

スペイン

1. 国名	スペイン王国(スペイン、ヨーロッパ) Kingdom of Spain
2. 人口	4049万9792人(2001年1月1日)
3. 実質経済成長率	3.3%(2001年第2四半期、年率)
4. GDP	5556億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	1万4100ドル(2000年)
6. 労働力人口	1689万8700人(2001年第2四半期)
7. 失業率	12.97%(2001年第2四半期)
8. 日本の直接投資額	36億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	6件(2000年)
10. 在留邦人数	5167人(2001年10月)

この1年間における労働関係の主だった動き

雇用面を見ると、2001年は、1995年に始まった景気回復とともに創出された雇用が減少し始めた年である。失業者数は1995年から減少してほとんど以前の半分になり、本年の失業率は13%となった。これは1970年代初頭以来の低さである。しかし、スペイン労働市場の概数を調査する労働力人口アンケートで用いられる計算方法が変更となり、これがこの失業率の改善に有利に働いているように思われる。失業率は改善されたとはいえ、依然としてEUおよびOECD諸国中、最も高いレベルにとどまっている。

依然として220万人(そのうち60%が女性)に影を落としている失業ではあるが、その減少と同時に労働力率が増大した。先進国中、最も低いレベルにとどまっていたが、労働力率は約0.5ポイント増大し、51.3%となった。この増大は特に女性に影響し、女性の労働力率は40%に近づいている。また、若年層、つまり労働市場で最も収入を得にくい層にも影響している。その一方で、就業者数および社会保障加入者数は、2001年には5%増大し、両者とも1400万人を超えた。衰退しつつあるとはいえ、労働市場データの伸びは著しい。しかし同時に、将来悪化しかねない一種のぜい弱さも示している。この雇用の

増大は、景気循環に強く依存するという性格を帯びている。このため、本年および来年の経済成長に関する展望がすでに示している現在の景気拡大の終焉に当たって、著しい景気後退が生じ、失業率が以前と同じ水準に逆戻りしかねないのである。景気循環に強く依存する2部門、すなわち建設部門およびサービス部門を見ると、2001年の雇用増大は約80%に達している。

■ Sintel社大量解雇をめぐる紛争

スペイン最大の電話・通信企業であるテレフォニカ社は、1996年以降の国民党保守政権下で民営化された企業の典型的な例であり、また近年の通信部門のブームに乗って著しく成長してきた。そのテレフォニカ社の元子会社であるSintel社における大量解雇をめぐる紛争が、2000～2001年にかけて話題を呼んだ。

テレフォニカ社が未だに公企業であった1996年4月、Sintel社は米国在住キューバ人ホルヘ・マス・カノサ氏が所有するMasTec社に売却された。マス・カノサ氏は反カストロ派の著名な人物で、スペインの国民党(3月に行われた総選挙で初の勝利を収め政権獲得が実現間近となっていた)にも人脈を有していた。ところが、テレフォニカ社に対してはSintel売却額のごく一部しか支払われておらず、また間もなくSintelの経営状況の悪化が表面化、

2000年6月にはマドリッド裁判所に支払停止を申し立て、同年12月に全労働者の70%に当たる1201人を対象に雇用調整手続きが始まった。すでに労働者への賃金未払分は25億ペセタに上っていた。さらに労働者側は、Sintelの売却およびその後の経営に重大な不正の疑いがあると訴えており、これを受けて検察側は調査を開始した。

こうした状況のなかで、2001年1月、Sintelの労働者約1500人がマドリッド市の中央を南北に走るカステジャーナ大通り沿いに1kmにわたってテントを張り路上生活を開始、賃金支払いと解雇の撤回、会社再生計画を求め無期限で示威行動を続けることになった。

「希望のキャンプ」と名づけられたSintel労働者の運動はマスコミでも反響を呼び、現政権の経済政策の目玉である民営化の陰の部分に大きく光が当てられた形となった。結局8月に入って、労働者の一部を定年前退職、残りを同部門企業に再就職させることで、政府および元親会社であるテレフォニカ社との間で合意が成立している。

雇用管理

■ 採用慣行(大量採用の場合の方法、および転職など欠員補充の仕方)

労働者の採用は、一般にその時々が必要に応じて採用するというもので、1年のある時期にまとめて採用するというようなことはない。強いていえば夏のバカンス期に当たる7月～8月ごろには求人・求職ともにダウンし、夏が終わる9月ごろから再び活発になるといった程度である。

■ 雇用形態(パートタイマー、一時的労働者、派遣等活用における法規制)

主な雇用形態は以下のようなものがある。

- (1) 無期雇用：雇用契約の期限が定められていないものである。
- (2) 断続的無期雇用：労働者は労働協約に定められる方法で企業の呼び出しを受け、これに応じて一定期間働く。
- (3) 訓練雇用契約：ある仕事をするために必要な能力を

身につけることを目的としたもので、身障者などの特例を除き、21歳未満という年齢制限が設けられている。その他、この形態で雇用できる労働者の数や契約期間(6カ月以上2年未満)など、制限がある。

- (4) 実践雇用契約：大学卒、職業訓練(中度・高度)終了、あるいはこれと同レベルの資格を有する労働者に対して、職業活動の実践を通して技能を身につけさせることを目的としたもので、労働者の年齢(学業修了から4年以上を経過していない)、契約期間(6カ月以上2年未満)などに制限がある。
- (5) 特定の作業・サービスのための雇用契約：企業の活動のなかで一定の独立性を持った作業・サービスを行うための雇用契約。
- (6) 生産状況による有期雇用契約：受注の急増など生産状況の変化に対応するため、一時的に労働者を雇用する形態。期間は12カ月間の間に6カ月以上にわたってはならない(一定の制限内であれば部門別協約で期間を変更することができる)。なお2001年3月4日以降に結ばれた有期雇用契約の場合、契約終了に際して労働者は一定の退職金を受け取ることができるようになった。
- (7) 代理雇用契約：現在就いている職場を確保する権利のある労働者が、なんらかの理由で労働できない状況にあるとき、これに代わる労働者を雇用する形態。
- (8) パートタイム雇用契約：1日、1週間、あるいは1カ月間に、終日労働時間よりも短い特定の時間労働者を雇用する形態。有期・無期のいずれでもかまわない。

