



# アジア太平洋地域における労働組合権

国際公務労連(PSI)のために  
国際労働組合権センター (ICTUR)と協力して作成された報告書

2014年9月に作成

**2016年8月に改訂**

## 目次

## 序

- 1.1 アジア太平洋地域には約 44 億 6 千万人が居住しており、これは世界人口の 60 パーセントに相当する<sup>1</sup>。また世界の経済大国のうちの 5 か国—中国、日本、インド、韓国及びオーストラリア—があり、GDP は名目<sup>2</sup>でも購買力平価<sup>3</sup>でも全大陸のなかで最大である。さらには、インドや日本、中国などの国には、世界最大規模の労働組合のいくつかがある。
- 1.2 こうした印象的な数字にもかかわらず、アジア太平洋地域の多くの国は労働組合権の遵守という面では相対的に低調である。公共部門の労働組合も含めたすべての組合が、法的にも現実にも大きな障害に直面している。団体交渉が存在しない、あるいは範囲が制限されている国が多い、しかも団体交渉が存在する場合でも、組合参加権の制限や、実施手続きの欠如は一般的である<sup>4</sup>。本地域にみられる問題はほかにも、労働者が労働組合権を十分に行使できない「不可欠業務」の範囲が広範囲に設定されており、事実上公共部門全体が不可欠サービスに入っている場合もある。
- 1.3 ある程度、こうした制限は本地域がたどった発展の過程で形成されたものであり、またそうした過程を反映するものである<sup>5</sup>。たとえば、日本、マレーシア、フィリピン、シンガポール及び韓国では、協調組合主義と企業別労働組合が一般的である。オーストラリアとニュージーランドでは、労働組合と労働法の明確なルーツは英国の制度にある（長年のうちに明らかに変わってきているが）。そしてバングラデッシュ、香港、インド、改革前のミャンマー、パキスタンおよびシンガポールの労使関係制度では、重複している部分が多い。中国、ラオス、モンゴル、北朝鮮及びベトナムなどのもうひとつのグループ、いわゆる社会主義計画経済の国々では、「党」と国家に根差す中央集権的あるいは独占的な労働組合形態である。
- 1.4 労働法が今なお強力なところでも、労働者の権利を行使し、履行するのは困難である。相対的に労働監督と法の執行に欠陥がある、そして他方では多くの国の組合は実力不足で社会対話や争議行動を通じて権利を行使することができない。ASEAN 人権宣言 (AHRD) と環太平洋経済連携協定 (TPPA) によってさらに 2 つの難題が生まれており、これらは本地域の社会的および雇用モデルに深刻な影響を及ぼすものと思われる。
- 1.5 民営化や自由化、新しい成績評価モデル、および緊縮措置などのネオリベラル政策が公共部門労働者の労働条件に重大な影響を及ぼしており、不安定就労の増加は最も懸念される傾向のひとつである<sup>6</sup>。
- 1.6 以下のセクションでは、これらのすべての課題についてもっと詳しく論じ、最後に討論に役立てるための意見と助言を提示する。

## 2. 労働組合権

- 2.1 アジア太平洋地域は ILO 第 87 号および第 98 号条約の批准率が相対的に低い（添付されている地図を参照）、そして本地域全体で公共部門でもより全般的にも団結権に関する多くの障害や違反、脅迫がある。このセクションでは、本地域において様々な形で様々

<sup>1</sup> See [www.worldpopulationreview.com](http://www.worldpopulationreview.com) (last visited 17 July 2016).

<sup>2</sup> World Bank, *Gross domestic product ranking table* (2015), available at: <http://databank.worldbank.org/data/download/GDP.pdf> (last visited 17 July 2016)

<sup>3</sup> See <http://www.worldpopulationstatistics.com/asia-population-2013/> (last visited 17 July 2016)

<sup>4</sup> PSI, *Your Future in Public Hands* (2013), p. 6.

<sup>5</sup> A good exposition of the influence of Asia's diverse development paths on trade union structures and methods appears in Youngmo Yoon, *A Comparative Study on Industrial Relations and Collective Bargaining in East Asian Countries*, (2009) Working Paper no. 8 ILO Industrial and Employment Relations Department, at pages 1-11

<sup>6</sup> PSI, *op.cit.*, p. 3

な程度で阻害されている団結権、団体交渉、ストライキ権、そして市民的自由の全般的状況に目を向ける。

## 団結権

- 2.2 最も明確な団結権の制約は、公共部門労働者に対する全面的禁止である。例えばバングラデッシュでは、2006年労働法（組合結成と組合加入の権利を与えている）は公共部門の労働者には適用されない<sup>7</sup>。カンボジアでは、労働法は臨時あるいは常勤の公務員を除外しており、したがって彼らには労働組合として団結する権利がない<sup>8</sup>。インドネシアでは、特に公務員の団結権を規定する法律は制定されていない<sup>9</sup>。日本では、一連の法律によって消防職員、刑務所職員及び海上保安庁職員は団結権を禁止されている<sup>10</sup>。マレーシアの、労働組合法は、刑務所の職員は労働組合に参加すること、そしてどの組合も彼らを組合員として受け入れることを禁止している<sup>11</sup>。パキスタンでは、国の法律でも州法でも、一部の範疇の公共部門労働者、例えば国の行政<sup>12</sup>、公立医療施設<sup>13</sup>、あるいはエネルギー企業の警備員<sup>14</sup>などが除外されている。フィリピンでは、公務員の中で消防職員と刑務官にも、職員団体の結成、参加、支援の権利がない<sup>15</sup>。韓国では、公務員の労働組合の設立と活動等に関する法律が、政治的任命による職員や高い地位にある公務員と消防職員の団結権を禁止している<sup>16</sup>。スリランカでは、刑務所と裁判所の職員は組合を結成できない<sup>17</sup>。タイでは、（増加傾向にある）準政府機関の職員は組合加入を法律で禁止されていることが報告されている<sup>18</sup>。
- 2.3 団結が認められている他の国々でも、単一労働組合制度によってこの権利が損なわれている。たとえば、中華全国総工会（組合員数は自称2億3900万人<sup>19</sup>）やラオス労組連盟の場合がそうである。ベトナムでも、法律で「民主集中制<sup>20</sup>」と呼ばれるベトナム労働総連合<sup>21</sup>のもとでの中央集権制を規定している。シンガポールでも労組ナショナルセンターと与党である人民行動党との関係は、「歴史的な起源と構造は異なるものの、やや類似している<sup>22</sup>」と説明されている。歴史的に強力な労働組合権のある国々で、こうした権利が逆もどりしているのを目にしている。例えばオーストラリアでは、労働組合の「参入権」法と不当解雇からの保護に対して保守党政府が攻撃を繰り返している。
- 2.4 実際には、団結して労働組合を設立しようとする労働者に対して、しばしば登録妨害や脅迫、反組合的解雇などの形で抑制する措置や罰則がある国が多く、公共部門労働者のみならず、労働者全般に影響を及ぼしている。例えばフィジーでは、2014年に政府

<sup>7</sup> Bangladesh Labour Act 2006, Art. 1(4).

<sup>8</sup> Labour Law, Section 1

<sup>9</sup> ILO, *CEACR Observation 2015*, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3253425](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3253425) (last visited 17 July 2016).

<sup>10</sup> See the Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law (1948), the Local Public Enterprise Labour Relations Law (1952), the National Public Service Law (1947) and the Local Public Service Law (1950)

<sup>11</sup> Act 262 of 1959 (as amended up to 1 January 2006), Art. 27.

<sup>12</sup> Industrial Relations Act 2002, Section 1(3)(b).

<sup>13</sup> *Idem.*, section 1(3)(e).

<sup>14</sup> Section 1 of the BIRA, KPIRA, PIRA and SIRA.

<sup>15</sup> Amended Rules and Regulations Governing the Exercise of the Right of Government Employees to Organize, Rule II, Section 2

<sup>16</sup> Act No. 7380 of Jan. 27, 2005 (as amended), Art. 2

<sup>17</sup> Trade Unions Ordinance 1935, Section 20

<sup>18</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Thailand), available at <http://survey.ituc-csi.org/Thailand.html#tabs-2> (last visited 17 July 2016).

<sup>19</sup> ACFTU, *Chinese Unions Make Progress in 2010* (2011), available at

<http://english.acftu.org/template/10002/file.jsp?cid=63&aid=622> (last visited 17 July 2016).

<sup>20</sup> Law on Trade Unions, Art. 6.1

<sup>21</sup> *Idem.*, Art. 7

<sup>22</sup> Youngmo Yoon, *A Comparative Study on Industrial Relations and Collective Bargaining in East Asian Countries*, (2009) Working Paper no. 8, ILO Industrial and Employment Relations Department, p. 5

が公務員組合（PSA）の承認を拒否したこと、その一方で公共部門職員は使用者からの報復を恐れて組合活動への参加を脅かされていることが報告されている<sup>23</sup>。インドでは、鉱業分野のトリヴェニ社は脅迫キャンペーンによって組織化を阻止しようとして、まず2014年9月に7人の組合オルグを解雇した<sup>24</sup>。韓国では、韓国公務員労組（KGEU）は解雇された労働者の組合加入を認める内規があるせいで、2013年に組合登録を拒否された<sup>25</sup>。マレーシアでは、国有マレーシア航空システム Berhad が資産と航空事業を新たに創設された別個の法人であるマレーシア航空 Berhad (MAB)に移管したことによって、企業内組合は消滅した。マレーシア航空乗務員組合（NUFAM）が2015年9月11日付の書簡で新しい使用者に正式に承認を求める申請を行ったが、まずはMABが、次に労使関係局長もこの申請に応答しなかった<sup>26</sup>。ミャンマーでは、2013年に公共部門労働者の組織化を試みたことで、リーダーたちは遠隔地に転勤させられてしまった<sup>27</sup>。スリランカでは、2015年に準国営ランカ病院が職員を解雇し、1300人以上の職員を組織する労働組合を承認しなかった<sup>28</sup>。

### 団体交渉

- 2.5 団結権と同様に、アジア太平洋地域の多くの国の公共部門労働者は団体交渉することができない、もしくはこの権利を制限されている。例えば、公共部門労働者に団結権のないバングラデッシュでは、賃金やその他の雇用条件は、政府が任命する三者構成賃金委員会で決定されるが、それは交渉ではなく単なる協議である<sup>29</sup>。カンボジアも同様で、公務員組合は労働組合としては承認されておらず、団体交渉権がない<sup>30</sup>。インドでは、1947年の労使紛争法は管理職や監督職にある公務員を具体的に除外している、すなわち登録されている彼らの団体は交渉目的での公式承認は受けられない<sup>31</sup>。日本では、刑務所職員と海上保安庁職員には団体交渉権がない、一方地方及び国レベルの非現業職員の賃金は、人事院と地方の人事委員会の勧告に一部基づいて、法規によって決定される<sup>32</sup>。ラオスでは、公共部門の賃金は一方的に政府が決定すると報告されている<sup>33</sup>。マレーシアでは、公共部門労働者には団体交渉権がなく、彼らは国の労使協議会や部局レベルの労使協議会を通じて、労働条件に関する事柄を使用者と話し合うことができるだけである<sup>34</sup>。パキスタンでは、前述の団結権から除外されている労働者と1952年の不可欠業務維持法の対象になっている職員は団体交渉を認められてない。スリランカでは、法律は公共部門労働者を対象とする真の団体交渉機構を規定しておらず、その代わりに公務員組合の要求を審議する協議機構を設定している、しかし給与に関する最

<sup>23</sup> ITUC, *Survey on violations of Trade Union Rights (Fiji)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Fiji.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>24</sup> ITUC, *Survey on violations of Trade Union Rights (India)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/India.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>25</sup> ITUC, *Survey on violations of Trade Union Rights (Korea)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Korea-44-Republic-of.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>26</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Malaysia)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Malaysia.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>27</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Myanmar)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Burma.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>28</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Sri Lanka)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Sri-Lanka.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>29</sup> ILO, *CEACR Observation 2013*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3149778:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3149778:NO) (last visited 17 July 2016).

<sup>30</sup> ILO, *CEACR Observation 2013*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3146980](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3146980) (last visited 17 July 2016).

<sup>31</sup> Industrial Disputes Act 1947, Section 2

<sup>32</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Japan)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Japan.html#tabs-2> (last visited 17 July 2016).

<sup>33</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Laos)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Laos.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>34</sup> ILO, *CEACR Observation 2015*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3255358](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255358) (last visited 17 July 2016).

終的な決定権は内閣にある<sup>35</sup>。ベトナムの法律は、公共部門の団体交渉権に関して沈黙している<sup>36</sup>。

- 2.6 その他の制約には、交渉対象から一定の事項が除外されていることや、時間的な制約、実施のメカニズムがないことなどある。例えば、オーストラリアでは、連邦レベルに適用される 2009 年の公平労働法は団体交渉を一つ以上の「許可された事柄」に限定しており、それによってたとえばまだ法定雇用期間に至っていない労働者に対する不当解雇給付、ストライキ中の賃金提供、労働組合に対する交渉料の支払いなどが交渉領域から除外されている<sup>37</sup>。州レベルでは、ニューサウスウェールズ州の 2011 年労使関係修正（公共部門の雇用条件）法は、報酬やその他の雇用条件の引き上げは年率 2.5 パーセント以下に制限しており、「余剰な公共部門職員の管理に関する」方針を労使協約の中に入れることを禁止している<sup>38</sup>。ミャンマーでは、団体協約はわずか 5 日以内に合意に達することを法律で求められている<sup>39</sup>。フィリピンでは、団体交渉の範囲は法律によって別段定められてない限りは条件だけに限定される<sup>40</sup>、すなわち賃金、給付・手当および労働時間は交渉範囲から除外されている<sup>41</sup>。韓国では、非現業公務員に団体交渉権はあるが、交渉事項は労働組合、組合員の給与・福祉及びその他の労働条件に限定されている<sup>42</sup>。
- 2.7 使用者が承認や団体交渉を拒否することもよくある問題である。カンボジアでは、団体交渉目的の代表組合の承認を使用者が一方的に拒否する場合の保護が不十分である<sup>43</sup>。インドでは、労働組合を承認し、交渉するよう使用者に強いる法律がない。スリランカでは、公共部門では公式の紛争解決手続きが存在せず、組合は大臣の決定に頼らなければならない<sup>44</sup>。

#### ストライキ権

- 2.8 これも多くの制限がはびこって領域で、公共部門労働者に対してははっきりと禁止している場合がある一方、他方では厄介な手続きや「不可欠業務」の範疇に不当に含めることによって制限される場合もある。たとえば、日本<sup>45</sup>と韓国<sup>46</sup>では公共部門のストライキは完全に禁止されている。インドのタミールナド州では、政府職員によるストライキや同様の行動を法律で禁じている<sup>47</sup>。タイでは、国営企業の職員によるストライキは禁止

<sup>35</sup> ILO, *CEACR Observation 2015*, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3256579](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3256579) (last visited 17 July 2016)

<sup>36</sup> Law that approves the Statute of the Civil Service, No. No. 8/2004, as amended by Law No. 5/2009.

<sup>37</sup> ILO, *CEACR Direct Request 2013*, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3148207](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3148207) (last visited 17 July 2016).

<sup>38</sup> *Idem*.

<sup>39</sup> Settlement of Labour Dispute Law, Sections 6 and 7.

<sup>40</sup> Executive Order No. 180, Section 13.

<sup>41</sup> ILO, *CEACR Observation 2015*, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3256564](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3256564) (last visited 17 July 2016).

<sup>42</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Japan)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Korea-44-Republic-of.html#tabs-2> (last visited 17 July 2016).

<sup>43</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights (Cambodia)*, available at <http://survey.ituc-csi.org/Cambodia.html#tabs-2> (last visited 17 July 2106)

<sup>44</sup> Benson, John and Ying Zhu (eds.), *Trade Unions in Asia: An economic and sociological analysis* (2008), p.193.

<sup>45</sup> ILO, *CEACR Observation 2011*, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2698656](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698656) (last visited 17 July 2016).

