

# もはや労働組合は闘わないのか

## ——UA ゼンセンにおける統一闘争の継承と変化

南雲 智映

(東海学園大学教授)

労働組合が闘わなくなったという言説の背景に、ストライキの減少、とりわけ大規模ストの消滅がある。労働組合がストライキに突入しなくなった背景としては、労使コミュニケーションが深化して労使間の情報の非対称性が緩和されたこと、国民や組合員のストライキへの意識が変化したこと、企業を取り巻く競争環境が変わったことがあげられる。労働組合の合理的な判断のもとでストライキが減少したとはいえ、労働組合は労使協議や団体交渉、インフォーマルな労使コミュニケーションを駆使して、情報収集するとともに要求を認めさせることができる。つまり、現在の労働組合が闘っているかどうかは、ストライキ以前の労使交渉において安易な妥協をしていないかどうかで判断されるべきである。本研究では、このような観点に立ち、近年のUA ゼンセンの産業別統一闘争を検討することで、加盟組合の現代的な闘いをいかに産業別労働組合がサポートしているかを調査した。その結果、統一闘争ではストライキは発生しなくなったものの、UA ゼンセンは加盟組合に安易な妥協を許さず、ストライキを打てる体制を整えるとともに経営側の背信行為に対しては強力な対抗を行い、組合員に対する労使交渉の説得力を高めていた。統一闘争は、現在でも加盟組合が効果的に闘うために重要な役割を果たしていると判断できる。

### 目次

- I はじめに
- II 現代の「闘う」労働組合とは
- III 調査対象と調査方法
- IV 調査結果
- V 考察
- VI おわりに

### I はじめに

労働組合は闘っていない、もしくは闘わなくなったという言説がある。本当に労働組合はもはや闘っていないと言えるのだろうか。試みに、日本の主要新聞の記事について、「労働組合」「闘わない」という2つのキーワードを用いてデータ

ベース検索を行った結果、労働組合が闘っていないという見解を含む記事が18件抽出された<sup>1)</sup>。このような記事は1987年11月以降に現れるが、賃上げ交渉、もしくは雇用調整、長時間労働などの労働問題に対して、労働組合が十分に「闘っていない」という批判であったことが読み取れる<sup>2)</sup>。そして、労働組合がストライキをしなくなったことをもって「闘っていない」と断じているものがあつたほか、既存の労働組合はもっと「闘え」という主張や、主流派の労働組合との対比で自分たちの組合は「闘う」決意をもっているというアピールも多分に含まれていた。これらを考え合わせると、多くの人の中にある「闘っている」労働組合のイメージは、実際にストライキを行う組合、あるいはストも辞さない態度で交渉に

臨む組合なのだろう。それゆえ、現在のようにストライキがめずらしくなり、大規模なストも行われなくなれば、多くの人が労働組合は闘っていないと考えるのも自然なことである。

実際、厚生労働省の「労働争議統計調査」によると、総争議件数は1974年の1万462件をピークに減少傾向となり、2003年以降は1000件を下回り、2021年段階では297件にまで減少している。また、総争議に占める争議行為を伴う争議<sup>3)</sup>の割合を見ても、かつてはほとんどが争議行為を伴う争議だったが、1999年以降50%を下回るようになり、2021年には18.5% (297件中55件)まで低下した。また、1980年代以降は大規模ストライキもほとんどなく、多くの人に注目されたのは2004年のプロ野球選手会のストくらいである。

現実のストの減少は、必然的にストライキ研究の動向にも影響を与えた。もともとストライキ研究には、現状の事例研究と歴史研究という2つの流れが存在した<sup>4)</sup>。まず、戦後のストライキの事例研究として代表的なものは、藤田・塩田編(1963)であり、1950年代に発生したストを中心に、三井三池争議や日鉱室蘭争議といった大規模ストを含む10事例を扱っている。また、国鉄の労組による「マル生」粉砕闘争やスト権ストを扱った兵藤ほか(1981)や、印刷機械メーカーの中小企業の倒産に伴うストライキを調査した戸塚・井上(1981)なども1970年代を対象とした事例研究と言えよう。しかしながら、現状の事例研究はストライキが減少し、とりわけ大規模ストが起こらなくなると自然と下火になっていった。

これに対して、もう1つの流れである歴史研究は、新たな研究対象が生まれなくなって以降も命脈を保ってきた。たとえば、戦後のストライキを扱った歴史研究<sup>5)</sup>として、労働争議史研究会編(1991)は戦後動乱期、高度成長期、石油危機以降に発生した9件の大規模ストを取り上げている。個別の労働争議の歴史研究については、終戦直後の読売争議(山本1978)、電産争議(河西2007)、東宝争議(井上2007)、1950年代の近江絹糸争議(上野2009)、王子製紙争議(竹田1993)、三井三池争議(平井2000)、1975年のスト権スト(竹田1997)などを扱った研究がある。

ところで、ストライキがここまで減少した理由は何だろうか。たとえば、藤村(2007)は、ストライキが減少した要因を3つあげている。すなわち、第1に不況が長期化したため、第2に周囲(消費者や取引先など)から理解を得られなくなったため、第3にさまざまなルートで労使間のコミュニケーションを密にとれるようになり、スト以外の手段で組合側の意見を経営側に認めさせることが可能になったため、と指摘している。一方、松井(2021)は、産業別労働組合役員の立場からスト減少の原因を6つあげている。すなわち、工業部門の労働者の減少、グローバル化による工場移転の脅威の増大、労使間の交渉がより適切になり情報の非対称性が低減したこと、労働者が豊かになったことでリスクを伴うストライキを行う意欲が低下したこと、ストライキに対する一般市民の反感の増大、非正規雇用の増加により主に正社員の労働条件向上を求めるストライキに社会的共感が得られなくなったこと、である。

