
第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

○労働組合の組織率は国や地域を問わず継続的に低下傾向。

○労働運動としては、AFL-CIOの会長交代とそれによる今後の動向、戦後最悪の失業情勢にあるドイツにおける金属産業労組(IGメタル)による雇用と引き換えに実質賃上げを放棄するとの「雇用のための同盟」の画期的提案が注目を浴びた。

○労働争議件数は、雇用・失業情勢が改善あるいは安定している国・地域においては減少しているが、失業問題が深刻化している国では増加している。

○労使関係制度の動向としては、欧州及びアメリカにおいて、労使協議制度に関する動きが見られた。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

1 労働組合組織の動向

労働組合の組織率は、イギリス、ドイツ、オーストラリアが30～40%と比較的高く、アメリカ、韓国、シンガポールが15%程度と低いが、国や地域を問わず低下傾向が続いていることは共通している。特に、アメリカでは、組織率が14.9%と15%を下回る状況下、労働組合の力を強めることを目的とした組合組織の合併が進んでいる。中でも、全米自動車労組(UAW)、全米鉄鋼労組(USWA)、全米機械工労組(IAM)という50～80万人規模の3組合が2000年までに合併し、200万人規模の組織となることを発表したことが注目を集めた。

韓国の唯一の公認ナショナルセンターである「韓国労働組合総連盟(労総)」に対抗して第2の組織の創設を目指す「民主労総準備委員会(民労準)」が、「全国民主労働組合総連盟(民主労総)」の結成大会を開催、ナショナルセンターとしての旗揚げを正式に宣言した。しかし、現行労働関係法の複数労組規制条項があるため、民主労総は公認組織とはならないまま活動していくこととなる。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

2 労働運動の傾向

アメリカのナショナル・センターであるアメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)の会長を16年間努めたカークランド氏が引退し、国際サービス労組(SEIU)会長のスウィーニー氏が新会長に選出された。組合組織率が長期的に低落している中、より強力な労働組合を目指すとするスウィーニー新会長の下で、今後AFL-CIOの活動がどのように変わっていくか強い関心が持たれている。

失業者数400万人超、失業率約11%という戦後最悪の雇用・失業情勢にあるドイツにおいては、最大の産別労組である金属産業労組(IGメタル)が、定期大会において、「経営者が今後3年間、企業都合の解雇を行わず、合計で33万人の雇用を創出すれば、IGメタルは次回(1997年)の春闘で物価上昇分の賃上げを受け入れる。」等とする「雇用のための同盟」を経営者及び政府に対して提唱した。これは、雇用と引き換えに実質賃上げを放棄するとの画期的提案であることから、我が国をはじめとして世界的な注目を浴びた。ドイツにおいては、この提案を契機として、雇用・失業問題の解決に向けた労使及び政労使の交渉・協議が加速された。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4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

労働争議件数は、アメリカ、イギリス、アジアNIEs等雇用・失業情勢が改善あるいは安定している国・地域においては減少しているが、失業問題が深刻化しているドイツ、フランス、そして中国では増加している。特に注目されたのは、社会保障財源の赤字の削減を目的とした社会保障制度改革の動きに反対して1995年11月下旬から約1ヵ月にわたって行われた公共部門を中心とするフランスでの大規模ストライキである。ストは、交通機関から電気・ガス・水道、病院、学校、銀行等にまで及び、混乱は都市機能全体に波及した。特にクリスマス商戦の時期と重なったこともあり、ストがフランス経済に与えた影響は非常に大きく、95年10～12月期はマイナス成長となった。

わが国との関連で注目されたのが、ブリヂストンのアメリカ子会社ブリヂストン/ファイアストーン(BFS)社と全米ゴム労組(URW)の争議である。労働協約の改訂をめぐって94年7月から始まったストライキは、アメリカのタイヤ業界未曾有の10ヶ月間という長期間継続されたが、95年5月に労組側からの中止申入れにより終了した。このストライキは、その長さだけでなく、BFSがスト労働者の代替要員を大量に採用し、これを受けてクリントン大統領が「恒久的スト代替要員を雇用する事業所を連邦契約から排除する」とする大統領令に署名したことから、この大統領令の合法性を争う訴訟が起こされたこと、長期間のスト中止後、URWが全米鉄鋼労組(USWA)に吸収合併されたこと、スト代替要員が雇用されているためにストを実施した労働者がスト終了後も職場復帰できず、URWを吸収合併し運動を引き継いだUSWAとBFSとの間で争議が継続していることから広く注目されているものである。特に、USWAは、スト労働者の職場復帰を求めて、ブリヂストン製品の世界的なボイコットを訴えるとともに、在米日本公館、日本のブリヂストン本社に対して抗議行動を行ったが、依然として労使の対立が続いている。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

4 労使交渉の動向

ドイツにおける労使交渉の動きが注目されている。

まず、先進国の中で最も労働時間短縮が進んでいるドイツの1995年春闘において木材産業、保険業等一部産業で労働時間を柔軟化する協約が成立したことである。最近の深刻な失業情勢の中で、雇用確保と雇用創出のために、労働時間の柔軟化と超過勤務の削減が労使あるいは政労使の間で重要課題として取り上げられており、ドイツの労働時間の柔軟化の動きは今後さらに強まると見られる。

個別企業の労使交渉ではあるが、ドイツのフォルクス・ワーゲン(VW)社では、94年に、週4日勤務制を導入し雇用を維持する等を内容とする協約を締結したことから世界的な注目を浴びたが、2年間の協約期間が満了することを受けてIGメタルとの間で新協約締結交渉が行われ、その動向が再び注目された。新協約では、週4日勤務制を維持すること、さらに2年間雇用を維持することとされたが、併せて、労働時間は現行週28.8時間を維持するが、業務の繁閑に応じ38.8時間まで延長可とすること、土曜労働を導入すること、等を内容とする協約(2年間)が締結された。

この他、ドイツIGメタルが提案した、雇用と引き換えに実質賃上げを放棄するとする「雇用のための同盟」をめぐってドイツ金属産業労使の交渉が続けられている。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 概況

5 労使関係制度の動向

欧州及びアメリカにおいて、労使協議制度に関する動きが見られた。欧州においては、1994年に「欧州労使協議会指令」が採択され、96年の同指令施行に向けて関係国、企業において対応が進められている。同指令の成立を受けて、欧州レベルの労使協議制度整備の端緒となったいわゆる「フレデリング指令案」の取扱いが問題となっていたが、欧州委員会は、95年10月、同指令案を撤回しないことを決定した。「フレデリング指令案」は「欧州労使協議会指令」よりも適用企業の範囲が広いことから、欧州委員会によるこの決定は、欧州労使協議会の設置拡大の可能性を意味するものである。アメリカでは、労使関係委員会の従前の判断は「生産性向上等を目的とした従業員参加の委員会を設置することは不当労働行為である」というものであったが、共和党が、生産性向上等のためには労使協調が不可欠であるとする経営者団体の意を受けて、「生産性向上等のための従業員参加の委員会を設置することは不当労働行為ではない」とする労使関係法の改正法案を提出、同法案は共和党多数の下院で可決されている。この法案について、アメリカ総同盟・産別会議(AFL-CIO)は、労働者の団結権、団体交渉権を侵害するものであるとして、強く反対している。

ブリヂストンのアメリカ子会社ブリヂストン/ファイアストーン(BFS)社が全米ゴム労組(URW)によるストライキに対抗してスト労働者の代替要員を大量に採用し、これを受けてクリントン大統領が「恒久的スト代替要員を雇用する事業所を連邦契約から排除する」とする大統領令に署名した(95年3月)ことから、BFSは米商工会議所等とともに、「大統領令は、経営者がスト代替要員を雇用する合法的権利を侵害しており、違法である」としてその施行の差止め等を求めて訴訟を起こした。判決は、第一審=司法判断せず、第二審=司法判断を命じて差戻し、差戻し第一審=合法判決、とされたが、差戻し第二審においては、大統領令は違法との逆転判決となった。

オーストラリアにおいても、日系企業の関連で労使関係に関する決定が行われた。旭ダイヤモンド社の子会社アサヒオーストラリア社は、自社に組合員がないことを理由に労働組合との交渉を拒否したが、労使関係委員会の上位機関である大審判は、95年3月、企業別交渉を命じた労使関係委員会の決定を取り消し、組合員のない職場に対しては労働組合は介入する権限がないとする決定を下した。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第2節 G7諸国及びEU
1 G7諸国

(1) アメリカ

ア 労働組合組織の状況

(ア) 労働組合組織率の動向

1995年の組合員数は、前年比2.3%減の1,636万人、組織率は前年より0.6ポイント低下の14.9%となった。

産業別にみると、通信業・公益業27.8%、運輸業26.9%、建設業17.7%、製造業17.6%で比較的高く、卸売・小売業6.1%、サービス業5.7%、金融・保険・不動産業2.1%で低い(表1-4-1),(図1-4-1)。

表1-4-1 アメリカの労働組合組織率

表1-4-1 アメリカの労働組合組織率

(千人、%)

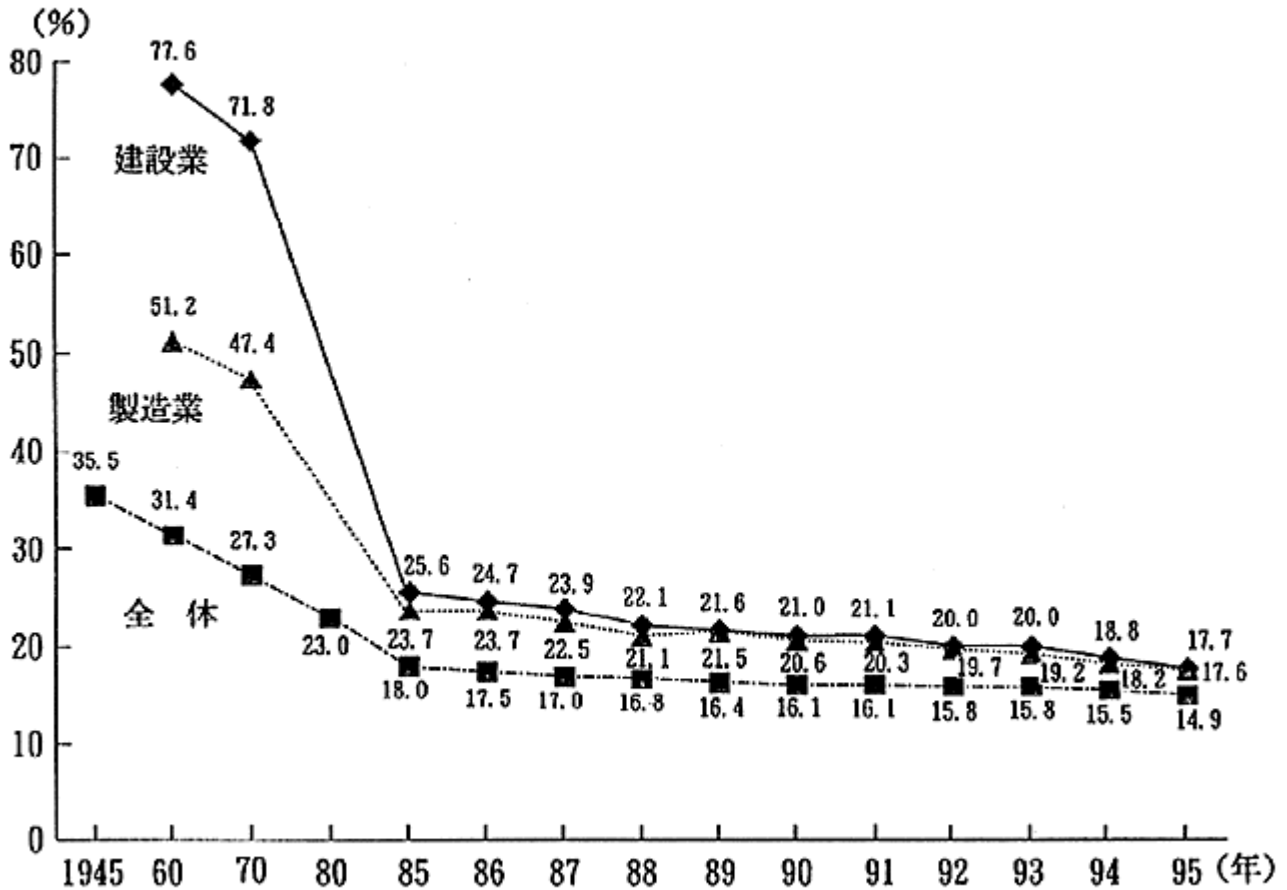
	1994年			95		
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率
計	107,989	16,748	15.5	110,038	16,360	14.9
産業別						
農業	1,487	34	2.3	1,575	33	2.1
非農業	88,163	9,620	10.9	90,121	9,400	10.4
鉱業	652	102	15.7	609	84	13.8
建設	4,866	916	18.8	5,135	908	17.7
製造	19,267	3,514	18.2	19,520	6,440	17.6
耐久財	11,285	2,153	19.1	11,424	2,153	18.8
非耐久財	7,983	1,361	17.0	8,096	1,286	15.9
運輸・公益	6,512	1,848	28.4	6,573	1,792	27.3
運輸・公益	3,925	1,090	27.8	3,957	1,065	26.9
通信・公益	2,578	758	29.3	2,616	726	27.8
卸売・小売	22,319	1,379	6.2	23,028	1,401	6.1
卸売	3,991	260	6.5	4,251	283	6.6
小売	18,328	1,120	6.1	18,777	1,118	6.0
金融・保険・不動産	6,897	156	2.3	6,745	139	2.1
サービス	27,649	1,704	6.2	28,511	1,636	5.7
政府	18,339	7,094	38.7	18,342	6,926	37.8
職業別						
管理	28,568	4,100	14.4	29,827	4,116	13.8
管理・経営	13,123	826	6.3	13,840	804	5.8
専門	15,446	3,237	21.2	15,987	3,312	20.7
技術・販売	33,509	3,466	10.3	33,842	3,364	9.9
技術	3,766	429	11.4	3,795	448	11.8
販売	11,981	583	4.9	12,427	561	4.5
管理補助	17,762	2,454	13.8	17,620	2,355	13.4
サービス	15,597	2,226	14.3	15,648	2,112	13.5
警備サービス	2,234	927	41.5	2,236	900	40.2
サービス職(警備除く)	13,364	1,299	9.7	13,412	1,213	9.0
技能	11,354	2,718	23.9	11,563	2,692	23.3
フル・パート別						
フルタイム労働者	87,379	15,093	17.3	89,282	14,790	16.6
パートタイム労働者	20,431	1,623	7.9	20,550	1,537	7.5

