

## 第3章 イタリア

### 第1節 労働法の範囲

法律の規定や支配的な判例では、就労活動には、従属的な（すなわち賃金が支払われる）労働と自営とがあるとされている。このうち、労働法の規定—個々の労働者の使用者に対する権利と義務とを規定する法システムの一部—が適用されるのは、厳密には、就労活動が「従属性」という法的要素により特徴付けられる場合のみである。これは、労働者が、労務の提供を行うに際し、使用者の経営方針と指揮監督とに服するという事実を反映している。

「従属」労働の法的定義規定は、民法典2094条にあり、同条は、「従属労働者とは、報酬と引き替えに企業内で協働して働くことに同意し、使用者の指揮命令のもと知的・肉体的労働を行う者のことである」と規定している。

民法典におけるこの従属労働に関する定義は、数多くの形態の雇用契約がありうることを考慮すると非常に曖昧な表現であり、雇用関係の明確な定義について、かなりの判断の余地を裁判所に残している。

そのため、従属労働と自営との間の分類は問題の多い論点となっている。しかし、この分類の問題は、個々のケースで適用される法律を確定するための重要な論点でもある。

また、二つのタイプの契約（従属労働あるいは自営）の境界線は不明瞭で、非常に広い範囲のグレー・ゾーンが存在していることを指摘しておかなければならない。こうしたグレー・ゾーンの存在により、多くのケースで、雇用関係の法的性格を厳密に確定することが非常に困難となっており、それゆえ、適用される法規定の決定も困難となっている。

さらに、近年、伝統的な法規定や判例法が定義してきた従属労働の概念が、大きく変化してきている。

この変化は、過去30年間にわたるフォード・テイラーモデルによる生産方式に変化が生じたことを反映している。この変化は、第3セクターの不断の拡大を伴うものであるが、より最近では、この拡大する第3セクターが、従属労働と自営との間のグレー・ゾーンを大幅に拡大することとなっている。

法学者においては、雇用の基本的カテゴリーに関する立法的介入のために論文を発表したり立法論を提言したりする者がますます増えてきている。

このような中で、ある論者は、従属労働の一般的抽象的定義を除去することで、雇用契約の分類に関する問題を克服するという提案を行っている。この提案は、プラグマティックな方法で労働権の保護を目指すもので、様々なケースごとに、労働者のための保護措置が適用される範囲を確定するとしている。

そして、特に、従属労働と自営とをはっきりと区別する伝統的法的アプローチは、時代遅

れであるとの観点に基づいて、すべての就労者に一連の基本的権利を認め、個人のレベルでも集団のレベルでも保護を行うということが提案されている。その提案によると、現代的な労働憲章の基盤となる放棄できない基本的権利を基礎として、労働者の経済的な依存の程度を反映した様々の追加的な権利がありうることになる。そうした追加的な権利に関しては、団体交渉によって決定される一連の半強行的な権利を確定するという方法もあろう。

この点に関しては、第三者（使用者、公的主体、委託者等）のために生産活動に従事するすべての就労者にこうした基本的権利を承認するのは、ただ単に、社会的正義を考慮して、就労者の契約上の地位や人格を守る必要性に応えたのではないということを指摘しておかねばならない。むしろ、今日、以前にもましてすべての就労者に最低限の保護を受ける権利を承認する必要が高まっているのは、「ソーシャル・ダンピング」（その形態は、闇労働や児童労働の搾取など様々である）に立ち向かい、経済活動を行う者の間の公正な競争を守るためである。

このように、法的権利は、労働法の目的に沿いながら発展してきたといえる。法が抽象的に定義した従属労働者の伝統的な保護のあり方とは対照的に、こうしたアプローチは、すべての形態の労働を保護する方向へのワン・ステップといえる。

## 第2節 労働者概念

すでに記したことだが、労働者概念は、民法典2094条に規定されており、そこでは、「従属労働者とは、報酬と引き替えに企業内で協働して働くことに同意し、使用者の指揮命令のもと知的・肉体的労働を行う者のことである」と規定されている。

