

## 第2章 ギリシャ

### はじめに

2009年後半以降のギリシャは、政治的、経済的、社会的に重大な危機の真ただ中に置かれている。2008年の世界的不況とギリシャ経済の構造的な問題によってこうした危機に陥った結果、労働法は広範に渡って変更された。この改革の大部分は、ギリシャ政府、国際通貨基金（IMF）、欧州中央銀行（ECB）、ユーロ圏加盟国を代表して活動している欧州委員会間で締結されている借款協定を枠組みとして実施された。この改革の趣旨は、ギリシャ経済が競争力に欠けるのは労働市場での柔軟性の欠如、および極度に雇用を保護した法律が原因であるとする旨の支配的な見解と一致していた<sup>1</sup>。その結果、労働法および労使関係の本質的特徴は根底から改められ、労働市場の規制における政労使の役割に対して重大な影響を与えている。しかし、巨額債務と大幅な赤字という二大問題への取り組みを中心に推進されてきたこの改革が、逆に生活条件と労働条件を大幅に悪化させているという証拠も増えつつある。

本稿の目的は、財政危機を踏まえた上で、労働法と労使関係の変化の過程に係る詳細な調査を行うことである。本調査は、借款協定の一環として導入された改革の内容だけでなく、改革導入プロセスおよび労働市場における諸結果も深く分析した。これに関連して、関連の国内機関と活動当事者の立場も提示されている。本稿は、次のように構成されている。第1節は、危機前のギリシャにおける労働市場規制の概観について述べる。これに関連して、労働法および労使関係の国内制度の主要要素を記述する。さらに、国内・国際機関や活動当事者による労働市場評価にも着目する。第2節は、第一回借款協定の締結に至った財政危機の発生について述べる。第3節は、第一回借款協定の結果として採択された労働市場改革について述べる。第4節と第5節では、それぞれ第二回借款協定の一環として導入された改革のプロセスと内容を分析する。最後に第6節では、改革を分析し、改革がギリシャの労働法と労使関係制度および政府と労使の見解に及ぼす影響についての評価を行い、結論を述べる。

---

\* 本報告書は一部「パンドラの箱を開ける：ギリシャの債務危機と労働規制(Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Regulation in Greece) (A. Koukiadaki and L. Kretsos, 2012)」を基にする。

<sup>1</sup> 分析に関しては、M.C. Escandre Varniol, S. Laulom and E. Mazuyer (eds) 「危機にあるヨーロッパで社会法はどうなるか？(Quel Droit Social dans une Europe en Crise?)」(Brussels, Larcier, 2012), 344のC. Teissier、「国民は危機をどうとらえているか？(Quelles perceptions nationales de la crise?)」を参照のこと。

## 第1節 危機前のギリシャにおける労働市場規制

ギリシャの解雇規制の主な特徴は、ギリシャ政府の介入主義的役割に起因して成立した法制である。職場における労働組合の自由な権利と民主的意思決定、労働組合の構造と内部組織、団体交渉、ストライキ権など労使関係の基本的制度は、従来、制定法で規制されてきた領域である<sup>2</sup>。

ギリシャの経済・産業の成長は出遅れていたため、労働法が具体的な形を取り始めたのは20世紀初頭と遅かったが、第二次世界大戦勃発後に加速した<sup>3</sup>。ギリシャ労働市場の近代化と団体自治の支援は1970年代に開始された。1975年憲法は、労使関係を民主化したほか、すでに存在していた「個人権と社会権」の題目の下の基本的人権リストを拡大した。また、法律第1264/1982号は、いくつかの点での労働組合の自由を規定した。その後、こうした動きに追随していくつかの変革がなされた。その主なものは、法律第1876/1990号による変革であり、この法律により団体交渉が法律による介入に優先することが規定され、ギリシャの団体交渉の発展と拡大のための法的条件が作り出された。

この法律第1876/1990号に基づいて、現在5種類の労働協約が存在する。全国一般労働協約、産業別労働協約、企業別労働協約、全国職業別労働協約、地方職業別労働協約の5種類がそれであり、適用のされ方がそれぞれに異なる。産業別労働協約および職業別労働協約は、適用範囲拡張の布告<sup>4</sup>により、強制的に全ての被用者に適用させることが可能である。布告の導入の根底にあった考えは、概して広範な協約（全国一般労働協約、産業別労働協約、職業別労働協約）は、全ての職種と経済活動分野について公平な競争条件を確保しつつ、賃金と労働条件の最低水準の設定を目指して保護の一般的な限界値を定めるべきであるというものだった。法律第1876/1990号第8条(1)は、労働組合員であるなしを問わず、雇用関係にある全ての者の最低雇用条件は、全国一般労働協約（Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας）によって規定される旨を定めている<sup>5</sup>。これにより、当然ながら所与の時点での具体的な能力およびニーズにもよるが、伝統的に、使用者と被用者は産業レベルおよび職業レベルで保護の水準を改善することができる状態にあったというのが実情である<sup>6</sup>。

<sup>2</sup> 欧州委員会「労働法の変遷（1992年～2003年）第2巻：国別報告書」（ルクセンブルク、欧州共同体公式出版局、2005年）のM. Yannakourou著「1992年～2002年のギリシャにおける労働法の変遷」。

<sup>3</sup> I. Koukiadis著「ギリシャ労働法の一般的特徴」（2009年）、*Comparative Labor Law and Policy Journal*、第30号、145頁。

<sup>4</sup> 労働・社会保障相は、ある部門またはある職業の被用者の51%を雇用している使用者をすでに拘束している労働協約の適用範囲を拡張して、当該部門または当該職業の全被用者を拘束する旨を宣言することができる。

<sup>5</sup> それと並行して、法律第1876/90号第3条(2)は、全国労働協約より悪い条件を導入できないよう、部門別、企業別、職業別労働協約に制限を設けた。これは、憲法第22条(1)により、団体自治に対する正当な制限とみなされた。

<sup>6</sup> 企業レベルの労働協約の規定を最初に設けたのは法律第1876/1990号である旨をここに追記することは重要である。これは、一般に従業員に対する追加的賃金を定めた特定の労働協約を締結するという、大企業が、当時展開していた慣行に沿ったものだった。法律第1876/1990号は、労働分類に関わらず、

特筆すべきは、こうした異なるレベルでの規制の仕組みが「有利な規定の適用」(Günstigkeitsprinzip; principe de faveur)の原則を主軸としていることだった。この事実と、法律第1876/1990号第7条第2項および民法第680条に従って、異なる労働協約が相反する場合には労働者にとって最も有利な規定を適用するという原則が適用された。また、労働協約の締結のための当事者間の交渉が決裂した場合、当事者は調停・仲裁機関(Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας)に不服を申し立てる権利があった。

一連の立法の目的は団体自治の強化だったが、特に1980年代には国家機関の役割も強化された。しかし、雇用庁(Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού)や労働監督局(Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας)は、政労使の三者構成の原則の構築を目指したものの、こうした取り組みは断片的であったため、集団行動の指針となる一般原則としての三者構成の原則を確立させることはできなかった<sup>7</sup>。

1980年代初頭以降、ギリシャの欧州連合加盟に関連した諸要因が絡み合い、それがギリシャの労働法の発展に極めて大きな影響を及ぼしてきた。労働市場規制分野におけるEU法・EU政策の実施の結果として、立法手続きが改善された上、社会的対話や全国レベルでの労使協調アプローチを展開する余地の拡大に資する恒久的制度も創設された。とはいえ、実際には、規制における法律の主役の座が覆されることがなかっただけでなく、法案提出の条件として政府と労使団体の間で協議しなければならない範囲も限定されてしまった<sup>8</sup>。労働法の実質的な部分では、主に労働時間と非典型雇用の領域で初めて新たな形態が推進された。こうした改革は当時他のEU加盟国で展開されていた労働法の近代化と柔軟性というトレンドと一致していた<sup>9</sup>。労働時間については、労働協約を介して柔軟性の拡大に取り組んだが、経営者側と労働者側は、労働時間に柔軟性を持たせる手段として労働協約を利用することを受け入れなかったため、主に時間外労働と交代勤務によって柔軟性が実現された<sup>10</sup>。

非典型雇用の関連では、パートタイム労働者に関しての労働権の適用に係る法的枠組みが導入された1990年に、パートタイム労働が法的に認められた<sup>11</sup>。加えて、法律第2956/2001号が、人材紹介会社の設立、運営、義務に関する特定のルールおよび派遣労働者の雇用権に関する特定のルールを初めて規定した。なお有期労働の分野で、EU指令第99/70/EC号の国内施行の義務は、公的部門における有期契約の広範な利用の妨げになることから、ギリシャの労働法において最も物議をかもし問題の一つとなった。しかし、

---

また、企業レベルで当該協約に署名した労働組合に属しているかどうかに関わらず、企業の全従業員への当該協約の適用を規定した。

<sup>7</sup> I. Koukiadis 著 *Collective Labour Relations*、第2巻(Sakkoulas, 1999年)(ギリシャ語)。

<sup>8</sup> M. Yannakourou 著前掲書 193頁。

<sup>9</sup> S. Sciarra, *The Evolution of Labour Law (1992年～2003年)*、第一巻、一般報告書(OOPEC, 2005年)40頁。

<sup>10</sup> 分析については、Koukiadis 著前掲書を参照のこと。

<sup>11</sup> 法律第1892/1990号(第38条)、官報A101/31-7-90。

この指令を国内法化する大統領令第 81/2003 号の採択が、公的部門の有期契約の濫用に対する効果的な解決策をもたらすことはなかった。これは、同大統領令が、公的部門においても私的部門においても、限定的にしか施行されなかったためである<sup>12</sup>。

概して、ギリシャは様々な資本主義の捉え方の中で地中海型資本主義体制の一例として位置づけられている。地中海型資本主義体制とは、規制された商品市場、柔軟性に欠ける労働市場、銀行依存度が強い金融システム、および教育制度と労働市場との関連の弱さを統合した体制である<sup>13</sup>。こうした体制の下にあるだけに、伝統的にギリシャの労働法制はとりわけ労働者保護色の強いものとみられてきた。この見方は、特に OECD や欧州委員会をはじめとする国際機関によって広められた。この見方によれば、ギリシャの雇用保護法制が、構造改革および国内市場の自由化に対する主要な障害となっていた<sup>14</sup>。例えば、OECD は 2007 年のギリシャに関する経済調査の中で、ホワイトカラー労働者の退職金を削減してブルーカラー労働者の退職金と一致させるよう勧告したほか、臨時雇用に関する雇用保護法制を今後さらに緩和するよう勧告した<sup>15</sup>。一方、欧州委員会もまた、統合的なフレキシキュリティ（柔軟性と保障の両立）アプローチによる雇用保護法制の近代化が必要であることを盛り込んだ勧告を発出した<sup>16</sup>。国際機関によるこれらの勧告はギリシャ国内の使用者の見解と一致している場合が多く、とりわけ最大の使用者団体であるギリシャ企業連盟（SEV）の見解と一致していた<sup>17</sup>。しかし、労働運動や社会運動による継続的かつ強力な反対が存在していたため、政府が経済の構造改革を実行するのは不可能であるとみられていた。反対を唱える社会運動が強力であったため、例えば社会保障分野の改革政策も含めて、2000 年代のさまざまな改革政策が事実上阻止された<sup>18</sup>。

しかし実際には、危機前のギリシャの労使関係は、確かに構造化と集団化が進んでいたものの、そうした労使関係はフォーマルものだけではなかったため、団体交渉制度や労働法の保護を受けない労働者の数が増加していた<sup>19</sup>。Yannakourou が述べているように、「団体自治ルールに基づく部分より制定法ルールに基づく部分の方がはるかに大きいこの肥大化した法制度は、ギリシャの労働市場の法律上（de jure）の過剰規制を生み出

<sup>12</sup> 分析については、Yannakourou 著前掲書を参照のこと。

<sup>13</sup> B. Amable 著 *The Diversity of Modern Capitalism*(オックスフォード大学出版局、2003 年)20 頁。

<sup>14</sup> 分析については、A. Koukiadaki, A および L. Kretsos 著「ギリシャのケース」、*In What Social Law in a Europe in Crisis?* 編者 MC Escande Vaniol, S. Laulom, E. Mazuyer(Larcier, 2012 年)、189 頁。及び A. Koukiadaki, A および L. Kretsos 著「パンドラの箱を開ける：ギリシャの債務危機と労働規制 (Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Regulation in Greece)」(2012 年) *Industrial Law Journal*, 第 41 号, 276 頁を参照のこと。

