

はじめに

ある労働組合の会議で「最近の労働組合は合理化対策委員会みたいだ。執行部が団体交渉にいくたびに合理化案が出てくることははっきりしているのだから、交渉なんかに行くべきではない」という意見が出され、執行部が困惑している場に会いました。

最近では多くの労働組合に労使協議制があり、これが民間の企業だけではなく、行政改革推進と一体になって、官公労働運動のなかにも入り込みつつあります。なかにはこの労使協議会で賃金・合理化・労働時間・人事・厚生などすべての労使間の問題をまず討議して、未解決の問題だけを団体交渉にかける例もあります。こうした、ストなし、組合機能弱体化のための新しい労務管理、労使関係管理の方法がふえているのです。多くの労使協議会では、社長が議長になり、「会社側は？」組合の意見は？」「このあたりでどうだ」とやっているのですから、ここでは社長は団体交渉の当事者ではないという立場になっています。労使協議制は団体交渉に優先し、労使対等の団体交渉は見られません。

3

4

なかには、春闘だ、賃金交渉だといっても、市販の「春闘資料」などの統計資料を手にとり、
いて、「やあ、会社もこの資料を買われたんですか、じゃあ、三五ページを開いていただいて……」な
どとセレモニー交渉をやっている労働組合もあります。

いま、団体交渉は死滅しつつあります。労働組合にとって団体交渉とはなんでしょうか。

労働組合の結成のとき、「俺たちだって人間なのだ」と宣言し、具体的な要求をもって労働者の代表
たちが一人ひとりの労働者になり替わって資本の代表と「掛け合い」しました。ここでは、団体交渉は、
一人ひとりの労働者が使用者のまえで「イヤだ」といえないことを、労働者の代表がその代理人として
堂々と「イヤなことはイヤ」というものになっていました。

団体交渉は生存の権利に裏づけられた対等の交渉でした。

しかし、高度経済成長下の春闘のなかで、真の団体交渉はなくなっていました。

高度経済成長下では「賃金は企業の支払い能力でまわるものではない。労働者階級と資本家階級の力関
係でまわるのだ」「エイ、エイ、オー」で賃金は上がり、会社の経理内容の分析も合理化の妥協案も考え
る必要はありませんでした。業界や企業の将来や雇用に何の不安もなかった一四、五年間、「繰り返し
の行事化した春闘中、心の労働運動のなかで私たちは、労働基本権に保障された対等な団体交渉を忘れ
てしまったのです。

一九七三年の第一次オイルショックを契機に、労働運動をめぐる環境は大きく変化しました。経済の国際化、総需要抑制、減量経営のかけ声のなかで、設備廃棄、資産処分、人員整理などの合理化が、戦後何回目かの産業再編成として実施されました。このなかで、法律や労働協約、労使慣行を、みずからの武器として使用することのできない労働組合がふえました。

「賃金力関係決定論者」が「経済整合性論者」となり、「人事権は会社(当局)にあるから団体交渉の対象事項にならない」などという労働組合の代表者を採すのに苦労はいらない状態が生まれています。

労働組合の幹部と組合員、若者と中高年の離反が目立ち、組合役員のなり手がなくなり、労働運動の見物席につく仲間ばかりがふえました。民間、官公労働組合を問わず、権利闘争という言葉があまりきかなくなつて、民間大企業労組は労使協調、中小企業労組は戦闘的、官公労と左派は硬派、民間と右派は軟派といった基準で労働組合とその運動の性格をはかることができなくなつてしまいました。

労働組合内部に、政府や使用者との技術的・政治的対応がふえ、非公式折衝や、職場よりも、マスコミを横目にみた動員主義、行事中心の運動が幅をきかして、正攻法の労働運動が軽視されるようになってきました。

経済闘争、とりわけ賃金交渉は、多分に労働力のバーゲニングとしての要素をもっています。この

点から、会社の営業係やセールスマンの交渉と同質の側面をもっています。彼らはみずからの競争相手と競い合いながら、より有利に自社の製品を売り込むために真剣になっています。事前に買ひ手の情報をあつめ、各種の資料を利用し、調査を重ね、相手の希求度をはかります。交渉に入つては忍耐ある説得をつづけ、締切り時間を設けたり、小さな脅しを講じたりします。こうした彼らの真剣な交渉以上の真実の交渉が、いまの団体交渉にあると断言できる労働組合がいくつあるでしょうか。考えさせられます。

官公労働運動のなかにも、最近、公労委が争議調整機関から賃金決定機関化したという批判がつかあります。しかし、私はその責任の一端が労働組合の側にもないといえないとおもっています。たしかに、当局側の当事者能力の欠如、スト権の全面一律禁止、企業条件の格差なども大きな原因になっています。同時に、各公企体・公務員現業の労使が団体交渉を重視し、団体交渉の経過・内容などをありのままに調停・仲裁の場にさらけ出し、調停・仲裁の場を真に団体交渉の延長の場として取り組むことをあきらめていることも一つの原因となつていとおもいます。もちろん、行政改革攻撃・司法反動・合理化攻撃も無視できませんが、「みずからの力を蓄えて相手の出方をかえる」という正攻法の運動、労働基本権奪還を支柱とした権利闘争の復元の必要性を強く感じます。

また、日本の労働組合、とくに総評や階級的労働運動を自認する労働組合のなかに、団体交渉をス

トライキと分離・対立させる考え方が強く残っています。団体交渉は平和的、ストライキは戦闘的だとする考え方です。

私はよく、ストライキに入った交渉のなかで、「これで、あなた方と私たちは本当に対等になったのですから、お互いにホンネを出しあった交渉をしましょうや」といいました。なぜなら、ここではお互いに、自分たちが相手方を必要としているのだと感じあっているからです。こうした交渉では、必ず妥結のチャンスを見出すことができます。

ストライキも、体操ではありませんから、やればやるだけ身体が丈夫になるというものではありません。とくに、経済闘争におけるストライキは、それ自体が目的でない以上、やりっ放しではおわりません。たたかいは団体交渉にはじまって団体交渉におわります。

こう考えてくると、労働組合の戦力強化と結びついた団体交渉を再検討することは、意味のあることです。そこで、この『労働運動実践論』第四巻では「団体交渉の実際」をとりあげてみました。このあの第五巻でも、賃金交渉や経営危機下の団体交渉をとりあげることになっています。

「政治屋」的労働組合幹部にたいしてみずから「労働組合機能論者」を自称している私は、若い仲間と一緒に学びながら、組合活動家の実務能力をたかめることに役立てば、という気持ちで執筆しました。学者・研究者ではなく、一人の活動家としての書き物だけに、独断や粗雑さが目立つとおもいますが、

今日の運動のなかでは、私たちにもこの程度の団体交渉への基礎知識ぐらいは求められているのではないかと考え、自らの力量も考えず書きました。そして、相変わらず全国を歩きまわりながら、暇をみつけてのもの書きなので、学習会での話しが中心になりました。テープ取り、原稿おこしなど、親しい仲間たちの好意にみちた協力によるものです。

法理論上の点検は、早大教授の竹下英男先生にお願いしました。原稿の整理は親しくお付き合いいただいている福本恒夫さんが引き受けてくださいました。

各位のご協力がなければ、ここまでこぎつけることはできなかったとおもいます。心から感謝いたします。

一九八四年九月二三日