

最近の日本労使関係事情

森 島 寛

I はじめに

21 世紀に入ってから日本の労使関係、とりわけ労働組合の目だった取り組みを思い返そうにもなかなか出てこない。そんな昨今、目を引いたのは 2006 年 4 月 20 日の朝日新聞夕刊（大阪 4 版 12 頁、なお在京各紙では朝刊のところもあった模様）に、とんでもない 06 春闘結果が暴露された。その内容は「妥結時は 35 歳を基準とする賃上げ額が報告されたが、実際は当年 35 歳のみ少しだけ賃上げをするというものであった」という子供だましのようなものであった、ということである。

それとは対照的に 2004 年の秋に労働組合・プロ野球選手会が実行した「ストライキ」（要するに予定されていた試合をしない）は、1975 年の「スト権ストライキ」を一極小労働組合の組合員として支援した経験を持つものとして、その当時の熱気が心の底でほんの少し湧き上がるとともに、隔世の感でもあった。

ところで、私はなにも運命論者ではないが、2005 年 5 月 27 日の JR 西日本の列車脱線転覆事故（この件を例にするのは当事者に対して不謹慎といわれるかもしれないが敢えて）の顛末を通した、当局はもちろんのこと労働組合の対応は、今述べた 75 年 12 月の「スト権ストライキ」がその後の労働運動を大きく左右したが、皮肉にも 30 年後に 30 年間の労働運動の無力さを証明した、と共にもはや 30 年間の運動方針の転換を計らない限り労働運動の転覆・消滅を示唆している。

本稿は、日本の労使関係を一刀両断した労働組合に軸足を置いて、21世紀始めの変化の様子をほんの少し述べたものである。

Ⅱ 春闘の変貌

ここ数年、日本の労使関係における際立った特徴として、経営側（日本経団連）の春闘に向けた情報宣伝活動が目につく。春闘時のこの種活動はもちろんのこと取り組む姿勢も、30年前ならば圧倒的に労働側が優勢を誇ったものである。21世紀となり、20世紀における「革命から反革命へ」（要するに1917年のロシア革命から1990年を前後する「社会主義」の崩壊を例えて言う）という世界史的経験を通して、労働組合の存在やその価値が、とりわけわが国において微小なものとなったことを示している。

では、日本社会は全て経営側（資本）の意図する方針が貫き通されていると規定できるのであろうか。それもはなはだ疑問ではある。

2005年版『経営労働政策委員会報告』では「労働基準法」などの現行労働法制に対して工場法の遺制を引きずるものとして批判し、2006年版を経て続く2007年春闘に臨む経営側方針として同じく『経営労働政策委員会報告』の形で2006年12月19日に日本経団連から示された。そこでは、春闘のもついわゆる本質的な性格であった横並びの賃上げについては否定し、ただ好業績企業の個別労使での決定については容認した。

つまり、ここにきても自信と危機意識（メダルの表裏）を含んだ表現をおこなっているからである。

ところでここ1～2年、主要日刊紙が春闘と相前後して自動車・家電企業の史上最高益を伝えている。それに比して、労働側の「春闘」結果はどうであるかという、2002年末、当時の日本経団連の議長・奥田 碩が同じく『経営労働政策委員会報告』において「春闘」の終焉を宣告した姿勢に通じる状況である。

再び 30 年前に戻ろう、春闘史上最高の賃上げ率を労働側が実現した翌年の 1975 年に、春闘の創始者といわれた太田 薫が『春闘の終焉』（中央経済社、1975 年）をぶちあげた。ここにはなんと、既に組合側指導者の自信と危機意識が吐露されている。今日、圧倒的有利な立場にある資本・経営側の頂点に立つ人物が同じ言葉を使うということは、まさに同じ（立場が違うとはいえ）直感を持ったということではなかろうか、という意味からでもある。

また日本労働運動からいえば、一度目の「春闘の終焉」は喜劇と済ませても、二度目のそれはまさに悲劇を通り越した厳しい日本社会での自らの置かれた現実として、労働運動そのものを作りかえる糧とする以外にはないであろう。

話を現実に戻すと、2003 年の春闘は、2 月に入ってトヨタ自動車の経常利益が 1 兆円に上ると初めて喧伝される中で金属労協（IMF・JC）加盟の労働側一斉回答日である 3 月 12 日に山場を越したがゼロ回答が目立った、というよりも既に自ら相次いでベースアップのゼロ要求をしてしまっていた。

