２．イタリア

Ⅰ　解雇に関する法規制

１　概観

イタリアでは、解雇等雇用終了に関して、民法典、解雇制限法、労働者憲章法など複数の法律に定めがされている。これを、時系列的に述べれば、次のとおりである。

まず、1942 年制定の民法典では、期間の定めのない労働契約について、「労働協約で定められた期間又は勤続年数と職位に応じ必要と考えられる期間の予告を行うことにより、当事者は労働契約を解除することができる」と定められ（第 2118 条)、予告すれば、いかなる理由からでも解除が可能である。また「労働関係を継続できない事由があれば、当事者は、予告なしに労働契約を解除することができる」旨規定されている（第 2119 条)。この「労働関係の継続できない事由」は、一般に「正当事由」と呼ばれ、「正当事由」があれば、即時解除が可能である。

このように、民法典の制定当時の制度は、「解雇自由」（予告をすれば、正当理由や正当事由の有無にかかわらず解雇できる）を定めたものであった。しかし、このような解雇自由の原則は、「解雇制限法」と呼ばれる 1966 年法律第 604 号により大きくが修正されることとなった。すなわち解雇制限法は、労働者の解雇には、正当事由とならび正当理由が必要である旨定めた（正当事由がある場合は別として、予告のほかに正当理由が必要であるとした。ただし、当初小規模企業は適用が除外されていた。)。「正当理由」の意義についても同法が規定した。また、解雇は書面で通知しなければならないことも定めた。解雇が不当と判断された場合、使用者は労働者を原職に復帰させるか、または補償金（代替手当）を支払わなければならない。

その後、1970 年には、いわゆる労働者憲章法（1970 年法律第 300 号）が定められた。

労働者憲章法は、労働関係全般に関する法律であるが、解雇についても、不当な解雇の救済方法は原職復帰とすることを定めた。

1990 年には、法律 108 号が制定され、解雇制限法の適用範囲が小規模企業にも拡大された。解雇が無効とされる場合、労働者が代替手当（金銭補償）を選ぶことができるように改正された。

最近では、2012 年法律第 92 号（「フォルネロ改革」と呼ばれている）により、解雇通知に

＊　この報告は、別途示した部分を除き、Tiziano Treu (2014) ”Labour Law In Italy(Fourth Edition)” 及び Gabriele Gamberini (2015)” Individual Dismissals in Italy”（JILPT の解雇法制等に関する質問票への回答資料）をもとに作成している。

おいて解雇理由を明記することや、行政による調停手続、不当解雇の場合の救済方法について改正が行なわれた。

さらに、2014 年 12 月 10 日には、「労働市場改革に関する枠組み法」（2014 年法律第 183 号）が可決された。この法律に基づき、これまでに解雇の救済についての制度改正（2015 年委任立法第 23 号）や失業保険制度の改正（2015 年委任立法第 22 号）が行なわれた。これらにより、解雇が違法とされる場合の救済方法が一部変更されている。

２　解雇の理由

解雇制限法は、労働者の解雇には、正当事由（giusta causa）または正当理由（giustificato motivo）が必要である旨定めている。

ただし、労働者が、試用期間中の者、定年年齢に達した労働者、家内労働者、管理職など、特定の労働者については正当事由や正当理由がなくても解雇ができるとされている。

このうち正当事由については民法典に、正当理由については解雇規制法に定義が定められている。

（１）正当事由

民法典第 2119 条では、労働関係の継続を不可能とする「正当事由」があれば、予告期間なしで解約することができると定めている。この正当事由に基づく解約は、予告期間を必要としない程度にまで労働の継続性を害する事由があってはじめて可能だと解釈されている。正当事由に該当する例として、職場における窃盗行為、故意に工場の設備を棄損した場合などがあげられる。

（２）正当理由

正当理由について、解雇制限法第 3 条は「労働者の契約上の債務の著しい不履行」及び「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」と定義している。

前者は、一般に「主観的解雇理由」と、後者は「客観的正当理由」と呼ばれている。

イ　主観的正当理由

解雇制限法は「労働者の契約上の債務の著しい不履行」を解雇の正当理由の一つとして定めており、これは一般に「主観的解雇理由」と呼ばれている。主観的正当理由による解雇とは、いわば、懲戒解雇に相当するものである。主観的正当理由は、「著しい」債務不履行であり、出勤停止、減給など他のより軽い懲戒処分では対処することのできない重大な懲戒理由がある場合に限って、主観的正当理由があると認められる。主観的正当理由による解雇と正当事由による解雇は、いずれも懲戒を目的とした解雇であるが、正当事由よる解雇の場合は、