<sup>46</sup> The Act on the Establishment, Operation, Etc., of Public Officials' Trade Unions maintains a ban on industrial action in the public sector, such as strikes and work slow-downs. The Trade Union and Labour Relations Adjustment Act and public service legislation ban strikes by people working for the central government or local governments, and by those involved in the production of military goods. Teachers are also banned from striking by virtue of the 1999 Law on Establishment and Operation of Trade Unions for Teachers.

<sup>47</sup> Tamil Nadu Government Servants Conduct Rules, Rule 22

されている<sup>48</sup>。カンボジアでは、公益事業であるかどうかにかかわらず、あらゆる企業は最低限のサービスを課せられている、そして労働者は最低限のサービスを提供することが義務付けられており、そうした仕事に出てこなかった労働者は重大な不正行為を犯したとみなされる<sup>49</sup>。オーストラリアでは、2009年の公平労働法は、とりわけ「事前許可」の手続き<sup>50</sup>とストライキの一方的延期または停止<sup>51</sup>についても規定している一方で、犯罪法は他国あるいは州間の取引や商業を脅かすようなストライキや、オーストラリア政府の業務や国際取引における物資や人間の輸送を妨害するあるいは遅らせることとなるようなストライキ行為を禁止している<sup>52</sup>。合法的なストライキ行動のための投票率を異常に高く（すなわち 50%以上）設定している国には、ミャンマー<sup>53</sup>やベトナムなどがある<sup>54</sup>。

- 2.9 本地域のよく見られるもう一つの問題は、法律で「不可欠業務」を広義に定義することによって、生活や個人の安全、市民全体もしくは一部の健康に必ずしも危険が及ばないような部門におけるストライキ権を禁止していることである。たとえばフィジーでは、新たに導入された 2015 年雇用関係（修正）法は、政府や法定機関、地方当局、国営商企業のみならず電力、灯台・気象業務、金融、テレコミュニケーション、公益事業などを含む長い業務リストを不可欠業務として規定した<sup>55</sup>。インドでは、不可欠業務維持法は、不可欠業務におけるストライキを制限しているが、どの業務がそれに相当するのかを説明してない。マレーシアでは、不可欠業務の定義には保健医療、教育、運輸労働者が含まれるといわれている<sup>56</sup>。ニュージーランドでは、不可欠業務のリストには、とりわけ石油の生産・加工・輸送・販売、水上交通、牛乳と食肉の加工業なども不可欠サービスのリストに入っている<sup>57</sup>。パキスタンでは、国の行政、政府サービス、石油とガスの生産などの国営企業、発電と送電、国有航空および港湾など、1952年の不可欠業務維持法の対象になっている業種の職員にはストライキ権がない。スリランカでは、不可欠業務が広範囲に無制限に定義されていることで、大統領は「どのような公益事業も、あるいは国の安全保障、公共の秩序や市民生活の維持のために不可欠なサービスを不可欠業務として指定できる、そして政府の部局やその下部機関も含める権限を与えられていると報告されている。こうした権力は、2009年に公益事業、港湾及び石油労働者に対して行使された<sup>58</sup>。

### 市民的自由

- 2.10 市民的自由は労働組合権を構成する中核的要素の一つである。これは 1970年に ILO 決議によって承認されており、この決議は「市民的自由なくしては、労働組合権の概念のあらゆる意味がなくなる」と述べている<sup>59</sup>。これらは (i) 人間の自由と安全の権利および恣意的に逮捕や拘置されない権利、ii) 意見と表現の自由、とりわけ干渉されることなく意見を持ち、あらゆるメディアを通じて国境に関係なく情報や考えを求め、受け取り、

<sup>48</sup> State Enterprise Labour Relations Act (SELRA), Section 33

<sup>49</sup> Labour Law, Sections 326(1) and (2).

<sup>50</sup> Fair Work Act 2009, section 409(2), 437 and 443.

<sup>51</sup> Fair Work Act 2009, Division 6 of Part 3-3.

<sup>52</sup> Crimes Act, Sections 30J and 30K.

<sup>53</sup> Labour Organization Law, Art. 38.

<sup>54</sup> Labour Code, Article 213

<sup>55</sup> ILO, CEACR Observation 2015, available at

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3254919](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254919) (last visited 17 July 2016).

<sup>56</sup> ITUC, Survey of violations of Trade Union Rights (Malaysia), available at <http://survey.ituc-csi.org/Malaysia.html#tabs-2> (last visited 17 July 2016).

<sup>57</sup> Employment Relations Act 2000, Section 90 and Schedule 1.

<sup>58</sup> ITUC, Survey of violations of Trade Union Rights (Sri Lanka), available at <http://survey.ituc-csi.org/Sri-Lanka.html#tabs-2> (last visited 17 July 2016).

<sup>59</sup> ILO, Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties, adopted on 25 June 1970 at the 54th Session of the International Labour Conference.

伝える自由、(iii) 集会の自由、(iv) 独立した公平な裁判所による公正な裁判を受ける権利、および(v) 労働組合団体の財産が保護される権利である。

- 2.11 市民的自由が不可欠であることは ILO の監督機関によっても支持されてきた。条約勧告適用専門家委員会 (CEACR) と結社の自由委員会(CFA)は両方とも労働組合権の享受における市民的自由の重要性を力説し、どちらの委員会も労働組合権が暴力・圧力・脅威のない状況で行使できるように、然るべきあらゆる措置を実施することを要求している<sup>60</sup>。
- 2.12 しかしながら実際には、市民的自由の制限は多くの国で広まっており、国の治安機関によって制限されることが多い。これは労働者の権利を抑制することだけを目的にしているわけではないが、暴力や脅しが労働組合員に及ぼし得る恐ろしい影響は明らかである。本地域のほぼどの国においてもそうした事例がある。例えばバングラデッシュでは、2013 年 4 月にラナプラザの崩壊前や崩壊以降のデモ中に数百人が警察によって負傷させられた<sup>61</sup>。カンボジアでは、2013 年 11 月と 2014 年 1 月 2 日と 3 日に警官がストライキ中の労働者に発砲したことによって合計 5 人が射殺され、その後 6 人が殴打による負傷で死亡し、さらに 20 人以上が負傷した<sup>62</sup>。インドネシアでは、2015 年 11 月に賃金改革に反対して抗議する労働者に対して警察は催涙ガスと放水銃を使用した<sup>63</sup>。パキスタンでは、2014 年 6 月 28 日にカイプール警察は抗議行動中の教員に警棒で攻撃し、その後座り込みを始めようとした少なくとも 18 人を逮捕した<sup>64</sup>。フィリピンでは、2004 年のアシエンダ・レイシタ の労働者によるストライキ中に、警察と軍隊の混成チームが労働長官の命令を執行したことで 7 人の労働組合員が殺害された<sup>65</sup>。2007 年に超法規的処刑に関する国連特別報告官がフィリピンを訪問し、市民社会グループのメンバーの殺害を政府が許可した証拠を見つけた<sup>66</sup>。スリランカでは 2014 年 5 月にデモ中の労働者の一団に警官が発砲し、一名が殺害され、数百人が負傷した<sup>67</sup>。
- 2.13 逮捕や拘留、労働組合事務所の強制捜査についての報告も多い。例えば、フィジーでは最もベテランの労働組合活動家たちが 2014 年 1 月に逮捕され、拘置された<sup>68</sup>。インドでは、2015 年 6 月 9 日に職場での労働権の尊重を要求するためにティルブル 鉄道駅近くで道路封鎖を行ったインド労組センター(CITU)の 268 人ものメンバーが逮捕された<sup>69</sup>。マレーシアでは、2015 年 4 月 23 日にジャラン大学近辺の工場の近くにピケを張った 11 人の労働者を警官が逮捕した<sup>70</sup>。ミャンマーでは、警察は賃上げと労働条件の改

<sup>60</sup> ILO, *CEACR Observation 2011* (application of Convention 87 in Myanmar); and CFA, *302nd Report*, Case No. 1790, para 296.

