

9 章 労働団体

窮地に立つ「労働」の政策決定

はじめに

本章は労働団体の政策決定過程を分析する。後述のように「労働団体」、「労働セクター」の関係する領域は広く、その団体ネットワークは重疊的できわめて複雑である。たとえば、雇用者の数は四二八〇万人にのぼり、労働組合員はそのうち一二四六万人を占めることをみても、また労働組合の数が三万四五七九（単一組合）を数え、主な単産と呼ばれる連合体・大企業連だけでも二〇〇を越え、ナショナルセンターと呼ばれる全国的連合体だけでも四つ（ないしそれ以上）を数えることをみてもその一端がうかがわれよう。このような広く複雑な「労働」の織りなす過程のどこに焦点を合わせ、その決定過程を分析すべきであろうか、このこと自体が本章の問題意識の第一を形成する。

政治学者が「労働」を分析したことは現在までのところきわめて少ない。筆者はここ数年日本の政治過程の配置、とりわけ利益媒介構造を明らかにするという視角から、「労働」分析に接近してきた。また理論的にも多元主義（1）コーポラティズム論議（2）を通して、労働のもつマクロな政治集団配置を規定するという重要性、ならびに個々の政策形成

におけるミクロな役割の増大、の二つが先進諸国を貫いて注目されるようになり、筆者もこの論議への「日本」のくみこみに努めてきた。つまり、日本の政治過程配置をいかにとらえ、そのコーポラティズム化をいかに考えるかというのが筆者が「労働」に接近する際の視角を形成する。このような観点から筆者はすでにいくつかの論文を発表しているが、本章はできるだけそれらとの重複を避けながら分析を進めていきたいと思う。

他方このような問題意識をもって日本の労働政治に接近する時、日本の労働が世界の労働と一定程度状況を共有しつつ、きわめて重要な変動期、ないしは「窮地」に立っていることが理解される。ここでは労働の質の変容とともに労働セクター自体も、急速な集団配置やアクター、プロセスの変動をきたしているのだ。この中から筆者は分析の領域として次の三つを抽出したいと思う。すなわち主として社会過程ならびに対外アクターとの関係にかかわる「春闘」の過程であり、もう一つは対外的で政治（政策）過程と関連する「政策参加」の問題であり、さらにもう一点は労働セクター内部の統合問題、すなわち「労戦統一」のプロセスである。本章ではこのうち前二者の分析に集中したいと思う。前者では「金属労協」（全日本金属産業労働組合協議会）における決定過程の問題、後者では「全民労協」（全日本民間労働組合協議会）を中心とする決定過程の問題へと焦点は絞られていくであろう。ただ本章の当初ねらいとしたミクロな過程自体の分析は、錯綜した「絡み」の解析に紙数をとられ、不十分なものとなった。⁽⁴⁾しかしながら分析に至る重要なポイントのいくつかは、本章において呈示しえたと考えている。

1 前 提

一 一九七五年社会転換以後の「労働」状況

まず、日本「労働」をとりまく前提（条件）の検討から始めよう。筆者はこれを、基本的前提としての、^(a)企業別

組合主義、⑥ナショナルセンターのイデオロギー・政党ラインでの分裂、状況的前提としての、⑦七五年社会転換以後の状況が及ぼす、「労働」とりわけ労働組合に対する危機的衝撃、⑧以上の帰結としての労働組合の政党を通じての影響力の低下、と要約し、以下簡単に各々に説明を加えたい。筆者が最も強調したいのは、⑨であり、それとの関連でのみ三節以下の分析も十分了解されるのである。また、⑩と関連する労働ネットワークの配置については項を改めて述べることにする。

まず、①企業別組合主義について、周知のごとく、日本の労働は、組合数（九四％）、組合員数（九一％）のどちらの面でも圧倒的に企業ごとに組織されており（数字は七五年調べ）、産業別や職業別の組合が主である欧米と全く異なっている。このもつ意味を決定過程との関連でのみ指摘すれば、次のようになる。第一に意思決定がきわめて分権的である。産業・業種ごとの連合体やナショナルセンターは存在するが、最終的な決定権はすべて個々の企業別組合が握っている。第二にこのように権限が分散し、とりわけ財政リソースが集中管理されない結果、ナショナルセンターの権力は相対的に小さくなる。労働セクターの総財政リソースは世界最高水準なのに、ナショナルセンターや単産は財政難、スタッフ難にあえぐという逆説が生じる。つまり、第三の特徴として、労働政策スタッフの弱体と政策能力の貧困である。最後に企業内的な意思決定が重要であるが、そこには経営側の関与の余地がある、ということも忘れてはならない。企業内で労使は団体交渉のほか、労使協議制や職場懇談会など多くの情報交換の場をもつし、財の交換も可能である。労組の企業別組合主義が、経営側の一応、一元的な団体網（経団連・日経連秩序）と接触するとき、果たしていかなる結果が生じるのであろうか、重要なポイントであらう。

次に、④ナショナルセンターの分裂について。労働の分裂した配置については次項に譲るが、留意点を要約しておく。第一に、きわめて特異な「ねじれ」の存在、すなわち最大のセンターである総評が、労働者の九割を占める民間部門では第三位のセンターにすぎないという奇妙さである。第二に総評は官公部門の三分の二を組織した官公のセ

ンターであって、民間部門は二割強しか労組に組織されず、組織されてもその半数はどのセンターにも加盟していない、という官・民の違いである。第三に、にもかかわらず総評が、大企業連（大企業別）である官公労の集権性⁽¹⁰⁾と全国性、さらにスト権を奪われたことの反映としての政治志向性等にも助けられて、日本の「労働」を代表してきた結果、組合員数で三倍の民間労組の労組員や指導者には、違和感と参加への欲求不満が集積してきた、と予想されることである。

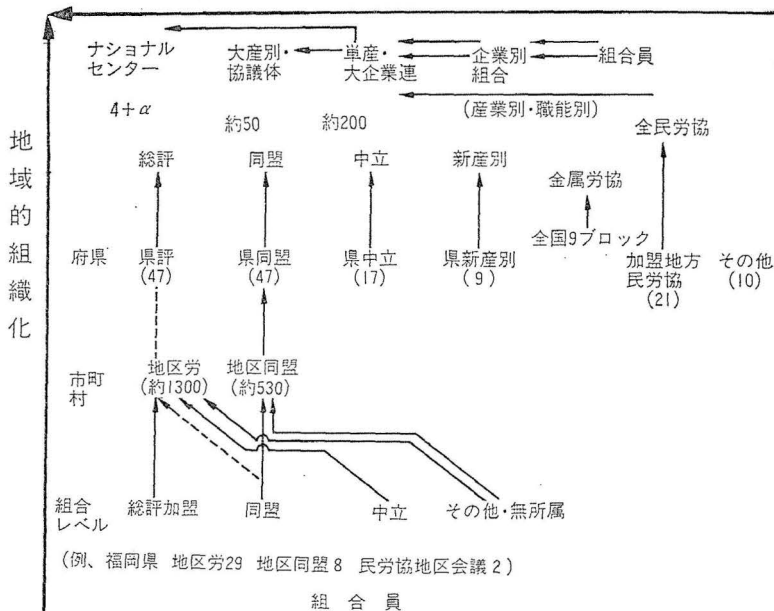
これらの基本前提を押さえた上で、③④に移ろう。ここでは通時的に、七五年以前と以後を対照させつつ要約したい。七五年以前は、重工業化と高度成長の時期であり、工業化過程と呼び、七五年以降はソフト化と低成長（さらに国際化）の時期であり、工業化以後と呼ぶことにしよう。

工業化過程では、「労働」内での勢力変動が生じた。六四年から七四年にかけ増加した九〇〇万の雇用者のうち三〇〇万足らずが組織され、民間主体の同盟（八五万増）、中立労連（四八万増）が勢力を伸ばし、総評（二五万増）は停滞した。六四年に結成された金属労協（ＪＣ）も急成長し、総評の政治性の濃い「日本的労働組合主義」にはビックビジネス・ユニオニズムが対置された。しかし後者はなお主流ではない。第一次統一運動（六七～七三年）は挫折したのだ。しかも総評の低迷は、社会党（民社党も）の無策と相まって労組系議員の頭打ち（衆院では六七年の七二人がピーク）を招く。政党を通じての参加は労組にとって徐々に魅力を失っていく。

工業化以後は、様相が一変する。七四年から八四年にかけて、雇用者は六〇〇万人増加したのに労組員の伸びはゼロであった。総評・同盟は計一六万の純減である。全体の組織率も急降下（三四％→二九％）している。低成長化によって労組の拠点たる製造業の雇用は低迷し、従来から一～二割しか組織されていないサービス業・卸小売業の雇用が急増——ソフト化の影響——したのである。

それだけではない。石油危機を前後してさまざまな社会変容や政治状況の変化（保革伯仲化）が生じ、労働の社

図 9-1 労働セクター組織化の2方向
機能的(産業)組織化



(注) 数字は1983年現在。

会・政治的影響力が試されたにもかかわらず、企業別組合と分裂したナショナルセンターをもつ労働は著しく無力であった。かくてこの時期には、労働セクターと労組自体の地盤低下（危機？）が生じたのである。

すなわち、われわれが分析対象とする現在の労働はこのようにいくつもの前提の帰結としての「窮地」に身をおいている。それ故、社会過程でも政治（政策）過程でも、労働は新しい展開を求めて、必死の模索の過程にある、とみることができる。さてその決定過程に及ぼす影響はいかなるものであろうか。

