

イタリアにおける認証制度と その機能

小西 康之

(明治大学教授)

本稿は、イタリアの認証制度について検証し、イタリアで模索されている労働法システムの方向性と課題を明らかにした上で、わが国の労働関係における規律方法に関する示唆を得ようとの試みである。イタリアの認証制度は、両当事者の任意で実施され、認証委員会は、労使機構、県、大学等に設置される。この認証制度は、2つの機能を有している。第1は、労働関係の法的性質認定機能である。この機能は、従来から認証制度の第一義的な役割として位置づけられており、労働関係の規律内容を事前に確定することに一定程度資するものである。しかし、認証委員会による認証に対しては、裁判所への不服申立てが認められており、認証制度によって労働関係の規律内容を事前に確定させることはできない。第2は、合意担保機能である。この機能は2010年の改革により一層強まったといえる。また、合意担保機能は、労働関係の規律内容の柔軟化と密接な関係を有している。認証制度において認められるこれらの2つの機能は相対立するものと評価することができる一方で、契約当事者の納得性を高めるという観点からは、両機能は同じ方向性を有するものとして評価できる。わが国における労働法政策を構想するに当たっても、労働関係の規律内容の確定、労働関係の規律内容の柔軟化の要請への対応とともに、労働関係の規律内容に対する納得性の向上に留意することが必要であるように思われる。

目次

- I はじめに
- II 認証制度の法制化に至る背景
- III 認証制度の法制化とその内容
- IV 認証制度の機能
- V おわりに

I はじめに

従来型の労働法システムは、その適用対象を「(従属)労働者」に設定し、「(従属)労働者」に対して、強行的性質を有する規範を適用することにより、保護を及ぼすことを目的とする。しかし、法律によりいかなる就業者が労働法システムにおいて保護を受ける「(従属)労働者」であるかが定められたとしても、その規定は抽象的な

らざるをえない¹⁾。また、裁判例において蓄積されてきた「(従属)労働者」性の判断基準も、具体的なケースでどのように適用されるかは明らかでない。

その結果、事前に(裁判所の判断を待つほかに)当該就業関係につき労働法システムが適用されるか否かを知ることができない契約当事者がその結果を求めて訴訟に持ち込むなどのかたちで、紛争化するケースが多くみられる。またそれとは反対に、労務提供者と注文者の契約当事者間において、契約締結時に、当該契約が労働契約でないことが契約書面において明示・確認されることにより、その就労実態は「(従属)労働者」であったとしても、訴訟に持ち込まれることなく、労務提供者に対する労働法規範の適用が事実上阻止されることもしばしば見受けられる。

労務供給者に対して適用される規律内容が明確でないという事情は、労働法システムとの関係にかぎらず、社会保障システムや租税システムとの関係においても同様にみとめられる。

こうした問題に対して、イタリアでは、労働関係の規律内容を事前に明確にすべしとの要請に応じて、2003年に、労働契約の認証(certificazione)制度が法制度化されるに至った。当該認証制度においては、労務提供契約の締結時などに、一定機関が当該契約につき法的性質を認証する(従属労働契約か、独立労働契約²⁾か等)こととされている。したがって、イタリアの認証制度をめぐる議論を検証することにより、わが国の労働関係の規律内容の明確化をめぐる議論についての示唆が得られることが予想される。さらにイタリアにおいては、認証制度の成立とその後の過程において、当該制度は、労働関係の規律内容を明確にするにとどまらず、労働関係の規律内容を柔軟に設定する機能をも有するか(または有するべきか)についての議論がなされており、認証制度の意義をどこに求めるかが問われ続けている。

本稿は、こうした問題状況および議論状況にかんがみ、イタリアの認証制度について検証し、イタリアで模索されている労働法システムの方向性と課題を明らかにした上で、わが国における労働関係の規律方法に関する示唆を得ようとする試みである。

II 認証制度の法制化に至る背景

1 VALLEBONA の議論

認証制度に関する議論の嚆矢は、1990年代初頭に展開されたVALLEBONAの議論に求められる。彼は、現行の労働法システムは、労働者は契約上弱い立場にあることと、そのために、個別自治が排除され強行規定によって外部的に規律されるが、そこでは個々の労働者の具体的な状況は考慮されていない、と主張した。具体的には、労働市場において十分に強い立場にあり、使用者と対等に交渉することのできる労働者であっても、一律に労働法の強行規定による保護を受けることに

なることを問題視した。

さらに彼は、法の明確性の観点からも、強行性(逸脱不可能性: inderogabilità)は問題があるとす。すなわち、法律や労働協約に強行規定が存在する場合には、当該規定は一般的かつ抽象的な性格を有する。その結果、契約当事者は、当該規範の不明確性ゆえに解釈上困難に遭遇し、具体的なケースに対する具体的な規定によって、将来発生しうるのである問題に対処することが妨げられている、と主張する。

