

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

賃金・労働条件決定における産業別組織の機能 —春闘を中心とする分析—

兵頭淳史

1. 問題の所在と分析視角

本稿の目的は、日本の労働組合運動のなかで、賃金を中心とする労働条件の決定プロセス（団体交渉・争議）において、産業別組織が果たしている機能について考察をくわえることにある。

「日本の労働組合は企業別労働組合であって、産業レベルの組織は、労働者個人が直接加盟する単一の労働組合ではなく、企業別労組の連合体にすぎない」という命題は、日本労働組合論における不動のテーゼであるが、これ自体は、現状認識としてであれば概ね間違いないところであろう。しかしながら、そうした組織形態上の特質を、日本の労働運動の「弱さ」として最も重要な原因とみなし、産業別の組織が企業別単組の連合体であるという組織原理そのものの転換を、労働運動の強化ないしは再活性化にとって第一義的な課題とみなす認識は、はたして妥当なものと言えるのであろうか。

そもそも、よく知られているように、戦後日本の労働問題研究史においては、「企業別労働組合」という組織形態の形成要因を、日本に特有の「労働市場の型」に求める見解が有力であった。そしてもしそのような理解が正しいのであれば、労働運動の強化という課題にとって解決すべき問題は、そのような特殊日本的労働市場の型にこそあり、労働組合の組織形態を、

運動主体や活動家が主体的な営為でもって再編し転換させる余地は極めて少ないということになる。

だが、もはやこのような「労働市場の型」論の有効性は、その後の研究の進展によってほぼ否定されたものでもある。企業別労働組合の研究史を画する位置を占める河西宏祐の研究は、こうした特殊日本的労働市場論や内部労働市場論に拠って企業別という組織形態を必然視する「労働市場論的方法」を徹底的に批判し、それに代わるべき「労使関係的方法」に基づく企業別労組形成要因論を展開した（河西 1989）。この研究によって提示されているのは、戦後日本における労働組合が、組織形態の面で企業横断的な産業別単一人加盟労組ではなく企業別労組を基本とするのは、それ自体労使の力関係の帰結であるという事実である。こうした視点を受け入れるならば、企業別労働組合という組織形態が主流であることや、産業別組織が連合体であって個人加盟の単一労組ではないことを、日本労働運動の「弱さ」の主要因と把握する理解のしかたは、一種のトートロジーに陥っていることになる。

してみれば、「企業別から産業別へ」という組織戦略は、単なる組織原理の組換え、すなわち、労働者個人が企業単位の組織ではなく産業別組織に直接加盟するというあり方に転換する

ということだけではなく、労使関係の変化と不可分のものとしての、産業別組織の機能上の転換を伴うものでなければならないのである。反転させて言うなら、産業別組織の機能上の変化（交渉システムの転換）を伴わない組織原理だけの変化は、それが形式上「産業別単一労組の形成」と呼ばれようとも実質的な意味をなすものではない。

この問題をめぐっては、例えば、以前に別稿（兵頭 2012）でも取り上げた次のような歴史的事例もまた示唆的である。戦後日本において初めて成立した産業別組織である「日本新聞通信労働組合」は、その略称として「新聞単一」と名乗っていたことが示すように、企業別労組の連合体ではなく、まさに個人加盟ベースの産業別単一組織たることを組織原理として高らかに掲げる労働組合であった。しかしこの新聞単一は、1946年の読売新聞第二次争議を皮切りとし、同年の10月闘争における労働側の敗北によって促進され、占領政策のバックアップをも受けた、新聞資本による反転攻勢の中で早くも崩壊してゆく。そしてその崩壊過程は、各社ごとの「支部」が「単一」から脱退する、というプロセスを辿るものであった。この史実が端的に示すのは、労働組合そのものが主体的にいかなる組織原理を唱えようとも、そうした組織のありかたが持続し、産業別組織を少なくとも一方の実質的な主体とする労使関係が成立するか否かは、労使の力関係如何によって決定されるという事実である。

