

第1部 1996～97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

- 先進国では労働組合員数が減少を続け、組織率も低下傾向。しかし、アジアの新興国では労働組合員数が増加。
 - 労働争議は、先進国では長期的に減少。しかし、直近では件数や参加者が増加。アジアにおいては、ASEAN諸国では増加傾向、中国では大幅増加。
 - 韓国では、OECD加盟に当たり複数労組を認めていないこと等が問題となった労働関係法の改正が行われたが、与党強行採決、複数労組認知先送り等に労働組合が猛反発し、大規模なストを実施。
-

第1部 1996～97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%後半と比較的高く、アメリカ、韓国、シンガポールが14%前後と低い。先進国においては、労働組合員数が減少を続け、組織率も低下傾向が続いているが、香港、シンガポール、タイといったアジアの新興国では労働組合員数が増加している。

ドイツの最大の産別組合である金属産業労組(IGメタル)が98年半ばまでに繊維・被服労組を吸収合併することを決定したが、これはツヴィツェルIGメタル委員長の大産別再編構想に沿ったものとされている。95年には、労働組合組織率の低下傾向に歯止めがかからない状況下、労働組合の力を強めることを目的として、アメリカの金属関係主要労働組合である全米自動車労組(UAW)、全米鉄鋼労組(USWA)、全米機械工労組(IAM)の3組合が、2000年までに合併することを発表した(1995年海外労働情勢参照)、ドイツIGメタルの動きもこれと軌を一にしたものとみられる。

第1部 1996～97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 労働争議の動向

労働争議は、先進国では長期的に減少している。しかし、直近の水準を比較すると、アメリカ、イギリス、フランス、オーストラリアにおいて争議件数が増加、ドイツにおいては争議件数は減少しているものの比較的長期間の争議参加者が大幅に増加している。アジアにおいては、NIEsでは、香港でやや増加したが、韓国、シンガポールでは減少が続いている。これに対してASEAN諸国では、タイ、インドネシアで増加傾向にあり、フィリピンでもスト発生件数がわずかながら増加した。また、中国では、95年1月の労働法施行以降労働争議が大幅に増加している。

具体的な争議としては、フランスのトラック運転手組合が55歳早期退職制度の導入を求めて道路封鎖等を行い、フランス国内だけでなく近隣諸国の交通・流通に大きな影響を及ぼした。労働関係制度の見直しが行われている韓国においては、労働者の既得権を奪う内容であるとして労働組合が猛反発して、96年年末から大規模なストライキが発生したが、この制度見直しが韓国のOECD加盟と関連するものであること等から、その動向は世界的な関心を呼んだ。また、深刻な経済状況にあるロシアでは、炭坑労働者が未払い賃金の支払を求めて大規模ストライキを実施した。これにより、全国のほとんどの炭坑が操業停止となった。

日系企業の労使紛争であり、また、労働組合がスト労働者の職場復帰を求めて製品ボイコットを訴えるとともに、在米日本公館、日本の本社に対して抗議行動を行う等により注目を集めた、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)社と全米鉄鋼労組(USWA)との間の争議は、争議発生から2年半経った96年12月、新労働協約が批准されてようやく収拾した。これにより3年に及ぶ無協約状態が解消された。

第1部 1996～97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 労使関係制度の動向

一定規模以上の欧州レベルの多国籍企業に労使協議機関の設置を義務づけた「欧州労使協議会指令」が96年9月、施行された。調査によると、指令施行日前に200以上の企業が自主的に労使協議会を設置し、国別にはドイツにおいて最も多く設置されている。また、同指令の適用を受けないイギリス企業においても労使協議会が設置されている。

韓国においては、複数労組を認めていないこと等労働基本権の保障が不十分であることがOECD加盟に当たり問題となったこと等から、近代的労使関係の確立を目指した労働関係法の見直しが行われている。96年末には労働関係法改正法が国会で可決されたが、与党による強行採決であったことに加え、複数労組の認知が先送りになったこと、スト代替労働者の雇用を容認したこと、整理解雇規定が設けられたこと等から、野党、労働組合は猛反発し、労働組合は96年年末から97年初めにかけて大規模なストライキを実施した。

オーストラリアにおいては、前労働党政権から、労働条件を個々の企業の生産性や支払能力に見合ったものとするために、労使交渉を産業別交渉から企業別交渉に移行させ、柔軟な労働条件の決定を可能とすることを目的とした労使関係制度の改革が進められてきたが、96年3月に政権に就いた保守連合政府は、これを一層推し進め、事業主と労働者の直接交渉を可能とすること、クローズドショップの禁止、企業別組合の認知、労働組合の職場立入権の制限等を内容とする「職場関係法」を制定、同法は97年1月から施行された。

第1部 1996～97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

1996年の組合員数は、前年比0.6%減の1,627万人、組織率は前年より0.4ポイント低下の14.5%となった(表1-4-1参照)。

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

産 業 別	(千人、%)					
	1995年			1996年		
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率
計	110,038	16,360	14.9	111,960	16,269	14.5
農 業	1,575	33	2.1	1,710	32	1.9
非 農 業	90,121	9,400	10.4	92,050	9,385	10.2
鉱 業	609	84	13.8	538	76	14.1
建 設 業	5,135	908	17.7	5,387	994	18.5
製 造 業	19,520	6,440	17.6	19,653	3,387	17.2
耐 久 財 産 業	11,424	2,153	18.8	11,642	2,157	18.5
非 耐 久 財 産 業	8,096	1,286	15.9	8,011	1,230	15.4
運 輸 ・ 公 益 業	6,573	1,792	27.3	6,623	1,757	26.5
運 輸 業	3,957	1,065	26.9	4,006	1,080	27.0
通 信 ・ 公 益 業	2,616	726	27.8	2,617	677	25.9
卸 売 ・ 小 売 業	23,028	1,401	6.1	23,638	1,331	5.6
卸 売 業	4,251	283	6.6	4,357	271	6.2
小 売 業	18,777	1,118	6.0	19,280	1,059	5.5
金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	6,745	139	2.1	6,863	168	2.4
サ ー ビ ス 業	28,511	1,636	5.7	29,357	1,672	5.7
政 府	18,342	6,926	37.8	18,191	8,852	37.7
職 業 別						
管 理 職	29,827	4,116	13.8	30,942	4,196	13.6
管 理 ・ 経 営 職	13,840	804	5.8	14,263	785	5.5
専 門 職	15,987	3,312	20.7	16,679	3,410	20.4
技 術 ・ 販 売 職	33,842	3,364	9.9	34,187	3,231	9.5
技 術 職	3,795	448	11.8	3,828	409	10.7
販 売 職	12,427	561	4.5	12,658	541	4.3
管 理 補 助 職	17,620	2,355	13.4	17,701	2,281	12.9
サ ー ビ ス 職	15,648	2,112	13.5	15,897	2,103	13.2
警 備 サ ー ビ ス 職	2,236	900	40.2	2,154	852	39.5
サ ー ビ ス 職(警 備 除 く)	13,412	1,213	9.0	13,743	1,251	9.1
技 能 工	11,563	2,692	23.3	11,615	2,648	22.8
フル・パート 別						
フルタイム労働者	89,282	14,790	16.6	90,918	14,762	16.2
パートタイム労働者	20,550	1,537	7.5	20,810	1,477	7.1

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

イ 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、70年代前半をピークに減少傾向にある。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、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等、長期にわた

る争議が多くあったことから、94年に比べて大幅に増加した。96年は、争議件数、参加人員は前年を上回ったが、労働損失日数は大幅に減少し、94年を下回る水準となった(表1-4-2参照)。

表1-4-2 アメリカの労働争議件数等の推移

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	5,926
91	40	392	4,584
92	35	364	3,989
93	35	182	3,981
94	45	322	5,020
95	31	192	5,771
96	37	273	4,887

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

(イ) ブリヂストン・ファイアストーン社と全米鉄鋼労組(USWA)の労使紛争の終結

ブリヂストンの米子会社ブリヂストン・ファイアストーン社(BFS)と全米鉄鋼労組(USWA)は、労働協約改訂に端を発して長く続いていた労使紛争の全ての主要問題を解決し、96年11月5日に新しい労働協約の締結に関して暫定的合意に達した。

その後、12月12日にアクロン工場など6工場で実施されたUSWA組合員による投票で新協約が批准され、12月19日に全工場が新協約を批准し、最終的に承認された。

また、労働協約の承認を受けて、USWAはBFSに対して続けてきた不買運動とキャンペーンを中止するとともに、BFSの不当労働行為に関する全国労働関係委員会(NLRB)への提訴を取り下げた。これにより、約2年半にもおよんだBFSとUSWAの労使紛争は完全に終結することとなった。

全米ゴム労組(URW、後にUSWAが吸収合併)は94年7月、BFSと労働協約改訂をめぐる対立、ストに突入し、ストは95年5月に終結するまで10ヶ月間続けられ、アメリカのタイヤ製造業史上最長のストライキとなった。BFSはこの間、2,000人を超えるスト代替要員を雇用して操業を続けたことから、スト終結後も多くのスト労働者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ができず、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、不買運動も行った(今回の労働協約改訂交渉は、94年4月に前協約の有効期間が終了したことにとともなうものであり、したがって、94年4月以降BFSとUSWAとの間は無協約状態であった。)

しかし、その後スト労働者の職場復帰が進み、数名が先任権リストに留まった他は全員が職場復帰したことから、労働協約の暫定合意、組合員による承認に至ったものと見られている。

USWAの発表によれば、11月5日の暫定合意の内容は以下のとおりとなっている。

(1) 協約期限

批准された日から2000年の4月23日までとする。

(2) 賃金

・ 補足手当

復帰した労働者に対して復帰した時期に応じてそれぞれ5,000ドルから11,000ドルの補足手当を支給する(補足手当の総額は1,500万ドル以上となる)。

・ ボーナス等

時給を40セント即時に引き上げる。協約が批准された後、全従業員に750ドルのボーナスを支給する。99年9月1日には、タイヤ工場において35セントのベースアップが行われ、タイヤ工場以外の工場では、同日に500ドルのボーナスが従業員に支給される。

(3) 職場復帰できていなかった組合員を完全に職場復帰させる。

(4) 年次有給休暇をトータルで11日とする。

(5) 従業員の健康保険料負担を免除する。

(6) BFSが工場を売却する場合は、購入者は前もって組合側と協議しなければならない。

最終的に合意された協約内容について組合側は明らかにしていないが、BFS側の発表によると、BFSの生産体制をアメリカの他の多くのタイヤ製造業者と同様に24時間・週7日連続操業制とし、生産性と賃金をリンクさせ、実績に応じた能率給を適用する。また、従業員5,000人を対象に750ドルのボーナスを支給するなどの賃金や手当の増額を実施する、といった内容となっている。

(参考)BFSにおけるストライキをめぐる経緯

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

8.25 BFS、恒久的スト代替要員の雇用開始。

1995.3.8 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、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。

5.9 ワシントン連邦地裁、大統領令を司法判断の対象とするには時間尚早であるとして、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。

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)。

7.31 ワシントン連邦地裁、差戻し審判決。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るとして、大統領令の合法性を認知した。しかし同時に、企業がこの大統領令によって回復しがたい損害を被る恐れがあるとして、上級審において最終決着がなされるまでその効力を停止するよう命じた。BFS等控訴。

1996.2.2 ワシントン連邦控裁、恒久的スト代替要員に関する大統領令は違法と判決。

9.9 控訴期限。政府、最高裁への控訴を断念、大統領令は違法との判決確定。

11.5 BFSとUSWA、労働協約の締結に関して暫定合意。

12.12 アクロン工場など6工場で実施された組合員の投票により批准される。

12.19 関係全工場において最終的に承認。

(ウ) ゼネラル・モーターズ社(GM)の部品工場におけるスト

アメリカのビッグ3各社(GM、フォード、クライスラー)では、人件費コストの抑制及び部品コスト削減の観点から部品製造の外注化を進める動きが見られるが、とりわけ、GMの部品外注化率は約3割であり、フォード、クライスラーの外注化率がそれぞれ5割、7割であるのに比べると、部品の内製化率が極端に高く、高コスト体質の改善がGMにとって急務の課題となっていた。

そのような中、GMがより効率的な経営を目指して、UAWの組合員より賃金・諸給付が低い非組合の外部業者であるロバート・ボッシュ社からのブレーキ部品の購入を決定したことが発端となって、UAWは96年3月5日、オハイオ州デイトン市にあるブレーキ工場2工場においてストライキに突入した。

本ストライキは、全米で約17万人が参加し、アメリカ及びカナダにおける乗用車・トラックの生産を停止させるという大規模なものとなった。最終的には、GMはUAWが代表している工場より安く部品を生産する、組合に加入していない独立した部品サプライヤーから部品を購入する権利を守り、一方、UAWはGMに対して、ストが発生した2つのブレーキ工場における200人の新規雇用を約束させ、3月21日、両者は17日間に及んだストライキを終結させる暫定合意に達し、翌22日にUAWの組合員大会においてその合意案が圧倒的多数で承認された。

ウ 労使交渉の動向

○ ビッグ3(GM、フォード、クライスラー)と全米自動車労組(UAW)の労働協約改訂交渉

96年9月14日の現行労働協約期限切れを受けて行われた3年に一度のビッグ3(GM、フォード、クライスラー)と全米自動車労組(UAW)による労働協約改訂交渉は、11月18日にUAWがゼネラル・モーターズ(GM)との新協約締結を承認し、幕を閉じた。今回の労働協約改訂交渉では、部品の外注化と労組側が提起した「雇用保障」が大きな争点となった。

従来交渉では、UAWはターゲット・カンパニーを決定し、その選ばれた1社と交渉を行い、交渉が妥結した場合には、その妥結内容を他の2社との交渉のもとにする一方、協約期限切れまでに合意に至らない場合は、ターゲット・カンパニーを対象にストライキに入るという方式をとっていた。しかし、今回の交渉ではターゲット・カンパニーの選定は見送られ、しかも通例では最大企業であるGMから交渉が開始されるところであるが、今回は組合との関係が最も良好なフォードから交渉が始められ、続いてクライスラー、GMと交渉が行われた。

フォード、クライスラーの2社は、すでに外注化が進んでいることもあって交渉は順調に進んだが、GMは2社と比べて部品の内製化率が高く、外注化の促進がコスト削減に向けた重要課題となっていたことも

あって交渉は難航し、UAWは最終局面で、小型トラックの組み立てと車体の2工場でストに入り、抵抗するにまで至った。

最終的には、GMはフォードとクライスラーで合意された協約内容をほぼ踏襲する形となったが、その協約の柱は、今後3年間、現行時間給従業員の95%の雇用水準の維持を会社が約束したことであり、その他部品の外注にあたっては、会社は事前に外注計画を組合に提示するなどの制約を設け、組合側に大きく譲歩する内容となった。しかし、一方で、生産性や競争力の劣る部品工場の売却に伴う解雇は雇用保障の対象外とすること、新たに設立する部品工場の雇用者には低い賃金を認めるなど、会社側にも雇用を削減する余地を与えるものとなっている。

労働協約改訂交渉が終結したことを受けてUAWのヨーキッチ会長は、「今回の新協約は、交渉当事者からUAW組合員に至る、全ての人々の協力により合意が達成されたものである。」とコメントしており、またGM側は、「組合が新しい協約を批准したことは喜ばしいことである。この協約は、GMに対しては将来的により競争力をつけていくために必要とされる柔軟性を与える一方で、組合員に対しては賃金や手当の増額とともに更なる雇用保障を提供するという、公平で均等な内容となっている。」と評価している。

