

産別統一闘争とストライキ

—2019春闘によせて—



神戸大学准教授

いわさ たくや
岩佐 卓也

はじめに

「内需を拡大するために労働者の賃金の大幅な引き上げが必要である」という主張が、労働組合サイドに限らず、多くの論者によって唱えられるようになってから久しい。

しかし周知のように、現実は依然そうっていない。むしろ実質賃金は低下を続けている。戦後産別統一闘争とその重要な軸であるストライキによって社会的に賃上げを実現してきた春闘の機能が大きく減退していることは明らかである。

こんにち大幅賃上げを実現するためには、春闘における産別統一闘争とストライキを改めて構築することが必要である。それは運動のなかで繰り返しいわれ続けてきた常識に属することではあるが、しかし、2019春闘に向けて改めて強調されるべきことであると思われる。そうした観点から、本稿では、2018春闘とこれまでの春闘史を振り返るとともに、今日における産別統一闘争とストライキの具体的実践を紹介したい。

1 2018春闘を振り返る

2018春闘には様々な面で異例の「好条件」が揃っていた。

まず経済情勢においては、大企業の経常利益と内部留保が過去最高を記録した（後掲の図表4、5を参照）。労働需給についても大きく人手不足の傾向が示されていた¹⁾。

政府も賃上げを推奨した。安倍首相は2013春闘から経営者に賃上げを要請してきたが、2017年10月26日の経済財政諮問会議において、はじめて具体的な数値を挙げた。いわく「賃上げは、もはや企業に対する社会的要請だと言える。来春の労使交渉においては、生産性革命をしっかりと進める中で、3%の賃上げが実現するよう期待したい。経済界におかれては、前向きな取り組みを是非ともお願いしたい」。首相は12月26日の日本経団連（日本経済団体連合会）との会合では「来春も力強い賃上げ、ずばり3%以上の賃上げをお願いしたい」とさらに踏み込んだ賃上げの要請を行った²⁾。

図表 1 2018 春闘の賃上げ集計結果

() 内は前年

	国民春闘 共闘委員会	連 合	日本経団連・ 大手企業	日本経団連・ 中小企業	厚労省	日本経済新聞社
金額 (円)	6,126 (5,817)	5,934 (5,712)	8,539 (7,755)	4,804 (4,586)	7,033 (6,570)	7,143 (6,037)
率	2.09 (2.07)	2.07 (1.98)	2.53 (2.34)	1.89 (1.81)	2.26 (2.11)	2.31 (2.03)

出所：国民春闘共闘委員会「賃上げ集計」。金額・率の回答を得た 355 組合。2018 年 9 月 11 日発表。／連合：「春季生活闘争回答集計結果」。平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち回答を引き出した 5575 組合。2018 年 7 月 6 日発表。／日本経団連・大手企業：「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」。調査対象は原則として東証 1 部に上場、従業員 500 人以上、主要 21 業種大手 252 社。116 社が回答。2018 年 7 月 10 日発表。／日本経団連・中小企業：「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」。調査対象は従業員数 500 人未満の 17 業種 741 社。412 社が回答。2018 年 8 月 7 日発表。／厚労省：「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」。集計対象は妥結額などを把握できた、資本金 10 億円以上かつ従業員 1000 人以上の労働組合のある企業 334 社。2018 年 8 月 3 日発表。／日本経済新聞社：「賃金動向調査」。調査対象は上場企業と日本経済新聞社が独自に選んだ有力な非上場企業の合計 2095 社。733 社が回答。2018 年 5 月 21 日発表。

さらに2018年に入り、年頭、日本経団連は首相の要請を受けて「個人消費活性化に向けた『3%賃金引き上げ』との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が求められる」との春闘方針を示し、ここでも「3%」が明示された。内部留保についても「『人財への投資』も含めた一層の有効活用が望まれる」とした³⁾。はたして2018春闘で3%の賃上げが達成されるかどうか、注目が集まった。

しかし、春闘交渉にとって重要な意味をもつのは、日本経団連よりも、個々の企業の方針である。日本経済新聞社が大企業を対象として実施した「社長100人アンケート」では、自社の賃上げ幅について3%以上が適当とした回答は約1割に過ぎなかった⁴⁾。

この壁を労働組合は破ることができなかった。3月14日の大企業の集中回答ではベアと定昇では3%に届かない企業が相次いだ。毎日新聞の社説(3月18日)はいう。

「2018年春闘は主要企業で前年を上回るベースアップ(ベア)が相次いだ。しかし、安倍晋三首相が求めた3%賃上げに届かない企業は多い。かつてない好業績の企業が相次ぐ中で、賃上げの勢いは思ったほどないと言わざるを得ない。／個人消費が停滞し、将来不安から貯蓄ばかりが増えて

