

第1部 2001～2002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
 アメリカ
 1 労働組合組織

2001年の労働組合員数は、前年比0.1%増の1,628万人、組織率は前年比同の13.5%となった。

表1-68 アメリカの労働組合組織率

(千人、%)

	2000年			2001年			
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率	
計	120,786	16,258	13.5	120,760	16,275	13.5	
業 種 別	農業	1,821	38	2.1	1,667	27	1.6
	非農業	99,989	9,110	9.1	99,938	9,086	9.1
	鉱業	499	54	10.8	531	65	12.2
	建設業	6,666	1,220	18.3	6,881	1,264	18.4
	製造業	19,167	2,832	14.8	18,149	2,657	14.6
	耐久財	11,688	1,791	15.3	11,059	1,666	15.1
	非耐久財	7,480	1,041	13.9	7,091	990	14.0
	運輸・公益業	7,508	1,805	24.0	7,422	1,743	23.5
	運輸業	4,573	1,135	24.8	4,441	1,069	24.1
	公益業	2,935	670	22.8	2,981	674	22.6
	卸売業	25,133	1,194	4.7	25,045	1,174	4.7
	小売業	4,766	243	5.1	4,540	249	5.5
	小売業	20,366	951	4.7	20,505	926	4.5
	金融・保険・不動産業	7,488	121	1.6	7,648	158	2.1
サービス業	33,528	1,884	5.6	34,261	2,026	5.9	
政府	18,976	7,110	37.5	19,155	7,162	37.4	
職 種 別	管理職	35,378	4,536	12.8	36,276	4,654	12.8
	管理・経営職	16,434	875	5.3	16,916	949	5.6
	専門職	18,944	3,661	19.3	19,360	3,705	19.1
	技術職	36,124	3,119	8.6	35,953	3,193	8.9
	技術職	4,279	431	10.1	4,393	474	10.8
	販売職	13,677	481	3.5	13,639	481	3.5
	管理補助職	18,167	2,207	12.1	17,921	2,239	12.5
	サービス職	16,953	2,234	13.2	17,156	2,274	13.3
	警備サービス職	2,384	938	39.4	2,460	935	38.0
	その他サービス職	14,569	1,295	8.9	14,695	1,339	9.1
技能工	12,716	2,783	21.9	12,635	2,716	21.5	
その他							
フルタイム労働者	99,917	14,822	14.8	99,599	14,809	14.9	
パートタイム労働者	20,619	1,395	6.8	20,926	1,437	6.9	

資料出所：アメリカ労働省労働統計局「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 2001～2002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

アメリカ

2 労働争議

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、労働損失日数とも大幅に増加した。

第1部 2001～2002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

アメリカ

3 労使関係の動向

アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)は、2002年1月3日から6日まで「America's Workers Heoes Every Day」をメイン・テーマに、ラスベガスで第24回定期大会(大会は、2年に1回開催され、基本政策の決定、組合規約の改正等が行われる)を開催した。

(1) 執行部の続投

今回の大会では、スウィーニー会長、トラムカ書記長、シャベーストンプソン上級副会長の3役の続投を決定。任期は4年間である。執行部の続投は、1995年に始まった新たなアメリカ労働運動の方向の承認と今後4年間の路線強化を意味する。特に労働組合が強力な政治的圧力団体化する方向で進むことが確実となり、現執行部の目標とその評価は2002年の議会選挙と2004年の大統領・議会選挙の結果にかかっているとみられる。

表1-69 アメリカの労働争議件数等の推移

表1-69 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

(2) 政治活動の強化

1995年に発足した執行部は、凋落傾向にあった労働組合の政治的発言力を回復させることを目標としてきたが、クリントン政権時代のファースト・トラック法案の阻止、WTOシアトル閣僚会議の合意阻止、対中国最恵国待遇恒久化反対闘争など目に見える成果を収めた。また、2000年大統領・議会選挙では前回の選挙に比べ新たに460万人の組合員の家族を投票に向かわせ、その結果、大統領選ではゴア氏がブッシュ氏を全得票数で上回り、上院選では、現在の民主党支配の布石となる同党躍進の原動力となった。

しかし、ブッシュ政権の発足とともに、クリントン政権末期に制定された人間工学基準(職業安全衛生法規則)の撤廃、WTOドーハ閣僚会議での合意(労働基準問題の排除)、貿易促進権限法案の下院通過、同時多発テロに伴う労働者保護立法(景気刺激法案)の遅れなど、労働運動は逆風にさらされている。

こうした状況を受け、今回決議された議案に「人民の人民による人民のための政府」は、これまでの政治活動路線を一層強化することを打ち出した。その骨格となるのが、「労働2002プログラム」である。

その要旨は、

- (1) 政治と組織化のリンケージ(議員・候補者らに労働者の組織化を支持し明確な行動をとるよう求める)。
- (2) 地域労組・職場に政治・組織化コーディネーターを任命。
- (3) 地域労組は、各職場に毎月1種類以上のリーフレットを配布
- (4) 産別は、組合員との接触を極大化
- (5) 産別は、地域労組会長との接触を極大化
- (6) 産別は、地域労組との通常の電話でのやりとりを最大限活用
- (7) 産別は、最新の組合員リストを整備
- (8) 産別は、組合員の選挙登録を10%以上増加
- (9) 産別は、集中的な投票促進運動を展開
- (10) 産別は、集会やロビー等に関し職場で直ちに対応できるネットワークを構築

このモデルとなったのは、先月、ニュージャージー州知事選で共和党候補を破ったマクグリーヴィー(元組合員)に対する選挙支援活動である。同選挙では選挙登録者の73%が実際に投票し、その67%が同氏に投票した。大会に出席した同次期州知事は、AFL-CIOとともに州政を進めるとし、プロジェクト労働協定(公共事業の発注要件として労組が組織されていることを要件とするもの)を最初の行政命令とするとした。

このほか、大会で注目される点は、組合員を積極的に公職に就けようとする動きである。

これは、2000年選挙までに組合員を2000人以上公職に就けようとする「2000in2000プログラム」の目標達成(2500人以上の組合員が公職に就任)を受け、これを加速させる「Target5000プログラム」を創設。2002年選挙までに公職に就く組合員を倍加させるという内容で、組合員候補の選挙資金を賄うための特別政治活動委員会基金(現在15万ドル)の創設、全国政治指導研修所(ジョージ・ミーニー労働研究センター)にあって組合員候補者に政治分野での技能を付与)設置を謳っている。2002年連邦議会選挙の組合員候補は、ピングリー(上院・メイン州)、ウォーリー(下院・ジョージア州)、オブライアン(下院・ジョージア州)の3名である。

また、今回の大会では、1999年大会で決議されたAFL-CIO地方組織の再構築が成果を上げつつあることを印象づけた。すなわち、AFL-CIO州支部(州都に位置し、政治・立法活動を目的に地域労組との調整に当たる。51ヶ所)、中央労働評議会(地方都市に位置し、組織化支援、政治的要求の高揚に当た

