

第3章 イタリア

はじめに

イタリアでは、1990年代後半より、解雇規制が強すぎることで経済的停滞の原因であると言われてきた。そのため、1990年代後半以降、解雇規制の緩和は労働法政策のなかで常に中心的な論点となっており、実際に法案が提出されたこともある。しかし、解雇規制、とくに解雇が違法である場合に労働者が原職復帰を選択できるという労働者憲章法18条はイタリアの労働法規制の象徴的存在とみられてきたこともあって、解雇規制緩和の動きは、何度か政治的議論の俎上にあがってはくるものの、そのたびに労働側の強い抵抗をうけて頓挫してきた。

その潮目が変わったのが2011年のマリオ・モンティを首班とする実務家内閣の成立である。2011年には欧州経済危機によってイタリア国債に対する不安が生じ、国債の金利が上昇したため、イタリア経済も苦境におちいったが、その危機に十分に対応できなかったベルルスコーニ政権が国民からの支持を失ったため、ナポリターノ大統領が主導して実務家を中心としたモンティ内閣が組織されたのである。

モンティ政権は、歳出削減と増税による緊縮財政をすすめると同時に、経済全体の規制緩和に着手し、その一環として労働市場改革もすすめられた。労働市場改革では、有期労働法制などの非正社員に関わる規制の変更などのほか、労働者憲章法18条の改正を含む解雇規制の変更も議論の対象となり、最終的に2012年6月に成立した労働市場改革法では、救済方法の大幅な変更を含む解雇規制の改正がなされた。改正内容に対しては、労使双方からの批判も強く、現在再度の改正が議論され始めているところである。

ところで、イタリアには解雇規制について統一的な立法があるのではなく、基本となる1966年解雇制限法を上塗りするかたちで複数の法律が制定されており、重層的な規制となっている。解雇規制緩和を知るにはまず解雇法制全体を把握しなければならないが、そのためには規制の重層性を理解する必要がある。したがって、本稿では、まず解雇法制の発展を概観したのちに、2012年改正以前の解雇法制の概要を説明し、そのうえで、2012年改正以前の労働者憲章法18条改正の動きと2012年改正の経緯および内容を紹介する。

第1節 解雇法制の発展¹

1 民法典上の規定

1942年に制定された民法典は2118条²において、予告期間をおくか、または予告手

¹ 解雇法制の変遷および個々の法律の内容については、M. V. Ballestrero, *L'estinzione del rapporto in A. Vallebona*(a cura di), *I contratti di lavoro*, UTET, 2009, p. 1874 ss.; 大内伸哉「イタリアの新たな解雇法制—2012年の労働市場改革—」季刊労働法 239号(2012年)229頁を参照。

当を支払えば労使はいつでも労働契約を解約できることを定めており、解雇自由の原則を表明している³。また、同法典 2119 条⁴では、労働関係の継続を不可能とする「正当事由 (giusta causa)」があれば、予告期間なしで解約することができる⁵と定めている⁵。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つてはじめて可能だと解釈されている。正当事由が一時的ですら雇用の継続が困難である事情を意味することから、使用者が、実際に即時に解雇しなかった場合には、労働関係の継続は可能であり、そもそも正当事由は存在しなかったと判断されやすくなる⁶。というのも、使用者は、通常は、解雇の原因となる正当事由が存在すると認識した時点において即時に解雇をおこなうはずであると考えられるからである。

民法典に定められた解約の自由は、労働者の長期間の拘束を排除することを目的としており、当事者の対等という民法典の理念から労働者側の解約の自由だけでなく、使用者側の解約の自由も保障したものと理解されている。

2 1966 年解雇制限法の制定

このように解雇の自由を民法典が定める一方で、これを制限する立法がなかったことから、使用者による恣意的な解雇は、実務上よく見受けられた。しかし、思想や信条などを理由とした差別的な解雇まで解雇自由の範囲内であるとすると、憲法が基本的権利や自由を保障した意味を減殺させ、また、民主主義の基盤を揺るがしかねない。実際に使用者による思想・信条を理由とした解雇はおこなわれており、1950 年代初頭には共産党員の労働者が思想信条を理由に解雇されたサンティア (Santhia) 事件が社会的な関心を集めている⁷。

² 同条は 1 項において「契約当事者のいずれも……慣行によって定められたあるいは公平にもとづく期間および方法による予告を与えることによって、期間の定めのない労働契約を解約することができる」と定め、2 項において「予告がない場合、解約者は予告期間に支払われる報酬額と同額の手当を相手方に支払わなければならない」と定めている。同項は使用者側の予告手当だけでなく労働者側の予告手当支払義務も定めている点に特徴がある。

³ 期間の定めのない契約が予告によって一方的に解約できることを初めて定めた立法は、1924 年勅令 1825 号である。

⁴ 同条は、「契約当事者のいずれも、たとえ一時的であっても、労働関係の継続を不可能とする理由が認められる場合には、有期契約の場合には期間満了以前に、期間の定めのない契約の場合には予告なしに、契約を解約することができる。契約が期間の定めのないものである場合には、正当事由に基づいて解約する労働供給者には、前条 2 項に示された手当の権利が帰属する。企業家の破産あるいは企業の行政による強制清算は契約解消の正当事由とはならない」と定めている。

⁵ 期間の定めのない契約との関係では予告を不要とする即時解約 (recesso in tronco) を認める規定として機能する。

⁶ F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 405. なお、民法典 2119 条は、有期労働契約にも適用されるため、通常は期間の満了まで解約できない有期労働契約であっても正当事由があれば解約が可能である。この場合の正当事由は期間の満了を待てないほどの事情を意味する。

⁷ 同事件は、フィアット社で起きた事件である。裁判による決着はならなかったが、労働組合が同事件をきっかけにゼネストを実施し、また、ソチエタ誌が、この事件に関する特集を組んで労働法学者などにこの事件の法的評価を問うアンケートを実施するなど大きな注目を集めた。

学説からは、この状況に対して、憲法の私人間適用を通じて、あるいは「憲法上の公序」という枠組みにより憲法原理を労働関係に活用することを通じて、使用者の解雇権を制限しようとする主張がみられたが、多数説とはならなかった⁸。労働法学者の多くは、解雇権制限の必要性は認めつつも、この学説は公私二分論を曖昧にさせ、また公的利益に私的利益を従属させるファシズム期の法規制を想起させるとして批判したのである。もっとも、多数派も憲法を用いた上記の学説に代わる有効な法理論は提示できてはいなかった。

一方で、労使では、1950年代から労働協約を通じて使用者の解雇に一定の制限がなされている。そのうち、とくに重要なのが1965年に締結された個別的解雇および集団的解雇に関する総連合間協定である。まず、個別解雇に関する総連合間協定によれば、35名を超える労働者を雇用する使用者によって労働者が解雇された場合、当事者は労働組合の地方組織と使用者組織間での調停手続きを利用することができ、また場合によっては仲裁手続きも利用することができる。仲裁手続きでは、公労使それぞれの代表3名から成る仲裁委員会が衡平に基づいて解雇が正当化されるかを判断する。その場合、解雇の正当性は使用者が立証すべきとされている。解雇が正当と評価されなかった場合、使用者に対して、まず、労働者を原職復帰させることが命じられる。使用者が一定期間内にそれに従わない場合（ほとんどの場合はそうだったと言われている）、使用者に対して今度は定められた範囲内で解雇手当を支払うことが命じられる。また、集団解雇に関する総連合間協定によれば、集団解雇の際には組合と協議の場をもつこととされている⁹。これらの総連合間協定のうち、個別的解雇に関する協約を基にして、1966年7月15日法律604号（以下「1966年解雇制限法」）が制定された¹⁰。

1966年解雇制限法は、現在でも解雇制限の基本法となっている立法である。同法では、解雇の際に使用者は労働者に対して書面で通知しなくてはならないことや労働者が求めた際には解雇理由を書面で明示しなくてはならないこと、解雇の有効性を争う場合には一定期間内に訴訟を提起しなければならないこと¹¹などの手続的規制に加えて、解雇に正当事由または正当理由がなければならないとの規制を導入した。そして、解雇が違法だった

⁸ 法の下での平等を定めた憲法3条や労働権を定めた憲法4条などが根拠となる条文として提示されてきた。このような学説の議論に基礎的な理論的根拠を提供するものとして、U. Natoli, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1955.

