

イタリアの付属労働 (lavoro accessorio) 制度の 創設と廃止，そして後続制度

——ケア労働への利用に着目して

宮崎 理枝

はじめに

- 1 付属労働制度の創設背景——労働・社会保障制度改革と取り残されたケア政策
- 2 付属労働制度の創設とその変容（2003-2016年）
- 3 付属労働制度の廃止と後続制度——「家族手帳」と「臨時労働契約」の導入
- 4 付属労働とケア労働

おわりに——付属労働制度の廃止が意味するものとは？

はじめに

イタリアの付属労働（lavoro accessorio）制度は2003年に導入された。それは名称通りあくまで付属的、臨時的な労働であり、最大の特徴はバウチャー（クーポン）を通じて労働報酬と社会保険料等が支払われる点にあった。制度創設当初はあくまで社会的排除と無申告（闇）労働に抗する政策の一環といった位置づけにあり、適用対象も極めて限定的であった。しかし2015年には約140万人が付属労働に従事し、これは労働者全体の5.4%（Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 38）、被用者（lavoratore subordinato）の10%近くに相当するまでとなった（UIL, 2016: 6）。そして、急速な普及拡大の途上にあった2017年3月、この付属労働は労働組合からの強い反対を背景に廃止されることとなった。

実際、イタリアの家事労働領域では、2016年3月に労働組合のみならず使用者団体からも、この付属労働制度に対して次のような批判的な見解が示されていた。第1に、付属労働制度によって、いわゆる使用者と労働者の間に法的拘束力のある雇用契約義務がなくなり、各種の公的給付の受給権をもたず、かつ家事労働協約に詳細に定められた当該労働の基本的な権利を一切伴わない労

働が生じること。第2に、それがこれまでの長年の政労使の協調による全国労働協約⁽¹⁾の軽視や、労働者の権利侵害につながりかねないことである⁽²⁾。

今日のイタリアは、先進国中高齢化率が最も高い日本に次ぐ超高齢社会であり、家族に次ぐ主介護者となっているのは、個人家庭に直接雇用される家事労働領域の労働者である。その大半は外国人であり、入国時に介護技能や職歴等が審査、評価されることもなく、短期的で循環的(circulated)な就労と滞在を主とする入国管理政策下に置かれている(Triandafyllidou & Marchetti, 2013; Miyazaki, 2019)。また、家事労働領域の無申告労働比率は、1990年代初頭から2000年代にかけて全体の7割以上を占め続け(Sarti, 2004)、2014年には55%程度と推計されている(Censis-Assindatcolf, 2015)。従って家事労働領域は、付属労働制度の無申告労働対策という目的に合致するだけでなく、個人家庭の家事やケアニーズに対応するために付属的、臨時的な性質が強いという点においてもまた、付属労働制度とは親和性が高いといえるだろう。

実際、特に2000年代末からは、スマートフォンとそのアプリケーションの普及や発達に伴い、オンデマンド、シェアリング、そしてクラウドワークと称されるギグエコノミーが急速に普及、拡大している。こうした経済活動はまさにより臨時的、付属的な労働需要によって形成されており、なかでも家事やケア領域の従事者は世界で660万人以上いるとされ、クラウドワークに次ぐ二大領域となっている。またこうした新たな経済活動については、1990年代以降先進国が導入、拡大してきた多様な非典型雇用形態との親和性の高さが指摘され、新たな労働者保護制度の整備も重要な課題となっている(De Stefano, 2015)。日本でも、第四次産業革命と称される情報通信技術革新によって雇用契約を介さない「雇用類似の働き方」が急増し、2017年から労働保護の観点で政策的検討が行われている(JILPT, 2019)。

イタリアの付属労働制度については、制度廃止をめぐる時事記事を中心に、断片的、部分的には多岐にわたり言及されてきたが、当該制度の改革と運用実態を主題とした実証的分析や考察は限定的である。De Angelis & Marrone (2017)によるバウチャーの国際比較、法学的、統計的な分析を含む総合的な考察、Anastasia, Bombelli, & Maschio (2016)による職種や就労形態の移動に関する統計的な分析、そして付属労働制度と後続制度の利用状況に関するCentra, Filippi, Marocco, Quaranta, & Sacchi (2018)の分析が主要なものであり、この他統計報告資料としてイタリア労働・社会政策省と三大労組のUILから出されたものがある。これ以外は農業など特定領域に関するものや、主要な立法の解説や解釈において含まれる付属労働関連の言及に留まる。日本国内においても、実質的にJILPTのホームページの「海外労働情報」において、同制度の試験措置の始動

(1) イタリアの家事労働分野の労働者保護については、1930年代のファシズム時代に法律において家事労働者についての言及があったほか、1950年代初頭の民法においても家事労働者の権利に部分的ではあるが言及された(2016年3月CGIL家事労働者部門担当者の談)。特に1958年には「家事労働者保護法」法律339号が制定され、1974年には最初の家事労働領域の全国労働協約を有することとなった。また現行の政労使による家事労働協約では、清掃や調理等の狭義の家事に加えて、要介護者のケアから厩番や庭師までを含む非常に広範な労働内容を区分しつつもそれらを包括している(小谷, 2016)。またイタリアは、2012年にILOの家事労働者条約189号条約(2011年)をヨーロッパ諸国として初めて批准している。

(2) 特に強くこうした見解を示したのは、家事使用者団体のASSINDAT-COLFとイタリア三大労組のUILであった。ヒアリングはイタリア、ローマにおいて2016年3月20～28日に実施した。

と当時の制度概要について言及されるに留まっている (JILPT, 2005)。またこうした上記の先行文献では統計資料が限定的なこともあり, ケア労働と付属労働の関係に着目されてこなかった。

以上を踏まえ, 本稿は次の2点を目的とする。第1に, 付属労働制度の創設から廃止までの制度概要とその変容を整理し, さらに付属労働の後続制度の概要を概観する。第2に, ケア労働に付属労働が与えるインパクトを探る。

1 付属労働制度の創設背景——労働・社会保障制度改革と取り残されたケア政策

イタリアでは永らく労働市場の硬直性の解消が政策課題となっており (Madama, 2010), 典型労働者に対する強力な雇用保護が労働市場の硬直性を強め, 高失業と低就業, さらに高比率の無申告労働の要因になっていると指摘されてきた (Ministry of Economy and Finance, 2015; Schneider, 2013; Jin, Fukahori, & Morgavi, 2016)。そして1990年代以降, とりわけ2000年代のイタリアでは労働市場改革と社会保障改革が展開された。

その労働市場改革では雇用の弾力化・柔軟化が進められた。1997年の通称トレウ・パック (Pacchetto Treu) (1997年6月24日法律196号) は, いわゆる派遣労働を解禁し, 見習い, パートタイム, 有期労働契約について新たな枠組みを導入し, その後2001年には有期雇用契約の適用範囲が拡大された。2003年の通称ビアジ法 (2003年9月10日委任立法276号) は, それまでの労働法制の基本原則を根本的に転換させるインパクトをもつ労働市場改革法であり, 透明性と効率性の向上を目的に, 労働力需要のマッチングを官主導から官民競合へと移行させた (大内, 2005)。また雇用形態については, 人材リース (staff leasing) の導入により一定の業種について期間の定めのない労働者派遣契約を可能にしたほか, 就業率の向上を目指してパートタイム, その他の非典型労働の雇用契約の普及のための制度改革を行い, 実に41種類の非典型労働形態が導入された (Betti, 2016: 73) ⁽³⁾。

