

チリ労働法改正

(2018年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

サンティアゴ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

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）サンティアゴ事務所が現地会計事務所 Deloitte に作成委託し、2018年3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 Deloitte 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、あるいはその他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 Deloitte 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）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・サンティアゴ事務所
E-mail：CHS@jetro.go.jp

JETRO

目次

法改正および主な変更点について	1
I. チリにおけるシンジケーションの一般的な様相	1
II. チリにおける組合の一般的な様相	3
1. チリにおける組合の一般的な様相と構成	3
1.1 組合化の自由	3
1.2 組合の種類	3
1.3 交渉を行う団体	3
1.4 労働組合の結成	4
2. チリにおける組合の機能と組織	5
2.1 総会と組合役員	5
2.2 組合役員の労働特権	5
2.3 組合休暇	6
3. 情報に対する権利	6
3.1. 定期的情報に対する権利	6
3.1.1 大企業の定期的情報に対する権利	6
3.1.2 ミクロ企業、中小企業の定期的情報に対する権利	7
3.2. 団体交渉のための具体的な情報に対する権利	7
3.3. 従業員の職位と職能ごとの情報に対する権利	8
3.4 行政または司法による情報の要求	8
4. 反組合的行為および不公平な行為（不当労働行為）	9
4.1. 不当労働行為およびその制裁	9
4.1.1. 雇用主による反組合的行為	9
4.1.2. 従業員による反組合的行為	9
4.1.3 団体交渉プロセスとその制裁における不公平な行為	10
4.1.3.1. 団体交渉プロセスにおける雇用主による不公平な行為	10
4.1.3.2 団体交渉プロセスにおける従業員による不公平な行為	10
4.1.3.3. 制裁	10

III. チリにおける団体交渉の一般的な側面	11
1. 団体交渉の申し込みのタイミング	12
1.1 機会	12
1.2 団体交渉プロセス中の労働組合加入	13
1.3 団体交渉の申し込みと雇用主の受け取り拒否	14
1.4 団体交渉の内容	14
1.5 交渉組合委員会	14
2. 雇用主の返答	15
2.1 交渉の最低条件	15
2.2 雇用主が返答しないことに対する効果	16
3. クレーム	16
4. 直接交渉	16
4.1 任意仲裁	16
4.2 交渉の最低条件を要求する権利	17
4.3 ベネフィットの拡大	17
4.4 団体交渉	17
5. ストライキ	18
5.1 ストライキの行使を規制するルール	18
5.1.1 ストライキの要求の承認	19
5.1.2 ストライキ中の従業員の個人復職権	19
5.1.3 ストライキ中の従業員の配置換えの禁止と必要な調整	20
5.2 最低限のサービスと緊急チーム	20
5.2.1 概念	20
6. 交渉の終了	21
7. 労働局の役割	22
8. 企業が対応すべき事項	22

チリ労働法改正

法改正および主な変更点について

I. チリにおけるシンジケーションの一般的な様相

本レポートではチリにおける労働法（法第20,940号）と2017年4月に行われた主な変更点について、労働組合、団体交渉のプロセス、そして労働協約の内容やストライキの権利に至るまでを説明している。

本レポートにおいては簡便的に2017年4月の変更前の労働法を「改正前労働法」、変更後を「改正労働法」と呼ぶこととする。

なお、主な変更点の概要は以下のとおりである。

	改正前労働法	改正労働法
組合資格	労働組合と従業員グループが、団体交渉のみを目的とし、団体交渉プロセスの一部として団結することができた。	従業員グループは雇用主との交渉の目的において定義されていない。
交渉の最低条件	交渉の最低条件という概念は存在しなかった。よって、雇用主は団体交渉において、いかなるベネフィットも与えないという返答をすることができた。	「交渉の最低条件」という交渉の基礎となる概念を設定した。有効な団体労働協約が存在する場合には、いくつかの例外を除いて交渉の最低条件は、その時点で有効な労働協約に基づき設定され、一方で有効な団体労働協約が存在しない場合は、交渉の最低条件は労働組合を代表する従業員に法により、あるいは定期的に付与されているベネフィットをベースに決定される。
団体交渉に参加できない従業員	団体交渉に参加できない従業員の制限は、雇用主の代表権を有する者および一般的な管理権限を与えられている従業員に関して適用されていた。	左記に加えマイクロ企業および小規模企業では、団体交渉に参加できない従業員の範囲が上級管理職にまで拡大された。
ストライキの権利	雇用主は、特定の要件を満たすことによって、ストライキの権利を行使していた従業員の配置換えをさせることができた。	社内外のストライキ中の従業員の配置換えは禁止され、雇用主のみが人的リソースを再編成する権限を有することになり、ストライキ