二 労働ネットワークの現配置

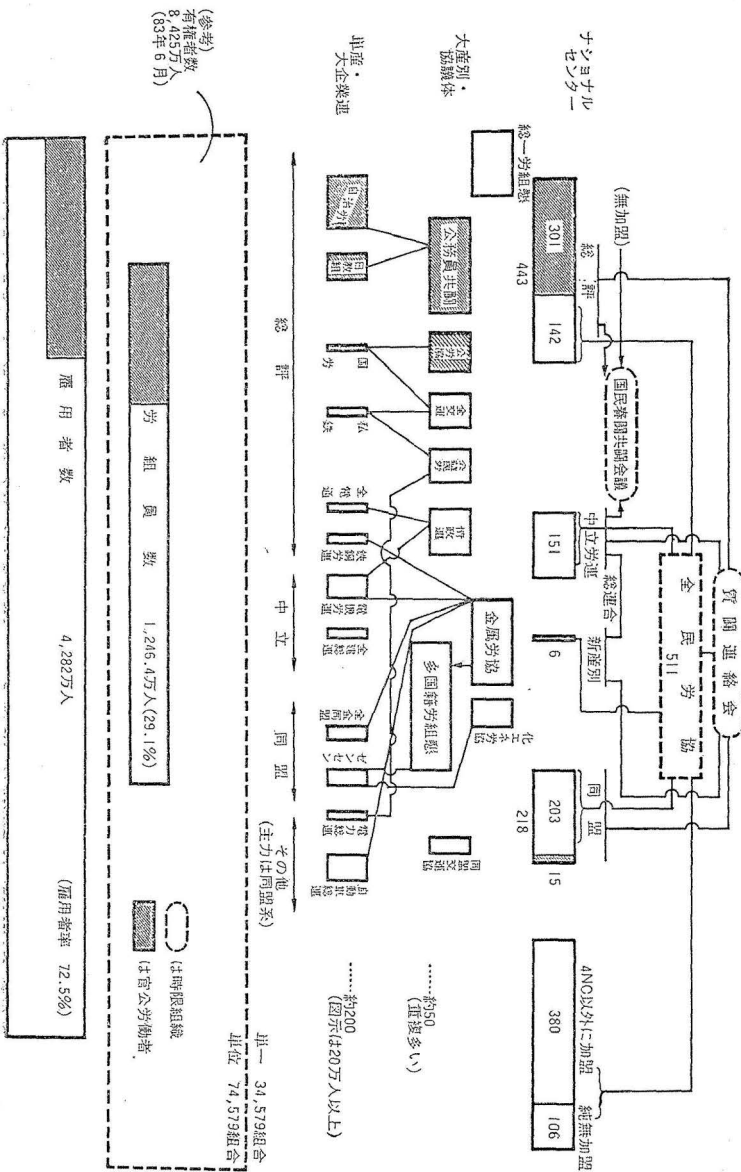
続いて現時点（八五年九月）で労働ネットワークを輪切りにして、その横断面をのぞいてみることにしよう。というのは、労働政治を理解する上で大きな障害は、そのネットワークの複雑さ、重畳性にあるからである。

「労働」は、図9-1に示したように二方向、すなわち機能の側面と、地域の側面から組織されている。前者は、主としてたとえば、春闘のような社会過程での問題において活性化し、後者は主として選挙のような政治過程との関連でよく機能する。

まず地域的組織化の状況をみよう。全国レベルの組織にはいわゆる四ナショナルセンター（以下四センターと略記）の他、全労協のごとき協議体やJ-Cのような大産別が存在する。これらのうち、府県別組織を完全に整えているのは総評と同盟の二つである。その下の地方・市レベルになると事情は複雑である。県ないしブロックのレベルでも全労協やJ-Cの網が既存のそれの上に重複しておおっているのだが、この下のレベルではもっと頻繁に重複が生じる。というのは総評系の地区労の下には中立労連やその他の組合が多数加盟（一部では同盟系も）しているからである。逆に総評系でありながら加盟せず、民労協系組織に入るものもみられる。とりわけ、中立労連系組合のこのレベルでの状況はきわめて複雑である。

次に機能的なラインの組織化に目を移してみよう。図9-2はこのラインに沿った配置を拡大したものである。ここでは主な組合に関してはその人員勢力が把握できるようにその大きさに比例した図示を試みた。後に述べるように現時点では春闘という問題に関して既成四センターを越えた時限的な組織として賃闘連絡会が組織されており、また四センターの民間部門の多くは全労協と呼ばれる協議体に加盟し、労戦統一を模索している。その他、春闘に関しては総評と中立労連および無所属の組合の参加によって国民春闘共闘会議（時限）が結成されているし、統一をにらむ中立労連と新産別は総連合を形成している。また全労協の推進する民間部門の統一運動に反対するグループは統一戦線促進労働組合懇談会を結成している。このレベルの下には大産別組織もしくは協議体と呼ばれる単産の連合体組織が存在する。その中で重要なものは、官公労働者の大部分を結集している日本公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）と公共企業体等労働組合連合会（公労協）であり、民間レベルにおいては主要な大企業労組を網羅している金

図 9-2 労働セクターの配置と機能別ネットワーク



属労協および日本化学エネルギー労働組合協議会である。その他に公労協と民間部門をブリッジしている全日本交通運輸労働組合連合会（全交通）や近年結成された公益産業民間労働組合連合会や情報通信産業関連労組政策連絡会等の連絡会も重要である。このレベルの下には単産と呼ばれる企業別組合の連合体や大企業連と呼ばれる巨大な企業別組合が存在する。図には二〇万人以上の人員を有する主要な組織を示しておいた。このレベルの下に個々の組合が存在するのである。その数は単一組合で三万四五千九、単位組合で七万四五千九にのぼっている（八四年六月）。

以上が機能的なラインでの組織化の状況であるが、この機能的な組織化のネットワークと先に示した地域的な組織化のネットワークは必ずしも四センター系列どおりではなく、とりわけ末端部では複雑に絡み合っているのが現状である。この複雑さは、人間と組織の過去の経緯の複雑さの反映であるように思われる。ともあれこのような二つのラインによって組織される労働組合員の数は一二四六万人であり、雇用者数四二八二万人の二九％に過ぎない。図にはこれらの大きさとともに、参考として有権者の大きさ（八四二五万人）を示しておいた。これは労働組合が大きな集団には違いないが、やはり国民全体からみれば少数の集団であることを示している。加えてこの「最大のマイノリティー集団」の組織力は、すでに述べたように年々衰えているのが実情である。

2 社会過程における「労働」

——「春闘」の政策決定過程——

一 春闘パフォーマンスの変容

前年の冬から翌年初夏までつづく春闘は、日本の労組が社会過程で行う代表的な活動である。一九五五年から開始された春闘は総評の労働運動の歴史とも重なりあう。¹²⁾ その開始は地域ぐるみの政治路線によって日本の労働の弱さを

克服せんとした高野路線から、産業別統一経済闘争の重視による克服を企む太田・岩井路線への転換を意味した。総評に中立他が参加する春闘共闘会議を中心として行われてきた春闘も、同時期に同盟・JCが賃闘を行うことで拡大してきたが、七〇年代中葉以降大きな変容を迫られている。これを表9-1を見ながら確かめていきたい。

表9-1の両端には、春闘過程のいわば入力に相当する労働四（六）団体の要求と、対する日経連の態度が年度ごとに記されている。その間には、出力にあたる春闘賃上げ額・率、パフォーマンス関係の指標、その他の関連指標が順に並べてある。少し説明すれば、⁽¹⁾cは前年の消費者物価上昇率で、最低この率をクリアしなければ実質賃金は「負」になる。dの就業者一人当りの国民総生産の伸び率は、いわば生産性の伸びを示すために用いられる尺度であり、当年度のこの率以下に名目賃上げ率が収まらないとコストプッシュ・インフレが生じる、としばしば（経営側によつて）主張される（生産性基準原理）。eは前年のcとdを加えたもので、前年にこの数字に示される物価上昇と「生産性の伸び」がみられたのであるから、この率の賃上げを行っても企業収益は圧迫されない、と主張される率である（以下、「可能な率」と呼ぶ）。fは賃上げ率と「可能な率」の比較、gは当年の賃上げの当年物価上昇による目減りをみる比較である。関連指標のiは、春闘時の労働市場の状況を示す有効求人倍率、jは、春闘を行わない企業の賃金および、春闘時以外のベア（いわゆる隠れベアも含む）も含めた給与の上昇率であり、その春闘との比較hは複合的な意味がある。kは、税や社会保障負担を差し引いた額の伸びで、これが上昇しないと実質的に賃上げ感はない。lは企業ベース（日銀調べ）でみた分配率で、企業側の人件費等の割合を示す。

さて全体に目配りをすれば、七五、七六年を大きな画期、八〇～八二年を小さな段差として変化を把握できよう。入力をみよう。労働側の要求は、七五年まではニュアンスの差はあるがなべて大幅賃上げ、すなわち「前年度+ α 」方式であったのが、七六年には「大幅」組と「物価上昇分程度」組に二分され、七七年以降は、ほぼどの団体もeの「可能な率」程度の要求になる。しかも八〇年以降は団体間の違いは、ニュアンスの差のみである。

力とパフォーマンス (1968-85)