■ 労働者の派遣

スペインでは労働者派遣企業(ETT)は比較的新しく、1994年に制定された法律で正式にその活動を認められている。ETTは労働者を有期・無期で雇用し、他の企業に派遣するが、その際派遣先の企業との間で労働者のサービス貸与に関する契約を結ぶ。

派遣労働者を使用する企業は、派遣労働者の労働安全衛生上の責任を負う。賃金・社会保障費負担はETTの責任であるが、派遣労働者を使用する企業も連带的に

責任を負う。他方、派遣労働者は派遣先企業の労働者代表を通じて、労働条件などに関する苦情を伝えることができる。

■ 異動・昇進

企業内での労働者の異動については、以下のような規則がある。

まず同一の職業グループのなかでの異動の場合、当該の労働者が異動先の職務を果たすために必要な学歴・資格を有していることが条件となる。どの職業グループに属するかが明らかでない場合は、同レベルの職業カテゴリー間で異動を行うことができる。

異なる職業グループ・職業カテゴリーの間での労働者の異動は、異動が必要となる技術上・組織上の理由がある場合のみ、また必要な期間のみ、行うことができる。より上位の職業グループ・職業カテゴリーに属する職務に異動の後、一定期間以上を過ぎると、労働者は昇進を要求することができる。

労働者の報酬は、異動前と異動後の賃金のうち高い方を取る。

■ 転勤

労働者の転勤は、企業の経済上・技術上・組織的・生産上の理由によって正当化されるものでなければならない。

個別的転勤の場合、企業は当該労働者に30日以上前に通知しなければならない。労働者が転勤の決定を受け入れる場合、企業は転勤に伴う諸経費に対する補填を行うが、その額は双方の合意に基づいて決められる。いずれにしても労働協約に定められた最低額を下回ってはならない。逆に労働者が転勤の決定を受け入れない場合、一定の退職金を受け取って雇用契約を解消する、あるいは裁判所に訴えることができる。

集団転勤の場合、労働者側代表との間で15日以上前の説明・交渉期間を設け、またこれを労働行政当局に通知しなければならない。労働者への通知は、説明・交渉期間を経てから30日以上前に行う。労働者は個別に転勤

の決定を受け入れるか否かを選択でき、また労働行政当局の介入を求めることもできる。

■ 解雇(懲戒解雇、または整理解雇する場合の手続き)

解雇には、以下のような種類がある。

- 企業の経済上・技術上・組織上・生産上の理由による
集団解雇

いわゆる「雇用調整処理手続き(Expediente de regulación de empleo)」と呼ばれる一連の手続きをとり、労働行政当局による雇用契約解消の許可を求めると同時に、労働者側と一定期間交渉しなければならない。労働行政当局の決定は、企業と労働者側に合意が成立したか否かによって異なる。

企業が労働行政当局の決定に同意しない場合、これを訴える、あるいは雇用契約を中断するなどの行動をとることができる。後者の場合、企業は雇用契約が中断されている間、社会保障費企業側負担金を支払わなければならない。

解雇金は企業と労働者側との合意に基づいて決定されるが、賃金の20日×勤続年数分(最大で12カ月分)を下回ってはならない。なお、労働者数25人未満の企業の場合、解雇金最低額の40%は賃金保証基金から支払われる。

- 法的に客観的理由に基づくと見なされる解雇

労働者の適性・能力に問題がある場合、一定の限度以上の欠勤が続く場合など。企業は解雇する労働者に30日前に文書で通知を行う。また解雇金として賃金20日×勤続年数分(最大12カ月分)を支払う。労働者は解雇の取消を訴えることができる(20日以内)。

- 懲戒解雇

労働者が理由のない欠勤を続けたり、規則遵守を怠った場合、使用者や他の労働者に暴力・侮辱などの行為を働いた場合、意図的に作業効率を落とすような態度をとった場合などには、懲戒解雇することができる。企業は労働者に文書によって通知し、そのなかで解雇理由を明記しなければならない。なお、労働協約でその他の解雇手続きを設定することができる。労働者が解雇の決定

に同意しない場合は、20日以内に裁判所に訴えるなどの行動をとらなければならない。

■ 定年(定年制の採用状況、定年法制、年金支給開始年齢との関係)

定年年齢は一般に65歳で、年金支給開始年齢と一致する。ただし年金を受給するには労働活動を停止していることが条件で、また受給額は社会保障制度負担金を支払った年数により異なる。支払期間は最低で15年、またそのうちの2年は受給開始前15年間に含まれていなければならない。

なお一時的な措置として、60歳から定年前退職を可能とする制度が存在する。この場合、年金受給額は定年年齢の65歳に達している場合の受給額から一定の割合で減額される。しかしこの措置は、企業が高齢の労働者を「定年前退職」の形で辞めさせ、代わりに若年労働者を不安定な有期雇用の形で雇用するなど、事実上企業による人件費節約の目的で濫用される恐れも少なからずある。そのため、定年前退職の実行には様々な法的制限が加えられている。

■ 就業規則(制定方法、必須掲載内容)

使用者は労働活動をより効率的に組織するために、企業内で一定の規則を設けることができる。ただし通常その内容は、職場での規律維持に関する規則や、労働安全上守らなければならない規則などに限られる。労働条件や経済的条件についての規定が含まれることは、使用者があえて労働協約を上回る条件を労働者に提供する意図を有するのでもないかぎり、一般的にはない。

■ 労働条件の変更(労働条件切り下げの場合の組合等との手続き)

経済上・技術上・組織上・生産上の明らかな理由がある場合、企業は労働条件の重要な変更を、労働者と個別的・集团的に合意することができる。ここでいう労働条件の重要な変更とは、以下の各点の変更を意味する。

- 勤務時間

- 勤務時間
- 交替勤務システム
- 賃金システム
- 労働・生産効率システム
- 異動(上記「異動・昇進」の項で記載した制限を超えて行われる場合)

労働者と個別に労働条件の変更の合意を目指す場合、企業は30日以上前にこれを労働者に通知しなければならない。労働者は条件の変更を受け入れず、雇用契約を破棄する(この場合、一定の補償金を受け取る)、あるいは労働法廷に訴えることができる。

労働条件の変更を集团的に行う場合、企業は変更の通知に先立ち、労働者側代表との間で15日間以上の交渉期間を設け、変更を求める理由、変更を回避する可能性等について話し合わなければならない。労働者側は変更を受け入れず争議に訴えることができる。あるいは変更を受け入れない労働者のみ、個別に雇用契約を破棄することもできる。

賃金

■ 賃金法制(支給方法、残業割増率、最低賃金)

賃金は基本給とその他の補完的要素から構成される。補完的要素とは労働者の個人的条件や企業の業績などに応じて決定され、一般に年功による手当、特別手当、企業利益への参加、職務の危険度・勤務時間(夜勤など)に対する手当などを含む。

なお、労働者が職務遂行のために長距離の移動・出張などをする場合は、交通費・食費・宿泊費等諸費用は企業側が負担するが、賃金と別に通勤手当や住居手当を企業が支払うことは一般的にはない。

特別手当は、いわゆる「ボーナス」に類似したものと考えてよい。支給時期は年2回で、1回はクリスマス、もう1回は労働協約等で決定するが、通常は夏のバカンス前になることが多い。その額は労働協約、あるいは企業と労働者代表との合意で決定されるが、一般に夏・クリスマスとも1カ月当たりの賃金と同額になることが多い。

賃金の一部は現物支給の形をとることができるが、賃金の30%を超えてはならない。

政府は主要労組・使用者団体の意見を取り入れたうえで、最低賃金を決定する。2001年の職業間最低賃金は月額7万2120ペセタ(433.45ユーロ)である。なお有期雇用労働者・季節労働者および家事労働者の最低賃金は、別に決定される。

超過勤務手当の額は、企業と労働者の間で個別的・集团的に決定される。いずれにしても通常の労働時間内の1時間当たりの額を下回ってはならない。ただし経済的な手当としてでなく、休暇をもって超過勤務の補填とすることもできる。

■ 賃金決定方法

賃金は労働協約がある場合は協約で、ない場合は企業と個々の労働者との間の雇用契約で決定される。

■ 企業の一般的制度(賃金体系、支払形態、一時金、退職金)

一般的に、賃金は月末に金融機関口座振込の形で支払われる。また使用者は労働者に、賃金総額、社会保障負担金、所得税分源泉徴収などを記載した給与明細を渡さなければならない。

労働者が自らの意志で退職する場合には、企業が退職金を支払うことはないといつてよい。逆に解雇の場合は、企業から労働者に解雇金が支払われる(上記「解雇」の項参照)。

退職する労働者が有給休暇を消化していない場合には、退職直前に休暇を取ったり、あるいは消化していない休暇分を金銭で支払うなどの補填を行う。

労働時間・休日・休暇

■ 労働時間法制(法定時間、年間休日、年休、産前産後休暇等)

企業の一般的制度(就業時間、超勤、休憩、年間休日、年休、病気休暇、宗教関連等の特別休暇等)

労働時間は労働協約、あるいは雇用契約で設定されるが、週労働時間が年平均で40時間を超えてはならない。1日の労働時間は9時間を超えてはならない。ただし労働協約等による合意が成立すれば、異なる労働時間を設定したり、年間労働時間の変則的な配分を行ったりすることができる。いずれにせよ、翌日までの間の休息時間や、週当たり休日、年間休暇は遵守しなければならない。

1日の労働時間が終了してから翌日の労働時間開始までの休息時間は、少なくとも12時間取らなければならない。労働時間が6時間以上続く場合は、少なくとも15分以上の休憩を取らなければならない。週当たりの休息日は1日半(土曜午後と日曜、あるいは日曜と月曜午前)である。なおほとんどの場合は土・日を休日とする週休2日制である。

18歳以下の労働者、夜間労働(労働時間の少なくとも3時間を夜10時から翌朝6時までの間に行う労働者)などに関しては、それぞれ特別な法定労働時間が適用されている。

産前産後休暇は16週間で、その開始日は労働者が自由に選択できる(ただし産後6週間が入っていなければならない)。また出産だけでなく6歳以下の養子を取った場合にも適用され、父親が取ることもできる。

企業が産休中の労働者に代わって別の労働者を一時雇用する場合、両方の労働者の社会保障費企業側負担金の免除を求めることができる。

その他、家族・家庭を理由とする労働時間の短縮には、以下のようなものがある。

- 9カ月以下の子どもがいる女性労働者は、授乳のために1時間を取ることができる。なお両親が共働きの場合は、父親・母親のいずれが授乳時間を取ってもよい。
 - 6歳以下の子ども、報酬を受ける活動を行っていない身障者・精神障害者・知覚障害者の世話をしなければならない労働者、あるいは年齢・事故・疾病などのために介護を必要とする2親等以内の家族がある労働者は、労働時間の3分の1から半分の短縮を求めることができる。この場合、その分が賃金から差し引かれる。
- 年次有給休暇(いわゆるバカンス)は30日未満であって