		に参加していない従業員と合意の上で、シフトや勤務スケジュールの調整をすることになった。また、ストライキ中に従業員を支店や事業所から別の支店や事業所に異動させることも禁じられた。
情報に対する権利	雇用主は労働組合および交渉団体に組合交渉プロセスに関する具体的な情報のみを提供する義務があった。具体的情報とは、過去2年間の貸借対照表および会社全体の労働コストの情報であった。	労働組合における情報に対する権利は拡大している。その拡大は、定期的な情報を求める権利のみならず、大企業および中規模企業においては従業員の職位または機能別報酬に関する情報も含まれる。
最低限のサービスと緊急チーム	「最低限のサービス」はより広いコンセプトで、それらを決定する手続きはより簡単で、団体交渉プロセスにおいて行われた。	団体交渉が始まる前に、最低限のサービスの決定と緊急チームの資格が与えられなければならない。手続きは非常に複雑で、合意が得られなければ、いずれかの当事者が労働局に解決を求めることができることになっている。組合が緊急チームを提供しない場合、会社は一定の条件の下で、最低限のサービスの提供を受けるために必要な措置を講じることができる。
ベネフィットの拡大	雇用主は、団体労働協約にて合意されたベネフィットの全部または一部を、団体交渉プロセスに参加していないすべての従業員、または一部の従業員にまで拡大させることができた。	団体交渉に参加した従業員および雇用者と組合との間の事前の合意に基づいて、ベネフィットの拡大の対象となった者についてのみ、ベネフィットの拡大を受けることができることとなった。
個人復職権	「Last Offer」にて雇用主が遵守しなければならない、いくつかの要件の履行に伴い、ストライキの開始から15日または30日が経ってから、従業員が個人的にストライキを中止し復職することを認めていた。また、ストライキを行った従業員の半分以上が復職すればストライキは強制的に終了となった。	ストライキを実施した従業員は、会社の規模や「Last Offer」にて、雇用主が遵守しなければならないいくつかの要件の履行に応じて、特定の状況、特定の時期にのみ復職することができることとされた。ただし、従業員の半分以上の復職は、残りの従業員のストライキの権利に対して影響を与えない。

II. チリにおける組合の一般的な様相

ここでは、チリの労働組合の機能に関する最も重要な点と考慮すべき点を提起する。

1. チリにおける組合の一般的な様相と構成

1.1 組合化の自由

チリにおいて、労働組合の設立、加入および非加入は従業員の自由であり、自主的に行うことができる。この権利は憲法において保証され、さらに憲法においては、労働組合の内部自治および独立性が保証されている。

1.2 組合の種類

労働法は、労働組合組織の構成と機能に応じて、異なる種類の労働組合を分類している。具体的には、以下の5種類の組合が存在する。

- i. 同一会社の従業員により構成される企業別組合
- ii. 複数の会社の従業員により構成される企業間組合
- iii. 自営業組合
- iv. 従業員による一時的組合

1.3 交渉を行う団体

改正前労働法においては、従業員グループが従業員を代表し、雇用主と交渉することができる組織であることを認め、当交渉は団体交渉プロセスの一部であり、また労働協約を締結することができる旨が定められていた。

しかし、労働改革の原案においては、従業員グループを団体交渉プロセスに参加する可能性から排除した。この変更の主な理由は、従業員を代表する権威を労働組合のみに限定することで、労働組合への加入者を増加させることにあった。これは、「titularidad sindical (組合資格)」と呼ばれ、労働組合役員にのみ団体交渉プロセスで雇用主と交渉する権限を与えることを目的とし、従業員グループが労働条件、福利、報酬を得るために従業員を代表することを禁じた。

法案の議論の中で、従業員グループは団体交渉プロセスにおいて有効な役割を果たすと認められたものの、従業員グループにおける交渉手続きが明示的に規制されていなかったため（労働組合のみ規制されていた）、どのように従業員グループが雇用主と交渉するのか、あるいは、従業員グループが締結した交渉協約の効果について明確になっていないことが問題となった。以上の結果、従業員グループに属する従業員は新しい労働組合を設立するか、既存の労働組合に加入することが求められた。

1.4 労働組合の結成

a. 定足数

チリで労働組合が存続するために必要な定足数は、社内の従業員数により異なる。

従業員数	必要定足数
従業員数50人未満の企業	8人か従業員数の50%のいずれか多い人数。 当定足数は改正労働法により改正され、改正前労働法においては8人が必要定足数とされていた。
従業員数50人以上の企業	従業員の10%以上を占める最低25人
複数の事業所を有する企業	該当する事業所において、25人か当事業所における全従業員の30%のいずれか多い人数

注1) 従業員の人数にかかわらず、250人以上の従業員が加入していれば常に労働組合を維持できる。

注2) 上記にもかかわらず、労働組合結成の初年度においては、8人の従業員のみ加入しか求められず、結成から最長1年以内に上記の必要定足数を完了すればよい。この期間内に定足数が確保されない場合、労働組合の法的性格は喪失される。

b. 雇用主への通知

労働組合が企業内に結成された際、労働組合理事会は規約制定総会から3営業日以内に企業の経営陣に対して、結成の旨、組合理事、労働特権を有する者を書面にて通知することが求められる。

c. 労働組合結成による労働特権

労働組合結成に参加した従業員は、結成大会の10日前から30日後までの最大40日間の労働特権を有する。

改正労働法は、雇用者が、訴訟を通じて行うことが要求される事前の司法上の承認なしに、従業員との雇用契約を終了させることがないよう、労働者特権を持つ従業員を保護する。解雇請求は、労働法上で明示された理由（雇用契約書で合意された期間の満了、従業員が雇用された業務またはサービスの終了、雇用契約の義務の重大な違反、および従業員の善意の欠如、その他の原因）に該当する場合にのみ実施することができる。ただし、裁判所が許可を与えるかどうかは任意である。

事前の司法上の承認なしに行われた労働特権を有する従業員の解雇は無効であるため、従業員を復職させる義務がある。

2. チリにおける組合の機能と組織

2.1 総会と組合役員

労働組合において最も重要な要素は総会および役員である。

a. 総会

総会は組合の会合で組合に関連する事項に関して議論される。

b. 組合役員会

組合役員は、組合規約の記載にあわせて2～4年を任期とし、再選が可能である。

労働組合には組合規約で定められた数の取締役がいるが、労働法によって定められた特権（労働特権および組合休暇）を有する人数は、労働組合に所属する従業員の数に応じて決まる。