ただ、この新聞単一のケースに限れば、同組合が企業単位で支部を組織し、支部単位で交渉を行うという組織であって、実質的には企業別労組の連合体であったためにすぎなかったという、労働組合の組織原理にこそ問題があるとい

う異論も提示されるかもしれない。しかしながら、新聞単一の組織が、企業・職場単位には支部も分会も存在せず、例えば地域・職種単位でのみ形成されるような理念的な産別組合を組織原理としてもっていたと仮定しても、使用者側は企業単位での団体交渉・協約締結を要求し、「産別労組」との交渉を拒否する可能性は十分に存在する（というより、それこそが現実の歴史で生じた事態である）。そしてその場合、個別企業のレベルでかかる経営側の要求を拒絶する意図と実力を組合員集団がもちえないような力関係しか存在しなければ、実質的な交渉を求める組合員が企業単位で脱退してゆくことを阻止しえたとはいえにくい。

したがって、少なくとも日本の労働運動を強化するという目標の下に、「企業別」から「産別」へという組織形態上の転換を展望するならば、現に存在する産業別連合体組織が、賃金をはじめとする労働条件をめぐって経営者・企業側と交渉する主体としての機能をいかに果たしているか、という問題をめぐる現状を明らかにした上で、そうした機能の強化へ向けての課題を探るという作業が不可欠であろう。

本稿は、こうした問題意識にもとづき、2010年代という現時点の日本における産業別労働組合組織（単産）が、賃金を中心とする労働条件をめぐる交渉・闘争というアリーナにおいて、いかなる役割を果たしているかについて、労働総研労働組合研究部会による単産調査結果の分析を通じて考察することを目的としたものである。だが、その中身に入る前に、あらためて日本の産業別労働組合組織をめぐり研究史を簡単にふりかえっておこう。

2 日本における産業別労働組合組織の研究史

周知の通り、戦後初期の段階で「日本の労働組合＝企業別労働組合」論を最初に定式化したのは大河内一男であるが、その大河内を中心とする研究グループによる最初期の単産研究の成果が、大河内編（1954）である。欧米型「産業別単一組合」を「最も成熟した労組の形態」として基準に据えながら、日本の産業別組織の連合体的あり方を「特殊日本の性格」として析出し、こうした産業別連合体は、本来の（欧米先進国のような）産業別組合に発展していくべきものとみなした。まずは、この研究が「企業別労働組合論」をベースとする戦後日本労働組合論における産別組織認識の基本的視角を形成したものとと言える。

しかし1960年代後半－70年代には、「産業別統一闘争」をめざして春闘が開始され定着してゆくなど、寡占化の進行による経済体制および労使関係の変化をふまえて、日本の産業別組織について、「あるべき」（欧米的）産別組合との異質性を指摘するにとどまることなく、現に存在する産業別組織が労働条件をめぐる交渉・闘争の主体として果たしている機能の析出を試みる研究が現れる（大河内編1965、岡崎他1971など）。とりわけ岡崎他（1971）は、産業別統一闘争と職場闘争との関係をめぐって、賃金の標準化が困難な特殊日本の労働市場ゆえに厳密な産業別統一闘争は不可能であるとみるべきなのか、それとも職場闘争によって企業別単組を従業員丸抱えの労務政策から解放し、職場レベルでの交渉慣行を積み上げてゆくことを通じて、産業別統一闘争の基本的な条件を追求することが可能なのか、という重要な論点を提起

