

賃金闘争の現状をどうみるか

―― 連合春闘と全労連春闘

鹿田 勝一

連合、全労連とも結成から23年、4半世紀近く春闘を展開しているが、運動の課題は山積している。日本のみ長期の賃金デフレが続き、春闘の社会的な影響力は低下している。両センターや多くの産別とも熱気をもって結成した当時と比べ闘争力の後退傾向も指摘されている。

春闘では財界の一貫したベア抑制、定昇見直し攻撃のもとで、連合のベア獲得組合数は要求組合の8%にとどまり、実質的にベアゼロ時代が続く。金属大手の連続ベア放棄のなかで「春闘の危機」との産別の声も聞かれ、連合の内需関連の有志共闘や中小産別などはベア獲得をめざして先行共闘を強める兆しもみられる。

また全労連産別からも統一闘争の弱さ、職場の闘争力の弱さ、政策制度と春闘の関係などで「春闘は瀕死の状態。再生へ真剣な論議」との見解も聞かれる。春闘再生へ職場から賃金闘争と政治闘争の強化は喫緊の課題である。

連合春闘の歴史と賃金問題

賃金闘争の現状では、最大組織の連合（675万人）の動向と運動の弱点が大きく影響せざるをえない。連合春闘で最大の問題は、春闘の原点を逸した組合分業論をとり、「賃金・労働条件は産別責任、連合の調整」「政策制度は連合の責任、産別参加」と、運動を区分していることである。また賃金要求ではJC（金属労協）の「経済整合性」（生産性賃金論）の影響を受け、生活より企業成長優先を色濃く反映している。

春闘は欧米の産別労使交渉と異なり、労働条件改善へ企業別組合の弱点克服へ産別統一闘争とナショナルセンターを軸とする全国的な共闘方式である。産別自決や組合分業論では、賃上げ、時短闘争などでナショナルセンターの責任はどうなるのか、連合内で結成以来、くすぶり続けている問題である。旧総評、旧同盟と異なり、春闘でナショナルセンターの指導性の否定はJCの主張でもある。

運動の弱点をもった連合春闘の軌跡を検証すると次のようになる。①労働戦線再編で連合結成2年目の91年から連続5年の前年マイナスは春闘ワースト記録、②93春闘からベアより定昇中心春闘に転落、③ベア要求を02年から4年間で連続放棄したのも春闘史で異常事態、④春闘3本柱の「賃金・雇用・時短」とも成果は不十分、⑤たたかい方もJCパターンの「ストなし・一発回答」が波及。93年に私鉄、金属、ゼンセンなど9単産7万8000人（1.5%）がストを実施したが、その後は連合のスト統計もないありさまだ。

連合のシンクタンクである連合総研も警鐘を乱打し、01年には「過少賃上げの持続はデフレ・リスクを増幅させる」と警告した。あれから10年後の今なお長期の賃金デフレが続いている。

不発に終わった連合の春闘再構築論

連合は春闘で労使の分配のゆがみが社会問題となり、その是正が労働運動の大きな課題とな

るなかで、95年から2004年にかけて春闘再構築論にチャレンジしたことがある。論点は春闘相場の形成・波及にかかわるパターンセッター見直し論である。賃金闘争では春闘開始以前の1954年春に総評の高野実事務局長がデフレ不況打開へ「春闘で力のある組合のイニシアティブ」のもとに全国的統一要求と統一賃金闘争を呼びかけた。春闘スタートの55年に総評の太田薫副議長が5単産から8単産共闘を結成し、合化、炭労、私鉄など先行パターンセッター産別が形成した高い賃上げ水準を「春闘相場」として労働界に波及させた。

一方、日経連は70年代からの国労、私鉄など交運ゼネストを背景とする春闘高額相場に危機を感じ、75春闘で「パターンセッターの再検討」を提唱。賃金抑制のガイドライン設定と鉄鋼を軸とする政官労使一体で「春闘相場」を「相場管理」として逆用し、春闘を「賃上げ機能」から「賃金抑制の下方平準化」に変質させた。その後もJ C主導で賃下げ相場の波及が続いた。

連合のパターンセッター見直し論は、経営側の賃金引き下げ攻撃と春闘相場にマイナス影響を与える金属大手のパターンセッターの見直しを提起。好業績でパワーのあるグループの先行相場の形成波及と、「産別統一闘争とナショナルセンターの役割」「ストを背景とする闘いと組織拡大」などである。しかし「管理春闘」下でJ Cに先行する勇気ある産別労使はなく、連合運動の強化にもかかわる春闘改革論はその後、十分にいかされないまま、停滞が続いている。

成果配分で株主配当、役員賞与の倍増に対し、従業員の人件費がマイナスに転落するなかで、連合は「労働運動の危機」として外需依存から内需主導経済へ向け、07年に「最大の景気対策は雇用確保と賃上げ」として、ベアを復活させ

たこともある。しかし現在は統一ベアを見送り、連合全体の求心力に欠けた春闘となっている。

連合春闘二極化、J Cはベア放棄

連合春闘は輸出主導の金属大手産別と、内需・中小産別で亀裂がみられるが、最近の春闘では二極化がめだつ。自動車、電機などJ Cは円高、産業空洞化など産業企業危機の防衛を理由にベアを放棄し、非社会性が目立つ。ここ数年は産別自決が解体して単組自決となり、しかも中小の賃上げに傾斜しているのが特徴である。

春闘相場に大きな影響を与える自動車のトヨタはベアを放棄し、定昇のみの7300円程度。問題は定昇を確保しても基幹労働者の個別賃金は11年では35万330円から34万8320円へ2010円低下している。

電機も連続してベアを放棄し、賃金カーブ（定昇）維持のみ。パナソ30歳32万9300円、日立30万9500円などは5～3年も賃金を凍結し、賃金表内の査定昇給のみだ。賃金水準も2000年から大卒、高卒とも低下し、春闘後も賃金カットやリストラなど単組自決で厳しい。一方、初めて中堅中小労組協議会（111組合）を設置し、賃金歪み是正11組合、格差是正23組合で成果をあげている。

ベアを放棄しながら電機は「賃上げに閉塞感」とし、今後はベア放棄でも賃金体系維持などミニマムを産別統一闘争とし、その他、退職金などを単組自決に区分する。懸念されるのは大手のベア放棄の容認と産別統一闘争の空洞化だ。

基幹労連は「企業生きのび優先」として、12春闘では03年の産別統合後初めて産別分散化春闘となった。鉄鋼は4年連続ベア放棄（定昇3700円）し、子育て支援を要求。造船は定昇6000円+3500円を要求したが、労使関係で異

例の「ベア・ゼロ回答」となり、中小賃上げは壊滅した。大手の社会的責任が問われている。

J Cは13春闘から、国際産別組織の解体統合で化学なども含む「インダストリアル」のJ C M (メタル) 春闘を展開するが、ベア放棄の方向であり、春闘への悪影響も懸念される。

内需・中小産別はベア獲得へ多角的共闘

連合の内需関連産別や中小産別は毎年、賃上げを掲げ、産別統一闘争と共闘を重視している。要求は賃金カーブ (定昇) と賃金改善1%以上、7000～10000円前後で、各産別ともJ C回答より先行ベアの獲得をめざしている。

U Iゼンセン、J A M、全国一般などの中小産別は04年に中小共闘を結成した。金属大手の回答に左右されない春闘と、03年に連合評価委員会が提起した「大企業中心の連合運動の是正」を生かして結成されたのが特徴である。定昇制度が整備されていない中小では、要求しないと賃下げになるため、連合がベア要求を放棄しても、中小共闘は毎年要求。12春闘では産別・地方で3136組合が結集し、妥結基準を設定し、下請構造の是正などの運動を展開している。

07年には、金属大手のベア放棄などJ C共闘を中心とした賃金決定システムから脱皮するため内需関連産別の新共闘として有志共闘が発足した。U IゼンセンやJ A M、フード連合、J S D、J E C、紙パ連合など6産別でスタートし、その後、セラミックス労連、自治労全国一般が参加し、規模は8産別約170万人。J C大手がベア総崩れとなった09春闘に次ぎ12春闘でもJ C回答の前日、連合会長として初めて64組合の平均妥結5109円、ベア628円を記者発表し、先行5共闘318組合のベアを含む回答を初めてボードで公表、会見をおこなった。