る。5901ヶ所)が、組合都市(union city)運動を牽引車として勢力を拡大している。

163の中央労働評議会(43州)がこの運動に着手し、組織化・政治活動に大きな役割を果たすようになった。

決議された議案11「21世紀の労働運動の構築」では、組合都市について、労働者等の闘争を支援するための政治運動の強化と街頭活動の展開、宗教、行政、市民権、移民、女性及び環境等の団体との連合の形成、Voice@Workプログラムを通じたコミュニティ全体としての組織化支援、組合員の政治戦力化など7つのステップを示している。今回の大会では、2つの中央労働評議会が決議に係る投票方式(現在は、産別は組合員数と同数の投票数を有するが、州支部及び中央労働評議会は各1票に制限されている)を変更する規約改正案を提出するなど地方組織の活発な動きが目立った(本規約改正は、産別の利益に反することから否決された)。

(3) 組織拡大

執行部は、発足以来、組織拡大をトップ・プライオリティとして掲げてきたが、その結果、1996年以降新たに250万人を組織化した。しかし、1955年にAFL-CIOが合併した当時と現在の組合員数はともに1300万人で、この間の雇用増を勘案する組織率は、35%から13.5%と一貫して低下し続けている。また、2001年に新たに組織化した者は、40万~50万人とみられており、産業構造の変化や景気後退の影響を加味すると組織率は低下するものと考えられる。

今回決議された議案1「米国労働者の強力な運動の構築」では、毎年の組織化目標を100万人とするとともに、各産別に対し、予算の30%以上を組織化に割り当てるよう求めている。しかし、こうした組織化への重点的な資源配分は、従来から路線の再確認にすぎず、産別の組織化努力を促す効果以外は期待できない。むしろ、今回の大会で注目されるのは、組織化と政治とのリンケージを掲げている点で、組織化を円滑に進めるため、政治的圧力を加えて企業の組織化妨害を阻止することや、組織化のために原則選挙を要件とする全国労働関係法等を改正することを、上記の政治活動の強化と併せて車の両輪として実現しようとしている。衛星中継で演説を行ったパタキNY州知事は、全国労働関係法の適用を受けないインディアン保護区の民間セクターについて、カードチェック方式(労働者の過半数の署名により組合の設立を認めるもので、選挙と異なり企業による組織化妨害を妨げることから、組合の設立が容易となる)による組織化を認める法案に署名を行ったが、これは、当該取組のモデル・ケースといえる。

このほか、組織化を進める戦略として特筆できるものとして、移民対策の歴史的転換がある。これは、2月の冬季執行評議会での決定を受け、今回の大会で正式に承認されたもの。従来、AFL-CIOは、米国人労働者の労働条件確保の観点から、違法移民を排除する方針を掲げ、違法移民の雇用企業に対する罰則導入を定めた1986年移民改革管理法の制定についても指示の立場を明らかにしていた。しかし、その後、メキシコ等からの移民が急増し、特にサービス業の労働者に占める移民の割合が高まり、その労働条件も極めて劣悪であることから、組織化の大きなターゲットとして浮上した。ブッシュ大統領も、政治的思惑もあって違法移民の合法化に前向きな姿勢を示しているが、同時多発テロ後は、入国管理や違法移民の摘発が優先され、移民法改革の動きは沈静化した。こうした中、AFL-CIOは、組織拡大と政治活動強化の観点から、違法移民問題でイニシアティブをとることを狙っている。(労働権の保護、合法的地位の付与、雇用者による制裁の撤廃等を掲げている)

(4) 同時多発テロ後の労働者保護

決議の内容は、2001年10月17日にAFL-CIOが発表した次のような経済対策要求に沿ったもので、上院財政委員会を通過している民主党主導の「経済復興及び米国労働者支援法案」等を支持する内容となっている。逆に既に下院本会議を通過している共和党主導の景気刺激法案については、大企業・富裕層向けで景気浮揚効果はないと厳しい批判を加えている。

(1)失業者に対する援助の拡大(失業保険の改善、失業者及びその家族への健康保険掛け金補助、メディケイド適用拡大)

(2)州・地方政府への連邦による直接支援(安全、健康、教育、社会、環境サービスに対する既存の補助制度を用いた迅速な援助)

(3)公共投資・インフラの改善(道路、鉄道、港、製造基盤の回復、公衆衛生の改善)

(4)中低所得者世帯を対象とした一時的減税・給付

(5) 国際労働運動

今回決議された議案3「地球的公正」の内容は、1999年に始まるグローバル経済に社会的正義を実現しようとする運動とほとんど変わっていない。WTOドーバ閣僚会議では、AFL-CIOが掲げていた貿易と労働基準の問題は主要議題からはずされ、ある意味で運動の目標を失った感があるが、政策の方向(中核的労働基準の通商合意化、セーフ・ガードの強化、公的部門の民営化阻止、国際機関の透明性・説明責任の確保等)自体を転換するものとはなっていない。今回の大会で特徴的なものとして、国際自由労連会長のほか、イギリス、カナダ、オーストラリアから各ナショナル・センターの会長が出席し演説を行うなど、世界での組織化を進める観点から国際的連帯を強調するものとなっていた点があげられる程度である。(わが国連合からは久保田副事務局長らが出席)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2001～2002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

イギリス

(注1)1992年に成立した労働組合及び労使関係(統合)法(The Trade Union and Labour Relations Act 1992)では、結成して12ヵ月以上経過した労働組合は認証官(CO)に年次報告を行なうものとしている。この年次報告をもとに作成されるのが「認評官の年間報告書」で、一年間における各労働組合の組合員数が把握できる。

なお、2000年4月1日から2001年3月31日まで間に、237の労働組合が認証官へ年次報告を行っている。

(注2)労働力調査(Labour Force Survey)は、全英の約6万世帯から得られた回答をもとに算出されるもので、より詳細な労働組合の動向が把握できる。

なお、「Labour Market Trend」9月号では、2000年秋に行われた調査結果をもとにしている。

(注3)この定期大会は、TUCの最高議決機関として毎年9月に全加盟組合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、組合員の関心事項について討議する場である。

(注4)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。承認に係る雇用関係法の改正は、2000年6月6日から施行されたが、同法の適用対象は労働者数が21人以上の企業となっている。なお、未承認の労働組合との団体交渉応諾義務はない。

(注5)現行の雇用関係法では、合法的争議行為を行う労働者に対する争議行為開始8週間以内の解雇は自動的に不当解雇とみなされる。

(注6)一定以上の規模の企業(適用対象については、労働者数50人以上の企業又は労働者数20人以上の事業所のどちらとするかを加盟国が選択可)について労働者への情報提供・協議の一般的な枠組みを定めるEU指令案。2001年6月ルクセンブルグで開催されたEU雇用・社会政策相理事会で、それまで反対の立場であったイギリス政府が、スウェーデン議長国の妥協案と事前の個別交渉により同意し、加盟国間での合意に達した。同年10月ストラスブールで開催された欧州議会本会議においては、一部修正する決議が採択された。