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

The Bureau of National Affairs, Inc. 「Daily Labor Report」 (96. 2. 12)

図1-4-1 アメリカの労働組合組織率の推移

図1-4-1 アメリカの労働組合組織率の推移



資料出所：アメリカ労働省労働統計局

(イ) 労働組合組織の動向

a 全米ゴム労組(URW)、全米鉄鋼労組(USWA)と合併

全米ゴム労組(URW)は、95年6月30日から7月2日に開催した特別大会において、全米鉄鋼労組(USWA)との合併を承認した。これにより、USWAはアメリカ、カナダにまたがる70万人規模の組織となり、URWはUSWAの「ゴム/プラスチック産業協議会」となった。

投票結果は、承認に必要な2/3をわずかに上回る617対304で、組合のアイデンティティがなくなる、組合費が上がる、等の反対意見もあったが、USWAの法的、政治的、経済的な力は、URWが、例えばブリチストン/ファイアストーン社(BFS)のような大規模多国籍企業の逆行戦略に対するより効果的な戦いを行うことを可能にする、というのが多数意見であった。

大会の間、発言者はしばしば、蔓延している企業の組合たたき精神の例として、「日系企業のブリチストン/ファイアストーン社」の名を口にし、多くの労働者がまだ職場復帰していないBFS支部からは、「こ

の合併とUSWAの力が仲間たちを仕事に復帰させてくれるものと信じる。」との発言があった(後述ウの(イ)参照)。

投票の後、ベッカーUSWA会長は、「ゴム労働者のために『廃棄物置き場の犬(A Junkyard Dog)』となることを約束する。BFSとの争議はUSWAの最優先事項であり、ストライキを実施した労働者が仕事に復帰するための活動を加速させる。この合併は、BFSにとって災難の地獄となるであろう。」と述べた。

C 全米自動車労組(UAW)、全米機械工労組(IAM)及び全米鉄鋼労組(USWA)の3労働組合が2000年までに組織統合することを発表

全米自動車労組(UAW)のヨーキッチ会長、全米機械工労組(IAM)のクーピアス会長及び全米鉄鋼労組(USWA)のベッカー会長は、95年7月27日、3組織の執行委員会が2000年までに組織統合することに合意したことを発表するとともに、その発表の席で、「21世紀のグローバルな経済の中で働く男女勤労者のためにより確固として繁栄ある未来を勝ち取るため、UAW、IAM及びUSWAは各組織の力を結集することをここに合意した。この宣言によって、われわれは、3組織の組合員と資源を統合し、新たな200万組合員の組織を2000年までに結成することを約束する。」から始まり、「僅かな特定の人々のためではなくすべての人々のための威厳ある世界、安全と繁栄というわれわれの永続的なビジョンは、新たな時代のための新たな労働組合を結成することに他ならない。われわれは今こそ要請に応えようとしている。」と結ばれた「組織統合宣言」に署名した。この組織統合により、自動車、航空宇宙、金属、運輸、化学、鉱業、公共事業(水道、電気等)、さらに、ヘルス・ケア、公務員、専門技術者までも含めた、200万組合員及び140万退職組合員からなる北米で最大の産別労組が誕生することとなる。

3労組の統合は、西暦2000年を完了の年とし、徐々に実施される。それまでの期間において、3組織は、規約、組織化、団体交渉、法律問題、コミュニケーション、教育・訓練等の分野について必要な調整・変更を進めていくこととなる。

統合計画発表の席において、UAWのヨーキッチ会長は、「非常に多くの男女が以前よりもさらに生産性を高めているのに、それが報われていないのはよくないことであり、かつ、危険なことである。」と述べ、また、IAMのクーピアス会長は、「この統合によってアメリカとカナダにおけるもっとも進歩的で好戦的な労働者の組織が生まれる。これは決して容易なことではないが、実行しなければならないことである。」と述べた。

なお、この3労組とも、自動車産業、鉄鋼産業そして最近の防衛・航空宇宙産業でのリストラにより組合員数を減らしており(UAWは150万人から80万人に、USWAは110万人から70万人に、IAMは80万人から49万人に)、組織統合によって、互いに組織化活動の不毛な競合を回避することができるとの指摘もある。

(参考) 3労働組合の概要

(参考) 3 労働組合の概要

労働組合	組合員数	組織分野	会 長
全米自動車労組 United Auto Workers	80万人 大部分アメリカ	自動車組立て 自動車部品 航空宇宙	Stephen Yokich
全米鉄鋼労組 United Steelworkers of America	70万人 アメリカ及びカナダ	鉄鋼、ゴム等	George Becker
全米機械工労組 International Association of Machinists	49万人 アメリカ及びカナダ	航空宇宙、運輸等	George Kourpias

イ 労働運動の動向

○ アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)の会長交代

a カークランド会長、95年8月1日での辞意表明

アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)のカークランド会長は、95年10月末の任期切れを前に、一時、再選の意思を表明したが、これに対して、執行委員会メンバーの有力産別グループが組織率低迷の中ではより強いリーダーシップが必要としてカークランド再選に反対を表明したことから、結局、再選を断念、95年6月12日、8月1日で会長を辞任することを表明した。あわせて、ドナヒュー書記長を10月までの残務期間中の会長に推薦するとともに、次期会長候補としても支持することを表明した。

これを受け、ドナヒュー書記長は、同日、会長に立候補することを明らかにした。同書記長は自身が会長となったとき(10月までの残務期間も含めて)の書記長候補として、6月20日、全米通信労組(CWA)のイースタリング書記長(女性)を指名した。一方、カークランド再選に反対した有力産別グループ(当初11組合で発足)は、6月13日に会長を含む新役員候補者名簿を発表。会長候補に国際サービス労組(SEIU)のスウィーニー会長、書記長候補に全米鉱山労組(UMW)のトゥルムカ会長を推した。そして、第3順位に全米州都市労組(AFSCME)のシャベス・トンプソン副会長(女性)を掲げた。これは、AFL-CIOに第3順位の役職を新設することを意味しており、それには10月の大会で3分の2の賛成を得なければならないが、これについてカークランド再選反対グループは、より多くの女性、マイノリティ、若年労働者が指導的ポジションにつくことが必要であるため、とした。

b 執行委員会(95年8月1日)

AFL-CIOは、8月1日、シカゴにおいて執行委員会を開催し、カークランド会長の同日付け退任を受け、

後任会長の選出を行った。その結果、ドナヒュー書記長が国際サービス労組(SEIU)のスウィーニー会長を破って、10月の大会までの暫定会長に選出された。同時に、後任書記長には全米通信労組(CWA)のイースタリング書記長が選出され、AFL-CIOの初の女性書記長となった。カークランド前会長はAFL-CIOの規約により名誉会長職に就いた。

投票結果は、ドナヒュー候補に21票、スウィーニー候補に12票、棄権1であった。

c 第21回定期大会(95年10月23～26日)

AFL-CIOは、95年10月23日から26日までニューヨーク市において第21回大会を開催し、25日、役員選挙が行われた。会長選挙では、スウィーニー国際サービス労組(SEIU)会長が、7,287,223票でドナヒュー暫定会長(5,718,198票)を破り、新会長となった。また、書記長選挙では、トゥルムカ全米鉱山労組(UMW)会長が、7,341,679票でイースタリング暫定書記長(5,661,333票)を破り、新書記長に選出された(得票数は公式発表数字)。投票は、既に候補者を機関決定している組織は、その代表が一括して投票し、また、機関決定をしていない組織は、代議員がそれぞれ投票し、加盟費納入人員数をそのまま当てはめる方式で行われた。

1) スウィーニー新会長の就任演説の概要

スウィーニー新会長は就任演説で次のように述べ、強い組合を目指すことを強調した。「もしアメリカの労働者が、憲法上認められている自由に組合を結成する権利を否定されたなら、我々は、労働者の権利を1990年代の市民権論争とするために、温和な協調的運動はもちろん、昔ながらの集団デモも行うだろう。我々は、アメリカの労働者が強い組合の中で、自分たちの考えを主張する権利を勝ち取れるよう、何ものも惜しむことなく、一生懸命行動し、そして、あきらめることは決してしないだろう。」

2) 大会でのその他の動き

大会において、会長、書記長選挙の他に、関連した規約の改正等が行われた。概要は以下の通り。

(a) 専従副会長職の新設

スウィーニー氏は、女性、マイノリティが高い地位につけるようにするため、会長、書記長に次ぐ3番目の役職として専従副会長(Executive Vice President)を新設する提案をしていたが、会長、書記長選挙終了後、専従副会長を設ける規約改正案が全会一致で承認され、即時その場で選挙が行われた。その結果、スウィーニー、トゥルムカと連携していたシャベス・トンプソン全米州都市労組(AFSCME)副会長(女性)が唯一の立候補者として、新設の専従副会長に選出された。

(b) 執行委員会定員を51名に増員

執行委員会について、女性、マイノリティの参加を促進するため、定員を現行体制の33名から18名増やし、51名とすることを全会一致で決定した。これを受けて、執行委員の選挙が行われ女性、マイノリティ10名を含む新たなメンバーが選出された。定員51名のうち、スウィーニー支持の組合から26名、ドナヒュー支持の組合から25名が選任された。

ウ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

労働争議(参加人数1,000人以上)は80年以降減少傾向にある。94年は、発生件数、参加人員、労働損失日数ともに前年を上回り、特に、発生件数が前年を上回ったのは89年以来であったが、95年の争議件数、参加人員は再び93年の水準に戻った。しかし、労働損失日数は、94年に比べ15%増と大幅に増加した。全米自動車労組(UAW)とキャタピラー社の争議、全米ゴム労組(URW)とブリヂストン/ファイアストーン社の争議、プロ野球選手(大リーグ)の争議をはじめとする長期にわたる争議が多くあったことが労働損失日数増加の要因と考えられる(表1-4-2)。

表1-4-2 アメリカの労働争議件数等の推移 (参加者1,000人以上)

表1-4-2 アメリカの労働争議件数等の推移 (参加人員1,000人以上)

	争議件数 (件)	参加人員 (千人)	労働損失日数 (千人日)
1975年	235	965	17,563
80	187	795	20,844
85	54	324	7,079
90	44	185	5,626
91	40	392	4,584
92	35	364	3,989
93	35	182	3,981
94	45	322	5,020
95	35	192	5,771

資料出所：アメリカ労働省「Compensation & Working Conditions」

(イ) 全米ゴム労組(URW)とブリヂストン/ファイアストーン社の労働争議

a 10ヵ月にわたるスト終了

94年4月が3年ごとの労働協約の改定時に当たっていたアメリカのタイヤ業界では、全米ゴム労組(URW)がグッドイヤー社との間で締結した新労働協約をパターンとして、94年3月21日以来、ブリヂストンのアメリカ子会社であるブリヂストン/ファイアストーン社(BFS)との間で協約締結交渉を進めていたが、BFS側はグッドイヤー社とは業績に大きな差があるとしてグッドイヤー社と同水準の協約締結を拒否し、労働条件の切下げを提案したことから、交渉は決裂。94年7月12日、URWは、BFSのアクロン(オハイオ)、デューケーター(イリノイ)、デモイン(アイオワ)、ノーブルズビル(インディアナ)、オクラホマシティ(オクラホマ)の5工場にストに突入した(スト突入までの詳細については1994年海外労働情勢参照)。

BFSはスト代替要員を雇用して操業を続け、95年1月10日、アクロン工場がストを中止し、5月8日、デューケーター工場でもストを中止することを会社側に申し出た。そして、5月22日には、残る3工場においてもスト中止を申し出た。これにより、タイヤ製造業史上最長の10ヵ月にわたるURWのBFSに対するストは正式に終了したことになるが、このストには合計4,000人もの労働者が参加し、途中、引退や個

人的な職場復帰もあり、最終的にストを継続していたのは約2,300人であった。

スト中止は無条件であり、したがって、労働者は当初の会社側の条件、4組12時間2交代による7日連続操業制、生産性に基づく賃金制(賃金・インフレ連動制及び時間賃金の補償を廃止)、医療保険の一部労働者負担、年金給付の凍結等という条件の下で職場復帰することとなった。

スト中止の背景についてURWのスト基金の枯渇が指摘されたが、URWは、スト中止について、そのBFS宛の文書において「組合が会社の提案を承諾したということではない。組合は今後も交渉を通じて公正な協約締結を目指していく。」としているが、現実には、関連5工場では代替要員(約2,300人)が雇用されているため、スト労働者の多くが先任権リストに載るに留まり、直ちに職場復帰することはできないことから、新協約の締結とともにスト労働者の職場復帰の実現が今後の大きな課題となった。

b 全米鉄鋼労組(USWA)の抗議行動

95年7月にURWを吸収合併した全米鉄鋼労組(USWA)は、スト労働者の完全職場復帰を求めて、在米日本公館前等で抗議行動を繰り返し、9月初めには、組合員及びその家族から成る代表団が来日、ブリヂストン本社前等で抗議行動を行った。

c 協約締結交渉の開始と再決裂

BFSとUSWAとの間の新労働協約締結交渉が、95年11月6日、開始され、クリスマス及び年末・年始の中断をはさんで交渉が進められたが、96年1月に交渉は再び決裂した。

これを受けてBFSは、96年1月30日、「交渉が決裂したのは残念だが、我々の工場の競争力を低下させるような条件は受け入れられない。」との声明を発し、一方、USWAのベッカー会長も、同日、今後の戦略を話し合うために組合の緊急会議を召集した。組合側は、BFSに対する活動を加速させる意向を明らかにしており、交渉再開の見通しは立っていない。

労使の間には、1)賃金制度(会社側はインフレ連動制の撤廃を要求、組合側はインフレ連動制維持を要求)、2)医療保険負担(会社側は一部労働者負担を要求、組合側は全額会社負担を要求)、3)年金給付(会社側は給付額の凍結を要求、組合側は月当たり7ドルアップを要求)等において依然大きな隔たりがある。

d 国際自由労連(ICFTU)のBFS非難決議

95年11月29日から12月1日までブリュッセルで開催された国際自由労連(ICFTU)執行委員会は、BFSの労使紛争に関し、BFSを非難する決議を採択した。この決議採択をうけて、全米鉄鋼労組(USWA)は、改めて世界的規模のBFS製品のボイコットを呼びかけた。

