

イタリアにおける雇用制度

(2021年7月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ミラノ事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ミラノ事務所が現地法律事務所 Pavia e Ansaldo Studio Legale に作成委託し、2021年7月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりでであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Pavia e Ansaldo Studio Legale は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Pavia e Ansaldo Studio Legale が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ミラノ事務所

E-mail：MIL@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. はじめに	1
2. 主な雇用形態	1
2.1. 従業員 VS 自営業労働者	3
2.2. 継続的協働的契約（Contratto di collaborazione coordinata e continuativa、 CO.CO.CO.）	3
2.3. 派遣社員による労務提供	4
2.4. サービス請負契約	4
3. 勤務時間	4
3.1. 時間外労働	5
3.2. 休暇	5
4. 給与体系	6
5. 退職金（Trattamento di fine rapporto）	6
6. 雇用主の責務	6
6.1. 社会保障・労災保険	6
6.2. 障害者の雇用義務	7
6.3 失業保険	7
7. 解雇	8
7.1. 個別解雇	9
①正当な理由または合理的主観的理由による懲戒解雇のフロー	9
②従業員数が 15 人未満（農業者の場合 5 人未満）の雇用者による合理的客観的理由による 解雇	9
③従業員が 15 人以上（農業者の場合 5 人以上）の雇用者による合理的客観的理由による 解雇	10
④予告通知期間・解雇予告手当	10
⑤不服申立期間	11
⑥調停手続き	11
7.2. 集団解雇	11
7.3. 解雇禁止	11
7.4. 違法解雇に対する従業員の救済	12
8. 辞職	13
9. 移民手続き	13
9.1. 労働許可証・ビザ	14
9.2. 滞在許可証	14

イタリアにおける雇用制度

1. はじめに

現在、イタリアにおける労働法は、より柔軟な労働市場を作ることを目指し、常に法改正の対象となっている。雇用者においては、イタリアの労働法は日本のそれに比して従業員の保護が厚い点に留意されたい。

労働法の法源は以下のとおりである。

- 憲法
- 民法および特別法（特に労働者憲章（「Statuto dei Lavoratori」）として知られている法 300/1970）
- 労働協約（「全国労働協約（以下、CCNL）」および地域または企業水準での労働組合の合意）
※CCNLとは、産業別・職位別に定められるものであり、適用されるすべての従業員に共通する最低限の経済的・規制的待遇を詳細に規定する協約である。
- 個別労働契約

2. 主な雇用形態

雇用契約は要式契約の一種である。そのため、雇用に際しては、採用通知（Lettera di Assunzione）は書面をもってなされねばならず、これに両当事者が署名を付すことにより成立する。採用通知には、以下の事項を記載する必要がある。

- (i) 当事者の身元情報（氏名、住所、税務番号(codice fiscale)、出生地、生年月日など）
- (ii) 勤務場所
- (iii) 雇用開始時期および雇用期間
- (iv) 適用される CCNL、従業員の職位
- (v) 初任給
- (vi) （場合により）試用期間
- (vii) 勤務時間

雇用者は、上記の必要事項について、CCNLを引用することができる。

一般的には、採用通知の内容の多くの点については民法、特別法、CCNLにおいて定められていることから、日本のような雇用者と従業員間で自由に定められる契約書とは性質を異にする。

民法は、従業員を四つのカテゴリーに分類する。

- 管理職 (dirigenti)
- 中間管理職または幹部 (quadri)
- 事務員 (impiegati)
- 肉体労働者 (operai)

さらに、CCNLは、具体的な職業水準および多様な部門における地位を規定するほか、各職業水準および部門において、当該従業員が遂行しなければならない労務を規定する。

従業員は、採用時に任務が割り当てられ、その後に昇給・昇進し、現に遂行する任務に等しい給与が与えられなければならない、これらに反する契約は無効である。

イタリアにおいては、無期の雇用契約（正規雇用契約）が一般的な労働関係であるのに対し、有期雇用契約は例外である。

有期雇用契約は、法の規定する要件を満たす必要がある（すなわち、会社における有期契約の数の制限、契約期間の制限、契約更新回数の制限）。

有期雇用契約による労働関係は、CCNLにおいて同水準に属する、当該会社の無期雇用契約の従業員に留保されているものと同等の経済的処遇が与えられることについて、公平の原則の適用を受ける。