(注7)雇用審判所への申立ての増加から、2001年7月に貿易産業省は申立ての際に手数料を徴収する案を発表した。雇用審判所への申立ては、1990年から3倍に増え、2000年には13万件に達している。政府は、訴訟よりも調停による紛争解決を促すとともに雇用審判所及び利用者の負担を軽くするための提案と説明している。この案に対し、英国産業連盟(CBI)は歓迎の意向を表明している。

(注8)機会均等委員会(Equal Opportunities Commission : EOC)は、2001年2月にイギリスの男女間賃金格差は18%であるとの調査報告を行い、政府に対し男女間の賃金格差を是正する一助として従業員の「賃金調査」を使用者に法的に義務づけるよう要請したが、政府は使用者が「賃金調査」を行うことを奨励する必要性は認めたとの、義務化すべきとの提案には反対しており、「賃金調査」は企業の自主性に委ねるべきとの立場をとっている。

(注9)公共サービスの民営化については、今大会の議論の中心になるはずであった。ブレア首相が予定を切り上げて首相官邸に戻ってしまったことから、「組合対政府の対決」は見られずに終わったが、公表されたブレア首相のスピーチ原稿では、公共サービス改革において民間部門を導入することに対する組合の抵抗に立ち向かう姿勢が明らかになった。

(注10)合同機械電気労働組合は、日本企業の労務管理にも協力的で、穏健派の労働組合と言われている。トヨタや日産の英国現地法人等は積極的に合同機械電気労働組合の承認を行ってきた。今回の強制承認宣言を受けたホンダ・マニファクチュアリングUKは、これまで労働組合の承認を拒み続けており、ナショナルセンターである英国労働組合会議(TUC)から批判を受けていた。なお、今回ホンダ・マニファクチュアリングUKにおいて承認された合同機械電気労働組合は、2002年1月1日から、専門職、ホワイトカラーを主に組織していた製造科学金融組合(MSF)と合併し、AMICUS(ラテン語で友、支援者、思慮深い顧問官及びパートナーを意味する語)となった。

(注11)保守党政権時代、民営化された鉄道軌道保有会社。近年、設備の老朽化による定時運行への支障が目立ち、鉄道における重大事故が相次いでおり、収益性を優先し安全性をおろそかにしているとの批判がでていた。昨年の経営破綻により、さらに運行の遅延、運休が相次ぎサービスが悪化する中で、交通行政に対する国民の不満が鬱積していたが、今回の運行会社におけるストライキはそれに拍車をかけることとなった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2001～2002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

イギリス

1 労働組合組織

労働組合数は1998年まで年々減少していたが、1999年は237組合と前年より17増加した(出所：Certification Officer発表資料)。また、2001年の労働組合員数は7,295千人(前年比1.0%増)となり、組織率は28.8%となった。

第1部 2001～2002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

イギリス

2 労働争議

2000年の労働争議発生件数は212件と前年より7件増加した。労働損失日数は499千人日と前年より257千人日増加した。また、労働争議の原因をみると、賃金に関するものが76.8%(前年比8.2ポイント増)、余剰人員解雇に関するものが11.2%(前年比3.2ポイント減)となっている。

表1-70 イギリスの労働組合組織率の推移(グレートブリテン)

表1-70 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(雇業者計)
1991	8,602	-2.6	37.5
1992	7,956	-7.5	35.8
1993	7,767	-2.4	35.1
1994	7,530	-3.0	33.6
1995	7,309	-2.9	32.1
1996	7,244	-0.9	31.2
1997	7,154	-1.2	30.2
1998	7,152	0.0	29.6
1999	7,257	1.5	29.5
2000	7,321	0.9	29.4
2001	7,295	1.0	28.8

資料出所：資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」Sep. 2001

原資料は同「Labour Force Survey」

注1 組織率は全雇業者数で割ったもの。

2 1991年は3～5月期、1992年以降は9～11月期の数値。

第1部 2001～2002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

イギリス

3 労使関係の動向

(1) 労働組合の状況

イギリス国家統計局発行の「Labour Market Trend」9月号に2000年度労働組合に関する統計が掲載された。

イギリスの労働組合の状況を表す統計としては、主に「認証官の年間報告書(Annual Report of the Certification Officer(CO))」(注1)と政府の「労働力調査(Labour Force Survey(LFS))」(注2)がある。

「Labour Market Trend」では、この2種類の統計が用いられている。概要は以下のとおり。

表1-71 イギリスの労働争議件数等の推移

表1-71 イギリスの労働争議件数等の推移

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
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
2000	212	183	499	20

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」June 2001

注 発生件数は、前年から継続するものを含む。

表1-72 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表1-72 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 日数	(内訳)						
		賃金	労働時間	刺員解雇	労働組合	労働条件 監督問題	配置転換	規律懲罰
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
2000	499	76.8	1.3	11.2	0.1	2.2	4.7	3.7

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」Jun. 2001

労働組合に関する統計の概要

1 認証官の年間報告書による統計

- 1) 2000年の主な特徴としては、これまで減少傾向にあった労働組合員数は2年続けて上昇し、前年比較46,000人増の790万人となった。
- 2) 組合員数5,000人未満の労働組合が全体の72.6%を占めている。また、組合員数25万人以上の労働組合(10組合)は全体の4.5%であるものの、全労働組合の総組合員数に占める、組合員数25万人以上の労働組合に所属する組合員の割合は72.1%であった。
- 3) 多くの組合員を抱える労働組合としては、公務員などからなるUNISON(130万人)、運輸一般労働組合(TGWU)90万人、合同機械・電気労働組合(AEEU)70万人、全国都市一般労働組合(GMB)70万人などがある。

2 労働力調査による統計

1) 2000年の労働組合員数は、1999年よりも63,000人増加して730万人となり、1998年からは約17万人の増加となった。労働組合員数が増加した背景としては、(1)引き続き堅調な英国経済に支えられ就業者数の増加が続いたこと、(2)労働党政権において、労働組合の強制承認制度等労働組合の権利が整備強化されたこと、(3)最低賃金の導入や労働規制・パートタイム労働規制等労働組合が労働者に示し得る成果がみられ勧誘が促進されたこと等が考えられる。

一方、10年単位で見ると労働組合員数は17.1%の減少となり、1990年と比べ150万人減少している。

2) 労働組合の組織率については、1999年の29.5%から29.4%とやや減少している。組織率を男女別にみると、常に男性の組織率が女性の組織率を上回っているが、男性の組織率が低下しているのに対し、女性の組織率は前年と比べ増加している。フルタイム労働者の組織率は、1990年の43%から低下を続けており2000年では32%となった。一方パートタイム労働者の組織率は、1990年からおおむね変化はなく2000年は21%であった。ブルーカラーの組織率は1990年の42%から2000年は29%まで大きく落ち込んだが、ホワイトカラーは、1990年の35%から5ポイント低下の30%にとどまった。

3) 年齢別の労働組合組織率は、40歳代の組織率が最も高く38%、次いで50歳以上の35%、30歳代の31%、20歳代の19%となっており、20歳未満では6%となっている。

