

【論文】

金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

Three Major Industrial Unions for Metalworkers and their Efforts to Reduce Wage Differentials according to Company Size

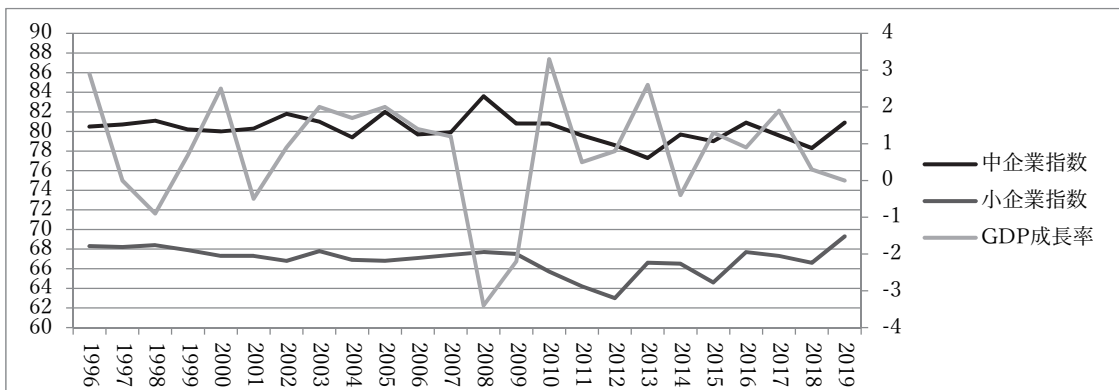
李 旻珍[†]

はじめに

日本における代表的な格差問題の一つである企業規模間格差について、企業規模間格差は好況期に縮小し不況期に拡大する傾向があるという分析がある。太田清(2010)は、1982年から2007年までの企業規模間の賃金格差(時間当たり所定内給与の格差)の推移から、大企業(1,000人以上の企業)の中小企業(10~99人の企業)に対する倍率は1980年代前半にやや拡大した後、80年代後半のバブル期から90年代前半にかけて縮小したが、90年代半ば以降、10年ほどの間、企業規模間格差は拡大した、と指摘する。また太田(2010)は、企業規模間賃金格差と景気動向、労働力需給との関連については、景気が好調で、労働力需給がタイトになるときは縮小し、逆の時には拡大しやすいようであると分析する。

図1は、1996年以降企業規模間賃金格差の推移とGDP成長率の推移を一緒に見たものである。青木宏之(2021)に倣い¹⁾、「賃金構造基本統計調査」の50歳から54歳階層の男性の所定内給与のデータを用い、大企業(=100)に対する中企業指数と小企業指数の推移を表している。二つの指数の推移がGDP成長率

図1 大企業に対する中企業・小企業の指数(大企業=100)



出所：厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」各年度より、大企業(1,000人以上の企業)、中企業(100~999人の企業)、小企業(10~99人の企業)の男性50歳から54歳階層の所定内給与(産業計、学歴計)に基づき、筆者が作成

実質GDP成長率は内閣府の「国民経済計算(GDP統計)」より

[†]立教大学社会学部教授 leemj@rikkyo.ac.jp

30 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

の推移と同じ動きをしていないことがわかる。GDP 成長率が下がったときに中企業指数や小企業指数が増加する、すなわち格差が縮小するが、逆に GDP 成長率が上がったときに中企業指数や小企業指数が減少する、すなわち格差が拡大する、ということを見せている。

このように企業規模間賃金格差の推移を景気動向と関連付けることは、労働組合の賃金規制力、とくに春闘における労働組合のナショナルセンターや産業別労働組合の調整機能を考察していないことから、企業規模間賃金格差の構図を掴めるには限界がある。

青木(2021)によれば、日本の戦後労働運動史において、規模間格差問題に関わるいくつかの重要な取り組みがあった。青木(2021)は、戦後日本の規模間格差是正にかかわる労働組合運動において重要と考えられる四つのトピックを挙げている。第一、中小企業労働者が大きい割合を占める産業別組合が長期にわたって存続し、これらの産業別組合は地方組織の活動を重視し、プロ幹部(企業別組合の籍を持たない役員)を比較的多く配置しているということである。第二、地域を基盤とした労働組合運動が広がりを見せた歴史があり(1950年代から60年代半ばの間に広がった合同労組、1980年代に入り広がったコミュニティ・ユニオン)、こうした地域に基盤を持つ労働運動の歴史は、規模間格差の問題と深く重なるテーマであるということである。第三、産業別組合の賃金政策の中に年齢別最低保障に関する方針が掲げられることが多いということである。第四、1960年代以降に、大企業労組やそれが中核を占める産業別組合によって系列あるいは請負会社労働者の組織化あるいはそれとの共闘が進められているということである。

さらに企業規模間格差に対する労働組合の近年の取り組みとしては、連合の「中小共闘」の取り組みを挙げられる。2004年春闘で、連合は、賃金水準の低下が著しい中小企業の底上げ・格差是正を図ることを狙い「中小共闘」を立ち上げ、賃金カーブ維持分(定昇相当分)を算定しにくい中小組合の賃上げ要求の目安として、初めて5,200円という具体額を示すとともに、中小・地場組合の交渉の山場を設定し、妥結基準を提示した。翌2005年春闘では、全地方連合会に「中小共闘センター」を立ち上げるなど、中小共闘を強化した。中小共闘は中小・地場組合の回答引き出しの集中化と妥結額の引き上げに一定程度寄与した(李旼珍 2014)。

しかし、近年、規模間格差に関する研究は少ない。玄田有史(2020)がまとめた平成時代における格差研究のリスト²⁾によれば、最も多くの研究がなされたのは「性別・形態」に関する内容で、次に多いのは「人事・処遇」が賃金格差にもたらす影響の研究であり、企業規模間賃金格差あるいは企業規模間格差の言葉を入れた論文名は3つに過ぎない³⁾。3つの論文のうち、玄田(1996)は大企業と小企業における労働者の資質の違いや職場訓練機会の違いが規模間賃金格差をどの程度説明できるかについて分析しているが、深尾他(2014)は企業規模間賃金格差を生産性格差の視点から分析している。要するに、平成時代の規模間格差に関する研究は少ないだけでなく、労働組合の企業規模間格差改善への取り組みと企業規模間格差改善への労働組合効果について分析する研究がほとんどないということである。