また、労働特権および組合休暇が与えられる役員は、以下のとおりである。

組合員の人数	資格が付与される役員
25人未満	1人の役員（委員長）
25～249人	3人の役員（委員長、書記官および会計）
250～999人	5人の役員
1,000～2,999人	7人の役員
3,000人～	9人の役員

2.2 組合役員の労働特権

役員は、選任の日から退任後6カ月までの間、労働特権を有する。ただし、当該期間は、次のいずれかによる場合には、その時まで短縮される。

- 1) 組合による否定（組合員の投票により役員の労働特権の保有を否定することができる。）
- 2) 管轄裁判所によって適用される制裁
- 3) 会社の消滅
- 4) 辞任
- 5) 組合の法人格の失効

2.3 組合休暇

労働法により組合役員に認められた別の特権として、労働組合の仕事を行うための組合休暇である。労働法は、組合休暇として割り当てられる最大日数・時間を定めていないが、一方で雇用主は、組合員250人未満の組合の各組合役員に対して毎週少なくとも6時間、250人以上の組合は8時間を、組合休暇として付与することを義務づけている。

組合休暇は、同月内においては組合役員間で分け合ったり、累積させたりすることができる。また、組合休暇に費やされた時間は法的に守られ、当事者間が別途合意しない限りは、この時間に対する給与および社会保障費用の支払いは労働組合の判断によりなされる。なお、上記費用は雇用主と合意の上、雇用主により支払われるのが一般的である。

3. 情報に対する権利

改正労働法は、従業員の給与に関する情報を含め、雇用主が組合に提供しなければならない情報量を増やしている。労働組合のこの権利は以下に分類される。

- a) 定期的情報に対する権利
- b) 団体交渉のための具体的な情報に対する権利
- c) 従業員の職位と職能ごとの情報に対する権利
- d) 行政または司法による情報の要求

立法者は、さまざまな種類の権利の内容と適時性を規制するため、会社規模に応じた基準を設定している。この分類は、情報に対する権利、反組合行為および不公正行為、ストライキに関与する従業員の復職などの団体交渉において重要である。

会社規模に応じた基準として、従業員の人数に応じて会社を以下のとおり分類している。

- a) ミクロ企業 … 9人以下の従業員
- b) 小規模企業 … 従業員数10～49人
- c) 中規模企業 … 従業員数50～199人
- d) 大企業 … 200人以上の従業員

3.1. 定期的情報に対する権利

3.1.1 大企業の定期的情報に対する権利

大企業は、毎年、貸借対照表、損益計算書および監査済財務諸表が存在する場合には、これらの文書が入手可能になった日から30日以内に組合に提出しなければならない。

また、現行法において証券監督当局（以下、SVS）に提供することが義務付けられている情報の中で公共性の高いものについては、同様にSVSに提供した日から30日以内に組合に提出しなければならない。

なお、新しく結成された労働組合に関しては、前述の情報は、組合役員会が会社の経営陣に要請してから30日以内に提出されなければならない。

3.1.2 ミクロ企業、中小企業の定期的情報に対する権利

ミクロ企業および中小企業は、収益と費用の情報を組合に毎年提出しなければならない。この収益と費用の情報は、税務申告としてチリのIRSに提出されるものであればよく、企業は税務申告から30日以内に組合に対し提出しなければならない。

3.2. 団体交渉のための具体的な情報に対する権利

企業は、団体交渉の準備に必要な具体的な情報を交渉する権利を有する労働組合に提供する義務を負っている。

特に大企業および中規模企業は、現行の労使間の労働協約の満了の90日前までに、労働組合の要請に応じて少なくとも以下の情報を提供しなければならない。

- a) 労働組合に所属する従業員に支払われた給与台帳で、所得、開始日、職位および職能の詳細が記録されたもの。
- b) 効力を有する労働協約に含まれるすべてのベネフィットの現在価値。
- c) 過去2年間の会社全体の労働コスト。有効な労働協約が存在し、それが2年以上効力を有している場合は、有効期間中に支払われなければならない全労働コスト。

本レポートの3.1.1および3.1.2に記載されている情報が適時に提出されなかった場合は、該当する定期的情報。

- d) 企業の将来の投資方針に影響を与える情報で、雇用主より機密とみなされないもの。

なお、ミクロ企業および小規模企業における、交渉する権利を有する労働組合は、現行の労働協約が満了する90日前までに、組合員の給与台帳および上記b)、c)のみを要請できる。

さらにその時点で労働協約が存在していない場合、情報の要求はいつでも行うことができるとされ、企業は、組合から要請された日より30日以内に、要求された情報を提出する。

労働法は、組合が特定の企業と交渉する立場にあることを認めると同時に、労働組合が、雇用主と従業員との間で特に報酬やベネフィット、ならびに一般的な労働条件に関して合意する

ことを可能とするため、団体交渉の準備のために必要な情報を、企業から受け取る権利を有していることを認めている。

3.3. 従業員の職位と職能ごとの情報に対する権利

従業員の職位および職能ごとの情報に対するこの権利は、中規模企業および大企業の労働組合のみにおいて行使される。

大企業の労働組合は各カレンダー一年度ごとに全職位、職能の従業員に付与された報酬に関する情報を請求することができる。当情報は、従業員名を消した状態で要求されてから30日以内に労働組合に提出されなければならない。

中規模企業の場合、労働組合は、この請求を団体交渉前の情報としてのみ行うものとされている。これは、有効な労働協定が存在する場合はその満了の90日前、存在しない場合はいつでも請求でき、団体交渉の準備に必要な残りの特定の情報と共に請求が行われる。請求された会社は、30日以内に労働組合に提出しなければならない。

情報は、従業員が5人以上で、各従業員の個人情報に秘密に保たれていることを保証し、すべての情報および個人情報を秘密にする義務を侵害しない限り、会社によって提供されるものとする。