パフォーマンス						関連指標				インプットII (経営側)	
c	d	e	f	g	h	i	j	k	l		年
消費者 物価 上昇率 (前年)	就業者 1人当り GNPの 伸び (前年)	c+d	bt- et-1	bt-ct	b-j	有効求人 倍率	現金給 付総額 上昇率	可処分 所得 上昇率	労働 分配率	日経連の動向 (「」内はスローガン)	(春闘 ラウンド)
4.0	8.8	12.8	0.8	8.3	0	1.10	13.6	(3.9)	40.76	「相場追従主義」 排除	68
5.3	11.4	16.7	△0.9	10.6	0.3	1.19	15.5	(6.2)	40.27	(68.9政府私諮・ 熊谷レポート)	69
5.2	11.2	16.4	2.1	10.8	1.6	1.45	16.9	7.1	41.86	69.8日経連 トップ・セミナー 「生産性基準」	70
7.7	7.2	14.9	2.0	10.8	2.3	1.24	14.6	4.0	45.28	70.10生産性 基準原理検討小委 第1次報告	71
6.1	5.1	11.2	4.1	10.8	△0.7	1.02	16.0	6.0	44.93	72.1生産性基準・ 小委第2次報告	72
4.5	9.0	13.5	6.6	8.4	△1.4	1.64	21.5	6.6	43.67	「労使 話し合いを」	73
11.7	4.0	15.7	17.2	8.4	5.7	1.55	27.2	△0.1	49.37	「労使休戦で インフレ抑制」 (20%ガイド)	74
24.5	△0.3	24.2	△11.1	1.3	△1.7	0.72	14.8	2.6	53.39	大幅賃上げ方研 74.3 15%以下ガイド	75
11.8	3.2	15.0	△6.2	△0.5	△3.7	0.61	12.5	△0.9	50.00	賃金問題研究委 75.9 ゼロか1ケタ台	76
9.3	4.3	13.6	△4.8	0.7	0.3	0.61	8.5	1.6	51.95	「成長率目安」	77
8.1	3.8	11.9	△6.0	2.1	△0.5	0.53	6.4	1.5	51.34	「雇用安定第一、 自主」	78
3.8	3.7	7.5	△1.7	2.2	△0.2	0.64	6.0	2.4	47.51	「春闘時代は 去りつつある」 支払い能力	79
3.6	4.0	7.6	△0.9	△1.3	0.4	0.77	6.3	△1.4	45.99	労働問題研(改組) 79.4~ 「海外因補填せず」	80
8.0	3.5	11.5	△3.8	3.7	2.4	0.68	5.3	△1.0	48.04	「官公の効率化」	81
4.9	2.8	7.7	△0.7	4.3	2.5	0.64	4.5	3.0	49.10	「先進国病におち いらないために」	82
2.7	2.1	4.8	△0.4	2.5	0.9	0.59	3.5	0.7	49.00	「定昇以外余力なし 雇用優先」	83
1.9	2.6	4.5	0	2.3	0	0.64	4.5	2.2		「ベースアップ拒否 定昇中心」	84
2.2										「行革路線推進」	85

年価格、eは国民経済的に「可能な」賃上げ基準、fは前年の物価・生産性の伸びとの比較、gは当年度の物
 年は「週刊労働ニュース」「日本労働年鑑」、a, b, c, i, kは「労働白書」1985年版、d, j, lは「活
 Ⅱは「日経連三十年史」, 「週刊労働ニュース」による。

表9-1 「春闘」過程の入・出

年 (春闘 ラウン ド)	インプット I (労働側要求)						アウトプット (結果)	
	春闘共闘会議	同盟	新産別	金属労協	全労協	統一 労組懇	春季賃 上げ額 (円)	春季賃 上げ率
1968	昨年を大幅に 上回る賃上げ	14%以上	20%以上	20%, 7,000円			5,296	13.6
69	大幅10,000円 前後	16.5%	20%以上	8,000円, 20%前後			6,865	15.8
70	10,000円以上 大幅	17% (9,000円)	25歳以上15% (9,000円)	20%程度			9,166	18.5
71	15,000円前後 の大幅	18% (定昇込み 21%, 11,000円)	25歳以上15% (10,500円)	20%以上			9,727	16.9
72	15,000~20,000 円程度大幅	18% (定昇込み 13,000円)	25歳以上15% 12,000円	20%			10,138	15.3
73	20,000円前後 の大幅	定昇込み22% 15,000円	25歳以上10% 10,000~ 12,000円	20%			15,159	20.1
74	30,000円以上, 30%以上	定昇込み 25,000円 30%程度	25歳以上 30,000円以上	30歳熟練 25,000円, 25%			28,981	32.9
75	30%以上, 40,000円以上	定昇込み 27% 約30,000円	25歳以上 30,000円以上	30歳熟練 30,000円, 25%			15,279	13.1
76	20%, 30,000円前後	定昇別13%	30代後半層 18%, 26,000円	13%程度			11,596	8.8
77	最低15%程度	定昇別13%, 18,000円	30代後半層 (35歳) 15%	30歳標準 18,000円 (13%程度)			12,536	8.8
78	前年をふまえ 最低12%以上	定昇別10%, 15,000円	30代後半層 (35歳) 12%, 21,600円	30歳標準 15,000円 (10%程度)			9,218	5.9
79	実質賃金の維 持向上(産別自 主決定)	定昇別6.5%, 10,500円(定昇 の扱いは単産 自主)	30代後半層 7%, 13,000円	53年度消費者 物価上昇率+ 2%			9,615	5.8
80	最低限8%	8%13,000円 (定昇の扱いは 単産自主)	35歳最低8%	8%, 13,000円			11,679	6.7
81	10%20,000円	10%18,000円	35歳男子 10%	9%+α 18,000円		30,000 円以上	14,037	7.7
82	前年下回らぬ 方向, 自主決定	9%	定昇込み10%	17,000円 また は9%		30,000 円基準	13,613	7.0
83	7%以上 (定昇)	7%13,500円 (自主)	(7%) 主 判	7%基準 (断)			8,964	4.4
84	6%以上	6%12,000円		6%または 12,000円基準	6% 以上	30,000 円以上	9,354	4.5
85	7%以上	7%14,000円	8%	7%基準 14,000円程度	7% 以上	大幅 (30,000 円)	10,871	5.0

(注) a, bは民間大企業(千人以上, 20億以上, 1部上場, 労組有)を対象(労政局調べ)。dは1975年歴
 価上昇率による目減り, hは「春闘」交渉力, iは1-3月期季節調整値, kは実質, lは日銀ベース。
 (出所) インプット I の1968-80年は久谷与四郎編著「労働界見聞録」(東洋経済新報社, 1981年), 1981-86
 年労働統計, 1985年版(日本生産性本部), kの()内は「国民生活白書」1985年版, インプット

もう一方の入力、日経連の動きをみよう。六〇年代末から生産性基準原理を主張し始めているものの、明確なガイドラインを示すのは七五年春闘からである。七四年の三割をこす賃上げの衝撃は、日経連に「大幅賃上げの行方研究委員会」（翌年改称）を作らせ、賃上げ抑制に全力を注ぐ契機になった。J・Cや同盟がそれに呼応し、賃上げが低位安定化すると、八〇年前後からは、春闘の終焉や定昇のみを主張し始めている。みられるように七五年、八〇年頃が労働と同様に節目である。

ではパフォーマンスはどうだろうか。これを計るのには実はきわめて困難な問題が潜むが、ここでは単純に「可能な率」との比較 f と当年度の目減り後の値 g さらに k 、 l などを中心のみておく。 f の値は、七四年までは六九年を除き正であったのが、七五年から八三年は負である。七四年（プラス一七）から七五年（マイナス一）と二八ポイントの低下は止目に値する。また、 g も七四年までは「プラス八一一」であったのが、七五年以降は「マイナス一〇」程度に急降下している。可処分所得も同様で、七四年以降、四年が負である。分配率も七五年をピーク（五三）に八〇年には四六と七ポイント下げている。

いずれも七五年が画期である。しかも七五～七七年の三年間は、前年の物価上昇分すら確保しえていない。しかしもう一点、八一～八二年以降、賃上げ率自体は極端に低いものの、 $f g k l$ いずれの値も、改善の「兆し」がみえる（？）ことにも注目しておこう。七五年と八二年頃に何が生じたか、それを念頭において次にすすもう。

二 春闘アクター配置の変容

このような春闘パフォーマンスの変化は七五年以降のドラスティックな社会変容の影響を受けて自動的にもたらされたものでは決していない。そこにはアクターの配置の大きな変化がみられ、それにもなって春闘の様相も大幅に変化したのである。ここではそれを明らかにしたい。