上記のように予告期間が必要なく、「即時解雇」に当たるものである。「正当事由」と「主観的正当理由」の違いは、正当事由がもはや一刻も労働契約が継続することが許容されないような重大な懲戒事由がある場合であるのに対し、主観的正当理由の場合は、そこまでの重大性はない場合を指す。

また、主観的正当理由が認められるのは、具体的な労働契約違反がある場合であり、その例としては、4 日を超える正当な理由のない継続的な欠勤、業務命令違背、職務懈怠による会社への損害、会社内で第三者又は自己のために就労すること、出勤停止後に再度比較的軽微な規律違反行為をした場合などがあげられる。勤務成績不良も主観的正当理由になり得るが、そのためには労働者の成績が著しい不履行と評価される程度に低水準であることが要求される。

ロ　客観的正当理由

客観的正当理由は、伝統的には、使用者の生産活動や労働組織を理由とする解雇、すなわち日本における整理解雇に近い種類の解雇を指すものとされてきた。これに加えて、近年では、労働者側の理由により労働組織に適応できない場合、例えば私傷病により就労できないようなケース（上記の「主観的解雇理由」には該当しない）がこれに当たるとされている。

使用者の生産活動や労働組織を理由とする解雇について、判例により使用者に解雇を回避する義務が課されている。労働者が就いている労働ポストが廃止されることは解雇を正当化する客観的正当理由になり得るが、この場合でも使用者は最後の手段としてのみ労働者の解雇を行なうことができ、解雇を行なう前に、労働者の職業能力等を考慮して他の労働ポストへ配置転換（repêchage）するよう努力する義務があるとされる。

３　解雇制限

解雇制限法は、解雇には正当事由または正当理由を必要とするという一般的な制限（第 1 条）のほかに、特別に第 4 条で、政治的信条、宗教的信条、組合への所属、組合活動への参加を理由とする解雇は無効とすると定めている。さらに、労働者憲章法第 15 条はこれを拡大し、組合への加入、組合活動への参加またはストライキへの参加を理由とした解雇は無効であり、また政治的差別、宗教的差別、人種的差別、言語もしくは性による差別、障害による差別、年齢による差別、性的指向もしくは個人的信条に基づく差別を目的とした解雇も無効であると規定している。

このほか、特別法により解雇が無効とされるものとして、婚姻または育児休業等を理由とするものがある。

４　解雇の手続

（１）解雇通知

解雇通知は書面で行なわなければならない。2012 年法律第 92 号により、解雇通知には、解雇理由を示さなければならないこととされた。それ以前は、解雇通知から 15 日以内に労働者が請求した場合には 7 日以内に使用者が解雇理由を書面で示すこととされていたが、2012 年の制度改正で、労働者の求めがあるか否かにかかわらず、解雇通知の際に解雇理由を書面で示さなければならないこととされた。

解雇通知を書面でなく口頭で行なった場合、当該解雇は無効（効力を生じない）とされる。

（２）予告期間

イタリアでは、解雇予告期間について、法律上の定めはない。民法典において「労働協約で定められた期間又は勤続年数と職位に応じ必要と考えられる期間の予告」により労働契約は解約できるとされているに止まる（第 2118 条）。

金属産業の労働協約によれば、ブルーカラーで勤続年数に応じ 6～12 日、ホワイトカラーで１～４月と定められている。

（３）解雇の撤回

2012 年の制度改正において、従来は定めのなかった使用者による解雇の撤回に関する規定が設けられた。これにより、使用者は労働者による異議申立の通知を受領してから 15 日以内に解雇を撤回することができるようになった。解雇が撤回された場合、労働関係は継続していたものとされ、労働者は撤回までの期間の賃金を失わない。

（４）懲戒解雇の手続

労働者憲章法は、懲戒解雇の手続についての定めをしている（第 7 条）。使用者が労働者を懲戒解雇しようとする場合、事前にその旨及びその理由を書面で労働者に通知し、労働者に対する聴聞を行なわなければならない。