はならない。企業と労働者との間で、労働協約がある場合はこれに従いつつ、休暇の日程を定める。

バカンスは7月から9月(特に8月)にかけての夏期に集中する。最近ではバカンス時期をずらす労働者も増え、夏場に街全体が閉店状態となるほどの極端さは見られないものの、8月は行政は事実上ストップし、また子どものいる家庭では学校の夏休みに合わせて家族が休みを取ることになるので、8月は相変わらずバカンスの月であることには変わらない。工場などでは8月中操業を停止し、メンテナンスに充てるケースもある。

スペインでは全国レベルの祝日のほかに、各自治州の祝日および市町村の祝日がある。これは一般に各自治州および各市町村の守護聖人の日で、単なる祝日でなく祭りなど様々な行事が行われることが多い。労働省が毎年制定する翌年の祝日に、各自治州・市町村の祝日を含めた合計は14日で、数合わせを行うため、場合によっては同じ自治州内でも年によって同じ日が祝日であったりなかったりすることもある。

1月1日、5月1日(メーデー)、10月12日(スペインのナショナルデー)、および12月25日(クリスマス)は、全国的に祝日とされる。このほか復活祭(3月から4月にかけて、州により木～日あるいは金～月の4日間)、12月6日(憲法記念日)、12月8日(聖母処女懐胎の日)も、実際には全国的に祝日となる。

祝日が週末と重なった場合、代休を取る慣行はない。ただし祝日や週末が続いて飛び石連休となると、間の日には休みを取る労働者が多く、事務所そのものが休みとなる場合もある。いわゆる「プエンテ(橋の意)」と呼ばれる慣行である。学校その他の教育機関では、特にプエンテを行う慣行が一般化している。

■ 超過勤務(残業)

超過勤務は、企業と労働者との間の個別・集団の合意によって義務づけられていなければ、労働者の任意で行われる。また夜間の超過勤務は一般の場合よりも制限が厳しい。

労働者1人当たりの超過勤務は、年間最大で80時間を

超えてはならない。

ただし事故後の修復など緊急で不可抗力の理由がある場合には、超過勤務を義務づけることができ、また年間の最大超過勤務時間の算出に含まれない。

福利厚生

■ 育児・介護法制

(「労働時間・休日・休暇」の項参照)

■ その他一般的な企業のフリンジ・ベネフィット

企業労働者間での相互組合などが挙げられるが、特に一般化しているわけではない。また前述したとおり、通勤手当や住居手当も一般的ではないが、いずれにしても賃金と同様、すべて労働協約で規定される。

一般に、企業が労働者に対して提供する賃金以外の福利厚生サービスは少ないと考えてよい。大企業や鉄道・電力会社などの国営企業・公共サービス企業では、企業が労働者のための住宅を提供したり、協同組合方式によるスーパーマーケットが利用できたりすることもあったが、いずれにしてもこうした慣行はなくなる傾向にある。

労使関係

■ 国レベルの概況(組合数、組織率、争議件数)

主要な全国的労使団体の概要

スペインの労組組織率は賃金労働者総数(約1150万人)の17%前後で、欧州連合諸国中でも最も低い国の1つである。

スペインで最も重要な労組は、労働総同盟(UGT)と労働者委員会(CCOO)の2労組である。

UGTはスペイン社会労働党(PSOE)系の労組として1888年に設立され、スペイン内戦(1936～39年)まで、アナキスト系労組の全国労働連合(CNT)とともにスペインの労働運動の双壁をなしてきた。内戦後、フランコ独裁体制下で労組はゼネストを試みるが失敗に終わり、UGT、CNTとも事実上姿を消す。その後、1975年のフラ

ンコの死とこれに続く民主化移行期まで、労組の冬の時代となる。1982年に始まったPSOE政権下で、UGTはむしろ政権批判を強め、党から距離を置く姿勢を見せるようになった。現在組合員数は約75万人、企業の労働者代表総数に占める割合は36.9%である。

CCOOは、前述した1947年のゼネストの失敗を受け、独裁制下での新しい形の労働運動を築く必要性から生まれた労組であるといえる。キリスト教系労組のメンバー、スペイン共産党党员から体制内の批判層など、思想・出自の多様な要素を集め、また当初は職場(工場、鉱山)での賃金要求など個別の活動の際だけに機能する組織であった。フランコ死後の1976年に正式な労組として生まれ変わり、2001年にちょうど25周年記念を迎えた。現在組合員数は約85万人、労働者代表総数に占める割合は37.9%である。

PSOE政権時代、CCOOはUGTとともに政権に対し批判・対立の姿勢をとってきた。労組が政権との交渉・合意路線に転ずるのは、第4次PSOE政権も末期の1990年代半ばになってからである。公的年金制度の維持をめぐる1995年の「トレド協定」は、その好例であろう。1996年以降の国民党保守政権下でも、労組は雇用の維持・成長を優先し、政府・使用者団体との対話路線を維持しながら、労働市場柔軟化政策を受け入れてきた。ただし2000年以降の第2次国民党政権下では、好況と雇用拡大の局面が終わる兆しが見えつつあることもあり、再び政権に対する批判姿勢を強めているようである。

2大労組は、特にUGTの社労党離れが始まった1980年代後半以来、ほぼ一貫して協力の関係を維持している。

その他、スペインには地方レベルの小規模な組合が多数ある。特にバスク地方のELA、LAB、ガリシア地方のCIGAなどは強い復権要求を行う労組である。

■ 労使関係法制(労働基本権、不当労働行為、争議調整制度)

労働関係に関する法規制は、後述する労働者憲章を中心に定められている。なお争議に際しての手続きは以下のとおりである。

争議は、労働者側代表あるいは使用者側が労働行政当局に争議開始の申請を行うことによって開始する。労働行政当局は申請受理後24時間以内にもう一方の当事者に通知、その後3日以内に当事者双方を召喚する。争議手続きが開始されると、スト権は中断される。

