
第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

アメリカ

(注1) 労働争議への大統領の指揮権発動を認めている「タフト・ハートレー法」は、争議が「国民の健康や安全を危険にさらしている」場合、大統領は裁判所に申し立て、80日間のストライキ禁止や工場、港湾施設などの再開を命じることができる旨を定めている。指揮権発動後の手続は以下のとおりである。

?調査委員会による60日間の調整と、使用者の最終提案を含む報告書の作成

60日間に合意が成立しなかった場合、調査委員会は大統領に2度目の報告（解決に向けてなされた努力、労使それぞれの解決案、使用者の最終的な提案）をする。

?調査委員会による、PMA最終提案の諾否に係るILWU組合員の投票

調査委員会の報告後15日以内に、全国労働関係局（NLRB）は、PMA最終提案の諾否に対するILWU組合員の投票を実施する。調査委員会は、投票結果を5日以内に司法長官に対して認証する。

80日が経過すると命令の効果はなくなるが、その時点で労使紛争が解決しておらず、投票で使用者の最終案が否決されていれば、両者は再び争議を行うことは自由となる。

?大統領の議会への報告

なお、大統領が「タフト・ハートレー法」に基づく指揮権を発動したのは、1978年のカーター大統領以来24年ぶりのことである。過去35回のタフト・ハートレー法適用例のうち10回は80日間で交渉が妥結せず、失敗に終わっている。今回も、PMA側はすでに賃金、年金、雇用保障で大きく譲歩しており、これ以上の譲歩の余地は少ないこと、ILWU側が強硬姿勢を崩していないことからこの期間での新労使協定締結は難しいとの見方が出ている。

(注2) アメリカ経済への影響としては、主要29港での労使紛争が長期化したことで、10月6日には190隻を超える貨物船の荷下ろしが中断したままになり、7日には新たに40隻が入港して、港湾の収容能力も限界に達したことがある。また、閉鎖された西海岸の29の港湾は環太平洋地域における貿易の中心となっており、年間3,000億ドルに上る製品を輸送していた。これらの港湾の閉鎖によって、アメリカ経済への影響は1日10億ドルの損失となり、閉鎖が10日に及ぶと損失は194億ドルに膨らむと試算されていた。

また、日本企業の活動にも大きな影響が出た。具体的な影響は以下のとおりである。

?コンテナ船への影響

特に影響を受けたのは大型のコンテナ船であった。日本の海運会社では大型コンテナ船が、ロサンゼルス、ロングビーチ、サンフランシスコ、シアトルなどの港で貨物をおろせない沖待ちの状態となり、作業再開後も設備やターミナルで働く作業員の人数に制限があることから「在庫解消」に一定の時間を要した。

?自動車会社への影響

日本の自動車会社各社は、工場が稼働停止に追い込まれたり、不足している自動車部品を得るために空輸に切り替えたりした。また、残業のカットをして対応した。

?電機会社への影響

日本の電機会社各社は、パソコン組立工場で一部の部品調達に支障が生じたため、バンクーバーなど他の港経由や空輸に切り替えた。また、プラズマ・ディスプレイ・テレビ（PDT）や電子レンジなど、クリスマス商戦を控えた時期だけに対応に苦慮していた。

さらに、アジアの企業にも影響があった。ウォールストリートジャーナルは、港湾閉鎖の最大の被害国は韓国・中国・日本・タイ・台湾など、全体輸出に占める対米輸出の割合が高いアジア諸国であると報じた。特に中国は対米輸出額に占める船舶輸送の割合が90%以上であり、影響が大きかった。

韓国の現代（ヒョンデ）自動車では、10月7日時点で1000台の輸出車両の荷下ろし作業が中断されていた。また、アジア地域の電子製品メーカーは従来から大半の輸出を航空便で行ってきたことから被害は大きくないが、従来船舶で輸送されていた貨物が航空貨物に集中していることから電子メーカーもストの影響を受けた。

フランスのAFP通信も「ストの長期化は対米輸出への依存度の高いアジア諸国の景気低迷を招きかねない。」と懸念した。朝鮮日報（韓国の日刊紙）によると韓国の輸出入業界の物流支障額は4億ドルを超えた。

第1部 2002～2003年の海外情勢
 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向
 第1節 主要先進国及びEU
 アメリカ
 1 労働組合組織

2002年の労働組合員数は前年比1.0%減の約1,611万人、組織率は0.2ポイント減の13.2%であった。

表1-83 アメリカの労働組合組織率

表 1 - 83 アメリカの労働組合組織率 (千人、%)

	2001年			2002年		
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率
計	120,760	16,275	13.4	122,007	16,107	13.2
農業	1,667	27	1.6	1,819	42	2.3
非農業	99,938	9,086	9.1	100,598	8,714	8.7
鉱業	531	65	12.2	458	39	8.5
建設業	6,881	1,264	18.4	6,883	1,184	17.2
製造業	18,149	2,657	14.6	17,324	2,484	14.3
耐久財	11,059	1,666	15.1	10,344	1,612	15.6
非耐久財	7,091	990	14	6,979	872	12.5
運輸公益業	7,422	1,743	23.5	7,432	1,712	23.0
運輸業	4,441	1,069	24.1	4,524	1,078	23.8
公益業	2,981	674	2.6	2,908	634	21.8
卸・小売業	25,045	1,174	4.7	25,475	1,134	4.5
卸売業	5,450	249	5.5	4,514	220	4.9
小売業	20,505	926	4.5	20,961	914	4.4
金融保険不動産業	7,648	158	2.1	7,849	151	1.9
サービス業	34,261	2,026	5.9	35,178	2,011	5.7
政府	19,155	7,162	37.4	19,588	7,351	37.5
管理職	36,276	4,654	12.8	36,969	4,788	13
管理経営職	16,916	949	5.6	17,396	1,005	5.8
専門職	19,360	3,705	19.1	19,674	3,783	19.2
技術・販売職	35,953	3,193	8.9	35,767	3,175	8.9
技術職	4,393	474	10.8	4,349	469	10.8
販売職	13,639	481	3.5	13,810	496	3.6
管理補助職	17,921	2,239	12.5	17,607	2,210	12.5
サービス職	17,156	2,274	13.3	17,898	2,249	12.6
警備サービス職	2,460	935	38	2,584	957	37.0
その他サービス職	14,695	1,339	9.1	15,314	1,293	8.4
技能工	12,635	2,716	21.5	12,413	2,570	20.7
フルタイム労働者	99,599	14,809	14.9	100,201	14,591	14.6
パートタイム労働者	20,926	1,437	6.9	21,573	1,484	6.9

資料出所 アメリカ労働統計局

(注) 業種別、職種別、フル・パート別は給与所得者。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

アメリカ

2 労働争議の発生状況

2001年の労働争議（参加人数1,000人以上）は、争議件数、参加人員、労働損失日数ともに前年より著しく減少した。

表1-84 アメリカの労働争議件数等の推移

表1-84 アメリカの労働争議件数等の推移
(件、千人、千人日)

	争議件数	参加人員	労働損失日数
1975年	235	965	17,563
1980	187	795	20,844
1985	54	324	7,079
1990	44	185	5,926
1991	40	392	4,584
1992	35	364	3,989
1993	35	182	3,981
1994	45	322	5,021
1995	31	192	5,771
1996	37	273	4,889
1997	29	339	4,497
1998	34	387	5,116
1999	17	73	1,996
2000	39	394	20,419
2001	29	99	1,151

資料出所 アメリカ労働統計局

(注) 参加人員千人以上の争議。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

アメリカ

3 労使関係の動向－西海岸の港湾労使紛争

●概要

米西海岸では、海運会社などで構成される使用者団体である太平洋海事協会（PMA）と労働者である国際港湾倉庫組合（ILWU）との間の労使交渉がまとまらなかったことから、2002年9月27日より、PMAによるロサンゼルスやシアトルなどの29の主要な港湾施設の封鎖（ロックアウト）が行われた。その後も、PMAは、ILWUと連邦仲裁人を交えて断続的に労使交渉を行ったが、10月6日夜物別れに終わり、緊迫した状況が続いた。その後タフト・ハートレー法（注1）による大統領の指揮権発動もあり、2002年11月24日に労使は合意に達し、2003年1月22日に、労組側は荷役作業における新技術導入を受け入れる一方、経営側が現在雇用されている労働者の退職時までの雇用確保に努めることや待遇改善を図ること等を内容とする労働協約が締結された。

●背景

今般の紛争では、コンピュータ化された新技術の導入及びそれによって港湾に新たに生じた仕事が、組合の管轄になるかどうか最大争点となっていた。組合側は、組合員の権利を守るために、新たに生じた仕事を非組合員にさせないように会社側に書面での同意を求めていたが、PMAはこれを拒否していた。

●経緯

a ロックアウトの開始まで

PMA（西海岸29の港湾雇用者の代表）とILWU（29港で働く10,500人の労働者が加盟）の旧労使協定は2002年7月1日に期限を迎えるため、両者は新たな3年協定の発効に向け5月から断続的に交渉してきたが、交渉はまとまらなかった。ILWUは、荷役業務効率化（機械化）による雇用減に頑なに反発し、新しい情報システム導入による荷役の自動化へ同意する見返りに、ターミナルでの必要労働者数の決定権やターミナル内での情報管理の権限委譲を求めていたが、PMAはこれを拒否していた。

b ロックアウトの開始

PMAは、「組合が9月26日から荷役作業を遅らせた（スローダウン）のは「怠業」であり、事実上のストライキに突入した」として、9月27日18時に米国西海岸の全港湾で施設の封鎖に踏み切った。

