

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

主要先進国では、近年、労働組合組織率が低下しているが、92年(一部の国は91年)においても、その傾向が続いた。93年の労働争議件数は、フランスでは増加しているが、アメリカ、ドイツでは減少した。また、93年から94年にかけての賃金交渉は、景気の低迷や失業問題の深刻化といった厳しい環境の下で行われ、賃金引上げ率は総じて前年を下回ったが、一部ではワークシェアリングや雇用保障についての合意が成立するなどの動きも見られた。

組織率、労働争議等の動向を国別にみると以下のとおりである。

アメリカでは、93年の組織率は前年と同じく15.8%となった。労働争議発生件数は、前年に続いて過去最低を下回った。93年中に行われた主要労働協約の改定交渉では、自動車ビッグスリー各社を始めとして、雇用保障が重視されたが、全産業平均の賃金引上げ率は協約有効期間(多くの場合、3年)中の平均で2.1%と前年より1ポイント低下した。

イギリスでは、91年の組織率は43.1%となり、前年に比べ0.8ポイント低下した。また、同年の争議件数は、剰員解雇に反対するストライキが増加したものの、全体としては減少し、前年に続き過去最低を更新した。また、93年中は景気の回復が続いたが、民間部門の賃金引上げ率は前年より低下し、平均2～3%となった。

ドイツでは、92年の組織率(全ドイツ)は40.4%となり、前年に比べ1.4ポイント低下した。労働争議については、旧西ドイツ地域では92年に公務部門で大規模なストライキが実施されたため、増加したが、93年は減少したものと推定される。一方、旧東ドイツ地域では、93年4月からの賃金引上げを巡って金属産業の労使が対立し、ドイツ統一後初めてのストライキが実施された。産業別の賃金交渉によって決定された旧西ドイツ地域の賃金引上げ率は、93年については3%程度、94年については2%程度となり、2年連続で物価上昇率を下回るとみられている。なお94年の賃金交渉の結果、金属産業等で賃金カットを伴う労働時間の短縮を行うことによって雇用を維持するという方法を採用することが合意された。

フランスでは、組織率は毎年の統計では把握されていないが、近年低下しているといわれている。労働争議発生件数は89年以降減少していたが、93年は7月までの動向によれば、やや増加が見込まれる。93年中の労使交渉では、人員削減を避けるためにワークシェアリングに関する取り決めを行う例が多く見られた。

一方、東アジア及び東南アジア諸国では、労働組合組織率は総じて欧米主要国より低い水準にある。例えば、韓国は16.4%(92年末)、シンガポールは16.8%(同)、タイは2.8%(92年)となっている。労働争議の動向は、国によって異なっている。韓国、シンガポールは92年から93年にかけて落ち着いた動きとなったが、タイでは93年6月に繊維関係の企業で発生した争議をきっかけに大規模な労働運動が起こり、中国では経済開発の中心となっている広東省などで労働争議が急増している。また、インドネシアでは、93年のストライキ発生件数は前年より減少した。しかし、一方、アメリカ政府がインドネシア政府の労組への対応等を問題とし、一般特恵関税制度の適用継続問題との絡みで実態を調査するに至った。

なお、ILOは「世界労働報告1993」の中でアジア諸国の労働組合の状況について次のように述べている。

1) アジア諸国の政府は、労働組合の成長や性格に強い影響を及ぼしている。多くの政府は、経済成長を最も重視しており、労使間の摩擦(争議)は外国資本の投資意欲を減退させると信じているた

め、労組に対して厳しいコントロールを行っている。

2) 政府の強い介入の下で、労組は労使関係において強くかつ独立した役割を確立することが困難であった。いくつかの国では、シンガポール、インドネシア及び中国においてそうであるように、労組は与党と密接に結びついている。

3) この地域の政府は、しばしば労働組合の影響を弱めようとする。例えば、タイ、マレーシア及びフィリピンでは、外国からの投資や技術を呼び込むのに熱心で、一つの強い労組が力を付けていく動きを許したがる。したがって、彼らは労組及びその連合体が多数に分かれることを促進するであろう。

4) アジアでは女性が労働力人口の約半数に達しており、困難な役割を果たしているにもかかわらず、彼女らは労組の組合員数においてもリーダーシップの面でも十分には代表となっていない。

5) 彼らが直面している困難にもかかわらず、いくつかの国では、労組の組合員数は実質的に増加している。それは、急速な産業化の進行に伴う都市労働者の比率の上昇や民主化(Democratization)の進展と関係している。

次に、93年における国際労働運動の動向に関しては、以下のことが重要であると考えられる。

まず第一に、93年5月開催のOECD労組諮問委員会(TUAC)総会において、「閣僚理事会及び東京サミットに向けた労働組合声明」が採択され、これに基づいて先進国政府に対する申し入れ等が行われたことである。同声明の内容は、国際自由労働組合連盟(ICFTU)等自由主義陣営の労働組合勢力に属する先進国の労働組合の意見を反映しているとみられる。声明は、先進国は低成長と高失業の趨勢を逆転させるため、成長と雇用のための国際戦略を実行しなければならないとし、その要素として、次の七つを挙げている。

- ・ 協調的な金利引下げと、的を絞った公的支出の増大を通じた景気回復を刺激するための国際協調運動
- ・ 社会基盤投資、研究開発と技術革新、教育、訓練と計画的労働市場政策を通じた、基盤のしっかりした雇用を発展させるためのプログラム
- ・ OECD諸国内部での社会構造再建プログラムと貧困対策プログラム
- ・ 国際的な貿易投資協定における社会条項の導入
- ・ 開発途上国及び中欧、東欧諸国への援助プログラムを拡大し、人権の尊重を援助提供の条件とすること
- ・ 国際金融機関の構造調整プログラムの付帯条件として、「建設的」かつ成長志向的で、社会的にバランスの採れた雇用創出を目指すことを盛り込むこと
- ・ 持続可能な雇用政策を通じた環境保護・改善策

第二に、ICFTUが関税貿易一般協定(ガット)等の貿易協定に社会条項(Social Clause)(注)を盛り込むことを要求する活動に力を入れたことである。ICFTUは、従来からこのことを主張してきたが、12月15日にガット・ウルグアイラウンドの交渉期限を控えた93年には、キャンペーンや政府等への要請を積極的に行った。その背景には、各国の経済にとって貿易の重要性が増大する中で、いくつかの国では労働コスト削減の手段として労働者の権利の否定・抑圧、危険な環境での児童労働の利用、強制労働による輸出品の生産などが行われており、それが他の国に対しても同じ手段をとらしめる圧力となるとの認識がある。

第三に、ICFTUのアジア太平洋地域組織(ICFTU-APRO)が「アジア社会憲章」(Asian Social Charter)制定のための活動を推進したことが挙げられる。「アジア社会憲章」とは、この地域の経済発展に伴って労働者とその家族及び地域社会のニーズが充足されるようにするため、確立されるべき「最低限の基本的基準及び最も望ましい行動の基準、人権及び労働組合権の承認、さらには社会保障、機会均等・積極的差

別是正措置、労働市場、労使関係、移民労働者、職業上の安全衛生ならびに環境などの問題を網羅する「社会政策」を明らかにしようというものである。憲章制定の必要性に関しては、とくにアジア地域での経済成長が高水準にあるにもかかわらず、生活水準や労働条件、雇用保障の全般的な改善が進んでいないことが強調されている。「社会憲章」制定の方針は92年12月の組織の大会で決定された。93年においては、6月の経済会議、10月の執行委員会等で内容が検討され、94年4月に起草作業が終了する見込みとなっている。

(注)

貿易に関する国際協定において、貿易に参加する国が、基本的な権利を保障しなければならないことを規定する条項。労働者の基本的な権利の内容客としては、結社の自由、団結権及び団体交渉の自由、強制労働、児童労働の禁止、最低労働条件の確保などが挙げられている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

1 労働組合組織の状況

1993年の組合員数は、前年比1.3%増の1,660万人、組織率は前年と同じ15.8%となった(表1-3-1及び図1-3-1)。

組織率は長期的にみると、45年に35.5%になった後、一貫して低下している。近年は85年から87年までは組合員数には大きな変化がなく専ら雇用者数が増加したために組織率が低下していたのに対し、88年以降は雇用者数の増加(91年は減少)に加えて組合員数が減少したために組織率が低下していた。93年はわずかながら組合員数が増加に転じたが、雇用者数も増加したため、組織率は横ばいとなった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

2 労働運動の動向

(1) AFL-CIO第20回定期大会

アメリカ労働総同盟産別会議(AFL-CIO)は、1993年10月4日～7日まで、サンフランシスコにおいて第20回定期大会を開催した。同大会には、クリントン大統領及びライシュ労働長官も出席し、現政権の労働関係の問題への取り組みを強調し、政策への理解と支持を求めた。その概要は以下のとおりである。

ア 大会の状況

北米自由貿易協定(NAFTA；94年1月発効)については、クリントン大統領が大会冒頭の演説の中で理解を求めたが(後記(ウ)参照)、組合員の反対姿勢は根強く、大会中もゲッパート下院議員(民主党院内総務)がNAFTA反対を表明した際に参加者全体から盛大な拍手があったほか、大会期間中にNAFTA反対の街頭デモンストレーションが行われた。

医療改革については、全体としてはこれを支持していく方向でまとまっているが、一部に、全容が明らかでない段階で全面的な支持を表明するのは尚早ではないかとの意見があった。

表1-3-1 アメリカの労働組合の組織率

表1-3-1 アメリカの労働組合の組織率

(千人、%)

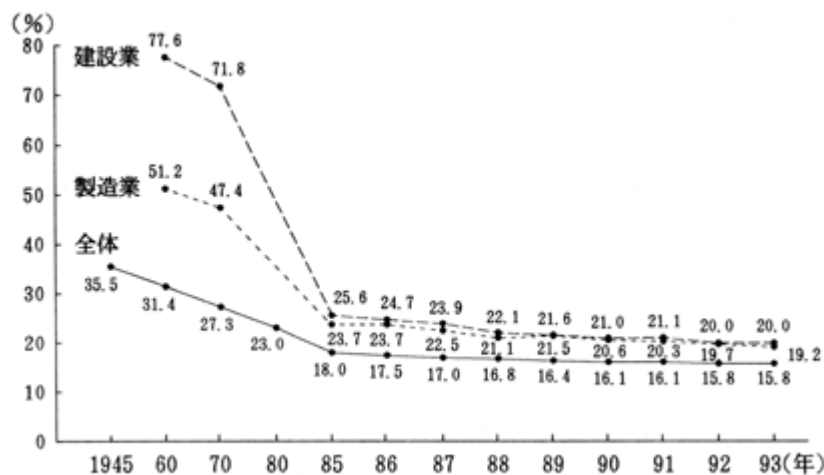
区 分	1992年			1993年		
	雇用者数	組 合 員		雇用者数	組 合 員	
		組合員数	組織率		組合員数	組織率
産 業 別						
全 産 業	103,688	16,390	15.8	105,067	16,598	15.8
農 業	1,505	37	2.4	1,472	24	1.6
非 農 業	84,039	9,703	11.5	84,978	9,557	11.2
鉱 業	620	94	15.1	643	103	16.0
建 設 業	4,530	906	20.0	4,638	929	20.0
製 造 業	19,076	3,749	19.7	18,710	3,592	19.2
耐 久 財	10,945	2,329	21.3	10,790	2,228	20.7
非 耐 久 財	8,131	1,420	17.5	7,920	1,364	17.2
運 輸 ・ 公 益 業	6,233	1,922	30.8	6,313	1,924	30.5
運 輸 業	3,506	1,015	29.0	3,650	1,048	28.7
公 益 業	2,727	906	33.2	2,663	876	32.9
卸 売 ・ 小 売 業	21,347	1,402	6.6	21,655	1,367	6.3
卸 売 業	4,128	279	6.8	3,896	268	6.9
小 売 業	17,219	1,123	6.5	17,759	1,099	6.2
金融・保険・不動産業	6,658	144	2.2	6,783	131	1.9
サ ー ビ ス 業	25,575	1,487	5.8	26,235	1,510	5.8
政 府	18,144	6,650	36.7	18,618	7,018	37.7
職 種 別						
管 理 職	26,275	3,824	14.6	27,168	4,051	14.9
管 理 ・ 経 営 職	12,008	723	6.0	12,453	775	6.2
専 門 職	14,267	3,101	21.7	14,715	3,276	22.3
技 術 ・ 販 売 職	33,445	3,462	10.4	33,429	3,478	10.4
技 術 職	4,147	511	12.3	3,951	451	11.4
販 売 職	11,263	562	5.0	11,442	536	4.7
管 理 補 助 職	18,035	2,388	13.2	18,036	2,491	13.8
サ ー ビ ス 職	14,898	2,071	13.9	15,371	2,127	13.8
警 備 サービス職	2,069	801	38.7	2,178	873	40.1
サービス職(警備 サービスを除く)	12,830	1,270	9.9	13,193	1,254	9.5
技 術 職	11,038	2,768	25.1	11,024	2,825	25.6
フルタイム・別 パート・タイム	84,143	14,975	17.8	85,211	15,171	17.8
パート・タイム	19,545	1,415	7.2	19,856	1,427	7.2

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注 組合員数は、労働組合又は類似の雇用者組織への加入者の数である。

図1-3-1 アメリカの労働組合組織率の推移

図 1 - 3 - 1 アメリカの労働組合組織率の推移



資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」他

労働法制の改革については、恒久的スト代替要員の禁止が現時点での組合員の最大の課題であるが、安全衛生法の改正等にも強い期待が表明された。

労使協調については、ライシュ労働長官が労使協調の好事例を挙げるなどしてその必要性を強調したが、使用者による労組への介入の懸念等から必ずしも積極的にこれを支持するまでには至っていない。

イ カークランド会長の基調演説

同会長は、AFL-CIOが自由な労組運動(Free Trade Union Movement)の中心的存在であり、これまで各種制度の改革に積極的に取り組んできたことをまず強調した。同時に、クリントン政権がこれまで、家族医療休暇法の制定、ハッチ法(Hatch Act：公務員労組の政治活動を制限する法律)の改正等に取り組んできたことを評価し、今後とも現政権と連携していく旨表明した。

その一方で、クリントン政権が推し進めているNAFTA(94年1月発効)については、これが締結されれば、国内の賃金等労働条件に悪影響を及ぼし、同時に国内の雇用が奪われるとして強い反対の意思を示した。ただし、これは現政権の支持とは矛盾しないとしている。

また、医療改革については、AFL-CIOは従来からすべての国民に医療保険が必要であるとの立場で運動を行ってきたし、この改革によって労働者の健康上の不安は取り除かれるとして、現政権の同改革に対する取り組みへの支持を明らかにした。

現行の労働法制については、改革が必要であり、特にスト代替要員の恒久的配置の禁止は是非とも必要であると強調し、同法案の下院通過(93年6月15日)後の上院における議事妨害を打ち破るための活動を行っていく決意を示した。

AFL-CIOがかねてより取り組んできた世界各国における人権問題についても言及し、特に中国における囚人労働等の人権問題を強く批判した。

国際的な人権問題については、中国の労組運動家ハン・ドンファン氏に対し人権問題に貢献のあった人へのジョージ・ミーニー賞が授与されるなど、特に中国の囚人労働、労組抑圧への強い反対が示されたほか、アジア、ラテンアメリカ等における人権問題についても関心が示された。

ウ クリントン大統領の演説

雇用問題については、世界各国が雇用創出の困難、不平等の拡大の問題を抱えているとした上で、世界経済の変化に対応していくため、労使を含めた新しいパートナーシップの確立が必要であると述べ、労働政策についても、新たな変更を加えていく旨表明した。

また、大統領は、現在、生涯教育・訓練についても見直しを行っている(第1章第2節参照)が、同時に、訓練だけでなく、雇用創出のための取組みとして、軍需産業の民需産業への転換等を進めている旨強調した。

一方、NAFTAについては、賛成はしてもらえなくても自分の考えを理解してもらいたいとし、NAFTAは完全なものではないが、これによって全体が良くなるかあるいは悪くなるかという視点で判断すべきであり、メキシコとの経済関係を考えれば現在よりは良くなると判断している旨述べ、支援を求めた。

医療改革については、その考えを説明するとともに、既に労働協約によって改革案以上の保障を行っている場合はそれを阻害するものではないことを強調し、これについても国民全体の利益を考えて支持してほしい旨述べた。

エ ライシュ労働長官の演説

同長官は、AFL-CIOのこれまでの活動を評価するとともに、これまでの反労働者的だった労働省を13年の

設立時の初心-賃金労働者の所得を改善し、賃金を得られる職業を保障すること等-に戻すとの決意を表明した。

労使関係の見直しについては、現在委員会(後記(2)参照)を設けて検討しているが、企業にとって最大の財産は人材であり、労使の協調がなければ競争に勝てないとしてその必要性を強調し、労働者の権限拡大についても、アメリカで業績を上げている企業はすべて、労働者に権限を与えていると説明した。

また、児童労働禁止法、安全衛生法等の労働法制については、これまで公正な履行がなされていなかったとして、その執行に力を入れるとともに、安全衛生法等については改正が必要であると述べた。また、スト代替要員の恒久的配置禁止については、現在、議会通過のため努力しており、大統領はこれを絶対通すことを決意していると述べた。

NAFTAについては、その目的はより多くのより良い仕事を確保するためであるとして、大統領同様、理解を求めた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

2 労働運動の動向

(2) 労使協調を推進するための「労使関係の将来に関する委員会」を設置

93年5月24日、ワシントンにおいて「労使関係の将来に関する委員会」(Commision on the Future of Worker/Management Relations；通称ダンロップ委員会)の第1回会合が開催された。

同委員会は、職場における労使の協調を推進して、企業における生産性を向上させることを目的に、労働長官と商務長官が共同で組織したもので、10名のメンバーから構成されている。委員長はジョン・ダンロップ氏(ラモント大教授、元労働長官)で、委員はポール・アレイル氏(ゼロックス社代表取締役)、ダグラス・フレイサー氏(ウェイン州立大教授、前全米自動車労組(UAW)会長)、リチャード・フリーマン氏(ハーバード大教授、国立経済研究所労働研究担当)、ウィリアム・ベンジャミン氏(スタンフォード大教授、法律)、トム・コーチャン氏(マサチューセッツ工科大教授、経営)、ジャニタ・クレップス氏(デューク大教授、元商務長官)、レイ・マーシャル氏(テキサス大教授、元労働長官)、ウィリアム・ユーセリイ氏(ビル・ユーセリイ協会会長、元労働長官)、パウラ・ブース氏(ウィスコンシン大教授)である。

ライシュ労働長官は、同委員会の設置に関して、これからの政府の責任は、単に労使関係の安定を保証するだけでなく、労使間の協力を具体的に推進する組織を確立することにあると述べた。

ブラウン商務長官もまた、経済成長の維持のために政労使が一体となって協力する必要性があり、同委員会の目的は、より高い生産性、より強い競争力の実現のためにこれら各集団の役割を見直すことであると述べた。同委員会が検討すべき課題(マンデイト)は、次の3点である。