この通知から 5 日が経過しなければ、正当事由による即時解雇又は主観的理由による解雇の予告を行なうことができない。

使用者が労働者を正当事由により即時解雇する場合には、懲戒理由たる労働者の行為を知ったときに直ちに手続を開始しなければならない。使用者は、即時解雇の理由となる理由の存否を調査する必要があるときは、労働者を停職にすることができる。

５　司法における救済方法

イタリアでは、従来から、解雇が裁判所で違法ないし不当と判断された場合、問題となっ

た解雇の事由や理由が何であったか、及び企業の規模によって、法律の適用条項が分けられていた。その結果、違法（不当）解雇の救済は、①当該解雇を無効とし、原職復帰（及びこれに伴う逸失賃金や社会保険料等相当額の支払い）を命ずる場合と、②原職復帰は命ぜず、補償金（代替手当）の支払のみを命ずる場合に別れている。

さらに、2015 年委任立法第 23 号（2015 年 3 月 6 日施行）は、解雇が違法（不当）であった場合の救済方法（原職復帰か、金銭解決か）の区分を一部変更するなどの改正を行なった。新制度は、2015 年 3 月 7 日以降に締結された雇用契約のみに適用される。

このため、現在では、①企業規模、②解雇事由・理由だけでなく、③雇用契約の締結時期によっても、適用される法令が異なるものとなる。この結果、裁判所が解雇を違法（不当）とした場合、どのような救済が行なわれるかも異なる。

このうち、企業規模については、大・中企業と小企業で救済方法が異なるが、その区分の基準は次のとおりとされている。

大・中企業とは、次のいずれかに該当する場合である。

① 使用者が、解雇が発生した工場、支店、事業所、部署において 15 人を超える労働者を雇用している場合または農業部門において 5 人を超える労働者を雇用している場合

② 使用者が、同一市町村内（いわゆる「コムーネ」）において、15 人を超える労働者を雇用している場合

③ 使用者が、イタリア国内において 60 人を超える労働者を雇用している場合

小企業とは、上記①～③のいずれにも該当しない企業である。

なお、使用者が 2015 年 3 月 7 日以降に労働者を雇入れ、上記①～③のいずれかに該当することとなった場合は、当該企業すべての労働者について、改正後の大・中小企業に適用される規定が適用される。

（１） 救済の方法

2015 年委任立法第 23 号の施行に伴って、裁判所において解雇が違法（不当）とされた場合の労働者に対する救済は次のように取り扱われる。

イ　2015 年 3 月 7 日以降に雇用した労働者

（イ）　原職復帰による救済（その１）

ｉ）対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①～③の場合

① 解雇制限違反

② 心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合

③　解雇通告を書面により行なわなかった場合

ｉｉ）救済の方法

これらの場合、解雇は無効とされるが、その救済方法は、原職復帰及び補償金（解雇から原職復帰までの間の賃金。以下本稿では、「逸失賃金分の補償金」という。）の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最低5か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。

他方で、労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

（ロ）原職復帰による救済（その２）

ｉ）対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次に該当する場合

①　正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または主観的解雇理由に当たる事実の存在が認められなかった場合

ｉｉ）救済の方法

原職復帰及び逸失賃金分の補償金の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最大12か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。

他方で、労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

（ハ）補償金による救済（その１）

ｉ）対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

①　正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、解雇に値するような重大なものと認められなかった場合

②　客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合

ｉｉ）救済の方法

①　大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の2か月（最低4か月、最大24か月）の補償金の支払

② 小企業の場合： 勤続年数１年について賃金の１か月（最低２か月、最大６か月）の補償金の支払

（ニ）補償金による救済（その２）

ｉ）対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

① 解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合

② 解雇に当たり、労働者憲章法第７条に定める懲戒の手続を実施していなかった場合

ｉｉ）救済の方法

① 大企業・中企業の場合：勤続年数１年について賃金の１か月（最低２か月、最大12か月）の補償金の支払

② 小企業の場合： 勤続年数１年について賃金の半月（最低１か月、最大６か月）

ロ 2015年３月７日より前に雇用した労働者

（イ） 原職復帰による救済（その１）

ｉ）対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

① 解雇制限違反

② 解雇通告を書面により行なわなかった場合

ｉｉ）救済の方法

これらの場合、解雇は無効とされるが、その救済方法は、原職復帰及び逸失賃金分の補償金」という。）の支払である。逸失賃金分の補償金（最低５か月分）である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。

