

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

1 アメリカ

(1) 労働組合組織の状況

イ 労働組合組織率の動向

1998年の労働組合員数は、前年比0.6%増の1,621万人、組織率は、前年比0.2ポイント低下の13.9%となった。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

1 アメリカ

(2) 労働争議の動向

イ 労働争議件数の推移

労働争議(参加人数1,000人以上)は、70年代前半をピークに著しい減少傾向にあり、最近では1,000人以上の労働者が参加した争議行為は年50件以下で推移している。98年の状況をみると、争議件数は、史上最低となった前年を若干上回り、参加人員、労働損失日数も、長期化したゼネラルモーターズ社のストライキの影響等により、前年を上回った。

ロ ゼネラルモーターズ社のストライキ

ミシガン州デトロイト郊外のフリント市にあるゼネラル・モーターズ社(GM)の2つの工場において98年6月5日に始まった全米自動車組合(UAW)の組合員によるストライキは、業務の外注化等を巡る問題で労使の対立が背景にあったため長期化した。7月29日、GMとUAWはスト中止の合意に達し、55日間続いたストは終結した。今回のストの影響により、同工場から部品の供給を受けられない複数の組立工場が操業停止に追い込まれ、全米でのGMの一時解雇の数は約19万人に達した。

また、米国大手証券によると、このストが98年4-6月期のGDP成長率を0.5%(年率換算)以上引き下げたと分析している。

(イ) ストライキの争点

このストライキは表向きには劣悪、危険な労働環境の改善を求めるものであった。UAW側は、GMが、労働環境を改善するための3億ドルの投資を行わず、労働環境が危険な状態にあると主張していた。しかしながら、今回のストの背景にはGM側が進めている合理化を巡る労使間の対立があった。すなわち、GMにおいては従来米国内で行われていた業務を中国、タイ、メキシコ等に移転し、併せて業務の外注化や規模の縮小が行われた結果、同工場ではこれまで2年間に業務が大幅に削減されてきた。GM側は、今後2年間でさらに業務を削減する予定であるとしており、UAW側は反発を強めていた。

(ロ) ストライキの影響

問題となった工場は、GMの主力商品であるフルサイズのフェンダーやドア、ボンネット及びその他金属製部品の加工を行っているプレス加工工場であり、アメリカ、カナダ及びメキシコにある18の組立工場に対し部品を供給している。そのため、部品の供給を受けることのできない複数の組立工場が操業停止に追い込まれ、約19万人のGM従業員が一時解雇となった。労働市場への影響も少なからず出て、6月の失業率は前月比0.2ポイント増の4.5%となった。

(ハ) スト中止の合意へ向けた動き

労使双方ともに妥協点が見いだせないまま交渉は暗礁に乗り上げ、政府も、経済への影響を懸念してハーマン労働長官が7月初め頃から非公式に労使双方に会い紛争の早期解決を促していた。しかし、7月14日、GMは、早急な解決を目指して、連邦裁判所に訴えを起こした。GM側はこの訴えにおいて、今回のストは労働協約で合意していたスト対象事項ではない事項についてもストが行われているため違法なものである旨主張するとともに、仲裁による解決を求めた。UAWは、仲裁人による仲裁に同意し、7月22日から仲裁の手続きが開始された。7月29日に仲裁の結論が出る予定であったが、7月28日、仲裁の結論が出る前にGMとUAWは暫定合意に達し、翌7月29日にはストを実施していた2工場でUAW組合員によるスト中止についての投票が実施され、多数決で承認されたため、ストは終結する運びとなった。仲裁の結論を待たずに労使が暫定合意に達したのは、仮にGM側寄りの仲裁がなされた場合、このストによるGMの損失についてUAWが補償する必要がある、他方、UAW側寄りの仲裁がなされた場合、他の重要な3工場(ミシガン州ビューイック市、オハイオ州デントン市、インディアナ州インディアナポリス市の工場)においてもストが開始され、GMの業績をさらに圧迫する恐れがあったためといわれている。

暫定合意について、ハーマン労働長官は、「当事者間での交渉の最高の実例である。」と称し、クリントン大統領も、「(合意に達したことは)GMとその労働者そしてすべてのアメリカの労働者の勝利である。」とコメントした。また、同時に、クリントン大統領は、ハーマン労働長官の合意に向けた努力に対して感謝の意を表した。

主な合意内容は以下の通り。

- ・ このストの原因となった健康及び安全面の問題を解決し、組合側も生産性を上げるため協力する。
- ・ ストを行っていたため、または一時解雇されたためスト期間中に本来得られたであろう休暇手当に代わる一時金を支給する。
- ・ フリントの工場とデイトンの工場を、2000年1月までは売却しない。
- ・ GMは、ストを違法とする主張を取り下げる。

ハ ノースウエスト航空のストライキ

米国大手航空会社のノースウエスト航空では、労使が、労使協約が期限切れとなることを受け約2年前から労使協約改訂のための労使交渉を続けてきたが、賃上げ率等で労使間の隔たりは大きく交渉が難航した。このため、98年7月29日、全国調停委員会(National Mediation Board:NMB)(注1)は交渉の早期決着を目指し調停に乗り出したが、8月29日、調停は不調に終わりパイロット組合はストに突入した。当該ス

トによる米国経済への影響が懸念される中で、NMBは労使双方に交渉の再開を促し、9月8日、労使間の交渉が再開され、9月11日にはストによる会社業績への影響等を恐れた会社側が譲歩する形で暫定合意に達した。9月12日にはパイロット組合は暫定合意を承認し、15日間に及んだストは終結した。

(イ) ストの争点

このストは、労使協約改訂に際し、賃上げ、業務の外注化及び一般のパイロットよりも待遇が悪い準パイロットの廃止等が争点となった。好調な米国経済と労働市場の逼迫を背景に、組合側は、会社側が提案した賃上げ率を上回る賃上げを要求するなど、終始、強気の姿勢を崩さなかった。さらに、組合側は、前回の労使協約改定時に会社の存亡の危機を救うため、賃上げ等で譲歩していたこともあり、今回の改訂において、4期連続で最高益を更新している会社の「繁栄の分け前(share of prosperity)」を勝ち取るべく交渉に臨んでいた。それに対し会社側は、国際競争力の維持・強化のため賃上げの抑制と業務の外注化等を主張した。

(ロ) ストの経過

現行の労使協約が期限切れとなるのを受け、労使双方は交渉を継続していたが、労使間の隔たりは大きく交渉が難航したため、7月29日、NMBは調停に乗り出した。しかし、NMBの調停による30日間の労使交渉でも合意に至らず、組合側は、8月29日にストに突入した。

スト突入後、事態収拾のため、スレーター運輸長官等も介入し決着を試みたが、この時点では決着に至る兆しは見えなかった。共和党議員の中には、クリントン大統領に対し、大統領緊急委員会(Presidential Emergency Board:PEB)(注2)を設置し、ストの一時中止を命令すべきだという意見も出たが、クリントン大統領は、PEBの設置には慎重であり、NMBの調停による労使双方の交渉で決着を図るべきだとの見解を示した。

そのような状況の中で、9月2日には、会社側は、ストのために約27,500人の従業員を一時解雇することを発表し、ストによる影響の拡大が懸念されたが、9月8日には、NMBによる調停を受けて労使が交渉を再開、9月11日に会社側が組合側に譲歩する形で暫定合意に至った。9月12日には暫定合意がパイロット組合で承認され、15日間に及ぶストは終結した。なお、労使協約の主な内容は以下の通り。

- ・ 本協約は98年9月13日から4年間有効とする。
- ・ 4年間の賃上げ率は、1年当たり3%とする(4年間で12%の賃上げ)。
- ・ 96年10月31日から98年9月13日迄の間の賃金に対する3.5%を遡及一時金として支給する。
- ・ 準パイロット職を今後3年間で段階的に廃止する。
- ・ 会社利益が6%以上増加した場合、年収の5%を限度として利益の配分を受け取ることができる。

(注1) 鉄道労働法(Railway Labour Act)に基づき設置された独立行政機関。鉄道・航空産業の労使紛争解決を通じて運輸交通手段の円滑な運用を図る。従業員の代表者選出をめぐる紛争や、賃金、路線及び労働条件等に関する労使紛争の調停を行う委員会。労使の自主的な交渉で合意に至らない場合、30日間の調停期間を設け紛争解決を図る(この30日間はストはできない)。鉄道労働法は、制定当初は鉄道事業のみを対象としていたが、1936年の修正により、保護対象が拡大され、鉄道事業及び航空産業の団体交渉に関する基本法となっている。

(注2) NMBによって、労使紛争が暗礁に乗り上げ、スト等による経済への影響が大きいと判断された場合等に、大統領は、鉄道法に基づき同委員会を設置し、ストの一時中止を命令することができる。同委員会は30日以内に労使間の妥協案を勧告し、労使双方は次の30日以内にその妥協案について交渉することが義務づけられている(この合計60日間はストはできない)。

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

表1-3-1 アメリカの労働組合組織率

	1997年			1998年		
	雇用者数	組合員数	組織率	雇用者数	組合員数	組織率
計	114,533	16,110	14.1	116,730	16,211	13.9
業種別						
農業	1,681	36	2.2	1,739	26	1.5
非農業	94,705	3,327	3.8	96,590	9,280	9.6
鉱業	607	84	13.9	589	72	12.2
建設業	5,739	1,067	18.6	5,946	1,056	17.8
製造業	19,961	3,253	16.3	19,763	3,127	15.8
耐久財	11,908	2,090	17.5	11,999	1,990	16.6
非耐久財	8,053	1,164	14.5	7,763	1,138	14.7
運輸・公益業	6,949	1,804	26.0	7,147	1,843	25.8
運輸業	4,212	1,118	26.5	4,316	1,108	25.7
公益業	2,737	686	25.1	2,831	735	26.0
卸売・小売業	23,676	1,315	5.6	24,230	1,283	5.3
卸売業	4,296	251	5.8	4,425	259	5.9
小売業	19,379	1,065	5.5	19,805	1,024	5.2
金融・保険・不動産業	7,070	155	2.2	7,420	150	2.0
サービス業	30,704	1,647	5.4	31,493	1,750	5.6
政府	18,147	6,747	37.2	18,401	6,905	37.5
職種別						
管理職	31,946	4,208	13.2	33,102	4,252	12.8
管理・経営職	14,908	763	5.1	15,473	812	5.2
専門職	17,037	3,445	20.2	17,629	3,440	19.5
技術・販売職	34,796	3,158	9.1	35,379	3,239	9.2
技術職	4,111	427	10.4	4,150	433	10.4
販売職	13,055	559	4.3	13,378	544	4.1
管理補助職	17,631	2,172	12.3	17,851	2,262	12.7
サービス職	16,204	2,141	13.2	16,594	2,209	13.3
警備・サービス職	2,248	897	39.9	2,399	991	41.3
その他サービス職	13,956	1,244	8.9	14,195	1,218	8.6
技能工	12,069	2,723	22.6	12,274	2,708	22.1
フル・パート別						
フルタイム労働者	93,578	14,619	15.6	95,595	14,825	15.5
パートタイム労働者	20,710	1,449	7.0	20,862	1,354	5.5

資料出所：アメリカ労働省労働統計局「Employment and Earnings」

注 業種別、職種別、フル・パート別は給与所得者 (wage and salary workers)

表1-3-2 アメリカの労働争議件数等の推移

表 1-3-2 アメリカの労働争議件数等の推移

年	争議件数 (件)	参加人員 (千人)	(参加人員1,000人以上)	
			労働損失日数 (千人日)	
1975	235	965		17,563
80	187	795		20,844
85	54	324		7,079
90	44	185		5,926
91	40	392		4,584
92	35	364		3,989
93	35	182		3,981
94	45	322		5,020
95	31	192		5,771
96	37	273		4,889
97	29	339		4,497
98	34	387		5,116

