

2024 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	スペイン雇用法制にみる、企業による雇用の調整に法が及ぼす影響 ー2012 年改革の検証および 2022 年改革の課題を中心にー
キーワード	①スペイン労働法 ②解雇の金銭解決 ③雇用システム

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏 名	タカハシ ナナ 高橋 奈々
配付時の所属先・職位等 (令和 6 年 4 月 1 日現在)	東海大学法学部法律学科・講師
現在の所属先・職位等	東海大学法学部法律学科・講師
プロフィール	2013 年東京大学大学院法学政治学研究科法曹養成専攻修了、東京大学大学院法学政治学研究科助教を経て、2016 年より現職。主な研究分野は日本とスペインの労働法。 東海大学では労働法と社会保障法の講義のほか、法学入門などの授業も担当。 近年は運送業界の 2024 年問題についての研究、啓発活動に取り組んでおり、輸送経済（新聞）にて「法令順守でクリーンな物流へ」を連載中。

1. 研究の概要

スペインでは、高い有期雇用率がこの40年ほど問題となっており（25%程を推移）、2010年および2012年の改革で解雇規制の緩和を行い、無期契約の促進に取り組んだが、改革は奏効せずにいた（企業側からすると、リストラクチャリングの手段として有期雇用が最も簡便であったことが原因と考えられる）。

その後、COVID-19を契機として労働者の保護を強化する政策を次々と打ち出し、失業率の上昇を防ぎ、有期雇用率も低下すると見込まれている。

日本ではスペイン労働法の研究が現在ほとんど行われていないため、本研究ではその概要を把握し、とりわけCOVID-19以降の改革の詳細を調査して、それ以前の政策との比較を行うものである。

2. 研究の動機、目的

（1）スペインの解雇法制は、COVID-19 以前は比較法的にみて極めてゆるやかなものであり、解雇が差別的理由に基づかないのであれば、解雇の際と、解雇が裁判で違法とされた際に労働者に補償金を支払うことで、労働者を解雇することができる。これは、客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められない限り解雇が無効となる日本の制度とは極めて大きく乖離している。

こうした社会制度が成り立つ基盤として、スペインでは観光業や農業などの季節的（それにより、比較的短期の）労働が盛んであることが原因の一つとして考えられているが、それ以外の原因（特に法制度の構造によるもの）も特定していく必要がある。

(2) COVID-19 を契機とする措置には、COVID-19 を原因とする解雇はすべて違法とする（補償金を支払えば解雇の実施は可能ではあるが）、とするような、ともすると日本よりも労働者の保護に厚いような大幅な方向転換を遂げている。この詳細を把握すると同時に、背景及び社会に与える影響を検討する必要がある。

3. 研究の結果

2 (1) について、とりわけ2012年改革までのスペインでは、経済学的アプローチの法政策を取ることで、企業行動の変化を促そうとしていた。

すなわち、解雇の際に企業が支払うことになる金銭の額を細かく増減させることで、その時点で企業が取るべき行動を（支払う金銭的負担が最も軽いものへ）誘導するという形をとっていた。

このアプローチは明快ではあるものの、企業の行動が特定のものへ集中しやすく、2012年改革では有期労働契約を締結し、期間終了時に雇止めを行うことが経済的にも手続的にも最も効率が良いものとなってしまう、結局有期雇用率が高いままになってしまった。この政策的な失敗が、経済学的アプローチの一つの限界を示しているといえる。

COVID-19とそれに次ぐ2022年改革でも、経済学的アプローチは少しではあるものの残っている。それぞれ、政策的に望ましい行動（COVID-19時点では解雇ではなく一時帰休、2022年改革時点では解雇ではなく後述するREDメカニズムの採用）を採った場合には、企業の社会保障費用の負担が減免され、労働者が失業手当を受給する要件が緩和されるなど、企業にも労働者にも経済的メリットがあるような政策になっている。

2 (2) について、COVID-19以降は、経済的問題に直面した企業が、労働者を解雇して放逐するのではなく、一時帰休（労働契約の中断）といった方法で企業内にとどめることを推奨している。そしてその期間中に、職業訓練等で労働者のスキルアップ等を図れるような仕組みを設けている。職業訓練は2022年改革で力を入れているポイントの一つであり、有期契約で労働者を雇って訓練を行うという形態について法整備を行った。

(1) (2) に共通する残された課題として、それぞれ同時期のスペインでの社会保障（とくに失業者のセーフティーネット）制度について、その財政的実情も含めて情報収集する必要がある。また、たとえばCOVID-19の際に労働者を解雇することを制限するなど一部の政策は、企業の経営権を侵害し違憲ではないかという紛争が起こっており、これらの帰趨についても今後注目する必要がある。

4. 研究者としてのこれからの展望

今回の研究を受け、スペインの社会保障制度についてより深く調査、研究を行う必要が出ており、文献での研究のみならず、現地にて研究者や実務家の方々と意見交換を行いたいと考えております。

また、研究の成果は国内外での研究会での報告や、論文の執筆、雑誌への掲載を予定しております。

5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ

スペイン労働法の研究は、日本のみならず国際的にもほとんどなされていない分野であり、今回のご支援により、そのごく一部ではありますが明らかにできたことを大変嬉しく思っております。今後も引き続き研究を続けてまいります。

また、研究の成果をもとに国内でも議論を進め、日本の雇用システムのこれからの検討する際の一助となれればと考えております。

この度のご支援、心より感謝申し上げます。

