

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

## 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

## 第1節 主要先進国及びEU

## 1 アメリカ

## (1) 労働組合組織

2000年の労働組合員数は、前年比1.3%減の1,626万人、組織率は前年比0.4%ポイント減の13.5%となった。

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

|             |           |        | 1999年   |        |        | 2000年   |        |      |
|-------------|-----------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|------|
|             |           |        | 雇用者数    | 組合員数   | 組織率    | 雇用者数    | 組合員数   | 組織率  |
| 計           |           |        | 118,963 | 16,477 | 13.9   | 120,786 | 16,258 | 13.5 |
| 業<br>種<br>別 | 農         | 業      | 1,721   | 43     | 2.5    | 1,821   | 38     | 2.1  |
|             | 非農        | 業      | 98,304  | 9,376  | 9.5    | 99,989  | 9,110  | 9.1  |
|             | 建設        | 業      | 531     | 57     | 10.6   | 499     | 54     | 10.8 |
|             | 製造        | 業      | 6,230   | 1,187  | 19.1   | 6,666   | 1,220  | 18.3 |
|             | 耐久        | 業      | 19,323  | 3,024  | 15.6   | 19,167  | 2,832  | 14.8 |
|             | 耐非        | 業      | 11,824  | 1,941  | 16.4   | 11,688  | 1,791  | 15.3 |
|             | 運輸        | 業      | 7,499   | 1,083  | 14.4   | 7,480   | 1,041  | 13.9 |
|             | 運輸        | 業      | 7,317   | 1,865  | 25.5   | 7,508   | 1,805  | 24.0 |
|             | 運輸        | 業      | 4,450   | 1,136  | 25.5   | 4,573   | 1,135  | 24.8 |
|             | 卸         | 業      | 2,866   | 729    | 25.4   | 2,935   | 670    | 22.8 |
|             | 卸         | 業      | 24,671  | 1,278  | 5.2    | 25,133  | 1,194  | 4.7  |
|             | 卸         | 業      | 4,573   | 248    | 5.4    | 4,766   | 243    | 5.1  |
|             | 卸         | 業      | 20,098  | 1,030  | 5.1    | 20,366  | 951    | 4.7  |
|             | 金融・保険・不動産 | 業      | 7,588   | 156    | 2.1    | 7,488   | 121    | 1.6  |
| サービス        | 業         | 32,645 | 1,809   | 5.5    | 33,528 | 1,884   | 5.6    |      |
| 政府          | 業         | 18,938 | 7,058   | 37.3   | 18,976 | 7,110   | 37.5   |      |
| 職<br>種<br>別 | 管         | 職      | 34,693  | 4,594  | 13.2   | 35,378  | 4,536  | 12.8 |
|             | 管理・経営     | 職      | 16,000  | 903    | 5.6    | 16,434  | 875    | 5.3  |
|             | 専門・販売     | 職      | 18,693  | 3,691  | 19.7   | 18,944  | 3,661  | 19.3 |
|             | 技術・販売     | 職      | 35,514  | 3,191  | 9.0    | 36,124  | 3,119  | 8.6  |
|             | 技術販売      | 職      | 4,188   | 461    | 11.0   | 4,279   | 431    | 10.1 |
|             | 管理補助      | 職      | 13,451  | 549    | 4.1    | 13,677  | 481    | 3.5  |
|             | 管理補助      | 職      | 17,874  | 2,182  | 12.2   | 18,167  | 2,207  | 12.1 |
|             | サービス      | 職      | 16,829  | 2,151  | 12.8   | 16,953  | 2,234  | 13.2 |
|             | 警備サービス    | 職      | 2,427   | 927    | 38.2   | 2,384   | 938    | 39.4 |
|             | その他サービス   | 職      | 14,403  | 1,224  | 8.5    | 14,569  | 1,295  | 8.9  |
| その他         | フルタイム労働者  | 職      | 12,474  | 2,800  | 22.4   | 12,716  | 2,783  | 21.9 |
|             | パートタイム労働者 | 職      | 97,626  | 14,974 | 15.3   | 99,917  | 14,822 | 14.8 |
|             |           |        | 21,065  | 1,459  | 6.9    | 20,619  | 1,395  | 6.8  |

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注）業種別、職種別、フル・パート別は給与所得者（wage and salary workers）

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 1 アメリカ

##### (2) 労働争議の動向

労働争議(参加人数1,000人以上)は、1970年代前半をピークに著しい減少傾向にあり、最近では1,000人以上の労働者が参加した争議行為は年50件以下で推移している。しかし2000年は、テレビラジオ芸術家/映画俳優ギルドの大規模な労働争議の影響で、前年からみると争議件数、参加人数、労働損失日数とも増加した。

表1-3-2 アメリカの労働争議件数等の推移

表 1 - 3 - 2 アメリカの労働争議件数等の推移

|       | 争議件数 (件) | 参加人員 (千人) | 労働損失日数 (千人日) |
|-------|----------|-----------|--------------|
| 1975年 | 235      | 965       | 17,563       |
| 1980  | 187      | 795       | 20,844       |
| 1985  | 54       | 324       | 7,079        |
| 1990  | 44       | 185       | 5,926        |
| 1991  | 40       | 392       | 4,584        |
| 1992  | 35       | 364       | 3,989        |
| 1993  | 35       | 182       | 3,981        |
| 1994  | 45       | 322       | 5,021        |
| 1995  | 31       | 192       | 5,771        |
| 1996  | 37       | 273       | 4,889        |
| 1997  | 29       | 339       | 4,497        |
| 1998  | 34       | 387       | 5,116        |
| 1999  | 17       | 73        | 1,996        |
| 2000  | 39       | 394       | 20,419       |

資料出所：アメリカ労働省労働統計局ホームページ

注 参加人員1,000人以上の争議

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 1 アメリカ

##### (3) 労使関係の動向

---

2000年2月及び2001年2月にアメリカ労働総同盟・産業別組合会議(The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations:AFLCIO)による執行評議会(注1)(注2)が開催された。この2つの評議会は、大統領選挙前と選挙後に開催されたという点で、いずれも注目された。概要は以下のとおり。

#### イ 2000年2月アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)執行評議会(大統領選挙前)

2000年2月12日から17日にかけて、ルイジアナ州ニューオーリンズ市において執行評議会が開催された。本評議会には、ゴア副大統領(2000年の大統領選に立候補一当時)も出席し、1)2000年選挙対策、2)公正貿易体策、3)移民対策、についての決議がなされた。

#### (イ) 2000年選挙対策

評議会は、「労働2000」プログラムを中心に、引き続き選挙対策を推進することを決議した。

##### a 目標

ゴア大統領の実現、議会の支配(下院6議席増、上院5議席増)、労働組合推薦の州知事・州議会議員の確保等。

##### b 「労働2000」プログラム

(a) 組合員の選挙登録・教育・投票(1999年4月～2000年2月) 71の重点選挙区・州の指定、各労組ごとのキー・パーソンの指名等

(b) 重点選挙区等でのキックオフ・ミーティングの開催(1999年8～12月)

(c) 集中的組合員接触プログラム(2000年2月)

教育と選挙登録、組合員からの意見聴取とニーズ調査。

(d) ブッシュ(マッケイン)・共和党議員の正体暴露

職場でのビラ配り、個別組合員との接触等。

(c) 無党派層への働きかけ

(f) 「2000 in 2000」

2000年選挙(連邦議会、州議会、市議会、教育委員会等の公職選挙)で2000人の組合員候補者を擁立(1998年626人、1999年473人を擁立し、現在1900人を超える組合員が公職に就いている)。

c これまでの評価

1998年選挙における投票率は、組合員・家族49%、非組合員・家族34%、組合員の71%が議会選挙で民主党議員に投票するなど、労働組合の選挙活動の成果がみられる。

なお、民主党大統領予備選挙で、労働組合の選挙活動はゴア副大統領の勝利に多大の貢献をした。

(ロ) 公正貿易対策

a 勤労世帯に機能するグローバル経済のルール策定

評議会は、グローバル経済における公正確保のキャンペーン展開を決議した。

(a) キャンペーンの目的

- 1) 全ての者に寄与するグローバルな成長と発展
- 2) 単なる利潤より人間に価値をおき、グローバルな競争を規制する実効性のあるルールを策定
- 3) 国際金融構造の改革

(b) キャンペーンの4本柱

1) 広範な組合員教育

職場教育、指導者教育、資料作成等。

2) 国際経済における労働権の確保

ロビー活動、議会ブリーフィング、草の根運動との連携等。

3) 国際的連帯の構築(発展途上国との同盟)

組合組織化のための国際会議の活用、発展途上国の債務救済等。

4) 企業の説明責任

外国の子会社等の情報開示(企業行動にスポットライト)、賃金水準の監視等。

b 中国への恒久的通常貿易関係([permanent] Normal Trade Relations:NTR)付与阻止

評議会は、国民が中国に対して恒久的通常貿易関係の年次見直しの廃止について強く反対しているとの調査結果(609人の一般市民及び407人の組合員を対象に2000年1月に実施。中国が真の人権、労働権を確

立した場合に恒久的な市場アクセス権を認めるべきとする意見に賛成が70%など)を基に、各選挙区の議員に対し反対要請行動を行うことを決議した。

なお、評議会に出席したゴア副大統領は、クリントン政権の一員として中国への恒久的通常貿易関係付与を推進する立場であることに理解を求めつつ、仮に自身が大統領に当選すれば、労働権、環境権を含まない将来の通商合意に署名することはない旨約した。

### c 発展途上国の平等的・民主的・持続的発展

評議会は、世界中の労働組合、米国政府、市民社会のパートナーとともに、労働者の権利を保護すると同時に、成長を生み、失業を減少させる以下の広範な開発アジェンダを支持することを決定した。

#### (a) 債務救済

民主改革、中核的労働権に関与した国に対する大幅な債務救済を支持するとともに、こうした施策の資金確保のために行動する。

#### (b) 開発援助

議会に対して、非軍事的開発援助により高い優先度を置くように求める。

#### (c) 国際金融機関のアジェンダの抜本的変更

国際金融機関が発展途上国に課す誤った方向の経済改革(規制緩和、貿易・金融市場の自由化等)の政策変更をIMF及び世銀の米国出身理事に求める。

#### (d) 発展途上国の能力確保と技術的援助

児童労働撲滅のためのILO施策への米国政府の貢献、「労働の基本原則と権利に関する宣言」を履行する国を援助するILOの努力を支持する。

## (ハ) 移民対策

1985年に成立した移民改革管理法では、国内で労働する者の一資格の検証を使用者に求めており(「1-9制裁」と呼ばれる)、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)もアメリカ人労働者の雇用確保の観点から、同年、同様のプロセスを求める決議を採択していた。しかし、移民労働者の急増(新規雇用者の25%、過去10年間の人口増加の40%が移民)、組合組織化の進展(サービス業では組合員の80%を移民労働者が占めるものもある)、1-9制裁を悪用した移民労働者に対する権利侵害事案の増大等を背景に、評議会は、「現行移民執行システムは崩壊している」として、次のように移民政策を転換することを決議した。

### a 新恩赦プログラム

違法移民労働者及びその家族(500~600万人)が、地域社会や職場に多大の貢献をしていることに鑑み、これらの者に恒久的合法的地位を付与する

### b 労働権の保護

移民労働者(合法・違法)に対し米国人労働者と同様に、全ての労働権を保護する。

### c 悪質な使用者に対する制裁

経済的利益のため労働者を搾取する目的で海外から違法移民労働者を採用する使用者に対し刑事罰を創設する(使用者は、しばしば違法移民であることを知りつつ雇用し、彼らが労働条件の改善を求めた途端、1-9制裁を用いて当該労働者を解雇・脅迫するため)。

### ロ 2001年2月アメリカ労働総同盟・産業別組合会議AFL-CIO執行評議会(大統領選挙後)

2001年2月10日から15日にかけて、ロサンゼルス市において執行評議会が開催された。本評議会は、ブッシュ共和党新政権発足後初めての定期評議会となることから、労組が同政権にどのように反応するかが注目された。

### (イ) 組織拡大

2000年の組合組織率が13.5%と過去最低を記録したことから、組織拡大のための議論に多くの時間を割いた。2000年アメリカ労働総同盟・産業別組合会議により新たに組織された者は40万人で、1999年の60万人に比べ明らかにペースダウンしており、危機感を募らせた。傘下組合間での格差も大きく、サービス労組が11万9,000人増、教師連盟が4万5,000万人増、州・郡・市労組が1万7,000人増と大幅に伸ばした一方、自動車労組が1万5,000人減、鉄鋼労組が9,000人減と逆に組合員数を大幅に減らした。

