



特集：ここにもあった労働問題／働く場で起きていること

ストライキは絶滅したか？

藤村 博之

ストライキの技能伝承が危ない！

約10年前にあった本当の話である。製造業のある大企業の労使が厳しい交渉をしていた。その企業は業績不振にあえいでおり、労働組合に対して労働条件の切り下げを提案した。それに反発した労組は、ストライキを構えて、ギリギリの交渉を続けていた。幸い、ストライキに入る前日に交渉は妥結し、スト突入は回避された。

組合役員たちがホッと胸をなで下ろしていたとき、ある組合員から本部に電話がかかってきた。ストライキを止めてもらっては困るというのである。理由を聞いてみると、次のような内容だった。「ストライキの当日、旅行に行く計画を立てていて、すでに代金を払い込んだ。これからだとキャンセル料を取られてしまう。何とかならないか。」ストライキの日は休みだと思っている組合員がいたという事実、役員たちは啞然とした。

ストライキは休日ではない。組合員は通常通り会社に行く。しかし、会社側は組合員が構内に入ることを許可しないので、門は閉まっている。組合員たちは、門の外で集会をしながら交渉の行方を見守るのである。ただし、大企業の場合、正門前に多くの組合員が集まると交通の邪魔になったりするので、労使協定で会社の食堂を使うことを定めている場合もある。

日本の企業で、ストライキを経験したことのある人たちが急速に少なくなっている。表にあるように、日本企業で多くの人たちがストライキに参加した最後の年代は1974年から75年にかけてであった。労働損失日数は、年間800万日から970万日に達した。これは、今から30年以上前なの

で、当時の状況を知っているのは50歳代以上の人たちである。ましてや、労組役員としてストライキを指導した人たちとなると、団塊の世代が最後になるだろう。一般に2007年問題が言われているが、労働組合活動においても団塊の世代が持つ技能の伝承が急務である。その一つが「ストライキの作法」である。ストライキの作法は、経営側にも伝承されていない。労働組合がスト突入する前後に会社としてどのような準備をしなければならないかを知っている人はとても少ない。

ストライキは伝家の宝刀

1990年代以降の日本社会では、ストライキはとても珍しい現象になっている。労働損失日数は、10万日を大きく下回り、2005年にはわずか6000日になった。日本だけ見ていると、ストライキは絶滅しかかっているように見える。しかし、西ヨーロッパ諸国を観察すると、少ない時期が続いた後に突然多くなる現象が確認できる。例えば、ドイツでは、1980年代の労働損失日数は10万日以下で、日本よりも少ない水準だった。しかし、1992年に155万日に跳ね上がった。その後、1996年から2001年までは再び10万日を大きく下回ったが、2003年には31万日に達している。何か問題が起こると、ストライキという手段を使っていることがわかる。フランスやイギリスにおいても同様の傾向が見られる。

ストライキは、日本国憲法によって認められた、労働者の権利である。憲法第28条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と定めている。そして、労働組合法は、第8条で、正当な同盟罷業

表 労働損失日数

西暦	労働損失日数 (千日) 計	西暦	労働損失日数 (千日) 計
1946年	6,226	1976年	3,254
1947年	5,036	1977年	1,518
1948年	6,995	1978年	1,358
1949年	4,321	1979年	930
1950年	5,486	1980年	1,001
1951年	6,015	1981年	554
1952年	15,075	1982年	538
1953年	4,279	1983年	507
1954年	3,836	1984年	354
1955年	3,467	1985年	264
1956年	4,562	1986年	253
1957年	5,652	1987年	256
1958年	6,052	1988年	174
1959年	6,020	1989年	220
1960年	4,912	1990年	145
1961年	6,150	1991年	96
1962年	5,400	1992年	231
1963年	2,770	1993年	116
1964年	3,165	1994年	85
1965年	5,669	1995年	77
1966年	2,742	1996年	43
1967年	1,830	1997年	110
1968年	2,841	1998年	102
1969年	3,634	1999年	87
1970年	3,915	2000年	35
1971年	6,029	2001年	29
1972年	5,147	2002年	12
1973年	4,604	2003年	7
1974年	9,663	2004年	10
1975年	8,016	2005年	6

(ストライキ)によって経営側に損害を与えたとしても、経営側は損害賠償請求ができないと規定している。正当なストライキとは、組合員または代議員の無記名投票で過半数の賛成を得る手続きを踏んで決定されたストライキである。

ストライキは、労働組合が経営側に対して持つことのできる交渉力の一つである。組合員が連帯して働かないことは、生産活動の停止やサービス提供ができなくなる状態であり、経営側にダメージを与える。2005年に労働組合としてのプロ野球選手会がストライキを執行し、プロ野球の全試合が中止になったとき、経営側は、入場料収入やテレビ放映権料、販売店の賃貸料など、大きな収