他方、自営については、民法典2222条が自営業者を定義して、「自営業者とは、対価を受けて、主として自らの労働をもって、委託者に対して従属的關係を結ぶことなく、作業または役務を行うことを承諾した者である」としている。自営は、基本的に、従属した関係を持たずして行われるという事実によって特徴付けられる。

しかし、従属労働と自営という二つの異なる働き方は、ある一定の性格を共有している。まず、どちらの働き方でなされた仕事にも報酬が支払われなければならない。支払いがなされる労働はすべて、知的労働であっても肉体的労働であっても、自営または従属労働の形態をとるということを前提とすれば、契約で定められる就業内容は、おそらく似通ったものとなるだろう。それゆえ、最近の判例でも確認されたように、従属労働と自営とを区別するための本質的要素は、行われる仕事のタイプではなく、仕事が行われる方法にあるといえる。

協働に関しては、これは、単に、もう一方の契約当事者との協力を意味しているに過ぎない。そして、その協力は、支払いを行う方の契約当事者のニーズを満たすために、契約の定める債務の性質によって要求される標準的な勤勉さをもって行われればよい。結局、協働が行われていることは、ある特定の活動を従属労働か自営か区別するうえで何の関係もないこ

とになる。

実際には、判例が、具体的なケースにおいて、従属労働の分類において特に重要と思われるいくつかの事情を参照することで、一連の従属労働の特徴を明確にしてきた。これら事情は、通常、「従属労働指標」として参照されている。同指標は、生産過程の変化に対応して変更されるうるオープン・リストである。

判例により示された様々な指標の中で、特に、以下のものを挙げておくべきであろう。

- 使用者の生産・組織構造への労働者の技術的機能的統合。これは、従属労働者がおかれている典型的な状況である。他方で、自らの組織を利用している自営業者には、こうした特徴は見られない。
- 管理運営権限や懲戒権の行使。これは、厳密に言うと、従属労働にのみ見られるものである。特に、懲戒権に関しては、雇用契約において契約当事者の一方が他方に対し優越的地位を有することを前提とする構造的特徴がある。それゆえ、懲戒権は、契約の不遵守に対する処罰規定、契約の不遵守に関する規定、契約の不遵守を理由とした契約の解除等の自営の場合に適用されうる制裁とは区別される。
- 契約で具体化された生産活動に関連する営業上のリスク。自営業者は、契約のもとで行うべき仕事について完成しなかった場合のリスクを負うが、従属労働者は、最終的な結果よりもむしろ職務そのものに関連する義務に服する。そして、職務の遂行が適切か否かは、労働者の側にみられる勤勉さ次第である。
- 原材料や装置・道具の所有権。利用する原材料や装置・道具は、通常、従属労働の場合には企業が、自営の場合にはその自営業者が所有する。
- 仕事が行われる場所。従属労働者は、通常、使用者が用意した場所で働く。他方、自営業者は、自身が用意した場所で仕事を行う。
- 労働時間。従属労働者は、通常、使用者が定めた労働時間に従うことを要求される。他方、自営業者は、働く時間について自由に決めることができる。
- 支払い方法。従属労働者については、報酬は固定され、一定の期間ごとに定期的に支払われる傾向がある。他方、自営業者の場合、報酬は変動的であり、結果の達成や仕事の完成締切りいかんによって変わる。

### 第3節 定義に関する議論

労働のタイプを厳密に分類する際の問題は、特に、自営と従属労働との間の境界線やグレー・ゾーンで生じる。そして、この分類を巡っては、絶えず、非常に多くの訴訟が起きてきた。

その数は、非常に大きいため、ここで十分な報告をすることは不可能である。しかし、労働の分類に関する紛争や訴訟が最も多い雇用契約のタイプについて例示しておく。すなわち、都市において郵便物の受け渡しを行うバイク便、電気やガスの検針係、税金の徴収人、コン

サルタント、訪問販売員、販売代理人や業務代行者、フリーの新聞記者、医薬品の販売代理人、日曜クラブの催しスタッフ、大学のパートタイム語学チューター、電話交換手、電話相談サービスのスタッフ、ナイトクラブのダンサー、そして、テレビの占星術師である。判例にみられる具体的事例は非常に幅広いものであるが、雇用関係の分類において最も問題が生じやすいのは、特に、新たな職務や伝統的な企業の組織モデルや労働の分類に容易には当てはまらない職務と関連のあるものであることが分かっている。

