

ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2013年6月28日付第137号)

◆ ◇ 公正で生産的かつ健全な労使関係の促進 ◇ ◆

◆ ◇ (Promoting fair, productive and sound industrial relations) ◇ ◆

2013年6月20日に閉幕した第102回ILO総会では、「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」のフォローアップ活動の一環として、宣言が掲げる「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を全ての人へ」という課題を構成する四つの戦略目標の一つである社会対話に関する第1回目の反復討議が行われました。6月19日に採択されたこの社会対話に関する反復討議委員会の結論は、社会対話を社会進歩・経済進歩達成のための手段とし、ILO加盟国政労使に対し、官民両部門のあらゆる水準における社会対話の強化と円滑化などを求めています。世界的な金融・経済危機に直面して2009年の第98回ILO総会で採択されたグローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)は、雇用を中心に据えた危機対応策を様々に提案していますが、ここでも各国の優先事項に取り組む政策を設計する上での社会対話の決定的に重要な役割が認められています。

社会対話、つまり、雇用及び職場問題に関する意思決定への労働者、使用者、政府の関与は、共通の関心事項に関するあらゆる種類の交渉、協議、情報交換などを含んでいます。社会対話はILOで社会的パートナーと呼ばれる労使の二者による場合もそれに政府が加わった三者で行われる場合もあります。二者による社会対話の中心は団体交渉であり、結社の自由の尊重と団体交渉権の実効的な承認が基盤となっています。社会対話はILOの創立原則の一つであり、その主な機関と機能は政労使の参加と社会対話という基本原則の上に打ち建てられています。社会対話と三者構成原則については、既に過去のトピック解説(前者は2007年1月31日付第56号、後者は2003年10月8日付第17号)で扱っていますので、今回は主として反復討議の討議資料をもとに、団体交渉を中心とした労使の社会対話の主な仕組みについて、関連する国際労働基準と世界の状況をまとめました。

I.社会対話に関連する国際労働基準

多くの条約に、その実行を確保するために社会的パートナーと協議を行うことを求める規定が含まれているため、社会対話はILOのほとんど全ての条約と勧告に盛り込まれています。社会対話の中核的な要素や条件を規定していることから社会対話にとって特に重要な国際労働基準には、結社の自由及び団結権保護条約(第87号)、団結権及び団体交渉権条約(第98号)、労働者代表条約(第135号)、労働関係(公務)条約(第151号)、団体交渉条約(第154号)などがあります。1998年の第86回総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、ILO加盟国はその加盟の事実そのものから生じる義務として、関連する条約の批准・未批准に関わりなく、就労に係わる基本的な原則と権利を尊重、促進、実現する義務があると記していますが、この原則の中に「結社の自由と団体交渉権の実効的な承認」も含まれています。

2008年の第97回総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」は統治(ガバナンス)の観点から最も重要な条約として、労働監督条約(第81号)、雇用政策条約(第122号)、労働監督(農業)条約(第129号)、三者の間の協議(国際労働基準)条約(第144号)を挙げていますが、これらの基準は労働行政条約(第150号)や2002年の第90回総会で採択された三者構成原則と社会対話に関する決議のようなこれ以外の文書と共に、二者及び三者による社会対話を促進し、健全な社会対話を可能にする環境を形成する上で労働行政が演じるべき重要な役割に光を当てています。

1.1.労使関係

ILO憲章前文に含まれる結社の自由原則は、1919年の創設時からのILOの活動目的の一つです。

1944年の総会で採択されたILOの目的に関する宣言は、結社の自由を含む憲章前文に掲げるILOの

元来の目的を再確認した上で、ILOが世界の諸国間におけるその達成を促進すべき事項の一つとして、「団体交渉権の実効的な承認、生産能率の不断の改善に関する経営と労働の協力並びに社会的及び経済的措置の準備及び適用に関する労働者と使用者の協力」を盛り込みました。フィラデルフィア宣言と呼ばれるこの宣言は、後に附属書としてILO憲章の一部になりました。

これらの原則を具体的に示す最も重要な条約が、1948年の結社の自由及び団結権保護条約(第87号)、そして第87号条約を補足するために1949年に採択された団結権及び団体交渉権条約(第98号)です。団体交渉の促進を意図する第98号条約には、差別行為からの労働者の保護(第1条)、何らかの干渉行為からの労使団体の保護(第2条)、労働協約により雇用条件を規制する目的をもって行う使用者または使用者団体と労働者団体との間の自主的交渉のための手続きの発達及び利用の促進(第4条)が規定されています。

このように団体交渉は労働協約の締結に至る活動または方法と見なされています。労働協約とは、

1951年の労働協約勧告(第91号)で、「一方は使用者、使用者の一団または1もしくは2以上の使用者団体と、他方は1もしくは2以上の代表的労働者団体または、このような団体が存在しない場合には、国内の法令に従って労働者によって正当に選挙されかつ授権された労働者の代表との間に締結される労働条件及び雇用条項に関する書面によるすべての協約」を意味するものと定義されています(2項)。第98号条約は第87号条約同様、警察と軍隊の適用除外を許し、さらに、「この条約は、公務員の地位を取り扱うものではなく、また、その権利または分限に影響を及ぼすものと解してはならない」と定めています(第6条)。

反組合的な差別待遇に関して第98号条約を補足する1971年の労働者代表条約(第135号)は、労働組合の代表または企業の労働者によって自由に選出された代表を労働者代表と定義し(第3条)、現行の法令、労働協約または労使の合意に基づくその他の取決めに従って行動する限り、労働者代表は、労働者代表としての地位もしくは活動、組合員であることまたは組合活動への参加を理由としてとられる解雇等のそれらの者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享有する(第1条)ことを定めています。また、労働者代表がその任務を迅速かつ能率的に遂行することができるように、企業における適切な便宜が労働者代表に与えられるべきことも求めています(第2条)。同時に採択された、この条約を補足する同名の勧告(第143号)は、労働者代表の実効的な保護を確保する措置や提供されるべき便宜について具体的に列記しています。

1975年の農業従事者団体条約(第141号)と、同時に採択された同名の補足的勧告(第149号)は、第87号条約と第98号条約の基本原則を農業従事者に適用しています。

