

近年のイタリア労働市場改革：正規・非正規の二重市場の観点から

姫路獨協大学 大木正俊
ohki@gm.himeji-du.ac.jp

構成

問題意識

- 一 労働市場改革の目的
- 二 改革の内容 1：「非正規雇用」改革
- 三 改革の内容 2：解雇規制改革
- まとめ：労働市場改革の位置づけ

問題意識

◎近年労働市場改革が欧州大陸諸国で重要な政策課題に

- ドイツ（ハartz改革）¹
 - ・小規模企業での新規採用者への解雇保護の規制除外（解雇自由）
 - ・有期労働・派遣労働の利用制限を緩和（正当な理由なくとも有期・派遣利用可能に）
 - ・労働市場サービス・失業者対策の再整備
- フランス
 - ・「労働法典改革」（柔軟な労働時間、解雇補償金の上限設定、経済的解雇の基準明確化）
 - ・「協議を経た雇用契約の解消（ruptures conventionnelles）」制度導入
 - ・若年者向けの雇用制度導入（「将来雇用制度」「世代契約制度」）
- スペイン
 - ・解雇規制改革（解雇補償金の上限引下げ、集団的解雇の基準緩和）
 - ・失業者の雇用促進

◎欧州大陸諸国における労働市場改革に共通する方向性

- 「雇用の流動化」：解雇規制の緩和、非正規雇用（有期労働）の利用促進
- 「就業の促進」：失業対策（需給マッチングの強化）
- ⇒「企業内での労働者保護」から「労働市場内での労働者保護」へ²
（デンマークモデルが参考に）

背景のひとつ：労働市場の二重構造 正規雇用 vs 非正規雇用

- 正規雇用：安定した雇用、厚い労働条件
- 非正規雇用：不安定な雇用、低い労働条件
- 非正規から正規への転換のハードル高い

⇒「労働市場改革はこの二重構造の解消に役に立っているのだろうか」

◎イタリア

- ・2000年以降、度重なる労働市場改革がなされている
- ・特に、2012年「フォルネロ改革」、2015年「Jobs Act」によって解雇規制、非正規雇用改革
⇒解雇規制、非正規雇用改革に積極的であり、市場改革と二重構造の関連を捉えるのに適する
- ・日本でも「解雇規制」「非正規雇用」は重要な法政策上の課題
（二重構造の解消も視野に入っている）
- ・他の欧州大陸諸国と比較をするうえでもイタリア改革の動向は重要

[検討事項]

「何が目指されているのか」「どのような改革がなされたのか」「改革をどのように位置づけるか」

¹ 詳細は、労働政策研究・研修機構『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』（2006年）

² 諏訪は1999年の段階で、企業における雇用の保護（“employment is property”）から、企業を超えた労働市場内でのキャリアの保護（“career is property”）へと労働法の目的がシフトさせるべきであることを論じている。諏訪康夫「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌 468号(1999年)54頁。

イタリア労働市場改革の目的

1 イタリア労働市場の特徴

◎現在のキーワード

「低い雇用率」「大きい男女格差・地域格差」
「深刻な若年者問題」「ヤミ労働(lavoro nero)」

◎近年の動向

2011-12年の欧州経済危機によって、大きく打撃を受けたのは若年者

◎労働市場改革の方向

- ・雇用の創出
- ・「若年」「女性」「南部」「ヤミ労働」がキーワード

2 伝統的な労働市場政策

- 欧州大陸型の官主導型労働市場政策
- 職業紹介の公的独占
- 伝統的な労働法規制＝フルタイムかつ無期契約を締結する者を典型的な労働者として想定
- これらの労働者の雇用を維持し、雇用関係内部でさまざまな保護を与えることに焦点
- 非正規雇用は「例外的」存在

3 2001年労働市場白書³

◎イタリア労働市場の課題を指摘

⇒意識されたのは「欧州雇用戦略 European Employment Strategy」(第1期は98-02年)

