

第2章 スペイン

(参考) 1ユーロ=110.94円 (2011年期中平均)

1 概観¹⁾

1936年から1939年のスペイン内戦を経て、スペイン全土を統治したフランコ將軍は、独裁政権を築いた。労働関係の法令としては内戦中の1938年3月9日に労働者保護を内容とした労働憲章が制定された。具体的には、賃金・有給休暇・労働時間について一定の法規制が設けられた一方で、ストライキは国家に対する反逆として違法とされ、労働組合の自由な結成も禁止された²⁾。この労働憲章の具体化として、1940年にはファシズム的性格を持ち、労働者及び使用者の全てが加入させられる官製組合の全国労働組合 (Organización Sindical Española) が結成され、1942年には、労働省に対し労働関係に関する権限が与えられ、産業別に150以上の布告により統制が行われた³⁾。

第二次世界大戦後、政治的・経済的に孤立していたスペインであったが、冷戦などの国際環境の変化もあり、1953年に米国との間にマドリッド条約が結ばれたのを契機に、1955年には国連に参加し、国際舞台への復帰を果たした。また1957年以降フランコ体制はテクノクラート主導の体制に変わり、経済の改革開放が進められ、1959年から石油危機の影響を受ける1973年まで「スペインの奇跡」と呼ばれる高度経済成長期を迎えることとなる。

この時期の労使関係の大きな動きとしては、1958年に労働協約法が制定されたことが挙げられる。この労働協約法により労働協約 (convenio colectivo) による労働条件決定が承認され、官製組合の下で労使による交渉が認められた。1975年のフランコ死去後、民主化の動きと合わせて、1977年には官製組合の全国労働組合が名実ともに解消されるとともに、法律19/1977により団結の自由及び団体交渉ならびに争議が全面的に合法化され、1978年にはこれらの権利を保障する現行憲法が公布された。労働関係の法制では1980年に労働関係法をとりまとめた労働者憲章法が制定された。

現在労働関係で大きな柱となっている法律は1995年の立法政令⁴⁾ 1/1995 (労働者憲章法 (Real Decreto Legislativo 1/1995, Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)) である。なお、この法では公務員の活動、私企業の役員の活動、契約に基づかない単なる友好関係・家族関係から派生する労働、及び自営業は対象外となっている。(なお、自営業に関しては労働者憲章法に対応する法として、2007年に法律20/2007 (自営業憲章法) が制定されている。) スペインでは民主化後、地方分権が積極的に推し進められた結果、現在では自治州が広大な権限を有しており、

■ 1) 概観の項目を書くに当たっては、以下の文献を参照した。

・若松 隆「スペイン現代史」、岩波新書 (1992)

・Eric Solsten and Sandra W. Meditz, editors. Spain: A Country Study. Washington: GPO for the Library of Congress, 1988
http://countrystudies.us/spain/

■ 2) フランコ政権は、反共産主義的であり、また1936年の選挙の結果を受けて樹立された社会労働党・共産党による人民戦線政権に対し反乱を起こしたという歴史的な経緯もあり、人民戦線の支持基盤であった労働組合を禁止した。例えば、1940年に秘密結社・共産主義取締法が制定されている。

■ 3) フランコ政権は、特にその初期段階においては、全国労働組合の結成のようにファシズム的性格を持つ政策を行ったが、その政権構造はドイツやイタリアとは異なり、保守・封建的側面が強く、その支持基盤もファシスト政党であるファランヘ党だけでなく、軍部・カトリック教会・王党派 (1931年に王政が一旦廃止されていたことに留意) などがあり、ファランヘ党はあくまで支持勢力の一つに過ぎなかった。

■ 4) スペインの法律には以下に挙げるようにいくつか種類がある。

○組織法 (Ley Orgánica, Organic Law)

憲法81条1項に定められており、基本的権利及び公的自由の具体化に関する法律、自治憲章など。承認・改廃には下院の絶対多数の賛成を必要とする。

○法律 (Ley, Law)

組織法以外の法律。

○立法政令 (Decretos Legislativos, Legislative Decree)

憲法82条及び85条に定められており、国会が明示的に具体的事項及び期限につき法律上行う委任に基づいて、内閣により承認される法律の効力を有する規範。

○政令法 (Decretos-Leyes, Decree-Law)

憲法86条に定められており、事前の委任なしに、特別かつ緊急の必要のある場合に限り承認される法律の効力を有する規範であり、公布から30日以内に国会による承認又は廃止を必要とする。

職業紹介を含む労働市場政策の一部業務は自治州によって行われているが、現在でも労働法の制定については憲法によって国の排他的権限に属すとされている⁵⁾。

スペインの労働市場は、その硬直性と、正規雇用と非正規雇用の二層化の問題が以前から指摘されていたが、2008年以降失業率が20%以上となっており、特に25歳未満の若年者における失業率は40%以上となるなど、雇用情勢は深刻な状況となっている。このため、政府は硬直化した労働市場の弾力化を目指し、正規雇用の解雇補償金の企業負担軽減、非正規雇用の規制強化などを柱とした労働者憲章法の改正（政令第10/2010）を2010年6月に行った。その後同法は、国会

での審議・修正を経て2010年9月に法律35/2010として国会で可決され施行された。この他、2011年2月には年金改革及び雇用・労働政策の方向性について政労使三者にて合意がなされ、その後必要な法改正がなされた。2011年6月には労働協約について、企業単位での締結を促す法改正（政令第7/2011）が行われ、より柔軟な労働市場の実現への取組が引き続き行われている。

スペインではギリシャやイタリアほどではないものの、地下経済が相当程度存在しているものと考えられている⁶⁾。スペイン政府は2011年5月に政令第5/2011を施行し、ヤミ労働に対する社会保険料の徴収強化を行うなど、対策を行っている。

2 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

〈表1-3-1〉スペインの実質GDP成長率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	3.7	2.7	3.1	3.3	3.6	4.1	3.5	0.9	-3.7	-0.1	0.2	0.3	0.1	0.2	0.4	0.2	0.0

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

スペイン経済は2007年まで順調に成長をしていたが、2008年以降不動産市場の冷え込み、更には世界金融危機が追い打ちをかけ、2009年はマイナス3.7%と大幅な

マイナス成長となった。その後プラス成長に転じたものの、0%台前半と低い成長率に留まっている。

(2) 雇用・失業情勢

〈表1-3-2〉スペインの労働力人口、労働力率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011		
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	18,023	18,725	19,469	20,115	20,886	21,585	22,190	22,848	23,038	23,089	23,007	23,122	23,122	23,105	23,062	23,137
男性	10,973	11,279	11,612	11,886	12,252	12,534	12,803	13,032	12,939	12,819	12,794	12,872	12,856	12,755	12,694	12,675
女性	7,051	7,446	7,858	8,229	8,634	9,051	9,387	9,817	10,099	10,270	10,213	10,251	10,266	10,350	10,368	10,462
労働力率	64.7	66.2	67.6	68.7	69.7	70.8	71.6	72.6	73.0	73.4	73.1	73.4	73.5	73.4	73.4	73.8
男性	78.4	79.1	80.0	80.4	80.9	81.3	81.4	81.8	81.0	80.7	80.4	81.0	80.9	80.4	80.2	80.4
女性	50.9	53.1	55.1	56.8	58.3	60.2	61.4	63.2	64.8	65.9	65.5	65.8	65.9	66.4	66.5	67.2
15～24歳	43.0	43.7	44.5	45.1	47.7	48.2	47.8	47.7	45.1	42.7	42.2	43.0	44.2	41.3	40.4	41.0
25～54歳	76.6	78.2	79.6	80.6	80.9	82.0	82.8	83.8	84.7	85.5	85.3	85.6	85.3	85.8	85.9	86.2
55～64歳	41.9	42.7	43.8	44.4	45.9	46.8	47.4	49.2	50.2	50.8	50.4	50.5	51.0	51.3	51.5	52.3

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：特に注がない場合の労働力率は15～64歳における率。

■ 5) 憲法第149条第7項では、国が排他的な権限を有する事項として、労働法の制定を挙げているが、自治州の機関による施行を妨げないとも明記されている。

■ 6) 例えば、<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/06/articles/es1106021i.htm>を参照のこと。

スペインの労働力人口と労働力率をしてみると、労働力人口は2001年以降ほぼ一貫して増加している。労働力率は2001年の64.7%から2011年第2四半期には73.8%に上昇している。特に、女性の労働力率は2001年

の50.9%から2011年第2四半期には67.2%と増加している。一方、15～24歳の労働力率は2001年の43.0%から2006年には48.2%まで上昇したものの、2011年第2四半期には41.0%まで低下している。

〈表1-3-3〉スペインの就業者数、就業率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011		
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
就業者数	16,146	16,630	17,296	17,971	18,973	19,748	20,356	20,258	18,888	18,457	18,394	18,477	18,547	18,408	18,152	18,303
パートタイム比率	8.0	8.0	8.2	8.7	12.4	12.0	11.8	12.0	12.8	13.3	13.3	13.5	12.8	13.4	14.1	14.1
有期雇用比率	32.2	31.8	31.8	32.5	33.3	34.0	31.7	29.3	25.4	24.9	24.4	24.9	25.6	24.8	24.8	25.5
男性	10,151	10,365	10,653	10,934	11,389	11,743	11,987	11,721	10,646	10,290	10,240	10,334	10,376	10,210	10,059	10,067
パートタイム比率	2.8	2.6	2.6	2.8	4.5	4.3	4.1	4.2	4.9	5.4	5.2	5.5	5.2	5.5	6.1	6.1
有期雇用比率	30.6	29.9	29.9	30.6	31.7	32.0	30.6	27.6	23.8	23.9	23.2	23.9	24.5	23.8	23.5	24.2
女性	5,996	6,265	6,643	7,037	7,584	8,005	8,369	8,537	8,242	8,167	8,154	8,143	8,171	8,199	8,093	8,236
パートタイム比率	16.8	16.8	17.1	17.9	24.2	23.2	22.8	22.7	23.0	23.2	23.5	23.7	22.4	23.3	24.1	23.9
有期雇用比率	34.7	34.8	34.6	35.2	35.7	36.7	33.1	31.4	27.3	26.1	25.8	26.0	26.7	25.9	26.2	27.0
就業率	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3	59.8	58.6	58.3	58.6	58.9	58.4	57.7	58.3
男性	72.5	72.6	73.2	73.8	75.2	76.1	76.2	73.5	66.6	64.7	64.3	64.9	65.2	64.3	63.5	63.7
女性	43.1	44.4	46.3	48.3	51.2	53.2	54.7	54.9	52.8	52.3	52.2	52.2	52.4	52.5	51.8	52.8
15～24歳	34.0	34.0	34.4	35.2	38.3	39.5	39.1	36.0	28.0	24.9	24.9	24.9	26.2	23.6	22.1	22.1
25～54歳	69.5	70.2	71.4	72.7	74.4	75.8	76.8	75.3	70.7	69.6	69.3	69.7	69.7	69.6	68.8	69.5
55～64歳	39.2	39.6	40.7	41.3	43.1	44.1	44.6	45.6	44.1	43.6	43.5	43.4	43.8	43.8	44.1	44.9

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：特に注がない場合の就業率は15～64歳における率。

次に、就業者数と就業率について見ると、就業者数は2001年から2007年まで増加したものの、その後減少傾向にある。有期雇用比率は2001年から2006年まで30%台前半で推移した後低下したものの、2011年第2四半期には25.5%と、EU平均（14.2%）を上回って

いる。パートタイム比率は2005年以降10%台前半で推移しており、男女別に見ると女性のパートタイム比率が高い。就業率は2001年から2007年まで増加し、その後減少傾向にある。

〈表1-3-4〉スペインの失業者数、失業率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
失業者数	1,877	2,095	2,174	2,144	1,913	1,837	1,834	2,591	4,150	4,632	4,445	4,636	4,724	4,719	4,740	4,861	5,139
失業率	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1	19.4	20.1	20.4	20.4	20.6	21.0	22.2
25歳未満	23.2	24.2	24.6	23.9	19.7	17.9	18.2	24.6	37.8	41.6	40.1	41.3	42.1	42.9	44.3	45.7	47.7
男性	7.5	8.1	8.2	8.0	7.1	6.3	6.4	10.1	17.7	19.7	19.3	19.7	20.0	20.1	20.0	20.7	21.8
25歳未満	17.3	19.2	20.2	19.4	16.7	15.0	15.2	23.7	39.1	43.2	42.3	42.5	43.4	44.4	45.9	47.8	49.8
女性	14.8	15.7	15.3	14.3	12.2	11.6	10.9	13.0	18.4	20.5	19.5	20.6	20.9	20.9	21.3	21.4	22.6
25歳未満	31.2	31.1	30.8	30.1	23.4	21.6	21.9	25.8	36.4	39.8	37.4	39.8	40.6	41.2	42.5	43.4	45.4

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：四半期値は季節調整値。

スペインの失業率は2008年以降急速に悪化し、EU加盟国内で最悪の水準である。25歳未満の失業率は2011

年第3四半期で47.7%となっている。

〈表1-3-5〉スペインの地域別失業者数、失業率

(%)

年	全体					25歳未満				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
スペイン全体	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1	17.9	18.2	24.6	37.8	41.6
スペイン北西部	8.4	7.6	8.5	12.7	15.3	18.9	16.3	21.0	31.7	35.9
ガリシア州	8.5	7.6	8.7	12.6	15.4	18.0	15.9	21.2	30.8	35.4
アストゥリアス州	9.3	8.5	8.4	13.4	16.0	22.8	18.8	21.6	35.4	37.3
カンタブリア州	6.6	5.9	7.2	12.0	13.9	17.0	13.8	19.1	30.0	36.3
スペイン北東部	6.3	5.6	6.8	11.7	12.3	16.7	15.1	19.6	31.7	31.5
バスク州	7.0	6.1	6.4	11.0	10.5	20.8	17.1	19.2	31.5	30.3
ナバーラ州	5.3	4.8	6.7	10.9	11.8	14.0	12.0	18.7	30.9	30.3
ラ・リオハ州	6.2	5.7	7.8	12.8	14.3	15.6	16.2	22.0	33.1	39.3
アラゴン州	5.5	5.2	7.1	12.8	14.8	12.4	13.6	20.0	32.0	32.0
マドリッド州	6.4	6.3	8.7	14.0	16.1	14.6	17.0	21.0	34.4	37.3
スペイン中部	9.3	8.4	11.3	16.9	19.1	18.5	18.5	24.0	35.6	40.4
カスティーリャ・イ・レオン州	8.1	7.2	9.5	13.8	15.8	17.0	17.4	22.2	31.7	34.4
カスティーリャ＝ラ・マンチャ州	8.8	7.6	11.6	18.8	21.0	17.0	15.7	22.9	36.4	43.1
エストレマドゥーラ州	13.4	13.1	15.2	20.5	23.0	24.4	26.2	29.1	41.2	45.9
スペイン東部	7.2	7.4	10.2	18.2	20.0	15.7	15.8	23.1	37.6	40.7
カタルーニャ州	6.6	6.5	9.0	16.2	17.8	14.7	13.5	20.4	37.1	39.5
バレンシア州	8.4	8.8	12.1	21.2	23.3	17.7	19.1	26.4	39.5	42.0
バレアレス諸島州	6.5	7.0	10.2	18.0	20.4	13.3	15.1	24.3	31.7	43.0
スペイン南部	12.0	12.0	17.0	24.6	27.2	21.2	22.4	30.0	43.2	48.4
アンダルシア州	12.7	12.8	17.8	25.4	28.0	21.7	23.3	31.1	45.0	49.9
ムルシア州	7.9	7.6	12.6	20.7	23.4	17.0	16.5	23.6	33.7	39.1
セウタ	21.0	20.3	17.3	18.9	24.1	52.5	37.0	39.1	34.8	60.2
メリリャ	13.4	18.2	20.7	24.2	23.7	22.0	31.8	37.8	39.7	53.7
カナリア諸島州	11.7	10.4	17.4	26.2	28.7	23.7	22.4	32.1	47.9	51.7

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

地域別に見ると、2010年において最も低いのはバスク自治州の10.5%、最も高いのはカナリア諸島の28.7%であり、北部は低く、南部は高い傾向がある。25歳未満の若年失業率は最も低いバスク自治州やナバーラ自治州でも30%を超えており、最も高いセウタ（アフリカの地中海沿岸にある都市）では60%を超えている。

3 雇用・失業対策

(1) 実施主体

スペインにおける雇用・失業対策の担当省庁は労働移民省⁷⁾であり、社会保障関係、外国人及び移民政策も所管している。

スペインでは、各自治州に大きな権限が与えられており、雇用・失業対策においても各自治州が果たして

いる役割は大きい。その一方で、失業保険による給付などの社会保障施策は国によって一元的に運営されている⁸⁾。2003年の雇用法（法律56/2003、以下2003年雇用法という。）では、雇用施策や労働法の施行に関しては各自治州が責任を負い、一方で中央政府（労働移民省）が雇用政策の全国レベルでの調和（coordinate）を行うこととされている。雇用・失業対策に関しては各種政令によって各自治州へ移管されている。

(2) 職業紹介制度

スペインにおける公的職業紹介サービスに関する権限の一部は1998年以降、中央政府から各自治州政府に移管された。2003年雇用法では職業紹介サービスに関する国及び自治州の権限が定められている。現在、セ

■ 7) なお、2011年12月に発足した民衆党のラホイ内閣では名称が変更され、労働社会保障省となっている。以下同じ。

■ 8) スペイン憲法第149条第17項において、国が有する排他的な権限として、社会保障に関する基本的立法及び財政制度が挙げられている。一方、社会扶助については憲法第148条第20項により自治州が権限を引き受けることができる事項とされている。

ウタ、メリリヤの2つの自治都市 (ciudad autónoma)⁹⁾を除き、公的職業紹介サービスは各自治州により運営されている。

民間の職業紹介に関しては長らく非営利目的に限定して認められていたが、2010年法律35/2010により営利目的の職業紹介についても認められた。ただし、営利目的であっても労働者には無料でサービスが提供されなければならないとされている。なお、民間の職業紹介を行うにあたっては所管の労働担当部局の許可が必要である。

(3) 失業保険制度等

スペインにおける失業保険及び扶助制度としては、社会保険制度に基づく失業保険と所得調査に基づく失業扶助制度がある。

a 失業保険による給付

(a) 制度の概要

スペインにおける失業保険制度は広範な社会保障制度の中の一部として運営されており、適用・保険料の徴収等は年金保険、医療保険と一括して行われている。通常は、以下の例外を除いて一般の社会保障制度に加入することになる。なお、以下の者については特別の社会保障制度に加入することとされ、制度によっては失業保険が無い場合もある。

- 船員
- 農業労働者¹⁰⁾
- 自営業者 (家族従業員を含む)
- 政府職員 (軍人を含む。)¹¹⁾
- 家事労働者
- 炭鉱労働者
- 学生

また、以下の場合是一般制度に加入するが、特別の

規定が適用される。

- 芸術家
- 鉄道労働者
- 販売代理人
- プロ闘牛士
- プロサッカー選手

一般制度の場合、保険料率は雇用形態により異なり、事業主負担は報酬の29.9% (期間の定めのない契約の場合等)、31.1% (有期フルタイム契約の場合) 又は32.1% (有期パートタイム契約の場合) であり、本人負担が6.35% (期間の定めのない契約の場合) 又は6.4% (有期契約の場合) である。保険料の対象となる報酬は最低賃金に応じて毎年改訂されており、2011年においては、報酬の最低額が職種により月額748.20～1045.20ユーロ又は日額24.94ユーロ (パートタイム契約の場合には職種により時間当たり4.51～6.30ユーロ)、最高額が月額3,230.10ユーロ又は日額107.67ユーロである。

〈表1-3-6〉一般制度の社会保険料率

	(%)		
	事業主	本人	計
医療・年金	23.6	4.7	28.3
失業			
通常 (注)	5.5	1.55	7.05
有期フルタイム契約	6.7	1.6	8.3
有期パートタイム契約	7.7	1.6	9.3
職業訓練	0.6	0.1	0.7
賃金保証	0.2		0.2
計			
通常 (注)	29.9	6.35	36.25
有期フルタイム契約	31.1	6.4	37.5
有期パートタイム契約	32.1	6.4	38.5

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注：一定以上の障害を持つ者を雇う場合などには、有期契約であっても保険料は通常扱いになる場合がある。

上記保険料は、失業保険による給付のほか、年金、医療、職業訓練、企業倒産時における賃金保証基金

■ 9) いずれもアフリカの地中海沿岸にある。

■ 10) 自営農家に関しては法律18/2007により、2007年以降自営業者制度に加入することとされている。スペインでは大規模農園で働く労働者がいることに留意。

■ 11) ただし、2010年12月3日に企業活動、投資及び雇用を促進するための経済活性化措置について定められた政令第13/2010の中で、2011年1月以降に新規採用された国家公務員は一般制度に加入することになった。

■ 12) 賃金保証基金は、事業主の支払不能又は破産の場合に、150日分までの未払賃金、解雇補償金を支払う制度で、労働者数25名未満の企業については理由のいかんを問わず、解雇補償金の40%の支給を行っている。なお、政令第10/2010により、2010年6月18日以降締結され、1年以上継続している期間の定めのない雇用契約が解除された場合、解雇補償金のうち、8日分の給与×勤続年数を賃金保証基金から支出することとなっている。解雇補償金についての詳細は4(4)を参照のこと。

(Fondo de Garantía Salarial : FOGASA)¹²⁾ の財源となっている。

なお、以下の記述は一般制度に関するものである。

(b) 根拠法令

1985年の政令625/1985及び1994年の立法政令1/1994など。

(c) 管理運営主体

労働移民省 (Ministerio de Trabajo e Inmigración) が総合的な監督を行う。労働移民省の下部組織の社会保障財務局 (Tesorería General de la Seguridad Social) で適用・保険料徴収業務、国家公共雇用サービス (Servicio Público de Empleo Estatal: SPEE)¹³⁾ で給付を担当している。

(d) 財源

事業主及び労働者本人の保険料である。表1-3-6を参照のこと。

(e) 制度の対象者

以下の条件を満たす者。

- ・失業保険制度に失業した日に加入していたこと。
- ・失業した日までの6年間に、失業保険の保険料納付実績が360日以上あること。
- ・自営業者、家庭内労働者、公的セクターを除く被用者であった者。
- ・完全に失業状態にあるか、事業主が所管する労働担当部局から認可を受けて一時的に1/3以上労働時間を減少させており、給与も労働時間の減少に応じて減少された状態にあること。
- ・職に就く能力があり、就く意思があること。
- ・16歳以上で、年金支給開始年齢 (通常65歳) 未満であること。ただし、年金の受給資格を満たしていない場合、雇用契約が途中で打ち切られた場合等の場合には年金支給開始年齢を超えていても失業保険の受給が可能。
- ・非自発的に失業している、あるいは自発的な失業の場合正当な理由があること。

(f) 給付の内容

原則として給付開始から180日の間は失業前180日における保険料対象報酬平均の70%、その後は同60%に相当する給付がなされる。扶養する子及び障害者¹⁴⁾の有無に応じて、最低額及び最高額が定められており、最低額及び最高額は公的給付基準 (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples : IPREM)¹⁵⁾ と連動している。なお、パートタイム労働をしていた者に対する最低額と最高額は労働時間のフルタイムに対する比率に応じて減額される。失業給付は所得税の課税対象であり、社会保険料相当額の一定割合があらかじめ控除されて本人に支給される。

〈表1-3-7〉2011年における失業保険給付の最低額及び最高額

扶養する子及び障害者の人数	最低額	最高額
0人	月額497.00ユーロ(約55,100円) (IPREMの7/6倍の80%)	月額1087.20ユーロ(約120,600円) (IPREMの7/6倍の175%)
1人	月額664.74ユーロ(約73,700円) (IPREMの7/6倍の107%)	月額1242.52ユーロ(約137,800円) (IPREMの7/6倍の200%)
2人以上		月額1397.83ユーロ(約155,100円) (IPREMの7/6倍の225%)

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

給付期間は過去6年間の保険料納付期間により異なり、下表1-3-8のとおりとなっている。なお、待機期間はない。

〈表1-3-8〉失業保険の給付日数

過去6年間ににおける保険料納付期間	給付日数
360日～ 539日	120日
540日～ 719日	180日
720日～ 899日	240日
900日～1079日	300日
1080日～1259日	360日
1260日～1439日	420日
1440日～1619日	480日
1620日～1799日	540日
1800日～1979日	600日
1980日～2159日	660日
2160日以上	720日

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

■13) なお、スペインにおいては、職業紹介サービスは基本的に自治州に移管されている。

■14) ここでいう扶養する子及び障害者は、26歳未満の子供及び障害者で、同居しており、収入が最低賃金 (2011年においては月額641.40ユーロ) を超えない者をいう。

■15) 公的給付基準 (IPREM) は毎年定められており、2011年においては日額17.75ユーロ、月額532.31ユーロ、年額6,390.13ユーロ又は7,455.14ユーロ(年2か月分のボーナス支払含む) と定められている。

b 失業扶助制度

(a) 制度の概要

失業扶助制度には、失業保険受給に必要な加入期間を満たしていない失業者や、失業保険による給付を受けていたが、給付期間を使い果たした40歳以上の者であるか扶養の責務がある¹⁶⁾ 失業者を対象としている。いずれの場合も所得要件を満たす必要がある。

(b) 根拠法令

1985年の政令625/1985及び1994年の立法政令1/1994など。

(c) 管理運営主体

労働移民省 (Ministerio de Trabajo e Inmigración) が総合的な監督を行う。国家公共雇用サービス (Servicio Público de Empleo Estatal) が運営及び給付を担当している。

(d) 財源

国の一般財源。

(e) 制度の対象者

自営業者、家事労働者、公的セクターを除く被用者であった非自発的な失業者で、失業者として登録してから1か月以上経過しており、正当な理由なき就業や訓練等の拒否をしておらず、本人の所得及び1人当たりの世帯所得¹⁷⁾ が最低賃金月額¹⁸⁾の75%を超えていない者。

(f) 受給要件

大きく以下の項目に分けることができる。

ア 失業保険の加入期間を満たさない失業者に対する扶助

- 失業した日までの6年間に、失業保険の保険料納付実績が360日未満で、6か月（扶養する責任がある者は3か月）以上であること。

イ 失業保険による給付を使い果たしてしまった失業者に対する扶助

以下の全ての条件を満たすこと。

- 失業保険による給付及び45歳以上の失業者に対す

る特別扶助の受給期間（以下ウ参照。受給資格がある場合。）を使い果たしていること。

- 扶養の責務があるか、失業保険による給付を使い果たした時点で45歳以上であること。

ウ 45歳以上の失業者に対する特別扶助

以下の全ての条件を満たすこと。

- 失業保険による給付の受給資格が2年間あったが、失業保険による給付を使い果たしていること¹⁸⁾。
- 失業保険による給付を使い果たした時点で45歳以上であること。

エ 52歳以上を対象とした特別扶助

以下の全ての条件を満たすこと。

- 申請時に52歳以上であること。
- これまでに失業保険の保険料納付実績が6年以上あること。
- 年齢条件を除いた年金受給要件を満たしていること。
- 以下の条件のうち一つを満たすこと。

○失業保険による給付の受給期間を使い切ったこと。

○失業した日までの6年間に、失業保険の保険料納付実績が3か月以上360日未満あること。

○下記のいずれかに該当していること。

◇過去6年間で12か月以上EEA(欧州経済領域)¹⁹⁾ 域外の失業保険給付に関する協定が結ばれていない国で労働していた者。

◇6か月以上刑務所で服役していたか、麻薬依存症からのリハビリを受けていた者で失業保険による給付の受給資格がない者。

◇障害を事由として就業ができないとみなされていた者で、就業が全部あるいは一部可能であるとされた者。

オ その他の特別扶助

以下のいずれかに該当する場合。

- 過去6年間で12か月以上EEA（欧州経済領域）域外

■16) ここでいう扶養の責務があるという条件に該当するには、被扶養者（配偶者、26歳未満の子、障害を持つ子で、所得が最低賃金の75%を超えていないこと）がいることである。

■17) ここでいう所得には勤労所得、年金、不動産所得、資産所得などが含まれ、契約解除に伴う解雇補償金などは除く。

■18) 期間の定めのない雇用契約を結び断続して就労していた者には一部特例がある。

■19) EEA加盟国は、EU加盟国全27か国と、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーの計30か国である。

の失業保険給付に関する協定が結ばれていない国で労働していた者。

- 6か月以上刑務所で服役していたか、麻薬依存症からのリハビリを受けていた者で失業保険による

給付の受給資格がない者。

- 障害を事由として就業ができないとみなされていた者で、就業が全部あるいは一部可能であるとされた者。

(g) 給付の内容

〈表1-3-9〉失業扶助の給付期間

ア 失業保険の加入期間を満たさない失業者に対する扶助に該当する場合	
扶養する責務が無い場合で、過去6年間の保険料納付期間が6か月以上	6か月
扶養する責務がある場合	
過去6年間の保険料納付期間が3か月	3か月
過去6年間の保険料納付期間が4か月	4か月
過去6年間の保険料納付期間が5か月	5か月
過去6年間の保険料納付期間が6か月以上	6か月、最大21か月まで延長可能
イ 失業保険を使い果たしてしまった失業者に対する扶助に該当する場合	
扶養する責務が無い	6か月
扶養する責務がある	
45歳未満で6か月以上失業保険を受給した	6か月、最大24か月まで延長可能
45歳以上で4か月失業保険を受給した	6か月、最大24か月まで延長可能
45歳以上で6か月以上失業保険を受給した	6か月、最大30か月まで延長可能
その他の場合	6か月、最大18か月まで延長可能
ウ 45歳以上の失業者に対する特別扶助に該当する場合	6か月
エ 52歳以上を対象とした特別扶助に該当する場合	年金支給開始年齢(原則65歳)まで
オ その他の特別扶助に該当する場合	6か月、最大18か月まで延長可能

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

公的給付基準 (IPREM) の80%相当額 (2011年においては月額426ユーロ) が支払われる。パートタイム労働をしていた者も同額を受け取れる。ただし、ウに該当する場合で、被扶養者が2人いる場合には公的給付基準 (IPREM) の107%相当額 (2011年においては月額569.78ユーロ)、3人以上いる場合には公的給付基準 (IPREM) の133%相当額 (2011年においては月額708.23ユーロ) が支払われる。なお、複数に該当する場合には、以下のとおり適用される。

- エに該当する場合、エを適用する。(ただし、ウにも該当し、被扶養者が2人以上いる場合には6か月の間ウの給付を適用して給付額を増額する。)
- エに該当しない場合で、ウに該当する場合にはウを適用し、給付期間経過後イを適用する。(従って、45歳以上で2年間以上失業保険による給付を受給した者で、扶養する責務がある失業者は、ウに基づいて6か月間、その後イに基づいて最大30か月、計最大36か月受給が可能となる。)

社会保険料のうち医療保険部分に関しては、国家公共雇用サービスが支払う。なお、エに該当する場合は

年金部分に関しても国家公共雇用サービスが支払う。給付期間は、表1-3-9のとおり。

c 積極的統合所得 (Renta Activa de Inserción : RAI)

(a) 制度の概要

就労が困難な者に対し、積極的な就業への取組を支援し、同時に金銭的な扶助を行うプログラムである。

(b) 根拠法令

政令1369/2006、政令1/2008など。

(c) 管理運営主体

労働移民省 (Ministerio de Trabajo e Inmigración) が総合的な監督を行う。国家公共雇用サービス (Servicio Público de Empleo Estatal) が給付を担当している。

(d) 財源

国の一般財源。

(e) 制度の対象者

65歳未満の失業者で失業保険による給付、失業扶助の受給資格が無い者で、以下の全てに該当すること。

ア 45歳以上であること。

イ 12か月以上継続的に自治州の職業紹介サービスに

登録していること。

ウ 本人所得が最低賃金の75%未満であり、被扶養者（配偶者、26歳未満の子、障害を持つ子）がいて、世帯所得が世帯人員×（最低賃金の75%）を超えていないこと。

エ 申請時から遡って365日以内にこの給付を受け取っていないこと。

オ 過去3回以上この給付を受けていないこと。

なお、上記全てを満たさない場合でも、以下のいずれかに該当すれば受給が可能である。

- ・ 障害の結果就労能力が33%以上失われており、上のイ、ウ、オの条件を満たしていること。
- ・ 海外で働いていた労働者で帰国から12か月以上経過しており、かつ前回スペインを離れた後海外で6か月以上就労しており、アとウ～オの条件を満たしていること。
- ・ 家庭内暴力の被害者で、ウとオを満たしていること。

(f) 給付の内容

給付対象者に対しては、個人指導、労働市場への参加に向けた行程表作成、職業プロフィールを作成する上でのプロによる指導、個人プランの作成、求人管理などが行われる。

また、公的給付基準（IPREM）の80%相当額（2011年においては月額426ユーロ）が支払われる。給付期間は11か月。失業扶助と異なり、社会保険料に関して、国家公共雇用サービスが支払うことはない。

d 失業保険による給付・失業扶助を使い果たした者への再訓練プログラム(PREPARA)

(a) 制度の概要

失業保険による給付及び失業扶助を使い果たした者に対し、職業訓練を行うとともに、金銭的な扶助を行うプログラムである。2009年8月に失業保険による給付及び失業扶助を使い果たした者に対する暫定的な扶助として開始された。2011年2月の暫定措置終了後は、再訓練や就職あっせんを通じて積極的に再就職を支援し、一方で扶助を行うという形に変更された。2011年2月16日から2012年2月15日までに失業保険による給付及び失業扶助を使い果たした者が対象とされている。

(b) 根拠法令

政令法1/2011及び政令法10/2011。

(c) 管理運営主体

労働移民省（Ministerio de Trabajo e Inmigración）が総合的な監督を行う。国家公共雇用サービス（Servicio Público de Empleo Estatal）で運営及び給付の支払を行う。

(d) 制度の対象者

失業保険による給付及び失業扶助を使い果たした失業者。

(e) 受給要件

失業者として登録しており、あらゆる失業保険による給付・失業扶助を使い果たした者で、本人の所得が最低賃金の75%を超えていない者。過去にこのプログラム及び2009年8月～2011年2月の間実施されていた失業保険による給付・失業扶助を使い果たした者に対する扶助を受けていた者は受給できない。

(f) 給付の内容

再訓練や就職あっせんを通じて積極的な再就職の支援を受けられる。また扶助として公的給付基準（IPREM）の75%相当額（2011年においては月額400ユーロ）が給付される。給付期間は6か月。

e 協同組合への参加者、起業する者に対する給付制度

(a) 制度の概要

失業者が自営業として起業する場合、あるいは協同組合に参加する場合に失業保険による給付の代わりに一時金を支給する制度である。

(b) 根拠法令

失業保険による給付と同じ。

(c) 管理運営主体

労働移民省（Ministerio de Trabajo e Inmigración）が総合的な監督を行う。労働移民省の下の社会保障財務局（Tesorería General de la Seguridad Social）で適用・保険料徴収業務を担当し、国家公共雇用サービス（Servicio Público de Empleo Estatal：SPEE）で運営及び給付の支払を行う。

(d) 財源

失業保険による給付と同じく、事業主及び労働者本人の保険料である。表1-3-6を参照のこと。

(e) 制度の対象者

協同組合に参加する者、及び自営業として起業する者。

(f) 受給要件

協同組合に参加する者、及び自営業として起業する者で失業保険による給付を受ける権利を有する者。なお、協同組合に参加する場合には同じ組合と過去24か月間契約を結んでいなかったこと、失業保険による給付の給付期間が3か月以上残っていること、過去4年間にこの制度を用いていないことが追加の要件とされている。

(g) 給付の内容

協同組合に出資するための費用、自営業として起業するための費用が一時金として支払われる。

f 外国人労働者で失業状態にある者で、帰国する者に対する給付制度

(a) 制度の概要

失業者、特に外国人の失業者の増大を受けて、2008年11月から実施している制度で、外国人労働者が帰国する場合に失業保険による給付を前払いする制度である。

(b) 根拠法令

政令法4/2008。

(c) 管理運営主体

労働移民省 (Ministerio de Trabajo e Inmigración) が総合的な監督を行う。労働移民省の下で社会保障財務局 (Tesorería General de la Seguridad Social) で適用・保険料徴収業務を担当し、国家公共雇用サービス (Servicio Público de Empleo Estatal : SPEE) で運営及び給付の支払を行う。

(d) 財源

失業保険による給付と同じく事業主及び労働者本人の保険料である。表1-3-6を参照のこと。

(e) 制度の対象者

スペインと社会保障協定を結んでいる国²⁰⁾ の出身である労働者。EU加盟国、EEA加盟国、スイス出身の外国人労働者²¹⁾、二重国籍を有する外国人労働者は対象とならない。また、対象国以外の出身である場合には、申請はできるが、その国が対象国となるまでは受け取ることができない。

(f) 受給要件

以下の要件を全て満たす必要がある。

- スペインと社会保障協定を結んでいる国の出身であり、スペインに合法的に居住していること。
- 求職者として登録していること。
- 失業保険の受給資格があり、就労していないこと。
- 出身国に帰国すること。
- 外国人法に基づいたスペイン国内からの出国禁止が命じられていないこと。

なお、対象者はスペイン国内で失業保険による給付を受給した日から30日以内に出身国に帰国しなければならず、居住又は労働の目的で3年以内にスペインに戻ってはならない。

(g) 給付の内容

支払いは2回に分けて行われる。まずスペイン国内で全給付額の40%が支払われ、その後スペイン国内で最初に支払いが行われてから30日以上90日未満の間に、出身国において残りの60%が支払われる。残りの60%を受け取るためには、帰国後、出身国にあるスペイン大使館・領事館に出向き、スペインで発行された外国人身分証明書を返却しなければならない。

(4) 一般的な雇用維持・促進施策

a 新規雇入れをした場合の優遇策

スペインでは、失業者で公共雇用サービス機関に登録しており、若年者や45歳以上の者、障害者²²⁾などを雇い入れた場合に、企業が支払う社会保険料の一部減免措置を2006年から法律43/2006により実施している。2010年の政令法10/2010により一部改正され、2011年7月現在対象となる者と減免額は以下のとおり。

■20) 社会保障協定を結んでいる国は、アンドラ公国、アルゼンチン、オーストラリア、ブラジル、カナダ、チリ、コロンビア、ドミニカ、エクアドル、米国、フィリピン、日本、モロッコ、メキシコ、パラグアイ、ペルー、ロシア、チュニジア、ウクライナ、ウルグアイ、ベネズエラ。

■21) なお、EU加盟国、EEA加盟国及びスイス出身者はEU規則883/2004に基づき、帰国した後も3か月は失業保険の受給が可能。

■22) スペインでは50名以上労働者がいる場合には、原則として労働者の2%にあたる人数の障害者を雇い入れなければならない。

〈表1-3-10〉 期間の定めのない契約で新規雇入れをした場合の優遇策

対象者	具体的な条件	年間減免額	期間
若年者（注1）	16歳以上30歳未満で就労が困難な者	男性：800ユーロ 女性：1,000ユーロ	3年間
45歳以上の者（注1）	45歳以上で失業者として登録してから12か月以上経過していること	男性：1,200ユーロ 女性：1,400ユーロ	3年間
特別な状況下の者	社会的に排除されている者	600ユーロ	4年間
	家庭内暴力の被害者（注2）	1,500ユーロ	
障害者	障害者	45歳未満の男性：4,500ユーロ 45歳未満の女性：5,350ユーロ 45歳以上の者：5,700ユーロ	雇用契約の期間中
	特に障害の度合いが高い場合	45歳未満の男性：5,100ユーロ 45歳未満の女性：5,950ユーロ 45歳以上の者：6,300ユーロ	
期間の定めのない契約への変更	訓練契約及び引継交代労働契約から期間の定めのない契約に2011年12月31日までに変更する場合	男性：500ユーロ 女性：700ユーロ	3年間

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注1：雇用主が雇用者を増やす場合で、2011年12月31日までに契約が締結された場合に限る。

注2：この場合には、失業者である必要も、雇用サービスに登録している必要もない。

注3：教育訓練を目的とした契約の場合には、雇用者数が増える場合のみ適用。

注4：教育訓練を目的とした契約については3(5)、引継交代労働契約については3(6)参照のこと。

〈表1-3-11〉 有期契約で新規雇入れをした場合の優遇策

対象者	具体的な条件	年間減免額	期間
障害者	障害者	45歳未満の男性：3,500ユーロ 45歳未満の女性：4,100ユーロ 45歳以上の男性：4,100ユーロ 45歳以上の女性：4,700ユーロ	雇用契約の期間中
	特に障害の度合いが高い場合	45歳未満の男性：4,100ユーロ 45歳未満の女性：4,700ユーロ 45歳以上の男性：4,700ユーロ 45歳以上の女性：5,300ユーロ	
特別な状況下の者	社会的に排除されている者	500ユーロ	4年間
	家庭内暴力の被害者（注1）	600ユーロ	

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注1：この場合には、失業者である必要も、雇用サービスに登録している必要もない。

〈表1-3-12〉 期間の定めのない雇用契約を維持した場合の優遇策

対象者	年間減免額	期間
期間の定めのない雇用契約で当該企業にて5年以上雇用され、60歳以上の者	年金部分の社会保険料について当初50%を減免。1年経過ごとに10%増加し、最大100%。	雇用契約の期間中
期間の定めのない雇用契約（有期契約で期間の定めのない雇用契約に転換したものを含む。）で雇用された女性が妊娠・出産・育児を事由として休業し、その後同じ企業に復帰した場合	1,200ユーロ	4年間

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

なお、上記減免額は複数が同時に適用されることはなく、事業主の社会保険料負担分を超えることはない。パートタイムで雇用した場合には対フルタイム時間比に30%を加えた割合（ただし、対フルタイム時間比70%以上の場合は100%。）の減免となる。例えば、フルタイムの50%勤務のパートタイム勤務の場合、減免額は80%となる。

さらに、2011年2月に政府により承認された緊急プラン（政令1/2011）により、若年層及び長期失業者をパートタイム労働者（フルタイム労働者の労働時間の50～75%の労働時間を働く者）として新規雇入れを行い、その雇用が6か月以上継続する場合、社会保険料の100%（労働者250人以上の事業主の場合75%）を払い戻す制度が実施されている。

b 短期的な雇用調整のための労働時間削減及び一時帰休

短期的な雇用調整のための労働時間削減及び一時帰休は一定規模以上の整理解雇の一種として存在していたものの、経済的事由の定義が不明確なこともあり、ほとんど使用されていなかった。2010年の法律35/2010による労働法改正により、一定規模以上の整理解雇における経済的事由の定義の明確化を通じ、労働時間削減の利用及び一時帰休による雇用の維持促進がなされている。なお、細則については政令801/2011にて定められている。なお、一定規模以上の整理解雇については4(4)を参照のこと。

短時間労働とは日、週、月、年のいずれかの期間における労働時間の10～70%を一時的に短縮する場合とされている。日単位で就業が行われなかった場合は1日でも一時帰休とされる。

(5) 若年者雇用対策

スペインの若年層の失業率はEU加盟国内で最悪であり、若年者の雇用対策は重要な課題となっている。

a 中等教育中退者に対する諸政策

スペインにおける中等教育²³⁾中退者の割合は2009年

で31.2%と、EU加盟国内では高い国の一つである（EU平均は14.4%）。スペイン政府は中退者を減らすための施策を実施する一方で、中退者に対し、職業資格を取得するための取組を行っている。

初等職業資格プログラム（PCPI：Programas de Cualificación Profesional Inicial）は中等教育中退者を対象としたプログラムで、1～2年間職業訓練を行い、修了者には中等教育卒業相当の学位が与えられるとともに、中等職業訓練コースの受講資格が得られるもので、中退者の労働市場参加を促進するために実施されているプログラムである。

また、学校中退者で既に職に就いている者に対して、政令1224/2009により一定期間職業経験を有する場合には職業資格が付与される。これは公式な職業資格を持たない職業経験者の就労可能性を高めるためのもので、欧州他国への労働者の移動を促進するものである。

2008年11月には学校中退者の削減計画が実施に移された。この計画は中退率を2012年までに半減することを目指すもので、職業訓練プログラムの充実や参加資格の緩和、公式でない手法で取得した技能・知識に関する認定の新設、若者に対するガイダンス・アドバイスの強化等が含まれる。

b 訓練ワークショップ(Escuelas Taller)及び技能訓練センター(Casas de Oficios)による職業訓練

訓練ワークショップと技能訓練センターは国、自治州などの地方自治体、NPO法人などが受入先となり、25歳未満の失業者に職場経験の場を与えるプログラムである。具体的には、芸術・文化・歴史的な財産及び自然の修復・振興、都市の再生活動などで活動を行うものである。

訓練ワークショップ、技能訓練センター共に、訓練が行われる第一段階と、訓練及び実地での職場体験を行う第二段階とがある。第一段階の訓練においてはパソコン関連の訓練が30時間以上含まれるようになっていくほか、中等教育修了程度の学力がない者に対しては特別なプログラムが用意されている。

■23) 中等義務教育（Educacion Secundaria Obligatoria：ESO、7～10学年、12～16歳）のこと。

職業訓練の期間は訓練ワークショップでは1年～2年の間、技能訓練センターでは6か月である。プログラム修了時には受入先から訓練の内容及び技能習得内容を記した修了証書²⁴⁾が授与される。

研修生には第一段階では日当6.01ユーロが、第二段階では受入先から手当として最低賃金の75%相当額が支給される。受入先に対しては各自治州の公共職業機関から第二段階の手当相当分として最低賃金の75%及び社会保険料の事業主負担分と、訓練費用が支給される。

c 就業のためのワークショップ

(Programa de Talleres de Empleo)

25歳以上の失業者のうち就職が困難であると見込まれた者を対象として、職業訓練を受けながら国、自治州などの地方自治体、NPO法人などの非営利団体といった受入先と契約し、実地の職業体験を行う制度である。

プログラムは半年から1年の間の期間行われる。また、訓練においてはパソコン関連の訓練が30時間以上含まれるようになっている。プログラム修了時には受入先から訓練の内容及び技能習得内容を記した修了証書²⁵⁾が授与される。

期間中、研修生は受入先から手当（多くの場合最低賃金の150%）が支給される。受入先に対しては各自治州の公共職業機関から手当相当分として最低賃金の150%及び社会保険料の事業主負担分と、訓練費用が支給される。

d 人材育成契約 (Contratos formativos) 及び インターンシップ

(a) 概要

スペインでは労働契約の一種として、若者を主な対象とした人材育成契約という契約がある。人材育成契約は若者の学位・職業資格の有無により教育訓練を目的とする契約と有資格者実習労働契約とに分けることができる。

また、一部の地域や大学ではインターンシップを促

進するプログラムを実施している。

(b) 教育訓練を目的とする契約 (Contrato para la formación) (訓練及び学習のための契約 (Contrato para la formación y el aprendizaje))

この契約は、一定水準の資格を要件とする職種やポストを適切に遂行するために必要な理論及び実践教育を目的とするもので、16～21歳²⁶⁾の大卒以上の学位又は上位の職業資格を持たない者が契約できる。企業側は最大労働時間の15%以上を理論教育に充てなければならないとされている。賃金は労働協約によって定められるが、定められていない場合でも理論教育以外の実働時間に比例した最低賃金を上回らなければならない。契約期間は6か月以上2年未満だが、労働協約により3年未満とすることができる。

なお、2011年末までの措置として年齢の上限がこれまでの21歳から25歳に引き上げられているほか、事業主負担分の社会保険料は全額免除されることとなっている。また、2010年の法改正により、訓練契約を結んでいた者が訓練終了後に就職できなかった場合は失業給付が受給できるようになった。事業所における労働者数に応じた契約数の上限が定められている。

なお、2011年8月に施行された政令10/2011により、訓練及び学習のための契約と名称が変更された。主な内容の変更点は以下のとおり。

- 対象者の年齢の上限が25歳未満に引き上げられた。また、2013年末までの時限措置として年齢の上限が30歳未満に緩和されている。
- 契約期間は1年以上2年未満で、労働協約で合意がある場合には1年間の延長が認められるとされた。(訓練生が中等教育を修了していない場合は労働協約の合意が無くても1年間の延長が可能。)
- 実働時間は労働協約又は法律で定められる最大労働時間の75%以下とされた。
- この契約により雇用が純増した場合には契約人数分の社会保険料が免除される。(労働者250人未満の場合100%免除、250人以上の場合75%免除)

■24) この修了証書は組織法5/2002 (資格及び職業訓練に関する組織法) に基づき職業資格としての効力をもつ。

■25) 注釈24を参照のこと。

■26) 障害を持つ者や就業のためのワークショップ(3(5)cを参照のこと) の下での契約の場合には年齢制限は設けられていない。

- この契約で雇用された者を期間の定めの無い契約に移行した場合には、更に3年間社会保険料が労働者1人につき年1,500ユーロ（女性の場合1,800ユーロ）免除される。

改正後の細則については2011年末までに定められることとされている。

(c) 有資格者実習労働契約（Contratos en prácticas）

この契約は、学位や各種の資格を持つ者が学問的レベルに見合った実地の職業活動を可能にするための契約で、大卒以上の学位又は職業資格を持つ者で、学位又は資格取得後5年を経過していない者が対象となる。契約期間は6か月以上2年未満とされている。この契約を締結した労働者に対する賃金は労働協約により定められた当該職種に適用される賃金の60%（1年目）又は75%（2年目）を下回らない額で、最低賃金を下回らない額とされている。

なお、2011年末までの措置として、事業主の社会保険料は全額免除されることとなっている。

(d) インターンシップ促進プログラム

上記とは別に、マドリッドやバスク自治州などにおいてインターンシップ促進プログラムを実施している。

e 事業主に対するその他の助成措置

(a) 国による雇入れ助成

2011年末までに16歳以上30歳未満で就労が困難な失業者を雇い入れた場合、事業主負担の社会保険料を一定額（男性年間800ユーロ、女性年間1,000ユーロ）免除する時限措置が実施されている。詳細は3(4)を参照のこと。

(b) 自治州による雇入れ助成

若年失業者を雇い入れた事業主に対し、補助金を出している自治州が複数ある。例えばバスク自治州では、5か月以上失業した30歳未満の者を雇い入れた事業主に対し補助金を出しており、エストレマドゥーラ州では人口5千人未満の農村部に住む30歳未満の失業者を雇い入れた場合に事業主に対し1,000ユーロの補助金が追加される。

(6) 高年齢者雇用対策等

a 概要

スペインにおいては、労働者憲章法第49条において、労働契約を解除できる正当な事由の一つとして定年があげられており、また労働協約により定年を年金支給開始年齢（通常は65歳）に基づいて定めることができるとされている。なお、2011年8月に年金制度改革関連法案が施行され、年金支給開始年齢は2013年以降段階的に67歳に引き上げられることとなった。（詳しくは7(1)を参照のこと。）

b 年金制度

(a) 制度の概要

スペインにおける年金保険制度は広範な社会保障制度の中の一部として運営されており、適用・保険料の徴収等は医療や失業保険などと一括して行われている。（保険料についての詳細は3(3)aを参照のこと。）

(b) 根拠法令

1994年立法政令1/1994など。

(c) 管理運営主体

労働移民省（Ministerio de Trabajo e Inmigración）が総合的な監督を行う。労働移民省の下の社会保障財務局（Tesorería General de la Seguridad Social）で適用・保険料徴収業務を担当し、国家社会保障機構（Instituto Nacional de la Seguridad Social）で給付を行う。

(d) 財源

基本的には事業主及び労働者本人の保険料である。

(e) 制度の対象者

広範な社会保障制度の中の一部として運営されている。多くの場合労働者は、一般の社会保障制度の加入者となる。船員、農業労働者、自営業者、政府職員（軍人を含む）²⁷⁾、炭鉱労働者等は別制度に加入する。詳細については3(3)aを参照のこと。

(f) 受給要件

ア 通常の給付

65歳以上で、保険料納付期間が15年以上あり、うち

■27) 注釈11を参照のこと。

直近15年の間に保険料納付期間が2年以上ある者。ただし、受給者の職務上のポストが失業者によって補充される場合には64歳以上であればよい。また、鉱山労働者などの危険業種の場合や、障害の程度が65%を超える場合には、年齢要件は緩和される。

イ 繰上げ給付

61歳以上で保険料納付期間が30年以上あり、過去6か月以上求職者として登録している非自発的失業者。

ウ 部分年金

61歳以上²⁸⁾で30年以上の保険料納付期間があり、後述の引継交代労働契約 (contratos de relevo) に基づき引継ぎを受ける労働者が存在し、それまで同じ企業で6年以上働いている労働者が、フルタイムの労働者の労働時間の25～85% (場合により25～75%) の労働時間で働く場合に給付される。

65歳以上で15年以上 (うち直近15年以内に2年以上) の保険料納付期間があり、フルタイムの労働者の労働時間の25～75%のパートタイムで働く場合にも給付される。

エ 繰下げ給付

65歳以上で、保険料納付期間が15年以上あり、うち直近15年の間に保険料納付期間が2年以上ある者は70

歳まで受給を繰下げすることができる。

(g) 給付の内容

保険料対象賃金に基づいた過去15年間の算定基礎額に基づいて算出された基礎額に、保険料納付期間に応じた支給率を掛けたものが年金額として毎月支給される。また、6月と11月においては2か月分支払われ、毎年14か月分支払われる。算定基礎額は、退職する直前の180か月分の保険料対象報酬²⁹⁾を210で割ったものである。保険料納付期間に応じた支給率は保険料納付期間が15年の場合50%、16～25年については1年追加毎に3%加算、26年以上については1年追加毎に2%加算で、35年で100% (満額) 支給となる。繰上げして受給する場合には繰上げ1年当たり7.5%～6% (保険料納付期間による³⁰⁾) が減額される。

なお、最低保障年金というものが定められている³¹⁾。これは、一定の所得 (2011年は、被扶養者がある場合年8,076.80ユーロ、被扶養者がいない場合年6,923.90ユーロ) 未満の者に対して、算出された年金額が最低保障年金額未満であれば、算出された年金額に関わらず支給されるものである。2011年の最低保障年金額は表1-3-13のとおり。

〈表1-3-13〉 2011年における最低保障年金額

	65歳以上		65歳未満	
被扶養者である配偶者がいる	月額	742.00 ユーロ (約 86,300 円)	月額	695.40 ユーロ (約 80,800 円)
	年額	10,388.00 ユーロ (約 1,207,700 円)	年額	9,735.60 ユーロ (約 1,131,900 円)
配偶者がいない	月額	601.40 ユーロ (約 69,900 円)	月額	562.50 ユーロ (約 65,400 円)
	年額	8,419.60 ユーロ (約 978,900 円)	年額	7,875.00 ユーロ (約 915,500 円)
被扶養者でない配偶者がいる	月額	570.40 ユーロ (約 66,300 円)	月額	531.50 ユーロ (約 61,800 円)
	年額	7,985.60 ユーロ (約 928,400 円)	年額	7,441.00 ユーロ (約 865,100 円)

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

最高年金額も定められており、2011年における最高額は月額2,497.91ユーロ、年額34,970.74ユーロである。

c 高齢者雇用対策

(a) 引継交代労働契約 (contratos de relevo)

引継交代労働契約は、高齢の (引継ぎする) 労働者が就業時間を短縮し、その短縮された時間を別の (引継ぎを受ける) 労働者が補う契約である。引継ぎする労働者は60歳に達していて、年齢以外の点で老齢年金の受給権を有していることが条件で、引継ぎを受ける労働

■28) 1967年以前に任意加入の旧制度に加入していた場合には60歳から受給できる特例がある。
 ■29) うち直近24か月分を除く部分については消費者物価指数による調整が行われる。
 ■30) 保険料納付期間が30～34年の場合7.5%、35～37年の場合7%、38～39年の場合6.5%、40年以上の場合6%。
 ■31) この最低保障年金は保険料納付期間を満たした拠出型年金のみに適用される。このほかに、保険料納付期間を満たさず、国家社会保障機構による年金を受給できない65歳以上の者で生計維持手段を持たない者に対して、各自治州が運営する税財源による無拠出型年金 (2011年において月347.60ユーロ、年4,866.40ユーロ、資産調査あり) がある。

働者は失業者又は当該企業の有期契約労働者を充てることができる。

労働時間については引継ぎする労働者はフルタイムの労働者の労働時間の25～85%、引継ぎを受ける労働者は引継ぎする労働者の労働時間の削減分以上とされている。契約期間は無期限又は引き継ぐ労働者が完全に退職するまでのいずれかとする事ができる。

(7) 女性労働対策

フランコ政権、特にその初期の段階においては既婚の女性は家庭にいたることが奨励されたこと³²⁾による影響もあり、1992年の女性の就業率は31.5%と低かったが、その後の諸施策により2010年の女性の就業率は52.3%まで上昇した。また、女性の就業率はEU平均を大きく下回っていたが、1990年代後半以降EU全体との差は縮まりつつある。Eurofoundの分析³³⁾によれば、新規参入した女性労働者には低賃金労働者と高賃金労働者の二極化が見られる。

a 男女平等対策

1978年憲法第14条において性別による差別を明確に禁じている。また、2007年に制定された2007年組織法3/2007（男女平等法）により具体的な規定がなされている。男女平等法の対象分野は労働分野だけでなく社会全般となっており、例えば公職の選挙における政党候補者名簿について60%以上を一方の性が占めてはならず、企業については役員に占める男女の平等化を8年以内に達成することを求めている。

労働関係では男女平等法の中でいくつかの規定がなされている。労働における機会の平等を実現し、平等扱いを尊重する義務を負う主体は企業であり、労働に際して男女間で差別が生じることを防止するための措置を講じるべく、労働者の代表と協議の場を設けるよう努めるべきことが定められている。特に労働者が250名以上の大企業においては、男女平等計画の策定と労使協議の開催は義務となっている。

男女平等計画に盛り込まれるべき内容としては、雇

用へのアクセス・職務上の格付け・昇進・職業能力開発訓練・報酬・労働時間といった事項で男女間の平等を図ること、また、職業生活・家族生活・個人としての生活に関して問題が生じた場合に相談が受けられるように制度を整備すること、セクシャルハラスメントを防止するための措置を講じることが挙げられている。

b 女性の就労促進対策

男女平等法の制定と合わせて、いくつかの女性の就労促進対策が打ち出された。また、事業主に対する雇入れ促進策の多くは女性の雇入れに対し、減免額が上乘せして設定されている。（詳しくは3(4)を参照のこと。）

(a) 継続就労対策

12歳未満の子及び障害のある者の世話をするため、勤務時間を最大半分減らす権利が付与されている。

(b) 再就職支援対策

女性を対象とした期間の無い雇用契約の締結促進策がある。詳しくは3(8)dを参照のこと。

(c) 出産休暇等

母親に対し、16週間の出産休暇が認められているとともに、父親に対し13日間の父親休暇が認められている。詳細は4(5)を参照のこと。

c 解雇規制

妊娠、出産、育児及び介護に伴う休暇取得を事由とした解雇は、無効とされ、事業主は労働者を復職させ、未払い賃金を支払わなければならない。詳しくは4(4)を参照のこと。

(8) 非正規労働者対策

a 概要

スペインにおける労働契約は原則として書面でも口頭でも締結できるが、労働者憲章法第8条2項により、教育訓練契約、パートタイム契約、4週間を超える有期契約などの契約については必ず書面で締結される必要がある。³⁴⁾ 法律上有期契約でなければならないとされて

■32) フランコ政権下のスペインにおいては、女性が自由に銀行口座を開くことができないなど、女性の権利が制限されていたことに留意が必要。

■33) 詳しくは、“Spain: a country profile” (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/08/en/1/EF1008EN.pdf>) の18ページを参照のこと。

いる派遣労働を合わせて、これら期間の定めの無い契約以外の契約がスペインにおける非正規労働者である。³⁵⁾

全雇用者に占める有期労働契約の割合は2006年には32.0%となっていた。その後期間の定めの無い労働契約の締結促進施策等を受けて減少傾向にあるものの、2010年における有期労働契約の割合(24.9%)は、EU加盟国で最も高い割合である。なお、労働移民省の業務統計によれば、2007年時点で有期労働契約者のうち16.56%が派遣労働者である。

有期労働契約者の割合が高い状態を解消すべく、有期労働契約を期間の定めの無い契約に切り替えるための様々な促進策が打たれている。派遣労働者を対象とした対策は有期労働契約者対策の一環として行われている。一方、パートタイム労働者比率は2010年において13.3%と、EU平均の19.2%を下回っており、EU加盟国の中でも低い水準で、スペインではパートタイム労働者の増加に向けたいくつかの制度を導入している。

b 期間の定めの無い契約以外の労働契約の形態

労働契約の形態としては、期間の定めのない契約が原則であり、このほかに、有期契約などいくつかの労働契約がある。

(a) 有期契約

有期契約については労働者憲章法第15条により認められているが、有期契約を結ぶに当たっては以下の形態に当てはまる明確な理由が必要とされている。なお、2006年までは新たな事業のために有期労働契約を結ぶことが労働者憲章法にて認められていたが、この規定は削除されている。

ア 一定の業務又はサービスを提供するための契約
(Contrato de obra o servicio determinado)

企業活動において自立性を有するサービス又は業務であり、その実施が時間的に制限され、かつ原則とし

て不確定な期間に限定されなければならないものを遂行するための契約である。この契約は書面で締結され、合意されたサービス又は業務について明記されなければならない。契約の終了に際しては原則として8日分給与×勤続年数の解雇補償金が支給されることとなっている。³⁶⁾

イ 生産状況による臨時契約 (Contrato eventual por circunstancias de la producción)

市場の需要、受注の累積に対応するための契約であり、契約の期間は12か月の期間のうち6か月を超えないことを原則とする³⁷⁾。契約の終了に際しては原則として8日分給与×勤続年数の解雇補償金が支給されることとなっている。³⁸⁾

ウ 臨時代行契約 (Contrato de interinidad)

法令や労働協約の規定によりポストを維持した状態(例えば育児休暇等)で勤務していない労働者の業務代行を行うための契約であり、その期間は勤務していない労働者が復帰するか、勤務していない労働者のポストの維持権利が失われるまでとされる。契約の終了に際しての解雇補償金はない。

(b) 人材育成契約

労働者憲章法第11条で定められる契約形式で、教育訓練を目的とした契約及び有資格者のための実習労働契約がある。詳しくは3(5)を参照のこと。

(c) パートタイム契約

労働者憲章法第12条で規定されている契約形式である。スペインではパートタイム契約を同一企業で同様の作業を行う労働者の労働時間を下回る週次、月次又は年次の労働時間で契約するものと定義されている。パートタイム契約においては、補足時間(horas complementarias)とされる残業時間を、期間の定めの無いパートタイム労働契約において認めている。この時間数は通常の労働時間の15%を超えない範囲とされ、通常の労働時間と同等の報酬

■34) ただし、これに該当しない契約の場合でも4週間以上を超える雇用契約の場合には2か月以内に雇用条件を書面で通知しなければいけないとされている(ただし、書面にて契約した場合にはその必要はない)。

■35) 期限の定めのない契約を労働契約の原則とする規定は1994年に当時の労働者憲章法から削除されている。(詳しくは、大石玄「EU指令の国内法化にともなうスペイン労働法の変化—男女均等待遇と有期雇用縮減への取り組みを中心に」、日本労働研究雑誌590号を参照のこと。)

■36) なお2010年の改正(法律35/2010)により、解雇補償金の額は2012年以降毎年引き上げられ、2015年1月1日以降は12日分給与×勤続年数とされる予定である。(詳しくは4(4)を参照のこと。)

■37) 労働協約により18か月を超えない範囲のうち3/4以内の期間とすることも可能。

■38) 注釈36と同じ。