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

2 イギリス

(1) 労働組合組織の動向

労働組合数、労働組合員数ともに減少傾向にある。96年の組合数は、245となり、ピーク時(20年、1,384)の20%を下回った。

また、労働力調査結果から組織率の推移をみると97年の組合員数は7,117千人と前年比1.4%減となり、組織率も27.3%と前年比0.9ポイント減となった。

表1-3-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

表1-3-3 イギリスの労働組合数及び労働組合員数の推移

年	労働組合数	労働組合員数
		千人
1979	453	13,289
86	335	10,539
87	330	10,475
88	315	10,376
89	309	10,158
90	287	9,947
91	275	9,585
92	268	9,048
93	254	8,700
94	243	8,278
95	238	8,089
96	245	7,935

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends Jul. 1998」。

原資料出所はCertification Officer。

注 グレートブリテンの数値。各年12月。

表1-3-4 組織率の推移(グレートブリテン)

表1-3-4 組織率の推移（グレートブリテン）

(千人、%)

年	組合員数	対前年比	組織率（就業者計）	組織率（雇員者計）
1989	8,964		34.1	39.0
90	8,854	-1.2	33.4	38.1
91	8,633	-2.5	33.3	37.5
92	7,999	-7.3	32.1	35.8
93	7,808	-2.4	31.3	35.1
94	7,553	-3.3	30.0	33.6
95	7,275	-3.7	28.8	32.1
96	7,215	-0.8	28.2	31.3
97	7,117	-1.4	27.3	30.2

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends Jul.1998」。原資料出所は同「Labour Force Survey」。

注 1991年までは3～5月期、以降は9～11月期の数値。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

2 イギリス

(2) イギリス労働組合会議(TUC)定期大会

イギリス労働組合会議(TUC)の定期大会が、98年9月14日から17日まで、「公平のための組織化(Organising for Fairness)」をテーマに、ブラックプールにおいて開催された。

この大会は、労働党政権が97年5月に誕生して以来、2度目の大会となり、政府の講じてきた施策が具体化されるのに伴い、それに対するTUCの評価が明確に示されるものとして注目された。

イ スピーチの概要

大会においては、プレスコット副首相、ブランケット教育雇用相、マンデルソン貿易産業相、モーラム北アイルランド相の4人の閣僚が壇上で演説し、昨年の大会に出席したブレア首相は今回は15日に行われたTUC主催の夕食会に出席したにとどまった。また、今回初めてイングランド銀行総裁がスピーチを行った。

(イ) エドモントTUC会長スピーチ

エドモント会長は、労働党政権の実績を評価しつつも、個別具体的な政策に対する批判を行った。

a 政府は、労働党政権になって、97年環境会議(京都)で懐疑派が不可能と考えた環境上の目標に関する合意を取り付けるなど幾多の実績を残した。その中でも、北アイルランド問題に区切りをつけたことは最も賞賛されるべきものである。

また、労働政策については、98年になって「職場における公平」のホワイトペーパー(注1)の発表、最低賃金の復活、労働時間規則の制定等毎月のように新たな改善策を講じてきた。

ただ、幾多の実績の中でも、労働組合の強制承認(注2)に関し投票資格を有する労働者の40%の賛成が必要であるという要件(上記ホワイトペーパーにおける提案内容)は民主主義のどこにも例のない欠陥である。

b 組合員については、これまで減少していたが自分の所属するGMB(一般組合)は今年は増え続けており、労働者は自信を取り戻すとともに、組合のサポートを必要とするようになった。

c 経済と労働に関しては、政府及びイングランド銀行はインフレ抑制のため金利を高く設定したり、公務員の給与を抑制するなど、製造業を中心とする失業問題(注3)や公共サービスの質の問題に十分な対応を行っていない。

また、給与の伸びの著しい企業の取締役クラスに対しては、公平の観点からもより高い課税を行うべきである。

d ブレア首相は第3の道を開いていくとしているが、これを支持するためには、これまで保守党がとってきた民営化の推進などの政策を打破するものでなければならない。

e 組合員の募集キャンペーンの継続的な実施により、我々の活動の強さ、影響力を再構築していく必要がある。

(ロ) プレスコット副首相スピーチ

プレスコット副首相は、もっぱら保守党政権との差異、これまでの実績をアピールした。

a 労働党政権は、産業界、地方政府、自治団体及び労働組合とのパートナーシップの中で国をより良くしていきたいと考えている。

b 労働党政権は、労働組合の活動とともに動いている。もちろん、経済社会の変化についての継続的な対話の中で、そのバックグラウンドから意見が食い違ったりすることはある。

c 労働政策については、保守党政権とは対照的で、GCHQ(政府情報本部)の団結権回復を果たし、また最低賃金の復活により約200万人の労働者がこれまでもらったことのない水準の賃金を得ることになる。

また、労働時間規則を制定し、有給休暇の権利を初めて付与した。

「職場における公平」は全ての内容について労働組合やCBI(英国産業連盟)を満足させるものではないが、社会正義における大きな前進である。

d 経済、雇用の問題については、富士通が撤退するなど特にいくつかの製造業で問題が起きているが、保守党政権と比較し、雇用は増加し、経済成長も安定して持続していること、金利や負債もかなり低いことを忘れないで欲しい。

e 労働党政権は過去17ヶ月の間にスコットランド議会、ウェールズ議会制度を創設し、革新的な憲法レベルの変革をもたらすなど多くの成果を上げた。特に北アイルランドの平和に向けた努力は特筆すべきものがある。

(ハ) ベイン低賃金委員会委員長スピーチ

ベイン委員長は、委員会の勧告とは異なる(下回る)最低賃金額決定をした政府の方針をも代弁したスピー

チを行った。

a 低賃金委員会の行う勧告は労使のパートナーシップが機能するものであり、政府の決定とは異なるものである。しかしながら、時給3.6ポンドとなることによって200万の労働者の賃金が引き上げられ、また、若年者(18~21歳)については政府は勧告を下回る3.0ポンドと決定したが、それでも25万人の賃金が引き上げられるなど、現実的な決定である。

b 委員会は、最低賃金の実効性・影響を監視し、評価する重要な役割を果たすであろう。

(二) ブランケット教育雇用相スピーチ

ブランケット教育雇用相は、一部の地域で起きた失業問題への対策として新たなる支援を表明するとともに、失業を正当化する経済政策は存在しないとして、雇用の重要性を改めて強調した。

(ホ) ジョージ・イングランド銀行総裁スピーチ

TUCの総会で初めてイングランド銀行総裁がスピーチを行った。総裁は、金利の引き下げに強い関心を持つ組合に対し、金利政策に関し金融政策委員会もっぱらインフレ抑制の観点から金利を定めており、経済活動や雇用の視点を考慮しているものではないと釘を刺し、さらに、中長期的には経済成長と雇用には低インフレが必要であること、また、実際面においてこれまで低インフレの中で失業も減少している点に触れ、組合の理解を求めた。ただし、経済がスローダウンしている問題に関し、国内向け産業と輸出産業とのアンバランスによって問題が複雑化していると述べた。

(ヘ) マンデルソン貿易産業相スピーチ

マンデルソン貿易相は、組合自身に対し、変革を求めるスピーチを行った。

a 政府は不安定な世界の中であって長期的に安定した成果を果たすための政策を行っている。また、雇用も伸びている中で景気後退の話を性急にすることは必ずしも適切でない。

b 組合の大きな役割は、経済の未来を想像することであり、絶えず現代化・変革を図ることであり、産業界の成功を手助けすることである。組合はそのメンバー拡大に当たり政府に依存するべきではなく、自身の近代化、民主化、代表性の確立、組合員の利益の反映等により、その力を強化すべきである。しかし、政府も組合がその利害を効果的に反映するための支援はする。そのため、政府は労使のパートナーシップを促進するための基金を創設することを予定している。

ロ 討議の概要

(イ) 「職場における公平」 ホワイトペーパー

標記ホワイトペーパーについては、基本的に歓迎するものであるとされたが、労働組合の強制承認に関し投票資格を有する労働者の40%の賛成が必要であるとする要件及び労働者20人以下の企業を適用除外とする政府の提案は不当であるとして取り下げをを求める決議が採択された。

また、モリスTGWU委員長がTUCを代表して、使用者側がホワイトペーパーの内容を弱めようとしている旨の警告を行った上で、その内容を効果的かつ確実なものとするために組織化を進める必要性を説き、支持された。

(ロ) 最低賃金

最低賃金法を制定した労働党政権及び低賃金委員会の役割を評価しつつ、若年者に対する例外規定の廃止を求めるとともに、要求額を4.61ポンドとこれまでよりもさらに引き上げる決議が採択された。

また、モンクス書記長が最低賃金を下回る労働者の大部分が組合に加入していない実態に触れ、その組織化を進める必要性が支持された。

(ハ) 経済

経済に関する討議では、モンクス書記長が国レベルのソーシャル・パートナーの必要性を述べ、賃金、生産性及びインフレの問題についてTUC、CBI及び政府が理解を共有すべきであるとする決議が採択された。

(ニ) 欧州通貨統合

単一通貨参加に反対する決議案が圧倒的多数で否決され、単一通貨参加による影響を調査し、幅広く議論していくことを求める決議が採択された。

(ホ) PFI(Private Finance Initiative(注4))

僅差でPFIに反対する決議が採択された。

TUCの労働党政権に対する評価は、全体的には前向きなものの、最低賃金の要求額を従来より高く設定するなど、個別政策について労働問題を中心に厳しい態度を示した。

一方労働党は、組合に対し理解を求め、また、現代化に向けての注文を行っているが、現実の施策にお

いては組合と一定の距離を置こうとしており、TUC側の今回の態度はその裏返し・反発ともとれる。

いずれにしても、TUCとしては今後労働党との新たな関係を築く必要が出てきており、今回経済問題に関し新たなパートナーシップ構築を決議し、また、実際にイングランド銀行総裁を初めて大会に招待するなど、その実現に努めており、今後の対応が注目される。

(注1) 97年5月に成立した労働党政権が、公約としてきた労働組合と雇用保護に関する改革の概略を示し、各界の意見を聴取するためにとりまとめられたもの。

(注2) 承認とは、一般的に労働組合が企業内で活動することを使用者により認められることをいう。具体的には、組合が苦情処理等において組合員を代表することが認められる場合、賃金に関する交渉が認められる場合等がある。全ての事項に関する交渉を承認される場合を完全承認、そうでない場合を部分承認という。承認組合の法的権利は、?団体交渉のための情報公開、?整理解雇における協議と情報公開、?営業譲渡における協議と情報公開、?職域年金に関する通知・情報公開・協議、?組合活動のための有給又は無給のタイムオフ(休憩)の請求、?安全代表委員の任命及び同委員会設立の協議、?事業場投票のための使用者施設の利用、であるが、これまで承認を使用者に強制する法的手段は存在せず、使用者の裁量に委ねられてきた。このため、労働党政権により(注1)のホワイトペーパーにおいて投票有資格労働者の40%の賛成による強制承認、等の規定が提案された。

(注3) イギリスでは、輸出の不振等から、98年9月以降、富士通の半導体工場の閉鎖など製造業における大規模なリストラが報じられている。

(注4) 92年に大蔵省より開始された多岐にわたるプログラムで、英国のほとんど全ての公共部門が、公共設備や公共サービスの提供に、より積極的に民間部門を参加させることを奨励させる手段。民間部門の供給業者は、商業上の専門知識と経験を活かし、政府に代わり設備あるいはサービスを提供する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

2 イギリス

(3) 労働争議の動向

98年の労働争議発生件数は166件と97年を50件下回り、労働損失日数は282千人日と1891年に調査開始以来三番目に低い数値となった。70年代、80年代のイギリスの労働争議発生件数と比較すると、90年代は長期的な減少傾向が続いているといえる。

