

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

1 アメリカ

(1) 労働組合組織の状況

ア 労働組合組織率の動向

1997年の労働組合員数は、前年比1.0%減の1,611万人、組織率は前年より0.4ポイント低下の14.1%となった。

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

(千人、%)

	1996年			1997年		
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率
計	111,960	16,269	14.5	114,533	16,110	14.1
産業別						
農業	1,710	32	1.9	1,690	36	2.1
非農業	92,059	9,385	10.2	94,705	9,327	9.8
鉱業	538	76	14.1	607	84	13.9
建設業	5,387	994	18.5	5,739	1,067	18.6
製造業	19,653	3,387	17.2	19,961	3,253	16.3
耐久財	11,642	2,157	18.5	11,908	2,090	17.5
非耐久財	8,011	1,230	15.4	8,053	1,164	14.5
運輸・公益業	6,623	1,757	26.5	6,949	1,804	26.0
運輸業	4,006	1,080	27.0	4,212	1,118	26.5
通信・公益業	2,617	677	25.9	2,737	686	25.1
卸売・小売業	23,638	1,331	5.6	23,676	1,315	5.6
卸売業	4,357	271	6.2	4,296	251	5.8
小売業	19,280	1,059	5.5	19,379	1,065	5.5
金融・保険・不動産業	6,863	168	2.4	7,070	155	2.2
サービス業	29,357	1,672	5.7	30,704	1,647	5.4
政府	18,210	6,854	37.6	18,147	6,747	37.2
職業別						
管理職	30,942	4,196	13.6	31,946	4,208	13.2
管理・経営職	14,263	785	5.5	14,908	763	5.1
専門職	16,679	3,410	20.4	17,037	3,445	20.2
技術・販売職	34,187	3,231	9.5	34,796	3,158	9.1
技術職	3,828	409	10.7	4,111	427	10.4
販売職	12,658	541	4.3	13,055	559	4.3
管理補助職	17,701	2,281	12.9	17,631	2,172	12.3
サービス職	15,897	2,103	13.2	16,204	2,141	13.2
警備サービス職	2,154	852	39.5	2,248	897	39.9
サービス職(警備除く)	13,743	1,251	9.1	13,956	1,244	8.9
技能工	11,615	2,648	22.8	12,069	2,723	22.6
フル・パート別						
フルタイム労働者	90,918	14,762	16.2	93,578	14,619	15.6
パートタイム労働者	20,810	1,477	7.1	20,710	1,449	7.0

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

1 アメリカ

(2) 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著しい減少傾向にあり、最近では1,000人以上の労働者が参加した争議行為は年50件以下となり、争議参加人員、労働損失日数ともに大幅に減少している。97年の状況を見ると、争議件数は史上最低の件数となり、労働損失日数も前年を下回ったが、参加人員は前年を上回った。

表1-3-2 アメリカの労働争議件数等の推移

表 1 - 3 - 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	4,889
97	29	339	4,497

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

イ アメリカン航空のストライキ

クリントン大統領は、97年2月15日、アメリカン航空のパイロット組合(APA)が準備していたストに対して鉄道労働法(Railway Labor Act) (注1) に基づく停止命令を出し、大きな混乱が生じるのを回避した。ストに係る詳細等は以下のとおりである。

1) 経緯

アメリカン航空は、国内線の約20%のシェアを持つ国内線最大の航空会社である。同社のパイロット組合(組合員数9,300人)は、94年8月以降改定可能となっている労働協約に関して数ヶ月にわたる労使交渉を続けていたが、合意が得られないため、2月15日午前0時までに交渉が成立しなければストに入ることをしていた。

ストが実施された場合、600機の航空機の運航が停止し、約4万人の旅客に影響を与える上に、17日はプレジデントデー(祝日)で連休になっているため旅行者が多く、ストの与える影響は甚大なものとなることが予想されたことから、クリントン大統領は、2月15日、鉄道労働法に基づく権限を31年ぶりに行使してスト停止命令を出し、開始後わずか24分でストを終了させた。この背景には、大統領に対して、主要空港を抱える州からの強力なスト停止要請があったこと、APAの規模が小さくAFL-CIOに属しておらず、クリントン大統領が支援を受けている労働界からの抵抗も少ないとの判断があったこと等が指摘されている。

その後、アメリカン航空とAPAの労使交渉は、本問題検討のために設置された大統領緊急会議(PEB) (注2) による調停の下に進められ、両者は暫定合意に達し、5月5日に新協約が組合員の投票によって承認された。

2) 労使交渉の争点と合意内容

・ 賃金

アメリカン航空のパイロットの賃金は、93年以降据え置かれたままであるため、APAは今後4年間で11%の賃上げ等を求めていたが、新協約では、9.5%の賃上げと575万株分の自社株購入権利の提供で合意した。

・ 雇用保障

アメリカン航空は、ローカル路線を運行する子会社を抱えているが、そのパイロットの平均年収は、主要路線に乗務するAPAのパイロットよりも低いことから、アメリカン航空では、将来的に子会社の路線を拡張し、低賃金の同社のパイロットも主要路線に乗務させることによりコストの削減を図ることを計画していた。これに対してAPAは、低賃金の子会社のパイロットに置き換えられるのではないかと強い危機感を抱いていたことから、新協約では、そのような雇用不安を緩和するために、子会社の航空機の主要路線での使用を制限することとしている。

・ 協約期限

新協約の期限は、2001年8月までとする。

(注1)

鉄道労働法は、州際通商を行う鉄道会社の労使関係を規制する法律として制定されたが、1936年には航空会社にも適用されるようになった。同法によれば、スト実施による影響が大きいと判断された場合、大統領はスト停止命令を出すことができ、停止命令が出た際にはストを行っていた組合員は業務に戻らなければならないとされている。

鉄道労働法で定められている、大統領のスト停止命令後に政府によって設置される調停機関で、労使双方からのヒアリング等を通じて事実関係を調査し、60日間の期限内に結論を出し、これを提示することになっている。組合がPEBの結論に不服の場合は再びストに入ることは可能であるが、大統領は再度停止命令を出すことができ、その後は議会が審議し短期間に最終決着させることになっている。

ウ ユナイテッド・パーセル・サービス(UPS)社のストライキ

米国の陸上輸送小包の約8割を占めている全米最大の小荷物輸送会社であるユナイテッド・パーセル・サービス(UPS)社では、97年7月31日に現行の労働協約が期限切れとなったことを受け労使交渉が続けられてきたが、双方合意に至らなかったため、労働組合は8月4日からストライキに突入した。当該ストによる米国経済への深刻な影響が懸念されるなかで、8月19日、同社の労使は、新たな労働協約の締結に暫定合意したと発表し、ストは15日ぶりにストの長期化を恐れた会社側が譲歩する形で決着した。

今回のストライキはパートタイム労働者等の非正規社員の待遇や位置づけを争点とした初の本格的なストライキであったが、その概要は以下のとおりである。

1) ストライキの争点

・ パートタイム労働者の取扱い (注3)

UPS社では、総従業員30万3,000人のうち約58%(約18万人)をパートタイム労働者が占めており、また、過去4年間に新規雇用された4万6,000人のうち3万8,000人がパートタイム労働者である。

使用者側は、新労働協約案において、今後5年間で1万人のパートタイム労働者をフルタイム労働者の退職分を補う形で、フルタイム労働者に切り替えることを提案した。これに対して組合側は、過去4年間で1万3,000人のパートタイム労働者をフルタイム雇用で切り替えている実績があるにもかかわらず、今回の提案ではそれを3,000人下回っていることに反発し、1万5,000人のパートタイム労働者をフルタイム雇用で切り替えるよう求めた。

・ 年金制度の変更

使用者側は、チームスターズ・ユニオン(IBT)に加盟する企業間で資金を拠出している年金基金から自社の従業員を分離させて、UPS独自の年金プランを構築することを提案しており、それによって従業員の毎月の年金受給額は平均して50%増加するとしていた。これに対して組合側は、現行の年金基金に資金を拠出している31社の中でUPSが最大の出資者であるため、UPS以外の企業の組合員への影響を恐れて抵抗した。

2) 合意された新労働協約の概要

・ 本協約の有効期間を5年間とする。

- ・パートタイム労働者を98年以降、年間2,500人の割合でフルタイム労働者に移行していき、本協約期間内で1万人をフルタイム労働者として雇用する。
- ・チームスターズの年金基金からUPSの基金を切り離すという会社側の提案を撤回し、UPSによる年金基金への出資を拡大する。
- ・長距離輸送のサブコントラクト(外注)の実施を、クリスマスなどのピーク時に限定する。
- ・パートタイム労働者の時給を本協約期間中に段階的に4.1ドル引き上げ、フルタイム労働者の時給を3.1ドル引き上げる。

3) ストライキをめぐる政府の対応

米国内では、ストが長期化した場合に経済に与える影響の大きさを懸念して、経済界等から政府の介入を求める声が高まった。

97年2月にアメリカン航空でストが起きた際には、クリントン大統領が運輸業を対象とした「鉄道労働法」で定められた権限に基づきストを中止、労使に再交渉させたが、UPSの小荷物輸送業は同法の対象に含まれていなかった。また、長年発動されていない「タフト・ハートレー法」(注4)による介入も可能といわれていたものの、同法では、大統領が当該ストによって国家の経済または安全が危険にさらされる恐れがあると判断した場合にのみ介入できるとされていることから、同法による介入は極めて難しいとされた。そこで、ハーマン米労働長官は、UPSの労使に働きかけて交渉を再開させ、両者に強く妥協を促してきた。

クリントン大統領は暫定合意を受け、「今回のUPSの労使交渉は、企業が労働者の雇用の安定や福利厚生の上昇を図りつつ、企業利益や競争力を強化することが可能であることを雄弁に物語るものであり、労使だけでなく、米国全体にとって好ましい結果になった」と述べ、一方、ハーマン労働長官は今回の暫定合意を「21世紀に向けた職場のモデルになる」と高く評価した。

4) ストライキが持つ意味

今回のストライキによって、組合側(チームスターズ)は、パートタイム労働者のフルタイム労働者への移行、年金制度の維持、賃上げ等の要求のほとんどを勝ち取ったが、何よりも重要だったのは、今回のストが、労働者がフルタイムとパートタイムに2極分化し、少なからぬ労働者がパートタイマーとして比較劣位の待遇を受けているという雇用環境に支えられながら米国の産業が成長を遂げているという状況を劇的に描写したことであった。

(注3)

UPS社におけるパートタイム労働者の労働条件については、その時間給は、フルタイム労働者の賃金の5割程度の水準であるとの労働専門家の指摘がある。これについてUPS側は、フルタイム労働者とパートタイム労働者では必要とされる技能に差があり、実際、約8万人のフルタイム労働者はトラックの運転に従事し、約10万5千人のパートタイム労働者は荷物の積み出しや仕分け作業などの比較的単純な作業に従事していると説明している。

(注4)

1935年に成立した全国労働関係法(通称ワグナー法)は、アメリカ労使関係の基本的枠組みを確立した法律であるが、同法の下で労働組合勢力が大きく伸長する一方で、組合による不当な行為も多々現れ、同法が労働組合の権利保障と使用者の行為の規制を定めるのみで、組合の行為に対する規制を欠いているとの批判が高まってきた。そこで、連邦議会は、1947年に労使関係法(いわゆるタフト・ハートレー法)を成立させ、ワグナー法の積極的な団結・団体交渉の助成という姿勢を改め、組合の行為に対する規制を強化した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

1 アメリカ

(3) 労使関係制度の動向

ア 「チームワーク法(Team Act)」の動向

上院労働・人材委員会は97年3月5日、使用者が従業員参加プログラムを設置することを法的に認めるチームワーク法(The Teamwork for Employees And Managers Act)案を10対8で辛うじて可決したが、同法案は上院本会議を通過することはできなかった。

チームワーク法案は、会社主導による労使協議会の設立を禁止している全国労使関係法(NLRA:National Labor Relations Act)第8条第a項第2号を修正し、「労働組合のない職場において、使用者が労働者との間で、品質、生産性、効率、安全、健康その他の関心分野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」というものである。同内容の法案は、95年9月に下院で可決され、96年6月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、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疎外するものであるとして拒否権を行使したために、結局廃案となっている。

今回の法案については、上院共和党議員は、「チームを基盤とした従業員参加を認め、職場における品質と生産性の向上に寄与するものである。」とする一方、上院民主党議員は、「会社主導の組織が賃金や労働条件に関して従業員と交渉することができるようにすることによって、労働組合の組織化をくじこうとしていることは明らかである。」、「労働組合によって代表される従業員の神聖な権利を害している。」と批判していた。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

ア 労働組合組織の動向

労働組合数、労働組合員数ともに減少傾向にある。95年の組合員数は、808万9千人と対前年比3%減となった。

推定組織率も低下傾向にあり、95年は94年を1.4ポイント下回る36.8%となった。

表1-3-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

表 1 - 3 - 3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

年	(千人、%)			
	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
96			22,340	

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统计局「Labour Market Trends Feb,1997」、雇用者数については79～93年は同「Economic Trends Annual Supplement 1997」、94年以降は「Labour Market Trends Nov,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

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

イ 労働運動の動向

(ア) イギリス労働組合会議(TUC)定期大会

イギリス労働組合会議(TUC)の定期大会が、97年9月8日から11日まで、「新労働組合主義(New Unionism)」をテーマに、「進歩のためのパートナー(Partner for Progress)」をスローガンとしてブライトンにおいて開催された。

この大会は、労働党政権誕生(97年5月)後初の大会であるため、政権に対するTUCの評価が現れるとともに、今後のTUCと労働党の関係の方向性が示されるものとして注目された。大会においては、労働党側が、ブレア首相、クック外相、ブランケット教育雇用相等を出席させて親密さの演出に努める一方、TUC側でも政府の施策方針との衝突が懸念された最低賃金関係の決議案を撤回したほか、ブレア首相やクック外相のスピーチの後にスタンディングオベーションがある等、労働党政権とのハネムーンが続いている状況を示した。

また、「進歩のためのパートナー」というスローガンに象徴されるとおり、TUCは、政府及び使用者側に対し、過半数労働組合の強制承認問題(注5)を初めとして、国家レベル・EUレベルでの政策協議等において、労働組合を政策協議、労使協議・交渉の相手方として対応することを求めたが、逆に政府及び使用者側からはパートナーとして様々な課題についての現実的な対応を求められることとなった。

a 討議の概要

本大会においては、主要議題としてEU問題の討議が行われた。討議においては、執行部から1)EU主導の社会政策実施を評価する一方で、今後の雇用対策の強化を求め、2)単一通貨問題では、単一通貨の導入が雇用対策上も有益であることを評価した上で、通貨統合に向けた政府主導の討議を求める特別報告が提出された。

一方、各労働組合において、機械電気労組(AEEU。日系自動車、電機関係企業の労働者の多くを組織)等の製造業を組織する労働組合は通貨同盟不参加の場合には日米からの投資減退を招くとして参加を求める意見を述べ、運輸一般労組(TGWU)及び自治体労組(UNISON)等の公務員関係労組は財政への制約等による雇用懸念から通貨統合へ慎重な姿勢を求める意見を述べた。参加者の意見はほぼ二分されたものの、最終的には執行部報告のみが承認され、上記各労働組合の決議案はすべて撤回された。

その他の議題については、以下のものについての検討が行われた。

1) 組織拡大

若年労働者の組織化等についての討議が行われた。

2) 労働関係法制

不法解雇に際し、労働審判所に提訴する権利を有する労働者の範囲について、勤続期間(現行2年以上)を削除することを求める決議を採択した。また、最低賃金について、従来、労働党とTUC間の最大の対立点とされてきた要求金額を明示した決議案については撤回された。

b スピーチの概要

(注5)

イギリスの労組は事業主による「承認」(recognition)があってはじめて事業主側と団体交渉を行うことができる他、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であることから承認されない労組もあるため、過半数労働者の支持を得た労組の承認を義務づける措置の導入についてTUC及び労働党において議論されてきたところである。

(注6)

97年6月6日、欧州労連(ETUC)、欧州産業連盟(UNICE)及び欧州公共企業体センター(CEEP)の労使団体三者が、欧州委員会が協議していたパートタイム労働者の地位向上に関する労働協約を正式に締結した。同協約は、パートタイム労働者にフルタイム常用労働者と均等な待遇を確保してパートタイム労働の質を向上させるとともに、自発的なパートタイム労働を発展させることにより、労働時間の柔軟化に貢献することを目的としている。その後、同協約は12月の労働社会相理事会で採択され、指令となった。(第1章第2節1(7)参照)

(1) モンクス書記長スピーチ

モンクス書記長は、イギリス国内での労働組合の果たすべき役割について以下を内容とするスピーチを行った。

1) 労働党政権は、誕生以降の新しい雇用対策への取組、EUの社会憲章への加入、最低賃金制導入に向けた低賃金委員会(Low Pay Commission)の設立、労働における公正(過半数労働組合の強制承認問題等)に関する白書の98年早々の公表の公約、政府情報本部(GCHQ;Government Communications Headquarters)職員の団結権回復等大きな成果をあげつつある。

2) 労働組合は、このような政府の取組に協力しているが、労働組合運動は労働者を代表した独立のものであり、社会全体の利益のために統治する政府と常に意見の一致をみるものではない。

3) 経済の国際化に直面し、新労働組合主義を構築しているように、新政権の下においては、パートナーシップに基づき様々な課題を解決していく必要がある。EUレベルでは、パートタイム労働者に関する合意(注6)が行われたようにパートナーシップは現実のものであり、これを英国の国家レベルでも実現していく必要がある。

4) TUCには、政府及び使用者側との国家レベルでの対話の用意がある。イギリス及び欧州にとって最良のものをいかに実現するか、必要とされる労働者保護を使用者にとっての問題を起こすことなくいかに実現するかということが課題である。

5) これらの課題の解決には困難が伴うが、労働組合は国家的なパートナーにふさわしい組織となり、民主主義に基づいた率直で熟練した交渉を行い、使用者側が抱える問題があれば改善に向けて援助を惜しまない。これらのことこそ、大会スローガンを実現のものとし、国家、新政権が必要とする進歩のためのパートナーになる方法である。

(2) ブレア首相スピーチ

ブレア首相は、政権奪取後の労働党政権の成果を誇示するとともに、労働政策面でも、現実を直視し、高技能で、適応力に富み、創造的な国家を築く第三の道を取るとした上で、労働組合に対して、自らの近代化を行い、産業界とのパートナーシップの下、労働党政権への協力の実現に協力してほしいとして、TUCに対して、政府、使用者側との対話、協調を呼びかけた。

(3) ターナーCBI事務総長スピーチ

ターナーCBI事務総長は、TUCとCBIは意見を異にすることもあるが共通の土俵に立つものであるとし、1)EUの労働政策にはバランスの取れた柔軟さに向けた改革が必要であること、2)事実に基づいた討議が奨励されるべきであること等について両者間で合意できれば建設的な討議ができるであろうと述べ、EUレベル・国家レベルでの対話、パートナーシップ構築に向けたTUCの動きを肯定的に受け止める旨のスピーチを行った。

(4) クック外相スピーチ

クック外相は、労働党を代表してスピーチを行い、労働党政府は、国内外で普通の国民のために奉仕しようとしており、TUCとは共通の価値による戦略的絆を有するとして、協力を呼びかけた。

(5) カンタベリー大司教スピーチ

カンタベリー大司教は、英国国教会代表として史上初のTUC大会での演説を行った。1)労働の尊厳への関心、2)市場至上主義ではなく、人間的な労働条件、社会的公正等の道徳的で人間的な目的に奉仕するよう市場は矯正されるべきである、という点において労働組合運動と教会とは共通の基本的な価値観を有しているとして、共通の大儀のための協力を呼びかけた。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

ウ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

96年の労働争議発生件数は244件と95年を9件上回り、労働損失日数も130万3千人日と95年より約3倍以上増加した。しかしながら70年代、80年代のイギリスの労働争議発生件数と比較すると、90年代は長期的な減少傾向が続いているといえる。

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、96年は賃金が8割を占めている。

表1-3-4 イギリスの労働争議発生状況の推移

表1-3-4 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	雇用者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	298	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
96	244	364	1,303	59

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

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）

表1-3-5 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表1-3-5 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	賃金	労働 時間	刺員 解雇	労働 組合	労働条件 監督問題	配置 転換	規律 懲罰
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	17.3	0.7	0.2	21.2	4.3
96	1,303	81.6	4.0	3.0	0.5	7.0	2.7	1.4

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

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

ウ 主な労働争議

(ア) 英国航空のストライキ

97年6月、英国航空は2,000年までに経費10億ポンドを削減する大規模合理化策を打ち出した。具体的には、5千人の従業員削減、業務の外部委託、初任給の引下げのほか、客室乗務員の賃金体系を改訂して基本給を増加させ、変動給を減少させることが提案された。

これを受けて、同社最大の客室乗務員組合BASSA(同社の客室乗務員の75%が加入している。)が加盟する輸送一般労組(TGWU)は、助言・斡旋・仲裁局(ACAS)も交えて会社側と交渉を行ったものの両者は合意に至らず、7月9日から72時間ストが実施された。このストにより、英国航空のフライトの70%近くがキャンセルされ、損害額は1億2,500万ポンドに上った。

その後2ヶ月間にわたる継続的な交渉の結果、9月12日、会社側の当初の提案が受け入れられる形で決着した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

エ 労使関係制度の動向

(ア) 政府情報本部職員の団結権回復

97年5月15日、クック外相は、労働党の選挙綱領で公約したとおり、84年以降制限されており、ILOにおいても問題とされてきた政府情報本部(GCHQ;Government Communications Headquarters)職員の団結権を回復する旨の声明を発表した。

70年代末～80年代初めにかけて、公務員労組によるストライキが相次ぎ、GCHQの機能麻痺という事態に陥ったことを契機に、サッチャー首相(当時)は84年、GCHQが安全保障に係る情報活動に関わる機関であることから、GCHQに勤務する職員がいかなる労組にも加入することを認めないこととし、労組への参加を継続する職員は解雇するという措置をとることを決定した。

85年以降、政府はGCHQ職員で構成される一種の職員団体(GCSF)を認め、このGCSFを通してGCHQ職員の要求について話し合うこととしてきた。

95年12月、リフキンド外相(当時)は、職員団体に対する制限を緩和すると発表し、従来GCHQ本部長が保持していた職員団体認可権限及び職員の団体加入拒否権限の廃止を打ち出したが、依然として、GCSFでは、国家安全保障上の理由から労働審判所提訴、TUCへの加盟、争議権の行使は禁止事項であった。96年7月になって、リフキンド外相は、職員の労働審判所への提訴を認める発表を行ったが、労働組合員に関する事項と、労働争議に関わる労働規約違反に関する事項については、提訴が不可能であった。今回発表された声明の概要は以下のとおりである。

- 1) 各職員の選択した労働組合への加入を97年5月15日以降認める。
 - 2) 今後の職員代表の配置方法及びGCHQの業務が争議行為によって妨害されないことを保証する労働協約の締結について労働組合と交渉を行う。また、交渉において国家の安全保障上の利益が適切に保護されると判断された場合には、労働審判所への提訴制限を撤回する。
 - 3) 組合加入を理由に免職された者については、新条件での再雇用への応募の自由を認め、通常の公務員の規則の範囲内ではあるが、同情的に取り扱う。
-

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(3) ドイツ

ア 労働組合組織の状況

(7) 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、1996年には約1,087万人と前年比3.3%減となっている。推定組織率も低下傾向にあり、96年は95年を0.7ポイント下回る35.3%となった。

表1-3-6 ドイツの労働組合員数の変遷

表1-3-6 ドイツの労働組合員数の変遷

組合名	(万人、%)				
	1992年	93	94	95	96
① DGB (ドイツ労働組合連盟)	1,102	1,029	977	935	897
② DAG (ドイツ職員労働組合)	58	53	52	51	50
③ CGD (キリスト教労働組合連盟)	32	31	31	30	30
④ DBB (ドイツ官吏連盟)	110	108	109	108	110
⑤ 計 (①～④)	1,301	1,221	1,168	1,124	1,087
⑥ 被用者数	3,237	3,168	3,138	3,121	3,077
⑦ 推定組織率 (⑤/⑥×100)	40.2	38.5	37.2	36.0	35.3

資料出所 連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1997」

注 被用者数：就業者数(Erwerbstätige)－自営・家族従業者数

(イ) 金属産業労組(IGメタル)による繊維・被服労組の吸収合併等の労働組合の合併の動き

97年10月、DGB(ドイツ労働組合連盟)の傘下組合である繊維・被服労組(GTB。22万人)は、ドイツ最大の

産別組合でありDGBの中心労組である金属産業労組(IGメタル。287万人)と合併した。この合併は、96年7月に行われたそれぞれの執行委員会において決定していたものであり、この合併により、IGメタルは300万人を超える組織となる。

この合併は、すべての組合で低落傾向にある組織率の低下に歯止めをかけるために、全国の労働組合を、将来的に2~3の産業別組合(金属産業、化学産業、建設産業)、1つのサービス業組合及び1つの公務員組合に再編成するという、ツヴィッケル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。本合併により、106年にわたる繊維・被服労組の歴史に終止符が打たれた。

また、木材・プラスチック労組(GHK)も、97年10月、金属産業労組(IGメタル)との合併を公表し、1999年末までの合併を目指すこととなった。

一方、鉱山労組及び皮革労組は、97年10月、化学労組との合併計画を公表した。これにより、鉱山・化学・エネルギー労組(IG-BCB)という、約100万人の組合員を擁する新組合が誕生することとなった。合併完了までには約5年かかる予定となっており、初代事務局長には、シュモルト化学労組会長が選出された。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(3) ドイツ

イ 労働争議の動向

(ア) 労働争議件数等の推移

96年のストライキ発生件数は、200件となり、前年に比べて更に減少した。また、参加人員及び労働損失日数も大きく減少した。

表1-3-7 ドイツの労働争議件数等の変遷

表 1-3-7 ドイツの労働争議件数等の変遷

(件、人日、日)

	① ストライキ 発生件数 (事業所数)	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
1991年	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
96	200	165,721	164,156	1,565	—	98,135	0.6

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1997」

注1 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

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(3) ドイツ

ウ 97年主要な労使交渉妥結結果内容

97年主要な労使交渉妥結結果内容

月日	産業・地域	主 要 内 容	有効期間
西部ドイツ			
96/12/5	ニーダーザクセン 金属産業	97年4月1日から1.5%賃上げ。 98年4月1日から2.5%賃上げ。	12か月 9か月
	(ハイロトケース)		
12/19	化学産業	97年3月1日から1.5%賃上げ。	12か月
97/2/6	印刷業	97年4月1日から1.5%賃上げ。	12か月
5/16	建設主産業	97年4月1日から1.3%賃上げ。	12か月
5/28	銀行業	97年12月1日から2.0%賃上げ。	13か月
6/16	ハイエック小売業	97年8月1日から1.5%賃上げ。	9か月
6/24	フォルクスワーゲン社	97年8月1日から1.5%賃上げ。 98年8月1日から2.5%賃上げ	12か月 12か月
7/4	保険業	97年12月1日から2.0%賃上げ。	13か月
10/20	ノルラインヴェスト フェレン鉄鋼業	98年3月1日から2.6%賃上げ。	12か月
東部ドイツ			
97/1～3	金属産業	97年4月1日から1.5%賃上げ。 98年4月1日から2.5%賃上げ。	12か月 9か月
2/6	印刷業	97年4月1日から1.5%賃上げ。	12か月
2/26	繊維産業	97年3月1日から2.0%賃上げ。	12か月
4/17	化学産業	97年10月1日から2.5%賃上げ。	13か月
5/15	エネルギー産業	97年5月1日から2.95%賃上げ。	10か月

資料出所：Handelsblatt紙、WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut; 経済・社会科学研究所 [DGBの付属研究機関]) 「Mitteilungen 7/1997 Die Tarifrunde 1997」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(4) フランス

ア 労働組合組織の状況

フランスでは労働組合員数の公式統計が存在せず把握が難しいが、労組の発表によれば、近年、組合員数の減少が続いている。フランスで組合員数の把握が難しい理由としては、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組合員の実数と組合費納入組合員数との間に乖離が生じることが挙げられている。なお、1997年のILO「世界労働報告」によれば、1995年のフランスの雇用者に占める組合の組織率は9.1%で、OECD諸国でも最低の水準となっている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(4) フランス

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件となった以後、96年には月平均120件と減少している。参加人数は96年は、月平均11,364人となっており、労働損失日数は96年は月平均37,005人日となっている。

表1-3-8 フランスの労使紛争の推移

表 1 - 3 - 8 フランスの労使紛争の推移

	94年	95年	96年	97年(6月まで)
局所的紛争				
争議件数 (件)	139	175	120	137
参加人員 (千人)	17.9	43.5	11.4	18.0
労働損失日数 (千日)	500.5	-	37	-
一般的紛争				
参加人員 (千人)	-	-	-	-
労働損失日数 (千日)	20.5	111.3	0.3	-

資料出所：フランス雇用連帯省「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。

(イ) トラック運転手労働組合のストライキ

97年11月2日夜、トラック運転手労働組合は、賃上げ等の労働条件の向上に関する使用者側との交渉が決裂したことにより、約25万人のトラック運転手が参加してストライキに突入し、主要幹線道路、ガソリン貯蔵庫や物流拠点等の約190か所にバリケードを築き道路封鎖を行った。道路封鎖による陸上輸送網の乱れによるガソリンや日用品不足はフランス国内のみでなく欧州全体に影響を与えるものであり、欧州委員会や周辺諸国が相次いでストの早期解決を要請し、欧州経済への影響が懸念された。そして、5日に労使交渉が再開された後、7日、労使が合意に達してストが終結した。

ストの概要等は以下のとおりである。

(注7)

トラック輸送業においては、近年、新規企業の参入が相次ぎ企業間の低価格競争が激化し、トラック運転手側に長時間労働と低賃金への不満が高まっていると言われていた。

(注8)

トラック運転手労働組合では1年前の96年11月にも、賃上げと早期退職制実現を求めて12日間にわたる長期ストを行った。トラックによる道路封鎖により全国規模の渋滞が発生し、陸上輸送網の乱れにより、ガソリン不足や日用品不足で製造中止や倒産が相次いだ。このストにより、組合側は、55歳定年制の導入、1人当たり3,000フランの特別手当等の合意を獲得したが、これを実行した企業が少数であったことが今回のストの背景となっていると言われていた。

a スト終結までの動き

労働組合側の要求の柱は、1)現行の月250時間労働から月200時間労働への労働時間短縮、2)月200時間労働に対する月額賃金10,000フラン(約20%の賃上げに当たる。)の最低保証の即時実施であったが、人件費の増大による競争力低下を恐れる企業側との交渉は難航した。

政府は、スト回避を図るために、ゲソ運輸大臣が、10月31日、トラック輸送業における企業の設立規制の強化とトラック運転手の労働条件の向上を目的とする法案の制定を発表し(注7)、11月1日には、ジョスパン首相がトラック1台当たりの事業所税の800フラン引下げ措置(業界全体で2億フランの援助に相当)をそれぞれ発表した。交渉に進展はみられず、ストライキに突入した。

ストによる混乱が広がり、スト終結を求める周辺諸国の声が強まる中、ジョスパン首相は、4日、追加措置として、トラック輸送業の社会保障負担軽減措置の延長を発表するとともに、先にゲソ運輸大臣が発表したトラック輸送業における企業の設立規制の強化とトラック運転手の労働条件の向上を目的とした法案を翌週の閣議に提出するとして、早期解決に向けた姿勢を示した。

このような政府による交渉再開の積極的な働きかけによって、5日、労使交渉が再開され、7日、1)10月1日にさかのぼるトラック運転手の賃金の6%引上げ及び2)2000年までに月200時間労働に対する月額賃金10,000フランを最低保証することで基本合意が成立した。

b EU、周辺諸国の反応及びフランス政府の対応

欧州委員会は、スト開始前の29日、EU域内の輸送の自由を確保するようフランス政府に要請し、また、スト開始後には、EU域内のヒト、モノの自由移動を妨げる今回の道路封鎖が欧州の経済、ひいては雇用

に悪影響を及ぼすと遺憾の意を表明した。キノックEU運輸担当委員は、早急に紛争を解決しなければフランスを欧州司法裁判所に提訴する可能性を示唆し、オランダ等は、緊急EU運輸相理事会の開催を求めた。最も大きな影響を受けたといわれているスペインは、ストライキによりスペイン経済が被った財政的損失をフランスは補償すべきであると要求した。

また、スト終結後の9日、オーブリー雇用・連帯大臣は、ストが早期に解決したことは喜ばしいとし、政府は合意されたトラック輸送業の新労働協約が確実に実行されるように責任を持つことを誓約した。また、トラック輸送業は厳しい競争に直面しており、その労働者の労働条件は非常に厳しいものであったとし、今般のストの主な原因は、これに加えて、96年の労使交渉結果を尊重しなかった使用者側の失敗であると指摘した(注8)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(4) フランス

ウ 労使交渉の動向

雇用連帯省の労使交渉年次報告によれば、96年の労使交渉は、前年に比べ目立った動きは少ないものの、賃金以外の事項に関する交渉が多く見られたことが特徴的で、企業レベルで締結された協定のうち、労働時間に関する協定数が、初めて賃金に関する協定数を上回った。この傾向は、労働時間短縮による雇用創出を狙ったロビアン法が施行されたこと等によるものと見られている。

ナショナル(全国)レベル(convention collective nationale;CGT、CFDT等の組合が当事者となって、全国レベルで使用者側と交渉する。)での交渉では、3つの新しい協約と35の付属協定が締結された(95年:5協約、37付属協定)。内容については、95年に比較し、目新しいものは少ないが、補足年金制度(労使の合意に基づいて団体協約により締結、支給される準公的な企業年金。)や職業訓練等を含む、多岐に渡ったものとなっている。

産業部門レベルの交渉では、1,030の協約が成立した。成立した協約数は、前年に続き増加傾向にある(94年:934、95年:968)。96年において特徴的なことは、前年まで増加傾向にあった地方レベルでの締結協約数が減少し、全国レベルでの締結協約数が増加したことである(地方レベル 94年:339、95年:392、96年:313。全国レベル 94年:658、95年:618、96年:774)。また、賃金に関する締結協約数は減少したものの、退職、労働時間、職業訓練等の分野の締結協約数は増加した。

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、前年比5%増の9,274となった(前年比15%増の95年に比較し、増加割合は減少している)。

賃金関連の締結協約数は、94年から95年にかけて顕著に増加したのと対照的に、96年は減少した。政府の報告によれば、最も顕著に減少したのは大企業においてであり、賃金に関する締結協約数は、前年比5%減となった。96年は、賃金関連の協約を適用された雇用者数が170万人から140万人へ減少しており、このような賃金関連の締結協約数の減少は、96年の労使交渉において最も大きな特徴の一つとなっている。

96年は、賃金に関する締結協約数と対照的に、労働時間に関する締結協約数が顕著に増加した。企業レベルでの締結協約数の43%であったことに表されるように、労働時間は96年の企業レベルにおける労使交渉において最も重要なテーマとなった。

表1-3-9 フランスの事項別労働協約数の推移(企業レベル)

表1-3-9 フランスの事項別労働協約数の推移（企業レベル）

事項	93年		94年		95年		96年	
	数	%	数	%	数	%	数	%
賃金・手当	3,195	48.9	3,518	47.2	4,200	49.1	3,879	41.8
労働時間	2,849	43.6	3,285	44.1	3,600	42.1	4,001	43.1
職務区分	349	5.3	375	5.0	428	5.0	422	4.6
労組の権利	493	7.5	630	8.5	650	7.6	875	9.4
労働条件	116	1.8	161	2.2	188	2.2	200	2.2
表現の自由と権利	154	2.4	137	1.8	171	2.0	165	1.8
職業訓練	144	2.2	190	2.6	205	2.4	236	2.5
雇用	387	5.9	576	7.7	693	8.1	892	9.6
基金と福祉			500	6.7	624	7.3	953	10.3
その他	996	15.2	824	11.1	898	10.5	1,006	10.8
合計	6,540	100	7,450	100	8,550	100	9,274	100

資料出所：IRS「European Industrial Relations Review」1997年9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 93、94年の数値は暫定値

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(5) イタリア

ア 労働争議件数の推移

96年の労働争議参加人員は、のべ1,689,000人と、前年の445,000人に比較して増加した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(5) イタリア

イ 労使交渉の動向

(ア) 銀行部門の人員削減をめぐる労使交渉

a 経緯

97年3月、イタリア銀行協会(ABI)は、傘下銀行職員の10%に当たる3万5千人の人員削減を中心とする合理化案を発表した。

ABIは、人員削減の理由として収益の減少をあげ、銀行の全コストの2/3を占める硬直した労働コストを削減するため、今後賃上げ率には収益や生産性の増加を反映させるとともに、人員削減の対象となる労働者にある程度の所得補助を与えるため、賃金保障基金を設立することを提案した。

これを受けてABIと銀行組合との労使交渉が開始されたが、なかなか合意に達しなかったため、政府側は、労働時間の柔軟化や、余剰人員となる職員が退職年齢に達するまでの所得補助及び訓練機会を提供する国家基金の創設等の調停案を両者に提示した。

b 労使協定の締結

97年6月4日、5つの銀行組合が政府側の調停案を受けた形でABIとの合意に達した。これについて、政府は、「イタリアの経済政策からみて歴史的に画期的な合意である。」と歓迎した。協定では、2001年までに労働コストの削減に向けて、銀行部門における雇用慣行の柔軟化を進めていくことに合意している。また、銀行部門はその効率性を向上させるために、民営化や、労働者の株式保有の導入についても考慮することとされた。

他方、今後銀行部門で3万から4万5千人の人員削減の実施が想定されている。

協定の概要は以下のとおりである。

1) 賃金以外の労働条件については中央レベルの労使交渉で、賃金については個々の銀行における労

使交渉で取り扱うこととする。

2) 個々の銀行で行う賃金に関する労使交渉では、成果主義に基づく賃金引上げを行うこととする。

3) 国家余剰人員基金を設立し、余剰人員のための所得補助や訓練の提供を行う。同基金は、まず銀行が資金を拠出し、97年9月までに開設することとする。

4) 労使協定は、これまで管理職及び従業員それぞれで締結されていたが、今後銀行に勤めるすべての職種の者を対象とした労使協定として一本化する。

5) 職業訓練やパートタイム労働を導入する。

c ローマ銀行における労働協約の締結

6月4日の労使協定を受け、ローマ銀行(イタリア最大の銀行の一つ)において、協定の内容を実施する初の協約が締結された。協約の有効期間は3年間である。合意事項の概要は以下のとおりである。

1) この労働協約は、3年以上かけて労働コストを15%(3,300億リラ)削減することを目的とする。

2) 労使は、余剰人員となった労働者に所得補助と訓練を提供する基金の設置方法について協議を進める。これについて合意した後、余剰人員対策について検討する特別交渉機関を設置することとする。

3) この労働協約の実施状況を検証するため、労使は合同で諮問機関を設置することとする。

4) 超過労働時間の減少を図る。超過労働時間に対する支払いは、残業手当の支給ではなく、代休を取得させることによる。

5) 労働者は勤務地から50?を超えて出張したときのみ手当を請求できるとすること等、出張旅費の削減を図る。

6) 26~30年勤務した労働者に対して、分割方式で長期勤続者割増し金を支払う。

7) 協約の有効期間中に、現行のボーナスの支給を停止し、2000年にボーナスの支給基準について新たに交渉を開始することとする。

8) 管理職も含めたすべての労働者に対してパートタイム労働を導入する。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(6) カナダ