契約を従属労働か自営かに分類する権限を持っているのは、裁判官は法を知る（*iura novit curia*）原則に基づく、裁判所だけである。そのため、契約交渉中に契約当事者がなした記述や契約に与えた名称は、決定的ではない。しかしながら、判例の態度が、著しく変化してきたことについて言及しておかなければならない。つまり、判例は、契約当事者が選択した契約の名称に対し注意を払わないという態度から、言葉にされた意思に対しより注意を払うという態度へと態度を変更したのである。また、契約の名称を無効とする十分な証拠が提示されなかった場合には、契約の名称の正当性を認めるという傾向も、最近では見られている。

しかし、契約当事者の選択した契約の名称は、契約締結後の合意により変更されうる。それゆえ、雇用契約の性格を分類する際には、裁判所は、どんなケースにおいても、契約が実際にどのように履行されてきたかを判断する傾向にある。契約途中の変更により、もともとの合意の内容が修正されることもあるからである。

#### 第4節 定義問題を回避する手段

雇用契約の分類に関する数多くの訴訟を減少させる観点から、イタリアの立法府は、2003年、Biagi法（2003年委任立法276号）により、雇用契約の「認証」手続を導入した。この手続は、雇用契約の分類についての契約当事者の意思が法規定を遵守したものであるか否かの確認を意図するものである。まず、新法は、十分な能力と権能を有する組織に認証権限を与えた。すなわち、

- ① 労使代表からなる団体、
- ② 州の労働局および州当局、
- ③ この目的で登録された公立・私立大学（大学法人を含む）、

である。

これらの認証主体は、助言の権限を有しており、契約当事者を積極的に援助する。雇用条件決定の第一段階においては、交渉すべき権利について査定が行われ、雇用契約の示す仕事のタイプにとって法的に見て最も適切な契約上の取決めについて有益な情報が提供される。雇用契約の認証は、特に、労働者側の情報へのアクセスが制限されていることの是正に役立っている。

雇用契約の認証手続は任意であるが、雇用契約の両当事者の間で書面による合意がなされなければならない。

認証の裁判上の適用と信頼性に関しては、手続の効果について規定が定められており、契約当事者の一方または第三者（保険会社や社会保険機関、財務省等）が開始した訴訟において、裁判所が最終的な決定を下すまで、第三者に対しても、認証が効果を持ちうる関係において有効とされている。

実際には、契約当事者のどちらも、認証された雇用契約とその履行との間の相違を理由として雇用契約の再分類を要求することにより、裁判において認証に異議を唱えることが可能である。

認証手続は、イタリアにおける重要な新制度である。そして、これは、雇用契約の分類に関する非常に数の多い訴訟を減少させる効果を有しているはずである。しかしながら、その有効性は、一定期間以上実行されて初めてきちんと評価されうるものであろう。

## 第5節 自営業者の保護

自営のカテゴリーは、準従属として知られる雇用関係、すなわち、従属的性格のない個人役務において、継続的な連携をしながら協働を行う関係を含むものとして捉えられなければならない。

こうした雇用関係は、自営と分類されてはいるが、委託者組織との連携や雇用の時間的継続性といった特徴を持っている。そして、これらの要素は、自営業者をかなりの程度で従属労働に近づけている。特に最近では、準従属契約が、大きな拡大を見せているが、それは、多くのケースで、賃金労働者となるべき者との関係で使用者としての責任を回避することを目的としている。しかし、こうした位置にいる準従属労働者は、自営と分類されるので、労働法の主要な規定の適用を受けないこととなる。

こうした状況が、労働法の分野において、準従属労働者にも実質的な保護を導入すべきであるとの議論を引き起こした。この議論は、以下のような多くの経験的研究プロジェクトの報告結果を反映してもいる。すなわち、250万人いる準従属労働者の約90%は、実際には、唯一の「委託者」のために働いており、その約66%は、委託者の用意した場所で働き、しばしば、彼らのすぐ隣で働いているその委託者の従業員と同じ労働時間・労働条件で働いているという結果である。

最近の年金改革法では、医療保険や労災保険だけでなく、障害・老齢・遺族給付のための一般強制保険を準従属労働者にも拡張する規定が設けられた。

また、2003年のBiagi改革でも、立法者は、従属労働と準従属労働とを明確に線引きすることとしたが、後者にも固有の保護を提供することとした。

立法者が採った選択は、従属労働者に与えられた保護を準従属労働者にも拡張するという

ものではなかった。しかし、一方で、継続的に連携する契約に使用者・委託者から自律した空間をもたらしつつ、他方で、使用者と労働者との間の契約上の力の不均衡を考慮した特別の規定を定めたのである。

結果として、準従属労働契約は、今後、ある特定のプロジェクトやプログラム、あるいは生産工程を目的としてのみ締結されることとなった。そのため、従来の継続的に連携する協働契約は、直ちに、「プロジェクト・ワーク (project work)」に置き換えられる。

プロジェクト・ワーク雇用契約では、報酬がはっきりと明記されなければならない。プロジェクト・ワークへの支払いは、遂行された仕事の量と質に比例したものでなければならない。そして、仕事が行われた地域で通常自営業者に支払われる相場を考慮にいれなければならない。

プロジェクト・ワーク従事者は、使用者の用意した場所で仕事を行う場合、労災や職業病に関する規定だけでなく、労働安全衛生規定による保護を受ける。

プロジェクト・ワーク従事者にとって妊娠・病気・負傷は、契約の終了を意味しない。契約は、従属労働者と同じように、一時中断される。ただし、こうした理由での休職に報酬は支払われない。また、プロジェクト・ワーク従事者は、契約の途中で新たに開発したものの発明者として承認される権限も有している。

協働関係は、契約の対象であったプロジェクトが終わると終了する。契約満了前の契約の終了は、個別の雇用契約の中で両当事者の間で決められた正当な理由がある場合、あるいは予告を含む定められた手続に基づいて行われる場合にのみ認められる。

## 第6節 社会保障法・税法における労働者概念

社会保障法および税法に関しては、従属労働の概念は、労働法の場合よりも広い。実際、2000年予算法律「税付則」の基準（2000年11月21日法律342号第34条）では、継続的に連携する協働契約（いわゆる準従属労働）による収入は、賃金雇用による収入と同等に扱われている。

明文の法規定によるこの2種類の収入の同一視は、税の目的からのみ正当とされる。準従属労働からの収入を賃金労働と同じカテゴリーに含めても（1986年法律917号第47条）、労働法の適用を検討するに際して、雇用関係の分類に何の効果も持たないし、また、持ち得ない。こうした観点から見れば、労働法の区分とは部分的に一致しない税法上の区分が準従属労働について存在していても（2000年法律342号第34(1)条）、何か特別の解釈上の問題が生じることはない。この2つの法律は、異なる目的のために制定されているからである。それゆえ、留意すべきことは、税法上の規定が2つの雇用タイプを同一視する一方で、労働法は、その2つを異なるものとして扱い続けているということである。

社会保険立法における従属労働概念に関しては、EU法が、イタリアの制度で見られる概

念よりも広い概念を採用したことに留意しなければならない。実際、EU法では、欧州裁判所の判例およびEC規則（1408/1971）の効力によって、社会保険については、従属労働者と従属労働者とみなされた労働者とが、加盟国内の強制保険あるいは任意保険の適用対象となるとされている。ただし、これは、その保険制度が、従属労働者の利益のために作られた社会保険制度、あるいは当該個人が従属労働者としてその支払い能力の範囲内で保険料を負担することが義務付けられた社会保険制度とリンクしている場合についてである。

他方で、イタリアの社会保険制度では、従属労働者の概念は、労働法で採用されている概念と一致している。ただし、一定の場合に、社会保険の規定が、自営業者と失業者に拡大されることがある。

## 第7節 非営利組織で働く者の保護

ボランティア部門、すなわち非営利組織のための無償労働が拡大し、その社会的重要性も増大していることから、ボランティア労働の社会的価値と職務機能を守るために、立法府により、最低基準を定める法的保護の枠組みが制定されている。