雇用者が、さらに柔軟性を必要とする場合、以下のような異なる労働形態を採用することが可能である。

- パートタイム (part time) : 一定の期間、または毎日の労働時間の削減を規定する契約。
- 見習い契約 (apprendistato) : 一定期間の労働経験の一部として、被雇用者に見習いプログラムに参加させ、その終了後に雇用者が無期の雇用契約に変更するかどうか決定することができる労働契約。本タイプの雇用は、雇用者に経済的・規律的メリットが与えられる。
- Job sharing (lavoro ripartito) : 二人の被雇用者が、連帯して同じ雇用義務を遂行することを約束する契約。
- Job on call (lavoro intermittente): 呼び出し時に被雇用者が就業するよう備える契約。

契約締結後、雇用者は、従業員の採用について、所定の単一電子システムを介して、労働社会政策省（Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali）¹、に遅滞なく通知しなければならない。

2.1. 従業員 VS 自営業労働者

従業員

雇用契約の従業員は、雇用者の指示に従い、雇用者に労務を提供し、その対価として給与の支払いを受ける権利を有する。雇用関係においては、雇用者の有する①指令権限、②組織権限、③規律権限に被雇用者が服従することにある。

雇用者には、INPS（全国社会保障機関）および INAIL（職場で生じた事故、職業病に対する全国保険機構）への社会保障分担金の支払いが義務付けられている。

場合により、CCNL は、社会保障制度の他に補足年金および保険基金を供給する規定を含むことがある。

また雇用者は、上記補足年金および保険基金に関し、被雇用者の雇用により派生する負担金の源泉徴収義務者であり、給与として支払われた総収益に基づいて計算される納税についても責任を負う。

自営業者

自営業者は、雇用関係にない相手方に対して、業務の遂行またはサービスを提供し、それに対する対価を受ける。過去の判例に基づくと、自営業に区分する際の線引きについて、当事者間で選択された形態にかかわらず、実際にどのようにしてサービスが提供されたかが重要であるとする。

2.2. 継続的協働的契約（Contratto di collaborazione coordinata e continuativa、CO.CO.CO.）

自営業者の労務関係の特別な形態の一つに、準労働雇用関係の性質を有するといわれている継続的協働契約（Contratto di collaborazione coordinata e continuativa/co.co.co）がある。

雇用契約と区別するため、継続的協働的契約の成立は、自律性および個人的な信頼関係が存在することが想定されていること、協働者からの任務遂行の継続性、労働が自然人によって普及的に行われること、労働者の運営上の自主性に対する唯一の制限として、依頼者の組織のニーズに合わせて調整する権限が依頼者にあること、また両当事者による社会保障拠出金の支払い義務等が挙げられる。

本契約は準雇用関係の性質を有することから、労働当局への通知が必要となる。

¹ 同省が、当該通知を INPS（全国社会保障機関）および INAIL（職場で生じた事故、職業病に対する全国保険機構）、その他の専用社会保障機関、管轄労働局、県庁に転送する。

さらに、会社にとって雇用契約を締結する場合に負担が大きいところ、雇用契約の締結を回避することを目的として、本契約形態を長期に渡り継続することを防止するため、更新が許容されるのは限定的であることに注意されたい。

2.3. 派遣社員による労務提供

派遣社員による労務提供は、①（「形式的」雇用者である）人材派遣会社、②人材派遣会社により採用された従業員（派遣社員）、③派遣された社員から実際に役務提供を受ける会社（「派遣先」）による三次的関係を構成する。

人材派遣会社と派遣社員との関係は、無期雇用契約および有期雇用契約の規定が適用され、期間を定めずに採用された派遣社員は、派遣先に譲渡されない場合、人材派遣会社から手当を受け権利を有する。派遣された社員は、派遣先の監視のもと、その組織的計画および指示に従いながら役務の提供を行う。しかしながら、人材派遣会社が教育指導する権利を保持する。派遣先および人材派遣会社は、派遣された社員の賃金の支払いおよび社会保障の支払いについて連帯責任を負う。

