

日本における労働組合と労働者ストライキ

ユハラ タリタ ユリ

1. はじめに

1960年代と70年代は、世界中で、デモや社会運動があふれた時代だった。石油ショックの影響で景気の不安が高まったため、労働者の不満に応じて様々な国で労働運動と労働組合が次第に成長し、強化され、争議行為としてストライキが急増した。

現在、ストライキのニュース、特にラテン系の国（例えば、フランス、スペインや中南米国など）の運輸業と金融や郵便サービス業の労働者ストライキをよく耳にする。これらの国々では、労働組合が果たした役割のおかげで政治家になった人の実例も少なくない¹。私はブラジルの生まれ育ちで、ストライキを何回も経験したことある。国では職種によって毎年ストライキが起こる可能性があり、ほとんどのストライキは長期で、特に公務員の場合には一ヶ月間を超えるストライキも珍しくない。

その一方、日本においては、戦後に労働組合の成立が増加し、70年代は労働者ストライキのピークだったが、近年ストライキの件数が減少したため、ストライキとは何か、又は何のために起こるのか分からない若者が多い（Okunuki, 2015）。そして、労組に参加する人数も次第に減ってきている。その理由は日本の労使関係が充分安定したからではないかと考えられている。

本稿では、日本の労働組合の歴史的な背景と特徴を明らかにし、日本におけるストライキについて論じたいと思う。

2. 日本の労働組合

日本の労働組合は大きく以下の2つに分かれている。（1）企業別組合、職種に限らず、ブルーカラーとホワイトカラー労働者が企業ごとに組織する組合、と（2）産業別組合、同一産業に従事する全労働者の組合である。多くの日本における労働組合は企業別であり²、産業別の例として全国建設労働組合総連合（全建総連）や全日本海員組合が挙げられる（藤村, 2011, p.80）。

2. 1 歴史的な背景

日本の労使関係は独特だとよく言われている。新卒採用からはじめ、教育制度を通し、終身雇用という定年まで同じ企業に勤める制度はほとんどの西洋の国にはないため、日本の労使関係は他の国と若干異なっている。現在の労使関係は長い間の経営側と労働組合との交渉の結果で、特に企業別組合の独特な枠組みの影響を受けたと考えられる。

現在の企業別労働組合の枠は戦後に成立したと言われている（FLATH, 1998; 仁村, 1984）。戦前に企業別組合もあり、最も早くは1898年に設立された日本鉄道会社の日鉄矯正会だったが、戦前の組合は主にブルーカラーの労組で、戦後の労組と若干異なっていた。戦前と前後の企業別組合の違いに関して、仁村（1984）は以下のように述べた。

「戦前の労働組合は、現場労働者＝ブルーカラーだけの組織でした。しかも、企業別組合でも、1企業に属する労働者を全員一括して組織するということはありませんでした。これに対し戦後の企業別組合は、ブルーカラーだけでなくホワイトカラーも含めたいわゆる〈工職混合組合〉です。将来は経営者側に移ることを自他ともに認めているエリート層のホワイトカラーも入社と同時に組合員になります。」

¹ 例えば、ブラジルのルーラ大統領は元々冶金組合の組合長で、ルッセフ大統領と同じ労働者党のメンバーで、ボリビアのエヴォモラレス大統領は過去にコカ農業者のリーダーだった。

² Benson（2008）によると、50年代以降、労働組合のおよそ95%は企業別組合である。

多くの戦前の労働組合は産業別か職業別組合で、3分の1は企業別組織だった。1930年代のピークのときには労働者の8%しか組合に所属していなかったが、およそ800の労組があった（BENSON, 2008; FLATH, 1988）。しかし、大正時代の政治に虐げられ、逮捕された労組のリーダーは少なくなかった。

戦後、日本の新しい憲法につれて労働組合が発展した。仁村（1984）は「1945年9月、敗戦の翌月から早くも組合の結成が始まりましたが、「嵐のようなストライキ」とともに労働組合の組織化が進んだのは45年12月から46年前半にかけてでした。とくに労働組合法が施行された46年3月には、1ヵ月間に3,295組合が生まれ、103万人もの組合員が増えました」と指摘している。

当時の労働者はマルクス主義の影響が非常に強い1920年代と1930年代の教育を受けたため、戦後の労働組合の創立は不可避の状況だった。しかし、なぜ日本で西洋のように産業別組合もしくは職業別組合でなく、企業別組合が成立したのか。一つの理由はアメリカ占領の影響を受け、経営者が共産主義運動の普及を防ぐため、階級意識が高い又は過激になる可能性が高い産業別組合を避け、企業内に限定する形にするよう促したからだ³。