その後, 2012年のモンティ・フォルネーロ改革 (2012年6月28日法律92号) では, 労働者憲章法と呼ばれた1970年の法律300号18条の改正によって解雇規制が緩和された。さらに同法18条の不当解雇への救済と規制については, 2014年12月10日法律183号を中心とする通称ジョブズ・アクト (Jobs Act) によって, 不当な事由で解雇された労働者に対する補償は金銭的補償のみとなり, 原職復帰の原則は廃止されることとなった。これは労働者憲章法18条の不当解雇への労働者への救済措置の全廃とみなされた (Fana, Guarascio, & Cirillo, 2016: 82)。

また社会保障改革で最大の課題となったのは年金改革であり, 1992年のアマート改革, 1995年のディーニ改革を経て, 2011年にはフォルネーロ改革が実施された。このフォルネーロ改革では, 性別や職域, 就業形態ごとに格差のあった年金支給開始年齢について, すべての被用者 (含公務員) と自営業者について2018年から一律66歳に, さらに2021年以降は67歳以降への引き上げが決定された (中益, 2012)。

このように労働市場改革と年金改革が大々的に進められたのに対して, 急速な高齢化に伴い

(3) 労働組合CGILによれば2012年の改革によって, 全雇用形態は46種類に及んだ (Sergi, Giannelli, & Cefalo, 2013)。

1990年代末から重要な政策課題となっていたにもかかわらず、介護制度改革は進展しなかった。今日でもなおイタリアには全国レベルの公的介護制度が不在であり、地方レベルでは公的なケアサービス制度があるとはいえ、その供給水準の地域差は大きく、また他のヨーロッパ主要国と比較するとケアの現物サービスや入所型施設の比重が低く、現金給付の比重が高い。

その結果、家族に次ぐ重要な介護供給主体となっているのは、各家庭によって直接雇用される市場の家事労働者である。現在、こうした家事労働者は申告労働者だけで88.2万人、その8割程度は外国人である（2011年）（Castagnone, Salis, & Premazzi, 2013）。こうした2000年代後半以降のイタリアのケアモデルは、「家族モデル」から「移民のいる家族モデル」（Bettio, Simonazzi, & Villa, 2006）に移行していると指摘され、さらに高齢者介護領域については、家族のみがケア供給源となる「デフォルトの家族主義」から、現金給付や移民家事労働者を通じた介護供給により「潜在的に支援された家族主義」へと移行したと指摘された（Saraceno & Keck, 2010）。

上記の2つのケアモデル研究ではいずれも、イタリアの移民ケア労働者の非正規滞在や無申告（闇）労働の比率の高さが指摘された。実際、外国人家事労働者のうち、ケア労働に従事する者については、調査による推計から、外国人家事労働者のうち67%は労働契約をもたない無申告労働者で、そのうち43%は滞在状態が非正規であり、また残りの33%の正規（申告）労働者であっても、労使双方の税や保険料の負担を縮小するために労働時間や労働内容が過少申告されたり、休暇等の権利が遵守されない等の問題があることが明らかにされてきた（Pasquinelli & Rusmini, 2008）。従って、少なくとも創設当初における付属労働制度の主旨は、イタリアで家事労働や介護労働を担う人々をとりまく諸問題への対応策として、有効性の高いものであったといえるだろう。

2 付属労働制度の創設とその変容（2003-2016年）

（1）制度創設と適用範囲の拡大

では、付属労働（lavoro accessorio）制度は、制度創設当初から今日までいかに変容してきたのか？

付属労働制度は、労働バウチャー（buono lavoro）として、2003年9月10日委任立法276号（通称ピアジ法）の70-74条において導入された。その目的は無申告（闇）労働の顕在化と適正化、そして特に不利な状況にある者の就労と社会的包摂を促進することにあった。付属労働者となりうる主体は、長期失業者、専業主婦、学生、年金生活者、障害者、快復コミュニティー（comunità di recupero）⁽⁴⁾で生活する者、6ヶ月以上失業しているEU域外国民に限定された。また、付属労働の適用可能な活動範囲として、小規模の臨時的な性質の家事労働（病人、障害者、高齢者、子どもの家内援助を含む）、個人的な補助教育、小規模の庭仕事、清掃、建物やモニュメントの維持、

(4) 薬物やアルコール等の依存症患者が、医療施設など閉鎖的な空間で入院治療を受けるのではなく、本人の社会関係を重視し、家族、友人、支持者、そして快復プログラムを実行する専門家などと関わりながら、地域コミュニティーを基盤に、長期的な視点で依存症からの快復を目指す共同体のこと（Valentine, White, & Taylor, 2007）。「治療共同体（therapeutic community）」は「快復コミュニティー（comunità di recupero（伊）、recovery community（英）」に極めて近い語句と考えられるが、ここでは原語の直訳である「快復コミュニティー」を訳語とする。

社会, スポーツ, 文化, 慈善的な活動, 公共団体との協働と連帯, 天災等の緊急, 連帯的な労働に限定された (MLPS, 2016)。また付属労働の発注者⁽⁵⁾は営利団体・企業以外で,あるいは営利企業においては上記の営利活動外の活動内容でなければならなかった。そして付属労働には,その「付属」的な性質ゆえに,労使間で労働契約を締結する義務がなかった (Sagulo, 2015)。

制度創設から2年後,2005年5月14日法律80号では,付属労働の発注者の適用範囲が拡大され,新たにサービスセクターの家族企業⁽⁶⁾への適用が可能となり,一般的な付属労働者の年間報酬額の上限は5,000ユーロ,家族企業における付属労働者では10,000ユーロが上限となった (MLPS, 2016: 2)。

2008年3月12日労働・社会政策省通達では,付属労働の目的は労働市場に参入できず社会的排除のリスクにある者に対する雇用と収入機会の提供にあり,純粹に臨時的な性質を有し,また無申告(闇)労働に抗するためのもので,かつ最小限の社会保障と労働保護を保障するものとされた。またこの通達をもってバウチャー使用が同年8月から開始された。活動の対価はバウチャーで支払われ,先に定められた通り年間5,000ユーロを上限とした (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 3-4)。

また,2008年の全国社会保障公社 (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, これ以降 INPS とする) 通達94号では,1バウチャーの総価値が10ユーロで,このうち報酬は7.5ユーロ,年金保険料1.3ユーロ,労災保険料0.7ユーロ,手数料等0.5ユーロと設定された。バウチャーの入手方法は,INPSの地方支部でのチケットのような紙媒体か,同公社のホームページからの電子媒体での購入となること,また付属労働者は疾病手当,出産手当,失業手当,家族手当の受給対象外であること等が明記された (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016:3-4; Lamberti 2013: 191)。2008年8月6日法律133号では,25歳未満の学生と年金生活者以外の主体の農業分野での収穫などの臨時的な季節労働への従事,さらに家事労働への従事が可能となった。2008年のINPS通達104号,2009年の同通達44号および76号では,付属労働の具体的な活動領域が列挙され,商業,観光,サービス領域に加えて,スポーツ,文化,見本市,慈善イベント,あるいは緊急の労働,連帯的労働,庭仕事,清掃,建物,道路,公園,モニュメント管理,配達作業,新聞・雑誌等の販売とされ,家事労働の領域も明記された。ただ家事労働の場合は「家族のための,臨時的,付属的な性質の活動」に限定され,社会保障と社会的援助の保護の下にあるものは対象外とされた (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 4-5)。

2009年4月5日法律33号では,基本的に25歳未満の学生と年金受給者はあらゆる職種への従事が可能となった。さらに同年12月23日法律91号では,パートタイム労働者による付属労働へ

(5) 一般的に「発注者 (committente)」とは“datore di lavoro” (直訳すると労働の提供 (贈与) 者) と同義で,本来「使用者」や「雇用者」といった訳出になる。「労働提供者」は日本語では労使のいずれかがわかりにくく,特に付属労働の場合は厳密には法律に基づく労使関係と全国労働協約に準じた雇用契約締結義務が成立しないという観点から,本稿では念のため「使用者」ではなく「発注者」とする。また発注者といっても当然,個人だけでなく,公,私,非営利法人を含む。