2001年の組織化方針としては、全体で100万人の新規組合員の獲得を図るため、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議として、傘下組合が取り組む1)組織化支援のための機構改革、2)産業・地域の組織化ターゲットに関する戦略調査、3)複数組合による組織化キャンペーン、4)組織拡大を図る人材(オルガナイザー)の確保・訓練を援助するとともに、5)VOICE@WORKキャンペーンを通じて組織化のための環境整備を図ることとした。VOICE@WORKは、地域の活動家、宗教家及び政治家等を巻き込み企業の反労組活動の周知を図り地域社会から組織化支援を得ることを目的とした戦略で、2000年はこれによる100の組織化キャンペーンを実施する。

また、大規模組織化の標的としては、現在ロサンゼルス国際空港及びサンフランシスコ空港で行っている多数組合による組織化キャンペーンを他の空港に拡大し、小売、飲食店、雑役、赤帽及びレンタカー会社等で従事する労働者の横断的組織化を図り、また、フロリダ、ジョージア、ルイジアナ、テキサス及びケンタッキーといった従来組合勢力の弱い南部州の組織化を進めるため、組織化スタート資金として100万ドルを投入する。

### (ロ) 政治活動の強化

メディケア(注3)の薬剤費への適用、患者の権利法の成立及び最低賃金の引上げの3点を最重点に、政府及び議会に積極的に要求する。共和党政権、共和党支配の議会という状況の下では、組合は防御的にならざるを得ないが、レーガン政権時代に行ったように州の立法行為や団体交渉を通じて組合のアジェンダを積極的に推進する。例えば、州法によるメディケア対象者への薬剤費支給、州家族医療休暇の拡大及び州最低賃金の引上げを求めることや、労働協約により人間工学基準の具体化を図ることなどを行う。

選挙キャンペーンに関しては、2000年11月の大統領・議会選挙では敗北(ゴア候補を支持)したものの、組合の取組は大きな成果を納めたと総括。前回選挙に比べて新たに230万人を選挙人登録し、全投票者に占める組合員家族の割合を3ポイント増加させ26%とした(組合員家族は2対1の割合でゴア氏に投票)。仮に組合の選挙キャンペーンがなければ、ブッシュ大統領の選挙人得票数は363(実際は271)、上院の民主党勢力は39議席(実際は50議席)であったと分析。このため、2002年、2004年の選挙に向けて一層強力な選挙キャンペーンを実施することとし、特に本年は、ヴァージニア州知事及びニュージャージー州知事選挙に重点を置く。

なお、今回の執行評議会には、チャオ新労働長官も出席し、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)幹部と意見交換を行った(秘密会)。会談後の記者会見で、チャオ長官は会談の中身について言及は避けたが、組合の関心を聴き学ぶことが目的であるとし、有意義な会合であったとした。組合関係者によると、組合幹部から様々な要望が出されたが、新長官からは、組合とブッシュ大統領との連絡役としての役割を果たしたいこと、政策決定に際しては事前に組合と議論する機会を設けることを約した。

## (ハ) 減税政策

ブッシュ大統領の提案する減税案(1.6兆ドルを掲げているが、諸調整を行うと2.6兆ドルにのぼるとする)は、財政黒字の大半を富裕層に回し、医療、住宅、教育及び社会保障への公共投資に何も残さないもので、道徳的に間違いであるとする(例えば、減税全体の24%を占める不動産税の廃止は、上位1%の高所得者層に88%を還元し、下位80%の中低所得者層には1%を還元するのみ)。

アメリカ労働総同盟・産業別組合会議は、メディケアの薬剤費適用に3,750億ドル、学校の近代化に1,850億ドル、1,200万人の成人・児童へのメディケア適用に3,150億ドル等の公共投資を行うとともに、次の減税を行うよう提案する。この減税案は、景気浮揚効果(消費性向の高い中低所得者層に配慮)、必要な公共投資の確保、公正性の保持(全ての勤労家族に公正に分配)といった点で、ブッシュ大統領の減税案よりも優れている。

1) 繁栄の配当金:全ての成人、子供1人当たり400ドルを支給する(年間計1,100億ドル)。2) 所得税減税:5,700ドルまでの所得について非課税とする(年間計450億ドル)。3) 児童税額控除:子供1人当たり1,000ドルを税額控1する(年間計440億ドル)。

## (ニ) 移民政策

2000年2月の執行評議会(上記イ(ハ))で歴史的転換を図った移民政策を推進するため、次のような新たな取組を進める。

- 1) 法律が移民の貢献及び権利を尊重するように公共政策を変更するよう闘う(安全衛生・雇用差別禁止等の現行法令の履行、地域社会や職場に貢献している違法移民への合法的地位の付与、1-9制裁(事業者による労働資格の検証)の廃止を求める)。
- 2) 移民に対する偏見や誤解を解消するため組合員や地域社会において移民問題に関する広範な教育を行う。
- 3) 組合、移民、移民支持者の強固で永続的な絆をつくるための地域の活動を推進し、移民にその権利を積極的に周知する。

## (ホ) 国際政策

1998年にILOが採択した労働の基本原則及び権利に関する宣言に関する労働者の権利を周知するため、世界148カ国の職場、組合事務所、政府事務所に周知用のポスターを掲示する運動を、国際自由労連(International Confederation of Free Trade Unions:ICFTU)加盟労組221組合(148カ国、労働者1億5,500万人)とともに展開する。

日本の連合は、中国進出の日系企業に対して中核的労働基準遵守についてのポスターを掲示するよう求めていくことについて、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)と合意(2000年7月6、7日-連合

との定期会談)している。

また、企業の協力をどのように得ていくかについては、同ILO宣言は使用者代表を含む政労使により採択されており、非協力的な企業に対しては、「児童労働・強制労働を支持し、労働者の団結権を拒否するの」と問い質していきたいとした。

---

(注1) アメリカ労働総同盟・産業別組合会議は1955年に設立されたアメリカにおける唯一のナショナルセンター。組合員数は約1,300万人、加盟組合数は68(2000年4月現在)。

---

(注2) アメリカ労働総同盟・産業別組合会議執行評議会は、日常的な意志決定機関として設置されており、会長、書記長、上席副会長、51人の副会長からなっている。執行評議会は、日常的な管理事項、定期大会(2年に1回開催する最高意志決定機関。直近では1999年10月に開催)で採択された基本政策の実施に関する事項等の決定を行っている。

---

(注3) メディケアは高齢・障害年金受給者および慢性腎臓病患者を対象とする公的医療保障制度で、連邦政府が運営している。入院サービスなどを保障する強制加入の病院保険(パートA)と外来などにおける医師の診療を保障する補足的医療保険(パートB)からなり、パートAは、社会保障税(労使同額負担)、パートBは、加入者の保険料と一般財源により賄われている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare



## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 2 イギリス

#### (1) 労働組合組織

1998年の労働組合数は220となり、年々減少している。また、労働組合員数も減少が続いていたが、1999年は7,257千人(前年比1.5ポイント増)となり、組織率は27.0%(前年比0.1ポイント増)となった。

表1-3-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

表 1 - 3 - 3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移  
(千人)

| 年    | 労働組合数 | 労働組合員数 |
|------|-------|--------|
| 1989 | 309   | 10,158 |
| 1990 | 287   | 9,947  |
| 1991 | 275   | 9,585  |
| 1992 | 268   | 9,048  |
| 1993 | 254   | 8,700  |
| 1994 | 243   | 8,278  |
| 1995 | 238   | 8,089  |
| 1996 | 245   | 7,935  |
| 1997 | 233   | 7,795  |
| 1998 | 220   | 7,807  |

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」July 2000

原資料出所はCertification Officer発表資料

注 グレートブリテンの数値。各年12月。

表1-3-4 イギリスの労働組合組織率の推移(グレートブリテン)

表1-3-4 イギリスの労働組合組織率の推移（グレートブリテン）  
（千人、％）

| 年    | 組合員数  | 対前年比 | 組織率（就業者計） | 組織率（雇員者計） |
|------|-------|------|-----------|-----------|
| 1990 | 8,835 | -1.2 | 33.9      | 38.1      |
| 1991 | 8,602 | -2.6 | 33.6      | 37.5      |
| 1992 | 7,956 | -7.5 | 32.2      | 35.8      |
| 1993 | 7,767 | -2.4 | 31.5      | 35.1      |
| 1994 | 7,530 | -3.0 | 30.1      | 33.6      |
| 1995 | 7,309 | -2.9 | 28.8      | 32.1      |
| 1996 | 7,244 | -0.9 | 28.2      | 31.2      |
| 1997 | 7,154 | -1.2 | 27.3      | 30.2      |
| 1998 | 7,152 | 0.0  | 26.9      | 29.6      |
| 1999 | 7,257 | 1.5  | 27.0      | 29.5      |

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」July 2000

原資料は同「Labour Force Survey」

注 1991年は3～5月期、1992年以降は9～11月期の数値。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 2 イギリス

#### (2) 労働争議

1999年の労働争議発生件数は205件と前年より39件増加したが、労働損失日数は242千日と前年より40千日減少した。1970年代、1980年代のイギリスの労働争議発生件数と比較すると、1990年代は長期的な減少傾向が続いているといえる。

また、労働争議の原因をみると、賃金に関するものが損失日数の68.6%、余剰人員解雇に関するものが14.5%を占めている。

表1-3-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

表 1 - 3 - 5 イギリスの労働争議発生状況の推移

| 年    | 発生件数 | 参加人員 | 労働損失日数 | 雇用者1,000人当たりの損失日数 |
|------|------|------|--------|-------------------|
|      | 件    | 千人   | 千人日    | 日                 |
| 1991 | 369  | 176  | 761    | 34                |
| 1992 | 253  | 148  | 528    | 24                |
| 1993 | 211  | 385  | 649    | 30                |
| 1994 | 205  | 107  | 278    | 13                |
| 1995 | 235  | 174  | 415    | 19                |
| 1996 | 244  | 364  | 1,303  | 57                |
| 1997 | 216  | 130  | 235    | 10                |
| 1998 | 166  | 93   | 282    | 12                |
| 1999 | 205  | 141  | 242    | 10                |

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」June 2000

注 発生件数は、前年から継続するものを含む。

表1-3-6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表 1 - 3 - 6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

(千人日、%)

| 年    | 労働損失<br>日数 | 賃 金  | 労働時間 | 剰員解雇 | 労働組合 | 労働条件<br>監督問題 | 配置転換 | 規律懲罰 |
|------|------------|------|------|------|------|--------------|------|------|
| 1992 | 528        | 37.1 | 0.6  | 36.6 | 1.9  | 9.3          | 9.8  | 4.5  |
| 1993 | 649        | 23.1 | 5.2  | 60.2 | 0.6  | 0.5          | 9.6  | 0.9  |
| 1994 | 278        | 57.6 | 2.9  | 5.0  | 0.4  | 0.7          | 29.4 | 4.3  |
| 1995 | 415        | 48.7 | 7.2  | 17.3 | 0.7  | 0.2          | 21.2 | 4.3  |
| 1996 | 1,303      | 81.6 | 4.0  | 3.0  | 0.5  | 7.0          | 2.7  | 1.4  |
| 1997 | 235        | 54.5 | 3.0  | 29.4 | 0.9  | 3.4          | 7.7  | 1.7  |
| 1998 | 282        | 58.9 | 0.7  | 19.1 | 0.7  | 5.0          | 5.7  | 10.0 |
| 1999 | 242        | 68.6 | 2.1  | 14.5 | 0.8  | 6.2          | 2.5  | 5.8  |

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」 June 2000

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 2 イギリス

##### (3) 労使関係の動向

---

#### イ 雇用関係法に基づく労使関係規則の施行

雇用関係法(Employment Relations Act 1999)は、1998年5月に公表されたホワイト・ペーパー「労働における公正(Fairness at Work)」(注1)の提案内容を踏まえて作成され、1999年7月27日に成立した。同法は多岐に渡る内容を包含しているが、その内容は大きく分けて、1)個別的労働権利に関する条項、2)集団的労使関係に関する条項、3)仕事と家庭の調和に関する条項の3つからなっている。

なお同法は、現在はまだ、条項ごとの施行規則が順次定められている途中であり、それぞれの法内容は段階的に施行されている。2000年において施行された労使関係規則は以下のとおり。

#### (イ) 組合承認に関する規則

2000年6月6日より、労働組合の承認(注2)を法的に義務付ける手続に関する規則が施行された。これによって、組合は、法的手段によって自らを賃金や労働条件の正式の交渉相手として使用者に承認させることができるようになった。なお、雇用関係法の適用対象は労働者数が21人以上の企業であるため、本規則の適用対象も労働者数21人以上の企業となる。

