

第3章 イタリア

第1節 イタリア労働法の概観

1. 国内レベルと超国家レベルでの法源システム

イタリアの労働関係は集団的レベルと個別的レベルのどちらにおいても、複雑な一連の法規定と自治的な私的な交渉によって規制される。法規定に関しては、国内レベルと超国家レベルの区別がなされなければならない。国内法源は、国の基本法としての憲法、議会による制定法、州法、慣行である。超国家レベルの規定については、国際法法源とEU法法源を区別することが重要である。EUの規準は主権の制限と権限の委譲を根拠として、イタリアの制度に直接的な影響を及ぼすことができる。国際法法源は、関連する規定を実現するために国内の法律が立法化されたときのみ法的な効果を持つことができる。これは特にILOの条約と勧告の場合がそうである。

EU法は事前に立法化された国内の規定だけでなく、事後に立法化された規定にも優越する。結果として「EU法の優越」は単なる司法判断における補充的な条項ではない。競合する制度間の権限の委譲という基準の見地からは、EU法はEC条約により規定された全ての事項において優越するのである。個々の事例において適用されるべき原則を決定するとき、国内裁判所はEU法に由来する規範と矛盾するいかなる国内規定も否認する義務を負う。

排他的権限内にはない事項に関しては、「補完性の原則」を根拠としてECは「意図された行為が加盟国によって十分には達成されえず、国や地域・地方レベルでよりも、提案された行為の規模や効果上の理由によって、EUレベルでより効果的に達成されうる場合にのみ、その限りにおいて」介入する¹。

2. 国内法源

イタリアの立法者は、私法や他の法分野とは異なり、労働法については法典化を試みてこなかった。現実には、イタリア労働法は、労働法典のような統一化され、一貫した総合的な企画とはみなすことができない何層もの制定法上の規定の結果である。

初期の規定を統合する試みは1942年の民法典においてなされた。民法典は現在でも効力を有している。この試みは初期の君主制憲法（アルベルト憲章として知られる）とファシスト協調主義的国家の下で実施された。民法典の第5編は特に以下のような労働法と規則に割かれている。

- －職業活動、団体的経済協約、団体的労働協約（第1章）
- －企業内従属労働（第2章）

¹ EU憲法草案第3編第9条。 http://europa.eu.int/futurum/constitution/part1/title3/index_en.htm.

－自営労働（第3章）

－企業とは関係ない特別の関係にある従属労働（第4章）

しかしながら、この制度は「協調主義的」体制の一部として立案された。この体制は「労働」と「資本」の間の制度上の協調の概念（それゆえ協調主義という語が用いられる）及び結果としての国内生産及び国家の一般的利益に対する全ての個々の利益の従属を基礎に置いている。

1944年に協調主義的制度が崩壊した。そして、その制度の基本的原則は1948年1月1日の共和国憲法によって定められた制度によって置き換えられた。まず第一に、労働関係の協調主義的な考えは、利益の対立を承認する資本と労働の関係という考えに置き換わった（例えばストライキ権を定めた憲法第40条参照）。第二に、憲法において労働組合の自由と団体交渉の承認を規定（憲法第39条）すると同時に、法的な規範を課す国の介入に代替する団体交渉のための司法上・制度上の条件が定められた。憲法において、労働者の企業経営・管理への参加の原理が承認された（憲法第46条）。しかし、この要素は初期の資本と労働の関係の発展においてはそれほど重要ではない傾向にあった。この要素が企業の利益の分配という形態での労働者による資本への参加という観点で再び現れるのは、最近になってからである。

労働関係に関して、憲法は主に一般的な政策綱領と一般原則を含んでいる。例えば4条は、厳粛に「共和国は全ての市民に勤労の権利を認め、この権利を実現する条件を増進する。」と宣言する（但し、この条項は裁判上保護される権利を生じさせるものではないが）。第35条と第36条は同じ性質を持つ。第35条は、「共和国はあらゆる形態の労働を保護する」という包括的な規定である。そのため、この条項は、立法者による様々な解釈がなされやすい。一方で第36条は、「労働者は自らの労働の量と質に比例し、また、いかなる場合においても自身と家族に対して自由で尊厳のある生活を保障するのに十分な報酬を請求する権利を有する」と定めている。この規定は、判例によってのみ適用されてきた。また、第39条は、労働協約に協約が対象とする部門の全ての労働者に対する一般的効力を付与する目的で、労働組合の登録制度を規定する政策綱領を含んでいる（「登録された組合は……労働協約を締結することができる。この協約は協約のそれぞれの部門に属する全ての者に拘束力を持つ」）。

3. イタリア労働法発展の五つの段階

憲法制定後の特別なイタリア立法は、有機的で一元的な構想の結果ではないとはいえ、5つの明瞭な歴史的段階に要約することができる（幾つかの事項についてはある程度重複するが）。

－憲法制定後の労働法。

憲法制定後の段階の労働法は次の施策によって特徴付けられる。裁判所による、民法典及び刑法典の規定を新しい司法的及び制度的機構に適合させる試み。主に労働市場

の公的規制²と期間の定めのない安定した終身雇用契約モデルに基づいた雇用の義務的保護の最低基準を定める規定を確立することを目的とした決定的な立法的介入。その結果として、あらゆる形態における生産の分権化が徹底的に弱められ³、派遣労働の活用に対して大きな規制が課せられ⁴、労働者を解雇する自由が徐々に縮小した⁵。

一 助成的な労働法。

この第二の段階は企業内での労働組合の存在を助成することを目的とした立法によって特徴付けられる。この立法は、使用者の権力を明確に規定された手続の中に導くことを目的とする。これは「Statuto dei lavoratori」すなわち労働者憲章法として知られる 1970 年 5 月 20 日法律 300 号で最高点に達する。労働者憲章法は憲法に定められた原則と政策綱領を実施するのに大きな重要性を持った。労働者憲章法は、労働者の職務内容や義務の変更、管理および懲戒の権力の行使、不当解雇の場合の原職復帰及び労働の需要と供給のマッチングに関連した幾つかの規定と並んで、特に以下のことに関して、私法上の労働関係を用いて憲法上の保護を実施する最初の重要な試みである。

- A) 個人としての、もしくは自らの人格を発現する社会集団の中での、不可侵の人権の承認と保障（憲法第 2 条）。
- B) 組合結成と組合活動参加の自由（憲法第 39 条）。
- C) 公共の安全、自由もしくは人間の尊厳を侵害しない方法で行使されるべきである、社会目的に向けられた私的経済活動の必要性（憲法第 41 条）。

一 経済危機及び非常事態時の労働法。

この第三の段階は、1970 年代末及び 1980 年代初頭に始まった。そして、この段階は、当時西欧諸国の経済を襲った深刻な経済不況の影響を抑制することを目的とした非常手段の導入によって特徴付けられる。個人の保障から集団的な保護への転換によって特筆される、この段階では、労働法における義務的保護手段の衰退の最初の徴候がみえた。それは新しい労働形態(パートタイム労働、訓練労働契約)の導入と企業の再編成に関して規律することを目的とした手段（連帯協約と所得保障金庫に対する新しい規制）の導入による。

一 柔軟性を目指す労働法。

経済的危機に対処するために企図されたこの時期の労働法は、1990 年代に労働法の新しい概念への道を開いた。その概念は、既存の職にある個々の労働者を保護する目的と併せて、雇用を守り生産システムを支援するというより全体的な目的に焦点を合わ

² 職業紹介手続を規制する 1949 年 4 月 29 日法律 264 号。

³ 1960 年 10 月 23 日法律 1369 号、ピアジ法（2003 年委任立法 276 号）によって廃止。

⁴ 1962 年 4 月 18 日法律 230 号、2001 年 9 月 6 日委任立法 368 号によって廃止。

⁵ 1966 年 7 月 15 日法律 604 号。

せる。したがって、労働保護の一般的な制度の例外⁶と併せて、集团的・個別的な自治的私的交渉の範囲をより広くするために保護制度を再設計し、労働の需要と供給のマッチング手段を完全に再編することを目的とした柔軟性を目指す労働法が採用された。1991年7月23日法律223号は、集团的解雇に適用される規則を改正しただけでなく、1949年4月29日法律264号に定められた硬直的な指数求人制度に代わって、ほとんどの職種の労働者に対して適用される直接採用に関する規定を定めた。続いて、1996年11月28日法律608号は、直接採用という手段を全ての労働者に拡大して、雇用に対するアクセスを促進するための手続を完全に改正した。1997年12月23日委任立法469号は、1997年3月15日委任法59号（バッサニーニ法として知られる）の実施であり、雇用サービスにおける公的独占の原則を廃止し、民間の職業紹介事業を合法的なものとして認めた。同時期に、1997年6月24日法律196号は期間の定めのない労働契約に代替する雇用類型を活用する柔軟性を拡大し増進した。これは、若年者を雇用することとヤミ労働を正規化することへのインセンティブのメカニズムを導入した。最後に、ピアジ法（2003年委任立法276号）が労働市場の柔軟性の向上を目的とした更なる改革を行った。

一労働法分野におけるEU基準の実施。

労働市場をより柔軟にするプロセスと併せて、それを支えながら、労使関係に適用されるルール近代化プロセスが始まった⁷。そのプロセスはEUに参加していることから生じている。「ハード・ロー」から成る初期の手段（1970年代の整理解雇・企業譲渡・使用者の賃金支払不能に関する手段）の後、EUは最近では「ソフト・ロー」という手段を用いて実験を行っている。このソフト・ローは、雇用政策をヨーロッパ規模で調整する観点からの指針や目的からなるものであり、それはイタリアのシステムに大きな影響を及ぼしてきたし、及ぼし続けるものである。