4) 産業別では、公務(public administration)59%、教育業(education)54%、電気・ガス・水道業53%と旧または現公共部門の労働組合組織率二が高く、ホテル・レストラン業が最も低い5%となっている。また、職種別では、教師や医師などの専門職の組織率が最も高い50%、最も低かったのは販売員の11%であった。

5) 地域別の組織率では、ウェールズとイングランド北東部が約40%で最も高く、最も低かったのはイングランド東部の22%であった。

(2) TUC大会の早期閉会

今年の労働組合会議(TUC)の定期大会(注3)は、イギリスのブライトンにおいて、当初9月10日から13日にかけて開催される予定であったが、11日のアメリカの同時多発テロの発生をうけ、犠牲者への哀悼の意を表して、予定より早く12日朝に閉会された。9月11日の午後には、トニー・ブレア首相がスピーチを行うために出席していたが、アメリカのテロ事件に関する短い声明を発表し、スピーチは行わずロンドンに帰ることとなった。また、今大会で討議されなかった動議は、すべてTUC総評議会(TUC general council)に送られた。今大会の早期閉会に先立ち、いくつかの決議が採択され、雇用関係法(Employment Relations Act)を改正し、同法に定められた労働組合の承認手続(注4)の適用対象を21人未満の企業に拡大すること、労働争議参加労働者の解雇が自動的に不当解雇とみなされる期間(現在は争議開始後8週間(注5))を撤廃すること、整理解雇及び閉鎖の際には対象となる労働者の数に関わらず協議する旨の規定を設けること、などに係る要望等が出された。また大会では、EUの労働者に対する情報提供及び協議指令案(注6)にイギリスが合意したことを歓迎し、TUC総評議会に、

1)承認された労働組合に対しては、労働者への情報提供及び協議に関する独占的な権利を付与すること、

2)承認された労働組合が存しない場合には、使用者は労働者への情報提供及び協議のための恒久的・民主的な組織を設置しなければならないこと

の2点を確実なものとするよう促した。

さらに、政府から提案されている雇用審判所への申立時の手数料導入案(注7)について、「低所得者や失業者を不利にするだけでなく、全ての労働者が平等に司法を活用できるという原則に反するものだ」として、これに反対する決議を行ったほか、機会均等委員会タスクフォースからの強制的同一賃金審査制度の必要性に関する勧告を受け入れない政府(注8)に対する「遺憾」の決議を行った。これに加え、製造業の将来についての決議がなされ、全ての地域において完全雇用を達成するために、製造業の成長を支援する積極的な産業政策を展開するよう政府に求めた。

大会の早期閉会は、予想されていた公共サービスへの民間部門の活用に関する政府計画への批判を避ける結果となった(注9)。ヒューイット貿易産業大臣は、この大会でスピーチを行い、企業年金に関する労働者の権利保護の強化も含め、営業譲渡(雇用保護)規則(Transfer of Undertakings(Protection of Employment)Regulation)を修正する考えであることを公表した。また、政府が雇用関係法の運用状況の調査を行っていることを確認し、更なる立法措置が必要な場合には議会の今会期中に提出されるだろうと述べた。

(3) 最近の労使関係

● ホンダにおける労働組合承認

2001年12月10日、ホンダの英国現地法人ホンダ・マニュファクチャリングUKのスウインドン工場において、労働組合の承認に係る労働者の投票が行われた。4,045人の労働者のうち77.1%が投票し、このうち72.8%が合同機械電気労働組合(Amalgamated Engineering and Electrical Union : AEEU)を支持し、強制承認の要件を満たした(注10)。

イギリスでは1971年に強制的な組合承認手続が導入されたが、ほとんど機能しないまま1980年雇用法により廃止され、保守党政権の下、使用者は職場の力関係に服しつつ、自由に組合を承認し、又は承認を解消できる状態が続いていた。1997年の総選挙において労働党は強制承認権の導入を掲げ、総選挙後発足したブレア政権は、1999年雇用関係法によって、賃金、労働時間及び休暇に関する団体交渉に限り、事業主に対して法的に労働組合を承認させる強制承認制度を導入した。これは、労働組合が中央調停委員会(Central Arbitration Committee : CAC)に申立を行った場合であって、一定の要件を満たす場合には、CACが労働者の秘密投票を実施し、その結果、当該労働組合が過半数の労働者によって支持されたと認められた場合、CACが承認宣言を行うものである。承認宣言を受けた翌日から30労働日(又は両当事

者が合意できるそれ以上)の期間内において、両当事者は団体交渉を行う方法について交渉することができるとされており、合意に至らない場合、最終的には、CACが団体交渉の方法を強制(仲裁)することとされている。

これまで、17使用者に対し、強制承認が認められているが、大企業に対して認められたケースはなかった。今回のホンダのケースは、労働組合側からは1999年雇用関係法の最大の成果と位置づけられている。

● 鉄道ストライキ

イギリスの交通問題、中でも鉄道サービスの改善・向上は内政の最大の課題の一つであり、2001年10月レイルトラック社(注11)破綻で鉄道を巡る状況は混迷の度を深めていたが、2002年も年明け早々のストライキで鉄道を巡る状況は更に一段と厳しさを増すものとなった。

ストライキは、1月3日及び4日、更に7日及び8日、スコットランドで運行するScotrailで、鉄道運転士労働組合(The Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen : ASLEF)と鉄道海事交通組合(The Rail, Maritime and Transport Union : RMT)により決行された。鉄道運転士労働組合(ASLEF)と鉄道海事交通組合(RMT)は、2001年12月より賃金の引上げを要求してしたが、会社側の提示した昇給案を不服とし、今回のストライキとなった。

その後も会社側と組合側との交渉が難航し、紛争は長期化の様相を呈していたが、3月28日、両者の代表による会談で昇給案について合意がなされ、4月9日にこの昇給案を受け入れるかどうかを決定する組合員の投票が行われることとなった。5月9日には投票の結果が発表され、62%の組合員がScotrailの昇給案を受け入れることに賛成し、交渉が妥結するに至った。

第1部 2001～2002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

ドイツ

(注1)従業員代表委員会は従業員5人以上の企業において選出されるが、何ら設置強制はなく設置は従業員又は権限のある労働組合のイニシアティブによっている。

(注2)使用者による配置転換等によって前職務のために有していた職業上の知識や能力が新職務では役に立たないため、また新たな知識や能力が必要になること。

(注3)パートタイム労働の従業員代表委員が自分の就業時間外に行われた委員会の会合や訓練に参加しなければならなかった場合には、その委員は別の勤務日の就業時間に休むことができるなどの配慮が加えられた。

(注4)金属産業労働組合はこの賃上げ要芥は景気刺激の一要素にすぎず、これと並行して政府は公共投資の前倒し等を実施し、かつ欧州中央銀行(EZB)は金融政策として金利の引下げを実施する必要があると主張している。

