

## 第4章 スペイン

### 第1節 はじめに

スペインの労働法制において中心を為すのは労働者憲章法（Estatuto de los Trabajadores：以下 ET と略称する）である<sup>1</sup>。スペイン内戦（1936～39年）の後、長らく独裁政権を敷いたフランコ将軍が1975年に死去したことによって民主化が開始され、1978年12月29日に現行憲法が公布・施行された。これを受けて労働関係の立法も進められ、労働法典たる ET は1980年3月10日に制定された<sup>2</sup>。

その後、ET は幾度かの大改正を経ているが<sup>3</sup>、2012年には労働市場改革（REFORMA LABORAL）と呼ばれる構造改革が行われた。これは2009年から始まったユーロ危機を受けてスペインでバブル崩壊が生じ、2012年4～6月期には失業率が約25%（25歳未満の若年層に限ってみれば50%超）という深刻な経済危機にみまわれたことを受けてのものである。2011年11月20日に行われた総選挙では、2004年から政権を担当してきた社会労働党（PSOE）が大敗し、代わって民衆党（PP）政権が誕生した。首相となったラホイ（Mariano Rajoy Brey）は2012年2月10日に労働市場改革法<sup>4</sup>を成立させ、解雇制度を《柔軟化》する施策——すなわち、解雇を容易にし、既存の労働条件を引き下げることが可能とする制度の変更を打ち出しているところである<sup>5</sup>。以下、近時の法改正の動きも含め、スペインの解雇法制について概要を紹介していく。

### 第2節 雇用契約の終了原因

ET 労働者憲章法の第49条では、労働契約が解消されることになる諸原因が列挙されている。

- ①当事者双方の合意
- ②契約上明記されていた事由の発生
- ③期間の満了による雇止め
- ④労働者の側からの辞職
- ⑤労働者の死亡あるいは重度の障害
- ⑥定年

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores

<sup>2</sup> 政権交代前におけるスペインの労働法制については、岡部史信「スペインの労働法と最近の労働事情」『世界の労働』2011年2月号24頁以下が簡潔にまとめている。

<sup>3</sup> ET は毎年のように何らかの修正が行われている。本稿では、2013年8月3日に行われた改正(BOE-A-2013-8556)迄を踏まえている。

<sup>4</sup> El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral

<sup>5</sup> 詳しくは、フランシスコ・ビラ・ティエルノ(Vila Tierno, Francisco)「2012年スペイン労働改革」創価法学42巻3号(2013年)89頁以下〔訳：岡部史信〕を参照のこと。

- ⑦経営者の死亡あるいは引退、企業の法人格消滅<sup>6</sup>
- ⑧労務の給付が決定的に困難となる不可抗力
- ⑨集団解雇
- ⑩使用者の債務不履行を理由とする労働者の側からの解約申入れ
- ⑪普通解雇
- ⑫客観的原因による解雇
- ⑬性的暴力の被害を受けた女性労働者による契約破棄

⑥定年 (*jubilación*) については、社会保障法<sup>7</sup>において、老齢年金の受給資格との関係で規定が設けられている。かつては定年年齢が法律の中で明記されていたものの、財政が悪化したことを受け、年金の受給開始を遅らせるための措置として徐々に引き上げられてきたという経緯がある。現在では定年年齢を明示する規定が削除され、労働者が65歳に達して以降、労働者の意思によって自発的に定年退職する仕組みへと改められている。従って、ある年齢に達したことを理由として使用者の側から契約を終了（定年退職）させることは原則としてできない（ただし、労働協約により定年年齢を定めることは可能である）。

⑩労働者の側からの解約 (*extinción por voluntad del trabajador*) を申し入れることができる場合としては、(ア) 基本的な労働条件の変更<sup>8</sup>、(イ) 賃金の不払い、(ウ) その他、使用者による重大な義務の不履行が掲げられている。

⑧は、いわゆる不可抗力を理由とする解雇 (*despido fuerza mayor*) のことである。これを理由として解雇を行おうとする場合には、労働関係当局に対して被解雇労働者数を届け出たうえ、許可を得ることを要する。

