

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 1 労使関係の背景

---

アジア諸国における労使関係を見る上でまず重要な点は、アジア諸国にはまだまだ農業中心の国が多く、その結果労使関係行政の全行政に占めるウェイトが我が国ほど高くないということであろう。即ち、多くのアジア諸国においては、自家消費のための伝統的な農業労働に従事している就業者の全就業者に占める割合が我が国よりはるかに高く、労使関係が生ずるような一定規模以上の企業(主として第2次産業及び第3次産業であるが、マレーシアにおけるゴムのプランテーション農場のように、第1次産業におけるものもある)に従事している労働者の全就業者に占める割合は、我が国と比べはるかに低い国が多い。共同体的要素を色濃く残す伝統的な農業の比重が高い国においては、農村から出てきたばかりの、法令と契約に基づく近代的雇用関係に慣れていない労働者が多く、このことが成熟した労使関係を築く上での障害となっているものと思われる。もちろんシンガポールのように商業中心の社会や、マレーシアのように農業といっても商品作物の栽培が中心の社会もあり、一様に断じることはいないが、アジア諸国における労使関係の構築はまだ始まってから日が浅く、解決すべき課題も多いということは、アジア諸国における労使関係を考える上でのポイントといえる。また、アジア諸国においては、労働組合の設立や労使交渉、争議行為について様々な制限を課している場合も少なくなく、このことが労使関係に影響を与えている可能性があることについても留意する必要があるであろう。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

---

アジアにおける労働組合のあり方は、国家体制、産業化の度合い及び労使関係法制のあり方等様々な要因により、国によりまちまちである。この点について、ナショナルセンター(労働組合の全国組織)のあり方で見てみると、大きく3つに分けられる。即ち、

- 1)多数のナショナルセンターが分立している国(タイ、インドネシア)、
- 2)数団体のナショナルセンターが分立している国(韓国、マレーシア、フィリピン)、及び
- 3)ナショナルセンターが1つしかない国(中国、ヴェトナム、シンガポール)

である。ただし3)については、社会主義体制を取り、全国唯一のナショナルセンターの存在が所与のものとして前提されている中国やヴェトナムと、資本主義国であるシンガポールの場合とを区別する必要がある。また、インドネシアについては、数年前まで唯一のナショナルセンターが認められてきたところ、スハルト大統領の退陣による民主化に伴い、数十のナショナルセンターが乱立するに至ったことに留意する必要がある。なお、多数のナショナルセンターが分立している国においては、もともと労働組合の組織率が低いこととも相まって、当然ながらナショナルセンター全体の総組合員数は我が国と比べて相当に低い水準に留まっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

### 3 労使関係制度の枠組

#### (1) 労使紛争処理機関の仕組

---

労使紛争処理機関は、どの国においても

1)所管の中央省庁がこれを管轄し制度の企画立案や総合調整を行う、

2)個別の集団的労使紛争解決のための独立行政委員会又はこれに類する行政機関が存する、

という点では概ね共通である。大きく違うのは、集団的労使紛争事件を専門に扱う司法部系列の労働裁判所があるかという点である。この点については、専門の労働裁判所を有する国(タイ、マレーシア等)とそうでない国(韓国、フィリピン、インドネシア、ヴェトナム等)とがある。

このほか、社会主義国においては特に国営企業の内部には公的な労使紛争解決機関が置かれている場合があるのが特徴的である。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

使用者団体については、全国レベルのものはどの国においても数団体に留まっている。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働者団体の設立

---

労働者団体(労働組合等)の設立については、

- 1)労働組合と認められるためには登録が必要な国(タイ、マレーシア、シンガポール)、
- 2)届出主義の国(インドネシア)、
- 3)自由設立主義を取りつつ労働法令上の保護を受けるために登録が必要な国(韓国、フィリピン)及び
- 4)事実上幅広く強制設立を求める社会主義国(中国、ヴェトナム)とがある。なお、複数の労働組合の連合体については、連合体の設立について法定されている国(中国、インドネシア、タイ、ヴェトナム)

とがある。

---

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●使用者団体の設立

---

労使交渉の当事者となりうる使用者団体については、特に法令上の定めを設けていない国もあるが、マレーシアやタイのように労使交渉の主体たりうる使用者団体に係る規定を設けている国もある。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●団体交渉

---

労働組合の設立が認められることが、即団体交渉権の獲得につながるわけではない。たとえば、フィリピンでは、排他的交渉代表制を採用しており、企業等適切な交渉単位内の過半数の支持を得た労働組合が、当該交渉単位を代表する唯一の団体交渉権を与えられる。一方、タイにおいては、労働組合としての地位を認められていないものについても、一定の要件のもとで、労働者代表としての地位を与え団体交渉の主体たることを認める国もある。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働協約の締結

---

団体交渉によって労使が合意に至った場合には、労働協約を締結してこれが労使双方を拘束するものとなるとの仕組みについては各国共通である。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

### 3 労使関係制度の枠組

#### (2) 労使紛争の解決手続等

#### ●労使紛争の発生と争議行為

---

団体交渉が不調に終わった場合に、最終的に労働組合がストライキ等の争議行為を行うことを明文で禁じている国はなく、全ての国において法令上争議行為を正面から認め、又は争議行為が存在することを前提としている。一方、使用者によるロックアウト等の争議行為についても、これを明文で禁じている国はなく、全ての国において法令上争議行為を正面から認め、又は争議行為が存在することを前提としている。ただし韓国においては、使用者の争議行為は労働者が争議行為を開始する前に行ってはならないものとされている。

争議行為については、一定の制限を課している国が多いが、特に顕著であるのは、

1)公益事業(電気、ガス、医療等その供給停止が市民生活に大きな影響を与える事業)において争議行為を制限していることと、

2)公的な労働争議調整機関において調整を行う前に争議行為を行うことを禁じていること

である(調整前置主義)。特に後者は、この点について何らの何らの制限めない多くの先進諸国と比べて大きな特徴となっており、争議行為の抑制に重要な役割を果たしているものと考えられる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の調整

---

労使紛争の調整については、各国とも公的機関がこれを行う場合が多い。その場合、手続きのシステムは各国ごとに相当の違いがあるが、どの国においても、

- 1) 集团的労使紛争に係る公的調整機関は専門の司法裁判所たる労働裁判所も含めて複数あること、
- 2) 調整の手続きとしては、あっせん、調停及び仲裁(労働裁判所であれば判決)のいずれか又はそれを組み合わせて利用していること、

という点においては共通である。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 総論

#### 4 労使関係の実態

---

使用者側は、労働組合あるいは労働者の活動に対して消極的な評価をする場合が多いことが現実問題として存する。一方労働者については、法令と契約に基づく割り切った近代的雇用関係に慣れておらず、これが使用者側の労働者に対する不信感の増大につながることもあるようである。

なお、労使紛争の背景としては、経営者と労働者との意思疎通がうまくいかず、お互いに疑心暗鬼になって紛争となってしまう場合も多いようである。

また、公的な労使紛争解決機関に対しては、

- 1)事件の調整に時間がかかる、
- 2)調整の仕方は足して2で割るような解決が多い

と、労使から不満があり、時間がかかる点については、政府内部にも認める声があるようである。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 韓国

(注1)外資系(投資額5千万ウォン以上、持ち分率10%以上)企業は大幅に増加している。

(注2)外国人投資促進法第15条に基づき1999年10月に発足。外国人投資企業の経営上の障害事項を解消し、経営環境を整えるために、建築、金融・外為、税務・会計、生活情報、関税・通関、法律、労務の各分野で苦情への対応や相談を受けている。発足以来、約340件の苦情申し立て、相談申し込みがあり、分野別では法律関係が最も多く全体の2割を占めている。また地域別にはヨーロッパ諸国の利用が多く、35%、日本企業は21%となっている。

### 参考文献

韓国労働部資料

韓国中央労働委員会資料

韓国労働研究院資料

韓国労働組合総連盟資料

韓国外国人投資オンブズマン事務所資料



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 1 労使関係の背景

---

韓国では1987年の「民主化宣言」以来、労働関係制度の改革に着手し、1996年には労働関係法の全面的な改正を行った。しかし、労働組合は、改革は不十分であると反発し史上最大規模と言われるストライキを実施した。

1997年、政府は国際環境の変化に対応して労使関係の安定と労働条件の改善のために再び労働関係法の改正を行い、新しいシステムを根付かせようとした。その矢先、タイで通貨危機が発生し、韓国も経済危機に見舞われ、1998年にはIMFの資金融資を受けた。この間大量解雇が相次ぎ、失業率も1997年の2.6%から1998年6.8%に上昇した。

1999年から経済は回復し始め、2001年には、IMFから受けた資金融資の残額全てを償還し、労使関係も落ち着きを見せ始めたものの、1996年以来の労使関係法制の整備等の懸案はいまだ解決していない。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況等

###### ●概要

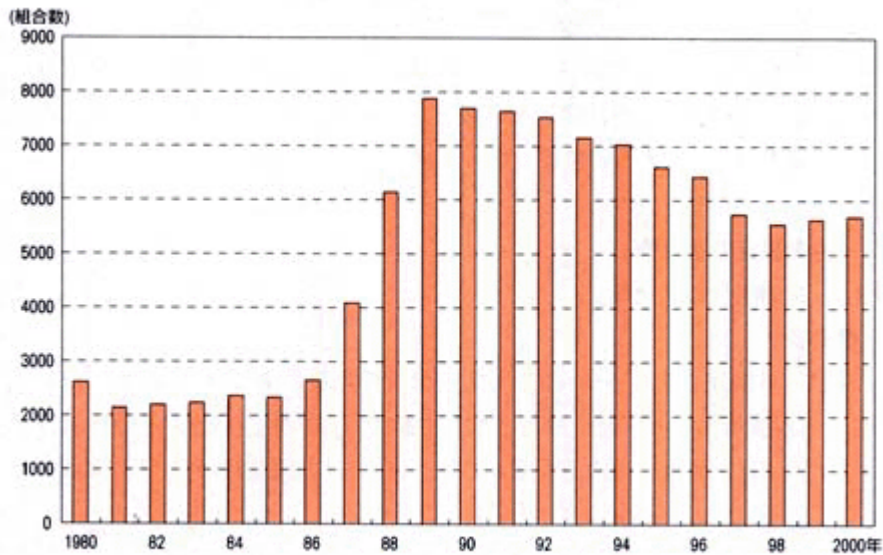
韓国の労働組合は、労働組合及び労働関係調整法第2条第4項において「勤労者が主体となり、自主的に団結して勤労条件の維持、改善その他勤労者の経済的・社会的地位の向上を図ることを目的として組織される団体又はその連合団体をいう。」と定められている。

労働組合は1960年代、70年代の工業化が進展した時代に組織を拡大し、1980年代後半になってその数が急速に増加したが、1989年以後は減少傾向にある。即ち、1986年の終わりには約2,700だった組合数は1989年には約3倍となったが、その後は減少に転じている。2000年12月31日現在の組合数は5,698組合であり、153万人が組合に加入、組織率は12.0%である。組織率は1980年の21%から減少し、1985年には12.4%まで減少したがその後回復し、1988年には22%のピークに達したが、その後また減少し続けている。1996年からの景気低迷に伴い休廃業に追い込まれる事業所が増えていることから、単位組合数と組合員数が減少し続けている。1998年には経済危機の影響で不渡りを出した企業数が2万2,828社に上っており、企業別組合の減少傾向にも歯止めがかからないのが現状である。これらに加え、韓国の産業が製造業からサービス産業へとその中心が移ってきたこと、非正規従業員が増えたこと等がその原因として言われている。

企業別の労働組合は単位労組と呼ばれ、単位労組が産業別に集まった産別連盟として2001年9月現在44連盟が存在する。その上部団体が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)と全国民主労働組合総連盟(民主労総)である。44連盟のうち28連盟が韓国労総の傘下であり、15連盟が民主労総の傘下であり、1つはどちらにも属していない。

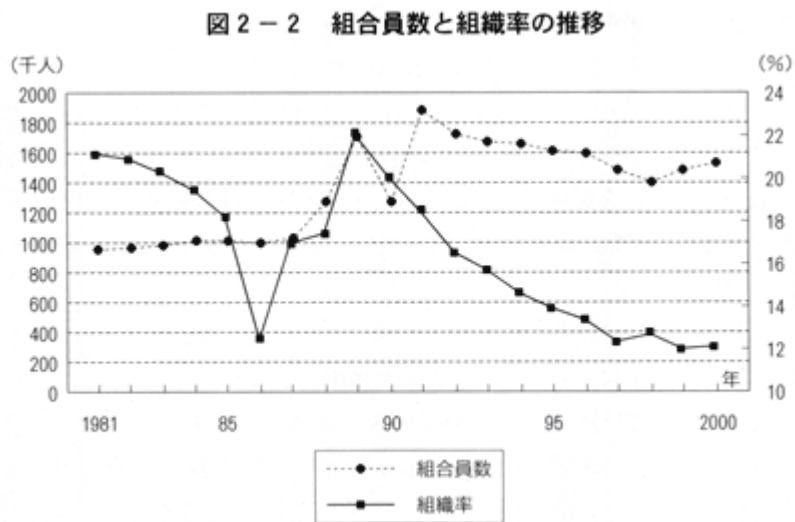
図2-1 労働組合数の推移

図 2 - 1 労働組合数の推移



資料出所：韓国労働部

図2-2 組合員数と組織率の推移



資料出所：韓国労働研究院



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況等

##### ●ナショナルセンター

---

###### 1) 沿革

1997年の法改正により複数のナショナルセンター及び産別労組の結成が認められるまで、韓国労働組合総連盟(韓国労総)が唯一のナショナルセンターであった。

複数のナショナルセンターの設立禁止規定により、労使協調的な韓国労総に批判的な労働者が組合の上部団体を結成しても、法律上のナショナルセンターとして認められなかった。ナショナルセンターとしての全国民主労働組合総連盟(民主労総)は、法改正後の1999年11月22日に合法的労働組合として認可された。韓国労総に対抗する第2の勢力を有している。

###### 2) 韓国労働組合総連盟(韓国労総)

韓国労総は1961年に結成されたナショナルセンターであり、本部の下に政策部、組織強化部、対外協力部、産業安全部の4つがある。地方組織には16の地域本部と51の地方事務所がある。傘下には、金属労連、化学労連、自動車労連、タクシー労連、金融労連、繊維労連、電力労組、船員労連、通信労組等がある。

###### 3) 全国民主労働組合総連盟(民主労総)

1987年以降、韓国労総とは異なる労働運動勢力を結集しようとする動きが活発化する中で、民主労総は1995年11月11日に設立され、労働法改正後の1999年11月22日に合法的ナショナルセンターとして認可された。傘下に金属連盟、病院労連、大学労連、事務労連、言論労連、自動車労連、全教組、専門労連、韓国通信、ソウル・釜山地下鉄労組がある。

###### 4) 特徴

比較的穏健で労使協調的な韓国労総に対し、民主労総は韓国労総とは異なる労働運動を目指し、政治活動等に積極的と言われている。

民主労総は2001年に大規模な反政府ストライキを6月と7月の2回行うなど直接的で激しい行動をとるのに対し、韓国労総は、労使政委員会(下記3の(1))への参加を通じて法改正に影響を与える等、政府との交

渉を通じて要求の実現を図ることを優先する比較的穏健な行動をとっている。しかしながら、労使政委員会については、2001年11月13日以降これに加わらない旨表明している。

なお、非正規労働者の組織化については、従来韓国労総は民主労総ほど熱心ではなかったが、現在、両者は非正規労働者や新しく設立された労働組合を自分の傘下にしようと激しく競争している。

韓国の労働組合の組織率はここ数年12%台であり、諸外国と比べても組織率が低いことから韓国労総、民主労総とも未組織労働者の組織化に熱心に取り組んでいる。

---

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

韓国の主要な使用者団体としては、韓国経営者総協会、全国経済人連合会、大韓商工会議所、韓国貿易協会、中小企業協同組合中央会等が挙げられる。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●韓国経営者総協会

---

1970年に企業の労務問題に対するため設立された、韓国を代表する使用者団体である。13の地方経営者協会を傘下に置き、製造業、建設業、運送業、金融業、情報処理及びサービスといった広範な分野にわたる全国の中小企業及び大企業約4000社及び20余の業種団体が会員となっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●全国経済人連合会

---

1961年に民間経済人の自由な意思により設立された民間総合経済団体であり、政府に対する政策提言等を行っている。構成は、製造業、貿易、金融、建設など65の業種別団体及び韓国の代表的な大企業370社からなっており、その中には外資系企業15社も含まれている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●大韓商工会議所

---

商工会議所法(1952年制定)に基づいて設立された総合的な民間経済団体で、全業種の大企業及び中小企業を会員とし、経済界全体を代表している。地域の商工業の改善及び発展並びに地域社会の開発を目的とし、各国の商工会議所との緊密な協調体制が整えられている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●韓国貿易協会

---

1946年に設立された団体で、現在70,000社の会員を擁している。設立以来、韓国の貿易振興及び経済の発展に努めてきており、国際ネットワークを通じた貿易取引の仲介及び貿易情報の提供等の業務を行っている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●中小企業協同組合中央会

1962年に設立された、業種別に組織される協同組合を中心として、中小企業全体の利益を代弁することを目的としている。様々な業種の700以上の協同組合から構成されている。

表2-1 韓国労総・民主労総の傘下組合数及び組合員数

|      | 1999年12月31日 |          | 2000年12月31日 |          |
|------|-------------|----------|-------------|----------|
|      | 傘下組合数       | 組合員数(千人) | 傘下組合数       | 組合員数(千人) |
| 韓国労総 | 4,051       | 888      | 3,754       | 872      |
| 民主労総 | 1,256       | 564      | 1,362       | 615      |
| 無所属  | 330         | 27       | 582         | 40       |
| 計    | 5,637       | 1,479    | 5,698       | 1,527    |

資料出所：韓国労働部労政課



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使関係処理機関

##### ●労働部

労使関係業務は韓国労働部の労政局と労使協力官室において担当している。

このうち労働関係の行政を行う組織である労政局は、我が国の旧労働省労政局(現労働担当政策統括官)に相当し、労政課、労働組合課及び労働協議課の3課からなり、それぞれ以下の業務を担当している。

労使協力官室においては、争議権(団体行動権)に関する事項を取り扱っている(労政局においては、団結権と団体交渉権に関する事項を取り扱う。)

なお、労使関係予算は総額で51億ウォン(2002年度)である。

表2-2 労政局の事務所掌

|       |  |
|-------|--|
| 労政課   | 労使関係政策の総括及び調整<br>労使関係発展に関する総合的な政策<br>労使政委員会運営の支援<br>労働委員会運営の支援<br>非営利法人及び各種労使関係団体の育成支援 |
| 労働組合課 | 労働組合に関する政策研究開発<br>労働組合設立・運営指導<br>労働組合の現状の把握・労使紛争の予防<br>不当労働行為の予防及び対策                   |
| 労使協議課 | 労使関係の協力促進支援<br>労使協議会の設置及び運営指導<br>労働政策の啓蒙及び周知<br>労働協力院の運営・指導                            |

資料出所：韓国労働部労政課

#### 新労使関係文化(CREATE21)

労使関係の安定のために、韓国労働部では1998年から参加と協力を根ざした新しい労使関係の構築を目指し、「新労使関係文化施策」を実施している。この業務は協力(Cooperation)、責任(Responsibility)、尊敬(Esteem)、自1主性(Autonomy)、信頼(Trust)、約束(Engagement)の英語の頭文字を集めて「CREATE21」と呼ばれている。

新労使関係文化施策の原則は3つある。

- ・ 労使は相互不信と自己中心的な考えを捨て、相互に一つの家族のように信頼すること
- ・ 労使は分配を巡る対立を避け、相互の利益を増進すること
- ・ 過去の規則や前例にとらわれず、労使が互いに尊重すべきパートナーとして振る舞い、発展した自主的な労使関係を構築すること

政府は新労使関係文化施策の実施のために、1999年第2四半期には、本部や専門家機関などの新労使関係履行のためのタスクフォースを設立した。また直接に、労使が新文化のために行う自主的な努力をサポートしたり、継続的な啓発広報を行っている。企業が倒産する理由の一つは労使関係であることから、労使の協調を促すキャンペーンであり、国内外の事例の収集、イベントや対話の機会を設けている。この事業の一環として、労使関係のよい企業には「労使優秀企業賞」を授与している。この賞は特に制度的・金銭的に優遇されるというものではないが、受賞はマスコミに大々的に報道されるのでその企業にとっては非常に宣伝になるというメリットがある。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使関係処理機関

##### ●労使政委員会

---

労使政委員会は、1998年1月15日、経済危機下において国際通貨基金(IMF)による資金援助の条件となる「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設置された組織であり、労働組合、使用者団体、政府及び政党の代表者からなる。

同委員会については、1999年5月3日には「労使政委員会の設置及び運営に関する法律」が通過し、同年5月24日には公布、施行されたことにより、組織の法的根拠が与えられた。同法の施行により、委員会は必要な場合には事案別特別委員会の設置並びに関係機関若しくは団体又は関係専門家への調査及び研究依頼が可能となり、労使政委員会の権限が強まった。

同法によれば委員会では次の内容を協議することとされている。

- ・ 勤労者の雇用安定と勤労条件等に関する労働政策並びにこれに重大な影響を及ぼす産業・経済及び社会政策に関する事項
- ・ 公共部門等の構造調整の原則と方向に関する事項
- ・ 労使関係発展のための制度・意識及び慣行に関する事項
- ・ 委員会で議決された事項の履行方法に関する事項
- ・ 労使政協力増進のための事業の支援方策に関する事項
- ・ その他大統領が諮問を求める事項

また同法により、委員会は、委員長と常任委員各1人を含め、勤労者、使用者、政府及び公益を代表する20名以内の委員で構成し、勤労者を代表する委員と使用者を代表する委員は同数とするものとされている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使関係処理機関

##### ●労働委員会

---

###### 1) 労働委員会の意義及び種類

労働委員会は、わが国と同様、労働者、使用者、公益をそれぞれ代表する者で構成された三者構成の合議制の労使紛争解決のための行政機関である。

労働委員会は、労働争議の調停、不当労働行為の審判及びその他の業務を行っており、不当解雇に対する救済等、個別的労使紛争の解決機能も有している。労働委員会には、中央労働委員会、地方労働委員会(ソウル他11カ所。原則としてソウル特別市、各道及び各広域市に置かれるが、複数の広域市にまたがるものや、道と広域市にまたがるものもある。)、特別労働委員会(船員労働委員会)がある。

中央労働委員会では、地方労働委員会及び特別労働委員会の処分に関する再審、2以上の地方労働委員会の管轄区域にわたる労働争議の調整、教員の労働争議調整・仲裁、緊急調整等を行う。

地方労働委員会では、当該管轄地域で発生した事件(2以上の地労委管轄区域にわたる審判事件は主たる事業場の所在地を管轄する地労委で担当)を担当する。

特別労働委員会では関係法律が定めるところによりその設置目的を規定した特定事項に関する事件を担当する(船員労働委員会)。

###### 2) 労働委員会の構成

労働委員会は労働者を代表する労働者委員、使用者を代表する使用者委員及び公益を代表する公益委員とで構成され、各10人から30人の範囲で各労働委員会の業務量を勘案して決められる。公益委員は審判担当と調整担当に区分される。

労働者委員は労働組合が、使用者委員は使用者がそれぞれ推薦する者の中から委嘱される。公益委員には大学教授、弁護士等の学識経験者が多い。委員の任期は3年で再任も可能である。

###### 3) 労働委員会の運営

中央労働委員会には、以下のような会議があり、こうした会議の場で意思決定がなされている。地方労働委員会においても、ほぼ同様な会議があり、そこで意思決定が行われる。

a 全員会議

労働委員会所属委員全員で構成し、労働委員会の運営など一般的事項の決定と労働条件の改善に関する勧告など政策的事項を処理している。

b 審判委員会

不当労働行為の判定、団体協約の解釈又は履行方法に関する見解の提示等労働委員会の判定・意見・承認・認定などを受けることとされている事項を処理する。

c 調整委員会・特別調整委員会・仲裁委員会

労働条件の決定に関する主張の不一致によって発生した労使紛争の調停を行う。

d 教員労働関係調整委員会

教員の労働争議の調整及び仲裁を行う。中央労働委員会だけに設置されている。

表2-3 労働委員会の委員の数(2002年2月)

表 2 - 3 労働委員会の委員の数 (2002年2月)

(人)

|         | 労働者委員 | 使用者委員 | 公益委員 |      |
|---------|-------|-------|------|------|
|         |       |       | 審判担当 | 調整担当 |
| 中央労働委員会 | 30    | 30    | 18   | 12   |
| 地方労働委員会 | 267   | 267   | 165  | 102  |
| 計       | 297   | 297   | 183  | 114  |

資料出所：韓国中央労働委員会

また、労働委員会には事務局が置かれる。事務局は、中央労働委員会では企画総括課、調整課及び審判課の3課からなり、地方労働委員会では調整課及び審判課の2課からなる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働組合の設立

---

#### 1) 概要

韓国の憲法では、第21条において、「結社の自由」を保障するとともに、第33条第1項において、労働者の団結権、団体交渉権及び団体行動権(労働基本権)を保障している。労働基本権は「労働条件の向上のため」に保障されたものであるが、それを法律レベルで具体化したものが労働組合及び労働関係調整法第2条4号の「労働条件の維持、改善その他労働者の経済的及び社会的地位の向上を図ること」という文言である。

これらの規定に基づき韓国においては労働組合の設立が認められるが、韓国における労働組合制度に係る特徴として次のことを挙げることができる。

- ・非現業公務員と大学教員が労働組合を設立することが禁止されていること
- ・企業レベルの複数組合は上部団体を除いて2007年まで労働関係法上の組合として認められていないこと

#### 2) 設立申請と法外組合

労働組合及び労働関係調整法第5条は労働者の労働組合設立の自由を保障している。しかし、労働委員会に労働争議の調整等を申し立てることができるためには、以下の手続が必要となる。

即ち、

- 1)労働組合を設立しようとする者は、労働組合の名称、組合員数等を記載した申告書に労働組合の名称及び目的、事業並びに組合員に関する事項等を記載した規約を添付し、連合団体である労働組合及び複数の特別市、広域市又は道にわたる単位労働組合は労働部長官に、その他の労働組合は特別市長、広域市長又は道知事に提出しなければならない。

2)労働部長官等の行政機関は組合設立申告書を受理した場合は、記載事項に不備があり補完等が必要な場合を除き3日以内に申告証を交付しなければならない。

3)労働組合が申告証の交付を受けた場合には、設立申告書が受理されたときに設立されたものとみなすもの

とされている。

なお、労働組合設立の手続きをとっていない「法外組合」は、労働争議の調整及び不当労働行為の救済を労働委員会に申請することができず、また労働組合の名称を使うことができない。しかし、労働組合及び労働関係調整法第7条は、法外組合に対する制限は、労働組合活動、労働組合への不加入若しくは脱退を雇用条件とすること及び労働者の行為を理由とした差別的取扱から労働者を保護することを否定する趣旨に解釈されてはならないとし、法外組合の組合員に対して行われる不当労働行為から労働者を保護する旨の規定を置いている。実務的には、未だ設立申告書が受理されていない設立手続の中途の法外労働組合の組合員等に対して事業主が不当労働行為を行った場合に、こうした法外労働組合はこの規定により、地方労働委員会による救済を受けることができる。

---

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使協議会の設置

---

#### 1) 経緯

このほか韓国では、労使協議会の制度があるので、ここで説明する。労使協議会は1963年の労働法改正の際に設置することが定められた労働組合と使用者による労使協議機関である。その後1980年に労使協議会法が制定され、労働組合を有する全ての事業場と100人以上の労働者を有する全ての事業主体に対して協議会の設立を義務づけた。同法は1987年に改正され、50人以上の事業主体を対象を拡大した。さらに1997年には新たに勤労者参与及び協力増進に関する法律が制定され、労使協議会制度が強化された。

#### 2) 勤労者参与及び協力増進に関する法律による労使協議会の概要

勤労者参与及び協力増進に関する法律による労使協議会の枠組は次のとおり。

a.労働組合の有無に関わらず労働者数30人以上の事業場においては労使協議会を設置する。

b.労使協議会における労働者代表は、労働者による直接投票によって選出される。ただし、労働者の過半数を組織する労働組合がある事業場においては、労働者の代表は労働組合により選出される。

c.労使協議会の協議事項は以下のとおり、「労使協議会で議決すべき事項」、「労使協議会に協議が必要な事項」及び「労使協議会に報告すべき事項」の3つに分類される。

d.労使協議会が決律することのできる事項は、

(i)労働者の教育訓練及び能力開発基本計画の樹立、

(ii)福祉施設の設置及び管理、

(iii)社内勤労福祉基金の設置、

(iv)苦情処理委員会で議決されない事度、

(v)各種労使共同委員会の設置

の5項目である。



e.労使協議会に協議が必要な事項は、

- ( i )生産性向上及び成果配分、
- ( ii )勤労者の採用、配置及び訓練、
- ( iii )労使紛争の防止、
- ( iv )勤労者からの苦情の処理、
- ( v )作業環境の改善及び労働者の健康の増進、
- ( vi )人事労務管理の改善、
- ( vii )解雇等の雇用調整に係る一般的な指針、
- ( viii )労働時間及び休憩時間、
- ( ix )賃金支払方法及び制度の改善

等の項目である。

f.労使協議会に報告が必要な事項は、( i )全体的な経営計画及び業績に係る事項、( ii )四半期毎の生産計画及び業績、( iii )人事、( iv )会社の経済及び財務状況の4項目である。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●団体交渉

---

###### 1) 概要

韓国の憲法は労働者の団体交渉権を保障している。

団体交渉は労働組合と使用者の間の交渉であるが、これは労働組合がその目的を達成するために必要不可欠な過程である。使用者は労働組合による団体交渉の要求に応じなければならず、団体交渉により労使が合意した事項は労働協約となる。

なお、現在、同一企業内に労働組合及び労働関係調整法に基づいた労働組合を複数設立することは認められていないが、2007年1月1日からは企業レベルにおいて、労働組合及び労働関係調整法に基づく複数組合の設立が保障されることから、労働部長官は交渉の窓口単一化のための団体交渉の方法・手続その他の事項に関し必要な措置を講ずるものとされており、将来的には団体交渉のあり方に大きな変化が生ずることも予想される。

###### 2) 団体交渉の当事者

団体交渉の労働者側の当事者については、労働組合及び労働関係調整法上は、労働組合の代表者及び労働組合から交渉又は労働協約の締結に関する権限の委任を受けた者とされている。しかしながら、通説は、労働組合以外の労働者団体の交渉権を排除するものとは解さず、法外組合、争議団及び被解雇者の集団も団体交渉の当事者になると解している。一方、使用者側の当事者は使用者又は使用者団体である。

###### 3) 団体交渉の対象

団体交渉に当たり、賃金や労働時間等に関する事項がその対象となることについて異論はないが、人事及び経営に関する事項が団体交渉の対象となるかは議論が分かれている。多数説は人事及び経営に関する事項も団体交渉の対象になると解しており、裁判例も多くはそう解しているが、対象にならないと判示する裁判例もある。

###### 4) 団体協約の作成及び効力

団体交渉により労使が合意に至ったときには、団体協約が締結される。団体協約(わが国の労働協約に相当する)の締結に関しては、書面を作成し当事者の双方が署名及び捺印しなければならない。また、労働組合及び労働関係調整法第33条は、「団体協約に定める勤労条件その他の勤労者の待遇に関する基準に違反する就業規則又は勤労契約の部分は無効とする」と定めている。

---

---

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

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働争議の発生と争議行為

---

###### 1) 概要

労働争議の発生とは、労働組合及び使用者又は使用者団体の間に賃金、勤労時間、福利厚生、解雇その他の待遇等勤労条件の決定に係る主張の不一致により紛争状態が発生した場合を指すものとされている。この場合において、主張の不一致とは、当事者の間に合意のための努力を継続してもそれ以上自主的な交渉による合意の見込みがない場合をいうものとされている。

###### 2) 争議行為に係る手続

争議行為とは、ストライキ、怠業、職場閉鎖その他労使関係の当事者がその主張を貫徹する目的で行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害する行為と定義されるが、争議行為は、調整手続を経なければ行うことができないものとされている。そして、

1)調停の申請の日から、一般事業においては10日、公益事業においては15日以内に調停が終了せず、

2)又は、公益事業における調停事件が仲裁に回付されてから15日間に仲裁裁定がなされない場合は争議行為を行うことができるもの

とされており、調停前置主義をとっている。

なお、公益事業とは、公衆の日常生活と密接な関係を有し、又は国民経済に与える影響が大きい、

- a.定期路線旅客運送、
- b.水道、電気、ガス並びに石油精製及び石油供給、
- c.公衆衛生及び医療、
- d.銀行及び造幣、
- e.放送及び通信

の5つの事業をいうものとされている。このうち、

- a.鉄道、
- b.水道、電気、ガス並びに石油精製及び石油供給、
- c.病院、
- d.通信

の4つの事業については、その業務の停止又は廃止が公衆の日常生活を顕著な危険に陥れ、又は国民経済を顕著に阻害する、業務の代替が困難な必須公益事業とされている(2000年12月末までは特別市及び広域市の市内バス並びに銀行も必須公益事業とされていた)。

### 3) 争議行為の制限

争議行為に関しては、緊急調整による制限が行われる。即ち、a.争議行為が公益事業に係るものであり、又はその規模が大きく、若しくはその性質が特別なものであって国民経済を顕著に害し、若しくは国民の日常生活を顕著な危険に陥れるおそれがあるときは、労働部長官は、あらかじめ中央労働委員会委員長の意見を聴いたうえで緊急調整の決定を行うことができる。b.労働部長官は緊急調整の決定をしたときは、その理由を付して遅滞なくこれを公表し、中央労働委員会及び関係当事者に通告しなければならない。c.緊急調整の決定が公表されたときは、関係当事者は直ちに争議行為を中止しなければならない。緊急調整の決定の公表日から30日を経過するまでは争議行為を行うことができない。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働争議の調停

---

#### 1) 概要

労働争議の調整は労働委員会が当該労働争議を迅速・公正に解決し争議行為による労働関係当事者の損失を防止し、国民経済の安定と発展に寄与するために行われる一連の手続きであり、韓国においては、調停、当事者仲裁及び前述の緊急調整がこれに当たる(以前はあっせんも存したが廃止された)。

韓国の調整制度の特徴は、

- a.調停前置主義、即ち争議行為を行う前に必ず調整手続を行わなければならないこととされていること、
- b.事後的調停方法、即ち紛争を事前に予防するより紛争が発生してからの調停を中心とした制度となっていること、
- c.公的調停が中心であること、即ち、労働争議の調停が私的な調停手続より公的な調停手続を通して行われることが多いこと、