このように企業規模間格差に対する労働組合の取り組みに関する研究が乏しい中、青木(2021)は、鉄鋼業を事例に産業別労働組合、すなわち鉄鋼労連による「関連会社⁴⁾」労働者の組織化と、春闘共闘を通じて関連労組の要求額や妥結額が平準化されたことなどから、鉄鋼労働運動が規模間格差縮小に寄与した可能性を示唆した。ただ、青木(2021)は1960年代から2000年代初期までの鉄鋼労連の企業規模間格差是正への取り組みを検討している。

しかし、図 1 から見て取れるように、企業規模間格差は2010年代にさらに拡大している。そこで、本稿は、2010 年代以降の産業別労働組合の規模間格差改善への取り組みと春闘における規模別賃上げ額の推移を検討するが、春闘における賃上げ決定に影響力の大きい金属産業の産業別労働組合でかつ大企業労組が中核を占める産業別労働組合である、自動車総連、電機連合、基幹労連⁵⁾を検討対象とする。これら三つの産業別労働組合の規模間格差改善への取り組みについては、上述した青木(2021)の四つのトピックのうち、産業別労働組合の取り組みとして触れられている、地方組織の活動重視とプロ幹部の配置、系列あるいは請負会社労働者の組織化やそれらの労働者との春闘共闘に焦点を置き、検討する。

本稿で用いるデータや資料は、連合総合生活開発研究所(以下、連合総研)の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」の実施したアンケート調査やインタビュー調査から得られたもの⁶⁾に加え、三つの産業別労働組合から提供された春闘賃上げ関連データと構成組合数および組合員数関連データである。

本稿は、三つの産業別労働組合の規模間格差是正の取り組みについて、1)地方組織の活動状況とプロ幹部の配置、2)中小・系列企業労働者の組織化、3)春闘における統一闘争と中小組合の闘争支援の順に検討したのち、4)三つの産業別労働組合の春闘における規模別賃上げ額の推移を見る。これらの検討を踏まえ、三つの産業別労働組合の規模間格差是正の取り組みと春闘における規模別賃上げの推移との関連について考察する。

1 地方組織の活動状況

三つの産業別労働組合の地方組織の構造と活動内容、専従者の人数などについて連合総研(2020)の調査に依拠し見てみる。

まず、三つの産業別労働組合が地方組織を設置している単位を見ると、基幹労連と電機連合は都道府県単位の地方組織を持っているが、自動車総連は都道府県単位とブロック単位の地方組織を持っている。

三つの産業別労働組合が持っている地方組織の数は、基幹労連は42の地方組織、電機連合は36の地方組織、自動車総連は47の地方組織と8ブロックである(表1)。

表1 地方組織の設置単位と数

	都道府県単位	ブロック単位
基幹労連	42	
自動車総連	47	8
電機連合	36	

出所:連合総研(2020)に依拠し、筆者が作成

さらに連合総研(2020)の調査は、地方組織の活動内容を、情報収集・伝達、統一行動組織化、闘争指導、組織拡大活動、世話活動、社会貢献活動の6つの項目を用いて調べている。基幹労連の地方組織は6つの活動をすべて行っており、自動車総連の地方組織は情報収集・伝達と社会貢献活動の2つの活動を、電機連

32 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

合の地方組織は情報収集・伝達、闘争指導、組織拡大活動、世話活動、社会貢献活動の 5 つの活動を行っている(表2)。連合総研(2020)は、活動内容として、「統一行動組織化」「闘争指導」「組織拡大活動」「世話活動」のうちどれか一つを挙げている産別組織を、地方組織が積極的な役割を果たしている産別組織とみなしているが、この基準によれば、基幹労連と電機連合の地方組織は積極的な役割を果たしているが、自動車総連の地方組織は積極的な役割を果たしていない。

表 2 地方組織の活動内容

	情報収集・伝達	統一行動組織化	闘争指導	組織拡大活動	世話活動	社会貢献活動
基幹労連	○	○	○	○	○	○
自動車総連	○					○
電機連合	○		○	○	○	○

注：自動車総連のブロック単位地方組織の活動内容は情報収集・伝達活動のみである。

出所：電機連合(2020)に依拠し、筆者が作成

地方組織に専従者が配置されているかを見ると、基幹労連と電機連合は地方組織に専従者を配置しているが、自動車総連は都道府県単位であれ、ブロック単位であれ地方組織に専従者を配置していない。基幹労連と電機連合が地方組織に配置している専従者の人数は基幹労連が17人、電機連合が75人である。以下で、三つの産業別組合の地方組織構造と専従者の配置状況を詳述する。

①基幹労連は結成時から地方組織として県本部を設置した。2018年現在37都道府県に県本部があり、組織人員の少ない5県には県センターを置いてある。

県本部の事務局長については、規模に応じ専従、あるいは非専従を置いているが、原則として、所属組合数15組合以上かつ組合員数2,000名以上の県本部に専従事務局長を配置している。専従事務局長が居る16県本部は、北海道、茨木県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、愛知県、大阪府、兵庫県、和歌山県、岡山県、広島県、山口県、福岡県、長崎県、大分県である。ただし、兵庫県本部の場合、所属組合数が100を超え、組合員数も40,000人を超えるとともに活動範囲が広範に及ぶことから、事務局長に加え事務局次長1名を専従配置している。従って、専従の事務局長・次長は17名、非専従事務局長は21名である。県本部の事務局長専従は企業籍を持っている。

県本部の代表は県ごとの幹事会、県本部の大会で決めるが、役員選考委員会があり、幹事の単組中心に集まって決めていくという形である。

②電機連合は、地方組織として地方協議会(地協)を設置しているが、2018年現在、36拠点地域に地協がある⁷⁾。地協には必ず事務局があり、専従者の事務局長と書記1名(直雇用)を置いてある。大きな地協には、事務局長以外に事務局次長(あるいは副事務局長)を配置するので、専従役員が2名居る。

③自動車総連は、地方組織として、地方協議会(地協)を47都道府県に置いてある⁸⁾。地協は、毎月行う地協会議の中で、日常の困り事、情報共有、地域単位でのイベントや課題、取り組みについていろいろな策定を行っている。47地協に専従者は配置されておらず、各地協にはリーダー労連が指定されている。地協を担ってもらっているのは、リーダー労連や各労連の比較的大きい単組である。組合専従をやっている単組委員長が地協議長を兼務し、その単組の事務局の書記が地協の事務を担っているのが、自動車総連の地協の運営に比較的多いパターンである。自動車総連は地協の運営費を補助している。

地方組織の活動内容や専従者の配置状況からみて、基幹労連と電機連合の地方組織が自動車総連の地方組織より積極的に活動しており、基幹労連と電機連合において地方組織の活動が重視されていると言える。

