

戦後日本労働運動の政策志向の分析

鈴木 玲

法政大学大原社会問題研究所准教授

1. 労働運動の政策志向の類型化

労働運動の政策志向の類型化について、第1表のように「政策追求方法」と「運動を行うレベルと要求の焦点」という2つの次元で分類してみました。比較労使関係論の先行研究などにヒントを得て、このような分類方法を思いつきました。労働運動は労使関係制度では制度内なアクターであるけれども、「運動」というぐらいですからやはり社会運動的側面もあり、制度上と運動上の一種の相矛盾する役割を担うわけです。要求のレベルで言えば、企業レベルでは賃上げとか労働条件などの経済的要求をするのに対して、国家・社会レベルでは政治的要求をするという、要するに政治的アクターと経済的アクターという2つの次元があるというふうに考えることができます。その結果、

第1表のようなマトリックスができます。

まず「運動的」側面をみると、社会運動としてのアクターというのは、職場や政治の場面で労働者一般の地位を向上することを目標にします。その場合、運動ですから動員をともしません。動員をともしないと交渉相手との対立も当然に起こりますから、緊張関係も起きます。いっぽう、「制度的」側面をみますと、例えば企業レベルで団体交渉とか、国家レベルで政治的交換あるいはコーポラティズム的な形で取引がおこなわれます。そこでは動員よりは幹部どうしの取引を通して合意形成を図っていくという側面があります。

第2の次元は、労働運動が活動するレベルです。理論的には厳密ではありませんが、活動するレベルと要求が結びついていると思います。すなわち、企業・産業レベルではどちらかという経済的要求が中心であって、国家・社会レベルではやはり政治的要求が中心であるということです。

そういうような2つの次元があり、それをかけ合わせると4つの類型、すなわち①政治闘争主義（アウトサイダーとしての政治主義）②政治的交換（インサイダーとしての政治主義）③戦闘的経済主義④ビジネス・ユニオニズム、あるいは労使協調主義というもの描き出されます。これらの類型と、比較労働運動との先行研究の関係については、次のようになります。例えば、ゲイリー・マークスはアメリカ、ドイツ、イギリスの労働運動の事例に基づき運動が政治的志向、経済的志向をもつ条件を分析しました。政治志向をもつ条件

すずき あきら

1962年生。University of Wisconsin-Madison 社会学部大学院修了 (Ph.D.)。日本労働研究機構臨時研究助手などを経て、現在、法政大学大原社会問題研究所准教授。専攻は社会学、労使関係論。主要著書に「社会運動的労働運動とは何か——先行研究に基づいた概念と形成条件の検討」『大原社会問題研究所雑誌』No.562・563 (2005年9・10月)、「産別組織の組織拡大戦略——その制度的文脈と媒介要因」鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』(御茶の水書房 2006年) など多数がある。

第1表 労働運動の政策志向の類型

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視：組合員の動員(交渉相手との対立、緊張関係を伴う)	制度的側面を重視：組合と交渉相手のリーダーどうしの取引(合意形成を重視)
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル ＝政治的要求	①政治闘争主義 (アウトサイダーとしての政治主義)	②政治的交換 (インサイダーとしての政治主義)
	企業・産業レベル ＝経済的要求	③戦闘的経済主義	④ビジネス・ユニオニズム、あるいは労使協調主義

として、国家の労働運動に対する抑圧、および労働運動の発達によりその社会全体への影響が無視できなくなる状態（20世紀初頭の「組織革命」）を挙げました。また、特定の産業の労働組合が労働市場に「適応」している場合、その政策は経済的志向になるとしました（他方、特定の産業の労働組合が労働市場に「適応」していない状況は、政治的志向を促進します）。第1表との関係では、①が国家の抑圧に起因する政治的志向、②が「組織革命」に起因する政治志向に対応します。マルクスの意味する経済主義と、第1表の③と④は必ずしも対応しませんが、あえて関連性を考えると、労働市場に「適応」する程度が弱い場合、労働組合は③に近い経済的志向を、「適応」する程度が強い場合、④に近い経済的志向をとるとみることができます。また、リチャード・ハイマンは、ヨーロッパの労働運動の政策志向の理念型として階級闘争主義、社会統合主義、ビジネス・ユニオニズムを挙げました。第1表の①と③は階級闘争主義に、②は社会統合主義に、そして④はビジネス・ユニオニズムに対応します。

2. 四類型の戦後日本労働運動への適用

こういう類型で日本の労働運動の歴史を説明したいと思います。もちろん、このような類型は理念型で、リチャード・ハイマンが指摘するように、労働運動というのは「理念型の矛盾した混合物」(Contradictory Admixture)なのです。実際そういう面があるのですが、日本の労働運動は、類型で示したような異なった

政策志向が相対的に「純粹」なかたちで出ている。それはどうしてかといいますと、ひとつは総評・同盟時代——今でも連合・全労連がありますけれども——には、ナショナルセンターが分裂していましたから、相互に対立し、政策が結晶のように出てくるという側面があると思います。単一のナショナルセンターの場合には、内部政治として対立があつたにしても、それほど対立がはつきりしない。ところが日本の場合には特に同盟・総評時代には対立がかなりはつきりしていたのではないかと思います。