第98号条約が公務員の適用除外を認めていることから、公務員を適用対象とすることによって第98号条約を補完すると同時に、第135号条約に規定される労働者代表に対する便宜提供の要素を盛り込んだ労働関係(公務)条約(第151号)と同名の補足的勧告(第159号)が1978年に採択されました。第151号条約は、「他の国際労働条約の一層有利な規定が適用されない限りにおいて、公の機関が雇用するすべての者」を適用対象とし(第1条)、政策策定または管理に関係していると通常考えられる職務を有する高い地位にある被用者、高度に機密的な性質の任務を有する被用者、軍隊及び警察についてのみ、国内法令による適用除外を許しています。第151号条約は第98号条約を基礎に、同条約に含まれる反組合的な差別待遇(第4条)や干渉行為(第5条)からの保護を定めるほか、公務員の市民的及び政治的権利(第9条)に関する規定も含んでいます。さらに、「関係のある公の機関と公的被用者団体との間の雇用条件の交渉のための手続または雇用条件の決定への公的被用者の代表者の参加を可能にするその他の方法の十分な発達及び利用を奨励しかつ促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置をとるものとする(第7条)」と規定して、団体交渉以外の方法活用の道も開いています。雇用条件の決定に関連して生じる紛争の解決に関しては、当事者間の交渉を通じて、または斡旋、調停及び仲裁等の関係当事者の信頼を確保するような方法で設定された独立のかつ公平な手続を通じた交渉が提案されています(第8条)。

団体交渉が幅広く承認されるよう、1981年に採択された団体交渉条約(第154号)と同名の補足的勧告(第163号)は、官民両部門を対象としています(第1条)。ただし、軍隊と警察については適用範囲を、公務については適用の特別な方式を、それぞれ国内法令または慣行で定めることができるとしています。第154号条約は、「(a)労働条件及び雇用条件を決定すること、(b)使用者と労働者の関係について

定めること、(c)使用者または使用者団体と1または2以上の労働者団体の関係について定めること、といった事項のうち1または2以上について、使用者、使用者の集団または1もしくは2以上の使用者団体と、1または2以上の労働者団体との間で行われるすべての交渉」を団体交渉と定義し(第2条)、その促進を求めています(第5条)。第154号条約の採択によって、国際社会は官民両部門について、団体交渉は労働条件を規制する好ましい方法であると認めました。

労使関係分野では他に、1951年の任意調停及び任意仲裁勧告(第92号)、1952年の企業における協力 勧告(第94号)、1960年の協議(産業的及び全国的規模)勧告(第113号)、1967年の企業内コミュニケーション勧告(第129号)、1967年の苦情審査勧告(第130号)といった勧告も存在します。第113号勧告を除き、これらは、改正の必要性を見極めるために加盟国にさらなる情報請求を行うべき文書に分類されています。

第92号勧告は、労使間の労働争議の防止及び解決を助けるために任意調停制度が提供されることを求めています。また、仲裁の進行中はストやロックアウトを差し控えることやこの勧告がスト権を制限するものと解釈されるべきでないことも定めています。第94号勧告は、労使相互に関係のある事項で、団体交渉制度の範囲内でないものまたは雇用条件の決定に関する他の制度によって通常取り扱われないものについて、企業内における労使間の協議及び協力を促進するため適当な措置を執るべきことを提案しています。第113号勧告は、経済全体または経済の各部門を発展させ、労働条件を改善し、かつ、生活水準を引き上げるため、公の機関と労使団体との間並びにこれら団体間の相互の理解及び良好な関係を助長することを一般目的として、産業的及び全国的規模において、公の機関と労使団体との間並びにこれら団体間の効果的な協議及び協力を促進するため、国内事情に適した措置がとられるべきことを提案しています。企業内における経営者と労働者間のコミュニケーションを扱う第129号勧告は、企業の能率及び労働者の向上心の双方にとって好ましい、企業内における相互の理解及び信頼の雰囲気 を企業内に確立することの重要性を強調し、そのような雰囲気を促進することを意図した様々な方策を提案しています。第130号勧告は、苦情を申し立て、適当な手続によってその審査を受ける労働者の権利を定め、個別の苦情の審査手続きに関する原則を示しています。

II. 団体交渉

とりわけ第二次世界大戦以降、社会対話は多数の労働者の生活水準を引き上げることになった政治・経済的決定や近代職場の進化において重要な役割を演じてきました。しかし、グローバル化を背景とした競争の熾烈化、労働市場改革、再分配効果の薄まった税・社会制度、とりわけ危機の時代における失業の増大、幾つかの国における組織率及び団体交渉適用率の低下と併存して進む労働分配率の低下など、労働者の交渉力と団体交渉の仕組みを弱める複数の要素の存在は、グローバル化した世界経済の成果を形成する社会対話機構の能力に対する懸念を強めさせています。正規・非正規労働、インフォーマル経済とフォーマル経済、外国人労働者や家事労働者、派遣労働者といった様々な種類の労働者の存在 による労働市場の分割もさらなる課題を提起しています。社会対話そのものの範囲や内容、参加者も変化しています。労働組合の国際産業別組織であるグローバル・ユニオンと一国の枠を越えた協約を自主的に結ぶ企業も登場し、政労使に加えて非政府組織(NGO)などの他の市民団体が参加する三者プラ ースの社会対話も見られるようになってきました。

社会対話は様々な形を取りますが、中心にあるのは団体交渉です。ほかに、協議や情報交換、社会的パートナーと政府の間のその他の形態の対話もまた重要です。新たな環境への適応や進化は続いているものの、労使による社会対話と使用者、労働者、そして労使団体間で行われる労働協約の自主的な交渉は、依然として労働条件、雇用条件、雇用関係を司る最も適切な手段であり続けています。労使のニーズを調和する役に立つこの他の仕組みとして、職場内協力や紛争の防止と解決の仕組みを挙げることができます。

2.1 団体交渉の構造と対象範囲

多くの国で団体交渉は雇用関係を司り、賃金と労働条件を決定し、労使のニーズを調和させ、生産性上昇の利益配分を決定する上で重要な役割を演じています。団体交渉は全国的規模、産業部門別、企業別の様々なレベルで行われ、例えば賃金に関する交渉は日本やインドネシア、米国などでは

企業別交渉が主流ですが、様々なレベルが混在して見られるのが最も一般的です。

現在、ILO加盟国の約6割で団体交渉の適用対象が賃金労働者の2割を下回っています。趨勢は地域や時代によっても異なりますが、オーストリア、ベルギー、フランスなど欧州の一部諸国では過去10年間、適用率は比較的安定して推移しています。2010年に労働協約数が2,038件と記録的な高さに達し、農業を除く民間部門労働者における適用人数が300万人(2003年)から500万人に増えたアルゼンチンなどのように、中南米では幾つかの国で適用範囲の拡大が見られます。カンボジア、中国、インドネシアなどアジアの一部途上国でも団体交渉は増加傾向にあるように見えます。一方で、幾つかの国では、労働協約の対象となる賃金労働者の割合が下がってきていますが、これは時に労働協約の規制緩和、交渉構造の分散、団体交渉に対する政策支援の撤回後に見られます。経済再編の過程や国有企業の民営化を中心とした国家の事業活動からの撤退に伴って低下する可能性もあります。

