

▶ 序 文

世界は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のパンデミック(大流行)が誘発した社会経済的な危機によって、依然として混乱状態にある。ウイルスの拡散を抑止するためにとられた不可欠な公衆衛生上の措置が仕事の世界に強烈な影響を与え、企業は危険にさらされた。何百万人もの労働者がウイルスとの戦いの最前線で役目を果たし、自らの命を危機にさらした。継続性を維持するために、多くの労働者がテレワークに移行した。他の数億人の人々は職場の閉鎖の結果として仕事が中断されたか、あるいは失職した。危機の影響を緩和するために多くの政府がとった重要な所得支持措置に加えて、労働者や使用者にとって最も重要だったのは、仕事を統治している制度が強靱性の源泉として機能し、そして不平等の拡大を緩和できるのか否かであった。

世の中が回復に向かっていているように見える中で、その回復が人間を中心に据えたものであること、すなわち、ほころびた労働市場によって弱体化した社会の骨組みを修復し、私たちの社会が機能することによって不可欠と思われる仕事を再評価することをどのようにして保証するのかという疑問が残されている。技術面や環境面での変化など、パンデミック以前に進行中であった多くの変革はむしろ加速さえている。持続可能な企業やディーセント・ワークに対してこのような変化が有する機会を最大限に活用することが決定的に重要である。

何よりもまず、仕事の統治において雇用者と労働者に発言権を与えている、民主的な原則と権利、すなわち結社の自由および団体交渉権の効果的な承認を再確認する必要がある。このようなILOの土台となっている理念は労働市場についての民主的な基盤を提供するだけでなく、社会の民主的な価値を反映している。これらのことは、有効な社会対話を通じて回復軌道を形成することができる、強固で代表的な労働団体や雇用者団体の発展を可能にする。それらの行動や合意が、包摂的かつ持続可能で強靱な人間を中心に据えた回復に向かう道を拓くことができる。

ILOとしては初めてとなる『社会対話レポート』というフラッグシップ・レポートは団体交渉に焦点を合わせている。安定した、かつ公正な職場、産業、および社会の基盤としてのこれらの民主的な原則の重要性を強調している。『社会対話レポート』は包摂的で有効な仕事の統治のために労働者や使用者が行うことができる貢献を説明している。最も重要であるのは、繁栄の時期に、そして危機の最中において、双方にとって重要な事項に関して当事者たちが一緒に交渉し、そして共同して合意できる時に、現実には何が可能かということをこのレポートが示していることである。またこのレポートは、どのようにして労働協約(collective agreement)が強靱性、連帯と包摂性、そして転換的な変化の源になることができ、このことが持続可能な企業と全ての人に対するディーセント・ワークを保証するかも例証している。

われわれの今後の課題は、世界のあらゆる場所における、全ての雇用者と労働者のために仕事におけるこのような基本的な民主主義の原則と権利を引き続き促進することにある。このことは、1919年ILO憲章の前文に書かれている「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としている場合にのみ確立することができる」という言葉を再認識させるものである。

ガイ・ライダー
ILO 事務局長



目次

序文	iii
謝辞	iv
略語	xii

1 はじめに 12

1.1 集団交渉とは何か	14
1.2 集団交渉と仕事の統治	16
1.2.1 団体交渉：可能化する権利	16
1.2.2 団体交渉：社会対話のプロセス	18
1.2.3 団体交渉：実体的な成果	19
1.2.4 団体交渉：包摂的で効果的な仕事の統治に貢献	19
1.3 本報告書の構成	22

2 団体交渉：規制の適用範囲を形成 24

2.1 団体交渉権の効果的な承認	26
2.2 世界各国の団体交渉：鍵となる規制のトレンド	34
2.2.1 団体交渉権の法的な適用率	34
2.2.2 交渉テーブルの設置	38
2.2.3 労働協約の適用	40
2.3 労働協約の対象に含まれる労働者の割合	48

3 労働協約の範囲 56

3.1 賃金と労働時間	60
3.1.1 賃金	60
3.1.2 労働時間	64
3.2 労働安全衛生	66
3.3 社会的保護	70
3.4 雇用条件	71
3.5 仕事の変転	73
3.5.1 技術面での変転	73
3.5.2 環境面での変転	77
3.6 スキル開発	78
3.7 平等性、多様性、および包摂性	79
3.7.1 ジェンダー間の平等	79
3.7.2 多様性と包摂性	84
3.8 健全な労使関係	87

4	使用者団体と労働組合：再編と再生	90
4.1	使用者・企業会員組織 (EBMO) に関連する動向	92
4.1.1	EBMO 概観：誰を代表しているのか？	92
4.1.2	社会経済的な動向、および長期的な挑戦課題に対する EBMO の対応	93
4.1.3	団体交渉における当事者としての EBMO	97
4.2	労働組合および労働者団体に関連する動向	104
4.2.1	労働組合概観：誰を代表しているのか？	104
4.2.2	労働組合が直面している現在の挑戦課題：どのように対応しているか？	110
4.2.3	労働組合：団体交渉、およびその枠を越えた役割	114
4.3	再構築と再生	118
5	団体交渉と COVID-19 パンデミック：強靱性を構築	120
5.1	COVID-19 のパンデミック期を通じて交渉を継続	123
5.2	最前線の労働者を保護し、基幹サービスを維持	132
5.3	安全で衛生的な職場を確保	142
5.4	雇用の維持、所得の保護、および事業継続性の保護	149
5.5	将来のテレワークとハイブリッド・ワークの慣行を形成	160
6	包摂的かつ持続可能で強靱な回復のための交渉	166
6.1	雇用者および労働者の団体に新たな活力を与える	168
6.2	全ての労働者のために団体交渉権の効果的な承認を実現	170
6.3	包摂的かつ持続可能で強靱な回復に向けて団体交渉を促進	171
6.4	ピーク・レベルの二者構成および三者構成による社会対話に投資	172
6.5	SDG の達成に向けて社会対話を強化	173
	補遺	176
	補遺Ⅰ：労働協約の適用に関する法的枠組みの指標	177
	補遺Ⅱ：労働組合組織率と団体交渉適用率	179
	補遺Ⅲ：EBMO に関する調査	181
	補遺Ⅳ：団体交渉に関する国レベルの研究、最前線労働者に関する事例研究、 およびインタビュー	182
	補遺Ⅴ：労働協約のコード化とテキスト分析	185
	補遺Ⅵ：COVID-19 パンデミック期間における OSH 順守に関する ベターワーク評価の方法論	202
	参考文献	206

