

イタリア

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 労働時間
- IV. 労使関係
- V. 労働行政
- VI. 労働に関する立法の概要

1. 国名	イタリア Republic of Italy
2. 人口	5784万4017人(2001年)
3. 実質経済成長率	0.5%(2002年第3四半期)
4. GDP	1兆2166億9400万ユーロ、1兆1881億7800万ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	2万2154ドル(2001年)
6. 労働力人口	2378万1000人(2001年)
7. 失業率	9.5%(2001年)
8. 日本の直接投資額	28億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	47件(2001年度)
10.在留邦人数	8297人(2001年10月)

I. 2002年の動向

ここ数年、イタリアの労使関係は低い国際競争力や経済安定化問題に大きく左右されてきた。こうしたなか、イタリア政府および労使は、国のシステムを支援するため、今後10年間で対象とする政労使の三者協定を結んだ。

1992年7月31日協定(物価調整手当の廃止)、1993年7月23日協定(契約類型の整備と新所得政策)、1996年9月24日協定(労働市場改革)および1998年12月22日協定(政労使三者交渉方法の整備)を経て、2002年7月5日に、政府および39もの労使(ただし、組合員数の最も多いCGIL(イタリア労働総同盟)を除く)との間で「イタリア協定」が締結された。これは、個別的解雇に関する法規制の改正案提示後に生じた政府と労働組合との対立の鎮静化を目的とするものであった。

イタリア協定は、非常に大きな節目となった。というのも、これを契機に、3大労組であるCGIL、CISL(イタリア労働者組合同盟)およびUIL(イタリア労働連合)の団結に亀裂が生じた一方で、同協定は、使用者組織と労働組合との交渉を再開させるものでもあったためである。

労働市場改革に関する議論は、2001年10月に政府により提案された「労働市場白書」が端緒となり、それ以

来様々な対立を生んでいる。こうした対立による緊張状態は、労働者憲章法(1970年5月20日法律300号)18条の改正案に関する労使間の見解統合を目的として開催された4回の特別会合の際に一段と高まった。

イタリア協定の目的は、リスボン欧州サミット(2000年3月)およびバルセロナ欧州サミット(2002年3月)で提示された目的と基本的に同じである。すなわち、経済成長、競争力、就業の増加、社会的統合のすべてを調和させるため、経済の活性化と社会的公正とを同時に進めることを目指している。

経済成長および労働市場改善のための措置としてイタリア協定で挙げられているのは、労働市場の現代化および透明性・効率性の向上、闇労働の正規化、教育・労働訓練政策並びに中低所得に対する租税負担の緩和である。同協定は、所得政策、労働に配慮する社会国家並びに南部での投資および就業の3章からなる。

イタリア協定の第1章では、所得政策および調整の持つ重要性が強調されている。政府と労使は、経済成長の強化および安定化、公的財源の均衡の確保、賃金の購買力の維持並びに就業率向上のための主たる方策として、所得政策の有効性を認めている。実際、1992年7月31日協定および1993年7月23日協定で明らかになった

ように、所得政策は、所得および就業の健全かつ継続的な向上を保証するための基本的な条件であるインフレ率の調整および経済回復の達成に寄与した。これらの協定は、イタリアが欧州通貨統合に参加する際に、重要な役割を果たした。

社会国家に関する第2章では、労働市場改革が重視されている。また、ここでは、労働市場への市民の参加ないし復帰を促進し支援するためのシステムも検討されている。特に、官民の就業サービスを改革する重要性や、教育制度を改革し官民の資源を有効活用することで人材を発展させることの必要性が強調されている。こうした主たる措置のなかでも、労働者が労働市場に参加ないし復帰するのを促進し支援するために、所得支援策や職業訓練・指導政策および雇用政策などの「社会的緩衝措置」が特に重要である。

イタリア協定でも議論の的となったのは、労働者憲章法18条の改正であった。同協定では、従業員数が15人よりも増加した企業に関して、18条からの適用除外の仕組みを設けることが予定されている。具体的には、正規の新規採用を促進するため、18条の適用を決める従業員数から、期間の定めのない労働関係(パートタイムを含む)または労働訓練契約により新規採用された労働者を「算定除外」する。今回の提案は、3年間の試験的制度とされており、就業の増加および企業規模の増大に対する効果を政府および労使が確認した後に、最終的な結論が下されることになっている。

最終章は、南部での投資および就業について定められている。南部における経済発展および就業の増加は、イタリア協定で定められた政策が成功するか否かの鍵となる。同協定で定められた目的および措置としては、以下のようなものがある。交通機関、研究および技術革新などに配慮したインフラストラクチャーの格差の縮小。支援制度の強化および簡素化、並びに、企業運営に関する知識の増加および生産設備全体の計画的な調整を促進する措置の採用。情報伝達の実質的および潜在的な改善、基本施設、安全衛生および研究・育成の向上並びに文化財および自然物の有効活用。公共投資。農