労働市場の分割が激しく、多数の労働者が労働市場の規制の外にはみ出している国では、団体交渉はフォーマル経済における相当数の賃金労働者に適用されることはあってもインフォーマル経済の労働者は対象外となる可能性があります。例えば、サハラ以南アフリカでは、ほとんどの経済部門において農業外労働者の6-8割がインフォーマル経済で働いている国が多くなっています。農業部門の被用者の8割以上がインフォーマルな仕事に就いており、労働協約が適用されるのは賃金労働者のわずか20.8%に過ぎない総就業者の2.7%であると見られるマウイのように、インフォーマル経済で働く労働者の中で労働協約が適用される人の割合は非常に低くなっています。

2.2.世界危機の影響

幅広い緊縮措置を採用した国は、例えばポルトガルのように、賃金調整を円滑化し、賃金交渉が地域や企業の生産性の違いを考慮するよう確保するという理由から措置の中に改革を含みました。ギリシャやスペインのように企業の協約が上部協約、果てには法の定める規制から逸脱することさえ許す改革が導入された国もあれば、スロバキアやイタリアのように対象を拡大する規定が改革された国もあります。ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スペインのように社会的パートナーの代表性基準を見直す措置を講じ、承認手続きが適用される下限を引き上げた国もあります。

対照的に、団体交渉の仕組みが十分に発達している幾つかの国からは、労働者と経営者が双方に利益をもたらす解決策を導き出し、調整を円滑化し、企業と労働者に対する危機の影響緩和を助けた経験が最近得られています。このような場合には、社会的パートナーは経済の不確実性に応える包括策を交渉し、使用者のコスト削減ニーズと一時解雇を防止して収入を保護するという労働者の関心の両方を満足し、仕事の世界における不平等に対する危機の影響を減らしました。雇用の安定が交渉議題の最上位に位置している時にはしばしば賃金や労働時間における妥協点の探求が図られ、操業休止時間を労働者の技能向上に用いるよう努める革新的な協約などが達成されました。アルゼンチンやオーストリアなど幾つかの国では危機が雇用に与える影響を緩和し、実質賃金と購買力を保護する上で団体交渉が重要な役割を演じ、これはさらに個人消費を支え、国内総生産(GDP)の縮小を緩和する助けになりました。全国規模の三者構成の手続きがこういったイニシアチブを支える鍵となり、一部の労働協約は、特に経済的な苦境に陥っている企業が適用免除規定(南アフリカの労働協約など)や開放条項・安全条項(アルゼンチン、オーストリア、ドイツの労働協約など)を用いるのを許す不測事態対応条項を含みました。景気の見通しが改善した場合に賃金の回復を確保する回収規定を含む協約もありました。

決定的に重要な一つの問題は、回復がやって来た時に生産性上昇の利益を分配するために団体交渉が用いられるかそれとも賃金の極端な上昇を抑え続けるために用いられるかという点です。賃金の伸び悩み、所得不平等の拡大、多くの国における労働分配率の低下をとりわけ労働組合の組織率の低下と団体交渉衰退の結果と見る懸念が広がっています。団体交渉の強化が公平な回復が達成されるか否かの鍵を握っていますが、これには、団体交渉が賃金形成及び賃金成長と生産性の伸びとのつながりを強化する上で果たす役割を促進・強化する、政府による政策支援が必要です。

2.3.非標準的な雇用形態

一つの企業に勤めるフルタイム正社員という標準的な雇用モデルから逸脱した非標準的な雇用形態が労使関係のもう一つの課題です。これには日本で非正規雇用と呼ばれる派遣労働や短期契約のアルバイト、パートタイム労働、家内労働などが含まれます。派遣労働の間接雇用関係は労働者を交渉単位から除外する効果を持ち得るといったように、非正規労働者が組織化し、団体交渉に従事し、社会対話の仕組みや手続きを利用できる可能性はしばしば制限されています。

非標準的な雇用形態にある労働者の割合は多くの国で伸び続けています。先進国ではパートタイム労働者数がこの2、30年間で相当に増大し、例えば欧州連合(EU)27カ国の労働力に占める主たる仕事がパートタイムであると報告する人の割合は2001年の16.2%から2011年の19.5%へと上昇しています。日本でも就業者に占める非正規労働者の割合は1998年に23.6%でしたが2008年には34%に達しています。非標準的な雇用形態は選択肢を拡大し、相互の合意による柔軟性を円滑化する場合もあるものの、自ら望んだわけではなく必要に迫られてこのような関係を選択した、ますます増大する労働者の多くに不安定性と脆弱性を増す結果を招いています。国内法で十分に規制されていない場合、非標準的な雇用形態の増大は就労に係わる基本的な原則と権利が十分に行使できているのかという疑念を抱かせることになります。特に影響を受けているのは女性と若者です。

多くの国で非正規労働者に望ましい結果を達成するために団体交渉が用いられてきました。契約上の地位に関わりなく同一価値労働同一賃金を求めることによって(フランス、ドイツなど)、安定雇用への移行を円滑化することによって(フランス、ドイツ、インド、日本、南アフリカなど)、例えば臨時雇用が可能な期間(ベルギー、フランス、南アフリカ、スウェーデンなど)や雇うことができる臨時労働者数(米国)に関する上限の交渉を通じて労働市場のさらなる分割を防止することによって、交渉は雇用における平衡を達成してきました。団体交渉はまた、技能開発機会(インドネシア、イタリア、日本、南アフリカなど)や技能開発への平等なアクセスなどといった非正規労働者の特定のニーズに対処する協約も生み出しています。ドイツ、ハンガリー、ルクセンブルク、オランダ、南アフリカなどで見られる、労働協約の条件を一つの産業部門内の全ての被用者に広げる複数使用者交渉の取り決めは非正規労働者を保護し、雇用における平衡を円滑化する上で特に効果的であるように見えます。例えば、南アフリカの複数使用者交渉では全ての労働者の労働条件を規制する取り決めが達成されています。派遣労働者の労働条件に関する交渉も増えてきており、オーストリア、ベルギー、ブラジル、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、メキシコ、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、スイスなどでは、労働者団体と派遣会社の代表との間で全国的な労働協約が結ばれています。UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)欧州地域組織は2000年からEU条約の枠組み内で欧州人材派遣事業団体連合と欧州全域にわたる部門別社会対話に従事しており、ブルガリア、ハンガリー、ポーランド、トルコなどで派遣労働における社会対話を促進する国内円卓会議を開催しています。