当事者の多数による合意が見られない場合は、仲裁者を任命することができる。この場合、仲裁提案は当事者双方間の合意と同じ効力を持つ。

また、法廷外労働争議解決(ASEC)と呼ばれる特別の手続きがある。これは雇用者団体のスペイン経団連(CEOE)と中小企業団体(SEPYME)、および2大労組の労働総同盟(UGT)と労働者委員会(CCOO)の協定に基づくもので、2001年2月27日から2004年12月31日までを有効期間としている(5年ごとに延長可能)。ASECによる争議解決手続きには調停と仲裁の2種類がある。当事者は調停による解決提案を拒否することができるが、仲裁の場合は当事者双方は提案を受け入れることを事前に合意しなければならない。

ASEC協定による争議解決活動に実際に当たるのは、調停・仲裁サービス(SIMA)と呼ばれる組織である。これはASEC協定を結んだ労組・雇用者団体による同数委員会、調停委員および仲裁委員のリストを作成する。

ASECは以下のような紛争を扱うことができる。

- 法律・協約・企業慣行などの解釈・適用をめぐる紛争
- 協約その他の合意達成を目的とした交渉過程で起こる紛争により、交渉がブロックするような場合
- スト招集につながるような紛争
- 転勤・重要な労働条件の変更・雇用契約の中断・解雇をめぐる事前の交渉期間中に生じる紛争(個別労働者でなく集団的なもの場合のみ)

なおスト招集の場合は、事前に仲裁手続きを経ていることが必要条件として要求される。

■ 交渉方式(一般的な団体交渉方式)

一般にスペインでは、労働者憲章をはじめとする様々な労働関係法に加え、労使間で結ばれる労働協約によって、労使関係・労働条件等が細部に至るまで規定さ

れている。労働協約の制定の場として、団体交渉は極めて重要である。

団体交渉の範囲は、企業あるいはそれ以下のものと、部門別のものがある。前者の場合、企業の労働者代表（場合によっては労組代表）と使用者あるいは使用者側代表が交渉の当事者となる権利を有する。後者の場合では、国レベルあるいは自治州レベルの最大労組、協約範囲に入る企業の労働者側代表の10%以上を占める労組、使用者側の10%以上を占める使用者団体が、交渉に当たることができる。

交渉は一般に、当事者の一方から他方への文書による通知をもって開始する。交渉委員会の人数は、企業レベルあるいはそれ以下の交渉では当事者双方ともに12人以下、企業レベルより広い範囲の交渉の場合は15人以下である。委員会での合意を採択するには、当事者双方の多数の賛成票が必要である。また交渉中、当事者は必要に応じて仲裁者を指名することができる。

労働協約では、現行法の範囲内で、以下のような内容について取り決めることができる。

- 賃金、その他の間接的報酬などの経済的条件
- 労働条件（労働時間、休息时间、職業カテゴリー、契約期間、etc.）
- 労組関連（企業内労働者代表、交渉規準、etc.）
- 雇用条件
- 労働災害予防活動
- 労働者・労働者側代表組織と使用者・使用者側組織との関係
- 福利厚生（社会保障制度の任意での改善）
- 平和義務
（以下は協約に必ず含まれていなければならない）
- 協約締結当事者
- 協約の範囲（期限、地域、etc.）
- 協約が企業レベル以上のものである場合、特定企業が協約で定められた賃金制度を適用しない場合の条件・手続き
- 協約を訴える場合の条件・手続き
- 労使同数の交渉委員会の任命、および同委員会での意

見の相違を解決するための手続き

労働協約の期限は一般に1～3年程度で、交渉当事者のいずれかが新協約の締結を求めないかぎり、1年ごとに延長される。

労働協約は、締結後15日以内に規定の書式に従って労働行政当局に提出・登録されなければならない。労働行政当局はこれを政府官報（BOE）、あるいは各自治州政府の官報に掲載する。

■ 労使協議（労使のコミュニケーション手段、苦情処理方法）

企業労働者は使用者側に対して、労働者代表を選出する権利を有する。労働者11～49人の企業では、労働者数に応じ1～3人の労働者代表が選ばれる。また50人以上の企業では労働者代表は委員会を組織しなければならない。委員の数は労働者数に応じ5～21人である。

労使間のコミュニケーションは、内容により個々の労働者と人事担当者等の間で直接に話し合うこともできるが、集団的な苦情は労働者代表を通じて使用者側に伝える。なお前述のとおり、解雇や労働条件変更の通知等は文書によって行わなければならない。

使用者は労働条件に影響する決定をとる前に、労働者代表の意見を聞かなければならない。また労働者代表は、企業の業績、労災関連等についての情報を使用者から受けることができる。

労働行政

■ 主な雇用対策

職業紹介制度（公共紹介、民営紹介）

公共職業紹介は労働・社会問題省に属する国立雇用庁（INEM）が行う。なお17の自治州のうち、アストゥリアス、カタルーニャ、カナリアス、エストレマドゥラ、ガリシア、マドリッド、ナバラ、バレンシアの各自治州は、公共職業紹介の権限委譲を受けている。

民間の非営利職業紹介所も存在するが、これは公共職業紹介活動の協力団体的な位置づけがなされ、INEMあ

るいは各自治州の担当機関の承認を得たものでなければならぬ。

その他、労組、使用者団体、市役所、大学・学校機関なども独自に雇用サービスを行っているケースがある。

失業中の労働者は最寄りのINEM事務所あるいは認可職業紹介所等で登録を行い、求職活動を行うことができる。求職活動の支援サービスは求職者一人ひとりに合わせ、労働市場の状況分析のほか、面接・情報提供・職業訓練などを適宜組み合わせる。

能力開発(公共職業訓練制度、能力開発補助制度)

