

昭和54年版労使関係白書

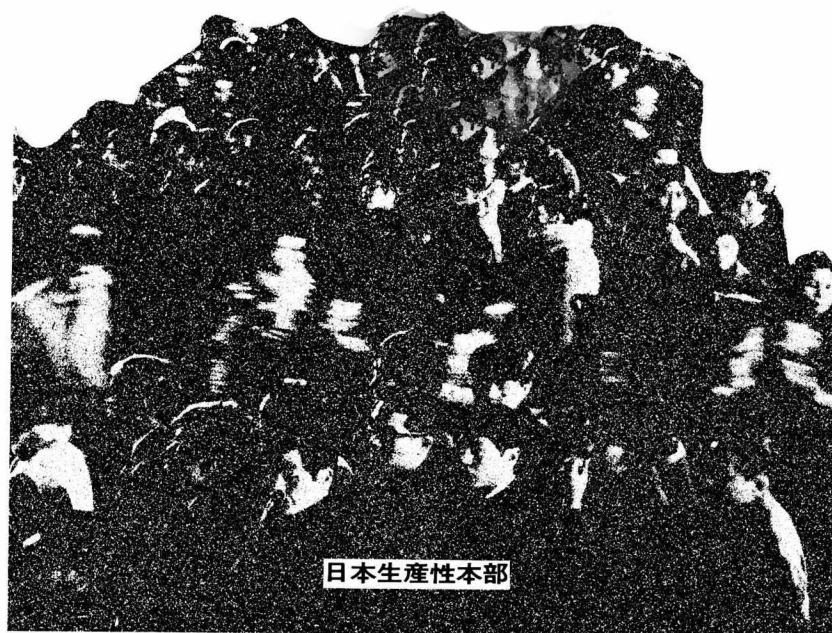
雇用安定と 労働組合の役割



日本生産性本部

昭和54年版労使関係白書

雇用安定と 労働組合の役割



日本生産性本部

昭和54年版 労使関係白書

発行日 昭和54年3月30日 頒価 1,700円

編 者 日本生産性本部労使協議制常任委員会

発行所 (財) 日 本 生 産 性 本 部
東京都渋谷区渋谷3-1-1(〒150)
電 話 東 京 (409) 1111(代)

印刷所 三好印刷株式会社

は　じ　め　に

この数年間、世界経済は通貨不安と石油危機の影響により、不況下のインフレという困難な状態におかれている。その中で、ひとり日本経済だけが比較的順調な対応をしてきた。それは、わが国労使関係の安定によるところが多い。

労使関係の安定を基礎にして、数次にわたる円高をくぐりぬけ、更に一層、日本の経済力は逞しさをつけてきたが、と同時に国際社会からの風圧も強くなった。資源なきわが国は、国際社会の一員としての然るべき義務を果たしていかなねばならない。

一方、国内的には低成長と高齢化にともなう雇用問題への対応が急がれている。その一つの現われとして、産業界にみられる減量経営への努力がある。企業が経済合理性の論理を貫くのは当然であるが、その結果ひき起こされる採用中止や人員整理などの雇用不安は、日本経済全体にとっては好ましい事態ではない。また、欧米の四倍の速さで進行しているわが国の高齢化は、雇用処遇秩序の変容を迫っている。低成長と高齢化の衝撃に日本的雇用慣行がいかなる修正をはかるべきか、これが経営と労働との根源的かつ共通の問題であるがゆえに、慎重な検討が望まれる。

以上の問題意識のもとに、今年の労使関係白書は作成されており、とくに労働組合の役割に焦点を合せての討究にその多くを割いてはいるが、むしろ経営者ならびに政府が雇用安定に一段の努力を払うことが期待されていることを強調しておきたい。

労働組合の在り方が問われるようになった背景には、企業別労働組合だけでは対応できない問題が発生してきたこと、春闘方式による賃金決定には限界があることなどが認識されてきたためである。だが、企業別労働組合に関する実態は必ずしも明らかにされていない。そこで、今回当本部の労使協議制常任委員会は、昨年の9月に企業内組合の組織と活動に関する実態調査を行なった。当白書の提言にもこの調査を踏えての問題点の指摘がなされている。

14回目の刊行になるこの労使関係白書は、雇用問題と労働組合の役割について、当面する課題を中心にまとめている。だが長期的には、労働者の職業生涯全般にわたる制度上の整備が必要である。その際に終身雇用、年功賃金、企業内組合などの日本的労使関係の特質の見直しも避けて通れない。よって、労使はこの問題に対して、十分な時間をかけることを期待したい。