このような問題意識のもとで、VALLEBONAは、「補助された意思(volontà assistita)」モデルの利用を提唱した。それは大略、労使間の規範設定に際して、公平な第三者機関のもとで契約意思を探索し、そこでの労働者による意思の表明は、それが強行規定に反するものであっても有効とするというものである。また、このモデルにおいては、契約類型の選択についても、第三者機関は、事前に、両当事者によって提示された取決めがあらかじめ選択された契約類型に対応しているか否かを判断することになる、とする。そして、「補助された個別自治」によって逸脱可能な規範は、集団自治によってのみ逸脱可能である、半強行的法規範(norme di legge semimperative)と並んで、労働法システムを構成し、それによって、労働者の保護の要請と、法の明確性と具体的状況への対応を実現することができるであろう、とする。

以上のVALLEBONAの議論³⁾は、「補助された意思」をベースとして、公平な第三者機関のもとで労働契約の内容を定め、労働契約の法的性質決定(qualificazione)を行おうとするものであり、認証制度の萌芽をみとめることができる。また彼は、集団自治(労働協約)だけでなく個別自治(個別契約)によっても強行規定からの逸脱が認められる可能性が、法的明確性の観点からも正当化される、と主張する。すなわち、労働関係の規律内容を柔軟化する方策が、それ自体を目的とするだけでなく、労働関係の規律内容を明確にする手段としても位置づけられており、この点に彼の主張の特徴がある。

2 BIAGI, TIRABOSCHI の議論

VALLEBONA の議論で得られる示唆を現実的に労働政策に取り込むことを視野にいれたのが、1997年にBIAGIとTIRABOSCHIによって書かれた論文である⁴⁾。そこでは、法の明確性を確保し、労働関係の法的性質決定に関する係争を減少させることが志向され、その目的を達成するために、労働関係の当事者により付された当該労働関係の法的性質決定を「認証」するメカニズムを設けることが提言されている⁵⁾。

さらに当該論文においては、かかるメカニズムを実効的なものとするために、独立労働と従属労働との間の取扱いの差異を減少させること（「保護の再調整」）が提言されている。「保護の再調整」に関しては、契約当事者間の契約によって逸脱することのできない基本的保護⁶⁾を確保することについて言及されている一方で、かかる最小限の強行規範を超える部分については、相対的にのみ逸脱不可能（*inderogabili relativi*）、すなわち、所轄の行政機関において合意された場合には集团的または個別のレベルで処分可能である権利の領域を措定し、集団自治および個別自治による規律の範囲を広く認めることが適切であるとする⁷⁾。

BIAGI, TIRABOSCHI は、労働契約の法的性質決定に関する係争を減少するとの目的を達成するために、行政機関による認証メカニズムを通じた労働関係の規律内容の明確化を主張している。そしてさらに、労働関係の規律内容の柔軟化についてもその必要性を述べ、その手段としても認証メカニズムの利用を提唱している。

3 労働市場白書

このような議論のなか、BIAGIを中心として作成された、「イタリアにおける労働市場白書」（以下、「白書」）が2001年10月に公表された。

当該白書は、EUが指摘したイタリアの政策の構造的な問題をふまえ、労働市場と福祉政策に関する政府の指針を示したもので、労働法と労使関係に関する制度を根本的に再考することを提起している。白書はさまざまな問題を網羅的に取り上げ、提言を行っているが、以下では、本稿の問題

関心と特に関連を有する点を中心に紹介し検討する。

(1) 補完性の原則

白書は、補完性の原則を、EU・国家間、国・州間にとどまらず、公的規制と労使の市場での活動との関係においても適用すべきであり、立法者は、労使が十分に規制的役割を果たすことができない場合にのみ介入すべきであると主張する。その上で、従来からイタリアでの労働条件規制につき大きな比重を占めている、企業横断的に適用される労働協約は、企業間の適切な競争を規律する措置であると位置づけ、その機能を評価している。

しかし他方で白書は、個々の労働者や企業の利益・期待に対応する個別的規制の重要性を認識し、労働関係に関する各事項にはいかなる規制（集团的規制（労働協約）か、個別的規制（個別契約）か）が適切かを検討するよう、政府が労使に対して求めることを提案している。さらに白書は、企業の柔軟性への期待や労働者の新たな主観的傾向に対応するために、公的機関や労使機関が就業に関する契約内容を認証するメカニズムによって、一種の「補助された逸脱可能性（*derogabilità assistita*）」を実現し、労働者の真の意思を保障する方途を検討するよう、提案している⁸⁾。

(2) 「労働憲章」構想

イタリアの労働法体系は、経年的に法規範が上積みされるといふ多層構造となっていて、非常に複雑である。さらに、社会・経済状況が進展するなかで、さまざまな形態で就業が行われるようになり、そのため、自営業としての活動である独立労働か、労働法上の保護を受ける従属労働かを判別することが困難な状況が多くなった。その際とくに、経済的には従属状態であるものの独立労働として扱われることが多い準従属労働者に対して、いかなる法的保護を与えるべきか⁹⁾、が問題とされていた¹⁰⁾。

このような状況に対して、白書は以下のように述べる。

独立労働と従属労働とを明確に区別することは非常に困難である。市場は柔軟性、簡潔なルール、法的な明確さを求めているが、独立労働と従

属労働の間に協働労働という新たな契約類型を設けることは、市場の要求を完全に満足させるものではない。社会・経済の変化に対応して、様々なタイプの契約が生じうるのであり、新たな契約類型を設けても、将来にわたって十分機能するとは思われない。さらに、独立労働と従属労働とは別に、新たに「第三の (tertium genus)」契約類型を設けることは、結果として、地下経済のさらなる進行の原因になると考えられる。