以下では、ET 第 49 条に列挙されているもののうち日本でいう整理解雇に類するものである⑨集団解雇と⑫客観的原因による解雇について、ならびに ET 第 54 条に基づく懲戒解雇について述べていくこととする。

### 第 3 節 集団解雇

集団解雇 (*despido colectivo*) については ET 第 51 条に規定が置かれており、経済的・技術的・組織的・生産的な理由を原因として、従業員のうち一定数に上る者を 90 日間のうちに契約解除しようとするものを指すと定義される。発生原因についてみれば、日本

<sup>6</sup> この場合、労働者は賃金の 1 カ月分に相当する補償金を受け取ることができる。

<sup>7</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

<sup>8</sup> 労働条件を変更するための手続については、ET の第 41 条に定めがある。ET 第 49 条が契約の終了原因として想起しているのは、ET 第 41 条所定のルールを踏まえておらず、労働者の尊厳(*dignidad*)を傷つけるような態様で為された労働条件の変更についてである。

の労働法が「整理解雇」として捉えているものに相当する。「集団」解雇と呼ばれるのは一定数の従業員に対して影響を及ぼす契約解除であることによるものであるが、その規模を具体的に示すと次のようになる。

- ①従業員数 100 名未満の企業において 10 名以上
- ②従業員数 100～300 名の企業において 10% 以上
- ③従業員数 300 名を超える企業において 30 名以上

それぞれの要因についても、法律の上で該当する状況が示されている。経済的原因（*causas económicas*）とは、経常収支あるいは売上げが前年同期と比較して 3 四半期にわたって継続して減少して、「マイナスの経済状況（*la situación económica negativa*）」に陥った場合をいう<sup>9</sup>。技術的要因（*causas técnicas*）とは、生産に関わる手段（製造機器など）について更新があった場合をいう。組織的要因（*causas organizativas*）とは、労働者の勤務体系や就労に関わる方式についての変更をいう。また、生産的要因（*causas productivas*）とは、当該企業が市場に投入している製品・サービスの需要が変動を来した場合である。

集団解雇を実行するに際して、企業は一定の手続を踏む必要がある。第 1 の手続は、従業員代表との協議である<sup>10</sup>。この協議には 30 日間（ただし従業員数が 50 名未満の場合には 15 日間）をかけなければならない。協議においては、解雇は回避できないのか、削減される人員数を縮減することはできないのか、再就職を容易に行えるようにするため職業訓練を実施する等の方法により解雇の悪影響を和らげる措置がなされるのか——といった事項が議題として取り上げられることになる。従業員代表の選出は事業場ごとに行われるものであるが、集団解雇の対象者が複数の事業場にまたがるような場合には単一の交渉団を結成し、協議手続が進められる。この統合交渉団は各事業場を代表する者によって構成されるが、最大 13 名までと定められている。

集団解雇を実施しようとする使用者が、その意思を労働者側に通知することにより解雇手続が開始される。通常、使用者の通知があってから 7 日以内に労働者側の交渉団が結成される。この交渉団結成にかかる準備期間を経たところで使用者は、労働者ならびに労働関係当局に対して書面により改めて解雇の意思を通告する。先に述べた最低限必要な協議期間の計算は、この通達の日を起算日として行う（もし、労働者の側において準備期間中に交渉団の結成が間に合わないようなことがあったとしても、使用者の通告をもって期間の計算は進行を開始する取扱いがなされる）。使用者からの通達に記載しておくべき事項は、解雇の理由、従業員一覧、解雇の時期、被解雇対象者の選定基準な

<sup>9</sup> スペインのバブル経済がはじけ不況に陥った 2011 年から 2012 年にかけての時期、多くの企業が「マイナスの経済状況」にあることを理由として従業員の削減を行った。フランシスコ・ピラ・ティエルノ「2012 年スペイン労働改革」創価法学 42 卷 3 号(2013 年 3 月)118 頁を参照。