(6) 家族企業 (impresa familiare) とは,配偶者,3親等内の直系親族,2親等内の姻族によって構成される企業のこと。家族法の改革に伴い,民法 (改定) 230条の家族企業の項目で規定されたものであるが,新たな企業形態というわけではなく,あくまである種の家族の搾取形態を廃止することを目的としたものである (Armani, 2001)。

の従事が可能となった。加えて、造園、道路、公園、モニュメントの清掃・整備については地方自治体が発注者となることが可能となった (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 5)。

2010年には、付属労働制度を規定外の方法で利用した場合、これを無申告(闇)労働とみなして処罰対象とした(労働・社会政策省通達38号)(Sagulo, 2015: 214)。また、バウチャーの入手先として、新たに街中に多く点在するタバコ販売店(タバッカイオ(tabaccaio)、タバクケリア(tabacccheria)等と呼ばれる)が追加され、さらにその後2011年にはイタリア最大の協同組合銀行であるポポラーレ銀行(Banca Popolare)、2012年には全国の郵便局においても入手可能となった(Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 5)。

(2) 臨時的、例外的な性質の消滅——2012年「モンティ・フォルネーロ労働市場改革」以降

2012年6月28日法律92号、通称モンティ・フォルネーロ(Monti-Fornero)改革法では、大々的な労働市場改革が行われた。このうち付属労働に関しては、労働関係をすでに有する労働者に対して使用者が、それを解消して付属労働を利用することは禁じられたものの、従来の発注者、付属労働者、適用方法の制限は原則として撤廃された。ただ、いくつかの業種では例外的な制限が設けられ、農業分野では年商7,000ユーロ以上の農業企業体によるバウチャー利用は、特定の主体(年金受給者、25歳未満の若年層)と特定の季節労働(オリーブ収穫、収穫等)に制限された。しかし年商7,000ユーロ未満の農業企業体では、前年までに農業労働者の登録を行っていない者を除いて、あらゆる主体によるあらゆるタイプの農業労働(季節・非季節)が可能となった。

また同改革法では、付属労働者1人当たりのバウチャーの年間受領額の上限について、一般的には総額5,000ユーロ、発注者が専門職業家⁽⁷⁾などの場合は発注者1人につき2,000ユーロとされ(MLPS, 2016: 2)、また例外はあるものの原則として付属労働者の労働1時間は1バウチャー(総額10ユーロのうち7.5ユーロ)に相当するとされた。さらに、EU域外国民の滞在許可の発行と更新に必要な所得証明における臨時的な報酬に関する算定条件が示され、付属労働による報酬がこれに含まれることとなった。EU域外国民の滞在条件となる最低所得金額は社会手当の支給額と同額で、2015年以前は付属労働のバウチャーの年間受領上限額が、年間の社会手当の支給額を下回っていた。しかしその引き上げに伴って、2015年以降は付属労働の年間受領上限額のみで滞在許可の更新と発行に必要な最低収入額を満たすこととなった(Sagulo, 2015: 212; Licari, 2016)。

翌年、2013年6月28日委任立法76号(同年8月9日法律99号により改正)では、従前関連立法での付属労働に対する「純粹に臨時的な“meramente occasionale”(性質)」という文言が削除された(Licari, 2016: 44)。さらに同年、発注者によるバウチャーの規定上限額の超過やその他の虚偽の申告に対しては、民事と行政的処罰が適用されるほか、当該発注者と付属労働者の関係が一般的な労働関係へと転換されることとなった(Sagulo, 2015: 215)。

2014年に発足したレンツィ政権下では、前述の通り、2014年12月10日法律183号を筆頭に、

(7) 日本では概ね、国家資格等の取得を条件として名称独占および業務独占の職業を専門職と称することが多い。これに対してイタリアにおける専門職業家(professionista)とは、概ね自営労働として専門的職業活動を行う者とされる。また企業家とは、財あるいはサービスの生産あるいは交換を目的に経済活動を専門的に実施する者(民法2082条)とされる。

2015年6月15日の委任立法81号等の関連立法群を通称ジョブズ・アクト (Jobs Act) と称して労働市場改革が実施された。その最大の争点は解雇法制の改正であったが、付属労働制度についても主として2つの変更点があった。まず年間7,000ユーロ (ただし専門職業家等の発注者は1人につき2,000ユーロ) への年間受領上限額の引き上げ、次に作業やサービスのいわゆる請負 (esecuzione di appalti) による付属労働利用の禁止である (Fana, Guarascio, & Cirillo, 2016; Sagulo, 2015)。また同年、電子媒体でのバウチャー使用の際には事前申告・連絡といういわゆるトレサビリティ (追跡可能性: tracciabilità) が義務化され、ジョブズ・アクトの改正法 (2016年9月24日委任立法185号, 10月8日より実施) では、従来から無申告 (闇) 労働の隠蔽を許容しかねないと指摘されていた申告方法が変更された。また2016年の労働監督署の1号通達では、すべての付属労働の発注者に対して電子媒体での利用開始報告を義務化した (Di Rosa, 2016)。

(3) 社会的排除のリスクに瀕する一部の者から無業者も含む全市民へ

2003年の制度創設当初の付属労働は、社会的排除の高リスク者の社会復帰や社会参加、就労促進、そして当該主体が概して陥りやすい闇 (無申告) 労働の顕在化を目的としたものであり、そこに最低限の年金保障と労災補償を伴った制度であった。つまり当初の付属労働制度は労働政策というより、福祉政策により近似していたといえるだろう。しかしその後の継続的な制度改正によって、付属労働の発注者と労働の提供者の双方の適用範囲は拡大し、バウチャーの入手方法も多様化かつ簡素化された。加えて、付属労働者が受領可能なバウチャーの年間上限額は一般的に7,000ユーロまで引き上げられた。この受領上限額の引き上げはバウチャーによる総労働時間の上限の引き上げを意味し、すなわち制度創設当初の付属労働の「付属」的、あるいは「臨時的な」性質が著しく縮小することとなった。特に2012年の改革によって、制度創設当初の「特に不利な立場にある者」の就労と社会包摂を主目的とする性質は、ほぼ完全に消失した。

そしてこれ以降、付属労働の対象は一部の失業者や無業者だけでなく、一般労働者にも拡大していった。またそれとは対照的に、付属労働者に対する労働権や社会権の保障として、出産や疾病、失業、家族、母子への諸手当は適用されないまま (Lamberti, 2013: 191)、基本的に年金と労災の受給権のみに留まった。従って、付属労働者にとっての当該労働の利点とインセンティブは、バウチャーによる報酬が非課税である点、失業関連の公的給付の受給者が、受給権を維持したまま従事可能である点、そして労災の適用等がある点では無申告 (闇) 労働よりはよいという程度に限られた。

これに対して、発注者側にとっては、業務の繁閑により細やかに対応可能な文字通り臨時的な労働力の調達が可能となる点、加えて節税や社会保障費負担の縮小も可能となる点、さらに労働契約を必ずしも必要としないことから職業別の全国労働協約内容を遵守する必要がないという点でもまた、その負担の軽減が顕著であった。こうしたことから、労働組合など労働者側からは当然付属労働については批判的な見解が強かった (UIL, 2016; Fana, Guarascio, & Cirillo, 2016)。また、労働契約締結の義務がないことで、そこで本来保障されていた労働者としての権利が制限される点については、国家が市民の社会的尊厳と平等を保障し、労働者に対する「経済的および社会的秩序への

障害を除去する」責務があるとした憲法3条や、労働の保護を謳った38条⁽⁸⁾と相容れないと指摘された (De Angelis & Marrone, 2017: 19-20; イタリア共和国上院国際部, 2018)。