2 中小・系列企業労働者の組織化

中小企業における労働組合組織率が低いこと⁹⁾は企業規模間格差をもたらす要因の一つであることから、産業別労働組合が中小企業の労働者を組織化すること、また企業グループの企業別組合の連合体(以下、グループ労連)が系列関係にある中小企業労働者を組織化することは産業内企業規模間格差を改善する一つの道となるであろう。

三つの産業別労働組合における中小・系列企業労働者の組織化について検討する前に、まず、三つの産業別労働組合における中小組合の比重を見ると、表3の通りである。299人以下規模の組合員や300~999人規模の組合員の割合が相対的に多い産業別労働組合は自動車総連であるのに対し、これらの規模の組合員の割合が相対的に少ない産業別労働組合は電機連合である。電機連合は1000人以上の大規模組合の組合員が8割弱を占め、大規模組合の組合員が他の2単産と比べ多い。

表3 組合規模別組合数・組合員数 (上:組合数、下:組合員数、():割合)

	計	5000人以上	1000人~4999人	300~999人	299人以下
基幹労連	378	12	26	74	266
	269,454	147,979(54.9%)	55,495(20.6%)	40,640(15.1%)	25,340(9.4%)
電機連合	572	19	106	153	294
	571,168	215,333(37.7%)	233,851(40.9%)	82,693(14.5%)	39,291(6.9%)
自動車総連	1,072	26	79	255	712
	779,821	413,348(53.0%)	139,877(17.9%)	136,222(17.5%)	90,374(11.6%)

注:基幹労連と自動車総連の組合規模別組合数・組合員数は前述した連合総研の研究会が実施したアンケートへの回答であるが、電機連合はそのアンケートに加盟組織の規模別組合数・組合員数を回答しているため、筆者が電機連合に構成組合の規模別組合数・組合員数のデータを要請し入手した。なお、自動車総連のデータは2017年のものであるが、基幹労連と電機連合のデータは2018年のものである。

出所:連合総研の研究会が実施したアンケートへの回答および電機連合の提供したデータ

このように三つの産業別労働組合において組合規模別構成が違うことが見て取れるが、三つの産業別労働組合は加盟単位がグループ労連のみなのか、グループ労連と単組両方なのかという点でやや違いがある。自動車総連は前者であるが、電機連合と基幹労連は後者に該当する。具体的にいうと、自動車総連の加盟単位

34 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

はグループ労連のみ(メーカー系列の労連と部品労連)であるが、基幹労連の加盟単位は企業連と単組、電機連合の加盟単位はグループ労連(一括加盟)と単組(単独加盟)となっている。

三つの産業別労働組合における中小・系列企業労働者の組織化の状況を、組合規模別組合数(組合員数)の推移より見てみる¹⁰⁾。

基幹労連の組合規模別組合数(組合員数)の推移を見たのが表4である。

299人以下の組合数は2010年192組合であったが、以後減少し、2019年の組合数は167組合である。一方、300～999人規模の組合数は、2013年に低下したのち増減を繰り返したが、2019年は組合数と組合員数ともに、2010年の組合数を上回っている。基幹労連においては、300～999人規模の組合の組織化が進んだことがわかる。2018年以降の基幹労連組織人員の増加は300～999人規模組合の増加がかなり寄与したと言える。

表4 基幹労連の組合規模別組合数と組合員数 (上:組合数、下:組合員数)

	計	299人以下	300～999人	1000人以上
2010年	294	192	69	33
	237,721	20,060	37,264	180,397
2013年	274	176	63	35
	228,607	18,590	34,046	175,971
2015年	288	178	73	37
	241,402	19,797	38,852	182,753
2017年	288	179	73	36
	216,682	18,391	34,410	163,881
2018年	283	172	76	35
	242,330	19,474	41,092	181,764
2019年	280	167	78	34
	244,146	19,475	43,144	181,527

出所:基幹労連から提供された各年度「組合員数と労務構成」に基づき、筆者が集計し、作成。

電機連合の組合規模別組合数(組合員数)の推移を見たのが表5である。

299人以下の組合数は2010年299組合であったが、2014年に増加し309組合となったがその後減少し、2019年292組合となっている。ただ、組合員数は2010年に比べ2019年に増加している。一方、300～999人規模の組合数は2010年176組合であったが、2012年に183組合に増加した後、増減を繰り返し、2019年155組合となっている。300～999人規模の組合員数は2010年～2017年に増加したり、減少したりを繰り返したが、2018年より増加しつつある。電機連合の組織人員は2018年に増加に転じているが、すべての規模において前年より組合数と組合員数が増加している。しかし、2019年に299人以下規模の組合数はやや減少しているが、300～999人規模組合数はやや増加している。2018年以降、300～999人規模組合の組織化が進んでいると言える。

表5 電機連合の組合規模別組合数と組合員数 (上:組合数、下:組合員数)

	計	299人以下	300~999人	1000~4999人	5000人以上
2010年	610 600,389	299 37,668	176 92,880	118 238,836	17 231,005
2012年	597 579,841	292 37,095	183 100,444	104 212,538	18 229,764
2014年	607 562,868	309 38,957	182 98,985	99 215,097	17 209,829
2016年	591 556,872	307 39,686	166 91,081	102 228,721	16 197,384
2017年	553 532,830	290 38,757	146 78,002	101 215,409	16 200,662
2018年	572 571,168	294 39,291	153 82,693	106 233,851	19 215,333
2019年	570 580,260	292 38,844	155 83,356	102 228,964	21 229,096

出所:電機連合の提供データ

自動車総連の組合規模別組合数の推移を見たのが表6である。

300人以下規模組合数は2011年以降減少しつづけ、2011年に比べ2017年には25組合が減り、714組合である。一方、301~1000人規模の組合数は増加し、2011年に比べ2017年に6組合増加し、254組合である。301~1000人規模組合の組織化に少し成果があったと言える。

前述したように、自動車総連の加盟単位はグループ労連であり、自動車総連は労連別に規模別組合数を集計している。自動車総連のうち、最も多い組織人員を持っているトヨタ労連の規模別組合数の推移を見ると、2013年より2017年に組合数が増えた組合規模は、1~100人規模と101~200人規模、301~500人規模、1001~5000人規模である(表7)。トヨタ労連においては、2013年~2017年に301~500人規模組合の組織化のみならず、100人以下規模組合と101~200人規模組合の組織化に成果があったと言える。

表6 自動車総連の組合規模別組合数 単位:人、組合

	組合員数	組合数計	300人以下	301~1000人	1001~5000人	5001人以上
2011年	767,070	1,097	739	248	83	27
2013年	765,897	1,085	728	253	77	27
2015年	770,073	1,084	728	252	78	26
2016年	771,742	1,080	725	251	79	26
2017年	779,821	1,073	714 90,374	254 136,222	79 139,877	26 413,348

