

「春闘ってなに？」

2017.05.19. 佐藤敬二（法学部教員職場）

はじめに：本日の目的

- ・2017年春闘のキックオフ
- ・新入組合員への解説、ただし、どこに疑問があるのかわからないので手探りで
- ・春闘の評価については、あくまで私見

1. 春闘とは何か * 私個人の経験に基づく感想

1) 定義的に言うと、毎年春に一斉に行われる労働条件改善に向けた労働運動

2) なぜ「春闘」か

1. 要求実現運動は通年で行われる

立命館大学教職員組合もその他の組合も通年で要求実現運動を行っている
では、なぜ、日本特有の形態である「春闘」を行うのか

2. 「一斉に」は、産業別組合への脱皮を目的としていた

- ・企業別組合は日本特有の組織形態で、諸外国の産業別組合組織からすると弱点のみ
財政・人の点で少数であるだけでなく、企業帰属意識の点での決定的弱点を有する
アメリカなどでは労働委員会によって解散命令がだされるような形態のもの
- ・産別組合に対抗するために GHQ 主導で結成された総評が 1951 年にニワトリからアヒルへ
55 年に産業別統一闘争を主張の太田・岩井ラインが誕生し、55 年から春闘、56 年に官民
・同一産業で、同時期に、同一内容の要求を出すことで、組織合同につなげることが目的

3. 「春に」は、予算策定時期が 2 月から 3 月であるためであった

そのため、前年 12 月に組合の連合体から方針が出され、各単組が要求を提出し、2 月交渉

* 「春闘」の本来の目的からすると、立命館労組は「春闘」である必要はないかもしれない

関関同立の労組で春闘は同立のみ、京滋私大教連加盟単組でも、有力単組の龍谷・産大は別
大学の年間スケジュールからして 6 月頃の交渉となり、予算決定への影響はできない
以上から、「一斉に」でも「春に」でもない

3) 「春闘」の成果

・最大の成果は、インフレ・高度成長期に、かなりの賃上げを獲得したこと

1961 年から 75 年まで、63 年を除いて二ケタの大幅賃上げ

・ただし、70 年代以降は、賃上げ要求が物価上昇+アルファに。これは立命館大学でも。

・しかし、その後の、バブル崩壊・低成長期には賃上げの実現はできず、春闘への懐疑も
立命館大学教職員組合も 1980 年半ばから、賃上げの困難さをカバーするために

教研要求も併せて要求する、「総体要求」の運動へ転換。1997 年が最後の「賃闘」?

・近年、マネーサプライの経済政策を実現するために安倍政権が賃上げ要請を行い「官製春闘」
大企業中心に若干の賃上げは実現されることになっている

・大幅賃上げが期待できない現在にも生きる成果としては以下のものではないかと考えている

春の時期に賃上げについての議論を行うということが社会に定着したこと

逆に言うと、これ以外の時期に賃上げ要求を行うには独自の運動盛り上げが必要

昨年度の立命館大学の交渉の経験からもそれは実感するところ

またそれに連動して、春闘の「相互学習」機能も指摘されている

4) 「春闘」のもたらしたマイナス効果

- ・ 賃上げなどの狭義の労働条件改善が、労働組合運動の「原点」であるとの誤解が広がった

日本と世界の組合運動の歴史からも、他国の現在の組合運動からもそのようなことはない
e.g.1886年 　メーデーの起源であるアメリカ・シカゴを中心としたゼネストは、

上の誤解から、日本では8時間労働制を要求した運動のように語られる
しかし、実際には工場の機械のスローダウンなどの工場運営が主要課題

同年　日本で最初のストライキ(現時点で発見されている記録の限りで)である

甲府の雨宮製糸場のストライキは、新聞記事による限り、長時間労働の是正は
要求しないと明言しており、要求は時間管理の在り方であった。

1919年　ILO第1号条約(8時間労働)

同年　日本で最初のサボタージュである川崎造船所争議の結果、大企業で初めての

8時間労働制が導入され、その後の労働争議で8時間労働制が拡大する端緒に

これも、組合要求として賃上げやボーナス支給のみ取上げられることが多いが
要求は四項目あり、主眼はむしろ、近隣の造船所が有していた病院・食堂・

寄宿舍・浴場などの設備が整備されていなかったことへの不満であった

少なくとも、8時間労働制は要求していなかった

組合運動の原点は、会社の運営を民主化することにあった

e.g.現在の日本での組合結成の主動因は、会社の横暴への不満である

- ・ 「春闘」の成否が賃上げの獲得如何によって判断される

「春闘」＝「賃闘」なので、有期雇用の無期化などの要求が後景にひいてしまい

使用者からは、無期化要求が賃上げ要求であると誤解される

2. 立命館大学の春闘

0)立命館大学のスタイル

2月3月期に春闘アンケートを取り、要求作り、5月の大会で要求確立、6月に第一回業務協議会
教学要求は教学担当副学長、職員課題は総務担当常務理事、財政課題は財政担当常務理事、等と
協議(組合の位置づけとしては「交渉」)を行う

それらの集約として6月から7月に第二回・あるいは第三回業務協議会

以前は、賃上げが反映されるボーナス支給の日程との関係で、タイムリミットがあった

また、理事会が交渉を拒否するならば、法的に交渉義務の課せられる、団体交渉を要求する

以前は、春闘期には必ずストライキ権確立のための投票を行っていたが、現在はなし

1)業務協議会

1.労働協約

第11条　甲と乙とは本協約の目的を達成するため業務協議会を設ける。

第12条　業務協議会に於て協議を要する事項は次の通りである。

- (1) 教職員の任免、給与、災害補償等人事に関する制度または基準の制定改廃に関する事。
- (2) 甲に於て行う懲戒処分および本人の意志に反して教職員を解職または降職すること。
- (3) 勤務時間休日休暇に関する事。
- (4) 職員の福利厚生教養文化に関する事。
- (5) その他甲および乙に於て必要と認める事項

2.歴史

1952年の法人と組合との労働協約によって創設される

当時は、1950年から始まったレッドパージ、1952年の破壊活動防止法など、いわゆる戦後の逆コースが強まっており、団体交渉も破壊されていった

その中で、立命館大学では「業務協議」という形で団体交渉を続けていたと評価される
また、経営者からは「経営権」の主張のもと、経営事項についての団体交渉を拒否していた中
業務協議会は、団体交渉であるとともに、狭い労働条件に限定されようとしていた当時の団体交渉の中で、狭義の労働条件だけでなく、経営事項も交渉事項にしようとするもの
その意味で、労働組合運動の原点を困難な社会情勢の中で貫いていたことを示しています

3.現在の運営

学園を取り巻く情勢、教学議論、職員議論、賃金・労働条件議論を行う
業務協議ということから、司会者は理事会と組合から交互に選出する形態

2)団体交渉

業務協議会が実施的にも団体交渉ですが、法的に義務付けられる団体交渉であるかについては議論のあるところですから、使用者が交渉を拒否した場合に、法的に交渉が義務付けられる団体交渉を要求することもあります

3)ストライキ

交渉がまとまらない場合の実力行使です

ただ、大学ですので、学生のことも考慮しなければなりません。

学生との協同が進むことが、ストライキの成否を握っているようにも思います。
なお、資料を参照してください。

3. 春闘のありかた

1)組合運動の原点である、会社民主化と会社づくりの運動を正面に据えること

大学職場での組合運動としては、大学民主化と教育・研究の質向上要求

2)大学の在り方を糺す・そして正すことが必要

e.g.昨年末からの一貫教育部門についてのハラスメントを糺す・正す取り組み

小学校では個々の教員が圧迫されていた、それを組合運動として

国際化課題についても、法人は留学生数や外国人教員数という、単純な指標でしか見ない

それが教育の質向上になるためには、体制や条件な整備、教育方法改善などが必要であり
それは組合運動して糺し・正していくことが必要

この間、取り組まれてきた財政問題

3)協同の取り組みをもっと進めることが必要

大学組合間の協同

e.g.有期雇用の無期化要求などは、単独大学での判断にはならない

学生・父母との協同

e.g.立命館学園理事会は、父母年収に比較しての高賃金論を主張している

私学助成の署名依頼はあるものの、対象を国に逸らしている側面もあり

立命館学園への要求として父母と協同する手段を

むすび

組合執行部の活動ではなく、組合員の活動を

一定の時期には（それが通年になってはいけない）無理をして活動することが必要