

はじめに——なぜ、今ストライキなのか？

この20年、日本では、「労働問題」が話題となり続けてきた。2000年代には「就職氷河期世代」「フリーター」「偽装請負」が問題となり、2010年代には「ブラック企業」が流行語となった。フリーターもブラック企業も、もはや日常語として定着している。筆者は大学生だった2006年にNPO法人POSSポッセEを立ち上げ、若者からの無料労働相談を受けてきた。これまでに1万件を超える相談にかかわり、現在も、毎年およそ3000件の相談に関与している。

2012年には『ブラック企業』(文春新書)を上梓じようしし、ブラック企業という言葉が世に広がる手助けもした。政治家や行政にも対策を提案し、いくつかの法律改正も実現した。

だが、非正規雇用問題やブラック企業問題はまったく解決していない。ブラック企業の存在を発見し告発するだけでは、ブラック企業はなくなかなかつたのである。

強調しておきたいのは、不十分とはいえ政府が何も対策を講じていないわけではないと

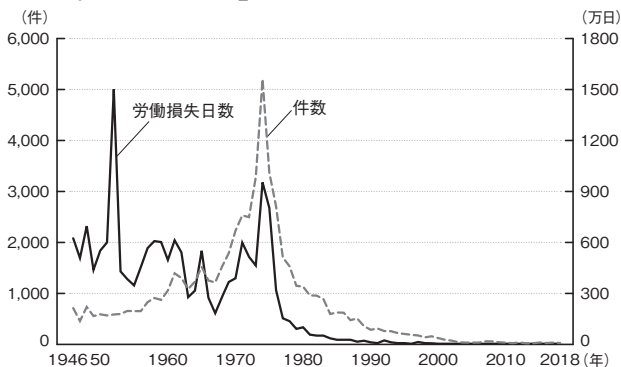
いうことだ。「働き方改革」が叫ばれ、2014年には過労死等防止対策推進法も制定されている。しかし、わずかな政策では「決定打」にならなかった。法的な規制と同時に、もっと何か別の対策が必要なのではないか。そのように考えざるをえない状況が続いている。

実は、日本と海外を比較すると、日本の「ブラック企業対策」に決定的に足りないものが見えてくる。それは、ストライキの件数である。

図1を見てほしい。日本のスト件数は、1970年代以後、著しく減少した。日本で大規模なストライキを目撃することはほとんどなくなった。あつたとしても、あらかじめスト収束の日が決まっている「時限スト」ばかりが目立つ。本格的なストライキは、ほぼ皆無である（1983年生まれ筆者もストを目撃したことのない世代である）。

一方、海外では今も当たり前前にストライキが行われている。第3章で説明するが、2018年のアメリカは「ストの年」といってよいほどにストライキが頻発した。そのほかの世界各国でもストライキは盛んに行われている。図2（6頁）は、各国の争議による労働損失日数を比較したものであるが、ここからも日本のストの少なさが見てとれる。

図1 日本の「半日以上のスライキの件数」及び「労働損失日数」の推移



厚生労働省「労働争議統計調査」より筆者作成

そして、次の図3のグラフ（7頁）がさらに重要だ。ストライキの件数と比例するように、海外では1990年代以後も賃金が伸び続けている。スペインのような、現在では経済的苦境にある国でさえ、日本に比べれば賃金は上昇しているのだ。

この中で、賃金がほとんど変わらないのは、ストライキがほぼ存在しない日本だけだ。現在の日本は人手不足が叫ばれているにもかかわらず、賃金は伸びないうえ、デフレに歯止めがかからない。この賃金の停滞状況は、財界の一部からも景気後退を促進させる理由だとみなされているほどである。

さらにいえば、違法行為が公然とまかり通

図2 各国の労働損失日数(千日)

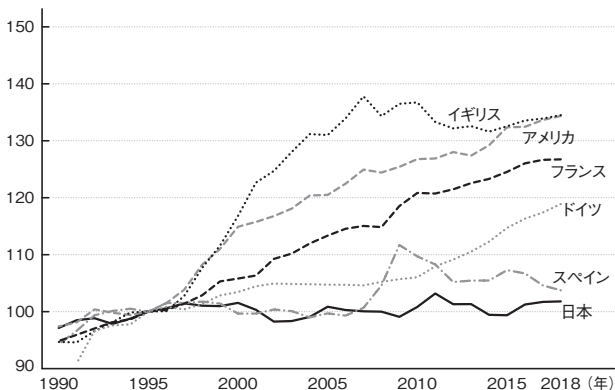
	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スペイン
1993年	116	3,981	649	593	511	2,141
1994年	85	5,022	278	229	501	6,277
1995年	77	5,771	415	247	784	1,457
1996年	43	4,889	1,303	98	363	1,580
1997年	110	4,497	235	53	325	1,837
1998年	102	5,116	282	16	309	1,281
1999年	87	1,996	242	79	422	1,505
2000年	35	20,419	499	11	581	3,617
2001年	29	1,151	525	27	463	1,924
2002年	12	660	1,323	310	248	4,945
2003年	7	4,077	499	163	224	792
2004年	10	1,017	905	51	193	4,473
2005年	6	1,348	224	19	1,997	951
2006年	8	2,688	755	429	1,421	928
2007年	33	1,265	1,041	286	1,553	1,188
2008年	11	1,954	759	132	1,419	1,510
2009年	7	124	455	67	942	1,291
2010年	23	302	365	25	1,851	672
2011年	4	1,020	1,390	70	649	485
2012年	4	1,131	249	86	237	1,290
2013年	7	290	444	150	261	1,098
2014年	20	200	788	155	345	621
2015年	15	740	170	1,092	869	497
2016年	3	1,543	322	209	1,739	389

