

連載

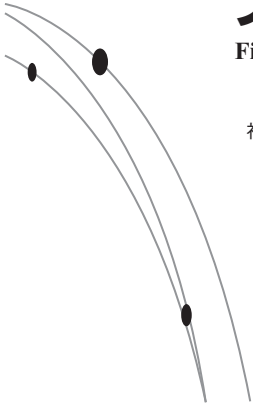
## フィールド・アイ

Field Eye

イタリアから——①

神戸大学教授 大内 伸哉

Shinya Ouchi



### イタリアの労働市場改革——ピアジ法の挑戦

ローマ法王（ヨハネパウロ2世）の逝去の直後にイタリアの各地で一斉に行われた州知事選挙では、現在野党である中道左派連合（Unione）が圧倒的な勝利をおさめた。これで2006年に予定されている国政選挙において、政権交代が実現する可能性が高くなった。イタリア経済が、近年にないくらい悪い状況にあることも、国民の現政権への失望感を高めており、野党には追い風が吹いている。さらに、欧州各国をみると、5月にイギリスでブレア労働党政権が3選をはたし、すでにスペインやポルトガルでも左派政権が誕生している。イタリアでも5年ぶりの左派政権復活の気運は高まってきている。

中道左派連合が政権をとると、労働・雇用政策にどのような変化が生じるのであろうか。中道左派連合といっても、さまざまな政党の集まりであり、その政策は一様ではない。ただ、あえて単純化すると、首相のベルルスコーニが、イタリアで大成功をおさめた実業家であることからわかるように、現在の中道右派政権は経営者寄りの政策を指向するのに対して、中道左派連合は、労働者の保護のための規制を重視する立場にあるといえる。

ところで、もし政権交代があると、真っ先に議論の俎上にあげられそうなのが、現政権の下で制定された、いわゆる「ピアジ法」である。「ピアジ」とは、労働大臣の顧問として、イタリアの労働市場改革を進めようとするなか、赤い旅団により暗殺されたピアジ教授のことである。2001年にピアジが中心となって執筆した労働市場白書では、イタリアの労働市場の構造的

な後進性（南北格差、女性・若年者の就業率の低さ、長期失業者の多さ、ヤミ労働の蔓延、仮装自営業者の著しい増加等）が指摘され、その改革のための処方箋が描かれていた。ピアジが労働市場白書の中で構想した新たな雇用・労働政策のグランド・デザインは、ピアジの死後、ようやく2003年2月14日法律30号に結実し、同法による委任にもとづき、政府は2003年9月10日委任立法276号を制定した。

ピアジ法の中身は、これまでのイタリアの労働法制の基本原則を根本的に転換させるものであった。イタリアの労働法制は、市場メカニズムを重視するアングロサクソン型と、市場メカニズムに懐疑的で、労働契約における弱者である従属的労働者を保護するための規制を重視する大陸法型という労働法制の大きな二分類でみると、明らかに大陸法型に属するものであった。とくに、職業紹介におけるきわめて硬直的な規制（1996年までは、法制上は使用者が労働者を直接に採用することが原則として禁止され、2002年までは労働契約の締結の際の公的職業紹介機関の事前介入が義務づけられていた）や労働者供給の禁止規定にみられるように、イタリアは労働市場における硬直的な規制をその特徴としてきた。

これに対して、ピアジ法が目指したのは、市場メカニズムの徹底的な活用により、労働市場における労働力の需給のマッチング機能を向上させることである。ピアジ法がその冒頭にかかげた目標は、労働市場における効率性と透明性であり、具体的には、労働市場サービスにおける官中心のシステムを改め、官民が競争的に効率的なサービスを行うということ、また職業紹介を初めとする労働市場サービスを提供する機関に対する許認可手続の明確化を行うことである。また、これと関連して、労働者派遣についても、大幅な規制緩和を行った。労働者派遣は、労働者供給禁止の原則の例外として1997年によりやく解禁されたが、ピアジ法は、この労働者供給の禁止を定める法律を廃止し、労働者供給を原則適法としたうえで、労働者の保護のための一定の規制のみ行うというシステムに転換させた。とくに注目されるのは、アメリカのスタッフリースをモデルとして、一定の業種において、期間の定めのない労働者派遣契約（派遣元と派遣先との間の契約）を承認した点である。これにより、労働者派遣は、かつての臨時的な性格を失い、企業は、恒常的にある部門を派遣社員でまかなうことが可能となった。ピアジ法