労働損失日数のうち75%は運輸業における15の争議、49%は運輸・倉庫・通信産業における57の争議によるものである。

労働争議の原因をみると、賃金に関するものが損失日数の59%、余剰人員解雇に関するものが19%を占めている。

表1-3-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

表1-3-5 イギリスの労働争議発生状況の推移

年	発生件数	参加人員	労働損失日数	雇業者1,000人当たりの損失日数
	件	千人	千人日	日
1980	1,348	834	11,964	520
90	630	298	1,903	83
91	369	176	761	34
92	253	148	528	24
93	211	385	649	30
94	205	107	278	13
95	235	174	415	19
96	244	364	1,303	58
97	216	130	235	10
98	166	93	282	12

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Market Trends Jun. 1999」

注1 発生件数は、参加人員は10人以上、期間が1日以上又は労働損失日数が100日以上、前年から継続するものを含む、政治ストのような労働条件に直接関係しない紛争は除く。

2 参加人員は、実際に紛争に参加した人数

例 ストライキが3日間続いたとする。

1日目の参加者 200人

2日目の参加者 300人（このうち、100人はこの日から参加）

3日目の参加者 200人（このうち、50人はこの日から参加）

よってこの場合、350人（200+100+50）となる

3 労働損失日数は、基本的な労働週（basic working week）に基づいて算出（所定外労働時間は除く、パートタイム労働者の損失日数はフルタイム労働者に置き換えて算出）

表1-3-6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

表 1-3-6 イギリスの労働損失日数の原因別構成比

(千人日、%)

年	労働損失日数	賃金	労働時間	剰員解雇	労働組合	労働条件監督問題	配置転換	規律懲罰
1990	1,903	57.7	25.4	1.8	1.7	3.1	7.7	2.6
91	761	40.6	2.1	32.6	0.5	8.7	8.1	7.4
92	528	37.1	0.6	36.6	1.9	9.3	9.8	4.5
93	649	23.1	5.2	60.2	0.6	0.5	9.6	0.9
94	278	57.6	2.9	5.0	0.4	0.7	29.4	4.3
95	415	48.7	7.2	17.3	0.7	0.2	21.2	4.3
96	1,303	81.6	4.0	3.0	0.5	7.0	2.7	1.4
97	235	54.5	3.0	29.4	0.9	3.4	7.7	1.7
98	282	58.9	0.7	19.1	0.7	5.0	5.7	10.0

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Market Trends Jun. 1999」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

2 イギリス

(4) 労使関係制度の動向

イ 雇用権(紛争処理)法の施行

98年4月、労使紛争処理システム改革のための雇用権(紛争処理)法が制定された。同法による主な改正内容は以下のとおりである。

(イ)

審判所改革

a 産業審判所(Industrial tribunals)(注5)を雇用審判所(Employment Tribunals)に改名する。

審判所の役割は制度創設時(64年)とは異なり、雇用権に関する訴えの処理が大半を占めており、この実態に即した名称とする。

b 審判所審問手続きの縮減

審判所が当事者を審問せずに書面のみで審理できる権限を拡大する等。

c 審判長が単独で審理できる事案の拡大、審判長の負担を軽減するための法務官の設置等

(ロ)

紛争解決の他の手段

a 国務大臣の許可のもとに、ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service。諮問・調停・仲裁サービス。(注6)が不当解雇に係る紛争仲裁の枠組みを規定する。

これにより、紛争解決の手段として審判所への提訴以外により自発的な解決の選択肢が生まれる。

b 紛争解決の社内手続きの整備及び利用の促進。

雇用審判所での審理の際に社内手続きを利用したかどうか等を考慮に入れることにより、労使による社内手続きの整備及びその利用を促進する。

(注5) 不当解雇、余剰手当、同一賃金、性・人種差別等雇用権に関する紛争処理機関。

(注6) 労使紛争を防止・解決し、良好な労使関係を構築することを目的とした独立機関。雇用審判所とは異なり、労使の自主的な紛争解決を前提として公平な立場で助言・調停・仲裁を行う。集团的労使紛争の他、個別の雇用権に関する紛争の調停も行う。

ロ 雇用関係法案の提出

政府は、99年1月27日、雇用関係法案を議会に提出した。同法案は、個別的労使関係、集团的労使関係、職業生活と家庭生活との両立に関する規定を含むもので、98年5月に公表されたホワイトペーパー「職場における公平」(注7)における提案内容を踏まえたものである。同法案の主な内容は以下のとおりである。

(イ) 個別的労使関係

a 不当解雇の雇用審判所に対する不服申立権を得るための勤続年数要件を2年から1年に緩和する(注:本法によってではなく、96年雇用権法に基づく政令によって実施される)。

b 不当解雇に係る補償額の上限を12,000ポンドから50,000ポンド(1ポンド=約197円、99年3月)に引き上げる。

ホワイトペーパーでは、上限の撤廃が提案されていたが、使用者団体からの強い反発もあり、最終的に上限額の引き上げとなった。

c 1年以上の有期契約雇用者の不当解雇からの保護。

使用者は、これまで有期契約雇用者に対し、契約更新がなされない場合に不当解雇に係る不服申立をする権利を予め放棄することを要求することができたが、今回の改正により1年以上の有期契約雇用者についてはこれが違法とされることとなった。

98年の政府の調査結果では、調査企業中約20%を占める有期(1年以上)雇用契約者を使用している企業のうち、5分の1が契約に同権利放棄条項を盛り込んでおり、政府は約100万の有期雇用労働者のうち16万人が本改正の影響を受けると試算している。

d 雇用保護法制の対象範囲の拡大。

純然たる自営業者以外の全ての労働者に雇用保護法制による最低限の保護規定を適用するため、貿易産業大臣に保護の対象となる労働者の範囲を拡大する指令を制定する権限を付与する。拡大される権利の内容は、不当解雇に対する不服申立権、余剰解雇給付請求権、出産休暇請求権である。

(ロ) 集团的労使関係

a 労働組合承認(注8)

労働組合の承認手続きの制定は、労働党が選挙公約として掲げてきたものである。この点については、TUC(労働組合会議)とCBI(英国産業連盟)の意見の対立も最も厳しく、ホワイトペーパー公表後も双方からの政府に対する働きかけが強かったことから、いくつか修正がなされている。

(a) 承認手続き

法は、まず労使の自発的意志による承認を奨励している。これが達成できない場合に以下の手続きによることができる。

- ・労働組合は、従業員21人以上の企業についてCAC(Central Arbitration Committee、中央調停委員会)(注9)に対し承認を申請できる。

この企業規模要件により、約110万の企業が適用除外となる。

- ・CACは、労働組合が少なくとも10%以上の労働者を組織し、労働者の大半が承認を望んでいることが明らかな場合にのみ、手続きを開始する。

- ・CACは、申請後28日以内に承認の労使合意が成立しなかった場合には、10日以内に交渉単位(承認の対象となる被用者の範囲)を決定する。

- ・交渉単位の被用者の過半数が組合員であるときもしくは承認を支持していることが明らかな場合、自動的に承認される。

しかしながら、秘密投票の実施が良好な労使関係につながるとCACが判断した場合、または、組合員数の多さにも関わらずCACが交渉単位の労働者は承認を支持していないと判断した場合、の2つのケースでは自動承認はされず、投票が実施される。

特に後者の規定は、組合が承認獲得を組合員勧誘の手段とすることに対する使用者側の危惧から今回盛り込まれたと考えられる。

- ・自動承認となる場合以外は投票を実施し、投票した労働者の過半数なおかつ投票権を持つ労働者の40%以上が承認に賛成した場合、CACは組合承認を認める。

(b) 団体交渉の手続き

団体交渉の手続きについても自主的な労使合意で決めていくことが原則とされるが、法的に承認された労働組合が交渉手続きについて使用者と合意に達することができなかつた場合、CACに申請することができる。

(c) 団体交渉の事項

承認組合に対する協議事項に訓練を追加することは今回見送られたが、同法は使用者に対し、少なくとも6ヶ月に1回訓練に関する協議会に組合の代表を参加させるよう組合に対し要請することを義務づけている。

(d) 承認取消の手続き

承認取消は基本的に承認と同様の手続きをとる。ただしCACによる承認後3年間は承認取消手続を開始することができない。従業員数が21人を割つた場合、使用者は承認取消を組合に通告することができる。

(e) 承認申請に関与したことによる解雇は禁止される。

b 争議行為

同法案では、争議行為の手続き及び参加者の取扱いに関する規定の改正も行われた。

(a) 争議行為に先立つ投票手続きの簡素化。

現在、労働組合は争議行為前に秘密投票を実施しなければならず、また、投票から争議行為開始までの間が4週間以内でなければならなかつたが、労使の合意によりこれが8週間まで延長できることとなつた。

政府はこれにより交渉期間が伸び、不必要な争議行為が減少するとしている。

(b) 8週間以内の合法的争議行為への参加者の解雇は不当解雇となる。

(c) 投票者及び争議行為参加者の氏名の使用者への開示義務を廃止する。

c 組合員差別に対する保護

組合員のブラックリスト作成及び組合員もしくは非組合員であることを理由とした差別を禁止する。

d 苦情申立等における労働組合代表等の同伴

労働者は会社における懲戒もしくは苦情申立手続等において、その選択する同僚又は労働組合代表の同伴を求めることができる。

(ハ) 職業生活と家庭生活との両立

a 出産休暇を現在の14週間から18週間に延長する。勤続年数に関わらず全ての女性労働者に適用される。

b 子供が産まれたときもしくは養子縁組をしたとき3ヶ月の育児休業を男女労働者に付与する。勤続1年以上の労働者に適用される。

c 40週の延長出産休暇の取得に係る勤続年数要件を2年から1年に緩和する。

d 家族の病気等緊急事態に係る休暇の権利が新たに認められる。

b、cの規定により、EU育児休業指令の国内法化が図られることとなる。

(ニ) パートタイム労働者の保護

パートタイム労働者に対する差別を禁止するための規則を貿易産業大臣が制定することが同法案に規定された。貿易産業大臣は、パートタイム労働者をどう定義するか、どのような処遇が不利益な取扱に相当するのか、不利益な取扱に対する是正措置、適用除外となる労働者の種類等広範囲にわたる規則を定めることができる。

この規定により政府はEUパートタイム指令の国内法化を図るための規則を制定することができる。パートタイム労働の定義、禁止される差別等については今後規則で定められることとなる。

(ホ) 職業紹介事業ならびに労働者派遣事業に関する規則の改正

73年職業紹介所法を改正し、貿易産業大臣に対し、業者の行為に一定の規制を課す、手数料に制限を設ける等の規則を制定する権限を付与する。

貿易産業省は従前より職業紹介事業及び労働者派遣事業に対する規制を強化する考えを示しており、本改正を根拠として新たな規則案が追って公表される予定である。

(へ) パートナーシップ基金の創設

貿易産業大臣は、使用者、被用者及びその代表者が協調し、良好な関係を築いていくための訓練等を実施するための基金を創設する。

(注7) 97年5月に成立した労働党政権が、公約としてきた労働組合と雇用保護に関する改革の概略を示し、各界の意見を聴取するためにとりまとめられたもの。

(注8) 承認とは、一般的に労働組合が企業内で活動することを使用者により認められることをいう。具体的には、組合が苦情処理等において組合員を代表することが認められる場合、賃金に関する交渉が認められる場合等がある。全ての事項に関する交渉を承認される場合を完全承認、そうでない場合を部分承認という。承認組合の法的権利は、?団体交渉のための情報公開、?整理解雇における協議と情報公開、?営業譲渡における協議と情報公開、?職域年金に関する通知・情報公開・協議、?組合活動のための有給又は無給のタイムオフ(休憩)の請求、?安全代表委員の任命及び同委員会設立の協議、?事業場投票のための使用者施設の利用、であるが、これまで承認を使用者に強制する法的手段は存在せず、使用者の裁量に委ねられてきた。