2.4. サービス請負契約

サービス請負契約は（contratto d'appalto di servizi）、契約の一方当事者（契約者（請負人））が、自己の責任において必要な手配を整え、依頼者のためにサービスの提供を行い、これに対し金銭による対価を受けることを約する契約である。

契約者は、①依頼者から完全に独立し、②自己の手配により自由に独立して活動するよう整え、③契約の遂行に関する責任は契約者が引き受ける。

また、当事者（請負人）のみが労働者を組織し、指示を与える権限を有する。

サービス請負契約は、契約者および依頼者に、給与および社会保障の支払いについて連帯責任を負う特別な規定を設けている。

3. 勤務時間

雇用契約における従業員の勤務時間等は、適用される CCNL に定められている。本稿では、現行の Commercio e Turismo - Terziario - Confcommercio の CCNL の内容を述べる。

1) 正規雇用契約・管理職以外（フルタイム）

1 週間の勤務時間	基本 40 時間（例外あり）
1 週間の再長勤務時間	基本 48 時間（例外あり）
勤務間インターバル	11 時間（例外あり）

2) 正規雇用契約・管理職

会社組織内での管理職の特殊な地位、職務、責任に鑑み、勤務時間は定量化できないとされる。もっとも、広い裁量権があるとはいえ、原則として、当該管理職従業員が配属されているオペレーションユニットのタイムテーブル、特に現行法令の枠内での週休時間と連動する傾向にあるとされる。

3.1. 時間外労働

1) 正規雇用契約・管理職以外（フルタイム）

時間外労働の限度	250 時間/年
----------	----------

2) 正規雇用契約・管理職（フルタイム）

特段限度は設けられていない。

3.2. 休暇²

1) 正規雇用契約・管理職以外（フルタイム）

有給休暇	26 日間/年
旧法により定められていたものの代替としての休暇（Festività soppresse）	32 時間/年
母性休暇（産休）	出産前後の 5 カ月に相当する期間（ただし、医師の診断の結果、母体・胎児にリスクが伴うと判断される場合、開始期間を早め、延長することもできる。）
結婚休暇	15 日
学習休暇の権利	大学生を含む就学中の従業員は、さらに年 5 日間の有給休暇の権利を有する。

2) 正規雇用契約・管理職（フルタイム）

有給休暇	30 日間/年
産休	出産直後の 5 カ月に相当する期間（ただし、医師の診断の結果、母体・胎児にリスクが伴うと判断される場合、開始期間を早め、延長することもできる。）
結婚休暇	15 日間
正当理由による休暇	最長 6 カ月を限度とする。ただし、雇用者の事前許可を要する。

² イタリアでは振替休日の概念はなく、祝日が週末にかかる場合、吸収されることとなる。

4. 給与体系

給与とは、給料、賞与等の総称であり、雇用関係にかかわらず、従業員が雇用主のために提供した労務に対する対価をいう。

一般的に給与は、CCNLによって定められた基本給の値に判例が特定した最低限度を遵守した上で³、当事者が自由に決定するものである。

5. 退職金 (Trattamento di fine rapporto)

退職金は、定期的に算定評価される従業員の給与の一部が毎年積み増しされた経済的価値である。本質的には賃金の後払いであり、補足的な年金基金への全額拠出や第三者への債権譲渡の場合、労働者が給与計算での直接支払いを要求した場合を除き、辞職、定年退職、解雇等理由のいかに問わず、雇用関係が終了した場合には必ず従業員に支払われなければならない。

退職金は、支払い時に社会保険料の対象にはならないが（法律 153/69 第 12 条）、課税の対象になる。

毎年の退職金積立額は、1990年1月1日以降に採用された従業員に関しては、当該従業員の年間所得の13.5%から、拠出金としてINPSに納められる0.5%が天引きされた額であり、金額は毎年12月31日の金額調整後に積み立てられる。

