

# 南欧雇用レジームの考察（下）： 変化，連続性，解体

尹 春 志

## 目 次

- I. はじめに：南欧問題のミッシング・リンク
- II. 南欧モデルという軌
- III. 南欧雇用レジームの「虚」と「実」（以上，前号）
- IV. 「保障」なき「柔軟性」（Flex-Insecurity）の創出：  
神話化された「硬直性」
- V. 危機と労働市場改革：制度的補完なきシステムへ
- VI. 結びにかえて（以上，本号）

前号〔本稿（上）〕でみたように，南欧福祉レジームの基本的な特徴の一つは，保健医療の分野は普遍主義を指向しつつ国家（あるいは地方自治体）が担い，それ以外の分野は，男性稼得者（女性家族ケア従事者）モデルを前提に，ビスマルク型スキームによって社会保険がカバーするというものであった。その著しく偏った社会保護給付の水準は，他の EU 諸国と比較して決して高いとはいえず，失業保護，社会扶助などの最低所得保証スキームや家族給付などは脆弱であった。その一方で，失業や低所得がもたらすリスクや，大部分のケア（高齢者，育児）のニーズは，家族共同体（地中海型大家族）が社会的緩衝材となってカバーする「家族主義」が，その福祉レジームのもう一つの柱となってきた。

このレジームが家計の生存保障として機能するには，フェレラ（Ferrera 1996）がかつて「保証の拠り所（*citadella del garantismo*）」と呼んだ，一つの前提が必要となる。それは長期・安定的に雇用を保持し，そのことで種々のリスクを（家族についても）社会保険でカバーできる構成員を，少なくとも1人，世帯内にもつということであった。より具体的には，公的部門や大企業などの相対的に「保護された」

部門で標準的な雇用関係を有し，社会保護給付の受給資格を得ることのできる正規労働者がそれに当たる（Marí-Klose and Moreno-Fuentes 2015： 9-10； Simonazzi et al. 2009： 204； 215）。

南欧家計のこの「生き残り戦略」への強い指向性が過度に強調されたこともあり，ソブリン危機に直面した南欧諸国には，「厳格な」雇用保護による「硬直的な」労働市場というある種の「ステイグマ」が刻み込まれていった。だが，すでに詳述したように，南欧の雇用保護＝解雇規制といっても一様ではない。ここで再度簡潔に敷衍すれば，イタリアの解雇規制の象徴である不当解雇に伴う原職復帰義務やその代替手当の高さは，最低所得保証スキームもない脆弱な失業保護給付と一対のものである。スペインでは，解雇補償金は高いが，解雇要件の緩和とそれを減じる「抜け穴的な」措置が講じられ，高速解雇という形で不当解雇が制度化され選好されてきた。同国の失業保護の普遍主義的要素の強化は，こうした解雇の容易化の裏返しであった。これに対して，ギリシアの場合，解雇規制は比較的緩やかでありながら，失業保護は，カバレッジでも所得保証という面でも，南欧で最も脆弱かつ残余的で，しかも雇用形態ごとの格差が大きい。また解雇手当も職能別の格差に加えて，水準自体がそもそも南欧のなかで最低である。さらに，いずれの諸国でも，解雇規制は大・中規模企業を対象としたものであり，圧倒的多数を占める小規模零細企業は対象外であるか，あるいは保護の水準は著しく低いものであった。

南欧の雇用保護規制の実態をこのように捉えれば，もはやこのことをもってその労働市場を「硬直的」の一言で断ずることはできない。加えて，今日，看過されがちなのは，南欧福祉レジーム論が等しく指摘してきたように，その福祉国家は「拡張的なカバレッジ〔あくまでもカバレッジの問題であり保護水準の高さではない〕を有する労働市場のインサイダーと，過小保護状態にある労働市場のアウトサイダー間の格差」を重要な構成要素としてきた，という点である。労働市場の正規雇用者とは対極にあり，公的保護の埒外におかれ（それゆえに家族内の相互扶助に依存をせざるをえない），不安全（insecure）かつ「柔軟な（flexible）」セグメントの存在が，本来，南欧労働市場を語るうえで回避することのできない論点なのである。その実態をみれば，南欧の労働市場の「硬直性」は，もはや神話といわざるをえない。以下，概観しておこう。

#### Ⅳ. 「保障」なき「柔軟性」（Flex-Insecurity）の創出：神話化された「硬直性」

##### 1. 非典型雇用の拡大と労働市場改革

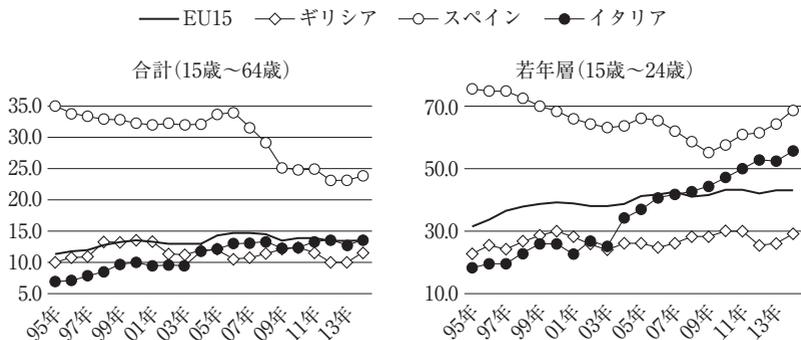
南欧では、かつてフォード主義的生産体制の下、産業労働者を中心に長期安定的な雇用関係を基軸に労働市場が形成されていた。だが急速な脱工業化（de-industrialization）という欧州共通の圧力に加え、南欧固有の脱農村化（de-ruralization）の進展は、従来型の雇用関係に齟齬を生み出した。新たな労働需要がサービス部門で十分に生み出せない状況のなか、南欧諸国は、当初、対外移民の排出や早期退職制度（いわゆる労働削減ルート：labor reduction route）によって、高雇用水準を維持するという状況が続いた。南欧、とりわけギリシアに対する批判の1つとして挙げられる早期退職制度は、就労へのディスインセンティブ・メカニズムというよりも、本来は雇用政策の一環であるとともに、失業給付システムを補完するという性格をもっていた<sup>38</sup>。このことは、多くの大陸欧州諸国にもある程度共通している。

脱工業化＝サービス経済化の進展とともに、欧州全体で労働市場の「柔軟性」を高める経路となってきたのが、有期雇用や臨時派遣労働、パートタイム労働など非典型的雇用形態の活用であった。多くの場合、対立のリスクを回避すべく、すでに雇用状態にある大多数の労働者には従来通りの雇用形態が維持される一方で、その種の非典型雇用は原則、特定の集団、つまり労働市場の新規参入者たる若年層や女性に対して適用されたことから、欧州各国には、「労働市場の二重化（dualization）」とよばれる状況が生み出されたのである

---

38 ギリシア統計局（Hellenic Statistical Authority）の2012年の調査によれば、50歳から69歳人口のうち老齢年金を受給している比率は40.1%（約80万人）に上り、年金受給の理由として、そのうち28.3%が退職年齢に達したことを挙げ、60.8%が年金受給の資格を獲得したことを挙げている。危機以前のギリシアの法定退職年齢は65歳であったが、35年の社会保険拠出があれば55歳で早期退職が可能で（ただし1年当たり4.5%の減額）、37年を超えれば所得連動型の主要公的年金は減額されない。そのため2010年時点でも労働市場からの平均実効退出年齢は62.3歳と低く、早期退職が年金支出を肥大化させているとされてきた。また危機以前、15年という短期の保険料納付で最低保証年金の受給要件が満たされることから、資格を得た段階で正規の労働市場から退出し、後述する闇経済での労働に従事するインセンティブを与えていると批判されてきた（European Commission 2012b；OECD 2007）。

図11 南欧における有期雇用の比率（総被雇用者に占める比率，％）



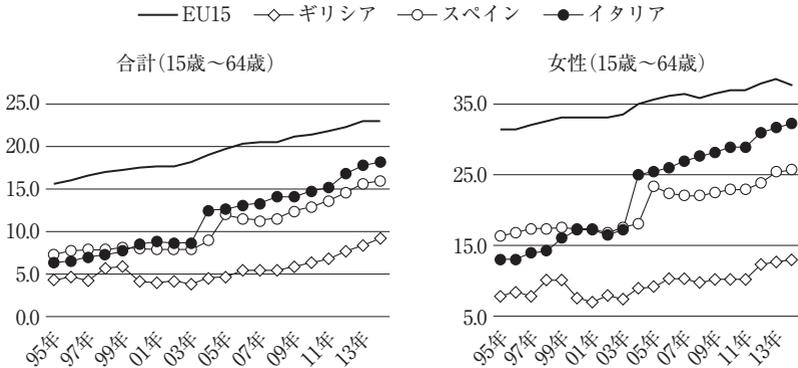
出所：Eurostat database より作成。

(Simonazzi et al. 2009 : 206)。この点は，程度の差こそあれ，南欧も例外ではない。

特にスペインにかんしていえば，総被雇用者に占める有期雇用の比率は，他のEU15諸国と比べても突出して高い。実際，その比率は，1990年代半ばにはEU15平均をはるかに上回り危機直前まで30～35%の範囲で推移している。イタリアやギリシアのその比率は相対的に低かったが，着実にEU15平均並みに近づいている。とりわけ若年層に関してはいえば，イタリアは2003年を境に急拡大を遂げ，危機直前にはEU15水準を超えるに至っている（図11）。これに対して，南欧のパートタイム労働の比率は，全般的に他の欧州諸国よりも低い。これは，長らく南欧福祉レジームでは，男性＝稼得者／女性＝家庭内のケア（家事労働，育児，高齢者介護）従事者というモデルが持続し，他の諸国ではこの種の雇用形態に就くことの多い女性の就業率が，依然，相対的に低いことに起因している。とはいえ，変化がないわけではない。スペインとイタリアをみるかぎり，2000年代半ばを境に女性のパートタイム労働比率は急上昇し，EU15水準に接近している（図12）。南欧の労働市場は，その「柔軟な」セグメントを着実に拡大させてきたのである。

非典型雇用の拡大は，当然のことながら，労働市場における規制緩和の産物である。その意味でも，南欧は「改革なき社会」などではなかった。むしろ非

図12 南欧におけるパートタイム雇用の比率（総被雇用者に占める比率，％）



出所：Eurostat database より作成。

典型雇用形態の導入による労働市場の「柔軟化」は，事の正否を問わなければ，EUが1990年代末以降推奨してきた雇用政策に合致する。このこともまた南欧研究の一致した見方である。

### (1) 欧州雇用戦略の「最優等生」としてのスペイン

前述の統計データからも明らかのように，南欧において，この分野で先頭を走ってきたのも，スペインであった。同国は，1980年代前半の経済危機によって上昇した失業率を抑制するために，社会主義政権下，早くも84年には規制改革を実施し，従来，季節労働者や欠勤労働者の置き換え，特定の業種，市場環境への対応など，目的を限定して一定期間（12か月の期間に最大6か月間）しか認めていなかった直接雇用型の有期契約に新たな形態を導入した。なかでも，有期雇用の拡大に重要な役割を果たしたのが，職種や企業タイプの制限がなく正当事由も必要としない「雇用促進契約」（6か月から3年の契約で，最大3年間は更新可能）であった。これにより，有期雇用の因果関係原則は廃止され，その被雇用者は契約終了について司法に訴える権限も失った。代わりに更新停止時もしくは最大期間満了時に，解雇補償金が支給されることになったが，その額は勤続1年当たり12日分と，正規雇用に比して明らかに減額され，使用者の負担を大きく軽減するものであった。この雇用促進契約には追加的な規制も

課されていたが<sup>39</sup>，その導入の結果，80年代まで約90%が無期正規労働者で占められていたスペインの労働市場は，その後10年もたたないうちに有期雇用者が従属雇用の約3分の1を占めるという状況にまで変容したのであった（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：47-48；Pérez and Lapara 2011：151-52）。

その後，1994年には，解雇規制の緩和とともに労働者派遣会社が合法化され，その劣悪な条件から「ジャンク・コントラクト（junk contract）」ともいわれた若年層向け訓練契約も導入された。だが90年代と2000年代には，こうした急速な変化に対する揺り戻しとして有期契約の再規制も試みられている。まず92年には，雇用促進契約の最低契約期間が12か月に引き上げられ，94年には45歳を超える高齢労働者，障がい者，小規模企業で雇用される長期失業者を除き，この雇用形態は廃止された。97年に労使間で「雇用安定のための協約」が締結されると，最終的に促進契約は全廃され，有期雇用の因果関係原則も復活した。そして2006年の改革では，若年層や職場復帰を目指す女性を雇用する場合，社会保険料を減額するなど，有期雇用の無期雇用への転換を促した<sup>40</sup>。こうした一連の政策によって，たしかに90年代末から2000年代初頭にかけて有期雇用比率は緩やかに低下した。だがそれでも一度開かれた非典型雇用への道は閉ざされることはなく，2004年以降再び上昇に転じ，その比率が大きく落ち込むのは，世界金融危機による大規模な雇用破壊を待たねばならなかった（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：48；Karamessini 2008a：53；2008b：519-20；Pérez and Lapara 2011：154-55；Sola et al. 2013；69）。

スペインは，早期に非典型雇用の規制を緩和し，いち早くこの種の労働市場の「柔軟化」を実行してきた。その一方で，無期正規労働者の雇用保護規制は大きく緩和され，失業保護システムも拡充されてきた。こうした一連の政策指

39 たとえば最大期間に達した雇用者の無期契約への転換というオプションの設定，それとセットになった有期雇用労働者が従事していた職への別の労働者の雇用禁止，同一企業による解雇された労働者の1年以内の再雇用の禁止が，それに当たる（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：48）。一方，こうした有期雇用の規制緩和とともに，前述の非抛出型資力審査付失業扶助が導入されたということも付言しておく（Pérez and Lapara 2011：151-52）。

40 その一方で，すでに前号で論じたように，97年には不当解雇の補償金を減額した無期の促進契約が，2002年には不当解雇自体を制度化する高速解雇が導入され，無期雇用者の解雇規制が大きく緩和されていることも再度踏まえておく必要がある。

向性は、形式的にはフレキシキュリティ（柔軟性（flexibility）+ 保障（security）+ 積極的労働市場政策（アクティベーション））を基本原則とする欧州雇用戦略（EES）のそれと軌を一にするものであった。それゆえ、危機以前のスペインは、この分野でEUの「最優等生（most disciplined pupil）」と位置づけられていたのである（Marí-Klose and Moreno-Fuentes 2013：481；2015：10-11；Pérez and Lapara 2011；Sola et al. 2013；Royo 2010：221-227）。このことを踏まえるなら、危機後、スペインに投げかけられた「硬直的」労働市場という批判は、あまりにも機会主義的であるといわざるをえないのである。

## (2) 「プレカリアート」発祥の地＝イタリアにおける新自由主義的改革

イタリアの労働市場改革は、従来、政府と社会的パートナー間のコンセンサス<sup>41</sup>の下、進められていた。そのなかでイタリアの労働組合は、典型雇用の保護を緩め対外的「柔軟性」を高めるという道を選択せず、代わりに対内的「柔軟性」（労働時間、雇用慣行、パートタイム労働者のシェア<sup>41</sup>）を高めることで、若年層や失業者に雇用機会を提供することを目指した。だが非典型雇用を拡大し労働市場の二重化を推し進める新自由主義的な規制改革の波は、1980年代半ばから同国においても緩やかにはじまり、90年代の終盤以降急激に進行した。実際、非典型雇用は、その不安定性と劣悪な労働条件から、時に「プレカリアート（precariat）」の名が付されるが、この言葉の発祥の地はほかならぬイタリアである、とされる。

まず1984年には、パートタイム契約に法的な規定が設けられ、特定の使用制限を課すことなく活用することが認められた。同時に、若年層に対しては、雇用増大と訓練を名目にした割引賃金での有期雇用も導入された。一方、イタリアでは、一般的な有期雇用契約は、典型雇用の例外として、娯楽産業、季節労働、建設・造船、労働者の欠員補充などでしか認められず、行政の承認や団体交渉という要件も課されていた。だが、それも、87年、94年、そして96年と連続する規制改革によって次々に緩和されていった（1987年の法律56号、1994

41 労働組合は、国家的労働協約で各企業におけるパートタイム労働者のシェアに上限を設け、それを低く設定することで、同契約の活用を制限していた。

年の法律45号と1996年の法律608号）（Tealdi 2011：7, 10-12）。

こうした流れのなか、イタリアにおける労働市場の「柔軟化」に大きく舵を切ったとされるのが、後に欧州委員会・委員長に就任するロマーノ・プロディ（Romano Prodi）率いる中道左派政権が1997年に実施した「トレウ改革（Reforma Treu；1997年の法律196号；Legge Treu）」である。イタリアでも、ヨーロッパ統合推進派であり、政治的には左派（あるいはそれに近い）政権が、その意図はどうあれ、新自由主義に親和的な労働市場改革を実行するという、90年代半ば以降の「左派政党の逆説」と呼ばれる事態が展開されたのである。

同改革ではまず、雇用促進を名目に、有期契約の最大更新回数が拡大され、最大期間を超える場合には無期雇用への転換ではなく、金銭的制裁によって対応することが定められた。また最も大きな変化は、それまで禁止されていた臨時派遣労働者が制限付きで（欠勤労働者の一時的代替と労働協約で認められたものに限定して）導入されたことである。それとともに従来、国家独占の下に置かれていた人材斡旋サービス（personal employment service：PES）に民間事業者の参入を認め、積極的労働市場政策への転換が目指されたのであった。