- 1) 労使協調及び労働者参加を通して生産性を向上させるための新しい方法がないか。
- 2) 労使協調、生産性向上、紛争減少のために、現行の労働法制や団体交渉の慣行を変える必要があるかどうか。
- 3) 職場の問題を裁判所や政府機関によって解決するのではなく、労使当事者が直接解決するようにするためにどのような方法を採用すべきか。

ライシュ長官は、この会合において、社会の変化とともに、労使関係も、一方が他方の犠牲のもとに勝つゼロサム関係から、どちらも利益を得ることができるウィン・ウィン(win-win)関係へと転換すべき時期にきていることを強調し、このウィン・ウィン関係においては、経営者側は競争のための戦略として雇用や賃金の削減に頼ることはできず、労働者側もまた、融通のきかない就業上のルールに縛られることはないとして述べた。

このように労使関係が協調的で、かつこれと企業の収益性が共存している模範的な経営を行っている企業として、労働長官が具体的に挙げたのは、サターン社、ゼロックス社、ナショナル・スチール社等であった。これらの企業においては、労働者は企業が収益を上げられるように努力し、企業もまた、労働者の能力が最大限に発揮できるよう、あるいは、労働者が能力を開発できるよう、訓練に配慮しているとしている。

同委員会は、さらに各地での会合を重ねるとともに、ワシントンで公聴会を開催するなどして、検討結果を94年5月か6月に中間報告として、94年秋に最終報告として取りまとめる予定となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

2 労働運動の動向

(3) 全国労働関係局(NLRB)がデュポン社の労使共同委員会を違法と裁定

93年6月初め、全国労働関係局(NLRB)は、デュポン社が安全衛生面について協議するため設置している7つの労使共同委員会(joint labor management panels)を全国労働関係法に違反しているとの裁定を下し、同委員会を解散して、社内の労組をその代わりとして扱うよう命じた。

NLRBの裁定によると、同委員会は、その決定や委員の任命に対して会社側が拒否権を持っており、また、委員会の廃止そのものに関しても会社側が決定権を持っている等、明らかに会社側の統制下にあるものであるにもかかわらず、労働者を代表する組織として会社側と交渉を行っていたため、これが全国労働関係法の第8条(a)(2)(注1)に違反していると判断された。同様の裁定は、昨年末にエレクトロメーション社の同様の委員会に対しても行われている。会社側が経営のための一手段として企業内委員会をつくることは自由であるが、その委員会が団体交渉を行うことを黙認したり、労働者が自らの組合を選定する権利を奪うことは許されないとNLRBのある委員は述べている。

また、これらの違法裁定について、NLRBの別の委員は、「全国労働関係法は1935年に制定されたもので、この間職場は大きく変化した。多様性が増し、サービス産業が成長し、また、職場はより洗練された。時代遅れの連邦法の中で我々は労働者のかかわる企業内委員会をどのように扱ったら良いのか。」と述べ、同社のように労使共同委員会を通じて職場における協調を進めることは望ましいことであるが、現行の全国労働関係法においては違法となるのであり、NLRBは法律を変えることはできないと述べている。

アメリカにおいては、労使協調の必要性が訴えられ、前記(2)で述べたように、政府が労使関係の将来に関する委員会を発足させているが、これら一連のNLRBの裁定がこれらの動きにどう影響を与えるかが注目されている。

(注1)

第8条(a)は、使用者の不当労働行為を列挙しており、この(2)において、使用者が労組を支配することを禁止するほか、支配には至らなくても、使用者が労組の組織や活動に干渉したり不当な援助を与えることも広く禁じている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

2 労働運動の動向

(4) スト代替要員の恒久的配置を禁ずる全国労働関係法が下院を通過

下院は、93年6月15日、雇用主がストライキ中の労働者に代えて代替要員を恒久的に配置することを禁止する全国労働関係法及び鉄道労働法の改正法案を、賛成239、反対190で可決した。

ストライキ代替要員の恒久的配置に関しては、従来からAFL-CIOが、1)代替要員の恒久的配置はストライキ参加者の解雇と何ら変わらず、2)80年代以降、代替要員の恒久的配置が労組対策として用いられるケースが増えており、3)実際に代替要員の恒久的配置が労組の結成そのものを妨げているとして強く反対している。これに対してクリントン大統領は、選挙運動中から支持を表明していた。

しかし、共和党及び経営者団体(企業側はスト代替要員の恒久的配置を労組に譲歩を促す手段として用いている。)はこれに強く反対しており、91年及び92年にも上下両院で審議されたものの成立には至っておらず、今回も上院における審議は難航が予想されている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

3 労働争議の動向

労働争議(参加人数1,000人以上)は80年以降減少傾向にあり、93年の発生件数、参加人員、労働損失日数は、それぞれ35件、182千人、398万人日であった(表1-3-2)。93年の発生件数は、92年同様、47年に労働争議の統計を採り始めて以来最低の水準となった。参加人員も80年代後半並みの低水準となった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

3 労働争議の動向

(1) 主要労働争議

参加者5,000人以上の大規模労働争議は、93年に始まったものは、シアトルの専門エンジニア労組とボーイング社(1月19日、参加者2.1万人)、全米炭坑労組(UMW)と軟炭事業協会(BCOA)(2月2日～3月2日及び5月10日～12月14日、参加者それぞれ0.7万人、1.7万人)、カリフォルニア機械工労組とダグラス社(3月2～3日、参加者0.7万人)、南カリフォルニアのサービス職労組とカイザー・パーマネント社(4月1日、1.2万人)、ニュージャージー及びニューヨーク州の食品商業労組と食品小売業者(5月7～29日、2.4万人)、ロスアンジェルス電気工労組(IBEW)等と州政府水・電力局(9月1～9日、0.9万人)、南カリフォルニアの公益事業労組及び化学労組と南カリフォルニア・ガス社(10月1日、0.6万人)、ボストン教師労組(AFT)とボストン公立学校(10月27日、0.6万人)、イリノイ、コロラド及びペンシルバニア州の自動車労組(UAW)とキャタピラー社(11月11～14日、1.4万人)、全米航空乗務員労組(APFA)とアメリカン航空社(11月18～22日、1.9万人)等の争議がある。このうち、主要な労働争議の概要は以下のとおりである。

表1-3-2 アメリカの酸化人員1,000人以上の労働争議の推移

年	争議件数 件	参加人員 千人	損失日数 千人日
1975	235	965	17,563
80	187	795	20,844
85	54	324	7,079
87	46	174	4,469
88	40	118	4,364
89	51	452	16,996
90	44	185	5,926
91	40	392	4,584
92	35	364	3,989
93	35	182	3,981

資料出所：アメリカ労働省「Monthly Labor Review」

ア アメリカン航空乗務員労組(APFA)とアメリカン航空社

労働協約の改定交渉の決裂から、アメリカン航空乗務員労組(APFA)が93年11月18日に開始したストライキは、クリントン大統領が労使双方のトップに、交渉の再開を促し、交渉で解決できない部分については連邦仲裁委員会の仲裁によって解決するように促したことにより、5日間で終結した。

ストライキの原因は、会社側が不採算部門を解体する計画を続行しようとしたこと、また、市場競争力を高めるため労働コストの削減を進めようとしていることにAPFAが反対したためである。APFAは当初、航空会社にとって繁忙期である感謝祭の時期をねらって11日間のストライキを予定していたが、ストライキ中も数千名の組合員が就労するであろうと予想していたため、航空機の運航は可能であると考えていた。しかし、航空機の運航に際して連邦航空局が最低基準として定める一定数以上の乗務員を集めることが出来なかったため、そのほとんどは離陸はしても乗客を乗せることなく目的地に向かう結果となり、会社側には1日当たり1,000万ドル以上の損害を与えたといわれる。

クリントン大統領の介入により、乗務員は職場復帰し、会社側は代替要員の雇用を行わないことを約束し、再度交渉を開始した結果、94年1月始めには、仮協約の締結にこぎつけた。しかし、いくつかの点に関しては、この段階においても折り合いがつかず、連邦仲裁委員会の仲裁を受ける可能性を残した。

鉄道ストライキに関しては、91年及び92年にブッシュ(前)大統領がストライキの中止を命じる「職場復帰法」を制定して、ストライキ終結のために介入した経緯があるが、航空ストライキに関しては、大統領が介入するのはここ30年間で初めてのことである。これについて、ライシュ労働長官は、「大統領の介入は、状況を改善するために行われたものであり、労使紛争において政府が仲裁役を引き受ける(べき)という考えを示しているわけではない。原則として、大統領は政府が労使紛争に介入することの危険性を充分承知している。」と説明している。

しかし、アメリカ労働総同盟産別会議(AFL-CIO)は、鉄道ストの時同様に、今回もこのような政府の介入は労働者のスト権を奪うものであると強く非難している。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

4 労使交渉の動向

80年代は労働運動にとって転換期であり、労組の勢力も衰退したといわれる。特に80年代初めの景気後退期には雇用情勢の悪化もあって、労組側が雇用保障を条件に、賃金の切下げ等労働条件について大幅な譲歩を余儀なくされた。90年半ばからの景気後退期にも、企業のリストラクチャリング(事業の再構築)、ダウンサイジング(減量経営)によって大幅な雇用削減が行われたこともあって、労組は同様の状況に追い込まれた。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アメリカ

4 労使交渉の動向

(1) 労使協約改定交渉

アメリカでは3年ごとに改定される労働協約が多いが、93年においては、民間部門、連邦・地方政府における主要労働協約(適用労働者1,000人以上)の適用労働者818万人のうち約34%に当たる280万人を対象とする労働協約が改定時期を迎えた(表1-3-3)。

表1-3-3 アメリカの93年1月以降の主要労働協約改定予定状況

月		改定予定の労働協約		主 要 産 業
		協 約 数	適 用 労働者数	
		件	千人	
全 協 約		1,876	8,184	
改 定 協 約	1993年 計	669	2,795	
	1月	31	128	石炭、石油精製
	2月	24	65	運輸機器
	3月	50	144	建設
	4月	32	135	建設、食品販売
	5月	82	231	{建設、アルミニウム、電気・ ガス機器、食品販売
	6月	241	754	連邦・地方政府、建設
	7月	43	280	建設、自動車貨物運送、鉄鋼、地方政府
	8月	41	150	地方政府、鉄鋼
	9月	46	638	自動車、アパレル、地方政府
	10月	32	153	食品販売
	11月	20	49	運輸機器
12月	33	87	地方政府、電気・ガス機器、ヘルスサービス	
1994年		430	1,620	
1995年～ その他(含 交渉中)		376	2,010	
		511	2,060	

資料出所：表1-3-2に同じ。

注 適用労働者1,000人以上の協約に限る。

全協約数が各年の数を合計したものより少ないのは、再開(reopening)と期限満了(expiration)が同時に到来する協約を含むため。

その内訳をみると、民間部門は206万人、連邦・地方政府は74万人、民間部門のうち製造業部門は93万人、非製造業部門は113万人となっている。このうち、主要な労働協約改定交渉の概要は以下の通りである。

ア 自動車産業における労働協約改定交渉

自動車ビッグ・スリー各社については、93年9月の労働協約の期限切れを前に、6月下旬より、全米自動車労組(UAW)との間で協約改定交渉が行われ、9月中旬以降、フォード社、クライスラー社、ゼネラルモーター(GM)社の順で交渉が妥結した。

今回の交渉は、自動車各社における合理化、人員削減は継続しながらも、その一方で、自動車需要が回復し始めているという状況があり、その交渉の内容が注目された。

最も財務状態が良いことからUAWの最初の交渉相手として指名されたフォード社は、現在、米国車の品質の向上に対する認識の広まり、円高による価格競争力の強まり等によりアメリカ市場においてシェアを回復しているところであり、労使交渉の決裂によるストライキは避けたいと考えていた。このため、UAWは会社側からある程度の譲歩を引き出すことができた。

次に交渉を行ったクライスラー社は、最近売り出した車種が好調なこともあり、今後3~5年間は米市場において比較的優位に立つと考えられているため、フォード社とUAWとのひな型(Pattern)協約(注2)に倣って労働協約を締結した。

最後に交渉に臨んだGM社については、他の2社と異なり、経営上多くの問題があり、競争力強化にかなりのコスト削減を必要としていたため、コスト負担の大きいフォードのひな型協約に倣うことにはかなりの困難を伴った。しかし、結果的には基本的にひな型協約を踏襲する形となった。これは、新たにGM社長となったスミス社長が同社が米市場で競争力を維持するためには労使協調が必要であり、これにコストを払う価値があるとして取締役会等経営陣を説得したことによる。

(注2)

UAWは、各社との労働協約交渉において、最初に締結された企業の協約(ひな型(Pattern)協約)内容を同業他社にも要求するという伝統的なパターン・バーゲニング(Pattern Bargaining; 前例踏襲方式交渉)を採用している。

以下、ひな型となったフォード社とUAWの新協約の概要をみる。

1) 賃金等の増加

- 基本給(時給)は1年目に3%引上げ。2~3年目についてはそれぞれ年間賃金総額の3%を一時金(lump-sum)として支給。
- 3年間毎年12月に一人当たり600ドルのクリスマスボーナスを支給。
- 物価調整(Cost-of-Living-Adjustment)は現行どおり、インフレ率0.26%に対して1セントの引上げ
- 利益分配制度(利益が少しでも出れば適用)の継続
- 2年目及び3年目の7月4日(米独立記念日)の週末に新たな休暇の創設
- 従業員、退職者(一部)及びその家族の医療保険費用については、現行どおり全額会社負担(UAWは組合員の一部負担の申し入れを拒否)
- 熟練労働者に対する特別手当(時間当たり25セント)の支給
- 非熟練の新規採用者の賃金を熟練者の75%から70%に引下げ(ただし、インフレ調整手当(COLA)に関しては熟練者と同じ。)。また、医療保険について、新規採用者は7ヵ月(現行5ヵ月から基本給付)の勤務後に各種の給付を受ける資格が与えられる。

2) 雇用の保証；現在レイオフ中の労働者に対する補足的失業給付(SUB；Supplementary Unemployment Benefits)の給付期間を1年間延長。レイオフ労働者に対する生命保険給付を12,000ドルから14,000ドルに増額。また、レイオフ中の労働者に対する職業訓練プログラム等については、現行どおり。また、退職による人員減についても現行どおり、2人減少につきレイオフ労働者を1人再雇用。

雇用の保証に関するこの条項は、今回の協約の有効期間中に工場閉鎖で7万人以上の雇用削減を計画しているGM社にとっては大きな負担となっている。そこで、GM社では、工場閉鎖の場合、そこで働く労働者が移転しなければならない工場の距離制限(50マイル；約80km)をはずし、遠隔地の工場であっても労働者は移転しなければならないと規定し直した(実際は、退職年齢に近い多くの労働者が同条項に従わず、早期退職を選択すると思われるので、年金コストの比率が増大すると思われる)。

3) 年金；退職者に対する年金は55歳退職者は月額12.90ドルから14.55ドルへ、61歳退職者は27.85ドルから31.45ドルへ約13%引上げ

4) 継承者条項；協約の有効期間にフォードの一部又は全部を買収する者も本協約を継承。

新協約の結果、平均的な労働者は3年間で約13,000ドルの収入増となるとUAWの担当者は述べている。

イ 鉄鋼産業における労働協約改定交渉

主要鉄鋼各社は、93年7月の労働協約の期限切れを前に、3月始めより、全米鉄鋼労組(USW)との間で、協約改定交渉を開始した。5月、他社に先駆けて、インランド社とUSWとの間で交渉が妥結し、今後6年間の労働協約が締結された。同協約においては、労組は6年間という長期の協約期間及び労働力の縮小と引き替えに、雇用保障及び経営参加の進展を得た。他社へのひな型となったインランド社とUSWの新協約の概要は、以下のとおりである。

1) 賃金等の増加

妥結後直ちに500ドルの一時金、94年3月、8月及び95年3月にそれぞれ500ドルの一時金を支給。基本給(時給)は、95年8月より50セント引き上げる。

2) 週40時間労働時間の保障

超過勤務を制限し、週40時間の労働時間を保障する。

3) 制限的労働規則の緩和

人員配置、職務内容等において制限的労働規則(注3)を緩和することに応じる。

4) 雇用保証

6年間の協約期間中に労働力を25%縮小することに応じるが、会社側の財政危機の場合以外は雇用保証規定(注4)を継続する。また、退職者1人につき現在レイオフ中の労働者1人の呼び戻しを行う。

5) 労働者の経営参加

取締役会への参加、全社及び部局レベルで労使協議会を通じて経営参加を行う。労使協議の内容としては、合併、買収、新規工場設立等に関する事業計画の労組への開示が含まれる。

6) 継承者条項

協約の有効期間にインランド社の一部又は全部を買収する者も本協約を継承する。

(注3)

制限的労働規則(restrictive work rules)とは、工場内における職務を細分化し、個々の職務範囲を極めて狭い範囲に限定するものである。このため、単一の工場内における職種が数十種類に及び、組合は個々の職種ごとに賃金等を設定し、仕事の規制を行うので、職場組織は極めて硬直的となる(重里俊行「日本企業の国際化と労使関係」より)。

(注4)

雇用保証はUSWが最も力点を置いている交渉内容の一つで、同社においては86年以降、基本的にレイオフを行わないという雇用保証規定が設けられている。

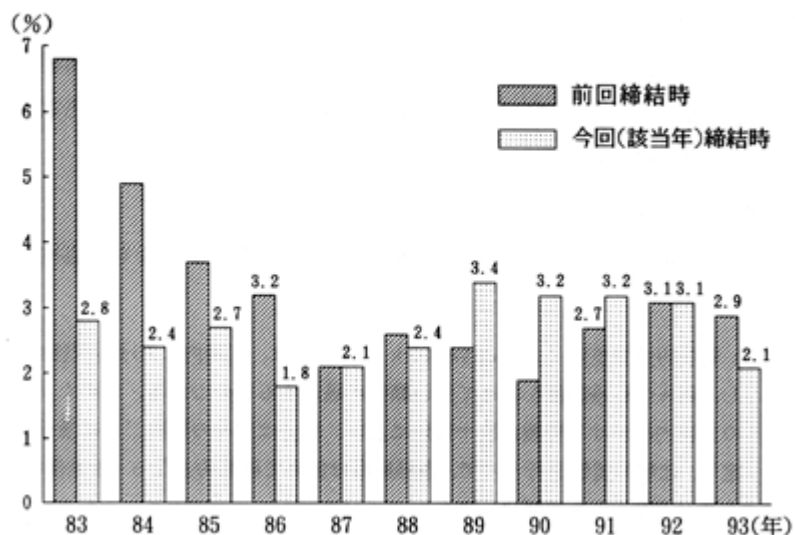
ウ 賃金改定交渉

93年に行われた主要労働協約(適用労働者1,000人以上)の改定の際の賃上げ率は、それぞれ協約初年度で2.3%、協約有効期間中平均で2.1%となったが、これらの協約の前回締結時の平均賃上げ率は2.9%であったので、これを0.8ポイント下回る低い水準になった(図1-3-2)。