<sup>10</sup> 従業員代表の選出方法に関しては、拙稿「労働者代表制度——スペインからの示唆」水町勇一郎＋連合総研編『労働法改革』（2010 年、日本経済新聞出版社）103 頁を参照。

どである。なお、集団解雇の対象となる従業員が全体の半数以上にも及ぶ場合には、企業が保有する資産の売却についても言及する必要がある（ET51.3）。

協議にあたっては、労使双方に対し、合意に向けて誠実に（buena fe）交渉する義務が課される。合意を成立させるに際しては、従業員代表の過半数の同意を必要とする。集団解雇の実施について労使間で合意に達した後、使用者は被解雇対象者に対し個別に解雇の通告を行うことになる。この際、使用者には労働関係当局に対して集団解雇の実施について報告する義務が課せられている。なお、被解雇対象者を選定するにあたり、従業員代表については優先的な身分保障の権利を認めることで、労働者を代表する者としての活動権が保障されている<sup>11</sup>。同様に、家庭環境に関して配慮が必要な者、一定の年齢に達している者、障害を有する者についても、労働協約を締結するか、もしくは協議において合意することにより、優先的残留権を設定することが可能である（ET51.5）。

集団解雇の実施について合意できない場合、裁判所に対して訴訟を提起して争うことになる。紛争を提起することができるのは従業員代表と解雇対象となった労働者である（ただし、個別の紛争提起は、従業員代表の提起にかかる訴えが決着するまで待たなければならない）。また、詐欺・不実記載などに基づいて集団解雇が行われようとしていると労働関係当局が判断したときには、当該行政機関は協議期間中に当該解雇の無効を宣言することができる。

集団解雇に関する ET 第 51 条は、2012 年の労働市場改革によって全文が書き改められ、制度についても様々な手直しがなされた。従前、集団解雇を行うには労働関係当局の承認が必要とされ、許可を受けない集団解雇は無効とされていた。しかしながら 2012 年修正によりこの手続が簡略化され、協議期間中に行われた最後の労使交渉から 15 日以内に従業員代表ならびに労働関係当局に対して解雇の意思を通告すれば足りるようになったことで、行政によるコントロールは狭められている。他方、2012 年改正により新たに導入された施策としては、集団解雇が 50 名以上の労働者に影響する場合には再配置計画（6 カ月以上の職業訓練を提供するなどして再就職を容易にするための措置）を立案すべきことや、大企業が 50 歳以上の従業員を集団解雇しようとする場合には失業対策に要する費用を当該企業が負担する趣旨から一定額を国庫に対して拠出しなければならないことといったものがある。

#### 第 4 節 客観的原因による解雇

ET の第 52 条ならびに第 53 条では、客観的原因による解雇（despidos objetivos）について規定している。客観的原因による解雇に該当するのは、次のようなものである。

##### ①労働者が就労に必要な適性を失ったとき

<sup>11</sup> 拙稿「スペインの従業員代表制度」日本労働法学会誌 106 号(2005 年)172 頁を参照。

②労働者が技術革新に適応できないとき

③集団解雇に準じるもの

④断続的な欠勤が相次ぐとき

このうち類型①に該当する典型的な例としては、運転手が運転免許を停止されるなどした場合が挙げられる。

類型②は、これまで労働者が従事していた業務に関して技術面からして合理的な変更がなされたものの、当該労働者が新しい技術に対応する能力を欠いていたようなときに発生する。なお、この理由で解雇する前に使用者は、導入された新しい技術を修得するために必要な職業訓練の機会を労働者のために用意しなければならない（そのために要した期間中、使用者は当該労働者に対し平均賃金を支払う必要がある）。職業訓練が行われている間に解雇することは許されない。また、技術革新への不適応を理由に解雇ができるのは、新技術の導入から少なくとも2カ月を経過して以降に限られている。

