

EU 指令の国内法化にともなう スペイン労働法の変化

——男女均等待遇と有期雇用縮減への取り組みを中心に

大石 玄

(北海道大学外国語教育センター非常勤講師)

本稿では、EU 指令の制定にまつわるスペイン労働法制の展開につき、近年における 2 つの重要な立法を素材として取り上げる。第 1 のトピックは、男女均等待遇に関してである。このテーマは EU が早い段階から取り組んできた課題であるが、雇用関係を超えるすべての生活領域にも均等待遇原則が拡張されることを目的とする EU 指令の採択が 2004 年に行われたことを踏まえ、スペイン国内では新たな立法を行うこととした。本稿では、2007 年に制定された「スペイン男女平等法」が労働分野においてもたらした影響を見ることとする。第 2 のトピックは、不安定雇用の縮減に向けての施策である。EU の有期労働指令はスペインにおいて既に国内法化されていたところであるが、他国と比べても有期雇用の割合が非常に高い状態になっていることから、その縮減が長らく課題となっていた。2006 年に労働市場法制の大規模な改革が行われたことを受け、本稿ではスペインにおける有期雇用政策の動向に着目する。

目次

- I はじめに
- II 男女均等待遇をめぐって
- III 有期雇用をめぐって

I はじめに

スペインは 1986 年に EC へ加盟して以来、欧州統合の動きに対しては積極的な姿勢をとり続けてきた¹⁾。その現れともいえるのが欧州憲法条約に関する取り組みである。スペインでは、手続の上では必ずしも必要のなかった国民投票に打って出て 76% の賛成を得たうえ、批准手続を完了させていた²⁾。

スペインでは、1999 年 7 月時点において存在した社会政策分野の EU 指令 55 件につき、そのすべての国内法化を達成していたところである³⁾。2007 年頃には若干の遅れを生じさせていたものの、現在 (2009 年 6 月時点) においては、スペインが国内法化すべき雇用・社会問題 (Employ-

ment and social affairs) に関する EU 指令 64 件のすべてについて国内法化を完了している⁴⁾。

本稿では、EU 指令を受けたスペインの動きとして注目すべき近年の出来事 2 つを紹介する。II では、2007 年に制定された男女平等法について、III では 2006 年におけるスペイン労働法制の大改正のうち有期雇用の縮減を目指した部分について焦点をあてて取り上げるものである。

II 男女均等待遇をめぐって

1 ス페인男女平等法の成立

1978 年制定のスペイン憲法では、その第 14 条において「スペイン人は、法の前に平等であり、出生、人種、性別、宗教、意見その他個人的又は社会的な条件又は状況を理由とするいかなる差別も広まることであってはならない」⁵⁾と規定しており、性別による差別を明確に禁じている。しかしながらその後、男女平等に関する立法の動きは長

らく鈍い状態が続いていた。それが、リベラルな政策を掲げる PSOE 社会労働者党のサパテロ政権において立法化へと動いたものである。2008年4月には新たに「平等省」を創設したほか、閣僚人事においても18人の大臣を男女同数にするなどして積極的なアピールを行っている。

男女平等法の正式名称は「男女の実質的平等のための2007年3月22日の組織法 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)」である⁶⁾。「組織法 (Ley Orgánica)」というのは、スペイン憲法第81条の文言によれば「基本的権利及び公的自由の具体化に関する法律、自治憲章及び一般的選挙制度を承認する法律、並びに憲法で定めるその他の法律」である。すなわち、一般の法律よりも法体系上において上位に位置づけられる立法であり、憲法を補充・補完する役割を与えられている重要な立法に付される名称である。

「男女平等法」は、EU 指令 2002/73/CE『雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する閣僚理事会指令 (76/207/EEC) の改正』ならびに 2004/113/CE『財及びサービスへのアクセスとその供給における男女均等待遇原則を実施する閣僚理事会指令』を国内法化すべく立法されたものである⁷⁾。男女平等法は全8編からなる本体条項 (全78条) に加え、既存の法律を変更する追加条項 (全31条)、移行措置 (全11条)、廃止条項、そして最終条項 (全8条) からなる長大なものである。

本体条項の構成は、次に示すとおりである。

- 序 編 この法律の目的と適用範囲
- 第1編 平等原則、差別に対する法的保護
- 第2編 平等のための公共政策
- 第3編 平等とマスメディア
- 第4編 機会の平等に向けた労働者の権利
- 第5編 公務労働における平等原則
- 第6編 財とサービスへのアクセスとその供給における平等取扱い原則
- 第7編 企業の社会的責任と平等

