

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

1 労働組合組織の状況

主要先進国の労働組合組織率については、近年、低下が続いているが、1993年もこの傾向が続いた。アメリカにおいては、80年代末頃から組合員数が減少してきたことが組織率低下の大きな要因となっていたが、93年に増加に転じたことから組織率低下に歯止めがみられた。しかしながら、94年には雇用者数が伸びたことにより、組織率は低下した。イギリス(92年の動向)は、長期的な組合員の減少傾向が続いており、組織率の低下も続いている。ドイツは、近年、東ドイツ地域における組合離れが顕著であることから組織率も低下している。フランスは、組織率についての統計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。

その他の国の中では、韓国において、現在唯一の労組法で認められた全国的組織である韓国労働組合総連盟から大企業労組が路線の対立により、脱退しており、今後労働関係法の改正による複数労働組合設立の許容の動きもあることから注目されている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

2 労働運動の動向

主要先進国の労働運動の動向については、組織率の低下を背景とした労働組合や労使交渉の在り方についての議論が高まったことが特徴として挙げられる。アメリカの労使関係の将来委員会の最終報告発表、イギリスのTUCの近代化のための改革、ドイツのDGBの組織改革への取組などがある。また、オーストラリアの労使関係改正法の改正もこの流れの一環としてとらえることができる。こうした動きは、いずれも中間的ないしは経過的な段階であり、1995年以降も引き続き継続されていくものと考えられる。

また、失業問題に関する関心は引き続き高いものがある。それは、アメリカのAFL-CIOが再雇用法案への積極的に指示したことや、ドイツのDGB定期大会の主要課題の一つが「失業に対する協定」であったことから認識できる。

さらに、国際労働組合運動の動向としては、国際自由労働組合連盟(ICFTU)等において、「貿易と労働基準」の問題が広く取り上げられたことが挙げられる。

ICFTUは、従来から関税及び貿易に関する一般協定(GATT)等の貿易協定に、いわゆる社会条項を盛り込むことを要求する活動を展開してきたが、94年も引き続き運動を実施した。4月12～15日のGATTのマラケシュ会合を前にして、3月24日にフリーゾICFTU書記長が、欧州労働組合連合(ETUC)や国際労働組合連合(WCL)とともに共同記者会見において、

- 1) 国際貿易協定に社会条項を盛り込む最大の目的は、発展途上国への投資で生産される富の公正な分配とそれによる国民生活や労働条件の改善であること。
- 2) それが世界の需要増につながり、ひいては先進工業国と発展途上国の両方の経済の改善に寄与すること
- 3) 社会条項については、依然として保護主義的手段であるという誤解があること
- 4) しかし、発展途上国の殆どの労働組合が、これが労働者の利益になると理解し、考え方を支持していること

などの点について説明している。

また、同書記長は、社会条項は先進工業国が発展途上国に先進国の基準を押しつけようとしているという意見に対して、社会条項は姿を変えた保護主義ではないと強調し、多くの国が自国の弾圧を隠蔽するためにこれに反対していると懸念を表明している。

また、ICFTUのアジア太平洋地域組織(ICFTU-APRO)は、8月23・24日の執行委員会において、労働者の基本的人権の承認と尊重を促進するために労組が団結して活動する方法をまとめた「民主的発展のための社会憲章」を採択したが、同会合において社会条項についても討議がなされたが、最終的な結論は出されなかった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

3 労働争議の動向

主要先進国の労働争議件数は、総じて減少傾向が続いている。アメリカは、1980年以降、減少傾向が継続してきたが、94年は前年を上回る水準にある。イギリスにおいては、93年の争議件数は、統計開始以来最低となった。ドイツは、公務・交通・運輸労組の大規模ストのあった92年に比べると93年は争議件数が大幅に減少した。フランスにおいては労働争議件数は93年までは減少が続いている。

しかしながら、個別案件については、アメリカの全米ゴム労組のストや、イギリスの国鉄信号員のスト、ドイツの郵便労組のスト、フランスのGEC-アルストム社のストのように、企業のリストラや政府機関の行政改革などの影響による労働条件の見直しが要因となったストが見られるようになり、こうした案件については、未解決のものも含めて交渉が長期化している。また、イタリアにおいては、政府の年金制度改革に反対して、大規模なスト・集会が実施されている。

その他の国の労働争議件数については、各国の事情によってばらつきがある。韓国、香港は、近年、全体としては安定した状況が続いている。中国においては、近年、労働争議が大幅に増加している。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

4 労使関係諸制度の動向

労使関係諸制度の見直しとしては、市場経済移行国等において労使関係システムを確立する動きがあったことが特徴として挙げられる。中国では、市場経済システムへの対応を図るため、1993年に「企業労働争議処理条例」を施行したことに続き、94年に成立した労働関係の基本法である労働法に労使関係システムに関する規定を盛り込むなど制度の確立を進めている。また、ヴェトナムで成立した労働法にも労使関係に関する規定が盛り込まれている。さらに香港においても労使紛争に関する制度の見直しが行なわれた。

その他の国では、オーストラリアにおいて、従来の産業別交渉中心の労使交渉の在り方を見直し、企業内交渉を推進することを目的とした労使関係改正法が成立した。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

5 労使交渉の動向

主要先進国の1993年から94年にかけての労使交渉については、経済の回復の状況によって各国それぞれの動きが見られた。アメリカでは、景気拡大にもかかわらず、賃上げ率はほぼ横ばいであった。イギリスは、景気の拡大を反映して、賃上げ率がやや上昇したとともに、賃上げ凍結を行った企業が大幅に減少している。ドイツは、経済情勢の厳しさを反映して、賃上げと雇用の確保を要求する労組側と、コスト削減の必要性を主張する使用者側が対立し交渉が難航した。フランスでは、中央・産業レベルでの交渉は前年並みであったが、企業レベルの交渉は沈滞した。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

1 アメリカ

(1) 労働組合組織の状況

1994年の組合員数は、前年比0.9%増の1,675万人、組織率は前年より0.3ポイント低下の15.5%となった(表5-1 及び 図5-1)。

組織率は長期的にみると低下している。85年から87年までは組合員数に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。88年以降は、雇用者数の増加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が、93年はわずかながら組合員数が増加に転じ、雇用者数も増加したため、組織率は前年と同じ15.8%となった。94年は、組合員数の増加に加え雇用者数も大幅に増加し、組織率は15.5%に低下した。産業別にみると、運輸業27.8%、建設業18.8%、製造業18.2%では比較的高いが、卸売・小売業6.2%、サービス業6.2%、金融・保険・不動産業2.3%では低い。

表5-1 アメリカの労働組合の組織率

表5-1 アメリカの労働組合の組織率

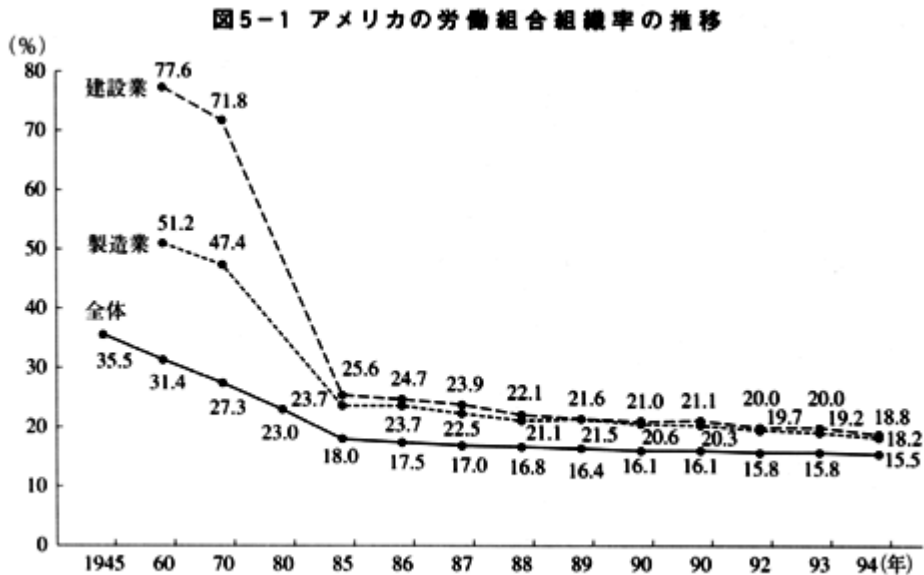
(千人、%)

区 分	1993年			94		
	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
全 産 業 別	105,067	16,598	15.8	107,989	16,748	15.5
農 業	1,472	24	1.6	1,487	34	2.3
非 農 業	84,978	9,557	11.2	88,163	9,620	10.9
鉱 業	643	103	16.0	652	102	15.7
建 設 業	4,638	929	20.0	4,866	916	18.8
製 造 業	18,710	3,592	19.2	19,267	3,514	18.2
耐 久 財 産	10,790	2,228	20.7	11,285	2,153	19.1
非 耐 久 財 産	7,920	1,364	17.2	7,983	1,361	17.0
運 輸 ・ 公 益 業	6,313	1,924	30.5	6,512	1,848	28.4
運 輸 業	3,650	1,048	28.7	3,925	1,090	27.8
公 益 業	2,663	876	32.9	2,587	758	29.3
卸 売 ・ 小 売 業	21,655	1,367	6.3	22,319	1,379	6.2
卸 売 業	3,896	268	6.9	3,991	260	6.5
小 売 業	17,759	1,099	6.2	18,328	1,120	6.1
金融・保険・不動産業	6,783	131	1.9	6,897	156	2.3
サ ー ビ ス 業	26,235	1,510	5.8	27,649	1,704	6.2
政 府	18,618	7,018	37.7	18,339	7,094	38.7
職 業 別						
管 理 職	27,168	4,051	14.9	28,568	4,100	14.4
管 理 ・ 経 営 職	12,453	775	6.2	13,128	826	6.3
専 門 職	14,715	3,276	22.3	15,446	3,273	21.2
技 術 ・ 販 売 職	33,429	3,478	10.4	33,509	3,466	10.3
技 術 職	3,951	451	11.4	3,766	429	11.4
販 売 職	11,442	536	4.7	11,981	583	4.9
管 理 補 助 職	18,036	2,491	13.8	17,762	2,454	13.8
サ ー ビ ス 職	15,371	2,127	13.8	15,597	2,226	14.3
警 備 サ ー ビ ス 職	2,178	873	40.1	2,234	927	41.5
サ ー ビ ス 職 (警 備 サ ー ビ ス を 除 く)	13,193	1,254	9.5	13,364	1,299	9.7
技 能 工	11,024	2,825	25.6	11,354	2,718	23.9
フルタイム・パートタイム別						
フル・タイム	85,211	15,171	17.8	87,379	15,093	17.3
パート・タイム	19,856	1,427	7.2	20,431	1,623	7.9

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注 組合員は、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5-1 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

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

1 アメリカ

(2) 労働運動の動向

ア アメリカ労働総同盟産別会議(AFL-CIO)「再雇用法案」を支持

AFL-CIOのカーランド会長は、1994年3月に「再雇用法案」が議会に提出されたことに対し、「正しい方向へ向かう歓迎すべき第1歩であり、仕事を失った労働者が新しくより良い仕事を見つけることを手助けするための重要な役割を果たす必要があるという政府の認識を称賛している。」と賛同の意を表明した。

毎年、約200万人の労働者が、元の職場に復帰できる可能性のほとんどないレイオフの対象にされている状況にあるという。法案は、これらの労働者に焦点を当てたプログラムやサービスを盛り込んでいるが、再訓練の充実や、雇用情報の提供など、これらのプログラムの完成には十分な予算が必要であり、政府の資金確保も大切な問題であるとしている。

イ 「労使関係の将来に関する委員会」の報告

労使協調を推進するため1993年5月に、労働長官及び商務長官により設置された「労使関係の将来に関する委員会(通称ダンロップ委員会)」は、94年6月2日、中間報告を発表した。同中間報告は、同委員会が労使関係に関する数多くの事例を分析し、また、関係団体からの報告を受けて作成したもので、これには、これまでに開催した11の全国ヒアリングと6つの地域ヒアリングの結果も反映している。

当初の予定では、約1年間で報告書を取りまとめることとしていたが、各界からのヒアリングを進めるうちに、多くの問題が指摘されたこともあって、検討に時間を要した。そして、改革の方向については労使などの間で大きな相違があることなどから、委員会が把握した労使関係の現状について中間報告として公表した上で、それを踏まえて更に各界の意見を聴いて法制や労使慣行の在り方について検討を進めることとなった。

なお、同委員会が検討すべき課題(マンデイト)は、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、現行の労働法制や労使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ためにどのような方法を採用すべきかの3点である。

中間報告は労使関係についての現状認識を中心としたものであり、その概要は以下のとおりである。

(ア) 労働者参加

- ・ 労働者参加が実施されているところでは、徐々に経済的業績が改善する。
- ・ しかしながら、そのような職場は稀で、4,000～5,000万人の労働者が自らの仕事における意思決定に参加したいと思っているが、その機会がない。

(イ) 労使交渉

- ・ アメリカ社会(経営者、労働者及び一般の人々)は、労働者は、労組に加入し、労使交渉を行う権利を有するという原則を支持している。
- ・ 現在行われているような代表労組(選出)選挙が、労働者、労組及び企業にとって紛争を生みやすい一方で、これとは違う多くの新たな労使交渉のやり方が始められている。
- ・ 投票の結果、単一の労組に代表されるとされた職場の約3分の1は、企業側と労使協約を締結していない。

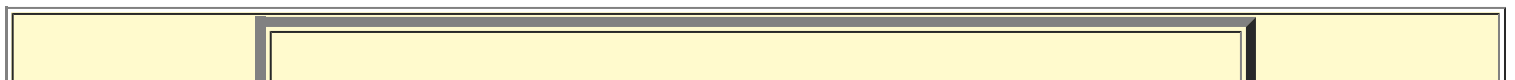
(ウ) 連邦及び州の雇用関連規制の増加と訴訟の増加

- ・ 職場に関係する連邦法は、1960年代以降急激に増加したが、政府規制、規制の拡大と軌を一にしていた。
- ・ 行政運営に当たって必ずしもいつも資金に問題がないわけではなく、国民からの求めに対応することがいくつかの部門では必ずしもいつも達成されていたわけではなかった。
- ・ 職場関連訴訟の件数及び費用は他の分野の法律の場合よりも早く増加した。
- ・ 連邦裁の雇用関連訴訟は1971～91年の間に4倍に増加した。
- ・ 調停や仲裁、あるいはより新しい、インフォーマルな労働者の参加や代替的な争議解決方式のいずれも現在法律で規定されている紛争の解決等に十分に活用されていない。これらの手続は、公法を施行する際の様々な状況に合わせる必要があるならば、修正される必要があるであろう。

