

ハンガリー

1. 国名	ハンガリー(ヨーロッパ) Republic of Hungary
2. 人口	1004万人(2000年1月)
3. 実質経済成長率	5.2%(2000年)
4. GDP	13兆9540億フォリント、503億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	4960ドル(2000年)
6. 労働力人口	411万1600人
7. 失業率	6.4%(2000年)
8. 日本の直接投資額	259億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	1件(2000年)
10.在留邦人数	839人(2000年10月)

過去1年間における労使関係の主な動向

旧社会主義体制の崩壊後、ハンガリー政府は労働組合の地位を高める変革を実施しようとした。1994-98年の社会主義・リベラル連立政権でさえ、労働者の利益団体の地位を強化する方向へ労使関係を変えようとしなかった。中道右派政権(1990-94年)や右派政権(1998-2002年)のあからさまな反組合政策や、社会主義・リベラル政権(1994-98年)のかなりあいまいな政策には次のような意図があった。いずれの政権もその政治理念とは関係なく、経済開発の主要な手段として外国からの直接投資を優先させたのである。1990年代から今日まで各政権首脳の間には共通しており、労働組合が弱いほうが、あるいは労働市場における労働者の地位が低いほうが、外国からの投資規模が拡大されるという。これに関して注目すべきことは、2001年のハンガリー経済への直接投資額が20億ユーロ強であったことである。この10年間で200億ユーロ以上が投資され、多額の外国直接投資がハンガリー経済発展の主要な原動力になっている。

ビクトル・オルバン首相率いる現右派連立政権は、使用者や労働者の利益団体と慎重に合意形成を図ることなく、全国的な政労使三者の利害調整機関を再編しようとした。ハンガリーの労使関係の主要な研究者によると、

根本的な問題は、現在ある「全国利害調整協議会」(政府、使用者、労働者の利害を調整する全国的な三者機関)の改革・近代化を政府が断固たる意志で決定したことではなく、以下に述べる改革の基盤が基本的にぜい弱であるか欠如していることにある。

1999年初めに始まり、まだ進行中の改革は次のようにまとめられる。

1988年に設けられた全国利害調整協議会(IRC)が廃止され、新たに2つの機関が設けられた。

- (1) 全国労働会議(NLC、ハンガリー語では、Országos Munkaügyi Tanács (OMT))
- (2) 経済会議(EC、ハンガリー語では、Gazdasági Tanács (GT))

利害の調整に関しては、全国労働会議(NLC)が基本的にIRCの機能をすべて担っているが、NLCの利害調整機能は労働問題に限定され、(1990年代にいくつかの所得政策で合意を生み出した)立法に先立つ一般経済政策協議は中止された。NLCは労使関係にかかわる問題しか扱えず、政府の経済・所得政策に関して協議する場はない。この点で全国的な三者構成機関の役割の再構成は、ハンガリーの労使関係システムの構築を前進させるどころか後退させたといえる。

もう1つの新設機関である「経済会議」(EC)は包括的な

経済協議を行う。ECは参加者の範囲を広げ、労働組合と使用者団体のほか、経済会議所、多国籍企業の団体、金融機関（銀行など）など、様々な分野の利益集団がECの協議に参加できる。参加者の数を増やしたのは、ハンガリー経済がこの10年間で大きく変化したからである。経済の新たな担い手がいかに重要な役割を果たしているかを例証するには、国内経済に果たす外資系企業の重要な役割を指摘しておく必要がある。工業品輸出の70%、ハンガリーのGDPの30%を外国企業、特に多国籍企業が生み出している。三者構成機関における外国企業の意見が経済・社会政策決定者の意見や態度を左右しかねない。現政権はそれ以前の政権と同じく、使用者団体や労働組合などの社会的パートナーと接触したり関係を構築する場合、意見を求める形で協議を続けている。現政権は法定最低賃金の引き上げに努力してきた。主として使用者側から様々な批判が出たにもかかわらず（最低賃金を引き上げれば倒産率が上昇する、使用者はフルタイム雇用よりパートタイム雇用を望んでいる、闇経済が拡大する、などと中小企業経営者の団体は批判）、政府は2001年に最低賃金を大幅に引き上げ（56.9%）、2002年にもさらに引き上げる予定である。

マクロレベルで労使関係にかかわる主な機関はNLCとECの2つの三者構成機関であり、いずれにおいても基本的には政府、具体的には関係する省が重要な役割を果たしている。

ハンガリーでは、労働省（1990-98年）の役割がこの2年間で大きく変わった。労働省が廃止され、その機能は家庭・社会省、経済省、教育省に移管された。こうした組織改変により複数の省が「社会的対話」の問題を担当することになり、それらの省にとってこの問題は二次的な重要性しか持たないため、社会的対話は基本的な役割を失った。こうした新たな政府機構は労使関係の観点から見ると、国内における社会協議機関の欧州的な観点でのいっそうの発展に理想的な形で寄与するものではない。これに関して次の点に言及しておく必要がある。

