

# 經濟論叢

第 135 卷 第 3 号

前川嘉一教授記念號

---

献 辞	山 田 浩 之	
日本型福祉社会論における自助と福祉	松 井 栄 一	1
アメリカ労働組合運動と禁酒法	小 林 英 夫	20
友愛協会近代化の内包した矛盾	中 野 保 男	42
賃金水準の社会的統一化政策	大 谷 強	70
タイ労使関係の近代化	ダララット・アナンタナスウォン	92
情報化とソフト労働化における労働の構造	板 東 慧	113
ノルウェー産業民主化プロジェクトと 社会技術システム論	赤 岡 功	135
イギリス鉄鋼業における労務政策の展開	菊 池 光 造	154

前川嘉一 教授 略歴・著作目録

---

昭和 60 年 3 月

京 都 大 学 經 濟 學 會

# 賃金水準の社会的統一化政策

——ローカル・ユニオンの経験——

大 谷 強

## I 賃金格差に対する労働組合政策

労働者の生活条件における格差を分析する作業は、とくに日本の労働者社会の構造を明らかにするうえで、産業技術は変わり、労働のあり方が異なったとしてもいぜんとして欠くことができない重要性をもっている。とくに企業間の労働条件格差は、賃金水準だけでなく、労働時間、労働環境から企業福祉にいたるまで、顕著である。統計上格差を検出するために、企業規模別格差に焦点が当てられる場合が多いが、同種産業の場合比較的企業規模がグループ分けの指標に使われやすい実態をもってはいるが、本質は企業毎の労働条件決定による企業毎の労働条件の水準差である。本稿では月例基本賃金（一時金での格差はより大きい）、月々の労働者生活の基本的手段となり、割増賃金の基準にもなる基本賃金の差がより重要である）の企業間格差について労働組合運動の側面から政策と運動実態を検討する。

従来、企業間の賃金格差が拡大したか縮小したかを統計的に検証する方法としては、大ぐくりの分類を使った単純な平均値が主であった。しかし、『労働白書』などでも、近年、賃金統計を労働者構成の変化（性・職種・年齢・勤続年数など）を織り込み調整した上で、格差の動きを追跡するようになってきている<sup>1)</sup>。その結果は、高度成長期における企業規模間格差の縮小傾向が、1970年代後半以降、労働力需給緩和下で、しかも中高年層の増大の影響もあり、拡大傾向に転じているというものである。平均的な数値をできるだけ細分化し、

1) 労働省『労働白書』1981年版、120～123ページ、1984年版、96～102ページ。

同一条件下にある層として互いに比較し合う方法は、格差の動向をキメ細かく分析する上では有効である。しかし、いぜんとして統計上の平均値であることには変わりはないし、労働市場にあらわれた結果の後追いでしかない。労働市場の需給要因で（1981年版）、さらに生産性の企業間格差要因をつけ加えて（1984年版）説明はできて、格差が合理化されるわけではない。格差の拡大・縮小は労使関係のその時点までの結果である。労働組合運動側の要因を排除した格差論は平板な説明に終らざるをえない。

賃金格差の拡大傾向があらためて注目されるに至った1980年代初頭に労働組合運動は新しい要求基準を打ち出した。毎年春闘にさいして、各単組、単産ごとにバラバラに賃上げ要求を決定していたそれまでのあり方を大きく変える取り組みであった。80春闘をひかえた1979年12月に春闘共闘会議、同盟、新産別はそれぞれ賃上げ要求8%を決めるとともに、35歳215,000円を到達目標に設定した。労働4団体の間で統一要求基準が個別賃金と平均引き上げ率の両面で打ち出されたのは、この時が最初であった。それ以降、第1表に示される通り、労働4団体間で、さらに83春闘からは全民労協も加わって統一要求が続けられてきたのである。

第1表 春闘統一要求の推移

年 度	1980	1981	1982	1983	1984	1985
賃上要求率(%)	8.0	10.0	8.0	7.0	6.0以上	7.0以上
現 行 水 準	200,000	200,000	210,000		223,000	230,000
要 求 水 準	215,000	218,000 ~220,000	230,000	230,000	232,000	241,000
備 考	所定内 35歳平均		基準内賃 金	所定内かど うかは各単 産の自主的 決定 35歳17年	同	同

ここでいう水準とは社会的賃金水準であり、あらゆる産業に働らく35歳標準労働者（高卒勤続17年男子）の個別賃金の到達目標とされている。これは「ここ数年の賃金格差拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の社会的平準化をはかるた

め」に設けられている<sup>2)</sup>。先の『労働白書』と同じく、労働組合も同じように諸要素を調整した結果、「労働者の銘柄条件を特定化した範囲の賃金でも、……大きな格差をもっているわけですから、35歳労働者全体では、もっと大きな賃金格差があることは当然<sup>3)</sup>」である。統一目標を設定することによって幅のある35歳賃金層の格差を漸次縮小させ、社会的相場をつくっていきこうという運動の提起の意図が込められている。格差解消が80年代労働組合運動にとってきわめて大きな課題となっている。また、実際に運動的にみても、賃上げ率が高度成長期に比べて消費者物価の鎮静化もあり、低めに設定されていて、しかも生活向上分を含めた要求が十分に獲得しきれない時には、格差是正は大きな運動上の根拠を与えてくれるように見える。突破口を格差の解消を求めるエネルギーに見い出そうとしているのである<sup>4)</sup>。

しかし、先の第1表にみられる通り、要求水準に整合性がないことが、現在の日本の労働組合の力量のなさを正確に反映している。労働組合が自らの調査で35歳17年勤続高卒男子の個別賃金を明らかにしえない（単産レベルでの調査はある）。そこで、労働省の「賃金構造基本調査」からの推計値を現行賃金に使用せざるをえない。推計にはその時々判断が加わり、また賃上げ率との関係で操作されることもある。そのため要求水準が82年から84年にかけてほとんど変わらないという事態をも引き起こしたのである。こうしたあいまいな数字では格差解消にむけての運動を組織化するには、不十分であることは、いうまでもない。現実存在する格差が不当な差別であるという労働者の強い意志にまでまとめ上げるのは困難であり、平均賃上げ要求の中に埋もれてしまう。

