

連載

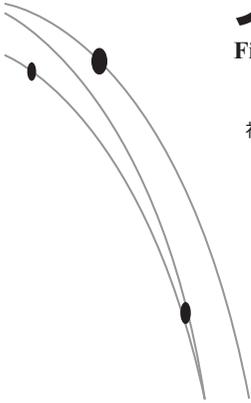
## フィールド・アイ

Field Eye

イタリアから——②

神戸大学教授 大内 伸哉

Shinya Ouchi



### イタリアにおける仮装自営業者問題

イタリアでは、毎日のように、中国のことがマスメディアで取りあげられている。取りあげられる内容はさまざまであるが、良い意味にせよ、悪い意味にせよ、中国にはイタリア国民の大きな関心が寄せられている。そのきっかけは、中国製品（とりわけ衣料品）のイタリア市場への大幅な流入にあると思われる。とくに繊維産業は、イタリアの重要産業の一つであるため、低価格の「メイド・イン・チャイナ」の氾濫に大きな危機感をつのらせている（他方で、イタリア産業界にとって、巨大な中国市場への期待も大きく、アンビバレントな状況にある）。

中国との競争という、まさに経済のグローバル化がもたらしたイタリア繊維産業の危機に直面し、国内ではさまざまな反応がある。一番過激なもの、中国製品の縮出しや流入制限という保護主義的な主張であったが、これは家計のために中国製品を好んで買っている一般大衆の利益とならないので、国民の広い支持は得にくい。他方、イタリアにおける最左派の政党（共産主義再建党）の党首は、中国製品の価格の低さは人件費の低さによるのであるから、中国の労働者の権利の向上を図ればよいと主張していた。しかし、これは実現まで時間がかかりそうである。

議論の末に最後におちつくのは、イタリア企業の競争力を向上させることに全力を傾注すべきであるという、ある意味で当然の結論である。そして、中国パッシングは、イタリア企業の競争力向上の試みが遅れていることをカムフラージュするためのものであり、産業界全体でみると、本当の問題は中国にあるのではなく、

ドイツとの競争に負けているイタリア自身にあるという冷静な議論もある。

イタリア産業界全体における競争力の向上という課題は、労働に関する領域にも、もちろんかかわってくる。経済界には、イタリアの労働者の高コスト構造が、イタリア企業の競争力を損なっているという批判がかねてから強い。それは、具体的には、法制面での規制緩和の主張となる。前号で紹介したピアジ法（2003年9月10日委任立法276号）は、労働市場法制の面での規制緩和を進めたものであるが、さらに、最近議論になっているのは、1993年の政労使間協定に基づいてルール化された団体交渉システムの改革である。経済界は、産業別全国交渉を中心とする交渉システムを分権化して、地域、企業レベルでの交渉に、より大きな権限を与えるべきと主張している。さらに、企業別協約や個別労働契約により、産業別全国労働協約で定める労働条件を引き下げることと広く認めるべきとする主張も高まってきている。

こうした正面からの規制緩和論（団体交渉の分権化も、広い意味での規制緩和の一つである）が主張される一方で、現実には、労働コストを削減するための、いわばインフォーマルな（脱法的な）試みも広がってきた。これが、仮装自営業者問題である。イタリアでは、労務提供契約の一種といえる「継続的連携協働（collaborazione coordinata e continuativa）」という契約形態が認められている（イタリアでは、その言葉の頭文字をとって「コココ（Co. Co. Co.）」と呼ばれている）。「コココ」で働く者は、ある企業との間で非従属的な立場で労務提供契約を結ぶ「協働者」である（その意味で、個人自営業者である）が、特定の企業の労働体制に組み込まれ、継続的に労務提供をするという意味で、経済的な従属性が生じている（講学上、準従属労働者と呼ばれている）。ある労働者が、従属労働者として労働法上の保護規定の適用を受けるかどうかの決め手は、こうした経済的な従属性ではなく、法的な従属性（指揮命令を受けて働くという人的従属性が中心となる）であるので、「コココ」で働く者は従属労働者とされず、原則として労働法の保護規定は適用されない（例外は、個別労働紛争手続の適用と労災保険制度の適用である）。