他方で、労働者が請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

（ロ） 原職復帰による救済（その２）

ｉ）対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

① 正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または主観的解雇理由に当たる事実の存在が認められなかった場合

② 正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、労働協約や懲戒規定に定める懲戒解雇理由に該当しない場合

③ 心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合

④ 労働協約等に定められた傷病休業期間中の解雇

⑤ 客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合（例えば、工場閉鎖する意思がないのに、それを理由とする経済的解雇をした場合。モンツァ地方裁判所（労働審判）決定 2014 年 5 月 3 日）

ｉｉ）救済の方法

原職復帰及び逸失賃金分の補償金の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最大 12 か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。

他方で、労働者が請求した場合には、賃金の 15 か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

（ハ）補償金による救済（その１）

ｉ）対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

① 正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、解雇に値するような重大なものと認められなかった場合

② 客観的正当理由により解雇した場合で、解雇に値するような重大なものと認められなかった場合（例えば、解雇の前に他の職への配置転換を試みなかったような場合が、これに当たる。）

ｉｉ）救済の方法

賃金の 12 から 24 か月分の補償金の支払。補償金の額は、勤続年数、企業規模、当事者が解雇に当たりどのような行動をしたかに対応して、裁判官が定める。

（ニ）補償金による救済（その２）

ｉ）対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

① 解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合

② 解雇に当たり、労働者憲章法第 7 条に定める懲戒の手続を実施していなかった場合

ｉｉ）救済の方法

使用者の犯した違反の程度に応じ、賃金の 6 から 12 か月分の補償金の支払

（ホ）補償金による救済（その３）

ｉ）対象となるケース

企業規模が小企業の場合。

ｉｉ）救済の方法

正当事由又は正当理由が認められなかった場合、使用者は 3 日以内に労働者を再雇用するか、2.5 から 6 か月分の補償金の支払をしなければならない。補償金の額は、勤続年数、企業規模、当事者が解雇に当たりどのような行動をしたかに対応して裁判官が定める。雇用する労働者数が 15 名を超える場合は 10 か月分まで、20 年を超える場合は 14 か月まで補償金の上限を引上げることができる。

不当解雇の救済方法（2015年3月7日以降に雇用した労働者）

	対象となるケース	救済の方法
原職復帰による救済（その1）	企業規模にかかわらず、次の①～③の場合 ①解雇制限違反 ②心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合 ③解雇通告を文書により行なわなかった場合	・原職復帰及び逸失賃金分の補償金(最低5か月)の支払。 ・中間収入があるときは控除する。 ・解雇期間の社会保険料、義務的保険料の支払。 ・労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。 ・労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合、賃金の15か月分(代替手当)を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。
原職復帰による救済（その2）	企業規模が、大・中企業の場合であって、次の場合 ①正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または理由に当たる事実の存在が認められなかった場合	・原職復帰及び逸失賃金分の補償金（最大12か月分）の支払。 ・中間収入があるときは控除する。 ・解雇期間の社会保険料、義務的保険料の支払。 ・労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。
補償金による救済（その1）	企業規模にかかわらず次の①又は②の場合 ①正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、解雇に値するような重大なものと認められなかった場合 ②客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合	①大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の2か月（最低4か月、最大24か月）の補償金の支払。 ②小企業の場合： 勤続年数1年について賃金の1か月（最低2か月、最大6か月）の補償金の支払。
補償金による救済（その2）	企業規模にかかわらず次の①又は②の場合 ①解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合 ②解雇に当たり、労働者憲章法第7条に定める懲戒の手続を実施していなかった場合	①大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の1か月（最低2か月、最大12か月）の補償金の支払 ②小企業の場合： 勤続年数1年について賃金の半月（最低1か月、最大6か月）