(注9) 75年雇用保護法により常設の国の調停機関として設置されたが、80年代に保守党政権下で徐々に権限が縮小され、現在は年に数件の情報公開事案を取り扱っている。委員は労使関係に関する有識者等を貿易産業大臣が任命する。今回の法改正を受け、CACも構造改革、機能強化がなされる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(3) ドイツ

イ 労働組合組織の状況

(イ) 労働組合組織率

労働組合員数は長期減少傾向にあり、97年には約1,058万人と前年比2.7%減となっている。推定組織率も低下傾向にあり、97年は96年を0.3ポイント下回る35.0%となった。

表1-3-7 労働組合員数の変遷

表1-3-7 労働組合員数の変遷

組合名	(万人、%)					
	1992年	93年	94年	95年	96年	97年
①DGB (ドイツ労働組合連盟)	1,102	1,029	977	935	897	867
②DAG (ドイツ職員労働組合)	58	53	52	51	50	49
③CGD (ドイツキリスト教労働組合連盟)	32	31	31	30	30	30
④DBB (ドイツ官吏連盟)	110	108	109	108	110	112
⑤計 (①～④)	1,301	1,221	1,168	1,124	1,087	1,058
⑥被用者数	3,237	3,168	3,139	3,120	3,075	3,026
⑦推定組織率 (⑤/⑥×100)	40.2	38.5	37.2	36.0	35.3	35.0

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1998」

注 被用者数：就業者数(Erwerbstätige)－自営・家族従業者数

(ロ) ドイツ労働組合連盟(DGB)定期大会

ドイツ最大のナショナルセンターであるDGB(ドイツ労働組合連盟)は、98年6月8日から4日間、第16回定期全国大会をデュッセルドルフで開催した。大会には、13のDGB所属組合から400人の代議員が参加した。来賓として、ヘルツォーク大統領、コール首相他が招かれた。

大会での主な討議内容は以下のとおりである。

- ・ 資源の節約と同時に雇用の増加にも寄与する環境税制の実施を政府に要求する。
- ・ 経済のグローバル化を大義名分に数年前から社会国家の後退と賃金切り下げを強要してきている経済界の動向を批判する。
- ・ 国境を超えた企業合併が進んでいる等の現状から、ヨーロッパ各国の各労働組合が、多国籍企業の労働者の経営参画を目指して共同歩調を行う動きをとる。

(ハ) メディア労組(IG Medien)と商業銀行保険業労組(HBV)等合併の動き

98年10月、メディア労組(IG Medien)と商業銀行保険業労組(HBV)は、他の3労組(ドイツ職員労働組合[DAG]、公務・運輸労組[OTV]、郵便局員労組[DPG])と共に合併することを発表した(他の3労組は未公表)。合併は2002年までかけて完成される予定であるが、合併が成立すれば組合員数330万人を擁する大規模な労働組合となることが予想される。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(3) ドイツ

ロ 労働争議の動向

97年のストライキ発生件数は、144件となり、前年に比べて更に減少した。また、参加人員及び労働損失日数も大きく減少した。

表1-3-8 労働争議件数等の変遷

表1-3-8 労働争議件数等の変遷

(件、人口、日)

	① ストライキ 発生件数 (事業所数)	② 参加人員				③ 労働損失 日数	④ 参加者 1人当たり 損失日数 (③÷②)
		計	7日未満	7～24日	25日 以上		
1991	367	208,177	207,215	962	—	153,589	0.7
92	2,466	598,395	542,395	55,624	345	1,545,320	2.6
93	413	132,555	90,502	41,438	615	592,995	4.5
94	868	400,676	398,857	1,714	105	229,436	0.6
95	381	183,346	165,156	13,190	—	247,460	1.3
96	200	165,721	164,156	1,565	—	98,135	0.6
97	144	13,472	11,808	1,213	451	52,896	3.9

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1998」

注 ストライキ件数は、参加者10人未満、争議日数1日未満のものを除き、労働損失日数100人日を上回るものの合計

表1-3-9 98年主要な労使交渉妥結結果内容

表 1 - 3 - 9 98年主要な労使交渉妥結結果内容

月日	産業・地域	主 要 内 容	有効期間
ドイツ全土			
98/4/3	公務 (事務職員)	98年1月1日から1.5%賃上げ。 東部ドイツではさらに98年9月から1.5%賃上げ。 病気手当は100%維持。クリスマス手当は99年水準で凍結（1か月分賃金の93%分）	
西部ドイツ			
98/4/16	建設	98年4月1日から1.5%賃上げ。	12か月
5/9	化学	2.4%賃上げ。年取の1.1%の一時金支払（98/6/1）経営状態の悪い企業においては、事業所委員会の同意を条件に、賃上げ率の引き下げ又は賃上げ時期の延伸を認める。	14か月
5/13	印刷業	98年4月1日から2.0%賃上げ。	12か月
東部ドイツ			
98/3/	繊維産業	98年3月1日から2.25%賃上げ。 98年11月から更に1.0%賃上げ。	
8/18	ベルリン小売業	98年10月から2.1%賃上げ。	12か月
12/	化学	99年1月から3.7%賃上げ。 2000年1月から更に2.3%賃上げ。	

資料出所：Handelsblatt紙、Eclipse Group Ltd. 「European Industrial Relations Review (EIRR)」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(3) ドイツ

ニ 1999年金属産業における労使交渉結果

99年2月18日、ドイツ最大単組である金属産業労組(IGメタル)と経営側の最初の地区別交渉が、ダイムラー・クライスラーの地盤であるバーデン・ビュルテンベルク州(ドイツ南西部)において、実質年率4%という大幅な賃上げで妥結した(妥結内容は3月からの基本給の3.2%引き上げ、年収の1%の一時金、1、2月分給与に350マルク(約2万4千円)の追加支給)。引き続いて行われた他地区の交渉も旧東独地域を除きほぼ同水準で決着した。

金属産業における今回の賃上げ交渉は98年秋から始まっていたが、当初より組合側はここ数年続いていた「穏やかな賃上げ」の終結を宣言し、6.5%の賃上げを要求していた。組合側は、ここ数年企業の収益率が高水準で上昇しているのに比して賃金水準の上昇が低く抑えられ、その格差が広がってきている、としていた。一方、使用者側は2%の賃上げの他、企業ごとの収益を反映したクリスマスボーナスの支給等を提案し、従来業種別一律賃金の転換を要求していた。組合側はこれに強く反発し、2月に入ってから各地で警告ストを展開し、2月18日までに妥結しなければ大規模なストライキを実施すると警告していた。

今回の妥結内容について組合側は概ね歓迎しているが、使用者側はあくまでもストライキを回避するための妥協であるとして、今回の高すぎる賃上げは金属産業における雇用の減少をもたらす、と警告している。また、賃金制度の見直しについても組合側に否定されたことにも不満を抱いている。

例年、金属産業における交渉が他産業にも影響を及ぼすことから、今年度は他の産業においても前年を上回る賃上げが予想されている。また、従来より使用者側は「雇用のための同盟」(第2節ドイツの項を参照)の枠組みの中で、賃金制度の見直しを取り上げることや穏やかな賃金上昇を雇用対策の中に位置づけることを主張してきたことから、それに逆行する今回の組合側の姿勢に、「雇用のための同盟」の有効性に疑問を示している。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(4) フランス

イ 労働組合組織の状況

フランスでは労働組合員数の公式統計が存在せず把握が困難であるが、労組の発表によれば、近年、組合員数の減少が続いている。フランスで組合員数の把握が難しい理由としては、企業を退職・引退した者も相当数が組合員として集計されていること等が挙げられる。

組合組織率の公式統計も同様の理由から存在しないが、90年代に入って10%台を下回ったといわれており(ILO「世界の労働1997-98年」によると、95年9.1%)、他のヨーロッパ諸国、日、米、加に比較して非常に低い。

主な労働組合の組合員数

CGT(フランス労働総同盟) 62万人(95年)共産党系

CFDT(フランス民主労働総同盟) 70万人(96年)社会党系

FO(労働者の力) 25万人(98年推定)中道左派

CGC(管理職総連合) 18万人(95年)

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(4) フランス

□ 週35時間労働法関連の主要な労使合意

(イ) 金属産業での合意

a 合意の成立と主な内容

98年6月に成立した週35時間労働法に基づき、7月28日、金属産業における使用者側(金属冶金連合:UIMM)と労働組合側である労働者の力(FO)、管理職総連合(CFE-CGC)、フランスキリスト教労働者同盟(CFTC)とが、2000年からの段階的な週35時間労働の導入について合意に達した。主な内容は次のとおり。なお、オブリ法で助成することとしている労働時間短縮に伴う雇用の創出については合意事項には含まれていない。

(a) 週35時間労働の導入時期

? 労働者21人以上の企業

2000年1月1日 法の規定通り。

? 労働者20人以下の企業

2002年1月1日 法の規定通り。

(b) 年間所定労働時間

有給休暇5週間とメーデー(5月1日)の休日を除く1年間において、年間所定労働時間を1,645時間とする

(35時間×47週)。

(c) 残業時間等

残業時間の年間上限を、現行の94時間から180時間へ引き上げる。残業時間を含めた1日の最大労働時間数を10時間とする。

b 政府等の反応

(a) オブリ労相は、本合意においては時短に伴い残業枠が引き上げられ、労働時間短縮に伴う雇用の創出がなかったことから、「中身の無い協約」と批判している。

(b) 社会党系の組合フランス民主労働総同盟(CFDT)と共産党系の組合フランス労働総同盟(CGT)は、所定労働時間が短縮されたとはいえ、残業時間の増大により必ずしも週労働時間の短縮は十分でなく、また新たな雇用もないとして、本件協約には署名しなかった。

(ロ) 繊維産業での合意

a 合意の成立と主な内容

98年6月に成立した週35時間労働法に基づき、10月16日、繊維産業(20人以上規模企業1,500、繊維産業労働者14万人)の使用者側(繊維産業連合:UIT)と労働組合側の労働者の力(FO)、管理職総連合(CGC)、フランス民主労働総同盟(CFDT:社会党系)、フランスキリスト教労働者同盟(CFTC)、フランス労働総同盟(CGT:共産党系)は、同法による週35時間労働の導入について交渉を行い、基本的合意に達した。主な内容は次のとおり。

(a) 残業時間

残業時間の年間上限を、現行の90時間から130時間へと引き上げる。労使間企業協定によって最大175時間まで引き上げることができる。

90時間超過後は、超過勤務時間当たりの法定割増賃金25%を下回らないこととする。

ただし、政府が準備している週35時間労働法第2法でこれを下回る規定が定められた場合はこの限りではない。

(b) 賃金

使用者側は、労働時間短縮に伴って賃金が引き下げになることを回避することに努力する。

(c) 雇用創出

労働時間の削減により、企業の競争力が改善され、かつ労働者側が受け入れられる場合にのみ、雇用が増大又は強化することに貢献する。

b 組合の反応

組合側は、金属産業での合意((イ)参照)に比べて、最大残業時間が少なくなったことと賃金維持と雇用創出に努力するとして経営側の姿勢を評価・歓迎し、全主要労組が調印することとなった。

c 政府の反応

オブリ労相は、主要全労組が署名することとなった本合意を歓迎する意向を示した。

(ハ) 電力・ガス公社における労働時間短縮及び雇用創出に関する合意

99年1月25日、電力・ガス公社において、使用者側と主要5労働組合(CFDT(フランス民主労働総同盟)、CFE-CGC(フランス管理職総同盟-管理職総連合)、CFTC(フランスキリスト教労働総同盟)、CGT(フランス労働総同盟)、CGT-FO(労働総同盟-労働者の力派))との間で労働時間短縮と新規雇用創出に関する合意が成立した。本合意により影響を受ける雇用者数は14万1千人であるとされている。合意内容は以下のとおりである。