③について補足しておく、集団解雇とは従業員のうち一定数以上（少なくとも10名）に対して影響を及ぼすもののことであった。客観的原因による解雇も、解雇の発生原因についてみれば集団解雇と同じ（すなわち、経済的・技術的・組織的・生産的な理由によるもの）である。相違点は消滅することになるポストの数であり、集団解雇には至らない規模で行われるものである場合には客観的原因による解雇として取り扱われる。従って中小企業において行われる整理解雇の多くが、客観的原因による解雇という類型に属することになる。なお、客観的原因による解雇の場合にも集団解雇のときと同様に、従業員代表には優先的残留権が認められている。

④に該当するのは、欠勤することについては正当な理由があるものの、その欠勤が断続的に発生しており、2カ月連続で就労日の20%、あるいは、12カ月間のうちの4カ月について就労日の25%を欠勤した場合である。ただし、ストライキ、従業員代表としての活動、労働災害、妊娠・出産・授乳、有給休暇、DV（violencia de género）被害などを理由とする欠勤を算入してはならない。

客観的原因による解雇を行うには、解雇対象となった労働者に対して解雇理由を記載した書面を送付しなければならない。書面送付と解雇との間には、予告期間として15日間を置く必要がある（ET53.1）。この解雇予告期間は、かつては30日間が必要とされていたところであるが、2010年6月にサパテロ政権が行った《労働市場改革》<sup>12</sup>によって現在のように15日間へと短縮されている。

解雇予告期間中、労働者には転職先を探すために週6時間の求職活動が有給で付与される（ET53.2）。当該解雇について不満がある労働者は、裁判所へ提訴して争うことになる。

<sup>12</sup> Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

## 第5節 解雇紛争

スペインの労働法制において解雇問題は、事実上、金銭解決を原則としており、解雇補償金（*indemnización*）の支払いによって解決が図られる。集団解雇であるか客観的原因による解雇であるかという形式の違いは解雇補償金の額に影響を及ぼさないが、解雇の評価によって算定額が変動する。解雇に対する訴えが提起された場合、社会裁判所裁判官（*juez de lo Social*）が当該解雇について審理し、正当（*procedente*）、不当（*improcedente*）、無効（*nulo*）のいずれかを宣言する。

解雇が不当であると評価されるのは、解雇原因とされる事実が証明されず、又は事実が証明されたとしてもそれが解雇を正当化する程度には重大（*gravedad*）かつ有責性（*culpable*）のある不履行を構成しない場合、あるいは、そもそも解雇にあたっての形式的要件が満たされていない場合である。不当解雇と判断された場合、当該従業員を再び職場に編入するか、あるいは解雇補償金を支払うかを使用者が選択する。なお、判決が出されるまでの期間について使用者は未払い賃金を支払わなければならない。解雇原因が正当化され、かつ、形式的要件を満たしていれば解雇は正当なものとなし、契約解除が確定する<sup>13</sup>。

解雇が無効となるのは、性別、思想・信条、宗教を理由として解雇がなされるなど、基本的人権の侵害あるいは差別によるものと判断されたときである。この場合、当該労働者を必ず職場に再編入しなければならない。

期間の定めのない雇用について解雇が正当であると評価された場合の解雇補償金は、賃金の20日分に勤続年数を乗じた額で、最大12カ月分である。なお、2012年の労働市場改革によって最も大きく制度変更がなされたのが、この解雇補償金についてであった。従前、正当解雇であれば最大42カ月分が支払われていたものが、最大12カ月分へと切り下げられたことにより、使用者の経済負担は大きく減少することとなった。

なお、労働市場の流動化を目指した2012年の労働市場改革法では、その第19条において従業員数25名以下の中小企業に対する支援策を導入した。正当な解雇の場合に支払うべき解雇補償金の算定基礎は「賃金20日分」であるところ、このうち8日分については賃金保証基金（*Fondo de Garantía Salarial*）を通じて国庫からの支援がなされている（ET33.8）。

不当解雇であると判断された場合には、正当解雇に比して高額な解雇補償金の支払いが求められる。ただ、不当解雇の場合についても使用者の経済的負担を軽減すべく労働市場改革による引き下げがなされている。制度変更前には「賃金45日分×勤続年数（最大42カ月分）」の解雇補償金が支払われていたが、2012年2月12日以降に締結された雇用契約については「賃金33日分×勤続年数（最大24カ月分）」へと切り下げられる

