

労使コミュニケーションのためのストライキ？

野田 進

1. ストライキの「構造的」断絶

海外での大規模ストライキのニュースが伝えられている。ドイツのIG メタルによる BMW やエアバス社などでの賃上げをめぐる大規模ストライキ、アメリカのボーイング社での労働協約改定交渉における長期間のストライキ、フランスでもオリンピック開催年の、業務量の増大に対する手当等をめぐる公共交通やゴミ収集部門でのストライキが報じられた。

日本でも一昨年頃からいくつかのストライキが話題になった。一昨年8月の西武百貨店池袋本店での雇用不安を理由とする始業時間に食い込むストライキ、昨年3月の日本医労連の賃上げを要求した一部組合の始業時刻から1時間のストライキ、今年の2月には、国立病院の看護師などで組織する全日本国立医療労働組合（全医労）による基本給の賃上げを要求した各病院2名の始業から1時間のストライキなどである。

しかしながら、よく知られているように日本の「労働争議による労働損失日数」は極端に少ない。JILPT「データブック国際労働比較」の、上記3カ国がいずれも取り上げられている2022年版(244頁)によれば、「厳密な比較はできない」ものの直近年の労働損失日数は、アメリカ323.7万日、ドイツ19.5万日、フランス209.5万日であったのに対して、日本は2千日（フランスの約1000分の1）である。これほどの極端な較差は、量的な比較論の域をすでに逸脱しており、より根本的な構造的断絶の問題を喚起している。

2. 「労働組合システム」の機能不全

わが国の集团的労働法は、労働組合の活動と団体交渉を通じて労働条件の水準を底上げしようとする「労働組合システム」を基盤として形成されている（労組法1条）。ストライキも、この労働組合システムの一部であり、それは「労働組合の行

為」であることを前提に、団体交渉の機能を確保するためのサブシステムとして位置づけられる。戦後初期の無秩序な労働争議に対する反省から、集团的労使関係の機能を「団交中心主義」で理解することが提唱され、それは多くの支持を得て理論的な成果を上げていた。

しかし、労働組合システムと団交中心主義は、すでに相当以前から、機能低下に陥ったといわざるをえない。労働組合の推定組織率が全体で16.1%、100人未満の企業規模では0.7%という現状（厚労省「令和6年労働組合基礎調査」）では、ほとんどの労働者が団体交渉と協約適用から遠ざけられている。また、団体交渉が法的な保護を受けるのは、「使用者が雇用する労働者の代表者」が義務的団交事項について交渉する場合に限られ（同7条2号参照）、この要件を満たさないと団体交渉にアクセスすることさえできない。その結果、団体交渉の実施やそれを促進するためのストライキはほぼ現実的でないし期待もできない。労働組合システムは、みずから手足を縛っている。

3. 労使コミュニケーション？

1月に公表された「労働基準関係法研究会報告書」は、「労使コミュニケーション」論に多くの頁を用いて、これを推進する姿勢を示している。しかし、それは制度改革を具体的に描く立法提言には至ってないようにみえる。労使コミュニケーションの促進は、労使対話の団体交渉独占を終わらせることができ、さらには団体交渉における労働組合独占を終わらせることができるのだろうか。また例えば、労働組合に組織されていない労働者たちが、使用者に労使コミュニケーションに応じることを求め、あるいはその内容の適正化を求めて、正当なストライキをすることができるだろうか？

（のだ・すすむ 九州大学名誉教授）