1982年5月31日以前に採用した従業員に関しては、適用されるCCNLの基準に従い、同日までの勤続期間に相応する退職金積立金が算出され、毎年積み立てられる（TFRと区別して、l'Indennità di anzianitàという）。

6. 雇用主の責務

6.1. 社会保障・労災保険

最初（＝一人目）の従業員を雇用した時点で、雇用主と従業員の間には保険と社会保障の関係が成立し、雇用主は国立社会保障機構（民間部門の場合はINPS、公共部門の場合はINPDAP）および国立労働災害保険協会（INAIL）の登録義務を負う。

雇用主が保険料の社会保障拠出金を支払う義務は、雇用契約締結とこれに続く採用から直接発生する。

社会保障拠出金は、一部を雇用者が負担し、一部を従業員が負担する。

³ 一般的に、労務コンサルタントまたは労働法弁護士に相談をするケースが多い。

労災保険の保険料は、当該従業員に対して支払う年間給与額に基づき算定される。従業員またはこれに類する労働者に発生した傷害事故・死亡事故について、雇用者は遅滞なく INAIL に報告する義務を負う。

社会保障・福祉・保険債務、INPS・INAIL 等管轄機構に対する現行法上のその他すべての債務は、通常、拠出金に関する単一申告書（DURC）を通じて証明される。

6.2. 障害者の雇用義務

従業員 15 人以上擁する雇用者は、以下の人数の身体的・精神的障害を有する者を雇用する義務を有する⁴。

- ・ 15～35 人の従業員を擁する雇用者→ 1 人
- ・ 36～50 人の従業員を擁する雇用者→ 2 人
- ・ それ以上の従業員を擁する雇用者→総従業員数の 7%

もっとも、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い経営難に陥る雇用者については、上記義務は停止されているが、従業員の管理に関する年次報告義務は引き続き負い、期日までに報告書を提出しなかった場合、処罰の対象となる。

6.3 失業保険

雇用主が従業員を被保険者とする INPS の雇用保険に加入している場合で、法令が定める必要条件を満たすとき、失業した当該元従業員に対して、最大 24 カ月間、毎月保険料が支給される。この場合、雇用者は一定の割当分を負担する必要がある。

⁴ 法 68/1999 第 9 条 6 項

7. 解雇

イタリアの法制度上、解雇は以下の条件により異なる。また法は解雇について、総従業員数、当該従業員の雇用時期、場面に応じて異なる手続きを規定する。

【理由別】

- ・ 正当な理由による解雇⁵：雇用者と従業員間に存在すべき信頼を断絶させるような、極めて重大な行動を原因とする。「正当な理由」とは、両当事者の一方の故意または重過失による違法行為に起因し、当該理由による解雇は、即効で雇用関係を終了させるものである。
- ・ 合理的主観的理由による解雇⁶：正当化された主観的理由が「従業員による契約上の義務の重大な違反」に関するものであること。正当理由による解雇との差異は、故意または重過失による違法行為不存である。この場合、適用される CCNL に従い予告通知（予告通知を行わない場合、当該従業員に解雇予告手当の支払い）を要する。
- ・ 合理的客観的理由による解雇：生産活動、労働組織、その適切な機能に内在する理由によるもの。例えば、生産活動の終了、当該従業員の職務ポスト自体の消滅など。

【雇用者の規模別】

- ・ 従業員数が 15 人未満（農業者の場合 5 人未満）の中小企業
- ・ 従業員数が 15 人以上（農業者の場合 5 人以上）の大企業

【雇用時期別】

- ・ 2015 年 3 月 6 日以前に正規雇用契約により採用
- ・ 2015 年 3 月 7 日以降に正規雇用契約により採用

【解雇形態別】

- ・ 個別解雇
- ・ 集団解雇

本稿では、正規雇用契約により採用された従業員について述べることにする。

⁵ 法 604/1966 第 3 条

⁶ 民法 2119 条

7.1. 個別解雇

従業員の個別解雇は、法律により認められた場合でなければならない。許容される根拠とは、従業員の行動に関連する理由（正当な理由または合理的主観的理由による解雇）、生産活動や組織の都合に関連する理由（合理的客観的理由による解雇）の存在を指す。

