

「春闘再生」めざして、賃金闘争を職場からどう強化するか

生熊 茂実

JMIUは2011年春闘(以下11春闘という)で「春闘再生元年」というスローガンを打ち出した。続く2012年春闘(以下12春闘という)では「本気で春闘再生」というスローガンをかけて春闘・賃金闘争に奮闘してきた。JMIUでは、この2年間の春闘へのとりくみによって、ここ10年来の春闘のなかで、賃金闘争に大きな前進をつくりだしたと感じている。

なぜJMIUは、「春闘再生」のスローガンをかけて、力をこめて春闘にとりくんだのか、あらためてこの間の春闘のとりくみの経験から、職場から賃金闘争を前進させることの重要性、および職場からの賃金闘争をどのようにして強化したらいいか、述べてみたい。

JMIUはなぜ「春闘再生」を提起したのか

日本独自の賃金闘争の形態である「春闘」はきわめて「低調」な状況が続いている。いまや春闘は死に瀕しているとまで言う人もいる。いうまでもないことだが、「連合」を中心的に構成する大企業の企業連的労働組合は、「企業経営の利益を優先することが労働者の利益になる」(これは、「労使協調」ではなく「労使一体」「労使癒着」というべきものだろう)という考え方を前提にして、「春闘」ということばさえ使わず、全くと言っていいほど賃金闘争にとりくんでいない。だから、組合員の生活実態から出発する

生活向上を求める賃上げ要求をかかげることもない。賃金水準の引き上げを意味する「ペースアップ」は、大企業労働組合のなかでは死語になっており、要求とも言えない「賃金体系維持」が「要求」とされている。

それだけではない。いまでは「成果主義賃金」が多くの大企業で導入されており、個々の労働者の賃金決定は企業の裁量に任せられており、労働者の多数を組織している労働組合であったとしても、労働組合としての企業内での賃金決定権さえ失われている。

いわゆる「春闘時期」において、少しでも交渉事項になるのは年間一時金ぐらいである。しかし、その一時金ですら「業績連動」で決定され、企業の一方的な計算式による決定ですまされるところが少なくないのが現状である。

つまり、多くの大企業労組のおこなっている賃金をめぐるとりくみは、労働者の不満、要求、意識からかけ離れているだけでなく、企業の経営状況の説明をうけて労働者に伝えることが任務となっており、団体交渉そのものにさえなっていないと言ってもいい。「連合」内の中小企業を土台にする労働組合のなかには、そういう方式を批判する一定の動きもあるが、大きな流れにはなりきっていない。

1989年11月、資本と一体となった労働組合幹部による日本の労働戦線再編攻撃に抗して「たたかうナショナルセンター」全労連は誕生

した。その活動の中心を占める重要課題は「春闘再構築」であった。それは、現在の「連合」につながる労働戦線の潮流が「経済整合性論」にとりこまれ、組合員・労働者の賃上げ要求に背を向け、大企業の利益拡大に協力してきたことに対する広範な労働者・労働組合の大きな不満と反発があったからである。

春闘をたたかわない労働組合の流れに対し、「階級的民主的労働組合」をめざす潮流は、「春闘再構築」を求める広範な労働組合と共同して、まともな労働組合運動の大同団結による「たたかうナショナルセンター」の結成を願ってたたかいを広げたのである。こうして「春闘再構築」をめざす大きな流れのなかで全労連は結成され、その後も「春闘再構築」をキーワードにしてたたかいを発展させてきた。

それから20数年が経過した現在、全労連や春闘共闘における春闘へのとりくみも元気とは言い難い状況にある。春闘の本格的な前進・発展には、確かに日本の労働組合運動全体のとりくみが必要であることは事実である。しかしながら、一方のナショナルセンター「連合」が春闘にとりくまない状況をみて「全労連や春闘共闘には賃金相場を形成する力がない」というような理由で、賃金引き上げの春闘をたたかうことをあきらめるわけにはいかない。だが、賃金引き上げは無理だとあきらめる気分が広がっていることも否定できない。

JMIUは、そんな状況のなかで、なぜ「春闘再生」、しかも、2011年からとりくむという決意を込めて「春闘再生元年」ということを提起したのか。それは、春闘、とりわけ職場から賃金闘争を強化することに挑戦することが、くらしと雇用をまもる道であること、同時に職場から賃金闘争をつくりなおすことが、労働組合

