

解雇法に加え就業規則にも留意を

ジェトロ ミラノ事務所 山内 正史

ジェトロが実施した「2016年度欧州進出日系企業実態調査」で、イタリアにおける経営上の問題点と指摘されたのは「厳格な解雇法制」と「欧州の政治・社会情勢」が並んでトップだった。筆者が日ごろ当地日系企業から受ける相談でも、労働法制や政治情勢に関する情報収集に悩む人が多い。本稿でその要点を解説する。

解雇法制は緩和の方向

イタリアの解雇法制は、期間を定めない労働契約では「正当事由」ないし「正当理由」があれば補償なしに契約を解除することができる。正当事由とは、労働関係の継続を許容できない重大な非行を指す。正当理由には、「主観的理由」と「客観的理由」が規定されている。主観的理由は、労働者の契約上の義務違反を指す。客観的理由は事業所における経済的・組織的な理由を指す。

解雇の際に、裁判所に不当解雇と見なされない手続きを実施するには労力と時間を要する。その手続き方法は事業所の規模によって異なるので注意が必要だ。2012年までは従業員数15人以上の企業で裁判の結果不当解雇と判断された場合、労働者憲章法18条により金銭での補償ではなく原職復帰を原則とする解決が図られてきた。

しかし、経済低迷や若年層の高失業率問題を背景に、12年には労働者憲章法18条の条文が改定され、不当解雇とされた場合の金銭補償による解決への可能性が従来よりも拡大した。一方、15人未満の企業では裁判所が不当解雇と認めても、解雇の効力は失われない。不当解雇とされた場合は、新たに雇用契約を締結することになる。

14～15年には「Jobs Act」と呼ばれる労働法規が制定され、金銭補償に関わる内容の細則が定められるなど、問題解決のさらなる円滑化が図られた。ただし Jobs Act が適用されるのは、15年3月7日以降に採用された労働者に限定される。それ以前に採用された労働者については、15人以上の事業所では解雇が違法である場合に労働者が原職復帰を選択できるという労働者憲章法18条が、15人未満の事業所では解雇制限法1966年604号8条が適用される。社員の採用時期で異なる法律が適用されることには注意が必要だ。

一方、日系企業の関心はどうしても解雇法制に目が向きがちだが、より基本的な法律に対しても留意が必要だ。イタリアに進出した企業では就業規則に合った人事管理を実施しようとの向きもあるが、規則制定には全国労働協約(CCNL)の順守が必要となる。パヴィア・エ・アンサルド法律事務

所の小西菜穂子氏は「イタリアでは雇用関係について、当事者の意思に左右されず、強制的に適用される法規である強行法の雇用関連法と CCNL が適用される。CCNL は産業別・役職別に細分化している。賃金・退職金その他勤務時間、有給休暇、懲戒処分、労務提供態度など広範な分野で詳細に規定していることを雇用者は理解しておく必要がある」と指摘する。違反した雇用者に対しては行政罰・刑事罰も規定されており、これらの内容を理解することが肝要だ。

新選挙法の成否に注目

イタリアでは、反既存権力・反EUの色彩を持つ新興政党「五つ星運動」への支持率が、与党第一党の民主党と拮抗^{きっこう}しており、日系企業の政治情勢への関心も高い。

早期の前倒し総選挙の引き金となる議会解散権を有するセルジョ・マッタレッラ大統領が、選挙の実施前提として議会に選挙法の改正を要請した。これを受け、5%以下の得票政党に議席が割り当てられないようにするドイツの比例代表制に類似した新選挙法の採用について主要政党間で合意がなされていた。しかし、同改革法案は下院で反対多数で否決され、選挙法改革の議論を推進する雰囲気は退潮した。よって、17年中の前倒し総選挙の可能性は低下したといえる。しかし総選挙は遅くとも18年5月までには実施される予定だ。今議会中に新選挙法が成立するのかどうか、また成立した場合はその内容にも注目したい。

JS