(1) 欧州のほとんどの国には労働・社会省か労働省がある。こうした政府機関は、欧州連合（EU）の社会制度

において労使関係がいかに重要であることを示している。

(2) 現政権は1998年に発足後、まず医療基金と年金基金の自主管理をやめさせ、政府が再び監督するようになった。こうした措置の背景には、自主管理医療機関は公正に運営されていないという見方があったが、十分に機能している市場経済において、国家がこうした保険基金の自主管理機関にとって代わり、効率的に運営できるとは考えにくい。使用者や労働者の利益団体は、以前は自主管理機関に参加していたが、こうした政策変更で影響力が低下している。

(3) 全国労働会議が反対したにもかかわらず労働法と雇用法が改正され、職場における労働組合の影響力がさらに弱まった。労働法のいくつかの条項が改正されたが、なかでも、「工場協議会」(WC)の新たな役割に触れておく必要がある。WCは1993年に設けられ、労働者が参加する。労働法の改正により、職場に労働組合がない場合、WCが使用者と団体交渉を行い、労働協約に署名できるようになった。

労働協約交渉を行い締結する権利がWCに与えられたことは、学者からも労働組合の代表からも激しい非難を浴びた。主な批判は次のようなものであった。WCは労働者が参加する場であり、労使間の協力を深めることを目的とするが、ストライキなどの集団行動を組織する権利はない。団体交渉や労働協約の作成は、集団行動（ストライキなど）の権利がなければできない。ハンガリーの労働慣行を見ると、労働組合がない職場にはWCもない。つまり、労働法が改正されても、WCが団体交渉を行い、労働協約を締結する役割は極めて限定される。

加えて、使用者は自社にWCを設置しなくても制裁を受けない。欧州でWCが労働組合の機能を果たした事例はほとんどない。一般に中・東欧地域の労働組合は、WCをめぐる政府の措置に反対してきた。

ハンガリーでは労働法の改正後もWCの影響力は限られており、締結される労働協約の数や、労働協約の対象となる労働者の比率はそれほど増えていない。最近の調査によれば、使用者はWCを社会的パートナーとし

表1 競争部門における工場協議会(WC)の役割に関する使用者の見方

企業規模 (従業員数)	所有 形態	過去に 労働協約あり	WCと労働協約を結ぶ意思があるか				労働規則が文書化 されている
			無回答	WCなし	はい	いいえ	
1,000以上	国有	*	*	*	*	*	
	民営	4	10	11	43	36	50
500-999	国有	*	*	*	*	*	
	民営	16	26	24	24	26	51
300-499	国有	*	*	*	*	*	
	民営	13	30	22	16	32	44
100-299	国有	42	28	26	24	32	75
	民営	22	35	25	11	29	45
50-99	国有	56	38	15	6	41	53
	民営	16	37	30	6	27	45
49以下	国有	42	43	31	5	21	45
	民営	10	42	33	1	25	31

出所：Laszlo Neumann: Decentralizált kollektív alku Magyarországon, (in) Jeno Kolty (szerk.) (2000) *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (労使関係システムと労働条件), Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, p. 67.

表2 企業規模、所有者国籍、新設企業

(%)

労働組合数	ハンガリー企業	外国企業	中小企業	大企業	新設企業
労働組合なし	39.3	42.9	50.0	26.7	85.7
労働組合数1	53.6	57.0	50.0	60.0	14.3
労働組合数2以上	7.1	-	-	13.3	-

出所：Csaba Makó (2001) *A magyar munkaügyi kapcsolatok duális karaktere: a munkavállalói részvétel intézménye és az európai perspektíva* (ハンガリーの労使関係の二重性—労働者参加機関と欧州の見方), *Társadalomkutatás* (社会調査), no.4.

て労働協約を締結することに、あまり前向きではない(表1参照)。

調査の対象となった使用者(企業経営者)の態度はあいまいで、3分の1は、WCと労働協約を締結する意思があるかという設問に回答すらしなかった。真摯にWCを社会的パートナーとして受け入れ、労働協約の締結を望んでいる使用者は10人に1人にすぎない。調査対象企業の約3分の1にはWCがなかった。労働組合の代わりにWCと団体交渉を行うことに賛意を示したのは調査対象企業の10%にすぎず、外資系の大企業に多い。これは、労働組合ではなくWCを活用する新たな人的資源管理戦略の現われであるとも考えられる^{注1)}。多国籍企業はこうした方法でハンガリー経済に「非組合地帯」をつくろうとしている。新設企業については特にそういえる。

