

〈表2-42〉 フランスの労働者団体

団体名	設立年	組合員数	加盟組合数	性質
フランス労働総同盟 (CGT)	1895年	71万人	-	公共部門中心で共産党色が強いが、近年は共産党色を薄めつつあり、1999年には国際自由労連に加入した。
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	1964年	80万人	18組合	政治的に社会党との関係が深い。
労働者の力 (CGT-FO)	1948年	30万人	27組合	公共部門中心の組合で対決的姿勢が強い。
フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)	1919年	13万人	-	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成。
フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)	1944年	16万人	-	幹部職中心の労働組合で構成。
統一組合連盟 (FSU)	-	-	-	教職員の労働組合で構成。

c 使用者団体

使用者団体は主要なものとして、次のようなものがある(加盟企業数等は当該団体の発表)。

〈表2-43〉 フランスの使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数	性質
フランス企業運動 (MEDEF)	1998年	75万	1946年設立のフランス経営者評議会 (CNPFP) を引き継いだ経営者団体。企業規模を問わず全産業・全国にまたがる。
中小企業総連盟 (CGPME)	1945年	167万5千	工業部門の中小企業、全国規模の宣伝・サービス業、欧州及び国際レベルの公共企業体を代表する。
手工業連合会 (UPA)	1975年	-	全国小規模建設業者連盟 (CAPEB)、手工業・サービス業連盟 (CNAMS)、食品小売業者連盟 (CGAD) の3団体の下に、約50の全国組織の業界連盟と4,500の県レベルの加盟団体を擁する。

(2) 労使争議の発生件数等

フランスにおける企業レベルの争議である「局所的紛争」の発生件数、参加人員は、ともに近年減少傾向である。

〈表2-44〉 フランスの労働争議参加人員等の推移

年	(件、千人)				
	2000	2001	2002	2003	2004
労働争議発生件数	1,427	1,105	745	785	699
参加人員	211	119	67	63	60

資料出所 ILO "LABORSTA Internet -Yearly Data 9A,9B"
 (注1) 局所的紛争(企業レベル)、(交通産業を除く)民間部門。
 (注2) 労働争議発生件数は事業所単位。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 大統領選挙

2007年4月22日に行われた第1回投票、同年5月6日に行われた決選投票の結果、サルコジ候補(国民運

動連合(UMP))が大統領に選出された。

選挙戦においては、内政、なかでも経済・雇用政策が重要な争点となったが、フランス国民が、弱者救済に軸足を置いたロワイヤル候補よりも、「もっと働きもっと稼ぐ」、「(過去との)訣別」をスローガンとして競争重視を訴えたサルコジ候補の考え方を選択したことは注目に値する。なお、選挙戦における両候補の主な経済・雇用政策は以下のとおりである。

a サルコジ候補(UMP)

(a) 「もっと働きもっと稼ぐ」をモットーに、企業負担の軽減(例えば時間外労働手当に係る租税・社会保険料の減免)や直接税負担の上限の引下げ(60%→50%)により、競争力を強化する。

(b) 雇用政策については、時間外労働手当に係る企業負担の軽減のほか、複雑で硬直的な労働市場を柔軟化するため、期間の定めのない雇用契約(CDI)と有期雇用契約(CDD)に二分されている雇用契約について、雇用年数に応じた手当を払えば解雇が可能な型に一本化する。また、低所得失業者については、就労時所得の90%を補償する代わりに、長期失業を防ぐため、求職者は2度以上連続して雇用の紹介・斡旋を拒否できないこととする。

(c) 移民政策については、「選択的移民(同化・統合が可能な範囲での受入)」や「移民・国家アイデンティティー省」の創設など管理強化を指向する。

b ロワイヤル候補(社会党)

(a) 財政出動や企業負担増による弱者救済政策が中心であり、典型的な例として、全産業一律スライド制最低賃金(SMIC)、少額年金受給額、住宅手当等を引き上げる。

(b) 雇用政策については、被雇用者の雇用保護を重視する現在の労働法典を堅持するとともに、企業に対する公的支援の条件として解雇制限を導入する。また、2005年8月に緊急雇用対策として導入された新規雇用契約(CNE)^(注32)を廃止する。