業種別では、製造業が協約初年度が2.7%(前年2.6%)、協約有効期間中平均が1.5%(同2.6%)となり、非製造業は初年度2.1%(3.0%)、有効期間中平均2.5%(3.2%)となり、93年は製造業の協約初年度はほぼ前年並みとなったものの、それ以外は低下の幅が大きかった。ちなみに、サービス産業もそれぞれ2.0%(3.4%)、2.6%(3.5%)と低下の幅が大きかった。

図1-3-2 アメリカの主要労働協約の協約有効期間中の年平均賃上げ率の推移(民間)

図1-3-2 アメリカの主要労働協約の協約有効期間中の年平均賃上げ率の推移（民間）



資料出所：アメリカ労働省労働統計局
注 主要労働協約とは、適用労働者1,000人以上の協約。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

1 イギリス

(1) 労働組合組織の状況

ア 労働組合員数の動向と組織率

組合員数は、60年代及び70年代に増加を続け、1979年に最高の1,329万人となった後12年連続して減少を続け、91年には前年比3.6%減の958万5,000人と54年以来の低い水準となった(54年は、954万人)(表1-3-4)。

表1-3-4 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

表1-3-4 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

(単位：千人、%)

年	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率
1979	453	13,289	23,206	57.3
80	438	12,947	22,386	57.8
81	414	12,106	21,580	56.1
82	408	11,593	21,101	54.9
83	394	11,236	21,169	53.1
84	375	10,994	21,363	51.5
85	370	10,821	21,418	50.5
86	335	10,539	21,389	49.3
87	330	10,475	21,959	47.7
88	315	10,376	22,496	46.1
89	309	10,158	22,832	44.5
90	287	9,947	22,656	43.9
91	275	9,585	22,226	43.1

資料出所：雇用省「Employment Gazette, Apr. 1992」

注) 労働組合数及び組合員数は各年末、雇用者数は各年6月の季節調整値。

組合員数の動きを男女別にみると、91年は男子は前年比38万2,000人減少したのに対して女子は2万人の増加となっており、組合員数の減少は男子組合員の大幅な減少によるものである。

91年の推定組織率(組合員数/雇用者数)は、90年の43.9%から43.1%へと0.8ポイント低下した。

なお、調査が異なるので正確には比較はできないが、雇用省が毎年春に行う労働力調査による労働組合組織率(就業者ベース(注1))の動向をみると、公務部門の組織率は平均60%と高くしかも景気停滞期にも横這いの状態が続いているが、民間部門は組織率が低い(平均35%)ことに加え年々低下している。就業者ベースの組織率は、民間部門においては雇用者ベースでみた場合とかなり差があると思われるが、公務部門については自営業主等はいないので雇用者ベースによるものと差はほとんどないとみられる。したがって、第1-3-4表の労働組合基本調査に基づく雇用者ベースの組織率の変化は、民間部門の変化によるものと考えられる。

産業別にみると、製造業における低下が著しい。

(注1)

労働組合員数/就業者数(政府雇用訓練対策対象者を含む。)

イ 労働組合数の変化

91年末の労組数は275で、前年から12労組減少した。これは、労組の合併・吸収の進展によるもので、労組数は60年代の約半数になっており、80年代初期からでも約200近くの減少となった。規模別にみると、組合員数25万人以上の大規模組合は10組合にすぎず、組合員数2,500人未満の小規模組合は165を数える(表1-3-5)。しかし、組合員の分布は、大規模の10組合に全組合員の60.5%が集中している。

91年末の最大の労組は、運輸一般労組(TGWU)であり、組合員数112万7,000人であった。

ウ 労働組合組織の再編、合併・吸収

近年労組の合併・吸収が活発に行われており、認証官(Certification Officer)(注2)の92年の年次報告によると、92年は、5月1日に合同機械工組合(AEU)と電機工組合(ERTPU)の合併があったほか3件の吸収が行われ、影響を受けた組合員数は、95万人に及んだ。このうちの大半(94万4,000人)は、AEUとERTPUの合併によるものである。

表1-3-5 イギリスの上位10組合の組合員数(91年)

表 1-3-5 イギリスの上位10組合の組合員数 (91年)

組 合 名	組合員数	(千人、%)	
		男女別構成比	
		男	女
運輸一般労組 (TGWU)	1,127	82	18
GMB	863	61	39
全国地方政府職員組合 (NALGO)	760	36	64
合同機械組合 (AEU)	623	88	12
製造業・科学・金融組合 (MSF)	604	78	22
全国公務員組合 (NUPE)	551	30	70
電気工組合 (EETPU)	357	94	6
流通関連労働者組合 (USDAU)	341	41	59
王立看護婦協会 (RCN)	293	8	92
印刷メディア組合 (GPMU)	282	82	18

資料出所：雇用省「Employment Gazette, May 1993」

さらに、93年7月1日に全国公務員組合(NUPE)、国家地方公務員組合(NALGO)及び国営医療職員組合連合(COHSE)の3組合が合併して新労組ユニゾン(UNISON)を結成した。同組合は、組合員数140万人を擁するイギリス最大の労組となった。同労組は、95年に役員選挙を行う予定であり、それまでは、前NALGOの書記長だったアレン・ジェンキンス氏が初代委員長を務めている。

(注2)

75年の雇用法第7条に基づき国務大臣から任命される。独立労組の認定、労組の登録、合併、吸収、組合員投票手続等について審査し、年次報告を公表する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

1 イギリス

(2) 労働運動の動向

ア TUC第125回年次大会の開催

労働組合会議(TUC)は、1993年9月6日から同10日までの間ブライトンにおいて第125回大会を開催した。同大会の概要は、以下のとおりである。

(ア) 概況

TUC設立125周年に当たる今次大会は、「未来のための労働」(Working for Your Future)をスローガンに掲げ、69加盟組合から900余人に及ぶ代議員が出席した。

前年の大会以降労組を取り巻く環境は、失業の増加、国営企業の民営化、炭鉱閉山及び炭鉱労働者の解雇発表などますます厳しくなっている。こうした中で組織率の高かった伝統的産業の一層の衰退等により加盟組合員数は、前年大会時より45万9,000人減少して775万7,000人となった。来賓としては、労働党スミス党首のほか、パドレイ・フリンEC委員会委員(社会問題担当相)及びアンセンヌILO事務局長の出席があり、TUCのヨーロッパ及び国際的連携活動の進展を印象づけた。

スミス党首は来賓演説において、労働党とTUCの緊密な関係は今後も変わりのないことを強調した上で、10月の党大会における党改革案(注3)に対するTUCの支持を訴えた。また、労働党政権を奪還した場合には、次の3点、1)労組の承認と組合加入の自由、2)完全雇用(労働党の最大のビジョンである。)及び3)男女、フル・パート、年齢による差別のない雇用権の保障を誓約すると述べた。

(注3)

党決定投票における労働組合に対する割当て投票数を廃止し、1人1票制を提案したものの、同案は、10月1日に閉会した同党大会において原案どおり採択された。

(イ) 主な討議

大会第1日目の6日、過去9年間に在任し今次大会後に引退を表明していたウイリス事務局長の後任として、新事務局長に、モンクス事務局長補が満場一致で選出され、大会終了後就任することとなった。

討議は、事務局長報告に関連して労組組織及び労使関係、均等待遇、環境・健康問題、教育・訓練、経済政策、国際問題等例年どおり幅広い問題について行われた。今次大会においては、あらかじめ提案されていた90の決議案のうち一つは否決されたが、他は一部修正の上採択された。主要な討議の概要は、以下のとおりである。

1) 電気工組合(EETPU)の復帰問題

92年5月に合同機械工組合(AEU)と電気工組合(EETPU)とが合併して結成された合同機械電機工組合(AEEU)のうち、旧EETPU部分は、87年の第120回大会においてTUCから除名されたままになっており、その復帰問題である。昨年の大会において復帰が提案されたが、ジャーナリスト労組より再加盟について厳しい条件を付すべきであるとする動議が提出され、これをめぐり激しい議論となり、この決議を総評議会(General Council)に差戻すこととして混乱を回避した経緯を踏まえ、今次大会においては、モンクス新事務局長が調整に入り同組合及び組合員獲得問題紛争のある11組合と事前に話し合いを行ってきたが、大会直前まで調整がつかず、結局投票に持ち込まれた。採決の結果は、賛成4,303,000、反対2,837,000の賛成多数で採択され同組合の再加盟は承認された。

2) 労使関係に関する問題

労使関係に関しては、政府が79年以降制定した労使関係法への非協力、廃止を求める炭鉱労組から提案された決議案は否決された(ただし、唯一最大の公務員労組(UNISON)は唯一支持。)ものの、7月に施行された「労働組合改革及び雇用権法」に関して、ジャーナリスト組合等から提出された五つの決議案は、すべて採択された。その内容は、雇用権法は、使用者が組合員を賃金その他の労働条件について差別することを認めるものであるもので、総評議会に対して、イギリスの労組の諸権利を回復するためにILOその他の国際機関の救済を求める運動を要求するというものである。

3) 経済問題

経済問題に関連しては、高失業、剰員解雇及び破産等を引き起こしている政府の経済政策を非難する多数の決議案が提案された。その中で、1)完全雇用と中期的な公共部門借入を削減するため、建設・社会基盤整備に重点を置いたより一層の公共支出による経済活動のテコ入れ、2)日米欧とイギリス間の技術レベル格差解消のための訓練プログラム、3)工業、機械、防衛産業等の衰退により打撃を受けている地域を再生するための地域対策等を求めている。また、日本政府による過去1年間の積極的財政政策をイギリス政府の対応と比較しつつ高く評価している。

また、賃金審議会の廃止は、パートタイム労働者及び臨時労働者等低賃金労働者の労働条件の切下げにつながるものであり、政府に対して、同一報酬に関する法令を制定するよう要求し、ECの定めた基準を遵守するよう要求している。

保守党政府による炭鉱閉山計画を非難する決議が採択された。この中で労働党が政権を奪還した場合における(民営化された)炭鉱の再国有化と保守党政府により閉山された炭鉱の再開を含む国内産炭に基礎を置くエネルギー政策を求めている。

さらに、政府の公務員の賃金抑制の動きを非難し、94年冬の賃金交渉における闘争を宣言する決議が採択された。

4) 日系企業に関する問題

経済問題に関する討議において、AEEUから「イギリスの製造業の崩壊を懸念し、長期的な観点から投資の必要性和CBI(英国産業連盟)及びEEF(機械産業使用者連盟)等との協力を訴える」旨の決議案が提出された。同決議案には「イギリスの労組は、イギリスの製造業が外国企業と競争できる条件を創出してきた。特に、日産、トヨタ等の労働協約は、もはや“エイリアン”の労働慣行と見るべきではない。これらは、ローバーのような企業も争って取り入れてきている。」とのパラグラフが含まれていた。

この決議案に対して、GPMU(印刷及びメディア組合)代表のドブニィが「日系企業のパラグラフについては賛成できない。ストなし協定については、昨年大会において反対の方針を確立しており、この決議の中でこれを賞賛することはできない。」と反対の発言を行った。

TGWU(運輸一般労組)のウッドレイ代表は、同労組のヨーロッパにおける様々な取組みを例に挙げ、その中で「ローバーは、すべての労組を承認している点で、トヨタ、日産の労働協約と同じではない。」と注釈をつけつつも、同決議案を支持する旨発言した。同決議案は、GMPU等ごく一部組合の反対を除き多数により採択された。

これにより、昨年の大会においてMSF(製造・科学・金融労組)から提案されて採択された労働組合承認問題に関する決議(「TUCは、規則に反するシングル・ユニオン協定の締結を拒否すべきであり、労組間の新ルールを定めるべきである。」)に関する討議において、同労組の「シングル・ユニオン協定を拒否すること及び日系企業は、異質の労働慣行を持ち込むエイリアンである。」との発言は、TUCとして変更したことになる。

5) ECとの関係

ヨーロッパ労働組合会議(ETUC)及びECとの関係を緊密なものとするため、ブラッセルにヨーロッパ事務所を開設し、十分な活動のできる予算措置を行うことを求めた決議が採択された。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

1 イギリス

(3) 労使関係諸制度の動向

ア 1993年の労働組合改革及び雇用権法の施行及びその概要

92年11月5日に下院に提出された「労働組合改革及び雇用権に関する法案」は、両院における審議の段階で若干の修正が行われた後承認を得、93年7月1日に女王の裁可を得て成立した。

同法は、労働者の雇用上の権利、母性保護、賃金審議会の廃止、職業教育及び労使関係と広範な内容が盛り込まれており、全文55条及び付則10条から成っている。

同法のうち、次に掲げる各条項の施行日は、以下のとおりであるが、その他の条項は、93年8月30日から施行された。

各条項の施行日

条 文	内 容	施 行 日
第8～9条	1992年法115条及び116条の廃止規定	94年1月1日
第14条及び 第26～27条	自己の意志に反する労組への加入・ 除名されない権利	93年11月30日
第36～38条	使用者から雇用条件に関する書面に よる細目を受ける権利	
第32条及び 第40～42条 第45～47条	性差別、労働審判所手続 職業・訓練に関する規定	94年4月1日 (ウェールズは、95年4月1日)
第23～25条	母性保護に関する規定	94年10月までに施行日を決定

同法の主な内容は、以下のとおりである。

(ア) 労働組合員の権利と役員選挙

a 個人の権利の保護(第13～14条)

労働者は、一定の職種・技能等の制限のある場合を除き、自ら選択する労組に加入する権利を有する。労組は、組合間協定に関するTUCの原則(ブリドリントン原則)を理由として、組合員を除名してはならない。労働者は、労組から違法な加入又は除名の取扱いを受けた場合は、労働審判所に訴える権利を有する。労働者は、使用者から組合員であること又は非組合員であることを理由として(法律違反に至らない)不利益な取扱い(賃金の差別的支給等)を受けない権利を有する。

b 組合費の徴収(第15～16条)

使用者は、組合費を労働組合に代わって労働者の給与から天引き(チェック・オフ)する取決めがある場合でも、当該労働者の過去3年以内の書面による同意書がない場合は、これを行ってはならない。

組合費を引き上げる場合は、引き続き天引き取決めを受けるか否かを含め少なくとも1ヵ月前に通知しなければならない。

c 労働組合選挙及び投票(第1～6条、付則1)

労組は、役員選出、政治基金及び合併に関する組合員投票を行う場合は、第三者による選挙管理人を任命しなければならない。

選挙管理人は、登録組合員名簿及び投票用紙を点検し、労組に対して報告しなければならない。

役員選出、政治基金及び組合合併に関する組合員投票は、完全に郵便投票により実施しなければならず、投票用紙の配布及び回収並びに集計は、選挙管理人によって行われなければならない。

(イ) 労働争議(第17～22条)

a 労働争議に関する組合員投票は、完全な郵便投票により行われなければならない。

50人以上の関与する投票は、独立の第三者の選挙管理人により行われ、投票後1月以内に組合員及び使用者に報告されなければならない。

b 労組は、労働争議に関する組合員投票を行う場合は、使用者に対し投票実施の7日前までに関係労働者、投票用紙等の詳細を通告しなければならない。

c 労組は、合法的な争議を行う場合は、使用者に対し争議実施の少なくとも7日前に、参加予定組合員名簿及び争議実施予定日等の詳細を書面により通告しなければならない。

d 労組が、正当な合法的手続を行わないで実施した労働争議により物品及びサービスの提供を侵害された市民、使用者及び組合員は、「市民的権利(Citizen's Right)」の侵害をコミッショナー(非合法的労働争議に対する独立の権利保護官)に申立てることができる。

(ウ) 母性保護(第23条、付則2及び3)

1) すべての妊産婦は、勤続年数及び労働時間にかかわらず、14週間の継続する出産休暇を取得することができる。

(従来の出産休暇取得権は、法定されておらず、週16時間以上労働の者は、2年以上の継続勤務及び週8時間～16時間労働の者は、5年以上の継続勤務を条件として、出産休業後復職権が認められると規定されていた(雇用保護(統合)法)。)

2) 出産休暇期間中は、賃金を除き雇用上のすべての権利は保障されるが、休暇期間中に剰員解雇が行われた場合は、当該労働者は、他の同等の代替の職務を提供される権利を有する。

3) 労働者は、1)及び2)の権利を行使するためには、休暇に入る少なくとも21日前に使用者に対して以下の事実を書面により通告しなければならない。

- ・妊娠の事実及び出産予定週(使用者が請求した場合は、医者の証明書)
- ・休暇取得予定日(出産予定週の11週以内)
- ・休暇後職場復帰する場合は、7日前に通告すること

(エ) 雇用条件の細目(第26～27条、付則4)

78年雇用保護(統合)法に基づく使用者が通知する書面による雇用条件の細目の改正

- ・通知は、雇用の開始から13週間以内に行うこととなっていたのを1ヵ月以内に変更
- ・週8～16時間勤務の者に対しては、5年の継続勤務が条件となっていたが、この継続勤務の条件を廃止。すべての労働者に対する雇用条件の細目の通知
- ・賃金、労働時間及び年次有給休暇に関しては、関係労働協約等の参照条項を述べるだけでなく、数字を明確に示す。
- ・78年法に定める細目に、1)労働の場所、2)適用労働協約及び、3)1ヵ月以上国で労働する場合の条件を追加

(オ) 安全衛生からの保護(第28条、付則5)

労働者は、労働時間及び勤続年数にかかわらず、使用者に命令された危険・有害業務の遂行に関して解雇等の不利益な取扱いを受けた場合は、労働審判所に申立てを行うことができる。

(カ) 賃金審議会の廃止(第35条)

86年賃金法第7部を廃止し、同法により設置されていた賃金審議会を廃止する。

(賃金審議会による最低賃金決定を行わない。)

本項は、93年8月30日から施行される。したがって、同日以降は現行の賃金審議会令(最低賃金率を定めたもの)は失効する。ただし、使用者は、本項施行後6カ月間は、賃金監督官の要請に応じられるよう賃金台帳を保持しなければならない。

本項施行後の労働者の賃金率は、使用者及び労働者の取決め事項となる。

(キ) 職業指導(キャリア・サービス)(第45条)

従来地方自治体(教育機関)の任務であった職業教育を雇用大臣の任務とする。

雇用大臣は、在学生及び学卒者に対して以下の職業教育に関する援助を行わなければならない。

- ・ 学校卒業後、その能力を考慮して適する職業を決定すること
- ・ 就業に必要な又は利用できる訓練又は教育

雇用大臣は、上記の任務を遂行するに当たって地方教育当局、訓練企業委員会(TECs)及びその他の民間団体と取決めを行いかつ必要な援助を指示することができる権限を有する。

(ク) その他

ACAS及び労働審判所の任務及び手続変更

雑則

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

1 イギリス

(4) 労働争議の動向

92年の労働争議発生件数(注4)は253件で、91年に比べ161件の減少であり、1891年に労働争議統計を開始して以来の低い水準となった(表1-3-6)。

表1-3-6 イギリスの労働争議の発生状況の推移

表1-3-6 イギリスの労働争議発生状況の推移

年	発生件数 (注)	参加人員 (注)	労働損失日数	雇業者1,000人 当たり損失日数
	件	千人	千日	日
1980	1,348	834	11,946	521
85	903	791	6,402	299
88	781	790	3,702	166
89	701	727	4,128	182
90	630	298	1,903	83
91	369	176	761	34
92	153	148	528	24

資料出所：雇用省「Employment Gazette」

(注) 前年から継続するものを含む。

労働損失日数は、前年より23万人減少の53万日、争議参加人員は、同前2万8,000人減少の14万8,000人でいずれも統計開始以来の少なさであった。

労働損失日数の状況を産業別にみると、前年に引き続き公務(非現業公務、医療及び教育)が特筆して多く(32万8,000日、全損失日数の62%)、次いで機械工業(3万日)となっている。公務部門の争議は、前年に続き地方自治体の各種委員会職員による剰員解雇反対ストによるものである。

労働損失日数を原因別にみると、従来は賃金問題が圧倒的に多く全体の約半分を占めていたが、91年からは剰員解雇問題が特筆して増加し、92年には賃金問題とほぼ二分した形となった(表1-3-7)。

表1-3-7 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表1-3-7 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

(単位、千日、%)

年	労働損失 日数	構 成 比						
		賃 金 (給付を 含む)	労働 時間	剰員 解雇	労働組 合問題	労働条 件監督 問題	配置 転換	規律 懲罰
1981	4,244	62	5	15	7	1	4	6
85	6,402	25	3	67	1	1	2	2
88	3,702	51	0	7	4	1	33	3
89	4,128	80	8	4	2	1	4	1
90	1,903	58	25	2	2	3	8	3
91	761	41	2	33	1	9	8	7
92	528	37	0.6	36	1.9	9.2	9.8	4.5

資料出所：表1-3-6と同じ。

なお、92年の労働争議のうち、損失日数が5,000日以上の大規模争議は22件であり、91年の32件から5件減少した。

(注4)

参加人員10人以上、期間1日以上又は損失日数が100日以上争議に限る。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

1 イギリス

(5) 労使交渉の動向

ア 概況

1992年から93年にかけての労使交渉は、景気が92年後半から漸く回復基調に転じた中での交渉であったが、特徴としては、労働争議発生件数及び損失日数が史上最低となったことのほか、次のようなことが挙げられる。

- 1) 賃金引上げ交渉は、前回交渉ラウンド(91年)に多くの民間企業が賃金引上げ凍結又は協約改定延期を行った後、今期ラウンドにおいても凍結継続中の協約が多く、妥結結果は官民両部門とも前年より引上げ率が低下したこと、
 - 2) 労働時間短縮については、製造業においては週37時間が一般的となり、時間短縮問題はあまり大きな要求ではなくなったこと及び労働時間について従来週単位で決められていた所定労働時間を年単位での決定に変更する動きが一段と普及してきたこと、
 - 3) 引き続き解雇問題が労使交渉の重要事項となったこと、
 - 4) 女子労働者の増加を反映して母性保護措置の改善及び両親休暇(注5)の問題が交渉事項となり、かなりの進展がみられたこと、
 - 5) 団体交渉方式の変化及び交渉の分散化が確実なものとなったこと
-

(注5)

出産休暇後の育児休業は両親のうちいずれでも取れるとする制度。

イ 賃金交渉妥結結果

前回到引き続き多くの民間企業は、賃上げ凍結又は協約改定の延期を実施した。英国産業連盟(CBI)の調査によると、傘下企業のうち製造業においては4分の1の企業が、サービス業においては6分の1の企業が賃金凍結又は協約改定延期を実施し、影響を受けた労働者数は、200万人を数えるとしている。

民間調査機関IRS社の調査(Pay Databank)により今期の民間及び公務部門の賃金引上げ状況をみると、以下のとおりである。

(ア) 民間部門

民間部門では、92年9月の4.4%(過去2カ月の妥結平均)から93年4月3.0%(同)、9月2.9%(同)、12月には2.0%(同)へと景気の改善基調がみられる中で年末に向かうほど引上げ率は低下し、前年の妥結結果を下回る結果となった。主な産業についてみると、自動車産業では、2.5%(フォード)から4.0%(ジャガー)で92年の3.5%(プジョー・タルボ)から5.0%(フォード)より大幅に低下した。金融・保険業では、2.0%~3.5%と低い引上げ率となっている。銀行業では、近年業績給制度が普及しており、基本給の引上げ率だけでは賃金上昇の全体像はみられないが、ロイド、ナショナル・ウエストミンスター、ヨークシャー・クライデスダル、ブラッドフォード・ビングレイ等の銀行で給与表の凍結を行った。食品・飲料・タバコ産業では、3.5%~5.0%と比較的高い引上げが行われているが、92年の4.0%~5.75%に比べると低い。化学産業では、92年に引上げ率が高かった(4.0~6.0%)こともあって、今期の引上げ率2.1%~3.5%は前回に比べると大幅な低下となった。機械工業は、92年の引上げが4.1%から7.4%と企業によって差があったのに対して今期は3.0%~3.5%の引上げと差が小さくなっている。殆どの産業において賃上げ率が低下している中で、小売・流通業では、92年の3.1%~4.5%から今期は3.1%~5.4%と前年をやや上回る引上げとなった。一方、93年に入り賃金凍結は解除されつつある中で、家電業界では、新たに凍結を実施したところもみられる。フェランチ・インターナショナルは92年10月から6カ月の凍結、日立は93年4月から3カ月の凍結、サンヨーは93年12月から6カ月の凍結を新たに実施した。同業界で93年の引上げ率は3%前後である。

(イ) 公共部門

公共部門では、政府が92年11月に発表した「93年度財政方針」において公共部門の賃金引上げ限度を1.5%に設定したこともあって、引上げ率は、92年9月の4.5%(過去12カ月の妥結平均)から93年4月は1.5%(同)、9月は1.5%(同)へと低下し、政府の方針が反映された結果となった。

ただ、同方針が発表される前の協約改定(92年9月)においては、地方公務員(現業、90万人)の4.1%のように高い引上げがみられるが、後半以降はほぼ1.5%の限度内の引上げにとどまっている。一方、賃金引上げを1%にとどめて休暇を増加することにより1.5%の引上げに見合う内容で妥結を図った部門(現業国家公務員)もみられる。

93年は消費者物価は低下したものの、民間・公共両部門とも賃金引上げによる実質賃金は、減少となった。

なお、政府は93年9月14日、公共部門の93~94年の賃金引上げについて、生産性向上の認められる部門以外の部門については賃金引上げを行うべきではないとし、公務部門における生産性原則の導入と賃金凍結を示唆した。

ウ 母性保護及び均等待遇

近年の労使交渉においては、母性保護、父親(両親)休暇、養子縁組休暇(注6)等が大きな交渉事項となっている。母性保護休暇に関しては、政府は、既に出産休暇期間及び手当をEC指令に適合するよう法律を改正しているため(詳細は(3)アの(ウ)を参照。)、今期はそれに合わせるか又はそれを上回る水準の要求事項となった。英国産業連盟によると、父親休暇を導入している傘下企業は、87年には32%にすぎなかったが、92年には76%の企業が導入しているとしている。父親休暇の期間は、3日~2週間と幅があり、91年交渉では3日が最も多かったが、今期交渉では5日に増加した。また、母性保護、父親休暇等

は、従来は流通、食品産業、サービス業等女子労働者の多い部門に多くみられたが、今期には自動車産業など男子の多い部門にも普及した。協約内容をみると、1)フルタイム・パートタイム労働者の区別を廃止したもの、2)休暇の増加を図ったもの及び3)出産手当を改善(90%から100%)したものなどである。母性保護や父親休暇の改善措置は、女子労働者の増加によることのほか、賃金引上げを小幅にとどめた見返りともみられるが、英国産業連盟は、他の問題に比べて費用が少なくてすむので取り組みやすいとしている。

(注6)

養子縁組をした場合、子の出産の場合と同様の休暇を付与するもの。

エ 全国交渉方式の終焉及び交渉の分散化

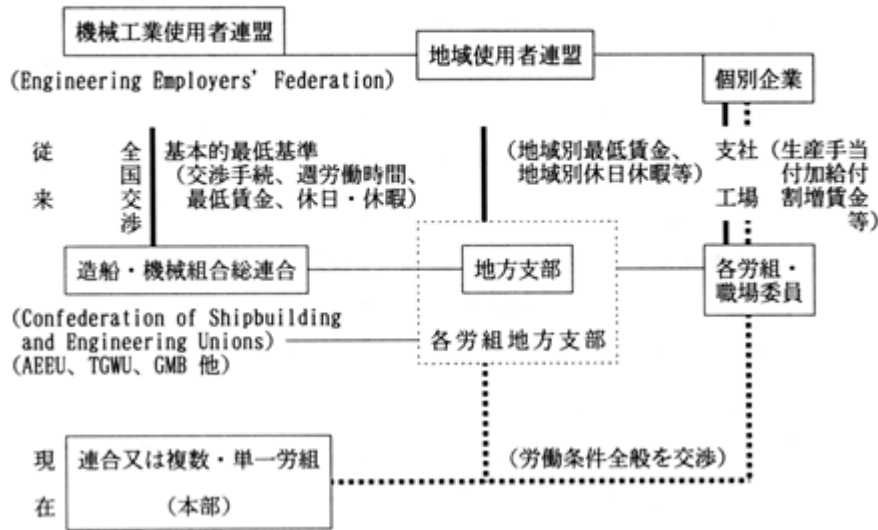
イギリスの労使交渉及び賃金決定方式は、従来は複数の使用者を相手とする産業別全国、地方の合同交渉方式であった。例えば、代表的な機械関連産業(Engineering)を例にとると、まず第1段階として、機械工業関連使用者連盟(EEF)と造船・機械組合総連合(CSEU)との間において交渉手続、最低賃金率、労働時間、休日及び休暇及び交替制等について交渉を行い、全国共通の基本的事項を決定し、第2段階として、地域ごとのEEFとCSEUの地方支部との間で地域別最低賃金率、地域別休日手当等を決定した後、最後に個別企業(又は工場単位)とCSEU本部及び各労組の職場委員との間で生産手当、交替制、付加手当・休暇等企业レベルで取り決められる事項について交渉・決定するのが一般的パターンであった(図1-3-3)。

しかし、80年代以降産業構造及び就業構造の変化に伴う労組の組織及び力の変化等を背景として以上のような伝統的な交渉方式は変化し始め、複数使用者による中央交渉は次第に廃止され、単一個別使用者と労組(複数又は単一)との直接交渉へと移行する動きがみられた。この傾向は、80年代後半になると、民間部門では景気後退等の影響から、また公務部門では民営化の影響を受けて一層拍車がかかった。民間部門についてみると、機械工業関連使用者連盟は、89年11月、労働時間短縮(39時間か37時間へ)を求める造船・機械工業組合総連合との全国中央交渉を拒否し、それ以降の同連盟と同連合との中央交渉手続は廃止されている。したがって、89年から同総連合が推進した労働時間短縮運動は個別使用者との交渉となった。また、機械工業のように大きな合同組織ではない産業の使用者は、産業別の全国合同交渉委員会を設け、複数使用者とカウンターパートの連合組合との間で全国合同交渉を行ってきたが、これらの産業でも80年代後半から相次いで全国中央交渉を廃止している。例えば、銀行業、バス及びコーチ業、綿及び織物産業、食品業及び製粉業などは86年以降から80年代後半にかけて廃止しており、90年代に入ってから、ケーブル産業(91年)、食肉関連産業(92年8月)、食パン関連産業(92年6月)、羊毛及び毛織産業(92年)などが廃止している。

図1-3-3 イギリスの産業別全国交渉の事例

図1-3-3 イギリスの産業別全国交渉の事例

機械工業関連産業ブルーカラー（対象労働者90万人）の例
 (Engineering : manual worker)



民間部門のこのような動きに対して、公共部門は80年代後半まで大きな変化はなかった。政府は88年に、公共部門の効率性に関して検討した報告書(「Next Steps」)(注5)を公表し、政府の政策実施機関の独立を推進するとともに、公務員の賃金決定に関して業績給制度の導入を中心として下部機関の裁量範囲を拡大するなど、柔軟化を推進しているが、現段階では基本賃金引上げ交渉は依然として全国交渉により行われている。ただし、民営化された部門は、全国交渉を廃止している。最近の例では水道業(89年)及び非核電力産業(89年民営化後91年に廃止)などを挙げることができる。

政府は、92年2月に議会に提出した労働市場白書(「Peoples Jobs and Opportunity」)において、賃金決定は、官民を問わず、全国レベルから個別組織レベルへ分散化すべきであると述べている。さらに、賃金審議会における賃金決定は、従来の複数使用者と複数労組による全国交渉方式が唯一公的に維持されていた部門であったが、政府は、93年8月に賃金審議会を廃止した。これにより、イギリスにおける全国交渉方式は終焉を迎えたとみることができる(賃金審議会の廃止に関しては 第2章第2節を参照)。

(注5)

Improving Management in Government : THE NEXT STEPS(1988年)

同報告書において、中央省庁においては政策立案機能と政策実施機能が併存するが、組織運営の効率化及びサービスの向上を図るために、政策実施機関の分離を提言し、そのための具体的プログラムを示した。

このプログラムに基づき雇用省は、雇用サービス庁及び訓練庁を分離した。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

2 ドイツ

(1) 労働組合組織の状況

ドイツの産業別労組の上部組織であるドイツ労働総同盟(DGB)の組合員数は、1992年は全ドイツで1,101万5千人となった。傘下の主な単産についてみると、金属産業労働組合(IGメタル)が339万人、公務・交通・運輸労働組合(OTV)が211万人、ドイツ官吏労働組合(DBB)が109万人となっている。前年と比較すると、DGBが前年比6.7%減少し、IGメタル6.3%減、OTV1.1%減、DBBが4.0%増などとなっている。

なお、92年の推定組織率は40.4%となり、前年の41.8%に比べ低下した(表1-3-8)。

表1-3-8 ドイツの労働組合員数の推移

表1-3-8 ドイツの労働組合員数の推移

労組名	(千人)							
	1985	86	87	88	89	90	91	92
ドイツ労働総同盟(DGB)	7,719	7,765	7,757	7,797	7,861	7,938	11,800	11,015
ドイツ官吏労働組合(DGB)	769	782	786	787	794	799	1,053	1,095
ドイツ職員労働組合	501	496	494	497	504	573	584	578
キリスト教労働組合連盟(CGB)	307	307	308	307	305	309	310	315
うちドイツ商・鉄工業職員労働組合	65	65	66	65	66	68	70	71
全体計…①	9,324	9,351	9,344	9,388	9,464	9,620	13,817	13,074
雇用労働者数…②	22,274	22,543	22,757	22,935	23,264	25,488	33,040	32,365
推定組織率(%) ① / ② × 100	41.9	41.5	41.1	40.9	40.7	37.7	41.8	40.4

資料出所：ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 1993」

D I W 「WOCHEN BERICHT」 1993. NO. 45

注 90年以前は旧西ドイツ地域。91年以降は全ドイツ。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

2 ドイツ

(2) 労働争議の動向

ア 旧西ドイツ地域

旧西ドイツ地域における1992年のストライキ発生件数(事業所数)は2,466件となり、前年の375件に比べ大幅に増加した。これは主に、4月から5月にかけてOTVが公務員の賃上げを巡る交渉の過程で、大規模なストライキを実施したことによるものである。93年は、9月までの合計で230件となっており、年間でも前年と比べ大幅に減少すると見込まれる。

また、92年の参加人員は59万8,364人、労働損失日数は154万5,320日となった(表1-3-9)。

表1-3-9 旧西ドイツ地域の労働争議の推移

表1-3-9 旧西ドイツ地域の労働争議の推移

年	ストライキ発生件数	参加人員(争議継続期間別)				労働損失日数	参加者1人当たり損失日数
		計	7日未満	7～24日	25日以上		
1975	201	35,814	—	—	—	68,680	1.9
80	132	45,159	43,419	1,669	71	128,386	2.8
85	53	78,187	77,858	277	52	34,505	0.4
86	96	115,522	115,206	316	—	27,964	0.2
87	119	154,966	154,966	47	—	33,325	0.2
88	42	33,503	33,485	2,197	—	41,880	1.3
89	306	43,934	43,879	1,807	18	100,442	2.3
90	777	257,160	250,815	1,959	4,386	363,547	1.4
91	375	208,497	207,215	962	—	153,589	0.7
92	2,466	598,364	542,395	55,624	345	1,545,320	2.3

資料出所：ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 1993」

(注) ストライキは、参加者10人未満、争議日数1日未満のものを除く。労働損失日数100人・日を上回るものの合計。

イ 旧東ドイツ地域

旧東ドイツ地域では、93年4月からの賃金引上げを巡る問題で金属産業の労使が対立し、3月から5月にかけて大規模な争議行為が行われる事態となった。

旧東ドイツ地域では、91年の賃金交渉において多くの産業で、労働者の賃金水準を94年までに旧西ドイツ並みの水準とするよう、毎年段階的に引き上げていくことが取り決められ、賃金協約が締結された。しかし、各州の金属産業の使用者団体は93年に入り、大幅な賃上げをすれば倒産を免れないなどとして、93年4月から予定されている26%の賃上げをインフレ率に見合う9%程度にするということを金属産業労働組合(IGメタル)に申し入れた。労組側がこれを拒否したため、使用者側は2月以降相次いで賃金協約の破棄を通告した。IGメタルは、協約の一方的な破棄は違法行為であるとし、多くの都市で3月中旬以降労働者による警告ストライキや抗議のデモ行進が行われた。

4月4日、ザクセン州において、ザクセン州首相ピーデンコプフにより調停が行われたが、不調に終わり、態度を硬化させたIGメタルは4月19日、ザクセン州及びメクレンブルグ・フォアポンメルン州の鉄鋼・金属産業労組から出されていたストライキ権確立投票実施の申請を承認する旨の決定を下した。組合員による投票の結果、スト賛成が75%を超えたため、5月3日から両州において60年ぶりにストライキ(参加労働者は5月6日時点で約3万6千人)が実施されるに至った。また、この2州に続き、チューリンゲン、ザクセン・アンハルト、ブランデンブルグ(東ベルリンを含む。)の3州でも5月10日からスト権行使の是非を問う組合員投票が行われ、ストが実施されたが、その後、5月14日ザクセン州において新しい段階協約を締結することで労使が合意したことによって、ストライキは中止され、さらに5月27日、新しい賃金協約の締結によって解決した。合意の内容は、1)使用者側は、91年の交渉で締結された段階協約をいったん破棄する。2)旧西ドイツ地域の賃金水準に追いつく時期を当初予定の94年4月から約2年遅らせ、96年7月とする新たな段階協約を締結する。3)もし、今後旧東ドイツ地域の経済状態が悪化した場合は、旧西ドイツ地域の賃金水準に追いつく時期をさらに遅らせることができる、というものである。新しい賃金協約によれば、旧西ドイツ地域の71%となっている賃金水準を当面75%とした後、93年中に80%まで引き上げ、さらに94年中に87%、95年に94%とすることが予定されている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

