

# スペインの 2021-22 年労働法改革

大石 玄

(工学部教養教育センター准教授)

キーワード： スペイン, 労働法, 有期雇用の抑制, 職業訓練, 労働協約

## 1. はじめに

本稿は、スペインにおいて2021年末から2022年初頭にかけて成立した労働法改革(1)のあらましを紹介しようとするものである。

このたび制定された政令法(2)は、2021年の年末に政労使の三者合意が成立して12月30日の官報(BOE)に掲載され、翌12月31日に発効、翌2022年2月3日に下院(Congreso de los Diputados)が承認(Convalidación)するという経過をたどっている。年をまたいでいるため、本稿の執筆に際して参照した原文資料でも、表記が「2021年の」と「2022年の」とが混在する状態であった。本稿では、題名においては併記して「2021-22年労働法改革」(La Reforma Laboral 2021 y 2022)としたが、以下の文中では「2021年改革」あるいは「改革法」と略称することにする。

スペインでは失業率の高止まりが数十年にわたって続いており、労働市場の安定化が積年の課題となっている。その解決に向けて、2012年にもスペインでは労働法改革が試みられたところである。ただ、同じ「労働法改革」といっても2012年のものと今回のものとは方向性を大きく異にしている。それというのも、スペインでは2018年に右派政権から左派政権への政権交代があったことが影響している。自由主義的な政策を掲げるPP国民党のマリアーノ・ラホイ(Mariano Rajoy Brey)が首相の座にあった時期に行われた2012年改革は、雇用の流動化を推し進めるため、解雇規制を緩めるような施策がとられた(3)。それに対し2021年改革は、PSOE社会労働党のペドロ・サンチェス(Pedro Sánchez Pérez-Castejón)を首班とするウニードス・ポデーモス(Unidos Podemos)との連立内閣によって推し進められたものである。以下、2021年改革

の内容について見ていく。

## 2. 2021年の労働法改革

### 2.1 無期雇用原則の定立

改革法は、ET労働者憲章法(以下、ETと略称する)の改正という形を採っている。改正後のET15.1条においては、労働契約の原則は無期契約(contrato indefinido)であることを宣言し、例外的に有期雇用契約の締結が認められる場合を2つの局面に限定している。

有期雇用の利用が認められる例外の1つ目は、生産活動の一時的な増加に対応する必要がある場合である。予測が困難な需要の増大が生じたときには、最長6か月(労働協約がある場合には最長1年)の有期契約で雇い入れることが認められている。また、農繁期やクリスマス商戦のように事前の予測が可能であるような場合については、有期雇用での雇入れが認められるのは年間90日までに制限されることになった。

有期雇用の利用が認められる例外の2つ目は、休業・休職によって欠員が生じた際の代替要員(sustitución)を雇い入れる場合である。

また、無期転換制度についても強化が図られている。従前、臨時的な契約による雇入れができるのは、同一の企業グループにおいて30か月のうち継続または断続した24か月まで、とされていた(ET15.5条)。これが2021年改革により24か月の間に18か月までと改められ、これを超えた場合には常用雇用(trabajadores fijos)へと転換されることになる。

### 2.2 「工事・サービス契約」の廃止

スペインはヨーロッパ諸国の中でも際だって有期雇用の利用度が高く、このことが雇用を不安定にしている要因の1つであると認識されてきた。そこで2021年改革では、有期雇

(1) Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

(2) 政令法(Decreto-Ley)とはスペイン憲法86条に根拠を有する独特な立法形式である。特別かつ緊急の必要がある場合に内閣が発するもので、法律としての効力を有するものであるが、公布から30日以内に国会による承認を必要とする。日本スペイン法研究会ほか編『現代スペイン法入門』(嵯峨野

書院、2010) 52頁、ガブリエル・ドメネク・パスクアル(訳:鈴木光)「スペイン王国の政令」北海学園大学法学研究 56巻1号(2020) 103-140頁参照。

(3) フランシスコ・ピラ・ティエルノ(訳:岡部史信)「2012年スペイン労働改革」創価法学 42巻3号(2013) 89-120頁、高橋奈々「スペインの2012年解雇規制改革とその後の動向」季刊労働法 279号(2022) 34-44頁

用を抑制が図られている。

そのために行われたのが、工事・サービス契約 (contratos por obra y servicio) の廃止である (改革法移行規定 3 条)。これは、改正前の ET15.1.a に定めを有するものであり、最長 4 年の有期契約である。建設業や清掃業での利用が多い就労形態で、近時では新規の労働契約のうち 4 割を占めていた。2021 年改革により、工事・サービス契約を新たに締結することはできなくなった。

### 2.3 断続的恒常雇用

2021 年改革によって労働契約の類型は、

- 無期雇用 (contrato indefinido)
- 臨時雇用 (contrato temporal)
- 断続的恒常雇用 (contrato fijo-discontinuo)
- 人材育成契約 (contratos formativos)

の 4 つに整理された。

このうち「断続的恒常雇用」とは、年間を通じて労働力を必要としない季節性のある業種 (例：農業) などにおいて、契約の終期を定めない無期契約として締結されるものである。解雇に補償金の支払いに関しては、無期雇用に対するものと同等の取り扱いがなされる。断続的恒常雇用という制度自体は従前より ET16 条に設けられていたものであるが、2021 年改革において有期雇用の抑制が図られたことを受けて、今後は利用の増加が見込まれる。

