

労働組合は誰を代表しているのか？

——産別統一闘争を手がかりにして

首藤 若菜

(立教大学教授)

かつて労働組合は、働く人々を幅広く代表してきた。その典型は、春闘にみることができる。1960年代の春闘では、パターン・セッターである産業・企業の賃金上昇が、様々な経路を通じて、国民全体に波及していった。しかし、それから50年が経過した2010年代、春闘の賃上げは、多くの労働者にとって関係のないものとなっている。その意味で、春闘の主たる担い手である労働組合が代表する範囲は、狭まっている。では、春闘およびその基礎となる産別統一闘争は、どのように変わってきたのだろうか。本稿では、産別本部の拘束力が相対的に強い私鉄総連と電機連合を取り上げ、産別統一闘争の変容を明らかにする。私鉄総連では、1997年にそれまで30年間続いてきた中央集団交渉が終焉した。その後、春闘での妥結額にバラつきが生じ、企業間の賃金格差は開いていった。電機連合では、2000年代に企業業績の悪化を理由にベアゼロが続いたものの、産別統一闘争のあり方は大きく変化していない。本稿では、両ケーススタディをもとに、今日、労働組合が誰を代表しているのかを考える。

目次

- I 課題と問題意識
- II 私鉄総連のケース
- III 電機連合のケース
- IV 産別統一闘争はどう変わったのか
- V 今、労働組合は誰を代表しているのか

I 課題と問題意識

かつて労働組合は、この社会で働く人々を幅広く代表してきた。その典型は、春闘にみることができる。春闘とは、「①毎年春という特定の時期に、②できるだけ多くの産別労組が結集し、③統一指導部による賃金闘争としておこなう、④賃金闘争とくに賃金額引き上げを中心とする闘争」である(小島1975:5)。中核となる産業や企業がパターン・セッターとして先行して団体交渉を行

い、そこで獲得された賃上げ額は、その他の産業や企業にも波及していった。波及は、もちろん自然に起きたわけではない。産別共闘のうえに、企業別組合が産別レベルで要求やスケジュールを統一して交渉をおこなうことで作り出したのである。これを産別統一闘争と呼ぶ。産別統一闘争により、一職場の組合が獲得した労働条件が職場を超えて広がり、世間相場を形成した。産別統一闘争は、製品市場の類似性や労働力の質的同一性がある場合におこなわれやすかった(小池1962)。

1964年の池田・太田会談により、パターン・セッターの賃上げ額を「公労委という国家的な調停機関の場をつうじて公企体労働者に波及させていく」ことになった(高木1976:81)。つまり民間企業労組の賃上げを国家公務員や地方公務員の給与に連動させていくことになったのである。加えて、米価の決定にあたる農家の自家労賃の算定

にも、春闘のベースアップが影響した（中村 1993）。そして労働組合が存在しない中小規模の企業にも、労働市場を通じて春闘の影響が及んだ。すなわち春闘がもたらす所得の上昇は、様々な経路を通じて、国民全体に波及していった（氏原 1989）。その意味で、春闘というシステムを担う労働組合は、労働者のみならず、国民を代表する存在だった。

だが 1973 年のオイル・ショックを契機に低成長期に入ると、労働組合は、賃金が雇用かという選択を迫られるようになる。それにより賃上げ率が狭まっただけでなく、賃上げの分散度は広がり、賃金の平準化（波及効果）も弱まった。「春闘終焉論」が叫ばれるようになる（太田 1978）。

その後も春闘は続き、産別統一闘争を継続してきた産別も少なくない（連合総研 2001）。だがバブル崩壊後の平成不況のなか、組合は春闘で僅かな賃上げさえも獲得できない状況に追い込まれる。2002 年、日経連が『労働問題研究委員会報告』で「国際競争力という観点からは、これ以上の賃金引上げは論外」と述べ、パターン・セッターであったトヨタ自動車が過去最高益という好業績でありながらもベアゼロを回答した。同年暮れに出された『経営労働政策委員会報告』で日本経団連は、「労組が賃上げ要求を掲げて、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、大勢においては終焉した」と春闘終焉を宣言し、翌年の春闘では、相場形成役とされてきた金属労協がベア統一要求を断念した。

二度にわたり終焉が宣言されたものの、今日でも春闘は毎年行われている。2010 年代には賃金上昇も復活した。民間企業での妥結状況を踏まえて、人事院勧告でも賃金改善が進んでいる。

しかしながら、現代社会において、春闘が自分の所得や賃金に影響すると考えている労働者は極めて限られている。多くの人は、春闘を自分の賃金決定に関わる出来事とは思っていない。現在の産別統一闘争は、過去のそれと比較して、何が変わったのだろうか。その変化は、いつ、どのようなきっかけで起きたのか。このような問題意識から、本稿では、私鉄総連¹⁾と電機連合²⁾に焦点をあてて、産別統一闘争の実態と変容を明らかに

する。両産別は、産別本部の指導力や拘束力が相対的に強く、産別統一闘争の歴史が長いことを特徴としてきた。これらのケーススタディをもとに、今日、労働組合が誰を代表しているのかを考えていく。

II 私鉄総連のケース

1 中央集団交渉の誕生から終焉

私鉄総連の春闘の特徴は、中央集団交渉にあった。その始まりは、1957 年 12 月に遡る。総連傘下の単組が全国一斉に要求書を提出し、私鉄経営者協会（現在の日本民営鉄道協会、以下「私鉄経協」および「民鉄協」と略す）に中央統一交渉を申し入れた。それ以前も「中央交渉」は行われてきたものの、実質的にそれは中労委の調停・あっせん案を受けるまで、中央本部が要求する行為に過ぎなかった。それに対し、「中労委の介入のあるなしに関わらず、はじめから終わりまで中央交渉で解決する」、とくに闘争の中心となる大手組合が「企業別交渉に引きずり込まれ、安定賃金を導入されるようなことのないように、総連が闘争指導の全権限を持ち、最初の幕開けから最後の幕引きまで（賃金配分の細目交渉だけを残す段階まで）、中央交渉でやりぬく」ことを決めた（私鉄総連 1997：170）。