運動の再生にもつながると考えたからである。

幸いなことに、11春闘では、商業新聞の一部もふくめて、財界系シンクタンク・連合総研なども、こぞって「デフレ克服にはベースアップが必要」という論調をかかげ、JMIUの提起した「春闘再生元年」に対する追い風になった。

しかし残念なことに、3月11日の「東日本大震災」が起こったことにより、春闘のとりくみは大きな変更を余儀なくされた。それでも、JMIUでとりくんだ11春闘は前年の回答や運動を上まわって前進することができた。それが、12春闘での再挑戦としての「本気で春闘再生」に継続したのである。

11春闘で何が前進したか

「春闘再生元年」というスローガンの提起は、職場組合員に衝撃を与えた。実は、中央執行委員会での議論でさえ、かんたんに一致するものではなかった。それは、職場に存在する「賃上げで前進することはむずかしい」というあきらめ気分への正面からの問題提起であったからである。「なぜいま春闘再生なのか」、「経営問題など職場状況もきびしいし、そんな状況ではない」、「JMIUだけで春闘は再生できない」など、さまざまな形での消極的な意見も出た。

しかし問題は、そのことに真正面から答えて議論することであった。「春闘・賃金闘争は、最も切実な組合員の要求であり、それに本格的に挑戦しなければ労働組合の魅力、求心力が失われる」、「要求実現のためのたたかいがあつて、はじめて労働組合の団結ができる」、つまり「春闘再生は労働組合運動の再生でもある」というような問題提起と議論がすすんだ。

そういうなかで「春闘再生元年にふさわしい春闘にするには、どうしたらいいのか」など、

あらためて春闘・賃金闘争を強化しようという積極的な意見が次々に出るようになった。「賃上げ要求をしっかりとつくらなければ、春闘再生にならない」、「一人ひとりが要求を言えるように、社長へのひとことメッセージを集めることをやりきろう」、「要求づくりは団結づくり」、「なぜ賃上げにこだわるのが重要か、それは生活費を確保するものとして、一時金や残業のように企業状況に大きく左右されない水準が必要だから」、「賃金水準は残業代や退職金に影響するだけでなく、将来の年金にまで影響する大事なもの」など、議論が発展した。「春闘再生元年にふさわしいとりくみとは」という議論のすすみ方は、ある意味ではこのスローガンを提起した側の予想を超える討論になった。

賃上げは職場労働者の中心的な要求

JMIUの春闘アンケートでみると、組合員や労働者の不満や要求に関して以下のようなことがわかる。11春闘アンケートは非組合員404名ふくむ3868名からの回答集約、12春闘アンケートは非組合員940名ふくむ4826名の回答集約である。

「職場での不安・不満は何か」という設問では、中小企業での「不安」が強調されるという面があり、その回答のトップは「企業の将来不安」で11春闘68%、12春闘69%である、それに次ぐのが「賃金への不満」で11春闘61%、12春闘57%を占める。3番目は「仕事の内容、しかた」になるが、それぞれ34%、38%と前記二つの項目とは大きな差がある。

つまり、賃上げ要求は職場の組合員にとって、「企業の将来不安＝雇用ならびに将来の生活設計が描けるか」という問題と並んで、もっとも強い大衆的な要求であるということである。そ

して、賃上げ要求金額では、ばらつきはあるが1万円から5万円要求という範囲に、11春闘で74%、12春闘で76%の労働者の回答があり、大幅賃上げが切実な要求になっていることも言うを待たない。

とするならば、「労働組合は要求で団結する」という大原則、私流に言い換えると「労働組合は要求でしか団結できない」、この団結の原則からしても、賃金引き上げへの要求とたたかいなくして、労働組合運動を職場から強化することはできないだろう。労働組合の団結の基軸ともいえる意味を持った賃金闘争、そういう位置づけをもって前進させることが大事ではないだろうか。

にもかかわらず、要求が実現しにくい状況のなかでは、自然発生的には労働者の賃金闘争へのエネルギーが発揮されることにはならない。組合員もあきらめがちになっていることも事実である。しかし、労働者・組合員に率直に賃金引き上げの大事さと積極的たたかいを呼びかければ、生活実態から出発する賃上げ要求をつくるとりくみのなかで、組合員は要求にもとづく団結を強め、積極的な春闘要求にとりくむことができるということである。私自身、11春闘における職場のとりくみからあらためて教えられた。「春闘再生は労働組合の再生でもある」という提起が、みごとに「春闘再生」へのとりくみのなかで証明されることになった。