もうひとつ区別がしやすいのは、民間部門と公務部門の法的枠組が違っていたために、民間部門の方が穏健的に、公務部門の方が戦闘的というような違いが次第にはつきりしてきた。また日本は企業別組合ですから、企業レベルの活動と国家・社会レベルの運動が相対的に分離をしている。だから類型の区分線ははつきりしていると言えると思います。

第1表を1950年代から80年代に当てはめたものが第2表ですけれども、どういうことを私が想定しているかということをごに記しています。つまり、①の政治闘争主義だと総評主導の政治闘争とか公務部門の労働運動、②の政治的交換の場合には「社会契約的」労働運動、70年代後半以降の政策制度闘争です。また、③の戦闘的経済主義は春闘における産業別統一闘争、すなわち企業別組合が産業別に連携して同時期に団体交渉やストライキをするというやり方、あるいは職場闘争や反合理化闘争（民間部門にもあつたが、公務部門で特に顕著であつた）を想定し

第2表 1950年代以降の日本の労働運動の政策志向の類型（1950年代～1980年代）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①総評主導の政治闘争（50年代～70年代前半）、公務部門の労働運動	②「社会契約的」労働運動、政策制度闘争（70年代半ば以降）
	企業・産業レベル（ただし企業レベルが中心）	③春闘における産業別統一闘争（50年代後半を中心）、職場闘争・反合理化闘争（とくに公務部門、中小企業部門）	④相互信賴的労使関係（1960年代半ば以降の民間大企業の企業別組合）

ています。最後に④のビジネス・ユニオニズムあるいは労使協調主義としては、日本では相互信賴的労使関係ということになると思います。

④のところではビジネス・ユニオニズムと労使協調主義を同じ枠に入れるのは問題があるというふうに思われるかもしれませんが、私もちょっとここは悩ましいと思っていますのですが、アメリカのビジネス・ユニオニズムは日本の労使協調主義とはかなり違いますけれども、制度化とか組織内の統制の面で、すなわち労使で話し合ったことがトップダウンで実行される意味では似ていると思います。経営者と組合の距離はずいぶん違いますが、一応同じ枠に入れさせていただきました。

もうひとつ、戦後の大きな流れを見ますと、国家・社会レベルでは①から②の方へ移っていき、企業・産業レベルでは③から④へ移っていった。また縦に見る場合は、「運動的」側面が強い時代、50年代末ごろまでの時代ですが、その場合には①から③に対する影響があった。要するにナショナルレベルが企業レベルを引っ張っていたというかたちでした。「制度的」側面が強い時代になると、今度は④の労使協調主義の方が③の政策制度闘争を引っ張っていくというか、下からの影響が強まるというようにベクトルが変わってきたと思います。

以下、1940年代後半、50年代、60年代から70年代半ば、70年代半ばから80年代、90年代と時期区分に沿って話します。時期区分にかんしては、日本の政治・経済体制が1955年に変わったという説があるのですが、清水慎三氏などは労働運動、とく

に総評系労働運動では1960年が一つの分水嶺であったと主張しています。運動がいちばん盛り上がった時期は春闘が始まった時期よりどちらかというとなら1960年がそうではないかという説です。この点は日本経済史とは違った分け方だと思います。

3. 戦後民主改革のもとでの労働運動（1940年代後半）

ご存知のように、戦後、政治的文脈としては初めて労働組合法が制定され、労働組合が法的に認められました。戦前にも労働組合法をつくる動きがありましたが、結局は1931年に衆議院を通過したものの、貴族院でつぶされてそれで終わってしまいました。戦前にももちろん労働組合はありましたが、組織率はもっとも高いときでも8%位でした。

戦後になって労働組合はようやく正式に法認されました。民主化政策の最優先として労働組合が認められたのですが、冷戦が厳しくなるにともなって、占領政策の目的が民主化から経済復興に転換したことによって、占領軍の労働組合に対する抑圧政策が進められました。例えばマッカーサー書簡による政令201号（公務員の基本的労働権を規制）、労働組合法の改正、レッドパージ（組合指導部からの共産黨員や同調者の排除）というようなことがおこなわれました。

経済的に重要だったのはインフレーションです。インフレがかなり進行して給与生活者が非常に厳しい生活状況に置かれ、それが大幅賃上げの要求につな

がり、労働運動の活性化を促しました。また、もうひとつ大事な経済的要因はドッジ・ラインによる緊縮政策によって、不況がある意味で人為的に起こされました。現代風といえば国際通貨基金（IMF）が途上国にたいして金を貸すから緊縮財政をせよというのと同じで、その結果、企業整理、行政整理が実施され、組合活動家が大量に解雇されていきました。もちろんレッドパージでも同じようなことが起きますけれども、それ以前からそういうようなことが起きていました。