目次を見ると分かるように、この法律は労働分野に限らず社会全般に及ぶ。例えば、公職の選挙にあっては政党候補者名簿において60%以上を

一方の性が占めてはならないことを定め、経済活動に関しても政府との取引を行う企業については役員に占める女性の割合を40%以上にするよう求めるなどしている⁸⁾。

2 男女平等法の概要

以下では、男女平等法の第4編にて掲げられた、労働法に関わる部分について概略を述べる。

まず第1章において、労働の分野における機会の平等 (Igualdad de oportunidad) と平等取扱い (Igualdad de trato) という基本施策を掲げる。《第42条》では、行政の役割として女性雇用を向上させるためのプログラムを策定するよう命じるほか、職業訓練の場などにおいて一定割合の女性の受け入れ割り当て (クォータ) を行うことを方針づけている。《第43条》では、労使に対し、団体交渉の場を通じて男女の平等が促進されるよう求めている。具体的には、女性が雇用にアクセスしやすくなるように配慮すべく、実質的な平等取扱いを実現させるようなポジティブ・アクションを策定し、職場において男女間の差別が生じないような措置を講じることを求めている。

第2章では、平等を実現するための手続的手段として調停 (conciliación) をはじめとする各種施策を用意している。《第44条》では、職業生活、家族生活、そして個人としての生活を営むうえでワーク・ライフ・バランスを実現するため、権利の行使が妨げられて差別が生じることのないように図るべく調停を受けられる権利を設けている。

第3章では、男女平等を促進するための具体的な施策として、企業における「男女平等計画」の策定を求めている。《第45条》は、仕事の上での機会の平等を実現し、平等取扱いを尊重する義務を負う主体は企業であると位置づけている。そして男女平等の実現のため、労働に際して男女間で差別が生じることを防止するための措置を講じるべく、労働者代表と協議の場を設けるよう努めるべきことを定めている。特に、従業員が250名以上の大企業においては、男女平等計画の策定と労使協議の開催は義務となっている。労使協議の結果、労働協約が成立した場合には、男女平等計画を実行に移すことは企業の責務となる。《第46

条》において男女平等計画を定めることの趣旨を述べているが、その意図するところは①各企業の置かれている現状を分析・把握したうえで採用(adoptados)のあり方を見直し、②企業における男女間の機会の平等と平等取扱いが実現されることを目指し、③性を理由とする差別が根絶されるに至るような措置を策定することであると捉えられている。また、計画を策定することのみに留まらず、計画策定後においても男女の平等を実現するような制度が構築されているかの検証を続けていくことを要請している。

男女平等計画に盛り込むべき内容は、①雇用へのアクセス、②職務上の格付け、③昇進・職能訓練、④報酬、⑤労働時間の配置といった事項について男女間の平等が図られるように整えること、さらには、⑥職業生活・家族生活・個人としての生活に関して問題が生じた場合に調停が受けられるように制度を整備すること、⑦セクシャルハラスメントないし性に関する嫌がらせを防止するための措置を講ずること——である。

セクハラの実態については、男女平等法の第7条において明確にされた(その内容は、EU指令の第2条2に従うものとなっている)。また、セクハラに準じるものとして「性に関する嫌がらせ(acoso por razón de sexo)」があるとされるが、これは行為者が侵害の意図を主観的に有しておらず、結果として性的自己決定を侵害するような影響をもたらす言動を指すものである。

なお、男女平等法の成立に伴い、スペインの労働法典の中心となるET労働者憲章法⁹⁾も随所で修正を受けている。セクハラに関しては「労働者の権利」を謳っているETの第4条2項eを改正すべきことが追加条項第11条1において示されている。これにより、ETに従前から設けられていた差別禁止類型である「人種、民族、宗教、信条、障害、年齢、性的指向」に加えて「セクシャルハラスメントないし性に関する嫌がらせ」が挿入されることとなった(EU指令の第2条3関係)。

《第47条》では、職場における労働者代表が男女平等計画についてアクセスできるようにすることで、透明性の高いものとなることを求めている(EU指令の第8b条4関係)。

《第48条》では、セクハラが発生する責務が使用者にあるとしたうえで、セクハラが発生した場合における紛争解決手続を用意することを義務づけているほか、セクハラが生じないよう行動指針を示したり啓蒙活動を行ったりするよう努めるべきことを示している(EU指令の第2条5関係)。また、《第49条》では、中小企業においても男女平等に向けた取り組みがなされるよう政府が働きかけていくべきことを掲げている。