この問題の解決には根本的な対応、すなわち、労働に関する諸制度を全面的に現代化する作業が必要である。具体的には、小規模事業主も多大な法的・経済的負担を被らずに利用できる規範システムを構築することが必要である。さらに、簡潔かつ確実な規制は、ヤミ労働の合法的労働への転換を容易ならしめるとともに、適切な企業間競争を実現することから、かかる方向に従った現行規制の再編と統一法典化が必要である、とする。

白書はこのように述べ、政府が「労働憲章 (Statuto dei lavori)」構想¹¹⁾を進めることの必要性を説いている。

すなわち白書は、第三の類型を設けるなど、概念の定立に着目するのではなく、急速かつ継続的に変化する労働契約上の現実を認識したうえで、独立労働契約、従属労働契約の区分なくすべての労働契約関係に共通するモデルを設定することを提案している。具体的には、すべての労働者に保障される不可欠な権利として、労働における健康・安全の保護、労働者の自由と尊厳の保護、児童労働の排除、労働へのアクセスにおけるあらゆる形態の差別の除去、正当な報酬、センシティブ情報の保護、組合の自由の権利を挙げ、これらが、労働憲章の核になる、と考える¹²⁾。

そして、このようにすべての労働者に不可侵の権利を認めることは、労働者の契約上の地位の保護や人格保護の要請にのみ対応するものではなく、ヤミ労働や児童労働にもとづく搾取などによるソーシャル・ダンピングを抑制し、競争の枠組をも保護することになる、とする。

このように労働市場白書における「労働憲章」構想は、すべての労働者にとって不可侵の権利を認めた上で、それを超える部分については、

権利のタイプにしたがって、集団的自治 (労働協約)、または個別的自治 (個別契約) に委ねることが適当である、とする。すなわち、「労働憲章」構想は、あらゆる形態の労働活動に基本的な権利を認める規範を中心とする同心円のシステムを構築することを提起し¹³⁾、契約類型によってではなく、問題となる内容に応じて、適当な保護の段階化・多様化を進めることをその主眼としている¹⁴⁾。

(3) 認証制度

さらに白書は、簡潔な労働関係システムを企図するにあたって、公的機関や労使の機関によって、両当事者の意思を事前に判断する認証手続を実験することが有用であり、これにより、就業に関する契約の法的性質決定に関する紛争を予防することが期待できる、とする。具体的には、①認証手続は任意的かつ実験的な性格を有すること、②比較的代表的な労働組合および使用者団体のイニシアティブで設立された労使機構または県労働局において実施されること、③認証機関や関係資料の保存に関する定めを置くこと、④認証の内容・手続を明らかにすること、⑤労働関係の法的性質決定について疑義が生じた場合には、認証手続に際しての当事者の態度についても司法機関による評価がなされること、を骨子として制度設計される必要がある、と提言する¹⁵⁾。

III 認証制度の法制化とその内容¹⁶⁾

1 法制化の経緯

BIAGI, TIRABOSCHI によって構想された、認証制度の創設を含む「労働憲章」を立法化する動きは、1990年代にもみとめられたが、認証制度が法制度化されるには至らなかった。

認証制度の法制化の直接的な端緒となったのは、2001年11月15日に上院に出された委任立法案 848号である。当該委任立法案は修正された後、最終的には、2003年2月14日に法律 30号として成立し、それを基礎として2003年9月10日に委任立法 276号が発せられた¹⁷⁾。

認証制度に関しては、その後数度の改正を経た

後、2010年に重要な改正がなされている（2010年11月4日法律183号）。

2 認証制度の概要

(1) 目的・対象

2004年10月6日委任立法251号により修正された2003年委任立法276号においては、あらゆる労働契約¹⁸⁾の法的性質決定に関する係争を減少させることが認証制度の目的とされていた（75条¹⁹⁾。これに対して、2010年法律183号による改正により、「労働に関する係争」を減少させることが認証制度の目的とされ、「直接的または間接的に労務給付に関連する契約」が認証の対象とされるに至った（同法30条4項）。すなわち、2010年の改正により、①認証の対象となる契約が、労働契約に限られないことが明らかにされ²⁰⁾、②労働契約の法的性質決定に関する係争にとどまらず、契約条項の内容等広く労働に関する係争を減少させることが、認証制度の目的であることが明らかにされたのである。

(2) 機関

労働契約の認証を行うことができるのは、以下の機関に設置された委員会（認証委員会）である（76条1項）。

①当該地域（国レベルで認証委員会が設立される場合は国）において設置される労使機構（enti bilaterali）

労使機構とは、比較的代表的な労働組合および使用者団体のイニシアティブにより構成される団体である（2条1項h）。当該機構は、労働力仲介事業を行うことができる（6条3項c）ほか、認証機関の設置資格を有する。

②県労働局および県

両当事者は、労働者が勤務するであろう事業所やその支部が存する区域の県（労働局）に設置された認証委員会に、認証手続の開始申請を提出することができる（77条）。

県労働局および県に設置される認証委員会においては、県の代表者のほか、INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale: 全国社会保険機構) および INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: 全国労働災害保険機

構)の代表者が委員として参加する（2004年7月21日労働社会政策省令1条2項、3項）。

③もっぱら専任の労働法の教員が協働し助言を与える場合に、所定の名簿に登録された大学（大学の財団も含む）

認証委員会を設置しようとする大学²¹⁾は、労働社会政策省が教育大学研究省と一致して当該目的のために発する命令にもとづき、労働社会政策省のもとで定められる名簿に登録される必要がある。登録を受けるには、大学は、労働社会政策省の指示する種類の労働契約の法的性質決定についての裁判例の指標や基準に関する課題を、登録時およびその後6カ月ごとに提出する必要がある（76条2項）。

大学への認証の申請については、地理的な制限はない。

④労働社会政策省の労働条件保護総局

当該機関は、事業所が2つ以上の県にまたがる場合等にのみ認証委員会を設置しうる。

⑤県労働コンサルタント評議会

労働コンサルタント（consulenti del lavoro）とは、企業において労務相談等の活動に従事するコンサルタントである。

県労働コンサルタント評議会は、新たに公的負担を必要としないかぎり、管轄内の労働契約について認証委員会を設置しうる²²⁾。

(3) 手続

認証手続を利用するか否かは両当事者に委ねられている。両当事者が認証の申請を行う場合には、両当事者共通の書面によってなされる必要がある（78条1項）。

認証手続の開始に際して、その旨が県労働局に通知されなければならない、県労働局は、認証による効果と関係を有する公的機関に伝えることとされている。認証行為による効果と関連性を有しうる公的機関は、認証委員会に対して所見を提出することができる（78条2項a）。

認証手続は、各認証委員会において、グッドプラクティス（buone pratiche）を尊重してなされることとされている。グッドプラクティスに関しては、労働社会政策大臣は、労働関係の認証に際して、処分不可能な条項（clausole）を特定する

ために、手引き (codici) を作成することとされている²³⁾。この手引きは、全国レベルで比較的に代表的な労働組合および使用者団体によって作成される総連合間協定が存在する場合にはその指摘を受け取る (78条4項)。また、労働社会政策省令によって、適当なフォーマットが作成されることとされている。これは、独立労働か従属労働かといった労働契約の法的性質決定に関する、裁判例の動向に留意して作成されることとされている (78条5項)。

したがって、2003年委任立法276号によって導入された認証手続制度は、少なくとも現段階においては、労働契約の法的性質決定に関して、契約当事者の意思にもとづく決定とそれによる強行法規からの免脱を進めるものではなく、認証委員会は、過去の裁判例において形成されてきた基準に依拠して認証することが予定されている²⁴⁾。ただし、グッドプラクティスの手引きもフォーマットも現時点ではまだ作成されていない²⁵⁾。

認証手続においては、認証委員会は申請を受領してから30日以内に結論を出さなければならない²⁶⁾ (78条2項b)。

(4) 効果

認証においては、当事者が認証を要求したところとの関係で、民事上、行政上、社会保障または租税上の効果が明記される必要がある (78条2項d))。また、認証においては、その理由が述べられなければならない、提訴期限や提訴できる機関に関する情報を含んでいなければならない (78条2項c))。

認証委員会による確認の効力は、労働関係の当事者間だけでなく第三者に対しても、保全措置がなされる場合を除き、本案判決 (sentenza di merito) によって請求が認容される時点まで、認められる (79条1項)。認証委員会による確認の効力の始期は、当該契約がすでに発効しているケースにおいては、その実情が審理に先行する期間についても、認証委員会が明らかにしたところと一致している場合には、認証の効果は契約の開始の時点から生じる。当該契約が両当事者によってまだ署名されていないケースについては、両当事者がそれに署名することとする時点から、認証

の効果が生じる (79条2項)²⁷⁾。

(5) 不服申立て

両当事者および利害関係を有する第三者は、契約の法的性質決定が誤って行われた場合²⁸⁾や認証された契約プログラムとその後の実態とが乖離する場合には、訴えを提起することができる。そのほか、契約当事者に合意の瑕疵が存在する場合にも、彼らは認証行為につき不服を申し立てることができる (80条1項)。ただし、事前に、調停の勸試 (tentativo di conciliazione) が実施される必要がある (80条4項)²⁹⁾。

当事者によって訴えが提起された場合、裁判官は、認証手続に際して認証委員会においてなされた両当事者の行動を評価したうえで、判断することができる (80条3項)³⁰⁾。また、裁判官は、労働契約の性質決定や関連する条項の解釈において、契約の誤った性質決定、合意の瑕疵、または、認証された交渉プログラムとその後の実際との間の不一致のケースをのぞき、認証手続に際しての当事者の評価³¹⁾から乖離することはできない (2010年法律183号30条2項)。

法的性質決定の誤りが裁判官により確認された場合には、その効力は契約締結時から発生する。契約プログラムとその後の実態が乖離している場合には、その効力は判決がかかる不一致が生じたと認められた時点から認められる (80条2項)。

これらの通常裁判所に対する不服申立てのほか、認証手続に違反があった場合や認証委員会が権限を逸脱して認証を行った場合には、認証を行った認証委員会が属する所轄の州行政裁判所に訴えを提起することができる (80条5項)。この場合に行政裁判所によって下される判決は、遡及的效果を有する。