10月3日、労使双方はサンフランシスコで、最大の論点である「荷役作業の自動化」について、米連邦調停和解局の担当者を交えた交渉を開始した。

この間、生活物資を海運に依存しているアラスカ州向け貨物の荷積が再開されるなど部分的な解除は実現したが、6日には労使交渉は物別れに終わり、封鎖は依然続いていた。

しかし、港湾封鎖に伴う米国経済に与える打撃が深刻化するに伴い、日本企業を含む約1000社が加盟する米家電協会は、10月3日、ブッシュ大統領に「タフト・ハートレー法」に基づく指揮権を発動し、封鎖解除と労働者の職場復帰を早急に命じるように要請した。家電協会は、港湾封鎖が「売上高、雇用、経済情勢に悪影響を及ぼす影響がある」と述べている。また、4日には、製造業、小売業、農業等51の業界団体が指揮権発動を促す書簡を連名で政府に提出した（注2）。

c タフト・ハートレー法に基づく大統領権限の発動

こうした動きを踏まえ、ブッシュ大統領は7日、ロサンゼルス、シアトルなど労働争議で閉鎖中の米西海岸の港湾施設を再開させるため、指揮権発動へと本格的に動き出し、調査委員会を設置した。調査委員会は8日、労働争議が「国民の健康や安全を危険にさらしている。」と認めたことから、大統領は港湾施設の再開命令をサンフランシスコ連邦地裁に要請した。同地裁は要請を受理、同日、港湾封鎖の即時解除を命令したことから、PMAはロックアウトを解き、10月9日18時に作業が始まった。

同地裁は、仮差し止め命令が失効する10月16日に80日間（10月8日～16日の期間を含む。）のクーリングオフ期間を正式に認める差し止め命令を発出した。

d 新労働協約の合意

クーリングオフ期間が始まって40日後の11月24日に、労使は、賃上げや作業の効率化を目的とする新技術の導入などが盛り込まれた期間6年の新たな労働協約を締結することで暫定合意した。正式な成立はILWU一般組合員の投票を経て決定されることになり、西海岸港湾の労使紛争は全面解決に向かった。

一般組合員10,500人による投票は2003年1月6日から13日にかけて行われ、投票率は85%、有効投票のうち、89.3%に当たる7,405票が賛成、10.7%に当たる888票が反対であり、新協約案は、ILWUの歴史上最大の圧倒的多数で承認され、2003年1月22日、ILWUはその投票結果と協約の内容を発表した。

●結果

新協約のポイントのひとつは、ILWUが、PMAがコンピュータによる荷役作業の導入など400人～500人分の仕事が省力化される新技術を導入することに合意したことである。また、PMAは、新技術の導入に伴い不要となる職に就いていた労働者について退職時までの雇用保障を約束した。

また、新技術によって港湾に新たに生じた仕事が組合の管轄になるかどうか最大の焦点となっていたが、結論としては、新たな仕事は非組合員にアウトソーシングされることなく、組合員の仕事となった。

新協約では、6年間ILWU組合員に対する医療給付が保障され、年金の額もアメリカの労働運動史上最大額に増額された。

新協約は、2002年11月23日に遡って発効し、2008年6月30日まで有効である。アメリカ西海岸のILWU組合員10,500人に適用される。

●各界の反応等

労使の合意に関し、24年ぶりの大統領指揮権を発動したブッシュ大統領は、「労働者、使用者及び米国経済にとって好ましい。」と合意を歓迎する声明を発表した。

また、組合側は、今回の合意について、

?組合側の勝利である、

?組合員だけでなく船会社、消費者、米国経済に利益をもたらす、

?技術導入に関するPMAとの合意の一部として、年金保護について重要な成果を得た、

?6年間の協定は通常の2倍の期間であるがこれは業界の安定に寄与する、

とコメントしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

カナダ

1 労働組合組織

カナダにおける労働組合員数は約350万人であり、労働組合員数は緩やかな減少傾向にある。過去30年間の労働組合組織率の推移の特徴としては、公的部門の組織率の上昇が挙げられる。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

カナダ

2 労働争議の発生状況

労働争議の件数は、2001年は379件と前年比0.5%増となっている。労働争議参加人員は55.9%増と大幅に増加した。

表1－85 カナダの労働争議件数等の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
労働争議件数	330	284	379	413	377	379
労働争議参加人員	149,159	281,816	244,378	158,612	143,570	223,761
労働損失日数	1,583.06	3,351.82	2,440.96	2,445.74	1,660.83	2,231.00

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2002"

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

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

イギリス

(注1) イギリスの公務員には、団結権・団体交渉権・争議権のいずれも認められている（警察・軍隊職員を除く）。

(注2) 週当たりの額では、基本給は412.73ポンドである。なお、2001年において、男性労働者（フルタイム）の週当たり実収賃金の平均額は490.5ポンドであり、肉体（Manual）労働者については359.9ポンド、非肉体（Non-Manual）労働者については582.4ポンドとなっている。なお、統計によると、1979年には肉体労働者の平均賃金は非肉体労働者の約82%だったが、2001年には約62%と格差が拡大している。

(注3) ストライキ中は、ストライキに参加していないフルタイム・パートタイム消防士の一部が勤務に就いたほか、陸軍が代替消防活動を行った。約2万人の兵士と827台の旧式軍用消防車（Green Goddess）が待機し、火災や非常事態に対応した。

(注4) 助言斡旋仲裁局は労使紛争処理において斡旋・調停等を行う独立組織であり、使用者や労働組合の代表者等で構成される。1974年に設置され、1975年の雇用保護法（Employment Protection Act 1975）により法律上の根拠を有する機関となっている。

(注5) 消防士の所定外勤務は廃止され、副業は禁止されていないことから、多くの消防士がタクシー運転手等の副業による収入を得ていると言われている。そのため独立消防調査委員会の最終報告のうち、副業を困難にする勤務体制の変更に特に強い抵抗を示していた。

(注6) 改正消防法案（Fire Services Bill）は3月20日に下院に提出され、6月3日に下院を通過している。

(注7) 3月に入り、対イラク戦の開戦が必至の状況となった中で、消防士のストライキの際に軍隊が消防活動を代替することは軍の余力を削ぐものとして、ストライキを実施することに対する批判が高まっており、仮にストライキを実施した場合、消防士組合に対する世論の支持が失われることは確実な状況となっていた。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

イギリス

1 労働組合組織

労働組合数は、2002年3月末時点で199組合と前年より7組合減少した（出所：Certification Officer 発表資料）。また、2001年の労働組合員数は755万人（前年比0.4%減）となり、組織率は29.1%となった。

表1-86 イギリスの労働組合組織率の推移

年	組合員数	対前年比	組織率（雇業者計）
1995	7,532	—	32.3
1996	7,472	-0.8	31.5
1997	7,372	-1.3	30.4
1998	7,396	0.3	29.9
1999	7,498	1.7	29.6
2000	7,580	1.1	29.5
2001	7,550	-0.4	29.1

資料出所 国家統計局 "Labour Market Trends July 2002"

(注) 1 組織率は全雇業者数で割ったもの。

2 各年9～11月期の数値。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

イギリス

2 労働争議の発生状況

2001年の労働争議発生件数は194件と前年より18件減少した。労働損失日数は52万5,000人日と前年より26千人日増加した。

また、労働争議の原因をみると、労働条件・監督問題に関するものが32.9%（前年比30.7ポイント増）、賃金に関するものが27.3%（前年比49.5ポイント減）となっている。

表1-87 イギリスの労働争議件数等の推移

表1-87 イギリスの労働争議件数等の推移
(件、千人、千人日、日)

年	発生件数	参加人員	労働損失日数	雇用者1,000人当 たりの損失日数
1993	211	385	649	28
1994	205	107	278	12
1995	235	174	415	18
1996	244	364	1,303	55
1997	216	130	235	10
1998	166	93	282	11
1999	205	141	242	10
2000	212	183	499	20
2001	194	180	525	20

資料出所 国家統計局 "Labour Market Trends November 2002"

(注) 発生件数は、前年から継続するものを含む。

表1-88 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表1-88 イギリスの労働損失日数の原因別構成比
(千人日、%)

年	労働損失 日数	(内訳)						
		賃金	労働時間	刺員解雇	労働組合	労働条件 監督問題	配置転換	規律懲罰
1994	278	57.6	2.9	5.0	0.4	0.7	29.4	4.3
1995	415	48.7	7.2	17.3	0.7	0.2	21.2	4.3
1996	1,303	81.6	4.0	3.0	0.5	7.0	2.7	1.4
1997	235	54.5	3.0	29.4	0.9	3.4	7.7	1.7
1998	282	58.9	0.7	19.1	0.7	5.0	5.7	10.0
1999	242	68.6	2.1	14.5	0.8	6.2	2.5	5.8
2000	499	76.8	1.3	11.2	0.1	2.2	4.7	3.7
2001	525	27.3	2.5	16.8	1.1	32.9	15.0	4.4

資料出所 国家統計局 "Labour Market Trends November 2002"

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

イギリス

3 労使関係の動向

(1) 労働組合会議の定期大会の概要

●概要

2002年の労働組合会議の定期大会が、イギリスのブラックプールにおいて9月9日から12日の日程で開催された。今回の大会は、企業年金の確定拠出化への反対、大陸ヨーロッパ並みの労働者保護法制の制定要求、公共サービスの民営化（Public-Private Partnership；PPP）への反対等労働党政権と対決する内容が主要論点化しており、今後の労働組合と労働党政権との関係を占うものとして注目されていたものである。

●内容

a 主な討議

労働組合会議の定期大会における主な討議の内容

1 基調講演

冒頭、議長である労働組合会議会長のトニー・ヤング卿より、今回のテーマである「手をさしのべよう（Reaching Out）」についての基調講演の後、庶務委員会（General Purpose Committee）報告についての討議が行われた。