業および農産物加工業分野の有効利用。インフラストラクチャーに充てる資金の、他の地域との調整。

イタリア協定で定められた主たる法的措置は、労働市場に関する委任立法案(委任立法案S848号)で採用されている。同法案は、2003年1月現在、議会で審議中である。

II. 雇用管理

1. 解雇

I.で述べたように、イタリア協定で最も議論となった点の1つは、労働者憲章法18条の改正案であった。改正内容は、従業員数が15人よりも増加した企業に、18条の適用除外を認めるというものである。この意味を理解するために、イタリアの解雇規制の概要を見てみよう。

解雇は、民法典2119条にいう正当事由または主観的もしくは客観的な正当理由(主観的正当理由は、「労働者の契約上の責務の著しい不履行」の場合、客観的正当理由は、「生産活動、労働組織およびその規則正しい機能に關係する理由」がある場合とされている。1966年法律604号3条参照)を備えていなければならない。いずれにせよ、使用者が自由に(すなわち、法的な拘束なく)労働関係を放棄できる領域は残されている。つまり、試用期間中の労働者、管理職、家内労働者、年金受給権を有する65歳を超える労働者である。

さらに、正当事由や正当理由の存在について法的監督が可能となるように、手続きに関する義務と理由の通知に関する義務が定められている。正当事由や正当理由を構成する事実の証明は、使用者に課されている。違法な解雇については、いくつかの救済措置が定められている。まず、不当にまたは違法に解雇された労働者の権利として、代替手当がある(労働者には、再雇用の権利が認められているが、使用者は再雇用せずにこの手当を支払うことで、労働契約を解消することができる)。この救済措置は、従業員数60人以下の企業または従業員数15人以下の生産単位に雇用されている労働者に対し適用される。労働者憲章法18条には、より厳格な

保護として、労働ポストへの復帰が定められている。この救済措置は、上記の従業員数よりも大きな規模の企業や生産単位の労働者について認められている。

先に述べたように、小企業の規模と正規労働市場における就業を拡大するため、イタリア協定は、労働者憲章法18条の一時的な適用除外を定めている。すなわち、3年間に新たに採用された者(期間の定めのない契約や訓練労働契約で採用された者も含む)は、18条の適用を決める従業員数算定の際に考慮しない(なお、現行法で算定から除外されるのは、見習労働者、原職復帰契約で採用された者、間歇労働者、社会的有用労働者、親族および配偶者に限定されている)。

しかし、イタリア協定を実施する法律の施行日以前12カ月間に、平均して労働者憲章法18条の定める数の従業員を雇用していた使用者(企業経営者か否かを問わない)には、18条が適用される。これは、適用除外を受けるために労働者の一部を解雇する使用者が現れるのを避けるためである。同じく偽装を避けるため、イタリア協定の実施法の施行日後に創設された企業で、創設時点またはその後12カ月間に18条の定める従業員数を超えた企業にも、この適用除外の規定は適用されない。

前述のように、今回の18条改正の目的は、労働法の保護や大企業に適用される原職復帰義務が、正規就業および企業規模の拡大を阻害しているか、阻害しているとすればどのようにかを評価することである。実際、イタリアでは、労働者憲章法18条の適用を免れるために、小企業や零細企業が数多く存在するといわれている。

2. 就業の管理

就業に関する欧州戦略は、就業可能性、企業者能力、アダプタビリティおよび機会均等の4本柱からなる。この4つの柱は、加盟国が参照すべき目的とされているため、加盟国は、この目的を実現するための積極的な政策を講じなければならない。これは、イタリアにも当てはまる。

就業可能性とは、労働者に対し、より大きな雇用の可能性、および、労働市場において当該労働者の魅力を

増加させ、労働市場の変化への対応が可能になるようなシステムを提供することである。若年者および失業者を主たる対象とする措置は、早急に実施されなければならない。こうした目的を実現するための主たる政策としては、企業に対する負担の軽減などによる労働市場への参加・復帰助成措置、非正規労働の正規化措置、失業中の労働者の技能を高めるための訓練に対する助成、パートタイム労働支援措置、障害者雇用の促進、社会への組み入れの助成などがある。さらに、教育、就業サービスおよび労働訓練の改革も定められている。

第2の柱である企業者能力は、企業の創設および既存企業の発展が容易な環境づくり、したがって、企業における新規ポストの創出や起業による独立労働の誕生を目的としている。この目的を達成するには、銀行による財政上の便宜の供与(貸し付けや新規の投資に対する支援)、中小企業に対する減税、行政手続きや租税手続きの簡素化、新規企業経営者の育成が必要であろう。

アダプタビリティは、企業の生産性や競争力を高め、弾力性と労働の保障との均衡を図るため、労働組織の現代化を目的とした労働法および協約交渉の改善を定めている。対処すべき問題には、新たな労働形態類型の導入、非典型契約の規制、パートタイムの促進および企業における訓練への投資促進も含まれている。

機会均等に関する措置は、パートタイムや育児休暇、保育サービスの促進などを通じた女性の労働市場参加促進、女性企業経営者支援、出産・育児支援、職業に関する差別の撤廃などを対象としている。

