

スペイン労働市場の分断——立法は二重構造の解消に向かっているか？

Fernando Fita-Ortega "Labour Market Segmentation in Spain: Is Legislation Leading to a Reduction in Duality?" *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* Vol 5, No 1-2 (2016) pp.4-18.

東海大学講師 **高橋 奈々**

スペインでは、有期雇用率が非常に高く（2006年には最高で34%）、有期労働者と無期労働者の分断（雇用の安定性や労働条件に差があるのみならず、有期契約から無期契約への転換が困難であることも意味する）が「労働市場の二重構造」と称されて長年問題となっている。本論文は、労働市場の二重構造の解消という観点から、近年の労働市場改革を分析、評価している。

有期雇用率が高い背景

まず、スペインで有期雇用率が高い背景として、本論文は2つの点を指摘する。1つは、スペインでは観光業などのサービス業が主要な産業のひとつとなっており、そうした産業では季節によって労働力需要が変動するため、有期契約が用いられやすいという点である。もう1つは、使用者が有期契約を好んで締結するという傾向である。スペインでは、従来より、臨時の需要増や休職中の労働者の代替など、法定の正当な理由がある場合に限り有期契約が認められてきたところ、1984年に、当時の経済危機により生じていた失業問題を解消するため、有期契約締結の要件が緩和され、正当な理由がなくても有期契約を締結できるようになった。その結果、使用者が有期契約を利用する傾向が強まり、のちの法改正により再び有期契約の締結に正当な理由が必要となってからも、使用者は（しばしば脱法的に）有期契約を利用し続けている。

労働市場の二重構造解消のための法政策

本論文によれば、1990年代以降、立法者が労働市場の二重構造解消のために行ってきた取り組みは、有期契約の規制強化と無期契約の規制緩和を組み合わせたものであり、使用者に無期契約締結を促すことを狙いとしていた。

有期契約の規制強化に関しては、EU有期労働指令

（1999/70/EC）を受けた規制（契約締結を正当化する客観的理由の要求、契約期間の上限規制、一定期間を超えて有期契約が反復継続した場合の無期転換）に加え、有期契約を利用した際の使用者のコストが増やされた。すなわち、有期契約を締結した場合、社会保険料の事業主負担が増やされたほか、特定の種類の有期契約を期間満了により終了させる（雇止め）際に、労働者に対し補償金を支払うことを義務付けた。さらに、建設業など特定の産業では、企業内で最低限雇用すべき無期労働者の割合が定められた。

無期契約の規制緩和に関しては、主に解雇の際に要するコストに着目した改革がなされた。スペインでは、裁判所により解雇が不当と判断された際、労働者を職場復帰させるか、補償金の支払いにより労働契約を終了させるかを原則として使用者が決定することができる。本論文によれば、解雇の際に高額な補償金（2012年改革以前は、解雇対象労働者の勤続1年につき45日分、最大で42カ月分の賃金相当額であった）を支払わなければならないことが、使用者に無期契約の締結を躊躇させているといわれてきた。そこで、無期契約の締結を促進するため、立法者は、1997年に、若年者や失業者など一定の属性を有する者との間でのみ締結でき、通常の無期契約に比べて、上記の補償金の額が安価（解雇対象労働者の勤続1年につき33日分、最大で24カ月分の賃金相当額）となる無期契約類型を創設した。同契約を締結できる労働者の範囲は次第に広げられたが、最終的に2012年改革により、同契約類型は廃止され、あらゆる場合の解雇の際の補償金の額が、解雇対象労働者の勤続1年につき33日分、最大で24カ月分の賃金相当額に値下げされた。さらに、同改革では、国内の失業率が15%を超えている間の一時的な措置として、総従業員数が50人未満の中小企業が30歳未満または45歳以上の失業者との間でのみ締結できる新たな無期契約の類型を創設した。同契約

を締結した場合、社会保険料の事業主負担が減額されるほか、試用期間が常に1年間設定される。試用期間中に労働者を解雇する場合には、正当な理由は不要であり、補償金の支払いも必要ない。このため、同契約はかえって労働者の立場を不安定にするのみならず、憲法上保障された労働の権利を侵害するという批判があったが、憲法裁判所はこれを合憲とした。