<sup>15</sup> OECD, *Economic Survey of Greece*(OECD, 2007 年)。

<sup>16</sup> 例として、「ギリシャに関する 2008 年 EC 政策勧告」を参照のこと。

<sup>17</sup> A. Dedousopoulos 著「危機下のギリシャ労働市場状況」(ギリシャ語)(Hay グループ調査報告、OMAS、EEDE、2012 年 5 月)。K. Vergopoulos(編者): *The map of the crisis, the end of the illusion*(Topos, 2010 年)82 頁の Y. Kouzis 著「新自由主義的労働改革および危機のアリバイ」(ギリシャ語)も参照のこと。

<sup>18</sup> Koukiadaki および Kretsos 著前掲書。

<sup>19</sup> この重要性については、Kouzis 著(2010 年)前掲書を参照のこと。

すと同時に、事実上（de facto）の規制緩和を促してきた。これによってギリシャの労働市場は明確に二分された<sup>20</sup>。これを例証するものとして、自営業比率の高さが挙げられ、ギリシャはこの比率が EU 諸国中で最も高い国の一つとなっている（2012 年は 31.9%。EU 平均は 15.2%）<sup>21</sup>。しかし、この数字には、多数の実質的な被用者<sup>22</sup>が含まれている。法律の改正によっても自営業者のさらなる保護には至っていない。理由の一つとして、ギリシャの企業を効果的に監視するための強制的な執行が不可能であることが挙げられる。労働監督局は長い歴史を持っているが（1910 年に設立）、執行を厳しく行うことができていない。その理由として 2008 年の監督官数がわずか約 400 人であったことが挙げられ<sup>23</sup>、Mihail には「執行が時代遅れ」ではないかとさえ指摘されている<sup>24</sup>。ギリシャの中小企業の重要性は他の平均的な EU 諸国よりも高い。また、ギリシャの中小企業は EU 諸国の中小企業よりも小規模な傾向にある。大企業の本数は平均的な EU 諸国の半分にすぎず、大企業による雇用は全雇用の 15% を占めるにすぎない。ギリシャの中小企業部門には零細企業が極めて多い。零細企業は、中小企業部門の全企業の 96.6%、全雇用の 56.6%、全付加価値の 33.9% を占めている。これに対し EU 平均はそれぞれ 92.2%、29.7%、21.2% となっている<sup>25</sup>。1990 年代から 2000 年代初期にかけての経済近代化のプロセスは中流階級と中小企業の提携を基盤として進められ、後者はその過程で消費者金融の拡大、高レベルの無申告労働や低賃金の移民労働に基づく労働集約的な慣行、および広範な兆候を示す脱税から利益を得ていたとされている<sup>26</sup>。

## 第 2 節 債務危機の発生および第一回借款協定<sup>27</sup>

2001 年～2007 年のギリシャ経済は、ユーロ圏諸国でアイルランドに次いで最も成長が大きく、1994 年～2008 年の平均 GDP 成長率は 3.6% だった<sup>28</sup>。この期間には持続的

<sup>20</sup> Yannakourou 著前掲書。

<sup>21</sup> M. Teichbrabere 著「欧州連合労働力調査・2012 年の結果」第 14/2013 号、[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics) にて入手可能（前回アクセス日 2013 年 9 月 9 日）。

<sup>22</sup> 実質的な被用者が自営業者にカウントされているのは、非従属的な役務提供契約や請負契約の提供を伴っているためであるが、契約の実質的な中身は賃金雇用他に他ならないという意味である（訳者注）。

<sup>23</sup> 労働監督局 2008 年年次報告書、アテネ：雇用・社会保護省企画管理局（アテネ、2008 年）。

<sup>24</sup> D. Mihail 著「ギリシャ SME の労働柔軟性」（2004 年）*Personnel Review*、33、549、552 頁。

<sup>25</sup> 欧州委員会、企業と産業、GREECE SBA FACT SHEET 2012。  
[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/greece\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/greece_en.pdf) にて入手可能（最終アクセス日 2013 年 9 月 9 日）。

<sup>26</sup> L. Kretsos 著「ギリシャ建築業界への危機の影響：オリンポス山からカイダ岩窟まで」（2010 年）3 *Construction Labour Research News*、7。E. Tsakalotos 著 *Contesting Greek Exceptionalism: The Political Economy of the Current Crisis* も参照のこと。

[http://www.e-history.eu/files/uploads/Paper\\_-2011.05.16.pdf](http://www.e-history.eu/files/uploads/Paper_-2011.05.16.pdf) にて入手可能（最終アクセス日 2013 年 3 月 27 日）。

<sup>27</sup> 本節は、主に A. Koukiadaki および L. Kretsos 著「パンドラの箱を開ける：ギリシャの公的債務危機および労働規制」（2012 年）*Industrial Law Journal* 第 41 号、276 頁に記載する分析に基づいている。

<sup>28</sup> IMF、*Report for Selected Countries and Subjects*、世界経済展望データベース、2011 年。

な経済成長がみられたにもかかわらず、政治体制の脆弱性のためギリシャ特有のマクロ経済の不均衡と構造的欠陥は悪化した。1974年から2009年にかけてのギリシャの国民純貯蓄率は約32%も急落し、経常収支の赤字や慢性的な巨額の対外債務の蓄積を増幅させた<sup>29</sup>。また、歳出超過に加えて、十分な歳入が確保できなかったことから、公的債務が累積していった。2008年の世界規模の金融危機は、なんとか切り抜けたものの、2009年には不況に見舞われ、金融市場の圧力に対抗することができなくなった。公的債務危機の開始時において、ギリシャの財政赤字と対外債務は、それぞれGDPの13.6%<sup>30</sup>、127%<sup>31</sup>に達した。これらはEU統計局による2006年～2009年値の上方修正後の数値であり、こうした上方修正は2010年と2011年予算見積りに重大な影響を与えた<sup>32</sup>。

ギリシャ政府は、信用格付けの引き下げとそれに続く2010年のギリシャ政府債務に係るクレジット・デフォルト・スワップ(CDS)のスプレッドの急騰により、国際債券市場を利用することができなくなってしまった。ギリシャ政府は、債務不履行を回避するため、ユーロ圏諸国とIMFが共同で行う融資を受けることに同意した。借款協定では、ユーロ圏諸国から800億ユーロ、IMFから300億ユーロを提供する旨が定められた<sup>33</sup>。この支援の見返りとして、EC(欧州委員会)、ECB(欧州中央銀行)、IMF(国際通貨基金)の3者(「トロイカ」)は、3年以内に公的部門の赤字をGDPの3%まで縮小することを目標に、ギリシャ経済自由化策も含めた財政緊縮計画を策定してその実施を監視することに合意した。

これに関連して、ギリシャ財務省はトロイカを交えて2010年～2013年期間の計画を作成した。この計画の内容は、「経済政策および財政政策に関する覚書」(「MEFP覚書」)と「特定経済政策条件に関する覚書」(「MSEPC覚書」)(合わせて「両覚書」)に分けて記載された<sup>34</sup>。MEFP覚書には、ギリシャが着手しなければならない財政改革、構造政策および所得政策についての概要がまとめられている。両覚書は「ユーロ圏加盟国とIMF

<sup>29</sup> 詳細な議論については、M. Katsimi および T. Moutos 著「EMU とギリシャ危機：政治的経済学的展望」(2010年) *European Journal of Political Economy* 第26号、568頁を参照のこと。

<sup>30</sup> Eurostatにより後日12.7%から修正された。Eurostat ニュースリリース：ユーロインディケーターズ第55/2010号(2010年4月22日)を参照のこと。

<sup>31</sup> Eurostat ニュースリリース：ユーロインディケーターズ第60/2011号 - 2011年4月26日。

<sup>32</sup> しかし、2009年にユーロ圏の国で深刻な立場に置かれていたのはギリシャだけではない。ギリシャ、ポルトガル、スペイン、マルタも累積債務により、(特に)ドイツとオランダのような比較的財政が健全な国との格差が強調され、深刻な需要不均衡をもたらしているとして当時批判されていた(K. Featherstone, JCMS 年次講義:ギリシャ公的債務危機とEMU: 歪んだ体制の衰退国家(2011年)、*JCMS: Journal of Common Market Studies* 第49号、193頁)。

<sup>33</sup> 2010年5月8日付借款協定(Loan Facility Agreement)およびIMF予備協定(Standby Agreement)に基づき、ギリシャの貸手は、特定資金を5%の利率で3年間当該国に付与することを約束した。これは一般に高レベルの救済融資とみなされた。

<sup>34</sup> ギリシャ政府は、多数の合意済み条件に従って債務返済を行い、両覚書に記載する時間的制約のある措置を講じる旨の多数の公約を守ることを条件として、分割払いで借入金を償還しなければならないことをここに強調しなければならない。また、ギリシャ政府が講じる措置は、TFEU第126条(9)の過大な赤字対策手続きの枠組み内で実施される旨も明言された。

によるギリシャ経済支援メカニズムの実施措置」<sup>35</sup>に関する法律第 3845/2010 号の付属文書として添付され、同法は 2010 年 5 月 5 日にギリシャ議会により制定された<sup>36</sup>。MSEPC 覚書は、MEFP 覚書で挙げられた諸政策に基づく期限付き公約を四半期ベースで記述している。労働市場の関連では、両覚書の中に、公共投資の削減、公的部門の賃金削減、年金制度改革、公的部門の規模縮小、公的部門の企業や公益事業の大部分の民営化などによって、公共支出を削減することを目的とした諸改革が記載された。また、MEFP 覚書に記された構造政策の骨子に基づき、ギリシャ政府により、次のようないくつかの追加的な公約がなされた。

「公的部門の賃金削減に呼応して、民間部門での長期間にわたるコスト節制を可能にするために、民間部門の賃金をより柔軟なものにする必要がある。当政府は、労使団体と協議の上、EU 法の枠組み内で、仲裁における不均衡性の解消などの諸方法により、民間部門の賃金交渉の法的枠組みを改善していく。また、当政府は若年者や長期失業者などの高リスク集団のための雇用創出を促進するために若年労働者などの新規参入者レベルの最低賃金に係る法律を採択する（中略）。さらに、当政府は、雇用保護に関する法律を改正する。改正の対象には、試用期間の延長、集団解雇を規律するルールの再調整、パートタイム労働の利用推進などの規定が含まれる」<sup>37</sup>。

両覚書の中で構想された労働市場改革には、公的部門と民間部門の両方の個人労働権と集団的労働権の改変を伴うさまざまな施策が包含されていた。改革導入の理論的根拠は、ユーロ圏加盟国であるギリシャには通貨切り下げは許容されないことから、ギリシャ経済の競争力を回復させるには、「内なる通貨切り下げ」のプロセスを開始する必要がある、というものだった。これらの改革は、成果の労使間分配に関して中立的ではなく、むしろ労働市場と労使関係システムの主要部分のさらなる自由化と規制緩和を目指していた。その点で、これらの改革は、IMF が過去に発展途上国に適用してきたワシントンコンセンサスに基づく政策に沿ったものだった<sup>38</sup>。

これらの改革に関しては、国民からの意見聴取は一切行われなかった<sup>39</sup>。ギリシャ政府

<sup>35</sup> 法律第 3845/2010 号第 1 条では、財務相に対し、ギリシャの状況を示し、かつ、その立場で「支援機構」のプログラムを実施するための合意、協定または借款協定（二国間もしくは多国間）の覚書に署名することを許可した。法律第 3845/2010 号第 1 条(4)では、しかるべく締結された協定は、批准目的でギリシャ議会を前に発表すべきである旨を規定したが、後に採択された法律第 3847/2010 号第 1 条(9)に従って、こうした協定は「議論」と「情報」のみを目的として議会に提示された。借款協定の締結は、ギリシャ議会による協定の批准の必要性に関する法律第 3845/2010 号第 1 条(4)の改正に先立ち行われたことを付け加える必要がある。

<sup>36</sup> 下記のとおり、法律第 3845/2010 号は、労働法の多数の重大変更の法的基盤としての役割を果たした。

<sup>37</sup> 財務省、経済政策および財政政策に関する覚書（財務省、2010 年）12 頁。

<sup>38</sup> C. Lapavitsas, A. Kaltenbrunner, D. Lindo, J. Michell, J. P. Paineira, E. Pires, J. Powell, A. Stenfors, N. Teles 著「ユーロ圏の危機：貧乏国とその隣国」、資金および財政に関する調査臨時報告書、2010 年 3 月、364 頁。

