

賃金闘争と国民春闘、歴史から学ぶ

熊谷 金道

賃金闘争を団結の土台に、企業別組織の弱点克服を共闘で

春闘といわれる闘争形態の賃金闘争が開始されたのは歴史的には1955年の化合労連など「八単産共闘」によるたたかいが初めてといわれている。賃金闘争自身はそれ以前にも第二次世界大戦終結直後の猛烈なインフレ下での生活防衛闘争として飢餓賃金に抗した産別会議による民間労組中心の46年の「10月闘争」や官公労中心の47年の「3月闘争」のように積極果敢なたたかいが展開されている。その賃金闘争がなぜ、春闘といわれる闘争方式へと発展したのか。

わが国で労働組合運動が合法的、本格的に展開され、賃金・労働条件が労使間の団体交渉によって決定される労使関係が形成されたのは第二次世界大戦後の占領軍による「民主化政策」の重要な支柱として労働組合法や労働者の基本的権利保障を謳った憲法が制定されてからのことである。そして、戦後の労働組合運動は大きな流れとして、企業別労働組合の弱点克服をめざし労働者を個人加盟の産業別労働組合に組織した産別会議と戦争中の戦争協力組織・産業報国会を土台に企業や事業所単位に企業別に労働者を組織した総同盟という二つのナショナルセンターでスタートした。

しかし、中国革命の動きなどから占領軍の対日政策は「日本をアジアの反共の砦」にすることへ転換され、戦後労働運動の主導的役割を果たしてきた産別会議などの階級的潮流は徹底的

に弾圧され、首切り「合理化」やレッドパージで大量の活動家が職場を追われ、産別会議は組織的にも壊滅状態に追い込まれ、戦後労働運動は高揚期から停滞・後退期を迎えることになった。

代わって労働運動の中心を担うようになったのは、財界や支配層により育成された反共主義の産別民主化同盟であり、それらの勢力を中心に総同盟を脱退した組織で結成されたのが総評であった。総評は産業別労働組合の全国組織を基本に構成されていたが、産業別組織といっても企業別労働組合の寄り合い所帯（連合体・協議体）としての産業別全国組織だった。その土台となっている企業別労働組合は労働者の要求に対する経営側の企業間競争を口実とした反撃などにしばしば立ち往生するなどの弱点・脆弱性を内包している。52年9月の電産争議や53年7月の全自動車3社共闘統一ストや翌月の日産自動車争議など50年代前半の大企業にたいする争議で労働組合が相次いで敗北したことは企業別組合の弱点・脆弱性を社会的にも立証するものとなった（さらに、57年の鉄鋼争議、58年の王子製紙争議でも組合側は敗北、これらを通じて大企業内では労使協調路線の会社派幹部・潮流が労働組合の主導権をにぎるようになる）。

労働運動の停滞・後退期に企業別組合の脆弱性を克服し、労働者の団結と労働組合への信頼回復をめざして当時の運動スローガンとしてうちだされたのが「幹部闘争から大衆闘争へ」

であり「職場闘争」の重視である。その中心課題として多くの労働者と労働組合の最も切実な要求として共感を得たのが賃金引上げ要求を柱とした産業別統一闘争であった。そして、合化労連太田薫委員長の発案で54年末に結成されたのが合化労連、炭労、電産（電力）、紙パ労連、私鉄総連による単産間共闘としての「五単産共闘」であり、この運動が翌年までもつれ込み、全国金属、化学同盟、電機労連が新たに加わったのが「八単産共闘」である。これらの流れを受けて1955年の総評大会で「官公労と民間労組は共闘を重ね、賃金要求闘争を持って来春を目途とする統一闘争をくむ」ことが決定され、「春闘」が民間単産の参加拡大と公労協や公務員などの参加で56年から本格的に開始されることになったのである。