労働組合は企業別——本当は事業所といった方が適当かもしれませんが——に結成されました。なぜ企業別組合であって産業別組合でなかったのかという点については、いくつかの説があります。日本ではクラフト（職能）的伝統がなかったという見方が通説に近いように思います。普通、会社で一緒に働いていたら周りの人達で組合を作るのは当然ではないかという説です。その他、戦間期に内部労働市場（ホワイトカラーやブルーカラー上層部を対象とした長期雇用や年功賃金制度の導入）が大企業で形成されましたが、その労働市場構造が企業別という労働組合の形態に影響を与えたという説もあります。

こうした説明はともかく、戦後最初に企業別組合が結成されていったわけです。しかし企業別組合だから、それが直ちに労使協調主義になったということではなくて、第1表の③の「戦闘的経済主義」路線をとりました。具体的には、生産管理闘争や、経営協議会を通じて人事権などの経営権に組合が強い発言力をもったことなどです。

また国家レベルをみると、全国組織の産別会議主導の運動は第1表の①にあたる「政治闘争主義」をとりました。産別会議は47年の2.1ゼネストを計画して公務員の賃上げを政府に迫っていったのですが、その過程で経済的要求と政治的要求とを結び付けて吉田内閣を倒閣し、民主政府を樹立するという、ある意味で「政治闘争主義」の典型的な運動が展開されました。しかし、ご存知のように2.1ゼネストが占領軍によって禁止され、その後次第に共産党の運動への介入に対する反発が生まれ、民同運動へつながっていき

ます。民同運動を出発点として、1950年の総評結成に至る労働戦線再編が模索されていきました。

この時期は、「政治闘争主義」とか「戦闘的経済主義」といえる側面が主流でしたが、それ以外にも「政治的交換」の試みもあったのではないかと思います。これは経済復興会議に見られます。この会議は総同盟と経済同友会が中心になって進められ、修正資本主義の立場で経済民主化を視野に入れた労使間の話し合いの場を作ることを目的にしたものです。さらに政府も、当時は片山内閣でしたが、これに協力をしました。そういう意味でコーポラティズム的なものが生まれかけて、産別会議もそれに参加するわけですが、結局はうまくいかずに失敗しました。

そういうことを経て、先程言ったように労働組合法改正で労働協約の最長有効期限が3年になったということと、協約締結当事者の一方が通告すれば破棄できるという条項が入ったために、経営者がこれまで経営協議会などを認めた労働協約を破棄していきました。それによって経営者主導の新たな労働協約を作り直していくという動きが、49年から50年にかけて起こります。

第3表は40年代後半の労働運動の政策志向をまとめたものです。④の労使協調主義は、一部の企業（とくに総同盟系の企業別組合が組織された企業）でみられたかもしれませんが、この時期では主流ではなかったと思います。そのため？（空白）にしました。

4. 企業別組合を超える運動の模索 (1950年代の労働運動)

次に1950年代の労働運動を見ますと、まず政治的文脈では、この時期は政治的争点が強かった時代です。講和条約問題とかアメリカとの軍事同盟のあり方、再軍備、いわゆる「逆コース」政策と言われた政策がとられました。この政策をめぐる対立が一種の契機となって労働運動の中での論争が起きる、それによって労働組合が活性化するということがあったのではないかと思います。

第3表 日本の労働運動の政策志向の類型（1940年代後半）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①産別会議主導のゼネスト→反発を生む(民同運動)	②経済復興会議の試み→失敗
	企業・産業レベル(ただし企業レベルが中心)	③生産管理闘争、経営協議会を通じた経営権規制	④?

また経済的なことを見ると、朝鮮戦争の勃発と「動乱ブーム」によっていったん景気は良くなるのですが、そのあとすぐに沈静化します。55年以降は高度経済成長が始まるわけですが、企業は高度経済成長が始まるとかなり貪欲な技術革新をとまなう合理化をおこないます。「動乱ブーム」後の不況の時は解雇というかたちで労働組合は反発し争議が起きたのですが、それ以降は解雇という問題よりも技術革新による古いかたちの作業組織の解体や労働密度の強化、労働時間、労働災害の増加とか、そういうようなことで不満が労働者にたまっていきます。これが例えば職場闘争みたいに合理化をコントロールしようという闘争に結びつくこともありましたが、多くの場合は「こんなに働いたのだからもっと賃金を出せ」というようなかたちで、賃金闘争の方にいったと思います。このように、合理化というのも労働運動の活性化の契機になったのではないかと思います。

政治的な文脈に戻りますけれども、総評は民同運動がベースになってできたわけですが、「平和四原則」と国際自由労連の加盟をめぐる内部で対立が起きます。それで民同が左派と右派に分かれることによって総評対全労会議（のちの同盟）ができます。総評の運動を見ますと、前半は「高野実ライン」で政治闘争主義だと思うのですが、これは平和と民主主義と経済闘争を結び付けるやり方、すなわち政治的目標を掲げてランク・アンド・ファイル組合員経済的戦闘性を盛り上げ、家族やコミュニティも闘争に巻き込むというやり方です。例えば54年の日鋼室蘭とか尼崎製鋼