の推進者は、イタリアの労働市場法制をアングロサクソンモデルにもとづき改革しようとしたと明言している。

ちなみに、イタリア語で派遣労働を指す「lavoro interinale」（臨時的労働の意味）は、今回の法改正で、「somministrazione di lavoro」に改められた。もはや派遣労働は臨時性を特徴としないので、従来の用語は適切でないからである。しかし、この新たな労働者派遣の名称は、ピアジ法以前では、労働者供給を意味する言葉であった。要するに、日本でいえば、職安法における労働者供給禁止規定を撤廃し、労働者派遣を労働者供給と呼び替えて合法化するようなものである。ここには、単なる名称の変更をこえて、労働者供給の禁止というこれまでの法原則を転換するという立法者の強い意図がうかがえる。いずれにせよ、1997年まで労働者派遣を禁止していた国とは思えないドラステックな改革である。

ピアジ法の労働市場改革のもう一つの柱は、就業率を高めることを目的とした、弾力的な契約形態の拡充である。なかでも重要なのが、パートタイム労働である。パートタイム労働は、イタリアでは日本と異なり保護規制が強く、使いにくい制度であると言われてきた。就業率が欧州平均よりもかなり低い女性や高齢者の雇用機会の創出のための手段として、パートタイム労働を活用しやすくするための規制緩和が必要であると立法者は考えていた。

イタリアでパートタイム労働をめぐる最大の争点となってきたのは、勤務時間の弾力化である。1992年の憲法裁判所の判決は、個々の労働者と使用者との間で、使用者に勤務時間帯を一方的に変更する権限を付与する合意は、労働から解放される時間を不明確にし、労働者の生活時間を不安定にするとして、無効と判断していた。同判決は、勤務時間の最も弾力的な形態である呼び出し労働についても、否定的な判断を示していた。

その後、2000年の法律は、使用者の勤務時間帯の変更権に関する個人的合意は、労働協約による枠組み設定があれば認められることになり、さらにピアジ法では、こうした労働協約の介入を要件とすることさえ硬直的であるとして、労働者の個別的同意で使用者に

変更権を付与することを可能とした。また新たに、所定労働時間の長さの変更（残業ではなく、所定労働時間そのものを増やすこと）の権限を労働者の個別的同意により使用者に付与することも可能とした。これらは、実質的には、労働者の個別的同意による規制緩和を認めるものであり、従来のイタリア労働法にはなかった試みである（法規制の弾力化は、あくまでも労働協約をとおして行うというのがこれまでのやり方であった）。また、ピアジ法は、呼び出し労働についても、これを新たな弾力的な契約形態として法認した（ただし、具体的な規制は労働協約にゆだねている）。

立法者は、このような労働時間に関するきわめて弾力的な制度を用意することが、企業のパートタイム制度の利用を促進することになり、雇用機会を増やすと考えたのである。

しかし、こうした立法者の改革意図は、決して多くの人の理解を得たとはいえない。なかでもイタリアの労働組合（とくに最左派のCGIL）は、これまで、労働者保護のための規制の緩和には断固として反対してきたのであり、ピアジ法における、企業のニーズに配慮するための規制緩和が、就業率を高めるという論理にも、真っ向から反対している。

就業率の向上という目標そのものの正当性には、おそらく誰も異論はないであろう。ただ、ピアジ法に対しては、就業率の向上を、質の劣る雇用の蔓延（労働の「precarizzazione（不安定化）」）により実現しようとしているのではないかという懸念が示されている。ましてや就業率が予想どおりに高まらなかったら、ピアジ法に対する批判はいっそう強いものとなるだろう。

ピアジ法の推進者は、同法が所期の目的を達成するためには、労使双方が新法の趣旨をよく理解して、就業率の向上に互いに協力しあうことが必要であると述べている。企業側は、弾力的な契約形態を濫用しないようにすべきであり、労働側は、弾力的な契約形態であっても、それをとおした雇用機会の獲得の重要性を理解しなければならないというのであろう。しかし、労使の協力は、イタリアの労使関係には、きわめてなじみの薄いものである。ピアジ法の野心的な試みは、労使関係における文化面での改革をもともなうものでなければ、成果をあげることは難しいのである。