労働者の生活を守るために。そして, スペイン法の解明に向けて。

大石 玄*

My studies in Japanese & Spanish Labour law

Gen OISHI

私は、労働法を主専攻、社会保障法を副専攻としております。まず前提知識を申し上げておくと、「労働法」という法領域は、〈個別的雇用関係法〉と〈集団的労使関係法〉とによって構成される——と把握するのが伝統的な理解でありました(i)。私はというと、それぞれ次のようなテーマに関心を持って研究に取り組んでまいりました。

〈集団的労使関係法〉

集団的労使関係を再構築するには?―― ① 〈個別的雇用関係法〉

労働者の健康を確保するには?――②

まず②について具体例を挙げますと、いわゆる過労死・過労自殺の問題が典型例です。2000年に出された電通事件の最高裁判決(ii)では、長時間労働に従事したということと、労働者がうつ病を発症して自殺(死亡)したということの間に相当因果関係を認める判断を示しました。この判決が出されるまでは、仕事を苦にして自殺するのは労働者の方に問題があるのではないか?という使用者(=会社)側の主張も通用していたところです。それがこの事件以降、仕事を遂行する上で労働者が生命や健康を害することのないように使用者が配慮する義務(=安全配慮義務)が過労死・過労自殺の問題でも当てはまることが示されたのです。この判決があったからこそ、職場においてうつ病を発生させないような環境を構築しておく必要性も認識されるようになり、メンタルへ

ルス問題への取り組みも広まっていったのです。

私のこれまでの研究業績の中では、2009 年 5 月に出版 された道幸哲也=開本英幸=淺野高宏編『変貌する労働 時間法理』(法律文化社)に収めた「労働時間規制と生 命・生活」が、安全配慮義務の問題を扱ったものです。

次いで①について述べましょう。日本の場合,職場に

おけるルールは労働者と使用者が個別に取り交わす〈労 働契約〉、労働組合が団体交渉を通じて使用者と合意す ることにより作られる「労働協約」、そして使用者が一 方的に制定する「就業規則」の3つの組み合わせで成り 立っています。ところが日本の場合、〈契約〉によって 詳細を定めるということは、あまり行われておりません。 法制度が設計された昭和20年代には労働組合に加入して いる労働者は半数を超えておりましたが、最近の統計に よると労働組合の組織率は 18.5%にまで低下しており, 〈協約〉の適用範囲下に置かれてすらいない労働者とい うのが一般的な姿になっています。そうすると、職場に おける統一的なルールは〈就業規則〉によって定められ るということになります。経済が成長している時期には 就業規則に委ねても問題は少なかったのです。しかしオ イルショックによって産業構造が転換し、さらに平成に 入って構造的不況の時代を迎えると, 労働条件の引き下 げが相次ぐようになります。就業規則は労働者の意向が 適切に反映されない仕組みですから, 利害調整を図るシ ステムとしては不向きであるにも関わらず、これに頼ら ざるを得ないという課題に直面しているのです(iii)。

法律学研究においては、比較法研究――すなわち、諸 外国に学ぶということが行われております。私の場合、 比較対象国としてスペインを選択しました。私が大学院 に入学した 1990 年代半ばというと、拡大を遂げつつあっ た EU 欧州連合の中にあってみてもスペインが経済力を

^{*} 釧路高専 一般教育科 [社会]

付けてきていた時期でありました。それにも関わらずスペイン法の研究は手薄であり、労働法に限ってみれば先行研究が殆ど無い状況でした。そこにフロンティアを見出した私は、スペインの研究を志したものです。

さて、スペインの労働法といっても領域は多岐にわたります。調査を始めてみたところ、スペインの場合には労使関係法制に特徴があることがわかってきました。日本の場合、労働組合というと会社ごとに設立されるのが普通です(企業別労組)。これに対し欧米では、労働組合は職種ごとに結成され、会社横断的に設立されている姿が一般的です(産業別労組)。

産業別労組ですと、組合の主な機能は会社の外に存在していますから、企業の中で起こっている問題に対処しづらくなるという難点があります。この難点を克服するため、職場で起こる問題の解決に取り組む存在として企業単位で《従業員代表》が選出されることがあります。そうすると、労働者を代表する者が2つ登場するということが起きます。すなわち、産業別労働組合の立場から交渉を展開する《組合代表》と、企業単位に活動する《従業員代表》とが並立することになります。日本のように企業別労組というスタイルをとっていると問題になりづらい、権限の調整という課題が浮上してきます。一般的な欧米諸国では、労働協約を締結できるのは《組合代表》だけ、ということにして問題解決を図っています。

ところがスペインでは、《従業員代表》であっても労働協約を締結することができる、という相当に変わった労使関係法制を採っているのです。かかる奇妙な仕組みがどうして出来あがったのか?の解明に向けて、研究を進めました。博士課程に在籍していた 2003 年 1 月より翌2004 年 9 月までの期間、スペイン政府から奨学金の給付を受け、同国バレンシア大学法学部に留学しております。留学で学んだ成果は、日本労働法学会の第109回大会(2005 年 5 月開催)における個別報告「スペインにおける従業員代表制」としてまとめております。

ここで簡単に概略を紹介しておこう。スペイン労使関係法制は、企業別に選出された従業員代表である「統一代表(representación unitaria)」がどれだけの支持を得られているのかを「代表性(representatividad)」という概念でもって把握する。そして、この代表性の強弱によって、ある地域ないし産業分野において労働組合が行使し得る権限を変化させるという仕組みを採っているのである。全国集計したときに、統一代表に選ばれた者の10%以上を占めるものがあれば「最も代表的な労働組合(la mayor representatividad sindical)」と認定され、国土の全域・全職種に及ぶ事柄について使用者団体と全国レベルの団体交渉を行うことができる。この他にも、自治州レベル、産

業別レベルといった代表性の把握も行われている。より 詳しくは、水町勇一郎+連合総研編『労働法改革』(2010 年2月、日本経済新聞出版社)所収の「労働者代表制度 ——スペインからの示唆」をご覧いただきたい。

2005年5月、スペインならびに中南米諸国の比較法研究を行う研究者の集まりとして「日本スペイン法研究会 (Asociación de Estudios de Derecho Hispánico de Japón)」が発足しましたが、私もメンバーとして活動に加わっています。2010年5月には、スペイン法の全体像を日本に紹介する初の体系書『現代スペイン法入門』(嵯峨野書院)を同研究会が中心となって編纂しましたが、同書のうち「労働法」の部分については私も関わっております。

注

- (i) 雇用の流動化が激しくなった近年では、これに加え〈労働市場法〉を別建てで捉えるという把握も広まりつつあります。
- (ii) 電通事件(最二小判 平成 12 年 3 月 24 日 労働判例 779 号 13 頁)
- (iii) 秋北バス事件(最高裁大法廷判決 昭和43年12月25日 労働判例71号10頁),第四銀行事件(最高裁第二小法廷判決 平成9年2月28日 労働判例710号12頁),みちのく銀行事件(最高裁第一小法廷判決 平成12年9月7日 労働判例787号6頁)など