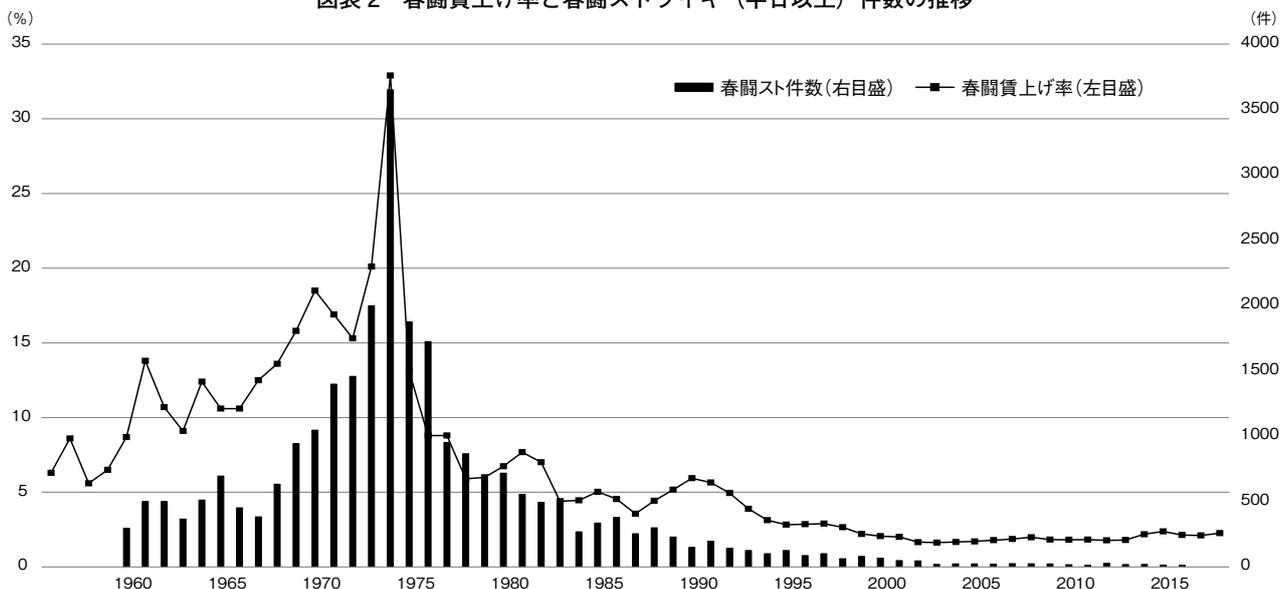
いく現状を変えるためには、従業員数で雇用者全体の7割以上を占める中小企業の大幅な賃上げが必要だ。／今回、経団連は安倍政権の意向を受け入れて、春闘で初めて『3%の賃上げ』という数値目標を掲げた。異例の方針が、主要企業の賃上げにつながったのだろう。／ただ、ボーナスや退職金などの算定に連動し、将来にわたってコスト増になるベアは抑え、定期昇給や各種手当でつじつまを合わせているのが実情だ。…／18年3月期に上場企業は2期連続で最高益となる見通しだ。内部留保も過去最高の水準になっている。それを考えれば、もっと大胆に賃上げをしてもいいのではないか」。

またこのときに、トヨタ労使がベースアップ額を非公開とし、春闘相場の先導役を放棄した。

2018春闘の主な賃上げ集計結果は図表1のとおりである。すべての集計結果において賃上げ額・率が前年実績を上回っていること、また個別の交渉単位では、非正規労働者や再雇用者の賃金の底上げ、企業内最賃協定の締結、有期雇用労働者の無期転換の実現、初任給の改善などの成果が獲得されていることなどは、もちろん積極的に評価されるべきである。

しかし、2018春闘全体としては首相や日本経団連が容認する3%にさえ届かない結果となった⁵⁾。

図表2 春闘賃上げ率と春闘ストライキ（半日以上）件数の推移



出所：春闘賃上げ率は厚労省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（図表1の出所記載を参照）。春闘ストライキ件数は厚労省「労働争議統計調査年報告」。半日以上同盟罷業のうち、2～5月に発生し、主要要求項目に「賃金増額」を含むもの。

全労連は2018春闘の結果について「2年連続で前年以上の賃金回答となったが、前年を若干上回る程度の賃金回答に多くの単産が留まったことは、要求や労働者の生活実態からすれば不十分である」と総括している⁶⁾。