2 消防士組合の労使紛争について

モンクス事務局長より、消防士組合（Fire Brigades Union）が40%の賃上げを求めて労使紛争が発生し、争議も辞さない状況となっていることに関連して緊急動議が提出され、満場一致で消防士組合を全面的に支持することとなった（当該労使紛争については（2）参照）。

3 差別問題について

差別、特に人種差別の問題について討議が出され、難民に対して英語の試験を課すこととするなどのブランクett内務大臣の難民政策について批判が集まった。

4 イスラエル占領について

パレスチナ労働組合（PDFTU）の代表より、イスラエル占領の現状について演説が行われ、即時撤退の要求に対して支持がなされた。

5 イラク問題について

イラク問題に係る理事会声明について討議が行われた。パレスチナを含む中東問題について記載を求める修正動議とイラクに対する米国による武力行使に反対する修正動議が提出された。

b ブレア首相の演説

第2日目となる9月10日にはブレア首相が大会に出席し、演説を行った。ブレア首相は、目新しい発言はなかったものの、失業率の低下、組合承認の大幅な増加など、5年間の労働党政権の成果を詳細に挙げ、保守党と差がないとの批判を否定するとともに、過去の労働党政権において労働組合の協力が失われ、政権が崩壊したこと、現在の労働組合との対決はメディアが作り出しているものであることなどを指摘し、現状について冷静に認識するよう働きかけを行った。

なお、ブレア首相の演説に先立ち、モンクス事務局長が、動議の審議を中断して、労働党政権の5年間の成果を挙げ、労働党政権との協力関係を継続していくことが本大会のテーマである「手をさしのべよう (Reaching Out)」への道であるとの発言を行い、拍手を受けている。

ブレア首相の演説の内容

1 ユーロ加入問題について

国際主義は今や左翼の叫びではなく、実践的な政治活動であり、英国がヨーロッパに背を向けることは大いなる誤りである。疑うべくもなく経済テストが適合すれば、英国は単一通貨に加入すべきである。EUが25カ国に拡大し、世界最大の経済圏になろうとするとき英国が枠外にいることは経済的に賢明ではない。21世紀における国家利益の考え方に対する無知を示すものである。団結は労働組合運動の中核であり、国際的にも国内的にもみなさんと共に協力していくことを望んでいる。

2 労働法制について

現在、雇用法 (Employment Act) がより効果的に働くように見直しを行っているところである。また労使協議制に関するEU法の適用について検討しているところであり、この点について労働組合会議と共に作業を進めることとしている。

3 公共サービスの民営化 (PPP) について

民間移行後の労働者の二層分化について、新たな規則を制定することとしており、新規採用者についても、他の民間に移行した地方公務員と、年金等も含め広く同等の賃金・労働条件が享受できるようにすることとしている。

PFI形態の病院の圧倒的多数の労働者は、NHSの賃金・労働条件を継続できることとしている。みなさんが更なる要求を有していることは承知している。労働党と保守党の間に差がないと言う人々もあるが、保守党政権で最低賃金制度や強制承認制度を導入した人はいない。

4 公共サービスについて

グローバル化に立ち向かうとき、質の高い公共サービスは不可欠である。そのためには若年者に第一級の教育機会を与えなければならないし、効率的に働くためには労働者には質の高い医療が必要である。また効率的なビジネスのためにはよりよい交通インフラが必要である。公共サービス全体として、やる気と技能と力量のあるスタッフが必要である。私は、常々公共サービスについて10年を要する挑戦であると言っている。現実の改善は既に始まっており、毎年、教育及び医療に対する支出の対GNP比率を増加させることとしている。

しかしながら予算の問題で全てが解決するわけではなく改革が必要である。新しい働き方、サービスの提供方法、公的部門と民間部門とボランティアの協力、労働組合とマネージャーとの協力が必要であり、顧客に対しより多くの選択肢を与えられるようにしなければならない。

この問題のために再びパートナーシップを提案する。先入観なく、何がサービスとして適当か、ユーザーにとって適当かという一点で考えて欲しい。我々が純粋に職場における労働条件に関する問題に耳を貸す代わりに、改革について耳を貸して欲しい。

もし共に改革を行わなければ、改革が達成できないだけでなく、国民の失望を招き保守党政権に逆戻りになってしまい、結果的に公共サービスが破壊されてしまう。そうならないように我々は共に責任を有している。

5 年金問題について

我々は協力して年金問題に取り組まなければならない。既に貧困層の年金問題については手をさしのべ、また、基礎年金については、今年大幅な引上げを行うことを発表している。我々はステークホルダー年金とペンション・クレジットを導入し、年末には将来の年金のあり方についてグリーン・ペーパーを発表することとしている。

る。

困難な問題として、使用者はファイナル・サラリー年金を廃止し、拠出金を減額しようとしており、高齢労働者は現実の問題に直面し、若年労働者も将来に備える方法を模索して混乱している。このため雇用年金大臣に指示し、労働組合会議及び英国産業連盟と共にこの問題を検討することとしている。

(2) 消防士の労使紛争

●概要

消防士の賃金引上げを巡って労使紛争が発生し、消防士が25年ぶりにストライキに踏み切る事態にまで発展していたが（注1）、2003年6月12日、消防士組合（Fire Brigades Union；FBU）の特別総会において使用者側の昇給案を受諾する旨の決議が可決され、紛争は終結した。

●背景

2001年11月に改定されたイギリスの消防士の基本給は、年間21,531ポンドである。現行の賃金体系は、肉体労働者の賃金水準に応じて基本給を決定するという方式になっており、これは1977年の消防士ストライキの後に定められ、現在まで変更が加えられていないものである。消防士組合はこれを時代遅れなものとして批判し、基本給を年間30,000ポンドに引き上げることを要求していた（注2）。

●紛争の経過

a ストライキに至る経緯

2002年5月28日、消防士組合は、使用者たる地方自治体に対し、消防士について約40%、司令室勤務者について約50%の賃上げ要求を行った。

その後、労使双方は定期的に交渉を行い、9月2日の交渉において、自治体側は11月7日から4%の賃上げを実施する案を提示した。消防士組合の執行部はこの昇給案を拒否し、9月12日の全国大会において組合員に全国的なストライキの実施を呼びかけることを表明した。

政府はこの状況を受けて、9月5日、ジョージ・ペイン卿を議長とする独立消防問題調査委員会を立ち上げることを発表した。政府は消防士組合に対し、委員会に協力するよう呼びかけたが、組合側はこれを拒否した。9月12日の全国大会では予告どおりストライキの実施に関する組合員投票が行われ、10月18日、87.6%の組合員がストライキへの賛成票を投じたことが明らかになった。

ストライキは当初10月29日から予定されていたが、その後、プレスコット副首相の仲介により、労使交渉が再開され、実施は延期された。

独立消防問題調査委員会は11月12日に中間報告を発表し、消防士の賃金について2002年及び2003年の2年間で平均11%（2002年4%、2003年7%）の引上げを行うべきことを勧告するとともに、その前提として勤務体制の改革が必要であると答申した。これに対し、消防士組合のギルクリスト書記長は、政府の仲介を卑劣なものであると批判するとともに、提示された賃上げ幅及び中間報告を受け入れられないものとし、ストライキの実施に踏み切った。一方、自治体側は、労働組合側の非現実的な要求を受け入れることはできないし、暴力的・攻撃的な戦略には屈しないと述べた。

b ストライキの実施

11月13日から14日の48時間、22日から30日の8日間のストライキが全国的な規模で実施された（注3）。ストライキの期間中数回に渡って行われた労使交渉も決裂し、收拾のつかない状態となっていたが、12月2日、消防士組合は12月4日から予定されていたストライキを中止し、助言斡旋仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service；ACAS（注4））における話し合いに応じることにした。

一方、独立消防問題調査委員会は12月16日に最終報告を発表した。報告で示された主な提案は以下のとおりである。

?2002年11月に遡って4%、2003年11月からとしていた7%の引上げ幅を合わせた11%の賃上げ

?勤務体制の徹底的な近代化

?細動除去器（defibrillator）の使用を含む医療技術の訓練の消防士への提供

?消防業務、警察業務、救急業務の司令室の統合

これに対し消防士組合は、委員会の報告はほとんど新しいことを述べてはおらず、何の価値もない、と批判的な見方を示した。

2003年1月に入り、独立消防調査委員会の最終報告を踏まえて労使間の直接交渉が再開された。使用者側の提案は、賃上げと引き替えに勤務体制の近代化を要求するものであったため、これに労組側が反発し、1月21日に24時間のストライキを実施した（注5）。1月23日に助言斡旋仲裁局での話し合いが再開されたが、翌1月24日には決裂し、以前からの予告どおり1月28日から30日及び2月1日から3日の2度にわたり48時間ストライキが実施された。

一方、プレスコット副首相は、下院において、紛争が解決しない場合には消防士の賃金、労働時間等労働条件を決定する権限を政府に付与する法改正を行うことを提案した（注6）。これに対し消防士組合は、副首相の提案は政府が消防士を脅迫するものであるとして批判するとともに受入を拒否した。

c 紛争の終結

2月3日、プレスコット副首相が労使に働きかけ、政労使による三者会談が行われた。この会談については、労使双方から建設的なものであったとのコメントが出された。翌2月4日、消防士組合は新規ストライキの日程を設定しない旨を表明し、2月11日には助言斡旋仲裁局における話し合いが再開された。

3月6日、助言斡旋仲裁局における話し合いが終了し、使用者側は

?3年間で16%の賃上げ、

?所定外勤務の解禁と勤務体制の近代化、

?消防署の再配置

等を内容とする紛争解決案を提示した。しかし消防士組合はこの提案を不服とし、3月12日、同月20日にストライキを実施することを発表した。

3月18日、使用者側は、勤務体制の変更に際して地区ごとの労使協議を行うこと等を内容とする修正提案を提示した。同日、消防士組合執行部は執行委員会においてこの提案を受け入れることを決定し、20日のストライキを中止することを発表した（注7）。

