

# スペインの労使関係法制

大石 玄（北海道大学大学院法学研究科博士課程）

## ● 概要

- 1) 制定法により事業場単位で従業員代表（＝統一代表）が選出される。
- 2) 二重の代表システムを採っている。  
労働者を代表する者としては、従業員代表と労働組合とが並立する。  
企業単位の集团的労使関係システムは、統一代表を中心に構築される。
- 3) 従業員代表制度の機能は、企業を超えて広範囲に及ぶ。  
企業外で地域単位に締結される労働協約によって労働条件が決まっている例が多い  
組合が行使できる権限は、統一代表のシェア（＝代表性）によって左右される  
組合の組織率は低いが、統一代表の大部分は組合の出身者

## [1] 労使関係の前史

- 1936年 スペイン内戦勃発
- 1939年 フランコ将軍が政権を掌握（ファシズム：民主主義を否定）
- 1940年 組合結成権を否定：労使すべてが加入する翼賛団体（CNS）を組織
- 1958年 労働協約の承認：CNSにおいて締結
- 1975年 フランコ死去（王政復古：民主化の始まり）
- 1977年 労働組合が合法化される
- 1978年 現行憲法の制定
- 1980年 ET 労働者憲章（Estatuto de los Trabajadores）の制定
- 1985年 LOLS 労働組合の自由に関する組織法の制定

## [2] 従業員代表

- 選挙によって統一代表（representación unitaria）を選出
- 従業員数 6～10 人の場合、任意選出
  - 従業員数 11 人以上の場合に義務的——従業員代表委員（delegados de personal）
  - 従業員数 50 人以上の場合には企業委員会（comités de empresa）と称する
  - 従業員数の計算には、パートタイム労働者も勘案（延べ実働日数 200 日につき 1 人）
- 手続は、ET と REORTE（企業における労働者代表組織の選出規則を承認する勅令法）による
- 選出単位：事務管理職（ホワイトカラー）と現業労働者（ブルーカラー）で区分
  - 候補者擁立：労働組合か、議席数の 3 倍にあたる推薦人を得た者

投票は事業場内において、就業時間中に実施

従業員代表委員： 個人に対して投票（候補者の名前を書いて投票）

企業委員会： グループに対して投票（どの組合を支持するのかを表明する）

任期は4年

有権者の3分の1から要求があり、絶対過半数の賛同があれば任期途中でも罷免される

統一代表の権限

- ① 事業場を単位とする労働協約（convenios colectivos）の締結
- ② 意見聴取を受ける権利： 集団的な配置転換や労働条件の変更などに際して
- ③ 情報提供を求める権利： 雇用計画、財務状況、雛形となる契約の照会など
- ④ 安全衛生面での監視・改善活動

統一代表の活動保障のために

身分保障： 任務遂行に起因した懲戒や解雇の禁止、整理解雇の際の優先権

有給の活動時間（職務執行時間）を付与

### [ 3 ] 労働組合代表

組合支部（sección sindical）

企業ないし事業場ごとに設けられる組織単位

組合代表委員の選出（LOLS 第10条）

要件： 従業員数250名以上の事業場に組合支部がある場合、所属組合員の中から

人数： 統一代表選挙での得票率が10%に満たない場合は1名に限る

得票率が10%以上の場合、規模に応じて1～4名（労使協定により増員が可能）

権能： 統一代表と同等の法的地位（情報アクセス、意見表明、協約の交渉）

保障： 統一代表に準じる

### [ 4 ] 労働組合と統一代表との連動

労働組合は、統一代表の選挙で獲得した勢力により、4種類に分類される

1) 全国レベルの代表的組合（LOLS 第6条2項）

要件： 全国単位で統一代表の10%以上を獲得したもの

権能： 使用者団体との交渉、全国協約の締結、「社会的対話」への参画など

状況： 現在、ナショナル・センターは2つが存在

「CC.OO.労働者委員会」と「UGT労働者総同盟」が拮抗した勢力を持つ

2) 自治州レベルの代表的組合 (LOLS 第7条1項)

