



東アジア労使関係の変容： 中国、ベトナム、韓国を中心に

JILPT 国際フォーラム
2006年5月26日, 東京

チャン・ヒー・リー
ILO東アジア地域事務所
労使関係専門家

1990年以降の東アジアにおける 政治・経済・社会の変容

- 社会主義から市場主義経済への移行: 中国、ベトナム、モンゴル、ラオス、カンボジア
- 経済危機と民主化: 韓国、フィリピン、インドネシア、タイ(マレーシア)
- グローバル経済への統合が進み、社会規範および労働市場の変化: 日本およびシンガポールを含む、東アジア各国
- 上記の変化は、各国労使関係の進化の道筋を形成する

東アジアの労使関係：その多様性

- **組合組織率**：2% (タイ)、11% (韓国)、20% (シンガポール)、30% (モンゴル)
- **政労使の社会対話**：
 - 社会対話の議題が広範囲：モンゴル
 - 近年制度化された国：中国およびベトナム
 - 制度化が進まず、影響力もない国：カンボジアおよびタイ
 - 制度化は進んでいるが成果がはかばかしくない国：韓国
- **労使関係の特性**
 - 極めて対立的：韓国、カンボジア、インドネシア
 - 極めて協調的：シンガポール、日本
 - 公式には協調的、非公式には対立的：中国およびベトナム
- **一部の例外を除き、団体交渉はほぼ企業単位で行われる**

なぜ中国、ベトナム、韓国(および日本)に注目するか

中国とベトナム:

- 世界の工場である中国。中国の労働市場と労使関係の変化は、他国の労働者、消費者、生産者に影響を及ぼす。
- 両国を比較することで、ベトナムの労使関係が将来どのように発展するかが、類似点と相違点を検討することで推測しやすくなる。

○ 韓国と日本:

- 比較可能なもう一对の国。1990年代中盤まで、韓国も企業別組合、年功序列、終身雇用慣行を採用しているように考えられていた。
 - 1990年代後半より、韓国の労使関係はまったく違った方向に分かれていった。
 - その背景要因は何で、政策的含意は何か。
- 4カ国の労使関係の軌跡からどのような一般的な政策教訓が読み取れるか。

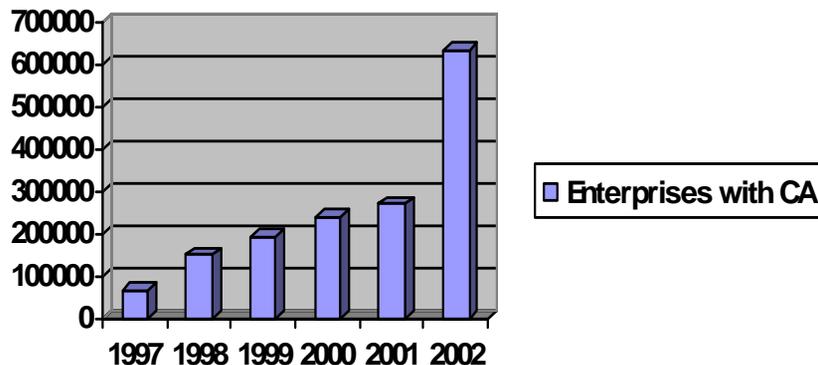
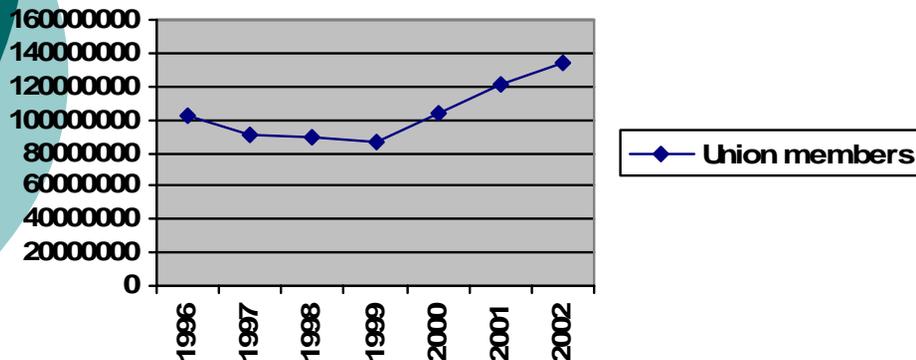
中国とベトナム：収束だろうか

