

博士論文を書き上げた後に、3年間ほど日本の産業レベル労使関係の実態調査に参加した。ご存知の方も多いただろうが、日本の主要な労働組合は企業別に組織され、賃金交渉や労使協議といった労使関係のさまざまな制度も企業別に構成されている。実際、日本の賃金相場に影響を及ぼす春闘は毎年企業ごとに実施され、最近では減多に起こらないがストライキも個別企業を相手とするものがほとんどである。

このような企業別の特徴をもつ日本の労使関係の構

日本の産業レベル賃金交渉

員に限定した加入資格を設け、今や働く人の4割を占める非正規社員の立場を代弁する役割をもたない。また、組合員の組織化が大企業や公共部門、製造業に偏り、中小企業や民間サービス部門に及んでいないといった実態があるからである。

上記の調査のねらいは、このような企業別労使関係が中心の日本においても、かつては労組側から企業の枠を超えた産業レベルにおける組織化が試みられ、いくつかの産業では企業横断的な賃金交渉が実践されていたことを明らかにすることであった。調べてみると時期はそれぞれ異なるが、私鉄、石炭、ビール、金属、繊維、海運といった産業で注目されるのは当時の全織同盟が「集団組織化」と称し、全国各地の中小企業労働者を対象に組織化を働きかけ、大手メーカーと同様に地域ごとに産業レベル交渉を実現した点にある。愛知県一宮市を中心とする尾西地区は全国有数の毛織物産地であり、糸染・撚糸・染色・紡織といった生産工程を受け持つ中小企業が集積していた。全織同盟は尾州労連という中小企業労組を束ねる連合体を組織し、傘下の各労組がもつ交渉権やスト権を吸い上げ、同地区における産業レベル交渉を20年近くも継続させる実績をあげた。この交渉は同地区の賃上げ相場を標準化するとともに、その相場形成が岐阜や三河など近隣の繊維産業にも波及するなど重要な役割を果たした。

賃金格差と労働組合

造が働く人の格差を助長しているこの指摘もある。企業別労組の多くはユニオン・シヨップ条項により正社



名古屋経済大学
経済学部准教授

木村 牧郎

企業横断的な産業レベル賃金交渉が実践されていたことが明らかになった。私が調査を担当した繊維産業では、輸出産業として隆盛を極めた1960〜70年代にかけて、紡績・化繊・羊毛などの大手繊維メーカーを巻き込んだ産業レベル交渉が展開された。当時、全織同盟（現UASEN）の主導により企業間の賃金格差を解消するために設けられたものであ

きむら・まきお 社会政策・労働関係。名古屋市立大学大学院博士後期課程単位取得退学。1978年生まれ。