<sup>39</sup> Y. Ghellab および K. Papadakis 著「ヨーロッパの経済調整政策：一国主義か社会的対話か？」国際労働機関 (ILO) (編集) *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges* (国際労働事務所、2011 年)。

は「ギリシャが債務不履行に瀕しているこの緊急時に国民参加の方法を整備する余裕などなかった」として意見聴取の不実施を正当化した<sup>40</sup>。これらの改革に対する労使の意見について言えば、それはまず使用者側の諸団体間でも異なっていた。ギリシャ企業連盟（SEV）は概して政府の改革を支持していたが、全国商業連盟（ESEE）や、ギリシャ企業の大半（主に中小企業）を代表するギリシャ専門職・職人・商人総同盟（GSEVEE）は、改革策に批判的だった。使用者側で意見が分かれた原因は、Ghellab and Papadakis<sup>41</sup>（2011:88）が指摘するように、「大規模な輸出主導企業が財政緊縮策から利益を得ると見られる一方で、中小企業は、直接税や間接税の増税、消費の減退、短期金融市場での資金枯渇などにより損害を被る可能性が高い」ことにあったようである。他方、労働組合側では、改革策に対して直ちに反対の声を上げたが、これはまさに予想どおりの動きだった。2010年から2011年までの期間にゼネストが14回行われたほか、多数のストライキやその他の形の直接行動が、産業部門、職種、企業の各レベルで行われた<sup>42</sup>。

社会的対話手続きがとられることがなかったため、ギリシャ労働組合側が「法的手段の活用（legal mobilization）」<sup>43</sup>の拳に出る事例が増えていった。とりわけ、賃金および年金の削減を定めたい2010年の所得政策を策定した政府決定を不服として、国家評議会に対して不服申立書が提出された。申立ての理由は、当該決定を余儀なくさせた借款協定は、議会の5分の3の特定多数決をもって批准される必要があったことである<sup>44</sup>。不服申立ては国家評議会によって却下された。却下の理由として、公益優先の原則により借款協定の締結が必要とされたこと、比例の原則と必要性の原則<sup>45</sup>が十分に順守されていること、借款協定はギリシャ憲法の第28条にいう国際協定に該当しないため、議会在5分の3の賛成（特定多数決）をもって法律第3845/2010号を採択する必要がなかったことが示された<sup>46</sup>。

<sup>40</sup> ILO、ギリシャに対するハイレベルミッションに関する報告書（国際労働事務所、2011年）、27頁。

<sup>41</sup> Mr Youcef GHELLAB, Senior ILO Social Dialogue and Employment Relations Specialist、および Mr Konstantinos PAPADAKIS, ILO Research and Policy Development Specialist（訳者注）。

<sup>42</sup> Koukiadaki および Kretsos 著前掲書を参照のこと。

<sup>43</sup> T. Colling 著「組合にとっての権利の場とは？労働組合法定個別雇用権の施行」（2006年）35 ILJ 140。「法的手段の活用（legal mobilization）」とは権利主張や訴訟といった方法で法を動員することで、「法動員」とも言う（訳者注）。

<sup>44</sup> 批准の欠如は、借款協定の実質的部分の一層大幅な制約と関連している。同協定では、同協定で生じる私法問題に関連した紛争の場合英国の法律が適用される旨が規定されている。加えて、同協定に関連した国際問題および憲法上の問題の処理に対し CJEU（欧州司法裁判所）が単独管轄権を有している。借款協定の分析については、E. Marias 著「EU機関およびEU法に基づくギリシャとユーロ圏加盟国間の借款協定」（ギリシャ語）（2010年）58 *Nomiko Vima* 2204、2010頁を参照のこと。

<sup>45</sup> 比例原則は従来「雀を打つのに大砲を使うなかれ」という言葉に代表されるような過剰侵害を戒める行政法上の原則を由来とし、国家行為による基本権侵害の有無を判断する基準として用いられる。「必要性の原則」は、当該の国家行為が、規制目的の達成のために必要不可欠か否かを審査し、制限の程度が明らかに少ない他の手段を選択できなかった場合にのみ当該措置が必要と認められる（訳者注）。

<sup>46</sup> 国家評議会、668/2012。ラトビア憲法裁判所の決定とギリシャ評議会の決定とを対比のこと。ラトビア憲法裁判所は、退職者について年金を70%削減し、その他の年金受給者について10%削減する旨の政府の決定は、社会保障に対する個人の権利および法の原則を犯していると裁定した。年金の削減は、IMFおよびEU主導の75億ユーロの借款協定条件に基づき、ラトビア政府の緊縮政策プログラムの極めて

第一回借款協定を後ろ盾に広範な法改革が採択されたにもかかわらず、ギリシャ国家財政の悪化、全ギリシャ社会主義運動党（PASOK）主導の政府の政治的勢いの衰退、他のユーロ圏諸国における危機の深刻化、などの諸要因により、改革プログラムは更に変更されるに至った。トロイカにより改革プログラム実施状況の評価が4回（2010年9月、2010年11月、2011年3月、2011年6月）行われた後、覚書が改定され、最新版がギリシャ政府により公表された。その後、2011年7月1日に、議会が「中期財政戦略枠組み実施のための緊急策」に関する法律第3986/2011号を採択することにより、同プログラムの最も重要な改定が行われた。この中期財政戦略により、改正された実施計画と2012年～2015年という新たな計画期間を盛り込んだ新しい財政緊縮策が導入された。次の第3節では、第一回借款協定に付随した当初の覚書と改定後の覚書に基づいて導入された改革について詳述する<sup>47</sup>。

### 第3節 第一回借款協定を踏まえた労働法改革

#### 1 個別労働法：労働市場の柔軟性および若年労働者賃金の決定

上述のとおり、覚書に則って導入された労働市場改革は、個別労働法と集団的労働法の両分野に及んだ。法律第3845/2010号は、その多数の規定により、競争的環境の整備を労働市場の柔軟性と若年者雇用の増進や新たな労働形態の創造を通じて達成することを意図して、個別的労働法の基本分野における改革の方向性を明らかにした。そうした規定には、解雇手当、集団解雇、時間外労働コスト、若年労働者賃金、柔軟な雇用形態などの分野の規定が含まれる。本法律により、労働相が大統領令を介してこれらの分野を規制することが認められた。しかしながら、政府は、大統領令を利用した場合は、それに関して労働組合が国家議会に不服申立てを提起するだろうという懸念があったため、一連の法律を介した改革を導入するに至った<sup>48</sup>。

第一段階の改革として、かつ、雇用保護法制（EPL）を改革するという目標の達成の一環として、「新たな社会保障制度および関連規定」に関する法律第3863/2010号<sup>49</sup>により、個別解雇と集団解雇が容易化された。解雇分野の改正は、大企業を代表する団体が長きにわたり訴えてきたギリシャの雇用保護法制の規制撤廃の要求と一致していた<sup>50</sup>。西欧諸国の個別解雇の法規制とは異なり、ギリシャ労働法の下では、雇用終了は、使用者がその行為を正当化する必要なしに、すなわち正当な理由を引き合いに出すことなしに

---

重要な部分を形成していると言われてきた。S. Dahan 著「ラトビアの EU/IMF 財政安定化プロセスおよび労働法と社会政策の意味」（2012年）41 *Industrial Law Journal*, 305 頁のラトビアのケース分析を参照のこと。

<sup>47</sup> 本書では公的部門および社会保障法において行われた広範な変更について検討していない。この分析については、Koukiadaki および Kretsos 著前掲書を参照のこと。

<sup>48</sup> Y. Ghellab および K. Papadakis 著前掲書 87 頁。

<sup>49</sup> FEK 115 A/15-7-2010。

<sup>50</sup> N. K. Gavalas 著「雇用関係に対する新対策：公表された大統領令の第一回評価」（ギリシャ語）（2010年）7 *Epitheorisi Ergatikou Dikaiou* 793、795 頁。

認められてきた<sup>51</sup>。その代わり、使用者は書面による解雇通知または適正な予告といった条件に従わなければならないが、適正な予告期間が順守されない場合の補償は倍額となる。法律第 3863/2010 号第 75 条 (2) により、現在では予告期間が短縮されており、解雇補償も大幅（最高で 50%）に削減されている。加えて、補償は 2 カ月ごとの 2 回の分割払いで支払うことができる<sup>52</sup>。これらの改革は、正当化する必要なしに解雇を行う自由と、極めて低い補償額で解雇する機会を使用者に与えることで、競争力を促すとして正当化されたが、同改革は組織の生産性やイノベーションの増加に焦点を当てた長期戦略を推進するというよりは、単に解雇によるコスト削減という短期的な解決策の採用を促すだけに終わるおそれがある<sup>53</sup>。

集団解雇規制の適用される範囲に関して導入された変更も同様の理由による。すなわち労働コストの削減である。法律第 3863/2010 号第 74 条 (1) により、現在の集団解雇の規制の影響は 20 人～150 人の従業員を持つ企業においては 1 カ月間に少なくとも 6 人または従業員の 5% に影響を及ぼす場合に、150 人以上の従業員を持つ企業においては 1 カ月間に少なくとも 30 人に影響を及ぼす場合に発生する<sup>54</sup>。こうした基準より下の場合には知る権利や協議する権利が従業員に与えられないため、基準を引き上げることにより法律が経営者側の決定に影響を及ぼす可能性の幅がその分狭められることになる。また、こうした変更を補足するため、「プログラム実施のための財政・課税措置」に関する法律第 3899/2010 号第 17 条 (5)<sup>55</sup>が、無期雇用契約の試用期間を 2 カ月から 12 カ月に拡大し、ギリシャの労働市場に 1 年間の有期雇用契約という、新たな形態を導入した<sup>56</sup>。

経営者の権限は柔軟な雇用形態に対する規制の改正によっても強化された。法律第 3899/2010 号は、2010 年に PASOK が復活した際に同政権により採択された最初の法対策の一つであった「雇用の安全保護」に関する法律第 3846/2010 号を事実上失効させることにより、さらなる柔軟性を導入した<sup>57</sup>。法律第 3846/2010 号は、広範な雇用形態（在宅勤務、パートタイム労働、派遣労働、短期労働、休職を含む）を制度化すると同時に、一定の保護も行っていった。対照的に、法律第 3899/2010 号は、法律 3846/2010 号で定める使用者による一方的な決定に基づく 6 カ月の短期労働期間を 9 カ月に延長した。パー

<sup>51</sup> 民法第 281 条（権利の侵害）は、解雇に関する裁判所の判断の基準となっている。

<sup>52</sup> 第 75 条 (3)。

<sup>53</sup> 労働法と生産性の関連性については、S. Deakin および P. Sarkar 著「労働法体系の長期的な経済的影響の評価：新時系列データの理論的再評価と分析」（2008 年）*Industrial Relations Journal* 39 号 453 頁を参照のこと。

<sup>54</sup> 改革前の集団解雇とは、20 人～200 人の従業員を持つ企業において少なくとも 1 カ月間に 6 人、労働力の 2～3% に影響を及ぼすが、200 人以上の従業員を持つ企業において 1 カ月間に 30 人未満に影響を及ぼすものだった。

<sup>55</sup> FEK 212 A/17-12-2010。

<sup>56</sup> ギリシャ政府によれば、12 カ月の試用期間の導入は、「特に、現行の経済危機とギリシャ企業活動の不安定性を考慮すれば」妥当だった（欧州社会権委員会への GENOP-DEI および ADEDY による団体不服申立てに対する政府の回答（ケース文書第 5 号））。

<sup>57</sup> FEK 66 A/11.5.2010。

トタイム労働者が時間外労働を行った場合は10%増額した賃金を支払わなければならないという、法律第3846/2010号の規定も廃止された。その結果として、個別雇用契約で同意した労働時間（1週間に40時間まで）を超過して労働するパートタイム労働者は現在、所定の時給しか受け取ることができない<sup>58</sup>。

柔軟な雇用形態の範囲を拡大するという方針は、新たな期間（2012年～2015年）での改正財政戦略の要点を示している法律第3985/2011号に付随する中期財政戦略枠組みの実施のための緊急策に関する法律第3986/2011号の場合でも明らかだった。第一に、有期労働の規制に関して改正が行われた。継続的有期雇用契約の期間は2年から3年に延長され、3回の連続更新の可能性が導入されたほか、継続的有期雇用契約の利用のための客観的理由の範囲が拡大された。第二に、使用者と組合の間の企業レベルでの労働時間調整に関する協定の締結範囲が拡大された。また、法律第3986/2011号第42条（6）により、労働時間協定に関する交渉を行う権利が「労働者集団（association of persons）」に与えられた<sup>59</sup>。加えて、法律第3986/2011号は、労働時間の計算に係る期間を4カ月から6カ月に延長し、時間外労働に対する金銭の支払いに代わり代休を与えるなど、新たな労働時間協定決定の可能性を定めた<sup>60</sup>。