なお、当白書は本部内の労使協議制常任委員会（委員長中山伊知郎氏）の研究であり、日本生産性本部昭和54年版労使関係白書として発表するものである。委員各位の労に感謝の意を表するとともに、今後とも日本生産性本部は、わが国労使関係の発展のために有意義な活動を続けていく所存であり、関係各位のご理解をお願いする次第である。

昭和54年3月

財団法人 日本生産性本部

会長 郷 司 浩 平

目 次

はじめに

序：企業別労働組合の将来

中山 伊知郎

提 言 雇用安定と労働組合の役割

I 労使関係の現代的課題	11
II 労働組合の対応	18
III 企業別労働組合の現状	26
IV 労働組合の課題	35

年次報告——雇用問題と労使関係

第1章 国際経済社会の動向と労使の対応

I 二つの外圧	46
II 保護貿易主義の傾向と直接投資の増大	49
III 経済社会の国際化と労使の対応	57

第2章 中長期の雇用政策と労組の雇用対策

I 雇用・失業情勢	65
II 政策的対応の進展	71
III 減量経営と労組の雇用対策	83

第3章 雇用重視の賃金決定と年功賃金の修正

I 深刻な雇用不安下の賃金決定	95
II 賃金交渉方式をめぐる議論と課題	103
III 年功賃金の修正と個別賃金基準の形成	112

第4章	新路線を模索する日本労働運動	
Ⅰ	賃金交渉の分散とその総括	122
Ⅱ	政策・制度要求の展開	132
Ⅲ	流動続く労働戦線	137
第5章	経済危機下の国際労働運動	
Ⅰ	先進国の雇用・失業対策	150
Ⅱ	欧米諸国の雇用・賃金の動向	166
Ⅲ	国際労働運動の果たす役割	181
第6章	経営参加諸制度の新たな展開	
Ⅰ	イギリス『産業民主主義白書』と参加論の展開	192
Ⅱ	労働者株式所有論の進展	197
Ⅲ	労働者教育制度の新たな発展	202
Ⅳ	日本の産業別労使会議の動向と参加の成果	207
資料		
Ⅰ	労働組合の組織と活動に関する調査報告	215
Ⅱ	主要労組団体の組織状況	233
Ⅲ	昭和53年労使関係日誌	236

序：企業別労働組合の将来

日本生産性本部 労使協議制常任委員会

委員長 中山 伊知郎

日本的な労使関係の特質が、労使関係の安定という点で評価されるようになってから、日本的な労使関係の研究は、内外ともに盛んになってきた。そのきっかけとなったのは、経済成長の実績とこれを結びつけて、日本の労使関係の特質を三種の神器のような表現でもちあげたOECDの報告書であったが、それはやがて世界的な反響をよび、改めて日本の労使関係に注目をあつめることとなり、さらに日本側の研究をよびおこすことになった。

こういう形で労使関係が注目されるようになったことは、よい面もあるし、悪い面もある。それは主として結果からきた興味だからである。日本の経済成長が世界無比の速度で進行したから、そのうらにあった労使関係が注目されるようになった。もしこんな高度の成長がなかったら、日本の労使関係は相かわらず後進国なみにとり扱われていたであろう。それは、結果よければすべてよし、という実利主義的な見方にすぎず、その意味ではうわべの見方にすぎない。それでもこれを動機として、成長と労使関係との結び目を安定という要因に見出し、そこから新しく日本の特質をさぐり出すとい

うやり方は、これをつきつめていけば、それこそ問題の本質にせまる何ものかをつかみ出すことになるであろう。そうなれば、これは大きなプラスである。いまのところそこまではいっていない。欧米の学界における一般的な見方は、日本は例外だという形で片づけているらしいし、日本側の研究もまだそういう見解を説得するほどの力をもつにはいたっていない。しかし、日本は別だというのは、日本についての研究はまだこれからだという慎重さの表現であると同時に、やがてはそれと取り組まねばならぬという願望の表現ともうけとれる。

何れにしても、最近時に至って内外ともに日本の労使関係が注目の的となっていることは、歓迎すべきことである。三種の神器の秘密もやがてはもっと明白な形で解かれることになるであろう。ただいままでの研究経過をみていると、企業別組合についての検討は、他の二つの特質、すなわち一つは生涯雇用、いま一つは年功賃金に比べて、突っ込み方が少いように見える。これは生涯雇用や年功賃金の慣習的制度が、最近の経済事情の変化とともに多少とも崩れゆく傾向を示しているにも拘わらず、企業別組合のみは、不況によってむしろ固められつつある事実にてらしていったら問題である。三つの特質の相互間にはもちろん密接な関係があるのであるから、その中のどれかに起った変化は他のものにも影響するであろう。生涯雇用がかりに失業の増大によって崩れるようなことがあれば、それが迂回して企業別組合の牙城を崩すことにもなりかねない。しかし現在のところでは生涯雇用に現われた多少の変化も、年功賃金に対する若干の修正傾向も、企業別組合そのものをゆるがすように働い

ていない。むしろこのような変化や修正は、企業別組合という枠の中で行われている。企業別組合はなぜそのように強固な土台をもっているのか。それは終戦以来30年の長い間、産別との比較の上で一日も早く解消されるべきものとされながら、なぜ、今日まで存続したか、また存続しえたか。これはまさに問わるべき問題である。

三つの特質の中で、企業別組合だけが、いささか異なる地位にあることの、第一の理由は、それが西欧の組合組織には例をみない制度だという点にある。最初はこれが御用組合と誤解された。今日でもそのような誤解が皆無であるとはいいい難い。しかしその活動、使用者からの独立性、ナショナル・センターに対する自立性を仔細にみれば、この見解が全く皮相のものであることは明白である。西欧にないということは、理解し難いということに^{つらな}連り、それはやがて頭ごなしの否定につながってくる。企業別から産別への転換が特に労組側の組織戦略として、今日まで一貫して主張されてきたのは、主としてこのような理由に基づくものであった。

もちろん企業別組合否定の主張に、現実的な根拠が全くなかったわけではない。その最大のものは運動の足をひっぱるという弱点であろう。たしかに、組合が統一的な要求を立てて闘う場合、個々の企業の黒字や赤字が、企業別組合の行動に直接の影響をおよぼすようでは、闘いそのものが弱くならざるをえないし、また実際の争議において組合の足並みが乱れる場合、その一つの理由はたしかに企業別組合の存在に帰せられるであろう。しかし、この不利益は、実は組合の結束力そのものによって企業別組合という制度そのものだけにあるのではない。現に企業別組合は、上部団体に加入するこ

とによって産別的体制をとることができ、さらにナショナル・センターへの加盟を通じて統一的行動に参加している。その参加の仕方は例えば春闘の場合においても事実上企業別のこの弱点を少なくするように働いている。ここでの弱点をすべて企業別にだけ負わせるのは行きすぎである。

労使関係の正常化という立場からみて、私はこの弱点を軽視しようとするものではない。むしろこの弱点を根本的に是正する道としては、労組の大同団結を提唱したいと、常に考えている。一般的にいて日本の労組の社会的威信は、西欧の場合に比べて低い。日本の組合はすでに社会の中に組入れられたが、社会の中での組合の地位はまだ十分に重くはない。少くとも西欧の場合に比すべくもない。その最大の理由は労組の分裂にある。もし民間の労組だけでも今回統一することができれば、その圧力は倍加するであろう。その場合にもなお企業別組合のもつ特殊な事情は残るであろうが、それが労働運動全体や、労使関係の内容に与える影響はしだいに小さいものとなるに相違ない。

ここで強調したいのは、これが同時に使用者経営者の利益にもなるということである。組合の非統一^{すき}はしばしば経営者にとっての乗ずべきすきとなる。この隙を利用して経営者側が争いに勝った例もないではない。しかし、大きくみると、それは一時的な利益にすぎない。相手が弱いことによって自分も強くなれないという大きな不利益は、この小さな利益を帳消しにしてあまりあるであろう。経営者は企業別組合をこれからも守っていかうとしている。この制度には日本の労使をいれる合理的な枠がある以上、これは成功するであ

ろう。しかし、それを大きく成功させる、つまりその上に正しい労使関係をきづきあげるためには、これを小さく利用することを考えてはならない。問題は労使の協力によってこれを世界からの批判の目に耐えうるように育てあげるべきである。もし、企業別組合の制度が、いま世界の労使関係の最大の問題となっている経営参加をその中に有効にとり入れることに成功するとすれば、——その可能性は諸々の研究がすでに指摘しているように決して少くはない——それは労使関係の将来に新しい領域をひらくことになるであろう。そのような将来をも含めて、日本の企業別労働組合についての研究はいま新しい局面をむかえているものと思う。

提言 —

雇用安定と労働組合の役割

I 労使関係の現代的課題

1. 直面する雇用不安と労使関係基盤の動揺

現代の労使関係における最大の問題は雇用問題である。多くの企業において「減量経営」の一環として雇用調整が行われた。伝えられる景気回復の兆候にもかかわらず雇用情勢の見通しは厳しい。ことに中高年労働者にとっては、その影響は深刻である。

このような情勢に対して労働組合では、個別企業における雇用維持のための取り組みはもとより、産業別組織，ナショナル・センターのレベルにおいても、政策要求を中心とした対策が考えられ、また財界においても、経済同友会が昨年11月「新しい雇用秩序」についての見解を表明するなど積極的な関心を示している。他方政府においても離転職者の救済，中高年労働者や心身障害者の雇用の促進などの措置を講じているが、情勢はまだ必ずしも好転の兆を見せて