その後、さらにヒアリング、検討会及び関係者からの提言聴取を経て、95年1月9日、委員会はライシュ労働長官及びブラウン商務長官に対し、労使関係法、労使慣行の在り方に関する最終報告を提出した。

この報告に対し、使用者団体は組合選挙制度の改正等について、また、労組は労使共同委員会の合理化について、それぞれ強く反発している。

報告書の概要は以下の囲みのおりである。



アメリカ:「労使関係の将来に関する委員会」最終報告

1月9日、労使関係の将来に関する委員会(委員長ダンロップ元労働長官)は、労働長官及び商務長官に対し、労使関係法、労使慣行の在り方に関する報告を提出した。

1 従業員参加プログラムは、その参加プログラムの広範な目的の範囲で付随して討議するのであれば、労働条件にかかわる討議をしてもNLRA(全国労働関係法)に違反するものではないことを明確にすること。

ただし、これらのプログラムは労組を代替するものではないという基本的原則は維持し、また、会社が管理する従業員を代表する組織は違法であるという規定は残すべきである。

2 管理職の定義を見直し、労使関係法の適用を受けない範囲は、管理をする完全な権限と責任を有している者に限るべきである。

労使共同チームに参加していること、自己管理の作業グループに属していること、管理や苦情処理に係っていることは、適用除外の理由とすべきではない。

3 従業員参加プログラムへの参加、外部の労組などへの参加や脱退を理由とした差別に対する保護を強化すること。

4 NLRB(全国労働関係局)が、十分な数の従業員が労組による代表を求めていると判断した後、速やかに選挙が行われるべきであり、一般的には2週間以内に実施すべきである。

5 組織化活動中や、初めての労働協約締結交渉中の労働者に対する差別行為について、NLRBが緊急救済命令を出せるようにすること。

6 新たに労組の代表権が認証された場合に、初めての労働協約が円滑に締結されるように、調停や三者構成委員会など様々な形の紛争解決手続を提供できるようにすること。

7 鉄道及び航空業について、団体交渉の機能を改善し、紛争の自主的解決を図りたいという、同業界の労使の希望が実現することを期待する。

8 職場における様々な規制に関する紛争が、行政機関や裁判による解決に委ねられるようになることを防ぐため、関係行政機関は、規制の制定に当たって関係者の意見調整を十分行うとともに、ADR(Alternative Dispute Resolution)の活用を図ること。

9 使用者が、一方的に導入することがないようにしつつ、公平で質の高い私的な紛争解決の手続の活用を図ること。

10 OSHA(Occupational Safety and Health Administration)、EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)などの法律執行機関は、各企業において労使がそれぞれの状況に応じて規則を適用、遵守するための自主的なシステムが機能するよう、ガイドラインを策定すること。

11 従業員が参加する安全衛生プログラムを導入すること。そして、このプログラムに参加し、高い安全性を保持している事業場に対して、OSHAの監督活動において特別な扱いをすること。

12 労働関係法における使用者の定義を、雇用関係の実態に応じた統一的なものとするべきである。このため、NLRBは、請負などの概念を用いることによって、本来追うべき使用者としての責任を回避することがないように、複数使用者の場合の使用者の概念を明確にすべきである。

13 労働関係法における労働者の定義を、雇用関係の実態に応じた統一的なものとするべきである。独立した事業者として認めるのは、事業責任を負い、複数の取引先があり、一般に独立したビジネスとされるものに限るべきである。

14 労働問題や公共政策について意見を交わすため、企業、労組、婦人、人権団体などの代表によって構成される全国的な懇談会を創設すること。

また、団体交渉や労使関係の在り方について話し合う、全国的な労使関係委員会を創設すること。

さらに、州、地域、産業などのレベルで、同様の懇談の場を設けること。

15 職場の問題、労使関係、臨時労働者の労働条件などの分析に資するため、労働者、NLRBその他の関係機関の情報が容易に検索できるよう、データベースの改善に取り組むこと。

93年6月に下院において可決した同法案に関して、上院における審議が注目されていたが、共和党の議事進行の妨害のため採決できず、94年7月12日・13日に、採決に移る為の動議に対する投票が行われた。しかし、いずれも動議可決に必要な60票に達せず否決され、現在のところ採決のめどは立っていない。

法案は、全国労働関係法及び鉄道労働法を改正する法案であり、その内容は争議行為に際して、団体交渉等の活動を行う労働者代表の恒久的代替要員を雇うことを禁止するというものである。

同法案は、91年および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、今回の上院の審議でも難航が予想されていた。

アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)は、かねてからスト代替要員の恒久的配置に反対しており、その理由として、

- 1) 代替要員の恒久的配置はスト参加者の解雇と何ら変わらない。
- 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いる。
- 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。

を挙げている。クリントン大統領もこれに支持を表明している。

一方、共和党及び経営者団体は、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ため、禁止法案の成立には反対していた。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

1 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、1980年以降減少傾向あり、93年の発生件数、参加人員、労働損失日数は、それぞれ35件、18万2千件、398万人日であった。しかし、94年は、それぞれ45件、32万2千件、502万人日となり、発生件数は89年以来初めて前年を上回った(表5-2)。

表5-2 アメリカの参加人員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)	労働損失日数(千人日)
1975	235	965	17,563
80	187	795	20,844
85	54	324	7,079
86	69	533	11,861
87	46	174	4,481
88	40	118	4,381
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
94	45	322	5,020

資料出所：アメリカ労働省「Monthly Labor Review」

ア 全米ゴム労組のストライキ

アメリカのタイヤ産業においては、94年4月が3年ごとの労働協約の改定時期に当たり、全米ゴム労組(URW: United Rubber Workers)はグッドイヤー社をパターンセッターとして交渉し、新しい労働協約を締結した。その後も他社との交渉を継続し、グッドイヤー社と同水準の協約の締結を求めているが、3月21日以来労使交渉が行われてきたブリジストンの米子会社ブリジストン/ファイアストーン(BFS)社では、経営側が、グッドイヤー社の労働協約の線での交渉を拒否し、労働条件の切り下げを図る等独自の新しい提案をしていることから紛争が続いている。7月12日に、オハイオ州アクロン(150人)、インディアナ州ノブレスビル(325人)、アイオワ州デイモイン(1,250人)、イリノイ州デクター(1,150人)、オクラホマ州オクラホマシティ(1,000人)の5工場でストが開始された。

主な交渉事項は、賃金、福利厚生、労働条件等であるが、経営側の提案としては、

- ・ 新規採用者の賃金を現行より30%引き下げること。
- ・ いくつかの職種に対して、1時間当たり5ドルの賃金カットを行うこと。
- ・ 時間外手当等を削減すること。
- ・ 協約期間中のベースアップの基準を、消費者物価指数から生産性上昇率に変更すること。

等を挙げている。

労使の争点は主として次の2点である。

- 1) URWは、賃金、年金、健康保険などの水準をグッドイヤー社と同水準とすることを強く主張しているが、BFSは、グッドイヤー社とは業績に大きな差があり、ミシュラン社に置いてはこれより低い水準で妥結していることから、おおむねミシュラン社並みの水準を提案している。
- 2) BFSは7日連続操業制の導入など勤務形態の改革を提案しているが、URWは労働条件等については一切の改正を認めないとし、個別の問題について討議しない姿勢をとっている。

BFSは、ストが7週目に入る8月23日になってスト中の従業員の代替要員の採用を25日から始めると発表した。スト中の従業員に代わって新規の従業員を採用する手法は法律で認められているが、URW側は「卑劣な行為」として反発しており一層緊張が高まっている。現在労組の無い工場はフル操業であり、スト中の工場でも管理職スタッフなど非組合員で操業を続けているが、米国の景気拡大でタイヤ需要が伸びていることもあって代替要員が必要になっている。9月1日より3工場で110人が新規採用者として働くこととなった。

また、会社側は、95年1月5日には、5月～8月の売上げピーク時に備えて工場をフル操業にもっていくために、ストライキ中の従業員の恒久的代替要員(permanent replacement worker)を約2,300人雇用するという策を発表した。これに対し、労組だけでなく、ライシュ労働長官やクリントン大統領からも会社側の措置を批判する声明が発表されるなど、政府や議会まで巻き込む事態となっている。これまでに約800人がもとの職場に復帰したが、依然ストに参加している組合員の全員復帰は難しいとみられる。この労使紛争は、1月11日の日米首脳会談の昼食会の際にアメリカ側が話題に取り上げるなど、アメリカ政府としても強い関心をもっていることを示した。1月18日には、スト終決に向け、連邦政府の調停員の立合のもと、BFS社とURWの代表とがイリノイ州シカゴで交渉を再開したが、解決のメドは立っていない。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

1 アメリカ

(4) 労使交渉の動向

ア 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、1994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819万人のうち約26%に当たる215万人を対象とする労働協約が改定時期を迎えた(表5-3)。

その内訳をみると、民間部門は274万人、連邦・地方政府は84万人、民間部門のうち製造業部門は54万人、非製造業部門は220万人となっている。

表5-3 アメリカの94年の主要労働協約改定状況

表5-3 アメリカの94年の主要労働協約改定状況

月	改定の労働協約		主 要 産 業	
	協約数	適用労働者数		
全 協 約	件 1,858	千人 8,191		
改 定 協 約	1月	30	90	州政府、鉄鋼
	2月	12	41	食品販売
	3月	44	253	トラック輸送、建設
	4月	50	154	建設、不動産、ゴム
	5月	79	235	建設、アパレル
	6月	187	789	電化製品、食品販売、州・地方政府
	7月	33	78	地方政府
	8月	39	138	地方政府、アパレル
	9月	42	149	州・地方政府、海運、食品販売
	10月	22	78	食品販売、遊園地
	11月	16	66	航空
	12月	38	74	地方政府
	計	592	2,145	
95年	527	2,896		
96年～	341	1,366		
その他 交渉中	530	2,277		

資料出所：アメリカ労働省「Monthly Labor Review」

(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。

イ 賃金改定交渉

94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、協約初年度で2.0%(93年2.3%)、協約有効期間中平均で2.3%(同2.1%)となった。

業種別では、製造業が協約初年度が2.3%(同2.7%)、協約有効期間中平均が2.3%(同1.5%)、非製造業が協約初年度が1.9%(同2.1%)、協約有効期間中平均が2.3%(同2.5%)となった。サービス産業は、協約初年度が2.0%(同2.0%)、協約有効期間中平均が2.2%(同2.6%)となった。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

2 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、1960年代及び70年代に増加を続け、79年に最高の1,328万9千人となった後13年連続して減少を続け、92年には前年比5.6%減の904万8千人と46年以來の低い水準となった(表5-4、表5-5)。

組合員数の動きを男女別みると、92年は男子は前年比34万1千人減少したのに対して女子は19万5千人の減少となっており、従来と異なり、女子も大幅に減少した。92年の推定組織率(組合員数/雇用者数)は、91年の43.2%から41.6%へと1.6%低下した。

表5-4 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

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	23,145	57.4
80	438	12,947	22,965	56.4
81	414	12,106	21,870	55.4
82	408	11,593	21,395	54.2
83	394	11,236	21,054	53.4
84	375	10,994	21,229	51.8
85	370	10,821	21,414	50.5
86	335	10,539	21,379	49.3
87	330	10,475	21,586	48.5
88	315	10,376	22,266	46.6
89	309	10,158	22,670	44.8
90	287	9,947	22,893	43.4
91	275	9,585	22,198	43.2
92	268	9,048	21,727	41.6

資料出所：雇用省「Employment Gazette」

表5-5 イギリスの組合員数上位10組合(92年)

表5-5 イギリスの組合員数上位10組合 (92年)

組 合 名	組 合 員 数	男	女
	(1,000人)	(%)	(%)
運輸一般労組 (TGWU)	1,037	82	18
合同機械・電気工組合 (AEEU)	884	93	7
GMB	799	62	38
全国地方政府職員組合 (NALGO)	764	45	55
製造業・科学・金融組合	552	73	27
全国公務員組合 (NUPE)	527	30	70
流通関連労働者組合 (USDAU)	316	40	60
王立看護婦協会 (RCN)	299	8	92
印刷メディア組合 (GPMU)	270	82	18
全国教員組合 (NUT)	214	25	75

資料出所：「Employment Gazette, Jun 1994」

イ 労働組合数の変化

92年末の労組数は268で、前年から7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、組合数は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労組は9労組に過ぎず、組合員数2,500人未満の小規模労組は163を数える。しかし、組合員の分布は、組合員数上位10労組に全組合員の約60%が集中している。

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1)の92年の年次報告によると、92年は、合同機械工組合(AEU)と電機工組合(ERTPU)の合併があったほか、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労組が合併して新労組ユニゾン(UNISON)を結成した。

(注1)

1975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。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

2 イギリス

(2) 労働運動の動向

ア TUC第126回年次大会の開催

労働組合会議(TUC)は、1994年9月5日から同9日までの間ブラックプールにおいて第126回年次大会を開催した。同大会の概要は以下のとおりである。

(ア) 概況

TUC設立126周年に当たる今次大会は、「変化のための運動」(Campaigning for Change)をスローガンに掲げ、68労組から約900人に及ぶ代議員が出席した。

今次大会は、労働党政権実現への期待の高まり、他方、TUC加盟組合数実質40万人の減少に見られるような引き続き労組にとって厳しい環境、国鉄労働者に係る労使紛争の長期化等の状況の下で、昨年9月に就任したモンクス書記長の新体制が迎える初めての大会でもあったが、紛糾する議題がなかったことなどにより、例年になく安定した大会となった。

(イ) 主な動議

事務局長報告に関連して労働組合組織及び労使関係、賃金問題、経済政策、国際問題等の90の動議の他、争議行為中の国鉄労働者への支持を含む4つの緊急動議が提案された。そのうち2つは否決されたものの、他は一部修正の上採択された。主なものの内容は以下のとおりである。

a TUCの再出発(「RELAUNCH」)