だがトレウ改革のアクティベーションへの志向性は置き去りにされたまま、非典型雇用の拡大を通じた労働市場の「柔軟化」路線のみが、その後の政権に引き継がれることになる<sup>42</sup>。ベルルスコーニ中道右派政権は、2001年の政令368号で、技術上・生産上・組織上の側面に関連する理由が存在する場合には、一定の待機期間（契約6か月未満なら10日、それ以上は20日）を置けば、無限に有期契約の更新が可能であると規定し、直接雇用型有期雇用の自由化を含む「制約なき有期契約」の活用を道を開いた<sup>43</sup>。そしてなによりもイタリアにおける非典型雇用拡大の跳躍点となったのが、CGILを除く主要社会的パートナー間で2002年に締結された「イタリアのための協約」を受けて実行された「ピアジ

---

42 その後、2000年のアマート中道左派政権は、EU指令（EC/1997/81）を移植するための政令61号において、パートタイム労働に無差別原則を導入したものの、労働協約の規制の枠内で「補助労働」も承認した。さらに労働者による事後的な「中止の権利」を保証したものであったが、労働協約のなかに逸脱を認める「柔軟性条項」が存在する場合には労働時間の修正も可能にした。だが、労働時間に関する柔軟性条項という要件と「中止の権利」は、ピアジ改革で廃止されている（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：37；39）。

改革（Reforma Biagi）」（2003年の法律30号とそれを実行するための2003年の政令276号：Legge Biagi）であった。イタリア史上最も新自由主義的と批判される同改革では、臨時派遣労働者の制約条件の撤廃<sup>43</sup>、パートタイム労働規制の緩和（有期契約が可能に）、労働参入契約（contract of insertion）（若年層と就業能力の低い高齢者・障がい者向けの9から18か月の有期雇用）の導入に加えて、呼び出し労働（job on call, lavoro intermittente）、ジョブ・シェアリング（job sharing, lavoro ripartito）、ドイツのミニジョブにも類するが正式な雇用契約を要しないアクセサリー・ジョブ（accessory job）、臨時協力労働（occasional collaboration）といった種々の非典型雇用形態が導入されたのである。これによって、イタリアにおける有期雇用の「例外としての性格」は完全に剥ぎ取られてしまった（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：35-41；Graziano 2011：182-83；Jessoula, Graziano Madama 2010：570-71；Tealdi 2011：7-16）。その後、中道左派政権による再規制の動きもみられたが<sup>44</sup>、ピアジ法は廃止されることなく、一連の法改正を通じて非典型雇用には、雇用関係として明確な定義と法的根拠が付与されることになった。

イタリアの非典型雇用をめぐる諸規定は、（脚注で示したように）その細部において振り子のように規制緩和と再規制を繰り返してきた。だが政権の左右を問わず、労働市場の「柔軟化」の推進という点では一貫しており、それゆえ

---

43 有期契約は一定の待機期間を経れば無限に繰り返すことが可能とされた。だが、その後、有期雇用に36か月という最大期間が、2007年に第二次プロディ政権によって導入された（ただし、臨時派遣契約や季節労働者では、繰り返しに関する制限は適用されず、規制は労働協約に委ねられた）。それも続くベルルスコーニ政権によって、2008年に労働協約（国家、地域、個別協約）で修正可能とされ、骨抜きにされた（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：37-41；Karamessini 2008b：520）。

44 無期の派遣労働が認められ、その場合、待機期間中に部門別協約で定められた待機手当（*indennità di disponibilità*）が支給される。有期の派遣労働の場合、現在では、同一派遣先企業とは最長36か月、同一派遣会社とのあいだでは42か月に最長派遣期間が設定され、それを超えた場合、派遣会社は労働者を無期契約に転換しなければならない。ただし、派遣労働者にも、2008年のEU指令（EC/2008/104）によって均等待遇原則が課されているが、イタリアにおける移植は2012年と遅い（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：36-41；56）。

45 たとえば労働時間に関する柔軟性条項の要件の復活や、民間人材リース（＝無期型の派遣労働）の廃止、前述（脚注43）の有期契約の無制限の繰り返しの禁止などを挙げることができる（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：40）。

に、Graziano (2011) によれば、イタリアもまた、欧州雇用戦略の「優等生 (good pupil)」であり続けたのである (Graziano 2011: 190)。実際、有期契約を有する被雇用者のシェアは、イタリアでも、1990年代半ばから20年もまたないうちにはほぼ3倍に膨れあがり、前述のごとく EU15 平均にほぼ到達した。注目すべきは、1995年から2005年の10年間に有期契約で雇用された労働者の約50%が新規雇用であったという点である。15歳から24歳の若年層におけるそのシェアは実に4倍になり、1990年の11.2%から2008年には43.3%へと、EU15平均 (41.4%) を超えるに至った (Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 4-5, 34-35; Jessoula and Alti 2010: 170; Simonazzi et al. 2009: 206-207)。

### (3) ギリシアにおける EU 指令移植を通じた非典型雇用規制の確立

上述のように、非典型雇用の活用という点で、南欧基準でも EU15 基準でも最も低いのが、ギリシアであった。同国は、本来、法律上は有期雇用に対してきわめて許容度が高いとされてきたが、少なくとも1970年代までこの種の雇用は、季節的産業のブルーカラー労働者に限定されていた。そのギリシアにおいて、非典型雇用に関する規定が設けられるのは、明らかに EU の影響によるところが大きい。そのため、その非典型雇用促進の労働市場改革は、同時に非典型労働者の権利を定義するものにもなった<sup>46</sup>。この点が、他の南欧諸国との明確な違いである。

実際、ギリシアで、パートタイム労働規制自体が導入されたのは、ようやく1990年になってのことである。その後、EU 指令の移植と合わせて、2000年にはパートタイム労働への賃金プレミアム (上乘せ賃金) がインセンティブとして導入されたことに合わせて、2003・2004年ごろから公共サービス部門や地方政府でパートタイム労働が活用されるようになった。また家庭内労働や在宅勤

---

46 だが、Matsagonis (2011) によれば、非典型雇用では、サービス残業が常態化するとともに、低賃金の基準を月額750ユーロに設定すれば、2007年の時点で有期雇用者の55.7%、パートタイム労働者の86.4%がそれ未満の賃金しか受けとっていない。ちなみに、この年の、就労経験がなく、被扶養者もなく、フルタイムで働く未熟練労働者の最低賃金は、月額657.89ユーロであった。さらに派遣労働者の均等待遇原則は、現実には無視されていると言われる (Matsagonis 2011: 4-6)。

務、契約労働の規制も1998年、臨時派遣会社が導入されたのも、2001年の法律2596号によらねばならなかった。その際にも、最大派遣期間を18か月に設定する制限的な規制に加えて、EU指令の下、賃金その他の労働条件面で、労働協約が定義する均等待遇を義務付けるなどの措置がとられている。さらに事実上放任状態にあった有期雇用に規定が設けられたのは、2004年にEUの有期契約指令を移植した結果であり、ここでも更新回数（2回）や連続契約の最大期間（2年間）という制限的な規制が導入されたのである（Karamessini 2008a：54；2008b：520；2009：237-38；2012：161-62）。

こうした制度環境に規定され、ギリシアでは、これまで、パートタイム雇用の比率や柔軟な労働時間取決めが発生率がEUのなかでも最低の水準にあり、有期雇用比率もEU15平均を下回ってきた。それでも、2009年半ばには、23.3万人のパートタイム労働者と35.5万人の有期労働者が存在し、派遣労働者も、季節的に変動するが、1万人から3万人に上ると推計されている。また非典型雇用が若年層の労働市場参入の主要経路になっている点も他のEU諸国と共通している。実際、ギリシア統計局の2009年の調査によれば、若年層で最初の職が無期フルタイムである比率は19%にすぎず、フルタイムの有期職が40.5%、パートタイムの有期職が10.6%となり、非典型雇用の比率がきわめて高い。ギリシアで特徴的なのは、こうした非典型雇用が恩顧主義的な政治関係のなかで、公的部門によって多く採用されたことであった。歴代政権は、選挙協力の「見返り」として、その関係者に対して公的部門の非典型職を提供し、それが翻って同国の公的部門の雇用を拡大し続ける要因となってきたのである（Karamessini 2009；Hellenic Statistical Authority homepage；Matsagonis 2011：4-6）。

だが、より重要なのは、ギリシアの非典型雇用比率の相対的な低さが、そのまま労働市場における「柔軟な」セグメントの小ささを意味するわけではない、ということにある。むしろギリシアには、貧窮度や不安全感（in-security）という点でより深刻で、雇用の調整弁としての機能なら有期契約よりもはるかに柔軟な雇用形態が存在する。このことは、程度の差こそあれ、イタリア、そしてスペインにも当てはまり、それがさらに労働市場における南欧固有の「柔軟性」を生み出してきた。次にこの点についてみておこう。

## 2. 非典型雇用の機能的等価物 (functional equivalent) :

### インフォーマル労働と偽装された自己雇用 (bogus self-employment)

#### (1) インフォーマル部門とその規模

若年層を中心に急速な増大傾向を示しているとはいえ、ギリシアとイタリアにかんしていえば、被雇用者に占める非典型雇用者の比率は、依然として EU15 平均を超えるものではない。注視すべきは、南欧雇用レジームでは、典型雇用や非典型雇用のような公式統計で補足されるようなフォーマルな部門とは別に、ときに「闇経済 (shadow economy)」や「地下経済 (underground economy)」と称されるインフォーマル部門での雇用が構造化されてきたということにある (Karamessini 2008b: 512)。南欧の「周辺性」の一部は、カテゴリー的には先進国に属しながら、通常は、途上国経済に典型的なこの種の雇用問題を持続させていることにある。そして、危機後噴出する南欧労働市場の「硬直性」を難じる議論が、仮に当てはまるとしても、せいぜいフォーマルな労働市場の中核的労働者だけであり、先の非典型雇用に加えて、この南欧固有のインフォーマリティを考慮すれば、そうした見方はもはや「神話」にすぎないのである。

ここで注意すべきは、「闇経済」といい、「地下経済」といっても、その呼称が醸し出すイメージとは異なり、マフィアなどによる麻薬の密売や賭博、人身売買のような活動自体が非合法（もちろん合法・非合法は各国の法規に従うが）なものを指すわけではない、という点である。欧州委員会の定義にしたがうなら、闇経済とは、「加盟国の規制システムの違いを所与として、その性質については合法的であるが公的当局に申告されない有償の活動」である。そこには、所得関連の税や社会保険料負担を逃れるため、あるいは労働法上の義務や健康・安全規制などを迂回するために、税務当局や社会保険機関から「隠された労働やサービス」が含まれる。つまり非合法的な居住者による非公式の労働は入るものの、犯罪行為自体は含まれないのである (European Commission 2014a: 231)。

このように定義された闇経済であれば、いずれの EU 加盟国にも、程度の差こそあれ存在する。この分野で継続的な推計を行ってきた Schneider (2013) によれば、対 GDP 比でみた闇経済の規模 (2013年の推計値) は、EU-27で14.3

%、各国別では、ブルガリアの31.2%を筆頭に中東欧・地中海新加盟国ほどその比率が高く、北部欧州の国々では小さくなる。そして件の南欧諸国では、ギリシアが23.6%と突出し、それにイタリア21.1%、ポルトガル19%、スペイン18.6%と続く。これに対してドイツやフィンランド、デンマークでは13%、フランスで9.9%、オランダ9.1%となり、最も低いオーストリアでは7.5%にすぎない。

だがこの数値は、闇経済の絶対的規模を示すものでないことには注意が必要である。スペインと比較して、ドイツのGDPは約2.5倍、フランスは約1.9倍である。これを踏まえれば、闇経済の規模は、端的に言ってドイツやフランスのほうがスペインよりも大きい。同様の立論は、経済規模が極小のギリシアにも当てはまることは言うに及ばず、イタリアにおけるその規模もドイツとさほど変わらない。南欧諸国がソブリン危機に直面するなか、欧州委員会のみならず、ジャーナリスティックな論調の多くは、闇経済の存在こそが財政破綻をもたらす「脱税」の温床であるとして、その国民性や「モラルの欠如」を糾弾してきた<sup>47</sup>。あるいは、いまなおギリシアに対しては「脱税天国」と侮蔑の言葉が当然のごとく投げかけられる。だがその一方で、同程度かそれ以上の規模の「脱税」行為が、北部欧州にも例外なく存在していることには目をつぶるのである。

とはいえ、その是非を問うことは本稿の本旨ではない。ここで確認すべきは、南欧の雇用レジームに対するその含意である。闇経済における雇用規模を捕捉することは、当然のことながら、定義上、きわめて困難であるが、世界銀行も依拠する Hazans (2011) の推計値を示せば、表7のようになる。

ここでは、フォーマルな雇用とインフォーマルな雇用を一定の定義に基づい

---

47 この点について、Streck (2013) は、皮肉交じりに、国家債務の責任をその国民が問われる合理的根拠は、民主的選挙によって自らが為政者を選出したという以外ないとする。そのうえで、脱税について、メディアが労働者や中間層を指弾し、彼らに国家債務の弁済の道徳的責任を問うのであれば、ギリシア正教会やギリシアの船舶所有者に対して憲法上保障された税の特権について、EU が不問に付す理由は何のか、と問わざるをえないという。彼によれば、ギリシア教会は、トロイカによって課された財産税を免除され、ギリシアの船舶所有者は過去10年間で1750億ユーロを超える海外所得を無課税でギリシアに送金している。

表7 南欧諸国のフォーマルな雇用とインフォーマルな雇用

	中心時期	フォーマルな雇用			インフォーマルな雇用				働く意思のある失業者			失業率	最近インフォーマル雇用であった非雇用者
		従属雇用	自己雇用	計	従属雇用	自己雇用	家族	計	求職者	非求職者	計	LFSベース	
ギリシア	2009/Q3	37.0	2.3	39.3	18.2	26.2	2.3	46.7	8.0	6.0	14.0	9.5	5.7
イタリア	2006/Q1	59.0	3.7	62.7	2.9	19.2	0.3	22.4	9.3	5.5	12.7	6.8	4.1
ポルトガル	2009/Q1	62.9	1.3	64.2	7.6	13.8	1.0	22.4	10.1	3.3	13.4	8.5	2.8
スペイン	2008/Q4	68.4	2.2	70.6	4.4	13.9	0.5	18.8	7.8	2.9	10.7	13.0	1.8

Hazans (2011), p.33より抜粋。

て推計し、その合計を「拡張的な総労働力」として各々の雇用形態の構成比が示されている。予想に難くなく、インフォーマル雇用の比率が突出しているのがギリシアで、その比率は実に46.7%に達する。それは、イタリアで22.4%、スペインでも18.8%に上る。これらの数値は、ドイツの11.9%、オランダの12.6%、デンマークの11.5%といった北部欧州よりも高いのは当然としても、同じ閻経済の広がり指摘されるブルガリアの13.2%やルーマニアの11.8%など多くの中東欧諸国をも凌駕しており、インフォーマル労働が南欧においていかに突出した重要度をもっているかがわかる。

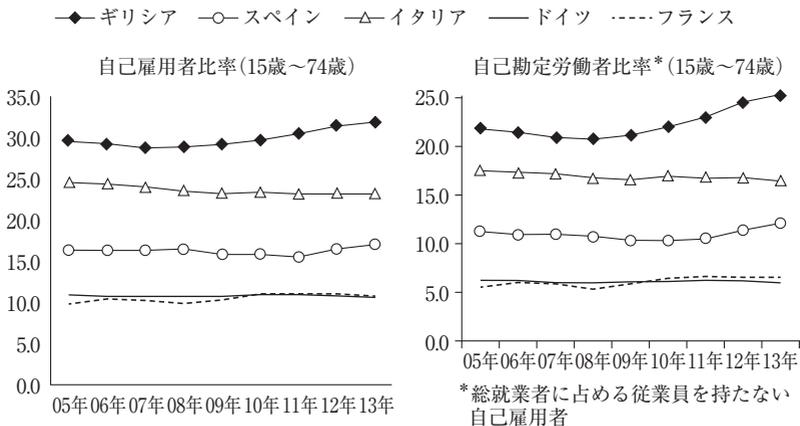
## (2) 事実上の従属雇用としての「偽装された自己雇用」

だが、Hazans (2011) のインフォーマル労働の定義は、かなり拡張的であることも事実である。まずそのインフォーマルな従属雇用は、「契約が存在しないか」、もしくは「契約が不確実な」被雇用者とされ、またインフォーマルな自己雇用には、専門職でない自己勘定労働者 (own account worker) (従業員のいない自己雇用者) と従業員が5名以下の使用者が含まれている。それゆえ通常なら正規雇用には勘定されるべき被雇用者がインフォーマルなものとして計上されている可能性がある。しかしながら、南欧に関していえば、この定義は、インフォーマル労働の実態にかなり則している。というのもイタリアとギリシアでは、法規制上、すべての雇用について「文書契約が必要」とされ、スペインでは非典型雇用については文書契約が法的に求められるのに加えて、それ以外の場合もいずれかの当事者が要求すれば文書契約が必要となるからである。

それゆえ南欧では，契約のない雇用は違法であり，インフォーマルな従属雇用の一つである無申告労働（undeclared work）の構成要件となるのである（Hazans 2011： 32； 39）。

他方で，自己雇用者のインフォーマリティに関する定義も，南欧の実態をかなり反映している。周知のとおり，南欧の就業構造の特徴は，自己雇用の比率の高さにある。その全就業者に占める比率は，ドイツやフランスで10%前後であるのに対して，イタリアでは20%以上，ギリシアに至っては30%を超える。なかでも従業員のいない自己雇用者＝自己勘定労働者の割合の高さは際立っており，両国では自己雇用の70%以上に相当する。そして，こうした自己雇用者が，南欧諸国では，自由契約労働者や下請労働者として，「偽装された（bogusもしくはfalse）」形態で「事実上の」従属雇用者として活用される場合がきわめて多いのである（特に，イタリアでは自己雇用者には付加価値税番号が割り振られることから，偽装された「付加価値税番号（VAT number）」とも呼ばれている）。

図13 南欧の就業者に占める自己雇用の比率（%）



出所：Eurostat database より作成。

表8 職種別自己勘定労働者の変化(単位：1000人，15歳-64歳の従業員をもたない自己雇用者)

ISCO08	ギリシア				スペイン				イタリア			
	05年	07年	10年	14年	05年	07年	10年	14年	05年	07年	10年	14年
計	926.0	914.8	928.0	852.2	2,130.4	2,220.3	1,895.4	2,027.7	3,774.8	3,755.5	3,625.2	3,484.1
管理職	221.6	211.4	206.1	36.0	410.8	463.8	458.1	96.1	727.6	685.8	624.6	181.0
専門職	107.1	112.3	122.3	136.2	223.9	266.8	233.5	344.3	615.2	624.4	640.5	768.3
技術・準管理職	38.4	44.5	42.5	36.1	224.3	250.8	207.9	203.7	770.3	850.2	828.8	709.0
事務支援	9.8	5.3	6.2	9.0	50.1	49.9	26.3	31.4	87.0	86.1	82.1	82.5
サービス・販売	42.1	44.6	43.8	163.6	207.8	208.3	175.6	599.7	257.0	238.9	227.6	630.2
農林水産熟練労働	301.3	287.6	317.0	309.7	317.0	274.1	239.2	232.6	252.7	206.9	240.2	228.6
手工業・関連取引	135.2	133.8	109.4	100.9	419.4	431.3	348.5	351.3	727.2	712.4	664.6	614.5
プラント機械操作、 組立	59.4	62.8	61.0	50.8	204.1	203.1	151.1	143.2	136.1	141.4	116.1	106.2
補助労働	11.0	12.5	19.7	9.9	72.9	72.1	55.2	25.4	201.9	209.4	200.6	164.0

出所：Eurostat database より作成。

このことは、自己勘定労働者の職種別構成からもある程度類推できる。元来、南欧における、この種の雇用形態は、季節労働者など農業部門で活用されていた。それは、表8からも明らかである。他方、表は、近年、それに加えて、サービス職や製造業部門のプラント・機械操作や組立、さらには業務が特定できない補助労働に従事する者がかかなりの比率で存在することを示している。こうした職種は、通常は従属雇用者が担うものであり、それゆえ表に示される自己雇用者の多くが偽装下請の状態にあると考えられる（Ciccarone and Brodolini 2010： 2； Karamessini 2008a： 54-55； 2008b： 520； Karantinos 2007： 2-3； 2010： 6； Simonazzi et al. 2009）。

一方、「偽装された自己雇用者」の規模について、推計値がないわけではない。なかでもイタリアは、国家統計局（ISTAT）自身はその推計を行っている。それによれば、2001年に328万人いたとされるインフォーマルな労働者は、非典型雇用の拡大とともに減少傾向をたどってはいるが、それでも2009年の時点で297万人存在するとされる。インフォーマル労働の割合は伝統的に農業部門において高く、その比率は2001年の20.9%から2009年には24.5%にまで上昇しているが、建設業や商業、輸送といったサービス業でも2009年にはそれぞれ10.5%、18.5%の水準にある。特にインフォーマルな自己雇用者、すなわち偽

装下請労働者の数は、2000年代を通じてむしろ漸進的な拡大傾向をたどり、2001年の60.7万人から2006年には65.4万人に増大、金融危機を経た2009年でも64万人に上る（ISTAT 2010）。

ここで、イタリアの場合、通常は、「偽装」下請とみなされる雇用形態が、これまでの労働市場改革のなかで正規化されていることにも注目する必要がある<sup>48</sup>。1995年のディーニ改革以降、INPSは、「主として単一企業との密接かつ持続的関係によって特徴づけられる自己雇用ならびに自由契約関係」を「準従属労働者（para-subordinati）」と規定し、そうした自己雇用者を公的年金制度に組み込んだ（Simonazzi et al. 2009）。その一つが、特定の職種や退職労働者に限定した「調整または持続的協力労働（collaborazioni coordinate e continuative：Co.Co.Co.）」とよばれる雇用形態であった。Co.Co.Co.は、その後、前述の2003年のピアジ改革によって職種ではなく特定プロジェクト単位で雇用される事実上の従属雇用へと概念が拡張され、現在では「持続的プロジェクト協力労働（collaborazioni continuative a progetto：Co.Co.Pro）」とよばれている（Tealdi 2011：14）。

ISTATによれば、2008年の時点で約600万人の独立労働者のうち約47万人が、賃金・給与を受け取る独立下請労働者であった（そのうちの約25.4万人がフルタイム、約21.2万人がパートタイム労働者である）（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：34）。一方、Co.Co.Proはプロジェクト労働であるために変動が大きく、その数は40万から、場合によっては100万人に達するとも推計される。それゆえ、この雇用形態を非典型雇用の一つに含めれば、前述のパートタイム労働や有期雇用と合わせて、公式統計で把握される2007年の非典型雇用は、全就業者（被雇用者でないことに注意）の実に19.9%に相当するのである<sup>49</sup>（Jessoula,

48 同様のことは、近年のスペインでも行われている。同国では2007年の自律的労働憲章法（Statute of Autonomous Work）によって、自己雇用者が特定の取引相手から所得の75%超を得る場合、「従属的自己雇用（dependent self-employedもしくはTRADES）」と定義し、これまで自己雇用と申告しながら事実上企業の従業員であった「隠れた被雇用者」の一部を可視化した（Gago, Calvo and Rodríguez 2010：2, 6-7）。

49 2006年のIsfol PLUS surveyによれば、使用者調整型労働者の65.6%、特定プロジェクト労働者の81%が、使用者の要求により、自己雇用として登録されている事実上の従属労働者である。また「偽装された自己雇用者」はほぼ130万人、自己雇用の22.4%、総就業者数の5.6%に達すると推計されている（Ciccarone and Brodolini 2010：5）。

Graziano and Madama 2010 : 574, 576)。

一方、ギリシアにかんしても、Matsagonis (2011) によれば、2008年の時点で全就業者の34.4%に相当する自己雇用者のうち、単一の使用者との定期的に更新される契約に基づいてフルタイムで働く自己雇用者は27万人に上り、さらに家庭で出来高払いの下請け労働に従事する者が7万人存在するとしている。これが正しければ、それはギリシアの公式統計に表れる有期雇用者数にほぼ匹敵する規模になる。

もちろん偽装された自己雇用は、状況の一部を説明するにすぎない。これら諸国には、さらに無申告労働、無保険労働者など広範囲な「非典型的な非典型労働 (non-standard type of non-standard work : Matsagonis 2011 : 3)」とでもいふべきインフォーマルな雇用形態が構造的に生み出されてきた。南欧の労働市場のセグメント化は、フルタイム／無期契約 vs. パーマネント／有期契約という通常の二重構造よりもはるかに複雑な階層構造を形作っているのである。そして、インフォーマル雇用の賃金水準は一般的に低く、使用者は社会保険料負担を負わないか（もしくは著しく低減される）。さらに、当然のことながら解雇規制などは、そもそも対象外である。その意味ではフォーマルな労働市場の「硬直性」を相殺してあまりある、対外的な「柔軟性」をこのセグメントを通じて、これら諸国は生み出してきたといてよい。特に、非典型雇用の比重が相対的に低いイタリア、そして何よりもギリシアでは、偽装された自己勘定労働者をはじめとしたインフォーマル雇用は、非典型従属雇用の「機能的等価物 (functional equivalent)」としての役割を果たしてきたのである<sup>50</sup> (Karamessini 2009)。

### (3) インフォーマル雇用の動機と移民を通じた再生産

多くの場合、南欧でインフォーマル雇用が多用される要因としては、正規雇

---

50 たとえばピアジ改革は、闇労働市場の縮小を目的の一つとしており、闇労働に陥りやすい「協力者」や「自由契約」などの雇用関係の活用を抑制する厳格なルールを設定するという側面ももっていた。つまりイタリアの非典型雇用は、インフォーマルな雇用形態を縮小させる目的で促進されており、そのことは図らずも両者が機能的に等価の関係にあることをも示している。

用における雇用保護規制の強さと重い社会保険料負担が指摘される。これに闇経済＝脱税の温床という理解が重なり、これら諸国では、インフォーマルな雇用状態をあたかも労働者が選択しているかのようなイメージが醸成されてきた<sup>51</sup>。だがこれは、論理のすり替えである。インフォーマル雇用拡大の理由が前述のものであるとすれば、それは大部分、使用者の選択の問題に帰着する。違法な雇用形態が存在するという事は、雇用する側が法を犯しているのである。

Eurobarometer による2013年のアンケート調査に依拠した欧州委員会自身の報告書によれば、大陸欧州や北欧諸国、あるいはEU27全体では、無申告労働に従事する理由として最も多くの労働者が挙げているのが、「使用者と労働者の利害の一致」であった（それぞれ62%、65%、50%）。ところが南欧にかんしていえば、その比率は26%にまで低下し、代わって最大の理由として挙げられるのが「正規の職を見つけることができない」（43%）であり、それに「他に所得を得る手段がない」（26%）が続いている（European Commission 2014a: 244）。

この点、イタリアについて論じた Simonazzi et al. (2009) は、闇経済の活用の主目的は、たしかにイタリア中部や北部の先進地域では脱税にあるといえるかもしれないが、構造的不均衡にさらされてきた南部では、インフォーマル労働こそが低賃金労働の「ノルム」であり、そのことが、逆説的にイタリア南部の労働市場を中部・北部よりもはるかに柔軟にすると同時に、雇用条件の不安定化をもたらしてきたのだ、と指摘している（Simonazzi et al. 2009: 214-15）。南欧諸国における無申告労働を含むインフォーマル労働は、雇用における力関係の非対称性が課す強制であって、労働者の選択の問題ではないということであろう。

加えて、南欧におけるインフォーマル雇用が、独自の再生産構造を有することも付言しておく必要がある。その際、多くの南欧研究が指摘するのが、インフォーマル労働の主たる供給源としての移民労働者、とりわけ不法移民の存在

---

51 たとえば、スペインの無申告労働を分析した Gago and Sánchez (2007) 参照。

である（Ciccarone and Brodolini 2010； Da Roit, Ferrer and Moreno-Fuentes 2013； Flaquer and Escobedo 2009； Gago and Sánchez 2007； Karamessini 2008a； 2009； Karantinos 2007； Marí-Klose and Moreno-Fuentes 2013； Simonazzi et al. 2009： 214-15）。

前述の Hazans（2011）によれば、南欧におけるインフォーマルな被雇用者の属性的な特徴は、中等教育以下の低学歴者、15歳から24歳の若年層と55歳から64歳の高齢労働者、肉体労働や補助労働、従業員10名未満の零細企業に加えて、移民とその2世、なかでも中東欧出身の就労資格のない不法移民といったものである。さらに注目すべきは、部門別でみると、伝統的にインフォーマル雇用が常態化していた農業部門や飲食・宿泊業に加えて、近年では、家事労働・対人サービス業で増大している点である。ここにその福祉レジームと結びついた南欧固有のインフォーマル雇用の再生産構造をみることができる。

1990年代から2000年代初頭にかけて南欧は雇用構造の変化と人口統計学的な変容を遂げた。急激な脱工業化の進展は、女性の教育水準の向上とともに、女性の就業率を上昇させた。その一方で若年層における高失業と不安定雇用の拡大は、晩婚化と離婚率の上昇、さらに出産年齢の高齢化をもたらし、出生率を大きく低下させながら、ダブル・インカムのカップルを増大させた。その結果、南欧の特徴とされた男性稼得者を前提に、ケアと家事労働をフルタイムの主婦による無償労働で充足するという福祉均衡は、もはや有効性を喪失してしまったのである（Banyuls et al. 2009： 254； Karamessini 2009： 241； Marí-Klose and Moreno-Fuentes 2015： 11-12； Moreno-Fuentes and Marí-Klose 2015： 33-34； Simonazzi et al. 2009： 216）。

こうした変化にもかかわらず、南欧福祉レジームは、高齢者偏重のシステムを維持し、形式的には、従来型の家族主義的要素が温存された。そのため実体面では脱家族化した市場的解決がケアの領域では進行することになった。たとえばイタリアとスペインでは、普遍主義的な長期ケア給付の整備など一定の制度改革も実施されてきたが、その内容は現金給付にとどまり、公的ケア・サービスの不備から実質的にはケア労働市場に依存せざるをえなくなった<sup>52</sup>。それは翻って給付水準の低さも相まって、増大する家事労働やケア労働のニーズを

埋めるべく、移民労働者の大規模な活用へと導いたのである。特に低所得の家計では、低賃金の不法移民に依存する状況がもたらされた。

事実、イタリアの場合、家事労働者として登録された被雇用者のうち2001年以降一貫して外国人の比率が70%から80%を占め、スペインも同様に、その比率は、2005年以降、60%以上の水準にある（Da Roit, Ferrer and Moreno-Fuentes 2015）。もちろんこれは、フォーマルな移民家事労働者の数値である。だが両国の場合、その多くが、かつては不法移民として就労していた者たちであったことに留意しなければならない。不法移民流入によって拡大する闇労働市場の規模を縮小させるために、イタリアでは2002年と2009年に大規模に、スペインでも80年代半ばから数次にわたって、特に2005年にはおよそ50万人もの不法就労状態にある外国人労働者の合法化が行われてきたからである。同様のことは、2000年代のギリシアでも実施されている。

こうした不法移民の正規化にもかかわらず、インフォーマルな就業は依然として大きな比重を占めている。2008-2009年のその推計によれば、ギリシア・ポルトガル・スペインでは、対人・家事サービス被用者に占めるインフォーマル雇用の比率は38.6%、イタリアを含めてもその比率は、ほぼ変わらない水準に達すると推計されている（Banyuls et al. 2009: 258; Gago and Sánchez 2007; Hazans 2011; Karamessini 2009: 239; Karantinos 2007: 8-11）。

多くの発展途上国（周辺部）の経験に照らせば、インフォーマル部門をみる

---

52 イタリアの場合、1980年代に成人障がい者向けの普遍主義的現金給付として ‘*indennità di accompagnamento (IdA)*’ が導入され、その後、高齢の被扶養者に拡張された。手当は定額の資力審査なしの所得補填（2013年の時点で月額498ユーロ）、その用途については管理されていない。また、90年代以降の地方分権化のなかで地域・自治体レベルの独自の基準での長期ケア給付も実施されているが、断片化され十分に機能していない。一方、スペインでは、ニーズ・ベースの長期ケア・サービスへの普遍的アクセスを目的に、2006年には *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes* を通過させ、中央・自治州・自治体の協力の下、ケア・プログラムを構築した。同法ではサービス給付を優先すると規定されているが、現実には受給者の50%以上が現金給付を受けている。そのため両国では、こうした普遍主義指向の制度にもかかわらず、移民ケア労働市場への活用度が高く、その給付水準の低さから低コストのインフォーマル労働への依存が高くなっている（Da Roit, Ferrer and Moreno-Fuentes 2015）。イタリアの介護制度と移民労働者問題については、宮崎（2008）ならび（2013）に詳しい、またスペインの移民政策については中島（2012）第7章を参照。

うえで考慮しなければならないのは、その経済構造や発展軌道との相互作用に加えて、それを持続させる、あるいは再生産する社会・経済・制度的な構造とは何なのかということである。この点において、南欧の場合、その福祉レジームが果たしてきた役割は大きい。第二節で述べたように、フェレッタたちが社会的公正の観点から示した南欧改革の方向性のなかで、「家族に資する福祉ミックス」の形成・促進を上げている所以がここにある。

### 3. 「保障」なき下方への「柔軟性」

EUがその雇用戦略の軸に据える「フレキシキュリティ (flexicurity)」原則に則して、労働市場の「柔軟化」が十全に機能するためには、個人のライフコースに合わせた雇用形態間の「移行 (transition)」が可能でなければならない。そして、この「移行」のリスクに備えるための「保障」=「寛大な失業給付」と、就業能力を高めるための「アクティベーション=積極的労働市場政策」が効果的に実行されなければならない。だが他の多くの欧州諸国と同様、南欧においても、この移行的労働市場の形成を可能にするいわゆる「黄金のトライアングル」は機能しているとは言い難い。非典型雇用の規制緩和を通じた「柔軟化」は、通常、労働条件や職の質的な面で劣悪な不安定雇用を拡大することに帰結し、その「柔軟性」は下方にのみ作用している。

南欧が好景気に沸いた2000年代後半に、欧州委員会が調査した雇用形態間の移行の比率をみても、無期契約者の大部分は無期契約にとどまり、有期契約から無期契約への移行比率は決して高いものではない。むしろ後者の比率は、スウェーデンやイギリス、オーストリアなどでは40%から50%であるのに対して、ギリシアで18%、スペインで26%、イタリアで30%と他の欧州諸国と比較しても低水準にとどまっている。特にイタリアとギリシアでは、統計上は自己雇用として把握される労働者が事実上の従属雇用の形態にある場合が多いことはすでにみたが、その自己雇用者の他の雇用形態への移行はほとんどみられないのである（表9）。

