

数字で見る春闘の30年と 再生・強化への課題

熊谷金道

はじめに——たたかう春闘は全労連 結成の原点

全労連、連合が誕生して30年を迎えるが、労働戦線再編の本格的な胎動は1980年であった。79年10月の総選挙で70年代2度目の過半数割れを喫した自民党は80年1月の党大会で労働組合への接近を打ち出し、2月には労資協調の同盟などとの定期協議に踏み出した。他方で、総評は2月の臨時大会で共産党排除の「社公政権構想合意」支持を打ち出し、80春闘についても「労働四団体共闘」重視を口実に同盟にすり寄り、賃上げを自粛し「大幅賃上げ」や「国民春闘」の旗を投げ捨てた。

こうした動きに、「革新統一戦線」を追求してきた統一労組懇は「懇談会」から、専従体制の確立などで「運動体」としての機能強化を図り、春闘のたたかいの旗を投げ捨てた総評に代わって、労働者の最も切実な要求である賃金闘争で独自の運動強化を追求した。

80年春闘での大幅賃上げをめざす全国統一行動の呼びかけ、総評や単産の妨害をはね返し3万人結集で日比谷野音の内外を埋め尽くした4月3日の中央総決起集会はその本格的な出発点だった。

82年春闘からは大規模な「くらしの要求アンケート」のとりくみを単産や地方統一労組懇

が開始、84年春闘では大幅賃上げと同時に「健保本人10割給付の改悪」に反対する2波の統一ストを総評傘下組織にもよびかけて展開、87年春闘では初めて独自の「国民春闘白書」を発行するなど、春闘を軸に独自の運動強化と共同の拡大を追求した。

87年11月には「民間連合」が発足、これを受けて日経連は88年春闘に向け「労働問題研究委員会報告（労問研報告）」で、「賃上げは定昇のみ」や「春闘方式の見直し」など賃金抑制と同時に春闘解体を打ち出した。88年春闘ではこの流れに抗して、東京統一労組懇と国労などを含む「首都労組連」の共同による大規模な集会や粘り強いたたかいが展開された。89年春闘では、総評解散が明らかになり連合に「行かない・行けない」労働組合による新たなナショナルセンター確立が現実的に求められた。そして、これまでの共同の積み上げの上に「統一労組懇」や国労等の「89春闘懇」、「純中立懇」加盟の36組合が参加しての「89年春闘共同行動実行委員会」が結成されて、反・非連合組合が大きく結集してたたかう体制が確立、賃上げ自粛を許さない総決起集会やストを含む全国統一行動などが積極果敢に展開された。

これらを土台に新たなナショナルセンター確立に向けての「円卓会議」や「ナショナルセンター結成準備会」への流れがつくられ、全労連結成へと結実した。これらの経過からも明らか

なように、賃金闘争の強化、「たたかう春闘」の追求こそが全労連結成の原点なのである。

1 全労連は春闘にどう臨んできたか

全労連は結成大会の方針で「春闘最大の課題は、政府・財界の賃金抑制策とこれに同調している労資一体化路線を打ち破っていくことにあり」「企業内の労働組合運動の弱点を克服することが重要な課題」であり「春闘勝利の展望は、個々の企業や産業での闘争力の強化とともに、全国的・国民的規模でのたたかいを発展させることによって開ける」ことを強調した。それは、組織的には連合に比べて少数派であったとしても、要求や運動では組織内外のすべての労働者や国民を視野に入れた多数派形成を追求するという決意表明でもあった。

90年春闘に向けては、広範な「たたかう労働組合」の総結集が追求され、90年1月には全労連のほか国労や都労連などの春闘懇談会の有志単産と純中立労組懇により180万人が結集する「90国民春闘共闘委員会」が結成された。この春闘共闘はその後、全労協の結成などにより春闘懇談会の有志単産が離脱したこと、91年以降は現在の春闘共闘委員会に引き継がれている。

春闘の戦術配置などで最も議論が集中したのが、4月から5月下旬以降まで単産ごとにばらばらになっていた要求提出日や回答指定日、統一行動日の配置などをどうするかということであった。全労連には社会的影響力の大きい基幹産業や大企業の労組がなく、中堅・中小企業の労組が多いことから、社会的な「相場形成力」の追求よりも、産業別統一闘争の強化による構成組織自身の要求前進に重点を置き、結果とし