(6) コンサルティング、助言活動

そのほか認証機関は、労働契約の作成や契約プログラムの修正に際し、権利の処分可能性 (disponibilità) や労働契約の正確な法的性質などについて、コンサルティング・助言活動を行うこととされている (81条)。

さらに、2010年法律183号により、認証委員会のコンサルティングや助言にもとづき、個別労働契約において解雇の正当事由 (giusta causa)³²⁾

や正当理由 (giustificato motivo)³³⁾ が規格化 (tipizzazioni) される場合には、裁判官は、解雇理由を評価する際にはそれらに留意する (tenere conto) こととされた (同法 30 条 3 項 1 文)。このほかに、裁判官は、違法解雇がなされた場合において損害賠償の額を決定する際には、認証委員会のコンサルティングや助言にもとづいて定められる個別労働契約上の要素やパラメータに留意するほか、解雇前における両当事者の行動等に留意することとされた (2010 年法律 183 号 30 条 3 項 2 文)。

このように 2010 年の改革においては、認証委員会によるコンサルティング・助言活動の意義が一層重視されている。

3 両当事者の合意と認証

認証機関は、労務提供に関する契約の法的性質を認証するほかに、契約当事者の合意 (または意志) についても認証することができる。両当事者の合意に対する認証については、以下に示すいくつかの場面においても、その手続を進めることができる。

(1) 仲裁条項

全国レベルで比較的代表的な労働組合および使用者団体によって策定された総連合間協定や労働協約に規定される場合には、契約当事者は、仲裁条項を定めることができる。その場合、仲裁条項は、認証委員会によって認証されなければならない、それを欠く場合、当該仲裁条項は無効となる。この制度は、2010 年法律 183 号により導入された (31 条 10 項)。

このとき認証委員会は、仲裁条項への署名により、労働関係から生じる係争があった場合には、仲裁人に委ねるという両当事者の実際の意思を確認する。試用期間についての定めがある場合には試用期間の終了、または、試用期間が存しない場合には、労働契約の作成日から 30 日を経過していない場合には、仲裁条項を締結し、署名することはできない³⁴⁾。仲裁条項は、労働契約の解消に関する係争に関するものであってはならない³⁵⁾。認証委員会においては、両当事者は、自

らの信頼する法律家や、労働組合等の代表者から、助言を受けることができる。

2010 年法律 183 号の発効日から 12 カ月経過後も上記の総連合間協定や労働協約が存しない場合には、労働社会政策省は、当該協定を促進するために、比較的代表的な労働組合および使用者団体を招集する。招集から 6 カ月経過後も協定が策定されない場合には、労働社会政策省は、省令により、労使団体への聴聞の結果に留意して、実験的に、その実施方法を定めることとされている (2010 年法律 183 号 31 条 11 項)。

2010 年法律 183 号の仲裁条項に関する改正に対しては、認証委員会や法律家または労働組合の代表の関与が制度化されても、労働者に対して契約上対等な地位が担保されないのではないかとの懸念が出されている³⁶⁾。

また、仲裁条項にもとづき仲裁³⁷⁾ がなされる場合には、国家の一般原則及び EU 法に由来する義務も含めた、当該分野に関する規制の原則を尊重して³⁸⁾、衡平により判断することが考えられる (2010 年法律 183 号 31 条 8 項, 412quater 条参照) が、ここでいう「衡平」とは、強行法規から逸脱することも許容しうるものか否かについては争いがある³⁹⁾。

(2) 権利放棄・和解

認証委員会⁴⁰⁾ は、両当事者の権利放棄または和解の意思を確認して、民法典 2113 条にいう権利放棄および和解を認証する権限を有する (82 条)。当該規定に関しては、①認証委員会は、両当事者による権利の処分 (権利放棄および和解) についていかなる機能を果たすか、そして、②いかなる権利が対象となるかが問題となりうる。この点については従来相当の議論がなされていたが、①認証委員会による認証は、単に権利放棄、和解といった権利処分の存在を確認するにとどまらず、それを有効なものにする、②すでに発生した権利のみが権利処分の対象であり、将来発生するであろう権利については権利処分の対象とならない、との解釈が一般的である⁴¹⁾。

IV 認証制度の機能

1 認証制度の法的性質認定機能

2003年委任立法276号によって導入された認証制度は、従来、労働契約の法的性質決定における係争の減少を目的とすることが明文上規定されていた(75条参照)。また同法は、労働関係の規律内容ができるだけ予見可能なものとなるように、裁判例の動向を考慮した、労働契約の法的性質決定に関する所定のフォーマットを労働社会政策省令によって発する旨を定める⁴²⁾(78条5項)。さらに、2010年法律183号は、裁判官は、一定の場合をのぞき、認証手続に際しての当事者の評価から、乖離することはできないこととする(30条2項)。これらの定めは、認証手続の結果が裁判での結果と一致する可能性を高くすることによって、間接的にはあるが、規律内容の予見性を高める措置といえよう。

このように2003年委任立法276号は、労働契約の法的性質決定を中心とした労働関係の規律内容の事前の特定を、認証制度の第一義的な役割と位置づけてきており、現在においてもその側面は維持されている。