このような歴史的経過を経て誕生した春闘だが、思想・信条の違いをこえ、職場の労働者のもっとも切実な要求である生活防衛、賃金引上げ要求を団結の中心課題にすえ、企業別組合の脆弱性克服のために産業別統一闘争を土台に、経営側の結束した賃金抑制攻撃に全産業的・全国的統一行動で要求を前進させるという闘争方式とその強化は今日の労働組合運動にとってますます重要な課題となっている。

この賃金闘争の前進のためにも、春闘の歴史的教訓や産業別統一闘争と産別組織への結集の重要性、労働戦線の右翼再編に反対し、「まともな春闘」、「たたかう春闘」の追求を主要な闘争課題として全労連を結成、結集したことなどの意義を今日的に再確認することも重要である。さらに、別稿でも指摘されているように「国際競争力」を口実とした総額人件費抑制など、徹底したコスト削減、労働者の賃下げが今日のデフレ経済を深刻にしているもとで、労働者の賃

金を引き上げることはデフレスパイラルからの脱却など日本経済の持続可能な発展など、社会的にも重要な課題となっているのである。

賃上げなど経済的要求と政治的課題結合の重要性

労働組合は「正規労働者の既得権擁護組織」、春闘は「正規労働者による正規労働者のための運動」などとマスコミや一部の識者から指摘され、労働者と国民、正規労働者と非正規労働者を分断する攻撃として利用されている。

しかし、戦後の労働運動とりわけ春闘の歴史は、わが国の労働組合運動がさまざまな弱点を持ちつつも広範な労働者・国民に共通する社会的・政治的課題や制度・政策要求を掲げた運動を当初から追求してきたことを明らかにしている。たとえば、「八単産共闘」を中心に展開された55年1月の「春季賃上げ共闘決起大会」では、「賃金ストップの壁を打ち破り、生活と平和の実現」「社会保障で国民の生きる権利を」「無駄な再軍備阻止」「全労働戦線統一」などのスローガンが掲げられ、これらの課題についての総評議長と首相の政府交渉もこの年からスタートしている。総評規模での春闘の本格的展開元年となった56年春闘では、闘争の性格を「賃上げを中心とする生活防衛の闘争」と規定し、賃上げを中軸として減税、最低賃金制、社会保障、地方財政の確立、物価値上げ反対、失業反対などの幅広い要求を掲げた春闘が展開され、全国で1,200近い地域の共闘が組織され、中小企業労組の賃上げ闘争を支援し、減税、健保改悪反対、最低賃金制実現などの要求を前進させている。その後も春闘は賃金引き上げ要求などの経済的課題を中軸に据えながら、その時どきの重要な制度・政策要求など政治的課題を結合して

展開された。こうした闘争は総評を政治主義と批判する労使協調の同盟との運動路線の違いを際だたせていた。

なかでも重要であったのは60年春闘だ。総評は59年8月の定期大会で初めて運動の基本方向を示す「基調」を設け、その冒頭で「現在われわれに加えられている低賃金、首切り、合理化、弾圧、思想攻撃、戦争の不安などをはじめ、あらゆる資本の側からの攻撃の一切の根源は、安保体制にある」としたうえで、その具体的な現れを対米従属と政治・経済の軍事化、低賃金体制の強化など七つの分野を規定したうえで五つの基本目標を決めている。この総評大会の決定を受けて、同年12月に決定された春闘方針では統一目標として、①安保条約改定反対、日中関係打開、②大幅賃上げ、最低賃金制確立、③合理化反対、時間短縮、④失業反対、社会保障拡充、⑤労働基本権確立、⑥デモ禁止法阻止などがかけられ、国政の基本に関わる安保闘争と結合した春闘が強調された。

結果として、60年春闘は労働者・労働組合の安保闘争の広がりや危惧した経営側が早期に一定の賃上げ回答を出したことにより、安保・三池闘争のヤマ場と切り離されその陰に隠れた様相となった。しかし、国民的な安保闘争の全国的な高揚は岸内閣を退陣にまで追い込んだだけでなく、人事院による7年ぶりの国家公務員の賃上げ勧告実現や61春闘での民間の大幅賃上げ、さらには地方・地域での安保共闘の教訓を引き継いでの革新自治体建設の前進など、その後の70年代に向けての労働運動、革新勢力前進への土台を築くたたかいになったといえる。