矛盾した取り組み

このように、立法者は、労働市場の二重構造の解消に向けた改革を進めてきている。しかしながら、本論文は、無期雇用による安定した雇用の確保という改革の目標に反するような政策も同時にとられていると指摘する。

まず、有期契約の規制緩和とも見られる取り組みがみられる。若年者の雇用を促進するため、2013年に、30歳未満で、就労経験が3カ月未満の失業者との間でのみ締結できる、3カ月から6カ月（労働協約により12カ月まで延長可能）の有期契約類型が創設された。また、従前から存在していた、職業訓練の受講と就労を併行して行う有期契約や、派遣元企業と派遣労働者間の有期契約に関しても、雇用創出目的から規制が緩和され、締結が容易になった。結果として、有期契約の選択肢が増えたことによって労働市場の二重構造が維持されるのみならず、規制緩和により有期労働者の労働条件が悪化することを本論文は懸念している。

さらに、解雇コストの削減に関する改革も、雇用の不安定化を招いたと指摘する。前述の通り、解雇が不当と判断された場合の補償金は2012年に減額されたが、同改革以降、使用者が補償金を支払って労働契約を終了させる場合、解雇から判決までの間の賃金を支払う必要もなくなった。この結果として、解雇の際に使用者が労働者に対して支払う金銭が、もっぱら労働者の勤続年数に応じて決定されるようになったことを本論文は問題視している。すなわち、労働者を解雇する際、勤続年数が短い者を解雇する方が、コストが常に安価になる。そして、有期労働者を期間満了前に解雇する場合の規制は無期契約の解雇規制と変わらないため、結果的に使用者は勤続年数の短い有期労働者から解雇するようになり、労働市場の二重性をかえって助長する結果になっていると指摘する。

改革の評価と問題点

本論文は、改革後の2014年以降も有期雇用率が上昇していることを指摘したうえで、上記の改革は、効果を十分にあげられていないと評価する。その原因として、2008年経済危機以降の失業問題に対応し、雇用を創出するためにとってきた、雇用のフレキシビリティを高める手段が、二重構造解消の障害となったことを挙げている。特に、解雇に関する規制緩和は、無期契約締結のハードルを下げ、無期契約促進にも繋がりうる反面、（無期、有期ともに）雇用の不安定化を招いたと評している。本論文によれば、経済危機という状況の中で、立法者のみならず裁判所も、こうした規制緩和を是認しているが、これらの法政策が、雇用の促進と生活、雇用水準の発展を掲げたEU機能条約151条や、欧州社会憲章の規定する労働に関する諸権利など、国際的規範との抵触がありうるという点も本論文は指摘している。

最後に、更なる問題点として、本論文は、改革によりこれまでとは異なる形の労働市場の分断が生じる可能性を示している。特に、現在スペインではパートタイム労働が促進されているが、本論文によれば、多くの（特に女性）労働者が望まずにパートタイム労働をしているため、パートタイム、フルタイム間の分断、男女間の分断などが起こりうるとしている。

本論文が示したように、スペインでは長きにわたり、有期契約は克服されるべき不安定雇用の象徴として扱われてきた。しかしながら、昨今の経済危機下においては、失業状態から脱却するための足がかりとしての有期契約の活用も同時に目指されており、“有期雇用＝悪”とは必ずしも言えなくなってきている。本論文も示唆していることであるが、今後のスペインの有期雇用法制では、契約締結事由の規制の見直しや濫用的な有期契約への対応など、有期契約の内容に着目した、きめ細かな規制が重要になってくると考えられ、大いに注目される。

* 本稿は、公益財団法人野村財団社会科学研究助成による成果の一部である。

たかはし・なな 東海大学法学部講師。主な論文に「スペインの解雇法制」荒木尚志ほか『労働法規制の実効性をめぐる現代的課題』30-61頁、労働問題リサーチセンター、2015年。労働法専攻。