

序章

1 はじめに……………

2013年の海外情勢報告では、中国、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ及びベトナムの労使紛争の実情とその解決制度を取り上げる。

日本政府としても中小企業等の海外展開を強力に後押しすることとしている（「日本再興戦略」平成25年6月等）なか、これらの国々は、経済成長が著しく、日系企業の進出も活発な一方で、いくつかの国では、ストライキ等の労働紛争が多発し、既に進出している企業や、進出を検討している企業の間では、労務問題に対する懸念やその解決制度に対する関心が高まっている。

2 日本からの投資状況……………

これら諸国の2008年から2012年までの過去5か年の実質GDP成長率の推移は、世界金融危機の影響により、2009年の成長率が一時的に鈍化しているが、それを除けば高い成長を続けている。

表 特序-1 実質 GDP の推移

年	(単位：%)				
	2008	2009	2010	2011	2012
中国	9.6	9.2	10.4	9.3	7.7
インド(*)	6.7	8.6	9.3	6.2	5.0
インドネシア	6.1	4.5	6.1	6.5	6.0
マレーシア	4.8	-1.5	7.4	5.1	5.6
フィリピン	4.2	1.1	7.6	3.9	6.6
タイ	2.5	-2.3	7.8	0.1	6.4
ベトナム	6.3	5.3	6.8	6.0	5.0
日本	-1.0	-5.5	4.7	-0.5	1.4
アメリカ	-0.3	-2.8	2.5	1.8	2.8
EU 28カ国	0.4	-4.5	2.0	1.6	-0.4

(注) インドは年度(4～3月)の数値を表す。
資料出所：内閣府「海外経済データ」

日本からの直接投資の状況は、アジアへの直接投資額及びその世界全体に占める割合がともに10年前と比較して高くなっている。

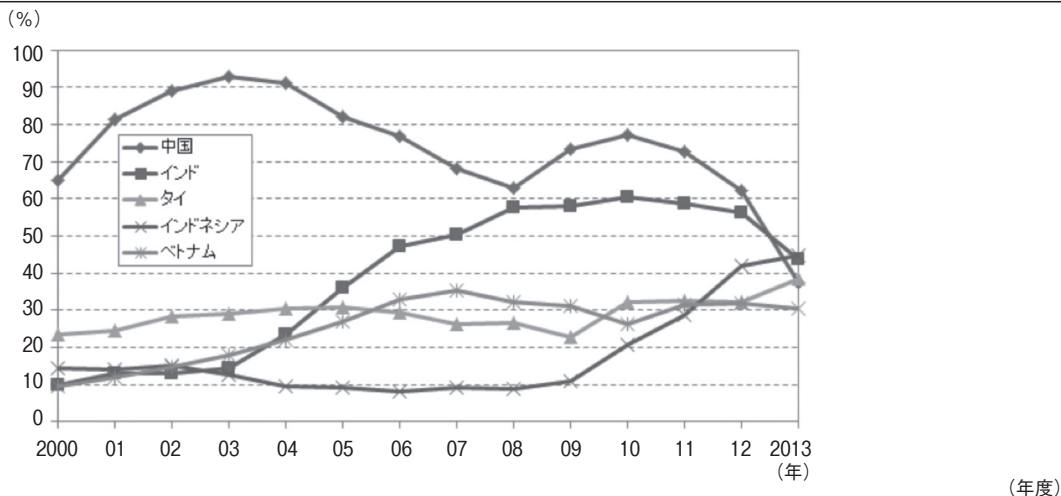
表 特序-2 日本の国・地域別対外直接投資の状況

	2000-2002		2010-2012	
		比率		比率
アジア	18,106	17.7%	95,101	33.0%
中国	5,713	5.6%	33,380	11.6%
タイ	2,715	2.7%	9,928	3.4%
インドネシア	1,373	1.3%	7,912	2.7%
マレーシア	824	0.8%	3,808	1.3%
フィリピン	1,858	1.8%	2,264	0.8%
ベトナム	381	0.4%	5,177	1.8%
インド	471	0.5%	7,992	2.8%
北米	30,316	29.7%	59,949	20.8%
欧州	39,263	38.5%	85,901	29.8%
その他	14,383	14.1%	47,435	16.4%
世界	102,068	100%	288,386	100%