TUCは、今年3月から「再出発」と名付けられた近代化のための改革を開始し、1)内部に20近くあった委員会の機能のほとんどを執行委員会に統合し、2)これにより余裕のできた人員を活用して完全雇用キャンペーンや労働者の権利増大のためのキャンペーンに重点的に取り組んでいくこととし、3)さらには、労働党との友好関係を維持しつつ、政府保守党、自民党等の政治団体、使用者団体であるイギリス産業連盟(CBI)等との関係改善を図るほか、EU、ILO等との連携を強化すること等を実施してきたが、この方針を支持する決議が採択された。

b 賃金問題

賃金問題については、80年代以降平均賃金の半分以下の所得階層が約4倍になったこと、また、男性と女性の所得格差が22%にもなることなど所得格差が広がっていることに注目して、スミス前労働党党首及びブレア現党首が宣言していた全国最低賃金制度の導入や、その額の決定方式(男性中間層の半分、具体的には時給4ポンド超(注2)とする)を定める決議や総評議会に対し、同一賃金法の改正を求める運動を行うように要求する決議等が採択された。

c 労使関係

93年施行された「労働組合改革及び雇用権法」に規定されている「労働争議の際の組合員投票手続き」について、「争議行為を長引かせ、職場における苦痛を増す」として、総評議会に対し、この規定を欧州裁判所等に告訴するように要求する決議が採択された。また、やはり同法に規定されている「チェックオフを行う場合の労働者の書面による同意の必要性」に関して、この規定を廃棄する運動を行っていく決議を採択した。

94年6月に欧州裁判所がイギリス政府に対して下した集団解雇の際の労使協議に関する判決(注3)に関し、「すべての労働者の権利をより強める決定」と歓迎の意を表し、総評議会に対し、その判決が反映された法改正の必要性を訴える運動を行うように要求する決議が採択された。これに伴い、職場での従業員代表権を確立するための運動を行っている職場代表に関するTUC作業部会から、組合員のみならず非組合員を含むすべての労働者を代表する形での労使協議制度の導入を主たる内容とする中間報告書が提出された。この報告書については、労使協議制度の導入が組合の組織力を弱めることになるという意見もあったが、これを支持する意見が過半を占めた模様である。この問題については、来年の大会において最終結論が出されることになる。

炭坑組合によって提案されていた79年以降保守党政権によって制定された反労組的立法をすべて廃止することを求める決議は、昨年引き続き否定された。

d 公共輸送機関の民営化等

公共輸送機関の民営化は、従業員の削減等によるサービスの低下、乗客に対する安全性の欠如が懸念されるとし、総評議会に対して、国鉄の民営化を実施すること等を内容とする「93年鉄道法」の廃止による英国鉄道網の再国有化をはじめ、保守党政権によって制定された輸送機関に関する法律等の見直しを行うように次期労働党政権に働きかけることを要求する決議が採択された。

e 緊急決議

6月以降第13週目に入った国鉄信号労働者の賃上げをめぐる争議(3)のイ参照)について、政府の労使交渉への介入を非難し、信号労働者の争議行為を支持する決議等が採択された。

(注2)

1ポンド=155.7円(94年11月)

(注3)

英国に対し、「企業が10人以上の解雇を行う場合、又は他の部門への配置転換を行う場合は従業員を代表する組織の有無にかかわらず必ず従業員の意見を求めなければならない」等を命じた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

2 イギリス

(3) 労働争議の動向

ア 労働争議の動き

1993年の労働争議発生件数(注4)は211件で、92年に比べ42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発生となった(表5-6)。

労働損失日数は、前年より12万1千日増加の64万9千日、争議参加人員は、同前23万7千人増加の38万5千人で統計開始以来の少なさであった昨年と比べていずれも増加した。

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(31万5千日、全損失日数の49%)、次いで運輸・通信(16万日、全損失日数の25%)、機械工業(3万6千日)となっている。

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、93年は近年急増した剰員解雇問題が賃金問題を大幅に上回り、全体の60.2%を占めた。このことは、剰員解雇問題が労使紛争において大きな問題になってきたことを示している(表5-7)。

なお、93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8件であり、92年の22件から14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。

表5-6 イギリスの労働争議発生状況の推移

表5-6 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	雇用者 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
89	701	727	4,128	182
90	630	298	1,903	83
91	369	176	761	34
92	253	148	528	24
93	211	385	649	30

資料出所：「Employment Gazette」
注 前年から継続するものを含む。

表5-7 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表5-7 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	4,266	62	5	15	7	1	4	6
85	6,402	25	3	67	1	1	2	2
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
93	649	23	5.2	60.2	0.6	0.5	9.6	0.9

資料出所：「Employment Gazette Jun」

イ 主な労働争議

(ア) 国鉄の信号員、賃上げ交渉の不調からスト

国鉄の従業員を主たる構成員とする労組である鉄道・海運・運輸労組の信号員は、経営側との賃上げ交渉の決裂から94年6月15日に1回目の24時間ストに入った。

組合側は、80年から国鉄が押し進めてきた新技術の導入や約3分の1の人員を削減する合理化を容認してきたが、その間に駅構内員との賃金格差は週給で29～51ポンドにも開いてしまったことに不満の意を表していた。このような賃金格差を是正するため、今年の2月に労組側は過去の合理化による生産性向上分の見返りとして11%の賃上げを要求した。これに対し94年の4月より国鉄から分かれ、線路・信号・駅の管理を委託されると共に、賃上げ交渉を引き継いだ公営企業であるレールトラック社は、6月9日に94年4月からの賃上げ率を5.7%の妥協案を労組側に提示した。しかし政府は、他の公共部門の賃上げ率が2.5%以内に抑制されていることを理由に、賃上げ率を変更するようにレールトラック側に圧力をかけた。結局、レールトラック側は政府の意向を受け入れ、6月13日に労使交渉の席で5.7%の賃上げ案を取り下げ、改めて2.5%の賃上げ案を示した。しかし、労組側はこの変更を不服とし、6月15日に1回目のストに

入った。以後、週1～2回の割合でストを行った。

しかし、スト実施以来、数回の交渉を経て9月28日に合意に達した。主な合意事項は以下のとおりである。

- 1) 残業手当や追加手当(信号員については今年は8%)を含めた総所得を引き上げる。
- 2) 基本賃金率を20%引き上げる。
- 3) 480ポンドの一時金を支給する。
- 4) 年間給与の賃上げ率を2.5%とし、4月1日にさかのぼって実施する。

この合意事項に対し、ナップ労働組合委員長は「信号員にとっては素晴らしい措置だ」と歓迎の意を示している。また、ホーソンレールトラック社社長は、「合意事項は、組合側の要求に沿ったものである」と説明している。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

2 イギリス

(4) 労使交渉の動向

1993年から94年にかけての労使交渉は、景気が期回復基調から拡大局面に移りつつある中での労使交渉であった。今回の特徴としては、次のようなことが挙げられる。

- 1) 前回、前々回の交渉ラウンドにおいては多くの民間企業が賃金引上げ凍結を行ったが、今回は景気の顕著な回復等を反映して賃上げを凍結した民間企業が大幅に減少したこと。
- 2) 多くの産業において業績給が普及し始めていること。

ア 賃金交渉妥結結果

今回の交渉ラウンドにおいては、顕著な景気回復や、失業率が低下傾向にあること、低インフレ率等を反映して、多くの民間企業で賃上げ凍結を解除し、前年の妥結結果を上回る結果となった。

民間調査機関IRS調査(IRS pay databank)及びIDS報告(IDS Report)により今期の賃上げ状況をみると、以下のとおりである。

民間部門では、93年1月の3.0%(上位四分位数と下位四分位数の中央値)から4月2.4%、9月2.0%、12月2.0%と低下しつつあったが、94年4月は2.5%、9月は2.6%と賃上げ率が上昇した。主な産業についてみると、自動車産業では、ニッサンやフォードをはじめ多くの企業において3.5%前後で妥結した。金融業では、ロイド、ナショナル・ウエストミンスターを始め業績給がかなり一般的になりつつあり、そのためロイド(5.6%)のような高い収益に相応した賃上げが実施された。食品・飲料・タバコ産業では、ほとんどの企業で2~3%の賃上げが実施された。

イ 業績給の普及

今回の賃金引上げ交渉においては、賃上げ率のすべて又はその一部を個人の業務遂行能力の評価によって定める業績給を導入する産業が増加した。IRS調査によれば、業績給を導入した企業は昨年度の18.5%から24.5%となった。同調査によれば、導入した企業のうち28.6%が金融業、18.9%が機械・金属業、14%が小売・流通業、6.2%が化学産業であった。

具体的な実施方法は、リーガル&ジェネラル(保険業)やRACモータリングサービス(修理業)のように、業務遂行能力をランク付けし、ランクごとの基準の達成度に応じて給与の一定比率を上乗せした給与を支

1995年 海外労働情勢
払うところもある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

3 ドイツ

(1) 労働組合組織の状況

労働組合員数は、全体で、1991年1,374万9千人、92年1,300万5千人(対前年比5.4%減)から93年1,220万8千人(対前年比6.1%減)と大幅な減少が続いている。推定組織率も91年41.6%、92年40.1%から93年38.4%と低下が続いている(表5-8)。

産業別労組の上部組織であるドイツ労働総同盟の組合員数をみると、91年1,180万0千人、92年1,101万6千人(前年比4.2%減)から93年1,029万人(前年比6.6%減)と大幅な減少が続いている。

こうした組合員数の減少は、主に旧東ドイツ地域における失業の増加に起因するといわれているが、成長するサービス産業の組織化の遅れや、依然として女性や若者にとって魅力がないことを指摘する声もある。今年6月に就任したシュルテDGB委員長は、最近の組合員数の減少は、旧東ドイツ地域の職場喪失を食い止められなかったことへの失望という特殊要因によるものであり、組織率が8%まで低下したフランスのようにはならないと述べている。

表5-8 ドイツの労働組合員数の推移

	1986年	87	88	89	90	91	92	93
ドイツ労働総同盟(DGB)	7,765	7,757	7,797	7,861	7,938	11,800	11,016	10,290
ドイツ官史労働組合(DBB)	782	786	787	794	799	1,053	1,095	1,079
ドイツ職員労働組合(DAG)	496	494	497	504	573	585	578	528
キリスト教労働組合同盟(CGB)	307	308	307	305	309	311	316	311
うちドイツ商・鉱工業職員労働組合	65	66	65	66	68	70	71	73
全体計(①)	9,351	9,344	9,388	9,464	9,619	13,749	13,005	12,208
雇用労働者数(②)	22,543	22,757	22,935	22,264	25,488	33,040	32,431	31,751
推定組織率 (①/②×100)	41.5	41.1	40.9	40.7	37.7	41.6	40.1	38.4

資料出所：ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 94」
DIW「WOCHEN BERICHT No. 46」
(注) 90年以前は旧西ドイツ地域、91年以降は全ドイツの数値

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

3 ドイツ

(2) 労働運動の動向

ア ドイツ労働総同盟(DGB)定期大会

1994年6月13日から17日にかけて、第15回ドイツ労働総同盟(DGB)定期大会が開催された。今大会の中心議題は、第1に5月に急逝したマイヤー前会長の後任の選出、第2にDGB及び傘下労組の改革への取組、第3に緊急課題としての雇用問題への取組であった。

第1の点については、ドイツ金属産業労組(IGメタル)が推薦するディーター・シュルテIGメタル中央執行委員を選任した。同氏は、鉄鋼産業の労組で長く活動してきた経験を持つが、一般的な知名度は低いといわれている。

第2の点については、主に旧東ドイツ地域を中心とする急激な組合員の減少、女性や若年者、ホワイトカラーなどの組合離れ、組合の縄張り争い等に直面し、91年頃から、マイヤー前会長自ら、DGB改革に取り組んできたものである。今大会でも、引き続きDGB改革に取り組んでいくことが宣言されたものの、具体的な決定事項はなく、改革の具体化は、全て今後の課題として残された。

第3の点については、シュルテ委員長提案による「失業に対する協定」が承認されたが、景気刺激策、投資促進、技術振興、産業政策に係る政府の調整力の強化、労働時間の短縮等既にいわれてきたものをまとめたにすぎず、新味に乏しいと評価されている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

3 ドイツ

(3) 労働争議の動向

ア 労働争議の推移

旧西ドイツ地域における、ストの発生件数(事業所数)は、413件となり、前年の2,466件から大幅に減少した。これは1993年に公務・交通・運輸労組が公務員の賃上げをめぐる大規模なストを実施したことにより発生件数が大幅に増加したことによるものである。また、参加人員は、約13万3千人、労働損失日数は、約56万3千日と前年に比べて大幅に減少している(表5-9)。

表5-9 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		
1980	132	45,159	43,419	1,669	71	128,386	2.8
85	53	78,187	77,858	277	52	34,505	0.4
90	777	257,160	250,815	1,959	4,386	363,547	1.4
91	367	208,178	207,215	962	—	153,589	0.7
92	2,466	598,364	542,395	55,624	345	1,545,320	2.6
93	413	132,555	90,502	41,432	615	592,995	4.5

資料出所：ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 94」
注 ストライキは、参加者10人未満、争議日数1日未満のものを除き、労働損失日数100人・日を上回るものの合計。

イ ドイツ郵便労組の警告ストライキの実施

ドイツ郵便労働組合(DPG)は、通信、郵便、郵便貯金の3公共事業体(70万人)の民営化に際しての共同福利厚生制度の撤廃等をめぐる交渉が決裂したことを受けて、94年6月8日から全国的規模で警告ストを実施した。

3公共事業体の民営化関連法案は、2月に国会に提出され審議中であるが、使用者側は民営化に伴い従来あった種々の特典(独自の住居・特別医療サービス、郵便保養施設、郵便健康保険)の廃止を主張し、労組側はそれらの特典の維持、協約による完全に対等な共同決定権の確保、従業員代表組織に関する人事代表権についての有利な権限の挿入を要求していた。しかし、両者の主張は平行線をたどり、6月8日交渉が決裂した。