ア 労働組合組織の状況

92年の調査では労働組合員数は390万人、組織率は34.9%となっており、緩やかに減少しているが、その主な原因として製造業における男子労働者の失業による男性組合員数の減少が挙げられる。女性組合員数は近年増加しており、92年の調査では組織率31.2%となっている。また、組合員の37%をサービス業が占めているが、これは66年の割合の4倍以上にあたる。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(6) カナダ

イ 労働争議の動向

a 労働争議件数等の推移

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、96年は327件となった。労働争議参加人員については、94年までは減少傾向が見られるものの、96年は同年10月に行われたアウトソーシング(業務の外部委託)を巡る問題でゼネラルモーターズ(GM)カナダの全労働者約2万6千人が20日間に及ぶストライキを行った影響もあり、前年に比べて134,472人増の283,631人となった。

表1-3-10 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

表1-3-10 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、
労働損失日数の推移

	1991年	92	93	94	95	96
労働争議件数	463	404	381	374	328	327
労働争議参加人員	253,334	149,940	101,784	80,858	149,159	283,631
労働損失日数	2,516.09	2,110.18	1,516.64	1,606.58	1,582.32	3,342.11

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1997」

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 郵便ストライキ

カナダ郵便労働者組合(CUPW)は、労働協約改定交渉において、使用者側であるカナダ郵便公社が、今後5年間で2億カナダ・ドル(約182億円)のコストを削減するために、人員削減、賃上げ上昇率の抑制、郵便

配達ルート合理化などを打ち出したことに対して強く反発し、97年4月から7カ月間にわたって公社側と交渉を続けてきたが、両者の折り合いがつかなかったため、97年11月19日、同組合員4万5,000人を動員したストに突入した。

ストが長期化することにより、ビジネス、市民生活に影響を及ぼすことが懸念され、また、郵便需要の高まるクリスマスシーズンを控えていたことから、スト開始当初より、野党や経済界、市民からは広く郵便業務の早期正常化を強く求める声があがった。

これに対応する形で、連邦政府は12月1日、本郵便スト中の組合員を職場に復帰させるために「職場復帰法」を緊急に成立させた。同法は、1)労使が立てた仲裁人が90日間、労使間での解決に向けて仲裁交渉するが、交渉がまとまらなければ仲裁人が裁定を下す、2)郵便労働者の賃上げ率を3年間で5.2%とする、3)法律違反者に対しては罰金を科す、等を定めたものである。この法律の成立によって、12月4日、スト中の組合員は、2週間ぶりに職場復帰し、ストは終結した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(7) EU

(1) 労使関係制度の動向

ア ルノー社のベルギー工場閉鎖に伴う大量解雇をめぐる動き

フランスの大手自動車メーカーであるルノー社は、97年2月27日、ベルギーのビルボールデ(ブリュッセルの近郊都市)工場を同年7月31日に閉鎖すると発表した。

これに対して、事前に通告されていなかったビルボールデ工場の労働者はデモを行い、また、フランス及びベルギーにおけるルノー社の労働組合は、この決定はEUが定める欧州労使協議会指令(注9)及び大量解雇指令(注10)に違反しているとして、それぞれの国の裁判所に提訴した。両国裁判所は、4月3日及び4日、共に労働組合の訴えを認める内容の判決を下した。

この争議の経緯等は以下のとおりである。

1) ルノー社がビルボールデ工場閉鎖を発表

2月27日、フランスの大手自動車メーカーであるルノー社は、ベルギーでも有数の自動車生産台数を誇るビルボールデ工場(労働者数3,100名)を、97年7月31日に閉鎖すると発表した。これは、国際競争が激化する中で同社が10年ぶりに赤字を計上しリストラが必要となったために、コストの高いベルギー等の工場を閉鎖し、よりコストの安いスペイン、スロベニア等の工場での生産を増やすことを意図したものとみられている。

翌28日、事前に通告されていなかったビルボールデ工場の労働者はこのような会社側の措置に抗議するため、完成車の搬出を阻止するデモを実施した。その後、3月16日にはブリュッセルで欧州各地から集まった7万人のデモが行われた。

ベルギーのデハーネ首相は欧州委員会のサンテール委員長に書簡を送り、EUはこのような突然の工場閉鎖に対して何らかの措置を取るべきだと訴えた。これに対してサンテール委員長は、「ルノー社はEU指令の精神を尊重していない」と述べるとともに、欧州委員会は、ベルギー、フランスが共にEUの大量解雇指令及び欧州労使協議会指令を国内法に転換しており、また、ルノー社が既に93年4月に自発的に欧州労使協議会指令に沿う協議会を設立していることから、問題は両国の裁判所に係属すべきことであるとした。この間、スペイン政府は、ビルボールデ工場の生産が移転される予定のスペインのバリャドリッド工場建設に対する補助金(スペイン政府の補助金及びEUの地域開発基金(注11))の支給を留保すると欧州委員会に通知し、また、欧州議会は圧倒的多数でルノー社を批判する決議を採択した。

2) 労働組合が裁判所に提訴

ベルギーとフランスにおけるルノー社の労働組合は、1)ベルギーの裁判所に対して、大量解雇に関する労働協約(ベルギーでは大量解雇指令は法律ではなく労働協約によって国内法化されている。)に違反したことについて個別労働者から訴えを提起する、2)フランスの裁判所に対して、同社が欧州労使協議会指令及び大量解雇指令に違反したことにつき、仮処分の訴えを提起する、という二重の訴訟戦術を採った。

これに対して、ベルギーのブリュッセルの労働裁判所は、4月3日、ルノー社のビルボールデ工場閉鎖の決定は、大量解雇に関する労働協約に違反しており、違法であると判示し、労使双方に対し解雇を避けるかまたは解雇人数を少なくするための対話を開始するよう求めた。また、フランスのナンテールの大審裁判所は、4日、同社の決定を労使間の協議義務を怠ったものとして、協議義務を果たすまで工場閉鎖の効力を停止するとともに、同社が労働者代表に対して15,000フランを支払うよう命じる判決を下した。

これらの判決についてルノー社社長は不服であるとして控訴する考えを明らかにした。また、ビルボールデ工場の労働者は、10日、投票総数の約3分の2の多数で4月14日からストライキを中止して職場に復帰することを決定したが、これに対してルノー社は工場閉鎖の予定に変更はないと述べた。

その後、4月17日にルクセンブルグで開催されたEU労働社会相理事会において、本件を一つの契機として、リストラを行う際の多国籍企業の使用者と労働者の協議のあり方に関する「共通の行為ライン(commonline of conduct)」を労使の合意により設定するという方向が示され、各国はこれを支持した。

3) ルノー社が欧州労使協議会を開催

ルノー社は、フランス及びベルギーの両裁判所による判決を不服として控訴していたが、5月7日に、フランスの控訴審でルノー側の控訴が棄却され、ルノー社に欧州労使協議会の開催を求める判決が出された。

6月3日、パリで、ルノー社の企業グループ欧州労使協議会が開催された。労働組合側代表は、1)ルノー社の経営陣にビルボールデ工場の閉鎖を中止するよう求め、2)事前の合意なしに国をまたがって生産設備を移転することに反対し、3)労働組合側が提唱した雇用維持のための労働時間短縮を拒否するルノー社経営陣の主張に同意することができないとし、4)意義のある協議を進めるための専門家による報告が必要であるとした。

6月10日、株主総会において、ルノー社のレイ・シュバイツァー会長は、7月末の工場閉鎖については譲らず、この問題を検討する独立機関を設置すると述べた。この独立機関は、6月28日、「工場閉鎖は構造問題の解決策であり、労働側の主張する労働時間短縮による雇用維持は選択肢とはならない」との報告を提出し、これを受けてルノー経営陣は改めて7月末に工場閉鎖を実施するとの立場を明らかにした。

4) ルノー社経営陣と労働組合による合意

ルノー社経営陣と同社の労働組合は、7月3日、工場の閉鎖計画に関して大枠の合意に達した。それによると、48歳以上の労働者522人は早期退職優遇制度の適用を受け、250人はフランスの工場に配置転換され、400人はルノー社の他の仕事(下請け作業、販売車のメンテナンス等)に従事するためにビルボールデに残ることとされた。

(注9)

EUの複数加盟国において事業所や工場を持ち活動する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」または、それに代わる手続きの設置を義務付

けたもの。会合は特に、企業の構造的・経済的・財政的状況、事業・生産及び販売の予測、雇用・投資の状況及びその予測、組織の実質的変更、新しい作業方法及び生産過程の導入、生産の移転、企業・事業所またはその重要な一部の合併・縮小・閉鎖、及び、大量解雇に関するものでなければならないとされている。

本指令は、94年9月22日に採択・成立し、96年9月22日に施行されている。

(注10)

使用者が大量解雇を計画するときは、適当な時期に労働者の代表と意見の一致が得られるように(大量解雇を回避、限定し、または和らげる可能性も含めて)協議しなければならないとするもの。使用者は、協議の適当な時期に全ての関連する情報を提供するとともに、解雇の理由、解雇する労働者数、解雇の計画期間、被解雇者の選定理由、解雇手当の計算方法等を文書で通知しなければならないとされている。

(注11)

EUの構造基金(EU全般の経済的社会的格差是正を進める目的で財政的援助を行うためのもの)の1つで、地域間不均衡の是正を目的としている。他に「欧州社会基金(European Social Fund)」、「欧州農業指導保障基金」がある。

イ 国内労使協議会に係る労使団体との協議

欧州委員会は、97年6月4日、労働者に対する情報提供・協議のための国内労使協議会の設立義務の制度化に関して、欧州労連(ETUC)、欧州産業連盟(UNICE)、欧州公共企業体センター(CEEP)の労使3者に対する第1次協議(注12、13)を実施した。これに対し、欧州労連は拘束力あるルール of 樹立を支持したが、使用者団体は設立を強制されることに対して強い反対の意を表明した。欧州委員会はこれらの意見を慎重に検討した上で、11月5日、労使団体への第2次協議を開始したが、使用者側の強い反対もあり、6週間の協議期限を過ぎた後も協議は進んでいない。