(c) 移民政策については、従来の左派に見られた過度の寛容な政策を批判しつつ、サルコジ候補の厳格な政策も批判し、不法移民について児童の就学状況

や滞在実績に基づく限定的な合法化を主張する。

(2) 新政権発足直後の政策

サルコジ新大統領の下、2003年に年金改革を担当したフィヨン元社会・労働・連帯大臣が首相に指名され、ベルトラン元保健・連帯大臣が労働・社会関係・家族・連帯大臣に就任した。

2007年6月に実施された国民議会選挙において与党UMPが過半数を獲得すると、サルコジ大統領は、翌7月に特別国会を召集し、自ら最初に実現するとしていた4改革法案(税制改革、刑法改革、ミニмум・サービス確保、大学改革)を成立させた。これらの改革のうち、労働政策に関する税制改革法及びミニмум・サービス導入法の内容は以下のとおりである。

a 税制改革法(「労働、雇用及び購買力に関する法律^(注33)」)

以下のような成長志向型の減税措置を中心としている。

(a) 時間外労働手当に係る租税・社会保険料の減免

時間外労働を促進するとともに、購買力を増大させることを目的として、法定労働時間(週35時間)を超える部分の時間外労働手当について、租税・社会保険料を減免する。

(b) 相続税の課税最低限の引上げ

労働促進の観点から、相続件数の95%を非課税とすべく、相続税の課税最低限を引き上げる。

(c) 個人の直接税負担の上限の引下げ

所得税、地方税等の合計上限を課税所得の60%から50%に引き下げる。

b 公共交通機関ストライキ時のミニмум・サービス確保(「定期地上輸送における社会対話及び公共サービスの継続に関する法律^(注34)」)

公共輸送サービスが、国民の自由(移動の自由、労働の自由等)の確保に不可欠であることに鑑み、公共交通サービスにおける紛争の予防とストライキ等発生

時におけるサービス確保のための措置を講じる。

- (a) 労使によるストライキ前の交渉手続きを設定する。
- (b) 公共輸送サービス企業は、ストライキ時の最低限のサービス提供に関する計画を策定する。
- (c) 被用者は、48時間前までにストライキの参加に関する意向を個別に事業主に通報しなければならない。
- (d) ストライキが8日以上に及ぶ場合、その継続について被用者の意思を問う投票を実施することができる。

(3) 労働・社会政策の全体像の発表

サルコジ大統領は、2007年9月、以下のような労働・社会政策の全体像を発表した。

a 総論

現在のフランスの社会システムが、①財政的に持続可能でない、②労働を妨げている、③機会の平等を確保するものとなっていない、との認識の下、雇用、購買力、社会保護、競争力強化といった分野にわたる一貫性のある緊急な改革が必要である。

「新たな社会的契約(nouveau contrat social)」の概念の下、①富の源泉である労働と雇用を社会政策の中心に据える、②企業と労働者の双方にとって流動性と確実性を両立させる、③責任と連帯の均衡を図る、という3つの原則に立って改革を進める。

b 各論

(a) 「労働と雇用を社会政策の中心に据える」

労働の促進、再評価、正当な報酬を目指した措置を講じる

ア 週35時間労働制の柔軟化

既に実施が決定されている時間外労働手当に係る租税・社会保険料の減免の他、企業や業種における交渉により決定する余地を増やし、労働時間に関する規制を更に緩和する(3(3)参照)。

イ 高齢労働者の就業促進

一層の高齢労働者の就業促進を図る。65歳以下の強制的な退職を可能とする措置の撤廃、早期引退に

対する金銭的負担の賦課、求職活動の免除の撤廃などの措置を講じることにより、高齢労働者の就業を促進する^(注35)。

(b) 「企業と労働者の双方にとって流動性と確実性を両立させる」

経済の大きな変革の中で、企業と労働者の双方にとって、流動性と確実性を向上させる。

ア 労働契約に関する改革

労働契約の終了手続きが長期にわたり不確実な場合には、雇用や富が創出されにくい。交渉による労働契約の解消、労働審判所に至るまでの手続き、試用期間等の見直しについて、労使の交渉に委ねる。労使が合意に至らない場合には、政府の責任で必要な措置を講じる。