このことは、賃上げなど経済的要求と政治的課題を結合し、国政の基本に関わる課題で政府や財界を社会的、国民的に包囲して支配体制の

土台をゆさぶるような運動の発展は、賃上げなど経済的要求を前進させる上でも極めて重要な意義をもっていることを歴史的教訓として明らかにしている。

闘争領域の拡大、国民的共同の追求、 「国民春闘」へ

春闘が労使関係での賃金闘争と同時に政府を直接的な相手とする国民的な生活闘争へと闘争領域を本格的に拡大し、国民的な春闘の模索・追求を開始したのは70年春闘からである。

春闘共闘委員会が69年10月に発表した「70年春闘構想」では、「労働者はいま三つの課題をもっている。一つは賃金・労働条件など労働者固有のたたかいであり、二つは物価・減税その他の国民的課題であり、三つは春闘共闘委員会が直接指導はしないが安保・沖縄などの政治的課題である。」としたうえで「一と二を徹底的にたたかうことが三との闘争との結合を容易にする」として賃金・労働条件改善などの経済闘争の重視が労働者の団結を強め、その前進が労働者の政治的自覚をも高め、政治闘争・政治的課題を前進させるという春闘の歴史的教訓を強調している。この春闘構想に先立って総評は、対政府宛の経済的・政治的要求として「十五大要求」を決定している。このなかには賃上げや最賃制実現などのほか、「医療保険改悪中止、すべての国民に無償で医療の保障」「すべての労働者に常用雇用の保障」「老人年金、児童手当の支給」「重税、高物価政策の転換」などの経済的要求のほか、「男女差別撤廃」「被爆者援護法の制定」「日米安保条約廃棄、すべての軍事基地撤去」「沖縄の即時無条件全面返還」など、すべての国民に共通の要求課題がかけられた。国民春闘という言葉が春闘方針に正式に登場し

たのは74年の総評臨時大会だが、春闘を国民的闘争へと発展させる方向が示されたのはこの70年春闘構想であった。

こうした背景には、高度経済成長政策のもとでの物価高騰や重税により、労使関係で賃金闘争を強化するだけでは実質生活が改善されない状況がつくられ、国民のなかに広がる深刻な貧困や高度経済成長政策の矛盾と真正面から立ちむかうことなしに労働者・国民の生活が守れないという70年代初頭の経済情勢の反映があったといえる。

生活闘争として闘争領域を拡大した春闘が、国民に見えるかたちで初めて具体的に展開されたのは73年の官民一体のいわゆる「年金スト」だった。その経過を若干振り返って見たい。

春闘共闘委員会は73年春闘で、大幅賃上げ・全国一律最低賃金制確立、週35時間・週休二日制の確立とともに、労働基本権確立・スト権奪還、年金制度の改善を最重点にかかげ、対政府交渉を従来以上に重視して課題別の各省交渉などが繰り返された。スト権問題では、対政府交渉が進展しないままに2月10日に「スト権回復スト」が決行され、公労協や公務員共闘傘下の労働組合が半日ストや時限ストなどの戦術行使をおこなった。春闘で労働組合が賃上げ以外の要求で統一ストをおこなったのはこれが最初だった。また、「スト権スト」に引き続いて、3月11日には年金の大幅改善と物価値上げ反対という国民的課題では春闘史上初めての大衆集会「年金・物価メーデー」が中央で15万人、全国で150万人の参加でとりくまれ、3月29日には初めて制度要求と賃上げ要求での全国的統一ストがおこなわれた。各労働組合は物価上昇と景気回復を背景に賃上げを要求するストライキを繰り返し、その積み重ねのうえに