若年者雇用の促進を目的として、15歳～24歳の若年層の最低賃金水準に関する大幅な変更も導入された。法律第3845/2010号には、若年労働者と従前は対象となっていた長期間失業者を全国労働協約範囲から除外し、かつ最低賃金と労働条件に関して一般的拘束力のある規定から除外するための法的根拠となる規定が盛り込まれた。続いて、法律第3845/2010号第2条（6）で、ギリシャ雇用局（Manpower Agency of Greece）に登録されている24歳以下の失業者について、1年以下の期間の労働経験を得るための雇用契約での報酬は、最低賃金（時間給/日当）の80%相当額とすることが定められた。さらに、法律第3863/2010号により、15歳～18歳の若年労働者は、試用期間を延長した「見習い」契約に基づいて雇用されることができ、関連する全国労働協約で定められた最低賃金の70%を受け取ることができるようになった<sup>61</sup>。また、法律第3863/2010号第74条（8）は、25歳までの新入社員の報酬は、最低賃金額（時間給/日給）の84%相当額とすることが定められた。しかし、すでに類似の条件がインフォーマルに適用されていたため、こうした取り決めに対してさほど新たな対応がとられていない旨の証拠も示さ

<sup>58</sup> 新たな法律第3899/2010号第17条(2)では、最低賃金で働く、一日当たりの労働時間が4時間未満のパートタイム労働者については法律第2874/2000号第7条で定めた7.5%の増額も廃止した。

<sup>59</sup> 「労働者集団」は、20人未満の労働者を持つ企業では労働者の15%、20人以上の労働者を持つ企業では労働力の25%によって、形成することができる。

<sup>60</sup> 法律第3986/2011号第42条。

<sup>61</sup> 見習い契約に基づき、労働者は許容労働時間、進行予定を考慮した就労日の開始と終了、義務的休憩時間、義務的年次有給休暇、就学のための休暇、勉学、病気休暇に関する労働法の保護規定から除外されている（法律第3863/2010号第74条(8)および(9)）。

れている<sup>62</sup>。

## 2 集団的労働法：団体交渉、調停、仲裁

個別労働法に対して行われた変更に加え、覚書におけるギリシャ政府の構造改革公約の一部には、周知のとおり、仲裁における不均衡性（訳注：仲裁申立権を組合にのみ認めて使用者には認めないこと）を規定した法律第 1876/1990 号や、産業部門レベル協約の交渉不参加企業への自動適用を規定した法律<sup>63</sup>の変更も含む特に産業部門レベルでの賃金交渉分野の法変革が盛り込まれた<sup>64</sup>。この分野での改革が必要であることは、過去 10 年間のギリシャの賃金水準が同国の競争力と生産性レベルを反映していなかったというトロイカの見解に基づいていた。賃金の適正化を実現するために、仲裁裁定の妥当性に関して、覚書実施の最初の数カ月間ギリシャ政府による介入が行われた。「財政管理および責任」に関する法律第 3871/2010 号第 51 条<sup>65</sup>は、調停仲裁機関（OMED）により発出された仲裁裁定のうち 2010 年と 2011 年上半年に係る賃金増額を決定した部分は、法的効力も持たない旨を規定した<sup>66</sup>。また、法律第 3845/2010 号に定める、所得政策の一環としての 3 年間の賃金凍結の影響は、全国レベルの労働協約交渉に適用される諸法律へと波及した。その結果、今やそれらの法律は、当該 3 年間のうちの最初の 18 カ月について賃金増額を認めるべきではない旨を定めている上、次の 18 カ月についてもユーロ圏の平均インフレ率に基づく「象徴的な」増額しか認めていない。

さらに重要なこととして、団体交渉制度の徹底的な再編成による賃金交渉への法的介入の拡大が、改革の第一目標であることがプログラムの開始時からすでに確認されていた。他の大陸法における労働法体系と同様に、伝統的にギリシャの団体交渉制度は従来さまざまなレベルの規制メカニズムを基盤としてきており、全国一般労働協約では最低賃金を定め、職業レベル（全国および地方）、産業部門レベル、企業レベルの協定では追加報酬について定めている。異なる労働協約間で矛盾が生じた場合には、「有利原則」（*Günstigkeitsprinzip* または *principe de faveur*）に従って、労働者により有利な規定の実施の原則が適用された<sup>67</sup>。これに関連して、トロイカの勧告に沿って、ギリシャ政府により本原則に対する変更が提示された。ギリシャ政府の最優先事項は、「生産性を向上し、生産性に見合った賃金を実現すること」であった。ギリシャはこれを実現するうえで 2 つの選択肢を迫られた。すなわち、法律により民間部門の給与を削減するか、より

<sup>62</sup> ILO、前掲書 60 頁。

<sup>63</sup> 法律 1876/1990 のもとで、労働大臣は協約委員会の同意を条件に当該分野全体に労働協約の拘束力を持たせることができる。拡張適用は、労働組合および使用者側からの要請によっても行うことができる。基になる労働協約が 51%以上の被用者をカバーしていれば一般的拘束力を宣言できる。

<sup>64</sup> 財務省、経済政策および財政政策に関する改正覚書。11 月 22 日（財務省、2010 年）。

<sup>65</sup> FEK 152 A/1-7-2010。

<sup>66</sup> 加えて、2011 年 7 月 1 日～2012 年 12 月 31 日の期間の裁定では、賃金の増額を一般全国労働協約に定める額に制限すべき旨が規定された。すなわち、平均ユーロ圏インフレ率に等しい増加率である。

<sup>67</sup> 法律第 1876/1990 号第 7 条および民法第 680 条。

柔軟な交渉制度を創出するかである。後者が選択されたが、このことはILOによれば「団体交渉に対する信頼」を示していた<sup>68</sup>。

賃金決定のレベルを個別企業のレベルに移行させるという目標については、法律第3845/2010号第2条(7)が、職業レベルおよび企業レベルの協定条件は、部門レベルの協定条件ひいては全国一般労働協約条件よりも不利になる(下方へと向かわせる)可能性がある旨を定め、同様に、部門レベルの協定条件は、全国労働協約条件よりも不利になる可能性がある旨を明記した。しかし、労使の反応に従い、全国一般労働協約で設定された最低限の権利は守ることが合意された。すなわち、いわゆる「企業レベルの特殊労働協約」(special firm-level collective agreements)の導入を介して賃金レベルの削減を行う必要があるというものである<sup>69</sup>。法律第3899/2010号第13条に従い、企業レベルの労働協約下での報酬および労働条件は、全国一般労働協約で定めた水準を保つ限り、関連の部門レベルの労働協約の報酬や労働条件から逸脱することが認められた。このような「企業レベルの特別労働協約」は、50人未満の従業員を雇用する使用者と関連の企業レベルの労働組合により署名することができるか、またはこのような組合がない場合は関連の部門レベルの労働組合もしくは連盟により署名することができた。協約締結の結果として、使用者が賃金削減と会社の存続可能性との関連性を立証すべき要件や余剰人員の解雇禁止事項がなくなった点は重要である。加えて、この形態の企業レベルの労働協約は、労使間の広範な実体的および手続的事項を規律する目的に使用することができ、かつその際は、労働監督局労使関係規制室(Council of Social Control of the Labour Inspectorate)は、当該事項に関する拘束力のない助言的意見を示すことができるのみであることが規定された。

雇用保護法制におけるその他の変更を考えると、この企業レベルの特殊労働協約が解雇を回避する手段として利用されることが予想された<sup>70</sup>。当然、企業レベルでの従業員側の交渉力不足により、労働条件の低下リスクは増した<sup>71</sup>。しかし、この法律が実際にこの種の協約を推進している兆候は見られず、2011年夏までに所轄官庁に登録されたのは14件のみであった<sup>72</sup>。代わって、個別レベルでの従業員との契約の結果、賃金削減および雇

<sup>68</sup> ILO、前掲書 26 頁。しかし、その後、こうした団体交渉の優先さえもギリシャ政府が第二回借款協定の締結条件を交渉した際に廃止された。下記を参照のこと。

<sup>69</sup> 労働協約の延長禁止も検討されたが、使用者団体と労働組合との協議の結果、最終的に導入しないという結論に達した(A. Kazakos 著「個別契約の“チャリティ”」(ギリシャ語) Kyriakatiki Eleutherotypia、2010年12月12日。<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=232458> (アクセス日 2013年5月30日))。しかし、このような禁止はのちに暫定的に導入された。下記の分析を参照のこと。

<sup>70</sup> GSEE 指針では、法律には協約適用中の解雇の禁止に関する規定はないものの、労働組合は使用者に対し、協約適用期間中の全業務の維持を確保とするよう要請すべき点が強調された(GSEE、*Guidance on Collective Bargaining and Collective Labour Agreements: 10 Critical Issues*(ギリシャ語)(GSEE、2011年))。

<sup>71</sup> G. Katrougalos 著 *The Sub-Constitution on the Memorandum and the Other Way* (ギリシャ語)、<http://www.constitutionalism.gr/html/ent/967/ent.1967.asp> (アクセス日 2013年5月30日)。

<sup>72</sup> 欧州社会権委員会への GENOP-DEI および ADEDY による団体不服申立て第 65/2011 号に対する政府の回答(ケース文書第 5 号)。

用条件のその他の変更が行われることが非常に多く、使用者が従業員の代表と合意に達することができない場合には個別交渉が行われるため、労働者に対する賃金支払いに係る不安リスクが増し、実際に団体交渉の権利が制限される結果になるだろうという Kazakos の予測を裏付けるものとなっている<sup>73</sup>。

企業レベルの特殊労働協約が受け入れられないことを、ギリシャの企業レベルのごく一部の労働組合の問題としたトロイカは、労働法をさらに改正するよう強く圧力をかけ続けた<sup>74</sup>。その後、2011年6月～7月に行われたプログラムの第四回評価では、政府は、企業レベルの賃金のさらなる柔軟性を支援するためにその改正が必要と判明し次第、法律第3899/2010号を改正すべきである旨が定められた。これに続いて、「年金、統一賃金と等級、余剰人員の解雇に関する規制および2012年～2015年中期財政戦略枠組みを実施するためのその他の規定」に関する法律第4024/2011号第37条(1)が、法律第1876/1990号第3条(5)に取って代わり、(50人未満の従業員を雇用している企業を含む)全企業に企業レベルの労働協約を締結する法的資格を付与した。ただし、これは従業員の5分の3が「労働者集団(association of persons)」を形成する場合が対象である。加えて、法律第1876/1990号第3条(5)が、(中期財政戦略枠組みの適用期間中、すなわち2015年までの間)部門レベルと企業レベルの労働協約の同時実施の場合における「より有利な規定」(Günstigkeitsprinzip)の適用を一時停止した。最後に、法律第4024/2011号第37条(6)が、同期間中、部門レベルと職業レベルの労働協約の延長を一時停止した。協約延長の禁止に関連して、部門レベルで締結された協約よりも企業レベルで締結された協約が重視されていることは、団体交渉制度の大幅な規制撤廃傾向を意味するものとして、労働者にとってだけでなく、部門レベルの労働協約の署名組織のメンバーである使用者にとっても否定的な要素を持ち、今日、その力を殺がれる現実に直面している<sup>75</sup>。企業レベルの協約の締結に向けた交渉での「労働者集団」の代表性は、とりわけギリシャ企業の大半を構成している中小企業との関連において問題がある。この点はILOハイレベルミッション報告書(ILO High Level Mission Report)で強調されている。当該報告書には次のように記載されている。

「ILOハイレベルミッションは、労働者集団とは、労働組合ではない存在であり、また、その団体としての独立性の確立に必要ないかなる保証によっても規制されない存在でもあると理解している。ILOハイレベルミッションは、そうした集団を一方当事者とする『労働協約』締結が、団体交渉およびあらゆるレベルの組合員の懸念に対応する上

<sup>73</sup> Kazakos 著前掲書。

<sup>74</sup> 欧州委員会、*The Economic Adjustment Programme for Greece, Fourth Review - Spring 2011*、オケージョナル・ペーパー第32号(欧州委員会、2011年)39-40頁。