上記の先行研究で指摘された具体的なストライキの減少要因は、理論的には以下のように整理することができる。ヒックスの古典的な賃金交渉時におけるストライキのモデルによれば、労働組合側の抵抗曲線と経営側の譲歩曲線の交点でスト期間と賃上げ水準が決定される(Hicks 1963=1965)。しかし、ストライキによる労働組合と経営側双方の損失が大きい場合、前もってその交点、すなわち賃上げの落としどころがわかっているならば、労働組合も経営側もストなしでその水準で妥結しようとするインセンティブがある。つまり、労働組合と経営側の間の情報の非対称性が解消されれば、ストライキを避けて早期妥結が可能になる。先行研究で指摘された労使コミュニケーションのルートの増加や労使交渉の適切化は、この情報の非対称性を緩和するものであり、ストライキ回避につながるだろう。

ただし、それでもストライキの可能性は残るとヒックスは述べている。まず、労働組合が長期間ストライキを行わず、ストを実行する能力を失ってしまえば、経営側との交渉においてストを決行するぞという脅しの効果が弱まってしまう。そうなれば、労働組合の交渉力が低下し、賃上げ水準

が低く抑えられる危険がある。それゆえ、賃上げの落としどころが前もってわかっていたとしても、あえてストライキを執行することで組合員の団結を固め、ストができる能力を維持するという選択肢がありうる。またヒックスは、労働組合役員と労働組合員の間情報の非対称性により、ストライキが生じることもあるとする。通常、労働組合役員は企業の経営状況について、一般組合員よりも正確な情報を得ている。この場合、たとえば企業の経営状態が悪く、労働組合役員には賃上げ交渉の落としどころが低い水準になるとわかっているとしても、単純にその水準で妥結した場合には組合員からは弱腰な交渉をしたととられるかもしれない。そうなれば、労働組合役員は組合員から責められ、執行部の総辞職や役員選挙での敗北につながる。このような状況を回避するために、労働組合役員は勝算がなくてもストライキを執行する可能性がある。しかしながら、このような議論はストライキが組合員に支持されていることが前提である。先行研究の指摘の通り、豊かになった労働者のストを行う意欲が減退し、不況期に賃上げが困難なことが組合員にとっても明確になれば、労働組合はこのようなストを起こしにくくなる。

加えて、ストライキ突入によって労働組合が被るコストが増大すれば、ストを避けようとするインセンティブが強まる。工場単位で多くの労働者が働いている製造業よりも、事業所が分散していることが多いサービス業では労働組合役員が組合員を統制しにくく、ストライキを開始したり維持したりするのが困難である。サービス業で働く労働者の割合が高まった現在では、これもストライキを減少させた要因といえよう。一方で、製造業においても、経済のグローバル化が進み、仮に日本国内でストライキが頻発すれば経営側は他国に工場移転するという選択肢を取りやすくなったため、やはり労働組合側はストを執行しにくくなったといえる。さらに、ストライキが一般市民や消費者、取引先からの理解が得られなくなったことも、同様に考えることができる。労働組合は消費者や取引先が離れることで企業利益が減少して将来の賃上げが減少することや社会的な批判を恐れ、ストライキ執行に消極的になった面があるだ

ろう。

## II 現代の「闘う」労働組合とは

ストライキの減少理由は以上のように整理できるが、ストが難しくなった現在の状況で労働組合がとるべき闘い方を考える際にもヒックスの理論は応用できる。基本的には、労使で情報共有して交渉の落としどころを見極め、無用なストライキを回避することになるが<sup>6)</sup>、それを可能にするにはいくつかの条件を満たす必要がある。第一に、企業状況についての正確な情報を引き出すには、事前に経営側との信頼関係を構築しておくことが必須である<sup>7)</sup>。労使間に十分な信頼関係がなければ、経営側から正確な情報を提供してもらうことは難しく、場合によっては断片的な情報すら出てこないかもしれない。第二に、労働組合の交渉力の源泉はストライキを行う権利であるので、ストに入らねばならない事態に備えて実際にストを行える能力や体制を維持する必要がある。実際にストライキ執行までいかなくとも、スト権を確立したり、すぐにストに入れる準備を整えたりすることは、経営側への脅しの効果を高める。また、それまでの信頼関係を崩すような経営側の機会主義的行動があった場合には、実際にストライキなどによる対抗措置(報復)を取らなければならない。さもなくば交渉力を維持できないからである。第三に、労働組合役員と組合員の間情報の非対称性があるので、労使交渉にあたって労働組合役員は組合員の説得を行う必要がある。前述のように、労働組合役員はさまざまなルートで経営側と情報交換できるが、一般組合員がその情報を得ることは難しい。とくに会社の経営状況が悪い場合、経営側は組合役員にその情報を伝えたとしても、一般組合員の動揺を防ぐために情報を公開しないことがある。そうすると、会社の危機的状況を理解した組合役員が作成する賃上げ要求は、一般組合員からは低すぎるとみられる可能性がある。したがって、労働組合役員はストライキを執行しないとしても、組合員の意見を汲んだ要求を作成し、交渉をつくして、その経過を組合員に十分に説明することで、妥結結果を受け入れるよう



説得する必要がある。

さて、ここで労働組合はもはや闘わないのかという問いを再考すると、ストライキが減少している事実はあるものの、直ちに闘っていないとは言えない。労働組合は避けられるストライキは避けるのが合理的であり、労使協議や団体交渉、インフォーマルな労使コミュニケーションを駆使して、情報収集するとともに要求を認めさせることができる。つまり、現在の労働組合が闘っているかどうかは、ストライキ以前の労使交渉において安易な妥協をしていないかどうかで判断されるべきである。前述のように、ストライキの現状分析は自然消滅したが、このような視点からの現状分析は現在も可能である。この点、連合総合生活開発研究所(2013)、南雲(2013)、および南雲・中村(2016)などは、企業別労働組合がスト権投票やスト権確立、スト通告、三六協定破棄などの手段によって、経営側に「声」をあげた事例を分析している。

そして、このような労働組合の闘いの前提となるのが、労使の信頼関係の構築、ストライキと対抗措置の準備、組合員に対する説得であった。このうち、相互信頼的労使関係の形成については、仁田(1988)、上井(1994)、久本(1998)などの事例研究の蓄積がある<sup>8)</sup>。本稿では、主に残りのストライキと対抗措置の準備、組合員に対する説得に関して産業別労働組合が果たす役割について考察する。