- 経済改革への漸進的アプローチ：大規模な民営化は行わないが(抑制された国営企業のリストラ策)、漸進的で着実な経済開放と組み合わせている。
- 政治的寡占プラス労働組合の寡占(中華全国総工会およびベトナム労働総同盟)
- 社会主義の名残で職場労働組合が弱体である一方、政治レベルでは比較的強い政治的影響力がある
- 1990年半ば以降の社会政策の発展の軌跡が似ている：
 - 両国で、市場志向の新労働法が同じ日に発効(1995年1月1日)
 - 中国の労働組合法の改正(2001年10月)およびベトナムの労働法改正(2002年4月)
 - 三者構成の制度(中国は2001年8月、ベトナムは2005年)
- 近年、両国は工業化が進んだ省で部分的に労働力不足に直面するようになった(賃金への圧力)

中国における 近年の労使関係の試み(時系列)

- 1995年の団体交渉運動(および新労働法の採択):「対等な立場での団体協議」
- 労働組合法の改正(2001)により、政治的制約は不変でありつつも、労使関係の試みを行う新たな余地が生まれた
- 1990年代後半以降の労働組合員増加運動:ACFTUによれば組合員は1億3000万人
- 2001年に全国三者協議委員会(NTCC)が設立されて以来、三者構成制度の複製が進行中(地区レベルにまで)
- NTCCを得て、団体協約運動が新たに推進される(2001年から現在に至る):公式には1億人の労働者が団体協約の適用対象だとされている
- 労働契約法案(2006年)は、個別労働者の権利をよりよく保護するよう企図されている

労働組合員数と団体協約(CA)



- 2001年以降、三者構成制度の複製が行政の最小単位にまで及び、団体協約の普及を促した
- 団体協約はかつては、実質的な交渉ダイナミズムを持たず、法定最低と大差ないものだった

賃金交渉の新しい運動

- 2000年以降、賃金交渉運動が新たに強調され始めた
- これにより、企業単位で企業別組合指導者へ民主的な圧力が生じるために、職場における団体交渉と労働組合活動への労働者のより深い関与と関心につながる可能性が高い。
- 2004年時点で、ACFTUは3700万人の労働者が賃金協定の対象者であると述べている
- 賃金交渉は職場で新たなダイナミズムを作り出す可能性が高い
 - 地方政府での賃金指針と賃金交渉の間の相互作用
- 賃金交渉の長期的影響はまだ確認されていない

近年の労使関係の試みを評価する : 先取りのなコーポラティズム？

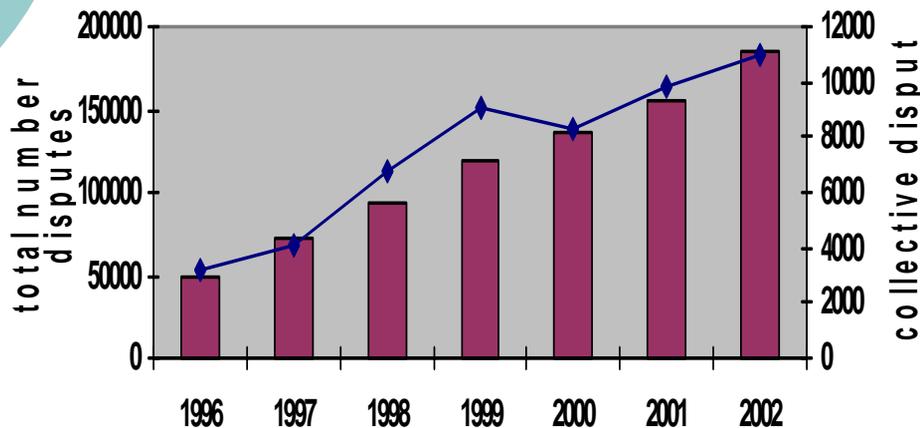
- 近年の試みは、党の新指導部が強調する調和のとれた社会と新しい開発戦略に適合しているようである
- 三者構成制度の複製と全国的な団体交渉運動 / 賃金交渉は、共産党国家とACFTUの先取りのなコーポラティズムの部分的な現れとみることできる