近年、イタリア企業が、「コココ」を利用するケースが大幅に増加した（イタリアの就業者の約10%を占めている）。しかし、そのほとんどが、実態は通常

の従属労働契約と変わらぬ脱法的なものであったといわれている。理論的には、「コココ」という形式が採用されていても、実態において法的な「従属性」があれば労働法の適用を受ける。しかし、そのためには、実際上は、労働者は訴訟を提起して、裁判所において、自己が（法的な意味での）従属労働者であることを確認してもらわなければならない。しかも、法的従属性の有無の判断基準は、日本と同様、さまざまな要素の総合考慮なので、従属労働者と認められるかどうかは、訴訟を試みなければわからない。

脱法的な「コココ」を放置することは労働法の規制の実効性を損なうことになるのであり、政府としてはこれを放置することはできない。こうして、ピアジ法は、この問題について注目すべき方策を打ち出した。それが「プロジェクト労働」制度である。従来の「コココ」は、新たに制度化された「プロジェクト労働」の要件を満たすもののみ、真の自営業者と認められ、この要件を満たさないものは、通常の従属労働契約と推定されることになった（推定であるので、反証は可能である）。この制度を、もう少し詳しくみておこう。

「プロジェクト労働」とは、注文主の定める特定されたプロジェクトのために、一定の期間（プロジェクトが実現するまで）、独立的に労務を提供する契約形態である（暦年で、期間が30日以下でかつ報酬が5000ユーロ以下のものは除く）。これは、あくまでも継続的連携協働の一種なので、注文主の事業との継続的な連携性が前提となるが、プロジェクトの事前特定という要件を課すことにより、それを満たすものは明確に自営業として承認されることとなった。もっとも、「プロジェクト労働」とされても、全面的に労働法の適用除外がされるわけではない。法律は、①報酬が労働の質と量に比例したものであること、②複数の注文主の下で働くのはかまわないが、競業避止義務と忠実義務を負うこと、③妊娠・疾病・災害の場合でも労働関係は中断するだけで解消には至らないこと（ただし、契約期間の延長は、妊娠の場合のみ180日まで認められる）、④注文主の労働場所で働く場合には労働安全衛生規定が適用されること、⑤労災保険が適用されることなどを定めている。これは、自営業者に一定の労働法的な保護を及ぼす試みとしても注目される。

「プロジェクト労働」が制度化されても、それが法の定める要件を満たした適法なものかどうか（それゆえ、労働保護法の適用を受けないものかどうか）につ

いて争いが生じる可能性がある。従来の「コココ」の労働契約性をめぐる多数の紛争の経験の反省の上に立って、ピアジ法は、事前に労働契約が「プロジェクト労働」に該当するかどうかを認証する手続も導入した（認証機関は、一定の労使二者構成の機関、県労働局、大学である）。この手続を利用するかどうかは当事者の任意であるが、認証機関における「プロジェクト労働」としての認証は、裁判所に不服申立がなされ、そこで取り消されるまで、当事者のみならず、第三者（とくに税務当局や社会保険機関）に対しても効力をもつ。不服申立を受けた裁判所は、「プロジェクト労働」であるとの性質決定に誤りがある場合、あるいは事前に特定されていたプロジェクトと現実の労務の実態との間に食い違いが生じた場合などに、認証を取り消すことができる。認証機関は、当事者が契約の実態にあった適切な契約形態を選択するように助言やアドバイスをを行う権限も与えられている。また、「プロジェクト労働」に従事する労働者は、認証の手続の場であれば、保障されている前記の権利を放棄することができる。

「プロジェクト労働」「認証制度」のいずれも、ピアジ法の注目すべきオリジナルな制度である。これは、労働者と自営業者の境界線にある者について、実体規定として、新たな契約制度の受け皿を設け、さらに手続規定として、紛争の未然防止のための仕組みを設けたものといえる。広い意味では、一定の事前手続を利用した、労働保護規制の適用除外システムとみることでもできる（ただし、制度上は、自営業者の範疇に入る労働者の明確化を行うものと位置づけられている）。

もっとも、この新しい制度は、実務的には、負担の重いもの（とくにプロジェクトの事前特定について）となっており、企業からの批判が強い。前号では、ピアジ法の規制緩和の側面を中心に紹介したが、ピアジ法は他方で、「コココ」に関しては規制の強化を行っているのである（「コココ」を利用して労働コストを低くおさえるという企業の「うまみ」を奪っている）。このことから、ピアジ法が経済界の意向にそった規制緩和を行ったものとする評価は一面的であることがわかるが、これは、同時に、ピアジ法には労使双方からの不満があることを意味している。このため、ピアジ法の今後には暗雲がただよっているのである。