エ 労使関係制度の動向

(ア) 「チームワーク法(Team Act)」の動向

労働組合のない職場において、経営者が労働者との間で、品質、生産性、効率、安全、健康その他の関心事項について議論する協議会を設置することを法的に認めるとするチームワーク法(Team Act:The Teamwork for Employees And Managers Act)案は、95年9月27日に下院で可決され、96年6月10日に上院でも可決されていたが、クリントン大統領は、96年7月30日、職場における労使協調は必要であるが、この法案は真の協調につながるものではなく、伝統的な団体交渉制度を阻害するものであるとして拒否権を行使し、同法案は結局廃案となった。

同法案については、AFL-CIOは、「この法案は、労働関係法(NLRA:The National Labor Relations Act)で禁止されている企業組合を認めるためのものである」として強く反対していたが、一方、使用者団体は、「この法案は企業組合を認める内容のものではなく、従業員参加プログラムに道を開こうとするもので、労使協調を進めるうえで必要である」としていた。

(イ) 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

95年3月8日、合法的なストを行っている労働者の代わりに恒久的代替要員を雇った企業の事業所を連邦契約の対象から排除するという大統領令が発表されたが、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るブリヂストン・ファイアストーン社(BFS)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の中、クリントン大統領が署名したものである。

この大統領令に対しては、BFSや米商工会議所等が、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として、政府を相手どり施行差止めの訴訟を提起していた。96年2月2日のワシントン連邦控訴裁において大統領令を違法とする判決が出され、9月9日の控訴期限に政府が最高裁への控訴を断念したことから、大統領令の違法性が確定した(大統領令、裁判の詳細については、1994年及び1995年海外労働情勢参照)。

(2) イギリス

ア 労働組合組織の動向

イギリスの労働組合数及び推定組織率はともに長期的に減少・低下傾向にあり、1979年と比較すると95年は労働組合数は453から238と215組合減少、推定組織率(労働組合員数/雇用者数)は57.3%から36.8%と20.5%ポイント低下した(表1-4-3参照)。

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	23,173	57.3
86	335	10,539	21,387	49.3
87	330	10,475	21,584	48.5
88	315	10,376	22,258	46.6
89	309	10,158	22,661	44.8
90	287	9,947	22,918	43.4
91	275	9,585	22,262	43.1
92	268	9,048	21,938	41.2
93	254	8,700	21,588	40.3
94	243	8,278	21,661	38.2
95	238	8,089	21,984	36.8

資料出所：労働組合数、労働組合員数についてはイギリス国家統計局「Labour Market Trends Feb,1997」、雇用者数については79～92年は同「Economic Trends Annual Supplement 1996」、93年以降は「Labour Market Trends Feb,1997」

注1 推定組織率は労働組合員数を雇用者数で割って算出

2 雇用者数は毎年6月の数値

このように大幅に労働組合の勢力が衰退した原因として、80年代から悪化した失業情勢、サービス経済化の進展、若年者層の組合離れに加え、クローズドショップの禁止、争議行為の規制など現保守党政権が実施してきた労働組合法の改正の影響が指摘されている。イギリス唯一のナショナルセンターであるイギリス労働組合会議(TUC; Trade Union Congress)は組織化進展のために、近年増加したパートタイム労働者や若年者層を組合に取り込もうとしている(表1-4-4参照)。

表1-4-4 イギリスの組合員数上位10組合 (95年)

表1-4-4 イギリスの組合員数上位10組合 (95年)

組合名	組合員数 (千人)	男 (%)	女 (%)
公務員労組 (UNISON)	1,355	28	72
運輸一般労組 (TGWU)	897	81	19
都市一般労組(GMB)	740	64	36
合同機械・電気工組合 (AEEU)	726	94	6
製造業・科学・金融組合	446	69	31
王立看護協会 (RCN)	300	8	92
通信労働者組合(CWU)	283	42	58
流通関連労働者組合 (USDAW)	275	81	19
全国教員組合 (NUT)	248	25	75
全国校長会・女性教師組合	234	47	53

資料出所：イギリス国家統計局 「Labour Market Trends Feb,1997」

イ 労働運動の動向

○ TUC定期大会

イギリス労働組合会議(TUC;Trade Union Congress)定期大会が 'New Unionism Road to growth' をテーマに、96年9月9日から13日にかけてブラックプールにおいて開催された。主な討議は以下のとおり。

(1) 労働組合の組織強化に関する討議

労組の組織率が低下している中、モンクスTUC書記長は、組織の拡大に向けた運動の展開を訴える報告を行い、女性や若年者等雇用が不安定な労働者層を労組に取り込んでいくための措置を実施していくとした。

(2) 最低賃金制復活に関する議論

最低賃金制復活に関する議論については、モンクス書記長は、まず、時給4ポンド以下の労働者は500万人も存在しており、最低賃金の必要性は高まる一方であるとして、最低賃金の復活を訴えた(注1)。討議においては、特定の最低賃金額を明示しない決議案と男子労働者の賃金の中央値である4.26ポンド(約850円)を求める決議案とがあったが最終的には両論併記という形で採択された。

(3) 雇用上の権利を巡る討議

雇用上の権利を巡る討議では、95年採択された職場の従業員の過半数を組織した労組に対する強制承認制度(注2)に加え、勤続年数にかかわらず解雇規制の適用に関する決議等が採択されたが、一切のスト規制廃止を求めた決議案、80年代に保守党政権下で制定された反組合的立法を全て廃止することを求めた決議案は否決された。

(4) EU通貨統合に関する討議

欧州問題では、通貨統合に関する討議が中心となった。通貨統合への参加については賛否両論があったものの、最終的には、8割程度の賛成で通貨統合参加支持に関する決議が承認された。

(5) 大会の特徴

今回の大会は、97年5月までに予定されている総選挙において労働党の政権獲得の可能性が高まっている一方、労働党はかねてからの社会民主主義路線から中道路線へと転換し、労組から距離を置こうとする状況がみられる中で開催されたが、労働党との関係で今大会が特徴的だったのは、95年の大会においては最低賃金を要求するものの具体的な要求金額は明示しない決議となったのに対し、今大会は両論併記という形ながら4.26ポンドという高い金額を示した決議まで採択したという点である。これに関しては、昨年の大会における最低賃金の要求は、労働党に対し選挙公約としての採択とその実現を求めたものであったために労働党を拘束する金額の提示を避けたが、今回の大会ではむしろ、労働党に対するTUCの要求として位置づけられていたものであり、この点、今回のTUCの議論は、労働党との距離を自覚したものとなったとの見方がある。

(注1)イギリスの最低賃金制度は、労働市場の柔軟化を妨げ、競争力喪失につながる等の理由から、93年に制定された「労働組合改革及び雇用権に関する法律」により原則的に廃止されており、現在はごく一部を除いて最低賃金制度は存在していない。

(注2)イギリスの労組は事業主による「承認」(recognition)があって初めて事業主側と団体交渉を行うことが出来る他、団体交渉のための情報提供や整理解雇における協議などの法的権利が享受できる。ただし、事業主が労組を承認するかどうかに関しては法的規制がなく全く任意に任されている。このため、当然のことながら承認されない労組もある。

ウ 労働争議の動向

a 労働争議件数等の推移

95年の労働争議発生件数及び労働損失日数はそれぞれ235件、41万5千人日と94年より増加したが、イギリスの労働争議発生件数は長期的な減少傾向が続いている。しかし、96年8月には、地下鉄スト、郵便ストの影響から労働損失日数が1ヶ月で44万2千人日と1ヶ月の数値としては、90年2月(51万5千人日)以来、6年振りの高水準に達しており、96年の労働損失日数は95年よりも増加するとみられる。

労働争議の継続期間をみると、発生件数の72%(160件)が、2日以内に終了しており、70年代、80年代と比較して労働争議の継続期間が短くなったという指摘もある(表1-4-5参照)。

表1-4-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

表1-4-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

	発生件数	参加人員	労働損失日数	雇員者1,000人当 たりの損失日数
	件	千人	千人日	日
1980年	1,348	834	11,964	520
90	630	29	1,903	83
91	369	176	761	34
92	253	148	528	24
93	211	385	649	30
94	205	107	278	13
95	235	174	415	19

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Market Trends Jun,1996」

注1 発生件数は、参加人員は10人以上、期間が1日以上又は労働損失日数が100日以上、前年から継続するものを含む、政治ストのような労働条件に直接関わりない紛争は除く。

2 参加人員は、実際に紛争に参加した人数

例 ストライキが3日間続いたとする。

1日目の参加者 200人

2日目の参加者 300人（このうち、100人はこの日から参加）

3日目の参加者 200人（このうち、50人はこの日から参加）

よってこの場合、350人（200+100+50）となる

3 労働損失日数は、基本的な労働週（basic working week）に基づいて算出（所定外労働時間は除く、パートタイム労働者の損失日数はフルタイム労働者に置き換えて算出）

労働争議の原因をみると、景気が低迷していた91～93年は剰員解雇が高い比率を示していたのに対し、景気が拡大した94年からは剰員解雇の割合が大幅に低下し、賃金と配置転換の割合が上昇している(表1-4-6参照)。

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 損失 日数	賃金	労働 時間	剰員 解雇	労働 組合	労働条件 監督問題	配置 転換	規律 懲罰
1990年	1,903	57.7	25.4	1.8	1.7	3.1	7.7	2.6
91	761	40.6	2.1	32.6	0.5	8.7	8.1	7.4
92	528	37.1	0.6	36.6	1.9	9.3	9.8	4.5
93	649	23.1	5.2	60.2	0.6	0.5	9.6	0.9
94	278	57.6	2.9	5.0	0.4	0.7	29.4	4.3
95	415	48.7	7.2	1.1	0.7	0.2	21.2	4.3

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Market Trends Jun,1996」

b 主な労働争議

(a) 労働慣行の変更を不服とした郵便労組のストライキ

郵便局に勤めている職員で構成される「通信労働者組合」(CWU;Communication Worker's Union)は、96年6月20日、Royal Mailが提案した労働慣行の変更を不服として24時間ストを実施した。以後、週1回のペースでストを実施していたが、9月2日に行ったストを最後に中止した。

従来、郵便局の職場には集荷、仕分け、配達などの職務ごとに強固な縄張り(job demarcation)が形成されており、このような職務ごとの縄張りが、作業効率向上を阻害することが指摘されていたため、Royal Mailは伝統的な職務区分を「チーム」に編成し直すことを内容とする「チームワーキング」(team working)の導入を提案した。これは、各チームごとに作業の計画から実施、作業方法の改善まで責任を負わせるとともに、チーム内の職員は新しく加入した職員の指導、欠勤した職員の職務の代替遂行を行わなければならないこと等を内容としていた。このチームワーキングは職務ごとの縄張りを融解させ、柔軟な労働慣行をもたらし、ひいては作業効率の向上になることを目的としていた。

これに対してCWUは、現在の賃金体系は特定の職務に対して賃金が支払われる職務給(the rate for the job)の形態を採っているため、チームワーキングは労働の負担が従来より重くなるだけでなく、「賃金が支払われない」仕事を負わされると反発して、96年6月20日から週1回のペースでストを実施した。

ストにより、中小企業ではインボイスや小切手の到着が遅れ、影響が出ているという指摘もあった。7月に労働党は「我々は仲裁を望む。ストを継続することは我々の理念と照らしても適切ではない」と鉄道スト(後述)とともにストの中止を要請した。

その後の交渉によりCWUは「交渉に進展があった」として7月26日と31日に予定していたストを一旦は中止した。しかし、合意には至らず8月6日に再びストを実施した。

市民生活への影響を懸念した貿易産業省は、CWUのさらなるスト実施を阻止することを目的として、8月5日から郵便業務の独占を1ヶ月間停止すること、1ヶ月たってもストを中止しなければ、さらに独占停止の期間をさらに3ヶ月延長することを発表した(電気通信法により、貿易産業省は一時的に郵便業務の独占を停止する権限を持つ。ただし、完全に独占を停止する場合は、新たな立法措置が必要となる。貿易産業省は71年の郵便ストの際にも独占を一時停止した経緯がある。)

9月4日、CWUは、9月2日に実施したストを最後として、再びスト中止を発表した。これを受けて貿易産業省は9月5日に独占停止を解除した。スト中止に踏み切った背景として、CWUが、これ以上のスト実施は戦術としての効果に疑問がある上に、国民の組合に対する批判的な見方を助長するだけであると判断した、という見方がある。労働慣行の変更については引き続き労使で交渉を継続することとなった。交渉は97年1月も続いている模様である。

なお、このように紛争が長期化している原因として、チームワーキングの導入に職場内の労働者代表組織であるショップスチュアートが頑強に抵抗しているからという見方がある。ショップスチュアートは職場内の配置換えや休暇割り当てを慣行として行っていたが、チームワーキングが導入されれば、チームワーキング内でこれらが行われるようになり、ショップスチュアートの存在意義が危うくなるので、チームワーキングの導入に頑強に抵抗しているというものである。

(b) 労働時間短縮を巡る鉄道労組による地下鉄のストライキ

96年6月27日、鉄道の運転士等から成る「機関士及び消防組合」(ASLEF:Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen)は「英国鉄道」との労働時間短縮交渉の決裂から24時間地下鉄ストを実施した。この後、「鉄道・海運・運輸労組」(RMT;Rail,Martime and Transport union)が加わり、週1回のペースでストを実施していたが、8月に合意に達し、ストは中止された。

英国鉄道とASLEFは昨年の賃上げ交渉において96年8月までに労働時間を週38.5時間から37.5時間に短縮することを合意していた。ただし、この時短は「ビジネス・パフォーマンスを高めるために計画され合意された適切な処置」(appropriate measures being designed and to enhance business performance)がとられていること条件としていた。

この条件について、労組側はほぼ無条件に時短がなされると解釈したが、一方で英国鉄道側は生産性(productivity level)向上が条件だと解釈し、十分な生産性向上がなされなかったことを理由に時短を実施しなかった。この決定を不服としたASLEFは96年6月27日に1回目の24時間ストを実施し、以後、週1回のペースでストを実施した。

ストは、現地の新聞報道によれば約160万人に影響を及ぼした。通勤客はマイカーやタクシー、スクーター、自転車、ボート、徒歩で通勤することを強いられ、深刻な交通渋滞を引き起こした。繁華街のオックスフォードストリートの商店協会によれば、ストが起こるたびに売り上げは平常の25%程度ダウンするとされた。このような市民生活への影響を懸念した労働党は、郵便ストとともにスト中止を要請した。

その後の交渉により、(1)98年までに無条件で労働時間を現行の週38.5時間から週35時間に短縮する代わりに、(2)今後2年間(97、98年)の賃上げ率を小売物価上昇率から2%低い水準に抑えるという合意に達し、8月22日にスト中止を発表した。