このため、郵便労組は、8日夜から全国28の郵便局、39の電話局で警告ストに入り、1万800人の職員、現業労働者が参加した。これによって、各地で郵便物の停滞や電話関係の利用者サービス、故障修理の中断が生じた。その後、郵便労組は、野党の社会民主党が法案への反対を取り下げたことから警告ストを中止した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

3 ドイツ

(4) 労使交渉の動向

93年12月頃から始まった94年賃上げ交渉では、金属産業労組は5.5～6.0%、公務・交通・運輸労組は4.0%、化学労組は物価上昇率に見合った程度、保険労組は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に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(93年海外労働情勢p.187参照)。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

4 フランス

(1) 労働組合の組織状況

フランスでは組合員数の把握が難しく(注5)、公式統計も存在しないが、労組が発表している組合員数によれば、近年、組合員数の減少が続いている(表5-10)。

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、フランスの組合加入者数については、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(91年)、労働者の力(FO)が109万人(90年)、キリスト教労働者総同盟(CFTC)が25万人(90年)、管理職同盟(CGC)が18万人(91年)、全国教員連盟(FEN)が35万人(91年)となっている。

(注5)

フランスで組合員数の把握が難しい理由の一つとし、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。

表5-10 フランスの労働組合員数の推移

表5-10 フランスの労働組合員数の推移

(万人)

労働組合	1980年	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。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

4 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6)は、1989年以降減少傾向にあり、92年124件、93年は123件となったが、94年は6月までの月平均で154件となっている(表5-11)。参加人数は、92年の月平均1万6,300人から93年は1万9,900人と増加し、94年も6月までの月平均で2万600人とさらに増加している。労働損失日数は、92年は35万9,200日、93年は51万900日、94年は6月までで24万3,300日となっている。一方、一般的紛争による労働損失日数は、92年に13万1,300日であったものが、93年に2万2,300日に激減している。94年は6月までで1万5,200日となっている。

(注6)

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ストライキをいう。一般的紛争とは、企業や事業所からの指令より発生し、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ストライキをいう。

表5-11 フランスの労使紛争の推移

表 5-11 フランスの労使紛争の推移

区 分	1987年	88	89	90	91	92	93	94 (6月)
1. 局部的紛争 争議件数 (件)	136	188	170	149	131	124	123	154
参加人員 (千人)	18.7	27.2	20.3	18.5	18.8	16.3	19.9	20.6
労働損失日 数(千日)	511.5	1,094.5	800.2	528.0	497.3	359.2	510.9	243.3
2. 一般的紛争 参加人員 (千人)	135.3	76.8	54.9	55.8	-	-	-	-
労働損失日 数・(千日)	457.5	147.6	104.2	165.7	168.2	131.3	22.3	15.2

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」
注 局部的紛争の争議件数、参加人員は月平均値。

イ GEC-アルストム社の労使紛争

94年11月2日から同29日まで英仏合併企業でフランス新幹線車両等の生産を行っているGEC-アルストム社のベルフォール工場(従業員数7,600名)で賃上げ要求ストが実施された。今回のストは、経済が回復基調となったものの、いまだ失業情勢は厳しいという状況の中、1)増加傾向にある賃上げ要求ストの代表的なものであるとともに、2)「賃上げか雇用拡大か」という問題を投げ掛けた点で注目される。

(ア) ストライキの経緯

11月2日、アルストム社で全従業員に一律月額1,500フラン(注7)の賃上げを要求する大規模なストが発生した。4日にはアルストム社の企業内労組(CGT、CFDT、FO、USICT-CGC)(注8)は使用者側の要求に対する強硬な姿勢に対し工場封鎖を開始した。9日には、従業員のうち約2,000人がベルフォール市内をデモ行進した。13日から行われた3日間の労組と使用者の話し合いは、労組側が使用者側の提案(月額200フランから300フランの昇給と1,500フランのボーナス支給)を不十分として決裂した。15日には、スト中の組合員約4,000人が参加する市内でのデモ行進が再び行われた。なお、デモには、プジョー社のソシヨー工場の労働者も参加した。

20日に使用者側が月額100フランから500フランの昇給案を出したのを受けて、22日に労組側は、これを受け入れ就業を再開するかどうかの投票を行った。その結果、賛成票が反対票をわずかに上回ったが、労組内部でスト続行派と就業再開派が分裂し、スト続行派の700人があくまで全従業員一律月額1,500フランの昇給を訴えるデモを行う一方、就業再開派1,200人は就業再開を要求してデモを行った。しかし、28日に使用者側がスト中の給与の支払いを拒否したことから就業は再開されなかった。29日になり、使用者側が28日間続いたストのうち5日分の給与の他、一月分の給与額の半分を95年1月から6回に分けて支払うことを受け入れたため、労組側はスト中止を決定し、就業がようやく再開された。

(注7)

1フラン=18.5円(94年11月)

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いる。労働者は本人の希望により好きな労組の組合員となる。

(イ) アルストム社の賃上げスト発生の背景と影響

アルストム社が賃上げストに突入して以来、他の企業にも同様のストが波及することが懸念された。ちなみに、前述のとおり15日のアルストム社の労働者によるデモにプジョー社の労働者が支援のため参加したが、プジョー社自体では、賃上げストは実施されていない。

ただし、アルストム社のスト以降、ラジオ・フランス社、ペシュネー社(金属)、マルテル社(酒製造)等の企業及び限定的ではあるが公務員の賃上げストが実施されており、今後の、景気回復に伴い賃上げストが増加することが懸念されている。

今回のストが、89年以降、長引く不況とリストラの影響により、雇用確保の要求が増加し、反面、賃上げストが減少していた傾向から、再び賃上げスト増加への転換点となるのではとの見方もある。

また、アルストム社のストは、94年下半期に入り、経済の回復基調を反映し、かなりの企業で業績が好転してきている一方で、失業情勢は景気回復にもかかわらず、いまだ深刻であり、300万人を超える失業者数は減少していないという背景の中、企業の業績の好転によって生まれた利潤をいかに分配するかの問題、すなわち「賃上げか雇用拡大か」といった問題を提起したといえる。

これに対する政財界の反応としては、雇用拡大の重要性を認識しながらも、社会的コンセンサス欠如もあり、具体的な方向性及び方策を打ち出していない。結局、「賃上げか雇用拡大か」の判断は、各企業の個別判断に委ねられているのが現状である。

多くの企業は、80年代後半の不況以来、経済のグローバル化が進展する中、企業の国際競争力を高めるために、生産性の向上を目指しリストラを行っており、その動きは現在も継続している。ルノー社、シトロエン社等では95年に強制解雇ではないが、それぞれ千人以上の人員削減計画を発表している。企業は、今後しばらくは新規雇用を控え、労働力不足を超過勤務で対応しようとする傾向を示しており、その結果、労働者側から賃上げ要求ストが発生してきている。

なお、今後、本格的な雇用拡大が実施されるのは、企業のリストラが完了し、国際競争力がついたと判断し、かつ新たな事業展開を図るまで待たなければならないとするのが大方の見方である。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

4 フランス

(3) 労使交渉の動向

ア 概況

1994年6月に公表された労働・雇用・職業訓練省の「1993年団体交渉年次報告」によると、93年の労使交渉は、中央レベル、産業部門レベルでの交渉はほぼ前年並みであったのに対し、企業レベルの交渉は沈滞していた。また、景気後退を反映して、産業部門レベル及び企業レベルでの賃金関連の交渉が顕著に減少している。その一方で、賃金外の内容に関する交渉の割合は年々増加してきている。また、93年は賃上げ合意も低い水準となっており、産業部門レベルでの合意の7割が3%未満の合意となっている(92年の場合は産業部門レベルのうちの34%が3%未満の合意)。また、企業レベルの平均賃上げ率は、2.2%となっている。同報告では、経済情勢が93年の労使交渉には大きく影響を与えたと結論付けている。

93年の中央レベルの労使交渉では、92年よりやや多い6つの新しい協約と58の追加条項が締結された(92年：5協約、52付属協定)。中央レベルで合意された協約の主なものは失業保険及び補足的年金基金の財政の建直しを目的とした制度の管理・運営に関するものであった。その他、注目されるものとしては、55歳以上の労働者で、企業の経済的理由によりフルタイムからパートタイムに転換した者については、補足的年金に係る権利をフルタイムのまま働いていた場合の水準で保障することに關する付属協定の締結等があった。

93年の産業部門レベルの労使交渉では、92年とほぼ同水準の54の協約と861の付属協定が締結された(92年：38協約、882付属協定)。賃金関連の合意の減少は顕著で、賃金関連で締結された合意が全体に占める割合は年々減少し、90年65%、91年63%、92年61%、93年52%となっている。一方、賃金関連以外の合意は急増してきている。

93年の企業レベルの労使交渉では、前年比約4%減の6,122の協約が締結された(92年：6,405協約)。協約締結数は91年までは年々増加していたが、92年以降減少傾向にある。特に、93年については、上半期の協約締結数が前年に比べかなり少なかったこと(前年比8%減)が通年での協約締結数の低下に大きく影響したといえる。

産業別に協約締結数をみると、工業部門が最も多く3,422協約で全体の57%を占めている(表5-12)。次いでサービス部門が1,832協約で全体の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48.7%、労働時間関係が44.2%でほぼ二分されているといえる。これまでは、賃金・手当関係が最も多く5割以上を占めていたがその割合が年々低下してきている。93年に締結協約数が増加した分野は、労働時間(92年2,638→93年2,705)及び雇用(92年295→93年362)である(表5-13)。

表5-12 フランスの産業別協約の推移

産 業	1989年		90		91		92		93	
	協約数	%	協約数	%	協約数	%	協約数	%	協約数	%
農 業	8	0	13	0	8	0	6	0	10	0
農 産 物 加 工 業	368	6	368	6	365	5	354	6	315	5
エ ネ ル ギ ー 業	48	1	43	1	60	1	63	1	63	1
中 間 財 工 業	1,163	20	1,229	20	1,325	20	1,235	19	986	16
設 備 財 工 業	1,208	21	1,257	20	1,411	21	1,227	19	1,372	23
消 費 財 工 業	800	14	822	13	925	14	806	13	749	12
建 設 ・ 土 木 業	212	4	236	4	223	3	233	4	203	3
商 業	468	8	483	8	512	8	524	8	521	9
運 輸 ・ 通 信 業	163	3	204	3	262	4	197	3	268	4
商 業 サ ー ビ ス 業	736	13	822	13	834	12	926	15	814	13
不 動 産 業	58	1	55	1	67	1	41	1	60	1
保 険 業	121	2	156	2	149	2	153	2	134	2
金 融 業	129	2	229	4	264	4	258	4	237	4
非 商 業 サ ー ビ ス 業	278	5	325	5	316	5	352	6	319	5
計	5,760	100	6,242	100	6,721	100	6,375	100		
未 種 定	32	◇	254	◇	33	◇	30	◇	71	◇
合 計	5,792		6,496		6,754		6,405	100	6,122	100
工 業	3,539	61	3,676	59	4,026	60	3,622	57	3,422	57
建 設 ・ 土 木 業	212	4	236	4	223	3	233	4	203	3
商 業	468	8	483	8	512	8	524	8	521	9
サ ー ビ ス 業	1,485	26	1,791	29	1,892	28	1,927	30	1,832	30

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

表5-13 フランスの労使交渉の内容別労働協約の推移

労使交渉の内容	1989年		90		91		92		93	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
賃 金 ・ 手 当	3,268	56.4	3,759	57.9	3,633	53.8	3,373	52.7	2,981	48.7
労 働 時 間	2,096	36.2	2,481	38.2	2,739	40.6	2,638	41.2	2,705	44.2
職 務 区 分	252	4.4	336	5.2	386	5.7	394	6.2	327	5.3
労 組 の 権 利	83	1.4	90	1.4	122	1.8	146	2.3	105	1.7
労 働 条 件	99	1.7	131	2.0	104	1.5	121	1.9	109	1.8
表 現 の 自 由 と 権 利	446	7.7	263	4.0	157	2.3	207	3.2	144	2.4
代 表 性	234	4.0	312	4.8	368	5.4	405	6.3	356	5.8
職 業 調 練	88	1.5	131	2.0	139	2.1	134	2.1	135	2.2
雇 用	◇	◇	170	2.6	234	3.5	295	4.6	362	5.9
そ の 他	940	16.2	981	15.1	1,251	18.5	1,079	16.8	932	15.2
合 計	5,792		6,496		6,754		6,405		6,122	

資料出所：表 5-12に同じ
注 1つの協約にいくつもの内容が含まれる場合がある。
92年に締結された協約のうち1224の協約は、賃金及び労働時間を同時に扱っている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

5 イタリア

(1) 労働争議の動向

ア 主な労働争議

(ア) 年金制度改革等に関する講義ストの実施

政府は1994年9月27日、95年度予算関連法案(年金制度改革法案を含む。)を閣議決定した。同法案においては、29兆リラ(注9)の歳出削減と約21兆リラの歳入増加による総額約50兆リラの財政赤字削減を目指しているが、うち、年金改革による歳出削減としては約6兆5千億リラを見込んでいる。

イタリア政府としては年金制度改革を中心とする歳出カット策により、年を追って歳出削減の効果が浸透していくことを見込んでおり、年金制度改革は財政赤字削減を中長期的に進める上で極めて重要であるとしてその実現を強く目指している。

現行の年金制度は、50、60年代に導入・確立されたものであるが、年金給付の財源をその年々に調達する方式であり、導入当時の高度成長・雇用拡大時においては機能したが、今日のような高齢化・低成長期においては財源不足が避けられず、制度的に維持できなくなっている。これまで前政権下において年金受給者を優遇し、赤字を国庫が補填してきたが、年金制度の構造的改革は不可欠な状況となっている。

年金制度改革の主要点は次のとおりとなっている。

- 1) 老齢年金支給開始年齢の引上げの早期実施(現行から2年ごとに1年延長し、2,002年から男65歳、女60歳から支給することになっているが、その時期を2年繰り上げて2,000年からとする。
- 2) 退職年金の加入期間の延長(35年から40年へ)
- 3) 年金金額算定方法の改定等

こうした政府の動きに対して、イタリア産業連盟等の経営者団体及び多くの世論はこれに理解を示している。しかし、労組は赤字削減自体に賛成しつつも、同削減が年金を中心とする福祉関係のカットに偏り過ぎているので、歳入増とのバランスをもっと考慮すべしと主張して反対の立場を採ってきたが、同法案の閣議決定を受けて、こうした政府の動きに反発してゼネストを実施した。

