

ハンガリー

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休日、休暇
- V. 労使関係

1. 国名	ハンガリー Republic of Hungary
2. 人口	1015万人(2002年10月)
3. 実質経済成長率	3.8%(2001年)
4. GDP	14兆8764億フォリント、519億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	4658ドル(2001年)
6. 労働力人口	385万9500人(2001年)
7. 失業率	6.5%(2001年)
8. 日本の直接投資額	47億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	4件(2000年度)
10.在留邦人数	875人(2002年9月)

I. 2002年の動向

労働力調査によれば、2002年8-10月期の平均就業者数は389万3000人、平均失業者数は24万3000人だった。前年同期に比べ就業者数はほとんど変わっていないが、失業者数は6.6%増加している。2002年8-10月期の平均失業率は5.9%で、2001年同期を0.4ポイント上回った。若年層(15~24歳)の失業率は13.3%に達し、前年同期を2.2ポイント上回っている。2002年9月のEU全体の平均失業率は7.6%(2001年9月とほぼ同じ)、25歳以下の平均失業率は15.3%だった。

2002年1-10月を見ると、企業部門(従業員5人以上の企業が対象)および公共部門、社会保障関係機関の雇用者数は平均270万人だった。単純労働者数は減少(1.3%減)したが、減少分は非単純(頭脳)労働者数の増加(1.5%増)で相殺された。企業部門の非単純(頭脳)労働者数は1年間で1%増加、一方、公共部門では同期間に1.7%増加した。単純労働者数は企業部門、公共部門とも、それぞれ1.7%、0.3%減少した。企業部門では労働者の32%が非単純(頭脳)労働に従事、公共部門の同比率は69%だった。

2002年1-10月期のフルタイム従業員の平均月間総所得は11万6300フォリントで、前年同期を18.4%上回った。

平均名目純所得は7万4000フォリントで、19.1%増加した。2001年1-9月期と比較すると、2002年1-10月期の平均総所得の伸び率はほとんど変化を見せていないが、平均純所得は減税拡大を主因に大幅に伸びた。この結果、2002年1-10月期の純所得の伸び率は同期間の総所得の伸び率を0.7ポイント上回り、2001年1-9月期の伸び率格差0.3ポイントを上回った。

フルタイム従業員の平均月間総名目所得は、2001年1-10月期に比較して企業部門で13.8%増加、公共部門では29.4%増加した。企業部門では純所得の伸び(15.7%)が総所得の伸びを上回ったが、公的部門では純所得の伸び(27.3%)が下回った。公共部門の労働者の総所得、純所得は企業部門の労働者をそれぞれ10.4%、7.7%上回った。これは、公共部門の所得の伸びがより大きかったこと、非単純(頭脳)労働者の割合が大きいこと、などが背景にある。

純所得の伸び率が前年を上回る一方、消費者物価上昇率が鈍化したため、所得の実質価値は13.0%上昇し、上昇率は前年を大きく上回った。

全国利害調整協議会(NCIR)の機能

NCIRの重要性は、その範囲を中道右派政権(全国自由民主協会(FIDESZ)主導)によって制約された。この

表1 ハンガリーの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*)	最低賃金上昇率 (前年比%)	インフレ率 (前年比%)
1997	17,000	18.8	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	25.0	5.0

注: *1円=1.80フォリント

結果、NCIRのソーシャル・パートナー間の交渉課題は狭義の労働問題(例えば、年間最低賃金の決定)に限定され、雇用、税金、社会保障制度への拠出金など、従業員の生活水準に大きな影響を及ぼす問題は交渉から除外された。表1は最低賃金決定に当たってNCIRが果たす重要な役割を示すものである。

II. 雇用管理

1. 雇用慣行(大量採用、欠員補充など)

中欧地域あるいは新提携諸国(NAS)における経済活動率は多様である。経済活動率に共通した特徴の1つは以下のとおりである。国家社会主義的経済・政治システムの瓦解以来、人為的に高水準に維持されてきた国民の活動率は劇的に低下した。1997年以降、欧州連合(EU)15カ国の雇用率は上昇、旧社会主義諸国の一部では98年のロシア経済危機を反映して低下した。1998年以來、NAS諸国とEU15カ国の格差は拡大している。EU15カ国の活動率の水準に到達するには、ハンガリーを含む旧社会主義経済諸国は少なくとも300万人の新規雇用を創出しなければならない。新規雇用創出部門は金融、ビジネス、個人向けサービスである。表2はNAS諸国の経済活動率を示したものである。

「農業」、「工業」、「サービス業」といった経済活動部門別の雇用分布を比較するのは興味深い。国民経済の近代化の結果、農業、工業の雇用シェアが減少、代わってサービス業のシェアが上昇している。例えば、先進諸国経済においては、勤労者の7割超がサービス部門で雇用

表2 NAS諸国の2000年の経済活動率

国名	就業人口 15~64歳 の人口に 占める割合 (%)			
	失業者数	経済的に 活発	経済的に 不活発	
ブルガリア	51.5	10.1	61.6	38.4
チェコ共和国	64.9	9.3	71.2	28.8
エストニア	60.6	9.4	70.0	30.0
ハンガリー	55.9	4.0	59.9	40.1
ラトビア	60.1	11.4	71.5	28.5
ポーランド	55.1	11.0	66.1	33.9
ルーマニア	64.2	5.4	69.9	30.4
スロバキア	56.3	13.2	69.5	30.5
スロベニア	62.7	4.7	67.4	32.6
平均	59.0	8.7	67.5	32.6
EU平均	63.2	5.7	68.9	31.1