2.4. 地域ごとの多様性

団体交渉の進化形態には地域的な多様性が大きく、アフリカでは法律面の進展は幾らか見られますが、団体交渉は一般にまだ弱いものの、ガーナやセネガルなど一部の国には三者構成の仕組みが設けられ、最低限の労働・雇用条件を提供し、団体交渉を改めて活気づかせる上で一定の役割を演じています。幾つかのフランス語圏アフリカ諸国では、職業横断的なものから産業部門ごとの雇用関係及び雇用条件の集団的な規制へと若干の変化が観測されています。例えば、ブルキナファソでは2011年に運輸部門と金融部門の労働協約が集団的な協定に移し替えられました。ニジェールでは、銀行、運輸、接客産業で労働協約が達成されています。タンザニアの団体交渉は公務部門では中央集権的ですが、民間部門では企業別交渉が主流となっています。ナイジェリアでは使用者団体と一つまたは複数の労働組合が交渉した全産業レベルの協約を企業レベルの交渉で改善したり、内容を補足したりしています。南アフリカでは交渉協議会または法によらない交渉の場を通じて部門ごとの団体交渉が行われています。この幾つかの部門で見られる全産業レベルの構造と並列して、小売業など他の部門には企業別交渉の伝統が強く残っています。

アジア太平洋諸国の労使関係に関する制度的枠組みは非常に様々な発展段階にあります。一方にはオーストラリア、日本、ニュージーランド、シンガポールといった労働関係が非常に発展している国があり、もう一方には、カンボジア、中国、モンゴル、ネパール、ベトナムなどのように団体交渉の法的枠組みは相当に進化したものの実践は発展途上にある国が存在しています。域内のほとんどの国で企業別交渉が主流を占めていますが、カンボジアの衣料・被服産業、韓国の銀行、保健、金属産業、スリランカの農園

部門で見られる産業別協約などは顕著な例外です。日本では大企業と中小企業、そして正規労働者と非正規労働者の賃金格差を縮小する目的で、労働者団体が春闘の再活性化を図っています。中国ではこの10年間、多くの変化があり、政府と社会的パートナーは国内消費の押し上げと産業調和の確保という、より幅広い社会経済政策における目標の一つとして団体交渉の促進に努めており、手続きや協約の質は向上してきているように見えます。かつては圧倒的に企業別の労働関係の伝統がありましたが、地域別や部門別の交渉も着実に増加してきています。

欧州でも幅広い変化が見られ、多くの中・東欧諸国が1990年代に団体交渉の法的基盤を強化しましたが、実践は依然として弱いままです。西欧ではギリシャ、アイルランド、ルーマニア、スペインなどで見られるように、緊縮関連措置と構造改革を経て、一部の国で団体交渉の分散が相当に進みました。オーストリア、デンマーク、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデンといった複数使用者との団体交渉構造が強い国では、部門別団体交渉が依然として主流を占めています。例外は部門横断的な協約で賃金と労働条件の一般的な動向が定められるベルギーと、賃金と労働条件に関する2011年の画期的な三者協約によってより中央集権的な仕組みへの復帰が記録されたフィンランドです。しばしばこういったより高いレベルの協約でパラメーターや枠組みを設定した後、企業ごとに交渉が行われます。

米州、とりわけ中米・アンデス諸国では依然として企業別交渉が主流ですが、これは主として部門別団体交渉の手法を妨げる法的障害が存在するためです。例外は部門別団体交渉が非常に強いアルゼンチンとウルグアイです。ブラジルの団体交渉は州ごとまたは自治体ごとが中心で、取り組みの調整を図ることが難しく、そのために影響力が弱くなっている可能性は否めません。コロンビア政府は2011年に、使用者が非組合員労働者と直接合意する慣行を規制する手段を講じ、労働者団体の力を弱めるためにそのような慣行が用いられる可能性を封じました。カリブ地域では団体交渉を法的義務とし、企業別交渉が依然一般的な国が多くなっていますが、例外はバルバドスで、部門横断的な団体交渉も行われています。北米ではほとんどの団体交渉が依然として企業ごとに実施されていますが、幾つかの職業では複数使用者との交渉の伝統があり、一部サービス産業では都市別または地域レベルの団体交渉が行われています。

2.5. 公務部門の団体交渉

欧米ではかつては組織率も高く、比較的力のあった公務部門の団体交渉が、経済・財政危機の影響を受けて弱まってきています。そのような交渉の大半が自治体、郡、州レベルで行われる米国では、一部の管区で交渉なしに手当や労働条件の変更が行われています。例えば、ウィスコンシンとオハイオの両州で団体交渉の範囲を制限する立法が行われました。ウィスコンシン予算修正案は交渉範囲を賃金に限り、協約の期間を1年に制限し、交渉単位の組合としての代表性を毎年確認することを求めましたが、2012年9月にこの法の主要部分は連邦及びウィスコンシン州の憲法を根拠として州巡回裁判所によって取り消され、市・郡・学区職員の団体交渉権は回復されましたが、州及びウィスコンシン大学の職員については制約が維持されました。州は上訴の意思を示し、裁判所の最終決定が出されるまでは法の効力が維持されるよう求めています。オハイオ州の場合には2011年11月に行われた一般投票で立法府の修正は取り消されました。

欧州では多くの国が公務部門の雇用、賃金、支出を大幅に切り下げました。最も顕著なのはギリシャ、ポルトガル、ルーマニア、スペインといった財政赤字が大きい国であるものの、バルト諸国やハンガリー、英国など他の国でも相当の切り下げが行われました。切り下げは教育、保健、行政を中心とする公務部門の賃金及び労働条件の急速な悪化につながり、公務部門の低賃金という新たな現象が発生しています。これらの部門では公務サービスの将来的な質にも否定的な影響が生じることを予想させる証拠が現れてきています。この切り下げはギリシャのように時にほとんど社会対話なしに決定され、政労使の当初合意が尊重されなかった国もあります。スペインでは2010年については賃下げを行わないとの合意がありましたが、政府によって破られ、5%の賃下げが一方向的に課されました。対照的にアイルランドでは、産業平和、賞与支払いの改革、保健及び教育部門における採用凍結、新規採用者についての新しい労働条件及び賃金の設定といった代償の代わりに、公務員の賃下げをこれ以上行わないことを目指す2010-14年を期間とする協約が社会的パートナーの間で達成されました。公務部門の人件費削減に向けたコスト削減の大部分は自主的な人員整理を通じて行われています。