2 春闘の変容過程と2019春闘

春闘のこうした結果は、もちろんいまに始まったことではない。ここで春闘の歴史を概観しておきたい⁷⁾。

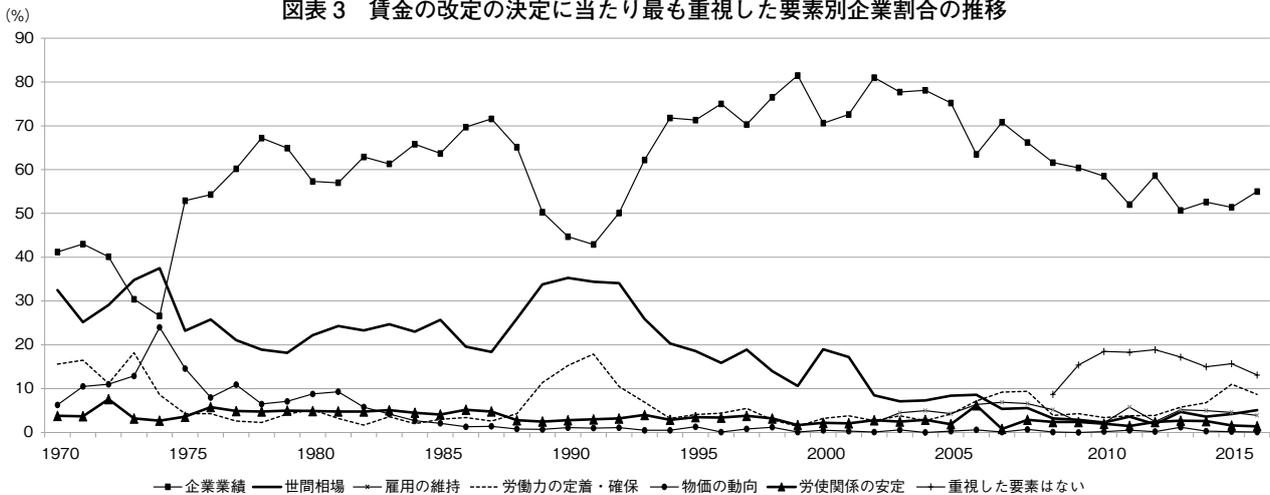
戦後、日本の労働組合のほとんどは企業別に組織されており、賃金交渉も企業別に行われてきた。そのことをもって、企業別交渉では労使の利害が一体視されて企業側に有利であるといわれることが多いが、しかしそのことは自動的に保障されるわけではない。賃金交渉がそのように名実ともに企業別に分断されるためには、交渉をそうした方向に誘導するような論理が浸透していること

が必要である。

「支払い能力論」には、まさにそうした役割が期待されていた。「支払い能力」の定義はしばしば曖昧であり、またそれを算出する様々な方法が考案されてきたが、賃金原資を当該企業の付加価値から諸費用を差し引いた「残余」として扱うというその要点は明確である。支払い能力論にしたがえば、賃金決定はもっぱらミクロの視点、つまり当該企業の個別事情の観点から導かれる。

この支払い能力論に対峙したのが1955年に始まる春闘であった。「残余」が賃金原資になるのではなく、逆に賃金原資を企業にとっての「与件」とするべく、企業を超えた賃上げの相場を形成し、そしてその相場水準を引き上げることが目指された。そのために、各組合の賃金交渉時期、要求内容、妥結水準、そしてストライキを連携させる産別統一闘争が組織され、さらに産別間共闘が組織された。1957春闘では5日間のストライキ集中期間を設定する「高原闘争方式」が、1958春闘では炭労、国労、私鉄総連を中心に地域共闘を組織する「拠点ブロック共闘方式」が編み出され

図表3 賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移



出所：厚労省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

た。

60年代に入るまでは賃上げ率はなお一桁台にとどまっていたが、60年代以降の春闘は参加組合が拡大し、図表2に見られるような高い賃上げ率が獲得されてきた。また、図表2からはスト件数の増加と賃上げ率の上昇の見事な相関が分かる。賃上げの額の分散係数も縮小し⁸⁾、「支払い能力」の低い企業にも春闘相場は社会的に波及し、賃金格差の縮小が進行した。中小企業の賃上げ率は主要企業のそれを上回っていた。60年代後半からは「前年実績プラスアルファ」が定着する。

春闘の発展に対して、日経連（日本経営者団体連盟）は、支払い能力論に基づく企業別の賃金決定によって春闘相場の波及を遮断する方針を貫こうとしていた。しかし、春闘相場を形成しようとする労働側と、それを打破しようとする企業側の対抗が前者の優位において推移し、それが動かしがたいものとなる中で、日経連は、春闘相場の形成を容認した上で、それをマクロレベルの指標によって抑制する方針を打ち出した。それが1969年に登場し、翌1970年に定式化される「生産性基準原理」であった。日経連は、各企業が「実質国民経済生産性の伸びを賃金上昇率が上回らない」というマクロ的な基準のもとに一致結束して賃金交