◎2001年労働市場白書の示した主な方向性

- 「補完性の原則」(民間にゆだね、政府は限定的な介入)
- ソフトローの活用
- 「労働憲章(Statuto dei lavori)」⁴構想
 - ・規制の単純化
 - ・単数形の「労働」から複数形の「就労」へ
- あらゆるタイプの雇用(雇用類似の形態含む)について最低限の保護

◎主な具体策

- ・派遣労働の活用
- ・社会的緩衝措置(失業や失業類似状態の所得保障制度など)の活用
- ・期間の定めのない契約の労働者(正規雇用)の柔軟化
- ・パートタイム労働・有期労働の柔軟化など

4 近年の労働市場改革

年		内容	政治
1997年	雇用促進法 (トレウ(一括)法”Pacchetto Treu”)	○労働者派遣解禁 ⁵	(左)第1次プロローディ政権 ⁶
2001年	新有期労働法 労働市場白書	○有期入口規制の「一般条項化」 ○補完性の原則 ○「労働憲章」構想	(右)第2次ベルルスコーニ政権 ⁷
2003年	ピアジ改革 (Riforma Biagi)	○新しい「非正規」の労働類型を導入 ○派遣法などの規制緩和 ○認証制度の導入	

³ 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。小西康之「イタリアにおける認証制度とその機能」日本労働研究雑誌624号(2012年)37-38頁も参照

⁴ 1970年に制定された労働者憲章 Statuto dei lavoratori を意識した用語である。

⁵ 1997年雇用促進法の背景・内容については、大内伸哉「イタリア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頁で詳しく紹介されている。

⁶ その後2001年までに第1時・第2次ダレーマ政権、第2次アマート政権。いずれも中道左派

⁷ 2001年6月より。2005年4月より第3次政権

		○社会的緩衝制度の改正 *労働市場白書作成で中心的な役割をはたしたマルコ・ピアジ教授暗殺(2002年3月) ⁸ などにより、白書よりもやや後退したかたちで立法	
2007年	7月23日政労使三者間協定 プローディ・ダミアーノ改革 (Riforma Prodi-Damiano)	○企業レベルの労働協約の権限強化 ○保護の強化 ○いくつかの制度の廃止(オン・コール労働、無期派遣契約) ⇒ピアジ改革の骨格はそのまま維持され、一部労働者保護が強化されたにとどまる。 ⇒2008年の中道右派の政権交代後、2007年法による保護や廃止はかなりの部分が撤回(オン・コール労働、無期派遣契約も復活)	(左)第2次プローディ政権
2010年	労働関連法 (Collegato Lavoro)	○労働紛争処理制度改革 ⇒救済範囲の制限や裁判における裁判官の権限縮小なども	(右)第4次ベルルスコーニ政権
2011年	見習い契約統一法 (Testo Unico Apprendistato)	○若年者の市場参入段階での契約類型を整理 ○子女参入契約の撤廃	
	協約分権化法	○企業レベルの労働協約の権限強化	
2012年	フォルネロ改革 ⁹ (Riforma Fornero)	○解雇金銭解決制度導入 ○有期の入口規制など緩和 ○派遣労働入口規制などを緩和 ○辞職規制の導入 ○若年者・女性の労働市場参入支援 ○社会的緩衝制度の改革	(実)モンティ政権
2013年	総選挙	○既成秩序への反発を訴える「5つ星運動」の躍進により、右派、左派いずれも多数をとれず。 ○左派と右派の大連立によりレッタ政権誕生(右派はその後政権参加派と敵対派(ベルルスコーニはこちら)に分裂)	(左)レッタ政権
2014年	第1次Jobs Act	○Jobs Act全体の指針を制定(授權法) ○ただし、「非正規」改革は実質的内容含む ・有期の入口規制のさらなる緩和 ・派遣法改正など	
2015年	第2次Jobs Act	○社会的緩衝措置制度の変更 ○経済的理由による解雇の規制緩和・救済の変更 「段階的保護 tutele crescenti」 ○辞職法制 ○「非正規」改革(2014年改正の修正) ○労働=家族バランス ○監督強化など	(左)レンツィ政権

⁸ ピアジ教授暗殺以前の1999年には、労働省の *consulente* で労働市場改革に関わっていたマッシモ・ダントーナ教授も暗殺されている。いずれも、極左過激派の「赤い旅団(ブリガーテ・ロッセ)」の犯行とされている。

⁹ 「モンティ改革」または「モンティ=フォルネロ改革」と呼ばれることも。「モンティ改革」という場合には、労働市場改革のみならず、同時期に行われた年金改革、経済規制緩和なども含めた包括的な

二 改革の内容 1 : 「非正規雇用」改革

1 ビアジ改革・フォルネロ改革・Jobs Act

◎非正規雇用概観

- ⇒雇用の入口の柔軟化を担う(正規よりハードルの低い非正規雇用を入口に労働市場へと参入)
- 雇用の入口の柔軟化との関連で重要な非正規の種類
 - ・有期労働：期間の定めのある雇用(1年契約、2年契約など)
 - ・派遣労働：派遣会社を通じた間接雇用
- 欧州大陸諸国の伝統的な有期・派遣規制
 - ・有期労働・派遣労働は「例外的な契約」であり、例外的に有期や派遣を利用する正当な理由がなければ利用できない。
 - ・派遣労働はそもそも中間搾取を生むものとして伝統的には法律によって禁止されてきた。(イタリアでは1997年に解禁(ちなみに日本は1985年))

◎非正規雇用とビアジ改革(2003年委任立法276号)

- パートタイム労働の柔軟化
- 派遣労働の改正(厳格な「臨時性」からの解放、無期労働者供給契約(staff leasing)の導入)
- オン・コール労働(lavoro intermittente)の導入
- ジョブシェア労働(lavoro ripartito)の導入
- 市場参入契約(contratto d'inserimento)の導入
- 周辺労働(lavoro accessorio)の導入
- プロジェクト労働の導入
- 認証制度の導入(労働者性判断の認証)
- ⇒多様な雇用形態の導入に注力

◎非正規雇用とフォルネロ改革(2012年法律78号)

- 有期労働・派遣労働改正
- ⇒一定条件下で、有期労働・有期派遣労働の正当事由を不要とする
- ⇒有期・派遣の利用拡大を目指す
- パートタイム労働改正
- 2011年：見習い契約統一法によって、市場参入段階での契約類型の整理

◎非正規雇用とJobs Act

- 有期労働改正
- 派遣労働改正
- ⇒これらの利用をさらに促進
- ⇒有期労働・有期派遣労働について、正当事由要件の撤廃、入口規制は量的規制のみに
- ⇒無期派遣労働についても、原則自由化(2015年)
- パートタイム労働改正
- 見習い契約の改正
- プロジェクト労働廃止

2 規制内容(有期労働・派遣労働を中心に)

(1) 有期労働

◎従来の規制

- 1962年法律230号
 - ・書面による締結
 - ・法定の正当事由(限定列举)の存在
 - ・15日 or 30日のインターバル期間¹⁰
 - ・均等規制
- ⇒1970年代後半以降、入口規制は雇用の減少招くという批判が展開

¹⁰ 当初の契約終了後、一定期間内に契約締結した場合は無期契約とみなす。

⇒入口規制の緩和がテーマに¹¹

○2001年委任立法 368号

⇒1962年法に代わる基本法

[入口規制]

・正当事由の「一般条項化」

【従来】具体的な理由¹²を限定列挙

【2001年法】「技術、生産、組織あるいは労働者代替に関わる理由に対応する場合」に締結可能に
⇒正当事由の緩和を意図？

⇒しかし、判例は、臨時性を備えた例外的な場面にのみ有期労働契約の利用を認める立場を維持
⇒実質は変わらず

・労働協約に量的規制を定める権限付与

[出口規制等]

・延長は当初の契約期間が3年未満である場合に1回に限り可能

・10日 or 30日のインターバル期間

・2007年改正：同一職務における総契約期間の上限として36か月

・均等規制

・2007年改正：6か月以上の契約期間を経過した有期労働者に同一職務の無期契約採用時の優先権

◎フォルネロ改革

○正当事由を不要とできる場合の新設

⇒1962年以來の規制の大きな転換

・最初の有期契約で12か月を越えない期間の場合

・全国レベルで比較的代表的な労使による協約に定める事由による場合¹³

⇒労働社会政策省の通達による解説：使用目的での有期契約利用を可能とするため

○出口規制の変更

⇒インターバル期間の延長など

◎Jobs Act

○正当事由による入口規制の撤廃

○量的規制のみに

⇒全労働者のうち20%を上限

○量的規制違反の制裁

⇒議論があるが、行政罰のみで労働関係の民事的な効力には影響を及ぼさないとする立場が通説？

(2) 派遣労働

◎伝統的立場：労働者供給の原則禁止(1960年法律 1369号)

◎派遣労働の解禁(1997年トレウ(一括)法)

⇒限定された範囲内でのみ

・派遣利用が可能なのは「臨時的な要請を満たすため」(1997年法律 196号 1条 1項)

・利用可能な場合：(1)協約で定めた場合、(2)事業所内で予定されていない職務の臨時的な利用の場合、(3)代替要員の場合

・利用が禁止される場合：(1)比較的代表的な労使による全国レベルの協約で定められた事由、(2)ス

¹¹ 微修正も含めて、正当事由を拡大する方向で立法が推移。特に、労働協約に対して、法定外の正当事由を設定できる権限を付与した1987年法律 56号が重要。

¹² 季節性の労務活動の特質のため、労働ポストの保護の権利が得られている労働者が休業をするときの代替要員確保のため、例外的もしくは臨時的な一定期間の作業または役務のため、企業内で恒常的に発生しない補充的段階に限定された特殊な労働のため、舞台制作に関わる美術および技術スタッフとの契約のためなど

¹³ 当初は、このタイプの有期労働契約は全体の6%を越えないこととされたが、2013年の改正で上限は撤廃された。

ト権行使者の代替、(3)12 か月以内に集団的解雇がされた場合、(4)労働関係停止¹⁴、労働時間削減などが行われている事業所など

- ・量的規制：雇用する派遣労働者の数を協約で定められた割合に制限可能
- ・派遣先労働者との賃金の均等¹⁵
- ・無期契約の派遣労働者に対する待機手当などの定め

◎ピアジ改革¹⁶

○1997年法の廃止&無期派遣労働契約の導入

⇒きわめて限定的な場面に限られていた派遣の「臨時性」からの解放

○派遣利用が禁止される場合

(1)スト権行使者の代替、(2)6 か月以内に集団的解雇がされた場合、(3)労働関係停止、労働時間削減などが行われている事業所など

○無期の労働者供給契約(staff leasing)が可能に

【法定の利用可能業務】

清掃、警備、管理、輸送・運送、図書館・公園・博物館・資料館・倉庫の運営、施設内の土木建築、装置・機械設備の設置・解体、建築・造船における特殊な活動、企業内の活動とは異なる特殊な労務など

【協約への権限付与】

全国協約または地方協約により定められた事由がある場合も利用可能

○有期の労働者供給契約の「一般条項化」

【利用可能事由】

「技術上、生産上、組織上または代替の場合(利用者の通常の業務である場合も含む)」¹⁷

○労働者の保護

- ・派遣契約(派遣元・派遣先間)の書面性¹⁸
⇒違反の場合、派遣契約無効&派遣先と労働者の間に無期契約発生
- ・派遣元から労働者への派遣契約の内容に関する情報提供義務
- ・派遣元から労働者への賠償請求禁止
- ・均等待遇規制(賃金全体について同一の待遇)¹⁹
- ・「待機手当」など

◎フォルネロ改革

○有期労働者契約の限定的な自由化

⇒有期労働契約と平仄をそろえる

◎Jobs Act

○2014年：有期労働者供給契約の自由化

⇒有期労働契約と平仄をそろえる

⇒【2015年】無期労働者供給契約(staff leasing)の自由化

⇒EUの2008年派遣指令との関連が問題に

○2008年派遣指令との衝突？

⇒派遣指令は、派遣労働の「臨時性」を前提？

¹⁴ 経営危機時の企業などにおいて解雇を回避するためにおこなわれるもの。労働関係停止中は、全国所得保障金庫から労働者に対して所得保障がなされる。

¹⁵ ただし、企業業績などに連動する部分については、協約で別の定めが可能。

¹⁶ ピアジ改革以降、派遣労働の名称が「laovoro intermittente tramite agenzia」から「somministrazione di lavoro」へと変更されている。直訳すると前者は「臨時労働」であるのに対して、後者は「労働派遣」である。ピアジ改革によって、派遣労働の利用が臨時的な需要を満たすものに限られなくなったことを反映した名称変更と考えられる。

¹⁷ この「一般条項化」○。裁判における審査は、正当化する事由の確認のみに限定されており、派遣先がおこなった技術上、組織上、生産上の判断の内容の評価にまで拡大されるべきではないことが明文で定められている。

¹⁸ ○派遣許可、派遣労働者の数、派遣を利用する技術上、生産上、組織上の理由、労働者の健康上のリスクおよびその防止措置、派遣の開始および終了時期、派遣労働者の職務および格付け、労務の給付地・時間・経済的待遇など。

¹⁹ 見習い契約など労働市場への入口にいる労働者などへの特例あり。

⇒2015年の無期派遣契約の自由化は、派遣指令が許容しているのか？

三 改革の内容2：解雇規制改革

1 従来の解雇規制(2012年以前)²⁰

◎1966年解雇制限法

- 解雇の基本法制定
- 手続規制：解雇の書面通知、解雇理由の明示など
- 実体規制：解雇には正当事由(*giusta causa*)または正当理由(*giustificato motivo*)を要求
- ⇒正当事由：(予告なしの)即時の解雇を正当とするような事由
- 正当理由：主観的正当理由と客観的正当理由に分かれる
- ⇒主観的正当理由：労働者側に帰責性がある場合
- ⇒客観的正当理由：生産や労働組織の編成を理由とする解雇(整理解雇に近い²¹)

◎解雇の救済

- 原職復帰型(原則)：1970年労働者憲章法18条が適用される場合
- ⇒かなりの割合の労働者が適用対象
- ⇒小規模の使用者に雇用され、小規模の事業所で就労する労働者以外はすべて18条適用²²
- ⇒内容：違法解雇の場合。原職復帰か損害賠償かを労働者が選択可能
- 損害賠償型(小規模企業のみ)：1966年解雇制限法が適用される場合
- ⇒原職復帰か損害賠償かを使用者が選択可能

◎イタリアの解雇規制の特徴：独仏との比較で

- 解雇が有効であるためには何らかの正当な事由を必要とする点では独仏も変わらず
- 解雇の救済が原則として原職復帰である点において、イタリアは厳しい規制をもつ

ドイツ

違法な解雇は無効であり原職復帰が原則であるが、使用者が労働者に対し補償金を支払うことと引き換えに、労働関係を解消することを申し立てる権利付与

フランス

違法な解雇に対しては、使用者に金銭補償を支払うのが原則であり、差別的な解雇などの一定の場合にのみ原職復帰を義務付け

2 2012年フォルネロ改革：「聖域」の1970年労働者憲章法18条の改正

◎フォルネロ改革以前

- 解雇規制の緩和は、イタリア労働市場改革の長年の懸案(Cfr. 2001年労働市場白書)
- ピアジ改革では盛り込まれず
- その後も緩和の動きは出るが具体化せず
- 2009年イキーノ法案
- 労働法学者でもあるピエトロ・イキーノ上院議員が中心となって提出した法案
- ・経済的理由による解雇において客観的正当理由を不要とする制度を利用可能に
- ・経済的理由による解雇の場合、通常よりも手厚い所得保障、就職支援
- ⇒デンマーク型の制度を志向
- ⇒立法は実現せず(もともと実現の見込みはほとんどないものであった)

◎フォルネロ改革の概要

- 解雇の正当事由・正当理由の内容には手を付けず

²⁰ 解雇規制の変遷については、さしあたり大木正俊「第3章イタリア」労働政策研究・研修機構『欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査』(2014年)79頁～98頁を参照。