III. 労働時間

1. 労働時間に関する規制

1997年法律196号13条は、週労働時間の上限を40時間と定めているが、1日の労働時間の上限については規定を置いていない。したがって、この点については依然として、1923年法律勅令692号が定める1日8時間という

規定が適用される。時間外労働についても、同法律勅令に定めがあり、1日につき2時間まで、週当たり12時間までとされている。

ただし、工業部門の企業に関しては、1998年法律409号で特別な制度が導入されている。すなわち、労働協約で所定の規定が置かれていない場合には、年間250時間まで、4カ月間につき80時間までの時間外労働が認められる。

通常の制度における週当たりの労働時間の上限は、時間外労働の可能性まで含めると52時間である。これに対し、EU法上は、1993年指令104号(2000年指令34号で改正)が、週当たりの労働時間の上限(時間外労働を含む)を48時間と定めている。したがって、イタリアは、依然としてEU法上の義務を履行できていない。そこで、イタリア政府は、EU指令を受容するための委任立法案を2003年1月16日に提示した。

事実上は、ほとんどの部門において、労働協約で週40時間以下の労働時間が定められている。最近、労働協約には、1年間を超えない期間における平均労務給付期間について(したがって、1週間を超える期間についても)、通常労働時間を定めることが認められた(1997年法律196号13条2項)。このように、生産上の必要性に応じて、閑散期と多忙期との調整が可能になったことで、労務給付の弾力的な利用に対する要請が満たされた。

以上に見た上限が適用されるのは仕事への継続的な専念を要求する「実労働」に対してである(1923年法律勅令692号3条)。したがって、非継続的な労働、単なる待ち時間および監視断続労働、休憩時間、通勤時間並びに10分を超える休止時間などには適用されない(1923年勅令1955号5条)。また、管理職、外勤セールス員および家内労働者などにも、この上限の適用はない。なお、特定のカテゴリーの労働者に関しては、特別な定めがある(未成年労働に関する1967年法律977号など)。

IV. 労使関係

現在生じている経済および社会の変化に照らして、労

使関係を再度見直し、労使関係が、イタリアおよびヨーロッパの制度において新たな規制の整備を要求しているのか、要求しているとすればどのようなものを必要としているのかを探ることが必要である。

最近の労使関係は、介入の目的や分野を新たに確定することに対して、非常に慎重になっているのが特徴である。現在の全国レベルの労働協約に限界があることは、だれの目にも明らかである。労働協約による保護機能が消滅したわけではないが、この機能の役割や限界が変化したのである。

1993年7月23日協定により導入された2つのレベルの交渉システム(全国レベルと、企業ないし地域レベル)は、以前から欠点が表面化していた。したがって、企業レベル(企業の状況に応じて、労働条件を調整することができる)や地域レベル(特に、小規模企業が集中している地域や部門をカバーするため)の交渉の余地を拡大するため、全国レベルの交渉の役割や内容を見直す必要性が指摘されている。

労働協約の重要性が、特にヨーロッパレベルで縮小していないことは明らかである。しかしまた、労使(特に労働組合)が介入する目的や分野に修正が必要なことも明白である。

労働市場の主たる課題(積極的労働政策の規制と運営、職業訓練、補完的社会保障および社会扶助、弱い立場の労働者と強い立場の労働者との機会均等の促進などがある)や労働関係の個別化の要請に対し、労働組合は期待されるほどこたえることができていない。このため、新たな契約形態で採用された労働者間でも、典型的な従属労働者として新規雇用された者の間でも、労働組合加入率が急速に落ち込んでおり、一般的な団体交渉システムの無力化が露呈している。逆に、独立労働者や専門職は、利益代表や適切な規制のあり方を模索している。

1. 全国レベルの主たる労働組合および使用者組織に関する主たる傾向

2002年は、反体制的な労働組合(CGIL)と協力関係に

ある労働組合 (CISLおよびUIL)との深刻な対立が目立った年であった。労働組合の統一という目的は、現在では現実からかけ離れており、それぞれの指導者は互いに、極めて閉鎖的な態度をとっていた。CISLおよびUILは、政府および使用者組織であるコンフィンドストリア (イタリア工業連盟)と協力して交渉に当たっていたのに対し、CGILは、2002年を通して、政府に対してストライキ戦略や対立路線をとっていた。

2. 団体交渉システム

現在のイタリアの団体交渉システムは、政府および労使による1993年7月23日協定に基づいている。同協定は、団体交渉システムの合理化を試みた初の政労使間協定であり、全国レベルの産業別交渉と企業レベル (特定の部門については、地域レベル)の交渉という2つの交渉レベルを定めている。企業レベルの交渉の調整範囲、時期および方法、並びに、課題および制度は、全国レベルの交渉によって決定される。全国レベルの労働協約は、規範的部分に関しては4年間、賃金に関しては2年間通用する。これに対し、企業レベルの労働協約の有効期間は4年間であり、様々な議題や制度を定める。全国レベルの労働協約に賃金に関する規定がある場合に、さらに別の規定が置かれることはない。企業レベルの団体交渉に関しては、当該生産単位における生産組合代表 (RSU)に交渉権限が認められている。