の3つとされている。

なお、団体交渉の決裂から、行政訴訟提起までの調整の流れは概ね以下のようにになっている。

- a.団体交渉が決裂した場合、関係当事者のいずれか一方が労働委員会に対して労働争議の調停を申請する。
- b.一般事業の場合は10日、公益事業の場合は15日以内に調停が行われる。この期間内に調停が成立しなかった場合は、争議行為を行うことが可能となる。ただし、公益事業における調停事件が仲裁に回付された場合はその開始後15日を経ても仲裁がなされない場合にのみ争議行為を行うことができる。
- c.関係当事者の双方が申請したとき及び団体協約(わが国の労働協約に相当する)に基づいて当事者の一方が労働委員会に仲裁を申請したときは仲裁が開始される。仲裁開始後、15日を経ても仲裁がなされない場合は、争議行為を行うことができる。
- d.仲裁が開始されると、労働委員会より、当事者を拘束する仲裁裁定がなされる。

e.関係当事者は、仲裁裁定が違法であると考えられる場合等には、仲裁裁定書の送達を受けた日から起算して10日以内に中央労働委員会に再審の申請をすることができる。

f.関係当事者は、中央労働委員会の仲裁裁定又は上記5)に基づく、再審の決定が違法であると考えられる場合等には、仲裁裁定書又は再審決定書の送達を受けた日から起算して15日以内に行政訴訟を提起することができる。

## 2) 調停

### a. 調停の開始

調停は、労使の一方が、労働争議の調停を労働委員会に申請した場合に開始される。

### b. 調停委員会

調停は一般事業の場合は、労働委員会に置かれた勤労者委員、使用者委員及び公益委員各一名で構成される調停委員会において行われる(委員長は公益委員)。公益事業の場合は公益委員の中から労使が排除しなかった者又は関係当事者の合意により労働委員会委員長が指名した者で構成される特別調整委員会において行われる。

### c. 単独調停

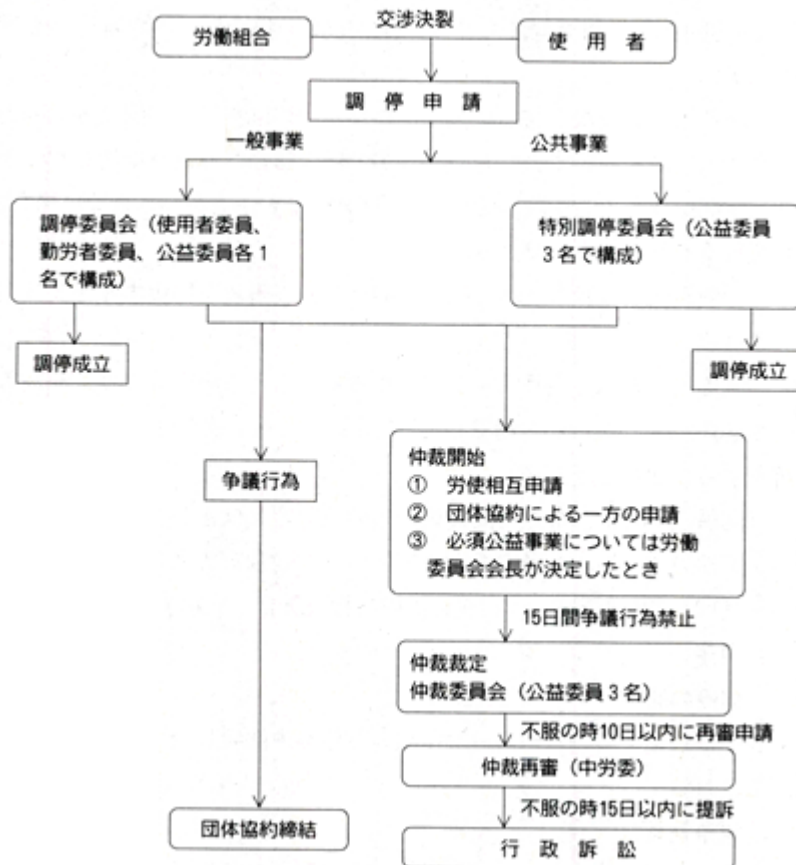
一般事業においては、関係当事者双方の申請又は関係当事者双方の同意がある場合には、調停委員会に代え、単独調停人に調停を行わせることができる。

### d. 主張の確認

調停委員会又は単独調停人は、期日を定めて関係当事者双方を出席させた上で、主張の要点の確認を行わなければならない。

図2-3 紛争処理の流れ

図 2 - 3 紛争処理の流れ



e. 調停案の作成

調停委員会又は単独調停人は調停案を作成の上でこれを関係当事者に提示しその受諾の勧告を行う。

f. 調停の終了

上記調停案が関係当事者によって承諾されたときは、調停委員会又は単独調整人は調停書を作成し、関係当事者とともに関係当事者に署名捺印をしなければならない。当該署名捺印された調停書は団体協約(わが国の労働協約に相当する)と同一の効力を有するものとされる。

一方関係当事者が調停案の承諾を拒んで調停成立の見込みがないと認められる場合には、一般事業の場合には、調停委員会又は単独調停人は、調停の終了を決定し、これを関係当事者双方に通知しなければならない。

必須公益事業の場合には、決定によって、当該事件を仲裁に回付することができる。この決定は調停開始の日から起算して15日以内に行わなければならない。

3) 仲裁

a. 仲裁の開始



仲裁は、労使ともに仲裁を申請したとき、労使の一方が団体協約に基づいて仲裁を申請したとき、又は必須公益事業において労働委員会委員長が特別調停委員会の勧告に基づいて仲裁に回付する旨の決定をしたときのいずれかの場合に開始される。

#### b. 仲裁委員会

仲裁は、労働委員会に置かれた仲裁委員3名で構成される仲裁委員会で行われる。仲裁委員は、当該労働委員会の公益を代表する委員め中から関係当事者の合意で選ばれた者を、労働委員会の委員長が指名する。関係当事者の間で合意が成立しない場合は、労働委員会の公益を代表する委員の中から指名する。委員長は仲裁委員の中から互選する。

#### c. 主張の確認

仲裁委員会は期日を定めて関係当事者双方又は一方を出席させた上で主張の要点を確認しなければならない。関係当事者が指名した使用者を代表する委員又は労働者を代表する委員は、仲裁委員会の同意を得た上で当該委員会の会議に出席し意見を述べるができる。

#### d. 仲裁裁定

仲裁委員会は、当事者を拘束する仲裁裁定を行う。仲裁裁定は書面で作成し、仲裁裁定書には、効力発生の日を明示しなければならない。仲裁裁定の解釈又は履行方法について関係当事者の間に意見の不一致があるときは、当該仲裁裁定の解釈は仲裁委員会の解釈に従うものとされ、その解釈は仲裁裁定と同一の効力を有するものとされる。

#### e. 仲裁裁定等の確定

関係当事者は仲裁裁定が違法又は越権によるものと認める場合には、当該仲裁裁定書の送達を受けた日から10日以内に中央労働委員会にその再審を請求することができる。

関係当事者は中央労働委員会の上記dに基づく仲裁裁定又は再審の決定が違法又は越権によるものと認める場合には、当該仲裁裁定書又は再審決定書の送達を受けた日から15日以内に行政訴訟を提起することができる。

関係当事者が上記の期間内に再審を申請せず、又は行政訴訟を提起しないときは当該仲裁裁定又は再審の決定は確定する。

仲裁裁定又は再審の決定が確定したときは関係当事者はこれに従わなければならない。当該仲裁裁定及び再審の決定は、労働協約と同一の効力を有する。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ● 審判

---

###### 1) 概要

審判は、不当労働行為(後述)の判定及び救済命令並びに不当解雇に関する判定及び救済命令等、労働委員会が関与する強制力をもった労使関係の規律の手続の総称である。審判には、大きく分けて、集团的労働関係の規律の手続(不当労働行為の審判及び救済命令—わが国の不当労働行為の審査に該当、労働協約の解釈又は履行方法に関する見解の提示、労働協約の地域的拘束力の決定等)と個別的労働関係の規律の手続とに分けられる。

ここでは、不当労働行為の審査及び救済命令の手続を中心とした集团的労働関係の規律の手続について述べる。

###### 2) 不当労働行為の審判

###### a. 不当労働行為

不当労働行為とは、使用者が労働関係の場において、労働組合や労働者に対して不利益な取扱いをすること、労働者が労働組合に加入していることを理由として使用者が解雇を行うこと等の禁止されるべき集团的労働関係にかかる一定の行為類型である。韓国においては以下の行為が不当労働行為とされている。即ち、

(i) 勤労者が労働組合に加入若しくは加入しようとし、労働組合を組織しようとし、又はその他労働組合の業務のための正当な行為を行うことを理由として、当該勤労者を解雇し、又は当該勤労者に不利益を与える行為。

(ii) 勤労者がある労働組合に加入しないこと又は脱退することを雇用条件とし、又は特定の労働組合の組合員となることを雇用条件とする行為。ただし、労働組合が当該事業場に従事する労働者の3分の2以上を代表しているときは、勤労者が当該労働組合の組合員となることを雇用条件とする団体協約の締結は、この限りでない。この場合において、使用者は、勤労者が当該労働組合において除名されたことを理由として、当該労働者に対し身分上不利益な行為をすることができない。

(iii) 労働組合の代表者又は労働組合から委任を受けた者との団体協約の締結その他の団体交渉を正当な理由なく拒否し、又は懈怠する行為。

(iv)勤労者が労働組合を組織又は運営することを支配し、又はこれに介入する行為及び労働組合の専従者に給与を支払い、又は労働組合の運営費を援助する行為。ただし、勤労者が勤務時間中に使用者と協議又は交渉することを使用者が許容することは認められ、また勤労者の厚生資金又は経済上の不幸その他災厄の防止及び救済等のための基金の寄附及び最小限の規模の労働組合事務所の提供についてはこの限りではない。また専従者への給与の支払いは現在特例により認められている。

(v)勤労者が正当な団体行為に参加したことを理由とし、又は労働委員会に対して使用者が不当労働行為を行ったことを申告し、これに関する証言を行い、又はその他行政官庁に証拠を提出したことを理由としてその当該勤労者を解雇し、又はその当該勤労者に不利益を与える行為。

## b. 不当労働行為の救済の申請

使用者の不当労働行為により権利を侵害された勤労者又は労働組合は、労働委員会に対してその救済を申請することができる。申請は、不当労働行為があった日(継続する行為はその終了日)から3ヵ月以内に行わなければならない。

## c. 調査

労働委員会は、救済申請を受けたときは遅滞なく必要な調査を行わなければならない。即ち、労働委員会の委員長は申請書が受理された場合には、当該事件の処理を行う審査官を指名し、遅滞なく事件の調査を開始する。担当の審査官は事件処理計画書を作成する。

申請人は申請理由を疎明するための証拠の提出を求められる。被申請人には申請書の副本により申請事実が通知されるとともに、答弁書及びその理由を疎明するための証拠の提出を求められる。

調査終了後、担当の審査官は調査結果を整理して審問附議案を作成し弛め審判委員(2名)に送付する。審問附議案には当事者の主張を争点別に比較・明記した上で、調査結果及び判断の材料となる事項を参考事項として記載する。

## d. 審問

労働委員会は、救済申請を受けたときは遅滞なく必要な関係当事者の審問を行わなければならない。審問とは、申請事件の事実関係の存否、法律行為の適法性の有無を当事者(代理人)及び証人、参考人を通じて確認する手続きのことである。

労働委員会は、審問を行うときは、関係当事者の申請により、またはその職権で証人を出席させ、必要な質問を行うことができる。労働委員会は、審問を行う場合においては、関係当事者に対し証拠の提出及び証人に対する反対審問を行うことができる十分な機会を与えるものとされている。

## e. 決定

決定は、審判担当公益委員3名で構成される審判委員会の構成委員全員(3人)の参加と過半数の賛成によって議決される。

労働委員会は、審問を終了し、不当労働行為が成立すると判定したときは使用者に対して不当労働行為の救済命令を発しなけなければならない、不当労働行為が成立しないと判定したときは救済の申請を棄却する

決定をしなければならない。これらの判定、命令及び決定は書面で行い、これを当該使用者及び申請人に対してそれぞれ交付しなければならない。関係当事者は、'命令が発せられたときはこれに従わなければならない。

#### f. 救済命令の確定

地方労働委員会又は特別労働委員会の救済命令又は棄却命令に不服がある関係当事者は、当該命令書又は決定書の送達を受けた日から10日以内に労働委員会に対しその再審の申請を行うことができる。中央労働委員会の再審の判定に対して、関係当事者は、その再審の判定書の送達を受けた日から15日以内に、行政訴訟法が定めるところにより訴を提起することができる。上記の期間内に再審を申請せず、又は行政訴訟を提起しないときは当該救済命令、棄却決定又は再審の判定は確定する。棄却決定又は再審の判定が確定したときは、関係当事者はこれに従わなければならない。

### 3) 集団的労使関係にかかるその他の審判機能

#### a. 団体協約の解釈又は履行方法に関する見解の提示

団体協約(わが国の労働協約に相当する)の解釈又は履行方法について関係当事者間に意見の不一致があるときは、当事者双方又は団体協約に定めるところにより、いずれか一方がその解釈又は履行方法に関する見解の提示を要請する。これに対して労働委員会は見解を表明し、当該見解の提示は仲裁裁定と同一の効力を有する。

#### b. 労使協議会議決事項の決裂、解釈及び履行方法と関連した仲裁

労使協議会の議決事項に関して協議会が議決できない場合及び議決された事項の解釈又は履行方法について意見の不一致があるときに、勤労者委員及び使用者委員の合意に基づき労働委員会に仲裁を申請することができる。労働委員会は申請を受けて仲裁を行い、労働委員会の仲裁決定がある場合には関係当事者はこれに従わなければならない。

#### c. 労働組合の規約、決議及び処分が法令又は規約に違反しているかどうかにかかる議決

行政官庁は、労働組合の規約が法令に違反していると認める場合及び労働組合の決議又は処分が法令又は規約に違反していると認める場合には、労働委員会の議決を得た上で、これらの規約、決議又は処分の是正を命じることができる。

#### d. 労働委員会の会議招集権者指名の議決

労働組合の代表者が臨時総会又は臨時代議員会の招集を故意に忌避又は懈怠する場合において、行政官庁は労働委員会の議決を得て会議招集権者を指名する。

#### e. 団体協約中に違法な内容があるかどうかに対する議決

行政官庁は、団体協約(わが国の労働協約に相当する)中に違法な内容がある場合には、労働委員会の議決を得た上でその是正を命じることができる。

#### f. 団体協約の地域的拘束力決定に対する議決

1の地域において従業する同種の勤労者の3分の2以上の数の勤労者が1の団体協約の適用を受けるに至ったときは、行政官庁は、当該労働団体協約の当事者の双方又は一方の申請に基づき、又はその職権で労働委員会の議決を得て団体協約の地域的拘束力を決定を行うことができる。

g. 暴力行為等の禁止

行政官庁は、事業場の安全保護施設に対してその正常な維持及び運営を停止若しくは廃止又は妨害する争議行為に対して、労働委員会の事前の議決又は事後の承認を得て当該争議行為の中止を命じなければならない。

h. 労働組合の解散の議決

労働組合の役員がなく、労働組合としての活動を1年以上行っていないものと認められるときにおいて、行政官庁が労働委員会の議決を得た場合には、労働組合は解散する。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●行政訴訟

---

###### 1) 調整に係る行政訴訟

労働争議の調整について、中央労働委員会の仲裁裁定又は再審の決定が違法、又は越権であると認める場合には、当該仲裁裁定書又は再審決定書の送達を受けた日から15日以内に行政訴訟を提起することができる。

###### 2) 不当労働行為に係る行政訴訟

不当労働行為の審判について、中央労働委員会の再審の判定に不服な場合には、再審の判定書の送達を受けた日から15日以内に行政訴訟を提起することができる。

一方、中央労働委員会は、使用者が中央労働委員会の不当労働行為の再審判定を不服として行政訴訟を提起したとき、当該事件の労働者又は労働組合の要請により、当該不当労働行為の再審判定を行った審判委員会の議決を得た上で、管轄裁判所の救済命令の履行決定申請の可否を決定しなければならない。管轄裁判所は中央労働委員会の申請によって、判決が確定するまで救済命令の全部又は一部を履行するように命じることができる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (1) 労働争議の発生件数

---

労働争議は1987年の3,749件をピークにその後は減少を続け、1997年に、は97件となったが1998年以後は増加を続けている。こうした背景には、

1)1987年の民主化宣言以後、当初急速に交渉力を増した労働組合との間で労働争議が増大したものの、労働組合の強い交渉力を前にして使用者側も譲歩し、使用者が労働組合との間で労働争議に至る前に雇用保障と労働条件の改善といった労働組合の要求をのむようになったこと、

2)しかしながら、1997年末の経済危機を機に、大量の失業者が発生し、不安定な雇用形態が急増したこと

があるものと考えられる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

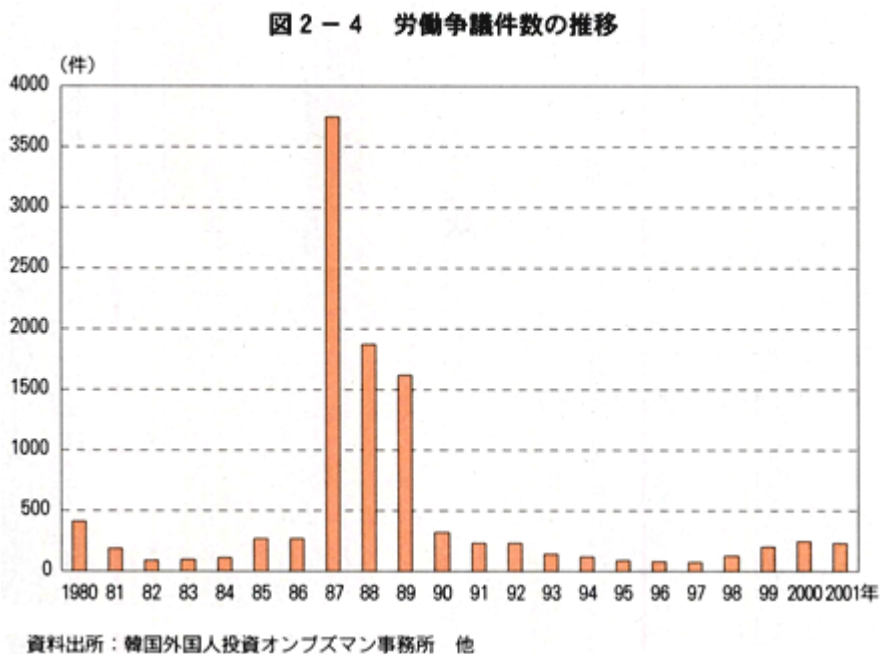
### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労働争議の原因

労働争議の原因となる理由は、以前は賃金引上げ、成果給の支払いなど経済的側面にかかる事由が多かったが、最近は勤務条件、労働環境の整備や労働組合活動の保障等社会的側面に変化しつつある。

図2-4 労働争議件数の推移





## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

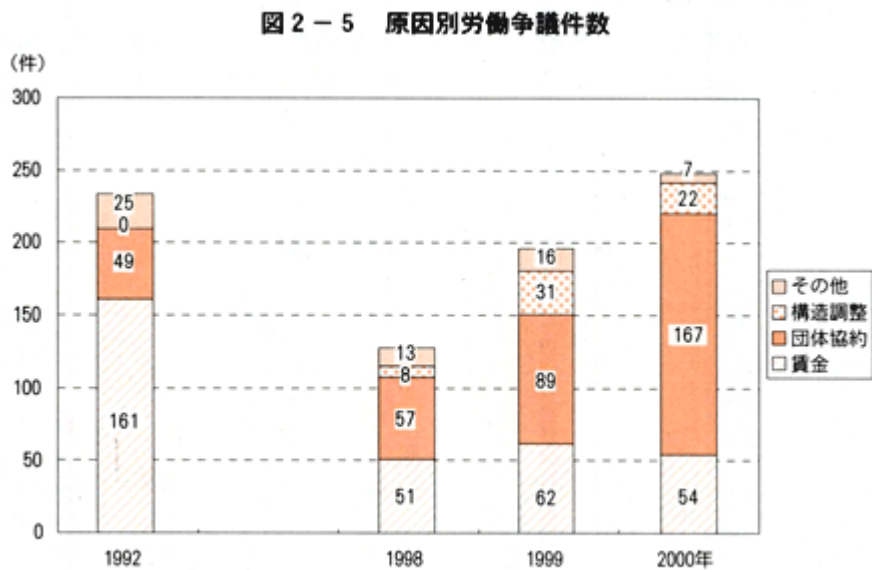
#### 4 労使関係の実態

##### (3) 労働争議の実態

労働争議の実態について、特に近年増加している外資系企業(注1)についてみると、外資系企業における労働争議は1998年2件、1999年9件、2000年31件、2001年は20件となっている。2001年に外資系企業において発生した労働争議の内訳は国別に見ると、日系企業が7件(35%)、米系企業が7件(35%)、欧州系企業が6件(30%)であった。

また、労働争議が発生した20社の労働組合の上部団体は民主労総が19社、韓国労総が1社であった。業種別には、製造業18社(自動車部品12社、その他6社)保険業1社、運輸業が1社であった。これを日系企業についてみると全て製造業であり、自動車部品製造業が3社、その他の製造業が4社であった。

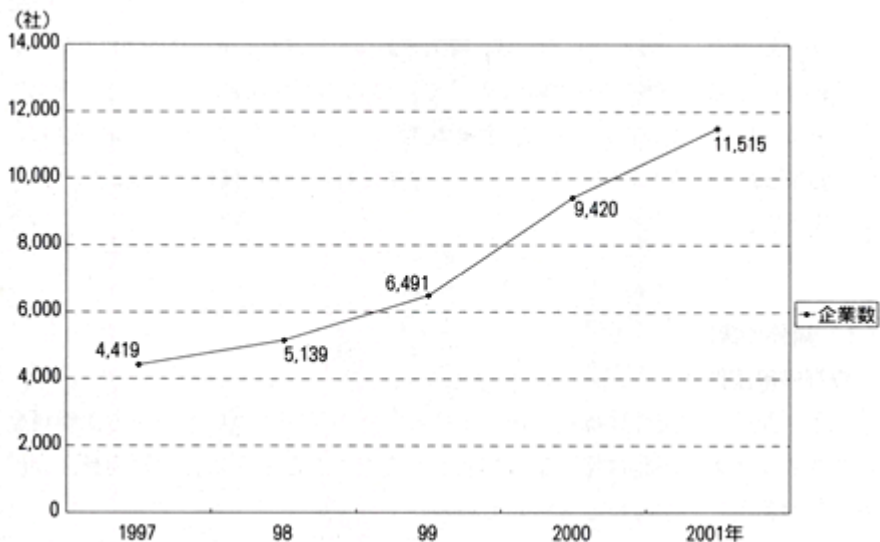
図2-5 原因別労働争議件数



資料出所：韓国外国人投資オンブズマン事務所

図2-6 外資系企業数の推移

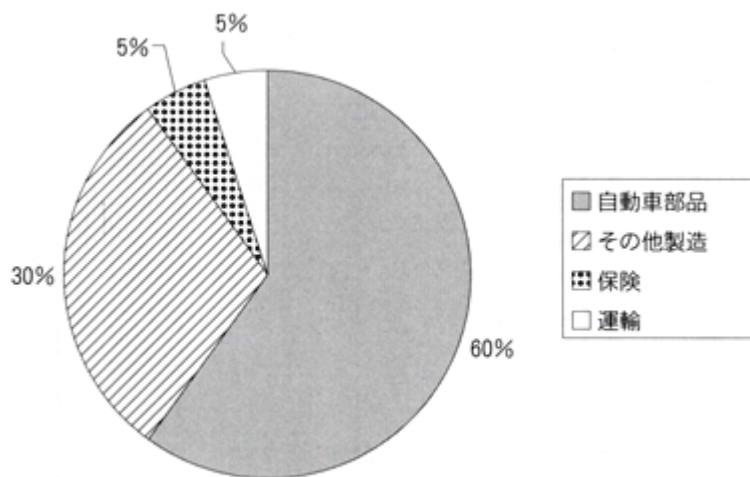
図 2 - 6 外資系企業数の推移



資料出所：韓国外国人投資オンブズマン事務所

図2-7 2001年度争議会社の業種

図 2 - 7 2001 年度争議会社の業種



資料出所：韓国外国人投資オンブズマン事務所

「結局、会社はつぶれました」

「結局会社はつぶれました」は、韓国労働部が、労働争議がきっかけとなって倒産した会社の事例を集めた小冊子で、10の事例が掲載されている。漫画も掲載された読みやすいもので、労働争議がきっかけとなって結果的に倒産してしまった失敗事例を紹介することで、労使に対して労使関係の反面教師とするよう促している。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (4) 調停の実態

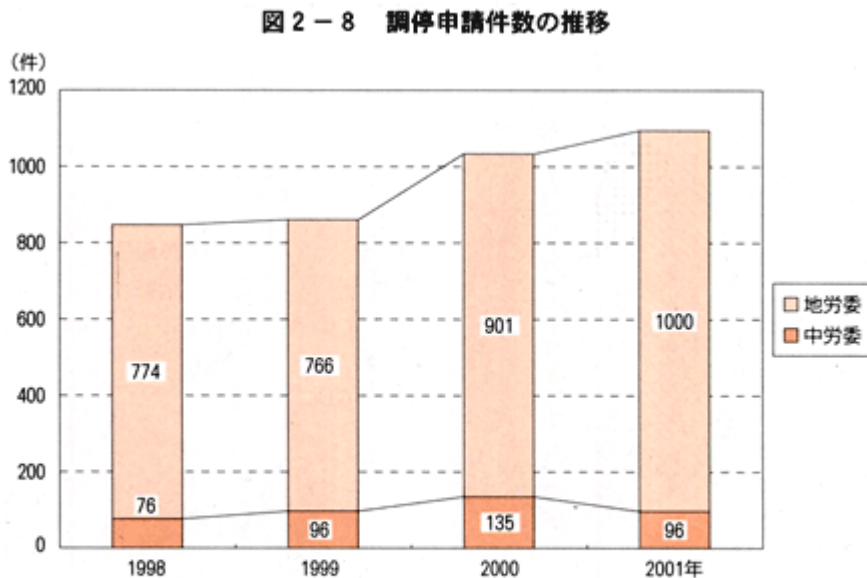
##### ●調停申請件数

近年、調停の申請件数は増え続けている。その原因について中央労働委員会はリストラ等構造調整に伴い整理解雇が増えたこととともに、労働委員会制度の宣伝が利用に繋がったと分析している。

事業種別ごとの調停申請件数は、2001年においては、一般事業が916件、公益事業が116件、必須公益事業が64件だった。必須公益事業は2000年の94件から大幅に減少した。

近年の推移を見ると、公益事業の申請件数が増加傾向にある。

図2-8 調停申請件数の推移



資料出所：韓国中央労働委員会

注 中労委：中央労働委員会

地労委：地方労働委員会

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

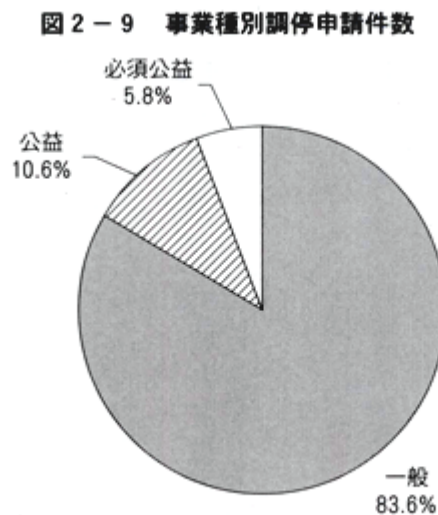
#### 4 労使関係の実態

##### (4) 調停の実態

##### ●調停申請された事件の処理

2001年について申請された件数のうち、82.2%が実際に調停を行い、12.2%が行政指導に従い、5.6%が申請を取下、撤回した。近年の推移を見ると、実際の調停が増加し、行政指導、取り下げ・撤回は減少している。

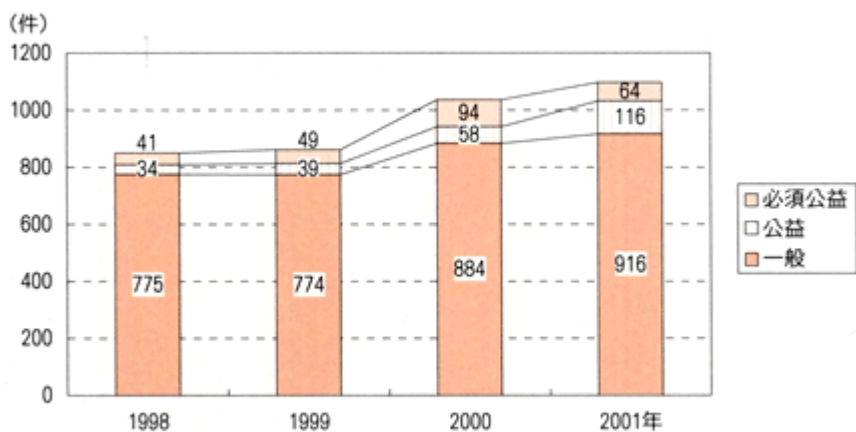
図2-9 事業種別調停申請件数



資料出所：韓国中央労働委員会

図2-10 事業種別調停申請件数の推移

図2-10 事業種別調停申請件数の推移



資料出所：韓国中央労働委員会

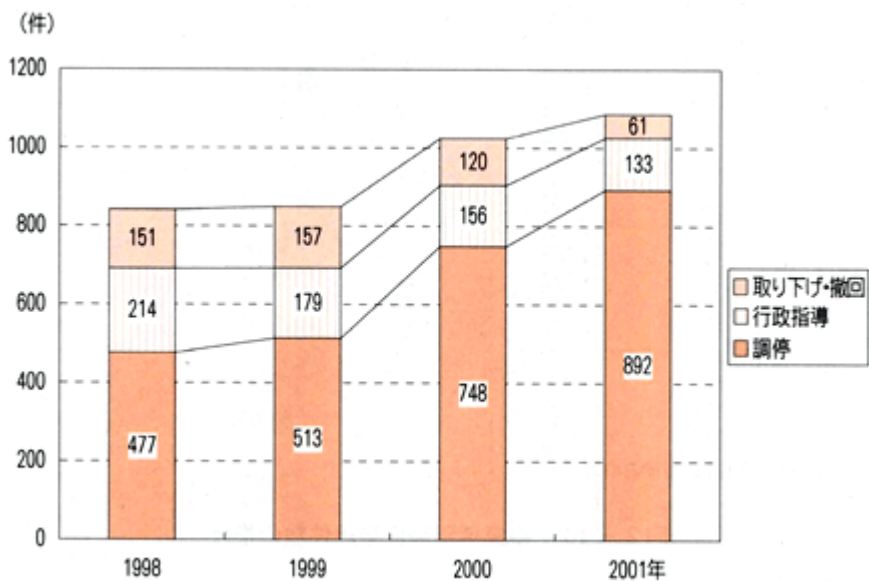
2001年において調停が成立した率は43.2%、ストライキに移行した率は25.6%であった。近年の動きを見ると調停成立率が上昇している。

なお、調停の成立率は以下の式で計算される。

$$(\text{調停成立率}) = (\text{調停成立件数}) \div \{(\text{調整成立}) + (\text{調停不成立})\}$$

図2-11 調停申請事件の処理

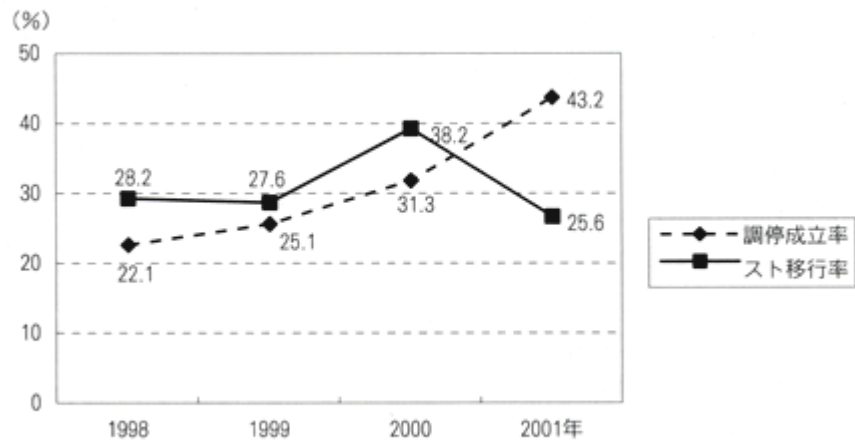
図2-11 調停申請事件の処理



資料出所：韓国中央労働委員会

図2-12 調停成立率とストライキ移行率

図 2 - 12 調停成立率とストライキ移行率



資料出所：韓国中央労働委員会

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

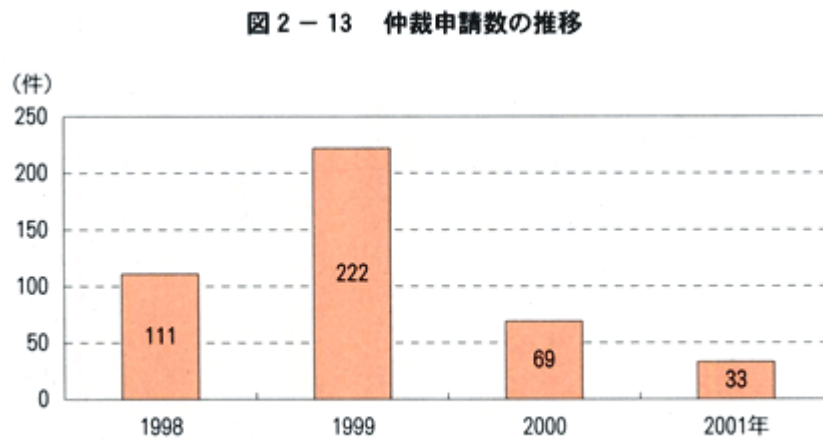
#### 4 労使関係の実態

##### (5) 仲裁の実態

##### ●仲裁申請件数

仲裁の申請件数は、1999年をピークに減少している。その原因について中央労働委員会はタクシー労働組合の仲裁申請件数が減ったためと分析している。

図2-13 仲裁申請数の推移



資料出所：韓国中央労働委員会

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (5) 仲裁の実態

##### ●仲裁申請された事件の処理

---

2001年について申請された件数のうち、33.3%が実際に仲裁を行い、66.6%が申請を取り下げ、撤回した。近年の推移を見ると、実際の調停が増加し、行政指導、取り下げ及び撤回は減少している。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (6) 審判の実態

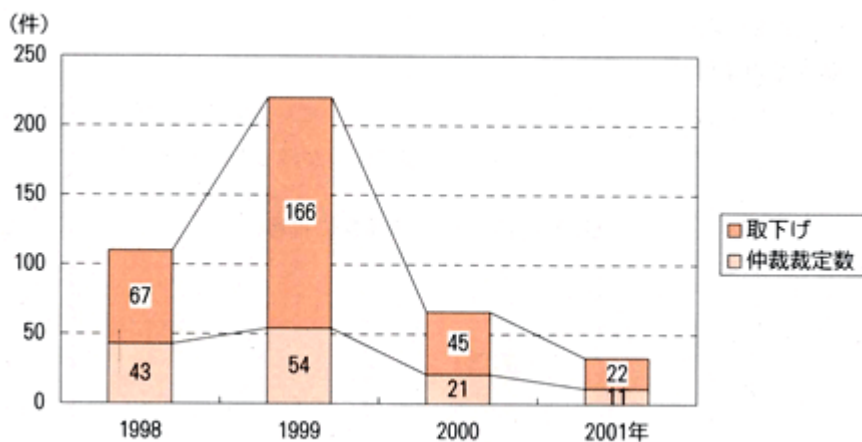
##### ●審判申請件数

労働委員会への救済申立ては増加を続けており、2001年は8,192件となった。その原因について、中央労働委員会では、リストラによる解雇の増大によるほか、制度の周知が利用に繋がったものと分析している。

審判申請の理由は不当解雇が最も多く、次いで不当労働行為、団体交渉の解釈・その他となっている。

図2-14 仲裁事件処理状況

図 2 - 14 仲裁事件処理状況



資料出所：韓国中央労働委員会

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

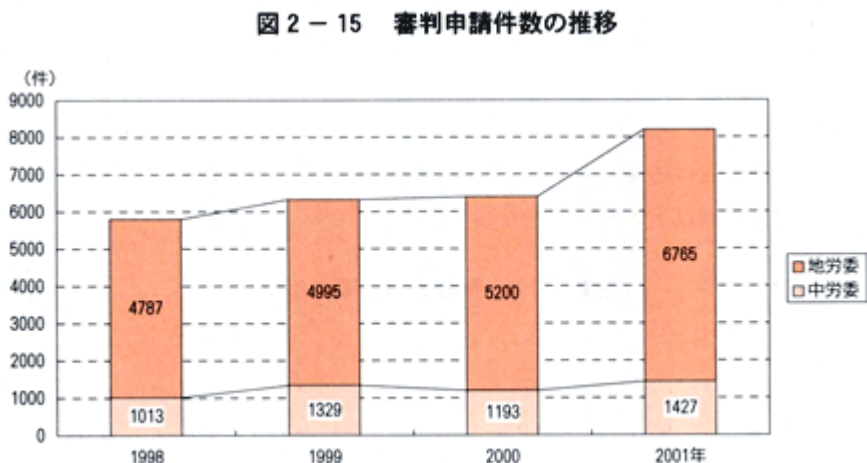
#### 4 労使関係の実態

##### (6) 審判の実態

##### ●処理の結果

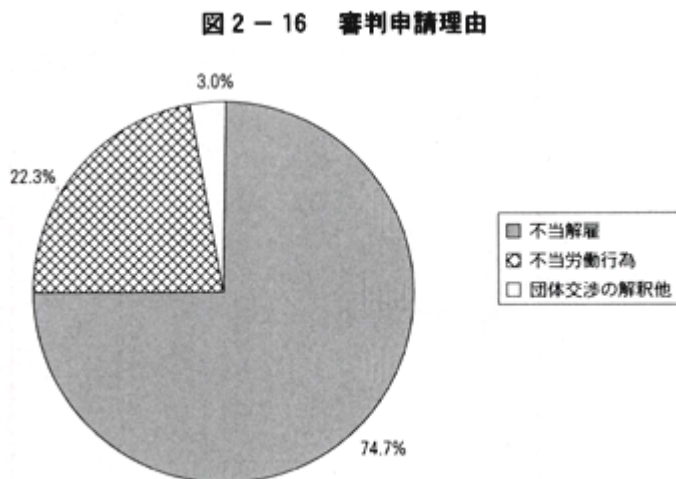
労働委員会では、関係当事者に対しなるべく和解を勧めている。再審への移行率は低下傾向にある。和解は原状回復が望ましいが実際には困難であるため労働者への金銭補償が行われることが多い。

図2-15 審判申請件数の推移



資料出所：韓国中央労働委員会

図2-16 審判申請理由



資料出所：韓国中央労働委員会

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (7) 行政訴訟

##### ●訴訟提起率

---

中央労働委員会では双方の和解を促し、行政訴訟への移行をなるべく減らそうと努力しているが、近年訴訟提起率は上昇している。中央労働委員会では、「全面的に勝ちたい」と労使がそれぞれ考えていることや、感情的になりがちなこと、また経済情勢の悪化が訴訟提起率の上昇の理由であると分析している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

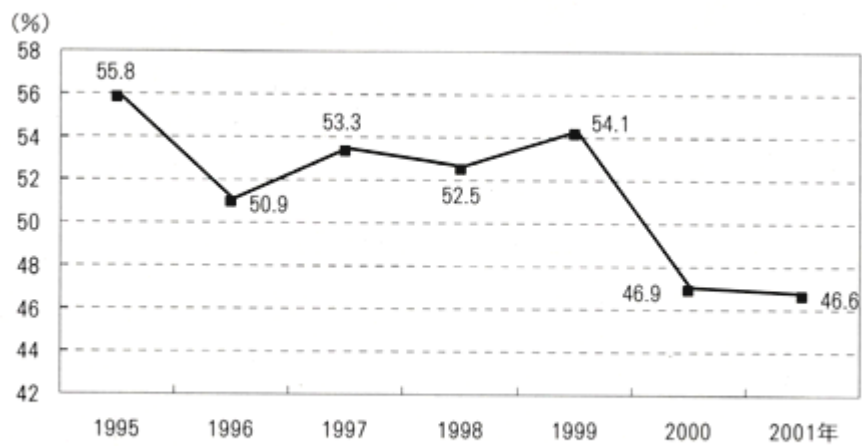
##### (7) 行政訴訟

##### ●勝訴率

行政訴訟における近年の国の勝訴率は、1999年には69.8%と7割を切ったが、概ね8割以上の勝訴率となっている。

図2-17 再審の申請率の推移

図 2 - 17 再審の申請率の推移

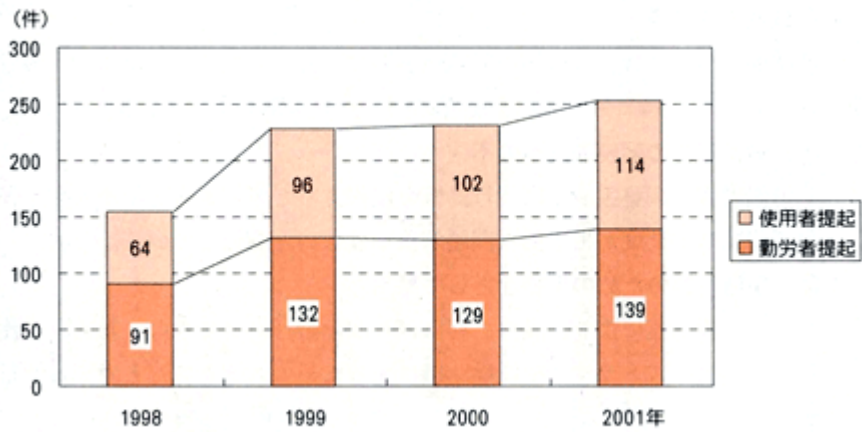


資料出所：韓国中央労働委員会

注 不当解雇及び不当労働行為事件対象の繰越分を除く

図2-18 訴訟提起件数

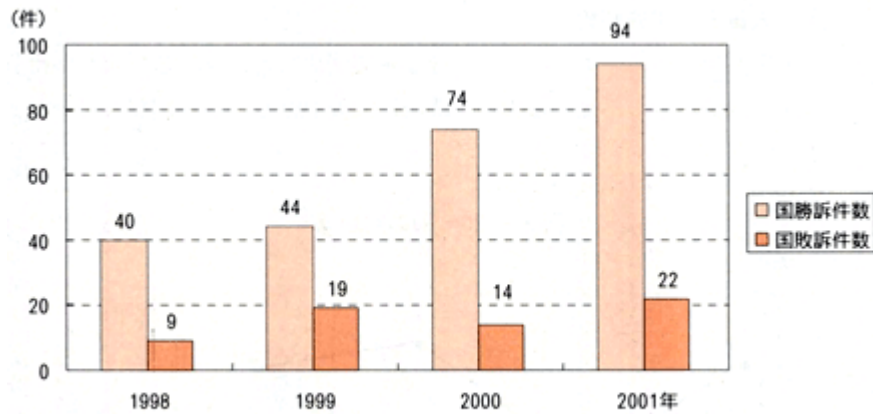
図 2 - 18 訴訟提起件数



資料出所：韓国中央労働委員会

図2-19 行政訴訟の結果

図 2 - 19 行政訴訟の結果



資料出所：韓国中央労働委員会

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (8) 労使関係の問題点

##### ●行政側の問題点

---

労使関係については、行政側の問題点として、外国人投資オンブズマン事務所(注2)では、特に労働委員会制度の問題点を以下のように指摘している。

##### 1) 労使双方の調整制度への不信

労働者側は調整手続が団体行動権を侵害するとの被害者意識を持ち、使用者側は調整制度が根本的な問題解決ではないと認識している。

##### 2) 争議行為のための手続きとして悪用

調停前置主義により、調停を経なければ争議行為ができないため、労使が調停申請をストライキや職場閉鎖に入るためのステップだと考える慣行がある。

##### 3) 紛争の抜本的な解決が国難

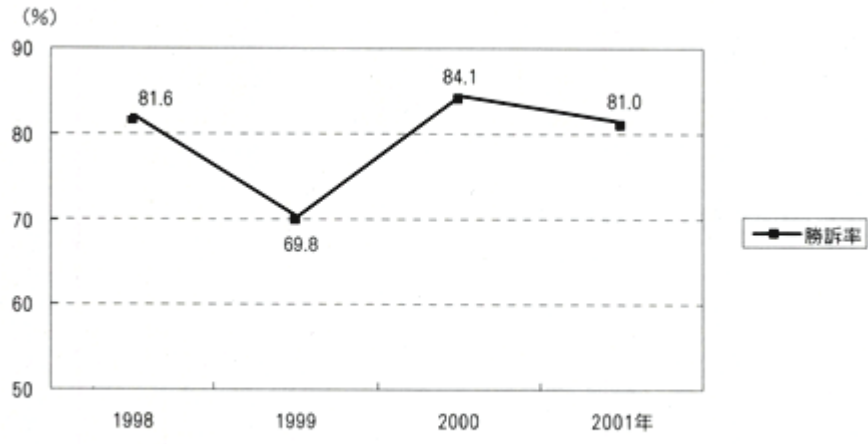
調停案が提示されてもその解釈、履行方法を巡って紛争が再発する場合が多い。

##### 4) 人員と時間的制約

労働委員会の人手不足により十分な事実関係の把握を通じた調整が行われず、調停日数の不足から調停期間内に調停を行うことが困難な場合がある。

図2-20 国の勝訴率

図 2 - 20 国の勝訴率



資料出所：韓国中央労働委員会

注 勝訴率 = (勝訴数) ÷ ((勝訴数) + (敗訴数))



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (8) 労使関係の問題点

##### ●労使にかかる問題点

---

また、労使の問題点として、外国人投資オンブズマン事務所では、相互認識として、使用者側は家父長的な権威主義が強く、労働組合の存在を認めようとしめない傾向がある。労働者側は使用者側の家父長制的な権威主義に反発しながらも、人間的側面を重視する二重的態度をとっている。労働争議においては、労使ともに実利よりも名誉を優先する傾向があると指摘している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 4 労使関係の実態

##### (8) 労使関係の問題点

##### ●労使関係の今後の課題

---

なお、今韓国では、以下の問題に関し政労使が対立している。

- 1) 労働時間短縮
- 2) 非正規職保護の法制化
- 3) 公務員労組の許容
- 4) 複数組合の許容及び労組専従者の賃金支払
- 5) 構造調整

特に、労働時間短縮、非正規職保護の法制化、公務員労組の許容については法律改正を求める動きが続くと見込まれる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 韓国

#### 5 今後の展望

---

2002年、韓国では2つの大きな選挙(6月地方自治体選挙、12月大統領選挙)があり、労使関係にも大きな動きがあるものと展望される。なお、労使関係の今後の展望については、韓国経総の調査がよくまとまっている。即ち、韓国経総が2002年1月に大企業の労務担当役員に対して行った調査によると、71.2%が2002年の労使関係はより不安定になると予測している。その要因としては、労働時間の短縮といった法制度の改正を求める労働界の動きが活発になることを挙げ(28%)、6月の自治体選挙、12月の大統領選挙を控えて労働界が政治勢力としての活動に力を入れること(19.2%)、労働界が引き続き構造調整に対する反対を続ける(16%)と予想している。

一方、労働関係の安定要因としては、景気の悪化に伴い、労働者の中で危機感が労働組合に過剰な要求を思いとどまらせていること(26.7%)、労使共に信頼関係を築こうとしていること、(26.7%)が挙げられている。

また、32.9%が最も不安定なのは公共機関であると指摘し、39.7%が大規模な労働争議や不法ストがこれまでより多く起こると予想している。

団体交渉の議題としては、時間短縮(20.3%)、休日・休暇の維持(19.9%)、雇用の保障(18.5%)、賃上げ(13.9%)等を予想している。団体交渉の期間はこれまでと変わらないとする企業が57.5%と過半数を占めた。

賃上げ率については、3%までが50.6%、4%から6%増しが37.0%、7%から10%増しが12.3%であった。

94.5%の企業が企業レベルでの団体交渉を選好しており、中央で行う団体交渉は良くない面があると感じている。

これまでと同様、企業は余剰人員に係る方策を模索しており、60.3%の企業が余剰労働力に対する解決を図らねばならないと答えている。多くの企業は、望ましい解決として能力の再開発、配転、外注等を提案している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 中国

(注1)農村部の地方行政単位が経営する小規模・零細企業が大半を占めている。

(注2)労働法成立により、集団契約を結ぶこととなり、労働協約(賃金交渉協約)を作成することが定められた。また、従業員の利益を代表する団体を工会とし、工会のないところには従業員委員会を置くこととされた。ただし、賃金アップ、賞与については特に定めがなく、厳しく実施されているわけではない。

### 参考文献

日本労働研究機構「中国の労働・社会保障システムの基礎研究(i)」

同ホームページ「労働基礎情報－中国」

同「海外労働時報」2002年4月号(中国の労組法改正 千嶋明)

同「世界の労働組合」(1994年)

中国国有企業改革のゆくえ－労働・社会保障システムの変容と企業組織－(調査研究報告書 No.140 2001年3月)

馬 成三「中国進出企業の労働問題」日本貿易振興会 2000年

---

---

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

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 1 労使関係の背景

##### (1) 労使関係の背景

---

社会主義国として出発した中国における企業は、もともと原則として全て国有であった。こうした中国の国有企業は、国の強い統制下にあり、生産及び経営資源の分配といった経営にかかわる事項は全て国が決定権限を有し、企業は決定権を有していなかった。実質的に、企業は行政の末端における生産及び販売のための機関にすぎなかった。また、共産党の組織が企業内に置かれていたことも大きな特色である。企業内部には、党委員会及び従業員代表大会といった共産党の下部組織が置かれ、党委員会は国有企業の経営全般を指導していた。

このような社会主義体制のもとにおける国有企業の労使関係は国と労働者の関係であった。国有企業は労働者の採用及び配転等を自ら決めることはできず、労働者は自由に職業を選択することができなかった。労働者の管理は国自らが行き、国有企業は国の決定や計画を実施し、労働者は国の決定に従わなくてはならなかった。国有企業における労働者の解雇も原則として認められていなかった。

しかし、1978年に始まった改革・解放政策の後市場経済の確立と発展、これによる非公有制企業の増加により、中国の労使を取り巻く環境は大きく変わった。また、労使による自由な労働契約が認められるようになった。こうした状況に対処するため、92年には初めて工会法が制定されたが、その内容はその後の、変容し複雑化した労使関係を十分に規定するものでなくなり、様々な矛盾が起こってきた。例えば、「92年工会法」の改定を関係者に急がせることになった象徴的な事件がある。2000年初めに北京のあるタクシー会社の従業員が工会結成を経営者に通告したが、経営者から拒否されたため、労働者の代表が区の人民法院(裁判所)に訴状を提出したところ、受理を拒否され門前払いされたというものである。人民法院側の拒否理由は、「現行工会法には訴訟の手続きを定めた規定がないから」というものであった。92年工会法には、違反する行為を追求する手続き規定が欠けているため、違法行為を裁き、制裁を加えることができず、労働者の権利が侵害されており、工会法の実施と工会の活動に多くの困難をもたらされているということが関係者の認識するところとなった。この事件をきっかけとして、2001年に工会法が改正され、工会設立はいかなる組織、個人もこれを阻害、制約してはならないとされ、また、工会に明確な団体交渉権と労働協約締結権を認めて、労働者・職員の権益を守ることは工会の基本的職責であると明確に規定された。工会関係者の言葉を借りると、2001年に改正された工会法は92年工会法を「社会主義市場経済体制の確立と発展、経済構造の調整、所有制形式の多元化という現実の状況に適合させるとともに、日を追って複雑化、多元化している労働関係に対する工会の『擁護機能』を明確にするという役割を果たすものとされている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 2 工会(労働組合)の状況等

##### (1) 工会(労働組合)の状況

---

中国の工会(労働組合)の全国組織は、中国唯一の労働者団体である、中華全国総工会(ACFTU)である。総工会の歴史は古く、1925年に設立されている。現在は、その設立が工会法で明文をもって定められている。

総工会は、党、政府及び人民大衆を統合し、もって国の政策の円滑な推進に寄与するとともに、各企業の工会を通じて労働者の権利の確保及び福利厚生の充実について監視及び指導を行うものとされている。

現在、改革にともなって工会は民主管理、参加、労働法執行の監督、労働争議処理への関与など主要な役割を果たしている。

また、中国の工会は、従来は、国営企業の伝統で従業員の生活保障のあらゆるサービス(住宅、病院、教育、物品販売、その他生活関連)を実施していたが、国営企業の解体に伴いこれらサービスは社会化されて、現在は、福利厚生の一部のサービスのみ実施しているケースが多い。例えば、大連市のある日系企業の例では、労働者の文化活動(語学、コンピューター、琴、習字などの教室)の管理を組合が行っている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 2 工会(労働組合)の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

中国企業連合会(CMEA)及び中国企業家協会(CEDA)がある。

前者は中国企業管理協会(1979年設立)が1999年4月に組織を拡大し、改組したもので、中国のILO使用者側代表組織である。

後者は1998年に設立され、企業家に対し公的な討議の場を提供すること等を目的とする。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 2 工会(労働組合)の状況等

##### (3) 労使関係の状況

---

改革・開放政策の進展に伴って、中国経済における国有企業の比重は次第に低下し、国有企業で働く労働者数も減少していった。同時に、社会主義市場経済に十分に対応できない国有企業が増加し、この結果、国有企業の倒産や改革による失業者が増大したため、労使紛争の拡大が深刻な問題となってきた。たとえば、工業地帯である中国東北部の瀋陽、ハルビン及び天津市等では、未払賃金の支払を労働者が要求したり、退職者が生活保障を求めて抗議デモを行う等のことが頻繁に行われている。中国の国家統計局の調べによると、1999年の全国の労使紛争は12万件に達している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 2 工会(労働組合)の状況等

##### (4) 政府の主な姿勢

##### ●中国政府

---

中国政府の労働争議に対する姿勢は二面的である。即ち一方では、社会主義国家として「労働者階級」を「指導階級」と位置づけ、中華人民共和国工会法により、県レベル以上の地方行政単位ごとに総工会を設置するものとし、また工会の設立を強く奨励している。その一方、「社会の安定」を維持することを目的として、労働争議、特にストライキに対して制限する姿勢も示している。こうした姿勢は例えば、労働争議の処理に関する包括的かつ統一的な法令である「企業労働紛争処理条例」において、「労働争議の処理の過程においては、当事者は、矛盾を大きくするような行為を行ってはならない」と規定しているところにもうかがえる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 2 工会(労働組合)の状況等

##### (4) 政府の主な姿勢

##### ●地方政府

---

一方、地方政府のストライキに対する姿勢は厳しいものがあり、1994年以降、沿海地区を中心とした多くの地方政府はストライキ防止に関する法律を次々と制定し、取り締まりの強化をはじめとするストライキ防止の措置を講じている。

例えば大連市は、外資企業を誘致したいという意図もあり、紛争の際には大変迅速な対応を取るようである。紛争が発生した場合に、関係行政機関に連絡すれば、積極的に動く模様である。また、ストライキに至る前に、市の労働局や総工会が労働者に対しストを回避するできる限りの努力を行うよう説得するというようなことも行われている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働・社会保障部

---

労働、社会保障全般を統括する中央行政組織。日本の省に相当する。同部は政策の大枠を提示するにとどまり、具体的な施策の細部や執行は地方機関に委ねられている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●地方労働局

---

地方政府の労働行政担当部門である。

特に、各都市の労働局は労使関係の安定と投資環境の改善を図るため、労働調停と仲裁(後述)を通じて労使紛争の解決に深くかかわり、円滑な解決が図られるよう努力がなされている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働仲裁委員会

---

労働仲裁委員会は、省、自治区及び市レベルの労働局及び企業活動を所管する行政機関並びに省、自治区及び市レベルの工会の代表から構成される労使紛争の解決機関である。この中では、労働局が中心的な役割を果たしており、事務局も労働局にある。

労働・社会保障部によると、1997年上半期には全国で3,159の労働仲裁委員会が設立され、1万7,000名の専任・兼任仲裁員を擁しているとされている。

労働仲裁委員会の事務は、労働争議の解決に限らず、労働争議の防止にも当たっており、労働争議の多い地方政府においては、見えない火を消す「消防隊」と称されることもある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争解決手続

##### ●工会(労働組合)の設立

---

工会の設立については、1992年に制定された工会法(2001年改正)に定めがある。即ち、

- 1)工会の全国組織たる中国全国総工会及び県レベル以上の地方行政単位(省、市及び県。中国においては県と市は同格か又は市の方が上部の行政単位となる)ごとの総工会については、これを設立するものとする、
- 2)工会会員が25人以上の企業、事業単位、機関では基層工会委員会を設立しなければならない。25人以下の場合は、単独に基層工会委員会を設立してもよいし、2以上の単位の会員が連合して基層工会委員会を設立することもできる。
- 3)同一業種又は性格の近似する複数の業種は、必要に応じ、全国的又は地方的な産業工会を設立することができる、

とされている。なお、工会の設立の際には、1段階上の工会に報告し承認を得なければならない。したがって、県レベル以上の地方行政単位には基本的には総工会が存するが、企業においては、工会のある企業とそうでない企業が存することになる。なお、2001年10月の改正により、

- 1)工会の団体交渉権及び労働協約締結権の明確化等、工会の権限の強化、
- 2)工会の設立促進のための措置、
- 3)工会費の強制徴収、
- 4)罰則の強化

等について定めがなされたところである。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争解決手続

##### ●団体交渉

---

2001年の工会法の改正により、「工会は労働者を代表して企業、事業単位と平等協商(団体交渉)を行い、集団労働契約(労働協約)を締結する」(18条)という明確な表現で工会の団体交渉権と労働協約締結権を認めた。「92年工会法」及び94年の「労働法」では、労働協約締結の主体が工会にあることを明確には規定していなかった。「2001年工会法」において最も手厚く保護されているのは、基層工会(企業レベルの工会)の団体交渉権及び労働協約締結権となっている。

団体交渉権のうち、賃金交渉については、労働・社会保障部が2000年11月に出した「賃金に関する集団交渉についての試行規則」(通達)が団体交渉のあり方について1つの基準を示している。即ち、

- 1)使用者と労働者は、お互い相手方に対して賃金に関する集団交渉(団体交渉)を要求することができる、
- 2)要求を受け取った側は、20日以内に文書で回答をするとともに、要求を行った側と賃金交渉を行わなければならない、
- 3)賃金に関する集団交渉で合意が得られたときは、使用者側は賃金協約の文書を作成する、
- 4)賃金協約には労使双方が署名し、署名から7日以内に使用者は労働保障行政部門に当該賃金協約を送付し、同部門において審査を受けなければならない、
- 5)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、内容に異議がないと認めるときは、賃金協約審査意見書を送付しなければならない。賃金協約は、そのときから効力を発する、
- 6)使用者が賃金協約を労働保障行政部門に送付してから15日を経過し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され、賃金協約はそのときから効力を発する、
- 7)労使双方は、賃金協約が効力を発した日から5日以内に、当該賃金協約を適切な方法で当事者に通知するものとする、
- 8)賃金に関する集団交渉は、特段の事情がない場合には、1年に1回行うものとする、

とされている。



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争解決手続

##### ●労働争議の発生と争議行為

---

上記のように団体交渉が行われても、労使の合意が得られないときには、労働争議が発生したとされる。中国では通常、労働争議を「労使関係当事者の中で、労働問題に起因して発生した紛糾」と定義し、統計においては、労働仲裁委員会が受理をした労使紛争事件の件数が用いられている。

こうして、労働争議が発生した場合には、

- 1)企業内に設置される「労働争議調停委員会」による調停、
- 2)省、自治区、市などの「労働争議仲裁委員会」による仲裁、
- 3)人民法院における司法裁判、

といった労使紛争の調整の方法が用意されている。

しかしながら、ストライキ等の労働争議は、各種法令によって、実質的に厳しく制限されうる余地が与えられている。即ち、1993年に制定された労働争議の処理に関する中央政府の包括的かつ統一的な法令である「企業労働争議処理条例」においては、「労働争議処理の過程においては、当事者は、矛盾を大きくするような行為を行ってはならない」と規定し、ストライキ等の争議行為を制限しうる規定ぶりとなっている。地方政府の姿勢はさらに厳しく、例えば大連市が1995年に制定した「集団争議予防に関する規定」は、労働者に対して「紛糾を起こし、事態を拡大し、又は対立を激化させたりしてはならない」とし、罰則を設けている。こうした背景には、外資系企業を積極的に誘致したいとの当局の意向が働いていると考えられる。しかし、争議行為が全面的に禁止されているわけではなく、行政当局も争議行為を行った者を規定を超えて処罰しているわけではない。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争解決手続

##### ●労働調停・仲裁制度

---

#### 1) 概要

中国における労使紛争処理の原則は、「調停による解決と迅速な処理」である。このような考え方に基つき、中華人民共和国労働法によって労働調停・仲裁制度が設けられている。即ち、労働争議は企業内部の「労働争議調停委員会」「労働争議仲裁委員会」及び入民法院(裁判所)によって処理されることとなっている。

労働争議の処理は、企業内の労働争議調停委員会で調停を行い、調停が不調の場合には、省、自治区、市などの労働争議仲裁委員会に申立を行って仲裁をし、仲裁に不服がある場合は、人民法院に訴えを提起するという手順を踏んで行われる。この一連の手続は、「一調」「二裁」「三審」(一番目は調停、二番目は仲裁、三番目は裁判)と呼ばれるが、調停が最も重視されている。

#### 2) 調停

労働争議が発生した場合、労働争議の当事者は当該企業に設置されている労働争議調整委員会に対して調停の申立てを行うことができる。労働争議調停委員会は、使用者が企業内に設置することができ、使用者、労働者及び工会委員会の各代表で構成され、委員長たる主任は工会委員会の代表者が就任するものとされている。

なお、調停には、上記の労働争議調停委員会が行うもののほか、労働行政主管部門及び労働争議仲裁委員会が行うものがある。企業内の「労働争議調停委員会」は労働者、使用者及び工会委員会の代表により構成され、委員長たる主任は工会委員会の代表者が行うこととされている。このように「労働争議調停委員会」での調停は、実施には工会中心の運営がなされているが、企業によりその様相は大きく異なっており、一般的に言って、非国有企業より工会の組織率が高い国有企業の方がよく機能しているといわれる。

#### 3) 仲裁

調停が不調に終わった場合又は当事者の一方が仲裁の要求を行った場合、労働争議の当事者は労働争議仲裁委員会に仲裁の申立てを行うことができる。申立ては、労働争議の発生の日から起算して60日以内に文書を提出して行わなければならない。仲裁の裁定は、原則として仲裁の申立てを受理した日から60日以内に行わなければならない。また、仲裁の裁定に異義がない場合は、労働争議の両当事者はその内

容を履行しなければならない。

労働争議仲裁委員会は、当該地域の労働行政主管部門の代表(労働局)、工会の各代表及び労働争議当事者としてめ企業の担当部門又はその委任を受けた関係部門の代表者によって構成され、委員長たる主任は労働行政部門の代表者が担当するものとされている。

#### 4) 裁判

仲裁に不服がある場合は、人民法院(裁判所)に訴えを提起することができる。訴えの提起は、仲裁の裁定書を受領した日から15日以内に文書で行わなければならない。当事者の一方が当該期間のうちに訴えを提起せず、又は仲裁の裁定を履行しない場合には、他方の当事者は人民法院に対して強制執行の申請をすることができる。

#### 5) 大連市の例

大連市には、上記の調整手続きのうち調停を担う機関として、大連市労働争議裁判委員会がある。これは大連市総工会、労働者及び企業管理者協会、大連市労働保障部門(市役所の一つの部門)の三者構成であり、労働社会保障行政部門の職員が委員長たる主任を勤め、150人の専職裁判委員(労働社会保障部門の職員(1/3))及び兼職裁判委員(弁護士等)からなる。経費については、国の財務部門が負担している。

労働争議の解決の際には、1つ1つの事件ごとに「裁判庁」を設置し、専職裁判委員及び兼職専門委員がお互いに同等の権限をもって3人1組となって事件を担当する。ただし、1つの「裁判庁」には、首席裁判委員と通常の裁判委員とが置かれる。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争解決手続

##### ●労働監察制度

---

労働監察制度は、労働行政主管部門が使用者と労働者について労働関係法令の履行状況に係る監察を行い、違反者を処罰する制度で、わが国の労働基準監督官の制度に該当する。しかし、各都市の労働局はこの制度を労働争議の発生を予防するための労働調停・仲裁制度よりも効果的な手段と考えている。例えば、大連市労働局は労働者数の多い大企業を定期的に訪問し、時間外労働、安全衛生等労働争議の原因となりやすい諸問題について調査し、労働者や工会の代表からも意見を聴いた上で、必要に応じてその意見を使用者側に伝え、改善を求める等の活動を行っている。

同制度は、1980年代初めから沿海地域を中心に逐次導入され、1993年8月に制定された「労働監察規定」によって正式に法的地位が確立された。そして、1995年に施行された中華人民共和国労働法によって、同制度は、「労働契約制度」「最低賃金保障制度」と合わせて、中国における「基本的労働制度」の一つと位置づけられることとなった。

労働監察の主な内容は、最低賃金、労働時間、女性及び未成年労働者の保護などの「基本的労働基準」、労働契約並びに工会及び企業内労働争議調停機構の設立状況などである。

監察機関である労働局は、それぞれ労働監察大隊を設置している。また監察の方法は、特定の問題を対象とするものと「労働法」の執行状況全体に対するもの(いわゆる「全面検査」)とがある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 4 労使関係の実態

##### (1) 労使紛争の発生件数等

2000年に労働争議仲裁委員会が受理した労働争議案件は13万5千件(前年比12.5%増)、参加労働者数は42万3千人(前年比10.8%減)であった。そのうち、集団労働争議案件は8,247件、参加労働者数は25万9千人であり、また、仲裁委員会で結審したものは13万1千件、結審率は96.7%であった。労働争議の主な原因は、労働報酬、保険福祉、契約解除の順に多い。なお、中国における労働争議の発生件数及び参加人数については、労働仲裁委員会の受理案件ベースで集計されており、もし労使間で紛争が生じた場合であっても、

- 1)企業内に設置された労働争議調停委員会で調停が成功した場合や、
- 2)労働仲裁委員会に申立てがあっても、調停が行われて仲裁に至らなかった場合、
- 3)労働行政主管部門による調停が成功した場合

等については労働争議とは扱われないことに注意する必要がある。

特に国有企業においては、工会の組織率はほぼ100%であり、労働争議調停委員会が機能し、また、企業内の党組織による調整も行われるため、紛争が多くの場合企業内で解決されることにも留意すべきであろう。

表2-4 中国の労働争議件数及び参加労働者数

表 2 - 4 中国の労働争議件数及び参加労働者数

(千件、千人)

| 項 目    | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 労働争議件数 | 72    | 94    | 120   | 135   |
| 参加労働者数 | 221   | 359   | 474   | 423   |

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。

表2-5 中国の労働争議原因別件数(2000年)

表2-5 中国の労働争議原因別件数 (2000年)

(件、%)

|      | 合計                 | 国有                | 都市集               | 農村集              | 外資系               | 私営・               | 機関・              | その他               |
|------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|
|      |                    | 企業                | 団企業               | 団企業              | 企業                | 個人企業              | 団体               |                   |
| 労働報酬 | 41,671<br>(30.8)   | 8,105<br>(24.8)   | 6,422<br>(27.7)   | 1,134<br>(28.9)  | 7,414<br>(35.4)   | 9,381<br>(38.7)   | 933<br>(21.8)    | 8,282<br>(32.0)   |
| 保険福祉 | 31,350<br>(23.2)   | 8,389<br>(25.6)   | 6,307<br>(27.2)   | 1,384<br>(35.2)  | 2,727<br>(13.0)   | 5,151<br>(21.3)   | 1,044<br>(24.3)  | 6,348<br>(24.5)   |
| 労働保護 | 13,008<br>(9.6)    | 2,222<br>(6.8)    | 2,051<br>(8.8)    | 372<br>(9.5)     | 2,437<br>(11.6)   | 4,058<br>(16.8)   | 121<br>(2.8)     | 1,747<br>(6.7)    |
| 職業訓練 | 834<br>(0.6)       | 197<br>(0.6)      | 104<br>(0.4)      | 2<br>(0.1)       | 224<br>(1.1)      | 123<br>(0.5)      | 21<br>(0.5)      | 163<br>(0.6)      |
| 契約変更 | 3,829<br>(2.8)     | 1,195<br>(3.7)    | 575<br>(2.5)      | 46<br>(1.2)      | 328<br>(1.6)      | 333<br>(1.4)      | 64<br>(1.5)      | 1,288<br>(5.0)    |
| 契約解除 | 21,149<br>(15.6)   | 6,305<br>(19.3)   | 3,167<br>(13.6)   | 259<br>(6.6)     | 4,621<br>(22.1)   | 2,637<br>(10.9)   | 777<br>(18.1)    | 3,383<br>(13.1)   |
| その他  | 23,365<br>(17.3)   | 6,302<br>(19.3)   | 4,577<br>(19.7)   | 730<br>(18.6)    | 3,179<br>(15.2)   | 2,543<br>(10.5)   | 1,329<br>(31.0)  | 4,705<br>(18.2)   |
| 総計   | 135,206<br>(100.0) | 32,715<br>(100.0) | 23,203<br>(100.0) | 3,927<br>(100.0) | 20,930<br>(100.0) | 24,226<br>(100.0) | 4,289<br>(100.0) | 25,916<br>(100.0) |

資料出所：「中国統計年鑑」

注 括弧内は、全体に占める比率

表2-6 企業所有制別労働争議件数と参加人数(1998~2000年)

表2-6 企業所有制別労働争議件数と参加人数 (1998~2000年)

