

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 29 日現在

機関番号：50103

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2014

課題番号：24653014

研究課題名(和文)スペインにおける労働協約の締結交渉と労働者代表の関与

研究課題名(英文) Participations of workers' representatives with negotiations of collective bargaining agreements in Spain

研究代表者

大石 玄(OISHI, GEN)

釧路工業高等専門学校・一般教育科・准教授

研究者番号：00611758

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：スペインには「統一代表」と呼ばれる労働者代表モデルが存在する。これは、事業場を単位として選挙を実施し、投票によって得られた支持の割合に応じて従業員代表の議席を比例的に配分する仕組みである。この制度によりスペインでは、従業員代表と労働組合との間で交渉権限の調整が行われている。統一代表は、制度の上では労働組合とは別個のものとして設計されている。しかしながらその活動実態をみると、労働組合の存在を背景として従業員を代表する者が選出される傾向が強い。スペインでは統一代表に対して労働協約の締結権限も付与されているが、これは従業員代表が労働組合を代表する性格も兼ね備えていることに由来するものと思われる。

研究成果の概要(英文)：In Spain there is a workers' representative model called "Representacion unitaria". This is a system that elect representatives at every workplace units and allocate the seats according to the results of the vote. By this system, negotiating authority between the employee representatives and labor unions have been adjusted.

Labor unions and employee representatives are designed as separate institutionally in Spanish law. However, when looking at the actual situation, the employee representatives are backed by the presence of labor unions. In Spain it has also rights to the employee representatives to conclude a collective agreement. The reason is that the employee representatives has both a personality to represent the union.

研究分野：スペイン労働法

キーワード：従業員代表 団体交渉 労働組合 スペイン

1. 研究開始当初の背景

労働者を代表する存在としては労働組合を中心に据えた体系として日本の労働法は出発した。昭和 20 年代には組織率が 50% 台に達したこともあったが、その後は減少の一途をたどり、現在では 2 割を切るに至っている。労働組合を通じた集団的合意形成が困難となったことを受け、代わって重要性を増していったのが従業員代表制度である。

労働者の利害を代弁するものとして「労働組合」と「従業員代表」という 2 つのチャンネルが併存する状態にあつては、両者に対して機能と権限をどのように配分していくかが課題となる。

日本の法制について言えば、労働組合は憲法 28 条に由来する団体交渉権を有しているものの、労働協約の効力が及ぶのは原則として組合員に限られる。労働協約に基づく労働条件を全体に適用するためには、事業場の 4 分の 3 を組織して労働組合法 17 条にいう一般的拘束力制度を利用することになるが、労働組合の組織力が低下した今日にあって同制度の利用は低調であると言わざるを得ない。他方、従業員代表は主として労働基準法を根拠として設けられているものであり、すべての事業場をカバーしているものの、交渉代表者の選出に関する手続的規定が置かれていないために正統性に問題を生じやすい。代表としての立場を保護する規定を持っていないために使用者と利害が対立するような交渉を行うことは困難である。

労働者と使用者が対等な立場で交渉を持つことにより職場の労働条件を決定していくことは、日本の労組法 1 条や労基法 2 条が掲げる理念である。しかしながら日本の労使関係法制は、先述のように労働組合の組織率低下と従業員代表に関する手続的規定の不備とが相まって機能不全に陥っている。

この点、スペインには《統一代表；Representación unitaria》と呼ばれる独特な併存型の労働者代表モデルが存在する。これは、事業場を単位として労働者による選挙の実施を法的に義務付けた上で、その投票結果



に応じて従業員代表を比例的に配分するという仕組みである。

このような統一代表制度がスペインにあることは先行研究により示されていたものの、その詳細については明らかになっていなかった。

2. 研究の目的

スペインでは将軍フランコによる独裁政権が 35 年余り継続していたため現行の民主化憲法が制定されたのは 1978 年と比較的新しいという事情があり、法律学的な比較研究の着手が遅れた。そのためスペイン労働法の研究を手がける研究者の絶対数が少なく、労使関係法制について不明な点が未だ多い。

本研究は、スペインの労使関係法制の特徴ともいえる従業員代表制度についての解明を志したものである。

本研究が着目するのは、労働協約の締結を巡る交渉である。労働者を代表する者として 2 つの制度（すなわち、労働組合と従業員代表）を想定したうえで両者を併存させる仕組みは、フランスやイタリアなどの南ヨーロッパ諸国でもみられる制度である。南欧諸国との比較においてスペインが特徴的である点は、「統一代表」システムに労働協約の締結権限をも統合したところにある。

そこで本研究では、交渉担当者の選出過程と交渉権限に焦点を当てることにした。なぜならば、労働協約とは労働組合が組合自治の原則に従って締結の可否を判断するものである、というのが原則的な理解だからである。従業員代表としての性格を有するスペインの統一代表が、どのようにして交渉権限を獲得するのか、さらには交渉担当者がどのように選出され正統性がどのように担保されるかが検討すべき課題である。