図 9-3 「春闘」のアクター配置の変化

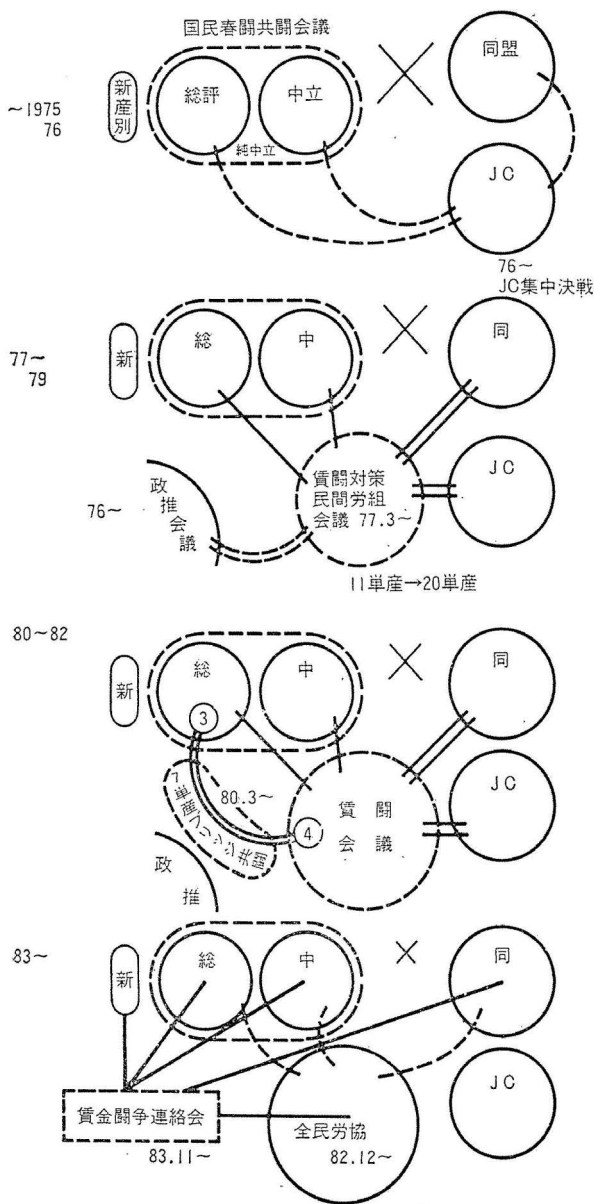
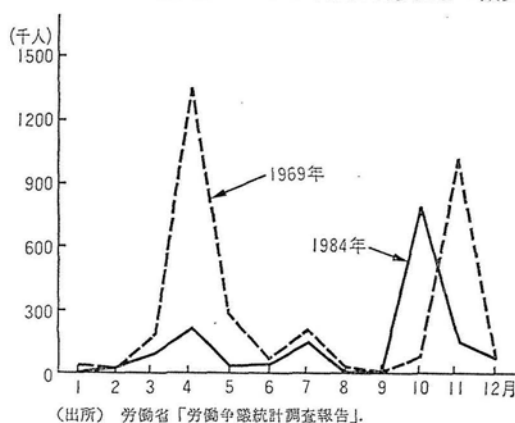


図9-3は春闘のアクター配置の変化を図示したものである。一九七五、七六年までは春闘の主役はいくまでもなく春闘共闘会議（七六年からは国民春闘共闘会議）であった。この共闘会議に対して同盟や金属労協（JC）は賃闘を標榜し、この二つのグループは春闘共闘会議とややニュアンスを異にした低めの要求を提出してきていた。春闘共闘に引きずられがちであった両者がはつきり異なる要求を打ち出したのは七六年（態度の変化は七五春闘でのJC議長宮田発言以降）であり、翌七七年には新しい第二次の労線統一の母体となった政策推進労組会議（政推会議）の

図 9-4 「春闘」における争議行為参加者の減少



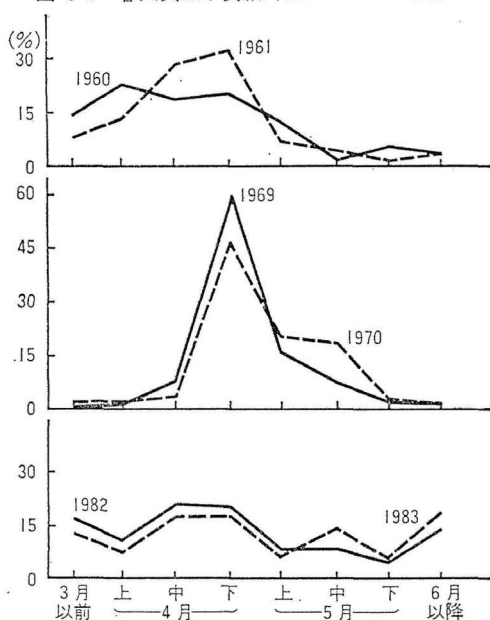
ようなアクター配置の変化はまさに先に示した労働側要求水準の平準化（七七年と八〇年の二ステップ）と見合ったものであった。しかも、最も重要なのはこのようなアクター配置の変動の中で核となる働きをしたのは総評・中立・同盟に属する主要な金属産業の労働組合からなる金属労協であった。

総評を中核とする国民春闘共闘会議が春闘の主役の座から降り、それに変わってさまざまな共闘組織が登場することによって春闘の様相はがらりと変わった。このことを図9-4をみながら別の面から考えてみたい。まず最も明白なのは春闘における争議の減少である。図にみられるように、一九六九年の月別の争議のパターンと八四年のそれははっきりと異なっている。八四年にはもはや春闘時の争議の山がほとんどみられない。これは半日未満の争議を含む

発足と連係しつつ賃闘対策民間労組会議が生まれた⁽¹⁵⁾。これには金属労協と同盟の主要一単産が加盟した。そして七九年にかけてこの会議はその勢力を拡大していく。八〇年に入ると金属労協に加盟していない総評系の私鉄、全国金属、全日通の三単産と賃闘対策民間労組会議（以下賃闘会議）に加盟する四つの単産との間にブリッジ共闘が成立し、民間セクターの主要な単産はなんらかの形で共闘を組むことになった。

このようにして春闘共闘会議対同盟・金属労協グループという対立の図式は崩壊してきたのであるが、それを決定的にしたのは八二年一二月に成立した全労協の登場である。全労協は、政策参加部門での政推会議と賃金闘争部門での賃闘会議の機能を受け継ぐ形で成立したのである。そして翌八三年一月には八四年春闘に向けて労働四団体ならびに全労協が参加する賃金闘争連絡会が発足し、現在に至っている。この

図 9-5 春闘賃上げ妥結時期パターンの推移



(出所) 『労働白書』1971年版, 「賃金引上げ等の実態に関する調査」1983年12月速報。

参加人員であるので、半日以上の争議に限ってみれば、この争議の減少はもつと著しいものがある。八四年において一〇月に一つの争議の山があるのは人事院勧告をめぐって官公労働者が半日未満のストを構えたためである。

図9-5は春闘賃上げ交渉妥結の時期パターンをみたものであるが(八三年を除きいずれも選挙の影響を受けない年である)、春闘の様相の変化を別の角度から示している。すなわち高度成長下にあつては私鉄総連や国労の参加する交通共闘のストライキが四月後半に構えられ、それを支援して公労協もストを構え、その結果によって急速に賃金交渉が妥結していくというパターンを示していたのであるが、八二年以降私鉄総連はストを止め、その結果、各労働組合は独自の交渉によってなだらかなカーブを描く形で交渉を妥結するようになったのである。経営者が賃金決定に際

して最も重視した要素に関するアンケートをみると、一九七〇年には春闘と関係する「世間相場」という項目を答えた企業が三三%あったのが八四年には二三%に減り、逆に企業業績という回答が四一%から六六%に急増している。⁽¹⁶⁾春闘の目指した相場賃金は徐々に崩れ、企業の枠は再び復活しつつあるようだ。

このように、パフォーマンスの変化と春闘アクター配置の変化はほぼ照応するのであり、七七年、八二年頃の要求水準平準化の二ステップは、新アクターの登場とほぼ軌を一にしているのである。

三 八五年の春闘過程

では具体的に春闘の政策決定過程をみるために、八五年春闘のプロセスを追いかけてみることにしよう。⁽¹⁷⁾

春闘は前年度の秋にスタートする。八五年春闘の場合、第一段階は八四年一〇月から一月中旬までである。この時期にはまず八四年九月に経済企画庁による八四年度経済見通しが実質経済成長率五・三％、消費者物価上昇率二・六％と発表したのをうけてさまざまな来年度春闘要求の検討が始まった。一〇月二六日には同盟系のシンクタンクである経済社会研究所が六％から八％の賃上げを提案する。これらと並行して労働四団体と全労協、金属労協、化学エネルギー労協等の間での統一基準作りをめぐる実務家レベルの交渉が行われている。また、各団体内部でも要求作りの検討が主として単産レベルで行われている。組織面でも一月一日には国民春闘共闘会議が発足し、二月五日には金属労協・化学エネルギー労協共闘会議も発足している。労働団体間の要求基準作りは二月四日に八五年賃金闘争連絡会が発足し、要求基準七％以上とすることを決定したことによって一応完結する。しかし、その過程では、総評が一月二六、二七日の討論集会で二万円八％以上という要求を出し、他方同盟は造船重機の六・五％案等もあって低めの要求を考えていたため、それらの間での調整はかなり困難をきわめた。団体間の要求基準は七％以上で合意したものの同盟や金属労協は七％一万四〇〇〇円、また国民春闘共闘会議と全労協は七％以上という形で決着することになった。こうした労働団体レベルでの要求作りとはほぼ並行して、一月中旬から末にかけてはさまざまな民間経済シンクタンクが当年度および翌年度の経済見通しを発表している。以上が第一段階である。

第二段階は一二月の終わりから一月にかけての時期である。この時期には中央諸団体の要求基準の提示をうけて傘下の単産や各企業レベルでの討議が始まる。中央レベルでは闘争本部が設定される。他方一月一七日には経営側の日経連が労働問題研究委員会報告を採択し、八五年春闘に対する経営側の体制が打ち出される。