課題と制約

- 公式な労働組合は依然として民主主義を欠いている：純粋な団体交渉の妨げとなっている
- 多様な使用者の意見と利益を代弁できる代表的使用者団体が欠如している：純粋な三者のダイナミズムの妨げとなっている

先取りのなコーポラティズムの限界： 公式の労使関係制度と非公式の労使関係 当事者とのつながりが欠如

Figure 22 Labour Disputes Referred for Arbitration



■ number of disputes for arbitration ◆ number of collective disputes for arbitration

- 労働争議の年間増加率は、1990年代半ば以降ほぼ30%である
- 公式データには、デモ、ストライキ等他の形態の労働行為は含まれない
- 労働組合ではなく苦情を抱える労働者が行動するのがほとんどの場合である
- 非公式の労働行為は抑制・抑圧されている
- 非公式の労使関係と公式の労使関係制度のつながりがなく、先取りのなコーポラティズムが成功する可能性が少なくなっている

労使関係の変容を迎えつつあるベトナム

- ベトナムは中国と同様な労使関係の弱点をもつ：職場の公式労働組合は民主主義を欠き、より高次の労働組合組織は政党国家組織の一部である
- しかし、変化の強い兆しが現れている
- 2006年の第一四半期で、20万人以上の労働者が加わった200件以上の山猫ストライキが起き、より高い(最低)賃金を要求した
 - 1995年から2005年にかけて、年間平均ストライキ件数は約100件だった

中国と比較したベトナム：労働者の連帯行動とより高次の労使関係のダイナミズム

山猫ストライキの間、強い連帯感が労働者間で発現された

中国ほど労働市場の分断が進んでいないため(世帯登録)

- 労働力不足が起きつつある
- より高次の労働組合(省および国レベル)は、労働者への共感性がより高い
 - 中国
- 多様な事業 / 使用者団体の間での競争と協力が、三者間の相互作用においてより純粋な労使関係のダイナミズムを形成している
 - 中国:

- ベトナムの労働法は中国の労働法よりも保護主義的
- 政府は、ストライキ中の労働者を支持する形でストライキに介入する傾向がある
- ベトナム労働法はストライキ権を認めている
- 中国：労働者の不満は、個別扮装または暴力的な抗議活動となって表面化する
- ベトナム：労働者は目標達成のために集団行動を行う

ベトナムと中国

ベトナムは、労働者の集団行動への対応として、労働者の基本的権利の認知に基づく新たな労使関係制度に移行中である

- 中国：引き続き先取りのなコーポラティズムの試みが続き、一定の成果を収めている（例：賃金交渉）が、非公式の労使関係当事者の抑止・抑圧が続くとともに、労使関係への政治的制約はそのままである

結論

- 両国とも、労働市場と労使関係における不確実性の時期に入りつつある。経済改革開始以来の労働市場の相対的な安定が終結した
- 法的保護と集団的発言が強化される可能性
- 両国が、職場の労使関係を徐々に変容させる新たな法的・制度的枠組みを作ることができるかが肝要。そうすれば労働者の不満を制度的な妥協へとつなぐことができる

不安定な労使関係が続く韓国： 現状の切片

職場レベルで

- 敵対的な労使関係が、多数の主要製造企業で続き、公務部門の労使関係も不安定化しつつある
- 多くの企業での安定した労使関係は、双方のコミットメントおよび雇用関係に関する社会規範の共通認識に基づく積極的な協力を必ずしも意味しない

