

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について スペイン最高裁判所2019年5月8日判決を巡って

著者	青砥 清一
雑誌名	グローバル・コミュニケーション研究
巻	9
ページ	165-186
発行年	2020-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1092/00001674/

偽装労働者協同組合による団体行動権の 侵害について

— スペイン最高裁判所 2019年5月8日判決を巡って —

青 砥 清 一

On the Violation of the Right to Act Collectively by a False Worker Cooperative: Judgment of the Supreme Court of Spain of May 8th, 2019

AOTO Seichi

This study aims to investigate the violation of the right to act collectively by a false cooperative, Servicarne, observing judicial precedents on the interpretation of the fundamental coop principle of labour relations called “worker ownership”. The National Court of Spain (November 17th, 2017) rejected the arguments of the Labour Inspectorate that Servicarne was a simple screen or apparent structure designed to cover the reality of some services for others and force to register thousands of workers to consider that they were false self-employed. And it judged that Servicarne itself is a cooperative and that, therefore, its workers are partners and not false self-employed workers. Thereafter, the Supreme Court of Spain (May 8th, 2019) accepted a demand by the National Confederation of Labour (in Spanish: Confederación Nacional del Trabajo) against Servicarne due to an alleged infringement of trade union rights, considering ultimately that no limitation on the exercise of human rights such as freedom of trade union action shall be made unless provided for by national law of general application.

キーワード：労働者協同組合、団体行動権、労働組合、労働者の違法譲渡、スペイン

1. 序

労働者協同組合(以下「労協」と称する)またはワーカーズコープとは、労働者が自ら出資し、共同で自主的に所有および管理を行う事業体である。労協は、今日まで地域住民の要求に対してマーケットや公共事業が十分に應えることのできなかつた福祉、教育、再生可能エネルギー、農林水産、地域振興などの社会問題に関し、その地域住民でもある労働者が自ら出資して主体的にこれを解決する仕組みとして、欧米諸国を中心に大きな成果を上げてきた。

現代の労働は資本主義社会において機械化され、利潤を追求する自己中心的な活動に成り下がった。その一方、労協は、仕事が本来もつ社会的意義を体得することができ、地域社会の発展と連帯に資する「顔の見える」労働を賞賛し、そのような労働を通じて人間形成の実現を目指す(大内、1998:57)。そして、経済弱者である労働者の社会経済的地位をその組織化により向上させることを目標とする(木元ほか、1993:44)。

労協と協同労働者との関係は「協同組合関係」であり、一般的な企業と被雇用労働者との間に存在する労使関係に相当しないと考えられている。それゆえ、スペインでは協同労働者に対して労働法が適用されてこなかったのだが、一部の労協がこの協同組合制度を悪用する事件がスペインで多発している。本事件の概要は、食肉加工場に協同労働者を派遣している労協が、偽装的に派遣先企業を解雇された従業員を労協に加入させ、協同労働者としての自由裁量も経営参加も認めることなく元勤務先の就労規程と業務命令に基づき役務を提供させた上、これに異を唱える労働者と労働組合の争議行動を妨害したというものである。

本論では、スペインにおいて200年以上の歴史をもつ労協の沿革と法制度について概説した後、上記の労働紛争に関する判例の変遷と政府の対応について考察する。

2. スペインにおける労働者協同組合の沿革

従来の資本主義的企業は、資本により管理統制される。議決権は資本所有者にあり、各人の有する資本額に比例する。資本所有者が事業の目標を

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

設定し、雇用される労働者はそれに従属する。労働者は、賃金その他労働条件の改善のため労働基本権を行使し、資本家と対立関係にある。一般的に会社の事業は、地域固有の問題とは直接的な関わりがなく、広域的なマーケットの動向を探りながら短期的な利益を求めて展開されるので、企業・労働者と地域社会との連帯も大概弱い。それゆえ、資本の増大が地域社会の福利に反し、自然環境に害を及ぼすことが頻々あった。

19世紀以降、資本主義諸国では経済弱者である賃金労働者が労働組合を結成して資本家に対抗したが、そのような労働組合運動とは別の方策として、失業者の集団が資金を出し合って労協を組織し、仕事を創出してきた。労働者協同組合（スペイン語で Cooperativa de Trabajo Asociado [協同労働の協同組合] という）は、組合員が議決権をもち、自ら資本を出資し、管理・運営する。労働者・利用者・住民の三者が協力して地域固有の問題を解決し、長期的な計画の下で共通利益を向上させ、生活改善を図っていくことが事業の主目的である。それゆえ、協同組合事業の発展は必然的に地域社会の福利と合致する。

スペインの各労協は、協同労働者の職業教育および協同労働の促進、ならびに地域社会の福利のため、可処分剰余金（税引前当期純利益から損失額と税金を差し引いた金額）のうち最低5～10%程度を準備基金に拠出することが各州の協同組合法により義務付けられている¹⁾。この資金は、各地域の事情に適した新事業、研究開発、人材育成に支出されるほか、地域文化振興プログラム（例えばバスク州協同組合法第68条の2のcに基づくバスク語普及活動）などにも運用される。

スペインの労協は、黎明期においては資金と経営能力を欠いていたため失敗に終わることも多かったが、今日では産業の種別を問わず、農林水産業、製造業からサービス業に到るまで、幅広い分野で大きく発展を遂げている。スペイン労働者協同組合連合会（COCETA）によると、2019年現在、スペイン全国で1万7千団体の労協が設立されており、平均売上高は130万ユーロに達し、21万人（その大半が組合員）に直接雇用を提供している。男女平等がほぼ実現しており、協同労働者の49%が女性である。なお、スペインの労働力総数に占める女性の割合は2017年の時点で45.5%である