既存の団体交渉の仕組みを制限する国もあります。ラトビアでは危機を契機として団体交渉に関する

ルールが弱められ、ルーマニアでは新たに成立した社会対話に関する法によって全国規模の労働協約が廃止され、産業部門毎の労働協約の自動延長が廃止され、団体交渉の範囲が実効的に制約されると共に代表性要件が厳しくなったことにより労働組合の活動が厳しくなりました。一方、クロアチアでは労働協約の範囲を狭めようとの試みが労働組合の動員活動を生み、提案された変更は撤回されました。

賃金・手当の引き下げ、交渉範囲縮小の一部は、欧州中央銀行、欧州委員会、国際通貨基金(IMF)との間で交渉されたより大きな包括的緊縮措置の一部であり、退職年齢や年金受給資格における変更なども含まれました。こういった動きはストや国民の反対にあうこともあり、幾つかの国でその後起こった政権交代の少なくとも一部はこういった措置に対する国民や労働組合の反対に起因すると言われています。

この他の地域では、複数の国が協議・交渉の仕組みを強化しました。2006年以降に労働関係(公務)条約(第151号)を批准した国にはブラジル、エルサルバドルなど4カ国が含まれ、2008年以降に政府労働者用の団体交渉体制を樹立する措置を採用した国にはボツワナ、モザンビーク、南アフリカ、トルコ、ウルグアイなどがあり、コスタリカ、ドミニカ共和国、韓国などではこれ以外の協議の仕組みが採用されました。ベナン、ボスニア・ヘルツェゴビナ、レソト、マダガスカル、ナミビアのディーセント・ワーク国別計画は第151号条約の批准を、カンボジア、ラオス、モルドバ、モザンビーク、ウクライナの計画は公務部門の団体交渉に対する支援を優先事項の一つに掲げています。フィリピンの2011-

16年労働・雇用計画も2011年の南部アフリカ開発共同体(SADC)労働大臣決議も団体交渉への支援を優先事項の一つに含んでいます。コロンビアは2012年5月に公務部門の交渉手続きを設ける命令を出しています。

反復討議のテーマに合わせ、今年の総会に提出された総合調査報告書は、公務部門の労働関係を初めて扱い、1978年の労働関係(公務)条約(第151号)及び付属する同名の勧告(第159号)並びに1981年の団体交渉条約(第154号)及び付属する同名の勧告(第163号)の各2本の条約・勧告に関し、関連条約未批准国からの法律及び慣行の現況報告も含め、これらの基準の適用に係わる世界の状況をまとめています。報告書は、第151号条約と第154号条約の内容が相当数の国で適用されているという進展状況に留意しつつも、反組差的差別行為等の事件における行政・司法手続きの遅さ、実質的に全ての公務員に団体交渉権を否定する可能性がある特定の問題、一部の国で見られる交渉内容の制限などについて懸念を示し、両条約の批准の検討を加盟国に求めています。

2.6. 中小企業

世界全体で常用労働者の67%が働いている中小企業は雇用成長率も高いものの、労働組合員は少なく、集団的な代表の仕組みも非常に弱く、正式な社会対話は一般的ではありません。中小企業の多くが家族所有の事業形態をとり、従業員代表の伝統はなく、労使の距離の近さが公式の社会対話の手段を奨励していない可能性があるかと論じる人もいます。中小企業の大半がインフォーマル経済に属する国では、状況は団体交渉にとって一層好ましくありません。

2.7. 労働協約対象事項の拡大

団体交渉の議題は世界中多くの場所で拡大傾向を示しており、よく登場する賃金以外のテーマには、作業組織、職業訓練、仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)、技能開発、企業成績が挙げられます。このような取り扱う内容の拡大は、社会的パートナーが妥協点を見出し、柔軟性の増大に対する企業の関心と所得及び雇用の安全保障に対する労働者の関心を組み合わせた統合的な協約の交渉を可能にし、ワーク・ライフ・バランスの向上に寄与しています。例えば、団体交渉構造が高度に発達し、適用水準が高い国では交渉の焦点が週労働時間の長さから柔軟な労働時間体制へと移行してきています。企業の利益と労働者の利益の調和を目指す革新的な協約も存在します。時間利用の管理に関連して、有給の産前産後休暇や男女平等促進方針など、ジェンダーの視点を盛り込む方向へと向かう交渉範囲の拡大も見られます。オーストラリアやニュージーランドなど幾つかの国で見られるジェンダー問題を議題に含む努力は女性組合員数の急増につながっています。

しかしながら、ほとんどの交渉構造において女性の代表性は依然として低く、女性の問題はまだまだあまりにも低い注目しか受けていません。フィンランドのように団体交渉を通じて達成された合意についてのジェンダー影響評価を開始した国もありますが、団体交渉における男女平等に関するデータは乏しく、ILOは近い将来、中米諸国及びドミニカ共和国の団体交渉を通じて達成された210件の協約にジェンダー問題がどのように組み込まれているかを研究した成果を発表しますが、この研究からは協約に含まれる男女平等促進策のほとんど(84%)が革新的で、法の要求を超えたものであることが見出されています。小売業、ホテル・レストラン、清掃会社など女性が圧倒的多数を占める就業部門や企業別の交渉において、団体交渉を用いて男女賃金格差の縮小及び賃上げの達成において進展を示している国も複数あります。低賃金職に占める女性の割合が過度に高いところでは、最低賃金に関する労使合意が同一報酬にとって重要になる可能性があります。オーストラリア、中国、フランスなどのように、このような交渉の多くは法に主導されています。

若者の就業に関する団体交渉は減多に見られませんが、その中心は欧州です。最近行われた動向点検からは、インターンシップや見習い研修(フランス、ドイツなど)、若者を含む不利な立場の労働者の雇用安定(ドイツ、イタリア、ポーランド)などといった若者の採用を奨励する方策、若者を対象とする特別賃金や最低賃金を下回る賃金の廃止、賃金及び手当の引き上げなどの若年労働者の雇用条件改善

(オーストラリア、カナダ、デンマーク)、訓練(スウェーデン)を奨励する方針や方策に関する幾つかの協約の存在が明らかになっています。

欧州では技能開発に関する条項を含む労働協約が増えてきており、同様に、敵対的な労働関係を品質、生産目標、生産性向上の利益の分かち合いなどといった問題を取り上げる建設的な取り組みに変える可能性がある革新的な労使パートナーシップの締結も見られます。労働者代表との交渉による作業組織の変更は企業の業績向上の助けになる可能性があることを示す研究もあります。