新設企業では労働組合が極めて弱く、次に中小企業、

外国企業の順で労働組合が弱いことが表から見て取れる。外国企業や中小企業に比べて、大規模なハンガリー企業のほうが労働組合を比較的発展させやすいといえるが、新設企業の経営者は労働組合に対しかなり否定的な態度をとっていることは、やはり強調しておかねばならない。ただその場合でも労使間協力の形態はポーランドやチェコ、スロバキアの企業レベルの労使関係に比べればかなり強力だといってよい。

中・東欧では労使関係の形態は国によってかなり異なる。ハンガリーは、「相互理解と協調」を企業レベルでの労使関係の特徴とする最たる国である。それに対しポーランドでは、特に「連帯」の傘下では企業レベルの労使関係は利害の「対立と紛争」である場合が多い。チェコとスロバキアの場合、労使間の「協調・対立度」はハンガリーとポーランドの中間に位置する。

労働組合の優先課題について組合員と非組合員双方の意見を聞いてみるのは興味深いことである。組合員1000人と非組合員1000人を対象とした最近の調査によると、組合に求める課題は次の順で多かった^{注2)}。

- (1) 賃金、労働協約、雇用保障、社会福祉
- (2) 全国レベルでの賃金交渉(最低賃金の引き上げなど)
- (3) 地域共同体の発展
- (4) 政府の政策への影響力

労働者の意見を性、年齢、技能レベル別に分析すると次のようなパターンが認められる。熟練度の低い若年労働者は賃金の引き上げが重要だと強調しているが、年長の熟練労働者は雇用保障の拡大と労働条件の規制を組合活動に期待している。「ストライキ」を経営者代表との団体交渉の手段とすることに関しては、ストライキ賛成派は次の部門で特に多かった。

- (1) 医療
- (2) 電力
- (3) 輸送・通信

過去1年間の労使関係の主な動向を分析すると、指摘すべき興味深い出来事が2つある。第1に、ハンガリーの組合運動において、組合の連合体が互いに協調を強め対立を減らす方向に向かいつつある。競争部門で「サービス業」の組合連合が設立されたことは注目すべきことである。一例を挙げると小売業労働組合(Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete: KASZ)、郵便労働組合(Postás Szakszervezet: PSZ)、ハンガリー通信労働組合(Magyar Távközlési Agazati Szakszervezet: Matász)が合併を決めた(組合員総数6万人)。こうした統合の主たる目的は、組織の合併により、長期にわたってより効率的で安定した利益団体をつくることにある。合併によって新たなナショナルセンターや組合が優れた専門家を採用できる可能性が高まり、銀行、メディア、スポーツ、芸術などの分野から新規加入が見込める^{注3)}。ハンガリー経済においては、組合間の協調を強める努力がいくつかの理由でぜひとも必要である。ハンガリーの労使関係に見られる最も明白な弱点の1つは、いくつかのEU加盟国と比べて労働協約の対象となる労働者の比率が47%と低いことで

ある(ベルギー98%、フランス95%、ドイツ75%)。ハンガリーでは給与所得者がいかに不安定な状況に置かれているかをはっきり示している。

第2に、2001年11月19、20日に工場協議会(WC)の選挙が行われた(WCは1993年に設置)。この選挙の主たる目的は、職場の組合代表を評価することにある。労働法によれば、職場で活動する労働組合は、WC選挙で50%以上の票を獲得できなければ使用者と労働協約を締結する権利が得られない。2001年12月時点では選挙の最終結果が出ていないが、速報を読むかぎり、次の点が注目される。①組合の候補者は大半が過半数票を獲得した。②いくつかの部門(鉄道、小売など)では使用者が従業員に、組合員ではなくWCの一構成員として投票するよう指示した^{注4)}。

雇用管理と福祉

ハンガリーは雇用慣行や雇用管理に関して国際労働機関(ILO)の考え方を採用している。3カ月ごとに実施される「労働力調査」の前1週間に1時間以上有給の職についた者が就業者と見なされる。ハンガリーでは1990年代に雇用が大幅に減少したが、1997年以降、就業者数は緩やかに増加している。就業者数が最低を記録したのは1996年で、362万2500人であったが、2000年には382万5700人となり、過去最高を記録した。この3年間で就業率は上昇したとはいえ、EUの平均より低い。EU加盟15カ国ではいずれも就業者数が増加しているが、増加率には差がある。人口の多い上位3カ国では就業者数の増加率はかなり低く0.2%にすぎない。もっとも、25歳未満の就業率は1997年から99年にかけて、経済成長率の伸びと並行して上昇した。表3は、入手可能な最新の統計を用いてハンガリーの就業率とEU15カ国の平均就業率を比較したものである。