正当な理由による解雇、合理的主観的理由による解雇のいずれの場合においても、労働者憲章第7条の規定する懲戒手続きが行われなければならない。

① 正当な理由または合理的主観的理由による懲戒解雇のフロー

【手続きの流れ】

従業員への書面による懲戒解雇通知

↓

従業員の弁明（通知から5日以内）

↓

従業員サイドから要求された場合、面会の実施

↓

- ・従業員の弁明の受け入れ→雇用関係は継続
- ・懲戒解雇処分の実施→解雇（正当な理由または合理的主観的理由による解雇で解雇予告手当を支払う場合、解雇日は解雇通知の日が適用される。予告期間通知がなされた合理的主観的理由による解雇の場合には、予告期間満了日が該当する。）
- ・雇用者の不作為→雇用関係は継続

② 従業員数が15人未満（農業者の場合5人未満）の雇用者による合理的客観的理由による解雇

合理的客観的理由による解雇の場合も、書面をもって行われなければならないが、判例の見解を含め、主として以下の条件が必要であるとされている。

- ・組織再編成が効果的であり、解雇通知が交付された時点で実際に存在していた状況に基づいていること。
- ・雇用者の組織再編成と従業員の解雇に因果関係があること。
- ・解雇される従業員の選択が、公正さと誠実さに基づいて行われていること。
- ・ほかの職務の割り当てが不可能であること。
- ・予告通知期間を遵守されていること、または解雇予告手当が支払われること。

③ 従業員が 15 人以上（農業者の場合 5 人以上）の雇用者による合理的客観的理由による解雇

従業員を 15 人以上擁する雇用者が、合理的客観的理由により、5 人未満の従業員を解雇（個別解雇）する場合、まず管轄の労働監督局に通知を行う必要がある。

労働監督局は、通知受領後 7 日以内に両当事者を召喚し、調停を行う。

調停手続きが不調に終わった場合、労働局から 7 日以内に再び召喚が無かった場合、②の要領で雇用者は解雇を実行することができる。

④ 予告通知期間・解雇予告手当

CCNL は、合理的主観的理由による解雇、あるいは合理的客観的理由による懲戒解雇の場合の予告通知期間・解雇予告手当を規定している。以下は現行の Commercio e Turismo - Terziario - Confcommercio の CCNL である。

正規雇用契約・管理職以外（フルタイム）

※数字は CCNL の規定に沿って決定する職位レベルを指す。

勤続年数	職位レベル	解雇予告通知期間・解雇予告手当
5 年未満	中間管理職・一般 1（事務員）	60 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	30 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	20 日間
	一般 6・7（作業員）	15 日間
5 年以上 10 年未満	中間管理職・一般 1（事務員）	90 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	45 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	30 日間
	一般 6・7（作業員）	20 日間
10 年以上	中間管理職・一般 1（事務員）	120 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	60 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	45 日間
	一般 6・7（作業員）	20 日間

正規雇用契約・管理職（フルタイム）

勤続年数	解雇予告通知期間・解雇予告手当
4 年未満	6 カ月間
4 年以上 10 年未満	8 カ月間
10 年以上 15 年未満	10 カ月間
15 年以上	12 カ月間

⑤不服申立期間（すべての解雇に共通）

解雇処分について不服である場合、当該従業員は解雇通知を受け取った日から起算して 60 日以内に書面にて明確な意思表示を行わなければならない、提訴する場合は、そこから 180 日以内に行わなければならない。