実施された研究により、企業レベルの交渉の主たる領域は、中小企業における交渉であり、合意にまで至らなかった交渉の多くが、労働組合の監視からも逃れていることが明らかになっている。さらに、イタリアの就業の62.5%が、多様な業務から構成される第3次産業における雇用であり、ここでは、企業レベルの交渉がほとんど普及していない。この結果、大企業ないしは大規模企業グループ (保険会社、銀行、電気通信企業など)に関する協約およびその意義は、一般化できないのが通常である。

民間部門では、主として、労務給付 (労働時間や時間外労働)や労働関係 (非典型労働)の弾力性やアダプタビ

リティーについて協議される傾向がある。企業レベルでは特に、労務給付の弾力性の適用方法について交渉が実施されるようである。

団体交渉は、財・サービス市場のグローバル化、EUの統一市場における競争および技術革新などのために必要になった戦略の変更や企業の組織化に伴い実施されるようであるが、革新的な解決策を講じ、こうした変化にあらかじめ対処することはできていないようである。

3. 情報提供、諮問および監視に関する権利

企業の組織化や経済・産業策の場合における労働者の情報提供、諮問および監視に関する権利は、様々な法律や協約に基づいている。また、経営者の企業運営に対する労働組合の参加という一般的なテーマともかかわっている。

法律を根拠とする権利は、場合に応じて、以下の機関に対し認められている。企業移転、集団的解雇、所得保障金庫、労働安全衛生、積極的措置、有期契約および派遣労働契約について、RSA (経営内組合代表)、RSU (生産組合代表)、産業別労働組合、規模的または相対的に最も代表的な組合 (*sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi*)。

一方、協約を根拠とする権利は、より大きな発達を遂げてきた。情報提供の権利に関する協約上の規定は、労働組合に簡単な通知をするだけでよいため、すべての部門に普及している。労働協約のなかには、この権利を経営者の義務と定めている場合もある。すなわち、この場合、経営者は、問題の事項 (特に労働条件および就業に関する企業戦略の結果)を、関係者とともに行う審査にかけなければならない。

V. 労働行政

1. 就業政策および労働市場改革 (委任立法案S848号)

イタリアの就業状況は、ヨーロッパ最低水準の就業率54.6%が示すように、あまりかんばしくない。特に女性の就業率と55歳から64歳までの中高年の就業率が著しく

低い(それぞれ41%と28%)。2001年の失業率は9.5%と平均的であったが、州によってかなりの格差が見られた。

こうした状況のなか、就業率(特に女性と高齢者の就業率)を引き上げ、失業率を引き下げることが目標として掲げられた。この目標を達成するためにイタリア政府が実施を予定している主たる政策には、以下のようなものがある。闇経済および不法労働を正規化するための臨時的措置。労働者の能力を高めるための教育訓練制度の改革。労働へのアクセスの可能性を高め、就業能力を向上させ、労働の弾力性と労働の保障とを調和させるための労働市場改革。一方、目的としては、次の事項が提示された。公的就業サービスを再編し、民間サービスとの調和を図ることで、求人と求職の合致を改善すること。特に、社会的排除の危険にさらされているカテゴリー、不法労働の正規化および臨時的な労働関係の安定化に配慮して、就業支援策を整備すること。受益者が積極的に求職活動を行い、労働市場へ短期間で復帰できるよう方向づける形で、所得支援策を合理化すること。訓練制度および労働市場への組み込み策として、見習労働を位置づけること。労働時間に関するEU指令を国内法に転換すること。就業の母体数を拡大するため、既存の労働契約類型の弾力性および利用可能性を高め、新たな契約類型を導入すること。

イタリア政府が委任立法案S848号で提示した措置としては、イタリアの後進的地域に対する一連のものがある。こうした地域では、労働市場の透明性および労働関係を改善こそが、経済発展や正規就業の増加、社会的結束の強化の契機となり、イタリア中北部およびEUの就業水準との構造的な格差を埋めることができる。政府は、より弾力的な法制度を創設することで、財源を獲得する予定である。この方法によれば、法的ないし制度的な硬直性や阻害要因を補正するための特別な財政支援策を実施する必要性がより少ないと考えられているためである。

就業可能性については、州がその権限を行使できるような簡潔で現代的な法制度を実現するために、公的就業サービスに関する措置の実施が早急に必要である。

政府は、委任立法案の1条でこの点を考慮している。政府は、民間主体も求人と求職を取り持つことができるよう、措置を実施する予定である。業者を介した派遣労働制度で採用された規制の枠組みが成功したため、今回も同じ枠組みの採用が検討されている。