現地報道によると、当日の集会・デモ参加者は労組側の発表では約400万人、当局側の発表では約150万人、報道では約300万人であった。集会・デモはごく一部に警官と小競り合いがあった他は全国的に平穩に行われた。3大労組連合(CGIL、CISL、UIL)の書記長はそれぞれ集会に参加した。

労組側は今回のゼネストで政府との話合いの糸口をつかむ可能性が生じたが、目的達成まで今後も抗議を続けるとして、11月19日に100万人集会の開催を発表した。

使用者側は、ゼネストが平穩に終了したことから、ストに理解を示したものの、予算関連法案と年金制度改革については政府案を支持している。

ベルルスコーニ首相は、ストによって政府案を修正する意思のないことを表明して、当面労組との対決を鮮明にしている。

(注9)

1リラ=0.06円(94年11月)

(イ) 年金制度改革に関する抗議集会の実施

94年11月12日、3大労組連合は10月14日のゼネストに引き続き95年予算関連法案(年金改革法案を含む。)に抗議する集会・デモ行進を実施した。

現地報道によると、当日の集会・デモ参加者は主催者側の発表で150万人、当局側の発表で130万人であった。労働者の全国統一集会・デモ行進でこのような人数が参加したのは戦後初めてといわれる。参加者の多数は3大労組連合系の組合員であり、右派系の独立労組は参加しなかった模様である。

集会は市内3カ所で、デモ行進は5方面に分かれてそれぞれ実施され、ほぼ平穩に終了した。

主催者側である3大労組連合は今回の集会・デモ行進は大成功であり、政府に圧力をかけることができ、法案が修正されるまで運動を続けると表明している。野党もその運動を評価している。

これに対し、政府側は当初今回の労組の運動によって予算案は修正しないという高姿勢を示していたが、その後労組や野党ばかりでなく与党の北部同盟も年金改革に反対する姿勢を明らかにしたため、予算案の通過や連立の維持を優先し、年金改革は先送りするなど妥協する動きも見られている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

5 イタリア

(2) 労使交渉の動向

ア 国家公務員の昇給に勤務評定が導入

1995年度から、国家公務員の昇給に始めて勤務評定が導入される見通しになった。

公務員の労働協約の更新については、昇給問題により4年間の空白が続いていたが、政府が、95年の予測物価上昇率6%を保証することを示した結果、協約更新への道が開かれた。ただし、6%アップが全員に自動的に適用されるのではなく、今回から勤務成績に応じて昇給に差が設けられることとされた。試算では物価上昇率に見合う額が得られる国家公務員の数は50%に達しない見込みである。なお、勤務評定は担当管理職が行うことになるが、政府は方法、基準等について労組と協議するかは留保している。3大労組連合は政府の方針は93年7月に締結された「中央基本協定」(注10)を遵守していないと批判しており、労組の希望が受け入れられない場合はストも辞さない態度を示している。これに対し政府は、勤務評定については、既に民間企業で実施されており、国家公務員への導入は行政改革の第一歩で国民の支持が得られるはずとして、協約更新に楽観的な見方を示している。

(注10)

賃金改定を2年に1度行い、賃上げ率を原則として予想物価上昇率の範囲内とすること等を内容とする政労使協定

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

6 ロシア

(1) 労使関係諸制度の動向

ロシア連邦労働省は、1995年度から97年度の社会政策に関するロシアの基本理念をとりまとめ、中期的な視点からの政策提言を行った。その内容は、所得政策、雇用・失業対策、労使関係制度、人材育成など多岐にわたっている(第2章第2節参照)。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

7 チェッコ

(1) 労働組合組織の状況

チェッコには、労働組合の主要な連合体として、チェッコ・モラヴィア労働組合評議会(CMKOS)及び芸術・文化労働組合(KUK)の2団体がある。傘下組合員数は、CMKOSが317万8千人、KUKが7万3千人となっており、合計約325万人が両団体の傘下にある。両団体の規模には大きな差があるがいずれも3者構成の社会経済協議会の構成員であり、3者協定の締結当事者となっている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

7 チェッコ

(2) 労働運動の動向

連邦時代より、政治改革における社会的平和の維持の観点から、政府、使用者、労働者の3者構成の社会経済協議会が設置され、社会労働分野での影響が大きいと考えられる政策については、事前に協議会に諮られることになっている。

具体的には、毎年始めに、その年の労働社会分野での政策目標につき合意を得て協定を締結するほか、定期的又は臨時に労働社会分野における改革の進捗状況の再検討を行い、発生した問題の解決を図っている。政府は、協議会に諮ってからでないとは労働社会分野の法律を国会に提出することができない(合意をとりつける必要はない。)

1994年については、賃金規制、公務員の組合活動の禁止、ハイレベルの労働協約の是認、3者協議機関の意見の議会への提出方法の4点が争点となったが、交渉の末、合意に達し、94年1月21日に一般協定が締結された。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

8 韓国

(1) 労働組合組織の状況

ア 労働組合組織の状況

労働組合数及び組合員数は、「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年以降低下してきている。93年末における労組数は、前年同期比5.0%減の7,147労組、組合員数は同3.9%減の167万人となった。また、組合組織率は同時点で15.6%と前年同期に比べ0.8ポイント低下した(表5-14)。

表5-14 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表 5 - 14 韓国の労働組合数及び組合員数の推移 (人、%)

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
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
93	26	7,147	1,667,373	15.6

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

イ 大企業労組の労総からの脱退

韓国では、94年3月30日に韓国労働組合総連盟(労総)と韓国経営者総協会(経総)の代表間で94年度の賃上げガイドライン(慣例的賞与等を除いた通常賃金基準で5.0~8.7%)が合意されたが(後述(3)ア参照)、15%

前後の賃上げを主張していた一部の企業労組がこれを不服として相次いで労総を脱退した。

94年4月下旬、現代グループ系列企業の23労組、大宇グループ系列企業16労組、韓進(ハンジン)重工業及び漢拏(ハルラ)重工業は、韓国労総から脱退することを表明した。脱退の直接的な原因は94年度の賃上げガイドラインの決定にあり、脱退を表明した労組は15%前後の賃上げを主張していた。また、これら労組は脱退後、各々現代グループ労組総連盟(現総連)、大宇グループ労組協議会(大労協)、全国造船業種労働組合協議会(造船労協)などを母体として活動しながら、大企業労組で構成する全国労組代表者会議(全労代)の掲げるいわゆる第2労総の設立の動きに同調する方針である。この第2労総設立構想は、現在の労総の行う要求は中小・不況企業に合わせた最大公約数的なものにならざるを得ないため、好況大企業労組の利益を代表する新たな労組団体を設立しようというもので、94年中に行われる予定であった労働関係法の改正を通じてこの組織が労組法で認められる労組団体とされるよう各界への働きかけを行うことが企図されていた(注11)。

こうした動きに対し、韓国労働部は、造船・自動車製造業のような好況であった産業についても賃金交渉においてはガイドラインを遵守し、余剰利益は設備投資、技術開発、福祉施設の拡充などに回すよう指導する方針を採る一方、労使関係安定のために全労代、現総連及び大労協などとの対話を拡大し、各種討論会等を通じて労働政策に対する不信感の解消に努めることとした。

(注11)

韓国では労総及びその傘下の産別組織のみが労組法で認められる労組団体とされ、労組法上の保護が受けられる。この枠組みの中では、例えば、造船・自動車関連企業労組は労総傘下の「金属労連」の一員とされる。よって、同一グループの労組団体である現総連や大労協、さらには全労代(現総連、大労協などが所属)は労組法で認められず、労組法上の保護も受けられない。

ウ 労総による労組団体総合の提案

94年10月28日、労総は、労総議長団及び産別代表者による「労総発展方向に関する会議」を開き、大企業労組で構成する全労代などの在野労組団体と労総の統合を提案することを決定した。

労総は今回の決定の理由を、労働勢力が分裂した今の状態のままでは労使関係の安定と成熟した労働運動の妨げになるためとしているが、一方では、労働関係法改正の動きの中で、これまで認められなかった複数労組の設立が上級団体に限り許容されるとの案が表面化し、いわゆる「第2労総」の設立に現実味が出たことから危機感を募らせたのではないかとした見方もある(第4章第2節参照)。

労総は、提案の主な内容として、労総及び非労総系労組団体の各々同数の代表で「大統合推進委員会」を構成し、政策及び組織の統合方法を議論し、統合後は合議制で組織を運営することを挙げている。また、全労代の政治性向を考慮して労総の内部規約を改め、経済闘争以外に政治闘争をも明文化することとしている。

これに対し全労代は、労総が、1)複数労組禁止条項と第三者介入禁止条項の削除を労働法改正要求事項として確定させること、2)国庫補助金の交付を受けないこと、3)韓国経営者総協会と合意した賃上げガイドラインが過誤であったと認めることが、統合案に関して労総と対話を行う条件であると回答し、事実上労総の提案を拒否している。

また、全労代傘下労組及び非労総系労組団体は、11月23日、ソウル市内において「民主労総建設のための全国労働者大会」を開催し、これまで在野労働運動の中心となってきた全労代を解散するとともに、第2労総設立に向けて新たに「民主労総準備委員会」を発足させた。大会での採択された決議文の中では、1)95年の賃金・団体交渉と社会改革闘争を活発に展開し民主労総を建設すること、2)複数労組禁止

条項撤廃など労働法改正に働きかけ労働基本権を確立すること、3)最大多数の労組を民主労総下に結集させること、4)企業別労組を統合して産業別労組を建設することの4項目が決議されている。

なお、大会当日の参加者は2万人程度であったが、民主労総準備委員会によると同準備委員会の下には約1,200労組、約50万人の組合員が参集しているとのことである(94年7月時点での労総の勢力は、約7,100労組、組合員が約166万人であるとされている。)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

8 韓国

(2) 労働争議の動向

労働争議件数は、1987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。93年は144件、94年は121件と、86年以前の水準に戻っている(表5-15)。

表5-15 韓国の労働争議の推移

区 分	1989年	90	91	92	93	94
労働争議発生件数 (件)	1,616	322	34	235	144	121
参加人員 (千人)	397	102	175	105	108	104
労働損失日数 (千日)	6,351	1,836	3,271	1,528	1,308	1,484
生産損失額 (億ウォン)	41,995	14,387	12,317	19,586	20,872	15,026
輸出損失額 (百万米ドル)	1,363	314	238	260	564	550

資料出所：韓国労働部、韓国商工資源部

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

8 韓国

(3) 労使交渉の動向

ア 94年度の賃上げガイドライン等を労使間で合意

1994年3月30日、同月3日から行われていた韓国経営者総協会(経総)と韓国労働組合総連盟(労総)の代表者間における交渉で、今年度の賃上げガイドラインが合意された(表5-16)。労使間で賃上げ率のガイドラインが成立したのは、93年度に続き2度目のことであり、それ以前は政府がガイドラインを示していた。また、政労使三者で行われた「政策制度改善実務会議」において、政策制度の改善に関する事項等が合意された。これらの概要は以下のとおりである。

(ア) 94年度の賃上げに関するガイドライン

1) 94年度の賃上げ率は、慣例的賞与等を除いた通常賃金基準で5.0~8.7%とする(93年度は4.7~8.9%)。

2) 上記の賃上げガイドラインは全産業に適用するが、超過勤務手当を除いた月当たり平均賃金が88万4千ウォンを超える事業所については賃上げ率を5.0~6.85%、53万ウォンを超え88万4千ウォン以下である事業所は6.85~8.7%の範囲内にすることとする。

また、平均賃金が53万ウォン以下である事業所に対しては、ガイドラインを適用せず、労使が自主的に賃上げ率を決定し、企業間、職種間賃金格差を縮小させる。

3) 賃上げは、生産職労働者を優遇するなど下厚上薄を原則として行う。

4) 生産性向上により発生した経営利益は、労使交渉を通じて成果給で支給する。

(イ) 政策・制度の改善に関する合意事項

1) 95年7月から実施される雇用保険制度の適用対象を、予定されている従業員10人以上規模事業所

から30人以上規模事業所に改め、98年までに10人以上規模事業とすることとし、雇用保険制度の運営において労使代表の参加を保障する。

2) 外国人産業技術研修協力団(外国人産業技術研修制度の運営のために中小企業共同組合中央会内に設置されている機構)の主要事項を決定する際に、労働界の意見が十分に反映されるようにする。

3) 企業経営情報の公開及び労働者の参加が活性化されるように、労働関係法の改正時(第4章第2節参照。)には労使協議会制度も同時に改善する。また、労働関係法を改正する際は、労使の意見を十分に反映させる。

4) 低所得労働者の福祉増進のため、特に中小企業労働者福祉振興基金や公共保育施設及び労働者福祉施設に対する投資を拡大し、事業所の社内労働福祉基金の出捐を勧奨する。

5) 労働者の職業能力開発に対する制度改善及び投資を拡大する。

6) 中小企業の労働条件及び経営条件改善のために、大企業と中小企業の公正取引秩序を確立させる。

(ウ) 労使の役割についての合意

a 使用者側が努力すべき事項

1) 生産性の向上等による経営利益は、技術開発投資、雇用拡大や労働者福祉増進のために利用する。

2) 産業構造調整に伴う雇用不安を解消するために、教育訓練及び職業能力開発投資を拡大する。経営事情の悪化でやむを得ず集団解雇する場合は、労組に協議する。

3) 好況大企業は、中小企業の育成のために下請企業の労働者に対する職業訓練を拡大する。

b 労働者側が努力する事項

1) 合理的な労使交渉慣行の定着のために努力し、労働争議発生時には法にのっとった手続を遵守し、速やかに解決できるよう努力する。

2) 労働者は、各種教育訓練プログラムに積極的に参加し、自分の職業能力を向上させるように努める。

3) 労組は、組織内の自主性、民主性及び合理性を高めることにより、全般的な社会改革の先頭に立つ。

c 合意事項の履行に関する事項

以上の事項が事業所で遵守されるように、労総及び経総は傘下企業の労使に対する指導を強化し、政府は国民経済社会協議会(注12)を通じ、労使と定例的に対話することによりそれぞれの実践事項を相互点検する。