さらに、2005 年の春闘では、3 月中旬の主要日刊紙は、日本の労使関係を考えるうえで、興味ある事実を報道した。まず 16,7 日にかけて 05 年春闘の一斉回答（この年の山場の終了）、続く 18 日には上場企業純利益 10 兆円突破とりわけトヨタ自動車などは 3 年続く経常利益 1 兆円突破を伝えた。つまり、労働組合側は企業の好業績への回帰の中で、ベアゼロ方針に対して何の抵抗をすることもなく経営側に一方的に押し切られている。

次いで、2006 年の春闘は 3 月 15 日製造業大手の賃上げが妥結して山場を越えた。妥結したていっても、500～1000 円の幅で主要日刊紙には 500 円玉 1 枚、2 枚の定額回答で「復活春闘」で労組は強気が一転腰砕けと揶揄される結果となった。

そして 4 月後半に至って「はじめに」で触れた事件が、発覚したという

わけである。30年前の30%、1万円以上の賃上げ実現の美化はやめておこう。しかし、ここでいま第一に考えなくてはならないのは、物価水準が全く違うにもかかわらず、500円、1000円だと要求を掲げ、妥結してしまうのは何を意味するのか、ということ。第二に、賃金水準が世界最高域にあると流布されるが、国民間で余りにも格差が出ているのはなぜなのかということ。

労働者にとって賃金とは何かを原点に戻って問い直すべきではないか。

Ⅲ 労働法制の改正問題

すでに現時点（2006年12月末）において、憲法改正に向けて全ての露払いといえる教育基本法が12月15日に参議院本会議で「防衛省」法案（パソコンにボウエイショウと打ち漢字変換したら防衛小となった未だパソコンの方が平和主義という実感がした一筆者蛇足）と共に成立した。そして、次なる日程にのぼっているところのものがこの労働法制の改正である。要するに、現政府は労働基準法改正と労働契約法案を成立させることを目論んでいるわけであるが、本節では後者について触れることにする。

まず、厚生労働省が年末に労働政策審議会労働条件分科会に雇用ルール改革の最終案を提出したことから始めよう。ここで論点とされていた、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」を巡って、厚生労働省が「一定の条件を満たすホワイトカラーの会社員を労働時間規制から除外する制度について、対象者の年収制限を管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案と明記」することと、解雇の金銭解決制度は、引き続き検討する課題、としたことである。

労働契約法の柱の一つである、ホワイトカラー労働者の労働時間規制の撤廃問題はこのような結末を迎えようとしている。

そして、同法にはもう一つの柱がある。それは、使用者にとっての「解

雇することの自由」についてである。

この問題は、使用者側から実に率直に述べられている。まず 2002 年経済同友会が『「個人が主役となる社会」を目指して——新しい日本を目指して既存システムの破壊——』において、「重要なことは、闇雲に解雇しやすい状況を作ることではなく、解雇ルールを明確化することである」と、主張した。続いて、日本経済団体連合会が「労働契約法制は、労使の自主的な決定と契約自由の原則を最大限に尊重しつつ、工場法の時代の遺制を引きずる労働基準法などの関係法令を、今日の環境にふさわしいものに抜本的に改革する実りの多いものとなることを強く期待したい」と、述べている。

ここでは、2005 年 5 月に社団法人全国労働基準関係団体連合会より発行された『どうなる？ どうする？ 労働契約法』の内容に沿って「労働契約法」の概要に触れておこう。

同冊子では、労働の現場が大きく変わってきている今日、労働契約上の権利義務関係についてのルールは労働基準法や民法などに規定されさらに判例法理に委ねられてきたが、労使当事者間で予測可能性が不十分であるという問題が残されている。また、労働組合の組織率が低下しており、労働条件の決定・変更において必ずしも労働者の意見や利益が的確に反映されないという点も指摘されてきた、と述べている。つまり、このことが「労働契約法」に至る大前提である。そして、2003 年の労働基準法改正法案が衆参両院で審議される過程で付帯決議として議論の要請があったことが「労働契約法制」の具体的進展への理由とされている。

また、現行労働基準法との関係では、労働契約に関する包括的な法制がない現状では、基本的には労使当事者が自主的に労働契約の締結、変動、終了を決定するに当たって必要となる民事的なルールを設定するものであることを繰り返し述べている。

つまり経営にとっての「解雇の自由」を認知させよということである。

民事的なルールとしての「解雇の金銭解決」，「雇用継続型契約変更」を可能にするのである．また，「労使自治」なることがしきりにと使われるが，一般的な概念以上でも以下でもなく，労使委員会を設置し，そこでの手続きを行い追認しようというものである．

ここで何が問題になるのかというと，「解雇の自由」の労使のとらえ方の違いはさておき，労使委員会での構成メンバーが労働組合の組織率が極めて低下している現状では被雇用者の代表といったことになってしまい，たとえ委員の5分の4以上の賛成で承認ということであっても，ほとんど使用者の意向が結果として出てしまうということになる．何とならば，労働側委員の選出に当たっては労働組合の思惑通り（全国的な組織率が20%をきっているのであるから）の委員ということにはまずならず，当然のように使用者側の思惑の委員が過半になってしまうからである．要するに，9割方使用者側につく委員となり，「解雇の自由」はフリーハンドになるということである．

つまり，一労働者の個人的問題が，結局，労働契約法により労働組合にとっては組織の存在が壊滅状態となるのである．さらにいえば，これからの日本社会には労働組合なる組織は必要なくなる事態を早晚招くということでもある．

Ⅳ 労働審判制度

ここまで日本の労使関係の現状と問題点を指摘してきたことの反映が，ある意味で労使紛争解決の新しい制度としてわが国に登場したものである．ここでは、『労働審判制度 その仕組みと活用の実際』（鴨田哲郎他著，日本法令，2005年）を参考にして説明する．

労働審判法は個別労使紛争の激増の中で，政府の司法制度改革推進本部の労働検討会での審議を通して，2004年4月に成立，2006年4月から施

行されることとなった（前掲書，10～11 頁）。

同法の目的は第 1 条で「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争に関し，裁判所において，裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が，当事者の申し立てにより，事件を審理し，調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み，その解決に至らない場合には，労働審判を行う手続きを設けることにより，紛争の実情に即した迅速，適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。」と，されている。具体的には，裁判官と労使の専門家の計 3 名による労働審判委員会で 3 回以内の期日で審理し，調停による解決を試み，調停が成立しない場合には労働審判を行う手続きを設け，実効性のある解決が期待されている（前掲書 12 頁）。

注意しなければならないのは，あくまで労働者と事業主との間で個別労働関係に関する民事紛争が発生したときに限り，当事者は，紛争の解決を図るため，管轄のある地方裁判所に対し，申立書を提出して，労働審判の申立をすることができる，とされている点である。

また，労働審判に適さないのは，「集団的労使紛争」，「公務員関係の紛争（ただしセクハラ等の損害賠償請求，現業公務員の残業代請求などは該当する）」，「労働者間の紛争」，「行政訴訟」などである（前掲書，99～110 頁）。

また，他の労働紛争解決システムと労働審判制の選択ということも考えられる。

それは，「厚生労働省関係」，「都道府県労働委員会による個別労使紛争のあつせん」，「労政主管事務所（地方自治体）によるあつせん」，「弁護士会の仲裁センター」，「裁判所による調停」，「認証 ADR-Alternative Dispute Resolution による和解の仲介」などである（前掲書，111～172 頁）。

本節の最初でも述べたように，「労働審判制度」とは，繰り返すまでもなく個別労使紛争の激増から制定されてのものであり，理念的に言えば労働

組合が本来的な役割を果たせていれば、また組合組織率が過半に達していれば必要としない制度ともいえよう。さらには、資本主義という体制の中でいわゆる資本（家）や経営者（事業主）がいつの時代でも最も値切りたいものが、税金であり労働者に支払う賃金であることが再認識できる。これも年末に報道されたトヨタ自動車の脱税問題を見ただけでもわかる。

たしかに、労使関係の新しい手法として制度化しなければならないほど事態が切迫したのは、バブル経済を引き起こして以降のわが国の経済環境の悪化が加速させたのは間違いないであろう。ただ、反面教師的にとらえれば労働者がバラバラになってしまった 21 世紀初頭の日本社会の現実から、再び労働組合の意義を見つけ出すことができことになる。労働組合の再建、再組織化は決して世間で揶揄されるほど時代遅れの取り組みではないのである。

V むすびにかえて

前節まで述べたことをまとめると共に、労働組合の鑄直しを述べておこう。

これまでの日本の労使関係（いわゆる三種の神器といわれたそれ）は、終身雇用・年功序列制・企業内組合であったが大きく揺さぶられている、ということである。春闘における取り組みの変貌はまさにそうである。企業業績が良かろうが悪かろうが余り関係ない、足元がすくわれ、かつて弱いところの底上げ効果があった春闘方式が経営（者）団体のセンターの一存で全て決定していく（春闘などと言い換えられるのは最たるものである）。さらに労働組合側の日常活動の弱体化により雇用をはじめとした労働条件全てに問題が噴出し歯止めがきかない。その結果が労働関係法全般の見直し、法的労働者保護制度の改変である。企業側のリストラにより終身雇用・年功序列どころではなくなった。