労働市場を活性化し、就業可能性を高めるため、政府は、求人と求職とを積極的に合致させることができる主体を活用するよう提案している。こうした主体としては、例えば、労働コンサルタントのような民間業者、大学のような高度の専門的設備を利用できる公的主体(他のEU諸国と同じくイタリアでも、大学は以前から職業指導サービスを実施しており、また、1997年法律196号18条で定められた職業訓練・職業指導制度についても求人業務を行っている)が考えられる。ただし、地域において民間主体とのつながりを確保するため、労働社会政策省の関係局に対する措置をさらに実施する予定である。

政府は、派遣労働に対する現行規制の拡大についても触れている。特に重要な提案としては、派遣労働業者や民間の職業紹介業者に関しても、これらの業を会社の唯一の目的とする場合にのみ業務の遂行を認めるという規制の撤廃がある。この要件は、最近の法律により導入されたのであるが、派遣労働や職業紹介の拡大を妨げるような時代錯誤的なものであった。

現行法(1949年4月29日法律264号や1960年法律1369号など)の限界を乗り越えるためには、禁止一辺倒の非効率な規制ではなく、厳格かつ効率性の高い認可制に基づく新たな制度を設けることが必要である。労働関係の外部委託(最近、2001年委任立法18号で修正された民法典2112条の定める企業移転を含む)について現代的な法規制を定めるためにも、総合的な措置を実施することが妥当であろう。まさにこのことから、2002年7月5日のイタリア協定で合意された路線に従って、この問題を再編し簡素化することが早急に必要なのである。

イタリア協定では、2001年委任立法18号で修正された企業移転に関する民法典2112条の見直しを定めている。外部委託の一種である企業移転も、外部委託を合

理化し簡素化するための現行措置と併せて規制しなければならない。企業移転に関するEU法(企業、企業の一部または工場の移転の場合に、労働者の権利確保に関する加盟国間の立法を調整する指令2001/23/CE)との均衡を図る必要性があることを考慮しても、修正は正当なものである。

指令2001/23/CEは、企業移転を総合的に規制するものであるが、移転以前に機能上の独立性を有することは要求しておらず、単に実体を有する経済体であることについて触れるにとどまる。したがって、EU法は、企業または企業部門の移転の前に独立性を有する組織が存在しなければならないというような制限を課しておらず、ただ、移転の対象となる企業の組織が、移転の時点で、経済体として評価しうる生産能力を有することだけを求めているといえる。見方を変えれば、構造上すべてがうまく機能している必要はないが、以前と基本的に同様の経済活動を遂行するための手段を維持していることが要求されている。故に、民法典2112条は、外部委託について、EU法上も労働保護の要請からも必要のないような過度で硬直的な制限を設けているのである。

企業再編の観点からすれば、イタリアの企業は、外部委託の影響を受ける労働者の権利を当然尊重し、諸外国の企業と同じ法規制の下で競争していかなければならない。また、偽装行為を阻止することも必要である。請負契約が企業部門の譲渡にかかわり、譲渡された組織が内部化されるという場合には、注文主と請負人との連帯に関する特別な制度を介することによって、また、偽装移転を防ぐため移転の時点で企業部門の機能上の独立性を要件として定めることで、こうした要請にこたえることができる。

政府の提示した最後の目的は、労働のアダプタビリティである。委任立法案では、いくつかの方法でこの問題に対処している。まず、労働訓練は、単なる弾力性とアダプタビリティの概念を区別するのに重要である。委任立法案2条では、労働訓練の性質を持つ契約類型の再編が定められた。これにより、州の立法で以下の3つの事項につき制度を定めることが認められている。

すなわち、見習労働契約(教育制度と訓練制度を適宜連関させる代替的労働訓練制度としても重要)、訓練労働契約(組織再編の過程で排除された主体を再度組み入れるための契約類型としても用いる)、優先的に労働へ組み入れるための訓練を目的とする職業訓練・職業指導(いわゆる実習)である。最後の職業訓練・職業指導制度に関して、有期契約で採用された際に実習生に対しこうした優先権を認めたのは、有期契約で採用する実習生の数に制限がないことが考慮されたためである。

以上のように、訓練を目的とする契約については、州に措置の実施を認め、特に、女性就業の水準および全体の就業率に対する影響との関係で、措置の成果を監視し評価する仕組みや制度を実施するという一般的な枠組みが提示されたわけである。委任立法案は、労使の同意に基づく新たな規制の仕組み(いわゆるソフトな規制)を試みるよう求めている。

委任立法案3条は、パートタイムの規制を、EU法上の制限に則して(ただし、これまでのように、パートタイム契約に対し過重で形式主義的な法規制を課すことなく)改革するよう定めている。他のEU諸国(イギリス、オランダおよびスカンジナビア諸国など)で、パートタイム労働が就業状況を著しく改善したことはよく知られている。一方、パートタイムがほとんど普及していない国では、就業率も低い。このことからすれば、パートタイム労働は、特に女性労働者の就業を促進するのに有効な契約類型の1つといえる。委任立法で定められた規制では、使用者にとっても労働者にとっても、パートタイム労働がより魅力のあるものとなるよう助成措置を実施することを目的としている。パートタイム労働が、現役世代のなかでも年齢の高い世代にとって使いやすいものとなるには、金銭的な支援措置だけでは十分でなく、この労働形態をより分かりやすく柔軟なものにすることが必要である。政府としては、より弾力的な解決策をとり、その効果を正しく評価することで、パートタイム労働の真の活性化を効果的に進めることができると考えている。そして、その際には、特定の労働者(若年失業者、年金受給者、中高年、一定期間の後労働活動を再開しようとする者など)