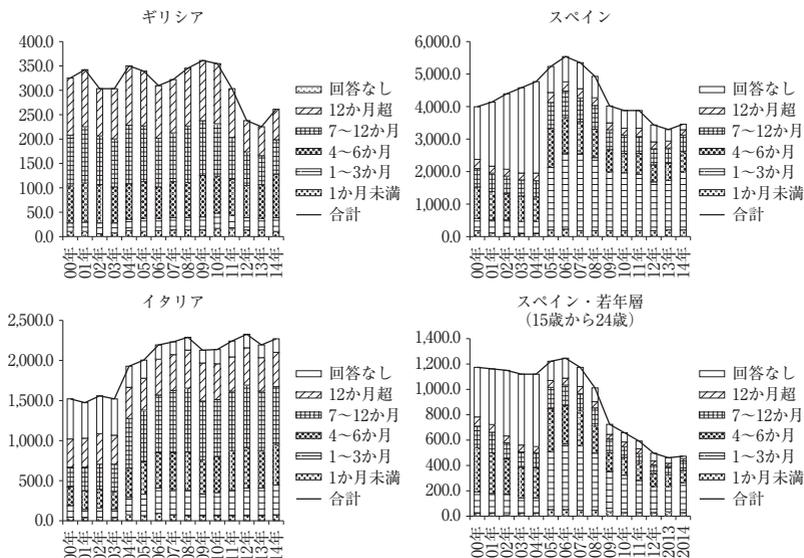
非典型雇用が若年層の労働市場参入経路として活用されてきたことを踏まえれば、こうした移行比率の低さは、この種の雇用形態が、より安定的で質の高

表9 南欧における16歳から64歳の雇用形態別移行率（2006年－2007年，％）

		ギリシア*	スペイン	イタリア			ギリシア*	スペイン	イタリア	
計	無期	30	41	38	計	フルタイム	55	61	52	
	有期	9	14	6		パートタイム	6	5	7	
	自己雇用	22	12	15		失業	7	7	6	
	失業	7	7	6		不活動	32	26	35	
	不活動	32	26	35		フルタイム	91	91	90	
無期	無期	92	87	90	フル タイム	パートタイム	3	2	3	
	有期	5	5	3		失業	3	4	2	
	自己雇用	1(u)	2	2		不活動	3	3	4	
	失業	4	3	1		パート タイム	フルタイム	24	36	26
	不活動	3	3	4			パートタイム	58	47	63
有期	無期	18	26	30	失業		6(u)	7	3	
	有期	66	56	49	不活動		12(u)	10	7	
	自己雇用	(u)	2	4	失業		フルタイム	32	30	21
	失業	8(u)	11	8		パートタイム	7(u)	7	6	
	不活動	6(u)	5	9		失業	50	41	49	
自己 雇用	無期	(u)	6	3		不活動	11(u)	21	24	
	有期	2(u)	3	2		不活動	フルタイム	4	9	5
	自己雇用	91	85	87	パートタイム		3(u)	3	2	
	失業	(u)	2	2	失業		3	6	4	
	不活動	4	4	5	不活動		90	83	88	
失業	無期	16	10	13	*ギリシアは2005年から2006年の移行率 (U) データが不確かもしくはEU-SILC から削除。 出所：European Commission (2010b) より作成。					
	有期	17	24	9						
	自己雇用	7(u)	3	6						
	失業	50	41	49						
	不活動	11(u)	21	24						
不活動	無期	2(u)	3	3						
	有期	2(u)	7	2						
	自己雇用	3	2	2						
	失業	3	6	4						
	不活動	90	83	88						

い職への「踏み石 (step stone)」としてほとんど機能していないことを示唆している。非典型雇用は、いったんそこに陥れば、抜け出すことが困難な「罫」と化しているのである (Berton, Richiardi and Sacchi 2012; Simonazzi et al. 2009: 207)。

図14 南欧有期雇用者の契約期間別推移（単位1000人）



出所：Eurostat database より作成。

さらに有期雇用を契約期間別構成の推移を示した図14をみれば，南欧ではいづれも12か月未満の短期契約が圧倒的に多い。なかでも有期雇用比率が突出して高いスペインでは，2000年代半ば以降，6か月未満の短期雇用が全体の60%以上を占め，1～3か月という非常に短期の雇用契約が主流となっている。その傾向も，若年層において顕著である。このことを，前述の移行比率の低さと組み合わせれば，南欧の多くの有期雇用者は，比較的短期の契約を繰り返すことで雇用状態を維持していることがわかる。その一方で，スペインとギリシアでは危機に直面して有期雇用者が激減し若年失業率を急上昇させる要因となった。実際，スペインにおけるその減少規模は2006年のピーク時から2013年までに230万人を超え，若年層が35%以上を占めている（ギリシアでも，2009年から2013年までに14万人減少している）。有期労働者は，明確に雇用の調整弁として活用されたのである。

同様のことは，パートタイム労働にも当てはまる。南欧におけるその比率はたしかに低いが，その一方で非自発性という点では突出しており，それも特に

若年層において際立っている。Eurostat が集計したサーベイによれば、フレキシキュリティ・モデルの典型とされるデンマークでは、「教育や訓練」がパートタイム労働に就く主要な理由であり、保守主義的な福祉レジームの典型とされるドイツでは、女性がパートタイム雇用で就く理由では主に家族などへの責任や育児・介護が圧倒的で、若年層では教育と訓練がその主たる理由となっている。ところが南欧では、いずれのカテゴリーにおいても、「フルタイムの職がみつからない」ことがこの種の雇用形態につく最大の理由であり、それは、危機に直面して悪化している（表10）。

より重要なのは、こうした非典型的な雇用形態が、著しい不安全感＝「保障の欠如（insecurity）した状態」におかれているという点であろう。

雇用保護規制との関連でいえば、有期雇用者の更新停止や「雇止め」は、それが契約期間の終了によるものであるかぎり、正当な解雇に属する。したがって、イタリアの場合、それが正当である以上、「代替手当」や「損害賠償」の対象とはならない。またギリシアでも、解雇補償金の対象者となるのは、社会保険に加入し勤続期間12か月以上の労働者だけである。契約期間12か月未満である有期雇用者は、大部分解雇補償の対象とはならないことは容易に想像がつく。一方、スペインでは、前述の解雇規則や解雇補償金の規定は、明確に正規の「無期契約」労働者にしか適用されず、そもそも有期雇用者は埒外にある。有期雇用者に対する解雇補償金は賃金日額の8日分という、無期雇用者と比べて大きく減額された基礎額が設定され、支給総額はその勤続年数に応じて決まる。スペインの契約期間の短さを所与とすれば、とりわけ若年層では、補償金の額は失職後の生活保障とは程遠い水準になる。

すでにみたように、南欧の失業保護システムは脆弱であり、主にフルタイムの無期雇用者を対象にしたビスマルク型保険原理に立脚している。それゆえ、スペインを除けば、非典型雇用を想定した制度設計にはなっていなかった。

なかでも失業扶助制度を欠くイタリアは、通常失業給付（OUB）と受給資格要件を引き下げた失業給付（RUB）ともに、2年間の保険加入が前提で、有期雇用で労働市場に参入した若年失業者や短期契約者は資格自体を獲得することがきわめて困難である<sup>53</sup>。この点について、失業前6年間に360日以上

表10 南欧のパートタイム労働者としての就業理由（％）

15歳から64歳	ギリシア		スペイン		イタリア		デンマーク		ドイツ		EU15	
	2006年	2013年										
フルタイムが見つからない	46.1	68.2	33.8	63.3	37.8	62.8	15.2	18.3	23.1	15.6	21.5	28.6
疾病／障害	4.7	0.5	1.7	1.2	2.3	1.6	7.8	7.7	2.5	3.5	3.6	3.6
家族などへの責任	3.3	7.2	11.5	4.0	7.6	4.5	:	21.1	34.0	19.0	18.5	14.3
育児・介護	12.3	4.1	12.3	11.6	28.9	16.9	5.5	2.7	16.5	23.5	25.3	23.5
教育・訓練	7.7	3.9	13.3	5.0	5.6	1.8	37.8	40.8	9.5	10.2	12.0	10.3
その他	25.9	16.1	27.3	15.0	17.7	12.4	33.7	9.4	14.3	28.2	19.0	19.7
女性15歳から64歳	ギリシア		スペイン		イタリア		デンマーク		ドイツ		EU15	
	2006年	2013年										
フルタイムが見つからない	45.1	66.7	33.9	60.8	34.3	58.4	16.5	19.7	20.1	13.8	19.7	25.6
疾病／障害	3.9	:	1.4	1.0	1.7	1.2	6.6	6.9	1.7	2.5	2.8	3.0
家族などへの責任	3.7	9.3	14.0	5.0	8.7	5.6	:	26.0	39.1	21.9	20.9	16.1
育児・介護	17.0	6.6	14.8	15.1	35.6	21.9	7.4	3.9	19.4	27.7	30.4	28.9
教育・訓練	4.8	2.3	9.5	3.9	4.3	1.5	30.0	34.1	5.8	6.5	8.2	7.3
その他	25.6	14.8	26.4	14.1	15.4	11.4	39.5	9.4	13.9	27.5	18.0	19.1
若年男性：15歳から24歳	ギリシア		スペイン		イタリア		デンマーク		ドイツ		EU15	
	2006年	2013年										
フルタイムが見つからない	40.6	60.3	27.9	55.8	50.5	79.4	7.5	8.7	24.0	9.9	19.2	27.1
疾病／障害	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0.5	0.7
家族などへの責任	:	:	:	:	:	:	:	2.7	2.2	:	1.6	1.7
育児・介護	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
教育・訓練	40.3	26.6	56.8	31.2	36.3	13.9	83.9	84.1	70.2	73.9	68.2	61.8
その他	15.2	10.7	14.5	12.2	11.7	5.9	7.7	4.0	3.2	13.8	10.5	8.4
若年女性：15歳から24歳	ギリシア		スペイン		イタリア		デンマーク		ドイツ		EU15	
	2006年	2013年										
フルタイムが見つからない	53.1	78.3	36.9	60.7	51.2	80.4	9.2	8.8	31.0	12.6	25.9	30.2
疾病／障害	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0.6	0.6
家族などへの責任	:	:	1.7	:	1.3	:	:	2.5	4.7	2.8	2.6	2.6
育児・介護	6.4	:	1.8	:	4.3	1.4	:	:	3.5	4.6	4.7	4.7
教育・訓練	28.9	11.7	45.9	29.3	32.3	12.9	81.9	84.1	53.2	63.2	54.3	53.0
その他	7.8	:	13.6	8.1	10.3	4.5	7.9	4.1	7.3	15.8	11.9	8.8

出所：Eurostat database より作成。

53 イタリアでは有期雇用の約40%，臨時派遣労働者の約50%，そして無期契約のパートタイム労働者のおよそ19%が，失業時にいかなる所得支援スキームに対してもアクセス権がないとされる（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：101）。

保険加入という比較的緩やかな要件を設けるスペインの拠出型失業保険（UI）ですら、先にみた有期契約の短期化を踏まえれば、受給資格を得るハードルは相対的に高いといえるだろう。そのため同国で拡大する有期雇用者向けに導入されたのが、所得審査付失業扶助（UA）であった。だが、UAでも、給付額がほぼ最低賃金水準にとどまるのに加えて、扶養者のいない場合、6か月以上の社会保険料納付が要件となることから、大多数が6か月未満の短期契約である若年の有期労働者のカバレッジは当然低くならざるをえない。またギリシアでは、失業保険の受給期間は、過去14か月の就業日に連動して5か月から12か月に設定され、ただでさえ低い給付水準が、短期の有期雇用ではさらに低くなる（Karamessini 2008a：58-59）。

一方、パートタイム労働については、EU指令にもとづき、均等待遇原則とともに社会保障における給付調整の「時間比例の原則（pro-rata temporis principle）」が導入されている。ところが公平性を確保するこの仕組みが、現実にはパートタイム労働者の社会給付の受給資格取得にとって不利に作用している。パートタイム労働には、1日当りの労働時間が標準的労働時間未満となる「水平的パートタイム」と、契約期間のうち実際に労働に従事するのが特定の日・週・月に限定される「垂直的パートタイム」の2つの形態がある。前者の場合、その労働日が拠出型社会給付（年金を含む）の保険料納付期間に換算されるためには、たとえばイタリアの場合のように稼得所得の最低条件といった要件を満たす必要がある。つまり単に労働しているからといってそれが、自動的に社会保険加入期間としてクレジットされるわけではなく、稼得所得に応じた調整が行われるのである。後者の場合は、より深刻で、仮に所得基準を満たしたとしても、保険料納付期間としてクレジットされるのは、契約期間全体ではなく実労働日だけとなる（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：99-101）。つまり、いずれの場合も、この種の雇用形態にとどまること自体が、社会保障の受給資格獲得という点で実質的なペナルティーを科せられているに等しい。加えてギリシアでは、ただでさえ低い失業給付の所得保証機能が、パートタイムの場合、大きく引き下げられるということも再度付言しておく。

また危機以前、南欧の失業給付システムが対象としたのは、従属雇用者だけ

であり，その就業構造上大きな比重を占める自己雇用者は制度の埒外に置かれていた。つまり事実上の従属雇用状態にありながら自己雇用と登録される偽装された自己雇用者や，イタリアにおける Co.Co.Pro などの調整型協力労働，スペインの準従属雇用者は失業保険の対象ですらなかった<sup>54</sup>。

さらに準従属雇用者や偽装された自己雇用の場合，失業給付以外の社会保障面でも劣位に置かれる。たとえばギリシアでは，民間部門の被雇用者の一般的なスキームである IKA ではなく，独立労働者の社会保険組織である OAEI への登録を余儀なくされ，使用者からは一定額の「賃金」を受け取ることができても，労働者は，本来なら使用者が負担すべき社会保険のコストを自ら負担するか，あるいは，無保険の状態にとどまるかを選択しなければならない<sup>55</sup>。もちろん偽装下請の状態にある労働者は，解雇保護規制の対象ではなく，疾病休暇も出産休暇もなければ，解雇補償金の対象でもない（Matsagonis 2011：7）。

これに対して，イタリアでは，自己雇用者は職能別に分化した特定の基金によって社会保障がカバーされている。特に使用者調整型の自由契約労働者に対しては，1995年のディーニ改革によって，社会保険料が減額された個別基金（*gestione separate*）と呼ばれる基金が INPS 内に創設され，この種の雇用形態の社会保障を担っている。通常，自己雇用者を準従属労働者として雇用する理由はその社会保険料負担の低さにあるとされる。だが，その裏返しとして社会保障水準自体も一般的な被雇用者よりも低い。たとえば生涯にわたって平均賃金で協力労働者として雇用された労働者が受け取る年金は，65歳以上の高齢者に供与される資力審査付社会年金（*assegno sociale*）にしか相当しないといわれている（Ciccarone and Brodolini 2010：4-6）。

ここで示した「保障」における著しい格差は，あくまで公的な社会保障制度

---

54 イタリアでは，2009年の法律第2号「反危機パッケージ」によって，実験的に2009年限定で協力労働者にも失業手当が導入された。この手当は厳格な資力審査付の一括払いで，賃金代替率は10%から30%へと徐々に引き上げられたものの，生活保障水準を確保するにはほど遠いものであった（Ciccarone and Brodolini 2010：6）。

55 Karantinos（2007）によれば，明らかに過小評価としながら，2005年の時点で雇用状態にありながら，保険でカバーされない人数は，139,133名（全雇用者の3.17%）に上り（Karantinos 2007：4），Matsagonis（2011）によれば，2010年2月から4月の3か月間にギリシアの労働査察官が査察した22,000の民間企業における無保険の労働者の割合は25%に上る。

の対象となりうる（それが偽装されたものであったとしても）雇用形態にかんするものである。南欧雇用レジームの特徴をなす無申告労働者や無保険労働者は、そもそもその対象にすらならないことはいうまでもない。

## V. 危機と労働市場改革：制度的補完なきシステムへ

### 1. 権威主義的新自由主義（Authoritative Neo-liberalism）への旋回

これまでみてきた南欧の雇用レジームの実態は、ソブリン危機を経て緊縮政策と「構造改革」を強力に推進するトロイカにとっても既知のはずである<sup>56</sup>。南欧研究の蓄積を所与とすれば、むしろこうした事実を踏まえずに、南欧の労働市場を語ること自体が論外であろう。それゆえ、問題は、理解の欠如や差異にあるのではなく、共通の現状認識に立ちながらも、それをいかに解消するかという論理あるいは指向性に違いがあるということなのである。つまり「構造改革」の推進者にとっては、闇経済の成長と保障なき非典型雇用の拡大という「南欧固有の柔軟性モデル」の形成すらも、中核的な無期正規労働者の「過剰な」保護という労働市場の「硬直性」に起因するとされ、それを解消するための「改革」の焦点も、雇用保護規制の抜本的な緩和に置かれなければならない、という論理に立つのである（Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014）。

だが、その内容と速度が「構造改革」論者にとっては十分なものでなかったとしても、南欧に変化がなかったわけではない。むしろ「恒久的な緊縮の時代」という制約のなかで、労働市場の柔軟化、選択的規制緩和、社会保障水準の引き下げなど、基本的にはEUの雇用政策の指向性と合致する「改革」を漸進的に実施してきたことはすでにみたところである（Gambarotto and Solari 2014）。ところが、危機後流布しているのは、「強力な労働組合の影響力」、「身分不相応の年金」に象徴される社会保障システムの「非効率性」と「労働コストの高さ」といった言説であり、「改革の欠如から競争力の改善がみられない」社会経済というレッテルである。そしてソブリン危機に直面し、ギリシアが、