<sup>13</sup> 前掲注9)ピラ・ティエルノ論文117頁。

こととなった。

他にも、解雇紛争にかかる期間中の賃金保証についても制度変更があった<sup>14</sup>。これまでは、解雇が為された日から判決に至るまでの係争期間につき、使用者は労働者に対して賃金の支払いを継続すべきものとされていた（改正前 ET56.2）。それが 2012 年の労働市場改革において当該規定が削除されたことにより、使用者は係争期間中の賃金支払いに原則として応じる必要はなくなり、労働者の職場復帰が認められた場合に限り未払い賃金を支払うべきものと改められた。なお、提訴のあった日から 90 日を経過しても判決が示されない場合には国家による賃金保証が受けられるという制度が設けられている（ET57）<sup>15</sup>。

## 第 6 節 懲戒解雇

従業員の側に、重大かつ責めに帰すべき労働義務の不履行があった場合には懲戒解雇が行われ、使用者により一方的に契約が解除される（ET54）。懲戒解雇を正当化する解雇原因としては、①常習的になされる正当な理由のない欠勤または時間厳守違反、②職場規律の紊乱または不服従、③使用者、従業員およびその家族に対する口頭での侮辱または有形力の行使、④契約上の誠実義務違反および背任行為、⑤作業能率を継続的かつ故意に低下させる行為、⑥業務遂行に悪影響を及ぼすような常習的アルコール依存または薬物中毒、⑦使用者または従業員に対する、人種、民族、宗教、政治的信条、障害、年齢、性的指向（orientación sexual）等を理由とする嫌がらせが挙げられている<sup>16</sup>。

懲戒解雇を行おうとする使用者は、解雇原因や解雇の日付を記載した解雇通知書によって当該労働者に対し通知する。当該解雇について不満がある労働者は、裁判所へ提訴して争うことになる。

## 第 7 節 欧州経済危機とスペインの労働市場改革

ここまで見てきたように、スペインの解雇法制は 2012 年の《労働市場改革》によって大きく変更を受けているものである。ただ、スペインの現代史を紐解いてみれば、これが初めての《労働市場改革》というわけではない。やや迂遠になるかもしれないが、四半世紀ほど前から今日に至るまでの労働政策について簡単に叙述しておく。

スペインは 1970 年代に発生した石油危機への対処に失敗し、1980 年代前半に至るまで長引く不況を経験した。フランコ独裁政権期においては終身雇用が慣行として定着し

<sup>14</sup> 改正前の制度については、日本スペイン法研究会ほか共編『現代スペイン法入門』（2010 年、嵯峨野書院）第 11 章「労働法」244 頁以下を参照いただきたい。

<sup>15</sup> 解雇にかかる訴訟が長引いた場合の国家による賃金保証も、2010 年の時点では提訴のあった日から 60 日を経過したところで受給できたが、その後の改正によって 90 日に引き延ばされた。

<sup>16</sup> 詳しくは、岡部史信「スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について」東京経済大学『現代法学』8 号(2005 年)73 頁以下、同「スペインにおける懲戒解雇正当原因としての常習的飲酒行為および薬物乱用」創価法学 38 卷 1 号(2008 年)1 号を参照。

ていたものが、鉄鋼業が不振に陥るなどして構造的な不況に見舞われたことにより 1982 年には失業率が 15% 台にまで上昇していた。同年 10 月に行われた総選挙では変革への期待を受けた社会労働党 (PSOE) が勝利し、フェリーペ・ゴンサーレス (Felipe González Márquez) が首相となった (在任期間 1982-96 年)。ところが、巨額の財政赤字や高いインフレといった深刻な事態を前にして、社会労働党は中道左派でありながら社会主義的政策をとらず、賃金を抑制して緊縮財政を布くことになる<sup>17</sup>。