ボックス

2.1	ILO 監視機構：団体交渉権の効果的な承認	28
2.2	「団結権及び団体交渉権についての原則の適用」(1949 年、第 98 号条約)を最近批准した諸国における規制の動向	31
2.3	団体交渉に関連のある国際労働基準	32
2.4	結社の自由、団体交渉権の効果的な承認、および国際連合の持続可能な開発目標	33
2.5	非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告(2015 年、第 204 号勧告)	35
2.6	全労働者のための権利としての団体交渉?	36
2.7	第 98 号条約の適用に関する CEACR による最近のコメント	39
2.8	最近における、および現在進行中の規制の発展	41
2.9	建設的で、知識に基づく、有意義な交渉のための情報	42
2.10	ブラジルによる第 98 号条約の適用に関する CEACR による最近のコメント	43
2.11	専門家間、部門別、および地域別の労働協約における適応性条項	44
2.12	労働協約延長のために満たされるべき条件	45
3.1	労働協約へのアクセスを円滑化：ブラジルの「仲介」システム	59
3.2	より改善された所得平等に向けた交渉	62
3.3	トリニダードトバゴにおける雇用保証の交渉	72
3.4	団体交渉：ギグ経済における制度的な実験	74
3.5	南アフリカの自動車部門における投資と新技術習得に向けた提携	80
3.6	ニュージーランド：ソーシャル・ケアを再評価	82
3.7	ヨルダンの衣服部門における団体交渉と移民労働者	85
4.1	EBMO と、零細および中小企業	93
4.2	スペイン企業組織連合：デジタル技術産業内での会員の拡大	94
4.3	ガーナ雇用者協会と ILO：公式性への移行を促進するために協働する	95
4.4	サービスのデジタル化：フィリピン雇用者連盟は COVID-19 の危機に対応してオンライン学習プラットフォームを立ち上げた	96
4.5	「再起動と再考」：アイルランドにおける、回復と持続可能な経済に向けた lbec のキャンペーン	97
4.6	カメルーンの雇用者団体および労働者団体は、二者構成によるの促進に合意	99
4.7	ノルウェー企業連盟：紛争基金の管理	101
4.8	ラトビアの社会的パートナーは応答的な規制を通じて団体交渉を促進している	103
4.9	臨時労働者の組織化	111
4.10	移民労働者の組織化	111
4.11	プラットフォーム労働者のための労働組合イニシアティブ	112
4.12	若者の組織化	113
4.13	労働組合と不平等	115
4.14	インドの非公式部門における組合と所得	116
4.15	基準を執行することにおける組合の役割	117
4.16	ITUC の世界労働権利指数	118
5.1	ILO の条約・勧告適用専門家委員会の見解	125
5.2	COVID-19 パンデミックの期間においてスリランカで行われた強靱で応答的な賃金交渉	128
5.3	COVID-19 危機の期間における団体交渉に関する雇用者団体と労働組合の認識	129
5.4	最前線の労働者とはどのような人か?	132
5.5	COVID-19 パンデミック期間中の医療および小売部門における労働争議の発生要因	134
5.6	アルゼンチンの公的医療部門において基幹サービスを維持し、最前線の労働者を保護するための交渉	138
5.7	アイルランド：医療とソーシャル・ケアにおける配置転換の合意	139
5.8	COVID-19 パンデミックの期間における OSH 順守に関する「ベター・ワーク」による評価	143

5.9	コロンビアにおける安全で衛生的な職場の確保	145
5.10	フィリピン：団体交渉を通じて COVID-19 の健康に対する危機に対応する	146
5.11	南アフリカ：事業継続と雇用のための提携	151
5.12	コートジボワール：協調的な交渉を通じた強靱性の構築	154
5.13	韓国における団体交渉の連帯	155
5.14	仕事と介護責任のバランスを図る	156
5.15	ベトナムのハイフォン工業団地における解雇の回避	159

図

ES.1	世界全体における団体交渉の適用率 (%)	3
ES.2	団体交渉の議題における優先事項の変化 (2020–21 年)	7
1.1	団体交渉：仕事の包摂的で効果的な統治に向けて	17
2.1	8 つの基本的な国際労働条約の批准状況	30
2.2	世界全体における法律との関係でみた有利性原則	42
2.3	世界全体におけるエルガ・オムネスの労働協約への適用	45
2.4	世界全体における団体交渉の適用率 (%)	48
2.5	団体交渉の適用率の分散 (地域別；%)	49
2.6	団体交渉の適用率の分散 (国の所得水準別；%)	49
2.7	公共部門における団体交渉の適用率 (調査対象国；%)	50
2.8	団体交渉の適用率 (制度的な設定別；%)	52
3.1	団体交渉の範囲	58
3.2	交渉された賃金の構成	62
3.3	主要国における所得不平等と団体交渉適用率	63
3.4	ニュージーランドで給与同一性の主張を行う	83
4.1	団体交渉との関連で EBMO によって提供されているサービス (回答者に占める比率 (%))	100
4.2	将来を展望して、団体交渉は EBMO にとってどの程度重要になるか？	102
4.3	地域別の組合員数の分布 (2008 年と 2019 年；%)	105
4.4	地域別および下位地域別にみた組合組織率 (2019 年，%)	106
4.5	雇用状況別，性別，制度的部門別，契約形態別，および年齢別にみた 組合組織率 (2015 年；%)	110
4.6	調査対象国における所得不平等と組合組織率の関係 (1980–2020 年)	115
5.1	COVID-19 危機の期間に強靱性を構築する	122
5.2	COVID-19 危機が団体交渉に与えたインパクトに関する EBMO の認識 (%)	130
5.3	COVID-19 危機が団体交渉に与えたインパクトに関する労働組合の認識 (%)	131
5.4	団体交渉の議題における優先事項の変化 (2020–21 年)	131
5.5	病気に晒されるリスクが最も高く，他人に接近して働く職業 (調査対象国)	133
5.6	世界全体での医療部門における集団行動の引き金 (2020 年 3 月–21 年 5 月；%)	134
5.7	世界全体での小売部門における集団行動の引き金 (2020 年 3 月–21 年 5 月；%)	135
5.8	最前線の労働者を保護し，基幹サービスを維持する：集団的に交渉された 対応に関するテーマ別の分析 (2020–21 年)	135
5.9	安全で衛生的な職場の確保：団体交渉で交渉された対応策の 主題分析 (2020–21 年)	142
5.10	カンボジア，ヨルダン，およびベトナムにおける OSH 措置の順守状況： 労働協約の有無別	144
5.11	雇用の維持，所得の保護，事業継続性の保護：集団的に交渉された 対応策に関する主題分析 (2020–21 年)	149

5.12	将来のテレワークおよびハイブリッド・ワークの慣行を形成： 団体で交渉された対応策の主題分析（2020–21 年）	161
6.1	社会対話と持続可能な開発目標	173
A1	標本の地域別分布（協約の件数）	186
A2	標本に含まれている労働協約のレベル（協約の件数）	186
A3	標本の部門別分布（協約の件数）	187
A4	調査対象となった話題に言及している労働協約の比率（%）	188

表

2.1	労働協約を拡大適用するために満たされているべき条件	46
2.2	調査対象国における労働協約のウルトラ・アクティビティにかかわる規制	47
3.1	仕事の包括的で効果的な統治への労働協約の可能な貢献	61
4.1	調査対象主要国における雇用者団体の組織率（%）	93
4.2	世界全体の労働組合員数、雇用、および組合組織率（2008 年および 2019 年）	105
4.3	調査対象主要国における広義の経済部門別の組合組織率（%）	107
5.1	団体交渉：強靱性のための制度的能力	124
5.2	最前線に関する交渉：交渉された対応策の主要な例	141
5.3	安全で衛生的な職場の確保	148
5.4	国家が支援する雇用維持措置を交渉	153
5.5	短期即応型の柔軟性を交渉	159
5.6	労働協約：将来的なテレワークおよびハイブリッドワークの慣行を形成	164
A1	各地域に含まれる国	178
A2	第 2 章の図 2.8 で使用されている国コードのリスト	180
A3	国レベルの研究と各国の専門家の一覧表	182
A4	COVID-19 パンデミックの期間における団体交渉、および医療、 ソーシャル・ケア、食品小売部門の最前線労働者に関する事例研究	184
A5	ILO が実施した鍵となる情報提供者とのインタビュー	184
A6	標本における労働協約の出所	186
A7	種類別にみた二次資料	186
A8	コード化された労働協約の一覧	189
A9	COVID-19 のパンデミック期間におけるベタワーク順守評価の件数（国別）	202
A10	OSH 順守の評価	203
A11	労働協約の実施の順守に関する評価	204

▶ エグゼクティブ・サマリー

所得における不平等の拡大や労働市場機会における格差の拡大に関する懸念が高まってきている。これは、一方における生産性の伸び悩みと、他方における労働分配率の低下に反映されている。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のパンデミック(大流行)はこのような不平等を悪化させ、経済、労働市場、および社会に存在している既存の脆弱性を露呈した。ウイルスの拡散を抑制するためにとられた措置は、何百万社という企業と何億人という労働者の所得の減少に帰結した。事業の継続性が危うくなった。勤務形態を適応させてテレワークに移行できる人たちと、仕事が中断されたか、ないしは完全に失職した人たちとの間の区別が明瞭になった。前者は多くの場合に高報酬を得ているのに対して、後者は往々にして低給与層に属している。さらにILOは、2022年には世界全体の失業者数は2億700万人という驚くべき水準に達すると予測している。これと比較して、2019年は、1億8,600万人であった(ILO 2022)。