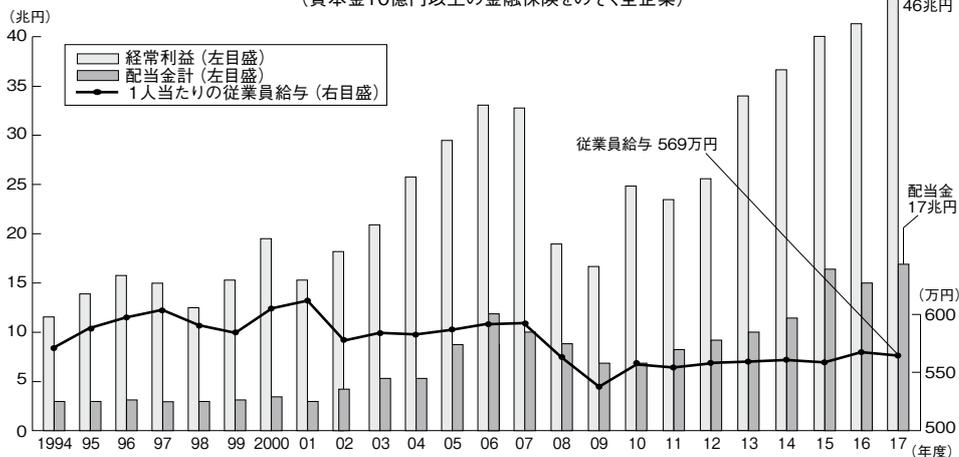
渉にあたることで、春闘相場の上昇を阻止しようとした⁹⁾。

提起された当初、生産性基準原理の実際の労使交渉に対する影響力は限られており、1974春闘では史上最高の32.9%アップとなった。しかし、ついに、春闘開始から20年目にあたる1975春闘において、生産性基準原理は賃金交渉の指針として威力を発揮する。日経連『大幅賃上げの行方研究委員会報告』は15%以下という賃上げ率の「ガイドポスト」を設定して大企業の意志統一をはかり、かたや鉄鋼労連などが賃上げ要求を自粛した。1975春闘によって成立した賃金抑制はその後も継続し、IMF・JC（全日本金属産業労働組合協議会）単組とそれに対応する大手企業の連携によって春闘相場が「一発回答・ストなし」で形成される仕組みは「管理春闘」と呼ばれた。図表2に見られるように1974春闘以前とは逆に、ストライキの急速な減少に対応して賃上げ率も低下した。

そして、1975春闘からさらに約20年を経た90年代後半以降、日経連と企業は一段踏み込んだ攻勢に出る。再び支払い能力論が前面に登場し、春闘相場の波及そのものの打破が方針に掲げられたのである。スローガンは「自社型賃金決定」、「横並びの是正」、「構造改革春闘」である。図表3が示

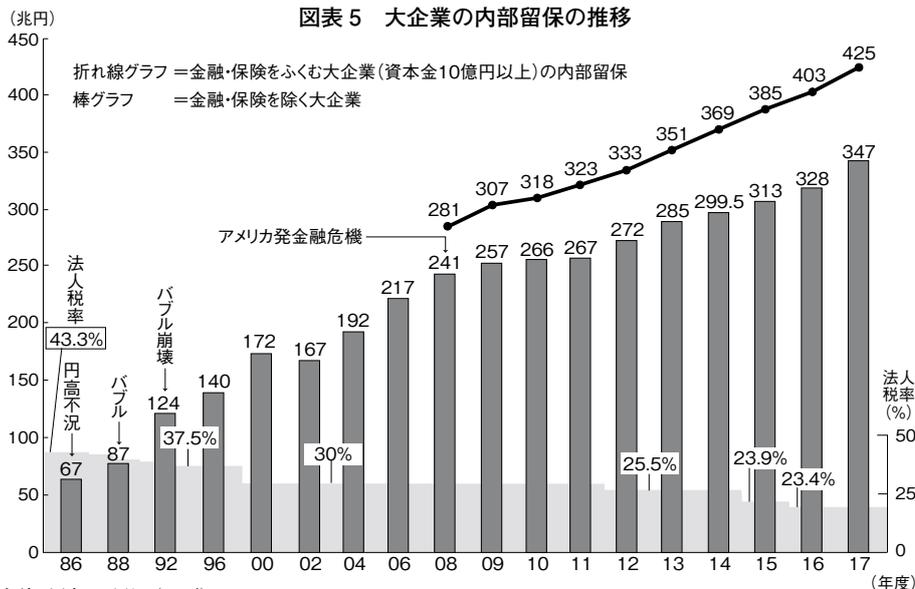
図表4 大企業の経常利益・配当・従業員給与の推移

(資本金10億円以上の金融保険をのぞく全企業)



出所：『2019年国民春闘白書』（学習の友社、2018年）17頁。原データは財務省「法人企業統計年報」。

図表5 大企業の内部留保の推移



出所：図表4に同じ（16頁）。

すようにこの時期から「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」における「世間相場」の割合が低落し、また賃上げ額の分散係数も再上昇する（注7参照）。これらのことは、産別統一闘争による企業を超えた春闘相場形成が崩されてきていることを示している。加えて、この時期に進行した正社員の個人処遇化と非正規労働者の増大は、賃上げ要求だけでなく、労働組合の組織維持そのものを難しくしている。