イ 公共雇用サービスの改革

公共職業安定所と失業保険運営機関を統合し、求職者に対するサービスの窓口の一本化と総合的なサービス提供を実現する^(注36)。

ウ 失業保険給付の改革

2回適切な雇用の紹介を拒否した求職者に対する罰則の強化等、失業保険給付をより効率的で公正なものとする改革を行う。

(c) 「責任と連帯の均衡を図る」(詳細は定例報告第3章「各国にみる社会保障施策の概要と最近の動向(フランス)」PP.154～163を参照)

(4) 特別年金制度改革^(注37)

a 特別年金制度改革の背景

フランスの年金制度は、基礎制度 (les régimes de base)、補足制度 (les régimes complémentaires) 及び任意加入の追加補足制度 (les régimes supplémentaires) の3階建て構造となっており、職域ごとの制度が多数分立する複雑な体系となっている。このうち基礎制度 (公的年金) は、民間部門の商工業被用者を対象とする一般制度 (régime général)、公務員制度 (国家・地

方公務員制度 (régime des fonctionnaires) 及びその他の公的・準公的部門の被用者を対象とする特別制度 (régimes spéciaux) に分類、農業部門の被用者及び経営者を対象とする農業制度 (régime agricole) 及び自営業者、芸術家、職人、弁護士等の非賃金労働者 (non-salariés) を対象とする職域ごとの自治制度 (régime des non-salariés) の4つの職業別制度に分類される^(注38)。

公務員制度のうち特別制度は、電気・ガス公社 (EDF-GDF)、国鉄 (SNCF)、パリ交通公団 (RATP)、船員 (Marine)、炭鉱労働者 (Mines)、フランス銀行職員 (the Banque de France)、オペラ座職員 (l' Opera)、コメディ・フランセーズ職員 (la Comédie Française) 等のいわゆる「重労働」者のための年金制度である^(注39)。過酷な労働条件などを考慮し、他制度と比較して年金保険料の支払期間等に関して優遇されているため、これまでも改革の必要性が訴えられてきた。しかし前回政府が改革案を提示した1995年には、大規模なストライキが発生し、撤回を余儀なくされた。このため、2003年の年金改革においても、一般制度及び公務員制度が改革の対象となる一方、特別制度は改革の対象から除外されていた。

こうした背景事情の中、サルコジ大統領は大統領選挙における勝利の余勢を駆って、選挙中の公約に沿って改革を提案した。特別制度は一部の労働者のみが関係する制度ではあるが、労働市場の柔軟化等その後の諸改革に関する新政権の推進力を占う意味でも注目された。

b ストライキの発生と改革案の決定

2007年10月10日のベルトラン労働・社会関係・家族・連帯大臣による改革案の公表後、10～11月を中心に公共交通機関等による大規模なストライキが相次いで行われた。しかし政府は、大統領に対する高い支持率とストライキへの世論の支持の低さを背景に、基本的な改革の内容について譲歩することなく交渉を進め、一部の点について企業ごとの労使協議に委ねる方向を示してストライキは収束に向かった。

主な改革の内容は以下のとおりである。

(a) 年金を満額受給するための保険料支払期間を現

在の37.5年から40年に延長する。具体的には2008年7月に1四半期延長し、以後毎年7月と12月に1四半期ずつ延長して2012年12月に40年とする。さらに一般制度と国家・地方公務員制度の保険料支払期間が2009年から毎年1四半期ずつ延長されて2012年に41年となることから、特別制度についても2013年以降毎年7月に1四半期ずつ延長し、2016年7月から41年とする。

(b) 国家・地方公務員制度と同様の年金額の物価スライド制を導入する。

(5) 労働市場改革^(注40)

フランスの雇用契約は、大きく「期間の定めのない雇用契約(CDI)」と「有期雇用契約(CDD)」に二分される。

サルコジ大統領は、大統領選挙期間中から、CDIとCDDを同一の形態の雇用契約とする(雇用契約の一本化)一方で就業年数に応じた金銭的補償などの雇用保護を行うことを主張しており、大統領就任後、労働市場改革の具体化を図るため労使による協議^(注41)を開始した。