(注5)2000年度の協約交渉では1月に開催された「雇用のための同盟」第5回会談での合意を受けて控えめな賃上げで有効期間が長い協約を締結した経緯がある。

(注6)4月18日に妥結した鉱山・化学・エネルギー産業労使における新協約内容は、旧西ドイツ地域において、「3.3%の賃上げ(2002年4月～1年間)と80～125%のクリスマス手当の支給」となっている。

(注7)金属産業労働組合は当初からストライキをドイツ全域ではなく、バーデン＝ヴェルテンベルグ州、ベルリン州及びブランデンブルグ州の3州に限定して実施する方針であったため、ストライキが長期化してもこれ以外の州にストライキが拡大する可能性はなかったものと考えられる。

第1部 2001～2002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

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、2000年には約974万人と前年比約2.7%減となった。組織率(推計)も低下傾向にあり、2000年は29.0%となった。

表1-73 ドイツの労働組合員数の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000
労働組合員計(万人)	1,087	1,054	1,027	1,001	974
DGB(ドイツ労働組合連盟)	897	863	831	804	777
DAG(ドイツ職員労働組合)	50	49	48	46	45
CGD(ドイツキリスト教労働組合連盟)	30	30	30	31	31
DBB(ドイツ官吏連盟)	110	112	118	120	121
被用者数(万人)	3,075	3,026	3,188	3,250	3,264
組織率(%)	35.3	34.8	32.2	30.0	29.0

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 2001」及びDGB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。

注2 組織率は、(労働組合員計÷被用者数)×100で計算した推計値。

第1部 2001～2002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

ドイツ

2 労働争議

2000年のストライキ発生件数は67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も大幅に減少した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2001～2002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

ドイツ

3 労使関係の動向

(1) 事業所組織法(経営組織法)の改正

2001年7月13日、ドイツ連邦参議院は、企業内労働者組織及び労使間の共同決定に関する「事業所組織法」の改正法案を可決した。同法に基づいて新設される従業員代表委員会が2002年の賃金交渉に時間的余裕をもって対応できるよう、7月28日から施行されている。同改正法の概要は以下のとおり。

ドイツの労働者組織は、原則として企業の外部で活動する労働組合と事業所内の従業員の利益を代表する従業員代表委員会(注1)との二重構造となっている。

1994年には、従業員代表委員会を有する企業に雇用される労働者が全体の39.5%に低下し(1981年：50.6%)、98年の段階では従業員が5～20人の規模の企業において従業員代表委員会を有しているのは4%に過ぎず、21～100人の企業でも28%に過ぎなかった。したがって労働者の利益を代表する従業員代表委員会が、より広範囲で選任される必要があった。

また、女性の従業員代表委員は75年で全体の16%であったが、これは94年においてもわずか24%までしか増加していない。この間の女性従業員が全従業者に占める割合はそれぞれ38%、43%であり、女性は従業員代表委員会による共同決定において少数の代表しか出していなかったため、これを適切な水準に引き上げる必要があった。

表1-74 ドイツの労働争議件数等の推移

表1-74 ドイツの労働争議件数等の推移

(件、人日、日)

	ストライキ 発生件数 (件)	参加人員 (人日)			労働損失 日数 (日)	参加者1 人当たり 損失日数 (日)	
		7日 未満	7~ 24日	25日 以上			
1993年	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
1999	200	187,749	187,661	88	-	78,785	0.4
2000	67	7,429	7,332	16	81	10,776	1.5

資料出所：資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 2001」

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人中を上回るものの合計。

2 参加者一人あたり損失日数=労働損失日数÷参加人員。

上記の背景により、1972年制定の事業所組織法に基づく従業員代表委員会の組織・機能を時代の変化に合わせて約30年ぶりに改正することとなった。なお、本改正の概要は以下のとおり。

「事業所組織法」の改正の概要

1 近代的かつ協調的な従業員代表組織の創設

従業員代表委員会は、使用者の従業員に対する責任と同程度の責任をもって決定が下されるよう機能することが必要である。

例)営業部門、支店毎の従業員代表委員会又は企業単一従業員代表委員会など実践的な従業員代表委員会を結成することができる(実績のある労働協約の規定の拡張によることも可能)。従業員代表委員会と使用者による経営体内の合意の前に、労働協約による処理が明確に優先される。

企業の分割及び合併による移行課程における全般的な権限の委任は文書に明記される。旧従業員代表委員会は、原則として遅くとも6か月以内に行われる新従業員代表委員会の選挙まで存続する。

2 従業員代表委員会結成の簡略化

従業員代表委員会の選挙に関する手続上の障害を排除し、労働者の従業員代表委員会への積極的な参加を促進する。

- 1) 従業員が5~50人の小規模企業においては、従業員代表委員会は選挙集会によって選出される。この簡略化された選挙方法は二段階に分けて実施される。第一段階では、選挙管理人が選任され、候補者の推薦が行われる。第二段階では、一週間後に従業員代表委員会が秘密選挙かつ直接選挙により選出される。
- 2) 従業員が51~100人の企業においては、選挙管理人と使用者との合意により、この簡略化された選挙方法を援用することができる。
- 3) 従業員代表委員会選挙を發議する3人の労働者は、一定の期間解雇から保護される。
- 4) 全ての企業において、現業労働者と職員は将来共通の従業員代表委員会を選出することができる。(グループ原則の変更)
- 5) 親企業又はコンツェルンの下における小企業に従業員代表委員会が存在しない場合には、現存の親企業従業員代表委員会又はコンツェルン従業員代表委員会が選挙管理人を選任することができる。(指導の原則)
- 6) 従業員代表委員会の小委員会の設置及び従業員代表委員会専従委員の選出は、従前とおり比例代表制の原則に則って行われる。

3 特殊な就業形態の労働者の把握

- 1) 派遣期間が3か月以上の派遣労働者に派遣先企業の従業員代表委員会における選挙権を付与する。
- 2) 使用者は、企業に雇用されている従業員及び使用者と雇用関係にない者の就業に関して従業員代表委員会に対して報告する義務を負う。これにより従業員代表委員会は、企業の外部から如何なる労働力(労働者に類似した人員、他企業労働者)が投入されているかを概観することができるとともに、企業内の就業の状況を全体として把握することができる。

4 従業員代表委員会の活動能力並びに代表委員に対する保護措置の改善

以下の多様な措置によって再度状況を変化させることにより、従業員代表委員会の活動を効果的に活性化することができる。

1) 共同決定のための従業員代表委員数を従業員規模毎に増加させる、及び専従委員数を拡大することにより、従業員代表委員会の責任を強化する。

例)従業員代表委員数については、従業員150人の企業においては5人から7人に500人以上の企業は9人から11人に、1000人の企業は11人から13人に増加させるこれまで従業員300人以上の企業のみ従業員代表委員会に専従委員を置く必要があったが、これを200人以上の企業とし、企業規模に応じて法定の専従委員数を増加させた。

例)これまで1人であった従業員1000人の企業は2人、これまで6人であった5000人の企業は今後7人の専従を置かなければならない。

2) 専従委員は部分的に職務が免除される場合も含む。したがって、パートタイム労働者や専門家など必ずしもフルタイムでない者も除外されるわけではなく、これにより従業員代表委員会の活動が強化される。