職業訓練は、失業者を対象としたものと、就業者を対象としたものに大別される。

失業者を対象とした職業訓練は、雇用政策の一部と捉えることができる。これは国立雇用庁(INEM)あるいはその権限を委譲されている各自治州(上記「職業紹介制度」の項参照)が推進するプログラムであるが、訓練コースの実施は各種協力団体(公立・私立の職業訓練校、労組や使用者団体など)に委託することもできる。

また、25歳未満の若年失業者を対象とした、職業訓練と職業活動を組み合わせたプログラムがある。推進主体は国・自治州・市町村その他の公的機関や非営利団体などである。生徒は訓練期間を終了した後、これら推進主体との間に訓練雇用契約を結んで職業活動を行い、一定の賃金を受け取ることができる。またこれらのプログラムでは、歴史・文化遺産の修復、環境・都市景観整備など社会的に有益な活動を行う点も特徴である。期間は1~2年程度である。

就業者を対象とした継続的な訓練・能力開発プログラムは、主要労組・使用者団体・政府間の協定(継続的訓練に関する第3次三者協定、有効期間2001年1月1日~2004年12月31日)に基づき、企業・使用者団体・労組などが実施する。

雇用平等(性、年齢、障害、人種、宗教)

女性・若年者・高齢者・障害者は、不安定な雇用条件や失業の脅威にさらされやすい。そのため、雇用奨励上

の特別な措置がとられている。

女性・高齢者雇用対策としては、以下のようなケースで企業側に社会保障費企業側負担の軽減の形でインセンティブが与えられる。

- (1) 45歳以上の労働者の無期雇用
- (2) 女性労働者が少ない職業部門における女性失業者の無期雇用
- (3) 45歳未満の女性失業者の無期雇用
- (4) 出産後24カ月以内の女性長期失業者の無期雇用

労働者数50人以上の企業は、原則として労働者数の2%以上の障害者を雇用しなければならない(ただしこの規則は実際にはほとんど守られていないケースが多い)。障害者の雇用に際しては、社会保障費企業側負担の軽減のほか、一定額の助成金が与えられ、また障害者雇用のために職場でバリアフリー工事等を行わなければならない場合も、一定の範囲内で工事費の支給を受けることができる。

なお、人種・宗教による差別の禁止は憲法や労働者憲章で規定されており、また実際に雇用面で労働者の人種・宗教による差別が見られるケースは、現在のところほとんどないといってよい。しかし、ここ数年はスペインでも外国人の移民労働者が増えつつあることを考えると、今後新たな問題として浮上してくる可能性も考えられる。

なお、外国人労働者に関しては「スペインにおける外国人の権利と自由に関する組織法8/2000(2000年12月22日付)」(いわゆる改正外国人法)で規定されている。

■ 安全衛生(使用者の義務)

労働安全衛生の推進のうえで、使用者側はリスクの回避・リスクの評価・予防活動のプランニングと適用が義務づけられている。

リスク評価とは、リスクがあると考えられる職場での労働条件全体の評価である。この場合、職場で使用される設備や生物・化学物質などだけでなく、労働者自身の身体的条件も考慮しなければならない。評価の過程はすべて文書で記録し、危険要因、危険にさらされる労働者、リスクの規模を特定しなければならない。

リスク評価は以下の各時点で実施する。

- 労働活動の開始時点
- リスクを避けられなかった時
- 新しい設備・技術・物質などを使用したり、職場条件の変更があったりした時
- 労働条件の変更があった時
- 労働者の健康に異常が見られた時
- 予防活動が不適當・不十分と見られる時
- 技術上・疫学上の新しい知識・情報が得られた時

なお、リスク評価は企業の能力に応じ、使用者自身あるいは使用者が任命する労働者が行う場合と、外部の機関が行う場合とがある。

リスク評価の結果に従って、使用者は予防活動を策定する。予防活動プランには、必要な予算・人材・資材、緊急事態の対応策、労働者の健康状態監視、労働安全衛生に関する労働者への情報提供・訓練などが含まれる。

予防活動の実施は、企業の規模や労働活動に伴うリスクの程度によって、使用者自身が行う場合、一定数の労働者を任命して行う場合、企業独自の予防サービス(予防活動のみに携わる班・部門など)や複数の企業間での共同予防サービスを設ける場合、外部の予防サービス(衛生当局・労働当局の認可を受けたもの)を利用する場合などがある。外部のサービスを利用せず、企業内で予防活動を行う場合は、5年ごとに監査を受けなければならない。

一方、労働者は、予防活動を専門に担当する労働者側代表、および労働安全衛生委員会を通じて、労働安全衛生に参加する。

予防活動専門の労働者側代表は、企業の労働者数に応じて2~8人が選ばれ、予防活動の改善への協力や使用者側への対策措置の提案などを行う。労働安全衛生委員会はこれら代表と、使用者(使用者側代表)から構成される同数委員会で、予防活動プランの作成・評価に参加したり、リスク予防方法の推進・改善を行ったりする。労働者数50人以上の企業はすべて、この委員会を設置しなければならない。

■ 不当労働行為

不当労働行為は、労働安全衛生・リスク予防活動に関する法規則の不履行、社会保障制度上の法規則不履行(社会保障制度負担金支払いや各種給付受給における詐欺行為など)、職業紹介活動・労働者派遣業に関する法規則の不履行などと並んで、いわゆる労働監査の対象となる。

労働監査は労働・社会問題省に所属する監査官自身のイニシアティブ、あるいはさらに上位の命令に基づいて実施されるものだけでなく、労働者側による法の不履行・権利侵害の訴えを受けて行われる場合もある。

監査官は個々の不履行のケースの監査結果に基づき、責任者への勧告・制裁、労働活動の即時停止、労働法廷への起訴などの措置をとる。

■ 労働関連行政機関

スペインの労働関連行政機関は、中央政府レベルでは労働社会問題省である。同省のなかでは、社会保障局・労働社会問題副局・雇用局に労働関連行政の機能が集中している。特に雇用局に属する国立雇用庁(INEM)は、公的職業紹介機能や失業手当給付を行う機関として重要である。その他、賃金保証基金(FOGASA)、国立労働安全衛生庁も雇用局に属する。