⑥調停手続き（すべての解雇に共通）

2015 年 3 月 7 日以降の採用者の場合、雇用者は解雇通知から 60 日以内に、補償金の金額を提示した上で、調停手続きの実施を提案することができる。

7.2. 集団解雇

雇用者が 120 日以内に 5 人以上の従業員を解雇する場合、法 223/1991 の集団解雇手続きをふまなければならない。

集団解雇手続きは、75 日間を限度として、雇用者が労働関係の終了に関して従業員と合意を得ることを目指し、労働組合と交渉しなければならない。

2015 年 3 月 7 日以降の採用者の場合、雇用者は解雇通知から 60 日以内に、補償金の金額を提示した上で、調停手続きの実施を提案することもできる。

7.3. 解雇禁止

以下の解雇は禁止されている。

- ・差別的解雇
- ・女性従業員で妊娠から子が 1 歳になるまでの間、男性従業員で父性休暇期間から子が 1 歳になるまでの間⁷
- ・結婚を理由とする解雇⁸
- ・廃業・清算・破産による会社の消滅等を除き、以下の場合は解雇禁止となる。

- ① Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 第 19 条、21 条、22 条、22 条の 4 に基づく通常手当（Assegno ordinario）および例外的所得補償（Cassa Integrazione in Deroga）制度の適用を受けている雇用者、CISOA 農業労働者所得補償制度の適用を受けている雇用者、観光・入浴施設・貿易部門に属する雇用者、（企業部門コードが 13、14、15 で始まる企業を対象に）ファッションおよび繊維部門に属する雇用者については、2021 年 10 月 31 日まで解雇禁止。
- ② Decreto Legge 25 maggio 2021 n. 73 第 40 条 3 項および第 40 条 bis1 項に基づく通常所得補償（Cassa Integrazione Ordinarria）を申請した雇用者については、2021 年 12 月 31 日まで解雇禁止⁹。
- ③ 国家戦略上重要な産業プラントを少なくとも一つ運営する、従業員数 1,000 人以上を擁する雇用者は、2021 年 12 月 31 日まで客観的合理的理由による従業員の解雇が禁止されている¹⁰。

⁷ 正当な理由による解雇、廃業・清算・破産による会社の消滅、雇用契約の満期到来等は除く。

⁸ 同上。

⁹ Decreto Legge 25 maggio 2021 n. 73 第 40 条 4 項および 5 項、第 40 条 bis 2 項および 3 項

¹⁰ Decreto Legge 20 luglio 2021 n. 103 第 3 条

- ・その他、法律により禁止される解雇

7.4. 違法解雇に対する従業員の救済

裁判官は、当該解雇が違法と判断された場合に、法令の定めに従い解雇措置を下された従業員の保護のため、雇用主に対して以下の内容を課す。以下はその一部である。

① 従業員が 15 人未満で当該個別解雇が解雇禁止に該当する場合（原因の缺欠）、あるいは書面のやり取りがなされず口頭による解雇だった場合。

- ・ 2015 年 3 月 6 日以前に雇用した従業員の場合、復職・逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）・社会保障拠出金の支払い、または復職を望まないときには損害賠償の支払い。

- ・ 2015 年 3 月 7 日以降に雇用した従業員の場合、損害賠償の支払い。

② 従業員が 15 人未満で個別解雇の様式の缺欠（形式的缺欠、法令が定める懲戒処分手続きを経なかった場合）

- ・ 復職・逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）・社会保障拠出金の支払い、または復職を望まないときには損害賠償の支払い。

③ 正当な理由・合理的主観的理由による当該集団解雇の原因の缺欠

- ・ 2015 年 3 月 7 日以降に雇用した従業員の場合、解雇無効、復職および逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）または従業員が復職を望まないときには損害賠償の支払い）、損害賠償、社会保障拠出金の支払い。

④ 合理的客観的理由による当該集団解雇の原因の缺欠または不存在

- ・ 2015 年 3 月 7 日以降に雇用した従業員の場合、解雇無効、復職および逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）または従業員が復職を望まないときには損害賠償の支払い）、損害賠償、社会保障拠出金の支払い。

⑤ 集団解雇の様式の缺欠・瑕疵（形式的缺欠）

- ・ 2015 年 3 月 6 日以前に雇用した従業員の場合で口頭による解雇の場合、復職・逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）・社会保障拠出金の支払い、または復職を望まないときには損害賠償の支払い。