---

56 たとえば、European Commission（2006）を参照。

トロイカ（欧州委員会，IMF，ECB）との融資合意の「覚書」を通じて，またイタリアが，ECB 総裁と次期総裁が共同署名する首相宛「機密書簡」によって，そしてスペインが，EU や ECB からの類似の圧力によって課された「構造改革」は，南欧における政治的社会的な力の均衡を変容させ，その速度においても，質においても，かつて類を見ないものとなった。

C. クロウチによれば，新自由主義の核心的なテーゼとは，「経済的成功の可否は，政策立案者が労働を市場の諸力にさらす意志をもつかどうかにかかっている」とみなす信念にある。その意味で，南欧諸国がトロイカと行った取引は，「新自由主義への完全な旋回」であった（Busch et al. 2013：6；Crouch 2013：41, 44-45；Deakin and Koukiadaki 2013：175-76；Karamessini 2012：155-56）。しかも，それは，対外的な環境の変化と EMU という制度的枠組みのなかでの自己規律化ではもはやない。EU，あるいはトロイカの金融優位，財政優位の論理によって強力に推進される，賃金政策や団体交渉システム，労働市場政策への「ヨーロッパの新たな介入主義（European new interventionism）」（Schulten and Müller 2015），あるいは，経済ガバナンスの名を借りた「権威主義的新自由主義（authoritative neoliberalism）」（Bruff 2013）と呼びうるものへと変貌している。

EU は，その機能条約151条から160条にかけて社会政策にかかわる規定を設けている。だがEU の権限自体は「雇用の促進，生活条件および労働条件を向上させつつ均等化するためにこれらの条件を改善すること，適切な社会的保護，労使間の対話，高水準の雇用の継続と社会的排除の撲滅のための人的資源の開発」という目的のために，加盟国の活動を支援し補足する，あるいは加盟国間の調整を行うことに限定されており，この分野にEU の排他的権限はない。なかでも賃金政策に関しては，153条-5で機能条約の諸規定が適用されないというものを取って規定している<sup>57</sup>。

にもかかわらず，危機後の新たな欧州経済ガバナンス・システムの構築の過程で，欧州セメスターの導入，国家別改革プログラムとEU 勧告の移植，2011

---

57 本稿のEU 基本条約の条文については鷺江編（2009）を参考に行っている。以下同様。

年のいわゆる Six-Pack と Euro Plus Pact の採択と、次々に財政・マクロ経済監視メカニズムが確立されると、そのなかで賃金政策あるいはそれを規定する団体交渉を含む諸制度への EU による事実上の介入が強化されていった。なかでも Euro Plus Pact は、経済指標のスコアボードに「単位労働コスト」を含めることで、「賃金が経済的不均衡を克服し競争力を高めるための経済調整変数である」と明示的に定義し、許容可能な賃金や労働コストの展開幅を規定するに至っている（Schulten and Müller 2015 : 332-34）。つまり、本稿の冒頭で指摘した「構造改革」の論理は、いまや EU 制度に深く組み込まれているのである。

そして EU の介入主義は、賃金政策の枠をも超えようとしている。実際、欧州委員会の経済財政総局は、失業を労働市場の制度的「硬直性」に帰着させる新古典派の見解に依拠しつつ、「雇用に友好的改革（employment-friendly reforms）」として、長大なリストを提示している。そこには、失業扶助の減額、失業保護の削減、退職年齢の引き上げ、年金受給資格の厳格化、解雇規制の緩和や有期雇用契約など非典型雇用の規制緩和などに加えて、法定・契約最低賃金の引き下げ、団体交渉カバレッジの引き下げ、労働協約の自動的拡張の削減、「有利性原則」の撤廃・制限、労働協約の分権化といった、従来、EU には介入の権限がなかった領域を包含している（European Commission 2012a : 103-14）。そして、ここに掲げた「構造改革」項目のほとんどが、危機後の南欧諸国に適用されているのである。その意味で、南欧は、EU のこうした権威主義的新自由主義の「実験場」と化している。

## 2. 南欧ネオ・コーポラティズムの変容：

### 団体交渉システムの「分権化」と「柔軟化」

ソブリン危機に直面して南欧諸国に課された構造改革の第一のターゲットは、公共部門の雇用コストの削減であった。公共部門が問題視されたのは、それが政府支出に直結することから財政健全化の象徴とされたからであり、労働協約ではなく、政府の権限、あるいは法によって容易に「改革」の実行が可能であったからにほかならない（Busch et al. 2013 : 12）。

この点において最も厳しい対応を迫られたのは、ほかならぬギリシアであっ

た<sup>58</sup>。実際、2009年11月から2010年10月までに公共部門の賃金は平均14%、2013年には17%と、合計約30%削減された。また年次休暇、クリスマス休暇、イースター休暇といった種々の休暇手当、子供のない既婚被用者の家族手当も2011年には廃止された（Busch et al. 2013：13）。

さらにギリシアでは、公共部門の大幅な人員削減も敢行された。労働準備スキーム（原則1年、例外的に2年間、給与の60%が支払われる）や移動スキーム（8か月間、給与の75%が支払われる）を通じたレイオフによって、余剰人員が整理される一方、新規採用については、2015年までは退職者5名に対して1名の採用（2011年については10名の退職に対して1名の採用）というルールが法制化された。また2010年には5年間で50%の労働時間削減が目標化され、フルタイム雇用のパートタイムへの転換も促進された。いまなおギリシアには「公務員天国」<sup>59</sup>という印象が広がっているが、現実には2009年末の94万2,625人から2013年末には67万5,530人へと、公共部門全体で28%、実数にして26万7,000人も的人员が削減されている。その半分以上が、契約労働者などの非典型雇用者であった（Kaltsouni and Kosma 2015：76-80, 83）。

だが実のところEUが課した「構造改革」のより本質的な要素は、南欧が構築してきた労使関係そのものの解体にある。それは、団体交渉システムの「分権化」と「柔軟化」の名の下に、すでにみたネオ・コーポラティズム的な労使関係へと向かう「ヨーロッパ化」の成果を換骨奪胎することを意味する（Deakin and Koukiadaki 2013：185；Kornelakis and Voskeritsian 2014：351）。ここでも、特にギリシアにおけるその過程と内実は、文字通り劇的かつ破壊的なものである。同国では、トロイカの勧告に従い、次々に従来の団体交渉システムを変容させ、労働組合を決定的に弱体化させる法制化が行われていったのである。

まず2010年の法律3845号は、職業別・企業別・部門別・国家レベルの協約間

---

58 スペインでは、公共部門の賃金は2010年の5%の削減後、凍結するとどめられたが、それと合わせて賃金補填のない労働時間短縮が敢行されたことで実質的には更なる引き下げに帰結した。公共部門の賃金は、イタリアでも事実上凍結されている。

59 ギリシアにおける公的行政部門の被雇用者の比率は、総雇用者の12%程度である。ジャーナリスティックな論調で「公務員」と一括されるものには、これに加えて国有企業や準公的組織や自治体企業の従業員が含まれ、それを含めてはじめてその比率が35%に達する。

の関係において、「有利性原則」からの逸脱の可能性を法的に規定した。そして同年の法律3899号では、より具体的に、従業員50人未満の企業を対象に「事業上の特別労働協約（Special Operational Collective Agreement：SOCA）」と呼ばれる新たな協約が導入され、国家レベルの一般的労働協約が規定する最低限の水準を満たす限り、財務的に苦境に陥った企業が賃金や労働条件面で部門別協約から「不利益変更（in pejus）」<sup>60</sup>することを認めたのである。ところがSOCAが実効性をもたないとみるや、トロイカはこれを廃止し、代って2011年の法律4024号を通じて、すべての企業を対象に、その従業員の60%以上で構成される「労働者団体（association of persons）」<sup>60</sup>に、部門別協約を下回る条件の企業別協約を結ぶ法的資格を付与した。これにより、2013-2015年の中期財政戦略枠組みの期間中、有利性原則は部門別協約との関連では停止することになり、労働組合に留保されてきた協約締結の権利が大きく浸食されることになった（Deakin and Koukiadaki 2013：182-83；Karantinos 2013：21；Kornelakis and Voskeritsian 2014：353-54；Matsaganis 2013：27-28；労働政策研究・研修機構2014）。

同様の措置は、労働時間にも適用された。2010年の法律3846号と2011年の法律3986号は、労働時間取決めの交渉・締結の権利を前述の労働者団体にも付与し、いまや従業員20名の企業であれば、わずか5名の労働者で構成される組織が全職場の労働時間を交渉することすら可能になった。さらに使用者が一方的に時短労働を課することができる期間もそれまでの6か月から9か月に延長され、時間外労働に金銭的補償ではなく代休を当てることも認めた。労働時間については、2012年の法律4093号で、商業施設の従業員の労働日を週5日から6日までに拡張することを認め、時間外労働に対する理由づけの要件も撤廃した（Kornelakis and Voskeritsian 2014：352；労働政策研究・研修機構2014）。

労働組合の力の弱体化は、仲裁メカニズムでも図られた。従来、ギリシアでは仲裁は両当事者による調停過程が失敗した場合にのみ起動するものとされ、1990年の法律1876号は仲裁に訴える権利を労働者側にしか認めていなかった。

---

60 「労働者団体」は労働者20名未満の企業では労働力の15%、20名以上の企業では25%の労働者で設立することができる（労働政策研究・研修機構2014）。

これは、労使交渉の力関係の不均衡を前提に、有利な立場にある使用者から協力的態度を引き出すための規定であった。ところが、これに対して、2010年の法律3868号と法律3899号を通じて、仲裁に訴える使用者の権利を規定し、労働組合が仲裁に訴えた日から10日間はストライキを行う権利も停止され、仲裁内容も基本賃金と基本給に限定した。さらに2012年の閣僚会議令6号は仲裁には使用者と従業員双方の同意が必要であると定め、特に仲裁内容については財務状況と事業所の競争力を考慮する必要が明記された。そのため、仲裁は、事実上、賃金の凍結か削減に帰結することが織り込まれ、使用者には国家的最低賃金にまで一方的に賃金を切り下げることすら可能になったのである。しかも労働協約の効力は最大3年に限定され、協約の余後効も6か月から3か月へと短縮されたうえ、その期間中は、使用者には基本給と勤続手当、そして子供、修学、危険業務に関する手当以外の支給を行う必要が免除された。それにより劣悪な条件に結びつく労使間での個別交渉が促進されるようになった（Karantinou 2013: 23; Kornelakis and Voskeritsian 2014: 355-57; Matsaganis 2013: 27; 労働政策研究・研修機構2014）。

こうした団体交渉システムの大規模な改変を強制しつつも、少なくとも第一次借款協定の時点でのEUは、民間部門の賃金設定自体にまで手を付けることはなかった。むしろそれを削減することは、ギリシア経済を混乱させるだけで、その効果も同国の寡占的特質から価格上昇により吸収され、社会全体の所得不平等を拡大させる可能性があるとの見解を有していた。それゆえ、この時点での賃金削減の対象は、公共部門に限定されたのであった。ところが一転、第二次借款協定が課す「構造改革」では、民間部門の賃金設定メカニズムに焦点が向けられ、その結果、ギリシアの賃金政策は一大転換を迫られることになる<sup>61</sup>（Deakin and Koukiadaki 2013; European Commission 2010c: 21; Kornelakis and Voskeritsian 2014; 労働政策研究・研修機構2014）。

第二次合意にもとづき制定された2012年の法律4046号は、従来、国家レベルの一般的労働協約で決定されてきた最低賃金に初めて法的規制を導入した。これを受けて同年の閣僚会議令6号は、労働協約による最低賃金への介入を失業率が10%未満に低下するまで凍結する一方で、従業員の同意を得ることなく国

家レベルの最低（月額）賃金は25歳以上の従業員で22%，25歳未満の従業員では32%削減し，研修生についても協約で規定された最低賃金の68%で雇用できるとした。この最低賃金の法的削減については，憲法違反の可能性が指摘されたものの，結局，2012年の法律4093号によって法定最低賃金率が導入されるに至り，その水準は閣僚会議令6号と同程度のものとなった（25歳以上月額586ユーロ，25歳未満510ユーロ）。ここにギリシアの労働協約は，賃金以外の労働・雇用条件を規制するものに変貌し，仮に協約によって特定の賃金レベルを規制する場合でも，その適用範囲は協定に係る使用者団体の構成員に限定され，一般的な拘束性は否定されたのである（Karantinos 2013：23-24；Matsaganis 2013：28；労働政策研究・研修機構2014）。

ギリシアほどのドラスティックな変化ではないが，団体交渉システムの「分権化」と「柔軟化」は，イタリア，そしてスペインでも敢行されている<sup>62</sup>。

イタリアの協約システムの「柔軟化」は，主要社会的パートナー間の「開放条項（open clause）」に対する合意から始まった。最大労組CGILは署名しなかったものの，Confindustria，Uil，そしてCislなど主要な社会的パートナーは，2009年1月22日の国家レベルの労働協約で，賃金規制に関して企業レベルで部門別労働協約からの逸脱を認めたのである。続く2011年6月22日の協約では，統一組合代表（イタリアの労使協議会）の過半数署名を前提に，経済的困難，企業構造再編，新規投資の増大などの条件を満たせば，すべての企業別協約に，

---

61 このことは，2015年時点のギリシアをめぐる誤解を解くうえでも重要である。この第一次借款合意と第二次借款合意における焦点の違いを無視して，ギリシアの公共部門が依然として賃金面での「特権」を享受しているという論調が作られているからである。たとえば『日本経済新聞』（2015年8月10日付夕刊）は，ドイツのハンス・ベックラー財団の論文を引用する形で，「2012年～13年に民間企業の給与水準は年8～10%も下がったが公的部門は1～4%減にとどまった」として，「既得権益を謳歌する年金生活者と公務員，農業従事者への切り込みは，これまで不十分だった」と報じている。だが，これは，公的部門の賃金については第一次借款合意の時期に大幅削減が敢行されたことを無視している。2012年～13年の時期は賃金引下げの焦点が，第二次借款合意の下，民間部門にシフトしたのであり，そもそも比較の基準が恣意的である。

62 団体交渉の「分権化」と「柔軟化」は，シュレーダー改革を経て，危機に際して効果を発揮したと一般的にはみなされている新たなドイツ・モデルの特徴でもある。詳細については，尹（2014）参照。

表11 南欧における団体交渉システムの分権化改革

ギリシア	2010年の法律3845号 2010年の法律3899号	既存の部門別労働協約の規定からの下方への逸脱を可能にする企業と労働組合間の新しい種類の企業別協約の導入。
	2011年の法律4024号	有利性原則を全般的に廃止するなかで、部門別協約に対する企業別協約の全般的な優先性を導入。労働組合のない企業では、企業別協約が「その他の従業員グループ」によって締結可能に。
	2012年の法律4046号	労働協約の効力の持続を3か月にまで削減。
イタリア	2009年1月22日の 国家レベルの労働協約	企業レベルで部門別労働協約から逸脱する、賃金規制にかんする一般的な開放条項を導入（ただし、この協約にはイタリア最大の労組 CGIL が署名していない）。
	2011年6月22日の 国家レベルの労働協約	すべての部門別労働協約に開放条項が盛り込まれることになり、それによって企業レベルでは特定の状況（経済的苦境、構造再編、重大な新規投資の導入）の下で部門別の基準から逸脱することが可能になる。そのような逸脱は、統一組合代表（ <i>Representanze Sindacali Unitarie</i> : RSU）の過半数が署名する企業別労働協約で合意されなければならない。署名した労働組合のうちの1つ、あるいは従業員の30%以上が要求する場合、労働者は逸脱する企業別協約を追認しなければならない。
	2011年9月14日の 法律148号	企業別労働協約が部門別労働協約や特定の労働法の規定から下方に逸脱することが可能になる。企業レベルで労働協約から逸脱することが可能になる事項は労働・雇用条件のほぼすべての側面にわたる（賃金、賃金構造、労働時間、非典型雇用、雇用保護を含む）。企業別協約は当該企業の代表的労働組合のマジョリティの署名が必要である。
スペイン	2010年の国王令10号	部門別労働協約からの一時的逸脱を可能にする企業の苦境条項活用の選択肢を改善。合意に達することができない場合には、仲裁委員会を開催することができる。
	2011年の国王令7号	部門別労働協約から企業が逸脱する開放条項の活用が可能な事項を拡張。
	2012年の国王令3号	部門別労働協約に対する企業別協約の一般的な優先性の導入。企業別協約を使って部門別労働協約から逸脱することが可能になる。そのような逸脱の企業レベルでの選択肢は、雇用・労働条件のほぼすべての側面にわたる（賃金、賃金構造、労働時間、社会給付などを含む）。労働協約の効力の持続を（従来の無期限から）1年に削減。

出所：Busch et al. 2013：11.