エ 労使関係制度の動向

○ 労使関係の法律改正に関するグリーンペーパー

96年11月19日、政府は労使関係の法律改正に関するグリーンペーパー(「Industrial Actions and Trade Unions」、グリーンペーパーは一般国民向けに発表する法律改正のたたき台)を発表した。現政府は79年に政権に就いて以来、従来、経済悪化の一因として指摘された硬直的な労使関係の見直しを目的として、80年代からクローズドショップの禁止、争議行為の規制など労働組合立法を改正してきたが、本グリーンペーパーは、これを一層推進することを目的としている。今回のグリーンペーパーでは特に、郵便スト、地下鉄ストといった公共部門が大規模なストライキを実施し、市民生活に大きな損害を与えたことを背景に(上述(ウ)のb参照)、公共部門のストライキ規制が柱の1つとなっている。今後、このグリーンペーパーに対する一般国民からの意見を踏まえて法案を作成する模様である。

主な内容は以下のとおり。

(a) 公共部門のスト規制

○ 背景事情

最近、社会に深刻な損害を与えたストライキは地下鉄や郵便など公共で独占、あるいはほぼ独占に近い部門で起こっていることが特徴である。供給主体が独占形態をとっている部門がひとたびストを実施すると、ほとんどの消費者はストライキを行った部門が提供していた商品やサービスを得ることが困難となってしまう。このように、公共部門のような独占体がストライキを実施すると社会に与えるダメージは大きい。

○ 改正案

公共部門(essential service)が実施したストライキが社会に対し重大な影響(disproportionate or excessive effects)を与える可能性が高い場合、法律で保障されている民事免責を撤廃する。ただし、“重大な影響”の判断は裁判所に委ねられる。また、当該ストライキにより商品やサービスに対し損害が与えられた場合、事業主や消費者はスト当事者を相手取り訴訟を起こすことができる。

(b) ストライキの事前予告期間の延長

○ 背景事情

現行の制度ではストライキの実施の際の事前予告期間は7日となっている。このような予告期間は、事業主に対しては、さらに交渉を進めることにより解決を図る時間や、ストライキ中の商品及びサービスの供給を滞りなく行うための準備する余裕を与えること、消費者に対しては、ストライキ中の商品及びサービスの購入計画の変更(例 鉄道ストの場合、旅行日程を変更すること)をする余裕を与えることを目的として設定されている。

あまり長すぎる予告期間は非公認スト増加させる恐れがあり、適当でない。しかしながら、労組の基本権(fundamental right)を侵さない程度に事前予告期間を延長することは事業主及び消費者にとって利益となる。

○ 改正案

ストライキを実施する際、その事前予告期間を現行の7日から14日へ延長する。

(c) ストライキ実施の際の秘密投票の厳格化

○ 背景事情

現行の制度は、ストライキの実施は秘密投票による投票数の賛成過半数を得なければならないことを規定している。しかし、投票率が低いために組合全体としての意見が反映されない事態が起こっている。例えば、ある公共部門においてスト実施について秘密投票を行ったところ投票率は40%であった。開票の結果、ストに賛成した票が55%に達したが、組合員全体でみるとストに賛成した組合員の割合はわずか22%であり、組合員全体の意思が反映されないものになってしまう。

○ 改正案

労働組合全体としての意見をより反映させるため、ストライキ実施が可能な票数を現行の投票数の賛成過半数から全組合員数の賛成過半数へ厳格化する。

(d) ストライキ継続のための定期的な秘密投票を義務づけ

○ 背景事情

ストライキが長期化した場合、ストライキを続けるか、または事業主から提示された合意案を受け入れるかどうかといったことについて組合員に対し何も発言権を与えていない労組もある。

○ 改正案

ストライキが長期化した場合、組合員に発言権を与えるために2~3ヶ月おきに秘密投票を実施することを義務づける。

(e) 事業主の労働組合に対する義務の撤廃

○ 背景事情

労働組合は、通常、産業別、職種別に組織されており職場内に複数の労働組合が存在しているが、団体交渉を行う際、事業主はこれら複数の労働組合のうち交渉相手と「承認」(recognition)した労働組合のみと団体交渉を行うことが可能である。

承認した労働組合と団体交渉を行う際は、組合員に対し組合活動のための職場離脱(time off)の権利付与及び団体交渉に関する情報を公開することが事業主に義務づけられている。しかし、事業主がどのような権利及び情報を組合側に与えるかは、事業主の判断に任せるべきであろう。

○改正案

事業主の組合員に対する組合活動の際の職場離脱の権利付与及び団体交渉の際の情報公開義務を撤廃する。しかし、安全衛生、集団解雇に際しての協議等に関してはこの限りではないこととする。

(f) その他

○背景事情

1984年労働組合法及び1988年雇用法において、労働組合が役員を選ぶ場合やストライキを実施する際に秘密投票を行うことが義務づけられているが、組合員に対し、役員選挙の手続きに関する情報公開や、十分な時間をおいて投票実施を事前周知することは規定されていない。このことは少ない役員立候補者や低い投票率につながり、組合全体の意思を反映されないものとなる恐れがある。

○改正案

労働組合に対し、組合員に対する役員選挙の手続きに関する情報公開、十分な時間をおいて投票実施の事前周知することを義務づける法律改正を検討する。

(3) ドイツ

ア 労働組合組織の状況

(ア) 労働組合組織率の状況

労働組合員数は長期減少傾向にあり、1995年には約1,124万人と対前年比3.8%減、東西ドイツが統一した91年の水準からは、約18%の減少となっている。

推定組織率も低下傾向にあり、95年は94年を0.9ポイント下回る36.3%となった(表1-4-7参照)。

表1-4-7 労働組合員数の変遷

表 1-4-7 労働組合員数の変遷

組合名	(万人、%)				
	1991年	92	93	94	95
① DGB (ドイツ労働総同盟)	1,180	1,102	1,029	977	935
② DAG (ドイツ職員労働組合)	59	58	53	52	51
③ CGD (キリスト教労働組合連盟)	31	32	31	31	30
④ DBB (ドイツ官吏労働組合)	105	110	108	109	108
⑤ 計 (①~④)	1,375	1,301	1,221	1,168	1,124
⑥ 雇用者数	3,314	3,237	3,168	3,137	3,099
⑦ 推定組織率 (⑤/⑥×100)	41.5	40.2	38.5	37.2	36.3

資料出所：組合員数及び94年までの雇用者数 連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1996」
 95年の雇用者数 ドイツ経済研究所(DIW)「Wochenbericht 18/96」

注 雇用者数：就業者数－自営・家族従業者数

(イ) 金属産業労組(IGメタル)が繊維・被服労組を吸収合併

ドイツ最大の産別組合であり、DGB(ドイツ労働総同盟)の中心労組である金属産業労組(IGメタル、287万人)と、同じDGBの傘下組合である繊維・被服労組(22万人)は、96年7月のそれぞれの執行委員会において、遅くとも1998年半ばまでに合併することを決定した。この合併により、IGメタルは300万人を超える組織になることになる。

この合併で、繊維労働者は労使交渉力を強化することができ、一方、IGメタル側は、中小企業の多い繊維産業労組の経験を役立てることができると組合側は説明している。

この合同は、すべての組合で低落傾向にある組織率を建て直すために、将来は全国の労組を、2~3の産別組合(金属産業、化学産業、建設産業)と、1つのサービス業組合と、1つの公務員組合に再編成しようという、ツヴィツケルIGメタル委員長の組合再編成の考えの一環とされている。

イ 労働運動の動向

○ DGB大会

DGBは96年11月、ドレーズデンで組合大会を開催し、81年に採択された組合綱領を改正した。綱領改正は5年にわたり議論されてきたもので、これが実現した背景には、綱領改正を実施しない場合、DGBを離脱するとのIGメタルの警告もあったとされている。

新綱領においては、福祉国家を追求し続けるという目標の他に、初めて、社会的市場経済(soziale Marktwirtschaft)(「社会的制限下での市場経済(soziale regulierte Marktwirtschaft)」)には利点があつて、失業を縮減する等の組合の目標の達成には、この社会的市場経済が、他の経済体制よりも適合していることを認めたことが最大の特徴であり、その他に、外国人には二重市民権を保有させるべきこと、租税は社会的・環境的に公平であるべきこと、産業別労働協約をより柔軟化したものにする等がうたわれている。

ウ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

95年のストライキ発生件数は、361件となり、前年に比べて大きく減少した。

参加人員も前年に比べて半減したが、労働損失日数は微増した(表1-4-8参照)。

表1-4-8 労働争議件数等の変遷

表 1 - 4 - 8 労働争議件数等の変遷

(件、人日、日)

	① ストライキ 発生件数	② 参加人員			③ 労働損失 日 数	④ 参加者 1人当たり 損失日数 (③÷②)	
		計	7日未満	7～24日			25日 以上
1990年	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
95	361	183,346	165,156	18,190	—	247,460	1.3

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1996」

注1 90年は、旧西ドイツ地域、91年以降はドイツ全土。

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) 主な労働争議

a 「一層の成長と雇用のためのプログラム」に反対する大規模な抗議集会(6~7月)

連邦政府が発表した「一層の成長と雇用のためのプログラム」は、解雇制限の緩和、病気手当のカット、公務員給与の凍結といった内容を含んでいたため、発表当初から労働組合は強く反発し、6月15日にはDGBが中心となって、ボンにおいて、戦後最大規模の福祉削減反対の抗議集会が開催され(主催者側発表で35万人)、議会における同プログラムに基づく歳出削減法案の採決前日の6月27日には、ドイツ各地で労働組合による抗議行動が行われた(参加人数は20万人と伝えられた)(同プログラム、歳出削減法等、詳細については第2部第2章参照)。

b 病気手当縮減を実践に移そうとする一部使用者に対する大規模なストライキ

「一層の成長と雇用のためのプログラム」に基づく歳出削減法が成立し、病気手当の法定支給割合が100%から80%に縮減された(詳細は第2部第2章参照)ことを受け、一部の使用者が、法施行日である11月1日から病気手当の支給割合を80%にしようとする動きをみせたことに対し、多くの組合(メルセデス社労組やIGメタル等)は鋭く反発し、それを阻止するため多くのストライキを実施した。そして、10月24日には全国レベルで戦後最大規模の(40万人)ストライキを実施した。

労使交渉は難航したが、結局大多数の使用者側は11月1日からの病気手当縮減を断念し、少なくとも当面は多くの産業で病気手当100%支給が守られている。(注3)

(注3)病気手当の支給割合は、法律上は100%から80%に縮減されたが、多くの労使協約が100%支給を規定していることから、手当の支給割合を80%とするためには、労使協約の改訂が必要である。

エ 96年主要な労使交渉妥結結果内容(西部ドイツ)

エ 96年主要な労使交渉妥結結果内容(西部ドイツ)

エ 96年主要な労使交渉妥結結果内容（西部ドイツ）

月日	産業・地域	主 要 内 容	有効期間
2/27	ルール鉱山	96年中は賃金据え置き。事業主都合による解雇は行わない。	
3/18	西部繊維・ 衣料産業	1.5%賃上げ。年単位の変形労働時間制の導入。	
3/29	ラインラント・プファルツ 化学パイロット交渉	3月1日から1.3%賃上げ。雇用維持。96年の養成訓練の場を5%増。	
4/10	建設業	4月1日から1.85%(東部では9月1日から)賃上げ。97年1月1日から最低賃金の導入(西部で17DM、東部で15.64DM)	
4/19	印刷業	4月1日から1.85%賃上げ。事業主都合による解雇は行わない。	
6/5	西部保険業	1.9%賃上げ。月額交通費10DM増。労働時間短縮による雇用維持。	
6/12	西部紙加工業	6月から1.85%賃上げ。	97年3月まで
6/13	公務員	仲裁の後、96年5月から12月まで月300DMの一時金支給。賃上げは97年1月から1.3%。97年9月1日から東部での賃金を西部の84~85%の水準に増。	97年末まで
6/19	西部銀行	5及び6月に関しては各100DMの一時金支給。賃上げは96年7月1日から1.9%。97年に養成訓練の場を約7%増。8時間までの時短を事業所個別で協定可能。	12か月間
6/19	ノルライン・ヴェストフ アルン、ニター・ザク セン、フレイマン鉄鋼	6月から9月まで各100DMの一時金支給。10月1日から1.8%賃上げ。	97年9月まで
9/20	ノルライン・ヴェストフ アルン小売業	4月1日から1.85%賃上げ。遅くなった閉店時間に対応した労働時間について20%の割増賃金。97年9月までは病気手当の変更は行わない。	

資料出所：Handelsblatt紙、W S I（Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts; 経済社会科学研究所 [D G Bの付属研究機関]）

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、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。フランスで組合員数の把握が難しい理由としては、組合員の定義が各労組によって異なること、法律で使用者による組合費の天引きが禁止されているため、組合費の納め忘れや徴収ミスから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、フランスの組合別加入者数は、各組織の発表によれば、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。

イ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

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、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。

局所的紛争の争議件数は、90年以降減少していたが、94年から再び増加し、95年では月平均175件となっている。参加人数は95年年末の大規模ストの影響から急増し、月平均43,477人となっており、労働損失日数も95年は月平均65,314人日となっている。

(イ) 97年度予算案に対するストライキ

99年の欧州通貨統合に向け、財政赤字をGDPの3%以内に収めるため、政府が教員を含む公務員5,599人の削減を97年度予算に盛り込んだことに反発し、96年10月17日に公務員労組などが「雇用確保、賃上げ」を求めてフランス全土で24時間ストを行った。このストは公務員年金制度の見直しを含む社会保障制度改革を発端とした95年年末の大規模ストに比べ動員数も少なく、主要労組の足並みの乱れから当初予想されたほどの広がりは見せなかったが、雇用失業情勢の急速な回復が見込めない状況の中で、政府に対する国民の反発、不満は強く、11月には社会保障制度改革に反発し銀行、地下鉄などでストが発生しており、95年年末の大規模ストに続くストの頻発化が懸念されている。

(ウ) 55歳早期退職制度導入を巡る労組の動向

フランスの満額年金支給開始年齢は、ミッテラン社会党政権により83年4月に65歳から60歳へ引き下げられ、現在においても60歳となっている。そしてフランス人は一般的にこの満額年金受給資格を得る法定年齢である60歳で職業生活から引退している。

他方、従来より高齢雇用者の早期引退促進を望むニーズに応え、パリ交通公団やフランステレコム、ルノー等の企業において、満額年金の支給開始年齢に至る前の55歳以上の退職希望者を中心に、その代替収入を支給する早期退職制度が実施されている。このような早期退職制の導入等を求めてトラック運転手の労働組合が実力行使(ストライキ)を行い、これに刺激された全国の都市交通関連の労働組合が退職年齢の55歳への引下げを求めてストを呼びかけるなど、55歳退職制度の実施を望む声が大きくなっている。

96年11月18日、55歳早期退職制度の導入や賃上げ、時短等の労働条件改善を求めたトラック輸送業界の労使交渉が決裂したことを受け、運転手労組が約2週間にわたり全国約250カ所でトラックによるガソリン貯蔵タンクや道路の封鎖を行った。各地でガソリンが払底するなどの影響がみられる中、数回にわたる労使交渉の末、55歳早期退職制度の97年4月からの導入等の基本合意に達した。

(1) 合意では、3.5トン以上のトラックを25年以上運転した55歳以上の運転手に「就労期間末休暇」の形で早期退職を認めるとともに、早期退職者には従前賃金の75%が支払われる。早期退職者に対する支払いについては、特別分担金(cotisation spécifique:事業主60%、労働者40%の拠出)を設置し、55歳から57.5歳の早期退職者に対しては従前賃金の75%に相当する額全てを同分担金から支給、57.5歳から60歳までの早期退職者には、国が従前賃金の75%のうち60%を、残りの15%を分担金から支給することとなった。分担金は、同制度を利用する労働者のみ拠出が義務づけられ、同時に事業主へは、早期退職した労働者の空きポストへの若年者の正社員採用を義務づけている。