団体交渉はCOVID-19の危機が雇用や所得に及ぼすインパクトを緩和すること、さらに不平等に対する影響の一部を和らげると同時に、企業や労働市場の強靭性を補強することに役立ってきている。多くの労働協約において提供されている有給の病気休暇や医療給付に加えて、公衆衛生上の措置を状況に合わせて適用したことや、職場における労働安全衛生(OSH)を強化したことは、多くの労働者を保護し、経済活動の継続を支えた。感染症危機が誘発したテレワークやハイブリッドワークの試みに対応して交渉された労働協約が、このような慣行を変革しており、そしてディーセントなデジタルワークの未来に向かう道を拓きつつある。

団体交渉と仕事の統治

団体交渉とは何か？

団体交渉とは、1人以上の使用者(あるいは使用者の団体)と、1つ以上の労働者団体(すなわち労働組合)との間における自発的な交渉のプロセスである。当事者のこのような代表者が一堂に会して、それぞれの要求について発言し、各当事者の立場の背景にある情報を共有し、議論と互いのトレードオフを通じて、コンセンサスに到達することに努める。理想的には、このような交渉は、労働条件や雇用契約を規定する団体協約(労働協約)の締結で終了する。

団体交渉は、同時に、実効性のある権利であり、自律的な当事者代表間における自発的な交渉であり、誠意をもって実行され、そしてもしコンセンサスに達すれば、労働協約という形での規制の実質的な成果を生み出す。

団体交渉:社会対話の核心。 団体交渉は、誠意をもって遂行される自発的な交渉を含んでいる。例えば職場における協議や協調などの他の形の社会対話と同じように、団体交渉は情報の交換を含む。このことと同時に、それは労働における2つの基本的な原理と権利によって下から支えられている。それは結社の自由と団体交渉権の効果的な承認である。実効性のある権利として、これらの自由は労働市場の民主的な基盤を提供し、仕事の包摂的で実効的な統治に向かう道を拓く。交渉プロセスは時として著しい論争によって特徴付けられることがあるかもしれない。一方で、交渉の当事者による妥協の繰り返しは、やがて信頼、安定、および労働の平和に寄与することができる。

団体交渉は労働条件や雇用契約を規定するための独特な仕組みを提示している。その仕組みは当事者自身によって制定されたものである。仕事の世界の代表者が共同で新しい基準を創設している、あるいは最低の法的基準を実施、調整、および強化している。団体交渉には自律的で代表的な当事者が含まれているという事実が成果の正当性に対する信頼を醸成している。労働協約は両方の当事者の利益を考慮した互恵的な交流を通じた同意と実質的な成果の形成に基づいている。

団体交渉：仕事の包摂的で効果的な統治に貢献している

共同規制の1つの形として、**団体交渉は仕事の包摂的で効果的な統治に重要な貢献をすることができ、企業や労働市場の安定性、平等性、順守、および強靱性に対するプラスの効果を持している。**

- ▶ **団体交渉は仕事の統治に関して応答性のあるモデルを提供している。**それは、ルール作りの権限委譲や共同規制の奨励を含んでいる。状況が変化した場合には、団体交渉は当事者がルールを自らの特定の状況に合わせて調整し、それらのルールを適合することを可能にする。本報告書では、COVID-19 危機の期間において、規制手段としての団体交渉の応答性に関して得られた証拠を提示する。
- ▶ **団体交渉は包摂的な労働保護を促進することができる。**それは、企業や労働者の包含率、および労働条件と雇用契約への取り組み方の両面にあてはまる。これは賃金の配分との関連を含め、平等性にプラスの効果を与える。本報告書は、例えば臨時雇用の労働者が、常用雇用の労働者と同等に、個人用保護防具(PPE)および医療ケア給付へのアクセスを提供されることを確保することにおける、包摂的な労働保護の重要性を強調している。
- ▶ **有効な団体交渉制度は、持続可能な企業を実現する環境の一環であり、健全な労使関係の基礎である信頼、協調、および安定を促進する。**各国の状況に応じて、そのような制度は、社会的保護(医療を含む)の共同出資による資金調達を円滑化し、スキルと経験を持つ労働力の離職率を削減する、あるいはそのような労働者を維持することに役立つ。本報告書では特に、団体交渉が休業期間中に熟練労働者を保持することを可能にし、このことによって状況が改善した際には企業が経済活動を一気に開始できるようにする仕方を検討する。
- ▶ **労働協約は、法定の、あるいは交渉された基準の順守を補強することができる。**そしてこのことは、労務管理制度から、労働基準のモニタリングと執行にかかわる規制資源の一部を解放する。本報告書では、企業レベルでの、労働協約と OSH 基準順守の間におけるプラスの関係についての証拠を提示する。
- ▶ **団体交渉は強靱性を構築するのに役立つ。**それは短期的には、事業の継続を保証し、仕事と所得を救済するために必要とされる折り合いを促すと同時に、長期的には労働慣行を転換する。このような特徴は COVID-19 危機という状況下ではとりわけ重要と

なっている。

仕事に関して長年にわたって存在している基本的な制度として、団体交渉は多くの諸国で、ディーセント・ワークを確保し、機会と処遇の平等を保証し、賃金不平等を削減し、そして労使関係を安定化することに重要な役割を果たしてきている。

団体交渉：全体像

労働協約による規制の適用率は国、地域、および開発水準によって大きく異なる

98 カ国の被雇用者の3分の1以上(加重平均)は、1つ以上の労働協約によって給与や労働条件が規制されている。このような団体交渉の適用率(coverage rate)は各国を横断的に見ると大きく異なっており、その範囲は、多くのヨーロッパ諸国とウルグアイにおける75%超から、データが入手可能な諸国の約半数における25%未満となっている。地域や経済開発水準によっても著しい相違がある。

このような相違はとりわけ、労働組合と雇用者団体の組織面での特徴、団体交渉権の法的な適用率(公務員には団体交渉権があるか否かといった問題など)、団体交渉の制度的な設定(交渉は主に複数使用者という条件で行われるのか、あるいは単一使用者という条件で行われるのか)、労働協約が適用される方法、などの鍵となる労使関係の要因に帰せられる。

本報告書は次のことを明らかにしている。団体交渉が企業レベルで単一使用者という条件で行われている場合には、平均で被雇用者の15.8%が労働協約の適用対象に含まれている。複数使用者という条件で行われている場合には、包摂的な規制の適用を形成する機会がより大きく、適用率の平均は71.7%である。関連のある問題として、特に団体交渉の適用率が高い諸国における、労働協約が適用される方法がある。団体交渉の適用率が75%以上である14カ国中の10カ国において、労働協約の規制の適用率は、労働者が署名労働組合に所属しているかどうかにかかわらず、労働協約を企業あるいは交渉単位的全労働者に適用する措置(エルガ・オムネス)、および/あるいは、企業が署名労働者組織に所属しているかどうかにかかわらず、ある部門における全ての企業に労働協約を適用する措置(労働協約の拡張)によって支えられている。