<sup>61</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Bangladesh), available at <http://survey.ituc-csi.org/Bangladesh.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>62</sup> ILO, *OHCHR-ILO joint statement on the release of the 25 persons arrested in November 2013 and in January 2014*, available at [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/pressrelease/wcms\\_245233.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/pressrelease/wcms_245233.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>63</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Indonesia), available at <http://survey.ituc-csi.org/Indonesia.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>64</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Pakistan), available at <http://survey.ituc-csi.org/Pakistan.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>65</sup> ILO, *CAS discussions 2007 – Individual case* (Philippines), available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2556229](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2556229) (last visited 17 July 2016).

<sup>66</sup> UN, *Report of the Special Rapporteur on extrajudicial, summary or arbitrary executions - Follow-up to report on the Philippines* (2009), available at <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.2.Add.8.pdf> (last visited 17 July 2016).

<sup>67</sup> ITUC, *Survey of Violations of Trade Union Rights* (Sri Lanka), available at <http://survey.ituc-csi.org/Sri-Lanka.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>68</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Fiji), available at <http://survey.ituc-csi.org/Fiji.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>69</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (India), available at <http://survey.ituc-csi.org/India.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>70</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (India), available at <http://survey.ituc-csi.org/Malaysia.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

善を要求して抗議中の少なくとも 13 人の工場労働者を 2015 年 3 月 4 日に拘置した<sup>71</sup>。これらはほんの数例に過ぎない。

- 2.14 韓国では、こうした侵害は同国でこれまで見たことのないような限界に達している。2013 年 2 月 25 日のパククネ大統領就任以降、政府は合法的な労働組合活動を犯罪にすることによって周到な組織的反組合キャンペーンを行ってきた。たとえば、2015 年 11 月 14 日のデモ後に、数百人の組合員が呼び出され、ほかにも多くの人々が逮捕された。これに関して、韓国民主労総 (KCTU) のハン・サンギョン委員長が 2016 年 7 月 4 日に 5 年の投獄刑に処せられた。これは集会主催者に対する前代未聞の厳しい刑事罰で、しかも彼ひとりではなく、他の著名な労働組合リーダーも同様の刑罰に直面している。たとえば韓国公務運輸労組(KPTU)のチョ・サンドク副委員長は 2016 年 7 月 26 日に 2 年の刑を言い渡された。平和的集会と結社の自由の権利に関する国連特別報告官マイナ・キアイ氏は、2016 年 1 月 20 日から 29 日までの韓国訪問の最後に、「平和的集会と結社の自由の権利に関して徐々に後退する傾向」を感じ、「法解釈において常に権利を優先させるべき裁判所さえも最近では権利拡大ではなく権利制限に向かっている」と述べた<sup>72</sup>。

#### 労働組合の組織率

- 2.15 こうした障害や、アジア太平洋地域における労働組合加入が概して低水準であるにもかかわらず、有給雇用のなかでの割合として計算すると組織率は少し改善している。ILO の報告は以下のとおりである<sup>73</sup>。

国	年	労働組合の数	労働組合員数	労働組合の組織率 有給雇用に対する パーセンテージ
オーストラリア	2012	142*	1,840,400	18.2
中国	2012	2,663,000	280,213,000	41.2
香港	2012	800	813,897	27.7 <sup>1</sup>
インド	2008	9,702	9,573,299	32.9 <sup>2</sup>
日本	2012	54,773	9,831,000	17.9
韓国	2011	5,120	1,719,922	9.9
マレーシア	2012	694	889,718	9.3
ニュージーランド	2013	138	371,613	20.5 <sup>5</sup>
パキスタン	2008	1,209	245,383	N/A
フィリピン	2012	18,428	1,833,481	8.7 <sup>4</sup>
シンガポール	2012	66	613,418	35.5
スリランカ	2011	2,057	1,042,016	17.9 <sup>3</sup>
台湾	2012	5,225	3,387,524	34.9

数字は、: \* 1995 / <sup>1</sup> 1999 / <sup>2</sup> 2005 / <sup>3</sup> 2010 / <sup>4</sup> 2011 / <sup>5</sup> 2012

<sup>71</sup> ITUC, *Survey of violations of Trade Union Rights* (Myanmar), available at <http://survey.ituc-csi.org/Burma.html#tabs-3> (last visited 17 July 2016).

<sup>72</sup> UN, *Statement by the United Nations Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association at the conclusion of his visit to the Republic of Korea*, available at <http://freeassembly.net/news/statement-republic-of-korea/> (last visited 17 July 2016).

<sup>73</sup> ILO, *Industrial Relations Indicators, Trade Union Membership Statistics*, available at: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/UNIONS2014.xls> (last visited 17 July 2016).



### 3 労働組合権の実施

労働組合権（および権利全般）の実施は、相互に関連する一連の機構が頼りであり、確固たる法律（上記の）のほかに十分な資金を充当された労働行政・監督制度および独立した法執行機関が必要である。さらには、このセクションでは、国内法の承認と実施に何らかの影響を及ぼす国際的な法的文書についても取り上げる。

#### 労働監督体制

- 3.1 たとえばオーストラリアでは、労働安全衛生監督制度と、より広範な苦情に対応する公平労働オンブズマンからなる二重構造になっている<sup>74</sup>。インドでは、その権限は、対象となる事柄に応じて中央政府か州政府、もしくは両方が担当する。したがって例えば、工場やボイラー、電力は、同時に州政府と中央政府の両方の立法権限の対象になるが、鉄道と道路、法律で宣された公益施設、法律で指定された主要な港湾、鉱業、油田は中央政府の権限下にある<sup>75</sup>。インドネシアは厳しい労働監督体制を持つ国として本地域では突出しており、訴追権限を持つ公務員の調査官がいる<sup>76</sup>。シンガポールでは、監督官は職場の検査や職場事故の調査からリサーチやアウトリーチおよび国内および国際的パートナーとのプロモーション活動に至るまで幅広い権限を持っている<sup>77</sup>。ベトナムでは、労働監督官は労働条件全般の実施状況を監督する責任、および企業内の労働組合設立、団体協約の交渉と適用、労働紛争の解決に関して法の順守を確保する責任があるが、実施措置や苦情と告発に対する個別的な対応がより重点がおかれている<sup>78</sup>。
- 3.2 とはいえ、実際にはこうした機構は多くの国で、例えば人件費の不足や、抑止措置の弱さ、あるいは自主的なコンプライアンス評価制度の実施などの形で、障害に直面している。たとえばバングラデッシュでは、ラナプラザの惨事は、職場における基本的な安全性に関してさえも、労働監督制度の不備と政府の怠慢を暴露することになった。ネパールでは、労働監督制度はほとんど存在せず、然るべきデータが収集されてないことで総計や計画が入手できない<sup>79</sup>。フィリピンでは、政府は自主的な労働基準遵守の文化を築くために国の監督制度の中に自主報告の仕組みを導入した<sup>80</sup>。タイでは、大企業を対象とする企業に要求される社会的責任に焦点を合わせた自主的遵守制度として「タイ労働基準」プログラムが 2003 年に立ち上げられ、これは企業の認証制度として利用されている<sup>81</sup>。ベトナムでは、労働監督官の数と権限の両方が増大しているにもかかわらず、非正規労働者と小規模工場の労働者は、全然とは言わないまでもほとんどその恩恵を受けてない<sup>82</sup>。

<sup>74</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Australia), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_156044/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156044/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>75</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (India), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_156047/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156047/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>76</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Indonesia), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_153136/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_153136/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>77</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Singapore), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_150916/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150916/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>78</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Vietnam), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_150920/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150920/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>79</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Nepal), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_112606/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_112606/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>80</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (the Philippines), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_209367/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209367/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>81</sup> ILO, *Labour Administration and Inspection Programme* (Thailand), available at [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_153137/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_153137/lang-en/index.htm) (last visited 17 July 2016).

