

# 「2001～2002年 海外情勢報告」

アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

( 要約版 )

厚生労働省大臣官房国際課

## ま え が き

「厚生労働省 海外情勢報告（厚生労働省・海外情勢白書）」は、諸外国の労働情勢及び社会保障の情勢全般に関する情報を整理・分析し、広く提供することを目的として、各国の 経済及び雇用失業情勢、賃金・労働時間等の状況、労使関係の動向、社会保障の動向等について、厚生労働者においてとりまとめ公表するものとしたものです。

本年の「2001～2002年厚生労働省 海外情勢報告（厚生労働省・海外情勢白書）」では、主要諸国の2001年から2002年初頭にかけての労働及び社会保障情勢全般の情報を第1部においてとりまとめました。また、第2部では、アジア諸国の労使関係と労使紛争処理についてとりまとめました。

主要諸国における2001年の雇用情勢は、2001年後半以降の世界経済の減速があったにもかかわらず、雇用政策の積極的な取り組みもあって、イギリス、ドイツ、フランス等では失業率が改善しました。アメリカでは2000年後半からの景気減速が2001年9月の同時多発テロにより、マイナス成長に転じ、雇用情勢も悪化しました。

アジア諸国においては、世界経済が減速したことから全体的に景気は減速しましたが、シンガポール、マレーシア等で景気が後退局面に移行しました。雇用情勢も悪化した国が多かった一方、韓国については、景気の減速にもかかわらず、政府の景気対策の効果もあって失業率は改善しました。

近年、中国、韓国をはじめとしたアジア諸国の発展はめざましいものがあります。韓国はOECDに加盟し、一方中国は毎年高い成長を続けており、WTOに加盟することになりました。東南アジア地域においては、アジア通貨危機により深刻な影響を受けたものの、なお経済は成長基調にあります。すなわち、シンガポールはその経済水準の高さにより東南アジアのセンターとなり、マレーシアは2020年までに先進国の仲間入りをすることを目指し着実に成長を続けています。また、同地域においてはASEAN自由貿易地域（AFTA）の構想が着実に進展しております。ASEAN自由貿易地域は、ASEANの競争力の強化及び域内経済の一層の活性化を目的として、域内の関税障壁及び非関税障壁の除去等による域内貿易の自由化を図るものでありますが、2002年中を目途として、シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、フィリピン及びブルネイの6カ国の域内において、最終関税率を0～5%とすることが予定されております。

このようなアジアの成長及び一体化を背景に、日本企業のアジア各国への進出も進んでいます。特にここ数年この傾向は一層強まり、大企業のみならず、中小企業においても広く見られる動きとなっています。この際、最も重要なことは、労使が良好なパートナーシップを築くことであり

ます。問題の発生を未然に防ぎ、良好な労使関係を築くことができれば、それは良いモデルとなり、独り日系企業のみならず、日本全体がアジア各国から信頼され、ひいては相互の大きな利益となります。

また近年は、アジア各国の民主化や政権交代に伴う労使関係の変化並びに AFTA 構想の具体化及び中国の WTO 加盟を背景に、アジア諸国間又はこれを超えた日系企業の拠点の移転及び集約の動きもみられ、これに伴い労使紛争発生危険性が高まることが懸念されます。

このような観点から、今年の本報告第 2 部において、アジア各国の労使関係及び労使紛争調整関連制度について取り上げることとし、各国別に制度及び実態について、できうる限り共通のフレームワークを用いて、その概略について記述することとしました。(なお、各国の日系企業の労使関係の状況については、日本労働研究機構 ( J I L ) の報告 ( 「海外労働時報」 2002 年 8 月号 ) を参照下さい。)

本報告が、発展著しいアジア各国における労使関係のあり方について有益な情報を提供し、もってアジア全般における日系企業での良好な労使関係の形成の一助となれば幸いです。

厚生労働省大臣官房総括審議官

長谷川 真 一

# 目 次

「2001～2002年 海外情勢報告」 (要約版)

第1部	2001～2002年の海外情勢	
1	経済及び雇用・失業の動向と対策	1
(1)	経済及び雇用・失業の動向	1
	表1 各国の実質GDP成長率の推移	2
	図1 各国の実質GDP成長率の推移	3
	表2 各国の失業率の推移	4
	図2 各国の失業率の推移	5
(2)	雇用・失業対策	6
2	労働条件等の動向と対策	7
(1)	賃金・物価	7
(2)	労働時間	7
(3)	労働災害	7
(4)	労働条件対策	7
	表3 各国の名目賃金上昇率の推移	8
	表4 各国の物価上昇率の推移	9
	表5 各国の週労働時間の推移	10
3	労使関係・労使関係制度の動向	11
(1)	労働組合組織	11
(2)	労使関係制度の動向	11
	表6 各国の労働組合組織率の推移	12
	表7 各国の労働争議件数の推移	12
4	社会保障制度の動向	13
第2部	アジア諸国の労使関係と労使紛争処理	
1	テーマ(第2部)のねらい	15
2	東アジア諸国の労使関係の分析	16
3	東アジア地域の労使関係安定化のための支援	19
	表8 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理の概要	21

## 第 1 部

2001 ~ 2002年の海外情勢

## 第1部 2001～2002年海外労働情勢

### 1 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### (1) 経済及び雇用・失業の動向

##### 経済

2001年は、アメリカでの同時多発テロ事件の影響もあり、世界的に景気の減速がみられた。

- ・ アメリカでは、2000年後半以降景気の減速が始まり、2001年9月の同時多発テロの発生により、景気は急速に冷え込んだ。カナダ、ヨーロッパにおいても、低成長にとどまっている。
- ・ アジア諸国では、1999年から景気の拡大が続いていたが、2001年は世界経済減速の影響を受けて、輸出が大きく減少したため、景気は減速した。シンガポールにおいてはマイナス成長となった。

##### 雇用・失業

- ・ アメリカでは、失業率は低下傾向が続いていたが、2001年は多くの企業において人員削減が行われ、失業率は上昇した。
- ・ イギリスでは、失業率は引き続き低下し、ここ20年来で最低の水準となった。
- ・ ドイツ、フランスでは、失業率は高水準ながらも98年からは低下傾向で推移している。
- ・ アジア諸国では、景気の減速に伴い、失業率も上昇したが、韓国においては引き続き低下している。中国では、政府公表による都市部の登録失業率は低い水準で推移しているが、これに含まれない農村部の余剰労働者や下崗労働者（一時帰休者）も相当数存在している。フィリピンでは、他のアジア諸国に比べ、引き続き高い水準にある。

表1 各国の実質GDP成長率の推移

(%)

地域別	国名	1998年	1999年	2000年	2001年				
						1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
主要先進諸国及びEU	アメリカ	4.3	4.1	4.1	1.2	2.5	1.2	0.5	0.5
	イギリス	2.9	2.4	3.1	1.9	2.3	2.1	1.9	1.5
	ドイツ	2.0	1.8	3.0	0.6	1.4	0.6	0.4	-0.1
	フランス	3.5	3.2	4.2	1.8	3.0	2.0	2.0	0.2
	カナダ	4.1	5.4	4.5	1.5	2.6	2.0	0.6	0.8
	EU	2.9	2.7	3.4	1.5	1.7	0.5	0.9	-0.7
アジア	韓国	-6.7	10.9	9.3	3.0	3.7	2.9	1.9	3.7
	中国	7.8	7.1	8.0	7.3	8.1	7.9	7.6	7.3
	香港	-5.3	3.0	10.4	0.1	2.2	0.8	-0.4	-1.4
	シンガポール	0.3	6.4	10.7	-2.0	5.0	-0.5	-5.4	-6.6
	インドネシア	-13.1	0.8	4.9	3.3	3.1	3.3	3.5	1.6
	タイ	-10.5	4.4	4.6	1.8	1.7	1.8	1.6	2.1
	マレーシア	-7.4	6.1	8.3	0.4	3.0	0.4	-0.9	-0.5
	フィリピン	-0.6	3.4	4.0	3.5	3.6	3.2	3.3	3.9
大洋州	オーストラリア	5.4	4.5	3.3	2.6	2.4	4.4	4.4	5.2
	ニュージーランド	-0.7	4.2	3.6	1.8	0.2	1.8	0.2	0.6
ロシア	-4.9	5.4	9.0	5.0	4.8	5.3	5.8	4.3	