決議の主な内容は以下の通り。

「ICFTU執行委員会は、……………組合をつぶすために争議行為に追い込み、アメリカの労働組合運動を攻撃するために交渉を拒否し、労働法に違反し、スト破りを利用するその他の会社に追随したという結論に達し、ブリヂストンがこれほど大規模にスト労働者の代替を今日したことは、国際労働組合運動全体の懸念と対応を必要とするものであることを宣言し、ブリヂストンがただちにスト破り労働者の利用を中止して、スト労働者の職場復帰を認め、正当な協定を結ぶためにアメリカ鉄鋼労働組合と交渉するよう強く求め、全加盟組織に対して、AFL-CIOとアメリカ鉄鋼労働組合のブリヂストンとの紛争に適切な支援をするため、できる限りの手段を行使するよう求め、ICFTUがこの紛争で、加盟組織を支持することを約束する。」

エ 労使交渉の動向

○ 賃金改定交渉

95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2.3%(94年2.0%)、協約有効期間中平均で2.5%(同2.3%)となった。業種別では、製造業が協約初年度が2.0%(同2.4%)、協約有効期間中平均が2.1%(同2.3%)、非製造業が協約初年度が2.4%(同1.8%)、協約有効期間中平均が2.6%(同2.3%)となった。サービス産業は、協約初年度が2.3%(同1.8%)、協約有効期間中平均が2.6%(同2.2%)となった。

オ 労使関係制度の動向

(ア) 恒久的スト代替要員の雇用に関する大統領令をめぐる動き

a 恒久的スト代替要員に関する大統領令の発布

95年3月8日、クリントン大統領は、恒久的スト代替要員を雇用している企業の事業所を連邦契約から排除する大統領令を発し、即日適用された。この大統領令は、全米ゴム労組(URW、後にUSWAに吸収合併)が労働協約締結をめぐってブリヂストン/ファイアストーン(BFS)社と対立、スト継続中にBFSが2,000人を超えるスト代替要員を雇用したという状況を受けて、クリントン大統領が署名したものである。この大統領令の理由として、連邦契約による調達に際しては、適切で質の良い製品やサービスを確保する必要があるが、恒久的代替要員の採用は、良好な労使関係を破壊し、また、これが導入された場合、労使紛争が長期化する傾向があること、また、恒久的な代替要員は未熟練、未経験であるため、ストライキ中の労働者に比べて、その製品、サービスの質が落ちることから、恒久的代替要員を雇用している企業の事業所と連邦契約を締結することは適当でない、としている。

大統領令の内容は次のとおりである。

1) 労働長官は、申立てにより又は職権により、連邦企業の事業所において合法的なストライキを行っている労働者が、恒久的代替要員によって代替されているかどうかに関して調査をし、その認定を行う。

2) 労働長官は、合法的なストライキを行っている労働者が恒久的代替要員によって代替されており、連邦契約を打切ることが適当であると認定した場合には、当該企業と契約している連邦機関の長にその旨を通知する。

当該連邦機関の長は、連邦契約の打切りが不適當である場合には労働長官にその理由を記した書簡を提出し、それ以外の場合には連邦契約を打切ってその旨労働長官に報告する。

なお、この項は、大統領令が出される前から継続している契約には適用されない。

3) 労働長官は、合法的なストライキを行っている労働者が恒久的代替要員によって代替されていると認定した場合には、当該企業の事業所を連邦契約から排除して官報に公示するとともに、一般服務庁長官に通知し、同長官は当該事業所を連邦契約から排除する企業のリストに載せる。

この連邦契約からの排除の期間は、当該認定の対象となった労使紛争が解決されるまでである。

b BFS等、大統領令の施行差止めを求めて提訴

恒久的スト代替要員の雇用に関する大統領令の発布をうけて、BFSは、95年3月15日、米商工会議所、全米製造業者協会(NAM)、米トラック運送協会、労働政策協会の民間4団体とともに、ライシュ労働長官を相手取り、大統領令の施行差止めの訴訟をワシントン連邦地裁に起こした。

c ワシントン連邦地裁判決:大統領令施行差止め請求棄却、原告控訴

1) 95年5月9日、ワシントン連邦地裁は、BFS等の訴えを退ける判決を下した。裁判において原告側は、大統領令はスト中に恒久的労働者を雇用する合法的権利の放棄を強制し、労働組合との交渉において経営側を不利な状況に置くものであるとして、大統領は憲法上もまたいかなる法律上もこの命令を出す権限を有しておらず、この大統領令は違法であることを明らかにすることを求めた。一方、被告・政府側は、労働省はこの大統領令に基づいて対応を始めたところであり法律的判断を下せる段階ではない、また、原告側の主張は仮説にすぎず具体的な被害は生じていない、として請求棄却を求めた。

裁判所は、本件は判断を下せる段階ではないとして、原告の請求を退け、原告の主張の正当性についても大統領令の合・違法性についても判断を下さなかった。しかし、同時に、判決理由の中で、大統領令は恒久的代替要員の雇用を自動的に妨げるものではなく、同令による連邦契約からの排除が適切かどうか個々の契約ごとにケース・バイ・ケースで判断することとなる、とした。

2) ワシントン連邦地裁の判決を不服とするBFS、米商工会議所等は、5月12日、大統領令施行差止め命令あるいは迅速処理を求めてワシントン連邦控訴裁判所に控訴した。控訴人は、その申立書の中で、「問題が直ちに判決を下せる状態にあることは明らかである。例え連邦契約の打切りや契約からの排除がなくても、言うことを聞かない業者は連邦契約を打ち切られ、あるいは契約から排除されるといふ脅しをかけられるため、労使交渉における使用者の立場は侵害されることになる。」と主張した。政府は、5月19日、反論書を提出し、「原告は、業者は修復不可能な害に苦しむと言っているが、それは金銭的損失の可能性が推測されると言っているにすぎない。そして、有効と考えられる大統領令の差止め命令を裁判所に出させ、それによって、行政がその責任を果たすことを不可能にしようとしている。」として、請求棄却を主張した。控訴裁は、労働省が大統領令施行規則を公布した(注1)のを受け、5月25日、原告側の大統領令施行差止め命令の請求は拒否したが、迅速処理については認め、6月15日に「司法判断を下すに時期尚早かどうか」の問題について口頭弁論を実施することとした。

(注1)5月25日公布。大統領令の対象となる連邦契約を、財・サービス契約のうち10万ドルを超えるものと規定。申立て、調査、ヒアリング、契約終了・排除等の手続を定める。6月26日発効。

d ワシントン連邦控訴裁判決:迅速審理を命じ、連邦地裁に差し戻し

ワシントン連邦控訴裁判は、95年6月15日の口頭弁論を経て、6月21日、3人の裁判官の全員一致で、「本件は司法判断の対象とするに時期尚早ではない。したがって、我々は95年5月9日の連邦地裁の命令を覆し、本件を迅速審理すべく差し戻す。」との判決を下した。

判決において、控訴裁は、「労働省による具体的な施行がなされるまでこの問題の審理を遅らせることは何の役にも立たない。大統領令の存在そのものが、労使関係を歪めるかどうか、経営者から重要な経済的武器を奪うかどうか、そして、それらの結果として労使間のバランスを変容させるかどうか、というような問題は、当該政策が裁判所がその具体的影響とそれに対する判決の持つ意味を確認できるほど十分に明確であるならば、司法判断の対象としてふさわしいと考えられる。今や労働省によって施行規則が公布されたので、第一審の判決は意味がなくなった。」と述べた。

これにより、大統領令そのものの正当性について、連邦地裁において審理が行われることとなった。

e ワシントン連邦地裁判決:大統領令の合法性認知。しかし効力は停止

1) ワシントン連邦地裁は、95年7月31日、米商工会議所等がライシュ労働長官を相手どって起こしていた、恒久的スト代替要員を雇用している企業の事業所を連邦契約から排除するとの大統領令の無効確認を求める訴訟の差戻し審において、「大統領には物品・サービスの購買者としての観点から連邦契約企業となるための要件を定める権限があり、したがって恒久的スト代替要員を雇用している企業の事業所を連邦契約から排除する大統領令を公布する権限がある。」との判決を下した。これは当該大統領令の合法性に関する初の司法判断である。しかし、同地裁は同時に、企業がこの大統領令によって回復しがたい損害を被るおそれがあるとして、上級審における最終決着がなされるまでその効力を停止することとした。

2) ワシントン連邦地裁が大統領令の合法性を認めたもののその効力を停止したことを受けて、アメリカ労働省は、8月7日、同地裁に対し、効力停止判決の取消しを要請した。その理由として、労働省は、米商工会議所等は大統領令により企業は回復不可能な損害を被ると主張するだけでそれ以上には何も提示しておらず、事実、BFSは労働省による調査に対して何のクレームも申し立てていないこと、それに比較すれば、大統領令の効力停止が政府及び公的利益に与える害は実体的かつ直接的(real and immediate)であること、効力停止とは、一般的には現状維持を意味するものであるが、労働省は今回の判決時には既にBFSを含む2企業に対して大統領令の執行手続きを開始しており、したがって、「執行手続きの実施」が維持されるべき「現状」であること、と主張した。

ワシントン連邦地裁は、9月18日、「この件は今や地裁の手を離れ、控訴裁の下にある。」として、この労働省の要請を拒否した。

f ワシントン連邦控訴裁判決:大統領令は違法

96年2月2日、ワシントン連邦控訴裁は、恒久的スト代替要員を雇用している企業の事業所を連邦契約から排除するとの大統領令は違法であるとの判決を下した。裁判官は、「労働関係法(NLRA)により、従業員にストライキ権が与えられているのに対して、事業主に恒久的スト代替要員を雇用する権利が保証されているのは明らかである。州、連邦の公務員や政府はどんな目的であれ、労働関係法により確立されている交渉する側と企業間の微妙なバランスを変えることはできない。」としている。

大統領令違法判決に対し、原告側は、この判決により、スト中に代替要員を雇用する権利は連邦労働法により保証されているという、長い間持ち続けてきた信念の正当性が証明されたとし、この判決を歓迎している。

被告・政府側の対応としては、ライシュ労働長官が「控訴裁は、連邦地裁の判決を覆すべきではなく、判決を支持するべきであった。」と述べ、クリントン大統領は、「この判決を覆すために、司法省に対し適切な対応をするよう指示した。」と述べた。また、スウィーニーAFL-CIO会長は、今回の判決は「政策、法律の問題としてまったく間違っている。」と述べ、今後とも闘っていくことを誓った。

(参考) BFSをめぐる動向

1994.7.12 URWとBFSとの協約改訂交渉決裂により、URWはBFSの5工場ですトに突入(スト実施労働者数、約4,200人)。

8.25 BSF、3工場において計110人の恒久的スト代替要員の雇用開始。

1995.1.10 アクロン工場、スト中止を申入れ。

- 3.8 クリントン大統領、恒久的スト代替要員を雇用している企業の事業所を連邦契約から排除する大統領令を発布、即日適用(この時点でBFSは約2,300人の代替要員を雇用)。
- 3.15 BFS、米商工会議所等とワシントン連邦地裁に大統領令施行差止めを求めて提訴。
- 5.8 デューケーター工場、スト中止を申入れ。
- 5.9 ワシントン連邦地裁、BFS等の差止め請求棄却。
- 5.12 BFS等、ワシントン連邦控訴裁判所に控訴。
- 5.22 URW、スト中止を申入れ。
- 5.25 労働省、大統領令施行規則公布(6.26発効)。
- 6.21 控訴裁、大統領令について司法判断命じ、連邦地裁に差し戻し。
- 6.30 URW特別大会、USWAとの合併を承認(USWAへの吸収合併)。
- 7.18 USWA、BFSに対するボイコットキャンペーン開始を発表。
- 7.28 労働省、BFSに対して契約排除を通告。
- 7.31 ワシントン連邦地裁、差戻し審判決。
- 8.7 労働省、大統領令の効力停止判決の取消しをワシントン連邦地裁に要請。
- 9.2 USWA抗議団来日。
- 11.6 BFSとUSWA、労働協約締結にむけて交渉再開。
- 12.5 ベッカーUSWA会長来日。
- 1996.1.27 USWA、交渉決裂を通告。
- 2.2 ワシントン連邦控訴裁、恒久的スト代替要員に関する大統領令は違法と判決。

(イ) 労使協調をめぐる動き

a 「労使関係の将来に関する委員会」の最終報告

労使協調を推進するため93年5月に、ライシュ労働長官及びブラウン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、95年1月9日、労使関係法、労使慣行の在り方に関する最終報告を発表した。

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た。

報告書の概要は以下のとおりである。

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(労働関係法)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、労働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(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べきである。

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べきである。

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)の活用を図るべきである。

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べきである。

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べきである。

12) NLRA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るべきである。

13) NLRA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べきである。

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べきである。

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べきである。

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、労働省、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べきである。

b 「チームワーク法(Team Act)」

下院は、95年9月27日、共和党提出による従業員参加プログラムを法的に認めるThe Teamwork for Employees And Managers Act (TEAM法)を221対202で可決した。民主党は、現行法上で認められる従業員参加を明確化した対案を提出したが、同対案は221対204で否決された。

共和党は上院にも同様の法案を提出しているが、民主党は同法案に強く反対しており、議会において可決されても、クリントン大統領は拒否権を発動するものと見られている。

この法律の内容、背景等は以下のとおりである。

1) TEAM法の内容

TEAM法は、労働関係法(NLRA:the National Labor Relations Act)の修正法で、NLRAに次の条項を加えるものである。

「品質、生産性及び効率の問題を含む労使に共通の関心事項を扱うための従業員が参加する組織等であって、交渉、協約の締結・修正の権限を有しないものを、使用者が、設置すること、援助すること、維持すること、及び当該組織等に参加することは、この節における不当労働行為とはならず、また、不当労働行為の証拠ともならない。」

2) 共和・民主両党の主張

共和党は、「QC、総合品質管理、自発的チーム等といった従業員参加の形態は、企業主導のチームは御用組合禁止に抵触するとの労使関係委員会(NLRB)の決定により、危機に瀕していた。TEAM法はNLRB決定によって生じた不安定を是正しようとするものであり、御用組合を認めようとするものでは決してない。この法律によって、アメリカの産業界と未組織労働者は御用組合禁止に抵触することなく労働問題について話し合うことができるようになり、従業員参加の拡張は生産性と競争力の増大をもたらすであろう。」と主張した。

これに対して、民主党は、労使の協調には反対するものではないとしながらも、「TEAM法の下では、経営者は参加従業員の選別や協議事項の設定等によってチームあるいは委員会を操作することができる。チームあるいは委員会は従業員を代表した交渉はできないが、経営者は組織化を妨げるためにチームあるいは委員会を利用することができる。この法律は、職場の民主主義を低下させ労使関係の基礎そのものを脅かすものであり、労働者が独立した組合を結成する権利と団体交渉をする権利を葬り去るものである。」と強く批判した。