<sup>75</sup> ギリシャ政府の立場は、「いかなる場合も企業レベルの労働者の法的代表者のみが企業レベルの労働協約を締結する権利を有しているため、労働協約の拘束力の順位システムにおける上述の改正は団体交渉の自由を侵害しない」というものである。(欧州社会権委員会へのGENOP-DEIおよびADEDYによる団体不服申立てに対する政府の回答(ケース文書第5号)(前掲書9頁)。

での労働組合の活動能力に有害な影響を及ぼすほか、既存の使用者団体にも悪影響を及ぼし、さらには、将来国内で社会的対話が行われる可能性がある企業レベルにも悪影響を及ぼし、さらには、将来国内で社会的対話が行われる可能性がある企業レベルにも悪影響を及ぼすことを深く懸念している<sup>76</sup>」。

集団的労働法の変更は、団体交渉問題に限定されず、その範囲は調停と仲裁による紛争裁定にまで拡大した。こうした改革の目的は、トロイカにより指摘された「不均衡性」の問題に対処することだった。「不均衡性」の問題は、労働組合が調停提案を受け入れた一方、使用者がその提案を拒絶した場合に、労働組合のみが仲裁に訴えることができるという、労働組合側の一方的な権利に関連していた<sup>77</sup>。使用者に仲裁申立権を認めないというこの法制は、労使の交渉力の不均衡を是正して、団体交渉の効果的機能を保証する手段として導入されたものだった<sup>78</sup>。この背景の下で、法律第 3863/2010 号が、調停および仲裁手続きの改革の骨格を規定した<sup>79</sup>。これを受けて、法律第 3899/2010 号が、法律第 1876/1990 号の関連規定を改正し、調停仲裁機関（OMED）の役割を再定義した。こうした改正の結果として、今や仲裁付託は、当事者の合意によるほか、次の条件の下でどちらの当事者も一方的に行うことができる<sup>80</sup>。すなわち、いずれの当事者も、他方当事者が調停を拒絶した場合には仲裁に訴えることができる。また、いずれの当事者も、調停者が裁定を下した直後に仲裁に訴えることができる。後者の規定により、旧法では労働者のみに利用可能だった手段が両当事者に利用可能になった。加えて、ストライキの行使権はいずれかの当事者が仲裁に訴えた日から起算して 10 日間停止されることとなった。また、仲裁者が労働協約のいずれの側面も規制することができた旧制度に対して、今や仲裁は基本賃金（basic wage）および／（または）基本給（basic salary）の決定に限定された。したがって、労働時間、休暇調整、休業補償などのその他の雇用条件は、もはや仲裁裁定に基づいて規制することができない。

#### 第 4 節 危機の悪化および第二回借款協定

ギリシャ国家財政のさらなる悪化に伴い、2011 年 6 月のユーロ圏会議は第二回借款協定に係る協定に原則合意した。第二回借款協定を実施する必要性と第六回目の分割払い

<sup>76</sup> ILO、前掲書 59 頁。

<sup>77</sup> 法律第 1876/1990 号第 16 条。

<sup>78</sup> A. Kazakos 著 *The Arbitration of Collective Interest Differences According to Act 1876/1990* (ギリシャ語) (アテネ: Sakkoulas, 1998 年)。判例法によれば、労働組合の一方的権利は、ギリシャ憲法および関連の ILO 協定の規定と一致している。ただし、紛争の和解に向けてあらゆる取組みを行った後でのみ調停に訴える場合とする (最高裁の判決 25/2004、DEN 2004、1399。国家評議会 (Council of State) 3204/1998 DEN 1999、13。国家評議会 4555/1996 DEN 1997、441)。

<sup>79</sup> 第 73 条および第 74 条。

<sup>80</sup> 第 16 条。

を確実にする必要性を背景に、第五回レビュー<sup>81</sup>では労働市場状況に関して欧州委員会が以下のように述べている。

「労働市場の活性化を目的とした最近の変革にもかかわらず、賃金交渉制度に深刻な欠陥が残存している。ギリシャ政府は、企業の競争力と経済全体に影響を及ぼす労働市場パラメーターを調査するため、労使との議論を推進する。目標は、経済のマクロ経済的課題に取り組む政労使間の協定の締結およびギリシャの競争力強化、成長、雇用に対する支援である。その際は、賃金、最低賃金、全国労働協約などを含む労働コストに、および社会保険料を含む非賃金労働コストに、影響を及ぼす全パラメーターを、議論の俎上に載せる必要がある」<sup>82</sup>。

2012年初頭のトロイカのギリシャ政府に対する改革実施状況の確認、民間部門関与計画（PSI）の実施プロセスおよび第二回借款協定締結の実施プロセスが予想される中、ギリシャ政府は2012年1月、第五回レビューで指摘された一連の問題に関して使用者団体および労働組合と議論を行った。現行の全国労働協約で規定された賃金増額の凍結、特に非熟練労働者の最低賃金の減額、追加の1カ月分または2カ月分の賞与の支払いの廃止、労働協約の「余後効（規範的部分の協約条項が協約失効後も、それに替わる新しい協約に代替されるまでは引き続き効力を有する）」期間の廃止に関して、その際、トロイカにより相当な圧力がかけられた。また、ギリシャ経済の競争力強化の前提条件として、同様の問題に直面しているEU加盟国（例えば、ポルトガルでは最低賃金がギリシャよりも低いレベルで設定されている）で定められたレベルまで最低賃金を引き下げることにもトロイカにより検討され<sup>83</sup>、こうした主張が、ギリシャ政府に送られた書簡の中で展開された。同書簡は、政府にこれらの諸問題に関する労使間の議論の開始を促すよう要請した。賃金コストの削減に関するトロイカの姿勢は、第一回借款協定締結時の姿勢とは著しく異なっていた。2010年のEC報告書には、賃金削減という方法は解決策の候補の1つに上がっていたものの、経済に損害を与えるだけで、競争力向上に及ぼす効果は僅かではないという理由から却下された旨が記載されている<sup>84</sup>。

<sup>81</sup> トロイカ（欧州委・IMF・ECB）は、ギリシャ支援のために実施した2010年5月の第一回融資以来、四半期毎にそのレビュー（評価）を行っており、その5回目の評価が2011年12月に実施された（訳者注）。

<sup>82</sup> 欧州委員会、*The Economic Adjustment Programme for Greece, Fifth Review – October 2011*、オケージョナル・ペーパー第87/2011号（欧州委員会、2011年）。

<sup>83</sup> Poul Thomsen（IMF）は、インタビューで次のように述べた。「（ギリシャの）最低賃金はギリシャに類似した他国の最低賃金よりもきわめて高額であり、おおよそ先進国の賃金レベルである。換言すれば、ギリシャ経済の生産性によって正当化される賃金よりもはるかに高額である。（「最低賃金を削減しなければならない」、*Kathimerini*、2012年2月1日）。しかし、最近のOECDデータによれば、ギリシャの単位労働コストは、2.8%削減されている（ユーロ圏諸国で最大の削減）（OECD、OECD単位労働コストと関連の指標システム、パリ、2012年6月。<http://www.oecd.org/dataoecd/23/36/50641522.pdf>、最終アクセス日2013年6月10日）」。

<sup>84</sup> 挙げられた特定理由には、以下が含まれた。(i)民間部門の賃金削減により、おそらく、2010年～2011年の経済活動がより一層混乱する。(ii)多数の部門の寡占的特質とは、賃金削減の影響が、価格上昇により吸収されるという意味である。(iii)ギリシャの輸出構造は、サービスの輸出に集中しており、その

社会的対話の復活により積極的取り組みの機会が改善されることを理由に、ギリシャ政府は賃金削減事項に関して労使が合意に達することを支持していた。この分野の改革の実施はトロイカとの交渉の継続および第一回債務の第六回目の分割払いの前提条件であった。なお合意に達しなかった場合、政府は法的手段で変更を導入する準備をしていた。議論の際、使用者団体は全国一般労働協約で定める最低賃金の引き下げに反対したが、賃金および定期昇給の3年間の凍結および社会保険コストの減額には賛成した<sup>85</sup>。他方ギリシャの労働総同盟（GSEE）は、賃金に関連したいかなる変更も拒絶し、財務上の損失を最小限に抑えるためにも財政上賃金と同等の別の物を対象にすることにより、議論の焦点を賃金以外のコストのみに絞るべきだと述べた。議論の結果、労使は2012年2月に合意に達した。国内の政治活動当事者およびEU機関活動当事者に送付された書簡で、労使団体は、全国一般労働協約に定める追加の1カ月分または2カ月分の賞与および最低賃金レベルの維持、労働協約の余後効の維持に関する合意について概要を説明した。しかし、GSEEは、2012年と2013年の給与増額を凍結するという使用者の提案には同意しなかった。労使団体は政府に対し、賃金以外のコストに関して強制的、法的に徴収される社会保険料の削減方法を見出すべく協議するよう要請した。

労使間で合意に達したにもかかわらず、労働市場の変革導入に関して欧州委員会とIMFが継続して圧力をかけ続け、最終的には第二次覚書に対策の実施義務を導入させる結果となった。これを受けて、第二次支援枠組みに付随する覚書（特別経済政策条件に関する覚書）のステートメントで財務省は以下のように述べている。

「雇用と競争力の向上を目的とした社会的対話の結果が期待外れに終わったことを踏まえて、政府は失業に対処しコスト競争力を回復するための早急な労働コスト調整を推進し、最近の労働市場改革の効果を確実とし、旧国有企業の労働条件を民間部門の他企業の労働条件と整合させ、かつ労働時間調整をより柔軟にするための対策を講じる所存である」<sup>86</sup>

---

需要は価格弾力的でない。(iv)民間部門の賃金削減は、社会全体の不均等な所得分布の一因である（ヨーロッパ経済、*The Economic Adjustment Programme for Greece, October 2011*、オケージョナル・ペーパー第61/2010号、2010年6月（ブリュッセル、2010年）、21頁）。

<sup>85</sup> ギリシャ全国商業連合会（National Federation of Greek Commerce）は、民間部門の3年間の賃金凍結の導入に関連した社会保険コストの10%削減および企業レベルの労働協約の実施により、賃金をさらに削減する必要がなくなり、13回目と14回目の給与の支払いが廃止される旨を示した（「ESEEは、賃金の3年間凍結および社会保険コストの削減を提示している」（ギリシャ語）、*To Vima*、2012年1月11日、<http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=438275>、アクセス日2013年7月10日）。アテネ商工会議所は、経済特別区（SEZ）の創出を提示したほか、投資家にとってより望ましい課税状況、簡便なライセンスプロセス、裁判管轄権の縮減などを提示した。ドイツとフランスの提案に従い、欧州委員会により、SEZの創出が前向きに検討されてきた（D. Manifava 著「出現しうる経済特別区」、2011年12月1日、*Kathimerini*、[http://www.ekathimerini.com/4dcgi/\\_w\\_articles\\_wsite2\\_1\\_02/12/2011\\_417284](http://www.ekathimerini.com/4dcgi/_w_articles_wsite2_1_02/12/2011_417284)、アクセス日2013年7月10日）。しかし、ギリシャ使用者団体は、当該提案に基づきSEZに設置される企業は多数の労働基準から逸脱する（derogate）権利を有するだろうという懸念を表明した（M. Vasileiou 著「使用者は3年間の賃金凍結を求めている」（ギリシャ語）*Ta Nea*、2012年1月10日、<http://www.taeanews.gr/ellada/article/?aid=4686283>、アクセス日2013年7月10日）。

<sup>86</sup> 財務省、特別経済政策に関する覚書（財務省、2010年）25頁。

GSEE と使用者団体の間で締結された労働協約にしかるべき考慮が払われていないという事実は、全国レベルおよび部門レベルでの社会的対話が、多数の国々で危機に対応する重要な役割を果たしていることを明らかにした（2009年9月にピッツバーグで開催された G20 サミット向けに準備された）ILO の調査結果と対照的である<sup>87</sup>。より一般的にも、多くの研究によって、危機時の社会的対話には建設的な影響力があることが明らかにされている<sup>88</sup>。しかし、ギリシャにおいては、労使側からの影響がないことが、改革が政府側からの一方的な性格のものになったことの説明になっているだけではなく、効果的な政策設計に必要な情報が政策立案者に与えられないことや、社会的弱者集団への悪影響を軽減することにより改革政策のバランスを維持するという機会がほぼ間違いなく奪われることにつながったと考えられる<sup>89</sup>。