て同一産業や周辺の企業・労組に影響を与えることに重点を置くことになった。

議論の末、確認されたのは、4月から始まる新年度の賃金は前年度末までに決定させることを基本に、これまでの単産のとりくみを「前倒し」して、いかに多くの組合が足並みをそろえて全国統一行動日に「力の集中」を図るか、ということであった。それは、小さな「草食動物」が群れをまとめて「肉食動物」に立ち向かうごとく、中小単産の多い全労連・春闘共闘がみんなで一斉にたたかうことで相乗効果の発揮を追求するという春闘の原点であった。そして、3月末から4月末までの決着をめざして統一ストライキなど全国的統一行動を3月中旬に配置し、JCなどの「ストなし・低額一発回答」の打破をめざしてたたかうこととなった。

同時に重視したのは、地方・地域労連として地方に多くある地場企業の労組にも働きかけながら、未組織労働者をも視野に入れた地域から地場賃金を引き上げる賃金闘争、地域春闘を追求することであった。首都圏などの大都市とそれ以外の地方との賃金格差が極めて大きいもので、地方・地域からの賃金闘争を強化することは地場賃金を引き上げ、さらには地域別最低賃金を引き上げることにもつながっている。地方組織は個々の企業と労使関係を持つものではないが、地方・地域の労働者・労働組合に責任を持つローカルセンターとして、地場の産業・企業の賃金引き上げに向けて地方の経営者団体や業界団体への賃上げへの働きかけや個別企業への要請行動などによって、春闘を具体的に展開することは春闘を社会的なものとし、全国的に春闘を前進させるうえでも重要な課題となっている。

また、組織率の低下により未組織労働者が増

大し、他方で春闘をまともにたたかわない労働組合が拡大しているもとで、地方・地域から春闘をたたかう労働組合の姿を見に見え、音に聞こえる存在としてアピールすることは、地域の労働者・労働組合のたたかいを激励し、未組織労働者の組織化にとっても有効なとりくみである。そしてそれは、全国単産と地方組織で構成されている全労連の組織的特性を生かした全国的統一行動を大きく前進させるうえでも極めて重要な運動展開である。

2 30年間の春闘での賃上げ結果

全労連など春闘共闘と連合のこの30年間のうち、結成後から10年と最近の10年の春闘における賃上げ結果を見てみよう。(表1)

表からも明らかのように、全労連は90年代初頭には「3万5千円以上」の要求には及ばないものの、日経連の「5%以下(90年)」とい

表1 春闘における国民春闘共闘委員会と連合の賃上げ結果の推移

	春闘共闘		連合		(A) - (B)
	回答 + 妥結		回答 + 妥結		
	加重平均 (A)		加重平均 (B)		
	金額	率	金額	率	
1990	17,385	6.57	14,629	5.95	2,756
1991	17,562	6.40	14,526	5.66	3,036
1992	16,934	5.93	13,069	4.97	3,865
1993	13,512	4.64	10,614	3.90	2,898
1994	11,429	3.82	8,583	3.11	2,846
1995	10,881	3.57	7,932	2.80	2,949
1996	10,795	3.49	8,227	2.83	2,568
1997	10,849	3.40	8,521	2.83	2,328
1998	9,498	2.89	7,940	2.59	1,558
1999	7,813	2.44	6,495	2.10	1,318
2010	5,771	1.89	4,805	1.67	966
2011	5,610	1.87	4,924	1.71	686
2012	5,448	1.86	4,902	1.72	546
2013	5,927	1.99	4,866	1.71	1,061
2014	6,174	2.09	5,928	2.07	246
2015	6,170	2.08	6,354	2.20	-184
2016	5,823	2.03	5,779	2.00	44
2017	5,817	2.07	5,712	1.98	105
2018	6,126	2.09	5,934	2.07	192
2019	5,918	2.05	5,997	2.07	-79

注：単位は円、%。2000～2009年は省略。

出所：国民春闘共闘委員会、連合の「回答速報」。

う賃金抑制攻撃を打ち破り、毎年「1万数千円以上」「数%以上」の賃上げを実現し、要求獲得率でも約50%を確保している。しかも、この当時は連合も「8～9%、2万円以上」などの賃上げを要求していたのである。2つのナショナルセンターが文字通り賃上げを競っていたのである。