<sup>82</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

- 3.3 東南アジア諸国連合は 2014 年 7 月の第 4 回労働監督会議で、ASEAN 諸国の労働監督制度は発生段階であり、目下のところ能力形成と基本的な安全衛生を実行させることが焦点であるとの結論に至った<sup>83</sup>。したがって、典型的な公共部門の職場ではなく企業がターゲットになっているので、しばらくは多くの公共部門労働者が労働監督制度の恩恵を目にするのではないだろう。

#### 司法機関

- 3.4 たとえば日本では、いくつかの重要な裁判での勝利を受けて状況は変化し始めているものの、複雑な法律のせいで解雇と差別に関する裁判での勝利は、特に民間部門のパートタイムや臨時職員の場合には、非常に困難である<sup>84</sup>。カンボジアでは、1997 年の法律で労働裁判所の創設に言及があったものの、労働問題専門の裁判所は存在しない、すなわち労働問題は普通の裁判制度の下で処理される<sup>85</sup>。インドでは長年延々と続いている裁判もあって、裁判所が裁判を処理しきれないという深刻な問題に悩んできた<sup>86</sup>。マレーシアでは、政府は制裁を課すことができず、使用者は判決を逃れることができると言われる<sup>87</sup>。

#### ILO 監視機構

- 3.5 アジア太平洋地域では国際機関も地域機関も労働組合権の尊重において役割を果たしている。ILO 監視機構の場合は、第 87 号及び第 98 号条約の批准率は他の地域と比べて相対的に低い（添付の地図を参照）。たとえば、中国、インド、ラオス、韓国、台湾、タイ及びベトナムは、第 87 号条約も第 98 号条約もどちらも批准していない。ミャンマーは第 87 号条約だけを批准しており、一方マレーシアとネパール及びニュージーランドは第 98 号条約だけを批准している。さらには、フィリピンでは第 151 号条約批准運動が 2015 年から 2016 年にかけて国内の重要な労働政策を実施する機関から賛同や支持および決議を受けており、非常に励みになる成果を生んでいるもの<sup>88</sup>、本地域においてはどの国も第 151 号と第 154 号条約を批准していない。
- 3.6 さらに、ILO の条約勧告適用専門家委員会(CEACR) と結社の自由委員会 (CFA) は、数十年間にわたっていくつかの違反事例を指摘してきたが、あまり成果を生んでない。たとえば、日本による第 87 号条約違反は消防職員の団結権の禁止に関して 1954 年以降繰り返し言及されてきた<sup>89</sup>。マレーシアの行政職職員の団体交渉権の制限については 1980

<sup>83</sup> ASEAN, *Conclusions and recommendations of the 4<sup>th</sup> ASEAN Labour Inspection Conference* (2014), available at [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms\\_329068.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_329068.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>84</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

<sup>85</sup> ITUC, *Cambodia: New Trade Union Law Bad for Workers* (2015), available at <http://www.ituc-csi.org/cambodia-new-trade-union-law-bad> (last visited 17 July 2016).

<sup>86</sup> Fagernas, S., *Labour Law, Judicial Efficiency and Informal Employment in India* (2007), available at [http://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user\\_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp353.pdf](http://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp353.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>87</sup> ITUC, *Survey of Violations of Trade Union Rights* (Malaysia), available at <http://survey.ituc-csi.org/inefficient-labour-courts.html> (last visited 17 July 2016).

<sup>88</sup> However, the previous administration did not see the immediate need of such implementation, thus, it was not ratified. The campaign documents were submitted to the new administration in the hope that it may be reconsidered and endorsed for ratification by the current legislature, as the enabling law may further support trade union rights of the public sector.

<sup>89</sup> ILO, *CEACR Observation 1989*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2078004](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2078004) (last visited 17 July 2016).

年代から言及されてきた<sup>90</sup>。韓国における公共労働者の団結権の禁止が初めて審査されたのは 1992 年であった<sup>91</sup>。

- 3.7 加えて、ILO 憲章第 24 条と第 26 条の下でのそれぞれ申し立てと提訴の手続きは本地域では稀にしか使われてこなかった<sup>92</sup>。労働組合権に関しては、苦情が申し立てられたのは 2010 年のミャンマーと 2013 年のフィジーに対しての 2 回限りであった。しかしいずれのケースも ILO 理事会はその後の措置を講じる決定は行わず<sup>93</sup>、それぞれのケースを調査委員会に付託しないことを決定した<sup>94</sup>。

#### ASEAN 人権宣言

- 3.8 東南アジア諸国連合(ASEAN) は、2009 年に地域の人権機関として ASEAN 政府間人権委員会(AICHR) を設立した。AICHR の委任事項には、とりわけ ASEAN 人権宣言 (AHRD) があり、これは最終的に 2012 年に採択された。
- 3.9 しかしながら、この宣言書は人権に関して他の国際的な人権文書では最低限の基準とみなされている基準を満たしてない特異な見解を採っていることから、(西側だけではないがとりわけに西側の) 人権学者や NGO 及び国際機関からの批判を招いている。例えば、国際法律家委員会は「本地域の人々と国際社会に対してこの内容を即刻拒否する」よう呼びかけ<sup>95</sup>、ITUC はこの人権宣言を「国際人権憲章と中核的な ILO 条約の下ですでにメンバー国が約束した公約からの撤退」と称した<sup>96</sup>。
- 3.10 さらに、AICHR の委任権限には、人権侵害についての苦情を受ける、そして調査することについて明確な規定が含まれてない。AICHR は、年次報告書やその他必要に応じて出される報告書を提出することによって ASEAN 外相会合に報告するだけである。しかもこうした報告書は公開されない。かくして AHRD の実施については今なお疑問である。

#### 環太平洋パートナーシップ

- 3.11 環太平洋経済連携 (TPP) は太平洋を取り囲む 12 か国、オーストラリア、ブルネイ、カナダ、チリ、日本、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、ペルー、シンガポール、米国及びベトナムの間の多国間自由貿易協定である。2016 年 2 月 4 日にニュージーランドのオークランドで調印され、現在発効に向けた批准待ちの状況にある。

<sup>90</sup> ILO, *CEACR Observation 1989*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2078151](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2078151) (last visited 17 July 2016).

<sup>91</sup> ILO, *CFA Case no. 1629 (Report No 286)*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2902360](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902360) (last visited 17 July 2016).

<sup>92</sup> These 2 procedures are based on the non-compliance of ratified ILO conventions by member States.

<sup>93</sup> ILO, *Complaint C87 (article 26) against Myanmar* (2010), available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:2508356,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508356,en:NO) (last visited 17 July 2016).

<sup>94</sup> ILO, *Complaint C87 (article 26) against Fiji* (2013), available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:3150470,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3150470,en:NO) (last visited 17 July 2016).

<sup>95</sup> ICJ, *ICJ condemns fatally flawed ASEAN Human Rights Declaration* (2012), available at <http://www.icj.org/icj-condemns-fatally-flawed-asean-human-rights-declaration/> (last visited 17 July 2016).

<sup>96</sup> ITUC, *ITUC/ITUC-Asia Pacific statement on ASEAN Human Rights Declaration* (2012), available at [http://www.ituc-csi.org/ituc-ituc-asia-pacific-statement\\_12479?lang=en](http://www.ituc-csi.org/ituc-ituc-asia-pacific-statement_12479?lang=en) (last visited 17 July 2016).

- 3.12 TPP は、秘密交渉であること、そして労働者の権利の低下や公共部門改革及び公共政策の制定が困難になる可能性が非常に高いために、批判されてきた<sup>97</sup>。またこの条約はネオリベラルの民営化政策と自由化された労働法を固定化することになるだろう<sup>98</sup>。
- 3.13 しかしながら、労働組合権に及ぼす影響については限られた情報と分析しかない。例えば、マレーシア政府は最近になって「環太平洋パートナーシップ (TPP) の締約国として、労働法改革に乗り出しつつある」と述べた<sup>99</sup>。これに関しては、TPPA の労働条項は次のように述べている。  
「各当事国はその法規とその下での実践面において、ILO 宣言の中で述べられている以下の権利を採り入れ、維持する。
- (a) 結社の自由と団体交渉権の実効性のある承認
  - (b) あらゆる形の強制労働の撤廃
  - (c) 児童労働の実効性のある撤廃、およびこの協定の目的のために最悪の形の児童労働の禁止
  - (d) 雇用と職業に関する差別の撤廃」<sup>100</sup>
- 3.14 他の国々が後に続くかどうか、またこの傾向がセクション 2 で考察した立法的制限にプラスの影響を及ぼすか（否か）についてはまだ不明である。

