述したように、今日でも企業別組合は、スト資金の積み立てを営々と続けており、その積立金の蓄積も、けっして無視しうるほどのものではない。問題は、それが個々の企業別組合に分散して保有されていることから、組合員全体の集積された力として発揮されることがむずかしいことである。さらに、スト資金には組合員個人の預金部分もかなり含まれることも、団体としての労働組合の力の行使を制約する。こうした問題を棚上げにしておいたままでは、ストライキという「伝家の宝刀」を交渉力の背景にすることはでき

ない。「伝家の宝刀」は抜かなくても意味を持つ。けれども、その切れ味のなさを見透かされているのは、相手に脅威を与えることなどできないのは自明の理である。

営々と積み立てたスト資金の使い道は、スト決行時の生活補償だけとは限らない。現に、多くの組合で、スト資金の有効活用の途をさぐる議論と実践がはじまっている。折しも、日本の労働組合は、非正規従業員への連帯の輪の拡大に本格的に乗り出している。メンバーシップの拡大を通じた組織の構造と機能における型の再編が、労働組合再生への途を拓くのではないかという議論もなされている。ちょうど、19世紀末から20世紀初頭のイギリス労働組合が不熟練労働者へのメンバーシップ拡大を契機に、組合運動の「ニュー・モデル」を確立していったのとパラレルな現象が、いま起きている可能性もある。その可能性を現実とするためには組織構造の再編強化は必須であろう。そのこととも、「スト資金」問題は大きく関わっている。「新しい現実」の中で、古い議論をよみがえらせ、労働組合活性化の実践へとつなげていく未来志向の姿勢こそが、いま求められている。

- 1) 罷業資金、争議基金などさまざまな名称が用いられているけれども、ここでは原資料の引用の場合をのぞいて、略称の「スト資金」で統一する。
- 2) 新聞報道からいくつかの事例をひろくと、「松下電工労組、スト向け積立金、組合員に返却——1人平均26万円に」(2000/11/29日本経済新聞)、「NEC労組、スト積立金の徴収廃止」(2001/07/31日本経済新聞)、「三菱自労組が組合員支援へスト資金を全額取り崩し生活費に18万円返還」(2004/8/29産経新聞)、などがある。
- 3) 現在では、争議金庫、設備資金、共済給付、退職資金、および政治資金の5つの特別会計全体で総収入見込み額の15%相当額をあて、各特別会計への具体的な繰入率は、大会決定事項である毎年の予算で定めることとなっている。

参考文献

白井泰四郎 (1964) 『労働組合の財政』日本評論社。
 Certification Office for Trade Unions and Employer's Associations (2010) *Annual Report of the Certification Officer 2009-2010*.

すずき・ふじかず 同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC) アシスタントディレクター。最近の主な論文に「企業の社会的責任と社会保障」宮島洋・西村周三・京極高宣編『社会保障と経済1 企業と労働』(東京大学出版会、2009年)所収。産業社会学専攻。