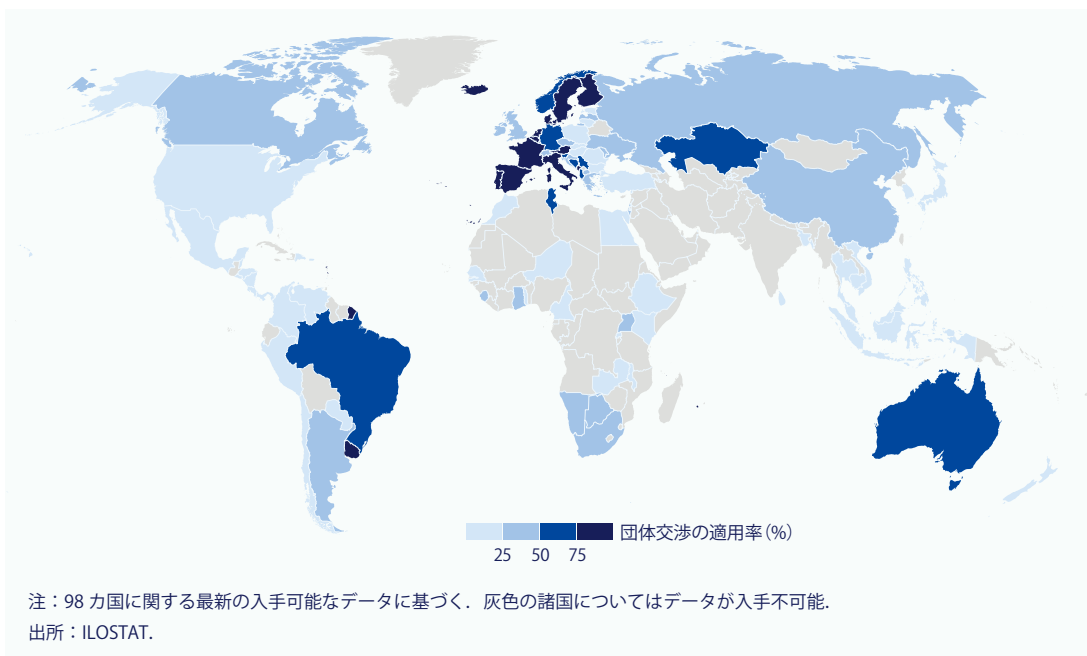
団体交渉権の法的な適用率を形成

団体交渉の権利に関する効果的な承認は ILO 憲章に根差している。「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」(1998 年)で強調されているように、すべての ILO 加盟国は、仮に基本的な国際労働条約¹をまだ批准していなくても、団体交渉権の効果的な承認を誠意をもって尊重し、促進し、そして実現する義務を負っている。加盟国による団体交渉に対する権利の効果的な承認のための枠組みを付与することにおいて、「団結権及び団体交渉権についての原則の適用」(1949 年、第 98 号条約)が果たす基盤的役割を認識して、過去 5 年間に次の 4 つの追加的な諸国がこの条約を批准した：カナダ(2017 年)、メキシコ(2018 年)、ベトナム(2019 年)、韓国(2021 年)。

団体交渉の法的な適用の形成には、団体交渉権の効果的な承認と自発的な交渉のための仕組みの完全な発展の促進が不可欠である。団体交渉権の承認は範囲について一般的であり、官民両部門の全ての労働者を適用範囲に含み、例外は軍隊、警察、および国の行政に関わる公務員だけである。この点に関して、多くの重要な発展が生じてきている。

- ▶ 第 1 に、公共部門において労働者に団体交渉権を付与する措置が複数の諸国で採択されてきている。
- ▶ 第 2 に、団体交渉権を有効に行使することが取り組むべき課題となっている部門や、職業、労働者グループ間における自発的な交渉のための仕組みを促進することを目的として、法的および制度的な措置がとられてきている。そのようなグループに含まれるのは、家事労働者、移民労働者、輸出加工区の労働者である。
- ▶ 第 3 に、「公式経済への移行」(2015 年、第 204 号勧告)に沿って、非公式経済における労働者を組織化して、その契約を公式化し、そして雇用契約や労働条件を規定している雇用者と労働協約を交渉するために、多種多様な戦略が労働組合によって採択されてきている。
- ▶ 最後に(第 4 に)、多様な形態の仕事の取り決め——以下が含まれる：臨時労働、パートタイム労働、呼び出しの勤務、複数当事者間雇用関係、従属的自営業、さらにより最近では多様な労働と雇用関係の下で業務を遂行するプラットフォーム労働——が急増していることを考慮して、数カ国では、すべての労働者のために団体交渉権の効果的な承認を保証す

▶ 図 ES.1 世界全体における団体交渉の適用率(%)



1 8つの基盤的な ILO 条約は以下の通り：①「結社の自由及び団結権の保護」(1948 年、第 87 号条約)；②「団結権及び団体交渉権についての原則の適用」(1949 年、第 98 号条約)；③「強制労働」(1930 年、第 29 号条約)および「1930 年の強制労働条約の議定書」(2014 年)；④「強制労働廃止」(1957 年、第 105 号条約)；⑤「就業最低年齢」(1973 年、第 138 号条約)；⑥「最悪の形態の児童労働の禁止」(1999 年、第 182 号条約)；⑦「同一報酬」(1951 年、第 100 号条約)；⑧「差別待遇(雇用及び職業)」(1958 年、第 111 号条約)。

るための措置が取られている²。一方では、これらには、労働者の雇用形態の明瞭化、および多様な形態の労働取り決めの下にある労働者が団体交渉の権利を享受することの確保が含まれる。他方では、競争政策によって課される自営業労働者のための団体交渉権に対する制約へ取り組むための、および適切な場合に自営業労働者に直接的に関連する特定の団体交渉の仕組みの発達を促進するための、法的措置や新たな構想が存在している。

労働協約の規制範囲と応答性を形成する

労働協約——誠意をもって遂行された自発的な交渉プロセスの成果としての——は、労働条件、雇用契約、および雇用関係に関して共同のルールを確立している。そうすることにおいて、労働協約は仕事に関して包摂的で効果的な統治に貢献することができる。125カ国における法規制上の枠組みに関する分析に依拠して、本報告書は、**労働協約の適応性や包摂性を促進するために多数の手続き上の措置が存在している**ことを見出している。このような措置は規制上の確実性を提供することができ、このことは基準(労働時間の基準など)の調整を可能にし、環境の予期せぬ変化に直面した際における適応を円滑化する。

規制のさまざまな拠り所を「有利性原則」を通じて順序付けする。 国法と労働協約の間のヒエラルキーに関しては、ほとんどの諸国が法律との関係において「有利性原則」³を適用している(91カ国)。交渉が1つ以上のレベルで行われている諸国では、有利性原則は、考慮対象となっているさまざまなレベルで締結された協約における基準を、法律(41カ国)によって、ないしは労働協約(8カ国)のいずれかを通じて順位付けする手続き手段を提供している。規制によって法の適用免除が認められている場合、その規制は、そのことが可能な条件、および/または適用除外の対象となる事項を明記している。一部の制度は、下位レベルの労働協約が上位レベルの協約から逸脱することを、逸脱(derogation)条項(12カ国)または履行困難(hardship)/オプトアウト条項(15カ国)などのさまざまな適応性条項を通じて、許容している。適応性条項は国際労働基準で設定され

ている原則に従って適用されるべきである。

十分に代表的な当事者によって締結された協約を、全ての労働者あるいは企業、ないしは交渉の単位または部門に属している全労働者に包摂的に適用する。 これは平等な競争条件を形成することに役立ち、企業にとっての公正な競争の枠組みを確立することができる。それは移民労働者や、臨時労働者、他の脆弱なカテゴリーの労働者の包摂を促進することもでき、このことは、公平性を高める効果を潜在的に有する包摂的な労働保護を提供する。データが入手可能な125カ国中の80カ国は、署名した労働組合のメンバーか否かにかかわらず、1つの企業および/あるいは1つの部門の全労働者に対して労働協約のエルガ・オムネス(erga omnes)適用を提供している。また71カ国は、特定の条件の下で、協定の範囲に入る全ての企業への労働協約の拡張を認めている。その条件は、そういった拡張が公的当局による政策決定であり、また、非当事者の意見が決定を下す前に聴取されていることを保証している。

労働協約の期限、および協約失効後でも規制の確実性を確保する(「ウルトラ・アクティビティ」)方法。 この側面は、労働コストを予測している企業や、今後の数年間において請求書の支払いができるか否かを判断するために家計予算を注視している労働者にとっては重要である。研究対象の125カ国中71カ国は、ウルトラ・アクティビティを規定している。ほとんどが、新しい協約が締結されるまでの、一部ないし全ての規定の継続的な有効性を認めている。一部の国は、既存の労働協約の有効性を、当初適用可能であったのと同じ期間、合意されている期間、あるいはそれ以外の長さの期間に拡張している。一定期間の協約が無期限の協約に転換される場合もある。

労働協約の範囲

近年の文献の多くが、さまざまな制度的な設定が労働市場、特に高所得国の労働市場に対して及ぼすインパクトに焦点を合わせている。しかし、労働協約の範囲に関してはあまりよく知られていない。労働協約は賃金やその他の労働条件をどのように規制しているの

2 「仕事の未来に向けた ILO 創設 100 周年記念宣言」(2019 年) [訳注：以下に日本語訳が記載されている：https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_715346/lang--ja/index.htm] は、「確実性や法の保護を労働者に提供するための手段として雇用関係が引き続き重要である」ことを再確認すると同時に、次のように強調している：「全ての労働者は、ディーセント・ワーク・アジェンダに則り、以下に配慮し、適切に保護されるべきである：(i) 基本的権利の尊重[...]」(Part III (B))。

3 「有利性原則」によると、労働法源ないし労働協約に関して高水準のヒエラルキーで定められた基準は低水準で設定された労働協約には影響されない。ただし、下位法源が労働者にとってより有利な基準を含んでいる場合には、その法源は、上位法源より優先されるべきである。

だろうか、また、そのプロセスは各国や各制度設定の間でどのように異なっているのだろうか？ 労働協約は、世界の多くの場所で生じている不平等の拡大、スキル開発、若者や女性の労働市場への包摂、技術や環境の面における移行などに関連する現代における労働市場の挑戦課題にどのように取り組んでいるのだろうか？ 当事者は、将来的に彼らが利用可能になる機会を最大化するために団体交渉をどのように利用するのだろうか？ 本報告書はこのような疑問のすべてに光を当てている。ILO は 21 カ国における実践を研究し、そして 500 件以上の労働協約および二次資料の文章解析を行った。これを行うに際して、さまざまな地域に属する国、およびさまざまな経済開発段階の国が選択された。頻出する、賃金、労働時間、OSH、社会的保護、雇用契約、訓練、仕事や労働市場の転換、平等性・多様性・包摂性、労使関係という 9 つのテーマが検討されている。賃金を規定している条項は、調査を行った労働協約の 95% に含まれていた。それに次ぐのは労働時間(84%)、健全な労使関係(78%)、疾病等医療給付(70%)、OSH(68%)、スキル(65%)である。COVID-19 の危機下では、疾病給付、医療ケア、OSH の共同監視に関する規定の貢献が非常に貴重であることが判明した。

労働協約は仕事に関して包摂的で効果的な統治に対して有意義な貢献をすることができる。労働協約がどのように労働条件を改善し、スキル開発のための枠組みを確立するかに関する証拠とは別に、本レポートのために収集された独自のデータセットは、それらの規制面での効果に関する証拠を以下の通り提示している：

- ▶ 労働協約は、所得不平等の削減、ジェンダー間の平等、女性や、若者、移民労働者、その他の労働者の脆弱なカテゴリーに属する人の包摂の促進、そしてこれらの協約によって提供される機会の拡充によって平等性を前進させることができる。
- ▶ 労働協約は、個別の産業や、企業、労働者のニーズに対する規制面の解決策を調整することを促進する。これには業績や労働時間に対する支払に関連のある「調整された柔軟性」が含まれる。
- ▶ 労働協約における規定は、特に複数使用者交渉が支配的な状況においては、例えば医療ケア、年金、あるいは失業手当などの、社会的保護制度を補完することができる。
- ▶ 労働協約は OSH などの極めて重大な問題に関する法律条項を補強することができる。このことは、コンプライアンスの達成にとって重要である。

- ▶ 労働協約はコンプライアンスを強化することができ、労務管理機関が稀少なコンプライアンス資源をニーズの多い部門に充当することを可能にする。
- ▶ 労働協約は将来における転換——人口動態、環境、あるいは技術などにかかわるもの——に向かう新たなアプローチをテストしている。本報告書はプラットフォーム労働者に関して実施されている実験に光を当てている。

使用者および労働者を代表する団体

団体交渉において、使用者・企業会員組織(EBMO : Employer and Business Membership Organizations)と労働組合が果たす役割は、規制にかかわる環境と政策の形成、交渉プロセスの調整、会員に向けた関連のあるサービスの提供、労働協約の交渉を含んでいる。EBMO と労働組合は、結社の自由と団体交渉の効果的な承認を含む、労働における基本的原則と権利を実施する国際的な規範的枠組みにおける中心的な行為者でもある。仕事の統治におけるそれらの重要性を考えると、団体交渉における組織的な利益の代表性にかかわる有効性や成果の正当性にとって、EBMO と労働組合の代表制は不可欠である。調査に基づく証拠は次のことを示している。利益を基盤とする団体としての EBMO と労働組合の制度的な資源と応答性は、EBMO と労働組合が仕事の世界で現在進展している変革に関する政策議論において極めて重要な代表機能を果たすことを可能にしている。

EBMO の会員登録は、データが入手可能な 25 カ国に基づく、近年においては比較的安定している。

その範囲は、韓国における企業についての 15.1% から、オーストリアの企業についての 100% となっている。ピーク・レベルの専門家間 EBMO に関する調査は、過去 5 年間に専門家間レベルで団体交渉に直接関与したのは半数弱(回答者の 46%)であったことを示している。EBMO 出身の専門家は、産業レベル(回答者の 21%)や企業レベル(やはり回答者の 21%)でも交渉に直接的に関与してきており、このことは一部の地域や国においては賃金交渉の調整においてこれらの団体が有する重要性を示している。研究による発見は、交渉の調整が労働市場の効率性に対してインパクトを与えており、加えてその点における EBMO の貢献度を繰り返し指摘している。調査結果は次の事も指摘している。すなわち、団体交渉の調整という直接的な役割に加えて、EBMO は団体交渉において会員の利益を支援および促進するサー

ビスを提供することによって間接的な役割も果たしている。そのようなサービスに含まれるのは、さまざまなサービスの中で特に、賃金や生産性の発展に関する情報の提供(回答者の76%)、団体交渉についての政策および規制に関する論議への関与(69%)、規則や手続きに関する法的助言の提供(57%)、それに交渉のスキルなどの話題に関する研修の開催(54%)などである。回答者の半数以上が、団体交渉に関連のある問題は将来的により重要になるという見解を示しており、41%は重要性は同じレベルにとどまると考えていた。EBMOが団体交渉において直面する可能性がある障壁や困難については、回答者が特定したことのほとんどはプロセスそのもの、および交渉のために確立されている手続きと関連があった。これは次のことを示唆している。団体交渉の完全な発展を促進するためには、制度とプロセスの再活性化に焦点を合わせる必要がある。

労働組合に関する証拠は次のことを示している。労働組合は最大の自発的な会員組織であり続けており、世界中の官民両部門における2億5,100万人の労働者を代表している。これには、少数であるものの増加しつつある自己勘定労働者も含まれている。確かに、組合の会員は近年においてより一層多様化してきている。過去10年間に於いて、世界全体の労働組合会員数は3.6%増加した。このことはすべて自営業、および自己勘定労働者の増加によるものであり、ウェスト・ピッカーや、翻訳者、ジャーナリスト、俳優、音楽家、通訳、その他の専門家が含まれている。労働組合員に含まれる賃金給与労働者の数は停滞しているか、または増加は雇用増加を下回っており、広く報道されている、労働組合組織率(被雇用者に占める労働組合員の比率)の低下に帰結している。労働組合組織率の値は国や地域によって著しく異なっており、オマーンにおける1%未満からアイスランドにおける91%までの範囲となっている。女性の組織率が男性の組織率を上回るのは初めてである。国ごとに相違があり、データが入手可能な86カ国中の40カ国では、女性の組合組織率が男性の組合組織率を上回っており、6カ国では男性の組合組織率と女性の組合組織率は同じであり、残りの40カ国では女性の組織率の方が低い。労働組合の活性化が至る所で見られるようである。それは臨時労働者や、移民労働者、プラットフォーム労働者、非公式経済の労働者、それに若年労働者の組織化に焦点を合わせた入会キャンペーンなどに反映されている。結社の自由および団結権に対する尊重が包摂的な労働組合にとっては前提である。公正な賃金とディーセント・ワークを行う条件を交渉す