その後も2000年前後までは春闘共闘に結集する単産の平均賃上げ額は連合単産の賃上げ額より毎年2～3千円上回っていた。このことは、全労連など春闘共闘に結集している単産が、社会的に大きな影響力を持つ連合・大企業労組による「賃上げ相場」の否定的な役割をたたかいではね返してきたことを具体的な賃上げ結果として明らかにしている。

しかし、財界の賃上げ抑制策の強まりのもとで、両組織の賃上げ額の差は縮小し、最近では賃上げ額や賃上げ率でもほとんど差異がなくなっている。とりわけ、安倍政権が賃上げの必要性を財界に申し入れる「官製春闘」が始まった2014年以降は、春闘共闘と連合の賃上げ結果にほとんど差異がなくなり、時には連合の方が上回る結果も見受けられる事態となっている。しかも、その賃上げは政府が財界に要請した「3%程度」をも下回るものとなっている。さらに、2018年春闘で賃上げ回答を公表しなかったトヨタが2019年春闘では労組側が賃上げ要求を公開しないなど異常な事態まで生まれている。貫徹されているのは、財界・大企業による賃上げ抑制である。

重要なことは、これらの賃上げ額には平均的には2%前後のいわゆる「定昇」相当分が含まれており、それを考慮するなら春闘での2%前後の賃上げというのは賃金水準そのものの引き上げには必ずしもつながらず、2%を下回る賃

上げ結果では、個別の労働者の賃金が引き上げられても、年齢による賃金カーブを引き下げ、労働者全体の賃金水準を引き下げているということである。

いずれにしても、今日の状況は春闘を結成の原点とし「たたかう労働組合」を自称してきた全労連の真価が問われていることを示しているのではないか。

3 「賃上げ」にもかかわらず、賃金水準は低下

財界の「解体攻撃」にもかかわらず、春闘はいまなお毎年たたかわれているが、重要なことは毎年の賃金闘争が労働者の賃金水準を本当に引き上げているのか、という問題である。

厚労省の「毎月勤労統計調査」（企業規模30人以上）によると、現金給与総額の月平均額は、1970年代以降毎年上昇を続け、全労連結後の1990年の37万169円から1997年には42万1,384円まで上昇したが、この年をピークにその後は引き下げられ、2017年には36万3,295円と1990年当時をも下回る水準にまで低下している。こうした背景には、春闘での賃上げ抑制と同時に、企業による正規労働者の抑制と非正規労働者へ置き替えなど総額人件費抑制の攻撃がある。雇用労働者に占める非正規労働者の比率は1990年の18.2%から、97年には21.4%、2017年には37.2%へと大きく上昇している。

国税庁「民間給与実態統計調査」によれば、企業の年間支払給与総額は1990年の175兆6,651億円から1997年の220兆6,165億円まで上昇したが、これをピークに2017年には215兆7,153億円へと1997年比で約5兆円も減少

している。労働者の所得が5兆円も減少したことは、それに見合って個人消費が減少、国内総生産（GDP）の成長率をも引き下げてデフレからの脱却を遠ざけているということである。

また、労働者が徴収された国税（所得税）の総額も1997年の12兆1,401億円から2017年には10兆390億円へと2兆1,011億円も減少しているように、労働者の賃金抑制は国家財政にもマイナスの影響を与えているのである。

経済開発協力機構（OECD）によると、残業代を含む日本の労働者の2018年時点の1時間当たり賃金は1997年に比べ8.2%減少。これに対し英国は92%増、米国は81%増と他の国では軒並み賃金が増加している。先進国で唯一の賃金水準落ち込みなどでGDPに占める日本の家計（個人）消費の比率も2013年以降低下を続け、60%台から2017年には55.5%にまで落ち込んでいる。

問題は、非正規労働者の増大などにより平均賃金が引き下げられているというだけではない。

短時間労働者を除く常用の「一般労働者」の学歴・性別・年齢階級別の平均賃金を1997年と2018年で比較したのが表2である。この表からも明らかのように、同一年齢階級で比較するなら賃金水準は、この20年余の間に上昇していないどころか、大幅に引き下げられている。雇用動向に左右される初任給の影響を受ける若年層はともかく、30歳以上の労働者の2018年の賃金水準はどの年齢階級も20年前より賃金水準が大幅に引き下げられている。それは、春闘で毎年賃金がある程度引き上げられ、賃上げ原資としての平均賃上げ額が公表されているが、個別労働者の賃上げがいわゆる「賃金カーブ」を下回っているからである。

