

1 労使見解の生まれた背景

労働運動史

復活期 (1945 -) 戦後 GHQ 民主化 労働運動

成長期 (1952 -) 1952年4月28日にサンフランシスコ平和条約が発行、GHQの日本支配が終わる。日本の経済も拡大を見せるが、産業全般にわたる合理化も進められる。その中で左派系組合の運動が先鋭化し、炭労や電産などによる大規模ストが頻発する。これらの多くが失敗に終わり、組合の分裂が多く起こった。

59年の三井三池争議と安保闘争、さらにそれらに伴う労働運動の盛り上がりとその敗北は労働運動に大きな転換点となった。三池争議は、総労働 対総資本の闘いと言われた激しい争議の末に組合側が敗北しており、また安保闘争も激しい反対運動にもかかわらず日米安全保障条約の成立が強行されたことから、様々な対立が生まれた。これらへの反省などから、絶対反対から政策転換闘争へ、という方向転換が労働運動にもたらされた。高度経済成長に伴う生活水準の向上もこの流れを後押しした。

同友会史

政府政策転換
傾斜生産方式へ } 中小企業運動
特別税制 }
1947年 全中協誕生
1948年 中小企業庁
1949年 ドッジライン 中小企業金融難
1950年 朝鮮戦争 特需

1956年 中政連誕生

1957年 経済二重構造問題
日本中小企業家同友会設立

確立期（1960 - ）この頃は経済成長と春闘の定着で労働者の賃金は上がっており、雇用も安定していた。労働運動も労働環境の改善や権利闘争がその比重を増している。争議行為は数多くあったが、組合の運営などは比較的安定していた。

安定期（1973 - ）1973年の第一次オイルショックの影響で日本の高度成長が終わり、経済は戦後初のマイナス成長となり、経済構造に変化を与えた。これによって雇用情勢が悪化し、賃上げ闘争に代わって生活防衛闘争をするようになる。さらに経済が安定成長時代へと移ると、労働運動も労使交渉を重視する傾向になり、労使関係の安定化が進んだ。だがそれは、生活水準の向上などと相まって、労働者の組合離れを生むことになった。数字としても、83年に全労働組合の組織率が30%を切り、右肩下がりの状態が続いていた。

1969年 中同協発足

1973年 三つの目的の成文化

泣く子も黙る闘う労働者集団」と自称する労働組合との対応に明け暮れる

1975年 労使見解発表

再編期（1980 - ）労使交渉の重視という左派系組合の態度の軟化に伴い、労働戦線統一の機運が次第に高まって、単産単位での組合の組織統一も増え、規模の大きな組合が出てきた。労働組合の組織率は低下の一途を辿っていった。

衰退期（1992 - ）バブル崩壊とそれ以降の不況によって、企業の倒産やリストラが相次いだ。これに対し、連合は主導的かつ効果的な反対運動を取れず、それに伴う組合員の減少も食い止められなかった。また、能力主義・成果主義の導入や非正規雇用者の増加などの雇用の多様化にも対応できず、常に対応は後手後手に回っていた。組織率、組合員数は共に減少はこれまで以上に加速する。組織率では2005年には19.9%となり、戦後初めて組織率が20%を切った。

また組合員の意識の変化もあり、選挙での集票力が落ちるなど、その社会的影響を減らしている。他にも、国民意識の変化で、かつてのように争議行為にも理解が得られにくくなった。その中で連合は与野党を問わない積極的な政策協力・要求政策をしているが、かつてのような発言力はなくなっている。

最近の動き

フリーターや派遣社員、非正規社員の過酷な労働環境が注目され始めており、彼らに対して加入を勧める労組も現れている。

まとめ

「資本 対 労働」、「力の労使関係」という中小企業にはなじまない階級闘争の図式で混乱、対立、渦巻く憎悪の嵐。「このままでは経営が危ない」と危惧した中小企業家同友会の会員が議論の末、望ましい労使関係、対立を越え、立場を認め合う人間尊重の「労使見解」を生み出した。

労使見解は21世紀、中小企業憲章まで見据えた素晴らしいバイブルである。

中小企業における労使関係の見解のポイント

労使見解から何を学ぶべきか ~ 赤石 義博

- 1 経営者の経営姿勢の確立
- 2 経営指針の成文化と全社実践
- 3 社員をもっとも信頼できるパートナーと考え、高い次元の経営をめざし共に育ちある教育(共育)的人間関係をうちたてていく

労使見解を読むにあたっての留意点 ~ 田山 謙堂

労使見解は労組のある企業だけに必要であって、組合のない場所には関係がないという事態に陥りがちであるが、「あるべき経営者の基本姿勢をこの中で述べている」というふうを読むことが肝要だ。

目 次

1. 経営者の責任

労使関係では相互に不平不満があり問題は空転している。それを踏まえて経営側が、経営者として他責化したり、あきらめたりしないで責任を果たす義務がある。

2. 対等な労使関係

経営者は従業員や組合の権利を尊重するという基本的精神がなければ、信頼関係、新しい労働関係を構築できない。

3. 労使関係における問題の処理について

労使の問題解決は経営状況を従業員に知らせ、民主的な話し合いを通して現状認識の一致を重ねながらひとつひとつ現実に即して処理していくこと以外にない。

諸種の問題、要求に対してできること、できないことの理由を明確に示し、検討課題は残すものは残し、毅然とした態度で挑む事が信頼を勝ち得る道であり、経営責任を全うすることになる。

4. 賃金と労使関係について

5. 労使における新しい問題

仕事のやりがいは経営者が理念を確立し、企業の社会的な役割、存在意識というものを明らかにして仕事を通じて自分が企業に、地域社会に日本の社会にどのように貢献しているかということが重要。社員の生活向上、人間的能力の高める、自己実現の機会を増やす。

6. 労使関係の新しい次元への発展

- 1 労使は相互に独立し、固有の権利を持っていることを互いに認め合う。経営者は労働者の基本的な権利を認め尊重。労働者も経営者の経営権と経営者固有の責任と権限を尊重する。
- 2 力関係ではなく徹底した話し合いで労使間に横たわる問題を解決していく。お互いの立場を理解しながら、企業の発展と働いている人たちの生活向上のためにお互いに協力しあう、労使の信頼関係に基づく新しい労使関係を作っていく。

7. 中小企業における労働運動へのわれわれの期待

8. 中小企業の労使双方にとっての共通課題

中小企業の労使がいかに努力しても解決できない問題がある。努力が向かわれる経営環境を作る必要性。