出所: Teréz, Laky "A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok" (ハンガリーの労働需給を形成するプロセス)、ブダペスト、Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Iroda - Országos Foglalkoztatási Alapítvány (ハンガリー語)、2002年、p.16-20

表3 部門別雇用者数:ハンガリー、旧社会主義経済諸国平均、EU15カ国平均(2000年)

地域	農業	工業/建設業	サービス業
ハンガリー	6.5	33.8	59.8
旧社会主義 経済諸国平均	21.9	31.1	47.0
ハンガリー (2001年)	6.2	34.2	59.6
EU15カ国	4.4	26.9	68.8

出所: Teréz, Laky前掲書、2002年、p.43

されている。ハンガリーでは、サービス部門の雇用者数は停滞しており、2001年中の変化は見られなかった。ハンガリーの部門別雇用構成とEU15カ国との比較を表3に示す。

ハンガリーでは勤労者の7割超が従業員8人以上の企業に雇用されている(これと関連して、ハンガリー中央統計局は雇用開発の調査を従業員6人以上の企業に限定していることに留意しておくことも重要である)。中央統計局が2001年に調査したサンプルでは次のような傾向が確認された:雇用は零細企業(従業員9人未満)、小企業(従業員10~49人)では減少、中堅企業(従業員50~249人)では微増した。

失業者数^{注)}に関しては、ハンガリーの失業率は旧社

会主義諸国のなかで最低水準にあるとっていいだろう。相対的に低い失業率は1997年以降好転しているハンガリーの経済状況に起因している。だが、状況はかなり矛盾したものである。例えば、2001年の失業者数は2000年に比べ3万人減少しているが、雇用者数はわずかに1万人しか増加していない。人口統計上の問題は別にして、これはより多くの人々が職探しをあきらめ、受動的な失業者あるいは社会の不活発な構成員になったことを意味している。表4は旧社会主義諸国とEU15カ国の失業率を比較したものである。

EU15カ国では、2000年に失業者数が150万人減少したが、これは20年ぶりの大幅減少で、さらに、失業者のうち男性の比率が10%を下回った。

ハンガリー国内の失業者の内訳を見ると、失業者の割合が最も高いのは初等教育終了(義務教育8年間)あるいは職業学校終了の学歴しかない層である。興味深い点は、専門中等学校終了の資格を持つ層でも失業者の割合がかなり高い(全国平均の2倍超)ことである。失

業者の割合が最も低い層は次のとおり:大学卒(1.1%)、高校卒(3.0%)、専門学校卒(1.4%)。教育水準による就労傾向を見ると次のようなパターンが確認できる。2002年は失業者の学歴別内訳に大きな変化は見られなかった。最低学歴層の比率は1990年初頭に比べると大幅に低下したが、これは非熟練労働力が求職を断念したという事実に起因している可能性がある。

失業者の間でも、若年層、女性、障害者、ロマといった特別な位置にあるグループに対する関心が高まっている。ハンガリーの労働力調査(LFS)では15~25歳が若年層の範疇に入る。だが、「国家労働サービス」の現場では、初めて就職するものは若年層として扱われる。1996年には15~24歳の年齢層が全失業者の24%を占め、この比率は2000年まで大きく変化しなかったが、2000年には失業が全般的に減少したことと軌を一にして、失業者全体に占める若年層の割合も低下した。詳細は表5を参照されたい。

EU諸国では男性の有職率が女性を上回っているが、スウェーデンでは男女間の雇用はほぼ同水準である。中欧の旧社会主義諸国、いわゆる「加盟候補国」(CC)においては、女性の活動率は低くはない。旧社会主義諸国(ハンガリー、ブルガリアを除く)における女性の活動率はいずれも60%を超えているが、男性の活動率(67.6%)が女性を上回っている。ハンガリーの失業率を見てみると、男性の失業率(4.9%)が女性の失業率(3.1%)を上回っている。失業者の70%超がブルーカラー労働者で、ホワイトカラーは28%である。求職女性の典型的学歴は中等教育終了で、求職男性のうち、最大グループは専門学校卒である。大卒の失業者を見ると、女性の割合が男性の2倍である点は注目に値する。

表4 旧社会主義経済諸国とEU15カ国の失業率の比較(2000年)

国名	失業率(%)
ブルガリア	16.2
チェコ共和国	8.8
エストニア	13.2
ハンガリー	6.6
ラトビア	14.1
リトアニア	15.6
ポーランド	16.3
ルーマニア	7.0
スロバキア	19.1
スロベニア	6.9
平均	12.4
EU15カ国平均	8.2

表5 若年失業者の状況:1995-2001年(月間平均)

年齢階層	(%、人)						
	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年
20歳以下	13.2	11.1	8.2	6.4	5.7	5.3	5.4
21-25歳	13.3	13.7	14.5	14.8	15.2	15.0	15.3
失業者総数	507,695	500,622	470,112	423,121	409,519	390,492	364,140