J C春闘に対抗しては、かつて86年にも私鉄など内需関連23産別で三次産業共闘を結成したが、鉄鋼から「闇汁共闘」と批判され、短命に終わった歴史がある。今回の有志共闘は連合が結成に関与し、J Cも先行回答を公認した。ゼンセンなどは金属大手に対して「要求しないなら後ろにまわってもらいたい」と公言し、J Cの力の低下も指摘されている。産別でもゼンセンはJ C先行単組共闘として中核組合約48組合を設置、J A Mは先行共闘26組合、フード連合も業種リード役を設置している。

連合もJ C回答前段に有志共闘が賃金改善回答を引き出し、全体の交渉の後押しを図ったと、有志共闘の効果を評価している。

その他、09年には金属、化学、流通、公益、交通など5共闘連絡会議を結成し、横断的な賃金水準の形成もめざしている。非正規でも均等・均衡待遇へパート、派遣など「有期契約共闘・非正規共闘」も設置している。

一方、各経営側はJ C先行ベア単組への抑制を強めており、企業別組合の弱点克服と産別、連合を含め先行組合の支援体制が問われている。

今後の春闘のあり方検討へ

連合は13春闘へ向け「今後、マクロ分配構造の是正など連合の役割・責任の強化へ、中期的なあり方を含め連合の役割、産別・単組の役割を改めて調整する」との検討課題を提起した。

大企業では電機などで雇用問題が深刻化し、連合は統一ベアでなく、底上げ重視の方向だ。同時に春闘の危機が深まるなかで、賃金改善をめざす有志共闘、中小共闘、5共闘の強化へ連合の役割、責任の強化も要望されている。

賃金闘争にかかわって連合は大手の賃金実態の公開と水準を重視。職種別賃金として金属、

交通など5共闘で銘柄78職種（例えば30歳・金融32万3900円、薬業32万5000円、私鉄バス35歳19万4900円など）を設定した。また中小支援へ5共闘427組合の賃金水準と定昇トヨタ7300円などを情報開示。地方47都道府県に地域共闘を設置し、ポイント賃金とミニマム水準も設定している。

分配の歪み是正では、海外利益を含む大企業の内部留保の還元や賃金、雇用など生産性3原則の破綻の検証も大きな課題となる。

財界は「構造改革春闘」のもとに、企業別の自社型賃金決定と「労使パートナーシップ対話」のもとに春闘の統一闘争の解体と春闘の個別分散化、組合変質をすすめている。その打開へ連合が自社型の産別・単組自決とするのか、ナショナルセンターの調整・指導力を強め、統一闘争と共闘を強めるのかどうか問われている。

原点踏まえた全労連春闘

全労連（114万人）は結成から一貫して、連合と異なり、春闘の原点を踏まえて「賃上げの統一目標設定はナショナルセンターの社会的使命」として、「毎年」「賃上げ」「産別統一スト」「横断的回答・社会的横断化」「国民要求」を掲げている。とりわけ経団連が03年に、ストを背景にした横断的な闘う「春闘終焉」を提起したときには、春闘の原点擁護へ強く反論した。

春闘の発展方向としても「企業別労働組合の弱点の克服を重視し、職場を基礎にした産業別統一闘争の前進と地域闘争の強化に努め、全国的な統一闘争を組織する。経済闘争と政治闘争を正しく結合した運動をすすめる……全労連に加盟していない労働組合との共同闘争の前進と……国民的要求課題実現の共同の闘い、制度政策課題の実現へ政府・経営者・経済団体などと

の交渉を重視する」（行動綱領）と規定している。

全労連春闘を連合春闘と対比すると次のような差異があげられる。①春闘で労働条件改善を産別責任とする連合に対し、全労連はナショナルセンターとして調整指導、②大企業のリストラ反対、内部留保還元を含む大企業の民主的規制のたたかいを重視、③官民一体の全国統一行動ストや産別と地方一体で地域春闘を展開、④最賃1000円でリード役となり、非正規の均等待遇、正社員化などの運動を展開、⑤政策で参加・協議方式をとる連合に対し、全労連は大衆運動型の国民運動を展開、⑥年金、医療、労働法制など国民要求ストの継承、⑦脱原発、消費増税反対、TPP参加反対など国民諸階層との一点共同と多角的重層的共同への展望などである。