(件、人)

| 所有制別          |       | 受理案件 (件)       |              | 参加人員 (人)       |                |
|---------------|-------|----------------|--------------|----------------|----------------|
|               |       | 総数             | うち集団争議       | 総数             | うち集団争議         |
| 合計            | 1998年 | 93,649(100.0)  | 6,767(100.0) | 358,531(100.0) | 251,268(100.0) |
|               | 1999年 | 120,191(100.0) | 9,043(100.0) | 473,957(100.0) | 319,241(100.0) |
|               | 2000年 | 135,206(100.0) | 8,247(100.0) | 422,617(100.0) | 259,445(100.0) |
| 国有企業          | 1998年 | 22,195 (23.7)  | 1,358 (20.1) | 76,525 (21.3)  | 54,377 (21.6)  |
|               | 1999年 | 26,726 (22.2)  | 1,783 (19.7) | 83,294 (17.6)  | 55,357 (17.3)  |
|               | 2000年 | 32,715 (24.2)  | 2,203 (26.7) | 108,457 (25.7) | 70,942 (27.3)  |
| 都市部<br>集団企業   | 1998年 | 13,579 (14.5)  | 798 (11.8)   | 40,056 (11.2)  | 26,414 (10.5)  |
|               | 1999年 | 18,163 (15.1)  | 1,502 (16.6) | 67,180 (14.2)  | 44,534 (13.9)  |
|               | 2000年 | 23,203 (17.2)  | 1,262 (15.3) | 65,821 (15.6)  | 37,482 (14.4)  |
| 農村部<br>集団企業   | 1998年 | 12,125 (12.9)  | 1,121 (16.6) | 51,285 (14.3)  | 37,980 (15.1)  |
|               | 1999年 | 10,068 ( 8.4)  | 766 ( 8.5)   | 45,343 ( 9.6)  | 31,137 ( 9.8)  |
|               | 2000年 | 3,927 ( 2.9)   | 181 ( 2.2)   | 13,780 ( 3.3)  | 9,863 ( 3.8)   |
| 外資系企業         | 1998年 | 22,537 (24.1)  | 1,893 (28.0) | 113,761 (31.7) | 85,527 (34.0)  |
|               | 1999年 | 27,824 (23.1)  | 2,726 (30.1) | 150,810 (31.8) | 111,438 (34.9) |
|               | 2000年 | 20,930 (15.5)  | 1,576 (19.1) | 88,223 (20.9)  | 63,060 (24.3)  |
| 私営・個人<br>経営企業 | 1998年 | 12,375 (13.2)  | 1,074 (15.9) | 52,245 (14.6)  | 36,237 (14.4)  |
|               | 1999年 | 16,378 (13.6)  | 1,461 (16.2) | 68,362 (14.4)  | 46,561 (14.6)  |
|               | 2000年 | 24,226 (17.9)  | 1,591 (19.3) | 63,235 (15.0)  | 40,304 (15.5)  |
| 機関・事業<br>単位   | 1998年 | 1,478 ( 1.6)   | 52 ( 0.8)    | 2,152 ( 0.6)   | 645 ( 0.3)     |
|               | 1999年 | 2,243 ( 1.9)   | 95 ( 1.1)    | 3,876 ( 0.8)   | 1,510 ( 0.5)   |
|               | 2000年 | 4,289 ( 3.2)   | 156 ( 1.9)   | 8,348 ( 2.0)   | 2,937 ( 1.1)   |
| その他           | 1998年 | 4,981 ( 5.3)   | 262 ( 3.9)   | 13,439 ( 3.7)  | 6,909 ( 2.7)   |
|               | 1999年 | 18,789 (15.6)  | 567 ( 6.3)   | 42,210 ( 8.9)  | 22,440 ( 7.0)  |
|               | 2000年 | 25,916 (19.2)  | 1,278 (15.5) | 74,753 (17.7)  | 34,857 (13.4)  |

資料出所：「中国統計年鑑」

注 括弧内は全体に占める割合 (%)。原統計では各項目の合計が合計の数字と一致しないところがある。

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係の問題点等

##### ●行政側の問題点

---

行政の問題点として、次のような点が指摘されている。

#### 1) 労働関連法規の不整備

現在、中国においては労働法が制定されているが、その施行のための規則等の整備がなされていない。また、使用者と労働者の間で労働契約書が必要となっているが、法律には規定がなく、賃金交渉等についても法律が存在していない(3(2)●団体交渉の項にあるとおり、賃金に関する集団交渉に関する規則は存在している)。

#### 2) 労働基準の未規定

例えば、現在、労働時間について1日8時間、週40時間という規定が定められているが、それ以上詳しいことについては規定されていない。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係の問題点等

##### ●使用者側の問題点

---

特に外資系企業においては、次のような問題点が指摘されている。即ち、

#### 1) 労使関係調整制度の未整備

「工会」の組織率が低く、企業内の「労働争議調停委員会」を設置しているところは更に少ないため、外資系企業においては、企業と労働者の間で紛争が生じた場合には、すぐに労働争議仲裁委員会に申立てを行う場合が多い。

#### 2) 国有企業と外資系企業の経営システムの差異

依然として雇用確保の「受け皿」として「社会安定」の維持を優先せざるを得ない状況にある国営企業と異なり、外資系企業は利潤最優先である。

#### 3) 法律への理解不足

中国における労使関係法制の整備は、「社会主義市場経済体制の確立」が決定された1994年以降に公表・施行されたものがほとんどであり、現在でも整備中であるため、法令に対する理解不足が生じている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係の問題点等

##### ●労働者の問題点

---

最近では次第に改善しつつあるが、中国の労働者は民営化された企業や外資系企業の雇用制度と管理制度、特に国有企業にはなゆった解雇などの雇用関係になかなかなじむことができなかったということも問題点の1つとしてあげられる。

93～95年にかけて中国全土でストが発生し、大連市の日系企業においては、その際の経験を下に、将来を見込んで準備を行ったため、95年の労働法の制定(注2)などによっても特段の影響はなかった。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係の問題点等

##### ●日系企業の取り組みの例

---

大連市の日系企業においては、94年以降、工会の役員構成に一般の従業員も入れるようにし、その他に「労務協議会」を作り、労働者と話し合うスタイルを取った。その他にも細かい委員会があり、そこで議論を政策決定に反映している。

会社経営においても、労務管理の一部(従業員の説得)を工会に負担して貰うこととし、日常的に会社の状況を理解して貰うようにしている。

「労務協議会」においては、年に2~3回従業員に不満を聞いて貰い、話題を決める形を取っている。主要なテーマは、労働契約の更新、賃金、福利など。昇級、賞与についてもここで決定する。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 中国

#### 5 今後の展望

---

2001年工会法は、「工会」の役割を鮮明に規定し、様々な形態の企業が増加していく中で、広汎な労働者を工会に組織していくための法的根拠と法的保障を最大限に提供したといわれている。明確に工会の団体交渉権と労働協約締結権を認めたことにより、2001年工会法の制定により、労使が自主的に調整を行う枠組みはできた。

また、労働報酬、保険福祉、契約解除等を理由に増加している労使紛争についても、2001年工会法で、賃金のピンハネ、労働時間の一方的延長等従業員の労働権益を侵犯する行為について、工会が企業、事業単位に対してこれを改める措置を講ずるよう要求しなければならず、企業、事業単位は検討の上工会に回答しなければならないと規定されたことで、労使紛争を未然に防止する効果が期待されるが、労使紛争の減少については、労使双方の互いの役割の認識とともに、社会主義市場経済の進展に伴った労使関係の成熟を待たなければならないと思われる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 シンガポール

---

### 参考文献

シンガポール人的資源省資料

シンガポール日本商工会議所編「シンガポールにおける企業経営ガイド」

シンガポール全国労働組合会議資料

シンガポール使用者連盟資料

Tan Chwee Huat “EMPLOYMENT RELATIONS INSINGAPORE”

シンガポール労働仲裁裁判所資料

日本労働研究機構「新版 シンガポールの労働事情」

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 1 労使関係の背景

---

シンガポールは、淡路島程度の面積に約300万人が居住する都市国家であり、産業構造をみると、第3次産業の比率が高く、全体の半数を占める。また天然資源にも乏しく、水ですらマレーシアから供給を受ける等の状況にあり、勢い外国との通商で立国して行かざるを得ない状況にある。当然、人的資源の重要性は極めて高い。

このようなシンガポールの労使関係のキーワードとなるのは“Tripartitism”すなわち政府、労働組合、使用者の3者構成主義、3者の協調である。政府は、Tripartitismがシンガポールの競争力維持のために不可欠であることをくり返し強調しており、これが同国の政治の安定とともにシンガポールの外資導入に際し大きな役割を果たしてきた。労働組合もまた国際競争力の維持及び労働者の能力向上の重要性を認識し、外資導入に賛成し、生産性向上には協力する姿勢を取っている。

こうした背景もあってシンガポールでは労使関係は非常に安定的である。ストライキは1986年に2日間発生したのが最後で、それ以後全く起きていない。また、大きな労使紛争の発生も極めて少なく、人材開発省(Ministry of Manpower : MOM)の調停でほとんどの労使紛争が平和的に解決されている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 2 労働組合等の状況

##### (1) 労働組合の状況

---

シンガポールの労働組合活動の中心となっている団体は、シンガポール唯一のナショナルセンターであるシンガポール全国労働組合会議(National Trade Union Congress : NTUC)である。同会議は1964年に設立された。2001年11月現在66の労働組合から構成され、傘下組合の総組合員数は334,000人である。年々この数はわずかずつだが増加する傾向にある。

NTUCは、政府与党の人民行動党(People's Action Party : PAP)と緊密な関係にあり、労働問題に関する政府決定事項についても労働組合に対して直接影響力を行使しうる立場にある。実際、シンガポール全国労働組合会議の書記長は、首相府大臣として入閣することがならわしとなっている。

NTUCの主な活動内容は、

- 1)労働条件等に関し、労働組合からの相談に応ずること、
- 2)生涯を通じた労働者の雇用可能性を増やすための教育訓練を行うこと、
- 3)全国賃金審議会(National Wages Council : NWC)へ参画すること、
- 4)協同組合事業の運営を行うこと

等である。

即ち1)に関しては、2001年1月から12月まで労働組合から寄せられた相談件数は6,045件であり、うち4,886件が組合内の話し合いにより解決している。

2)に関しては、生涯を通じた雇用可能性を培うために、使用者に対して能力開発を行うことを奨励するための技能再開発プログラム(Skill Redevelopment Program : SRP)を推進する。労働者に対しての自ら訓練を行うことを奨励する教育訓練基金(Educational Training Fund)を設立して労働者の自主的な職業訓練を支援する、等の活動を政府の強い関与を受けながら行っている。

3)に関しては、シンガポールの賃金水準について審議する三者構成の機関である全国賃金審議会に労働者代表として参加し、労働者の利益を代弁している。

4)に関しては、下部団体として生活協同組合を設立し、生活必需品とサービスの価格を安定させるため小売業、保険業、タクシー事業等、数々の協同組合事業を運営している。また、福利厚生事業として、託児施設及びスポーツ・レクリエーション施設等の運営も行っている(これらの福利厚生事業の会員資格は労働組合員資格とは別個のものであり、自営業者も福利厚生事業の恩恵を受けうる)。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 2 労働組合等の状況

##### (2) 使用者団体の状況

---

シンガポールにおいて使用者を代表する団体は、シンガポール使用者連盟(Singapore National Employers Federation : SNEF)である。同連盟は1980年に設立され、2002年2月現在で、会員企業数は1,906、会員企業の雇用労働者の総数は469,115人で、これはシンガポールの全労働者の21.4%に当たる。

産業別に見ると、製造業33.3%(604企業)と非製造業66.7%(1,209企業)に分かれる。製造業の中で企業数が最も多いのは電気通信業で177企業(製造業全体の29.3%)、次いで多いのが化学及び化学製品93企業(製造業全体の15.4%)である。非製造業の中では、専門技術者及びプロフェッショナルサービスが281企業と最も多く(非製造業全体の23.2%)、次いで多いのが卸売・貿易業の171企業(非製造業全体の14.1%)である。SNEFは全国賃金審議会等の全国レベルの政労使交渉の場において使用者の利益を代表するとともに、労使関係や人材育成について会員企業の相談に応じたり、労働関係についての調査、会員企業のあらゆるレベルの従業員に対する教育訓練の実施等の活動を行っている。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●人材開発省(Ministry of Manpower : MOM)

---

シンガポールの労使紛争処理機関は人材開発省である。同省は5つの部局から構成され、人材開発のための計画等の業務を中心に行っている。

労使関係を取り扱う局は、職場環境福祉グループ(Workplace Environment and Welfare Group)にある労働関係局(Labour Relations Department)であり、労働協約や労働条件に関する助言サービス、労働条件に関する苦情や不満に対する調査、労使紛争に関する調停や仲裁を行っている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働仲裁裁判所(Industrial Arbitration Court : IAC)

---

人材開発省における調停で合意に達しなかった労使紛争について、労使双方若しくは一方の申立て又は人材開発大臣の指示に基づいて仲裁を行う裁判所である。人材開発省の調停とちがい、同裁判所の裁定には拘束力がある。仲裁のほかに労働協約の登録の事務を行っている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働組合の設立

---

シンガポールでは、労働組合法(Trade Union Act)は、16歳以上で労働契約のもとで雇われた者は誰でも労働組合に加入することができる」と規定している。労働組合の設立には少なくとも7人以上の者が集まって組合設立の申請をしなければならない。人材開発省では組合設立にあたって、以下の条件を満たさねばならないとしている。

- 1)申請に係る組合とその規則が法に反するものでないこと
- 2)申請に係る組合の目的が法に反する又は関係する労働者の利益に反する可能性がないこと。

申請に係る組合は以下の事項を登録官に提出しなければならない。

- 1)組合の名称と住所
- 2)組合の目的と資金の使途、組合員の権利と義務
- 3)規則の改正
- 4)組合役員の変更
- 5)組合費の万全な管理と徴収責任者
- 6)組合の記録の監督権限
- 7)解散方法と解散に当たっての組合費の分配方法
- 8)無記名投票制度

登録のない組合は違法であり、登録済みの組合が受ける権利、各種義務からの免除、特典をどれ一つとして受けることができない。なお、シンガポールにおいては、ある産業、職業又は企業において既に労働組合が存在している場合には、そこに新たな労働組合を設立することは認められない。したがって、このような場合には労働組合を設立し登録しようとしても国から登録を拒否されることとなる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

###### ●団体交渉

---

労働組合法により、労働組合は最初に使用者の承認を得なければならない。使用者が承認を与えることを拒否した場合、労働者を対象とする無記名投票が人材開発省によって実施される。この投票の結果、労働者の過半数の者が労働組合に参加することが確認されれば、使用者は当該労働組合を承認しなければならないとされている。承認を得た労働組合は使用者に対し、又使用者は労働組合に対しそれぞれ労働協約を含む労使関係の事項について団体交渉を行うための申入れを行うことができる。ただし、昇進、配置転換、採用、解雇、復職等は労働協約に係る団体交渉の対象とならない。1968年労働関係改正法は、このような制限を設けることにより使用者の経営権を保障したのである。その一方、雇用の条件として使用者が労働者に対し特定の作業を行い又は義務を履行することを要求する旨の定めを労働協約に盛り込むことはできないとされている。

使用者又は労働組合は通知を受けて相手方と交渉を開始する。

労使交渉は、使用者代表及び労働組合の執行役員との間で行われる。弁護士等の代理人に当該交渉を行わせることはできない。

交渉の結果労使双方が合意に達し、労働協約が締結された場合には、文書にして労使双方が署名を行ったうえで、署名後一週間以内に労働仲裁裁判所へ登録のために提出しなければならない。なお、労働協約の有効期間は2年以上3年以下でなければならないものとされている。労働仲裁裁判所に提出された労働協約は同裁判所による承認を受け、登録官が登録を行う。労働協約は登録を受けると協約の当事者及び関係者を拘束するものとなる。

2000年に労働仲裁裁判所に登録の申請があった労働協約は465件(うち34件は前年からの持ち越し)であり、うち437件が登録された。そのうち11件は公共部門の労働者に係るものである。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

---

労働組合法により、労使紛争とは、使用者と労働者間に関係する雇用若しくは非雇用、雇用条件あるいは労働条件をめぐる紛争であるとされている。団体交渉の拒否は労使紛争とは定義されないが、団体交渉の拒否についてもここでは述べることにする。

即ち、

1) 団体交渉の拒否、つまり使用者または労働組合が相手方に対して団体交渉の申入れを行ったにもかかわらず、当該相手方が交渉に応じない場合、

2) 団体交渉を行ったが、一定期間経過後も労使が合意に達しない場合

は、労使の間に紛争が生じていると考えられる。そしてこのうち2)の結果生じた紛争のみが労使紛争と定義される。

1)の場合には、団体交渉の申入れを行った側が、人材開発大臣の指名する労働関係調整委員 (commissioner) に通知し、通知を受けた労働関係調整委員は、団体交渉が開始されるよう調整を行う。2)の場合には、後述のように、人材開発省において調停が行われる。

争議行為が認められるのは、人材開発省における調停が不調に終わり、かつ人材開発大臣が当該労使紛争を労働仲裁裁判所の仲裁に委ねるよう指示しない場合である。この場合、労働者はストライキを、使用者はロックアウトを行うことができる。

なお、冒頭にも述べたとおり、シンガポールの労使関係は極めて良好であり、ストライキ等の争議行為は1986年に2日間のストライキが発生して以来、1件も生じていない。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の調整

---

#### 1) 人材開発省による調停

団体交渉を行ったにもかかわらず労使の当事者間で合意に達しない場合は、上述のとおりまず人材開発省による調停が行われる。なお、この調停は労働組合に加入している者も加入していない者も受けることができる。

労働組合に加入している労働者又は使用者は、企業レベルでの労使交渉で合意に達しなかった紛争を、人材開発省による調停に委ねることができる。人材開発省の調停官は助言をし、不一致な点を解決するよう説得するが、解決策を指示する権限はない。ほとんどのケースはここで合意に達するが、達しない場合は労働仲裁裁判所による仲裁に移行する。組合に加入していない者は、直接人材開発省に苦情を申し立てる。

同省に対する労働組合の調停申立て件数は年々減少しており、2000年には231件となった。そのうち賃金と労働条件に係る調停が圧倒的に多く、全体の61.5%に当たる142件、解雇手当、ボーナス又は報奨に係る調停がそれぞれ8.2%に当たる19件ずつであった。

産業別に調停申立て件数をみると、製造業からの申立てが全体の38.5%に当たる89件と最も多く、次いで金融・保険・不動産・地域社会個人サービスからの申立てが全体の30.7%に当たる71件、商業からが44件等となっている。

#### 2) 労働仲裁裁判所による仲裁

仲裁には、自発的な仲裁(Voluntary Arbitration)と強制的な仲裁(Compulsory Arbitration)の2種類がある。

自発的な仲裁(Voluntary Arbitration)に人材開発省による調停によっても紛争が解決されない場合に労使双方又は一方の仲裁申立てによって行われる。自発的仲裁の対象となるのは次の事項である。a.賃金、ボーナス、各種手当、配置転換に関する紛争b.労働協約又は裁定(Award)に関する紛争c.労働協約又は裁定に不明瞭な点がある場合、説明を求める場合d.労働協約や裁定が、法の規定と不一致にならないよう、命令を求める場合。

また強制的な仲裁は、人材開発大臣から指示があった場合、又は公益を考慮してシンガポール大統領から指示があった場合に対象となる。

仲裁の手続きとしてはまず裁判所の登録官が仲裁(Arbitration)に至らないよう、あっせん(Mediation)を通じて労使双方に紛争解決のための援助をする。通常、調停は労使からの申立ての後2週間以内に開始される。調停を通じて解決がなされなかった場合に初めて申立ての仲裁が開始される。

仲裁には労働組合(組合員又は労働者)と使用者の立場の労働者(Employer's employee)(例えば人事担当部署に勤務する者、管理職)及び使用者団体の代表者が出席できる。弁護士や代理人は出席することができない。このように、審議手続は軽易であるが、実際の仲裁は厳粛な雰囲気の中で行われる。

労働仲裁裁判所の下す決定又は裁定は紛争当事者たる労使のみならず、コミュニティー全体とシンガポールの経済状態を考慮したものでなくてはならない。裁定は最終拘束力を持ち、控訴することはできない。

労働仲裁裁判所に実際に持ち込まれた労使紛争の件数は1999年には4件、2000年には5件とごくわずかである。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### シンガポール

#### 4 労使関係に係る問題点と今後の展望

シンガポールにおける労使関係は極めて良好であり、ストライキは1986年以来発生しておらず、政労使ともに大きな問題は存していないと考えている。こうした背景には、

- 1)シンガポールにおいては、人材こそが唯一の資源との考えが国民各層に浸透しており、労働組合が労使協調の重要性を認識していること、
- 2)インフォーマルベースでスムーズに問題解決を図るよう努力していること、
- 3)労使交渉が行われるときには事前に労使がお互いの情報公開に努め、それぞれの立場を理解した上で交渉に臨んでいること、

等が挙げられる。また、シンガポールの国情として、政府の国民各層に対する指導が徹底していることもその背景として存するものと考えられる。

しかし全く問題がないわけではない。その1つは外国人労働者の問題である。即ち、シンガポールの教育水準が上がリ、シンガポール経済が高度かつ専門的な知識型経済に移行するに伴い、製造業の直接生産部門におけるシンガポール人労働者が減少し、その減少分を近隣諸国からの外国人労働者に頼ることになってきている。しかしながら、その多くは専門知識に欠ける者が多く、必ずしも企業が要求する能力を有しているわけではなく、また文化も異なるので、使用者がこうした労働者との良好な関係を構築することができないと、労使関係に問題が生じるおそれがある。

もう1つは、管理職の団結権である。現在管理職が労働組合に加入することは難しい。しかし、解雇の増加等を背景として、管理職も労働組合に加入ができるようにすべきであるとの議論が高まっている。こうした議論を受けて、管理職組合設立のための政労使三者構成委員会が1999年9月に設置され、全ての管理職が階層別の組合に加入できるようにするには現行の労働組合法をどのように改正すべきであるかが検討された。この三者構成委員会は、人材開発省、貿易産業省、経済発展省、シンガポール全国労働組合会議及びシンガポール使用者連盟の各代表から構成されている。検討の結果、同委員会は政府に対して、

- 1)中間管理職及び上級管理職が階層別の労働組合に加入することを許可することが望ましいこと及び
- 2)整理解雇(retrenchment)と解雇(dismissal)に関しては、管理職は階層別の労働組合に個人ベースで加入すべきことが望ましいこと

を勧告した。政府は同勧告を受け入れ、その内容の実施を容易にするために適切な指針を策定するための三者構成のワーキンググループが設置された。2002年2月現在、政府は労働組合法の改正案を作成している。

シンガポールが今後も良好な労使関係を維持していくためには、

- 1)労使がお互いの立場を理解しつつ自らの主張をしていく、



2)労働者側が不満を持たないような適切な苦情処理のシステムを維持する、

といった現在の方法を今後とも維持、発展させ、見直すべき所は不断に見直すといったことを実施していくことが重要であろう。

図2-21 団体交渉及び紛争調整の流れ

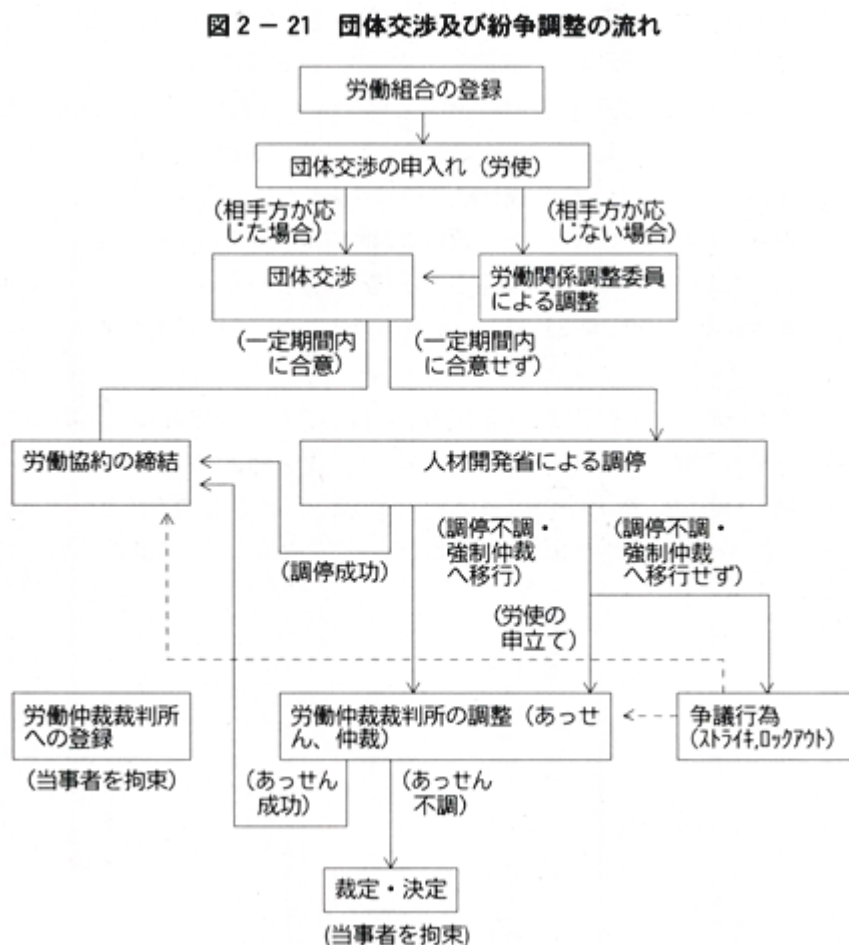


表2-7 労働組合からの人材開発省への調停申請件数(申請理由別)

表 2 - 7 労働組合からの人材開発省への調停申請件数 (申請理由別)  
(件)

|                        | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 賃金その他労働条件              | 174   | 190   | 157   | 144   | 147   | 142   |
| 解雇手当                   | 32    | 21    | 14    | 46    | 18    | 19    |
| ボーナス又は報奨               | 24    | 19    | 31    | 26    | 24    | 19    |
| その他 (交渉拒否、販売手数料、交替手当等) | 75    | 79    | 51    | 75    | 57    | 51    |
| 合計                     | 305   | 309   | 253   | 291   | 246   | 231   |

資料出所：シンガポール人的資源省ホームページ。

表2-8 労働組合からの人材開発省への調停申請件数(産業別)

表 2 - 8 労働組合からの人材開発省への調停申請件数（産業別）  
(件)

|               | 1995年 | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 製造業           | 98    | 110   | 89    | 84    | 77    | 89    |
| 建設業           | 3     | 3     | 4     | 1     | 2     | 0     |
| 商業            | 87    | 54    | 42    | 85    | 65    | 44    |
| 運送業・倉庫営業・通信産業 | 31    | 33    | 19    | 26    | 23    | 27    |
| 金融・保険・不動産・地域  |       |       |       |       |       |       |
| 社会個人サービス      | 84    | 109   | 99    | 95    | 79    | 71    |
| その他           | 2     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 合計            | 305   | 309   | 253   | 291   | 246   | 231   |

資料出所：シンガポール人的資源省ホームページ。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 インドネシア

(注1)1965年に実権を握ったスハルト大統領(正式には、1968年に第2代大統領に就任)は、自らの政治体制を「Orde Baru：オルデ・バル・(新秩序)」と呼んだ。この新秩序体制においては、経済開発重視政策により継続的な経済成長に成功した一方で、国民の政治的自由を厳しく制限した。

(注2)新聞・雑誌などの出版許認可制度の廃止、記者協会設立の自由化等が行われた。

(注3)スハルト体制下で政治組織として認められていたのは、ゴルカル(職能集団：Colongan Karya)、開発統一党(PPP)、民主党(PDI)の「2政党1団体」のみで、その他の政党は全て非合法化されており、先の2政党1団体に対して1も、大統領が解散権を有していた。しかし、1998年に当時の内相が自由な政党の結成を認める方針を発表し、政治結社が自由化された。

(注4)経済危機の影響で、1998年には消費者物価指数が78%上昇するなど大幅に物価が上昇したこと等により、労働者の実質賃金が大幅に下落したと言われている。2001年11月に公表された世界銀行の報告書によると、2000年のインドネシアの貧困率(1日の支出が1米ドル以下で暮らす人々の割合)は、全人口の約15.2%(約3200万人)、また、貧困に近いとされる1日の支出が2米ドル以下で暮らす人々の割合は57.9%(約1億2000万人)となっている。

(注5)インドネシアでは、政権政党が労働組合を組織したという経緯がある。すなわち、スハルト政権時の1973年、政府は労働組合に対する統制を容易にする目的もあり、インドネシア労働組合連盟(FBSI)を産業別労働組合の連合体として設立させた。1985年には、連合体でもあった同連盟を単一労組に改組し、名称も全インドネシア労働組合(SPSI)と変更した。このような統制が国際的批判を浴びたため1990年には再び全インドネシア労働組合(SPSI)を連合体として、名称も全インドネシア労働組合連合(FSPSI)と変更した。そしてスハルト大統領退陣後の2001年8月には総連合として、全インドネシア労働組合総連合(KSPSI)となった。

(注6)地方分権法の施行により地方労働事務所職員は、国家公務員から地方公務員(州政府職員)となったが、これに伴う法整備については、今後行われる予定である。

(注7)現在新しい州(バンカ、ブリトゥン、バントゥン、北マルク等)ができつつあるが、これらの州にはまだ設置されていない。

(注8)正式には、労働組合に関する2000年法律第21号。

(注9)地方分権化により州政府の下に移管された地方労働事務所及び従来からある州政府傘下の労働担当事務所となる。

(注10)正式には、労働組合と使用者の間の労働協約に関する1954年法律第21号。

(注11)労働協約の締結のための手順に関する1985年労働大臣規則第1号の別添 i として労働協約の一般的様式が示されている。

(注12)労働移住大臣は、使用者が労働者側と労働協約を結んではいないがその労働協約の拘束を受けない労働者が当該使用者との間で労働契約を結んだ場合において、関係者の意見を聞いた後に当該労働者と使用者との間の労働契約の履行に関し別に当該使用者が結んでいるところの上記労働協約の規定の一部あるいは全部を適用するよう決定を下すことができる。

(注13)他の労使間で行われている争議を支援するための同情的ストライキについてはインドネシアの現行法においては規定がなく、禁止はされていない。

### 参考文献

日本労働研究機構ホームページ「海外労働時報」

同「アジア経済危機と各国の労働・雇用問題」

国際食品労連(IUF)資料

ジャカルタ新聞 2000年12月27日付

厚生労働省・財団法人日本ILO協会

「国際機関等を通じた労働分野に係る効率的な技術協力のあり方に関する調査研究」報告書



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 1 労使関係の背景

---

アジア危機を契機としたスハルト政権の終焉によって、32年間に渡って同政権が掲げてきた新秩序体制(注1)に基づく政治経済社会システムは大きく変容した。それまで統制下にあった言論は自由化され、新たな雑誌の発刊が相次ぎ(注2)、また、1984年の政党ゴルカル法成立以降、事実上禁止されていた新たな政党結社も、98年5月、ハビビ政権誕生直後に認められるようになった(注3)。

労働分野においても、ハビビ政権は改革を押し進めた。1998年5月27日には、労働組合中央組織結成に対する規制を緩和する労組登録に関する労働力大臣規則を發布、また同年6月、結社の自由及び団結権の保護について規定したILO第87号条約を批准した。また、これらの制度改革とともに、スハルト政権時代、官製ではない労働組合を結成しようとして逮捕・投獄されていたモタフル・パクパハン・インドネシア福祉労働組合議長ら、政治犯の釈放も行われた。こうした改革の流れの中で、多くの新たな労働組合組織が結成されていった。

その後、1999年に発足したワヒド政権の下、2000年7月には労働組合法が成立した。これにより労働組合の結成は労働者10人から可能となり、結成の手続も労働移住省への届出のみとなった。その結果、労働組合の数は爆発的に増加した。現在、企業内に複数の労働組合が併存し、使用者側がどの労働組合と団体交渉を行い、労働協約を結ぶべきかといった点についての混乱をも招いている。また、近年の経済危機による実質賃金の低下など労働者の生活が一向に改善しない(注4)ことへの不満等も鬱積し、インドネシアでは2000年以降、労使紛争が続発している状況にある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

---

スハルト政権下においては、13の産業別単産の連合体である全インドネシア労働組合連合(FSPSI)が、政府が公認した唯一の全国レベルの労働組合組織であった(注5)が、労働移住省によると、2002年1月末現在、インドネシアには、62の全国規模の労働組合連合(ナショナルセンター)142の産業別組合、20,417の企業別組合が存在する。また、推定組合員数は約1千万人、労働組合の推定組織率は、16.7%となっている。全労働者数約1億人のうち6千万人がフォーマルセクターに分類されるが、インフォーマルセクターを組合員とする労働組合はないとされている。

主なナショナルセンターは、次のとおりである。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

●全インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia : KSPSI)

---

旧FSPSI。2001年8月に新名称で労働移住省に登録された。1973年に設立され、スハルト政権下で認められた唯一のナショナルセンターである。現在でも、18の部門別組合が加盟するインドネシア最大級のナショナルセンターである。2001年1月現在、510万人の組合員を有する。現在の労働移住大臣であるヤコブ・ヌア・ウェア氏が総議長を務めている(2002年2月まで)。労使の協調が大切であるとし、調和の取れた、法に従った、ダイナミックな労使関係の推進により労働者・使用者双方の利益の保護を目指している。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

#### ●全インドネシア民主労働組合連合(Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia : FSBDSI)

---

1998年設立。2002年3月現在約50万人の組合員を有し、31の職場部門が加盟している。企業レベルでの基盤形成、啓蒙活動及び組織問題に関する教育などを実施しており、依然として労働組合に反対する経営者が多いことや国際労働機関(ILO)及び国内法が企業に対する重い制裁を科していないことなどを現在の課題として挙げている。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

#### ●インドネシア福祉労働組合(Serikat Buruh Sejahtera Indonesia : SBSI)

---

170万人の組合員(2000年現在)を有し、14の組合が加盟している。1992年、公認労働組合以外の結成を禁止した政策の中で設立され、1998年のスハルト政権崩壊後に合法労働組合として承認された経緯がある。労働者の解雇や減給につながるおそれがあるとして、デモやストライキを安易に行うことには慎重な姿勢を取っている。労使交渉の方法に関する基礎訓練、指導者養成訓練、労働組合組織のための訓練、訓練者のための訓練など、労働者への教育プログラムを実施している。また、関連団体を通じて、失業者に対する仕事の斡旋事業や就労している児童を学校に復帰させる事業等を実施している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

●インドネシア・イスラム教徒労働組合中央委員会(Serikat Buruh Muskimin Indonesia : SARBUMUSI)

---

75万人の組合員(2000年現在)を有し、19団体(現場作業労働者組織)が加盟している。1955年にイスラム教組織ナフダウル・アラマー党の内部組織として発足。1973年にインドネシア労働組合連盟(FBSI)に統合されたが、1998年に独立して再興した。労働法改革、国内三者間協力などに力を入れている。また、女性労働者及び子供のための弁護及び審議部門並びに差別することなく全ての宗教に対する全労働者の宗教問題を保護するための部門を有している。

以上の他にも現在、様々な背景、組織、イデオロギーを持つ労働組合及びナショナルセンターが設立されている。指導者も様々で、政治活動、人権擁護活動、宗教活動をしている人もいると言われている。また、実際には組合員がいないペーパーユニオンもあると言われている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

使用者団体としては、インドネシア経営者協会(Asosiasi Pengusaha Indonesia : APINDO)が代表的である。インドネシア経営者協会は、1952年1月31日、ジャカルタにおいてインドネシア全国経営者社会経済問題協議団体(PUSPI)の名で設立され、1985年に現在のインドネシア経営者協会へ名称を変更した。各州単位の組織、その下に地区組織179を有しており、会員数は約9,700社である。企業レベルにおける調和の取れた労使関係の発展、労働者問題担当機関におけるインドネシア実業界を代表する役割の増強などを目指している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (3) 労使関係の概況