3) 背景等

生産性向上、安全衛生増進等のために従業員が参加する労使共同委員会を設置する企業が増えているが、このような委員会について、労働組合は「企業から労働組合を排除するために設置されており、労働者の組織に使用者が介入することを禁止したNLRAに違反する。」としてNLRBに提訴し、NLRBはそれぞれ別個のケースについて92年12月と93年5月に、このような委員会はNLRA違反であるとの命令を出した。

経営者団体は、このような委員会は労使協調の下で生産性向上、安全衛生確保のために必要なものであり、これを否定することは労使協調の流れに反するものとして、NLRBの決定に強く反発した。そして、現行法において認められないのならば、NLRAの改正が必要であるとして、これを重点課題としていた。

共和党は、このような経営者団体の要請を受けて、95年1月30日に上下両院に法案を提出していたものである。

一方、AFL-CIOは、この法律はNLRAで禁止されている御用組合を認めるものであるとして強く反対し、法律成立阻止のためのキャンペーンを実施していた。

(2) イギリス

ア 労働組合組織の状況

(ア) 労働組合員数の動向と組織率

1993年の組合員数は、前年比3.9%減の870万人と46年以来の低い水準となった。また、労組の推定組織率(組合員数/雇用者数)は、40.3%と前年から1ポイント低下した。組合員数、組織率ともに14年連続して減少・低下しており、労組の弱体化が進んでいるとされている。

このように、労組の弱体化が進んでいることについては、1)80年代以降の失業情勢の悪化、2)労組の組織化が進んでいた製造業や建設業といった第2次産業の衰退、サービス経済化の進展、3)79年に保守党が政権に就いて以来、クローズドショップの規制、争議行為の規制といった反労働組合立法が制定されたことの影響といった原因が指摘されている。

(イ) 労働組合数の変化

92年末の労組数は254で、前年から14労組減少した。これは、92年に合同機械工組合(AEU)と電機工組合(EETPU)の合併や、93年に全国公務員組合(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労組が合併して新しい公務員労組であるユニゾン(UNISON)を結成したことにみられるように、労組の合併・吸収の進展によるものが主な原因である。

規模別にみると、組合員数25万人以上の大規模労組は8労組に過ぎず、組合員数2,500人未満の小規模労組は153を数える。しかし、組合員の分布をみると、組合員数大規模労組に全組合員の62.4%が集中しており、組合の大型化が進んでいる(表1-4-3),(表1-4-4)。

表1-4-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

表1-4-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

(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	23,145	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	22,220	43.1
92	268	9,048	21,904	41.3
93	254	8,700	21,588	40.3

資料出所：イギリス教育雇用省「Employment Gazette」

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。

表1-4-4 イギリスの組合員数上位10組合 (93年)

表1-4-4 イギリスの組合員数上位10組合 (93年)

組 合 名	組合員数 (千人)	男 (%)	女 (%)
ユニゾン (UNISON)	1,465	38	62
運輸一般労組 (TGWU)	949	82	18
合同機械・電気工組合 (AEEU)	835	94	6
都市一般労組 (GMB)	809	62	38
製造業・科学・金融組合	516	74	26
王立看護婦協会 (RCN)	303	8	92
流通関連労働者組合 (USDAW)	289	41	59
印刷メディア組合 (GPMU)	250	83	17
全国教員組合 (NUT)	232	25	75
全国校長会・女性教師組合	207	47	53

資料出所：「Employment Gazette May 1995」

イ 労働運動の動向

(ア) TUC、定期大会を開催

TUC(労働組合会議)の定期大会が“YOUR VOICE AT WORK”をテーマに95年9月11日から15日までの5日間、ブライトンで開催された。本大会は、次期総選挙における労働党の政権奪取への期待が高まる中で開催され、最低賃金の金額を巡る労働党と左派を中心とする労働組合との意見対立に加えて、労働党大会における組合の投票持分権の削減問題等、労働党と労働組合の関係を占うものとして重要と考えられた。しかし、最低賃金額について金額を明示しない妥協案を大会開始前に合意する等、党との良好な関係をアピールし、2年後に行われる総選挙での勝利に向けて、ブレア体制を援護するという色彩が強まっていた。また、ブレア党首のTUC大会での演説は党首就任後初めてのことで特に注目を集めていたが、左派組合を含め、多くの組合員に歓迎された。

また、EUのジャック・サンテール委員長の演説は88年のドロールEC委員長以来7年振りのことであり、労働党政権でのEU社会憲章加入問題等に焦点を当てたものと考えられる。

1) 労働党ブレア党首演説

労働党ブレア党首演説は、9月12日に実施された。当日のガーディアン紙が労組の集団的投票権廃止を内容とする党の方針文書とされるものを掲載したため、特に多くの注目を集めることとなった。同演説は、ブレア党首の政治姿勢を強く示し、労働党・TUCの間に距離はないとの発言は組合に強く訴えた。最後に、ブレア党首に懐疑的な左派組合の代議員の一部にも拍手で歓迎される等、この演説は成功に終

わった。

なお、演説では

- ・ 次期総選挙での勝利
- ・ 産業パートナーシップの形成、公共サービスの改善、福祉の近代化、すべての健常者への働く機会の提供、地方分権、ヨーロッパとの共生等を目指す新しい労働党
- ・ 鉄道の民営化、一握りの者のための減税及び郵便の民営化を阻止
- ・ 労働党と労働組合との間の軋轢を否定、労働党が労働組合だけの党であることを否定
- ・ 長期の失業を克服、年齢差別禁止、教育と職業訓練・生涯学習の重要性を強調
- ・ 政府と産業界、職場での労使のパートナーシップの創出
- ・ 最低賃金の設定、健康と安全、パートタイムの均等処遇、団結権と多数代表の承認義務、欧州社会憲章への加盟、組合員本人へのチェックオフの3年ごとの意思確認の義務付けの廃止等

が強調された。

2) EUに関するモンクスTUC書記長、サンテールEU委員長の演説

・ モンクスTUC書記長の演説

モンクスTUC書記長はEUについて、日米に並ぶ経済的に繁栄した地域となり、社会面でも1)完全雇用をはじめとする福祉国家へのコミット、2)社会的なパートナーシップの実現、3)労働に関する最低基準の設定等が成果を挙げていることを評価する一方で、トヨタ、シーメンスなど外国企業の雇用安定の重視等の方針に比較して、イギリス政府の社会政策面での無策を非難した。さらに、イギリス企業も労使協議会を設けつつある等EU社会憲章の調印への動きは阻止出来ないとし、イギリスのEUへの完全参加により、経済的統合と同時に社会的連合、完全雇用を達成することを訴えた。

・ サンテールEU委員長の演説

モンクス書記長の演説を受けて演説したサンテールEU委員長は、欧州統合についての私見としながら、EU加盟国間、公共部門とその他各セクター等との間のパートナーシップを得て、低インフレ、低失業率かつ社会正義のあるヨーロッパ、民主的で文化的多様性を持つヨーロッパを実現したいとした。競争力を改善し失業を無くすことを第一の課題とし、加盟国が将来のための投資として、教育と訓練、中小企業の育成、規制緩和を進めることを訴えた。また、通貨統合について、通貨統合にともなう通貨の安定等メリットは大きいとして、通貨統合に懐疑的な意見を批判した。最後にはパートナーシップや努力、熱意によって社会連帯を維持する社会的に敏感なヨーロッパ、社会的に公正なヨーロッパ、平和、安定、調和のヨーロッパを建設しようと訴えた。

3) 主な討議

・ 最低賃金に関する討議

本大会で最も注目を集めたテーマである最低賃金については、ブレア労働党党首演説の翌日の13日

に討議が行われた。討議の最初に行われたモンクス書記長の報告開始直後に4.15ポンド(96年1月現在で1ポンド=約162円)を要求するユニゾン等の代議員がTシャツを用意して、演壇前に一列横隊に並んで聴衆に向かってスローガンを叫び、書記長報告が中断されるという事件が起こったものの、決議案文自体については、前週の週末に妥協案が合意されていたため、同書記長から最左派のTGWU(運輸労組)まで、ほぼ全員一致して最低賃金導入が最優先の課題であり、そのためには小異を残しても労働党政権を実現することによって、目標を達成することを求めるといったものであった。また、金額に関しては4ポンド以上で4.15ポンドを支持する者が多かったが、ムードを大切にしたいとの気持ちが示され、全体としても前述した書記長報告の中断を除いて会場からの野次等はなかった。

- ・雇用省復活に関する討議

雇用省の廃止について、モンクス書記長が「怒りを隠すことはできない」として非難するとともに、「労働者を担当する閣内大臣」が必要であるとの演説を行い、雇用省復活に向けた運動を展開することを内容とする決議が採択された。

- ・労使関係法制に関する討議

労使関係法制については、過半数労働者の支持を得た組合の団体交渉権(ただし、団体交渉するためには組合は使用者による承認が義務付けられる)等を内容とする報告“YOUR VOICE AT WORK”がプロジェクトチームの委員長であったビル・モリスTGWU書記長により行われ、その内容が圧倒的多数で可決された。

- ・その他

この他、左派のNUM(炭坑労組)のアーサー・スカーギル書記長の影響力の低下がみられたことが注目された。同組合の労働党に公有化条項の復活を求める内容の決議案は、TGWUのビル・モリス書記長等左派組合の賛成を得ながらも、全体の3分の1にも至らず大差で否決され、さらにすべての少数組合の団体交渉権を保障する立法を目指す方針案については、TGWUにまで反対される状況であった。また、受刑者に選挙権を認める決議案については、代議員の半数近くが反対し、加盟組合執行部の持つ投票数を正確に数え上げる投票方式でようやく過半数を取るといった状況となった。

(イ) 看護婦組合ストライキを導入

95年6月29日、看護婦の労働組合である「王立看護婦協会」(RCN;Royal College of Nurse)は、ストライキを導入することを発表した。

RCN側は、労使交渉の場において賃上げ率3%を要求していた。これに対し、使用者である「国民保健サービス」(NHS;National Health Service)側は、従来賃上げは全国一律で行われていたが、今回は、3%のうち1%については全国一律で引き上げるが、それに上乗せする分をどの程度にするかは、2%を上限として、各地域単位ごとの交渉に任せるという提案を示した。この提案に対しRCN側は、各地域単位に任せるとは収益状況が悪い地域では、上乗せ分の2%の賃上げが満たされない恐れがあることに加え、労使交渉の形態を、全国一律から各地域ごとに変更したことに反発した。

RCNは過去80年間、労使紛争の際にストを実施しない方針を貫いていたが、このような中、6月29日、スト導入に関して組合員による投票を実施し、その結果、賛成99,760(95%)、反対5,529(5%)と賛成多数で可決した。

クリスティー・ハンコックRCN書記長は、「この決定によって、今回の労使紛争においてストライキ

に訴える計画はない」としながらも、「従来のノーストライキ原則の廃止は、政府の看護婦を尊重する姿勢の欠如や、労使交渉の形態を全国交渉から地域ごとの交渉に変更したことへの反発を表したものだ」と述べている。

なお、健康保健サービスに従事している労働者は60万人であり、それが職種別に13の組合に組織されている。RCNはそのうちの1組合である。NHSの提案はこれら13の組合すべてにかかわるもので、各組合はNHSの提案に反発していたが、「王立助産婦協会」(RCM;Royal College of Midwives)が、全国一律で1%の賃上げを受け入れたことを契機に、各組合の対決姿勢は弱まり、RCNはこの提案を受け入れた。

ウ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の動き

労働争議発生件数は過去1,000件を超えるなど労働争議が多いことが指摘されていたが、近年は減少傾向にあり、94年の労働争議発生件数は205件で、93年に比べ6件減少しており、1891年に労働争議統計を開始して以来の最低の発生件数であった昨年をさらに更新した(表1-4-5)。

表1-4-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

	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	千人日	日
1980年	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
94	205	107	278	13

資料出所：イギリス教育雇用省「Employment Gazette」

注 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、前年から継続するものを含む。

労働損失日数は、前年より37万1,000人日減少しての27万8,000人日、争議参加人員は、同27万8,000人減少して10万7,000人となった。

労働損失日数の状況を産業別にみると、運輸・通信(8万6,000人日、全損失日数の約31%)が最も多く、次いで教育関係(7万1,000人日、全損失日数の約25%)となっている。労働損失日数を原因別にみると、「賃金問題」が多く全体の半分以上を占めており、次いで「配置転換」が続いている(表1-4-6)。

表1-4-6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表 1-4-6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

(千人日、%)

	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年	4,244	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	0.6	0.5	9.6	0.9
94	278	57.6	2.9	5	0.4	0.7	29.5	4.3

資料出所：イギリス教育雇用省「Employment Gazette Jul 1995」

(イ) 主な労働争議

○ 鉄道機関士組合、ストライキ実施

事業主側の「英国鉄道」(British Rail)は、賃上げ率3%を鉄道の運転士等から成る「機関士及び消防組合」(Aslef、組合員数12,000人)に提示したが、Aslef側は少なくともインフレ率以上の賃上げをと3.8%を要求し、95年7月14日と18日の2回、24時間ストライキを実施した。

その後もAslef側は9月中旬までに数回のストを計画していたが、7月24日に、事業主側は、賃上げ率3%に加えて、生産性向上を前提にAslefが80年代初頭から要求していた労働時間短縮(週39時間を37時間に2時間短縮)を97年5月までに実施することを提案した。この提示を受けて、Aslef側はストを延期した。

その後、8月11日に事業主側は、上記の労働時間短縮を、97年5月から96年の8月に繰り上げる提案を示し、Aslef側もこれに合意することで今回の労使紛争は終わりを告げた。

このストでの損害は、20万ポンド(約3,300万円)になるとも見積もられている。

(3) ドイツ

ア 労働組合組織の状況

労働組合員数は、減少が続いており、1994年には1,168万4千人と対前年比4.3%減、東西統一後の91年の水準からは15%もの大幅な減少となっている。この間、雇用者数も減少しているが、その減少率は労働組合員数の減少率より小さい(94年の雇用者数は対前年比1.0%減、対91年比4.9%減)ことから、推定組織率は低下を続けており、94年は前年を1.2ポイント下回る37.2%となった。

労働組合別にみると、組合員数はドイツ労働総同盟(DGB)において特に大きく減少している。DGB傘下の産別組合ごとにとみると、各産別ともに組合員数を減らしているが、商業・銀行・保険業関係の組合(HBV)と、公務・運輸・通信関係の組合(OTV)の減少率が他の産別組織よりも相対的に大きい(表1-4-7)。