3.4 行政または司法による情報の要求

雇用主が上記の条件で情報を提供することを怠った場合、影響を受ける労働組合は、労働局に対して、雇用主にその情報を提供するように依頼することができる。

行政への働きかけに効果がない場合、労働組合は労働裁判所に対して、情報の提供を要求することができる。

労働裁判所は、それ以前の状況を鑑み、雇用主に法的警告の下で情報を提供するように命じることができる。

4. 反組合的行為および不公平な行為（不当労働行為）

チリの労働法は、労働組合の自主性への対抗措置を禁止し、それらの行為を反組合的行為および不公平な行為（以下、不当労働行為）としてカテゴライズしている。

4.1. 不当労働行為およびその制裁

チリの労働法は、雇用主または従業員による不当労働行為と分類される行為を定義し、それに対する救済を規定している。

4.1.1. 雇用主による反組合的行為

チリ労働法第289条は、反組合的行為を例示的にリスト化している。具体的には以下が挙げられる。

- (i) 不当に組合結成における指導者の迎え入れを拒否する行為、雇用やベネフィットの喪失の脅威により圧力をかける行為、労働組合設立の合意が成立したタイミングで会社や事業を閉鎖する行為、労働組合の定足数を変更することを目的とした行為、労働組合への加入の意思を表明した従業員を解雇する行為、大企業が提供すべき定期的情報と大企業および中規模企業が提供する職位や職能に関する情報を労働組合の役員に提供することを拒否する行為などを行う。
- (ii) 労働組合の結成を妨げるために特別なベネフィットを提供するか、または授与する。
- (iii) 既存の労働組合への従業員の所属を回避する目的で、上記の行動のいくつかを実施する。

4.1.2. 従業員による反組合的行為

チリ労働法第290条は、従業員、労働組合、またはこれらの者と雇用主が組合の自主性に対抗しようと行動する場合には雇用主も含む、による反組合的行為を例示的にリスト化している。具体的には以下が挙げられる。

- (i) 労働組合の自由に対する反組合的行為のいくつかを実行することについて、雇用主と合意すること。また、そのような行為を実行させるために雇用主に不適切な圧力をかける者。
- (ii) 雇用主と従業員を解雇することや、不適切な差別をすることについて合意すること。また、そのような行為を実行させるために雇用主に圧力をかける者。

- (iii) 違法な決定を遵守しないこと、告訴することなどに対して罰金制裁を課したり、追放したりすること。または、組合理事会を批判した報復として、組合員の不満やクレームを拒否する組合役員。

4.1.3 団体交渉プロセスとその制裁における不公平な行為

4.1.3.1. 団体交渉プロセスにおける雇用主による不公平な行為

一般的に、団体交渉や手続きを妨害するすべての行為は、雇用主による不公平な行為とみなされる。労働法は、特にそのような行為を例示的にリスト化している。具体的には以下が挙げられる。

- (i) 団体交渉プロセス中の行為で、団体交渉が正常に発展していくことに影響を与えるような善意の原則の違反を意味する行為。
- (ii) 交渉組合委員会の受け入れの拒否、または法律で定められた条件での交渉の拒否。
- (iii) 雇用主による、法律によって定められた情報提供義務のタイミングと信憑性の両面における不十分な遵守。

4.1.3.2 団体交渉プロセスにおける従業員による不公平な行為

改正労働法第404条は、従業員、労働組合、またはこれらの者と雇用主の団体交渉、またはその手続きを妨害する行為についても、不公平な行為とみなされるとしている。とりわけ、以下の点が挙げられる。

- (i) 団結交渉プロセスにおける誠実主義の侵害を意味する行為
- (ii) 前述の規定に従って、団体交渉とそのプロセスを侵害する行為の実施に関する合意。および、その行為を行なわせるために雇用主に身体的、精神的に圧力をかけること。
- (iii) 労働組合と無関係の第三者に対して、雇用主から受け取った機密な、あるいはプライベートな文書または情報を公表すること。

4.1.3.3. 制裁

不当労働行為は以下に基づいて制裁される。

- | | | | |
|----|--------------------|---|---------------|
| a. | マイクロ企業（従業員数9人まで） | … | 5～25 UTMの罰金 |
| b. | 小規模企業（従業員数10～49人） | … | 10～50 UTMの罰金 |
| c. | 中規模企業（従業員数50～199人） | … | 15～150 UTMの罰金 |
| d. | 大企業（従業員数200人以上） | … | 0～300 UTMの罰金 |

注：UTM (Unidad Tributario Mensual) は月間課税単位。

2カ月前の消費者物価上昇率に応じて毎月改定。2018年3月の1UTMは4万7,306ペソ。

それぞれの範囲内の罰金の額は、違反の深刻さと組合に加入している従業員の数を考慮して決定される。

特に、労働協約に記載の条項の侵害、団体交渉プロセスにおいて有効とされるストライキ実施中に行われた従業員の配置換え、当事者間で合意された最低限のサービスを提供する義務の侵害、については、従業員一人につき以下の罰金が科される

- a. ミクロ企業および小規模企業 … 1～10 UTMの罰金
- b. 中規模企業 … 5～50 UTMの罰金
- c. 大企業 … 10～100 UTMの罰金

労働局は、不当労働行為を認識した場合、その内容を管轄裁判所に告発し、対応する検査報告書を添付しなければならない。具体的には、不当労働行為を受けた従業員は、労働局にこの状況を告訴し、労働局は当事実を調査、さらに事実に関する報告書を発行しなければならない。当報告書に基づいて管轄裁判所はその状況が不当労働行為に該当するか決定しなければならない。