したことが注目しうる。

さらに70年代後半には、産別組織の体系的な類型化に基づく考察を加えた重要な研究が現れる。氏原（1977）は、①巨大企業別労組＝単産（国労、全通など）、②寡占産業の大企業連中心（大手部門の高い組織率：鉄鋼労連、電機労連など）、③中小企業労組主体で大手も一部組織し、組織の中に多数の業種を包含するもの（全金、全金同盟、化合労連、全国一般など）、④同一地域の同業労働者を個人加盟で組織している単位組合の連合体（全建総連など）、⑤複合的性格（②と③を併せ持つ）の組織（ゼンセンなど）という類型化を行った上で、当時としてはとりわけ重要な位置を占めるものと見られていた②と③のグループを中心に、次のような組織構造上の比較分析を加えている。すなわち②は執行・議決機関の構成が大企業労組有利で、執行機関は加盟企業別単組（連）の個別利害の代表者の集まりという性格が強く、財政的には単組・企業連の独立性が強く、単産本部の統制力は弱い。対する③グループは、単組の財政力・役員能力が弱く、単組からの援助が必要な局面が多いことから、単産の果たしている保険的機能が重要な役割を果たしていると論じる。そしてここから、②グループは単産全国本部、③グループは地方本部に能力・経済力の蓄積が必要であるという問題提起が導き出されるのである。

だが、こうした労働組合の組織方針に関わる提言は運動実践のなかで十分に生かされることのないまま、とりわけ80年代の労戦再編のなかで連合に結集してゆく潮流においては、「企業別組合の脱皮」「産業別労組への転換」といった問題意識自体が希薄化してゆくことになる¹⁾。それを反映して産業別組織の構造・機能

に関する研究も低調となってゆくのであるが、そんななか注目されるのは、民間「連合」による加盟単産を対象とした調査である。この調査結果を分析した中村（1990）は、それをもとに独自の産別類型化を試み、中産別 A（産業組織率高、組合員多：自動車、電機、鉄鋼など）、中産別 B（産業組織率高、組合員少：非鉄金属、合化、紙パなど）、中産別 C（産業組織率低：繊維労連、全国セメントなど）、大産別（ゼンセン、全金など）、一般（全国一般、一般同盟）といったカテゴリーを行う。

こうした作業からまず導き出されたのは「労働市場におけるシェアをもつこと、そしてより多くの組合員を抱えること、これこそが、産業別組織の機能の充実のための前提条件である」という、ある意味常識的な命題だったのではあるが、より重要なのはそれに続く次のような論述であろう。「だがこのことは、こうした前提条件さえあれば、自然と産業別組織の機能が充実するということを決して意味していない」「いいかえれば、組織的特徴だけが産業別組織の機能上の違いを生むのではない。それぞれの産業別組織が抱える組織の歴史、競合組織の有無、リーダーシップの違い等もまた、産業別組織の機能を規定する要因でもある」「組織的特徴であれ、歴史であれ、競合組織の有無であれ、リーダーシップであれ、産業別組織の諸機能を規定するこうした要因は人為的に動かすことのできない、変えることのできないものではない」。

労働市場におけるシェアという要素を過度に重視する前述したような結論的命題は、非連合系組織の軽視につながる問題性をはらんでいるとはいえ、それに続くこれらの提起は、今日における産別（単産）研究にとっても重要な示唆を含むものであったと言えよう。

しかしこうした提起もまた、現実の運動のなかで十分には生かされることのないまま、労戦再編以降も、産別組織の「強化」ないしは集团的労使関係・労働条件決定における役割の増大は顕著に見られない、というよりも、それはさらに弱化する様相を呈しつつ、研究面においてもまた、90年代後半以降は、日本の産業別組織について、団体交渉や闘争の主体という視点からの現状分析はほとんど現れなくなってきたのである。例えば1997年には、日本労働研究機構が連合系産別についての調査・研究を行っているが、そこでは産別の機能として注目されるのは主として産業政策の提言という側面であり、交渉主体として産別組織を捉える視点は希薄である。また直近の業績としては、その名も『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係—』という、ここまで本稿で展開してきた問題意識とまさに重なるタイトルを冠した共同研究の成果（松村編2013）も発表されている。これ自体は学術研究として水準の高い労作であり、興味深い知見を得ることができるとはあるが、基本的には過去のケースを分析対象とした歴史的アプローチによる研究であり、現状分析に深く立ち入ったものではない。

3 春闘における単産の機能分析

以上、たいへんに雑駁ながら俯瞰してきたこれまでの研究状況をふまえて、ここからは、労働総研労働組合研究部会が2012年に非連合系（全労連および一部純中立）単産23組織を対象として実施したアンケート調査に基づいて、産別組織が賃金など労働条件を決定する交渉・闘争のなかで果たしている機能の現状について分析を加えてみよう²⁾。