3) 現代的な情報伝達技術は、必要な従業員代表委員会の活動媒体であることが明文により規定されている。

4) 使用者は、従業員代表委員会が専門的な労働者を情報伝達要員として自由に使用できるように配慮しなければならない。これにより従業員代表委員会が有する企業内部の情報はさらに効率的に利用される。

5) 従業員100人以上の企業の従業員代表委員会は、使用者との枠組協定に従い、個々の決定権をワーキンググループに委譲することができる。これにより従業員代表委員会通常業務を軽減するとともに、経営組織における個々のポストを強化することとなる。

6) 従業員代表委員の保護はさらに改善される。本人の意思に反して行われ、従業員代表委員のメンバーであったことにより不利益を被る場合には、従業員代表委員の解雇のみならず、配置転換についても、従業員代表委員会の同意を必要とする。

5 雇用の安定及び資格付与のための従業員代表委員会の権限の強化

1) 雇用の安定のため、使用者の指示による場合に、従業員代表委員会は職業上の資格の喪失(注2)に関して共同決定権を付与され、これにより関係する労働者が有利になるように初期の予防的な企業内職業教育措置を取ることができる。

2) 使用者の義務として、従業員代表委員会に雇用の安定及び促進について発案権を付与し、従業員代表委員会の提案を包括的に協議しなければならない。

3) 従業員代表委員会は、使用者が企業内にいる有期雇用契約の労働者で適格なものの採用を考慮しない場合には、期間の定めのない新規雇入れについて同意を拒否できる。従業員代表委員会は、全ての有期雇用契約の従業員が社会的に安定した期間雇用関係に移行することを促進する。

4) グループ内部の争いを解決し、個別の労働者の排除を阻止するために、グループ作業の遂行についても従業員代表委員会の共同決定権が及ぶ。

5) 従業員20人以上の企業の従業員代表委員会は、従業員に関する個別的な措置、事業所変更について、共同決定権を有する。

6) 従業員300人以上の企業の従業員代表委員会は、事業所変更に関して使用者との合意がなくても顧問を招くことができる。

6 経営組織における労働者参加の促進

従業員代表委員会は、変更された任務を遂行するのみならず従業員代表委員会に対する従業員からの追加要求に対応することが求められる。

労働者は、例えばグループ作業などの新たな生産過程の作業結果に対して新たな責任を負うこととなる。このため労働者は、企業において合意したテーマに取り組むために従業員代表委員会に対して影響力を行使できる可能性を有する。全従業員の少なくとも5%が支持した場合には、従業員代表委員会はそのテーマについて審議しなければならない。

7 企業の環境保護活動の経営組織への統合

環境保護は企業活動においても推進されるべきである。労働者は企業の環境保護活動にしばしば関与するが、それは企業にとっても有益なことである。従業員代表委員会は労働者の共通の利益代表者となりうる。

- 1) 企業の環境保護活動を従業員代表委員会の任務の一つとして追加する。従業員代表委員会の情報提供を受ける権利及び協議権の拡大として新規定は適用される。
- 2) 使用者は、環境保護関連の問題及びその調査に関して従業員代表委員会を招かなければならない。
- 3) 企業の環境保護活動は、文書により自発的な経営体内の合意の対象とすることができる。
- 4) 使用者は、従業員総会への報告義務の範囲内で企業の環境保護活動に関して情報を提供する義務を負う。

8 企業における男女機会均等の強化

- 1) 企業で少数の性別は、今後少なくとも全従業員に占める割合に応じた割合で従業員代表委員会に代表を出すべきである。女性は今後従業員代表委員会において代表委員を増加させることとなる。
- 2) 特に女性のパートタイム労働の従業員代表委員に対して、従業員代表委員会の活動及び就業時間外の訓練行事への参加のために自由時間を不当に犠牲にさせることは廃止される。(注3)
- 3) 従業員代表委員会の権限は、人員計画の一部として女性支援計画を提案し、使用者に対してこれについて協議を求めることである。家庭と職業との両立支援は従業員代表委員会の任務に追加される。

9 若年者代表及び養成訓練生代表の強化

若年労働者を企業内の共同決定に関与させることは、従業員代表委員会において将来責任の重い任務に就くための準備として重要である。このため以下の措置により若年者及び養成訓練生の参加が強化される。

- 1) 簡略化した選挙方法を若年者及び養成訓練生に適用する。
- 2) 若年者及び養成訓練生の代表を増加させる。
- 3) 従業員100人以上の企業においては、若年者及び養成訓練生の代表に固有の委員会を結成する権限が付与される。
- 4) 若年者及び養成訓練生の代表は、養成訓練生を引き続き企業に雇用することを従業員代表委員会を通じて提案することができる。

10 企業における人種差別及び排外主義の阻止

外国人及び社会から疎外された集団に対する極右勢力を背景にした暴行事件の増加が社会政策上の課題となっており、企業も無関係ではない。排外主義的な侵害を阻止するために、この課題には企業においても積極的に取り組むことが必要である。

- 1) 人種差別及び排外主義の克服を従業員代表委員会収集並びに企業全体又は部門別の集会におけるテーマとする。
- 2) 従業員代表委員会並びに若年者及び養成訓練生の代表に企業における外国人への排他主義的傾向を克服するための措置を提案する権限を付与する。
- 3) 個別の人事措置(例えば雇入れ及び配置転換)に対する同意拒否権並びに労働者の外国人への排他主義的講堂を除去するための提案権を従業員代表委員会に付与する。

なお、本法の改正につき、ドイツ労働組合総同盟(DGB)は法改正の内容を歓迎しているが、ドイツ使用者団体連盟(BDA)は、外国企業のドイツへの投資に悪影響が出るとともにドイツ企業が投資行動を再検討する要因になると反発している。野党のキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)、自由民主党(FDP)は、この改正は特に中小企業の負担を重くし、景気が減速する中で雇用創出をますます困難なものにすると強く批判している。

(2) 金属産業労働組合(IG metall)のストライキ

●概要

2000年秋の連邦議会選挙を控え、景気が低迷する中での労働協約改定交渉はその動向が注目されていたところ、ドイツ金属産業労働組合(IG metall)は、賃上げ水準を巡る労使交渉の決裂を受け、2002年5月6日から7年ぶりに大規模なストライキを行った。ストライキはバーデン＝ヴェルテンベルグ州等3州において6万人以上の労働者が参加して行われ、長期化の様相を呈しつつあったが、バーデン＝ヴェルテンベルグ州においては、5月16日に2002年6月から4.0%、2003年6月から3.0%の賃上げ等」で労使が合意し、ストライキは終結した。ストライキに至る経緯及びストライキの状況は次のとおり。