表1-4-7 ドイツの労働組合員数の推移

表1-4-7 ドイツの労働組合員数の推移

	(千人、%)			
	1991年	92	93	94
ドイツ労働総同盟 (DGB)	11,800	11,016	10,290	9,768
ドイツ官吏労働組合 (DBB)	1,053	1,095	1,079	1,089
ドイツ職員労働組合 (DAG)	585	578	528	521
キリスト教労働組合連盟 (CGB)	311	316	311	306
うちドイツ商・鉱工業職員労働組合 (DHIV)	70	71	73	70
計①	13,749	13,005	12,208	11,684
雇用労働者数②	33,040	32,431	31,751	31,424
推定組織率 (①/②×100)	41.6	40.1	38.4	37.2

資料出所：組合員数＝ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 1995」

雇用労働者数＝ドイツ経済研究所 (DIW)「WOCHENBERICHT」

注1 全ドイツの数値

2 DBB及びDHIVは9月末現在、その他は12月末現在

イ 労働運動の動向

○ 金属産業労組(IGメタル)第18回定期大会

ドイツ金属産業労組(IGメタル)は、95年10月29日～11月4日、定期大会を開催し、ツヴィツェル委員長を再選した。再選後同委員長は、雇用失業情勢が著しく深刻度を増していることを背景として、1)IGメタルは、1997年の賃金交渉では、物価上昇分の賃上げを受け入れる。また、長期失業者については、一定

期間(1年)、職業習熟賃金カット(労働協約賃金よりも低い額での雇用)を受け入れる、2)ゲザムトメタル(全金属産業連盟)は、96年から3年間、企業都合の解雇を行わず、長期失業者の雇用を含め合計33万人の雇用を創出する、3)連邦政府は、社会保障の水準を切り下げない、等の方針を打ち出し、これを「労働のための同盟」として提案した(提案の内容、その根拠となる考え方等の詳細は第2章第2節を参照)。

この提案は、雇用との引き換えとはいえ「実質賃上げ放棄」をドイツ最大・最強の産別労働組合であるIGメタルが持ち出したということで注目を浴び、これが大きな契機となって、以後の政労使の取組みに拍車をかけることとなった。

この提案に関して、ドイツ労働総同盟(DGB)は、「DGBが示唆してきた現実的な方向に沿うものである。」として今回のIGメタルの提案を肯定的に受けとめ、また、連邦政府も、ブリューム労働社会大臣は、政府として今回の提案を支持すること、今後労組との間の建設的な会合を持つ用意があることを表明した。しかし、経営者側は11月の段階でこの提案を拒否した。

ウ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

94年のストライキ発生件数は868件となり、前年に比べ2倍超に増加した。件数に比例して参加人員も前年に比べ大きく増加したが、そのほとんどが短期の参加であったことから、労働損失日数は、逆に大幅に減少した(表1-4-8)。

表1-4-8 ドイツの労働争議件数等の推移

表1-4-8 ドイツの労働争議件数等の推移

	(件、人日、日)						
	ストライキ 発生件数	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		
1985年	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	208,177	207,215	962	—	153,589	0.7
92	2,466	598,395	542,395	55,624	345	1,545,320	2.6
93	413	132,555	90,502	41,438	615	592,995	4.5
94	868	400,676	398,857	1,714	105	229,436	0.6

資料出所：ドイツ連邦統計庁「Statistisches Jahrbuch 1995」

注1 90年以前は旧西ドイツ地域、91年以降は全ドイツの数値

注2 ストライキ件数は、参加者10人未満、争議日数1日未満のものを除き、労働損失日数100人日を上回るものの合計

(イ) フォルクス・ワーゲン社の新労働協約締結交渉をめぐるIGメタルの警告ストライキ

92年からの景気後退に伴い、世界的な販売不振に苦しんでいたフォルクス・ワーゲン(VW)社(本社ニーダーザクセン州)では、人員削減を回避するための方策として、IGメタルとの間で、94年1月1日から週4日勤務制を導入する等を内容とする労働協約(2年協約)を結んでいたが、この協約が年内で効力を失うことを受けて行われた新労働協約締結のための労使交渉をめぐる、IGメタルは、95年8月29日、国内6工場で1万5千人が参加する警告ストを行い、さらに、9月6日には、6万5千人の労働者が、賃上げと長期の雇用の保証を求めて数時間の職場放棄を行った(VW社の新労働協約締結交渉の詳細については後述エの(イ)を参照)。

エ 労使交渉の動向

(ア) 95年賃上げ交渉

旧西ドイツ地域の各産業の95年賃上げ妥結内容は表1-4-9のとおりである(表1-4-9)。

表1-4-9 95年賃上げ妥結内容(旧西ドイツ地域)

表1-4-9 95年賃上げ妥結内容(旧西ドイツ地域)

産 業	賃 金	労働時間等	有効期間
金属産業	<ul style="list-style-type: none"> 1995年1～4月まで一律152.50マルクを支給(3.4%の賃上げに相当) 95年5月1日から、3.4%増 95年11月1日から、3.6%増 ※実質7%の賃上げとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間は95年10月1日から週35時間 クリスマス一時金は、月額の50～60% 	95年1月1日から2年間
化学産業	<ul style="list-style-type: none"> 95年2月の特別給与として、能力により、200、220、240マルク支給 95年3月1日から、3.8%増 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練受講生の枠を10%増 9ヵ月以上の長期失業者については、通常の90%の賃金で雇入れ可能(長期失業者対策を継続) 	95年2月1日から1年1ヵ月間
木材産業	<ul style="list-style-type: none"> 95年3月1日から、3.6%増 96年3月1日から、3.4%増 ※バーデン・ヴュルテンベルク州だけは95年3月1日～6月30日まで月額一律150マルク支給、その後、3.6%増 	労働時間は <ul style="list-style-type: none"> 96年10月1日から週36時間 99年1月1日から週35時間 労働時間の柔軟化(注1) <ol style="list-style-type: none"> ①一年間の正規労働時間の範囲内で週34～40時間で設定可能。 ②交替制によって協約週労働時間を超える時間を調整。 ③土曜日は、2ないし3交替勤務制を導入。ただし一日8時間以上の労働は認められない。 	95年3月1日から2年間
製紙産業	<ul style="list-style-type: none"> 95年2月の給与に一律150マルク加算 95年3月1日から3.7%増 		95年2月1日から1年間
繊維産業(注2)	<ul style="list-style-type: none"> 95年5月の給与に一律100マルク加算 95年6月1日から3.4%増 		96年5月31日まで
建設業	<ul style="list-style-type: none"> 95年4月1日から3.8%増 95年5月給与に一律50マルク加算 		95年4月1日から1年間
保険業	<ul style="list-style-type: none"> 95年2～4月の給与に一律200マルク加算 95年5月1日から3.8%増 	<ol style="list-style-type: none"> ①労働時間は経営評議会との企業内協定に基づき、週20時間まで短縮し、または42時間まで延長(各人、グループごとに異なる労働時間の設定が可能) ②労働時間が延長される従業員は全体の10%以下で、かつ同数の従業員に対する時間短縮が前提 ③上記①②の実施期間は96年から2年間 ④早期退職制度を97年まで継続 	95年2月1日から1年3ヵ月間
銀行業	<ul style="list-style-type: none"> 95年2～3月の給与に一律215マルク加算 95年4月1日から3.8%増 	労働時間は週46時間まで	95年2月1日から1年3ヵ月間
小売業(注3)	<ul style="list-style-type: none"> 95年4～6月の給与に毎月加算俸給額に応じて、支給額異なる ①月額3,000マルク未満の場合、月300マルク支給 ②月額3,000マルク以上3,100マルク未満の場合、月250マルク支給 ③月額3,100マルク以上の場合、月200マルク支給 95年7月1日から3.7%増 		95年中のみ

資料出所：ドイツ・Handelsblatt紙、在日ドイツ商工会議所資料等

注1 モデルとされており、州により若干の違いがあることが予想される。

2 ノルトライン・ヴェストファーレン州の妥結額。

3 ノルトライン・ヴェストファーレン州の妥結額であり、ノルトライン・ヴェストファーレン州に全権を委任しているザールランド州にも適用される。なお、同州の労働協約交渉は他州の労働協約交渉に対しても、パイロット的役割を果たすとされている。

(イ) フォルクス・ワーゲン社の新労働協約締結交渉

a 経緯

1) 92年からの景気後退に伴い、世界的な販売不振に苦しんでいたフォルクス・ワーゲン(VW)社(本社ニーダーザクセン州)では、93年労働協約(2年協約)交渉において、人員削減を回避するための方策として、94年1月1日から週4日勤務制を導入し、労働時間を28.8時間(以前は週36時間)に短縮することで、92年11月25日、労使が合意した。この94年労働協約の概要は次のとおり。

- ・94年1月1日より、国内6工場において、週4日勤務制を導入する。これにより、労働時間は、36時間から28.8時間(20%減少)に短縮される。

- ・労働者は、労働時間が短縮される反面、約10%の収入減少を受け入れる。但し、収入減少の方法は、毎月支払われる賃金の減少分20%の補填として、協約外手当である休暇手当と特別手当の一部等を繰り入れることにより、毎月支払われる賃金の水準は変えず、繰り入れた手当の減少によって対応する。

- ・使用者は、94年1月から2年間、企業の都合による解雇を行わない。

2) VW社では、94年協約が年内で効力を失うことをうけて、新しい労働協約締結に向けて労使交渉が行われたが、使用者側は、3%の賃上げ、割増賃金なしの土曜労働を認めること(現在土曜労働は認められていない)、週当たり労働時間を28.8時間から32時間への延長、週末における特別交代制、休息時間の廃止、労働時間の柔軟化によって一週の労働時間の上限を48時間とすること、さらに2年間の雇用保障、を提案し、これにより2万人の雇用が守られると主張。一方、労組側は、6%の賃上げとより長期の雇用保障、週4日勤務制の継続等を求め、労使が対立。IGメタルは、95年8月29日、国内6工場で1万5千人が参加する警告ストを行い、9月6日には、6万5千人の労働者が、賃上げと長期の雇用の保障を求めて数時間の職場放棄を行い、労使の対立が先鋭化した。

3) しかし、9月12日、長時間の交渉の末、最終的に労働時間の一層の弾力化等を図りつつ、従業員の雇用も保障することで合意され、妥結に至った。

b 妥協内容

今回の合意は、旧西ドイツ地域の従業員9万8千人を対象とするものであり、その具体的内容は、次のとおりである。

1) 労働時間等

- ・週労働時間は現行の28.8時間を維持。同時に、週38.8時間(プラス10時間)までは、業務量に応じて、超過勤務手当を支払うことなく自由に労働時間を変更でき、1年間で平均して28.8時間に収斂

させる弾力的な制度を導入。

- ・土曜労働を積極的に導入し、年12回までは、従業員を代表する経営協議会の事前同意を不要化。また、その際の休日出勤手当は現在の50%から30%へ切り下げ。
- ・従来1時間につき5分間認められていた有給の休憩時間は、2.5分間に短縮。その結果、週1.2時間(2.5分/時間×28.8時間/週=72分/週)の労働時間延長の効果。
- ・雇用保障はさらに2年間延長され、会社は97年12月まで解雇を実施しない。

2) 賃金

- ・96年1月から基本賃金を4%引上げ。95年8～12月については、毎月200マルクの一時金を支給。
- ・96、97年の休暇手当を836マルクから1,600マルクに引上げ。

c 評価

以上の合意は、労使双方にとってメリットのあるものとなっていると評価されている。会社側は、変形労働時間制や土曜労働等を通じて、受注動向に応じた効率的な生産体制を実現でき、残業手当等のコストも削減可能となる。一方、労働側も、一定の賃上げを獲得した上で、雇用保障を継続させることができている。

(ウ) 「労働のための同盟」をめぐる金属産業の労使交渉

ドイツ金属産業労組(IGメタル)が、95年11月に提案した、雇用の確保を条件に次回(97年)の交渉では賃上げは物価上昇率の範囲内に留める、等とする「労働のための同盟」をめぐる、独金属産業労使の交渉が進められている(提案の内容等の詳細は第2章第2節を参照)。

a 第1回(96年1月8日)

IGメタルによる「労働のための同盟」提案後初の労使交渉であったが、全金属産業連盟(ゲザムトメタル)側は、96年は雇用確保、97年に雇用創出、と応えるに止まり、合意には到らなかった。ゲザムトメタルのゴットショル会長は、組合側の提案に対する対案として、金属産業の労働市場の柔軟性を増大させるための「3段階プログラム」を提案した。これは、1)初心者については導入賃金として低い賃金を受け入れる、2)雇用を保障する代わりに低賃金を受け入れる、3)超過勤務削減を促進する、というものである。しかし、IGメタル側はこれを拒否し、翌1月9日には、ツヴィッケルIGメタル委員長が、経営側の対応が前向きではないとして、次回交渉においてゲザムトメタル側が前向きの対応を示さなければ以後話し合いは行わない、と最後通牒を提示した。

b 第2回(1月18日)

前回の交渉(1月8日)におけるゲザムトメタルの冷淡な対応に対して、ツヴィッケルIGメタル委員長が「次回(すなわち今回)の会談において前向きの対応が見られなければ、以後ゲザムトメタルとの対話はしない。」と最後通牒を提示していたため、動向が注目される中で持たれた会談であったが、超過勤務の

削減、長期失業者については協約賃金よりも低い特別賃金での雇用を可能とすること、企業が週労働時間を弾力化することを可能とすること等、両者は一定の「中間的合意」に達し、決裂は回避された。

今回の合意は基本合意であり、具体的な超過勤務削減幅等、詰めるべき事項が多く残っているため、今後も交渉を継続していくこととされた。

(4) フランス

ア 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2)、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、各ナショナル・センターの発表によるナショナル・センター別の組合員数をみると、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(91年)、全国教員連盟(FEN)が35万人(91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)となっている(表1-4-10)。

表1-4-10 フランスの労働組合員数の推移

1-4-10 フランスの労働組合員数の推移

	(万人)											
	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) (79年)	25	-	-	-	28	-	26	25	-	10.6	25.0	-
管理者同盟(CGC)	35	31	31	30	28	25	24	24	-	11.5	18.0	18.1
全国教員連盟(FEN)	525	-	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。

(注2)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)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

イ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の動向

フランスの労働争議の動向をみると、局所的紛争(注3)の争議件数は月平均で、90年以降、減少していたが、94年以降増加傾向にある。参加人数の月平均は95年前半で急増している(表1-4-11)。

(注3)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。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。