(2) この結果に刺激された全国の都市交通関連労組が、55歳退職制度導入を求めてストを実施する動きが出るなど、ストの影響が広がりを見せつつある。

(3) 現在60歳である満額年金支給開始年齢を55歳へ引き下げた場合、約1,170億フランの負担増が見込まれ、老齢年金財政の一層の悪化は避けられないこと等から、シラク大統領は「少数の就業人口で、益々増加しつつある未就業の若年者と高齢退職者の生活を負担することは不可能である」として、55歳退職制度の拡大を懸念する立場を表明している。

(参考)

フランスの年金制度は、労使協約に基づく賦課方式による基礎制度及び補足制度(強制加入)と、積み立て方式による任意加入の再補足制度があり、全国老齢保険金庫(CNAVTS)によって運営されている。公的年金制度である基礎制度は、最も高い賃金に当たる10年間の平均賃金の50%を保障し、企業年金に分類される補足制度は最終給与の20~30%保障することにより、強制加入制度により全体で最終給与の60~70%が確保される制度となっている。財源は、保険料及び一般社会拠出金(CSG)等によって賄われているが、ここ数年、製造業等の一般雇用者に係る老齢年金の財政状況は大きな赤字となっているといわれている。

また、フランスの早期退職制度とは、満額年金支給開始年齢(現行60歳)に近い一定年齢の雇用者に対し、労働市場からの完全な撤退を条件(退職者の就労はボランティア活動など例外的にしか認められない)として、満額年金の受給権が裁定されるまでの間、従前所得の一定率の給付を継続的に保障する一連の措置をさす。

現行では、国家雇用基金(FNE)の特別手当制度による57歳から65歳までの者で経済的理由によって解雇された者を対象とする所得保障と、全国商工業雇用協会連合会(UNEDIC)による失業手当の継続支給(58歳6ヶ月以上の求職者で60歳の満額年金受給資格年齢に到達していない者を対象)とから成り立っている。

従って、早期退職制度はその財源が通常老齢年金を運営する全国老齢保険金庫(CNAVTS)ではなく、国及び失業保険財政によって賄われていることが特徴的であり、早期退職者に支払われる給付は、退職待機のための所得保障と同時に、失業保障という性格を併せ持っている。退職前収入の65%が保障され、さらに従前賃金が社会保障標準賃金の上限を上回る場合は、その部分の50%を保障されるため、他国と比して極めて高水準の保障といわれている。また、早期退職者全体にかかる失業保険からの支出は、年間総額450億フラン(労働省160億フラン、UNEDIC280億フラン)におよび、失業保険経費全体の50%を占めるようになっているといわれる。

ウ 労使交渉の動向

労働社会省の「1995年団体交渉年次報告」によれば、95年の労使交渉は、中央レベルの交渉が漸減した

ものの、産業部門レベルでの交渉は漸増し、企業レベル協約締結数は顕著に増加した。

95年は年末にかけて経済成長が鈍化する中で、産業部門レベル、とりわけ企業レベルにおける賃金交渉は活発で、産業部門レベルでの賃金関連の交渉は528と、前年に比べ14.5%増加し、企業レベルにおける賃上げ合意も4,200と、前年に比べ20%増加した。また、産業部門レベルの賃上げ率は、3%未満のものが多数を占め、企業レベルの平均賃上げ率は2.2%と、前年に比べ0.3ポイント増加している。また、同報告では、最低賃金以下の低賃金(注4)の改善や賃金システムに関する産業部門レベルでの交渉は90年以来低調であり、経済状況の悪化がみられない20業種においてさえ、賃金システムの改革が行われていないこと等、低賃金に関する交渉が最大の弱点であると指摘している。

また、前年に引き続き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ている。

中央レベルでの交渉では、5つの新しい協約と37の付属協定が締結された(94年:2協約、61付属協定)。主な内容としては、若年者の雇用、雇入れを条件とする高齢者の早期退職促進、労働時間の年単位化と労働時間短縮の産業部門別交渉の促進等となっている。

産業部門レベルの交渉は、968の協約が成立し、前年をやや上回る水準となった(94年:934)。主な理由は賃上げ交渉の増加によるものである。

企業レベルでの締結協約数は、前年に引き続き増加傾向にあり、8,550となっている(94年:7,450、15%の増加)。これらの協約は、約3万人の労働者に適用されている。

締結協約数の増加は、労働時間及び雇用に加え、賃金関連の協約の増加に依るところが大きい。企業レベルでの締結協約数に占める賃金関連の協約数の割合は、90年以来減少し続けていたが、95年は減少に歯止めがかかっている。

また、企業レベルでの締結協約数の増加は、新しく設立された企業における労使交渉の広がりを反映したもので、それらの交渉による合意の増加が一因となっている。また、中小企業における合意も漸増している(表1-4-9参照)。

表1-4-9 フランスの事項別労働協約数の推移

表1-4-9 フランスの事項別労働協約数の推移

事項	92年		93年		94年		95年	
	数	%	数	%	数	%	数	%
賃金・手当	3,373	52.7	3,195	48.9	3,518	47.2	4,200	49.1
労働時間	2,638	41.2	2,849	43.6	3,285	44.1	3,600	42.1
職務区分	394	6.2	349	5.3	375	5.0	428	5.0
労組の権利	551	8.6	493	7.5	630	8.5	650	7.6
労働条件	121	1.9	116	1.8	161	2.2	188	2.2
表現の自由と権利	207	3.2	154	2.4	137	1.8	171	2.0
職業訓練	134	2.1	144	2.2	190	2.6	205	2.4
雇用	295	4.6	387	5.9	576	7.7	693	8.1
基金と福祉					500	6.7	624	7.3
その他	1,079	16.8	996	15.2	824	11.1	898	10.5
合計	6,405	100	6,540	100	7,450	100	8,550	100

資料出所：IRS「European Industrial Relations Review」1996年11月号

注1 「基金と福祉」の項目は94年から加わっており、94年前後の「その他」は比較不可

2 95年の数値は暫定値

(注4)本来産業別最低賃金の額は、全国全産業一律最低賃金(SMIC)の額を下回ってはならないものであるが、SMIC額の改定に伴い労働協約の改定を実施していない一部の産業の産業別最低賃金額がSMIC額を下回ることがある。

(5) イタリア

ア 労使交渉の動向

○ 金属産業部門の賃上げ交渉

97年2月4日、賃金水準の決定に大きな影響力を持つ金属産業の労使協約が合意に達した(協約対象企業31,500社、労働者約1,584,000人)。金属産業の協約改訂交渉は、96年5月から労使間で開始されたが、賃金の引上げ幅をめぐる対立し(事業主側が今後2年間で200,000リラの引上げ提示したのに対し、労働組合側は262,000リラを要求した)、労使協約期限切れの7月になっても合意に達する見通しが立たなかった。労働組合側は早期締結と要求貫徹のため、9月にゼネストを実施したが、合意に至らず、最後にはプローディ首相が仲介し、97年2月に合意に達した。

合意事項の主な内容は以下のとおり。

(1) 賃金額の引上げ幅:98年12月31日までに以下のように3段階に分けて引上げ

- ・ 97年1月 100,000リラ
- ・ 98年3月 80,000リラ
- ・ 98年10月 20,000リラ

(2) 一時金支給: 97年中に2回に分けて512,000リラを支給

- ・ 97年2月 312,000リラ
- ・ 97年7月 200,000リラ

(3) その他: 98年1月からボーナス(1ヶ月分)は退職金の算定外とする。

(6) カナダ

ア 労働組合組織の状況

カナダにおける組合組織率は、極めて安定的に推移しており、過去30年間にわたりほぼ33%以上を保っている。92年に実施されたカナダ労働会議(CLC)の調査によれば、組合組織率は38%となっており、産業別にみると、特に製造業、建設業、運輸・通信業等主要産業及び公共部門における組織率は比較的高く(運輸・通信は50%を越える)、商業(11%)、金融・保険業、不動産業(3.7%)において低くなっている。組織率が比較的高い産業の中でも、公共部門以外の産業の組織率はここ20年間緩やかに減少し続け、結果的には10%ポイント低下したが、公共部門における組織率の増加がこれを相殺している。

イ 労働争議の動向

a 労働争議件数等の推移

カナダにおける労働組合の特徴は、組織労働者のうち約半数がアメリカ・カナダ両国をカバーする組合に属しており、ストライキ等労働争議行動においてもアメリカの影響が大きいといえる。

労働争議件数は75年以降、一貫して減少傾向をたどっており、95年は326件となった。労働争議参加人員についても減少傾向がみられたが、95年は前年に比べて43.552千人増加して124.413千人となった(表1-4-10参照)。

表1-4-10 労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

表1-4-10 労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

(件、千人、千人日)

	1990年	91	92	93	94	95
労働争議件数	579	463	404	381	375	326
労働争議参加人員	270.471	253.334	149.940	101.784	80.861	124.413
労働損失日数	5,079.19	2,516.09	2,110.18	1,516.64	1,606.94	1,568.69

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1996」

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

b カナダGMのストライキ

1996年10月、アウトソーシング(業務の外部委託)を巡る問題でゼネラル・モーターズ(GM)と全カナダ自動車労組(CAW)(注5)の労働協約改訂交渉が決裂したことを受け、10日GMカナダの全労働者約2万6000人がストライキに突入、GMカナダは生産停止に追い込まれた。10月22日にGMカナダとCAWが双方の歩み寄りによる暫定合意に達し、20日間に及ぶストは終結したが、その間、GMのカナダでの生産はストップするという事態となった。

交渉の争点となったのは、部品の外注化問題で、GMカナダはオシャワ(オンタリオ州、自動車・同部品)とウインザー(オンタリオ州・機関車)の2工場を売却し、リストラを進めることにより生産コストを抑え、競争力の維持を図ろうとし、これに対し組合側が反発、このようなGMカナダのアウトソーシングに抵抗し歯止めをかけようと強硬な姿勢を示したことによるものである。

合意内容は、GMがオシャワとウインザーの両部品工場を売却するのと引き換えに、対象組合員に割増金を積んだ早期退職制度を適用し、今後3年間その他の工場の売却や閉鎖を制限すること、また、売却する2工場についても今後9年間現在と同じ年金、健康保険などを適用すること、売却後少なくとも3年間は今回の協約を受け継ぐことなどとなっている。

GMは他のメーカーに比べ部品の内製比率が高く、カナダの工場ではトランスミッション、エンジン、シートカバー、バッテリーなどを生産している。今回は、交渉決裂の翌10月3日、オシャワ工場とセント・テレス工場(自動車)の計約1万5000人の労働者が職場を離れたことを皮切りに、6日にはセント・キャサリン工場(自動車部品)の約5000人が、10日にはウインザー工場、ウッドストック工場(自動車部品)の計約5000人の労働者が職場を離れ、カナダにある6工場での全面ストとなった。

今回のストの影響で、米国のミシガン工場が一時完全に閉鎖されたほか、メキシコの19工場の一部ラインが停止し、2万人の労働者に影響を与えたとされる。GMの生産減少台数は10万台に及び、2億2500万米ドル(注6)の損失を被ったと推計され、カナダ経済には少なくとも10億カナダドル(注7)の損失を与えたと見られている。

(注5)全カナダ自動車労組(CAW)はカナダ公務員労組(CUPE)等の4つの主要労働組合のうちの1つで、組合員数は17万人(90年1月)とされる。1985年にストや役員任命権等の問題に関する違いからUAW(全米自動車労組)より分離独立した。カナダにおける労使関係の特徴は、全国レベルないし産業別の協約が存在せず、団体交渉の権限がローカル組合にあること等にあるが、今

回のストはCAW独立以来最も長期にわたるものとなった。

(注6)1ドル=114.65円

(注7)1カナダドル=86.68円

第1部 1996～97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

労使関係制度の動向

○ 「欧州労使協議会の設置に関する指令」をめぐる動き

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」(1994年9月22日成立(注8)。並びに1994年及び1995年海外労働情勢参照)が、96年9月22日に施行されたが、施行日以前に労使協議会を設立した場合には労使交渉の手続き及び協議内容について各企業が自由に定められることとなっていたことから、多くの企業において施行日前の労使協議会の設立手続きが行われた。

また、各加盟国は、施行日までに指令に従って必要な法令を整備しなければならないこととなり、指令の国内法への転換が進められた。

イギリスにあるワーウィック大学ビジネススクールと生活・労働条件向上財団(the EU-funded European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)が9月23日時点におけるEU域内での欧州労使協議会設置状況を調査しており、その結果の概要は以下の通りである。

(1) 労使協議会の設置状況

指令の対象となる多国籍企業1,152社のうち200社以上が施行日以前に自主的に従業員あるいは労働組合と交渉して、本社レベルで労使協議会の設置に関する協約を締結している。

国別の設置状況をみると、施行日以前に最も多くの労使協議会が設置されたのはドイツ(ドイツにおける対象企業全体の27%、41社以上)で、続いてフランス(同22%、25以上)である。イギリスはマーストリヒト条約の社会政策に関する付属議定書によって指令の対象外となっているにも関わらず、締結された全協約のうち14%はイギリスの企業において締結されたものである。また、全協約の3分の1が、EU域外国であるスイス、チェッコ共和国、ハンガリー、ポーランドを含んでいる。

産業別の設置状況をみると、協約の35%にあたる61の協約が金属産業において締結されたものであり、続いて25.4%にあたる44の協約が化学産業で、14.5%にあたる25の協約が食品、ホテル、ケータリング業でそれぞれ締結されているが、それとは対照的に、小売業と通信業においてはそれぞれ1社しか協約が

締結されていない。

(2) 労使協議会の運営方法等

労使協議会の4分の3は労使共同で運営されている。また、80%は多国籍企業の全事業所を対象としており、残りは地域別に設置されている。協議会の規模は従業員側で25人程度であり、7人から70人のものまでである。また、90%が年に1回協議会を開催するとしており、そのおよそ半数が本会合の準備等のための下部委員会を持っている。

さらに、協約の84%において従業員の代表者は企業の経営者が出席しなくとも協議会を開催することを認められており、半数が全従業員に対して協議会の報告書を提供することとしている。

(注8)「欧州労使協議会の設置に関する指令」の概要

1 趣旨

EUの複数加盟国において事業所や工場を持ち活動する多国籍企業が増えていく中で、その労働者に対する情報提供・協議を行う仕組みをつくる必要があることから、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、その企業の意志決定部門と各国からの従業員代表が会合する場として「欧州労使協議会」の設置を義務づけたものである。

2 成立・施行

1994年9月22日採択・成立、1996年9月22日施行

3 内容

(1) 対象企業

EU域内で1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、2つ以上の加盟国においてそれぞれ150人以上の従業員を雇用している企業

(2) 設置手続

以下の3段階で設置

(1) 施行日(96年9月22日)以前

労使交渉の手続き、協議内容とも自由

(2) 施行日以後、3年以内

指令に定める手続(一定の特別交渉組織の設置等)に従うが、協議内容は自由

(3) 施行日以後、3年以内に交渉がまとまらない場合

指令の定める労使協議会の設置を義務づけ

4 その他

マーストリヒト条約の発効によって、同条約に付属する「社会政策に関する合意」に定める手続により、本指令は英国を除くEU加盟国(14カ国)に適用される。さらに、EEA(欧州経済領域)協定に基づき、スイスを除くEFTA諸国(ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン)へも適用されることになっている。