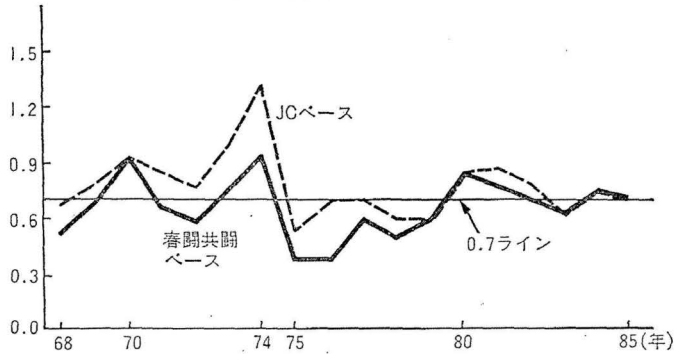
第三の時期は二月から三月中旬の時期である。この時期には、各単産で次々と要求案が決定し提出される。それを受けて各組合も要求を作成する。中央では、春闘の具体的な戦術、すなわちいつの時点を開争集中期間とするかといった日程的な詰めが行われる。たとえば国民春闘共闘会議は三月二十九日から四月五日を、賃金闘争連絡会議では四月の第二週を最大のヤマ場とすることが決定されている。他方で二月から三月には国会で予算審議が進められることもあって、政党や日経連、経団連等の団体との交渉も頻繁に行われる。

第四の時期は三月の中旬から四月末の時期である。この時期はいうまでもなく春闘の本番であって、数多くの集会や決起集会等が催される。三月の末にはかなりの組合で会社側からの第一次回答が示される。そうした回答を軸に各組合では交渉が続けられる。そして八五年の場合は、四月一〇日に金属労協加盟の鉄鋼大手五組合、電機中関一四組合、造船重機大手七組合、自動車等に回答がなされ妥結している。四月一日には電力労連、私鉄総連でも回答がなされ、ストを打つことなく私鉄は妥結している。この後数多くの組合で回答、そして妥結というプロセスが続いていく。

第五の時期は五月以降の時期で、この時期には民間の組合の問題から徐々に公労協の問題（五月三〇日仲裁裁定）へと焦点が移動していく。そして五月中旬以降には春闘の中間総括が各団体で検討される。六月中旬以降になると本格的な春闘の総括集会がもたれていく。

このような前年一月から当年の六月まで、およそ七カ月にわたる春闘のプロセスの中で最も重要な時期および決定過程は何であろうか。三月中旬から四月という第四の段階に労働組合や労働者の最大のエネルギーが費やされるのはいうまでもない。三月一二日から四月二四日までの間に、およそ一六の総決起集会や統一行動が開催されている。ここで費やされる労働側のエネルギーを計ることは難しいが、参考までに五月一日に行われるメーデーの参加人員ならびに春闘への労働者の参加人員をみてみよう。七〇年代に入っても徐々に増え続けていたメーデーの参加人員は、

図 9-6 春闘獲得高／要求高(比率)の収斂



(出所) 表9-1。ただし春闘共通は76年までは額(最低水準)基準で、それ以降は%基準で、JCはすべて%基準で計算。

果がでるわけではなく、その間には労働者の主体的な闘いがなされるわけである。とはいっても、このように収斂してきているというよりはむしろ注目すべきことである。

もう一点は、春闘の要求水準自体が政府の経済見通しや各シンクタンクの経済見通しの水準と密接な関係にあるように思われることである。この時期に経済見通しを発表する一九のシンクタンクの経済成長率と物価上昇率を足した

七七年および八一年の二八三万人をピークにして徐々に減少傾向に至り、八四年には一六五万人まで減退している。また春闘への参加人員も一九七七年の九八一万人以来、ほぼ横ばいの状況が続いている。こうした数字だけではエネルギーを計るには決して充分ではないが、この間にも雇用者が増え続けていることを考えるならば、やはりこの時期を中心とした春闘エネルギーの減少を考えざるをえない。しかしすでにみたように、春闘における賃金の決定時期は私鉄と公労協がブリッジしてストを行った時代とは異なり、近年では四月いっぱいから五月以降へと拡散しつつあり、春闘の波及力にも衰えがみられる。

それ故、われわれはもう一つの春闘過程のヤマ場として一月から二月中旬の要求基準の作成時期に注目してみたい。というのは、一つは図9-6にみられるように春闘の獲得高と要求高の比率が徐々に収斂してきて、近年ではほぼ七割のラインに安定しているからである。このことは要求水準が決まれば、ほぼその七割のラインで春闘の妥結高が決まるということの意味する。しかしいうまでもなく、要求水準が決まれば自動的に結

値をみれば、八四年度の見通しは最大が日経ニーズの出した八・一%、最小は大和証券の出した七・五%であり、八五年度の予測は最大は岡三証券の出した八・七%、最低が京大経済研究所の出した六・三%であった。この数字は、先にeで示した賃上げ「可能な率」を近似的に示すものである。これとほぼ並行して同盟系のシンクタンクの経済社会研究所は六・八%という水準を発表しているし、すでにみたように総評は八%を主張し、造船重機等は六%台を主張したのであり、結果として労働団体間の統一要求基準は七%以上となったのである。

では、このような要求水準自体はどのように決定されるのであろうか。たとえば総評の場合一〇月一六日に民間単産会議を開いて検討したがまとまらず、十一月一九日の幹事会で八%という方向を打ち出し、十一月二六日から二七日の春闘討論集会でその方向を確認し、十二月三日の幹事会で決定している。他方で金属労協の場合は例年一月末から一二月初めに行われる単産代表者交流集会（二五〇から三〇〇名の規模）で情勢を検討し、その後一二月五日の常任幹事会で要求基準を七%、または一万四〇〇〇円と内定し、十二月一三日の協議委員会で決定している。こうした動きの中で七五年以降最も重要な役割を果たしていると思われる金属労協に注目してみよう。

四 金属労協型決定過程の特徴

ではなぜ金属労協（JC）の動向が重要なのであろうか。表9・12は八〇年から八五年春闘までのJC加盟の中軸八社（八社労懇のメンバー）の賃上げ額と春闘の賃上げ額を比較したものである。みられるように八〇年から八五年までのいずれの春闘をとっても、八社の平均（単純平均）獲得率に〇・一ないし〇・三ポイントを足したものが春闘の結果となっている。また労働省の調査によっても、賃上げにあたって他産業を参考にした企業のうち、鉄鋼を参考にしたのは五三%、以下電機一三%、自動車九%、私鉄四%と続いている。⁽¹⁸⁾これを第三順位まで含めれば各々七六%、五〇%、三四%、三一%となる。このように金属産業、とりわけ鉄鋼を中心とした産業は企業にとっても非常に

表9-2 金属大手8社の賃上げ結果と春闘の結果の比較

	鉄 鋼	電 機		自動車		造 船		平均	春闘結果	A-B
	新日鉄・日本鋼管	日立	東芝	日産	トヨタ	三菱	石川島	A	B(全体)	
79	5.02	6.5	6.5	6.9	6.8	—	—	(6.1)	5.8	(+0.3)
80	6.1	7.0	7.0	7.23	7.29	5.34	6.425	6.4	6.7	-0.3
81	7.0	8.0	8.0	8.04	7.99	7.14	7.57	7.6	7.7	-0.1
82	6.36	7.4	7.4	7.28	7.4	6.64	6.935	6.9	7.0	-0.1
83	3.14	4.9	4.9	4.96	5.08	3.26	4.08	4.1	4.4	-0.3
84	3.11	5.0	5.0	4.93	5.07	3.24	4.09	4.1	4.5	-0.4
85	3.87	5.5	5.5	5.4	5.62	4.02	4.73	4.7	5.0	-0.3

(出所) 『週刊労働ニュース』。

重要な準拠の軸なのである。六〇年代に行われた調査ではあるが、経営側のこのような認識と労働側の認識にはほとんど差がないことが報告されている。⁽¹⁹⁾春闘の相場規定力自体は衰えたとはいえ、その中では鉄鋼を中心とした金属産業の規定力は大きいといえる。

では、金属産業大手の決定過程の中核はどこにあるのであろうか。金属労協は巨大な六単産、すなわち電機労連五九万人、自動車労連六五万人、鉄鋼労連二二万人、造船重機労連一七万人、と直接加盟の組合から成り立つ二〇四万人の組織であり、その中軸を成すのは各産業二社ずつから構成される四業種八企業連絡会議（八社労懇）である。これは七七年に設けられているが、この設立の契機となったのは前年度に経営側が設けた金属四業種八社懇談会（八社懇）であり、またこの八社懇誕生の契機となったのは、同年の労働側金属四業種八社集中決戦体制である。この八社とは新日鉄、日本鋼管、三菱重工、石川島播磨重工、トヨタ、日産、日立、東芝である。

では、なぜこの八社が重要な役割を果たすのであろうか。表9-3はこの八社について、労働組合の組合員数（順位）、企業資産（順位）、企業政治力（順位）をみたものである。この表からわかるのは八社に選ばれている企業は確かに各産業の中心をなす企業には違いないが、その最も決め手となっていると推察されるのは労働組合員の数ではなく、企業

表9-3 金属労協大手組合(23)の比較

	組合員数 (84.6)		資産 順位		政治力 指標		八社 労懸			組合員数 (84.6)		資産 順位		政治力 指標		八社 労懸	
	実数	順位	委員 数	順位	委員 数	順位	委員 数	順位		実数	順位	委員 数	順位	委員 数	順位	委員 数	順位
〈鉄鋼〉									〈自動車〉								
新日鉄連合会	57,351	1	4	48	1	○	○		日本自動車産業 労働組合連合会 (日産)	223,000	1	18	19	7	○	○	
日本鋼管連合会	23,062	5	5	13	21	○	○		全国トヨタ 労働組合連合会	185,000	2	20	12	27	○	○	
住友連合会	27,173	3	8	11	36				全国マツダ 労働組合連合会	47,000	3	57	1	231			
神戸製鋼連合会	25,660	4	13	11	36				三菱自動車 労働組合連合会	46,000	4	59	4	143			
川崎製鉄 労働組合	28,616	2	10	9	50				全国本田 労働組合連合会	42,000	5	38	4	143			
〈電機〉									全国いすゞ自動車 関連労働組合 連合会	32,000	6	67	5	108			
日立製作所労働組合	64,900	1	17	17	10	○	○		全国ダイハツ 労働組合連合会	17,000	7	190	3	177			
松下電器産業 労働組合	61,600	2	52	4	143				〈造船〉								
東芝労働組合	51,200	3	16	17	10	○	○		三菱重工労働組合	58,250	1	25	21	4	○	○	
三菱電機労働組合	43,500	4	27	14	15				石川島播磨重工 労働組合	25,226	3	74	16	12	○	○	
富士通労働組合	39,100	5	40	10	45				川崎重工労働組合	25,387	2	34	12	27			
日本電気労働組合	27,600	6	31	11	36				日立造船労働組合	16,667	4	51	10	45			
三洋電機労働組合	22,000	7	154	1	231												

(注) 「資産」とは土地を除く有形固定資産と棚卸資産現在高の合計、「政治力」とは、経団連、日経連、日商、生産性本部、経済関係審議会の委員数のことである。いずれも1980年現在の上位300社内での順位を示す。

(資料) 宮崎義一「80年度企業集団表の作成とパワー度の測定」(原著者の引用許可を得て引用)。

資産ならびに政治力である。ここで政治力というのは、経団連、日経連等の経済団体の役員および経済関係審議会での委員数によって計ったものである。すなわち鉄鋼、電機、造船においては、労働組合員数では下位にある日本鋼管、東芝、石川島播磨がこの八社に入っているのである。このことだけでは充分なことはいえないが、労働組合の中心をなす八労組が、労働組合内独自の基準で選ばれているというより、企業間の序列に従って選ばれているということが推察される。八社労懇だけではなく、その他の場面においても労働組合間での序列はこのような企業側の順序に従っているようにみえる。

ここに述べたような大企業労使を中心として組み立てられているのが、最近の春闘プロセスの最も重要な特徴であるように思われる。

五 小 括

われわれは、ようやくにして日本の賃金決定の最も重要なアクターに到達した。しかし、このアクター内での、すなわち大企業八社労使間の情報のやりとりや決定過程自体は分析することができなかった。島田晴雄氏はこの大企業八社労使を中心とする複雑なネットワークがあたかも巨大な頂上団体が存在するのと同様の調整的機能を果たしうると主張している。そして氏はこれを機能的コーポラティズムと名づける⁽²⁰⁾。この民間大企業労使を中心とする春闘過程は、七七年以降本格的に展開したといえるであろう。先にみたように、七五〇七八年のパフォーマンスは極端に悪いものの、八社の大企業労組を中心とする共闘組織や全労協が春闘の主導権を確実にするにつれ、八二年頃からパフォーマンスも上向きに転ずる「兆し」があらわれている。

決定過程の中心は八社に、要求水準は国民経済的に「可能な率」に、妥結率はその七割に、ときわめて予測しやすい形に春闘は制度化しつつある。しかし、大衆の参加は衰え、賃上げの実感も不安定である。指導者は春闘の魅力低

下を補わねばならない。その時、政策参加の問題が浮上する。

3 政策過程における「労働」

——「全民労協」の政策参加——

一 政策参加の必要性⁽²¹⁾

政策制度要求やそれを携えての政策参加の必然性は、主として二つの契機をもっている。一つは六〇年代末以降、経済や社会の政治化という現象が著しく進み、労働者の生活を左右する多くの問題が春闘のような社会過程の労使の交渉によつては解決しえないという事態が生じたためである。すなわち六〇年代末以降の物価上昇や公害、さらに社会保障制度や税制の改革、七四年の石油ショック以降はそれらに構造的不況産業での雇用の保障、産業構造の転換に伴う諸問題、さらに貿易摩擦や為替相場等の国際政治経済問題といった多くの争点が出し、それらがいずれも労働者の生活に重大な影響を及ぼしたのである。

しかし、そのどれをとっても、社会・企業レベルの交渉で解決しえないのはいうまでもない。すなわち、インシュアの面からみた政策参加の必然性である。もう一つの契機は、第一次労戦統一運動が七三年に挫折し、新しい統一運動の母体や手段を求めている民間セクターの労働組合指導者が、政策制度要求や政策参加に新しい統一の発条をもとめたことである。民間セクターの労組指導者は最大の労働者集団を背景としながらも、総評内での地位の低さや、社会・民社両党での出身議員数の少なさ、さらには両党の勢力が停滞していること等もあって、政治への有力な参加を勝ちとれないでいた。しかし社会変容は政策制度要求を必然的なものにしたし、七四年参議院選挙や七六年衆議院選挙で実現した保革伯仲状況は政策参加に好ましい状況を作り出した。かくして、この時期に先に示した大企業労組の雄

である新日鉄労組出身の金属労協議長宮田早苗は、七五年春闘での政府ならびに経営側の日本型所得政策に協力しつつ、他方では第四八回産労懇（産業労働懇話会、七五年二月）の席上で、審議会への参加拡大や総理または副総理をキャップとする政労使協議機関の設置という提案を行ったのである。これによって審議会に関しては一定の前進がみられたし、私的な政労使協議機関である産労懇の地位も一定程度上昇することになったのである。⁽²³⁾

このように社会変容および民間労組指導者の戦略の二つの点から、政策参加は必然的なものとして登場することになった。

二 政策参加進展のプロセス

以上のような必然性があったとしても、政策参加が具体的に進んでいくためにはそれを推進する労働側とそれに対応する保守政権の側に一定の条件が整わなければならない。ここではごく簡単に労働側と保守政権の側の条件がいかに整っていったかをみておくことにしよう。

労働の側では春闘共同会議が六〇年代後半以降徐々に賃金以外の要求、すなわち政策制度要求を充実させてきたが、一九七〇年にはそれは一五大要求という形で表われ、七四年には春闘の名称を国民春闘に変更し、政策制度要求が大きな柱となるに至った。しかし、政策制度要求が政策参加に発展するためには、従来からの総評の路線とは離れた別の主体が必要であった。それを担うことになったのが政策推進労組会議である。政推会議は七六年一〇月に結成され、当初一六単産一協議会でスタートしたが、全民労協発足後活動を停止する時点までに、二七単産四協議会他傘下に五〇〇万人余の労働組合員を収める巨大な組織に成長している。この政推会議の活動についてはすでにいくつかの秀れた文献⁽²³⁾もあるの、ここではその政推会議と全民労協の行動を要約した表9-4を掲げておくにとどめたい。

保守政権の側の問題を次に検討しよう。七四年七月には参議院選で、七六年一二月には衆議院選で敗北を喫し、い

表9-4 政推会議から全労協へ——政策参加の拡大

	政策・制度要求	対政府交渉	政党との協議・交渉	他団体との協議・交渉	
政策推進労働会議	a 76.10 ～ 77.9	①経済政策 ②雇用政策 ③物価抑制 ④税制	政府交渉6回 各省庁交渉2期	自民1 新自ク1 社会3 公明3 民社3	日経連2 健保連2 経団連2 同友会1
	b 77.10 ～ 78.9	①経済政策・予算 ②物価・食糧対策 ③行政改革 ④雇用政策・対策 ⑤税制・組合員非課税 ⑥エネルギー政策 ⑦医療制度	政府交渉7回 各省庁交渉1期 厚生省1回	国会請願2 各政党(申し入れ 等)5 社会1 公明2 民社2 新自ク1	経団連2 健保連6 同友会1
	c 80.1 ～ 80.12	①経済政策・予算 ②物価・食糧 ③行政改革 ④定年・高齢対策 ⑤税制 ⑥婦人労働 ⑦医療・年金 ⑧住宅	総理2官房長官1 大蔵省2 経企庁3 労働省3 厚生省2 建設・外務・農水・ 行管各1	自民7(定期協議80 年2月開始、4回) 社公民定期協議 78年11月開始、 年5回程度 新自ク随時協議	経団連1 (78.12～82.12の 4年の期間に、 経団連4、 日経連5、 日商1 同友会1)
全労協	d 84.10 ～ 85.9	①経済政策全般 ②総合産業政策 ③物価対策 ④税制改革 ⑤雇用確保 ⑥年金制度改革 ⑦医療制度改革 ⑧土地・住宅政策 ⑨婦人政策 ⑩食料政策 ⑪資源エネルギー政策 ⑫行政改革 ⑬交通政策	総理1 官房長官3 総務長官3 大蔵2 通産5 経企4 建設1 運輸1 労働14 農水1 厚生2 自治1 外務1	自民6 社会12 公明11 民社13 社民連8	経団連2 健保連2 日経連3 東商1 (労働四団体11)

(出所) a, bは粗上級「労働者参加と社会政策」(青井・直井編「福祉と計画の社会学」(東京大学出版会, 1980年), cは高橋彦博「現代政治と社会民主主義」(法政大学出版会, 1985年), dは「全労協ニュース」73-103号による。

わゆる保革伯仲状況が出現した。それに関連して当然支持層を拡大するという必要が生まれ、しだいに労働組合に対して柔軟な態度をとるようになるのである。ここではその過程をごく簡単に自民党の運動方針を追う中で明らかにしてみたい。まず七五年度には労働者を含めた国民各層の支持を呼びかける語句はあるものの、まだ労働組合に対する批判が目立っている。七六年には一方で強い調子で公労協のスト権ストを批判しており、その態度に変化はみられないが、他方で「労働者福祉の増進」を呼びかけてはいる。七七年になると変化がみ

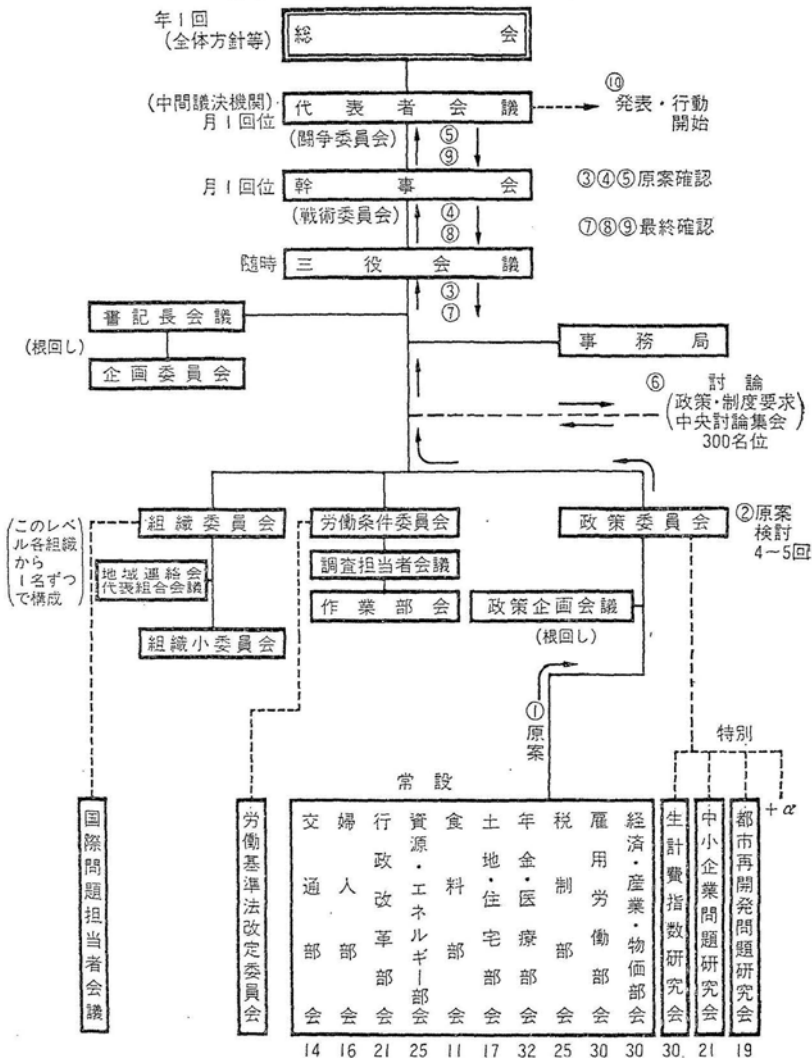
られ、「協調と対話」のために労働組合代表等とも「対話シリーズ」を實踐していくという表現がみられる。これは前年度に発足した政推会議の影響を受けたものであろう。しかしなお公労協の違法スト批判も根強く残っている。七八年になると積極的な労組幹部との対話が評価されるとともに、やはり違法スト批判が続いている。七九年もほぼ同様であり、一方で労働者・サラリーマンとの対話集会が論じられ、違法政治ストの正常化も同様に主張される。

大きな変化がみられるのは八〇年度の運動方針案である。これは前年七九年末の総選挙で再び保革伯仲状況が出現したために、自民党内部でも本格的な支持層拡大の再検討案が練られたと推察される。八〇年度運動方針では、まず前文から労働組合とも「新たな連携・結合を大胆に」する必要が述べられている。そして自民「黨員は労働組合に理解を」もつべきであるとの言葉もみえるし、労組幹部との定期協議をもつことが謳われている。労働者の自民党に対する支持率が四割に迫るとの現状認識が背景にある。八一年になると、物価安定等が労働組合の協力のお陰であるという表現がみられるし、具体的な団体の名前として政推会議の名前が掲げられ評価されている。八二年も同様であって政推会議が評価される。そしてサラリーマンの活力という表現が正面から打ち出される。八三年も同様に労組との対話推進が謳い上げられ、「サラリーマンの意見を聴く」という表現がみられる。八四年になると、全民労協の名前が掲げられ健全な労働運動との対話が述べられる。そしてサラリーマン層との意見交換のために「サラリーマン政策を推進する会」を設けるべきであるという主張がなされる。

このような積極的な労働組合、とりわけ政推会議や全民労協へのアプローチ、そして労働者、とりわけサラリーマン層へのアプローチが徐々に発展してくるのであるが、八五年のそれはやや趣きをかえている。ここでは具体的な労組の名前は掲げられず、ただサラリーマン層を含めた党基盤の充実が強調されるにとどまる。

このように七六年総選挙の後の七七年、七九年総選挙の後の八〇年の運動方針にはそれぞれ段階を画するような労働組合に対するアプローチが見い出される。七六年に結成された政推会議や八二年に結成された全民労協の政策参加

図 9-7 全民労協の政策決定機構と過程



(注) ()内は資金関与で配置。部会の下は数字は構成メンバー数。

(出所) 全労協資料、および菅井義夫氏(全労協組織部長)からのヒヤリング(1985年8月)による。

活動發展の背景には、このような自民党および政府の態度の変化があったのである。

三 「全民労協」一九八五年

次に現在最も活発な政策参加活動を行っている全民労協⁽²⁵⁾に焦点を当ててみよう。まず全民労協の組織と意志決定のプロセスを検討してみよう(図9-7参照)。全民労協は正式には全日本民間労働組合協議会であり、構成する五四組合他の組織から代表者や事務局員が派遣され成り立っている寄合所帯である。八七年に民間部門のナショナルセンタ^ーに移行することが決定(第四回大会)されたが、それまではこの状態が続くと考えられる。

さて、全民労協のさまざまな政策要求はまず図の一番下にある各政策部会から原案が送り出される。それは次に政策企画会議でさまざまな根回し^がなされた後、各組織から一人ずつ派遣されて成立している政策委員会で数回の検討が加えられる。原案がいったん代表者会議まで確認された後、例年六月に行われる中央討論集会での審議を経て、再び三役会議から上に登っていくのである。この過程の中で、書記長会議が根回しのために催されることもある。これが通常の政策のパターンであるが、国際問題と労働基準法に関しては別に特別の組織が設けられている。これも同様に下部から上がってきたものは各組織一名ずつの代表者から構成される組織委員会や労働条件委員会で検討され、三役会議へと登ってくることになる。三役会議で了承を得た政策は月一回程度なされる幹事会、さらには日常的な政策活動のすべてを決定する代表者会議へとかけられ、実行に移される。幹事会は各構成組織のうち大手の単産を中心に構成される組織であり、全民労協における執行部のような存在である。代表者会議はいわば総会に代わる日常的な決議機関といえる。総会は最高の意志決定機関であり、年に一回十一月ないしは一二月に開催される。三〇〇名程度の規模の集会であり、年間の活動方針や予算・決算等の決定を行う。

全民労協の意思決定の機構の特徴としては、みられるように政策を審議する部会がきわめて多様かつ細分された形

で存在することが第一点であり、通常はインフォーマルな組織の場合も多い根回しの機関が制度的に設定されていることが第二であろう。

次に八五年度、すなわち八四年の一〇月から八五年の九月にかけての全民労協の政策活動のバターンを概観してみること⁽²⁶⁾にしたい。各アクターとの交渉を軸にみてみよう。まず第一は政府省庁との交渉である。八四年秋の活動はいうまでもなく八五年度予算案に向けたものが多い。一月には大蔵大臣と非課税貯蓄存続に関して協議しているし、一月には労働大臣と、さらに一月二四日には総理大臣と予算編成に関して協議ないしは要請を行っている。翌八五年の一月から四月にかけては予算案の審議と並行して、労働省に対して労働関係予算や法案の取扱いについての申入れや協議を行っているし、中小企業庁や経済企画庁とも会合をもっている。三月二五日には中曽根総理当ての包括的な税制、時短、中小企業、さらに人勸問題等の申入れを行っている。

八五年度予算に決着がついた後、さっそく五月二〇日には次年度予算に対する申入れが始まっている。この間に八六年度予算を対象とした政策制度要求が全民労協においてまとめられ、それをたずさえる形で八五年の六月二四日から八月一日にかけて労働省、経企庁、厚生省、自治省、官房長官、大蔵省、建設省、総務庁、運輸省、農林水産省、外務省、通産省、資源エネルギー庁、中小企業庁等への集中的な交渉活動がなされている。政府に対する交渉活動は八四年一〇月から順に月ごとに一、一、三、一、三、三、二、一、三、一〇、二、三、〇（計三三回）という回数で行われている。

自民党に対しても八四年の一〇月から一月に三回、八五年には一月および六月に二回交渉活動がなされている。前年の八四年の秋には八五年度予算に対する要求が、八五年の六月には八六年度予算に対する要求活動がなされている。自民党に対する要求活動は政府に対するそれよりも少しずつ早めになされているところがポイントであろう。財界との懇談も八五年の二月に三回、三月に一回、七月に二回なされている。いずれも予算案、とりわけ減税や行政