III. チリにおける団体交渉の一般的な側面

チリの団体労働関係制度は、民間企業と国が参加または代表している企業に適用され、団体交渉する権利を認めているだけである。チリ国防省下の国有企業や特別法により団体交渉が禁止されている企業には団体交渉権はない。

また、同様に、代表権を持っている従業員やマネジャーや副マネジャーなどのような一般的な管理職は交渉することはできない。

チリの団体交渉プロセスの最も代表的な特徴は、その詳細な規制にある。

改正労働法は、第4編を置き換え、団体交渉と労使関係に関する労働法改正案を取り入れた。

この改正労働法、ガイダンス、その他の発刊物に照らすと、改正労働法の施行により、チリの労働組合の強化、組合関係の当事者間の適切なバランスの確保、チリで効力を有する国際条約に基づく結成の自由の完全な尊重、そして団体交渉事項の拡大がなされることがわかる。

また、改正労働法は、組合が十分な自主性と自律性を持った団体交渉を行えるよう、交渉に従業員と雇用主間の相互関係に影響を与えうる一般的な関心事項、特に報酬、ベネフィットならびに労働環境等に関する事項のすべてを含むべく設定されている。

交渉には、仕事と家庭の両立、親の共同責任の行使、機会均等やジェンダー平等達成計画、不平等の状況を是正するための積極的な試み、従業員のトレーニングと職場復帰のための合意、福利厚生維持、紛争解決メカニズムなどが含まれる。

しかしながら、団体交渉には、雇用主が会社運営するうえで必要な会社を整理、指揮、管理する権限を制限するような事項を適用してはいけないとされる。

団体交渉権者は、組合主要役員（委員長、書記官、会計）と雇用主である。雇用主とは、企業の代表者であり、取締役会のメンバーあるいは管理権限を有する者と理解される。

改正労働法は、団体交渉を行う組合は、交渉における草案を、交渉の開始の45日～60日前に提出しなければならないとしている。

実際、法は団体交渉プロセスを、**Non-Regulated** および **Regulated** の二つに区別している。前者に関して立法者は、いつでも、そしていかなる制限もなく、一人以上の雇用主と一つ以上の労働組合との間で、労働環境や特定期間の報酬に関して、自発的な、直接的な、あるいは適切に手続きをふんだ交渉を開始することができるとしている。

また、後者の**Regulated**に区分される団体交渉手続きのその後の発展に関して、以下の主な段階が考えられ、これらの分析を以下にて行う。

1. 団体交渉の申し込みのタイミング
2. 雇用主の返答
3. クレーム
4. 直接交渉
5. ストライキ
6. 交渉の終了

1. 団体交渉の申し込みのタイミング

Regulatedに区分される団体交渉は、労働組合が団体交渉を会社に申し込むことから始まる。

なお、労働組合が団体交渉の申し込みをどのタイミングで雇用主に提示することが適切であるか知るためには、労働組合の現在の労働協約の有無の確認が必要となる。

1.1 機会

a. 労働組合による団体交渉の申し込みの機会（現行の労働協約がない場合）

有効な労働協約が存在していない場合、団体交渉をいつでも申し込むことが可能である。

ただし、団体労働協約を締結していない企業は、団体交渉プロセスを開始できない期間として、年間で最大60日間を設定することができるとされ、この期間の設定の際は、労働局と従業員に適切な手続きにより伝達されなければならない、12カ月間有効である。

なお、上記に関して、設定できるのは一期間のみ（最大で連続60日）であり、複数の期間を設定し、合計が最大60日間とすることはできない点に留意が必要である。

また、マイクロ・小規模企業、中規模企業、または大企業と交渉するためには、これらの企業の活動開始以降、少なくとも18カ月、12カ月、または6カ月が経過している必要があり、この期間は団体交渉を申し込むことはできない。

b. 労働組合による団体交渉の申し込みの機会（現行の労働協約がある場合）

企業内に有効な労働協約が存在する場合、労働組合は団体交渉の申し込みを、現行の労働協約の失効日から45～60日前に行わなければならない。

ただ、団体交渉が前述の範囲（45～60日）よりも前に申し込まれた場合、それは法律上は現行労働協約の失効日の60日前に申し込まれたものとみなされる。

団体交渉の申し込みがなされない場合や、上記の労働協約失効の45日前までに申し込まれない場合、その効果は消滅し、その条項は一部を除き、影響を受ける従業員の個々の雇用契約の一部として存続する。

しかしながら、労働組合は上記a.に基づき、仮に有効な労働協約が存在しなかったとしても、いつでも交渉を行うことができる。

1.2 団体交渉プロセス中の労働組合加入

従業員は、団体交渉プロセス中であっても、いつでも労働組合に加入することができる。

その結果、団体交渉プロセスが開始されると、交渉している組合に属していない従業員は、自由に加入するか否かを決定することができる。ただし、団体交渉プロセス中に従業員が加入することを決定した場合、その効果は、なぜ従業員が加入を決定したかにより異なる。

a. 従業員が現行の団体交渉プロセスに組み込まれることを可能にする組合加入。

当初組合に加入しておらず、団体交渉の申し込みから5日以内に参加する従業員は、ほかの労働組合に加入している労働協約の影響を受けていない限り、交渉に完全に組み込まれることになる。組合は雇用主に対して、新たな従業員が加入した旨を加入から2日以内に通知しなければならない。

b. 従業員が現行の団体交渉プロセスに組み込まれることを可能としない組合加入。

組合への加入が労働組合による団体交渉の申し込みから5日後以降に発生した場合、その従業員は当団体交渉に参加することはできない。

1.3 団体交渉の申し込みと雇用主の受け取り拒否

団体交渉の申し込みから5日以内に、雇用主は申し込みの受領書にサインし、受領日を記入した写しを各労働局に提出しなければならない。

もし雇用者が申し込みの受領書へのサインを拒否した場合、労働組合は3日以内に労働局に契約書草案を、できるだけ早く通知するよう雇用主に要求しなければならない。

1.4 団体交渉の内容

前述の点を考慮すると、団体交渉の内容として、少なくとも提案された条項、提案された期間、交渉組合委員会、そして各労働組合の住所やアドレス、現在組合に加入している従業員のリスト等を明確にすることはとても重要である。