所での「ぐるみ闘争」などがこのような闘争の事例です。余談ですが、日鋼室蘭争議の記録映画を見たことがあるのですが、映画の最後にMSA（日米相互防衛援助協定）反対とか政治的スローガンが工場の壁に書かれているシーンが出てきました。それだけ、政治的言説がかなり強かった時代だったのだと思います。

そういう政治闘争主義に対する批判を背景にして「太田・岩井ライン」が出てくるわけですが、このラインでは春闘という手法での産業別統一闘争が重視されました。政治的にも高野時代ほどには政治闘争に傾斜しなかったけれども、それでも調整役としていろんな大衆動員を行ったわけです。例えば砂川闘争や警職法反対闘争、安保改定反対闘争などです。私は研究上、大原社研で当時の資料などを見ていますが、おもしろいと思うのは、総評の政治局がこの日のこの集会には各単産で何人出せという指令書を出しています。一種の上からの動員ですけれども、そういうふうなかたちで55年以降も政治的な動員を行ったわけです。そういう意味では、総評を見る限りでは、「高野ライン」にしる「太田・岩井ライン」にしる、政治闘争主義だったのではないかと思います（第4表の①）。

企業レベルでも運動は活性化しました。活性化のファクターとしては、まだブルーカラー意識が強かったということ、そして大規模な合理化が始まる前にはそれなりに自律的な職場集団が存在したことを挙げることができます。それをベースにして職場闘争が行われました。そういうことで合理化をコントロールしようと

第4表 日本の労働運動の政策志向の類型（1950年代）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①「高野ライン」による「ぐるみ闘争」、「太田・岩井ライン」による政治的動員、公務員労組の政府との対立	②生産性向上運動→労働側の分裂した対応→政治的交換の不成立
	企業・産業レベル（ただし企業レベルが中心）	③職場闘争の試み、産業別統一闘争によるストライキ実施→争議の長期化による第二組合の結成	④第二組合の労使協調主義

いう試みもあったし、具体的に言えば日産自動車、北陸鉄道、三池炭鉱などの先進的事例がありました。

合理化だけでなく、春闘が始まると今度は大幅賃上げを要求するわけですが、これは先程言いました急速な、しかもかなり大規模な合理化に対する不満と「共鳴」したのではないかと思います。そのために企業別組合は産業別に「スケジュール化」されたストライキ（産業別統一闘争）を実施して経済的要求を追求したというふうに考えられます。例えば、57年、59年の鉄鋼や造船のストライキは代表的事例です。このような闘争は、戦闘的経済主義（第4表の③）に当たると思います。

50年代にはいろんな争議が起きて長期化するわけですが、この争議の争点は大幅賃上げや合理化反対だったりしました。企業別組合は終戦直後の40年代にかなり企業内に影響力を持ちました。それが一度だめになったあとに、企業にこもっていたら組合としての独自性を持つことができないという意識が、ナショナルセンターだけでなく企業別組合の指導者の間で問題意識として持たれたと思います。それを何とかしようということで、春闘や職場闘争などにより一種の「労働組合の自律性」というものが追求されました。それに対して経営者は「自律性は認めない」という態度をとったように見受けられます。争議が長期化する中で、第二組合が現れてきました。第二組合は、ある意味で組合員の中でもプロ・マネージメントの人達を中心となって結成されました。実際に第二組合が

できた事例として、電産争議、日産争議、王子製紙争議、三井三池争議などを挙げることができます。第二組合の評価としては「第二労務部」、すなわち経営に従属している機関という見方も強いのですが、労働者の中にも第二組合をそれなりに支持する層があったのも確かです。その人達は、会社の「社員」とか「従業員」としての意識を強く持っていて、それを反映した一定の自発性を持つ組織という見方もあるわけです。私は後者の見方もある程度当たっているのではないかと思います（第4表の④）。

「政治的交換」にかんして言うと、生産性向上運動があつて、それは経済同友会と日本生産性本部が主導したのですが、それに対し労働組合の対応が分かれます。総評は反対したけれども総同盟、全労会議は協力をしているわけです。ただ私の解釈だと、労働側が割れたという意味では「政治的交換」は成立しなかったのではないかと思います。国家レベルでの「政治的交換」は成立しなかったけれども、企業レベルでは労使協調主義を取る組合が生産性向上を受け入れたと思います（第4表の②）。

公務部門を見ますと、この時期は公務部門と政府の対立が激しくなります（第4表の①）。これは先程言った争議権と団交権が認められていない（国鉄など公共企業体では団交権は認められたわけですが）ことに起因します。しかも、ストライキができないのに、代替機関である公労委が仲裁裁定を出しても政府によりなかなか実施されないし、民間との差が出

てくるということで、次第に休暇闘争とか職場集会から始まって実質的なストライキを始めるわけです。そうやっているうちに処分されて処分撤回闘争、またさらに処分という悪循環になりました。処分された人を組合のリーダーにしたらまた今度は当局が不法組合ということで団交拒否をするという悪循環です。そういうような中で政治闘争主義というのが強まってきたと考えられるわけです。ちょっと別の意味になりますが、日教組もこの時期、1958年ですが、政府の組合弾圧政策に近いと受け止めた勤務評定に反対して全国的な政治闘争を行いました。