ボランティア労働は、個人が自発的に金銭を受け取らずに連帯のために行うあらゆる活動と見なされており、非営利組織を通じて行われる。そのため、法がボランティア労働とする活動には、報酬の支払われる活動は含まれず、また、当該組織との関係で階層的機能的性格を有する従属的地位に基づいて行われるものも含まれない。

ボランティア労働の枠組法律（1991年8月11日法律266号）は、地域レベルで承認されたボランティア組織のためのボランティア労働に対して、かなりの税法上の特権と様々な種類の経済的インセンティブを導入している。さらに、立法者は、非営利組織規則に従って設立される補足的年金基金や補足的医療保険基金に関する規定も設けている。

## <第3章（イタリア） 解題>

### 1. イタリアにおける労働者概念

イタリアにおける労働者概念を検討する上で重要なのは、「従属労働 (lavoro subordinato)」、  
「自営 (lavoro autonomo)」,そして「準従属労働 (lavoro parasubordinato)」という概念  
である。このうち、労働法<sup>1</sup>の規定が適用されるのは、「従属労働」とされている。

従属労働の法的定義は、民法典2094条にあり、「従属労働者 (lavoratore subordinato) と  
は、報酬と引き替えに企業内で協働して働くことに同意し、使用者の指揮命令のもと知的・  
肉体的労働を行う者のことである」と規定されている。また、自営業者については、民法典  
2222条が、「自営業者とは、対価を受けて、主として自らの労働をもって、委託者に対して  
従属的關係を結ぶことなく、作業または役務を行うことを承諾した者である」と定義してい  
る。他方、準従属労働に関する法的定義規定はない。しかし、民事訴訟法典409条3号が、  
個別労働紛争処理手続の適用を「従属的性質はないが、継続的に連携して協働を行う事業」  
にも認めていることから、「従属労働」と「自営」との中間に位置付けられる「準従属労働」  
というカテゴリーが観念されるに至っている<sup>2</sup>。この「準従属労働」は、正確には、「自営」  
に含まれる概念であり、労働法の適用はない。

### 2. 就業形態の多様化への対応

イタリアでは、伝統的に、上記の「従属労働」と「自営」とをはっきりと区分してきた。  
しかし、近年の就業形態の多様化等により、両者の間には非常に大きなグレー・ゾーンが生  
じる事態となっている。こうした状況は、日本とも共通するものであるが、こうした事態に  
対して、イタリアでは、すべての就労者に一連の基本的権利を認め、個人のレベルでも集団  
のレベルでも保護を与えるという提案がなされている。これは、「労働憲章」構想として知  
られるものであり、労働のタイプが何であれ、第3者のための労働に従事する者には、共通  
の最低限の権利を保障し<sup>3</sup>、それ以上の追加的な権利については、労働者の経済的な依存の  
程度等を反映して様々に定めようとするものである。

2003年のBiagi改革では、従属労働と準従属労働との間の明確な線引きを維持した上で、

---

<sup>1</sup> イタリアではフランスのような労働法典があるわけではなく、また日本のような労働基準法、労働組合法といっ  
た体系的な労働立法があるわけでもない。大内伸哉『イタリアの労働と法』（日本労働研究機構、2003年）9頁。

<sup>2</sup> 1973年8月11日法律533号による民事訴訟法典改正による。中益陽子「非従属的就業者への労災保険制度の拡  
張－最近のイタリアの動向－」日本労働研究雑誌496号（2001年）57頁。

<sup>3</sup> 最低限の保障には、安全衛生、自由・尊厳の保護、年少労働の禁止、労働へのアクセスにおける差別の禁止、  
公正な報酬、個人情報の保護、組合の自由といったものがある。前掲注1大内書21頁。



後者にも労働安全衛生規定による保護や、妊娠、病気、負傷の際の契約の一時中断等固有の保護が提供されることとなった。こうした準従属労働者への保護の拡大は、上記の動きの中の一環と位置付けられよう。