4 この30年は「労組衰退の歴史」と指摘するマスコミも

今春闘での大手企業労組の集中回答日を迎えた3月13日の朝日新聞は、「政権が賃上げを促す『官製春闘』は薄らぎ、労資のベアへのこだわりは後退。景気が縮む局面に入った可能性があるなか、60年余り続く春闘は岐路を迎えた」と指摘した。

昨年9月には日本経済新聞が「1989年からの視線……会社員の30年」という平成時代に起きた社会的な変化について5回の連載記事を掲載し、その3回目では「労組 求心力どこへ」という見出しで労働運動をとりあげ、「1989年に年間1,433件あった労働争議が2017年には68件にまで減った」とストライキの激減ぶりや連合を脱退した単産のことなどを指摘しながら、その結論では「ナショナルセンターの発足で始まった平成の30年は労組にとって衰退の歴史でもある」と指摘している。

労働組合の社会的影響力の喪失がいわれ始めて久しいが、その際にまず指摘されるのが労働組合の組織率の低下についてである。わが国の労働組合組織率は1949年の55.8%を最高に下落し続け、1983年には30%を切り、労働戦

線が再編された1990年には25.2%に減少し、2018年には17.0%（民営企業では15.9%）にまで減少している。しかもそれを民間の企業規模別にみると、雇用労働者数で25.1%（1,364万人）を占める「1,000人以上」企業の41.5%（565.7万人）に対し、雇用労働者数の半数近い45.9%（2,495万人）を占める「100人未満」企業の組織率はわずか0.9%（組合員数21.4万人）である。大企業などを除く労働者の圧倒的多数は未組織労働者ということである。

労働組合の闘争力を示す「労働争議件数」も国際的にも異常といわれるまでに減少している。年間の労働争議件数（「争議行為」を伴う争議）は、国民春闘として高揚を見せた1974年の9,581件をピークに、オイルショック後の財界・大企業による「生産性基準原理」「減量経営」攻撃と、これとたたかわない同盟や大企業労組の賃上げ自粛路線により減少し続け、労働戦線再編直後の1990年の1,698件から2018年には58件にまで激減している。このことは、わが国の労働組合が「たたかわない」「たたかっていない」ことの何よりも具体的な証明である。

組織率の減少と争議件数の減少、この両者は密接な関連を持っている。労働者は自分の切実な要求実現を求めて組合費を払って労働組合に

表2 学歴・性別・年齢階級別賃金の推移

	大 卒						高 卒					
	男性			女性			男性			女性		
	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減
年齢計	398.4	400.5	2.1	272.0	290.1	18.1	316.2	291.6	-24.6	204.0	212.9	8.9
18～19							170.1	180.7	10.6	156.2	173.1	16.9
20～24	214.5	230.3	15.8	204.4	223.8	19.4	199.4	201.5	2.1	174.1	184.9	10.8
25～29	259.6	263.8	4.2	238.6	247.5	8.9	240.0	27.9	-12.1	192.9	197.0	4.1
30～34	334.8	321.1	-13.7	292.5	274.7	-17.8	278.3	255.7	-22.6	206.2	203.1	-3.1
35～39	401.7	373.9	-27.8	328.8	301.1	-27.7	313.0	281.4	-31.6	210.2	208.9	-1.3
40～44	460.7	426.4	-34.3	361.2	332.3	-28.9	352.0	308.1	-43.9	216.7	219.4	2.7
45～49	534.5	486.1	-48.4	377.8	355.7	-22.1	384.0	331.5	-52.5	222.1	227.6	5.5
50～54	584.1	535.1	-49.0	427.7	391.6	-36.1	415.7	352.6	-63.1	229.4	228.1	-1.3
55～59	586.5	522.8	-63.7	478.5	382.3	-96.2	390.9	352.0	-38.9	224.8	230.8	6.0

注）短時間労働者を含まない「一般労働者」。出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。単位は千円、%。

加入するが、たたかわない労働組合ではその値打ちが感じられず、加入意欲が起きないのも当然だからである。そればかりか、この2つの指標の低下は国民の権利意識にも影響をあたえ、労働組合の組織化が困難となっている要因の一つともなっている。