出典：日本の国・地域別対外直接投資（国際収支ベース、ネット、フロー）（「国際収支状況」財務省）、「外国為替相場」日本銀行）などよりジェトロ作成

また、海外進出実績のある日本の製造業企業が、今後3年程度で海外進出先として有望と考える国は、中国とする企業の割合が常に高い水準で推移し、インドが2005年調査から第2位を占めてきた。他方、インドネシア、タイ、ベトナム等の東南アジア諸国を有望とする企業の割合が上昇してきており、2013年調査において、インドネシアを有望とした割合が第1位となった。

図 特序-3 海外進出先として有望と回答した企業の比率



順位	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	中国	インドネシア
2	米国	米国	タイ	タイ	タイ	インド	インド	インド	インド	インド	インド	インド	インド	インド
3	タイ	タイ	米国	米国	インド	タイ	ベトナム	ベトナム	ベトナム	ベトナム	タイ	タイ	インドネシア	タイ
4	インドネシア	インドネシア	インドネシア	ベトナム	ベトナム	ベトナム	タイ	タイ	ロシア	タイ	ベトナム	ベトナム	タイ	中国
5	マレーシア	インド	ベトナム	インド	米国	米国	米国	ロシア	タイ	ロシア	ブラジル	ブラジル	ベトナム	ベトナム

出典：国際協力銀行（JBIC）「我が国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」

有望とする理由は現地市場の規模、成長性や安価な労働力とする一方、課題は労働コストの上昇、インフラの未整備、現地の法制度、労務問題等が挙げられている。

一方、各国の2009年から2013年の累積賃金上昇率（日系企業のみを集計結果。ドル建て換算後）は、ベトナムが最も高く（86.2%）、次いでインドネシア（77.3%）、インド（59.3%）、中国（57.6%）、タイ（33.8%）、フィリピン（22.6%）、マレーシア（20.9%）の順になっている。2012年のタイの13.4%、2013年のインドネシアの28.4%は最低賃金の急激な上げが影響していると考えられる。ただし、上昇率が上位のベトナム、インドネシアはもともと低い賃金水準であった。

表 特序-4 ペースアップ率（前年比）

	2010	2011	2012	2013	2009→2013
中国	12.1	14.4	11.7	10.0	57.6
インド	11.4	13.3	13.0	11.7	59.3
インドネシア	8.3	10.0	15.9	28.4	77.3
マレーシア	5.0	4.6	4.3	5.5	20.9
フィリピン	5.0	5.6	5.5	4.8	22.6
タイ	4.6	5.4	13.4	7.0	33.8
ベトナム	14.2	18.2	21.0	14.0	86.2

出典：日本貿易振興機構（JETRO）「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」

（注）2011年以降は「製造業の前年度比ペースアップ率」を掲載

3 労使紛争の発生状況

一概には言えないが、中国、インドネシア、ベトナム等で、過去数年、激化した時期があったが、直近では大きな動きは収まりつつあるように見える。紛争の原因としては、各国とも賃金の引上げを含む処遇の改善を求めるもの、解雇の正当性を争うものが多い。紛争解決に当たり、労働組合の上部団体が介入する例があるが、かえって紛争を拡大、長期化させる例も見られる。また、何らかの形で行政による仲介が制度化されているが、実際は対応が不十分であったり、恣意的であったり、政治的な思惑があったりする場合には、十分に機能していない。

(1) 件数、要因等

(中国)

改革開放経済の進展、労働紛争に係る法制度の整備による労働者の権利意識の高まりとともに、労働紛争は増大した。2010年には、主に中国南部で、日本や台湾などの外国系企業を標的として、ストライキ・抗議行動などの労働紛争が多発した。賃上げ目的のものが多く、企業が賃上げに応じることで終息している。2012年には、電気電子業界に労働紛争が多発した。主に経済補償金の先払いを要求するものであり、業界での不況が原因で

あった。

(インド)