賃金課題で全労連と連合との比較検討

全労連の春闘23年は、財界の春闘つぶしとたたかいながらも、連合と金属大手の賃金自粛路線と低額相場の波及を受けざるをえない。

要求水準を検証すると、連合は結成当初、定昇と物価、実質経済成長率を踏まえ、統一ベア2万円以上、8%前後を要求していた。その後、「成熟社会論」や非正規増加など労働市場の構造変化による賃金底上げ論、「春闘相場の波及力低下」などを理由に、01年から純ベア1%、賃金カーブ維持（ベアゼロ）、11年から賃金頂点（97年）復元1%などを掲げている。

妥結水準も連合は当初、1万4000円台、5%台を獲得していたが、その後、低下し続け、12年には4902円、1.72%に低下し、定昇を除いた賃上げは200円程度と、下降平準化している。

全労連などの要求は結成当初、旧総評や統一労組懇春闘を反映して平均3万5000円以上を掲げていたが、その後、要求議論を経ながら

2000年から「底上げ目標、1万5000円、平均要求は産別確立」に変更。03年から1万円となり、現在は誰でも時間額100円以上、月1万円以上となっている。春闘アンケートも98春闘の「総対話と共同」運動では連合組合員を含め72万3000人以上と最高を記録したが、その後、12年には26万1775人に減っている。

連合との妥結比較でも、結成当初の全労連春闘は1万7000円台で連合水準を3300円程度上回っていたが、23年後の12年では全労連などは5448円で連合比546円となり、連合の妥結水準に引きずられる傾向もみられる。非正規増加による賃金への影響は連合も同様であり、さらに低下要因としては中小経営の厳しさ、官公労の賃下げ攻撃、マスコミ関係の賃金抑制、定昇の高低なども指摘されている。

賃金構造では、非正規増による平均賃金の低下だけでなく、正規の個別賃金カーブが低下し、賃金水準は20年前の水準に下落。日本のみ長期に賃金低下が進み、大企業の内部留保は増大している。改めて財界の賃金抑制や大企業とのたたかい、生計費と底上げ、賃金制度と闘争体制、産業構造、労働市場の変化、最賃と公契約、公務員賃金攻撃、労働条件の波及など、結成23年の春闘総括と展望確立も求められている。

春闘進捗比較での検討課題

春闘の闘争体制でも検討課題は多い。要求提出組合は全労連など調査3819組合のうち、03年の80%をピークに、12年は70%に低下し、回答引き出しも72%である。賃上げ獲得はベア80組合、平均賃上げ獲得1508組合などである。一方、連合は調査組合1万530組合のうち、要求提出は75%で賃金改善獲得は570組合(8%)にとどまり、状況不明が43%と流れ解散が多い。

一方、規模別中小調査では妥結は74%とねばっている。

春闘ストでは、連合はストなし春闘となり、スト技術を知らない組合幹部が大半を占め、深刻だ。他方、全労連などはスト権確立は60%前後で推移している。しかしスト実施は03年の32%を最高に、低下傾向をたどり、12春闘は経済闘争と消費増税など国民春闘のチャンスだったが、9%と一昨年の15%より低下している。

春闘ヤマ場のストを含む全国統一行動も「総対話と共同」を掲げた96春闘の38単産47地方の70万人を最高に、その後、約30万人となり、05年からは20万人規模にとどまっており、産別、地方で大きなバラツキもみられる。政策実現の国民春闘ストも、04年4・15の年金ストに32単産・47地方の100万人参加したのが最高である。

春闘総括では、政治課題で消費増税、原発ゼロなどで共同は前進したとしつつ、「行動参加者を十分に組織できず、共闘にも影響する問題であり、主体的で機動的な行動配置と対応から議論が必要」と検討課題を提起している。