2018春闘の結果は、こうした春闘の変容、つま

り社会的な賃上げを実現する機能の減退傾向を、改めて、そして賃上げの「好条件」との対照においていっそうはっきりと示したといえるだろう。

2019春闘においても、賃上げをめぐる「好条件」自体は基本的に継続している。図表4、5から大企業の経常収益と内部留保の動向を確認できる。もちろん、これらのことは大幅賃上げ要求の正当性を高める重要な事実である。これらの富は労働者が産み出したものであって、広く労働者に分配されなければならない。



2018春闘における JMITU 東京東部地協・小坂研究所支部のストライキ。手前は激励団。

しかし、労働組合の主体的運動によってはじめてそうした分配が実現するという関係も、2018春闘と同様である。そのときに、これまで崩されてきた産別統一闘争とストライキを改めて構築する課題を避けて通ることはできないと思われる¹⁰⁾。

3 産別統一闘争とストライキの実践から学ぶ

以上で見たように、産別統一闘争とストライキを押さえ込む仕組みは、企業側の長年の尽力の結果であり、非常に強固につくられている。しかし同時に、賃上げが労働者の生活を左右する切実な問題である以上、この仕組みが矛盾なく貫徹し続けることもまたありえない。

これは抽象論ではない。かつての運動を懐古しているのでもない。そこで本稿は、最後に、2018春闘における産別統一闘争とストライキの生きた事例を2つ取り上げたい¹¹⁾。



2018春闘において JMITU（日本金属製造情報通信労働組合）では、全国237支部のうち60.3%

の143支部でスト権が確立され、42.2%の100支部でストライキが実施された。

たとえば JMITU 東京東部地区協議会（東京東部地協）では、ストライキと産別団交を軸とした産別統一闘争が展開された。

支部が単独で使用者と交渉する場合には、そこに企業内の上下関係が反映して、対等な関係になりにくい。また支部組合員の認識の視野が企業内部の事情に限られてしまうこともある。そうした弱点を補うべく、春闘交渉に先立ち東京東部地協では、各支部の統一交渉委員から成る統一交渉団が結成された。この統一交渉団（場合によっては加えて地本・中央本部役員）が支部の団体交渉に参加する産別団交によって、より対等な交渉関係を築くことができる。交渉では、経営事情が厳しいなかでも賃上げに応じている他支部の交渉状況が紹介されるなど、産別団交ならではの追及がなされた。また、他支部の団体交渉に参加することが統一交渉委員の経験・学習の場となった。そして、さらに統一ストライキが使用者に回答の上積みを追った。

東京東部地協・小坂研究所支部は、10年前、20年前の同年代の賃金と比較して現在の賃金がどれだけ低下しているかを調査、討議して5万円の賃上げ要求を提出した。3月7日の初回答5800円を受け、翌8日には東京東部地協のリレーストライキに合わせ、2時間の時限ストライキを実行した。

3月14日の第2次回答はプラス1000円の6800円であった。翌15日には地協統一半日ストライキが実施された¹²⁾。組合員からの「半日ストを回避することがあるのか」との声に対して、支部役員は「みんなが本当に納得できる回答が出るなら回避はするが、中途半端な額ならやるしかないよ。地協の仲間みんなで一丸となって進めている春闘だ

図表6 統一要求提出率、要求提出率、回答引き出し率の推移

	統一要求提出率	要求提出率	回答引き出し率
2014春闘	28.3%	42.8%	20.9%
2015春闘	22.2%	39.5%	12.3%
2016春闘	23.3%	45.6%	21.7%
2017春闘	23.6%	39.4%	21.1%
2018春闘	35.0%	61.3%	34.8%

出所：福祉保育労中央本部集計



2018春闘における福祉保育労兵庫地本・杉の子太陽の子保育園分会のストライキ

から、小坂だけがちょっといい回答だからといってストを回避したら、半日ストを打ってがんばっている支部に悪いと思わないか」と問いただし、説得した。

その後、小坂研究所支部は3月26日の時限ストライキを経て、4月3日、第7次回答9200円を引き出し妥結した。率にして3.34%アップであった。

東京東部地協・日本ロール支部は家計簿調査に基づく対話を進め、要求5万円を提出した。小坂研究所支部と同じく3月8日、15日のストライキを経て、第55次回答1万350円(3.53%)を引き出し妥結した。同支部は13年にわたって1万円を超える賃上げを達成している。日本ロール製造では事業所閉鎖に関する団交拒否について6年におよぶ争議が続いており、このことも使用者への圧力となった(2018年11月勝利和解)。多くのJMITU支部の交渉において、企業側が「3%」をむしろ賃金抑制の口実として用いるなか、両支部はそれを乗り越える成果を獲得した。