注:2017年のみ組合規模別組合数と組合員数

出所:自動車総連の「組織基本調査」第21回~第24回より、筆者が作成。

表7 トヨタ労連の規模別組合数

単位：人、組合

	人員	組合数	1~100	101~200	201~300	301~500	501~1000	1001~5000	5001~
2013	330,014	312	50	76	56	41	45	32	12
2015	335,000	315	48	78	55	41	46	36	11
2016	339,000	315	48	86	49	40	46	35	11
2017	342,000	318	52	81	50	43	45	36	11

出所：自動車総連の「組織基本調査」第 21 回～第 24 回より、筆者が作成。

まとめると、三つの産業別労働組合において小規模組合の組織化はあまり進展がないものの、中規模組合の組織化は進んだと言える。ただ、自動車総連のトヨタ労連の場合、小規模組合の組織化においても進展があった。

3 春闘における統一闘争と中小組合の闘争支援

三つの産業別労働組合の春闘における統一闘争の中身や中小組合の闘争支援はどのように行われているか、見てみる。

①基幹労連は春季統一闘争を AP 春季取り組み¹¹⁾と名付けている。基幹労連は AP 春季取り組みを、労働条件全般を 2 年間にわたって総合的に改善していくことを目指す年度(総合改善年度)と部門や業種、組合ごとの課題を踏まえ個別に改善を行う年度(個別改善年度)による 2 年サイクルで行っている(基幹労連、2018、『業種別組合労働条件改善指針』)。

「産業別統一闘争」における基幹労連の統制力は下まで届いていると言える。2018年度の要求提出状況を見ると、交渉単位組合すべて(316組合)が要求を提出している(基幹労連 HP、「AP18 要求・回答状況」)。インタビューによれば、“加盟組織の中にはやむを得ない事情から離脱するところもあるが、大体は一緒に取り組んでいる。定年延長の話し合いの場を作るという方針を示したら、300ぐらいは要求して回答をもらってきますね。”という。このように多くの加盟組織が基幹労連の要求方針に従うことに関して、インタビューでは、“それぞれの部会ごとに中執が張り付きで 1 人ずついますので、そこが一生懸命説得しながら、これはやりましょうということで、アジテートしながら動いていますね。”という説明があった。

基幹労連は、2月～3月初めに中小組合の春季取り組み支援として「経営要請行動」を実施する¹²⁾。単組から支援要請があれば、中央本部、もしくは親組合が要請書を持って、社長の所に言いに行くのが経営要請行動である。例えば、日本製鉄労働組合連合会の会長、JFE スチール労働組合連合会の委員長が、基幹労連の要請書¹³⁾を持って、そのグループの系列会社の所へ行って、要請をするというイメージである。インタビューによれば、経営要請行動は、“ただ給料上げろじゃなくて、戦略的にグループ会社全体が良くなるように、従業員にこういう対策しなさいということを、会社に言いに行くということ”である。こうした経営要請行動は相当成熟した労使関係だからできるものだと、基幹労連は捉えている。

経営要請行動は、グループの親会社の労働組合が子会社あるいは関連会社の経営者に対して行うので効果があるという。インタビューでは、“最後もめている最中に、ここだけは何とかしてくれという押し込みに行くよ

うな場としても使っている。例えば、今年賃金上げないと、次年度から人が採れないことになるとかである。特徴的なのは、産別が言うのではなくて、親組合(グループの上のほう)が言うこと。それが効果ある。親会社とその親組合が話を付けた上で、親組合のほうから子会社の社長の所において、これやらないと、グループ全体の生産性が上がらない、やってくださいという。もちろん個別の労使関係に必要以上に立ち入ることはないが、こうした取り組みが功を奏している。”という話があった。

表8は、2018年 AP 取り組みにおいて実施した経営への要請行動を要請した組合数と対応組織を示したものである。労働条件改善を要請した組合は162組合で、安全衛生を要請した組合は138組合である。いずれの要請においても、対応組織は県本部が最も多く、次いで多いのは企業連・単組本部である。労働条件改善の要請の場合、県本部が対応した組合は83組合で、企業連・単組本部が対応した組合は45組合である。

表8 経営への要請行動対応組織

対応組織	労働条件改善	安全衛生
中央本部	10 組合	7 組合
企業連・単組本部	45 組合	40 組合
県本部	83 組合	81 組合
要請書のみ	24 組合	10 組合
合計	162 組合	138 組合

出所:基幹労連、2018、「第16回中間定期大会議案書」

②電機連合は春季統一闘争を総合労働条件改善闘争と位置付けている。電機連合は、加盟組合を「中央闘争委員組合」(中闘組合)、「拡大中央闘争委員組合」(拡大中闘組合)、「地闘組合」の3つのグループ¹⁴⁾に分けて、闘争体制を確立して、中闘組合を中心に統一日程、統一要求、統一回答、統一行動という産別統一闘争を展開する。中闘組合はスト権の事前確立を行い、中央闘争委員会にスト権を委譲する。拡大中闘組合や地闘組合も中闘組合に準じた闘争を行う。中央闘争委員会は、妥結の目安として回答引き出し基準(ハドメ)を加盟組合と共有しながら闘争を進めている。

電機連合は、中闘組合の回答と拡大中闘組合の回答を地闘組合の交渉へ波及させるため、地闘組合の回答日を中闘組合と拡大中闘組合の回答日より遅く設定している。

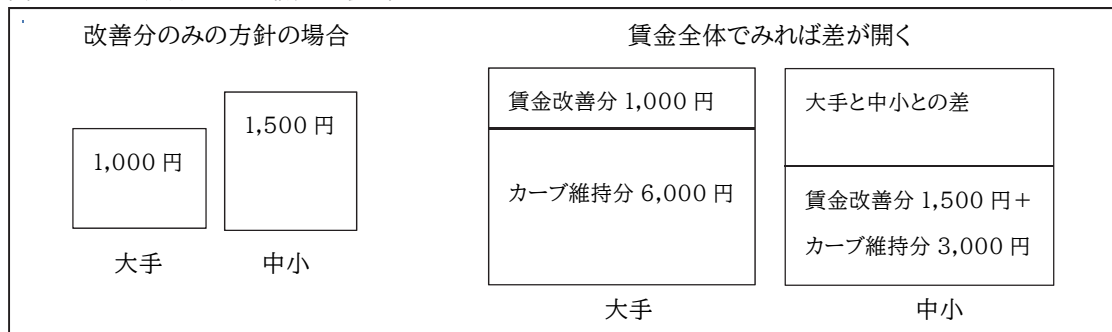
さらに電機連合は、産業内格差(業種間・規模間格差)是正のために、35万人の賃金データを収集し、ベンチマーク指標を策定し、各社の賃金水準をベンチマークできる「政策指標」を出している。政策指標は、S(中期的に目指す目標基準)~C(必達基準)までであるが、各組合は、自身の状況に合わせて、どの基準を目指すのかを確定する(電機連合、2018、「第66回定期大会議案書」)。すなわち、各組合はベンチマークを基に目指すところを会社とともに共有し、達成プログラムを作り、それに向かって格差を縮めていくという格差改善の取り組みを行う。