3 付属労働制度の廃止と後続制度——「家族手帳」と「臨時労働契約」の導入

2017年の3月、暫定措置令 (decreto legge) 25号をもって、付属労働の廃止が決定された。すなわち、唯一バウチャーを通じた労働形態は、同年12月末日をもって廃止されることとなった。これは2008年8月に、短期且つ不定期の収穫労働に対してバウチャーが実験的に導入されてから8年8ヶ月後のことで、2010年代以降バウチャー利用が爆発的な増加をみせ、イタリアの多岐にわたる短期的な有期労働形態のなかでも注目され始めていた矢先のことであった (Padaci, Raspanti, & Burrioni, 2017)。さらに2016年10月には、付属労働の発注者に対して、当該労働が開始される日時以前に所轄の労働監督署に当該労働の開始と終了日時と就労場所について申告するトレーサビリティが義務化されてわずか半年後のことであった (Centra et al., 2018)。

付属労働制度の廃止は、むしろこの爆発的な増加によってもたらされたといえる。2008-2016年の間に付属労働者が70倍以上に増加し、付属労働制度がもはや例外的な労働の形態とはいえなくなってきたことで、改めて専門家や世論の批判が高まった。当時のINPSのトップ、経済学者のボエリ (T. Boeri) は付属労働を「プレカリアート⁽⁹⁾ (雇用形態や収入等において脆弱で不安定な境遇にある者) の新たなフロンティア」と称し (Marra & Turcio, 2016)、イタリア最大の労働組合CGILは、付属労働制度廃止の是非を問う国民投票を提案した。しかし実際にはこの国民投票は実施されないままに付属労働制度は廃止となった。これは、その実施による政治的混乱を回避するための、イタリア政府による政治的決断であったというのが実情であった (Mazzon, 2017; Padaci, Raspanti, & Burrioni, 2017; OECD, 2018)。

また、付属労働の廃止の翌月には、後続の制度となる新しい臨時労働 (lavoro occasionale) に関する暫定措置令が出された (2017年4月24日暫定措置令50号、同年6月21日法律96号より改正)。そこでは、基本的に前制度の骨格は残存し、バウチャーも踏襲されたが、単一の制度であった付属労働は2つのタイプに分割されることとなった。それが、「家族手帳 (Libretto Famiglia)」と「臨時労働契約 (Contratto Prestazione Occasionale)」である。

このうち「家族手帳」では、いわゆる発注者となるのは専門職業家や企業以外の個人に限定され、労働内容は小規模な家事労働や子どものケア、そして病気や障害を有する高齢者・障害者のケ

(8) イタリア共和国憲法は、3条2項で、「市民の自由、平等を事実上制限し、人間の完全な形成およびすべての労働者の政治的、経済的、社会的組織への実質的参画を阻止する経済的および社会的秩序への障害を除去することは、共和国の務めである。」とする。また38条は、1項「労働不能且つ生活手段に欠如する市民は、社会的扶養、社会的支援を受ける権利を持つ」。2項「労働者は、労災、疾病、障害、老齢、不本意な失業の場合、生計確保に適正な手段が規定、保障される権利を持つ」とされる。特にこの38条に対して、付属労働制度は年金と労災のみを適用対象とする点や、実際にこれら2つの制度では「生計確保」は不能である点は付属労働制度が憲法に相容れないという指摘の根拠となる。

(9) プレカリアートは本来、precario (不安定な、脆弱な) という形容詞と、proletariato (プロレタリアート=無産・労働者階級) を合わせた造語である。

ア,そして個人教授等に限定される。これに対して「臨時労働契約」では,基本的には家族手帳の該当者以外の者を対象とし,具体的には一般企業,専門職業家,その他の自営業者,さらにアソシエーションや財団,私法人,公共団体等も該当者となるが,企業で5人以上の無期雇用の被用者を擁する場合は原則として対象外となった。また対象業種も,建設業と鉱業を除く業種となった。

2019年の第1四半期の月平均利用者数は,「臨時労働契約」では1.9万人で,月平均の総報酬額は250ユーロ,また「家族手帳」では1万人で,280ユーロであった(ISTAT, 2019: 10)。制度施行開始からの期間が短く,今後の動向の継続的観察が必要となるものの,これら付属労働の後続の2制度の利用は,2017年7月~2018年2月の8ヶ月間で月平均の総労働時間が30万時間であった。これに対して従前の付属労働では,2016年7月から2017年2月までの同じく8ヶ月間で1,100万時間であり,単純にみれば付属労働による総労働時間は後続制度のその36.7倍に及んだ。すなわち,後続制度の「家族手帳」と「臨時労働契約」の利用規模は,少なくとも現状では従前の付属労働制度に比して大幅に縮小したといえる(Centra et al., 2018)。

このように,現状で後続制度の利用規模が大幅に縮小した要因として,従前の付属労働制度と比較して,1)街中のタバコ販売店でのご購入方法を廃止したこと,2)発注者を5人以下の被用者を擁する者にのみ限定したこと,また3)発注者に対する年間利用上限総額を5,000ユーロに設定したこと,を挙げることができる(Anastasia & Bombelli, 2017)。このうち1)のタバコ販売店でのバウチャーの入手方法は,従前の付属労働制度で5つの入手方法のうち全体の68%を占めていた(2015年)(Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 8)。

上記3点のインパクトによって付属労働制度の後続制度におけるバウチャー利用が大きく減少することで,結果としては,従前の付属労働者が個人事業主となったり,あるいは無申告(闇)労働の従事者となってしまい,付属労働制度よりも一層脆弱な労働者保護の下に置かれるリスクが指摘されている(Centra et al., 2018)。また,そもそも付属労働制度については従来から,その制度目的とされる無申告労働の顕在化を必ずしも促さないという指摘もあり(UIL, 2016),実際,付属労働者1人当たりの利用バウチャー数は,無申告労働比率が低い北部州群において高く,これが高い南部州群において低い傾向があることも判明している(Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 16)。

ちなみに,付属労働制度の廃止とその後続制度については次のような見解が示された。前述のINPSのトップであったポエリは,付属労働制度における活動領域の過度の拡大と違反事例が問題であったとしつつも,制度全廃は企業と家族に悪影響を与えかねないとして,後続制度はバウチャー購入がINPSに一本化され,完全なトレーサビリティを備えたことを評価し,それが従前制度とは大きく異なるとした(*La Repubblica*, 2017a)。また三大労組の1つCISLでは,農,製造,建設業界でのバウチャー廃止を求める一方,家庭における利用存続には好意的であり,これとほぼ同様の見解は民主党(Partito Democratico)でも示された。

これに対して産業界では概ね反対意見が主流であった。イタリア工業連盟(Confindustria)では総労働時間の0.19%を占めるにすぎない付属労働制度の廃止を「センセーショナルな過ち」とし,違反への取り締まりを強化した制度存続の方が好ましく,またその存廃はせめても国民投票を実施して議論されるべきだったとした。またイタリア商業連盟(Confimprese)は,付属労働はここ数年の景気の危機的な状況下で多くの家庭における収入増加に寄与しており,労働組合が主張するよ

うにそれが「プレカリアートへの階段の最後の一段だというなら、その廃止は闇（労働）への回帰となるだろう」と警鐘を鳴らした（*La Repubblica*, 2017b）。

経済学者の Del Boca & Mundo (2017: 69-74) らもまた、付属労働制度の廃止とこれを主導した労働組合の CGIL を強く批判した。その批判は次の 2 点に向けられた。第 1 に、INPS やイタリア統計局のデータから今日のイタリアでは 5 人に 1 人がダブルワーカーで、往々にしてその副職が闇（無申告）労働となっており、すなわち無申告労働対策が十分に機能していない現状が明らかになっている。それにもかかわらず、無申告労働対策としての付属労働制度の効果やコストに関する実証的な分析がなら実施されないまま、当該制度の利用が急激に拡大するなかで廃止された点。また第 2 に、第 1 の点では付属労働制度は労働者保護の一端を担う可能性があったにもかかわらず、（本来労働保護を行うべき）労働組合（CGIL）が、「商品売るかのように労働関係に対する尊厳を剥奪する」といった「闇がなくなって久しいターミノロジーを掲げて」当該制度廃止を政治的に主導した点である⁽¹⁰⁾。