その理由の元凶は、グローバルイゼーションと称される経済の分野を中心としたアメリカ化（新自由主義を標榜し規制緩和を求め思想としては超保守主義）である。そして日本の理由は、1980年代バブル経済破綻後の社会の構造変化を通じた、とりわけ企業側の雇用環境の作り変えの要求から出たものであるのはもちろん、この間の労働組合における組織力・闘争力の低下が加速させたことはいうまでもない。

したがって、どのように日本の労使関係の現実をまとめようとしても、労働組合の存在は風前の灯としか言いようがない。世紀末の1990年代を、日本経済の失われた10年とよく称されるが、ならば1970年代半からこの新世紀初頭までを日本労働運動の失われた30年と規定すべきであろう。いやむしろ、こんにち我が国の労働組合運動は危機以上の状態を呈している。その姿の端的なものとして、それは新世紀に当たっての中央メーデー時にマスコミの時流に乗った（マスコミをも乗せた）首相に参加を促すことにより極限となった、労働党の存在する国で労働党政権時ならいざしらず。

悲嘆にくれてばかりいてもしかたがない、では現状を作り変えるには、労働者を中心にした政党が政権を担うには、どのような視点が必要か。

昨今、大学で学生に労使関係を説明する段になって、学生に「日教組」の読み方を聞くと「にっきょうぐみ」と答える者が少なからず存在し、ヤクザのクミではないのだと思わず声が大きくなってしまう。その反面、就職活動となると横並び一線で縦横無尽に「活動」しまくっている。ある意味、大衆社会化状況の極限に来ている。

さてこのような時代風潮のとき、どこを切り口として再出発点とすべきであろうか。労働組合運動も全く同じではなからうか。

古くから、わが国の近代的知識人によって言い古されてきた「日本人としての個の確立」が α であり Ω であるとしかねない。それを前提に、もう一度、明治維新と戦後改革に対する本質を抉り出してみるべきであ

る。21世紀現代日本を規定する歴史の原点であるから、そこにある大いなる誤解が理論的根拠といえるからである。

簡単にその点について触れておく。

明治維新には江戸時代との断絶性はないのである。とりわけ権力の移動関係において体制が革新されたのではない。権力の外側に天皇という衣を着せただけだったのである。

戦後改革においても、本来的な意味における革新はないのである。権力の移動関係は勿論なかった。最も良い例として新憲法導入に当たって、国民投票というものが存在しなかったことを挙げておけば十分であろう（というよりも、憲法の最初に天皇条項があること自体がそうである）。

この事柄から天下って、労働組合の運動論を再考するならば、そこにあった日本社会に対する認識の誤解が半世紀以上の間刻印され、存在してきたということである。また、自らもどっぷりと漬かってきたのである。

これでは国民所得水準が上がれば、当然おのずと労働組合の存在は社会にとって必要ではなくなるのである。

最後に私事につながるのであるが、よく地球物理学的にアジア大陸とオーストラリア大陸がミリ単位で接近しているといわれるが、オーストラリアの労使関係の研究を並行して進めていると、日本とオーストラリアの労使関係もどことなく接近し続けている、と茶化したくもなる。今日この頃の両国の労働運動である。

蛇足を述べたついでに、5年ほど前の拙稿「日本経済試論（1）——『平成13年度経済財政白書』の批判的検討——」で、当時の小泉政府のタウンミーティングの出鱈目さを「……これによって一見政治や経済がより国民にちかづいたかのようにマスコミでは喧伝されているが、伝え聞くとところによると（くじ引きで参加者が決定されるのは由としても）その実これとは正反対に規制・統制されており、反対意見に対しては強制的に排除しているそうである。現政府のキャッチフレーズが羊頭狗肉と化していることを

憂え，……」と指摘したことが全くの事実であったことが今回はっきりした，再び私の憂えが何年か後に事実でなかったということを期待して，結びとしたい．というよりも，我が国の戦後民主主義の否定は再びファシズムに繋がるいや既にそうかもしれない，何とならばそこに存在した民主主義の理念は西欧型の最低基準であったはずで，「健全」な資本主義の前提なのであるから．

(2006 年 12 月 20 日受理)