

スペインの労働市場と有期雇用 ——有期労働契約の現況と政労使の対応——

村田 弘美 リクルート ワークス研究所・主任研究員

有期雇用の在り方について研究会や審議会で頻繁に議論されている。欧州においては80年代から雇用柔軟化の流れのなかで有期労働契約が活用されるようになり、1999年にはEUが有期労働指令を発令し、有期労働契約の労働条件の質的向上をはじめとしたインフラ整備が行われた。本レポートはギリシャに次いで経済危機が懸念され、労働市場改革に着手したスペインの動向とその就業人口の4分の1を占める有期労働契約について、労働移民省、スペイン企業連合、労働者委員会、労働総同盟へのヒアリング調査を中心に現況をまとめた。

キーワード： スペイン、非正規、有期雇用、労働市場改革

I. スペインの労働市場改革

サパテロ政権が進める経済改革。ギリシャ、アイルランドの財政破たんを次いで、懸念されているのがスペインである。緊縮財政に踏み切ると同時に経済の活性化策として労働市場の改革に着手した。同政権の斬新な改革は、欧州はもとより世界各国に影響を与えるものであった。2007年では7%であった失業率は、住宅バブル崩壊で2010年には20%と急速に悪化した。サパテロ首相は「若年者の失業率の改善と労働環境の整備が先決である。非難されるのは承知の上のことだ」と改革に向けて強気の姿勢をとった。

サパテロ政権の執った経済政策は、2010年5月に成立した緊縮政策で、公務員給与の引き下げ、年金支給額の据え置きなどが決定。同9月には労働市場改革法案が可決した。法案では、これまで企業の負担とされていた解雇時の一時金の引き下げや、経営が悪化した際の賃金の引き下げ、労働時間の変更などの柔軟化を実施、これらの改革によって新たな雇用の創出が行われるであろうというものである。労働組合側は、この労働市場改革により解雇が増大するのではないかと懸念した。

サパテロ首相は、過去の労働市場法制では、

企業と労働者の関係は硬直化したままで、企業側は経済危機に対して柔軟な対応ができない。労働組合側は既得権の維持ばかりを主張している。冷静に現在の状況をみると、改革は必要なことであるとした。また、企業側は早期退職の実施や労働時間の削減、新規採用の抑制などを行った。これを受けて労働組合側が8年ぶりにゼネストを行い、EU各国の労働組合が労働市場改革への反対を表したが、改革への影響は限定的であった。改革後、半年が経過したが、現状は厳しいままである。また、正規社員が解雇されることにより、雇用が減少するという懸念を残した。喫緊の課題は、失業率40%超の若年者の失業対策と非正規雇用者の長期失業化への対策である。

II. スペインの有期労働契約

日本と同じようにスペインの労働市場も正規雇用、非正規雇用と二重構造化している。労働契約は通常のまたは典型的な期間の定めのない契約と、そうした期間の定めのない契約の締結を推進するための契約とがあり、有期契約、その他の雇用支援を目的とした契約を締結するには明確な理由が必要とされる。現在、その契約には6つの形態が

認められている。

1) 一定業務および事業の提供契約

契約は原則、時間的制限の下でかつ不確定期限で行われる活動のために締結される。この契約は目的の消滅で直ちに終了となるが、契約期間が1年を超える場合は、終了15日前までに労働者に事前通知が必要とされ、これを欠く場合は不足日数分に相当する解雇金が必要となる。また終了に際して、原則8日分の賃金相当額に勤続年数を乗じた額の解雇金を支給する。

正当な理由なく当該契約を締結した場合、書面による契約締結に不備があった場合は期間の定めのない契約の締結とみなされる。

2) 生産状況による臨時契約

契約は、注文過剰や従業員の一時的な不足に対応する活動のために締結される。契約期間は12カ月のうち6カ月を超えない。ただし、期間は労働協約を通じて18カ月まで延長可能となる。4週間を超える契約の場合は書面による契約締結が必要となる。

3) 臨時代行契約

欠勤者代行契約と空席補充契約の2つの形態があり、後者の契約期間は空席が補充されるまでとなる。書面での契約締結が必要となるが、契約終了による補償はない。

4) 人材育成契約

技能習得契約と有資格者実習労働契約の2種類がある。前者は若年者を対象とした、要資格業務を遂行するための教育訓練で、期間は6カ月から2年までとなる。報酬額は職業別最低賃金以上と定められる。後者は資格取得後4年未満の者を対象とした職務を円滑に遂行するための訓練である。報酬は同ポストに従事する正規労働者のための協約所定賃金の60~75%以上と定められる。

5) 期間の定めのないパートタイム契約

常用短時間労働者を生み出すことを目的とした契約形態。パートタイム労働者は原則残業を行えないが、この契約形態では使用者の要請に応じて、通常労働時間の15%程度の補足時間の提供が可能である。

6) 引き継ぎ交代労働契約

退職間近の労働者が労働時間数を徐々に縮減することを希望した場合に、その時間分について引き継ぎ者がそれを補う契約である。期間は退職希望者が退職するまでの期間となる。退職間近の労働者は60歳に達していることが条件となるが、その契約形態はフルタイムでもパートタイムでも可能となり、引き継ぎ者のポストは退職者と同じでも、別のポストでもよい。終了の際には8日分の賃金に勤続年数を乗じた額の解雇金が支給される。

III. 有期労働契約活用の背景

スペインの有期契約は欧州の中では最も多く利用されている。現在は就業人口の25%が有期労働契約で就業している。有期雇用が増大した背景は、1975年から85年までのフランコ体制下で採られた保護主義的な経済政策によって生じた生産構造上の遅れが問題化したことや、住宅バブルの崩壊にある。75年時の失業率は5%、81年には16%へと上昇した。加えて80年代には女性が労働市場に参加したことも一因とされる。

85年にはECに加盟したことを契機に経済・労働政策を転換し、市場参入の条件緩和を決定した。すなわち若者を対象とした有期契約である。有期労働契約にはそれまでに存在していた契約形態よりも利点があった。それはなぜ有期であるか理由を明記する必要がないことである。スペインの有期契約の締結にはすべて理由が必要であった。当初設定された有期契約は、例えば3年間雇用した場合に、なぜ3年か、なぜ有期かの説明は不要であった。制度の起用とともに多くの企業が利用するようになり、有期契約の数が増加し80年代に

は 15%であった有期労働契約は、2010 年には 30%を占めるようになった。

当初、有期雇用を取り入れたのは雇用促進が目的であったが、それを達成するとともに別の状況をつくりあげる。90年代初め、社会党政府は有期が増加したことを懸念して新しい形態の有期契約を廃止する。しかし有期契約を多用する習慣がついていたため、法的に定められたもの以外に、会社の“習慣”として有期契約に頼っていた。新制度導入の際、それまでに存在していた有期契約にもさまざまな条件がつけられたが、有期契約数は減少することはなかった。

90年代半ばスペイン経済は好調となり、経済成長により雇用が増加したが、雇用者側の正規雇用のコスト増への恐れから新規雇用は主に有期契約となった。この時期に労働市場が二重構造化する。

1997年、政府や各団体は、問題解決のために、期限の定めのない労働契約に解雇金が定額である新たな形態を導入した。これにより有期雇用は微減したが不十分な結果となった。

2008年の金融危機ではユーロ圏の失業の40%を占める230万件の雇用が失われた。この危機の最初の犠牲者となったのは有期雇用の労働者であった。結果的に労働市場の30%を占めていた有期契約の数は25%まで減少した。

IV. 労働市場改革と有期労働

労働移民省によると、2010年の労働改革の方向は大きく3つある。1つは非正規雇用の削減である。以前から短期間の雇用契約は全労働者の25~33%と多く、課題とされてきた。2つめは労働時間をより柔軟化すること、3つめは失業者の就業機会の拡大である。これまでスペインの労働市場は有期雇用によって特徴づけられてきた。好景気も不況時も有期雇用を通じて雇用調整を行ってきたが、政府としてこのモデルを変えたいとしており、他の労働形態を採用・促進することで、現状を打開したいとしている。有期労働契約の期間については上限規制がなかったが、労働改革では

3年間と定め、3年を経過した場合は正規社員として採用される。また、解雇手当も正規社員と同等にされるよう見直しがされた。政府が有期雇用を削減したい理由は、有期雇用は人材の育成につながらず、長期的にはスペイン経済にマイナスの影響があるというもので、今後はパートタイム雇用を増やす方向という。

一方、スペイン企業連合では2010年に政府が発表した「労働改革」では、いくつかの提起がされたが、労働の二重化を解消するには不十分であったとした。スペインの中で有期雇用が雇用創出に貢献してきた背景を踏まえて、有期雇用を継続するが、その際には有期性というものを本質的に考え直し、必要のある有期契約と必要のない悪用された有期契約を区別する。現在のスペインの経済状況下では大事な時期にあり、雇用回復に向けて有期雇用を上手に利用することが重要であるという。

また、労働組合側も有期労働者の保護という観点から政府とは異なる意向を示している。労働改革の可決により容易な解雇による失業者増と労働者の立場の弱体化、有期雇用をはじめとした非正規雇用労働者の失業手当の削減による悪循環などを懸念している一方で、エントリーレベルの採用の6割が有期雇用である現状をみると、若年労働者は当初は有期雇用でも支障なく機能しており、止むを得ないとしている。むしろ、有期雇用の長期化の回避への施策が必要という。

V. まとめ

スペインでは、長年の“習慣”から有期労働契約が労働者の4分の1を占めており、欧州の中では最も積極的に活用されていた。前出の6つの形態では、退職前の労働者のフェードアウトに対応する有期労働契約など、そのバリエーションも特徴的なものが散見される。高齢化が進む日本においても参考になるだろう。

スペインの政労使の協議ではいくつかの方向性に見解が分かっている。国として有期雇用をどの

ように位置づけるのかによって雇用施策の設計は異なる。その前提として、スペインでは非差別の原則が適用され、期限のない契約、期限のある契約の労働者が差別されることはない。期限のある契約を持つ労働者だからといって低い条件や待遇を受けることは許されないという前提がある。EU指令への適用では、労働改革においても、2008年の指令第108が取り込まれ、平等性をより促進する。同時に2011年の11月までに企業は現在の有期契約を見直すことが義務付けられている。

第一に有期雇用、もしくは非正規雇用を景気変動の調整弁として位置づけることを認める施策である。従前の施策ではあるが、この際に必要なのはモビリティを前提として解雇金や失業保険などの補償を十分に行うことである。企業側も人材を容易に雇うことができるなど雇用の需給調整に対応できるというメリットはあるが、有期雇用の長期化による若年者の人材養成面での停滞など問題もある。また、EUでは原則均等・均衡待遇であるが、上記に関しても相違のない手立てが必要とされる。

第二に有期雇用をミニマムな活用にするとした際の施策であるが、既に有期雇用の比率が高い国ではどのようにミニマムに移行するか。欧州では各国の事情に合わせて入口・出口規制を雇用保護策とともに調整し実行している。スペインの労働改革では、企業が有期契約を都合よく利用しないような政策対応がとられた。有期労働契約に関して期間を3年間とするといった入口規制、連鎖契約を防ぐ出口規制を行うなど、緩やかな入口・出口規制を併用しているが、出口規制では2006年では30カ月のうち24か月間連鎖的契約であった場合、正社員で採用するというもので同じポストのみの適用であったが、今回の改革では別のポストの場合でも30カ月のうち24か月間連鎖的契約であった場合、正社員で採用されることに強められた。スペインでは、自発的なパートタイム労働と異なり、9割が自発的に有期を選択したのではなく、正規の職がないために有期雇用に着いているケースが多い。正規社員の保護が強い同国では、

若年者を失業状態に留めておくよりも有期雇用を一旦のセーフティネットとし、有期の期間終了後にも雇用主が同契約を延長させる場合、自動的に期間の定めのない雇用へと転換させるといった出口規制にウエイトを置く方法は、リーズナブルな手法といえる。

政府は第一から第二の施策へとウエイトを変えたが、労使ではどの方法が適切なのか性急に結論を出さず、慎重に見守っている。

労働改革ではさまざまな政策がとられたが、それらに共通するのは解雇を最終手段とすること、柔軟性を与えること、労働条件を変えていくことである。金融危機の対応として、労働者の賃金引き下げが多く行われたが、こうした状況を回避できるよう、危機的な状況でも労働者を追い詰めない施策となるよう、労使交渉を通じて経営者と雇用者がよりよい合意の下で働ける状況を創り出していくことが望ましい。

日本においても、有期雇用のEUの有期労働指令にあるような入口・出口規制や、均等・均衡待遇の導入に対して慎重な議論がされている。日本の場合、欧州よりも派遣労働やパートタイム労働を合わせた非正規労働の比率が高く、一方で、派遣労働に対する規制が高まる中で、さらに有期雇用にも強く規制をかけると、雇用主側は八方塞がりになり、さらに新規雇用にも慎重な姿勢をみせるだろう。昨今の経済危機が継続する中では、保護の手が届かない自営業者、請負への代替措置をとる企業もあり、非正規全体のバランスをとる必要がある。

参考文献

欧州の非正規雇用 世界の労働2011.2 日本ILO協会
岡部史信、2010、『スペインの社会・労働事情—不安定雇用をめぐる法規制の現状と課題を見据えて—』

調査・取材協力

スペイン労働移民省
スペイン労働総同盟(UGT)
スペイン労働者委員会(CC.00)
スペイン企業連合