## 第5節 第二回借款協定を踏まえた労働法改革

2012年の特別経済政策条件に関する覚書は、雇用促進と競争力の強化を目的とした社会的対話の結果が「期待外れに終わった」ことを踏まえて、「政府は、失業に対処してコスト競争力を回復するために早急な労働コスト調整を推進し、最近の労働市場改革の効果を確実なものにし、旧国有企業の労働条件を民間企業の労働条件と一致させ、かつ労働時間をより柔軟なものにするため、必要な諸措置を講じる所存である」と述べている。これを受けて、法律第 4046/2012 号<sup>90</sup>が、第二回債務の支払いに関してギリシャ政府がなした多数の公約に基づいて、広範囲に及ぶ構造改革の採択と実施の推進を図る法律として制定された<sup>91</sup>。第一に、2012年2月28日付閣僚会議令第6号第5条は、どの企業に存在するかを問わず、全ての伝統的タイプの雇用契約に含まれる、制限年齢または定年まで契約更新なしに勤めることのできる権利である「在職期間保障 (tenure)」の規定が一律に失効する旨を定めた。その結果、全ての有期契約（制限年齢または定年への到達により終了する契約と定義される）は、自動的に無期契約に転換され、標準の解雇手続きの適用、換言すれば（民法第 281 条に基づいて）今なお存続する権利濫用法（私法）

<sup>87</sup> L. Rychly 著 *Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions*、労使・雇用関係局 (DIALOGUE)、作業文書第1号 (ILO、2009年) を参照のこと。

<sup>88</sup> J. Freyssinet 著 *Tripartite Response to the Economic Crisis in the Principal Western European Countries*、労使・雇用関係局 (DIALOGUE)、作業文書第12号 (ILO、2010年)。K. Papadakis 著 *Restructuring Enterprises through Social Dialogue: Socially Responsible Practices in Times of Crisis*、労使・雇用関係局 (DIALOGUE)、作業文書第19号 (ILO、2010年) も参照のこと。

<sup>89</sup> Ghellab および Papadakis 著前掲書 90 頁。

<sup>90</sup> FEK 28 A/14.2.2012。法律第 4046/2012 号には付録として MEFP、特別経済政策条件に関する覚書、技術的覚書が包含されている。2012年2月28日付閣僚会議令第6条 (FEK 38 A/28.2.2012) および労働・社会保障省による指針第 4601/304 号 (2012年) も参照のこと。

<sup>91</sup> 本法律が採択されるとまもなく、GSEE は、対策が違憲であり ILO 条約および欧州社会権に反することを踏まえて、当該対策に不服を申し立てる意向を示した (GSEE、「経済政策および財政政策に関する覚書」および「特別経済政策条件に関する覚書」の憲法ならびに国際・欧州協定および契約に対する違反に関する指針：従業員および労働組合による裁判申請を踏まえた法的分析 (ギリシャ語) (GSEE、2012年))。

の適用、を受けることになった。従来は、一般に銀行や国有企業にみられるこの「在職期間保障」規定が、正当事由がないため制限年齢または定年への到達前に雇用契約を終了させることができない場合に、正当事由に加えて解雇に対する追加的な雇用保護を提供していた。この「在職期間保障」規定が労働協約に含まれていることを踏まえると、こうした権利の喪失は、ギリシャ憲法第 22 条 (1) および欧州連合基本権憲章 (第 30 条) の違反に該当する可能性がある<sup>92</sup>。

第二に、より重要な点として、「経済による調整、労働協約による対応によって、企業や被用者が下限 (国際比較では非常に高い限度) の賃金に拘束されていないことを確実にする。こうした対策により、他国 (ポルトガルや中欧、南東欧) との最低賃金格差を埋めることができる」ことを踏まえて、最低賃金の根本的な調整が求められた<sup>93</sup>。これに応じて、全国一般労働協約により決定された最低賃金レベルの再調整が即時導入された。つまり勤続年数、配偶者の有無、日給か月給かなどに基づき全レベルで 22% の賃金削減が行われることになった<sup>94</sup>。若年者 (25 歳未満) に対して制限条件なく一様に適用されるさらなる 10% の削減も規定されたほか<sup>95</sup>、徒弟の最低賃金も全国協約により定められたレベルの 68% となった<sup>96</sup>。プログラム期間終了までの最低賃金レベルの凍結も規定された。加えて、時間的要因 (勤続年数の増加も含む) に応じた自動的昇給を法律または労働協約の条項として規定することを通じて行われてきた賃金レベルの法的介入は、失業率が 10% 未満になるまでの間効力を停止された<sup>97</sup>。

経済的見地から見ると、賃金削減は 2010 年～2011 年の労働コストの下落を背景に行われた。ギリシャの総労働コストは 2010 年第 1 四半期～2011 年の第 3 四半期、すなわち第一回借款協定前と協定後に名目値で 14.3% 減少した<sup>98</sup>。法的見地から見ると、現行の全国一般労働協約により定められた最低賃金レベルの法的削減は、憲法上問題がある可能性がある<sup>99</sup>。すなわち、ギリシャ憲法第 22 条 (2) および (3) では、団体自治制度、

<sup>92</sup> ギリシャ議会立法諮問委員会、欧州金融安定基金 (FESF)、ギリシャ共和国、ギリシャ中央銀行間の、ギリシャ共和国、欧州委員会、ギリシャ中央銀行間覚書に関するプランについての金融機関協定プランの法的承認案ならびに公的債務削減およびギリシャ経済の救済に係るその他の緊急規定に関する報告書 (ギリシャ議会、2012 年) 8 頁。

<sup>93</sup> 財務省、*経済政策および財政政策に関する覚書* (財務省、2012 年)、22 頁。第二回借款協定の締結前に公表された ILO 報告書 (前掲書 19 頁) には、若年者に対する最低賃金レベルに関して次のように記載されている。「ギリシャ統計局 (EL.STAT) および EUROSTAT により提供された統計情報によれば、ギリシャの法定貧困レベルは年間 6,000 ユーロ～7,000 ユーロだった。これを踏まえると、若年者は月 584 ユーロの最低限度額未満の賃金でも基本的なニーズを賄うことができると考えられる。この額は、失業給付で支払われる額にも相当した」。この金額と、若年者に係る 510.95 ユーロという最低賃金が対比され、最低賃金の水準は第二回借款協定後に設定されている。

<sup>94</sup> 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号。最低賃金は 586 ユーロに設定されている。

<sup>95</sup> 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号。

<sup>96</sup> 法律第 3863/2010、第 74 条 (9) 改正に基づく。

<sup>97</sup> 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号第 4 条。

<sup>98</sup> S. P. Gavroglow 著 *The Cost of Labour in Greece Before and After the Memorandum* (ギリシャ語) (全国労働・人的資源研究所 (National Institute of Labour and Human Resources)、2012 年)。

<sup>99</sup> ギリシャ議会立法諮問委員会、前掲書、4～5 頁。

すなわち、労使団体が自由な交渉により一般労働条件を定める法的権限を認めている。団体自治に関して立法者の権限が制限されているため、団体交渉を雇用関係の主要な規制手段として認めるべきである<sup>100</sup>。既存の判例法が、国民経済の運営に関連した公益上の理由により、賃金水準の法的決定を正当化できる旨を認めているのは確かであるが、賃金レベルの大幅すぎる削減は、比例原則に反する結果を招くおそれがある<sup>101</sup>。

第一回借款協定を背景に開始された団体交渉制度の根本的な再構築を継続する中で、2012年に、「(不均衡を是正し)条件を平等にする」ことにより、労働協約の再交渉を促進することを意図して、労働協約の有効期間の長さのほか、「余後効」期間すなわち「失効猶予」期間の長さに関して大幅な変更が求められた。その結果、新たな法律の下では、全ての労働協約は3年以下の期間に関してのみ締結することが可能となった<sup>102</sup>。また、より重要なことであるが、期間が満了した労働協約の余後効期間は最長3カ月間に短縮された<sup>103</sup>。加えて、新たな合意に達しない場合、この期間後の報酬は、新たな労働協約で定める基本賃金に取って代わられるまで、または新規のもしくは変更された個別契約に取って代わられるまで、期間が満了した労働協約で定めた基本賃金プラス特定の手当(勤続年数、子供の数、教育、危険業務従事の度合いなどに基づく)となる。しかし、こうした改正は、労働協約の継続を阻害するだけでなく、使用者と被用者との個別交渉を促進することにより、雇用関係における力関係の不均衡を是正できる範囲を制限することにもなりかねない。

「ギリシャの最低賃金の枠組みを他国と一致させると共に、全ての被用者に一様なセーフティネットを保証するというその基本機能を果たさせるようにする」<sup>104</sup>ため、政府が労使団体とともに、2012年7月末までに全国一般労働協約の全面見直しに向けたスケジュールを作成するという意向も提起された。提案の核心は、全国一般労働協約で設定された賃金率を、政府が労使団体との協議のうえで制定した法定最低賃金と代替することにあった。第1節で述べたとおり、法律第1876/1990号(および既存の法律第3239/1955号)に基づき、全国一般労働協約では、協約に署名した組織のメンバーであるなしを問わず、全ての使用者と労働者を拘束する最低雇用条件を規定した。しかし、その後2012年末に採択された法律第4093/2012号<sup>105</sup>は、個別契約に基づいて雇用されている労働者

<sup>100</sup> G. Leventis 著 *Collective Autonomy and State Interventionism in Labour Law* (ギリシャ語) (Sakkoulas, 1981年) 39頁。

<sup>101</sup> 国家評議会 (Council of State)、第2287/1987号、No B 1987、1096頁。

<sup>102</sup> 2012年2月28日付閣僚会議令第6号第2条(1)。

<sup>103</sup> 2012年2月28日付閣僚会議令第6号第2条(3)。旧体制(法律第1876/1990号第9条)では、6カ月間を規定し、当該6カ月間新規採用の従業員に適用された。新規採用の従業員の職位に関し、労働・社会保障省の指針(第4601/304号)では、労働協約期間は、法律第1876/1990号第8条(2)の条件が満たされる場合にのみ適用されると述べられている。

<sup>104</sup> 財務省、*経済政策および財政政策に関する覚書*、上記のNo.84、22頁。

<sup>105</sup> 「2013年～2016年の中期財政戦略の批准 - 法律第4046/2012号の実施および2013年～2016年の中期財政戦略に関する緊急規制」FEK 222/A、2012年11月12日。

の法定最低賃金を決定するプロセスについて、2013年4月1日までに閣僚会議令によって導入する旨を定めている。最低賃金決定に関する指針には、ギリシャ経済の状況と展望、労働市場（失業率と雇用率）、労使団体および専門学術団体の代表との協議結果が含まれる。しかし、上記の規定にもかかわらず、法律第4093/2012号は、実際には2012年2月28日付閣僚会議令第6号第1条と実質上同じレベルで最低給与と賃金を定める方向へと進み、最低賃金の22%削減（および25歳未満の場合には32%の削減）を定めた<sup>106</sup>。また、法律第4046/2012号は、同法に定める最低賃金率は、同法の公布日（2012年11月12日）から「法律第4046/2012号に付属する覚書とその後の改正で定められる経済調整期間の満了」まで、すなわち2013年～2016年まで適用される旨を規定している。全国一般労働協約は、全労働者に直接適用される賃金以外の問題を継続して規制している。しかし、協約で特定の賃金レベルが規定された場合には、その賃金レベルはその協約に係る使用者連盟のメンバーに雇用されている労働者に対してのみ有効となる。本改革は、賃金決定システムにおいて前例のない全面的な見直しである。全国一般労働協約は、被用者に最低限の労働の権利を与えると同時に、部門レベルの協約で決められる雇用条件に間接的な影響を及ぼすことにより、従来、経済上および制度上特に重要な働きをしてきた。法定最低賃金をもって団体交渉に代えることにより、賃金レベルが引き下げられるだけでなく、ギリシャの雇用関係制度における労働組合の役割がさらに縮小する可能性がある<sup>107</sup>。

第一回借款協定の一環として規定された仲裁の変更に加えて、2012年の改革は、仲裁の一方的請求を排除し、両当事者が同意した場合のみ仲裁の請求を可能とすることでさらに前進した<sup>108</sup>。また、仲裁は基本賃金（または給与）の決定に限定し、ボーナス、手当またはその他の給付に関するいかなる規定の導入も含めないことも定められている。請求を考慮する場合、法的考察と併せて経済および財務状況も考慮しなければならない<sup>109</sup>。仲裁の一方的請求の排除は、交渉を「さらに現実に即して」行うことができるよう強制的仲裁を廃止すべき旨のSEVの主張と一致している<sup>110</sup>。上述の労働協約制度の変更および当事者間の協約の仲裁請求に係る前提条件の変更により、労働協約の締結および仲裁の使用に反対し、代わって個々の被用者との交渉を自由に実施できるインセンティブが

<sup>106</sup> 現在効力のある最低給与は：(a) 25歳以上の従業員について586.08ユーロ/月、25歳以上の労働者について26.18ユーロ/日、(b) 25歳未満の従業員について510.95ユーロ/月、25歳未満の労働者について22.83ユーロ/日である。上述の最低給与は、勤続手当で増額される。この手当は、2012年2月14日までに提供されたサービスのみに関係しており、人（従業員または労働者）の専門性および年齢（すなわち25歳以上か25歳未満か）によって異なる。2012年2月14日以降に提供されたサービスは、勤続手当の計算では考慮されない。この特殊規定は、ギリシャの失業率が10%以下になるまで有効とする。

<sup>107</sup> GSEE、前掲書、7～8頁。

<sup>108</sup> 2012年2月28日付閣僚会議令第6条第3条（1）。

<sup>109</sup> この理由の一つは、おそらく法律第3899/2010号の特定の曖昧性に関して懸念が表明されたためであろう（OMEDによるILOへの報告書（ILO、前掲書、51頁）を参照のこと）。

<sup>110</sup> ILO、37頁。

使用者に与えられている<sup>111</sup>。全体として、第二回借款協定に付随する法的変更は、単に賃金レベルや他の雇用条件を制限するだけでなく、「内なる通貨切下げ」政策に沿って、団体交渉と仲裁のシステムを廃止し、それに代えて個別雇用契約を推進することを目指している。

労働協約法と賃金の決定の分野におけるこうした改革に加え、第二回借款協定に関連して個別労働法の領域にさらなる変更が導入された。(法律第 3863/2010 号(第 74 条(2))および法律第 3899/2010 号(第 17 条(5a))に引き続き)法律第 4093/2012 号は、再度、予告なく解雇された場合の被用者に対する被用者補償額を削減し、さらに解雇に要する期間を短縮した。解雇手当に関して、新法では、解雇手当の最高額を給与 12 カ月分と同額に規定している(通知なしの解雇の場合)。16 年以上の勤続年数は考慮されない<sup>112</sup>。法律第 4093/2012 号は、解雇手当の金額に関する暫定的なルールも規定している。また、解雇通知に係る最長期間は、過去に規定された 6 カ月ではなく、現在は 4 カ月と定められている。

労働時間体系や時間外労働に係る賃金の支払い方法にも多数の変更が導入された。法律第 4093/2012 号第 IA 14 条では、一日の最低休息時間を縮小し、全ての労働者は、24 時間あたり少なくとも連続 11 時間の休息時間をとる権利があると定められた<sup>113</sup>。従来からギリシャ法<sup>114</sup>では、法律で規定された例外的ニーズ(緊急作業など)により正当化される場合に時間外労働が認められる旨が定められている。さらに、そうした時間外労働の合法性は、通知を含め、その他の複数の正式な要件順守にも依存している。法律第 4093/2012 号第 IA 14 条は、そうした従来法の規定を廃止しないまま、時間外労働を他の全てのケースで認める旨を定めた。すなわち、現在では時間外労働の理由付けを行う必要がなくなったということである。しかし、この種の時間外労働は、1 日あたり 2 時間を超えてはならず、暦年あたり 120 時間を超えてはならない。また、この種の時間外労働の合法性は、同様に、労働監督局への事前通知や時間外労働の記録など特定要件の順守を条件としている。就労日については、法律第 1892/1990 号第 41 条で、商業施設の従業員の正規労働時間を週 5 日と定めていた。法律第 4093/2012 号では、この規定を廃止して、労働協約により上述の従業員について週 6 日と規定することができる旨を定めている。

法律 4093/2012 号は、派遣雇用に関する規制を一部改正した。従来法律に基づく規制<sup>115</sup>によれば、企業または個人は、176.083 ユーロの最低資本を預託した場合のみ派遣

<sup>111</sup> GSEE、前掲書、10 頁。

<sup>112</sup> 現在は「16 年」だが、旧法では、同じ使用者に「28 年間」雇用されている労働者に最大 24 カ月分の解雇手当が支給される旨が規定されていた。

<sup>113</sup> 旧法では 1 日あたり連続 12 時間。

<sup>114</sup> 政令第 515/1970 号。

<sup>115</sup> 法律第 4052/2012。

会社を設立することができた。新しい法律 4093/2012 号は、この金額はもはや要件ではない旨を規定した。また、従来の法律第 4052/2012 号は、人材派遣会社は、雇用を得る際の人材紹介および人材の評価または訓練に係る活動のみ行うことができる旨を定めていた。それに対し、法律第 4093/2012 号は、人材派遣会社は、労働者の相談および職業的オリエンテーションに係る活動も行うことができる旨を定めている。また、同法はさらに、上述の派遣会社に雇用される最低労働者数および事務所の最低面積に関する要件を削除している。最後に、従来の法律 4052/2012 号が、派遣労働者が最初の派遣終了または更新終了後に、契約の終了から更新までの 45 日間の待機期間なしで同じ間接的使用者に継続して雇用される場合、被用者と人材派遣会社との雇用契約は自動的に被用者と間接的使用者との無期限の雇用契約となる旨を定めていたのに対し<sup>116</sup>、新しい法律第 4093/2012 号では、この期間を 45 日から 23 日に短縮している。

## 第 6 節 改革への厳しい評価

上述の分析で説明したとおり、ギリシャの労働法は 2010 年初めより広範な変更が行われてきた。IMF およびユーロ圏加盟国からギリシャが受けてきた財政支援に関連してギリシャ政府が行った公約の結果として、ギリシャの労働市場の規制への大幅な介入が行われた。これらの介入には非典型雇用の一層の推進や解雇規制の緩和も含まれており、雇用保護法に影響を与える一方で、主に労働協約による伝統的な賃金制度を廃止し、部門レベルや職業レベルの協約からの広範な逸脱を許容するなど、労働協約法や団体交渉制度にも影響を及ぼしている。また、これらの改革がギリシャ労働法の機能の変革を伴っている可能性もある。第一に、トロイカの願望に反し、国家の役割は、特定の領域において団体自治を阻害するまでに拡大してきている。第二に、労働条件の改善は、(集団的労働法の改革の結果として) 現在は労働者の動員を介してのみ行うことができることを踏まえると、ギリシャの労使関係がより対決主義へと移行する可能性がある<sup>117</sup>。これについては、改革を公表したことで公的部門の組合と民間部門の組合が即時に反応を示し、2012 年には複数回のゼネストが行われ、全国的にストライキ、大規模なデモ、その他の抗議活動が計 26 回行われた<sup>118</sup>。

上述の分析で説明したとおり、改革の導入プロセスについては、第一回借款協定に関連した改革に係る政府と労使団体の間での社会的対話はなかった。第二回借款協定に先立ち主要な使用者連盟と労働組合連盟間で合意に達したにもかかわらず、トロイカとギ

<sup>116</sup> 法律第 4052/2012、第 117 条は、書面による契約更新を含め、同じ間接的使用者による雇用は 36 カ月を超えてはならない、と規定している。旧体制（法律第 2956/2001、第 22 条）では、同期間は 8 カ月を最長限度とされていた。

<sup>117</sup> こうした問題の分析については、I. Koukiadis 著「危機に関する法律、改革法、または雇用保護の廃止法」（2012 年）71 *Epitheorisi Ergatikou Dikaiou*、647 頁を参照のこと。

<sup>118</sup> 詳細に関しては、Koukiadaki and Kretsons 著、前掲書を参照のこと。

リシャ政府がこれに留意することはなかった。このことは、労使関係に対する国家の家長主義文化の根強い伝統を裏付けている一方で、トロイカの要求によって変更が行われるギリシャの場合のように、改革が超国家的機関により行われる場合、労使は発言力を強化することができないことも浮き彫りにされた。主として ECB と EC といった特定の EU 機関は、特に労働市場におけるいわゆる「部外者」に対して、「部内者」の伝統的保護を犠牲にしていたとしても、国家財政の安定および成長と雇用創出に係る構造改革を強調する重要な役割を果たしてきた。ほとんど民主的審議を経ることなしに超国家的レベルで立案されたそうした構造調整政策が導入されたことも重要である。なぜなら、そのことは、「政策立案者の主な焦点の伝統的なマクロ経済的指標から財政危機を測定する指標への移行が、『政治主導』の危機対応アプローチ（この場合対話制度がある一定の役割を果たしている）から実体経済の金融化と労働者の個人所得に関連したトレンドである『金融市場主導』のアプローチへの事実上の移行に他ならない」ことを裏付けているためである<sup>119</sup>。ギリシャに対する ILO ハイレベルミッションに関する ILO 報告書は、この点についてギリシャ政府とトロイカとの協議の際に、雇用の問題はほとんど議論されなかったとしている。

いかなる形式的な社会的対話もほぼ皆無であること、および労働市場改革が主に超国家的機関によって行われた事実を踏まえて、労働組合とその他の市民社会団体は、超国家レベルで「法的手段の活用（legal mobilization）」戦略を策定してきた。労働総同盟（GSEE）は 2010 年 7 月に、ILO 専門家委員会に対し、第一回借款協定の一環として導入された対策の影響に関する不服申立書を提出した。ILO 委員会は、ギリシャにより批准された多数の ILO 条約に抵触する、支援機構の枠組み内で採択された対策の複雑性と広汎性にかんがみ、2011 年の報告書の中で、それらの対策が本条約およびギリシャにより批准されたその他の条約の適用に及ぼす影響を ILO 委員会が調査する前に、ILO 事務局の技術的支援を利用するようギリシャ政府に勧めたほか、諸問題の包括的理解を促すべくハイレベルミッションを受け入れることも勧めた<sup>120</sup>。

ILO のハイレベルミッションは、ILO の監督機関、とりわけ独立専門家委員会や三者構成の ILO 国際労働総会基準適用委員会による要請に基づき、2011 年 9 月にギリシャ労働市場の全ての当事者が参加する大規模な会議を開催した。興味深いことに、三者構

<sup>119</sup> Ghellab および Papadakis 著前掲書、83 頁。

<sup>120</sup> 国際労働会議、2012 年第 101 回会議、条約および勧告の適用に関する専門家委員会報告書、ギリシャ、ILO 第 98 号条約、第 100 号条約、第 102 号条約、第 111 号条約、第 156 号条約。文書の中で、GSEE は、団体交渉機構の改正は、1947 年労働監督条約（第 81 号）、1948 年結社の自由および団結権の保護に関する条約（第 87 号）、1949 年賃金の保護に関する条約（第 95 号）、1951 年同一報酬条約（第 100 号）、1952 年社会保障（最低基準）条約（第 102 号）、1958 年差別禁止（雇用および職業）条約（第 111 号）、1964 年雇用政策条約（第 122 号）、1973 年最低年齢条約（第 138 号）、1978 年労働行政条約（第 150 号）、1981 年団体交渉条約（第 154 号）、1981 年家族的責任を有する労働者条約（第 156 号）を含め、ギリシャで批准された広範な ILO 条約の順守に広く影響を及ぼすことがある旨を示していた。

成の ILO 国際労働総会基準適用委員会は、ハイレベルミッションへの付託任務の範囲を拡大して、対策案の全貌と、ギリシャが ILO 加盟の枠組み内で負う自主的な義務に対して対策案が及ぼす可能性がある影響の全貌を把握するために不可欠と考えられた IMF および EU との議論を行う任務を同ミッションに課した。2012 年に、結社の自由に関する ILO 委員会は、GSEE、公務員連盟、国営電力会社従業員総連合会、ギリシャ民間企業従業員連盟により提出され、国際労働組合連盟に支持された財政緊縮政策に関する不服申立てにも対処した<sup>121</sup>。同委員会は、自由かつ自主的な団体交渉を阻害する多数の度重なる広範な介入があることや、社会的対話の重大な不足が存在することを指摘したうえ、これらの重要な基本的権利に係る制度的枠組みを促進し強化する必要があることを強調した。同委員会は、労使団体が、トロイカとの協定の枠組み内で、結社の自由と団体交渉の権利にとって核心的な事項、したがってまた、民主主義と社会平和の基盤として欠かせない事柄、に抵触するようなさらなる変更の決定に全面的に関与していくよう期待する旨を強調した。また、同委員会は、結社の自由の原則と団体交渉の実効的認知の原則に完全に適合する労使関係を構築するための総合的な共通のビジョンを得る目的で提起される諸問題について議論する、常設的かつ集中的な社会的対話の実施も呼び掛けた。