しかし、4月15日に開催された消防士組合の特別総会では、使用者側提案を受諾する旨の決議

が圧倒的多数で否決された。組合執行部は、イラク戦争終結後に新たなストライキを実施する考えがあることを明らかにした。

5月15日、消防士組合は20日までに解決案が示されなければ新たなストライキの日程を設定すると表明したため、使用者側は、5月20日に修正された解決案を提示した（下記参照）。同日、組合執行部は提案を受け入れる旨を表明し、6月12日に特別総会を開き、投票を実施するとした。総会では提案を受諾する旨の決議が可決され、紛争は終結した。

●妥結の内容

a 昇給

2002年11月に遡って4%、2003年11月より7%、2004年7月より4.2%の賃上げを実施する。これにより、消防士の基本給は年間25,000ポンドに引き上げられることとなる。

b その他

?争点となっていた勤務体制の変更については、独立の委員会に委ねて検討するものとする。

?計画されている人員削減に伴い所定外勤務を解禁することはしないものとする。

?消防士の給与は、肉体労働者ではなく専門・技術職労働者の賃金水準に応じて決定するものとする。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

ドイツ

1 労働組合組織

労働組合員数は長期的に減少傾向にあり、2002年には主要3労組（ナショナルセンター）の組合委員数は合わせて920万人となり、組織率（推計）は、26.6%となった。

表1-89 ドイツの労働組合員数の推移

表 1 - 89 ドイツの労働組合員数の推移

(万人、%)

	2000年	2001	2002
労働組合員数	974	940	920
DGB(ドイツ労働組合連盟)	777	790	770
CGD(ドイツキリスト教労働組合連盟)	31	30	30
DBB(ドイツ官吏連盟)	121	120	120
被用者数	3,475	3,484	3,457
組織率	29.0	27.0	26.6

資料出所 連邦統計局“Statistisches Jahrbuch 2001”及びDGBホームページ

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

2 組織率は、(労働組合員計÷被用者数)×100で計算した推計値。

第1部 2002～2003年の海外情勢
 第3章 労使関係及び労使関係制度の動向
 第1節 主要先進国及びEU
 ドイツ
 2 労働争議の発生状況

2001年のストライキ発生件数は48件となり、前年に比べて減少した。

また、参加人員及び労働損失日数は大幅に増加した。

表1-90 ドイツの労働争議件数等の推移

表 1 - 90 ドイツの労働争議件数等の推移

(件、人日、日)

	ストライキ 発生件数 (件)	参加人員 (人日)			労働損失 日数 (日)	参加者1 人当たり 損失日数 (日)	
		7日未満	7～24日	25日以上			
1994年	868	400,676	398,857	1,714	105	229,436	0.6
1995	361	183,346	165,156	18,190	—	247,460	1.3
1996	200	165,721	164,156	1,565	—	98,135	0.6
1997	144	13,472	11,808	1,213	451	52,896	3.9
1998	46	4,286	3,658	510	118	16,102	3.8
1999	200	187,749	187,661	88	—	78,785	0.4
2000	67	7,429	7,332	16	81	10,776	1.5
2001	48	60,948	60,866	82	—	26,833	0.4

資料出所 連邦統計局 “Statistisches Jahrbuch 2001”

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

2 参加者一人あたり損失日数=労働損失日数÷参加人員。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

フランス

1 労働組合組織

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

組合組織率の公式統計も同様の理由から存在しないが、8%程度と推計され、他のヨーロッパ諸国、日、米、加に比較して非常に低い。それにもかかわらず、労働条件の決定等における労働組合の影響力は大きい。

なお、主要なナショナルセンターの組合員数（各労組発表）は、以下のとおりである。上の5つのナショナルセンターが法律により特権的地位を与えられている労働組合である。

表1-91 フランスの主要な労働組合（ナショナルセンター）の概要

表1-91 フランスの主要な労働組合（ナショナルセンター）の概要		
団体名	組合員数	性格
CGT（労働総同盟）	65万人 (2002年)	公共部門中心で共産党色を有するが近年それを薄めつつあり、1999年に国際自由労連に加入。
CFDT (フランス民主主義労働同盟)	85万6,000人 (2002年)	政治的には社会党との関係が深い。
CGT-FO（労働者の力）	25万人 (1998年推定)	公共部門中心で対立的姿勢が強い。中道左派
CFTC (フランスキリスト教労働者同盟)	25万人	カトリック系の改良主義
CFE-CGC（幹部職総連盟）	19万人	幹部職中心の労働組合
G-10	6万人	公共部門中心
FEN	10万人	教員組合

使用者団体としては、MEDEF（フランス企業運動）が重要である。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

フランス

2 労働争議の発生状況

企業レベルの争議である「局所的紛争」の件数、参加人員及び労働損失日数は、2001年はそれぞれ2,131件、17万6,750人、70万3,590日であった。

最近の労働争議の傾向としては、週35時間労働制の導入をめぐる交渉に起因するものが多くなっている。

表1-92 フランスの労働争議件数等の推移

表 1 - 92 フランスの労働争議件数等の推移

	1997年	1998	1999	2000	2001
局所的紛争（企業レベル争議）					
労働争議発生件数（件）	1,607	1,475	2,319	3,142	2,131
参加人員（千人）	146	121	179	222	177
労働損失日数（千日）	393	346	568	808	704

資料出所 INSEE "Annuaire Statistique de la France 2003"

(注) 農業及び公的部門を除く全産業

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

EU

1 労働組合組織

EUレベルでは、加盟各国等の労組が加盟する欧州労働組合連盟（European Trade Union Confederation：ETUC）がある。ETUCは、1973年に設立され、2002年1月時点で、34カ国、74組織、約6,000万人の組合員で構成されている。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進国及びEU

EU

2 労使関係の動向

(1) ソーシャル・サミット（政労使会合）の設立と第1回会合の開催

●概要

ここ数年、EUでは春の欧州理事会の前日に加盟国とソーシャル・パートナー（労使）、欧州委員会による非公式なソーシャル・サミットが開催されてきたが、2003年3月6日、「成長と雇用のためのソーシャル・サミット（政労使会合）を設立する2003年3月6日の理事会決定」が採択され、ソーシャル・サミットが正式に設立された。これに基づき、3月20日、第1回目のソーシャル・サミットが開催された。

ソーシャル・サミット設立のための理事会決定の概要

1 設置（第1条）

成長と雇用のための三者構成ソーシャル・サミットをここに設置する。

2 任務（第2条）

ソーシャル・サミットは、理事会、欧州委員会及びソーシャル・パートナー間の継続的な協議を確保し、EUレベルのソーシャル・パートナーが統合された経済・社会戦略の様々な構成要素に対して貢献できるようにすることを任務とする。

3 構成（第3条）

ソーシャル・サミットは、理事会議長国、次期及び次々期の議長国、欧州委員会並びにソーシャル・パートナーの最高レベルの代表によって構成される。雇用・社会問題を担当するこれらの議長国の大臣及び欧州委員も出席する。

ソーシャル・パートナーの代表は労使10名ずつとし、一般的な利益又は管理監督者及び中小企業の特別な利益を代表するEUレベルの業種横断的な組織の代表から構成される。構成に関する技術的な調整は労働者代表については、欧州労連（ETUC）が、使用者代表については、欧州産業経営者連盟（UNICE）がそれぞれ行う。

4 準備（第4条）

ソーシャル・サミットの議題は、理事会議長国、欧州委員会、業種横断的な組織の労使団体が合同で決定する。議題に関する事項は雇用・社会政策・保健・消費者相理事会で議論する。

5 運営（第5条）

ソーシャル・サミットは、最低年1回開催するものとし、春の欧州理事会の前に1回開催する。サミットの議長は理事会議長及び欧州委員会委員長が共同で努める。

6 情報提供（第6条）

共同議長は、関連する理事会及び一般に対して情報提供を行うため、サミットの議論の要約を作成する。

7 雇用常任委員会の廃止（第7条）

ソーシャル・サミットの設立により、雇用常任委員会はサミットの最初の会合の日に廃止する（雇用常任委員会は、EU加盟各国の労働市場政策とEU全体の政策との調整等のため、1970年12月に設立されたもので、社会相理事会、欧州委員会及び労使メンバーにより年数回開催されていたものである。）。

8 発効（第8条）

この決定は、2003年3月6日から効力を発する。

2003年3月20日開催された第1回のソーシャル・サミット後の記者会見での主な発言の概要は以下のとおりである。

?シMITIS・ギリシャ議長国首相の説明

これまでにリスボン・プロセスは、エネルギー市場の自由化、金融市場の統合等一定の進展をみた。しかし、技術革新をはじめいくつかの課題については、依然として努力が必要である。サミットにおけるソーシャル・パートナーの意見も、リスボン・プロセスを有効な枠組みとして認めるものの、現在までの進展は満足のいくものではないというものであった。

?ラバリオ欧州労連（ETUC）代表

リスボン・プロセスは進展をみせているが、充分ではない。雇用創出も期待された成果は得られていない。サミットでは、ETUCとして、

- (i) 欧州におけるより活発な経済政策の協調、雇用促進と経済成長に向けた金融政策の一層の推進、
- (ii) 雇用の質と量の向上、労働市場の活性化、
- (iii) 経済・社会改革の必要性

を強調した。

?ジャコブ欧州産業連盟（UNICE）代表

サミットは有意義な会合であった。政策決定者達は経済・社会問題の重要性を強く認識している。リスボン・プロセスを優先することが重要である。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

韓国

(注1) 京畿道における生産は、韓国国内総生産の20%を占めている。また、慶尚北道には輸出型産業が集中しており、内陸産業地帯は電子・半導体産業の中心で、韓国のシリコンバレーと呼ばれている。