2 ドイツ

(3) 賃金交渉の状況

ア 93年度の賃金引上げを巡る交渉

○ 公務部門

旧西ドイツ地域の公務関係労働者(連邦、州、市町村；約230万人)の93年度の賃金交渉は、93年1月8日から始まり、2月4日、決着した。賃上げ率は3.0%で、公務・運輸・交通労組(OTV)が要求していた5.0%を大幅に下回った。その他、月収3,100マルク未満の公務員について児童手当を引き上げることが取り決められ、協定期間は12ヵ月とされた。公務員関係のうち職員が加入しているドイツ職員組合(DAG)も同内容で政府側と合意した。

93年の賃金交渉は、景気後退、財政赤字の拡大等厳しい環境の中で行われ、労組側はインフレ率に見合う水準の確保を最大の目標にしていた。92年の交渉は、11日間に及ぶ大規模なストライキが行われるなど難航したが、93年は労使双方が早期決着を目指していたことから、交渉開始後1ヵ月で決着した。

また、銀行部門の賃金交渉は1月25日、賃上げ率3.3%(ただし、賃上げ額は最低でも125マルク)で決着し、公務員同様、組合の当初の要求(6.5%)を下回った。

イ 94年度の賃金引上げを巡る交渉

93年12月頃から始まった今回の賃上げ交渉では、金属産業労組(IGメタル、365万人)は5.5～6.0%、公務・交通・運輸労組(OTV、276万人)は4.0%、化学労組(IGケミー、70万人)は物価上昇率に見合った程度、保険労組(230万人)は5.5%の賃上げをそれぞれ要求した。また、金属産業の一部地区や化学では、賃上げと併せて雇用の確保を要求した。一方、使用者側は、速やかなコスト削減を図らなければ、大量の職場削減を避けることができない(金属産業)などとして、賃上げゼロや各種手当、休暇制度の廃止を主張した。交渉は難航したが、94年3月までにどの産業も94年度の賃上げ率を2%(ただし、通年ではこれを下回る。)とする内容で妥結した。94年の消費者物価上昇率は3～4%と見込まれており、実質では賃下げとなるとみられている。各産業の状況は以下のとおりである。

(ア) 金属産業

93年9月28日、ドイツの自動車、機械、電機などの産業の使用者団体である全金属使用者連盟(ゲザムトメタル)は、同年末で期限切れとなる旧西ドイツ地域の賃金協約を更新せず、解約すると発表した。同連盟のゴットシェル会長は、「ドイツの労働者は現在、年間6週間のバカンスに対して支払われる休暇手当が賃金の50%にも達している」ことを例に挙げてドイツ企業の負担が重いことを強調し、国際競争力回復のため、賃金及び福利・厚生的全面的な見直しを提案した。これに対して、11月末に賃金協約の解約を計画し、インフレ率に見合った4%以上の賃上げと生産性向上分の特別補償を要求する予定であったIGメタルは、「使用者側の一方的な決定であり、これによって労働者は失業と収入減の二重の危機を迎えることになる。」として、ストライキも辞さないと強く反発した。

その後、IGメタルは、10月12日の中央執行委員会で最高6%までの賃金引上げ(予想物価上昇率3.5~4%に、生産性の予想上昇率2%を加えた率)を各地区交渉委員会に勧告した。これを受けた各地区交渉委員会は、11月26日までに5.5~6%の賃金引上げと、地区によっては雇用の維持、95年から実施予定とされている週35時間労働の繰り上げ実施等を要求した。12月から交渉が始められたが、使用者側のゲザムトメタルは、労働コスト削減のため賃上げゼロ及び休暇手当(月給0.5ヵ月分)の廃止、労働時間のフレキシブル化や休暇制度の廃止(例えば、病気休暇を年休に組み入れる)を主張し、歩み寄りが見られず、94年2月中旬にはすべての地区で交渉が決裂することとなった。IGメタルは、2月初旬から各地で大規模な警告ストライキを行った後、3月上旬からストライキを実施する方針を決定した。ストライキ権は、まずニーダーザクセン州で確立され、3月7日からのストライキが予定された。しかし、3月4日から5日にかけて行われた交渉で、以下の内容で妥結し、ストライキは回避された。なお、これが実施されていれば、旧西ドイツ地域の金属産業では84年以来10年ぶりのストライキとなっていた。

- 1) 賃金は、94年6月1日から12月31日までについて2%引き上げる。なお、1月から5月までは現行水準で据え置かれる。
- 2) 使用者側が解約した休暇手当及びクリスマス手当は、現行水準のまま3年間凍結する。ただし、94年に限りクリスマス手当を10%削減する。
- 3) 業績の悪化している企業については、フォルクスワーゲン方式にならい、雇用確保のため、2年間に限り労働時間を短縮できる(現行36時間を30時間に)。この場合、賃金は時短に応じてカットされるが、上記の期間、労働者の雇用は保障される。また、企業の一部の部門で、労働時間を短縮したにすぎない場合には、賃金は時間短縮にもかかわらず一部保障されるが、雇用保障はなされない。
- 4) 養成訓練受講者の受入れ期間を6ヵ月とする。

(イ) 公務・交通・運輸産業

公務部門では、93年末をもって賃金協約が失効し、公務・交通・運輸労組(OTV)は94年の物価上昇率の予想に基づき、平均4%の賃上げを要求することとした。94年1月21日から全ドイツの公務部門の職員及び現業労働者(官吏は含まない。)に係る新賃金交渉が始まったが、使用者側は2月25日の3回目の交渉においても厳しい財政事情を理由に賃上げゼロ、休日2日分のカット等の主張を変えず、歩み寄りが見られなかった。このため、組合側は2月28日、3月1日に一部の地域で警告ストライキを実施した。結局、3月11日の4回目の交渉で、以下の内容で妥結した。なお、下記の妥結事項は、郵便及び連邦鉄道部門にも適用される。

a 旧西ドイツ地域

- 1) 低・中所得者層の雇用者については94年7月1日から、また、高所得者層については9月1日から賃金・俸給を2%引き上げる。年率に直すと、この賃上げは低・中所得層0.8%、高所得者層0.5%となる。なお、賃上げの有効期間は1月1日より15ヵ月間とする。
- 2) クリスマス手当については、93年の水準のまま97年まで凍結する。
- 3) 今後、新規に雇用された者は、病欠の場合の賃金保障期間を26週間から6週間に短縮する。
- 4) 超過勤務時間の調整期間(週38.5時間を超える場合)を8週間から6ヵ月に延長する。
- 5) 80年代の時短の際に凍結されていた休日2日分はそのまま据え置く。

b 旧東ドイツ地域

- 1) 現在、旧西ドイツ地域の80%である賃金水準を94年10月1日から82%に、95年10月1日から84%にそれぞれ引き上げる。
- 2) 旧東ドイツ地域の雇用削減の緩和のため、今後3年間に限り、労働時間を現行の40時間から32時間に短縮することができることとする。この場合、部分的な賃金調整はなされるが、企業の事情による解雇を行うことはできない。時短及びこれに伴う賃金調整についての交渉は、地区レベルで行うものとする。

(ウ) 化学

93年11月から交渉が行われたが、労使双方が主張を譲らず12月10日決裂し、94年1月10日、労使それぞれの代表各3名によって調停交渉(注8)が行われた結果、翌11日、妥結した。新しい賃金協約期間は93年11月1日から95年1月31日までで、93年10月の水準を基準に94年2月1日から2%の賃上げが行われることとなった。また、新たに雇い入れる労働者の最初の賃金を基準賃金率より低くすることによって雇用拡大を図ることが合意された。失業者の場合は基準賃金率の90%、他の労働者については資格水準に応じて92.5~95%とするというものである。さらに、企業レベルで合意した場合には、所定労働時間37.5時間を時間外労働賃金率を適用することなく40時間に延長、あるいは応分の賃金カットとともに35時間に短縮できることが認められた。このほか、操業短縮や年齢に応じた柔軟な労働時間の適用によって、各企業レベルで雇用維持策を検討することとされた。

(注8)

労働協約法により、労使間の交渉が失敗に終わった場合には争議行為に入る前に労使の代表者各2名、中立の会長2名で構成される調停委員会が開かれ、調停が行われることになっている。なお、化学産業には中立の調停者がいないため、上記のような構成となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

3 フランス

(1) 労働組合組織の状況

フランスでは、組合員数の把握が難しく(注9)、公式統計も存在しないが、労組が発表している資料によれば、近年は組合員数の減少が続いている。また、組織率は1988年のOECD調査では12%で、OECD諸国でも最低の水準となっている。なおフランス国内の各労働団体の公称組合員数や随時のサンプル調査などから、90年時点で14%前後という推計もある。特に組織率は、ここ10年ほどの間の落ち込みが激しく、半減したといわれている。なお、ナショナル・センター別の組合員数(各ナショナル・センター発表)をみると、労働者の力(FO)が最も多く109万人(90年)、次いでフランス労働総同盟(CGT)が86万人(90年)、フランス民主労働総同盟(CFDT)が57万人、全国教員連盟(FEN)が35万人、キリスト教労働者総同盟(CFTC)が25万人、管理職同盟(CGC)が18万人となっている(表1-3-10)。

表1-3-10 フランスの労働組合数の推移

表1-3-10 フランスの労働組合員数の推移

労働組合	(万人)											
	1980	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
フランス労働総同盟(CGT)	192	193	172	162	138	-	111	103	-	62.8	86.0	-
フランス民主労働総同盟(CFDT)	96	95	96	89	-	90	-	-	-	53.9	55.8	57.1
労働者の力(FO)	110	115	115	-	115	-	-	-	60.0	41.6	109.0	-
キリスト教労働者総同盟(CFTC)	25 (79年)	-	-	-	28	-	26	25	-	10.6	25.0	-
管理職同盟(CGC)	35	31	31	30	28	25	24	24	-	11.5	18.0	18.1
全国教員連盟(FEN)	52	-	49	-	-	45	-	-	39.4	18.3	37.5	35.2

資料出所：GROUPE LIAISONS 「Liaisons Sociales」

注 89年の数字はCFDTの試算値。

各ナショナルセンターが労働者にどの程度支持されているかは、労働裁判所(注10)裁判官選挙の得票率、企業委員会(注11)委員選挙の得票率等が参考となる。

労働裁判所裁判官選挙は5年に1度行われる。労働裁判官を直接選挙で選ぶ制度は欧米でも他に例を見ない。92年12月に実施された労働裁判官選挙は、投票率は低く43.4%にとどまった。各労組の得票率をみると、まず、最大のナショナルセンターと言われているCGTは33.3%を獲得し、5大労組中最高を維持し

た。しかし、前回の87年選挙と比較すると3%の低下となった。部門ごとでみると工業部門での低下が大きく、管理職部門では相対的に低下が小さかった。第2のナショナルセンターといわれるCFDTは23.8%で前回選挙と比較すると0.8%増とわずかではあるが増加した。すべての部門で増加したが、特に管理職部門での増加が顕著であった。労働者の力(FO)は20.5%で前回と同じであった。部門別にみると、管理職部門、農業部門では低下したが、工業部門及びその他の部門で増加した。キリスト教労働者同盟(CFTC)は前回より0.2%増加して8.6%、管理職総同盟(CGC)は前回より0.5%低下して7.0%となった。

次に、92年に実施された企業委員会委員選挙の総合結果をみると、最も投票率が高いのはCGTで23.0%、次いでCFDTが19.7%、CGT-FOが12.8%となっている(表1-3-11)。CGC、CFTCの得票率はそれぞれ5.9%、4.0%と低く10%を切っている。80年以降の得票率の推移をみると、CGTは80年には36.5%であったが年々低下している。CFTCは得票率は低いもののやや増加傾向といえる。それ以外の3労組は80年代半ばにかけて上昇していた得票率が、その後低下してきている。一方、五つのナショナルセンター以外の労組及び労組に所属しない者の得票率は年々増加してきている。

表1-3-11 フランスの企業委員会委員選挙の組合別得票率の年間総合結果

表1-3-11 フランスの企業委員会委員選挙の組合別得票率の年間総合結果

年	(%)						
	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992
CGT	36.5	32.3	29.3	27.1	26.7	24.9	23.0
CFDT	21.3	22.8	21.0	21.2	20.7	19.9	19.7
CFTC	2.9	2.9	3.8	3.8	3.7	3.6	4.0
CGT-FO	11.0	11.7	13.9	14.4	13.7	12.8	12.8
CFE-CGC	6.0	7.0	7.1	7.5	6.8	6.5	5.9
その他労組	5.0	4.4	4.8	5.0	4.8	5.6	6.5
労組に所属しない	16.8	18.4	19.7	21.1	23.5	26.6	28.0

(注9)

フランスで組合員数の把握が難しい理由の一つとして、法律で使用者による組合費の賃金からの天引き(チェック・オフ制度)が禁止されているため、組合費の納め忘れ、徴収ミスがあり、潜在組合員数と組合費納入組合員数の間に乖離が生じることが挙げられている。また、組合員の定義も、例えば組合員証を購入した者、組合費を1年のうち一定月数以上納入した者というように各労組によって異なり、労組間で比較可能な数値とは必ずしもいえない。

(注10)

労働者、使用者双方から選ばれた同数の代表によって構成されており、労働争議の調停等の要請がなされた場合、まず和解を図ることを任務としている。和解が不可能な場合は、当事者双方の主張を聴取した後に判決を下す。

(注11)

従業員の利益を代表する労働者側委員と使用者側委員で構成され、相互の意見交換を行う組織で、規模50人以上の企業に設置が義務付けられている。組織された労働者を代表して使用者と団体交渉を行う労組とは区別される。フランスでは一企業の中にナショナルセンター等の支部としていくつかの労組が併存しており、労働者側委員は複数の労組の組合員の中から選出されることが多い。また、このため、企業委員会委員選挙の得票率は、各労組に対する労働者の支持率を反映するものとなる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

3 フランス

(2) 労働争議の動向

ア 概況

フランスの労働争議の動向をみると、局所的紛争(注12)は、1988年に増加したが、89年以降は減少傾向にあり、91年は月平均131件、92年124件、93年は7月までの月平均で117件となっている(表1-3-12)。参加人数は91年は月平均1万8,800人、92年は1万6,300人と減少傾向であったが、93年は7月までの月平均で1万9,500人と増加した。総労働損失日数は91年は49万7,300日、92年は35万9,200日、93年は7月までで33万2,100日となっている。一方、一般的紛争による労働損失日数は、86年、87年と激増した後、10万日から20万日の間で推移している。90年に16万5,700人となった後、91年は16万8,200日、92年は13万1,300日と減少基調であったが、93年は7月までで既に13万2,900日となっており、前年より増加するものとみられる。

表1-3-12 フランスの労使紛争の推移

表1-3-12 フランスの労使紛争の推移

区 分	86	87	88	89	90	91	92	93 (7月)
1. 局所的紛争								
争議件数 (件)	137	136	188	170	149	131	124	117
参加人員 (千人)	21.8	18.7	27.2	20.3	18.5	18.8	16.3	10.5
労働損失日 数(千日)	567.7	511.5	1,094.5	800.2	528.0	497.3	359.2	332.1
2. 一般的紛争								
参加人員 (千人)	194.1	135.3	76.8	54.9	55.8	-	-	-
労働損失日 数(千日)	473.8	457.5	147.6	104.2	165.7	168.2	131.3	132.9

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省「Premières Informations」

注 局所的紛争の争議件数、参加人員は月平均値。

(注4) フランスの労働争議統計は、農業・公務を除く全産業をカバーしており、75年以降争議の性質により一企業レベルの争議である「局所的紛争」と、企業を超えたレベルの争議である。「一般的紛争」とに区別されている。両者の違いはスト指令の性質にあり、局所的紛争とは、企業又は事業所内からの指令により発生し、他に拡大する性質をもたない集团的活動停止をいう。一般的紛争とは、企業や事業所からの指令により発生し、全国レベル又は地域レベルで一産業部門又は複数の産業部門の企業や事業所に及ぶ集团的活動停止をいう。

(注12)

フランスの労働争議統計は、農業・公務を除く全産業をカバーしており、75年以降争議の性質により一企業レベルの争議である「局所的紛争」と、企業を超えたレベルの争議である。「一般的紛争」とに区別されている。両者の違いはスト指令の性質にあり、局所的紛争とは、企業又は事業所内からの指令により発生し、他に拡大する性質をもたない集团的活動停止をいう。一般的紛争とは、企業や事業所からの指令により発生し、全国レベル又は地域レベルで一産業部門又は複数の産業部門の企業や事業所に及ぶ集团的活動停止をいう。

イ エール・フランス社の労使紛争

エール・フランス社では、93年9月中旬に発表された、4,000人の雇用削減等を含む合理化案に反発して、地上職員を中心とした従業員が10月12日から2週間余りにわたってストライキを行った。

ストの原因となった合理化案は、4万4,000人の従業員のうち4,000人(うち1,000人は機上乘務員)を削減するとともに、採算の取れない30路線の廃止、15空港への乗り入れ中止、系列ホテルなどの資産売却、賃金の3年間の凍結、各種手当の廃止などを行うというものである。ストの中心となったのは、機体整備係や貨物係といった地上職員で、賃金等の処遇面での機上乘務員との不平等な扱いもストの理由の一つといえる。

このストによって、他の航空会社をも含め運航中止が続出し、警察が出動する事態となった。政府は、当初、赤字を抱えるエール・フランス社の合理化計画は止むを得ないものとして、経営側を支持していた。しかし、10月24日、ポツソン運輸大臣は、「合理化案にこれほど反発が大きいのは、労使間折衝が不十分であったといわざるを得ず、新たなプランを3ヵ月をめどに労使間の話し合いにより作成する。」と

発言し、合理化計画を撤回すべきとの意向を表明した。政府の態度が変化した背景としては、1)エール・フランス社のストが他の国営企業等に波及することを恐れたことのほか、2)今回のストをフランス社会の亀裂の兆候ととらえ早期解決を図ろうとしたことが指摘されている。

運輸相の発言後、最後までストを続けていた貨物部門の労組が29日の集会で職場復帰を決め、ストは一応終結した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 西ヨーロッパ

3 フランス

(3) 労使交渉の動向

ア 概況

1992年の賃金交渉においては、民間部門、公共部門を問わず、使用者は「節度ある支払い」を主張した。92年7月の労働・雇用・職業訓練省の発表によれば、月あたり賃金の平均上昇率は3.8%となっている。消費者物価指数の年間の上昇率は2.5%であった。産業部門別労使交渉によって設定されている産業部門別最低賃金については、全国全産業一律最低賃金(SMIC)を下回るもの(注13)が引き続き減少し、労働協約数に占める割合では90年の72%から92年は44%になった。また、職務(職種)別賃金の設定の基礎にもなる職務区分については、29の産業部門別協約で、職能、職業訓練、職業経験といった様々な要因を考慮した新たな職務区分の導入が合意された。