ハンガリーの就業率は男女ともにEU15カ国の平均より低い。しかも、男性の就業率は南欧諸国よりも低い(南欧諸国はEUの平均より低い)。女性の就業率はEUの平均より低いですが、スペイン、イタリア、ルクセンブルクよりは高い。

表3 EU15カ国とハンガリーの就業率（1998～99年）
(%)

	就業率*		男女別就業率 (1999年)	
	1998年	1999年	男性	女性
EU15カ国の平均	61.4	62.1	71.6	52.6
ハンガリー	53.9	55.7	62.6	49.0
ハンガリー（2000年）	-	56.4	63.3	49.7

*15～64歳の人口に占める就業者の比率

出所：EUについては、*Employment in Europe 2000*, pp.85-100、ハンガリーについては、*Magyarország: A munkaerőfelmérés idosorai 1992-2000*, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2001, (in) Laki Teréz (2001), *A népesség száma nem és életkor szerint (性・年齢別人口)*, Budapest: Országos Munkügyi Kutató- és Módszertani Központ, p. 27。

ハンガリーでは就業率が上昇したとはいえ、「非活動人口」の比率がEU15カ国より10%も高い。これは次の理由による。

- (1) 他のEU諸国に比べて退職年齢が低い(62歳)。
- (2) 2000年には15～24歳の若年者のうち71万人が各種教育機関で教育を受けていた。その比率は46%に上る。
- (3) 女性は家庭で子どもを育てている。ハンガリーには母親支援制度が3つある。
 - 1) 欧州ではいわゆる「母親支援」(ハンガリー語の略称:GYES)制度が1967年に導入された。母親は皆、子どもが3歳になるまでこの支援を受けている(1カ月当たり正味1万5272フォリント)。
 - 2) 雇用されている女性は、子どもが2歳になるまで「母親手当」(ハンガリー語の略称:GYED)を受給できる。この手当は平均賃金の70%に相当し、最低賃金の最高2倍に及ぶ。
 - 3) 「育児支援」(ハンガリー語の略称:GYET)は3人以上の子どもを持つ母親を対象に1993年に導入され、末子が学童年齢になるまで支給される。これは退職手当の最低額に相当し、支給額は子どもの数と関係しない。
- (4) ハンガリーでは労働年齢人口のかなりの部分が退職している(いわゆる早期退職)。早期退職制度の利用者はこの数年間で倍増した。早期退職を選ぶのは、健康に悪い労働条件で雇用されているか、健康問題を抱えているためである(これに関して指摘

しておかねばならないが、早期退職規則はこれまでに何度か改訂され、2000年末にも制度改革が計画されていたが、まだ完了していない。1995年までは、だれでも退職年齢の5年前から早期退職制度を利用できたが(男性60歳、女性55歳)、今後は早期退職年齢が男女とも62歳に引き上げられる。1998年まではだれでも退職年齢の3年前から「早期退職手当」を受給できた。2000年2月1日以降、「早期退職手当」は退職手当の最低額の80%となっている)注5)。

賃金、労働時間、雇用形態など

「平均月給」はいくつかの要素に左右される。例えば、経済部門によってかなりの差が認められる。月給が最も高いのは「金融部門」で19万9444フォリント、最も低いのは繊維・衣料産業で5万3450フォリントである注6)。平均月給は部門によって差があるだけでなく、企業の所有者や規模によっても差がある。例えば、ハンガリー企業の労働者の平均月給はいわゆる「競争部門」より16%低く、外国企業の従業員の平均月給は全体の平均より33%も高い。また企業規模が大きいほど賃金も高く、従業員数が3000人を超える企業の賃金は、従業員数が50人未満の企業より25%高い。

ハンガリーの賃金規制モデルを評価するとすれば、「擬似一元化モデル」といえよう。つまり、政府は賃金動向に関してある程度の規制はできるが(法定最低賃金の水準など)、このモデルは「一元化」に向かう可能性もあれば「分散化」に向かう可能性もある。前者の場合、政府と労使はいずれも賃金の決定に中心的な役割を果たすが、後者の場合、政府は全国レベルの賃金交渉に参加しようとしなない注7)。全国レベルの賃金規制の仕組みがどのような役割と影響力を持つかを理解するには、法定最低賃金を持つ「基準設定の役割」の重要性と、最低賃金とインフレ率の関係を強調しておく必要がある。表4は、1997～2002年における最低賃金とインフレ率の推移を示している。

ほとんどの先進国では1970年代以降、雇用形態が大き

表4 最低賃金とインフレ率の推移(1997~2002年)