●ストライキに至る経緯

1) 金属産業における賃上げ交渉

現行の労働協約の協約期間の終了が間近となったことを踏まえ、金属産業において労働協約改定交渉が開始されたところ、新たな賃金水準をめぐり、当初労使はそれぞれ次のような主張を行って対立した。

a. 労働組合側の主張

金属産業労働組合は、当初6.5%の賃上げを要求した。その根拠として、ツビッケル委員長は、

- 1)国内の景気を刺激する必要があること(注4)、
- 2)そのためにはある程度の額の賃上げが必要であること、
- 3)過去2年間の控えめな賃金政策(注5)は失業者数の減少につながらず、機能を果たさなかったこと

を挙げた。そして、賃上げ要求の内訳として、経済全体の生産性の向上2%、インフレ上昇率の2%分配とした。このほか労働組合側は、ホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差の是正をも要求し、協約期間についても前回の2年より短い1年の協約期間を主張した。

b. 使用者側の主張

これに対し、使用者代表たる金属産業使用者連盟(Gesamt Metall)は、当初2.0%の賃上げを主張し、具体的な数字については2002年2月末に明らかになる景気の動向をみてから挙げるとした。その根拠として、マルチン・カネギー会長は、協約交渉の妥結基準はあくまでも経済全体の生産性の向上の範囲内限定とされるべきであることを挙げ、金属産業労働組合の要求は受入不可能とした。このほか使用者側は、統一的な賃上げではなく各企業の業績に応じ差別化された賃金協約の実現についても2000年度の交渉同様再度要求し、協約の有効期間については、労使双方の計画性の確保の観点から前回同様2年間とすべきとした。

2) 労使交渉の決裂

労使はホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差の是正については合意したものの、賃上げの水準についてはお互いがその主張を譲らなかった。このため金属産業労働組合は、3月末頃から関連企業の主要工場において散発的に警告スト(時限スト)を実施してきた。その後、4月18日、23日など累次の交渉が行われ、こうした交渉の場で使用者側は、4月半ばに妥結した化学産業の協約内容(注6)を踏まえ、「3.3%の

賃上げ(協約期間：1年5ヶ月)プラス190(約22,000円)ユーロの一時金の支給(2002年3～4月)」という妥結案を提示したが、労組側は4.0%の賃上げを譲らず、交渉は決裂した。

●ストライキの開始

交渉の決裂を踏まえ、使用者側は第三者による調停を労働者側に提案したが、労働者側はこれを拒否、スト権の確立に向けた投票を4月25日から30日にかけて実施した。投票の結果は、バーデン＝ヴェルテンベルグ州において90.4%、ベルリン州及びブランデンブルグ州においては85～87%の組合員がストライキに賛成するというものであった。この結果を受け、金属産業労働組合は5月6日からバーデン＝ヴェルテンベルグ州で、5月13日からベルリン州及びブランデンブルグ州でストライキを開始した(注7)。ストライキには、バーデン＝ヴェルテンベルグ州で関連企業20社以上から5万3,000人以上、ベルリン州及びブランデンブルグ州で関連企業25社以上から1万人以上、合計6万人以上が参加し、ダイムラー・クライスラー社の営業所をはじめ、自動車、電機及び機械の組立工場等が操業停止の事態に追い込まれた。

ドイツにおいて大規模なストライキが行われたのは7年ぶりのことであり、特に、ストライキが事実上厳しく禁止されていた旧東ドイツ地域のベルリン州及びブランデンブルグ州で大規模なストライキが行われたのは、ワイマール共和国時代の末期以来実に70年ぶりのことである。

●ストライキの一部終結

5月16日、バーデン＝ヴェルテンベルグ州において、労使が「2002年6月～2003年5月に4.0%の賃上げ、2003年6月から3.0%の賃上げ、2002年5月に50ユーロ(約5900円)の一時支給。協約有効期間は2003年末まで。」との内容で合意に達し、同州におけるストライキは終結した。

●ストライキの影響等

ドイツの研究機関は、「賃上げの目安は2.5%、3.8%は上限であり、4%を越えたら経済に悪影響を与える。金属産業労働組合のストライキは短期であれば経済に影響はないが長期化すれば影響が生ずる」としている。今般、バーデン＝ヴェルテンベルグ州において実質3.7%程度の賃上げ水準で妥結したことは、こうした見方からすれば相当高水準の賃上げということになり、ドイツ経済に少なからぬ影響を与えることが予想される。

また、金属産業労働組合が強気の姿勢で労使交渉に臨んだことは、他の産業における労使交渉に少なからぬ影響を与え、実際他産業においては労使交渉の妥結に時間を要したり、ストライキを構える労働組合が出てくるなどの動きが生じている。

第1部 2001～2002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

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(労組発表)は、以下のとおりである。

- ・ CGT(労働総同盟)：公共部門中心で共産党色を有するが近年薄めつつあり、1999年に国際自由労連に加入。65万人。
- ・ CFDT(フランス民主主義労働同盟)：政治的には社会党との関係が深い。83万人(2000年末)。
- ・ CGT-FO(労働者の力)：公共部門中心で対立的姿勢が強い。中道左派。25万人(1998年推定)
- ・ CFTC(フランスキリスト教労働者同盟)：カトリック系の改良主義。25万人。
- ・ CFE-CGC(幹部職総連盟)：幹部職中心の労働組合。19万人。
- ・ G-10：公共部門中心。6万人。
- ・ FEN：教員組合。10万人。

表1-75 フランスの労働争議件数等の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000
局所的紛争(企業レベル争議)					
労働争議発生件数(件)	111	134	123	132	153
参加人員(千人)	10	12	10	14	18
労働損失日数(千日)	32	33	29	43	59
一般的紛争					
労働損失日数(千日)	4	0.3	0.6	48	68

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

注 月平均

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2001～2002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

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、参加人員(月平均)及び労働損失日数(月平均)は、2000年はそれぞれ153件、1万7,559人、5万9,027日であった。企業レベルを超えレベルでの争議である「一般的紛争」の労働損失日数(月平均)は2000年は6万7,488日であった。

2000年は、いずれの労働争議も前年より増加したが、最近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。

第1部 2001～2002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

カナダ

1 労働組合組織

カナダにおける労働組合員数は約350万人(カナダイヤーブック1999)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 2001～2002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

カナダ

2 労働争議の動向

労働争議の件数は、2000年は376件と前年比9.0%減となっている。労働争議参加人員については、2000年は14万3,480人と前年比9.5%減となっている。

表1-76 カナダの労働争議件数等の推移

表1-76 カナダの労働争議件数等の推移

(件、千人、千人日)

	1995年	1996	1997	1998	1999	2000
労働争議件数	328	330	284	379	413	376
労働争議参加人員	149.159	281.816	257.662	244.378	158.612	143.480
労働損失日数	1,583.06	3,351.82	3,610.21	2,440.96	2,445.74	1,660.83

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2001」

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 2001～2002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

EU

○ 労働者に対する情報提供協議指令

2002年3月23日、「欧州共同体における労働者への情報提供及び協議の一般的な枠組みを定める指令」が発効した。同指令は2001年12月に理事会と欧州議会の調停委員会での合意が成立したものである。その概要は以下のとおり。