同規則によれば、組合承認は可能な限り労使の自主性に基づくべきであるが、合意に至らなかった場合には、組合は、中央調停委員会(Central Arbitration Committee:CAC)(注3)に承認の法的手続を訴えることができる。その場合、中央調停委員会は、当該組合が労働者全体の最低10%を組織していることが確認できた場合にのみ、手続を開始する。中央調停委員会はまず、承認手続の対象となる労働者の範囲すなわち「交渉単位」を決定する。その上で、

1)交渉単位の50%以上の労働者が組合員であれば、自動的にその組合に団体交渉権を認め、使用者には団体交渉を受け入れるよう指示する。

2)交渉単位の組織率が50%未満の場合、組合承認を支持するかどうかにつき、対象となる労働者に投票をさせ、その40%以上が賛成すれば、使用者に当該組合との団体交渉を受け入れるよう指示する。40%以上の賛成が得られなかった場合は、当該組合は労働者の代表として認められず、団体交渉ができない旨を通知する。

とされている。

また、同規則においては、必要とされる場合には賃金、労働時間及び休暇に関する法的拘束力ある交渉手続を課すこと、交渉単位の変更や組合承認取消に関する手続規定、労働者が本法の権利を行使したことに基づく不利益取扱や解雇からの保護規定も含まれている。

なお、組合承認はあくまで労使の自主性によることが基本で、中央調停委員会(CAC)は「最後の手段」であるとされるが、本規則の内容は、中央調停委員会の行う解釈に大きく依存するところが大きく、規則の実効性は、中央調停委員会が与えられた、強化された機能を十分に生かせるかにかかっていると言える。

#### (ロ) 「懲戒及び苦情申立に関する聴聞手続における補佐人を求める権利」に関する規則

2000年9月4日より、「懲戒及び苦情申立に関する聴聞手続における補佐人を求める権利」に関する規則が施行された。また、この規則と併せて、助言斡旋(あっせん)仲裁サービス(Advisory, Conciliation and Arbitration Service:ACAS)(注4)が作成し2000年6月に議会で承認された行動規範(Code of Practice)(注5)も施行された。

同規則は、1)国防や機密情報関係の機関に従事する者以外の労働者は、懲戒又は苦情申立に関する聴聞に関する手続を受けるに当たって、同僚労働者または労働組合代表1名の補佐を求めることができる。2)この権利の行使にあたり、組合役員を補佐人にする場合にその役員が同僚ではないときは、補佐人として適格である旨の証明が労働組合により書面にてなされなければならない。3)この権利の行使は、重大な事項に係る聴聞(懲戒の場合は、労働者に対して公式の警告あるいはその他何らかの措置をもたらす可能性のある聴聞。苦情申立の場合は、労働者に対する使用者の法律上及び契約上の義務履行に関連する聴聞。)の場合のみ認められる。4)補佐されることを望む者、補佐することを望む者ともに、この権利を行使したことによる不利益を受けないよう保護される等を定めている。

#### (ハ) 「労働争議における投票と告知」に関する規則

2000年9月18日より、「労働争議における投票と告知」に関する規則が、2000年6月に議会で承認された新しい行動規範(Code of Practice)と併せて施行された。これにより、労働争議にかかる現行の規定は以下のように簡略化、明確化された。

- 投票を行ったり争議行為に参加する者の氏名を使用者に対して開示するよう求めている現行規定を廃止する。
- 労使間の合意があれば、投票から争議行為までの期間を8週間まで延長できるようにする(原則4週間)。
- 投票の運営において軽微な瑕疵は問題としないことができるよう、裁判所の裁量権を拡大する。
- 職場が分かれている組合員が合同で争議行為に係る投票を行う際の条件を明確にする。

#### ロ 労働組合会議(TUC)定期大会

2000年9月11日から14日にかけて、英国労働組合会議(TUC)の第132回年次大会が、「職場における勝利(Winning at Work)」をテーマに開催された。

この定期大会は、労働組合会議の最高議決機関として毎年9月に全加盟組合代議員出席のもとで開催され

るもので、懸案となっている労働問題や労働組合の活動方針、翌年度の一般政策の決定等、組合員の関心事項について討議する場である。

今回の主な討議事項は、ユーロ(欧州単一通貨)問題(注6)、年金問題、最低賃金をはじめとする労働法制等であるが、今大会では、期間中大きな社会問題となった燃料危機に関しても声明が発表された。

なお、本大会の討議の概要については以下のとおり。

## (イ) モンクス書記長のスピーチ

モンクス労働組合会議書記長は、11日午後、今大会のテーマに関連してスピーチを行った。特に、新しい労働法制の誕生により労働者に多くの権利が生まれたが(注7)、EU大陸諸国から見ればこれらは当然の基準であるにもかかわらず依然「及び腰」な英国産業連盟(CBI)をはじめとする使用者側の対応を強く批判すると同時に、使用者と労働者との対話の促進を喚起した。

## (ロ) 主な討議事項

### 1) ユーロへの参加問題

大会直前に、製造部門労組を中心とする参加積極派、全国都市一般労働組合(GMB)及び合同機械・電気労働組合(Amalgamated Engineering and Electrical Union:AEEU)と運輸業労組を中心とする慎重派運輸一般労働組合(Transport and General Workers Union:TGWU)(注8)による妥協が図られた。その結果、労働組合会議としては、ユーロへの参加が産業、労働者、投資、雇用創出、公定歩合の引下げ、貿易等へ多くの利益をもたらす、労働者の生活水準の改善に利するものであることを確認し、組合員がその利益を理解できるように活動的なキャンペーンを行うとともに、政府の設定した経済テストを満たした場合にユーロ参加を積極的に支持する、とする決議案が採択された。

なお、ユーロ参加による公共支出の抑制を懸念する地方公務員労組の公共サービス連合(UNISON)ほか反対派は、反対スピーチを行った上、この決議案に反対票を投じた。

### 2) 年金額引上げ問題

2000年度の基礎年金増加額がわずか週0.75ポンド(約123円:1ポンド=約164円、2000年12月)と、広く国民に不評であった年金問題に関し、労働党政府を批判するとともに、政府に対して、年金額の増加について見直しを行い、年金額を平均所得に連動させる方式でアップさせることを要求する決議案を採択した。

### 3) 労働法制

最低賃金(注9)に関しては、時給4.5~5ポンド(約738~820円)を確保するため、手始めとして男性の所得の中間値と連動させて賃金額を増加するとともに、自動的に引き上げる仕組みを立法で整備すること、また、一般労働者より低く設定されている若年者最低賃金を廃止するためのキャンペーンを行うとする決議案を採択した。

なお、1979年にサッチャー保守党政権が誕生して以来現在までに導入されてきた全ての「反組合主義的な」法律の廃止を求める動議について、前大会同様討議されたが、組合の近代化が進む中、圧倒的多数で否決された。

### 4) 燃料危機に関する声明

今大会期間中、ガソリンをはじめとする燃料価格の高騰に抗議して、全国的に農家、運送トラックやタクシーの運転手が、石油会社から燃料を運ぶタンクローリーの運転を阻止・妨害し、全国のガソリンスタンドの9割が貯蔵切れとなるなど、国民生活や経済社会面で大きな支障を及ぼすような大きな社会問題が発生した。

これについて労働組合会議(TUC)は、このような阻止・妨害行為は民主主義への挑戦であると強く非難する異例の声明を理事会名で発し、圧倒的多数で支持された。

---

(注1) 1997年5月に成立した労働党政権が、イギリス経済の競争力強化のための公約としてきた、労働組合と雇用保護に関する改革の概要を示し、広く各界の意見を聴取するために取りまとめたものである。

---

(注2) 労働組合の承認とは、一般的に、労働組合が労働者の代表として企業内で活動することを使用者により認められることをいう。これまでは、労使で自主的に組合承認合意がなされた場合に、組合が団体交渉、整理解雇、営業譲渡に際し情報公開を受けられること等の法的権利が付与されているのみで、組合承認を使用者に強制する法的手段は存在せず、使用者の裁量に委ねられていた。

---

(注3) 1975年に常設の国の調停機関として設置されたが、1980～90年代は、保守党が政権を維持していた1980～1990年代権限が縮小され、これまでは年に数件の情報公開事案を取り扱う程度であった。雇用関係法の制定を受けて、機能が強化された。

---

(注4) 労使紛争を防止・解決し、良好な労使関係を構築することを目的とした独立機関。労使の自主的な紛争解決を前提として公平な立場で助言・斡旋・仲裁を行う。集团的労使紛争の他、個別紛争の斡旋も行う。

---

(注5) 雇用関係法によって盛り込まれた内容を踏まえ、すでに現存する行動規範に代わるべく新たに作成された。この行動規範は、直接強制力は持たず、懲戒及び苦情申立に関する聴聞手続を行うに当たっての「好事例」を示すものと位置づけられるが、雇用審判所における審理において、またACASの行う仲裁制度に持ち込まれた事例の審理において、この内容が考慮されることになる。

---

(注6) 労働党政府は、21世紀早期におけるユーロへの参加を積極的に推進するとしているが、国民の間にはユーロ参加に否定的な意見も根強い。そこで政府は、イギリスにユーロを導入するための経済条件が整ったのち、国民投票でイギリス国民の真意を問う、との方針を表明している。

---

(注7) 1980年代には、保守党政権が推進した規制緩和政策により労働関係における法規制が大幅に緩められた。しかし一方で、イギリスの労働生産性の低さ、賃金格差の拡大等の弊害が指摘されるようになった。このため、労働者の権利保護によって近代的な企業育成を図り、国内経済の競争力強化につなげるべきとの立場から、1997年にブレア労働党政権になってからは、政府は労働者保護を目的とする法律制定・改正、労働社会分野におけるEU指令の国内法化を積極的に実施している。

---

これまでに、最低賃金制度の復活(1999年4月施行)、過半数労組との団交応諾義務等を内容とする雇用関係法の制定(1999年7月成立)、また、EU指令の国内法化の一環として労働時間規則(1998年10月施行)、出産・育児休暇等に関する規則(1999年12月施行)、パートタイム労働に関する規則(2000年7月施行)の施行等が相次いで実施されている。

---

(注8) 全国都市一般労働組合(GMB)、合同機械・電気労働組合(AEEU)、及び運輸一般労働組合(TGWU)は、いずれも70万人以上の組合員を抱える主要な労働組合である。また、公共サービス連合(UNISON)は約140万人の労働者が加盟するイギリス最大の労働組合である。

---

(注9) 一般労働者については2000年10月より時給3.7ポンド(約607円)、また、18～21才(若年者)については2000年6月より時給



2000年 海外情勢報告

3.2ポンド(約525円)となっている(本書第1部第2章イギリスの頁も参照)。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 3 ドイツ

##### (1) 労働組合組織

労働組合員数は長期的に減少傾向にあり、1998年には約1,027万人と前年比約2.6%減となった。組織率(推定)も低下傾向にあり、1998年は32.2%となった(第1-3-7表)。

表1-3-7 ドイツの労働組合員数の変遷

表 1 - 3 - 7 ドイツの労働組合員数の変遷

|                     | 1991年 | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 労働組合員計(万人)          | 1,375 | 1,124 | 1,087 | 1,054 | 1,027 |
| DGB(ドイツ労働組合連盟)      | 1,180 | 935   | 897   | 863   | 831   |
| DAG(ドイツ職員労働組合)      | 105   | 51    | 50    | 49    | 48    |
| CGD(ドイツキリスト教労働組合連盟) | 59    | 30    | 30    | 30    | 30    |
| DBB(ドイツ官吏連盟)        | 31    | 108   | 110   | 112   | 118   |
| 被用者数(万人)            | 3,304 | 3,120 | 3,075 | 3,026 | 3,188 |
| 組織率(%)              | 41.6  | 36.0  | 35.3  | 34.8  | 32.2  |

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1999」及びホームページ

注1 被用者数は、就業者数(Erwerbstätige)－自営・家族従業者数。

2 組織率は、労働組合員計／被用者数×100。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 3 ドイツ