中間レベルで

- 産業別労働組合への移行と企業別交渉から離れた産業別労使交渉の試みが続き、一定の成果を収めている

国レベルで

- 国内の社会対話を通じた合意形成に引き続き成功していない

社会的レベルで

- 長期雇用の旧式な(暗黙の)社会契約が崩れ、雇用に関する社会規範についての新たな合意がまだ形成されていない

1996年の労使関係の切片：1987年の民主化から 1997年の経済危機に至る間

- 安定化(1990年代初期より、徐々に、しかし確実にストライキ行動が減少)
- 労使関係の「日本化」が真剣に試みられた
 - 年功序列賃金制度、終身雇用、企業別組合
 - 大企業における安定した企業内労働市場の発展
 - 日本の経営慣行を手本にした、職場での協調を促す新しい人的資源管理方針
- 職場の労使関係の「日本化」は大企業(および政府)が積極的に追求し、急進的労働組合の不安の対象になった

なぜ再び不安定化したか： 1997年の経済危機のインパクト

- 1997年の経済危機は、雇用に関する暗黙の社会規範を崩し、労働者と企業のコミュニティの利益を損ない、もろい安定を崩壊させた
 - レイオフの合法化
 - 経済危機への大企業による機会主義的な対応
 - 深刻な打撃を受けた企業への労働者のコミットメント
- 短期利益の最大化をめざす
- 労働者は、自己防衛のために企業を超えた「連帯」を求め、労働組合による産業別交渉への試みが行われた
- 大企業の正規労働者の縮小と、非正規労働者の増加に見られる労働市場の分極化
- 旧式のモデルが崩壊したが新たなモデルはまだ得られない

韓国の不安定な労使関係の深い根：独裁主義的政府のもとでの圧縮された経済発展の代償

- 長期的な労使関係への独裁主義的なアプローチが続くなか(1953-87年)、政府の反組合の介入が
 - 労使関係の結社のガバナンス(associational governance)を弱体化した
 - 使用者組織が弱く、使用者が個別企業の人的資源管理 / 労使関係の創意工夫を他社に普及させる力が限られ、国レベルで労使関係に対する防衛的なアプローチをとるようになった
 - 民主化の後、好戦的な組合が助長された
- 製造業労働者への差別(企業市民に統合されない)が1987年まで続いた結果、企業別組合は、製造部門の生産労働者しか代表しない状況が生まれた

韓国の近代的労使関係を回顧する基準点としての戦後日本

- 戦後の労働改革が結社のガバナンスの余地を生んだ
- 人的資源管理の創意工夫および新たな規範を普及させるネットワークとしての使用者組織、また労働組合からの攻撃に対する連帯の中心としての使用者組織(失敗した産業別交渉の試み)
- ブルーカラー、ホホワイトカラー双方を代表する企業別組合がコミュニケーションを円滑にし、企業別組合を穏健化した
- 生産労働者を企業市民に組み入れる積極的人的資源管理方針(1950年代末-1960年代末)

暫定的な結論と今後の課題

中国とベトナム

- 緊張が高まり、労使関係と労働市場の改革に圧力がかかっている
 - より保護主義的な労働規制がしかれる可能性がある
 - 公式な労使関係当事者と一般当事者の間をどのように橋渡しするかが重要な問題
 - 第87号および第98号条約
 - 結社のガバナンスの余地
 - 使用者組織: 人的資源 / 労使関係の創意工夫普及のネットワークとして、また組織労働の相手方としての役割
- 中国とベトナムはどのような形態の市場経済への移行を行いつつあるのか
 - 「調和のとれた社会」スローガンの社会政策への含意は
 - 先取りのなコーポラティズム戦略の成功は、自立的な結社のガバナンスにかかっており、これは国が志向する市場経済の形態にも影響を及ぼすことになる
 - 近年の労使関係の試みは、グローバルな労働市場に対してどのような含意をもつか