III. 職場内協力

対話と協力を通じて安定した労使関係及び雇用関係並びに生産的な職場の形成を目指す、労使の職場内協力に向けた制度と実践は情報共有、協議、さらには共同意思決定さえも円滑化します。この形態は企業や国によってもそして時代によっても異なる幅広い多様性を示し、扱われるテーマもまた多岐に富んでいます。このような協力が自主的な国もあれば、法によって義務づけられるか、インセンティブを提供したり、好事例を奨励するなどといった労働政策を通じて政府が促進している国もあります。関連するILO基準に沿って、種々の形態を取る職場内協力は団体交渉を補完するものである必要があり、団体交渉と協議・協力は明確に区別すべきです。職場内協力は既存の団体交渉の仕組みや実践を衰えさせたり、労働者団体である組合の地位を弱めるべきではありません。職場における良好な対話と協力は労働者及び労働者代表との協議を円滑化しますが、これは仕事及び生産に関連した問題の解決、紛争予防、決定の実行を助ける上で重要となる可能性があります。

世界金融危機に際しての企業再編において対話と協力が特に重要であることが証明されています。複数の企業で正式な労使対話の仕組みが導入されましたが、これには特定工場における協力を通じて企業の事業再構築を見越し、それを管理することを目的とするものや、さらに時には国の枠を越えた企業協約を達成するために多国籍企業の全営業拠点を横断して設けられたものなどがあります。しかしながら、法律によって義務づけられた事業再構築前及び再構築中における協議の枠組みにおいてさえ、枠組みとその実行の間には大きなギャップが存在することが明らかになっています。

職場内協力は労働安全衛生の必要不可欠な原則の一つであり、ほとんどのILO加盟国が労働安全衛生に関連した使用者、労働者、労働者代表の間の協力のための体制を設けています。景気後退期、そして労働安全衛生に関する労働監督業務が弱い国では特に、協議と協力のための適切な仕組みを見出し、最終的に労働者の保護を維持する活動においては社会的パートナーが主導的な役割を演じています。このような協力は労働安全衛生の仕組みがあまり発達していない国では特に重要であり、労働組合の存在と職場における労働安全衛生関連事項に関する社会対話の存在が業務関連の負傷及び災害の減少に関連していることを推測させる証拠があります。安全衛生記録が優秀な企業では生産性は向上し、競争力は高まり、有能な労働者を業務に関連した負傷、災害、疾病で失うことも少なく、保険料や補償費用の節減も図れます。

3.1.地域別の傾向

団体交渉同様、職場内協力の取り決めは地域ごとに非常に異なります。従業員が自分たちに影響する決定に関与するための協議と情報共有の一般的な枠組みの形成を目的とした従業員情報・協議指令が2002年にEUで採択されたことがきっかけとなって、欧州ではこの10年、制度面で相当の進展が見られました。EU加盟国及び加盟候補国の従業員10人以上の職場の約3分の1に、2009年当時、労働組合または労使協議会型の職場内社会対話のための機関が存在していました。この割合はデンマーク、フィンランド、スウェーデンでは55%超、ギリシャ、ポルトガルでは20%未満となっています。従業員代表の男女バランス(ドイツ)、世代間バランス(ベルギー、ルクセンブルクは若年労働者について規定)を確保している国もあります。労働者代表の77%余りが少なくとも年に1回、会社の経済・雇用状況に関する情報提供を受けています。全国規模または産業部門毎の交渉が主流を占め、法律面での強いサポートがある国、そして規模が大きい企業ほど、職場代表が存在する可能性は高くなっています。EUの枠組み内での実行における違いは、主としてその国の労使関係制度と支配的な団体交渉レベルを反映したものになっています。

アジアの職場内協力の状況は国によって異なり、日本では古くから自主的な労使協議会が、相互信頼と好成績を示す職場の構築を目指す労使関係制度の不可欠な一部を構成してきました。韓国でも同じような仕組みの整備が法によって求められています。どちらの国でも、組織化した規模の大きな企業ほどこのような仕組みが存在する可能性が高くなっており、韓国の方が日本よりもずっと普及しています。インドネシアとフィリピンも国家政策として職場内協力を追求しています。中国とベトナムではかつては労働者代表大会の仕組みが重要視されていましたが、市場自由化によってその不十分な代表基盤と形式主義的な性質が疑問視されるようになってきています。しかし、それでもなお、中国政府はこの仕組みを国有企業以外にも広げ、職場内労働関係の中心的な柱としてその機能を向上させることに努力を尽くしています。インドでは歴代の政権が従業員参加制度の導入を試みてきましたが、ほとんど成功していないのには、組合が分裂し、経営陣が意思決定の共有に後ろ向きであることが大きいと思われる。

アルゼンチンには認められた労働者団体のみに、労働者の職業訓練及び適切な団体交渉の遂行に必要なあらゆる事項に関連した事業の特定の側面についての情報を得る権利を付与するルールがあります。ブラジルの事前和解委員会は、司法介入なしに個別紛争や労働争議の和解のための代替的な仕組みを提供するものとして企業レベルで任意に設置できるようになっています。

IV.労働紛争の防止と解決

紛争は個別のものであろうと集団的なものであろうと、労使関係及び雇用関係の不可欠な側面であるため、健全かつ平和的で生産的な労使関係を促進するにはその防止・対処・解決のための手立てが必要です。このような仕組みには意思疎通の促進、調停、斡旋、任意仲裁などが含まれ、これらの手立てはまた、団体交渉の促進に肯定的な影響を与える可能性もあります。労働紛争の測定方法は国によって異なるためその国際比較、経時比較は困難ですが、大まかな動向は以下のようになっています。

4.1.個別紛争

個別労働紛争の件数は幅広く増加しています。この理由としては、労働組合組織率の低下、労働環境の悪化、失業の増大を挙げることができます。

例えば、南アフリカでは個別紛争の漸増が報告されており、2002/03年に8万2,411件であった不当解雇の申立件数が2011/12年にはほぼ1.5倍の12万3,458件に増えています。タンザニアの斡旋・仲裁委員会にも近年、個別紛争の申立てが殺到しており、新規申立件数は2006/07年に1,977件でしたが、

2009/10年にいったん1万2,075件に上昇した後、2011/12年には6,449件に下がっています。米国では差別に関する申立件数が激増し、ブラジルの労働裁判所が受理している個別紛争及び集団紛争の件数はこの10年大幅な上昇を続けています。日本やフィリピンでも過去20年ほど、個別紛争の急増が報