要件 : 地域単位で統一代表の15%以上を占め、かつ、1500人以上を獲得したもの

権能 : 全国レベルの場合と同じ

状況 : ELA-STV (バスク労働連合) と INTG (ガリシア労働連合) が存在

3) 産業別レベルでの代表的組合 (LOLS 第7条2項)

要件 : 職域単位で統一代表の10%以上を占めるもの

4) 代表性を備えていない組合 (LOLS 第8条1項)

権能 : 組合集会の開催、情報宣伝活動、統一代表の候補擁立など

## [5] 二重の代表システムと労働協約

### 交渉担当者会議 (comisión negociadora) の編成 (ET 第88条)

企業もしくは事業場単位 : 労使それぞれ最大12名

企業より広い範囲 : 労使それぞれ最大15名

各々の当事者の絶対過半数の賛成をもって法定協約を締結

### 企業単位の協約

抽象的な交渉権は、統一代表と労働組合の双方が持つ (ET 第87条1項前段)

※ 比較法的にみると、スペインの労働協約法制は異常

組合に対しては、企業委員会の構成員の過半数を占めていることが要求される

統一代表には制限が課せられていない

### 企業より広い範囲の協約

労働者側の当事者たり得るのは、労働組合のみ

ただし、協約適用範囲における統一代表の過半数を獲得していなければならない

## [6] まとめ

スペインでは、協約によって労働条件が決定されるのが通例

統一代表によって代表されているのは、労働者のうちの6~7割と言われる。

スペインでは、従業員10人未満の小規模事業場が43%を占める

具体的な労働条件は、企業外の協約によって決定されるのが一般的

協約の適用を受ける労働者の数でみると、県単位で結ばれる協約が多い (およそ55%を占める)

次いで全国単位 (約27%)、企業単位 (約13%) と続く

労働組合の組織率は17%だが、統一代表の大半 (3/4) は二大労働組合が推薦する候補者が占める

別表1 ● 組合組織率と協約適用率の対比

国	労働組合組織率	労働協約適用率
フランス	9 %	95 %
ドイツ	29 %	92 %
スウェーデン	91 %	89 %
スペイン	19 %	78 %
英国	34 %	47 %
日本	24 %	21 %
米国	16 %	18 %

フランスも「代表的組合」制度をとる国

日本や米国は「組合員＝協約適用者」

OECD, Employment Outlook

別表2 ● 労働協約の適用範囲の年次比較（労働者数ベース）

	産業部門別				企業単位
	全国	州際	自治州内	県単位	
1990	26.10	1.17	2.81	54.74	15.02
1991	25.04	1.21	2.67	56.01	14.94
1992	25.13	1.06	3.69	54.78	15.22
1993	21.57	3.19	6.13	55.06	13.89
1994	24.37	2.59	4.09	54.73	14.03
1995	27.14	0.24	3.12	55.25	14.09
1996	27.42	0.23	5.27	51.91	13.49
1997	30.30	0.06	5.76	51.37	12.35
1998	29.71	0.10	6.01	51.84	12.21
1999	29.74	0.07	5.51	52.07	12.43
2000	26.83	0.02	8.07	52.89	12.07
2001	24.39	0.00	9.44	55.30	13.32
平均	26.59 %	0.79 %	5.29 %	53.75 %	13.32 %

〔資料出所〕 Boletín Económico del Banco de España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, abril 2003

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**.

TÍTULO II.

DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN  
DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

CAPÍTULO I.

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los **delegados de personal**. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 7 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63. Comités de empresa.

1. El **comité de empresa** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. 略 [comité de empresa conjunto]

3. 略 [comité intercentros]

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias. [改正 ; Ley 38/2007, de 16 de noviembre]

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo. (¶ 2y3 略)

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades...

(以下略)

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la

- realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente... (以下略)
4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
- a) Conocer el balance... (以下略)
  - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito... (以下略)
  - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. (後段略)
5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. (後段略)
6. 略
7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:
- a) Ejercer una labor:
    - 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
    - 2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
    - 3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
  - d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
  - e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
8. 略
9. 略