「春闘再生」に地域春闘の活性化をめざす

もうひとつの「春闘再生」の課題は、地方・地域から春闘の風を吹かせていく「地域春闘」のとりくみであった。「春闘再生」はJMIUだけのとりくみでできる課題ではない。「春闘」の中心は、産業・企業、そして地方・地域の枠を

超えた全国的統一賃金闘争である。「春闘再生」への第一歩として、JMIUの影響力のある地方・地域を中心に「地域春闘」の強化を地方労連、地域労連などに呼びかけ、統一行動として共同したストライキ集会、デモ行進、地域宣伝などのとりくみをすすめることにとりくんだ。

地方・地域労連の「春闘再生」の呼びかけへの反応は、まさに目覚ましいものがあった。しかしながら11春闘では、3月11日に起きた「東日本大震災」をうけて、多くの国民の支持をうける春闘という側面も重視して、統一行動・デモ、集会などを「震災救援カンパ行動」などに変更せざるをえなくなった。「救援カンパ」でも大きな変化があった。東京・立川駅頭では、東北地方から避難してきた方々に感謝のこたえをかけられ、「私も東北出身なので10万円カンパするつもりだが、手持ちが3万円しかないので、とりあえずカンパする」と募金に応じた方、そして東京・蒲田駅頭では「あなたたちは信用できるので、間違いなく届けてくれ」と50万円を募金した方があり、日ごろから未組織労働者への宣伝、国民的要求の宣伝活動をしている信頼があるという確信を広げることができた。しかし、賃金闘争という面での地域春闘は、ある面では「不発」に終わったと言わざるをえなかった。

「春闘再生元年」で、賃上げ獲得でも前進

JMIUの職場における賃金闘争は、春闘回答指定日が「東日本大震災」が起こる前の3月9日だったこともあり、すでに初回答を引き出していた。その水準は、「春闘再生元年」というスローガンのもと、前年からの春闘準備の強化に支えられ、回答指定日翌日の3月10日の第1次ストライキを背景にした回答引き出しのための産業別統一闘争としての「回答確約行

動」などのとりくみのなかで、支部分会（単純）平均で990円、組合員（加重）平均で928円、前年を上まわる賃上げ回答を獲得していた。

しかし「東日本大震災」は、「ものづくり産業」にも、原材料、部品の生産や流通の停止など、重大な事態が押し寄せた。また東京電力福島第一原発の重大事故による電力供給不安、計画停電など、東日本を中心に企業経営の先行き不安が広がった。こういうなかで経営者側からは、客先の状況がつかめない、あるいは部品などの「サプライチェーンの破断」などを理由にして、「春闘休戦」の申し入れなどもあり、職場組合員には一定の動揺も生まれた。

しかしJMIUの緊急方針として、次のことを提起した。「今後の予想しがたい事態や震災復興需要などを考えれば、逆に早期に春闘を解決し、生産体制の整備などあらゆる事態に備えることが労使双方にとって必要である」として、春闘の早期解決を経営者に迫ることにした。こういうなかで、震災後の回答の最終集計でも、前年を支部分会平均で416円、組合員平均で519円上まわる回答を引き出すことができた。これも「春闘再生元年」をスローガンにして、前年から春闘準備をここ数年なかった規模でとりくんできた成果が反映したものといえる。

よくがんばった12春闘

「東日本大震災」や財界の激しい攻撃のなかで生かし切れなかったとはいえ、11春闘でのマスコミなどの世論の春闘に対する追い風に比べると、12春闘は猛烈な逆風とのたたかいだった。「大震災の影響による引き続く消費の低迷」、ヨーロッパ経済・金融危機を背景にした「異常円高」、日本の自動車、電機などの大企業の部品や製品の巨大な製造拠点になっていたタイで

の「洪水被害」などの経営への悪影響を理由にして、前年秋から「ベア論外」などの「逆風」が吹きまくる状況だった。そういうなかで、「本気で春闘にとりくまない」と春闘は吹き飛ばされてしまう」という危機感を感じたという面、さらに前年「春闘再生元年にふさわしい課題でやりきれなかったこと」をやりぬくという思いで、JMIUは「本気で春闘再生」をスローガンにして、春闘への「逆風」をはねのけとりくみを準備した。