労働時間関係では、政府によるパートタイム雇用を促進する政策等の影響もあり、パートタイム雇用等を前提とした労働時間の変形、柔軟化等についての合意が急増した。

(注13)

本来産業別最低賃金の額は、全国全産業一律最低賃金(SMIC)の額を下回ってはならないものであるが、SMIC額の改定に伴い労働協約の改定を実施していない一部の産業の産業別最低賃金額がSMIC額を下回ることがある。

イ 企業内労使交渉の動向

93年12月に労働・雇用・職業訓練省の発表した92年の企業内労使交渉に関する調査によれば、締結労働協約数は6,405件と、91年6,754件より減少した(表1-3-13)。

産業別に労働協約数をみると、工業部門が最も多く3,622件で全体の6割近くを占めている(表1-3-14)。次いでサービス部門が1,927件(全体の30%)となっており、以上の2部門で全体のほぼ9割を占めている。

協約の内容としては、賃金・手当関係が52.7%と最も多いものの、年々その割合は低下してきている(表1-3-13)。次いで、労働時間関係が多く、89年以降増加し41.2%となっている。なお、職務区分、職業訓練、雇用に関する労働協約は、割合自体は低いものの年々増加してきている。

ウ ワークシェアリングに関する労働協約の事例

失業情勢が悪化する中で、人員削減を避けるために、ワークシェアリングに関する労働協約を締結する企業が増えてきた。93年4月時点で30以上の企業で合意されており、その数は増えつつある。さらに、主に国営企業ではあるが、雇用維持にとどまらず、雇用創出を目的としたワークシェアリングの労働協約を締結する企業も出てきた。その事例として次の各社の例が挙げられる。

(ア) ポタン社(従業員1,500人、世界有数のクレーン製造企業)

労働協約の内容は、128人の「無補償」の解雇を避けるため、管理職、専門職(カードル)を除く従業員について、93年から94年の2年間に、以下のような賃金減額を伴う労働時間削減措置を実施するとともに、93年の賃上げは1%を上限とするというものである。

- 週当たり労働時間を38時間30分から38時間に削減。この場合、賃金は保障される。
- 2年間で労働者1人につき労働時間を100時間削減。この場合、賃金の50%が保障される。
- さらに、企業内の個々の事業所ごとの経営状況に合わせて、週当たり労働時間を38時間から35時間に削減。この場合、賃金は保障されない。ただし、会社の経営状況が改善した時点で、従業員は、労働時間短縮に伴う賃金の減額分の半分をボーナスの形で受け取る。

表1-3-13 フランスの労使交渉の内容別労働協約の割合の推移

表1-3-13 フランスの労使交渉の内容別労働協約の割合の推移

労使交渉の内容	1988		1989		1990		1991		1992	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
賃金・手当	2,886	56.8	3,268	56.4	3,759	57.9	3,633	53.8	3,373	52.7
労働時間	2,107	41.4	2,096	36.2	2,481	38.2	2,739	40.6	2,638	41.2
職務区分	198	3.9	252	4.4	336	5.2	386	5.7	394	6.2
労組の権利	63	1.2	83	1.4	90	1.4	122	1.8	146	2.3
労働条件	101	2.0	99	1.7	131	2.0	104	1.5	121	1.9
表現の自由の権利	194	3.8	446	7.7	263	4.0	157	2.3	207	3.2
労組設立										
代表性	270	5.3	234	4.0	312	4.8	368	5.4	405	6.3
職業訓練	56	1.1	88	1.5	131	2.0	139	2.1	134	2.1
雇用	"	"	"	"	170	2.6	234	3.5	295	4.6
その他	781	15.4	940	16.2	981	15.1	1,251	18.5	1,079	16.8
協約の数	5,085		5,792		6,496		6,754		6,405	

注) 1つの協約のいくつもの内容が含まれる場合がある。

1992年の1224の協約は、賃金及び労働時間を同時に扱っている。

表1-3-14 フランスの産業別去約数の推移

表1-3-14 フランスの産業別協約数の推移

産業	1989		1990		1991		1992	
	協約数	%	協約数	%	協約数	%	協約数	%
農業	8	0	13	0	8	0	6	0
農産物加工	368	6	368	6	365	5	354	6
エネルギー	48	1	43	1	60	1	63	1
中間財工業	1,163	20	1,229	20	1,325	20	1,235	19
設備財工業	1,208	21	1,257	20	1,411	21	1,227	19
消費財工業	800	14	822	13	925	14	806	13
建設・土木業	212	4	236	4	223	3	233	4
商運・通信	468	8	483	8	512	8	524	8
商業サービス	163	3	204	3	262	4	197	3
不動産	736	13	822	13	834	12	926	15
保険	58	1	55	1	67	1	41	1
金融	121	2	156	2	149	2	153	2
非商業サービス	129	2	229	4	264	4	258	4
部門計	278	5	325	5	316	5	352	6
未確定	5,760	100	6,242	100	6,721	100	6,375	100
合計	32	"	254	"	33	"	30	"
工業	5,792		6,496		6,754		6,405	
建設・土木業	3,539	61	3,676	59	4,026	60	3,622	57
商運・通信	212	4	236	4	223	3	233	4
商業サービス	468	8	483	8	512	8	524	8
合計	1,485	26	1,791	29	1,892	28	1,927	30

資料出所：表1-3-10に同じ。

一方、管理職、専門職(カードル)については、11ヵ月間の賃金の6.5%カット、13人の人員削減、93年の賃上げの凍結を実施する。

この労働協約については、全従業員の少なくとも80%が賛成した。なかでも、カードル以外の従業員は90%が受け入れた。しかし、カードルは、賃金カットについて56%の者が不満を表明した。

(イ) トムソン-CSF社(防衛用電子機器製造業、従業員1万8,500人)

国営企業の人員削減が相次いで発表された93年9月、政府は国営企業に対し人員削減を少なくとも94年4月まで凍結することを要請した。こうした中で、政府は他の企業の規範とするため、トムソン社に対して大量人員削減を回避するための労働協約の締結を要望した。労働協約は、93年11月30日に締結された。主に労働時間の削減によって、予定されていた1,200人の人員削減を回避するとともに企業の競争力を維持することが眼目とされた。そして、少なくとも93年11月から95年6月までの18ヵ月間は早期退職を除き、新たな人員削減は実施しないこととなった。この労働協約の概要は以下のとおりである。

- 同社の全従業員に対し、週当たり労働時間を38時間30分から37時間20分に短縮する。なお、労働時間の短縮に伴う賃金の減額分は、主に既存の部分的失業制度(注6)による手当の範囲内で補償することとする。
- 転職を希望する者に対しての資金援助を行う。
- 職が失われる可能性のある労働者が新たな職務、職業に就くことができるようにするため職業訓練を強化し、職業訓練の時間を1年に8万時間増やす。
- 半日雇用への移行を促進するための経済的措置を実施する。

期限を限定した半日雇用希望者:半日雇用となった1年目は旧賃金と新賃金の差は20%

(例えば2年間の場合) 半日雇用となった2年目は旧賃金と新賃金の差は10%

永続的な半日雇用希望者 :賃金とは別に2万フランの一時金を支給

それ以外のパートタイム雇用も促進する。例えば、学校へ通う者に対しては、ボーナスを支給しない代わりに学校の時間に合わせた就労が可能となるよう追加的に休暇を与える。

○ 育児休暇、サバティカル休暇、事業を起こすための準備休暇等の長期休暇の取得を促進するため、休暇期間中、1年につき3万フランを支給する。

(注6)

一時的な事業所閉鎖、操業短縮によって収入が減少した雇用者の賃金を一部(最低賃金(SMIC)の65%まで)を国が補償する制度。手当の支給期間及び対象時間数の上限はそれぞれ12ヵ月、500時間であるが、94年4月以降に施行される「雇用五ヵ年法」(第1章第2節参照)により、支給期間は18ヵ月、対象時間数は1,200時間に拡大されることとなった。

(ウ) ガン社(保険業、従業員9,300人)

労働協約は93年10月19日に締結された。主な内容は、労働時間の多様化、会社独自の早期退職制度を導入することによって、200人の新規雇用を創出するというものである。なお、そのうち100人については、職業訓練を受けさせながら職場実習も行う期限付き雇用契約によって、26歳未満の若年者を雇用することになっている。期限付き雇用契約終了後は、本人の契約期間中の成果が満足できるものであり、会社の経営状況が悪くなければ本採用となる。

労働時間の多様化、会社独自の早期退職制度の概要は以下のとおりである。

○ 労働時間の多様化

正規の労働時間の50~80%のパートタイム雇用とともに、さらに長いレンジでのパートタイム雇用を促進する。例えば、学校に通いながら働くために、学校の休暇時だけ働くパートタイムなどである。なお、従業員は、パートタイム雇用とフルタイム雇用を切り替える権利がある。労働時間が正規の3分の2を下回る場合は、追加的手当が支給される。従業員がパートタイム雇用に移行することによって3人の雇用に空きが生じた場合、その空きは期限の定めのない雇用契約の雇用者2人によって埋められる。

○ 会社独自の早期退職制度

これには次の二つの制度がある。

1) 55歳以上の従業員が通常の退職年齢(60歳)に達する前に早期退職した場合、同社が10年間特別の手当を支給する制度。手当の額はカードルについては賃金の20%、カードル以外の者については賃

金の28%とする。なお、これらの者は、国の年金も同時に受けられる。

2) 従業員が通常の退職年齢までに前払い、あるいは積み立てた資金を退職後に手当として受け取る制度。55歳で退職した場合でも60歳で退職した場合と同じ額が支給される。ただし、55歳を過ぎると毎月60分の1ずつ手当が減額される。勤続35年で早期退職した者は、この制度によって従前の給与の少なくとも68%の手当を受け取れると説明されている。なお、早期退職者3人につき2人を新たに採用することになっている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

1 東アジア

(1) 韓国

ア 労働組合組織の状況

労働組合数及び労働組合員数は、「6. 29. 民主化宣言」の行われた1987年から89年にかけて急激に増加したが、90年以降減少傾向にあり、組合組織率も同様に87年から89年にかけて大きく上昇したが、90年以降少しずつ低下してきている。92年12月末における労働組合数は、前年同期比1.4%減の7,527組合、組合員数は同3.8%減の173万人となった(表1-3-15)。また、組合組織率(注1)は、同時点で16.4%と、前年に比べ0.8ポイント低下した。

表1-3-15 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-15 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	組 織 率
	産別連盟	単位労組		
1980	16	2,618	948,134	20.1
85	16	2,334	1,004,398	12.4
89	21	7,882	1,932,415	18.7
90	21	7,698	1,886,884	18.4
91	21	7,637	1,803,408	17.2
92	21	7,527	1,734,598	16.4

資料出所：韓国労働部、韓国労働研究院

注 組織率＝組合員数÷(常用労働者数＋日雇い労働者－公務員及び私立学校教員)×100

ただし、80年は、組織率＝組合員数÷非農業常用労働者数×100

(注1)

労働組合員数を法的に労組加入が可能な雇用者数(公務員と私立学校教員を除く。)で除したものの。

イ 労働争議の動向

労働争議件数は、87年に3,749件と前年の276件から大幅に増加したが、その後減少し、特に90年には322件、前年比80.1%減と大幅に減少した。92年は235件、93年は144件と、86年以前の水準に戻っている(表1-3-16)。

93年は、争議件数のうち大多数を占めていた賃金関連の争議件数が、前年比50.7%減の66件と大幅に減少した。このように労働争議が減少した理由としては、全国労働組合協議(全労協)(注2)の弱体化等が挙げられる。

表1-3-16 韓国の労働争議の推移

区 分	1988	89	90	91	92	93
労働争議発生 件数 (件)	1,873	1,616	322	34	235	144
参加人員 (千人)	293.6	396.5	101.7	175.1	105.0	108.6
労働損失日数 (千日)	5,400.8	6,351.4	1,836.0	3,271.2	1,527.6	1,308.3
生産損失額 (億ウォン)	32,020	41,995	14,387	12,317	19,586	20,872
輸出損失額 (百万米ドル)	732	1,363	314	238	260	564

資料出所：韓国労働部、韓国商工資源部

(注2)

91年1月に急進的ないわゆる民主労組勢力が集まって結成した団体。政府は韓国労働組合総連盟(労総)以外の労組団体を労働組合法に基づく労組として認めていない。

(ア) 労使間での賃上げ率のガイドラインの合意

93年3月、政府は景気低迷を打開するための対策として「新経済100日計画」を発表し、その中で公務員の賃上げの凍結の決定や企業での賃上げ抑制の呼び掛けを行った。4月には経済団体協議会(注3)が各企業の課長級以上の賃上げを凍結する方針を決定するなど、93年は賃上げ抑制の気運が高まった。

このような状況の下で、2月から労総と韓国経営者総協会(経総)との間で、民間企業の賃上げ率のガイドラインを巡る交渉が行われたが、4月1日決着に至り、労使間で初めてのガイドライン成立となった(表1-3-17)。

今回の交渉での労総側の賃上げ要求案は12.5%(91年は17.5%、92年は15.0%)、一方、経総の案は4.5%(91年は7%、92年は4.5~6.5%)と双方とも従来に比べて低いものであったが、最終的に労総が譲歩する形となり、賃上げのガイドラインは4.7~8.9%と、一桁台で合意された。この賃上げ率のガイドラインは一律のものではなく、4.7~8.9%と幅を持たせることによって、賃金水準の高い大企業等では4.7%、比較的賃金水準の低い中小企業等ではその支払い能力に応じて8.9%までの賃金引上げができるといった柔軟な適用が可能となっている。

また、労使は、ガイドラインを発表するとともに、政・労・使に対する今後の要求案を取りまとめた。政府に対しては、1)物価安定の遵守、2)成果給、実績給に対する免税措置等の税制の改善等を要請し、使用者側に対しては、1)企業経営実績情報の労使共有、2)解雇自制と雇用安定、3)賃金引上げ分を製品価格に転嫁しないことを、また、労働側に対しては、1)景気活性化に積極参与、2)生産性向上に最善を尽くすことをそれぞれ求めた。

表1-3-17 韓国の近年の賃金交渉状況

表1-3-17 韓国の近年の賃金交渉状況

(%)				
区 分	1990年	91	92	93
賃金引き上げ指針				
韓 国 労 総	17.3~20.5	17.5	15.0	4.7~8.9
韓 国 経 総	7.0	7.0	4.5~6.5	4.7~8.9
平均賃金引上げ率 ¹⁾	9.1	10.5	6.5	5.2
実質GDP成長率 ²⁾	9.2	8.5	4.8	4.7
消費者物価上昇率	8.6	9.3	6.2	4.8
労働生産性上昇率 ³⁾	11.4	12.6	12.3	6.4

資料出所：韓国労働労総、韓国経営者総協会、韓国統計庁「韓国統計月報」

注1 従業員数100人以上の事業所における妥結した平均賃金引上げ率

2 93年は1月から9月までの平均値の前年同期比。

3 製造業、付加価値基準。93年は第3四半期の前年同期比。

(注3)

経済人連合会等の5経済団体で構成されている。

(イ) 賃金交渉の結果

94年1月17日、韓国労働部は93年の賃金交渉の結果を発表したが、その概要は以下のとおりである。

93年の賃金交渉は、労総と経総の間で賃上げガイドラインが成立した4月から本格化し、12月末時点で従業員数100人以上規模企業5,511社のうち5,369社で妥結した。妥結していない142企業の大部分はタクシー業者であり、93年にタクシー料金を据え置いたことで賃上げの財源が不足したことが妥結に至らな

い主な原因とされている。

これら妥結した5,369企業の平均賃上げ率は通常賃金基準で5.2%で、90年の18.8%、91年の10.5%、92年の6.5%に比べて低いものとなった。このうち労総と経総の間で合意したガイドライン(4.7~8.9%)の範囲内で妥結した企業は全体の81.5%に当たる4,375企業であった。その内訳をみると、凍結が554企業、4.7%未満が1,118企業、4.7~8.9%が2,703企業、9%以上が994企業となっており、企業規模別の平均引上げ率は、100~299人規模が7.0%、300~499人規模が6.3%、500~999人規模が5.5%、1,000人以上規模が4.4%と、企業規模が大きくなるほど賃上げ率は低くなっている。

このように、今回の賃金交渉は、労使団体間で合意された賃上げガイドラインの影響を大きく受けているといえ、韓国労働研究院が調査したところによると、使用者の94%、労組の91%が影響力があったとしている。また、今回は、政府が従来行っていた賃上げガイドラインの提示をしなかった(注4)ことで、賃上げ率に関する労使の反発が解消され、個別企業の労使が賃金水準と経営状況を考慮しながら主体的に交渉する慣行の形成がみられたとの評価がなされている。

しかし、労使団体間での合意が4月1日と遅かったため、個別企業の賃金交渉も遅れることとなり、時間的に内部の意見を十分に把握できない企業や、労使団体が傘下組織を指導しきれず合意が受け入れられなかった企業もあった。また、政府は、賃金交渉を「先導する企業」として、政府投資・出資企業や市場支配的企業、従業員数500人以上の大規模企業等から482企業を選定し、指導したが、これらのうち6月末までに妥結した企業は全体の50.8%のみであり、賃金安定の先導的役割を十分に果たせなかったとみられる。

また、従業員数10人以上規模企業を対象とした調査による93年10月の名目賃金上昇率は前年同月比12.3%と、前年の15.8%に比べ低下しているが、賃金交渉での平均引上げ率を大幅に上回っている。したがって、賃金交渉結果の調査対象から除外された従業員数100人未満規模企業の賃上げ率が大企業よりも高い可能性もある。

(注4)

92年、政府は賃金安定対策として、通常賃金(基本給と調整手当、技術手当等の通常的手当の合計)に社宅手当や家族手当等の定期的又は慣例的賞与等を加えた総額ベースで賃上げ率を設定する「総額賃金制」に基づいて賃金交渉を行うよう企業に指導したが、このガイドラインに関しては原則的には通常賃金ベースでの設定としつつも、設定を通常ベースにするか総額ベースにするかは各事業場での慣行に任されている。また、月当たりの基本給が30万ウォン前後の比較的低賃金の労働者に関しては、ガイドラインに従う必要はなく、賃上げ率はその企業の支払い能力に応じて決められるものとされている。

また、政府は企業が「総額賃金制」に基づいて賃金交渉を行うよう指導するとともに、従業員500人以上規模企業を中心とした1,453社について、賃上げ率を5%以内にとすることとするガイドラインを設定した。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

1 東アジア

(2) 中国

ア 労働争議の動向

社会主義体制下の中国では、企業の使用者と労働者の間には根本的な利害の衝突はないとされ、これまで労使紛争はあまり伝えられてこなかった。しかし、ここ数年、労使紛争は増加の気配を見せており、特に賃上げや契約問題での紛争が多発している。また、地域的には非国有企業の多い南部で労働争議が多く、北部の黒龍江、遼寧、吉林の3省の1992年の労働争議件数が780件であるのに対し、南部は広東省だけでも1,908件が報告され、これは全国の件数の8分の1を占めている。

