

21世紀型危機と労働運動

藤田 実

はじめに

①冷戦後の労働運動の停滞＝労働組合組織率の低下

日本 23.8% (1995) →17.4% (2015)、アメリカ 14.9%から11.1%

イギリス 32.4%から24.7%、ドイツ36.0%から19.0%に

②冷戦崩壊による労使妥協の必要性の薄れ

→資本による労働への攻勢を強め、各国とも賃金停滞と非正規（非典型的）労働の増大

③グローバルな低賃金利用による搾取強化が利潤源泉に

④国民経済の枠組みでの経済成長とそれによる国民全生活全体の改善が困難

→21世紀型危機の本質がある。

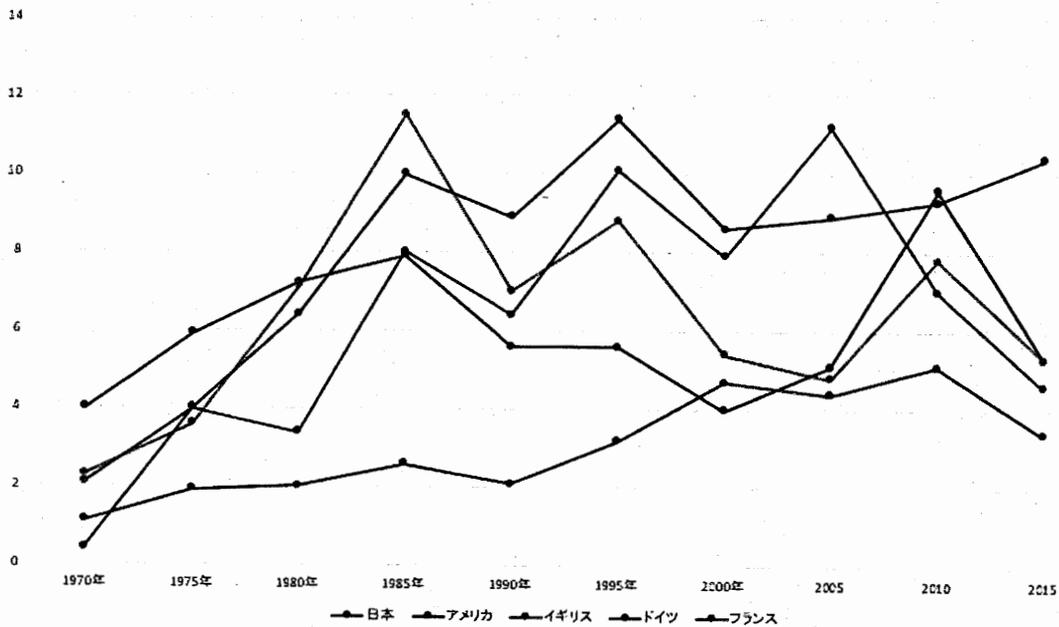
1. 労使妥協からノンユニオン時代へ

(1) 労使妥協による労働者生活の安定

①完全雇用政策による経済の安定的な成長

1) 1970年代まで完全雇用政策のもとで低い失業率

主要先進国の失業率推移



出所：労働政策研究・研修機構『国際労働比較』

2) 賃金の労働生産性を上回る上昇

・1960年代に各国とも機械化・自動化・テーラー主義的労働により、労働生産性が上昇

・資本は国内での安定的労使関係を維持するためにも、賃金への分配をより多くせざるを得なかった。

→ソ連の影響力の強い世界労連と資本主義経済の枠内での雇用や生活の維持、公正な分配などを掲げる、反共主義的な国際自由労連との対抗

- ・欧米の産業別労働組合と労働協約の拡張適
- ・団体交渉を通じての賃金上昇→労働者の消費購買力→消費財の需要拡大

表1 賃金と労働生産性の推移(1960=100)

	日本	アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス
1961年	99.5	100.4	107.1	105.8	104.0
1962年	106.1	97.0	110.4	111.7	105.6
1963年	107.3	95.8	109.6	113.6	107.8
1964年	104.7	93.8	113.6	113.8	110.0
1965年	110.2	91.6	123.7	118.8	108.9
1966年	109.7	94.6	128.6	123.0	107.8
1967年	105.8	99.2	128.8	120.8	108.0
1968年	107.7	101.1	128.6	116.5	109.3
1969年	110.1	105.3	133.6	119.5	115.7
1970年	116.4	110.9	148.2	131.4	120.7

注: 1.賃金は製造業時間当たり、日本は月あたり賃金
 2.賃金コスト指数は賃金指数÷労働生産性指数で算出
 出所: 日本銀行「日本経済を中心とする国際比較統計」

(2) 政府による労働組合潰しと労働運動への規制強化

- 1) スタグフレーションと失業率高騰
- 2) ケインズ政策からサプライサイド政策へ
- 3) 労働運動の抑え込み

- ・レーガン政権での連邦公務員賃金の抑制とストライキに参加した連邦公務員でもある航空管制官の解雇による労働組合潰し
- ・サーッチャー政権による炭鉱労働組合 (NUM) の労働組合潰し、組合規制の強化
- ・中曽根政権による国労解体
- ・総評の解体と連合の成立

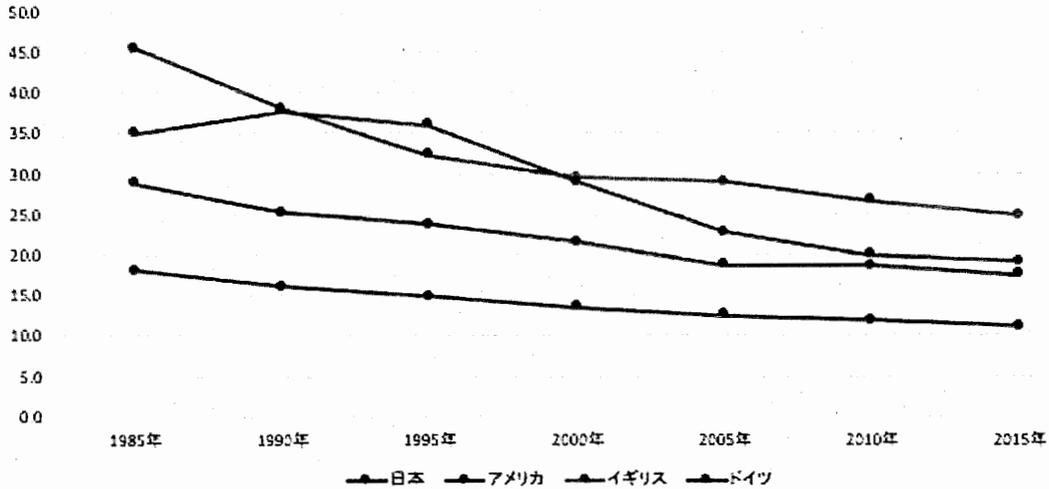
4) 労働運動の規制と労働市場の柔軟化政策

- ・メージャー政権による第二次争議・ピケットの制限、組合承認の法的手続の廃止、クローズド・ショップの禁止、労働組合の免責の除外、スト事前投票の義務化
- ・労働市場の柔軟化
→「ワークフェア」型の就労支援策
- ・レーガン政権による労働組合の交渉力や争議行為を無力化する手段の採用容認

5) 労働組合の組織率の低下

- ・労働組合に組織されない労働者が圧倒的多数
- ・ノン・ユニオン (南)

労働組合組織率推移



出所：労働政策研究・研修機構『国際労働比較』

(3) 労働運動の規制と労働市場の新自由主義的改変

① 労働市場の新自由主義的改変

- 1) 労働市場における供給システムの効率化、失業者の労働力化の促進、労働市場規制緩和による雇用拡大を目指す政策
 - ・職業紹介事業の民営化や民間の人材供給サービス事業の拡大→労働市場の流動化
 - ・労働市場規制緩和では、派遣労働や有期雇用規制を緩和
 - ・労働時間の柔軟性では、パート労働など短時間労働の増大 (表3)。
- 2) 1980年代におけるスタグフレーションの進行と1991年の冷戦崩壊→労働運動の規制強化→労働組合組織率の低→労働市場における規制力の低下
- 3) 2000年前後から過少就業や僅少労働 (ミニジョブ)、不安定就業を意味する派遣労働や個人請負、パート労働者やテンポラリーワーカーなどの非正規 (非典型) 労働者が拡大

表2 パート労働者割合の推移

		1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
日本	全体	16.6	19.2	20.1	15.9	18.3	20.2	22.7
	女性	30.9	33.4	34.9	29.0	31.7	33.9	36.9
アメリカ	全体	14.7	14.1	14.0	12.6	12.8	13.5	12.7
	女性	21.6	20.2	20.2	18.8	18.3	18.4	17.4
ドイツ	全体	11.0	13.4	14.2	17.6	21.5	21.8	22.4
	女性	25.4	29.8	29.1	33.9	38.8	38.2	37.7
イギリス	全体	19.7	20.1	22.3	23.0	22.9	24.6	24.0
	女性	41.1	39.5	40.8	40.8	38.5	39.3	37.4
フランス	全体	11.7	12.2	14.2	14.2	13.2	13.7	14.4
	女性	21.6	22.5	24.8	24.9	22.6	22.5	22.3
オランダ	全体	19.5	28.2	29.4	32.1	35.6	37.1	38.5
	女性	45.5	52.5	55.1	57.2	60.7	60.6	60.7

注：パートタイム労働者の定義は、労働時間が週30時間未満のもの。ただし日本の1985年、90年、95年は週30時間以上勤務者を含んでいる。
出所：日本労働政策研究・研修機構『国際労働比較』

表3 テンポラリーワーカーの推移

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
日本	10.6	10.5	12.5	14.0	13.8	7.4
アメリカ		5.1	4.0	4.2		
ドイツ	10.5	10.4	12.7	14.2	14.5	13.1
イギリス	5.2	7.0	6.7	5.8	6.1	6.2
フランス	10.5	12.3	15.4	13.9	15.1	16.7

出所: 表2と同じ

2. 労働運動の停滞と日本的労使関係の機能不全

(1) 日本における労働市場の新自由主義的改変の特殊性

①労働運動の規制強化なしの労働市場の新自由主義的改変

1) 1980年代までに労使協調化の完成

- ・鉄鋼業の労使協調化 高度成長期の新鋭設備の導入と労務管理秩序変革の必要性→資本による労働組合内の労使協調派の育成
- ・自動車産業 争議を通じて、労使協調的な潮流→組合の主流派
- ・電機産業 労使協調的な勢力が強さとインフォーマル組織による労使協調化

2) 正規労働者を組織する企業別労働組合=正規労働者の利害を守る運動に

- ・労働運動の規制がなくても、非正規労働の拡大や低賃金労働の拡大、不安定就業を促進する派遣労働の原則自由化など労働市場の新自由主義的改変に大きな反対運動を展開することはない
- ・正規労働者の利益を守ることになるものとして、非正規労働の拡大



- ・欧米との大きな違い

(2) 協調的労働運動の限界の露呈

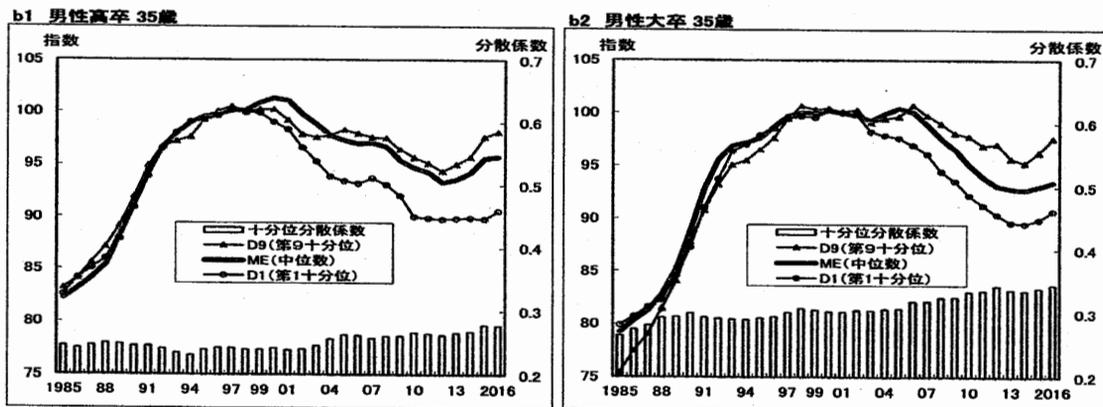
①賃金の停滞

1) 低下度合いは低賃金層 (D1) ほど大きい

2) 企業成長ができない

- ・賃金の停滞と格差拡大するようになったが、労働運動はそれに有効な歯止めを構築できていない
- ・希望退職者選定の公平さや面談への介入も限定

図3 標準労働者賃金分布の推移 (1997年=100.3)



出所: 日本労働組合総連合会「連合・賃金レポート2017」

(3) 企業別労働組合とそれに基づく労使関係の機能不全

- ① 資本の賃金抑制攻勢とリストラの深刻化に対抗できない
- ② 従業員代表組織としても機能しない
- ③ 春闘の機能不全
- ④ 資本の機能不全
 - ・ 内部留保の増大
 - 投資先を見つけられず内部留保を増やすだけ

3. 21世紀型危機と労働運動の変革

(1) 企業別組合変革の可能性

① 企業別強化か産業別労働組合か

- 1) 企業主義の弱点を批判
- 2) 職場闘争の強化

「労働組合運動の再建とは、労働者の間に「仲間と団結して使用者と対峙交渉すれば、法的な最低基準を超えて自分たちの要求を実現することもできる」という信憑を再生させることに他ならない。そして、そのような信憑を共有しうるような労働者集団の在する基盤は、基本的には、労働者が日ごろから顔を合わせてコミュニケーションをとりつつ働く場であり、同時に、現実の交渉相手である使用者やその代理人たる管理職と向き合う場＝職場において他にないのである」 (P30)

② 非現実的な想定

- 1) 企業単位での組織化の「合理性」、労働者統轄機構として機能
- 2) 職場闘争の強化の見通しなし

(2) 新しい社会運動としての労働運動再構築の可能性

① オキュパイ運動の経験

- 1) 社会運動と労働運動との結合
- 2) 社会的連帯に基づいた新しいタイプの労働運動変革

② 労働組合の民主的運営

(3) 闘いの基盤としての職務概念の確立と生活保障賃金

① 年功賃金の性格

- 1) 性差別賃金ではないが、客観的基準はない
- 2) 長期勤続の必要性
 - ← 企業成長と事業内容の一定

② 職務給の導入

- 1) 年齢の上昇に伴う生活費の増加をまかなうための方策が必要
- 2) 同一価値労働同一賃金的手段としての職務給

③ アメリカにおける職務概念の希薄化

- 1) ICTなど技術革新、組織革新などの急速化に伴い大ぐくりの職務分類に変化
- 2) 職務概念の希薄化と成果主義化
 - 労働者の抵抗基盤の喪失