(スペイン労働・移民・社会保障省、2019:10)。

スペインの労協の中でも世界的に注目されるのは、バスク州ギプスコア県アラサテに本拠を置く「モンドラゴン協同組合」(Corporación Mondragón)である。モンドラゴンとは、アラサテ(バスク語名 Arrasate)のスペイン語名である。創設者はカトリック教会の司祭、ホセ・マリア・アリスメンディアリエタ・マダリアガ(José María Arizmendiarieta Madariaga, 1915–1976)である。1941年に一地方の工場で見習生学習サークル「若いカトリック労働者たち」を組織し、そこで技能を修得した若者たちが1955年にガスストーブ工場「ウルゴール」(Urgol)を開業し、これを労協に再組織したのが始まりである。その後、農業協同組合、労働人民金庫「カハ・ラボラル」(Caja Laboral, 現「ラボラル・クチャ」 Laboral Kutxa)、社会保障・健康保険協同組合「ラゲン・アロ」(Lagun-Aro)、消費者協同組合「エロスキ」(Eroski)、経営教育研修所「オタロラ」(Otalora)などが設立された。1997年には起業家養成機関として「モンドラゴン大学」(バスク語名 Mondragon Unibertsitatea, スペイン語名 Universidad de Mondragón)が開校された。

バスク地方の労働者に限定していた組合員資格を2012年からスペイン全国に広げ、エロスキを中心に組合員数が増加した(坂内、2014:465)。入会要件は、希望する職種に求められる能力を有すること、および、理事会の承認を得た上で1万5千ユーロの出資金を支払うことである。モンドラゴンは公式ウェブサイトによると、2019年10月現在、系列組合・企業数264社(製造、建設、金融、流通、教育等)、組合員数8万人、総売上高122億ユーロを誇り、スペイン有数の企業グループに成長している。グローバル化の進展も目覚ましく、世界41の国に7つの協同組合支社と143の生産子会社を保有する。

モンドラゴンの特長は、労働者の尊重と雇用の維持である。モンドラゴンでは、組合員間の報酬格差が最大6倍に抑制されている。この6倍ルールは、協同労働者間の連帯を保つ上で重要である(寺西、2018)。企業が経営不振に陥ったときには、組合員自身も賃下げの痛みを分かち合って雇用の維持に努めるが、それでも失業者が出た場合、同じグループに属する好

調な企業がその受け皿となる。さらに、国の社会保障制度に加え、前述したラゲン・アロが組合員の相互扶助を実現している。グループを代表する大型家電メーカーであった「ファゴール・エレクトロドメスティコス」(Fagor Electrodomésticos)の経営が2013年11月に破綻した際には、ラゲン・アロが組合員とその家族の医療福祉、失業保険、年金などを支えた(坂内、2017:41)。このようにモンドラゴンの組合員は、たとえ勤務先の企業が倒産しても路頭に迷う心配がない。

創設者アリスメンディアリエタは、カント思想に影響を受け、自立した人間の形成における労働と教育の役割を重んじたというが、モンドラゴンのもつ最大の強みの一つは、グループ内に大学、研究所および研修センターを有する点にある。研究開発と職業教育を有機的に連動させることで、斜陽産業から新興産業へのスムーズな人材移転を実現しており、たとえグループ企業の業績不振により失業者が発生しても、技術革新に対応した再教育プログラムを通じ、新たな成長企業においてこれを吸収することができる。

このようにモンドラゴンは、資本に乏しく経営能力が低いという、日本で一般に抱かれている労協のイメージとは大きく異なる。

3. スペインの協同組合法制

本章では、Cuevas Gallegos (2011:42-46)の記述に基づきスペインにおける協同組合法制の沿革を概観した後、本論に関連する現行法の規定について考察する。

スペイン法制史上初めて *cooperativa* (協同組合)の語が用いられたのは、銀行および会社に関する自由、1868年10月11-19日法律 (Ley 11-19 de octubre de 1868, *Libertad sobre Bancos y Sociedades*)である。同法において協同組合は、法的に商人としての性格を有しない団体として位置付けられた。1868年11月20日法令では、結社の自由が認められ、それまで秘密結社として迫害を受けていた協同組合が認知される第一歩となった。

1885年8月22日に公布された商法典 (*Código de Comercio*, de 22 de agosto de 1885)の法案提出理由説明書 (*Exposición de Motivo*)において協

同組合は、工場労働者が相互に労働手段を供与しながら労働条件を改善することを唯一の目的とする非営利団体として言及されている。そして商法第124条は、製造、信用または消費に関わる協同組合を商人とみなし、自治体と関係のない商行為に従事する場合には同法の規定に遵うものとした。1887年に公布された結社法(Ley de Asociaciones, de 30 de junio de 1887)により協同組合の設立が法的に認められ、非営利のものは同法に、営利のものは商法に遵うものと定められた。

1931年9月9日、協同組合に関する特別法がスペインで初めて制定された。同法において協同組合は、「組織および機能につき法令の規定に違ひ、営利を排除する傾向を有し、ある特定の共通の需要を満たし、集団労働に基づいた組合員の協同活動を通じて社会経済的な改善を目指す自然人および法人の団体」と定義された。かかる定義により、組合員および共同体のための奉仕を目的とする協同組合は、営利を目的とする資本主義的企業など其他経済団体と区別された。同法はさらに、スペイン特有の閉鎖的な小集団で階級差のあった協同組合に終止符を打ち、原則として門戸を開くこととした。

スペイン内戦中の1938年10月27日に承認された新協同組合法は、階級的・全体主義的な概念を導入し、経営権をもつ理事会の設置を義務付けた。だが、この法律は1940年1月26日、労働組合連合法の成立をもって廃止された。そして1942年1月2日に新協同組合法が承認されたことにより、協同組合運動はフランコ(Francisco Franco Bahamonde)独裁政権の推進する国家サンディカリズムの専制的な枠組みの中に押し込められ、その自由意思の理念を奪われた。

フランコ政権の末期、1974年12月19日に施行された協同組合法(Ley 52/1974, de 19-12-1974, de Cooperativas)は、まだ労協を定義するに至らず、全体主義的な上記1942年法からあまり前進しなかったものの、国際的な協同組合運動への接近が試みられた。その法案提出理由書において協同組合は、「我々の経済社会において協同組合は単に資本主義体制を補完ないし是正するものでなく、新しい経済体制の重要な構成員であり、資本と企業を労働共同体として人間的なものとし、組合員がそれぞれ運動推進の

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

使命をもって連帯し、国家共同体に奉仕する」と定義された。

フランコ没後、民主主義への移行期にあった1978年10月27日、上記1974年法を発展させ、新憲法の原則に基づく協同組合規則(Reglamento de Cooperación)が国会で承認される。同規則第108条において労協は、「組合員個人の労働を通じて、第三者のために労働、作業またはサービスの提供を行うべく、企業としてまたは集团的に組織された労働者を結集した協同組合」と定義された。そして1978年12月29日に公布されたスペイン憲法第22条により、結社の自由が認められ、協同組合運動が正当化された。

それから約10年後の1987年4月2日、新憲法制定後に初めて施行された協同組合法は、各自治州の定める法律(1982年バスク州、1983年カタルーニャ州、1985年アンダルシア州など)を補完する基本法として位置付けられた。同法は労協を「組合員が自己の労働を提供する協同活動を展開するため法的かつ身体的能力を有する自然人を結集した協同組合」と定義する。同法の目的は「第三者のために財とサービスを協同で生産するため組合員に職を提供すること」にある。同法で初めて協同労働者の試用期間、祭日、長期休暇、18歳未成年者の労働、労働提供義務の一時停止などの権利事項に関する規定が設けられた。

このような沿革を経て制定された現行法、協同組合に関する1999年7月16日第27法律(Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas)は、全120条からなり、協同組合の定義、一般規定、設立、組合員、組織、出資、経理、解散・清算、および協同組合種別の特別規定により構成される。

第1条第1項は、協同組合を次のように定義する。

協同組合とは、本法律のその他の条項において、国際協同組合同盟により表明された原則に則り、民主的な構造と機能を有し、経済的・社会的な要求と要望を満たすことを目指した企業活動の実現のため、自由な結合と自由意思による脱退に基づき加入する人員により構成される組合である。

ここで「国際協同組合同盟」(The International Cooperative Alliance)とは、協同組合モデルを推進するため1895年に設立された非営利の国際組織である。300万団体の協同組合、12億人の協同組合員が加盟する。協同組合の形成・発展のための法制化環境を創造するという目的の下、国や地方の政府と協力して事業を展開する。1995年にマンチェスターにおいて表明された協同組合原則は、「自発的で開かれた加入」、「民主的な組合管理」、「組合員の経営参加」、「組合の自律と独立」、「組合員の教育と職業訓練」、「協同組合間の協力」、「地域共同体の持続的発展への関与」の7項目である。この原則に基づき本法律が定立された。以下、本論と特に関わりがあると思われる規定を3つ挙げる。

第4条「第三者との事業活動」は、非協同組合員との活動および役務提供を認めるものである。法律の定める制限および条件ならびに組合同約に基づき、当局に申請した上、第三者との活動および第三者への役務提供を行うことができる(第1項)。申請は、労働・移民・社会保障省がこれを審査し、信用および保険を取り扱う協同組合については経済財政省が管轄する(第2項)。なお、本規定は業種を限定しないので、当然に労働者派遣業も含まれるのだが、果たして派遣労働者に民主的な組合管理や経営参加が真に保障されるのか甚だ疑問である。

第16条「組合員の権利」は、協同組合員の総会参加、投票、協同組合活動への平等な参加、自由意思による脱退、権利行使に必要な情報の受領、協同労働を実現するための職業訓練等に関する諸権利を保障する。なお、協同労働者のための団結権や団体行動権に関する定めはない。

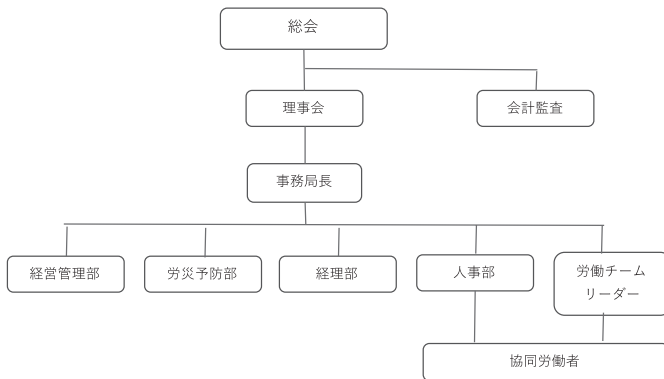
第10章第1節にある労協に関する特別規定は、協同組合と協同労働者との関係を「組合関係」(80条の1)と定義する。過去の判例は、この条文に基づき、組合関係が企業主と労働者の間にあるような労使関係に当たらないため、協同労働者には団結権も団体行動権も認められないと判断していた²⁾。だが、その一方で、同法律には団結権・団体行動権の行使を禁止することに関して明文規定がない。それにも拘わらず、協同労働者の団結権・団体行動権を制約した判決は、法の趣旨に照らして不当であったと言わざるを得ない。

4. セルビカルネ労働者協同組合

セルビカルネ労働者協同組合 (Servicarne Sociedad Cooperativa CL, 以下「SSC」と称す) は、カタルーニャ協同組合法に基づき、1977年に設立された労協である。現在、4千人超の協同労働者を有し、ガリシア、バレンシア、ナバーラ、アンダルシア、カスティーリャ・ラ・マンチャなどの自治州において食肉加工業を営む。他の労協と同様、一般企業と業務委託契約を結んでいる。契約業務に従事する労働者は、他地方出身者でなく、地元の求職者のなかから採用し、組合員として入会を認める。

必要な人員が確保された後、新規組合員のなかから「労働チームリーダー」(Jefe de Equipo) が指名される(図1)。リーダーは、契約先企業、組合員および協同組合との仲介役となり、報酬、労働時間等の重要事項について決定する理事会 (Consejo Rector) の委員を構成する。労働チームは、それぞれがミニ協同組合のごとく独立した組織として機能する。

図1 セルビカルネ労働者協同組合の組織図



出典: Servicarne 公式ウェブサイト (筆者翻訳・作表)

労働チームはSSCに加盟することにより、少ない費用で多くの貸付、保証、雇用の安定を得られる。また、SSCによれば、契約先企業に対し、組合員のため正規雇用労働者と同程度の報酬と職の安定を求める一方、期間

の定めのない正規雇用に代わり、企業の求める人材の流動性を提供しているという。

SSCは、たしかに協同労働者がストライキ権や長期休暇の面では正規雇用労働者よりも不利であることは否めないが、失業率がEU平均の2倍に達するスペインにおいて協同労働者が安定的に職を得ているとして、その利点を強調する(Servicarne 公式ウェブサイト)。そのほかにも、総会(Asamblea General)の決定に対する議決権、家族や友人の紹介、地域のニーズに応じた就職・転職、罹病・事故・死亡に対する正規雇用労働者と同等の補償などといった権利・特典が協同労働者に付与されるという。

総会において選出される理事会は、理事長、副理事長、書記、会計係および5名の理事により構成される(無報酬、議決権付き、4年毎の改選、再選可)。2名の会計監査に加え、法律の定めるところにより別機関として会計年度末に意見を提示する独立監査役を設置する。

このようにSSCは、通常の労協組織と変わらぬ外観を有するものの、下記のようにその活動実態は協同組合原則から大きく逸脱している。

5. 過去の判例

5.1. スペイン最高裁判所 2001年12月17日判決 (Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 244/2001 de 17 de Diciembre de 2001)

SSCは創設以来、労働組合ユニオン「労働総同盟」(Confederación Nacional de Trabajo, 以下「CNT」と称す)を相手に法定闘争を繰り返してきた。とりわけ、大手食肉加工会社との取引拡大とともにSSC加入者の増加した90年代中頃から両者間の争いが熾烈になった。

CNTは、雇用労働者が企業から労協へと違法譲渡されている疑い、および自律的な協同労働者という特殊な地位による社会保険未加入の問題を巡り、SSCと対立し、労働基準監督署に審査を申し立ててきた。それに対してSSCは、協同組合法を遵守していると主張し、むしろ協同労働者の増加によりユニオン加入者が減少したことで、既得権益を奪われたCNTが

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

SSC を敵視し、盲目的な妨害行動に及んでいると反論した。

CNT が SSC および食肉加工会社サダ社 (SADA S.A.) を相手取り提訴した 2000 年の事案では、SSC がサダ社と締結した請負契約に基づき、SSC の協同労働者がサダ社で食品加工業務に従事していたが、同社の従業員と同じ職場で同じ作業服と作業用具を使用し、なおかつ、同社の定める勤務時間の適用を受ける一方、SSC の「労働チームリーダー」の指揮命令に従い、SSC から報酬を受け取っていた。このシステムは、必要なときにだけ労働力を確保したい企業にとって好都合な雇用の調整弁となっている。すなわち、労働組合からの抵抗を受けることなく、契約期間の満了とともに労働者を容易に切り捨てることができ、退職金を支払う必要もない。その上、労働者のための社会保険料の負担を免れるメリットもある。

原告は、サダ社から SSC への労働者譲渡につき、労働者憲章 (Estatuto de los Trabajadores) 第 43 条違反を主張した。同条第 2 項は、労働者の違法譲渡を認定する要件として、役務提供契約の内容が譲渡企業から譲受企業への単なる労働者手配に相当する場合や、譲渡企業が事業活動、組織ないし事業実施のための必要な手段を欠く場合を例示する。過去 2 件の最高裁判例 (1998 年 12 月 1 日判決、2001 年 6 月 12 日判決) は、被告 SSC には事業実施のための組織および活動実態が認められるとして、当該請負契約が労働者の違法譲渡には該当しないと判示している。

本事案では、第一審 (トレド地裁) は原告敗訴、つづく控訴審 (カステイリャ=ラ・マンチャ高裁) は「協同労働者をサダ社の正社員として雇用すべき」と判示し、控訴人の逆転勝訴となったが、上告審は判例を踏襲して労働者の違法譲渡を認めず、原審を破棄した。

5.2. スペイン全国管区裁判所 2017 年 11 月 17 日判決 (Audiencia Nacional, Sentencia 166/2017, de 17 de noviembre de 2017, Sala de lo Social, Rec. no.º 277/2017)

本件は、CNT が SSC を相手取り、協同労働者が企業の雇用労働者と同様に労働基本権を保障されるか否か争った事案である。法廷では、次の 8 つの事項が確認された。

- 1) SSCは、カタルーニャ協同組合7月5日18/2002法律に基づき設立された労協である。組合規約に基づき、プロドゥクトス・フロリダ社(Productos Florida S.A., 以下「PF社」と称す)のため、2015年10月28日にカステジョンで202名、2017年10月28日にバレンシアで882名の組合員が役務を提供した。2001年12月17日最高裁判決により真正な労協として認められ、労働者違法譲渡にかかる取引企業との協力関係が否認された。
- 2) SSC組合員にしてCNT加入者であるホセ・アンヘル・サンタノ・モラン氏は、2013年5月29日、SSCならびにアラゴネサ・デ・ピエンソス社(Aragonesa de Piensos S.A.)およびアビノルサ・イ・バンカル社(Avinorsa y Bancal S.L.)を相手取り労働条件の改善を求めて提訴したが、事件を担当したビトリア地方裁判所の同年10月4日判決により棄却された。その後、同じ企業を相手取り、SSCによる労働者の違法譲渡を主張して提訴したが、再び事件を担当したビトリア地裁の2014年3月24日判決により棄却された。同氏は判決を不服として控訴したものの、バスク州高等裁判所2014年10月28日判決により棄却された。その後もSSCを相手取り、PF社への転属決定の無効、および、労働組合への加入の自由を侵害された事に対する労働条件の原状回復を求めて提訴したものの、ビトリア地裁2015年3月30日判決により棄却されている。
- 3) PF社のアルマソラ加工場において役務を提供し、CNTに加入するSSC組合員17名が勤務時間外に集会を開き、2015年10月29日、労働法規の遵守と、組合員向け情報に関する透明性の改善を求める文書を送付する事に合意した旨をSSCに通知した。それに対しSSCは、PF社で役務を提供している全組合員に向けて通知を行い、協同組合法に則り同社と契約し、柔軟性のある役務提供機能により組合員の雇用が確保されていると反論した。
- 4) 2014年9月22日、PF社はSSCに対し、食肉加工業務に関する組合員の告発を不服とし、民事・刑事訴訟を提起する可能性を示唆する旨の文書を送付した。2015年10月29日には、ケース洗浄部門で組合員

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

がCNTに促されてストライキを断続的に行ったことにより製造ラインに遅延が発生したと通知した。そこでSSCは、ストライキを実行した原告3名に対し文書で転勤を通告した。

2015年11月13日、CNTはSSCに対し、地理的移動を伴う転勤は不当かつ不必要な報復人事に該当するとして、SSC内に調整役を配置する意向を伝達した。さらに、SSCの活動を非難する抗議運動を扇動し、PF社製品の不買運動を呼びかけた。それに対し、SSCは11月17日、転勤を受け入れない場合には金員6千～1万ユーロを原告組合員に支払い、組合契約を解除する旨の通知をした。

2015年11月20日、SSCはPF社で役務を提供している全組合員に向けて声明を發し、協同労働者の労働組合に加入する自由については容認する一方、労働組合に加入した協同労働者によるビラ配布および製品不買運動については、協同組合法に基づく自律的な協同労働に反し、自ら失業をもたらす行為であると非難した。

2015年11月30日、SSCは、労働基本権の保護を求めて提訴した組合員の活動を停止する処分を下した。

2015年12月11日、SSCは、PF社に勤務する全組合員に向けて声明を出し、不買運動によるSSC組合員の失業を防ぐため、上記組合員3名に対し金員を支払った旨を發表した。そして、転勤先でも不買運動を継続すると表明して上記組合員の転勤を阻止しようとするCNTの行動を非難した。その後、SSCは同組合員のために新たな働き口を提供していない。

上記組合員の訴えはカステジョン地裁2016年3月11日判決により棄却されたものの、2016年10月13日、バレンシア州高等裁判所は組合員の活動停止処分を労働組合活動の自由に対する侵害と断じて原判決を破棄し、当該処分を無効にするとともに、控訴人組合員に対する損害賠償と慰謝料の支払いをSSCに命じた。その一方、高裁判決に先立ち2016年4月18日に開催されたSSCの理事会において、同組合員の契約解除が全会一致で決議された。

2016年5月3日、SSCのウェブサイトにおいて、上記組合員3名

の強制解約に関する声明が発表された。

2017年3月22日、カステジョン地裁は、契約解除を不服として提起した上記組合員の訴えを認容し、労働組合活動の自由に対する侵害を事由に契約解除の無効を宣告するとともに、契約解除時と同じ条件で当該組合員を元の職場に復帰させるようSSCに命じる判決を言い渡した(訴外使用者が当該組合員の職場復帰を拒否したため、両当事者は損害賠償金の支払いで和解した)。

- 5) 2016年4月11日、労働基準監督署がPF社を調査し、ケース洗浄係がアグロサマフ社(Agrosamaf S.L.)に雇用されて役務を提供している事を確認した。
- 6) 2016年3月10日、SSC内に設置されたCNTの労働組合部門が第一回の会合を開催した。なお、SSC側に対する開催通知は受理されていない。
- 7) 2016年5月3日、SSCは公式ウェブサイトにおいて理事会声明を発表した。その声明によると、協同労働者は労働組合への加入を禁じられていないが、協同労働者が労働組合の戦略を職場で実践するのは問題であり、労働組合の基礎語彙を構成する固定労働時間制やストライキなどの語は我々の辞書になく、協同組合の実態と衝突すると反論した。
- 8) それに対しCNTはウェブサイト(www.servicarne.cnt.es)において、SSCが実質的に労協でなく、労働者の貸出しを促すために利用されている企業であると非難した。

上記事実に基づき言い渡された判決の要旨は次の通りである。

- 労協とその協同労働者との間の関係は、通常の労使関係でも特殊な性質の労使関係でもなく、「協同組合関係」である。
- 協同労働者の受け取る配当金は、賃金でなく、労協の剰余金勘定から給付される前払金と理解される。したがって協同労働者は、労働法の適用を受ける被雇用労働者とは異なる。
- 労働組合は、協同労働者間の労働関係に介入することができない。協

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

同労働者間に生じた紛争は、法律および労協規約に基づき代表者の権限を監視する組合総会において民主的に解決されるべきである。

- 労働組合が労協において無制限に労働組合活動を行い得るとする反対意見は、法的根拠を欠く上に、労協と協同労働者との関係を歪めることとなる。
- 協同労働者は、結社の自由に関する組織法（Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical）第3条第1項の下で被雇用労働者のごとく団結権を行使することはできない。労働者であると同時に事業主でもある組合員は、団体行動権（とりわけ古典的なストライキ権）の代わりとして、労協企業を経営するため民主的に選任される機関に対し、投票権をもって対抗し得る。

上記の理由により全国管区裁判所は、協同労働者の自由な団結権を主張する CNT 側の訴えを斥けた³⁾。

6. スペイン政府の対応

全国管区裁判所 2017 年 11 月 17 日判決が言い渡された後、判例を盾にとり、法の欠缺を利用して企業従業員を労協に強制加入させる事件が相次いだ。2018 年 3 月にエル・ペリオディコ紙（El Periódico, 2018-3-19）の報じた事件では、食肉加工会社が従業員を一旦解雇し、仕事の継続を希望する元従業員に対して労協への加入を強要する。加入者には月額 1,500 ユーロの報酬が支給されるが、そこから組合費 50 ユーロ、社会保険料 275 ユーロ、作業服・作業用具等の諸経費 35 ユーロ相当を差し引かれるので、実質的な手取額は同社に直接雇用されている正規労働者の 4 割程度にまで減少する。正規雇用労働者と異なり、請負契約であるため、協同労働者には固定労働時間制度が適用されない。労働基準法の保障する長期休暇や休息時間をとる権利もなく、休暇中の報酬も給付されない。発注企業は、協同労働者と労使関係にないため、雇い止めをしても退職金を支払う責務を負わず、意のままに協同労働者を切り捨てることできる。

労働基準監督署は、100 名を超える労働者が SSC への加入を違法に強い

られているというガリシア労働組合連合会 (Confederación Intersindical Galega) の申立てを受理し、食肉加工会社フリゴロウロ社 (Frigolouro) などに対して調査を実施した。その結果、SSC への違法な偽装加入があった事実を確認し、問題の企業に対し、解雇した労働者を原状通りに再雇用するよう警告した。さらに2018年7月、労働基準監督署はSSCを調査し、全国50の事業所において1万1,000人の偽装協同労働を確認した。労働基準監督署はSSCに対し、その半数の5,000人を社会保険に加入させるよう求めている (El Mundo, 2018-7-30)。

エル・ムンド紙 (El Mundo, 2018-8-26) の報道によると、協同労働者を含む自律労働者201万1,000人の1.6%に当たる3万2,800人が元の雇い主から協同労働を強要され、11%に相当する22万2,400人が発注元により就業時間を決められていると回答した。協同労働とは名ばかりで、経営参加も自由裁量もない。協同労働者は発注元と実質的に労使関係にあるが、名目上は請負契約であるため、労働法が適用されない。社会保険制度からも除外されるため、政府は労働者を雇用する企業から本来納付されるべき社会保険料収入を推定で3億ユーロ以上損失している。

正規雇用の労働者を削減し、人件費や社会保険費の負担から逃れるための抜け穴として偽装協同労働が一部企業により悪用されている事態を前に、労働組合を支持基盤にもつサンチェス (Pedro Sánchez Pérez-Castejón) 政権は、この問題を解決するための計画を打ち出した。労働・移民・社会保障省は、2018年7月、「労働搾取に対する指導計画2018-2020」を策定し、偽装協同労働に対する労働基準監督署の監視を強化していくこととした (El Mundo, 2018-7-26)。3千万ユーロの費用をかけて2018年からの5年間で監察官を833名増員する (El Mundo, 2018-7-30)。さらに一般社会保障財務省は、労働者の社会保険への加入、脱退および情報変更手続きに関連する規則を一部改正し、監察期間中における社会保険からの脱退および情報変更にかかる申請は効力を生じないこととした (El Mundo, 2018-7-30)。

偽装協同労働は、労働者から正規雇用と社会保障を奪うだけでなく、労働者の安全をも脅かす。SSCが協同労働を装って組合員を派遣している食

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

肉加工会社の工場において適正な安全対策がとられていないため、組合員の労働災害事故が多発している。このことから労働基準監督署は2019年5月、ついにSSCの営業認可を取り消す処分を下した(El País, 2019-5-2)。

上記のように、偽装協同労働問題を解決するためスペイン政府がさまざまな対策を講じている中、SSCとCNTの法廷闘争は最高裁判所で最終決着を迎える。

7. スペイン最高裁判所 2019年5月8日判決 (Tribunal Supremo, Sentencia 347/2019, de 8 de mayo de 2019, Sala de lo Social)

CNTは、全国管区裁判所 2017年11月17日判決を不服とし、憲法第24条(裁判官による実効的な保護)、第7条(労働組合)、第28条(労働組合の自由)、国際労働機関(ILO)条約第87号(結社の自由および団結権、特に第2, 3, 6, 8, 9, 11条)、同第98号(団結権および団体交渉権、特に第1, 2.1, 5条)等の違反を理由に、検察庁と共同で最高裁判所に上告した⁴⁾。

最高裁は、上告を一部認容、原審判決を破棄・無効とした上、SSCに対し、公式ウェブサイトの本判決文の内容を3ヶ月間掲載すること、および、損害賠償金3万ユーロを上告人に支払うことを命じた。判決理由の要旨は以下の通りである。

憲法第28条1項は、「何人も自由に労働組合に加入する権利を有する」と規定する。スペイン国の批准するILO条約第87号は、

「労働者および使用者は、いかなる差別も受けず、事前の許可なしに、自ら適当と判断する団体を設立する権利、および、その規約を遵守するという唯一つの条件の下でこれに加入する権利を有する」

と規定する。そして同第98号は、

「労働者は、自己の雇用に関し、労働組合の自由を損なう傾向のあるあらゆる差別行為に対して適切な保護を享受するものとする。(…)上記保護は、労働組合に加入しないという条件、または、労働組合から

「脱退するという条件を労働者の雇用に課すことを目的とするようなあらゆる行為に対抗して実行されるものとする」

と規定する。これらの法規には、労働組合の自由に関して協同労働者の権利を除外する旨の成文律も不文律も認められない。基本的人権の除外ないし制約に関する条文解釈は厳格に行われなければならない。仮に労働組合の自由などの基本的人権の範囲が広きに失するため、これを限定的に解釈するならば、絶対的に厳格な方法によらなければならない。そのように解釈されない上記法規において、基本的人権たる労働組合活動に対して制約範囲をみだりに拡張することは許されない。

協同組合法によれば、協同組合と協同労働者との関係は組合関係であると表現されているものの、さりとて、理事会に代表される執行部の指揮に服する協同労働者が従属的な仕事に従事しているという事実は歴然として存在する。そのような協同労働者が、協同組合関係を越え、労働者としての利益を守る権利を有するのは疑いの余地がない。とりわけ、執行部の指揮権が組合員の利益から乖離し得る相当規模の労協においては尚更の事である。

上記の理由により法廷は、協同労働者が自ら選ぶ労働組合に自由に加入する権利を有するだけでなく、適法に設立された労働組合もまた成員の所属する労協内において自由に労働組合活動を行う権利を有すると判示した。

上告人が証拠として提出した被上告人の上記声明(2015年11月20日、同年12月12日、2016年12月11日)については、労働組合の自由を侵害し、労働組合を誹謗するものと認定された。それに対して被上告人は、声明の内容を正当化するに足る客観的な証拠を提示しなかったため、敗訴が確定した。

8. 結論

本論では、スペインの偽装労働者協同組合セルビカルネが、人件費と社会保険費の削減を目論む食肉加工会社と共謀し、一旦解雇した従業員を協

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

同組合員として加入させた上、これに異を唱える協同労働者と労働組合の争議行為を妨害した事件について考察した。

過去の判例は、労協と協同労働者との間にある「協同組合関係」の原則に固執し、協同労働者の労働基本権を認めなかった。しかし、これでは労協の理念を踏みにじって協同労働者の人権を侵害する脱法行為を黙認していたも同然であった。このような脱法行為を易々と見逃していれば、協同労働がチープレイバーを生む温床となり、その上、社会保険制度を崩壊せしめる危険すらあった。

たしかに協同労働者は、経営を指揮する理事会に対して自立した投票権を有するがゆえ、企業の被雇用労働者とは法的立場を異にする。また、労働基本権などの社会権は、信教の自由などの自由権に比して人権制約の審査基準が緩やかになる傾向がある。だが、いくら協同労働者が自立した投票権を有するとはいえ、労働基本権まで放棄したことにはならず、組合活動として理事会の指揮系統に服する一方で、自己の適法な利益に反する不当な命令に対抗するための合法的手段として団結権・団体交渉権・団体行動権を保障されるのは言うまでもない。それは、民主的な選挙によって選ばれた政治権力であっても、その権力濫用に対し、投票権を有する国民が忍従する義務はなく、憲法に基づき人権を保障されるのと同じことである。法は、強大な権力による不当な人権侵害から社会的・経済的弱者を守るためにある。だからこそ、正規雇用と社会保障を奪われ、労協への加入を強要され、不当に収入を減らされた上、自由裁量も経営参加もなく、ただ派遣先企業の就労規程と業務命令に従って役務を提供しているに過ぎない労働者にまで「協同組合関係」の原則を杓子定規に適用した過去の判決は、明らかに当を失したものと言わなければならない。

それに対して最高裁判所 2019 年 5 月 8 日判決は、労働基本権にも厳格な制約基準を採用し、協同労働者が自己の属する労協内において労働組合活動を行う権利を是認した。本判決は、被害労働者の人権および経済的利益を保護しただけでなく、今後も起こり得る協同労働の偽装による労働基本権の侵害を予防し、協同労働者の労働安全衛生を確保する上でも高く評価することができ、スペインにおける労協の安定的な発展に大いに資する

であろう。今後は、セルビカルネのような偽装労協の違法行為に対していかに取締りを強化していくかがスペイン政府に問われる。

わが国の国会では、協同組合振興研究議員連盟が中心となって労協の法制化が検討されている。労協は雇用、育児、教育、介護、地方創生、再生可能エネルギーなど様々な社会問題を解決するための組織として期待され、なおかつ我々日本人が労働の意味について考え直す契機ともなるため、一刻も早い法制化の実現が待たれるところであるが、それと同時に、本論で取り上げたスペインの事例のような偽装労協による労働基本権への侵害行為を未然に防ぐため、堅固な監視体制を構築しておく必要がある。

また、労働者派遣事業の目的は派遣労働者が派遣先企業の指揮命令に従って当該企業の利潤追求を補助することであり、労働者が自主的かつ民主的に経営に参加し、地域固有の課題を解決するという協同労働の目的とは基本的に相容れないため、協同労働の普及と発展を妨げるような労働者派遣事業については法律により規制すべきであると考ええる。

