

3. スペイン

I 解雇に関する法規制

1 概観

スペインでは、労働者を解雇する場合、法律に定められた正当な理由が必要である。また、差別的解雇等については法律により禁止されている。不当解雇や差別的解雇等に関する司法救済は、特別の裁判所として設置されている労働裁判所が行なっている。また、労働裁判所に訴えを起す前には、行政機関等の紛争のあっせん・調停に付すことが原則必要とされている。

スペインは、2008年以降の経済危機の中で、解雇規制が非常に厳格であるとの批判がなされ、2010年以降、解雇に関する制度についていくつかの改正が行なわれている。

2 解雇について

スペインでは労働者憲章法において、労働契約の終了原因や解雇についての定めがなされている。解雇に関しては、「客観的理由に基づく解雇」（第52、53条）、「懲戒解雇」（第54、55条）、「集団的解雇」（第51条）に分けて規定がされている。

労働者憲章法は、労働契約の終了原因を限定的に列挙している。解雇については、「客観的理由に基づく解雇」、「懲戒解雇」、「集団的解雇」が労働契約の終了原因に当たる。このほか、不可抗力も、労働契約の終了原因となる。

これらの解雇に関する規定は、それを正当化できる理由についても規定している。したがって、使用者が労働者を解雇する場合は、労働者憲章法に定められた正当な理由を具備していることが必要となる。なお、試用期間中は労働者を理由なく解約することができる。

労働者憲章法に定める上記の3つのタイプの解雇について解雇理由の観点からみると、「客観的理由に基づく解雇」は、労働能力の欠如や経済的理由（被解雇者数が小規模なもの）による解雇、「懲戒解雇」は労働者の規律違反行為を理由とする解雇であり、「集団的解雇」は経済的理由による解雇のうち一定規模以上のものである。そして、これらの規定では、解雇の正当理由に加え、手続的側面についても、一定の規制を定められている。

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、東京大学大学院法学政治学研究科高橋奈々氏の資料及び Manuel Alonso Olea 他(2014) "Labour Law in Spain (Second Edition)" 等を基に作成している。

3 客観的理由に基づく解雇（労働者憲章法第 52、53 条）

労働者憲章法は、労働契約の終了原因の一つとして、「客観的理由に基づく解雇」を定めている。これは、労働能力の欠如や経済的理由（被解雇者数が小規模なもの）による解雇に関するものである。「客観的理由に基づく解雇」については、文書による通知や解雇予告など、その手続面についても規制が定められている。

（1）「客観的理由」として定められた解雇理由

労働者憲章法は、次の場合には、労働者を解雇しうると定めている。

① 労働者の業務遂行能力の欠如（第 52. a 条）

この「能力の欠如」は、労働契約締結後に生じたものであるか、労働契約締結後に使用者が知った場合に限られる。試用期間中に能力の欠如が生じた場合には、解雇することができない。

② 従事している業務の技術的変更に労働者が適応できない場合（第 52. b 条）

技術的変更に合理的である場合に限られる。また、使用者は、当該労働者を技術変更に適合させるための訓練を行わなければならない。解雇を行うには、当該技術的変更または訓練終了から 2 か月以上経過していることが必要である。

③ 企業の経済的理由（第 52. c 条）

企業の経済、技術、組織、生産上の理由による解雇を指す。経済的理由による一定規模以上の解雇は、「集団的解雇」の規制に服するので、「客観的理由に基づく解雇」（第 52、53 条）の規定は、規模が小さく集団的解雇に該当しない場合の経済的理由による解雇に限って適用される。

④ 労働者の欠勤（第 52. d 条）

正当な理由による欠勤であるが、その日数が一定日数以上である場合である。欠勤日数が、連続した 2 か月の所定労働日の 20% 以上か、直近 12 か月中の 4 か月（連続していなくてよい）の所定労働日の 25% 以上である場合、解雇の正当な理由となる。適法なスト、従業員代表の業務遂行、労働災害、産休・育休、年次有給休暇、重大な疾患の治療などは、欠勤日数に算入されない。

なお、正当な理由なく行われる継続的な欠勤については、懲戒解雇事由とされる。

⑤ 公益事業における予算の不足に伴う解雇（第 52. e 条）

（2）客観的理由に基づく解雇の通知

客観的理由に基づく解雇の場合、書面より労働者に通知する必要があり、これには、解雇理由を記す必要がある（第 53 条 1 a）。

また、解雇の 15 日前に予告することが必要である（第 53 条 1 c）。2010 年の法改正前は、30 日前に予告することが必要とされていた。予告をしない場合には、解雇予告手当の支払が必要である（第 53 条 4）。

（3）求職活動のための休暇

解雇予告期間中、労働者（労働者が障害者である場合には、その法定代理人）には、求職活動のため、毎週 6 時間の有給休暇を付与しなければならない（第 53 条 2）。

(4) 解雇手当

客観的理由に基づく解雇の場合、賃金の20日分に勤続年数を乗じた額（最大12カ月分の賃金）の解雇手当の支払が必要である（第53条1b）。企業の債務超過や倒産の場合は、一定限度額の解雇補償金を、賃金保証基金（Fondo de Garantía Salarial）に支払わせることができる（第33条1-2）。