4 付属労働とケア労働

(1) 付属労働の実態概要

前述の通り、付属労働制度の全国レベルの統計的な情報源はほぼ 3 点、すなわち、最も詳細な Anastasia, Bombelli, & Maschio (2016), 10 ページ程度の労働・社会政策省 (MLPS, 2016), そして 20 ページ程度の三大労組の 1 つ UIL (2016) の統計データの報告書に限られる。また後続制度の実態は、Anastasia & Bombelli (2017) が取り上げたが、2017 年 9 月末時点の後続制度施行後間もない分析であり、限定的であった。

2015 年のバウチャーの業種別販売数をみると、本来の各業種規模の違いや上記 3 点の報告書の違いに留意する必要があるが、総じて付属労働の規模が大きい業界といえるのが「レストラン・ホテル」といった観光・飲食業であり、次いで小売業や製造業であった (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016)。また UIL と労働・社会政策省の報告書でも数値や業種分類が若干異なるものの、いずれも小売業と観光業が最大規模となった (MLPS, 2016; UIL, 2016) (次頁表 1)。

2008 年から 2015 年までの間の付属労働の利用は、いずれの属性においても大幅に増加した。この間、付属労働の発注者数は 9.7 千人から 47.2 万人へと 48.6 倍に、付属労働者数は 2.4 万人から 138 万人へと 57.5 倍に、バウチャー数は 48 万から約 8800 万へと 183.2 倍に激増した。また、付属労働者総数に占める女性比率は 21.5% から 51.5% へ、EU 域外国民の比率は 0.7% から 8.6% へ、さらにバウチャーの年間平均受領額は受領者 1 人当たり 187 ユーロから 633 ユーロに 3.4 倍増加した (次々頁表 2)。

(10) Del Boca & Mundo (2017) はイタリアの現行の社会政策に対する批判的な著書である。その序文を担当したイタリア社会政策研究の第一人者である Maurizio Ferrera は、イタリアにおける政治的議論の悪習として、実証的経験を踏まえていかに問題を解決するかよりも、容易なスケープゴートを見つけようとする傾向があり、このことは特に労働市場と社会保障についての議論の際に見られると述べた (Del Boca & Mundo, 2017: ix)。付属労働制度の廃止をめぐる一連の経緯はまさにその象徴的事例といえるのではないだろうか。

表 1 2015 年の業種別バウチャー・発注者・付属労働者総数と比率

発注者の業種	総数			比率		
	発注者数	労働者数	バウチャー数	労働者／発注者	バウチャー／労働者	バウチャー／発注者
1 第一次産業（農林水産）	16,341	49,771	1,585,902	3.0	32	97
2 第二、三次産業の民間企業						
鉱業	188	436	40,246	2.3	92	214
製造業	41,386	138,395	10,798,721	3.3	78	261
エネルギー、ガス、水道	124	325	32,789	2.6	101	264
建設	13,813	32,187	2,153,756	2.3	67	156
小売	53,335	165,682	11,248,768	3.1	68	211
レストラン・ホテル	75,243	579,887	23,441,169	7.7	40	312
交通・通信	7,256	29,552	2,013,785	4.1	68	278
金融	1,635	3,101	302,284	1.9	97	185
企業サービス・情報処理	20,422	104,540	6,740,426	5.1	64	330
教育	3,397	15,619	1,247,980	4.6	80	367
保健・社会援助 Sanità e assistenza sociale	7,990 (1.6%)	30,535 (1.8%)	2,732,195 (3.1%)	3.8	89	342
上記外社会・個人サービス Altri servizi sociali e personali	7,872 (1.7%)	70,515 (4.0%)	3,863,294 (4.4%)	9.0	55	491
家族へのサービス Servizi alle famiglie	13,795 (2.9%)	35,917 (2.1%)	1,820,903 (2.1%)	2.6	51	132
3 その他第二、三次産業の被用者なし手工業・小売業者	64,941	153,423	4,819,516	2.4	31	74
4 その他						
うち、法人	74,278	192,563	10,115,029	2.6	53	136
個人（家事労働） ⁽ⁱ⁾ Persone fisiche	70,731 (15.0%)	128,334 (7.4%)	5,025,038 (5.7%)	1.8	39	71
合計	472,747	1,730,782	87,981,801	3.7	51	186

出所：Anastasia et al. (2016) p.37. ただしケア労働（保健・社会援助、上記外社会・個人サービス、家族へのサービス、個人）項目の網掛けと当該領域の比率の算定、追加は筆者による。

(i) 「個人 (persone fisiche)」は必ずしも家事労働を意味しないが、本表には家事労働の項目が不在であり、「家族へのサービス」は民間企業に該当するため個人家庭を雇用主とする家事労働領域とは異なる。「家事労働」領域を含む UIL (2016) p.12 における領域別のバウチャー数表の 2015 年推計値と比較すると、「個人 (persone fisiche)」の値が近いので、概ね個人（家庭）が使用者となる家事労働に相当すると推測した。

表 2 付属労働制度の利用者属性の推移（2008-2015 年）

年	使用者数	労働者数	女性比	外国人比 ⁽¹⁾	バウチャー数	平均受領額	付属労働者の属性別比率 ⁽²⁾			
							年金受給者	現役被用者 ⁽³⁾	前年まで保障有	保障なし
2008 (2010) ⁽²⁾	9,728	24,755	21.5%	0.7%	480,239	€ 187	31%	32%	14%	22%
2015	472,747	1,380,030	51.5%	8.6%	87,981,801	€ 633	8%	55%	23%	14%

出所：Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016; MLPS, 2016.

(1) 外国人とは EU 域外国民を指す。

(2) 「付属労働者の属性別比率」については 2008 年ではなく 2010 年の比率。またそれぞれの年次の 4 項目の比率の合計が 100%。

(3) 現役被用者には失業手当の受給者も含まれる。

とはいえ、このバウチャーの年間平均受領額は制度上限の 7,000 ユーロを大幅に下回っており、実際 2015 年の年間受領額が 100 ユーロ未満の者は全体の 3 割弱、500 ユーロ以下の者は 64.8% に及んだ。またこの年間受領総額の男女差は小さく、その差は 10 ユーロ未満の僅差であったとはいえ、2009 年と 2015 年には女性のそれが男性を上回っていた（MLPS, 2016）。

さらに、付属労働者の公的保障適用の有無を、1) 年金受給者で保障有り、2) 現役被用者もしくは失業手当の受給者であり保障有り、3) 前年までは就業もしくは社会保障の適用下にあったが当該年度はなし、4) 保障なし、の 4 項目に分類し 2010 年と 2015 年におけるこれらの構成比をみた（表 2 参照）。その結果、就業し所得があるか、もしくは所得保障制度下にある前二者 1) と 2) と、保障下でない後二者 3) と 4) の合計比率は両年でさほど変化がなかったものの、2010 年時には 1) 年金受給者と 2) 現役被用者がほぼ同率の 3 割、4) 保障なしの者が約 2 割であったが、2015 年になると 1) 年金受給者の比率が大幅に減少し 1 割未満となった一方、これ以外の保障適用下にある 2) 現役被用者らが 5 割を超え、3) 前年までは保障下にあった者も 1 割程度増加した一方、それ以外の 4) 保障なしは 1 割弱減少した。

以上の結果から、2008-2015 年の間に付属労働者は 140 万人弱に及び、急激に増加したなか、2010 年以降は付属労働者が現役の就業者である比率が大きく高まった点、また付属労働制度が現役世代の就業者の少額の副収入の稼得手段として用いられる傾向が明らかに強まった点、さらに長期的に失業・無業状態で社会保障制度の所得保障下でない者の比率が減少した点、が明らかとなった。

(2) 家事労働領域と付属労働

2015 年の家事労働領域における付属労働のバウチャー販売数と、総販売件数に占める家事労働領域での販売件数の比率は、UIL の報告書では約 570 万件で全体の 5.0%（UIL, 2016: 12）、また労働・社会政策省の報告書では 478 万件で全体の 4.2%とされた（MLPS, 2016:7）。これに対して、

Anastasia, Bombelli, & Maschio らによる表1では家事労働領域がなく、「個人」⁽¹¹⁾ 領域の発注者の1割程度が「家事労働」であると類推されるに留まった (2016: 38)。しかしこの「個人」における当該年のバウチャー販売件数は502.5万件であり、その1割の約50万件のみを家事労働領域の該当件数と類推するのは前述の2つの報告書の数値を踏まえると、極端に過少であるようにもみえる。いずれにせよ、2つの報告書ではいずれも、2015年のバウチャーの販売総数からみて家事労働領域は5%程度を占めるにすぎず、主要な活動領域ではないことがわかる。

しかしながら2014-15年の領域別バウチャー販売数でみると、UILの報告書では家事労働領域の当該件数は182.6万から574.6万へと、2015年の対前年比で314.7%になり、これは農業、商業、造園・清掃、文化・スポーツ催事、サービス、観光、その他の領域という他のすべての領域と比較しても突出した増加率となった (UIL, 2016: 12)。また同様に労働・社会政策省の報告書においても、2015年の当該件数が478.8万件、前年比増加率が165%で、未特定の活動領域を除いて最大の増加率となった (MLPS, 2016: 7)。

こうした家事領域での付属労働利用の急増の要因として次の4点が挙げられよう。第1に現在のイタリアの家事労働者は、無申告労働が過半数以上を占めるため、付属労働制度の無申告労働の顕在化という制度目的に合致する点 (Castagnone, Salis, & Premazzi, 2013:21; Pasquinelli & Rusmini, 2008)。第2に、付属労働は労使間で労働契約を締結する義務がなく、さらにその社会・労働保障(補償)負担も最小限に留まり、これらは小規模な発注主体、とりわけ大部分が個人家庭である家事労働の使用者の付属労働利用のインセンティブを特に高めるものである点。第3に、付属労働の年間報酬額の上限設定もまた、企業とは異なり個人家庭での家事労働の規模は発注者1人当たりの付属労働者数も少ない(1.8人)ことから、特に影響がない点。さらに第4に、家事労働の発注者は個人家庭の中高年女性層が多いとみられ、街中のタバコ販売店で可能となったバウチャー購入は、彼女たちにとってより容易で手軽な方法となったと推察できる点である。

(3) 福祉・社会サービス領域と付属労働

UIL (2016) と労働・社会政策省 (MLPS) (2016) の報告書では、「家事労働」以外にケア労働に関与する項目がなかった。これに対して、Anastasia, Bombelli, & Maschio (2016) においては、2015年に限定されるものの、ケア労働に該当する業種として、施設や社会的企業(営利企業)による医療・福祉系のケアサービスを含む「保健・社会援助」と「それ以外の社会・個人サービス」、そして(個人家庭の直接雇用以外の)企業による家事労働サービスに該当する「家族へのサービス」の3種の項目が設けられていた。またこれらに従事した付属労働者は、合計すると約13.7万で全体の7.9%に及んだことが確認できた。このなかで、より厳密に福祉労働としてのケア労働に該当したのが「保健・社会援助」と「それ以外の社会・個人サービス」で、この2業種の付属労働

(11) 「個人」の原語は“persona/e fisica/he”であり、一般的には「自然人」と訳され、法人 (persona giuridica (伊), legal/juristic person (英)) の対義語であり、心身の実態を伴い個人としてその出生から死亡まで司法の完全な権利能力を認められる人間を指す。イタリアにおいてこの権利保障に関して最上位の立法がイタリア共和国憲法の2条と3条の基本的な人権の保障に関するものである (Armani, 2001: 978)。しかしここでは便宜上「個人」とする。

者数はそれぞれ 30,535 人, 70,515 人であり, 合計すると 10 万人を超え, 全体の 5.8%を占めた (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016:37) (表 1 参照)。

このうち「保健・社会援助」領域では, 発注者数と付属労働者数はそれぞれ全体の 2%未満で, 発注者 1 人当たりの労働者数は 3.8 人で平均的 (全業種平均は 3.7 人) であり, バウチャー販売数は全体の 3.1%であった。これに対して, 労働者 1 人当たりのバウチャー数と発注者 1 人当たりのバウチャー数はそれぞれ 89 と 342 で, これらはそれぞれ 51, 186 という全業種平均値を大きく上回った。

同様に, 「それ以外の社会・個人サービス」では, 発注者数は「保健・社会援助」とほぼ同数で 7.9 千人で全体の 1.7%, バウチャー数は 386 万で全体の 4.4%, 労働者 1 人当たりのバウチャー数は平均的な 55 であったが, 発注者 1 人当たりの労働者数は 9.0 と全体の平均値 (3.7 人) を大幅に上回っただけでなく, 全業種中, 唯一突出した数値となった。同様に発注者 1 人当たりのバウチャー数も 491 で全体平均 186 を大きく上回り, 全業種中突出して高かった (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016: 37)。

このように, 「保健・社会援助」と「それ以外の社会・個人サービス」の 2 つの福祉労働領域における付属労働によるケア労働は, 全業種の総労働者数や発注者数, そしてバウチャー販売数のなかで特筆すべき存在とはなっていないが, 発注者 1 人当たりのバウチャー利用数と付属労働者数に焦点を当てると, これらはいずれも他業種より際立って高く, なかでも「それ (保健・社会援助) 以外の社会・個人サービス」では特にその傾向が顕著であることが明らかになった。

現状では統計的な限界があり, さらに厳密な分析が必要とされるが, 上記の結果は他業種と比較して保健・社会援助といった福祉領域では, なかでも専門性がより低い領域においては, 業種内の付属労働のプレゼンスが突出して高いことが明らかとなったといえる。

そして, 広義のケア労働として, 「保健・社会援助」「それ以外の社会・個人サービス」に加えて, 「家族へのサービス」そして「個人」領域の少なからぬ部分が家事労働者であることを考慮し, これらを総合して考慮すれば, 付属労働制度の廃止前の 2015 年に, こうした広義のケア労働における付属労働利用は, その発注者, 労働者, そしてバウチャー数のいずれにおいても, 最低でも全体の 1 割前後には相当し, 看過できない水準に上っていたとみられることが明らかになった。

おわりに——付属労働制度の廃止が意味するものとは？

2003 年の制度創設当初, 付属労働はごく一部の特に「不利な立場の者」による付属的, 臨時的な非営利活動を通じた社会包摂を目的とした。その厳格な適用範囲の諸制限は徐々に緩和され, 2012 年にあらゆる主体と職業分野を網羅しうる制度へと変容した。その結果, 付属的な性質を有する労働である点と, 無申告 (闇) 労働対策という点を除き, 制度創設当初の趣旨はほぼ完全に消滅した。またこれとは対照的に, この間に付属労働に対する社会保障・労働保障の適用状況はほとんど変化せず, バウチャーに含まれる年金と労災のみに留まった。

2017 年 3 月, 付属労働利用が急激に高まるさなかに, 付属労働は政治色の濃い形で廃止が決定された。それは, 付属労働が「プレカリアートの新たなフロンティア」であるという懸念が一般世