が労働市場へ参加し、あるいは復帰する際にハンディキャップがあることを考慮して、これらの労働者を対象とするパートタイム契約についても検討することが必要とされている。

就業の増加と同時に正規化を進めるために、政府は、委任立法案で、既存の契約類型の役割を明確化し、新たな契約類型(呼び出し労働、補助労働およびジョブシェアリング)を導入することも提示した。まず、4条では、労働者が拘束されているかどうかによって、待機手当の支払い義務があるタイプとないタイプの2つの呼び出し労働を定めている。同条は、届け出がされていない非正規労働(本来は間歇労働の給付として処理すべきものが、独立労働として扱われている)を正規化することも目的としている。同条はまた、試験的に補助労働(子どもや高齢者の世話に関する活動を正規化したいという多くの家庭の需要にこたえたものであり、労働関係はできるだけ簡素化されている)およびジョブシェアリング(個人の生活と家庭生活の質を向上することができるよう、特に女性労働者間の連帯を念頭に置いている)についても定めている。

政府の予定している他の措置としては、既存の契約類型に関するものもある。特に、従属性のない連携的継続的協働労働関係(イタリアではかなりの数に上る)については、この契約形態の不適切な利用や偽装行為を徐々に減らし、基本的な保護を与えるため、イタリア協定で明示されていたように、この独立労働形態の法的概念を1ないしは複数のプロジェクトの遂行と関連させることが検討されている。

政府の考えによれば、連携的継続的協働労働関係に関する従来の立法措置は、大きな混乱を招いている。したがって、いわゆる準従属労働を(独立労働と従属労働とのグレーゾーンとしてとらえるのではなく)独立労働として確認することが必要なのである。特に第3次産業で著しく普及したこの契約類型を、その定義づけと規制に限り、再び民事訴訟法典409条3号と関連させて法的措置を実施することは、政府にとっては有用である。実際、政府は、連携的継続的協働労働関係が、従属労働

に関して定められた保護を回避する目的で利用されるのを避ける必要があると考えている。労働者が、労働プロジェクトまたは計画、プランを、従属的拘束なく、主としてまたはもっぱら自ら、安定的に遂行する責務を負い、注文主と直接に、遂行方法、期間並びに報酬支払いの基準および時期を協定するという関係が、再びこの契約類型に取り入れられることになる。

要するに、政府は、経済の第3次産業化とともに、ここ数年で顕在化してきた現象に対し、法的承認を与えようとしているのである。組織の独立性はあるにせよ、連携性と継続性をとらえて、当該契約類型に適切な外形を付与することは、「過重な」法的介入への傾倒を意味するわけではない。逆に、当事者の契約の自治がうまく機能するのを確保する目的で、契約形態の類型化が行われるのである。書面が要求されるにせよ、報酬は、類似の労働が遂行された際に通常支払われる報酬を考慮して、また、集団的な金銭協定の規定を順守したうえで、遂行された労働の質と量に応じて支払われなければならない。

委任立法案の5条では、連携的継続的協働労働関係、偶発労働および補助労働に関して、労働契約の認証の手続きが提案されている。この種の独立労働の定義づけを試みていることからすれば、伝統的な規制の手法だけを用いて十分な正規化を実現することが極めて困難なことを、委任立法案は暗に認めている。この点、労働関係の性質に関する紛争を減らすことを目的として設けられた、任意かつ実験的な性質を持つ5条の手続きは有用である。この手続きは、労使により設立・運営される組織によって実施される予定である。

委任立法案のなかでは、この労使組織の役割の重要性がかなり強調されているように思われる。労使がともにかかわるといふこの仕組みは、イタリアのシステムのなかで最も興味深い特徴の1つである。こうした労使組織による新たな監督の仕組みがうまく機能するためにも、その他の機能や権限を発展させていく必要がある。憲法判例などに十分配慮することによって、この仕組みの持つ重要性を正当に評価することができるであろう。こ

の結果、労使機関によって実施される社会的コントロールのなかで、当事者の意思が十分に生かされるのである。この仕組みは、交渉の自治を損なうことなく、当事者の集団的な保護を尊重することを目的としており、行動規範やガイドラインなどの「ソフトな規制」に基づいて実施されることになる。

2. 職業紹介

イタリアでは、公的機関と並んで、民間機関も職業紹介業を営むことができる。ただし、この活動に関心を持つ者ならだれでも仲介業を行うことができるわけではなく、専門業者に限定されている。職業紹介活動に従事するためには、まず、一定の要件（一定の組織の具備、イタリアでの居住、経済的安定性など）を備えていることが必要である。こうした要件が存在する時にすぎ、労働省は、職業紹介業を遂行するのに必要な許可を与えることができる。