資料出所：各国資料

注 前年同期比

EU及びオーストラリアの四半期値は前期比年率

図1 各国の実質GDP成長率の推移（対前年同期比又は前期比年率（EU・豪））

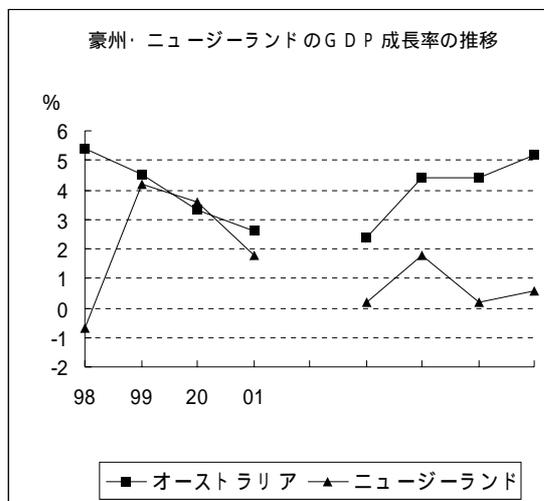
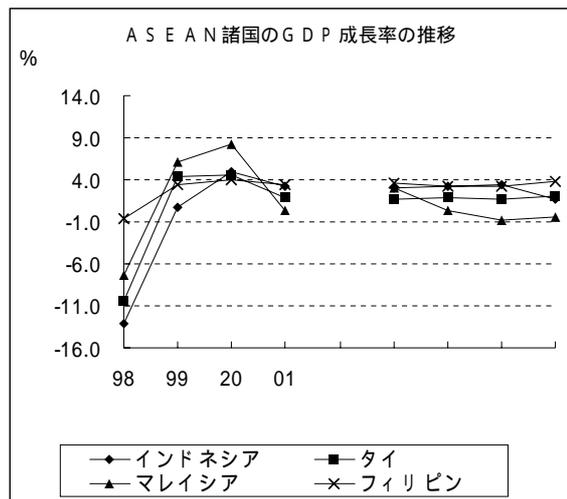
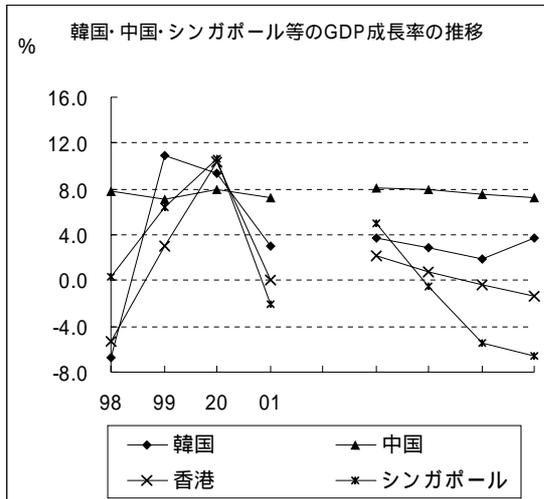
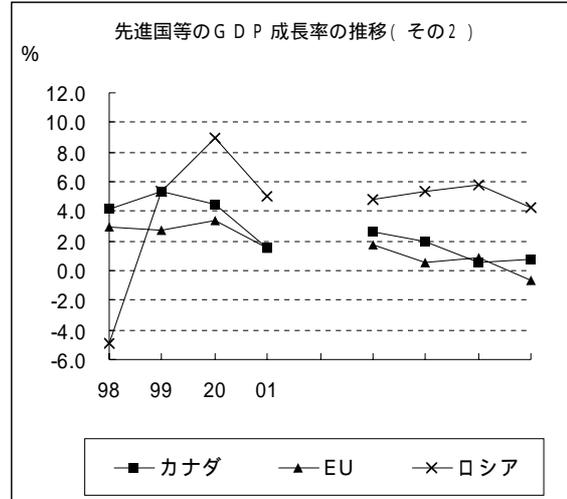
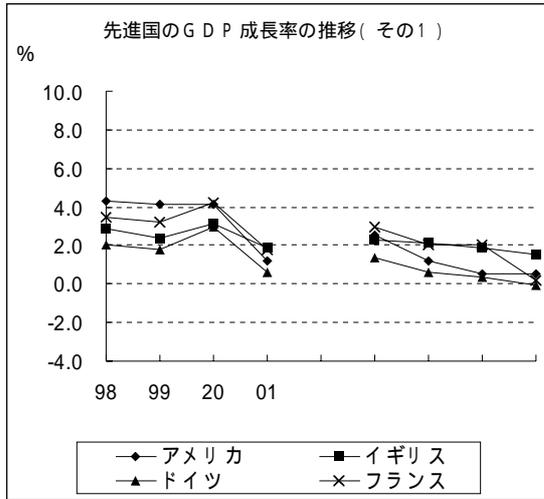


表2 各国の失業率の推移

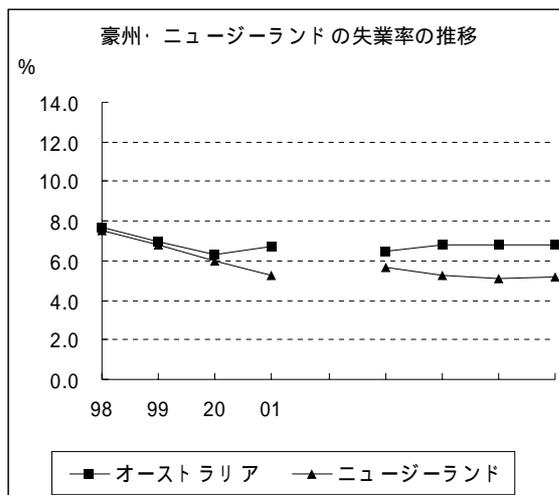
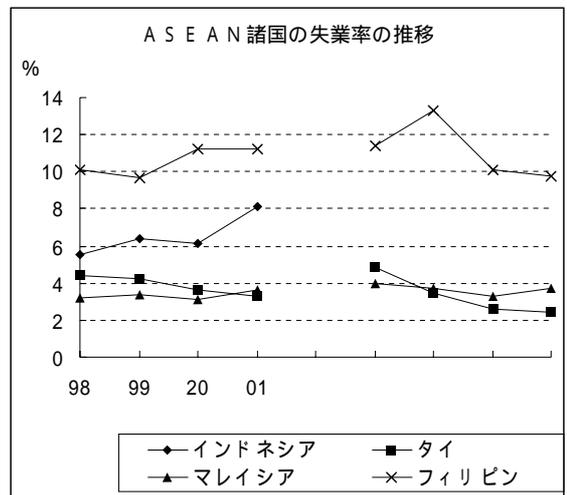
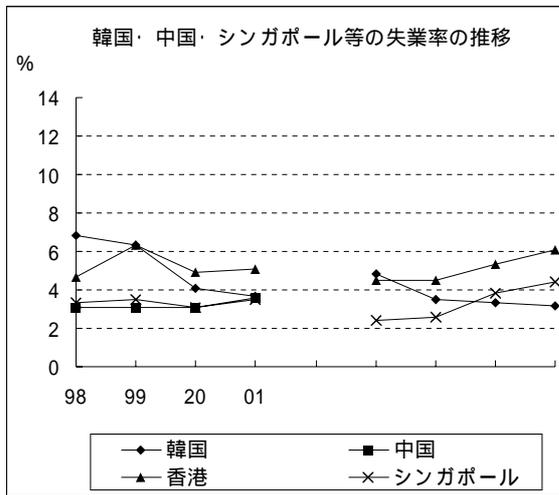
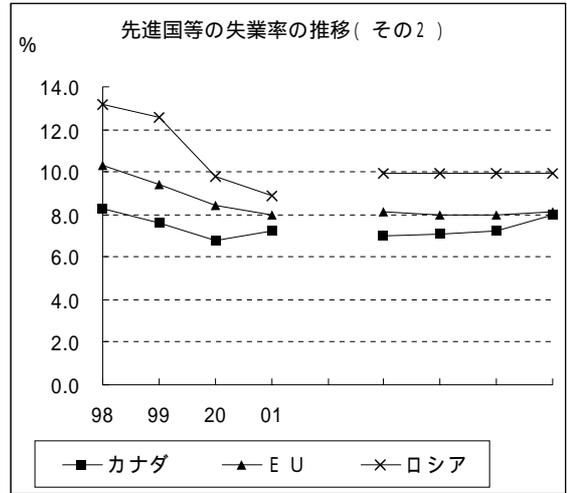
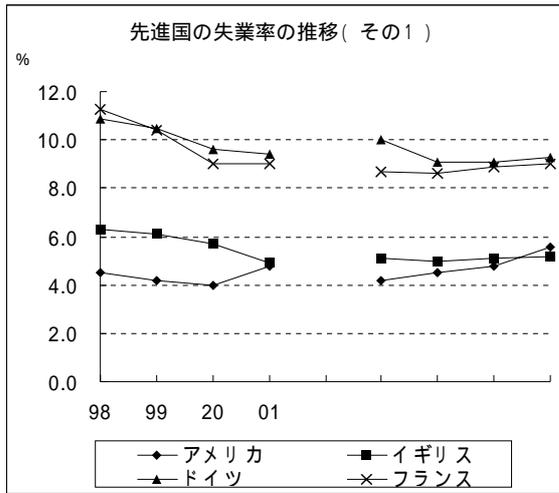
(%)

地域別	国名	1998年	1999年	2000年	2001年				
						1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
主要先進諸国及びEU	アメリカ	4.5	4.2	4.0	4.8	4.2	4.5	4.8	5.6
	イギリス	6.3	6.1	5.7	4.9	5.1	5.0	5.1	5.2
	ドイツ	10.9	10.5	9.6	9.4	10.0	9.1	9.1	9.3
	フランス	11.3	10.4	9.0	9.0	8.7	8.6	8.9	9.0
	カナダ	8.3	7.6	6.8	7.2	7.0	7.1	7.2	8.0
	EU	10.3	9.4	8.4	8.0	8.1	8.0	8.0	8.1
アジア	韓国	6.8	6.3	4.1	3.7	4.8	3.5	3.3	3.2
	中国	3.1	3.1	3.1	3.6	-	-	-	-
	香港	4.7	6.3	4.9	5.1	4.5	4.5	5.3	6.1
	シンガポール	3.3	3.5	3.1	3.5	2.4	2.6	3.8	4.4
	インドネシア	5.5	6.4	6.1	8.1	-	-	-	-
	タイ	4.4	4.2	3.6	3.3	4.8	3.5	2.6	2.4
	マレーシア	3.2	3.4	3.1	3.6	4.0	3.7	3.3	3.7
	フィリピン	10.1	9.7	11.2	11.2	11.4	13.3	10.1	9.8
大洋州	オーストラリア	7.7	7.0	6.3	6.7	6.5	6.8	6.8	6.8
	ニュージーランド	7.5	6.8	6.0	5.3	5.7	5.3	5.1	5.2
ロシア	13.2	12.6	9.8	8.9	9.9	8.8	8.6	8.9	

資料出所：各国資料

注 失業率の定義は各国ごとに異なるため、厳密な比較はできない。

図2 各国の失業率の推移



## (2) 雇用・失業対策

アメリカでは、同時多発テロ事件後の景気対策として、2002年3月に雇用保険支給延長等に係る法律が成立した。また、2001年6月、企業、労働組合及び政府幹部が一同に会し、労働力の技能格差、労働力の構造変化、労働力の将来について議論する「21世紀人材サミット」が労働省により開催され、「21世紀人材に関する大統領委員会」の創設、労働省への「21世紀人材部局」の設置などが決定された。

イギリスでは、2001年6月に政府組織の大規模な改編が行われ、これに伴い、労働社会保障関係では、教育雇用省と社会保障省が廃止されて、雇用年金省と教育技能省が新設され、「福祉から就労へ」政策の実施にさらに力が入れている。この改編を受け、2002年4月に、公共職業紹介機関であるジョブセンターを運営してきた雇用サービス庁と各種福祉給付サービスを提供してきた給付庁が統合され、新たにジョブセンター・プラス庁が設置された。

ドイツでは、引き続き社会保障改革、税制改革、財政改革が進められ、2001年5月、年金制度を改革する法律が成立した。2001年11月には、長期失業者対策等を盛り込んだ「労働市場改革のための法律」が成立し、2002年1月1日から施行された。また、2002年の雇用情勢のさらなる悪化に対応して、同年3月より、低賃金労働者に対して社会保険料の助成等を行う「緊急雇用促進制度（コンビ・ローン）」が導入された。

フランスでは、2000年2月から実施されている週35時間労働制が雇用の維持・創出に一定の評価を得ており、2002年1月からは従業員20人以下の事業所にも適用されることとなっていた。しかし、景気の先行き不透明感が増す中で、小・零細企業等からは規制緩和を求める声が高まったため、政府は2001年10月、制令によりこれを緩和することとし、従業員20人以下の事業所については、35時間労働制の実施は実質的に2004年からとした。

韓国では、2001年の失業率を3%台に安定させるという目的のため、2001年総合失業対策を発表し、雇用の創出、短期の職場提供、職業能力開発を通じたエンプロイヤビリティの増大、社会安全網の拡張、失業対策サービスシステムの改善等について取り組んだ。

中国では、国有企業下崗労働者（一時帰休者）制度を2003年までに廃止することとなっているが、下崗労働者の基本生活保障と再就職を支援するための具体的な内容を示した「再就職援助行動の展開に関する通知」が発出された。

## 2 労働条件等の動向と対策

### (1) 賃金・物価

#### 欧米諸国

欧米諸国では、物価は概ね安定して推移した。賃金上昇率（名目）は、イギリス、フランスで4%を超えるものとなった。

#### アジア諸国

アジア諸国では、物価はインドネシアで大幅に上昇し、韓国でも4%台となった。香港では、引き続きマイナスとなった。賃金上昇率（名目）は、韓国では5%台となった。

### (2) 労働時間

労働時間は、35時間労働制を実施しているフランス以外の欧米諸国は、減少幅はわずかなものにとどまった。

### (3) 労働災害

アメリカでは労働災害の発生件数は引き続き過去最低となったが、イギリス及びシンガポールでは増加した。

### (4) 労働条件対策

イギリスでは、18歳から21歳の若年労働者の最低賃金額の引き上げが行われたほか、子を持つ親に対する休暇制度の充実、個別労使紛争の早期解決に向けた改革などを内容とする2001年雇用法が成立した。

EUでは、汎欧州レベルの会社法である「欧州会社法」が採択され、2004年中には発効することとなった。

韓国では、最低賃金の引き上げが決定された他、勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法の3法における女性雇用関連部分の改正が行われた。インドネシア、タイの一部の県においても、最低賃金の引き上げが決定された。シンガポールでは、経済環境の悪化から、「2001 - 2002年度賃金ガイドライン」を見直し、厳しい賃金抑制勧告が出された。

オーストラリアでは、一般労働者債権保障制度（GEERS）の新設など、企業倒産等の際の労働債権保護策の強化が発表された。

表3 各国の名目賃金上昇率の推移

( % )

地域別	国名	1998年	1999年	2000年	2001年				
						1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
主要先進諸国及びEU	アメリカ	4.0	3.3	3.8	3.3	3.7	3.4	3.5	3.6
	イギリス	5.1	4.8	4.5	4.3	4.1	4.8	4.3	2.1
	ドイツ	2.1	2.5	2.3	1.5	2.0	1.9	1.3	1.3
	フランス	2.1	2.5	5.3	4.2	4.4	4.2	4.1	4.0
	カナダ	1.4	1.0	2.3	1.8	1.8	1.5	1.7	1.8
	EU	2.8	2.7	3.5	2.6	-0.9	2.6	0.8	0.8
アジア	韓国	-2.5	12.1	8.0	5.6	6.5	4.1	7.0	4.9
	中国	15.6	11.6	12.3	-				
	香港	2.2	-0.8	1.1	0.7	1.4	0.9	0.7	0.2
	シンガポール	2.8	2.7	8.9	2.3				
	インドネシア	17.8	23.4	27.3	-				
	タイ	7.8	0.6	-0.4	-	2.5	1.1		
	フィリピン	-	7.5	6.9	-				
大洋州	オーストラリア	2.8	1.6	4.7	4.7	1.7	1.1	1.3	0.7
	ニュージーランド	2.4	2.9	1.7	3.1	3.1	3.3	3.4	3.3
ロシア		-13.5	-22.0	20.9	20.6	20.4	16.6	21.5	23.7

資料出所：各国資料

注 前年比または前年同期比。

アメリカは民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり賃金。四半期値は、それぞれ3、6、9、12月の数値。

イギリスは非農業主要産業労働者の月当たり賃金。

ドイツは製造業生産労働者の時間当たり賃金。旧西独地域。

フランスは非農業、生産労働者の時間当たり賃金。

カナダは全産業労働者の週当たり賃金。

EUは製造業労働者の時間当たり賃金。

韓国は非農林漁業労働者の月当たり賃金。

中国は都市部雇用者の年間実収賃金。

香港は主要産業雇用者の月当たり賃金。

シンガポールは非農業主要産業労働者の月当たり賃金。

インドネシアは全産業雇用者の週当たり賃金。

タイは全産業労働者の月当たり賃金。

フィリピンは非農業の月間実収賃金。

オーストラリアは全産業雇用者の週当たり賃金。

ニュージーランドは全産業雇用者の時間当たり賃金。

ロシアは全産業雇用者の月当たり賃金。

表4 各国の物価上昇率の推移

( % )