論となり、もたらされたといえるだろう。

しかしながらこの付属労働制度の廃止は、街中のタバコ販売店でのバウチャーの販売開始により利便性と購買件数がいずれも大きく高まり、発注者側による不正対策としてトレーサビリティの義務化により監視が強化されるという、まさに制度改善の矢先に、実証的な検証もほとんど進められないまま決行された。しかも、廃止直後に成立した後続制度は相変わらず臨時労働に対するバウチャー制度であり、趣旨や内容に大きな変化はなく、実質的には個人家庭による家事・ケア労働とそれ以外の労働に二分し、後者の発注者側の適用範囲を大きく制限し負担を増加させ、タバコ販売店でのバウチャー販売を廃止したものとなった。またこのように特に発注者側の利便性や利用可能性が縮小した結果、2019年初頭のバウチャーの利用規模は付属労働制度廃止直前の数年間の規模と比較して大幅に減少している。

この廃止は経済学者 Del Boca & Mundo (2017) が辛辣に批判しただけでなく、付属労働と後続制度間での利用の移行実態を検証した Centra et al. (2018) と Anastasia & Bombelli (2017) らもまた、後続制度におけるバウチャー利用の大幅な減少が、かつての付属労働制度の利用者をして無申告 (闇) 労働に再帰させしむリスクを懸念した。

加えて、付属労働制度廃止の直前の2015年には、付属労働者全体の過半数は現役の就業者 (と失業手当受給者) であり、これに年金受給の所得保障下にある者を加えると全体の6割を超え、さらに前年までは何らかの所得保障下にあった者を加えると全体の8割を超えたことが明らかになっていた。すなわち少なくとも全体の6割以上の者にとって付属労働とは一般労働者としての主収入と労働並びに生活保障を有したうえで、ごく付随的に補足する収入手段にすぎなかった可能性が極めて高く、すなわち付属労働者であることが直ちに“労働者の尊厳を剥奪するプレカリアート化”を意味しないことがある程度実証されていたともいえるだろう。

従って、度重なる制度改正により大幅に適用範囲が拡大し、それに伴い付属労働利用も飛躍的に増加していたさなかにあつて、また付属労働のような単発的、臨時的な雇用とその管理、さらに一連のデータの集積や分析を容易にするスマートフォン等の通信技術とギグエコノミーの急激な普及のさなかにあつて、一定の保障下でない全体の4割弱の付属労働者の収入や就労状況、社会保障の状況等を精査し、制度の改善を続行することに増して、制度廃止と後続の疑似的制度の施行が“労働者の尊厳”の維持に資したのかについては、極めて大きな疑念が残される。ただもちろん付属労働制度がそうであったように、後続制度もまた今後の制度改革の動向によっては利用実態が大きく変化する可能性も完全には否定できないだろう。

ケア労働領域における付属労働制度の利用については、イタリアで主たる介護労働力を供給する家事労働領域での利用は、当初付属労働全体のごく周辺的な水準を占めるに留まったものの、2014-15年の家事労働領域の付属労働利用の増加率は、すべての職業領域において突出して高かった。この家事労働領域でのケア労働は、後続制度の「家族手帳」において、他領域よりも発注者側の負担や適用制限が軽減されており、付属労働制度時の規模には及ばないものの、制度導入以来着実に利用規模は増加しているようだ (Centra et al., 2018)。

またイタリアでは、2000年代半ば以降の「移民のいる家族モデル」として外国人家事労働者によるケア供給が周知のものとなってきたが、付属労働利用の浸透度という点でみれば、家事労働領

域よりもむしろ、概して職業教育と資格取得を前提とするような「保健・社会援助」「それ以外の社会・個人サービス」といった福祉労働領域内の付属労働利用のプレゼンスが特に高かったことが明らかになった。また結果として、こうした福祉労働に加えて家事労働や周辺領域も含めた広義のケア労働という観点でみれば、そこでのバウチャー利用のあり方は実に多岐にわたるとみられるものの、全体として看過できない比重を占めていたことも明らかになった。

付属労働制度廃止後、後続制度として「家族手帳」が創設されたことで、家事労働分野とそこに含まれるケア労働はその他の業種から切り離された。とはいえ現状では「家族手帳」は、従前の付属労働制度と同様、家庭内の再生産労働の重要性や特殊性、また福祉労働としての専門性や職業経験への評価や配慮がない制度となっている。これとは対照的に、ベルギー、フランス、スイスは、そうした制度的配慮を有し、ケア労働や家事労働に特化したバウチャー制度を有する（De Angelis & Marrone, 2017; 中力, 2017）。実際、家事労働領域での付属労働制度のあり方を強く批判した家事労働者の使用者組織 ASSINDAT-COLF の担当者は、家事労働領域での無申告労働対策として最も有効なのは現行のイタリアのバウチャー制度のようなものではなく、使用者家庭に対する税控除を有したバウチャー制度であり、このことはすでにフランスの経験で実証されていると主張した。

また、ドイツのミニジョブ制度は、バウチャーこそ用いないが無申告（闇）労働対策として最小限の社会・労働保障制度を伴う補助的、臨時的な雇用形態である（森, 2020）。同様の制度でありながら上記ベルギー、フランス、スイスの3ヶ国のバウチャー制度のように家事やケア労働に必ずしも限定されていないという点では、イタリアの付属労働制度とその後続制度により近似する存在であろう。このドイツのミニジョブ制度における家事・ケア労働領域での利用実態について篠崎（2019）は、実質的にはごく補助的な収入手段にしかなりえないため、ドイツ人（労働者）の利用が9割を占め、それは主収入を得る配偶者がいる女性か学生等であろうと述べている。

以上を総合すると、イタリアを含む欧州各国のバウチャー制度とドイツのミニジョブ制度は、いずれも基本的には社会包摂を狙う限定的な雇用対策であると同時に、無申告労働対策であるといえよう。このうちEU域外国民と無申告労働比率が家事・ケア労働領域において特に高いイタリアについては、将来的な課題として、当該領域におけるバウチャー制度が無申告労働対策としてどれだけ制度的効果があるのか、さらなる検証が必要だろう。そして、付属労働の後続制度が二分されたことで、それぞれに属するケア労働が果たして当該労働領域の申告労働化をもたらしているのか、あるいは労働未満の労働化をもたらしているのか、という点の検証も必要となるだろう。

（みやざき・りえ 市立大月短期大学経済科教授）

【謝辞】

多岐にわたり重ねて非常に貴重なご指摘、ご教示を賜った複数の匿名の査読者の方々に心から深く感謝いたします。また専門用語の詳細な説明と後続制度に関する論文を提供して下さったINPSのSaverio Bombelli氏、ならびにUILの方々、また現地調査に協力して下さった方々みなさまに心より御礼申し上げます。