(注2) 韓国使用者協会は、1970年に企業の労務問題に対応するために設立された、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、情報処理サービス及びサービスといった広範な分野における全国の中小企業及び大企業約4,000社及び20の業種団体が会員となっている。

(注3) 公企業においては、労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）は認められている。

(注4) 韓国電力公社、ガス公社、地域暖房公社の3公社の民営化は、2002年末を目途に推進されることとなっており、企画予算処長官は「韓国電力から分割されたナムドン発電を2002年中に売却するのをはじめ、ガス公社の子会社2社等も2002年中に売却する。」と発言していた。しかし、ノムヒョン次期大統領は公企業の民営化には慎重な態度であり、同氏の、「単純に公企業の政府持ち株を売却するのではなく、公企業の民営化過程の透明性が必要」との指示により、公企業を民営化するという原則は変わることはないものの、現在推進中の民営化案は再検討される見通しである（注9も参照）。

(注5) 大統領選挙については、第1章第3節韓国の項2（1）（79頁）参照。ノ・ムヒョン次期大統領は、「労使問題については公正な立場に立ち、葛藤と社会的費用を最小化していく。」とし、「労働者も変わっていくので企業も変化を受け入れてほしい。」と述べるとともに、「女性労働力を活用し、透明な市場システムを構築し、中長期的に韓国経済の潜在成長力を高めて成長基盤を固めていく。」とコメントした。

(注6) 韓国の公務員のランクは1～9級に分かれており、1～3級が上級公務員（局長級）とされている。5級で課長補佐。6級以下は一般職と呼ばれている。

(注7) 公務員団体の名称を「公務員労働組合」とするか「公務員組合」とするかは重要な争点であり、労使政委員会においても議論されたが、政府は「労働組合」という名称を許容せず、政府案においては「公務員組合」となったものである。

(注8) 行政自治部では、国家公務員、地方公務員の管理を行うとともに、地方自治体に予算を配賦する業務も行っている。

(注9) 韓国では、公共部門における構造調整の一環として公企業の民営化が進められている。国家基幹産業に分類される鉄道と

電気、通信、ガス事業などを民間企業に売るための計画であり、本格的な民営化政策が検討され始めたのは87年の「公企業民営化推進委員会」の成立後である。1997年9月、韓国通信、韓国電力、ガス公社、タバコ・人参公社、韓国重工業などの民営化方針を定める「公企業経営革新及び民営化特別法」が成立した。その後、1998年7月の「第一次公企業民営化推進計画」、8月の「第二次公企業民営化推進計画」が成立し、これらの計画に沿って2002年中に国定教科書と浦項製鉄、韓国重工業、大韓送油管など6つの公企業民営化が完了した。今後は韓国通信と韓国電力、タバコ人参公社、地域暖房公社、韓国ガス公社の公企業5社と子会社36社の民営化が計画されている。

(注10) 民主労総系金属労組（斗山重工業労働組合は金属労組に属する。）は、団体協約のやり方を、事業所別労組と個々の会社の交渉ではなく、産業別組合と使用者団体との交渉（産別交渉。斗山重工業の場合は金属労組と当該労組に対応する使用者団体）に変えることを推進しようとしたが、斗山重工業の使用者側は、産別交渉に反対して組合側と平行線となっていた。

(注11) 斗山重工業は人員整理を進めており、これまでに1,124名の希望退職者を募ったほか、間接業務従事者の現場への配置転換を進めている。

(注12) 不当労働行為の疑惑が提起された特定の事案に対して行われるもので、あらゆる分野に関して労働関係法違反の有無を調べる調査ではない。今回は金属労組斗山重工業労働組合が訴えていた会社の不当労働行為の有無について調査が行われた。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

韓国

1 労働組合組織

2001年の労働組合（産別連盟）数は45、労働組合員数は約157万人となった。

表1－93 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表 1－93 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

年	組 合 数		組合員数(千人)
	産別連盟	単位組合	
1985	16	2,551	1,004
1990	21	7,698	1,887
1994	26	7,025	1,659
1995	26	6,606	1,615
1996	26	6,424	1,599
1997	40	5,733	1,484
1998	42	5,560	1,402
1999	43	5,637	1,481
2000	44	5,698	1,527
2001	45	6,150	1,569

資料出所 韓国労働部統計資料

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

韓国

2 労働争議の発生状況

2001年は、労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数のいずれも前年に比べ減少した。

表1-94 韓国の労働争議件数等の推移

	1997年	1998	1999	2000	2001
労働争議件数	78	129	198	250	235
労働争議参加人員	43.9	146.1	92.0	178.0	88.5
労働損失日数	444.7	1452.1	1366.3	1893.6	1083.1

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics"

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

韓国

3 労使関係の動向

(1) 2002年ストライキの状況

●概要

韓国の産業資源部は、2003年1月16日に「2002年労使紛争による企業経営負担」という調査資料を発表し、「2002年には計322件の労使紛争が発生し、これにより132の製造業の会社が直接的に受けた（国内の）売上高における被害額は合計1兆7,177ウォン、輸出における被害額は合計6億800万ドルに達した」と公表した。

●内容

本調査は、産業資源部が2002年12月21日から2003年1月8日までの間に、紛争が発生した132の会社（製造業）を対象に個別の郵送調査により行ったものである。労働組合側の主張は今回の調査対象とはなっておらず結果に反映されていない。

調査結果について、産業資源部キム産業政策局長は、「1998年からの5年間で発生した労使紛争により毎年1兆6,000億ウォンを超える損失が発生し、企業及び国民経済に負担を与えている。原因別では、団体交渉の決裂を理由に生じた生産上の支障による損失額が1兆5,332ウォンと最も多額であった。」とコメントしている。

2002年、現代（ヒョンデ）、起亜（キア）、双龍（サンヨン）の自動車メーカー3社はストライキなどの労使紛争で、売上高が総額1兆970億ウォン減少し、輸出高が4億4,600万ドル減少するという損害を被った。

これらの自動車メーカー3社とオリオン電気、斗山（ドウサン）重工業、大同（テドン）工業を合わせだ大企業6社の労使紛争による直接的な売上減少額は1兆3,804億ウォンに達し、全損失額の80%を占めた。

また、労使紛争が輸出に与えた被害額は、上記自動車メーカー3社と三湖（サムホ）重工業、オリオン電気、大林（テリム）産業の6社で5億7,000万ドルと全体の90%以上となった。

地域別に見た労使紛争による売上高の損害額は、京畿（キョンギ）道が最も多く5,896億ウォン（売上高損害額の37%）、次に蔚山（ウルサン）道が5,551億ウォン、慶尚（キョサン）北道が1,588億ウォンであった（注1）。

●各界の反応等

この結果について、韓国開発研究院（KDI）のユ博士は、「スイス国際経営開発院によれば、韓国の労使関係分野における国際競争力の順位は49カ国中47位であり、労使が先進的な労使関係文化を定着させる努力をする時代に来ている」と指摘した。また、韓国労総のキム事務総長は、「企業の労使関係の主導権は使用者側が握っていることを踏まえると、労使紛糾に伴う経済的損失の責任は一義的に企業側にある。」とコメントした。

(2) 2003年の労使関係の見通し

●概要

韓国経営者総協会（注2）が2002年11月25日から12月15日の間に実施した調査によると、「2003年の労使関係は2002年と比べて悪化する。」と考えている経営者が7割以上を占めていることがわかった。

●内容

a 2003年の労使関係の見通し

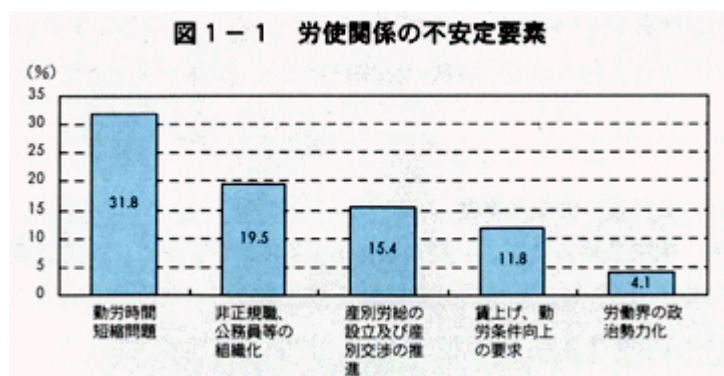
韓国経営者総協会が、大企業100社の人事・労務担当役員を対象に2003年の労使関係の展望について調査を行ったところ、「2003年の労使関係は2002年より不安定になる」との答えが全体の72.3%に達した。

調査結果は、「非常に不安定となる」とした役員が13.4%、「多少不安定となる」とした役員が58.9%、「昨年と同じ水準である」とした役員が23.3%であり、「多少安定する」とする見解は4.4%にとどまった。

b 不安定とする理由

2003年の労使関係が不安定となると予測した理由として最大のものは、「勤労時間短縮に関する労働界の法制度改善要求」（31.8%）（週休二日制勤務導入のための勤労基準法改正案については、第2章第2節韓国の項4（2）（155ページ）参照）であった。続いて「非正規職員、公務員等の組織化及び労働基本権強化要求」（19.5%）、「産業別組合の設立及び産業別交渉の推進」（15.4%）、「賃上げ及び労働条件改善への要求」（11.8%）、「労働界の政治勢力化」（4.1%）の順であった。

図1-1 労使関係の不安定要素



c 団体交渉の主要問題等

今年予想される団体交渉の主要問題については、「勤労時間短縮」（27.8%）、「雇用の保障」（24.4%）、「賃金引上げ」（17.0%）、「非正規職の保護」（10.7%）の順となった。労使問題