4. 団体交渉

労働関係に適用される準則は、制定法上の条項、判例、行政手続、労使の協定（団体交渉）の複雑な相互作用の結果であることは強調されるべきである。これに関連して特に興味深い問題は、労働協約の交渉をする労働組合の組合員と非組合員を含む全ての労働者に対して、協約条項が「拘束」力を持つかどうかという問題である（*erga omnes*（一般的拘束力）として知られる原則）。この特別な制度に関して、憲法は、「該当する部門に属する全ての者に拘束力を持つ労働協約」（憲法第39条）の交渉の実施のために、労働組合の登録制度に関する規定を定めている。この規定は政治的な理由、組合側の理由、技術上の理由によって未だに

⁶ 例えば、有期契約についての1987年2月28日法律56号23条。

⁷ イタリアでは、1993年2月3日委任立法29号による、公共サービス部門における民間の経営手法の導入がこれに当たる。

立法化されていない。この原則を実施する一般的な立法が欠如しているため、労働協約に関する特別の規定はなく、その結果として、(協調主義的労働協約に関する民法典の諸条項は適用できないので)労働協約は非典型契約として私法の領域に包含されてきた。このように、労働協約は、それ自体ではあらゆる契約と同様に(民法典第1372条1項)、専ら契約当事者(より正確には契約を締結する労働組合の組合員)のみを拘束する。この意味において、普通法上の協約ということが可能である。民法典第1322条2項にしたがった私的自治上の交渉の結果として、そのような協約は専ら契約と債務に適用される民法典の一般的な条項のみによって規制される。しかしながら、多くの判決に基づいて、普通法上の協約は事実上の一般的拘束力を有し、その拘束力は組合員のみに限られない。

5. 団体交渉のレベル

現在、団体交渉の構造とレベルは、イタリア政府と労使によって締結された1993年7月23日の政労使3者間協定において定められている。簡単に述べると、この協定は2つのレベルの交渉を規定する。第1のレベルは全国レベルである。これは、労使が適切と考えるときには地域レベル、あるいはしばしば企業レベルでの第2のレベルの団体交渉によって補充される。全国レベルの労働協約は、労働条件の規制(規範的部分)に関しては4年間有効である。そして賃金(経済的部分)に関しては2年間有効である。第2のレベルの労働協約は4年間有効であり、全国レベルの部門別労働協約で扱われた賃金についての定め以外の点のみを扱うことができる(政労使3者間協定2条)。

6. 法律と私的自治の関係

労働法における(個別的もしくは団体的な)私的自治と法律の関係は、広義の法律の私的自治に対する優越の原則によって規制される。これは、広義の法律は労働者の自由、尊厳、安全のような基本的な権利を強行的な方法で保護する任務を有すると信じられているからである。結果として、個別的であれ団体的であれ、法律によって定められた保護の水準を下げる私的自治によって生み出される全ての規制は無効である。この意味において、個別的もしくは団体的交渉は労働者にとってより不利な労働条件への変更を導入することはできない。

この原則を補って、低位のレベルの法源(私的自治)が労働者にとってより有利な条件を規定し、高位の法源(広義の法律)の除外を規定することは常に可能である。法律によって定められた労働条件を改善する可能性の範囲は實際上制限がないことを考慮すると、それが労働者にとって有利であるならば私的自治が法律に変更をもたらすことは許容される。

上記の第一の原則の強行的な性質(労働者にとって不利な場合には労働条件は再交渉することができない)は制定法上の条項の中心性の喪失と、それと同時に起きた労使による自主的な規制のプロセスの拡大によって疑問が投げかけられている。その上、ますますしきりに立法者は(たとえ労働者に不利であっても)立法的法源から由来する規制に対して例外を設

ける可能性を団体自治に委ねていることは注目されなくてはならない。それは閉鎖の危機にある企業を守る目的のため、もしくは失業と闘うためになされる。なぜならば、そのような事例においてはしばしばその地域の状況、もしくは個々の企業における状況を反映する柔軟な規制を導入する必要があるからである。したがって、例外的規定は労働者にとって不利益である場合には導入することはできないという原則は法的規範としてなおも存在するが、多くの個別の事例においては雇用の水準を保護する必要のためにその原則は無視される。

7. 様々なレベル・種類の労働協約間の関係

まず第一に、少なくとも民間の企業においては団体交渉という法源間の関係に適用される一般的な規定はないことは注目されるべきである。

したがって、協約間に矛盾が生じた事例を解決する準則は、通常、学説もしくは判例によって定立される。長年の間、判例は労働協約間の関係の問題を労働者にとってより不利益な条件は合意することができないという原則に基づいて処理した。2つのレベルの労働協約間が対立する事例が起こった時に、労働者にとって最も有利な条件を規定する協約が有効とされた。

しかしながら、今日では法的意見と判例の双方によってより広く支持された原則が適用される。すなわち、異なるレベルの労働協約間の対立から生じるいかなる問題も時系列を基準に解決される。したがって、より最近の労働協約が優先する。

しかし、多くの事例においては労働協約の条項間の対立を防ぐために、労使は、それぞれの交渉レベルの権限の範囲を特定して、異なるレベルの協約間の関係に関する条項を定める。

団体的交渉と個別的交渉の関係については、立法者によって再検討されたが、その実質は変わらないままであった。個別自治は2003年の改革で立法者からより広い承認を与えられたように見える。特に、非常に多くの場合において、立法者はある事項（例えば、パートタイム契約のある側面）についての交渉を、そのような事項が労働協約で扱われていない場合には個別自治に委ねる。しかしながら、立法者によるこの新しいアプローチの主な目的は、個別自治に団体交渉より広い範囲を付与することというよりは、むしろ組合が個別的な協定を妨げるような方法で力行使するのを防ぐことにある。

8. 従業員代表

自らの権利と職業上の利益を保護し促進するために組合を組織する労働者の権利は、憲法の第39条1項で承認されている。その条項によれば、「組合を組織することは自由である」。したがって、個々の労働者は団結及び組合活動への参加の自由を享受する。

組合自由の権利の承認は、団体行動の自由と個別的もしくは団体的利益の保護というよりはむしろ、組合結成の自由と考えられているので、複数組合主義の原則と共に、組合の形態と構造の多様性を理解するのを可能にする。複数組合主義は3つの主要な組合の存在によっ

て特徴付けられたイタリアの経験を象徴する。その 3 つの組合とはすなわち、CGIL (confederazione generale italiana dei lavoratori), CISL (confederazione italiana sindacato dei lavoratori), UIL (unione italiana dei lavoratori) である。

労働組合の組織構造は「水平的な」方法でも発展してきた。それは場所的な範囲設定に関する必要性に応じて以下のように分別される。

- ① 地域レベル (CGIL と UIL には Camera territoriale del lavoro, CISL には Unione territoriale del lavoro),
- ② 州レベル (CGIL と UIL には Camera territoriale del lavoro, UIL には Unione territoriale del lavoro),
- ③ 国レベル (政治的な組合運動)。このレベルは与えられた領域内に存在する全ての生産部門の労働組合を包含する。

別のレベルは垂直的レベルである。これは労働者の部門、あるいは組合に所属する労働者を雇用する企業の生産活動に対応している(部門別の組合運動)。つまり、この意味では連合、産業別の連合、州レベルの産業別機関、地域レベルの産業別機関が含まれる。

この垂直的及び水平的組織は使用者組合でも存在する。使用者組合も地域的範囲もしくは生産部門によって分別される。しかしながら、この点に関する重要な相違に注目しなくてはならない。労働組合が自動的に水平的レベルと垂直的レベルの双方に所属するのに対して、使用者組合は産業別レベルの組織に必ずしも所属することなく地域レベルの組織に所属することができ、その逆も可能である。企業レベルにおいての労働者の権利の保護について特に言及すると、労働者はそれぞれの企業において企業レベルの組合代表 (rappresentanze sindacali aziendali(RSA)) を、その企業で適用される労働協約の署名者である労働組合の範囲内で指名する権利を明文上有している。これらの企業レベルの組合代表とその役員は企業内の労働者による組合活動を擁護する組合の任務を遂行する権利を有する。

企業レベルの組合代表には特別なモデルがないが、その役割は労使関係の慣行に基づいていることにも注目されなくてはならない。現在のところ、(第3節で論じるように) 企業レベルの組合代表 (RSA) は統一組合代表 (rappresentanze sindacali unitarie(RSU)) も兼ねている。

企業レベルの組合代表とは異なり、統一組合代表は組合員だけでなく企業の全ての労働者を代表する。

第2節 労働法の内容の変化

最近の数年で経済情勢は変化し、その結果として労働組織も変容してきた。イタリアの立法者は経済情勢の変化に順応し、現在起きている変化をコントロールするために、労働法のほとんどの領域に影響を与える改革を行った。特に欧州雇用政策のガイドラインに基づいた

2003年のピアジ改革は以下のような目的を持っている。雇用機会を増大し、良質の正規雇用への均等なアクセスを提供することができる透明で効率的な労働市場の創設。イタリア経済の構造的脆弱性（若年失業、長期失業、南部への失業集中、女性・高齢者の労働市場参加率の低さ）に対抗することを目指した一貫した戦略を実施すること。

見習い労働契約の改革が特別に留意され、就業体験契約が労働市場への参入及び再参入を支援する手段として規定された。別の手段は社会的排除を予防し、積極的な政策決定の方向付けをするために、就労年齢にある全ての人の状態を監督することである。許可ないし認可された公的及び私的な雇用サービスの効率的なシステムを創設し、求職者と求人者との接触をもたらし、それを容易にするネットワークを作ること。国際市場において競争するという企業の要請と労働者の保護及び有効利用の必要不可欠な形態との均衡を保つように、組合との交渉の上での整序された柔軟性の導入。他の重要な手段は、人材派遣を導入すること、および、労働組織を経済の変化に順応させることと、社会的排除の危険にある集団の労働市場への参加を拡大することを目的として新しい形態の契約を規定することである。「呼出し」労働、すなわち労働者が、使用者の要求に応じて、その要求の時に労働可能であること、という契約もまた規定された。ジョブ・シェアリング、すなわち二人の労働者が一人の労働者の責任を引き受けて、個々の貢献に基づいて賃金と給付を配分することを認めるシステムの導入。パートタイム労働の規制は改革された。そして、効率的で近代的な労働市場を目指す雇用政策は、特に南イタリアの労働者及び今日良質の正規雇用を見つける際に最も大きな困難に遭遇するカテゴリーの労働者のために促進されている。さらに、積極的雇用政策の実施の一環として労働者の保護および代表を行う機関（特に、二者構成のもの）に対してより大きな役割が与えられている。

第3節 労使関係法の変化

イタリアの労使関係に関して最も重要な措置は、1993年の政労使3者間協定である。この協定は団体交渉に関してだけでなく、統一組合代表（RSU）を設立することで企業レベルの組合代表に関しても革新をもたらした。RSUは企業における代表であり、労働者によって選出され、労働組合と密接な関係をもつ。したがって、今日においても、イタリアには2つの代表のシステム、すなわち組合代表および従業員代表の2つがあるとは言えない。

しかしながら、1995年には、国民投票によって最も代表的な労働組合を基礎とした従来の代表の選出基準が廃止された。この改革の直接の結果として、今日では組合代表は企業内で効力を有する労働協約の契約当事者によって任命される。

この労働者代表は長い間議論の対象であった。その上、この問題に対処する多くの法案が議会に提出されてきたにもかかわらず、全般的な代表システムは立法による改革がなされてこなかったし、憲法第39条（労働協約の一般的な適用を目的とした労働組合登録制度）に

定められた原則を適用することは忘れられたままのようである。

しかし、労働協約に関しては、政労使3者間協定によって導入された措置は、強い競争的な国際状況でインフレに対抗し、生活費を抑制するために、厳しい所得政策に即した賃金協定を実現することを目的として議論された。

その時に政府と労使によって追求された賃金政策は、団体交渉手続の再定義をもたらした。1993年の協定では権限の分配に応じて2つのレベル団体交渉が定められた。全国レベルの部門別交渉は各部門ごとに最低賃金のレベルを設定することが意図されている。これに続いて、企業レベルもしくは地域レベルで、企業利益と生産性の向上に関連した賃金というような柔軟な手法の導入を目的とした第2のレベルの交渉がある。

前述したように、全国レベルの団体交渉は規範的な条項に関しては4年間、賃金に関しては2年間有効である。労働協約による賃金の上昇は、共通の目的として採用されたインフレの計画水準と関連している。そのような賃金の上昇額を定めるために、労使は労働者の購買力を保護する目的で政府と交渉した賃金政策と雇用政策、及び経済と労働市場の全般的な傾向、競争上の地位、当該産業部門の全体的な動向を考慮する。2年ごとにある協約最低賃金の更新のための交渉の間には、計画インフレ率と過去2年間の実際のインフレ率との比較の結果が考慮される。これは、国際取引の収支の変化、および賃金率の全般的な動向という観点からも評価される。

一方、企業協約は、その産業部門に関して全国交渉で取り扱われた事項とは異なるものであり、かつそれらと重複しない事項を扱う。地域レベルで交渉された賃金の上昇は、労使で合意した計画について達成された結果と密接に関連している。その計画は、生産性・質及び企業の競争力に関する他の要素を向上させることを目的とする。その中には、企業の利益と同様に、生産性向上による利益も含まれる。

企業レベル及び地域レベルの交渉は4年のサイクルであり、交渉上の慣例により、特に小企業において、産業別労働協約で定められた基準に基づいてなされる。また、全国レベルの産業別労働協約は、協約期間の自治的決定という原則に基づいて時間枠を、そして交渉されるべき事項を定める。

しかしながら、この団体交渉のシステムの有効性は限定的であることが判明した。全国レベルの労働協約が賃金の購買力を効果的に保護することを可能にしてきた一方で、第二のレベルの団体交渉は効果的でないと判明した。2つのレベルの団体交渉の相互作用に基礎をおいた1993年の政労使3者間協定の実際上の効果についての実態調査によると、大企業は全国レベルの労働協約によって定められた枠組みを適切に考慮しないで行動することを示した。その上、団体交渉システムにさらなる柔軟性を導入して、賃金に大きな違いをもたらすことを意図した第二のレベルの交渉は（それが企業レベルであれ地域レベルであれ）、量的にも質的にも不十分で不満足なものであると判明した。

第2のレベルの協約は、その大部分において伝統的な手法であるという特徴を有する。そ

の手法は、以下のような様々な理由により、生産性、収益性または質という客観的な判断基準とは関連していない。すなわち、その理由とは、これまでの交渉の透明性の欠如、参加する当事者の第2のレベルの交渉の真の可能性に対する認識の欠如、扱われるべき事項（例えば労働編成など）の範囲を広げることへの躊躇、（特に地域レベルの交渉については）組織面を含む十分な体制の欠如である。

このような展開は団体交渉のますます顕著な分権化を伴ってきた。この傾向の原因は以下の3つの点に集約されるだろう。

- ① 2つのレベルの団体交渉システムが望ましいことについて疑問を提起するような、様々な地域間の強い不均衡がイタリアに存在することを原因とする、全国レベルの労働協約の重要性の大きな喪失。
- ② 企業レベルで企業のリストラに取り組む必要性和単一通貨の導入により要求される対応は、団体交渉の分権化における大きな要素となっている。ユーロ加入によって保護されるインフレの抑制は、国の賃金政策が乗り越えられる結果となった。
- ③ 全国レベルでの労働組合の代表性の危機。労働組合は以前よりも労働者を代表できなくなったように見える。

第4節 労働立法と労働市場

労働法は労働市場の規制にも活用されてきた。イタリアの雇用政策は伝統的に、「労働市場」における労働者の保護にほとんど関心を払わなかった一方で、「労働関係」にある労働者を強く保護してきたという特徴を持つ。このイタリアの伝統に特有の特徴は、労働法およびその根底にある政策の見方である。その見方とは労働者、すなわち社会的・経済的従属という特徴を持つ労働関係におけるいわゆる「弱い契約当事者」たる労働者を解放するという観点からの一方当事者の保護である。これらの政策に加えて、より積極的な他の政策はイタリアのEUの参加にともなって導入された。EU加盟国同士の雇用政策の協調は4つの柱に基礎を置く。それは、エンプロイアビリティ（就業能力）、起業家精神、適応能力、均等待遇であり、それらはヨーロッパ雇用戦略で提唱された。

伝統的に、イタリアは他のヨーロッパ諸国に比べると、ほとんど発達していない失業者への所得支援システムを有していた。つまり、既存の雇用を保護することが優先されたため、労働者に新しい形態の雇用を探すインセンティブを与えることが望ましいと考えられた。伝統的に不十分な関心しか払われてこなかったもう一つの領域は、職を探す人々（特に社会的に不利益を受けている人々と長期失業者）のエンプロイアビリティを高めることである。このことは、ヨーロッパガイドラインにおいて明文で要求された。

これらの理由によって、最近では立法による介入の方向性、すなわち今までの、すでに就労している人たちの静的な保護に集中していて、雇用全般の促進にほとんど関心を払わない

という方向性を変更することを目的とした積極的な労働政策が導入された。

この方向での最近の最も重要な措置は、2003年のピアジ法によって実施された。この法律は、既存の雇用契約（パートタイム労働、見習い労働、継続的連携労働）を改め、新しい形態の雇用（呼び出し労働、ジョブ・シェアリング、補助的労働、就業体験プログラム、期間の定めのない人材派遣）を導入した。

エンプロイアビリティの目的との関連で、学校・大学から労働市場への移動を容易にするために、幅広い手段が試みられた。すなわち、雇用契約へのアクセスから新しい形態の見習い労働への移行、職業安定所から新しい形態の就業体験・キャリアガイダンスへの移行が試みられた。

また、雇用サービスについては根本的な変化が導入された。労働の需要と供給のマッチングサービスにおける公的独占は廃止され、民間の職業紹介事業が市場で活動することが解禁された。

労働市場の規制と組織化に関しては、公的な政策を見直す試みがなされた。一方で、労働の需要と供給をマッチングする民間企業の仕事は公的機関によって念入りに監視される。他方で、労働市場の改革は公的機関が行うサービスを、州や地域の機関へと分散化することによって改善する試みを含んでいる。これには、国と地域の権限の再組織化、労働の需要と供給をマッチングさせるための行政手続の簡素化、公的機関と民間の事業者の連携の強化、そして、労働ポストの空きとそれを埋めることができるような適切な労働者についての迅速な情報流通を可能にするネットワークを全国に張り巡らすために、継続的に更新される全国的な職業紹介制度を創設するとともに、全ての雇用サービス機関をカバーするコンピュータ・ネットワークを設立する計画、という手段が用いられる。

この改革プロセスの特徴は、労働政策の漸進的な分権化である。それは、短期間で、労働政策の計画が、地域レベルで運営され、様々な労働市場の個々の特徴を反映するような方法で多様化されたものとなるようにすることが企図されている。

男女機会均等の促進は重要な政策目標であり、積極的なインセンティブが活用された。機会均等の促進に関しては、EUの政策ガイドラインへのイタリアの反応はかなり早かった。幾つかの事例においては、アメリカ合衆国で採用された方法に倣ったアフーマティブ・アクションが規定された。

<第3章（イタリア¹） 解題>

序

イタリアの労働法は、条約や EC 指令といった超国家的な法源と、憲法・制定法・州法・慣行といった国内法源の組み合わせによって規制されている。制定法に関してさらに言及すると、イタリアにはフランスの労働法典に相当するような統一的な労働法に関する法典は存在せず、いくつもの制定法が組み合わさることによって全体を規制している。

また、集团的労働関係の領域では、国家が労使の活動に強く介入したファシズム体制への反省に基づいて、労使関係に対する国家の介入は控えられた。他方、個別的労働関係の領域では、この領域の基本的な規定を含む 1942 年の民法が未だに有効であることと、ファシズム期に遡る古い法規制が長らく最近まで残存していたことが注目に値する。これは、個別的労働関係の分野においてもファシズム期の影響が無視できないことを示している。イタリアの労働法は集团的労働関係と個別的労働関係に関して以上のような特徴を持ちながら発展してきたと言えるだろう。

しかし、1970 年代末以降は経済的危機に対処するための立法がなされるようになった。ここでは、従来の規制の中核であった既存の職にある個々の労働者の保護だけではなく、新たに社会全体の雇用の保護と生産的システムの支援に焦点が合わされるようになった。さらに、最近では EU の市場統合が進展するのに伴う国際競争の激化に対応するために、規制システムの再編と EC 指令を通じた EU 基準への協調が行なわれるようになり、それはイタリア労働法全体に大きな影響を及ぼしている。

1. 労働条件の決定

イタリアでは、労働条件を決定するに当たり、最も大きな役割を果たすのは労働協約である。労働協約の中には全国レベルで締結される産業別協約と、個々の企業ごとに締結される事業所協約の 2 種類が存在する。伝統的には、全国レベルの産業別協約が最低労働条件を規定しており、事業所協約はこの産業別協約を補完する役割を果たすものとされてきた。実際、全国レベルの協約を見てみると、そこでは服務規律や懲戒規定、苦情紛争処理などかなり具体的な規定も定められている。その上、労働協約には不可変的効力（規範的効力）と一般的

¹ 本報告書のテーマについては、すでに大内教授によって詳細な研究がなされている。論文は多数存在するが、特に重要なものとして、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999 年）103 頁以下。また、イタリア労働法全体を解説するものとして、同『イタリアの労働と法：伝統と改革のハーモニー』（日本労働研究機構、2003 年）も重要である。さらに、近時の国際的な動向がイタリア労働法に及ぼした影響を解説したものとして浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉編『グローバル化と労働法の行方』（勁草書房、2003 年）171 頁以下[大内伸哉執筆]も参照。本稿は、上記文献の他に、Marco BIAGI continuato da Michele TIRABOSCHI, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003 を参考にして執筆している。

効力が事実上認められているから、上記の事実と併せて考えると、イタリアでは全国レベルの協約が労働条件の決定に非常に大きな影響力を及ぼしていることが判る。

2. 労働協約の法的性質

イタリア憲法第 39 条には、労働組合の登録制度、それを前提とした労働協約の一般的拘束力の付与が定められている。一般的拘束力については同条 4 項に定めがある。すなわち、同条 4 項は、「登録された組合は法人格を有する。組合は、その組合員に比例して統一的に代表され、協約に関連する部門に属する全ての者に対して強制的な効力を有する労働協約を締結することができる」と規定する。この規定は同条 2 項に定める労働組合の登録制度を前提としているのであるが、同条 2 項はこの登録制度を法律で規定すると定めているため、本条に法的な拘束力を持たせるためには具体的な立法措置が必要であった。しかし、労働組合の反発などの様々な理由により、ここで予定されていた労働協約法は未だ制定されていない。また、これに加えて、民法典中に存在する集団的労働協約に関する諸規定は現在の労働協約には適用されないとされている。