出所: Teréz, Laky前掲書、2002年、p.113

残念ながら、ハンガリーには障害者の労働市場での地位に関する体系的な情報は整備されていない。ハンガリーで政治的に重要な特別地位を有するもう1つのグループは、人口の6%を占めるロマである。ロマの大多数が貧困と偏見に苦しんでおり、大半が失業者である。ロマが置かれている社会的に不利な状況を説明するには以下の点を挙げれば十分であろう。ロマの死亡率は全国平均の2倍で、平均寿命は非ロマ人口より10～15年短い。

2. 雇用形態(パートタイム労働者、一時雇用労働者、派遣労働者に関する規則等)

非典型雇用形態にはパートタイム、有期雇用契約、在宅労働、季節労働などが含まれる。EUではこのような雇用形態は常時監視されている: EU15カ国では、1999年には勤労者のほぼ2人に1人(45.3%)が①パートタイム労働、②有期契約、③自営業いずれかの雇用形態にあり、2000年は43.98%であった。表6はハンガリーおよびその他中東欧の旧社会主義経済諸国の非典型雇用形態を示したものである。

「自営業」の比率が高い理由としては、経済における農業の割合が大きいこと(ポーランド、ルーマニア)、サービス部門の小企業が増加していること、などが考えられる。スロバキア、ハンガリーではパートタイム労働者

表6 旧社会主義経済諸国の非典型雇用形態(2000年)

国名	全雇用に対する比率 (%)		
	パートタイム	自営業	有期雇用契約
ブルガリア	n.d.*	14.7	n.d.
チェコ共和国	5.4	14.5	6.9
エストニア	6.7	8.1	2.1
ハンガリー	3.6	14.6	5.4
ラトビア	10.8	10.6	5.7
リトアニア	8.6	15.9	3.1
ポーランド	10.6	22.5	4.2
ルーマニア	16.4	25.4	1.6
スロバキア	1.9	7.8	3.7
スロベニア	6.1	11.2	10.8
旧社会主義諸国	9.4	20.6	4.4

出所: Teréz, Laky前掲書、2002年、p.58

注: * n.d.=データなし

の比率はかなり低い、ルーマニア、ラトビア、ポーランドでは2桁の高さとなっている。「有期」雇用契約はどの国でもかなり低い比率を示している。2001年中は労働力から外れていた層の労働市場参入を助長する可能性のある非典型雇用形態を一般化させるための政府の施策は実施されなかった。

III. 賃金

ハンガリーにおける国家社会主義の崩壊(1990年)を受けて、最低賃金は政府、労働者、使用者の三者代表で構成するNCIRのソーシャル・パートナーによって決定される。表7は1989年から2002年までの最低賃金の増加状況を概観したものである(注: 2002年の最低賃金は5万フォリント)。

労働組合側の努力にもかかわらず、ソーシャル・パートナーとの間で締結された合意は実質賃金の減少を止めることができなかった。実質賃金は1994年を除き、毎年低下した。この傾向ないしパターンは1997～98年の期間に変化した。中央および三者間の合意で決定できるのは最低賃金のみであり、賃金格差に関しては産業別ある

表7 最低賃金上昇の趨勢

年	GMV*	NMW**
1989	100.0	100.0
1990	137.1	137.1
1991	133.5	132.6
1992	119.4	118.9
1993	114.5	110.2
1994	116.4	117.0
1995	116.2	116.3
1996	118.7	116.0
1997	117.2	—
1998	114.7	114.7
1999	115.4	103.6
2000	113.3	113.3
2001	157.8	151.9

出所: Jenő Koltay「賃金の決定: 制度と慣行」、(in) Károly Fazekas-Jenő Koltay (編)『ハンガリーの労働市場』、ブダペスト、経済研究所、HAS、2002年、p.56.

注: * GMV=最低賃金年間総額の対前年百分比

** NMW=純最低賃金の対前年百分比

いは企業レベルの団体交渉だけが影響を及ぼしうる。

ハンガリーにおける労働関係の実態面を見ると、産業別および企業レベルの労働協約の対象範囲はかなり狭い。例えば、産業別の労働協約の場合、1992年の対象は従業員の41.9%だったが、2000年は全従業員のわずか10分の1(11.5%)がカバーされたにすぎない。企業レベルの労働協約の場合、1990年代末のカバー率は全従業員の4分の1だった。

2000年になんらかの労働協約(ニューマン、2002:1)の対象であった従業員の総数は108万8558人だったが、

表8 企業規模による団体交渉の実態(1998年)* (%)

従業員数	労働協約締結企業の割合
1000人以上	75.4
500-999	67.3
300-499	46.4
50-299	11.7
20-49	1.1
5-20	0.1

出所: László Neumann "Vállalati kollektív béralku Magyarországon" (ハンガリーにおける企業レベルの団体賃金交渉)、ブダペスト、経済学大学 社会学部、博士論文、2001年

* 残念ながら、「雇用政策・労働省」が管轄する団体交渉登録制度は、複数の使用者間の協約に参加する企業に関する正確で信頼できる情報を提供できていない。このため、重複を完全に避けることはできない。また、雇用人数に関するデータが欠落しているほか、従業員5人以上の企業のデータしか入手できない場合もあるため、カバー率が正確でない場合も考えられる。このような誤差を考慮すれば、2000年から2001年の全体的カバー率の変化は統計的に有意とはいえない(ニューマン、2002年、前掲書、p.9)。