(2) 福祉保育労

福祉保育労は、2017春闘から「福祉労働者の大幅な処遇改善と増員」と「戦争法廃止・立憲主義回復」(2018春闘は「憲法改悪反対」)を掲げた

「ストを含む全国いっせい行動」を実施している。2017春闘(3月16日)では、11地本でスト権を確立、うち9地本でストライキが実施され、58分会96職場658人が参加した。2018春闘(3月15日)では12地本でスト権が確立し、かつストライキが実施され、52分会78職場406人が参加している。これは、1986年の福祉保育労の結成以来はじめての取り組みであり、新しいストライキの波が生まれている事例としてきわめて注目される。

「ストを含む全国いっせい行動」は対政府要求を掲げたものであるが、これは、春闘の産別統一闘争のなかでの「山場」としての性格をもっている。組合員が議論を通じて春闘要求に確信をもつこと、要求を経営者や保護者、地域住民に説明すること、職務の専門性から要求を自制する葛藤を乗り越えて、当事者である福祉保育労働者自身が声を上げる決意をすること、そして分会が互いに励まし合い産別労働組合の意識を高めること、これらのことを経てはじめてストライキが実現する。

こうした産別労働組合としての取り組みによる運動の変化を示す一つの指標が、図表6に見られる統一要求提出率、要求提出率、回答引き出し率の顕著な上昇である。

ストライキの実施に向けては、それぞれの地

本・分会における運動の発展がある。たとえば、福祉保育労兵庫地本では2017春闘においてスト権が確立された。ある組合員は、残業代が支払われず自分の仕事が「なかったこと」にされていること、また保育士の賃金が全産業平均よりも月額10万円も低いことを知り自分の人格を否定される思いを抱いたことなどがきっかけとなり、ストライキの必要性を認識するようになった、と述べている。また、ある分会では、スト権確立投票の際、自分たちの分会だけではなく、ストライキを決意しようとしている他の分会のことも考えて投票しようとして議論がなされたという。

兵庫地本は、2017春闘では、まずはストライキの意義について認識を共有することに重点をおき、いっせい行動日に組合員はリストバンドを着用して組合の存在と要求をアピールした。そして2018春闘において再びスト権を確立し、いっせい行動日の3月15日、5分会7職場53人が時限ストライキに入った。結成5年目となるある保育園分会では「アピールでき、意気も上がる取り組みはストしかない」と決意し、終業時前に時限ストを実施した。門前で宣伝を行い、「ストなんかやったらダメでしょ！」と怒る保護者に懸命に説明する一方、同業の人々からの共感も寄せられた。

2019春闘において兵庫地本は、引き続き「ストを含む全国いっせい行動」（3月14日）に取り組むとともに、新たに「春闘要求書いっせい提出日」を設定することを計画している。これによって、各分会の団体交渉時期を接近させ、分会間の情報交換と議論を通じた連携を強化できる。つまりこれは、産別統一闘争をより実質的なものに深化させようとする試みである。

いずれも、春闘と労働組合運動の原点を再確認させられる事例であろう。2019春闘において、こうした実践がさらに多くの労働者の経験となり、

反転の契機が広がることを強く期待する。



付記 ドイツにおけるストライキの新動向

今日ストライキの再構築が課題となっていることに関して、ドイツの動向が参考になるとと思われる¹³⁾。

国際的にみて日本のストライキの発生頻度が際立って低いことは周知のとおりであるが、それと比べれば、ドイツにおけるストライキはずっと日常的な出来事ではある。しかしヨーロッパ諸国のなかでは、ドイツはストライキ小国に位置してきた。

そのようななかで近年、ドイツで従来にない新しい形のストライキが現れている。いくつかの特徴的な事例について紹介したい。

第一に、協約脱退・協約不加入に伴うストライキがある。横断的労働協約に拘束される（労働協約の適用を受ける）デメリットが大きいと判断した使用者が、使用者団体を脱退して労働協約の拘束から逃れること、またはそもそも使用者団体に加盟しないことが頻発している。こうした使用者を翻意させるためのストライキが行われている。

たとえばアマゾン社の協約不加入をめぐるストライキがある。同社は使用者団体に加入しておらず、小売業の横断的労働協約に拘束されていない。これに対して ヴェルディ ver.di（統一サービス産業労働組合）は協約加入を要求し、2013年から各営業所でストライキを繰り返している。しかし現在にいたるも同社は交渉に応じていない（なおドイツには法的な団交応諾義務はなく、交渉を拒否する使用者に対してはストライキによって強制するしかない）。



低組織率のなかでの対抗

第二は、使用者団体の労働条件切り下げ攻勢が引き起こすストライキである。たとえば、小売業において2007年から2008年にかけて15ヵ月間にわたって展開したストライキがある。