格差論議は統一基準を設定したところで終着点を迎えるのではない。社会的な統一基準を設定したときにはじめて、格差の存在が明確になるのである。存

2) 総評、同盟、中立労連、新産別、全労協による「85賃金闘争連絡会の確認事項」（1984年12月4日）。83春闘以降、同じパターンの連絡会確認事項が続けられている。格差の解消をめざすために「標準者ポイント賃金」を設定することは、80年から明示されていた。

3) 国民春闘共闘会議『1984年国民春闘白書』1984年、62～64ページ。

4) そうした思惑もあってか、83年闘にさいして国民春闘会議は「格差解消のために」と題する33ページに及ぶリーフレットを例年の『国民春闘白書』とは別に出版している。

在していることが明らかになった格差をどう見るのか、賃金差別であるのかなのかを判断する作業が、労働者間で行なわれなくては、格差解消にむけた組合運動は展開されえない。

賃金に差があることがすべて不当だというためには、いつ、いかなる時にも賃金は同一水準でなくてはならないとの判断が社会的に定着している必要がある。もちろん同一銘柄の労働力に対してではあるが、そこで何を基準として同一銘柄とみなすかが、以前から論議の焦点となってきた。今その論争に立入る余裕はないが、70年代後半からの低成長経済への転換の中で女子、高齢者、障害者といったさまざまな属性をもった労働者の雇用が増大してきている。また嘱託、臨時、アルバイト、パート、派遣社員など雇用関係も多様になってきている。これまで雇用の場から排除され、またさまざまな差別をうけてきた人々が採用されだしたことは、これまでの賃金格差論に賃金差別の論点を含めて考えるよう要請している<sup>5)</sup>。不当な格差、つまり差別は償なわれなくてはならない。その補償が実現されて、すなわち賃金差別を解消することによって、標準賃金水準も真に標準であったことが証明されるといえよう。そこで格差が合理化される根拠をもっているかどうか、理論的にも現実的にも問われるのである。

標準とは客観的に存在する基準ではあっても、その標準に到達すべきか否か、つまり標準とみなされるグループに含まれるのか否かは、とくに賃金など労使関係で決定される労働条件については、それぞれの当事者の主体的な運動による。同じ水準を実現して当然だと自らの労働を評価する労働者グループの要求と、労働には差があるから賃金差があっても当然だ、むしろ賃金差がある方が合理的だとする使用者側の反論とが衝突する中から、賃金の差等の秩序（賃金水準の階梯）が形成されてくるのである。労働者間においても、同じ労働と評価するグループと異なる労働と評価するグループの対立も生まれることもある。

5) 差別と公正については J・ロールズの公正原理（邦訳『正義論』『公正としての正義』）をまとめられた小川登『労働組合の思想』1981年、31～36ページを参照。

そうした相互の関係の中で、標準賃金水準が格差是正の基準になり、全組合員の賃金水準変動の基準にもなるのである。その意味からいえば、労働4団体間での標準賃金水準の設定は、いまだ十分にその意義を現実社会の中で発揮していない。運動論抜きの水準設定に終わっている。

## II 統一水準設定の具体的方法

企業の枠をこえて統一的な標準賃金水準を設定する試みは、企業別組合の連合体が産業別組合を名乗っている日本では、きわめて例が少ない。鉄鋼労連の大手5企業連における標準労働者方式が名前を知られているが、ここでは中小企業や下請企業をも含む産業的レベルでの横断化はまだみられない。本稿では地域の連合体での大企業・親企業から中小・下請企業をも含めた統一賃金水準設定の試みを続けている全国産業別労働組合連合京滋地方連合会（略称・新産別京滋地連、以下たんに「地連」とする）に例をとって、賃金水準の統一化運動の実態を明らかにする<sup>6)</sup>。

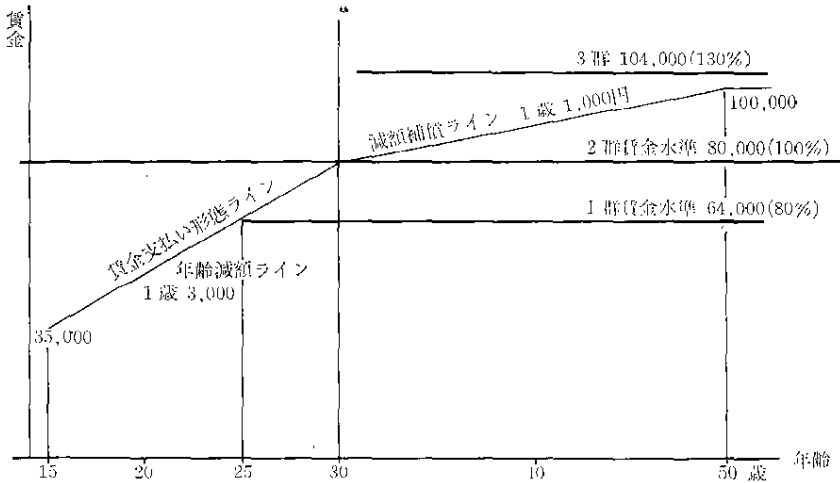
72春闘の要求時は第1図の賃金構造図で当時の地連の賃金実態が総括的に示されている。この概念図は1960年以降続けられてきた地連独自の賃金実態調査の結果から確立されてきた方法によって導びかれたものである。1971年度賃上げ闘争後の「時間外賃金の計算基礎となる賃金」を地連傘下全組合員について調査を行なった。その結果、男子9,903名、女子2,188名の賃金が1,000円単位で明らかにされた。これを縦軸に賃金額、横軸に年齢をとったグラフに表示する。全体図と単組図とを作成し、とくに単組図では図中に各労働者の勤続年数も記入し、正規入社者と中途入社者との差異が分かるように工夫されている。