自治州制度をとるスペインでは、各自治州政府に広範な権限委譲が進んでいるが、そのなかで労働関連行政は中央政府が現在でも比較的大きな権限を有している分野である。その理由の1つとして、医療保険・年金・失業手当をカバーする社会保障制度会計があくまでも全国レベルで統一されていることが挙げられる。中央政府は地方によって社会保障制度に格差が生まれるのを避けるため、同制度をめぐる権限は今後も全面的に国が留保する姿勢を堅持している。例えば、INEM機能のなかの職業訓練・職業紹介に関する部分は自治州への委譲が行われているが、失業手当給付機能は委譲されていない。

労働法制の概要（法律名と目的規定等の概要の紹介）

- 労働条件法（労働基準法、安全衛生法等）
- 雇用対策法（高齢者対策法、雇用均等法等）
- 雇用保障法
- 労使関係法（労働組合法、労働争議調整法等）
- 労働福祉法（財形法等）

スペインにおける労働法制の中心は労働者憲章（Estatuto de los Trabajadores）である。これは1979年に労組UGTとスペイン経団連（CEOE）の間で結ばれた基本合意の内容を受け継ぐ形で80年に制定されたものであるが（80年3月10日付法律8/80）、その後憲章の内容を修正する様々な法が導入されたため、95年にこれを統合した新たなテキストが採択されている（「労働者憲章の統合的テキストを承認する議会勅令1/95（95年3月24日付）」）。特に1990年代半ば以降、雇用促進を目的とした労働市場の柔軟化政策が進められており、そのなかで有期雇用やパートタイム雇用といった新しい雇用形態が導入され、また有期雇用の急増に対して無期雇用の奨励政策がとられるなど、重要な改革が見られる。

労働者憲章では、労働者の権利と義務、雇用契約、賃金、労働時間、異動、労働条件の変更、企業における労働者代表、団体交渉、労働協約、使用者側による法規違反と罰則などについて規定している。このうち労働者の権利としては、労働権、組織権、団体交渉権、スト権、職場での訓練・昇進の権利、性・年齢・人種・宗教などによる差別を受けない権利、報酬を受ける権利、プライバシー・尊厳を保護される権利などに言及している。

その他、労組関連では「労組の自由に関する組織法11/85（1985年8月2日付）」、労使関係関連では「労使関係に関する勅令17/77（77年3月4日付）」、労働安全衛生関連では「労働リスクに関する法律31/95（95年11月8日付）」、「職業病に関する勅令1995/78（78年5月12日付）」などがある。

社会保障（拠出率、保障内容）

社会保障制度には、一般制度と特別制度がある。企業で働く賃金労働者は、一般制度に含まれると考えてよいので、以下この制度について説明する（なお、特別制度には農林水産業部門の労働者、自営業者、海上労働者、炭鉱労働者、家事労働者等が含まれる。また芸術家・スポーツ選手などにはそれぞれ特別制度が適用されていたが、現在では一般制度に統合されている）。

社会保障制度に加入していない労働者を雇用する場合、使用者はその労働者の加入申請を行わなければならない。また、すでに制度に加入しているが負担金支払いをしていない労働者がある企業に就職し、負担金支払いを開始する場合、あるいは逆に労働者が仕事を辞め、負担金支払いを停止する場合も、その通知手続きは使用者が行う。

ただし、上記のような義務を使用者が怠った場合には、労働者側が自ら手続きを行うこともできる。

なお、INEMに登録している失業者や兵役のために雇用契約を中断中の者、シーズンオフ期の季節労働者、育児休暇中であるが職場を確保している者などは、実際に負担金を支払ってなくても、その期間は負担金支払いを行っているものと見なされる。

社会保障制度負担金の支払義務は使用者と労働者自身の双方が有するが、労災・職業病・賃金保証基金への対応部分は使用者側のみの負担となる。負担金はすべて労働者の賃金から源泉徴収する形で納める。

負担金額は、標準額（労働者の報酬総額）に一定の拠出率を掛けたものである。拠出率は毎年一定率が設定され、また保障されるリスクの種類によっても異なる。2001年の拠出率は以下のとおりである（身障者雇用の場合など若干の例外もある）。

- 一般的リスク：拠出率は28.3%で、このうち23.6%が使用者側、残り4.7%が労働者側の負担となる。
- 労災・職業病：使用者側のみの負担。拠出率は労災・職業病の社会保障制度負担金に関する王令R.D.2930/79（79年12月29日付）に定める率から10%減じ

たもの。

- 失業：雇用契約の形態によって異なる。無期雇用の場合、抛出率は7.55%（使用者側6%、労働者側1.55%）、有期雇用の場合、終日労働であれば8.3%（使用者側6.7%、労働者側1.6%）、パートタイム労働であれば9.3%（使用者側7.7%、労働者側1.6%）、有期雇用労働者派遣企業（ETT）の場合、9.3%（使用者側7.7%、労働者側1.6%）、協同組合労働者の場合、7.55%（使用者側6%、労働者側1.55%）。
- 賃金保証基金：抛出率は0.4%で、使用者側のみの負担。
- 職業訓練：抛出率は0.7%で、このうち0.6%が使用者側、残り0.1%が労働者側の負担となる。
- 不可抗力による時間外労働：抛出率は14%で、うち12%が使用者側、残り2%が労働者側の負担となる。なお、その他の理由による時間外労働の場合、抛出率は一般的リスクと同じ。