電機連合は組織人員において中小規模組合の占める割合は基幹労連や自動車総連と比べ低いが、基幹労連や自動車総連にはない特徴として、「中堅・中小労働組合協議会」(2011年設立)が存在する。中堅・中小

労働組合協議会は、春季生活闘争時に、独自に「総合労働条件改善闘争セミナー」を開催し、中堅・中小組合間で闘争の取り組みの共有や情報の共有を図る。これ以外の中堅・中小組合の闘争支援として、電機連合の役員が行う「闘争オルグ」がある。電機連合の役員は中堅・中小の直加盟組合を訪問し、闘争の要求について説明し質問に答える「闘争オルグ」を実施する(電機連合、2017、『電気ジャーナル』244号)。

③自動車総連は春季統一闘争を「総合生活改善の取り組み」と呼んでいる。基幹労連や電機連合とは違って、自動車総連は産業別統一闘争について規約などによって規定していない(連合総研 2020)。また総合生活改善の取り組みにおいて、自動車総連は月例賃金についての統一闘争の要求水準として、規制力が比較的緩やかな要求水準である「要求基準」を使用している(連合総研 2020)¹⁵⁾。しかし、自動車総連は月例賃金の要求基準の中に、産業内格差是正を求めるべき、あるいは格差・体系是正を図るべきであることをはっきり明記している。格差是正の取り組みは近年より鮮明になり、2019年総合生活改善の取り組みでは、平均賃金要求において賃金カーブ維持分を含めた引き上げ額全体を強く意識した取り組みを強調している(自動車総連、2019、「第86回中央委員会議案書」)。さらに2020年総合生活改善の取り組みにおいては、図2のように、賃金水準の改善分として大手が1,000円、中小が1,500円獲得した場合、改善分としては中小がより獲得したことになるが、改善分と賃金カーブ維持分とを合わせると、大手の方の賃金引き上げ額が多く、大手と中小との差が開くことになる、と例示している。

図2 引き上げ額を強く意識した取り組み



出所：自動車総連、2020、「第87回中央委員会議案書」

自動車総連は総合生活改善の取り組み時に「経営者オルグ」を実施する。自動車総連は「経営者オルグ」と呼んで、メーカー11社と部品労連代表1社を自動車総連の会長・事務局長と当該企業の労組委員長(兼労連会長)等が訪問し会社側(社長、労担役員など)に総合生活改善の取り組みを説明し、協力を要請する。インタビューでは、“経営者訪問時に、メーカーを中心としたグループ全体の底上げ・格差是正にメーカー経営者として少し意識してくださいよ。メーカーだけいい会社になってもサプライヤーがなくなったら日本の自動車産業は成り立たなくなる”ということを話すという言及があった。こうした言及から、自動車総連は「経営者オルグ」を通じてグループの中小企業の労働条件の底上げに取り組む必要性を経営者たちに意識させていることがわかる。

4 春闘における規模別賃上げ結果

3で三つの産業別労働組合の春闘の取り組みと中小組合の闘争支援を見てきたが、以下では春闘における規模別賃上げ結果¹⁶⁾を見てみる。

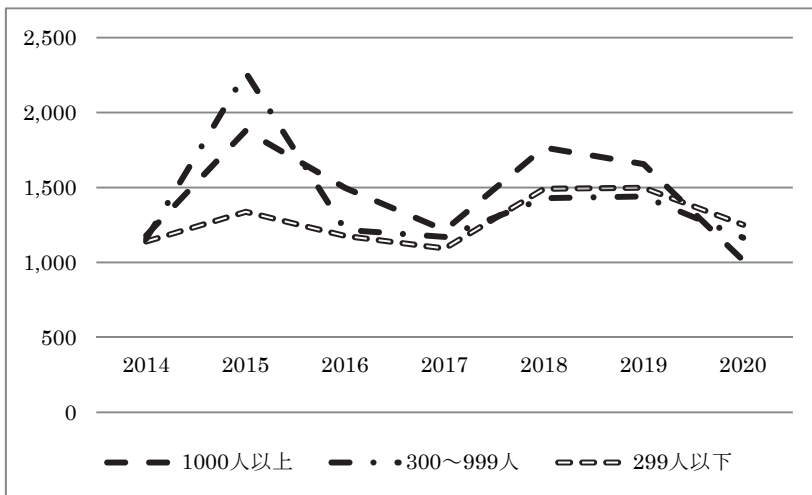
①基幹労連における組合規模別賃上げ額の推移を見ると(表9)、2015年と2020年を除き、1000人以上規模組合の賃上げ額が他の規模組合の賃上げ額を上回っているが、その差は小さい。さらに、2018年と2019年は、299人以下規模組合の賃上げ額が300～999人規模組合の賃上げ額をやや上回っている。2020年には、1000人以上規模組合の賃上げ額が一番低く、299人以下規模組合の賃上げ額が最も高い。賃上げ額の規模間格差は2015年に突出しているものの、全体的に大きくないと言える。

表9 基幹労連における組合規模別賃上げ額(賃金構造維持分除く)の推移 単位:円

	1000人以上	300人～999人	299人以下
2014年	1,181	1,157	1,140
2015年	1,880	2,268	1,339
2016年	1,498	1,218	1,178
2017年	1,216	1,171	1,094
2018年	1,767	1,429	1,492
2019年	1,657	1,441	1,499
2020年	1,014	1,166	1,252

出所:基幹労連の提供資料より、筆者が作成

図3 基幹労連における組合規模別賃上げ額の推移



出所:表9と同じ

40 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

②電機連合における組合規模別賃上げ獲得額の推移を見ると(表10)、2017年と2019年を除き、1000人以上規模組合の賃上げ獲得額の優位性は維持されているものの、組合規模間賃上げ獲得額の差は縮まっていることが見て取れる。2017年は299人以下規模組合の賃上げ獲得額が最も高く、2018年は299人以下規模組合の賃上げ獲得額が300～999人規模組合の賃上げ獲得額をやや上回っている。