この調査の目的は次のようにまとめられている<sup>7)</sup>。

6) 新産別京滋地連の賃金政策については拙稿「ローカル・ユニオンの研究(1)~(3)」、『社会問題研究』第28巻1・2合併号、第3・4合併号、第29巻1・2合併号で歴史的経過として述べた。本稿はそこでの一時点をとった運動経験を取り上げる。

7) 新産別京滋地連「賃金実態調査」報告書、1970年度版、1970年12月発行による（1971年度版をはじめ各年版に目的、方法、結果がまとめられているが、ここではもっとも詳細に述べられて

第1図 72春闘要求時の賃金構造図



目的は、さまざまに解釈され、それ故に賃金闘争を統一する上で障害になっている賃金実態の客観的事実を明らかにし、何を尺度に賃金差があるのか、世界各国に共通する賃金決定法則に求めて明らかにする。日本ではなぜ基準を欠いたまま存在するのかその理由を求め、「生産の原動力であり、中心的担い手であり、さらに現行の社会制度にあっては、生活の中心的担い手でもある、多数男子労働者の労働力価格」つまり標準労働者の賃金水準を見出すことである。この賃金水準を賃金闘争の統一基準にすえ、現実の要求を決定する運動をしようというのである。

調査結果をまとめると――

①初任賃金から始まり年齢とともに上昇するが、どの企業も30歳前後で一定水準に達し、それ以降上昇は鈍化し、40～45歳以降は横ばいの形。

②これは企業はいかに賃金を切り下げようとしても、初任賃金にはとどめられず、現行社会制度のもとにあっては生活の中心的担い手である男子労働者に

（いる1970年度版から引用する）。

は親子4～5人分の生活がまかなえる程度（71年実態約80,000円）にまでは引き上げざるをえない（生活費＝労働力再生産費の法則は経営側も否定しえない）。

③だから4～5人分の生活費水準から、若年時には3人分、2人分、1人分と1歳3,000円程度小さきみに切り下げられていることになる（年齢別必要生活費の支払い＝年齢を理由とする減額）。

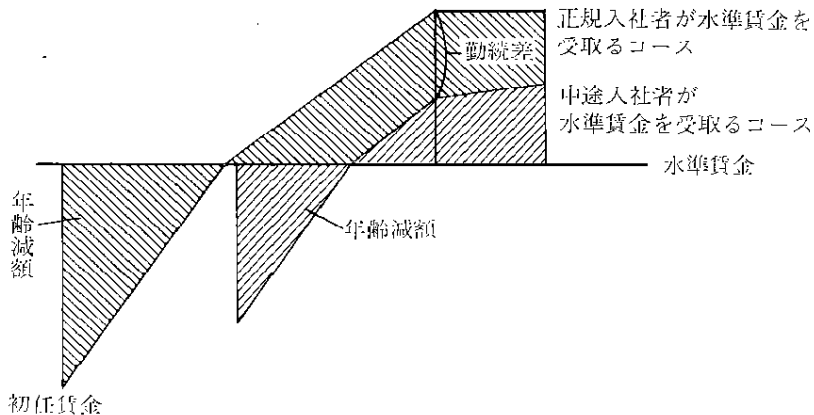
④30歳前後以降の1歳1,000円程度の上昇は水準到達までの減額を多少とも補償（減額補償）。40歳以降の打ち切りは実際の生活費が子供の独立により3人分、2人分と低くなってゆくことに対応。

⑤女子は男子の50～80%であり、男子には4～5人分の生活費を現行社会制度のもとで支払わざるをえないことの裏側で女子＝1人分の生活費法則のあらわれ。

⑥男子全就労期間の賃金は30歳前後の屈折点を示す水準を受け取っていることになる（賃金水準の社会的相場）。

⑦中途入社者の場合は正規入社者ほどは減額ができないから補償分も少ない

第2図 中途入社者の賃金差理解





(勤続差として具体化)。それでも同じ賃金水準を支払っていることになる<sup>8)</sup>。

地連調査によれば、こうした賃金実態は「賃金決定法則にもとづく正しい政策のない組合運動と、決定法則を一方的にほしいままに利用した経営側との、力関係が結果したもの」にほかならない。だから、賃金闘争の最重要課題は「正しい賃金政策の確立」である。

賃金水準の高さは労働力再生産費としての生活費の高さによって決まるという法則性にのっとり、男子労働者層には現行社会制度では親子4～5人分の生活費を支払わざるをえない。その賃金水準を実態から見出し、これを同一労働同一賃金の原則によって年齢差、勤続差などによってバラバラにされている多数労働者の統一基準にする。この標準労働者の賃金水準を消費者物価指数と社会的な生活水準の向上（消費水準指数）に合わせて引き上げ、生活の維持を図るのである。

同時に標準群に対し、仕事の質（熟練度）が明らかにちがう仕事群を設定する。地連は64年から70年までは6群制を採用していたが、71年春闘から3群制にあらためていた。標準群（大多数労働者）を2群＝100%水準に格付け、とくに高度・専門的な仕事を3群＝130%、低位・補助的な仕事を1群＝80%に位置づけていた。2群の賃金水準が闘争の結果新しく定まれば自動的に1、3群層の賃金も決まる比例関係がつくられたのである。もっとも実態的には賃上げ後水準での比例関係よりも、各年毎の賃上げ分の比例関係（増額分が100、80、130の割合）として運用されることが多く、問題を残していた。

### III 72春闘での統一協約闘争の展開

72春闘における新産別京滋地連の運動経過をみてみよう。賃金実態の分析と政策の原案作成を担当する専門委員会である賃金・合理化委員会では72年1月24日に地連執行委員会に答申案を提出し、執行委員会の討議をへて2月10日に大