なお、労働者の職業水準ごとに標準の最低額・最高額を設定することで、負担金支払総額には上限・下限が設けられている。2000年の場合、最も高い水準である大学卒・上級管理職などのカテゴリーで、標準最低額は月額12万5430ペセタ、最高額は41万5950ペセタとなっており、逆に最も低い水準（18歳未満の労働者を含む）では標準最低額は1日当たり2805ペセタ、最高額は同じく1日当たり1万3202ペセタとなっている。標準の最低額・最高額は年ごとに設定される。

社会保障制度による保障内容には、以下のようなものがある。

- 医療・医薬品
- 一時的労働不能
- 産前産後休暇：休暇中の支給額は標準額の100%（多胎妊娠や複数の養子をとる場合は増額される）。
- 恒常的労働不能：病気・けがなどの治療後、当該労働者が①通常の職業活動を行えるが作業効率が33%以上落ちる場合（部分的不能）、②全面的に不可能となる場合、③いかなる種類の労働も不可能となる場合、④重度障害の場合に分けられる。①の場合は一定額

の補償の形で、②、③、④の場合は年金の形で支給される。

- 退職後の年金：「定年」の項を参照。社会保障制度への負担金支払期間が最低の15年の場合、給付率は標準額の50%、以降年数に応じて給付率が上がり、35年で100%となる。
- 労働者の死亡により発生する各種給付：葬儀費用、寡夫・寡婦年金、遺児年金などのほか、労災・職業病により労働者が死亡した場合の補償金が含まれる。
- 家族関連給付：3人目以降の子ども誕生、多胎出産、扶養家族のうち3人目以降の子どもに対する給付などが含まれる。
- 失業者救済のための給付：大きく分けて、①社会保障制度に一定期間以上負担金を支払い、手当受給資格を有する失業者に対する給付と、②負担金支払期間が足りないため受給資格を有しない失業者や、受給期間が終わってしまった失業者に対する給付の2種類がある。①の給付を受ける場合、負担金支払期間は最低で360日で、この場合手当受給期間は120日、以後支払期間が長くなるほど受給期間も伸び、負担金支払期間2160日以上で最高の720日に達する。

1970年代半ば以来、慢性的に失業問題を抱えてきたスペインでは、近年の少子・高齢化現象も加わって、社会保障制度の財源確保が困難になりつつある。そのため政府は、失業者救済の受動的な政策だけでなく積極的な雇用政策を進め、また家庭がより多くの子どもを持つことを支援する政策を導入するなどの努力を始めている。近年の雇用回復や移民労働者の増加により、見通しはやや明るくなったようであるが、それでもスペインにおける最大の社会保障は、未だに「家族同士の助け合い」であるといわれる。

外資政策（優遇税制、海外からの派遣者への規定）

外資導入促進のため、市町村・自治州・国レベルで様々な政策がとられている。このなかには優遇税制、助

成金、市町村による工場用地提供などが含まれるが、いずれにしてもケースバイケースである。

ただし、現在では外資導入政策も欧州連合レベルでの不当競争禁止規制を受けるため、優遇税制等も欧州全体の制度と調整しながら行わなければならない。

なお、労働関係では企業に対する優遇措置はなく、スペイン国内の労働法制全般がそのまま適用される。

外国人労働者の扱いは、前述のとおり改正外国人法で規制されている。スペインでは1985年に外国人法が制定されたが、これが次第に現状に適さなくなってきた。好況に押されて企業の労働力需要が高まったこともあり、2000年にはスペインに在住する不法移民労働者を一定の条件で合法化する特別措置がとられ、また不法移民に対しても基本的人権保護の観点から様々な権利を認める新法が定められたが(組織法4/2000)、その後1年もたたないうちに不法移民と合法移民との権利に明確な差を設けた改正外国人法が制定・施行されている。

日本企業がスペインに駐在員等を送る場合も、法律上はこの改正外国人法による規制を受けるが、一般に労働許可取得のための手続きは煩雑で時間がかかると考えておいたほうがよいだろう。

日本企業が注意すべき事項(宗教、文化、労働観)

スペイン人のほとんどがカトリックの洗礼を受けており、生活習慣にもカトリックの伝統が深く根づいている一方、一般市民の教会離れも進んでいる。日本企業がスペインで注意すべき宗教的事情は特にないが、祝日のほと

んどが本来は宗教上なんらかの意味を持つ日であることなどを知っておくと、文化理解の面でも有益であろう。

スペイン人の労働観は必ずしも日本人のそれと一致せず、スペイン人が日本人よりも働き者でないなどの印象を持たれることがあるが、この見方は必ずしも正しくない。スペイン人にとって労働はあくまで個人の人生の一部であり、そのため労働の占める重要度が日本人の場合よりもはるかに相対的である。休日・休暇が権利として守られるのも、転勤の命令に対して労働者の意志を尊重しなければならないのも、個人の私生活を労働に従属させることはできないとの考え方が背景にあるといえる。

一番の問題は、何といたっても言葉の違いから来るコミュニケーション不足や誤解であり、その点に十分注意することで問題のほとんどは解決するといっても過言ではない。

参考文献:

Guía laboral y de asuntos sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001

Legislación social básica, Civitas, 2001

2000年9月～2001年8月に制定された主な法律:

スペインにおける外国人の権利と自由に関する組織法8/2000(2000年12月22日付)

2001年に向けての社会保障制度年金額見直しに関する勅令3475/2000(2000年12月29日付)

2001年の職業間最低賃金を定める勅令3476/2000(2000年12月29日付)

雇用拡大と雇用の質的向上のための労働市場改革緊急措置に関する勅令5/2001(2001年3月2日付)

労働中の化学物質関連リスクからの労働者の安全衛生を保護に関する勅令374/2001(2001年4月6日付)

45歳以上の長期失業者の労働市場復帰プログラム(2001)を定める勅令781/2001(2001年7月6日付)

雇用拡大と雇用の質的向上のための労働市場改革緊急措置に関する法律12/2001(2001年7月9日付)