12春闘では、11春闘より明確に前進させる課題として「団結と組織力強化こそが要求前進の力」というとりくみを強めた。

要求づくりでもJMIU組合員だけでなく別組合の労働者や非組合員、あるいは管理職などにも、春闘前進の職場世論をつくるために、アンケート、とくに直接対話を重視するとりくみが広がった。ある職場では、対話の切り口をどうするかという討論のなかで、「趣味から始めると小遣いがないという話になる、そうすれば賃金の要求も聞ける」ということで、趣味（S）、小遣い（K）、賃金（T）で50人と対話をしよう、名づけて「TSK50作戦」をおこない、その目標以上の労働者と話し合った。団体交渉において、対話のなかで聞いた話、あるいは「要求メッセージカード」の読み上げなどで経営者に「胸が痛い」と言わせたなど、要求実現と組織拡大めざして、職場での対話やアンケート、職場世論の形成での前進が特徴的だった。

「本気で春闘再生」をかかげた12春闘で、JMIUが賃上げとともに重視したことは、①地域春闘の活性化めざして、地域で春闘の共同行動に挑戦すること、②中小企業の経営環境を改善するため、経済産業省に「下請二法はじめ中小企業をまもる政策」を求める署名を組合員だ

けでなく、経営者にも協力を求めて提出したことであった。

12春闘の回答指定日段階では、春闘への逆風もあり、経営者の対応はいっそうきびしくなり、前年同時期の回答に対して支部・分会平均で▲343円、組合員平均で▲231円下まわる回答水準だった。たたかひの推移のなかで、3月半ばに「3月決着よりも、納得できる解決を」とたたかひ方の重点を提起し、4月上旬にかけて集中的かつ粘り強い産別団交を積み重ね、昨年を支部・分会平均で225円上まわる回答、組合員平均ではほぼ同額まで前進することができた。

特徴的だったことは、例年になく企業内最低賃金の回答やパートや契約社員などの非正規雇用労働者の賃上げの実現、定年後再雇用労働者の待遇改善、非正規雇用労働者の正社員化など、賃上げ以外のさまざまな要求実現もできたことだった。これも「本気で春闘再生」の反映である。

職場での賃金闘争における直面する課題

経営者側は、賃金（人件費）はいわゆる「固定費」ではなく、企業の仕事量の増減や経営業績に合わせる「変動費化」をすすめている。「賃金は生活費」だから、仕事量や経営業績に比較的無関係に維持されなければならない、これが「固定費」たる所以であった。そのなかでも経営業績に影響されやすかった一時金は「業績連動型一時金」に変質させられたところが多い。また残業代は、仕事の繁忙との関係は認めざるをえない。

いまや「成果主義賃金」のもとでは、一方的な評価のもとでの賃下げが日常化し、また、その行き着く先として「成績不良による解雇」も続発している。人件費を企業業績に合わせ変動させるのは、「非正規雇用労働者」の問題だけ

ではなくなっている。

こういうなかで、いま職場からの賃金闘争に立ちをはかっているのは、「ベアゼロが当然」という攻撃および、広がっている「成果・成績主義的賃金」による賃金闘争の無力化攻撃である。賃金決定、労働条件決定に労働組合のとりくみがまったく役に立たなければ、労働組合組織の弱体化が急速にすすむことは必然であるといわなければならない。

「ベアゼロ」に関しては、「物価が安定ないし下落しているなかではベースアップはあり得ない」という経営者側の攻撃もある。ベースアップとは賃金水準の引き上げである。労働基準法の労働条件決定の基本原則「労使は常に労働条件の向上に努めなければならない」という文言を引用するまでもなく、経営者は労働者のくらしの向上と雇用に責任を果たさなければならない。その努力があつて、はじめて仕事や経営をよくする労働者のモチベーションがつくられるのである。「物価が上がらなければ賃金水準も上げない」というような経営姿勢では、職場の活力は生まれない。

また「国際競争力に負ける」ということも言われる。もちろん、日本経済自体が、輸出に過剰に依存する経済構造をあらためることが必要だが、「国際競争力」だけをとっていても、賃金水準だけで勝負をしているわけではない。日本の持つ優れた技術開発力、高品質やブランド（信頼）などが大切である。これらを保証するのは、労働者のモチベーションであることはいうまでもない。「ベアゼロが当然」という攻撃を、職場の要求と労働者の思い・熱意で打ち破らなければならない。

「成果・成績主義賃金」では、企業による一方的評価によって賃金が決められ、労働組合とし

ての団体交渉事項であるにもかかわらず、実際には関与できない状況になっている。基本は「成果・成績主義賃金」を導入させないことだが、導入されたもとで、どう賃金闘争をたたかうのか、12春闘においてJMIUは新たな方針を提起した。