8) この年功賃金理解は藤田若雄氏のそれときわめて近いが、直接、京滋地連が藤田氏から学んだ形跡はない（藤田若雄著『日本労働協約論』1961年、409ページ以下）。

会に次ぐ決定機関である地連連合委員会に72春闘方針案が提起された。原案は次の12項目から成り立っている。

- ①到達年齢30歳を1年につき1歳若年化協約を獲得する（3年協約）。
  - ②標準水準は80,000円とする。
  - ③但し現行の標準年齢減額線は15歳35,000円と30歳80,000円を結ぶ。
  - ④本年度の最低保障は（男子）80,000円×80%以上とする（1年協約）。
  - ⑤年齢減額線における最低保障は30歳80,000円×80%以上と15歳32,000円を結ぶ線とする（1年協約）。
  - ⑥最低保障線から標準水準線×90%への到達期間（年齢減額線を含む）は3年以内とする（3年協約）。
  - ⑦水準線80,000円以上については年齢減額点（30歳）より20年間1歳当り1,000円を補償する（3年協約）。
  - ⑧但し減額補償ラインへの是正については3,000円とする（3年協約）。
  - ⑨現行賃金実態が80,000円×80%と15歳32,000円を結ぶ最低保障線以下に多数存在し、90%への3年後到達がきわめて困難な組合にあって3年後80%の実現を協約化する（3年協約）。
  - ⑩90~80%最低保障水準実現後、標準水準への到達期間は3年とする（最低保障線で未経験者採用の場合）。
  - ⑪水準アップ率は15%とする（5年後水準倍増を目的とする）（1年協約）。
  - ⑫時間当りの賃率を統一する方向に向けるため労働時間短縮についても協約化要求を行うが、具体的内容は別紙の通りとする。
- この原案は2月10日の連合委員会に提案された後、各単組、各グループの検討をへて3月3日の連合委員会で、賃金水準の引上げ率を15%から「12%以上」へ下方修正した上で正式に決定された。決定時期が遅れたことは、以後の運動

9) この年、賃上げ要求とならんで時短・労災補償について要求が提起された。時短については、年間総労働時間2,000時間、週休2日制、1日8時間労働を目標に、5年後にはすべての組合が到達するよう、現行労働時間に対応した5ヵ年計画を労使で確認し協約化することを求めていた（地連機関紙『新産別京滋』第83号72年2月21日付）。

展開にマイナスとなって働く。標準水準では引上げ額は80,000円×12%で9,600円であり、さらに20歳以上、水準未到達者については到達分6,000円要求（現行1歳当り3,000円であり、1歳分到達年齢を若年化するためには2歳分を獲得する必要がある）、到達者については1年につき1,000円の補償と、補償ラインへの是正分として3,000円の計4,000円の要求となる。地連はこの要求を「全単組をつらぬく最低限要求としており、これは完全獲得されねばならないこと」<sup>10)</sup>を連合委員会の中で決定した。

水準引上率を15%から12%に引き下げたのは1965年以來7年ぶりの不況といわれた経済情勢を反映していた。円の切上げに端を発する「強い円」時代の不況を初めて迎えていた。とはいえ、「地連は早くから好不況の経済や企業状態に影響されることのない賃金方針と、それにもとづく要求の確立を目指し」<sup>11)</sup>てきたのであり、必要以上に、無原則的にきびしさだけを強調したのではなかった。それまでは高度成長期の春闘であり、要求も「もうかっているからよこせ」式の成長追随型であった。「強い円」による不況下ではその論理は通用せず、「生活防衛の賃金要求」という原則に徹することが重要だとする認識の転換を意図的に図ろうとしたのである。それは単年度の賃上げ額だけを問題にしている時代との決別をも意味していた。賃金協約の獲得が単年度の水準引上げよりも重視される時代に入ったとの情勢認識がそこには存在していた。

若年化の協定とは、71年現在30歳で80,000円水準に到達しているが、72春闘では29歳（当初の15%アップでは92,000円水準、12%要求では89,600円水準）、73年には28歳、74年27歳へと1年に1歳ずつ到達年齢を若くし、5年後に25歳にもってくるという取り決めを労使間で行なわせようとしたものである。さしあたり3年協約で要求し、74年には27歳で水準到達を確保しようとした。そのためには到達分は毎年6,000円、賃金水準引上げ分とは別個に必要とされる。

10) 『新産別京滋』第84号、72年3月10日付。

11) 『新産別京滋』第84号、72年4月7日付。この号数は誤っているが、4月24日付が第85号とされており、第86号以下に続いている。明らかに編集部のミスではあるがそのまま使用せざるをえない。

地連の水準引上げ率要求は72春闘での春闘共闘委員会の15,000～20,000円要求、同盟の21%賃上げとくらべて低くみえるが、単年度のいわゆる「定昇込み」要求とちがって、経営側としては一度認めると将来にまで負担がかかる要求であった。その他、最低保障、是正（水準への到達の協約）など、すべてを協約化しようとする要求は経営側の自由な裁量権をしぼるものであり、強い抵抗が当初から予想されていた。

地連は1971年10月3日に開いた第22回定期大会で71春闘を総括しつつ、72春闘での取り組みの方向を決定していた。71春闘までの賃金闘争における組織方針は「単組の自主性」を尊重したものであった。だからこそ運動の統一のために標準賃金水準の統一とその防衛、水準の社会化という方針を採用し全単組、全組合員の利害を一致させようと努力してきた。ところが毎年の賃金闘争の中では地連方針に対する理解の差も生れ、要求から交渉に致る過程でバラツキが拡大し、結果として地連全体の統一を高めることにつながってこなかった。単組の自主性を尊重することが、加盟50単組がバラバラになり50もの交渉単位に分割し、労働者の交渉力を弱める働きをしている。それまでの地連の組織状況をきびしく自己批判した上で、72春闘では「要求を統一し、交渉権、スト権の集中統一をはかる単組共闘の組織化を手がける」と運動方針を決定した。