現在までのところ、求人と求職を取り持つ民間仲介には、この種の活動のみを遂行するという会社の目的に関する要件が必要である。現在国会で審議中の立法案では、この会社の目的に関する要件を廃止し、民間主体に対し、スタッフの管理に伴う他の活動（人材の発掘や派遣業など）の遂行も認めることが規定されている。また、同じく許可制の下で、この種の業務を遂行する主体の範囲を（労働コンサルタントや大学、地方公共団体、労働組合などに対し）拡大することも定められた。

公的就業サービスに関しては、州に対し、就業を増加させ、求人と求職との合致を促進することを目的とした就業サービスおよびその他の措置を実施する権限が与えられた。一方、県に対しては、旧職業紹介局に替え設置された就業センターの運営がゆだねられている。

3. 職業能力の向上

ここ数年に実施された職業訓練に関する重要な措置としては、18歳までに訓練を受ける義務の導入がある。この義務を履行するには、高等学校に通い若年者向けの訓練コースを受講するか、訓練と職業経験の取得と

が一体化している見習労働契約を締結すればよい。これらの制度を通じて、若年者は、労働市場への参加を容易にする能力を得ることができるだろう。訓練に関する権限は州が有している。州は、職業教育訓練コースの財政を運営することで、企業が強く要求している地域レベルの職業訓練を実施する。また、見習労働契約は、学校、訓練および労働実務との統合、および、実際上の訓練と理論上の訓練との融合を促進しており、訓練と労働とを関連づける基本的な制度となっている。

若年者向けの義務的訓練コースと並ぶ重要なものとして、高等技術教育訓練がある。これは、大学に設置された新組織において行われる訓練で、複雑な領域を対象とする技術職業訓練を目的としている。教育と労働との実際的な連関性を実現するため、企業での研修も定められている。この制度により、高等学校ないしは大学での訓練と統合された実際的な労働経験および職場での訓練を提供できるであろう。

学校教育に関して、政府は、教育訓練システム改革を実施する予定である。この改革では、労働市場において重要な技能を獲得するため、特に外国語や情報技術に関する授業に焦点を当てる。さらに、高等学校終了時における選択肢を増やすため、労働市場、大学または訓練コースという可能性を提供し、高等学校、大学および高等技術訓練との相互関係を強化することも意図されている。

職業訓練は若年者向けのものばかりではない。訓練に関し権限を持つ州の措置を通じて、特に女性および高齢者の就業率を引き上げるための訓練を助成すること、労働市場への参加を用意にし、労働者が労働市場の変化に対応できるようアダプタビリティを高め、市場から排除される危険性を小さくするための生涯訓練を支援すること、並びに、教育・訓練・労働政策、社会政策および企業へのサービスの統合を進めることも、政府の責務である。成年を対象とする訓練も、主として情報技術および外国語の初等訓練を対象としている。

4. 平等取り扱いおよび弱者のための措置

前述のように、EUにおける主たる目的の1つは、就業率(特に女性と高齢者の就業率)の引き上げである。

女性の就業に関して、政府は、就業サービスや保育サービスなど、様々な労働市場措置を通じて就業率の引き上げを試みている。政府は、就業サービス改革を実施することで、女性労働者を対象とする情報提供、職業指導、求人求職サービスなどを改善することを考えている。就業率引き上げの観点からも、継続的な訓練は重要である。こうした継続的訓練を設計する際には、女性労働者側の需要に基づいて制度を調整し、また、女性労働者がキャリアを追求する時に直面する問題を考慮しなければならない。女性に対する就業措置としては、訓練のほか、従来男性を対象としてきた教育コース(科学技術など)の受講支援、管理職および経営者要請コースの促進、財政支援などを通じた女性企業家の育成などがある。

労働市場における女性の比率を高めるには、職業生活と家庭生活との均衡を図るための措置が重要である。こうした措置として、児童保育サービスを支援する「保育園に関する全国計画」がある。これは、特に1人親家庭に関して、女性が職場復帰する際の選択肢を提供するものである。同じく、職業生活と家庭生活の均衡を図るという観点から、弾力的な労働形態の普及を進める措置が実施された。こうした措置としては、パートタイムの利用促進、補助労働の導入(主として女性を対象としており、子どもや高齢者の世話を念頭に置いている)、ジョブシェアリングの規制(1つの労働を2人以上の労働者の間で分け、労働の時間配分をこれらの労働者が決定できるため、女性労働者が職業生活と家庭生活の均衡を図ることができる)などがある。

高齢者の就業率引き上げという観点からは、高齢労働者が労働市場へとどまることを促進する措置が実施された。政府は、年金改革を実施し、高齢者が労働市場から引退する時期を遅らせることを検討している。実際、イタリアの年金制度では、年金受給のための年齢要件、