例えば、「団結権は憲法上の権利」とする国民が1973年の39.4%から2018年には17.5%へ激減し、「職場の労働条件への不満」に「労働組合をつくって活動」が1973年の31.5%から2018年には15.6%に減少し、「しばらく事態を見守る」が同期間に37.2%から50.6%に上昇している（NHK放送文化研究所「日本人の意識調査」）ことなどはそれを裏づけているといえるのではない。

この30年間、春闘はどのように展開されてきたのか。表3は厚労省が公表している「春闘」期の「争議行為を伴う」労働争議の件数である。

2011年は東日本大震災の影響ですべての労働団体に争議件数が大きく減少しているが、この表からも明らかなように、春闘時の「争議行為を伴う」争議件数は、少なくとも年間300件前後の争議があった90年代半ばまでと比べても、最近では20分の1程度、年間で20件程度にまで大幅に減少している。また、春闘期以外の年間の総争議件数もこの間に同様に激減している。

公表されている99年以降の春闘期の労働団体別の争議件数みると、全体として争議件数が大幅に減少しているなかでも、組織の大きさに照らしてみても連合の争議件数と争議参加者が異常なほどに少ないのが最大の特徴である。全労連についても90年代に比べると最近では3分の1以下程度に争議件数・争議参加者数とともに減少している。

5 データでみる全労連・春闘共闘の春闘の現状

それでは、全労連・春闘共闘の具体的なたたかひの展開はどうなっているのか。表4は春闘共闘が「春闘進捗状況調査」の結果などとして公表しているデータである。

この30年余の春闘をめぐって問われてきたのは何か。それは、労働組合が労働組合らしくたたかってきたのか、ナショナルセンターがその役割を真に発揮してきたのか、ということで

表3 春闘期の「争議行為を伴う争議」件数と争議参加人員

	「争議行為を伴う」年間争議件数(件)	合 計		連 合		全労連		全労協		その他	
		件数	参加人員(人)	件数	参加人員	件数	参加人員	件数	参加人員	件数	参加人員
1992	788	431	294,757								
1993	657	326	155,268								
1994	628	258	156,707								
1995	685	300	86,756								
1996	695	255	68,908								
1997	782	301	86,472								
1998	526	135	52,579								
1999	419	143	48,932	41	10,963	52	26,468	25	485	25	11,016
2000	305	148	53,841	52	23,251	50	22,537	18	756	28	7,297
略											
2011	57	14	2,845	5	79	7	2,761	4	1,105	-	-
2012	79	49	7,735	10	175	25	7,148	9	1,180	8	372
2013	71	33	7,973	8	518	19	7,362	6	1,159	3	65
2014	80	44	21,236	13	1,030	20	7,039	11	1,350	4	13,071
2015	86	34	18,673	4	211	23	7,235	6	1,237	4	11,206
2016	66	20	8,845	3	122	15	8,660	3	1,331	1	51
2017	68	26	13,367	3	111	16	7,565	5	932	5	5,677
2018	58	22	6,839	4	149	12	6,600	5	879	4	66

注) 主要団体の「その他」とは、連合、全労連、全労協に加盟していない労働組合。複数の団体に加盟している重複組織もあり、積み上げた計が一致しない場合がある。

出所：厚生労働省「労働争議統計」（春闘期の争議とは2～5月の「賃金改定」に伴う争議）。

ある。

春闘共闘の「進捗状況調査」は、傘下の全国単産の交渉単位組織を対象に春闘の具体的展開の実態を調査し、結果を公表しているもので、それは克服・改善すべき様々な課題を明らかにしている。

第1の点は、たたかひの出発点である「要求の提出率」が単産ごとにばらつきが大きいとはいえ、2000年代初頭の約8割から年々低下し、2019年春闘では単産平均で60.8%にまで年々低下していることである。要求のないところにたたかひがないことは当然であり、この結果は春闘共闘傘下の4割もの職場が春闘戦線から離脱していることを示している。どんなに情勢が厳しくても、職場の少数派労組であったとしても労働者の切実な要求をまとめ、経営側に突き付けていくことは労働組合としての最も初歩的な活動であり、運動の出発点である。要求提出率低下の現状を放置せず、また単産任せにせ

ず、その原因解明と改善に向けた議論を深める必要がある。とくに、交渉単位組織数の多い全労連・全国一般や福祉保育労、日本医労連などの要求提出率の引き上げは単産自身にとってだけでなく、全労連全体の春闘をより全国的なものとするためにも不可避の課題となっている。

第2の点は、「回答引出し率」であるが「進捗状況調査」によれば、「回答引出し率」は2000年代初頭には70%台であったものが2007年以降は60%台にまで低下していたが、ここ数年は70%数%まで回復している。しかし、その内容を公表されている「回答速報の登録組合」でみると、具体的な賃上げ額を含む「有額回答」を引き出している組合は50%を切っている。しかも、労使交渉で「一次回答への上積み」を実現している組織がかつての30%台から2019年春闘では18.3%にまで減少している。このことは、今日では8割以上の組織が経営側による「一発回答」で賃金交渉を終えてい

表4 全労連・国民春闘共闘の春闘の状況

	調査組合数	要求提出率 (%)	要求提出率 (厚労省) (%)	「進捗状況調査」から					「回答速報」から		
				スト権確立 要求提出比	回答引出し 要求提出比	スト実施組合 要求提出比	スト権確立比	調査組合比	回答速報 の登録組 合数	回答引出 し組合比 率 (%)	一次回答へ の上積み回 答比率 (%)
2001	4,100	79.29		63.27	75.82	31.96	50.51	25.34			
2002	4,138	78.66		74.65	71.80	31.09	41.65	24.46	950	59.5	32.7
2003	3,776	77.25		74.08	70.00	17.59	23.74	13.59	922	56.0	31.7
2004	4,174	73.10	53.0	62.14	73.19	28.19	45.36	20.60	902	54.4	30.5
2005	4,412	76.52	55.4	61.11	74.40	14.28	23.36	10.92	885	67.7	28.9
2006	4,439	77.31	65.3	56.18	74.01	17.07	30.39	13.20	866	68.0	31.4
2007	4,432	72.68	53.7	55.95	65.10	23.53	42.06	17.10	822	65.0	33.8
2008	4,181	73.04	57.7	62.87	68.11	18.60	29.58	13.59	809	62.1	28.5
2009	3,798	73.91	60.3	65.05	65.05	11.93	18.35	8.82	805	66.8	24.8
2010	3,987	68.50	71.6	63.31	61.70	15.93	25.16	10.91	776	*48.6	26.3
2011	3,463	64.74	70.5	59.81	68.73	8.39	14.02	5.43	807	*46.5	22.7
2012	3,809	65.98	72.5	67.01	64.54	11.02	16.45	7.27	795	*47.6	24.6
2013	3,674	69.71	71.8	53.26	61.23	12.61	23.68	8.79	866	*49.1	19.2
2014	3,697	65.30	81.5	52.53	68.06	10.77	20.50	7.03	854	*47.2	21.4
2015	3,386	63.70	79.8	58.39	67.42	11.49	19.68	7.32	835	*49.9	20.7
2016	3,043	65.03	79.8	62.71	79.89	11.02	17.57	7.16	824	*49.0	19.5
2017	2,823	61.21	80.6	60.71	72.86	13.83	22.78	8.47	823	*47.6	18.1
2018	3,153	67.94	78.7	54.30	73.71	13.49	24.85	9.17	818	*43.3	17.7
2019	3,218	60.80		64.90	74.96	12.88	19.80	7.83	798	*48.1	18.3

注) * は有額回答比率。

出所:国民春闘共闘委員会「春闘進捗状況調査」および「回答速報」、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。後者は、「労組あり」で「賃上げ交渉」があった企業比率。

ということである。しかも、その妥結額は要求には程遠い低額にとどまっている。これらの実態は、春闘での労使交渉が多くの職場組織で形骸化している可能性を示しているのではない。

第3の点は、以上の2点とも深くかかわっている労働組合の闘争力量の低下、その象徴としての春闘でのスト権確立やストライキ実施件数の減少である。表からも明かなように、2019年春闘でスト権を確立したのは要求提出組織のうち65%である。また、実際にストライキを実施したのは252組織で、JMITU、日本医労連、福祉保育労の3単産がその85%を占め、それはスト権を確立した組織の20%にも満たない数字で、要求を提出した組織数比では13%にも満たない結果となっている。先に厚労省の「労働争議統計」で公表されている「春闘期」の「争議行為を伴う争議件数」が激減していることについて触れたが、春闘共闘の調査でも2000年代初頭に比べて今日ではストライキの実施組織数は4分の1程度までに激減している。労資協調路線の大企業労組などの「ストなし一発回答」の打破をめざし、「たたかう春闘」を追求してきたはずの春闘共闘傘下の組織もいまや8割以上の組織が「ストなし」の「一発回答」で春闘を終えているということである。