---

冒頭で述べたとおり、インドネシアの労使関係は安定しているとはいえない。労働協約の締結交渉は大半が失敗しており、現在、インドネシアの労使関係は企業・産業レベルではほとんど機能していないという指摘もある。

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ていたが、2000年には273件と1999年の125件から倍以上に増加した。しかし、2001年には、174件と再び減少している。中には、労使紛争が施設占拠、監禁等の暴力的な行為にまで発展する場合もある。また、労働者側の争議行為に対し、使用者側が実力を持ってそれを排除しようとする暴力行為も見受けられる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働移住省

---

労使関係に係る政策立案、実行、評価については、労働移住省の労使関係・労働基準総局の内局である労使関係局が所管する。労使関係・労働基準総局には、労使関係局のほか、労働協約、就業規則、後述の中央労使紛争処理委員会及び地方労使紛争処理委員会に係る政策立案、実行、評価を行う労働条件・労使紛争処理局等がある。なお、中央労使紛争処理委員会事務局については、2001年の組織改正において次官官房内に置かれている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●地方労働事務所

---

以前は、労働移住省の直轄の地方組織であったが、2001年に実施された地方分権法により、州政府に移管された(注6)。後述の調停官による労使紛争の調停のほか、求人登録、求職登録及び職業紹介、労働基準監督等を行っている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労使紛争処理委員会

---

労使紛争処理に関する1957年法律第22号に基づいて設置された三者構成の労使紛争解決のための委員会であり、地方労使紛争処理委員会(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah : P4D)と中央労使紛争処理委員会(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat : P4P)がある。

##### 1) 地方労使紛争処理委員会(P4D)

地方労使紛争処理委員会は全国に26設置されている。委員会設立当初は9箇所であったが、その後全州に設置され27箇所となった。

現在は、東チモールの独立に伴い26箇所となっている(注7)。委員の構成は、政府側(労働移住省、産業貿易省、財務省、農業省及び公共事業省の地方組織)から5名、使用者側(インドネシア経営者協会)から5名、労働者側(全インドネシア労働組合総連合、インドネシア福祉労働組合等の労働組合)から5名の計15名である。労使紛争に際し、斡旋、調停及び仲裁を行う(後述(2)参照)。

##### 2) 中央労使紛争処理委員会(P4P)

中央労使紛争処理委員会は、ジャカルタの労働移住省内に所在する。委員の構成は、政府側(労働移住省、産業貿易省、財務省、農業省及び公共事業省の地方組織)から5名、使用者側(インドネシア経営者協会)から5名、労働者側(全インドネシア労働組合総連合等の労働組合)から5名の計15名である。労使紛争に際し、仲裁を行う(後述(2)参照)。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●裁判所

---

現在のところ、インドネシアには、労働問題に特化した、いわゆる労働裁判所というものはないが、労使紛争処理委員会等の行政側が下した決定に不服がある場合などには、行政裁判所に対し、その決定等の無効や取り消しを求めて提訴することができる。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働者団体の設立

---

2000年7月(大統領署名は8月4日)に成立した労働組合法(注8)では、一つの労働組合は最低10人の労働者によって設立されるとしている(従前の法律では最低25人としていた)。一人の労働者は、一企業の一組合にのみ所属できる。また、労働組合連合は最低5労働組合によって設立され、労働組合総連合は最低3連合によって設立されるとしている。

なお、このことにより、一企業に複数の組合が設立される可能性はより高まった。

設立された労働組合、労働組合連合及び労働組合総連合は記録のため、労働事項に責任のある地方の政府機関(注9)に対して、

- 1)設立発起人の名簿、
- 2)規約及び定款、及び
- 3)執行部の構成及び氏名、

を書面で通知することとされている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働協約

労働組合法においては、同法に基づいて届出を行った労働組合、労働組合連合及び労働組合総連合は、使用者側と労働協約の締結に関して交渉する権利を有するとしている。

労働協約の締結に関しては、労働協約法(注10)に定めがある。労働協約締結の手続きは以下のとおりである。すなわち、

- 1)一方の当事者が他方に対して労働協約を締結することを申し込もうとする場合は、労働協約の一般的様式(注11)に沿った労働協約案を添付して他方に対し書面により請求する。
- 2)労働協約締結の請求後30日以内に、締結のための協議を開始しなければならない。
- 3)労働協約の締結のための協議に代表として参加できる者は、
  - (i)企業レベルにおける締結の場合は、労働者側からは企業内労働組合執行部、使用者側からは企業の管理者とし、
  - (ii)その他のレベルにおける締結の場合は、レベルに応じて適切な人選をする。
- 4)労使による労働協約締結のための協議は、協議を開始した日より起算して30日以内に終了する。
- 5)労働協約を締結する場所は原則として企業内あるいは労働組合の事務所とする。
- 6)労働協約は、正規の文書あるいは双方の署名のなされた文書により締結しなければならない。

労働協約締結後には、労働協約を締結した労働組合及び使用者団体は、その構成員が当該協約の規定を遵守するよう務めなければならないとされているが、労働協約法には、同時に労働組合及び使用者団体は、その労働協約に規定がある場合にのみその構成員の行為に責任を負う旨が定められており、労働組合がその組合員が労働協約に定められている規定を遵守することに対して全面的な責任を有しているという考え方と組合員に対して適用される規定については労働組合は関与せず責任も有しないとする考え方の中間の考え方が採用されている。

労働協約が有効である間に、労働協約を締結した労働組合及び使用者団体の構成員である者あるいは構成員となった者は当該労働協約に拘束され、また構成員の資格を失った場合においても協約が変更または有効期間が満了するまではその拘束を受ける。労働協約は、2年をこえる有効期間を定めることはできないとされる。

労使を拘束する労働協約の規定に違反する個々の労働契約の規定はすべて無効となり、この場合には労働協約の規定が適用される。労働契約において定められていない事項についても労働協約が有効とな

る。また、労働協約の拘束を受ける使用者あるいは使用者団体は、現行の労働協約の規定より低い労働条件を含む労働協約を他の労働組合と締結することはできず、労働協約の適用を受けない労働者に対しても、労働移住大臣の命令(注12)がある場合には当該労働協約の適用をしなければならない。

労働協約を履行する労働組合は、使用者団体もしくはその構成員が労働協約に定めた義務に違反したときは、自らが使用者団体等から受ける損害だけでなくその組合員が受ける損害の賠償をも請求することができる。また、労働協約を履行する使用者は、労働協約に定めた義務に故意に違反した労働組合あるいは労働者に対して損害賠償を請求する権利を有している。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

労使紛争及び争議行為については、労使紛争終了に関する1957年法律第22号においてその手続き等を定めている。同法においては、まず、労使紛争について、「労使関係、労働条件又は労働の状況について、使用者又は使用者の集団と労働組合又は労働組合の集団とが意見の違いにより対立すること」と定義している。その上で、労使紛争の結果、その要求する労使関係、労働条件又は労働の状況を労働者側が受け入れるように当該使用者自身のため又は他の使用者を援助することを目的として、労働者の全て又はその一部が労働を行うことを拒否することを、使用者の取る「対抗措置」すなわちロックアウトと定義し、また労使紛争の結果、その要求する労使関係、労働条件又は労働の状況を使用者側が受け入れるように当該労働者自身のため又は他の労働者を援助することを目的として、労働者が集団的に労働を行うことを拒否し又は労働を遅延することを、労働者の取る「対抗措置」すなわちストライキと定義している。対抗措置に至るまでの手続きは以下のとおりである。すなわち、

1)紛争において、一方の当事者が他方に対し「対抗措置」を取ろうとするときは、その旨相手方及び地方労使紛争処理委員会議長あて書面により通知しなければならない。この書面には、調停官(次頁参照)の指導若しくは調停のもとに労働者及び使用者の間で、すでに紛争の基本事項について詳細な話し合いを行ったこと又は紛争となった事項を協議するために十分に若しくは2週間の間に2回相手方に対し協議の場に臨むよう要求したにもかかわらず相手方がこれに応じなかったことを説明する文書を添付しなければならない。

2)地方労使紛争処理委員会議長は上記の通知を受け取った旨及びその日付を記録し、通知を受けた日より起算して遅くとも7日以内に、これを受け付けた旨を証した書面を紛争当事者に交付しなければならない。

3)「対抗措置」は、当事者が地方労使紛争処理委員会議長からこれを受け付けた旨を証した書面を受け取った後においてのみ行使することができる。これに違反した者及び後述する地方労使紛争処理委員会、中央労使紛争処理委員会、仲裁の専門家若しくは仲裁委員会の裁定、または労働移住大臣の決定がなされた後に「対抗措置」を行った者は、3ヵ月以下の禁固あるいは1万ルピア以下の罰金に処されることになる。

また、労使紛争処理に関する1957年法律第22号に基づき紛争の処理手続きが行われようとしている場合あるいは行いつつある場合においては、使用者及び労働者は「対抗措置」をとってはならないとされている。すなわち、労使がなお協議中である場合には、いわゆる攻撃的ロックアウトは認められないこととなる。

このように、インドネシアでは、争議行為について、法制上は現在も制限が課せられている。(注13)



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 3 労使関係法制の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の調停等

労使紛争の調停等については、既述の労使紛争処理に関する1957年法律第22号において規定している。

#### 1) 当事者間における自主解決

労使紛争が発生した場合には、まず労働組合と使用者は平和的な協議によって自主解決を図るものとされている。第1番目の段階として係争している双方が、その労働の場において双方の直接的な話し合いによって自ら困難を解決するのだという、この法律の基本的な考え方が示されている。協議の結果合意に達した場合は、その合意の内容は労働協約法の規定に従って労働協約とすることができる。

#### 2) 地方における解決

##### a. 調停官による調停

紛争当事者間の協議において合意に達することができない場合であって、かつ仲裁の専門家の仲裁に委ねること(後述4)参照)を希望しない場合には、当事者双方又は一方から、労働移住大臣により任命された調停官に対し、書面による通知を行うことにより調停を申請することができる。調停官は、この通知を受けた場合は直ちに紛争の状況及びその原因を調査し、通知を受けた後7日以内に、紛争当事者との協議に入り紛争を平和的に解決するために協議を指導する等の方法により調停を開始する。調停官による調停の結果合意に達した事項は労働協約としての効力を有する。

一方、調停官が、当該紛争が調停官自身による調停では解決できないと判断した場合には、地方労使紛争処理委員会に委ねられる。この場合においては、紛争当事者に通知するものとされている。

##### b. 地方労使紛争処理委員会(P4D)による調停、提案及び裁定

地方労使紛争処理委員会は、紛争調停の委任を受けた後、直ちに紛争当事者との協議に入り紛争を平和的に解決するために協議を指導する等の方法により調停を開始する。地方労使紛争処理委員会による調停の結果合意に達した事項は労働協約としての効力を有する。

また、地方労使紛争処理委員会は、紛争解決のための提案を行う権利を有しているが、提案のみでは紛争の解決が困難である場合には、強制力のある裁定を行うことができる。提案若しくは裁定の決定を下すにあたり必要な説明又は資料が不足している場合及び紛争当事者が「対抗措置」を取った場合又はこれから「対抗措置」を取ることを予定している場合でこれが公衆若しくは国家の利益を損なう危険性がある場合には、地方労使紛争処理委員会は、調査委員会を設置し調査を行うことができる。これは、労使紛争の調停等の際、資料の不足、詳細な資料を欠くことがしばしば解決を困難にしていることから、

特定の分野の専門家による調査が必要となることがある。調査委員会を設置することで、解決をより容易にしようとしたものである。

提案及び裁定には、以下の事項が盛り込まれる。すなわち、

- (i)労働組合及び使用者の名称並びにその住所。
- (ii)双方の要求、応答及びその説明。
- (iii)その提案を示し又は裁定を下すにあたっての考え方。
- (iv)決定(提案あるいは裁定)の概要、当該決定が提言であるか又は強制力を有する裁定であるかの別。

当該決定には、日付、決定のなされた場所の記載並びに議長及び委員の署名がされていなければならない。また、決定を行った場合は、直ちにその決定書の写しを双方の紛争当事者に各一部ずつ送付するかあるいは委員会事務局が届けるものとされている。

地方労使紛争処理委員会の決定が裁定である場合で、当該裁定に対し中央労使紛争処理委員会での再調査(後述3)参照)の申請がなされない場合は、当該裁定はそれが決定された日より14日以内に実施される。地方労使紛争処理委員会の裁定に対して、紛争当事者の一方が、再調査の申請を行わず、かつ自主的にこれに従わない場合は、紛争当事者の他の一方は、この実施の確保をその地を管轄する国家裁判所に申請することができる。裁判所の認証を得た後は、裁定は民事決定の実施に関して適用される規定と同様の手続きに従い実施される。また、刑事的には、3ヵ月以下の禁固あるいは1万ルピア以下の罰金に処される。

### 3) 中央における解決

#### a. 中央労使紛争処理委員会(P4P)による裁定

地方労使紛争処理委員会の決定が強制力を持つ裁定である場合には、当該裁定が特にその地方特有の問題であって地方労使紛争処理委員会で処理すべきと中央労使紛争処理委員会が判断した場合を除き、紛争の当事者は、その決定がなされた後14日以内に中央労使紛争処理委員会に対して再調査の申請を行うことができる。

中央労使紛争処理委員会は、地方労使紛争処理委員会あるいは地方における調停官の取り扱っている紛争案件が国益又は公衆の利益を損なう危険性があると判断した場合には、当該案件を自らの取り扱う案件として引き上げることができる。この場合においては、地方労使紛争処理委員会並びに当該調停官及び紛争当事者に通知するものとされている。

中央労使紛争処理委員会の決定はすべて強制力のある裁定となる。裁定の決定を下すにあたり必要な説明あるいは資料が不足している場合及び紛争当事者が「対抗措置」を取った場合あるいはこれから「対抗措置」を取ることを予定している場合でこれが公衆あるいは国家の利益を損なう危険性がある場合には、中央労使紛争処理委員会は、調査委員会を設置し調査を行うことができる。

裁定には、以下の事項が盛り込まれる。すなわち、

- (i)労働組合及び使用者の名称並びにその住所。
- (ii)双方の要求、応答及び説明。
- (iii)その決定の基礎となった考慮点。
- (?)決定内容。当該決定には、日付、決定のなされた場所の記載並びに議長及び委員の署名がされていなければならない。また、決定を行った場合は、直ちにこれを書面あるいは委員会事務局を通じて

紛争当事者双方に通知するものとされている。

当該裁定に関しては、紛争当事者は再調査を申請することはできず、労働移住大臣がこれの無効あるいは実施延期の決定(後述b参照)を下さなければ決定の後14日以内に実施される。中央労使紛争処理委員会の裁定が自主的に実施されない場合は、紛争当事者はこの実施を確保すべく決定の有効性の認知のために、ジャカルタの国家裁判所に申請することができる。裁判所の認証を得た後は、裁定は民事決定の実施に関して適用される規定と同様の手続きに従い実施される。また、刑事的には、3ヵ月以下の禁固あるいは1万ルピア以下の罰金に処される。

#### b. 労働移住大臣による代替決定

上述の中央労使紛争処理委員会の裁定に関しては、労働移住大臣が、それが公安上の理由又は国家の利益のために必要であると判断した場合には、中央労使紛争処理委員会に委員を派遣している各省庁大臣と協議した上で、当該裁定を無効とし又は実施の延期をすることができる。その場合には代替決定を示すこととされている。労働移住大臣の代替決定が自主的に実施されない場合は、紛争当事者はこの実施を確保すべく決定の有効性の認知のために、ジャカルタの国家裁判所に申請することができる。裁判所の認証を得た後は、裁定は民事決定の実施に関して適用される規定と同様の手続きに従い実施される。また、刑事的には、3ヵ月以下の禁固あるいは1万ルピア以下の罰金に処される。

#### 4) 仲裁の専門家等による任意仲裁

労使紛争に関与している当事者は、任意又は地方労使紛争処理委員会の提案によって、仲裁の専門家又は仲裁委員会に紛争の仲裁を委任することができる。仲裁め専門家又は仲裁委員会への委任は双方による合意に基づき地方労使紛争処理委員会又は調停官の立会いのもとに行わなければならない。この合意書には以下の事項が盛り込まなければならない。すなわち、

- (i)紛争の原因となり仲裁の専門家又は仲裁委員会に仲裁を委任することとなった事項。
- (ii)労働組合の指導者あるいは代表及び使用者の名前及びその住所。
- (iii)仲裁の専門家又は仲裁委員会の名称及びその住所。
- (iv)仲裁による裁定がなされ、これが法的根拠を得た場合にはその裁定に服する旨の約束。
- (v)その他の仲裁を行うための必要な事項。

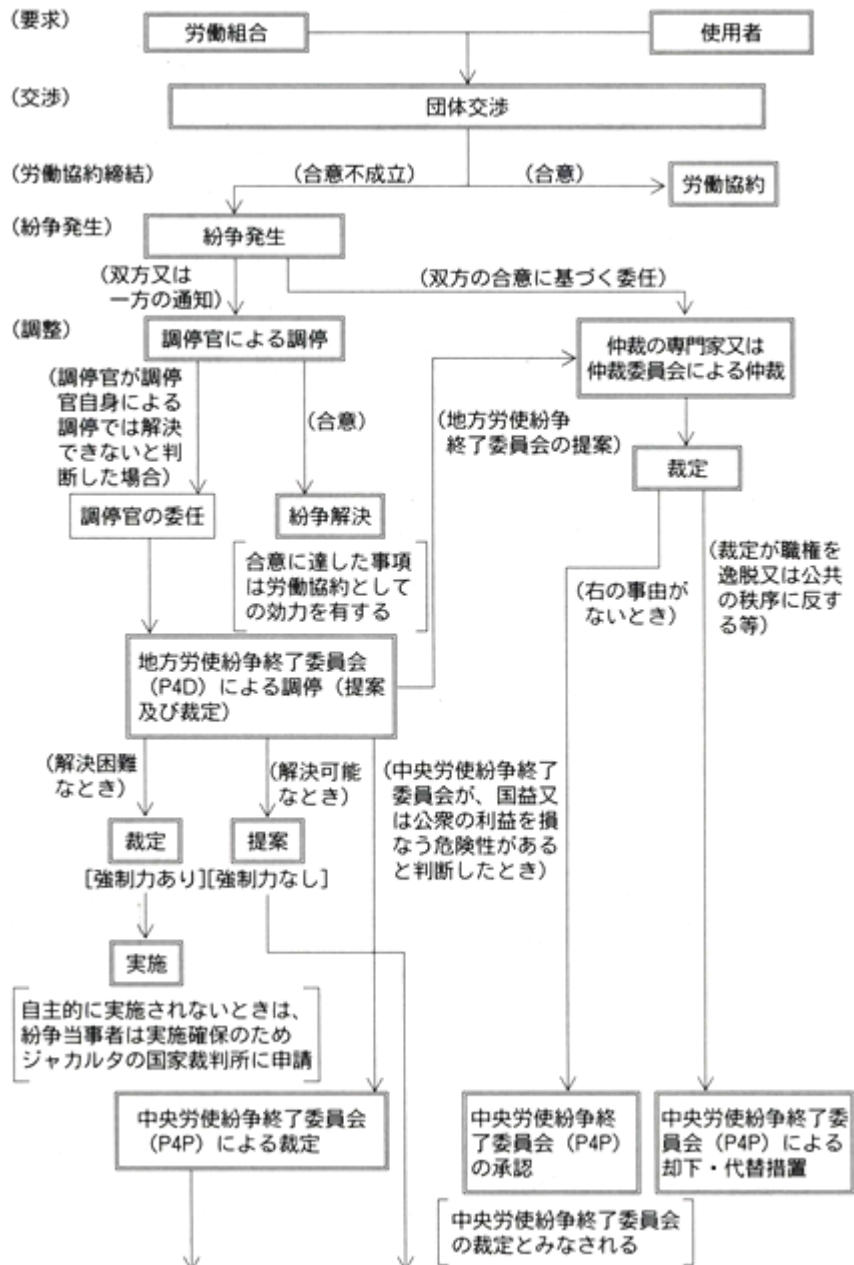
仲裁の専門家又は仲裁委員会の下す裁定には、以下の事項が盛り込まれる。すなわち、

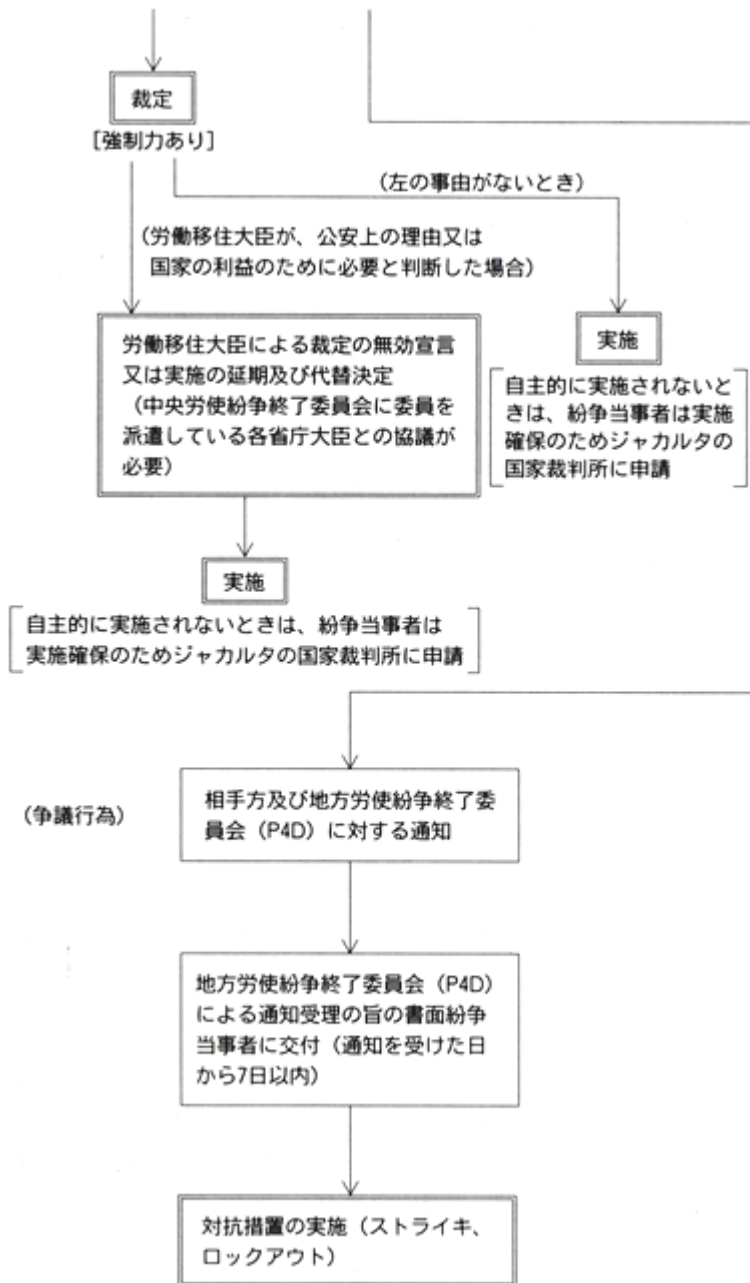
- (i)仲裁委任の合意書に盛り込まれた事項。
- (ii)双方の要求、応答、説明。
- (iii)裁定を下すにあたって基礎となった考慮点。
- (iv)裁定内容。また、当該決定には、日付、決定がなされた場所の記載及び仲裁の専門家又は仲裁委員会の署名がなされる。

図2-22 紛争調整の流れ



図 2 - 22 紛争調整の流れ





仲裁の専門家又は仲裁委員会の裁定には再調査を申請することはできない。中央労使紛争処理委員会は、仲裁の専門家又は仲裁委員会の裁定がその職権を逸脱し又はその裁定の中に公共の秩序若しくは道徳に反する点、若しくは悪意があることが認められる場合に限り、これを却下することができるが、その場合には代替措置を定めることとなる。中央労使紛争処理委員会が仲裁の専門家又は仲裁委員会の裁定を承認した後は、中央労使紛争処理委員会の裁定と見なされる。

この仲裁制度は、仲裁の専門家又は仲裁委員会は、係争当事者が選任することから、国により一方的に決められる決定よりも、仲裁の専門家又は仲裁委員会の裁定に対する信頼が高いという面が当事者にとって有利であるという利点があるといえる。

### 5) 法改正の動き

上記の手続きは、労使紛争処理に関する1957年法律第22号に規定されているものであるが、政府は、公平性を確保し、短期間で解決することを目的に、裁判所の機能を活用した新たな労使紛争の解決方法を定めた労働争議解決法案を国会に提出している。

同法案については、審議中であることを理由に詳細は公開されていないことから、新法成立後の地方労使紛争処理委員会及び中央労使紛争処理委員会の存続等については、現在のところ明らかではない。

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 4 労使関係の実態

##### (1) 労使紛争の発生件数等

---

中央労使紛争処理委員会における裁定件数は、1998年2,056件、99年2,266件、2000年2,094件、01年2,078件と、99年を除くとほぼ2,000件程度で推移している。平均処理期間は2～3か月である。

また、行政裁判所における労使紛争の処理件数は、1998年120件、99年192件、2000年247件、2001年267件と徐々に増加している。平均処理期間は約6か月である。

地方労働事務所における調停官による調停件数及び地方労使紛争処理委員会による裁定件数等については、現在労働移住省に対する報告義務はなく公表はされていない。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

---

インドネシアにおける労使関係については、労使共に団体交渉等を行う知識・経験が不十分であることが大きな問題点である。

労働組合側については、特に労働組合のリーダーに、使用者側との協議や交渉によって労働協約を締結しようとする専門技術が欠けていることである。これまで、インドネシアの労働組合のリーダーの中には、特に地方においては軍部や警察出身者、退役官僚等が入っており、長年、国際自由労連(ICFTU)から批判を受けてきた。また、NGOや部外者がリーダーとなっているケースも多くある。すなわち、本来の労働組合のリーダー(Union Professional)が育ちにくかったといえる。今後は、責任を持った労働者のための労働組合として機能することが可能となるような方策が求められる。また、個々の労働者が、近代的な労使関係に慣れておらず、労働関係法制についても無知であるといった問題もある。その結果、団体交渉で合意が得られないと法的な手続きをふまずに、すぐにストライキを実施し、この結果、使用者は「違法なストライキだ。厳しく取り締まってくれ」といった反応を示し、労使双方の不信感から団体交渉どころではなくなってしまう。

使用者側については、企業の大多数の経営者、管理者層が労働組合の存在を好ましく思わず、労働組合に抵抗感を抱く点が指摘される。また、スハルト政権時代には全インドネシア労働組合連合(FSPSI)のみを唯一のナショナルセンターと認め、それによって労働組合活動を厳しく管理、制限していた経緯もある。今後は、労使共に労働者の権利及び義務、労働組合活動の意味及び役割、労働関係法制への理解をより深めることが必要であろう。

一方、労働行政に関しても、労使からの批判はある。第1に、法の整備と法の執行について、十分になされていないとの声がある。これは特に違法ストライキに対する当局の消極的すぎるともいえる姿勢に現れている。第2に、地方労使紛争処理委員会及び中央労使紛争処理委員会での調停に時間がかかるということである。第3に、調停の結果及び根拠に対して、公平性や透明性への疑義が残るとする意見もある。さらに、2001年に実施された地方分権化により、労働行政分野では、地方労働事務所が州政府に移管され、これにより、州の機関となった労使紛争の現場に最も近い労働行政機関である地方労働事務所による労使紛争への調停等の調整の際、「対応が中央行政府の言うことと違う」「法的に正しい指導をしてくれない」といった、地方労働行政への不満の声も上がっている。こうした問題に対しては、法の整備及び行政側の一貫した法の執行が求められている。

インドネシアにおいては、労使交渉ルールの確立及び定着、対話による解決の促進、平素からの良好なコミュニケーションの確保等が求められているといえる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 5 最近の主要な紛争について

近年インドネシアで活発化する労使紛争においては、ストライキ、ロックアウトなどの争議行為による影響は決して小さいものではない。

2000年6月に発生した、インドネシア最大の石炭採掘会社における賃金引上げと一時中断されていた福祉手当の再開を求めて行われたストライキでは、操業が中止されたことで、石炭供給に支障をきたし、日本を含む海外の31の顧客を失い、インドネシア政府も鉱区使用料及び税収で合計約34万米ドルの損害を被っている。この紛争におけるストライキに関しては、地方労使紛争処理委員会が、法律違反であるとの判定を下している。

また、2000年12月から発生した、高級ホテルにおける労使紛争では、サービス料金の平等配当や年金制度の導入等を求めた労働組合のストライキに対し、ホテル側がロックアウトや労働組合関係者の大量解雇等の措置を取った。その後、国内の民事訴訟においては、労働組合役員に対し損害賠償金の支払等が命じられ、労働組合側はホテル側の行為及びホテル側の行為を「黙認」している政府に対する批判を国際的に展開するなど紛争は長期化している。

2001年に入ってから、各地で公立学校の教員によるストライキにより学校が閉鎖され、生徒に影響を及ぼす事態も発生している。日系企業においては、スハルト政権下では、比較的ストライキの発生は少なかったと言われているが、最近は日系企業でも例外ではなくなり、解決に長期間を要するものも発生している。

A社で発生した労使紛争では、解決までに約5ヵ月を要し、損失額は推定2億米ドルと言われている。作業方法の変更をきっかけとして、2000年4月末から8月末までの4ヶ月間ストライキ及び工場占拠が行われたもので、その間、使用者側は、労働者の解雇手続きを進め、中央労使紛争処理委員会は解雇を認める裁定を下したが、宗教・人的資源に関する国会第6委員会は労使再交渉を勧告した。その後、A社の企業内労働組合は、インドネシア金属労働組合協会(SPMI)及び国際金属労連(IMF)の支援を受け、使用者側と交渉を行ったが解決せず、結局9月に入り、A社現地法人の日本本社と国際金属労連との間で決着が図られた(詳細は2000～2001年海外情勢白書第1部第3章を参照)。

B社で発生した労使紛争は、解決までに約2ヵ月を要し、製造損失台数は1500台と言われ、死傷事件にも発展した。2001年3月、100%の賃金引上げや停職処分を受けた2名の労働者の復職等を求めたストライキが発生し、スト実施労働者が工場を占拠した。数度に渡り労使交渉が行われたが、交渉は決裂した。その後、地方労使紛争処理委員会が調停を行っていたが、5月28日中央労使紛争処理委員会への申請がなされ、6月28日に和解が成立した。この紛争中の3月29日未明には、長刀、手榴弾等を持った暴漢がバス11台に分乗して工場を襲撃するという事件が発生し、スト実施労働者2人が死亡し、多数が負傷する惨事となった。

C社では、会社の移転に当たり、移転の条件について折り合わず、2000年11月にストライキとなり、工場に立ち立った日本人駐在員及び短期出張者が出られなくなり数ヵ月間監禁されるという事態が生じた。数日後2人が解放された後、労使交渉が行われ、労使交渉のルールが協議された。s

近年多発する労使紛争は、賃金額の引上げ及び福利厚生改善の端を発しているものが多い。中でも、繊維、靴、電化製品製造業の分野で多く、工場の海外移転問題にまで発展している。インドネシア以外のアジア諸国で、より労使関係が良好で、労働者の技能が高く、投資に対する優遇措置の手厚い国々か

らの誘致もあることから、在インドネシアの日本企業は経営の現状維持はあっても、新しい投資に関しては状況を見守っている状況であるという報告もある。

---

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### インドネシア

#### 6 今後の展望

---

現在、インドネシアでは、労使関係法制の整備が行われている。2000年には労働組合法が成立し、現在は、労働者保護、福祉、職業訓練、雇用等全般を定めた労働力開発保護法案及び労働争議の解決手続きを規定する労働争議解決法案が国会審議中である。当該2法案に関しては、2001年7月、新たに就任したヤコブ・ムア・ウェア労働移住大臣自身も早期成立を目指す意欲的な姿勢を示しており、現在の社会経済情勢に対応し得る新たな労使関係制度の確立が期待されている。

---



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 タイ

---

参考文献

タイ労働社会福祉省資料

バンコク日本人商工会議所編「タイ労働法及び関係内務省令」

日本労働研究機構・財団法人連合総合生活開発研究所

「職場労使関係の国際比較に関する調査研究報告書」

(職場の苦情処理に関する調査研究)1999年3月

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 1 労使関係の背景

---

タイにおいては、農業部門の就業者の全就業者に占める割合が約5割と我が国と比べて相当に高い。農業労働は伝統的な個人経営、家族経営の場合も少なくない。こうしたタイの就業構造は、

1)我が国と比較して著しく低い労働組合の組織率(98年で2.0%)、

2)雇用労働に対する未経験(親類縁者に雇用労働者がおらず、企業社会を初めて経験する等)から生ずる権利労働に基づく労使関係への理解の不足

からくる労使関係上の問題に影響を与えている可能性がある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

---

農業中心の社会構造もあり、労働者の組織化は都市部及び工業地域が中心となっている。また、労働組合の推定組織率は1998年で2.0%と極めて低い。

なお、後述するように、労働組合は、

1)2以上が連合して労働組合連合を、

2)15以上が連合して労働者団体協議会を

設立することができるものとされている。このうち労働者団体協議会は我が国のナショナルセンターに相当するが、主な労働者団体協議会は次のとおりとなっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

#### ●タイ労働会議(Labour Congress of Thailand : LCT)

---

1978年設立。代表的なナショナルセンターである。2002年4月現在で178の単位組合と2の産別組合から構成されており、個人加入はできない。傘下組合の総組合員数は2002年4月現在で約12万人である。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

#### ●タイ労働組合会議(Labour Congress of Thailand : TTUC)

---

1983年設立。2002年4月現在で100の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は4万人となっている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

#### ●タイ労働全国会議(National Congress of Thai Labour : NCTL)

---

1979年設立。2002年4月現在で190の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は3万8000人となっている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

##### ●タイ労働連盟(Confederation of Thai Labour : CTL)

---

1993年設立。2002年4月現在で94の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は4万人となっている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

##### ●全国労働会議(National Labour Congress : NLC)

---

1991年設立。2002年4月現在で45の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は9,000人となっている。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

#### ●タイ民間労働者全国会議(The National Congress of Employees of Thailand : NPET)

---

1993年設立。2002年4月現在で43の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は2万人となっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

●全国自由労働連合会議(National Free Labour Union Congress : NFLUC)

---

1978年設立。2002年4月現在で48の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は2,000人となっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

#### ●タイ産業労働評議会(Thailand Council of Industrial Labour : TCIL)

---

1978年設立。2002年4月現在で20の労働組合から構成されており、傘下組合の総組合員数は5,000人となっている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働者団体の状況

##### ●国営企業職員協会連合会(SERC)

---

1980年設立。国営企業(電力、鉄道等)の労働者の労働組合である。40の国営企業の労働組合から構成され、傘下組合の総組合員数は22万人となっている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

後述するように、使用者団体は、

- 1)3人以上の同業の使用者から構成される使用者協会(Association,1999年現在154団体)(タイ労働関係法第68条)、
- 2)2つ以上の使用者協会から構成される使用者連盟(Federation,1999年現在3団体)、
- 3)2つ以上の使用者協会及び使用者連盟から構成される(両者が混ざっていてもいい)使用者団体協議会(Confederation,1999年現在9団体)