二つ目の理由は日本の労働組合は西洋と同じようにクラフト・ユニオン⁴に基づいていないからだ。仁村（1987）によると、クラフト・ユニオンはある職業の技術の伝え方や労働状況を守るために成立されたもので、工業化の後でも同じ職業の者に対する共感が残った。しかし、日本ではクラフト・ユニオンの伝統がなかったため、同じ職種者より、同じ職場で毎日顔を合わせている人との絆が自然的に強くなり、戦後の組合は同じ職場に集まった労働者から始まった⁵。そして、戦後の企業競争が厳しくなったため、ライバル企業の同じ職種の労働者同士の団結はなかった。仁村（1994）は以下のように指摘している。

「競争会社の従業員に対し同じ階級の一員としての連帯感をもつことは、自然な気持ちとしては生まれ難い。そうした「階級意識」はマルクス主義や、労働運動史の教訓を通じて、意識的に獲得するほかないものである。企業間競争が激しい場合に、競争会社の従業員はみな「敵」となり、ウチの会社の者は経営者までもが「仲間」となるのも不思議ではない。」

つまり、階級意識がなかったため、当時のブルーカラー労働者は経営側と対決するより、ライバル企業の同じ作業をしている労働者を「敵」と見なした。

2. 2 企業別組合と産業別組合との関係

多くの労働組合は企業別だが、現在の企業別組合は独立行動しているとは言えない。なぜかという点、以前述べたように企業別組合の場合、ライバル企業の労働者は「敵」と考えられているが、自分の労働状況を改善するために労使争議が必要となるときがあり、ストライキが行われたら自分

³Benson（2008）によると、「日本の組合の企業別枠組みはそのような組合が主に仕事の安定性、賃上げや労働状況の改善などの経済的な目標を追求していると指摘する。（中略）このような組合型は幅広い社会的な役割と拮抗階級の関心を追求している社会民主的と革命的な組合型と対照されている」（筆者訳）「The enterprise structure of Japanese unionism has meant that the major objectives of these unions have been the pursuit of economic goals such as job security, increased wages and improved working conditions;（中略）This form of unionism can be contrasted to social-democratic and revolutionary types of unions where unions seek a wider role in society or oppose antagonistic class interest」（原文）。

⁴“Craft Union”, 職能別組合あるいは職業別組合とも呼ばれ、クラフト・ユニオンは中世の職人ギルドに基づいて産業革命の時代の技能ごと労働組合である。

⁵企業別組合の成立について、仁村（1987）は敗戦直後の組合の特徴は、企業別組合というより職場単位、事業所単位の組織であった。職場単位の組合は、賃上げ交渉や経営民主化の闘争の必要から、比較的早い段階で事業所別組織に統合されていった。しかし1960年代以降になると、複数の事業所をもつ大企業では、労働条件の決定の単位が事業所別組合から「企業連」に移行し、文字どおりの企業別組合となった。」と説明している。

が勤めている企業に不利を与え、ライバル企業に利益になる可能性が高いからだ。だが、同時に同じ業界の労使争議が行われたら、ライバル企業にメリットにならないように労働状況を改善出来る。「春闘」という日本の自動車メーカーの企業別組合の争議方法は一つの例である。

藤村 (2011, p.80) は、「企業別組合の 4 分の 3, 組合員数では 9 割が産業別労働組合に所属している。この事実は、企業別労働組合が他の労組と協力して活動することの意義を認めていることを示している」と述べている。企業別組合と産業別組合の関係について、Benson (2008) 以下のように述べている。

「企業別組合は普通に産業別組合に加盟している。したがって、その産業別組合は全国組合総連合に加盟し、一番大きい組合総連合はおよそ 50 産業別組合が付属され日本労働組合総連合会である。組合の合同は長い間分かれていた組合運動を統一するための努力の一環として行われた。」⁶ (筆者訳)

その一方、日本にある産業別組合は他の国と違って、ブルーカラーとホワイトカラーを集めており、西洋と同じような産業別組合とは言えない。

2. 2. 1 春闘

1950 年代、経済発展につれて、組合に組織された労働者は賃上げを目指したが、自分が働いている企業のマーケットシェアが他の企業に取られる恐れがあり、企業別組合は独立行動することが出来ないと気付いた。だが、多くの企業別組合が産業別組合に加盟したので、産業ごとに同じ時期に経営側と賃上げや改善労働状況を交渉し、要求が応えられないと、マーケットシェアにかかわらず、争議 (ストライキを含む) に進むことができる。このような交渉方法は普通に 3 月に行い、春闘と呼ばれている (Benson, 2008, p.4)。