その広東省の経済特区(注5)の一つである珠海市において、93年3月から5月にかけて日系企業でのストライキが続いて発生した。ストライキの主な原因としては、急激なインフレや、不動産等の値上がりで利益を得た一部の国有企業の高率の賃上げの影響から、賃上げ要求が大幅なものとなっていたこと及び経営側と労働者側との意思疎通が十分でなかったことなどが挙げられている。また、市場経済システムの導入に伴う生活水準向上への期待の高まりや、これまでであった就労機会の保障が必ずしも望めなくなったことへの不安等も背景となっていると考えられている。

(注5)

現在、中国には5カ所(深■(シヤン)、珠海、汕頭、廈門、海南)の経済特区が設置されており、これら特区への外国投資に対しては税金、土地、原材料輸入、出入国などについての優遇措置が設けられている。実際、広東省には日系進出企業も多く、最も多い北京市に次ぐ数となっている。

イ 政府の労使関係対策

(ア) 珠海市の労働争議防止対策

珠海市は、日系企業や台湾企業でのストライキが続いて発生したことに対応し、各企業に労働法規についてのパンフレットを配布するとともに、6月28日、「労使関係法制教育工作会议」を開き、労働争議防止策として、1)6、7月における労働法規の学習教育運動の展開、2)市政府内での労使関係協調委員会の設置、3)外資系企業での労働組合組織の設置の提案を発表した。

(イ) 労働争議の調停案に関する規定の改定

93年7月16日、政府労働部は、市場経済システムの導入に対応して、労働争議の調停に関する規定を改定した「企業労働争議処理条令」を公布し、8月1日に施行した。中国では、1956年に労働争議の調停に関する制度を廃止してから約30年間はこの種の制度は存在しなかったが、87年に「国有企業労働争議処理に関する暫定規定」が試験的に公布された。今回の改定は、同暫定規定の適用対象となる企業や争議が狭い範囲に限定されていた点を改めたものである。

すなわち、暫定規定では労働契約の履行上又は規律違反労働者の解雇に伴い発生した争議のみを処理することになっていたが、改定後は賃金、社会保険、福利厚生、訓練、労働保護等の様々な問題から発生した争議も処理することとなった。適用対象企業に関しても、従来は国有企業のみであったが、外資系企業や私営企業にも適用されることになった。また、処理の程度についても、従来は争議を緩和する程度を目的としていたが、争議に積極的に踏み込み解決に導くものとなった。

なお、労働争議の処理に当たる調停・仲裁機構については、改定後も企業内に調停委員会(労働者、経営者、労働組合委員会の各代表者から成る。)が、また、省、自治区、市に仲裁委員会(各レベルの労働行政機関と総工会の代表者から成る。)が置かれる。争議発生後はまず調停委員会が調整し、これがうまくいかない場合に仲裁委員会に持ち込まれ、さらに解決できない場合は裁判で争われることとなる。ちなみに、87年から92年までに、これらを通して処理された労働争議は約100万件に上った。しかし、多くの場合は企業内の調停委員会により解決され、仲裁委員会によるものは24万件、最終的に裁判が行われたものは1千件となっている。

ウ 中華全国総工会の動き

中国の労組のナショナルセンターである中華全国総工会は、93年10月24日から7日間にわたり「第12回全国代表大会」を開催し、今後の活動方針として、1)経済発展への貢献、2)国有企業の経営メカニズムの転換の推進、3)郷鎮企業、外資系企業及び私営企業の労組設立の促進、4)労組活動の国際化の強化等の8項目を挙げた。また、94年2月、外資系企業の労組組織率を94年中に50%にする方針を決定した。総工会によれば、ここ数年、中国における外資系企業の労働争議件数は、進出企業の増加と比例して増えているが、そのほとんどは労組のない外資系企業で起こったものであり、労組設立が労働争議の増加をくい止める重要な措置であるとされている。

総工会の推測によると、昨年末で労組を設立している外資系企業は約1万社で、外資系企業全体の25～30%に当たるといふ。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

1 東アジア

(3) 香港

ア 労働組合組織の状況

1992年末の組合数は前年に比べ12組合多い481組合、組合員数は前年比7.9%増の52万5,538人となった。組織率は、雇用者数が不明のため算出できないが、92年末時点の非農業就業者数は246万人となっている。

香港のナショナルセンターは、左派系の香港労働組合同盟(FTU)、右派系の香港九竜労働組合会議(TUC)及び独立労組系の独立香港労組会議(HCTU)の三つがあり、ブルーカラー労働者の労組の大多数はこのいずれかに加盟している。92年末において、FTUは87組合19万2,019人、TUCは69組合3万769人、HCTUは27組合7万5,212人を組織している。他の298組合22万7,538人はいずれのナショナルセンターにも加盟していないが、これらの多くは公共部門又は教員の労組である。

イ 労働争議の動向

92年における労働争議発生件数は、前年を6件上回る11件であった。93年は、7～9月期までで7件と、前年同期と同数になっている。労働損失日数は91年は前年の3,496日から202日へと大幅に減少したが、92年は3,297日と以前の水準に戻った(表1-3-18)。93年は、7～9月期までで1万6,024日と、前年同期の約7倍となっている。この大幅な増加は、92年12月にキャセイ航空社において増員を巡る問題から労働争議が発生し、93年1月に17日間に及ぶストライキが実施されたことによるものである。

表1-3-18 香港の労働争議の動向

表 1 - 3 - 18 香港の労働争議の動向

項 目	(件、日)				
	1989年	90	91	92	93年1～9月
労働争議発生件数	7	15	5	11	7
労働損失日数	3,270	3,496	202	3,297	163,024

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

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

2 東南アジア

(1) シンガポール

ア 労働組合組織の状況

1992年末における登録組合数は前年より2組合少ない81組合であった。組合員数は前年比5.3%増の22万8,686人となり、推定組織率は前年より0.4ポイント上昇し16.8%となった(表1-3-19)。

唯一のナショナルセンターである全国労働組合会議(NTUC)(注6)の傘下の組合員数は、22万5,290人で、全体の98.5%を占めている。

表1-3-19 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表1-3-19 シンガポールの労働組合組織状況の推移

区 分	(人、%)				
	1988	89	90	91	92
労働組合数	83	86	83	83	81
(うちNTUC傘下)	70	74	72	72	72
労働組合員数	210,918	212,874	212,204	217,086	228,686
(うちNTUC傘下)	206,223	208,980	208,743	213,871	225,290
構成比	97.8	98.2	98.4	98.5	98.5
組織率	19.9	19.5	16.3	16.4	16.8

資料出所：シンガポール労働省

注 組織率=労働組合員数÷雇用者数×100

労働組合員数は各年末時点、雇用者数は6月時点の数値。

イ 労働運動の動向

○ NTUCの新書記長が活動方針を表明

93年10月11日に全国労働組合会議(NTUC)の書記長に就任したリム・ブーヘン氏は、今後の活動方針として6つの項目を表明した。概要は以下のとおりである。

- 1) シンガポールの競争力に影響を及ぼしかねない、労働法規、現在の労働運動の硬直性を取り除くため、その見直しを行う。そのための政労使三者構成の委員会の設置を提案する。
- 2) 低所得者対策として、NTUC組合員割引による、生活必需品の安価提供、技能向上のための職業訓練プロジェクトを実施する。
- 3) OJTの推進
- 4) 主に大卒者等高学歴者を対象に組合運動のリーダー候補者の育成を行う。これまでは、高学歴者は組合運動に参加しない傾向があった。
- 5) 労働者が知識不足等により必要以上に株式投資を恐れることなく、活発な投資により蓄財ができるように援助する。
- 6) その他、オン・テンチョン前書記長の始めたプロジェクトを引き続き実行していく。

なお、前副首相でもあった前書記長のオン・テンチョン氏は、今年8月の選挙で大統領に就任している。

(注6)

シンガポールの唯一のナショナルセンター、傘下組合数72、組合員数約23万人。政府与党人民行動党と密接な関係にある。

ウ 労働争議の動向

92年に労働省に届け出られた労使紛争は前年比9.3%増の353件となった。紛争の理由別には、賃金等の労働条件に係る紛争が233件と全体の66.0%を占めた(表1-3-20)。

シンガポールではここ10年あまりの間にストライキは発生していない。

表1-3-20 シンガポールの労働争議の推移

表1-3-20 シンガポールの労働争議の推移

区 分	(件)				
	1988	89	90	91	92
労 使 紛 争 件 数 (理由)	366	353	303	323	353
賃金その他労働件数	257	242	200	214	233
解 雇 手 当	16	21	18	14	16
ボーナス等手当支給	14	15	25	21	11
そ の 他	79	75	60	74	93
労 働 争 議 件 数	0	0	1	0	0

資料出所：シンガポール労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

2 東南アジア

(2) タイ

ア 労働組合組織の状況

1993年における労働組合数は849組合となった。91年に労働関係法の改正等により約130の公営企業労組が解散させられ、総組合数は減少した(表1-3-21)。労組活動には地域差が大きく、労組の約40%が産業活動が活発なサムトラカン県で設立されている。以下多いのは、首都バンコック、工場団地の発達しているパトムタニ県、サムトサコン県、チョンブリ県、ノンタブリ県となっている。ほとんどが首都圏であり、全国73県のうち約半数の県にしか労組は設立されていない。

93年の労働組合員数は約23万人、推定組織率は2.8%となっている。また、単位労組のほかに、同一使用者ないし同一産業を基盤とする労組連合の結成が認められており、92年においては、17労組連合が設立されている。さらに、15以上の単位労組は、労働組合協議組織を設立・登録することができる。92年においては、六つの労働組合協議組織が登録されており、労働組合運動のナショナルセンターとして活動している。

なお、日系企業の労組結成状況は、92年の調査によると、全業種で17%、製造業では31%の企業で労組が結成されている。

表1-3-21 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-21 タイの労働組合数及び組合員数の推移

年	(組合、人、%)		
	単位労働組合数	労働組合員数	組織率
1988	559	295,901	3.6
89	593	309,041	3.6
90	713	309,000	3.5
91	657	169,424	1.7
92	749	190,142	1.9
93	849	231,900	2.8

資料出所：タイ内務省労働福祉保護局

注1 組織率＝労働組合員数／雇業者数

2 91年の数値は、民間労働組合のみ

イ 労働争議の動向

(ア) 労働争議の動向

92年の労働争議件数は、91年の135件から195件と急増している。そのうちストライキに至ったものも大幅に増加し、91年は7件であったのが、92年は20件となった。ストライキ参加人員は前年比24.4%増の6,614人、ストライキによる労働損失日数は前年の約1.5倍の21万5,186日となっている(表1-3-22)。

表1-3-22 タイの労働争議の推移

表1-3-22 タイの労働争議の推移

年	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	労働損失延日数
1988	120	29,178	5	1,444	32,386
89	85	27,854	6	2,678	42,006
90	127	35,792	7	2,799	22,775
91	135	37,819	7	5,316	142,131
92	195	52,318	20	6,614	215,186

資料出所：タイ内務省労働福祉保護局「Yearbook of Labour Statistics」

93年に入ると、6月上旬に繊維製造業等での大量解雇を契機に頻発した労働争議(注7)が、その後、ナショナル・センター等の支援も受け、約2,000人以上の労働者による国会前デモ行動など大規模な労働運動へと発展した。これに対し政府は、当初、頻発する労働争議に対し、所轄の内務省労働福祉保護局、県労働事務所において、労使協議の場の確保とその中での妥協点の模索に努めてきたが、事態の目立った改善は図ることはできなかった。そこで、7月17日にはチャワリット内務大臣と労組側代表者の協議を通じて、大臣発表という形で、企業に対し解雇者全員の再雇用を要請した。その際、この要請に従わない場合には、労使関係法第35条(注8)を適用して内務大臣命令で再雇用を実施させること等を明らかにした。また、労組側に対しても不法な工場占拠をやめて早く職場に戻るよう勧告した。政府の要請を受け、膠着状態にあった労使交渉が各企業で再開され、必ずしも解雇者全員の再雇用は行われなかったものの、合意に至った。

(注7)

繊維製造業での解雇の規模は、約七つの工場で1,500人前後といわれている。

発端となったのは、タイ最大の繊維製造企業であるタイ・クリアン社での争議である。同社は、古くなった生産設備の廃棄及び生産組織の縮小のために、6月末に376人の労働者をレイオフする計画を発表した。その中に今年5月の民間部門での出産休暇の延長等に係る制度改正に指導的役割を果たした女性活動家で、同社の労組の最高幹部でもあるアルネ氏が含まれていたことから3,300人を超える労働組合員がこれに反発し、工場の占拠等による抗議行動を行った。労組側は、当初の解雇者に対する補償金(16ヵ月分)の支払い要求に加え、解雇された労働者の再雇用の要求を行ったため、7月に入っても労使交渉は難行した。

(注8)

労働関係法第85条

内務大臣が工場閉鎖ないしストライキが国民経済に重大な影響を及ぼし、国民生活を困難にし、国家安全に悪影響を及ぼし又は公共秩序に反する恐れがあると認める場合には、内務大臣は、以下の権限を有する。

- 1) 工場閉鎖を実施している使用者に従業員を職場に復帰させ、これに従前の賃金を支払わせること。
 - 2) ストライキを実施している従業員を従前通り職場に復帰させること。
-
-

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

2 東南アジア

(3) フィリピン

ア 労働組合組織の状況

(ア) 労働組合組織の状況

1992年末の労働組合数は前年に比べ474組合増加して5,710組合、93年は10月までで495組合増加で6,205組合、組合員数は前年の311万人から3万人増加して314万人、93年は10月までで318万人となった(表1-3-23)。新たに登録した労組は、フィリピン労働組合会議(TUCP)、5月1日運動(KMU)といった大労組の傘下に入っていないものが多い。組織率は30%程度と推定される。

(イ) 左派系労組「5月1日運動」(KMU)(注9)の組織改正

左派系労組「5月1日運動」(KMU)は、93年3月、KMUを核として、ナショナルセンターに未加入の労組を結集し、労組は連合体である進歩・民主主義労働者同盟(KPMM)を創設した。KPMMの議長はKMUのベルトラン議長が兼ねることとなった。KPMMには、今までフィリピン労働組合会議(TUCP)(注10)の傘下にも入っていなかった国立大学の教員、病院職員の組合も組織化されている。KPMM創設の理由についてTUCPは、KMUは左派系労組として活動してきたが、共産主義社会の崩壊により共産主義のイメージが活動を推進する上での障害要因となりかねないと判断し、活動実施主体として新しい組織を作ったとしている。例えば、メーデーなどの大衆行動を行うときは、KMUの名前ではなくKPMMの名前で活動を実施している。

(注9)

左派系労組は8連合体から構成されている傘下組合員数合計80万人の組織。

反外国独立資本、産業ナショナリズムを主要な運動方針としている。フィリピン共産党と密接な関係にあるといわれている。

フィリピン最大のナショナルセンターで、35の労組連合体、5,000の単位労組から構成され、組合員数は約300万人。経済闘争を柱として政府及び使用者との対話を通じ、三者構成主義の枠内で労働者の生活向上を図ることを活動方針としている。

表1-3-23 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-23 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

年	(千人)		
	労働組合数	新規登録組合数	労働組合員数
1987	2,865	514	2,119
88	3,468	454	2,180
89	4,084	627	2,973
90	4,636	628	3,055
91	5,236	583	3,113
92	5,710	484	3,143
93(1~10月)	6,205	513	3,182

資料出所：フィリピン労働雇用省

注 87年以降は公務員労働組合を含む。

イ 労働争議の動向

92年におけるストライキ通知件数は、前年に比べ136件減って1,209件、93年は10月までで、983件となっている(表1-3-24)。ストライキ実施件数は、前年に比べ46件と減少し136件、93年は10月までで、114件となった。これに伴って参加労働者数、労働損失日数も減少しており、全体として労働争議の減少傾向が続いている。

表1-3-24 フィリピンの労働争議の推移

表1-3-24 フィリピンの労働争議の推移

年	(件、千人、千日)			
	スト通知件数	スト発生件数	参加労働者数	労働損失日数
1986	1,613	581	169	3,638
87	1,715	436	90	1,908
88	1,428	267	76	1,525
89	1,518	197	57	955
90	1,562	183	68	1,345
91	1,345	182	55	1,140
92	1,209	136	48	724
92(1~10月)	983	114	34	594

資料出所：フィリピン労働雇用省

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

2 東南アジア

(4) インドネシア

ア 労働組合組織の状況

○ SPSIの改組

1993年9月、労働省は、唯一の合法的労組である全インドネシア労働組合(SPSI)の組織を九つの産業別労組の連合体に改組することを承認した。九つの産別労組は、1)建設・公共事業、2)木材・林野、3)商業・銀行・保険、4)印刷・出版、5)食品、たばこ、6)化学、エネルギー、工業、7)金属、電気、機械、8)繊維、衣料、皮革、9)農業、プランテーションであるSPSIの組織は、これまで末端の企業内労組、地方単位の支部及びそれを統括する中央本部から成っていた。このほかに13の産業別組織(セクター)もあったが、それらはSPSIの内部組織として位置付けられ、産別労組としての独立性は有していなかった。これが今回の改組により、企業内労組の上部機関は産別労組となり、SPSIは九つの産別労組を傘下に収めた労組連合体となった。

9月7日、新しい産別労組議長に対する労組登録証交付の式典が行われ、労働省幹部、ILOジャカルタ事務所長、日、米、独、仏、豪の大使館関係者が招かれた。この式典でラティフ労働大臣は、「今回、産別組織を合法の労組と認めたのは、92年11月のSPSI大会で、中央本部議長から産別組織が組合活動をする法的根拠がないので、労働省が産別労組の存在を認めるよう請願されたことによるもので、9月20日からインドネシアの労働状況等についての調査のために来訪するアメリカの特恵関税調査チームに備えての小細工ではない。労働者が以前から結成していた産別組織を追認したにすぎない」と述べた。

イ 労働運動の動向

(ア) 非合法労組SBSIの大会に中止命令

政府は、93年8月上旬に開催された、非合法労組インドネシア労働福祉連盟(SBSI)(注11)の第1回全国大会の開催を、SBSIは非合法労組であるという理由により、途中で中止させた。政府による中止命令は、大会が始まって45分後に通知された。政府の対応に対しては、アメリカ大使館を始め内外から批判とともに失望の声が上がった。インドネシアの著名な弁護士でもあり人権活動家でもあるブヤン氏は、「政

府による大会の中止は、労働者の希望を打ちのめすものであり、この国で労働者の結社の自由が侵害されていることを象徴する出来事である。」と述べている。政府は、こうした批判に対して「今回のことで、アメリカがインドネシアとのこれまでの良好な関係を崩壊させるとは考えられない。アメリカ側もインドネシアの現状を理解する努力をすべきであるし、これまで広くインドネシアに浸透してきた制度には敬意を表してほしい。」と発言した。そして、SBSIを合法的な労組と認めない理由は、SBSIが労働者の団体ではなく、労働問題を扱う非政府組織であるからと説明した。

(注11)