告され ており、欧州ではとりわけフランス、スペイン、英国で個別申立てが増えています、この多くが雇用終了に係わる案件です。

4.2. 集団的労使紛争

最近の争議行為の理由として最も一般的に挙げられるものには、急速な経済移行（ベトナムなど）、高い不平等水準（南アフリカ）、急速な景気後退（ギリシャ）があります。団体交渉時期などの循環的な要因が特定年のスト件数に影響する可能性もありますが、これだけでは多くの国における件数の増加を説明するようには見えません。スト権が法によって認められていないこと（中国やクウェートの公務部門など）も合法的なスト行動の時期に法による制限が課されていること（オーストラリア、ベトナムなど）もスト活動の増加を食い止めることになっていません。スト行為による平均労働損失日数は30年前よりずっと低くなっているものの、集団的紛争の件数は際立った増加を示しています。

争議件数はカンボジア、南アフリカ、ベトナムなどや緊縮計画が導入された一部欧州諸国で増えていますが、争議行為の理由は複雑で国や地域、産業部門毎に異なるため、根底にある原因を把握するのは困難です。

例えば、スト行為による労働損失日数はモロッコでは2011年に前年の3倍の30万日に及び、南アフリカでは2010年に2004-09年の年間平均の330万日より際立って高い2,060万日を記録した後、2011年には

280万日に低下しています。ブラジルのストライキ件数は2008年に411件に達し（前年までの6年間の平均は312件）、チリでは2008年に1999年の1.5倍となる159件に増加しています。ヨルダンとクウェートは2011年にそれぞれ労働関連の抗議と作業停止の件数が新記録を達成しています。オーストラリアのスト活動による労働損失日数は2012年6月までの1年間に前年比83%増の29万3,100日に達しました。中

国は公式統計を公表していませんが、ストライキは増えているように見え、これは通常労働組合の承認なく行われています。ベトナムでは公式に記録されたスト件数は2000-05年の年平均は111.8件でしたが、2006-11年の平均は567件に達しています。韓国では2012年に金融、金属、運輸部門でストライキが急増しました。

欧州では従業員1,000人当たりのスト行為による労働損失日数はアイルランド、マルタ、スペインで2005-09年の期間に顕著な上昇を示しています。英国の従業員1,000人当たりの労働損失日数は、2006-10年の平均は25日だったのに対し、2011年には53日を記録しています。ギリシャ、イタリア、ポルトガル、スペインでは2010年以降、緊縮措置に反対するストライキが幅広く報告されていますが、ギリシャ、イタリア、ポルトガルではこれに加えて、1980年代半ばからゼネストの件数が際立った増加を示しています。具体的には、ギリシャのゼネスト及び公務部門の全体ストの頻度は、1986-96年平均は14件であったものが1997-2008年には22件となっています。同じ期間にイタリアでも7→18件、ポルトガルでも4→12件と急増が示されています。

4.3. 紛争解決の仕組み

現在ある紛争解決の仕組みの多くが独立性と説明責任の欠如、労働行政及び労働司法機関の資源不足による経費と進行の遅れ、面倒な手続き要件、就労に係わる基本的な権利を十分に保護するには時に効果のない救済策などの欠点を抱えています。そこで多くの加盟国が近年、紛争解決制度の見直しに着手しています。主な動向としては、個別/集団的な労働紛争を扱う専門裁判所の創設及び強化（デンマーク、日本、複数の中南米諸国など）、集団的な争議を扱う斡旋、調停、任意仲裁の手立て（ブラジル、カンボジア、カナダ、チェコ、ハンガリー、インドネシア、ヨルダン、ナミビア、フィリピン、スペインなど）、結社の自由と団体交渉権の司法による保護をより効果的にするための特別手続き及び救済手段の創設（ペルー、スペイン、ウルグアイなど）、労働紛争の処理及び手続き迅速化のための期限設定その他の措置（中国、ガーナ、日本、南アフリカ、タンザニア、南米6カ国など）が含まれます。

特記すべき革新的な措置としては、集団的な争議の激化を予防する助けになる法定助言サービスの創設(カナダ、スペイン、英国)、労働紛争の斡旋/調停における労働行政官の役割の増進(日本、ヨルダン、モンテネグロ、ジンバブエ)、斡旋/調停/仲裁に携わる人々の能力構築を一層強調すること

(バハマ、グレナダ、ハイチ、セントルシア、セントクリストファー・ネビス、セントビンセント・グレナディーン、南アフリカ、ジンバブエ)、とりわけ雇用終了の事件の場合の個別紛争における調停/斡旋/仲裁手続きの利用(オーストラリア、中国、インドネシア、アイルランド、日本、南アフリ)

カ)、労働紛争の解決に係わる審理における口頭申請・口頭証拠の許可(中国及び複数の中南米諸国)、誠実行動義務または独立義務の一環として団体交渉の過程で情報を交換する法定要件の導入(アルゼンチン、オーストラリア、フィンランド、ケニア、タンザニア、ウルグアイ)、脆弱な立場の労働者の利用を促進する特別措置の実行(オーストラリア)、調停・仲裁手続きを縮約し、当事者が合意により同じ第三者によって手続きを1日以内で終了させることを許すこと(南アフリカ)、事件管理制度を創設し、それを通じて労働紛争と結果に関する情報を収集、分析、配布すること(南アフリカ、タンザニア)などを挙げるすることができます。

V.公正で生産的かつ健全な労使関係を促進するILOの活動

ILOは2010-15年の戦略的政策枠組みに沿って、政労使の社会対話、健全な労使関係と団体交渉、労働法の遵守を促進する調査研究、政策助言、技術協力、能力構築、国際労働基準の促進などといった活動を通じて、社会対話の課題に応え、その機会を実現することを目指しています。労使関係分野における最近の活動の一端を以下にご紹介します。

この分野における調査研究では、産業別の視点も含んだ上で、労使関係・雇用関係における傾向及び革新的な取り組みの比較分析を行っています。非正規労働と団体交渉、社会対話に関する国別研究の一環として日本の事例も取り上げられています。世界銀行と共同で2012年に開発した世界金融・経済危機に対する各国の対応を分析するデータベースでは、団体交渉及び政労使の社会対話が、時には他の機関と共同で、危機対応、公平な賃金政策、非正規労働者問題に対する取り組みにおいて演じている役割の検討も行い、データベースに収録された各国の政策の概要を共同報告書『Inventory of policy responses to the financial and economic crisis(金融・経済危機対応政策総覧)』で紹介しました。報告書は金融危機が事業調整の必要性を拡大したことを強調し、そのような調整の継続は人員、企業、広く社会一般に大きな影響を与える可能性があることに鑑み、外圧から生み出される課題に対する効果的な対応に光を当てることによって、あらゆるレベルにおける適切な形態の社会対話を通じてそのような調整に付随するプロセスに焦点を当てています。ILOはまた、アフリカやアジア太平洋に焦点を当てて労使関係の趨勢を検討し、作業文書や編集刊行物として研究成果を発表しています。