解決のための隘路としては、「労組の闘争指向」(28.9%)、「法・制度の不合理」(24.4%)、「上部労働団体の介入」(18.9%)の順であげられた。また、労使関係が混乱する可能性の高い部門としては、「公企業」(36.7%)を挙げる者が最も高く(注3)、鉄道・発電・ガス等の民営化(注4)に対する労働界の反発を大きく憂慮していることがわかった。続いて、自動車、化学、化学繊維などの「大手製造業」(27.8%)、「企業全体に均等に分布」(18.9%)、「中小製造業」(8.8%)、「金融業」(7.8%)の1項であった。

●各界の反応等

韓国経営者総協会のキム・ヨンベ(金英培)専務は「組合関係者らの、新政権(注5)に対する労働界の期待が高いだけに、組合関係者らは組合に有利な方向で関連法及び制度を変更するため、労働界が上半期から争議を始める可能性が高いと(韓国経営者総協会)判断している。」と述べている。

(3) 公務員組合を巡る史上初の公務員「ストライキ」

●概要

2002年11月4日、全国公務員労組(仮称)は、政府の「公務員組合の設立及び運営に関する法律案」に反対するため、全国の約1万3千人の公務員が一斉に2日間の年次有給休暇を申請するという事実上のストライキを強行した。韓国においては、初めての一般職の公務員による「ストライキ」である。

●背景

a 現行の公務員の労働基本権

従来、国家公務員は国家公務員法第66条により、また、地方公務員は地方公務員法第58条により、労働運動及び職務以外の集团的行動を禁じられていた。1998年2月24日に成立し、1999年1月から施行された「公務員職場協議会法」により、6級職以下(一般職)の公務員(注6)が加入して国家機関、地方自治体その他下部機関に「職場協議会」を設立することができるようになった。「職場協議会」では、勤務環境の改善・業務能率の向上、苦情処理に関する事項を協議することができるが、公務員の団体交渉権、団体行動権は制限されたままであった。

b 公務員組合設立及び運営に関する法律案

政府は、公務員団体が要求してきた公務員労働組合の設立について、「労働組合」という名称を許容せず、「公務員組合」とすることとし、以下の内容の「公務員組合設立及び運営に関する法律案」を国会に提出した。

?労働基本権

公務員団体の名称は「公務員組合」とし(注7)、公務員組織を構成することができる「団結権」と、報酬及び勤務条件に関して交渉することのできる「団体交渉権」を認めた。しかし、団体協約を結ぶ権限である「協約締結権」と、ストライキ、怠業、争議行為などを行う「団体行動権」は制限した。従って給与水準などを巡って政府と交渉することは可能であるが、最終決定権は国会と政府が持つことになり、他の職種の労働組合及び労働団体と連帯したり、共同で集団行為をすることはできない。

?対象者、組織

組合の加入対象者は6級以下の一般職等約28万人の公務員で、消防、警察などの公共秩序維持と関連した省庁は除外される。

組織形態は、国家公務員の場合は全国単位で、地方公務員の場合は広域市、道単位で構成することができるが、交渉当事者は全国単位では中央人事委員会の委員長、地域単位では広域団体長とした。

?専従者、施行時期等

組織専従者に関しては無給休職を条件に、複数組合については、交渉窓口の単一化を条件に設立を許容した。また、本法律の施行時期は2006年1月とした。

●経緯

全国公務員労組（仮称）は、労働三権の保障と公務員組合に係る政府案の廃案を求めて一斉に年次有給休暇を申請するという「休暇闘争」に突入した。11月5日には、民主労総の組合員8万人も「公務員組合の設立及び運営に関する法律案」の撤回と「週休2日制法案」の立法阻止を求めて時限ストに突入した。

休暇闘争をした公務員はソウルのヨイド地区（国会議事堂のある地区）で「野宿闘争」をした後、5日には民主労総組合員と合流して国会議事堂前で「全国公務員労働者大会」を始めようとし、これを阻止する警察と衝突した。

2つの法案は日程等の制約（11月20日まで）から通常国会で成立する可能性がないことから、今回のストライキは11月5日で終了した。

●各界の反応等

これに対し、行政自治部（注8）は「公務員大会は、国家公務員法及び地方公務員法で禁止されている集団行動である。」とし、「参加者は法的処理又は懲戒処分にする。」と、厳しく対応する方針を示した。その後11日に、行政自治部は、「休暇闘争」を企画・主導した22人を罷免又は解任、不法集会に積極的に加担した35人を停職、単純参加の534人を減俸又は譴責する懲戒方針を確定し、該当地方自治団体に対し、計591人のうち1人の国家公務員を除く590人全員を懲戒処分にするよう要求した。

また、行政自治部は、慶尚（キョンサン）南道・鎮海（チンヘ）、巨済（コジェ）、晋州（チンジュ）、江原（カンウォン）・東海（トンヘ）、春川（チュンチョン）、蔚山（ウルサン）・東区、北区と、全羅（チョンラ）南道・順川（スンチョン）など8の基礎団体長に対しては、「勤務地を離れた公務員が多い」、「行政自治部は有給休暇の申請を不許可とするよう方針を出したのに、自治体ではこれに反して集団有給休暇を許容した。」などの責任を問い、警告することにした。さらに、行政自治部は、懲戒レベルを下げるか懲戒の実施時期を延ばした自治団体には、地方交付金減額などの財政及び行政的な不利益を与える方針だ。

しかし、地方公務員の懲戒権は自治団体が持っているため、実際の懲戒規模とレベルは流動的である。

（参考）

表1-95 労働三権が認められる範囲（現行）

(参考)

表 1-95 労働三権が認められる範囲（現行）

	団結権	団体交渉権	団体行動権
民間企業労働者	○	○	○
一般職公務員（6級以下）	△	×	×
警察・消防	×	×	×
現業公務員	○	○	○
教員	○	○	×
軍事産業労働者	○	○	×

資料出所 韓国オンブズマン

(4) 斗山（ドウサン）重工業のストライキ

●概要

斗山重工業では、2002年5月22日から7月7日までの47日間、全面ストライキが行われ、売上高だけで960億ウォンの損失が発生した。会社側は「団体協約の一方的解止」を通知するとともに、ストライキに加わった組合員等にストライキの損害賠償責任を問うこととした。2002年12月、いったんは暫定合意案が組合員投票により可決されたが、ストライキの損害賠償として給与・財産を仮差押えられた組合員の1人が、2003年1月9日同社工場で焼身自殺をしたことから、1月16日には再びストライキが行われた。その後、労働部は斗山重工業に対して特別調査を行い、会社側の不当労働行為を認定した。斗山重工業労組は民主労総が指導しており、民主労総は3月12日からの3日間「決死隊」1,000人を斗山重工業昌原（チャンウォン）工場に送り込みストライキを行う予定であったが、12日午前7時、会社側及び労働組合側は労働部長官等が仲裁した仲裁案に署名した。

●背景

斗山重工業の前身は、発電設備メーカーで公企業の「韓国重工業」である。2000年末に公企業民営化計画（注9）の一環として斗山グループに売却された。その後、1,200人の雇用調整や人事制度改革などの構造改革を経て2001年度には黒字に転じた。このような状況下で団体協約改定交渉が行われることになった。

●経緯

a 労働協約の改定交渉

2002年3月から始まった労働協約改定交渉において、会社側と組合側は賃上げ及び「産別交渉への移行」（注10）について話し合ったが、議論は平行線に止まった。

b 団体協約の一方的解止

その結果、組合は2002年5月22日から7月7日までの47日間、全面ストライキを行い、昌原（チャンウォン）市の工場では大部分の稼働が停止したことから、会社側はスト開始日の5月22日に「団体協約の一方的解止」を通知した。「団体協約の一方的解止」とは、団体協約の締結が何度も続けて延期される場合に、労使の一方が一方的に団体交渉を打ち切ることができるようにしたもので、相手側に通知してから6か月が経過すると効力を発する（労働組合及び労働関係調整法第32条第3項）。同年11月22日には、斗山重工業において、大企業としては初めて団体交渉が打ち切られ、「無団体交渉」状態となった。

c ストライキの責任問題

47日間に及んだストライキについて、スト加担者が警備員10人に重軽傷を負わせた上会社器物を損壊したことから、会社側は不法ストであると主張し、その責任を問うために、18人を解雇し、労組幹部とストライキに加担した組合員80人に対して懲戒処分を行った。また、給与及び財産の仮差押え請求、刑事告発に踏み切り、給料・財産の仮差押えについては裁判所の許可を得た。11月22日前に労使交渉が再開されていたが、「ストライキの責任問題」が新たな争点として加わったため交渉は再びこじれ、合意できないまま「無団体交渉」状態となった。

d 暫定合意案の可決

11月22日が経過した後、会社側は専従者に対して業務復帰命令を出すなど組合への圧力をかけ始めた。これに対して労組側が会社側の主張を大幅に受け入れる妥協案を提示したため、11月26日から団体交渉が再開された。そして、2002年12月4日、ようやく賃上げ及び労働協約改定の暫定合意案

ができ、同月6日の組合員投票により55%の賛成を得て同暫定合意案が可決された。その内容は、

?賃上げ凍結の代わりに「経営革新活動奨励金」の名目で150万ウォンを支給する、

?労組専従者を13人から11人に削減する（専従者賃金は会社負担。韓国では専従者賃金を会社が支払うことは法律上禁止されているが、従来慣行として会社が支払っていたため法律に経過規定を設け、2006年末まで禁止規定は適用されない。） 、