#### 4. 政策課題

- 4.1 アジア太平洋地域の公共部門は、他地域と同様に、過去数十年間に大きな変化にさらされてきた。こうしたことが、ひいては、労働編成と労使間の力のバランスに深刻な影響を及ぼしてきた。このセクションでは公共部門と政府と職員と間の雇用関係を近年の形作ってきたいくつかの重要な要素、すなわち民営化、自由化、業績給および報奨モデル、労働力の二層化、緊縮措置などを説明する。これらに加えて、「デジタル化」と「ロボット化」の高まりも今後の公共部門に影響を及ぼすことになる。

##### 民営化

- 4.2 民営化は、90 年代に他地域でもそうであったように、労働関係やその他の分野における主要なゲームシフターの一つになっている。このプロセスは、主に世界銀行の国際金融公社 (IFC) などの国際金融機関によって推進されてきた。IFC は例えば 1995 年以降世界中の水・衛生プロジェクトに 750 億米ドル以上を貸し付けてきた<sup>101</sup>。本地域ではアジア開発銀行 (ADB) もこの役割を演じている。ADB は、2005 年の中核的労働基準に関するハンドブックのなかで ILO の基本的原則と労働における権利を承認し、これに責任を持つことを明言しているものの、ADB が支援するプロジェクトにおいてはこれらの基準が実施されてないことが指摘されてきた。一例として、グローバル労連に委託されたインドでの調査で、懸念される分野が多く見つかり<sup>102</sup>、そのなかには当該労組との協議

<sup>97</sup> International Business Times, *How To Fight The Trans-Pacific Partnership: Anti-TPP Petitions, Protests & Campaigns* (2013), available at <http://www.ibtimes.com/how-fight-trans-pacific-partnership-anti-tpp-petitions-protests-campaigns-1475530> (last visited 17 July 2013).

<sup>98</sup> PSI, *Pacific Partnership is bad news for workers* (2014), available at <http://www.world-psi.org/en/trans-pacific-partnership-bad-news-workers-call-action> (last visited 17 July 2016).

<sup>99</sup> ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards* (2016), Provisional Record 16(rev.) Part 2, 105<sup>th</sup> International Labour Conference, p. 107, available at [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_489124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489124.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>100</sup> TPP, Article 19.3.

<sup>101</sup> The Guardian, *Water Privatization: a worldwide failure?* (2015), available at <https://www.theguardian.com/global-development/2015/jan/30/water-privatisation-worldwide-failure-lagos-world-bank> (last visited 17 July 2016).

<sup>102</sup> Avilash Roul and Manoranjan Pegu (Eds.), *Workers' Rights in ADB funded Projects in India: Non-Implementation of Core Labour Standards* (2013), available at [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/psi\\_book\\_jan.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/psi_book_jan.pdf) (last visited 17 July 2016).

を行わないとか、団体交渉を行わない<sup>103</sup>、賃金水準に関連する問題、および安全衛生の問題などがある<sup>104</sup>。この調査は、「ADB には企業や政府に中核的労働基準を尊重させるための責任ある機構がほとんどない」ことにも不満を呈している<sup>105</sup>。

- 4.3 しかしながら、民営化が労働者の権利の減退につながってきた例はこれだけではない。たとえばオーストラリアでは民営化は失業率の上昇、賃金格差の拡大、組合の弱体化をもたらした<sup>106</sup>、こうした実態は本地域の開発経済国にまで広がっている。産業レベルの交渉が支配的であったインドでは、民営化によってセクターの規模が縮小し、産別交渉から企業内交渉への転換がもたらされた<sup>107</sup>。ネパールでは、大量の民営化が労働者の国外脱出の一因である<sup>108</sup>。日本では、民営化と民間委託によって公共部門労働者の数が減少し、公共サービスで臨時の基準外契約で働く人々の数が増加してきた<sup>109</sup>。ミャンマーでは、産業省が国有産業の 90 パーセントまでが民営化されるだろうと 2011 年に発表した<sup>110</sup>。

#### 自由化

- 4.4 自由化が公共部門にとって有害であると考えられているのには 2 つの理由がある— (i) 国の独占事業を妨げ、従来からの公共部門の産業に競争を促すことで、労働権を引き下げる圧力をもたらすことと、(ii) 自由経済政策は官民両部門に影響する労働法に悪影響を及ぼすことである。この証拠は地域全域にある。インドでは、自由化のプロセスが始まって以来、労働取り決め（採用と解雇）の柔軟化、登録と承認制度の厳格化、ロックアウト（ストライキではない）によって失われた日数の増加などが発生した<sup>111</sup>。スリランカでは、自由化のせいで、労働権が弱くなり、労働法を使用者が守らず、国が執行しなくなったとされている<sup>112</sup>。
- 4.5 自由化は、世界的にもこの地域でもあらゆる部門で増加している不安定な労働条件の根源でもある。例えばオーストラリアでは、オーストラリア労組評議会（ACTU）は全労働者の 40 パーセントが「臨時雇用」であることを見出した<sup>113</sup>。韓国では、約 50 パーセントの労働者が臨時もしくは非常勤雇用であると推定され、職業紹介所を通して採用される労働者が得られる権利は減退している<sup>114</sup>。同様に日本でも、労働者の 3 分の一以上が非正規労働者である<sup>115</sup>。マレーシアでは、労働組合運動からの圧力を受けて、政府は常勤の仕事に派遣労働者を使うことを使用者に禁じる規制を提案しているものの、政府は下請け化を促すために雇用法を改正した<sup>116</sup>。インドネシアでは、正規労働者の中の常

<sup>103</sup> *Idem.*, p. 15-17 and 42-43.

<sup>104</sup> *Idem.*, p. 22 and 30-33.

<sup>105</sup> *Idem.*, p. 2.

<sup>106</sup> Wettenhall, R., *Privatization in Australia: How Much and What Impacts?* (1998), in *Asian Review of Public Administration*, 10 (1-2), p. 144-158.

<sup>107</sup> Surendra Pratap, *Collective Bargaining in India: Recent Trends* (2011), available at <http://www.amrc.org.hk/content/collective-bargaining-india-recent-trends> (last visited 17 July 2016).

<sup>108</sup> Dahal, Dev Raj, *The Current Trade Union Situation in Nepal*, presented at FES-Global Unions Coordination Meeting (2002), available at <http://library.fes.de/pdf-files/iez/01962.pdf> (last visited 17 July 2016).

<sup>109</sup> Asia Monitor Resource Centre, *Rights for Two Thirds of Asia: Asia labour law review 2008*, available at <http://www.amrc.org.hk/sites/default/files/Asian%20Labour%20Law%20Review%202008.pdf> (last visited 17 July 2016).

<sup>110</sup> The Guardian, *Bargain basement Burma – if you have friends in high places* (2011), available at <http://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2011/jan/27/burma-privatisation-military-junta> (last visited 17 July 2016).

<sup>111</sup> Surendra Pratap, *op.cit.*

<sup>112</sup> Benson, John and Ying Zhu (eds.), *Trade Unions in Asia: An economic and sociological analysis* (2008), p. 193.

<sup>113</sup> ACTU, *Lives on Hold: Unlocking the potential of Australia's workforce* (2012), available at <http://www.actu.org.au/media/609158/lives-on-hold-final.pdf> (last visited 17 July 2016).

<sup>114</sup> ITUC, *Precarious work in the Asia Pacific region* (2014), available at [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report\\_2014\\_precarious\\_work\\_lr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report_2014_precarious_work_lr.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>115</sup> *Idem.*

<sup>116</sup> ITUC, *Precarious work in the Asia Pacific region* (2014), available at [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report\\_2014\\_precarious\\_work\\_lr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report_2014_precarious_work_lr.pdf) (last visited 17 July 2016).