組合は、団体交渉における主張の内容を説明し、それをサポートする文書を添付しなければならない。

前述のことから、法は、団体交渉の申し込み時に明確にされていなければならない最低限の内容について規制しているが、制限自体は課していない。よって、当事者は、関連すると考えられるさまざまな事項を追加することができる。

法は、団体交渉プロセスの通知を電子的手段で行うことを可能にしていることから、労働組合は団体交渉に際して電子メールアドレスを示さなければならない。

1.5 交渉組合委員会

団体交渉プロセスにおける労働組合の代表は、組合役員会により構成された交渉組合委員会が行うものとされる。

カウンセラーは、交渉組合委員会のメンバーに加えて、3組を超えない組合を選任することによって交渉を支援することができる。

労働組合に女性が加入していて、各交渉組合委員会に女性がいない場合、労働組合がそのルールに従って選出した女性代表者を、交渉組合委員会のメンバーに選任するものとする。ま

た、ルールが存在しない場合には、一般投票によって召集された集会で選出された女性組合員が、交渉組合委員会のメンバーとなるものとされている。

なお、マイクロ企業や小規模企業では、交渉組合委員会の女性メンバーは、自らの権限で交渉組合委員会の男性メンバーと交換しなければならない。

2. 雇用主の返答

団体交渉の申し込みから10日以内に、雇用主は当申し込みに対する返答を交渉組合委員会のメンバーの一人に提出されなければならない。当事者は、相互の合意により、この期間を最長10日間延長することができる。

雇用主は、組合によって提出された団体交渉のすべての条項に返答し、また、電子メールアドレスを提供しなければならないとされている。同様に、雇用主は返答の内容に関してその背景や返答内容を説明するものとする。

雇用主はまた、会社側の団体交渉における代表者として、取締役か管理権限者等の最大3人を指名しなければならない。また、それとは別に顧問を任命することもできる。

雇用主は、組合交渉委員会に返答した日から5日以内に、組合による受領証明を添付したうえで、返答の写しを労働局に送付しなければならない。

2.1 交渉の最低条件

雇用主の返答には、少なくとも交渉の最低条件が含まれていなければならない。

現行の団体労働協約が有効である場合、団体交渉の最低条件は、現行の団体労働協約で定められた内容と同一のものであると理解される。合意された再調整、特別な労働環境に関する合意、そして団体労働協約のサインによってのみ付与されるベネフィットについては、交渉の最低条件の対象外となると理解される。また、団体交渉手段の一部を構成するベネフィットの合意の延長は、交渉の最低条件とはならない。

有効な団体労働協約が存在しない場合、雇用主の返答が交渉の最低条件となる。雇用主の提案には、労働組合により代表される従業員に法により、または定期的に付与されているベネフィットよりも低いベネフィットとすることはできない。

2.2 雇用主が返答しないことに対する効果

雇用主は、タイムリーに団体交渉に回答する義務があり、義務を怠ると罰金を科される可能性がある。その後、団体交渉の申し込みから20日後までに返答がなされない場合は、雇用主は団体交渉の条項を了承したとみなされ、団体労働協定が締結されたとみなされる。

3. クレーム

雇用主は、交渉に参加している雇用主のリストに含まれる1人以上の従業員に対してクレームをする権利を有し、同様に労働法を遵守していないことから、団体交渉の内容自体にクレームする権利を有する。

交渉組合委員会は、雇用主の返答を受けてから5日以内に、クレームの根拠となる背景情報を添えて、労働局にクレームを提出することができる。

これらのクレームの解決は、この目的のために労働法により定められた手続きに従って、労働局にて対応される。なお、労働局の決定に対しては、司法上の請求を行うことができる。ただし、当クレームや反論の過程によって、団体交渉プロセスが中断されることはない。

4. 直接交渉

異議申し立てとクレームを提出した場合であっても、雇用主の返答以降交渉期間が始まり、合意に至るまで当事者が適切と考える回数面談が行われる。

当事者は、雇用主からの返答やクレームも含め、団体交渉に含まれるすべての事項について協議することができる。このすべての事項には、交渉の最低条件の修正も含まれる。

同様に、経済条件がそれを正当化したときには、当事者は交渉の最低条件を引き下げることにも合意することもできると考えられる。

4.1 任意仲裁

また、雇用主が団体交渉に応じる期間が過ぎた場合は、両当事者の相互の合意により、労働局に仲裁を要求することができる。

これは、公平性、効率性、生産性の目的が合わさった両当事者の相互利益のために合意に達するという、立法上の精神を反映しているものである。

4.2 交渉の最低条件を要求する権利

交渉組合委員会は、交渉期間中はいつでも、交渉の最低条件の内容に従った団体労働協約を締結するという決定を雇用主に知らせる権利を有する。

この団体労働協約の期限は18カ月間とし、組合委員会が雇用主にその決定を通知した日から締結されたものとみなされる。

雇用主に通知する際にはいかなる状況でも、例えそれが文章として記載されていなくても、新たな団体労働協約として効果を生む。

なお、両当事者が会社の経済状況を考慮して交渉の最低条件を下げることに事前に同意していれば、雇用主は交渉組合員からの交渉の最低条件による労働協約締結の要件の受け入れを拒否する権利を有する点について留意が必要である。この場合は、実際に事前の合意内容が記載された書面が存在することが必要である。