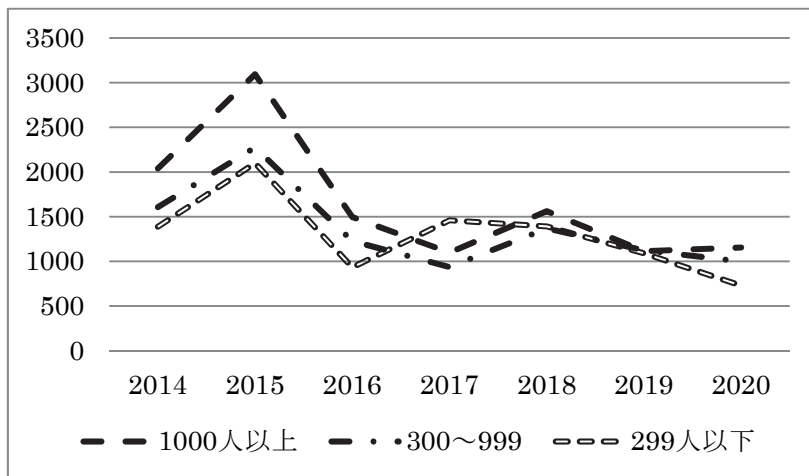
表10 電機連合における組合規模別賃上げ獲得額の推移 単位:円

	1000人以上	300～999人	299人以下
2014年	2,041	1,607	1,389
2015年	3,095	2,267	2,100
2016年	1,496	1,228	933
2017年	1,099	937	1,460
2018年	1,562	1,368	1,392
2019年	1,115	1,125	1,091
2020年	1,156	1,000	729

注:賃上げ獲得額は、賃金構造維持分・定期昇給分を上回る、ベア・賃金改善を獲得した組合の「開発・設計
基幹労働者」の賃上げ獲得額。

出所:金属労協、「全体集計(最終回)」各年度より、筆者が作成。

図4 電機連合における組合規模別賃上げ獲得額の推移



出所:表10と同じ

③自動車総連の規模別賃金改善分の推移を示したのが、表11である。2017年より、299人以下規模組合の平均回答額が最も高い水準を維持しているが、300～499人規模組合の平均回答額も500～999人規模組合や1000～2999人規模組合を上回る状況が維持されている。小・中規模組合の平均回答額が1000～2999人規模組合の平均回答額を上回る年度が多く、2016年以降、3000人以上規模組合の平均回答額

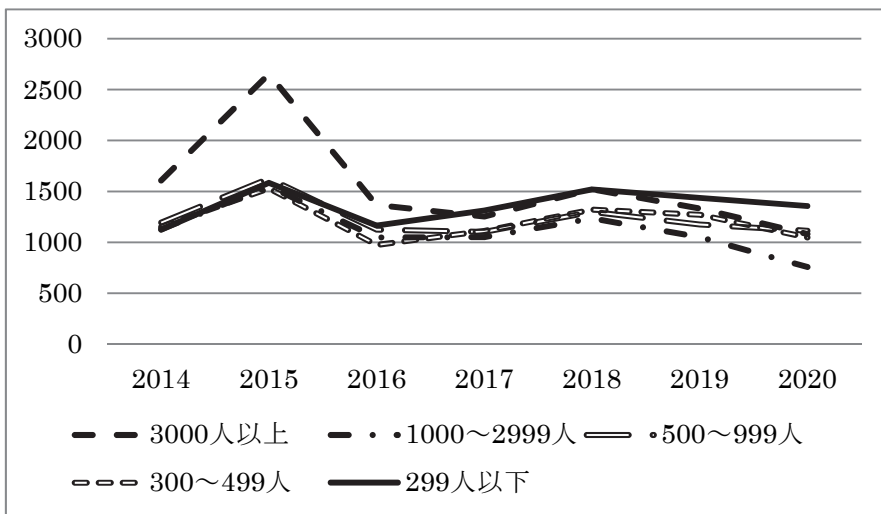
とそれ以下規模組合の平均回答額との差も小さくなっていることが見て取れる。

表11 自動車総連における規模別平均回答額(賃金改善分)の推移 単位:円

	3000人以上	1000~2999人	500~999人	300~499人	299人以下
2014年	1,607	1,128	1,195	1,152	1,124
2015年	2,653	1,551	1,627	1,531	1,584
2016年	1,368	1,048	1,126	975	1,165
2017年	1,254	1,052	1,103	1,112	1,313
2018年	1,521	1,236	1,299	1,322	1,520
2019年	1,333	1,052	1,176	1,272	1,437
2020年	1,082	758	1,114	1,049	1,357

出所:2018年~2020年は自動車総連の<中央生活闘争委員会確認事項>より、2014年~2017年は自動車総連の提供資料より、筆者が作成

図5 自動車総連における組合規模別平均回答額の推移



出所:表11と同じ

5 考察と結び

以上で、三つの産業別労働組合(基幹労連、電機連合、自動車総連)の企業規模間格差改善への取り組みを検討する切口として、①地方組織の活動内容や専従の配置、②中小・系列企業労働者の組織化、③春闘における統一闘争と中小組合の闘争支援、④春闘における組合規模別賃上げ額の推移について見てきた。

①地方組織の活動内容や専従者数から見て、基幹労連や電機連合の地方組織が自動車総連の地方組織より積極的に活動していると捉えられる。

42 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

②三つの産業別労働組合における中小組合数のここ10年余りの推移を見ると、三つの産業別組織ともに、中小・系列企業労働者の組織化に進展があったが、小規模組合(299人以下)数は増加せず、中規模組合(300~999人)数が増加するという進展であったと言える。ただ、自動車総連のトヨタ労連の場合、労連所属組合の中に301~500人規模の中規模組合数のみならず、100人以下規模と101~200人規模の組合数も増加し、小規模系列企業労働者の組織化に進展を見せていた。

③三つの産業別労働組合は、春闘の要求方針の中に産業内格差改善への取り組みを明記しており、中小組合の闘争支援も様々な形で行っている。注目すべき中小組合の闘争支援として、基幹労連の「経営要請行動」を挙げられる。基幹労連において、中小組合が要請する「経営要請行動」に対応する組織は中央本部や県本部、企業連・単組本部など多様であるが、企業グループの親会社の労働組合が子会社・関連会社の経営者に春闘要求を説明し要請することが効果があるということである。企業グループの親会社の労働組合はグループ企業全体が良くなるように要請している。

また、自動車総連の三役と労連の委員長がメーカー企業を訪問し、経営者に春闘方針の説明と要請を行う「経営者オルグ」で、経営者にグループ全体の底上げを意識するように求めていることは、中小労組の闘争への間接的支援であると言えるであろう。