具体的な検討対象はUAゼンセンが行っている春闘時の産業別統一闘争である<sup>9)</sup>。産業別統一闘争とは、同一産業別労働組合内の複数の加盟労働組合が共同して行う要求実現行動であり、統一的な交渉目標と闘争方式を設定し、スケジュールを調整して経営側との交渉にあたることで、労働条件の全体的な引き上げや平準化を図るものである。言い換えるならば、高い賃上げが期待できる企業別労働組合から交渉し、その交渉結果をもって他組合の交渉の材料とすることで、傘下の個々の組合にできるだけ高い賃上げを獲得(波及)させようとするものである。繊維産業を含む6つの産業における産業別統一闘争の展開を検討した松村編(2013)によると、1950年代から1970年頃

にかけて行われた日本の産業別労働組合による産業別統一闘争は多くが形骸化したのが、例外的に全織同盟(現UAゼンセン)は1970年代以降も現在に至るまで産業別統一闘争を継続している<sup>10)</sup>。以下では、近年のUAゼンセンの産業別統一闘争を上記の観点から検討することで、傘下の企業別労働組合による現代的な闘いをいかにサポートしているかを明らかにしたい。

### Ⅲ 調査対象と調査方法

本稿の調査対象であるUAゼンセン(正式名称:全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)は、2022年9月現在、加盟組合数2218組合、組合員約185万人を擁しており、連合に加盟する構成組織としては最大規模である<sup>11)</sup>。終戦直後の1946年に、繊維製造業の労働者を組織する総同盟系の産業別労働組合である全織同盟として設立されたのち、1974年にゼンセン同盟に改称、2002年に繊維生活労連・CSG連合と統合してUIゼンセン同盟となり、2012年にはサービス・流通連合と統合してUAゼンセンとなった。この間、流通業や外食業、パチンコ産業等、さまざまなサービス業の領域で組織を拡大した<sup>12)</sup>。複数産業で多くの労働者を組織していることから、自ら「複合産別<sup>13)</sup>」を標榜しており、現在は製造産業、流通、総合サービスの3部門を置いて加盟組合を所属させている<sup>14)</sup>。3部門のなかでは流通部門が最大で527組合、113万4497名の組合員が所属しており、以下、総合サービス部門が771組合、52万9440名、製造産業部門が920組合、18万8870名となっている。また、非正規労働者の組織化に積極的に取り組んできたことが特徴の1つであり、組合員の内訳は正社員73万4827名に対し、短時間労働者111万7991名である。また、地方組織の整備に注力してきた歴史があり、全国47都道府県に支部を置いているのも特徴である。いまひとつの特徴は、大企業の労働組合だけでなく、多くの中小企業の労働組合も加盟していることである<sup>15)</sup>。

現在のUAゼンセンの統一闘争の原型が完成したのが、全織同盟時代の1958年である<sup>16)</sup>。こ

れに先立ち、1955年に中央闘争委員会が賃上げを統轄する体制ができあがっており、58年には中央闘争委員会のもとに8つの共闘グループが編成され、同年4月から一斉に統一闘争が開始された。なお、過去には統一ストライキを伴う統一闘争も展開されていた。全織同盟中央闘争委員会の指導のもと、賃上げに関する統一ストライキがはじめて行われたのは1959年である。綿紡9組合が96時間ストを経て無期限ストへ移行し、のべ9日間継続した。2回目の統一ストライキはオイルショック下の1974年に、711組合、のべ51万6870名が参加する大規模ストであった。3回目は1975年であり、266組合、のべ15万8585名が統一ストライキに参加した<sup>17)</sup>。これ以降、統一ストライキは行われていない<sup>18)</sup>。

続いて、現在のUAゼンセンの統一闘争を検討するために行ったインタビュー調査の概要を述べよう。インタビュー対象者は、UAゼンセン町田副書記長（組織担当）であり、現在の統一闘争を主導する立場にある方である。インタビューは2023年6月21日にUAゼンセン本部で実施した。町田氏はグンゼ労組出身で、1988年にゼンセン同盟（当時）に出向（衣料・卸商業部会担当）し、のちにゼンセン同盟に転籍している。担当した部会では、賃金闘争、男女平等、教育、産業政策など、さまざまな分野の仕事を経験している。以降は、1998年に東京都支部次長、2006年に本部で組織強化教育局長、2014年に千葉県支部長、2016年以降は本部で組織局長となり、現在では副書記長と兼任している。幅広い仕事を経験されながらも組織畑のキャリアを歩まれてきたといえる。

## IV 調査結果

### 1 UAゼンセンの統一闘争

現在のUAゼンセンでも春闘時に統一闘争を展開している。その特徴は、UAゼンセン本部に設置された中央闘争委員会が指令・統制・妥結の権限を握っていることであり、「統一要求」「統一交渉」「統一行動」「統一妥結」を行っている<sup>19)</sup>。

まず、「統一要求」とは、UAゼンセン本部が加盟組合の置かれた状況、他労組や社会への影響などを考慮して要求案の骨子をつくり、各部門が本部の骨子の範囲内で具体的な要求案を作成し、各加盟組合は部門の要求案に従って都道府県支部の指導の下に個別要求を決定するものである。そして、決定された個別要求は各経営者に対し一斉に提出される。

次に「統一交渉」とは、UAゼンセンが決めたスケジュールに従って各加盟組合がグループごとに団体交渉を行うものであり、産業・業種ごとに効果的に賃上げ相場を高めるために、統一交渉日、統一回答（引き出し）日を定めた一斉交渉を行っている<sup>20)</sup>。このような統一交渉にすることで、交渉中の加盟組合間で交渉経過や回答についての情報交換を行うことが可能になり、加盟組合が交渉を有利に進めることができる（共闘会議の開催）。