6 春闘再生・賃金闘争前進への課題は何か

春闘（賃金闘争）の再生は労働組合運動を再生・活性化させるキーポイントである。労働組合は労働者個々人の思想・信条の違いをこえて、労働者の切実な要求で団結し、要求実現の

ためにたたかう組織である。雇用の維持と労働条件とりわけ賃金の改善は、労働者自身と家族の生活に関わる最も切実な要求であり、搾取とたたかいでもある賃金闘争は労働組合にとっての基本的な要求闘争である。

労働者個々人は、年金・医療など社会保障や税に関わる要求、さらには改憲阻止や平和・民主主義、脱原発、環境問題など広範で多様な要求を持っているが、これらは労使関係では解決できない課題であり、広範な国民諸階層との共同のたたかいが不可欠である。現に、「社保協」や「国民大運動」、さらには個人でも参加できる「9条の会」や「憲法会議」「平和委員会」等々の民主団体・民主勢力が様々な国民的運動を全国で展開し、社会的な役割を果たしている。

これに対し、労働者の賃金改善は企業や経営者との労使関係で決定される「他の組織では代替できない」労働組合固有の闘争課題であり、その要求前進の度合いは労働組合の闘争力量に左右される。そして、その闘争力量を最も端的に表すのがストライキである。

故・藤本武氏（労働科学研究所）はその著書で、「もともと労働組合は、労働者の賃金・労働条件の維持改善のために結成されるものであるから、そのための有力な手段であるストライキは、労働組合にとって、不可欠の戦闘手段・武器である。平和的交渉のみによって、労働条件の改善を獲得することは木によって魚を求めに等しいのであるから、ストライキをしない労働組合は、労働組合の本質的規定から外れた御用組合にほかならない」（『ストライキの歴史と理論』新日本出版社、1994年2月）と指摘し、ストライキと春闘での賃上げの関連を具体的なデータをもとに分析したうえで、「ストな

し春闘では負けるのは当たり前」(同著)とも言っている。

全労連の第58回評議員会で確認された2019年春闘についての総括においても、「たたかいでつくった前進面」の第一に指摘しているのは「ストライキを背景に団体交渉に臨んだところで前進が図られている」ということである。他方で「昨年を大幅に上回る回答となっていない要因」として、客観的な情勢の厳しさと並んで主体的力量の立ち遅れ、弱点についてもいくつかの点を指摘している。

本稿では春闘共闘や厚労省などが公表している春闘に関わる様々なデータを紹介してきたが、既にふれてきた要求の到達状況や「進捗状況調査」の結果などが明らかにしている春闘の再生・前進に向けての今日的な課題は何か。以下は、その討論素材としての問題提起である。

第1の課題は、労働者と労働組合にとっての賃金闘争(春闘)の重要性を改めて職場から徹底して討論し意思統一することである。賃金闘争の強化は、組合員のみならず職場の広範な労働者の生活改善への最も切実な要求実現をめざすたたかいであり、労働組合の団結強化・組織の活性化につながる闘争課題である。それは同時に、最低賃金の引き上げや社会的給付改善に直接的に波及するだけでなく、今日的にはデフレ脱却と内需重視の持続可能な日本経済にとっても不可欠の課題となっている。

また、組織労働者の賃上げは職場の正規・非正規を問わず未組織労働者の賃上げにもつながり、労働組合の重要性を未組織労働者に明らかにするうえでも重要である。そればかりでなく、賃上げなど経済闘争の強化はたたかいをつうじて要求前進の阻害要因を明らかにし、労働者の政治的自覚を高め、政治的・社会的課題で

の運動参加を促進することにもつながっている。

第2の課題は、企業間競争を口実とした経営側の賃上げ抑制攻撃などの否定的影響を受けやすい企業別労働組合の弱点を補完するためにも産業別組織への結集と産業別統一闘争の強化を土台に、ナショナルセンター全労連・春闘共闘の全国統一行動への結集を重視してみんなで一緒にたたかい、「力の集中」で要求を前進させるという春闘の原点を再確認することである。