労使協議に関するEUレベルの規定としては、現在、1)大量解雇や事業所の移転を行う場合に事前に労使協議を義務づける「大量解雇指令」及び、2)多国籍企業に対して、従業員に経営方針などを事前に周知する場として欧州労使協議会を設置することを義務付ける「欧州労使協議会指令」がある。今回の提案は、国内のみで活動する企業に対しても労使協議制を導入しようとするもので、現在、国内レベルで労使協議に関する法制を有していないイギリスとアイルランドの2国が実質的な対象となる。

欧州委員会では、この提案の主たる目的は、労働者の基本的権利を認知するとともに、企業の運営等の変化から生じる社会的結果を予測し、それに的確に対処するための協議制度に関する加盟国間のギャップを埋めることにあるとして、以下の3つの領域における措置を提示している。

- 1) 雇用管理を事前に協議する体制、具体的には変化によるネガティブな社会的結果(とりわけ雇用に関するもの)を早期に確認することができるような体制と、雇用を保護し、影響を受ける者の雇用可能性を高める効果的な規定の樹立。
 - 2) 労働者に企業の戦略的、経済的決定に関する情報を提供し、協議する恒久的で構造的な機構の樹立。
 - 3) 労働者に重大な影響を及ぼすような決定が事前に情報提供、協議されないという労働者の基本的権利の侵害があった場合に適用される効果的な制裁の導入。
-

(注12)

マーストリヒト条約付属社会政策協定の成立により、社会政策分野の立法手続きとして労使への2段階の協議が明確に規定され、この協議の過程で労使が合意し労働協約が成立すれば、それを理事会決定によりEU法として各国を拘束する道が開かれた。具体的には、欧州委員会の社会政策分野の提案に対して、労使は6週間以内に第1次協議に対する見解をまとめることとされており、その後、欧州委員会は必要であると認めるとき第2次協議を行うが、この段階で労使団体が希望すればEUレベルの労働協約を締結する手続きに移行することとなる。その期限は原則9カ月である。

なお、6月に開催されたアムステルダム欧州理事会で社会政策協定の内容が条約本文に組み込まれ、イギリスのオプトアウトが終了することとなったので、今回の提案に基づき指令が成立した場合には、当然イギリス国内の企業にも適用されることとなる。イギリスにはこれまで労使協議会法制が存在しなかったため、大きな変化が起こるものとみられる。

(注13)

欧州委員会が第1次協議を開始した背景には、97年2月末起こったルノー社のベルギー工場閉鎖問題がある。ルノー社事件では、雇用社会問題に関するEUレベルの措置について、EU指令に従わない場合の制裁措置が無く労働者保護に欠けること、また、企業のリストラに対する欧州市民の不安が増大しており、国内的枠組みでの情報提供と協議の仕組みが必要であることが明らかになったが、欧州委員会の雇用社会問題担当であるフリン委員は、3月11日の欧州議会で、EU指令に従わない場合の制裁条項の導入に言及し、また、4月15、16日に開催された労使円卓会議において、従業員に対する情報提供協議が適法に行われない場合の解雇を違法無効とすることを検討すると述べており、今回の提案は国内労使協議会制度の導入とともに、労使協議会制度の拡充強化を狙ったものとなっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

表1-3-11 韓国の労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-11 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
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
96	27	6,424	1,598,558	13.3

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

表1-3-12 韓国における労働争議の推移

表1-3-12 韓国における労働争議の推移

	1991年	92	93	94	95	96	97
労働争議発生件数(件)	34	235	144	121	88	85	78
参加人員(千人)	175	105	108	104	49	79	43
労働損失日数(千人日)	3,271	1,528	1,308	1,484	392	892	444
生産損失額(億ウォン)	12,317	19,586	20,872	15,026	10,757	26,429	—
輸出損失額(百万米ドル)	238	260	564	550	200	579	—

資料出所：韓国労働部、韓国通商産業部

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

(1) 労働組合組織の状況

労働組合数及び労働組合員数は、90年以降減少傾向にあり、96年末における労働組合数は6,424労組(前年同期比2.8%減)、組合員数は160万人(同1.0%減)となった。組合組織率も90年以降低下しており、96年の組合組織率は13.3%と前年同期に比べて0.5ポイント低下した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

(2) 労働運動の動向

ア 民主労総の動向

複数労組禁止規定(注14)により正式な労働組合として認可されず、95年11月の結成当初より非公認組織のまま活動を続けてきた韓国第2のナショナルセンターである全国民主労働組合総連盟(民主労総)は、97年3月の労働関係法改正により複数労組禁止規定が削除されたことを受け、97年5月6日、労働部に対し労働組合設立申告書を提出した。

これに対し、労働部は、1)権委員長など執行部役員6人が解雇等により労働者の身分を失っており、したがって組合員資格がない者が含まれていること、2)全国教職員組合(全教組)、現代グループ労組総連盟(現総連)、全国地下鉄労組協議会(全地協)など3つの非公認組織が加盟していることという2つの問題点を指摘して申告書を差し戻し、これらの問題点を是正した上で5月28日までに関連資料を再提出するよう求めた。

しかし、民主労総はこれら資料の再提出を行わなかったため、民主労総の合法化は依然見送られたままである。民主労総は、「労働部は一部の幹部に組合員資格がないことなどを理由に申告書を受理しなかったが、解雇者や退職者も労働基本権を持っているので、この措置は不当である。」と主張しているが、現行の組織体制を変えてまで合法化を目指す意思はないことを表明していたこともあり、いまだ本問題について進展はみられない。

(注14)

既存労働組合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(旧労働組合法第3条但し書き5号)。本規定により、民主労総はもう1つのナショナルセンターである韓国労総と組織上重複することとなり、設立申告が認められなかったものである。しかし、97年3月の労働関係法改正において複数労組禁止規定が削除され、「ナショナルセンター、産別労組においては(複数労組を)直ちに許容、個別企業においては2002年から許容する」こととされた。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

(3) 労働争議の動向

労働争議件数は、88年以降減少傾向で推移し、97年には78件(前年比9.0%減)となった。また、参加人員、労働損失日数についても、97年は前年より減少した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

(4) 労使交渉の動向

ア 97年の賃上げ交渉

韓国労働組合総同盟(韓国労総)と全国民主労働組合総連盟(民主労総)は、景気低迷の中で労働者の雇用不安が深刻になるとみられることから、97年の賃金交渉においては、労働者の雇用安定を最優先課題とする指針を出した。また、賃金引上げ率については、韓国労総は11.2%、民主労総は7.6～13.6%を要求することを発表した。

これに対し、全国経営者連合会(全経連)は、97年2月26日、97年の賃金交渉においては賃金を凍結する代わりに、整理解雇や早期退職などの雇用調整を自制し、雇用不安の解消に努めることを発表した。また、韓国経営者総協会(韓国経総)も、3月18日、賃金ガイドラインとして賃金総額の凍結案を提示した。他方、労働部は、97年3月12日、97年は政府の賃上げガイドラインを提示しないことを発表した。それとともに、石油化学、金融保険、自動車、鉄鋼、造船など5つの業種と上位30の大手企業グループの系列企業のうち、賃金水準の高い100社を対象として、過度な賃上げを自制するよう労使双方に勧告する方針を決定した。

これらの結果、97年の平均賃金引上げ率は、前年を3.6ポイント下回る4.2%となった。97年の賃金交渉の特徴としては、景気後退の影響を受けて全体的に低い水準であったことが挙げられるが、その他にも、1)労使合意により賃金凍結あるいは賃金交渉を行わないことを宣言した企業が増加したこと、2)労働組合側が雇用安定を優先して早期妥結を図ろうとし、労使紛争件数と労働損失日数が減少したこと等が指摘されている。

表1-3-13 韓国における近年の賃金交渉状況

表1-3-13 韓国における近年の賃金交渉状況

(%)

	1993年	94	95	96	97
賃金引上げ指数 ¹⁾					
韓国労総	4.7~8.9	5.0~8.7	12.4	12.2	11.2
韓国経総	4.7~8.9	5.0~8.7	4.4~6.4	4.8	賃金総額凍結
平均賃金引上げ率 ²⁾	5.2	7.2	7.7	7.8	4.2
実質GDP成長率	5.8	8.6	8.9	7.1	
消費者物価上昇率	4.8	6.2	4.5	5.0	
労働生産性上昇率 ³⁾	7.6	9.6	9.9	11.2	

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 賃金交渉に当たり設定する、賃金引上げの目安となる数値。

2 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。

3 製造業、付加価値基準。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

1 韓国

(5) 労使関係制度の動向

ア 整理解雇制導入をめぐる動向

97年12月18日の大統領選に勝利した金大中新大統領は、通貨危機を発端とした経済危機を打開するため、98年度予算の削減、財閥改革等と並んで整理解雇制の早期導入を新政権の課題として掲げた。98年1月15日には、労働組合、経営者団体、政府及び政党の代表者計11人からなる「労使政委員会」が本問題を協議する目的で設置され、2月6日に整理解雇制導入のため現行法を改正することに合意した。その後、9日になって同委員会に参加していた民主労総が合意を翻し、政府が整理解雇制導入のため法改正を行う場合には13日からストに突入すると表明したため事態が緊迫したが、12日深夜に急遽ストの実施が撤回され、2月14日、臨時国会において勤労基準法改正案(整理解雇条項を含む。)等の労働分野における法案等が通過・成立した。(詳細は 第1部第1章第2節2 参照。)

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

2 シンガポール

表1-3-14 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表1-3-14 シンガポールの労働組合組織状況の推移

	(人、%)				
	1992年	93	94	95	96
労働組合数	81	82	82	81	83
労働組合員数	228,686	235,723	232,927	235,157	255,020
組織率	14.5	14.8	14.1	13.8	14.6

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。

表1-3-15 シンガポールの労使紛争件数の推移

表1-3-15 シンガポールの労使紛争件数の推移

	(件)				
	1992年	93	94	95	96
労使紛争件数	353	370	333	305	309
(理由)					
賃金その他労働条件	233	256	207	174	190
解雇手当	16	29	31	32	21
ボーナス等手当支給	11	24	24	24	19
その他	93	61	71	75	79
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 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