続いて「統一行動」であるが、ここでいう「行動」とは、ストライキを含む闘争行為をさす。UAゼンセンでは、伝統的に事前（団体交渉前）に加盟組合がストライキ権を確立し（事前対処）、産業・業種内で一定の解決基準に達しない（すなわち産業・業種内の多くの企業で賃上げの回答が芳しくない）場合は、産業・業種内の加盟組合がまとまってストを含めた闘争を行うことで、解決基準に達することをめざしてきた。このように産業・業種内の加盟組合がまとまって統一行動を行うことで、加盟組合間の団結を強化しながら、社会的な影響力を強めて組合側の交渉力を高める狙いがある。また、加盟組合が単独で強力な闘争行為を行った場合には、その企業だけがビジネスチャンスを失って大きな損失を被る（したがって当該組合のみが将来の賃上げ機会を逸する）可能性があるため、闘争を維持しづらくなる。産業・業種内の統一行動はそれを避ける工夫でもある。ただし後述するように、近年では団体交渉前にスト権を確立する加盟組合の割合は減少し、事後対処方式（交渉決裂後にスト権を確立する方式）を選択する加盟組合が増加している。

最後に「統一妥結」である。加盟組合はあらかじめ設定された時期に、妥結基準を守ったうえ

で、UA ゼンセン本部の中央闘争委員会に妥結申請を行う。この妥結申請が認められてはじめて妥結となる<sup>21)</sup>。すなわち、個別の労使交渉で賃上げ水準について合意ができて、UA ゼンセンが認めなければ妥結にならないというルールになっている。このようなルールがあるため加盟組合の役員は安易な妥協は許されない。逆に、経営側の低い回答に対しては、UA ゼンセンが妥結許可を出す水準にないということを強く主張することが可能になる。UA ゼンセン側は、同業他社の加盟組合の交渉結果を集約しながら、妥結を許可する水準を見極める。妥結水準に至っていない場合は、再交渉の指導をしたり、場合によってはストライキ等の争議行為に入ったり、労働委員会の場に持ち込んだりして闘争を続けることになる。

## 2 統一闘争でのストライキは行われなくなった

まず、1975年頃の統一闘争について述べよう。その当時は、加盟組合は事前にストライキ権を確立し、中央闘争委員会にスト権を委譲するのが当たり前とされた時代であった。生産現場では要求書を提出したら組合員がワッペンと鉢巻きをつけ、交渉のヤマ場に近づくと職場集会を行い、工場内でデモ行進を行って、ピケを張ることが行われていた。流通の現場においても妥結まで組合員はワッペンを着用していた。

統一闘争の転機は90年代のバブル経済の崩壊

である。不況が続くとゼンセン同盟も加盟組合も企業倒産を懸念してストライキ決行に慎重になり<sup>22)</sup>、流通業ではほぼすべての加盟組合でストライキ権確立は事後対処方式となった<sup>23)</sup>。近年では春闘時にストライキ決行まで至った加盟組合はない<sup>24)</sup>。

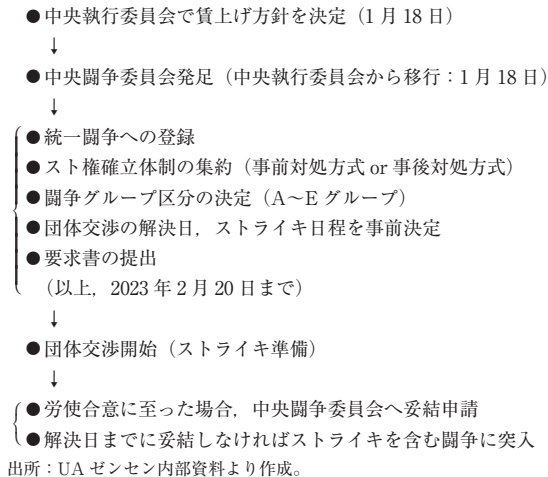
前述のように2012年にUIゼンセン同盟、サービス・流通連合が組織統合してUAゼンセンが結成されたが、現在、旧サービス・流通連合の百貨店の加盟組合は統一闘争に参加していない<sup>25)</sup>。百貨店の加盟組合は、旧商業労連時代から「本音取り方式」と呼ばれる、要求とほぼ同時に妥結に至る春闘を展開してきた。むしろ、要求即妥結に至るために、要求提出以前に幾度も労使協議を重ねている。とはいえ、誤解のないよう明記しておくが、現在でもUAゼンセンの大多数の労働組合が統一闘争に参加しているのである。

## 3 統一交渉のスケジュール

ここでは、主に2023春闘におけるUAゼンセンの統一闘争スケジュールを見ていく(図参照)。まず、2023年1月18日の中央執行委員会で賃上げの方針を決定し、同日に中央執行委員会が中央闘争委員会に切り替わる形で発足し、中央執行委員会の決定に沿って春闘の具体的な進め方を検討し、闘争を開始する。

続いて、原則として2月20日までに、加盟組

図 2023 統一賃金闘争(春闘)の流れ



合による統一闘争への参加登録が行われ、スト権確立体制が集約される。前述のように、企業が倒産の危険がある加盟組合（合理化対策中）や組織整備中などの組合と、統一闘争とは別の闘争方式（賃上げ闘争）で春闘に参加する百貨店の労働組合を除いて統一闘争に参加登録を行うことになる。その際、加盟組合はスト権確立体制を事前対処方式か事後対処方式かを選択する。製造業の加盟組合は事前対処方式を選択する割合が比較的高く、流通業ではほとんどが事後対処方式を選択する。

また、UA ゼンセンにより闘争グループ区分（表参照）が決定され、団体交渉の解決日、ストライキ日程が事前に決定される。まず、Aグループは社会的な世間相場をつくるグループとして位置づけられ、IMF-JC と同時期（3月15日）に同水準の回答を引き出せると見込まれる加盟組合がここに入る。それゆえ、必然的にAグループに入るのは大手企業の加盟組合であり、中央闘争委員会が設定する妥結基準は最も高い。なお、Aグループについては別途「中核共闘」を組織し、Aグループ内および他産別の大手企業の交渉状況を考慮しながら、各部門が個別の加盟組合と具体的な妥結水準について最終調整を行う。次に、Bグループは業界の相場を形成するグループと位置づけられ、原則的に業界内でAグループに次いで高い賃上げが見込まれる加盟組合が入り、妥結基準もAグループの次に高い。Bグループの解決日は1週間後の3月22日に設定され、Aグループの妥結結果を基礎として賃金交渉を展開する。Cグループは地域の相場を形成するグループ