?人員整理関連事項（注11）は現状維持（現状通り進める）する、

?労働協約の有効期間を1年から2年に延長する、

?産別交渉関連条項は削除する、

というものであった。

e 組合員の焼身自殺

2003年1月9日、同社ボイラー工場勤務の1組合員が工場で焼身自殺を遂げた。この組合員は47日間のストライキに加わった責任を問われ、給与・財産を仮差押されており、6ヶ月以上給与の支払いを受けていないことを苦に自殺したものである。これを受けて全国から2,000人あまりの労働者、学生が集まって追悼集会が開かれたが、会社側は「不法なストライキで会社に被害を与えた以上、被害に対して法的責任を問わざるを得なかった。」と説明した。組合側は1月16日に8時間の時限付ストライキに突入した。

f 会社側の不当労働行為を確認

その後、労働部は2月5日から22日まで斗山重工業に対して特別調査（注12）を行い、会社側の不当労働行為を認定した。会社側が、ストに加わった組合員に本来業務ではなく清掃などの雑役を強要したことが、不当労働行為に当たるとしたものである。

g 紛争の終結

民主労総が主導している労働組合側は、「糾弾闘争を全国に拡大する。」と決議し、ソウル、昌原（チャンウォン）、馬山（マサン）等で追悼糾弾集会を開いたのに続き、民主労総は、3月12日からの3日間「決死隊」1000人を斗山重工業昌原工場に送り込み、ストライキを行うこととした。

しかし、会社側のキム・ジョンセ副社長、労組を代表した金属労組のキム・チャクシン委員長は、3月12日午前7時、クオン労働部長官を含む労働部の仲裁団が同席する中、10項目の合意書に署名し、ストライキは回避された。

10項目の合意書において、交渉の最大の課題だった解雇者の復職と懲戒問題については、解雇者18人中5人を復職させ、残りは後日協議することとなった。また、合意書には組合員を相手取った損害賠償請求は全て取り下げ、ストライキによる労働者の賃金損失の半分を会社が補填することとなったこと等が含まれている。

●各界の反応等

本件は、新政権の労働政策の方向を見極める試金石であるとして各方面の注目を集めていた。韓国メディアは、?合意案がストライキによる労働者の賃金損失の半分を会社が補填することとしているのは、判例や政府の政策の積み重ねによって定着しかかっていた「ノーワーク・ノーペイ」の原則を著しく損なうものである、?また、不法ストライキに対する労組員の損害賠償訴訟が取り下げられたのは、不法ストは容認しないという会社側のこれまでの姿勢に反するものである、と指摘している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

中国

1 労働組合組織

中国唯一の労働者団体である中華全国総工会（ACFTU）が、1999年以来、地方組織を動員して組織率の回復に取り組んできた成果により、全国の基礎工会（企業単位の組合）数は大幅に増加し、2002年の企業単位の組合数は165万8,400、組合員数は1億3,155万人となっている（労働・社会保障部資料より）。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

中国

2 労働争議の発生状況

2001年の労働争議件数は15万4,621件、参加労働者数55万6,230人であった。

労働争議の主な原因は、賃金（全体の29.2%）、社会保険・福祉（20.2%）、労働契約解除（18.8%）等となっている。

表1-96 中国の労働争議件数等の推移

表 1 - 96 中国の労働争議件数等の推移

(千件、千人)

	1997年	1998	1999	2000	2000
労働争議件数	72	94	120	135	155
参加労働者数	221	359	474	423	556

資料出所 労働・社会保障部「中国労働統計年鑑」
 (注) 各地域の労働争議仲裁委員会が受理した案件数とその参加人数。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

シンガポール

1 労働組合組織

2001年における登録労働組合数は、前年より1労組少ない71労働組合であった。また、2001年の労働組合員数は、前年より2万3,833人多い33万8,311人となった。労働組合推定組織率は、前年より1.5ポイント増加して16.5%となった。

シンガポール全国労働組合会議（National Trade Union Congress；NTUC）が唯一のナショナルセンターであり、2002年12月現在、傘下組合数は64組合、傘下組合の総組合員数は約40万人である。

使用者団体としてはシンガポール使用者連盟（Singapore Employers Federation；SNEF）があり、2002年2月現在、会員企業数は1,906社、会員企業の雇用労働者の総数は46万9,115人である。

表1-97 シンガポールの労働組合組織状況の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
労働組合数	83	82	80	76	72	71
労働組合員数	255,020	260,130	272,769	289,707	314,478	338,311
組織率	14.6	14.2	14.6	15.4	15.0	16.5

資料出所 シンガポール人材開発省 "2002 Singapore Yearbook of Manpower Statistics"
(注) 組織率=労働組合員数÷就業者数×100。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

シンガポール

2 労働争議の発生状況

2001年に人材開発省に届けられた労働争議は、前年比15.2%増の266件となった。労働争議の理由別内訳を見ると、賃金その他の労働条件に係る争議が128件と全体の48.1%を占めた。

表1-98 シンガポールの労働争議件数等の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
労働争議件数	309	253	291	246	231	266
(理由)						
賃金その他労働条件	190	157	144	132	142	128
解雇手当	21	14	46	33	19	37
ボーナス等手当支給	19	31	26	24	19	27
その他	79	51	75	57	51	74
ストライキ件数	0	0	0	0	0	0

資料出所 シンガポール人材開発省 "2002 Singapore Yearbook of Manpower Statistics"

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

インドネシア

1 労働組合組織

1998年に労働組合の設立が事実上自由化されてから、労働組合の設立が相次ぎ、2002年1月末現在で、ナショナルセンター（全国規模の労働組合連合）は62、産業別組合が142、企業別組合が20,417となっている。なお、労働組合員数は推定で約1千万人、労働組合の推定組織率は16.7%となっている。

主要なナショナルセンターは以下のとおりである。

?全インドネシア労働組合総連合（KSPSI）

?インドネシア労働組合総連合（KSPI）

?全インドネシア労働組合連合改革執行委員会（SPSI改革）

?全インドネシア民主労働組合連合（FSBDSI）

?インドネシア福祉労働組合（SBSI）

?インドネシア・イスラム教徒労働組合（SARBUMUSI）

これらのナショナルセンターのうち総連合は?と?であるが、特に重要なのは?の全インドネシア労働組合総連合（KSPSI）である。全インドネシア労働組合総連合は、2003年5月現在、労働・移住省に正式に登録された唯一のナショナルセンターで、1998年の自由化以前に唯一設立が認められていた。18の産業別労働組合を含む70の労働組合を傘下に置き、組合員数510万人のインドネシア最大のナショナルセンターで、議長はヤコブ・ヌア・ウェア労働・移住大臣である。

なお、使用者団体については、インドネシア経営者協会（APINDO）が重要である。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

インドネシア

2 労働争議の発生状況

インドネシアの労使関係は安定しているとはいえ、労働協約の締結交渉は大半が不調に終わっている。2002年の労働争議（ストライキ）の発生件数は、前年に比べ46件増の220件と大幅に増加したが、2000年に比べるとその件数は少なくなっている。ストライキの際の労働者の要求事項は、最低賃金に係るものや労働福祉に関するものが多くなっている。また、特徴として労働組合以外によるストライキの割合が高いことが挙げられる。

表1-99 インドネシアの労働争議件数等の推移

	1998年	1999	2000	2001	2002
スト発生件数	272	125	273	174	220
参加労働者数	145,220	48,232	126,045	109,845	97,325
損失労働時間	1,538,591	915,105	1,281,242	1,165,032	769,142

資料出所 インドネシア労働・移住省

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

タイ

1 労働組合組織

タイにおいては、多数のナショナルセンターが併存している。ただし、タイにおける労働者の組織化は都市部及び工業地域が中心であり、労働組合推定組織率は極めて低く、2%前後となっている。主要なナショナルセンターは表1-100のとおりである。

表1-100 タイ労働組合の主要なナショナルセンター

表 1 - 100 タイ労働組合の主要なナショナルセンター	
組 織 名	組織状況（組合員数は 2002 年 4 月現在）
タイ労働会議 (Labour Congress of Thailand ; L C T)	結成 1978 年 組合員数 12 万人 加盟組合 178 組合
タイ労働組合会議 (Labour Congress of Thailand ; T T U C)	結成 1983 年 組合員数 4 万人 加盟組織 100 組織
タイ労働全国会議 (National Congress of Thai Labour ; N C T L)	結成 1979 年 組合員数 3 万 8,000 人 加盟組合 190 組合
タイ労働連盟 (Confederation of Thai Labour ; C T L)	結成 1993 年 組合員数 4 万人 加盟組織 94 組織
全国労働会議 (National Labour Congress ; N L C)	結成 1991 年 組合員数 9,000 万人 加盟組織 45 組織
タイ民間労働者全国会議 (The National Congress of Employees of Thailand ; N P E T)	結成 1993 年 組合員数 2 万人 加盟組織 43 組織
タイ産業労働評議会 (Thailand Council of Industrial Labour ; T C I L)	結成 1978 年 組合員数 5,000 人 加盟組織 20 組織
国営企業職員協会連合会 (S E R C)	結成 1980 年 組合員数 22 万人 加盟組織 40 組織

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

タイ

2 労働争議の発生状況

2001年の労働争議（スト以外を含む広義の争議）件数及び参加労働者数は、それぞれ154件、45,235人となった。2001年のストライキ件数、スト参加労働者数及び労働損失日数は、それぞれ3件、559人、4,527人目となった。

表1-101 タイの労働争議件数等の推移

	労働争議		ストライキ		
	件数	参加労働者数	件数	参加労働者数	労働損失日数
1995年	236	56,573	22	8,950	117,196
1996	175	51,394	17	7,792	44,911
1997	187	56,603	15	8,850	71,986
1998	121	35,897	4	1,209	128,872
1999	183	74,788	3	909	8,422
2000	140	50,768	3	2,165	192,845
2001	154	45,235	3	559	4,527

資料出所 タイ労働社会福祉省 “Yearbook of Labour Statistics”