4 懲戒解雇（第54条, 55条）

(1) 「懲戒解雇」の理由

労働者憲章法は、重大で労働者の責に帰すべき労働契約違反があるときは、使用者は労働者を解雇できる旨定めている（第54条1）。

次のいずれかに該当する場合、このような労働契約違反があると認められる（第54条2）。

- ① 常習的で正当化できない欠勤、遅刻
- ② 服務規律違反、職務命令違反
- ③ 使用者、従業員その他関係者に対する暴力、侮辱
- ④ 労働契約上の誠実義務違反、背任行為
- ⑤ 通常期待される又は労使間で合意した勤務成績を継続的に達成しない場合
- ⑥ 業務の遂行に悪影響を及ぼす常習的なアルコール又は薬物中毒
- ⑦ 使用者または従業員に対する人種、民族、宗教、信条、障害、年齢、性的指向、性を理由とするハラスメント

(2) 懲戒解雇の通知

懲戒解雇は、書面により通知しなければならない。また、これには、解雇の理由となった事実、解雇の効力発生日を記載しなければならない（第55条1）。書面で通知しないで行われた解雇は、労働裁判所において不当な解雇と扱われる。また、労働裁判所で懲戒解雇が争いになった場合、使用者は書面に記載していない事実を解雇理由として主張できない。解雇の理由となった事実は、適用条文を示すのみでは足りず、具体的事実の記載が必要である。

記載した効力発生日を経過しても契約関係を継続している場合には、使用者が労働者の不履行を免責したとみなされる。

(3) 労働組合との協議

被解雇者が労働組合の組合員である場合には、使用者は、前もって組合組織代表の意見を聞かなければならない（第55条1）。

(4) 被解雇者が従業員代表等である場合

被解雇者が従業員代表又は組合組織代表である場合には、被解雇者および他の構成員に解雇の理由を説明し、意見を聴取しなければならない（第55条1）。

(5) 懲戒解雇手続のやり直し

上記(2)から(4)までの手続を懲戒解雇の際に怠った場合、使用者は、当該解雇の日から20日以内であれば、その手続をやり直すことができる(第55条2)。この間、使用者は労働者に賃金を支払う必要がある。

(6) 解雇予告、解雇手当が不要であることについて

懲戒解雇については、解雇予告の規定がなく、使用者は労働者を即時に解雇することができる。また、客観的理由に基づく解雇の場合のような解雇手当の支払は不要である。

5 集団的解雇(第51条)

(1) 集団的解雇の要件

集団的解雇とは、企業の経済、技術、組織、生産上の理由による解雇であって、次の規模のものであると定義されている。

- ① 企業の従業員数が100人未満の場合：90日以内に10人以上の従業員を解雇する場合
- ② 企業の従業員数が100人～300人の場合：90日以内に従業員の10%以上を解雇する場合
- ③ 企業の従業員数が301人以上：90日以内に従業員の30人以上を解雇する場合
- ④ 企業が事業活動を停止する場合：企業規模を問わず、5人以上を解雇する場合

「経済上の理由」については、「企業の経営状況が悪化し、損害が現に発生し、または発生の恐れがある場合、又は、売上高又は販売額が継続的に減少している場合」と定められており、さらに2012年の改正で、「売上高又は販売額が継続的に減少している場合」とは、「連続した3四半期の間、売上高又は販売額が前年同期を下回る場合」と明確化された。

「技術上の理由」とは生産手段・設備の変更、「組織上の理由」とは作業方法や生産組織の変更、「生産上の理由」は商品・サービスの需要の変化や市場における当該企業の地位に変化が生じた場合を指すと定められている。

(2) 集団的解雇の手続

集団的解雇を行う場合、事前に労働者の代表との協議を行うことが必要である(第51条2)。集団的解雇の際、まず、使用者が人員整理の計画がある旨労働者及びその代表に通知する。この通知から、通常7日以内に、労使の協議機関が組織される。協議機関は複数の事業場を通じて1つのものが組織され、労使双方それぞれ最大13人以内の委員により構成される。

協議機関の設置期限(当初の人員整理計画の通知から7日)の経過後、使用者は正式に従業員代表に人員整理について通告する。この通告により、人員整理の協議が開始されること

になる。協議期間は、最大 30 日間（従業員が 50 人未満の企業では 15 日）と定められている。使用者の人員整理の通告には、次の事項が含まなければならない。

- ① 集団解雇を行う理由
- ② 人員整理の対象となる労働者数及びその職種別内訳
- ③ 前年に常勤で雇用されていた労働者数およびその職種別内訳
- ④ 解雇を行なう時期
- ⑤ 解雇の対象となる労働者の選定基準

労働行政機関に対しても、これと同様の内容の報告を行う必要がある。

労使は、協議において、人員整理の中止又は規模の縮小、社会計画（再就職の支援、訓練の実施等を含む。）の実施による解雇による影響の緩和について協議しなければならない。