の3種類が存する。このうち使用者の中央組織たる性格を有する主な使用者団体協議会は次のとおり。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

##### ●タイ使用者連盟(Employers'Confederaton of Thailand : ECOT)

---

1976年設立。約1,200の使用者からなる。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

#### ●タイ産業貿易使用者連盟(Employers'Confederotion of Thoi Trade and Industry : ECOTHAI)

---

1994年、タイ使用者連盟から一部使用者が脱退して設立。117の使用者からなる。

---

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



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 2 労働組合の状況等

##### (3) 労使関係の概況

---

タイの争議行為(ストライキ及びロックアウト)の発生件数をみると、2001年で4件と少なく、この意味で労使関係は安定している。また、広義の労働争議の発生件数については増加していない。これは、アジア通貨危機後に労働者の方が職業の安定を最優先し、争議行為を控える傾向があるからであるとの意見もある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働社会福祉省

---

労働及び社会保障関係の行政を行う組織である。大臣官房、次官官房及び5つの局から構成される。労使関係を取り扱う局は、労働保護福祉局(Department of Labour Protection and Welfare)であり、同局において、主として民間部門の労使紛争の調整等を行っている。同局においてはこのほかにも労働基準関係行政も併せ行っている。労働社会福祉省は、近々労働を担当する労働省と社会福祉等を担当する社会開発省とに分かれる予定である。なお、医療関係については、従来より厚生省が行ってきており、この点は今後とも変化はない。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●地方労働事務所

---

労働社会福祉省労働保護福祉局の管轄の地方組織である。労働組合の登録、民間部門の労使紛争の調整等を行っている。地方労働事務所は、75の県労働事務所と19のバンコク首都圏労働事務所が存する。2002年1月現在で、県労働事務所の総定員は575人、バンコク首都圏労働事務所の総定員は38人である。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労使関係委員会

---

1975年労働関係法に基づいて設置された三者構成の労使紛争解決のための独立の行政委員会である。概ね我が国の中央労働委員会に相当する。委員長1名及び8名以上14名以下の委員から構成され、労使の委員がそれぞれ少なくとも3名以上選任されなければならないものとされている。現在は公労使各5名ずつの委員から構成されている。

業務の内容は、

- 1)鉄道、港湾、電信電話等社会資本に係る事業において解決困難な争議が生じた場合における争議の調整を行うこと、
- 2)上記1)以外の事業において解決困難な争議が生じた場合であって、所管大臣が国の経済若しくは公共の秩序に影響すると判断した場合又はロックアウト若しくはストライキが国の経済に悪影響を及ぼし若しくは公に対して困難をもたらす若しくは国の安全に危険を生じ若しくは公の秩序に反すると判断した場合における争議の仲裁を行うこと、
- 3)不当労働行為の審査及び決定を行い、不当労働行為があったと認めるときに、使用者に対し労働者の職場復帰、損害賠償及び一定の行為を行い又は行わないことを命ずること、
- 4)大臣の付託に応じ、労働争議、ストライキ及びロックアウトの通知、交渉及び解決に係る意見を述べること

等となっている。なお、労働福祉省及び地方労働局との関係では、上記1)及び2)以外の労使紛争(社会資本以外の事業における比較的軽微な労使紛争)に係る調整について労働社会福祉省及び地方労働局が取り扱い、1)及び2)について労使関係委員会が取り扱うことになる。

なお、事務局は労働社会福祉省の大臣官房に置かれている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働裁判所

---

行政部に置かれる上記の労使紛争解決機関とは別個に、労働関係の事件を専門に扱う裁判所として、1979年の労働裁判所設置及び労働事件訴訟法に基づき、労働裁判所が設けられている。労働裁判所は、個別労使関係も含めてあらゆる労使関係について司法的に権利義務を確定することを目的として設置されているものである。

同法によって、労働裁判所は、

- 1) バンコクとその周辺地域を管轄する中央労働裁判所、
- 2) 数県をまとめたブロック単位を管轄する管区労働裁判所

を設置するとされ、必要な場合には県労働裁判所を設置することができるものとされているが、実際に設置されているのは中央労働裁判所のみであり、このため中央労働裁判所が全国の労働事件を担当し、地方の一般裁判所に労働事件が提起された場合、中央労働裁判所の裁判官が地方裁判所に出向いて審理と判決を行っているのが現状である。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働者団体の設立

---

#### 1) 概要

タイの労働者団体の主なものとしては、

- a.10人以上の労働者によって設立される労働組合、
- b.2以上の労働組合によって設立される労働組合連合、
- c.15以上の労働組合又は労働組合連合

によって設立される労働組合協議会がある。その設立の要件等は次のとおりである。

#### 2) 労働組合の設立

自由設立主義を取っている我が国と違い、タイにおいては労働組合は1975年労働関係法の規定に基づいてのみ設立できることとなっている。

即ち、

- a.労働組合は、同一の使用の下で労働する労働者又は使用者の数に関係なく同業者の労働に従事している労働者であって、法行為能力を有しかつタイ国籍を有する者が設立することができる。
- b.その設立には、労働組合を設立する権利を有する10人以上の労働者が、
  - (i)名称(「労働組合」の文字を冠することが必要)、
  - (ii)目的、
  - (iii)事務所の所在地、
  - (iv)労働組合への加入及び脱退に関する手続き、
  - (v)ストライキ指示の手続き、

(vi)総会に関する手続き

等を記載した労働組合同規約案を添えた文書による登録申請書を登録官に提出し、登録官が、国民の秩序安寧に反しない等と認めた場合に登録証明書を交付することが必要とされる。c.設立された労働組合は法人格を有する。

3) 労働組合連合の設立

2以上の労働組合であって、それぞれの労働組合について、

a.組合員が同業種の労働を行っているかどうかにかかわらず、同一の使用者の労働者であること、

b.又は組合員が同一の使用者の下で労働を行っているかどうかにかかわらず、労働組合間の良好な関係を助長し、又は組合員と労働組合の利益を図る目的がある場合、

の2つの場合には、それぞれの労働組合において投票により組合員数の過半数の賛成を得て、登録官を通じて登録することによって、労働組合連合を設立することができる。労働組合連合は法人格を有する。

4) 労働者団体協議会の設立

15以上の労働組合又は労働組合連合は、教育及び労働関係を助長するため労働者団体協議会を設立することができる。労働者団体協議会は、規約を定め、加入する者の賛成を得た上で登録官を通じて登録することによって設立することができる。労働者団体協議会は法人格を有する。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●使用者団体の設立

---

#### 1) 概要

タイの使用者団体の主なものとしては、a.3以上の同一の業種の利用者によって設立される利用者協会、b.同一の事業に従事している2以上の利用者協会によって設立される利用者連盟、c.5以上の利用者協会又は利用者連盟によって設立される利用者団体協議会がある。

#### 2) 利用者協会

利用者協会は、労働条件に関する利益を確保し、使用者と労働者の間及び利用者相互の良好な関係を助長するための利用者のための組織である。

その設立の要件は次のとおりとなっている。

a.利用者協会は、同一の業種の利用者であって、法行為能力を有しかつタイ国籍を有する者が設立することができる。

b.その設立には、利用者協会を設立する権利を有する3人以上の利用者が、

(i)名称(「利用者協会」の文字を冠することが必要)、

(ii)目的、

(iii)事務所の所在地、

(iv)利用者協会への加入及び脱退に関する手続き、

(v)ロックアウトの手続き、

(vi)総会に関する手続き等を記載した定款案を添えた文書による登録申請書を登録官に提出し、登録官が、国民の秩序安寧に反しない等と認めた場合に登録証明書を交付することが必要とされる。



c.設立された使用者協会は法人格を有する。

### 3) 使用者連盟の設立

加入者が同一の業種の事業に従事している2以上の使用者協会は、使用者協会間の良好な関係を助長し、並びに使用者及び使用者協会の利益を図るために、登録官を通じて登録することにより使用者連盟を設立することができる。使用者連盟は法人格を有する。

### 4) 使用者団体協議会の設立

5以上の使用者協会又は使用者連盟は、教育及び労働関係を助長するため労働者団体協議会を設立することができる。使用者団体協議会は、規約を定め、加入する者の賛成を得た上で登録官を通じて登録することによって設立することができる。使用者団体協議会は法人格を有する。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●団体交渉

---

#### 1) 概要

労働関係法により、同法に基づいて設立された労働組合は、使用者又は使用者協会に対し要求の提出、交渉、仲裁決定の受理及び労働協約を締結する権利を有する。したがって、使用者は労働組合から団体交渉の申入れがあった場合にはこれに応じなければならない。

団体交渉の手続きについては、労働関係法に労働条件協定の締結の定めがある。これは、労働者数20人以上の事業所においては、賃金、労働時間等について記載した文書による労働条件協定の締結を義務づけるものである(ただし同協定の締結に際しては、労働組合だけでなく、7名以下の労働者の代表も当事者となることができるものとされているため、厳密には使用者と労働組合とによる団体交渉を定めたものではないことに注意する必要がある)。

#### 2) 労働条件協定締結の手続き

労働条件協定締結の手続きは以下のとおり。すなわち、

- a.使用者と労働者は、お互い相手方に対して自らの要求を行うことができるが、当該要求については文書で行わなければならない。
- b.労働者が要求を行う場合には、要求事項を記載した文書には、要求を行う労働者の名前と署名が記載されていなければならない。その際要求を行う労働者は、要求に関係する全労働者数の15%以上以上でなければならない。
- c.労働組合が要求を行う場合には、要求を行う労働者の名前と署名の記載は不要であるが、当該企業の労働者たる組合員の20%以上は当該企業の労働者でなければならない。
- d.使用者と労働者は、要求書の提出があった日から起算して3日以内に交渉を開始しなければならない。交渉の期間については制限がない。
- e.労働者と使用者が合意に達したときは、使用者又は使用者の代表及び労働者の代表又は労働組合の役員の署名を付した文書を作成しなければならない。
- f.使用者は、当該労働条件に関する合意を、当該合意の日から15日以内に、所管省庁の局長又は担

当省庁の局長から委任を受けた者に対し提出しなければならない。

---

---

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

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

---

#### 1) 概要

労使紛争の発生は、上記の交渉が開始されないか、交渉が不調に終わった場合と定義されている。労使紛争が発生しても、すぐに争議行為を行うことができるわけではなく、労使紛争の発生を労働社会福祉省の調停官に通知してから5日間は争議行為を行うことができない。また、争議行為の権利は、労働者側だけでなく使用者側にも明文で認められていることがタイにおける労使関係制度の特徴やある。

#### 2) 争議行為に至る手続き

労使紛争の発生から争議行為に至るまでの手続きは以下のとおりである。a.労使交渉が要求書の提出があった日から起算して3日以内に開始されない場合又は交渉の結果合意に至らなかった場合には、労働争議が発生したものとみなされる。要求を行った側は、当該3日が経過した時点又は合意不成立の時点から起算して24時間以内に、調停官に対し文書でその旨の通知を行わなければならない。その際、交渉の様子は問われないので、ただらと交渉した結果合意に至らなかった場合でも、労働争議が発生したものとみなされる。b.通知を受けた調停官は、通知を受けた時点より起算して5日以内に、要求を行った側と要求を受けた側が合意に達するよう仲介を行わなければならない。c.5日以内に労使の合意が不成立の場合には、当該争議は「合意を得ることができない労働争議」とみなされ、争議行為として、使用者はロックアウトを、労働者はストライキを行うことができる。ただし、争議行為を行う者は、その開始の24時間前までに、相手方及び調停官に対し争議行為を行う旨の通知をしなければならない。

#### 3) 争議行為の制限

次の場合にはストライキ及びロックアウトは禁止される。

- a.相手方に対する労働条件協定締結又は改正に係る要求書が提出されていないとき又は未だ合意を得ることができない労働争議となっていないとき、
- b.労働条件協定に関して合意に達し、その履行義務のある当事者のうちの一方が義務を履行したとき、
- c.調停官の調停により労働条件協定に関して合意に達し、その履行義務のある当事者が義務を履行したとき、

d.労働争議仲裁人の仲裁決定に従う義務のある当事者が義務を履行したとき、

e.

(i)社会資本に係る事業について労使関係委員会の審査が行われているとき(後述)、

(ii)所管大臣による裁定が終了したとき、

(iii)及び社会資本に係る事業以外の事業において解決困難な労働争議について労使関係委員会の仲裁が終了したとき(後述)、

f.労働争議仲裁人による仲裁が行われているとき。

また、調停官と相手方に対し24時間前までに文書による通知を行わずにストライキ及びロックアウトを行うことはいかなる場合においても禁止される。

さらに、争議行為が国の経済に損失を与え、国民を困窮させ、国の安定に危害を生じさせ又は国民の秩序安寧に反するおそれがあると判断した場合には、

a.ロックアウトの中止と労働者の原状復帰、

b.ストライキの中止と職場復帰、

c.代替要員の確保、

d.労働委員会に労働争議の仲裁を行わせること

を命ずることができる。

なお、戒厳令の布告又は緊急事態の宣言がなされた場合には、所管大臣はストライキ及びロックアウトの中止を命ずることができる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労使紛争の調整

---

#### 1) 概要

前述のとおり、争議行為が発生したときは、原則として調停官が当該労働争議の解決に当たることとなる。しかし、調停官による仲介が不調に終わったときには、即ち、

- 1)労働争議仲裁人による仲裁決定、
- 2)労使関係委員会における労働争議の裁定及び仲裁、
- 3)戒厳令及び緊急事態の宣言等に基づく労働争議の仲裁

のいずれかが行われる。これらの手続に至る場合には、ストライキやロックアウトは制限されることになるが、いずれの手続も行われなときは、ストライキやロックアウトを行うことができる。

#### 2) 労働争議仲裁人による仲裁決定

a.仲裁人の任命は、「合意を得ることができない労働争議」(労使紛争の発生と争議行為2)争議行為に至る手続参照)が発生したとき、使用者及び労働者が仲裁のために1人若しくは複数の労働争議仲裁人を任命することに合意したときに任命することができる。

b.労働争議仲裁人は、その任命されたことを知った日から起算して7日以内に、要求を行った側と要求を受けた側の双方に対し、労働争議に関する説明書の提出日、労働争議の審査の期日及び場所を通知しなければならない。

c.労働争議仲裁人は労働争議の審査を行う。審査に際しては、仲裁人は、要求を行った側と要求を受けた側の双方に対し、理由を説明し、及び承認を申請する機会を与えなければならない。

d.労働争議の審査が終了したとき、労働争議仲裁人は、少なくとも、

- (i)仲裁決定の日、
- (ii)労働争議の争点、
- (iii)明らかにされた事実、

(iv)仲裁裁定の理由、

(v)当事者の一方若しくは双方に行わせ、又は行わせないものとする仲裁決定の内容、

について記載した仲裁決定書を作成しなければならない。

e.仲裁決定には、労働争議仲裁人の過半数の賛成を得、かつ労働争議仲裁人の署名を行わなければならない。

f.労働争議仲裁人は、仲裁決定を行った日から起算して3日以内に、要求を行った側及び要求を受けた側又はそれぞれの代表人に、仲裁決定の写しを送付しなければならない。同時に、関係労働者が労働する職場に仲裁決定の写しを提示しなければならない。

g.労働争議仲裁人は、仲裁の決定を行った日から起算して15日以内に、所管省庁の局長若しくは所管省庁が委任する者に対し、仲裁決定を届け出て登録を行わなければならない。

### 3) 労使関係委員会による労働争議の裁定及び仲裁

#### a. 社会資本に係る事業等における労働争議の裁定

社会資本に係る事業における労働争議については、調停官が事件を労使関係委員会に送付することによる裁定の手続きが定められている。その手続きは以下のとおり。

社会資本に係る事業、具体的には、

(i)鉄道、港湾、電信電話、エネルギー又は電力の供給若しくは販売、水道、石油の生産又は精製、病院又は医療施設、及び省令で定めるその他の事業、に該当する事業を行う企業において合意を得ることができない労働争議が発生したときには、調停官は裁定を求めるため、当該争議を労使関係委員会に送付することとされている。

(ii)労使関係委員会は、当該送付を受けた日から起算して30日以内に両当事者に対しその裁定を行い、これを通知しなければならない。

(iii)使用者、使用者協会及び使用者連盟並びに労働者、労働組合及び労働組合連合は、当該裁定を受けた日から起算して7日以内に所管大臣に対して不服申立てをすることができる。

(iv)所管大臣は、不服申立てを受けた日から起算して10日以内に当該不服申立てに対して裁定を下し、両当事者に通知しなければならない。

(v)所定の期間内に不服申立てがなかった労使関係委員会の裁定及び不服申立てに対する大臣の裁定は最終決定となり、要求を行った側及び要求を受けた側はともにこれに従わなければならない。

b. 上記以外の事業における解決困難な労働争議の仲裁

上記a以外の事業における解決困難な労働争議については、所管大臣が労使関係委員会に仲裁介入を命ずることによる仲裁の手続きが定められている。その手続きは以下のとおり。

(i)上記a以外の事業において合意を得ることができない労働争議が発生し、当該争議につき、所管大臣が国の経済に悪影響を及ぼし若しくは公に対して困難をもたらし若しくは国の安全に危険を生じ若しくは公の秩序に反すると判断した場合、所管大臣は労使関係委員会に仲裁介入を命ずることができる。

(ii)労使関係委員会は、当該命令を受けた日から起算して30日以内に仲裁の決定を行わなければならない。

(iii)所管大臣は、必要に応じ、労使関係委員会め仲裁の期間を延長することができる。

(iv)労使関係委員会の仲裁決定は最終決定となり、要求を行った側及び要求を受けた側はともにこれに従わなければならない。

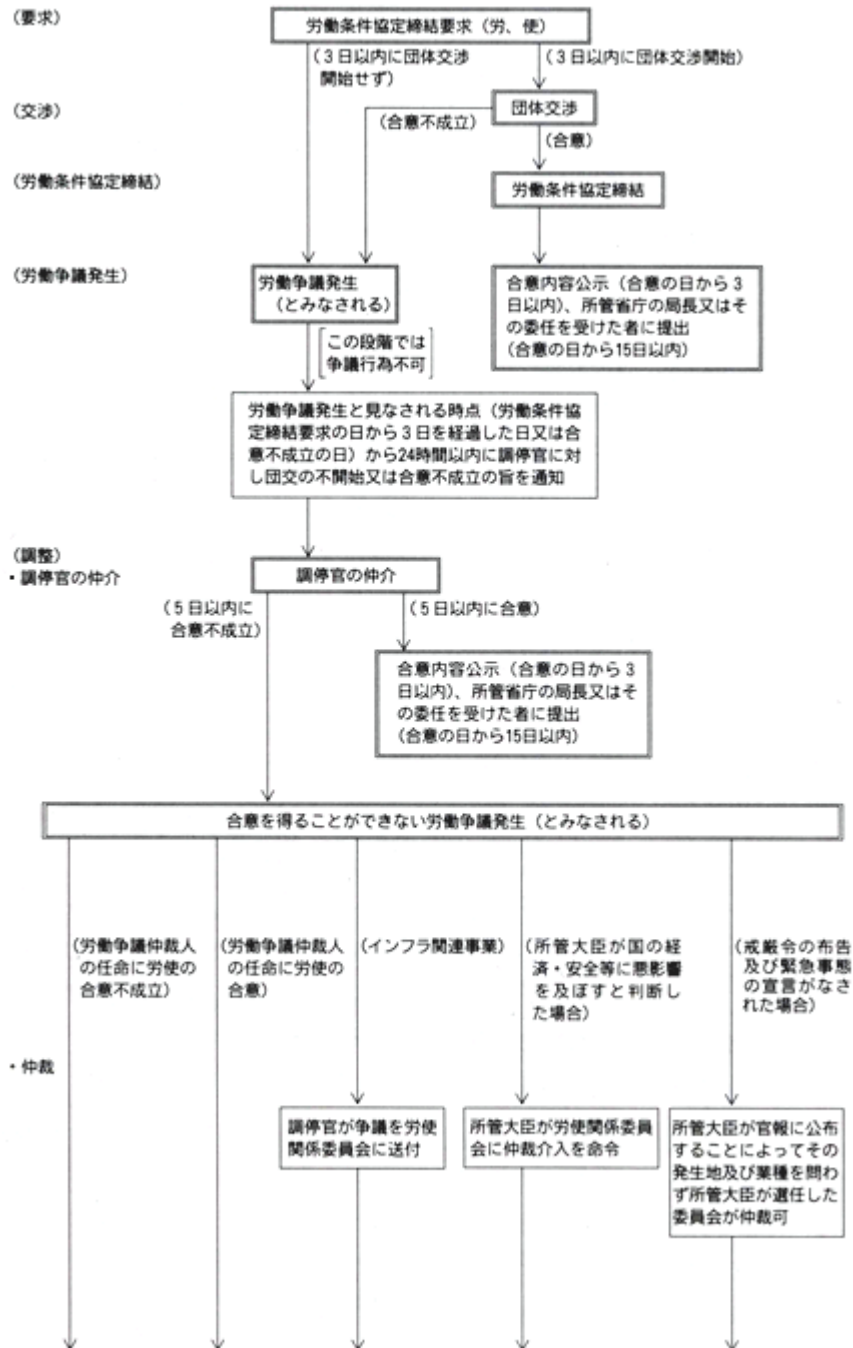
c. 戒厳令及び緊急事態の宣言等に基づく労働争議の仲裁

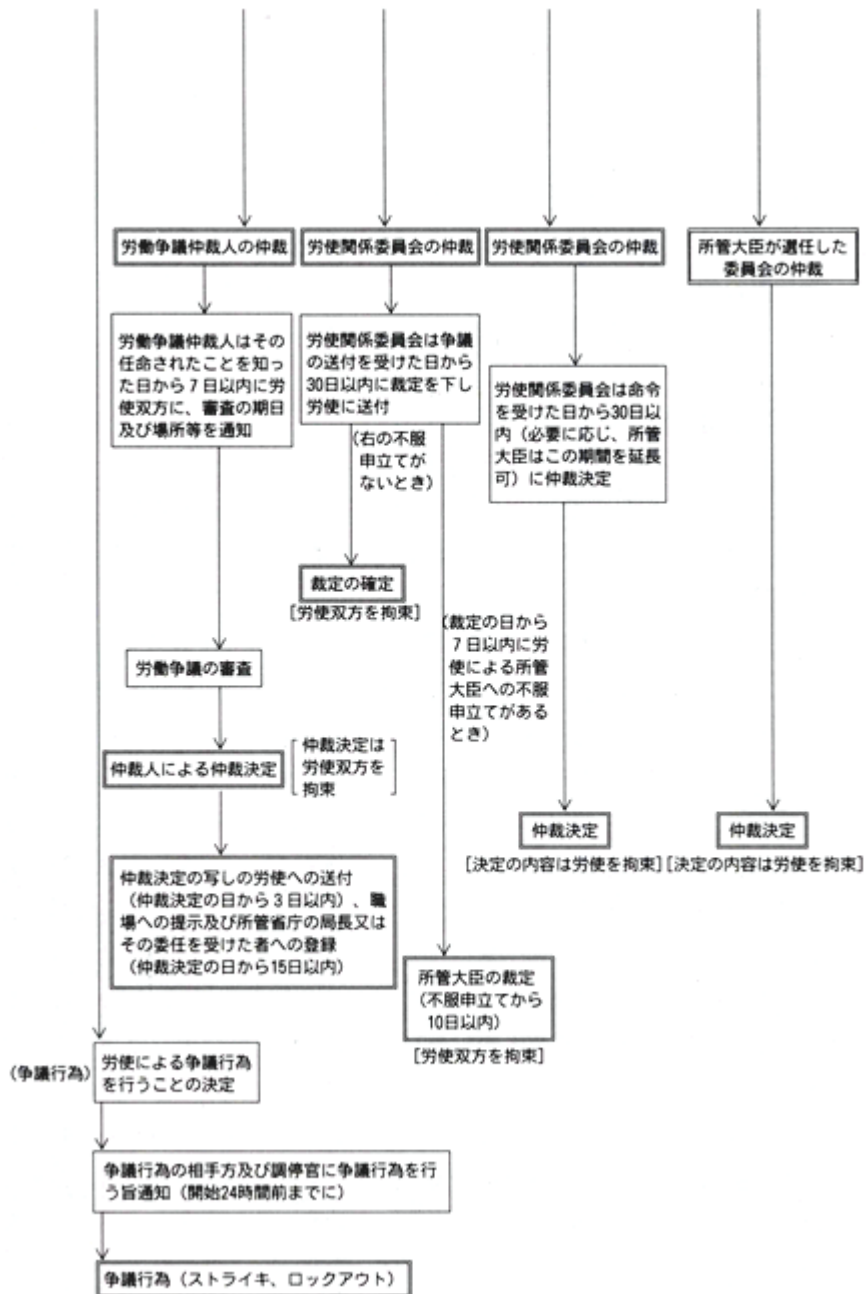
このほか、戒厳令の布告及び緊急事態の宣言がなされた場合並びに国が重大な経済問題に直面した場合には、所管大臣は、上記a以外の合意を得ることができない労働争議について、その発生地及び業種を問わず、官報に公布することによって、所管大臣が選任した委員会に仲裁させることができる。この場合、当該委員会の仲裁の決定は最終決定となり、要求を行った側及び要求を受けた側はともにこれに従わなければならない。

図2-23 紛争調整の流れ



図 2 - 23 紛争調整の流れ





---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●不当労働行為とその救済

---

#### 1) 概要

タイの労使関係制度においては、使用者が労使関係の場において、労働組合や労働者に対して不利益な取扱いをすることを防止する等の目的で、労働者が労働組合に加入していることを理由として使用者が解雇を行うことを禁止する等、関係者に対して一定の行為をすることを禁止する不当労働行為の制度が設けられている。関係者は、不当労働行為があったと考えるときは、労使関係委員会に対して不当労働行為の申立てをすることができる。

#### 2) 不当労働行為の申立て事由

使用者に対して禁止される不当労働行為の申立て事由としては以下の事由が挙げられる。

a.使用者が労働者を解雇し、又は労働者及び労働者の代表を害する行為をすること。労働者団体協議会又は労働者連合がその義務の履行をすることを妨害すること。その中には、労働者又は労働組合がピケを行うこと、要求書を作成し又は提出すること、交渉又は団体行動を行うこと、調停官、登録官、労使関係委員会若しくは労働裁判所等の証人となり又は証拠を提出することが含まれる。

b.労働者が労働組合に加入していることを理由として、使用者が労働者を解雇し又は労働者が義務の履行をすることを妨害すること、

c.使用者が、労働者に対して労働組合に加入し又は労働組合を脱退するよう要請すること。たとえば、使用者が、労働者又は労働組合の職員に対して金銭又は資産を与え、又は与えることを示唆して、労働者が労働組合に加入しないようにさせ、又は労働組合が加入申請をした労働者の加入を拒否するようにさせることもその一例となりうる

d.使用者が労働組合又は労働組合連合の運営に介入すること。

このほか、全ての人に禁じられる不当労働行為として、a.直接的若しくは間接的方法による強制又は脅迫により労働者を労働組合に加入させ又は脱退させること、b.使用者が上記行為を行うようにさせる一切の行為が定められている。

### 3) 不当労働行為の申立人

不当労働行為の申立人は、現に不当労働行為を受けた者でなくてはならない。即ち、労働者若しくは労働組合又はその双方である。

### 4) 不当労働行為の申立ての期間

不当労働行為を受けた者は、当該行為の日から60日以内に労使関係委員会に不当労働行為の申立てを行わなければならない。例えば、労働者が解雇された日、配置転換となった日等である。

### 5) 不当労働行為の審査と決定

労使関係委員会は、不当労働行為の申立てを受けたときは、申立てを受けた日から90日以内に決定を下さなければならない。当該期間は、所管大臣が延長することができる。労使関係委員会が発した不当労働行為の救済命令に従わない者に対しては、刑事手続が適用される。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使紛争の解決手続等

##### ●労働裁判

---

このほか労働関係の事件は、それを専門に扱う労働裁判所によって裁判が行われる。具体的には、

- 1)労働契約又は労働条件協定に基づく権利義務に関する事件、
- 2)労働保護法規に関する権利義務に関する事件

等である。労働裁判は、個別労使関係も含めてあらゆる労使関係について司法的に権利義務を確定することになる。労働裁判所の判決に不服の場合は、最高裁判所に上告することになる。なお労働裁判所は一般裁判官のほかに、労使から任命された裁判官が加わった政労使の三者構成となっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 4 労使関係の実態

##### (1) 労使紛争の発生件数等

---

タイ労働社会福祉省による統計によれば、タイにおける労働条件に係る要求は2001年において363件(企業数では340)であった。このうちバンコク首都圏が77件(企業数は74)、地方が286件(企業数では266)であった。要求主体別に要求件数を見ると、労働組合によるものが246件、使用者によるものが13件、労働者によるものが79件、使用者による対抗的な要求が25件となっている。

労働争議(スト以外のものも含む広義の争議)は、2001年において154件(企業数では137)、このうちバンコク首都圏が39件(企業数では34)、地方では115件(企業数では103)となっている。労働争議の件数を項目別に見ると、福利厚生に関するものが32.2%、賃金に関するものが23.4%、解雇に関するものが8.4%等となっている。

争議行為(ストライキ及びロックアウト)の発生は少なく、2001年においてストライキが3件、ロックアウトが1件となっている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

###### ●概要

---

タイにおいてはストライキやロックアウトに至るような争議行為は少ない。また、タイの関係行政機関も、法治国家としての原則を徹底して制度を厳格に運用し、労使関係の安定のために真摯に努力していると考えられる。しかしながら、行政側、労働側及び使用者側に、それぞれまだまだ問題点が存在していることも事実である。そこでここでは、よく言われているいくつかの問題点を指摘したい。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

##### ●行政側の問題点

---

行政側の問題点として労使双方が挙げていることは、紛争の処理に時間がかかるということである。この点について客観的なデータを入手するのは困難な部分もあり、また処理に時間がかかることについては当事者の主観的な問題も絡むので客観的な判断はできないが、そうした不満については行政としても今後耳を傾けて行くべき課題であると考えられる。

もう1つ行政側の問題として労使双方が挙げていることは、解決が足して2で割る解決となり、ともに満足できないというものである。使用者側は、コストを無視した賃上げの裁定がなされることに不満をもち、労働者側は、行政の認める賃上げでは生活費の高騰に耐えられないという。労使の紛争の仲介をするという行政の役割から見て、このような評価がなされることはある程度やむを得ないことと考えられるが、今後は労使双方が徹底的に情報を開示し、一見一方に有利な裁定がなされているようであっても、客観的な情勢から労使ともに納得せざるを得ないというような裁定の方法も視野に入れて今後の労使紛争の調停を行っていくことも1つの課題であろう。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

##### ●労働側の問題点

---

労働側の問題点として挙げられることは、労使交渉そのものに慣れていないということがある。伝統的な農業社会から脱却して産業化を進める過程にあるタイにおいては、現在でも全就業者に占める農業人口の割合が約5割を占め、労働者の中には、自分の代になってはじめて雇用労働者となった、即ち自分の親類縁者に雇用労働者がいないというような人も少なくない。このため、権利義務関係に基づいた労使関係という概念に慣れていない場合も少なくない。このため、労使交渉に際して、効率的な要求を行うことができず、それが労使紛争の原因となる場合もあり得る。

1つには、労働組合側の要求事項に十分な論理的裏付けがない場合がある。例えば、賃上げの根拠としてインフレと物価上昇の2つを別の根拠として示してきたので、常識的に考えて両者は同じものではないかと考えた使用者側が、両者の違いは何かと聞いても答えられなかったというような事例もあると聞く。

また、要求事項として取り上げる価値があるかどうかについての吟味が不十分な場合もある。例えば、壊れた電話の修理を要求する等、我が国では担当者に依頼すれば足りるような問題まで要求事項として挙げてくる。統計において、福利厚生事項の割合が高いのは、こうした傾向の1つの現れとも考えられる。

さらに、使用者の立場からの意見ではあるが、要求が現実から乖離した物取り主義で、組合指導者の資質の向上が必要との意見も聞かれるようである。今後は労働者側も労使関係の要諦を学び、使用者側とのコミュニケーションを上手に図っていくことが求められるといえるだろう。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

###### ●使用者側の問題点

---

使用者側の問題点としては、古くて新しい問題点であるが、労働組合の設立に対して、使用者の行動が組合によって縛られ経営をしにくくなる、賃上げを通じたコストアップにつながる等の理由で拒否感を示す向きが存在することがある。これは外資系企業についても例外ではない。一部企業では、労働組合の設立を好ましく思わず、福利厚生充実等も含めて様々な措置を講じている企業もあるようである。

また、労務管理上、マネージャーと一般労働者の関係に問題がある場合もあるとされる。すなわち、マネージャーは高学歴であるのに対し、一般労働者は義務教育が最終学歴であることが多い。学歴による賃金の格差は日本より大きく、一般労働者が不満を抱きやすい中で、マネージャーが、この不満に耳を傾けようとせず、一般労働者から反発を買うようなケースもあるといわれる。

なお、使用者側には労使関係行政に対する不信感が一部あるようである。たとえば、

- 1)調停の場で労働側出身の調停官と政府職員が話をしているのを見て不信感を抱いたり、
- 2)制度改正を行う際に、使用者側の主張を聞き入れずに労働者側に一方的に有利な制度改正をしてしまうことについて不信感を抱いたりしている(現在タイでは政権が労働者の支持を取り付けようと労働者寄りの政策を展開しているとされる)。また、
- 3)労働法規の罰則が厳しすぎる

との点についても不満があるようである。実際、労使関係で紛争を起こしたマネージャークラスが逮捕され、使用者側に衝撃を与えた事例もあると聞く。

しかし、使用者側において一方的に労働組合に対して特定の感情を抱くことは、長期的に見て使用者側にとっても利益にならないものと考えられる。労使関係の構築は避けて通れないものであり、使用者側においては、労働組合の設立をいたずらに懸念材料とすることなく、成熟した労使関係を築いている企業の例に学ぶ等していくことが今後ますます求められるようになると予想される。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### タイ

#### 5 今後の展望

---

タイにおける労使関係は比較的安定している。しかしながら、通貨危機の影響が完全になくなったわけではなく、また今後はAFTA(アセアン自由貿易地域)による域内関税障壁の撤廃や中国の成長等により、国際競争の激化が予想される。こうした中で、国内企業において業績不振等によって労使紛争が拡大する可能性がないわけではない。こうした場合、迅速に問題の解決が図られるよう、そしてそのことによって労使双方が利益を享受できるよう、成熟した労使関係の発展がますます求められるようになるものと予想される。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 マレーシア

---

参考文献

日本労働研究機構「マレーシアの中長期経済政策と労働問題」

同「アジア経済危機と各国の労働・雇用問題」

同ホームページ「労働基礎情報－マレーシア」「海外労働時報」

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 1 労使関係の背景

---

マレーシアで最初の労働組合は、インド人等を中心とした天然ゴムプランテーションの労働者が設立したものであった。天然ゴム採取の機械化が難しいこともあり、プランテーションの労働形態は大きく変化することなく今日に至っており、そこでは労使対立的な労使関係が見られる。マレーシアでは、今日に至るまでプランテーションは重要産業の1つであり続けているため、こうしたプランテーションの労使関係は今日なお労使関係に影響を与えている。

