

はじめに

日本の労働運動では労働組合の団体交渉の機能も交渉の技術も軽視されています。

労働組合の活動として政治闘争・共済活動・教育活動の重要さが説かれますが、その活動と機能のなかでもっとも重要なものが賃金・労働条件などの決定を基礎とする経済闘争にあることはよく知られているところです。この意味でも、労働組合が団体交渉を軽視するということは、自らの権利とその主要活動を放棄することです。

労働者が、その相手の「使用者が団結する自由」をも尊重し、同時に「労働者の団結する自由」をなによりも大切にして、団体交渉を介して集団的労使関係を築くことは、労働者が幸せに生きるための「人間宣言」だったはずです。

労働組合を労働者のものとして存続させるには、労使関係に対して政府も使用者も、政党も、すべての団体も、その介入、交渉を許さない、この団体交渉を媒介とした団結自治のルールを労働者

III

の最も重要な権利として守ることです。

どちらかというと言わねば戦闘的・階級的といわれる総評労働運動や官公労働組合に、団体交渉軽視の傾向が強いようです。これらの組合では団体交渉機能と交渉力の強化、団体交渉技術などの追求、検討が遅れているようにおもいます。

IV

外国人から、日本人は交渉ごとが不得手であり、なじみにくい性格をもっていると思われるようです。たしかに私たちは、交渉というと、根回し、裏取引、手練手管などと考え勝ちなところがあります。たとえば商品の売り手と買い手のように、利害の対立する相手同士が堂々と交渉してお互いに妥協はするが、その要求を満足させて分かれていくといったように、交渉ごとを「明るく」受け止め、「交渉はゲーム」「妥協は交渉につきもの」と考えるような風習は育っていないのかもしれません。労働組合の賃金交渉にも、日本人の生活慣習や特性が作用しているのだとおもいます。

かつて一九七七年の春闘で、私鉄総連が団体交渉重視のために、「回答後ストライキ投票」という戦術を打ちだしたことがありました。このとき、総評と仲間の組合から、「私鉄総連の変身」とか「墮落」とかいつて厳しく非難されました。また、国鉄民営・分割化問題で、国労のある分会へオルグに行ったとき、「労働条件に関係する重要な経営事項だから、双方が合意し易いようなルールを要求して団体交渉を開くべきだ」といったところ、「相手側の主張に取り込まれる」として、「交渉すべ

きではない」という意見ができました。

こうした実例をさがすのに苦労はいりません。日本の労働組合の団体交渉にたいする考え方を端的に表している事実です。

本来、団体交渉とは、労働者が一人では「イヤなことイヤといえない」状態をなくし、個人交渉による不利な労働契約関係を克服するため、労働組合をつくり、団体交渉を通じて「イヤなことはイヤだ」と拒絶できる対等な交渉関係を樹立するためのものだったはずです。団体交渉が墮落なら、「あなたにとつて労働組合とはなにか」と問いかけたくなります。

官公労働組合では仲裁裁定と人事院勧告による賃金決定が慣行化して、団体交渉を介しての賃金決定という正攻法の労働運動が後退しています。公労協労働者の賃金は公共企業体等労働委員会を介して決定されますが、公労委は本来、団体交渉による紛争の調整機関であり、賃金の決定機関ではなかったとおもいます。しかし、公労委もいつの間にか賃金の決定機関化していることはよく知られているところです。

V
賃金引き上げも、政治問題化して、与党の主導権で、与野党の政治取引の道具につかわれ、団体交渉重視の労使関係はありません。その原因は、使用者の自立と交渉当事者能力の保証がないことと、労働運動が政治的労働運動化に追隨し、妥協してきたためです。その欠点は、今回の国鉄民営・分割化問題とこれにたいする総評と国労の対応策のなかにも現れています。賃金・労働条件・雇用

VI
交渉での取引の道具としてはならない「団結自治の権利」を取引材料に使用したことです。政治の場で許されることでも、労使の交渉では許されないこともあることを忘れていたということです。

労働組合の方針の自主的決定、組合幹部の選任などは、使用者との取引材料としてはならない権利です。公労法四条三項撤廃闘争やILO闘争を思い起すべきです。裁判の権利や不当労働行為の提訴権は市民としての権利であり、労働組合の統制権で画一に規制すべきもの、できるものではありません。

低経済成長期になって一〇年間たちましたが、妥結結果をみても要求は一ヶ台に下がったものの、高度経済成長期（後半）の春闘とおなじように、要求にたいする妥結金額の比率は約六〇パーセントにとどまっており、闘争の原型は変わっていないことがわかります。使用者とその政府の方が統一し、階級的に対応しているにもかかわらず、労働者と組合側は、「統一の歌を歌いながら、分裂の車を引いている」姿をみると、労働組合の団体交渉能力の質上げ結果への影響力と作用に疑問を感じます。

一方では、ストライキは戦闘的、団体交渉は妥協、即ダラ幹・御用組合とする誤った労働組合運営があり、他方では、三月要求・四月妥結・七月総括の「繰り返しの行事」化してしまった春闘、労使協議会のストなし話合いの団体交渉への肩がわり・団体交渉のセレモニー化・団体交渉の仕方・

労働組合の作り方も知らない労働組合幹部の出現などこれでいいのかと考えさせられるものがあります。

われわれの運動も、円高・デフレ・物価値下げのなかの春闘を初めて経験しようとしています。賃上げ闘争の相場波及力も減少し、個々の労働組合の団体交渉能力とその資質が、改めて試されようとしています。

この本では賃金交渉の実際と教訓を中心として、労働組合の団体交渉と賃金交渉の関わり、賃金交渉と一般の商品取引やバーゲニングとの相違点、その一般性と特殊性、賃金交渉を成功させるための技術やノウハウを追求してみました。

短く、狭い範囲の私たちの経験集約だけでなく、賃金交渉のあり方や法則を見つけることにも力を注いでみました。

円高・不況・経営危機など厳しい条件のなかで、苦闘している各単位労働組合の皆さんや正攻法の労働運動の再生を追求しておられる官公労働組合の皆さんと一緒に、団体交渉戦力と交渉技術の強化について考えたい気持です。

VII

この本を賃金交渉の実務書として、より多く役立てていただけるように私鉄総連時代から、賃金闘争のかけ替えのないわれわれのスタッフであり、アシスタントとして、ともに協力し合ってきた

VIII

友人の石田福蔵氏（労働経済調査研究所主任研究員・全労協賃金アドバイザー・元私鉄総連賃金部長）にお願いして、「賃金交渉のための統計資料とその利用方法」の一文を寄せていただきました。

読者の皆さんの賃金交渉の有効な資料として読んでいただけると信じます。
同氏の好意に満ちた協力に感謝します。

一九八七年 元旦

内山 光雄