伝統的にドイツでは日曜日や夕方の小売店舗の開店時間が厳しく制限されてきたが、徐々に緩和され、2006年の基本法改正に伴って、多くの州では日曜日以外は24時間開店することが可能となった。このことは、横断的労働協約に拘束されている使用者にとって、非拘束の使用者に対する競争上の不利を増大させるものであった。なぜならば、開店時間の延長によって、横断的労働協約に規定されている遅番手当や夜間手当などが新たなコスト負担を発生させるからである。そこで小売業の使用者団体はこれらの手当を「アナクロニズム」としてその廃止を要求した。この要求は ver.di の激しく反発するところとなり、ストライキが各地で断続的に行われた。

しかし ver.di の小売業全体の組織率は約30%であり、とくに小規模店舗でのストライキは困難であった。加えて、使用者はストライキが行われている店舗にスト破りとして派遣労働者を大量に投入し、ストライキの効果と組合員の士気を減殺しようとした。使用者団体は強硬姿勢を崩さなかった。これに対して ver.di は、予告なしに不規則に行われる「フレキシブル・ストライキ」、市民を動員して、商品をカートに入れたまま放置するなど合法的に営業を妨害する「フラッシュ・モブ」など新しい争議戦術をもって対抗した。従来タブーであったクリスマスやイースター商戦期のストライキも行われた。こうした長期の争議の結果、諸手当の廃止は部分的なものにとどまっ



ドイツの保育園ストライキ。標語は「私たちにはその価値がある」¹⁴⁾

た。

第三は、事業所閉鎖をめぐるストライキである。従来から事業所閉鎖に際しては、経営組織法に基づき、従業員代表委員会と使用者が補償金や再就職支援などについて協定する「社会計画」の仕組みが用いられてきた（労使が合意できない場合は仲裁委員会が社会計画を作成）。しかし、交渉に際して従業員代表委員会はストライキを行うことができず、「社会計画の内容は使用者と仲裁委員会の『善意』に依存する」（IG メタル〈金属産業労働組合〉）という限界があった。

そこで近年では、社会計画の内容を労働協約によって規定するケースがある。この労働協約を「社会協約」という。社会計画と異なり社会協約の場合は使用者と労働組合が交渉当事者であり、労働組合はストライキの威力を用いて、社会計画では達成できない水準の補償金などを勝ち取ることができる。2006年に AEG 社（家電製造）のニュルンベルク工場閉鎖をめぐる行われた IG メタルのストライキが代表的である。ただし、判例上、社会協約締結を要求するストライキは合法であるが、事業所閉鎖阻止そのものを要求するストライキは「企業主決定の自由」の侵害として違法とされている。



保護者と連帯した保育園のストライキ

最後に、保育園における ver.di と GEW（教育・科学労働組合）のストライキを取り上げた

い。2000年代後半以降、民間保育園では賃金を公共サービス労働協約の水準に引き上げること、公立保育園では公共サービス労働協約における保育士の賃金等級を引き上げること、また健康保護の制度を設けることなどを争点としたストライキが起きている。自治体に増員を要求するデモなども行われている。

保育園でのストライキについて分析した論文は次のように述べている。

「ストライキのなかで、保育士という職種は特別な負荷状況にさらされる。ストライキの前後、従業員は、ストライキ当日に代わりに世話をしてくれる人を見つけないといけない、もしくは休暇を取らなければならない子どもの保護者と向き合う。…〔従業員いわく〕『保護者に対面して、翌日もストライキを続けると伝えることは負荷のかかることです』…ストライキに伴い、負荷を軽減する戦術が発展した。…ストライキの前に保護者会とコンタクトを取り、『保護者の方への手紙』を作成し、ストライキを行う理由を知らせ、ストライキ開始の数日前に配布した。並行して、保護者とストライキの背景について議論する夕べの集いを設けた。保護者たちが、劣悪な労働条件を改善しようとする従業員と対立するのではなく、劣悪な労働条件に責任を負うべき者へと怒りを向け、ストライキをする人々に連帯を表明することが目的である。保護者たちの支援によって、政治レベルでの圧力が効果的に発揮された」¹⁵⁾

このような運動と本稿で取り上げた福祉保育労働の運動は、互いに響き合っているといえるだろう。

記録に残る最古のストライキは、紀元前1155年の古代エジプトにおいてピラミッド建設労働者が賃金（食料による現物支給）の未払いに抗議して行ったものであるといわれている。それ以来さま

ざまな場所で、争点や担い手、戦術を変えながらも、ストライキは労働者の発言権と尊厳を守る最も重要な方法であり続けている。

(注釈)