一方、マレーシアは、2020年までに先進国の仲間入りすることを目指しており、近年経済発展が著しい。1970年には、就業人口の半分を占めていた第1次産業従事者の割合は2000年においては、18.4%まで低下、一方、第2次産業従事者及び第3次産業従事者の割合は、2000年にそれぞれ31.7%、50.0%となっている。マハティール首相は、1981年12月、ルック・イースト政策を提唱し、国の発展モデルとして日本等にも学ぶべきことを強調、その一環として「日本の安定した労使関係」を学ぶよう国民に説いてきた。こうした努力もあってか、今日、同国の労使関係は比較的安定しており、2000年における労働争議行為の発生件数は11件であった。争議行為の発生件数は毎年5から10件程度である。

なお、同国において労使間の問題は、労使間の自主的な交渉による解決が基本であるとの建前をとっているが、実際には公的機関に紛争の解決が持ち込まれることは多く、未決の案件の早期解決を求めて労働者がデモを行うなどの行為もみられる。

労働者が労働組合を設立した場合には、労働組合が労働者を代表して使用者と交渉を行うことになる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

---

マレーシアでは、スズ鉱山及び天然ゴムプランテーションにインド・香港等から来た労働者を中心として、アジアでは比較的早い時期から労働組合運動が行われてきた。こうした中でナショナルセンターとなっているのは、マレーシア労働組合会議(Malaysia Trade Union Congress : MTUC)とマレーシア労働機構(Malaysia Labour Organization : MLO)である。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

#### ●マレーシア労働組合会議(Malaysia Trade Union Congress : MTUC)

---

イギリス植民地時代の1950年に結成されたナショナルセンター。当初はマレイ労働組合評議会と称していたがマラヤ連邦の独立時にマレイ労働組合会議と名称を変更し、さらにサバ、サラワク両州を加えてマレーシアとなった1963年にマレーシア労働組合会議となり今回に至っている。傘下組合数215(2001年)、組合員総数40万2千名(97年)。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

#### ●マレーシア労働機構(Malaysia Labour Organization)

---

マレーシア労働組合会議が政治活動をしすぎると批判的なグループ、特に銀行労組が中心となって、1989年に設立した労働組合である。

なお、労働組合法は、同一産業の2つ以上の労働組合が連合体を結成することを認めているが、労働組合のナショナルセンターは認めていない。このため、実質的な労組ナショナルセンターであるMTUCは結社法により登録された法人であり、法律的には労働組合ではないため、労働組合法上の権利、即ち団体交渉を行ったり争議行為の刑事及び民事免責を受けたりする権利を享受しない。

2000年の労働組合の状況を見ると、労働組合の数は577で労働組合員数は73万5千人であり、推計組織率は8.2%となっている。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

使用者団体には2種類がある。一つは結社法に基づき登録された使用者団体である。もう一つは労働組合法上の登録を受けている労使交渉団体としての使用者団体である。このうち前者は、地域別又は人種別に組織された商工会議所などの団体であり、これらの団体は、通常、経済問題全般を扱い、その一環として労使関係を扱っているにすぎず、団体交渉の当事者ともなりえない。

労働組合法に基づく労使交渉団体としての使用者団体には、現在14の団体が存するが、そのうち全国の使用人全体を代表する組織としてマレーシア使用者連盟(Malaysian Employer's Federation : MEF)がある。マレーシア使用者連盟は当初国際労働機関(ILO)に使用者側代表を派遣することを目的として設立された団体であるが、現在では活動の範囲を広げ、団体交渉やILOでの活動に加え、政府の各種審議会に対して使用者を代表する委員の推薦を行ったり、会員企業に対して労使紛争に係る助言を行ったりする等の活動を行っている。なお、マレーシア使用者連盟の会員には、業種別団体と個別企業の2種類がある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 2 労働組合の状況等

##### (3) 労使関係の概況

---

マレーシアの労働争議の発生件数をみると、1998年12件、1999年11件、2000年と11件と毎年比較的低い水準で推移している。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●人的資源省(Ministry of Human Resources)

---

労働関係の行政を行う組織である。人材開発局、労働局等の局と労働裁判所等の機関からなる。労使関係を取り扱う局は労働局、労使関係局と労働組合局がある。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組

##### ●労働裁判所(Industrial Court)

---

長官及び労使の代表それぞれ3名で構成され、下級裁判所の機能をもつ。1967年の労使関係法に基づいて設置され、集団的及び個別的労使紛争を扱っている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労働者団体の設立

マレーシアでは、労働組合は、職種別、職業別及び職能別、事業所別並びに産業別に設立することができる。労働者は、自分が属する職種、職業及び職能、事業所並びに産業で設立された労働組合にだけ加入することが認められている。なお、事業所別の労働組合は当初認められていなかったが、ルック・イースト政策の一環として日本の安定した労使関係に注目したマレーシアが、日本のような企業別組合の設立を促進しようとして認められるようになったものといわれている。

特定の職種、職業及び職能、事業所並びに産業において既に労働組合が設立されている場合、当該職種、職業及び職能、事業所並びに産業において新たな労働組合を設立することはできない。

労働組合は、原則としてその設立後1ヵ月以内に、労働組合登録官(全国で1人。通常は人的資源省労働組合局長が兼務している)に登録申請書を提出して労働組合登録官の資格審査を受け登録を行わなければならない。労働組合としての登録後、当該労働組合が従業員の労働組合として活動するためには、使用者の承認を得なければならない。もし、使用者が当該承認を拒否した場合には、当該使用者に承認を拒否された労働組合は労働組合登録官に申立てを行うことができる。この場合労働組合登録官は調査を行い、使用者に対して労働組合を承認するよう命ずることができる。なお、労働組合の承認には、

1)当該労働組合の組合員のみを代表して、組合員のみ労働条件について団体交渉を行う労働組合として承認を受ける限定的承認と、

2)一定の単位(企業、産業、職種など)の労働者全員を代表として団体交渉を行う労働組合として承認を受ける一般的承認

とがある。

団体交渉や民事・刑事免責などの労働法上の権利は、登録を受けた労働組合のみが享受することができる。限定的承認を受けた労働組合は特定の問題に関してのみ団体交渉を行う。ひとたび登録が行われると、労働組合の組織率が低下しても登録を取り消されることはない。なお、登録を認めるか否かについては、労働組合局長の裁量が認められており、労働組合側はこの点を不満としている。なお、労働組合の設立については、政府と電機産業労組との間に、電子産業の労働者を電機産業労組に組織化できるか否かについて論争が続いている。即ち政府は、電機産業労組が電子産業の労働者を組織化することを認めておらず(法令上は電子産業の産業別労働組合を設立することは可能だが、電機産業は電子産業とは違うとして政府は電機産業労組による電子産業労働者の組織化を認めていない)、電子産業には企業別組合しか存しない。この背景には、外資の誘致に際し、労組を嫌う外資系企業の便宜を図ったことがあるともいわれる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●使用者団体の設立

---

使用者を代表し団体交渉を行う等の権利を認められるためには、労働組合の場合と同様登録を受けなければならない。先に述べたとおり、こうした権利が認められている団体は現在マレーシア使用者連盟をはじめとして14団体存する。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●団体交渉

---

登録された労働組合及び使用者団体は、労働条件等について団体交渉を行うことができる。なお、マレーシアでは、労働組合が産業別の全国労働組合となっている場合が多く、団体交渉は

- 1)企業の使用者と企業内の産業別の全国労働組合の支部との間で行われるか、
- 2)企業の使用者と全国労働組合の代表との間で行われることが多い。しかし、
- 3)全国労働組合と使用者の全国組織との間で団体交渉が行われ、全国統一産業別労働協約が締結される産業もある。また、近年は、
- 4)特に製造業では、企業別の労働組合が増加し、企業内の労使だけで団体交渉を行う場合も増えているが、これは、日本の影響を受けたものであるといわれる。

労使が団体交渉の結果合意に至った場合には、労働協約が締結される。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

---

労使が交渉を行っても合意に至らなかったとき等には、労使紛争が生ずる。マレーシアにおいては、労使紛争の解決は、まず人的資源省又は労働裁判所における調整が行われ、その間はストライキ行うことはできないものとされている。それでも解決されない場合はストライキが行われるが、ストライキは、労働組合において秘密投票を行い労働組合員の3分の2以上の賛成を得られたときにはじめて行うことができる。この投票の結果は、14日以内に人的資源省の組合登録官に届け出なければならない。

また、ストライキ及びロックアウトは、上記の届出から7日経過しなければ、これを行うことはできない。また労働裁判所における審査中も争議行為を行うことは禁止されている。なお、公益事業(銀行、電力、郵便等の事業)においては、

- 1)ストライキ及びロックアウトは、その開始予定日の42日前に該当する日からあとの日に予告する(それより前、例えばストライキ予定日の60日前に予告することは認められない)。
- 2)ストライキ及びロックアウトを予告してから21日は争議行為を行ってはならない。言い換えれば、ストライキ及びロックアウトの予告はその開始予定日から21日前までに行う必要がある。
- 3)ストライキ及びロックアウトは、予告書に記載されたその開始予定日より前の日に行うことはできない。
- 4)結局、ストライキ及びロックアウトの開始可能日は、争議行為の予告を行った日から起算して21日を経過し、かつ42日を経過しない日であって、争議行為開始予定日として予告書に記載された日となる。もちろん争議行為の期間については制限はない。



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 3 労使関係制度の枠組

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労使紛争の調整

---

当事者間の交渉で問題が解決できないときは、

1)当事者は、単独で(労使双方が共同で行う必要はない)人的資源省の労使関係局に問題の解決を求め、局長が調停に必要な措置を講ずる。労使関係局長は公共の利益を考慮して当該申出がない場合でも職権で調停を開始することができる。

2)労使関係局長の調停が不調に終わったときは、労使関係局長は人的資源大臣に当該事件の調停を申し出て、人的資源大臣が調停に必要な措置を講ずる。なお、人的資源大臣は、局長による調停を経ずに直接調整を開始することができる。

3)人的資源大臣の調停が不調に終わったときは、人的資源大臣は当該事件を労働裁判所に付託することができる。この場合において、人的資源大臣は紛争当事者双方による共同の付託申請を受け、又はその職務権限に基づいて労働裁判所に付託する。労働裁判所への付託は、人的資源大臣だけがこれを行うことができる。ただし、裁定や認証された労働協約の解釈をめぐる争いについては、この限りでない。

4)労働裁判所は、公益、国の経済及び幽遠産業への影響を考慮したうえで、付託があってから30日以内に裁定を下さなければならない。労働裁判所が行う裁定は終局的なものであり、原則としてその裁定について争うことはできない。ただし、労働裁判所の手続きにおいて生じた法律問題については、高等裁判所に訴えを提起することができる。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 4 労使関係の実態

---

マレーシアにおける労使関係は比較的安定しているとされ、ストライキ等の争議行為の件数は多くない。しかしこれは、合法にストライキを行うまでの手続きが煩雑であり、ストライキを行う前に政府機関による調停を受けることが義務づけられている同国のシステムも影響していると考えられる。実際、人的資源省及び労働裁判所で処理されている事件の件数は非常に多く、その処理は滞りがちである。例えば、人的資源省労使関係局に持ち込まれている未処理の労使紛争の件数は2000年上半期だけで5,200件となっている。このため、長期間にわたり人的資源省における調停手続きや労働裁判所での調整を受けられない当事者が増加し、労働者側の不満が高まっている。こうしたことから、2000年11月にはマレーシアのナショナルセンターであるMTUCが、政府の対応に抗議して人的資源省前でピケを実行した。政府はピケの計画に対し、違法であると警告を発してきたが、ピケの実施を阻止することができなかった。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### マレーシア

#### 5 今後の展望

比較的安定したマレーシアの労使関係については、今後とも基本的にこの傾向が続くものと考えられる。しかしながら、上記のとおり、労使紛争は生じており、制度的な問題からストライキが少ないという側面も否定できない。もしストを代替する人的資源省や労働裁判所の調整機能が今後とも改善しない状況が続くならば、労働者の不満が高まり、労使関係の安定性が損なわれぬとも限らない。労使関係の安定には、今後とも政労使が協調しつつ、紛争が早期に解決するよう絶え間ない努力を重ねていくことが必要と考えられる。

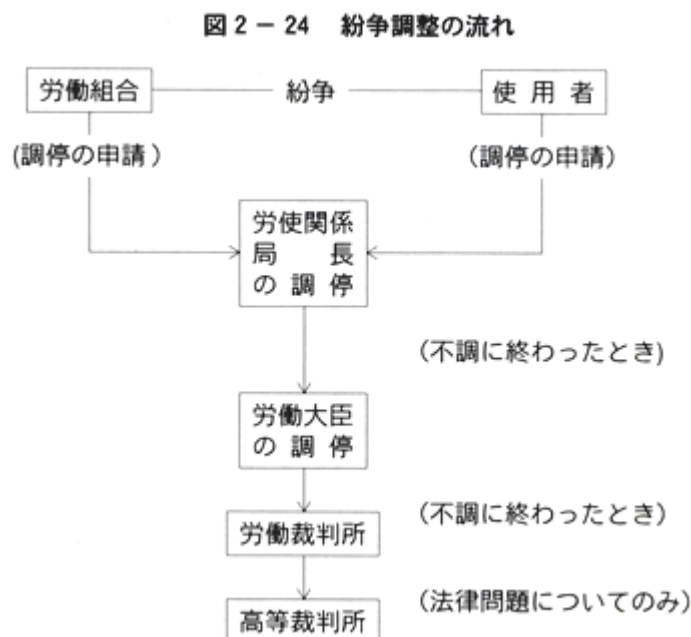
表2-9 労使関係局に持ち込まれた紛争件数の推移

表 2 - 9 労使関係局に持ち込まれた紛争件数の推移 (件)

|      | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年上半期 |
|------|-------|-------|-------|----------|
| 繰り越し | 1,459 | 2,123 | 4,275 | 4,511    |
| 新規申請 | 3,524 | 8,819 | 5,369 | 2,482    |
| 処理件数 | 2,860 | 6,667 | 5,133 | 1,740    |
| 処理率% | 57.4  | 60.9  | 53.2  | 24.9     |

資料出所：マレーシア人的資源省資料

図2-24 紛争調整の流れ



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

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 フィリピン

---

参考文献

フィリピン労働雇用省資料

日本労働研究機構「海外労働時報2001年10月号」

同「フィリピンの労働事情」

同「フィリピン共和国労働法典」

(財)海外職業訓練協会「海外・人づくりハンドブック フィリピン」

VICENTE B.FOZ “The LABOR CODE of the Philippines”

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 1 労使関係の背景

---

フィリピンにおいては、農業部門の就業者の全就業者に占める割合が約4割と、我が国と比べて相当に高いが、近年では、この割合も減少しつつある。農業労働は伝統的な個人経営、家族経営の場合も少なく、農業労働者の組合の組織化は進んでいない。

なお、フィリピンの労使関係の沿革をみると、アメリカの統治下の時代には、当初、労働組合の存立が認められ、自由な契約と団体交渉が許されていたが、1936年に労使関係裁判所(CIR)の設置により、自由な団体交渉制度から強制仲裁制度に転換した。

1953年には、アメリカに範をとった「産業平和法」が成立し、国益に重大な影響を及ぼさない産業に対しては、団体交渉権やスト権を付与することとなった。また労使関係裁判所の強制仲裁権限を大きく限定し、団体交渉による紛争解決の迅速化を図った。この法律により、労働組合の数が大幅に増加するとともに、ストや労働組合間の対立等も増え社会問題化した。

1974年には産業平和法等の労働関係法令を1つにまとめた労働法典が制定され、その際これと併せ、労使関係裁判所を廃止して、全国労使関係委員会を設置した。現在の労使関係の法的枠組みは、この労働法典によるものである。

こうしたフィリピンにおいては、労使紛争が多いことがその1つの特徴をなしている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (1) 労働組合の状況等

---

2001年においては、2001年1月から9月末までの労働組合の新規登録数は368、同累計登録労働組合は10,780で、組合員数は約383.6万人となっている。なお、2001年12月時点において、企業80万社のうち、15,349の労働組合が存在するが、このうち団体交渉権を持つのは1,541組合にすぎない。組合の組織率(総組合員数÷賃金労働者数)は95年には30.2%であったが、97年以降27%前後となっており、2000年は27.2%であった。また、ここ5年ほどは労働組合の解散率に減少傾向が見られる。

フィリピンでは職業別、産業別組合が主たる組合形態になっているが、こうした労働組合を統合する主要なナショナルセンターとしては、特に「フィリピン労働組合会議(TUCP)」や「5月1日運動(KMU)」が挙げられる。フィリピン労働組合会議は穏健な労働団体であるが、5月1日運動は急進的で左翼的な労働団体である。これ以外に重要な労働組合としては、世界労働組合連盟のメンバーである「自由労働者連盟(FFW)」が挙げられる。

なお、1989年3月から監督的立場の労働者(Supervisory Employee)が自ら労働組合を結成できるように法改正された(法245条)。実際こうした監督的立場の労働者の労働組合は数多く結成されている。なお、最高裁判決によって監督的立場の労働者の組合は同じ企業内の一般従業員の組合と同一労働組織に所属することが認められていない。

主なナショナルセンターの概要は以下のとおりである。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (1) 労働組合の状況等

#### ●フィリピン労働組合会議(Trade Union Congress of the Philippines : TUCP)

---

1974年12月創設。「1ナショナルセンター、1産業1産業別組合」政策により設立された。27の下部組織からなり、推定約125万人の組合員を抱えるフィリピンの労働組合中央団体の1つ。日本の連合にあたり、フィリピンにおけるICFTU(国際自由労連)の加盟組織である。1996年以来、組織化された労働組合は126、うち認可された組合は46組合で、36の組合が団体交渉権を持つ、国内最大の組織である。

主な業務として、組合員に対する教育、研修活動の推進、男女平等、刊行物発行、労働者の生活の向上を図ることを基本方針としている。

組織化活動だけでなく、非組合員に対する支援事業及びポジティブプログラム(オアシス運動)の推進等も積極的に行っている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (1) 労働組合の状況等

#### ●5月1日運動(Kilusang Mayo Uno : KMU)

---

1980年5月に左派系労働組合の結集により結成された8集合体が加盟する最左派の労働組合。共産党系。組合員数80万人。労働者諮問評議会(LACC)を構成する労働組合の中で最大の勢力を持つ。反外国独占資本、産業ナショナリズムを主要な運動方針とし、マルコス政権下では、反マルコス運動を積極的に推進した。エストラダ大統領失脚の際にも、積極的に同大統領の退陣要求運動を展開した。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (1) 労働組合の状況等

##### ●自由労働者連盟(Federation of Free Workers : FFW)

---

1950年6月に結成された最も古い組織。組合員数約40万人。国際労連(WCL)に加盟。「共産主義者からの自由、会社による支配からの自由、政治や政治家からの自由、政府支配からの自由」というスローガンを掲げている。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (1) 労働組合の状況等

##### ●労働者諮問評議会(LACC)

---

1989年労働戦線統一のため組織された。KMU、FFW等で構成される中道・左派系の緩やかな連絡組織。政府の労働政策の決定にTUCPと互角の影響力を持つ。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (2) 主な使用者団体

#### ●フィリピン使用者連盟(Employers Confederation of the Philippines : ECOP)

---

労働法典が1974年11月1日に発効したが、その中で政労使による三者構成主義が採用され、政府の各種委員会において労働者側代表と共に使用者側の代表となるために、政府の勧告により、全国的な業界団体の上部組織として設置された。

ECOPは、主に次の4つの役割を担っている。

- 1)自由経済社会における強く安定した力として、使用者を組織として統一すること。
- 2)労働社会分野において、使用者の利害を代表し前進させること。
- 3)産業調和、専門と倫理の経営慣行および国民、地方および国際協力の促進。
- 4)政労使三者構成主義の促進

である。

---

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 2 労働組合の状況

##### (2) 主な使用者団体

●フィリピン商工会議所(Philippine Chamber of Commerce and Industry : PCCI)

---

傘下に76の地方商工会議所がある。

---

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使関係処理機関の仕組

##### ●労働雇用省(Department of Labor and Emplorment : DOLE)

---

労働雇用省は雇用、労使関係及び労働基準等を所管する中央省庁である。同省の組織は、大きく分けて7つの部と6つの局からなる内部部局が置かれ、全国の14の地域ごとにある地方労働事務所その他の機関の3つから構成されている。労使関係は、内部部局たる労使関係局並びに全国斡旋調停委員会及び全国労使関係委員会が取り扱っている。労使関係局は、労使紛争、労働組合の労働雇用省への登録などの業務を行っている。労使関係局及び地方労働事務所の労使関係課は、職権で、又は当事者の一方若しくは双方の申請により、労働組合内部又は労働組合間の争い、農業、非農業の別なく職場における労使関係に影響する全ての紛争、苦情及び問題に対して法解釈等の業務を行う唯一の固有の権限をもつ機関である。ただし、苦情処理又は任意仲裁の対象となる労働協約の履行又は解釈により発生するものについてはこの限りでない。全国斡旋調停委員会及び全国労使関係委員会については下記参照。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使関係処理機関の仕組

●全国斡旋調停委員会(National Conciliation & Mediation Board : NCMB)

---

労働雇用省に置かれる機関。労使関係に関するもののうち、調停、仲介、任意仲裁を行うことを目的とする施策の立案並びに基準及び手続の作成等を行っている。具体的に信、労働協約の解釈・運用及び団体交渉に関する解釈・運用に問題が生じた場合には、ストライキ等の争議行為が生ずる前に解決を図るよう努めている。また、同委員会からの授権を受ける等して労使紛争の仲裁に当たる労働仲裁人の資質向上のため、労働仲裁人の研修などを行っている。

---



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使関係処理機関の仕組

#### ●全国労使関係委員会(National Labor Relations Commission : NLRC)

---

労働法典に基づいて労働雇用省に置かれる機関。不当労働行為、労働基準、解雇、労使関係から生じた損害等をめぐる労使紛争全般について、集団的労使紛争であるか個別的労使紛争であるかを問わず、準司法的機関として紛争の解決に当たる。同委員会は、委員長及び14人の委員をもって組織され、政策と制度の一体性を保つため、労働雇用省に置かれる。具体的に、次の事件について審問を行い、決定する権限を持つ。

- 1)不当労働行為、
- 2)解雇に係る紛争、
- 3)原状復帰を伴う賃金、時間当たり賃金、労働時間その他労働条件に関して労働者が行う提訴、
- 4)労使関係から生じる実地的、精神的、懲罰的その他の損害に対する賠償に関する紛争、
- 5)ストライキ及びロックアウトの合法性への疑義を含む労働法典第264条違反から生じる紛争、
- 6)業務上災害、社会保障、医療保険及び出産手当の請求を除き、原状回復要求の有無にかかわらず、家事サービスに関する紛争を含む全ての労使関係から生じる5,000ペソを超える請求。

なお、委員会は、総会を開催し、又は各3人の委員で構成される5つの小委員会を設けることができる。委員会総会は、小委員会や地方事務所の事件の審問や処理に関する規則を定める目的及び運営や管理のための方策を定める目的のみで開催するものとされている。

委員会は決定及び他の全ての権限、職務及び任務の施行を5つの小委員会を通じて行う。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使関係処理機関の仕組

##### ●地方労働事務所

---

労働雇用省の地方組織として、14の地方労働事務所が置かれており、労働行政全般を担当している。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使紛争の解決の手續等

##### ●労働団体の設立

フィリピンでは、営利目的の有無にかかわらず、商業、工業及び農業部門の企業並びに宗教、慈善、医療及び教育に係る組織に雇用される者は全て、自らの選択で、団体交渉を行うため、労働組合を自主的に結成する権利及び労働組合を組織し、参加し、支援する権利を有する。臨時的、断続的及び季節労働者並びに自営業者、農業労働者及び特定の使用者のいない労働者も、相互扶助および保護を目的として、労働組合を組織することが可能である。なお、フィリピンの雇用者人口の40%は農業人口であるが、農業労働者の組合の組織化は進んでいない。

労働組合を設立すること自体は全く自由にできるが、労働組合若しくは労働者の組織、連合体又は団体が労働法典に定められている労働組合としての権利を付与されるためには、最寄りの労働雇用省地方事務所に登録して承認を受けなければならない。登録に際しては、

1)50ペソの登録料の納付、

2)役員氏名、住所、労働組合の本部住所、設立会議の議事録、及び設立会議出席労働者名簿の提出、

3)活動の場と予定されている交渉単位における全労働者の20%以上に当たる労働組合員名簿の提出、

4)登録を申請する労働組合が1年以上存続している場合には、年度会計報告書の提出、

5)登録申請組合の綱領及び規則、当該綱領及び規則を採択又は承認した会議議事録、並びに当該会議参加労働組合員名簿の写し4部を提出する

必要がある。

なお、登録した労働組合には、次のような権利が認められる。

1)団体交渉において、当該労働組合の組合員の代表として行動する。

2)団体交渉において、適切な団体交渉単位の労働者の唯一の代表として承認される。

3)組合が使用者により正式に承認された、又は交渉単位における労働者の唯一の交渉代表として承認された後、現行労働協約失効前60日以内、又は団体交渉中に、要請書を提出することにより、使用者から、要請書受理日より30日以内に貸借対照表及び損益計算書を含む年度会計監査報告書を提供される。

4)労働組合及び組合員の使用並びに利益のため、不動産又は動産を所有する。

5)その登録名によって訴訟を起こし、訴訟を受ける。

6)協同組合事業、住宅福祉事業、その他の合法的な事業を含む、労働組合及びその組合員に利益を与える活動を行う。

登録承認された労働組合以外は、労働法上の保障を受けられない。登録された労働組合等は、登録要件に違反し、不実の記載等をし、法律上の禁止行為を行うなど、法240条に定める各号に違反した場合には、登録を取り消されることになっている。

---

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使紛争の解決の手續等

##### ●団体交渉

---

###### 1) 概要

団体交渉はアメリカと同様、排他的交渉代表制を採用しており、企業等適切な交渉単位内の労働者の過半数の支持を得た労働組合が、当該交渉単位を代表する唯一の団体交渉権限を持っている。なお、労働法典により、団体交渉の手續きは次のように定められている。

###### 2) 労働協約の締結及び団体交渉手續き

当事者の一方が労働協約交渉を要求する場合には、もう一方の当事者に対して、提案を記載した文書による通告を行わなければならない。もう一方の当事者は当該通告を受領した後、10日以内に回答を行わなければならない。なお団体交渉を拒否することは労使ともに不当労働行為として禁止されている。

労働協約は、交渉単位の全労働者の過半数の承認を得て、労働協約の締結から30日以内に労働関係局または労働雇用省の地方事務所に登録しなければならない。なお協約の有効期間は原則3年とされているが、労使双方の代表者についての取決めに限っては、有効期間を5年間とすることができるものとされている。

労働協約がひとたび締結されると、その有効期間中は、当事者双方とも当該労働協約を終了又は改定することはできなくなる。ただし、当事者双方とも当該労働協約の有効期間終了の60日前を過ぎたときは、労働協約を終了または改定するための書面による通告を行うことができる。当事者双方は、当該60日間又は当事者双方が新しい労働協約に合意するまで、現状を維持し及び現行の労働協約の条件を全面的に継続させなければならない。

なお、労働協約で定められている期間の終了する日から6ヶ月以内に当該労働協約が規定する事項に関して締結された新たな労働協約は、前の労働協約の期間の終了の日の翌日に遡及して有効とされなければならない。新たな労働協約が6ヶ月を過ぎて締結された場合、当事者双方によってその遡及期間についての合意がなされなければならないものとされている。

なお、2001年第3四半期における有効な労働協約数は2,587であり、その適用労働者数は約465千人となっている。

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使紛争の解決の手續等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

###### 1) 概要

労使の団体交渉が不調に終わったとき等に、労使紛争が生じる。フィリピンでは、労働者は、団体交渉又はその相互利益及び保護を目的として集団行動を行う権利を有するものとされ、承認を受けた登録労働組合がストライキを行う権利及び使用者がロックアウトを行う権利は、国益と調和する限り、常に承認され、尊重されなければならないものとされている。ただし、ストライキ及びロックアウトの実施は、後述の調停や任意仲裁で解決できない場合にのみ認められており、また、スト実施のための投票等が制度化されている。

###### 2) 争議行為に至る手続き

労使は、団体交渉が不調に終わった場合に、ストライキ及びロックアウトを行うことができる。その場合、ストライキを行う際には召集された会議若しくは全員投票集会、ロックアウトを行う際には役員会等における無記名投票による交渉単位の全構成員の過半数の承認が必要とされる。また、ストライキ及びロックアウトの予定日の30日前(不当労働行為の時には15日前)までに労働雇用省にその旨を通告するものとされている。ただし、労働組合の解体の危機がある場合には直ちにストライキを行うことができる。さらに労働組合及び使用者は、いずれの場合も、ストライキ又はロックアウトの予定日より7日前までに、投票結果を労働雇用省に提出する義務がある。

###### 3) 争議行為の制限(強制仲裁)

ストライキ及びロックアウトは、国家の利益に不可欠な産業(例えば、公共事業(運輸・通信業を含む)、製造業、ガス・ガソリン・燃料等の配給を行う企業、主要商品の生産加工業、輸出用製品生産業、銀行業、病院、学校(大学)等)の労使紛争であると認められる場合、労働雇用大臣が紛争を所掌し、解決し、又は全国労使関係委員会に強制仲裁を目的に処理させることができる。この場合、計画された又は差し迫ったストライキ及びロックアウトは禁止される。この時点で、ストライキやロックアウトが実施されていた場合、ストライキ中又はロックアウトによって締め出された労働者は全て直ちに職場に復帰し、使用者は直ちに操業を再開し、ストライキ又はロックアウトの開始前と同じ条件で労働者を受け入れなければならない。

また、大統領は、自らが国家の利益に不可欠と考える産業を指定し、当該産業における労使紛争を解決又は終結させるため、労働争議に介入し及び自己の管轄とすることができる。

さらに、労働組合間及び労働組合内部の紛争においてストライキやロックアウトを行うことはできない。組合内・組合間の紛争処理は、労働雇用省の労使関係局や地方事務所の労使関係課の調停仲裁官が処理する。

#### 4) 最近の争議行為状況

労働雇用省に対して通告された件数は増加傾向にあるものの、実際に行われたストライキ・ロックアウトの件数は2001年には38件となっている。

---

---

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



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使紛争の解決の手續等

##### ●労使紛争の調整

---

#### 1) 概要

フィリピンにおける労使紛争の調整の仕組みは、任意仲裁と強制仲裁を用いて、ストライキやロックアウトをできる限り回避し、迅速な紛争の解決を図るものとなっている。

即ち、

- a. 労使紛争当事者間の公式・非公式な討議及び交渉を通じた解決、
- b. 斡旋・調停などにより紛争を平和的に解決する方法、
- c. 労使紛争の解決のために第三者の裁定を下す強制仲裁、民間の第三者に紛争処理を付託する任意仲裁

などの解決方法がある。

これらの方法でなされた決定は、原則として拘束力のある最終的なもので、さらに別の機関に申立てを行うことはできないようになっている。

なお、フィリピンでは、全国斡旋調停委員会(NCMB)の調停や斡旋が効果的に機能しており、予防的な調停で80%前後の労使紛争が解決できており、ストライキやロックアウトの通告に対しては約7割が実行されずに解決されている。

労使紛争の処理状況は、表2-11に示されているとおりである。

#### 2) 一般的な調整手續

- a. 団体交渉において双方の意見に相違が生じた場合、双方の当事者とも、要求日から10日以内に相手方に対し、話し合いをもつべきことを要求することができる。
- b. 当該紛争が解決しない場合には、全国斡旋調停委員会(NCMB)は、当事者双方又は一方の要求により又は職権で介入し、直ちに双方を調停会議に招集しなければならない。全国斡旋調停委員会は、上記会議に両当事者め出席を要求する召喚状を発出する権限を有する。当事者双方は、全国斡旋調停委員会が招集する調停会議に確実かつ迅速に出席しなければならない。

c.当事者双方は、全国斡旋調停委員会の調停手続きの間、紛争の早期解決を中断又は妨害する可能性のある一切の行為を行うことを禁止される。

d.全国斡旋調停委員会は、紛争の平和的な解決のため、当事者双方が事件を任意労働仲裁人に委ねるよう努力しなければならない。

e.労使が合意し、任意仲裁が行われることになったとき、任意労働仲裁人は30日以内に聴聞を行い、決定を下す。当該決定は、10日以内に全国労使関係委員会に申立てがなされなければ、最終的な決定となる。

表2-10 最近の争議行為状況

表 2 - 10 最近の争議行為状況  
(件、千人、千人日)

| 年    | スト通告件数 | スト発生件数 | 参加労働者数 | 労働損失日数 |
|------|--------|--------|--------|--------|
| 1995 | 904    | 94     | 54     | 584    |
| 1996 | 833    | 89     | 32     | 519    |
| 1997 | 932    | 93     | 52     | 673    |
| 1998 | 811    | 92     | 34     | 557    |
| 1999 | 849    | 58     | 16     | 229    |
| 2000 | 808    | 65     | 21     | 319    |
| 2001 | 541    | 38     | 6      | 139    |

資料出所：フィリピン労働雇用省「Current Labor Statistics Third Quarter 2001」

注：公務員労働組合を含む。2001年の数字は9月までの数字。

表2-11 労使紛争の処理状況

表2-11 労使紛争の処理状況

|                          | 1999年 | 2000年 | 2001年 |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| <b>通告されたストライキ・ロックアウト</b> |       |       |       |
| 総数                       | 918   | 808   | 541   |
| 係争中、初期段階                 | 69    | 74    | 60    |
| 新規に通告を受けたもの              | 849   | 734   | 481   |
| 処理件数                     | 844   | 748   | 459   |
| 解決済                      | 707   | 594   | 361   |
| 労働雇用大臣の管轄に移行             | 31    | 23    | 18    |
| 強制仲裁に移行                  | 11    | 29    | 8     |
| 実行されたもの                  | 46    | 51    | 30    |
| 予防的調停としての扱い              | 33    | 35    | 13    |
| その他                      | 16    | 16    | 29    |
| 処理率 (%)                  | 91.9  | 92.6  | 84.8  |
| 解決率 (%)                  | 77.0  | 73.5  | 66.7  |
| <b>実行されたストライキ・ロックアウト</b> |       |       |       |
| 総数                       | 59    | 65    | 38    |
| 係争中、初期段階                 | 1     | 5     | 5     |
| 新たに実行されたもの1              | 58    | 60    | 33    |
| 処理件数                     | 54    | 60    | 34    |
| 解決したもの                   | 35    | 37    | 22    |
| 労働雇用大臣の管轄に移行             | 12    | 14    | 2     |
| 強制仲裁に移行                  | 7     | 7     | 8     |
| その他                      | 0     | 2     | 2     |
| 処理率 (%)                  | 91.5  | 92.3  | 89.5  |
| 解決率 (%)                  | 59.3  | 56.9  | 57.9  |

資料出所：中央幹旋調停委員会

注：通告なしで実行に移されたストライキ・ロックアウトを含む。2001年は9月までの数字。

なお、全国労使関係委員会に申立てがなされた場合には、申立てを行った者は相手側に申立書の写しを送付し、相手側は受領から10日以内に回答書を提出する。全国労使関係委員会は、申立てがなされた相手側の回答書を受け取ってから20日以内に決定を下す。当該決定を双方が受け取ってから10日後を経過したときは、当該決定は最終的なものとなり、更に不服がある場合には、最高裁判所に訴えることになる。