こうして私鉄総連と私鉄経協の中央交渉が始まった。しかし中小組合の会社側の多くは、統一交渉への参加を拒否したため、64 年には大手組合のみの統一交渉に移行していった³⁾。さらに大手私鉄のなかにも統一交渉に参加しないところが増えていき、67 年に私鉄経協が「大手の大部分の会社が個別交渉を主張し、統一交渉賛成はごく少数なので、要求に応じられない」と回答を拒否した（私鉄総連 1997：171）。

そこで私鉄総連は、67 年に統一交渉から集団交渉へと切り替える。すなわち統一交渉とは委任を受けた私鉄総連と私鉄経協との団体交渉であるのに対し、集団交渉とは総連側と大手各社が同時同一場所で行う団体交渉である。総連が作成した「中央集団交渉運営要綱」によれば、「中央集団交

渉とは会社を一方の当事者とし、単組が加盟する私鉄総連を他方の当事者とする団体交渉を関係各社と協力し、同時に同一場所で実施することをいう。「中央集団交渉の中で双方が合意した場合は、会社と私鉄総連および単組との交渉をあわせ実施する」とされる（私鉄総連 1997：172）。ただし経営側はあくまでも「個別交渉の集まり」との解釈を示してきた（民鉄協 1987：76）。労使間で解釈の相違はあるものの、私鉄では67年以降、大手組合がまとまって交渉を行う体制が継続してきた。

95年1月17日、阪神淡路大震災が起きた。阪急電鉄と阪神電車は地震の直撃を受け、両社の労使はこの年の集団交渉への参加が困難となった。私鉄総連は、春闘に入るにあたり、事前にスト日程を設定しない事後対処方式を採用するとともに、関東4組合（東武、営団、京成、東急）と関西3組合（近鉄、南海、京阪）の地域ブロックで集団交渉を実施することを決め、阪急、阪神および被災関係組合は個別交渉など特例扱いとした。さらに集団交渉の最中の3月20日、地下鉄サリン事件が発生し、13名の死者、約6300人の負傷者が出た。営団の組合員も2名亡くなった。

95年春闘ではいくつかの緊急避難措置が講じられたが、それはその年限りの対応であり、96年にはもとに戻す予定だった。総連は、96年春闘で集団交渉を再開させるために、例年になく早い時期から取り組みを始めた⁴⁾。だが集団交渉の確立は難航し、最終的に大手6社（東武、営団、東急、京成、近鉄、南海）という集団交渉始まって以来の最小数での交渉となった。しかもこれは、単に震災に起因するものばかりではなかった。京阪労組は、運動論上の理由から、自主交渉を推進する方針を決め、集団交渉から離脱した（法政大学大原社会問題研究所 1997：219）。だがこの時点ではまだ、総連は取り巻く環境や情勢が厳しい中で「集団交渉を確立できたことは（中略）評価できる」と捉えていた⁵⁾。

97年春闘では、総連は例年よりも約1カ月早い96年12月20日に交渉方式の要求を提出した⁶⁾。だが年が明けた2月13日、民鉄協は各社の個別交渉による賃上げに移行する方針を決めたことを

発表する。同日、大手私鉄の労務担当者が集う会議の場で、冒頭に労務委員長の遠藤（当時、東急専務）が、「我が社は中央集団交渉から離れ、個別交渉にしたい」と切り出し、それをきっかけに個別交渉への流れが起きたという⁷⁾。総連は、翌日中央闘争委員会を開き、集団交渉への引き留めを図ることを決めたものの、経営側の態度は堅く、30年間続いた集団交渉は幕を閉じた。

そもそも東急労組は、同年2月5日の私鉄総連の中央委員会で、春闘の運動方針案に「賛否を留保する」としていた。同労組は、約2年前から総連に対して春闘の要求・妥結方式の見直しを提案してきたものの受け入れられず、「定期昇給分を除くベースアップ分（純ベア）だけを要求する方針への改革を主張しており、旧方式に寄り掛かっていた総連に苛立ちがあった」と報じられた⁸⁾。私鉄総連の求心力が弱まり、内部で足並みの乱れが生じていたことがうかがわれる。

総連は、2月18～19日に大手組合委員長会議を、19日に第3回中央闘争委員会を開き「何らかの形で新しいテーブルを創る」ことを民鉄協に働きかけることを決めた。働きかけを続けた結果、2月24日の大手労務担当役員会議から「個別交渉を始めるにあたり、一回だけ労使で会合の場をもつことはやぶさかではない」との報告を受ける⁹⁾。そして、2月27日に東京都内で大手13社の労使が集う「予備的対話」が実現している。だがこの会合も、初年度はわずか15分で終了した¹⁰⁾。

その後の「私鉄春闘は20年間、試行錯誤が続いている」（私鉄総連 2018：39）。大手組合は同一内容の要求を掲げ、回答日時をそろえるなど統一性を高めようとしているし、大手の結果を中小組合に波及させる努力も重ねている。だが、従来のような交渉力を持ちえずにいる。

2 中央集団交渉の終焉と賃金格差

では、集団交渉が打ち切られた前と後で、私鉄総連の春闘の妥結および賃金はどう変わったのだろうか。表1は、過去20年にわたる大手組合の基本給の妥結結果を一部抜粋したものである。95・97年は、震災の影響による足並みの乱れは

表1 大手組合の基本給の妥結結果（一部抜粋）

	1995	1997	2000	2005	2010	2015
A 組合	9950 円	7600 円 (30 歳 12 年)		定昇実施	定昇実施	定昇実施 + 手当の増額
B 組合	9950 円	7600 円 (30 歳 12 年)	4950 円 (30 歳 12 年)		ベアゼロ	定昇実施 + 0.7% の賃金改善
C 組合	9950 円		3500 円 (30 歳 12 年・定昇のみ)	定昇実施	ベアゼロ	定昇 + 1500 円 (ベア)
D 組合	9950 円	7600 円 (30 歳 12 年)	4950 円 (30 歳 12 年)	ベアゼロ (5400 円定昇)	定昇実施	定昇 + a, 初任給 2000 円引き上げ
E 組合	7500 円 ※震災の影響	6770 円 (30 歳 12 年)	350 円 (30 歳 12 年定昇分除く)	定昇 (6200 円) 実施	定昇実施	定昇 + 3000 円 (ベア)
F 組合	6700 円 ※震災の影響	7300 円 (30 歳 12 年・昇給保障額)	4750 円 (30 歳 12 年)	3100 円 (30 歳 12 年)	4000 円 (30 歳 12 年)	5800 円 (30 歳 12 年), 初任給 2000 円引き上げ
G 組合	9950 円	7661 円 (昇給保障分除く)	3530 円 (30 歳 12 年)	ベアゼロ	ベアゼロ (定昇 4800 円)	1200 円の賃金改善, 初任給 600 円引き上げ

注：①「30 歳 12 年」は、年齢が 30 歳で勤続 12 年目の社員を標準とした賃上げ額を指す。②近年は、非正規社員に関する取り組みも進めている労組もあるが、ここでは正規社員に対するものに限定して記載しており、非正規社員に関する妥結結果は除いている。③ 2015 年の妥結内容は、賃上げ額及び比率はいずれも「一人平均」のものである。④「(賃金) 制度に基づく賃上げを実施」は「定昇実施」で統一した。⑤「賃金改善」が、いわゆるベースアップを意味するかどうかは不明である。資料で「ベア」と記述されている部分はベアと記載した。
出所：私鉄総連 (2018)。1995 年は私鉄総連中央執行委員会 (1995)。2005 年は私鉄総連 (2005) も参考にした。

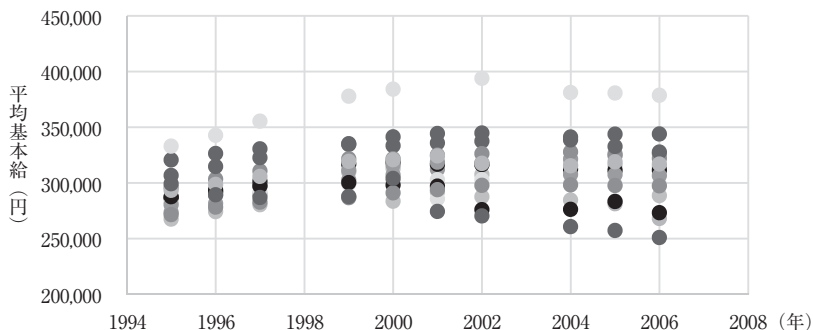
あるものの、その他はほぼそろっていたことが分かる。しかし 2000 年には妥結額に差が生じ始める。2005・2010 年は多くがベアゼロで統一されるが、2015 年は定昇を除く分の賃上げ内容は様々である。

なお一時金は、72 年春闘から月数換算となっているが、当時の大手各社のそれは 4.3 ~ 4.8 カ月程度だった。総連は 5 カ月を要求し、幾度かにわたって改善がおこなわれたものの、長年にわたって各社ともに「昨年同月数」が続いていた¹¹⁾。しかし 2000 年代後半からは、業績連動方式を導入する組合が増え、4 カ月プラス業績連動部分、「業績連動支給」のみ、「労使協定に基づく

支給」など妥結内容は多様である。業績連動方式の導入により、その内容は不透明になり、組合間の足並みはそろいにくくなっている。

私鉄総連は、かねてより組合員の賃金を把握するために賃金実態調査をおこなってきた。07 年以降、その内容は外部公開されていないため近年の状況は不明だが、集団交渉が崩れる前の 95 年から 06 年までの約 10 年間をとり、大手 14 組合の平均基本給の推移をみると、図 1 の通り企業間で分散していく傾向が確認できる。さらに、例えば大手 12 社の軌道運転士 (45 歳) の平均基本給額をみても、その標準偏差は 96 年 22046.7 から 06 年 43194.6 に拡大している。つまり、運転士と

図 1 大手 14 組合の平均基本給の分布



注：1998 年・2003 年は、データの制約上、不記載。
出所：私鉄総連『調査月報』各年版

いう同じ職業で働く同一年齢の組合員でも、企業間格差が拡大している。

Ⅲ 電機連合のケース

1 銘柄別賃金と産業別最賃

電機連合もまた、60年代から産業間および企業間の賃金格差を縮小させ、賃金相場を形成しようと努めてきた¹²⁾。その運動の柱は、産業横断的賃金の確立と産業別最低賃金の適用にある。

電機連合は、67年には第1次賃金政策を作成し、標準世帯の最低生活を保障しうる水準を決め、その上に横断的な職種別賃金（職種に応じた金額）を積み上げる形を提起した。ただ同じ電機産業に集う組合とは言え、各社の事業内容は重電から家電まで多様であり、ゆえに組合員の性別・年齢・学歴・職種などの構成はそれぞれに異なる。そのなか、春闘で組合員の平均賃金を同一比率で引き上げても、それは横断的な賃金の実現にはならないと考えた。そこで電機連合は、65年から組合員一人一人の賃金データを収集する賃金実態調査を実施し、収集したデータを年齢・学歴・勤続年数・職掌・性別ごとに並べ、単組が互いに賃金を比較できるようにした。属性ごとに自身の賃金を他社や産業平均と比べられるようにしたのである。

その後09年に第6次賃金政策が発表されるまで、5回にわたって賃金政策の内容は改訂され、改訂のたびに産業横断的にそろえる基準が純化されてきた。今日では、職種と熟練度合いに基づく銘柄別標準賃金を提示している。例えば「開発・設計職基幹労働者」の「スキルレベル4（30歳相当）」について「必達基準（25万円）」「到達基準（27万円）」「目標基準（31万円）」「中長期に目指す目標基準（35万円）」といった具合である。各単組は、自社の賃金水準と照らし合わせ、各基準に近づけるよう春闘で交渉する。

このように電機連合は、産業内で組合員の賃金に横串を通すことを理想として掲げてきた。だが、銘柄別の横断賃金は実現してきたわけではない。実際に毎年の春闘で各単組がそろえて要求し

てきたことは、産業横断的な賃金額ではなく、賃金の引き上げ額（ベア）だった。それゆえ実態として存在する企業間の賃金格差は埋めがたかった。

もう一つが、産業別最低賃金である。電機連合は、生活を保障する観点から、18歳、25歳、40歳と年齢をポイントとした最低賃金額を示してきた。これは引き上げ額ではなく、絶対額での要求である。傘下の単組は、中堅中小の労組も含め、この基準で妥結することが求められている。とくに重要視されている「産別最賃（18歳見合い）」は、約6割の単組が労使協定として締結している¹³⁾。そして協定最賃は、実際に機能している。大手組合でも、最賃以下の賃金水準である組合員は存在しており、調整給を支払っているケースがある。他方、年齢給が廃止され年齢別最賃という概念自体を受け入れられない等の理由から、協定締結には至っていない組合も存在する。しかしこうした組合においても、毎年の組合員の賃金実態を確認し、実態として産別最賃を遵守している組合もある¹⁴⁾。

なお、産別最賃の狙いの一つは、電機産業で働く全労働者の賃金の底上げにある。だが最賃が非正規雇用者にも適用されているかどうかは、単組ごとにバラつきがある。そこで電機連合では産業内の全労働者を対象とする産別賃金を確立させようと、法定産業別最賃（特定最賃）の制定にも力を注いできた。その結果、2019年現在、和歌山県と沖縄県を除くすべての都道府県で特定最賃が制定されている。

2 賃金格差の拡大

2000年代に入ると、電機各社は業績が悪化し、労働環境も厳しくなっていく。トヨタ自動車が春闘でベアゼロ回答をした2002年、電機大手もそろってベアゼロで妥結した。それに留まらず、一部の企業では定昇の凍結や延期が相次ぎ、賃金カットも行われた。それ以後、各労組は現行の賃金体系を維持し、定昇を守ることに追われていった。

同時期、電機連合は春闘改革を進めた。99年の定期大会で承認された改革方針は、今後の春闘

表2 電機産業と自動車産業の大手組合の一時金（平均月数）推移

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
電機連合（大手6組合平均）	5.21	4.01	4.19	4.48	4.65	5.00	5.12	5.35	4.32	4.59	4.96
自動車総連（大手3組合平均）	5.68	5.95	6.17	6.34	6.44	6.50	6.60	6.68	4.83	5.29	5.54

注：自動車総連の2003年は大手2組合の平均である。
出所：電機連合『第98回中央委員会議案書』

では賃金のみならず総合的な労働条件の充実強化に取り組むことであった。名称も春闘から「総合労働条件改善闘争」に変更された。組織内では、経済環境が悪化するなかで企業業績の好転の見込みがみえず、賃上げを見送り続けることで、産別の求心力が弱まるのではないかと、といった議論がおきていた¹⁵⁾。本改革により春闘のウェイトが、賃金交渉から労働協約の改訂、労働時間の短縮、定年延長、ワーク・ライフ・バランスの対応等にシフトしていった。

同じ時期、社会全体で成果や業績に応じた賃金制度が普及していくが、電機産業では、まず一時金でそれが進んだ。電機連合は、78年に発表した第2次賃金政策で17カ月賃金論（月例賃金12カ月＋一時金5カ月）を確立させていた。一時金を年間所得と捉え、景気や企業業績に左右されない固定的水準として年平均5カ月分を獲得することを目標とした。この方針は、第3次（84年）・第4次（93年）賃金政策にも受け継がれた。

だが90年代後半、大手2社の労使が一時金に業績連動方式を導入することについて協議を開始する。同時にこの頃から、電機産業全体として企業業績が芳しくなく、5カ月以上の一時金支給が難しくなっていた。

そこで電機連合では、組織内の議論を経て、第5次賃金政策（2001年）で「年間5カ月分を中心に」するとしつつも、産別のミニマム水準を4カ月分とすることに改訂する。この背景には、独自におこなった家計・生活実態調査と連合総研の調査をもとに、当時の組合員の生活において一時金4カ月分が生活の固定的支出に充てられていることを確認したことがあった。加えて、個別労使で検討していた業績連動方式も、4カ月分は固定的に支払い、それに業績を反映させた部分を上乘せする形で合意ができてきたためである。その後、

5カ月を下回る水準で一時金を妥結する組合が増え、好調な業績が続いた自動車産業との格差は広がった（表2）。

なお一時金4カ月という水準は、中央闘争委員会の「歯止め」基準であり¹⁶⁾、これをクリアしなければ闘争行為（ストライキ等）の対象となる。そのため大手組合においては、4カ月水準は守られていると電機連合では認識している¹⁷⁾。

基本給においても、成果給等の導入により組合員間の賃金格差は拡大している。だが電機連合は、格差拡大とこれまで取り組んできた賃金政策の内容は矛盾しないと考えている。年齢給の廃止および成果に基づく賃金制度の導入は、組合員の要望を受けて、単組が了承して進めているケースがほとんどである。ゆえに産別として、そうした賃金制度を否定する立場にはない。そのうえで産別統一機能の役割は、銘柄別の賃金水準を改善させ、産別最賃の引き上げにより賃金の底上げを図ることにあるという。つまり、賃金分布の幅が広がったとしても、各銘柄の賃金水準を上げていくことが産別統一闘争だと捉えている。それに加えて、必要生計費を確保するために年齢別最低賃金の確保と向上を求めていくことである。

3 妥結額と賃金水準

電機連合の春闘の妥結額をみると、大手組合では賃上げ額はほぼ一律である。例えば、2019年春闘では開発・設計職（30歳相当）の基本賃金の引き上げ額は、中闘組合は歯止め水準である1000円でそろっている。同様に、15年は3000円、10年は賃金体系維持で回答が統一されている。

では組合員の賃金水準はどう変わったのだろうか。図2は、大手組合を中心とする中闘組合の大卒男性正規入社者の賃金カーブの変化である。中闘組合は、2000年から2017年にかけて50代の

賃金が8～10%下がったものの、40代後半まではほとんど変化していない。50代の賃金減少は、2000年代に他産業に先駆けて取り組んだ定年延長と関係している可能性があり、単純な賃下げとも断言できない。下位4分の1の賃金水準を示す第1分位をみると、50代で3～5%低下しているものの大きな変化はない。他方、第3分位の賃金カーブは、30代が5～6%上昇し、40代後半以降の賃金が10%以上下がった(図3)。つまり2000年以降の賃金カーブの変化は、下位層は微減にとどまったが、中間から上位層で早期に立ち上がるようになり、40代以降のフラット化が進んだ。電機連合は、「能力育成・成長段階(概ね35歳相当まで)を重視した早期立ち上げ型賃金カーブの形成」¹⁸⁾を目指しており、この変化はそうした政策と整合的である。第1分位と第3分位の賃金差をみると、2000年よりも2017年の方が格差は縮小している。ただし第4分位の賃金が不明である以上、全体として格差縮小が進んだのかどうかははっきりしない。

続いて、中小組合も含めた全体集計(図4)をみると、平均賃金の低下は、より早い年齢(30代後半)から起きているものの、50代を中心とした下落幅は8～10%と中間組合と大差はない。第1分位・第3分位の賃金カーブをみると、第3分位の低下幅は中間組合と同程度であるが、下位層(第1分位)の賃金は30代から減少が起きており、減少幅も6～10%と中間組合のそれ以上に低下している(図5)。

IV 産別統一闘争はどう変わったのか

以上のケーススタディから、産別統一闘争がどう変わってきたのかを整理したい。

両産業ともに、春闘に入るとともに闘争体制を確立し、統一要求を出し、同一日時で回答を求め、統一妥結を目指して交渉するというスタイルを継続させている。大手組合が先行して交渉をはじめ、それを中小組合に波及させていく手順も同じである。つまり産別統一闘争の形態は残っている。

だが私鉄総連では、阪神淡路大震災をきっかけ

に集団交渉が打ち切られ、その後妥結額もバラつきが大きくなり、組合員の平均賃金は分散していった。集団交渉の廃止が、相場形成力の弱まりにつながったと考えられる。

電機連合では、企業業績の悪化からベアゼロの期間が続いたものの、産別統一闘争のあり方や求めてきた内容に大きな変化はない。賃金の相場形成を目指し、今日でも各社の賃金額、要求内容、妥結結果を瞬時に共有し、足並みもそろっている。近年では企業業績の悪化などを理由に統一闘争から離脱する組合が目立つものの、実は離脱組合(個別事情組合と呼ばれる)は、60年代の春闘開始時から存在しており、その点も変化はない。世間相場を形成するために産業横断的な賃金水準を確立することを理想として掲げるが、それが実現していないことも同じである。ヒアリングによれば、多くの組合が、他社の賃金決定の結果を意識しながら妥結額を決めており、その意味で相場形成機能は働いている。

また私鉄総連も電機連合も、組合員の賃金額を把握するために、長年にわたって賃金実態調査を継続してきた。氏原が「賃金問題の出発点は自分の賃金を組合員に知らせ、これを他人のそれと比較すること」にあると述べるように(氏原1983:158)、同じ産業で働く組合員の賃金を知ることは、賃上げを求める根拠となる。経営側の作成した資料や政府のデータをもとに団体交渉をしている組織が多いなか、両産別が賃金実態調査を続けていることは評価すべき点である。

その一方で、この間に変化してきたこともいくつかあげることができる。第一に、交渉力の弱まりである。2000年代、日本の産別労組はそろってかつてないほどに春闘での賃上げが難しくなった。賃上げができないことにより、労働組合の代表性は弱まった。

その直接的なきっかけは、景気悪化による企業業績の低迷とパターン・セッターのベアゼロ回答にある。それに加えて、私鉄総連・電機連合の議案書をみる限り、組合の意識変化も指摘できる。従来、春闘の賃上げは、個別企業の労使間では業績向上という成果を従業員に配分するという成果配分論があり、産別やナショナルセンターレベル

図2 中間組合（大卒男性正規入社者）平均賃金カーブの推移

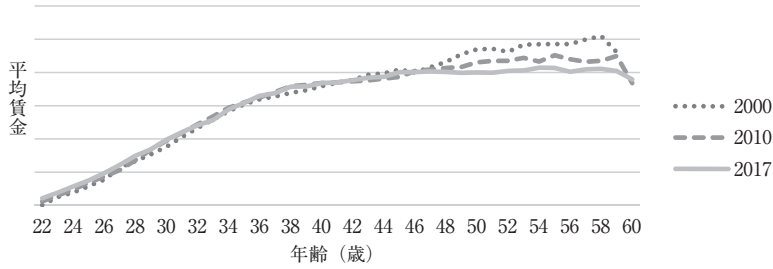


図3 中間組合（大卒男性正規入社者）第1分位・第3分位の賃金カーブの推移

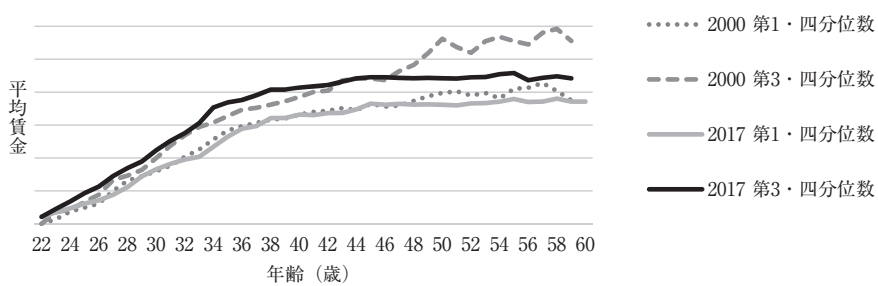


図4 全体集計（大卒男性正規入社者）平均賃金カーブの推移

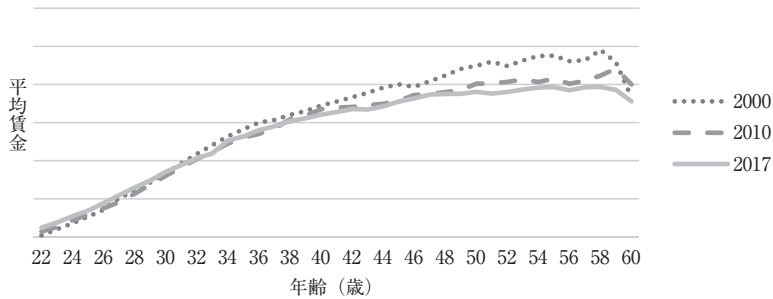


図5 全体集計（大卒男性正規入社者）第1分位・第3分位の賃金カーブの推移

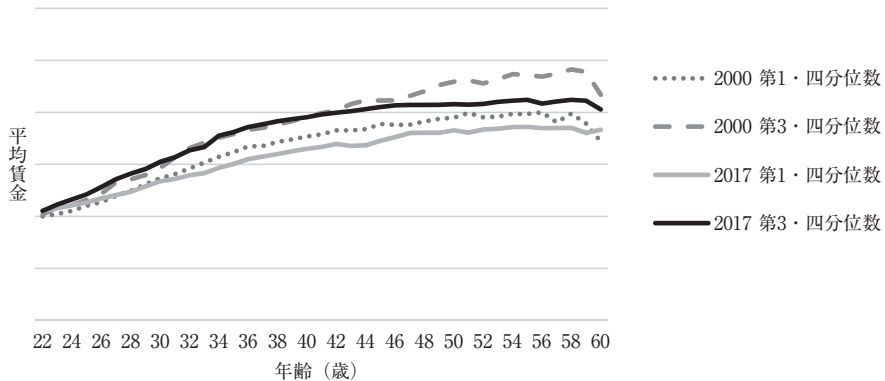


図2, 3, 4, 5とも
出所：電機連合「賃金実態調査報告」各年版
注：各データの平均賃金額は非表示。横軸は5万円単位で引いている。

では賃金上昇を実現させることで経済成長を促すという論理¹⁹⁾があった。そして経済が成長していた時期は、ミクロ的な成果配分論とマクロ的な賃上げによる経済成長論は一致していた。すなわち経済も成長し、配分する成果もあり、賃金も上昇し、さらに経済が成長するという好循環があった。しかし低成長期に入ると、企業別組合はもちろん、産別労組においても「企業業績の悪化ゆえに賃上げ断念はやむを得ない」との方針を掲げ、ミクロな論理のみに支配されていった。結果的に日本は、長期にわたり労働者の賃金が上がらず、経済成長もなかった。

第二には、春闘の妥結結果にバラつきが広がったことである。私鉄総連のみならず、基本給の妥結額は足並みがそろっている電機連合においても、一時金では差が生じている。一時金の統一基準は、私鉄も電機もかつては5カ月だったが、今は実質的に4カ月+業績連動部分となった。業績連動によって実際にどれほど支給されているのかは比較が難しく、結果的に年間所得を産別で統一する機能は弱まった。

第三には、両産別ともに力を注いできた産別最賃や法定の特定最賃である²⁰⁾。近年では、十分ではないものの、産別最賃を非正規雇用者にも適用していく動きもみられる。しかし、労使で協定した産別最賃や特定最賃の上昇は、2000年代半ばから進む地域別最賃の上昇に追いついてこなかった。例えば私鉄総連では、東京・神奈川・大阪などの地域で、労使締結の最賃額が地域別最賃に抵触する事態が起きた(私鉄総連2018:108)。同様に、電機産業の特定最賃も地域別最賃と逆転する地域が生まれた。労働組合の賃上げよりも、政府主導の地域別最賃の上昇の方が上回れば、労働組合の社会的意義は感じにくくなる。