### 2.4 教育訓練にかかる契約

スペインにおける失業は、とりわけ若年層に集中していることがかねてからの課題となっている。2012 年改革においても、職業訓練制度を充実させることによって就労可能性を高めようとする試みがなされていた(4)。2021 年改革においても引き続き、教育訓練に関する法制の整備が進められている。

従前より ET11 条には人材育成契約 (Contratos formativos) についての定めが置かれていたが、2021 年改革によって次の 2 つの類型が設定された。

まず 1 つめが、職業訓練 - 就労併行両立型 (Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación) の人材育成契約である。これは、大学で学んだり教育訓練プログラム(5)を受講したりしながら就労するものであり、契約期間は 3 か月から 2 年の間である。

もう 1 つの人材育成契約は、大学の学位を取得している者

などを対象として行われる職業経験獲得型 (Contrato para la obtención de la práctica profesional) であり、契約の期間は 6 か月以上 1 年以内である。

いずれの場合においても、最低賃金 (SMI; Salario Mínimo Interprofesional) を下回らない額の賃金を支払うことが必要とされている。

### 2.5 企業別労働協約と産業別労働協約

2021 年改革では、労働協約 (Convenios colectivos) の効力に関する大がかりな調整が行われた。

スペインでは、企業別に締結される労働協約 (convenio empresarial) と産業別に締結される労働協約 (convenio sectorial) とが利用されている。企業別協約と産業別協約とで異なる労働条件が示された場合には、より狭い範囲に適用される労働協約 (すなわち企業別協約) の方が優先される、というのが原則である(6)。

しかし、企業別協約によって産業別協約を下回る賃金水準へと切り下げられることが多発し、労働組合側から問題視されていた(7)。

そこで 2021 年改革では、賃金 (salario) と労働時間 (jornada de trabajo) に関する事項については、企業別協約よりも産業別協約の方が優位すると定められたものである (ET84.2 条)。

### 2.6 労働協約の余後効

労働協約の改定交渉が行われている最中に旧協約が有効期限を迎えた場合にも、新たな協約が締結されるまでの最長 1 年間は旧協約に余後効 (ultraactividad) が認められることとなった (ET86 条)。

元来スペインの労働法は協約の余後効を認めていたところ、2012 年改革によって余後効が働かなくなるようにされていた(8)。2021 年改革によって再び余後効が働くよう改められたものである。

### 2.7 一時帰休制度

COVID-19 (新型コロナウイルス) の影響を強く受けたスペインでは、2020 年 3 月に特別措置法が制定され、失業を防ぐために一時帰休を促進する措置が採られていた(9)。これは ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo; 雇用の一時的規制手続) と称されるもので、企業が COVID-19 を原因として労働契約を停止したり労働時間の削減を行ったりした場合に、対象となった労働者が失業手当を受給できるよう

(4) 拙稿「スペインの 2012 年労働法改革 : REFORMA LABORAL 2012」 釧路高専紀要 46 号 (2012) 65-68 頁

(5) この職業訓練プログラムは Cataálogo de Especialidades formativas と称されるものであり、2019 年 3 月 12 日付けスペイン労働・移民・社会保障省令 (Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo) に定めがある。

(6) 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) 172-186 頁

(7) 後掲・脇田 5 (3)

(8) 後掲・脇田 5 (4) は、2012 年改革によって「企業側は交渉を引き延ばして協約の失効を狙えることになり、実際に、団体交渉での労使の力の均衡が使用者側有利に大きく崩れることになっていた。」と指摘する。

(9) 前掲注 3) 高橋 44 頁

になる要件が緩和され、企業の社会保障負担も減免されると  
いうものである。

2021年改革では、ERTEに改良を施すことによって雇用の  
安定 (Estabilización) と柔軟性 (Flexibilidad) を目指す「RED  
メカニズム」が構築され、労働者憲章法に組み込まれること  
となった (ET47条の2)。

REDメカニズムが発動される場面としては、周期的な景気  
変動だけでなく、産業構造の転換によって労働者の職種転換  
ないしリスクリング (recualificación) が必要となる場合も規  
定されている。

#### 参考文献

- Eduardo Ortega Figueiral, “*La nueva Reforma Laboral 2021*”,  
Wolters Kluwer, Madrid, 2022
- Jordi García Viña, “*La nueva regulación laboral. Comentarios a la  
Reforma laboral 2021 y 2022*”, Atelier, Barcelona, 2022
- José María Goerlich Peset y VV.AA., “*La Reforma Laboral 2021.  
Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*”, tirant lo blanch,  
Valencia, 2022
- BOE (スペイン官報) núm. 313, de 30/12/2021.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Wolters Kluwer TAA España, “*Reforma laboral 2021-2022: los  
puntos clave*” (2022年10月6日付け)  
<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>
- 伊藤裕規子「下院が改正労働法を承認、有期雇用の規制強化  
で雇用格差の改善目指す」JETRO (日本貿易振興機構)  
ビジネス短信 (2022年2月21日付け)  
[https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/c1c4d39372091793.h  
tml](https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/c1c4d39372091793.html)
- 脇田滋「スペインの政労使合意に基づく労働法改革」NPO 法  
人働き方 ASU-NET (2022年1月12日付け)  
<https://hatarakikata.net/16256/>

## *A Research on the 2021-22 Spanish Labour Law Reform*

*(Una investigación sobre la Reforma Laboral 2021 y 2022 en España )*

Gen OISHI

Center for Liberal Arts and Sciences, Faculty of Engineering