

ペルーにおける労働組合の概要と 労働組合法改正後の影響について

(2024年1月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

リマ事務所

ビジネス展開課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）リマ事務所が現地法律事務所 Legalnikkei SAC に作成委託し、2024 年 1 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Legalnikkei SAC は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはそのほかの原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Legalnikkei SAC が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課

E-mail：SCC@jetro.go.jp

ジェトロ・リマ事務所

E-mail：info_lima@jetro.go.jp

JETRO

目次

| | |
|---------------------------|---|
| 1. 労働組合の法的根拠となる国際条約 | 1 |
| 2. 結社の自由 | 1 |
| 3. 労働組合 | 2 |
| 4. 団体交渉の手続き | 4 |
| 5. 労働協約 | 6 |
| 6. 争議（ストライキ） | 7 |

1. 労働組合の法的根拠となる国際条約

ペルーの労働組合主義は、ほかの多くの国同様に国際労働機関（ILO）が推進する国際労働規約に超国家的な法的根拠を有する。

- ILO第87号条約（1948年）：結社の自由および団結権の保護。公的機関による干渉や認可なしに結社の自由を行使する労働者の権利保護を確保することを目的とする。
- ILO第98号条約（1949年）：団結権および団体交渉権。団結権を行使する労働者と労働者組織を妨害行為から保護し、自主的な団体交渉を促進することを目的とする。

2. 結社の自由

定義

- 労働組合組織を自由に結成・加入する権利、および、労働組合と労働組合員がその権利と利益を擁護・促進するために労働組合活動を行う権利。
- 結社の自由は、基本的に集団的かつ活動的な権利である。
- 労働組合組織への加入は自由かつ自発的なものであり、国や使用者は、いかなるかたちであれ、この力を制限するような行為を慎まなければならない。
- 団結権（自己組織化）、団体交渉権（自己規定）、ストライキ権（自己防衛）という三つの権利の行使を通じて実現する。

結社の自由の権利の規定

- ILO第87号条約第2条は、「労働者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、（...）これに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。」と規定している。
- ILO第98号条約第1条は、「労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。（...）（a）労働組合に加入せず、または労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること。（b）組合員であるということ、または（...）組合活動に参加したという理由で労働者を解雇し、その他その者に対し不利益な取り扱いをすること。」と規定している。
- 憲法第20条は、団結権、団体交渉権、ストライキ権を認めている。
- 労働組合関係法令に関する統一規則はこれらを発展させたものである。

憲法上の側面

- 憲法第28条：国家は、団結権、団体交渉権、ストライキ権を認め、その民主的行使を保障する。
 1. 結社の自由を保障する。
 2. 団体交渉を奨励し、労働争議の平和的解決を促進する。労働協約は団体交渉において拘束力を持つ。
 3. ストライキが社会的利益と調和して行使されるよう規制する。その例外と制限を定める。

個々人の労働組合に関する自由の行使

- 肯定的：いかなる当局や使用者からの事前の承認なしに、自ら選択した組織を結成・加入し、労働組合活動を行う権利。
- 否定的：労働組合への加入を強制されない権利。労働組合へ加入、または脱退することが、雇用関係中に職を失ったり、報復を受けたりすることの条件とされてはならない。

集団としての労働組合の自由の行使

- 労働組合が、労働者の利益の擁護と促進のための機能を自由に遂行する権利。
- 労働組合には、規定の自由、管理（内部および外部）の自由、連合の自由という権利がある。

3. 労働組合

労働組合とは、その基本原則として一般的に定義され受け入れられているように、労働者がその正当な権利と利益を擁護・促進するために設立する組織である。

労働組合への加入

労働組合の組合員になるには、以下の条件が必要である。

- 組合の種類に該当する企業、活動、職業、事業所の労働者であること。
- 当該組合の規約で明示的に許可されている場合を除き、使用者の管理職または信任職に就いていないこと。
- 同じ分野のほかの労働組合に加盟していないこと。

試用期間中でも労働者は雇用に関する当人の権利および義務を損なうことなく、労働組合に加入することができる。国際規約とペルーの規約は以下の内容を違法としている。

- 労働者が組合に加入しないこと、または組合から脱退することを雇用の条件とすること。
- 組合に加入すること、または組合活動に参加していることを理由に、労働者を解雇したり損害を与えたりすること。

- 使用者主導の労働者組織の結成を奨励すること。
- 労働組合を支配する目的で、経済的またはその他の方法で労働組合を支援すること。
- 反組合活動：主に使用者または使用者団体が、労働者による結社の自由の行使の権利を損ない、労働組合組織の組合員の法制度で認められた基本的権利の行使を妨げることを目的とする行為。

労働組合を結成し存続させるためには、企業別労働組合の場合は少なくとも20人、その他の種類の労働組合の場合は50人の労働者が加盟しなければならない。連合を結成するには、同じ活動または同じ種類の登録された労働組合が二つ以上加盟する必要がある。総連合を結成するには、少なくとも二つの登録された連合の結成が必要である。労働者数が労働組合の結成に必要な数に達しない企業では、使用者と労働雇用促進省に対し、労働者の代表を2人選出することができる。2022年に追加された項目は、下請けネットワークも労働組合を結成できるようになったことである。これは、当該企業以外の「第三者」も労働組合を結成できることを意味し、労働組合関連法令の本質にそぐわないものである。

労働組合は、労働雇用促進省が管轄する登録簿に登録されなければならない。登録は形式的で非制定的なものであり、労働組合関連法令で決められた要件を満たさない場合を除き、拒否することはできない。

労働組合の機能

- 集団的性質の紛争、争点、請求において、その範囲内の全労働者を代表する。
- 労働協約を締結し、その実現を要求し、それから生じる権利や活動を実行する。
- 個々の紛争や請求において組合員を代表、または弁護する。ただし、労働者が自発的に直接行動する場合、もしくは法律が定める何らかの場合は、組合は助言的な立場で行動することができる。
- 組合員の文化的、一般教養、技術的、専門的向上を促進する。
- 組合規則を遵守するよう監督する。
- 議事録、会員名簿、会計帳簿を作成する。
- 総会および執行委員会の会合、全体に影響のある合意事項およびその他の決定事項を議事録に記録する。
- 組合幹部に身分証を付与する。

労働組合の特権

労働組合の特権とは、その対象となる特定の労働者が、正当な理由なく、あるいは本人の同意なしに、解雇されたり、同じ会社のほかの事業所に異動させられたりしないことを保証するものであり、「労働組合の特権」として保証されている。

- 結成途中の労働組合の組合員の場合は、労働組合登録申請書の提出からその後3カ月までである。
- 労働組合、連合、総連合の執行委員会のメンバーおよび労働組合部会の代表

- 組合幹部候補者または代表候補者は、選挙手続きの30暦日前から選挙手続き終了後30暦日までとなる。
- 団体交渉における交渉委員会のメンバーは、手続き終了後3カ月までとなる。
2022年の規則改正により、使用者と組合は、この特権で保護できる労働者の数を定めることができるようになった。

組合休暇

この休暇は労働協約によって規定されるものであり、それが無い場合、組合幹部が義務的行事に出席する場合に限り、1暦年あたり30暦日を限度として、使用者にはこの休暇を各人に付与する義務がある。組合幹部とみなされる役職は以下のとおりである。組合員が50人を超える場合は、書記長、書記長代理、防衛書記、組織書記、組合員が20人以上50人以下の場合は、書記長と書記長代理のみが休暇を利用できる。

交渉委員会のメンバーには、団体交渉の過程で行われる会合や使用者が行った行為に関して司法、警察、行政に召喚された場合、この定められた制限は適用されない。

組合休暇を使用するよう指定された組合幹部が欠員、または辞任した場合、後任者は、最初に休暇を使用した者に与えられた期間が満了するまで、引き続きその権利を行使するものとする。

労働組合の解散

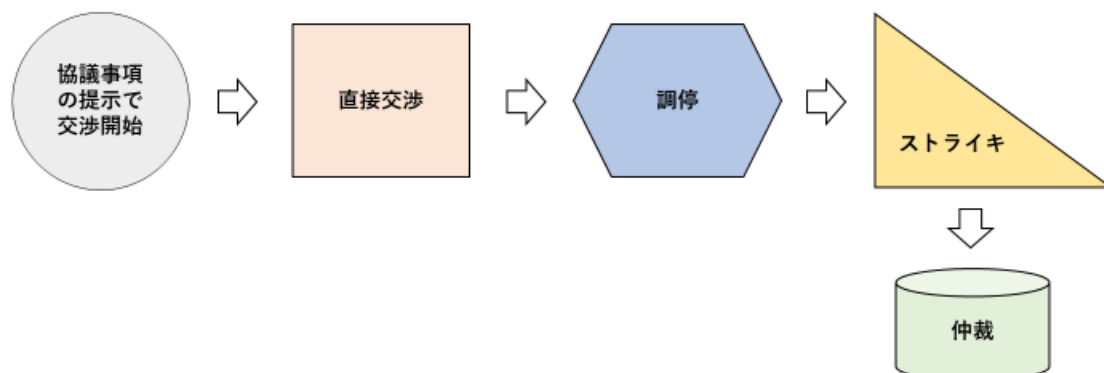
労働組合組織は、自主的かつ自発的に、その活動の終結を決定する権利を有する。労働組合関係法令は、労働組合組織の解散形態を次のように規定している。