（２）救済の実情

実際には、救済の方法として、原職復帰が行われるケースはそれほど多くない。法律家協会の推定によると、2013 年に現職復帰した労働者は、約 7,000 人である。

これは、解雇件数（929,623 人）の１％に満たない。

６　集団的解雇

（１）定義

集団的解雇に関しては、ＥＵ指令 129/75 を受けて、1991 年 7 月 23 日法律第 223 号（以下「1991 年法」）に規定されている。1991 年法において、集団的解雇とは、15 名を超える労働者を雇用する企業において、事業活動または作業の減少もしくは移転のために行われるものであって、事業所または同一県内において 120 日以内に 5 名を超える労働者を解雇することと定義されている（1991 年法第 24 条 1 項）。これと同じ規模の企業が事業を廃止する場合も規制対象となる（同条第 2 項）。

（２）手続

集団的解雇を行う場合、使用者は、事業所の組合代表及び当該地域の最も代表的な産業別労働組合に対して集団的解雇を行うことを書面で通知しなければならない（1991 年法第 4 条第 1 項）。この通知では、(a) 人員整理を行わなければならない理由、(b) 他の代替措置をとることができない理由、(c) 人員整理の対象となる労働者数及びその職種等、(d) 集団的解雇の実施時期、(e) 人員整理の対象者に対する援助措置などを明示しなくてはならない（同条第 2 項）。この通知は地域労働局（全国 81 カ所に設置）に対してもなされなければならない（同条第 3 項）。

事業所の組合代表及び当該地域の最も代表的な産業別労働組合は通知を受けてから 7 日以内に協議の実施を求めることができる（同条第 5 項）。この協議は、45 日間以内に行う必要がある。この間に労使間で協定を締結できなかった場合には、地域労働局による調停による解決が図られる。この調停を含め、事業所の組合代表の通知から 75 日以内に手続は終了しなければならない。最終的に協定の締結に至らない場合又はこの期間が経過した場合には、使用者は解雇を行うことができる。解雇の通告は書面で行わなければならず、その際、使用者は労働者の氏名、住所、職種、格付、年齢、家庭の経済状況、被解雇者選定の方法を記載した被解雇労働者の一覧表を書面で地域労働局及び全国レベルで最も代表的な組合に加盟する産業別労働組合に送付しなければならない（同条第 5 項ないし第 9 項）。被解雇者の選定は、全国レベルで最も代表的な組合に加盟する産業別労働組合が締結した労働協約に定められた基準に従わなくてはならず、それがない場合には (a) 家庭の経済状況、(b) 勤続年数、

（c）技術上、生産上、組織上の要請、を総合考慮しなくてはならない（第 5 条第 1 項）。

（３）被解雇者に対する支援措置

イタリアでは、整理解雇される労働者に対する剰員整理手当のような制度はないが、退職理由の如何にかかわらず、勤続年数に応じた手当の支払が受けられる制度（TFR: Trattamento di fine rapporto）がある。

また、補助金を受けてレイオフをする制度が設けられている。

Ⅱ　個別的労働関係の紛争解決の仕組み

１　概観

個別労働紛争処理については、特別の労働訴訟手続が設けられており、審理の迅速化のために、裁判所に提出すべき書面の削減や、裁判官の職権調査権の強化が図られている。

個別的労働紛争の第一審は、地方裁判所に設けられた労働審判手続(giudice del lavoro)において行われる[15]。

２　裁判所における訴訟手続

労働紛争の第一審は地方裁判所（労働審判手続)、第二審は控訴院、第三審は破毀院が取り扱う。

解雇の場合、裁判所の訴訟に先立ち、使用者への不服申立を行わなければならない。この不服申立は解雇通知を受けた日から 60 日以内に行わなければならない。解雇について訴訟は、この不服申立てから 180 日以内に行う必要がある。

労働者は裁判所への訴訟提起にかえて、地域労働局等への調停又は仲裁の申請をすることもできる。

訴訟においても、裁判官は、まず、裁判上の和解による紛争解決を試みる。和解による解決ができない場合に、必要な審理が行われ、判決が下される。

３　フォルネロ手続

2012 年改革法は、解雇に関する緊急手続（いわゆる「フォルネロ手続」）を導入した。こ

[15] ミラノ地方裁判所では、80 の法廷のうち 20 が労働審判手続のみを扱っている

の手続は、大企業・中企業の労働者に適用される手続である。この手続は2015年3月7日に廃止され、経過措置として同日前に雇用された労働者にのみ適用される。

フォルネロ手続では、まず第1段階として、解雇された労働者が、地方裁判所（労働審判手続）に「緊急の手続」の申請をする。裁判官は、申請受理から40日以内に審問を行う。その上で、裁判官は、解雇の正当性を判断し、命令を発する。この命令は直ちに効力が発生する。