第1部 1996～97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

労働組合数及び労働組合員数は、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る。組合組織率も87年から89年にかけて大幅に上昇した後、90年以降低下してきている。95年末における労働組合数は、6,606労組(前年同期比6.0%減)、組合員数は161万人(同3.0%減)となった。また、95年の組合組織率は13.8%と前年同期に比べて0.7ポイント低下した(表1-4-11参照)。

表1-4-11 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-11 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

(人、%)

	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
95	27	6,606	1,614,800	13.8

資料出所：韓国労働部、韓国労働研究院、韓国経営者総協会「労働経済年鑑」

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 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の動向

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、96年には85件(前年比3.4%減)となった(表1-4-12参照)。

表1-4-12 韓国における労働争議の推移

表1-4-12 韓国における労働争議の推移

	1990年	91	92	93	94	95	96
労働争議発生件数(件)	322	34	235	144	121	88	85
参加人員(千人)	102	175	105	108	104	49	79
労働損失日数(千人日)	1,836	3,271	1,528	1,308	1,484	392	892
生産損失額(億ウォン)	14,387	12,317	19,586	20,872	15,026	10,757	-
輸出損失額(百万米ドル)	314	238	260	564	550	200	-

資料出所：韓国労働部、韓国通商産業部

(イ) 労働関係法改正に反対するストライキ

96年12月26日、与党新韓国党は臨時国会において本会議を単独開会し、定期国会会期中に処理できなかった労働関係法改正案(政府内に設置され、労働関係法改正作業にあっていた労使関係改革推進委員会が12月3日に発表。以下「改正法」という)等を可決した(改正の経緯等は後述)。改正法では、(1)従来認められなかった複数労組は、ナショナルセンター、産別団体は2000年から、個別企業においては2002年から認めるとする、(2)第三者介入禁止規定は削除、(3)労組の政治活動禁止規定も削除、(4)争議行為期間中の代替労働の許容、(5)ノーワーク・ノーペイ原則の明記、(6)公務員及び教員の団結権付与の先送り、(7)整理解雇手続きの明記等を主要点としており、改正法に対しては、野党が一斉に採決無効闘争に乗り出すとともに、労働組合側も、整理解雇、代替要員の雇用等経営側の権利は拡大される一方で複数労組認知等労働側の権利拡大が当面は先送りされたことを問題視し、ストに突入するなど、反発が強まった。

改正法の撤回を求め、全国民主労働組合総連盟(民主労総、95年11月に韓国第2のナショナルセンターとして結成されたが、複数労組を禁止する現行労働関係法の規定により非公認組織として活動)は12月26日より無期限の、韓国労働組合総連盟(韓国労総、合法的に認められた唯一のナショナルセンター)も12月27日より31日までの期限付きでストに突入した。正月連休(1月1、2日)の間は民主労総もストを一旦中断したものの、3日からは再開、製造業だけでなく地下鉄や病院等公共部門にまで拡大し、さらに14日から韓国労総もストを再開したこともあって、ピーク時(97年1月15日)には約1,900労組、約70万人(労組側発表)が参加するなど、韓国労働史上最大規模のストとなった。16日には民主労総、韓国労総とも一時的にストを終結、18日以降は週1回水曜日にストを行っていた民主労総が、28日になって週1回のストを一時的に中断すると発表するなど、ストはいったんピークを過ぎたとの見方もされた。しかし、これまで足並みのそろっていなかった韓国労総と民主労総が、改正法の無効と再審議を要求して本年末の大統領選まで共闘することに合意し、政府与党との対決姿勢を明確にしていること等から、事態の長期化が予想されていた。

一方、97年に入ってストが民間企業労組から公共部門労組にまで拡大したことに伴って各方面に大きな影響が出始めたことを受け、政府・財界は強硬策に乗り出した。

1月8日には、内務部、法務部、労働部3長官が「最近のストライキ事態に関する対国民合同談話文」を発表し、産業平和と法秩序維持のため労働界の不法ストに対しては断固たる措置を取る、新労働法は賃金を引き下げ大量解雇をすることで経済を救済するようなものでは決してないとして、改正法の見直しを検討しない旨を表明した。また、全国経済人連合会(全経連)や韓国経営者総協会(経総)など経済団体5団体は、1月6日、副会長団会議を開催し、民主労総幹部やスト中の単位労組幹部を業務妨害容疑で司法当

局に告発することを決定した。これを受けて、1月9日、ソウル地検がストを主導した権永吉民主労総委員長ら幹部20人に対する業務妨害容疑の逮捕状を請求、ソウル地裁は同日夜までに権委員長ら7人に逮捕を前提とした拘引令状を出し、1月20日までに5人が逮捕された。

しかし、ストの規模が拡大し長期化の様相が見え始めたことから、与党・政府は内外の世論に配慮して慎重な対応を見せ始め、1月16日には、与党新韓国党の李洪九代表が党本部で記者会見を行い、昨年末に改正法を強行採決したことについて初めて謝罪し、「すべての問題に対話と妥協で解決していく」と、労働側に対して強硬手段に訴える考えのないことを明らかにした。また、改正法の白紙撤回と再審議を求めて1月18日から1,000万人の署名運動を始め、労組のストを側面支援している野党に対しても、金泳三大統領が金大中・新政治国民会議総裁と金鐘泌・自由民主連合総裁の両野党党首を青瓦台(大統領府)に招いて与野党党首会談を21日に行い、労働関係法改正について野党が対案を示せば国会での審議に応じるなどの打開案を提示し、強硬方針を転換した。なお、逮捕された5人の労組指導者は23日に釈放された。

韓国の加盟にあたって労働関係法改正の進捗状況をモニターしていくことを決定していたOECDにおいても、1月21日には労働組合諮問委員会(TUAC)が改正法は労働者の権利に関する国際基準に合致していないと批判、22日に開催された雇用・労働・社会問題委員会(ELSA)拡大ビューローにおいても改正法の内容に対して、労働者の団結権等の保障が不十分との懸念が表明されている。

また、国際自由労連(ICFTU)も、1月11～16日、1月19～22日、2月19～21日と3回にわたって韓国に調査団を派遣し、改正法は労働者の結社の自由や団結権等を定めたILOの条約の基準を満たしておらず、国際基準に相応しいものにするべきであるとの見解を示した。

さらに、ICFTUは、改正法について、複数労組の認知が延期され、公務員・教員の団結権の禁止が継続されるなど結社の自由の原則を著しく侵害するものであるとして、96年12月28日、ILO事務局に提訴した。提訴を受け、ILOでは結社の自由委員会において本件を検討し、韓国政府から事情を聴取した後に、公務員・教員の団結権や複数労組の許容に向けて速やかに必要な措置を取ること、労働組合員の逮捕・拘留状況を明らかにするとともに、逮捕・拘留された者については速やかに釈放すること等の勧告を出した。

なお、韓国通商産業部によれば、改正法が可決された昨年12月26日から1月14日までのストによる生産損失額は2兆1,200億ウォン(約3,000億円)であり、また、昨年12月26日から1月6日までの輸出損失額は2億4,400万ドルに達したとしている。

ウ 労使交渉の動向

(ア) 96年の賃上げ交渉

韓国の賃上げ交渉は、95年は韓国労総が経総との賃上げ交渉を拒否したことから、労総と経総が各々ガイドラインを設定し、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う、政労使が各々賃上げ案を提示するという形を取った。96年も同様に、1月初旬の中央労使協議会で政労使の話合いが決裂したため、それぞれが賃上げ案を提示し、個別企業レベルの交渉が始まった。

96年の賃金交渉の特徴としては、賃上げとともに労働時間短縮等の福利厚生面も労使交渉の争点とされたことがあげられる。また、民主労総が公共部門労組との連帯闘争に取り組み、96年6月20日をヤマ場に設定した対政府要求で一定の成果を得るなど、労使関係の新たな展開が見られた。

労働組合、経営者、政府の主な動き及び結果は以下のとおりである。

a 労働組合

96年1月31日、韓国労総は12.2%の賃上げ要求を発表した。さらに、賃上げの他、労働時間短縮(当面は週42時間、2000年までに週40時間)、企業経営への労働組合の参加等について取り組むことを決定した。

民主労総も、1月31日に14.8%の賃上げ要求を発表、賃上げに加え、労働時間短縮(週40時間、それが無理な場合週42時間)、作業中止権獲得(事業所内で危険な事態が発生した場合、労組独自の判断で作業を中止することができる)等の要求を掲げるとともに、公共部門労働組合代表者会議(公労代)との連帯闘争を展開する中で、解雇者復職(公共部門)等のいわゆる「社会的要求」を要求項目として掲げた。

なお、公労代は、賃上げとともに、(1)解雇者の復職、(2)労組専従者の縮小反対、(3)公共部門職権仲裁条項の廃止、(4)教員・公務員の団結権保障、(5)政府の賃金ガイドラインの撤廃等の共同要求項目を掲げ、6月20日にゼネストを構えて労使交渉に取り組んだ結果、解雇者の復職について一定の成果を獲得した。

b 経営者

経総は、2月8日、使用者側の賃上げガイドラインとして、ここ10年で最低水準の4.8%を発表するとともに、96年の賃金調整の立脚点として、(1)資本寄与度を考慮した国民経済生産性範囲内の賃金調整、(2)企業規模・業種間の賃金格差縮小、(3)総額基準人件費の管理、(4)能力主義賃金体系の導入、(5)雇用安定と効率的な人材管理、の5項目を提示した。

c 政府

労働部は、2月22日に賃金ガイドラインを発表した。このガイドラインには月平均賃金額に応じて一定の幅が設定されており、従業員10人以上の事業所を対象に、月平均賃金が112万ウォンを上回る事業所は5.1~6.6%を、それを下回る事業所は6.6~8.1%を適用することとされている。また、(1)国民経済を考慮した適正な賃金引上げ、(2)賃金格差の解消、(3)賃金体系の改善、(4)合理的交渉慣行の定着、を政府指導項目として掲げた。

d 結果

96年の平均賃金引上げ率は、前年を0.1ポイント上回る7.8%となった。景気拡大の減速、大統領による「新労使関係構想発表」と労使関係改革委員会による労働法改正論議、民主労総の結成(95年11月)等が新たな不安定要因となったが、一方では、韓国労総傘下組織を中心に、労使協力宣言を行い労使交渉の早期妥結に取り組む組合も引き続き見られ、総じて見れば90年以降の安定化傾向が継続したとの指摘もある。

96年の賃上げ交渉所要時間は42.6時間とほぼ前年と同水準であるが、賃金交渉回数は9.4回と95年の7.2回よりも増加した。この傾向は、特に製造業(10.3回、前年は7.3回)で顕著であり、景気減速局面下の労使間の認識調整に時間を要したものとみられている(表1-4-13参照)。

表1-4-13 韓国における近年の賃金交渉状況

表1-4-13 韓国における近年の賃金交渉状況

	(%)				
	1992年	93	94	95	96
賃金引上げ指数					
韓国労総	15.0	4.7~8.9	5.0~8.7	12.4	12.2
経総	4.5~6.5	4.7~8.9	5.0~8.7	4.4~6.4	4.8
平均賃金引上げ率 ¹⁾	6.5	5.2	7.2	7.7	7.8
実質GDP成長率	5.1	5.8	8.4	9.0	-
消費者物価上昇率	6.2	4.8	6.2	4.5	5.0
労働生産性上昇率 ²⁾	8.8	7.6	9.6	9.9	-

資料出所：韓国労働部、韓国経営者総協会「労働経済年鑑」、韓国統計庁「Monthly Statistics of Korea」

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 製造業、付加価値基準。

エ 労使関係制度の動向

(ア) 「新労使関係構想」の発表

韓国においては、金泳三大統領が就任した93年から経済協力開発機構(OECD)への加盟が議論され始めていた。95年3月には正式に加盟申請を行い、95年秋頃から各専門委員会で審査が開始されていたが、本来審査項目に含まれていなかった労働基本権問題に関して欧米諸国から懸念が表明されたため、現行労働関係法の改正をも含めた本問題に対する韓国政府の対応が焦点となっていた。

そうした動きを受けて、金泳三大統領は、96年4月24日、労働界・財界・学界等の有識者220名を青瓦台(大統領府)に招き、「新労使関係構想」を発表した。本構想において、金大統領は、労使の共存共栄や企業の意志決定への労働者の参加など労使関係の改善に向けた原則を提示するとともに、旧時代の法や制度を国際基準・慣行に合わせなければならないとして、現行労働法制の改革推進のため、大統領直属の諮問機関「労使関係改革委員会」を設置することを表明した(なお、労使関係改革委員会は5月9日に設置された)。

この構想発表の場には、労働界からは、現在非公認組織とされる「民主労総」(全国民主労働組合総連盟)

の傘下組合幹部も招待され、注目された。

(1) 本構想では、新しい労使関係の構築に当たり基本とすべき5つの原則が示されている。5原則は次のとおり。

- ・ 共同善極大化の原則:労使それぞれが自分の分配の極大化ばかりを考えるのではなく、労使が協力し生産の極大化を図る。
- ・ 参加と協力の原則:企業は労働者に経営参加の道を拓き、労働者は企業発展のために最善の努力を傾注する。
- ・ 労使自立と責任の原則:労使は国家と社会の発展に責任を持ち、労使間の問題は労使が自律的に解決する。
- ・ 教育重視と人間尊重の原則:労働者の教育により国際競争力を高め、労働者の人間性を尊重することで働きがいを生み出す。
- ・ 制度と意識の世界化原則:国際基準に一致するよう制度を改正する。

(2) 大統領が、この時期に本構想の発表に至った背景としては、主に次の要因が指摘された。

- ・ OECD加盟に向けての条件整備

96年中のOECD加盟を目指す韓国にとって、加盟審査で障害となっている前近代的な現行労働法は改正の必要に迫られており、国家としての法改正の意志を明らかにしておく必要があったこと。

- ・ 民主化改革の総仕上げ

これまで各種民主化改革が実施されてきた中で、労使関係民主化だけが解決できなかった最後の課題であり、文民政権としての締めくくりの改革であるとの認識を持っていること。

- ・ WTO体制への態勢準備

今後、本格的な国際競争を迎える上で、現在の対立的・消耗的な労使関係を解消し、良好な労使関係を構築しておく必要があると認識されていること。

- ・ 「民主労総」勢力の台頭

95年11月に結成された非公認組織「民主労総」は、傘下に現代グループ労働組合総連盟、全国地下鉄労働組合協議会、全国言論労働組合連盟など社会的に大きな影響力を持つ組織を擁しており、もはやその勢力を無視し得なくなったこと。

- ・ 労使関係の安定化

対立的といわれる労使関係も、近年においては、経済の拡大・勤労者所得の伸びとともに安定化の傾向にあり、特に昨年から労使和合雰囲気急速に高まってきていること。

(3) 本構想に対する労使の反応は以下のとおり。

- ・ 韓国労総

画期的な労使関係を生み出す契機となることを期待。新労使関係は前近代的な制度と慣行を改善し世界化時代に適応できる新しいパラダイムを構築するものでなければならず、使用者の意識転換が必要となる。

・ 民主労総

手遅れの感はあるが一步前進。これを契機に、国内外から厳しい批判にさらされてきた労使関係法の改正等、労使関係制度と慣行が根本的に変化することを期待。

・ 経総(韓国経営者総協会)