入減を被った。

ストライキは、経営側に損失を与えるが、組合員側にも、給料がもらえないのに会社に出るといふコストを発生させる。それゆえ、できれば採りたくない交渉手段である。「ストライキは伝家の宝刀だ」と言われるのは、万策尽きた後、最後の最後に発動される手段だからである。

ストライキが少なくなった理由

では、なぜ日本でストライキがこれだけ少なくなったのだろうか。1つの理由は、不況が長く続いたことである。不況とはモノが売れない状態なので、経営側は生産やサービスの提供を減らしたいと考えている。そのようなときにストライキをすれば、経営側を喜ばせるだけである。ストライキは、好況の時に大きな効果を発揮する手段である。

2つめの理由は、周囲の理解が得られない点である。ストライキをすると、利用者や取引先から大きな批判を浴びる。ヨーロッパでも、ストライキは多くの人に迷惑をかけるが、人々はどこかで「頑張れよ」という気持を持ってきている。それは、その労組が勝ち取った労働条件が、自分たちの労働条件向上につながる可能性があるからである。しかし、日本では、「自分勝手だ」という冷やかな視線しか感じられない。あるいは、「ストをやるような会社とは取引しない」とまで言われる。日本の労働組合は企業単位に組織されているので、企業業績が悪くなってしまうと、自分たちの生活にも悪い影響が出る。ストライキをしにくい環境がますます強くなっている。

ストが少なくなった3つ目の理由は、ストライキという手段を使わなくても労働組合側の意見を経営側に認めさせることができるようになったからである。1980年代以降、多くの日本企業の労使は、深い信頼関係を築いてきた。労使協議会をはじめとして、さまざまなルートで労使間のコミュニケーションが密にとられるようになってきている。特に、一企業一組合の場合、労組の三役には平取締役が知らないような経営上の情報が開示され、情報共有の度合いを高めている。そして、経営側が労組の協力を得るために、労組の要求をある程

度は認めようという姿勢で労使交渉に臨んでいることも観察される。

ストライキは絶滅したか？

では、日本ではストライキは絶滅したと言えるだろうか。ストライキが少なくなった理由のうち、1番目の理由は景気変動に応じて変化する。好況になればストライキの効果が高まるので、使われる回数も増える可能性がある。2番目の理由は、簡単には変わらない。労組が経営側と妥結した労働条件が社会や産業に対して一般的拘束力を持つようになれば別だが、近い将来、それが実現されるとは考えにくい。この面のストライキ抑制効果は続くだろう。

3番目の理由は、若干の不安定さを持っている。労使の信頼関係が深まっていることは事実だが、本来あるべき労使の緊張関係が薄れてしまうという弊害も生まれているからである。本部の三役は経営の内情を知っているが、企業秘密にかかわる部分があるので一般組合員にすべてのことを説明できない場合がしばしばある。すると、労組リーダーが経営側にうまく丸め込まれているように組合員には見えてしまう。これは、労組内部の信頼関係を損なうことになり、組合員がホンネをリーダーたちに話さない傾向が出ている。

また、一部の企業において、労使協議が形骸化しているのではないかと思わせるような状況がある。「労使協議」という言葉を使っている、その内容は企業ごとに異なっている。ある企業では、

労使協議において労組の同意が得られない案件はそれ以上先に進めないという慣習がある。他方、労使協議は経営側の状況を労組の代表に説明して理解を求める場であり、質問だけ受け付けるという企業もある。「労使協議を行っています」と言われたとき、その内容まで詳しく尋ねないと、どこまで実質的な協議が行われているのかわからない。労使協議の質をめぐる企業間格差が拡大している。

日本企業の労使間の信頼関係は、紆余曲折を経てできあがってきた。信頼を得るには時間がかかるが、崩れるのは一瞬である。日本社会では、ストライキが少なくなり、絶滅しつつあるように見える。しかし、労使の信頼関係が弱くなると、復活する可能性は大いにある。無用な対立を避け、実質的な議論ができる場としての労使協議制の存在は、実は大きな意味を持っている。この点をもう一度確認し、経営の質と労働の質を上げていくために、労使間のコミュニケーションをより密にしていく必要がある。

参考文献

藤村博之（2006）「労使コミュニケーションの現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.546, pp.23-36.

ふじむら・ひろゆき 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授。最近の主な著作に『労働の価値を高める働き方実現に向けた労使の役割』（中部産政研、2006年）。労使関係論専攻。