年	最低賃金 (フォリント)	最低賃金引き上げ率 (前年比)(%)	インフレ率 (前年比)(%)
1997	17,000	18.81	18.3
1998	19,500	14.71	14.3
1999	22,500	15.48	10.0
2000	25,500	13.33	9.8
2001	40,000	56.86	9.0
2002	50,000	25.00	5.0

く変わった。週当たりの労働時間や1日の労働時間、賃金が労働協約などで取り決められるようになり、労働時間を規定しない雇用契約は意義を失った。経済がグローバル化して競争が激化するとともに「情報通信技術」が普及し、人材と知識がいっそう柔軟に活用されるようになった。ILOはこうした変化を部分的に「非典型的な」雇用形態と呼んでいる。EUで顕著な「非典型的」雇用形態は、①パートタイム労働、②有期労働契約、③自営業の3つである。こうした「非典型的」雇用形態が占める比率は国によって違うが、2000年末の時点でほぼ50%であった。

ハンガリーの場合、指摘しておかねばならないが、旧体制の崩壊以前に労働者、なかでも女性はパートタイム雇用を望んでいた。1990年代末に実施された調査によると、女性の2人に1人がパートタイム雇用を求めている^{注8)}。残念ながら現在のところ、ハンガリーで毎月行われる労働力調査の結果や3カ月ごとに発表される統計を使って、パートタイムなど「非典型的な」雇用形態の比率を算定することができない。それよりハンガリー経済に占める「自営業者」の比率のほうが容易に推定できる。ILOの定義によれば、「自営業者」とは自らの労働力を用いて経済活動を行い、他の企業や人に雇用されていない者をいう。こうした人々の経済活動は法的に独立した事業単位をなさず、事業や家計の予算、財務状況は明らかでない。このカテゴリーに含まれるのは「職人」、「小売店経営者」、「フリーランサー」(例えばジャーナリスト、翻訳者、語学教師、旅行ガイド)などである。ハンガリーでは自営業者の比率は14%で、EUの平均(14.4%)にほぼ等しい。

労使関係、労働行政など

ハンガリーの労使関係を形成しているのは、すでに述べた政府の役割を別にすれば、労働組合連合と使用者団体である。まず労働組合、次に使用者団体を取り巻く状況の変化について述べる。

旧政治・経済制度の崩壊後、1990年代前半に労働組合運動は多元化し、分裂した。組合連合が互いに協調していく姿勢をとり始めたのはごく最近のことである。組合員と非組合員を対象とした最近の世論調査は次のような結果を示している。

- (1) 組合幹部は各組合連合が並立する多元的なモデルを現在も支持し、様々な利益集団が競合することが重要だと強調している。彼らの考え方によれば、組合連合間の競争が組合員の利益を増進させるという。
- (2) 一般の組合員はそうは考えていない。組合連合間の協力を深め、共同行動を推進することを主張し、要求している。

組合幹部は、ハンガリーの組合運動が組織面でもイデオロギー面でも分裂している現状をよしとしているが、それは一般の組合員が望んでいることとまるで違う。組合員の要望を十分に理解するには、労働組合と使用者団体の構成についてもっとよく知る必要がある。

ハンガリーには全国的な組合連合が6つあり、いずれも前述した政労使三者機関に参加している。こうした組合連合は規模と組織率が違うだけでなく、沿革や理念も違う。ほとんどが「再編または改革された古い」組合で、旧制度を反映した一枚岩的なナショナルセンターに淵源を持つ。例えば、全国ハンガリー労働組合連合(Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége: MSZOSZ)と労働組合協力フォーラム(Szakszervezetek Együttműködési Fóruma: SZEFE)は、旧全国ハンガリー労働組合センター(Szakszervezetek Országos Tanácsa: SZOT)を基盤として設立された。自主労働組合連合(Autonom Szakszervezeti Szövetség: ASZSZ)や化学労働組合の中心メンバーも旧全国ハンガリー労働組合センターに加盟していた。これらの組合連合は数十万人の組合員を擁するが、全国労

働者協議会協会や民主労働組合連盟など新設された組合連合は、旧体制の政治・経済制度と無縁である。MSZOSZは基本的にはすべての経済部門をカバーし、ASZSZは化学産業と公益事業部門で強力な地位を確立しているが、SZEFは主として公共部門に強い影響力を持つ。他の組合連合の影響力は1つか2つの経済部門に限られている(例えば、民主労働組合連盟は教育部門と公共輸送部門)。

1990年代以降、労働組合は正当性と代表権が繰り返して問われてきた。これに関しては、工場協議会と公務員協議会の1993年、95年、98年、2001年の選挙が果たした役割に触れておく必要がある^{注9)}。労働組合は工場協議会の選挙で50%以上の票を獲得できれば団体交渉権が得られ、使用者と労働協約を結べる。

