

スペインにおける従業員代表の選出手続

大石 玄 *

Procedure to elect the employee representatives in Spain

Gen OISHI

はじめに

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。従業員代表制度そのものは他のヨーロッパ諸国にもみられるところである。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(*1)。

独特な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推察される。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(*2)が制定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。

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に構築される組織よりも企業別に組み立てられた制度のほうが問題解決につながりやすい。

では、スペインにおいて統一代表はどのように選出されるのか。本稿では従業員代表の選出手続について述べていく。

1. 選挙権

統一代表の選出手続については、ETの第69条ならびにREORTE「企業における労働者代表組織の選出規則を承認する1994年9月9日の政令(*3)」によって定められている。

従業員代表の選挙権を有するのは当該企業において勤続1か月を超える16歳以上の者である

[ET69.2]。外国籍を有する者であっても選挙権があり、在宅勤務をしている者 (trabajadores a domicilio) にも選挙権がある [ET13.5]。ただし、監督的地位にある者 (altos cargos directivos) は選挙権を有しない(*4)。

他方、被選挙権を有するのは勤続6か月を超える18歳以上の者というのが原則であるが、協約で定め

* 釧路高専 一般教育科 [社会] 准教授

ることにより基準を勤続3か月以上に引き下げることとも認められている [ET69.2]。選挙権の場合と同じく、外国籍を有する者や在宅勤務をしている者であっても差し支えはない [ET13.5]。選挙権の場合と同様、監督的地位にある者については被選挙権を有しない。

なお、年齢ないし在籍期間の計算は、有権者資格については投票日を基準に、被選挙権については選挙の公示があった日を基準として行われている [REORTE6.5]。

2. 選挙の公示

代表の選出手続が開始される場合としては、次の3通りが想定されている [ET67.1]。まず第1が、全国レベルあるいは自治州レベルにおいて(*5)代表性 (representatividad) を備えた労働組合によって発議される場合である(*6)。第2に、当該企業ないし事業場において 10%以上の代表者を擁する労働組合による発議である。そして第3が、当該企業ないし事業場での従業員集会(*7)において、過半数の同意を得て発議される場合である。

代表選挙の発議がなされた場合、発議者は使用者ならびに行政監督機関に対し、遅くとも実施の1か月前までに選挙の実施を通知する [ET67.1]。この通知が適切に行われなかった場合、当該選挙の発議は無効とされる [ET67.3]。任期満了による選挙の場合、任期が満了する日から数えて3か月前から選挙を公示できる [ET67.1]。選挙の発議が同時に複数行われた場合、原則としては最初になされた発議に従うことになるが、当該企業ないし事業場において代表性を有する組合による発議がある場合には当該組合が指定した日が実施日となる [ET67.2]。また、最も代表性を備える労働組合が多数決で同意することにより、地域的ないし職能的に異なる別の選出単位と合同して代表選挙を実施することも可能である [ET67.1]。

3. 立候補

代表選挙の候補者となるには2つの方法がある [ET69.3]。まず1つめは、労働組合によって擁立されて代表候補になる道筋である。この場合、適法に設立された労働組合であることが求められるものの、その他に必要な条件はない。そしてもう1つが、個別に推薦を取り付けて候補者になる道筋である。この場合には条件が付されており、議席数の3倍にあたる数の有権者に推薦人となってもらうことが必要である。選出単位ごとに、選出対象となる役職や候補者の名前を記した名簿が作成される [ET71.2a]。

4. 代表者の数

統一代表として選出される者の数は、従業員の数に応じて定められている [ET66.1]。

従業員数 5～ 100人：	5名
従業員数101～ 250人：	9名
従業員数251～ 500人：	13名
従業員数501～ 750人：	17名
従業員数751～1000人：	21名

従業員数が 1,000 人を超える場合には、1,000 人につき 2 名を加えていく。ただし、上限は 75 名である。この表に記した従業員数と被選出代表者数との対応関係を労使間の合意によって変更することが許されるか争われた例があるが、代表者を何人輩出できるかは当該企業・事業場の労使関係のみならず産業別労働組合が持つ代表性に影響を与えるものであることから許されない、というのが労働裁判所 (Tribunal Central de Trabajo) の判断である(*8)。

従業員数の増加があつて上述の表に合致しない状態となった場合には、統一代表の補充選挙が行われる。他方、従業員数の減少により既に選出されている代表者が過剰となる場合であっても、代表者数の調整は行われない (ただし、労使間において削減に合意する労働協約が締結された場合には、人数の

削減を行っても差し支えない) [ET67.1]。

なお、統一代表は、企業あるいは事業場の形態に応じて幾つかの種類に分かれている。ET63 条に基づき従業員数 50 人以上の大規模な企業・事業場に設置されるものは「企業委員会 (comité de empresa)」といい、ET62 条に基づき従業員数 50 人未満の企業・事業場に設置されるものは「従業員代表委員 (delegados de personal)」と称される。両者の権能は同一であって通常の取扱いにおいて区別はなされていないところであるが、従業員代表委員が設置されている企業・事業場が拡大して従業員数 50 人に到達した場合、企業委員会への移行を目的として選挙が実施されることになる。

※ 本研究は JSPS 科研費 24653014 の助成を受けたものです。

脚注

(*1) この点については、拙稿「労働者代表制度——スペインからの示唆」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) 所収を参照いただきたい。

(*2) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995)

(*3) Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

(*4) Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección. の第 16 条による。

(*5) スペインには全部で 17 の自治州が置かれているが、代表性を測るに際しては、個々の自治州ごとに算出することはもちろんのこと、いくつかの自治州を合算して数えることが最高裁判決で認められている [STS de 15 de abril de 2003, Ar/2596]。

(*6) 統一代表に選出された者を全国集計したときに全体の 10%以上を占めているものがあれば全国レベルの代表性が、自治州単位で数えたときに特定の労働組合に属する者が 15%に達しており、かつ、その数が 1500 人に達する場合に当該自治州における代表的組合と認められる [LOLS (労働組合の自由に関する組織法) 7.1]。スペインの労使関係における「代表性」概念については、前掲注 1) 書を参照のこと。

(*7) 従業員集会の招集については ET の第 77 条から第 80 条までに規定が置かれている。

(*8) 例えば, STCT. de 16 de diciembre de 1980, Ar/6774