争議件数は、過去10年減少傾向にある。紛争の要因は、賃金や手当などを巡る経済的な要因、請負労働者・派遣労働者の待遇、労働組合の承認等である。また、州の定める規定等が曖昧であり、その解釈を巡って労使紛争に発展することもある。

労使紛争の発生は州によって濃淡があり、州の政治状況や労働組合の勢力の強さなども影響している。

(インドネシア)

1998年のスハルト政権退陣後の民主化以降、労働者の権利意識の高まりにより、労働組合の主導する激しいデモが頻発している。主な要求事項は、「最低賃金の算定方法の見直し（賃金引上げ）」や「アウトソーシングの廃止」となっている。

また、個別企業に対しても、当該企業におけるアウトソーシング労働者の正社員への登用を要求してデモが行われることがある。デモの参加者は当該企業以外の者（当該企業の労働組合の上部組織から動員された者）が大半であり、工場への侵入や工場幹部の軟禁、合意文書への署名の強要などを行ったこともある。

最低賃金の設定基準については、「適正生活水準：KHL）」に基づき政労使三者構成の全国賃金協議会の審議を経て各州知事が決定することとされているが、適正生活水準の算定基礎の選定が不明瞭であり、労使の意見も十分には反映されていないことが紛争発生の要因の1つと考えられる。

(マレーシア)

多くの規制による労働組合組織率の低さ、ストライキ実施手続の煩雑さ等により、ストライキの件数は少ない。一方、解雇を巡る紛争は頻発しているとされている。

労働者は比較的容易に離転職を行う一方で、使用者による労働者の解雇には厳しい規制がかかっている。

解雇を巡る紛争が多いことから未処理案件が蓄積し、紛争処理の迅速化が課題とされる。

2013年より導入された最低賃金に関しては、外国人労働者への適用が延期されたこと等に対する反発によりストライキが発生したが、いずれも短期間で収束した。

(フィリピン)

賃金の不払い、労働協約違反、セクシャルハラスメン

ト、職場内の暴力行為等を理由に労使紛争が発生しているが、その結果ストライキ等の争議行為に発展することはほとんどない。

労使間の自主的解決を基本理念とし、様々な労使又は政労使の対話の場を国が整備し、労使紛争として発展した場合においても、国は労使のトラブルが争議行為や裁判となる前に解決すべく裁判外紛争解決制度の充実に力を入れていることが、その要因とされている。

(タイ)

労使関係は比較的安定しているとされる。2009年末には日系企業においても労使紛争が広範に発生したが、その後はほぼ横ばいとなっている。

労使紛争の主な原因としては、賃金、解雇、福利厚生が多い。

(ベトナム)

2005年海外直接投資の増大により、労働力不足による賃上げ圧力が高まった。賃上げ交渉の多くが正規の手続を経ないで行われる違法ストライキによって行われ、その沈静化を図るため、2006年2月に外資系企業の最低賃金が引き上げられた。

ストライキが発生した会社が、その後大幅な賃上げでストライキを収拾したこと、ストライキが最低賃金引上げに結びついたことにより、2006年以降、ストライキは激化し、企業の国籍・業種・規模を問わず連鎖的に波及した。

2009年はリーマンショック後の経済不況で一旦件数は減ったが、世界経済の回復及びインフレ再高騰の兆しがあり、2011年には大幅に増加した。政府はベトナム労働総連合に対しストライキが半減するよう指示しており、消費者物価指数が2012年以降5～7%と落ち着いているため、2012年は半減し、2013年は更に減少している。

(2) 紛争解決制度

(中国)

労働組合に当たる「工会」は、共産党の指導の下にあり、総経理（社長）や管理職も工会員になることができる。工会は労働紛争の当事者としては位置づけられておらず、「労働紛争の調停」がその役割の一つとされている。

工会にストライキ権は認められておらず、経営側と労

働者側との間で利害対立が生じた場合、工会が労働者の利益を完全に守れず、労働者の代表の機能を果たせておらず、山猫ストなどが発生する要因となっている。ストライキが実際に起きた場合には地方政府が介入したりして、通常は生産はすぐに正常化する。ただし、行政の介入は、制度化されていないため、恣意的なものとなっている。