本研究は日本学術振興会科研費（15H02602；18K02057）の助成を受けたものです。

【参考文献】

- Anastasia, B., Bombelli, S., & Maschio, S. (2016) “Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015 – Profili dei lavoratori e dei committenti”, *WorkINPS papers*, 2, INPS.
- Anastasia, B. & Bombelli, S. (2017) “IL DOPO-VOUCHER Una simulazione dell’ impatto delle nuove regole sul lavoro occasionale” (https://www.venetolavoro.it/documents/10180/1736717/Simulazione_dopo_voucher.pdf, 2020年2月20日アクセス).
- Armani, G. (ed.) (2001) *Enciclopedia del Diritto*, Garzanti.
- Betti, E. (2016) “Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism”, *International Labor and Working-Class History*, 89 (Special Issue -1), 64-83.
- Bettio, F., Simonazzi, A., & Villa, A. (2006) “Change in care regimes and female migration: the ‘care drain’ in the Mediterranean”, *Journal of European Social Policy*, 16 (3), 271-285.
- Castagnone, E., Salis, E., & Premazzi, V. (2013) “Promoting integration for migrant domestic workers in Italy”, *International Migration Papers*, No. 115, ILO.
- Censis-Assindatcolf (2015) Sostenere il welfare familiare (<https://www.assindatcolf.it/wp-content/uploads/2018/05/RUBRICA-STATISTICHE-DOSSIER-ASSINDATCOLF-Sostenere-il-welfare-familiare-Rapporto-Censis.pdf>, 2019年8月30日アクセス).
- Centra, M., Filippi, M., Marocco, M., Quaranta, R., & Sacchi, S. (2018) *Ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo* (<https://oainapp.org/xmlui/handle/123456789/227>, 2019年8月30日アクセス).
- Centro Studi Normativa del Lavoro (2015) *Jobs Act 2015 Analisi completa dei decreti attuativi*, SEAC.
- De Angelis, G., & Marrone, M. (2017) *Voucherizzati! Il lavoro al di là del contratto: un’indagine sul lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna*, Editrice Socialmente.
- De Stefano, V. (2015) The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law Policy Journal*, 37 (3), 471-504.
- Del Boca, A., & Mundo, A. (2017) *L’inganno generazionale: Il falso mito del conflitto per il lavoro*, Egea.
- Di Rosa, D. (2016) “Il rapporto di lavoro accessorio”, *Pratica lavoro*, 24, 22-28.
- Fana, M., Guarascio, D., & Cirillo, V. (2016) “Did Italy Need More Labour Flexibility?”, *Intereconomics*, 51 (2), 79-86.
- ISTAT (2019) “Nota trimestrale sulle tendenze dell’ occupazione -I trimestre 2019”, Istat.
- Jin, Y., Fukahori, R., & Morgavi, H. (2016) Labour market transitions in Italy: Job separation, re-employment and policy implications, OECD Economic Department working papers, No. 1291, OECD Publishing, Paris.
- La Repubblica* (2017a) La Cgil torna in piazza contro gli “eredi” dei voucher. Camusso: “Nuova forma di precarietà” (17 giugno 2017), *La Repubblica* (https://www.repubblica.it/economia/2017/06/17/news/la_cgil_torna_in_piazza_contro_gli_eredi_dei_voucher-168334118/, 2020年2月20日アクセス).
- La Repubblica* (2017b) Addio ai voucher, commissione Lavoro approva l’eliminazione (16 marzo 2017), *La Repubblica* (https://www.repubblica.it/economia/2017/03/16/news/voucher_abolizione_totale-160697110/, 2020年2月20日アクセス).
- Lamberti, R. (2013) “Il lavoro occasionale accessorio” in Cinelli, M., Ferraro, G., & Mazzotta, O. (eds.) *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, G. Giappichelli, 174-196.
- Licari, F. (2016) *Colf e Badanti-Soluzione per la gestione del rapporto di lavoro domestico 2016*, Wolters kluwer.
- Madama, I. (2010) *Le politiche di assistenza sociale*, Il mulino.
- Marra, C., & Turcio, S. (2016) Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano. *Argomenti* (4), 89-134.

- Mazzon, A. (2017) Has voucher work favoured unreported employment?, Joint Doctoral Programme in Economics, Universities of Siena, Pisa and Firenze, June 20, 2017 (<http://www.bollettinoadapt.it/voucher-work-favoured-unreported-employment-analysis-subsidiary-employment-tuscany/>, 2019年12月30日アクセス).
- Ministry of Economy and Finance (2015) *Italy's Strategy for Reforms*.
- Miyazaki, R. (2019) Migrant care workers and care-migration policies: a comparison between Italy and Japan, *Asia Europe Journal*, 17 (2), 161-177.
- MLPS (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) (2016) *L'utilizzo dei voucher per le prestazioni di lavoro accessorio*.
- OECD (2018) *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing.
- Pasquinelli, S., & Rusmini, G. (2008) *Badanti: la nuova generazione. Dossier di Ricerca 'Qualificare'*, Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) : Milano.
- Pedaci, M., Raspanti, D., & Burroni, L. (2017) Autonomous, atypical, hybrid forms of employment: aspects of social protection in Italy, Hans-Böckler-Stiftung, Nr.10 (https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_10_2017.pdf, 2019年12月30日アクセス).
- Sagulo, L. (2015) "7. Il contratto di lavoro accessorio" in Stern, P. (ed.) *Jobs Act: I nuovi Contratti di Lavoro*, Maggiori Editore.
- Saraceno, C., & Keck, W. (2010) Can We Identify Intergenerational Policy Regimes in Europe?, *European Societies*, 12 (5), 675-696.
- Sarti, R. (2004) Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia: uno sguardo storico, Cirsde e Almaterra Seminario La catena globale della cura, Torino, 6 giugno 2004 (http://www.people.uniurb.it/RaffaellaSarti/old_servizio_domestico.pdf, 2019年8月30日アクセス).
- Schneider, F. (2013) Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: A Further Decline. Unpublished manuscript.
- Sergi, V., Giannelli, N., & Cefalo, R. (2013) In-depth analysis of Policy Innovations Country Report for Italy, INSPIRES ([http://www.inspires-research.eu/userfiles/D4_1-5_1-IT_010915\(1\).pdf](http://www.inspires-research.eu/userfiles/D4_1-5_1-IT_010915(1).pdf), 2019年8月30日アクセス).
- Triandafyllidou, A., & Marchetti, S. (2013) Migrant domestic and care workers in Europe: new patterns of circulation?, *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11 (4), 339-346.
- UIL (2016) Voucher "buoni (?) lavoro". Questi ex sconosciuti.
- Valentine, P., White, W., & Taylor, P. (2007) The recovery community organization: Toward a working definition and description., 1 - 11 (<http://www.williamwhitepapers.com/pr/2007DefiningRecoveryCommunityOrganization.pdf>, 2019年8月30日アクセス).
- イタリア共和国上院国際部 (2018) 「イタリア共和国憲法」 イタリア共和国上院 (https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVIII/Costituzione_lingua_giapponese.pdf, 2019年8月30日アクセス).
- 大内伸哉 (2003) 『イタリアの労働と法——伝統と改革のハーモニー』 日本労働研究機構
- 大内伸哉 (2005) 「フィールド・アイ——イタリアの労働市場改革——ピアジ法の挑戦」 『日本労働研究雑誌』 541号, 80-81頁
- 小島晴洋, 小谷眞男, 鈴木桂樹, 田中夏子, 中益陽子, 宮崎理枝 (2009) 『現代イタリアの社会保障——ユニバーサルズムを越えて』 旬報社
- 小谷眞男 (2016) 「外国人移民のケア労働とイタリアの社会福祉」 『世界の社会福祉年鑑2016』 旬報社, 43-61頁
- 篠崎香子 (2019) 「第9章 ドイツで家事労働のフォーマル化が滞るのはなぜか」 伊藤るり編 『家事労働の

イタリアの付属労働 (lavoro accessorio) 制度の創設と廃止,そして後続制度 (宮崎理枝)

国際社会学』人文書院, 238-259 頁

中力えり (2017) 「EU における「対人サービス」振興政策の背景と課題——フランスとベルギーのパウチャー制度の比較を中心に」『和光大学現代人間学部紀要』(10), 25-40 頁

中益陽子 (2012) 「イタリアの年金制度」『年金と経済』31, 143-146, 168 頁

宮崎理枝 (2013) 「移住家事・ケア労働者とその非可視性——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』653, 23-39 頁

森周子 (2020) 「ドイツにおける「ミニジョブ」という働き方の現状と課題」石塚史樹他著『福祉国家の転換』旬報社, 15-48 頁

JILPT (独立行政法人労働政策研究・研修機構) (2005) 「付属的労働, 実施への第一歩」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_12/italy_01.html, 2019 年 8 月 30 日アクセス)

JILPT (2019) 「労働法の人的適用対象の比較法的考察」(Vol. no. 214), 労働政策研究・研修機構