部門別協約から逸脱することが可能であるという条項を含めることができるようになった<sup>63</sup>（Busch et al. 2013：11-12）。

こうした流れのなかで、「機密書簡」で示された ECB の勧告に沿って、ベルルスコーニ政権が2011年9月の「緊急政策パッケージ（2011年の法律148号）」で導入したのが、いわゆる企業レベルあるいは地方レベルでの「近接協約

63 ただし2009年協約とは対照的に、2011年協約は、不利益変更は、国家的労働協約で制限されていない場合に限定された。

（proximity agreement）」であった。イタリア憲法やEUの規範との適合性、高水準の雇用や生産性、賃金の達成、あるいは経営危機への対処という目的を担保するものでなければならぬが、この協約を結ぶことで、労働時間、有期労働契約、パートタイム労働契約、臨時派遣労働、雇用手続き、解雇を含む労働組織と生産のあらゆる側面について、部門別協約ならびに法的規定の適用自体を制限することが可能となったのである（Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 41-42; Deakin and Koukiadaki 2013: 182-85; Picot and Tassinari 2014: 18）。

スペインの団体交渉システムの改革もまた、イタリア同様、開放条項の導入によって開始した。2010年の国王令10号は、経済危機のなか経済的困難に陥った企業による部門別協約からの一時的逸脱を認める「苦境条項（hardship clause）」の活用要件を緩和し、さらに2011年の国王令7号で部門別協約の開放条項の適用事項を拡大した（Picot and Tassinari 2014: 13）。

そして、より根本的な変化は、ラホイ（Mariano Rajoy）政権下の2012年の国王令3号によってもたらされた。同法は、まず経済的、技術的、組織的あるいは生産的理由によって、労働条件（労働時間、労働組織、賃金等）を使用者が一方的に修正することを可能にした。その上で労働組合の合意（合意しない場合には仲裁に委ねられる）という条件付きではあるが、部門レベル・地方レベルの協約に対して、企業別協約に絶対的な優先権を付与したのである。さらに当該企業が6会計月にわたって収益や売上の低下に直面した場合には、使用者が労働協約を適用しないことまでも可能にした（descuelgue：適用除外）。そして、社会的パートナーの交渉を促し、より劣悪な契約条件の受け入れを強制するために、スペイン労使関係の礎石とまで言われた、労働協約の自動延長（ultraactividad）も廃止し、労働協約の余後効を1年に限定した（Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 49-54; Deakin and Koukiadaki 2013: 183-85; Picot and Tassinari 2014: 14-15）。

EU機能条約152条は、「連合は、国家体制の多様性を考慮に入れて、連合レベルの社会的パートナーの役割を認識および促進する。連合は互いの自律性を尊重しつつ、社会的パートナー間の対話を促進する」と規定し、また154条では、欧州委員会は「連合レベルでの労使協議を促進する任務を負い、かつ当事

者双方へ均衡のとれた支持を行うことにより労使間の対話を容易にする措置をとらなければならない」としている（強調は筆者）。もちろんこの規定は、欧州レベルの労使関係に対するものであるが、ここに「統合の社会的次元」、あるいは「社会的欧州」、さらにいえば「欧州社会モデル」の一端をみることは可能であろう。危機後、南欧に課された「構造改革」が、これとまったく正反対のものであることは言を俟たない。

### 3. 雇用保護規制の緩和と非典型雇用の規制改革

#### (1) 解雇規制の抜本的变化

このように労働組合の弱体化と団体交渉システムの「柔軟化」と「分権化」を通じて労働協約システムの変容を推進する一方で、南欧「構造改革」のターゲットは、当然のことながら、雇用レジームの最重要の構成要素として位置づけられ（非難されてきた）解雇規制にも向けられた。

実際、1990年代後半から新自由主義的改革を推進してきたイタリアにとって残された課題は、労働者憲章法第18条に規定された解雇規制の解体にあるとされた。バルルスコーニ政権は、2010年に労働契約停止に係る紛争処理について、新規の雇用契約については、労働裁判所ではなく、裁量的な判断を下せる調停委員会に排他的決定権を付与する提案を行った。それが、憲法違反との疑義に直面し撤回されると、労働者憲章法からの事実上の逸脱を可能にすべく導入されたのが、前述の「近接協約」であった。この流れのなかで、件の解雇規制の緩和に本格的に取り組んだのが、フェルネーロ改革（Reforma Fernero）である（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：41-42；Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014：20-21；Deakin and Koukiadaki 2013：178-79；Nastasi and Palmisano 2015：52-56；Tiraboschi 2012；労働政策研究・研修機構2014）。

同改革では、解雇制限法が適用される際の解雇理由の開示、客観的理由に基づく解雇の地方労働局による事前調停手続きの義務化、そして解雇された労働者の再就職援助措置などの規定も設けられたが、その重点は、労働者憲章法が適用される大・中規模企業を対象に不当解雇の救済措置を大きく変更することに置かれた。

まず正当事由または主観的理由を欠く解雇であっても、原職復帰が認められるのは、問題となる事実が存在しないか、労働協約や懲戒規定上の懲戒対象となる行為と認められない場合に限定された。つまり、それ以外の場合は、不当解雇であっても雇用契約は終了し金銭的解決が可能となった。その際の賠償手当は、勤続年数、労働者数、事業規模などに応じて、12か月から最大で24か月に設定された。また上記の理由で原職復帰が認められる場合、原職復帰に代わる代替手当は従来通りであるが請求可能な賠償手当には下限ではなく、給与の12か月分という上限が設定されることになった。一方、解雇を正当化する身体的・精神的不適合性が存在しない場合や、傷病や育児休業などの解雇禁止期間中の解雇、そして解雇の基礎となる生産上・組織上の事実が明白に存在しない場合を除き、使用者の側に根拠がない、あるいは根拠が不十分だとみなされる客観的正当理由を欠く解雇でも、同様の措置がとれるようになった。このほか手続き違反や調停義務の不遵守でも、使用者の違反の重大性に鑑みて、総報酬額の6か月から12か月分の賠償手当が支払われるが、雇用契約自体は終了できる<sup>64</sup>（Deakin and Koukiadaki 2013： 178；Nastasi and Palmisano 2015： 54-55；OECD 2013；Picot and Tassinari 2014： 19；Tiraboschi 2012： 68-70；労働政策研究・研修機構2014）。

さらに集団解雇に関しても、書面通知のない場合は従来通りであるが、他の手続き違反の場合には事実上の総報酬の12か月分ないしは24か月分、選定基準違反の場合には6か月ないしは12か月分の賠償手当によって、原職復帰の可能性が排除されるようになった（OECD 2013；Tiraboschi 2012： 73-75；労働政策研究・研修機構2014）。かくしてイタリアにおける正規雇用の解雇規制の強さの象徴とされた不当解雇に対する原職復帰義務は、特定の場合を除き取り除かれることになったのである。

スペインは、1990年代半ばから解雇規制そのものを緩和してきたが、危機後はそれに拍車がかけられた。2010年の改革では、実際の損失だけでなく予想される損失も、財務上の生存可能性あるいは雇用水準の維持能力に影響を及ぼす

64 解雇制限法が適用される小規模企業の場合、従来通りであるが、勤続年数20年を超える労働者に対する賠償手当の増額措置はなくなった（OECD 2013）。

場合には、普通解雇を正当化する経済的事由として認められるようになった。2012年の改革では、使用者の収入あるいは、売上の3四半期連続の低下という事由だけで、十分な経済的事由とみなされるようになった。それに加えて、集団解雇に際する労働関係当局による承認手続きは廃止され、企業が一方的に集団解雇を実施することも可能になった。「対内的な柔軟性」を高めるという名目で、学位や職業資格を度外視した職務転換や配置転換、経済的・技術的・組織的・生産的原因による労働時間短縮や契約中断など、労働条件を一方的に変更する権利も使用者側に認められた。しかも、労働者がそれを受け入れないこと自体が、解雇の正当事由として認められるようになったのである。こうした解雇規制の著しい緩和とともに、スペインで多用されてきた、不当解雇を制度化する高速解雇は廃止された（Banyuls and Recio 2012: 211; 2015: 53; Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 46-50; Deakin and Koukiadaki 2013: 178-79; Vila and Freixes 2015: 47-51; ティラノ2013; 労働政策研究・研修機構2014）。

企業が負担する解雇補償金も大きく変化した。2010年の改革では、客観的事由にもとづく解雇に対して、勤続年数1年当たり20日分という解雇補償金は維持されたが、従業員25名未満の企業にはそのうちの8日分を賃金補償基金（*Fond de Garantía Salarial*）から補填することで、使用者の解雇コストの低減が図られることになった。そして不当解雇の補償金は新規契約者に対しては、勤続1年当たり33日分の賃金（最大24か月）にまで削減された。この措置は、2012年の改革によって一般化されるとともに<sup>65</sup>、解雇から社会裁判所の判決までの経過賃金支払い義務は規定から消えた（職場復帰の場合のみ未払い賃金が支払われる）（Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 47-49; Karamessini 2008 b: 519; OECD 2013; Picot and Tassinari 2014: 12-14; 労働政策研究・研修機構2014）。

もともと解雇の不当性の判断と原職復帰などの措置については司法のプロセスに委ねられ、一般的には解雇事由を明示する必要のないギリシアでは、解雇

65 この規定は改革が実施されて後の勤続部分にのみ適用され、改革以前に働いた期間には、1年当たり45日分という旧来のルールに従って補償される。その際、最大補償額は42か月分に設定される（Berton, Richiardi and Sacchi 2012: 47）。

規制の緩和は解雇手当の削減という形で進められた。2010年には、法律3863号によって、無期契約のホワイトカラー労働者の解雇通知期間を短縮し、それによって、通知期間と連動する解雇手当も間接的に50%（最長12か月）削減した（ただし基準となる月額賃金は、未熟練労働者の月額賃金30日分の8倍を上限とした）。それと同時に退職年齢に近い労働者については、自家保険（self-insurance）制度を導入して解雇を促進している<sup>66</sup>。また集団解雇規制も緩和され、20～150名の従業員を有する企業では、1か月当たり6名未満（かつては4名未満）のレイオフが、従業員が150名を超える企業には、30名を超えない範囲で労働力の5%未満のレイオフが規制対象から外された。さらに、2012年の閣僚会議令第6号は、伝統的類型の雇用契約の「在職期間保障」に関する規定が一律に失効すると定め、2012年の法律4093号は、さらなる解雇通知期間の短縮（最長4か月）とともに、通知なき解雇の補償金の最高額を給与の12か月分に定め、16年以上の勤続年数は考慮しなくなった（Deakin and Koukiadaki 2013：178-79；Kaltsouni and Kosma 2015：71-72；Karantinos 2013：21；Kornelakis and Voskeritsian 2014：353；Matsaganis 2013：27；OECD 2013；労働政策研究・研修機構2014）。

## （2）スペインとイタリアにおける非典型雇用の再規制と若年層向け不安定就業メカニズムの導入

スペインとイタリアではこのように無期正規雇用の中核的労働者に対する解雇規制の緩和と解雇コストの低減が図れる一方で、非典型雇用については、部分的な再規制と若年層を対象にしたさらなる規制緩和という相矛盾する政策が実行されている。

まずスペインでは、無期契約を原則とし、過度に拡大した有期雇用の活用を

---

66 解雇された労働者が、最長3年間、完全な老齢年金の受給資格をえるのに必要な年齢と保険期間に達するまで、旧使用者が55～60歳の従業員に対してはコストの50%を60～64歳の従業員に対しては80%を負担し、残りは労働雇用機構（OAEI）が負担する。この措置は、2010年7月15日から2012年12月31日までに解雇された労働者のみ適用され、以降は廃止された（2011年の法律3996号）（OAEI ホームページ：<http://www.oaed.gr> 参照）。

抑制する措置が取られた。具体的には有期雇用契約は、特定のプロジェクト労働かサービスを提供する場合（contrato de obra o servicio determinado）、欠員労働者を補充する場合（contrato de interinidad）、あるいは通常の事業でも市場ニーズや残務、生産の過重負担など高い需要を満たす場合（contrato eventual por circunstancias de la producción）に限定され、契約期間もプロジェクト労働の場合は最長3年（国家レベルでの部門別労働協約が認める場合には12か月の延長が可能）、通常事業の場合には、12か月の期間に最長6か月間（部門別労働協約が認める場合には最長18か月までの延長が可能）に規制されるようになった。さらに、種々の形態の有期雇用契約を連続して結ぶことを回避するために、同一企業であれ、同一グループ内の異なる企業であれ、30か月の期間にわたって24か月を超えて有期で雇用される場合に、無期契約に切り替える資格を付与するものとされた。有期契約（訓練契約や臨時契約を除く）を更新しない場合に支払われる解雇補償金の算定基礎も段階的に引き上げ、2015年には最終的に12日分の賃金に設定することを決めた<sup>67</sup>（Berton, Richiardi and Sacchi 2012：48-50；OECD 2013；Vila and Freixes 2015：47-51；ティラノ2013）。

だがその一方で、危機を経て悪化の一途をたどる失業問題、特に若年失業者問題に対応するための新たな雇用促進措置という形で、より「柔軟な」雇用形態も創設されている。2012年の改革で導入された、①従業員50名未満の中小企業を対象にした、1年間の試用期間をとまなう「雇用に有効な無期契約（Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores）」、②16歳から25歳までの若年層を対象にした、1年から最大3年間、就労時間の一定時間を研修に充てる「訓練研修契約（Contrato para la formación y el aprendizaje）」、そして③学位取得後5年以内の大卒者を対象にした、6か月から最長2年の「就労経験契約（Contrato en practicas）」がそれである（ティラノ2013）。

これらの雇用契約を無期契約に転換する場合、使用者には社会保険料負担が最長3年間減額され、「雇用に有効な無期契約」の場合にはさらに税額控除を

---

67 その一方で、4週間未満の有期契約にはいかなる書類も必要とされなくなり、建設業などいくつかの業種では禁止されていた臨時派遣会社は、事実上、すべての産業で仲介業務を担うことが可能になった（Banyuls and Recio 2012：212-13）。

付与するといったインセンティブが与えられている。したがって、それが若年失業者のアクティベーションを促進する可能性がないわけではないが、無期契約への転換や継続雇用の義務が課されてはいるわけではない。中小企業を対象にした新たな無期雇用では、むしろ「自由解雇」が認められ、試用期間後即座に解雇することが可能である。また訓練研修契約の給与は、最低賃金は保証されるものの研修時間に応じて減額され、就労経験契約の給与も初年度は通常賃金の60%、2年目は75%にまで引き下げられる。加えて訓練研修契約は部門が異なれば繰り返し結ぶことも可能で、研修生という名目の低賃金労働力として長期にわたり雇用される可能性も否定できない（Vila and Freixes 2015: 48; ティラノ2013）。他のEU諸国と同様、この種のインセンティブ付与型の雇用促進措置は、その政策的意図に反して、若年層にとっては新たな低賃金の不安定就業状態へと導かれる経路になる可能性が高いのである。

イタリアもまたスペインと類似の状況にある。フェルネー口改革では、フルタイムの無期雇用契約が標準的雇用形態であることを確認した。そのうえで同国のインフォーマル雇用の温床ともなる「偽装された自己雇用者」を削減するために、社会保険料負担を段階的に引き上げ、Co.Co.Proはプロジェクト労働からの所得が年間所得の80%未満の者に限定し、協力期間も年間最長8か月未満に制限した。さらに研修制度（最長6か月）を若年層の主要な雇用促進経路と位置づけ、その乱用を防止するために採用限度（技能労働者2名当り3名未満）と採用条件（従来の研修生の50%以上を雇用すること）を厳格化している。さらに有期雇用に関しては、最長3年（延長・更新を含む）の限度を維持し、連続的な有期契約を回避するために待機期間も延長している（20日（6か月未満の契約の場合10日）から90日（同60日）に）。加えて社会保険料の使用者負担を引き上げ、有期雇用を無期に転換した場合、その差額を使用者に供与するというインセンティブも付与した（Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014: 18; Nastasi and Palmisano 2015: 53-54; Picot and Tassinari 2014: 20; Tiraboschi 2012: 50-51; 59-60）。

だがその一方で、フェルネー口改革でも当初12か月間は、従来、求められた技術上・生産上・組織上の正当事由を必要としない有期雇用契約も導入され、

それは派遣労働にも適用された。さらなる労働市場改革を掲げるレンツイ（Matteo Renzi）政権は、フェルネーロ改革の再規制的要素すら骨抜きにした。2014年の雇用法（Jobs Act）において、前述の研修生の採用条件を撤廃し、訓練内容を簡略化するとともに、有期雇用についても、事由を特定する必要のない契約の最長期間を3年に引き伸ばしたのである（Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014：27；Picot and Tassinari 2014：22；Tiraboschi 2012：56）。

### （3）ギリシアにおける非典型雇用の規制緩和と最低賃金の無力化

これに対して、従来は非典型雇用の比率が低く、EU指令の移植という背景から制限的規制が強かったギリシアでは、危機後、この分野でも劇的な規制緩和が行われた。実際、Karantinos（2013）は、欧州議会・雇用社会問題委員会から委託された研究報告書で、「EUのなかで最も規制され硬直的な市場の一つであった、ギリシアの労働市場は、わずか3年のうちにEUのなかで最も柔軟な労働市場に変容を遂げた」とまで評している（Karantinos 2013：13, 20）。

まず2010年の法律3899号では、無期雇用の試用期間を2か月から1年に拡大し、この期間は通知期間も補償金もなく解雇することを可能にした。これにより、ギリシアの雇用保護の強さとされた試用期間の短さは解消され、試用という形で1年間の有期契約が事実上導入された。同法ではまたEU指令の移植によって導入されたパートタイム労働の時間外労働に対する割増賃金と1日4時間未満のパートタイム労働の賃金プレミアも廃止した。さらに有期雇用については、2011年の法律3986号で、活用の客観的理由の範囲が拡大され、継続的契約期間も2年から3年に拡張、3回連続の更新も可能にした。派遣労働に関しても、派遣会社の設立・活動範囲の規制が緩和される一方で、前述の法律3899号で更新を含む同一派遣先への最長派遣期間を1年から3年に延長した。派遣労働を臨時的・季節的ニーズによってのみ正当化できるという従来の規定は、2014年の法律4254号で廃止され、派遣先企業が派遣労働を活用する際の禁止規定も緩和された。従来、派遣先企業は、同一の経済的技術的理由で6か月以内に解雇された労働者を雇うことはできなかったが、その期間は3か月にまで短縮され、集団解雇された労働者の場合、その期間は従来12か月から6か月に

まで締められた（Deakin and Koukiadaki 2013： 178-79； Kaltsouni and Kosma 2015： 71-72； Karantinos 2013： 21； Kornelakis and Voskeritsian 2014： 353； Matsaganis 2013： 27；労働政策研究・研修機構2014）。