2007年9月に開始した協議は、2008年1月によく合意に達し^(注42)、その内容は企業にとって労働契約の終了が容易となる措置を講じる一方で、労働者にとっては失業期間中の生活や能力開発に関する保障を充実させるものとなっている。

労使合意の具体的な内容は以下のとおりである。

- (a) CDI(期間の定めのない雇用契約)の試用期間の上限を定める。これまでは業種別労働協約で定められるケースが一般的であったところ、事務職及び現場労働者で1~2か月、技術者及び職工長で2~3か月、管理職3~4か月にそろえることとする。また、試用期間は1回のみ更新が可能(ただし、更新の可否は業界ごとの合意に委ねられる)。
- (b) 学生が最終学年中に企業で行う研修期間を、当該企業に正式採用された場合には試用期間として考慮することとする。
- (c) 特定の目的の実現により契約を終了することを前提とした雇用契約(Le contrat à objet défini)を試験的に導入する。こうした有期雇用契約の形態は建

設事業のセクター等では既存のものであるが、今回はエンジニア及び管理職のみが対象である。契約期間は18か月以上36か月未満とし、更新はできない。なお、おおよその契約期間は契約中に明示し、契約終了の2か月前にはその旨を被用者に通知する。当該被用者は失業給付の受給が可能である。

- (d) 労使双方の合意による雇用契約の終了を可能とする。合意後15日間は、使用者、被用者ともに当該合意を撤回することができる。なお、合意の発効には使用者が県労働局長に届出を行い、その承認を得ることが必要である。当該被用者は失業給付及び解雇補償金の受給が可能である。
- (e) 解雇時の補償金を現在の2倍に増額する。
- (f) 失業手当受給期間中の付加健康保険の適用継続
- (g) 就業実績に応じて蓄積される職業教育を受ける権利を、失業期間中又は再就職先で行使できるようにする。

労使合意を受け、政府は労働市場改革に関する法案を作成した。法案は合意の内容をほぼ盛り込んでおり^(注43)、2008年6月27日に施行された^(注44)。なお、本法には労使合意にはなかった新規雇用契約(CNE)^(注32)の廃止が盛り込まれている。

- (注1) Loi N° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi
- (注2) Loi N° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise
- (注3) バカロレアとは、中等教育修了資格と高等教育(大学)入学資格を兼ねる国家資格で、普通(général)・技術(technologique)・職業(professionnel)の3種類がある。フランスの教育課程は、就学前教育(幼稚園・幼児学級、2~5歳)、初等教育(小学校、5年制)、中等教育(前期:中学校、4年制/後期:高校、3~4年制)、高等教育(大学)から成り、義務教育は6~16歳の10年間となっている。(文部科学省『諸外国の教育動向2007年度版』、独立行政法人労働政策研究・研修機構HP参照)
- (注4) ZUS: Zone urbaine sensible。1996年11月14日の法律によって設定された都市政策の重点的対象となる地区。(独立行政法人労働政策研究・研修機構HP)
- (注5) 免除対象となるのは疾病、出産、障害、老齢・死亡、家族の各保険料である。なお、2006年12月31日までは労災・職業病の保険料も免除対象であった。
- (注6) この場合、25歳以下の者にかかる労災・職業病の保険料、45歳以上の者にかかる疾病、出産、障害、老齢・死亡、家族、

労災・職業病の保険料の事業主負担分が免除対象である。なお、熟練化契約の事業主の社会保険料減免措置について詳しくは、社会保障・家族手当保険料徴収機構(URSSAF: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) ホームページを参照されたい。

(注7) Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

(注8) 職業訓練情報センター(Centre INFFO)HP参照 http://www.centre-inffo.fr/article.php3?id_article=12

(注9) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』(2006)等参照

(注10) マグレブとは、地理的にはアフリカ大陸の北西部、現在のモロッコ、アルジェリア及びチュニジアの三国を指す。

(注11) LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

(注12) LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile

(注13) 2004年5月加盟のチェコ、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア、リトアニア、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニア、及び2007年1月加盟のブルガリア、ルーマニアの計10カ国。

(注14) 労働市場テストとは、国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れを行う制度をいう(国により詳細は異なる)。