2001年には102万9373人となり、減少傾向を示している。これに対し、ハンガリーの従業員総数は2000年が325万5472人、2001年が329万6306人だった。これに関係して、労働協約を締結している企業の割合は企業規模と密接な関連がある点を指摘しておく必要がある。大企業(従業員1000人以上)の労働者の4分の3以上が労働協約でカバーされているのに対し、零細企業、小企業(従業員49人以下)ではカバー率は2%未満である。表8に詳細を示した。

労働協約の実態を見ると、使用者と労働組合の間で締結する労働協約が全般に減少しているといえる。産業別の比較では、労働協約の締結率が最も高いのが「電力、ガス、水道業」(2000年97.2%、2001年93.8%)で、最も低いのが「建設業」(2000年8.8%、2001年8%)である。労働協約締結率が上昇したのは「卸売、小売業」(2000年15.9%、2001年20.8%)のみである。ハンガリーでは20世紀の最後の10年間に、大規模な「ショッピングモール」や「ショッピングセンター、ショッピングプラザ」の従業員が大幅に増加したことが締結率上昇の背景である可能性が高い。表9は産業別の労働協約カバー率を示したものである。

表9のデータを分析すると、業種によって労働協約カバー率に大きな差があることが明白である。カバー率が

表9 産業別労働協約推定カバー率

業種(NACE)	2000年		2001年	
	労働協約対象従業員数	従業員総数	労働協約対象従業員数	従業員総数
農林水産	27,294	144,102	26,391	140,575
鉱業、採石	7,438	18,000	3,860	128,812
製造	344,025	860,163	309,410	886,849
電気、ガス、水道	76,953	79,164	74,024	78,954
建設	17,631	201,161	16,640	207,725
卸売、小売	63,717	401,865	86,882	418,457
ホテル、飲食店	24,327	106,539	23,267	117,035
運輸、倉庫、通信	177,619	277,539	151,221	279,471
金融仲介、不動産	61,558	224,624	53,895	234,551
政府、防衛、義務的社会保障	26,770	277,645	24,096	273,100
教育、医療、社会福祉、その他地域、社会、個人サービス活動	261,226	661,416	259,687	643,728

出所: Neumann, L. "EIRO 団体交渉対象範囲および延長手続きの比較研究—ハンガリー—、2002年、p.4

高い業種は次のとおり：

- 電気、ガス、水道、その公益事業 (93.8%)
- 運輸、倉庫、通信 (54.1%)
- 教育、医療、社会福祉、その他 (40.3%)
- 製造 (34.9%)

カバー率が低い業種は次のとおり：

- 建設 (8.0%)
- 政府、防衛 (8.8%)
- ホテル、飲食店 (19.9%)

2000年から2001年にかけての変化を見ると、「卸売、小売業」を除くすべての業種で労働協約カバー率が低下している。

ハンガリーの労働関係専門家によると(ニューマン、2002:9)、ハンガリーにおける労働協約の内容は一般にそのカバー範囲が狭いため、「カバー率」だけで労働協約が賃金、労働時間、その他の雇用条件に及ぼす実態的影響を知ることはできない。「雇用政策・労働省」が組織、監督する団体交渉登録制度に基づくデータによれば、個別企業ベースの労働協約のほぼ4割(37%)が年間賃金の引き上げや賃金制度に関する規定を全く含んでいない。従業員の種類別にやや詳しい賃金に関する協定を含んでいる労働協約は5分の1(22%)にすぎず、この協定にしても最低基準として機能するだけである。これらの点は「2001年LFS」の結果でも裏づけられており、「賃金、その他の労働条件は労働協約の影響を受けている」と答えたものは調査対象従業員の5分の1未満(17.2%)にすぎなかった(ニューマン、2002:9)。

「企業レベル」ではなく「業種・部門」レベルの賃金協定を見ると、現状はさらに暗い。業種ないし部門レベルの賃金協定の実数はかなり少ない。企業部門で、業種ないし部門レベルの賃金協定の対象となっている従業員は10人に1人にすぎない。業種レベルの賃金協定のカバー率が劇的に減少し始めたのは1990年代初期の国有企業民営化の時期である(1992年労働法は業種レベルの賃金協定を「多数使用者間協定」と呼んでいる)。残念ながら、金属、エンジニアリング、公共部門などの主力業種が練り上げたような「モデル協定」は存在しな

い(注：オーストリア、ドイツ、オランダ、スウェーデンなど、協調的労使関係の強い伝統を持つ一部の欧州諸国では、金属労組、エンジニアリング労組などの締結した労働協定がモデル的役割を果たし、業種別ないし部門レベルの労働協約あるいは賃金協定も影響力の強化に役立っている)。表10は、ハンガリーの労働関係においては、業種レベルの賃金協定の役割が小さいことを物語っている。

表 10 企業部門の業種・部門レベル賃金協定のカバー率と内容*

年	業種・部門レベルの賃金協定の数	カバー率(%) (対象従業員の割合)
1992	24	41.9
1993	12	12.7
1994	12	11.0
1995	7	5.0
1996	10	12.4
1997	11	13.2
1998	31	13.5
1999	41	12.8
2000	—	11.5