④三つの産業別労働組合において、共通して、組合規模間賃上げ額の差は小さくなっている。自動車総連の場合、ここ数年間1000人以上規模組合の賃上げにおける優位性は見られず、299人以下規模組合や300~499人規模組合の賃上げが他の規模組合のそれを上回る状況が続いている。基幹労連と電機連合の場合は、1000人以上規模の賃上げにおける優位性はやや維持されているものの、ここ数年間299人以下規模組合の賃上げが他の規模組合のそれを上回る年度が複数年ある。このように、三つの産業別労働組合において、組合規模間賃上げ格差が小さくなっていることや小規模組合の賃上げが中・大規模組合のそれを上回る時期があることは、三つの産業別労働組合の規模間格差改善に向けた取り組みが一定程度結果として現れたと捉えられる。

以上の検討より、三つの産業別労働組合の企業規模間賃金格差への取り組みとその改善に関していくつかの推論ができるであろう。

第1、中小組合の比重が高い産業別労働組合のほうで規模間賃上げ格差の改善が進むであろう。本稿の検討対象である基幹労連、電機連合、自動車総連は、組織人員の中に1000人以上規模組合の組合員が7割以上を占める産業別労働組合であるが、中小組合の比重が高い自動車総連、基幹労連、電機連合の順に、賃上げにおける規模間格差が小さく、中小規模組合の賃上げが高い年度が多い結果が見られる。

第2、中小企業労働者の組織化は組織人員の増大だけではなく、企業規模間賃金格差の改善に寄与する取り組みになるであろう。三つの産業別労働組合において中小組合数・組合員数の増加があった年度に春闘賃上げ額における規模間格差が小さい、あるいは中小組合の賃上げが大規模組合の賃上げより高いという一定の関連が見られる。

第3、グループ労連が企業規模間賃金格差改善に一定の役割を果たすことができるであろう。産業別労働組合とグループ労連が、春闘時に、親会社の経営者や子会社・系列会社の経営者に企業グループ全体の底上げ・格差是正を意識することを要請する、あるいはグループ企業全体が良くなる方向での取り組みを要請する

ことを通じて、中小組合の底上げ、格差改善を図ろうとすることは、基幹労連と自動車総連から見られる。

企業規模間賃金格差問題は大企業労働者と中小企業労働者との連帯問題を含んでいる。青木(2021)によれば、大企業労働者と中小企業労働者との連帯は大企業と中小企業との関係性によって正反対になりうる。第一、大企業と中小企業が同じ商品市場で競合する関係の場合は、中小企業が低賃金によって価格競争力を持てば、大企業の利益を減じさせ、結局大企業労働者の賃金を下落させるので、双方の労働者には利害の共有があり、連帯して中小企業の労働条件を引き上げさせるほうが良い。第二、大企業と中小企業が取引関係にある場合は、中小企業の低賃金が大企業労働者の高い処遇を支えることになるので、大企業労働者には中小企業労働者と連帯する動機が働かない。しかし、系列関係にある大企業と中小企業が取引関係である場合、利益配分をめぐる対立的関係が基礎にあるものの、中小企業の生産性が大企業の利益に影響を与えるので、中小企業の労働条件が優秀な人材を確保し、労使関係を安定させられるものであることが大企業労働者の利益にもつながる(青木 2021:232-233)。

産業別労働組合とグループ労連がグループ全体の生産性やグループ企業全体の底上げを強調することは、上述した、系列関係にある大企業と中小企業の労働者らの利益共有による連帯の観点から説明できるであろう。

中小企業の賃金の底上げと大企業と中小企業との格差改善への労働組合の取り組みは、2016年より連合をはじめ労働側が推進している、バリューチェーンにおける付加価値の適正循環運動¹⁷⁾の形でも進められている。この運動は、中小企業の労働条件改善の原資を確保するために、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配に資する公正取引の実現が必要であることを労使のみならず、社会に浸透させていく運動(連合「2016年春季生活闘争方針」)であるが、基幹労連、電機連合、自動車総連も春季生活闘争の中に位置づけて、取り組んでいる¹⁸⁾。

本稿は、三つの産業別労働組合の企業規模間格差問題への取り組みが産業内規模間賃金格差を改善する方向で寄与したかどうかについて分析することはできなかった。この分析は今後の研究課題として残したい。だが、本稿は、様々な切口で三つの産業別労働組合における規模間格差改善への取り組みを検討したことによって得た知見として、規模間格差改善における中小・系列企業労働者の組織化とグループ労連の果たす役割の重要性は強調したい。

【補記】

本論文は、2021年9月26日に開催された「日本労使関係研究協会」の「2021年労働政策研究会議」の自由論題セッションにて報告した論文を修正したものである。

注

- 1) 青木(2021)は、企業規模間格差が現れやすく、また非正規労働者の少ない50歳から54歳階層の男性データを用いている。
- 2) リストに掲げられた研究は、『日本労働研究雑誌』に掲載された論文や研究ノートとして、その主要内容に日本における賃金格差の考察を含んでいると、玄田氏が判断したもので、1989年から2019年までの87本のリストである。

44 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

3) 三つの論文名は以下である。

「「資質」か「訓練」か？規模間賃金格差の能力差説」(玄田有史、1996)

「「企業規模間賃金格差」分析の現状と課題」(岡村和明、2002)

「生産性と賃金の企業規模間格差」(深尾京司他、2014)

4) 鉄鋼業では、1960年代から請負会社を「関連会社」と呼んだ(青木 2021)。

5) 基幹労連は、鉄鋼労連・造船重機労連・非鉄連合の3産別が統合し、2003年に結成した産業別労働組合である。

6) 筆者が参加した連合総研の研究会(「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」)は連合に加盟する産業別組織 48 組織を対象にアンケート調査(2018年9月～2019年1月実施、回答組織数は40組織)と、アンケート調査を補完するために7つの産業別組織にインタビュー調査(本稿の検討対象である産業別組織のインタビュー調査実施日:電機連合は2018年4月25日、自動車総連は2018年5月7日、基幹労連は2018年12月5日)を行った。アンケート調査結果は連合総研(2020)の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書」として公表されたが、インタビュー調査内容は公表されていないため、本稿に載せるインタビュー内容に関しては三つの産業別労働組合から確認をしていただいた。これらのデータや資料以外に、本稿の作成のために、三つの産業別労働組合から、春闘賃上げ関連データと構成組合数および組合員数関連データをいただいた。また、独自に基幹労連とインタビューを行った(2021年10月25日実施)。この場を借りて、基幹労連、電機連合、自動車総連の関係者には深くお礼を申し上げたい。