厚生労働省によると、

「各企業等の労働組合は、全国中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに、毎年春に賃金引き上げ等を中心とする要求を各企業等に提出し、団体交渉を行います。これを一般に「春闘」と呼んでいます。現在の春闘方式は、1956 (昭和 31) 年から始まったと言われており、半世紀以上の歴史があります。」⁷

しかし、1990 年代の不景気とデフレの影響で賃上げの交渉は産業ごとの横並びではなく、企業別になり、現在の春闘は賃上げと労働状況の交渉方法は自動車、電気機器や鉄鋼の大手企業に限られている。

3. 日本におけるストライキ

ストライキは労働者の最も大事な争議方法だと思われる。抗議として仕事を止め、経営側にプレッシャーをかけ、要求に応じてもらう方法である。

日本では 1900 年の治安警察法において労働組織とストライキは禁止されたが、20 世紀初頭のストライキ記録が残っており、厳しい処罰に直面して最初のストライキが始まった。

⁶ 「Enterprise unions normally belong to an industrial federation which, in turn, will be affiliated to a more general peak union organization. The major national peak union federation is the Japanese Trade Union Confederation (Rengo), which is made up of over 50 industrial union federations. (中略) The amalgamations have taken place as part of an effort to unite the union movement after many years of division. 」

⁷ 厚生労働省。「春闘」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/shuntou/index.html。
2016 年 7 月 15 日アクセス。

ストライキ件数は労働組合とともに戦後に急上昇し、石油ショックの影響でストライキの件数は1974年に9000件を越えた。しかし、現在のストライキ件数は次第に減少し、2013年には71件となった（Okunuki, 2015）。

ストライキの重要性について、Okunuki（2015）は以下のように述べた。

「ストライキがないと、労働者は大手企業に対抗する方法ない。労働者はストライキをするとき、自分の家庭と賃金を賭ける。ストライキをすると、労働者は自分の労働のおかげで会社が動いているということを経営側に伝える。」⁸（筆者訳）

1990年代に、およそ半分のストライキ件数は春闘に発生し、他は一般的に夏と年末のボーナスに関する争議の時期に起こり（Flath, 1988）、ストライキは不景気のときでも効果的な争議方法として考えられている。だが、以前述べたようにストライキの件数が次第に少なくなり、新しい労働組合員はその大事な争議手段の経験が少ないので、今後の労使関係は経営側寄りに大きく変わる可能性が高い。

3. 1 ストライキ権利

1945年の10月、第二次世界大戦の終止により占領が始まり、労働組合とストライキを保護する労働組合法がはじめて制定された。現在の労働組合法は1949年に制定され、労働に関する権利をより強化した（Nakakubo, 2015）。

1947年の日本国憲法第28条の条文は「『労働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』と規定しており、これは『労働基本権』もしくは『労働三権』と規定したものと理解されている。」（野川, 2010）しかし、1947年の国家公務員法によって、一部の公務員のストライキが禁止だ。警察官、自衛官、消防官又は一般国家公務員と地方公務員のストライキは認められていない。

ストライキを起こすためには労働組合か争議団が必要となり、多くの組合員はストライキに賛成しなければならない。そして、企業側へ申告することが必要で、交通機関業の場合、10日前に都道府県の厚生労働省に申告しないと、そのストライキは不可となり、ストライキのリーダーが罰せられる可能性がある。

4. 現在の労働問題

1950年以降、労働組合が果たした役割のおかげで日本の労使関係は非常に改善したが、今もすべての労働問題が解決したと言えない。

現在、雇用労働者の3分の1は有期契約者であるため、ほとんどの契約者は労働組合に参加出来ない。そのため、契約者の要求は交渉されない。藤村（2012, p. 81）によると、

数年前から、パートや契約社員といった有期雇用の従業員をメンバーとして受け入れる労働組合が増えてきた。しかしそれはまだ一部の労組にとどまっている。雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間を組織しなければ、経営側と話し合う際に、「職場を代表して」とは言いづらくなっている。

契約者の増加自体は一つの問題だと考えられている。契約者と正社員の安定性が異なり、パートやアルバイトの場合、経営側は労働基本権を守らない可能性が正社員の場合より高い。そして、組合を組織出来ず、個人として争議しても効果的にならない。

⁸ 「Without strikes, workers have no way to stand up to corporate goliaths. Workers give up their wages and risk their livelihoods each time they strike. By striking, they convey to the employer that the company operates only thanks to their labor.」