V 今、労働組合は誰を代表しているのか

本稿では、私鉄総連と電機連合の産別統一闘争の変容を概観してきた。産別統一闘争は、いくつかの変化を内包しながらも継続されており、賃金の相場形成に貢献している。だが、労働組合が産業内に広がる運動を進めているにもかかわらず、

その社会的存在感は薄い。最後に、その要因を仮説的に2点提示したい。

第一に、組合の職場外への影響力が弱まっていることである。その背景には、いくつか要素がある。何よりも組織率が低下し、組合にカバーされない労働者が増えたことは大きな要因である。産別労組は、非組合員の労働条件についても、産別最賃や特定最賃という形で下支えしてきたし、今日でもやっている。だが、産別最賃が非正規雇用者に十分に適用されていないことから分かるように、組合にカバーされない人々の増大は、組合が活動対象を広げるよりも、速く大きかった。そして組合による底支え機能もかつてより弱まっている。

組合は、組合員の労働条件を守るために、カバーされない範囲を広げていった可能性がある。例えば、図2で見た通り電機大手の平均賃金は、過去15年間にわたり上昇しないものの低下することもなかった。つまり組合は、組合員の賃金水準を維持させてきた。だが、これはどのようにして可能だったのだろうか。

大手電機メーカーで、90年代後半以降に進んできたことは、「選択と集中」の名のもとに業績が悪化した部門を分社化したり、他社に売却したりする大規模な組織再編だった(久本・電機総研2005)。むしろ産別労組は、こうした動きを放置してきたわけではない。グループ労連の結成を促し、労働契約承継法に基づき労働条件や労働協約の継承に努めてきた。だが組合が、組織再編の動きを止めることはなかった。

維持された賃金水準と組織再編は、無関係ではない。ミクロ的な成果配分論に基づけば、業績が悪化すれば、ベアゼロを容認し、さらには賃下げも甘受しなければならなくなる。賃下げを防ぐためには、業績の悪い部門を切り離し分社化するという流れに、組合は対抗する術を持ちにくい。結果的に、残った組合員の賃金を守ったとしても、産業全体の労働者の賃金まで守れたわけではない。少なくとも男性正規入社者に限ってみると、下位層(第1分位)の賃金の低下幅は小さくない(図4)²¹⁾。

また、組合が対象とする労働者層の変容も一要

素と言える。例えば、電機連合の主たる組合員は、かつては高卒の技能労働者だったが、今日では大卒および大学院卒の開発・設計・技術労働者である。生産拠点が海外に移転し、国内の組合員の属性が変わってきたためだ。つまり組合が対象とする労働者は、以前は中学や高校を卒業して働く「普通」の労働者だったが、今ではいわば社会の「エリート」層である。その結果、労働組合がいくら賃上げを獲得しても、社会で働く「普通」の人々にまで、その効果が及びにくくなった。

第二には、組合の職場内への影響力も弱まっていることである。その背景には、春闘での賃上げ額が小さくなっていることだけでなく、獲得した賃上げ額が組合員一人一人に波及する効果の弱化がある。春闘で獲得した賃上げ額が、どのように組合員に配分されるのかは、配分交渉によって決まる。電機連合では、以前から配分交渉は各単組が行い、産別は関わらない。従前通りベアを実施している単組がある一方で、ベアにならない単組もある。すなわち、必ずしも制度的に等しく賃上げが行き渡るわけではない。

加えて、組合員間の賃金格差の拡大も、波及効果の弱まりを加速させる。確かに成果給等の導入は、組合員も求めたことであり、組合も容認してきた。しかし結果として、一職場で組合員間の賃金格差が広がれば、春闘後に賃金が上昇する人がいる一方で、変わらない人、逆に業績次第で下がる人も出る。そうなれば、組合員にとっても、春闘が自分の賃金決定に関わるものだと感じにくくなる。ただしこれらの点は、単組の配分交渉の実態をより詳細に検討しなければならず、今後の課題としたい。

かつて春闘というシステムは、日本の労働者の所得向上に寄与してきた。今日でも、産別統一闘争は、企業のなかの組合員——以前よりその範囲は縮小しているとしても——に関しては一定の機能を果たしている。しかし、各産別が取り組む団体交渉の総計として春闘を捉えた場合、社会への広がりには弱まっている。労働組合が、過去60年間にわたり産別統一闘争を守り続けてきたことは評価できる面がある一方で、従来のままでいるだけでは、春闘を通じた労働組合の代表性はますます