表1-4-11 フランスの労働争議件数等

表 1 - 4 - 11 フランスの労働争議件数等

区 分	1990年	91	92	93	94	95 (2月まで)
1. 局所的紛争						
争議件数 (件)	149	131	124	123	139	167
参加人員 (千人)	18.5	18.8	16.3	19.9	17.9	27.6
労働損失日 数(千日)	528.0	497.3	359.2	510.9	500.5	102.8
2. 一般的紛争						
参加人員 (千人)	55.8	—	—	—	—	—
労働損失日 数(千日)	165.7	168.2	131.3	22.3	20.5	0

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」

注 局所的紛争の争議件数、参加人員は月平均値。

(イ) 公務員給与凍結に反対する公共部門労働者によるストライキ

95年10月10日に公共輸送部門(地下鉄、鉄道、バス、飛行機等)及び公共サービス部門(郵便、電話、ガス・電気、学校、病院等)の公務員500万人が参加する大規模な24時間ストが実施された。今回のストは、フランス政府が、財政赤字削減のために96年度の公務員給与の凍結を決定したことが発端となった。

ストにより、パリの地下鉄各線の運行は15線のうち4線が完全に運休、残りの地下鉄やバスの運行は平常に比べて4分の1以下の頻度での運行となった。空の便ではエア・フランスの主に国内便24便が欠航した。また、フランス全土で平均80%の教員が学校に行かず、公立学校の4分の3が休校した。病院も最低限のサービス提供のみを行った。

また、パリで行われたデモ行進には労組側発表で10万人(警察発表2万2,000人)が参加した。そのほか、全国約80都市でも政府を批判するデモ行進が行われた。今回のような大規模な公共部門でのストは、86年以来である(注4)。

公共サービス省相の発言によれば、この日公務員の約55%がストに参加したかあるいはストの影響で職場に到着できなかつたために欠勤した。

フランス有力労組であるCFDT(フランス民主労働総同盟)のニコル・ノタ書記長は「今回のストは、(政府に対する)警告である。」とし、FO(労働者の力)のブロンデル書記長も、政府が方針を見直さなければ公務員によるストライキは今後も繰り返し発生すると語っている。

CNPF(全国経営者評議会)会長は、「スト参加者の気持ちは理解できるが、公務員に要求した犠牲は妥当な範囲内である。」とコメントしている。

(注4)86年12月半ばから87年1月半ばまでほぼ1ヵ月にわたり大規模かつ長期の公共部門のストが行われた。これは、賃上げ、労働条件改善をめぐる国鉄ストに端を発したもので、87年1月に入ってからには電気、ガス、都市交通、郵便などもストに加わり、フランス経済に大きな影響を与えた。ストの背景としては、86年3月に発足したシラク保守党内閣(大統領は社会党のミッテラン)がフランス経済再建のために緊縮政策を進め、その一環として公務員の賃金凍結を行い、87年の賃金についても賃上げ率を3%以内に抑えると発言したことが挙げられる。これを不満として公共部門の各部門で小規模なストの動きがみられ、次第に大きなストへと広がっていった。

(ウ) 年金制度の見直し等に反対する大規模ストライキ

95年11月下旬から約1ヵ月にわたり、年金制度の見直し等に反対する公共部門を中心とする大規模ストが発生した。ストは、交通機関(鉄道、バス、地下鉄、飛行機等)、電気、ガス、水道、病院、学校、空港、税関、銀行等におよび、混乱は交通網に止まらず都市機能全体に波及した。特にクリスマス商戦を迎えていたこともあり、経済に与えた影響も大きく95年10~12月期のGDP成長率がマイナス成長となった。

a 発端

ストの発端は、主に1)社会保障制度改革の一環としての公務員の年金制度の見直し、2)国鉄改革のための再建5ヵ年計画の実施、が挙げられるが、その他個別には3)パリ市交通公団の赤字解消のための生産性

向上計画、4)郵便局の民営化計画等が挙げられる。

主な発端となった社会保障制度改革の背景としては、そもそも高齢化が進行するなか、給付増に見合った収入増が得られないため、社会保障財源の構造的な赤字が続いていることに加え、99年の欧州通貨同盟に参加するための条件を満たすために、現在のGDPの5%を超える財政赤字を3%以下にしなければならないことが挙げられる。

〈社会保障制度改革の主な内容〉

◆収入増大策

- 1) 全国民社会保障負担金(CSG)(注5)及び老齢年金負担金の引上げ
- 2) 2つめのCSGといえる社会保障負債返済負担金(RDS)(注6)の導入
- 3) 家族手当(注7)への課税等

◆支出抑制策

- 1) 健康保険会計の支出抑制
- 2) 公立病院の予算削減
- 3) 公務員の年金掛け金払込み期間の延長(37.5年→40年)

:なお40年の払込み期間は民間と同じである。

(注5)91年に創設。稼働所得に課される保険料のほかに個人の総収入に対し2.4%かかる拠出金。家族手当(注7参照)の財源とされる。

(注6)社会保障財政の赤字を削減するため個人の総収入に対し0.5%かかる拠出金。社会保障財政の累積債務の返済が終了するまで13年間続けられる。

(注7)働いているいないに関わりなく、2人以上の子供(~20歳)を養育する世帯主に支払われる一定額の手当。子供の数が増えるごとに手当額は増加する。

b 経過

(ストの拡大)

11月24日の年金改革に反対する労働総同盟(CGT)主催の全国規模の公務員ストが始まりとなった。11月28日には「労働者の力」(FO)主催の第二次公務員ストにCGTも合流した。なお、国鉄等は国鉄改革への反発もあり、24日以降断続的にストが行われた。それ以降ストは、交通機関にとどまらず学校、病院、郵便、電話、電気、ガス、銀行、税関等あらゆる公共部門に波及し一部民間部門も合流するなど拡大、長期化していった。スト発生から2週間は、労組との対話を図るとしながらも改革断行を表明し妥協を拒否する政府と改革を認めず全面撤回まで徹底抗戦を主張する労組との間で解決のめどが立たなかった。

(解決に向けての動き)

スト発生から14日目の12月7日、政府は、ストの中心となっている国鉄労組との交渉の調停者として元労働大臣であり、現在は経済社会審議会議長のマテオリ氏を指名した。その後、国鉄労組とマテオリ議

長、バロ労相と労組、労組側の強い要求のあったジュベ首相と労組との協議が連続的に行われた。結局、12月11日に行われた首相と労組との協議の結果、社会保障制度改革の根幹部分については堅持されたものの、公務員の年金改革の凍結、国鉄についても再建5カ年計画の再交渉が発表された。さらに首相は、労相に対し政労使によるトップ協議の準備を指示した。これによって特に国鉄に関してはスト収拾の兆しが表れた。また、12月15日には国鉄総裁が更迭され、同日、国鉄ストについては一時解除が決定されている。一方で、「全国行動日」とされていた12月12日及び16日には、全国各地で大規模デモが実施され、主要労組が引き続き社会保障制度改革の全面撤回を求めた。しかし、12月18日にはストがほぼ収拾された。さらに12月21日には政労使のトップ協議が行われた。

(政労使トップ協議:12月21日)

同協議は、最終的なストの終結を目的としていた。首相は同協議の席で消費刺激等による景気回復を目指した「経済成長のための指針」を発表した。同指針のなかでは、1)スト長期化の影響で落ち込みが目立つ個人消費の浮揚策、2)住宅市場の活性化、3)雇用労働者の社会保障費の企業負担分の軽減措置、4)RDSなど一部の例外を除き当面の増税措置の見送りを示した。また、若年者の雇用対策、労働時間短縮等についても労使代表と長時間にわたり協議した。しかし、財政再建という制約の中で取りまとめられた同指針による景気浮揚効果には懐疑の声が強かった。また、公務員給与の引上げ問題(前述(4)のイの(イ)参照)が議題から外されたこと等からCGT、FOを満足させるには至らなかった。

c ストの長期化、大規模化の背景

ストの長期化、大規模化の背景は次のように考えられている。

- 1) 国民各層に現状に対する不満、シラク大統領の公約違反(注8)への失望感があり、一般労働者もストへの共感を示したこと(ストが長期化するなか、政財官の中枢を一部のエリートが支配してきたフランスの社会構造そのものへの批判も出始めた。)
- 2) 政府が社会保障制度改革、国鉄改革等複数の改革を一度に行おうとしたこと。
- 3) 政府の社会保障制度改革に関する国民への説明が不足していたこと。
- 4) ジュベ首相がスト発生以来2週間にわたり非妥協的な姿勢を続けたこと。

(注8)シラク大統領は就任当初、雇用対策を最優先課題とするとしながら、財政赤字削減を優先した。

d 一般国民等の反応(世論調査結果)

ストに対する世論調査等の結果をみると(12月上旬時点)、62%の国民がストを支持しており、65%がジュベ内閣の解決能力を疑問視している。一方で70%が最低限の公共サービスが維持されることを求めている。別の調査では、83%が交通機関のストは生活に非常に支障をきたすと答える一方、56%が公共部門のスト権を容認している。

また、ストの発端となった社会保障制度改革に対する世論調査結果をみると(12月中旬時点)、一般市民を対象とした調査結果は65%が改革反対、一方、企業経営者を対象とした調査結果では70%以上が改革を支持している。しかし、別の調査結果では、改革に反対している一般国民の4割が社会保障制度改革の中身をまったく知らないと回答している。

ウ 労使交渉の動向

94年6月に公表された労働・雇用・職業訓練省の「1994年団体交渉年次報告」によると、94年の労使交渉は、全体として経済の回復に伴い活発化し、賃金関連の交渉が増加した。しかし、引き続き、経済の先行きが不透明なこともあり、賃上げ率は低く押さえられている。産業部門レベルでは、賃上げを次年まで先送りする協約、賃上げをしても2%以下とする協約の締結が増える傾向にあり、賃上げ率は前年を下回った。企業レベルでは、平均賃上げ率は2%となった。また、ここ数年のトレンドを引き継ぎ、高失業を背景に雇用創出、雇用の安定に関連する交渉も増加した。

中央レベルでの交渉では、2つの新しい協約と61の付属協定が締結された(93年:6協約、58付属協定)。主な内容としては、職業訓練、失業保険制度(注9)、雇用(雇用創出、雇用安定)、補足的年金及び労働者福祉に関連するものが挙げられる。職業訓練関連としては、多様な職業訓練ニーズに対応するための(労使の運営する職業訓練のための)基金の見直し等が挙げられる。失業保険制度については、失業保険財源を人員削減の防止、失業者の再訓練等、労働者の雇用の安定、雇用の促進のために支出するための見直し等が挙げられる。

産業部門レベルの交渉は、全国レベルでの協約等締結数が増加し、前年をやや上回る水準となった。

全体では、934(93年:915)の協約等が成立した。内訳は、新たな13(93年:20)の産業間協約、41(93年:34)の職種間協約及び880(93年:861)の付属協定となっている。そのうち全国レベルでは、51協約(93年:37協約)、544付属協定(93年:519付属協定)が締結されている。主な内容としては、雇用5カ年法の内容を反映するかたちでの全国レベルでの産業部門ごとの職業訓練に関連するものが挙げられる。多くの産業部門で職業訓練の費用に関連して労使の交渉が行われた。

企業レベルでの締結協約数は顕著に増加した。締結協約数は約10%近く増え、6,122から6,708に増加した。賃金及び労働時間に関する事項を含む協約が多く、締結協約数をみると、賃金関連の協約数は5%、労働時間関連の協約数は12%前年より増加している。なお、締結される協約のテーマは、賃金関連の協約の割合が年々減少するのに対し、労働時間等非賃金関連の協約数は増加する傾向にある。高失業と経済の不透明感を反映して、企業レベルでも雇用関連での協約締結が増加している。(93年:362→94年:518)。具体的な内容としては、配置転換、再訓練、転換訓練、早期退職に関連するものである(表1-4-12)。

(注9)フランスの失業保険制度は労使間の中央労働協約によって設置、運営されている。

表1-4-12 フランスの事項別労働協約数の推移

表1-4-12 フランスの事項別労働協約数の推移

事 項	1990年		91		92		93		94	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
賃金・手当	3,759	56.4	3,633	53.8	3,373	52.7	2,981	48.7	3,139	46.8
労働時間	2,481	38.2	2,739	40.6	2,638	41.2	2,705	44.2	3,024	45.1
職務区分	336	5.2	386	5.7	394	6.2	327	5.3	337	5.0
労組の権利	90	1.4	122	1.8	146	2.3	105	1.7	(567)	(8.5)
労働条件	131	2.0	104	1.5	121	1.9	109	1.8	145	2.2
表現の自由と権利	263	4.0	157	2.3	207	3.2	144	2.4	123	1.8
代表性	312	4.8	368	5.4	405	6.3	356	5.8		
職業訓練	131	2.0	139	2.1	134	2.1	135	2.2	171	2.5
雇用	170	2.6	234	3.5	295	4.6	362	5.9	518	7.7
基金と福祉									450	6.7
その他	981	15.1	1,251	18.5	1,079	16.8	932	15.2	741	11.0
合 計	6,496		6,754		6,405		6,122		6,708	

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省

I R S (Industrial Relations Services) 「European Industrial Relations Review」1995年9月号

注1 1つの協約にいくつもの内容が含まれる場合がある。

94年に締結された協約のうち1,187の協約は、賃金及び労働時間を同時に扱っている。94年の「労組の権利」の数値は、「代表性」の数値が加わっている。また、「基金と福祉」の項目が新たに加わった。

2 %は構成比を示す。

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 G7諸国及びEU

2 EU

(1) 労働運動の動向

○ 欧州労連(ETUC)第8回定期大会

1995年5月9日から12日まで、ブラッセルにおいて欧州労連の第8回定期大会が開催された。大会においては、役員の変更が行われ、フェアツェニッチュ会長(オーストリア)、ガバリオ書記長(イタリア)及びラペイエ副書記長(フランス)が再選され、カールスルト副書記長(デンマーク)が新たに選出された。人事案件の他には、報告案件として「1991-94年活動報告」及び「欧州の中心における職と連帯」の採択、決議案件として「連帯に立脚した強力で民主的で開かれた欧州連合を目指して」の採択等が行われた。採択された「欧州の中心における職と連帯」及び「連帯に立脚した強力で民主的で開かれた欧州連合を目指して」の主たる内容は次のとおり。

1) 「欧州の中心における職と連帯」

・雇用

各国・政府レベルで、政府及び事業者に対し、万人が等しく職を得るための具体的な手段をとるよう求める行動計画を提案する。

・持続可能で永続する開発

環境を保護し、生活の質を改善し、社会的必要を考慮に入れた持続可能な発展を推進するよう政府と事業主に求める。

・ヨーロッパ社会モデルの強化

無差別的かつ広範な民営化に反対し、公共サービスの強化を支持する。

・労働市場の活性化

若年者と長期失業者のための積極的労働市場政策を推進する。

- ・労働時間

雇用集約的成長戦略の一環として、労働時間の短縮と弾力化を進める。

- ・ソーシャル・ヨーロッパの建設

経済的次元と社会的次元が結合することにより、96年には、社会連合となるべきである。条約の修正は、社会条項からの退歩なく、国家を越えた労働基本権の保障を含むべきである。