このため、労働協約には、労働組合と使用者団体との無名契約として民法典の契約に関する諸規定が適用される（普通法上の協約）。判例は、もともとはファシズム期の労働協約の効力に関して定められた民法典第 2077 条を根拠として、また多くの学説は、1973 年 8 月 11 日法律 533 号によって改正された労働者の労働協約の不可変的規定の権利放棄を無効と定めた民法典第 2113 条を根拠として、解釈上この「普通法上の協約」に規範的効力（特に不可変的効力）を認めている。いわゆる有利原則も判例・学説は解釈上認めている。また、無名契約である以上労働協約は、協約締結組合のそれ自体では、他の契約と同様に契約当事者のみしか拘束できない（民法典第 1372 条 1 項）。その論理的帰結として、労働協約は組合員のみを拘束し、非組合員にはその効力が及ばないと解されることになるが、実際にはそうではない。そもそも実務上は、協約を締結した使用者団体に加入する使用者は、非組合員に対しても労働協約と同じ条件を適用する場合が多い。さらに、イタリアの多くの裁判例でも、普通法上の協約は、当該協約を締結した組合の組合員のみならず、非組合員にも適用されると解されており、ここでは事実上の一般的拘束力が付与されているのである。また、不可変的効力、有利原則についても解釈上認められている。

3. 全国協約と事業所協約の関係

従来は、事業所協約の労働者側の交渉担当には、1970 年労働者憲章法によって設立された従業員代表の一種である RSA（事業所組合代表）が当たっていたが、1993 年の政労使 3 者間協定によって新しく RSU（統一組合代表）が設立され、現在は RSU が事業所協約の交渉

を担当している。RSA と RSU の違いは、前者が組合員のみを代表するのに対して、後者はその労働単位にいる全ての労働者を代表する点にある。とはいえ、RSU は実際には三大労組と関係のある人物が選出される場合がほとんどであるため、両者の相違点にはそれほど大きな意味はない。

異なるレベルの協約間の関係を規律する規範は、少なくとも私的部門に関してはない。前述の通り、伝統的には、全国レベルの産業別協約が最低労働条件を規定し、事業所協約は産業別全国協約を補完する役割を担っていた。しかし、1970 年代後半から事業所協約が産業別全国協約の労働条件を引き下げるケースが増えて、それぞれのレベルで同一事項が交渉される可能性がでてきた。ここにおいて、それぞれの協約がいかなる事項について規定しうるか、すなわち、両協約間の権限の分配が問題となった。

この問題の解決を目指したのが、1993 年の政労使 3 者間協定である。同協定では以下のようなルールが設定された。すなわち、全国レベルの産業別交渉では、労働条件の規範的な部分に関しては 4 年間有効な、そして最低賃金の設定などの賃金条件に関しては 2 年間有効な労働協約が締結される。他方、企業レベルでの交渉では、4 年間有効な労働協約が締結されるが、そこでは全国レベルの産業別労働協約で扱われた賃金に関する規定を再度交渉することはできない。事業所レベルの協約では、実際には、企業の経営状況や生産性に対応した賃金を含む労働条件の設定が企図されている。

まとめ

イタリアでは、ファシズム期を経験したというその歴史的な経緯から、長らく労使の関係に立法が介入することが控えられてきた。したがって、労働条件の決定は労使の交渉に大きく委ねられてきた。ここでは、かなり具体的かつ詳細な規定を持つ全国レベルの労働協約が、事実上その産業部門における標準労働条件を設定する役割を担ってきた。けれども、1970 年代以降の経済危機を原因として、個々の企業の状況に応じた労働条件を設定する必要性が生じ、事業所レベルでの協約が全国レベルの協約とは異なる定めをするようになった。ここにおいて、異なるレベルの協約の、それぞれが有する権限を明確化することが要請されることになった。そこで定められたのが 1993 年の政労使 3 者間協定である。そこでは、事業所協約に対して、個々の業績・生産性に応じた賃金の引上げの権限を与えることによって、労働条件決定の分権化を図っている。これは、賃金条件の決定を一定の範囲については事業所協約の権限とすることで賃金決定の弾力化を狙ったものとみることができよう。けれども、最低賃金の設定と予定インフレ率に応じた賃金の上昇を設定できる権限は全国レベルの産業別交渉に残されていることから、労働条件の決定に当たり、依然として全国（中央）レベルでの交渉が大きな役割を果たしていることが判る。また、事業所レベルの交渉が伝統的であること、中小企業では事業所レベルでの交渉がほとんど行なわれていないことが原因で、政

労使3者間協定の作り出したシステムはうまく機能していないことは、ティラボスキ／デル・コンテ論文の指摘するところである。けれども、同論文が同時に指摘するように、労働条件の決定の際には、①南部問題などの地域間の不均衡に対処しなければならず、また、②ユーロ導入によって全国レベルの協約でインフレをコントロールする必要性は喪失している。さらに、③全国レベルの組合の代表性は徐々に失われてきている。これらを理由として、今後、労働条件決定の分権化は必然的な流れとなっていくだろう。したがって、イタリアの労働条件決定システムの重点は、事業所レベルへと比重が移っていくことが予想される。