第2段階では、裁判所の命令から30日以内に同じ地方裁判所（労働審判手続）において、通常の個別的労働紛争に関する訴訟手続を用いて、訴えを提起できる。

４　裁判所における個別労働紛争の取扱状況

（１）　取扱件数

個別的労働紛争に関する地方裁判所、控訴院、破毀院の新受件数は、次のとおり。

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	114,617	121,616	139,806	113,337
控訴院	15,644	18,307	16,109	16,810
破毀院	5,193	6,133	5,695	4,532

資料出所：イタリア司法省統計及び破毀院統計

（注）公務員に係る個別的労働紛争を除く

地方裁判所、控訴院の判決件数は次のとおり

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	116,446	120,739	120,357	123,660
控訴院	19,566	20,137	16,732	18,355

資料出所：イタリア司法省統計

（注）公務員に係る個別的労働紛争を除く

地方裁判所、控訴院の係属件数は、次のとおり。

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	201,570	202,138	224,955	213,678
控訴院	45,431	43,937	43,389	41,718

資料出所：イタリア司法省統計

（注）公務員に係る個別的労働紛争を除く

（２）　裁判に要する平均期間

入手可能な最新データである 2011 年の労働訴訟の平均期間は、地方裁判所（労働部）で審理された事件が 683 日、控訴院の雇用部門で審理された事件が 817 日、破毀院の雇用部門で審理された事件が 36 カ月であった。三審の裁判を経た労働訴訟の平均期間は 7 年以上（88 カ月）であった。

（３）　訴訟に要する平均費用

訴訟費用について、利用可能なデータから推測した推計値として、次のような試算がある。

平均均総訴訟費用（推計）　（単位：ユーロ）

	損害賠償請求額	
	25,000 以下	25,000 以上 50,000 以下
雇用審判所※	2,100	4,500
控訴院の雇用部門	2,500	5,100
破毀院の雇用部門	2,000	4,500

※地方裁判所に設けられる労働部

５　裁判外紛争処理制度

（１）行政機関による調停

ア　概観

イタリアの法制度では、調停が義務的なものとされる分野もあるが、個別的労働紛争では、調停は義務づけられていない。

個別的労働関係の紛争については、裁判所（労働審判手続）への訴えをする前に、民事訴訟法典第 410 条に基づき、地域労働局の調停委員会における調停を試みることができる。調停委員会は、地域労働局の局長または退職裁判官が委員長を務め、使用者連盟が推薦する 4 名および最も代表的な労働組合が推薦する 4 名で構成される。

このほか、民事訴訟法典第 411 条に基づき、労働組合が設ける調停委員会での調停を試みることもできる。

民事訴訟法典第 412 条に基づき、調停委員会による調停が不調に終わった場合には、当事者は、調停委員会に仲裁の申請を行うこともできる。また、調停を経ることなく仲裁の申請をすることもできる。

イ　手続の概要

調停の申請は、地域労働局に文書で行なうとともに、相手方に通知しなければならない。調停申請には、調停事項及びその理由を記載しなければならない。相手方が調停開始に同意するときは、調停申請から 20 日以内に答弁書を地域労働局に提出しなければならない。この手続がなされない場合、両当事者は裁判所（労働審判手続）に訴えを起こすことができる。

調停委員会は、答弁書を受け取ってから 10 日以内に当事者を招集する。調停は 30 日以内に終了しなければならない。労働者は、弁護士または労働組合の代表の支援を受けることができる。

当事者が合意に達した場合、調停委員会は報告書を作成し、裁判所（労働審判手続）に送付する。この報告書は、裁判官により執行宣告がされる。

調停で両当事者が合意できなかった場合、調停委員会は、紛争解決のための提案を行う。この提案が受諾されない場合、調停委員会は、当事者が受諾を拒否した理由を記載した報告書を発行する。この報告書は、当該個別的労働紛争についての訴訟において考慮される。