2008年に開発された社会対話指標は、労働組合員数(82カ国)、組織率(85カ国)、団体交渉の適用率(69カ国)に関する最新のデータを含み、加盟国の労働組合の概要を提供しています。ILOの国際研修センターは紛争の予防と解決などの分野におけるツールキットを開発し、研修を行っています。2007-11年に実施された研修活動の中で社会対話、労働法、労働行政・労働監督に直接関係するものは

83コースあり、受講者は2,093人に上っています。

労働安全衛生の分野では、農業、建設業、漁業、鉱業といった最も危険な産業部門に重点を置き、産業部門ごとの専門研修を加盟国政労使に提供しています。2012/13年の現行事業年度には、アゼルバイジャン、ケニア、パラグアイの労使に労働安全衛生研修を提供しています。鉱業分野では一部アジア諸国(2009年)、中南米諸国(2011年)、サハラ以南アフリカ諸国(2012年)で政労使を対象とした地域

/小地域労働安全衛生ワークショップが開催されています。2010-12年には団体交渉と紛争解決に関する研修プログラムが各国・地域で実施されました。カンボジアで実施された団体交渉に関する研修では、ILOの支援を受けて交渉のための最も代表的な組合の決定における改善も図られ、この結果、

2009/10年に衣料産業では交渉に基づく協約の数が相当に増大しました。これは覚書の締結ももたらし、同産業におけるスト件数の激減に寄与しました。建設、教育、保健、鉄道・運輸、鉱業においてもHIV(エイズウイルス)とエイズの予防、労働安全衛生の促進、労働監督の実施に関する同種の訓練が提供されました。ボスニア・ヘルツェゴビナ、ボツワナ、旧ユーゴスラビア共和国マケドニア、フィリピンの公務

部門労使には、2011年に作成した『Manual on collective bargaining and dispute resolution in the public service(公務における団体交渉及び紛争解決マニュアル)』を用いた研修が提供されました。2010年以降、団体交渉条約(第154号)、労働紛争に係わる仕組み、全国的な政労使社会対話のための機構、労使交渉スキル、斡旋・調停スキルに関するガイド、ハンドブック、マニュアル、研修モジュールなどが様々に制作されています。

ボスニア・ヘルツェゴビナ、カンボジア、コロンビア、コンゴ民主共和国、スワジランド、タンザニアなど複数の国で紛争解決の仕組みの設立または強化を支援する技術助言サービスが提供されました。ジンバブエでは2009年に、公務団体交渉協議会の設立を目指し、ILOの支援を通じて公務における団体交渉機構の改革が行われました。技術支援の対象は2010年に協議会の憲章起草、官民の労使関係制度の調和に向けた法制改革に拡大されました。マダガスカルとトーゴに対しても技術助言サービスと能力構築を通じて自由貿易区における団体交渉の発展に向けた支援が提供されました。スワジランド王立警察に対しても社会対話、結社の自由、団体交渉の諸原則に関する研修が国内で提供され、労使紛争や争議行為に際しての警察と社会的パートナーの役割に関する行動規範の原案作成に結びつきました。ボスニア・ヘルツェゴビナではILOが促進役となった小地域能力構築機会が設けられた後、同国スルプスカ共和国議会において労働紛争の平和的解決に関する法が成立し、2010年に創設された労働紛争の平和的解決庁には国際労働基準と斡旋技術に関する知識の向上を目指した研修講座が提供されました。同機

関の案件処理能力は向上し、付託紛争件数は倍増したものの、2010年に25%であった解決率が2011年には47%に上昇しました。ILOが労働紛争の友好的解決に関する法の起草に対する技術支援を提供したモンテネグロでも同じような好結果が達成されました。

VI.社会対話反復討議委員会結論

総会の社会対話反復討議委員会は、以上のような労使関係に関する記述を含む討議資料をもとに話し合いを行いました。討議資料には、社会対話の定義、世界の現状、三者構成原則と社会対話の強化という戦略目標の実現に向けたILOの活動、得られた教訓、討議ポイント案などが含まれています。反復討議のテーマに合わせ、今年の総会に提出された総合調査報告書は、公務部門の労働関係を扱っていますが、委員会は検討の過程で、この報告書を検討した総会基準適用委員会の役員との意見交換も行い、その議論も考慮に入れた上で自らの結論をまとめました。

6月19日に総会本会議で採択された委員会の結論は、1)指導原則と文脈、2)社会対話促進策、3)行動の枠組みの3部で構成されています。結論は、◇社会対話と三者構成原則は社会正義、公正で平和的な職場関係、ディーセント・ワークの促進に向けたILOの統治に関するパラダイムを構成し、

◇社会対話は結社の自由の尊重と団体交渉権の実効的な承認を基礎とするなどといった基本原則、そして◇2009年の第98回総会で採択されたグローバル・ジョブズ・パクトが国の優先事項を扱う政策を設計する際の社会対話の決定的に重要な役割を認めていることや◇幾つかの国で公務部門の団体交渉が雇用の維持や公共サービスの継続的な提供の確保において一定の役割を演じたこと、◇結社の自由と団体交渉権の制限が依然として世界中で課題であること、◇グローバル・サプライ・チェーンの複雑化等が新たな課題と国境を越えた社会対話の余地を形成するようになったこと、◇ますます多くの協定にILO基準や就労に係わる原則・権利に対する言及が見られること、などといった社会対話を取り巻く状況を列挙した上で、当事者の自律性を守った上で団体交渉遂行の確保などの社会対話を促進する方法を具体的に示しています。ILOの行動の枠組みは、1)社会対話の制度とプロセスの強化、2)あらゆるレベルの社会対話の政労使行動主体に対する支援の提供、3)政策整合性の向上、4)社会対話及び社会的パートナーのその活動参加の積極的な促進の4分野で構成され、三者の間の協議(国際労働基準)条約(第144号)、労働関係(公務)条約(第151号)、団体交渉条約(第154号)の批准と効果的な実行に向けたキャンペーンの実施、労働協約勧告(第91号)、協議(産業的及び全国的規模)勧告(第113号)、三者協議(国際労働機関活動)勧告(第152号)、団体交渉勧告(第163号)、雇用関係勧告(第198号)の促進などの活動を求めています。また、企業における協力勧告(第94号)に沿った職場内協力強化のための助言の提供、国境を越えた社会対話に関する専門家会議の開催、2016年までの総会の議題にグローバル・サプライ・チェーンにおけるディーセント・ワークに関する議題を含むことの理事会における検討などといった事項も含まれています。ILOは結論を実行する行動計画を理事会で検討し、ここに盛り込まれた事項を将来の事業計画・予算立案等の際に考慮に入れることになります。