4月17日には52単産、353万人が参加した年金制度改善という国民的要求を掲げた初めての「年金スト」がおこなわれた。さらに4月27日には私鉄総連や国労を中心とした「交通ゼネスト」が決行され、国公労連など公務員組合を含む官民68単産、310万人がストライキなどを展開した。そして、これらを背景とした対政府交渉では労働基本権問題での曖昧さをもちつつも、各省交渉の積み上げのうえに春闘共闘と政府の間で「七項目合意書」が確認された。73春闘は繰り返しのストライキを背景に賃上げで前年を大きく上回る成果を得ただけでなく、年金制度に賃金・物価スライド制の導入、老人医療の無料化実現など国民的要求を前進させる成果を収め、春闘に対する国民的関心を高め国民春闘として発展させる芽をつくりだした。

この春闘路線は第一次オイルショックによる物価高騰、猛烈なインフレに対抗した74年春闘で呼称も「国民春闘」として引き継がれ、社会党・共産党など80団体による「インフレ阻止国民会議」の結成と国民的大集会などと同時に、大幅賃上げと労働時間短縮、労働基本権奪還、物価値上げ反対などの課題で3月、4月と交通ゼネストや官民一体の史上最大規模のストライキが展開され、賃上げでも30%を超える大幅賃上げを民間労働者や公務員労働者が実現した。また、こうした春闘に示される労働運動の昂揚は、60年代後半から70年代半ばにかけて東京や大阪など全国各地で革新自治体を広範な民主諸勢力とともに実現する重要な一翼をも担う力ともなった。

しかし、こうした国民春闘の胎動は政府・財界にとっては支配体制の土台を揺るがす、許すべからざる動きとして危機意識をつのらせた。その結果、日教組への刑事弾圧を皮切りに総評

運動の中核を担っていた官公労への攻撃など、国民春闘と労働運動の前進にたいする支配層の反撃が74年から本格的に開始された。そして、オイルショックを契機とした高度経済成長政策の破綻と長期不況への突入、二度にわたる総選挙で連続して過半数割れした自民党政権の危機深化、他方における労働運動と革新運動の昂揚などに危機感をつのらせた財界は、日経連が「大幅賃上げの行方研究委員会」報告を取りまとめ賃金抑制攻撃を本格化させ、労使協調路線の大企業労組もこれに呼応して賃上げ自粛路線をうちだした。同時に、労働運動・革新運動の昂揚に大きな役割を担ってきた革新勢力の分断、総評の解体・労働戦線の右翼的再編の動きが本格的に胎動を開始したのである。

この結果、誕生したのが連合であり全労連だが、賃上げ自粛路線反対、「まともな春闘」「国民春闘」の追求は連合路線にくみしない労働組合が全労連を結成した主要な動機でもあった。

賃金闘争強化の重要性、国民春闘の発展追求を

日本の労働者の賃金水準が1997年をピークに下がり続け、総務省の「労働力調査」などによってもいまや雇用労働者の34.4%が年収200万円未満でその内の75.7%が非正規労働者であることが明らかにされている。また、総務省の家計調査では「2人以上の勤労者世帯」の「勤め先収入」（有業人員は1.6人）は2001年比で2011年には月額平均で4万2615円の減額、「消費支出」も2万7371円の減額、他方で税金や社会保険料など「非消費支出」は3,515円の増額、そして「可処分所得」は4万5465円も減額となっている。個人消費・国内需要の停滞・縮小の原因はここにある。

労働政策研究・研修機構の「従業員の意識と人材マネジメント調査」（07年）によれば、「仕事の満足感」では社員の4割弱が「低下している」と答え、低下理由のトップに「仕事に見合った賃金が得られない」（43.4%）と答えている。また、同調査によれば、仕事の意欲向上にもっとも有益だがもっとも実現できていないのがダントツで「賃金を引き上げること」（67.2%）と答えている。これらは経営側の賃金抑制攻撃が労働者の仕事への意欲を低下させ、強いては企業利益を低下させていること、したがって、賃金引き上げは労働者の仕事へのモチベーションを引き上げ、企業の生産性向上にも貢献するということを意味している。

