

スペインの懲戒解雇制度の構造と 若干の問題点について

岡 部 史 信

はじめに

スペイン労働法の生成過程に着目すると、1980年前後の現行労働法の基盤が整備される以前においても、労働者の責めに帰すことができる労働義務の不履行を生じさせる重大な行為があった場合、そうした行為は、使用者が当該労働者を解雇し得る正当な原因であると考えられてきたことがうかがえる。そして実際にこのような場合には、通常の解雇ではなく、一定の制裁を伴う解雇として取り扱われてきたようである¹⁾。

現行の労働者法²⁾には懲戒解雇制度についての具体的な規定がおかれているが、この制度はこうした歴史的過程を整理統合したものと把握できる。そこで本稿では、スペインの懲戒解雇制度の考察の出発点として、労働者法その他の法規といくつかの裁判例³⁾を手がかりとして、その構造と目的を明らかにすることを主眼としつつ制度全体を概観することを中心に、かつ現行制度自体に内在すると考えられる若干の問題点を指摘しておきたい。

ところで労働者法には、労働者の労働義務の不履行に関して、使用者が指揮命令権を根拠に当該労働者を「制裁」し得ることが明記されている(58条1項)。したがって労働者法では、懲戒解雇とは、雇用関係の枠内で労働者に対して優位する各種権限を使用者に法認することから、その秩序

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

維持のために認められた制裁的性格が強調された権限であると捉えられていることがうかがえる⁴⁾。しかし、使用者による懲戒解雇権の行使は、雇用関係の枠内であれば何らの規制もなく無制限に行えるわけでないことは当然である。再び歴史的過程に着目してみれば、たとえば労働関係法⁵⁾以前の市民法概念に基づく解雇においても、労働者の義務の不履行が生じた場合には、予め確認された取り決めに基づいて契約の取消の交渉が開始されるという形態が一般的であったようである⁶⁾。すなわち、スペインでは現行労働法秩序が整理される以前から、使用者の解雇権をいかに規制するか、言い換えれば解雇が有効となる正当な原因とは何かという点について模索されてきたと捉えることができるかもしれない⁷⁾。

以下、この点を基本的視座として現行懲戒解雇制度の構造を概観する。

一．懲戒解雇処分のための実質的要件

労働者が労働の提供その他の労働義務の履行を怠る場合、それは、いうまでもなく労働者の責任問題を発生させる契機となる。この責任の程度は、労働者の意図および違反の程度などによりいくつかに分類することができる。そしてこのうち、もっとも重大かつ有責性の高い行為には、必然的に現行制度上でもっとも厳しい処分が科せられることになる。現行制度上でそれは、労働者法を中心とした法規で使用者に法認されている懲戒解雇処分であり、上記のように労働者法 58 条 1 項に根拠をもつ懲罰的性格の処分権として使用者に承認されている。

1. 懲戒解雇処分決定に際しての前提的要件

懲戒解雇処分の正当性を判断するために絶対に必要とされる前提的な要件は、労働者の当該行為が「重大かつ責めに帰すべき」労働義務の「不履行」に基づくものであるということである（労働者法 54 条 1 項）。すなわ

ち、労働者が自己の労働義務を、何らの正当な理由もなく履行しなかった、あるいは達成できなかったという点が、以下の3つの要素から判断される(労働者法54条1・2項)⁸⁾。

1つは、当該雇用関係から当然に適用となる法規、協約、その他のルールから発生する義務に影響する「契約内容」の不履行であるか否かという点である。原則として当該雇用関係と無関係の事実において、労働者の義務の履行に将来的に影響することが客観的に明白であるような場合でも、その事実のみで懲戒解雇処分の対象とはならないと判断されている⁹⁾。

2つめは、一定の雇用関係において具体化する利益の均衡に影響し、かつそうした関係の継続が使用者の受忍限度を超えると判断し得る過度の負担を伴わせる「重大な」不履行であるか否かという点である¹⁰⁾。この具体的な基準として、労働者法には、出勤または時間厳守義務違反が繰り返されていること、作業能率を低下させる違法な行為が継続されていること、アルコール依存状態が常習的になっていることが挙げられている¹¹⁾。

3つめは、労働者の「責めに帰すべき」不履行であるか否かという点である。有責性の推定は、労働者の詐欺、過失、悪意、懈怠による行為を基準として判断されている¹²⁾。

2. 懲戒解雇処分の固有の原因

そしてさらに、上記の前提的要件が満たされていることと同時に、労働者法54条2項に列挙される以下の具体的な7つの原因項目の1つ以上に該当することで判断される。すなわち、懲戒解雇の正当性を推定する上で、上記の前提的要件は一般的な原則であり、7つの原因項目はその原則を個別的・具体的に補完する解釈基準であると位置づけられる。これらの共通基盤は、もっとも広く捉えれば相互信頼を崩壊させるような事実の発生ということである¹³⁾。このため各項目は、それぞれ固有の範囲をもつが、同時に広範囲の複合的または周辺的事由も対象としている。もっとも、労働

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

者法が懲戒解雇の包括的な規定とせず、具体的な原因を列挙している趣旨は、懲戒解雇処分を正当な事由となる範囲を限定することにあると考えられる¹⁴⁾。したがって、以下の各項目は制限的に列挙されたものとみなすべきであり、以下に該当しない理由による懲戒解雇は正当の評価を受けないと考えられる¹⁵⁾。

(1) 度重なるかつ正当な理由のない欠勤または時間厳守違反

正当な理由のない欠勤または職場離脱行為である¹⁶⁾。これが懲戒解雇原因とされるのは、職場規律に対する不服従であると同時に、直接的に義務的な労働提供時間の減少となるからである。この原因の推定は、以下の3つの要素から判断される。

1つは、「労働義務日」の判断である¹⁷⁾。労働義務日は、労使間での事前の取り決め・指定が原則である¹⁸⁾。当該労働日を変更する必要が生じた場合でも、労働者の事前の同意を受けず、または合理的な時間的余裕を与えずに本来労働日でない日を指定しても、それを理由とする懲戒解雇処分は無効と評価されることになるであろう。

2つめは、違反行為の頻度である。違反行為が複数回繰り返されている事実を要求している意図は、企業秩序に深刻な影響を及ぼすことを使用者が証明し得る客観的基準の1つとするためであると思われる。もっとも労働者法には懲戒処分を正当化する違反行為の客観的な回数の基準は規定されていない。この点、裁判例には、「度重なる」の判断を裁判官が行うとしたケース¹⁹⁾、2回以上違反行為がある場合に「度重なる」の推定をしたケース²⁰⁾など、個別的な事例に応じて様々である。しかし、種々の形態の雇用関係に一律の基準を適用するのは問題であろうし、また裁判官が判断するのは、時として使用者の懲戒権を侵害したり、逆に労働者の地位を不安定なものにする危険性がある。一般的には各産業や業種ごとの取り決めが尊重されており²¹⁾、多くの裁判例もその傾向にあるようである。

3つめは、労働者の当該行為の正当性の有無である。この点について論争となっている問題の1つに、違法争議行為への参加による欠勤または職場離脱の場合における懲戒解雇処分の有効性の評価がある。裁判例には、違法な争議行為の主体者である場合は直接この基準を適用するとしたケース²²⁾、積極的な参加までは確認できなくとも正当な理由が認められない労働者の場合にも適用するとしたケース²³⁾がある。これらの判断は基本的には妥当であろうが、現実には労働組合の指令に基づいて違法と知りつつ参加を強制される場合もあり得ることから、争議行為の違法性を基準に懲戒解雇処分の正当性を判断するのは慎重である必要がある。

(2) 職場規律の紊乱または不服従

使用者に認められている指揮命令権の行使(労働者法20条2項)を前提としての、労働者の応諾義務(労働者法5条c号)違反である。職場規律の紊乱とは、指揮命令に対する積極的な反抗、または業務に対する労働者の責めに帰すべき正当な理由のない不履行²⁴⁾、不服従とは、職場規律に対する消極的不服従とみなされる行為と捉えられている²⁵⁾。もっとも、この両者の区別自体に大きな意味があるわけではなく、要するに指揮命令権と応諾義務の関係において同等に捉えられているようである。

使用者の指揮命令権は、法規、協約、その他のルールおよび労働契約の取り決めに逸脱し得ないことは当然である²⁶⁾。指揮命令が正当と評価されない場合、労働者の応諾義務はすでに存在しないことになる。したがって、労働者の行為の正当性は、常に使用者の指揮命令の正当性との比較において判断されることになる²⁷⁾。具体的に、特定の指揮命令が明白に違法な場合、労働者に不当なリスクを強制する場合、特定の労働者に屈辱的な行為を要求する場合など、使用者の権利濫用がみられる場合には、そうした指揮命令に対する不服従が正当化される²⁸⁾。逆に指揮命令が合理的と判断される場合には、この懲戒解雇原因の正当性がいちおう推定されること

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

になる。たとえば、企業が緊急に解決する必要がある問題の処理に非協力的である労働者のケース²⁹⁾、すでに締結された契約内容について、何らの正当な理由なくそれを履行しなかった労働者のケース³⁰⁾などに、この原因による懲戒解雇が有効と判断されている。

(3) 使用者、従業員およびその家族員に対する口頭または有形力による攻撃

職場の規律や共同生活の維持、または組織の継続性や発展性を危うくする行為である。こうした行為は、直接的であるが故に懲戒解雇処分の正当性を比較的推定し易い。しかし、懲戒解雇の有効な理由とされるためには、当該行為が発生した場所、時、加害労働者の精神状態や意図などの周辺の事情、さらに加害労働者の言動が、上記周辺の事情から判断して、懲戒解雇処分を正当とするに足るか否かが慎重に考慮されなければならない³¹⁾。その上で労働者の言動が、侮辱的内容である場合、名誉毀損に当たる場合、脅迫または強要にあたる場合、身体への暴行におよぶ場合などに、この原因が正当と評価されている。これまで具体的には、同僚に対する有形無形の嫌がらせのケース³²⁾、同僚に対するセクハラ言動³³⁾、上司に対する殺害の脅迫³⁴⁾、怪文書の配布³⁵⁾、さらに、同僚に対する仕事上のミス責任転嫁³⁶⁾などが、これに該当すると判断されている。

(4) 契約上の誠実義務違反および背任行為

労働者法により労働者に課されている誠実義務（5条a号、20条2項）に違反する行為および労働の遂行における背任行為である。この原因については、他の原因と比べて極めて抽象的であるために、その適用は特に慎重でなければならない。

この原因の1つは、契約上の誠実義務違反である。「契約上」の義務である以上、論理的には契約外的契機によるものは本項目の適用とはならない

ことは当然である。しかし契約上・外の区別を厳密に行うことは事実上不可能であり、さらに実際にも「誠実義務」という曖昧な義務の違反を理由とすることが、労働者の多種多様な行為について制裁を科し得る最広義の根拠となっている。したがって、契約上の誠実義務違反とは、結局、契約上の内容の「誠実性」をいかに判断するかに係わる問題と捉えられる。

この点、裁判例では基本的に3態様が考えられているようである。1) 企業財産に対する直接的な侵害行為、たとえば、万引き・窃盗・詐欺などの犯罪行為により企業に対する経済的な損失を生ぜしめることが確実な行為³⁷⁾、社用車を自己の目的のために使用する行為³⁸⁾、違法な同盟罷業に参加して故意に労働義務を履行しなかったケース³⁹⁾などである。2) 企業または他の労働者の信用を失墜させる行為、たとえば、使用者が許可した値引き商品について、代金の一部を横領する目的で値引き前の価格を顧客に要求したケース⁴⁰⁾、会計係である立場を利用して、詐欺行為の小切手支払いを認めた銀行員のケース⁴¹⁾などがある。3) 企業または他の労働者に対する上記以外の侵害行為、たとえば、伝染性の疾病に罹患していることを申告せず労働提供を継続していたケース⁴²⁾、個人的な復讐の意図をもって、企業に不利となる資料を公開したケース⁴³⁾、病気療養のため休職中とされていたにもかかわらず、ディスコで遊興していることを発見されたケース⁴⁴⁾、有給休暇を利用して同業他社でアルバイトをしていたケース⁴⁵⁾などである⁴⁶⁾。

2つめは、労働の遂行における背任行為であるが、裁判例では契約上の誠実義務と厳密に区別されていないケースも多いようである。いちおう背任行為の推定は、違法行為をなす目的で、労働者が自己の地位を利用する行為と捉えられている場合が多いようである。具体的には、たとえば、特定の労働者が自己の権限に属する使用者の指揮命令権の一部を不正に利用したケース⁴⁷⁾、特定の労働者が自己に認められた機密資料や企業の財産を自己のために不正に利用したケース⁴⁸⁾などで背任行為とされている。

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

この原因は文言も内容も非常に曖昧であるが、いちおう上記基準に照らして、契約上・労働遂行上でない行為、誠実性を評価できない行為、または背任行為とみなされない行為については、絶対に本項目による正当性の推定は受けないとされなければならない⁴⁹⁾。

(5) 通常のまたは取り決められた作業能率を継続的かつ故意に低下させる行為

労働者の誠実労働義務違反との関連で、作業能率を不正に低下させる行為である。この原因を主張するには、具体的に3つの要件が具備されていなければならない。すなわち、1つは、作業能率を低下させる行為が1回限りまたは一時的なものではなく、ある程度の時間的経過の中で継続または断続的に行われるものでなければならない⁵⁰⁾。2つめに、故意または少なくとも懈怠または過失によるものである。3つめは、労働者の責めに帰すべき原因によるものであるということである。

もっとも、こうした要件が形式的に具備されているだけでは懲戒解雇の正当原因としての一応の推定を受けるだけであり、懲戒処分を現実に行うに足る理由となるには、個別具体的に作業能率の低下を実質的に判断することが必要である。

このためには、まず労働者の通常の作業能率を測定する基準を判断することが必要である。この点、労働者法には明記されていないが、学説上は、労働協約または労働契約において予め取り決められた水準を客観的な基準とし、それが無い場合、他の同種の業務で習慣的に達成されている程度を基準とするとしているものが多いようである⁵¹⁾。もっともこの定義では、「習慣的」という内容が未だ明確ではない。この点、裁判例では、個別的に、以前の労働時間や同一の労働条件の下で当該労働者が達成し得る作業能率を基準とする⁵²⁾などの考え方が取られているようである。

次に、労働者が常態として協約や契約で定められた以上の作業能率であ

ったにもかかわらず、それを意図的に基準程度に低下させた場合に、この原因の適用が可能か否かである。やや古い裁判例には、そうした作業能率の低下行為が、詐欺的行為、反抗的意図、悪意による場合に適用の可能性を示唆しているものがある⁵³⁾。しかし、一般的に考えても習慣的基準はあくまで客観的基準の補完と見るべきであり、後者の基準がある以上、習慣的基準は評価の要素にはならないであろう。この場合、労働者の意図がどうであれ、未だ客観的基準以上の作業能率であれば、それを理由にこの原因の適用を正当化することはできないのではないかと思われる⁵⁴⁾。

しかし、この原因の基準についてはなおも曖昧な場合が残る。それは、特に作業能率の目安となる取り決めがなされていない場合である。こうした場合には、この原因の適用を個別的なケースに応じて逐一判断するしかない⁵⁵⁾が、このときには上記基準によるだけでなく、さらに法秩序からの逸脱性や当該違反行為の程度、当該原因の推定を受けた事実の発生の環境的・周辺の諸事情を正確に考慮することが必要である⁵⁶⁾。

(6) 業務遂行に悪影響を及ぼすような常習的なアルコール依存または薬物中毒

雇用関係において労働者に求められる忠実または誠実義務、労働における安全衛生に対する措置を遵守する義務から、常習的なアルコール依存⁵⁷⁾や薬物中毒が業務遂行に深刻な悪影響を及ぼすと推定される場合には、懲戒解雇処分の正当な原因とされている⁵⁸⁾。労働者のこのような状態が、作業能率の低下、周囲に対するリスク、職場の規律や秩序に対する混乱を引き起こしたか否かは容易に証明できる場合が多いため、この原因を理由とする懲戒処分の正当性の判断は比較的明確である。

この原因の適用において唯一考慮されなければならない点は「常習性」の判断である。裁判例には、運転業務に従事する労働者の事案について、1回限りの突発的あるいは急性の酩酊状態または薬物中毒の場合であって

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

も、労働に重大な影響を及ぼしたときは解雇原因として正当化されるとしたものがある⁵⁹⁾。具体的な業務に影響を及ぼす程度によって常習性の程度を弾力的に捉えることは必要であろう。しかし、原則的にはそうした状態が一時的なものにすぎないことが証明される場合にはこの原因の適用は適切ではなく、労働者の業務逸脱の状態、使用者の危険回避の措置などを考慮して、その他の原因から判断されるべきであろう⁶⁰⁾。

(7) 使用者または従業員に対する、人種、民族、宗教的もしくは政治的信条、障害、年齢または性癖を理由とする嫌がらせ

この原因は、2003年2月30日の法律62号により新たに付け加えられたものであり、今後裁判例の蓄積を待って分析されなければならない。この原因項目は、労働者法4条2項で明記されているように、こうした理由により差別されない権利を使用者対労働者だけでなく、労働者対労働者に拡大することを改めて宣言したものと位置づけられる。

二．懲戒解雇処分の手続的要件

懲戒解雇処分が正当と評価されるためには、一、で述べた実質的要件が具備していることだけでなく、一定の手続的要件も必要とされる。

手続的要件に関しては、労働者法で懲戒処分の手続形式と期間が予定されており、その他にも労働訴訟法などにこうした要件を補完する規定がおかれている。

この手続的要件は、労働者側の視点に立てば、使用者側による恣意的な処分からの保護のため、他方使用者側に立てば、処分の迅速性かつ簡便性を確保するため、また双方にとって不服申立ての利便性のために確立されているものである。

1. 手続形式

労働者法では、使用者が懲戒解雇処分を行う場合、「原因となる事実」と「処分を行う日」を明記した「文書」で「労働者に」通知しなければならないとされている（55条1項）。この要件は絶対的的要件であり、使用者がこの要件を履行せずに雇用関係を終了させようとした場合には、労働者はその行為の不当性を裁判所に提起することができる（55条4項）。

文書の要件は、懲戒解雇が使用者の一方的行為により行い得る法律行為である以上、その形式がどのようなものであっても、必要事項が記載されたものであれば有効と推定される。したがって、一般的に採用されている解雇通知書⁶¹⁾のほか、電報その他の文書による通知⁶²⁾、普通郵便や内容証明郵便など客観的証明の可能性を有する手段であれば有効と判断される⁶³⁾。

労働者に対する通知の要件は、労働者本人に対して行われることが原則であることは当然であるが、この趣旨は労働者本人が通知の内容を知り得る状態になることにあるから、労働者の家族、同居の者など、客観的に判断して労働者本人に通知したと同等の効果を期待し得る可能性のある者への通知で足りると考えられる。

労働者に対する文書による通知が要求されている趣旨は、使用者による解雇意思の明確な表明の確認であると同時に、労働者側にとっては自己の責任とされる違反行為の内容を認識することであり、かつこの処分に対して反論または抗弁の機会を与えるということである⁶⁴⁾。労働者の反論または抗弁の機会は、解雇通知が有効になって以降その機会が時効により消滅するまでである（労働者法59条）。したがって解雇通知には、懲戒処分の原因となる事実と処分の日の記載が絶対的的要件とされることになる。

懲戒処分の原因となる事実の記載については、違反行為に該当する条項の記載のみでは不十分であり、労働者の責任とされる具体的な違法行為の特定が必要であるとされている⁶⁵⁾。もっとも、その記述の程度は必ずしも詳細に事実を記載する必要はなく、最低限度として労働者が当該処分の理

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

由を知ることができ、かつこの処分に対して反論または抗弁する機会が与えられていることを知り得る程度であれば十分であるとされている⁶⁶⁾。

処分の日とは、使用者の懲戒処分が確定する日であり、すなわちこの日までに使用者がその意思を労働者に対して明確に表明しなければならない期限日である⁶⁷⁾。この処分に不服のある労働者は、この日以降、消滅時効にかかる期間内で手続を取ることができる（労働者法 59 条 3 項）。

2. 期間

労働者法では、使用者が懲戒解雇処分を決定できる労働者の「軽度」「重度」「極めて重度」の違反行為の効果は、使用者がその違反行為を知り得た日から、それぞれ 10 日間、20 日間、60 日間で消滅し、かついかなる場合においても違反行為の発生の日から 6 ヶ月を経過した時点で消滅時効にかかることとされている（60 条 2 項）。

この規定の趣旨は、使用者による恣意的な操作の可能性を排除し、労働者を長期間にわたって不利な状態で放置しないようにしようとするものである⁶⁸⁾。したがって、使用者の懲戒処分は、この期間内に行われなければならない⁶⁹⁾。

もっとも、違反行為の期日やこうした期間の正確な算定が困難な場合が想定される。たとえば、違反行為の継続、複合的性格の違反行為、または違反行為と企業の損失について調査を必要とする、いわゆる隠れた違法行為（las infracciones ocultas）の場合である⁷⁰⁾。

このような場合について裁判例では、労働者法にかかわらず、「労働者による労働義務の不履行などの行為が客観的に現実のものとなるまで」⁷¹⁾、または「企業が損失の程度を客観的に認識することが可能となるまで」⁷²⁾ 消滅時効の期間算定は行われえないという見解でほぼ一致しているようである。こうした考え方は、労働者にとって不利な場合も考えられるが、違法行為についての客観的な測定が不可能である以上、使用者側にのみ知らな

かったことの責任を負わせるのは確かに公平性の均衡を失することになるから、消滅時効の中断が合理的でありかつ不当な延長が許されないことが厳格に守られる限り⁷³⁾、やむを得ない判断であろうと思われる⁷⁴⁾。

三. 懲戒解雇処分の評価の態様とその効果

懲戒解雇処分に不服のある労働者が出訴した場合、裁判所は当該処分について「正当」「無効」「不当」のいずれかの評価を下さなければならない(労働者法 55 条 3 項)。

1. 「正当」と評価される懲戒解雇

使用者の提出が義務づけられている文書の記載において法が要求するすべての正式な要件が満たされており、かつ実際に使用者が主張する解雇事由の存在が証明された場合、裁判所は当然に懲戒解雇の正当性を宣言する。この場合、労働者には使用者に対する賠償請求権も当該訴訟係争期間中の賃金請求権も認められない(労働者法 55 条 7 項、労働訴訟法 109 条)。

正当の評価の場合には特に困難な問題はないと考えられるが、2 点だけ確認しておきたい。

1 つは、懲戒解雇処分の効力発生日である。処分が有効である以上、効力発生日は判決が確定した日ではなく、処分についての一定の要件を具備した日、すなわち使用者による懲戒解雇処分が決定され、かつ労働者がそれを客観的に知り得る状態となった日である(労働訴訟法 109 条)。

もう 1 つは、雇用関係から派生する権利義務関係の処理である。これには、懲戒処分以前の状態からの関係と当該処分によって発生した関係がある。前者の場合とは、使用者の未払い賃金、労働者の前借金などの処理である。懲戒解雇は将来に向かって雇用関係を解消する効果を生じさせるものであるから、それ以前の債権債務関係に影響を及ぼさないことは当然で

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

ある。後者の場合とは、労働者の損害賠償義務である。この点については、企業に与えた損害の程度に応じて賠償義務が発生するであろう⁷⁵⁾。

2. 「無効」と評価された懲戒解雇

懲戒解雇が無効と評価される場合は、以下の2態様である。

1つは、労働者法が禁止する差別にかかる場合（労働者法4条2項）、また憲法で認められた基本的権利や自由の行使を理由とする場合（憲法17条）である。憲法上の権利を侵害する差別的意図のある懲戒解雇は根源的に無効とされ、この場合には裁判所は単に無効を宣言するだけにとどまらず、使用者のこうした不正な取り扱いについて直接判示しなければならないとされている（労働訴訟法108条⁷⁶⁾。

2つめは、労働者法に規定された中断原因の発生による労働契約の中断中になされた場合である（労働者法55条5項⁷⁷⁾。

無効と評価された場合、使用者には未払い分の賃金の支払いは当然、さらに労働契約が中断中でない限り、当該労働者を即時に再雇用することが義務づけられている（労働者法55条6項）。これは、無効と評価される懲戒解雇処分を被った労働者を速やかに現状復帰させる趣旨である。したがって、たとえば職員の募集形態や勤務条件が異なる公務員の場合であっても同じと考えられている⁷⁸⁾。また、この評価ははじめから無効であることを意味しているため、事後の補完措置によって成立することはない。

3. 「不当」と評価された懲戒解雇

無効の評価は懲戒解雇処分以前の正当性の判断において宣言されるが、不当の評価は主として実質的要件の不備、すなわち労働者の労働義務の不履行を生じさせる重大な違反行為の存在が証明されない場合に宣言される（労働者法55条4項、労働訴訟法108条⁷⁹⁾。

不当とされた場合の使用者の選択肢は2つであり、すなわち懲戒解雇処

分以前の状態で労働者を再雇用するか、あるいは法で規定された賠償金の支払いを行って解雇処分を完遂するかのどちらかを選択しなければならないとされている。この選択は、不当の判決が出された日から5日間以内に、文書または裁判所に直接出向いて表明しなければならないとされている。この期間を経過した場合は、自動的に再雇用を選択したとみなされることになっている（以上、労働者法56条）。

再雇用の選択は、無効の場合と同じく現状復帰させるという趣旨である。したがって、労働者は、懲戒処分の日から判決が確定した日までに相当する未払い分の賃金の総額を受領する権利を得ることになる⁸⁰⁾。なお、この期間中の賃金は、労働者が判決を受けるまでの間に他の職において賃金を受領したことが立証される場合には減額または控除されることになっている（労働者法56条1項b号⁸¹⁾）。

賠償金の支払いを選択する場合、その額は平均賃金の45日分に勤続年数を乗じて算出され、最高42か月分に相当する額と規定されている（労働者法56条1項a号）。なお、特別労働関係にある労働者の場合にはこの額が異なっている。たとえば、高度の職責を担当する労働者には、労使双方の交渉による額が原則として適用され、この取り決めがない場合には平均賃金の20日分に勤続年数を乗じて算出され、最高12か月分に相当する額である（1985年政令1382号11条2項）。家内労働者の場合も同じ計算式である（1985年政令1424号10条1項）。またプロスポーツ選手に関しては原則として事前協定による額であるが、これがない場合には裁判で決められることとされている。この場合、少なくとも当該選手の定期報酬の2か月分に各種手当を上乗せした額以上を提示しなければならないとされている（1985年政令1006号15条1項）。

四．懲戒解雇制度に内在する若干の問題点

以上、現行の懲戒解雇制度の構造を簡単に概説したが、その上で制度に内在すると考えられる問題について、本稿では特に重要なものを2点だけ簡単に挙げておきたい。

1. 実質的要件としての誠実義務違反

上述のように、契約上の誠実義務違反という抽象的な原因を理由とする項目の立て方自体に問題があると思われる。なぜなら、指揮命令が効力を及ぼすとする範囲は個別的に判断されなければならないし、また、抽象的な内容の労働契約の有効性についての具体的な基準がない以上、使用者または裁判所の判断で評価が変動することを避け得ないからである。また、誠実義務ということ自体、その内容を客観的に測定することが不可能だからである。しかも現行制度上では、この項目に関して、必ずしも具体的な損害の発生が要件とされているとはいえない文言となっている。

こうしたことから裁判例の中には、この項目の適用判断に際しては、労働者の詐欺的行為または損害を与えようとする明確な意思の存在を必要としただけでなく、労働者の行動が企業に実際の損害を与えたという事実も必要としないと判示したものもあるし⁸²⁾、さらには、銀行員が私生活において頻繁に深夜まで賭博場に入入りしていた行為が銀行の信用を著しく失墜させる行為であるとしたものもある⁸³⁾。

もっとも、こうした形式的に誠実義務違反と評価し得る事実の発生をもって足りるとする裁判所の判断は全体的には少数であるが、この項目の存在は他の項目と複合して懲戒解雇の正当性を導きやすく、労働者を不当に不利な立場におくと考えられる。実際、この項目違反とされた上述したケースのほぼすべては、たとえば職場規律の紊乱または不服従に吸収し得ると考えられよう⁸⁴⁾。

以上の点から、このような曖昧な文言による原因項目はいたずらに労働者を不利な立場におくのみであり、再考される必要があると思われる。

2. 「不当」と評価された懲戒解雇における使用者の賠償金支払いの選択肢

これは、現行の懲戒解雇制度のなかで最も大きな問題であるように思われる。このような制度が採用されているのは、現行制度以前からの雇用関係での慣習がそのまま整備されたからであり⁸⁵⁾、また現実的な解決を取り入れた結果であろう。しかし、この制度によれば、労働者は実際には懲戒解雇処分を受ける何らの違反行為も行っていないにもかかわらず、しかも使用者側の裁量により雇用関係の終了を余儀なくさせられるのであるから、雇用関係の維持存続を要求し得る可能性を規定した憲法との関係からも深刻な問題点が指摘できるし、何より懲戒解雇には「正当な理由」を必要とするとするこの制度の根底に影響することになると思われる⁸⁶⁾。

またこれに付随して、「不当」と評価された懲戒処分の場合の中間収入控除も問題があるであろう。現行制度上では当然行えるとされていることは、上述のとおりである⁸⁷⁾。しかし、「不当」の評価を受けるということは使用者側の瑕疵が明らかであるということであり、実質的に労働者に過重の受忍を強いていることになるであろう。さらに「不当」な懲戒解雇の場合に賠償金の支払いの選択肢が認められていることを考慮すれば、労働者が新たな求職活動を開始することはある意味では当然の自己防衛手段であるとも考えられる。現状復帰の趣旨はいうまでもなく労使の公正性を確保することでもあるが、一律に中間収入の控除を認めているのは、やはり制度の不備と考えられるのではないだろうか。

おわりに

だいたい前のことであるが、スペインの最高裁判所が懲戒解雇制度全般に

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

関する評価において、懲戒解雇制度の条項はその他の解雇に関する判断のモデルとして適切に機能しているという趣旨の発言をしたことがある⁸⁸⁾。

本稿は制度の構造を概観することが主目的であり、かつ紙幅の関係で裁判例の詳細な分析および内在する諸問題の詳細な検討をすることができなかったが、確かに全体的には整合性のとれた制度となっているといつてよいであろう。しかし他方で、上記のような内在的な欠陥と考えられる不備も未だ残されていることも指摘できる。

後日、この点を検証する意味でも、別稿において懲戒解雇制度の運用実態を分析したいと考えている。

註

- 1) スペイン労働法の形成過程については、García Fernandez, M., *La Formación del Derecho del Trabajo*, Universitat de Palma de Mallorca, Palma, 1984. を参照した。
- 2) 労働者法とは、Lay 8/1980, de 10 de marzo : La Ley de Estatuto de los Trabajadores である。本稿では、Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores を使用した。労働者法を含め本稿で取り上げた法規は、Salvador del Rey Guanter y otros, *Legislación de las relaciones laborales*, 4ªed., Tecnos, Madrid, 1998. を参照した。ただし、労働訴訟法 (Ley de Procedimiento Laboral ; Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral) のみは、Montoya Melgar, A. y otros, *Ley de Procedimiento laboral*, 9ªed., Tecnos, Madrid, 2000 を使用した。なお、最近の改正については、インターネット情報を適宜参照した。
- 3) 本稿で取り上げた裁判所の判決は、Alonso Olea, M., *Las Fuentes del Derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ªed., Civitas, Madrid, 1990 ; Montoya Melgar, A. y Galiana, J. M., *Estatuto de*

los Trabajadores (reformado). *Normas de desarrollo y jurisprudencia*, Tecnos, Madrid; *Repertorio Cronológico de Legislación*, Aranzadi, Pamplona; Rodríguez Navarro, M., *Doctorina Laboral del Tribunal Supremo*, Madrid; *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, REUS, Madrid. を手がかりに採集した。ただ現在手持ちの判例資料が古く、最近の判例を整理することができなかった。この点については、別稿で改めて整理する予定である。

- 4) たとえば中央労働裁判所もいち早く、懲戒解雇に関して「労働秩序の中に予め規定された最も重大な制裁」と述べている (S. T. C. T., 12-12-1980)。
- 5) ここで労働関係法とは、Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones laborales である。
- 6) García Fernández, M., *op.cit.*
- 7) 同じ考え方のものとして、Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 6ªed., Madrid, 1985, pg. 443.
- 8) もちろん、外形的に不履行・未達成であったとしても、たとえば、使用者が特定の労働者に対して差別的な目的をもって処分を決定した場合、労働者の当該行為が正当な権利行使の結果から生じたものである場合（この点は、ILO158号協定5条c号に従っている）には、そうした懲戒処分が無効であることは当然である（たとえば、S. T. Co., 14/1991, 18-1）。
- 9) 労働者が刑法上の処罰を受けた場合にも雇用関係を維持し得るとした判決がある（たとえば、S. T. C. T., 5-4-1988）。もっとも、学説には「労働の提供または労働義務の履行に深刻な影響を及ぼす場合を除き、労働とは無関係の事実が原因である不履行について、懲戒手段をもって制裁することができない」と、現実的な解釈をしているものもある（Martín Valverde, A., y otros, *Derecho del Trabajo*, 2ªed., Madrid, 1993, pg. 560）。
- 10) この基準が企業の経済的利益 (los intereses económicos) を直接の目的としていることは明らかであるが、それ以外のたとえば企業の社会的信用を失墜させるような社会的利益 (los intereses sociales) については議論のあるところである。しかし、この要素の存在を確認する基準として労働者法が列挙しているものがすべて企業内の作業能率や職場規律の維持を主眼としていること、かりにこうした列挙事項により企業が社会的利益を失うことがあ

ったとしても、その損失を客観的に評価することは不可能であり、かつ懲戒処分は過度に広い裁量権を使用者に認めることは労働者の地位を不均衡に不安定にする危険性があることから、社会的利益の損失のみを理由とする処分は認められないと考えるべきであろう。

- 11) この基準は、労働者の違反行為が一方的かつ健全な関係の修復や信用の回復が見込めないほど重大なものであることが問われている。したがって、こうした事実が発生しているとしても、個別的に、労働者の地位の特殊性、当該労働者の職業能力など労働提供に付随する周辺的事情との関係 (S. T. C. T., 15-11-1988)、当該労働者の行為により影響を受ける人的範囲との関係 (S. T. S./Soc., 20-2-1991) が考慮されることになる。
- 12) したがって、労働者の意思とは無関係の原因 (たとえば、不可抗力)、または法規その他の保護の対象である理由による労働義務の不履行を原因 (たとえば、公民権の行使、正当な同盟罷業の行使、使用者側の責めに帰する原因による労働提供の中断) とする場合には、絶対に懲戒解雇処分を正当化しない (Martín Valverde. A., y otros, *op. cit.*, pgs. 567-568)。
- 13) S. T. S./Soc., 24-10-1988.
- 14) 裁判所の見解の中には、労働者法が列記する原因について、それを他の付属法が具体化したり、より詳細に規定したりすることは認められるが、新たな原因を追加することは許されないとしたものがある (S. T. C. T., 4-5-1982)。
- 15) 上記 14) とは異なり、労働者法 54 条 2 項の文言は閉鎖的な性格のものではなく、また 1 項が予定する可能性は 2 項の範囲よりも広いとする見解もある (S. T. S./Soc., 23-10-1989)。しかし、この考え方では、労働者法が特に 2 項において懲戒解雇の正当事由となる場合を列挙した意味が曖昧になってしまうであろう。さらに、懲戒解雇には正当な理由が必要であるとする制度の基本的な枠組みを形骸化してしまうおそれもある。したがって、1 項の枠組みに該当する場合であっても、2 項の制限を越えて懲戒解雇処分を正当とすることがあれば、使用者の懲戒解雇権の範囲を明確化しようとするこの制度の趣旨から外れるだけでなく、労働者に不必要な不利益を与えることになるのではないかと考える。
- 16) S. T. C. T., 29-4-1986.

- 17) もっとも労働者法には直接「労働義務日」について規定されていない。
しかし、その評価は労働義務日との相関関係でなされなければならないことは明らかであろう。
- 18) 労働者法 34 条 1 項「労働時間は、労働協約または労働契約で締結されたところによる」。なお 34 条から 38 条まで参照。
- 19) S. T. S./Soc., 31-1-1974.
- 20) この考え方の初期の判例には、たとえば、S. T. C. T., 9-12-1981.
- 21) S. T. C. T., 4-2-1982.
- 22) S. T. C. T., 30-11-1981.
- 23) S. T. S./Soc., 5-7-1982.
- 24) S. T. S./Soc., 10-4-1990.
- 25) S. T. S./Soc., 23-1-1991.
- 26) S. T. S./Soc., 2-2-1987.
- 27) S. T. S./Soc., 28-12-1989.
- 28) たとえば、S. T. S./Soc., 25-4-1991.
- 29) S. T. C. T., 13-2-1971.
- 30) S. T. S./Soc., 31-5-1972.
- 31) このうちの 1 つが欠ければ、この原因の正当性の判断は慎重でなければならないと思われる。同旨の裁判例として、たとえば、S. T. S./Soc., 16-5-1991.
- 32) S. T. C. T., 3-3-1965.
- 33) S. T. C. T., 22-3-1965.
- 34) S. T. S./Soc., 8-6-1972.
- 35) S. T. S./Soc., 9-4-1991.
- 36) S. T. S./Soc., 11-10-1990.
- 37) S. T. S./Soc., 18-3-1991.
- 38) S. T. C. T., 16-11-1981.
- 39) S. T. S./Soc., 17-10-1991.
- 40) S. T. S./Soc., 29-5-1972.
- 41) S. T. S./Soc., 11-10-1972.
- 42) S. T. C. T., 25-10-1982.

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

- 43) S. T. C. T., 5-12-1972.
- 44) S. T. S./Soc., 26-1-1988.
- 45) S. T. S./Soc., 5-12-1992.
- 46) このような、共同作業に支障を来たすような行為、または不正競争とみなされるような行為は、直接的にはこの項目で対象とされているとはいえないが、労働者法 54 条 2 項で明示されていない労働者のその他の義務についても制裁の対象となるとする考え方が一般的に取られているようである (Rodríguez-Sanudo, F., *La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido*, VV. AA., *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, MTSS, Madrid, 1990, pgs. 521 y sigs.)。
- 47) S. T. S./Soc., 14-1-1985.
- 48) S. T. S./Soc., 1991.
- 49) たとえば、企業に直接的な不利益を生じさせるとしても、企業の不正行為を暴露する行為、バケーション中の労働提供の申し出を拒否した労働者のケース (S. T. C. T., 12-11-1981) などは、本項目の適用とならないことは当然である。
- 50) なお、労働者の行為が 1 回限りであっても、それが交替労働に重大な影響を及ぼすような作業能率の低下行為は、労働者法以前に労働関係に関する政令法 (Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo) で不法行為とされており (7 条 2 項)、この考え方が現行法の解釈にも当てはまると思われる。
- 51) たとえば、「通常の作業能率の水準は、当該部門のルールと労働契約で固定され、これがない場合、習慣的に見て取れるところで固定される」 (Montoya Melgar, A., *op. cit.*, pg. 447)、「原則として、労働契約または労働協約において、予め取り決められた生産性または作業能率の達成という観点から判断され、……そうした取り決めがない場合、それは場所および職種 の慣習から判断される」 (Garate Castro, F.J., *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado*, VV. AA., *Estudios sobre el despido disciplinario*, Acarl, Madrid, 1992) を参照した。
- 52) S. T. C. T., 12-5-1982.
- 53) S. T. S./Soc., 6-2-1971.

- 54) 同様の考え方として、「労働協約で協定された『最良の』程度から『通常の』程度まで作業能率を低下させることは正当な行為であり、これにより懲戒解雇の正当な原因とはなり得ない」とする学説がある (Montoya Melgar, A., *op.cit.* pg. 448)。
- 55) 古い裁判例であるが、たとえば、作業能率の低下が労働者の病気を原因とする場合、懲戒解雇の正当性を推定できないとしたものがある (S. T. S./Soc., 30-12-1964)。
- 56) 裁判例には、たとえば、配置転換後しばらくの間、作業能率の低下がみられ、かつそれがこの原因のすべての形式的要件に該当しているとしても、なおそれだけで懲戒解雇処分の正当性を推定できないとしたものがある (S. T. S./Soc., 18-4-1991)。
- 57) 労働者法にある *Embriaguez* をここでは「アルコール依存」と訳した。しかし、いくつかの裁判例の事案から判断するに、必ずしも日本語の語感からくる「重度」の状態をさしているわけではなさそうである。この状態とは、アルコール依存を介して、労働者の労働提供に影響し、通常の作業能率を遂行することが客観的に困難であると考えられる程度の状態とみられる。
- 58) 中央労働裁判所の古い判決には、酩酊状態を悪癖 (*el vicio*)、アルコール依存状態を病気 (*la enfermedad*) と区別して、前者の場合のみを解雇原因としたものがある (S. T. C. T., 4-8-1962)。この考え方は、アルコールや薬物依存の状態をより細かく整理し、一定の場合のみをこの原因の適用対象としようと試みたもので、労働者をより保護しようとする視点では評価できるが、あまり現実的ではないであろう。このどちらの状態とも、基本的には労働者の責めに帰すことができるからである (同様の考え方として、Montoya Melgar, A., *op.cit.*, pg. 450)。
- 59) S. T. C. T., 23-11-1982.
- 60) S. T. S./Soc., 1-7-1988.
- 61) ここでは、一般的に採用されている *la carta de despido* を想定しているが、本文で述べたように名称にかかわらない。
- 62) S. T. C. T., 23-2-1982.
- 63) 客観的証明の可能性とは、基本的に使用者が意思表示をしたことが客観的に認識できる可能性と考えているが、裁判所の判断には、当該通知書を労

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

- 働者が受領し得る可能性をいうとするものもある (S. T. S./Soc., 23-5-1990)。
- 64) たとえば、S. T. S./Soc., 20-3-1990. なお、解雇通知の記載に関して、裁判例には、例外的に、労働者がその他の手段で責任を追及されている事実の内容を正確に知っていたことが客観的に証明される場合には、その記載を省略することも認められるとしたものもある (S. T. C. T., 27-4-1982)。しかし、その事実を証明することは困難な場合が多いし、かついったん争いが生じた場合、懲戒解雇処分の本質的な問題点以外で処分が無効とされる可能性があることを考えれば、手続上の省略を認めるべきではないのではないかとと思われる。
- 65) たとえば、S. T. C. T., 18-5-1982.
- 66) S. T. S./Soc., 22-2-1993. Martín Valverde, A., y otros, *op. cit.*, pg. 574.
- 67) S. T. S./Soc., 30-1-1989.
- 68) 労働関係法が制定される以前の各種労働法規では、違反行為とされる労働者の行為がそれぞれ別個に定められ、かつその時効期間も独自に規定されていたし、時効期間が規定されていない法規も存在していた。こうした状況を抜本的に整理したのが労働関係法 34 条 4 項であり、労働者法はそれをさらに精緻化した法律である。
- 69) たとえば労働者が辞職してしまっているなど、雇用関係がすでに終了している場合に、事後的に懲戒処分を科すこともできないとされている (S. T. S./Soc., 25-3-1991)。
- 70) S. T. S./Soc., 15-6-1992.
- 71) S. T. S./Soc., 5-12-1989.
- 72) S. T. S./Soc., 4-4-1991.
- 73) S. T. S./Soc., 4-7-1991.
- 74) 基本的に多くの学説もほぼ同じ見解であるようである。たとえば、Sala Franco, T., *La denominada <carta de despido>*, VV. AA., *Estudios sobre el despido disciplinario*, Acarl, Madrid, 1992.
- 75) 労働者の損害賠償義務については、労働者法には明記されていない。しかし、たとえば 1985 年政令 1000 号 15 条 2 項には、プロスポーツ選手の懲戒解雇が正当と評価し得る場合に、裁判官は、当該選手が所属団体に与えた損

害の程度に応じて、団体側の賠償請求権を認めると規定されている。また古い法律であるが、労働契約法 (Ley, 21-11-1931, de Contrato de Trabajo ; Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944) 63条には、労働の場所、資材、機器、設備に対する労働者の責めに帰すことが可能な損失については、使用者が賠償を請求することができる旨が明記されていた。こうした法整備の方向性から考慮しても、損害賠償義務の存在を認めることは妥当であると考えられる (同様の考え方として、Martín Valverde, A. y otros, *op. cit.*, pgs. 566-567)。

76) S. T. Co., 23-11-1981.

77) 労働契約の中断については労働者法 45条から 48条までに規定されている。中断原因について、労働者法 45条では、①労使双方の合意事項、②労働契約に有効に規定された中断事項、③労働者の一時的就労不能、④女性労働者の出産および6歳未満の幼児の養子縁組または育児、⑤兵役または代替的社会奉仕活動の遂行、⑥公的な代表としての職務、⑦有罪判決が確定する以前に労働者が拘束されている期間、⑧懲戒を理由とする賃金支払いおよび雇用関係の中断、⑨一時的な不可抗力、⑩経済・技術・組織・生産上の原因、⑪正当な理由に基づく休職、⑫同盟罷業権の行使、⑬合法的なロックアウトが予定されている。

78) S. T. S./Soc., 27-7-1992.

79) 労働者法 55条4項には「本条1項に定められた手続形式に適合しない場合」、すなわち形式的要件の不備についても「不当」と評価されると明記されている。たとえば、文書による通知を怠り、口頭での通告のみであったケース (S. T. C., 6-5-1982)、処分の原因とされる事実の記載が欠落していたり、または記載が曖昧で事実関係が特定できなかったケース (S. T. C. T., 4-11-1982 ; 16-11-1982)、処分の日が欠落していたケース (S. T. C. T., 23-9-1980) などがある。もっとも、同条2項には「1項に定められた手続きの不履行がある場合、使用者は不備のあった要件を満たすことで新たな解雇処分を行うことができる」と規定されているため、実際にはその後「正当」な解雇処分となる場合が多いようである。

80) この期間中の賃金は、「不当」な懲戒解雇処分を受けた労働者すべてが受領できるものであり、使用者が再雇用または賠償金の支払いのいずれを選択

スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について

したとしても、それにかかわらずすべての労働者に適用される（労働訴訟法 103 条）。

- 81) 中間収入による場合以外にも、労働者法 57 条が規定する国による支払いの場合、また労働訴訟法 116 条から 119 条による使用者の支払い不能の場合などもある。
- 82) S. T. S./Soc., 4-2-1991.
- 83) S. T. C. T., 6-5-1980.
- 84) 裁判例にも、契約上の義務違反および背任行為と、職場規律の紊乱または不服従のどちらのケースにも該当する場合があることを指摘したものがある（たとえば、S. T. S./Soc., 30-4-1991）。
- 85) Montoya Melgar, A., *op. cit.*, pgs. 453-454. たとえば、1976 年政令法 18 号などでも、「不当」の評価を受けた場合、労働者には再雇用される権利が発生し、それが不可能な場合には補助的に賠償金を受ける権利が発生すると規定されていた。
- 86) この点でやや視点が異なるが、裁判所の見解には、解雇通知に記載された事実が存在しない場合、民法 6 条 4 項が規定する法に対する侵害または詐欺であるから、当該懲戒解雇は不当ではなく無効であるとしたものがある（S. T. C. T., 5-11-1982）。現行制度においては、この見解に賛成である。
- 87) S. T. S./Soc., 13-5-1992.
- 88) S. T. S./Soc., 26-2-1990.

〈付記〉 竹前栄治先生には、筆者が大学助手に採用されて以来今日に至るまで、労働法や障害者政策の研究でご指導をいただいただけでなく、東京経済大学での法学・労働法の非常勤講師をさせていただいていた際のお口添え、その他様々な会合への出席にも便宜をはかっていただくなど、公私にわたり筆舌に尽くせぬお世話をいただきました。

竹前先生の今後益々のご活躍・ご発展・ご多幸をお祈り申し上げます。