

## 論 説

## ス ペ イ ン の 労 働 事 情

—労働者憲章法（Estatuto de los trabajadores）を中心として—

大 和 田 敢 太

## &lt;目 次&gt;

- 一 はじめに——歴史と特徴
- 二 労働者の基本的な権利・義務
- 三 労働契約
  - (1) 採用方法
  - (2) 労働契約の期間・類型
  - (3) 試用期間
  - (4) 労働契約の内容の変更
  - (5) 労働契約の停止
  - (6) 労働契約の終了
- 四 労働時間・休日・休暇
  - (1) 労働時間
  - (2) 休日
  - (3) 年次有給休暇
- 五 賃金
  - (1) 基本制度
  - (2) 賃金構造
  - (3) 賃金決定システム
- 六 集団的労使関係
  - (1) 労働者代表制度
  - (2) 職場集会権
  - (3) 団体交渉・労働協約

## 一 はじめに——歴史と特徴

スペインの労働事情は、わが国においては、企業進出にあたっての事情紹介やルポルタージュの類<sup>(1)</sup>を除けば、これまでほとんど知られていない現状にある。偶々、スペインの日系進出企業における労働事情を調査する機会に恵まれ、聞き取り調査によって興味ある事情を知ることが出来たが<sup>(2)</sup>、今後のスペイン労働法研究の手掛かりになることを願って、関連する諸資料<sup>(3)</sup>にも基づいて、労働者憲章法を中心として、スペインの労働事情を紹介する。

### (1) 歴史的経緯

労働者憲章法は、1980年3月10日法として制定されたものであるが、その特質を理解するためには、共和国崩壊期以降の歴史を振り返る必要がある。後述のように、この時期のフランコ独裁政権のもとで形成された労使関係秩序が、今日の制度に大きな影響を与えており、今なおその足跡をとどめているからである。以下、その歴史的経緯について整理しておくこととする。

1938年3月9日の労働憲章が、フランコ政権による労働政策の基本的枠組を与えたのち、1940年1月26日の組合統一法および同年12月6日の組合組織法は、全労働者を「垂直労働組合」に強制加入させた。「垂直労働組合」は、26の産業別に組織され、企業内においては、労働者代表制度を備えるものであったが、その指導者にはフェランヘ党(フランコ体制翼賛政党)の党員が就任し、国家機構の一部をなすものであった<sup>(4)</sup>。この官製「垂直労働組合」体制は、1958年4月24日の協約法や1971年2月16日の労働組合法<sup>(5)</sup>などの部分的な緩和措置はあったものの、1977年3月の「垂直労働組合」消滅宣言まで存続し、フランコ体制を支える重要な役割を果たした。しかし、この体制のもとで——むしろ、この体制の内包する矛盾のゆえに——今日の労働運動の源流が誕生している事実を見落としてはならない。すなわち、IMFの後押しをうけた1957年<sup>(6)</sup>からの「安定計画」のもとでの賃金抑制政策などは、労働運動再生の弾みをもたらし、1962年には、北部を中心として大規模な争議が展開された。このような運動の過程において、自然発生的な組織として「労働者委員会」が結成さ

れ、労働運動の母体となってゆく。この「労働者委員会」は、「垂直労働組合」内部においても、労働者代表制度の選挙で進出するなど、大きな影響力を有するとともに、企業内での「労働者集会」（職場集会）を定着させてゆく。職場での労働者集会は、今日では、労働者憲章法において、「職場集会権」として確立されているが、その起源は、「労働者委員会」の非合法時代の闘争の中に見出すことができるのである。「労働者委員会 CCOO」は、その後、社会党系・カトリック系の離脱もあったが、今日では、かつての官製「垂直労働組合」が座を占めていた建物に中央本部を設ける最大のナショナル・センターとして、もうひとつのナショナル・センターである「労働総同盟 UGT」とともに、存立している。

他方、フランコ政権は、官製「垂直労働組合」による労働者統合政策と併行して、一連の労働者懐柔政策・「保護」政策を採用した。今日の労使関係の骨格は、この政策によって形成されてきているとみることができるであろう。具体的には、終身雇用制度・使用者の解雇権の制約・期間の定めのある労働契約の禁止、ボーナス制度、企業内における労働者代表制度などであり、社会保険料の使用者側の大幅負担<sup>(7)</sup>、最低賃金制度なども同様の事情によって説明されるものである。

だが、このような官製「垂直労働組合」体制に反対する運動は、政治的自由の要求とも結びついて、とりわけ1970年代に入ってから高揚をみせ、1975年11月20日のフランコ死去によるフランコ体制の終焉とともに、民主化政策を実現させる原動力となってゆく。当初の段階（1976年12月）では、共産党および（共産党系であるとの理由から）「労働者委員会」を除外した不徹底な「結社・組合の自由」の承認にとどまっていたが、1977年3月の官製「垂直労働組合」の解散・1977年4月28日の労働組合自由化布告・1978年12月の国民投票による新憲法制定<sup>(8)</sup>によって、全面的な労働組合の自由が実現することになった。こうした、フランコ時代の遺制の清算過程を経て、1980年に、労働者憲章法が制定されたのである。そして、今日では、労働者憲章法を頂点として、1977年10月のモンクローア協定をはしりとする政労使全国協定一産業別全国・地域協定一