組合の最近の推定によると、組合員数は170万人で、1990年代後半は全労働者の約40%が組合に加入していたことになる。もっとも、現在の組織率は平均25~30%である。以下に6つの組合連合を挙げ、それぞれがカバーする部門と加盟組織を記す^{注10)}。

主な組合連合

自主労働組合連合(ASZSZ):主に化学産業の労働者と公務員の利益を代表する。加盟組織21、組合員数20万人。

専門職業者組合連合(Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés: ÉSZT):公共部門(高等教育、研究開発部門)で活動。加盟組織21、組合員数9万5000人。

全国ハンガリー労働組合連合(MSZOSZ):公共部門と民間部門(競争部門)の双方をカバーするハンガリー最大の組合連合。加盟組織70、組合員数72万人。

全国労働者協議会協会(Munkástanácsok Országos Szövetsége: MOSZ):新設の組合連合で、事業部門のみをカバー。地域組織が240、支部が20あり、組合員数は7万人。

民主独立労働組合連盟(Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája: LIGA):MOSZと同じく独立系の組合連合で、2番目に新しい。加盟組織127、組合員数9万8000人。

労働組合協力フォーラム(SZEF):公的助成機関で働く公務員の利益を保護する。組合員数530人。

付言すると、ハンガリーにはほかにも組合連合があるが、それらの活動については信頼できる確かなデータが得られない。名称だけ挙げておくと、全国キリスト教社会主義労組協会(Katolikus-Szocialista Szakszervezetek Országos Szövetsége: KESZOSZ)、小規模な組合連合としては全国労働組合協同体(National Coordination of Trade Unions outside Associations)、労働組合員連帯協会(Trade Union Workers' Association Solidarity)、民主自由労組連盟連合がある。

ハンガリーの労使関係を形成するもう1つの重要な主体は使用者団体である。

すでに述べたとおり、全国的な政労使三者機関(全国労働会議など)には上記の6つの組合連合のほか、9つの全国的な使用者団体(あるいはそう自称している団体)が参加している。使用者団体は組合連合よりはるかに多様である。個々の企業で構成される団体(例えばハンガリー経営者連合:MGYOSZ)もあれば、業界団体で構成されるもの(例えばハンガリー経営者協会:MMSZ)もある。なお、農業部門に限った使用者団体が2つある(農業経営者連合、全国農業協同組合・生産者連合)。加盟者が重複している団体もある(ハンガリー経営者協会、ハンガリー経営者連合、全国企業家協会など)。

労使関係を形成する主要な社会的パートナーである労働組合と使用者団体に適用されるルールを比較すると、注目すべきことに使用者団体は正当性を問われたことがなく、労働組合は正当性を問われる(工場協議会における組合の資格基準についてはすでに述べた)。

主な使用者団体

農業経営者連合(Mezogazdasági Termelők Szövetsége):この利益団体は主要な農業企業、国営農場、全国農業者協会、農業研究・教育者を代表する。法人5000~6000、個人事業者数千。

全国消費者協同組合連合(AFEOSZ):主に農業製品の仕入れ・小売業者を代表する。協同組合数285(組合

員80万員、従業員4万5000人)。

全国小売業者・ケータリング業者連合 (Kiskereskedők és Vendéglátóipari Dolgozók Országos Szövetsége: KISOSZ) : 民間の小売業者とケータリング業者で構成される。加盟者数2万人。

ハンガリー工業協会 (Magyar Iparosok Országos Szövetsége: OKISZ) : 中規模企業を中心とし、小規模企業、大企業も含め約3000社 (従業員30万人) の使用者団体。国際協同組合協会、欧州中小企業連合に加盟。

全国農業協同組合・生産者連合 (Mez gazdasági Szövetkezetek és Termelők Szövetsége: MOSZ) : 1500の農業協同組合と、農業や関連事業にかかわる約300社で構成 (協同組合の組合員は現役40万人、退職者57万人)。

全国企業家協会 (Vállalkozók Országos Szövetsége: VOSZ) : 小規模事業者で構成 (10万人)。1991年、ハンガリーの使用者団体として東欧で初めて国際使用者連盟への加盟を認められた。

全国戦略的・公益事業者協会 (Stratégiai és Közszolgáltatási Vállalatok Országos Szövetsége: STRATOSZ) : 最近、全国労働会議の使用者側メンバーに加わった。1996年、欧州の公共部門の使用者団体である欧州公共事業者センター (CEEP) に加盟。

ハンガリー経営者連合 (Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége: MGYOSZ) : 主に民間の大企業を代表。2200社が加盟。

ハンガリー経営者協会 (Magyar Munkáltatók Szövetsége: MMSZ) : 業界別・地域別組織を通じて5000～6000社を代表 (従業員総数約110万人) 注11)。