なお、労働報酬（賃金）、社会保険、労働契約の解除等に関する個別の紛争に対しては、企業内の労働紛争調停委員会による調停、地方労働行政部門における労働紛争仲裁委員会による仲裁、人民法院における裁判が制度化されている。

(インド)

労働組合は、ほとんどのナショナルセンターが、政治政党により系列化されており、企業内に複数の組合が認められている。労働組合の上部組織が紛争に関与する場合があるが、上部組織の中には過激な組合もあり、この場合紛争が長期化することも多い。この場合、企業で実際に働く紛争に嫌気をさした労働者が別の労働組合を立ち上げるなどを通して、より穏健な上位組織に鞍替えすることにより紛争を終結させることもある。

一般的に、州政府により労働法令の適用が行われ、紛争の収拾には州政府が大きな権限を有する。州政府が紛争を解決する手助けをするどころか、かえって紛争を悪化させることもあり、州政府が十分な役割を果たせるとは必ずしも限らない。また、州政府が経営側につくか、労働者側につくかは州の政権に左右される。

雇用労働省の下に設立された中央労使関係機関が中央政府の所管する領域において労使関係を維持する役割を委任されており、労使紛争を解決するため、労使関係の調査、介入、斡旋、及び調停の責任を持ち、ストライキやロックアウトを回避するため介入する権限を持っている。中央労使関係機関（CIRM）は2011～2012年度において、747件のストライキが予告された争議に介入し、731件の調停に成功している。

(インドネシア)

行政当局による斡旋、仲裁、調停、労使関係裁判所による裁判等がある。

(マレーシア)

労使紛争は、まず労使の自主的な話し合いや労働協約の

手続にしたがって解決が図られるが、解決されない場合、人的資源省労使関係局長、人的資源大臣による調整が図られる。以上の手続によっても解決に至らない場合、労使関係裁判所に付託することができる。

(フィリピン)

労使紛争は社会的対話や企業内の対話を通じて労使の自主的解決が基本とされており、国は中央労使関係委員会、中央斡旋調停委員会等の雇用・労働省の附属機関を通じて争議の円満解決を図る責任を持ち、労使の対話による紛争解決のための機会を提供することとなっている。

(タイ)

労働調停官による調停、仲裁人による任意仲裁、労働大臣による職権介入、労働裁判と、発端から最終的に裁判で解決するまで当局が積極的に介入できる制度となっているが、労使の対話を重視した制度となっている。

(ベトナム)

違法ストライキが発生した際、決定的な解決方策はなく、ケースバイケースの対応が行われている。違法ストライキに対して、法的手続による解決が難しく、通常ストライキ主導者に対する処罰はほとんどないとみられている。事業主は、工業団地の担当者や行政関係者と連絡をとり、ストライキの解決を図っているが、政府・法曹界の対応は必ずしも十分ではなく、労働者側を支援し、事態の収束を図る傾向が強いとされる。

労働調停協議会による調停、人民裁判所における裁判がある。

4 最後に……………

政策決定過程においては、例として、最低賃金決定に当たり各国とも評議会、諮問委員会等の形で、政労使の協議が行われる仕組みがある。ただし、行政が、その協議を踏まえない形で決定を行うと、大規模な紛争が生ずることにつながり、施行に支障が生じ実効性に乏しい法制度、その運用となりかねない。また、法律の規定等が曖昧であるために、その解釈を巡り紛争に発展することもある。

紛争解決過程においては、労使間の円滑なコミュニケーションの確保が基本であるが、健全な労使間交渉の経験の少なさも指摘される。また、行政の介入の恣意性

序章

アジア7 各国の労使紛争とその解決制度

や違法行為に対する不十分な対応も見られる。

このような中、ベトナムでは、2003 年以降、日越両国政府と日本経済界の三者の枠組みの下、そのビジネス環境の改善を目的として、「日越共同イニシアティブ」が行われている。労働分野では、最低賃金法の作成支援、法令遵守に向けたサポート体制の確立、違法ストライキへの対処等、労使関係及び労働環境の改善に向けた取組が行われている。

序章

中国

インド

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム