



Title	イスパニア国労資関係における輓近制定の団体協約と 団体争議に関する政府介入規制法規
Author(s)	山崎, 俊夫
Citation	Estudios Hispánicos. 1988, 13, p. 13–24
Version Type	VoR
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/97909">https://hdl.handle.net/11094/97909</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

[研究ノート]

# イスパニア国労資関係における 輓近制定の団体協約と団体争議に関する 政府介入規制法規

山 崎 俊 夫

## 団体争議

罷業権の確認及びその行使のための手続の簡易化はそれ自体に—4月3日の勅令公布制定法律の序文により—、労働の団体紛争の規制に関する1975年5月22日の政令公布制定法律の全面的改正削除を伴ってもたらされることになった。

勅令公布法律の第Ⅱ編に、労働者の普遍的一般利益に影響作用を及ぼす抵触的紛争情勢の解決手段として及び争議権の行使に代替して差替えられるものとして考え方理解せられた団体紛争（争議）に適用することのできる判断規範基準（準則）が含まれている。

上記のこの代替的準則は、若しそれが使用されるならば、労働者に対して争議権（罷業権）の行使を阻止（妨止）することになる。然しながら、逆に、上記のこの準則が宣言公布される時は、労働者たちは上記の準則手続を放棄し、争議の手続に従がうことが可能である。

労働上の団体争議（抗争）の着手開始に懸命に努力することは次の者の当該管掌事項である。すなわち：

——争議（紛争）の該当範囲における労働者の代表者たちが自己の指揮誘導により若しくはその代表し代理せられる者の要請により責任担当する。

法律の文言正文は代表権者についての叙述記載をしていない。——上記のこの代表（代理）権者が組合側の者であるかどうかについての、若しくは、紛争争議委員会の選挙の方法に上記この使命のための特別命令属性権限を容認し得るかどうかについての疑義が生じて来る。——規定文言の編纂では然しながら、事前に以前からかつ争議の宣言目的に照らして、より

一層普遍一般的な性格を具備して代表（代理）権者が存在し若しくは言及されていることについての想定を持つものと考えられる。

「争議に対応該当する領域」なる表現文言は、一部門、一企業若しくは一労働センター若しくは上記その企業内の専門職集団グループをそうしたものとして爾余のものを排除して考えるという可能性を開らいている。そうした場合には、上記のそうしたセンター若しくは集団グループの代表者たちは、他のセンター若しくは専門職種集団の代表者たちを排除して紛争争議闘争の公布宣言を要請する筈の人たちに違いない。

第18条は、上記のこの発議の指揮 (*esta iniciación*) が全員一致の若しくは代表権者の若しくは被代理権者の過半数の協定承諾を必要として要求するものかどうかに就いて述べていない。—— 上記のそのことがもとで、疑念の余地のない問題が生じて来る。つまり、一人の代理権者だけで紛争争議を推進し、若しくは一人の労働者だけでその紛争争議を要請することが可能となるのである。—— 一般普遍的な利害関係に影響することだけが必要とされるのである。

—— 紛争争議の領域範囲により依拠して来る企業主たち若しくはその法的代理権者たちにである。

労働上の団体紛争争議について確認承知すべき管轄管掌権限は次の者に当該責任が対応する。すなわち：

—— 当該紛争争議が発生している地方県 (*la provincia*) の労働側からの派遣 (*Delegado*) に。

—— 若し当該紛争争議が数県の労働者に影響するときは労働に就ての監督総局 (*la Dirección General*) に。

—— 労働司法裁判管轄関係庁 (*Orden Jurisdiccional Laboral*) に。

労働に関する最高裁判所判事長官の管轄管掌 (*La competencia de la Magistratura de Trabajo*) は、紛争争議が、国家政府介入の若しくは団体協約的に協定せられた既存の判断規範基準に関する解釈への客觀相対的な食い違いから派生して来る際に生ずる。上記のそのような場合に、若し両当事者が合意妥協に到達せず、若しくは仲裁者 (*Arbitros*) を指定任命しようとするとき、労働関係当局 (*la Autoridad Laboral*) は最高裁判所判事長官 (*Magistratura*) に訴訟手続を委託し、この最高裁判所判事長官が労働上の裁判訴訟手続に関する法律 (労働訴訟法 *la Ley de Procedi-*