労働戦線の再編統一で春闘の積極的戦闘的な伝統の承継発展を掲げ、戦闘力のある組合の結集体として結成された全労連の「職場を含めた具体的な産別統一闘争の強化」は大きな課題である。労働界全体でも大闘争を組織する力が低下し、春闘大規模集会や国会行動も減少。脱原発の市民20万人官邸前行動との検討も必要だ。

攻めの全労連・国民春闘共闘の強化拡大を賃金闘争と政策闘争に警戒信号が点滅するなかで春闘の再生は大きな課題となっている。

全労連などは春闘強化へ官民、産別、地方の総結集と統一闘争の強化へ向け、「全員参加・

結集をめざす統一行動」「すべての地区労連での春闘討論集会と産別結集、地域総行動」「過去最高規模（72万人以上）の要求アンケート集約」などを提起し、50万人行動で「目に見え、音に聞こえる春闘」をめざしている。また次世代の活動家の育成も重視している。

焦点の職場からの賃金闘争では、連合の有力産別幹部も「ベア要求しないと、交渉の仕方を知らない単組の役員が増え、職場の賃金実態もわからなくなった」「最近、職場の交渉力が弱まり、どちらが経営者かわからないような単組役員も増えてきた」「もう賃上げは期待できないとの声もある」との危機感も聞かれる。

全労連など春闘共闘でも要求書の書き方、妥結の方法などの学習会が好評とも聞く。改めて「要求提出は春闘の出発点であり、労使関係構築の基礎」のもとに、生活と労働実態をふえまた職場からの総対話と春闘再生へ打って出る組合役員の構えが問われている。

賃金闘争の前進では、トヨタ、電機など連合・大企業労組のベア放棄路線の社会的批判も重要となっている。財界が狙う春闘相場の資本からの形成阻止に連動する課題である。連合の有志共闘や中小もトヨタなど大手組合のベア放棄に対し「賃上げでピンの蓋」「下請単価の是正」などを強め、大企業の社会的責任を問う取り組みは共通課題となっている。全労連は「大企業労組の多くが賃金要求で企業の補完物になっており、賃金抑制に反撃する本格的な運動を」と提起し、大企業の内部留保の還元を掲げ、大企業要請などを実施。98年には「大企業労働者との交流全国集会」を開催し、2万組合訪問など連合系組合員を含む総対話・共同アンケートも取り組まれている。

大手では電機懇の12春闘アンケートは平均

3万6455円を占め、約13万人におよぶ大規模リストラに対しても反対の運動を展開し、電機・情報ユニオンへの相談も増えている。私鉄連帯する会は春闘討論集会を開き、内部留保の賃金還元を求め、組合幹部を訪問激励している。

産別と地方組織で構成する全労連は、地域経済ともかかわり、雇用、最賃、公契約適正化運動など全国闘争を「面」で闘う地域春闘も重要であり、「外にでる産別が少なくなった」といわれるなかで地方と産別の連携強化が課題だ。

官公労の賃金闘争でも連合が賃下げを政府に要求する異常事態のもとで、労働基本権の回復を掲げつつ、賃下げ違憲裁判などのたたかいは全労連官公労の影響力拡大にも連動している。

労働界に影響を与える賃金政策と運動を

全体の賃金闘争では、春闘のもっていた「相場形成能力の復活」（労働総研賃金提言）も重要課題となる。「相場形成力をもつ組合がない」ということでなく、働くものを構造的に代表するナショナルセンターとして労働界に影響を与える賃金政策と運動論の構築が求められる。春闘相場の形成波及では組織拡大も重要課題だ。

政策闘争と賃金闘争の結合でも消費増税10%で年収500万円では16万円の負担増と試算され、推進する連合でも職場との矛盾を深めている。

全労連の攻めどきであり、中立産別、全労協などを含む春闘の共同戦線の拡大も重要課題だ。世界でも長期の賃金低下が続いているのは日本のみであり、欧州では反緊縮の潮流変化もみられる。政治変動期の春闘。1000万人が参加する大規模闘争で、経済、社会、政治の改革へ欧州のような闘争が期待されている。

（しかた かついち・会員・ジャーナリスト）