- a) 合併または吸収
- b) 総会で採択された絶対多数の決議
- c) 当該組合の定款に規定されている事由が発生した場合
- d) 労働組合組織の構成・存続要件の喪失
- e) 会社の清算から生じるもの

この手続きのためには、経済的・道徳的に正当な利害関係者が労働組合の解散を管轄裁判官に申請しなければならない。管轄裁判官は確認の後、略式手続きによって申請を決議する。労働組合の解散を命ずる同意判決または強制執行判決がなされた場合、登録は取り消される。

4. 団体交渉の手続き

団体交渉とは、労働者の代表と使用者との間の対話プロセスであり、協議事項の提示から始まる。その目的は、主に報酬面と労働条件を規定することであり、当事者双方が最終合意に達したことを示す労働協約の締結によって具体化される。



交渉のレベル

- **企業**：一つの企業の全労働者や事業の特定の分野、部門、事業所の労働者に適用される場合。
- **活動分野**：同じ経済活動分野に従事するすべての労働者を対象とする場合。
- **同業組合**：異なる企業で同一の職業、専門職、専門分野を遂行するすべての労働者に適用される場合。

具体的に団体交渉とは以下の内容を意味する。

- 労使関係を自由に規定する使用者・労働者双方の権利であり、交渉過程で扱うべき問題や事項を定義する。
- 使用者・労働組合双方の規定決定権限は、団体交渉とは労使関係の当事者双方がその関係についての規定を作成するメカニズムまたはプロセスであるという、憲法上の認識に根ざしている。
- 自己規定力、自由交渉、合意とその執行。

直接交渉

団体交渉手続きは協議事項の提示によって開始され、提示後10 暦日以内に直接交渉を開始しなければならない。この段階で、当事者双方は協議事項の解決策を模索するために会合を開き、最終合意に達すれば労働協約を締結する。

直接交渉中に協議事項について解決に至らない場合、当事者のいずれかが直接交渉を打ち切り、調停の開始を要求できる。

調停

これは、団体交渉手続きを審理する部門（労働雇用促進省）の専門技術職員が行う。調停人は双方が納得のいく合意に達することを目指し、当事者間の妥協点を見出すことに重点を置く。

仲裁

団体交渉手続きに適用される法的枠組みを考慮し、調停に達しない場合は、2種類の仲裁

のいずれかを選択できる。

(1) 自主的仲裁

当事者が双方の合意により仲裁に付託することを決定するもので、その意思を表明する仲裁合意書に双方が署名する必要がある。この種の仲裁は、単独の仲裁人、仲裁法廷、代表的機関、当事者双方が合意したその他の方法によって実行することができる。

(2) 選択的仲裁

以下の場合、当事者のいずれかが紛争の決定を仲裁に委ねることができる。

- 当事者双方が最初の交渉の段階で、どのレベルで交渉を行うかについて合意しない場合。
- 協議事項の交渉中に、合意の達成を遅延させ、妨げ、阻止するような悪意ある行為が見られた場合。

自主的仲裁とは違い、選択的仲裁は仲裁合意書の締結を必要とせず、仲裁法廷によって実施され、仲裁法廷は申請の後、内容を審議し、この種の仲裁が適切かどうかを決定する。

仲裁手続きは、その正式な開始から最大30暦日を期限とし、その間、仲裁機関は、必要な判断材料を自由に収集することができ、その協議事項を明確化、または特定するために、当事者双方を共に、もしくは個別に召喚することができる。前述の期限満了後5営業日以内に、最終的な裁定を通知するために当事者双方を召喚し、その議事録を作成するものとする。

仲裁裁定は、当事者の一方の最終解決案を完全に反映しなければならない。ただし公正を期すため、選択された案の内容から極端な立場を減殺することができる。

仲裁裁定は上訴できないものであり当事者双方を拘束するが、無効、もしくは法律で規定された労働者に有利な権利よりも劣る内容を設定するため、労働雇用促進省に対して異議を申し立てることができる。異議申し立てを提出しても、司法当局が別段の決定をしない限り、仲裁裁定の執行を妨げたり延期したりすることはない。

5. 労働協約

これは団体交渉の産物であり、労使関係の実質的要素である報酬と労働条件の規定を目的とする協約として理解され、その目標は職場における社会的平和の風土を育み、その有効期間中に安定を生み出し、紛争を防止することにある。

労働協約が拘束力を持つということは、労働協約を採択した者、労働協約を締結した際の名義人、労働協約が適用される者、およびその後に入社した労働者をも拘束することを意味し、当事者双方は労働協約を通じて、法律に従って自主的に合意できる範囲、制限、除外を定めることができる。