企業協定・労働契約という体系的制度によって、労使関係・労働条件が形成されてきている。したがって、具体的な個々の労働条件は、各協定・個別労働契約を参照しなければならないとしても、その骨格は、労働者憲章法の内容によって窺い知ることができるであろう。もっとも、近時の雇用問題の悪化<sup>(9)</sup>や産業再編成のための合理化あるいはE C加盟を目前にした条件整備などの要請によって、労働者憲章法修正の動きも予想されており<sup>(10)</sup>、今後の動向にも注目される必要があろう。

## (2) 特徴あるいは形成要因

前述のような歴史的経緯によって確立された労働者憲章法を中心とする現行労働法制度の特徴として、あるいはその形成要因として以下のように要約できるであろう。

① フランコ時代の労働者懐柔政策としての「保護」政策が、制度として定着し、引き継がれてきているという側面・要因である。その具体例については、既述のとおりであり、それらは、労働運動の側から「既得権」としてその存続が主張されているのであるが、②の要因と対立・衝突しているものもあり、短期間の定めのある労働契約の容認のように、すでに②の要請が優越している事柄もある。

また、このような「保護」政策的伝統は、労働関係における国家の介入の度が極めて大きいという事情（たとえば、労働契約の締結・変更は、労働省に届け出なければならないこと）にもあらわれている。

② ①の側面・要因と相拮抗しながら、現行の労働法秩序を形成しているものに、スペイン経済社会の「近代化」要請という要因がある。これは、歴史的には、移民労働者による西欧諸国での経験の流入を契機とした、労働運動の側からの民主化要求が土台となりつつも、E C加盟（1986年1月予定）に向けての条件整備という要請とも相俟って、資本の側からのイニシアティブによって促されているものである。フランコ政権時代には、民主主義国ではないとの理由からE C加盟の門が閉ざされていたのだが、フランコ体制崩壊後、政治体制とともに労使関係においても、その「民主化」が意図されたのであった。その

「民主化」が一応達成された段階である現状のもとでは、別面からの要請，すなわち前示のように雇用問題や合理化問題との関連から，既存秩序の見直しが進められているという動向となってあらわれてきている。

③ ①および②の基本的な側面・要因とともに，実際の運用面において，重要な役割を果たしているものに，伝統的な地域性がある。民族・言語等の独自性から，バスク・アンダルシア・カタロニアなどの地方の独立性は，独自の労働条件の形成をもたらしている。休暇のあり方に，最もその特徴があらわれている。

④ さらに，スペインという国の国土・気候条件に起因する特殊性も見逃されてはならないであろう。労働時間制度（分割労働時間制と継続労働時間制）が，その具体例である。

以上の四つの側面・要因から形成されている労働法制の具体的内容について，次に，労働者憲章法を中心として，整理してみることにする。

## 二 労働者の基本的な権利・義務

労働者憲章法は，その第四条において，「労働者の基本的な権利」として，以下の事項を明記する。集団的關係に属するものも，「労働者の権利」として規定されていることに注目される。労働者憲章法の「権利宣言」的性格をも窺わしめるものとして，全体を引用しておく。

- ① 労働，および職業の自由な選択
- ② 労働組合の自由
- ③ 集団交渉
- ④ 集団的争議手段の採用
- ⑤ 罷業
- ⑥ 集会
- ⑦ 企業への参加

さらに，労働者は，以下の事項について，「労働関係上の権利」を有している。

- Ⓐ 就業
- Ⓑ 職業上の向上および教育
- Ⓒ 性別、身分、年齢、社会的地位、宗教的あるいは政治的信条、労働組合への加入・不加入もしくは言語を理由とした、雇用上あるいは採用時の差別の禁止
- Ⓓ 健康および適切な安全・衛生施策
- Ⓔ 私生活の尊重および尊厳への配慮
- Ⓕ 報酬の定期的な受領
- Ⓖ 労働契約に由来する訴訟の個人による遂行
- Ⓗ 労働契約に由来する他のすべての事柄

他方、労働者の「基本的な義務」として以下の事項が列挙されている。

- Ⓐ 職務の具体的な義務を誠実に履行すること
- Ⓑ 安全・衛生措置を遵守すること
- Ⓒ 経営者の地位に基づき、正規に発せられる指示を遂行すること
- Ⓓ 競業避止義務
- Ⓔ 生産性向上に寄与すること
- Ⓕ 各人の労働契約から派生する事柄

以上の「労働者の基本的な権利・義務」とは別個に、次の「労働契約から派生する権利・義務」が、「労働契約」の章において明記されている。

Ⓐ 労働関係における差別の禁止——年齢、性別、出身地、身分、人種、社会的地位、宗教的あるいは政治的信条、労働組合への加入・不加入を理由とする（法令・労働協約・個別的合意・使用者の一方的決定における）差別的条項の禁止

Ⓑ 労働者の人格の不可侵性——労働者を対象とする検査の目的・場所の限定や労働者代表機関による立合いの保障

- Ⓒ 安全および衛生
- Ⓓ 労務指揮および監督
- Ⓔ 競業避止義務

### 三 労働契約

#### (1) 採用方法

採用方法については、企業側は、自由募集の形態をとることはできない。まず、労働省雇用事務所<sup>(10)</sup>に求人を依頼し、条件に適合する候補者の紹介を受けることになる。この手続によって、適当な労働者を確保できなかった場合<sup>(11)</sup>にはじめて、一般募集が可能となる。これ以外の方法では、人材派遣会社（主に幹部職員）や縁故によることができるにすぎない。なお、締結された労働契約は、雇用事務所に届出られなければならない。

#### (2) 労働契約の期間・類型

労働契約の期間は、季節的労働<sup>(12)</sup>などを除いて、また(3)の試用期間を別として、定めることができず、期限のないものでなければならないが、以下の①、②の種類の労働契約<sup>(13)</sup>においては、期間を定めることができる。なお、最近の1984年8月2日法は、「期限付雇用」禁止の緩和を図ろうとしているが、極めて限られた分野にとどまっている<sup>(14)</sup>。

労働契約成立の一般的要件としては、口頭あるいは書面のいずれでもよいが、以下の種類の労働契約の場合には、書面による労働契約が要件とされ、①、②において、口頭によるものは、期間の定めのない労働契約とみなされる。

特殊な種類の労働契約としては、以下のものがある。

#### ① 専門職研修労働契約および職業養成労働契約

前者の専門職研修労働契約は、学校教育での専門的資格を得た者が、その取得後4年以内に研修のために就労することを目的としているものである。その期間は、3カ月から3年までとなっている。後者の職業養成労働契約は、16才以上20才未満の者の職業養成を目的とした労働契約で、その期間は、3カ月から3年までである。

#### ② リリーフ（補欠）労働契約

定年まじかの労働者が、通常の労働時間の50%だけ就労する場合(③のパート・タイム労働契約とみなされる)に、補充労働者(その就業時間数は、代替される労働者の削減労働時間数以上とされている)を採用するために認められてい

る労働契約であって、前者の労働者の退職時までの期間を附することができる。

### ③ パート・タイム労働契約

月間・週間あるいは1日単位で正規の労働時間（日）の三分の二以下の労働時間（日）数を定めるものは、パート・タイム労働契約とされるが、その期間は、無期限のものとみなされている。

### (3) 試用期間

試用期間は、職種によって異なっている。有資格の技術者・管理職は最高6カ月間、有資格の一般労働者は最高3カ月間、無資格の労働者は最高15日間、それぞれ定めることができる。この試用期間は、特別の「試用契約」に基づくものではなく、労働契約の一期間たる性格のものであって、その準則が適用される。すなわち、試用期間中の労働者は、一般の労働者の権利・義務と同一のものを享有する。試用期間中は、両当事者のいずれか一方が、自由に契約を解約することができるが、試用期間の満了期に、両当事者のいずれの側からも解約がなされなければ、その期間は在職期間に加算されて、自動的に一般の期間の定めのない労働契約関係に移行する。

### (4) 労働契約の内容の変更

労働契約の主な内容については、別項で、賃金・労働時間・休日・休暇に関してふれることとし、先にその変更について述べる。労働者憲章法は、労働条件の変更に関し、「実質的変更」と「職務上の異動（配転）」・「地理上の異動（転勤）」とを区別して規定している。

#### ① 実質的変更

技術上・組織上あるいは生産上の理由が存在する場合には、使用者は、労働条件の実質的変更を行なうことができるが、この変更は、労働省の認可を得なければならない。この労働条件の実質的変更該当するものとして、以下の5項目が列示されている。

- Ⓐ 労働時間
- Ⓑ 就業時間
- Ⓒ 交替労働制



## ④ 賃金体系

## ⑤ 労働組織

この労働条件の実質的変更の場合に、それに同意しない労働者は、労働契約を解約することができるが、とくに①、②、③の事項に関しては、特別の補償金<sup>(15)</sup>を要求することができる。

## ② 職務上の異動（配転）

企業内における（転居を伴わない）配転は、それが労働者の経済的および職業的権利を害することがないかぎり、その職種・資格の枠内であれば、可能である。実際の運用では、労働契約書において、配転の可能性が明記されており、労働者は、一定の期間、賃金額を変更することなく、下位のカテゴリーの職務に従事する事例（A社）もある。

## ③ 地理上の異動（転勤）

労働者は、その労働契約において、移動性のある職務（出張販売など）を合意しているのでなければ、一般的には、転居を必要とする他の職場に転勤させられることはないが、技術上・組織上あるいは生産上の理由からする転勤の必要性を労働行政当局が認め、許可したる場合には、転勤を命ぜられることがありうる<sup>(16)</sup>。それに対して、労働者は、手当としての補償金を得て、転勤に応じるか、または「技術的あるいは経済的理由」を根拠に、労働契約を解約することができる。

また、同一企業に勤務する夫婦のいずれか一方が、転勤によって住居を変更する場合には、他方の配偶者は、同一地域への転勤を要求する権利を有している。

## (5) 労働契約の停止

以下の事由によって、「労働契約の停止」が生じ、使用者および労働者双方の債務が免除される。停職・休職・特別休暇あるいは「労働契約の停止的効果」などと分析されうるものが、一様に「労働契約の停止」として規定されている。

## ① 両当事者の合意

## ② 労働契約に明記された事由

- ㉔ 一時的な労働不能・廃疾
- ㉕ 女性労働者の出産（14週間）
- ㉖ 兵役
- ㉗ 代表格の公職就任
- ㉘ 有罪判決が下されていない段階での身柄の拘束
- ㉙ 懲戒処分による、労務および賃金支給の停止
- ㉚ 一時的な不可抗力
- ㉛ 労務の提供および受領を阻害する経済的あるいは技術的理由
- ㉜ 自動休職（公務就任）
- ㉝ 罷業権の行使
- ㉞ 適法的な企業閉鎖

これらの事由によって生じた「労働契約の停止」期間後には、当該労働者は、従前の地位に復職（原職復帰）する権利を有している<sup>(17)</sup>。

休職のうち、公職就任に伴うものは、上記㉜の自動休職として、「労働契約の停止」に位置づけられ、その効果を生ずるが、別に任意休職制度がある。任意休職は、当然の復職の権利を伴うものではなく、従前のものと同等もしくは類似のカテゴリーの地位に空席がある時に、復職の優先権を有しているにすぎない。任意休職制度の行使条件・期間は以下のとおりである。

（行使条件）	（期間）
㉠ 1年以上勤務した者 <sup>(18)</sup>	2年以上5年以内
㉡ 育児	（出生の日より）3年以内
㉢ 労働組合役職者	在任期間中
(6) 労働契約の終了	

労働契約の終了に関しては、既述のように、フランコ時代の「保護」政策の反映として、使用者側の解雇権の大幅な制約が特筆されるであろう。両当事者の合意、期間の満了、労働者の死去などの通常の契約終了事由および「労働者の意思による終了」事由以外では、「技術的あるいは経済的理由もしくは不可抗力による終了」、「客観的理由による終了」、「懲戒解雇」に分類され、詳細な解雇事由が限定的に列示されていることとともに、それぞれの解雇手続におい

ては、行政当局の許可を必要としていることが、その特徴的性格である。なお、定年制は、労働者憲章法の中には規定されておらず、立法的制度としては存在していないが、協約によって定められており、平均定年年齢は、年金受給資格と連動して、65歳<sup>(19)</sup>とされている。他方、裁判上、不当解雇と判断された場合には、使用者は、当該労働者の復職かあるいは補償金（45日分賃金×勤続年数）の支払いのいずれかを選択することができるが、使用者がその選択を行わない時には、前者の復職に確定する。

#### 四 労働時間・休日・休暇

##### (1) 労働時間

① 労働時間制度決定システムにおいては、労働者憲章法は、週労働時間などの基本原則を定めるとともに、集団交渉・協約に実際の運用における重要な役割を与えている。すなわち、政労使の全国中央交渉が決定する年間労働時間（現在1,826時間<sup>(20)</sup>）のガイドラインをうけて、全国および地域ごとの産業別協定が、当該の年間労働時間を定める。そして、各企業レベルでの労使交渉の結果、年間労働カレンダーが確定し、それが労働省に届け出られることになるのである。たとえば、自動車製造業の場合、全国協定では、年間1,820時間、バルセロナ地域では、年間1,780時間となり、その枠内で個々の事業所単位で、年間労働カレンダーが作成されている。

② 労働者憲章法により定立されている労働時間に関する基本原則は、1週40時間、1日9時間であるが、この週40時間制は、1983年6月29日法によるもので、同法以前には、分割労働時間制<sup>(21)</sup>では、43時間、継続労働時間制<sup>(21)</sup>では、42時間とされていた。1983年法による改革は、このような区別を設けずに、一律の40時間制を確立したが、分割労働時間制では、少なくとも1時間の（中断されない）休憩時間を含むものと規定され、継続労働時間制に関しては、15分を下廻らない休憩を含むこととされている。後者の継続労働時間制における休憩時間は、（個別的あるいは集団的な）労使間の合意により、実労働時間に含ませることができる。また、1日の労働時間は、9時間であるが、い

かなる場合にも、終業時間から翌日の始業時間までに、最低12時間の間隔が設けられなければならない。午後10時から翌朝6時までの深夜勤務では、25%以上の賃金割増しが規定されている<sup>(22)</sup>。超過勤務については、1日2時間、1カ月15時間、年間100時間を超えてはならず、75%以上の賃金割増しとなる。深夜勤務における超勤は、労働省の許可を必要としている。

③ 以上のような制度における、実際の勤務時間の具体例を示しておこう。

A社（年間1,826時間）	工場	8時—17時15分（13時—14時休憩）
	事務所	9時—18時15分（13時—14時休憩）
B社（年間1,826時間）		8時30分—17時30分（1時間休憩）
C社（年間1,706時間）		9時—18時（1時間休憩）
	夏季	8時30分—15時30分（11時—11時15分休憩）
D社		9時—18時（1時間休憩）
	夏季	9時—15時
E社（年間1,780時間）	工場（2交替制）	
		6時—14時（30分休憩）
		14時—22時（30分休憩）
	事務所	8時—17時（1時間休憩）
	夏季	6時間労働

なお、公務員の勤務時間は、週37時間30分（週休2日制）であり、9時から14時までが全員に適用される勤務時間で、残りはフレキシブル・タイム（たとえば、8時—15時の例や、9時—14時・16時—19時の例）となる。

## (2) 休日

前述の継続労働時間制では、週休2日制となるが、分割労働時間制の場合には、日曜日と土曜日の午後、あるいは日曜日と月曜日の午前という連続した1日半の休日が法定の週休日として定められている。年間の祝祭日は14日間であるが、うち2日分は、地方ごとに決められている。さらに有給の特別休暇の形で、以下のものが定められている。

① 結婚 14日

② 子の出生、近親者の危篤・死亡 2日（移動日程を含めると4日）

- ㉔ 引越し 1日
- ㉕ 公務あるいは個人的な義務の遂行 必要な時間<sup>(23)</sup>
- ㉖ 労働組合あるいは労働者代表機関の活動遂行 法的にあるいは慣行によって認められている期間

この他には、企業内の交渉により、「飛び石連休」の中間にあたる労働日を休日とする事例もある。

(3) 年次有給休暇

年次有給休暇（ヴァカンス）は、労働協約あるいは労働契約において約定されなければならないが、30日<sup>(24)</sup>を下廻ることはできない。この年次有給休暇の取得方法は、年間労働カレンダーの作成によって、確定されることになるが、2分割—夏季20日・冬季10日（E社）や3分割（B社）などの実例がある。公務員については、夏季に30日、他に6日となっている。

五 賃 金

(1) 基本制度

労働者憲章法に規定されている賃金に関する基本制度のうち、重要なものは、以下の事項である。

別表 ① 最低賃金の推移

年 度	1日当り最低賃金（ペセタ）	年間増加率（%）
1977年 4月	440	27.5
10月	500	
1978年 4月	548	24.5
10月	600	
1979年 4月	640	16.8
10月	692	
1980年	759	18.6
1981年	854	12.5
1982年	948	11.0
1983年	1,072	13.1
1984年	1,158	8.0
1985年	1,239	7.0

（本表の最低賃金は、18歳以上に適用される。1985年度においては、17歳は、760ペセタ、17歳未満は、479ペセタである。）

## ① 最低賃金制

政府は、代表的な労働組合・使用者団体と協議のうえ、消費者物価指数・国民生産性・経済情勢を考慮して、毎年、最低賃金を定める。必要に応じて、半年ごとの修正も行なわれうる。最近の最低賃金の推移は、別表①のとおりである。最賃制そのものは、フランコ時代の1963年に、労働者「保護」政策の一環として創設されたものであるが、今日では、最賃制としての役割とともに、毎年の賃上げ率のひとつの目安として重要な影響を与えている。

## ② 男女同一労働同一賃金原則

職業上の男女平等は、一般原則として明記されているが、賃金に関しては、改めて男女同一労働同一賃金原則がうたわれている。

## ③ ボーナス制度

年2回のボーナス支給が明文化されている。ボーナス制度そのものが立法化されていることは、注目されるであろう。このボーナスは、賃金の一部をなす一時金あるいは賞与としての性格のものであるが、その決定方法（年収契約）からみれば、年間支給回数の問題として捉えられることもできる。なお、利益配当が実施されている企業もあるが、利益配当はボーナスと同様に、年収の一部としての取り扱いがなされ、賃金に位置づけられている。

## (2) 賃金構造

基本給部分は、産業別協定による職務・資格分類によって決定され、それに学位・語学力などの労働者個人の資格・能力にかかわる部分が加算され、さらに危険業務・深夜勤務・交替制勤務・機械取扱いなどの業務に応じて、加算される。また、終身雇用制度を反映して、別表②のように、勤続手当の比重が大きいの。住居手当などのいわゆる生活保障の手当は存しないようであるが、社宅

別表② 勤続手当

勤続年数	基本給への加算率(上限)(%)
5年	10
15年	25
20年	40
25年	60

など現物支給の形をとる部分がある。また、考課査定が実施されている企業もあるが、「平等待遇原則」との兼合いから、その比重は少ないとされている。なお、別表③に、各職種の賃金水準を示した。

別表③ 賃金水準(1981年末現在)(ペセタ)

経営責任者	(年収)	3,000,000	—	5,000,000
大卒専門技術者	(月収)	100,000	—	150,000
工場長	(月収)	90,000	—	130,000
事務職	(月収)	50,000	—	80,000
秘書	(月収)	55,000	—	85,000
熟練工	(日収)	2,500	—	3,000
非熟練工	(日収)	1,500	—	2,500

(別掲註(1)富士銀行ガイドブックよりの引用)

### (3) 賃金決定システム

年間賃金契約が締結される事例が多い。労働組合との交渉によって決定される賃金額に、考課査定部分が加算されることもあるが、最終的には、個々の労働者との個別契約の締結という形式をとることになる。その年収額が、14分割(A社)あるいは16分割(C社)などされ、ボーナス分は、12月期(労働者憲章法により規定)および7月期(その起源はフランコ反乱記念とされる)に支給される<sup>(25)</sup>。

賃上げ方式については、1977年のモンクローア協定以降、政労使の中央交渉がガイドラインを決定し<sup>(26)</sup>、それに基づき、全国および地方ごとの産業別協定、さらに各企業レベルでの交渉によって、決定されることになる。

## 六 集团的労使関係

### (1) 労働者代表制度

企業内における集团的労使関係の労働者側当事者となるのは、従業員代表・企業委員会である。企業内の労働組合代表者の存在は、団体交渉・労働協約制度において、法的に認められているものの、「企業内労働組合権」は法的に確立されてはならず、労働組合の活動は、この従業員代表・企業委員会(あるい

はその構成員)を通じて行なわれることになる。別表④のように、企業あるいは事業所単位で、常勤労働者50名以上の場合に、企業委員会が設置され、49名以下の場合には、従業員代表が選出される。

別表 ④ 労働者代表制度

従業員数(人)	代表機関名	選出委員数(人)
6- 10	従業員代表	選出義務はないが、労働者の過半数が要求する場合には、1人
11- 30		1
31- 49		3
50- 100	企業委員会	5
101- 250		9
251- 500		13
501- 750		17
751-1,000		21
1,001人以上		1,000人またはその端数ごとに2人加算、最高75人

従業員代表の権限は、労働条件に関連するあらゆる問題について、使用者と交渉することであるが、企業委員会は、この交渉権限に加えて、主なものとして、以下の権限を有している。

- ㊦ 業務成績・計画などについて、定期的に(少なくとも3ヶ月ごとに)報告をうけること
- ㊧ 決算報告・労働契約標準文型・職業病などについての情報を入手すること
- ㊨ 工場配置計画・労働時間短縮・職業教育計画などについて、情報を入手



し、公表すること

④ 法規・協約の履行状況を監視すること

⑤ 労働者およびその家族の利益のために実施される企業内の福利厚生活動の管理に参加すること

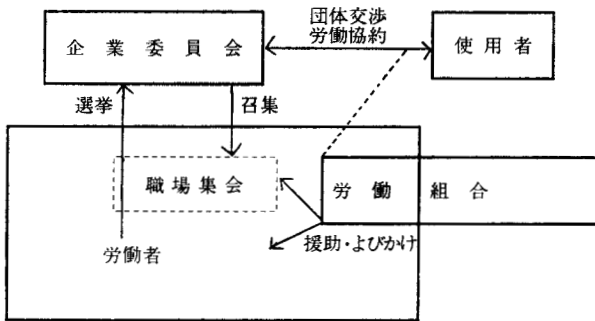
⑥ 労働協約において約定された内容にしたがって、生産性の維持と向上のために実施される諸施策について、企業経営者に協力すること

これらの諸権限の中では、⑥の「企業経営者に協力すること」は、フランコ時代の名残りと認められうるであろう。

企業委員会の委員の活動保障のためには、不利益取扱い禁止措置とともに、有給の活動時間が認められている。

(2) 職場集会権

職場集会は、企業あるいは事業所単位で、全労働者が参加して実施されるもので、労働者憲章法において、権利として認められている。その召集は、企業委員会あるいは従業員代表によってなされるが、全労働者の33%以上の者の要求によって、開催されることも可能である。開催にあたっては、召集の通知書が、開催の48時間前までに、使用者に届け出られなければならない。集会は、企業委員会あるいは従業員代表によって主宰されるが、作業場内において、就



別図 ① (別掲註(3)深澤論文所収のものを参考に作成)

業時間外に行なわれる。ただし、使用者の同意があれば、就業時間内での開催も可能である。集会においては、議決は、直接・秘密投票により行なわれるが、欠席者のために、郵送によるものも認められている。

なお、労働者代表機関および職場集会と、労働組合との関係を図示すれば、別図①のようになる。

### (3) 団体交渉・労働協約

団体交渉・労働協約に関して、特筆されるべきは、労働組合の関与のあり方である。企業レベルでは、企業委員会あるいは従業員代表が、団体交渉当事者・労働協約締結当事者となるのであって、労働組合は、補助的立場に置かれている。すなわち、労働組合代表者が企業内に存在する場合には、その労働組合代表者も当事者となることができるにすぎないのである。ただし、労働者全体に影響をおよぼす労働協約の場合には、労働組合代表者が企業委員会の構成員の過半数を占めているのでなければ、労働組合代表者は、労働協約締結当事者となることはできない。また、企業レベルより上位でのレベルでの団体交渉・労働協約においては、関連する企業委員会の構成員の10%以上を占めている労働組合だけが、当事者となることができる。

このような、団体交渉・労働協約の当事者のあり方は、先にもふれた、企業内における労働組合の位置づけ、企業委員会と労働組合との関連における歴史的経緯から説明されうるのであろう。そこに底流として存する理念は、フランコ時代の官製「垂直労働組合」体制、とりわけ、官製「垂直労働組合」と「労働者委員会」との対抗関係にその起源を求めることができるであろう。

- (1) 石井陽一・戸門一衛「スペイン——その国土と市場」（科学新聞社）、「対スペイン企業進出の諸問題」（日本貿易振興会海外経済情報センター）、「スペイン事情」（日本工業倶楽部、経済調査資料第二十八号）、「海外投資のガイドブック スペイン編」（富士バンク・インターナショナルニュース特集）、青木優明「スペイン労働スケッチ」（労政時報2647, 2648, 2650, 2651, 2652号）などは、スペインの労働事情を知るうえで、簡便な資料であるが、全体像はわかりにくい。
- (2) 論査は、保原喜志夫北海道大学教授と共同で以下の企業において実施した（企業名は日本側親企業名による）。

東京銀行・三井物産・富士通・ヤマハ発動機・日産自動車

なお、在スペイン日本大使館一等書記官北畑隆生氏には、本調査実現にあたりご協力いただき、東京銀行マドリッド支店次長岡田多喜男氏、スペイン大使館小原京子氏には、文献紹介等の便宜を図っていただいた。記して謝意を表したい。

(3) 労働者憲章法は、ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, GOÑI によった。Ministry of Economy and Finance, A guide to business in Spain, Labour Legislation は簡略だが、スペイン労働法制の概略を知るうえで有益な資料である。労働運動史に関しては、主に以下の文献によった。深澤安博「スペインの民主主義的転換と労働運動の新段階」（東京土建一般労働組合誌「建設」、19号）、Evelyne et Antonio Lopez Campillo, Espagne : De la peur à l'audace, LA NEF, N° 51, avril-juin 1973. なお、関連するものとして、以下の文献がある。高橋勝之「スペインの労働者委員会」（大月書店、現代の労働組合運動第3巻）、マルセリーノ・カマチヨ（労働者委員会書記長）「労働組合運動の基礎となる諸原則と労働者委員会の新しいスタイル」（労働者教育協会報、24号）、Travail et syndicats en Espagne, BIT., Larios, P., Rapports de l'Espagne avec l'OIT, jusqu'en 1972, Institut des hauts études internationales.

(4) 「垂直労働組合」体制の経営学的分析については、山崎俊夫「転換期のスペイン企業」（同文館）参照。

(5) 1958年4月24日協約法は、①賃金決定についての自主権を企業に付与する、②「垂直労働組合」の国家機構としての役割を縮小する、というものである。1971年2月16日労働組合法は、司祭会議の勧告に反し、国家機構の一部としての性格を存続させつつ、その議長を、従来の「フェランヘ運動」大臣から「組合関係」大臣に移管し、また「垂直労働組合」役員は、フェランヘ党員であることを必要としなかった。

(6) この時期まで、労働者階級は、①内戦敗北の影響をうけていたとともに、②官製労働組合による労働者統合によって、労働者階級としての identité 喪失させられ、労働運動は低迷していた。Evelyne et Antonio Lopez Campillo, op. cit., p. 126.

(7) 社会保険一般法および雇用基本法による社会保険料率は以下のとおりである

	(使用者)	(労働者)
健康・年金保険	24.3%	4.8%
失業保険	5.2	1.1
職業訓練	0.4	0.1
賃金保障基金	0.8	—
労災・職業病保険	職種により異なる	—

(ただし、保険料納付の上限がある。)

なお、近時の若年者層の失業の増大に対処するため、26才以下の若年者を採用する

企業には、最初の3カ月間の社会保険料負担が免除されている。

- (8) 同憲法については、黒田清彦「新スペイン憲法試訳」（南山法学，第3巻1号，2号）に全訳されている。それによれば、以下の条項がある。

〈第7条〉 労働者の組合および企業家連合は、経済的および社会的利益の擁護と促進に貢献する。その設立および活動の遂行は、憲法および法律の尊重の範囲内において自由である。その内部構造および機能は、民主的でなければならない。

〈第28条〉 ① 何人も、自由に労働組合を結成する権利を有する。法律は、軍隊または兵団その他軍律に服する団体に対し、この権利の行使を制限または除外することができ、また、公務員に対し、その行使の特殊性を定めるものとする。労働組合の自由は、組合を設立する権利およびその選挙に参加する権利ならびに組合の連合を結成する権利および国際労働組合組織を設立またはこれに加盟する権利を含む。何人も、労働組合に加入することを強制されない。

② 労働者がその利益を守るための同盟罷業権は、これを認める。この権利の行使を規律する法律は、共同体の重要な事業の維持を確保するに必要な保障を定めるものとする。

〈第35条〉 ① すべてスペイン人は、勤労の義務を負い、かつ、勤労権、職業の自由な選択権、勤労を通して昇進を受ける権利ならびに自己およびその家族の必要を満たすに十分な報酬を受ける権利を有する。如何なる場合においても、性別による差別をしてはならない。

② 法律は、労働者に関する規則を定めるものとする。

〈第37条〉 ① 法律は、労働者と企業者の代表間の団体交渉権および労働協約の規範的効力を保障するものとする。

② 労働者および企業者の集団争議の手段を採用する権利は、これを認める。この権利の行使を規律する法律は、その定める制限を除くの外、共同体の重要な事業の機能を確保するに必要な保障を定めるものとする。

〈第41条〉 公権力は、すべての市民のために、困窮状況に対して、特に失業の場合において、十分な社会的救済および援助を保障する公の社会保障制度を維持するものとする。その他の救済および援助は、自由なものとする。

〈第42条〉 国は、外国におけるスペイン人労働者の経済的および社会的権利の保護に特に留意し、かつ、彼等の帰国を目指して、その政策を進めるものとする。

なお、ラモン・タマメス（マドリード自治大学教授）は、「78年の新憲法制定で、われわれはフランコに奪われた32年憲法をとり戻すことができた。」と述べている。（ラモン・タマメス、戸門一衛 対談「スペイン左翼政権のジレンマに出口はあるか」朝日ジャーナル，1984年4月6日号）

- (9) 1984年8月末での失業率は、18.7%である。Liaisons sociales, No 9323. V. Kenji

**Odawara, Espagne : Jeunes et socialistes face au chômage, Europ, juillet 1984.**

- (10) 戸門一衛「経済再建に賭けるスペイン新政権」(エコノミスト、1983年12月20日号)
- (11) 当該地域に雇用事務所が存在しない場合には、最初から一般募集することができる。
- (12) 1年のうち、6カ月以内となっている。
- (13) 本文で列挙したもの以外では、家内労働契約がある。
- (14) 1984年8月2日法の内容は不明であるが、政府の法案では以下のようにになっている。**Liaisons sociales, N° 9266.**
- ① 最初の雇用を探している若年者に、3カ月から3年までの期限付雇用を認める。  
この場合、期間満了後の失業手当はなく、使用者の社会保険料負担もない。
- ② 新規に設立された企業あるいは新規の事業を開始する既存企業にたいして、当初の3年間には期限付雇用を認める。
- ③ 日、週あるいは月単位でのパート・タイム雇用を認める。  
また、与党の社会労働党は、1年間(単純作業では6カ月)の期限付雇用(更新は1回にかぎって可能)を、全従業員数の25%まで認めるという政策を出している。
- (15) 勤務歴1年につき、20日分の賃金。
- (16) 1年以内の臨時的な転勤(長期出張)については、生活手当や帰宅休日などの別の定めがある。
- (17) ただし、④および⑥の事由による場合には、当事者間で約定されることになる。
- (18) この任意休職の再行使のためには、前回から4年経過しなければならない。
- (19) 憲法には、60才からの年金保障が規定されている。現行制度では、60才から減額年金(60%—以後1年ごとに8%の上積み)の受給資格がある。
- (20) 1983年2月5日の中央交渉によるもの。
- (21) 以下のように定義されている(ただし、1983年法による改革以前の文献によるものである)。
- 分割労働時間制—スペインの風土に根ざした伝統的な方式で、昼休みを2—3時間とり、終業時間が19—20時頃となるもので、週6日労働制となる。
- 継続労働時間制—週5日労働制と結びついたもので、1時間程度の昼休みを設けるものである。
- (22) 交替制勤務においては、労働者は、自らの意思に反して、2週連続以上、深夜勤務を割り合てられることはない。
- (23) 3カ月間の労働時間のうち、20%をこえることになると、前述の「労働契約の停止」として扱われる。
- (24) 1983年6月29日法により、23日から30日に延長された。この日数は、自然日であって、法定休日日も含まれる。

- ㉔ 16分割されるC社の場合には、さらに、3月期に1カ月分のボーナス支給がされ、残り1カ月分は、文教補助費として、毎月の賃金とともに均等分割支給されている。
- また、B社では、ボーナスとして7月期に0.5カ月分、利益配当として12月から1月期に1.75カ月分支給される。
- ㉕ 最近の例では、1984年10月9日に、政府、経団連（CEOE）・中小企業連盟（CEPYME）、労働総同盟によって、経済社会協定が締結され、雇用連帯基金の創設、社会保険料率の0.3%引下げ、年金の7%引上げ、公共企業部門での19万人分の雇用創出のための補助金などの内容とともに、1985年度7.5%、1986年度5.4—6.4%の賃上げが合意された。なお、労働者委員会は反対したため、労働組合側からは、労働総同盟だけが署名した。Liaisons sociales, NOS 9333 et 9337.

#### <追記>

- (1) 1984年8月2日法による「期限付雇用」禁止緩和の施行細則が、1984年10月17日勅令により定められ、6カ月以上3年以下の期限付労働契約が可能となった。
- (2) 1984年8月2日の公務員法改正によって、公務員部門での65歳定年制が明文化された。