協議において、労使双方は誠実に交渉する義務を負う。使用者と労働者の代表は、本協議を調停・仲裁に代替することも可能である。

協議の結果人員整理計画について労使が合意をした場合、使用者は合意書の写しを労働行政機関に送付する。他方 30 日の交渉期限が過ぎても合意が成立しない場合には、使用者はその最終的な人員整理計画を、従業員代表及び労働行政機関に送付する。使用者は、この通知後において、個々の労働者に対して解雇の通知を行なうことができる。

2012 年の制度改正以前には、人員整理計画について労働行政機関の許可が必要であり、その場合、人員整理計画について労使間で合意していることが前提とされていた。2012 年の改正で、より迅速な手続のために、この許可は不要とされた。集団解雇の手続における労働行政機関の役割は、協議手続を労使が遵守し、協議が円滑に行なわれるよう労使を支援することに改められている。改正後においては、労働行政機関は、合意又は決定された人員整理計画に対しては、それが、詐欺や脅迫など不正があった場合にのみ、異議を申し立てることができることとされている。

従業員代表及び組合代表は、被解雇者の選定基準において、優先的な扱いを受ける（第 51 条 5）。労働協約または協議機関の合意により、家族的責任を有する労働者、一定年齢以上の者、障害者などが優先的な扱いを受けることを定めることもできる。

（3）人員整理手当その他の被解雇者に対する支援措置

集団的解雇を行う場合、賃金の 20 日分に勤続年数を乗じた額（最大 12 カ月分の賃金）の人員整理手当の支払が必要である。この額は、客観的理由に基づく解雇の場合の解雇手当と同額である。企業の債務超過や倒産の場合は、一定限度額の解雇補償金を、賃金保証基金（Fondo de Garantía Salarial）に支払わせることができる（第 33 条 1-2）。

解雇者数が 50 人以上となる場合、使用者は、社会計画として、再就職支援会社による被解雇者の再就職支援を行なわなければならない。この再就職支援は、職業訓練、職業相談、求人開拓などの支援を行なうもので、この支援は、最低 6 か月行なう必要がある（第 51 条 10）。

なお、100人以上の規模の企業の場合、50歳以上の労働者を集団解雇する場合、国庫に一定額を支払うことが義務づけられている（第51条11）。

6 禁止される解雇

次の解雇は、憲法及び法律により禁止されており、違反した場合当該解雇は無効とされる。

- ① 性、出自、婚姻、人種、社会的身分、年齢、宗教・政治上の信条、労働組合員であること又はないこと、性的指向、言語、障害による差別である解雇
- ② 憲法及び法律に定められた労働者の基本的権利及び社会的自由に反する理由による懲戒解雇
- ③ 妊娠出産期間中や育児休業等を取得したことを理由とする解雇

7 違法な解雇についての救済方法

（1）違法な解雇の法的効果

イ 正当な解雇理由がない場合、解雇手続違反の場合

訴訟で正当な解雇理由が証明されない場合、解雇は不当となる。

手続的要件に不備がある場合についても、原則として解雇は不当となる。ただし、客観的理由に基づく解雇について解雇予告が行われない場合や軽微な解雇手当の不払がある場合は、解雇予告手当や解雇手当の不足額を支払えば足りる。手続き不備による不当解雇の判決がなされ、かつ職場復帰が選択された場合、判決から7日以内に新たな解雇を行うことができる。また、懲戒解雇については、上述の通り判決前に解雇をやり直して手続を補完することができる。

一方、集団的解雇の手続的瑕疵は、解雇の無効原因となる。これには、集団的解雇の労使間の協議が誠実に行なわれない場合も含まれる。

ロ 法律により禁止されている解雇の場合

法律により禁止されている解雇の場合、当該解雇は無効とされる。

（2）違法な解雇の救済方法等

イ 解雇が不当である場合

裁判所が、解雇が不当であると決定した場合、5日以内に使用者が原職復帰か補償金の支払かを選択する（第56条1）。労働協約により、労働者に選択権を与えることも可能である。

解雇された労働者が、従業員代表または組合組織代表である場合には、これとは反対に、労働者が原職復帰か補償金の支払かを選択する。

原職復帰の場合は、解雇から裁判所の判決又は労働者の再就職までの期間についての賃金相当額の支払も併せて命ぜられる。

なお、2012年の制度改正前には、解雇補償金の支払を選択した場合でも、解雇後判決までの期間の賃金を、使用者は労働者に支払わなければならないこととされていた。この規定は2012年に削除され、原職復帰が認められた場合に限り賃金相当額の支払を行えばよいことに改められた。ただし従業員代表又は組合組織代表の解雇についての訴訟の場合は、従前どおり、解雇以降判決までの賃金の支払が必要である。

また、解雇に関する訴訟が長引いた場合には、使用者は、労働者に対して支払った判決までの賃金相当額の一部につき、国に補償を要求することができる。この規定については、従前は、不当解雇であれば賃金の支払いが原職復帰に関わらず、解雇から60営業日を経過する日以降国の賃金補償が行なわれていたが、2012年の改正によって、原職復帰を選択した場合に限り、解雇から90営業日を経過する日以降賃金補償がされるとの変更が行なわれた。

ロ 解雇が無効である場合

解雇が無効である場合は、原職復帰と解雇期間中の賃金相当額の支払いが命ぜられる。

ハ 補償金の額

(イ) 解雇が不当である場合

解雇が不当であり補償金を選択された場合、その額は、労働者の勤続年数1年につき33日分の賃金の額である。最高額は、24か月分と定められている(第56条1)。

解雇が不当である場合の補償金の額は、2012年2月12日の制度改正前は、労働者の勤続年数1年につき45日分の賃金の額、最高額は、42か月分と定められていた。経過措置として、制度改正前から引き続き雇用されている労働者については、制度改正前の勤続期間について改正前の率で計算した補償金を支払うべきことが義務づけられている。

なお、2012年の制度改正前には、労働者が解雇について裁判所に訴えた場合、解雇後判決までの期間の賃金を、使用者は労働者に支払わなければならないこととされていた。この規定は2012年に削除され、原職復帰が認められた場合に限りバックペイを行えばよいことに改められた。ただし従業員代表又は組合代表の解雇についての訴訟の場合は、従前どおり、解雇以降判決までの賃金の支払が必要である。

また、解雇に関する訴訟が長引いた場合には、使用者は国に賃金補償を要求することができる。

(ロ) 解雇が無効である場合

解雇無効の場合、裁判所は、原職復帰及び判決までの賃金相当額の支払いを命ずるが、原職復帰が困難又は適当ではない場合は、原職復帰に代えて、上記の不当解雇の補償金を支払う。尚、裁判所の裁量により、これに勤続年数×15日分の給与相当額(最大12ヶ月分)を

加算して支払うことができる。(社会訴訟法第 281 条)

(ハ) 救済の実情

解雇不当の場合、実際の救済は、原職復帰ではなく、金銭補償によるケースがほとんどである。

(ニ) 使用者が裁判所の判決に従わない場合

裁判所が労働者の原職復帰を命じたにもかかわらず使用者が従わない場合は法廷侮辱罪が適用され、原職復帰するまでの間、給与・社会保険料等の支払などの実施が命ぜられる。

8 失業給付制度

失業給付に関しては、失業保険 (prestaciones de nivel contributivo) と失業扶助 (subsídios de nivel asistencial) の 2 種類がある。失業保険は、事業主、労働者の報酬から社会保険料を徴収し、それを財源として年金保険、医療保険、失業保険の給付を行なっている。失業保険の受給要件を満たさない者に対しては、国の一般財源を原資とする失業扶助が、一定の条件を満たす場合に支給される。失業保険・失業扶助は、解雇についてのあつせん・調停や訴訟が行なわれている間も受給できる。

失業保険の給付は、給付開始から 180 日間は、失業前 180 日における報酬平均の 70%。開始から 181 日目以降は、同 50% (2012 年 7 月 14 日以前は 60%) である。扶養する子 (26 歳未満) 及び障害者の有無・人数に応じて上限、下限があり¹⁸、給付期間は、失業前 6 年間の加入日数に応じて、120 日～720 日とされている。

解雇訴訟の結果職場復帰が決定した場合には、給付は停止される。既払い分については使用者に求償され、使用者は労働者へのバックペイから天引きする。

9 解雇に関する実情

表 3-1 は、SEPE (国家公共雇用サービス) の失業保険給付のデータに基づく解雇件数である。まず、2008 年から始まる経済的危機を契機に、それ以降、解雇件数が大幅に増加している。

解雇の事由別にみると、かつては「特定されない事由」による解雇の割合が高かったが、現在ではその割合は 4～5 割程度に減少している¹⁹。

¹⁸ 2011 年の最低額：(扶養者なし) 月額 497 ユーロ、(扶養者あり) 月額 664 ユーロ。最高額：(扶養者なし) 月額 1,087 ユーロ、(扶養者 1 人) 月額 1,242 ユーロ、(扶養者 2 人以上) 1,397 ユーロ

¹⁹ 012 年改正以前は、企業が不当解雇と認識している場合も、所定の補償額 (勤続年数×45 日 (最大 42 ヶ月分)) を労働裁判所に預託すれば解雇が行える、いわゆる「特急解雇」も含まれていた (2012 年改正により廃止)。

表 3-1 解雇事由別失業保険受給開始件数 (2007-2014)

年	解雇による失業保険受給開始件数計	%	個別解雇								集団解雇	
			特定されな い事由 注 1	%	客観的事 由 注 2	%	あっせ ん・調停 注 3	%	判決 注 4	%		%
2007	497,116	100%	410,785	83%	40,762	8%	10,821	2%	6,039	1%	28,709	6%
2008	770,225	100%	627,645	81%	87,293	11%	9,615	1%	7,891	1%	37,781	5%
2009	922,615	100%	676,596	73%	148,704	16%	8,123	1%	13,582	1%	75,610	8%
2010	739,599	100%	505,898	68%	141,774	19%	5,202	1%	16,352	2%	70,373	10%
2011	729,090	100%	443,189	61%	191,143	26%	3,578	0%	12,164	2%	79,016	11%
2012	760,064	100%	365,484	48%	284,368	37%	4,205	1%	9,441	1%	96,566	13%
2013	671,175	100%	272,106	41%	282,932	42%	5,832	1%	8,518	1%	101,787	15%
2014*	464,230	100%	218,450	47%	179,794	39%	5,788	1%	6,645	1%	53,553	12%

(※2014年は1-11月データ計)

資料：2015年2月末時点の雇用・社会保障省統計より作成（有期契約・試用期間終了、自己都合・定年等を事由とする給付件数は除いた。）

注1：SEPEにより理由が特定されていない場合。失業給付の申請時に未決着のものを含む。

注2：労働裁判所により客観的理由に解雇されたと認められたものと、認められていないものの双方を含む。

注3：行政によるあっせん・調停で解決した不当解雇で、決着後に「あっせん・調停」を理由として申請されたもの。

注4：労働裁判所の解雇についての判決が行なわれたとして申請されたもの。

10 近年の動向

スペインでは、2008年以降リーマンショックに始まる経済危機に見舞われ、大幅に失業率が上昇した。また、80年代に拡大した有期雇用やパートタイム雇用については、その抑制のための法改正が90年代以降繰り返し行われ、90年代～00年代前半の有期雇用率30%台からは改善されてきたものの、他のEU諸国と比べ、依然高いレベルにある。2012年の時点で、失業率は25%、また、有期雇用の労働者の全労働者に占める比率も25%であった。こうした状況に対して、無期雇用者の既得権利は維持されたままであり、二重労働市場は解消されてこなかった。無期雇用者の解雇については、たとえば、不当解雇の場合の補償金の額が「勤続1年につき45日分の給与相当額、最大で42か月分」と高額であるなど、他の諸国に比べ、非常に手厚い保護がなされていた。こうしたことから、折からの経済危機の中でOECD等の国際機関からも解雇規制の緩和を含む制度改革を強く求められた。

こうした状況の中で、2010年以降労働市場改革の観点からの様々な制度改革が行なわれた。その一つの柱は、解雇規制が強すぎる部分について、その緩和を図るものである。その中で、不当解雇の補償金の額は、「勤続1年につき33日分の給与相当額、最大で24か月分」に引き下げや、集団的解雇についての労働行政機関の許可の要件廃止等諸般の改正がなされている。

2012年2月11日公布の改正における、解雇にかかる主な改正点は次のとおりである^{20,21,22}。

① 集団解雇における行政許可要件の廃止

集団的解雇についての労働行政機関の許可を不要とする。従来、労働行政機関は労使合意を前提に集団的解雇についての許可を行なうのが一般的であった。改正後は、労使合意がない場合でも、集団的解雇を行なうことができるようになった。

② 集団解雇および客観的理由による解雇における経済的理由の明確化

「経済上の理由」について、「売上高又は販売額が継続的に減少している場合」とは、「連続した3四半期の間、売上高又は販売額が前年同期を下回る場合」が経済上の理由があることと定められた。

③ 解雇における社会的要素の考慮

集団解雇において、労働協約や、協議期間中の合意によって、扶養家族をもつもの、高齢者、身障者について、解雇の非対象者となる優先権を付与できることが定められた。また、100人規模以上の企業については、再雇用支援計画を施行することを義務付けた。

④ 不当解雇における解雇補償の減額²³

2012年2月12日以降の雇用契約期間については、勤続年数1年当たり33日分の賃金。最大支給月数は、24か月分である。従前は、勤続年数1年当たり45日分の賃金、最大支給月数は、42か月分であった。

⑤ 解雇が不当もしくは無効である場合の解雇訴訟継続中の賃金

解雇訴訟中の労働者に対する賃金支払義務を、従業員代表又は組合組織代表を解雇した場合を除き、不要とする。従前は、訴訟中の賃金の支払を継続することが必要であった。

⑥ 賃金保証基金（FOGASA）の責任範囲の限定

客観的理由に基づく解雇の際の解雇手当の一部につき、FOGASAが負担する可能性があることが定められていたが、これを25人以下の企業に制限し、かつ不当解雇でないことと限定した。ただし同法は、2013年12月の改正で廃止されており、現在は、債務超過または倒産の場合に限られている。

2012年の制度改正は、労働市場改革のための緊急措置として行なわれたため、手続的に労使等との協議を十分尽くさないで実施されたとの批判がある。また、失業率も依然として高い

²⁰ 2012年勅令第36号「労働市場改革のための緊急対策に関する勅令」の主な変更点。

²¹ 2012年の制度の改革の目的はフレクセキュリティの実現であり、具体的には次の4つの事項を目的としている。①職業紹介に関する規制緩和や職業訓練の促進を通じた労働者の雇用可能性の向上。②若年労働者や中小企業が締結する労働契約についての規制緩和による若年層の雇用の創出。③労働条件変更等の内的フレキシビリティを促進することで、解雇を減少させること。④労働市場を流動化させ、有期契約と無期契約の二重構造を解消させる。

²² このほか、2010年、2012年の改正によって、有期雇用の労働者の雇用終了に係る補償金の増額措置が講じられている（契約終了時の補償の額「勤続年数×8日分の給与」を順次引上げ、2015年以降に交わされた契約については「勤続年数×12日分の給与」とすることとされた。）。

²³ 2012年改正によりいわゆる「特急解雇」に係る規定が条文（第56条）から削除された。

水準にあり、制度改革の効果についてはまだ見定められていない²⁴。

II 個別的労働紛争の解決制度

個別的労働紛争に関する訴訟については、社会訴訟法 (Ley reguladora de la jurisdicción social) により規定されている。客観的理由による解雇、集団解雇、および懲戒解雇に関する訴訟手続は、それぞれ、同法の第 120 条～123 条、第 124 条、第 103 条～113 条で定められている。またスペインでは、個別的労働紛争に関する裁判外紛争解決機関によるあっせん、調停の前置主義がとられている。すなわち、労働裁判所への提訴を行なう前に、行政機関のあっせん・調停、もしくは、労使合意又は労働協約に基づいて設立された機関の提供するあっせん・調停を行なうことが必要である (社会訴訟法第 63 条)。例外的に、従業員代表による集団解雇の違法を訴える訴訟など特定の訴訟については、行政機関等のあっせん・調停を経ることなく、直接労働裁判所に訴えを起すことが認められている²⁵ (第 64 条)。

裁判外の紛争解決は、自治州政府の行政機関が行うものと、労使合意に基づき設立された機関が行なうものの二つのタイプが存在する。前者については、国内の全 17 自治州に調停・仲裁のための行政機関が置かれているこれらの機関を、本稿では「調停・仲裁サービス」 (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación : SMAC) と総称する²⁶。後者には、全国レベルの機関と、自治州レベルの機関が設けられている。

1 裁判外労働紛争解決機関

(1) 調停・仲裁サービス (SMAC)

調停・仲裁サービスは、労働紛争を解決するための機関として、1979 年に「調停・仲裁機関設立法」により、国の管轄する機関として発足した。その後、80 年から 90 年代にかけて、自治州への移管が進められ、現在では、スペインの全自治州に「調停・仲裁サービス」²⁷が設置されている。

²⁴ OECD が 2014 年に公表したスペインの 2012 年労働市場改革に関するレポートによれば、「2012 年改正は、短期的視点からは効果があったと認められるが、改正が多岐にわたったこと、景気回復の途上であること、改正から時間がたっていないことから、中長期的な効果は今後の観察が必要。」としている。

²⁵ 裁判外紛争解決機関によるあっせん・調停の前置の例外が認められているのは、従業員代表による集団解雇への異議申立や、休暇、選挙、転勤、労働条件の変更、契約の中断や、経済上・技術上・組織上、生産上の理由又は不可抗力による労働時間の短縮、子の養育、親の世話、出産等に関すること、社会保険に関すること訴訟である (社会訴訟法第 64 条)。

²⁶ 各自治州によって実際の機関名は異なり、マドリッド自治州のように「調停・仲裁サービス」 (Servicio de Mediación) マドリッド自治州のように「調停・仲裁サービス」 (又は不可 : SMAC) との名称を用いる場合のほか、「調停・仲裁センター (CMAC)」など異なる名称を使用している州もある。

²⁷ 各自治州の労働担当部局 (概ね Dirección 労働担当部局 (概ね合のほか、「調停・仲裁センとの名称) の所管である。

(2) 労使合意に基づく労働紛争解決機関

労働紛争の解決を行なう機関としては、労使合意に基づく紛争調整機関も設けられている。二つ以上の自治州をまたがる労使紛争の解決機関として、全国調停・仲裁サービス (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje : SIMA)²⁸が置かれ、それとは別に、各自治州 (全 17 州) に、一自治州内の労使紛争を扱う紛争調整機関が設けられている。自治州レベルの機関については、その名称や機能・手続等は、州によって若干異なる。全国調停・仲裁サービスは、集団的労働紛争を限定的に扱い、自治州レベルの機関も集団的労働紛争を中心に扱うが、州によっては、特定の個別的労働紛争を扱う場合もある²⁹。

2 裁判所

(1) 個別的労働紛争の管轄

スペインでは、労働に関する訴訟について、限定管轄を有する労働裁判所 (上級審の場合、労働部) が扱う。その裁判管轄として、具体的には、① 労働者と使用者の個別労働関係についての訴訟、② 社会保障関係の訴訟、③ 労働組合の選挙、労働協約及び労使紛争に関する訴訟、と定められている³⁰。

イ 労働裁判所

労働関係の第一審裁判所として、労働裁判所³¹ (Juzgados de lo Social) が設けられている。2013 年時点で、全国に 341 の労働裁判所が置かれている。労働者と使用者の個別労働関

²⁸ 全国調停・仲裁サービス (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje : SIMA) は、1996 年に設立された。同年 1 月、使用者団体である CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales : スペイン経団連) および CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa : スペイン中小企業連合会) と、スペインのナショナルセンターである UGT (Unión General de Trabajadores : 労働総同盟) および CC. 00. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras : 労働者委員会) が、「裁判外紛争解決に関する合意 (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos : I ASEC)」に署名し、この合意に基づき「全国調停・仲裁サービス (SIMA)」が設立された。SIMA は、労働組合 (UGT、CC. 00.) と使用者団体 (CEOE、CEPYME) の代表により構成され、一の自治州を越えた集団的労働紛争を取り扱う。同機関は公的資金により運営され、無料で利用することができる。SIMA は、労働協約・企業慣行・法律の解釈や適用をめぐる集団的労働紛争、労働協約の交渉中に発生した紛争等を対象とする (同合意の第 4 条記載)。

²⁹ 今日まで、個別労働紛争については、行政機関の「調停・仲裁サービス」(SMAC) が中心となり対応している。しかし、もともと集団的労働紛争のみを扱っていた、労使合意に基づく解決機関でも、徐々に個別的労働紛争を扱うようになってきている。例えば、マドリッド自治州では、労使合意に基づく調停・仲裁機関 (Instituto Laboral) が設立された。Instituto Laboral は、主に集団紛争を扱うが、解雇などを除く個別紛争を扱うことができる。一方、アンダルシア自治州では、従前は、行政機関である「調停・仲裁センター (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación : CMAC)」が個別紛争を扱い、労使合意に基づき設立された機関「労働紛争の裁判外サービス (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales : SERCLA)」が労働協約に関する紛争を扱うとされてきたが、2009 年から、CMAC 業務の一部が SERCLA に移管され、SERCLA が特定の個別紛争も扱うこととなった。

³⁰ その他、労災や協同組合に関する訴訟も扱う。詳細の定義は、社会訴訟法第 2 条 a~t に記載。

³¹ この裁判所は労働問題を主に扱うことを鑑みて、本稿では「労働裁判所」としている。上級審についても同様の理由から、「社会部」ではなく、「労働部」としている。

係についての訴訟、すなわち労働契約に基づく労働者個人の権利に関する訴えは、この労働裁判所の管轄である。なお、労働裁判所は、社会保障に関する訴訟も管轄する。労働裁判所は、判事1人により構成される。

ロ 上級審

スペインでは、自治州（スペイン全土で17州）ごとに高等裁判所があるが、この高等裁判所に「労働部」（Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia）が設けられている。高等裁判所は、労働裁判所判決に対する控訴事件を扱う。なお、労働組合の選挙、労働協約及び労使紛争に関する訴訟（複数の高等裁判所の管轄にまたがる場合を除く。）の第一審も所轄する。労働部はそれぞれ3名の判事で構成される。なお、労働協約の不服申し立てや集団的労使紛争、また従業員代表が異議を申し立てた集団解雇について、その地域的範囲が1つの自治州を超える場合、第一審としての役割を果たす、全国管区裁判所労働部（Sala de lo Social de la Audiencia Nacional）が全国にひとつ置かれている。その場合も、上訴裁判所は、最高裁判所である。3名の判事で構成される。

最高裁判所にも労働部（Sala de Social del Tribunal Supremo）が設けられており、高等裁判所の判決に対する控訴、上告事件を扱う。最高裁判所労働部は、5名の判事で構成される。

（2）個別的労働紛争の訴訟手続

解雇に対する労働裁判所への訴えは、労働者が³²解雇された日から20営業日以内に行なわなければならない。上既のとおり、労働裁判所への訴えをするには、事前に行行政機関又は労使合意等により設けられた機関にあっせんや調停を申請し、これが不調となっていることが要件とされている。行政機関等であっせん、調停が行なわれている期間については、時効は進行しない。

労働裁判所においても、両当事者の合意による解決を図ることが重視されている。すなわち、労働裁判所に個別的労働紛争についての訴訟が提起されると、まず、裁判所書記官が和解を試みる。これが不成立に終わった場合に、訴訟手続が開始される（社会訴訟法第84条）。

労働紛争に関する裁判は、無料である³³。

また、訴訟代理人として個人が弁護士を雇うことができるほか、国選弁護士又は労働組合が囑託した弁護士を任命することもできる。国選弁護士は、費用は無料であるが、裁判によって補償金等が得られた場合は、相応の報酬（得られた金額の最大三分の一まで）を支払う必要がある。労働組合の弁護士は、組合により費用規定が異なる。

³² 集団解雇に関しては、対象労働者の他、従業員代表も提訴することができる（従業員代表の訴訟が係属している間は、個人の訴訟手続は中断する）。

³³ 2012年に司法利用料に関する新たな法律が制定されたが、翌年6月に、最高裁判所第4法廷の非司法管轄の合意（ACUERDO DEL PLENO NO JURISDICCIONAL）が出され、労働裁判に関して、労働者、社会保険受益者、公務員、組合員は、費用の支払は不要であることとされた。

3 個別労働紛争処理の実情

(1) 調停・仲裁サービス (SMAC) における個別的労働紛争取扱状況

行政機関である SMAC のあっせん・調停の実施状況を示したのが、表 3-2 である。

これによりと、2004 年から 2013 年の 10 年間で、個別的労働紛争についての、あっせん件数は約 36 万件から約 53 万件に大幅に増加している。そのうち解雇に関する紛争も、約 14 万件から約 24 万件に増加している。

個別的労働紛争について、SMAC のあっせんで解決した件数は、2014 年の数値で、全体の約 26.1%に止まっている。(解雇についてみると、SMAC のあっせんで解決した件数は、46.1%となっている。) SMAC のあっせんによる紛争解決割合があまり高くない要因として、この手続が強制的な手続であり、当事者(労働者)が裁判での紛争解決を希望する場合でもまず SMAC の手続を利用しなければならないということが指摘されている。

表 3-2 行政の「調停・仲裁サービス (SMAC)」のあっせん (Conciliación) ・
調停 (Mediación) 実績 (2004-2014)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
あっせん(注)	355,802	338,048	326,436	339,440	466,404	536,194	458,479	463,300	504,249	529,067	460,609
うち、合意にいたった件数	87,132	74,145	67,500	62,106	67,384	71,719	56,044	57,028	94,441	127,013	120,399
解雇にかかるあっせん	142,677	130,787	120,949	117,226	159,745	192,492	147,501	153,205	207,894	244,709	220,095
うち、合意にいたった件数	68,166	57,382	49,940	46,331	48,170	48,375	35,381	34,387	72,362	105,948	101,426
合意金額(平均)(ユーロ)	29,832.0	29,496.2	32,981.2	36,176.6	36,492.4	37,466.1	34,076.0	30,179.1	33,209.1	26,958.2	22,443.9
合意金額(総額)(百万ユーロ)	2,034	1,693	1,647	1,676	1,758	1,812	1,206	1,038	2,403	2,856	2,276
集团的あっせん	796	683	624	551	534	1,097	1,275	1,708	806	753	629
うち、合意にいたった件数	63	44	47	35	36	63	103	137	119	32	55
調停	96	83	108	83	76	91	48	54	48	189	170

資料出所：雇用・社会保障省統計

注：あっせんには、解雇の他、給与、昇給等、転勤、職務変更等に関する申立が含まれている。

(2) 労働裁判所における個別的労働紛争取扱状況

労働裁判所に対し行なわれた訴訟の件数の推移をみると、2000 年から 2013 年の間に 23 万件から 42 万件と、ほぼ倍増している。解雇に関する訴訟は、この間に約 3 倍となっている。

表 3-3 労働裁判所の取扱事件数(新受) (2000-2013 年)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
全取扱件数	237,519	259,995	309,103	308,748	283,558	276,220	276,860
集団紛争	1,287	1,535	1,677	1,766	2,129	2,141	2,221
解雇	46,675	58,194	68,776	67,161	64,571	64,923	65,162
給与、昇給等の金額に関するもの	79,576	88,439	111,909	107,692	112,306	110,578	109,932
社会保険	72,732	74,689	84,204	79,620	73,154	76,278	77,814
その他	37,249	37,138	42,537	52,509	31,398	22,300	21,731

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
全取扱件数	273,431	361,563	424,324	386,130	378,415	406,214	421,043
集団紛争	2,731	2,448	2,468	2,892	3,688	2,649	5,161
解雇	66,249	102,925	135,379	111,942	117,613	147,404	146,796
給与、昇給等の金額に関するもの	106,742	157,924	183,676	168,904	154,201	146,647	141,253
社会保険	74,482	72,663	74,312	73,728	74,835	72,037	86,534
その他	23,227	25,603	28,489	28,664	28,078	37,477	41,299

資料出所：裁判所HPの統計データベースより作成

表 3-4 労働裁判所の訴訟内容別事件数割合(新受) (2000-2013 年)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
解雇	20%	22%	22%	22%	23%	24%	24%	24%	28%	32%	29%	31%	36%	35%
給与、昇給等の金額に関するもの	34%	34%	36%	35%	40%	40%	40%	39%	44%	43%	44%	41%	36%	34%
社会保険	31%	29%	27%	26%	26%	28%	28%	27%	20%	18%	19%	20%	18%	21%
集団紛争	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
その他	16%	14%	14%	17%	11%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	7%	9%	10%

資料出所：裁判所HPの統計データベースより作成

注：表 3-3 の全取扱件数に対する割合

4 仲裁

労働問題は、仲裁法の適用から排除されている（仲裁法第1条）。

これまで述べてきたように、スペインでは、個別的労働紛争について、行政及び司法の双方において紛争解決のための特別の手續が設けられており、この手續を利用して紛争解決が図られている。

すなわち、行政においては調停・仲裁サービス（SMAC）や労使合意に基づく労働紛争解決機関が、裁判所においても労働裁判所等が設けられ、個別的労働紛争の解決が図られてきた。個別的労働紛争についてこれらの機関で解決を図るとの方式は、長い伝統を有し一般に浸透しており、個別的労働紛争の解決はこれらの公的な機関によって行なわれる。

このようなことから、實際上、個別的労働紛争についての私的仲裁はほとんど行なわれていない。例外的に、プロスポーツ選手の契約では、例外的に、仲裁契約がされる場合がある。