ILOSTAT 及び『データブック国際労働比較2018』のデータより著者作成

注:

- 1) 50万日を超える年を灰色とした。
- 2) 日本については、半日以上同盟罷業または作業所閉鎖が行われた期間に、労働者が実際に半日以上同盟罷業に参加した日数、または作業所閉鎖の対象となったことによって労働に従事しなかった延べ日数。
- 3) アメリカについては1,000人未満の争議、1日に満たない争議を除く。
- 4) イギリスについては1日に満たない争議、10人未満の争議を除く(但し、労働損失日数が100労働日を超える場合は含まれる)。政治的ストを除く。
- 5) ドイツについては参加人数10人以上、全日以上争議。

図3 各国の実質賃金の指数の推移 (1995年=100)



OECD.Statより著者作成

り労働者を死ぬまで働かせるような企業は、海外では平然とは存続できないだろう。すぐさま大規模なストライキによって苛烈に批判されるからである。

つまり、労働条件に関する法的規制に実効性を持たせたり、ブラック企業批判の世論をブラック企業の撲滅に向かわせるには、海外のようなストライキの実践が不可欠なのではないか。経営者に「労働者軽視の経営を続けたら、労働者から激しく抗議される」と思わせられていないことが、ブラック企業を延命させているのではないか——。これだけ極端な海外との違いを見ると、そう考えざるをえない。

とはいえ、21世紀の現代に「今さらストライキ」はそぐわない、復古主義やノスタルジ  
ーの類なのではないかと思われるかもしれない。

たしかに、日本の労働組合の現実をみれば、ストライキに否定的になる気持ちはよくわ  
かる。

彼らが大企業・男性・正社員の「既得権クラブ」を形成してきた側面は否定できず、最  
近では春闘さえ実質的に解体しようとしている。そもそも民間労組の多くは非正規や女性  
への差別、過労死問題などにほとんど無関心であるばかりか、むしろ加担してきたのであ  
る。これでは労働者から頼りにされるはずもないだろう。実際に、労組の組織率は年々低  
下している。

また、比較的運動が盛んな教員や公務員の労組でも、憲法9条護憲・平和運動以外では  
存在感をあまり示すことができてこなかった。

しかし、最近、従来の労組とは一線を画する動きが現れ、日本でもにわかストライキ  
が注目され始めている。

2010年代後半だけでも、佐野サービスエリアや練馬区の図書館、東京駅の自販機ベンダー、私立学校の教員など、さまざまな業種で実行され、ニュースやSNSで拡散し、社会の注目を集めているのである。

また、明確に「ストライキ」をうたっていないなくとも、人々にストライキを想起させるような行為も頻発している。例えば、「保育士一斉退職」が象徴的だ。耐えがたい労働に「辞めてやる」という形で抵抗することが広がりを見せている。実は、産業構造の転換にともなって、日本でもストライキが起きやすい土壌が生まれているのだ。

近年の「新しいストライキ」で何より注目すべき点は、これまでストライキに冷淡だった人々から幅広い共感を得て支持されているということだ。この「ストライキ2.0」には、これまでのものとはまったく異なった特徴があり、それがストライキへの支持を広げる要因となっている。

ブラック企業がはびこり、人が大切にされない社会では、過労死・自死・鬱が蔓延し、サービスそのものも劣化していく。実際に、保育や介護の現場では劣悪な労働環境から人手不足に陥り、虐待事件などが絶えない。

大切なことは、日本でもストライキが「迷惑」だと切り捨てられない社会になることである。なぜ近年のストライキは支持を集めているのか、その理由を知ること、これまでの「ストライキ」とは違う世界を知ることができるだろう。

本書では、そもそも、ストライキとは何か（第1章）、今日のストライキは過去のものとはどう違うのか（第2章）、海外のストライキはどうなっているのか（第3章）、そして、これから世界のストライキはどこへ向かっていくのか（第4章）といったことを論じていく。

世界では貧困、教育、福祉、性差別、移民、気候変動、AI（人工知能）の自主管理、メディアへの政治介入など多様な問題に対し、労働者たちはストライキで改善を図っている。一部の労働者の「賃上げ」だけが争点となるのははや過去の話だ。「社会を守るためのストライキ」が主流になり、人々の圧倒的な支持を得るようになっていっているのである。

さらに、最後の付録では、ストライキの法制度についても解説する。日本では、ストライキを実行するための法的な知識さえ、忘れられて久しい。



会社から損害賠償を請求されないの？ ストライキ中は給料が出るの？ 役所とかに届けないといけないの？ どういう手続きが必要？ ストライキを止めるときはどうするの？ ストライキはひとりでもできるの？

こういった具体的な疑問についても解説していく。

なお、本書では、たくさん事例によって「新しいストライキ」の実情を伝えるために多くの註を記したが、とりあえずは本文だけ追っていただいても筆者の言いたいことは理解してもらえはるはずだ。註には参考となる文献なども紹介してあるので、もっと詳しく知りたいときはぜひ参照してほしい。

では、新しい「ストライキの世界」を知る旅に出発しよう。