92年4月に法律家でもあるパクパパンが創設した労組。組合員数5万人。幹部の多くは元SPSIに所属していた者である。国際自由労連(ICFTU)、アジア・アメリカ自由労働協会(AAFLI)等の支持を受けている。

(イ) アメリカのGSP問題調査チームのインドネシア訪問

アメリカ政府は、以前からインドネシア政府の労働条件、労組への対応を問題視していたが、93年7月、94年2月までに労働者の待遇改善が図られなければ、一般特惠関税(GSP)の対象国から外す旨を他の5カ国とともにインドネシア政府に対し表明した。これはアメリカの人権擁護団体等の報告に基づく決定とされ、その報告によれば、インドネシアの労働環境は国際的に見て適正な基準に達しておらず、以下の問題が指摘されている。

- 1) 政府管理下にある労働団体(SPSI)のみが、労働者を代表する唯一の組織とされていること。
- 2) 労働者の苦情申し立てがしばしば軍隊、警察の介入により阻止されていること。
- 3) 特に地方において、児童労働、強制労働が見受けられること。
- 4) 不適當な額の最低賃金(1日1.5米ドル)の存在と、それが必ずしも強制力を持たないものとなっていること。

そして、通商代表部の職員4人をメンバーとするGSP問題調査チームが、9月21日から24日までインドネシアを訪れ、労働条件等に関する調査を実施した。

GSP問題調査チームの目的は、インドネシア側にGSP制度を説明するとともにインドネシアの労働政策、労働条件を調査することであり、貿易、外務、労働各省関係者、SPSI、SPSI等の指導者との会見及びジャカルタの工場視察、労働者、使用者との面会を行った。

SPSIのパサリブ事務局長は、調査チームとの会合で、GSPはインドネシア、アメリカ相方にとって利益となっておりGSPの適用が停止されることはないとしている。GSPの停止は米国にとっても不利益となるので再考すべきであると述べた。一方、SBSIのパクパパン議長は、調査チームに対し、労働者の抑圧、労働争議、ストライキへの軍の介入(注12)について説明するとともに、GSP廃止期限を、「インドネシア長期開発25カ年計画」の開始される来年の4月まで延期することを要請した。その上で、政府の待遇改善の努力が示されなければGSPの適用は停止されるべきであると述べた。

(注12)

86年に「時間外勤務手当、ストライキ、期限付き労働契約、解雇及び企業地位ないし所有の変更の諸ケースに直面した労使紛争の根絶についての一般指針及び指示に関する労働力大臣決定書」が出され、違法ストライキへの対処方策が示された。それによ

ると、「調整には、企業が地方政府、警察、地区の軍隊と協力して当たる」と規定されており、軍部の関与が合法化されている。インドネシアでは、特に近年、多数のストライキが発生しているが、これらはすべて違法ストライキとされ、軍隊の介入によって、労組を萎縮させてしまうことが度々あった。なお、その後アメリカからの労働者の権利及び待遇改善の要請を受けて同大臣決定は廃止された。

イ 労働争議の動向

(ア) 労働争議の動向

ストライキ発生件数は92年に前年の2倍近くと急増したが(251件)、93年は前年よりやや減って185件となった。参加労働者数は、92年前年より約2,600人増の6万7,231人となった。労働損失時間は、前年比4.7%減で50万9,421時間となった。92年のストライキはそのほとんどが6月上旬以降、ジャカルタ周辺の西ジャワ州タンゲラン地区で発生したものである(表1-3-25)。

表1-3-25 インドネシアの労働争議の推移

表1-3-25 インドネシアの労働争議の推移

年	(件、人、時間)		
	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
1987	37	7,461	47,779
88	36	6,758	48,595
89	19	5,467	24,577
90	61	31,234	290,899
91	130	64,624	534,610
92	251	67,231	509,421
93	185		
94(2月まで)	70		

資料出所：インドネシア労働省調べ

(イ) 非合法労組SBSIのゼネストの中止

94年1月以降、ジャカルタ周辺の工業地帯でストライキが頻発した。すなわち、ジャカルタ首都特別州及び西ジャワ州では、最低賃金の引上げが1月から実施されたが(第2章第2節参照)、それを遵守しない企業があったことからストライキが発生した。また、最低賃金を守っている外資系企業等でも、労働組合の設立、福利厚生改善等を訴えるストライキが発生した。

こうした中で、非合法労組SBSIは、1)最低賃金の引上げと、2)同組織を合法的労働組合として承認するこ

とを求め、2月11日に1時間の全国ストライキを実施することを呼び掛けた。

一方、政府は、93年後半以降、1)政府系労組の改編、2)ストライキ等の調整のために軍の介入を認めた政令の廃止、3)最低賃金の引上げ等を実施した。そして、94年2月には、スハルト大統領が閣議で労相に対し最低賃金違反企業を取り締まるよう指示した。しかし、SBSIの計画しているゼネストについては、「話し合いをすべきであり、SBSIの呼び掛けに乗ってはいけない」と労働者に呼び掛けた。

SBSIは、組合員約25万人を含め200万人以上の参加を見込んでいたが、2月9日、パクパパン議長は、警察に虚偽の申請をした会合の場でゼネストの話をしたという理由で逮捕された。このため、2月11日のゼネストは結局実施されなかった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

2 東南アジア

(5) ヴィエトナム

ア 労働争議の動向

労働、傷病兵・社会問題省によれば、労使紛争発生件数は、1989年から91年の間には19件、92年3月から、93年2月までは7件となっている。これまでほとんど皆無であった労使紛争が、ここ2～3年の間に、市場経済化の進展及び海外からの投資の急増を背景に増加してきたといえる。その主な原因としては、低賃金、長時間労働、劣悪な労働環境、外国人監督者の粗暴な態度等が挙げられている。また、これまで、国営企業で働いてきた労働者が労務管理等の全く異なる外資系企業に雇用されたことに伴い様々な摩擦が生じているという見方もある。

このうち低賃金についてみると、ある調査では70%の外資系企業が最低賃金(ホーチミン市は35米ドル、その他の地域は30米ドル。)未達の月額20～25米ドルしか支払っていないという結果になっている。ただし、外資系企業向けの最低賃金は、ヴィエトナム全体の平均賃金より高い。ホーチミン市統計局の調査によれば、全業種の平均賃金額は、92年1～3月期は21.7ドル、93年1～3月期は34.4ドルとなっている。政府はこうした事態に対応して、労使紛争の発生した企業への査察及び指導を実施するとともに、92年12月、首相名で企業に対して、労働条件に関する法律の遵守等を要請する指令を出した。この指令では、すべての企業が平等で公開された交渉を通じて、労働者と集団労働契約を締結することも要請している。また、集団労働契約に含まれるべき項目である、賃金、ボーナス、超過勤務手当、労働時間、保険及び安全衛生についてのアウトラインが示されている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

3 オーストラリア

(1) 労働組合の組織状況

92年の労働組合数は、277組合で91年より18組合減少した。労働組合員数は313万5,100人で、組織率は40.0%である(表1-3-26)。労働組合の組織率は、年々低下しており、86年から6%ポイント低下した。組織率を男女別にみると、男子は43%、女子は35%である。年齢別にみると、45～54歳層が47%と最も高く、15～19歳層が23%と低い。部門別では、公務部門は67%、民間部門は30%と、公務部門は民間部門の倍の組織率である。産業別では、通信業及び電気・ガス・水道業がいずれも77%と特に高く、次いで運輸・倉庫業の59%となっている。

表1-3-26 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移

表1-3-26 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移

(各年8月)

年	組合数	組合員数(千人)			組織率(%)		
		計	男	女	計	男	女
1976	313	2,512.7	1,741.2	771.5	51	56	43
82	322	2,567.6	1,706.9	860.7	50	53	43
88	308	2,535.9	1,640.2	895.7	42	46	35
90	295	2,659.9	1,683.8	975.8	41	45	35
92	227	2,508.8	1,536.1	972.7	40	43	35

資料出所：ABS「Labour Statistics Australia」

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

3 オーストラリア

(2) ACTU全国大会の開催

オーストラリア労働組合会議(ACTU)は、93年8月30日から9月3日までシドニーにおいて隔年全国大会を開催した。同大会においては、労使関係法の改正問題が一つの焦点となったほか、労使関係再編の枠組みが決定された。主な決定事項は、以下のとおりである。

ア ACTU会議及び執行委員会の改組

新しく「ACTU会議」を設立し隔年開催の全国大会に次ぐ決定機関とする。その下に実務的な機関として執行委員会を置くことを決定した。

イ 連邦アワードの最低基準化

連邦アワード(注13)を最低基準(セイフティ・ネット)とし、すべての労働者が最低アワード賃金及び労働条件により保護されるようにする。アワード賃金を定期的に更新できる制度を確立(全国賃金裁定の法制化)し、企業内交渉による労働協約を促進し、承認する。最低賃金の設定、同一職務、同一労働に対する同一賃金(男女を問わず)を確保する。

ウ 雇用創出と失業問題

雇用創出のために、雇用創出税を導入し、それによりインフラ・地域サービスへの投資、地域開発、教育・訓練機会の拡大等を行う。

エ 労働組合の整理統合

現在の労働組合を抜本的に再編し、93年12月までに組織労働者の98%をカバーする20の組合に整理する。この統合は、歴史的な流れの一つである。

主要20組合は、以下のとおりである。

- 1) オーストラリア行政事務職員組合(AMACSU)
- 2) 建設業・林業・工業従業員組合(CFMEU)
- 3) 電気・配管関連労働者組合/通信労働者組合(EPAWU/CWU)
- 4) 全国労働者組合/繊維・衣服・靴労働組合(NUW/TCFU)

- 5) 教育労働組合(AEU/ITF/NTEU)
- 6) 金融部門労働組合(FSU)
- 7) 医療部門労働組合(HSU)
- 8) オーストラリア看護婦労働組合(ANF)
- 9) オーストラリア酒類、接客、各種労働組合(ALHMWU)
- 10) 自動車・金属・機械労働組合/菓子労働者・食品缶詰業者労働組合(AWU/FIMEEU)
- 11) 船員連合(MF)
- 12) メディア・興行・芸術同盟(MEAA)
- 13) 専門・管理者従業員組合(FPME)
- 14) 公共部門及び地域社会労働組合(CPSU)
- 15) 公共輸送労働組合(PTU)
- 16) 運輸交通労働組合(TWU)
- 17) 卸・小売関連従業員協議会(SDAEA)
- 18) オーストラリア/産業・製造業・エンジニア従業員連合(AWU/FIMEEU)
- 19) 印刷・関連産業労働組合(PKIU)
- 20) 警察連合(PF)

(注13)

連邦労使関係委員会の労働条件に関する裁定

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

3 オーストラリア

(3) 労働争議の動向

92年の労働争議発生件数は、728件で前年より308件減少し、1942年(602件)以来最低となった(表1-3-27)。労働損失日数は94万1,000日で前年比66万9,000日減少し、67年以来最低となった。92年の全損失日数のうち57万9,000日(62%)は、92年11月10日にヴィクトリア州で行われたゼネスト及びそれに続く11月30日の全国ストによるものである。損失日数を産業別にみると、例年(これまでと同様、鉱業(石炭産業)において最も多く、2,970日を数えたが、91年の4,507日に比べ大幅に減少した。州別では、ヴィクトリア州が最も多い。92年の労働争議の減少は、91年10月の全国賃金ケース(注14)をもって連邦労使関係委員会が賃上げガイドラインの提示を中止して以来、企業レベルでの交渉が多くなったことを反映しているものとみられる。

(注14)

連邦労使関係委員会が決定する全国産業別賃金

表1-3-27 オーストラリアの労働争議の推移

表1-3-27 オーストラリアの労働争議の推移

年	争議件数	(千人、千日)	
		参加人員	労働損失日数
1980	2,420	1,165.2	3,322.2
85	1,876	552.6	1,256.2
88	1,502	894.4	1,641.4
89	1,402	709.8	1,202.4
90	1,193	729.9	1,376.5
91	1,036	1,181.6	1,610.6
92	728	871.5	941.2

資料出所：オーストラリア統計局「Industrial Disputes Australia 1991」

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 アジア・太平洋諸国

3 オーストラリア

(4) 労使関係諸制度の動向

ア 政府、労使関係法改正法案を提出

政府は、1993年10月26日、労使関係法(Industrial Relations Act,1988)の改正案を連邦議会に提出した。今回の改正は、88年の改正以来の大幅なものであり、概要は以下のとおりである。

(ア) 改正の背景

政府は、88年に04年以来続いてきた旧連邦調停仲裁法を改正して「労使関係法」を制定し、労使関係の抜本的改革を行った。その改革は、1)調停仲裁委員会の労使関係委員会への改組及びその権限の拡大、2)労使の合意した認証協定の労使関係委員会による承認、3)労働組合の登録要件の導入(組合員数1,000人以上(90年12月に1万人に再改正))、4)連邦及び州の合同の審理の促進等である。

その後91年10月、労使関係委員会が全国賃金ケース(賃上げガイドライン)の決定中止(注15)したことにより、同委員会の役割、賃金設定制度及び労使関係が大きく変化したことから、キーティング首相は、93年3月の連邦総選挙前から労使関係法の改正を公約していた。また、今回の改正は、政府とオーストラリア労働組合会議(ACTU)は、93年2月のアコード?(注16)の締結に当たり概ね合意に達している。

改正内容の主な点は、以下のとおりである。

(イ) 改正の目的

今回の改正の目的は、1)企業内交渉を促進すること、2)アワードの適用労働者及び適用外にある労働者の賃金その他の労働条件(労働基準)を確保すること及び3)より一層の分権化(decentralised system)、すなわち産業別交渉から企業内団体交渉へという方向に沿って労働組合の権利及び義務にかかわる枠組み(法律)を整備することである。

(ウ) 改正の内容

a 労働基準(セーフティ・ネット)

1) 連邦労使関係委員会は、アワードの適用の保護を受けない労働者に対して、ILO条約に適合する最低賃金を定めることができる。

2) 委員会は、賃金の平等支払い、雇用関係終了(不当解雇、合理化・整理解雇)等に関して最低の労働基準の保護規定を設ける。

現行の両親休暇協約と同等の両親休暇を定める。同休暇は、12ヵ月間無給とするが、両親のうちいずれも取得可能とする。養子縁組の場合も同様に取得できる。

b 労使関係委員会(IRC)の役割の変更

1) 従来 of 紛争に関する強制調停仲裁権限は継続されるが、和解機能を強化する。

2) 労使関係委員会内に、企業内交渉、企業内協約を専門に取り扱う部門を設立する。

3) 最低賃金、労働条件(セフティ・ネット)の決定権限及び履行に関し、紛争解決にかかわる役割を強化する。

c 企業内交渉

次の2種類の協約を制度化する。

1) 認証協約(Certified Agreements)

企業内の労使交渉により合意に達した事項は労使関係委員会の承認を経ると認証協約となる。現行法と同じく労使関係委員会は、「不利益審査(no advantage test)」(注17)を認証条件とする。また、「公共利益審査(public interest test)」(注18)の審査はない。

関係する連邦労働組合にヒアリングの権限が与えられ、承認協約の労働組合による監視機能が確保された。

2) 企業内独自協約(Enterprise Flexibility Agreements)

連邦アワードを適用している企業(労働組合の有無を問わない。)において労使の直接交渉によって結べる協約で新しい協約である。ただし、労使関係委員会の「不利益審査」を満たすことが条件であり、委員会は、特別な場合に協約の承認を拒否することができる。また、協約の不当な運用に対しても審査を行うことができる。協約当事者関係労働組合にはヒアリングの権限、交渉当事者として介入できる権限が与えられるが、労使の過半数が望めば、組合には拒否権はなく協約は労使関係委員会によって承認される。

d 労働争議

企業内交渉促進のために、以下のような法律の整備がなされた。

- 1) 労使双方に協約有効期間中における協約履行の義務を課し、労働組合は、交渉期間に入らないとストライキを行うことはできないこととする。ストを行う場合は予告等合法的手続に従わなければならないこととした。苦情処理、和解のための法的整備を行なった。
- 2) 取引慣習法(Trade Practice Act)に規定される第2次ボイコット(間接的取引拒否)の一部を労使関係法に移行し、労使紛争を原因として生じる第2次ボイコットを原則として禁止することとした。

e 新労使関係法廷

新たに労使関係裁判所を設立し、従来の連邦裁判所労使関係部を吸収する。新法廷の主な任務は、次のとおりである。

- 1) アワードや命令の履行を強制的に確保すること
- 2) 労使関係法の法律解釈を行うこと
- 3) 登録される労働組合及び組合員に関し登録要件確認すること
- 4) 第2次ボイコットに係る禁止規定違反に対して強制力を行使すること
- 5) 国際条約に基づく最低労働条件の履行を確保すること

f その他

- 1) 職場の労使関係改善のために、既存の労使関係評議会の活用
- 2) 労働組合の登録、継続要件としての最低限の組合員数を1万人から100人に変更
- 3) 全国労働コンサルタント評議会の再編

(注15)

各年の賃金改定は、従来連邦労使関係委員会(旧連邦調停仲裁委員会)が決定する全国賃金ケースをガイドラインとして産業別に行われていたが、91年10月、同委員会は、賃上げの上限設定の中止、企業別交渉の承認等歴史的な制度改正を行った。

(注16)

アコードは、労働党が83年の総選挙前にACTUと結んだ「物価・所得合意」(6ヵ月ごとに消費者物価指数に連動して賃上げを行う代わりに組合側もそれ以上の賃上げを要求しないとの契約)であり、その内容は、賃上げだけでなく経済政策全般にわたる。アコードVIIは、93年2月に結ばれた。

(注17)

協約内容に、労働者に不利益がないかを審査すること。

(注18)

協約内容が公共の利益に反しないかを審査すること。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第5節 その他の国

1 チェッコ及びスロヴァキア

○ 労使関係の動向

旧チェッコ・スロヴァキア連邦時代、両共和国にまたがる労働組合の連合団体として、チェッコ・スロヴァキア労働組合総同盟(CSKOS)が存在し、その下部組織としてチェッコ・モラヴィア評議会とスロヴァキア労働組合連合があった。しかし、CSKOSは連邦解体に伴い93年11月に解消し、以後はチェッコ・モラヴィア評議会がチェッコのナショナルセンターとなっており、国際自由労連(ICFTU)及び欧州労働組合連合(ETUC)にも加盟している。なお、93年6月末時点においてチェッコ内務省に登録されている労働組合員数は54で、うち40がチェッコ・モラヴィア評議会の傘下にある。

また、旧連邦時代には、賃金、雇用、社会福祉等の分野における改革についての社会的コンセンサスの形成、社会的平和の維持のために、政府、使用者、労組の三者構成による協議機関が設けられていたが、連邦解体後もチェッコ、スロヴァキア両共和国において同様の三者協議機関が設けられている。

これらの機関では、毎年の賃金、雇用、社会福祉等の改革の指標となる「一般協定」を締結している。94年については、賃金規制、公務員の労働組合活動の禁止、ハイレベルの労働協約の是認、三者機関意見の議会への報告方法の4点が争点となり、交渉の末94年1月21日三者の合意に達し、一般協定が締結された。