(本構想は)複数労組許容や第三者介入禁止規定撤廃など労働関係法の一部の改正のためのものではない。これを具体化する課程で、十分な意見収斂と現実的な適用可能性の検証を経て、国家経済発展を導くことができる新労使関係を構築しなければならない。

(イ) 与党が労働関係法改正法を強行採決

(1) 労働関係法改正については、96年5月に大統領直属の諮問機関として労使関係改革委員会が設置され、7カ月にわたって議論が続けられたものの主要事項(複数労組禁止、第三者介入禁止、公務員の団結権等)について労使の対立が激しく改正案作成に至らなかった。そのため、政府及び与党は11月10日に会合を開き、労使関係改革委員会の合意事項及び議論に基づく改正案を政府が作成することを大統領に勧告することとした。その結果、翌11日に政府内に「労使関係改革推進委員会」(委員長:国務総理、メンバー:労働部、財政経済院等関係部署長官)が新たに設置され、労使関係改革推進委員会は、12月3日、全体会議を開き、労働関係法改正案を議決、発表した。

(2) 労働関係法改正は韓国のOECD加盟に際しての条件との認識が内外にあり、96年10月11日のOECD理事会での加盟承認に際しても雇用・労働・社会問題委員会(ELSA)が引き続き法改正の進捗状況をモニターしていくことが決定されていた。大統領自身も改正作業を急ぐよう労使関係改革委員会に直接指示を出し、また、11月26日には韓国国会においてOECD加盟が批准されたこと等が、今回の政府による改正案作成の背景とされた(なお、韓国は12月12日に正式にOECDの29番目の加盟国となった)。

(3) 本改正案に関して、政府与党は今定期国会会期中に可決するとの意向を持っていたものの、野党及び労使双方からの強い反発を受けて審議が進まなかったため、12月18日には審議未了のまま会期が終了した。それを受けて与党は23日から臨時国会を召集、野党に審議に応じるように説得していたが、見通しが立たず、26日早朝に与党単独で本会議を強行開会し、労働関係法改正案等11の法案を可決した。

(4) 労働関係法改正案等の国会通過を受け、野党は「文民クーデター」である(野党第一党、新政治国民会議)等として反発、採決無効を主張。また、労働組合側も、整理解雇の規定が明文化されたこと等を問題視し、大規模ストを実施した。

(5) 強行採決された労働関係法改正法の概要は以下のとおり。()内は現行の関連法律条項であるが、今回の改正において、労働組合法と労働争議調整法を統合し、「労働組合及び労働関係調整法」とすることとされた。なお、国会において複数労組の認知等について修正が加えられた。

[集団的労使関係]

○ 複数労組(労働組合法第3条但し書き5号)

(現行) 既存労組と組織対象を同じくする組織は労働組合とは認めないという規定により、複数労組を禁止。

(改正) 産別団体、ナショナルセンターにおいては2000年から許容し、個別企業においては2002年から許容する。

[原案:97年から産別団体、ナショナルセンターに限り許容。企業単位では、交渉窓口の一元化等、団体交渉の方法及び手続きを講究しながら2002年までに施行。]

○ 第三者介入(労働組合法第12条の2、労働争議調整法第13条の2)

(現行) 労使当事者以外の法的権限を持たない第三者が団体交渉、争議行為等を操縦、扇動、妨害その他介入することを禁止。

(改正) 現行規定を削除する代わりに、労使が支援を受けることができる者を明示((1)労使の上部団体、(2)労使が要求し労働部長官に申告された者、(3)その他法令により正当な権限を得た者)。

上記明示された者以外の者が団体交渉又は争議行為に関与したり扇動することは禁止。

○ 労組の政治活動(労働組合法第12条)

(現行) 公職選挙で特定政党・特定人支持、政治資金徴収、組合基金の政治資金流用を禁止。

(改正) 労働組合法上の政治活動禁止規定を削除。

労働組合の欠格事由として、主に政治運動又は社会運動を目的とする場合、を新設。

○ 争議行為期間中の代替労働(労働争議調整法第15条)

(現行) 争議期間中、争議と関係のない者の採用又は代替を禁止(当該事業場内の労働者の代替は許容。新規下請けは禁止)。

(改正) 争議期間中の当該事業場内の労働者の代替を許容。

また、労働委員会の承認を得、以下の要件を満たす場合に限り、争議期間中の外部労働者の一時的な代替労働を許容。

- ・ 労働協約においてユニオン・ショップ条項が規定されている場合
- ・ 当該事業場において代替要員が見つからない場合
- ・ 争議行為によって明らかに経営上損失が生じる場合

○ 争議行為期間中の賃金支給

(現行) 規定はなく、無労働無賃金原則遵守を行政指導してきたが、未だ定着しない状態。

(改正) 使用者は、争議行為に参加し労働を提供しない労働者に対して、その期間に対する賃金を支給してはならず、労働組合は、その期間に対する賃金支給を要求したりこれを実施する目的で争議行為をしてはならない旨規定。

○ 労組専従者への賃金支給

(現行) 労組運営費の援助は不当労働行為に該当するが、専従者への給与支援が不当労働行為かどうかは解釈論に委ねられている。

(改正) 労組専従者への賃金支給を不当労働行為と規定。

労組専従者は使用者からいかなる賃金も支給されてはならない旨明示。

2002年から施行され、猶予期間中、労使は専従者に対する賃金支給規模が漸進的に縮小されるようにしなければならず、労組は財政自立に努力しなければならない旨規定。

○ 教員の団結権(教育公務員及び私学教員を含む)

(現行) 労働三権は認められていない。

但し、「教員の地位向上のための特別法」に基づき、教員の専門性伸張と地位向上のための教員団体(教総)と交渉、合意権を承認。

(改正) 現行を維持。

〔1999年から市・道別に教員団体を複数許容することを内容とする「教員の地位向上のための特別法」の改正案の提出は、今回は見送られた。〕

○ 公務員の労働基本権

(現行) 現業職員については、団結権及び団体交渉権はあるが、争議権はない。非現業職員についてはこれらはいずれも認められていない。

(改正) 現行を維持。2次改革課題として検討。

○ 公益事業の範囲及び職権仲裁対象

(現行) 公益事業の範囲は次のとおり。公益事業は全て職権仲裁の対象。

- ・ 公衆運輸事業
- ・ 電気、ガス、水道及び精油事業
- ・ 公衆衛生及び医療事業
- ・ 銀行事業
- ・ 放送、通信事業

(改正) 公益事業の範囲は次のとおり。

- ・ 定期路線旅客運輸事業
- ・ 電気、ガス、水道及び石油精製・供給事業
- ・ 公衆衛生及び医療事業
- ・ 銀行及び造幣事業
- ・ 放送、通信事業

職権仲裁対象は、公益事業の中でも、ストライキ時国民生活と国家経済に及ぼす危険が顕著であり、その業務の代替が容易でない必須公益事業(医療、電気、ガス、水道、石油精製・供給、通信、銀行事業)に限定。

[個別的労使関係]

○ 変形労働時間制(新設)

- ・ 弾力的労働時間制

(現行) 規定なし。

(改正) 就業規則により、週当たり48時間を限度とする2週単位の弾力的労働時間制を導入。

労使間書面合意(一部労働者に限定して実施する際、当該労働者との合意を含む)により週当たり56時間を限度とする1ヵ月単位の弾力的労働時間制を導入。

弾力的労働時間制実施により既存賃金水準が低下する場合は賃金保全方案を講究するように明示。

当事者間合意時、1週12時間を限度に延長労働を許容。

- ・ 選択的労働時間制

(現行) 規定なし。

(改正) 就業規則等により始業及び終業時刻を労働者の決定にまかせる場合、1ヵ月以内の清算期間で平均1週当たり44時間以内の場合、1日8時間、1週44時間を超過できることとする。

適用対象労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、義務労働時間帯及び選択的労働時間帯の開始と終了時刻等を労使合意で決めることとする。

- ・ 労働時間計算の特例(裁量労働制、見なし労働制)

(現行) 規定なし。出張その他事業場外労働時は1日8時間労働したものと見なす。

(改正) 業務の性質に照らして、業務遂行方法を労働者の裁量に委任する必要がある業務として大統領令が定めるものについて、大統領令が定める時間を勤務したものと見なす(裁量労働時間制)。

出張その他の事由で労働時間の全部又は一部を事業場の外で勤務し、労働時間の算定が難しい場合は、所定労働時間を勤務したものと見なす(見なし労働時間制)。

○ 整理解雇(勤労基準法第27条)

(現行) 正当な理由のない解雇等を禁じているが、「正当な理由」の規定なし(勤労基準法第27条を根拠に大法院判例及び行政指針に従い判断)。

(改正) 要件は次のとおり。

- ・ 継続する経営の悪化、生産性向上のための構造調整や技術革新、事業の変更(継続する経営の悪化による事業の譲渡、合併、引継等を含む)等の緊迫した経営上の必要。
- ・ 経営者は解雇を避けるために努力。また、解雇の前に労組あるいは労働者の代表と協議。
- ・ 合理的で公正な基準による解雇対象者の選定。
- ・ 大統領令により定められている最大人数以上の労働者を解雇しようとする場合、労働委員会の承認が必要。
- ・ 使用者は、解雇60日前に労働組合と労働者に文書及びその他の方法で解雇を事前に告知。
- ・ 解雇実施後2年間は、労働者採用時に解雇者の優先雇用に努力。

(ウ) 労働関係法改正法の見直し

労働関係法改正法については、当初は見直しの必要はないと強硬な姿勢を取っていた政府与党が97年に入ってからストライキの拡大を受けて態度を軟化させ、与野党が労働関係法の改正について改めて審議することで最終合意、97年2月17日、国会に「労働関係法見直し委員会」を設置して、本問題について検討を行うこととした。同委員会では、96年末に採決された労働関係法改正法が施行される3月1日までに見直し案をまとめるべく作業を続けたものの、2月28日までに与野党が最終合意できず、改正法の施行後、新たに3月8日を見直し案作成のデッドラインとして検討が進められた。

与野党は同委員会における検討を踏まえ、97年3月10日、臨時国会において新改正案を可決した。その後、新改正法は3月13日に公布、同日付けで施行された。

新改正法は、争点となっていた複数労組、整理解雇、労組専従者への賃金支給等について労使の主張を部分的に取り入れており、ナショナルセンター、産別労組においては複数労組を即時に許容するなど労組側に妥協する一方で、使用者側の負担となっていた労組専従者への賃金支給を2002年から禁止する等を内容としている。

労働側は、あくまで撤廃を要求していた整理解雇が2年間猶予されたとはいえ導入されたことに不満を表明しており、新改正法は第2の改悪であるとして反発を強めているものの、野党はごく一部を除き新改正法に賛成していることから、本問題は鎮静化に向かうと見られている。

主要点について、旧法、96年12月26日に強行採決された改正法、97年3月10日に可決された新改正法のそれぞれの内容は以下のとおりである。

○ 複数労組

(旧法) 既存労組と組織対象を同じくする組織は労働組合とは認めないという規定により、事実上禁止。

(改正法) ナショナルセンター、産別労組においては2000年から、個別企業においては2002年から許容する。

(新改正法) ナショナルセンター、産別労組においては直ちに許容、個別企業においては2002年から許容する。

○ 整理解雇

(旧法) 明示的な規定はなく、勤労基準法第27条を根拠に大法院判例及び行政指針に従い規律。

(改正法) ・ 経営上の理由による解雇について、解雇要件は「継続する経営の悪化、生産性向上のための組織や作業形態の変更、新技術導入その他技術革新に伴う産業の構造的変化又は業種の転換等緊迫した経営上の必要(継続する経営悪化による事業の譲渡、合併、引継の場合も含む)」に限定。

- ・ 一定規模以上の人員解雇の場合、労働委員会の承認が必要。
- ・ 直ちに施行。

(新改正法) 解雇要件を、緊迫した経営上の必要に限定(すなわち、経営上の理由による解雇の例として改正法で挙げられていた技術革新や業種転換といった理由での解雇は不可となった)。

- ・ 労働委員会の承認不要。
- ・ ただし、2年間施行猶予。

○ 争議行為中の賃金支給

(旧法) 規定はなく、無労働無賃金原則を行政指導してきたが、未だに定着しない状態。

(改正法) 使用者は、争議行為に参加し労働を提供しない労働者に対して、その期間に対する賃金を支給してはならず、労働組合は、その期間に対する賃金支給を要求したりこれを貫徹する目的で争議行為をしてはならない旨規定。

(新改正法) 使用者は、スト中の賃金支給の義務はなく(したがって、労使の合意により支払い可)、労働組合の賃金要求の争議行為を禁止。

○ 労組専従者の賃金支給

(旧法) 労働組合費の援助は不当労働行為に該当するが、専従者への給与支援が不当労働行為かどうかは

解釈論に委ねられている。

(改正法) ・ 労組専従者への賃金支給を不当労働行為と規定。

- ・ 労組専従者は使用者からいかなる賃金も支給されてはならない旨明示。
- ・ 2002年から施行され、猶予期間中、労使は専従者に対する賃金支給規模が漸進的に縮小されるようにしなければならず、労組は財政自立に努力しなければならない旨規定。

(新改正法) 賃金支給規模を2002年までに漸進的に縮小するが、縮小された分を労組の財政自立のための援助資金とする。

○ 弾力的労働時間制

(旧法) 規定なし。

(改正法) ・ 就業規則により、週当たり48時間を限度とする2週単位の弾力的労働時間制を導入。

- ・ 労使間書面合意(一部労働者に限定して実施する際、当該労働者との合意を含む)により週当たり56時間を限度とする1ヵ月単位の弾力的労働時間制を導入。
- ・ 弾力的労働時間制実施により既存賃金水準が低下する場合は賃金保全方案を講究するよう明示。
- ・ 当事者間合意時、1週12時間を限度に延長労働を許容。

(再改正法) 同上。ただし、1日最長労働時間を12時間に制限。

○ 争議行為期間中の代替労働

(旧法) 争議期間中、争議と関係のない者の採用又は代替を禁止(争議実施事業場内の労働者の代替は許容。新規下請けは禁止)。

(改正法) ・ 争議期間中の当該事業(business)内の労働者の代替を許容。

- ・ また、労働委員会の承認を得、以下の要件を満たす場合に限り、争議期間中の外部労働者の一時的な代替労働を許容。

労働協約においてユニオン・ショップ条項が規定されている場合。

当該事業場において代替要員が見つからない場合。

争議行為によって明らかに経営上損失が生じる場合。

(新改正法) ・ 争議期間中、当該事業(business)と無関係の者の採用と代替禁止。

- ・ 新規下請け禁止。

○ 労組の政治活動

(旧法) ・ 公職選挙で特定政党・特定人支持、政治資金徴収、組合基金の政治資金流用を禁止。

(改正法) ・ 労働組合法上の政治活動禁止規定を削除。

- ・ 労働組合の欠格事由として、主に政治運動又は社会運動を目的とする場合、を新設。

(新改正法) ・ 政治活動禁止規定を削除。

- ・ 労働組合の欠格事由として新設された「社会運動」条項を削除。

○ 職権仲裁の対象

(旧法) 公衆運輸事業、電気・ガス・水道及び精油事業、公衆衛生及び医療事業、銀行事業、放送・通信事業

(改正法) ソウル及び広域市の市内バス(2000年度末までに適用)及び鉄道事業、電気・ガス・水道及び石油精製・供給事業、医療事業、銀行事業、通信事業

(新改正法) ソウル及び広域市の市内バス(2000年度末までに適用)及び鉄道事業、電気・ガス・水道及び石油精製・供給事業、病院事業、銀行事業(韓国銀行を除いて2000年末までに適用)、通信事業

(参考)

労働関係法改正にあたってポイントとなった事項に対する労使の主張、改正前の関連法律条文は以下のとおり。

- ・ 複数労働組合禁止条項(労働組合法第3条但し書き5号)の削除

本規定により現在非合法団体の扱いを受けている民主労総は、結成当初より改正を要求。また韓国労総も、4月26日の中央委員会において改正を要求していく方針を正式決定。

財界は、労組間の競合が労務管理に悪影響を及ぼすとの懸念から削除反対。

○ 労働組合法第3条(労働組合の定義)

この法律において「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に団結し労働条件の維持・改善及び労働者の福祉の増進その他経済的・社会的地位の向上を図ることを目的として組織された団体又はその連合団体をいう。

但し、以下の各号のいずれかに該当する場合はこの限りではない。

- 1 使用者又は日常使用者の利益を代表して行動する者の参加を許容する場合
- 2 その経費の支出につき主として使用者から援助を受ける場合
- 3 共済・修養及び福祉事業のみを目的とする場合
- 4 労働者でない者の加入を許容する場合。但し、解雇の効力を争う者は労働者でない者と解釈されてはならない
- 5 組織が既存の労働組合と組織対象を同じくする場合、又は労働組合の正常な運営を妨害することを目的とする場合

- ・ 第三者介入禁止条項(労働組合法第12条の2、労働争議調整法第13条の2)の削除

財界は、在野の不純な労働勢力の過激化を防止するためにも、削除反対の立場。

○ 労働組合法第12条の2(第三者介入の禁止)

直接雇用関係にある労働者、当該労働組合及び法令により正当な権限のある者を除いて何人も、労働組合の設立、解散、労働組合の加入、脱退、及び使用者との団体交渉において、関係当事者をそそのかし、扇動し、妨害するか、その他これに影響を及ぼす目的を持って介入する行為をしてはならない。但し、総連合団体である労働組合、又は当該労働組合に加入した産業別連合団体である労働組合の場合に

は第三者介入とみなされてはならない。

○ 労働争議調整法第13条の2(第三者介入禁止)

直接労働関係にある労働者、当該労働組合及び使用者その他法令により正当な権限のある者を除いて、何人も争議行為について関係当事者をそそのかし、扇動し、妨害すること、その他これに影響を及ぼす目的を持って介入する行為をしてはならない。但し、総連合団体である労働組合又は当該労働組合に加入する産業別連合団体である労働組合の場合には、第三者介入とみなされてはならない。

- ・ 労組の政治活動禁止規定(労働組合法第12条)の削除

労働側は、労働者の地位向上のためにも、労働組合の意見を代表する者を政界に送り出す必要性を主張。

財界は、選挙・政局に職場が影響を受け、生産に悪影響を及ぼすとの懸念から否定的反応。

○ 労働組合法第12条(政治活動の禁止)

- (1) 労働組合は、公職選挙において、特定の政党を支持したり、特定の者を当選させるための行為をしてはならない。
- (2) 労働組合は、その組合員から政治資金を徴収してはならない。
- (3) 労働組合は、その資金を政治資金に流用してはならない。

- ・ 変形労働時間制の導入

財界は、国際競争力強化のためにも改正が必要との立場。

労働側は、実質的な労働強化につながるとして反対。

○ 勤労基準法第42条第1項(労働時間)

労働時間は、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に44時間を超えてはならない。但し、当事者間の合意によって1週間に12時間を限度に延長させることができる。

- ・ 整理解雇条件(勤労基準法第27条)の緩和

労働側は、法的に緩和されれば濫用の素地となるとの懸念から反対。

○ 勤労基準法第27条(解雇等の制限)

- (1) 使用者は労働者に対して正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰を加えてはならない。
- (2) 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後の30日間、ならびに産前産後の女子がこの法律の規定によって休業する期間及びその後の30日間は、解雇してはならない。但し、使用者が第84条の規定によって一時補償金を支払う場合、又は、天災事変その他やむを得ざる事由のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りではない。
- (3) 第2項但書後段の場合においては、その事由について労働大臣の認定をうけなければならない。

- ・ 休日勤務手当、月次有給休暇・有給生理休暇

休日勤務手当については、財界は引下げを(平均賃金70%から通常賃金70%へ)、労働側は引上げを(平均賃金80%へ)主張。月次有給休暇・有給生理休暇については、財界は、韓国独自の制度であるとして廃止・見直しを主張。

○ 勤労基準法第19条(平均賃金の定義)

(1) この法律において平均賃金とはこれを算定すべき事由が発生した日前3ヵ月間に労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。就業後3ヵ月未満の場合もこれに準ずる。

(2) 第1項の規定によって算出した金額が当該労働者の通常の賃金よりも低額の場合は通常の賃金を平均賃金とする。

○ 勤労基準法第47条第1項(月次有給休暇)

使用者は1ヵ月に1日の有給休暇を与えなければならない。

○ 勤労基準法第59条(生理休暇)

使用者は女子労働者に対して月1回有給生理休暇を与えなければならない。

・ その他

公務員の団結権及び団体交渉権保障(現在、現業職員については、団結権及び団体交渉権はあるが、争議権はない。非現業職員については、これら三権とも認められていない。)、公益事業場における職権仲裁制度の見直し、等。

(2) 香港

ア 労働組合組織の状況

1995年末の労働組合数は、前年に比べ16労組多い522労組、組合員数は、前年比5.1%増の59万1,181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、95年末時点での就業者数290万5,000人を用いて計算すると20.4%(94年19.3%)となる。

イ 労働争議の動向

95年における労働争議発生件数は、前年より6件上回る9件であった。労働損失日数は、93年にキャセイ・パシフィック航空でストライキがあったことから1万6,204人日となったが、94年355人日、95年は1,018人日となった(表1-4-14参照)。

表1-4-14 香港の労働争議の推移

表 1 - 4 - 14 香港の労働争議の推移

	(件、人日)				
	1991年	92	93	94	95
労働争議発生件数	5	11	10	3	9
労働損失日数	202	3,297	16,204	355	1,018

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 労働組合組織の動向

95年末における登録労働組合数は、前年より1労組少ない81労組であった。組合員数は、前年より約2,000人増加し23万5,157人となった。推定組織率は、前年より0.3ポイント減少し13.8%となった(表1-4-15参照)。

表1-4-15 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表 1 - 4 - 15 シンガポールの労働組合組織状況の推移

	1991年	92	93	94	95
労働組合数	83	81	82	82	81
労働組合員数	217,086	228,686	235,723	232,927	235,157
組織率	14.2	14.5	14.8	14.1	13.8

(人、%)

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

注 組織率＝労働組合員数÷全雇用者数×100

労働組合員数は各年末時点、雇用者数は6月時点の数値。

イ 労働争議の動向

95年に労働省に届け出られた労使紛争は、前年比8.4%減の305件となった。紛争の理由別には、賃金等の労働条件にかかわる紛争が174件と全体の57.0%を占めた(表1-4-16参照)。

表1-4-16 シンガポールの労働紛争件数の推移

表1-4-16 シンガポールの労働紛争件数の推移

	(件)				
	1991年	92	93	94	95
労使紛争件数	323	353	370	333	305
(理由)					
賃金その他労働条件	214	233	256	207	174
解雇手当	14	16	29	31	32
ボーナス等手当支給	21	11	24	24	24
その他	74	93	61	71	75
労働争議件数	0	0	0	0	0

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

第1部 1996～97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

1995年における労働組合数は971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、工業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95年に約26万人、推定組織率は2.3%と低水準である(表1-4-17参照)。

表1-4-17 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-17 タイの労働組合数及び組合員数の推移

	単位労働組合数	労働組合員数	組織率 (組合、人、%)
1989年	593	309,041	3.6
90	713	336,061	3.8
91	657	169,424	1.7
92	749	190,142	1.9
93	839	231,480	2.0
94	888	242,730	2.0
95	971	261,348	2.3

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 労働組合組織の動向

○ 労働組合の合併

96年12月1日、ナショナルセンターであるタイ労働会議(LCT:Labour Congress of Thailand)の大会がタイ労働組合会議(TTUC:Thai Trade Union Congress)(注9)の組合員も参加して開催され、その中でTTUCのLCTへの合流が合意された。その後人事について調整が行われた結果、LCT側20人、TTUC側20人が新役員になることで12月中に合意に至り、ICFTU-APRO(国際自由労連アジア太平洋地域組織)和泉書記長に口頭でLCTとTTUCの合併が伝えられた。

新役員は、スヴィットLCT委員長が引き続き委員長をつとめ、プラトゥアンTTUC副委員長が筆頭副委員長に、パニットTTUC委員長は顧問に就任した。書記長にはLCT前書記長のバンジョンが就任、ニコムLCT書記長は国際関係担当執行委員に、タヴィーTTUC書記長は副書記長にそれぞれ就任した。

なお、TTUCは現在も法的に存在し続けているが、スヴィット委員長は「清算・登録の手続きが終了すれば解散する」と述べている。しかし、LCTとTTUCは元々一つの組織であり、両組合の合併については長年議論されていたものの実現されなかった。今回についても今しばらくは状況をみなければ合併がなされたかどうかの最終的判断はできないとの見方もある。

(注9)タイにおいては、多数のナショナルセンターが併存しており、LCTとTTUCもそのうちの一組織である。LCTは1978年に設立され、96年現在で組合員数約4万人、77の加盟組合を有する、タイ国内において最も古い組織の一つである。一方、TTUCは82年にLCT内部の主導権争いにより分裂し設立された組織であり、96年現在で組合員数約5万8千人、174の加盟組合を有する、タイ国内では最大規模の組織である。なお、いずれの組織もICFTU(国際自由労連)に加盟している。

ウ 労働争議の動向

労働争議件数は92年の195件をピークに近年減少しており、93年184件、94年165件となっている。95年は236件と再び増加した。スト件数をみると、やはり92年の20件から年々減少し、94年から95年にかけて再び増加し22件となった。

スト参加労働者数は、92年以降減少傾向にあり、94年には前年比13.1%減の4,186人となったが、95年には激増し8,950人と94年のほぼ2倍増となった。また、ストによる労働損失日数も激増し、117,196人日となっている(表1-4-18参照)。

表1-4-18 タイの労働争議の推移

表 1 - 4 - 18 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	195	52,318	20	6,614	215,186
93	184	46,770	14	4,817	214,029
94	165	41,353	8	4,186	42,933
95	236	56,573	22	8,950	117,196

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10)、5月1日運動(KMU)(注11)といった大労組の傘下に入っていないものが多い。

なお、97年1月現在、フィリピン労働雇用省による年間統計数値は発表されていないため、96年の状況は不明である(表1-4-19参照)。

表1-4-19 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表1-4-19 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1 公務員労働組合を含む。

2 95年は速報値。

(注10)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11)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。

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年は94件となっている。参加労働者数は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。

なお、97年1月現在、フィリピン労働雇用省による年間統計数値は発表されていないため、96年の状況は不明である(表1-4-20参照)。

表1-4-20 フィリピンの労働争議の推移

表1-4-20 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	94	52	417

資料出所：フィリピン労働雇用省

注 95年は速報値。ただし、95年のスト発生件数については実数値。

(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件とやや減少したが、96年には325件と再び増加し、90年以降最高となった。それに伴い参加労働者数、損失労働時間ともに増加している。参加労働者数は、95年12万6,855人、96年20万8,278人となっている。損失労働時間は、95年約130万時間、96年約231万時間となっている(表1-4-21参照)。

表1-4-21 インドネシアの労働争議の推移

表1 - 4 - 21 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
96	325	208,278	2,305,025

資料出所：インドネシア労働省

第1部 1996～97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

労働部によれば、96年1～3月の全国における労働争議件数は5千件を超えており、昨年同期と比較して60%の増加となった。市場経済化の進展により労働関係制度、労使関係が大きく変化し、労働争議に関する法制度の整備や従来とは異なる労働契約制度の導入、企業間格差の顕在化等を背景に労働争議が増加していくことは必然的との見方もあるが(「1995年海外労働情勢」参照)、その増加の度合いに一部では懸念が表明されている。

95年1月の労働法の施行以降、労働争議は大幅に増加し、95年に仲裁委員会が受理した労働争議件数は約3万3,000件(前年比73%増)であり、労働争議に関係した労働者は12万人を超えている。企業形態別では、国有企業の争議件数は下降気味であるが、集体企業、三資企業等(注12)では増加している。

また、使用者が仲裁で敗訴するケースが多く、95年の仲裁委員会で結審された中で使用者の敗訴率は51.8%であり、労働者の敗訴率よりも32.1ポイントも多い。

労働法の施行によって労働争議の範囲が広まり、また、労働者・使用者とも權益を守る意識が強くなってきている。争議が発生した場合には、法に定められた期限内に仲裁委員会に申請することとなるが、これは労使双方の自覚を促すことにもなるとされている。

(注12)集体企業は、都市・農村の集団が投資・設立した全ての企業。個人が集団を通じて自ら所有権を放棄し、かつ法に基づき工商管理機関から集団所有制と認定された企業もこれに該当する。

三資企業は、外国の直接投資による合弁企業、合作企業、全額投資企業(独資企業)の総称。

第1部 1996～97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
 ○ オーストラリア

(1) 労働組合組織の状況

オーストラリアの労働組合組織率は従来比較的高く、82年には50%に達していたが、近年組織率は減少傾向をたどっており、90年、92年とかろうじて40%を維持したものの、その後も減少を続けており、96年には31%となった。

パート労働者・派遣労働者や女性労働者の増加、労使関係法改正等により労働組合組織率は今後さらに低下するとみられている(表1-4-22参照)。

表1-4-22 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 - 22 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
95	142	2,251.7	1,349.7	902.0	33	29	36
96	132	2,196.3	1,307.5	886.8	31	34	28

資料出所：オーストラリア統計局「Labour Statistics Australia」

(2) 労働争議の動向

オーストラリアは労働争議が多い国の一つとされてきたが、83年の労働党政権誕生以来、アコード(注13)の効果等により労働争議件数及び労働損失日数は大幅に減少し、95年には争議件数643件、労働損失日数は547.6千日と、ともに83年の約3分の1の水準となっている(表1-4-23参照)。

表1-4-23 オーストラリアの労働争議の推移

表 1 - 4 - 23 オーストラリアの労働争議の推移

	(千人、千人日)						
	1983年	90	91	92	93	94	95
争議件数	1,787	1,193	1,036	728	610	560	643
労働損失日数	1641.4	1376.5	1610.5	941.2	635.8	501.6	547.6

資料出所：オーストラリア統計局「Industrial Disputes Australia 1995」

(注13)アコードとは、一般に政府と労働組合(ACTU)との間の「所得と物価に関する合意」と呼ばれているもので、労働組合が賃上げ要求を合理的水準に抑制し、これに対して政府は社会的賃金として年金、医療・福祉サービス、雇用安定、税制等の政策を通じて労働者に対して実質的な所得保障を行うもの。内容は労使関係、産業政策、社会保障、教育、保険等多岐にわたり、労働党政府の政策運営の根幹となっていた。