2) 「連帯に立脚した強力で民主的で開かれた欧州連合を目指して」

市民から信頼を失いつつある欧州統合を活性化するためには、統合の「深化」が必要であるとともに、経済・通貨統合への偏りを社会的にもバランスをもたせる必要があり、中東欧への拡大の観点からも社会統合が必要。96年のマーストリヒト条約改正に当たっては、ETUCも積極的に関わっていく。

(2) 労使関係制度の動向

○ 欧州委員会及び欧州議会、欧州労使協議会の設置拡大で合意

欧州の多国籍企業における労使協議システムの設置を定めた「欧州労使協議会の設置に関する指令」が1994年9月22日に採択され、成立したが(詳細は94年海外労働情勢参照)、これを受けて、欧州委員会は、95年4月に採択した「欧州の社会政策に関する中期行動計画(対象95~97年)」において「いわゆる『フレデリング指令案』を撤回することを提案」した(第4-2-5項)。

しかし、同中期行動計画の内容に関して協議を受けた欧州議会の社会問題雇用委員会は、同計画についていくつかの修正を加えることを求め、その中で「フレデリング指令案」の撤回提案に異義を唱えたため、最終的には、欧州委員会が撤回提案を撤回することとなった。(95年10月11日付けの欧州議会プレスリリース)。

「フレデリング指令案」及び「欧州労使協議会指令」の概要は以下のとおりであるが、多国籍企業であるか否かという点及び雇用労働者の規模要件で、「フレデリング指令案」は「欧州労使協議会指令」よりも対象範囲が広く、したがって、欧州委員会が「フレデリング指令案」を撤回しないこととしたということは、より広く労使協議会の設置を義務付ける方向で検討することとしたことを意味している。なお、欧州議会側は、規模要件として「50人以上」とすることを望んでいる。

1) 「フレデリング指令案」

80年に提案され、労使協議会設置の端緒となったもので、意思決定センターがEC域内にあると域外にあるとに関わらず、少なくとも1つ以上の子会社か事業所をEC域内に有する企業は、100名以上の労働者を雇用する子会社・事業所の労働者に対して、組織、経営・財政、雇用、生産計画等について情報提供をし、また、事業所等の閉鎖・移転、企業活動の制限・拡張・実質的修正、組織の実質的修正、他企業との長期的協力の導入・中止といった労働者の利益に重大な影響を与えると思われる事項について決定を行うおとるときは前もって情報提供・協議を行う義務がある、というものである。

同案は、一部加盟国政府やEC内外(日本も含む)の経営者団体から強い反対を受けたため、内容を弱める修正が加えられ、最終的には、対象となる企業を「意思決定センターがEC域内にあると域外にあるとに関わらず、EC域内で親会社及び子会社全体または企業全体として1,000人以上の従業員を雇用しているもの」とする等の内容となったが、この修正案でも採決に至らず、結局、86年には理事会において審議が凍結されることとなったものである。

2) 「欧州労使協議会指令」

労使協議の場の設置の規定の必要性に関する議論の再燃の中、93年11月のマーストリヒト条約の発効に伴って発効した、同条約に付属する「社会政策に関する合意」(イギリス不参加)に基づく手続き(詳細は1993年海外労働情勢参照)によって成立したものであり、一定規模以上の多国籍企業について、各企業ごとに本社レベルで、意思決定部門と各国からの労働者代表が会合する場として「欧州労使協議会」の設置を義務付けているものである。その対象企業は、「EU域内で1,000人以上の労働者を雇用し、かつ、2以上の加盟国においてそれぞれ150人以上の労働者を雇用している企業」とされている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1995～96年の海外労働情勢
 第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
 第3節 アジア
 1 NIEs

(1) 韓国

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後、90年以降低下してきている。94年末における労組数は、7,025労組(前年同期非1.7%減)、組合員数は166万人(同0.5%減)となった。また、94年の組合組織率は14.5%と前年同期に比べて1.1ポイント低下した(表1-4-13)。

表1-4-13 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-13 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

	組 合 数		組 合 員 数	組 織 率
	産別連盟	単位労組		
1980年	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
92	21	7,527	1,734,598	16.4
93	26	7,147	1,667,373	15.6
94	26	7,025	1,659,011	14.5

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 労働運動の動向

95年11月、民主労総準備委員会(民労準)(注10)は全国民主労働組合総連盟(民主労総)の結成大会を開催し、ナショナルセンターとしての旗揚げを公式に宣言した。しかし、政府は複数労組規制条項(注11)など現行労働関係法の規定によって民主労総の設立申告を認めなかったため、民主労総は非公認組織として活動していくこととなった。民主労総の組織規模は韓国労総の約3分の1だが、傘下には現代グループ労働組合総連盟など社会的に大きな影響力を持つ組織を有していることから、今後その勢力は拡大していくと考えられる。

(注10)民労準は、韓国労働組合総連盟(労総)が単位労組の反対を押し切って韓国経営者総協会(経総)との賃上げ交渉で低い賃上げガイドラインに合意した結果、労総に不信感を高め脱退した大企業労組等が94年11月に発足した組織。民労準は、経営者団体である韓国経総との賃金交渉にみられるような経済闘争中心の韓国労総の路線を越え、今後政治勢力としての地位強化を旨とし、複数労組規制条項や労組の政治活動禁止条項撤廃などの労働関係法改正を目標に運動を展開していくとしていた。

(注11)現行労働組合法においては、既存組合とその組織対象を同じくする組織、又は、既存組合の活動妨害を目的とする組織は労働組合とは認めないとする規定(労働組合法第3条但し書き5号)が設けられており、実質的に第2労組の結成は規制されている。

ウ 労働争議の動向

労働争議件数は、88年以降減少が続いており、特に90年には322件となり、前年比80.1%減と大幅に減少した。その後も減少傾向で推移し、95年には88件(前年比27.3%減)と2ケタ台になった(表1-4-14)。

表1-4-14 韓国における労働争議の推移

表1-4-14 韓国における労働争議の推移

区 分	1989年	90	91	92	93	94	95
労働争議発生件数(件)	1,616	322	34	235	144	121	88
参加人員(千人)	397	102	175	105	108	104	49
労働損失日数(千人日)	6,351	1,836	3,271	1,528	1,308	1,484	392
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)	363	314	238	260	564	550	—

資料出所：韓国労働部、韓国商工資源部

エ 労使交渉の動向

(ア) 95年の賃上げ交渉

最近の韓国の賃上げ交渉は、93年と94年に韓国労働組合総連盟(労総)及び韓国経営者総協会(経総)の代表者間で賃上げガイドライン(93年は4.7~8.9%、94年は5.0~8.7%)が成立するなど、賃金安定に貢献するとして高い評価を受けてきた。しかし、95年は労総が経総との賃上げ交渉を拒否したことにより、労総と経総が各自でガイドラインを設定し、さらには政府が3年ぶりに具体的な数字で賃上げ率を勧告するといった展開をみせたことから、賃上げ交渉をめぐる労使関係の悪化が危惧された。労総、経総、政府それぞれの賃上げに関する主な動き及び策定は以下のとおりである。

a 労総

94年11月、労総は経総との賃上げ交渉の停止を宣言し、政府や経済団体の度重なる説得にも応じずにいた後、95年3月2日、今年の賃上げ要求率を12.4%とすることを決定し、これを今年の賃上げ交渉の指針として傘下の各労組に伝達した。

労総は、経総との交渉の停止の理由を「政府が94年の労総及び経総との賃上げ合意の前提条件にあった物価安定、税制改革などの制度改善事項を履行していないため」としたが、一方では、過去2年間において労総が単位労組の反対を押し切って低い賃上げガイドラインに合意した結果、労総に対する不信感を高めた大企業労組が相次いで労総を脱退し、第2労総の設立を目指すなど、労総の組織基盤が大きく揺さ振られていることに危機感を募らせたことが最大の理由であると指摘する声もあった。また、第2労総の推進勢力である民主労総準備委員会(民労準)(前述イ参照)が労総よりも先に今年の賃上げ要求率を14.8%と決定したこともあり、労総が傘下労組の離反をくい止めて失地回復を図るため、民労準に近い水準の率を提示せざるを得なかったとも考えられた。

b 経総

経総は、95年3月7日に会長団会議を開催し、今年の使用側側の賃上げガイドラインを4.4~6.4%と決定し、互いにガイドラインを持ち寄って交渉を行おうと再度労総側に提案したが、労総は即これを拒否した。

c 政府

労働部は、労総と経総の設定した賃上げ率の格差があまりに大きく、算定根拠もまったく異なることから、個別事業所での賃金交渉に混乱が生じるであろうと憂慮し、学識経験者で構成する賃金研究会に中立的で客観的な賃上げ率の策定を求めた。その後、3月22日、同会が報告した5.6~8.6%を妥当な賃上げ水準であると認め、これを個別事業所で活用するよう勧告していく方針を明らかにした。また、労働部はこれと同時に、95年の賃金交渉において、1)企業規模間賃金格差の解消、2)生産性と連携した賃金交渉、3)能力や成果が反映される合理的賃金体系の構築などを指導していくこととした。

なお、労働部はこの賃上げ率の策定を政府によるガイドラインの提示ではないことを強く強調し、あくまでも個別事業所が活用できる交渉根拠として勧告するにすぎず、92年以前のように賃上げ交渉に政府が介入するものではないとしたが、労働部の発表に対し、労総や民労準等の労組側ばかりではなく使用者側も不満を見せ、この賃金政策がどれだけ労使に受け入れられるかは疑問視された。

d 結果

結果的に、95年の平均賃金引上げ率は7.7%となり、94年の7.2%を若干上回った。これは、好景気が続く

中で企業の支払い能力が改善されている上、労使紛争による損失を最小限度に抑えるために労組側の賃上げ要求を大半受け入れるなど、労総、経総という上部団体では対立があったにもかかわらず、個々の事業所レベルでの労使交渉は比較的スムーズに進んだことによる。また、95年の賃上げ交渉の平均所要期間は43.2日間、賃金交渉回数は7.2回で94年の7.5回より減っており、労使間の自律的な交渉慣行が定着しつつある(表1-4-15)。

表1-4-15 韓国における近年の賃金交渉状況

表1-4-15 韓国における近年の賃金交渉状況

区 分	(%)			
	1992年	93	94	95
賃金引上げ指針				
韓 国 労 総	15.0	4.7~8.9	5.0~8.7	12.4
韓 国 経 総	4.5~6.5	4.7~8.9	5.0~8.7	4.4~6.4
注1 平均賃金引上げ率	6.5	5.2	7.2	7.7
注2 実質GDP成長率	5.1	5.8	8.4	9.9
注3 消費者物価上昇率	6.2	4.8	6.2	4.5
労働生産性上昇率	12.3	6.4	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

注2 95年は7～9月期の数値

注3 製造業、付加価値基準。94年は7～9月期の前年同期比。

(2) 香港

ア 労働組合組織の状況

1994年末の労働組合数は、前年に比べ15労組多い506労組、組合員数は、前年比3.4%増の56万2,285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、94年末時点での就業者数291万5,562人を用いて計算すると19.3%となる。

イ 労働争議の動向

94年における労働争議発生件数は、前年を7件下回る3件であった。95年は1～3月期～7～9月期まで、前年同期と同じ2件となった。労働損失日数は、93年にキャセイ・パシフィック航空社で、ストライキがあったことから、前年の約5倍にあたる1万6,204人日となったが、94年は355人日となり、95年7～9半期まで43人日となった(表1-4-16)。

表1-4-16 香港の労働争議の推移

表 1 - 4 - 16 香港の労働争議の推移

	(件・人日)				
	1990年	91	92	93	94
労働争議発生件数	15	5	11	10	3
労働損失日数	3,496	202	3,297	16,204	355

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

(3) シンガポール

ア 労働組合組織の状況

1994年末における登録労働組合数は、前年と同じ82労組であった。組合員数は、前年より約3,000人減少し23万2,927人となった。推定組織率は、前年より0.7ポイント減少し16.6%となった。

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22万9,639人で、全体の98.6%を占めている。非NTUC組合は9労組である。なお、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(表1-4-17)。

表1-4-17 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表1-4-17 シンガポールの労働組合組織状況の推移

	(人、%)					
	1989年	90	91	92	93	94
労働組合数	86	83	83	81	82	82
(うちNTUC傘下)	74	72	72	72	73	73
労働組合員数	212,874	212,204	217,086	228,686	235,723	232,927
(うちNTUC傘下)	208,980	208,743	213,871	225,290	232,212	229,639
構成比	98.2	98.4	98.5	98.5	98.5	98.6
組織率	18.2	17.4	16.4	16.9	17.3	16.6

資料出所：シンガポール労働省

注 組織率=労働組合員数÷雇業者数×100

労働組合員数各年末時点、雇業者数は6月時点の数値。

イ 労働争議の動向

94年に労働省に届け出られた労使紛争は、前年比10.0%減の333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207件と全体の62.2%を占めた(表1-4-18)。

表1-4-18 シンガポールの労使紛争件数の推移

表1-4-18 シンガポールの労使紛争件数の推移

	(件)					
	1989年	90	91	92	93	94
労使紛争件数	353	303	323	353	370	333
(理由)						
賃金その他労働条件	242	200	214	233	256	207
解雇手当	21	18	14	16	29	31
ボーナス等手当支給	15	25	21	11	24	24
その他	75	60	74	93	61	71
労働争議件数	0	1	0	0	0	0

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

なお、シンガポールでは87年以来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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第3節 アジア
2 ASEAN

(1) タイ

ア 労働組合組織の状況

1994年における労働組合数は888労組となった。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、労組数は減少したもののその後年々増加している。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プラカン県で設立されている。以下多いのは、首都バンコク、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、ノンタブリー県とほとんどが首都圏である。

組合員数は94年に約21万人、推定組織率は2.2%とかなり低水準となっている(表1-4-19)。

表1-4-19 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-19 タイの労働組合数及び組合員数の推移

	(組合、人、%)		
	単位労働組合数	労働組合員数	組 織 率
1989年	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
94	888	206,602	2.2