と位置づけられ、妥結基準はBグループに次いで高く、中小企業の加盟組合も多く含まれている。Cグループの解決日は3月31日に設定され、A・Bグループの妥結結果を材料に賃上げ交渉を行う。D・Eグループもまた、上位グループの妥結結果をベースに交渉を行う。Dグループの解決日は5月31日に設定され、Eグループはそれ以降の解決が予定される。

解決日までに中央闘争委員会から妥結承認がない場合は、ストライキに移行していくことになる。UA ゼンセンでは、中央闘争委員会が加盟組合にストライキ指令を行うが、伝統的に第一波ストライキとして24時間ストを実施し、それでも翌週までに解決しない場合は第二波として無期限ストを実施するという基本スケジュールをもっている。A～Cグループでスト権を事前確立している加盟組合については、基本スケジュールに沿って、ストライキの具体的なスケジュールがあらかじめ中央闘争委員会で決められている。事後対処方式の加盟組合では、交渉決裂後にスト権投票を行い、基本スケジュールに沿う形でストライキ計画を立てることになる。2023年の統一闘争では実際にストライキに突入した加盟組合はなかったが、あらかじめここまで決定していたのである。ここまで事前に決定したうえで、加盟組合は業種・グループごとに定められた賃上げ水準で使用者側に要求書を提出し、団体交渉に入っていく<sup>26)</sup>。

表 闘争グループ・スト権確立方式ごとの闘争スケジュール

グループ	解決日	ストライキ日程と形態	
		スト権事前確立	スト権事後確立
A	3月15日	スト権事前確立	第一波：3月16日10:00から24時間スト 第二波：3月23日10:00から無期限スト
		スト権事後確立	第一波スト、第二波ストともに加盟組合ごとに設定
B	3月22日	スト権事前確立	第一波：3月23日10:00から24時間スト 第二波：3月30日10:00から無期限スト
		スト権事後確立	第一波スト、第二波ストともに加盟組合ごとに設定
C	3月31日	スト権事前確立	4月3日10:00から24時間スト
		スト権事後確立	加盟組合ごとに設定
D	5月31日	追って決定	
E	—	追って決定	

出所：UA ゼンセン内部資料より作成。



#### 4 力と力の闘いから「情報戦」へ

近年の統一闘争にかかわる変化の1つ目として、情報処理の高度化がある。たとえば、Aグループ（中核共闘）については、解決の1日半ほど前に、連合傘下の各産業別労働組合に所属する主要加盟組合の交渉状況が明らかになる。中央闘争委員会では他産別の状況について連合経由で情報収集するとともに、UA ゼンセン加盟組合の交渉状況を集約し、これらを分析して各加盟組合の最終交渉目標と妥結の順番を設定して加盟組合に速やかに伝達する。Bグループ以下についても同様に、上位グループの妥結状況や同じグループの他の加盟組合の交渉状況をもとに、中央闘争委員会で妥結の最終目標と妥結順序を決定する。

このようなことが可能になった背景には、ICT技術の発達による情報伝達スピードの上昇もあるが、もう1つ重要な要因がある。すなわち、現在では、これまでの賃上げ交渉の実績や現状の競争上の位置、経営状態の分析などから、業界におけるグループ内の相対的な位置づけがほぼ明確になっている。言い換えると、他の組合が妥結しそうな賃上げ水準がわかれば、個々の加盟組合でそこからだいたい何%プラス（またはマイナス）で妥結すべきかが割り出せるのである。そして、期待される妥結水準が高い組合から妥結していけば、後に続く組合が交渉上有利な材料を持つことになる<sup>27)</sup>。この点、UA ゼンセンは、ストライキ決行を前提にして統一闘争をしているのではなく、「情報戦として闘っている」（町田氏）と述べている。

#### 5 交渉開始の早期化

統一闘争についての2つ目の変化は交渉の長期化である。1990年代の統一闘争のスケジュールは、Aグループでいえば、2月に中央闘争委員会を設置し、要求書を提出し、3月に解決予定日を設定するという、約1カ月の「短期決戦的」なやり方だった。現在の統一闘争のスケジュールは、中央闘争委員会の設置が1月半ば、要求書提出が2月半ば、解決予定日が3月半ばというように、約2カ月の闘争になっている。このように、統一

闘争の開始が早まり、長期化している<sup>28)</sup>。しかも近年、中央闘争委員会での要求内容の決定を、より早期にしてほしいとの要望が加盟組合からあがっている。すなわち、加盟組合では春闘に向けて、労使協議の回数を増やして労使の事前の情報交換を増やすとともに、職場集會も増やして現場労働者の意見集約を丁寧に行うことを望んでいるということである。実際、2023春闘では、流通部門のAグループの加盟組合の1つが、前年末には労使協議会で事前交渉を開始し、職場集會を開催している<sup>29)</sup>。

#### 6 事後対処方式の増加

統一闘争に関する3つ目の変化として事後対処方式の増加があげられる。製造業の加盟組合は事前対処方式が基本としていたが、近年ではAグループ、Bグループを除いて事後対処方式を選択する加盟組合が増加している<sup>30)</sup>。ただし前述のように、事後対処方式を選択したとしても、多くの大手組合がUA ゼンセンの指導にしたがって毎回「臨戦態勢」をとり、交渉決裂に備えてスト権の投票用紙を事前に準備している<sup>31)</sup>。

#### 7 経営側に対する民主化闘争と加盟組合の統制

前述のように、2023春闘を含めて、近年では統一闘争でストライキに突入した事例はない。加盟組合は、UA ゼンセンがあらかじめ定めたスケジュールに沿ってストライキやスト権投票の準備を行っていたものの、使用者側が賃上げ要求に対して誠実に交渉し、経営状況に鑑みてあまりにも低い回答がなかったからである。各労使間の信頼関係が形成されてきた証左といえよう。