3 父親休暇

男女平等法では種々の施策が講じられているが、労働政策の面で際だった特徴と言えるのは、父親としての家族責任を実現できるようにするための父親休暇(descanso por paternidad)を取得できる権利を付与することにした点であろう(法第44条3項)。これは、EU指令の第2条7が「父親出産休暇」に言及していることを受けたものであり、具体的にはET労働者憲章法第48条の2を改正するという形をとっている(追加条項第11条11)。これにより、従前より父親に付与されていた子の出生時における2日間の休暇に加え、母親が産後休業中である期間(出産から16週間)のうちに13日間の父親休暇を取得できるようにしたものである(この休暇を取得するかどうかは、労働者の任意に委ねられている)。従前から付与されていた2日間については使用者の負担であるが、新たに設けられた父親休暇については、社会保障財源によって賄われている。

なお、この父親休暇については更なる拡充に向けた動きがみられる。全国紙*El Mundo*が2009年5月28日付で報じたところによると、現行の15日間から4週間へと延長を図ることが与党PSOEと下院第三党CiUとの間で合意され、2011年1月からの施行に向けて検討が進められている模様である。

III 有期雇用をめぐる

1 高い不安定雇用

スペインの労働市場が抱える問題点として強く

指摘されるのは、不安定な雇用環境で働く者の割合が高いということである。2006年の時点において、有期雇用である労働者の比率はEU27カ国の平均だと14.0%に留まるのに対し、スペインは比較対象国の中で最も高い34.0%にも達している¹⁰⁾。しかも、25～29歳の若年層に限ってみれば、常用雇用されている者の割合はわずか47%に過ぎない¹¹⁾。

また、OECDの統計によると、スペインにおいて2008年の時点で「テンポラリー労働」に分類される者の比率は29.3%であり、EU15カ国平均の14.5%（あるいは日本の13.9%）と比べて2倍以上の開きがある¹²⁾。

多くの非正規雇用によって雇用量が調整されるというスペインの雇用環境は、1980年代後半から90年代前半にかけて行われた失業対策を主眼とする労働市場改革によって導入されたものである。

フランコが独裁体制を敷いていた時期に設けられた1944年の労働契約法¹³⁾では終身雇用を基本と位置づけていたこともあり、もともとスペインにおいて有期雇用の利用は高いものではなかった。雇用の「柔軟化」が起こる前の1985年時点において、スペインの有期雇用率は15%程度に過ぎなかったのである¹⁴⁾。

1982年に成立したPSOE社会労働者党のフェリペ・ゴンサレス政権は、雇用の創出を公約に掲げていたが、そのためには労働市場を改革して「柔軟化」を図ることが必要であると考えられた¹⁵⁾。1984年の法改正¹⁶⁾において、有期雇用を利用できる場合として、(a)あらかじめ期間の定まっている特定の事業・サービス (obra o servicio) に従事することを目的として雇われる者、(b)市況の変動に応じるため臨時に (eventual) 雇われる者、(c)雇用の維持を図るために契約形態を変えて雇われる者、(d)新たな事業のために雇われる者——といった類型が設けられた。そして1994年の改正¹⁷⁾により、常用雇用の原則を謳った規定そのものがET労働者憲章法から削除されるに至った¹⁸⁾。労働市場改革の推進は、PSOEと強い協力関係にあった労働組合UGTスペイン労働者総同盟との軋轢を生むこととなり、若年者雇用

をめぐる問題対立を契機として、1989年の総選挙からUGTはPSOEの支持を取りやめている¹⁹⁾。

2 有期雇用の縮減に向けて

このようにして、有期雇用契約をはじめとする各種の雇用形態が導入され「柔軟化」が推し進められたわけであるが、これにより企業は柔軟に雇用を増加させることが可能になった一方で、不安定な雇用環境に置かれる労働者を急増させるという影響をもたらしたのである²⁰⁾。

1996年の総選挙で政権の奪還を果たした右派PP民衆党のアスナル首相の下、再び政労使のソーシャル・ダイアログ（社会的対話）路線への回帰が起こる²¹⁾。労働市場の質の悪化については労使ともに問題であると認識するに至っていたことから、1997年4月には二大ナショナルセンターであるUGT労働者総同盟とCCOO労働者委員会、それに使用者団体であるCEOEスペイン経団連ならびにCEPYMEスペイン中小企業連合との間で、不安定雇用の縮減に取り組むことが合意された²²⁾。そして、このような動きを踏まえてなされた法改正²³⁾においては、雇用契約の形態を、①常用雇用型、②有期雇用型、③季節限定型、④パートタイム労働に整理するということが行われた。