3. 研究の方法

まず、制定法を読み解くことにより、労働者を代表する仕組みがどのように制度設計されているのかを分析した。スペイン労働法の体系において中心を為すのは労働者憲章法(Estatuto de los Trabajadores)であるが、スペインの集団的労使関係法に取り組んでいる日本の研究者は他におらず、この基本法典にしても解明が進んでいない。

制度の趣旨を明らかにするため、立法当時ならびに法改正時の議会資料についても適宜参照した。近時の立法資料についてはインターネットを介して入手が可能となっているが、紙媒体で刊行されていた時期のものについては日本国内に通して所蔵している機関が存在しない。こうした資料についてはバレンシア大学に協力を求め、同大学の図書館を訪問して入手を試みた。

次いで、紛争となった裁判例の動向を追っ

た。これにより、統一代表制度が実際にはどのように運用されているのかの実態を掴もうとしたものである。これまた同様に、日本国内ではスペインの裁判例を参照することが困難であるため、研究期間中にスペインへ3回にわたって渡航し、バレンシア大学法学部の協力を得て裁判例の収集を行った。

4. 研究成果

従業員代表制度は他のヨーロッパ諸国にもみられるところであり、スペインの制度もこれに倣うものである。そうした中であってスペインの特徴は、従業員代表選挙を経たうえで代表性を獲得すれば、労働組合であっても統一代表として権限を行使できるところにあるといえる。

スペインでは、他のヨーロッパ諸国と同様、労働組合は産業別に組織されるのが通例であり、基本的な立ち位置として労働組合は企業の外に軸足を置いている。しかしながら、職場における個々具体的な問題は事業場を単位として生じることが多いため、問題解決のための機構としては産業別よりも企業別に問題解決につながりやすい。スペインの統一代表制度が設けられることになった当時の状況を検討すると、こうした実務的な要請が背景にあって制度設立に至ったようである。すなわち、企業の外部に位置する産業別労働組合が、個々の企業に足がかりを設けるための装置として設立を働きかけた結果として生まれたのがスペインの統一代表制度ということになる。

このような独特の制度がスペインに設けられることとなった契機は、フランコ政権期の労使関係が影響しているものと思われる。翼賛体制をとったフランコは、当初、労働組合の結成を認めていなかった。しなしながら時代が下り、国家として事細かに労働条件を把握管理することが難しくなると、労働条件の設定について労働者自身の関与を認めるよう方針が転換される。労働者と使用者の協調を図るための組織が設けられ、1958年以降には使用者をも含んだ従業員代表組織が労働協約について交渉する場であるとされたのである。スペインではフランコが死去した1975年から民主化が進められ、1980年にET労働者憲章法が世呈されるなどして労働法制の基本的な枠組みが形作られた。この際、労使関係をゼロから再構築するのではなく、フランコ体制下において既に存在していた従業員代表制度を取り込む形で団体交渉の仕組みが形成されていったというのがスペインの独特な制度の成り立ちであると推察される。

研究を進めていく中で、スペインの従業員代表制度が労働組合とどのように関わっているかが明らかになってきた。ET労働者憲章法68条では、労働協約の交渉単位をどのように構成すべきかについてのルールが示

されている。その原則は、統一代表(従業員代表)を選出する際に行われた選挙によって得られた各派の支持率を代表性(representatividad)という概念で把握し、この代表性に比例して労使双方の交渉担当者を選出のうえ合議体を結成する、というものである。

事業場ごとの交渉単位において、ある特定の労働組合が労働者側交渉委員の過半数を占めるに至った場合、統一代表は労働協約の締結権限を有し、この協約の一般的拘束力が事業場の全体に及ぶことになる。このような場合であれば代表性に関する問題は生じにくい。これに対し、事業場の過半数を占める強い労働組合が存在しないような場合、交渉権限を持つ者の不在という事態が起きかねない。

そこでスペインの労使関係法制では、代表性を持つ主体が存在しない事業場については、自治州あるいは国全体という地域的な広がりを持つ労働組合に対して交渉権限を付与することによって空白の発生を防ぐ仕組みが採られていた。

このようにスペインでは、個々の企業レベルでの労働条件に関する交渉主体としては統一代表(従業員代表)を主位的な位置に置いているものの、副次的には企業の外に基盤を置く産業別労働組合が関与する余地を設けている。交渉代表者の選出や労働協約の締結交渉などにまつわる紛争の様相をみると、スペインの従業員代表制度(統一代表制度)は、地域的な組織力を背景として持つ労働組合が個々の企業に入り込むという姿を取って活動を展開している例が多いという実態がみえてきたところである。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計1件)

大石 玄「スペインの2012年労働法改革：REFORMA LABORAL 2012」釧路高専紀要 46号(2012年12月) 65頁

[学会発表](計0件)

[図書](計0件)

[産業財産権]

出願状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

<http://kushiro.sociallaw.info/>

6．研究組織

(1)研究代表者

大石 玄（OISHI GEN）
釧路工業高等専門学校・一般教育科・准教授
研究者番号： 00611758

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし