



| | |
|--------------|---|
| Title | <翻訳>イタリア労働法の最近の状況 : イタリアの伝統とヨーロッパの影響の狭間で |
| Author(s) | ステファノ, ベローモ; 水島, 郁子 |
| Citation | 阪大法学. 2006, 56(4), p. 151-167 |
| Version Type | VoR |
| URL | https://doi.org/10.18910/54953 |
| rights | |
| Note | |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

イタリア労働法の最近の状況

——イタリアの伝統とヨーロッパの影響の狭間で——

ステファノ・ベローモ
水島郁子／訳

一 はじめに——イタリア労働法体系の主な特徴とその一般的な発展傾向

近年、イタリア労働法は多くの点で重要な変化をとげているが、そのうちの相当数が直接もしくは間接に、EUの法や政策をきっかけとしている。

最初に、この変化の重要性を十分に理解するために、イタリア労働法体系の一般的な特徴について簡単に述べる。労働活動の遂行を（広い意味で）合意する契約関係に関する法的ルールは、歴史的にみると、一九四二年のイタリア民法典による労働者 (lavoratori subordinati) Ⅱ 従属して働く者) と自営業者 (lavoratori autonomi) Ⅱ 自立して働く者) の明確な区別を基礎として構築されている。

一九四二年民法典二〇九四条によれば、労働者とは「賃金と引き換えに、企業家に従属してその指揮のもとに、

知的または肉体労働を提供することにより、企業において協働することを義務づけられている者」である。他方、二二二二条は、自営業者を「報酬のために、主として自分自身の労働によって、発注者との関係において従属関係なしに、作業または役務を遂行することに同意する者」と定義する。それゆえ自営業者の労務は、従属関係なしに遂行されるという事実によって基本的に特徴づけられる⁽¹⁾。

とくに一九四八年の共和国憲法発布後、労働法の発展は長きにわたっていくつかの一般的な路線・傾向をたどってきた。中でもたいへん重要と考えられるのは、以下の五点である。

- (1) まず、労働者が「その他の」労務提供者と比べて明らかにより多くの法的保護を必要としているという確信は、法規則においても、裁判所や有力な学説の見解においても、長い間まったく争いの余地のないものとして強調されてきた。この命題は、労働に関する権利（最低賃金、労働時間の制限、病気・産前産後休暇など）、社会保障に関する権利（とくに特別老齢年金や老齢年金の期間）や労働組合に関する権利といったあらゆる労働保護を根拠づけるものである。伝統的にこれらの保護は従属労働者の領域に限定されていた。数年前までこれらの権利のほとんどが、たとえ自営業者がフリーランス労働者として使用者と連携し、主として恒常的な契約関係にあったとしても、自営業者の権利として認識されていなかった。このような労務提供者の存在は、最近二〇年の間にたいへん注目されるようになり、（すでに何人かの学者が認識していたように⁽²⁾）これらの者もまた、法的保護を必要とする状態にあるかもしれないことが経験上示されている。なぜならこれらの労務提供者は、ほとんどのケースにおいて、支配者と「経済的に従属した」関係にあるからである。

- (2) とくに労働に関する権利の全般において、フルタイムで期間の定めのない労働契約に（少なくとも一九七〇

年代後半までは)常に優越的地位が与えられてきた。このような契約は法律上、普及している雇用契約の形態として理解されていた。使用者の利益が決定的に損なわれるような場合であっても契約関係の維持を(使用者に)負わせるために、一九七〇年法律三〇〇号——いわゆる労働者憲章——一八条には、職場復帰(reintegrazione nel posto di lavoro)とよばれる、不当な解雇に対する非常に厳しい制裁規定がおかれた。

実際に、裁判官が正当な原因もしくは理由がないとして解雇が不当であると確認すれば、裁判官は解雇無効と契約関係存続を決定し、使用者に対して、労働者を職場に復帰させ解雇の日から実際に職場に復帰する日までの間に支払われなかった賃金相当額を支払うことを、命じることができる。さらに一九九一年までイタリアには、整理解雇に関するいかなる法的ルールも存在しなかったことを、強調しておく。期間の定めのある契約を取り決める自由は、一九六二年法律三三〇号によって特別なケースである場合にかぎってきわめて限定的に認められることが、明示されていた。

(3) そのうえ、派遣労働や非典型労働といった契約形式を法律で定めることに対して一般的な反感があり、派遣会社を設立することや労働者の選考・採用を外注することが禁止されていた。なぜならこれらの活動は、十分にしか機能していなかったにもかかわらず、公共職業紹介機関にのみ委託されていたからである。

(4) このようなイタリア法体系のレイアウトは、受容されると同時に、大連合労働組合の同意によって強固にされた。大連合労働組合は、長きにわたって事実上労働側を一般的に代表するものとして意見表明を行ってきた。しかしながら、それはイタリア憲法の規定にしたがって与えられたものである。イタリアには(多くのヨーロッパ諸国と異なり)団体交渉を一般的に承認し(使用者に)課すような法律や、種々の経済活動分野のすべての使用者と労働者を拘束する交渉合意によって承認されている労働組合の要求を限定するような法

律は、存在しない。したがって理論的には、それぞれの労働組合の実効力は、労働者が労働組合に加入するという自発的な選択によってのみ生ずる。その他の点では、歴史的にヘゲモニーな組織の強化と拡大に関する法的サポートが、一九七〇年（労働者憲章が公布された年である）以降、一連の特別な権利（企業の代表者を選ぶ権利、情報提供・協議に関する権利など）を「全国レベルの主要な代表的な連合」に参加する労働組合に与えることによって、保証された。このようなサポートは、連合が効果的に統一する役割を担い労働者の一般的な利益を真に統合して表明して以降、適切に正当化され有用なものとなった。しかしこの能力は、一九八〇年代に経済状況一般が悪化し、労働者集団ごとに明らかに異なる利益が見られるようになると、次第に弱まった。工業型企業モデルの衰退と、期間の定めのないフルタイムの契約とは異なる非典型労働の拡大により、利益は多様化した。³⁾

(5) 一九七〇年代後半から八〇年代前半にかけての西側諸国の経済ならびに産業の大きな変容の始まりとその影響は、イタリア労働法の体系に大きな危機をもたらした。実際に長い間、伝統的な大企業の全体的な規模の縮小に際して、特別な解雇手当基金に対する多大な公の出費が正当化されてきた。大企業の再編に関係する工業労働者には基金から手当が支給される(Cassa integrazione guadagni＝所得保障金庫)。しかしこの手当は工業分野においてのみ支給されるものであり、製造業や建設業以外の企業、すなわち農業や民間サービス業（商業、保険業、銀行業、医療サービス業など）で働く労働者には、支払われなかった。これらの労働者は、企業の再建もしくは縮小の際に、仕事を失い、わずかな失業給付を受ける権利しか持たなかった。失業給付は現在も、通常賃金の四〇～五〇％で短期間（最長六カ月間）の支給となっている。雇用から他の形態に移行する場合に法的保護が欠けている点については、後で述べることにする。

二 労働法の新しい時代に向けての主要な段階

社会政策に関する、すべての加盟国に国内法化を義務つけるヨーロッパ指令から生じる推進力は、先述した法秩序の危機のいくつかの点を克服するために、きわめて決定的であった。

ヨーロッパ条約により設定された義務は長い間履行されなかったが、一九九〇年に、EU労働法に適合させる旨の改訂が、事業譲渡もしくは事業の一部譲渡に関する初めての法律により、始まった。これはすでに一九七七年指令一八七号によって規制されていたが、当時まだ履行されていないものであった。

冒頭で述べたように、多くの重要な法律が後に続き、二〇〇〇年のリスボン欧州理事会で決定したように、イタリア労働法が、ヨーロッパのシステムの製造（工業）経済から知識経済の移行を支えることができる原理を得ることを可能にした。

実際、（サービスのような）非物質的な商品をつくるには、企業の一定の組織的变化について、労働者がより柔軟に、効率的にそして適用的であることが必要である。しかしこの単純な真理が、伝統産業における労働関係をモデルとした法体系、とくに各人の職業生活においてただ一人の使用者と期間の定めのないフルタイムの契約を結ぶということモデルとした法体系においては、なかなか受け入れられなかったのである。

適合させるために、手続面での保護措置（集団解雇、企業譲渡）がおかれてはいるが、労働関係の終了もしくは移転の可能性を認める規定が、あるいは雇用量を増加させるために柔軟な契約の有用性を認める規定が、取り入れられた。パートタイム規制と有期契約規制は、一九九九年指令と一九九六年指令を履行するために、それぞれ二〇〇〇年と二〇〇一年に改正され（二〇〇〇年委任立法六一号、二〇〇一年委任立法三三八号）、現在では可能性が

より広がった。労働時間の柔軟化は、一九九三年の労働時間の設定に関する指令の履行として、二〇〇三年に強行された（二〇〇三年委任立法六六号）。

ヨーロッパ法と直接関係しない法律もまた、ヨーロッパ諸国にみられる雇用の柔軟化の実態にしがって、取り入れられた。その例となるのが、イタリアと（一九九七年まで）ヨーロッパのわずかな国で（ギリシャ）禁止されていた派遣労働の導入である。ここ数年の経験からするとこのような雇用形態が、労働者が労働市場に参入もしくは再参入するための重要な手段となりうることは、明らかである。

三 労働法の刷新とEU法への適合のための、政府・労働組合連合・使用者団体の、対話政策と協力

これらの改革を成し遂げるために、基本的に、政府、労働組合、使用者団体の間で、経済全般、労働、社会保障政策についての対話が数多くなされた（Concertazione＝協調）。この方法は一九九三年から持続的に有意義なものとして発展してきた。もちろん時には見解の相違が見られたし、とくに二〇〇一年から二〇〇三年にかけては、当事者間の関係が一時的に悪化したりもした。代表する能力が部分的に欠けたとしても、従来の労働組合連合が重要な拡散水準を維持し、労働者一般のより信頼できる代表者として、自らを推薦し続けている（そしてそれは政府によって認められている）。

対話は、一般合意によって、とりわけ内容や段階、手続き、期間、協議がまとまらなかった場合の解決を定めた一九九三年合意と一九九八年合意によって、規律されている。これらの合意の起草には重要な専門家たちが協力したが、彼らの社会調和に対する貢献が意義のあるものであったために、暴力で彼らを沈黙させようという違法で破

壊的な動きが引き起こされた。一九九九年にはマッシモ・ダントーナ、二〇〇二年にはマルコ・ピアジという、二人の偉大な労働法学者が急進的なテロリストによって射殺された。

対話は、法案を協議して作成することによって、ヨーロッパ法に国内法を適合させるための適切な解決方法を見つけるのに役立つが、必ずしもいつもそうであるわけではない。たとえば労働組合は、従来のイタリアの規制に関し、労働時間の配分を使用者の利益を満たすためにもより柔軟なものにする労働時間設定に関する一九九三年指令一〇四号を、完全に履行することに長い間反対してきた。それでヨーロッパ司法裁判所が一九九三年指令をイタリア法に転換していなかったことにつきイタリアを非難したとき、イタリア政府は、労働時間法改革法案の内容について完全な合意を得ることに失敗した後であったのであるが、一方的に、国内法化する委任立法制定を決定した（もっとも法のいくつかの点では労働組合や使用者団体の意見に可能な範囲で配慮した）。

二〇〇三年に立法化された、最近の重要な改革である労働市場と雇用の柔軟化に関する法律の改革（後述四参照）においてもまた、対話の機能は働かず、議会の委任によって、政府による立法が決定された。それはとくに労働組合連合の批判についてまったく注意を払うことなく自らの計画案にしたがった独自のものであった。改革の内容についてそれ以上議論しないという決定は、委任立法制定のプロセスを早めることを許容したが、労働組合の反対は、実施された措置、とくに柔軟な雇用に関する措置の実際の効果をたいへん弱めた。すなわち、最も重要な使用者産業団体（Confindustria II イタリア工業連盟）の委託による最近の研究によれば、二〇〇三年委任立法二七六号によって導入された新しい柔軟な雇用形態は、新たな労働契約のわずか二%にすぎない。この事実は、労働市場をより効果的に調整するためには使用者と労働組合によって共有される解決を十分に検討することの重要性を強調すべきであるという、すでに多くの専門家が示してきた意見を、強固にするものとなっている。

四 イタリア労働法の最近の発展に対する、ヨーロッパ雇用戦略の影響

——イタリア労働市場白書から二〇〇三年委任立法二七六号により
もたらされたいくつかの新制度まで

ヨーロッパ法を履行するにあたって、EU条約二二八条に基づき毎年欧州理事会によって承認される雇用指針が、今日きわめて重要な意義を有する。雇用指針の目的は、各国が適切な権限（立法権、行政権など）を行使することにより、ヨーロッパ雇用戦略を支えることにある。

より明確にいえば、二〇〇三年に可決された直近の抜本的な労働改革は、一九九七年のルクセンブルク欧州理事会で述べられた四つの柱を基礎として、作り上げられた。すなわち、a エンプロイアビリティの向上、b 企業家精神の発展、c 事業と労働者のアダプタビリティの支援、d 機会均等政策の強化、である。

この非常に広範な労働市場規制改革の出発点は、二〇〇一年にイタリア労働社会政策省が発行したいわゆるイタリア労働市場白書 (*Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*) にある。この白書は、労働市場への参入機会の増加、雇用政策の発展を追求し、労働者保護措置と結びついた柔軟化政策を意図した計画書である。

白書において示された改正案のほとんどが、二〇〇三年に可決された一つの法案にまとめられた（二〇〇三年法律三〇号）。そしてそれは、法が規定する一般原則を履行するために、委任立法を発することを政府に委任するものであった。委任により生まれた主なものに、二〇〇三年九月一〇日の委任立法二七六号による非常に広範な立法改革がある（その後、二〇〇四年一〇月六日の委任立法二五一号により改正）。以下、その主な内容について述べる。

——使用者の求人に対する労働者のリサーチと選考、労働者派遣や人材サービス、求職・求人への仲介、労働者の再就職もしくは再配置に関する相談といった活動のうち、複数の目的を有する民間職業紹介会社を設立する自由。従来はこれらの活動を一つの会社で同時に行うことはできなかった。

——不利な状態にある人々の雇用を援助するための、民間会社と公共機関の間の任意の協定（このような協定は、まだ非常に少ない）。

——求職・求人情報をより広める（普及させる）ための公共データベース。これはまだ完全に機能していない。関係する機関（中央労働行政機関、各地域の機関、民間会社）の数が非常に多く、そのため調整に問題が生じることから、活性化はたいへん難しいようである。

——雇用の柔軟化。呼び出し労働（*lavoro intermittente*＝間歇労働）契約、ジョブ・シェアリング契約、柔軟なもしくは弾力性のある条項を有する二つの特別な形式のパートタイム契約といった、新しい労働契約が導入された。パートタイム契約では、労働者がそれを受け入れることにより自由に労働時間の配置を変更すること、もしくは労働者がそれを受け入れることにつき「使用者が」特別な手当を支払うかわりに通常の労働時間の長さを変更することが、使用者に認められている。⁴⁾

——期間の定めのある、もしくは最長期間の定めのある特別な労働契約は、仕事経験のない若者の就職や（見習い契約、すでにあったが二〇〇三年委任立法二七六号により大きく改正された）、失業者、女性の失業率がより高い地域における女性や障害者といったその他不利な立場にある者の雇用を容易にする（参入契約）ことをねらっている。これらの労働者に対しては、使用者の負担で職業訓練を受けさせる義務がある一方で、他方、賃金が相当引き下げられていたり、さらにこのような労働契約の増加を奨励するために社会保障拠出金が引き下げられている。

——アウトソーシングの様々な形態や企業構造の変更のために、規制を緩和すること。二〇〇三年委任立法二七六号はこの点に関し、とくに以下の四つの点を可能にしている。

第一の点は、イタリアに人材リース契約を導入したことである。もともと人材リース契約は、一般に法律に、場合によっては労働協約に規定された場合に限定されるので、可能性は低い。

第二の点は、譲渡するために企業の一部を——その結果として労働者の集団も——確認、選択もしくは範囲を定める自由、さらにはそれまで存在しなかった新たなクラスターを作ることをも、使用者の権限としたことである（しかし専門家の中には、この企業の部分譲渡に関する新しい定義があまりに緩やかであり、企業もしくは企業の一部を譲渡するには「譲渡にあたって同一性を保持」しなくてはならないとするヨーロッパ指令の一般的な定義と矛盾するであろうことを述べる者もいる）。

第三に、「サービス契約」の新しい定義である。サービス（どのような契約者でもすることができる）と労務供給（認可事業だけが行うことができる）を区別するために、新法は契約者がどのような場合でも自己の労働者に対して管理上・組織上の機能を果たさなくてはならないことを、規定する。契約者が組織から得られるものだけでなくこれらの機能も「サービス」受領者に与える場合には、法はこのような契約を不当・違法な労務供給とみなし、契約者の労働者に対する責任を受領者に課す。

第四に、それまでではなかった「配属制度」を法律上定義したことである。この場合においてさえ法は、自己の労働者を近くの他の企業に送り出す使用者が適切な組織上の利益を一時的に満たすために、配属を命じることとを求めている。もしそうでなければ、不当な労務供給が別の形で現れることとなったであろう。

——使用者とフリーランス労働者間で結ばれる非従属契約（法律上「連携的・継続的労働契約」と呼ばれる）に

対する、より細かな規制。すでに言及したように、近年、このような契約は急増している。法によれば、これらの労働者は独立しており、使用者の支配に服さない。彼らは使用者からの依頼によりサービスを提供しなければならぬが、その方法あるいは、しばしば労働時間も自分で決定する（コンサルタント、外交員を考えよ）。協働関係と雇用契約から生じる従属関係の違いを明確に判断することは、多くの場合において裁判官にとっても、たいへん難しい。実際、多くのフリーランス労働契約が雇用契約を隠しているのであるが、基本的に次の三つの理由からフリーランス労働契約を受け入れている。第一に、使用者はこの種の契約を結ぶことを好んでいる。なぜならこの種の契約は、従属労働にみられる保護措置、とくに労働者に対する使用者の権限を制限する措置や、解雇その他の関係するあらゆる処分の制限に、服さないからである。第二に、使用者は、正当な最低賃金を支払うという法律上の義務の枠外にあることから、〔フリーランス労働〕契約を好むであろう。個々の労働契約における最低賃金の相当性は裁判官によって判断されるが、それはおおそ団体交渉によって得られた最低賃金と一致する。第三に、とくに仕事に対する報酬がよい場合には、双方がフリーランス契約を好むであろう。なぜならフリーランス契約の報酬に関する社会保障拠出金は、労働者の賃金にかかる拠出金とくらべて非常に少額であるからである。それでフリーランス労働者はすぐに多くを稼ぐことができるのである（しかし、一九九五年の年金改革法によってフリーランス労働者の公的年金額がかなり低くなり、彼らの社会保障水準は低い）。

濫用を防ぐために、二〇〇三年委任立法一七六号はあらゆるフリーランス契約が特定の作業プロジェクト、プログラムもしくは工程の実現を目的とするものでなければならぬと定める。そしてそれらは書面に記されていないければならない。さらに法は、これらの契約が無制限のものであってはならず、期間の定めに関する条項が含まれてはならないとし、また、別の作業プロジェクト、プログラムもしくは工程のためにのみ更新されることを規

定する。それが明示されていない場合には、労働者の訴えを裁判官が是認することによりフリーランス契約の雇用契約への転換が認められる。さらに労働者は、形式的な契約の性格にかかわらず、実際に使用者に「従属し、指揮下」にあったことを証明できるならば、雇用契約への転換を使用者に求めることができる。

技術的な観点からは、これらの新規定には多くの解釈上の疑念がある。とくに、「作業プロジェクト、プログラムもしくは工程」の語句の意味について疑念がある。企業組織全体の一般的な目的（より選択的な解釈）とは異なり、あるいは、フリーランス労働者が自己のサービスを提供しなくてはならず、かつ使用者が求める別の活動も怠ることができない企業活動の領域に明確に契約が制限されるべきであると述べる（より開かれた解釈）のではなく、フリーランス契約が広がるのを抑えるために、この語句が、すべての契約が独自に特定の対象を持たなければならぬことを意味しているのかは、明らかではない。

おそらく法の趣旨は、企業が通常行っている通常の活動に単に参加すること以上に特定の目的を実現しなくてはならないフリーランス労働者の活動を、フリーランス契約において規定しなければならない、ということにある。たとえば、フリーランス労働者の活動が、曖昧なあらゆる販売活動への参加ではなく、特定の製品もしくはサービスを売り出すためのセールスマンの特定の商業活動への参加に限定されていることが記されている、フリーランス労働契約の条項に、特定の特徴が見いだされるであろう。実際にこれまで法は、真正でないフリーランス契約（いわゆる偽の自営契約）について定める厳しい制裁に使用者の注意をひくため、そしてこれらの契約内容を合意する際により多くの注意を払うことを使用者に促すためには、不十分な効力をもつにすぎない。

ついにこれらの契約についても、それまで存在しなかった新たな保護、すなわち疾病時の短期間の契約の一時停止と妊娠時の六カ月の期間延長が、委任立法により定められている。しかし、多くのケースにおいて労働者もしく

はフリーランス労働者と使用者の間の経済的な依存状態が類似しているにもかかわらず、法により労働者に保障されているすべての保護との間には、まだ大きな差がある。そして多くの専門家や政治家が、法律上の保護体系を、技術的な意味での従属関係に関連させるというよりも、むしろ労働者と使用者の間の（一般的な意味での）経済的依存の存在を基礎として、再考することを提案する。なぜならこの要求の必要性は、今日の潜在的な（サービス）受領者の関連する部分を除いた保護の効果を減じるからである。

これはいわゆる一般的な労働憲章の見方であり、これについてはいくつかの計画と二つの重要な法案があった。しかし、仮定的憲章のありうべき内容に関して残っている差異のために、これまで賛成は得られていない。

——より細かな点は省略するとして、最後に、二〇〇三年委任立法二七六号は労働契約の法的性格づけに関する特別な認証手続きを定めている。認証は、労働局におかれる特別委員会、労働者と使用者の代表者によって構成される二者委員会あるいは大学の労働専門家による特別委員会によって行われうる。

このような任意の手続きは、契約の性格と関係の内容に不一致があることから（たとえばフリーランス契約として始まったが実態は雇用契約であった）異なる処遇を対象として認識することにより、訴訟を避けるために、契約の性格を示そうというものである。

性格を示すことは、従属関係が存在するか否かを確認する法学の困難性と不確実性を信じ、契約の本質を争おうとする非現実的な試みやめさせることをねらいとしている。しかしそれは相対的な価値である。換言すればそれは、委員会によって認証された契約の本質の効果について、一種の単なる法律上の推定を意味するにすぎない。それで労働者は、認証が誤っていると反論するか、認証後に労働関係の本質が変容したと主張することで、使用者を訴える自由を保っている。実際に、認証はまだ大きな実効力を有していない。

五 ヨーロッパ法にかかわる他の領域

——情報提供、協議、企業と労働者代表のかかわり、差別からの保護

ヨーロッパ法は、イタリア法体系において十分に発展していないテーマ、たとえば労働者代表への情報提供・協議、企業運営への労働者のかかわりといった問題に対して、注意を向けさせることにも役立つ。これらはまず一九九四年指令四五号が欧州労使協議会の設立を定めることによってヨーロッパレベルの企業に、次に欧州理事会二〇〇一年規則二一五七号によってヨーロッパ会社の規則に、最終的に二〇〇二年指令一四号によって労働者五〇人以上の企業ならびに二〇人以上の事業所の上すべてにおける労働者に対する情報提供・協議に関する一般的な体系がつくりあげられた。

その他の最近のテーマとして、性別もしくは性的嗜好、宗教、信条、障害、年齢、人種や民族的出自と結びついた差別からの保護がある。これらは二〇〇〇年指令四三三号ならびに二〇〇〇年指令七八号に規定され、二〇〇三年七月九日委任立法二一六号ならびに同日の委任立法二一五号によって〔国内において〕履行された（もっともすでに、男女同権や、人種、民族的出自もしくは宗教上の信条による差別の禁止に関する従前の法律とともに、労働組合や政党への加入・活動と結びついた差別の禁止が、イタリア法には存在していた）。

差別からの保護や差別により生じる損害を賠償する義務といったテーマが、今日専門家によって分析され、裁判所で審理されている別のテーマ——いわゆるいじめを原因とする損害——と密接に関連していることは、強調されるべきである。このことは、使用者、管理職、同僚によるあらゆる行動が職場における嫌がらせや精神的苦痛に変わることを意味している。⁽⁵⁾ それらの行動は、様々な種類の損害を引き起こしうる。学者が実際に注意を喚起するの

用を妨げる結果を生み出しているのかという点である。この結果は生じている。なぜなら硬直的なルールに服する使用者の懸念から、解雇後の職場復帰から生じる経済的出費の危険を避けるために、現行法上の有期雇用契約のさまざまな形態に頼ったり、フリーランス労働契約に転換したり（つねに適法であるとはかぎらない）する傾向がたしかにみられるからである。⁽⁷⁾

*本稿は、二〇〇六年七月二日に開催された本研究科スタッフセミナーにおける、イタリア共和国ペルージャ大学法学部ステファノ・ペローモ教授のご講演をもとに、同教授が本誌掲載のために加筆修正くださった原稿を、翻訳したものである（原文は英語）。同教授はペルージャ大学で労働法を担当される傍ら、本年からはイタリア労働法・社会保障法協会（AIDLaSS）事務局長も務められている。訳出にあたっては、大内伸哉『イタリアの労働と法』（日本労働研究機構、二〇〇三年）、島田陽一他『欧米の社会労働事情』（日本ILO協会、二〇〇五年）〔大内伸哉・中益陽子執筆部分〕を参考にした。

- (1) M. Tiraboschi, M. Del Conte, *Employment Contract: Disputes on Definition in the Changing Italian Labour Law*, (二〇〇四年三月九日・一〇日に開催された日本労働政策・研修機構比較法セミナーにおけるペーパー、以下のウェブサイトに参照) http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils06_04italy.pdf
- (2) G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milan, 1979; ヨーロッパにおける成長・拡大を見せつけるフリーランス労働者の意義に関する最近の英語文献として、R. Pedersini, *Economically dependent workers: employment law and industrial relations*, ペーパーは以下のウェブサイトで公表されている。 <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/TN0205101Sh.html>
- (3) 近年のイタリア労働組合の役割の危機に関する文献として、M. D'Antona, *Labour Law at the Century's End: An*

- Identity Crisis*?, in *Labour Law in an Era of Globalization*, edited by J. Conaghan, R. M. Fischl and K. Klare, Oxford University Press, Oxford, 2002, 31 ss.
- (4) 雇用の柔軟性に関する2003年委任立法176号の意義についての批判的見解について B. Caruso, *The concept of flexibility in Labour Law: The Italian case in the European context*, Working Paper n. 22 of the Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona series. 以下のウェブサイトで公表されています。 http://www.lex.unict.it/eurolabor/riercra/wp/int/caruso_n22-2004int.pdf
- (5) つぎの現象に関する心理学的の文献について cf. H. Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5
- (6) 前掲注(4)論文参照。
- (7) イタリア法における解雇法改革プロジェクトと失業給付の拡大や求職支援の見通しとの相互関連の必要性について英語で述べられた意見として、以下のウェブサイトで公表されている。 A. Krueger によりまとめられたコメントを参照。
http://www.krueger.princeton.edu/06_27_2002.htm