不安定雇用の問題に取り組もうとする2つのEU指令が発せられたのは、スペイン国内でも対処の必要性が高まり、対応策を模索していた時期のことであった。まずEUパートタイム労働指令(1997/81/CE)であるが、1999年の立法によって国内法化された後²⁴⁾、2001年の労働市場改革による修正を受けて²⁵⁾、現行法制の枠組みとなっている。また、EU有期労働指令(1999/70/EC)は、2001年の2つの法律²⁶⁾によりET労働者憲章法の第15条を改正することで国内法化が行われた²⁷⁾。例えば、EU有期労働指令の第4条（非差別原則）は現行ETの第15条6項として、指令の第7条（情報提供と協議）はET第15条7項として取り込まれている。また、指令の第5条（濫用防止の措置）が求めている有期雇用関係の最長継続期間については、すでに1997年の法改正²⁸⁾によって期間設定が導入されていたところに修正が施され、

ET 第 15 条 1 項 (b) にいう臨時の業務のために雇われる者については雇入れ期間の上限を最長で 12 カ月に制限することにした。

3 有期雇用をめぐる最近の動き

2004 年 3 月に発生した列車爆破テロの直後に行われた総選挙で PP 民衆党が敗北し、PSOE 社会労働者党政権が誕生した。首相に就任したサパテロは「対話と合意」を掲げ、ソーシャル・ダイアログへと積極的に乗り出す。同年 6 月には政労使の三者による社会協定が成立するに至ったが、その中では有期雇用の濫用を防ぐことが目標として掲げられた²⁹⁾。しかしながら、労働市場改革をどのように実現すべきであるかの具体策となると労使の隔たりが大きく、交渉は難航した³⁰⁾。2006 年になって法改正が実現し³¹⁾、①有期雇用の縮減、②労働契約の質の向上、③労働監督行政の強化、④失業者の保護、⑤企業倒産時の保護——が改革の柱となった。

本稿との関係で 2006 年改革における重要な改正点を挙げておくと、まず第 1 のポイントは、上記②に関し、有期雇用の締結が可能となる場面として ET 労働者憲章法第 15 条 1 項に列挙されていた目的のうちのひとつである (d) 「新たな事業のため」という項目が削除されたことである。従前、この条項があることにより事業場を新設した場合であれば有期雇用を選択できる状態になっていたものであり、従事する職務の性質を勘案したうえで有期雇用を許容している他の入口規制類型と比して齟齬を来していたといえよう。

第 2 のポイントは、上記①の具体策として、有期雇用が反復継続されていた場合において常用雇用へと転化させる規定が設けられたことである。有期雇用の反復継続について、ET 第 15 条 5 項の第 1 段落では、30 カ月間のうちの延べ 24 カ月について同一企業の同一ポスト (mismo puesto de trabajo) に就いていた場合と定義している。契約が少なくとも一度更新されたことがあれば反復継続状態にあるとされ、契約と契約の間に断続があったとしても適用対象となる。ただ、「同一ポスト」については概念が不明確であるため³²⁾、どの程度の幅を持つものと解されるのかは今後の

運用により明らかにされていくことであろう。

さらに第 3 のポイントとして、助成措置の拡充が挙げられる。無期の雇用契約を締結した使用者に対する補助金の支給は従前より行われていたが、支給期間の延長が図られた他、幾つかの類型も新設された。例えば、16～30 歳の若年者との間で無期雇用を締結した使用者に対しては、4 年間にわたり各年 800 ユーロが助成される。また、45 歳以上の高年齢層労働者を雇用した者に対しては年 800 ユーロを、障害者を雇用した場合には年 3000～3200 ユーロを、いずれも雇用契約が存続している限り継続して助成する——といったものである。この助成金制度で特徴的といえるのは、女性を対象とした支給項目が多数用意されていることであろう。失業状態にあった女性労働者や、性暴力の被害にあった女性 (víctimas de violencia de género) に対しては年 850 ユーロを 4 年間にわたって、出産を終えて復職した女性や、直近 5 年間は労働市場から離れていた女性労働者の復帰を受け入れる使用者に対しては同じく 4 年間にわたり各年 1200 ユーロを助成する——といった取り組みが行われている。また、2006 年末までの措置として、有期雇用を無期雇用へと転化させた場合には、800 ユーロを 3 年間にわたって支給するという誘導策も展開されていた。

このたびの労働市場改革がもたらした影響であるが、2006 年には 34.0%であったスペインの有期雇用率が、最近の統計をみると 2007 年に 31.7%、2008 年には 29.3%と 2 年間で 4.7 ポイントの下落を実現している³³⁾。2008 年夏まで景気が好調であったことの影響も併せ考えなければならぬところであるが、不安定雇用の縮減に向けた政策は一定程度の効果をもたらしていると言えよう。しかしながら EU 諸国のなかでスペインの有期雇用率が突出して高い状態にあることに未だ変わりはない。雇用の質をいかにして向上させていくかについてスペインは模索を続けている状態である。