「この単組共闘の組織化は、それを逐次拡大する組織活動の展開にあわせて、運動的、段階的、地域的に協定する水準をたかめ、その適用範囲を拡大するという、労働組合本来の組織原則を、運動の場で現実的に確立するであろう」と、運動方針は述べている<sup>12)</sup>。

水準の社会化を賃金闘争の原則的な課題と設定した以上、それを目指す運動も企業別組合の枠をこえた社会的な性格をもたざるをえない。64年以来、地連が追求してきた賃金政策は、企業別組合を加盟単位としている連合体である地連の組織実態とはそぐわない。しかも高度成長期においては経営状況も良く、各単組が基本政策のもとで個別的に要求を提出してもある程度の成果は獲得得

12) 新産別京滋地連『第22回定期大会議案書』、1971年10月3日、による。

きないことはなかったが、高成長依存がいつまでも続かない以上、運動の社会化を意識的にすすめる必要があった。政策が自ずとそれを担うに足る組織をつくり出すことは、経験から見通せなかった。地連の指導のもとに、単組共闘をつくり出し、それを軸に地連の統一を高めようとした。ここには、それまでの約10年にわたる賃金闘争に対する執行部（もっとも狭くは地連書記局）のイラ立ちがあり、こう着状態を打破したいとの強い意欲があった。単組共闘として2つのグループが編成された。1つは中堅7単組共闘、いま1つは島津関連7単組共闘である。ただ意識的に2つの共闘が連携を保って運動するよう位置づけられ、指導されたかという点、実情は双方に共同し合う条件はなかったようである。

島津関連7単組共闘とは、地連の最大加盟組合の企業である島津製作所（本社、京都市）の下請工場グループの共闘組織であった。森川製作所（組合員100名）、石原（100名）、三橋製作所（240名）、中央精機（45名）、京都造機（13名）、北村鉄工（30名）、旭光精工（43名）の7組合である。島津製作所の協力工場の中では比較的に規模も大きく重要な役割をはたしている企業群である。ところが、親企業と下請企業の二重構造は根深く、毎年の春闘でも親工場労組の妥結水準が上限となり、その何割かという形でしか賃上げできない状態が続いていた。賃金・労働時間・労働条件のすべてをとっても「下請の宿命感」がただよい、組合運動も停滞気味であった。地連の賃金水準や賃金要求は現実感を失ない、むしろ受注の拡大、単価の引上げ、手形支払期間の短縮化といった下請特有の企業課題の方が重要視されていた。

この実態からの脱却をはかって地連水準や島津の条件に接近させようとの努力も重ねられてきた。7労組の3役クラスが討議をし、それまで森川、中央、石原の3組合が地連方針に沿った要求をしていたのを、新たに4組合も加わり、7組合が地連方針で要求することに決定した。7組合共通に水準8万円の12%要求、72年度最低保障として30歳64,000円(80%)、15歳32,000円の線以下に存在する労働者の引上げ要求などを3月25日に提出した。下請企業といえども社会

的な地連水準を協定化し、それへの到達を共同して追求しようとしたのである。3月29日に会社側7社に「統一説明会」を提案したが、結果的には4社出席、3社欠席であった。会社側は組合が運動の統一を具体的に提起していることに對し、「団体交渉は企業のおかれている独自の環境があり、これは各々の労使が共通してもつものだから、個別企業の枠内で考えるべきだ」と反論していた。会社側はあくまでも統一交渉に応じず、組合側の力量からしても、統一交渉を求めてストライキを打つところまで運動はすすまず、4月10日に統一交渉を断念する。7組合は共同闘争をすすめることを約束し合うが、4月18日の賃闘対策会議までで回答が出されたのは三橋、北村、京都造機にすぎず、他の4社は「他社の状況＝相場まち」を理由に回答を引き延ばしていた。統一交渉要求に對しては「企業内事情」、個別交渉に移行した後は「他社の横にらみ」という典型的な経営側の対応に、組合側がほんろうされた。ただ、社会的な標準賃金水準は親企業、下請企業の別なしに横断的に実現されるべきであるという組合の運動によってしか担われないことは、明確にされたといえる。

ちなみに72春闘での妥結結果は、島津が標準群12,300円の賃上げに對し、石原10,000円+260円、森川9,922円+ $\alpha$ 、中央精機9,000円+ $\alpha$ 、三橋8,480円、京都造機（平均）8,500円+ $\alpha$ 、北村（平均）8,000円+ $\alpha$ 、旭光（平均）8,000円という引上げであった。

73年には7単組に京都パーカー、科学標本もくわえて地連方針にもとづいた「統一要求書」を提出した。組合運動としては統一要求運動は前年よりも発展したが、経営者側は統一交渉になることを極度に警戒し、個別交渉へのかかえ込みを図って終結させた。

今一つの統一交渉要求は「地連初の試み」といわれた中堅7単組共闘である。地連の中堅組合が地連方針のもとに統一要求と闘争体制の確立をめざして協議しだしたのは、71年の第22回大会後であった。地連の賃金方針の提案後、合同3役会議、合同執行委員会、労使懇談会などを開いて、単組間で企業をこえる単一賃金協約の締結にまで至る大きな構想のもとに、統一運動機能の確立をめ

ざして具体的な検討に入った。とくに要求の統一に重点がおかれ①水準と引き上げ率、②水準到達年齢の若年化の制度化、③低賃金層の解消と見習期間賃金の昇給制度、④水準到達後の補償の制度化などがとくに論議になった。

7単組とは市金工業社労働組合（組合員数210名）、菊水製作所労組（170名）、京都製作所労組（115名）、京利工業労組（200名）、藤堂製作所労組（160名）、山科精器労組（180名）、山科精工所労組（300名）である。ねじ製品、繊維機械、染色機械、包装機、製薬機械などを生産している中堅精密機械工場の労働組合であり、圧倒的に男子機械工が多数を占めている。平均年齢も20代後半であり、地連の大手組合である島津、京都機械、三谷、寿工業などが平均年齢35歳前後であったのに比較して若年層の多い構成であった。