改革への協力要請、ならびに全民労協の政策要求の説明である。その他、老人保険法問題に関して健保連とも八五年九月に協議を行っている。

次に野党および他の労働団体との交渉活動に眼を移してみよう。野党とりわけ社公民三党との交渉活動のパターンは八四年一〇月から月ごとに順に、〇、一、一、一、三、一、五、一、一、二、〇、〇、三、一（計一九回）となっている。野党と接触する場合には全民労協は労働四団体と席を共にすることが多い。そしてその内容は予算に関する問題であるが、この接触時期のパターンからみてもわかるように、国会活動を軸にしたものを中心である。一月から三月への接触は国会での審議や野党共同修正案等についての要請であり、四月のそれは国会審議を締めくくるにあたっての方法に関する協議である。労働四団体との接触は、すでに触れたように賃闘連絡会を通じてのそれおよび時間短縮に関する担当者会議を通じてのそれが大部分である。この期間中に賃闘連絡会は一一回開催されており、時短担当者会議は三回開催されている。その他の問題では二、三回の接触がある程度である。

このように全民労協の交渉・接触パターンからは、政府・自民党とは予算案の内容を中心に折衝し、野党とは国会運営を中心に折衝していること、しかも政府との交渉頻度が最も多いこと、さらに他の労働団体とは賃金や時短を中心に接触していることが理解される。

四 小 括

以上のようにわれわれは労働団体における政策要求や参加の必然性、さらに労働団体側の政策参加組織の形成やそれを受ける自民党側の変化について分析し、全民労協という現在最も政策活動を活発にしている団体の八四年から五年にかけての活発パターンを概観してきた。このように政策過程における労働の大枠での活動パターンを説明することはできたが、ミクロな政策決定過程のプロセス自体は充分明らかにすることはできなかった。

結びにかえて

以上、企業別組合とナショナルセンタールのイデオロギーに基づく分裂という基本的前提と七五年社会転換以後の低成長化、ソフト化という状況的前提の中で労働団体がいかなる行動をとり、どのような決定過程を織りなしているかについて分析を進めてきた。雇用不安を引き金とする日本的労使関係の動揺や、産業や労働の質的变化に伴う組合組織率と組合への忠誠度の急速な低下は、まさに労働の危機ないしは労働組合の窮地を意味するものといつてよいだろう。

こうした窮地にあつて、社会過程での中心的な活動である春闘のプロセスも大きな変容をきたした。総評を中心とする国民春闘共闘会議とそれに対する同盟・金属労協というまさに二極的な対立の図式は崩れ、金属労協の比重が急上昇するとともに、中立労連（とりわけ電機労連）を橋渡しとする形で民間賃闘連絡会議や全労協、さらには主要な団体を網羅する賃闘連絡会が形成され、急速なアクター配置の流動化と多元化が進んだのである。

同様に政策過程においても、活動の主役は従来の社会党Ⅱ総評ラインおよびそれに対抗する民社党Ⅱ同盟のラインから、政策推進会議やそれを受け継いだ全労協による自民党・政府省庁への直接的な政策参加活動に重点の移動がみられる。他方で労働四団体等の活動も続いていることから、ここでもやはりアクター配置は多元化したのである。

このように一方でアクターの多元化と流動化が進んでいるのであるが、これはいわば労働セクターの再編過程を表わしており、この再編を担う団体、すなわち全労協やそれとの関連での賃闘連絡会や政策共同行動などはいずれも（成功しているかどうかはともかく）労働セクターの「独占化」と「集権化」（さらには「協調化」も）の方向を志向している。すなわちコーポラティズム化を志向している。²⁷⁾

このような労働の決定過程の特徴とは何であろうか。本章で充分分析しきれなかったその理由の一つは、筆者の研究の遅れに加えて、現在の労働セクターがきわめて流動的で過渡的な多元化の様相を呈しているため、最も決定的なポイントをつかむことがきわめて難しいという事情がある。単に認識のレベルだけでなく現実のレベルにおいても、すなわち当事者達の内部においても、その決定的なポイントは必ずしも鮮明でないように思われる。筆者は結局、春闘過程においては金属労協内の八つの巨大労働組合と経営者の接点（八社懇と八社労懇）にその中核をみようとしたのであるが、この「内部」においてもまた各産業の「内部」においてもさまざまな権力闘争が見い出され、必ずしも統一されたものではないように見受けられる。政策過程においては、全労協に着目したのであるが、ここにおいてもその「内部政治」の問題は決着がついていないし、他方で相手方である自民党の動向も流動的な要因をはらんでいる。さらにはこの金属労協と全労協の関係も微妙なものがある。

以上のような複雑な配置に基づく決定過程のわかりにくさは、それとも関連するが労働界で横行する多数のインフォーマル組織⁽²⁸⁾によっても強められている。分析は今後に委ねざるをえないが、かつての民主化同盟や新日鉄八幡労働組合主義協議会、さらには八社労懇や春秋会、政党との関連では社会党員協議会等数多くのインフォーマルな組織が存在し活動している。

以上のような理由から、現時点での筆者の分析は、政策決定過程を明示的に解明できない労働側の混沌とした状況それ自体の中に、実は労働の弱さとその危機的な様相が反映しているのではないか、という疑問符をもって結びに代えざるをえないのである。

【注】

(1) 以下用いる労組関係の統計はいずれも一九八四年六月現在のものである。労働大臣官房調査部編『日本の労働組合の現状』一九八五年版参照。

- (2) 山口定監訳『現代コーポラティズムⅡ』（木鐸社、一九八四・八六年）参照。
- (3) 拙稿「現代日本政治のコーポラティズム化」（『講座・政治学』第三巻、三嶺書房、一九八六年）。同「利益媒介構造の分析枠組とデータ・ソース」（『日本における利益団体の形成と組織状況』（『北九州大学法政論集』一一巻一号、一二巻一号、一九八三・八四年）他。
- (4) ミクロな過程に迫るべく多くの方々に協力をえてインタビューを試みたが、他日を期したい。章末に協力していただいた方々の名前をあげ、感謝の意を表したい。
- (5) たとえば奥井礼喜『労働組合が倒産する』（総合労働研究所、一九八一年）をみよ。
- (6) 七五年転換については拙稿「社会変容と政策過程の対応」（『北九州大学法政論集』一三巻一号、一九八五年）参照。
- (7) 白井泰四郎『企業別組合』（中公新書、一九七九年）参照。
- (8) 白井泰四郎「労働組合と財政」（滝田実編『労働組合への提言』日本評論社、一九七八年）および大原社会問題研究所『日本労働年鑑』五五集（労働旬報社、一九八四年）一九五―九九ページ。
- (9) 労働省『昭和五十九年労使コミュニケーション調査結果速報』（一九八五年三月）参照。
- (10) 民間部門が、企業別↓単産↓センターという三段階なのに、官公部門は企業別（大企業連）↓センターと二段階で組織されておき、財政力に格段の差がでる。
- (11) 民間単産のうち、総評一四単産（五三万）、同盟一単産および直接加盟（一〇万）、中立二単産（三四万）純中立多数が未加盟である。『労働調査時報』一九八五年一〇・十一月号（七五四号）。
- (12) 高木郁朗『春闘論』（労働旬報社、一九七六年）他参照。
- (13) 白井・花見・神代『労働組合読本』（東洋経済新報社、一九七七年）、『ゼミナール日本経済入門』（日本経済新聞社、一九八五年）、『講座・現代の賃金』（社会思想社、一九七七年）他参照。
- (14) 高木、前掲書、第三章。
- (15) 後者の構想時（天池氏の提唱時）には、戦線統一の主導権争いもからんで対立の可能性もあった。『日本労働年鑑』五二集（一九八一年）六一ページ。本節の叙述には同年鑑の各年版参照。七五年春闘の意義については、新川敏光「一九七五年春闘と経済危機管理」（大嶽秀夫編『日本政治の争点』三一書房、一九八四年）がきわめて示唆的である。
- (16) 労働省『賃金引上げ等の実態に関する調査結果』（一九八五年版『労働白書』）一〇六ページ参照。

- (17) 『日本労働年鑑』五六集および『週刊労働ニュース』(日本労働協会)。
 - (18) (16)の文献参照。
 - (19) 佐野・小池・石田『賃金交渉の行動科学』(東洋経済新報社、一九六九年)による。
 - (20) Haruo Shinada, "Wage Determination & Information Sharing," in *The Journal of Industrial Relations* (Vol. 25, No. 2).
 - (21) 本節全体の叙述は拙稿「現代日本政治のコーポラティズム化」(注(3)参照)に負う。参照されたい。
 - (22) (21)の拙稿第四節参照。六三、六四、七〇の各回(いずれも一九七七年)にも同様の提案や審議がなされている。
 - (23) 高橋彦博『現代政治と社会民主主義』(法政大学出版局、一九八五年)、稲上毅「労働者参加と社会政策」(青井・直井編『福祉と計画の社会学』東京大学出版会、一九八〇年)。
 - (24) 自民党『月刊自由民主』掲載、参照。
 - (25) 矢加部勝美編者『全民労働の研究』(日本生産性本部、一九八五年)が包括的である。
 - (26) 『全民労働ニュース』七三—一一二号。
 - (27) 前掲(3)の拙稿を参照のこと。
 - (28) 芦村庸介『大企業労使の喧嘩祭』(日本労働協会、一九八二年)、二九六—三〇六ページ。
- 〈インタビュール協力者〉 菅井義夫(全民労働・組織局長)、保坂尚郎(全通・調査室長)、山岸章(全電通委員長)、市川公英(同中執)、内山達四郎(総評、副事務局長)、中川安一(同組織部長)、茂呂成夫(電機労連政治部部長代理)、原田照男(安川電機労組小倉支部副支部長)、他多数(カッコ内の役職は、八五年八〜九月のインタビュール時のもの)。