ここで着目するのは、春闘における単産の機能である。春闘については、それが企業単位での賃金闘争・賃上交渉であって、賃金の社会的基準を作り出すことができていないことから、産業別闘争としての意義をきわめて低く評価する見方もある³⁾。しかし、ここまでの叙述においても論じてきたように、組織構造にせよ交渉機能にせよ、産業別に転換してゆくといった目標の実現に近づくためには、今現に存在している組織や機能のありようから出発し、その再構築を図ってゆく以外に選択肢は極めて少ない。不十分とはいえ、歴史的にみても春闘は日本における労働組合の産業レベルでの統一行動の枠組を提供してきたほぼ唯一の共同行動であり、それが現在においてもなお取り組まれている以上、その現状を出発点とすることが、研究面でも実践面でも不可避の課題であると思われる。

(1) 賃金要求におけるイニシアティブ

まず各単産は春闘における賃金要求の段階ではどのような機能を発揮しているのであろうか。賃上げ（ベア・定昇）要求額の統一と、企業内最低賃金の引上げについての統一要求はそれぞれ大多數の単産が行っており、調査対象のうち5割強を占める11組織（建交労、建設関連、JMIU、化学一般、自交総連、通信労組、全印総連、民放労連、出版労連、医労連、福保労）が年齢別や職種別、初任給、年収などの最低保障賃金の統一要求を行っている。主要な賃金闘争における統一要求という、産業別労組の役割として一般に重視される機能は、少なくとも方針上はかなりの単産が有していると言える。

要求書の組合側名義人については、単産名のみとなっているのは2組織のみ（検数労連、郵産労）、そのうち一つは、産業別組織とって

も単一の企業グループにおいて組織され、事実上の単組ともいふべき郵産労なので、厳密な意味での単産に絞って見る限り、産別組織の名において要求している組織はきわめて少ない。しかし11単産（農協労連、建交労、JMIU、自交総連、通信労組、全国一般、金融労連、全損保、映演労連、医労連、福保労）が、単組・単産の連名で要求する、あるいは単組名以外に単産名の要求もあると回答しており、約半数の単産は春闘要求における産業別組織としての主体性・存在意義を発揮しようとする姿勢を打ち出している。ただし、妥結協定で単産が組合側名義人となる単産は7つ（建交労、JMIU、通信労組、郵産労、全国一般、全損保、福保労）に減ることは留意が必要であろう。

また大多数の単産が統一要求日を設定しており、産別として足並みを揃えて要求提出を行うという構えをとっている。ただし、産別傘下の全ての単組が統一要求日に提出するとは限らない。単組比率・組合員比率でともに100%の統一を実現しているのは通信労組・検数労連・郵産労の3単産のみであり、このうち通信と郵産は先に述べたような意味で事実上の単組であるから、組織を挙げて統一要求日に提出できている、という単産はほとんどないことになる。ただし単組比率で5割を超える産別となると、調査対象単産の6割、12単産に上り（建交労、JMIU、化学一般、自交総連、検数労連、通信労組、郵産労、全損保、全印総連、民放労連、出版労連、医労連）、要求提出の局面における統一闘争を組織することは、それなりに実現している状況がうかがえる。

(2) 交渉・闘争プロセスのなかでの役割

しかし統一回答日に回答を引き出すことがで

きるかどうか、という点になると、これは労働側の方針だけによってはいかんともしがたい経営側の姿勢が決定要因として働くため、要求日の統一に比べ状況は厳しい。検数労連と通信労組を除けば、9割の単組が統一回答日に回答を引き出している全損保が目立つぐらいで、あとは5割以下となる。さらに、妥結局面についてみれば、単産レベルで妥結基準を決めている組織も約3分の1あるが、3分の2に近い14単産は産別組織としては妥結基準を決めていない。妥結にいたるプロセスで主導権をもつのはあくまで単組であると言えよう。