中堅7単組共闘も3月25日に統一要求書を地連委員長吉岡新一と7組合組合長の連名で7社に提出した。統一要求は「Ⅰ 昭和46年度賃金における賃金較差是正について」で2群30歳80,000円、1群25歳64,000円、是正基準をそれぞれ80%とし、それ以下の賃金をなくすこと。

「Ⅱ 昭和47年度賃金引き上げ要求および昭和47年、48年、49年度の賃金水準、賃金率協約の締結について」では、水準の12%（9,600円）引上げ、到達年齢の1年1歳の若年化（到達分2群6,000円）、15歳賃金率（30歳100として）を71年の43.75%から72年46.0、73年48.0、49年50.0とすること。到達後の減額補償を1年につき1,000円20年間、減額開始年齢も若年化にともない、72年29歳、73年28歳、74年27歳とすること（なお1群関係はここでは省略）、以上は3年間にわたる労働協約として締結すること。

「Ⅲ 見習い期間および見習い期間賃金協約締結について」では、未経験者の見習期間は1群、2群とも3カ年、出発賃金80%、1年経過85%、2年経過90%、2年半経過95%、3年経過100%で、3年間の協約とすること。

「Ⅳ 最低保障賃金の協約締結について」は各賃金群の80%のラインをやはり3年間協約として求めていた<sup>13)</sup>。

13) 以上「統一要求書」1972年3月25日付による。

3月30日に会社に対する統一要求説明会を開き、4月10日には5社（市金、菊水、京都製作、藤堂、山科精工）統一回答が示された。回答内容は賃金水準（100%）を1万円切り下げ70,000円とし、その12%アップの8,400円を72年賃上げ額とし、単年度協定とするという内容であった<sup>14)</sup>。現行水準をいくらとみるかで1万円の差が労使間で生れたのである。是正基準80%もそれによって組合側よりも低い数字となるし、単年度協定として12%引き上げられた後の72年の新水準も引き下げられることになる（要求通りなら89,600円に対し回答では78,400円）。アップ率だけみれば単年度については満額回答といえるが、基準がまさに争点であった。ここに標準賃金水準を組合側の売り値として明確化させる意義が存在していたのである。

統一回答は若年化要求には何ら答えていなかった。また、到達分要求も現行1歳3,000円についても明確になってはいず、会社側回答の8,400円引上げ後の賃金率表との整合性がなく、組合側の統一要求の骨子とは回答の組み立て方においてくいちがっていた。

京利、山科精工の2社は統一交渉には参加せず、統一交渉は5社を相手として行なわれた。4月15日には、組合側から水準の切り下げに対する不満とともに、引上げ額回答と会社回答の賃金表との不備をつかれた会社側は、先に回答した72年賃金水準の協約部分を取り消すにいたった。

組合側は統一スト権を確立しさらに会社側を追い込む体制をつくった。藤堂と山科精工の経営者は統一交渉から離脱したが、組合側は残った経営者と統一交渉を持ち続け、統一回答を求め続けた。4月28日には統一回答として賃上げ額と水準協定について単年度限りで認める内容が出されたが、到達年齢の若年化分については回答は出されなかった。

4月段階では会社側の足並みの乱れが目立った。当初から統一交渉に参加しなかった京利、山科精工、中途から離脱した藤堂、山科精工、そして最後まで残った3社と、それぞれ思惑がちがっていた。これに対し組合側は長期にわた

14) 「統一闘争速報」No. 1, 1972年4月11日発行。



って要求の統一化をはかってきただけに4月末までは一体となった闘争を続けてきていた。しかし、5月9日からの無期限ストライキへの突入の中で、組合側の足並みの乱れが生じた。

4月28日回答で残された到達年齢の若年化部分とそれの3年協約化がストライキの主な獲得目標にしばり込まれた。ストライキは72年春闘に対する地連方針を真正面からかかげ、3年間の賃金協約じたいを統一要求にしたために、経営者側との長期にわたる争いにならざるをえなかった。単年度の賃上げ額だけでは、経営者側が主導権をもって賃金を決定する構造に大きな変化はなく、たとえ満額回答が当年度に行なわれたとしても、次年度にはどんな賃金引き上げになるかは、不確定な状態に置かれるであろう。ところが3年間協定は水準の3年後のあるべき高さをも定め、したがって毎年の賃上げ額をあらかじめ保障するものであり、経営者側の賃金決定権を少なくとも2年間は奪う性格もっていた。当然、その後についても同じ状態が続くであろう。しかも、若年化協定は賃金構造を変更することを3年間にわたって保障する構造変革的な要求であった。30歳で1人前の水準を27歳に、さらには25歳へと若返らせることは、たんに20歳代の組合員の賃上げを意味するだけでなく、全階層に及ぼす大きな賃金支払い形態の変更であった。年功序列型賃金を組合側の主導のもとに横断的な賃金支払い形態に移行させることであった、経営者としては軽々には認めない要求であった。

新産別京滋地連は連日、委員長他3役と書記局専従を7組合にオルグし、さらには5月9日には7組合の拡大闘争委員会の要請にもとづいて、5月、6月のスト中の組合員の生活維持のために新産別中央闘争委員会に集中した10億円の闘争資金のうち、1億5千万円の融資手続きを要請した。新産別中央も富田弘中執(現書記長)を派遣すると共に、5月11日付中央闘争委員長石垣卯一名で闘いを高く評価し支援体制を確立し、生活資金融資の要請に応える旨の声明を発表した。