? 労働時間短縮

週労働時間を38時間から35時間へ削減(賃金水準は維持)する。さらに、労使の自発的合意により32時間まで削減できるが、この場合は、賃金水準はフルタイム労働者の月給の97.1%となる。本合意は99年10月1日より発効する。労働時間短縮手法として一番に検討されているのは、週5日勤務から4日勤務への変更であるが、特に専門・管理職においては年間を通じての休暇付与による総労働時間の削減も検討されている。

? 雇用創出

合意には、18,000から20,000人の新規若年者雇用が含まれており、退職分を勘案すると、3,000から5,000の雇用増となる。37.5年以上の年金加入期間を有する高齢者に対する早期退職制度が導入されているが、この場合には代替として新しい労働者を雇用することとなっている。

本協約成立を受けて、政府は電力・ガス公社に対し、雇用者1人当たり5千フランの助成金に相当する6億フラン(1フラン=80円、99年4月)を出資することとしている(注)。

今回の合意はCGT(共産党系)をも含む全ての主要労働組合との間で締結された点で画期的とされており、今後の公共部門における労使協約のモデルになると期待されている。

(注)「労働時間短縮に関する指導・奨励法」に基づく助成措置に関しては、公共事業所、公企業のいくつかは適用除外とされており、電力・ガス公社も同法に基づく助成の対象とはならない。したがって、今回の出資は、同法に基づくものではない。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(4) フランス

ハ 労働争議の動向

企業レベルの争議である「局所的紛争」の件数及び参加人員(月平均)は、97年はそれぞれ134件、12,162人であった。労働損失日数(月平均)については、97年は32,782日であった。企業を超えたレベルの争議である「一般的紛争」の労働損失日数(月平均)は、97年は、309日であった。

表1-3-10 フランスの労使紛争の推移

表1-3-10 フランスの労使紛争の推移

(件、千人、千日)

	1994年	95年	96年	97年
局所的紛争				
労働争議発生件数	130	179	111	134
参加人員	18	44	10	12
労働損失日数	41	66	32	33
一般的紛争				
労働損失日数	2	111	4	0.4

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail 5/96, 5/97, 8/98」

注 月平均

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(5) イタリア

○ 公共交通機関でのストライキに係る労使協定の成立

公共交通機関でのストライキが多発するイタリアで、98年12月28日、運輸省と労使の三者の間で公共交通機関のストライキの際の新たな取り扱いを規定する協定が成立した。

主内容としては、ストライキの実施に先だって強制仲裁の手続きを労使双方に課するものであり、従わない場合のために罰則が設けられた。また、政令により、公共交通機関の労使紛争の仲裁を行う国立運輸仲裁機関が設立されることとなった。

3大主要労組のCGIL(イタリア労働総同盟)、CSIL(イタリア労働組合連盟)、UIL(イタリア労働連盟)はすべてこの協定に署名した。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(6) カナダ

イ 労働組合組織の状況

92年の調査では労働組合員数は390万人、組織率は34.9%となっており、緩やかに減少しているが、その主な原因として製造業における男子労働者の失業による男性組合員数の減少が挙げられる。女性組合員数は近年増加しており、92年の調査では組織率31.2%となっている。また、組合員の37%をサービス業が占めている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(6) カナダ

ロ 労働争議の動向

労働争議の件数は75年以降、一貫して減少傾向をたどっており、97年は328件となった。労働争議参加人員については、94年までは減少傾向であったが、95年、96年と増加した後、97年は前年比28,082人減の258,642人となった。

表1-3-11 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

表1-3-11 カナダの労働争議件数、労働争議参加人員、労働損失日数の推移

(件、千人、千人日)

	1992年	93年	94年	95年	96年	97年
労働争議件数	404	381	374	328	328	279
労働争議参加人員	149,940	101,784	80,858	149,159	281,724	258,642
労働損失日数	2,110.18	1,516.64	1,606.58	1,583.06	3,345.22	3,568.80

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1998」

注 労働損失日数が10人日に満たない争議を除く。参加人員は実際争議に参加した労働者数。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(7) EU

○ 国内レベルでの労働者への情報提供・協議に関する指令案提出

欧州委員会は、98年11月11日、国内レベルでの労働者への情報提供・協議に関する指令案を採択した。今後理事会で採択されれば、法的拘束力を持つこととなるが、加盟国間でも意見の隔たりが大きく、99年5月現在では採択に至っていない。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(7) EU

イ これまでの経緯

委員会は、97年6月4日、労働者に対する情報提供・協議のための国内労使協議会の設立義務の制度化に関して、欧州労連(ETUC)、欧州産業連盟(UNICE)、欧州公共企業体センター(CEEP)の労使3者に対する第1次協議を実施した。多国籍企業については、EU域内で1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、2つ以上の加盟国においてそれぞれ150人以上の従業員を雇用している企業を対象として、94年に欧州労使協議会指令が成立し、1996年から施行されているが、今回の提案は、これを国内のみで活動する企業にも拡大しようとするものであった。

第1次協議に対してETUCは設立義務化を支持したが、使用者団体は設立を強制されることに対して強い反対を表明した。欧州委員会はこれら両者の意見を慎重に検討した上で、97年11月5日、労使団体への第2次協議を行ったが、使用者側の強い反対もあり、6週間の協議期限を過ぎた後も協議は進んでいなかった。そして、98年10月19日、UNICEから正式に協議再開不合意の意思表示がなされたのを受け、委員会自らによる指令案提出のに移行することを正式に発表していたものである(注)。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第1節 主要先進諸国及びEU

(7) EU

□ 指令案の概要

同指令は、従業員50人以上の企業に適用され、事業主は労働者に対し、以下の事項についての情報開示が求められる。

イ 最近の又は将来予想される企業活動の拡大及び経済・財政状況

□ 企業内における雇用状況、雇用構造及び合理的に予想される雇用拡大

また、協議は労使の対話と意見交換により行われ、特にハについては、当該決定事項に関する事前合意締結に向けての努力も含まれるものとする。さらに指令案には制裁規定も含まれており、ハの決定に当たり重大な情報開示義務違反があった場合、状況が改善されるかもしくは適切な賠償が行われな限り、当該決定は個別の契約関係に何ら効力を持たない。なお、罰金規定の必要性については加盟各国の判断に委ねることとする。

(注) 社会政策分野の立法手続として、労使への2段階の協議の過程で労使の間で合意=協約が成立すれば、それを閣僚理事会の決定により各国を拘束するEU法とすることができるが、労使が合意に達することができない場合には、欧州委員会が指令案を作成し、閣僚理事会で採択されることとなる。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

1 韓国

(1) 労働組合組織の状況

労働組合数及び労働組合員数は、90年以降減少傾向にあり、97年末における労働組合数は5,733労組(前年同期比10.8%減)、組合員数は148万人(同7.2%減)となった。組合組織率も90年以降低下しており、97年の組合組織率は12.2%と前年に比べ1.1ポイント低下した。

表1-3-12 労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-12 労働組合数及び組合員数の推移

(人、%)

	組合数		組合員数	組織率
	産別連盟	単位労組		
85年	16	2,334	1,004,398	12.4
90年	21	7,698	1,886,884	18.4
93年	26	7,147	1,667,373	15.6
94年	26	7,025	1,659,011	14.5
95年	27	6,606	1,614,800	13.8
96年	27	6,424	1,598,558	13.3
97年	41	5,733	1,484,194	12.2

資料出所：韓国労働部、韓国労働研究院、韓国経営者総協会「労働経済年鑑」

注 組織率＝組合員数÷(常用労働者数＋日雇い労働者－公務員及び私立学校教員)×100

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

1 韓国

(2) 労働争議の動向

表1-3-13 労働争議の推移

	1994年	95年	96年	97年	98年
労働争議発生件数(件)	121	88	85	78	129
参加人員(千人)	104	50	79	44	146
労働損失日数(千人日)	1,484	393	893	445	1,452
生産損失額(億ウォン)	15,026	10,757	17,983	29,929	16,363
輸出損失額(百万米ドル)	550	200	377	498	825

資料出所：韓国労働部、韓国通商産業部

労働争議件数は、88年以降減少傾向で推移し、97年には78件(前年比9.0%減)となった。また、参加人員、労働損失日数についても、97年は前年より減少した。98年の労働争議件数、参加人員及び労働損失日数は増加している。

イ 民主労総のストと第2期労使政委員会の発足

(イ) 民主労総のストライキ

民主労総(注1)は、98年5月27日から28日まで、整理解雇制の撤廃や不当労働行為の根絶、雇用失業対策の整備、財閥改革等の徹底を求めてストを行った。

このストには、民主労総の発表によれば、韓国最大の自動車メーカーである現代自動車の労働組合を含む全国125事業所の12万人が参加した。民主労総は、政府の対応次第では、6月10日から第2次ストを実施することを表明した。

(ロ) 第2期政労使委員会をめぐる民主労総と政府の協議

民主労総は、5月初めの時点では、整理解雇制の導入等、雇用対策をめぐる政府の対応を不満として第2期労使政委員会(注2)には参加しないことを表明していたが、6月5日、政府が提示した同委員会における交渉案を受け入れ、同委員会への参加を決定するとともに、6月10日に予定していた第2次ストも撤回した。

民主労総が受け入れを決定した交渉案の骨子は、?整理解雇・労働者派遣制濫用防止対策の検討、?勤労時間委員会を構成し、2000年度から業種・規模別労働時間を週40時間に短縮する方策を論議、?不当労働行為を行った事業主の厳重処分及び特別対策委員会の構成、?企業別から産業別労働組合体制へ転換するための分科委員会構成及び制度的方法の論議(注3)、?2000年度までに全ての労働者に雇用保険の適用を検討、等であった。

(ハ) 第2期政労使委員会の発足と民主労総の参加

98年6月3日、第2期労使政委員会が発足し、前述のとおり、6月5日には民主労総も、同委員会の参加を決定した。

第2期労使政委員会の主要議題は以下の通り。

a 企業の経営透明性確保及び構造改革促進関連

? 経営参加法の制定に関する問題(社外理事・監査制度等)

? 財閥改革問題

b 雇用安定及び失業対策

? 「勤労時間委員会」を構成し、労働時間短縮等による雇用調整・安定を模索

? 失業者に対する地方自治体の雇用支援問題

? 日雇い労働者に対する雇用保険制度導入問題

c 賃金安定と労使協力の推進

- ・ 不当労働行為の根絶及び労使交渉決裂予防のための対応方策

d 労働基本権の保障等、民主的労使関係の確立

- ? 労働組合専従者の賃金支給時の処罰問題(注4)
- ? 労働組合の組織体系及び交渉体制(企業別又は産業別)の改善策
- ? 経営参加法の制定に関する問題(社外理事・監査制度等)

(注1) 韓国第二の労働組合全国組織。

(注2) 今回の経済危機を打開するために、金大中大統領により提案され、98年1月に発足した労働組合、経営者団体、政府及び各政党の代表者の計11人から成る委員会。なお、第1期労使政委員会は98年1月15日に発足し、同月20日に経済危機克服のため、経済構造改革を主な内容とする第1次共同宣言、2月6日に整理解雇制の導入に関する第2次共同宣言を発表している。

(注3) 韓国では大半の労働組合が企業別組合であるために、団体交渉の単位も企業別交渉が大部分を占めている。企業別組合は、賃金や労働条件の改善、より有利な団体協約の締結というような、企業内部での権利主張に終始してしまうことが多いため、国民経済の全体的な視点から、長期的な労働運動の発展方向を模索することができないと言われている。それゆえ、労働組合側は法的強制による産業別労働組合への転換を主張している。

(注4) 97年3月に改正された労働組合及び労働関係調整法では、組合専従者はその専従期間の間は、使用者から何の給与も支給されなければならないことになっている。ただし、この法の施行当時、使用者が組合専従者に対し給与を支給している事業、又は事業主に対しては2001年まで猶予措置がとられている。