労働組合の調停委員会で調停が行われ、当事者の合意が成立した場合には、当該合意は地域労働局に送付される。地域労働局長はその適法性を確認し、裁判所（労働審判手続）に送付する。これを受けて、裁判官により執行宣告がされる。

（２）行政の新しい調停手続

上記の地域労働局の調停に加えて、2015 年委任立法第 23 号は、2015 年 3 月 7 日以降に雇用した労働者を解雇する場合、使用者が利用できる新たな調停制度を導入した。

この新しい手続は、使用者が解雇から 60 日以内に次の機関に調停の申請を行うことにより開始されるものである。

① 地域労働局

② 労働協約に規定された調停委員会

③ 認証委員会

その手続では、解雇した労働者に対し、一定の金額を免税の銀行振出小切手で支払うことを申し出る。この「一定の額」とは、大・中企業の場合、勤続 1 年につき賃金の 1 か月分（最小 2 か月、最大 18 か月分）、小企業の場合、勤続年数 1 年につき賃金の半月分（最小 1 か月、最大 6 カ月分）である。そして、労働者が銀行振出小切手を受け取った場合、雇用関係は解雇の日に終了したと見なされ、労働者は解雇について裁判をする権利を放棄するか、既に裁判所に訴えを提起している場合にはこれを取り下げなければならない。

（３）客観的解雇理由による解雇を行った場合の強制調停制度

2012 年法律第 92 号は、大・中企業が客観的解雇理由による解雇を行った場合に、地域労働局の調停を受けなければならない制度を設けたが、この制度は、2015 年 3 月 7 日に廃止さ

れ、現在は、同日前に雇用された労働者にのみ経過的に適用されている。

この制度によれば、大・中企業において、使用者が客観的理由による解雇をしようとするときは、地域労働局に届出をしなければならない。この届出には、解雇の理由及び解雇される労働者の再就職援助に関する措置が記されていなければならない。地域労働局は届出から7日以内に、調停委員会を開かなければならない。この調停手続は20日以内に終了しなければならない。調停が不調に終わった場合、この20日間の経過により、解雇は効力を発生する。また、両当事者が雇用の終了に合意した場合には、失業保険給付（ASpI）が行われる。2012年7月から2014年6月までの間に、調停が成就した割合は約40,000件（47%）とされる[16]。

６　認証制度

認証制度は、2003年委任立法第276号によって設けられた。この制度は、労働関係の法的性質を認定するものであり、労働契約の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。労働契約の認証は、認証委員会（当該地域において設置される労使機構、地域労働局、大学、労働社会政策省の労働条件保護総局などに設置することができるとされている。）により行なわれる。

７　仲裁

仲裁は、民事訴訟法典第806条～第840条に定められており、雇用仲裁にも適用できる。これらの条項は、雇用仲裁に関し特別の規定を設けている。仲裁手続は、主に会社法上の紛争および下請契約関係にある会社間の紛争に適用されている。

2006年より前は、契約当事者が将来の紛争を仲裁手続によって解決する雇用契約を締結することは認められていなかった。2006年委任立法第40号はそれを解禁したが、依然として、契約当事者が雇用契約に仲裁条項を自由に挿入することはできない。民事訴訟法典第806条によると、仲裁は、法律または労働協約に規定されている場合にのみ、雇用紛争を取り扱うことができる。

さらに、2010年法律第183号第31条は、民事訴訟法典第808条に基づき、契約当事者は、全国レベルの最も代表的な労働組合が署名した労働協約に規定された事項に関する将来の紛争について、雇用契約に明記されている場合に限り、仲裁を通じて解決することができると定めている。その条項は、契約当事者が仲裁を通じた最終的な紛争解決に同意していることを証明する、認証委員会による認証がある場合に限り効力を発する。しかも、2010年法律183号31条は、仲裁条項は雇用契約の終了によって生じる紛争には適用されないと規定している。

[16] Ⅱ Sole 24 Ore November 24 2014 p.4

以上からすれば、雇用仲裁は、例外的に、会社役員等についてのみ用いることができる。

2014 年 9 月 5 日に発表された政策文書において、イタリアのアンドレア・オルランド司法大臣は、雇用訴訟を取り扱う地方裁判所の負荷を軽減するために、仲裁を促進すべきであると述べた。しかし、労働市場に関する今回の法改正に仲裁に関する条項は含まれていない。