7) 電機連合の規約における地協設置規定によると、地協の实在人員が2,000名を切ったら近隣地協と統廃合することになっている。この規定より、元来47都道府県にあった地協のうち、統廃合された地協があり、現在36地協となった。

8) 自動車総連は、第23期より(2010年9月～2011年8月)47都道府県に各々独立した地方協議会を設置することで、活動領域の拡大と活動のレベルアップに取り組むとともに、総連本部としての支援体制を充実させていくことにした(『自動車総連40年史』p41)。

9) 厚生労働省の「労働組合基礎調査 2020」によれば、999～100人規模企業の労働組合組織率は11.3%、99人以下規模企業の労働組合組織率は0.9%である。

10) 三つの産業別労働組合のうち、自動車総連においてのみグループ労連の組合数の推移に関するデータが確保できたので、基幹労連と電機連合については、構成組合全体における規模別組合数・組合員数の推移を見る。

11) 基幹労連は、「産業・労働政策中期ビジョン」に基づき、労働条件改善、政策・制度、産業政策など生活改善全般に関する毎年の「アクティブプラン(略称:AP)」を設定する。

12) 基幹労連によれば、2月～3月初めに経営要請行動を実施する理由がある。グループの中小企業はグループの大手企業より先に回答することはせず、3月中旬に出る大手企業の回答を見て回答する。だから、大手企業の回答が出る前に、すなわち、中小企業の経営者の考えが固まる前に、経営要請行動をすることが効果的であるという。筆者が独自に行った基幹労連とのインタビューより。

13) 要請書は労働条件改善の要請書と安全衛生の要請書とがある。労働条件改善の要請書には、ベア、手当、ボーナス、定年延長、労働時間短縮などに関する春季取り組み方針が書き込まれる。安全衛生の要請書には安全を徹底してほしいことが書き込まれる。経営要請行動を実施する際に、2枚の要請書を経営者に手渡すが、組合の中には安全衛生の要請は要らないという組合もあれば、安全衛生のみ要請する組合もあるので、こうした組合の場合は1枚の要請書を

手渡す。筆者が独自に行った基幹労連とのインタビューより。

- 14) 2016年4月現在、中闘組合13組合、拡大中闘組合23組合、地闘組合131組合である(電機連合、2016、『電機連合』)。
- 15) 連合総研(2020)は、産業別統一闘争の要求水準を規制力の強い順に、「統一要求」、「統一要求基準」、「統一要求目標」、「要求基準」、「要求目標」と設定しているが、基幹労連と電機連合は月例賃金について「統一要求基準」を使用している。
- 16) 基幹労連と自動車総連の規模別賃上げデータは基幹労連と自動車総連から提供されたデータであるが、電機連合の規模別賃上げデータは電機連合から提供してもらえなかったため、金属労協が公表する「全体集計(最終回)」に依拠していることを断る。
- 17) 連合総研(2020)によれば、「バリューチェーンにおける付加価値の適正評価や社会的な公正分配を念頭に置いた取り組みを行っている」と回答した産業別組織は14組織で、「行っていない」と回答した産業別組織は11組織、「取り組みの対象がない」と回答した産業別組織は3組織となっている。
- 18) 三つの産業別労働組合の取り組みを少し具体的に紹介する。基幹労連は、サプライチェーン全体で産業・製品の付加価値を高めていくことが必要であり、よって「人への投資」を産業全体に波及させることが重要であり、サプライチェーン全体の大部分を支える中小企業の労働諸条件の底上げ、底支えの取り組みを一層行うことを表明している(基幹労連、2017、「産業・労働政策中期ビジョン」)。自動車総連は2016年の総合生活改善の取り組みに併せキックオフした付加価値の「WIN-WIN 最適循環運動」を自動車総連の運動として進めていき、自動車産業の基盤を支える中堅・中小企業の底上げを実現していくことを打ち出している(自動車総連、2017、「第46回大会議案書」)。電機連合は、「付加価値の適正循環」について、サプライチェーンにおける各プロセスを担うそれぞれの企業において適切に付加価値を確保し、それを人への投資、設備投資、研究開発投資に用いることにより、企業の持続可能性の確保を図る取り組みであると定義している(電機連合、2018、「第66回定期大会議案書」)。

引用・参考文献

- 青木宏之、2021、「企業規模間格差是正」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎』日本評論社、230-241
- 太田 清、2010、「賃金格差—個人間、企業規模間、産業間格差」樋口美雄編集『労働市場と所得分配』慶応義塾大学出版会、319-368
- 岡村 和明、2002、「「企業規模間賃金格差」分析の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.501、78-80
- 李改珍、2014、「韓国人研究者から見た春闘」『DIO』No.296、連合総合生活開発研究所
- 李改珍、2020、「賃金交渉」『UA ゼンセンコンパス』夏号、UA ゼンセン
- 基幹労連、2017、「産業・労働政策中期ビジョン」
- 基幹労連、2018、「基幹労連『業種別組合労働条件改善指針』」
- 基幹労連、2018、「第16回中間定期大会議案書」
- 玄田有史、1996、「「資質」か「訓練」か？規模間賃金格差の能力差説」『日本労働研究雑誌』No.430
- 玄田有史、2020、「賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.717、10-13
- 厚生労働省、各年度、「賃金構造基本統計調査」

46 金属産業 3 単産の企業規模間格差問題への取り組み

自動車総連、2017、「第 46 回大会議案書」

自動車総連、2018、「第 85 回中央委員会議案書」

自動車総連、2019、「第 86 回中央委員会議案書」

自動車総連、2020、「第 87 回中央委員会議案書」

電機連合、2016、「電機連合」

電機連合、2017、『電気ジャーナル』244 号

電機連合、2018、「第 66 回定期大会議案書」

深尾京司・牧野達治・池内健太・権赫旭・金榮慇、2014、「生産性と賃金の企業規模間格差」『日本労働研究雑誌』
No.649、14-29

中田喜文、1997、「日本における企業間賃金格差の現状—自動車産業にみる定昇込み賃上げ率交渉と企業系列型労使
関係の持つ賃金格差固定化効果」『日本労働研究雑誌』No.449

南雲智映・梅崎修、2010、「組織化と労働条件決定における産業別労働組合の役割」『法政大学キャリアデザイン学部紀
要』7 巻、329-359

松村文人、2015、「企業横断賃金交渉と産業別組合化論」社会政策学会誌『社会政策』第 6 巻第 2 号、80-90
連合、各年度、「連合・賃金レポート」

連合総研、2020、『産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所