□ 政府の構造改革を巡る労働争議

(イ) 整理解雇(注5)等に反対する民主労総のストライキ

景気の低迷により、大手企業における人員削減の動きが広がる中で、韓国労総と民主労総の2大労働組合

は、政府が企業の解雇防止のために何ら有効な手だてを示していないとして、政府の対応に強く反発、さらに民主労総は解雇制の撤廃を求めて、7月14日から16日、全組織的ストを実施した。韓国労働部の調べでは、このストには現代自動車、大宇自動車等大手企業や、主要金融機関等の労働組合が参加し、3日間のスト参加者は7万4千人となった。政府は、「労働組合側の要求は構造調整を遅らせ、かえって多くの失業者を生む」としてストライキに反対する立場を表明した。民主労総は、ストが終結する7月16日の段階で、要求が受け入れられない限り23日に再び大規模な無期限ゼネストを実施するとしていたが、23日午前、政府との間で歩み寄りがみられ、労使政委員会への復帰を決めるとともに予定していたストを見合わせることにした。

なお、これに対し、政労使委員会の使用者代表の一つである韓国経営者総協会は、使用者代表を排除して労働組合と政府の2者間において交渉が行われたことに反発し、23日、政労使委員会への不参加を表明したが、29日には、同委員会への復帰を決定した。

(ロ) 現代自動車の整理解雇計画発表とストの発生

韓国最大の自動車メーカーの現代自動車は、深刻な販売不振に直面するなかで、97年後半より希望退職等による大幅な人員削減を実施してきたが、更なる雇用調整の必要があるとして5月20日、ついに全従業員4万5千人の18%に相当する8,189人の整理解雇計画を労働組合側に正式に通告した。これに対し、同社の労働組合は、会社側提案は到底受け入れられるものではないとして反発した。

98年5月27、28日には、民主労総が整理解雇制の撤廃や不当労働行為の根絶、雇用失業対策の整備、財閥改革を求め、全国125組合の12万人組合員による大規模なストライキを実施したが、現代自動車の労働組合もこのストに参加した。

その後も、希望退職等により整理解雇対象者が減少していったことから会社側は、6月29日、当初の予定数よりは圧縮し、全従業員の約1割にあたる4,830人を整理解雇するとして韓国労働部に申告した。

これに対し労働組合側は、この整理解雇計画の撤廃を求め、7月14から16日まで、再び民主労総が大手企業の労働組合に呼びかけて実施したストライキに参加した(3日間の参加者は7万4千人)。

7月16日、会社側は、更に整理解雇対象社員の絞り込を行い、全社員の約5.8%にあたる約2,600人を7月末に解雇することを該当社員に通告した。会社側はこれが最終決定であり、今後組合が抗議のストを行っても変更の余地はないとして強硬な姿勢を見せた。これに対し、労働組合側は7月20日、解雇を避けるための賃金カットや労働時間短縮を提案したが、会社側は整理解雇実施の方針を変えず、労使交渉は決裂した。労働組合側は同社の主力工場であるウルサン工場内で集会を開くなどして会社側に計画の撤回を要求したが、会社側は労働組合の反発、妨害で正常操業が困難になったとして21日から3日間の臨時休業措置を決定した。労働組合側は、7月22日、上部団体の産業別組合である金属産業連盟のストに参加し、整理解雇の撤回を重ねて求めた。

会社側は、7月31日、前述の整理解雇計画に基づき、希望退職に応じなかった1,569人に対して解雇することを該当社員に通告したが、労働組合側は工場立てこもりを開始した。同社はこのままでは操業開始は不可能として、8月14日、ウルサン工場を無期休業にすることを決定した。政府による、業務を妨害する組合員の強制排除の動きが伝えられると、警察力導入を危惧した労働組合は、機動隊が突入できないよう、幼児、妊婦を含む労働者の家族ら約2,500人も敷地内に立てこもり、組合側と機動隊の間で緊張感が高まった。

平和的解決を進めるため労働部次官は、8月15日、ウルサン工場を訪れ、経営者側、労働組合長それぞれに会い、妥協するように説得したが組合側は整理解雇は断固受け入れられないと主張し、失敗に終わった。

李起浩(イ・ギホ)労働部長官は、8月18日、事態の平和的解決のためウルサン工場を訪れ、会社側、労働組合側にお互いの主張を譲り合うように説得を行ったが、この提案は拒否された。与党である国民会議も、この日の夜、事態の平和的解決に向け8人の仲裁チームを派遣した。

8月19日午前中、仲裁チームは会社側、労働組合側とそれぞれ協議を行い、両者それぞれの立場から説得を続けた。警察は、工場に立てこもりを続けている労働者らを排除するため突入を計画していたが、国民会議の要請により延期された。国民会議は交渉妥結のため、260人の(女性167人を含む)整理解雇計画を両者に提案した。交渉は国民会議主導のもと断続的に行われ、労使政委員会委員長、民主労総委員長らもウルサン工場を訪れ、会社側、労働組合側の両者に対し交渉の妥結を求めた。

8月23日には、労働部長官も再びウルサン工場を訪れ、これら関係者(労働部長官、政府関係者、国民会議等)の仲裁により、8月24日、膠着・緊張状態が続いていた労使交渉はようやく妥結し、工場敷地内に立てこもっていた労働者や家族らと機動隊との衝突は回避された。

妥結条件は?会社側が7月31日に1,538人と通告した整理解雇計画を277人に減らす、?解雇を免れた人員は1年半の無給休職とし、最後の半年間に職業訓練を受ける、?組合員が操業再開に全力を尽くすことを条件に、会社側は紛争中に組合員らが会社側に与えた損害に対して損害賠償を求めない、?会社側は整理解雇者に対し、勤続年数に応じて7~9ヶ月分の慰労金を支払う、等である。

(注5) 整理解雇制については、96年の勤労基準法改正の段階で法制化されており、2年間の猶予措置が付けられていたが、今回の即時導入により猶予条項は削除され、経営者は緊迫した経営上の必要があれば整理解雇を実施できることとなった。

(ハ) 銀行の人員削減をめぐる労働争議

a 労働争議の背景

97年末、韓国は通貨・金融危機に陥ったことから、国際通貨基金(IMF)から総額570億ドル以上の資金支援を受けることとなった。IMFは、韓国経済が危機的状況に陥った背景には、負債に依存して無理な事業拡大と過剰な設備投資を行ってきた財閥と十分な審査をせずに融資を続けた金融機関、それを黙認し結果的に助長した政府、という韓国経済の構造的な問題があると指摘し、支援に際し韓国の経済構造改革のための広い分野にわたって条件を付した。中でも、金融産業の構造調整と財閥改革が重要問題であった。この金融産業の改革については、金融監督委員会を設置し、この委員会を中心に金融機関の整理等を実施することとなった。

金融監督委員会(注6)は、経営不振に陥っていた銀行の再建・整理に着手することとし、98年3月末時点でBIS基準(注7)8%に満たない12銀行に対し、経営合理化計画の作成を命じた。同委員会は、銀行が提出した計画の評価・検討を行った結果を6月29日に発表した。12の銀行のうち、銀行側が提出した経営合理化計画が承認された銀行はなく、朝興、商業、韓一、外換、平和、忠北、及び江原の7行の計画は「条件付き承認」、同和、東南、大同、京畿、及び忠清の5行の計画は「不承認」となった。「不承認」の5銀行は再建困難と判断され強制整理されることとなり、発表されたその日の6月29日付けで営業停止処分となり、BIS基準9%超を達成している優良銀行に強制的に吸収・合併されることとなった。

強制整理を免れた「条件付き承認」の7銀行は、より踏み込んだ経営改善努力と増資計画を盛り込んだ計画を1ヶ月後の7月末までに提出することとなった。これら7行は、7月29日、計画書を金融監督委員会に提出したが、計画は不十分であると判断された。翌日7月30日、同委員会は7行に対し99年末までに50%の人員を削減すべしと指示した。

b 労働組合側の対応

「条件付き承認」7銀行及び98年中の整理が予定されている第一銀行及びソウル銀行の労働組合は、金融監督委員会の人員削減指針に反発を示し、?人員削減計画の即時撤回、?労使交渉による合理的・斬新的な雇用調整の実施、?特別退職金支給額の上限撤廃等を掲げ、抗議行動を展開した。また、これら9銀行の労組は、銀行側と共同交渉を重ね、労組側は、?人員削減規模を30%に圧縮、?退職慰労金を12ヶ月分まで増額等を要求したが、銀行長側は、退職金については当初の月給3ヶ月から6ヶ月までの増額を認めたものの、40~50%の人員削減は不可避であるとし、交渉は難航した。このため、韓国第一のナショナルセンターである韓国労働組合総連盟と銀行組合の上部団体である金融労働組合連盟は、政府及び銀行側の一方的な人員削減案は受け入れられないとし、9月29日から9銀行の労働者約3万5千人が銀行業務を停止し、無期限ストを実施することを発表した。

韓国労働部はストが実施されることがあれば、違法スト(注8)として法的措置もありうるとする強硬姿勢を示した。

c 協議の妥結とストの撤回

9行のスト突入を前日に控えた、98年9月28日、金融監督委員会、各銀行の代表者、各銀行の労働組合幹部、上部団体の金融労連は、スト回避に向けて協議を行った。29日未明、労働組合側は一旦は交渉決裂を宣言したものの、引き続き交渉を行い、同日正午に妥結し、金融労連委員長は「29日から予定していた無期限ストは撤回する」と宣言した。主な合意内容は次の通り。

- ? 97年末対比32%の人員削減。
- ? 平均賃金の8~9ヶ月分の退職者特別慰労金の支払い。
- ? 業務妨害等に伴う民事・刑事上の責任を問わないこと。

(注6) 金融機関に対する監督と関連する規定の制定、改正等を行う機関。98年4月1日、旧財政経済院(現:財政経済部)の権力を分散させる目的で設置され、財政経済院が有していた金融監督権限、通貨・金利監督権限をそれぞれ金融監督委員会と中央銀行である韓国銀行に移管、分散させた。

(注7) 多国籍に展開する銀行に対する監督基準規制。国際業務を営む銀行に対し、貸し倒れリスクを考慮して計算した、資産総額に対する自己資本比率を8%以上に保持することを課しており、それが維持されない場合には国際業務を認めないとする基準。

(注8) 韓国の労働組合及び労働関係調整法第45条によれば、争議行為は、法に定める調整手続(調停、仲裁等)の手続きを終了するか、又は、調整手続が一定の期間内に終了しない場合でないで行うことができない。このため、銀行側の労働組合は、所定の期末が満了する10月4日まではストは起こすことはできないとされていた。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

2 シンガポール

(1) 労働組合組織の動向

97年末における登録労働組合数は、前年より1労組少ない82労組であった。また、組合員数は、前年より約5千110人増加し26万130人となった。労働組合推定組織率は、前年より0.4ポイント減少し14.2%となった。

表1-3-14 シンガポールの労働組合組織状況の推移

表1-3-14 シンガポールの労働組合組織状況の推移

(人、%)

	1993年	94年	95年	96年	97年
労働組合数	82	82	81	83	82
労働組合員数	235,723	232,927	235,157	255,020	260,130
組織率	14.8	14.1	13.8	14.6	14.2

資料出所：シンガポール労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

注：組織率＝労働組合員数÷全雇用者数×100

労働組合員数は各年末時点、雇用者数は6月時点の数値。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

2 シンガポール

(2) 労働争議の動向

97年に人材開発省に届け出られた労使紛争は、前年比18.1%減の253件となった。紛争の理由内訳を見ると、賃金等の労働条件にかかわる紛争が157件と全体の62.1%を占めた。

表1-3-15 シンガポールの労使紛争件数の推移

表 1 - 3 - 15 シンガポールの労使紛争件数の推移

(件)