ナショナルセンターの所属や正規・非正規の違いを超えて労働者が労働組合に期待している課題も「賃金闘争」であることは多くの労働組合のアンケート調査結果に共通している。このことは賃金引き上げが今日なお労働者自身のもっとも切実な要求であり労働組合の団結の土台であることを明らかにしているといえる。労働組合の組織率の低下に歯止めがかからず、未組織の非正規労働者が職場に増大して正規労働者の賃金引き上げの障害とさえなっているもとで、労働組合が非正規労働者を含め職場のすべての労働者を視野に入れた賃金闘争に全力をあげることは、賃上げ要求の前進にとってだけでなく労働組合の組織拡大にとっても今日的に重要な課題となっている。

経団連や大企業は「賃上げは論外」で定期昇給制度（大企業では当然視されているが中小・零細企業の多くにはこうした制度が確立されていない）の見直し・改悪という賃下げ攻撃を強めている。

しかし、厚労省の「賃金引き上げ等の実態

に関する調査」によれば、いまなお約8割の企業は「毎年」「賃金改定」を「実施・予定」していると回答している。ということは、労働組合の側がどれだけ労働者の切実な要求を大切に、スト権確立の追求を重視して要求に執念を持った賃金闘争を職場から追求するのか、また、そのたたかいを激励する全国的な産業別組織やナショナルセンターの確固たる春闘方針の確立が決定的に重要になっているということである。同時に重要なことは、労務行政研究所が毎年、東証一部、二部の労・使や専門家を対象に実施している「賃上げ見通し」アンケートによれば、労組幹部ですら賃上げを「実施すべきでない・実施が難しい」との回答が56.7%（2012年）を占め、「実施すべき」34.0%をはるかに超えているように、大企業労組を中心とした賃金自粛路線、春闘での賃上げ要求の見送りなど労働者に背を向けた方針、姿勢を厳しく批判していく必要がある。

社会的にはいま、国会で法案が成立した後も過半数以上の国民が反対を表明している消費増税と一体の社会保障改悪、全国的に広がる「脱原発」の世論と運動、医師会や農協など広範な諸団体・国民諸階層が反対しているTPPへの参加、沖縄の米軍基地・オスプレイ問題での党派を超えた反対運動の全国的広がりなど、民主党政権の悪政、国政の基本問題に係る課題での国民的共同がいわゆる「一点共同」としてさまざまな分野で広がっている。

これら課題別の国民的共同をさらに発展させ、さらには、これらの課題の根底にある財界・大企業とアメリカいいなりの日本の政治を労働者・国民の生活や切実な要求を何よりも大切にする政治へ根本的な転換を求める共同へと発展させることである。そのために、国民諸階層のなか

の組織された部隊である労働組合が大きな役割を発揮することが求められている。そして、これらのたたかいに労働者をどう結集し、闘争エネルギーをどう引きだすのか、このことがいま労働組合に問われている。

その際に重要なことは、労働組合は思想・信条の違いを超えて職場の労働者の切実な要求——その中心は賃上げ、労働時間短縮など労働条件の改善で団結し、その実現のためにたたかう大衆組織であるという当たり前のことを常に念頭に置いて運動を組み立てるということである。こうした点からも、労働組合以外に代替組織のない労働者の賃上げ要求などの実現を労使関係で追求する労働組合の本来的、基本的任務としての職場からの闘争を徹底することが労働者の団結を固めると同時に政治的自覚を高め、労働者のたたかうエネルギーを政治的課題に結集するうえで極めて重要なことは労働運動や春闘の歴史の教訓である。

今日の労働者を取り巻く状況や社会的な運動の広がりは、賃金闘争を基軸とした職場からの春闘の強化と国民的な共同として前進している運動を車の両輪に国民春闘を大きく前進させる客観条件を明らかにしているといえる。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事）