²¹ ただし、集団的な解雇については別の規制となっている。日本法に引きつけて考えるならば、少数の労働者を対象とした整理解雇などがイタリア法にいう客観的正当理由に基づく解雇となる。

²² 具体的な18条の適用対象は、以下のとおりである。すなわち、労働者が、(1)労働者が15名を超える事業所で就労する場合、(2)同一の使用者が同一市町村内において有する他の事業所に就労する労働者との合計が15名を超える事業所で就労する場合、(3)雇用する労働者が60名を超える使用者のもとで就労する場合に18条が適用される。

○違法解雇時の救済を大幅に変更

⇒労働者憲章法 18 条の改正によって、原職復帰型を原則としていた従来の救済を変更

◎内容²³

○原職復帰型

- ・差別的解雇、法律上無効とされる解雇(育休等を理由とする解雇など)、口頭解雇
⇒原職復帰 or15 か月分の代替手当を労働者が選択+賠償手当(下限：賃金 5 か月)²⁴
- ・正当事由または主観的正当理由がなく、かつ、(a)問題となった事実が不存在、または、(b)問題となった事実が労働協約もしくは懲戒規程上の懲戒しうる行為に該当しない場合
⇒原職復帰 or15 か月分の代替手当を労働者が選択+賠償手当(上限：賃金 12 か月)
- ・客観的正当理由について、(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、または、(b)傷病時などの解雇禁止期間中に解雇された場合
⇒原職復帰 or15 か月分の代替手当を労働者が選択+賠償手当(上限：賃金 12 か月)
- ・客観的正当理由について、解雇の基礎となった生産上または組織上の事実が「明白不存在」であり、裁判官が原職復帰を認めた²⁵場合

○金銭解決型

- ・原職復帰型以外の正当事由または主観的正当理由による解雇が違法の場合
⇒賃金の 12 か月から 24 か月の間の手当の支払い²⁶
- ・原職復帰型以外の客観的正当理由による解雇が違法の場合
⇒賃金の 12 か月から 24 か月の間の手当の支払い
- ・解雇理由の明示を欠く解雇または 1970 年労働者憲章法 7 条の手続きを欠く懲戒解雇
⇒賃金の 6 か月から 12 か月の間の手当の支払い

○まとめ

- ・複雑な制度
⇒特に、同一の解雇理由でも原職復帰型と金銭解決型のいずれにもなりうる場合が存在
⇒紛争時の法的帰結について予見可能性が低くなる。また、紛争を誘発するおそれ。

3 2015 年 Jobs Act : 保護累進型無期契約(contratto a tempo determinate a tutele crescenti)

◎保護累進型無期契約とは？

⇒本質は違法解雇に対する救済の原則金銭解決化

「保護累進型」の意味→金銭解決において勤続年数に比例した手当の支給

*なお、新しいタイプの労働契約でもない

◎内容(2015 年 3 月 4 日委任立法 23 号による)

[適用除外=原職復帰型の救済]

○対象となるケース

- (1)差別的解雇(1970 年労働者憲章法 15 条参照)
- (2)法律上無効とされる解雇
- (3)口頭による解雇(書面によらない解雇)
- (4)障害を理由とした解雇
- (5)正当事由・主観的正当理由に基づく解雇で、該当する事実が不存在

○救済内容

(1)~(4)の場合：原職復帰+賠償手当(下限：5 か月分)

(5)の場合：原職復帰+賠償手当(上限：12 か月分)²⁷

²³ このほかに、解雇時の書面による手続き、および紛争時の行政による事前調停手続きについて、改正がなされた。

²⁴ 原職復帰までの賃金相当額であり、具体的には解雇期間中の賃金から就労による収入(aliunde perceptum)を差し引いたものである。

²⁵ この場合、他の場合と異なり、法文上は、裁判官が原職復帰を認めることが「可能」とされるとされるにとどまる。

²⁶ その額は、労働者の勤続年数、使用者が雇用する労働者の数、経済的規模、両当事者の態様および条件に応じて決まる。

²⁷ このケースにおいては、賠償手当の計算方法も異なる。(1)~(4)の場合は、解雇期間中の賃金から中間収入を差し引いた額が賠償手当となるが、(5)の場合は、中間収入のみならず、適切なオファーがあれば得られたであろう金額も控除される。

[適用対象＝金銭解決型の救済]

- 「法施行日(2016年3月7日)以降に雇用された者」²⁸＋「上記以外の違法な解雇」
- 救済内容
 - ・ 正当事由・主観的正当理由・客観的正当理由による解雇
⇒4か月から24か月の範囲内での手当。手当の計算は勤続年数1年につき2か月分²⁹
 - ・ 集団的解雇(手続き違反、被解雇者選定基準違反)
⇒上記と同様
 - ・ ただし、解雇理由の明示を欠く解雇または1970年労働者憲章法7条の手続きを欠く懲戒解雇
⇒救済は半分(2か月から12か月の範囲内、勤続年数1年につき1か月分)
- 小規模使用者の特例
 - ・ 労働者憲章法18条の適用範囲に入らない使用者(＝小規模使用者)の場合
⇒原職復帰型のうち、(5)は原職復帰型ではなくなる。
⇒金銭解決型の救済内容も半分(2か月から12か月の範囲内、勤続年数1年につき1か月分)

まとめ：労働市場改革の位置づけ

◎イタリア労働市場改革の特徴：「マルコ・ピアジは生きている」

- ・ 2001年労働白書で示された方向性が労働市場改革の基本線

ピアジ改革は、2003年ピアジ法による単発の改革というよりは2003年から現在まで続いている一連の大改革プロジェクトともみることができる ³⁰ 。
--

◎2003年ピアジ法と非正規雇用＝労働市場改革の「出発点」

- 多様な雇用形態を用意することで、雇用を増やすことを狙う
- では、その効果は？
 - ⇒2012年、2013年にピアジ改革の評価の機運(没後10年、法制定後10年)
 - ・ ピアジ改革で新たに用意された雇用形態は多すぎた
→その後に整理(プロジェクト労働の廃止など)
→近年では、「有期雇用」「派遣労働」「見習い労働」に重点か？
 - ・ 雇用は増えたのか？
→増えてはいない(しかし、2012, 13年は欧州経済危機で単純に効果を測定できない)
 - ・ 不十分な立法
→解雇規制などの既存の労働者の保護は手つかず
→非正規の柔軟化だけで効果をあげられるのか？
- 短期で改変、撤廃
[理由1]労使による十分な交渉を欠いた性急な立法
[理由2]何が新規雇用を創出するのか分からない

◎解雇規制の緩和

⇒非正規雇用改革とならんで、労働市場改革のもうひとつの柱

[ねらい]

- 正規雇用の流動化
- 新規雇用の創出

[現在の評価]

- ピアジ改革では手つかず、2012年フォルネロ改革、その後のJobs Actで扱うように
- 後者(新規雇用創出)のための改革はなされたが、前者(既存の雇用の流動化)はいまだなされず
 - ・ 累進保護型契約の適用範囲(新規雇用のみ)に適用)
 - ・ 経済的理由による解雇の正当事由は手つかず

²⁸ ただし、労働者憲章法18条の適用対象外となる使用者(＝小規模使用者)で、法施行日以降の無期雇用により18条の適用対象となった使用者については、法施行日以前の労働者についても新法が適用される。

²⁹ ただし、社会保険料分などはそこに含まれない(原職復帰型の場合の賠償手当は社会保険料分なども含む)。

³⁰ O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2013.

○新解雇規制は雇用を創出するのか？

⇒分からない

- ・金銭解決の水準が高すぎるかも？
- ・そもそも労働者は原職復帰を選んできたのか？

○前者を狙った改革は？

⇒今後なされる可能性

例) イキーン法案など、具体的な制度設計の試みはなされている

◎まとめ

○非正規雇用改革→新たな雇用創出のために柔軟化

○解雇規制改革→現在職にある正規雇用の保護の緩和は中途半端に
(Jobs Act は「新規雇用」のみが対象)

○正規・非正規の二重構造に十分には切り込めてはいないので

以上