勤労働者の割合は 2005 年から 2011 年までの間に 67 から 35 パーセントに低下した<sup>117</sup>。ニュージーランドでも、公共部門で不安定就労が著しく増えた<sup>118</sup>。インドでは、組合の統計によると公共部門労働者の 32 パーセント（民間部門よりも 2 パーセント高い）が不安定雇用である<sup>119</sup>。

#### 業績給と報奨モデル

- 4.6 業績給もアジア太平洋地域では増加しており、欧州と比べて本地域にはそのための手立てやガイドライン及び測定基準を定めている団体が多い<sup>120</sup>。また、インド、シンガポール及び日本の団体は、ラテンアメリカやイタリア、スペインと比べて業績給に対する経営陣のかかわりが強いようだ<sup>121</sup>。韓国では、90 年代以降業績に基づく給与評価制度に移行してきた<sup>122</sup>、そしてマカオではそうしたモデルが公務員制度改革を通じて導入されてきた<sup>123</sup>。日本では、政府が業績給を採用したのは比較的遅かったが、過去 10 年間に約 60 パーセントの企業がこれを採用するようになった<sup>124</sup>。業績給や報奨モデルの原則は団体交渉を妨げ、職場レベルの交渉に焦点を移す可能性があるため、これは憂慮すべき傾向である。

#### 労働力の二層化

- 4.7 公共部門の職場がより自由化されるにつれて、職場では並列的な 2 つタイプの職員、すなわち常勤の公務員と短期労働者や契約労働者が生まれる可能性もある。後者は、非正規の割合が高く、たとえば雇用保障がないとか、身分も異なることから、組織化するのがより困難である。さらには、こうした臨時（あるいは不安定な）職員の関心は、常勤の公務員のものとは異なるかもしれないので、交渉をより複雑にする。例えばマカオでは、公務員に適用される特別な規則があるが、契約職員が大幅に増え、今では公共部門労働者の 40 パーセントが臨時契約である<sup>125</sup>。韓国でも公共部門の非正規労働が大幅に増えている<sup>126</sup>。インドでは、契約労働は官民両部門でますます一般的になっている<sup>127</sup>。

#### 緊縮措置

- 4.8 アジア太平洋地域は金融危機と緊縮措置に関連する失業の増加も経験している。例えばネパールでは、緊縮による高失業率が労働組合の団体交渉能力に悪影響を及ぼしている<sup>128</sup>。インドでは、政府の経済回復に対する姿勢を「雇用主導」ではなく「雇用喪失」であるとして組合は批判しているが、それは公共部門の削減によるものであり、公共部門職場の組合離れにつながっている<sup>129</sup>。

<sup>117</sup> Idem.

<sup>118</sup> Idem.

<sup>119</sup> IndustriALL, *Precarious work in India* (2012), available at [http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/a4\\_india\\_report\\_new2.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/a4_india_report_new2.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>120</sup> Mercer, *Global Performance Management Survey* (2013), available at: [https://www.imercer.com/uploads/imercerReports/pdf/mercer\\_global\\_pm\\_survey\\_exec\\_overview.pdf](https://www.imercer.com/uploads/imercerReports/pdf/mercer_global_pm_survey_exec_overview.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>121</sup> Mercer, *Global Performance Management Survey* (2013), available at: [https://www.imercer.com/uploads/imercerReports/pdf/mercer\\_global\\_pm\\_survey\\_exec\\_overview.pdf](https://www.imercer.com/uploads/imercerReports/pdf/mercer_global_pm_survey_exec_overview.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>122</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

<sup>123</sup> Idem.

<sup>124</sup> Takashi Shimizu, Andy Neely, Bassil Yaghi, Nigel Youell, *Enterprise Performance Management: the Japanese State of the Art*, available at: <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/dinamic-content/media/CBP/Areas%20of%20Expertise/Japan.pdf> (last visited 17 July 2016).

<sup>125</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

<sup>126</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

<sup>127</sup> Idem.

<sup>128</sup> Dahal, Dev Raj, *op.cit.*

<sup>129</sup> Asia Monitor Resource Centre, *op.cit.*

- 4.9 全体として、ILO は危機以降の失業の増加傾向を指摘している。世界中の求職者数は2013年には500万人増加しており、そのうちの45パーセントが東南アジアであった<sup>130</sup>。しかしILOの統計によれば、こうした問題にもかかわらず、本地域の失業率は相対的には低水準を保っており、ほとんどが5パーセント以下である。例外は、フィリピン7.3パーセント、インドネシア6.3パーセント、パキスタンは全体的には6パーセントだが男性は5.3パーセントで女性は8.3パーセント、オーストラリアは5.4パーセントそしてニュージーランドは6.2パーセントである<sup>131</sup>。

#### デジタル化/ロボット化

- 4.10 公共部門の仕事のデジタル化とロボット化は、今後見くびることができない課題であり、公共サービスの供給や提供の仕方に影響を及ぼすことになる。その結果、この動向は労働組合権にも影響を及ぼすことにもなりそうだ。
- 4.11 より一貫性のある統一的な姿勢を持っている欧州連合では、デジタル化は公共部門合理化の取り組みの一環として起こっており、「行政とのやりとりをより速く効率的に、より便利で透明に、より安価にすることによって、企業と市民の負担を軽減すること」を目指している<sup>132</sup>。こうした努力には、オプションとしてサービスの供給をデジタル化して、ひとつのコンタクトポイントもしくはワンストップショップを通じて、市民や企業が同じ情報を行政に一度提供するだけで済むようにすることも含まれる<sup>133</sup>。
- 4.12 アジア太平洋地域では、より限定的ではあるものの、多くの国が独自の優先事項と目標を設定してきた。例えば、オーストラリアでは、政府は2015年にデジタル化担当局を立ち上げ、「革新、生産性の向上および政府と市民とのやりとりの方法の変化を可能にする」ことにした<sup>134</sup>。ニュージーランドでは、2012年に政府は公共部門が今後5年間に達成すべき10項目の意欲的な目標を設定したが、市民が「デジタル化によって政府とのやりとりを容易に完了できる」ようにすることもそのひとつであった<sup>135</sup>。シンガポールでは、少なくとも6つの政府機関が生産性を上げるために彼らの記録と手続きを2020年までにデジタル化する<sup>136</sup>。
- 4.13 他方、ロボット化は今後の労働の世界に大きな影響を及ぼす6つの破壊的技術<sup>137</sup>の一つである<sup>138</sup>。ロボット化の場合には、デジタル化と違って、アジア太平洋地域はロボティックオートメーション（ロボット技術による作業の自動化）導入の主要市場である。2015年の調査によれば、アジア（オーストラリアとニュージーランドを含む）は、断トツ一位のロボット市場で、2014年には前年比41%増の約139,300台の産業用ロボットが売られた<sup>139</sup>。2015年から2018年までの間に130万台の新しい産業用ロボットが

<sup>130</sup> ILO, *Global Unemployment Trends 2013: Risk of a jobless recovery?* (2014), p. 11.

<sup>131</sup> ILO, *Asia-Pacific Labour Market Update* (2013), available at [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/publication/wcms\\_232657.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/publication/wcms_232657.pdf) (last visited 17 July 2016).

<sup>132</sup> European Commission, *EU eGovernment Action Plan 2016-2020*, available at <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/egovernment-action-plan-digitising-european-industry> (last visited 17 July 2016).

<sup>133</sup> European Commission, *EU eGovernment Action Plan 2016-2020*, available at <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/egovernment-action-plan-digitising-european-industry> (last visited 17 July 2016).

<sup>134</sup> PricewaterhouseCoopers, *All hands on deck: Mastering the art of government digitisation*, available at <https://www.digitalpulse.pwc.com.au/mastering-government-digitisation/> (last visited 17 July 2016).

<sup>135</sup> World Economic Forum, *How New Zealand is Digitising Public Services*, available at <https://www.weforum.org/agenda/2015/06/how-new-zealand-is-digitising-public-services/> (last visited 17 July 2016).

<sup>136</sup> Channel New Asia, *Redesign of portals, digitisation of records part of Govt's tech push: MOF*, available at <http://www.channelnewsasia.com/news/singapore/redesign-of-portals/2685410.html> (last visited 17 July 2016).

<sup>137</sup> Others are: the internet of things, big data, cloud computing, 3D printing, and machine learning.

<sup>138</sup> Technology at work, *Top 6 Disruptive Technologies You Should Know*, available at <http://technologyatwork.itcilo.org/techwork-the-top-6-disruptive-technologies/> (last visited 17 July 2016).

<sup>139</sup> International Federation of Robotics, *World Robotics 2015*, available at <http://www.ifr.org/industrial-robots/statistics/> (last visited 17 July 2016).

世界中の工場に設置されると推定されている<sup>140</sup>。このうちの 3 分の一が中国に設置されるものと予想される<sup>141</sup>、そして本地域内のインドや韓国及び台湾のような国でも大きな成長が見込まれる<sup>142</sup>。

## 5 考察と勧告

### 労働組合権と労働権の実施

- 5.1 本報告書は、懸念される 4 つの主要分野における労働組合権に対する制約、すなわち団結権、団体交渉、ストライキ権及び市民的自由の実現に焦点を合わせた。これらの制限は、程度の差こそあれ、法的にも現実にもほぼどの国にもみられる。
- 5.2 労働組合権の実施に関しても、多少の例外はあるものの、大半の国において労働監督機関と法執行機関の両方が障害に直面していることは注目に値する。労働監督機関の場合は、限られた資源と権限しかないことや、執行権限が欠如していること、罰金が少額で抑止力としては役立たないことなどが障害になっている。裁判所などの法執行機関の場合には、過重な作業量や労働問題を扱うための資源や専門性の不足が障害になっているのかもしれない（結論づけるには示された事例が少なすぎる）。しかし究極的な目標が労使紛争の解決にあるのなら、調停や仲裁などの有効な紛争解決機構を実施する（もしくはそうした文化を創出する）ことも考えるべきである。そしてそれはこの報告書の中では抜けている要素である。
- 5.3 いずれにせよ、労働組合がシナリオを変えたいのなら、2 つの可能な方法が考えられる。ひとつは**内部的**なもので、i) 障害の除去、ii) 紛争解決のための適切な機構の創出、そして iii) 既存の機構への手段と資源の提供を可能にするために、立法者と膝を交えて交渉できる能力を構築することと、十分な交渉力（つまりより強力な労働組合）が必要である。組合の強化は、組織率を上げること（以下も参照）、そして国内外の他の組合や労働者、NGO や市民社会団体との有意義な提携関係を築くことによってのみ達成できる。すなわち、連帯をますます拡大することによってである。
- 5.4 他方、**外部的**なオプションには、国の法規や実態に影響を及ぼす能力のある国際的及び多国間の枠組みがかかわる。本報告書で検討されたもののうち、ILO の第 87 号と 98 号条約並びに監視機構が本地域に及ぼしてきた限定的な影響は（相対的に）明白である。しかし ILO の第 87 号と第 98 号条約をすでに批准していても、労働組合権の尊重が低水準のままの国々がある。例えば、バングラデッシュ、カンボジア及びインドネシアでは、公務員は労働組合に加入することも労働組合を結成することもできない。この禁止はパキスタン、フィリピン及びスリランカでも一部の範疇の公務員に影響している。その結果、これらの国々では団体交渉権（彼らが享受するのはせいぜい「協議」権）とストライキ権も厳しく制限されている。日本でも公務員にはストライキ権がない、一方「不可欠業務」の定義によってパキスタンでは多くの公務員が、そしてフィジーでは全公務員がストライキ権の行使を阻止されている。こうした問題の多くが長年あるいは何年かにわたって ILO 監視機構によって取り上げられてきたが、彼らの所見や勧告もあまり説得力がなかった。市民的自由の享受に関しても特にカンボジアとフィリピン、そしてより最近では韓国でも未解決のままの問題がある。
- 5.5 次に、ASEAN 人権宣言はやや新しい文書だが 2 つの欠点がある—1) 人権と労働権の定義に関してすでに定着している人権文書や ILO 条約とは見解を異にしている、もしくは逸脱している、(ii) その執行機関である ASEAN 政府間人権委員会 (AICHR) にはこの宣

<sup>140</sup> Idem.

<sup>141</sup> Idem.

<sup>142</sup> Idem.



言の下で人権侵害に関する苦情を受けつけ、調査する権限がない。したがってその有効性はいまだに宙ぶらりんの状態にある。

- 5.6 広く批判されている環太平洋パートナーシップ (TTP) は、まだ発効していないという事実はさておき、結局のところ商業的な障壁を撤廃することに重点を置いた貿易協定である。こうした批判にも関わらず、労働条項の文言は、他の多くの国際文書の中にある一般的な「基本的労働権の尊重」（解釈や実施がまちまちになる可能性がある）から大きく飛躍し、4つのILO原則と労働における基本的権利を国内労働法規に挿入することを義務付けている。かくして法改革が実現すると（すでに実行しているマレーシアのように）、国内労働法が数年後にはILO文書に沿うものになる可能性があり、労働における基本的権利が改善されることになるかもしれない。しかし、他のメンバー国が後に続くかどうか、続くとしたらいつか、そして労働者におよぼす全体的な影響についてはまだ不明である。

### 政策問題

- 5.7 先に説明したプロセスはすべて、多かれ少なかれ労使関係を妨害する（そして今後も妨害し続ける）。民営化は、総じて組合から交渉権と組合員の両方をはぎ取る役割を果たしてきた。自由化は、労働の不安定化への道を開いた、それによって労働者の保障はほとんどなくなり、組織化に深刻な障害をもたらし、セクターに下降圧力をかける。業績給と報奨モデルの推進も組織化を抑止する役割を果たし、その一方で労働力の二層化は交渉過程を複雑化し、影響力を低下させる。また、本地域の失業率は相対的に低いものの、緊縮措置が削減につながり、団体交渉に対する制限が増大した。
- 5.8 単なる偶然の一致なのか、それとも一斉攻撃の一環なのか、これらの問題がすべて労働組合権に影響があることは事実である。しかし民営化の場合には、労働者を公共部門から組織化や団体交渉そしてストライキ権についての制限が少ない民間部門に移すことによって、こうした変化の帳尻が合う可能性はあるのだろうか？
- 5.9 デジタル化と経済のロボット化の進行は労働の将来を形作り、公共部門の多くの職にとって確かに挑戦になるだろう。さらには、人間同士のやりとりが減ることで、労働者の団結能力が試されることになる。そしてサービスの供給や提供を中断することが（不可能ではないにしても）より困難になる。したがって、今後の自動化がどのように労働組合権に影響するかについて今こそ公共部門労働者は議論を開始すべきである、なぜなら問題は、こうした技術の導入が公共サービスに影響を及ぼすかどうかではなく、それがどのくらい甚大なものになるかだからである。
- 5.10 ここでも、こうした変化に抵抗し、挑戦するには、より強力な組合を作ることが鍵である。したがって真のジレンマは、幅広い労働者を組合に勧誘し、代表するためのより効果的なモデルをどのように開発するかである。組合は、例えば次のようなオルタナティブを検討できるかもしれない。
- 官民両部門の非典型および不安定労働者を含むあらゆるもしくはより多くの労働者を代表するよう努力する（より柔軟な組合加入条件、短期組合員、加入一日目から組合員の権利をすべて享受することなど）
  - 公共サービスの提供にかかわっている非典型労働者、不安定労働者、契約労働者、臨時労働者、自律的労働者のニーズに適した、もしくは彼らのニーズをカバーする加盟組合のためのサービスを開発する（すなわち、もし組合が一定の範疇の労働者を代表することを禁じられている、もしくは効果的に代表できない場合には、個人代表や法的支援などそれらの労働者にアピールする他のより高価な代替策を探る）
  - 民間部門の労働法の下で（元）公共部門組合を再構成するための可能性を評価する（すなわち公共部門から民間部門に移った労働者を対象にする）

- 5.11 全国的な部門レベルの交渉モデルはある業種内のすべての労働者が代表されるようにするための一つの可能性を提供する、だが多くの場合こうしたレベルの交渉は徐々に消えつつある。そのような場合や、現行の交渉モデルが民営化されたサービスの労働者や臨時もしくは非典型労働者のために有効な解決を提供してない場合には、労働組合は彼らの組合員に提供できるサービスに目を向けなければならない。

付録



結社の自由：アジア太平洋地域における労働組合権利

鍵

みどり

あお

きいろ

灰色

ILO 条約第 87 号（結社の自由）と第 98 号（団体交渉）の批准状況

第 87 号と第 98 号の両方を批准している

第 87 号だけを批准している

第 98 号だけを批准している

どちらも批准していない