しかしながら、まれに経営側が労使の信頼関係を破壊する行為を行うことがある。このような行為に対して、UA ゼンセンは「民主化闘争」を行い、徹底抗戦してきた歴史がある。近年でも大手の加盟組合に対する組合つぶしが3件生じており、これに対抗する民主化闘争が展開されている。3件の民主化闘争は、全国規模の紳士服販売（2010年：労働協約破棄と組合員の強制脱退）、北陸の医薬品販売店（2017年：スト権投票や定期大会の代議員選出などに対する支配介入）、九州のスーパー



(2019年：組合脱退勧奨)で展開され、最終的にはいずれも労働委員会で組合側勝利の判断が出ている<sup>32)</sup>。

一方、前述のように、かつての全織同盟は、統一闘争で違反行為を行った大手加盟組合を除名するなど厳しい統制を行ってきた。近年でも、13年ほど前に統一闘争から無許可で離脱し、経営側に妥協して解決を図った加盟組合があった。その加盟組合に対し、UIゼンセン同盟(当時)はストライキ指令を出したが、これを拒否するという事件があった。これに対して、すぐさま当時の会長が加盟組合の役員を呼び出し、警告文書を出して咎めている。これ以降、この加盟組合はこのような行為は行っていない。

## 8 ワッペン闘争、腕章、鉢巻きの現状

UAゼンセンの春闘では、現在でも要求書の提出以降、原則として組合員は「闘争ワッペン」を装着することになっている。しかしながら、安全面を考慮し実施できていない組合も散見される。また、腕章や鉢巻きをつけての闘争も、一部の製造業の加盟組合を除いて行われなくなっている。

## V 考 察

近年のUAゼンセンの統一闘争に関する調査結果を示してきたが、ここでは考察を加えよう。第一に、かつては統一闘争のもとでストライキに突入する加盟組合は珍しくなかったが、近年ではストライキに至るケースは皆無だった。その背景に情報処理の高度化、統一闘争開始時期の前倒し、業界内における相場感の形成が見られ、事前の労使協議を行う加盟組合の存在など、労使間の情報の非対称性の解消につながる状況があったといえる。第二に、UAゼンセンの役割として、統一闘争の枠組みのもとで、スト権確立やストの事前準備を伴うスケジュール闘争を組織することで、経営側への圧力(脅しの効果)を高めていたといえる。また、UAゼンセンでは経営側の組合つぶしに対抗する「民主化運動」が行われており、労使の信頼関係を破壊するような経営側の機会主義的行動には制裁が行われていた。第三に、

複数の事業所を組織する加盟組合の増加も、争議時期の前倒しを進めた要因だと考えられる。加盟組合は、複数事業所で職場集会を行い、現場の意見を集約するとともに要求に反映させ、労使交渉の経過を各現場に説明するための時間が必要になったといえる。また、UAゼンセンの統一闘争は、加盟組合ができる限り高い賃上げ水準を獲得するための連帯行動であるが、これが組合員の納得性を高めていると考えられる。企業の経営状況や他の組合の交渉状況を分析しながら高い賃上げ水準にチャレンジすることになり、UAゼンセンからの統制を受けるため低い水準での妥結は避けられる傾向があるので、結果的に組合員からの支持も得られると解釈できる。

以上のことから、UAゼンセンの統一闘争ではストライキが発生しなくなったものの、UAゼンセンは加盟組合に安易な妥協を許さず、ストを打てる体制を整えるとともに経営側の背信行為に対しては強力な対抗を行い、組合員に対する労使交渉の説得力を高めていた。統一闘争は、現在でも加盟組合が闘う際のサポートとして機能していると判断できよう。ただし、スト権の事前対処方式が減少傾向にあるなど、経営側への圧力(脅しの効果)を今後も維持できるかどうかは課題となる。なお、ワッペン闘争や鉢巻き・腕章に代わる示威行為として、UAゼンセンでは職場のPC上に「闘争中」のバナーを表示するという検討をしているが、今後の有力な闘争方式として確立できるかどうかは未知数である。

## VI おわりに

本稿の前半では、大規模ストの消滅やスト件数の減少により、労働組合が闘っていないという言説が生まれたことを示し、ストライキが減少した理由を検討した。また、ストライキの減少は労使の合理的行動の結果であり、現代の労働組合が闘っているかどうかは、経営側に対して安易な妥協をしていないことをもって判断されるべきだということを示した。

後半では、近年のUAゼンセンの統一闘争を取り上げ、現在ではストライキは発生していない

ものの「情報戦」を展開し、加盟組合の闘いをサポートしていることを示した。また、UAゼンセンは産業別労働組合として、加盟組合がストを打つ能力を維持し、経営者側が信頼を破壊するような機会主義的行動をとった場合は制裁を行うとともに、加盟組合が交渉結果について組合員を説得するための材料を提供する役割を果たしていることが明らかになった。

最後に、本稿はUAゼンセン本部の立場から統一闘争を分析したものであり、実際に加盟組合で統一闘争がどのように展開されているのかを調査できていない。また、統一闘争におけるUAゼンセンの部門や都道府県支部の活動についても直接調査できたわけではない。これらを明らかにすることが今後の課題である。さらに、UAゼンセンの加盟組合以外は闘えているのかという問題が残る。他産別ではどのような闘いが展開され、産別としての加盟組合のサポートがどのようになされているのかを調査し、UAゼンセンの事例と比較検討するべきであろう。

謝辞 多忙にもかかわらずインタビュー調査に快く応じていただいた町田氏、および町田氏を紹介していただいた逢見直人氏（元UAゼンセン会長、連合事務局長・会長代行）に対し、ここに記して感謝を申し上げたい。