第3の課題は、賃金闘争の具体的前進に向けては、少なくとも次の点を重視する必要がある。

①たたかいの出発点である賃金要求について、「生計費原則」を基本としつつも、生計費からの必要額を機械的にそのまま「賃上げ要求」とするのではなく、職場の仲間が団結でき、断固として実現をめざす「たたかいの旗印」として本気で本音の要求を職場から練り上げること。

②すべての職場からの要求提出の追求である。どんなに経営状況が悪くても、経営者には雇用している労働者の生活を守る責任があり、労働者の要求には誠意をもって応える義務があるのであって、すべての職場から要求を提出することを産別統一闘争として追求することが重要である。

このことは、たとえ職場の少数派の労働組合でも、職場のすべての労働者を視野に入れた要求を経営側に突き付けていくことは、労働組合が労働者に果たすべき責任である。

③ストライキ権の確立で迫力ある労使交渉を強化することである。職場の少数派であれ、多数派であれ組合員投票によるスト権の確立は、労働組合の団結力と要求実現への覚悟を示し、労使交渉を前進させる最大の武器である。実際にスト権を行使するかは労使交渉の進展度合い

によるが、春闘でスト権投票のとりくみさえ行えない労働組合では要求の前進がおぼつかないのも当然である。ストライキを「伝家の宝刀」として温存しているだけでは、錆びついて、いざという時には抜くに抜けなくなってしまう。職場の労働者に率直かつ本音で論議を呼びかけ、不満な回答には何時でもストライキで応えることができる闘争態勢の追求が重要である。

④地域春闘への結集を強化することである。組織率の低下とともに春闘をたたかう労働組合や労働者が今や労働者の中でも少数派となっているもとの、地場賃金の引き上げや最低賃金引き上げ、公契約条例の制定などを前面に地域から「目に見え・音に聞こえる」春闘を作り上げることは、産別のたたかいを激励し、春闘を全国的に大きく発展させる不可欠の課題である。全国産別と地方組織で構成されている全労連の力量発揮が最も求められている春闘のとりくみでもある。

⑤以上のとりくみを強化するにあたって、今日なによりも重視すべきなのは「たたかいの武器」を身に付けるための職場からの学習活動である。「賃金とは」「生計費原則とは」「搾取の仕組み」さらには、労働者・労働組合の権利を確立してきた世界と日本の労働運動の歴史、なかでも資本主義の誕生とともに生まれた労働者が資本家による厳しい弾圧に血を流してのたたかいで労働者の権利として確立したストライキ権や団結権をめぐる世界と日本の労働運動の歴史、日本国憲法が「勤労者」に労働基本権を保障していることの意味、等々を学びあうことが重要である。

また、厳しい攻撃をはね返しながら今日の到達点を築いてきた各単産の誕生から今日までのたたかいの歴史を学ぶこと、さらにはアメリカ

やヨーロッパにひろがっている最近の労働者のストライキなどを学ぶことも職場・地域のたたかいを激励するうえで重要である。

第4の課題は、官民一体の春闘を強化することである。そのためにも、公務労組は民間労組への春闘支援にとどまらず、春闘時に職場から使用者へ要求提出することや、労働基本権回復闘争とも結合した政府・自治体当局との労使交渉の追求など主体的な賃金闘争の強化が重要である。

第5の課題は、春闘を労働者だけのたたかいとすることなく、国民春闘として社会的にたたかうことである。春闘の時期は、国民生活に関わる政府予算案や重要法案の国会審議、さらには自治体予算の議会審議とも重なっている。それだけに、税や社会保障、改憲阻止や平和・民主主義擁護など国民的に共通する要求実現の前進に向け、広範な諸階層・諸団体との共同のたたかいを発展させるため、組織労働者としての役割発揮が求められている。

全労連は30年余の歴史を通じて、大企業等の内部留保の社会的還元や、現行最低賃金制の改善と全国一律最低賃金制確立の重要性などを社会的にも大きく明らかにしてきた。そのさらなる前進のためにも、いまこそ「春闘（賃金闘争）の再生・強化」を不可欠の課題として全国的な大討論を組織すべきではないだろうか。

春闘総括の際などに「情勢の厳しさに負け、職場にはあきらめがある」という声が役員・活動家から聞かされたりするが、役員・活動家がたたかいにひるんでいては職場の仲間たちが奮起することはできない。「たたかってこそ労働組合」なのである。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事、
労働組合研究部会）