労働争議の解決と労働法規

ハンガリーの労使関係システムにおいては、労働争議はストライキ法 (1989年) 注12) と労働法 (1992年) で規制されている。労働者の経済状況に関するストライキは認められているが、政治的なストライキは法律で禁止されている。さらに、ストライキが禁止されている部門もあれば (軍隊など)、制限されている部門もある。後者の場合、「必要不可欠なサービス」 (鉄道や医療機関など) の維持が保障されることがストライキの条件とされる。抗議行動に出る社会的パートナーはストライキを指令する前に、利害の調整を図るはずである。これに関しては、1996年7月1日に設置された「労働調停仲裁サービス」 (LMAS) の役割に注目する必要がある。LMASは次のような役割を果たしている注13)。

- (1) 双方の当事者による共同の要請を受けて、LMASは調停・仲裁により労働争議 (利害対立) の解決に乗り出す。
- (2) 有資格調停者・仲裁者名簿を作成し、更新している。名簿掲載者に対して訓練を行う (実地訓練を含む)。現在、名簿掲載者は約100人。
- (3) 労働争議の当事者から要請があった場合、LMASは当事者の要求に最も適した仲裁者を推薦する。
- (4) 要請に基づき、LMASは労働争議の防止を優先目標として、労使関係について専門的な助言を行う。

指摘しておかねばならないが、最新の統計分析 (LMAS設置から2000年まで) によると、労働争議の当事者はLMASの役割や支援をそれほど求めていない。表5は、LMASが一定の役割を果たした労働争議件数をまとめたものである。

表5 LMASが扱った紛争件数 (1996年7月1日～2000年12月31日)

紛争の種類	1996	1997	1998	1999	2000	合計 (件数)	全体に占める比率
労働争議	6	34	27	27	17	111	69.38
法的紛争	4	7	15	4	2	32	20.00
法的手続き前の仲裁	-	-	1	-	-	1	0.62
その他	1	1	11	2	1	16	9.99
合計	11	42	54	33	20	160	100.00

この5年間、LMASは年平均32件の紛争を処理してきたことになるが、1997年と98年は、仲裁を含め処理件数が平均を超えている。1996年と2000年は平均より少なかった。労働組合と使用者の双方が利害対立の仲裁を求めた事例が比較的少ない理由を理解するには、ハンガリーではストライキが比較的弱いことを指摘しておく必要がある^{注14}。例えば、1989～2000年に起きたストライキを体系的に分析すると、労働者の集団行動は合計254件であった。その内訳を次に示す。

- 警告スト(84件)
- ストライキ(50件)
- その他の抗議行為(18件)
- デモ(59件)
- 署名集め(27件)
- 請願(6件)
- 連帯スト(3件)

ハンガリーの労働法規の基礎は、旧体制崩壊後最初の保守政権(1990～94年)がつくった。基本法規は次のとおりである。

- (1) 労働法(Munka Törvénykönyve: MT):ハンガリー経済の企業部門に適用。
- (2) 公務員法(Közalkalmazottak Jogállásáról szóló Törvény: KJT)
- (3) 国家公務員法(Köztisztviseloi Törvény: KT):国家行政機関に適用。

そのほか次のような法律がある。

- 雇用促進法(1991年)(Foglalkoztatási Törvény)
- 労働安全法(1993年)(Munkavédelmi Törvény)
- 職業訓練法(1993年)(Szakképzési Törvény)
- 労働検査法(1996年)(Munkaügyi Ellenőrzési Törvény)

当然ながら、規定が簡略で、かつ最も重要な労働法規は各政権で修正されてきた。例えば1999年には労働法が改正され、労働組合が職場にない場合、工場協議会が労働協約を締結できるようになった。2001年には公務員などの地位が大幅に変更された。

注1) 企業レベルの労使関係の形態を明らかにしようとした実証研究によると、新設の外資系企業では、大規模な元国有企業に比

べて労働組合の力がかなり弱い。ただし、労働組合に対する外資系企業の姿勢は極めて多様であることも忘れてはならない。例えば、世界に名の知れた家電メーカー、エレクトロラックスは労働組合と協調を図る姿勢が特に強く、従業員との幅広い同意に基づいて企業レベルの労使関係を形成している。詳しくは、Csaba Makó - Ferenc Nemes, *Posztfordizmus és az emberi erőforrásgazdálkodás hibridizációj* (人的資源管理慣行のポストフォード主義とハイブリッド化), *Harvard Business Review*, (Hungarian Language Edition), (forthcoming), 2002を参照。

注2) Péter Pataki - Sándor Kisgyörgy - Judit Lux - László Neumann - András Tóth - István Vámos, *A szakszervezet megítélése - Egy szakszervezeti kutatás tanulsága* (労働組合の評価—組合調査から得られる教訓), Budapest: *ÉTOSZ*, (Not published research report), 2001, p. 17.