- 1) 読売新聞、朝日新聞（デジタル版含む）、毎日新聞、日本経済新聞、中日新聞・東京新聞の記事検索データベースを用いた（2023年6月29日18:00前後に検索）。なお、記事検索で抽出された18件のうち、12件が朝日新聞（デジタル版1件含む）の記事であった。
- 2) 記事の内容からは、「闘わない」労働組合への批判は、時期ごとに細かいニュアンスの違いがあったことがわかる。1980年代後半から1990年代前半（連合結成の前後）の時期には、官公労組による民間労組への批判、総評の社会党左派グループや統一労組による連合への批判、全労連による連合への批判が目立つ。2001年から2007年にかけては、長時間労働、働き盛りの自殺者急増、リストラが社会問題となった時期であり、連合や企業別労働組合がこれらに対応できていないと批判されている。2008年にはリーマンショックに伴う「派遣切り」や非正規労働者の雇い止め、正社員の雇用調整といった労働問題に連合や労働組合全体が対応できていないとの批判がみられる。2010年から2013年は、連合が春闘で統一賃上げ要求を見送ったことに対し、闘っていないと批判されている。
- 3) 「争議行為を伴う争議」の内訳は、同盟罷業、事業所閉鎖、怠業、その他である。
- 4) 実際には現状の事例分析と歴史研究の境界はいまいであるが、ここではおおむね10年程度前までのストライキを扱っているものを現状の事例分析、それよりも以前のストライキを扱っているものを歴史研究とした。

- 5) なお、市原（2001）によれば、戦前期を対象とした労働争議史研究は1980年頃に盛んに行われていた。
- 6) ただし、全体的にストライキが組合員や一般市民や消費者、取引先から理解されにくくなったとしても、個別の問題が重大な社会問題として認識された場合には関心が高まり、ストを求める声が大きくなる場面はありうる。
- 7) 信頼に関する経済学的な説明はHo（2021=2023）を参照。
- 8) 本文であげた以外にも研究の蓄積は多いが、ここでは当該労使以外の第三者機関として、日本生産性本部が果たした役割を分析した梅崎・南雲・島西（2023：4章）、総同盟系の産業別労働組合である全金同盟の役割を分析したNagumo（2019）をあげておく。
- 9) なお、UAゼンセンでは伝統的に「春闘」ではなく、「賃闘」という呼び方を維持しているが、本稿では便宜的に「春闘」と呼ぶことにする。春闘の歴史的な展開については高梨（2002）などを参照。
- 10) 首藤（2019）は近年の私鉄総連と電機連合の産業別統一闘争の変化について検討している。
- 11) [UAゼンセン 2023GUIDE]より。
- 12) 旧全織同盟における1974年までの組織拡大に関する歴史研究として、梅崎・南雲・島西（2023：11章）がある。
- 13) UAゼンセン（旧ゼンセン同盟）が「複合産別」を名乗るようになった経緯については、逢見ほか（2023）を参照。
- 14) 3部門の下部には部会があり、製造産業部門には繊維素材、繊維加工、衣料・スポーツ、化学、医薬・化粧品、総合製造といった部会がある。流通部門にはスーパーマーケット、GMS、住生活関連、百貨店、ドラッグ関連、専門店、家電関連の部会がある。総合サービス部門には、フード、フードサービス、インフラサービス、生活サービス、ホテル・レジャー、パチンコ関連、医療・介護・福祉、人材サービスの部会が所属している。
- 15) たとえば、UAゼンセンには、組合員数100名未満の組合が1118組合ある一方で、3000名以上の組合が129組合所属している。
- 16) 統一闘争の歴史については、UIゼンセン同盟内部資料「統一闘争とは」の記述をもとにした。なお、この資料は二宮ほか（2012）にて公開されている。
- 17) 鐘紡労組は1974年の統一闘争でストライキを実施せず、75年の統一ストライキからも離脱したため、いったん全織同盟から除名されている（1978年復帰）。この経緯については、佐藤ほか（2010）などを参照。このほかにも、全織同盟は加盟単組による共闘からの離脱に対し、厳しく罰してきた歴史がある（梅崎・南雲・島西2013：11章）。
- 18) なお、ここでは統一ストライキを取り上げたが、UAゼンセンの歴史において、春闘時に個別の単組がストライキに入った事例は枚挙にいとまがない。全織同盟の組織化担当者（オルガナイザー）として活躍した故・佐藤文男氏は「（前略）今はストライキはやらんけれども、昔は毎年やとったわけですよ。とくに全織（ゼンセン）はね」と述べている（佐藤ほか2010）。
- 19) ここでの説明も、UIゼンセン同盟内部資料「統一闘争とは」（前出）に基づく。なお、闘争の内容や目標によっては、例外的に部門または都道府県支部に指令・統制・妥結権を委譲して、産業・業種別に闘争を行うケースもある。
- 20) UAゼンセンの春闘交渉においては、ほぼすべての加盟組合で要求提出後は最初から団体交渉を行っており、労使協議会での交渉はほとんどない。（町田氏インタビューより）
- 21) 2023春闘の妥結権はAグループでは中央闘争委員会、Bグループでは各部門闘争委員会にあり、それぞれが両グループの妥結基準を決定し、妥結申請の承認を行った。なお、これは固

- 定的なやり方ではなく、年によって異なる。
- 22) これ以前の1990年頃までの春闘では、ストライキを行えず、他の加盟組合より早い段階で妥結する「先行組合」が存在した。「先行組合」には結成されて間もない加盟組合が含まれ、ストライキができる体制が整っていないだけでなく、賃金制度が未整備の組合もあった。当時の日本は景気が良く、新しく結成された加盟組合ではスト権を背景に団体交渉しなくても、定期昇給制度が整備されている企業よりも高い賃上げを獲得でき、交渉の妥結も早かった。(町田氏インタビューより)
- 23) 現在でも製造業のストライキ権は事前対処方式が基本となっている一方、流通業で事前にスト権を確立しているのは上新電機の労働組合のみである。事後対処方式は交渉決裂後、スト権投票を行い、スト権を確立後に中央闘争委員会に移譲してスト通告を行い、労働協約で定められた期間を開けてからスト決行という流れになる。スト決行までの間も労使交渉は続けられ、妥結に至ればストは実施されない。
- 24) UA ゼンセンにおいて、近年の労働条件にかかわる加盟組合のストライキは、(UI ゼンセン同盟時代の)2009年の北陸地方の化学繊維メーカーでの一時金闘争以降行われていない。(町田氏インタビューより)
- 25) 同じ旧サービス流通連合の加盟組合でも、スーパーの加盟組合は統一闘争に参加している。(町田氏インタビューより)
- 26) UA ゼンセンでは、加盟組合を、各部門が指導の責任を負う「タテ組合」(大企業中心)と各都道府県支部が指導の責任を負う「ヨコ組合」(中小企業中心)に区分している。現在でも「ヨコ組合」で、事前に労使交渉がうまくいかないことが予想される場合は、都道府県支部のスタッフが交渉に参加することがある。中小加盟組合の交渉サポートが充実しているのは、47都道府県すべてに支部を置いていることが大きい。(町田氏インタビューより)
- 27) UA ゼンセンでは、縦横関係の製造業は歴史も古く、業界団体も一本化されているため労使の情報量に大差はないが、流通関係の業界団体は未だ一本化されておらず、組合側の情報処理のほうが早いととらえている。(町田氏インタビューより)
- 28) なお、連合でも全体の春闘方針の決定を早める傾向にある。UA ゼンセンは連合の決定を受けて自らの春闘方針を決めることになるので、このことはUA ゼンセンの春闘の早期化にも関係している。
- 29) 特に複数の工場、店舗を抱える加盟組合では、それぞれの現場間の調整を必要とするためこのような傾向が強い。(町田氏インタビューより)
- 30) UA ゼンセンは、社会的相場や業界の相場を形成するAグループ、Bグループの製造業の企業には、基本的に事前対処方式からの離脱を許可していない。(町田氏インタビュー)
- 31) なお近年、事後対処方式を選択した加盟組合で、実際に交渉が決裂し、スト権投票まで行ったところはない。(町田氏インタビュー)
- 32) この種の民主化闘争について、町田氏は「組合を守れない産別なんていないじゃないですか。組合からしてみれば会費を払っているんだから、そこはきちんとやらせてもらう」と述べている。

#### 参考文献

- 市原博 (2001)「戦前期日本の労働史研究(特集:労働史研究の現在—1980~2000年(1))」『法政大学大原社会問題研究所雑誌』No. 510, pp. 1-16.
- 井上雅雄 (2007)『文化と闘争—東宝争議1946-1948』新曜社.
- 上野輝将 (2009)『近江絹糸人権争議の研究—戦後民主主義と社会運動』部落問題研究所.
- 梅崎修・南雲智映・島西智輝 (2023)『日本の雇用システムをつ

- くろの1945-1995—オーラルヒストリーによる接近』東京大学出版会.
- 逢見直人・南雲智映・梅崎修・島西智輝 (2023)『逢見直人オーラルヒストリー』科研費報告書.
- 上井喜彦 (1994)『労働組合の職場規制—日本自動車産業の事例研究』東京大学出版会.
- 河西宏祐 (2007)『電産の興亡(一九四六~一九五六年)—電産型賃金と産業別組合』早稲田大学出版部.
- 佐藤文男・南雲智映・梅崎修・島西智輝 (2010)『佐藤文男オーラル・ヒストリー』.
- 首藤若菜 (2019)「労働組合は誰を代表しているのか?—産別統一闘争を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 710, pp. 42-52.
- 高梨昌 (2002)『変わる春闘—歴史的総括と展望』日本労働研究機構.
- 竹田誠 (1993)『王子製紙争議(1957~60)—“日本の労資関係”確立をめぐる労資抗争』多賀出版.
- (1997)『スト権奪還ストライキ—1975, 国鉄』多賀出版.
- 戸塚秀夫・井上雅雄 (1981)「第四篇 中小企業の労働争議」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会.
- 南雲智映 (2013)「『声』をあげる企業別組合」『日本労働研究雑誌』No. 631, pp. 27-36.
- 南雲智映・中村圭介 (2016)「第5章 株主価値最大化がもたらすもの—労使関係論から」東京大学社会科学研究所・大沢真理・佐藤岩夫編『ガバナンスを問い直すII』所収, pp. 113-142.
- 仁田道夫 (1988)『日本の労働者参加』東京大学出版会.
- 二宮誠・梅崎修・島西智輝・南雲智映 (2012)『二宮誠オーラル・ヒストリー』.
- 兵藤利・早川征一郎・光岡博美・遠藤公嗣 (1981)「第三篇 国有鉄道の労働運動」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会.
- 平井陽一 (2000)『三池争議—戦後労働運動の分水嶺』ミネルヴァ書房.
- 久本憲夫 (1998)『企業内労使関係と人材形成』有斐閣.
- 藤田若雄・塩田庄兵衛編 (1963)『戦後日本の労働争議(上・下巻)』御茶の水書房.
- 藤村博之 (2007)「ストライキは絶滅したか?」『日本労働研究雑誌』No. 561, pp. 77-79.
- 松井健 (2021)「第4章 II 労働争議」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎—働く人の未来をつくる』日本評論社.
- 松村文人編著/藤井浩明・木村牧郎著 (2013)『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係』旬報社.
- 山本潔 (1978)『読売争議(1945・46年)—戦後労働運動史論第2巻』御茶の水書房.
- 連合総合生活開発研究所 (2013)『労働組合による異議申し立て行動の実態』についての調査報告書].
- 労働争議史研究会編 (1991)『日本の労働争議(1945~80年)』東京大学出版会.
- Hicks, John. R. (1963) *The Theory of Wages (2nd Edition)*, Macmillan & Co., Ltd. (=1965, 内田忠寿訳『新版 賃金の理論』東洋経済新報社)
- Ho, Benjamin (2021) *Why Trust Matters: An Economist's Guide to the Ties That Bind Us*, Columbia University Press. (=2023, 庭田よう子訳『信頼の経済学—人類の繁栄を支えるメカニズム』慶應義塾大学出版会)
- Nagumo, C. (2019) “The Formation Process of Mutual-Trust-

Based Industrial Relations in Japan: The Logic of Persuasion,”  
*Japanese Research in Business History*, Vol. 36, pp. 50-71.

なぐも・ちあき 東海学園大学経営学部教授。最近の主な著作に『日本的雇用システムをつくる 1945-1995——オーラルヒストリーによる接近』東京大学出版会（梅崎修・島西智輝と共著，2023年）など。労使関係論，労働経済学，人的資源管理論，労働史専攻。