ところで、春闘において実質的には交渉の中心となる企業別交渉において、各単組はどのような交渉プロセスをたどるのであろうか。単産ごとに最も多いパターンを質問したところ、一発回答で終わる単組が最も多いという産別が約半数を占めるなど、交渉自体の面でも厳しい状況が垣間見えるが、それでも約3分の1の単産は「上積み回答をさせている」ケースが最多と答えている。

スト権は19単産8割強の単産で確立している。そのうち2単産（検数労連、全損保）は全ての単組で確立し、11単産（農協労連、建交労、JMIU、化学一般、自交総連、通信労組、郵産労、全国一般、金融労連、映演労連、医労連）も単組数比で5割以上にのぼっており、合わせると約6割の14単産で、過半数の加盟単組がスト権を確立しているということになる。また19単産が産業別統一ストでたたかう方針をもっているが、ストの実施状況ということになるとやはり様相は異なる。ストを実施した単組のある単産は約半数にとどまり、スト参加組合員比で5割を超える産別は3つ（JMIU、通信労組、映演労連）のみである。

なお約8割19単産がスト権を確立して回答指定日を迎える方針をとっている。

では団体交渉そのものにおいては、単産はどのような役割を果たしているのであろうか。もう少し具体的に言えば、単産は団交の当事者となるのであろうか。実際に単産が当事者となる団交があると回答した組織は10単産（農協労連、建交労、JMIU、検数労連、通信労組、郵産労、全国一般、全印総連、映演労連、福保労）で調査対象全体の半数弱という結果であった。このうち、使用者側主体が使用者団体ないしは企業集団となる、いわば欧州型に近い産別団交を行っているのは2単産（建交労、検数労連）であり、7単産（農協労連、JMIU、通信労組、全国一般、全印総連、映演労連、福保労）は個別企業と単産が交渉する対角線交渉である⁴⁾。

ただし「単産が団交当事者となる」という形に限定せず視野を広げれば、先の11単産以外に6単産が「協議・懇談」の場を持っており、また産別組織から単組の団交に対する援助・指導は大多数の単産によって行われている。単組の団交への援助・指導で、最も多く7割の単産が行っていると回答したのが個別の指導・援助であり、「交渉のポイントを提示」「交渉指針の作成」などもそれぞれ3分の1程度の単産によって取り組まれている。

(3) 一時金およびその他の労働条件・権利要求について

一時金闘争は全ての単産で取り組んでいる。「月例賃金の〇ヵ月分」という要求基準を掲げる単産が多く（建設関連、JMIU、化学一般、検数労連、郵産労、全印総連、出版労連、医労連、福保労の9単産）、通信労組は月数十一律

金額の要求基準を掲げている。また全印総連は「25歳350万円、40歳470万円」と「25歳450万円、40歳680万円」という二本立ての「年収基準」も打ち出しているが、ほかにも建交労が700万円の年収基準を提示している。そのほかの単産もその多くが、「同一年齢の半年収基準」（民放労連）、「前年要求を下回らない」「昨年度実績以上」などの歯止め基準（農協労連、生協労連、全損保、映演労連）、「雇用形態に関係なく同一要求、同一月数をめざす」（生協労連）、「考課配分による減額を行わない」（金融労連）、「役職傾斜給の廃止」（国公労連、全教）などの方針を提起しており、すべてを「単組任せ」という単産はほとんど見られない。

賃金以外の労働条件・権利要求についてもすべての単産が、産別としての要求あるいは要求基準を示しており、残業規制、非正規雇用の正規化、メンタルヘルス対策をとりわけ重視している単産が目立つ。また労働条件に直結する政策・制度要求では派遣法の抜本改正、時給千円以上の全国一律最賃制、国民的課題の面では、被災者本位の震災復興、消費増税反対、TPP反対・中小企業、地域経済の振興などが重視されている。