### 3) 労働協約の適用に関する紛争解決手段

その他労働法典では、労働協約の解釈若しくは適用又は会社の人事政策の解釈若しくは実施から生ずる苦情処理のための苦情処理機関を社内に設けなければならないと規定している。‘当該苦情処理機関で7暦日以内に苦情の処理ができないときは、労働協約に定められた任意仲裁人に付託しなければならない。このため、労働協約の当事者は、事前に任意労働仲裁人又は任意労働仲裁人団の指名及び任命を行わなければならない。任意労働仲裁人は労使関係に2年以上の経験を有する者の中から、全国幹旋調停委員会により認証され、当事者双方の合意があるときは、不当労働行為や団体交渉の不調等あらゆる労使紛争を解決することができるものとされている。

表2-12 新規任意調停事例別取扱件数

表 2 - 12 新規任意調停事例別取扱件数

|                            | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 合計    |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|-------|
| 労働協約の解釈運用                  | 67    | 92   | 80   | 74   | 86   | 399   |
| 会社の人事政策の解釈運用               | 170   | 148  | 95   | 104  | 84   | 601   |
| 不当労働行為                     | 0     | 2    | 1    | 0    | 2    | 5     |
| 労働協約の改定がデッド<br>ロックに乗り上げた場合 | 3     | 0    | 4    | 2    | 0    | 9     |
| 賃金不払い等金銭的請求                | 40    | 29   | 21   | 24   | 22   | 136   |
| 職務評価                       | 2     | 0    | 1    | 0    | 0    | 3     |
| その他                        | 11    | 6    | 8    | 10   | 8    | 43    |
| 年別合計                       | 293   | 277  | 210  | 214  | 202  | 1,196 |

資料出所：中央斡旋調停委員会

注：2001年は12月までの数値

任意仲裁が開始された場合は、提議の日から原則として20日で裁定又は決定が行われ、当事者が裁定又は決定の写しを受領後10暦日の経過で確定し、効力が発生する。

フィリピンでは、このような任意仲裁は、ストライキやロックアウトに代わるより良い手段ととらえられている。

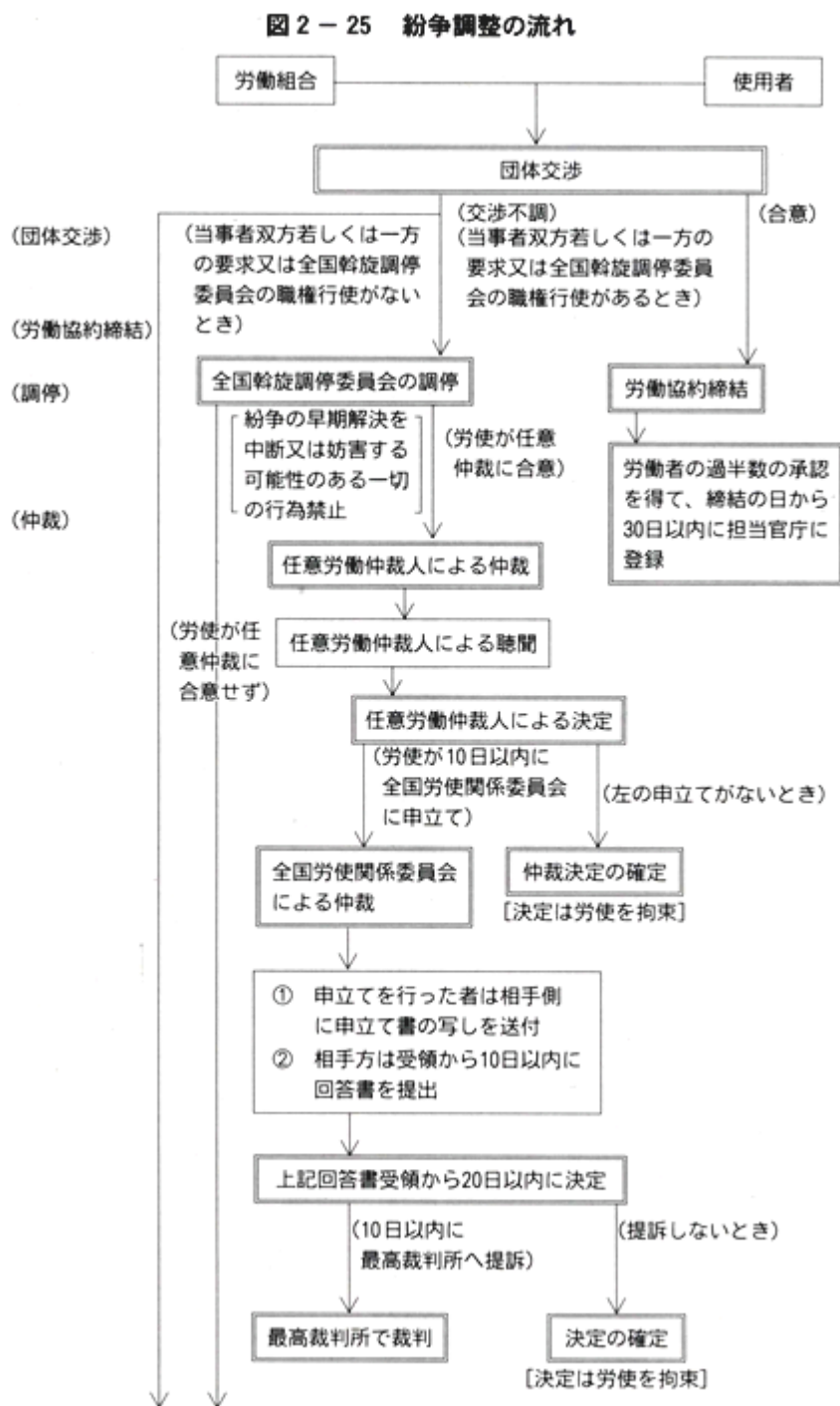
#### 4) 不当労働行為とその救済

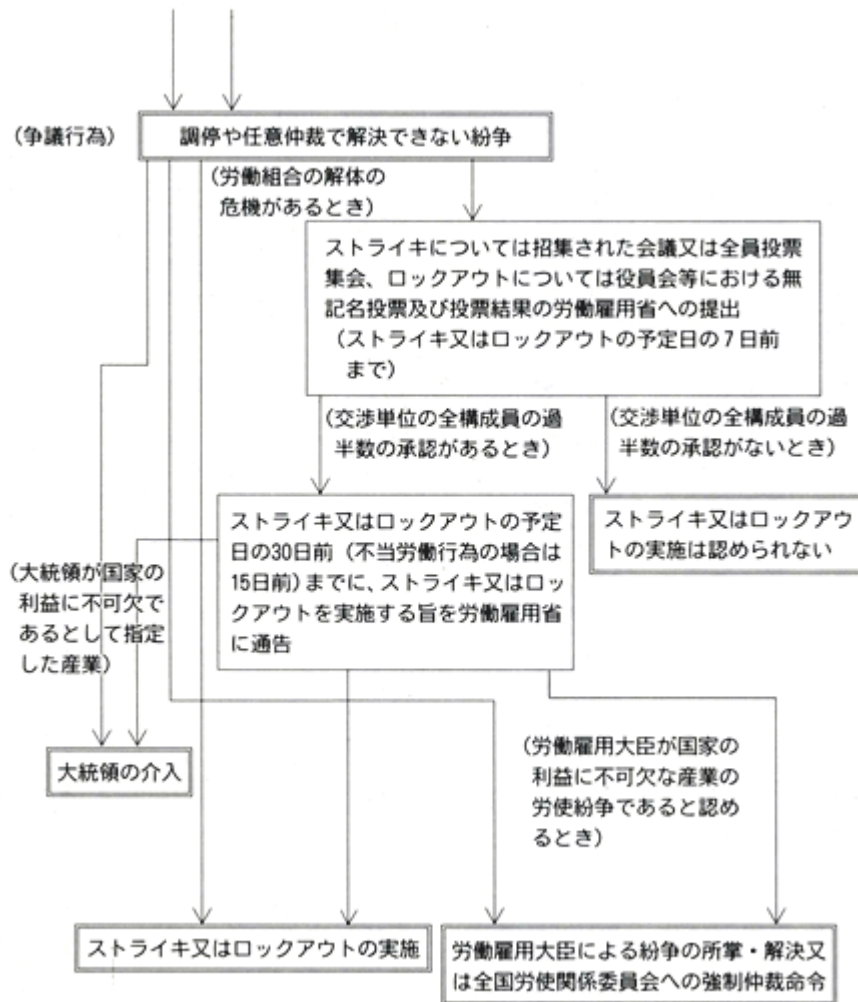
フィリピンにおいては、使用者が労働組合の結成を制限する等、使用者及び労働組合が一定の行為をすることを禁止する不当労働行為の制度が設けられている。

使用者の不当労働行為とされていることは、

- a.労働者が自発的に労働組合を結成する権利を行使することに対し干渉し、制限を加え、又は威圧すること。
- b.ある者又は労働者が労働組合に加入せず、又は所属する労働組合から脱退することを雇用条件とすること。
- c.労働者が自発的に労働組合を結成する権利を行使することに対し干渉し、制限を加え、又は威圧するために、労働組合員によって行われる業務又は行為を外部に委託すること。
- d.労働組合、労働組合を組織する者又はその支持者に対し、財政的その他の支援を含め、労働組合の結成又は運営を奨励、支配、支援、又はこれに干渉すること。
- e.労働組合への加入を奨励し又は妨げるために、賃金、労働時間、その他の労働条件に係る差別を行うこと。ただし、この労働法典又は他の法令に基づき、労働協約への署名のときに既に他の労働組合の組合員である労働者を除き、雇用の条件として、承認された団体交渉機関への加入を求めることを妨げるものではない。また、承認された団体交渉機関に加入していない労働者が、労働協約により利益を受ける場合、当該非組合員に対し組合員の支払う組合員費その他の費用に相当する適切な費用を負担させることができる。この場合においても、この労働法典241条(o)項により必要とされる個別の承諾書は承認された団体交渉機関の非組合員には適用されない。
- f.労働法典に基づき、証言をし、又は証言をしようとするを理由に、労働者を解雇し若しくは損害を与え、又は差別をすること。
- g.この労働法典に定める団体交渉の義務に反すること。
- h.団体交渉において生じた問題、又はその他の紛争の解決のために、労働組合、労働組合役員又はその代理人に対し、交渉費用又は弁護士費用を支払う。
- i.労働協約に違反する。等が定められている。

図2-25 紛争調整の流れ





労働者の不当労働行為とされていることは、

- a.労働者が自発的に労働組合を結成する権利を行使することに対し干渉し、制限を加え、又は威圧すること。ただし、労働組合は、当該組合の組合員を獲得し又は維持することについて独自の規則を定める権利を有する。
- b.使用者に、労働組合への加入を拒否された労働者への差別を含め、労働者を差別させ若しくは差別させようとし、又は使用者に対し、他の組合員に適用される通常の期間又は事由以外の事由で、労働者を解雇させ、若しくは解雇させようとする事。
- c.労働者を代表しているにもかかわらず、使用者と団体交渉する義務を果たさず、又は拒否すること。
- d.使用者に対し、労働組合との交渉に際し費用の請求をすることを含め、実施されない若しくは実施される予定のないサービスに対し、金銭若しくは物品の支払を強要し、若しくは提供させ、又は、支払若しくは提供に同意させ若しくは同意させようとする事。
- e.使用者に、団体交渉において生じた問題又はその他の紛争の解決のために、交渉費用若しくは弁護士費用を請求し又は受理する。
- f.労働協約に違反する。

等が定められている。

不当労働行為が生じたときは、原則として、労働仲裁人が強制仲裁によって解決する。即ち、労働仲裁人は、不当労働行為事件の解決を求められてから30暦日以内に、当該事件を解決しなければならないものとされ、また、当該決定に不服がある者は、当該決定を受け取った日から起算して10日以内に全国労使関係委員会に申立てを行うことができるものとされている。更に、こうした行政救済に加え、不当労

働行為を行った者は刑事罰の対象となる。

---

---

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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 4 労使関係の実態

##### (1) 概要

---

マルコス政権の末期からアキノ政権下においてストライキの件数が著しく増加したが、ストライキを主導したのはほとんどが左翼系労働組合のKMUと言われている。1986年9月に労働雇用省第9号(労使関係ガイドライン)が出され、また違法ストライキに対して政府の強い対決姿勢が見られたこと等もあり、その後、ストライキの件数は急減し、労使関係は安定に向かった。なお、ストライキの件数は依然として他の近隣諸国よりも多いが、1990年5月の産業平和協定に基づいて政・労・使の三者はストライキ等の発生を減らして生産性の向上を図るよう努めている。

1998年2月に雇用者側のフィリピン雇用者連合、労働者側のフィリピン労働組合会議および労働諮問協議会の間で締結された、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」などの労使協議が有効に働き、ストライキ通告件数は、ここ数年減少してきている。

ストライキ発生件数はピークであった1986年の581件から毎年減少しており、2000年には65件と1999年の59件と比較し若干増加したが、概ね安定している。労働雇用省はこの原因を、労使関係が成熟し、労働者側が問題解決をストライキによってではなく話し合いで解決するよう努力するようになってきたためではないかと見ている。

---



## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

##### ●行政側の見解及び問題点

---

労働雇用省は、最近の労使関係が安定してきた理由として、次の4点を挙げている。

- 1)ストライキの通告が減少しているのは、中小企業の閉鎖も一因である。
- 2)労使関係が成熟してきており、工場レベルでの対話の機会が増えている。
- 3)組合と対話して、様々な現状を説明する機会を増やし、対話の際に透明性を持たせ、コミュニケーションに継続性を持たせるようにしている。
- 4)労使のどちらに対してもフェアな対話を行っている。

また、労働法の実効性を高めるため、行政側が自ら解決すべきものとしては、

- 1)紛争処理の手続の簡素化及び期間を短縮する。
- 2)処理の継続性を持たせるため職員の教育訓練を充実させる。
- 3)公共の関心を高めていくといったことを挙げている。

また、立法的に解決しなければならない点としては、

- 1)現行の労働法典を改正し、紛争処理手続の簡素化を図る(現在見直しの作業を進めているとのこと)。
- 2)戒厳令時代につくられた厳しい規制を緩和すること

等を挙げている。

なお、労働組合の設立認可や労使紛争の解決に時間がかかることについては労使ともに問題点として指摘している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

##### ●労働組合が抱える問題点

---

使用者の指摘する労働組合の問題点は、労働組合と冷静に交渉ができないということである。すなわち、

- 1)それぞれの労働組合が別々のイデオロギーを持っており、腰を据えて話し合いができない。
- 2)数多くの労組がお互いをライバル視している。
- 3)企業内で複数の労働組合が対立したり、問題を起こしたりしている。
- 4)日本の連合のような統一性に欠けている。
- 5)労働組合同士がお互いに足を引っ張り合うため、交渉がまとまらない、

等の点である。また、労働組合は、労働者の権利について、どのくらいの理解、意識をもっているかが不明という点を問題点として指摘している。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 4 労使関係の実態

##### (2) 労使関係に係る問題点

##### ●使用者側が抱える問題点

---

使用者側の問題点としては、古くて新しい問題点であるが、労働組合の設立に対して、使用者の行動が組合によって縛られ経営をしにくくなる、賃上げを通じたコストアップにつながる等の理由で拒否感を示す向きが存在することがある。これは外資系企業についても例外ではない。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 5 日系企業における労使関係の現状

---

フィリピンは、英語が通じる労働力、アジアのどこへ行くにも近い場所にあるという地理的有利さ、大きな国内市場の存在等、日系企業の誘致に有利な条件をいくつももっている。こうした条件もあり1980年代までフィリピンは日系企業から見た最も魅力的な投資先であった。一方、労務問題、治安の悪さ、インフラの未整備等の問題点も指摘されており、また、1990年代に入り、シンガポール、マレーシア、中国、ヴェトナムといった他のアジア諸国の発展が著しく、その中でフィリピンは厳しい競争にさらされている。

こうした中で各日系企業はフィリピンから不採算事業を撤退させ、国際競争力のある分野だけをフィリピンに残そうという経営方針をとっている模様である。実際、1990年代には直接投資の対象国としてフィリピンは10位以内に入っていたが、2000年に入り、10位から外れてしまった。アジア通貨危機以前には毎年1桁台で推移していた撤退企業数が、同危機以降は毎年20件近くに増加している。こうした中、労使関係は日系企業最大の関心事の一つとなっているが、日系企業の労働組合を見る目は厳しい。民主主義が定着しているフィリピンはもともと労働組合運動が活発であったが、日系企業は、労働組合活動は一種のビジネス的なものであり、ナショナルセンターが各企業に労働組合を結成させた上で、企業を威嚇して賃上げ等を勝ち取り、利益の一部を上納金として徴収するのだといった見方もある。

もっとも、労働組合に対する対応は企業によって様々である。A社では「当社は組合、組合活動を奨励している。しかし、ストライキは今のところ発生していない。5年に1回の労働協約の改正では、5月1日運動(KMU)系に感化されている人が役員に立候補してくることがある。しかし役員になったことはない。また、経営側としては、組合側の理解を得られるような改定を行ってゆくよう心掛けなければならないし、昇給率にしても10%程度で行っている。ただ、日本の労使関係とは若干異なっていることは非常に実感している。」という。

一方、B社では、「組合は存在しない。むしろ組合ができないような会社経営を行っている。ただ、5月1日運動(KMU)系の従業員もおり他の従業員に労働組合の設立を働きかけようとしている可能性もあるので常に注意を払っている。」という。

C社では、労働組合があるのは工場部門のみで、その他の部門には組合が存在しない。この企業では、2000年～2003年の労働協約の改定時、50項目あった要求を8項目までに減らしたが、その間に、25回の団体交渉と7回の調停が行われたという。

同社の日頃の取組みとしては、閉鎖的であったものをオープンにする、会社のパンフレット・社内報等を作成し、会社のことを広く知ってもらう、Website(ITを使ったコミュニケーション)を用いて情報提供を行う、外部の方から工場の労使関係について指摘を頂く、労使協議会の開催を行う等の努力を払い、労使の信頼醸成に努めているという。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### フィリピン

#### 6 今後の展望

---

先に述べ右ように日系企業を含む多くの企業にとって最大の関心事の一つは労働組合問題である。企業は、労働組合が結成されてストライキが発生することを警戒している。

また、特に日系企業が恐れているのは、比較的穏健なフィリピン労働組合会議(TUCP)などではなく、上部団体に属さない単独の過激派組合や5月1日運動(KMU)系といわれる。5月1日運動(KMU)系の労働組合は実際にストライキを実施することが多く、企業側には、5月1日運動(KMU)と関係のある者の採用に際して、又は6ヶ月間の試用期間をおいた上で人物を判断する等の動きもあるといわれる。日系企業の一部には、ストライキを禁止すべきだとの意見もある。企業側は、ストライキを禁止してゆかなければ、この先、外資が国外に流出してしまう可能性があるとの懸念を抱いている。

フィリピンにおいてはストライキが実際に少なからず発生し、特に5月1日運動などは戦闘的であることから、その分使用者側の労働組合に対する不信感や嫌悪感も強いものになるものと考えられる。しかし、労働組合の究極的な目的は労働者の権利を保護することであって、決して使用者の利益を不当に侵害することではない。この点、使用者もむやみに労働組合を嫌悪せずに、パートナーとしていかに歩むべきかを考えなくてはならないだろう。団結権は国際的にも保障されたものであり、それを嫌悪する姿勢は長期的には維持できないと思われる。一方、労働組合側も、自らの役割をしっかりと認識して、合理的な行動をとることが求められる。こうした成熟した関係が築かれるためには、まだまだ解決すべき問題点は少なくない。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理 ベトナム

---

参考文献

日本労働研究機構「ベトナムの労働事情」

同ホームページ「労働基礎情報－ベトナム」

ベトナム社会主義共和国労働法典(ベトナム政府)

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 1 労使関係の背景

---

ヴェトナムの特徴は、社会主義国であるということ、未だ就業者人口の66%が農業に従事している農業国であるということである。

そもそも農業自体が自給自足用の米を生産するためであり、その労働形態も家族経営であるといった場合も少なくないといわれる。ヴェトナムにおいては、このような自給自足用の米の生産が確保されてはじめて、建設業等の非農業部門で臨時的なものを中心とした賃金労働が行われることとなる。即ちヴェトナムでは、労働者であっても、実際には自給的な農業と現金収入を得るための賃金労働という2つの柱で生計を立てている場合が多い。また、社会主義国であることから国営企業の経済に占める割合が高く、98年現在で第2次産業の全労働者に占める国営企業労働者の割合は25%となっている。しかし、1995年のASEAN正式加盟後は外資系企業の進出も行われている。こうしたヴェトナムの社会構造は労使関係にも影響を与える。即ち、労使関係は大多数の国民にとってはなじみのないものであり、国営企業及び外資系企業に勤務するごく一部の国民にとってのみ関心事項となるということである。もっともこの層に限れば、他の国と同様の種々の労使関係を巡る問題が生じうるが、実際のところ労使関係はストライキ件数だけ見るとかなり多くなっており、必ずしも安定的とは言えないようである。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 2 労働組合の状況等

##### (1) 労働組合の状況

1998年に労働・戦傷病者・社会福祉省が発表した労働法典レビュー報告によれば、労働組合が結成されているのは、国有企業の80%、外国投資企業の60%である。

全国の労働者を代表する団体として、ヴェトナム労働総同盟(Vietnam General Confederation of Labor : VGCL)が存する。

ヴェトナム労働総同盟はナショナルセンターに該当する組織であるが、労働法典によりその設立及び役割について定められている。

ヴェトナム労働総同盟は、

- 1)国の行政機関及び使用者の代表と協力して労働関係に関する問題を議論し、かつ当該問題を解決する、
- 2)職業紹介、職業訓練、相互扶助及び法律相談を行い、労働者のための地域福祉施設を設置し、労働法典等に定める権利を実現する

ものとされている。

企業が黒字である場合、原則として利益から生産発展基金、褒章基金及び福利厚生基金が積み立てられる。近年、各企業は、財政困窮状態にあり、これらの基金を積み立てることができず、労働者は、福利金及び賞与金を付与されていない。現在労働組合は、労働者に対して報奨金の代わりに、証明書のみを付与している。

#### 参考 2001年ヴェトナム労働総同盟の行動プログラム

ヴェトナム労働総同盟の行動プログラムは以下の4つである。

イ 公務員・労働者が経済・社会発展のためのさまざまな目標を成功裏に実行する各種競争運動として展開していき、労働者の合法的かつ正当な権利に直接結びつく各分野における労働組合のさまざまな活動を推し進め、さらに労働組合の組織を堅固にしていく。

ロ 労働組合の基礎単位の向上のために、基礎単位の強化方針とともに宣伝教育方法を刷新して、現在ヴェトナム政府が展開している国の工業化・近代化の要請に公務員・労働者がこたえられるように堅固に強化していく。

ハ 労働者と労働組合の活動に直結する法律・政策がより効果的に施行され、現行の法律・政策が改正されるべく、そのための検討方法をより高めかつそのような作業に積極的に参画していき、労働者の合法的かつ正当な権利をることにより強い関心をもっていく。

ニ 組織化の推進と組織の実質的向上に努める。

毎年、労働組合は企業の賃金基金から2%を付与される。そのうち1%が繊維・縫製企業集団の労働組合に付与される(その額は、企業集団に0.8%、省レベルの労働連合に0.2%分配される)。



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

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 2 労働組合の状況等

##### (2) 使用者団体の状況

---

使用者を代表する団体のうち重要なものは、ヴェトナム商工会議所とヴェトナム協同組合連合 (Vicopsme) である。いずれも各市各省に支部を有する全国的な団体である。ヴェトナム協同組合連合は、政府とヴェトナム労働総連合とともに、ILO年次総会への出席団体とされている。このほかの団体としては、ホーチミン市工芸家協会、経営者クラブ、外資系企業経営者クラブがある。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 2 労働組合の状況等

##### (3) 労使関係の概況

---

ヴェトナム労働総同盟によれば、ストライキの発生件数は1995年から2000年までに351件で、そのうち186件が外資系企業におけるものであった。ストライキをその原因別にみると、

- 1)賃金に係る紛争(賃金不払い、支払遅延、時間外労働の賃金不払い)、
- 2)ボーナスの未払い、
- 3)労働者に対する使用者の虐待(達成不可能なノルマの設定等)、
- 4)労働組合の設立を使用者が認めないこと

となっている。

---

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組み

##### ●労働・戦傷病者・社会福祉省

---

労働・戦傷病者・社会福祉省は、全国の全ての部門及び地方において労働に関する国の管理を実施する。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組み

##### ●基礎労働調停協議会

---

基礎労働調停協議会は、10人以上の労働者を雇用する事業所に設置される。集団的及び個別的な労使紛争の調停機関である。労働者及び使用者、各々同数の代表から構成され、その委員の数は労使双方の合意により決定される。

労働調停協議会の委員の任期は2年であり、協議会の委員長職及び書記職は、労働者及び使用者の代表が順番に勤めている。労働調停協議会の運営は、合意と一致の原則に基づく。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組み

##### ●労働仲裁協議会

---

労働仲裁協議会は、9人以内の奇数の選択からなる労使紛争の仲裁機関である。同協議会は労働機関代表、労働組合代表、使用者代表、弁護士、管理者及び地域の信用のある社会活動家からなる専従及び非専従の委員により構成される。委員長は省級労働機関の代表が就くこととされている。労働仲裁協議会の委員の任期は3年であり、同協議会の運営は多数決と秘密投票の原則に従う。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (1) 労使紛争処理機関の仕組み

##### ●人民裁判所

---

人民裁判所は、刑事事件、民事事件、婚姻及び家族に関する事件並びに労働、経済及び行政問題に係る事件を取り扱うものとされている一般裁判所であるが、その下部組織として、1995年の人民裁判所組織法の改正により、労働法廷が設置されている。

人民裁判所の労働法廷は、個別労働争議及び団体労働争議の双方を取り扱うが、団体労働争議については、労働仲裁協議会の裁定に不服な場合に同裁判所に対して訴えが提起される。また同裁判所は、ストライキの合法性についての判断を行う。

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴィエトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労働者団体の設立

---

労働組合の設立については、1990年に制定された労働組合法及び1994年に制定されたヴィエトナム社会主義共和国労働法に定めがある。即ち、

1)労働組合とは、ヴィエトナム共産党の指導の下に、自主的に組織されたヴィエトナムの労働者階級及び労働者の広範の政治・社会団体である。

2)全てのヴィエトナム人労働者は、法令の範囲内で労働組合を組織し及び労働組合に加入することができる。

3)労働組合の全国組織たるヴィエトナム労働総同盟及び労働組合の地域組織たる省級労働総連合については、これを設立するものとする。

4)省級労働組合連合は、新たに事業所が設立された場合には、その操業開始の日から起算して6ヶ月以内に暫定労働組合を設立しなければならない。

5)労働組合は全て法人格を有する。

---



---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●団体交渉

---

労使双方は、お互いにその要求事項について団体交渉を行うことができる。

---

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

---

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労使紛争の発生と争議行為

---

###### 1) 概要

団体交渉が不調に終わったときは、労使紛争が生じうる。なお、労使紛争は、雇用、賃金、収入、その他の労働条件に係る権利及び利益、労働契約及び団体協約の履行並びに実習訓練期間中に発生する問題に関する紛争であって、労働者と使用者間の個別紛争及び労働者集団と使用者間の団体争議よりなるものとされている。ここでは、後者について説明する。

労使紛争が発生し、後に述べる調整手続きが不調に終わった場合には労働組合はストライキを行うことができる。

###### 2) 争議行動に至る手続き

争議行為については、調整前置主義が定められており、労働調停協議会又は労働仲裁協議会が労使紛争の解決に当たっている間は、紛争のいずれの当事者も相手方の当事者に対して一方的な行為をしてはならず、ストライキを行なうことができるのは、労働仲裁協議会の裁決(後述)が出されたあととされている。

ストライキは、労働者の過半数の投票若しくは署名による賛成を得た後、単位労働組合執行委員会により決定される。

単位労働組合執行委員会は3人以内の代表者を使用者のもとに赴かせ、要求書を使用者に提出するとともに、省級の労働機関及び省級の労働組合連合に通告する。要求書及び通告は、争議の問題、要求の内容、ストライキ賛成の投票若しくは署名結果及びストライキの開始時期を特定したものでなければならない。

###### 3) 争議行為の制限

ストライキの間も、暴力行為又は事業体の機械、設備、その他の資産に損害を与える行為若しくは公共の秩序と安全を妨げる全ての暴力行為を行なうことはできない。また、ストライキが、国民経済又は公共の安全を著しく危うくする恐れがあると判断される場合には、首相は、ストライキの延期又は中止を命じることができる。

さらに政府が定めるリストに規定される公衆の需要に応ずる、又は国民経済若しくは国家の安全保障及び防衛に不可欠な一部の事業体においては、ストライキは禁止されている。

このほか、次のようなものについては、違法なストライキであるとされている。

- a. 団体的な労使紛争から発生したものでないストライキ又は労使関係の範囲を超えているストライキ。
  - b. 事業体の範囲を超えたストライキ。
  - c. 労働調停協議会又は労働仲裁協議会が労使紛争の解決に当たっている間になされるストライキ及び投票又は署名による労働者の過半数の賛成を得ずに行なわれるストライキ。
- 
-

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 3 労使関係制度の枠組み

##### (2) 労使関係の解決手続等

##### ●労使紛争の調整

---

#### 1) 概要

##### a. 労使紛争解決の原則

労使紛争は次に掲げる原則に基づいて解決される。

- (i) 紛争が生じた場所における当事者双方による直接交渉及び協議。
- (ii) 当事者双方の権利と利益の尊重、社会の共通利益の尊重及び法の遵守に基づく調停及び仲裁。
- (iii) 公開的、客観的で時宜を得かつ迅速な法に則った解決。
- (iv) 争議解決に使用者と労働組合の代表の参加を得ること。

##### b. 労使紛争の当事者の権利

労使紛争の当事者は、労使紛争の解決手続きにおいて次に掲げる権利を有している。

- (i) 労使紛争の解決に直接若しくは代表を通じて参加すること。
- (ii) 要求を取り下げるか、若しくはその内容を変更すること。
- (iii) 労使紛争の解決に当たる者が、当該紛争の解決において客観性及び公平を確保することができないと判断するに足る正当な理由がある場合において、当該紛争の解決に当たる者の交代を要求す

ること。

### c. 労使紛争当事者の義務

労使紛争の当事者は、労使紛争の解決手続において、以下の義務を有する。

(i) 労使紛争解決担当機関又は組織が要求する全ての必要書類及び証拠を提供すること。

(ii) 合意事項、調停の議事録、労使紛争解決担当機関又は組織が行った有効な決定並びに人民裁判所の判決又は有効な決定を履行すること。

労使紛争の解決担当機関又は組織は、その責任と権限の範囲内で、紛争解決の過程で紛争の当事者、関連する機関、組織団体及び個人に対し、書類及び証拠の提供、監定の請求、証人並びにその他関係者の出頭を要求することができる。

#### 2) 当事者による解決

労使紛争が生じたときは、まず労使紛争の両当事者による直接交渉及び協議によって解決を図るべきものとされる。

#### 3) 労働調停協議会による調停

当事者同士で紛争の解決が図られないときは、労働調停協議会の場で調停を開始する。即ち、

a. 基礎労働調停協議会または調停委員は、調停の申立てを受けた日を含め7日以内に調停を開始する。調停の会議には争議の当事者双方またはその委任を受けた代表が出席しなければならない。

b. 基礎労働調停協議会又は調停委員は、当事者に対し調停案を提示する。当事者双方が当該調停案を受諾した場合、その内容についての文書を作成し、当事者双方、基礎労働調停協議会の委員長及び書記又は労働調停員が署名する。この場合において当事者双方は、調停文書に記載された合意事項についてこれを履行する義務を有する。

c. 調停が不調に終わった場合には、基礎労働調停協議会又は調停委員は、当事者双方及び協議会又は調停委員の意見並びに当事者双方及び協議会の委員長又は調停委員の署名を添え、調停が不調に終わった旨の文書を作成する。

争議の当事者のいずれか一方又は双方は、争議の解決を省級労働仲裁協議会に申し立てる権利を有する。

#### 4) 労働仲裁協議会による調整

労働調停協議会による調停が不調に終わったときには、争議の当事者のいずれか一方又は双方の申立てにより、労働仲裁協議会が調整(調停及び仲裁)を行う。即ち、

a. 労働仲裁協議会は、申立てを受けた日を含め10日以内に仲裁を開始し、裁決をしなければならない。

b.当事者双方の委任を受けた代表者は、団体的労使紛争の裁決の会議に出席しなければならない。また、必要な場合においては、労働仲裁協議会は、単位労働組合の上級の労働組合代表及び関係する国家機関の代表の会議の出席を要求することができる。

c.労働仲裁協議会は当事者双方に調停案を提示し、当事者双方が合意したときは、紛争の当事者又は仲裁協議会委員長の署名を添えて合意に係る文書を作成する。この場合、当事者双方は調停文書に記載された合意事項についてこれを履行する義務を有する。

d.調停が不調に終わった場合、労働仲裁協議会は仲裁を行い、その裁決について、直ちに紛争の当事者双方に通知する。紛争の当事者のいずれも不服の申立てをしない場合、当該裁決は自動的に効力を生ずる。

## 5) 人民裁判所に対する提訴

労働者団体は、労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、人民裁判所に対し紛争の解決を求めて訴えを提起するか又はストライキを行うことができる。

使用者は、労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、この裁決の再審査を求めて人民裁判所に訴えを提起することができる。この場合において使用者による労働仲裁協議会裁決の再審査の訴えは、労働者側のストライキ権に制限を加えるものではない。

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### ヴェトナム

#### 4 今後の展望

1986年のドイモイ政策の採用、1994年の米国による対越投資・貿易禁止措置の解除を受け、近年においてヴェトナムに対する外資系企業の投資は増加している。また、労働力もその水準は高いと言われる。その一方で、ヴェトナムは社会主義国であり、労働組合に対する共産党の指導を労働組合法に明記したり、ヴェトナム労働総同盟の存在を法令に明記したりする等、社会主義的な原理が多く制度化され、市場経済を採用している国々とは異なる部分も多い。外資による直接投資が増加する中で、こうしたあり方については、さまざまな解決すべき問題が生じているとされる。これに対応するため、目下1994年に制定された労働法典の見直しが行なわれているところであり、この内容は現在審議中であるため詳細は不明であるが、改正法は近時施行される見込みである。

労使関係についても、ヴェトナムにおけるストライキの発生件数は60件から70件と決して少ない数ではない。ヴェトナムが、その有為な労働力を活かしていくためには、労使関係の一層の安定と、社会主義原理と、市場原理との一層の調和を図る必要があると考えられる。

表2-13 年間ストライキ発生件数

表2-13 年間ストライキ発生件数

(件)

|       | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
|-------|-------|-------|-------|
| 国有企業  | 11    | 4     | 16    |
| 外資系企業 | 30    | 38    | 34    |
| 民間企業  | 21    | 21    | 20    |
| 合計    | 62    | 63    | 70    |

出所：The statistics on labor-invalids and social affairs in Vietnam  
1996 - 2000