(注12)

労使関係について中央レベルで協議することを目的として、90年4月に労使間で自主的に設置された団体。労使代表各10名及び学識経験者10名で構成されている。

表5-16 韓国の賃金交渉状況の推移

区 分	1991年	92	93	94
賃金引上げ指針				
韓国 労 総	17.5	15.0	4.7~8.9	5.0~8.7
韓国 経 総	7.0	4.5~6.5	4.7~8.9	5.0~8.7
平均賃金引上げ率1)	10.5	6.5	5.2	7.2
実質GDP成長率2)	8.5	4.8	4.7	7.7
消費者物価上昇率	9.3	6.2	4.8	6.2
労働生産性上昇率3)	12.6	9.4	9.0	8.9

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 94年は第3四半期の数値。
 3 製造業、付加価値基準。94年は第3四半期の前年同期比。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

9 中国

(1) 労働争議の動向

社会主義体制化の中国では、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来なかったが、市場経済システム導入などの影響もあり、ここ数年労使紛争は目立つとともに増加傾向にある。

政府労働部及び国家統計局の発表によると、1993年の全国で起きた労働争議のうち、労働争議仲裁委員会(後述(2)ア参照)に持ち込まれた件数は、前年比51.6%増の1万2,358件と大幅に増加した。労働争議の多くは非国営企業でのものとされており、主な原因として高まるインフレの下での賃上げ交渉の決裂など賃金問題が挙げられている。このため、中華全国総工会(中国の労組団体のナショナルセンター)は、労働争議の増加を食い止めるには外資系企業がもっと労組設立を積極的に行うべきであると主張している。しかし、国有企業も現在約4割が赤字状態にあり、94年9月末時点で賃金未払いが314万人に及んでいるとのことから賃金問題を中心に労使紛争はさらに増加するものと考えられる。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

9 中国

(2) 労使関係諸制度の動向

ア 「企業労働争議処理条例」の施行

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年間こうした制度を設けることがなかったが、87年に「国営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。さらに、93年8月1日、市場経済システムの導入の対応として、87年に公布したものの適用対象等を改正した「企業労働争議処理条例」が施行された(1993年「海外労働情勢」p.207 参照。)

「企業労働争議処理条例」では、労働争議発生後は企業内に設けられている労働争議調停委員会(労働者、使用者、労働組合委員会の各代表者から構成。)で調整を行い、これがうまくいかない場合は省、自治区、市の労働争議仲裁委員会(各レベルの労働行政機関と中華全国総工会、争議に直接関わる企業の部署又はそこから委託を受けた関係部署の各代表者から構成。全国で2,800カ所に設置)に持ち込まれ、更に解決に至らない場合は裁判で争われることとなる。

なお、95年1月1日から施行された「労働法」における労使関係に関する主な内容は以下の囲みのおりである(「労働法」の設立の背景、全体の構成等及び雇用・失業に関する規定については 第2章第2節、労働条件については 第4章第1節、2節 及び 第3節 参照)。

中国: 「労働法」における労使関係に関する規定

1 労働者は法によって労組を組織し、それに加入す権利を有する。

労組は労働者の合法的な権益を代用及び保護し、法により自主独立の活動を行う。

2 労働者は、法の規定従い、職工大会、職工代表大会及びその他の形式で民主的管理に参加し、また、労働者の合法的な権益の保護関し使用者と平等な立場で協議することができる。

3 労働争議が発生した場合、当事者は当該企業に設置された労働争議調停委員会に調停を申請することができる。調停が成立しなかった場合や、当事者の一方が仲裁を請求した場合は、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。さらに、仲裁判決に不服がある場合は、人民裁判所に提訴することができる。

4 使用者は企業内に労働争議調停委員会を設立することができる。労働争議調停委員会は労働者、使用者及び労組委員会の各代表者で構成し、委員会の主任は労組委員会の代表者が担当する。

5 労働争議仲裁委員会は、当該地域の労働行政部門、総工会の各代表者、及び労働争議の当事者となる企業の主管部門又はその委託を受けた関係部門の代表者から構成され、委員会の主任は労働行政部門の代表者が担当する。

6 労働争議の当事者のうち仲裁の要求を提出する一方は、労働争議の発生日から60日以内に労働争議仲裁委員会に書面を提出し、申請しなければならない。

仲裁の採決は、原則として仲裁申請受理の日から60日以内に行わなければならない。また、仲裁採決に異議がなかった場合、当事者は履行しなければならない。

7 労働争議の当事者が仲裁採決に不服がある場合は、仲裁の採決書を受領した日から15日以内に人民裁判所に書面を提出し申請しなければならない。当事者の一方が法定期間内に提訴をせず、また、仲裁裁定を履行しない場合、他方の当事者は人民裁判所に強制執行を申請することができる。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

10 香港

(1) 労働組合組織の状況

1993年末の労働組合数は前年に比べ10労組多い491労組、組合員数は前年比3.5%増の54万3,800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、93年末時点の就業者数は281万6千人となっている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

10 香港

(2) 労働争議の動向

1993年における労働争議発生件数は、前年を1件下回る10件であった。94年は第1四半期～第3四半期までで、前年同期比5件減の2件となった。労働損失日数は92年が3,297日の後、93年は1月にキャセイ・パシフィック航空社で増員をめぐる問題により17日間のストライキがあったことから前年の約5倍に当たる1万6,204日となった。94年は第1四半期～第3四半期までで341日となった(表5-17)。

表5-17 香港の労働争議の推移

表 5 - 17 香港の労働争議の推移

(件、日)

項 目	1990年	91	92	93
労働争議発生件数	15	5	11	10
労働損失日数	3,496	202	3,297	16,204

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

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

10 香港

(3) 労使関係諸制度の動向

ア 労使紛争に関する制度の見直し

香港政庁は、1993年1月のキャセイ・パシフィック航空社のスト(作業停止日数17日、参加人数7千人。)にかんがみ、香港の労使紛争に関する制度について見直しを行った。見直し案に盛り込まれた主な内容は次のとおりで、93年11月に立法評議会(監督の助言機関の1つ。)に提出されている。

- 1) 労使争議に介入できる専門官を公的機関に配置させる。
- 2) ストライキの参加中又はストの参加を理由に解雇された場合、労働者は退職手当及び長期勤続手当に相当する補償金を受け取る権利があることを認める(しかし、これにより解雇された労働者は復職が認められないことになる。また、補償金を受け取るためには、ストの実施を7日以上前に使用者に通告しなければならない。)
- 3) 労働者が労組への所属又は加入を理由に使用者から何らかの被害を受けたとする場合、損害賠償を請求することを認める(もし、使用者側が被害を受けたとする労働者への賠償責任から免れたいとする場合、挙証責任は使用者側が持つこととなる。)

なお、労働者側の間では、この案はストにより解雇を受けた者の復職についてフォローがされていないことや、解雇後の補償金の受給にはスト実施の事前通告が必要であることを不満とする声が上がっている。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

11 シンガポール

(1) 労働組合組織の状況

1993年末における登録労働組合数は前年より1労組多い82労組であった。組合員数は前年比2.9%増の23万5,327人となり、推定組織率は前年より0.3ポイント上昇し17.1%となった(表5-18)。

唯一のナショナルセンターである全国労働組合会議(NTUC)の傘下には73の労組があり、組合員数は23万2,212人で、全体の98.7%を占めている。非NTUCの傘下には9労組あり、組合員数は3,511人で、全体の1.3%となっている。NTUCは与党人民行動党(PAP)の最大の支持団体であり、閣僚とのトップ人事の交流も行っており、政府との密接な関係を維持している。93年8月の大統領に選出された前副首相のオン・テンジョン氏は、NTUC書記長を10年間勤めていた。

表5-18 シンガポールの労働組合組織状況の推移

区 分	(人、%)				
	1989年	90	91	92	93
労働組合数	86	83	83	81	82
(うち NTUC 傘下)	74	72	72	72	73
労働組合員数	212,874	212,204	217,086	228,686	235,327
(うち NTUC 傘下)	208,980	208,743	213,871	225,290	232,212
構成比	98.2	98.4	98.5	98.5	98.5
組織率	19.5	16.3	16.4	16.8	17.1

資料出所：シンガポール労働省

注 組織率=労働組合員数÷雇用量×100

労働組合員数は各年末時点、雇用量は6月時点の数値。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

11 シンガポール

(2) 労働争議の動向

1993年に労働省に届け出られた労使紛争は前年比4.8%増の370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256件と全体の69.2%を占めた(表5-19)。シンガポールではここ数年ストライキは発生していない。友好的な労使関係は外資導入の誘因の一つとなっている。

表5-19 シンガポールの労使紛争件数等の推移

区 分	1989年	90	91	92	93
労 使 紛 争 件 数	353	303	323	353	370
(理由)					
賃金その他労働条件	242	200	214	233	256
解 雇 手 当	21	18	14	16	29
ボーナス等手当支給	15	25	21	11	24
そ の 他	75	60	74	93	61
労 働 争 議 件 数	0	1	0	0	0

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

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

12 タイ

(1) 労働組合組織の状況

1993年における労働組合数は849労組となった。91年には、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、労組数は減少した(表5-20)。

労働組合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年の組合員数は約23万人、推定組織率は2.8%となっている。

表5-20 タイの労働組合数及び組合員数の推移

年	単位労働組合数	労働組合員数	(組合、人、%)	
			組	織率
1989	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：タイ労働社会福祉省

注1 組織率=労働組合員数/雇用量

2 91年の数値は、民間労働組合のみ

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

12 タイ

(2) 労働争議の動向

1993年の労働争議件数は、92年の182件から184件となった。そのうちストに至ったものは、92年は18件で、93年は14件となった(表5-21)。ストライキ参加労働者数は92年前年比17.4%減の4,393人、93年は同9.7%増の4,817人となった。ストによる労働損失延日数は92年約16万日から93年は約21万日に増加している。

表5-21 タイの労働争議の推移

表 5 - 21 タイの労働争議の推移

(件、人、日)

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
1989	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	182	46,089	18	4,393	155,212
93	184	46,770	14	4,817	214,029

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

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

12 タイ

(3) 労使関係諸制度の動向

ア 「公営企業労働関係法」(1994年4月)改正案

「公営企業労働関係法」の改正案は、1993年12月に閣議決定された後、94年6月には国会に提出され、9月末に下院議員で第一読会を通過した。

(ア) 現行法の特徴

公営企業(注13)労働者について

- 1) 労働者のストに係る罰則規定の新設。
- 2) 労組を解散し、代わりに労働者協会(association)の設立を許可する。
- 3) 個別労使交渉における、直接交渉の禁止(企業体内の労使関係委員会が関係上部機関に勧告する間接交渉)。
- 4) その他、一般社会保障制度からの独立

公営企業労組は上記についてILOに提訴しており、ILOは条約違反として改善勧告をしている。

(イ) 改正案の骨子

- 1) 91年法を廃止し、公営企業労働者の労組の結成を許可する(ただし、一事業体に一団体のみとする。)。
- 2) 個別労使交渉は、労使の直接交渉形態にし、公営企業労働関係委員会(政府労使各5名から構成され、委員長は労働社会福祉相。)の機能は相談、仲裁のみとする。

3) 公営企業労組の上部団体結成を新たに許可(10労組以上で結成可能とする。)。また、当該上部団体は民間のナショナルセンターに加盟することができる。

(注13)

鉄道、港湾、電話電信、エネルギー又は電力、水道、石油の生産・精製、病院・医療施設等の事業を行う。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

13 フィリピン

(1) 労働組合組織の状況

ア 労働組合組織の状況

1993年末の労働組合数は前年に比べ625労組増加して、6,335労組、組合員数は前年の3,143万人から53万人増加して3,196万人となった(表5-22)。

イ 労働組合連合体を発足

94年5月、フィリピン労働組合会議(TUCP)(注14)、変化のための労働者同盟(BMCP)(注15)及びその他の4労働団体(APL、CIU、NCLP、PGTU)が新たな労組の連合体である労働統一会議(CLU)創設の盟約に署名した。既に同年4月19日にCLU創設の構想は公表されていた。CLUの代表によれば、同連合体は労働運動の完全な統一及びこれまでの党派主義を破棄することを目指している。

CLUの発足に対して、コンフェンソール労働雇用省長官は「労働団体の統一の進展を歓迎し、さらに統一が進むことを希望する」とコメントしている。一方、他の労働団体は、統一の方向付けについて明確な基本方針がないこと(5月1日運動(KMU)議長)、もともと穏健派と左派であり便宜的結びつきと思われること(労働者の力(LMLC)書記長)(注16)から、統合は長続きしないとの意見を表明している。また、KMUを中心とした労組連合体である労働者諮問評議会(LACC)(注17)も、CLUは、LACCを離脱したTUCP、BMPが、LACCに対抗し、KMUの影響を意図的に除こうとするために結びついたものと指摘している。なお、近年、LACCは力をつけ、政府の労働政策決定にTUCPと互角に影響力を持つといわれている。

(注14)

75年マルコス政権下に設立されたフィリピン最大のナショナルセンターであり、35連合体、5000単位組合が加盟しており、組合員数は約90万人である。穏健な組織で国際自由労連(ICFTU)に加盟している。

(注15)

左派系労組である5月1日運動(KMU)から93年に分裂した組織。分裂後、TUCPと接近し、93年末の最低賃金の引上げ運動等でも共同で闘争を行った。組合員の数は約17万人。

なお、KMUは、80年に結成された8連合体が加盟する最左派の労組の連合体で、共産党(CPP)系とみられ、CPP分裂の影響を受け

て、前述のBMPの分裂となった。組合員数は約17万人。

(注16)

組合員数約5万人。労働運動の民主化、組合運動の政治・政党からの自立、労組の団結を基本方針としている。

(注17)

労働戦線統一のためアキノ政権発足後に組織され、現在はTUCPが脱退し、KMU、FFW(組合員数約40万人)、TUPAS(組合員数約2万人)、NATU(同約4万人)、LMLC(同約5万人)、KATIPUNAN(同約1万人)等で構成される中道、左派系の緩い連合体である。

表5-22 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

年	労働組合数	新規登録組合数	労働組合員数
1989	4,084	627	2,973
90	4,636	628	3,055
91	5,236	583	3,113
92	5,710	484	3,143
93	6,335	643	3,196