2 シンガポール

(1) 労働組合組織の動向

96年末における登録労働組合数は、前年より2労組多い83労組であった。組合員数は、前年より約2万人増加し25万5,020人となった。推定組織率は、前年より0.8ポイント増加し14.6%となった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

2 シンガポール

(2) 労働争議の動向

96年に労働省に届け出られた労使紛争は、前年比1.3%増の309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190件と全体の61.5%を占めた。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

3 インドネシア

表1-3-16 インドネシアの労働争議の推移

表1-3-16 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	346	221,247	2,496,448
97	234	145,559	1,250,403

資料出所：インドネシア労働省

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

3 インドネシア

(1) 労働争議の動向

スト発生件数は、1995年は前年に比べやや減少し276件となったが、96年には346件と再び増加し、90年以降最高となった。97年は減少し234件となったが、7月の通貨危機発生期からのストライキの発生状況を月別にみると、10月までは前年と比較して減少傾向で推移しているが、11月以降は、増加傾向に転じている。

参加労働者数は、95年から96年にかけて増加し、95年は約13万人、96年は約22万人となったが、97年は減少し約14万6千人となっている。また、労働損失時間についても、95年は約130万時間、96年は約250万時間と増加した後、97年は減少し約125万時間となっている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

4 タイ

表1-3-17 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-17 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	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
96	1,015	280,963	2.3
97	968	270,276	2.1

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

表1-3-18 タイの労働争議の推移

表1-3-18 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	42,006
90	127	35,792	7	2,799	22,775
91	135	37,819	7	5,316	142,131
92	195	52,318	20	6,614	215,186
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
96	175	51,881	17	7,792	44,910
97	185	54,371	15	9,837	83,753

資料出所：タイ労働社会福祉省

1998年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

4 タイ

(1) 労働組合組織の状況

タイにおいては、91年に労働関係法の改正等により約130の公営企業労働組合が解散させられ、労働組合数は減少した。その後、92年以降は増加傾向となり、95年は971組合、96年は1,015組合となったが、97年は減少し968組合となった。

組合員数は91年に減少したものの、92年以降増加傾向となり、95年は約26万人、96年は約28万人であったが、97年は減少し約27万人となった。また、推定組織率は、95年及び96年は2.3%、97年は2.1%と低水準で推移している。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

4 タイ

(2) 労働争議の動向

97年は、通貨危機の影響を受けた雇用・失業情勢の悪化による労働者の解雇の増加に伴い、解雇された労働者の賃金及び解雇手当の不払問題によって労働争議となるケースがみられた。しかし、97年の労働争議件数及び参加労働者数はそれぞれ185件、54,371人と96年(175件、51,881人)よりも若干増加したにとどまった。一方、スト件数及びスト参加労働者数はほぼ昨年並みに推移したが、ストによる労働損失延日数は96年の2倍近くに増加した。

なお、98年1月にバンコク郊外の自動車部品製造会社において、大規模な労働争議が発生したが、これは深刻化する経済情勢の中で、労働条件を巡る労使間の対立が極めて鮮明な形で初めて現れたケースとして注目され、今後の社会不安の増大を示す兆候として懸念されている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

4 タイ

(3) 労使関係施策の動向

ア 経済危機下における労使関係施策を発表

政府は、98年1月27日及び2月10日の閣議において、「経済危機下における労使関係の円滑な推進に関する行動規範」を政労使で作成すること、及び「経済危機下における労使紛争の防止解決委員会」を設置することを決定した。

概要は次のとおりである。

(ア) 「経済危機下における労使関係の円滑な推進に関する行動規範」の作成

労使関係の円滑化のために政府、労使がとるべき行動については、81年にILOの協力の下に「労使関係の円滑な推進に関する行動規範」が作成され、96年に改訂が行われているが、今般、通貨危機等の影響による経済情勢の悪化に伴い、特別に8項目の行動規範が追加的に作成され、2月5日、使用者団体(6団体)会長、労働組合ナショナルセンター(8団体)委員長、労働社会福祉省事務次官の署名により、成立した。その内容は次のとおり。

- 1) 使用者は経営状況について、逐次、できる限り労働組合に報告しなければならない。
- 2) 経営が悪化した企業においては、労使が協議し、解雇や倒産が生じないようにできる限りコストの削減に努める。
- 3) コストの削減が労働者に影響を与える場合、労使は協議し、できる限りその影響を小さくしなければならない。
- 4) コストの削減に当たって、使用者は一方的な措置を避け、労働者が納得するよう努力をしなければならない。
- 5) 労働者は経済危機にある現状を理解し、抗議行動や公衆を考慮しない権利の行使を控え、コストの削減に協力しなければならない。
- 6) 労使協議により労使紛争を解決できない場合には、直ちに労働調停官に連絡し、あっせんを受けなければならない。

7) 労使紛争の解決に際し、労働調停官は中立でなければならず、また公正な基準により平和的に解決する方法を採らなければならない。

8) 使用者団体及び労働組合の代表は、労使が平和的な関係を持続できるように、労使紛争から生じる諸問題を平和的に解決する過程に参画しなければならない。

(イ) 「経済危機下における労使紛争の防止解決委員会」の設置

本委員会は、労使紛争を調停するための特別の組織であり、労働社会福祉省労働保護福祉局長を委員長とし、使用者団体及び労働組合の各代表の三者で構成される。

同委員会設置の目的は、1)労使紛争の解決について、従来は県レベルにおいて労働調停官が行っていたものを、必要に応じて中央の三者構成機関である同委員会で行うこと、及び2)警察との連携を図ることや労働社会福祉大臣の指示に基づき調停案を示すこと等により、労使紛争の増加に備える体制を整えること、である。

同委員会の主な業務は次のとおりである。

- 1) 労使紛争の解決に向けた助言を行う。
- 2) 労使紛争を解決するために警察などの関係機関との連携を図る。
- 3) 労働社会福祉大臣の指示に基づき、労使紛争の原因となっている事項につき調停案を示すこと等により、労使紛争の解決を図る。
- 4) 労働条件の向上のための基準を作成する。
- 5) 労働問題に関して情報提供を行う。
- 6) 経済危機下における労働問題解決の方策を検討し、労働社会福祉大臣に提言をする。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

5 フィリピン

(注15)

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16)

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1-3-19 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 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
96			

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。

表1-3-20 フィリピンの労働争議の推移

表1-3-20 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
96				

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。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

5 フィリピン

(1) 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)は94年に比べ494組合増加して7,768組合、労働組合員数は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15)、5月1日運動(KMU) (注16) といった大労組の傘下に入っていないものが多い。なお、これ以降、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年以降については不明である。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

5 フィリピン

(2) 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、これ以降、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年以降については不明である。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

6 中国

(1) 労働争議の動向

96年に各地の労働争議仲裁委員会が受理した労働争議件数は47,951件(前年比45.2%増)であった。企業形態別では、国有企業が最も多く、16,390件と全体の34.2%を占めており、次いで集団所有制企業18.7%、外資系企業14.2%となっている。

また、労働争議の参加人員についてみると、96年で92,203人となっており、うち香港・マカオ・台湾出資企業が29,978人(全体の32.5%)、外資系企業が23,694人(同25.7%)、国有企業18,406人(同20.0%)となった。また、1件当たりの参加人員については、外資系企業40.0人、香港・マカオ・台湾出資企業38.0人、国有企業24.3人となっており、以上のことから、外資系企業等の非国有経済部門においては、件数そのものは多くないとしても、1件当たりの規模数が大きいものとなっている。

これらの要因としては、1)95年1月からの労働法の施行に伴い、労使が自己権益を守る意識が高まってきたことや不平・不満を訴える素地が出来上がりつつあること、2)市場経済化の進展により、労働契約制度の導入など伝統的な労働関係が大きく変化していること、3)新しい形態の外資系企業等の労働者は、一種の生活共同体である国有企業労働者に比べて、労働条件面での要求が高いこと等があるとみられている。

今後、国有企業改革が進展する中で膨大な余剰労働者の発生が不可避であることや、労使間における自己権益保護の確立等を背景として、労働争議の増加が懸念されている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

7 香港

(1) 労働組合組織の状況

1996年末の労働組合数は、前年に比べ13労組多い535労組、組合員数は、前年比5.6%増の62万4,327人となった。96年の組合組織率は22.3%と前年に比べて1.2ポイント上昇した。

表1-3-21 香港の労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 21 香港の労働組合数及び組合員数の推移

(人、%)

	1992年	93	94	95	96
労働組合数	481	491	506	522	535
労働組合員数	525,538	543,800	562,285	591,181	624,327
組織率	21.2	20.9	20.9	21.1	22.3

資料出所：香港政府勞工処「Report of the Commissioner for Labour」

注 組織率＝労働組合員数÷全雇用者数×100

労働組合数、労働組合員数とも各年末時点の数値。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

7 香港

(2) 労働争議の動向

96年における労働争議発生件数は、前年より8件上回る17件であった。労働損失日数は、95年は1,018人日、96年は2,709人日となった。

表1-3-22 香港の労働争議の推移

表 1 - 3 - 22 香港の労働争議の推移

	(件、人日)				
	1992年	93	94	95	96
労働争議発生件数	11	10	3	9	17
労働損失日数	3,297	16,204	355	1,018	2,709

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

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州(オーストラリア)

1 オーストラリア

(1) 労働組合組織の状況

96年の労働組合数は、組合の合併などの影響により、95年から10減少し132となった。オーストラリアの組合数は、86年に326となって以降、減少傾向にある。組合員数についても86年以降減少傾向にあり、96年には219万人となった。組合及び組合員数を地域、規模別にみると、83組合(全組合の63%。全組合員数の14%)が1つの州等の域内における組織であり、34組合(全組合の26%。全組合員数の84%)が6つ以上の州等にまたがり、前オーストラリアをカバーする組織である。また、10万人以上の規模の12組合(全組合数の9%)の組合員数が全体の71%を占めるのに対し、1,000人未満の規模の62組合(全組合数の47%)の組合員数は全体の0.7%となっている。

労働組合の組織率も低下傾向にあり、90年41%が96年には31%となった。公的部門の組織率は90年66.8%から96年55.4%へ、民間部門の組織率は90年30.8%から96年24.0%へとそれぞれ低下している。96年の組織率を年齢別に見ると、15～19歳層及び65歳以上層でそれぞれ18.5%、14.1%と低く、55～59歳層において38.6%と高くなっている。就労形態別では、フルタイム労働者の組織率34.5%に対し、パートタイム労働者21.6%となっている。フルタイム労働者では、女性32.0%、男性35.9%と男性の組織率の方が高くなっているが、パートタイム労働者では男性18.0%、女性23.0%と女性の組織率の方が高くなっている。

表1-3-23 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1-3-23 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
1990年	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	2,194.3	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 1997」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州(オーストラリア)

1 オーストラリア

(2) 労働争議の動向

96年の労働争議件数は95年より100件減の543件であり、1940年以降最低となった。96年の労働争議参加人数は、95年より233,400人(67.8%)増の577,700人、労働損失日数は95年より380,900人日(69.6%)増の928,500人日となった。労働争議参加人数、労働損失日数ともに、94年以降、増加傾向にある。

表1-3-24 オーストラリアの労働争議の推移

表 1 - 3 - 24 オーストラリアの労働争議の推移

	(件、千人、千人日)					
	1991年	92	93	94	95	96
争議件数	1,036	728	610	560	643	543
参加人数	1181.6	871.5	489.6	265.1	344.3	577.7
労働損失日数	1610.5	941.2	635.8	501.6	547.6	928.5

資料出所：オーストラリア統計局「Industrial Disputes Australia 1997」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州(オーストラリア)

1 オーストラリア

(3) 労使関係制度の動向

ア 職場関係法の施行を巡る動き

96年11月、使用者と労働者の直接的な関係を構築するとともに、協調的で柔軟な労使関係を構築することを目的とした職場関係法が制定された(詳細は1996年海外労働情勢参照)。連邦政府は、豪州産業の国際競争力強化の観点から、職場関係法施行の具体的成果として、特に港湾・海運分野における生産性の向上を期待していると言われている。

この職場関係法の上院通過の際、シドニー、メルボルン、ブリスベーンの3港において豪州海運労働組合(MUA)による短時間の港湾ストライキが行われたが、97年1月からの同法施行以降も、その解釈を巡る労使紛争が起こっている。

これら職場関係法の施行を巡る労使の動きには、使用者側による労働組合員以外の労働者との雇用契約締結の自由化、あるいはシニオリティ・ルール(人員整理に際し、最後に入社した労働者を先に整理する制度)を巡る使用者側と労働組合側の対立に端を発する等の共通点が見られる。

(ア) キーンズランド州ケアンズ港における24時間ピケ

97年9月、米国資本のインターナショナルパーベイヤーズ(IP)社が、MUA組合員が雇用されている港湾運送事業者ノーザンシッピングアンドスティーブドアリング(NSS)社との契約を打ち切った。これに対しMUAは、NSS社に雇用されているMUA組合員の雇用が確保されなくなったことを不服として、9月15日から24時間ピケに入ったが、3日後、IP社がNSS社との港湾作業契約を再締結することによりMUAと和解し、ピケは解除された。

この労働側の全面勝利は、MUAから支援要請を受けた国際運輸労連(ITFC)によるIP社の米国親会社への圧力の結果であるが、MUA側が全豪レベルでの行動を起こせず、海外組織に支援を頼らざるを得なかったのは、職場関係法の第2次ボイコット禁止条項(直接の当事者以外の者による支援的な争議の禁止)の適用等による連邦政府の法的措置を恐れたためと見られている。これについては、職場関係法による労働組合に対する規制強化が、労働争議の抑止力として一定の効果を及ぼしたという見方がある一方、国際的労働組合活動の支援を背景としたMUAに対して、使用者側及び政府は有効な対応ができなかったとの見方もある。

(イ) ヴィクトリア州メルボルン港におけるストライキ

98年1月28日、豪州の2大港湾運送会社の一つであるパトリック社が、全豪農業者協会(NFF)により新規に設立された港湾運送会社(PCSグループ)と、メルボルン港のウェーブ・ドックにおいて運送委託契約を締結したことに對し、非労働組合員を雇用して労働組合を破壊しようとする試みであるとしてMUAが反発し、翌29日以降、ウェーブ・ドックにおいてストライキを開始した。

他の農産物輸出国との競争に苦しむNFFは、MUAによる港湾作業の非効率性、高コスト構造に對し強い不満を持っており、PCSグループによってコンテナの取り扱いコストを30~50%削減することを目指すことを表明した。また、総選挙を視野に入れた連邦政府も、港湾運送の分野における競争促進の必要を説くこと等により、大票田であるNFFを間接的に支持したとされている。

(ウ) キーンズランド州カラー炭坑におけるストライキ

米国資本のアルコロールが所有するカラー炭坑において、97年5月より14週間ストライキが続いた。このストライキは、労働組合側のシニオリティ・ルールの適用とそれに付随するリストレンチメントリスト(組合員に限りリストに登録され、上位から職場復帰できる)の管理等が職場関係法上違法である旨、会社側が異議を申し立てたことに端を発する。これに對し、同炭坑の建設・林業・鉱業・エネルギー労働組合(CFMEU)側は、雇用需要に基づいて行われる適正な制度であり、使用者側の一方的な都合や恣意的な解雇を防止する手段であるとしている。

さらに、このストライキを打開するため、97年8月、アルコロール側が非労働組合員労働者による操業再開を図ったのに対して、CFMEU側が反発しピケを張った。

(エ) ニューサウスウェールズ州ハンターバレー鉱山におけるストライキ

リオ・ティント社が所有するハンターバレー鉱山において、同社による職場関係法に基づく労働慣行の改善と個人労働契約の締結等に端を発し、CFMEUが、97年6月から断続的にストライキを行っている。連邦労使関係委員会(AIRC)は同争議について豪州経済に与える影響が少ないと判断し、事実上介入しない方針を表明した。これは、職場関係法の制定により、使用者及び労働者の直接的な交渉に委ねられる範囲が拡大され、AIRCによる仲裁介入は紛争の長期化による経済活動の停滞の危険性がある場合のみとされたことによるものである。連邦政府はこのAIRCの対応を支持したが、労働界からの出身者が多い現在のAIRCの介入によって、自らのねらいが実現しないのではないかという使用者側の懸念を考慮した結果ともみられている。

また、98年2月下旬、同社が炭鉱労働者192人を同年7月を目処に解雇する合理化案を発表したため、シニオリティ・ルールの解釈を巡って労使紛争が再発する可能性もあるとされている。

イ 州労使関係法を巡る動き

(ア) 西オーストラリア州の労使関係法の改正をめぐる動き

93年3月に10年振りに労働党から政権を奪回した西オーストラリア州保守連合政権は、より柔軟な労使関係制度の導入により州内産業と海外投資の活性化を推進するという選挙公約に基づき、州労使関係制度改革(注17)に臨んだ。

96年の州議会選挙においても勝利した州保守連合政権は、97年3月、州労使関係制度改正案を議会に提出したが、その改正案に反対する電力、航空、交通、港湾、建設、医療、教育の各分野の州レベルの産業別労働組合が、97年4月11日から29日までの間、断続的にストライキを行い、産業及び家庭生活に影響を与えた。また、4月29日午前にはパース市内で大規模な集会が行われ、約2万5千人の労働組合員が州議会へのデモ行進を実施した。

その後、同改正案は、5月16日、州議会両院を賛成多数で通過した(注18)が、この際、労働組合側が審

議阻止を図って州議会の会議場を占拠する等の事態も発生したため、混乱の中での採択となった。西オーストラリア州政府は、以後数ヶ月間にわたって、改正労使関係法の啓発キャンペーンを行い、州民に本法を周知徹底させた上で法律を発効させることとした。

(注17)

労使関係については連邦政府が持つ権限は憲法により原則として「州を超える労使紛争を予防・解決するための調停・仲裁」に關してのみであるとされており、労働条件等を一般的に定めることはできない。

一方、州の労使関係に関する権限には憲法上の制限もなく、労働条件等について一般的な基準を設ける法律を制定することもできるとされており、州政府は大きな権限を持っている。

(注18)

95年、州政府は今回の州労使関係法改正の前身となる法案を提示したが、これに反対する労働組合側の大規模なストライキなどにより議会通過が見送られた経緯がある。また、96年12月の州議会選挙の結果、それまで与党が多数を占めていた上院で与党と野党が同議席数となったという政治状況から、選挙前の議員構成が有効な97年5月中に本改正案を通過させたいという州政府側の強い意向があった。

ウ 中小企業に対する不当解雇禁止規定の適用除外

97年3月に発表された中小企業支援対策「事業のためにもっと時間を(More Time for Business)」(詳細は第1章3(1)イ(ウ)参照)に關連して、中小企業における適正な人員配置等を目的として、従業員15人以下の中小企業が勤続1年未満の労働者を解雇する場合には職場関係法における不当解雇禁止規定(注19)を適用除外とする政令が議会に提出されたが、職場関係法制定時に野党労働党が拒否した案件であるという経緯もあり、97年6月、上院で否決された。

(注19)

「不当解雇禁止規定」は職場関係法の前身である労使関係法が1993年に改定された際明記されたものであり、豪州においては初めての解雇に関する規定である。この制定の目的は、豪州において伝統的に強力であった労働組合の影響力を弱め、労働争議を減少させ、企業の国際競争力の向上を図るものであった。具体的内容としては、解雇には正当な理由と一定の期間前の予告が必要であり、解雇が不当な理由で行われたと考える者は「労使関係裁判所」に対し職場への復帰命令、金銭保障等の救済措置を申し立てることができるというものである。

しかし、この不当解雇に関する裁判所での審理は煩雑で時間と費用がかかり、事業主の新規雇用意欲を阻害するものであるとの指摘により、96年の職場関係法の成立時に、不当解雇に関する事案は労使関係委員会が扱い、申立て手続きの有料化、不適当な調停拒否を行った側に審理費用を負担させる等の改正が行われた。さらに、臨時労働者、期間の定めのある労働契約で働く労働者、高賃金労働者等については、不当解雇禁止規定自体が適用されないとされ、事業主側の負担の軽減が図られた。