ることによって、労働組合は各国の間で、および時間を隔てて存在する所得不平等の水準を低下させることに貢献してきている。しかし、労働組合の役割は決して団体交渉に限定されているわけではない。代表者、指導的、および唱道者という機能において、労働組合はEBMOや政府とともに、2020-21年におけるCOVID-19パンデミックに関連した前例のない挑戦課題に何とかして立ち向かってきている。

団体交渉とCOVID-19危機：強靱性を築く

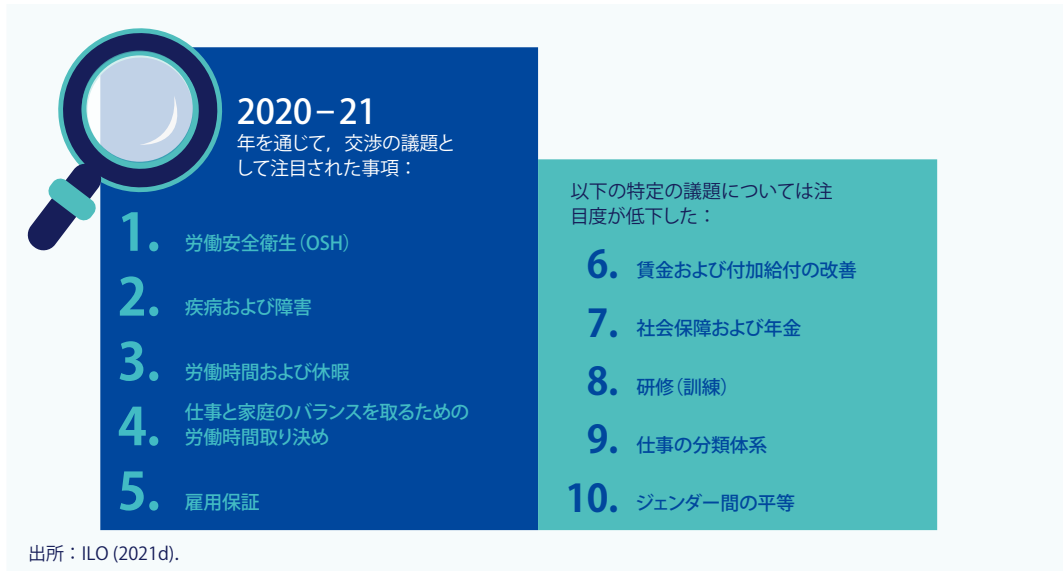
COVID-19のパンデミックとそれに対応して採用された公衆衛生上の措置は、仕事の世界、事業の継続性、そして部門や業務活動によっては労働者の健康や所得の安定などに対して、劇的な影響を与えている。何百万という人々が、パンデミックとの戦いの最前線にいて、ウイルスやウイルスと関連のある健康リスクに直接的に晒されていることに気付いた。企業は著しい収益減少を経験し、債務水準の上昇に直面している。そしてこのことは、事業の継続性を脅かしている。多くの労働者がテレワークに移行する一方で、リモートワークができない職業に従事している労働者もいた。数百万人も労働者が仕事を一時的に中断させられた、あるいは雇用関係を失った。全ての企業と労働者が影響を受けたものの、全てが同じように影響を受けたわけではない。その結果として、各国内と各国相互間の両面で不平等が深化してきている。女性が支配的な部門に対する危機の不釣り合いに大きな影響は、家族員に対する無給の介護という負担の増大と相まって、ジェンダー間の平等に向けた最近の進展を逆転させるおそれがある。

感染症の連続して押し寄せる波が2020年と21年における速やかな反転の望みを挫く状況下で、団体交渉の当事者は、経済および社会の極めて不確実な見通しに直面しながら交渉のテーブルについている——あるいは会議室にオンラインで接続している。

パンデミックの期間を通じて交渉を継続

労使関係の当事者がパンデミックに対処するために団体交渉を活用した程度は、既存の制度的な道筋に従うものであった。国家が労働市場で重要な役割を果たしている諸国では、国家が果たす役割はパンデミック期間中はより一層顕著になり、団体交渉の余地は狭まってきている。パンデミック以前には特定の社会政策問題を使用者、使用者団体、および労働組合に委任

▶ 図 ES.2 団体交渉の議題における優先事項の変化(2020-21 年)



していた労使関係の制度では、COVID-19 危機への対応の一環としてこのような制度を頼りにする傾向にあった。それは特にピーク・レベルの当事者を三者構成ないし二者構成の社会対話に参画させて、団体交渉を促進することによって行われた。そのような事例においては、団体交渉が積極的に利用されて、健康面での非常事態および悪化しつつあった経済状況の両方に対して、団体交渉が応答的であることが証明されてきている。パンデミックによって課されている制約にもかかわらず、プロセスや手続きの適応化は、当事者が危機の影響に対処することを可能にした。規制の応答的な形態として、このような調整は、高度に不確実な見通しに直面する中で、雇用者と労働者に対して手続き上の確実性を与えてきている。このことに該当するのは、協定を更新するための交渉の延期、オンライン交渉への切り換え、協定の批准のための手続きの修正、「ロールオーバー」・「スタンドスティル」・「ブリッジング」・その他の協定の交渉、そして臨時の条件付きの逸脱や履行困難に関する条項の利用などである。

調査から得られた証拠は次のことを示している。2020-21 年における団体交渉の役割に関する EBMO と労働組合の見通しは、全体として肯定的であったものの、一部の EBMO は、評価がより控え目であった。調査対象の EBMO の半数以上が、危機は団体交渉に新たな勢いを与えた、あるいは「ある程度は」そうしたということに同意した。同様に、EBMO 回答者の半分以上は、次のことに同意した。すなわち、団体交渉は危機の影響に順応することにおいて(再交渉ないし再交渉の実施の延期を通じることも含む)十分に

柔軟である、あるいは、そのことは「ある程度は」その通りである。200 以上の労働組合に関する調査において、半数以上が非公式な交渉(すなわち公式な手続きを経ない交渉)の増加を報告した。にもかかわらず、それらは結果として労働協約の締結に至っていた。一部の労働組合は、「平常通り」であり、交渉は単にオンラインに移行しただけだと報告した。一方で、パンデミックの団体交渉への影響に対処するために、「ロールオーバー」合意や、他の臨時取り決めを利用したと報告した労働組合もあった。オンライン交渉の経験はさまざまであった。交渉の焦点が絞り込まれ効率的であったとする労働組合もあれば、他の当事者のボディ・ランゲージを読む能力など、交渉にかかわる一部のより無形な特徴に生じた混乱を指摘した組合もあった。**労働組合と EBMO の両方が交渉における話題の変化を報告した。**健康と安全、病気休暇と医療給付、仕事と家庭の間でバランスをとるための労働時間の柔軟性や他の労働時間取り決め、それに雇用保証などが交渉における議題の最上位になった。おそらくジェンダー間の平等など他の話題は押しのけられたのであろう(仕事と家庭のバランスは例外)。EBMO は一部の諸国では交渉における課題にテレワークが取り上げられる機会が増えたことも指摘した。

最前線の労働者を保護して基幹サービスを維持

パンデミックの期間を通じて公衆衛生上の措置が採用される中で、何百万人もの官民両部門の労働者と雇

用者は、人々の健康、安全、および安心を保証するために極めて重要と思われるサービスの継続性を確保することを求められた。社会的な接触や、COVID-19 に直接的に晒されることを伴う職業に就いている労働者は、自らを接触感染のリスクが高い状況に置いていた。それは、医療やソーシャル・ケアに従事する労働者、食品小売業のレジ係などの労働者、公共交通機関労働者、用務員・清掃員などである。リスクが高まり、仕事の強度が増したことから、混乱や労働争議——賃金面での不満や、不十分な PPE、人員不足とそのことによる仕事の激化などの問題を巡って——が世界中の至るところでサービスの継続性を脅かした。