この他にも新産別中央、地連傘下の各組合から1人200円カンパや陣中見舞

いがよせられ、地連集約では6月20日現在21組合から133万円が集められた。物心両面からの支援は約1カ月に及ぶ長期ストを支える土台であった。

だがストライキ突入とともに、7単組共闘も会社側との交渉に追い込まれ、統一交渉の継続はきわめて困難となっていた。ストライキ突入後、山科精器は会社側が4月10日の第1次回答時から統一交渉にのらなかったが、組合の方は「7共統一闘争の進展に歩調をあわず努力を続け、さらには7共統一闘争に先がけて回答をひき出すという積極的な闘争」<sup>15)</sup>によって、2群14,100円の満額回答(12%9,600円+到達分5,500)、さらに73,74,75年にわたって1年1歳の若年化を内容とする3年協約を獲得した。5月13日には山科精工が12%9,600円+到達分3,000円、つづいて16日には同じ内容で京利工業で個別交渉が妥結した。京都製作所労組は4月9日段階ですでに72年度分を完全獲得(2群12%9,600円+到達分6,000円)していたが、「若年化3年協約」を目指してストライキに7共闘委員会の指導のもとに突入した。これがさきの山科精器の獲得条件を押し上げた要因ともなったと評価されている。

こうした協約化が前面に出た闘争ではあったが、7単組から4単組共闘(菊水、市金、藤堂、それに京都製作所)へと戦線が縮小されたまま6月に入った。

6月からは各社で経営側の姿勢が高圧的になり、各単組内部の統一性すら脅やかされるほどになっていき、統一闘争は破棄されざるをえなくなってゆく。京都製作所においては組合は「全員玉砕戦法で最後迄闘い抜く決意を固め」てはいたが、経営者側は人員整理もありうるとの提起をしてきた。結局6月17日に37日間のストライキを中止し妥結を全儀なくされた<sup>16)</sup>。

市金工業の場合、5月25日に会社側が機械製品の強行出荷を通告してきたことから緊張が一挙に激化した。ストライキ突入前に東芝機械から発注されていた機械が完成し、出荷直前の状態にあった。これを強力なバリケードによって阻止し会社に大きな打撃を与えていた。しかし、発注元の東芝機械は夏期一時

15) 「統一闘争速報」No. 5, 5月17日発行。

16) 『新産別京滋』第87号, 6月24日付の京都製作所組組合長山内赴氏の記事による。

金を控え経理面で大きな損失になるとして東芝機械労組への一時金回答にハネ返ると説明していた。東芝機械労組は新産別島津労組と機械産業労働組合協議会の場で面識もあり、地連に組合長自身が来訪さえもした。6月2日に会社側は強行出荷を目論み、出荷阻止ピケの排除を警察署に要請もした。この段階で地連執行部は出荷阻止方針を変更し、門をあけた<sup>17)</sup>。6月12日に5月24日時点の回答内容で闘争は終了した。

3月に統一要求を提出し、4月に統一交渉、統一ストライキ闘争へと階段をのぼりつめはしたが、5月以降は各企業別組合の労使交渉の中で、企業側が主導権を握り返す形でバラバラに妥結せざるをえなかった。

#### IV 統一闘争の総括と水準闘争の課題

企業別従業員組合から単一労働組合への実現をめざす地連運動方針を72春闘で正面からとり上げた7単組共闘は、無期限ストライキの中で協約化要求を完全に獲得しないままで、矛を納めざるをえなかった。地連の大会議案書では「中堅7単組共闘は、地連方針がいう水準の協定化、水準到達年齢の若年化を要求して、統一ストライキをもってたたかったのであり、そのたたかいは水準到達年齢の若年化、最低保障水準を出発賃金とする標準水準への到達期間の設定と、到達過程における賃金率を獲得することができずに妥結していったのであるが、単年度とはいえ、水準協定を獲得したし、賃金引き上げ額についても統一的に獲得した<sup>18)</sup>と総括している。

また、30年史での総括は、たんに「企業別組合の限界として片づけられない深刻な問題を内在させていた<sup>19)</sup>として――

①協約化闘争を地連の統一方針にしながら、他の単組では単年度協約、単年度賃上げで妥結を認めており、7単組だけに協約化をあくまで固執したことは、組合員への説得力に欠けた。

17) 新産別京滋地連30年史『ローカル・ユニオンの源流』1979年、367～368ページ。

18) 新産別京滋地連『第23回定期大会議案書』1972年10月1日、による。

19) 前掲書『ローカル・ユニオンの源流』366ページ。

- ②単組幹部も要求への確信の度合いにズレがあった。
- ③企業別組合から単一組合へのプロセスが単年度闘争でどこまでゆくのか解明されず、組合員に不安を与えた。
- ④長期化するにつれて勝利の展望がなく、闘争資金体制も不十分であった。
- ⑤7社共闘から3社共闘に縮小され、受身となった。
- ⑥指導に硬直性がみられ、3年協約に固執するあまり、単年度協定すら結果的に難かしくした。

ただ、この闘いで救いは単組内ではギリギリまで組織分裂の危険性がはらまれてはいたが、単組の統一性を保持したまま、地連の旗の下に、地連方針で再出発したことである、と。

賃金政策の面からいえば、標準的な賃金水準の設定が労働組合運動の力量を増し、賃金格差の縮小、賃金水準の引き上げを実現させるといわれているが、それは具体的な労働組合の運動によってはじめて言うこと——それが明確になったのが、この7単組共闘の教訓であろう。賃金水準を現行いくらとみるか、それ自体が労使間の統一交渉の大きな争点であったことを想起すべきである。単組ごとの個別交渉であれば、実態からスタートしいくら引き上げるかだけが交渉事項になるであろうが、統一交渉の場では、企業をこえた水準、しかも実態に即した基準を求める交渉が先行する。労働組合は統一的な「労働力の売り値」を現在の基準とし、それを引き上げる要求を出したのである。売り値の統一化は、現在のバラバラな個々人の賃金そのものでは実行できない。一定の法則性にもとづいて見出しされ、しかも組合員全体によって承認されなくてはならない。第1表にみられる通り、71年度実態で30歳80,000円の賃金にはない組合が多い。しかし、30歳をやや過ぎると実態として存在している。ここで水準としては80,000円は当然であるが、到達年齢が問題になる。もちろん、30歳以前でも何人かは水準に到達してはいる。それをも含めて、標準群の労働者であれば30歳で80,000円水準に到達して当然であると、労働組合に結集した組合員が認識する。それを経営者にも認めさせる交渉が、前年の運動であっ