地域別	国名	1998年	1999年	2000年	2001年				
						1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
主要先進諸国及びEU	アメリカ	1.6	2.2	3.4	2.8	2.9	3.2	2.6	1.6
	イギリス	3.4	1.5	3.0	1.9	2.5	1.9	1.8	1.0
	ドイツ	1.0	0.6	1.9	2.5	2.5	3.2	2.5	1.8
	フランス	0.6	0.5	1.7	1.7	1.3	2.1	1.9	1.4
	カナダ	1.3	1.4	1.5	2.0	1.9	2.1	2.2	1.7
	EU	1.3	1.2	2.1	2.3	2.1	2.8	2.3	2.0
アジア	韓国	7.5	0.8	2.3	4.1	4.0	5.0	3.3	3.2
	中国	-0.8	-1.4	0.4	0.7	0.7	1.6	0.8	-0.1
	香港	2.8	-4.0	-3.8	-1.6	-1.9	-1.1	-1.2	-3.6
	シンガポール	-0.3	0.0	1.4	0.9	1.7	1.7	0.8	-0.2
	タイ	8.1	0.3	1.6	1.7	1.4	2.5	1.7	1.1
	インドネシア	58.4	20.5	3.7	11.5	9.3	11.1	12.8	12.6
	フィリピン	9.7	6.6	4.4	6.1	6.8	6.6	6.4	4.7
大洋州	オーストラリア	0.9	1.5	4.5	4.4	6.0	6.0	2.5	3.1
	ニュージーランド	1.3	-0.1	2.6	2.6	3.1	3.2	2.4	1.8
	ロシア	84.3	36.5	20.2	18.6	23.7	23.7	20.0	18.6

資料出所：各国資料

注1 前年比又は前年同期比。アメリカの四半期値は、それぞれ3、6、9、12月の数値。

表5 各国の週労働時間の推移

(時間)

地域別	国名	1998年	1999年	2000年	2001年				
						1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
主要先進諸国及びEU	アメリカ	34.6	34.5	34.5	34.2	34.3	34.2	34.1	34.2
	イギリス	40.2	40.0	39.8	39.8	-	-	-	-
	ドイツ	37.9	37.9	38.2	38.1	37.5	38.1	38.2	38.1
	フランス	38.8	38.4	36.9	36.1	36.2	36.2	36.1	36.1
	カナダ	31.4	31.6	31.6	31.6	31.8	31.4	31.4	32.0
	EU	41.3	41.1	39.8	-				
アジア	韓国	45.9	47.9	47.5	-				
	中国	48.4	48.3	-	-				
	香港	45.2	46.0	46.6	-				
	シンガポール	46.8	46.8	47.0	-				
	タイ	51.3	50.0	-	-				
	フィリピン	45.5	46.3	45.8	-				
大洋州	オーストラリア	35.6	35.7	35.6	-				
	ニュージーランド	38.3	38.2	38.2	-				
ロシア		32.6	33.2	-	-				

資料出所：各国資料及びILO「Yearbook of Labour Statistics 2001」

注1 アメリカは民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり支払い労働時間。

イギリスは全産業フルタイム労働者の週当たり実労働時間。

ドイツは製造業生産労働者の週当たり支払い労働時間。

フランスは非農業労働者の週当たり実労働時間。

カナダは非農業労働者の週当たり支払い労働時間。

EUはフルタイム雇用者についてEU統計局が調整した数字。

韓国は非農業漁業雇用者の週当たり実労働時間。

中国は全産業労働者の週当たり実労働時間。

香港は全産業労働者の週当たり実労働時間。

シンガポールは全産業労働者の週当たり実労働時間。

タイは非農林漁業労働者の週当たり実労働時間。

フィリピンは非農林漁業労働者の週当たり実労働時間。

オーストラリアは全産業雇用者の週当たり実労働時間。年度の数字(98年=98-99年度)。

ニュージーランドは非農林漁業労働者の週当たり支払い労働時間。

ロシアは大・中規模企業雇用者の週当たり実労働時間。

2 労働時間の定義は各国ごとに異なるため、厳密な比較はできない。

### 3 労使関係・労使関係制度の動向

#### (1) 労働組合組織

##### 欧米諸国

組織率は、イギリス、ドイツ、オーストラリアで20～30%台と比較的高いが、引き続き低下傾向にある。オーストラリアでは、2000年に10年ぶりに労働組合員数が増加した。

##### アジア諸国

組織率は、韓国、シンガポールでは10%台、フィリピンでは他国と算定方法が異なるが20%台、マレーシアでは8%台となっている。

#### (2) 労使関係制度の動向

アメリカでは、2002年1月のアメリカ労働総同盟・産業別組合会議（AFL-CIO）の定期大会において、「米国労働者の強力な運動の構築」を決議し、毎年の組織化目標を100万人とするとともに、各産別に対して予算の30%以上を組織化に当てるよう求めた。

イギリスでは、2001年12月、ホンダの英国現地法人ホンダ・マニュファクチャリングUKのスウィンドン工場において、労働組合が承認された。これは、99年雇用関係法によって導入された強制承認制度に基づくもので、労働組合会議（TUC）は、今回のケースを同法の最大の成果と評価した。

ドイツでは、企業内労働者組織及び労使間の共同決定に関する「事業所組織法」改正法が成立し、2001年7月28日から施行された。同法は、近代的かつ協調的な従業員代表組織の創設を目指し、従業員代表委員会結成の簡略化や派遣期間3ヵ月以上の派遣労働者への従業員代表委員会における選挙権に付与などを盛り込んでいる。

EUでは、2002年3月23日、「EUにおける労働者への情報提供及び協議の一般的な枠組みを定める指令」が発効した。これにより、加盟国において50人以上の労働者を雇用する雇用主、又は、20人以上を雇用する事業主は、事業活動、雇用状況、今後見込まれる変化・措置等について労働者側に情報提供及び協議を行わなければならないこととなった。

表6 各国の労働組合組織率の推移

(%)

国名	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年
アメリカ	14.1	13.9	13.9	13.5	13.5
イギリス	30.2	29.6	29.5	29.4	28.8
ドイツ	34.8	32.2	30.0	29.0	-
韓国	13.3	12.2	12.6	12.0	-
シンガポール	14.2	14.5	15.3	15.0	-
タイ	2.1	2.0	-	-	-
マレーシア	8.3	8.6	8.3	8.2	-
フィリピン	27.0	27.0	27.1	27.2	-
オーストラリア	30.3	28.1	25.7	24.7	-

資料出所：各国資料

注 フィリピンの組織率は、組合員数÷賃金労働者数。

表7 各国の労働争議件数の推移

(件)

国名	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
アメリカ	37	29	34	17	39
イギリス	244	216	166	205	212
ドイツ	200	144	46	200	67
フランス	111	134	123	132	153
カナダ	330	284	379	413	376
韓国	85	78	129	198	250
香港	17	7	8	3	5
シンガポール	309	253	291	246	231
インドネシア	346	234	272	125	273
タイ	18	23	8	16	13
マレーシア	9	5	12	11	11
フィリピン	89	93	92	58	60
オーストラリア	543	447	519	731	698

資料出所：各国資料及びILO「Yearbook of Labour Statistics 2001」

注 労働争議件数の定義は各国ごとに異なるので、厳密な比較はできない。

#### 4 社会保障制度の動向

- (1) アメリカでは、生活保護受給者の就業率の引き上げ、ひとり親の再婚（結婚）を進めるプログラムの導入、児童保育関連予算の増額等を盛り込んだ福祉改革（改正）法案が、2002年5月下旬で可決された（上院審議中）。
- (2) イギリスでは、2002年7月、国民保健サービス（NHS）改革推進のための「公共サービス合意」が大蔵大臣と保健大臣との間で締結され、明確な改革目標を設定して、その推進を管理することとしている。
- (3) ドイツでは、2001年5月、保険料率上昇の抑制、給付水準の引下げ、補足的老後保障制度の創設等を柱とする年金改革法が成立した。
- (4) フランスでは、利用者数が伸び悩んでいた高齢者介護手当制度を改革する「高齢者自立援助のための介護手当に関する法律」が、2002年1月に制定され、制度の対象者枠の拡大、支給額の見直し等が図られた。
- (5) 韓国では、2001年5月、「国民健康保険財政安定及び医薬分業定着のための総合対策」が発表され、医療費抑制のために2000年8月に導入された医薬分業制の見直し等を通じ、健康保険財政安定のための対策が採られている。
- (6) 中国では、高齢化が進んでいるが、2001年8月にまとめられた「第15次老齡事業發展5ヵ年計画」では、高齢者保健福祉については地域コミュニティーでの取組みを強化すること等が盛り込まれた。

## 第 2 部

### アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

## 第2部 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理

### 1 テーマ(第2部)のねらい

#### (1) 東アジアの経済発展とグローバル化による国際競争の激化

東アジア経済は、97年の通貨・金融危機によって深刻な状況に陥ったものの、その後は世界的なIT関連機器の需要増と東アジアの国際分業の形成によって急速なテンポで景気回復を果たした。2001年は、世界的なIT不況や同時多発テロ等による米国経済の低迷の影響で輸出依存度の高い地域を中心に経済の減速・後退がみられたが、2002年は堅調な個人消費と輸出に支えられ全般に明るさが増すものとみられている。また、中国の世界貿易機関(WTO)加盟、アセアン自由貿易地域(AFTA)構想の進展により、東アジア地域経済のグローバル化や国際競争は一層加速されるものとみられる。

#### (2) 東アジア地域での民主化・労働運動の高まり

経済発展の一方で、東アジア地域においては民主化・労働運動の高まりもみられる。例えば韓国では、ノテウ政権からキムヨムサン政権への移行期間に当たる80年代後半以降民主化が進み、これに伴い、80年代末に、労働組合数が急速に増加するとともに、労働争議の件数も急増した。またインドネシアでは、98年に30年以上に及んだスハルト政権が崩壊し、その後新しい選挙制度の下に民主化政策が進められ、労働運動も活発化している。中国では、市場経済化に対応するため新たに労働契約法制が導入され、労使関係は大きく変容するとともに労使紛争も急増している。一方、国際機関の取り組みとしても、ILOが採択した「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」(98年)や、OECDが策定した「多国籍企業の行動規範ガイドライン」(2000年)において、労働者の基本的権利の保障を各国政府や多国籍企業の責務として求めるようになっている。

#### (3) 経済発展と社会的対話

東アジア地域経済の経済発展と労使関係は密接な関係にある。労使関係の安定は、同地域の海外投資の受入れ促進、生産性の向上等持続的な経済発展の重要な要素であるとともに、同地域へ進出する日系企業にとっても、経営基盤の安定と現地国政府・国民の信頼確保の観点から経営上のプライオリティを一層高める必要があると考えられる。すなわち、今後の経済発展の基礎として、労使を軸とした政労使が対等の立場で意思疎通を図り、ひいては相互の利害調整を図っていくことは、今後非常に重要となる。

表1 東アジア諸国への日系進出企業数及び活動企業総数

進出数	韓国	中国	シンガポール	インドネシア	タイ	マレーシア	フィリピン	ベトナム
93年	12	256	27	24	37	42	14	9
97年	25	179	61	57	102	44	35	30
01年	30	159	21	13	45	11	9	8
総数	518	2,647	1,099	675	1,328	864	442	174

資料出所 東洋経済新報社「週刊東洋経済臨時増刊 - DATA BOOK 海外進出企業総覧2002」

## 2 東アジア諸国の労使関係の分析

### (1) 社会的対話システム

東アジア地域の社会的対話システム、即ち労使を軸とした政労使が対等の立場で意思疎通を図り、ひいては相互の利害調整を図っていくためのシステムの特徴は次のとおり。

東アジア地域の社会的対話システムは、労使関係が未だ成熟しておらず、政府の立場が相対的に強い国が多い。社会主義国である中国やベトナムのほか、シンガポール等でも政府の立場は強い。この背景には、農業の産業に占める重要性が高いこと等もあって、就労者に占める労働組合員の割合が低いこと（例えば中国やタイは就業人口の約半数が農業に従事しており、タイでは労働組合の組織率は2%程度、韓国で12%程度、産業化の進んだシンガポールでも、労働組合の組織率は15%程度である）労働組合法制が、労働組合活動に対し先進国より厳しい制限を課している場合が多いこと（労働組合の登録制やストライキを行う前に必ず公的調整を経なければならないこととされていること等）があるものと思われる。

もっとも社会的対話システムの具体的なあり方は、各国の状況に対応し、それぞれの国に多様性を有する。例えば、韓国は、社会的対話システムが比較的整備され、法律において労使政委員会が設置され、政労使三者構成で労働社会政策に関する重要事項を話し合うこととなっている。中国及びベトナムにおいては、労使は共産党の指導下にあり、その枠内で社会的対話を行うことになるが、近年の市場経済化に対応するため、労使交渉のシステムが徐々に整理されつつあり、中国では、昨年工会（労働組合）法が改正されるなど動きが見られる。インドネシアにおいては、民主化政策により、多数のナショナルセンターが分立してそれぞれ勢力争いをしているなど、社会的対話システムの構築には課題が多い。実際、最低賃金を巡って労使の対立の中で行政当局が朝令暮改を繰り返すなど、混乱が生じている。

### (2) 労働組合の動向

労働組合の設立については、法的保護を全て認められるためには登録が必要という面では各国とも共通であるが、その登録の性格には国によって違いが見られる。即ち、登録を認

めるかどうかには行政の裁量が大きく働く余地が大きく、事実上許可制に近い国（タイ、マレーシア、シンガポール）、届出主義の国（インドネシア）、自由設立主義をとりつつ労働法令上の保護を受けるためには登録が必要な国（韓国、フィリピン）、事実上幅広く強制設立を求める社会主義国（中国、ベトナム）がみられる。労働組合組織率については、フィリピンの27.2%（2000年）からタイの2%（99年）まで幅があるが、近年組織率が減少している韓国以外は、いずれも組織率に特に大きな変動はみられない。中国及びベトナムについては、社会主義体制（労働組合の設立を法定）のため全般的に組織化されているが、近年、外資系企業の進出に伴い労使関係に変容をもたらしている。

なお、労働組合の全国組織たるナショナルセンターの力は、社会的対話システムの項で述べたとおり、概して政府との関係では弱い立場にある国が多いが、それぞれに特徴もある。即ち、社会主義国である中国及びベトナムは、ナショナルセンターが設立されていることを前提とした労使関係が行われており、その使用者側に対する力は一定程度のものがあると考えられるが、政府に対しては、ナショナルセンター自体が共産党の指導下であり、党・政府に従属している。シンガポールは、唯一のナショナルセンターが与党人民行動党と密接な関係を築いており、その書記長が首相府大臣となるなど、労使関係に強い影響力を有するが、政府・人民行動党との関係で強い立場にあるとは考えにくい。インドネシア及びタイにおいては、ナショナルセンターが多数分立しており、統一的な運動という面からは使用者側や政府に対する影響力は限定されていると考えられるが、インドネシアのように違法ストが多発するなど労使関係に混乱がみられるものもある。マレーシアにおいては、インド系移民を中心としたゴムのプランテーション農場の農業労働者が、イギリスの労働運動に範をとって始めたことが起源となっているため、使用者側に対する影響力は一定程度あると考えられるが、政府に対しては、その統制もあって、強い立場にあるとか考えにくい。フィリピン及び韓国においては、ナショナルセンターも比較的数が少なく、労働組合に対する政府の統制も比較的緩やかなため、政府に対しても使用者側に対しても比較的強い立場にある。フィリピンでは、急進的な労働組合である KMU（5月1日運動）が現アロヨ政権成立に大きな貢献をしたこともあり、政府に対しても使用者に対しても強い影響力を有しており、韓国においても、韓国労働組合総連盟及び全国民主労働組合総連盟がその強い組織力によって、政府及び使用者に対して強い影響力を有している。

ナショナルセンターの運動方針は、共通点を見いだすことは難しい。ただし、大きく分けて労使協調路線のところと、労使対立的な路線を取るところとがある。国によっては、労使協調路線を取るナショナルセンターしか存在しない。例えば、中国、ベトナム、シンガポールにおいては、それぞれ中華全国総工会、ベトナム労働総連合及びシンガポール全国労働組合会議が唯一のナショナルセンターであって、これらは全て労使協調路線である。

タイ及びインドネシアにおいては、ナショナルセンターが多数分立しており、その運動方針も様々である。フィリピンにおいては、比較的労使協調的で穏健なフィリピン労働組合会議等のナショナルセンターと、労使対立的で急進的な5月1日運動等とがある。また韓国においては比較的労使協調的な韓国労働組合総連盟と、労使対立的な全国民主労働組合総連盟とがある。

### (3) 使用者団体の状況

各国に使用者団体が組織されているが、その主張は使用者の利益を守ることにあり、労働組合のように運動方針を巡る大きな思想的な違いが存するわけではない。どこの国においても数団体が存する場合が多い。

### (4) 労使紛争の現状

東アジア諸国の労使紛争の状況をみると、労働争議が多発している国（インドネシア）、近年増加傾向にある国（中国、韓国、ヴェトナム）、変動の激しい国（フィリピン）及び労働争議が少ない国（シンガポール、タイ、マレーシア：マレーシアは労働争議は少ないものの労使紛争は多発）など多様である。これらは、各国の国民性や制度的要因（労使紛争処理システム）に加え、民主化政策、経済構造改革、市場開放政策、対労働組合政策等様々な要因によるものと考えられる。今後、中国のWTO加盟、AFTA構想の進展等により東アジア地域の国際競争が一層激化し、企業のリストラクチャリング、生産拠点の海外移転の動きが活発化する中で、当該地域の労使紛争増大の潜在的可能性が高まるものとみられる。

かつては労使紛争は比較的少ないといわれてきた日系企業であるが、最近では必ずしも例外ではなくなっており、大規模なストライキや労使紛争の長期化に悩まされる企業も増加している。約2割の日系企業が過去5年間に労使紛争を経験しており、その原因として、賃金（55%）、福利厚生（21%）、雇用調整（18%）等をあげている（詳細は、日本労働研究機構「日系企業の人事労務管理に関する実態調査」を参照）。国別には、インドネシア、フィリピンで大規模なストが頻発しており、スト実施労働者が暴漢に襲撃され死亡するという事件に発展したものもある。