⁹ 集団的解雇については、1991年7月23日法律223号まで立法はなかった。なお、1966年解雇制限法制定以前にも、1963年1月9日法律7号が婚姻を理由とした女性労働者の解雇を禁止している。同法は、婚姻を理由とした契約の解消が横行していた当時の女性労働特有の問題に対処するために制定されたものである。そのため、同法では女性労働者のみを適用対象としており、また解雇だけでなく同時に婚姻を理由として労働契約を解消する旨の契約条項等の無効も同時に定められている。

¹⁰ もっとも、三大労組のひとつであるイタリア労働組合連盟(CISL)と使用者団体のイタリア工業連盟(Confindustria)が主導したこの協定の当初の目的は、立法を通じた解雇規制を阻止することにあつたとされる。法案作成のために結成された委員会においても、立法化に慎重な勢力が多数派になるように配置されていた。もっとも、そもそも委員会の目的自体が立法の準備作業であることなども手伝って、立法化を止めるには至らなかった。

¹¹ 裁判手続き以外には、調停手続きが利用することができ、それが不調の場合には仲裁手続きも利用することができる。

場合の救済としては、使用者に対して再雇用もしくは代替手当の支払いが義務づけられた。ただし、同法の当初の適用対象は 35 名を超える労働者を雇用する使用者とされており、従業員数が 35 名以下の使用者については解雇自由の原則は修正されなかった。

3 1970 年労働者憲章法

1966 年解雇制限法制定後ほどなくして、1970 年 5 月 20 日法律 300 号（以下「労働者憲章法」）が定められた。労働者憲章法は、職場において組合活動の自由や権利を承認し促進することおよび憲法において定められた労働者の基本的な自由や尊厳を保護することを目的とした法律である¹²。

同法の 18 条では、違法な解雇の場合の救済に関する定めがおかれ、救済が大きく強化されることになった。同条は、1966 年解雇制限法に定められた書面による事前の通知や解雇理由の通知を怠った解雇や正当事由もしくは正当理由のない解雇が無効であることが明示され、その場合に裁判官は原職復帰を命じること、労働者は月給 5 カ月分以上の損害賠償を請求できることを定めている。この救済は 15 名を超える労働者を雇用する事業所を対象にしており¹³、それより小さい規模の事業所においては、1966 年解雇制限法に定められた救済（再雇用または手当の支払いのいずれかを使用者が選択する）が適用される¹⁴。労働者憲章法ではこのほか一定の事由に基づいた差別行為一般が無効とされる旨の規定も定められた。

4 1990 年法

1966 年解雇制限法と労働者憲章法は相互の適用範囲が十分に整理されておらず、結果として小規模の企業においてはこれらの法律の適用範囲外におかれる労働者が多かった。労働者間での法的保護の格差は、労働者間の平等を損なうものとして規制の合憲性が裁判所で争われた。また、国民投票¹⁵によって労働者憲章法 18 条の適用範囲を 15 名超の事業所に限定する条項を廃止する運動もおきたため¹⁶、1990 年 5 月 11 日法律 108 号（以

¹² 同法制定の背景については、ティツィアーノ・トレウ＝山口浩一郎『イタリアの労使関係と法』（日本労働協会、1978 年）3 頁以下を参照。

¹³ 労働者憲章法 35 条により、同法 18 条と 3 章（19 条ないし 27 条）は 15 名を超える労働者を雇用する事業所および同一市町村内において 15 名を超える労働者を雇用する使用者が適用対象となっている。

¹⁴ 1970 年労働者憲章法 18 条の算定単位は事業所である。したがって、1966 年解雇制限法が適用される（35 名以上の労働者を雇用する）企業であっても、その企業のある事業所で雇用される労働者がたとえば 5 名などの場合には、この事業所では同法 18 条は適用されないことになる。また、1966 年解雇制限法が適用されない使用者については、従前通り解雇を自由におこなえる。

¹⁵ イタリアでは憲法 75 条に国民投票によって法律を廃止できる制度が定められている。同条によれば、50 万人の有権者または 5 つの州議会が要求した場合には法律または法律の効力をもつ行為の全部または一部を廃止することの是非を問う国民投票が実施される（同条 1 項）。国民投票の実施方法は法律によって定められるとされており（同条 5 項）、法律（1970 年 5 月 25 日法律 352 号）によれば国民投票は投票率が 50% 以上で有効に成立し、過半数の賛成投票を得た場合に法律等が廃止される。

¹⁶ 実際にも小さい企業では恣意的な解雇が頻発していたため、1990 年には極左政党のプロレタリアート民主党（Democrazia Proletaria）が、労働者憲章法の適用範囲を限定する規定を廃止することによって、

下「1990年法」)が制定された。

同法は、1966年解雇制限法の適用範囲制限を撤廃したため、雇用する労働者が35名以下の小規模企業にも適用されることとなった。また、労働者憲章法18条の適用範囲も変更され、雇用する労働者の数が60名を上回る使用者にも適用されることとなった¹⁷。18条の救済の内容も変更され、労働者が原職復帰ではなく代替手当の支払いを選択することが可能となっている¹⁸。このほか、差別的解雇となる範囲の拡大、労働者憲章法18条の適用対象から外れて1966年解雇制限法上の救済をうける場合の調停前置義務づけなどが定められている¹⁹。

以上のような立法の進展およびその後の小規模な改正を経て、2012年改正以前の解雇規制は以下のようなものであった。

第2節 2012年改正以前の規制内容

1 書面による通知

個別解雇の際に、使用者は書面で労働者に通知しなくてはならず、また、労働者が請求した場合には解雇の理由も明確にしなくてはならない(1966年解雇制限法2条1項および2項)。また、労働者は通知をうけてから15日以内に解雇理由の明示を求めることができ、その場合使用者は7日以内に書面で解雇理由を通知しなくてはならないと定められていた。1966年解雇制限法制定当初はそれぞれ、8日、5日とされていたがこの部分は1990年法によって延長されている。この手続きを履践しない解雇は効力が発生しない(inefficaccia)とされる(同条3項)²⁰。

また、書面による通知の対象となる労働者は1966年解雇制限法制定当初は同法の適用対象となる労働者のみであったが、1990年法によって、同法制定後も正当事由や正当理由などの実体的な保護を受けない管理職にも適用されることになった(1966年解雇制限法2条4項(1990年法による新規定))²¹。

同法18条の適用範囲を拡大することを目指した運動をおこなっていた。Cfr. P. Alleva, M. V. Ballestrero e A. Vallebona, *La Corte costituzionale e i licenziamenti disciplinari*, in DLRI, 1990, p. 142.

¹⁷ 農業部門については別の定めがある。

¹⁸ 代替手当の支給を求める場合であっても、それと別に損害賠償を求めることは従来通り可能である。なお、旧規定では損害賠償の請求を労働者は求めることができると定められていたが、1990年改正後の規定では裁判所が解雇の無効と同時に損害賠償の支払いを命じることができるという定めに変更されている。

¹⁹ また、2010年には2010年11月4日法律183号(以下「2010年法」)によって、調停前置主義が廃止されると同時に、解雇の有効性を争う異議申立ての手続き、解雇の有効性判断において裁判官が考慮できる事項、損害賠償の算定時に裁判官が考慮できる事項が変更されている。

²⁰ 効力不発生(inefficaccia)とは、法律行為は成立しているがその効果が発生しないことを指す。同法ではこの効力不発生とともに法律行為が違法なものでありそもそも法律行為として成立していないことを指す語として無効(nullità)という語も用いられている。この区別については、大内・前掲注(1)234頁の注16も参照。

²¹ 1990年法制定以前には1966年解雇制限法の適用対象となっていなかった労働者数が35名以下の使用者にも、1990年法によって1966年解雇制限法の適用対象が拡大された結果として書面による通知義務の対象となっている。

2 正当事由および正当理由

解雇には、正当事由 (*giusta causa*) または正当理由 (*giustificato motivo*) が存在しなければならない²²。正当事由は、上述のように民法典 2119 条にある概念で、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を指す。

正当理由は 1966 年解雇制限法 3 条において定められており、「労働者の契約上の債務の著しい不履行」と定義される主観的正当理由 (*giustificato motivo soggettivo*) と「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」と定義される客観的正当理由 (*giustificato motivo oggettivo*) に分かれる。

主観的正当理由を「著しい不履行」としているのは、他の懲戒処分によって対処可能な不履行は正当理由とはならないとする趣旨にもとづく²³。「著しい不履行」における「著しさ」の判断要素になるのは、労働者の帰責性のみである。不履行によって毀損される使用者の利益は判断要素とはならない²⁴。主観的正当理由と正当事由の違いは、量的なものであり「著しい不履行」は労働関係の暫定的な継続を許容する程度の不履行と考えられている²⁵。勤務成績不良も主観的正当理由になりうるが、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²⁶。判例によっては、この成果不良を次の客観的正当理由に分類するものもある。

客観的正当理由は、生産の方式や労働の編成などを理由とする解雇を指すものと伝統的に理解されてきた。これは日本の整理解雇の概念に近いものである。これに加えて、1990 年代後半から判例は、労働者の責に帰すことのできない「著しい不履行」も客観的正当理由になるとの立場を示している²⁷。したがって、現在、客観的正当理由は、伝統的な生産の方式や労働の編成を理由とした型と労働者の責に帰すべき理由はないが債務の

²² 2010 年法 30 条 1 項では、個別労働紛争における労働関係の成立、使用者の権限行使、解約、事業譲渡における、技術、組織、生産上の評価については、裁判官は実体面(*merito*)の審査をしてならないと定めているが、同条 3 項では、使用者による解雇理由の審査について比較的代表的な労使団体(*sindacati comparativamente più rappresentativi*)が締結した労働協約または認証された労働契約によって正当事由や正当理由が類型化された場合には、裁判官はそれを考慮するものとされている。

²³ F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 388.

²⁴ この点、契約の解除の基準として債権者の利益のみを考慮要素としている民法典 1455 条とは異なる(同条は、「契約は一方当事者の不履行が、他方当事者との関係において、低い重要性しかもたない場合には解除することができない」と定める)。なお、同条と 1966 年解雇制限法に定める主観的正当理由は異なる趣旨のものであると解されることから、同条の「低い重要性(*scarsa importanza*)」は「著しい不履行」の判断とは関係のない指標であると現在では捉えられている。Cfr. Cass., 14 gennaio 2003, n. 444 in MGL, 2003, p. 176.

²⁵ Cass., 9 novembre 2000, n. 14551, in FI, 2001, I, 95. 量的な違い以外の違いもあると捉える見解も存在する。その見解によれば、正当事由は「著しい不履行」を超える程度の重大な不履行のみならず、「不履行」とは評価されない契約外の行為によって使用者に重大な信頼の破壊を生じさせた場合にも存在すると解釈されている。Cfr. Cass., 13 aprile 2002, n. 5332, in NGL, 2002, p. 504.

²⁶ 多数の判例によれば、慎重さや勤勉さに関わる職場の規則に従わないなどの労働者の責めに帰すべき行為が現に存在することや企業組織固有の問題でないこと、労働者に求めうる成果であることが要求される。Cfr. F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 389.

²⁷ 労働者の責めに帰すことができる「著しい債務不履行」は主観的正当理由になる。

履行が不可能であることを理由とした型²⁸のふたつに分かれる。

このうち、企業の組織上の理由という客観的正当理由による解雇については、判例は解雇を回避する義務を使用者に課してきた。まず、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うるが、この場合裁判官は廃止決定という経営組織上の判断の相当性の審査をおこなうことはできないとされている。しかし、労働ポストが廃止されるとしても、使用者は最終手段（*extrema ratio*）としてのみ労働者を解雇できるとされており、労働者の職業能力や企業全体の特性を考慮して他の労働ポストへ配置転換をするように努力する義務（*obbligo di repechage*）が課されている。その義務を果たしてはじめて解雇に客観的正当理由があると評価されるのである²⁹。

3 差別的解雇など

差別的解雇については別に定めがある。1966年解雇制限法では、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であるとされる（4条）。労働者憲章法では、さらに同法15条において、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³⁰とされる³¹。

このほか、解雇が無効であるとされるものとして、婚姻もしくは育児休業等の利用を理由とした解雇、法律に反する解雇、書面による通知を欠く解雇、不法な理由（*motivo illecito*）がある。

4 救済

解雇が違法であった場合の救済はふたつに分かれ、(1)労働者憲章法18条が適用され労働者が原職復帰または代替手当の支払いを選択できる型と(2)同条の適用範囲から外れて1966年解雇制限法が適用されることで使用者が再雇用または手当の支払いを選択できる型が存在する。

前者の労働者憲章法18条が適用される型は、15名を超える労働者が雇用される事業所の労働者または同一市町村内の複数事業所において15名を超える労働者を雇用する使用者もしくは雇用する労働者の数が60名を上回る使用者に雇用されている労働者が対

²⁸ たとえば労働者の私傷病などを理由として労務の提供が困難になった場合などがこれに含まれる。

²⁹ なお、解雇に正当理由があることの立証責任は使用者にある（1966年解雇制限法5条）。

³⁰ これらは解雇自体が無効（*nullo*）でありそもそも効力を生じないものである。これに対して、正当事由または正当理由に基づく解雇は無効が可能となる（*annulabile*）なものであり、裁判などで無効とされることで効力が生じなかったものとされる。

³¹ 労働者憲章法15条に掲げられた差別禁止事由のうち、人種、言語、性は1977年男女平等法（1977年12月9日法律903号）13条により、障害、年齢、性的指向、個人的信条は2003年7月9日委任立法216号4条1項により追加されたものである。

象となる³²。この型の救済においては、裁判官は、解雇が違法と評価された場合に解雇を無効として原職復帰を命じるが、労働者はこれに代えて代替手当 (*indennità sostitutiva*) を請求することも可能である。代替手当の額は、事実上の総報酬の 15 カ月分の額となる。これとは別に、労働者は損害賠償請求が可能であり、その額は事実上の総報酬の 5 カ月分を下回らない。

それ以外の労働者については、後者の 1966 年解雇制限法上の救済が与えられる。この場合、違法な解雇について裁判官は使用者に再雇用を命じる。使用者は、解雇の要件を満たしていないことが確認されてから 3 日以内に労働者を再雇用しなければならない。再雇用しない場合には、使用者は事実上の総報酬の 2.5 カ月から 6 カ月の範囲内で損害賠償を支払わなければならない。具体的な額は、雇用する労働者の数、企業の規模、労働者の勤続年数、当事者の行動や状況に応じて決せられる。雇用する労働者の数が 15 名を上回る使用者については、労働者の勤続年数が 10 年を超える場合は 10 カ月分まで、20 年を超える場合には 14 カ月分まで上限を引き上げることが可能である。

5 適用範囲

1966 年解雇制限法が定めた書面による解雇理由の明示や正当事由または正当理由による解雇の規制は、管理職 (*dirigenti*)³³には適用されない。ただし、前述のように管理職も書面による解雇の通知義務の対象にはなるし、また、差別的解雇禁止の対象にもなる(1990 年法 3 条)。このほか、試用期間中の労働者³⁴、家事労働者 (*lavoratori domestici*)、60 歳以上で年金受給資格をもつ労働者も書面による通知や正当事由または正当理由による解雇の制限の適用対象とはならない。ただし、この場合でも差別的解雇は禁止される。

6 異議申立て手続き

2010 年法では、それまで定められていた調停前置主義を廃止した。そのうえで、労働者は解雇への異議を申し立ててから 270 日以内に提訴または調停もしくは仲裁のいずれかの手続きをとらなくてはならないとされる。調停・仲裁の手続きをとった場合には、調停・仲裁が拒否されるか、または不調におわってから 60 日以内に提訴しなければなら

³² ただし、政党などのいわゆる傾向的使用者 (*datore di lavoro di tendenza*) に雇用される労働者には労働者憲章法 18 条ではなく 1966 年解雇制限法上の救済が与えられる。

³³ 同法 10 条の反対解釈による。イタリアの場合、法律上、管理職は(1)解雇に関する規制、(2)週の休日規制、(3)労働時間規制、(4)有期労働規制について適用範囲外となる。ここでいう、「管理職」は、かなり高めの職位の人を指すものと考えられており、経営・管理・監督的職務をおこなう者を指すとされている。伝統的には、使用者と同一視できる存在 ("*alter ego*") がそれに該当するとされており、事業全体の長、もしくは事業の枢要な部門の長が典型的な例となっていた。ただ、最近では、高い資格をもち、実質的に完全に自律的な決定をおこなうことのできる労働者も管理職概念に含まれるという判例もあり、この場合には、必ずしも企業がおこなう事業をコーディネートするような役割であることは求められていないようである。Cfr. M. Biagi (continuato da M. Tiraboschi), *Istituzioni di diritto del lavoro*, 2012, Giuffrè, p. 354.

³⁴ ただし、試用期間が 6 カ月を超える場合には 6 カ月経過後より解雇規制の対象となる

ないとされている（1966年解雇制限法6条）³⁵。

第3節 労働者憲章法18条改正の動き

1 ビアジ改革

1990年代になると、イタリアでは硬直的と評価されてきたイタリアの労働者保護・労働市場規制を緩和し、雇用促進や企業の国際的競争力向上を目的とした立法が数多くなされるようになった。たとえば、1997年の雇用促進法（トレウ法：1997年6月24日法律223号）は、労働者派遣を解禁するなど画期的な内容をもつものである³⁶。この労働市場の柔軟化政策のなかで未解決の課題として取り上げられていたのが解雇規制の改革である。とくに、一定規模を超える使用者であれば解雇が違法である場合に原職復帰を常に認める労働者憲章法18条は、他の先進諸国と比べても厳格すぎるとの批判が強まっており、この点の改正が望まれるようになった。この機運に乗って具体的な改正の動きが何度かでてきたものの、労働組合は、労働者憲章法18条を労働者保護の中核であると同時にその象徴であると捉えており、同条の改正には激しく反発したため改正の試みはそのたびに頓挫してきた。

そのような政治状況をよく表しているのが、労働法研究者であるマルコ・ビアジ教授による解雇規制緩和の試みとその蹉跌である。ビアジは、中道右派のシルヴィオ・ベルルスコーニ政権のもと、2001年に自らが中心となって労働白書を作成し、今後の解雇規制緩和を示唆する。

白書は、まず、今後の労働法政策の柱として、(1) 公的規制は労働市場において労使が十分に機能しない場合にのみなされるべきという「補完性の原則」、(2) 自営業である独立労働者と従属労働の区別なく、すべての労働者に共通して保障される不可侵な権利（安全衛生、自由および尊厳の保護など）を認める「労働憲章」構想という2つを提示した。そして、その具体化策として、社会的緩衝制度（*ammorзаторi sociali*：失業手当および企業の生産減退時に労働者の所得を保障する所得保障金庫など）を従来より労働へのインセンティブを重視したものへと変更することや、保護水準の高い期間の定めのない契約の労働者と低い非正社員との労働市場の分断を克服するために、期間の定めのない契約の規制を見直すこと、これまで保護が十分ではなかった雇用類型に対して適切な規制をおこなうこと、労働関係の性質決定に関する紛争を防止するために第三者が契約の性質の認証する制度を設けることなどが示した³⁷。

このうち、その後の議論の中心となったのは、期間の定めのない契約の規制の見直し、

³⁵ この点について、後述の2012年法は提訴の期間を270日から180日に短縮している。

³⁶ 同法については大内伸哉「イタリアの労働市場法制の動向—1997年の改革とその影響」神戸法学年報15号(1999年)119頁を参照。

³⁷ 労働白書の内容については、小西康之「イタリアにおける労働政策の展開」法律論叢77巻4・5号(2005年)81頁。

すなわち労働者憲章法 18 条の改正である。白書が示したこの方向性にしたがってベルルスコーニ政権は、まず、2002 年に労働者憲章法 18 条の適用対象をより規模の大きい企業のみ限定する案を示したが、これは労働組合に拒否されている。

その後の政労使交渉を経て、解雇規制の改正に強く反対していた三大労組中最大規模で、左派系のイタリア労働総同盟（CGIL）を除外した政労使で 2002 年 7 月 5 日にイタリアのための協定（*Patto per l'Italia*）が締結された。この協定によれば、3 年間の試験的な措置として、労働者憲章法 18 条は、その事業所で 15 名を超えて新規雇用された労働者（16 人目や 17 人目など）や訓練的労働契約で採用された労働者については適用されないこととされていた。もっとも、2002 年 3 月 19 日に改革の中心的存在であったピアジが極左テロ組織の「赤い旅団」³⁸に暗殺されたことや左派の労働組合などの反発が強かったことから、解雇法制と社会的緩衝制度の改正は見送られ、2003 年 9 月 10 日委任立法 276 号（「ピアジ法」）では、主として多様な雇用形態の法規制と第三者による労働関係の認証制度が定められるにとどまった³⁹。

2 イキーノ法案

最近では、2009 年 3 月に、労働法学者であり上院議員でもあるピエトロ・イキーノ教授が中心となって、デンマークに範をとって、解雇規制を緩和しつつ、代わりに失業時の所得保障や再就職支援を充実させることを内容とした法案が国会に提出されている⁴⁰。

同法案が示した枠組みは以下の通りである。まず、労使団体は移行団体協定（*contratto collettivo di transizione*）に基づいて労使協会という組織を設立することができる（法案 2 条）。そして、同協会は、移行団体協定を締結した使用者が協定締結後にあらたに雇用した期間の定めのない契約の労働者と再就労契約（*contratto di rilocazione al lavoro*）を締結する。この契約に基づき、労使協会は、労働者が労働関係を喪失した場合に、労働者に対して通常よりも高い水準の所得保障を行い、また再就労に向けた手厚い支援も行う（法案 3 条）。その代わりに、協定を締結した使用者が経済的理由または組織的理由に基づく解雇（*Licenziamento per motivo economico od organizzativo*）を行う際に、使用者は解雇手当などの労働者への補償措置は義務づけられるものの、解雇の有効要件と

³⁸ 赤い旅団(*Brigate Rosse*)は 1970 年代にモロ元首相の誘拐・暗殺事件などをおこした組織であり、1980 年代には消滅したと思われていたが、90 年代後半からふたたび赤い旅団によるテロ事件が起きている。労働法との関連では、1999 年 5 月 20 日に労働大臣の顧問を務めていたマッシモ・ダントーナローマ・ラ・サピエンツァ大学教授が暗殺されており、「赤い旅団」の名で当時の雇用政策を批判する内容の犯行声明が発表されている。1970 年代の組織と現在の組織の継続性は不明であり、そのため現在の組織の方を「新赤い旅団(*Nuove Brigate Rosse*)」と区別して表記する文献もある。

³⁹ 2003 年には、逆に、既存の解雇規制を強化しようと、労働者憲章法 18 条の適用範囲の限定を撤廃することを目的とした国民投票実施を求める運動が極左の共産主義再建党によっておこなわれている(イタリア労働総同盟(CGIL)これを支持)。ただし、この国民投票は投票率が規定の水準に達せずに失敗に終わっている。

⁴⁰ *Disegno di legge n. 1481, presentato il 25 marzo 2009.*

してもとめられる客観的正当理由が不要とされる。また、懲戒解雇の場合でも、労働者憲章法 18 条が適用されはするものの、裁判所の判断があれば、違法解雇に対する救済として原職復帰は認められず、損害賠償のみが認められるとされている（法案 6 条および 7 条）。

もっとも、当時イキーノが所属していた中道左派の民主党は野党であり、法案が現実
に成立する見込みはなかった。ただし、中道左派の政党からも労働者憲章法 18 条を含む
解雇規制の緩和を求めていることは注目に値しよう。また、法案の内容をみると、経済
的理由または組織的理由に基づく解雇の制限および労働者憲章法 18 条による原職復帰
という救済が緩和の対象になっており、これらの点の規制が厳格すぎると考えられてい
たことがわかる。2012 年の改正は、解雇制限自体の緩和は行っていないが、経済的理由
に基づいた解雇に関して労働者憲章法 18 条による救済を変更しており、この改正はイキ
ーノ法案などが目指した方向性と同一線上にある改正であったと考えられる。

ただし、この法案が示した方向性は多くの点から批判されている。たとえば、法制度
や社会が大きく異なるイタリアにおいてデンマーク型のフレキシキュリティーが有効に
機能する社会的基盤があるか疑問であることや、解雇によって受ける不利益を所得保障
および再就職の支援で補うことは、人が労働することから受ける経済的効用以外の効用
を等閑視するものであることなどが指摘されている⁴¹。政治的な議論としても、左派から
の反発は激しく、「赤い旅団」からもイキーノ教授を脅迫する言動がたびたび表明されて
いる⁴²。

第 4 節 2012 年改正の経緯と内容

1 モンティ政権の誕生

2011 年 11 月 9 日、ジョルジョ・ナポリターノ大統領は、元欧州委員会委員でボッコーニ大学の学長だったマリオ・モンティ教授を終身上院議員に指名する。当時イタリアでは、ギリシャの経済・財政危機の余波をうけて国債利回りと CDS スプレッドが上昇し、信用不安が生じていたが、中道右派連合のベルルスコーニ首相は有効な対策を打つことが出来ず、自身に生じた醜聞も相俟って政治的な求心力を失っていた⁴³。したがって、ナポリターノ大統領による終身上院議員の指名はモンティを後継首相にする布石と考えられていた。その予測通りベルルスコーニ首相の辞任後、ナポリターノ大統領はモンティ

⁴¹ マウリツィオ・デルコンテ(大内伸哉訳)「EC 法のイタリア労働法に及ぼした影響—保護と柔軟性」日本労働研究雑誌 590 号(2009 年)44 頁を参照。

⁴² たとえば、刑事裁判中の「赤い旅団」の構成員が、裁判の場でイキーノ教授を「労働者を殺戮する者」と呼び、「イタリアにおいて労働者憲章法に手をつける者を死なねばならぬ」と脅迫している。v. *Nuove Br. al processo insulti a Ichino "Sei un massacratore di operai"* in "la Repubblica", 23 gennaio 2009.

⁴³ Demos & Pi の調査によれば、2009 年 5 月時点では 48.6%あったベルルスコーニ内閣の支持率は、辞任直前の 2011 年 10 月には 20.5%まで落ち込んでいた。Demos & Pi, 31 Atlante Politico, Rapporto Novembre, 2011.Sondaggio Demos & Pi, Novembre 2011.

を首相に指名し、これをうけてモンティは実務家のみから成る内閣を組織した⁴⁴。

モンティ政権の役割は当初から明確であった。それは、政党の影響を受けない実務家が主導してイタリアが直面している経済・財政危機への対策をとることであった。内閣の支持率は高く⁴⁵、モンティ政権は歳出削減、増税、年金制度改革などを内容とする緊縮財政を推し進めていた。

2 改正の経緯

モンティ政権は、イタリアの経済・財政危機に対処するために緊縮財政および増税による財政再建を進めると同時に、経済成長のための規制緩和にも取り組んできた。労働市場改革もそのパッケージのなかに入っており、モンティ首相およびエルサ・フォルネロ労働・社会保障大臣は早い段階からその必要性に言及している。

内閣が誕生した翌月の12月にはフォルネロ大臣は、失業問題の解決、とりわけ若年者雇用の問題の解決のためには労働市場にさらなる流動化が必要との理由から労働者憲章法18条改正の可能性を示唆し、労使団体との交渉に取り掛かり始めている。当初、労働組合は政府のこの動きに反発しており、イタリア労働者組合同盟（CISL）のラッファエーレ・ボナンニ書記長は「18条に手を付けることは社会の結合を損なうおそれがある」と発言し、またイタリア労働総同盟（CGIL）も「モンティ政権とその労働担当大臣は、前政権がもつ思想の最も悪い部分をよみがえらせている」と述べている⁴⁶。

一方で、使用者団体であるイタリア工業連盟（Confindustria）のアルベルト・バンパッセイ副会長は、同時に賃金上昇の必要性も述べたフォルネロ大臣の言葉を念頭に、「問題は、賃金よりは...むしろ非常に高い[規制による]雇用のコストである」と述べ、「賃金増加と雇用コスト低減で調整する必要がある」と規制の緩和を望むコメントを出している。政党では、中道右派最大政党の自由の人民（PDL）のファブリツィオ・チッキート下院議員会長はイタリア労働総同盟の声明を「過激派路線で、辛辣で攻撃的な言葉遣いに慣れきっている」と批判したのちに、「このような煽り文句におちいるのは避け、中身について真面目な議論をしなくてはならない。われわれが政府に求めるのは、18条改正に関する議論を経済成長策と組み合わせて、イキーノ上院議員が自らの法案審議の際の発言において目指していた[正社員と非正社員間]双方向の流動性の可能性を実感できるようにすることである」と述べて、経済成長のために18条改正が必要であるとの見解を

⁴⁴ 首相(閣僚評議会議長: Il Presidente del Consiglio dei ministri)は共和国大統領によって指名され、また、閣僚は、首相の提案に基づいて大統領によって指名される(憲法92条)。首相と閣僚によって構成される政府は上下院の信任を得なければならない(同94条)。モンティ内閣は、2011年11月17日上院、同年11月18日に下院の信任を得ている。

⁴⁵ 前出のDemos & Piの調査によれば議会信任当時のモンティ内閣の支持率は78.6%であった。

⁴⁶ 当時、緊縮財政政策の一環として年金改革が進められており、モンティ政権は労働組合と厳しい交渉をおこなっている最中であった。

示している⁴⁷。

2012年に入ってから、政府は、労働者憲章法18条改正に加えて有期労働法制の改正や失業時の所得保障制度の改正などを内容とした労働市場改革について労使団体との交渉を始める。交渉のなかで争点となったのは、18条の改正である。

政府は、経済的理由による解雇について金銭解決を原則とすることなどを内容とした案を示したが、これに対して労働組合は大きく反発をし、ゼネストなどをおこなった。交渉の結果、一旦は反対するイタリア労働総同盟（CGIL）を抜いた政労使での合意ができあがっていたが、政府はその後も金銭解決となった場合の手当の額を引き上げるなどの修正をおこない、最終的にはイタリア労働総同盟（CGIL）が賛成する案⁴⁸で4月5日に法案が上院に提出されている。

もっとも、その過程で政府側は左派側に大きく譲歩をしており、この点でより踏み込んだ改正を志向していた立場から批判されている。イタリア工業連盟（Confindustria）のエンマ・マルチェガリア会長は最終的な法案について「とても悪い」と不満を示し、「結局この改革は労働市場の出口の場面での問題を解決せず、入口の場面での硬直性を高めることになる」と述べた。自由の人民（PDL）のアンジェリーノ・アルファエーノ幹事長も「上院で修正が必要」との立場を示している⁴⁹。また、ウォール・ストリート・ジャーナル紙も労働者憲章法18条で左派に大きく譲歩したモンティはサッチャーではなく、イギリス保守党の前任者であるヒースにすぎないと揶揄している⁵⁰。

議会では、上院で懲戒解雇の際の裁判官の裁量を狭める微修正が行われたのみで、おおむね当初の法案のままで可決された（2012年6月28日法律92号（労働市場改革法：以下「2012年法」））。なお、下院の採決では、中道左派最大政党の民主党（PD）は議員全員が賛成したのに対して、中道右派最大政党の自由の人民（PDL）では20数名の議員が反対または棄権している。この法案が、むしろ右派側にとって不満な内容であったことを物語る事象であろう。

3 改正の内容⁵¹

(1) 書面による通知

1966年解雇制限法2条2項が改正され、書面による通知において解雇の理由を明示し

⁴⁷ 以上について、*Fornero: sulla riforma del lavoro non ci possono essere terreni inesplorati*, 'Il Sole 24 Ore', 20 dicembre, 2011. ただしこの段階では、フォルネロ大臣は、18条についていまだ「調査中」の段階であると述べ、労使との交渉もまだ予定がないとしている。

⁴⁸ ただし、傘下の有力産業別労働組合である勤続労働者組合(FIOM)は反対を示している。また、イタリア労働総同盟(CGIL)も法案の解雇以外の部分については懸念を示している。

⁴⁹ 以上について、*Marcegaglia: "Delusi, contratti a rischio" Monti: "Tre mesi fa sognava riforma così"*, 'la Repubblica', 5 aprile 2012.

⁵⁰ *Wsj critica Monti sulla riforma del lavoro "La sua resa lo allontana dalla Thatcher"*, 'la Repubblica', 6 aprile 2012.

⁵¹ 詳細は大内・前掲注(1)も参照。

なくてはならないとされた。従来は、労働者が通知から 15 日以内に使用者に求めた場合に解雇理由の明示が義務づけられるとの定めであったが、当初より使用者に理由の明示を義務づけることで早期に労働者が解雇理由を認識できるようになった。

(2) 行政による事前調停手続き

1966 年解雇制限法 7 条が全面的に改正され、行政による事前の調停手続きが導入されている。これは、労働者憲章法 18 条が適用される使用者を対象に、客観的正当理由に基づいた解雇の際に事前に地域労働局を通じた調停手続きを利用することを義務づけたものである。

まず、使用者は客観的正当理由によって解雇をおこなう場合、事前に所轄の地域労働局への通知と労働者への通知の事実の周知を行わなければならない。通知では、客観的な理由による解雇をおこなう意図を明示し、また、解雇理由および関係する労働者の再就職の援助措置を示さなければならない。地域労働局は、使用者による要請から 7 日以内に、使用者および労働者に対して県の調停委員会への招集通知を発送し、調停を実施する。このとき、使用者および労働者は、加入または委任した使用者組織または労働者組織、弁護士もしくは労働コンサルタントの援助をうけることができる。

手続きは招集通知から 20 日以内に終結する⁵²。調停が不調に終わった場合またはそもそも地域労働局から通知が無い場合には、使用者は労働者に解雇を通告することができる⁵³。調停によって合意解約が成立した場合には、雇用社会保険（ASpI:Assicurazione sociale per l'impiego）に関する規定が適用され、失業中の所得保障および再就職の支援をうけることが可能となる。

(3) 救済

今回の改正の目玉は、労働省憲章法 18 条改正による違法解雇の救済の大幅な変更である。これにより、一定規模を超える使用者を対象に、解雇が違法であった場合には常に原職復帰を原則としてきた救済が変更され、原職復帰が認められる場合と金銭解決による救済のみが認められる場合に分けられることになった⁵⁴。以下では、解雇の類型ごとに救済内容を整理する。

第一に、そもそも解雇が無効である解雇類型については従来の労働者憲章法 18 条同様の救済が与えられる。この類型に該当するのは、(a) 差別的解雇、(b) 婚姻もしくは育児休業等の利用を理由とした解雇、(c) (強行法規違反などの) 法律に反する解雇、(d)

⁵² 当事者の合意により延長は可能である。また、期日に出席することについて労働者側から正当な障害事由が文書によって示された場合には最大 15 日間手続きを停止することが可能である。

⁵³ この場合、解雇は原則として行政による事前手続開始のための通知の日から効力を生じる。

⁵⁴ これに合わせて労働者憲章法 18 条の見出しが、「労働ポストへの原職復帰」から「違法な解雇の場合の労働者の保護」に変更されている。

書面による通知を欠く解雇⁵⁵、(e) 不法な理由 (*motive illecito*) による解雇 (民法典 1345 条参照)⁵⁶である。このとき、使用者の規模に関わりなく、労働者は、原職復帰が認められ、また、原職復帰に代えて 15 カ月分の代替手当を求めることが可能である。労働者は、これとは別に、解雇期間中の賃金額から他の就労による収入 (*aliunde perceptum*) を引いた額に相当する損害賠償的性質をもつ手当 (*indennità risarcitoria*: 以下「賠償手当」) を請求することが可能であり、その額は最低でも事実上の総報酬の 5 カ月とされる⁵⁷。また、解雇期間の社会保険等の拠出も命じられる。この場合支払いの懈怠または遅延による制裁金も支払わなければならない (労働者憲章法 18 条 1 項、2 項、3 項)。

第二に、正当事由または主観的正当理由を欠く解雇については、原職復帰が認められるものと認められないものが存在する。原職復帰が認められるのは、正当事由または主観的正当理由の存在が認められず、かつその理由が (a) 問題となった事実が存在しないか、または (b) 問題となった事実が労働協約もしくは懲戒規定に定められている懲戒しうる行為とは認められない場合である。このとき、解雇は無効とされ、労働者は原職復帰が認められ、また、それに代えて 15 カ月分の代替手当を求めることが可能である。賠償手当については、差別的解雇の場合の救済の類型とは異なり、下限が設定されておらず、逆に上限が事実上の総報酬額の 12 カ月に設定されている。このほか、社会保険拠出についても解雇期間中に支出するべき額と他の就労によって拠出した額との差に相当する分を支払わなければならない (同条 4 項)。

それ以外の正当事由または主観的正当理由を欠く解雇については、原職復帰という救済は認められない。このとき、労働者は事実上の報酬総額の最低 12 カ月、最高 24 カ月分の賠償手当の支払いが認められる。その額は、勤続年数、雇用する労働者の数、経済活動の規模、両当事者の態様および条件に応じて決定される (同条 5 項)。

第三に、客観的正当理由を欠く解雇についても原職復帰が認められるものと認められないものがある。まず、原職復帰が認められるのは、(a) 解雇を正当化する身体的または精神的な不適合性が存在しない場合⁵⁸または (b) 民法典 2110 条 2 項に定められた傷病時などの解雇禁止期間中に解雇された場合である。この場合の救済は、正当事由または主観的正当理由に基づいた解雇において原職復帰が認められる場合と同様である。このほか、解雇の基礎となった生産上または組織上事実が「明白に不存在」である場合に

⁵⁵ 書面による通知はあるが解雇理由が示されていない場合は、次に説明する正当事由または主観的正当理由に基づく解雇という類型に分類されるので注意が必要である。

⁵⁶ 不法な動機とは、強行法規や公序良俗に反する動機を意味する。解雇との関連では、労働者が使用者を相手方にして訴訟を提起したことを理由に解雇された場合などがこれにあたる (Cfr. Cass., 29 giugno 1981, n. 4241, in GC, 1981, II, p. 293; Pret. Milano, 26 marzo 1983, in RIDL, 1983, II, p. 948)。不法な動機の内容については、たとえば、R. Diamanti, Sub. Art. 2118 Cod. Civ., in O. Mazzotta (a cura di), I licenziamenti, 2 ed., Giuffrè, 1999, p. 38 ss.

⁵⁷ したがって実際の損害額が 5 カ月分を下回っても労働者は 5 カ月分を請求することが可能である。

⁵⁸ 私傷病などによる労働者の責に帰すことのできない能力不足が客観的正当理由を構成することについては 2 を参照。

も裁判官は同様の救済を認めることが「可能」とされている（同条 7 項）。

それ以外の客観的正当理由を欠く解雇については、上記正当事由または主観的正当理由を欠く解雇の救済のうち上記の事実上の報酬総額の最低 12 カ月、最高 24 カ月分の賠償手当の支払いが認められるものと同じ救済が与えられる（同項）。

なお、正当事由または主観的正当理由もしくは客観的正当理由が認められるものの 1966 年解雇制限法 2 条 2 項に定められた解雇理由の明示をしない解雇もしくは懲戒処分の手続きに関する労働者憲章法 7 条の手続きを履践しない解雇については、事実上の報酬総額の最低 6 カ月、最高 12 カ月分の賠償手当が支払われる⁵⁹。その額は違反の重大性に応じて決定される（同条 6 項）。

（4）撤回

従来は定めのない使用者による解雇の撤回に関する規定も設けられている（労働者憲章法 18 条 10 項）。これにより、使用者は労働者による異議申立て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。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⁶⁰。

（5）集団的解雇⁶¹

集団的解雇については、長い間法律による規制はなく、労使による総連合協定を通じたルールが存在するのみであったが、EU の指令をうけて、1991 年 7 月 23 日法律 223 号（以下「1991 年法」）24 条が制定されている。同条によれば、集団解雇とは 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短縮もしくは変更のために行われる者であって、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る（1991 年法 24 条 1 項）⁶²。これと同じ規模の企業が事業を廃止する場合にも規制対象となる（同条 2 項）。

集団的解雇については労働移動に関する手続き⁶³が適用される。それによれば、企業は、事業所組合代表およびその所属する産業別労働組合に対して集団的解雇をおこなうことを書面で通知しなければならない（1991 年法 4 条 1 項）。その通知では、(a) 余剰の生じた理由、(b) 他の代替措置をとることができない技術上、組織上または生産上の理由、(c) 余剰にある労働者および通常使用されている労働者の数、企業内での配置および職

⁵⁹ これらの手続きを履践しない解雇であったとしても、そもそも正当事由または主観的正当理由もしくは客観的正当理由を欠くと認められる場合には前記の原職復帰が可能な救済または 12 カ月ないし 24 カ月の賠償手当が支払われる救済を受けられる。

⁶⁰ このほか、労働者憲章法 18 条が規制する場合における解雇の違法性を争う訴訟の手続きも変更され、簡易迅速な手続きが設けられている。新制度については、大内前掲・注(1)245 頁を参照。

⁶¹ 大内伸哉『イタリアの労働と法』（日本労働研究機構、2003 年）58 頁以下を参照。

⁶² 客観的正当理由に基づく解雇と集団的解雇の違いは被解雇者の人数にある。

⁶³ 労働移動の手続きとは、経営危機にある使用者の余剰人員を同一産業の別の使用者へと移動させる手続きである。

種、(d) 集団的解雇の実施時期などを明示しなくてはならない（同条 2 項）。この通知は県労働局に対してもなされなければならない（同条 3 項）。

事業所組合代表およびその所属する労働組合は通知を受けてから 7 日以内に余剰状態が生じた原因および他の代替措置について検討する協議の実施を求めることができる（同条 5 項）。労使間で協定を締結できなかった場合には、県労働局が関与して協議が続けられる。最終的に協定の締結に至らない場合あるいは所定の期間を渡過した場合には、使用者は解雇をおこなうことができる。解雇の通告は書面で行わなければならない。その際、使用者は労働者の氏名、住所、職種、格付け、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所轄の州の行政機関および全国レベルで最も代表的な総連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 5 項ないし 9 項）。被解雇者の選定は、全国レベルで最も代表的な総連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したがわなくてはならず、それが無い場合には (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（5 条 1 項）。

2012 年法は以上のような集団的解雇の手続きについて、(a) 集団的解雇時の州の行政機関への一覧表の通知が従来は解雇通知と同時だったのが解雇通知から 7 日以内におこなえばよいとされ、(b) 1991 年法 4 条 2 項による労働者への通知の瑕疵は労使合意があれば治癒できるとされ、また、(c) 手続き違反による解雇の救済が変更された。

解雇の救済については、書面を欠いた通知による解雇は個別解雇と同じく原職復帰が認められ、それとは別に事実上の総報酬の 5 カ月以上の賠償手当を求められる型の救済があたえられる。1991 年法 4 条に定められた手続き違反の場合には、原職復帰は認められず、事実上の総報酬の 12 カ月分ないし 24 カ月分の賠償手当を求められる型の救済が与えられる。1991 年法 5 条による選定基準違反については事実上の総報酬の 6 カ月分ないし 12 カ月分の賠償手当を求められる型の救済が与えられる。

4 改正に対する評価

労働市場改革の目玉である労働者憲章法 18 条の改正は、労働者側に大きく譲歩をしたものであったため、使用者にとって不透明性が増しているとの批判がある。というのも、解雇の救済が複雑になったがゆえに、どの類型が適用されるかをめぐって紛争が生じることが予想されるうえ、結論は裁判官の判断にゆだねられる部分が大きく、使用者は解雇時点で結果の予測がつかないからである。たとえば、従来は差別的解雇の救済が他の解雇の場合と比べて手厚くなかったが、今回の改正で差別的解雇の救済がもっとも手厚くなった結果として、使用者側が正当事由または正当理由に基づいた解雇であると主張する場面でも労働者が差別的解雇を主張することが多くなっていくであろう。また、主観的正当理由と客観的正当理由の救済も変わってくるため、どちらの理由に基づくもの

であるのかも争われることも多くなることが予想される。そして、仮に主観的正当理由と評価されたとしても、違法解雇の場合に原職復帰が認められる行為なのか認められない行為なのかが争われることになる。争点となる差別的解雇とそれ以外の解雇の区別、主観的正当理由と客観的正当理由⁶⁴の区別、主観的正当理由となる事実の存在と不存在は自明なものではなく、その判断は結局のところ裁判官に委ねられることになる⁶⁵。そのため、解雇した時点での使用者側からみた不明確性は解消されていない⁶⁶。

解雇の帰趨の不明確性が残ることにより、労働者憲章法 18 条改正によって違法解雇時の救済が緩和されたといっても使用者が新規採用を積極的に行うことには繋がらず、モンティ政権が示す若年者雇用の増大には繋がらない可能性もある。これらの批判とは別に、そもそも非正社員雇用のコストが安い以上、使用者は期間の定めのない雇用を積極的に利用することはないであろうと述べるものもある⁶⁷。以上のような批判があることから、2012 年改正後も労働者憲章法 18 条に定められた規制を再度見直す動きが存在する。たとえば、中道左派の民主党のマッテオ・レンツィ書記長は、若年者雇用の増大などを目指す施策のなかで、新規採用時の最初の数年間は差別的解雇を除いて金銭解決によって解雇をおこなえる制度を導入することを検討している⁶⁸。これに対して民主党と連立を組む中道右派政党の新中道右派（NCD）のマウリツィオ・サッコーニ前労働・社会政策大臣が中心となってまとめた案では、差別的解雇以外の解雇全般についてすべて金銭解決を導入することが示されている⁶⁹。このように、中道左派からも右派からもさらなる労働市場改革の必要性が説かれ、そこでは労働者憲章法 18 条の再改正が提案されている。ただし、与党民主党（PD）の支持母体の一つであるイタリア労働総同盟（CGIL）の中には、これ以上の労働市場改革に慎重な姿勢を示す者もあり今後の状況は不透明である⁷⁰。

おわりに

2012 年の労働市場改革法による解雇法制の改正は、それまで「聖域」とみられ、労働組合の反対などにより実現が極めて困難だとみられてきた労働者憲章法 18 条の改正がついになされたという点で画期的なものであった。

しかし労働組合の反発は強かったこともあって、改正によってできた制度は違法解雇

⁶⁴ たとえば、企業が経済的理由で解雇をする場合には勤務態度などが不良の者を解雇する場合が少なくないと考えられるが、これが主観的正当理由に基づく解雇なのか客観的正当理由に基づく解雇なのかは明確ではない。

⁶⁵ このほか賠償手当も事前に規定されている額ではないためこの額をめぐる紛争も出てくるであろう。その場合も手当の額は裁判官が判断することになる。Cfr. Pietro Ichino, *Imperfetta ma funziona*, 'Corriere della sera', 22 marzo 2012.

⁶⁶ Cfr. Tito Boeri e Pietro Garibaldi, *La riforma del gattopardo*, 'Libertà e Giustizia', 22 marzo 2012.

⁶⁷ Cfr. Francesco Costa, *L'idea che mi sono fatto sulla riforma del lavoro*, 'Il Post', 21 marzo 2012.

⁶⁸ Cfr. Claudio Tucci, *Le proposte dei consiglieri di Renzi*, 'Il Sole 24 Ore', 24 dicembre 2013.

⁶⁹ Cfr. *Alfano a Pd: "Jobs Act fermo al '900. Nostro piano più moderno"*, 'la Repubblica', 12 gennaio 2014.

⁷⁰ Cfr. *La Ue promuove il Jobs Act. Critiche da Cgil e Giovannini*, 'la Repubblica', 9 gennaio 2014.

時の救済を4つの型に分類するという複雑なものであり、その複雑さゆえに改正後の新制度はどの救済をえるのかをめぐる紛争を惹起するという側面ももつことになった。紛争の結果は裁判官の判断にゆだねられる部分が大きいため、使用者は解雇時の不透明性を嫌って新規採用に積極的にはなりにくいという構造を生み出す危険もある。そのため、改革法が目指す労働市場状況の改善、とりわけ若年者雇用状況の改善に今回の改正がどれほど結びつくのかについては現在のところ不明である⁷¹。

法的側面からみても、改正によって従来の法規制がどれほど変わったのかについては、法文の解釈に委ねられている部分が大きく、解釈によっては、多くの場合において従来通り原職復帰が認められるという結果に終わる可能性もないわけではない。この点については、これまで悪質ではない解雇についても常に原職復帰を認めてきた裁判官が、改正後もこれまで慣れ親しんできた原職復帰という救済を容易に認めてしまう可能性はあるだろう⁷²。その場合には、金銭解決の導入を目的とした今回の改正の意義は大きく薄まってしまうことになる。この点についての評価をおこなうには、今後数年間の判例の展開を見守っていかなければならないのだが、与党の間ではすでに労働者憲章法18条を再改正する動きも始まっており、政治状況や経済状況如何によっては判例の動向が見極められるようになる前にまた法改正がなされるかもしれない。

たしかに、今回の改正は雇用状況の改善に結びつくかというそれほどの影響力をもたない可能性もあるだろう。また、複雑な制度を作ってしまったことにより当初は予期されていなかった新たな問題を生み出す可能性も十分にある。このような問題を抱える解雇法制の将来を展望することは困難であるが、少なくとも言えるのは今後もしばらくの間は立法論も含めた解雇法制に関する議論が続いていくということである。

⁷¹ なお、2012年法には、同法の目的が達成されているかを評価するために、法の実施状況を観察する制度が設けられている(同法1条参照)。具体的には、労働市場の効率性、市民の雇用率、雇用の入口および出口の様態、女性雇用および男女均等待遇原則に基づいた賃金の支払い状況などが調査の対象となる。

⁷² この点について、大内・前掲注(1)249頁。