(注15) 旧雇用・社会団結・住宅省「暫定期間中のEU新規加盟国出身者に対する労働許可に関する2006年4月29日付通達」参照http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_No_DPM-DMI2-2006-200_du_29_avril_2006.pdf

(注16) EU15か国とは、2004年5月のEU拡大以前の加盟国(ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、デンマーク、アイルランド、英国、ギリシャ、ポルトガル、スペイン、オーストリア、フィンランド、スウェーデン)を指す。

(注17) 出所:EU統計局(EUROSTAT)のデータを基に厚生労働省大臣官房国際課試算。

(注18) 出所:EU統計局(EUROSTAT)。

(注19) 従来は、①時給ベースの法定最低賃金(SMIC)と、②週39時間労働制から週35時間労働制への移行に伴う月収ベースでの賃金水準の低下を防ぐため、移行時期により異なる5種類の月額保証賃金(GMR)の計6種類の最低賃金が並存していた。2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、6種類あった法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなり、2005年に実施された。

(注20) 労使の賃金交渉促進と最低賃金レベルの適正化を図るため、2006年10月17日、産業部門別賃金交渉継続調査委員会(comité de suivi des négociations salariales de branches)が発足した。この委員会は労働局局长ジャン＝ドニ・コンプレクセルにより発足され、各産業部門の賃金交渉の追跡調査、報告書の作成等を行う。

(注21) 仏労働・社会関係・家族・連帯省ホームページ、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.36)』(pp.10-17, pp.129-139)、同機構

ホームページ

(注22) LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

(注23) 「労働日(jours ouvrables)」とは、日曜日及び法定祝日を除く暦日。土曜日については、働いていなくとも、「労働日」にカウントされる。

(注24) 有給休暇制度については労働法典L.223-1～L.223-17条に規定されている。

(注25) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』pp.196-203、英国貿易産業省ホームページ"Guidance on the statutory minimum dismissal procedure from the Department of Trade and Industry" (<http://www.dti.gov.uk/employment/redundancy/index.html>)参照

(注26) 第3子以降や多胎出産の場合は、出産休暇は通常より延長される。

(注27) LOI no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002

(注28) 父親休暇導入前も、父親は母親の出産時に3日の休暇を取得する権利が労働法典により保障されていた。この権利を行使し、父親休暇も取得すると合計14日間(多児の場合は21日間)の休暇が取得できる。

(注29) 乳幼児迎入れ手当は、出産先行手当、基礎手当、補助手当(保育費用補助又は賃金補助のいずれかを保育方法により決定。)から成る。出産先行手当及び基礎手当は支給対象に所得上限が設けられており、所得、子どもの数、家族形態で支給額が異なる。補助手当のうち保育費用補助は、認定保育ママ等に子どもを預けて働く親に支給され、賃金補助は自らの労働時間を削減して育児をする親に支給される。

(注30) 1994年に首相が議長を務める年次家族会議の開催が「ヴェイユ」法で規定され、家族問題の主要関係者(政府、県、市町村連合会の代表のほか、労使団体、家族代表団体)と協議し家族政策の方針を発表する場として、1996年以降毎年開催されている(在日フランス大使館ホームページ、独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ参照)。

(注31) 資料出所:労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES) "Première Synthèses Informations - Octobre 2004 - No 44.2 - Mythes et Réaliés de la Syndicalisation en France"

(注32) 20人以下の企業を対象に、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず簡易な手続で解雇可能とする(労働者の年齢要件はない。ただし、解雇に際して補償金の支払い等を要する。)。また、解雇により失業し、勤続4か月以上で失業給付を受給する権利がない場合、国から31日間、1日当たり16.4ユーロ(約2,595円)が支給される。CNEは労働者の雇用促進を目指した制度であるが、CNEに基づく解雇の不当を訴える裁判が各地で起こり、パリ控訴院等がCNEはILO第158条約(使用者の発意による雇用の終了に関する条約)に抵触するとの判断を下している。

(注33) Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

(注34) Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les trans-

ports terrestres réguliers de voyageurs

(注35) 2007年9月に公表された2008年社会保障予算法案において、退職時の企業による補償金からの社会保険料の徴収や、早期引退に際しての企業からの手当に対する社会保険料負担の引上げ等の措置が盛り込まれている。