出所：Koltay, Jenő「賃金の決定：制度と慣行」、(in) Fazekas, Károly - Koltay Jenő (編)『ハンガリーの労働市場(回顧と分析)』、ブダペスト、経済研究所、ハンガリー科学アカデミー、ハンガリー雇用財団、2002年、p.59

IV. 労働時間、休日、休暇

「労働時間と交代制」に関する最新の「LFS」は、中央統計局によって「EU労働力調査」と同じ手法を用いて2001年に実施された。質問項目は欧州連合統計局(Eurostat)のガイドラインに基づき構成されたものである。

20世紀最後の10年間においては、他の先進諸国と同様にハンガリーでも消費者の新たな行動パターン(例えば、週末の買い物、団体観光旅行など)が非典型的な勤務スケジュールで働く従業員の割合の増加をもたらしたが、国民経済における「第2次産業」のシェアが低下していることから、伝統的な数シフト制で働く勤労者の割合が減少した。2002年第2四半期では、労働力の大多数、ないし従業員の3分2(68.9%)が「通常」の1シフト制で勤務し、その73.3%は女性であった。「2シフト制」で勤務したのは労働力の10分の1未満(7.2%)で、週末は含まれ

ない。また、「3シフト制」の勤務者は2.6%で、これも週末は含まれない。残りの28万人は「通常」以外の勤務時間で雇用されている。

業種別に労働時間制度を見ると、いわゆる「通常」の勤務時間が最も普及しているのは教育分野で87.9%、次いで金融分野の85.6%、建設業の83.6%となっている（建設業に関しては、技術の近代化、建設所要期間短縮に向けた効率的作業の圧力を背景に、2シフト制、継続作業制、週末労働が急速に拡大している点に留意する必要がある）。

不規則労働時間制における各年齢層の役割については、労働市場に占める割合が非常に小さく、教育水準も平均を下回る「15～19歳」が、継続シフト、2シフト制を中心とした「不規則」勤務時間制で働く最大グループであることを指摘しておくことが必要である。年齢の上昇とともに、定時労働時間制への参加割合が上昇、不規則労働時間制、特に継続シフトで勤務する意欲は減じる。

主要な職種グループを比較すると、一方の極にるのが機械オペレーターおよび機械組立工、車輛ドライバーであり、その対極にるのがホワイトカラー、特に顧客サービス担当の従業員である。最初のグループ（機械オペレーターなど）の場合、定時労働時間制で勤務するのは半数以下（48.5%）であるが、第2のグループ（ホワイトカラーなど）では大半（86%）が定時労働時間制で勤務している。

不規則労働時間制と同じく、超過勤務は労働に柔軟性を持たせるための1つの重要な経営手段である。例えば、経営側は超過勤務を活用して、生産活動がピークを迎える時期に外部の労働力を雇用し、生産活動やサービスが減少する時期に解雇することを回避することができる。「超過勤務」に関する質問への回答に基づくと、「LFS」の対象となった従業員は、長時間の超過勤務を行う少数派と、超過勤務を全く行わない勤労者という、かなり異なった2つのグループに区別することができる。長時間超過勤務を行う第1のグループには男性勤労者の10分の1（10.2%）、女性の6.1%が該当するが、女性の場合、超過勤務と家事を両立させるのは困難である。

この点については、調査対象の週の超過勤務時間は男性が10.5時間であるのに対し、女性は8.8時間にとどまっていることに留意する必要がある。超過勤務が要求される業種としては、建設、ホテル・飲食店が目立つ。調査対象の週に超過勤務を行った従業員の比率は建設業では13.1%、ホテル・飲食店では12.8%であった。対照的に、医療、社会福祉部門では、慢性的な人手不足を背景にほぼ全員が超過勤務をしており、またこの業種の低賃金の結果として超過勤務を行うという事情もある。政府、エネルギー部門は超過勤務の頻度が最も少ない点に留意する必要がある。

表11は最新調査データ（2001年LFS）に基づき、ハンガリー経済の各業種の労働時間制を概括したものである。

V. 労使関係

1. 全国レベルの情勢（組合数、組織率、争議件数）

ハンガリーにおける利害代表団体（労働組合など）に関する信頼性の高い情報はあまりない。この情報の欠如に対処するため、中央統計局（Központi Statisztikai Hivatal）は「労働時間およびシフトワーク」に関するLFS（労働力調査）に利害代表団体の存在と役割についての「質問表」を加えた。利害代表ないし保護団体の存在と役割に関する質問がLFSに付されたのはこれが初めてである。だが、残念なことに、この調査の性格を反映して、回答者は世帯の成人ではあるが、必ずしも利害代表団体について詳しく承知しているわけではなかった。この「質問表」への回答のなかで「分からない」の比率が相対的に高かったのはこのような問題あるいは傾向をよく物語っている。

2001年第2四半期に実施された調査の結果によると、回答者のほぼ5分の2（37.3%）が自分の職場で労働組合が活動していると答えているが、面接調査対象者のほぼ半数（47.8%）は職場に労働組合がないと回答している（全体の14.9%はこの質問に答えることができなかった）。女性の多くが労働組合組織の活動する職場で働いているため、女性の回答者で「分からない」と答えたものは少なかった。このことは労働市場の性別による分離