表2 東アジア諸国の労働争議件数

	韓国	中国	シンガポール	インドネシア	タイ	マレーシア	フィリピン	ヴェトナム
1995年	88	-	0	276	39	13	94	-
2000年	250	-	0	273	13	11	60	70

資料出所 ILO, Yearbook of Labour Statistics 2001

表3 調整機関に持ち込まれる労使紛争件数

	韓国	中国	シンガポール	インドネシア	タイ	マレーシア	フィリピン	ヴェトナム
2000年	1096	8247	231	2094	363	5369	808	-

資料出所 厚生労働省調査

#### (5) 労使紛争調整システムと問題点

各国とも所管の中央省庁が制度を管轄し企画立案・総合調整を行い、各中央省庁内に置かれた担当部局や独立行政委員会等が集团的労使紛争の解決に当たる仕組みとなっている。行政による調整結果に不服のある当事者は裁判所（タイ、マレーシア、シンガポールには専門の労働裁判所が設置されている）に訴訟を提起することができる点も各国共通である。また、中国においては特に国営企業の内部に公的な労使紛争解決機関が設置されている。

東アジア諸国の労使紛争処理システムの特徴は、多くの先進諸国と異なり、公益事業（電気、ガス、医療等その供給停止が市民生活に大きな影響を及ぼす事業）の争議行為を制限している点、及び前記の行政による紛争調整を経ずに争議行為を行うことを禁止している点である（調整前置主義）。東アジア諸国は共通して、労使紛争が労働争議に発展することを制度的に抑制する仕組みを取り入れているといえる。

労使紛争の背景には、労使ともに近代的労使関係に適応できず、経営者と労働組合の間の意志疎通が不十分で相互に疑心暗鬼になっていることがその1つの原因としてあげられる。経営者は労働組合の活動への理解を深め、労働組合はその本来のあり方とルールに則った活動を進めるといった基本的な取組みが求められる。また、公的な労使紛争解決機関については、事案の調整に長期間を要する点や調整のあり方（労使の要求を単純に折半するような解決法）に対する労使の不満が大きい。各国政府は、労使のニーズを踏まえ、公的調整機能を効果的にするため、それぞれの社会経済情勢に応じた労使関係制度・運用の改善を図ることが重要である。

### 3 東アジア地域の労使関係安定化のための支援

#### (1) 日アセアン労使関係プロジェクト（本年度から新たに実施）

アセアン・プラス3（日・韓・中）労働大臣会合（01年5月）におけるアセアン諸国からの要請を受け、労使関係安定化のための3年間のプロジェクト協力を本年度から実施。本年度は、労働基本権の枠組みと紛争解決のあり方、社会的対話促進のための環境整備について各国が取り組むべき課題をカントリー・レポートとして取りまとめ、これを基にアセアン地域全体の政労使セミナー（12月目途、於ジャカルタ）を開催する。最終的には、日・アセアン協力委員会による提言（3年目）に反映させ、アセアン諸国の労使関係再構築のための指

針とする。

提言の基本的事項は次のとおり。

基本的法制度：労使団体の結社、団体交渉、争議権の行使、紛争解決制度

社会的対話促進の環境：基本的精神、企業内の対話、産業・国レベルの対話

賃金決定メカニズムと賃金のあり方

グローバル経済化と雇用・賃金

(2) 政労使関係者の研修・交流事業

技術協力

開発途上国の円滑な労使関係等に向けた制度、運用等の改善に資するため、開発途上国の労働行政分野の政府職員を受け入れ、日本の労働行政に関する機構、制度、運用等について研修を実施（国際協力事業団）。

アジア・太平洋等労使関係教育推進事業

アジア・太平洋地域等の労使関係の健全な発展を図るとともに、日系進出企業の労働問題の解決を目的として、当該地域の労働関係者の招聘、現地セミナーの開催を通じて、我が国関係者との相互理解を促進（日本労働研究機構）。

開発途上国労働問題労使協力促進事業（政府補助）

開発途上国の労使団体等のリーダーを対象として、労使関係、労働者教育、労務管理、労働者福祉等の問題に関するセミナー、研修等を日本又は開発途上国で実施（日本ILO協会）。

開発途上国人事・労務管理者育成事業（政府補助）

東アジア諸国の企業の人事・労務管理能力の向上を図り、これらの国々の経済発展に資することを目的として、人事・労務管理担当の中堅幹部等を我が国に受け入れ、研修を実施（日本経団連国際協力センター）。

表8 アジア諸国の労使関係と労使紛争処理の概要

	韓国	中国	シンガポール	インドネシア	タイ	マレーシア	フィリピン	ヴェトナム	
1 労使関係の背景	<p>・1996年に労働関係法の全面的な改正が行われたが、労働組合は反発し大規模なストを実施した。1997年に再び法改正を行ったが、その矢先に経済危機に見舞われ、失業率も上昇した。1999年から経済は回復し始め、労使関係も落ち着き始めたものの、1996年以来の労使関係法制の整備等の懸念はいまだ解決していない。</p>	<p>・社会主義体制のもと企業は原則国有で、国の強い統制下にあったが、1978年に改革開放政策が始まり、労使関係にかかる諸制度が整備されるようになった。 ・改革解放後、労使関係は大きく変化し、労使紛争も多くなった。</p>	<p>・第3次産業の比率が約半数を占める都市国家であり、天然資源に乏しいことから、人的資源の重要性が極めて高い。 ・政府はTripartitism(政労使の協調)の重要性を強調しており、これが政治の安定と外資導入に大きな役割を果たしてきた。労使関係は非常に安定的で、ストライキは1986年に2日間発生したのが最後で、それ以降全くおきていない。</p>	<p>・ハビビ政権以後、労働分野においても制度改革が行われ、多くの労働組合が結成された。 ・2000年に労働組合法の成立により労働組合の数は急増した。企業内に複数の労働組合が併存し、混乱を招いている。また、近年の経済危機により労働者の不満も鬱積し、労使紛争が続発している。</p>	<p>・農業部門の就業者の全就業者に占める割合が約5割と農業中心の社会構造である。 ・労働者の組織化は都市部及び工業地域、が中心で、労働組合組織率は2.0%と極めて低い。</p>	<p>・重要産業の1つである天然ゴムプランテーションの対立的な労使関係が今日に至るまで影響を与えている。 ・近年経済発展が著しい中で、マハティール首相はルック・イースト政策を提唱し、日本の安定した労使関係を学ぶよう説いてきた。こうした努力もあってか、労使関係は比較的安定している。</p>	<p>・アメリカ統治の影響もあり、アジアの中で最も民主主義が定着している国の一つで、伝統的に労働組合運動が活発である。 ・1953年に産業平和法により団交権・スト権が付与され、労働組合の数は大幅に増加し、ストや労働組合間の対立も増加した。1974年に労働法典が制定され、現在の労使関係の法的枠組みが作られた。</p>	<p>・就業者人口の66%が農業に従事している農業国であり、自給的な農業と臨時的な賃金労働で生計を立てている場合が多い。こうしたことから、労使関係は国有企業及び外資系企業に勤務するごく一部の国民のみの関心事項となる。</p>	
2 労働組合等の状況	(1) 労働組合の状況	<p>・労働組合の数は、1980年代後半に急速に増加したが、その後減少傾向にあり、組織率も減少し続けている。2000年の組織率は12%である。 ・ナショナルセンターとして、韓国労働組合総連盟(韓国労総)と全国民主労働組合総連盟(民主労総)がある。1997年の法改正まで、韓国労総が唯一のナショナルセンターであった。</p>	<p>・中国唯一の労働者団体は、中華全国总工会(ACFTU)である。その設立は中華人民共和国工会法で明文化されている。</p>	<p>・労働組合の組織率は近年14~15%で推移しており、2000年は15.0%である。 ・唯一のナショナルセンターとして、シンガポール全国労働組合会議(NTUC)がある。政府与党と緊密な関係にあり、政府決定事項について労働組合に直接影響力を行使しうる立場にある。</p>	<p>・労働組合の推定組織率は約16.7%(2002年1月)である。 ・主なナショナルセンターは、スハルト政権下で唯一認められた全インドネシア労働組合総連合(KSPSI)のほか、全インドネシア民主労働組合連合(FSBDSI)等、多数ある。</p>	<p>・労働組合の推定組織率は2%(1998年)と極めて低い。 ・ナショナルセンターである主な労働者団体協議会は、タイ労働会議(LTC)、タイ労働組合会議(TTUC)、タイ労働全国会議(NCTL)等、多数ある。</p>	<p>・労働組合の推計組織率は8.2%(2000年) ・スズ鉱山や天然ゴムプランテーションの労働者を中心に、アジアでは比較的早い時期から労働組合運動が行われている。 ・ナショナルセンターとして、マレーシア労働組合会議(MTUC)とマレーシア労働機構(MLO)がある。</p>	<p>・労働組合の組織率は27.2%(賃金労働者に対する比率)(2000年) ・主要なナショナルセンターとして、フィリピン労働組合会議(TUCP)、5月1日運動(KMU)、自由労働者連盟(FFW)がある。</p>	<p>・国有企業の80%、外資系企業の60%で労働組合が結成されている(1998年) ・ナショナルセンターとして、ヴェトナム労働総連合(VGCL)があり、労働法典により設立が法定されている。</p>
	(2) 使用者団体の状況	<p>・主要な使用者団体として、韓国経営者総協会、全国経済人連合会、大韓商工会議所、韓国貿易協会、中小企業協同組合中央会等がある。</p>	<p>・中国企業連合会(CMEA)と中国企業家協会(CEDA)がある。</p>	<p>・使用者を代表する団体は、シンガポール使用者連盟(SNEF)である。会員企業の総労働者数は全労働者の2割に当たる。全国レベルの政労使交渉の場において使用者の利益を代表する。</p>	<p>・代表的な使用者団体として、インドネシア経営者協会(APINDO)がある。</p>	<p>・使用者の中央組織である主な使用者団体協議会として、タイ使用者連盟(ECOT)、タイ産業貿易使用者連盟(ECOTHAI)がある。</p>	<p>・結社法に基づき登録された使用者団体と労働組合法上の登録を受けている労使交渉団体としての使用者団体の2種類がある。後者のうち、全国の代表組織としてマレーシア使用者連盟(MEF)がある。</p>	<p>・主な使用者団体として、フィリピン使用者連盟(ECOP)がある。政府の勧告により全国的な業界団体の上部組織として設置された。</p>	<p>・全国的な使用者団体として、ヴェトナム商工会議所とヴェトナム協同組合連合がある。</p>