1) アラセリ・マンガス＝マルティン「EU 統合をめぐる外交政策」川成洋・奥島孝康編『スペインの政治』(早稲田大学出版部, 1998 年) 138 頁以下を参照。

2) 碓順治「外交」坂東省次ほか編『現代スペイン情報ハンドブック改訂版』(三修社, 2007 年) 199 頁。

3) 日本労働研究機構『海外労働時報』1999 年 12 月号を参照。

- 4) 資料出所：欧州委員会 (http://ec.europa.eu/community_law/directives/directives_communication_en.htm) "National implementation measures notified to the Commission"
- 5) スペイン憲法の訳文は、池田実『(参憲資料第6号) スペイン憲法概要』参議院憲法調査会事務局 (2001年8月) 25頁以下によった。その他、黒田清彦「新スペイン憲法試訳(上)」南山法学3巻1号(1979年)135頁以下においても邦訳が試みられている。
- 6) 男女平等法の原文は、スペイン労働移民省が発行する研究雑誌の特集号などで参照できる。<http://www.mtin.es/es/publica/revista/numeros/ExtraIgualdad07/>
- 7) EU指令の日本語訳は、小宮文人・濱口桂一郎『EU労働法全書』(旬報社, 2005年)にしたがった。
- 8) 山本一郎「男女平等社会に向けたEU諸国の取り組み」世界週報2006年7月18日号54頁以下を参照。
- 9) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.
- 10) 資料出所：Eurostat yearbook 2008 "Labour market: Proportion of employees with a contract of limited duration, 2006".
- 11) スペイン若年者雇用協議会 (<http://www.cje.org/>) 2008年2月21日付プレスリリースより。
- 12) 資料出所：OECD. Stat Extracts (<http://stats.oecd.org/wbos/>) "Employment by permanency of the job"
- 13) Decreto 26 enero 1944. *Contrato de Trabajo. Texto refundido de su Ley reguladora*.
- 14) 日本労働研究機構『海外労働時報』2002年12月号を参照。
- 15) 戸門一衛「EU統合とスペイン経済」戸門一衛・原輝史編『スペインの経済』(早稲田大学出版部, 1998年)49頁以下。
- 16) Real Decreto 2104/1984, de 21 noviembre. *Contrato de trabajo de duración determinada y de trabajadores fijos discontinuos*.
- 17) Ley 11/1994, de 19 mayo. *Modifica determinados artículos del Estatuto de los trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.
- 18) 法改正の流れについては、Montoya Melgar, A. (2007) (Duración del Contrato), "Comentarios al Estatuto de los Trabajadores 7ª Edición", Navarra: Aranzadi, págs. 121-135.
- 19) 横田正顕「体制移行後のスペインにおける労働政治の変容——社会的協調とフレキシキュリティ」社団法人生活経済政策研究所『生活経済政策』129号(2007年10月)22頁。
- 20) サントス・ルエスガ「労働市場」前掲注15)書143頁以下。
- 21) 横田・前掲注19)論文24頁。
- 22) Pedrajas Moreno A., Sala Franco T., y Valdés Dal-Re F. (2006) "La Reforma Laboral 2006", Valencia: Tirant lo Blanch, pág. 48.
- 23) Ley 63/1997, de 26 diciembre. *Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*.
- 24) Real Decreto 144/1999, de 29 enero. *Desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad*.
- 25) Real Decreto 1131/2002, de 31 octubre. *Regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial*.
- 26) Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo. *Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*. ならびに、この法律を改正する Ley 12/2001, de 9 de julio. *Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*.
- 27) EU 有期労働指令の概略については、濱口桂一郎「EU 有期労働指令の各国における施行状況と欧州司法裁判所の判例」労働法律旬報1677号(2008年8月)19頁以下を参照。
- 28) 前掲注23) Ley 63/1997.
- 29) 労働政策研究・研修機構『海外労働情報』2004年9月号を参照。
- 30) 労働政策研究・研修機構『海外労働情報』2005年8月号を参照。
- 31) Ley 43/2006, de 29 diciembre. *Mejora del crecimiento y del empleo*.
- 32) Montoya supra note 18, p. 131.
- 33) 資料出所：Eurostat statistics (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) "Employees with a contract of limited duration"

おおいし・げん 北海道大学外国語教育センター非常勤講師。最近の主な著作に「労働時間規制と生命・生活」道幸哲也ほか編『変貌する労働時間法理』(法律文化社, 2009年)。労働法専攻。