この時期はそれほど民間と公務の格差、反発はなかったように見受けられます。例えば公労協は56年に春闘に参加しましたが、56～58年と春闘スケジュール闘争に組み込まれていきましたし、勤評闘争の場合には、総評の民間労組が職場集会や子供の登校拒否戦術で闘争を支援した側面があるわけです。そういう意味では60年以降、特に70年以降よりはまだ連帯の方が強かったのではないかと思います。

5. 高度成長下の労働運動の展開 (1960～70年代半ば)

この時期、ここでは詳しくは触れませんが、安保闘争があります。安保闘争のインパクトとして、政府は憲法改正など政治的にセンシティブな問題を正面から取りあげること避けるようになり、所得倍増論などにより国民の関心を経済発展に向けました。

公務員労組の政治闘争主義の原因であった政府と公務員労組の対立も、ある程度は改善されました。先程言った解雇者がリーダーの場合は組合として認められないという問題は、結社の自由に反するというところでILO87号条約を批准し、国内法の改訂により解決されました。また64年春闘で、池田勇人首相と太田薫総評議長がトップ会談して公務員と民間の賃金格差をなくすということに合意しました。

経済的には、60年代には高度経済成長が本格化して人手不足現象が表れます。それによって春闘で

は賃金が大幅に上がりましたが、これは人手不足の要因が大きかったと思います。人手不足を背景にして労働組合の立場も交渉力もそれなりに強くなりました。高度成長が73年秋の第一次オイルショックで一応終焉し、それ以降成長時代に移行するわけですが、それでも、当時、いわゆる狂乱インフレによる企業の商品買占め、売り惜しみといった問題が発生し、運動はすぐには弱まらずに、逆に74年春闘では最大規模の賃上げを獲得しました。そういう政治的・経済的文脈がありました。

一方、民間部門の大企業の労働組合は、**第5表の④**に当たることだと思いますが、先程言った第二組合ができたりとか、第二組合ができなくてもリーダーシップが変わったりして、総評加盟であっても次第に全国組織が主導するような政治闘争に距離を置いて、賃上げについては経済闘争主義的な団体交渉よりも、労使協議や生産性向上協力など、話し合いによるコンセンサスの達成というような労使協調主義に移行していきました。鉄鋼労連などは総評に残りましたが、造船や化学の多くの組合が総評系を脱退して同盟系に所属を変えたりしたわけです。1967年には同盟の民間組織人員が総評のそれを抜くようになりました。

そして、春闘も「制度化」されてきました。春闘のパターンセッターという考え方は、64年以前ははっきりとはしていませんでした。毎年変わったりとか、うまく調整できなかったりとかしたのですが、64年春闘以降はJC系労組、つまりIMF-JC（国際金属労連日本協議会）に加盟している鉄鋼、造船、電機などがパターンセッターとなり（特に鉄鋼が中心ですが）、そのあとを受けて中労委が私鉄賃金を決め、そのあとに公労委が公企体、すなわち国鉄、電電などの賃金を決める。そのあとに人事院勧告によって国家公務員の賃金決定があつて、地方公務員の賃金決定という流れになっていきました。このようなパターンバーゲニングの形成は、春闘の力点が運動面から制度面にシフトしたことを示すと思います（第5表④）。

ただ、総評が主導する春闘では、60年代後半から表面してきた公害問題とか生活問題が次第に重

第5表 日本の労働運動の政策志向の類型（1960年代～70年代半ば）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①炭労の政転闘争（②の側面もあり）、総評春闘での年金スト・国民春闘、公労協スト権スト	②産労懇の発足（1970年）
	企業・産業レベル（ただし企業レベルが中心）	③公務労組（とくに国労）の職場闘争（現場協議制）	④民間大企業の労使協調主義の広がり、春闘のパターンバーゲニング形成

点課題になってきました。これらの問題は高度経済成長の一種のツケみたいなものですが、総評はこれらの問題を70年代前半に提起するわけです。組合員だけではなく、国民全体を巻き込んで春闘を行っているということで、70年春闘の「15大要求」とか73年春闘の「年金スト」、74年春闘の「国民春闘」などを行って、要求実現のために政府に対して政治ストを行うわけですが、ライバル組織の同盟はそれをかなり厳しく批判したような経緯があります。この時期に第一次労線統一運動が起きるわけですが、それが挫折した一つの理由としては、政治ストをめぐる対立があったと言われています。

この時期になって、公務部門と民間部門の労働運動の距離が次第に広がってきました。公務部門は民間部門が次第に労使協調を強めていく中で、例えば職場闘争的な合理化規制を強め、また75年には「スト権スト」を行いました。それに対して、市場競争にさらされている重化学工業労組は反発し、「スト権スト」の時にはこれまで国労などと共同歩調をとってきた私鉄総連なども協力的ではありませんでした。ですから公労協の孤立した闘いになったわけです。これが第5表の①になります。

第5表の①のところで付け加えますが、いま、年金スト、国民春闘、公労協の話をしました。炭労の政転闘争というのがあります。これは、三井三池闘争が敗れた後、1961年ぐらいから国家のエネルギー政策の転換（石炭から石油に転換）による炭鉱の合理化の