- ・ 2015 年 3 月 7 日以降に雇用した従業員の場合で口頭による解雇の場合、復職・逸失利益請求権（解雇から復職するまでの間に雇用者から給与として受領するはずであった対価）・社会保障拠出金の支払い、または復職を望まないときには損害賠償の支払い。

8. 辞職

雇用の終了は、従業員からの書面による辞職届の提出によっても成立する。予告通知期間は、適用される CCNL の定めによる。

正規雇用契約・管理職以外（フルタイム）

※数字は CCNL の規定に沿って決定する職位レベルを指す。

勤続年数	職位レベル	予告通知期間
5 年未満	中間管理職・一般 1（事務員）	45 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	20 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	15 日間
	一般 6・7（作業員）	10 日間
5 年以上 10 年未満	中間管理職・一般 1（事務員）	60 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	30 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	20 日間
	一般 6・7（作業員）	15 日間
10 年以上	中間管理職・一般 1（事務員）	90 日間
	一般 2（事務員）・3（事務員または作業員）	45 日間
	一般 4・5（事務員または作業員）	30 日間
	一般 6・7（作業員）	15 日間

正規雇用契約・管理職（フルタイム）

勤続年数	予告通知期間
2 年未満	2 カ月間
2 年以上 5 年未満	3 カ月間
5 年以上	4 カ月間

9. 移民手続き

EU 加盟国以外の外国人がイタリアに滞在するための要件および条件は、イタリアビザおよび移民法により規定されている。

就労目的でイタリアに入国するためには、入国前に①労働許可証および②ビザの発給を受け、③入国後に滞在許可証を申請しなければならない。

9.1. 労働許可証・ビザ

EU加盟国以外の国籍を有する者が就労目的でイタリアに入学するには、イタリア当局から発給される労働許可証を取得する必要があり、同許可証を取得した後に、管轄のイタリア大使館・総領事館で入学ビザを取得する必要があります。

労働許可証の種類は職種により細分化されているが、本稿では、グループ間の労働許可証・ビザ申請について述べる。

当該労働許可証の申請人は、派遣先である。

申請の際は、直接または代理人を通じて、内務省が運営する専用サイトからオンラインで申請を行い、警察による審査が終わった後、管轄の県庁の指示に従い必要書類を提出。内容に問題がなければ、申請人に対し労働許可証発給証明書が発行され、これと同時に電子システムを介して管轄のイタリア大使館・総領事館に労働許可証発給通知が送信される。

各管轄に提出する必要書類、その内容・様式は、管轄の指示に従うこととなり、追加書類が求められることもあるので、可能であれば事前に確認を取ることが望ましい。

労働許可証発給後、従業員は管轄のイタリア大使館・総領事館にてビザ申請を行うことができる。

9.2. 滞在許可証

イタリア入学後8日以内に、県庁にアポイントを取得し¹¹出頭し、県庁の指示に従い必要書類を持参した上で、滞在契約書（一部の形態によっては省略されることあり）・融和協定に署名した後、移民手続き業務を行っている最寄の郵便局¹²で滞在許可証の申請を行う。

郵便局で滞在許可証の申請が受理された際に、①第一回招集日時、出頭場所（警察署）が記載された予約書、②手数料支払伝票、③申請控えが渡される（まとめて「受理証書」とする）。③の書類にはユーザー名とパスワードが記載されており、専用サイト¹³にログインすることにより、手続き状況が確認できるようになっている。

第一回目の招集日に、上記受理証書と共に必要書類を持参し出頭する。警察署では身分照会と指紋採取が行われるため、本人が必ず出頭しなければならない。第一回目の手続きが終了した後、滞在許可証の発給準備が整い次第、携帯電話にショートメッセージが送られてくるので、指定日時にパスポートおよび③（どちらも原本）を持参の上出頭し、発給を受ける。

¹¹ コロナウイルス感染症に伴う措置法に従い入学後の自主隔離が義務付けられている場合、あらかじめ担当者の指示を受けておく必要がある。

¹² すべての郵便局が移民業務を行っているわけではないため注意されたい。

¹³ <https://www.portaleimmigrazione.it/ELI2ImmigrazioneWEB/Pagine/StartPage.aspx>