4.3 ベネフィットの拡大

改正労働法は、ベネフィットの拡大に関して改正前労働法にて以前規制されていた内容を変更する。

改正以前は、雇用主は自分の権利として、団体交渉プロセスに関与していないまたは交渉していた組合に属していない従業員に対して、団体労働協約にて合意されたベネフィットを拡大することが認められた。

しかし、改正労働法の施行に伴い、立法者は規制を改正し、団体交渉プロセスに参加していない従業員に対して団体労働協約のベネフィットを拡大する際は、労働組合の承認を必要とすることとした。

例外的に、次のすべての状況に当てはまった場合においては、雇用主はベネフィットを一方的に拡大することができる。

- a. 団体労働協約における合意条項の中で、ベネフィットの拡大が謳われている場合。
- b. 団体交渉の雇用主による団体交渉の返答の中で、ベネフィットの拡大が謳われている場合。
- c. ベネフィットの拡大がすべての従業員に適用される場合。

4.4 団体交渉

団体交渉プロセスのうち、Non-Regulated団体交渉について、立法者は、いつでも、いかなる制限もなく、一人以上の雇用主と一つ以上の労働組合との間で、労働環境や特定期間の報酬

に関して、自発的な、直接的な、あるいは適切に手続きを踏んだ交渉を開始することができるとしている。

このNon-Regulated団体交渉の結果は労働協約となり、書面で作成されそれから5日以内に労働局に登録される。

同様に、Non-Regulated団体交渉に起因する労働協約は、当事者間にて定められた期間有効とされるが、それは3年を超えてはならない。

5. ストライキ

ストライキは、従業員の基本的権利であり、従業員の利益を守るための正当な媒体である。これは、OIT条約第87号および第88号などのいくつかの条約で明示的に認識されている。

5.1 ストライキの行使を規制するルール

交渉組合委員会がストライキの投票を要求しなければならない期間の開始2日前に、雇用主は交渉組合委員会に対して「Last Offer (最終提案)」と呼ばれる正式な最終提案を提出しなければならない。

ストライキの要求は、以下の規定に従ってストライキ投票の日の少なくとも5日前に行わなければならない。

- i) もし現在有効な団体労働協約がある場合、ストライキの投票は現行労働協約の満了前の最後の5日以内に実施されなければならない。
- ii) もし、有効な団体労働協約が存在しない場合、ストライキの投票は団体交渉の申込日から数えて合計45日間のうち、最後の5日以内に実施されなければならない。

投票は個人が行うもので、誰もほかの従業員を代表して投票することはできない。投票内容は秘密にされ、労働局の検査官、公証人、市民登録官など労働局が指定した職員の前で行われる。

ストライキを行うには、労働組合により代表される従業員の絶対多数の承認が必要となる。これは、50%+1票の賛成が必要であることを意味する。この得票率の計算には、組合により代表される従業員で、医療休暇や育児休暇取得中等により、ある程度の期間従業員としてのサービスの提供ができていない者は含まないとされる。仮にストライキに投票するのに必要な定足数が満たされなかった場合、組合は投票後3日以内に交渉の最低条件にて労働協約の締結を申し込むことができる。もし申し込まなかった場合は、組合がLast offerを受け入れたとみなされる。

5.1.1 ストライキの要求の承認

仮にストライキの要求が過半数を得た場合、ストライキは承認され、承認後5日以降から有効とならなければならない（労働法改正前は投票後3日であった）。

団体交渉プロセスに関与している当事者のいずれも、ストライキの承認後4日以内に労働局の介入を要求することができ、これは当事者を合意に至らせる目的で「Mandatory Mediation（強制仲裁）」と呼ばれている。強制仲裁が要求された場合、仲裁の要請から数えて5日間、検査官が必要と認めるときはいつでも当事者を呼び出すことができる。最終的に合意に至らなければ、ストライキは翌営業日から開始されなければならない。

ストライキが一旦承認されると、雇用主は「Last Offer」と同様の手続きを経て、新しいオファーを提示することができ、交渉組合委員会は、先の投票と同様の手続きを経て、再度投票を要求することができる。

ストライキの期間中、雇用主とストライキにかかわる従業員との間の雇用契約は中断される。その結果、雇用契約書で合意された相互義務、すなわち従業員のサービスの提供とその報酬の支払いは行われない。

5.1.2 ストライキ中の従業員の個人復職権

中規模企業および大企業では、従業員はストライキの開始から数えて16日目から、また、マイクロ企業および小規模企業では5日目から、従業員が個人の判断で復職する権利を有する。なお、これは「Last Offer」が以下の条件を満たしている場合に限る。

- i) 現行の団体交渉が規定通り適切に実施されている。
- ii) 団体労働協約の全期間にわたってIPCによる変動に基づく調整が最低限行われている。

Last Offerが上記の要件を満たさない場合、中規模企業および大規模企業では、ストライキの開始から数えて30日目から、マイクロ企業および小規模企業では16日目からの復職が可能となる。

復職した従業員は、雇用主の「Last Offer」に記載された条件でそれを行い、その時点から団体交渉プロセスに関与しなくなり、結果として団体労働協約の対象から外れる。

なお、改正前労働法においては、団体交渉プロセスに従事する従業員の半数以上の復職が終了し、団体交渉はもはや適用されなくなったとしても、ストライキはただ1人の従業員でさえも続けることができるとされている。