しかし、認証制度による法的性質の認定に対しては、裁判所への不服申立てが認められており、この点に、認証制度の法的性質認定機能における限界が認められる⁴³⁾。そして、以下に述べる認証制度における両当事者の合意重視の方向性も、この限界を克服する手段として位置づけられうる⁴⁴⁾。

2 認証制度の合意担保機能

認証制度は、2003年委任立法276号による導入時から、合意(または意思)担保機能を有してきた(82条参照)。そして、近年の改革により、認証制度は合意担保機能への比重を高めている。

すなわち、2010年の改正により、2003年委任立法276号における認証制度の目的規定(75条)から、「法的性質決定」という表現が削除されたが、このことは、認証制度における法的性質認定機能の相対的な低下を示すものと評価しうる。また、2010年の改革により、認証を受けることに

より仲裁条項を設けることの可能性が認められることとなったが、これは、規律内容の予見化や明確化をすすめるものではなく、もっぱら、両当事者間の合意を担保するという趣旨にもとづくものといえよう。

そして、認証制度の合意担保機能については、労働関係の規律内容の柔軟化との関係においても把握することが必要となろう。このことはたとえば、認証機関には、法律や労働協約の強行規定により労働者のもとで既に発生した権利について、放棄や和解を認証し、それを有効とする権限が付与されていることも明らかである。また最近では、解雇の正当事由や正当理由の規格化や、違法解雇時の損害賠償の算定、そして、仲裁条項の作成に関して、認証委員会の関与が存する場合に、そこでの合意が、強行規定といかなる関係に立つか(すなわち、強行規定の適用を回避しうるか否か等)について、イタリアでは活発な議論がなされている。

V おわりに

イタリアの認証制度は、主として、労働関係における法的性質認定機能と合意担保機能の2つの側面を有している。そして、法的性質認定機能は、両当事者の法的性質に関する合意によらずに、客観的に当該労働契約の法的性質決定を行うものである⁴⁵⁾のに対し、合意担保機能は、両当事者の合意を尊重し、それに一定の効力を与える。このことからすると、認証制度は、これらの相対立する機能をあわせもった制度と評価することができる。

しかし他方で、認証制度は、一つの観点にもとづく制度—すなわち、契約当事者の「納得性を高める」制度—と位置づけることも可能であろう。労働契約の法的性質を認証するプロセスにおいて、認証機関が契約当事者に対して、コンサルティングや助言を行い、そのなかで、当該労働契約の規律内容に対する両当事者の納得が醸成されることが期待できる。また、両当事者に対してコンサルティング等を行いつつ、合意の場を設定することは、両当事者の納得と直接結びつきうる。

わが国における労働法政策を構想するに当たっても、労働関係の規律内容の明確化、労働関係の規律内容の柔軟化の要請への対応とともに、労働関係の規律内容に対する納得性の向上に留意することが必要であるように思われる。

- 1) たとえば、労働基準法は、適用対象たる労働者につき、「職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者」(9条)と規定しており、労働基準法の保護を受けるためには、労務提供の実態が「使用される」と評価される必要があるところ、「使用される」とは具体的にいかなる場合をいうか、いかなる基準で判断されるかは、明らかではない。
- 2) イタリアにおいては、日本では「自営業」とされる活動は「独立労働」と表現され、「労働 (lavoro)」の一形態として位置づけられている。したがって本稿においても、「労働」と表現する場合には、それが「従属労働 (lavoro subordinato)」のみを指す場合と、「独立労働 (lavoro autonomo)」をも含む概念として用いられている場合がある。
- 3) A. VALLEBONA, *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita, Il diritto del lavoro*, 1992, I, 479 ss.
- 4) M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, 2004, n.1 166 ss. BIAGI は、この考えを基礎として法案を起草している。M. BIAGI, *Progetto per la predisposizione di uno "Statuto dei lavori"*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, 2004, n.1 195 ss.
- 5) M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, 2004, n.1 169.
- 6) 具体的には、労働者の人格の保護 (意見表明の自由、意見表明に対する調査の禁止等)、結社の自由と労働組合活動の自由、労働における健康と安全 (1日または1週あたりの最大労働時間の問題を含む)、継続的訓練の権利、差別禁止規範、平等取扱い、母性保護、労働市場の情報や雇用サービスへのアクセスの無償、労働者とその家族の基本的要請に対応する「最低」または「社会的な」報酬、労働関係の継続性の度合いに応じた労働関係の最低限の安定性、最低限の退職手当、労働関係中断の際の (たとえば動続期間に応じた) 段階的な保護、があげられている。M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *"Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori"*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, anno 2004, n.1 191 ss.
- 7) M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, 2004, n.1 192.
- 8) MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, 2001, 35 ss.
- 9) 継続的かつ連携的な事業を協働者が主として自ら遂行するという協働労働関係 (いわゆる「継続的・連携的協働労働関係」) に関する紛争については、従属労働関係と同様に、個別的労働紛争の規定が適用される (民事訴訟法典 409 条 3 号)。また、準従属労働者も労災保険制度の適用を受ける。このように以前から、準従属労働者を念頭において制度設計がなされる分野もあった。大内伸哉『イタリアの労働と法』(2003年、日本労働研究機構) 21頁参照。
- 10) イタリアにおいて、従属性の判断は、基本的には、実際に

行われる労務の実態に基づいて判断される。ただし、最近の裁判例の傾向としては、契約において当事者が表明した意思が裁判所によって重視されるようになってきたとの評価もなされている。R. ROMEL, art. 2094, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, *Il Diritto del Lavoro* Vol. I, 2004, 514 ss.