		韓国	中国	シンガポール	インドネシア	タイ	マレーシア	フィリピン	ヴェトナム
3	労使紛争の現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使紛争は1987年をピークに減少していたが、1997年の経済危機により大量失業者が発生し、不安定な雇用形態が急増したことにより、1998年以後再び増加傾向にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革解放後、労使紛争は増加している。争議の原因は、労働報酬、保険福祉、契約解除が多い(2000年の集団争議件数8,247件)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使紛争は1990年代半ば以降減少している。争議の原因は、賃金その他の労働条件が大半を占める。</li> <li>・なお、ストは1986年以降発生していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使紛争は活発化しており、中央労使紛争処理委員会における裁定件数は、近年2,000件程度で推移している。</li> <li>・スト、ロックアウト等の争議行為の影響は職場のみならず、社会的にも大きな問題となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使関係は比較的稳定しており、2001年の広義の争議件数は154件と少なく、その原因は、福利厚生、賃金、解雇等の順となっている。</li> <li>・スト、ロックアウト等の争議行為の発生は非常に少ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スト等の争議行為の件数は多くないが、これは、ストを行う前に政府機関による調停が義務づけられていることが要因の一つとなっている。</li> <li>・人的資源省に持ち込まれる労使紛争件数は非常に多い(1999年新規申請5,369件)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マルコス～アキノ政権にかけてスト件数が急増したが、政府の違法リストに対する対決姿勢や労使協調体制(産業界の協調と安定のための社会協定)により、ストは大幅に減少した。スト発生件数は1986年の581件から毎年減少し、最近では60件前後で推移している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストの発生件数は、2000年70件で、その半数が外資系企業におけるものである。この原因は、賃金不払い、達成不能ノルマの設定、労働組合の設立を認めない等となっている。</li> </ul>
4	労使関係制度の枠組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働部</li> <li>・労使政委員会</li> <li>・労働委員会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働・社会保障部</li> <li>・労働局</li> <li>・労働仲裁委員会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材開発省(MOM)</li> <li>・労働仲裁裁判所(IAC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働移住省</li> <li>・地方労働事務所</li> <li>・労使紛争終了委員会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働社会福祉省</li> <li>・地方労働事務所</li> <li>・労使関係委員会</li> <li>・労働裁判所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人的資源省</li> <li>・労働裁判所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働雇用省(PDOL E)</li> <li>・全国斡旋調停委員会</li> <li>・全国労使関係委員会</li> <li>・地方労働事務所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働・戦傷病者・社会福祉省</li> <li>・基礎労働調停協議会(事業体に設置)</li> <li>・労働仲裁協議会</li> </ul>
	(2) 労働組合の設立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合の設立自体は自由である。ただし、労働委員会に労働争議の調整等を申し立てることができるためには、以下の手続きが必要である。</li> <li>労働組合を設立しようとする者は、申告書に労働組合の名称、目的及び事業等を記載した規約を添付し、労働部長官等の行政機関に提出しなければならない。</li> <li>申告書を受理した行政機関は、記載事項に不備がある場合を除き、3日以内に申告証を公布しなければならない。</li> <li>労働組合が申告証の交付を受けた場合には、申告書が受理されたときに設立さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工会(労働組合)の全国組織たる中華全国总工会及び県レベル以上の地方行政単位(省、市及び県)ごとの总工会については、これを設立する。</li> <li>・工会会員が25人以上の企業、事業単位、機関では基層工会委員会を設立しなければならない。25人以下の場合は、単独に基層工会委員会を設立してもよいし、2以上の単位の会員が連合して基層工会委員会を設立することもできる。</li> <li>・同一業種又は性格の近似する複数の業種は、必要に応じ、全国的又は地方的な産業工会を設立することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合の設立には、少なくとも7人以上の者が集まって登録官に以下の事項を提出し登録を受けなければならない。</li> <li>組合の名称と住所</li> <li>組合の目的と資金の用途、組合員の権利と義務</li> <li>規則の改正</li> <li>組合役員の変更</li> <li>組合費の万全な管理と徴収責任者</li> <li>組合の記録の監督権限</li> <li>解散方法及び解散に当たっての組合費の分配方法</li> <li>無記名投票制度</li> <li>・組合の設立に当たっては、以下の条件を満たさなければならない。</li> <li>申請に係る組合とその規則が法に反す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一つの労働組合は最低10人の労働者によって設立される。労働組合連合は最低5労働組合によって設立され、労働組合総連合は最低3連合によって設立される。</li> <li>・設立された労働組合等は、記録のため、労働事項に責任のある地方の政府機関に対して、以下の事項を書面で通知しなければならない。</li> <li>設立発起人の名簿</li> <li>規約及び定款</li> <li>執行部の構成及び氏名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合は、同一の使用の下で労働する労働者又は使用者の数に関係なく同業者の労働に従事している労働者であって、法行為能力を有する者が設立することができる。</li> <li>・設立に当たっては、労働組合を設立する権利を有する10人以上の労働者が、労働組合規約案を添えた文書による登録申請書を登録官に提出し、登録官が、国民の秩序安寧に反しない等と認められた場合に登録証明書を交付することが必要とされる。</li> <li>・労働組合規約案には以下の事項を記載しなければならない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合は、職種別、職業別及び職能別、事業所別並びに産業別に設立することができる。特定の職種、職業及び機能、事務所並びに産業において既に労働組合が設立されている場合、当該職種、職業及び機能、事務所並びに産業において新たな労働組合を設立することはできない。</li> <li>・労働組合は、原則としてその設立後1ヵ月以内に、労働組合登録官に登録申請書を提出して労働組合登録官の資格審査を受け登録を行わなければならない。なお、登録を認めるか否かについては労働組合登録官の裁量が</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合を設立すること自体は全く自由であるが、労働法典に定められている労働組合としての権利を付与されるためには、最寄りの労働雇用省地方事務所に登録して承認を受けなければならない。</li> <li>・登録に必要な手続きは以下のとおりである。</li> <li>50ペソの登録料の納付</li> <li>役員氏名、住所、労働組合の本部住所、設立会議の議事録及び設立会議出席労働者名簿の提出</li> <li>活動の場と予定されている交渉単位における全労働者の20%以上に当たる労働組合員名簿の提出</li> <li>登録を申請する労</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合とは、ヴェトナム共産党の指導の下に、自主的に組織されたヴェトナムの労働者階級及び労働者の広範の政治・社会団体である。</li> <li>・全てのヴェトナム人労働者は、法令の範囲内で労働組合を組織し及び労働組合に加入することができる。</li> <li>・労働組合の全国組織たるヴェトナム労働総同盟及び労働組合の地域組織たる省級労働総連合については、これを設立することが法定されている。</li> <li>・省級労働組合連合については、新たに事業所が設立された場合には、その操業</li> </ul>