#### (2) 労働争議

1998年のストライキ発生件数は46件となり、前年に比べて大幅に減少した。また、参加人員及び労働損失日数は大幅に減少した(第1-3-8表)。

表1-3-8 ドイツの労働争議件数等の変遷

表 1 - 3 - 8 ドイツの労働争議件数等の変遷  
(件、人日、日)

|       | ストライキ<br>発生件数<br>(件) | 参加人員<br>(人日) |           |           |     | 労働損失<br>日数<br>(日) | 参加者1<br>人当たり<br>損失日数<br>(日) |
|-------|----------------------|--------------|-----------|-----------|-----|-------------------|-----------------------------|
|       |                      | 7日<br>未満     | 7～<br>24日 | 25日<br>以上 |     |                   |                             |
| 1991年 | 367                  | 208,177      | 207,215   | 962       | —   | 153,589           | 0.7                         |
| 1992  | 2,466                | 598,395      | 542,395   | 55,624    | 345 | 1,545,320         | 2.6                         |
| 1993  | 413                  | 132,555      | 90,502    | 41,438    | 615 | 592,995           | 4.5                         |
| 1994  | 868                  | 400,676      | 398,857   | 1,714     | 105 | 229,436           | 0.6                         |
| 1995  | 361                  | 183,346      | 165,156   | 18,190    | —   | 247,460           | 1.3                         |
| 1996  | 200                  | 165,721      | 164,156   | 1,565     | —   | 98,135            | 0.6                         |
| 1997  | 144                  | 13,472       | 11,808    | 1,213     | 451 | 52,896            | 3.9                         |
| 1998  | 46                   | 4,286        | 3,658     | 510       | 118 | 16,102            | 3.8                         |

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1999」

注1 ストライキ件数は、参加者10人未満、争議日数1日未満のものを除き、労働損失日数100人日を上回るものの合計。

2 参加者1人当たり損失日数＝労働損失日数÷参加人員。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 3 ドイツ

##### (3) 労使関係の動向

---

#### イ 2000年における労使交渉結果

2000年の労使交渉は、1月に決着した銀行業の交渉から、9月の繊維産業の交渉までそれぞれ実施されたが、2000年の全体の賃上げ率は平均で2.4%、賃上げ幅は1.6%から3.0%であった。以下、ドイツ最大の単組であった金属産業労組IGメタル(IG-Metall)の状況を試みる。

2000年3月28日、金属産業労組と経営側の最初の地区別交渉(ノルトライン・ヴェストファーレン州)が、実質年率3%の賃上げで妥結した。この交渉の直接の対象労働者数は、75万人であるが、以後に続く産業の各州での交渉も同様な内容で妥結された。

#### (イ) 妥結内容概要

##### 1) 賃上げ率

妥結した協約は有効期間が2002年2月までの24ヵ月で、賃上げ率は2000年5月から2001年4月までは3%(2000年3月及び4月分は1人当たり330マルク(約17,500円。1マルク約58円、2001年4月末)を支給)、その後2001年5月から2002年2月まではさらに2.1%という段階的な賃上げとなっている。また、今回の協約では、養成訓練期間(通常3年間)終了後、法律上雇用保障のない養成訓練生に対して、協約で半年間だけ認められていた継続雇用される権利を1年間に延長した。この際の賃金についても、2000年3月から3%引き上げられることとなった。

##### 2) 高齢者の早期退職問題

最大の争点であった、高齢者の早期退職問題については、いわゆる(熟練・若年労働者間の)「雇用の橋渡し」制度が導入された。この制度は、勤続10年以上の57歳以上の労働者の勤務を希望により最高6年間パート就労へ切り替えることができるというものである。今回の労組側の要求は、96年に改正された高齢者パートタイム就労促進法(注1)による、「失業及び高齢者パートタイム労働による老齢年金」(注2)の支給開始年齢の引き上げ(60歳から63歳へ)や同老齢年金を前倒し受給する場合の年金額の減額によって労働者が被る損害を最小にして、高齢者の早期退職を容易にしようというものであった。

交渉の結果、例えば、57歳から6年間、この制度を利用した人が65歳で満額の年金を受給するまでの2年

間に対する生活保障金として、一時金(最高21,600DM(約115万円))が支給されることとなった。また、年金前倒し受給を希望した場合の減額分については、企業側が補填することになった(月450DM(約23,850円)最高48ヵ月)。さらに、パート職への切り替えによる労働者の収入減に対しては、企業がパート化により生じた空席を5年以内に新規雇用で埋めることを条件に、フルタイム時の賃金の20%が連邦雇用庁から企業を通じて労働者に助成されることとなった。ただし、この制度を利用できるのは組合員の5%(2002年までは4%)に限られ、年齢別に利用できる組合員の割合も定められている。

## (ロ) 労使の評価

今回の交渉では、組合側は、「高齢者の早期退職」問題にこだわりをみせ、60歳からの生活保障を使用者側に強硬に求めたが、結果的に連邦雇用庁の助成金付きの高齢者短時間労働制と退職一時金等の支給等を組み合わせて、問題解決の道筋をつけることができたことに満足している。

一方、使用者側も好ましい側面とそうでない側面があったとしながらも、今回初めて有効期間が1年を超える協約が結ばれたこと、「景気上昇を雇用に結びつけるにふさわしい内容となった」とし、今後の他地域での交渉のモデルになる成果であると評価している。

今回の妥結内容には、2000年1月に開催された「雇用のための同盟」第5回政労使トップ会談で合意された内容が反映されている。すなわち、1)高齢者の早期退職の問題についての労使の協議と2)生産性向上に基づく賃上げを労使合意の基本とする「雇用促進的な賃金政策」の達成(注3)である。

シュレーダー政権としては、「高齢者の早期退職」については、労使間の交渉の問題としていたところ、これが実際に労使間の協約締結により解決したことを評価している。また、当初、組合側は5.5%の賃上げを要求していたにもかかわらず、最終的には3%で妥結したことについても、シュレーダー首相は、「総合経済的に責任を取る立場に立ったことの現れ」とし、リースター労相も「雇用のための同盟の成果」とし、いずれも妥結内容を評価している。

## ロ サービス業労組Verdi(ヴェルディ)の誕生

2001年3月19日、3年間に渡る準備期間を経て、世界最大の単労組Verdi(統一サービス産業労組:Vereingte Dienstleistungsgewerkschaft; Verdiヴェルディ)が正式に設立された。Verdiは、かつての5労組(公共サービス・運輸・交通労組(OTV; 147万7千人)、郵便・通信労組(DPG; 44万6千人)、商業・金融・保険労組(HBV; 44万1千人)、職員労組(DAG; 48万人)、情報産業労組(IG Medien; 17万5千人))の合併によって設立され、約293万8千人の労働者を擁することとなった。この結果、ドイツでこれまで最大だった金属産業労組、IGメタル(IG Metall; 276万4千人)をしのぐ規模となり、この2つの労組は組合員数の規模で他の労組を大きく引き離している。Verdiの誕生について、リースター連邦労働大臣は労働組合運動の統一と強化のための重要な一歩として以前から歓迎していた。

Verdiの初代委員長には、前公共サービス・運輸・交通労組委員長のフランク・ビシルスケ氏が就任することとなっている。新委員長は、3月20日、ベルリンで行われた第一回基本方針演説において、「近年の労組加入(減少)の傾向を反転させ、特に30歳以下の組合員数を増加させたい」と抱負を述べ、新たな組合員獲得のターゲットを、コンピュータ、マルチメディア関連産業のほか、広告代理店、民間郵便業、民間放送局、民間介護及び教会等にも広げるとしている。新委員長は、今後の活動方針については、以下のように述べている。

1) 労組は、新たな(産業、形態の)企業には、処理の困難な雇用関係があると決めつけるのではなく、新たな雇用のチャンスが存在していることを認識しなくてはならない。労働協約は、人がどのように生活すべきかを定めるものではなく、人が望むように生活するのを援助するように定めるべきである。例えば、あるウェブ・デザイナーが、あるプロジェクトに関連して1日12時間働く必要がある場合に、彼にそれを禁ずることをすべきでない。

2) 一方で、協約による規律を貫徹するためには、場合によっては、闘争的な行動も採ることとなる。ボイコット呼びかけや抗議行動によって顧客や市民を動かすのである。これについては、近く

始まる予定の商業・金融・保険労組の協約交渉でVerdiの方針が明確に示されるであろう。

3) ドイツ労働組合総同盟(DGB)及び金属産業労組(IG Metall)に対しては、協調的な路線を志向しており、また、Verdiの設立に加わる予定であったが、3年間の準備期間に離脱してしまった教育・学術労組(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft:GEW ; 27万人)及び鉄道・マルチメディア・サービス関連労組(Transnet Gewerkschaft GdED ; TRNSNET)に対しても援助政策を採る。

---

(注1) 正式には「高齢労働者のパートタイム労働の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律」という。

---

(注2) 従来の「失業による老齢年金」を新たに「失業及び高齢者パートタイム労働による老齢年金」とし、請求要件を、1)失業状態にあること、2)24ヵ月以上パート労働に従事していたこと、とし、支給開始年齢を60歳から63歳に引き上げた。

---

(注3) 金属産業部門の生産性向上は、経営側の推計で実質年2.6%の上昇となっている。物価上昇分を考慮すると、年率3%の賃上げは、2000年1月の「雇用のための同盟」第5回会談で合意した範囲内となった。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 4 フランス

##### (1) 労働組合組織

---

フランスでは労働組合員数の公式統計が存在せず把握が困難であるが、労組の発表によれば、近年、組合員数の減少が続いている。フランスで組合員数の把握が難しい理由としては、企業を退職・引退した者も相当数が組合員として集計されていること等が挙げられる。

組合員組織率の公式統計も同様の理由から存在しないが、1990年代に入って10%台を下回ったといわれており、(日本ILO協会「世界の労働1997-98年」によると、1995年9.1%)、他のヨーロッパ諸国、日、米、加に比較して非常に低い。

主な労働組合の組合員数は、以下のとおりである。

フランス労働総同盟(CGT) 64万人(1997年)共産党系

フランス民主労働総同盟(CFDT) 72万人(1997年)社会党系

労働者の力(CGT-FO) 25万人(1998年推定)中道左派

管理職総連合(CGC) 18万人(1997年)

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

#### 4 フランス

#### (2) 労働争議

企業レベルの争議である「局所的紛争」の件数及び参加人員(月平均)は、1999年はそれぞれ132件、1万4,015人であった。労働損失日数(月平均)については、1999年は4万2,846日であった。企業レベルを超えたレベルの争議である「一般的紛争」の労働損失日数(月平均)は、1999年は4万7,797日であった。

1999年は、いずれの労働争議も前年より増加したが、99年の労働争議の傾向としては、週35時間労働制の導入をめぐる交渉に起因するものが多かった。

表1-3-9 フランス労使紛争の推移

表 1 - 3 - 9 フランスの労使紛争の推移

|              | 1995年 | 96  | 97  | 98  | 99  |
|--------------|-------|-----|-----|-----|-----|
| 局所的紛争        |       |     |     |     |     |
| 労働争議発生件数 (件) | 179   | 111 | 134 | 123 | 132 |
| 参加人員 (千人)    | 44    | 10  | 12  | 10  | 14  |
| 労働損失日数 (千日)  | 66    | 32  | 33  | 29  | 43  |
| 一般的紛争        |       |     |     |     |     |
| 労働損失日数 (千日)  | 111   | 4   | 0.3 | 0.6 | 48  |

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

注 月平均。



## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 4 フランス

##### (3) 労使関係の動向

---

#### 労使関係再構築への取組み

フランスでは失業保険制度を初め社会保障に関する諸制度が労使の運営となっており、近年、これら労使が運営する諸制度に対する政府の介入が増えていることに危機感を持っているフランス企業運動(MEDEF)は、労使間で運営している諸制度を労使で改革しようと、1999年11月初めの特別執行理事会において、主要5労組に対して、労使関係再構築への取組みを提案することを決め、2000年2月初め、労使による会合を開催した。この会合により、労使関係再構築への取組みのプロセスを承認し、2000年末を期限として各交渉テーマとスケジュールを決定した。交渉テーマと2001年4月時点での交渉の進捗状況は以下のとおり。

- (イ) 失業保険
  - (ロ) 企業補助年金
  - (ハ) 職業安全衛生
  - (ニ) 団体交渉の枠組み
  - (ホ) 職業訓練
  - (ヘ) 職業上の平等
  - (ト) 社会保障(老齢保険、医療保険、家族手当等)
-

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 5 カナダ

##### (1) 労働組合組織の状況

---

カナダにおける労働組合員数は約350万人(「カナダ統計年鑑1999年」より)であり、労働組合員数は緩やかな減少傾向にある。過去30年間の労働組合組織の特徴としては、公的部門の組織率の上昇が挙げられる。1997年の調査では、公的部門の組織率は約73%であり、この数値は民間部門の約3倍である。

組織率は地域によっても格差があり、最も高いのはニュー・ファンドランド州で約40%、次いでケベック州で約38%となっている。一方、最も低いアルバータ州では約23%となっている。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 5 カナダ

##### (2) 労働争議の動向

労働争議の件数は1975年以降減少傾向にあるが、1999年は413件と前年比では増加した。労働争議参加人員については、2000年は15万8,612人となり、前年比では減少した。

表1-3-10 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

表1-3-10 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

(件、千人、千人日)

|          | 1994年    | 1995年    | 1996年    | 1997年    | 1998年    | 1999年    |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 労働争議件数   | 374      | 328      | 330      | 284      | 379      | 413      |
| 労働争議参加人員 | 808.560  | 149.159  | 281.816  | 257.662  | 244.378  | 158.612  |
| 労働損失日数   | 1,606.58 | 1,583.06 | 3,351.82 | 3,610.21 | 2,440.96 | 2,445.74 |

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 労働損失日数が10人日に満たない争議を除く。参加人員は実際争議に参加した労働者数。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第1節 主要先進国及びEU

##### 6 EU

##### (1) 労使関係

#### ○ 欧州会社法案に関係する指令案等に合意

加盟国の会社法を超えてヨーロッパレベルで会社を設立することをめざす「欧州会社法案」は、1970年6月にEC委員会より理事会に提出され、その後数回の調整を経て、91年には第3次提案が行われた。その後、目立った進展がなかったが、今回、2000年12月の仏ニースでの欧州理事会において、争点であった合併により設立された欧州会社の労働者参加の扱いに関して妥協が成立し、採択に向けて動き出した。

同法案は、欧州会社規則及び「欧州会社への労働者の経営参加に関する指令」で構成されており、今回の欧州理事会での合意を受け、12月20日の雇用社会理事会特別セッションにおいて、下記の内容(概要)にて合意された。

同法案は、欧州議会への諮問を経た上で、2001年のできるだけ早期に理事会での正式採択を目指すとなっている。2001年に採択がなされれば、発効は正式採択の3年後とされているので、2004年になる予定である。

#### イ 概要

##### 欧州会社規則の概要

#### 欧州会社規則の概要

1 欧州会社規則においては、欧州会社の最低資本金(10万ユーロ(約1,130万円。1ユーロ=約113円、2001年4月末))、設立手続、株式、増資、減資、機関、計算及び解散・清算・合併等、通常の会社法に等しい体系を有し、これにより各加盟国の個別会社法によらず、EUレベルの法律に基づいた会社設立、運営等を可能となる。ただ、欧州会社所在国の会社法に詳細部分が委ねられている事項も多く存在している。

2 欧州会社の設立方法は以下のとおり。

- (1) 複数加盟国に本社を有する複数公開有限会社の合併による設立。
- (2) 複数加盟国の公開・非公開有限会社の持株会社設立による設立。
- (3) 複数加盟国の会社の共同子会社設立による設立。
- (4) 2年以上本社所在国以外の加盟国に子会社又は支店を有する公開有限会社の移行による設立。
- (5) このほか、欧州会社自体が当事者となる設立もある。

3 労働者参加指令に関しては、欧州会社設立に際し、労働者参加のあり方に関する労使代表者間の協議を義務付け、協議の結果成立した労使合意の内容に従って参加制度を実施する。ただし、単一会社の欧州会社への移行の場合は、既存の労働者参加制度を下回る内容を定めてはならないと規定している。

なお、原則6ヵ月を経ても同協議の結果が出ない場合には、以下のケースごとに所定の要件の下、経営側に会社の種々の意思決定に関する定期報告、労使協議又は労働者代表への事前情報提供を義務付ける指令案付属準則を適用する。

(1) 持株会社又は共同子会社設立の要件

持株会社又は共同子会社設立には、参加会社従業員の過半数が労働者参加制度を享受することが要件とされる。

(2) 合併による設立の要件

合併による設立には、参加会社従業員の25%が労働者参加制度を享受することが要件とされる。

なお、合併による設立の場合については、一定の条件の下、加盟国の判断で指令案付属準則の一部(経営参加に関する部分)を適用しないことも可能である。ただし、その場合、当該加盟国で欧州会社として登記を受けるためには、別途指令案に代わる全国レベルの労使協定が存するか又は合併企業のいずれにも労働者参加制度が存在しなかったか、のいずれかの条件が必要となる。

## ロ 欧州会社法案のメリット

欧州委員会がこれまで公表してきた各種資料において、欧州会社法案のメリットとして指摘している点は以下のとおり。

### (イ) 手続的・法的コストの削減

加盟国会社法は累次の各種会社指令によって一定程度接近が図られているが、複数加盟国に展開する企業は、それぞれの加盟国に基づく、設立、登記、解散、各種報告等の手続きが必要となっている。これが、欧州会社法案により、1つのルールで会社運営を行うことが可能となり、各種報告書の提出先も1つになる等、手続的・法的コストが削減される。

### (ロ) 企業展開・再編の機動性・簡易性の向上

手続等が簡易化されるため、ビジネスニーズに応じた機動的な組織展開・再編が可能となる。

### (ハ) 税金面の改善

税に関しては、基本的には欧州会社であっても、各加盟国において定められている法人、支店に対する税規則に則り、各加盟国ごとに納税する必要がある。

その一方で、欧州会社規則により、加盟国又は域外に支店を有する欧州会社はそれらの支店の損益合計が純損失を計上する場合、欧州会社の所在地の加盟国での税の支払いに当たり、その損失を利益から控除することが可能となる(ただし、この扱いがなされた場合は、欧州会社所在国利益の保護のため、他加盟国支店等の将来の利益は、欧州会社の利益から控除された損失額の範囲で欧州会社の課税利益を構成する等の規定がある)。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

##### 1 韓国

##### (1) 労働組合組織の状況

労働組合数及び労働組合員数は1990年以降減少傾向にあったが、1999年においては、労働組合数は5,637労組(前年比1.4%増)、組合員数は約148万人(同5.6%増)と、共に増加した。

表1-3-11 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 11 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

| 年    | 組 合 数 |       | 組合員数(人)   |
|------|-------|-------|-----------|
|      | 産別連盟  | 単位労組  |           |
| 1985 | 16    | 2,551 | 1,004,398 |
| 1990 | 21    | 7,698 | 1,886,884 |
| 1994 | 26    | 7,025 | 1,659,011 |
| 1995 | 26    | 6,606 | 1,614,800 |
| 1996 | 26    | 6,424 | 1,598,558 |
| 1997 | 40    | 5,733 | 1,484,194 |
| 1998 | 42    | 5,560 | 1,401,940 |
| 1999 | 43    | 5,637 | 1,480,666 |

資料出所：韓国労働部統計資料

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

##### 1 韓国

##### (2) 労働争議の動向

労働争議件数は、1988年以降減少傾向が続いていたが、経済危機の影響等を受けて企業の整理解雇や構造調整の動きが活発化したため、1998年になると大きく増加して129件(前年比65.4%増)となった。さらに1999年には、198件(同53.5%増)と増加した。また、参加人員も、1997年まで減少傾向にあったが、1998年には大幅に増加して14万6千人(前年比231.8%増)となり、1999年には再び減少に転じて92件(同37.0%減)となった。

表1-3-12 韓国の労働争議の推移

表 1 - 3 - 12 韓国の労働争議の推移

| 項 目           | 1995年  | 1996年  | 1997年  | 1998年  | 1999年  |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働争議発生件数 (件)  | 88     | 85     | 78     | 129    | 198    |
| 参加人員 (千人)     | 50     | 79     | 44     | 146    | 92     |
| 労働損失日数 (千人日)  | 393    | 893    | 445    | 1,452  | 1,366  |
| 生産損失額 (十億ウォン) | 10,757 | 17,983 | 29,929 | 16,363 | 18,908 |
| 輸出損失額 (百万米ドル) | 200    | 386    | 498    | 825    | 771    |

資料出所：韓国労働部、韓国通商産業部統計資料

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

##### 1 韓国

#### (3) 労使関係の動向

---

#### イ 労使政委員会による「労働組合及び労働関係調整法」付則改正の決定

##### (イ) 決定内容

2001年2月9日、労・使・政の三者の代表によって構成され労働問題を協議する機関である労使政委員会(注1)は、当初2002年1月1日から施行予定とされていた「労組専従者に対する賃金支払禁止」と「事業場単位複数労組の設立許可」の方針を2006年末まで留保すると決定した。これによれば、2006年12月31日までは、一部の労働組合専従者は使用者から賃金の支払を引き続き受けることができ、事業場内における複数の労組の設立は引き続き禁止されることとなる。

また、政府と与党民主党は、この委員会合意を受け、国会へ関連労働法の改正を図る方針を決めた。

##### (ロ) 決定の経緯と背景

韓国においては、かねてより労働組合専従者に対しても使用者から賃金が支払われていたが、1997年3月に制定された「労働組合及び労働関係調整法」の規定により、労組専従者は使用者から賃金の支払を受けることはできないとされ、付則によって、この規定が施行される以前からすでに賃金の支給を受けている労組専従者は、2001年12月31日までに限りそのまま賃金支払を受けることが可能とされていた。また、複数労組の許可規定についても同様に、原則として自由に労働組合を組織することが認められているものの、すでに労組が存在する事業場については付則規定によって2001年12月31日まで留保されている。つまり、今回の合意は、これまであった留保事項の期限を延長するということになる。

もともとこの問題に関しては、1997年の法制定にあたって、使用者の労組専従者への賃金支払義務禁止規定の削除を求める労働者側と、ノーワーク・ノーペイの原則を主張して譲らない使用者側とが対立し、韓国最大のナショナルセンターである韓国労働組合総連盟(韓国労総)が大規模ストライキを実施するなどの混乱が発生したという経緯があり、最終的な結論に至るまで長期戦が予想されていた。

今回このような合意がなされた理由として、労組専従者への賃金支給禁止については、組合員の収入減から来る組合活動資金難の発生が、組合活動の縮小や、ひいては労働者の基本権保障の危機につながり



かねないという労組側の懸念と、一方、複数労組許可については、これを認めると、同じ事業場内での複数の労組間の勢力争いに起因する組合同士の紛争を増加させるのみならず、労使間の紛争を増加させ、結果として企業の経済活動を停滞させる要因になりかねないという使用者側の懸念とがそれぞれ存在したという事情がある。

## ロ ロッテホテルのストライキと非正規労働者問題

### (イ) ストライキの概要

ロッテホテル労働組合は2000年6月9日から、非正規労働者の正規労働者化、55歳から57歳への定年延長、17%の賃上げなど72項目もの要求を掲げてストライキに突入し、20日以上にわたってストライキを行った。

韓国内ではこの時期、相次いで大規模な労働争議が発生し労組の暴力化が目立っていたところ(注2)、6月29日早朝、組合員1千人余りが立てこもって抵抗していたソウルのロッテホテルについて警察3千人以上が投入され、最終的に組合員50人余りが逮捕された。警察がストを強制鎮圧したことを受けて、全国民主労働組合総連盟(民主労総)は対政府闘争突入を宣言し、また、韓国労働組合総連盟(韓国労総)も公権力投入に対する反発の声明を発表した。

また8月9日には、ロッテホテルの女子従業員270人が、職場内のセクシュアル・ハラスメントをめぐって、ロッテホテルの役員12名及びロッテグループ会長、法人のホテルロッテを相手取り、17億6千万ウォン(約1億7千万円100ウォン=約9.5円2001年4月末)という異例の規模の損害賠償請求訴訟を起こした。

スト突入から74日目となった8月21日、ようやくロッテホテルの労使紛争は妥結した。ロッテホテルの労使は交渉の末、「ストに参加した組合員に対する懲罰の最小化」「10%の賃上げ」「入社3年以上になる非正規労働者の正規労働者への転換」「セクシュアル・ハラスメント防止対策の準備」などをはじめとする合意書に署名した。さらに会社側は、労組を相手に起こしていた損害賠償請求訴訟を撤回するほか、スト期間の賃金と関連し賞与の70%を奨励金として年末に追加支給する方針を固めた。これに対し労組も、セクシュアル・ハラスメントに関する損害賠償訴訟の取下げに前向きな姿勢を示した。

### (ロ) ストライキの背景と非正規雇用者をめぐる状況

専門家によると、韓国では、パートタイム労働者やその他の「非正規」労働者の賃金や労働条件が最近の新たな労働争議の原因となってきているという。

1997年の通貨危機により国内の失業率が記録的な高さに達して以来、パートタイム労働者や、契約期間が1年以下の短期雇用者などの非正規労働者の数が急激に増加している。

これまでに非正規労働者によるストライキが、ロッテホテルをはじめ全国10以上の事業所で発生しているが、これらの参加者は、低賃金や雇用の不安定さといった様々な形態の正規労働者との差別をなくし非正規労働者の地位を向上させることを要求している。

今回争議が発生したロッテホテルの場合、正規労働者の比率が極端に少なく(正規労働者:非正規労働者=3:7)、また、非正規労働者は正規労働者と同じ仕事をしているにもかかわらず賃金は正規労働者の6割に過ぎないため、儲けの割に賃金が安く、利益が労働者へ還元されていなかったことが一因、と言われている。さらに契約が更新されないかもしれないという雇用の不安定さにさらされていることも大きな不満の原因となっている。

2000年6月現在、韓国の労働者1,330万人のうち、非正規労働者は53%にのぼっているが、政府も、非正規労働者に対する差別が重大な問題となってきていることを認めている。韓国労働部によると、契約労働者とパートタイム労働者から賃金の不払いと不当解雇に関する苦情が多数労働部に寄せられているという。また、増加を続ける非正規労働者に対しての訓練が不十分であることが、労働災害の増加とも関連があるとみられている。

## ハ 大宇自動車の整理解雇問題

2001年2月12日、経営の行き詰まりから、日本の会社更生法に相当する法定管理を申請している韓国第二の自動車メーカーの大宇(デウ)自動車は、整理解雇対象者1,785人を解雇することを最終確定し、富平(プピョン)にある2工場を一時休業すると発表した。また、大宇自動車は、在庫過剰のため3週間の休業を行うことも明らかにした。

これに対し、大宇自動車の労働組合は、全事業場で総ストライキを行って対抗するとの方針を明らかにし、一方、大宇自動車経営陣は、2月16日付で整理解雇対象者1,785人を強制的に解雇する旨を労組側に通告した。これは、1997年3月に勤労基準法第31条(経営上の理由による解雇の制限)(第1部第2章第2節1(注11)参照)の規定が設けられて以来過去最大の規模にあたる。

労組側は工場施設を占拠して長期間の座込み体制に入り、韓国第2のナショナルセンターの民主労総はストを支援する動きを見せた。一方、警察は、逮捕令状を受けて労組幹部の逮捕等の本格的な介入を行う構えを見せた。

このような状況を受け、2月18日、労働部は、整理解雇された大宇自動車労働者の再就職を支援するために予算を特別に配分し、大宇自動車及び仁川(インチョン)市と共同で希望センター(仮称)を2001年8月末まで運営し、整理解雇者のための就業相談、就業斡旋及び再就職のための特別職業訓練を実施する予定であると発表した。

2月19日になって、警察は大宇自動車富平工場に4,000名余りの警察官を動員して進入し、籠城して激しく抵抗していた労組員約650名を強制的に解散させた。また、逮捕令状が出された労組幹部5人を含む計84人が検挙され、取調べが行われた。

韓国の自動車業界では、1997年末のアジア金融危機以来、起亜自動車の現代グループへの売却、三星自動車のルノー(仏)への売却、現代自動車のダイムラークライスラー(米)との資本提携など、相次ぐグローバルな再編の動きやこれに伴う厳しい構造調整が続いている。中でも大宇自動車は、かねてから海外企業への売却を図っているものの昨年フォード・モーター(米)との交渉が決裂し、経営再建の条件ともなる構造調整を進める上での人員削減策が難航しているためゼネラル・モーターズ(GM)(米)との交渉も棚上げ状態に陥っていたため、その動向が大いに注目されていたところであった。

なお、今回の大規模整理解雇の実施についても、背景には、GMが売却交渉を受けやすくするためという大宇自動車側の事情が見られており、これまで買収問題における最終結論の表明を留保してきたゼネラル・モーターズ側も、2001年4月には今後の方針を発表するものと見られている。

---

(注1) 金大中大統領(1998年2月就任)は、1998年1月15日、経済危機下において国際通貨基金(IMF)による資金支援の条件となる「労働市場改革」を円滑に進めるため、整理解雇制の導入を中心に企業の構造調整や失業問題について協議する目的で、労働組合、使用者団体、政府及び政党の代表者計11人から成る「労使政委員会」を設置した。

---

(注2) ロッテホテルの事件とほぼ同時期に発生し機動隊が導入された「国民健康保険公団」の労働争議では、公団理事長ら首脳陣が労組により監禁、暴行され問題となった。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 2 中国

#### (1) 労働組合組織の状況及び労働争議の動向

中国における1997年の企業単位の組合数は約51万、組合員数は9,131万人となっている。なお、女子組合員数は3,579万人である(資料出所:労働・社会保障部「中国労働統計年鑑1998」)。

労働争議については、1999年に全国各地域の労働争議仲裁委員会(注1)が受理した案件数は12万件(前年比27.6%増)、関係労働者数47.4万人(前年比32.0%増)となっている。また、仲裁委員会で結審したものは11.7万件、結審率は97.7%であった(資料出所:労働・社会保障部統計資料)。

近年、労働争議件数は大幅増の傾向にある。労働争議の主な原因は、労働報酬、労働契約、解雇等である。

表1-3-13 中国の労働争議件数及び参加労働者数

表 1 - 3 - 13 中国の労働争議件数及び参加労働者数

(千件、千人)

| 項 目    | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 労働争議件数 | 47    | 72    | 94    | 120   |
| 参加労働者数 | 92    | 221   | 359   | 474   |

資料出所：労働・社会保障部統計資料

注 各地域の労働争議仲裁委員会が受理した案件数とその参加人数。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

##### 2 中国

#### (2) 労使関係の動向

#### イ 「賃金に関する集団交渉についての試行規則」の制定

2000年10月10日、労働・社会保障部において「賃金に関する集団交渉についての試行規則」(注2)が採択され、11月8日に公布、施行された。

これまで、労働協約に関する事項のうち賃金については、「外商投資企業における賃金集団交渉に関する指導意見」(1997年、労働部(=現在の労働・社会保障部)公布)、及び「賃金に関する集団交渉指導意見」(1998年、中華全国総工会(=中国唯一のナショナル・センター)公布)により規定されていたが、今回の規則は、「現代的企業制度」(本書第1部第1章注3参照)の導入、非公有制部門の増大、能力主義的賃金制度の導入等、労働者の賃金決定をめぐる環境が激変しつつ、ある中で、市場経済の発展に的確に対応すべく、賃金に関する集団交渉に法律的な根拠を与えたものと評価されている。

なお、本規則の概要は以下のとおり。

#### 「賃金に関する集団交渉についての試行規則」の概要

##### 第1章 総則

- (1) 賃金協約は労使双方を共に拘束する。
- (2) 個別契約による個人の賃金は、賃金協約における最低基準を下回ってはならない。
- (3) 労働保障行政部門は賃金協約を審査し、履行状況の監督・検査を行う。

##### 第2章 賃金に関する集団交渉の内容

賃金水準の確定にあたっては、国の賃金分配に関するマクロ的調整コントロール政策に符合させるとともに、地域、産業、企業ごとの労働力コスト水準、平均賃金水準、企業の労働生産性、地域の消費物価指数等の要素を総合的に参考にしなければならない。

##### 第3章 賃金に関する集団交渉の代表

- (1) 交渉においては労使双方は平等の権利を有する。
- (2) 交渉代表が賃金交渉の活動に参加することは、正常な労働を提供しているものとみなされ、それにより賃金・手当等の待遇を変更されることはない(注3)。また、企業は労働者側代表に対し、交渉代表であることを理由として差別的な取扱を行ってはならない。
- (3) 代表は、交渉にあたって知りえた企業の商業上の秘密を保持しなくてはならない。また、労使双方の代表は、過激的、脅威的、買収的、詐欺的な行為をしてはならない。

#### 第4章 賃金に関する集団交渉の手続

- (1) 労使双方のいずれもが、賃金に関する集団交渉を要求できる。要求を受け取った側は、20日以内に文書で回答するとともに、提出側と共同で賃金交渉を行わなければならない。
- (2) 賃金に関する集団交渉で双方の意見が一致したら、企業側が賃金協約の文書を作成する。

#### 第5章 賃金協約に対する審査

- (1) 賃金協約書名後7日以内に企業は賃金協約を労働保障部門に送付して、同部門による審査を受けなければならない。
- (2) 労働保障行政部門は、賃金協約を受け取ってから15日以内に審査を行い、内容に異議がない場合は賃金協約審査意見書を送付しなければならない。協約はそのときから効力を発する。賃金協約の送付後15日だっても上記意見書が送付されない場合は、労働保障部門の同意がなされたものとみなし、賃金協約はそのときから効力を発する。
- (3) 労使双方は、5日以内に、発効した賃金協約を適切な方法で当事者に周知するものとする。
- (4) 賃金に関する集団交渉は、特段の事情がないときは1年に1回行うものとする。

#### 第6章 附則

賃金に関する集団交渉と賃金協約に関係する内容で、この規則で規定していないものについては、労働協約規定(1995年施行)に準ずる。

---

(注1) 労働争議処理条例及び労働法の下では、労働争議が発生した場合、当事者は当該企業に設置された労働争議調停委員会(労働者、使用者、労働組合委員会の各代表者から構成)に調停を申請することができ、調停が成立しなかった場合は、労働争議仲裁委員会(省、自治区、市などの各レベルの労働行政機関と中華全国総工会、争議に直接関わる企業の部署又はそこから委託を受けた関係部署の各代表者から構成)に持ち込まれ、更に解決に至らない場合は裁判で争われることとなっている。

---

(注2) 中国における労働関係法制の中では、賃金交渉を含む労使交渉の歴史はまだ浅く、今回の規則は、先進的な労働組合の協議経験をもとにして作られた。中国では、各種の施策を展開する際、モデル事業としてトライアルを行い、その結果を踏まえた後に本格展開していくことが多いが、そのための「試行」規則が制定されることがよくある。

---

(注3) 正当な組合活動を行ったことをもって不利益取り扱いを受けない、という、日本の労働組合法第7条と同趣旨と解される。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 3 香港

#### (1) 労働組合組織の状況

1998年末の労働組合数は、前年に比べ20組合多い558労組、また、組合員数は、近年増加を続けており65万7,019人となった。

表1-3-14 香港の労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 14 香港の労働組合数及び組合員数の推移

(人)

| 項 目    | 1994年   | 1995年   | 1996年   | 1997年   | 1998年   |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働組合数  | 506     | 522     | 535     | 538     | 558     |
| 労働組合員数 | 562,285 | 591,181 | 624,327 | 647,908 | 657,019 |

資料出所：香港政府勞工処「Report of the Commissioner for Labour」

注 労働組合数、労働組合員数とも各年末時点の数値。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 3 香港

#### (2) 労働争議の動向

---

2000年における労働争議発生件数は5件であった。また、労働損失日数は、934日であった。

表1-3-15 香港の労働争議の推移

表 1 - 3 - 15 香港の労働争議の推移

(件、日)

| 項 目      | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 労働争議発生件数 | 17    | 7     | 8     | 3     | 5     |
| 労働損失日数   | 2,709 | 791   | 1,412 | 299   | 934   |

資料出所：香港政府統計処 「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 4 シンガポール

##### (1) 労働組合組織

1999年における登録労働組合数は、前年より4労組少ない76労働組合であった。また、1999年の組合員数は、前年より1万6,938人多い28万9,707人となった。同年の労働組合推定組織率は、前年より0.8%ポイント増加して15.3%となった。

表1-3-16 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表 1 - 3 - 16 シンガポールの労働組合組織状況の推移

(組合、人、%)

| 項 目    | 1994年   | 1995年   | 1996年   | 1997年   | 1998年   | 1999年   |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働組合数  | 82      | 81      | 83      | 82      | 80      | 76      |
| 労働組合員数 | 232,927 | 235,157 | 255,020 | 260,130 | 272,769 | 289,707 |
| 組 織 率  | 14.0    | 13.8    | 14.6    | 14.2    | 14.5    | 15.3    |

資料出所：シンガポール人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

注 組織率=労働組合員数÷就業者数×100



## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 4 シンガポール

#### (2) 労働争議

1999年に人材開発省に届けられた労使紛争は、前年比15.5%減の246件となった。紛争の理由内訳を見ると、賃金その他の労働条件にかかわる紛争が132件と全体の53.7%を占めた。

表1-3-17 シンガポールの労使紛争件数の推移

表1-3-17 シンガポールの労使紛争件数の推移 (件)

| 項 目         | 1994年 | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 労 使 紛 争 件 数 | 333   | 305   | 309   | 253   | 291   | 246   |
| ( 理 由 )     | —     | —     | —     | —     | —     | —     |
| 賃金その他労働条件   | 207   | 174   | 190   | 157   | 144   | 132   |
| 解 雇 手 当     | 31    | 32    | 21    | 14    | 46    | 33    |
| ボーナス等手当支給   | 24    | 24    | 19    | 31    | 26    | 24    |
| そ の 他       | 71    | 75    | 79    | 51    | 75    | 57    |
| ストライキ件数     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |

資料出所：シンガポール人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 5 インドネシア

##### (1) 労働組合組織

---

政府は、1998年6月5日、労働者の団結権を保障したILO第87号条約(結社の自由及び団結権の保護条約)を批准し、労働組合の設立を自由化した。それまでは、事実上政府公認の全インドネシア労働組合連合(Serikat Pekerja Seluruh Indonesia:SPSI)にのみ労働組合の設立を限定してきたが、この自由化により、労働組合の新設が相次いだ

2000年10月現在、労働・移住省に登録されている全国レベルの労働組合は30組織ある。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 5 インドネシア

#### (2) 労働争議

スト発生件数は、1996年に346件と、1990年以降の最高水準となった後は増減を繰り返しながらも徐々に減少したが、その後1999年は125件と、1998年からみると半減した。

参加労働者数も、1996年に22万1,247人と前年比で倍増したが、1997年、1998年は14万5,000人台で推移した後、2000年は7万7,000人と大きく減少した。また、労働損失時間についても、1996年に249万6,448時間と前年比で倍増し、1997年、1998年は100万時間台で推移した後、1999年、2000年は100万時間を割っている。

表1-3-18 インドネシアの労働争議件数の推移

表 1 - 3 - 18 インドネシアの労働争議件数の推移 (件)

| 項 目  | スト発生件数 | 参加労働者数  | 損失労働時間    |
|------|--------|---------|-----------|
| 1991 | 130    | 64,624  | 534,610   |
| 1992 | 251    | 143,005 | 1,019,657 |
| 1993 | 185    | 103,490 | 966,931   |
| 1994 | 296    | 147,662 | 1,421,032 |
| 1995 | 276    | 126,855 | 1,300,001 |
| 1996 | 346    | 221,247 | 2,496,448 |
| 1997 | 234    | 145,559 | 1,250,673 |
| 1998 | 272    | 145,220 | 1,538,591 |
| 1999 | 125    | 48,232  | 915,105   |
| 2000 | 199    | 77,000  | 880,000   |

資料出所：インドネシア労働・移住省

注 2000年は1～9月間の数字

#### イ X社現地法人

X社のインドネシア現地子会社は、多様化する市場の要求に応え、少量多品種生産を可能とするためのベルトコンベアシステムの変化に対応した柔軟な生産方式に切り替えるため、1999年末より立ち作業の生産ラインを増やしてきた。この措置に反対し、同社の従業員により、2000年2月28日午後、労働争議を開始した。この争議では、従業員の多数が職場放棄を行い、2日後の3月1日には、職場放棄中の従業員の多くがジャカルタの労働省前に移動し、デモを行った。使用者側は、職場放棄を続ける労働者に対し業務に戻るよう呼びかけたが、労働者がこれを無視して職場放棄を続けたため、5月22日、労働者を解雇す

るための申請書を地方労働紛争調停委員会に提出した。この案件は中央労働紛争調停委員会に移管され、同委員会は、6月29日、同社に対して職場放棄を続ける従業員928人について、退職金の支払い等を条件に6月末付けで解雇を認める裁定を下した。

7月7日、X社現地法人は、職場放棄を行った従業員への解雇通告を始めたが、国会は、7月11日に両者が再び交渉のテーブルにつくよう求め、1)X社側が労働者解雇を見直すこと、2)解雇を行う場合には、給与、退職金などの支払いに十分配慮すること、3)ストライキを行うことなく、両者が協調して交渉を進めること、4)両者が合意に達しない場合には、行政裁判所に訴えることができる、との4項目を勧告した。

7月25日には、X社現地法人、X社現地法人労働組合、インドネシア金属労働組合協会(SPMI)、国際金属労連(International Metalworkers Federation:IMF)等による会議が行われたが、交渉は膠着状態に陥った。

なかなか決着しない中で、X社側は本社(東京)が直接労使交渉に当たることを労働側に提案し、9月6日、国際金属労連書記長とX社本社との間で協約文書に署名がなされ、ようやく労働争議が集結した。なお、この協約には非公開条項が盛り込まれたため、合意内容の詳細は公開されていない。

---

(注) 職場放棄をしたX社従業員のほとんどがインドネシア金属労働組合協会に所属し、同労組は国際金属労連の傘下に加わっている。

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 6 タイ

#### (1) 労働組合組織

タイにおいては、1991年に労働関係法の改正(注)等により約130の公営企業労働組合が解散させられ、労働組合数は減少した。しかしその後徐々に増加していき、1996年には1,015組合とピークとなったが、再び徐々に低下している。組合員数は1992年に半分に減少したものの、その後再度増加傾向に転じ、最近では20万人台で推移している。また、推定組織率は、2%台と低水準で推移している。

表1-3-19 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 19 タイの労働組合数及び組合員数の推移  
(組合、人、%)

| 項目    | 単位労働組合数 | 労働組合員数  | 組 織 率 |
|-------|---------|---------|-------|
| 1991年 | 713     | 336,061 | 1.7   |
| 1992年 | 657     | 169,424 | 1.9   |
| 1993年 | 749     | 190,142 | 2.0   |
| 1994年 | 839     | 231,480 | 2.0   |
| 1995年 | 971     | 242,730 | 2.3   |
| 1996年 | 1,015   | 261,348 | 2.3   |
| 1997年 | 968     | 280,963 | 2.1   |
| 1998年 | 999     | 265,436 | 2.0   |

資料出所：タイ労働社会福祉省

注1 組織率=労働組合員数÷就業者数×100

2 1991年以降の数値は、民間労働組合のみ

(注) 1991年2月、クーデターの発生とともに戒厳令が敷かれ、戒厳令下での集会、ストライキ、ロックアウトが禁止された。同年4月には活動が活発化していた公営企業労組に対して、軍部影響下のアナン政権が労働関係法及び公営企業労働関係法の制定を行い、これにより公営企業労働者のスト禁止、公営企業労組の解散等が実施された。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 6 タイ

#### (2) 労働争議

1999年の労働争議件数及び参加労働者数はそれぞれ183件(前年比51.2%増)、74,788件(前年比108.3%増)といずれも前年より増加した。ストライキ件数及びスト参加労働者数は、1999年でそれぞれ3件(前年比25%減)、909人(前年比24.8%減)と減少した。ストライキによる労働損失延日数は1999年で8,422人日(前年比93.5%減)と減少した。

表1-3-20 タイの労働争議の推移

表 1 - 3 - 20 タイの労働争議の推移  
(件、人、人日)

| 項目    | 労働争議 |        | ストライキ |        |         |
|-------|------|--------|-------|--------|---------|
|       | 件数   | 参加労働者数 | 件数    | 参加労働者数 | 労働損失日数  |
| 1990年 | 127  | 35,792 | 7     | 2,799  | 22,775  |
| 1991年 | 135  | 37,819 | 7     | 5,316  | 142,131 |
| 1992年 | 195  | 52,318 | 20    | 6,614  | 215,186 |
| 1993年 | 184  | 46,770 | 14    | 4,817  | 214,029 |
| 1994年 | 165  | 41,353 | 8     | 4,186  | 42,933  |
| 1995年 | 236  | 56,573 | 22    | 8,950  | 117,196 |
| 1996年 | 175  | 51,394 | 17    | 7,792  | 44,911  |
| 1997年 | 187  | 56,603 | 15    | 8,850  | 71,986  |
| 1998年 | 121  | 35,897 | 4     | 1,209  | 128,872 |
| 1999年 | 183  | 74,788 | 3     | 909    | 8,422   |

資料出所：タイ労働社会福祉省「Yearbook of Labour Statistics 1999」

#### イ 日系企業の労働争議

日系A銀行は、2001年4月1日付けで日系B銀行及び日系C銀行を母体として新銀行に移行したが、新銀行移行後の経営側の方針に反対する従業員が抗議行動を起こした。4月20日に開催された労働社会福祉省の労使関係委員会で銀行側の主張に沿った方向で以下の内容の裁決がなされた。

- (1) 旧B銀行の労働条件は新銀行に引き継がれない。
- (2) したがって旧B銀行の労働条件の継続性を前提とした新銀行下での規則の改訂は行い得ない。

(3) 銀行側と争っている労働組合員に対し希望退職者並みに退職金を支給することにより、これらの者に自らの意思による退職の途を与える取り扱いにつき、その支給水準から妥当なものと認める。

2、3月末の新銀行移行の際に自発的退職者が50人程みられた一方で、銀行側の取り扱いに異を唱え争っていた27人は新銀行移行後は移行に伴う精算財産にて給与支弁を受けていたが、銀行側の説得作業により現時点までにそのうち15人が妥協し退職した。結果12人が今なお争っているが、このメンバーのリーダーと目される者の配偶者が労働組合運動の先鋭的な活動家であり、労働裁判所への提訴等紛争を焚きつけているようであり、今後は労働裁判所での対決に移される可能性が濃厚となった。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

##### 7 マレーシア

###### (1) 労働組合組織

---

労働組合数は、年々わずかながらも増加しており、2000年は577組合となった。労働組合員数は70万人台で推移している。

表1-3-21 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-21 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移

| 項目    | (組合、人)  |         |
|-------|---------|---------|
|       | 単位労働組合数 | 労働組合員数  |
| 1995年 | 517     | 706,825 |
| 1996年 | 529     | 728,774 |
| 1997年 | 537     | 735,160 |
| 1998年 | 544     | 740,104 |
| 1999年 | 551     | 725,844 |
| 2000年 | 577     | 734,525 |

資料出所：マレーシア人的資源省ホームページ

---



## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 7 マレーシア

#### (2) 労働争議

スト発生件数は、10件程度と低い水準で推移している。スト参加労働者数は2000年2,969人と前年よりやや減少、損失労働時間は2000年6,068人日と前年比で半減した。

表1-3-22 マレーシアの労働争議の推移

表 1 - 3 - 22 マレーシアの労働争議の推移

(件、人、人日)

| 項目    | スト発生件数 | 参加労働者数 | 損失労働時間 |
|-------|--------|--------|--------|
| 1993年 | 13     | 2,399  | 7,162  |
| 1994年 | 7      | 2,289  | 5,675  |
| 1995年 | 2      | 1,748  | 4,884  |
| 1996年 | 9      | 995    | 2,553  |
| 1997年 | 5      | 812    | 2,396  |
| 1998年 | 12     | 1,778  | 2,685  |
| 1999年 | 11     | 3,452  | 10,555 |
| 2000年 | 11     | 2,969  | 6,068  |

資料出所：マレーシア人的資源省ホームページ

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 8 フィリピン

##### (1) 労働組合組織

フィリピンの労働組合数は、年々増加しており、2000年は1999年に比べ367組合増加して10,217組合、労働組合員数は1999年より4万7,000人増加して377万8,000人となった。

表1-3-23 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-23 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移  
(組合、千人、%)

| 項目    | 労働組合数  | 新規登録組合数 | 労働組合員数 |
|-------|--------|---------|--------|
| 1991年 | 5,236  | 583     | 3,113  |
| 1992年 | 5,710  | 484     | 3,143  |
| 1993年 | 6,340  | 648     | 3,197  |
| 1994年 | 7,274  | 551     | 3,511  |
| 1995年 | 7,882  | 632     | 3,587  |
| 1996年 | 8,248  | 410     | 3,611  |
| 1997年 | 8,822  | 342     | 3,635  |
| 1998年 | 9,374  | 330     | 3,687  |
| 1999年 | 9,850  | 335     | 3,731  |
| 2000年 | 10,217 | 275     | 3,778  |

資料出所：フィリピン労働雇用省「Current Labor Statistics Third Quarter 2000」

注 公務員労働組合を含む、2000年は9月までの数字。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第2節 アジア

#### 8 フィリピン

#### (2) 労働争議

1998年2月に雇用者側のフィリピン雇用者連合(Employers Conferation of the Philippines:ECOP)、労働者側のフィリピン労働組合会議(Trade Union Congress of the Philippines:TUCP)及び労働諮問協議会(Labor Advisory Consultive Council:LACC)の間で締結された、レイオフやストライキを一時停止することを内容とする「産業界の協調と安定のための社会協定」などの労使協調路線が効を奏し、スト通知件数は、ここ数年減少してきている。スト発生件数も1993年までは100件以上あったが、1994年以降は90件前後で推移し、1999年、2000年と半分の50件前後で推移している。参加労働者数と労働損失日数も年々減少している。