注

- 1) 最低拠出金の割合は各州の協同組合法により異なる：バスク州10%（第67条第2項b）、カタルーニャ州10%（第81条第1項a）、バレンシア州5%（第68条第2項）、マドリード州5%（第60条第2項a）、アンダルシア州5%（第67条第2項b）、エクストレマドゥーラ州5%（第81条第2項a）等。
- 2) スペイン最大の労協「モンドラゴン」は、協同組合員が個人的に特定の労働組合に加入することを認める一方、協同組合員が労働者であると同時に経営者でもあるのだから労協内に労働組合は存在しないとの見解をとる。同労協では、労働組合の担う典型的機能の一部（企業の社会政策、労働条件の監視、労働者団体への情報提供等）は、総会において民主的に選任される内部機関である「社会理事会」（Consejo Social）により補完されるという（MONDRAGON Corporation ウェブサイト）。
- 3) 本判決について青砥（2018:13）は、労協と協同労働者との間にある「協同組合関係」の原則に忠実であろうとするあまり、協同労働者の労働環境を悪化せしめ、労協の理念を破壊しかねない脱法行為を黙認するも同然であり、信義則に反すると批判した。
- 4) 上告理由に関連するその他の法令・条約は以下の通りである。
 - ・民事訴訟法第218条（判決の網羅性と整合性）

偽装労働者協同組合による団体行動権の侵害について

- ・ 社会裁判規則第 97 条 2 項 (判決理由および証拠の明示)、第 182 条 (判決)、第 183 条 (損害賠償)、第 207 条 c 号 (裁判形式の不備)、同 d 号 (証拠評価の誤り)、同 e 号 (適用法令、規定および判例の違反)
- ・ 労働組合の自由に関する組織法第 3 条 1 項 (自律労働者の労働組合加入)、第 13 条 (労働組合の自由に対する不干渉)、第 15 条 (不当労働行為の禁止および救済命令)
- ・ 国際人権規約第 23 条 4 項 (労働組合の設立と加入)
- ・ ヨーロッパ人権条約 (結社の自由および団結権、特に第 11 条)
- ・ スペイン憲法第 10 条第 2 項 (基本的人権に関する条約および国際法規の遵守)

参考文献

- 青砥清一 (2018) 「労働者協同組合と労働基本権の問題: スペインの事例から」『津田塾大学国際関係研究所報』第 53 号、8-14 頁
- 石塚秀雄 (1991) 『バスク・モンドラゴン 協同組合の町から』彩流社
- 大内力 (1998) 「現代社会と協同労働の意義」協同総合研究所編『WORKERS COOP LAW 協同で労働を組織する労協法のすすめ』シーアンドシー出版、37-58 頁
- カスミア、シャリン (三輪昌男訳) (2000) 『協同組合の新しいモデルをめざして モンドラゴンの神話』家の光協会
- 木元錦哉、高瀬雅男、正田彬、高橋岩和 (1993) 『現代経済法講座 8 協同組合と法』三省堂
- 寺西和男 (2018) 「失業しにくい協同組合」朝日新聞、2018 年 5 月 5 日朝刊
- 日本労働者協同組合連合会編 (2016) 『協同労働の挑戦 新たな社会の創造』萌文社
- 坂内久 (2014) 「スペイン・モンドラゴン協同組合グループの動向——FAGOR 破綻の実態と対応——」『農林金融』第 67(7) 号、462-473 頁
- 坂内久 (2017) 「モンドラゴン協同組合が果たす地域での役割」『大原社会問題研究所雑誌』第 710 号、18-46 頁
- マクラウド、グレッグ (中川雄一郎訳) (2000) 『協同組合企業とコミュニティ モンドラゴンから世界へ』日本経済評論社
- Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) <https://www.coceta.coop/> (2019 年 9 月 7 日閲覧)
- Corporación Mondragón. <https://www.mondragon-corporation.com/> (2019 年 10 月 12 日閲覧)
- Cuevas Gallegos, José (2011) *Las cooperativas de trabajo asociado: Otra forma de creación de empleo*. Granada: Editorial Comares.
- El Mundo. *Ofensiva para acabar con las falsas cooperativas y los falsos autónomos en el sector cárnico*. 2018 年 7 月 26 日掲載 <https://www.elmundo.es/economia/2018/07/26/>

- 5b586dec46163fa7be8b460b.html (2019年9月3日閲覧)
- El Mundo. *El Ministerio de Trabajo prepara un cambio legal para frenar el fraude de las cárnicas*. 2018年7月30日掲載 <https://www.elmundo.es/economia/2018/07/30/5b5ddac1268e3eb8318b4609.html> (2019年9月7日閲覧)
- El Mundo. *El plan del Gobierno para aflorar 40.000 falsos autónomos sólo alcanza una cuarta parte del fraude*. 2018年8月26日掲載 <http://www.elmundo.es/economia/2018/08/26/5b7fc27fe2704e701d8b4641.html> (2019年10月24日閲覧)
- El País. *Trabajo retira la licencia a la “falsa cooperativa” cárnica Servicarne por fraude*. 2019年5月2日掲載 https://elpais.com/economia/2019/05/02/actualidad/1556826727_472578.html (2019年9月5日閲覧)
- El Periódico. *Golpe a los falsos autónomos en la industria cárnica*. 2018年3月17日掲載 <https://www.elperiodico.com/es/economia/20180317/golpe-a-los-falsos-autonomos-en-la-industria-carnica-6696174> (2018年8月16日閲覧)
- International Cooperative Alliance (ICA). <https://www.ica.coop/en> (2018年8月25日閲覧)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*. http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf (2019年10月20日閲覧)
- Servicarne. <https://www.servicarne.com/home.html> (2018年8月16日閲覧)