	れたものとみなす。	・工会の設立の際には、1段階上の工会に報告し承認を得なければならない。	るものでないこと 申請に係る組合の目的が法に反する又は労働者の利益に反する可能性がないこと ・登録のない組合は違法であり、登録済みの組合が受ける権利、各種義務からの免除等を受けることができない。 ・ある企業において既に労働組合が存在している場合には、新たな組合を設立することは認められない。	名称 目的 事務所の所在地 労働組合への加入及び脱退に関する手続き ストライキ指示の手続き 総会に関する手続き	認められている。 ・登録後、当該労働組合が従業員の労働組合として活動するためには、使用者の承認を得なければならない。承認を拒否された労働組合は、労働組合登録官に申立てを行うことができる。	労働組合が1年以上継続している場合には、年度会計報告書の提出 登録申請組合の綱領及び規則、当該綱領及び規約を採択又は承認した会議議事録、並びに当該会議参加労働組合員名簿の写し4部の提出	開始の日から起算して6ヵ月以内に暫定労働組合を設立しなければならない。	
(3) 労使紛争の解決 手続等	・調整制度の特徴は、調停前置主義（ストライキやロックアウトは、公的調整手続きを行ったあとはじめて認められる）、事後的調停方法、公的調停中心、3つとされている。 ・団体交渉が決裂した場合、労働委員会に対して調停を申請する。 ・調停が成立しなかった場合は労働委員会に仲裁を申請し、仲裁が開始されると、関係当事者を拘束する仲裁裁定がなされる。 ・仲裁裁定が不服の場合には、中央労働委員会に再審の申請をすることができる。 ・仲裁裁定及び再審の決定が不服の場合には、行政訴訟を提起することができる。	・労働争議が発生した場合には、企業に設置される労働争議調停委員会における調停、三者構成の労働争議仲裁委員会による仲裁、人民法院における司法裁判、といった方法によって処理される。 ・企業内の労働争議調停委員会で調停を行い、調停が不調の場合には、争議の当事者は労働争議仲裁委員会に申立を行って仲裁をし、仲裁に不服がある場合には、人民法院（裁判所）に訴えを提起するという手順で行われる。この一連の手続きのうち、調停が最も重視されている。	・ストライキ及びロックアウトが認められるのは、人材開発省による調停が不調に終わり、かつ人材開発大臣が当該労使紛争を労働仲裁裁判所の仲裁に委ねるよう指示しない場合である。 ・団体交渉を行ったにもかかわらず当事者間で合意に達しない場合は、人材開発省による調停が行われる。 ・ほとんどのケースはここで合意に達するが、達しない場合は労働仲裁裁判所による仲裁に移行する。仲裁の手続きとしては、まず調停を通じて紛争解決のための援助をし、そこで解決されなかった場合に仲裁が開始される。労働仲裁裁判所の下す裁定は最終拘束力を持ち、控訴することはできない。	・ストライキ及びロックアウトが認められるのは、調停官による調停、地方労使紛争処理委員会による調停等が全て不調に終わったときである。 ・紛争当事者間の協議において合意に達することができない場合、労働移住大臣により任命された調停官に対し、調停を申請する。 ・調停官が調停では解決できないと判断した場合には、地方労使紛争処理委員会に委ねられる。地方労使紛争処理委員会は紛争解決のための提案、または強制力のある裁定を行うことができる。 ・このほか一定の場合、仲裁の専門家又は仲裁委員会が事件が処理され、その判断は中央労使紛争処理委員会の承認又は代替措置によって強	・団体交渉について、労働組合だけでなく、7名以下の労働者の代表も当事者となることができる。 ・争議行為の権利は、労働者側だけでなく使用者側にも明文で認められている。 ・ストライキ及びロックアウトは、調停官による仲裁が不調に終わったときに初めて行うことができる。 ・労使紛争の調整手段としてはこのほか労働争議仲裁人による仲裁決定、労使関係委員会における労働争議の裁定及び仲裁、戒厳令及び緊急事態の宣言等に基づく労働争議の仲裁がある。	・ストライキ等が認められるのは、人的資源省又は労働裁判所における調整がつかなかったときである。 ・当事者間の交渉で問題が解決できないときは、人的資源省の労使関係局に解決を求め、局長は調停を行う。労使関係局長の調停が不調に終わったときは、人的資源大臣が調整を行う。 ・人的資源大臣の調停が不調に終わったときは、人的資源大臣は労働裁判所に付託する。労働裁判所の裁定は終局的なものであるが、労働裁判所の手続きにおける法律問題についてのみ高等裁判所に上訴することができる。	・団体交渉は、排他的交渉代表制を採用しており、企業等交渉単位内の過半数の支持を得た労働組合が団体交渉権を与えられる。 ・ストライキやロックアウトは調停や任意仲裁で解決できない場合のみ認められる。 ・労使紛争の解決方法は、労使紛争当事者間の公式・非公式な討議及び交渉を通じた解決、斡旋・調停などにより紛争を平和的に解決する方法、労使紛争の解決のために裁定を下す強制仲裁、民間の第三者に紛争処理を付託する任意仲裁、などがある。 ・中央斡旋調停委員会の調停や斡旋が効果的に機能しており、予防的な調停で80%前後の労使紛争が解決されている。	・ストライキやロックアウトは労働仲裁協議会の裁決を得たあとに行うことができる。 ・当事者同士で紛争の解決が図られないときは、労働調停協議会で調停を開始する。労働調停協議会による調停が不調に終わったときは、争議の当事者の一方又は双方の申立により労働仲裁協議会が調整を行う。労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、労働者団体は人民裁判所に対し紛争の解決の訴えを提起するか又はストライキを行うことができ、使用者は人民裁判所に対し裁決の再審査の訴えを提起することができる。

	韓 国	中 国	シンガポール	インドネシア	タ イ	マレーシア	フィリピン	ヴェトナム
				<p>制力のある決定となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の場合には中央労使紛争処理委員会で事件が処理され強制力ある裁定が下される。</li> </ul>				
5 労使関係に係る問題点と今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調停を行う労働委員会の人手不足等により十分な調整が行われないこともあって、労使双方とも調整制度への不信感がある。また、調停案が示されても解釈、履行方法をめぐって紛争が再発するケースが多い。</li> <li>・今後、労働時間短縮や非正規職保護の法制化等労使の協議が必要な問題が多いことから労使関係がより不安定になるおそれがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最近では改善しつつあるが、民営化された企業や外資系企業の進出により、これまで国有企業にはなかった雇用上の諸慣行に労働者が慣れていなかったことから生じる問題が多かった。2001年工会法改正により、社会主義市場経済に適合するよう工会の機能を強化したことで、労使の対等な協議を推進し、協調的な労使関係の実現にも貢献が期待されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労組が労使協調の重要性を認識していることから労使関係は協調的である。問題点としては、最近多くなっている管理職の解雇を背景として管理職にも団結権を認めるため労組法の改正が検討されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最近まで労組活動に制限があったため、労使共に労働者の権利及び義務、労組活動の意味及び役割、労働関係法制への理解が十分といえない状況にある。また、労使共に団体交渉を行うための知識・経験が不足していることも問題となっている。また、労使からは法の整備と執行が不十分であり、調停にも時間がかかるという不満がある。</li> <li>・このため、2000年には労働組合法が成立し、続いて、労働者保護等を盛り込んだ労働力開発保護法案と労働争議解決法案が審議されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者側が権利義務関係に基づいた労使関係の概念に慣れていないため、使用者側との協議・交渉をうまく行えないという問題がある。使用者側には労使関係行政に対する不信感も一部あり、労働法規の罰則が厳しすぎるとの声もある。</li> <li>また、紛争処理に時間がかかる点については労使双方が問題点として挙げている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人的資源省及び労働裁判所で処理される事件の数が多いこともあって処理に時間がかかり、特に労働側の不満は大きい。MTUCは政府の対応に抗議して人的資源省前でピケを実行した(2000年11月)。</li> <li>・マレーシアでは、制度的な問題からストライキが少ないという側面もあり、これを代替する政府及び労働裁判所の調整機能が今後とも改善しない場合、労使関係の安定性が損なわれるおそれもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労組の登録や紛争処理に時間がかかることは労使とも問題点として指摘。</li> <li>・これに対して政府は、労働法の実効を上げるため解決すべき事項として、紛争処理手続きの簡素化及び期間短縮、処理の継続性確保のため担当職員研修の充実、公共の関心の向上が必要としている。これらを実現するため、政府は現在、法改正の作業を進めている。</li> <li>・一部組合が実施するストライキについて使用者側には経営に与える打撃が大きいとの認識がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市場経済の進展に伴い、現行の労働法及び労働組合法に現状に合わない問題が生じている。このため、政府は現在、労働法の見直しを行っている。</li> <li>・労働法の見直しにより、社会主義原理と市場主義原理の一層の調和を図り、労組関係の安定を目指していくものとみられる。</li> </ul>