	1993年	94年	95年	96年	97年
労使紛争件数(理由)	370	333	305	309	253
賃金その他労働条件	256	207	174	190	157
解雇手当	29	31	32	21	14
ボーナス等手当支給	24	24	24	19	31
その他	61	71	75	79	51
労働争議件数	0	0	0	0	0

資料出所：シンガポール人材開発省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

3 インドネシア

(1) 労働争議の動向

スト発生件数は、1995年にやや減少(276件)した後、96年には346件と再び増加し、90年以降の最高水準となった。97年は234件に減少したが、7月の通貨危機の影響により11月以降は増加傾向に転じ、98年は272件となった。

参加労働者数は、95年約12万7千人、96年約22万1千人と増加したが、97年は約14万6千人、98年は約14万5千人と減少している。また、労働損失時間についても、95年は約130万時間、96年は約250万時間と増加した後、97年は約125万時間、98年は約154万時間と減少している。

表1-3-16 インドネシアの労働争議の推移

表1-3-16 インドネシアの労働争議の推移

年	(件、人、時間)		
	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
1990	61	51,234	316,590
91	130	64,624	534,610
92	251	143,005	1,019,654
93	185	103,490	966,931
94	296	147,662	1,421,032
95	276	126,855	1,300,001
96	346	221,247	2,496,448
97	234	145,559	1,250,673
98	272	145,220	1,538,591

資料出所：インドネシア労働省

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

3 インドネシア

(2) 労働組合設立の自由化

政府は、これまで事実上政府公認の「全インドネシア労働組合連合(FSPSI)」にのみ労働組合の設立を限定してきたが、98年6月5日、労働者の団結権を保証したILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護条約)を批准し、労働組合の設立を自由化した。

また、政府は、6月10日には、第86回ILO総会(6月2日から18日までジュネーブにおいて開催)において、ILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護条約)批准を公式に報告した。なお、第86回ILO総会には、政府代表のイドリス労働大臣らとともに、労働側代表として、パクパハンSBSI(インドネシア労働者福祉組合(注))議長も出席した。

インドネシア政府が、パクパハンSBSI議長を代表団に加えた背景には、これまで労働者の人権無視を米国等に非難されてきた国際会議の場で、インドネシアの民主化への意欲を強調し、国際通貨基金(IMF)に支援融資の早期実行を促すねらいがある。

(注) SBSIは、92年にパクパハン氏が官製の全インドネシア労働組合(SPSI、当時)のみを労働組合として認めるスハルト政権に反発して結成したものの、非合法化された。その後、96年7月には、民主化要求の高まりを示したジャカルタ暴動に関与した容疑等でパクパハン氏は逮捕されたが、98年5月にハビビ新政権となった後、同月26日に釈放された。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

4 タイ

(1) 労働組合組織の状況

タイにおいては、91年に労働関係法の改正(注)等により約130の公営企業労働組合が解散させられ、労働組合数は減少した。その後、92年以降は増加傾向に転じ、96年には1,015組合となったが、97年は968組合と減少した。98年は再び増加し999組合となった。

組合員数は92年に急減したものの、その後徐々に上向き、97年は約28万人となったが、98年は約26万5千人と減少した。また、推定組織率は、97年2.1%、98年2.0%と低水準で推移している。

(注) 91年2月、クーデターの発生とともに戒厳令が敷かれ、戒厳令下での集会、ストライキ、ロックアウトが禁止された。同年4月には活動が活発化していた公営企業労組に対して、軍部影響下のアナン政権が「労働関係法」及び「公営企業労働関係法」の制定を行い、これにより公営企業労働者のスト禁止、公営企業労組の解散等が実施された。

表1-3-17 タイの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-17 タイの労働組合数及び組合員数の推移

(組合、人、%)

年	単位労働組合数	労働組合員数	組織率
1990	598	309,041	3.8
91	713	336,061	1.7
92	657	169,424	1.9
93	749	190,142	2.0
94	839	231,480	2.0
95	971	242,730	2.3
96	1,015	261,348	2.3
97	968	280,963	2.1
98	999	265,436	2.0

資料出所：タイ労働社会福祉省

注1 組織率＝労働組合員数÷雇業者数×100

2 91年以降の数値は、民間労働組合のみ

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

4 タイ

(2) 労働争議の動向

97年は、通貨危機に伴う雇用・失業情勢の悪化により、労働者の解雇が増加し、解雇された労働者の賃金及び解雇手当の不払問題によって労働争議となるケースがみられた。しかし、97年の労働争議件数及び参加労働者数はそれぞれ187件、56,603人と96年(175件、51,881人)よりも若干増加したにとどまった。98年の労働争議件数及び参加労働者数はそれぞれ120件、36,331件と減少した。97年のストライキ件数及びスト参加労働者数はそれぞれ15件、9,837人、98年はそれぞれ4件、1,209件と減少した。ストライキによる労働損失延日数は、97年は83,753件と96年の2倍近くに達し、98年は参加労働者数が減少したにもかかわらず129,158件と増加しており、ストライキの長期化の傾向が見られる。

表1-3-18 タイの労働争議の推移

表1-3-18 タイの労働争議の推移

(件、人、人日)

年	労働争議		ストライキ		
	件数	参加労働者数	件数	参加労働者数	労働損失延日数
1990	127	35,792	7	2,799	22,775
91	135	37,819	7	5,316	142,131
92	195	52,318	20	6,614	215,186
93	184	46,770	14	4,817	214,029
94	165	41,353	8	4,186	42,933
95	236	56,573	22	8,950	117,196
96	175	51,881	17	7,792	44,910
97	187	56,603	15	9,837	83,753
98	120	36,331	4	1,209	129,158

資料出所：タイ労働社会福祉省

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

5 マレーシア

(1) 労働組合組織の状況

労働組合数は、年々わずかながらも増加しており、95年517組合、96年529組合、97年537組合となっている。労働組合員数も増加傾向にあり、95年約71万人、96年約73万人、97年約74万人となっている。

表1-3-19 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-19 マレーシアの労働組合数及び組合員数の推移

年	(組合、人)	
	労働組合数	労働組合員数
1995	517	706,825
96	529	728,774
97	537	735,160

資料出所：マレーシア人的資源省

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

5 マレーシア

(2) 労働争議の動向

スト件数は、95年2件、96年9件、97年5件と低い水準で推移している。スト参加労働者数は95年1,748人、96年995人、97年812人、損失労働時間は95年4,884人、96年2,553人、97年2,396人と共に減少している。

表1-3-20 マレーシアの労働争議の推移

表 1 - 3 - 20 マレーシアの労働争議の推移

(件、人、人日)

年	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
1992	11	2,401	5,388
93	13	2,399	7,162
94	7	2,289	5,675
95	2	1,748	4,884
96	9	995	2,553
97	5	812	2,396

資料出所：マレーシア人的資源省

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

6 フィリピン

(1) 労働組合組織の状況

フィリピンの労働組合数は、年々増加しており、1997年は96年に比べ574組合増加して8,822組合、労働組合員数は96年の約361万人から約3万人増加して約364万人となった。新たに登録した労組は、フィリピン労働組合会議(TUCP)(注1)、5月1日運動(KMU)(注2)といった大労組の傘下に入っていないものが多い。

なお、96年以降、フィリピン労働雇用省による年間統計数値は発表されていない。

(注1) 35の労働連合体、5,000単位労組から構成され、組合員数は約90万人。経済闘争を柱として政府及び使用者との対話を通じ、三者構成主義の枠内で労働者の生活向上を図ることを活動方針としている。

(注2) KMUは80年に左派系労組が結集して結成された組織で、組合員数約17万人。反外国独占資本、産業ナショナリズムを主要な運動方針としている。非合法組織であるフィリピン共産党と密接な関係があるとみられている。

表1-3-21 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

表1-3-21 フィリピンの労働組合数及び組合員数の推移

年	(組合、千人)		
	労働組合数	新規登録組合数	労働組合員数
1989	4,084	627	2,973
90	4,636	628	3,055
91	5,236	583	3,113
92	5,710	484	3,143
93	6,340	648	3,197
94	7,274	551	3,511
95	7,862	632	3,587
96	8,248	410	3,611
97	8,822	342	3,635

資料出所：フィリピン労働雇用省「Current Labor Statistics」

注 公務員労働組合を含む。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

6 フィリピン

(2) 労働争議の動向

イ 労働争議件数等の推移

スト通知件数は、ここ数年減少しているが、97年は96年の833件から99件増え932件となった。スト発生件数も89年には200件近かったが、その後年々減少してきており、94年には100件を割り93件、96年は89件、97年は93件となっている。参加労働者数は96年には3万2千人に減少したが、97年には再び5万人台に上昇した。労働損失日数は減少傾向にあり、96年まで減少傾向にあったが、97年には673件と増加した。

ロ フィリピン航空の労使紛争

フィリピンを代表する航空会社であるフィリピン航空(PAL)は、アジア、米国等への運行を行い、年間乗客数が700万人を超えていたが、97年に発生したアジア通貨危機の影響によるドル建て債務の増加、旅客数の減少等により経営が悪化していた。PALは、98年5月に勤続20年以上のパイロットを退職させる人員削減案を打ち出し、6月には全従業員1万3,000人の従業員のうち5,000人を解雇したが、これに反発した労組が6月に22日間にわたるストライキを行った。PALは、ストの影響を受けて、4-6月期だけで22億ペソ(約73億円、98年9月:1ペソ=約3.3円、)の損失を計上し、21億ドル(約2,877億円、98年9月:1ドル=約137円)にのぼる債務の支払い不能に追い込まれた。経営側は、経営再建策として、パイロットの大量解雇に加え、地上職組合に対し、10年間スト権を放棄する代わりに株式の20%を従業員に譲渡し、労組から3人の役員を選出する妥協案を提示した。この妥協案を受け入れれば従業員1人あたり60,000株(約30万ペソ(約99万円))が分配されることになるが、労組は受け入れを拒否し、スト権保持を訴えた。政府は、国内線を存続させるため、労組が経営側の提示を受け入れることを条件にPALに対し15億ペソ(約50億円)の融資を行う調停案を示していたが、労組側が拒否したため、これを撤回した。PALは、9月17日、労使間の交渉決裂を理由に、24日午前0時をもって自主廃業すると宣言、23日、労組側と最終交渉を行ったが条件が折り合わず、当初の予定通り、24日に業務を停止することとなった。

エストラダ大統領は、PALの廃業は国内経済に影響を与えるとして、翌25日、PALの業務再開の可能性を模索するため、労働雇用省に対し労使の交渉仲介を命令し、再生に向けた合意を作るよう求めた。これを受けて28日、PALの労使による業務再開の可能性について協議が行われ、労組は10年間のスト権放棄を柱とする合理化策を受け入れる方針を表明した。これは、PALの廃業に伴う国内輸送の確保措置として、香港のキャセイ・パシフィック航空による代替運行(国内2路線、9月28日より)が決定したことにより、職場復帰の可能性が絶たれると懸念したPALの労組が柔軟姿勢に転じたものである。その後、10月2日までに組合員による業務再開に向けた合理化政策への賛否を問う投票が行われ、開票の結果賛成派が全体の6割を占めたため、7日には国内線の運行が再開された。国際線については15日より東京(成

田)、香港、ロサンゼルス、サンフランシスコの4路線が運行再開の予定であったが、PALへの資本参加に向けその資産状況について検討していた外国航空会社から、検討終了までの再開延期の要請があり、結局10月29日から運行が再開されることとなった。

表1-3-22 フィリピンの労働争議の推移

表1-3-22 フィリピンの労働争議の推移

年	(件、千人、千人日)			
	スト通知件数	スト発生件数	参加労働者数	労働損失日数
1989	1,518	197	57	92
90	1,562	183	68	1,345
91	1,345	182	55	1,140
92	1,209	136	48	724
93	1,146	122	35	710
94	1,089	93	49	568
95	904	94	54	584
96	833	89	32	519
97	932	93	52	673