2020 年と 21 年に関する証拠は、さまざまな諸国において、交渉の当事者は最前線の労働者に対する保護の提供に関して合意に達したことを示している。合意されたのは、中でも PPE の十分な供給と物理的な仕切り板の設置(例えば、公共輸送や食品小売など)、十分な検査、ワクチン接種、有給の病気休暇や隔離期間中の休暇の増加などであった。極めて重要と考えられるものの、それまで十分な保護(医療保険や有給病気休暇の利用など)を伴わない臨時雇用にとどまっていた労働者の契約上の地位に関しても合意が達成された。

労働協約は医療やソーシャル・ケアにおけるサービスの継続性を確保する必要性にも取り組んだ。さらに検査や追跡などの新しい役割をスタッフに割り当てることの必要性にも対処した。これには、業務組織や労働時間の変更、医療部門スタッフの社会福祉機関への配置転換などに関する合意も含まれた。交渉の調整によって能力が高まったことは強靱性を強化し、このことは、暫定的な幼稚園の開園時間の延長など、医療に対する需要の増大に体系的に対応することを可能にした。

最前線にいる労働者が従事している職業の再評価における団体交渉の役割に関する証拠は最終的なものとは言えない。最前線労働者に関する事例研究や、国別研究、労働協約の分析などは次のことを示している。すなわち、そのような労働者が提供したサービスや負ったリスクを承認して政府が行った COVID-19 特別ボーナスの授与に加えて、一部の国の交渉当事者は、最前線労働者の給与について構造的な引き上げに関して合意に達した。このことは、医療や、ソーシャルケア、小売において以前には過小評価されていたいくつかの職業に関する再評価を反映している。これらの職業では、特に労働力の大きな割合を女性が占めている。一方で、他の諸国においては公的財政に対する圧力が、賃金凍結の合意に帰結している。なかにはサービスの混乱をもたらした紛争を経た後に、初めて賃金の調整が合意に達した国もあった。

安全で健康的な職場を確保

パンデミックを抑制するために採用された公衆衛生上の措置は、職場での感染を防止するために仕事の慣行を適合化させることを要請した。労働者の安全と健康の保護が、仕事の遂行が現場で行われるか、あるいはリモートで行われるかにかかわらず、仕事を維持するための前提条件となった。その結果、企業や労働組合が公衆衛生上の措置を実施し、個別の OSH 措置を所定の部門ないし企業向けに調整するために協働したことから、OSH が交渉アジェンダの最上位に位置するようになった。

労働協約の中で確立された OSH 委員会は、職場で防止や抑制にかかわる措置を実施、調整、および監視することにおいて、中心的な役割を果たした。一部の事例では、団体交渉が既存の OSH 管理システム内で、現行の OSH 委員会の使命を拡大した。別の事例では、交渉当事者が COVID-19 に関連する安全衛生措置の実施を監視するために専門の危機委員会を設置した。ILO の「ペタワーク」プログラムが生成したデータは、労働協約が適用されている衣服生産企業では、労働協約が適用されていない企業よりも 2020-21 年における OSH 基準の順守水準が高かったことを示している。

労働協約における COVID-19 関連措置は、感染リスクを最小化するためのコントロールの階層に従っている。交渉当事者は、可能な所では職場での仕事をテレワークで代替しながら、業務構成の暫定的な変更頻繁に合意していた。多くの合意が、COVID-19 に晒されることから労働者を守るための PPE の調達、供給、および正しい使用法を対象に含めていた。共同のリスク評価に基づいて、交渉当事者は一連の工学的な制御法に関しても合意に達した。これに該当するのは、十分な換気や仕切り板の設置などである。体温チェックや、隔離の手順、ワクチン接種の計画と動機付け、追加的な有給疾病休暇に関する交渉など、その他の運営や組織の面での措置が感染の防止と抑制を目的として合意された。検証した協約の 70% で規定されている医療給付は、感染した場合には適切な治療が利用可能であることを保証していた。

雇用を維持し、所得を保護し、事業の継続を守る

連続して押し寄せる COVID-19 の波とその抑制の中で、企業の流動性や、雇用および所得の保証という問題が切迫した懸念事項であり続けた。子供や病気になった家族員を介護する必要性が、労働時間に対する

新たな制約となった。事業の継続性、雇用保証、そして労働時間の柔軟性といった問題が、高度に不確実な状況の中で——多くの国ではその状況が継続している——2020年と21年を通じて交渉アジェンダを支配した。

団体交渉は多くの諸国で、短時間労働や、部分的失業、賃金補助金、一時帰休制度などを含む、政府が支援する雇用維持措置の実施において重要な役割を果たした。2008年の世界的な金融危機からの制度面での学習と三者構成の社会対話が、団体交渉を通じたそれらの措置の実施に加えて、そのような措置の迅速な拡張と実施を促進した。一部の労働協約や団体交渉制度が法定の所得代替率を改善、ないし「上乗せした」という証拠がある。低賃金労働者のためにより高い補填を行うことの保証や、一時的なレイオフ期間中における社会保障(医療保険を含む)の維持を行った労働協約もあった。

団体交渉は2020-21年を通じて、雇用保証と引き換えに、賃金設定や、労働時間、仕事の配分における即応型の柔軟性を交渉するためにも使われた。即応型の柔軟性に関する交渉は危機への対応であり、期間を限定して迅速に実施された。不確実性が大きいなかで、これらの合意は実質的な面と手続き的な面の両方で、ある程度の確実性を提供した。そして緊張を削減し、少なくとも部分的には、経済停滞期を通過するのを円滑にした。交渉されたこのような解決策は、事業継続を巡る雇用者の懸念に取り組むと同時に、労働者に対しては雇用保証を提供した。また、このような解決策は、企業が技術と経験を有するスタッフを保持する能力を持ち、状況が許すようになったらただちに経済活動を再開できることも保証した。

両方の戦略——政府が支援する雇用維持制度の交渉による実施と短期間での柔軟性の導入——は、速やかな経済回復に向けて道を拓くことに努めた。団体交渉は、COVID-19危機が不平等に与える可能性がある影響を軽減することを目指した措置にも帰結している。それは例えば、連帯協定や、仕事と追加的な介護責任のバランスをとるための措置、すなわち危機の女性に対する不釣り合いに大きな負担を和らげる措置である。

将来のテレワークやハイブリッドな労働慣行を形成

2020-21年を通じたロックダウンや在宅勤務の推奨は、仕事のデジタル化を加速した。しかしながら、テレワークに大規模に頼ることは非対称的であり、一

国の経済開発段階と密接に関係していた。パンデミックが誘発したテレワークの大規模な実験がいくつかの重要な事例において労働慣行を転換し、それには多くの大企業によるテレワークと現場勤務を組み合わせたハイブリッド労働のモデルの発表が伴っていた。

COVID-19に関連してテレワークが交渉の議題に含められたことは、かなりの制度的な実験を可能にした。以下のような証拠が得られている。このような実験的な取り決めは、より恒久的な枠組みに進化しつつあり、雇用者と労働者の双方の利益を満たす、デセントで包摂的なテレワークやハイブリッドの労働慣行を保証する可能性がある。交渉のアジェンダとそれに続く協約は、典型的には労働協約の範囲内に収まる問題を取り扱っているものの、それには新しい労働方法に合わせて調整された仕様が伴っている。例えば、協約は、業務組織における変更やハイブリッド労働および関連技術に関する十分な研修の必要性に焦点を合わせているかもしれない。テレワークに関連したコストの返金が規定されていることもある。サイバーセキュリティやデータ保護に関する問題に取り組んでいるものもある。多くの労働協約は労働時間を「再規制」して、労働時間の予定に対する労働者の自律性と統制力を高める一方で、雇用者側から連絡可能でなければならない週内の日時を設定している。ほとんどの協約は、つながらない権利を通じて、休息期間を認めている。労働協約は、さまざまな問題の中で、特に OSH、機会の平等と包摂性、それに労使関係などにも取り組んでいる。

包摂的かつ持続可能で強靱な回復に向けて交渉

団体交渉は人間を中心に据えた回復を達成するための手段を提供する。包摂的かつ持続可能で強靱な回復に貢献する団体交渉の潜在力のすべてが実現されるようになるには、多くの優先課題に取り組む必要がある。

▶ **使用者団体および労働者団体を再活性化：**人間を中心に据えた回復は、使用者と労働者が自らに影響する決定について発言権を有するということを意味する。EBMO や労働組合の代表機能——会員であることの強み、および多様な利害を統合する能力という両方の点で——が、団体交渉を含め、効果的な社会対話の基盤である。COVID-19 パンデミックの期間において、使用者団体と労働者団体の代表者内および代表者相互間の関与が対応の一環であった諸国では、それが解決策の一環であったことも判明している。回復の今後の軌道を方向付けるために

EBMO や労働組合の全ての潜在力を活用することが不可欠である。先行きを展望すると、過小代表になっている部門やそのような種類の企業を含む、多様な会員に関心を持ってもらうために、EBMO は会員の募集および会員を維持する戦略をさらに強化する必要がある。証拠に基づく政策対話に従事することは、デジタル変革や、スキルのミスマッチ、世界の特定地域における高水準の非公式性などを含め、労働市場に影響する主要な問題に関する専門知識を必要とするであろう。労働組合の側としては、仕事の世界で起こっている変革を分析および理解する能力を強化する必要がある。また、経済と社会を持続可能な仕方で開発する政策に影響を及ぼし、みずからの制度的および組織的なプロセスを強化し、そして革新的な戦略に参画できなければならない。労働組合は、教育や研修プログラムを含む、適切な能力開発の新しい構想に引き続き投資する必要がある。それは、パンデミックから学んだ教訓が、団体交渉を含め、社会対話のプロセスにしっかりと埋め込まれるのを確保するためである。

- ▶ **全ての労働者のために、団体交渉権の効果的な承認を実現：**ILO の監視機関は「結社の自由及び団結権の保護」(第 87 号条約)や「団結権及び団体交渉権についての原則の適用」(第 98 号条約)に関連する基本的な国際条約で規定されている原則や権利の普遍的な特質を繰り返し確認してきている。仕事の世界で進行している転換的な変化を考えると、団体交渉権の効果的な承認を含め、全ての労働者のために十分な保護を保証することを目的として、仕事に関する制度を強化する必要がある⁴。結社の自由および団体交渉権を効果的に承認することの促進と実現は土台を築き、その上において使用者、使用者団体、および労働組合が、団体交渉やその他の形式の社会対話を通じて、仕事の効果的で包摂的な統治に貢献することができる。しかしこれは、誠実に行われる自発的な交渉の全面的な発展を奨励および促進する、より広範な規制の枠組みの下で与えられる範囲においてのみ可能である。近年において労働取り決めの多様な形態が急速に拡大していることを考えると、法的明確さと確実性を確保するためにこれらの規制枠組みを国レベルで再評価する必要がある。そうすることで、保護が必要とされる労働関係に属している人たちに、労働法およびその他の法律や規制

によって提供される必要な保護が与えられる。このことは、すべての労働者が基本的な原理と権利として、そして人権として、団体交渉権の効果的な承認を保障されるのを確実にすることに役立つだろう。

- ▶ **包摂的かつ持続可能で強靱な回復のために団体交渉を促進：**本報告書は、交渉当事者が不平等や排除への取り組みや、経済的な安全性の保証、公正な移行の促進、労働時間の柔軟性の構築とワーク・ライフ・バランスの改善、転換的なジェンダー間平等の追求、そして持続可能な企業の促進、などのために交渉のテーブルにつくことがもたらす、この先に存在しているいくつかの機会を指摘している。団体交渉は労働者が生産性上昇に関して公正なシェアを交渉できることを保証する手段を提供しうる。このことは次には、企業の生産面における持続可能性に対する労働者のコミットを強化する。その結果、企業の側は、献身的な労働力を維持できることを認識して、スキル開発に投資するであろう。しかし団体交渉は、国家によって、ないし一部の諸国では交渉当事者自身によって、確立された、有効な規制枠組みのなかで行われる必要がある。この枠組みは、誠実に行動し、仕事の統治に貢献しうる労働協約に到達するという目的を抱えている自律的な当事者による自発的な交渉の完全な発展を促進する。団体交渉が提供する規制資源は労働市場に対する政府介入の必要性をより一層削減する。団体交渉は企業と労働者に対して労働時間との関係で「調整された柔軟性」の能力を供与することができる。規制的な手段として、団体交渉は共同で合意されたルールおよび法定ルールの両方の順守を確保することにおいて有効かもしれない。当事者が仕事の条件を交渉および共同規制することを可能にし、そしてそのことを奨励することは、制度的な学習プロセスを活性化し、場合によっては、規制面の革新的な解決策を考案する手段を提供することもできる。

- ▶ **ピーク水準の二者構成や三者構成による社会対話に投資：**団体交渉が強靱性を築くことにどのように役立ってきているかを検討する際、本報告書では三者構成の協議の当事者——政府、使用者団体、および労働組合——が、COVID-19 パンデミック期間中に当事者が交渉による解決策を自由に作り上げるのに必要な政策的および制度的な環境を整えることにおいて果たした役割についても光を当てている。効

4 「仕事の未来に向けた ILO 創設 100 周年記念宣言」(2019 年)は特に「全ての労働者に十分な保護を保障するために、仕事の制度・機構を強化すること」によって、人間を中心に据えたアプローチをさらに発展させるよう ILO の全ての加盟国に要請している。さらに、次のように強調している：「全ての労働者は、ディーセント・ワーク・アジェンダに則り、以下に配慮し、適切に保護されるべきである：(i) 基本的権利の尊重 [...]」(Part III (B))。

果的で包摂的な社会対話には、好況時にも危機の時にも、ピーク・レベルの労使関係当事者との、およびその相互間での、社会経済政策に関する継続的な関与が必要とされる。したがって、もし当該国が人間を中心に据えた回復を確保するための制度的手段を持とうとするならば、二者構成と三者構成の両方のピーク・レベルの社会対話へ投資することが不可欠である。

- ▶ **持続可能な開発目標の達成に向けて社会対話を強化：**団体交渉を含め、社会対話は「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の実施に貢献することができる。（ディーセント・ワークおよび経済成長に関する）目標 8 を達成するために社会対話は明らかに不可欠であるものの、仕事の包摂的で効果的な統治に対するその独特の貢献を通じて、社会対話は他の目標も支援することができる。この点で、使用者団体と労働者団体の役割は決定的である。それらは代理となり、政策から直接的に影響を受ける集団に発言権を付与する。しかし、この貢献を行うには、労働における基本的な原則と権利——結社の自由および団体交渉権の効果的な承認——を完全に実現することが不可欠である。

各国が公衆衛生上の制限を解除し始めているなかで、使用者団体と労働者団体の全潜在能力を解放し、そして社会対話と団体交渉を強化する必要がある。人間を中心に据えた回復は、使用者と労働者は自らに影響がある決定に対して発言権を有し、そのようなプロセスが与える威厳を賦与されていることを意味する。本報告書は次のことを示している。調整に障害を課するのではなく、むしろ団体交渉は変化する状況に適応し、そして応答的になることができ、不確実性に直面しながらも、交渉当事者に手続き上のおよび実質上のある程度の確実性を提供することができる。これは価値のある安定源であり得る。さらにそれは包摂的かつ持続可能で強靱な回復に向けた、仕事のプロセスの転換を促進することもできる。過去におけるのと同様に、団体交渉によって与えられる制度的な強靱性は、次の危機——気候変動、社会、あるいは経済的な事象のどれに関係するかに関わりなく——に対して必要とされる強靱性に取り込まれることが可能であり、したがって、ディーセント・ワークの追求を支えることになる。