失業を抑えて雇用を創出し、企業の競争力を図るために取り組まれたのが 1984 年の《労働市場改革》であった。これにより、企業側に臨時の人手不足が生じた場合には最短 6 カ月、最長 3 年の「雇用促進短期契約」が結べるようになった。1986 年の EC 欧州共同体加盟によってスペインの景気は上昇に転じる。しかしながら、1980 年代に導入された自由主義的な労働政策によって雇用の質は格段に悪化した。スペインにおいて短期雇用の占める割合は、1984 年の改革前には 10% 弱であったものが、1992 年には 34% にまで高まったのである<sup>18</sup>。1990 年代以降のスペインでは、有期雇用契約の占める率が極端に高いという不安定雇用問題への対処が課題となる。

1992 年のバルセロナ・オリンピックの開催によってスペインの経済は発展し、1990 年から 91 年にかけて失業率は 16% 台にまで低下した。ところが経済成長は継続せず、1993 年以降は失業率が 20% を超えるようになる。そこで取り組まれたのが 1994 年の《労働市場改革》である。1994 年には雇用期間を 3 年とする期間限定型の雇用契約の適用範囲拡大、若年層を対象とする職業訓練契約が導入された<sup>19</sup>。終身雇用を前提としない雇用形態の導入によって企業の労働力採用意欲が高まるであろう——というのが制度導入の意図であったわけであるが、この目論見は外れ、失業率は依然深刻な問題としてあり続けていた<sup>20</sup>。他にも、個人の解雇については労働関係当局の認可を不要とすること、整理解雇の正当事由として従前から認められていた技術的理由の他に組織的・生産的な理由が追加されたこと、集団解雇にあたって必要な政府の認可にかかる期間が申請から 15 日間へと短縮すること等の変更が加えられた<sup>21</sup>。

4 期に渡って続いた社会労働党政権であったが、1996 年の総選挙により民衆党 (PP) のアスナル (José María Alfredo Aznar López) 政権が誕生する。当時、経営者団体側は、解雇に要する費用が EU 諸国の中で見て高い水準にあることが労働市場硬直化の原因であると主張し、解雇事由の拡大とそのコスト削減を要求していた。これに対し労働者団体の側は、不安定雇用の増大が個人消費の拡大や人材教育を妨げていると述べ、

<sup>17</sup> 若松隆『スペイン現代史』(1992 年、岩波新書)165 頁以下。

<sup>18</sup> 楠貞義『現代スペインの経済社会』(2011 年、頸草書房)19 頁以下。

<sup>19</sup> 人材育成を目的とする雇用契約については、前掲注 14)研究会書 233 頁以下を参照。

<sup>20</sup> 楠貞義ほか著『スペイン現代史』(1999 年、大修館書店)344 頁以下〔戸門一衛執筆部分〕を参照。

<sup>21</sup> 前掲注 20)楠書 317 頁以下を参照。



非正規雇用を削減して終身雇用契約を拡大するよう求めていた<sup>22</sup>。そこでスペインの 2 大労組（UGT、CC.OO.）と経団連（CEOE）との間で交渉が行われた末、労使間合意が成立して 1997 年の《労働市場改革》が行われることとなった<sup>23</sup>。1997 年の改革では、特定の類型に該当する者（若年労働者、長期失業者、身障者など）を新たに正規雇用として雇い入れた場合には、不当解雇であると判断されたときに支払うべき解雇補償金を「勤続 1 年あたり 45 日分（上限 42 カ月分）」から「勤続 1 年あたり 33 日分（上限 24 カ月分）」へと引き下げることにした。このようにして正規雇用を増やすインセンティブを与え、非正規労働者を正規雇用者に転換することが目指されたのである。

1997 年には失業率が 20.6%あったスペインであるが、1999 年 1 月のユーロ導入の前後からバブル景気の様相を示すようになり、世界経済の好調を反映して 2006 年から 2007 年にかけて失業率は 8%台にまで低下する。2001 年にも《労働市場改革》が行われたが、これは 1997 年の改革を拡張・修正するものと位置づけられるものであり、失業期間が中期（6 カ月～1 年）にわたる者、女性、45 歳以上の労働者を正規雇用で雇い入れた場合などについて社会保険料の雇用者負担率を減免する措置が拡充された<sup>24</sup>。