- 11) 「労働憲章」構想は、TREU 教授と BIAGI 教授によって、作成されたものである。M. TIRABOSCHI, *"Progettare per modernizzare": il contributo di Marco Biagi alla riforma del mercato del lavoro italiano*, AGENS QUADERNI, *quadrimestrale di economia, trasporti, lavoro*, 2004, n.1 14 ss. この「労働憲章」構想は、従属労働者に対する保護立法である「労働者憲章法 (Statuto dei lavoratori)」(1970年5月20日法律300号)との対比で考察する必要がある。
- 12) 白書では、労働憲章を策定する前提として、国際組織における2つの重要な文書の検討を行っている。
第1には、1998年6月にILOで承認された「労働における基本的原則および基本権に関するILO宣言」である。ここでは、結社の自由と団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、労働及び職業へのアクセスにおけるいかなる差別の禁止、という4つの基本権を認めている。第2には、2000年12月にニースで発表された「EU基本憲章」である。そこでは、これらの基本権と並んで、詳細に一連の権利を定めている。この中には、労働権、自由に選択し受け入れた職業を遂行する権利、企業における情報権・協議権、無償の職業紹介サービスを受ける権利、健康で安全かつ適正な労働条件に対する権利、社会保障給付や社会サービスへのアクセス権、個人情報保護の権利が含まれる。
そして白書は、そこではイタリア憲法によって認められた基本的原則や基本権 (イタリア憲法には、労働に関する規定が多く含まれている) が扱われていることを指摘する。Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, 2001, 38 ss.
- 13) 具体的な内容は異なるものの、労働にかかる権利を同心円状に配置する試みを提示したのとして、A. SUPLOT (sous la direction de), *Au-delà de l'emploi*, 1999, 88 ss. がある。この点については、A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2003, n.2, 258 ss. も参照。
- 14) MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, 2001, 38 ss.
- 15) MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, 2001, 40, 73.
- 16) III以降で引用する条項については、特に言及がないかぎり、2003年委任立法276号のものである。
- 17) 2003年法律30号および2003年委任立法276号にもとづき実施される施策は、イタリアでは一般に、「BIAGI改革」と呼んでいる。
- 18) 2003年委任立法276号制定時には、認証手続の利用は、間歇労働契約、パートタイム労働契約、プロジェクト労働契約等に限られていた。
- 19) 1997年委任立法案2049号や2001年委任立法案848号において、「労働関係の法的性質決定に関する紛争を減少すること」が認証制度の目的と位置づけられていた。
- 20) 従来の規定においては、独立労働契約も認証の対象となるかについて必ずしも明確でなかった。2010年の改正により、独立労働契約のほか、たとえば、フランチャイズ契約、運送契約等に関する係争 (G. FERRARO, *Diritto dei contratti di lavoro*, 2011, 55)、ボランティア組織のための無償労働 (G. FALASCA, *manuale di diritto del lavoro*, 2011, 84) にも認証制度の適用の可能性があることが指摘されている。
- 21) 大学が認証委員会の設置機関として位置づけられている