また、近年のイタリアでは、社会保険制度全体について準従属労働者への拡張傾向が現れており<sup>4</sup>、年金保険<sup>5</sup>や労災保険<sup>6</sup>の適用が準従属労働者にも拡張されている。

### 3. 分類の問題

他方、従属労働と自営との間の分類に関する争いも、両者の間のグレー・ゾーンが拡大するにつれて大きな問題となっている。

従属労働を特徴付ける従属性の有無の判断については、決定的な基準はなく、事案ごとに幾つかの要素を組み合わせてその有無を判断するという考え方がイタリアでは支配的である<sup>7</sup>。具体的には、判例は、①使用者の生産・組織構造への労働者の技術的機能的統合、②管理運営権限や懲戒権の行使、③契約で具体化された生産活動に関連する営業上のリスク、④原材料や装置・道具の所有権、⑤仕事が行われる場所、⑥労働時間、⑦支払い方法等を参照することで、両者の分類を行ってきた。

従属労働と自営との間の境界線やグレー・ゾーンで生じる訴訟では、近年、裁判所が契約の名称をより重要視するようになったという重要な変化が見られる。また、契約の名称を無効とする十分な証拠が提示されなかった場合には、契約の名称の正当性を認めるという傾向も、最近では見られている。ただ、契約の内容は、契約締結後の合意により変更されうるので、裁判所は、結局、契約が実際にどのように履行されていたかを判断するようである。

他方で、従来、こうした分類を行う権限を有しているのは裁判所と考えられてきたが、2003年 Biagi 法により、雇用契約の分類に関する訴訟数を減少させる観点から、雇用契約の「認証」手続が導入された。この手続は、雇用契約の分類についての契約当事者の意思が法規定を遵守したものであるか否かを確認するものである。認証手続は任意であるが、認証手続をとる場合には、雇用契約の当事者間で書面による合意がなされなければならないとされている。ただ、現段階でその効果を判断するのは、時期尚早と考えられている。

### 4. 日本への示唆

以上が、イタリアにおける労働者概念の概要とそれが就労形態の多様化にいかに対応した

---

<sup>4</sup> 前掲注2 中益論文56頁。

<sup>5</sup> 1993年12月24日法律537号、1995年8月8日法律335号。

<sup>6</sup> 1999年5月17日法律144号55条1項、2000年2月23日委任立法38号。

<sup>7</sup> 前掲注2 中益論文60頁。

かである。

これに対して、日本では、就労形態の多様化に対応するために、①労働者と自営業者の中間に第3のカテゴリーを構想し、それにふさわしい法規制を提言する学説、②労働法上の制度・理論ごとに適用の可否を判断しようとする学説、③契約当事者の意思を判断の中に取り入れようとする学説等が提唱されている<sup>8</sup>。

イタリアで準従属労働として観念されているものは、①の学説が提唱する第3のカテゴリーに近い。また、「労働憲章」において、すべての働く者に共通の最低限の権利を保障した上で、それ以上の追加的な権利について労働者の経済的な依存度等を反映して様々に定めようとしている態度は、②の学説が採る態度に近い。さらに、近年、裁判所において、契約類型の分類に際し契約の名称を重視する傾向が見られているのは、③の学説が採る考え方に近い。

以上のように、イタリアで見られる動きは、就労形態の多様化への対応として日本の労働法学説で提唱されているものと多くの部分で重なっている。中でも特に、従属労働者と自営業者との中間に位置付けられる就労者を労働者や自営業者と並ぶ一つのカテゴリー（準従属労働）として構成し、各種の保護の適用を試みるというイタリアの特徴は、就業形態の多様化に対応するための一つのモデルとして注目に値する。こうしたモデルのもとでは、就業者の特性に応じて段階的に異なる制度を提供することが容易であり、その分、それぞれの就労者カテゴリーに対する規制の格差を相対的に小さくすることができるというメリットがあり<sup>9</sup>、示唆に富んでいる。

---

<sup>8</sup> 以上の分類は、吉田美喜夫「『労働者』とは誰のことか」日本労働研究雑誌525号（2004年）67-68頁による。

<sup>9</sup> 前掲注2 中益論文60頁。