miento Laboral) に措置せられたところに基づいて審理取扱をすることになる。

上記のこの部分では —— 明きらかに —— 団体協約の若しくはその条項の或るものに就ての解釈に関する相違若しくは不一致を解消し解決することが問題として扱われていることに注意しておかなければならぬ。協定せられたところを修正するのではないのであって、団体紛争争議の上記のそのような目標 (tal finalidad) を以てする可能性は第20条で禁ぜられているからである。

団体紛争争議の発議計画提起 (planteamiento) は書面によって様式構成せられ、署名及び日付を付し、かつ次の諸事項から成立つ。すなわち：

—— 上記のそれ (団体紛争争議の計画発議) を計画発議した者 (人員) の氏名 (姓名、呼び名 Nombre, apellidos), 住所及び性格側面事情 (carácter 職位等)。

- 影響作用を蒙むる労働者及び企業主たちの確定。
- 紛争争議が現に見られている者たちに関する発生事実 (Hechos)。
- 様式作成せられた具体的申請事項。
- その他訴訟手続推進審理資料。

文書書面は紛争争議発生発議が計画せられた県の労働派遣支局 (Delegación de Trabajo) に、若しくは若し数県に跨ぐる労働者に影響作用が及ぶならば労働総監督庁 (la Dirección General de Trabajo) の面前に提出せられる。

提出日に続く24時間内に労働関係当局は、紛争争議が樹立せられている当面仲裁干渉介入当事者部分への指導介入に関する文書書面の写しを発給送付し、かつ、続く3日以内に上記当局の面前に出頭するように命じて当事者たちを召集する。

文書書面についての受付受容要件はいっさい明文の形で定められていない。労働関係当局は、出頭日時に定められた指定日までは、紛争争議を推進する者の、及び上記紛争争議が計画されている基底の諸問題に関する性格の適法性は云うに及ばず、及び紛争争議が計画立案された目ろみ文書書面の様式要件の不備欠落についてさえも、如何なる調査吟味をもいっさい行こなわない。他方の当事者への書面写しの発送送達及び出頭命令の日時指定指図に限定せられている。

前記のこの制度体制を以って、適法性を有しない者の側による団体紛争議介入の可能性に広汎な余地を、——第18条で周知の如く明きらかにあいまいな形でぼやけているところであるが——、既に労働関係諸当局によっては訴訟手続取扱が許されないものに結果している機関若しくは案件資料のけん欠問題に関して開かしめることになる。

労働関係当局の側によりもと更に具体的な介入干渉が必要であったのであり、団体紛争議を提起している者の個人的性格（人員の性格personalidad）のみならず、その目的を構成する案件資料をもまた糾弾指摘廓正して規制しなければならないのである。

受理受付承認の不可能性についての最初の決裁だけで回避され得られる筈の際に、一連の長々とした（裁判上の）法律様式行為、審理及び繁雑な手数の後に一個の紛争議の非合法性(improcedencia)を宣言して判決を布告しなければならぬとすれば馬鹿気の話である。

出頭命令（la comparecencia）では、労働関係当局は一致協調を目くろんでいるのである。合意協定は両当事者のそれぞれ一方毎の代表者の単純多数で採択せられる。上述のこの合意協定は、団体協約で協約せられたものと同一効果を持つことになる。

合意協定を採択する形態様式には一箇のコメント（解説 comentario）を要求している。たとえ紛争議に双方の当事者が存在するにせよである。すなわち：上記紛争議を制定樹立する側の当事者及び上記の当事者が、紛争議を樹立提起せられた当事者に対立しており、しかも、間違いなく確かなことは、勅令公布法律の条文規定文言には、双方の側の構成員数を定める規定はいっさい存在していないのである。すなわち：労働者たちを「代表する者」若しくは「企業主若しくはその法的代理人（代表者）たち」が上記の両当事者を構成する者たちなのである。

実際には合意協定は二つの選挙投票の競合併立（la concurrencia）を通して採択されなければならない。すなわち：それぞれ各個の側の代表者の選出投票選挙を通してである。各個の側の代表者選出投票選挙が過半数の多数決によってか、若しくはその構成員全員一致によって獲得せられるかということは無関係な別物である。つまり、勅令公布法律（R.D.）の判断規範基準規定からは、両当事者側の一方の代表者が、自然人である単一個人から構成されても何んら支障なく抵触違背は無いからである。

両当事者側は合同で行動し、その裁決を5日間の期限で布告しなければならない——若しくは幾つか数個の仲裁裁定機関（árbitros）を任命指定することができる。上記その決裁は、両当事者の合意協定と同一効果を持つことになる。

仲裁者（árbitros）の人員（la personalidad）にはいっさい制限規定はなく、及び両当事者側により自由に選出することは出来ても、明白なことは、代表者の一方と他方との間の、個別の彼ら代表者に関しての合意協定が存在しなければならないという点である。

若し仲裁者に就ての任命すらも合意の存在しないときは、労働関係当局は：

——若し紛争争議が国家政府の既定する、若しくは団体協約的合意のある何んらかの判断規範基準規定の解釈に対する客觀相對的違背抵触から派生して生じているならば、上記労働関係当局の報告を付して訴訟手続を労働裁判所（la Magistratura de Trabajo）に送達する。

——若し紛争争議が労働条件を改訂修正する目的のために樹立提起せられているならば、いっさいの樹立提起計画案件問題の裁定解決を行いながら、強制的に義務付けられた履行の完遂に就いて裁定を布告宣言する。

上記のそのような裁定は、出頭日に続く5日の期限内に布告宣言せられなければならず、訴訟手続開始文書書面に計画制定せられた問題案件事項と同様に、出頭中に訴えの発せられた事項に関しても、樹立せられた裁決の様式を採用し、及び明確かつ必要な決定をしなければならない。

諸裁定は直接的強制執行効果をもつ。上級審の労働関係当局の面前に審級をのぼらせて上訴することができる。行政上のルートが枯渇するときは、当該管轄の司法裁判所の面前において繫属訴訟で裁定の論駁反論が許される。

勅令公布法律は両当事者に対して、紛争争議開始当初の文書面に計画樹立せられた問題争点とは異なって区別せられる疑問争点を、出頭経過に沿って導入することを認めている。上記のそのことに基いて、紛争争議開始当初の文書文言の写しの、紛争争議を計画樹立惹起せしめられた側の当事者に対立する側の反対当事者への送達を命ずる文言規定は無機能状態となる。

確かに写しの送達は、他方の側の当事者に——よしんば短期間にしろ—、

一旦紛争争議の内容が通知せられた以上、自己の側の防衛及び立論抗争の手段を整とのえ準備することを得せしめること以外には格別の価値を有しない。

若し他の疑問争点が若しかして、—— 紛争争議開始当初からの派生物では或いは既になくなつており、そうではなくて区別せられた別物であり得るわけで—— 出頭中の過程で樹立計画制定せられたのであるならば、上記のその、対抗若しくは防衛の可能的準備のための期間は効力の無いものとなる。よしんば、勅令公布制定法律が要求して、疑問の問題争点をして、紛争争議の目的を事前に予らかじめ計画設定樹立され、企業の内奥で討議されたものであるべきだとしてもである。つまり、上記のこのもう一つの可能性なるものは：紛争争議開始当初の文面には馴染まない (*extrañas*) 偶然突発的 (*súbito*) 計画制定樹立の文面であつて、団体紛争を変化変容させ、及び上記その団体紛争争議の枠内で出頭命令の手続を具体化し、不意打の突発的に支配せられた訴訟手続に替えてしまつてゐるのである。

1975年5月22日の勅令公布制定法律によって制定せられた訴訟手続で導入せられた勅令公布法律による修正は、次の総括統合におけるものである。すなわち：

第一、産業労働組合組織機構の面前に提起せられた任意の斡旋 (*mediación*)、調停 (*conciliación*) 若しくは仲裁 (*arbitraje*) に就ての手続 (*trámite*) の取締抑制 (*supresión*)。

第二、上記のこれら諸文言条件に制定せられた団体紛争争議 (*conflicto colectivo*) を形成するための能力 (*capacidad 法的行為能力*) の要件 (*requisito*) の取締抑制：「企業の領域内では開始当初の合意協定を採択することは統合一体的に挙って、及び過半数の多数決投票 (*votación mayoritaria*) を通じて參集結合する労働者の産業労働組合組織機構代表者に対する当該責任である。」

第三、労働査察 (*la Inspección de Trabajo*) の文書書面による専門事務手続 (*oficio 公的専門事務職*) の着手開始に就ての取締抑制。

第四、労働関係当局の側により、紛争争議が既存の国家政府の、若しくは団体協約的に合意協定せられた何らかの判断規範基準規定の解釈若しくは適用に関する意見不一致が基で派生した際の、裁決を公布宣言するか若しくは訴訟行為手続を労働裁判所に送達するかの選択についての可能性の

取締規制。

第五、産業労働組合組織機構の、企業の従属組織機構への接近、上記当該その（企業の）機構組織の代表者の、発言権を持つ調整機関審判員、関連関係審判員との集会及び労働者との連絡を問題にするいっさいの介入行為の取締抑制。

### 団体協約（Convenios Colectivos）

争議権の通知は、3月（1977年）4日の勅令公布制定法律の序文（Preambulo）の云うところでは、団体協約の判断規範基準規定（normativa）の特定修正事項（determinadas modificaciones）の同時一斉的承認認可を、新規情勢に上記法律の諸措置を融和調整（armonizar）する目的で賦課している。

紛争争議についての公認適法化では労働に関する団体協約上の見直し再評価回復を支持する行為として及び団体協約（Convenio）の概念規定を社会平和（paz social）の手段として新規団体協約を制定することの不可能性から、同等の若しくは別の領域の他の現行協約を充当すること並びに交渉期間中に紛争争議を許可することを余儀なくせしめている。；強制仲裁の決定を削除すること、及び公表通告（denuncia）のけん欠による遅延繰延（prorrrogas）の自動的な増進延長（incremento）を取締抑制すること。

勅令公布法律の第III編（El Título III del Real Decreto Ley）は単獨一箇条のみの構成であるが、1973年12月19日の法律の第5、第6、第12、第15、第16及び第18の諸条を修正改訂している。

上記のそのような規定は次の形態様式で編纂せられている。すなわち：

第5条：「団体協約は次の通りに影響作用を及ぼすことができる。」：

第一：单一企業に対して、その労働者数に拘わらず、またその活動行為を单一県に若しくは数県に展開する場合でも若しくは一箇の労働センターに対してでも、上記その活動行為の性格的特徴がそのことを必要とするときはその場合と云えども同様にすべて。

第二：一箇の企業集団に対して、その特殊特徴的性格により限定的に選りすぐって纏められているとき、及び上記それら諸企業が民族国家的（全国的）、県際的、隣接近辺的若しくは地方的領域範囲区域のものであるとき

も同様に。

第三：前号が云う上記領域範囲区域内で、労働規則規程若しくは命令により規制せられる諸企業全体に対して。」

勅令公布法律によって導入せられた改訂修正は第4項の廃止の上に成り立っており、上記同項によれば「一個特定地域範囲領域の企業主及び労働者の全員に対して、部門相互間、部門内、若しくは傘下下位地域の領域内の審議委員会の行為に対して基準となる協約の内容を対象にして判断規範基準を確定する目的を持つときに、若しくは協約を媒介にして整序せられなければならない筈の、問題に上ぼり告発されている一般利益に就ての諸案件を規制する目的を持つときに諸協約が影響作用し得た（第4項）規定であった。——上記これら諸協約は、その内容を構成する諸問題争点（*las cuestiones*）に関して活動行為若しくは企業の当該部門（sector）派生分岐部門（rama）の諸協約（*los : Convenios*）において協定せられることのできる諸問題争点（*las : las cuestiones*）を条件付けるものである。——民族国家の領域（全国的領域 *ámbito nacional*）の活動行為（actividad）に就ての当該部門若しくは派生分岐部門の諸協約では下位地域領域の諸協約（*los : Convenios*）に就ての取引交渉で、及び同一部門若しくは派生分岐部門の企業の諸協約（*los : Convenios*）で個々の諸協定文言条項規則（*sus cláusulas*）の全部若しくは一部が両当事者を関係関連付けるように協約されることができる。

第6条は次のような編纂になっている。すなわち：

「団体協約は判断規範基準強制効力を有し、及びその全有効期間を通じていっさいの他の協約を排除し、その適用領域範囲内に含まれた企業主及び被代理権者である労働者の全一体的総体に義務的強制力を及ぼす。一協約の有効期間中と及び同効力機能の終熄に先立つ3ヵ月前までは他の競合協約が取引交渉せられてはならない。」

前掲第6条は「産業企業労働組合の団体協約は判断規範基準規定効力を有し、及び協約せられた期限までを通じて上記それら協約の領域範囲に含まれた企業主、労働者及び専門技術者（*técnicos*）の全一体的総体に義務的強制力を及ぼす」と措置規定していた。

——新規編纂規定では協約を区分分類格付していた「産業企業労働組合の（Sindical）」なる形容詞及び労働者を一括して総合する「専門技術者

(técnicos) なる実名詞を抹消し、及び第2項の規定文言で規制せられた協約の改訂修正の可能性は、更に広汎な領域の他の協約の競合併存によって排除せられる。すなわち：

「一団体協約の期間における、前記協約 (el primero 前者) より更に広汎な領域の他の協約との競合併存は、前者 (前記協約 aquél) の適用を、その総合的全期間で、及びその年々の計算で労働者のためにより一層有利に結果するように決定せられなければならない。上記の同適用規則は、競合併存が一箇の団体協約と両当事者の合意協定に替わる強制仲裁裁定 (la decisión arbitral obligatoria) との間に生ずる時に遵守して従がわれる。適用協約の決定は、協約の適用のために規定せられた同数同権の (構成による) 委員会 (la Comisión Paritaria) に当該担当事項である。つまり、若し上記委員会における意見不一致が存在するときは、産業企業労働組合組織機構の枠内内部での任意自由調停 (arbitraje voluntario) に力を借りることになり、若し上記のそのこと (ello) が不可能ならば、当該責任管轄担当の労働当局が決定する。企業の諸協約は、契約に反対の定めのある場合を除き、いっさい他の協約を排除して適用せられなければならない。」

勅令公布法律は次のようになっている。すなわち：

— 二つの協約の競合併存の場合に、包括総体的に見てどちらがよりいいそう有利な判断規範基準なのかの尊重評価についての前掲の複雑なメカニズムを取除いて排除する。一個の協約が締結せられた以上、他のいっさいのより広汎な領域をもつ協約の適用を排除するのである。

— 企業の諸協約 (los Convenios de Empresa) では、上記の可能性が開かれている協定は不可能になる。

— 上記のすべてのことを行ってしても、(上記のすべてのこと)に拘わらず Con todo ello 司法的保障の原則は強化せられる。つまり：協約は、その効力についての期限を通じて無変化な一体のものとして推定理解されるのである。

第12条はその改正新規編纂で次のように云う。すなわち：

「両当事者は審議の初めから終りまで、善良な信義と及び相互間の誠実性の原則の下で取引交渉をしなければならない。若し企業主たちが、他方の当事者に就いて直接若しくは間接的に、詐欺、欺瞞、若しくは強制を用いるときは、若しくは審議会に出席することを止めるときは、上記のこの

審議会は終熄し、及び労働当局に訴訟行為が移送せられ、かつ、同上それら訴訟行為に団体争議の手続を生ずる。但し、労働者たちが争議権の執行を選択するときはこの限りではない。

前項の文言規定における定めに拘わらず、企業主たちの誘導主導権 (*la conducta*) が労働当局の命令についての違反行為として事前に指示誘導 (*indicada*) に先立って推定理解せられ、かつ、上記のこの案件事項 (*esta materia*) における現行立法に基いて代表者に対し制裁懲戒がなされることになる。

労働関係当局 (La Autoridad Laboral) は、若しも労働者たちが他方の当事者に関して直接的若しくは間接的に詐欺、欺瞞若しくは強制 (無理押し *dolo, fraude o coacción*) が使用せられるときは、前掲の協約の自動的延期を用いることにより (con prórroga automática del Convenio anterior) 6 カ月までの期限で諸団体協約に就ての交渉を中断することができる。

違法のスト (La huelga ilícita 違法争議行為) 若しくはその他労働体制におけるいっさいの団体協約的改変 (*alteración colectiva*) に就ての様式は、如何なる場合でも強引な強制 (*coacción*) の成立と推定理解せられる (*se entenderá*)。ところで、逆に、制定せられたその特殊立法における文言条件での争議権の行使は、本条の効果で (*a los efectos de este artículo*) 強引な強制とは評価せられないことになるのである。

1973年の勅令公布法律の規定本文テキストに導入せられた修正改訂では次の諸事項に関して言及されている。すなわち：

— 産業企業労働組合機関機構へのいっさいの関係関連について (referencia) の取締 (supresión 禁止) に対して。

— 違法ストに就ての若しくは強制としての (como coacción 強要としての) 労働体制の団体協約上の改訂に関するその他いっさいの様式形態に就ての推断考慮 (consideración) に対して。

— 逆に、「本条の効果に対して」適法な争議は強制 (*coacción 強要*) を構成しないと推断考慮せられる。

上記この第12条の上掲末尾文言規定 (Este último párrafo del Artículo 12) には若干コメントに値する。すなわち：若しも争議の全体若しくは労働体制に就ての団体協約の改訂が違法若しくは濫用的であり、及び上記

これらが強制強要 (*coacción*) を構成するだけであるならば、「争議権の行使……は上記本条の効果に照らして強制強要とは評定せられない」とする趣旨の文言 (*la frase*) は妥当なものとはならない。

結局立法者は争議全体が強制強要を構成するが、但し違法若しくは濫用のものみが或る協約に就ての取引交渉を中断させる効果を産むことが出来ると考えているものと結論されるようと思われる。

確かに、或る争議についての強制的な性格を否定することは、その争議が適法であるか否かに拘わらず過度に人為的に手の込んだ技巧的なものであつたに違いないであろう。

勅令公布法律の第15条は団体協約についての結末的結論に関して次の諸手続を確定している。すなわち：

—— 両当事者の合意。

—— 一箇若しくは数箇の仲裁に就ての指示で綜合包括的に訴訟手続行為をしなければならないこと。採択せられた決裁は両当事者の合意協定と同一効果をもつ。

—— 労働に関する団体争議 (*Conflictos Colectivos de trabajo*) で出頭、合意の企図、領域範囲に就ての可能的指示の諸手続を経て後に、労働担当当局により公布せられた強制義務的履行の仲裁裁定を以って終結する。案件の筋合いから (*por razón de la materia*)、上記のこの場合の訴訟行為での労働司法裁判部への移送廻付は排除せられる。

若しも両当事者のいずれからも告発告訴が無いときは、協約は年度から年度へのその期間自体に繰延べ的期間延長がなされたものと推断理解せられる。

第18条は、団体協約の有效期間中に発生せしめられた事故の解決では次の諸管轄を定めている。すなわち：

解釈：

—— 協約に任命せられた同数者の委員会に。

—— 同数者の委員会が上提する報告書 (*el informe*) に眼を通して合意の瑕疵けん欠では労働担当当局に。

—— 労働裁判所 (*la Jurisdicción Laboral*) に。

適用：

—— 労働司法裁判部に。

協定せられたところの履行の監視：  
—— 労働についての査察部 (la Inspección 労働検察所) に。