- 1) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」によると、雇用人員判断D.I.（雇用人員について「過剰」と回答した企業比率から「不足」と回答した企業の比率を差し引いたもの）は製造業では2014年1月、非製造業では2011年11月よりマイナス（「不足」の割合の方が多）となり、その後、傾向的に低下している。2018年9月では製造業はマイナス27%ポイント、非製造業はマイナス38%ポイントとなっている（全規模計）。
- 2) 「3%」という数値はバブル期（1986-91年）に1人当たりの名目賃金が年平均で3.6%伸びたことを根拠にしているといわれる。日本経済新聞2018年2月19日夕刊。
- 3) 日本経済団体連合会編『2018年版経営労働政策特別委員会報告』（2018年、経団連出版）117頁、126頁。
- 4) 回答の内訳は「1%未満」7.0%、「1%台」10.6%、「2%台」12.0%、「3%台」9.2%、「4%」1.4%、「5%以上」0.0%、「無回答」59.8%。日経産業新聞2017年12月14日。同様にNHKが2018年1月に主要企業100社に行った調査においても、3%以上の賃上げを行うと回答した企業は4社にとどまった。
https://www3.nhk.or.jp/news/business_tokushu/2018_0123.html（2018年11月8日アクセス）
- 5) もちろん3%が達成されていれば十分であったと主張しているのではない。後述するように「3%」がむしろ賃金抑制の口実に用いられた事例もある。また「官製ベア」については、兵頭淳史「アベノミクス賃金政策と労使関係—政策的ベア誘導の陥穽と労働問題の核心」（生活経済政策2014年6月号）の批判も参照。
- 6) 全労連第29回定期大会附属文書「第28回大会以降の主な経過と到達点」。
- 7) 詳しくは拙稿「生産性基準原理をめぐる攻防線」（歴史評論2010年8月号）を参照。
- 8) 厚労省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、賃上げ額の四分位分散係数は、1957-59年まで0.2以上であったが、1960年に0.17、1965年に0.16と低下し、その後0.1以下で推移した。しかし1990年以降傾向的に再上昇し、2010年代は0.2前後となっている。
- 9) なお、この間連合が春闘方針の基礎としている「生産性三原則」（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正分配）は1955年に日本生産性本部が制定したものであり、生産性基準原理とは異なる。
- 10) 低賃金労働が拡大する今日、最低賃金の大幅引き上

げや公契約適正化などを要求する制度・政策闘争＝「社会的な賃金闘争」の重要性は言をまたないが、もちろんそれは労使交渉による賃金闘争の意義を相対化するものではない。この問題については、三木陵一「職場から賃金闘争を社会的にたたかう」（季刊金属労働研究148号、2018年）を参照。ちなみに、ドイツの労働組合は2000年代以降、時給7.5ユーロ（のちに8.5ユーロ）の法定最低賃金の導入を求める運動を展開し、導入を勝ち取った。そこでは国家に対する制度要求と同時に使用者（団体）に対して自らが締結した労働協約上の時給7.5ユーロ以下の賃金規定を解消することが重要な課題として追求されていた。拙著『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）第4章参照。

11) 以下の記述は、JMITU中央本部、同東京東部地区協議会、および福祉保育労中央本部、同兵庫地方本部から提供いただいた資料および聞き取りに基づいている。ご協力いただいた方々にこの場を借りて深く感謝申し上げます。なお公刊資料としては、三木陵一「JMITUは18春闘をどうたたかったか」（季刊金属労働研究146号、2018年）、鈴木透「春闘とストライキ、統一闘争小坂研究所支部における18春闘」（同前）、「3・15ストを

含む全国いっせい行動」（福祉のなかま2018年4月号）等がある。

- 12) 3月8日および15日はJMITU全体の統一行動日であり、各地でストライキや決起集会が行われた。
- 13) 詳しくは前掲拙著『現代ドイツの労働協約』、拙稿「ドイツにおける事業所閉鎖とストライキ」（社会政策10巻1号、2018年）を参照。
- 14) https://www.mittelhessen.de/lokales/wetzlar/wetzlar/beschäftigte-der-kita-streiken_19618071 (2018年12月10日アクセス)
- 15) Catharina Schmalstieg, *Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?*, Berlin 2013, S.11f.

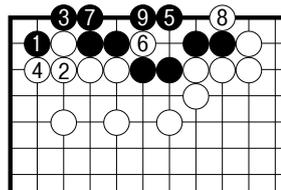
いわさ たくや 1970年生まれ。神戸大学准教授。専門は社会政策、労使関係論。著作に『現代ドイツの労働協約』（2015年、法律文化社）、『新自由主義批判の再構築』（共著、2010年、法律文化社）、「ドイツにおける経営者報酬規制論」（経済学論叢59巻5・6号、近刊）など。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、生き。

解説 黒1、3と隅を利かしてから5に回るのがよく、白6に黒7が成立して生きです。黒1で単に5は白6で死です。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠1三香成△3一玉♠3二金△同玉♠2三馬△3一玉♠2二成香まで七手詰。

解説 初手平凡な♠1二香成では△3一玉と逃げられて駒不足は明白です。まず♠1三香成が正解で△同玉は♠2三金△1四玉♠2四馬までです。今度△3一玉には♠3二金が決め手で△同玉に♠2三馬が好活用で玉の逃げ道を封じて解決となります。