表 11 各業種の労働時間制、シフト別による従業員数 (2001年調査)

業種 (コード名)	1シフト 定時 昼間	2シフト 週末なし	3シフト 週末なし	数シフト 継続 シフト 週末労働	昼、夜 ローテーション 隔週なし	恒常的 不規則 (昼間)	その他 不規則	回答者 総数
A,B	101,313	3,725	847	12,914	2,434	7,621	6,922	135,776
C	5,485	1,0043	1,419	2,152	137	319	855	20,410
D	509,474	124,517	62,950	110,825	6,932	14,340	16,074	845,112
E	60,259	2,509	993	8,117	1,098	2,464	1,214	76,654
F	165,488	4,485	1,147	10,861	1,554	8,735	5,772	198,042
G	275,456	24,780	2,484	44,354	5,417	16,644	17,241	386,376
H	47,249	5,427	363	32,876	4,461	10,765	7,224	108,365
I	158,207	12,867	3,586	55,121	12,178	13,115	17,698	272,772
J	54,687	1,336	279	1,410	1,036	1,829	3,299	63,876
K	113,489	3,507	739	13,270	3,821	7,358	6,740	148,924
L	205,796	3,322	852	22,594	8,981	8,050	8,610	258,205
M	258,164	16,346	1,281	4,863	1,203	7,705	4,106	293,668
N	119,383	14,797	2,701	57,978	5,405	5,231	6,603	212,098
O-Q	75,575	6,823	747	9,547	2,937	5,072	9,200	109,901
Total	2,150,025	234,484	80,388	386,882	57,594	109,248	111,558	3,130,179

出所：『シフト、労働時間制と組合組織』、ブダペスト、ハンガリー中央統計局、2001年10月、p.11 (ハンガリー語)

注：農林水産、狩猟(A,B)；鉱業、採石(C)；製造(D)；電気、ガス、スチーム、水道(E)；建設(F)；卸売、小売、自動車修理、オートバイ、個人、家庭用品(G)；ホテル、飲食店(H)；運輸、倉庫、通信(I)；金融仲介(J)；不動産、賃貸、業務活動(K)；政府、防衛、義務的社会保障(L)；教育(M)；医療、社会福祉(N)；その他地域、社会、個人サービス(O-Q)。

をも意味している。つまり、女性の多くが労働組合の影響が強い教育、医療といった分野で雇用されているからである(女性の間で「分からない」の回答が少なかったもう1つの理由は、回答者の4人に3人が女性だったからである)。

職場での労働組合のプレゼンスを評価するには、業種あるいは部門による強い影響について留意する必要がある。例えば、LFSに答えた商業および農業分野で働く10人のうち7人が職場に労働組合は存在しないと回答、建設業、ホテル、飲食店の分野では10人のうち8人が同様の回答をした。

ハンガリー経済の大きな特徴の1つは、零細企業、小企業が全会社組織の90%超と極めて高い比率を占めていることである。ハンガリーのみならず、国際的にも、零細、小企業では労働組合活動がほとんどあるいは全く行われていないことが特徴である。LFSによると、「最低水準の社会保障での雇用頻度が平均を上回り、超過勤務が強制され、1日の労働時間が8時間を大幅に上回るなど、これらの分野で働く従業員の利益が侵害される

理由の1つは、労働組合の組織率が低いことにある。労働組合組織化の観点から見ると、この対極に位置するのが(前述した2つの公的部門のほかに)国有企業が多く、労働組合が強い運輸、倉庫、通信部門である。これら部門の従業員の63%近くが職場に労働組合があると回答、またエネルギー部門でもほぼ同割合の従業員が労働組合があると答えている」(『シフト、労働時間制および労働組合組織化』、2001:6-7)。

LFSのなかで最も興味深い質問は労働組合への加入に関するものである(ここでは、「分からない」という回答は除外してある)。全般的にいえば、従業員の10人のうちほぼ2人(19.7%)が労働組合に加入しており、女性の組織率(22.4%)は男性の組織率(17.3%)より高い。当然のことながら、労働組合のプレゼンスが大きい業種ほど労働組合組織率は高い。例えば、組織率が高い業種は以下のとおりである。

- 運輸、倉庫、通信(40%超)
- 教育(40%弱)
- 医療、社会福祉(34%)

組合加入者の構成を見ると、大多数が40歳代から50歳代である。若年層の組合加入率は全年齢平均を下回っており、現在の労働組合の組織拡大にとって最も重要な課題はいかにして若年層を組織化するかである。また、労働組合加入者のうち、「ホワイトカラー」職種の勤労者の比率が「ブルーカラー」の比率を上回っていることも興味深い事実である。

ハンガリーの労使関係システムの「二重性」(労働組合と工場協議会(WC)の並存)によるためだが、全回答者のほぼ3分の1(27.4%)が職場でのWCないし公務員協議会(民間部門のWCに相当)の活動の有無に関する質問に答えられなかったことはかなり驚くべきことである。このことは、従業員参加の手段であるWCという制度が職場では労働組合より知名度が低いことを意味している。表12は職場での労働組合のプレゼンスを業種別に示したものである。