注3) Erzsébet J. Kun, *Egységes szolgáltató szervezet* (サービス部門の労働組合), *Népszabadság*, December 8, 2001, p. 5.

注4) Erzsébet J. Kun, *Munkáltató segítség a függetleneknek*, (Gyorsmérleg az üzemi tanács választásokról) (工場協議会の独立系候補に対する使用者の支援—労働協議会選挙の暫定的評価), *Népszabadság*, December 10, 2001, p. 5.

注5) 非活動人口の40%は退職者で、残りは各種学校制度への参加者と各種「母親支援」制度の利用者。

注6) 全国の平均月給は8万7646フォリント。

注7) Lajos Héthy, *A kollektív megállapodások és a munkajog* (労働協約と労働法規) (in) Koltay Jenő (ed.) *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (労使関係システムと労働者の状況), Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000, p. 22.

注8) Mária Frey, *Ezredfordulós látlelet a nők helyzetéről* (世紀の変わり目における女性の状況に関する報告書), Budapest: *National Labour Research and Methodological Centre*, 2000.

注9) ハンガリーの労使関係の二重性に触れておく必要がある。つまり、労働者の利益を代表する組織(労働組合)が団体交渉の手段として存在する一方、労働者が参加する工場協議会もある。詳しくは、日本労働研究機構国際部に寄稿した月報を参照。

注10) Lajos Héthy, *Industrial relations background in Hungary*, *European Industrial Relations Review*, Issue 313 February, 2000, p. 16.

注11) ハンガリー経営者連合(MGYOSZ)とハンガリー経営者協会(MMSY)は1998年に統合。

注12) これに関して指摘しておかねばならないが、ハンガリーのストライキ法は旧社会主義国のなかで最も早い時期に制定された法律の1つであり、ハンガリー最後の社会主義政権が制定に動いた。

注13) Lajos Héthy, op.cit.: 22, 2000.

注14) 企業レベルでの使用者と労働組合の関係を比較すると、ハンガリーはポーランド、チェコ、スロバキアより協調的な関係にある。詳しくは、Csaba Makó - Ágnes Simonyi, *A twofold objective: Model their countries' labour relations systems on those of the most developed countries of the European Union, taking into account specific national contexts*, *Labour Education*, Geneva: International Labour Office, Numbers 114-115, 1999, p. 121を参照。

参考文献:

Károly Fazekas (ed.) *Labour Market Report*, Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000, p.328. (in Hungarian)

Károly Fazekas, *The impact of foreign direct inflows on regional labour markets in Hungary*, *Budapest Working Papers on the Labour*

- Market, Labour Research Department - Institute of Economics - Hungarian Academy of Sciences - Department of Human Resources - Budapest University of Economics, 2000, p. 29.
- Financial Times*, November 20, 2001, <http://surveys.ft.com/hungary2001>
- Lajos Héthy, Under Pressure: Workers and trade unions in Hungary during the period of transformation 1989–1998, *Strengthening Trade Unions in Central and Eastern Europe*, Budapest, I.L.O.- Technical Cooperation Project (RER/96/MO2/NET), 1999, p. 35.
- Lajos Héthy, Industrial Relations background in Hungary, *European Industrial Relations Review*, Issue 313, February, 2000, pp. 16–23.
- Lajos Héthy, *Az érdekegyeztetés és a táguló világ* (利益の調整と拡大する世界), Foundation of Friedrich Ebert Stiftung and Közösén a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, (in Hungarian), Budapest, 2000, p. 209.
- Gábor Kertesi - János Köllö 8200 Wage Inequalities in East - Central Europe, *Labour Research Department—Budapest Working Papers on the Labour Market*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences - Department of Human Resources, Budapest University of Economics, Budapest, p. 38.
- Teréz Laki, *Munkaeropiaci helyzetjelentés, (A munkaeropiac kereslet- és kínálatát alakító folyamatok)* (労働市場報告—労働需給形成プロセス), Budapest: Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ (全国労働調査・方法論センター), April (in Hungarian), 2001.
- Csaba Makó - Ágnes Simonyi, A twofold objective: Model their countries' labour relations system those of the most developed countries of the European Union, taking into account specific national contexts, Geneva: *Labour Education*, Nos. 114, 115, 1999, pp. 116–124.
- János Tímár, *Átmenet a tanulásból a munka világába* (学習から労働の世界への移行), Budapest: OECD Studies (PHARE Project), 1999, p.120. (in Hungarian)
- Ibolya Vitéz, F. Gazdaságpolitikai program (経済プログラム), *Heti Világgazdaság* (世界経済週報), Május 12, 2001, p. 100–102. (in Hungarian)