(1) 適用範囲

加盟国の選択に従い、以下のいずれかに適用される。

- ・ いずれかの加盟国において50人以上の労働者を雇用する雇用主(undertaking)
- ・ いずれかの加盟国において20人以上の労働者を雇用する事業所(establishment)

ただし、政治、職業(professional organisational)、宗教、慈善、教育、科学及び芸術の目的、又は情報提供や意見の表明に関する目的を直接かつ本質的に追求する雇用主又は事業所については、本指令の原則及び目的の範囲内で特例を設けることができる。

(2) 情報提供及び協議の措置

加盟国は、以下に従って、適切なレベルで労働者の情報提供及び協議を受ける権利の行使のための具体的な措置を決定しなければならない。

●情報提供及び協議の対象

- 1) 雇用主又は事業所の活動及び経済状況の最近及び今後見込まれる変化についての情報提供
- 2) 雇用主又は事業所における雇用の状況、構造及び今後見込まれる変化、並びに検討されている措置(特に雇用を脅かす場合)についての情報提供及び協議
- 3) 労働組織や契約関係に相当な変化を引き起こし得る決定についての情報提供及び協議

●情報提供は、労働者代表が十分な検討を行い、必要な場合には協議の準備をすることができるような時期、様態及び内容で行わなければならない。

●協議は、

- a. 時期、方法及び内容が適切なものであることが確保され、

b.議論されている問題によって適切な労使のレベルで、

c.雇用者が提供する情報と労働者代表が述べる権利を有する意見に基づき、

d.労働者代表が使用者と会談し、労働者代表が述べる意見に対する回答とその理由を得ることができるような方法で、かつ、

e.使用者の権限の範囲内の決定について合意に達すること

を目的として、行わなければならない。

(3) 協約による情報提供及び協議

加盟国は、適切なレベル(雇用主や事業所のレベルを含む)の労使に対し、交渉による協約によって情報提供及び協議の具体的な措置を自由にいつでも決めるように委ねることができ、この場合、労働協約では2と異なる規定を定めることができる。

(4) 秘密情報

加盟国は、労働者代表及びそれを支援する専門家が、雇用主又は事業所の正当な利益のために秘密情報であることを明示して提供を受けた情報を労働者や第三者に漏らしてはならないことを規定するものとする。特定のケースにおいて、かつ国内法に定める条件と制限の範囲内で、情報提供や協議の性質が客観的な基準によって雇用主又は事業所の機能を大きく損なうか不利になる恐れがある場合には、使用者はそのような情報提供や協議の義務を負わないことを規定するものとする。

(5) 労働者代表の保護

加盟国は、労働者代表がその機能を果たす際には、任務を適切に遂行できるように十分な保護と保障を確保しなければならない。

(6) 権利の保護

加盟国は、使用者又は使用者代表によるこの指令の不履行の場合には適切な措置を規定しなければならない。この指令の違反の場合には適切な罰則を定めなければならない。この罰則は、効果的、比例的かつ抑制的なものでなければならない。

(7) 経過措置

本指令の適用範囲にかかわらず、この指令の効力発生の日において、一般的、恒久的かつ法制上の情報提供及び協議の制度や職場における労働者代表の制度が存在しない加盟国においては、この指令を実施する国内の規定の適用を以下のように限定することができる。

●2007年3月23日までは労働者数150人以上の雇用主又は労働者数100人以上の事業所

●その後さらに1年間は労働者数100人以上の雇用主又は労働者数50人以上の事業所

(8) 国内法への転換

2005年3月23日までに、この指令を実施するために必要な法律、規則及び行政規定を採択するか、労使が協約によって必要な規定を導入することを確保しなければならない。

(9) 見直し

欧州委員会は、2007年3月23日までに、加盟国とEUレベルのソーシャル・パートナーと協議した上で、この指令の実施を検証し必要な修正を提案する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2001～2002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 大洋州

オーストラリア

1 労働組合組織

労働組合員は、2000年8月時点で190万1,800人となり、前年同月比で2万3,600人増と、ここ10年余で初めて増加した。しかし、組織率は、引き続き漸減し、2000年8月時点で24.7%となった。

組合員数増加の背景として、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)は、2つの要因を指摘している。まず第1に、組合員数の増加は医療や観光など雇用の伸びの大きい産業の職場レベルで起きているが、これはACTUの近年の職場レベルの組織化戦略が功を奏しているという。次に、現政権の反組合的政策により所得格差の拡大や雇用の不安定化、長時間労働等が助長されたとして、国民が政府に幻滅し、労組組合員となっているというものである。

第1部 2001～2002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 大洋州

オーストラリア

2 労働争議

労働争議件数は、長期的には減少傾向にあり、2000年は698件となった。参加人数、労働損失日数も前年より減少し、特に損失日数の減少幅が大きかった業種は、教育・医療・社会サービス業(11万4,000日)及び建設業(5万6,300日)であった。

表1-77 オーストラリアの労働組合員数及び組織率の推移

表 1 - 77 オーストラリアの労働組合員数及び組織率の推移

年	組合員数 (千人)			組織率 (%)		
	計	男	女	計	男	女
1995	2,251.8	1,349.7	902.0	32.7	35.7	29.1
1996	2,194.3	1,307.5	886.8	31.1	33.5	28.1
1997	2,110.3	1,266.7	843.6	30.3	33.0	26.9
1998	2,037.5	1,188.9	848.5	28.1	30.3	25.8
1999	1,878.2	1,103.7	774.5	25.7	27.7	23.4
2000	1,901.8	-	-	24.7	26.3	22.8

資料出所：オーストラリア統計局「Yearbook Australia 2002」

注 組合員数は、各年8月時点。

表1-78 オーストラリアの争議件数の推移

表 1 - 78 オーストラリアの争議件数の推移

(件、千人、千人日)

	1995年	1996	1997	1998	1999	2000
争 議 件 数	643	543	447	519	731	698
参 加 人 数	344.3	577.7	315.4	348.3	461.1	325.4
劳 働 损 失 日 数	547.6	928.5	534.2	526.3	650.5	469.1

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2001」

注 労働損失日数が10日に満たない争議を除く

第1部 2001～2002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 大洋州

ニュージーランド

1 労働組合組織

労働争議件数、参加人数及び労働損失日数ともに2001年は増加した。件数はどの産業でも増加したが、特に製造業では前年の5件から17件へと増加した。争議の争点は、複数かつ多岐に渡るが、特に多かったのは賃上げ(30件)及び協約の適用範囲(12件)に係る交渉であった。

表1-79 ニュージーランドの争議件数の推移

表1-79 ニュージーランドの争議件数の推移

(件、千人、千人日)

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
争議件数	72	42	35	32	21	42
参加人数	42.3	7.6	15.2	10.7	2.6	22.0
労働損失日数	69.5	24.6	11.8	16.7	11.5	54.0

資料出所：資料出所：ニュージーランド統計局ホームページ

- 注1 各年12月時点
 2 労働損失日数が10日に満たない争議を除く
 3 前後年にまたがる労働争議を含む
 4 労働日数は1日8時間勤務として換算