問題が出てきます。そのため、炭労は炭鉱労働者やその家族の生活や雇用安定、職場を変えるにあたっての様々な保証を求めるために政策転換闘争を行います。この闘争では、4000～5000人規模のライト・キャップをした坑夫が全国を回って、最後に東京に結集しデモ・集会・座り込みを行い、国会や官庁に集団陳情しました。これは動員をベースした政治闘争ではありますが、同時に政府との交渉により一種の譲歩を引き出すという政治的交換の側面もありました。そのため「②の側面もあり」と表に書き加えました。

6. 低成長期の労働運動と労働戦線統一（1970年代半ば～80年代末）

この時期は高度経済成長が終わって低成長時代に入ります。また日本経済は輸出部門のコストダウン、合理化、品質向上で国際競争力を強め、相対的には早く回復しました。民間大企業労組、とくに輸出部門の労組、はそういうような経済的文脈に非常に敏感に反応して協力的な体制を強めます。これまで中小企業労組というのは割合と公務員に近いような経済闘争主義的な運動を行ってきましたが、この時期になると、非常に厳しい状況に陥って例えば全国金属などは中小企業労組中心の産業別組織ですけれども、このような組織も「現実的」な対応をするようになってきました。

政治的文脈をみると、75年春闘では政府は総需

要抑制政策により労組の賃上げマインドを冷やすとともに、インフォーマルなかたちで経営者団体と民間労組の一部のリーダーとの調整を行いました。その結果、賃上げ率を前年の半分以下にすることができました。また、80年代にはいと新自由主義路線をとるようになり、特に中曽根政権になってからの行革路線で国鉄など公共事業体の民営化、分割民営化を行いました。その結果、これまで総評の中核であった国労の力を著しく弱めました。

春闘を見ますと、先程言いましたように75年春闘までは、もっと賃上げをせよ、すなわち「前年実績プラスアルファ」の運動だったのですが、75年春闘を境にそうした流れが終わって春闘の主導権が総評（春闘共闘委員会）からIMF-JCの方に移っていきます。JCの「集中決戦」方式とはどういうことかと言いますと、要するにJC加盟の鉄鋼、造船、自動車、電機の4つの産業で同時に回答が出されます。それだけインパクトがあるわけです。それが一種のパターンとなり、それを上限にして賃金が抑制されることとなります（それまではパターンを踏み台にして、より高い率の賃上げを求めた闘争が行われてきました）。すなわち、日本の輸出力、国際競争力を阻害しないと形で賃上げが行われるというパターン・セッティングが形成されてきたわけです。

先程、民間大企業労組は厳しい市場環境に敏感に反応したと言いましたが、そのような反応は賃上げ抑制という形で現れました。そして賃上げ抑制を「正当化」するため、組合員にある程度説明するためには何か言わなくてはならないわけで、これが「経済整合性論」というかたちで打ち出されました。これまでは生産性向上では協力するけれども賃上げでは対立するといつて、組合が独自の一種の「ロジック」を作ってきたわけですが、その賃上げも経営者との合意の範囲内になると、組合独自の存在を示す「ロジック」がなくなってしまう。そのため、これらの組合が次に打ち出してきたのが政策制度闘争だったわけです。

要するに、JCや同盟がこういう「経済整合的」なビヘイビアの代償として組合の政府の政策決定への

発言権を追求する、というようなことを要求したわけです。第5表の②のところで70年に発足した産労懇のことを書いていますが、産労懇は最初の数年間はそんなに目立ちませんでした。しかし、産労懇は75年の春闘で賃金抑制のために大きな役割を果たします。75年には産労懇は8回開催され、そのうち7回に総理あるいは副総理が出席しています。この年の産労懇はそれだけ政治的に重要だったわけですが、それ以降総理・副総理の出席回数は年に1～2回に減りました。

加えて、政策推進労組会議が76年に設けられ、政府・省庁と政策交渉をしました。労働運動は今まで野党を利用していましたが、自民党との直接交渉の窓口をつくっていきます。政府の審議会にも参加し、「日本型コーポラティズム」と呼ばれるようになりました。労働組合の政策参加についてはその影響力の評価が分かれるところですが、私は労働組合の発言力にはそんなに強くなかったのではないかと考えます。80年代に入っても政策参加は続くわけですが、JCや同盟など民間労組は臨調・行革路線を支持し、政府と「階級的交叉同盟」を組んで、これで総評を弱めてしまおうということを考えていたと思います。

この時期の民間大企業経営者と企業別組合の関係を見ると、経営者と組合幹部間の労使協議における情報の共有が深まりました。さらに、労働協約で決まっている正式な労使協議交渉をおこなう前に非公式なかたちで折衝して、労使協議交渉に入る時にはもう合意がすでにできているケースもみられます。このように企業別組合のリーダーと経営者の相互信頼関係が強まり、協議内容もかなり高度な内容、企業はかなり詳しい経営情報まで含むようになりました。稲上毅氏はこれを「深い経営参加」という形で紹介しています。他方で組合幹部と組合員の距離が広がりました。とくに、非公式の合意が続くようになると、労使交渉が一般組合員に見えづらくなり、一般組合員が組合意識を弱めて関心を失っていきました。なお別の事例研究は、組合が職場の組合役員を通じて一般組合員の意見をくみ取り、それを労使交渉の場に反映させ