す狭まっていかざるをえない。

- 1) 日本私鉄労働組合総連合会の略。本稿では略称を用いる。1947年に結成され、2017年2月時点で236組合・約11万人が加盟している (<http://www.pru.or.jp/info/index.php>, 2019年6月10日閲覧)。
- 2) 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会の略。本稿では略称を用いる。2019年現在、本部直加盟・地協直加盟を合わせて628組合・約57万人が加盟している (電機連合「第105回中央委員会議案書」より)。
- 3) 中小私鉄の経協委任数は、60年8社、61年9社、62年13社、63年6社と減少していった (私鉄総連1997:170)。
- 4) 私鉄新聞1996年6月17日、「1996年度運動方針(案)」。
- 5) 私鉄新聞1996年6月17日、12頁。
- 6) 私鉄総連・中央執行委員会「1997年運動方針(案)」1997年6月12日。
- 7) 日本経済新聞1997年3月7日。その後遠藤は、新聞のインタビューに「私鉄会社で事業環境も異なり、各社個別に考えるべき要素が増えている」「そうした面を反映できる労使交渉の必要性を感じていた。会社単位のフリーハンドの部分があっていい」と述べている (日本経済新聞1997年2月22日)。
- 8) 日本経済新聞1997年2月14日。従来私鉄各社は、定昇制度を持たない企業が多いことを特徴としてきた。ゆえに春闘の賃上げ額は定昇分を含んだものだった。他方で、一部には定昇制度を有する企業もあった。
- 9) 私鉄総連・中央執行委員会「1997年運動方針(案)」1997年6月12日。
- 10) 日本経済新聞1997年3月7日。
- 11) 一時金は、76年に0.3カ月増、78年に0.15カ月増、86年に0.125カ月増を各春闘で獲得してきた (私鉄総連1997)。
- 12) 当時は「電機労連」であるが、本稿では電機連合で統一する。
- 13) 18歳の最賃額を上げることは、単に18歳で最賃以下の人の賃金が増えることだけを意味するのではなく、その他の年齢の賃金額も連動して上昇させる効果を持つ。つまり最賃額の上昇は、全体の賃金にもプラスの影響を及ぼしてきたと電機連合では考えている。2000年代のベアゼロが続いた期間も、18歳の最賃額は春闘で上昇させてきた。
- 14) 電機連合のヒアリング調査に基づく (2019年6月4日実施)。
- 15) 当時の賃金政策部長に対するヒアリング調査より (2019年5月14日実施)。
- 16) 電機連合では、春闘要求を出すと同時に組合員にストライキ指令権の委譲投票が行われ、春闘期間はスト権が中央闘争委員会に委譲される。中央闘争委員会は、大手13組合と本部常任中央委員で構成される。交渉の山場で回答の歯止め (回答引き出し基準) が設定され、その水準以下の回答は原則として闘争行為の対象となる。
- 17) ただし企業業績が悪化し、この基準を守ることができない場合には、中闘を離脱することになる。
- 18) ヒアリング調査時に示された資料による。
- 19) 例えば、連合総研は2002年の経済情勢報告で「デフレスパイラルから抜け出るため」、「まず、所得低迷が消費を一層低迷させないように、春季賃上げ率3%を確保する」ことを想定したのシミュレーションをおこなっている。
- 20) 私鉄総連は、1963年に産別最賃の統一要求を掲げ、66年には「産別最賃協定に関する『覚書』」を締結し、そこで18歳の産別最賃が確立した (私鉄総連2018:181-182)。適用される労働者の範囲は、当初は18歳以上の常用労働者だった。

たが、69年にバス部門や「臨時雇」にも拡大され71年には「委嘱」も含まれるようになった（日本民営鉄道協会1987：90-91）。2017年は「①各都道府県の16年度地域別最低賃金額に173.8時間に乗じた月額とする、②最低水準は、現行協定額に300円上積みし13万1500円とする」ことを要求した（私鉄総連2018：163）。

21) 同様の動きは、私鉄でも確認でき、代表的には電鉄会社からバス部門を分社化する動きである。2001年から2018年にかけて、バス運転手の賃金（年収）は542万円から406万円に大きく下がった（『賃金構造基本統計調査』各年版より）。

参考文献

- 石田光男・富田義典・三谷直紀（2009）『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係——競争力を維持する組織原理』中央経済社。
- 氏原正治郎（1983）『日本の労使関係』東京大学出版会。
- （1989）『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会。
- 太田薫（1978）『春闘の終焉（増補）——低成長下の労働運動』中央経済社。
- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構。
- 荻野登（2019）『平成「春闘」史——未来の職場のため、歴史に学ぶ』経営書院。
- 小池和男（1962）『日本の賃金交渉——産業別レベルにおける賃金決定機構』東京大学出版会。
- 小島健司（1975）『春闘の歴史』青木書店。
- 私鉄総連中央執行委員会（1995）『第61回定期大会会務報告書（1）1994年度主要闘争』。
- 私鉄総連（1997）『私鉄総連50年史』日本私鉄労働組合総連合会。
- （2005）『調査月報』301号。
- （2018）『私鉄総連70年史——1996年～2017年』日本私鉄労働組合総連合会。

高木郁朗（1976）『春闘論——その分析・展開と課題』労働旬報社。

田口和雄・鈴木誠（2014）平成26年度文部科学省科学研究費補助金〔基盤研究（B）〕研究成果報告書『加藤昇オーラル・ヒストリー（元電機連合中央執行委員、元賃金政策部長）』（課題番号23330115）。

——（2013）平成24年度文部科学省科学研究費補助金〔基盤研究（B）〕研究成果報告書『崎岡利克オーラル・ヒストリー（元電機連合中央執行委員、電機連合書記局OB）』（課題番号23330115）。

中村隆英（1993）『昭和史』東洋経済新報社。

電機連合（2009）『電機連合の第6次賃金政策——仕事基準による公正な賃金決定システムの確立に向けて』。

久本憲夫・電機総研編（2005）『企業が割れる！電機産業に何がおこったか——事業再編と労使関係』日本評論社。

法政大学大原社会問題研究所（1997）『第67集日本労働年鑑1997年版』労働旬報社。

民鉄協（1987）『民鉄協20年史』日本民営鉄道協会。

連合総研（2001）『労働組合の未来をさぐる——変革と停滞の90年代をこえて』連合総合生活開発研究所。

——（2012）『日本の賃金——歴史と展望 調査報告書』連合総合生活開発研究所。

Webb, Sidney and Webb, Beatrice Potter (1911) *The History of Trade Unionism*. Longmans, Green and Co. (荒畑寒村監訳、飯田鼎・高橋洗訳(1973)『労働組合運動の歴史』日本労働協会)。

しゅう・わかな 立教大学経済学部教授。主著に『物流危機は終わらない』（岩波新著、2018年）、『グローバル化のなかの労使関係』（ミネルヴァ書房、2017年）。労使関係論専攻。