- ① 「成果・成績主義賃金」になると、賃金決定は経営者側が個々人の賃金を一方的に決める状況となり、春闘要求を出しても団体交渉にならない、そういう状況のもとで労働組合が賃金・労働条件決定にどうかかわるかが、きわめて重要になっている。
- ② 要求の基本は、すべての労働者の賃上げをめざして「ベースアップ」の要求、形式としては「賃金表の書き換え（引上げ）」を求める。雇用形態や年齢にかかわらず、すべての労働者が関心を持つ賃金要求にすることが重要。
- ③ 中高年では昇級・昇格しないと賃金が「頭打ち」になる、賃金表の「頭打ち」をなくす、自動昇格・最長滞留年数の設定を求めるなど、導入された賃金制度の問題点や矛盾を明らかにして、「せめてこれだけは」という賃金制度改善要求を出して、職場世論を背景に団体交渉とたたかいで改善を迫る。
- ④ 個々人の評価・査定に疑問や不満、不当評価がある場合は、団体交渉において、その理由を問いただし是正を求める。組合員の賃金決定に労働組合が関与することが決定的に重要。

まだ始まったばかりで十分ではないが、賃金表の上限を延長して賃上げを実現した職場が生まれ、また賃金表の上限延長を協議すると回答を引き出したところも出てきた。1年目の端的な成果である。

「職場から賃金闘争を強化する」意義の再発見

あらためて職場から賃金闘争を強化することの大事さを考えてみると、職場における賃金闘争は、小さな単位ではあるが、まさに労働者・労働組合と経営者との「階級闘争」の原初的な形態である。組織の大小にかかわらず、経営者に直接要求を出し、団体交渉をおこない、回答を引き出すという職場労働者の要求にもとづく団結、そして産業別、地域の労働組合との統一闘争で要求実現に前進する、言い換えれば労働組合活動の実践を通じて、「たたかえば変えることができる」という認識を生み出すことができる。これが、JMIUのたたかいと団結の土台になっている。

同時に、労働者・労働組合の要求に対する経営者の対応から、初歩的な認識ではあるが、経営者（資本家）と労働者という階級関係の理解につながっていく。

政治や社会を変えるたたかいと同時に、限られた世界のなかではあるが、自らの団結の力で要求実現をはかるというなかでつくられる労働者の確信は、なにものにも代えがたいのではないだろうか。また、状況が困難であっても、あきらめずにたたかうことの大事さ、産別のリーダーシップが、きわめて重要である。それが職場でたたかう労働者を励ます強い力になる。

要求が実現しにくい情勢であることは、だれでもわかっている。置かれている立場の違いはあるとしても、あきらめてしまうのか、たたかって切り開くのかが問われているのではないだろうか。現在のようなきびしい状況では、いつにもまして企業内だけの活動では元気にたたかうことは不可能であり、JMIUや地域的団結と連帯、援助があつてこそ、はじめて職場のたた

かいも力が発揮できるのである。

JMIUでは、たたかいを政策的にも提起し、①企業経営がきびしいからといって、賃上げ要求もあきらめれば、次には雇用もあきらめざるをえなくなる、②逆に中小企業経営がきびしいなかでこそ労働者の生活実態を経営者につぎつぎ、経営者は労働者のくらしと雇用をまもる責任を果たす「合意協力型労使関係」で経営にも活力が生まれる、③それを可能にする労働組合の団結と組織力の強化が、労働者の要求実現と企業の活力をつくる、これらを確信にして賃金闘争を前進させてきた。

賃上げ要求で思うような前進がつかれないなかで、組合員は賃金闘争のたたかいを通して、中小企業の存立基盤が縮小し、経営状況が困難に直面する原因にも目を向けている。JMIUには経営困難企業が少なくないなかで、経営改善や仕事の効率化など職場からの提言、職場政策を徹底して追求することも強めてきた。しかし、中小企業をとりまく経営環境は良くなる気配はない。こういうなかで、中小企業の経営を発展させるには、日本の政治と経済の仕組みを地域経済重視、中小企業重視へ転換させることが不可欠という認識が組合員のなかに大きく広がってきている。

12春闘でとりくんだ中小企業経営をまもる政策への転換を求める署名についても前進し、中小企業経営者にも署名を求め、政府交渉参加のときには賃金カットをしないという経営者も生まれ、中小企業経営をまもるという一点での一定の経営者との「共同」も前進することができたのである。「春闘再生」は、今後も長期に続く課題である。

（いくま しげみ・会員・JMIU中央執行委員長）