

金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

李 旼 珍

(立教大学教授)

近年、規模間格差に関する研究は少なく、かつ産業別労働組合の規模間格差への取り組みと産業内規模間格差との関連について考察している研究はほぼない。そこで、本報告は、賃金相場形成に影響力の高い金属産業の産業別労働組合のうち、大手組合の比率が高い産業別労働組合、すなわち基幹労連、電機連合、自動車総連の規模間格差是正の取り組みに注目し、その取り組みを検討する切り口として、①地方組織の活動内容や専従の配置、②中小・系列企業労働者の組織化、③春闘における統一闘争と中小組合の闘争支援、④組合規模別賃上げ額の推移について調べた。

調べた結果、①に関して、地方組織の活動内容や専従者の数から見て、自動車総連の方が基幹労連や電機連合より地方組織の活動が積極的ではないと言える。

②に関しては、基幹労連と自動車総連における中小組合数の推移を見ると、両産業別組織ともに、小規模組合（299人以下）数は増加せず、中規模組合（300～999人）数が増加するという進展があった。ただ、自動車総連のトヨタ労連の場合、労連所属組合の中に301～500人規模の中規模組合数のみならず、100人以下規模組合数と101～200人規模組合数も増加していることから、小規模系列企業労働者の組織化に進展を見せていた。

③に関して、三つの産業別労働組合は、春闘の要求方針の中に産業内格差改善への取り組みを入れており、中小組合の闘争支援も様々な形で行っている。注目すべき中小組合の闘争支援として、基幹労連が2月から3月初旬に実施する「経営要請行動」を挙げられる。基幹労連において、中小組合が要請する「経営要

請行動」に対応する組織は中央本部や県本部、企業連など多様であるが、企業グループの親会社の労働組合が子会社・関連会社の経営者に春闘要求を説明し要請することが効果があり、企業グループの親会社の労働組合はグループ企業全体が良くなるように要請している。

④に関しては、三つの産業別労働組合において、共通して、組合規模間賃上げ額の差が小さくなっている。自動車総連の場合、ここ数年間1000人以上規模組合の賃上げにおける優位性は見られず、299人以下規模組合や300～499人規模組合の賃上げが他の規模組合のそれを上回る状況が続いている。基幹労連と電機連合の場合は、1000人以上規模の賃上げにおける優位性はやや維持されているものの、ここ数年間299人以下規模組合の賃上げが他の規模組合のそれを上回る年度が複数年ある。このように、三つの産業別労働組合において、組合規模間賃上げ格差が小さくなっていることや小規模組合の賃上げが他規模組合のそれを上回る時期が複数年あることは、上述した①、②、③の取り組みの結果であると捉えて差し支えないであろう。

以上の検討から、金属産業の三つの産業別労働組合の企業規模間賃金格差への取り組みに関していくつかの推論ができる。

第1、中小組合の比重が高い産業別労働組合ほど規模間賃金格差の改善が進むであろうということである。基幹労連、電機連合、自動車総連は、組織人員の中に5000人以上規模の大手組合の組合員が5割以上を占める産業別労働組合であるが、中小組合の比重が

高い自動車総連、基幹労連、電機連合の順に、賃上げにおける規模間格差が小さく、中小規模組合の賃上げが高い年度が多い結果が見られた。

第2、中小企業労働者の組織化は組織人員の拡大だけではなく、企業規模間賃金格差の改善をももたらす重要な取り組みであると言える。

第3、グループ労連が企業規模間賃金格差改善に一定の役割を果たすことができるであろう。産業別労働組合とグループ労連は、企業グループ全体の底上げ、

グループ企業全体が良くなることを親会社の経営者や子会社・系列会社の経営者に意識させることを通じて、中小組合の底上げ、格差改善を図ろうと取り組んでいる。

い・みんじん 立教大学社会学部教授。最近の主な論文に「移民労働者の組織化：ワーカーセンターと労組とのコラボレーション——ニューヨークのワーカーセンターの諸事例から」（立教大学社会学部『応用社会学研究』No. 60, pp. 19-35, 2018年）。産業・労働社会学専攻。