正社員の立場、長い労働時間もしくは不規制残業は重要な問題だが、企業別組合は労働時間に関する交渉力が足りないのではないだろうか。なぜなら、正社員は定年まで同じ企業に勤める予定があり、ほとんどの日系企業はボーナス制度を採用するので、労働者にとって企業の業績は大事だと考えられているからだ。産業別組合に加盟し春闘に参加する企業別組合を除いて、多くの企業別組合は労働時間を減らしたいとしても、企業競争に負けないための経営側からのプレッシャーを受け、残業量はなかなか減らすことが出来ない。もし自分が働いている会社だけ労働時間を減らしたら、会社の売り上げはライバル企業と比較してあまり高くない恐れがあり、その競争メンタリティーの結果としてストレスや労働に関する病気がますます増加していく傾向があると考えられる。

5. おわりに

以上みたように、歴史的に労働組合とストライキは労使関係と労働権利に大きな役割を果たした。しかし、日本の労働組合は企業別に組織され、労働者の代表として経営側と交渉しているが、労働者の会社への関心が高く、経営側との争議を避け、又は必要なときに経営側と協力する傾向があり、日本のような労使関係は他国に存在しないと考えられる。

現在の日本では労使関係が良く、労働組合とストライキをする必要がないと考えられているが、日本でも様々な労働問題が続き、今の企業別労働組合の形では交渉力は少なく、労働状況を改善できないのではないだろうかと思われる。経営側と協力しないと企業競争に負ける恐れがあり、特に長い時間労働問題の件には触れない企業別組合は少なくない。

また、ストライキ件数の減少につれ、将来的にストライキは争議手段としては存在しなくなるかもしれない。ストライキの経験がない労働組合員の問題だけではなく、もしストライキを起こしても、ストライキの重要性と目標を意識しない社会は正当なストライキでも認めない可能性がある。

労働状況が理想的なレベルを達成した場合は争議手段としてストライキを保つ必要はないが、今の状況ではストライキを回復すれば良いのではないだろうか。特に契約者やパート労働者などを労働組合に受け入れれば、労働問題を解決するためにストライキが効果的な手段になると考えられる。そのため、現在の労働組合も組織再編することが必要である。

参考文献

- 畠山周平 (2012) 2011年は全国で57件、日本でストライキが少ない理由. 『日経プラスワン』
2012年11月17日付 <http://style.nikkei.com/article/DGXDZO48496140W2A111C1W14001>
(2016.7.4アクセス)
- 藤村 博之 (2011) 日本の労働組合 日過去・現在・未来. 『日本労働研究雑誌』 No. 606
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2011/01/pdf/079-089.pdf>
- 仁村 一夫 (1984) 企業別組合の歴史的背景〔補訂版〕. 『研究資料月報』 http://nimura-laborhistory.jp/enterprise_union.html (2016.7.12アクセス)
(1987) 日本労使関係の歴史的特質. 『日本の労使関係の特質』 <http://nimura-laborhistory.jp/hstrlctr.htm> (2016.7.12アクセス)
(1994) 戦後社会の起点における労働組合運動. 『戦後改革と現代社会の形成』
<http://nimura-laborhistory.jp/pstw2lum.htm> (2016.7.12アクセス)
- 野川 忍 (2010) 『労働法』 商事法務; 新訂
- Benson, John (2008) The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions. *The Asia-Pacific Journal / Japan Focus* vol. 6, issue 11, no. 0
<http://apjif.org/-John-Benson/2938/article.pdf> (2016.7.12アクセス)
- Flath, David. (1998) *Japanid. vid. rg/-Jo.*
<https://core.ac.uk/download/files/292/27288301.pdf> (2016.7.12アクセス)
- Nakakubo, Hiroya (2015) Industrial Action and Liability in Japan: A Legal Overview.
Japan Labor Review, vol. 12, no. 2.
http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR46_nakakubo.pdf
(2016.7.4アクセス)

Nakamura, Keisuke (2007) Decline or Revival?: Japanese Labor Unions. *Japan Labor Review* vol. 4, no. 1.

<http://apirnet.ilo.org/resources/labor-unions-in-japan-today-and-challenges-in-labor-relations> (2016.7.4 アクセス)

Okunuki, Hifumi (2015) Has striking in Japan become extinct? *The Japan Times*, Community 2015年6月28日付

<http://www.japantimes.co.jp/community/2015/06/28/issues/striking-japan-become-extinct/#.V4MgbDI95WN> (2016.7.4 アクセス)