資料出所：フィリピン労働雇用省
注 公務員労働組合を含む。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

13 フィリピン

(2) 労働争議の動向

1993年におけるスト通知件数は、前年に比べ65件減って、1,144件となっている。スト発生件数は、前年に比べ15件と減少し121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5-23)。

表5-23 フィリピンの労働争議の推移

表 5-23 フィリピンの労働争議の推移

(件、千人、千日)

年	スト通知件数	スト発生件数	参加労働者数	労働損失日数
1989	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
93	1,144	121	35	709

資料出所：フィリピン労働雇用省

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

14 インドネシア

(1) 労働運動の動向

ア 非合法労組SBSI議長に有罪判決

1994年11月、2月に逮捕された非合法労組のSBSI(インドネシア労働福祉連盟)(注18)のムフタル・パクパパン議長に労働者を煽動したとして禁固3年の刑が言い渡された。

パクパパン議長は、93年4月から94年4月までの期間にインドネシア各地で労働者を煽動する行為を行ったとして起訴された。具体的には、94年2月にSBSIの支持者である労働者に対し最低賃金の引上げ、SBSIの合法化を求めて各職場で1時間の時限ゼネストの実施を呼び掛けたこと(後述(2)イ参照)、4月にメダンで発生した最低賃金の引上げ等を求める工場労働者デモ(後述(2)ウ参照)にSBSIメダン支部組合員が関わっていたこと等が公訴理由として挙げられている。なお、メダンのデモはその後、その一部が暴徒化して店舗、工場の襲撃、自動車等の破壊により死傷者が出る暴動に発展している。

11月7日の判決で、パクパパン議長は、4月にメダンで行われたデモの際、暴動を起こすよう労働者を煽動したとして、禁固3年の刑が言い渡された。また、パクパパン議長とともに、SBSIのメダン支部指導者3人にも7ヵ月から15ヵ月の禁固刑が言い渡されている。

パクパパン議長の裁判は、当初より、各国労働関係者が注目しており、裁判の始まった9月には、アメリカ政府が、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、インドネシアを一般特惠関税(GSP)の対象国から外すかどうかを検討することを表明した(インドネシアのGSP待遇は、当初8月15日で終了する予定であったが、アメリカ政府は、GSP待遇を更新するかどうかの決定を延期している)。また、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)は、裁判に関連して、もし裁判が労働者の権利を進展させる方向で決着しなければ、インドネシアへの援助を打ち切るよう政府に要求すると表明した。さらに、国際自由労働組合連盟(ICFTU)も裁判はSBSIを圧殺する動きだとして抗議行動を展開するよう世界各国のメンバーに呼びかけた。

(注18)

インドネシアでは、全インドネシア労働組合(SPSI)が唯一の合法的な労組であるが、近年、政府、経営側との緊密な関係から、本来の労組の機能を果たしていないとの指摘がある。SBSIは92年4月に結成され、現在組合員数は5万人。近年は、最低賃金の遵守、引上げ、労組の合法化を求め労働者のデモを組織していた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

14 インドネシア

(2) 労働争議の動向

ア 労働争議の動向

スト発生件数は93年に前年よりやや減って185件となったが、94年は速報値で296件と急増している。参加労働者数は、94年は前年より約4万人増の約15万人となった。労働損失時間は、約142万時間となった(表5-24)。

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が頻発した。ストの多くは、最低賃金が1月から引き上げられたにもかかわらず、それを遵守しない企業で発生した。また、最低賃金は守っている外資系企業等でも、労組の設立、福利厚生改善等を訴えるストが発生した。こうした中、2月に非合法労組SBSIが、1)最低賃金の引上げと、2)労組の合法化を求めて全国ストを呼び掛けた。しかし、結果的には、SBSIのパクパパン議長の逮捕等によりゼネストは実施されなかった(詳細は1993年「海外労働情勢」p.220参照)。

表5-24 インドネシアの労働争議の推移

年	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
1989	19	4,245	27,454
90	61	31,234	316,590
91	130	64,474	534,610
92	251	143,005	1,019,654
93	185	103,490	966,931
94	296	147,662	1,421,032

資料出所：インドネシア労働省
注 94年の数値は速報値

ウ 最低賃金引上げ要求デモをきっかけに反華人暴動が発生

94年4月、インドネシア西部の北スマトラ州(スマトラ島)の州都メダンで最低賃金の引上げを求める工場労働者のデモが行われたが、その一部が暴徒化して店舗の襲撃、自動車等の破壊を行い死傷者がでる暴動となった。

当初の工場労働者によるデモは、SBSIの呼び掛けにより、1)最低賃金額を日額3,100ルピアから7,000ルピア(注19)への引上げ、2)3月の工場ストの実施後に不審死した労働者の死因の究明、3)SBSIの合法化等を要求していた。同月14日のデモには約1万5,000人が参加し、代表が州政府幹部と面会したが話合いは決裂した。15日にも引き続き同規模のデモを行ったが、その一部が暴徒化し、破壊、放火等の行為を行ったため、軍隊も出動して鎮圧に当たった。犠牲者はすべて華人系であり、労働争議をきっかけに反華人の暴動が発生したといえる。なお、デモを組織したSBSI関係者は、労働者に破壊行動をけしかけたことはない、暴動と同労組との関係を否定している。

最低賃金の遵守等を企業側に要求するデモは、前述のとおり、94年1月以降の相次ぐ最低賃金の引上げに伴いジャワ島各地でも頻発している。スト等の発生の背景としては未成熟な労使関係とともに特に単純労働者の労働力供給過剰といった状況の下で、最低賃金が引き上げられてもそれを守らない企業がかなり存在することが指摘されている。

また、反華人の暴動が発生したのは、人口ではごく少数派でありながら、経済の7割を支配するといわれる華人系住民に対する根強い反感が噴出したものともいえる。経済の発展とともに、インドネシアでは華人系=経営者、民族系(インドネシア土着民)=労働者の図式がますます定着し、貧富の差も拡大したといわれている。華人系住民の割合は全国平均では3%だが、メダンでは10%以上を占め、企業経営者、中心部の商店主はほとんどが華人系住民であり、ほかの地域以上に華人系住民への不満は強い。

(注19)

1ルピア=0.04円(94年11月)

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

15 ヴィエトナム

(1) 労使関係諸制度の動向

1994年6月、労働法が国会を通過した。同法の中で労使関係諸制度に関しても規定されている(第2章第2節参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

16 オーストラリア

(1) 労働組合組織の状況

1994年の労働組合数は、157労組で92年より70労組減少した。労組の減少傾向にある主な原因は合併である。組合員数は228万3千人で、組織率は35%である。労組の組織率は、年々低下しており、76年から16%ポイント低下した。

組織率を男女別にみると、男子は38%、女子は31%である(表5-25)。

表5-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移

表5-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移
(各年8月)

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
92	322	2,567.6	1,706.9	860.7	50	53	43
90	295	2,659.6	1,683.8	975.8	41	45	35
92	227	2,508.8	1,536.1	972.7	40	43	35
94	157	2,283.4	1,375.8	907.5	35	38	31

資料出所：ABS「Labour Statistics Australia」

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

16 オーストラリア

(2) 労働争議の動向

ア 労働争議の動向

労働争議件数は、84年以来減少傾向が続いており、1993年の労働争議発生件数は、610件で前年より118件減少し、1942年(602件)以来最低となった(表5-26)。労働損失日数は63万5,800日で前年から30万5,400日減少し、63年(58万1,600日)以来最低となった。損失日数を産業別にみると、鉱業(石炭産業)において圧倒的に多く、3,288日を数えた。

表5-26 オーストラリアの労働争議の推移

年	争 件 数	参 人	加 員	労 働 損 失 数
1980	2,420		1,165.2	3,322.2
85	1,895		570.5	1,256.2
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
93	610		489.6	635.8

資料出所：オーストラリア統計局「Industrial Disputes Australia 1993」

イ 主な労働争議

(ア) 海運労組、5日間のストライキ

海運労組は、政府100%出資の海運会社であるANL(オーストラリアン・ナショナル・ライン)社に対する政府の再建策を不服として、94年9月8日からストに突入した。このストは12日まで続いた。

政府は8日、1億8,000万豪ドル(注20)もの負債を抱えているANL社を再建するため、同社を通じて所有しているAS(オーストラリアン・ステベドーア)社(港湾作業関係の会社)の株25%を既に同社株の50%を保有するジャミソン社に2,800万豪ドルで売却する考えを発表した。この発表に対して海運労組は、ACTU(オーストラリア労働組合評議会)と共同で提出した再建策(政府が海運産業に大幅な予算を充てることやANL社の株は労働者と労組が取得すること等を内容とする)が無視されたと反発し、ストライキに突入した。労組側は政府がANL社解体の意図を持っているとの懸念があった。

現地紙によると、このストにより、メルボルンで34隻、ブリスベンで26隻、ニューキャッソルで22隻など、合計で160隻もの船が運行停止となり、また、クイーンズランド州では石炭及び他の製品の輸出に関し1日当たり3千万豪ドルの損害が生じたとされている。

しかし、12日には、キーティング首相と海運労組及びACTUの幹部との協議の結果、スト終結・業務復帰が合意された。政府は、ANL社の解体を考えているのではなく、ANL社が競争力のある事業主体として再構築されることを目指しているとしている。合意の内容は以下のとおりである。

政府側としては、

a 国際船員に対する源泉徴収税の適用除外のため、税制の見直し作業を行う。これは、オーストラリア海運が高コスト体質から脱却し、国際競争力をアップさせるために行うものであり、海運事業改革庁(SIRA)の報告及び海運業界の要望に沿ったものである。

b ANL社の民営化は、一般公開入札によって実施されること。一方、労組側としては、次のような労使改革につき、協議を進めることに合意した。

- 1) 更なる乗組員数の削減
- 2) 企業別雇用形態と同等となるようなコスト形態を目指して、現行の雇用形態の変更を行うこと
- 3) 長時間労働に関する賃金合意の協議
- 4) 訓練コストの削減

(注20)

1豪ドル=73.8円

(イ) 航空燃料労組、賃上げ交渉の不調からストライキ

運輸労組傘下の航空燃料労組は、賃上げ交渉において12%の賃上げを要求していたが、これに対し、使

ユーザー側は6%の賃上げを回答した。

こうした使用者側の動きに加えて94年11月25日、労使関係委員会のポリテス上席副委員長は、労組に対して、労使関係法上の交渉期間を14日間凍結するとの決定を行った(注21)。労使関係委員会の決定は、企業別ではなく産業一律の賃上げを求める運輸労組の要求は、企業別交渉を求めるものに当たらないとして、企業別交渉の交渉期間を凍結したものである。

運輸労組はこれらの決定等を不服として94年11月28日に24時間のストを強行するとともに、労使関係委員会に不服申し立てを行った。しかしその後、労組側は不服申し立てを取り下げ、企業別に賃上げの交渉を行い、多くの企業において最低10%の賃上げが合意されており、このためその後ストは実施されていない。

(注21)

交渉期間とは、労使関係法改正により、企業別の労使間交渉を促進するとの観点から、労使双方に企業別の交渉権を認めるために認められたものである。企業別交渉を希望する労使いずれかの当事者が、交渉に応ずるよう相手側に通告した場合に、一定の期間後に交渉が開始される。この交渉期間内には、労使双方は誠意を持って交渉に当たることが要求され、また、所定の手続を経て行われる争議行為については、民事上の免責が得られる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

16 オーストラリア

(3) 労使関係諸制度の動向

ア 労使関係改正法の施行

企業別交渉を推進し、今後の労働条件決定の基本とするとともに、労働条件の最低保障についての規定を整備すること等を目的とした「労使関係改正法」が施行された。

主な内容は以下の囲みのとおりである。

オーストラリア: 「労使関係改正法」

93年10月に提出された「労使関係改正法」が同年12月成立し、94年3月30日から施行された。

1 企業別交渉・協約の促進

企業別交渉を促進するため、認証協約の規定を整備するとともに、労組の関与なしに労働条件を決定することを定めた「企業内独自協約」の制度を導入した。

(1) 認証協約(Certified Agreement)

1) 認証協約の定義

認証協約とは、使用者と産業別労組(注1)の間で結ばれる企業内の賃金等の労働条件に関する協約で、連邦労使委員会(以下「委員会」という。)の認証を得たものである。

2) 認証協約の申請

労使が、企業内協約作成に合意した場合、委員会にその協約の認証を申請することができる。

3) 労組の意見具申の権限

協約の認証が委員会に申請された場合、適用労働者をカバーする労組等は組織員の利益を代表して意見を委員会に具申することができる。

4) 認証条件

委員会は、次の事項を満足する協約は認証し、満足しない場合は認証してはならない。

- ・ 公益に反しないこと
- ・ 協約は単一企業のみ適用されるものであること。

- ・協約で定める賃金等の労働条件、使用者を拘束する連邦又は州のアワード(注2)が存在するものであること(アワード対象外の労働者は、認証協約の対象となれない。)
- ・委員会による「不利益審査」(no advantage test)等の審査を受けていること。
- ・賃金等の労働条件が、アワード労働条件を下回らないこと。
- ・紛争防止、解決に関する自主交渉の手続が確立されていること。
- ・協約の改定等に関する自主交渉の手続が確立されていること。
- ・労働者に対して、認証協約申請の趣旨、効果の説明が行われていること。
- ・単一適用場所のみに適用される協約は、紛争の予防、解決の手続を定めたアワードが当事者に適用されていること及び当事者自身によって交渉、合意を成立させることについて当事者の了解が得られていること。
- ・協約には有効期間が明記されていること。

5) 認証協約の効力

- ・協約が認証されると、アワードと同等の拘束力が生じる。
- ・協約は、先に委員会の承認を得た「企業内独自協約」(下記(2)参照)に反している場合、効力を有しない。
- ・協約は認証された時から、効力を発する。発効後の3ヵ月間は一定の条件の下で効力を有する。
- ・協約は、当事者の合意によって期間を延長することができる。
- ・認証契約は当事者の合意により、委員会に対する書面を持って協約の終了をすることが出来る。委員会はその終了が公共の利益になると判断する場合、委員会は命令によって終了の効果を承認することが出来る。