ギリシアでも同様に、若年層における低賃金労働力創出が図れたが、それは類をみないものとなった。2010年の法律3845号は、3年間の賃金凍結を決定し、それを国家レベルの労働協約交渉にまで適用した。それと同時に、若年労働者（ならびに長期失業者）を、国家的労働協約の範囲からはずし、最低賃金と労働条件に関する一般的拘束力規定の対象からも外す法的規定を設けた。そして25歳未満の登録を行った若年失業者を対象に、就労経験を得るという名目で最低賃金の80%相当額しか支給されない1年以下の雇用契約が導入された。また2010年の法律3863号は、15～18歳の労働者に対しては、試用期間を延長した研修生契約を認め、国家的最低賃金の70%で雇用することを可能にし、許容労働時間、年次休暇、疾病休暇などの労働保護規定からも除外した。そして25歳までの新規採用者には最低賃金の84%で雇用することも認めた。2006年にフランスで廃案に追い込まれた「初期採用契約（*contrat première embauche*）」と類似のものが、トロイカの勧告の下、ギリシアでは強権的に導入されたのである（Deakin and Koukiadaki 2013： 181-82； Kornelakis and Voskeritsian 2014： 352-55；労働政策研究・研修機構2014）。

強調すべきは、ギリシアの場合、スペインのごとく通常賃金の減額ではなく、最低賃金未満で雇用することを法的に認めたという点である。そのうえに、ギリシアでは、先にみたように従来の労働協約による国家的最低賃金の設定に代わり、法定最低賃金率が導入され、若年層に対しては、著しく減額された水準に設定されている。ギリシアでは、法定最低賃金すら意味を奪われ、若年層に対しては、所得保証の権利として享受することも許されない状況が創出されたのである。

#### 4. 労働市場改革の帰結

周知のように、2007-2008年の世界金融危機、そしてそれに続くソブリン危機を経て南欧の失業率はうなぎ上りに上昇し、とりわけ若年層の失業と長期失業の問題は深刻さの度合いを増し続けている。事実、2008年から2013年の失業率の変化を見れば、ギリシアが7.8% → 27.5%、スペイン11.3% → 26.1%、イタリア6.7% → 12.1%へと上昇し、なかでも2013年の25歳未満の若年失業率はそれぞれ、58.3%、55.5%、40%に達する。そして2013年の時点の失業者に占める長期失業者の比率は、ギリシアで67.1%、スペイン49.7%、イタリア56.9%と、全体の50%から70%を占めるに至ったのである（データは Eurostat database）。

では本稿で論じてきた労働市場の「構造改革」は、このような状況に対して、いかなる効果を発揮したのであろうか。

まずスペインでは、2010年から2012年に初めて客観的解雇が不当解雇を上回った（32,590人に対して35,480人）。そして賃金稼得者に占める有期雇用の比率も23%と歴史的低水準に達した。だが、このことは、スペインの労働市場改革が雇用関係を改善したことを意味しない。不当解雇の比率の低下は、解雇補償金の減額と経済的正当化事由の拡張を通じて解雇規制が緩和され、従来、不当とされていたものが正当化されただけである。また有期雇用の減少は、この種の雇用形態が調整弁として活用され、雇用破壊によってもたらされたものである。現実には、非自発的有期雇用の比率は、2008年の87.2%から2013年の91.7%へとむしろ上昇している。同様に、非自発的パートタイム労働者も危機発生当初から増大し続け、フルタイム雇用を望む割合は同時期36%から63.3%に達している。さらに、危機後導入された、1年間の補償なき解雇を可能にする新たな無期契約もほとんど効果を発揮せず、実質賃金は低下し低賃金労働者の状況は悪化の一途をたどっている。他方、集団解雇では、行政当局の承認要件を外したために、2011年3月から2012年3月のわずか1年間で、大企業を中心に集団解雇された被雇用者は2倍に増大した。そして2008年から2014年第4四半期までに自己雇用者が13.9%も減少する一方で、「経済的に従属した自己雇用者」の比率は自己雇用者の75%に達したのである（Gago, Calvo and Ro-

dríguez 2010 : 5 ; Vila and Freixes 2015 : 51-53)。

イタリアでは、2008年以來、およそ100万人が職を失ったが、そのうち47万9,000人が2012年から13年に失職している。その内実は、伝統的な南北格差と世代間格差、そしてインフォーマル雇用の増大という従来の構造がそのまま反映されている。

企業による解雇と企業閉鎖を通じて、南部における失業率は特に高く、2013年の時点で長期失業者の平均失職期間は21か月であるのに対して、南部では27か月、新規労働市場参入者の場合は30か月に上っている。若年層の雇用促進を目的にした研修契約すらほとんど機能していない。さらに闇経済における無申告労働の発生率は失業者の増大とともに上昇し、2012年には総雇用の12.1%、ここでも失業率の高い南部では20.9%に相当するとの推計が出されている。不当解雇の原職復帰義務の撤廃以降、50名を超える労働者の解雇が容易となり、イタリアで「偽装された付加価値番号」と呼ばれる自己雇用者のインフォーマルな雇用が著しい増大をみたのである。一方、イタリアの失業は、CIGの拡張的運用による時短政策と非自発的なパートタイム労働の活用によって緩和されたといわれる。実際、2008年から13年までに、総雇用に占めるパートタイム労働の比率は14.3%から17.9%にまで上昇した。その一方で有期契約の比率は安定的で若年層においてその比率が高いという特徴にも変化はない。事実、改革が実施された年に解雇は増大したが、そのうち新たに職を得た者の約3分の2は有期契約であり、無期契約を得られたのは5分の1に満たない。有期雇用にプロジェクト労働を含めれば、非典型契約の2人に1人は12か月未満の短期契約であり、19%は5年以上にわたって同一の職に就いている。2014年に経済財務省自身が指摘しているように、フェルネーロ改革にはじまるイタリアの「構造改革」は、労働市場の断片化を低減することも経済危機の影響を緩和することもなく、労働市場の「柔軟性」によって、非典型契約を通じて労働市場に参入する労働者を職の不安全 (job insecurity) 状態に置く罫として化しているのである (Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014 : 11-12 ; Nastasi and Palmisano 2015 : 57-58)。

当然のことながら、ギリシアの状況はさらに深刻である。「構造改革」の結

果、最低賃金は、2009年から2012年に20.8%も下落し、単位労働コストは2010年から2012年の累積で12.2%も低下した。名目賃金は、2010年から2013年までに平均30%削減され2000年の水準にまで落ち込み、実質賃金に至っては1996年の水準にまで引き下げられた。これまでのギリシア経済の賃金面の成果は、一瞬にして吹き飛んだ。加えて、劇的な労働市場の「柔軟性」の強化にもかかわらず、就業率は低下し2013年時点で失業状態にあった140万人のうち2010年から13年のわずかな数年のうちに失職した人は77万8,000人に上る。2001年に4%にすぎなかったパートタイム労働者の比率は7.1%にまで上昇、そのうち非自発的労働者は58.3%にもなる。2012年の労働基準監督局に届け出られた雇用契約（430,077件）のうち94,021件が期間を拡張された時短労働契約で、パートタイム契約が332,167件、そのうち新規契約が241,985件、フルタイムからの転換が49,640件となっている。雇用形態の柔軟化が、下方に向かって作用していることは明らかである。さらに労働基準監督局によれば、インフォーマル部門における雇用は、2012年には36.2%に達した<sup>68</sup>（Kaltsouni, and Kosma 2015 : 82-86 ; Karantinos 2013 : 25）。

こうした雇用破壊が進むなか、スペインとイタリアでは、失業保護システムのカバレッジを拡張しようとする改革が行われた。だが、基本的な問題は、決して解消されていない。

スペインでは、2010年以降、経済的に従属した独立下請労働者を失業保険に強制加入させ、一定期間の社会保険料納付を前提に自己雇用者にもボランティアベースで失業保険を適用した。また2011年国王令1号では、すべての失業給付受給者を対象に専門職資格取得のための臨時プログラムを導入し<sup>69</sup>、さらに2013年の国王令11号では、30歳未満の若年層を対象に、社会保険料負担（30

68 他方で、無申告労働の取り締まりも強化している。2013年には、失業給付を賃金補填として活用するために、同一の使用者がかつて解雇した労働者を無申告で雇用した場合の罰金を3000ユーロから5000ユーロに引き上げた（Matsaganis 2013 : 29）。

69 緊縮財政の下、2012年の国王令23号によって条件が厳格化され、すべての給付を使い切り、月額ベースで国家的最低賃金の75%未満の所得しかないことを前提に、過去18か月間に12か月以上失業登録をして求職活動を行うか、もしくは家族の扶養義務がある者に限定された。ただし3人以上の扶養者がいる者には30日を超える積極的な求職活動を条件に、支援額を最大6か月間 IPREM の75%から85%に増額する措置も講じている（Vila and Freixes 2015 : 50-51）。

か月間）の減額、270日間の失業給付受給と失業給付への即時的なアクセスなど自己雇用を通じた就業促進措置を講じている。だがその一方で、従来の受給資格要件はそのままに、全般的な失業給付水準は、当初6か月間は従来通りの70%の所得代替率を維持するものの、その後は50%にまで減額された。さらに自己雇用者の自発的スキームの場合、最大受給期間は一般的な被雇用者の半分にすぎない（Berton, Richiardi and Sacchi 2012； Gago, Calvo and Rodríguez 2010： 5； Mato 2011； Vila and Freixes 2015： 50-51）。長期失業の拡大とともに、カバレッジが低下するだけでなく、その保護水準自体も切り下げられているのである。

イタリアのフェルネーロ改革のもう一つの柱も、失業給付システムを「雇用のための社会保険スキーム（ASpI： Assicurazione Sociale per l'Impiego）」へと2013年から2017年までに段階的に転換することであった。ASpIでは、研修生を含む全労働者を対象とし、受給資格要件は従来のOUBと変わらないが、最大受給期間は、55歳未満は12か月、55歳上は18か月に延長され、一定の上限の下（月額）所得代替率は約75%（ただし6か月を経過するごとに15%ずつ減額）にまで引き上げた。一方、2年以上の社会保険納付記録がない場合、失業前1年間に13週以上の就業実績（保険料納付記録）があることを条件に「ミニASpI」が導入された。給付期間は週単位の保険料納付記録の半分に設定され、最低給付期間が1か月半、最大給付期間は6か月と短いですが、ASpIとの給付格差は解消された。また新制度の下、臨時・有期労働者の活用や無期契約や研修生の解雇の程度に応じて、企業の負担金が増額されるなど、非典型雇用と解雇の乱用を抑制する仕組みも導入されている。さらにレンツィ政権は、2014年にASpIを「協力労働者」を含むすべての失業者に拡張し、ASpIとミニASpIを統合した、より長期にわたる失業給付システムを確立するとも言われている。イタリアの失業給付システムは、これによって潜在的に受給資格者がRUBよりも拡張しより普遍的なものに変わった、とされている（Berton, Richiardi and Sacchi 2012： 103-105； Crepaldi, Pesce and Lodovici 2014： 21； 27； Tiraboschi 2012： 77-79）。

だがASpIへの移行が、果たしてイタリアの保護水準を高めることになるの

かは、疑問が残る。代替率自体は引き上げられたが、給付算定基準となる賃金の参照期間はかつて3か月であったものが2年間にまで拡張され、通常、そのことは給付水準の引き下げにつながるからである。またミニASpIでは保険料納付要件の参照期間が給付請求年から過去1年間へと緩和されたものの、ASpI自体はイタリアの失業保護の脆弱性の原因とされた受給資格要件に変更はなく、それは前述のパートタイム労働者の問題でも同様である。そのため、Berton, Richiardi and Sacchi (2012)によれば、適格性の問題から新制度の下でも失業保護スキームにカバーされない比率は、直接雇用型の有期労働者の20%、臨時派遣労働者の25%、うちパートタイム労働者の場合は40%に上ると推計されている。

スペインやイタリアの動きに対して、ギリシアでも失業給付のカバレッジを拡大する部分的な措置が講じられた。だが南欧のなかでも最も脆弱かつ残余的とされたそのシステムは「保護」と呼べる機能を発揮することなく、さらに弱体化している。

2011年の法律3986号は、自己雇用者のための特別基金を設立し、最低3か月間の特別扶助が給付されるようになった。また2012年の法律4093号は、長期失業者給付の対象を、2014年1月1日以降は、家族の年所得が1万ユーロ未満（18歳未満の子供一人当たり586.08ユーロの増額）であることを前提に、それまでの45歳以上から20歳から66歳へと拡大している。だがその一方で、住宅手当や大家族手当など他の社会給付は大きく削減され、2011年の法律3986号では、2013年1月1日以降、4年間に1人の労働者が受給できる失業給付の上限を4,500ユーロに、2014年以降は4,000ユーロに設定したのである。また自己雇用者に対する特別扶助も月額360ユーロと僅少で最大受給期間も9か月と短く、受給者は社会保険料を負担する必要はないが、就業していないことと年金受給者でないことを証明できなければならない。そして何よりもギリシアの場合、全般的な給付水準が、最低賃金の切り下げによって間接的ではあるが大幅に削減されたという点を看過すべきではない。ギリシアの基礎給付は、未熟練労働者の賃金日額を基準にして算定される。ところが2012年の法律4046号によって、その熟練労働者の最低賃金自体が引き下げられたために、基礎給付額も以前の

月額460ユーロから360ユーロにまで大幅に削減されたのである（Karantinos 2013：18-19）。しかもこの額はフルタイム労働者にのみ適用され，それ以外の場合，さらに給付月額は削減されることはすでに論じたところである。かくして，たださえ脆弱とされてきた失業保護はさらに脆弱なものとなり，ギリシアの雇用破壊にカバレッジの面でも生活保障という面でも全く対応できていないのである。

European Commission（2014）によれば，2011年の調査で，社会給付に依存している成人の比率（年当たり総可処分所得の50%超を社会給付が占める家計に暮らす成人）は，イタリアで5.6%，ギリシアで7.1%，スペインでも10%とドイツ（12.3%）やフランス（12.2%），ベルギー（12.7%）といった大陸諸国と比較してかなり低い。そして何よりも職がなく貧困家計で暮らしながら社会給付でカバーされない（社会給付が総可処分所得の10%未満の）個人の比率は，スペインですら35.7%，イタリアで45.7%と極めて高く，ギリシアにいたっては68%と貧困層の7割近くに達するのである（European Commission 2014a：150）。この状況は，おそらく危機後の雇用破壊の拡大とともに深刻化しているだろう。

## VI. 結びにかえて

故ウルリッヒ・ベック（Ulrich Beck）は，本稿冒頭で引用した同じ著書において，2012年のギリシア第二次支援計画決定の報に接した時の心情を，次のように吐露している。

「私の中の一つの声は、『当然だ。その通りだ』と言っているが，もう一つの声は，『いかにして，こんなことが可能なのだ』，『あるひとつの民主主義が他の民主主義の運命を決定しているというのは，一体どういうことなのだ』と愕然としながら問いかけている」（Beck 2013：翻訳1頁）。

そして続けて次のように問う。

「このような他者による民主主義の資格の剥奪が注目をあびないのならば、私たちはどんな国どんな世界に生きているのだろうか、またどんな危機に直面しているのだろうか」（同上、翻訳2頁）。

本稿は、バックのこの問いに答えるべく、危機を前後して、ギリシアをはじめとした南欧諸国にいかなる変容がEUによって課されたのかを、主に雇用レジームにかんして明らかにしてきたつもりである。それは、かなり長大となり、政治経済学的な分析としては、労働法の領域に越境するものとなっただけでなく、微に入り細を穿ちすぎたきらいがあるかもしれない。だが、南欧研究者による多くの研究蓄積があり、トロイカの政策に対する無数の学術的な批判がなされているにもかかわらず、ほぼそれが顧みられない状況を踏まえば、多少の冗長さはやむを得ないであろう、と思う。加えて、「悪魔は細部に宿るものである」。特に雇用という生活を営むうえで最重要の社会的権利の領域の制度的変化は、「緊縮」や「構造改革」の一言で片づけられるものではなく、その一つ一つが今を生きる個々人の実存の問題にかかわっている。それゆえ、本稿では可能な限り、事実を列挙することに努めてきた。そして、本稿で取り上げた統計的な数字の背後には、無数の人々の生の剥奪が隠されており、奪われた時間は取り戻すことはできないことも忘れてはならないだろう。

前述のように、危機に直面した南欧諸国にトロイカが課した「構造改革」=雇用レジームの解体は、これら諸国の状況を改善してはいない。そもそもIMFの歴史のなかで、危機とセットになった「構造改革」が成功をおさめたという事例が果たしてあるのだろうか。その意味でいえば、EUは、すでに歴史のごみ箱に捨て去られようとしていた「政策パラダイム」を救い出し、それを自らに課しているのである。この奇妙に倒錯した状況を反転させるなかでしか、ヨーロッパ・プロジェクトが新たな活力を取り戻すことはないだろう。

しかしながら2015年8月に一応の「合意」に達した、ギリシアへの第三次支援交渉プロセスをみるかぎり、いまなおその兆しすらない。バックが慨嘆した事態が、繰り返されたのである。たしかに急進左派連合（SYRIZA）のポピュリスト的政治手法には批判すべき点があることも事実であろう。だが第一次・