ハンガリーにおける労働組合組織率の相対的低さをどのように説明したらいいのだろうか。第1に、ハンガリーの社会主義国家としての過去を想起させる制度的遺産としての労働組合に対する国民の否定的ないし葛藤的な態度を挙げる必要があるだろう。第2に、職場に労働組合

が存在しないため、大多数の従業員が個人的(個別的)あるいは集団的にも労働組合というものの体験がないという単純なことである。したがって、LFSに参加した回答者の3分の1超(36.1%)が労働組合に対する意見を持っていなかった。さらに驚くべきことは、勤労者10人のうちほぼ2人(18.6%)が労働組合に対して否定的な見方ないし判断を示し、ほぼ3分の1(30.8%)が労働組合に対する意見、感情を全く持たず、労働組合の活動に対して肯定的意見を持っていたのは少数派(13.5%)だったことである。ここで留意に値する点としては、労働組合に好意的あるいは親労組的な意見を表明したのは主に中高年の従業員であるが、全体的に見れば、この層も若年層と同程度に労働組合に否定的である。回答者の職場での労働組合活動がより活発であるほど、労働組合に対する肯定的意見も多く表明された。例えば、「運輸、倉庫、通信」部門の従業員の21.7%、「教育」部門の従業員の21.0%が労働組合の職場でのプレゼンスを積極的に評価したのに対し、これらの部門で意見を持たなかった回答者の割合はそれぞれ24.7%、20.9%だった。従業員の所得に対する「労働協約」の直接的影響に関しては、回答者の過半数(54%)が影響があると答えたものの、かなり大きな比

表 12 業種別労働組合のプレゼンス(2001年)

業種	回答者の職場に		分からない	計
	労働組合がある	労働組合がない		
農林水産	12.9	71.2	15.9	100.0
鉱業、採石	59.3	18.6	22.1	100.0
製造	33.8	47.7	18.5	100.0
電気、ガス、スチーム、水道	60.0	24.2	15.8	100.0
建設	8.3	78.3	13.4	100.0
卸売、小売、自動車修理、オートバイ、個人、家庭用品	14.3	71.9	13.8	100.0
ホテル、飲食店	8.7	81.0	10.3	100.0
運輸、倉庫、通信	63.2	25.8	11.0	100.0
金融仲介	33.2	48.0	18.9	100.0
不動産、賃貸、業務活動	15.2	69.9	14.8	100.0
政府、防衛、義務的社会保障	54.9	26.4	18.7	100.0
教育	68.9	23.0	8.1	100.0
医療、社会福祉	65.5	23.7	10.7	100.0
その他地域、社会、個人向けサービス活動	26.6	53.1	20.3	100.0
平均	37.3	47.8	14.9	100.0

出所:「シフト、労働時間制と労働組合組織化」、ブダペスト、ハンガリー中央統計局、2001年10月、p.31(ハンガリー語)

率(46%)の従業員が否定的に回答している。同様に、労働条件に対する「労働協約」の直接的影響に関しては、回答者の50%以上(53.8%)が肯定的な判断を示したが、否定的見方を示したのも半分近かった(46.2%)。

2. 2002年の労働法改正 (Integráció, 2002: 6.)

労働法(LC)の最新(2002年夏)の改正の主目的は、前回の改正で損なわれた従業員と使用者、およびその組織の間のバランスを回復することにあった。実際の変更の目的は、使用者側の基本的な利害を損なわずに、前回の改定箇所を是正することにある。

従業員の雇用にかかわる基本的問題では、改正はこれまでの労働組合の情報権(right of information)に代わり協議権(right of consultation)を規定している。また、労働組合役員に対し、使用者が未使用の労働時間手当の一部を現金で支払うことを定めた規定を復活した。さらに、従業員が労働組合費を控除して所定の労働組合組織に振り込むことを要請した場合、使用者はこれに応じる義務がある。

労働協定の安定性を確保するため、複数の労働組合が支部を持ち、すべての労働組合が共同で団体交渉協定を締結した場合、労働組合は労働協約の取り消し権の行使に同意する。

改定によると、勤務場所が変更になり職場への通勤時間が増加した場合においても労働契約を改定せねばならない。別会社への一時的な出向の場合、労働時間、

休日、そして賃金について、当該従業員に有利となる場合は出向先の労働協約が適用される。

代動手当の支払いも復活される。老齢年金および定年年齢を放棄した場合に生じる年金の受給資格を得る5年以内の期間の場合、勤労者の雇用関係で規定されている退職金の額は平均給与の3カ月分増額される。退職金は以下の平均給与の合計額である。

- a) 雇用期間が3年以上の場合、1カ月
- b) 雇用期間が5年以上の場合、2カ月
- c) 雇用期間が10年以上の場合、3カ月
- d) 雇用期間が15年以上の場合、4カ月
- e) 雇用期間が20年以上の場合、5カ月
- f) 雇用期間が25年以上の場合、6カ月

複数シフトで勤務する従業員は、午後ないし夜間の勤務時間が2時間を超える場合、比例超過賃金を受け取る権利がある。従業員が①スタンバイ型勤務、②継続的シフト、③季節雇用、の場合、労働協約で年間(52週)最大勤務時間の枠組みを設定できる。この結果、大多数の勤労者にとって、日曜日が休日で、1週間に休日が2日間となる可能性がある。