このように眺めてみると、この四半世紀におけるスペインの労働政策は、雇用市場が正規雇用と非正規雇用の「二重労働市場」に分断されていることに対して如何に立ち向かうかが一貫した課題であったといえる。ユーロ導入後に起こったバブル景気によって二重労働市場の問題が一時的に覆い隠されていたものの、ギリシャに始まったユーロ危機の影響を受けて再び問題が表面化してきたのである。その多くが非正規労働市場に吸収されていた若年層の失業率は凄まじく、2013 年初頭あたりで底を打ったとはいえ、2013 年の第 3 四半期における 25 歳未満の失業率は 54.39%にも達している<sup>25</sup>。

2012 年の《労働市場改革》は、PSOE から PP への政権交代という大きな政治変動の直後になされたものであり、使用者の解雇コストを大幅に削減したという点では劇的であった。しかしながら、政策の方向性についてみれば、既に社会労働等政権下において目指されていたものと大きく変わるものではない。2010 年にサパテロ政権が行った《労働市場改革》では、以下のような施策が講じられていたからである<sup>26</sup>。

- ①解雇補償金を必要とせず、自由な解雇が認められる新たな契約類型の創設
- ②労働契約の実質的変更に関する使用者権限の強化

<sup>22</sup> 畠山光史「スペインにおける労働市場改革とその効果」進化経済学会第 16 回大会(2011 年 3 月)発表 CD-ROM 版発表論集 6 頁以下を参照。

当日発表レジュメは、<http://jafeeosaka.web.fc2.com/programe.html#E4>

<sup>23</sup> 財務省財務総合政策研究所「経済の発展・衰退・再生に関する研究会」報告書（2001 年 6 月）126 頁〔戸門一衛執筆部分〕。

<sup>24</sup> 前掲注 22)畠山論文 7 頁。

<sup>25</sup> 2013 年 11 月 3 日付け日本経済新聞電子版より。数値はスペイン国家統計局による。

<sup>26</sup> 前掲注 9)ピラ・ティエルノ論文 97 頁、ならびに Carlos L. Alfonso Mellado y VV.AA.(2010) "*La reforma laboral en la ley 35/2010, de 17 de septiembre. de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*", Valencia: Tilant lo Blanch

③労働協約の適用範囲と効力の縮減

④整理解雇の必要性（経済的・技術的・組織的・生産的原因）について、正当性の推定を拡張

⑤不当解雇の解雇補償金を削減

⑥解雇にかかる紛争手続が進行している間の賃金支払いを廃止

⑦整理解雇に際して必要とされていた労働関係当局による許可の廃止

改革の方向性に対し、経営者団体は肯定的に受け止めている。他方、労働者側は猛反発を示しており、2012年3月29日には2大労働組合の呼びかけで行われた24時間のゼネストには各地で数万人から数十万人規模の参加者が集まった。それほどの反対を受けて為された2012年の《労働市場改革》であるが、硬直した雇用市場を柔軟化（flexibilidad）するのに寄与することはあっても、失業率の改善には結びつかないだろうと当初から予測されていた。改革の狙いは「既存の強力すぎる労働者権にメスを入れ、長期的な展望に立って雇用状況を改善していく」<sup>27</sup>ことにあったからである。事実、2011年には21.65%、2012年には25.0%であった失業率であるが、経済協力開発機構(OECD)の失業率予想は2013年が26.4%、2014年は26.3%と高いままである<sup>28</sup>。

経済発展と雇用創出を優先するあまり、弱者保護を主眼とするはずの労働法が目的から次第に乖離していることについては、学説からの批判もなされているところである<sup>29</sup>。

<sup>27</sup> 前掲注9)ビラ・ティエルノ論文95頁以下〔岡部史信執筆部分〕。

<sup>28</sup> 2013年11月18日付けスペイン大使館経済商務部ニュース〔Europa Pressの報道による〕。

<sup>29</sup> 前掲注9)ビラ・ティエルノ論文99頁。