第2表 男子標準賃金の実態 (71~72)

(単位円)

組合名	20歳	25歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	年齢減額開始年齢点と 単組の賃金水準
島津	44,000	57,000	66,000	68,000	70,000	72,000	73,000	74,000	35~37歳 80,000~85,000
	50,000	69,000	78,000	80,000	82,000	83,000	85,000	87,000	35~37歳 91,000~94,000
菊水製作所	49,000	68,000	75,000	77,000	78,000	81,000	84,000		32歳 84,000
	56,000	78,000	85,000	87,000	90,000				30~31歳 90,000~92,000
山科精工	50,000	61,000	67,000	69,000	71,000	74,000			35~36歳 81,000~83,000
	56,000	72,000	79,000	82,000	84,000				34~36歳 91,000~95,000
山科精器	(53,000)	65,000	73,000	76,000	78,000				29~30歳 76,000~78,000
			資料がなく不明						
市金工業社	45,000	60,000	71,000	74,000	77,000				29~30歳 74,000~78,000
	54,000	69,000	80,000	(84,000)	87,000	90,000			30~31歳 87,000~90,000
藤堂製作所	45,000	65,000	71,000	73,000					27~29歳 69,000~73,000
	—	75,000	81,000	84,000					28~29歳 81,000~84,000
京利工業	46,000	63,000	72,000	74,000					28~29歳 71,000~73,000
	52,000	73,000	81,000	84,000					28~29歳 81,000~84,000
京都製作所	49,000	62,000	70,000	72,000	74,000	76,000			34~35歳 83,000~85,000
	60,000						92,000		32歳 92,000
石原製作所		65,000	71,000	73,000	75,000				29~30歳 73,000~75,000
				(82,000)	85,000				29~30歳 82,000~85,000
三橋製作所	49,000	63,000	72,000	75,000					28~29歳 72,000~75,000
	53,000	70,000	79,000	83,000	86,000	(88,000)			30~31歳 86,000~88,000
森川製作所		64,000							25~27歳 64,000~69,000
		70,000							27歳 77,000
中央精機	47,000	62,000	72,000						27~28歳 69,000~72,000
	54,000		80,000						28歳 80,000
北村鉄工所	45,000	58,000	67,000	70,000					28~29歳 67,000~70,000
					83,000				30歳 83,000
京都造機		59,000	68,000	70,000					28~29歳 68,000~70,000
				77,000					29歳 77,000

(注) 1 各とも上段は1971年賃上げ後実態、下段は72年賃上げ後実態。

2 各年齢ごとの平均値ではなく、水準分析の結果から得られる標準的な多数労働者の実在賃金である。

不在の場合、( )内は前後から推計した。

(資料) 新産別京滋地連『賃金実態調査』1971年版、72年版による。

た。それは、労働力を販売する立場に立って「売り値」の確認であり、買い手たる経営者に「買い値」として認めさせる行為でもある。

相互の確認があってはじめて引き上げ率が問題になる。72春闘では12%は共通理解であった。7万円か8万円かが決まれば自動的に賃上げ額は8,400円か9,600円かになる仕組みは、経営者も否定しえなかった。

また水準に到達するには1歳3,000円は不可欠な構造的な部分であった。これも水準を認め、現在の20~21歳の切り下げられた賃金実態をみれば、水準に到達するためには当然のものであった。水準と到達分とはセットになって協定化されるべき賃金システムである。

ただ次に大きな争点は賃金構造を変えるところにあった。つまり若年化協定である。ここに経営者の抵抗が集中した。年功賃金の経営者にとっての「ウマ味」がなくなるからであり、水準の引き上げを結果として将来にわたって認めてしまう仕組みになっていたからである。賃金構造を変える闘いは単年度賃上げ以上に困難をきわめている。しかも、個別企業的に行なうのではなく、地域の中堅組合を横断的にたばねてすすめる試みであったために、より強い反撥をひき起こした。単組交渉では若年化を認めた企業も社会的な制度化には反対したのは、企業別賃金決定の根幹にふれるものであったからである。だが、賃金構造を1企業労使のみで単独で変革し続けることも、限界があるのはいうまでもない。まさに社会的に統一して取り組むべき課題でありながら、地連全体、さらには日本の労働組合全体の取り組みにまで拡大していない当時の（そして現在の）実態こそ、日本の労働組合の力量の弱さを物語っている。

第3には賃金格差の是正である。第1の水準設定とかかわり、水準への企業の枠をこえた統一化の運動が提起されたところに、この7単組共闘の意義があった。とくに島津関連グループはその典型であった。実態は低くても地連水準で賃金引上げを行ない、格差縮小も進めた。社会的な格差は企業別水準として表現されているのであり、その是正は社会的水準の明確化とそれの統一的な実現運動以外にはありえない。

さらに勤続差やその他のさまざまな格差についても、組合員の中で同一水準が当然であると認め合う組合員間の統一運動を抜きにしては、格差の縮少は実現しがたいのである。ここでも日本の労働組合が社会的な労働条件の統一運動を本格的に展開する必要性に迫られているのである。

地域的に結集した中堅労働組合の経験ではあるが、企業別組合のかかえている課題は何ら変ることがない。労働組合の力量を経営側に対抗しうるまでに高め、さしあたり賃金の決定権において対等になるためには、組合独自の賃金水準の社会化を図る取り組みが求められているのである。その他の労働条件についても同様であり、さらにいずれも労使間で協定化され客観化されるべきものである。多様な雇用関係にある労働者の増大に対する組合政策も、労働戦線の統一化もいずれもこの水準と構造変革の協約化にかかっているのである。