(3) 労使関係制度の動向

○ 「職場関係法」の成立、施行

事業主と労働者の協調的な関係を促進することを通じて経済の発展を図ることを目的とした「職場関係法」が96年11月21日成立した(施行は97年1月1日以降の予定、施行期日は各条項により異なる)。これは、昨年3月に実施された総選挙の結果13年振りに政権に返り咲いた自由党・国民党連合政権が選挙公約において掲げていたものであり、公約の中で最初に実現した項目である。

ア 経緯

(1) 従来、オーストラリアの労働条件の決定は「アワード」と呼ばれる強制仲裁制度を中心にして行われ

ていた。アワードとは労使紛争が起こった際に我が国の中央労働委員会に当たる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である産別労使を拘束するものであり、労働条件について包括的に規定する法律が存在しないオーストラリアにおいては、基本的労働条件は実質的にアワードによって定められていた。しかし、こうした労働条件の決定方式によって賃金、労働時間等労働条件が個々の企業の生産性や支払い能力に関わらず産業ごとに一律に定められることは、ひいてはオーストラリアの経済停滞の原因にもなりうるとされ、経済成長を高めるために労働条件の決定は各企業の生産性や支払い能力を反映できるようなものでなければならないという意見が強くなっていった。

(2) このため、80年代後半から労働条件を各企業の生産性や支払い能力に見合ったものにするために、前労働党政権は労働条件の決定方式をアワードから企業別交渉に移行させることを目的とした労使関係制度の改革を行い、94年3月には、アワードを労働条件の最低保障を定めるものと位置づけ、具体的労働条件の決定は企業別交渉によることを規定した「連邦労使関係改正法」が施行された。

(3) 96年3月の総選挙で13年振りに政権に返り咲いた自由党・国民党連合政権は、5月に一層の労働条件決定方式の柔軟化等を目的とし、以下の4点を主な内容とする「職場関係法案」(Workplace Relations Bill)を提出した。

- ・ アワードに規定される項目の限定
- ・ 事業主と労働者が直接交渉によって労働条件を決定することが可能となる「オーストラリア職場協約」の導入
- ・ 強制的に労働者を労組に加入させることの禁止、労組の参加、不参加の自由の保障
- ・ 第二次ボイコットの禁止
- ・ 不当解雇の公正化

(4) 法案は6月26日に下院を通過し、翌27日に上院に回付された。上院においては政府与党が過半数に達しておらず(全議席76、与党37、労働党29、民主党7、その他3)、条件付きで法案に賛成する民主党の支持を取り付ける必要があったことから、政府は民主党と交渉を重ねた末、10月27日、修正案について合意に達した。合意された修正案は11月19日上院を通過し、同21日、下院において上院での修正が追認され、成立した。

イ 主な内容

職場関係法の目的及び同法による労使関係制度等の改正の主要点は以下のとおりである。

(1) 目的

事業主と労働者との関係において第三者の介入をできるだけ排除し、事業主と及び労働者の直線的な関係を構築するとともに、協調的で柔軟な関係を構築すること

(2) 労働条件の決定方式の改正

○ 改正前

- ・ アワード

労働条件の最低保障を定める

- ・ 認証協約

事業主と産業別労組との間で締結され、労使関係委員会の承認を得たもの

- ・ 企業内独自協約

事業主と従業員代表との間で締結され、労使関係委員会の承認を得たもの(ただし、承認の検討に際して労組は意見を述べることができる)

アワードは規定する事項が多く(100項目以上に渡る)、かつ、企業内独自協約、認証協約とも労使関係委員会による不利益審査が行われるため、事実上、多くの労働者にとって依然としてアワードが労働条件そのものを定める。

- 改正

- ・ アワードの改正

引き続き労働条件の最低保障を定めるものと位置づけられるが、アワードによって決定できる労働条件を最低賃金、労働時間、年次有給休暇、育児休暇など20項目に限定する。

なお、賃金特定アワード(アワードのうち賃金額を直接定めたもの、主に公共部門で適用されている)は原則として廃止される。

- ・ 企業内独自協約の廃止、職場協約の導入

企業内独自協約を廃止し、職場協約を導入する。職場協約は事業主と労働者で直接交渉を行い、新設される雇用援助事務所(Employment Advocate)(後述)から承認を受けた協約である。交渉に当たっては、労使とも代理人を選任することもできる(代理人には労組を含め誰でもなることができる、ただし、労組が代理人になった場合でも他の団体と同等の地位にある。したがって、企業内独自協約のように労組が必ず関与する機会が与えられているわけではない。)ただし、職場協約が事業主により一方的に締結された場合は無効となる。

- ・ 認証協約の改正

認証協約の当事者を事業主と産業別労組に限っていたものを、企業の従業員代表に拡大する(労使関係委員会の承認を得るという点に変更なし)。労使関係委員会は、アワードの労働条件全体と比較して不利益にならないこと、労使紛争を解決するための手続きを定めていること等を審査する。また、認証されるためには当該企業の従業員の多数が協約を支持していることが必要である。認証協約の適用については、特定の労組の組合員か否かに基づく差別的取扱いは禁止されている。

労組は、企業の従業員たる組合員の求めがある場合に限り、労働者を代表して交渉に参加することができる。また、交渉に参加できる労組は協約の当事者とならないときでも労使関係委員会の認証審査において意見を述べることができる。

(3) 不当解雇規定の強化

- 改正前

解雇に係わる規定については、不当解雇の申し立てを行う場合無料で行えること、裁判における審理に時間と費用がかかる等、煩雑であり、ひいては事業主の新規雇用意欲を阻害してきたと指摘された。

- 改正

法外な不当解雇の申し立てを防ぐために不当解雇の救済の申し立てを行う場合には50豪ドル(約3,900円)支払わなければならないとする。

不当解雇に関わる事案は従来、労使関係裁判所が行っていたものを、今後は労使関係委員会が行うこととする。当事者が同委員会の調停を受け入れないときには、同委員会は不適當な調停拒否を行った方に

審理費用を負担させることができる。同委員会は、労働者に対する解雇手続きに瑕疵があるか否かということよりも、それが公平なものであるか否かによりそれが不当解雇か否かを判断する(これによって、これまでのような事業主が解雇の適法性の挙証責任を負う必要がなくなるという見方もある)。

金銭補償額の上限は現行の3万豪ドル(約232万円)から3万2千豪ドル(約247万円)に増額される。ただし、同委員会が金銭による補償命令を行う際には、同委員会は各企業の経営状態を配慮しなければならない。

(4) 強制組合加入制度、労組または事業主団体の構成員たることを理由とする差別的取扱いの禁止

○ 改正前

クローズドショップ等の強制組合加入制度、労組または事業主団体の構成員たることを理由とする差別的取扱いは禁止されていない。

○ 改正

結社の自由を労使関係制度の基本原則とし、労働者または事業主は労組または事業主団体へ加入しない自由を有する。また、クローズドショップ等の強制組合加入制度、労組または事業主団体の構成員たることを理由とする差別的取扱いは禁止される。

(5) 労組の設立要件の緩和、企業別労組の導入

○ 改正前

法的当事者となれる労組の設立要件として組合員が100人以上必要とされ、また特別な事情がない限り産業別組合のみ認められている。これらの要件に満たない場合は法的当事者とはならず、単なる任意団体でしかない。

○ 改正

労組の設立要件を現行の組合員100人以上から50人以上へ緩和する。また、事業主側の介入なしで従業員の過半数が賛成した場合企業別労組の設立を可能とする。

(6) 労働組合の職場への立ち入り権限の制限

○ 改正前

原則として労組は、職場に組合員がいる、いないに関わらず職場に立ち入ることができる。

○ 改正

労働組合は、職場に当該組合員がいるかまたは職場の労働者がその組合員になる場合に限り、相談に応じるためにその職場へ立ち入ることができる。アワード、協約等違反の調査のために職場へ立ち入る場合は、アワード、協約等の当事者になっている労組で当該職場にその組合員がいる場合に限られる。

(7) 争議行為に対する規制の強化

○ 改正前

争議行為は職場協約、認証協約の交渉期間中のみ行うことが可能で、交渉期間外の争議行為は違法なものとなり、罰金の対象となる。

労使関係委員会の命令違反の争議行為について、事業主は、調停のための猶予期間(72時間)を置いて提訴できる。

争議行為参加期間中の賃金・ストライキ手当(ストライキ参加者に労組がストライキ基金から支払うもの)の支払い・受領についての規定は特にない。

○ 改正

改正前と同様、争議行為は職場協約、認証協約の交渉期間中のみ行うことが可能で、交渉期間外の争議行為は違法なものであり、違法争議行為に対する罰金の引き上げ(1万豪ドル(約77万円)以下)、争議行為参加期間中の賃金・ストライキ手当の支払い・受領についての禁止規定の新設等違法争議に対する規制を強化する。

労使関係委員会の命令違反の争議行為について、事業主は、これまで設定されていた調停のための猶予期間(72時間)を得ずに民事責任を追求するための提訴が可能となる。

(8) 第二次ボイコットの規制強化

○ 改正前

93年労使関係改正法において、第二次ボイコットは禁止されていたが、例外措置が多く、事業主の批判の対象となっていた。なお、従来、第二次ボイコットは取引慣習法において規定されていたが、連邦労使関係改正法制定後は第二次ボイコットは連邦労使関係改正法において規定された。

○ 改正

第二次ボイコートを禁止する点では従前と変更はないが例外措置が狭められ、消費者保護、環境保護に関するものに限り第二次ボイコトは認められる。

また、第二次ボイコトに関する規定を取引慣習法に戻す。取引慣習法により外国との取引を妨害するボイコトについては第一次、第二次ボイコト問わずすべて禁止される。

(9) 労使関係委員会の権限

労使関係委員会の権限はアワードの簡素化に伴い限定される。一方、従来、労使関係裁判所が行っていた違法な争議行為を防止、終結させるための権限、不当解雇に関わる権限を労使関係委員会に付与する。また、不当解雇の調停の際、当事者が同委員会の調停を受け入れないときには、同委員会は不適當な調停拒否を行った方に審理費用を負担させることができる。

(10) 雇用援助事務所の新設

職場協約の不利益審査を行うための機関として雇用援助事務所を新設する。雇用援助事務所は職場協約で定められている労働条件が不利益にならないこと、労使紛争を解決するための手続きを定めていること等を審査する。この不利益審査は労使関係委員会においては、現行の賃金、労働時間等各項目ごとの審査から、アワードで定められる労働条件全体として不利益とならないか否かで判断する。雇用援助事務所が不利益審査において問題なしと判断できないときは労使関係委員会にその問題の解決を委ねることができる。

(11) 連邦裁判所

○ 改正前

従来、労使関係の所轄業務は連邦裁判所の労使関係部が行っていたが、連邦労使関係改正法において分離独立され、労使関係を専門に扱う裁判所として労使関係裁判所が設置された。

○ 改正

労使関係裁判所の所轄業務を再び連邦裁判所に移し、労使関係裁判所を廃止する。

ウ 制度改革が与える影響

(1) 労働条件の決定

労働条件の決定については、画一的な中央決定方式から分権的な企業別交渉によるものにするというこれまでの方向性をより発展させたものとなっている。アワードの簡素化及び不利益審査制度の柔軟化により、労働条件の決定における労使の裁量の範囲が広くなり、より各企業のニーズに合った決定が可能となり、生産性の向上に資するものと考えられている。

一方、職場協約には不利益審査制度が存続することから制度的には労働者が不利益を被る可能性はないが、事業主と労働者の力関係から、職場協約を締結する労働者が不利益を被る可能性がないとはいえないことから、不利益審査制度の運用が職場協約の普及促進のためには重要なものになると考えられている。

(2) 労働組合の組織率の低下

組合員の優遇等の差別的取扱い、クローズドショップ等の強制組合加入制度は禁止されることになるため、労働組合組織率は30%を下回るほど低下する可能性が高いと考えられている(94年は35%)。このため、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)は職場協約において労組が労働者の代理人となるサービスを提供するための体制整備を行うとしている。これによって組合員を獲得することが可能であり、組織率の低下を防ぐことができるとしている。

(3) 労働組合のあり方

企業別組合の設立が可能となるが、事業主の干渉を排除する不当労働行為救済制度が十分整備されているとはいえない面があり(例えば事業主が労組の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えることは禁止されていない。)、御用組合が設立される可能性がある。このため、ACTUは労組の存在意義を維持、確保することを重要視している。

一方、企業別組合の設立により、各企業に応じた適切な協約の交渉・締結が可能になることから、企業別交渉を推進するために、企業別組合の設立は非常に有益なものであると考えられている。

(4) ストライキ

ストライキ及びボイコット規制については、連邦労使関係改正法とほぼ同様なものである。オーストラリアの争議件数が減少するか否かは、規制の枠組みというより労組及び事業主の今後の対応次第であり、職場での協調関係を醸成することが重要であると考えられている。長期的には、減少傾向が継続するものと考えられている。

(5) 解雇に関わる規定

解雇に関わる規定については、金銭補償を求める申立てが労使関係裁判所に殺到する事態が発生し、これまで金銭補償額の上限を定める等の法改正が行われてきたものの、依然として事業主の不満の対象と

なっていた。

改正法により、不当解雇の救済の申立てを行う場合には50豪ドル支払わなければこととなり、法外な不当解雇の申立ては減少すると考えられている。また、ほとんどの事案は労使関係委員会の調停により解決が図られるものと考えられ、事業主側の負担も軽減されるものと考えられている。さらに、労組側も労使関係委員会の調停による解決を過去主張してきた経緯もあり歓迎している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1996～97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 中東欧・ロシア
1 オーストリア

○ 主要な労使交渉結果

1995年9月に金属産業において労使交渉が妥結し、同年11月から最低賃金が3.8%引き上げられるとともに、実質賃金も3.8%(金額で650シリング)引き上げられた。

96年2月に公共部門において、96年の賃上げを2,700シリング、97年を3,500シリングにすることで合意した。

また、3月にはオーストリア国鉄で97年の賃上げをゼロにすることで合意した。

第1部 1996～97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 中東欧・ロシア
2 チェッコ

○ 主要なストライキ

97年2月5日から国鉄の労働者約10万人が、政府が鉄道部門へ投資を拡大し、将来の鉄道網の展望を明確にするよう求めて、48時間ストライキを行った。これは過去数年間で最大規模のものである。

国鉄は巨額の債務にあえいでおり、4万人の職員削減が必要という指摘もある。

利用者数も90年の2億9000万人から、95年の2億2700万人に減少している。

第1部 1996～97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 中東欧・ロシア
3 ブルガリア

○ 主要なストライキ

96年9月、ヴィデノフ首相が国家予算の大規模な助成を受けている15の国営大産業グループを売却しようとしたことに対し、労働組合は抗議ストライキ・デモを行った。

第1部 1996～97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 中東欧・ロシア
4 ロシア

○ 主要なストライキ

炭坑労働者が未払い賃金の支給を求めて、96年6月以降、40万人規模の大規模ストライキを実施した。このストライキにより、全国の189の鉱山中、161の鉱山が操業停止に陥った。

11月には石炭、航空、軍需産業、教育労働者を中心に200万人以上が賃金未払いや政府の経済政策に抗議するストライキ等の抗議行動を全国で展開した。

政府は12月に鉱山労働者に賃金の一部を支給し、ストライキは沈静化した。
