

## 今春闘に思うこと

ピーカーに入れられたノミについて、こんな話を聞いたことがある。うそかまことか知らないが、科学の実験に使うガラス製のピーカーにノミを入れると、みな簡単に跳び出して逃げてしまう。

しかしガラス板でふたをする  
と、最初、ノミは逃げようと跳ねるもののガラス板にぶつかって出られない。それを何度か繰り返すうちに、諦めてピーカーの底でおとなしくなる。今度はガラス板を取り去っても、跳び出さない。

ノミと一緒にしたのでは失礼かもしれないが、賃上げを求めなくなった労働組合に似ていないか。厳しい経済環境に長く置かれたために、賃上げは困難との認識が労組の間に浸透した。今やベースアップを要求しないことが大手企業の労組では、半ば常識化しているようにみえる。

今年の春の賃金交渉が典型的である。連合は「賃金カーブ維持」、平たく言えば「定期昇給維持」を統一要求の柱とし

て掲げ、「ベア要求」を控えた。結果は金属労協加盟の大手製造業の組合に代表されるように、大手の組合は、満額回答によって定昇は守られた。

3月17日の金属業種の一斉回答を受けての記者会見で、金属労協の西原浩一郎議長は「組合員の生活とモチベーションを維持し得る結果」と評価した。連合の古賀伸明会長は3月31日の記者会見で「賃金カーブを維持して、これ以上の賃金低下を防ぐことが概ね達成できた」と述べた。

日本経団連の御手洗富士夫会長は3月17日、定昇維持の回答について「厳しい経済環境が続く中、雇用維持を最優先としながら、従業員の頑張りに応えるべく、配慮した結果である」とのコメントを発表している。労使双方が満足しているのだから、労使自治の観点からすれば結構なことなのかもしれない。

経済の状況について労使の認識はほぼ一致している。2008年の米国のリーマンショック後の急激な落ち込みから、一応上向きに転じたとはいえず、先行きは不透明というのが大

# 合うことから



●日本経済新聞 特別編集委員

**森 一夫** もり・かずお

1950年生まれ  
1972年3月 早稲田大学政経学部経済学科卒業  
同年4月 日本経済新聞社入社 産業第三部記者  
88年3月 日経ビジネス副編集長  
90年3月 日本経済新聞 産業部編集委員  
99年8月 コロンビア大学 東アジア研究所・日本経済経営研究所 客員研究員(2000年8月まで)  
2003年9月 論説副主幹兼産業部編集委員  
2006年3月 特別編集委員兼論説委員  
2010年4月 特別編集委員

【主な著書】『中村邦夫「幸之助神話」を壊した男』(日本経済新聞)、『経営にカリスマはいらない』(日経プレミアシリーズ) など。

方の見方である。

こうした中で、定期昇給だけでなく労組側は「よく取れた」と総括し、一方経営側は「よく出した」と強調しているわけだ。今や「定期昇給」を労組側が要求し、それに経営側が「定昇見直し」などを示唆して揺さぶりをかけて、労使交渉が展開するのがあたかも当たり前のようになっていく。

## 春闘の今と昔

しかし歴史を振り返ると、昔は現在とは全く違っていった。1975年1月に日本生産性本部が発行した「春闘20年誌」を

見ると、例えば1957年の春闘に臨んで、当時の日経連は「定昇制を確立しなければならぬ」と論じた。翌年も日経連は「ベースアップは廃止し、定期昇給制を採用すべきである」と主張している。

その後も日経連は同じ主張を繰り返して、これに対して労組側は「大幅賃上げ」を求めてストライキも含めて文字通り闘った。かつて経営側が確立に腐心した「定昇」を、今では労組側が確保するために骨を折っている。昔の日経連の首脳が現在の労組を見たら驚くだろう。まさに今昔の感に堪えないといっ

# SQUARE

たところである。

だからといって、労働組合に昔に戻れと言いたいわけではない。違和感を覚えるのは、手を変え品を変え、「春闘」の形を守ろうと不毛の努力を続けているように思えてならない点だ。やれ「賃金改善」だ、やれ「賃金カーブの維持」だと、新しい用語を繰り出すのは言葉の遊びに過ぎないのではないか。それが労働運動なのだろうかという疑問を禁じ得ない。

## 「ベースアップ」と「賃金改善」

今や本来の賃上げを意味した「ベースアップ」は死語に近い。代わって労組が使うようになっ

た「賃金改善」は、分かったよ

うで分からない用語である。例えば、賃金の中だるみしている若手に対してのみ賃上げをするような場合に、全体を底上げするベアと区別するために使うらしい。

しかし「ベアを要求する」というと経営側が嫌がるので、賃金改善と言っている」という解説を組合関係者から聞いたことがある。このように刺激的な表現を避けるために便宜的に使うケースもあるので、定義はあいまいな方がよいだろう。

「賃金カーブ維持」も厳密に解釈したら、「定昇維持」とは微妙に違う。入社から定年退職まで勤続年数別の平均賃金の軌跡をグラフ化すれば、だいたい50歳代後半に下がる山なりのカーブを描く。年功賃金でない米国の企業でも年齢別の賃金の軌跡を追えば、結果的にカーブになることは、小池和男法政大学名誉教授の研究などで知られている。

賃金カーブは定昇があろうと無かろうと、どこの企業にもあるわけだ。形は企業ごと

## 新しい運動は現実と向き

に賃金制度の違いによって異なる。成果主義で制度をいじれば、形は変わる。一口に定昇と言っても、自動的に上げるものもあれば、査定や昇格などによるものもある。

こう考えると「賃金カーブ維持」という要求はよくわからない。「賃下げ反対」という意味ならば理解できる。しかし「反対」と言うからには、経営側から賃下げ提案がなければならぬ。

結局、春の交渉を成り立たせるために「賃金カーブ維持」とか「定昇維持」と言って要求らしく見せているのではないか。日本経団連のある副会長は「定昇は約束通りやるのが当たり前」と言っている。定昇が制度や慣行に従って行われている企業では、本来、仰々しく要求する必要はないわけだ。

とづくに実態の無くなった「春闘」を形だけでも続けるために、労働組合は実にわかりにくいことをしているとしたか思えない。当事者には心外かもしれないが、「闘争」や「決起」「闘争委員会」「戦術委員会」などの勇ましい言葉が踊って

いるが、部外者にはぴんときないだろう。

## 山積した労働を巡る問題を直視した運動を

労働運動の退潮が言われて久しい。しかし雇用不安、賃金デフレなど、労働を巡る問題は山積している。これらに労働組合は有効に対処しているとはとてもいえない。流れを変えるには、まず現実を直視することである。

組合関係者にしか通用しないいわゆる業界用語を捨てて、一般の人に分かる平易な言葉で語れば、おのずと現実と向き合うようになるだろう。簡単なことではないが、新しい労働運動はそこから生まれてくると思う。

【編集者注】このスクエアの稿は、マスコミ有識者の方々から毎号、自由なテーマで執筆いただいているコーナーですが、今回、金属労協の立場とは異なる見解を寄稿いただきました。有識者の一つの見方として掲載するとともに、いまだ春季生活闘争の交渉の途上であり、次号において本件に関わる金属労協の考え方を示していきたいと思っております。  
(編集担当=金属労協組織総務局)