第二次支援で課された「構造改革」がその言葉通りの効果をもたないどころか、1つの社会とそこに住まう人々の生活に破壊的な影響を与えていることがつまびらかになっているなかで、さらなる「緊縮」と「構造改革」を迫ることが果たして許容されるのか。あるいは、そのことに対して「ノー」という意志を示した人々を「愚鈍なる大衆」と蔑むことができるのか。そして、ギリシアへのさらなる圧力が、他の国々に広がる反緊縮・反EUの声を封殺することも意図していたとすれば、EU自身は、EU条約の前文には、次の一文があることをいま一度想起する必要があるのではないだろうか。

「補完性の原理に従い可能なかぎり市民に近いところで決定が行われる、より緊密な同盟を欧州の人々の間で創造する過程を継続することを決意し…欧州連合を設立する」（強調筆者）。

#### 参 考 文 献

- Amable, Bruno (2003) *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford. U.P. (山田鋭夫・原田裕治ほか訳『五つの資本主義』藤原書店, 2005年)。
- Banyuls, Josep, Fausto Miguélez, Albet Recio, Ernest Cano and Raúl Lorente (2009) 'The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?' in Bosch, Lehdorff and Rubery eds.
- Banyuls, Josep and Albert Recio (2012) 'Spain: The Nightmare of Mediterranean Neoliberalism,' in Lehdorff ed.
- Banyuls, Josep and Albert Recio (2015) 'A Crisis inside the Crisis: Spain under a Conservative Neoliberalism,' in Lehdorff ed.
- Barbieri, Paolo and Stefani Scherer (2009) 'Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy,' *European Sociological Review*, Vol.25, No.6.
- Beck, Ulrich (2012) *Das Deutsche Europa: Neue Machtlandschaft im Zeichen der Krise* (島村賢一訳『ユーロ消滅? — ドイツ化するヨーロッパへの警告』岩波書店, 2013年)。
- Berton, Fabio, Matteo Richiardi and Stefano Sacchi (2012) *The Political Economy of Work Security and Flexibility: Italy in Comparative Perspective*, Policy Press.
- Betzelt, Sigrid and Silke Bothfeld eds. (2011) *Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship*, Palgrave Macmillan.
- Bosch, Gerhard, Steffen Lehdorff and Jill Rubery eds. (2009) *European Employment in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Palgrave Macmillan.
- Bruff, Ian (2013) 'The Rise of Authoritarian Neoliberalism,' *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, Vol.26, No.1.
- Busch, Klaus, Christoph Hermann, Karl Hirichs and Thorsten Schulten (2013) *Euro Crisis*,

- Austerity Policy and the European Social Model*, Friedlich Ebert Stiftung International Policy Analysis.
- Ciccarone, Giuseppe and Michele Raitano (2007) Update of EEO Review : Autumn 2004, Article on Undeclared Work from SYSDEN Correspondent : Italy.
- Ciccarone, Giuseppe and Fondazione Giacomo Brodolini (2010) EEO Review : Self Employment, 2010 : Italy.
- Clasen, Jochen and Daniel Clegg eds. (2011) *Regulating the Risk of Unemployment : National Adaptations to Post-Industrial Labour Markets in Europe*, Oxford U. P.
- Countouris, Nicola and Mark Freeland eds. (2013) *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge U. P.
- Crepaldi, Chiara, Flavia Pesce and Manuela Samek Lodovici (2014) *The Social and Employment Situation in Italy*, Note for the EMPL Committee, European Parliament.
- Crouch, Colin (2013) 'Entrenching Neo-Liberalism : The Current Agenda of European Social Policy,' in Countouris and Freeland eds.
- Da Roit, Barbara, Amparo Gonzaz Ferrer and Francisco Javier Moreno-Fuentes (2015) 'The Southern European Migrant-Based Care Model : Long-term Care and Employment Trajectories in Italy and Spain,' in Moreno-Fuentes and Mari-Klose eds.
- Deankin Simon and Aristeia Koukiadaki (2013) 'The Sovereign Debt Crisis and the Evolution of Labour Law in Europe,' in Countouris and Freeland eds.
- European Commission (2006a) Termination of Employment Relationships : Legal Situation in the Member States of the European Union.
- European Commission (2006b) *Green Paper : Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21<sup>st</sup> Century*, COM (2006) 708 Final.
- European Commission (2007) *European Employment Observatory Review Spring 2007*.
- European Commission (2009) *The 2009 Ageing Report : Economic and Budgetary Projections for the EU -27 Member States (2008-2060)*, European Economy 2/2009.
- European Commission (2010a) *European Employment Observatory Review 2010*.
- European Commission (2010b) *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines Including Indicators for Additional Employment Analysis, 2010 Compendium*.
- European Commission (2010c) 'The Economic Adjustment Programme for Greece,' Occasional Paper No.61/2010.
- European Commission (2012a) *Labour Market Development in Europe 2012*, European Economy 5/2012.
- European Commission (2012b) *The 2012 Ageing Report : Economic and Budgetary Projections for the EU -27 Member States (2010-2060)*, European Economy 2/2012.
- European Commission (2013a) *Labour Market Development in Europe 2013*, European Economy 6/2013.
- European Commission (2013b) *Tax Reforms in EU Member States 2013*.
- European Commission (2014a) *Employment and Social Development in Europe 2013*.
- European Commission (2014b) 'The Second Economic Adjustment Programme for Greece, Fourth Review,' Occasional Paper No.192/2014.
- European Parliament (2011) 'European Parliament Resolution of 6 July 2011 on the Financial, Economic and Social Crisis : Recommendations Concerning the Measures and Initiatives to Be Taken,' (2010/2242(INI)), P7\_TA(2011)0331.
- European Labour Law Network/Network of Labour Law Experts (2011) *Dismissal- Particu-*

- larity for Business Reasons- and Employment Protection, Thematic Report 2011.
- Ferrera, Maurizio (1996) 'The Southern Model of Welfare in Social Europe,' *Journal of European Social Policy*, Vol.6, No.1.
- Ferrera, Maurizio, Anton Hemerijck and Martin Rhodes (2000) *The Future of Social Europe : Recasting Work and Welfare in the New Economy*, Report prepared for the Portuguese Presidency of the EU.
- Ferrera, Maurizio and Elisabetta Gualmini (2004) *Rescued by Europe? Social and Labour Market Reforms in Italy from Maastricht to Berlusconi*, Amsterdam U. P.
- Ferrera, Maurizio ed. (2005) *Welfare State Reform in Southern Europe : Fighting Poverty and Social Exclusion in Italy, Spain Portugal and Greece*, Routledge.
- Gago, Elvira González and Luis Sánchez (2007) Update of EEO Review : Autumn 2004, Article on Undeclared Work from SYSDEN Correspondent : Spain.
- Gago, Elvira González, María Calvo and Enrique Rodríguez (2010) EEO Review : Self Employment, 2010 : Spain.
- Gambarotto, Francesca and Stefano Solari (2014) 'The Peripheralization of Southern European Capitalism within the EMU,' *Review of International Political Economy*, DOI : 10.1080/09692290.2014.955518.
- Gaulier, G. and V. Vicard (2013) 'The Signatures of the Euro-Area Imbalances : Export Performance and the Composition of ULC Growth', ECB Compenet Policy Brief 02.
- Graziano, Paolo R. (2011) 'Activation and the Limited Social Citizenship Status of Young and Female Workers : The Italian Case,' in Betzelt and Bothfeld eds.
- Guillén, Ana (2010) 'Defrosting the Spanish Welfare State : The Weight of Conservative Components,' in Palier ed.
- Gutiérrez, Rodolfo (2014) 'Welfare Performance in Southern Europe : Employment Crisis and Poverty Risk,' *Southern European Society and Politics*, Vol.19, No.2.
- Hazans, Mihails (2011) 'Informal Workers across Europe : Evidence from European Countries,' IZA Discussion Paper No.5871.
- ILO (2014) *World Social Security Report 2014-2015*, ILO.
- ISTAT (2010) La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali : Anni 2000-2008, Statistiche in breve, dicembre, Roma.
- Ius Laboris (2011) *Individual Dismissals across Europe*, A Ius Laboris Publication.
- Jessoula, Matteo and Tiziana Alti (2010) 'Italy : An Uncompleted Departure from Bismarck,' in Palier ed.
- Jessoula, Matteo and Patrik Vesan (2011) 'Italy : Limited Adaptation of an Atypical System,' in Clasen and Clegg eds.
- Jessoula, Mateo, Paolo R. Graziano and Ilaria Madama (2010) 'Selective Flexicurity' in Segmented Labour Markets : The Case of Italian 'Mid-Siders,' *Journal of Social Policy*, Vol.39, No.4.
- Jgerenaia, Elza, Paulo Mourao, and Tengiz Verulava (2014) 'Pension System in Southern European Countries : Challenges and Opportunities,' *International Affaris and Global Strategy*, Vol.25.
- Moreno-Fuentes, Francisco Javier and Pau Mari-Klose eds. (2015) *The Mediterranean Welfare Regime and the Economic Crisis*, Routledge.
- Kaltsouni, Styliani and Roberta Panizza (2015) *The Impact of the Crisis on Fundamental Rights across Member States of the EU : Country Report on Greece*, Study for the LIBE

- Committee, European Parliament.
- Karamessini, Maria (2008a) 'Continuity and Change in the Southern European Social Model,' *International Labour Review*, Vol.147, No.1.
- Karamessini, Maria (2008b) 'Still a Distinctive Southern European Employment Model?' *Industrial Relations Journal*, Vol.39, No.6.
- Karamessini, Maria (2009) From a State-Led Familistic to a Liberal Party De-familialized Capitalism : The Difficult Transition of the Greek Model,' in Bosch, Lehdorff and Rubery eds.
- Karamessini, Maria (2012) 'Sovereign Debt Crisis : An Opportunity to Complete the Neo-liberal Project and Dismantle the Greek Employment Model,' in Lehdorff ed.
- Karantinos, Dimitris (2007) Update of EEO Review : Autumn 2004, Article on Undeclared Work from SYSDEN Correspondent : Greece.
- Karantinos, Dimitris (2010) EEO Review : Self Employment, 2010 : Greece.
- Karantinos, Dimitris (2013) *The Social and Employment Situation in Greece*, Note for the EMPL Committee, European Parliament
- Kornelakis, Andreas and Horen Voskeritsian (2014) 'The Transformation of Employment Regulation in Greece : Towards a Dysfunctional Liberal Market Economy?' *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vo.69, No.2.
- Koch, Marx and Martin Fritz (eds.) (2013) *Non-standard Employment in Europe : Paradigms, Prevalence and Policy Response*, Palgrave Macmillan.
- Lehdorff, Steffen ed. (2012) *A triumph of Failed Ideas : European Models of Capitalism in the Crisis*, ETUI.
- Lehdorff, Steffen ed. (2015) *Divisive Integration : The Triumph of Failed Ideas in Europe - Revisited*, ETUI.
- Mckay, Sonia (2015) 'Distributing Equilibrium and Transferring Risk : Confronting Precarious Work,' in Countouris and Freedland eds.
- Marí-Klose, Paul and Francisco Javier Moreno-Fuentes (2015) 'The Southern European Model in the Post-Industrial Order. Still a Distinctive Cluster?' in Moreno-Fuentes and Marí-Klose, eds.
- Mato, F. Javier (2011) 'Spain : Fragmented Unemployment Protection in a Segmented Labour Market,' in Clasen and Clegg eds.
- Matsaganis, Manos (2011) 'Social Protection of Non-standard Work in Greece,' DEOS Working Paper (Athens University of Economics and Business) No.1107.
- Matsaganis, Manos (2012) 'Reeling under Pressure? The Welfare State and the Crisis in Greece,' Department of International and European Economic Studies (Athens University of Economics and Business) Working Paper No.1231.
- Matsaganis, Manos (2013) *The Greek Crisis : Social Impact and Policy Responses*, Friedrich Ebert Stiftung.
- Moreno-Fuentes, Francisco Javier and Pau Marí-Klose eds. (2015) *The Mediterranean Welfare Regime and the Economic Crisis*, Routledge.
- Nastasi, Giuseppe and Guisepppe Palmisano (2015) *The Impact of the Crisis on Fundamental Rights across Member States of the EU : Country Report on Italy*, Study for the LIBE Committee, European Parliament.
- Natali, David and Martin Rhodes (2004) 'The 'New Politics' of the Bismarckian Welfare State : Pension Reforms in Continental Europe,' EUI Working Paper SPS No.2004/10.

- Natali, David and Furio Stamati (2014) 'Reassessing South European Pensions after the Crisis : Evidence from Two Decades of Reforms,' *South European Society and Politics*, Vol.19, No.3.
- OECD (2007) *Economic Surveys : Greece 2007*.
- OECD (2009) Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, 2008 ([www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)).
- OECD (2013) Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013 (<http://www.oecd.org/els/emp/All.pdf>).
- Palier, Bruno ed. (2010) *A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reforms in Continental Europe*, Amsterdam U. P.
- Pérez, Begoña and Miguel Lapara (2011) 'Chances and Pitfalls of Flexible Labour Markets : The Case of the Spanish Strategy of Labour Market,' in Betzelt and Bothfeld eds.
- Pedraz, Pablo de and Luis Alberto Rivas (2009) 'Aging Population and Spanish Pension System Reforms : Effects on Average Pensions and Inequality among Pensioners,' *Economic Analysis Working Papers* Vol.8, No.7.
- Petmesidou, Maria (2015) 'Is Social Protection in Greece at a Crossroads?' in Moreno-Fuentes and Mari-Klose eds.
- Petmesidou, Maria and Ana M. Guillén (2014) 'Can the Welfare State as We Know It Survive? A View from the Crisis-Ridden South European Periphery,' *South European Society and Politics*, Vol.19, No.3.
- Picot, Georg and Arianna Tassinari (2014) 'Liberalization, Dualization, or Recalibration? Labor Market Reforms under Austerity, Italy and Spain 2010-2012,' Nuffield College Working Paper Series in Politics.
- Ragone, Marco and Stefano Solari (2012) 'From the Southern-European Model to Nowhere : the Evolution of Italian Capitalism, 1976-2011,' *Journal of European Social Policy*, Vol.19, No.8.
- Rhodes, Martin (1996) 'Southern European Welfare States : Identity, Problems and Prospects for Reform,' *South European Society and Politics*, Vol.1, No.3.
- Royo, Sebastián (2010) 'Portugal and Spain in the EU : Paths of Economic Divergence (2000-2007),' *Análise Social*, Vol.45 (No.195).
- Schneider, Friedlich (2013) 'Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 Other OECD Countries from 2003 to 2013 : A Further Decline,' ([http://www.econ.jku.at/members/schneider/files/publications/2013/shadeceurope31\\_jan2013.pdf](http://www.econ.jku.at/members/schneider/files/publications/2013/shadeceurope31_jan2013.pdf)).
- Schulten, Thorsten and Torsten Müller (2015) 'European Economic Governance and Its Intervention in National Wage Development and Collective Bargaining,' in Lehnndorff ed.
- Simonazzi, Annamaria, Paola Villa, Federico Lucidi, and Paolo Naticchioni (2009) 'Continuity and Change in the Italian Model,' in Bosch, Lehnndorff and Rubery eds.
- Simonazzi, Annamaria (2012) 'Italy : Chronicles of a Crisis Foretold,' in Lehnndorff ed.
- Sola, Jorga, Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez and Rafael Ibáñez Rojo (2013) 'The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010) : Neither Socially Fair nor Economically Productive,' in Koch and Fritz eds.
- Streeck, Wolfgang (2013) 'The Construction of a Moral Duty for the Greek People to Repay Their National Debt,' *Socio-economic Review*, Vol.11, No.3.
- Tealdi, Cristina (2011) 'Typical and Atypical Employment Contracts : The Case of Italy,' MPRA Paper No.39456.

- Therborn, Göran (2015) 'Introduction: Where are the PIGS? Still a Southern European Welfare Regime?' in Moreno-Fuentes and Mari-Klose eds.
- Tiraboshi, Michele (2012) 'Italian Labour Law after the so-called Monti-Fermeiro Reform (Law No.92/2012),' *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol.1 No.3-4.
- Toth, Federico (2010) 'Is There a Southern European Healthcare Model?' *West European Politics*, Vol.22, No.2.
- Tsarouhas, Dimitris (2008) 'Social Partnership in Greece: Is There a Europeanization Effect?' *European Journal of Industrial Relations*, Vol.14, No.3.
- Vila, Júlia Lladós and Teresa Freixes (2015) *The Impact of the Crisis on Fundamental Rights across Member States of the EU: Country Report on Spain*, Study for the LIBE Committee, European Parliament.
- 小島晴洋他 (2009) 『現代イタリアの社会保障 — ユニバーサルリズムを越えて』旬報社。  
ティエルノ・フランシスコ・ピラ (岡部史信訳) (2013) 「2012年スペイン労働市場改革」『創価法学』第42巻第3号。
- 中島晶子 (2012) 『南欧福祉国家スペインの形成と変容』ミネルヴァ書房。
- 宮崎理枝 (2008) 「要介護高齢者と障害者領域の現金給付制度 — イタリアにおける介添手当制度の事例」『大原社会問題研究所』No.592。
- 宮崎理枝 (2013) 「移住家事・ケア労働者とその可視性 — 2000年代後半のイタリアの事例から」『大原社会問題研究所雑誌』No.653。
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 『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』JILPT 資料シリーズ No.142。
- 尹 春志 (2013) 「EU における地域的不均衡再考：単位労働コスト分析の誤診」『西南学院大学経済学論集』第48巻第1・2号。
- 尹 春志 (2014) 「EU 中心国ドイツの変容とプレカリアート化：労働市場改革とドイツ・モデルの浸食」『西南学院大学経済学論集』第49巻第1号。
- 鷺江義勝編 (2009) 『リスボン条約による欧州統合の新展開 — EU の新基本条約』ミネルヴァ書房。