4 小括と課題

以上見てきたように、春闘において産業別統一闘争を実質化してゆく、あるいは単産が重要な役割を發揮する、という課題をめぐっては、単産ごとの、また局面ごとでのばらつきも多く、理念型的な産別闘争に近づくためには、まだまだ克服すべき課題は多いと言わねばならない。しかしそれでも数多くの単産によって統一闘争へのとりくみがさまざまな形で行われ、部分的には実効性を發揮していることは見てとれるし、

大多数の単産が、「全ての組織が要求を出すこと」「全組合員の行動参加」「統一行動日への集中」を重視していると答えていることなども、全労連系および春闘共闘参加の単産の産別闘争をめぐる姿勢として注目すべきであろう。

あらためて確認しておけば、本稿は労働総研による、全労連加盟組織および春闘共闘傘下の純中立民間単産20組織という、きわめて限られた、しかも日本の労働戦線全体から見れば少数派に位置付けられる組織を対象としたアンケート調査に基づく論考であり、調査内容自体も不十分な面を残している。したがって、本稿第1節で掲げた問題に十分な回答を与えるには程遠いものであることは認めなければならない。

しかしながら、この言わば端的な調査研究の結果からも、産業別組織を、労働条件決定をめぐる労使関係の主体として役割あらしめようとする姿勢の存在は確認できるのではないだろうか。今後の課題としては、分析対象の拡大や、本調査では切り込むことのできなかった産別組織と単組との財政的関係の実態解明が挙げられよう。しかし、それらの課題に勝るとも劣らず重要と思われるのは、本稿でもレビューしたように、70年代に精力的に取り組まれた単産研究のなかで既に提示された論点、すなわち、産別組織がその機能をより強化し、産業別労使関係を形成してゆくことと、労組の職場活動・職場闘争との関係である。筆者自身は職場レベルにおける組織と運動の活性化が産業別労使関係の構築にとっても不可欠の課題であると考えているが⁵⁾、これは、研究と実践双方の領域にわたって今後様々な観点からより議論の深められるべき論点であろう。

（ひょうどう あつし・会員、専修大学教授）

注)

- 1) この点については篠田 (1989) 第1章などを参照のこと。
- 2) 本節の記述は、同調査の報告書 (労働総研 2014) 第3章「春闘など賃金・労働条件、権利要求の取組み」に基づく。なお同章は兵頭が分析・執筆を担当し、部会責任者の小林宏康によって一部修正・加筆が行われたものである。なお、この調査は全23単産を対象としているが、このうち専ら公務部門を組織化の対象とする3単産 (国公労連、自治労連、全教) については、春闘の位置付けや交渉の方法などが民間と大きく異なることから、アンケート調査における質問項目を変えたこともあり、本稿の分析対象からは除いている。
- 3) 例えば木下 (2004) など。
- 4) 郵産労は、産業は民営化されたが、準国営の独占企業が交渉相手であるなど、国公と同様の特殊性をもつことから、いずれにもカウントしなかった。
- 5) この点についての詳細は兵頭 (2012) を参照されたい。

〈文献〉

- 氏原正治郎 (1977) 「日本における産業別組合論に関する覚書」 (『講座・現代の賃金2』世界思想社)
- 大河内一男編 (1954) 『日本労働組合論』有斐閣
- 大河内一男編 (1965) 『産業別賃金決定の機構』日本労働協会
- 岡崎三郎他 (1971) 『日本の産業別組合』総合労働研究所
- 河西宏祐 (1989) 『企業別組合の理論—もうひとつの日本的労使関係』日本評論社

- 木下武男 (2004) 「企業主義的統合と労働運動」
渡辺治編『高度成長と企業社会』吉川弘文館
- 篠田徹 (1989) 『世紀末の労働運動』岩波書店
- 日本労働研究機構 (1997) 『わが国主要民間・官公労単産の組織と機能に関する実証的調査研究』同機構
- 兵頭淳史 (2012) 「労働市場規制と労働組合」『経済科学通信』129号
- 松村文人編 (2013) 『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係—』旬報社
- 労働運動総合研究所労働組合研究部会 (2014) 『「単産機能の現状と課題」調査報告書』