- 理由としては、大学が新卒者の就職活動において重要な役割を担うことも指摘されている。F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 52.
- 22) 職業上、企業の利益や要請に対して大きな感受性を有することが多い県労働コンサルタント評議会に認証委員会の設置を認めていることについては、疑問も呈されている。Cfr. F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 38 ss.
- 23) 「処分不可能」か否かが手引きによって特定される対象としては、法規定は対象とならず、もっぱら労働協約上の「条項」に限られるとする考えがある。L. DE ANGELIS, *-Le certificazioni all' interno della riforma del mercato del lavoro, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004, I, 248; A. BELLAVISTA, *La derogabilità assistita nel d.lgs. n.276/2003*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT-16/2004, 10.
- 24) 労働契約の類型を両当事者が自由に決定することができないことは、多くの学説のほか、憲法裁判所の過去の判例においても述べられている(1993年3月29日121号(II Foro Italiano (FI)), 1993, I, 2432), 1994年3月31日115号(FI, 1994, I, 2656)参照)。
- 25) 実在の認証委員会によって採用されているガイドラインや当事者によって記載される質問事項の内容については、P. RAUSEI, *Collegato lavoro: certificazione dei contratti*, 2011, 469 ss.を参照。
- 26) 当該期間を徒過した場合、当該手続が無効となるのではなく、場合によって、認証委員会に対する損害賠償が認められるにとどまると考えられている。G. FALASCA, *Manuale di diritto del lavoro*, 2011, 85 ss.
- 27) 認証の効力の発生時点について、2003年の認証制度の開始以降、解釈上の疑義が提起されることがあったため、2010年法律183号によって、当該規定が設けられた(同法31条17項)。
- 28) この場合については、学説では一般に、認証委員会は当事者から損害賠償を請求されることがあるとの指摘がある。Cfr. F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 150 ss.
- 29) 調停の勧試については、従来、労働訴訟においては義務的なものとされていたが、2010年法律262号により、そのような取扱いに変更された。ただし、認証された労働契約に対して訴えを提起しようとする者については引き続き、義務的なものとされている。認証制度における調停の勧試の意義を、裁判所への過大な負担を減らす手段として位置づけるだけでなく、「補助された意思」システムの実現を一層すすめるものとして位置づける考えとして、F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 145 ss. なお、認証委員会は、2010年の改革により、ここで述べられている場合に限らず、調停の勧試を実施することができる(2010年法律183号31条13項)。
- 30) 当該条項は、実質上、紛争費用の分担にのみ影響を与えるにすぎないと解されている。F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 42.
- 31) 当事者の「評価」とは、原文を明確化することをいうとの解釈がある。L. DE ANGELIS, *"Collegato lavoro e diritto processuale: considerazioni di primo momento"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT-111/2010, 8.
- 32) 民法典2119条は、契約関係の継続が認められない「正当事由」が存する場合には、契約当事者は即時に契約を解除することができる旨を規定する。
- 33) 「正当理由」を理由とする解雇は、「労働者の契約上の債務の著しい不履行」または「生産活動、労働組織およびその規則正しい機能に関係する理由」が存する場合に、解雇の予告をした上で、認められる(1966年法律604号3条)。
- 34) 当初の法案においては、契約締結時における仲裁条項を設けることも可能とされていたが、それでは、労働者の交渉力が最も弱い時期に締結されることになり、労働者の同意の真正性が担保されないことが懸念された結果、仲裁条項を設けるにあたり、このような時期の制限が設けられた。
- 35) この規制は、当初の法案には含まれていなかったが、審議の過程の中で追加された。
- 36) 審議過程において、大統領からも懸念が表明された。PALAZZO DEL QUIRINALE, 31/03/2010, *Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere*, 3.
- 37) 認証委員会は、労働紛争の終了のために、仲裁室(careme arbitrali)を設置することができる。複数の認証委員会は、統一的な仲裁室を設置することを規定する協定を締結することができる。(2010年法律183号31条12項)。
- 38) 当初の法案においては、「国家の一般原則を尊重して」と規定されるにとどまり、法律や労働協約の逸脱不可能な規範に違反したことを理由とする異議申立は排除されることとされていた。しかし、大統領による批判(契約上の弱者に対する保護が十分とはならない可能性がある、仲裁を選択するにあたって、労働者の自由が確保されていない、認証機関は労働者の交渉力が実質的に制限されているという状況を克服するのに十分ではないことから、仲裁は実質上労働者にとって義務的なものとなり、従来の憲法裁判所の判断に反する、PALAZZO DEL QUIRINALE, 31/03/2010, *Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere*, 3 ss.)の後、改正された。
- 39) 衡平については、一般的には、法律や労働協約の逸脱不可能な規範すべての機械的な適用までを要請するものではないと考えられている。V. SPEZIALE, *La riforma della certificazione e dell'arbitrato nel "collegato lavoro"*, *Diritti Lavori Mercati* 2010, I, 160. 衡平による仲裁に対して不服申立できないとすることに批判的な見解として、L. ZOPPOLI, *Certificazione dei contratti di lavoro e arbitrato: le liaisons dangereuses*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT-102/2010, 20.
- 40) 従来、権利放棄・和解を認証する権限は、労使機構に設置された認証委員会に限られていたが、2010年法律183号により、労使機構とは異なる機関において設置された認証委員会も、かかる権限を有することとなった。
- 41) 認証制度と権利処分との関連性に関する議論については、拙稿「労働関係の規律内容の予見性と柔軟化——イタリアの認証制度をめぐる議論を素材として——」菅野和夫・中嶋士元也・渡辺章編集代表『友愛と法 山口浩一郎古稀記念論集』(2008年、信山社)111頁以下を参照。
- 42) ただし、裁判例においては、現在もなお、従属労働関係と独立労働関係を区別する基準は定立されておらず、裁判例の傾向も一義的に捉えることは困難な状況にある。こうしたことからすると、78条5項にもとづく措置がとられたとしても、認証制度による労働関係の明確化については限界があるといえる。なお、認証委員会の認証の結果を否定する結論を導き出した裁判例として、Corte d' Appello Brescia, Sezione Lavoro, 22 febbraio 2011, n. 70 in P. RAUSEI, *Collegato lavoro: certificazione dei contratti*, 2011, 436.
- 43) 認証制度は、労働政策としてイタリア国内においても注目されているものの、実際の利用は多くないようである。ある認証委員会における認証に関するデータを示すものとして、F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L. 183/2010)*, 215 ss.
- 44) Cfr. F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L.183/2010)*, 24.

- 45) ただし、労務提供契約の締結時点においては、認証委員会は、当該契約の遂行にかかる両当事者の合意に依拠して認証を行わざるをえない。

こにし・やすゆき 明治大学法学部教授。最近の主な著作に「退職リスクに対する生活保障制度の基本構造と雇用システム」『日本労働研究雑誌』No. 598, 18頁。労働法専攻。