2022年の改正で導入された革新的な点の一つは、労働協約には有効期間または存続期間があるが、後続の労働協約が発効するまで効力を持ち続けることができるようになったということである。

6. 争議（ストライキ）

ストライキとは、労働者の過半数によって合意され、労働者が自主的かつ平和的に実行する、職場の放棄を伴う集団的な業務停止である。ストライキ権の行使は、争点となっている問題に関して当事者間の直接交渉が事前に尽くされていることを前提とし、その交渉は仲裁に付されていない。

モデル

- 古典的：職務上の利益を守るために、職場の放棄の有無にかかわらず、労働者グループによって決定されるサービス提供のあらゆる中断。
- 多目的・多面的：労働者の過半数によって決定される、職場の放棄を含む、直接的に使用者に対抗した完全な営業停止。
- 例外：必要不可欠なサービス。ストライキ実行の性質的限界。

ストライキが宣言されるには、以下の条件が必要である。

- その目的が、対象となる労働者の社会経済的かつ職業上の権利・利益を擁護すること。
- 決定が定款で明確に決められた形式で採択され、いかなる場合にも、その範囲に含まれる労働者の大多数の意思を表すものであること。
- ストライキを決定する総会の議事録には、公証人、もしくは公証人がいない場合は地元の治安判事が裏書きしなければならない。
- 代表で構成されている活動や同業組合の労働組合の場合、決定は定款に明確に定められている方法で招集された総会において行われる。
- 使用者および労働雇用促進省には、少なくとも5営業日前（必要不可欠な公共サービスの場合は10営業日前）に、投票議事録のコピーとともに通知しなければならない。
- 団体交渉は仲裁に付されていないこと。

必要条件

ストライキは、労働者の社会経済的、職業上の権利・利益を擁護することを目的としなければならない。例えば、使用者が法的、慣例的な労働規定を遵守していない場合、影響を受けている労働者は労働雇用促進省に訴えることができる。使用者が同意裁定または強制執行裁定に従うことを拒否した場合、労働者はストライキを行う権利を有することになる。ストライキ実行の決定は、その範囲内で労働者の大多数の意思を代表するものでなければならない。その決定方法には二つの場合がある。

- (1) 対象範囲が労働組合組織の加盟職員と非加盟職員の双方に対応する場合、この措置に賛成する投票には少なくとも半数プラス1の支持が必要であり、その結果、管理職または信任職の者を除き、すべての労働者がストライキの対象となる。
- (2) 対象が労働組合組織の組合員である職員に限定されている場合、この措置に賛成する投票には少なくとも半数プラス1の支持が必要であり、この場合、組合員の全員が限定的にストライキの対象となる。

ストライキ実行の決定は5営業日前までに、もしくは必要不可欠な公共サービスや不可欠な活動の場合は10営業日前までに、投票議事録のコピーおよび公証人が裏書きした会議議事録のコピーを添付した上で使用者と労働雇用促進省に通知される。この場合、労働雇用促進省は3営業日以内に回答通知を出さなければならない、そうでない場合は、2022年の規範改正である暗黙の同意が適用される。

必要不可欠な公共サービスには、保健、清掃、電気、水道、埋葬、通信、交通などが含まれる。不可欠な活動とは、その停止が人々や治安、財産の保全に危険を及ぼすもの、またはストライキが終了した後、ただちに仕事を再開することを妨げるものである。

ストライキの範囲、理由、期間およびそれを開始する日時を明記し、労働組合関係法案に規定された要件に従って決定されたことを示す組合幹部の宣誓供述書を添付しなければならない。同様に、必要不可欠な公共サービスや不可欠な活動の場合は、勤務を継続しなければならない労働者のリストを添付しなければならない。

2022年の規制改正に従い、使用者は、ストライキに参加する労働者の活動を代行するため、もしくはストライキの影響を受ける工程や活動を継続するために、直接的、間接的に代替要員を雇用してはならない。使用者は、ストライキの範囲に含まれる労働者に業務へのアクセスの便宜を図るなど、ストライキの自由な行使を阻止、妨害する一般的な行為を行うことが禁止されている。実際には、会社は経済的な動きをすることが一切できなくなる。

違法なストライキ

次のような場合であると規定される。

1. 不受理とされたにもかかわらず、それを実行した場合
2. 実行の過程で、財産や人に対する暴力が行われた場合
3. 不測の業務停止や職場への立ち入り妨害などの場合に発展したもの
4. 必要不可欠な公共サービスや不可欠な活動の場合、業務の全面的中断を防ぐために必要な人員の常時確保を労働者が怠った場合
5. 争いを終結させる最終裁定の通知後、ストライキを終結させなかった場合