5.1.3 ストライキ中の従業員の配置換えの禁止と必要な調整

改正労働法では、雇用主がストライキ中の従業員を社内あるいは社外のリソースを利用して配置換えすることを、不公正な行為として禁じている。

さらに、雇用主は、ストライキ中の従業員の配置換えを目的として、ある施設・事業所などから別の施設・事業所に異動させる権限を持たず、これも不公正な行為として禁じている。

しかし、雇用主は、団体交渉プロセスに関与していない従業員が雇用契約書で合意された機能を実行できるよう、シフトや勤務スケジュールを変更し、必要な調整を行うことが認められている。

最後に、請負業者または下請け会社が従業員のストライキにあっている際に何らかの配置換えを可能にする唯一のルールがある。そのケースでは、委託会社は、ストライキ中の会社が提供しているサービスを、同じサービスを提供するために別の会社を雇うことによって、あるいは従業員を使用して、置き換えることができる。この権利の行使の唯一の制限は、委託会社がストライキに関与している請負業者の従業員の一部を雇用しなければならないことである。

5.2 最低限のサービスと緊急チーム

5.2.1 概念

最小限のサービスとは、ストライキ中に必要な機能、タスク、プロセス、および管理またはサービスの分野で、ストライキ中に以下の事項が厳密に必要な際に、ストライキの権利を損なわない限りで行われるサービスである。

- a. 会社の資産と施設を保護し、事故を防止する。
- b. 公益事業の提供や人口の基本的なニーズを保証する。
- c. 環境や健康被害を防止する。

最低限のサービスとそれに対応する緊急チームは、雇用主と会社内の既存の労働組合との間で合意しなければならない。仮に合意が得られない場合は、労働局が解決する。

緊急チームは、労働組合が法律で定められた手続きに従って資格を与えられた最低限のサービスに従事するように割り当てられた団体交渉プロセスに関与する従業員である。当緊急チームのメンバーは、最低限のサービスを構成するタスクの実行に専念する時間に対する報酬を受けとらなければならない。

ストライキが始まると、労働組合は最低限のサービスと緊急チームを定義しない可能性がある。従って、雇用主は直ちに労働局に通知し、従業員の雇用を含め、このチームを得るために必要な措置を講じる必要がある。この場合、労働局は介入しなければならない、緊急チームが

組成されないことが確定した場合には、最低限のサービスを提供するための措置を講じることを雇用主に認めることができる。

6. 交渉の終了

団体交渉は、団体労働協約へのサインにより終了する。改正労働法は、団体労働協約を、特定の期間、労働条件や現金等で支払われる報酬またはその他のベネフィットを確立するために、雇用主と従業員との間で締結された合意として定義している。

労働協約はサインされてから5日以内に書面で労働局に登録されなければならない。

労働協約の内容に関しては、少なくとも以下を含むものとする。

1. 当事者間の正確な決定
2. 詳細が明確になった報酬、ベネフィット、労働条件およびその他の規定に関する合意
3. 有効期間
4. そのような合意に至っていない場合のベネフィット契約の延長

さらに、団体労働協約や紛争解決メカニズムの遵守を監視する二者委員会の設置を含むことがある。

団体交渉期間は、2年未満あるいは3年以上であってはならない。Non-Regulatedの団体交渉プロセスに関しては、労働協約は当事者が合意した期間を有するが、いかなる場合も3年を超えないものとされる。

団体労働協約の原本の写しは労働局により承認されなければならないが、当資料に記載の事項に侵害があった場合、労働裁判所は当資料を基に裁判を執行する。

団体交渉プロセスのに関与する従業員の労働特権は、団体労働協約の締結後30日以内に終了する。

上記の規定にかかわらず、労働協約に含まれる規定の不遵守は、労働局が認定するものとされる。

7. 労働局の役割

改正労働法は、本レポートを通じて記載されているように、団体交渉プロセス全体においてより積極的な役割を労働局に課している。

また、現在までに発行された24の文書を通じて、労働局は今回の法改正の意味を以下のように規定している。

- (i) 法第20.940号の内容および効力
- (ii) 最低限のサービスと緊急チームの資格
- (iii) 規制された団体交渉の一般的な規則と手続き
- (iv) 情報に対する権利、特別な労働条件に関する合意
- (v) 従業員と団体労働協約の関係およびベネフィットの拡大、**Regulated**の団体交渉におけるストライキを行う権利
- (vi) 団体交渉中の不当労働行為に対する制裁、企業間労働組合に属する労働者の団体交渉、臨時労働者・季節労働者および派遣労働者の団体交渉、政府による団体労働協約草案の提出
- (vii) 団体交渉グループ
- (viii) 差別行為への規定
- (ix) ジェンダーに関する規定
- (x) ベネフィットの拡大、その他

8. 企業が対応すべき事項

今日では、団体交渉プロセスの期間に限らず、労働法の重要性が増しているといえる。従業員、交渉団体、そして労働組合との良好で健全な関係を維持するためには、企業は過去に実施していたことよりもはるかに多くのことに対応していく必要がある。この意味で、企業は、関連する問題を十分にカバーするため、以下の事項を行う必要がある。

- a. 組合や交渉グループとの絶え間ない恒久的なコミュニケーション
- b. 労働関係分野またはHR部門の強化と専門化
- c. 交渉の最低条件を構成するベネフィットの定義
- d. 従業員に与えられる一定の情報の準備
- e. 労働法への遵守を確認・保証する労働診断
- f. 雇用契約の見直しと職位の登録
- g. 報酬ポリシーの定義
- h. 団体交渉とアウトソーシングサービスの戦略的計画
- i. 企業間団体交渉の効果の評価
- j. 最小限のサービスの定義