年功要件および拠出要件が、ヨーロッパのなかでも最も緩いため、多くの場合、比較的若い時期に年金受給権を得ることができる。労働活動の継続をより有利にするため、政府は、年金受給年齢に関する選択肢を広げ、年金と労働所得との併給禁止規定を徐々に撤廃していく予定である。

高齢労働者に関して、弾力的な労働形態の利用(パートタイム労働の普及、偶発労働や補助労働、ジョブシェアリングなどの弾力的な契約タイプの導入)による就業率の引き上げが検討されている。

このほか高齢労働者の就業を促進する措置としては、継続的訓練措置がある。前述のように、これは、労働市場における変化や新たな需要に労働者が対応できるように、そのアダプタビリティを高めるための制度である。

若年者に関しては、労働市場への参加の促進を図る職業指導や職業訓練などの措置がある。

5. 就業に関する行政機関

1997年の首相令は、イタリア労働株式会社(経済財政省が全面参加する株式会社)を創設した。同社は、労働政策や就業サービスへの技術支援策にかかわる措置の促進および運用を任務としている。本社がローマにあるほか、すべての州に地域支局がある。

同社は、州および県の協力を得て、以下の目的を達成する。起業や独立労働の促進を通じて、長期失業者の労働市場への復帰を促進するためのプロジェクトを実施すること。就業センターを発展させ、情報提供、職業指導、求人求職サービスに関するマルチメディアサービスを普及させること。求人求職サービスの発展のため、公的機関と民間機関との協力を推進すること。失業者や不利な立場にある労働者のために、情報技術および英語に関する初等教育計画の実施を支援・促進すること。

特に、情報技術および英語に関する初等教育は、最も重要な措置の1つである。というのも、イタリアでは、この種の知識のない成人の比率が高く、そのために労働市場へ参加することが困難な労働者が多いからである。

イタリア労働株式会社がかかわるそのほかの重要措

置としては、就業センターの支援がある。この措置を通じて、同社は、州および県に対し、職業指導、諮問および訓練サービスを提供し、また、就業センターの提供するサービスの質を改善し、労働者および企業を対象とするサービスを拡大する。

長期失業者のためのサービスとして、同社は、地方の協力機関や州に、長期失業者の復帰のための技術支援設備およびサービスを提供する。また、就業や起業（労働者による協同組合も利用する）を促進するため、イタリア労働株式会社と地方公共団体との混合会社の創設も促進する。

積極的労働政策としては、地域間での労働・企業移動がある。イタリア労働会社は、地域間での移動のためのサービス（例えば、中北部の企業で南部の若年者を専門職化する計画など）を提供する。こうしたサービスは、起業のために労働者が元の州へ戻ることも支援する。

労働市場における弱者に関しては、社会的排除のリスクを負っている主体（特に移民）に対する措置がとられている。イタリア労働株式会社は、移民労働者に対する求人求職、職業指導および職業訓練を目的とする計画の支援サービスを、行政機関に提供する。

学校のための職業指導および就職斡旋計画は、職業指導や職業訓練の促進サービスを通じて、学校との協力関係を進めるものである。また、同計画は、研修や試用制度を支援し、学校と労働市場との結びつきを強化するため、就業センターと学校との協力関係の促進も定めている。

さらに、イタリア労働株式会社は、労働情報システム（求人求職に関するあらゆる情報を収集するシステム）の実施にも協力しなければならない。同システムと、州および県の情報システムとを統合したシステムの創設がその目的である。

VI. 労働に関する立法の概要

- 義務的職業紹介：1999年3月12日法律68号
- 職業紹介：1949年4月29日法律262号、1996年11月28日法律608号、1997年12月23日委任立法469号、2000年4月21日委任立法181号
- 育児休暇：2000年3月8日法律53号
- 訓練休暇：2000年3月8日法律53号
- 有期労働：2001年9月6日委任立法368号
- 派遣労働：1997年6月24日法律196号1－12条
- 時間外労働：民法典2108条、1923年3月15日法律勅令692号5条、1998年11月27日法律409号
- 集団的解雇：1991年7月23日法律223号
- 個別的解雇：民法典2118条および2129条、1966年7月15日法律604号、1970年5月20日法律300号、1990年5月11日法律108号
- 労働時間：民法典2107条および2108条、1923年3月15日法律勅令692号、1997年6月24日法律196号13条、1999年11月26日委任立法532号
- 男女平等：1977年12月9日法律903号、1991年4月10日法律125号
- パートタイム：2000年2月25日委任立法61号
- 年金：1995年8月8日法律335号、1997年12月27日法律449号
- 賃金：憲法36条、民法典2099条および2110条
- 安全衛生：憲法32条、民法典2087条、1956年3月19日大統領令303号、1994年9月19日委任立法626号
- 労働関係の停止：民法典2110条、1971年12月30日法律1204号、2000年3月8日法律53号
- 遠隔労働：1998年6月16日法律191号、1999年3月8日大統領令70号
- 労働移転：民法典2103条
- 組合権の保護：憲法39条、1970年5月20日法律300号1－27条