ILO レベルでの展開のほかに、ギリシャの諸労働組合により欧州社会権委員会 (ECSR) への申立てがなされた。それに対して、ECSR は、2012 年末に、特定種類の若年労働者に適用される一般労働者の最低賃金はおろか貧困線も下回る賃金の導入（訳注：法律第 3845/2010 号と第 3863/2010 号に基づく改革）や雇用初年度中の解雇保護の欠如をはじめとする一般労働者と若年労働者との労働・社会保護上の格差は、欧州社会憲章の違反に該当するとの判断を示した<sup>122</sup>。また、ECSR は、2013 年 4 月に、さらなる 5 件の事案において、国の社会保障制度の下で入手可能な給付に対する制限に関して労働組合を支持する判断を示した<sup>123</sup>。それらの事案において、ECSR は、そうした制限は特定の条件の下では欧州社会憲章の違反に該当しないにしても、「財政緊縮策」として導入された制限および当該制限の実施のために適用された手続きの累積的な効果により社会保障を享受する権利が侵害される場合があると考えた。これを念頭に置き、ECSR は 2010 年 5 月からギリシャ政府により導入された公的年金制度と民間年金制度の両方を変更してい

<sup>121</sup> ILO、結社の自由に関する委員会第 365 回報告書 (ILO、2012 年)。

<sup>122</sup> *General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, 不服申立書第 65/2011 号、*General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, 不服申立書第 66/2011 号。

<sup>123</sup> *Federation of Employed Pensioners of Greece (IKA-ETAM) v. Greece*, 不服申立書第 76/2012 号、*Panhellenic Federation of Public Service Pensioners (POPS) v. Greece*, 不服申立書第 77/2012 号、*Pensioners' Union of the Athens-Piraeus Electric Railways (I.S.A.P.) v. Greece*, 不服申立書第 78/2012 号、*Panhellenic Federation of Pensioners of the Public Electricity Corporation (POS-DEI) v. Greece*, 不服申立書第 79/2012 号、*Pensioner's Union of the Agricultural Bank of Greece (ATE) v. Greece*, 不服申立書 80/2012 号。

る特定の規制<sup>124</sup>が、規制策および規制策の実施を目的として採択された手続きの累積的な影響により、1961年欧州社会憲章の第12条(3)(社会保障の権利)を侵害しているとの判断を示した。

他方、改革導入に関して社会的対話が行われなかったからといって、使用者団体が、公的債務危機の範囲を制限するために導入された対策に関して自らの見解を持っていないわけではなかった<sup>125</sup>。しかし、使用者側では、諸団体の間で見解が分かれており、それを示す証拠がある。主として大企業を代表し、危機に至るまでの間、労働市場規制緩和の強力な支持者だったギリシャ企業連盟(SEV)は、労働市場における競争力の欠如はギリシャが直面している問題の根本的な原因でないとしても、重要な優先事項であるとの見解を示している<sup>126</sup>。SEVは、この問題を扱った「10年先のギリシャ」(Greece: Ten Years Ahead)と題する国際コンサルタント会社に委託した調査の結果を最近公表した<sup>127</sup>。調査結果は、競争力の強化、生産性の向上、外部市場開拓、投資の活性化、主に柔軟性の導入による雇用機会の拡大、公的部門での能力主義の促進、労働移動の促進などの諸方針に基づくギリシャの新たな成長モデルと戦略について述べている。

対照的に、SEV以外の使用者団体は、経済成長と発展を実現するうえで内需が重要であることから、労働者の平均所得レベルの保護の必要性を強調してきた<sup>128</sup>。そのため、中小企業を代表する使用者連盟は、改革により消費者の購買力が低下し、その結果使用者連盟メンバーと被用者の間の「協力関係」が危険にさらされるとして、多数の改革を拒絶してきた。たとえば、中小企業連盟(GSEVEE)は、ギリシャ経済の競争力は安価な労働力によって改善されるのではなく、国家の製造基盤を再構築することで改善されると考えた。同様の見解は全国商業連盟(ESEE)によっても表明された。他方、組合側は、労働法分野の改革を拒絶する一方で、国の経済成長の新たなモデルの必要性を主張した。組合側が提唱したモデルは、技術と労働による生産の増進とそれに伴う地域開発に基づくものだった。このモデルでは労働コストの削減戦略や労働市場の規制緩和ではなく、生産革新の促進による高品質の革新的な製品やサービスの生産、高い賃金水準、闊経済活動への監視の強化、より均一的な所得の再分配などを確保できる条件の整備に重点が置かれている<sup>129</sup>。

一般労働協約締結に向けた交渉を検討してみると、諸労使団体が危機に対して互いに

<sup>124</sup> すなわち、2010年5月6日付法律第3845号、2010年5月11日付法律第3847号、2010年7月15日付法律第3863号、2010年7月21日付法律第3865号、2011年7月1日付第3896号、2011年10月27日付法律第4024号、2010年3月15日付法律第3833号、2010年5月26日付法律第3866号、2011年7月1日付法律第3986号、2011年8月22日付法律第4002号、2012年2月28日付法律第4051号、2012年11月12日付法律第4093/2012号である。

<sup>125</sup> これに関しては、Koukiadaki 及び Kretsos 著前掲書を参照。

<sup>126</sup> ILO 報告書、前掲書。

<sup>127</sup> McKinsey & Company, *Greece 10 Years Ahead* (McKinsey & Company, 2012年)。

<sup>128</sup> これに関しては、Koukiadaki 及び Kretsos 著前掲書を参照。

<sup>129</sup> INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書 (INE/GSEE, 2011年)。

異なったアプローチをとっていることが明らかになる。2012年半ばに新たな全国一般労働協約締結に向けた交渉が行われた。連続して開催された3件の会合の後、2013年5月14日にSEV以外の全ての労使団体によって新たな協約が締結された。賃金決定制度に関する法律の改正が行われたことから、この協約は最低賃金の規制にいかなる影響も及ぼさない労使団体により署名された最初の協約となった。同協約に署名した労使団体は、これをアクティブな制度（active institution）として維持する必要があるだけでなく、その政治的、社会的、経済的役割を回復する必要があることを認めていると述べた。これに対しSEVは、同協約にはいかなる法的根拠もなく、被用者に対して本質的な恩恵を与えるものでもないと主張した。SEVは対案として、労使に対し協約議定書に署名することを提案し、これによって制度獲得（acquis）が強化され、ひいては全国協約の新たなモデルとなると主張した。ギリシャ労働総同盟（GSEE）によると、協約の制度は新たな協約により救済されてきたが、労働組合は自由な団体交渉を廃止した法律を無効にすべく継続して取り組んでいく意向を示した。

改革は、ギリシャ経済の大赤字と巨額債務という二つの問題に対処するという目標を掲げているが、構造改革が成功しているという証拠はない。2012年INE/GSEE報告書<sup>130</sup>は財政赤字が2011年に170億ユーロ、2012年に150億ユーロであり、そして2013年には115億ユーロになると予想している。また同報告書は、2012年の政府債務が国内総生産（GDP）の150%を下回る可能性は低いことを指摘した上で、2020年には4,090億ユーロ（GDPの200%）に達し、民間部門の債務再編後にはGDPの120%になると予想した。同報告書では、2010年～2012年の国内需要の25%の下落により、需要レベルが2000年のレベルにまで下がる旨を指摘した。2009年～2012年の4年間に、民間消費は2008年比で累積18.8%の下落を記録した。結果的には、2012年末までに、民間消費が2003年の水準にまで戻ることが予想された。2009年～2011年までの3年間のGDPの下落は、2007年比で累積16.7%になったが、当時の政策が続行されていたとした場合は、2012年12月のGDPの累積下落率は合計で22%に達していただろう。2005年～2008年までの4年間では累計約6%となった労働生産性の向上は、2008年以降の不況により減少した。さらに、2008年～2011年の4年間には合計5.6%低下している。結果として労働生産性は2011年末には2003年の水準に戻ってしまった。さらなる予測によれば、GDPに対する債務比率は2012年には163.2%に達し、2011年の約165%からは減少するものの、2013年には167.3%に上昇するとされている。AMECO Eurostatのデータによれば、2010年の失業者数は62万8,000人で、労働人口の約12.6%だったが、2011年には87万7,000人（17.7%）に増加した<sup>131</sup>。2012年については、欧州委員会は失業者が95万2,000人に達すると予測したのに対し、INE/GSEEは失業者が120万人とな

<sup>130</sup> INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書（INE/GSEE、2012年）。

<sup>131</sup> データは、[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/db\\_indicators/ameco/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm) で入手可能。

り、労働力人口の24%に達すると予測した。

2013年 INE/GSEE 報告書<sup>132</sup>は、ギリシャの労働者は賃金削減と増税の結果として、2010年～2013年の期間に370億ユーロを喪失したと結論している。こうした喪失は、31.3%（1994年レベル）の国内需要減少の一因となった。労働者の購買力も同時期（2010年～2013年）に37.2%減少し、2000年の水準に戻った。社会保障支出（年金、医療費、福祉費）は、2009年のGDPの23.9%（552億ユーロ）から、2013年にはGDPの22%（403億ユーロ）と26.99%の減少となっており、これは2009年～2013年のGDPの減少と類似している。最低賃金は、目下大幅に落ち込んでおり、2012年2月の22%の減少以来、ギリシャより貧困度の低い欧州連合加盟諸国の最低賃金からさらに遠ざかってしまった。2013年6月の失業率は27.6%に達している。男性の失業率が24.9%、女性が31.9%である。15歳～24歳の若年層は58.8%という高い失業率に引き続き直面し、極めて困難な状況にある。25歳～34歳の年齢層では三分の一以上（37.4%）が失業している。加えて、世界経済フォーラムの2012年報告書によれば、ギリシャは競争力の分野で140カ国中67位から96位に転落しており、このことから過去5年間の労働市場改革による賃金コストの圧縮を目的とする旨の主張には異論を唱えることができる。2013年 INE-GSEE 報告書によれば、長期不況により、多数の中小企業が閉鎖に追い込まれ、それに伴って公式失業率は8.5%から27%（2013年5月）に急増し、2013年には29%～30%に達すると予想されている。

こうした証拠を踏まえると、賃金と社会保障費の削減により競争力格差を埋めることができるという主張には説得力がない。実際には、そうした試みの短期的な結果として、失業と倒産の急増および不況の悪化がもたらされ、さらにその結果、ギリシャのみならず現在危機に直面している他のEU加盟国の公的債務の返済がより一層困難になっている<sup>133</sup>。ILOが述べているように、「ギリシャの危機は、ギリシャだけの問題ではなく、世界的な問題がギリシャで発現しているのである」<sup>134</sup>。危機からの「脱出戦略」は、一連の財政施策群として提示されて一件落着となるものではなく、民主主義的プロセスに基づいて、社会の進歩および絶えざる生活条件と労働条件の改善を保証し続けるものであるべきである。同様に、欧州議会は、2011年に採択した決議の中で、「危機に対する欧州の対応は、欧州統合の深化、共同体方式の追求、議会間対話の強化、社会的対話の促進、福祉国家の強化（社会的包摂、雇用創出、持続可能な成長などの支援を通じた）、および欧州連合の基本目標としての社会的市場経済とその価値のさらなる構築を基盤として、諸条約および欧州連合基本権憲章に定める諸価値に基づく欧州プロジェクトに全て

<sup>132</sup> INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書（INE/GSEE、2013年）。

<sup>133</sup> *Resocialising Europe in a Time of Crisis*、編者 N. Countouris および M. Freedland（ケンブリッジ大学出版局、2013年）の S. Deakin および A. Koukiadaki 著「欧州の公的債務危機および労働法の進展」。

<sup>134</sup> ILO 報告書、前掲書、57頁。

の EU 市民を結集させるよう、行わなければならない」ことを想起して宣言している<sup>135</sup>。しかし、このような宣言にもかかわらず、危機に面した諸国家の監督に直接関与している諸機関、とりわけ、IMF、ECB および EC が、ギリシャに対してこの宣言と同様の取り組みを採用しているという証拠は今のところない。現時点では、財政状態の悪化を考慮すると、ギリシャには第三回財政支援プログラムが必要になるだろうという憶測が強まっている。そうしたプログラムが実行された場合、それに伴って労働法のさらなる改正や賃金の削減がなされ、労働条件ひいては生活条件の一層の悪化へとつながることは疑う余地がない。

---

<sup>135</sup> 欧州議会、財政・経済・社会危機に関する 2011 年 7 月 6 日付欧州議会解決策：講じるべき対策に関する勧告、P7\_TA (2011) 0331。