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

マレーシア

1 労働組合組織

労働組合数は年々増加しており、2002年は595組合となった。労働組合員数は70万人台で推移していたが、2002年は80万人を超え、80万7,802人となった。

表1-102 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移

表1-102 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移
(組合、人)

	単位労働組合数	労働組合員数
1997年	537	735,160
1998年	544	740,104
1999年	551	725,844
2000年	577	734,525
2001年	592	785,431
2002年	595	807,802

資料出所 マレーシア人的資源省ホームページ

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

マレーシア

2 労働争議の発生状況

労働争議（ストライキ）の発生件数は10件程度と低い水準で推移しており、2002年は4件であった。ストライキ参加労働者数は2002年506人、労働損失時間は2002年1,638人目といずれも前年より大幅に減少した。

表1-103 マレーシアの労働争議件数等の推移

	スト発生件数	参加労働者数	労働損失日数
1997年	5	812	2,396
1998年	12	1,778	2,685
1999年	11	3,452	10,555
2000年	11	2,969	6,068
2001年	13	2,209	5,999
2002年	4	506	1,638

資料出所 マレーシア人的資源省ホームページ

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

フィリピン

1 労働組合組織

2002年6月現在で、労働組合数は11,196組合、労働組合員数は388万9,000人となっている。また、2002年4月現在で、労働組合の組織率は26%となっている。主要なナショナルセンターは以下のとおりである。

?フィリピン労働組合会議 (TUCP)

35の連合体と5,000の単位労組が加盟し、組合員数約125万人で最大のナショナル・センターである。

?5月1日運動 (KMU)

8連合体が加盟し、組合員数約80万人で、共産党系である。

?自由労働者連盟 (FFW)

組合員数約40万人で、最も古い組織である。

?労働者諮問協議評議会 (LACC)

KMU、FFW等で構成される連絡組織である。

なお、使用者団体としては、

?フィリピン使用者連盟 (ECOP)、

?フィリピン商工会議所 (PCCI)

の2つが重要である。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

フィリピン

2 労働争議の発生状況

労働争議（ストライキ）件数はここ数年減少傾向にあり、特に最近は目立った紛争は生じていない。ストライキ減少の要因として、労働者の意識の変化、政治情勢の安定化、労働組合の基盤の縮小、政府の介入手段の多様化等が挙げられる。

表1-104 フィリピンの労働争議件数等の推移

	1997年	1998	1999	2000	2001
スト通告件数	932	811	849	734	623
スト発生件数	93	92	58	60	43
参加労働者数	51,531	34,478	15,517	21,442	7,919
損失労働日数	672,730	556,796	229,248	319,233	206,493

資料出所 全国斡旋調停委員会 "Administrative Reports"
(注) 2000年以前と2001年の数値は厳密に接続しない。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

オーストラリア

1 労働組合組織

労働組合員数は、2001年8月時点で190万2,700人となり、ここ10年余で初めて増加に転じた前年に続き、わずかながら増加（前年同月比900人増）した。しかし、組織率は24.5%と、1962年の61%をピークに低下傾向が続いている。

労働組合組織率低下の要因としては、伝統的に組織率の高い業種での雇用の減少を背景とする産業・就業構造の変化、パートタイム・臨時労働者の増大が指摘されている。

表1-105 オーストラリアの労働組合員数及び組織率の推移

年	組合員数 (千人)			組織率 (%)		
	計	男	女	計	男	女
1996	2,194.3	1,307.5	886.8	31.1	33.5	28.1
1997	2,110.3	1,266.7	843.6	30.3	33.0	26.9
1998	2,037.5	1,188.9	848.5	28.1	30.3	25.8
1999	1,878.2	1,103.7	774.5	25.7	27.7	23.4
2000	1,901.8	-	-	24.7	26.3	22.8
2001	1,902.7	1,088.8	813.9	24.5	26.0	22.7

資料出所 オーストラリア統計局 "Yearbook Australia 2002"
 (注) 各年8月時点の数値。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

オーストラリア

2 労働争議の発生状況

労働争議は、長期的には減少傾向にあり、2001年の争議件数は675件（前年比23件、3%減少）となった。参加人数（22万5,700人）、労働損失日数（39万3,100人日）も前年より減少（それぞれ31%、16%）しており、とりわけ1件当たりの規模（参加人員、労働損失日数）の低下が著しい。特に労働損失日数の減少幅が大きかった業種は、炭鉱業（雇用者千人当たりの労働損失日数956日）で、前年比51%減となった。なお、建設業（同275日）及び金属・機械製造業（258日）では、前年より増加している。

表1-106 オーストラリアの労働争議件数等の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
労働争議件数	543	447	519	731	698	675
労働争議参加人員	577.7	315.4	348.3	461.1	325.4	225.7
労働損失日数	928.5	534.2	526.3	650.5	469.1	393.1

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2002"
 (注) 労働損失日数が10日に満たない争議を除く。

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

オーストラリア

3 労使関係の動向－職場関係法の一部改正

●概要

2001年11月の総選挙後成立した第三次保守連合政権は、2002年、総選挙後の第40回連邦議会に職場関係改正法案（Workplace Relations Amendment Bill）を相次いで提出し、組織の登録及び会計責任（Registration and Accountability of Organisations）に関する改正法及び誠実な交渉（Genuine Bargaining）に関する改正法が、それぞれ政府原案を修正の上、議会を通過している。さらに、労使関係委員会に対する認証協約申請の電子化、同委員会の大法廷への付託事項に関する規定等を含む職場関係法制改正案（Workplace Relations Legislation Amendment Bill）が12月5日に上院を通過したが、年末現在14法案が議会に提出されている（表1-107）。

●経緯

a 2002年職場関係改正（組織の登録及び会計責任）法

政府原案は2002年3月21日に下院に提出され、同院での修正を経て、10月16日に修正案が上院を通過した後、11月14日に勅裁を得た本法は、現行職場関係法の関連規定と統合の上、職場関係法とは別の法として2003年5月12日に施行されることになっている。

b 2002年職場関係改正（誠実な交渉）法

政府原案が2002年2月20日下院に提出された後、一部修正の上、6月26日同院で可決、さらに上院での修正を経て、11月19日同院で可決され、議会通過をみた。

●内容

a 2002年職場関係改正（組織の登録及び会計責任）法

本法は、登録団体の会計責任の強化、団体の民主的運営の促進を目的としたもので、主要改正点は以下のとおりである。

?新たな労働者団体の設立・登録に関与した者に対する差別的行為を禁止する。

?団体の役員・職員に対して、団体の会計報告・会計監査に関する様式・手続、構成員への情報提供等、会社法上の会社役員と同様の義務を課する。

?役員選挙の実施に係る手続違反に対して民事制裁措置を導入する。

b 2002年職場関係改正（誠実な交渉）法

本法は、労使交渉に対する労使関係委員会の介入権限の強化をめざしたもので、2003年2月6日に勅裁を得て、2月7日施行に至っているが、規定事項は以下のとおりである。

?労使関係委員会は、労使交渉当事者が誠実に合意到達に努めていないことを理由に、交渉期間を中断又は終了しうるが、交渉当事者が誠実に合意達成に努めているか否かについて労使関係委員会が判断する際の指針を示すものとする。

?労使関係委員会は、交渉期間が徒過した場合に、新たな交渉期間の開始を禁止し又は条件を付す命令を発する権限を有するものとする。

c その他の法律案

その他、第40議会提出中の職場関係法改正案は、2002年12月末現在以下のとおりである。

表1-107 職場関係法改正案の議会提出状況

表 1 - 107 職場関係法改正案の議会提出状況	
名 称	議会（下院）提出月日
2002年職場関係改正（裁定の簡素化）法案	2002年11月13日
2002年職場関係改正（裁定対象事項の選択）法案	11月13日
2002年職場関係改正（正当な解雇）法案	2月13日
2002年職場関係改正（正当な解雇）第2法案	9月18日
2002年職場関係改正（正当な雇用終了）法案	2月20日
2002年職場関係改正（ヴィクトリア州労働者の保護の改善）法案	3月21日
2002年職場関係改正（違法争議行為に対する救済措置の改善）法案	6月26日
2002年職場関係改正（強制的組合費の禁止）法案	2月20日
2002年職場関係改正（強制的組合費の禁止）第2法案	12月 4日
2002年職場関係改正（争議行為に関する秘密投票）法案	2月20日
2002年職場関係改正（争議行為に関する秘密投票）第2法案	11月13日
2002年職場関係改正（職場協定の簡素化）法案	6月26日
2002年職場関係改正（雇用の終了）法案	11月13日
2002年職場関係改正（事業の移転）法案	3月21日

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

ニュージーランド

1 労働組合組織

労働組合員数は、1985年（68万人余。就業者総数に対する比率は43.5%）をピークに減少を続けており、2000年12月現在31万8,500人（同17.5%）となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003年の海外情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

ニュージーランド

2 労働争議の発生状況

2001年の労働争議件数（42件）、参加人数（2万2,000人）、労働損失日数（5万4,400人日）は、いずれも前年より大きく増加した。争議件数の増加はどの産業でもみられたが、特に製造業での増加（前年の5件から17件へ）が大きい。労働争議の争点は、多岐にわたるが、主要な争点で分類すれば、賃上げ（30件）、協約の適用範囲（12件）に分けられる。

表1-108 ニュージーランドの労働争議件数等の推移

	1996年	1997	1998	1999	2000	2001
労働争議件数	72	42	35	32	21	42
労働争議参加人員	42.3	7.6	15.2	10.7	2.6	22.0
労働損失日数	69.5	24.6	11.8	16.7	11.5	54.4

資料出所 | ILO "Yearbook of Labour Statistics 2002"
 (注) 1 労働損失日数が10日(2000年から5日)に満たない争議を除く。
 2 労働日数は1日8時間勤務として換算。