(2) 企業内独自協約(Enterprise Flexibility Agreement)の作成及び申請

1) 企業内独自協約(以下 EFAという)の定義等

EFAとは、使用者がその労働者(労組でなくてもよいが、労働者の過半数の合意が必要)との間で結ばれた、企業内の賃金等の労働条件についての協約で、委員会の承認を得たものである。

連邦アワードが適用されている企業は、労組の有無にかかわらず当該事業所に適用する労使間協約を作成し(これによって、労組が未組織の企業においても労使間協約が持てる)、協約実施の承認を委員会に対して申請することができる。

2) 労組の関与

- ・労組は、その企業の従業員の中に組合員がいる時には、EFAの交渉開始の通知を受け、交渉に参加する権利を有し、希望すれば協約に拘束される当事者となれる。
- ・アワードに拘束されている労組等は、従業員の中に組合員の有無にかかわらず、EFA実施の承認の検討または有効期間の延長に対し、委員会に意見を提出する権利を有する。
- ・ただし、労組には協約の内容についての拒否権はない。

3) EFAの承認条件

- ・委員会は次の事項を満足する協約は承認し、満足しない場合には承認してはならない。
 - ・公益に反しないこと。
 - ・個別企業のみに適用されること。

- ・労働者の雇用条件は、連邦アワード条件で保護されていること(保護されていない場合は委員会が仮のアワードを作成出来る。)
- ・アワードの条件と比べて労働者に不利益がないこと。
- ・その企業に雇用される全ての労働者に適用されること。
- ・労使紛争の防止、解決の手續条項を含むこと。
- ・企業内の業務、組織の改編にかかわる事項について、労使の協議制度が確立されていること。
- ・紛争解決の手續きについて労働者に説明がなされていること。
- ・協約の有効期間が明記されていること。

4) 委員会の権限

- ・委員会は、関係組合に通知がない場合、公共の利益に反する場合、協約条項の中に委員会を排除している条項がある場合は、協約の承認を拒否することができる。
- ・委員会は、女子、非英語圏の労働者、若年者の利益を守るように監視する。
- ・委員会は、紛争解決処理手續の状況を監視し、正しい手續が取られていない場合は介入することができる。
- ・委員会は、委員会の命令、法廷の命令等に反した条項を持つ協約である場合や、使用者が交渉に当たり、組合員、非組合員を差別した場合にはその承認を拒否しなければならない。

5) EFAの効力

- ・EFAはアワードと同等の拘束力が生じる。
- ・EFAは、労使の合意の下に協約の終了を委員会へ通知できる。

2 労働条件の最低保障

企業別交渉を今後の労働条件決定の基本とし、それに伴いアワードを労働条件の最低保障を定めるものとして位置づけるとともに、全ての労働者(アワード対象外の労働者も含める。)に対する最低保障を法制化した。

(1) 最低賃金

- 1) 連邦及び州アワード対象外の労働者、または州アワード下の労働者でも州アワードで十分な賃金保障が得られない労働者は、委員会に対して最低賃金命令を出すことができる。
- 2) 委員会は、特定した範囲に一律適用する最低賃金、又はその範囲内で異なる分野ごとに別々の最低賃金を命令により決定できる。
- 3) 委員会は、特定範囲の労働者又は労働者を代表する労組からの最低賃金決定の申請がない場合には、その決定をしてはならない。

(2) 同一価値労働同一賃金

- 1) 同一価値労働に対しては、男女の区別なく同一賃金を支払わなければならない。
- 2) 個々の労働者、労組、性差別委員は、委員会に対し本節に基づく同一賃金支払いの申請をすることができる。

3) 委員会は、2)からの申請があった場合のみ命令を下すことができる。

(3) 解雇

- 1) 使用者は、解雇の予告、又はその予告手当の支払いをすることなく雇用を終了してはならない。
- 2) 労働者の責に帰すべき重大な過失(予告期間継続雇用することが、使用者に不当な義務を課するほどの)がない場合は、解雇予告又は予告手当を免除することはできない。
- 3) 使用者が行わなくてはならない予告期間は次のとおりである。ただし、45歳以上の者で2年以上勤務の者には、下記の期間に更に1週間を加えた予告期間を置かなければならない。

1年未満の者 1週間以上

1年以上3年未満の者 2週間以上

3年以上5年未満の者 3週間以上

5年以上の者 4週間以上

- 4) 解雇予告手当は、予告期間働いた場合の所定の賃金(手当等も含む)、又はそれ以上でなければならない。
- 5) 使用者は、労働者の能力並びに行為に基づく場合、又は事業運営上から必要のある場合等正当な事由がなければ解雇できない。
- 6) 使用者は次の理由で、解雇することはできない。
 - ・ 一時的な病気又は怪我による欠勤の場合
 - ・ 労働時間外又は使用者合意の下で労働時間内の組合活動を行った場合
 - ・ 組合組織に加入していないこと
 - ・ 労働者の代表として行動し又は労組の事務所で事務を取っている期間
 - ・ 使用者に対して苦情を出したり、行政機関に訴えたりした場合
 - ・ 人種、肌の色、性、年齢、精神的障害者、結婚、扶養家族の有無、妊婦、宗教、イデオロギー、国籍、血統、社会的起源を理由とする場合
- 7) 使用者は委員会の命令に反して労働者を解雇できない。
- 8) 経済的、技術的、構造的理由で15人以上の労働者を整理解雇する場合には、職業安定所に書面でもって通知しなければならない。
- 9) 労働者とその労組は、不当解雇の救済方法として、裁判所に訴えることができる。
- 10) 裁判所は他に適切な方法があると判断した場合、その訴えを拒否できる。

(4) 出産育児休暇

- 1) 新生児を得た労働者及びその配偶者は、無給にて合計52週までの出産育児休暇を得る権利を有する。母親休暇(出産、育児)と父親休暇(育児)は、出産直後の1週間を除いて重複して取得することはできない。
- 2) この法律に基づく規則によって、同様の考え方から養子縁組の育児休暇を規定することができる。

(5) 家族介護休暇

委員会は、家族介護休暇の導入を検討しなければならない。

3 労使交渉に関する規定

(1) 法定の交渉手続き

企業別交渉を推進していくため、企業別交渉についての交渉権を保障するとともに、法定手続きにのっとりた労働争議についての民事免責を認めることとした。

企業別の労使交渉を始めたい労使いずれかの当事者が、その旨を相手方に通告し、通告後7日間が経過すると「交渉期間」が開始する。

1) 「交渉期間」中は、労使双方は誠意をもって交渉妥結に努める義務がある。

2) 委員会は、争議行為を行うまたは行おうとする当事者が誠意をもって交渉妥結に努めなかった場合、争議行為が個人の生命、健康、安全、住民の生活を危険にさらす場合、オーストラリア経済に重大な損害を与える場合等については、交渉期間を凍結、または終了させることができる。

(2) ストライキ権とロックアウト権

1) 法的な手続きを得た正式な団体交渉の期間中には、労働者はスト権を有し、使用者はロックアウトの権利を有する。

2) ストライキ、又はロックアウトを行おうとする当事者は少なくとも72時間前に書面による通知をしなければならない。

3) ストライキ、又はロックアウトを行おうとする当事者は、相手方との合意に至る交渉努力をしなければならない。

4) 委員会が「交渉期間」を凍結、終了させた場合に、当事者が争議行為を強行すると、その争議行為は違法そのものとなり、相手方は争議行為者に対し民事上の責任を追求できる。

5) また、違法な争議行為が起きた場合には、委員会はその権限を行使して争議の終結に努め、必要に応じ争議行為の中止命令を出すことができる(中止命令が出たにもかかわらず、なお当事者が争議行為を行う場合には、委員会の命令違反として罰金の対象となる。)

(3) 2次ボイコット

取引慣習法(Trade Practice Act)に規定されていた第2次ボイコット(間接的取引拒否)規制の一部を労使関係改正法に移行し、労使紛争の原因として生じる第2次ボイコットを禁止した(注3)。

4 連邦労使関係裁判所

連邦労使関係裁判所を創設し、労使関係法の施行管理等を管轄する。

(注1)

オーストラリアにおいては、労組は、労使関係登録事務所に登録して初めて労使関係法上の交渉の当事者となれる(非登録の労組を組織することは可能だが、その場合労使関係法の枠外の任意の団体でしかない。)が、特別の事情があるとして委員会から認められた以外は、産業別の労組でないと登録できない。このため交渉の当事者となる労組は事実上産業別労組となっている。この規制は、88年の労使関係法制定の際に設けられたもので、88年時点ですでに登録されている労組は産業別でなくても引き続き存続できるが、それ以外はクラフト型の労組、企業別の労組等産業別でない労組を新たに組織することはできない。

(注2)

連邦労使関係委員会の労働条件に関する裁定であり、労使関係についての連邦の権限が制約されているオーストラリアにおいては基本的労働条件はアワードで定められていた。

(注3)

第1次ボイコットは、使用者に直接雇用されている労働者が、賃金・解雇等の労働条件に関連して、使用者の取引を妨害する行為である。これに対し、第2次ボイコットは、使用者に直接雇用されている労働者が、賃金・解雇等の労働条件に関連しない場合や、使用者に直接雇用されていない労働者が、使用者の取引を妨害する行為である。

イ 労使関係法の改正案

上述した労使関係改正は、施行後わずか2ヵ月後の94年5月に同法の改正案が提出され、6月30日から施行された。

同法が施行されてから間もない時期に改正案が出された背景として、解雇の規定に対する使用者側の不満が挙げられる。同法では、解雇に伴う損害賠償の上限が設定されていなかったため、不当解雇規定に基づいた損害賠償請求が相次いだ(その中には法外な高額を要求したものもあった。)ため、使用者側は、訴訟の頻発から、新規採用に消極的になり、失業情勢にもマイナスの影響をもたらすとして、同法の解雇条項の見直しを求めていた。この要求に従って、損害賠償額の上限を定めることを内容とする改正を実施した。改正の主な内容は以下のとおりである。

- 1) アワード適用の雇用者は、不当解雇の際の補償を月給の半年分とする。
- 2) 年間6万豪ドル以下のアワード適用外の雇用者は、金銭上の補償を最大3万豪ドルに制限する。
- 3) 建設業界の日雇い雇用者に対しては、同改正案は適用されない。

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

16 オーストラリア

(4) 労使交渉の動向

ア 運輸労働組合の賃上げ要求

運輸労組は、運輸関係労働者について2年間で一律15%の賃金を上げるよう要求し、使用者が受け入れない場合はクリスマス前に大規模なストを行うことを表明していた。賃上げ要求は企業別交渉によることとし、ストは企業別交渉の手続を踏んで合法的に実施された(実際、ストを行ったのは大手のTNTなど一部企業にとどまった。)

この結果多くの企業において15%の賃上げが合意されたと報道されている。なお、賃上げの内容は、名目上は2年間で15%としながらも、91年以降の賃上げを15%に含めたり、来年の賃上げは生産性向上とリンクさせるなど実質的には15%より小さくなっている。

イ アサヒオーストラリア社に関する労使関係委員会の決定

94年12月19日、労使関係委員会はアサヒオーストラリア社(以下「アサヒ社」という)に対し、労組との企業別交渉を行うように命じた。

a 経緯

アサヒ社は、日本の旭ダイヤモンド工業の100%子会社である(所在地はシドニー)。AFMEU(自動車・食品・金属・技術労組)が、MTIA(金属産業評議会)加盟の企業に対して14.5%の賃上げを求める一環として、アサヒ社に対しても認証協約の締結に関する企業別交渉を申し出たところ、アサヒ社は同社の労働者60人の中にAFMEUの組合員がいないことを理由にこれを拒否した。このためAFMEUが労使関係委員会に対して、アサヒ社を訴えた。

労使関係委員会の意見聴取に対して、アサヒ社は同社の従業員にはAFMEUの組合員がいないこと及びAFMEUへの加入への意向を持っていないことを主張した。

労使関係委員会のホダー委員は、アサヒ社に対してAFMEUとの間で、認証協約に関する企業別交渉を行うように命じた。

b 評価、反響

この決定は組合員のいない企業においても、労組がその企業の労働者を代表して使用者と労働条件の交渉を行う権利を認めるものであり、労組の権利を過大に認めるものであると共に、労使関係改正法において労組の関与なしに使用者と労働者との間で労働条件を定めることができる企業内独自契約の制度を創設した意義を否定するものであるとの意見が使用者側等から出されている。

当事者であるMTIAはこの決定に強く反発し、労使関係委員会の大審判(委員長等の上席クラスの委員を含む合議体)に対して不服申し立てをする意向である。商工会議所、ビジネス評議会等の主要使用者団体も、この決定を批判し、MTIAの不服申し立てを指示する旨を表明している。

また、ブレイトン労使関係大臣も、この決定は労使関係法上明らかに誤ったものであり、大審判によって再検討されるべきものであるとしている。そして、大審判の審議に介入する(審議において連邦政府としての見解を表明すること。これは、大審判の委員に対して直接指揮命令をするものではないが、通常委員会の決定に大きな影響を及ぼす)可能性を示唆している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第5章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 各国別状況

17 ブラジル

(1) 労働組合組織の状況

組合の調査期間DIEESE(労働組合連合統計社会経済調査局)によると、ブラジルの労働組合数は約1万、組合加入労働者は1,800万、組合指導者は12万人である。

1994年5月22日、ブラジル最大のナショナルセンター中央統一労組(CUT)は、第5回全国大会において、国会議員選挙に出馬するメネゲル氏の後任として、ABC(金属労働組合)委員長のシルヴァ氏を向こう3年間の任期で委員長に選出した。シルヴァ氏の交渉スタイルは、極めて現実的で、企業、政府とも協調的であり、92年、93年の自動車工業の不況とリストラ進行時代、連邦政府、州政府の呼び掛けに応じて、政府、企業、労働の協調体制を確立したのは、同氏の功績とされている。

CUTは、現在、傘下に2,235組合、1,831万6千人の労働者を有し、組合の組織率も全国平均15%をはるかに上回る28.5%の高率を誇る。最大5労組のうち、3労組までは、公務員の組合であり、工場の移転や、生産性の高まりにより雇用が激減するなどの理由で金属労働者の数が減る一方、公務員の勢力は増大の一途をたどっている。