表1-3-24 フィリピンの労働争議の推移

表1-3-24 フィリピンの労働争議の推移

| 項目    | (件、千人、千人日) |        |        |        |
|-------|------------|--------|--------|--------|
|       | スト通知件数     | スト発生件数 | 参加労働者数 | 労働損失日数 |
| 1991年 | 1,345      | 182    | 55     | 1,140  |
| 1992年 | 1,209      | 136    | 48     | 724    |
| 1993年 | 1,146      | 122    | 35     | 710    |
| 1994年 | 1,089      | 93     | 49     | 568    |
| 1995年 | 904        | 94     | 54     | 584    |
| 1996年 | 833        | 89     | 32     | 519    |
| 1997年 | 932        | 93     | 52     | 673    |
| 1998年 | 811        | 92     | 34     | 557    |
| 1999年 | 849        | 58     | 16     | 229    |
| 2000年 | 588        | 44     | 18     | 246    |

資料出所：フィリピン労働雇用省「Current Labor Statistics Third Quarter 2000」

注 公務員労働組合を含む、2000年の数字は概算値。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第3節 大洋州

##### 1 オーストラリア

##### (1) 労働組合組織の状況

労働組合の組織率は低下傾向にあり、1990年の40%が1999年には26%となった。公的部門の組織率は1990年66.8%から1999年50.0%へ、民間部門の組織率は1990年30.8%から1999年19.6%へとそれぞれ低下している。年齢別にみると、15～19歳層及び20～24歳層でそれぞれ14.2%、16.6%と低く、45～54歳層において32.4%と高くなっている。就労形態別では、フルタイム労働者の29.0%に対し、パートタイム労働者は17.5%となっている。

表1-3-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移(各年8月)

表 1 - 3 - 25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移 (各年 8 月)

|       | 組合員数 (千人) |         |       | 組 織 率 (%) |      |      |
|-------|-----------|---------|-------|-----------|------|------|
|       | 計         | 男       | 女     | 計         | 男    | 女    |
| 1994年 | 2,283.4   | 1,375.8 | 907.5 | 35.0      | 37.9 | 31.3 |
| 1995年 | 2,251.8   | 1,349.7 | 902.0 | 32.7      | 35.7 | 29.1 |
| 1996年 | 2,194.3   | 1,307.5 | 886.8 | 31.1      | 33.5 | 28.1 |
| 1997年 | 2,110.3   | 1,266.7 | 843.6 | 30.3      | 33.0 | 26.9 |
| 1998年 | 2,037.5   | 1,188.9 | 848.5 | 28.1      | 30.3 | 25.8 |
| 1999年 | 1,878.2   | 1,103.7 | 774.5 | 25.7      | 27.7 | 23.4 |

資料出所：オーストラリア統計局「Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership」

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第3節 大洋州

##### 1 オーストラリア

##### (2) 労働争議の動向

1999年の労働争議件数は729件となり、前年に比べ増加した。1999年の労働争議参加人数は1998年に比べ112,600人増の460,900人、労働損失日数は1997年に比べ124,200人増の650,400人日となった。

表1-3-26 オーストラリアの労働争議の推移

表 1 - 3 - 26 オーストラリアの労働争議の推移  
(件、千人、千人日)

|         | 1994年 | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 争 議 件 数 | 560   | 643   | 543   | 447   | 519   | 729   |
| 参 加 人 員 | 265.1 | 344.3 | 577.7 | 315.4 | 348.3 | 460.9 |
| 労働損失日数  | 501.6 | 547.6 | 928.5 | 534.2 | 526.2 | 650.4 |

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 労働損失日数が10日に満たない争議を除く。

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第3節 大洋州

#### 2 ニュージーランド

#### (1) 労働争議の動向

1999年の労働争議件数は32件、労働争議参加人数は1万700人、労働損失日数は1万6,700人日となった。

表1-3-27 ニュージーランドの争議件数の推移

表 1 - 3 - 27 ニュージーランドの争議件数の推移

(件、千人、千人日)

|        | 1994年 | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 争議件数   | 68    | 69    | 72    | 42    | 35    | 32    |
| 参加人員   | 16.0  | 32.0  | 42.3  | 7.6   | 15.2  | 10.7  |
| 労働損失日数 | 38.3  | 53.4  | 69.5  | 24.6  | 11.8  | 16.7  |

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

- 注1 労働損失日数が10日に満たない争議を除く  
 2 前後年にまたがる労働争議を含む  
 3 労働日数は1日8時間勤務として換算

## 第1部 2000～2001年の海外情勢

### 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

#### 第3節 大洋州

##### 2 ニュージーランド

##### (2) 雇用関係法の成立

#### イ 雇用関係法

2000年8月16日、「雇用関係法(Employment Relation Act)」が成立し、同年10月2日より施行された。

もともとニュージーランドでは、労働組合の交渉力が強く、賃金の決定も職能別組合による中央集権的な方式で行われていた。しかし、より柔軟な労使関係の導入の必要性が労使ともに強く認識されるようになり、1991年5月、当時の国民党政権において「雇用契約法(Employment Contract Act)」(注1)が成立した。

しかしその後、1999年11月の総選挙の結果を受けて成立した労働党と連合党の連立政権は、雇用者側に有利とされる雇用契約法を廃止し、より公平で労使の均衡のとれた雇用関係に関する法律をもって代替することを政策として掲げた。そして同年末、1)雇用関係が「誠意」に基づくものであると認識すること、2)雇用関係の交渉においては労使間で力の差があることを認識すること、3)労使交渉における集団交渉を奨励すること、4)労使交渉において個別交渉の権利を保護すること、5)労使紛争解決のために仲裁を重視し、司法介入の必要性を減じること等を特徴とする「雇用関係法」案が議会に提出され、法案の一部修正を経て、2000年8月16日に可決された。

本法は、労働市場を「特別な」市場とみなし、需給関係だけでは成り立たないとの考え方にに基づき、「雇用関係のためのフレームワーク」(注2)を導入し、労使相互の信頼関係の促進等を通じて生産的な雇用関係を築くことを目的としている。

なお、同法の概要は以下のとおり。

#### 雇用関係法の概要

- 1 労働組合と使用者は、労働協約に関する交渉には誠意(good faith)をもって臨むことが求められる。また、労使双方は、「誠意に関する取決め(Code of Good Faith)」(後述)を定めることができる。
- 2 労働組合への加入は強制されないが、登録された労働組合(最小必要組合員数15名)のみが労働協約締結の交渉をすることができる。
- 3 新規採用者については、採用後、個人契約を結ぶか否かを決定する前の30日間は、労働協約の労働条件が適用される。
- 4 労働協約の適用を受ける労働者は、労働者の雇用関係に関する知識を深め、職場における誠意ある行動及び協力に対する支援を目的とした「雇用関係に関する教育」を受けるための有給休暇(Employment Relations Education Leave)を取得できる。

- 5 労働者は、いつでも労働協約の適用を受ける労働者となることができる。
- 6 労働協約の適用を受ける労働者は、労働協約に反しない場合に限り、個別の雇用条件について交渉できる。
- 7 ストライキ及びロックアウト(事業所閉鎖)は、単数又は複数の使用者との交渉開始後40日を経過した場合に実施できる。
- 8 社会的あるいは政治的理由によるストライキ及び同情ストライキは認められない。
- 9 労働争議解決のための調停を重視するため、労働省内に40名の調停人によって運営される「調停サービス」を設置する。
- 10 新たに「雇用関係局」を設置する。雇用関係局は、第1回目の調停が整わなかった場合に、第2回目の調停を行う。調停が整わないときには、最終的に雇用裁判所による解決がなされる。
- 11 個人(独立)契約者は、本人の同意なしに団体交渉で合意した労働条件の適用を受けることはない。
- 12 団体交渉を行っている期間中、使用者から労働者への節度ある接触を行うことは認められるが、使用者は交渉を妨げることはできない。
- 13 使用者は、合併または営業譲渡時の労働者の取扱について労働協約に規定しなければならない。
- 14 経営者の賃金支払義務は、最低賃金法及び休暇法の規定に照らして、賃金支払が不十分である場合に限定される。
- 15 労働組合及び使用者は、その主張を証明する情報を開示しなければならない。ただし、機密情報については当事者間で同意した第三者にのみ開示することができる。
- 16 安全衛生上の理由から、1)使用者が、ストライキを行っている者の仕事につき同意を得た上で他の労働者に行わせること、及び2)労働者を追加的に雇用することは認められる。
- 17 労働組合の職場への立入りは、通常の業務、企業の安全及び警備上の条件を尊重し適切に行われなければならない。
- 18 有期雇用契約は、正当な理由がある場合、その理由と有期雇用契約の終了日を告知することで認められる。

## ロ 誠意に関する取決め

2000年10月3日、ウィルソン労働大臣は、使用者と労働組合の間での「誠意に関する取決め(Code of Good Faith)」を承認した。この取決めは、使用者と労働者双方の代表からなる委員会において作成されたもので、同年10月2日から施行された「雇用関係法(Employment Relation Act)」(前述)によってその策定が義務づけられていたものであり、使用者・労働者双方が交渉を行う際の指針となるものである。

ただし、今回承認された取決めはまだ暫定的なもので、今後も使用者と労働者双方の代表からなる委員会は存続し、寄せられたパブリックコメントをもとに修正を加えさらに発展させた上で、2001年4月頃に最終的な取決めが定められる予定である。

なお、この取決めの概要は以下のとおり。

### 誠意に関する取決めの概要

#### 1 序論

- (1) 交渉に係る労使は、互いに誠意を持って対処しなくてはならない。また、直接間接を問わず、互いに誤解を与えたり、互いを害するような行為を行ってはならない。
- (2) 個人が代理人又は弁護士をたててその雇用条件に関して交渉している場合には、労使が別段の定めをしていない限り、労使は直接間接を問わず当該雇用条件にかかる交渉を行ってはならない。
- (3) 労使当事者は、交渉を害するような行為又は交渉の相手方の権威を害するような行為を行ってはならない。



## 2 交渉方法にかかる合意の形成

労使は、交渉の開始後できる限り早く、能率的かつ効果的に交渉を行うための方法を定める準備に着手するため、最大限の努力を払わなければならない。

## 3 会合

(1) 労使は交渉のために会合を持たなければならない。会合は適切な頻度で開催され、かつ労使で合意された交渉方法と合致するものとする。

(2) 会合は、当事者に、交渉に関係する提案について検討する機会を与え、及び提案の内容について説明を行い、又は当該提案について反対がある場合において、それぞれの当事者が当該提案を支持し若しくは反対するための説明を行う場を提供するものとする。

## 4 交渉

(1) 労使は、合意した交渉の方法を遵守する。

(2) 労使双方は、相手方からなされた提案について検討し、回答を行わなければならない。

(3) 労使は、請求に基づき、時機を失することなく、交渉の目的のためになされた要求又は要求に対する回答に、裏づけを与え若しくは証明するために必要と考えられる情報を、互いに相手方に提供しなければならない。

(4) 労使は、相手方の提案について相当の期間内に検討を行う。提案を受け入れることができないときには、当該労働者側又は使用者側はその理由について説明を行う。

(5) 労使に意見の不一致がある場合には、労使は共同して、合意の障害となる事項を明らかにし、代替案を見出す観点から、それぞれの立場についてさらに検討を行う。

(6) 労使は、団体交渉の過程で生じた相違点につき、合意による解決を図るものとする。当該目的を達するため、労使は、労働協約締結のための交渉を害するような行為をしてはならない。

## 5 誠意ある交渉に対する違反

労使の一方当事者が団体交渉の場において誠意に反する行為が見られると考えるときは、当該当事者は、相手方がそのような状況を改善し、又は適切な説明をする機会が与えられるようにするため、当該当事者は、早期に、誠意に反する行為を認識したとの懸念を相手方に示すものとする。

(注1) 同法の主な内容は、

1) 労使とも、団体あるいは個人が契約交渉の代理人を自由に選ぶ権利を保障する(これによって労組は一交渉代理人となり、労組の独占的な交渉権は消滅した)。

2) 労働者の労組への強制加入制を廃止し任意加入とする。

3) 賃金交渉については、集団的な雇用契約のほか個別的な雇用契約も可能とする。

4) 複数の使用者を拘束するストライキを違法とする。

等であった。

(注2) 「雇用とは、労使相互の信頼・信用関係、公平な交渉といった問題を含んだ対人関係であり、単なる契約的もしくは経済的な関係にとどまらない」という考え方である。