3. ハンガリーの労働争議

労働協約に関連した労働争議の解決を促進するための組織である「労働調停仲裁サービス」(LMAS)は1996年に設立された。LMASは「利害調整協議会」(IRC)の下で、独立機関として機能している。表13はハンガリー

表 13 「労働調停仲裁サービス」(LMAS)の当事者(1996-2002年)

当事者	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	計
LMAS自身の申し出	2	16	15	9	1	6	5	54
労働組合	1	10	13	8	5	2	7	46
工場協議会	1	1	1	1	4	1	0	9
公務員協議会	0	0	1	2	0	0	0	3
従業員集団	0	4	3	1	1	3	2	14
従業員個人	4	7	12	6	2	9	5	45
使用者	2	1	3	0	2	2	2	12
使用者、労働組合共同	1	3	2	6	4	3	0	19
計	11	42	50	33	19	26	21	202

出所: Kun J. Erzsébet "Dönőbírák zöldszám nélkül", ([緑]の電話番号を持つ労働争議仲裁人), *Népszabadság*, 2003年1月8日, p.4

におけるこのサービスの「当事者」を明示している。主要な依頼者は、①利害が対立しているソーシャル・パートナーのためにLMAS自身がサービスを申し出る、②労働組合、③労働者個人。

4. 主な労働組合、使用者団体

(1) 労働組合

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：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：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：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、小規模な組合連合としては全国労働組合協同体、労働組合員連帯協会、民主自由労組連盟連合がある。

(2) 使用者団体

農業経営者連合：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80万人、従業員4万5000人)。

全国小売業者・ケータリング業者連合：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：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：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：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：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：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：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) 失業率は失業に関するより総合的な指標であり、失業率の計算方法は、失業者数と経済的に活発な人口(労働力人口)を比較している。

参考文献：

Héthy Lajos『圧力の下で一転換の時期におけるハンガリーの労働者および労働組合—1989-98；中央・東ヨーロッパで強さを増す労働組合』、ILO、技術協力プロジェクト(RER/96/MO2/NET)、1999年、p.35

Integráció、(全国ハンガリー労働組合連合欧州統合委員会会報)、第7年、2002年11月

MEGÁLLAPODÁS az érdekegyeztetés megújításáról、「ハンガリーにおける利害調整の再生に関する合意」、2002年6月26日(ハンガリー語)

Ladó Mária『ハンガリーの部門別ソーシャル・ダイアログ—EU加盟候補国における部門別ソーシャル・ダイアログに関する会議』、チェコ・プラハ、2001年11月30日—12月1日

Laky Teréz, A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok、(「ハンガリーの労働需給を形成するプロセス」)、ブダペスト、Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Iroda - Országos Foglalkoztatási Alapítvány、(ハンガリー語)、2002年、p.219

Makó Csaba『移行へのテコ：中東欧のeワーク、ブライトン』、雇用研究所、緊急ニュースレター、2002年、8号、p.4

Makó Csaba - Simonyi Ágnes『中東欧：二重の目標：自国の独自状況を考慮しながら、EU先進国の労働関係システムをモデルにせよ』、『労働教育』、ジュネーブ、国際労働機関 (ILO)、p.116-124

Nacsa Beáta - Neumann László『EU諸国の経験に基づくハンガリーの

団体交渉システム、労働協約の推進および代表性の問題」、ハンガリー国内ILO協議会およびILO-CEFT主催の三者協議、ブダペスト、2001年9月20-21日

Neumann, László「EIRO 団体交渉対象範囲および延長手続きの比較研究—ハンガリー」、ブダペスト、雇用局、労働研究所、2002年

『シフト、労働時間制と労働組合組織化』、ブダペスト、ハンガリー中央統計局、2001年10月、p.32 (ハンガリー語)

A szakszervezetek megítélése, “Munkavállalói elvárások, szakszervezeti stratégiák, európai harmonizáció - Egy szakszervezeti kutatás tapasztalatai”, 「労働組合、従業員の期待、労働組合戦略、および欧州調和に関する意見」、ブダペスト、ÉTOSZ、2001年、p.25 (ハンガリー語)

Tóth, András「ハンガリーの雇用条件規制にかかわる複数使用者間労働協定の役割」、Transfer、第3巻、1997年、p.329-356

Fazekas, Károly - Koltay, Jenő (編)「ハンガリーの労働市場 (回顧と分析)」ブダペスト、経済研究所、ハンガリー科学アカデミー、ハンガリー雇用財団、2002年、p.59、p.352

Neumann, László「ハンガリーの分散的団体交渉」、比較労働法と労使関係国際ジャーナル、16/2巻、2002年、p.113-128

Neumann, László, Vállalati kollektív béralku Magyarországon, 「ハンガリーにおける企業レベルの団体賃金交渉」、ブダペスト、経済学大学 社会学部、博士論文 (ハンガリー語)、2001年
「数字で見る世界」、ロンドン、『エコノミスト』、2003年版

付録：企業規模別団体交渉カバー範囲 (2001年)

従業員数	労働協約のカバー範囲
10人以下	86
11-20人	294
21-50人	4,711
51-300人	102,275
301-500人	80,205
501-1000人	138,045
1001-2000人	107,925
2001以上	264,721

出所：Neumann, László「EIRO 団体交渉対象範囲および延長手続きの比較研究—ハンガリー」、2002年、p.6