いない。

現代のこのような情勢は、石油ショックを契機として表面化した世界的な構造不況の下で、それまで高度成長路線をひた走ってきた日本経済を安定した成長路線に切り換える過程における模索であり、苦悩を示しているといってもよいであろう。現代の雇用問題は不況切り抜けのための一時的対策という問題ではなく、高度経済成長期に形成された日本経済と企業活動そして労使関係の体質をどう変えて行くべきかという長期的な課題である。

わが国の労使関係の特質は終身雇用、年功序列賃金、企業別労働組合の三つの制度であり、これが日本の高度成長を支えてきたという指摘が OECD など外国人の目からなされて以来、国内でも同様の評価が広く行われている。これがその通りであるとすれば高度成長期の終った現在、その役割、また、これからのあり方が再検討されなければならないであろう。事実、その修正への動きは諸所に見られるのであり、このような制度的、構造的な問題が複雑に入り組んでいるのが現代の雇用問題であるといってもよいであろう。

上記の三つの制度はいずれも広義の雇用と結びついている。「終身雇用」とは、一般的用法からすれば新規学卒者を企業の基幹労働力として採用し、これを定年というある年齢まで継続して当該企業にとどまることを奨励する人事政策である。「年功序列賃金」は、企業における勤続年数に応じて賃金を上昇させるという一般的な賃金政策で、そのことが労働者のライフ・サイクルに適合することから雇用の安定度を高めるということにもなり、その意味で「終身雇用」と不可分であった。企業別労働組合は、このような「終身雇

用・年功序列賃金」制度の下における労働者＝従業員の雇用上の利益を守る組織として生まれ、機能してきた。

果して「終身雇用」、「年功序列賃金」が存在しているかどうかについては議論がある。「終身雇用」は、大企業の基幹労働者のみに適用されている制度であり、日本の雇用制度全体からみれば部分的な現象にすぎないとする意見、さらに、平均寿命の伸びに伴い、多くの企業で採られている55～60歳の定年は「終身」の雇用保障ではなくなったとする意見などがある。また、定年延長の要求がありながら、他方で若年定年制導入の試みも見られる。「年功序列賃金」についてもすでに崩壊したという見方があるが、事実高度成長期における企業の職務給導入など賃金体系修正の試みにより年功昇給のウェイトは減少しているし、また若年労働力不足による初任給の上昇も相まって年齢別の賃金格差は明らかに縮小している。

これらの議論は「終身雇用」、或は「年功序列賃金」とはどのような雇用の場におけるどのような雇用の形態を意味するかという事実認識の相違から生じていると思われる場合が少なくない。「終身雇用」の維持について労使が共通の志向をもつとしても、それぞれの側における「終身雇用」の意味内容は必ずしも同じではない。雇用問題を論じ、政策立案に当ろうとする者にとって、正確な事実の認識は不可欠であり、これなくして関係者相互の対話は成り立たないが、このことは後に改めてふれよう。

2. 雇用の安定と職業生涯充実の要件

ここで注意を喚起したいのは、雇用という問題を働く人個々人の

立場から考えるという視点である。雇用ということだが、雇用契約に基づいて企業に働くという限定的な意味に取られるおそれがあれば「職業生涯 (Career)」といいかえてもよい。人は生まれ、家庭に育まれ、学校教育を経て職業生活に入り、ある年齢に達して退き、老後を送る。このライフ・サイクルの中で最も長い期間、かつ人間として最も成熟した期間を占める職業生活が充実し安定したものであるかどうかは、個人の一生にとって決定的に重要である。職業生涯は、第一に個人の生活を支える所得の源泉であり、第二に個人の能力を発揮、伸長することを通じての人間形成の場所であり、第三にその携わる活動を通じて社会の利益の増大に貢献する社会人としての連帯の場である。

第一の要件は、個人が家庭を営み、子孫を育て、快適な暮らしをいとなむという生活設計の問題に関連する。第二の要件は、個人がその個性を十分に発揮し「余人を以て換え難い」ことを実感することから生れる誇りと威信にかかわる。第三の要件は、仕事の生産性を高めることにより、社会の富を増加し、人々の幸福の条件を整備することにつながる。個々人の職業生活は多様な形態を取るが、その安定・充実とは、職業生涯の全期間を通じてこの三つの要件が充足されることであり、調和と活力のある社会の存続のための不可欠の条件でなければならない。雇用の問題について敢て以上のような視点を設定したのは、個人の尊厳こそが民主主義の基本であり、性別、年齢、職業にかかわらず幸福の追求に関して平等の条件を整備することが社会的公正の理念に適うと考えるからである。

現代において、人々の職業生活にとって最大のは企業であり、