第6表 日本の労働運動の政策志向の類型（1970年代半ば～1980年代末）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①?	②「社会契約的」労働運動(75年春闘)、政策制度闘争、臨調・行革路線での「階級交叉同盟」
	企業・産業レベル(ただし企業レベルが中心)	③総評県評・地区労のパート組織化の取り組み(ただし地域レベル)	④民間大企業における相互信頼的労使関係の深化、JC「集中決戦」による春闘のパターン・セッティングの形成

ているとも指摘し、企業別組合の対組合員活動に一定の評価を与えています。例えば久本憲夫氏の研究がそれに当てはまります。しかし、企業別組合と経営者との関係および組合幹部と一般組合員の関係は、企業や産業によって異なり、なかなか一般化できないのではないのでしょうか。

今まで話したことを第6表でまとめています。②の「社会契約的」運動についてですが、これは75年春闘の時に労組が賃上げ抑制をする代わりに、政府はインフレを抑制し、国民の生活水準の維持・向上を図る政策を約束してくれという、イギリスのTUCと労働党政権が交わした「ソーシャル・コントラクト」をモデルにした運動でした。しかし、実際には政府が正式にコミットしなかったために「相手なき契約」というように揶揄された経緯があります。また、先程言った政策制度闘争とか、臨調における「階級交叉同盟」などがこの②に入ると思います。④に入るのは、民間大企業の相互信頼的労使関係とかJCの「集中決戦」による春闘のパターン・セッティングの形成です。

少し今までと話が違いますが、総評は組合組織率が30%を切ったという危機感から、80年代始めにパート労働者の組織化に力を入れ始めました。総評は最初、産別組織を通して企業別組合にパート組織化をやらせようとしていました。けれども実際に組織化に取り組んだのは県評や地区労などの地域組織でした。例えばローカル・ユニオン運動の発端になった江戸川地区労とか、そういうところが出てきました。こ

れは制度を超えた新しい運動という意味では経済的闘争主義かなと考えて、第6表の③のところに書きました。

それから労線統一の話ですが、民間企業労組は政策的志向の差異があまりなくなったために、労線統一や政策制度闘争では意見が一致して、同盟と総評、新産別、中立労連を民間主導で統一するという話が進んだわけです。しかし、総評にはかなり大変な内部事情がありました。なぜかという、公務部門の労組や、共産党に近い統一労組懇、今で言う全労連系組合も抱えていたため労線統一推進派と反対派の軋轢が強まりました。そういう中で労線統一が進んで、87年に民間連合ができ、89年には公務部門が中心の総評と民間連合が一緒になって全的統一が達成されました。それに対し、連合に反対する組合が全労連、全労協をつくっていきました。

7. 90年代以降の労働運動の展開と課題

90年代に入り、労働運動は大きく変わりました。連合が結成された後、皮肉にも平成不況が始まるわけです。雇用不安が増大し、非正規労働者が増加し、政府の新自由主義政策と労働市場の規制緩和、「新時代日本経営」に代表されるような「日本的経営」の見直しが経営者の側から提起されました。また、成果主義というようなかたちで労務管理の個別化も進みます。そういうような文脈の中で労働組合はいろんな困

第7表 日本の労働運動の政策志向の類型（1990年代以降）

		主な政策追求方法	
		運動的側面を重視	制度的側面を重視
活動を行うレベルと要求の焦点	国家・社会レベル	①全労連、全労協の政治闘争（これらの全国組織は政府から「アウトサイダー」とみなされている）	②政策制度闘争→弱まる
	企業・産業レベル（ただし企業レベルが中心）	③ユニオン運動（地域レベル）	④相互信賴的労使関係→継続・深化

難に直面するわけです。

一つは、春闘自体の求心力が次第になくなってきます。まず、全国組織が統一した賃上げ要求をしなくなってきました。産別自決主義というか、産別で勝手に対応しなさいということになりました。産別の間でも基本的考えだけは決めるけれども、交渉は企業レベルに任ずという傾向が強まり、賃金交渉がどんどん分散化していきました。

もう一つの傾向は、労働政策の中で労組の発言権が弱まったということです。厚労省とかの審議会は一応三者構成で公益委員と使用者と労働側委員がいるわけですけれども、今まではそれなりにコンセンサスを中心とした議論をしたのが、例えば改正派遣法、改正労基法などいくつかの重要な場面で労働側委員の反対を押し切って規制緩和的な法律を決めてしまうということも起こりました。

労働組合は組織率低下や組合員の減少という深刻な問題に直面しました。組織率をみると、労働組合全体では2003年に20%を下回りましたが、民間部門ではもっと早く97年に20%を下回りました。組織率低下の原因については詳しく論じませんが、製造業からサービス産業への産業構造の変化や非正規労働者増加など労働市場の変化という外的要因よりも、労働組合の組織化努力不足という要因が重要であるということが、例えば都留康氏から指摘されています。連合は労働運動の社会での影響力低下に危機感を抱き始め、2001年の大会で組織拡大を「最