資料出所：タイ労働社会福祉省

注1 組織率＝労働組合員数÷雇用者数×100

2 91年の数値は、民間労働組合のみ

イ 労働争議の動向

労働争議件数は、92年の183件をピークに近年減少しており、93年172件、94年146件となっている。スト件数をみると、やはり92年の20件から年々減少し、93年14件、94年8件となっている。スト参加労働者数は、94年で前年比13.1%減の4,186人、ストによる労働損失日数は激減して93年の21万4,029人日から94年は4万2,933人日となっている(表1-4-20)。

表1-4-20 タイの労働争議の推移

表1-4-20 タイの労働争議の推移

	(件、人、人日)				
	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年	85	27,854	6	2,678	42,000
90	127	35,792	7	2,799	22,775
91	135	37,819	7	5,316	142,131
92	183	52,318	20	6,614	215,186
93	172	46,770	14	4,817	214,029
94	146	41,353	8	4,186	42,933

資料出所：タイ労働社会福祉省「YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS」

(2) フィリピン

ア 労働組合組織の状況

フィリピンの労働組合数は、年々増加しており、1995年(速報値)の労働組合数は94年に比べ494労組増加して7,768労組、組合員数は94年の約351万人から8万人増加して約359万人となった。新たに登録した労組は、フィリピン労働組合会議(TUCP)(注12)、5月1日運動(KUM)(注13)といった大労組の傘下に入っていないものが多い(表1-4-21),(表1-4-22)。

(注12)35の労働連合体、5,000単位労組から構成され、組合員数は約90万人。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。

(注13)KMUは80年に左派系労組が結集して結成された組織で、組合員数約17万人。反外国独占資本、産業ナショナリズムを主要な運動方針としている。非合法組織であるフィリピン共産党と密接な関係があるとみられている。

表1-4-21 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-21 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

	(組合、千人)		
	労働組合数	新規登録組合数	労働組合員数
1989年	4,084	627	2,973
90	4,636	628	3,055
91	5,236	583	3,113
92	5,710	484	3,143
93	6,340	648	3,197
94	7,274	551	3,511
95	7,768	504	3,587

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。

95年は速報値。

表1-4-22 フィリピンの労働争議の推移

表1-4-22 フィリピンの労働争議の推移

	(件、千人、千人日)			
	スト通知件数	スト発生件数	参加労働者数	労働損失日数
1989年	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	1,146	122	35	710
94	1,089	93	49	568
95	713	79	52	417

資料出所：フィリピン労働雇用省

注 95年は速報値

イ 労働争議の動向

スト通知件数は、ここ数年減少してきており、95年(速報値)は、94年の1,089件から376件減と大幅に減少し、713件となった。スト発生件数も89年には200件近かったが、その後年々減少してきており、94年には100件を割り93件、95年(速報値)は79件となっている。参加労働者数94年以降やや増加しているが、労働損失日数は減少しており、全体として労働争議の減少傾向が続いている。

(3) インドネシア

ア 労働争議の動向

スト発生件数は、1994年に増加し296件となった後、95年は276件とやや減少した。それに伴い参加労働者数、損失労働時間ともに減少している。参加労働者数は、94年14万7,662人から、95年12万6,855人となった。損失労働時間は、94年約142万時間から、95年約130万時間となった(表1-4-23)。

表1-4-23 インドネシアの労働争議の推移

表 1 - 4 - 23 インドネシアの労働争議の推移

(件、人、時間)

	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
1990年	61	51,234	316,590
91	130	64,624	534,610
92	251	143,005	1,019,654
93	185	103,490	966,931
94	296	147,662	1,421,032
95	276	126,855	1,300,001

資料出所：インドネシア労働省

第1部 1995～96年の海外労働情勢

第4章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 アジア

3 中国

○ 労働争議の動向

1994年の労働争議件数は、1万9,098件で前年より6,740件、54.5%増となった。労働争議件数のうち、半分近く(45.9%)が国有企業での労働争議であり、外資系企業の争議も15.6%に達している。中国労働部が94年の労働争議の実態等を取りまとめた「中国労働争議白書」では、労働争議が増加した要因として以下の4つを指摘している。

1) 市場経済の進展に伴う増加

世界的にみて市場経済の確立をめざす国では、その過程で労働争議の多発する時期を経験する。中国においても市場経済の進展により、労働関係制度、労使関係が大きく変化し、国有企業とその他の企業との格差、企業と労働者の関係が確立していないといった不安定要素の増加を背景に労働争議が増加している。

2) 労働争議の受理範囲の拡大

93年の「企業労働争議処理条令」、94年の「労働法」等、労働争議に関する法制度の整備に伴い、労働争議処理機関における労働争議の受理範囲が拡大した。

3) 「労働法」の公布により労使双方に合法的な利益を守る意識が強まったこと。

「労働法」の施行及びその周知に伴い、労働者に合法的な利益を守る意識が強まった。しかし、一方で「労働法」が施行されたものの、一部の労使は、知識不足等から、法律、労働契約遵守の意識が希薄なために、違法行為を行い、それが労働争議の増加を招ききっかけとなっている。

また、争議が発生した場合に、当事者が労働争議処理機関に申し立てを行う場合が増加したことも増加の要因といえる。

4) 企業経営の悪化に伴う労働条件等の低下

企業によっては、経営状況の悪化等から長期にわたって給料の滞納等を行っている事例も出てきてお

り、労働争議が発生している(表1-4-24)。

表1-4-24 中国の企業所有制別労働争議件数 (1994年)

表 1 - 4 - 24 中国の企業所有制別労働争議件数 (1994年)

(件、%)

所有別	件数	構成比	対前年増減比
国有企業	8,763	45.9	+37.8
集団企業	4,199	22.0	+69.1
外資系企業	2,974	15.6	+75.4
郷鎮企業	955	5.0	+120.0
私営、個人	927	4.9	+68.9
株式企業	465	2.4	+80.2
機関、事業部門	577	3	+69.7
その他	238	1.2	—
計	19,098	100.0	+54.5

資料出所：「中国労働争議白書」及び「中国経済年鑑・1995」

第1部 1995～96年の海外労働情勢
 第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
 第4節 オセアニア
 1 オーストラリア

(1) 労働組合組織の状況

従来、オーストラリアの労働組合の組織率は特に高いとされており、1982年には50%に達していた。しかし、近年は低下傾向にあり、94年には35%と大幅に低下した(表1-4-25)。

表1-4-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移 (各年8月)

表1-4-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移 (各年8月)

	組合数	組合員数 (千人)			組織率 (%)		
		計	男	女	計	男	女
1982年	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」

(2) 労働争議の動向

従来、オーストラリアは特に労働争議が多い国の1つとされており、1985年は1,895件に達していたが、近年は減少傾向にあり、94年の労働争議発生件数は、558件と前年より52件減少し、85年の約3分の1程度になった。労働損失日数をみると50万1,000人日と前年より13万4,800人日減少した(表1-4-26)。

表1-4-26 オーストラリアの労働争議の推移

表1-4-26 オーストラリアの労働争議の推移

(千人、千人日)

	争議 件数	参加 人員	労働損失 日数
1985年	1,895	570.5	1,256.2
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
94	558	264.5	501.0

資料出所：オーストラリア統計局
「Industrial Disputes Australia 1994」

(3) 労使関係制度の動向

○ 大審判、労働組合員のいない職場に対する労組の介入権限を否定

1995年3月1日、大審判(我が国の中央労働委員会にあたる労使関係委員会委員長等の上席クラスを含む合議体)は、労使関係委員会(以下「委員会」という)による「組合員のいない企業においても労組がその企業の従業員を代表して事業主との労働条件の交渉を行う権利を認める」というアサヒオーストラリア社(以下「アサヒ社」という)に対する決定を取り消した。

1) 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。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(注14)の締結に関する企業別交渉を申し出たところ、アサヒ社は同社の従業員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が委員会に対してアサヒ社を訴えた。

委員会の意見聴衆に対して、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への加入の意向を持っていないことを主張した。

委員会は、94年12月にアサヒ社に対して、AFMEUと企業別交渉を行うように命じた。しかし、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従業員を代表して事業主との労働条件の交渉を行う権利を認めるものであり、連邦労使関係改正法において労組の関与なしに事業主と従業員の間で労働条件を定めることができる企業内独自協約の制度の意義を否定するものであるとの意見がアサヒ社から出され、大審判に対してこの決定の取消しを求める申立てをしていた。大審判での意見聴取は95年1月中旬に行われたが、そこでの争点は、1)そもそも委員会は労使の当事者に対して交渉を行うよう命じるこ

とができるのかという点と、2)仮になんらかの命令ができるとして、アサヒ社のように従業員の中に労働組合員が1人もおらず、しかも従業員が労組の関与を否定している会社に対して委員会が命令を下すことが適当かという点の2つであった。

2) 決定

大審判は、1)委員会の役割は当事者による交渉の奨励・助成であり、委員会にはアサヒ社に対して、AFMEUと交渉するように命ずる権限がないこと、及び2)委員会の権限の範囲内の命令を下すとしても、その権限行使に際しては、労働組合員の有無、割合、労働組合の過去の関与状況、従業員の意思、事業主の態度等を考慮する必要がある、アサヒの場合にはその権限の行使は適当でないことを理由に、アサヒ社の不服申立てを認め、委員会による現決定を取り消した。

3) 意義

この大審判の決定は、アサヒ社のように労働組合員のいない職場に対する労組の介入権限を否定した点で、企業別交渉を推進することを目的として94年に施行された連邦労使関係改正法の意義に沿うという意味で妥当なものである上に、さらに委員会には当事者に企業別交渉を行うよう命ずる権限がないとした点で大きく注目された。

これは、労働組合員が多数いる職場であっても、事業主側が企業別交渉の開始に合意しない限り交渉は開始しないことを意味する。労使関係改正法において、労働条件は、アワード(注14)を最低保障としつつも、企業別交渉によって決定することを基本とするとされているが、今回の決定は労使当事者の交渉はあくまで任意のものであることを明らかにしたものである。つまり、使用者側が同意しない限り、労働条件は最低保障としてのアワードの条件のままということになり、(最低保障の設定の仕方に依存するものの、)労働条件決定における使用者側のフリーハンドを認めたものとして評価されている。

この決定については、事業主団体及びブレトン労使関係大臣が歓迎する一方、労組側は事業主側に大きな権限を与えるものとして批判している。

(注14)アワードは労使紛争が起こった時に労使関係委員会によって強制仲裁という形で決定される労働条件に関する裁定で、紛争当事者を拘束する。認証協約とは、事業主と産業別労組(連邦労使関係改正法上における労組とは、労使関係登録事務所に登録した労組であるが、登録することが可能な労組は、特別な事情がない限り産業別労組しか認められていない)の間で結ばれる企業内の賃金等労働条件に関する協約で、労使関係委員会の承認を得たものである。企業内独自協約は、事業主とその企業の従業員の代表(労組でなくてもよいが、従業員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労働条件についての協約で、労使関係委員会の承認を得たものである。今までオーストラリアの基本的労働条件は主にアワードによって定められていたが、94年から施行された「連邦労使関係改正法」において、今後の労働条件の決定は認証協約・企業内独自協約といった企業別交渉を基本とするとともに、アワードは労働条件の最低保障として位置付けられた。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第5節 ロシア・東欧
1 ロシア

○ 未払い賃金の支払いを求める炭坑労働者の全国ストライキ

ロシア炭坑労組(組合員数約60万人)は、1996年2月1日、未払い賃金の支払いと石炭産業に対する国家支援拡大を求めて全国ストライキに入った。

炭坑労組は、96年1月、モスクワの政府ビル前において賃金支払いを求めて抗議行動を行っていたが、これに対してロシア政府が発表した1)95年度分の未払い賃金6,000億ルーブル(約130億円)の支払い、2)10兆ルーブル超の産業支援策、を不満とし、一層の賃金引上げを求めて、2月1日、ストライキに突入したものである。

このストライキには、50万人以上の労働者が参加し、百数十ヵ所の炭坑・産炭地が生産活動を停止したが、政府が6,000億ルーブルの賃金支払いを実行に移したことを評価した労組側は、2月2日、スト中止を決定し、翌3日からは大部分の炭坑・産炭地において生産活動が再開された。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第5節 ロシア・東欧
2 ポーランド

○ 鉄道労働者のストライキ

ポーランド国鉄労働者は賃上げを求めて、1995年10月17日、ストライキに入ったが、同月24日、55.62ズロチ(約2,300円、1ズロチ=4.17円、95年10月)の賃上げを行うことで、ストを行っていた11組合のうち10組合が国鉄側と協約を結び、翌25日から列車運行が再開された。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第5節 ロシア・東欧
3 ハンガリー

○ 鉄道労働者のストライキ

ハンガリー国鉄と鉄道労働者の労働組合(主要組合は、鉄道労働者労働組合、鉄道労働者独立連盟、機関士運転士独立労働組合の3組合)は、1995年4月20日、労働協約の期限切れにともなう新労働協約締結等をめぐり、無期限ストライキに突入した。無期限ストは1904年以来のものであった。

結局、ストは86時間続けられ、24日午後、労使は新労働協約について合意に達し、ストは中止された。新労働協約は、95年5月1日に発効し、有効期間は96年4月までとなっており、労使は30日以内にシフト等の労働条件について合意すること、96年の賃金に関する交渉を9月に開始すること、等とされている。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第5節 ロシア・東欧
4 チェッコ

○ 鉄道労働者のスト直前で中止

チェッコ鉄道労組は、1月に遡っての10%の賃上げ、鉄道改革の破棄等を要求して、1995年6月20日からストライキを予定していたが、首相、運輸相を交えた長時間にわたる協議の結果、ストの前日、妥協が成立し、ストは回避された。賃上げについては、労組側の要求では95年の賃金予算を超過してしまうことから、7月から12月にかけて段階的に約13%引き上げることとされ、鉄道改革は延期されることとされた。

第1部 1995～96年の海外労働情勢
第4章 労使関係及び労使関係制度の動向
第5節 ロシア・東欧
5 ルーマニア

○ 電力労働者のストライキ

ルーマニア電力産業の労働者約4万人が、政府が1995年1月に発表した賃上げ凍結の撤回と、25%の賃上げの実施を要求して、95年6月2日、ストに突入した。政府は、軍や警察による発電所の操業を続けて労組側の要求を拒否し、職場復帰しなければ解雇すると警告を発していたが、結局、電力労組に対して12%の賃上げを提案、労組側はこれを受け入れ、6月6日、ストを中止した。

ルーマニアでは、この他、鉄道労働者、鉱山労働者が賃上げ等を求めてストを行った。特に、鉱山労働者は、96年2月、定年年齢の引下げ(男:60→50歳、女:55→45歳)等を要求して全国ストを行った。