資料出所：フィリピン労働雇用省「Current Labor Statistics」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

7 中国

労働争議仲裁委員会が97年に受理した件数は約7.2万件(前年比48%増)、関連労働者数は22.1万人(16.9%)であった。企業形態別にみると、外資系企業が最も多く約30%を占めているが、国有企業も約25%となっている。労働争議の主な原因は、賃金、労働契約、福利厚生等であり、争議発生背景として、労働者、使用者の労働法に関する認識が不十分であること等が挙げられている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

8 香港

(1) 労働組合組織の状況

1997年末の労働組合数は、前年に比べ3労組多い538労組、組合員数は、前年比7.3%増の64万7,908人となった。96年の組合組織率は22.3%と前年に比べて1.2ポイント上昇した。

表1-3-23 労働組合数及び組合員数の推移

表 1 - 3 - 23 労働組合数及び組合員数の推移

	1993年	94年	95年	96年	97年
労働組合数	491	506	522	535	538
労働組合員数(人)	543,800	562,285	591,181	624,327	647,908

資料出所：香港政府勞工処「Report of the Commissioner for Labour」

注：労働組合数、労働組合員数とも各年末時点の数値。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第2節 アジア

8 香港

(2) 労働争議の動向

97年における労働争議発生件数は、前年より10件下回る7件であった。労働損失日数は、97年は791日となった。

表1-3-24 労働争議の推移

表 1 - 3 - 24 労働争議の推移

(件、日)

	1994年	95年	96年	97年
労働争議発生件数	3	9	17	7
労働損失日数	355	1,018	2,709	791

資料出所：香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」、ILO
「Yearbook of Labour Statistics 1998」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

1 オーストラリア

(1) 労働組合組織の状況

オーストラリアの96年の労働組合数は、組合の合併などの影響により、95年から10減少し132となった。組合数は、86年に326となって以降、減少傾向にある。組合員数についても86年以降減少傾向にあり、96年には219万人となった。組合及び組合員数を地域、規模別にみると、83組合(全組合の63%。全組合員数の14%。)が1つの州等の域内における組織であり、34組合(全組合の26%。全組合員数の84%。)が6つ以上の州等にまたがり、全オーストラリアをカバーする組織である。また、10万人以上の規模の12組合(全組合数の9%。)の組合員数が全体の71%を占めるのに対し、1,000人未満の規模の62組合(全組合数の47%。)の組合員数は全体の0.7%となっている。

労働組合の組織率も低下傾向にあり、90年41%が97年には30%となった。公的部門の組織率は90年66.8%から97年54.7%へ、民間部門の組織率は90年30.8%から97年23.3%へそれぞれ低下している。年齢別にみると、15～19歳層及び20～24歳以上層でそれぞれ18.6%、21.8%と低く、45～54歳層において35.9%と高くなっている。就労形態別では、フルタイム労働者の33.7%に対し、パートタイム労働者は21.3%となっている。フルタイム労働者では、男性35.3%、女性30.4%と男性の方が高くなっているが、パートタイム労働者では、男性17.5%、女性22.6%と女性の方が高くなっている。

表1-3-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移(各年8月)

表1-3-25 オーストラリアの労働組合及び組織率の推移(各年8月)

年	組合数	組合員数(千人)			組織率(%)		
		計	男	女	計	男	女
1994	157	2283.4	1375.8	907.5	35	38	31
95	142	2251.7	1349.7	902	33	29	36
96	132	2194.3	1307.5	886.8	31	34	28
97		2110.3	1266.7	843.7	30	33	27

資料出所：オーストラリア統計局「Labour Statistics Australia」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

1 オーストラリア

(2) 労働争議の動向

イ 労働争議件数等の推移

97年の労働争議件数は96年より96件減の447件であり、40年以降最低となった。97年の労働争議参加人数は、96年より262,300人(45.4%)減の315,400人、労働損失日数は96年より394,300人日(42.5%)減の534,200人日となった。

ロ パトリック社と豪海運組合の紛争

大手港湾荷役会社のパトリック社と豪海運組合(MUA:Maritime Union of Australia)の間において、98年1月28日にパトリック社が非労働組合員を雇用する港湾荷役会社との間で請負契約を締結したことに端を発し、労使紛争が発生した。MUA側は1月末から4月上旬までの間にストを4度実施し、また、争いが州裁判所から連邦最高裁判所に持ち込まれるなど紛争は長期化していた。5月初めに連邦最高裁で判断が示された後、パトリック社とMUAの間で解決に向けた交渉が続けられ、6月25日、両者は合意に達するに至り、一連の港湾紛争問題に終止符が打たれることとなった。

(イ) 港湾紛争の背景

政府は、豪州産業の競争強化の上で港湾・海運分野における生産性向上が不可欠であるとして、ウオーターフロントの改革を推進してきており、MUAの港湾荷役労働等の独占状態及びそれにとまなう硬直的な労使関係が非効率をもたらしているとして、96年夏以来その改善を支持してきた。このような動きに対し、97年9月3日、豪州労働組合評議会(ACTU)のケルティ書記長は、ACTU総会のスピーチの中で「ハワード首相がMUAを破壊しようとするなら、豪州史上最大の争議行動に出る。」と表明した。ハワード首相は、「港湾労働者は高額の賃金を得ているエリート労働者である。」と非難、シャープ運輸大臣も「ウオーターフロントにおける労働の非効率と不真面目さが豪州の普通の職場における労働を阻害している。」としてACTU側に反発していた。

(ロ) ストライキの発生

98年1月28日、パトリック社が、豪州農業者協会(NFF)の出資により新規に設立された非労働組合員を雇用する港湾荷役会社との間で、メルボルン港の停泊所の1つについて請負契約を締結したことにMUAは猛反発し、翌29日以降、メルボルン港ウエブドックでの港湾荷役作業をストップさせた。この争議行動は、2月16日、ひとまず終了したが、その後も4月上旬までの間に、MUAはシドニー・ボタニー港等において3度にわたるストを実施する等抗議活動を展開した。

このようなMUA側の抗議活動の活発化に対し、パトリック社側は、MUAのストによる被害が甚大なものとなり、これ以上MUAの活動を放置すれば会社の存続が危うくなると判断、4月7日、シドニー・ボタニー港でのストが再開されたタイミングで、MUAと新たな労使協約は締結しないこと及びMUA加入の労働者約1,400人全員の解雇を言いわたすとともに、非MUA組合員を雇用しているNFF出資の港湾荷役会社を含む新たな港湾荷役会社と契約を締結した。これに対し、MUAは強く反発、主要な港湾でピケを張るなどの抗議行動を活発化させた。

パトリック社は、円滑な業務の遂行を確保するため、ピケの排除等を求めて州の裁判所に訴えを起こした。一方で、MUA側も労使協約の締結拒否は不当であると主張し、連邦裁判所に訴え起こし、双方の対立は法廷の場に持ち込まれた。

(ハ) 裁判所による判断

MUA組合員がピケを張るなどの抗議活動を繰り返していた問題で、4月20日、ビクトリア州最高裁判所は、MUAのピケの禁止を命じた。一方、4月21日には連邦地方裁判所が解雇されたMUA組合員全員について、一時的に解雇以前の状態に回復させるようパトリック社に命じた。パトリック社はこの命令を不服として連邦最高裁判所に上訴したが、5月4日、連邦最高裁は連邦地裁の判断を支持したことにより、湾岸紛争問題は収束の方向に向かうこととなった。

(ニ) パトリック社とMUAとの合意成立

港湾紛争問題は解決に向け交渉が続けられたが、6月25日、パトリック社のコリガン社長は、今後の労働者数、労働契約の内容等に関し、MUAとの間で合意に達したことを明らかにした。この合意内容は、硬直的かつ非効率な労使慣行を改善するものであることから、港湾作業の効率性改善という点からみれば、政府及びパトリック社にとってかなり望ましい方向性を打ち出せたものといえる。コリガン社長は「(労使の対立が始まり)3年間もの労働組合との長い交渉過程で実現できなかったことが今回実現できた。」と述べており、また、リース職場関係大臣も、「すべてを達成できたわけではないが、今回の合意は豪州の港湾を将来にわたって変化させる意味を持つ。」と評価した。主な合意内容は次の通り。

- ・パトリック社から、MUA組合員700人(全雇用者の50%)以上が自主退職する。
- ・MUA組合員が独占していた業務のうち、メンテナンス、セキュリティ及び清掃業務は外部委託とする。
- ・時間外労働を最小化させ、ダブルヘッダー(一労働者が一日に2シフト労働し、多額の時間外賃金を獲得すること。)を廃止する等、労働者配置を柔軟化する。
- ・オーダー・オブ・ピック(労働者を階層別に順位付けし、高順位の労働者から優先使用すること。パートタイム労働力の柔軟活用に障害となっていた。)を廃止する。

表1-3-26 オーストラリアの労働争議の推移

表 1 - 3 - 26 オーストラリアの労働争議の推移

(件、千人、千人日)

	1992年	93年	94年	95年	96年	97年
争議件数	728	610	560	643	543	447
参加人員	871.5	489.6	265.1	344.3	577.7	315.4
労働損失日数	941.2	635.8	501.6	547.6	928.5	534.2

資料出所： I L O 「Yearbook of Labour Statistics 1998」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第3節 大洋州

2 ニュージーランド

97年の労働争議件数は96年より30件減の42件、労働争議参加人数は96年より3万5千人(82.0%)減の7万6千人、労働損失日数は96年より44,900人日(64.6%)減の23,600人日となった。

表1-3-27 ニュージーランドの争議件数の推移

表 1 - 3 - 27 ニュージーランドの争議件数の推移

(件、千人、千人日)

	1992年	93年	94年	95年	96年	97年
争議件数	54	58	68	69	72	42
参加人数	26.8	21.3	16.0	32.0	42.3	7.6
労働損失日数	113.7	23.8	38.3	53.4	69.5	24.6

資料出所 ILO「Yearbook of Labour Statistics 1998」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 その他の欧州諸国・ロシア

1 労働組合組織の状況

労働組合組織率は、北欧諸国が高く、南欧諸国が低いという傾向を示している。

表1-3-28 その他の欧州諸国・労働組合組織率

表1-3-28 その他の欧州諸国・労働組合組織率

	(%)
ス イ ス	22.5
ス ペ イ ン	18.6
ポ ル ト ガ ル	25.6
ギ リ シ ャ	24.3
ス ウ ェ ー デ ン	91.1
フ ィ ン ラ ン ド	79.3
デ ン マ ー ク	80.1
オ ー ス ト リ ア	41.2
ハ ン ガ リ ー	60.0
ポ ー ラ ン ド	33.8

資料出所：ILO「Le travail dans le monde 1997-98」

注：1995年の状況

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 その他の欧州諸国・ロシア

2 スペイン労組の35時間労働法の導入を求める運動

フランスの影響等を受け、スペインでも法定週労働時間35時間制導入が争点となっているが、これに関連して労働組合(労働総同盟[UGT:社会党系]やCCOO[共産党系])は労働時間短縮制の導入を求めて、98年12月3日、国内51の街でキャンペーン活動を行い、数千人が参加した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第3章 労使関係及び労使関係制度の動向

第4節 その他の欧州諸国・ロシア

3 欧州鉄道員によるストライキ

98年12月1日、欧州委員会運輸相会合がブリュッセルで行われたが、本会合で鉄道運輸の自由化が話し合われるのを牽制する目的で、EU内の6か国(ベルギー、スペイン、フランス、ギリシャ、ルクセンブルク、ポルトガル)の鉄道員が、11月23日、ストライキを行った。フランスでは列車の運行が1/3になり、ギリシャ、ベルギーでは運行がほとんど止まる事態となった。