重要課題」として、2年間で60万人の拡大を目標とした「アクション・プラン21」を打ち出しました。

企業別組合はどのような対応をしているかということ、労使協調主義あるいは相互信賴的労使関係を深める形で状況の変化に対応しています。すなわち、企業が厳しい経済環境に対応するため組織再編や人員削減などの政策を実施したことは、逆に労使協議制度を通じた労使のコミュニケーションを深めたということが、例えば06年に実施された連合総研の調査で指摘されています。いくつかの企業別組合のリーダーと話す機会がありましたが、例えば電機産業の企業別組合が今何をいちばん一生懸命に取り組んでいるのかということ、企業の分社化に合わせて組合の組織をどのように再編するのかという問題だそうです。請負や派遣労働者の組織化は、別の会社の人だからと言う理由で消極的な印象を受けました。ですから、企業レベルでは労使関係の枠組みはそんなに変わっていないという状況だと思います。ただ、なるべく一般組合員の関心を引き付けるというような努力をしないと、組織の活性化を失うという危機意識は持っているという印象を受けました。

流通・小売業では、UIゼンセン同盟やサービス・流通連合傘下の組合が経営者の了解の下にパート労働者を組織化することが行われましたが、これまでの正社員中心の企業別組合のあり方を見直す大きな変化かもしれません。最近の事例をみると、イオン労働組合は、04年に月120時間以上働くパー

トタイム労働者1万6000人の組織化を始め、さらに06年に月120時間未満のパートタイム労働者4万4000人を組織化しました。イトーヨーカ堂労働組合も1万5000人のパート労働者を組織化しました。その結果、2005年から2006年にかけてパートの組織率が1ポイント上がり、パート組合員数が30%増えました。経営者の了解のもとでの組織化といっても、パート組織化は簡単ではありません。なぜなら、すでに働いているパート労働者に対しては、組合が一人ひとり加入を説得しなければならないからです。これは大変時間と手間がかかることだと、イオン労組の人に聞いたことがあります。

それから、個別労使紛争が増えてきたことも最近の動向です。組合組織率の低下や、企業別組合が個別の労使紛争に介入しない傾向により、このような問題は対応できない状況が生まれています。そのような中で、01年に個別労働関係紛争解決促進法が制定され、個別労使紛争を処理する窓口が設置されました。それと関連して、地域を基盤に展開している個人加盟のユニオンが個別労使紛争解決に取り組みました。

また、新自由主義の下では産業よりも地域の方は大事になってくるのではないかという議論があつて、連合の地域組織の対策として、2005年大会で地域協議会を再編統合して専従者を置くような組織を作るといような努力もしています。

大体以上が最近の政策志向の動向ですけれども、**第7表**の①は全労連、全労協は政府からアウトサイダーとみなされているから政治運動をするとどうしても政治闘争主義にならざるをえない、②の政策制度闘争の方はある程度弱まっています。ユニオン運動は地域レベルで個別労使紛争に取り組み、経営者との対立関係を伴うこともあるので③の経済闘争主義に分類しました。④の相互信頼労使関係は継続・深化しています。このような図式になっているのではないかと思います。

最後に労働運動の今後の課題について簡単に触れます。第一に、全国組織や産別組織は未組織労働者の組織化にこれまで以上にリソースを投入して、組

織率の低下に何とか歯止めをかける必要があると思います。第二に、企業別組合は組合幹部と一般組合員との距離を縮めて組合員の無関心を克服する必要があります。その際、企業別組合の役割を企業内の労働者の経済的利益を追求する「利益団体」ではなく、自らを市民社会に開かれた組織として位置づけていく必要があると思います。第三に、ユニオン運動の組合員の定着・拡大を図り、少なくとも1000万人いる組織労働者の1パーセントにあたる10万人まで人数を増やせないものかと考えています。10万人規模になれば、ユニオン運動の労働運動に対する発言力はもっと強まり、これまで弱まる一方であった労働運動の「運動」的側面がある程度活発化すると思います。そのためには、既存の企業別組合がユニオンとの共存を受け入れ、必要に応じて共闘するなどして、ユニオン運動を支援していく必要があるのではないのでしょうか。■

(本稿は5月26日に開催された生活研自主研究プロジェクト・比較労働運動研究会における報告を編集部でまとめたものである)

《参考文献》

- 久本憲夫(1998)『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
Hyman, Richard (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.
稲上毅編(1995)『成熟社会のなかの企業別組合：ユニオン・アイデンティティとユニオンリーダー』日本労働研究機構。
Marks, Gary (1989) *Unions in Politics: Britain, Germany, and the United States in Nineteenth and Early Twentieth Centuries*. Princeton: Princeton University Press.
都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化：ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社。
連合総研(2007)『「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書』財団法人 連合総合生活開発研究所。
清水慎三(1982)「戦後労働組合運動史序説」清水慎三編著『戦後労働組合運動史論：企業社会超克の視座』日本評論社。