(注36) 2008年2月に「公共雇用サービス組織の改革に関する法律」が成立し、職業紹介を担当するANPEと、失業保険を管理するUnédicの地方単位の給付機関であるAssédicを統合し、職業紹介と失業保険の給付の双方を担当する新たな組織が設立されることとなった(名称はPôle emploi「雇用拠点」)。なお、失業保険制度の労使による運営の原則は維持されており、新組織の活動に関する協定が、国、Unédic及び新組織の間で締結される。また、Assédicが担当している失業保険料の徴収は、遅くとも2012年1月までに社会保障・家族手当保険料徴収機構(URSSAF: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales)に移管され、社会保険料と失業保険料の徴収の一元化が実現する。

(注37) 通商弘報(ジェットロデイリー)2007年10月23日付

No.49358 (<http://www5.jetro.go.jp/jet-bin/pro1.cgi/news.html?%20471d75a4d98ce>)、独立行政法人労働政策研究・研修機構HP、Les Echos(12/26/2007)等

(注38) フランスの年金制度については、厚生労働省大臣官房国際課「2005～2006年海外情勢報告」pp.86-91を参照されたい。

(注39) 今回の特別年金制度改革の対象から船員及び炭鉱労働者は除外されている。

(注40) 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ等

(注41) 2007年1月に成立した「社会的対話の現代化法」により、労働法典の改革に際して、その内容についてソーシャルパートナー(労使)と事前協議を行うことが義務付けられた。

(注42) ただし、最大労組のフランス労働総同盟(CGT)は署名を拒否した。

(注43) 労使合意の内容のうち、CDIの試用期間の上限については微修正が加えられ、事務職及び現場労働者が2か月、技術者及び職工長が3か月、管理職が4か月と定められた。

(注44) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

イタリア

1 経済情勢

イタリア経済は、1990年代半ば以降、高コスト構造や中国等の新興諸国との競合、国民の平均的教育水準や研究開発投資水準の低さといった、構造的要因に起因する国際競争力の低下により総じて低迷したが、2007年は欧州全般にプラス成長の傾向が見られることもあり、実質GDP成長率は1.5%となっている。

〈表2-45〉イタリアの実質GDP成長率

(%)					
年	2003	2004	2005	2006	2007
実質GDP成長率	0.0	1.5	0.6	1.8	1.5

資料出所 EU統計局(EUROSTAT)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は近年低下傾向にあり、2007年は6.0%となっている。これは、特に南部の非活動人口(仕事も求職活動もしていない)の増加による失業者の減少が影響している。

イタリアの雇用・失業の特徴としては、①大きな南北間格差があって、南部地域が高い失業率(南部10.8%、全国6.0%;2007年)である一方で、北部の一部などは失業率が2%台と、事実上の完全雇用であって、EU内でも

最も低い失業率の地域の1つになっており、EU内で失業率の最高水準の地域と最低水準の地域を国内に共に有していること、②若年者の失業率が高いこと(23.2%(15-24歳),2007年)、③他国と比べて女性の労働力率が低いこと(51.4%(15-64歳),2007年)、が挙げられる。

とりわけ南部の失業問題は深刻で、ナポリの失業率は約30%、若年者はその約2倍といわれ、治安悪化問題の主因になっている。

また、イタリアの労働市場はEU加盟国の中でも硬直的とされるが、近年労働市場改革が進められるとともに柔軟化も進んでいる。1997年に労働者派遣事業が認められたことなどにより、派遣労働者、パートタイム労働及び有期契約労働が伸びている。

〈表2-46〉イタリアの雇用・失業の動向

(千人、%)					
年	2003	2004	2005	2006	2007
労働力人口	—	24,453	24,533	24,598	24,754
労働力率	—	63.1	62.9	62.9	63.0
女性労働力率	—	51.3	51.2	51.2	51.4
就業者数	—	22,519	22,685	23,031	23,281
失業率	8.4	8.0	7.7	6.8	6.0
若年失業率	—	24.7	24.3	22.6	23.2

資料出所 伊政府統計局