

序章

ここでは、南欧諸国（イタリア、スペイン、ギリシャ、ポルトガル）の雇用・失業情勢と、イタリア、スペインの雇用関係を中心とした代表的な施策等について概要をまとめる。

1 各国における雇用・失業情勢

(1) 経済成長率の動向

〈図1-1-1〉実質経済成長率

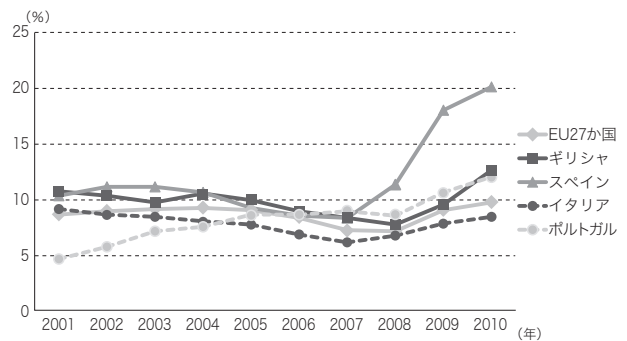


資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

イタリア、スペイン、ギリシャ、ポルトガルについて、実質経済成長率を見ると、2000年代前半は、ギリシャ、スペインではEU27か国の平均を超えていたが、イタリア、ポルトガルではEU平均を下回っていた。その後、2008年の世界金融危機を受け、4か国とも、EU平均と同傾向の動きを示し、実質経済成長率が大幅に低下して、2009年にはイタリアがマイナス5.1%、スペインがマイナス3.7%、ギリシャがマイナス3.3%、ポルトガルがマイナス2.6%となった。2010年にはイタリア、ポルトガルでプラスに転じ、スペインでもマイナス0.1%まで改善したが、2011年に入り、各国とも再び低下している。ギリシャでは、2010年もマイナス成長となり、2011年にはさらにマイナス幅が拡大した。

(2) 失業率の動向

〈図1-1-2〉失業率の推移



資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

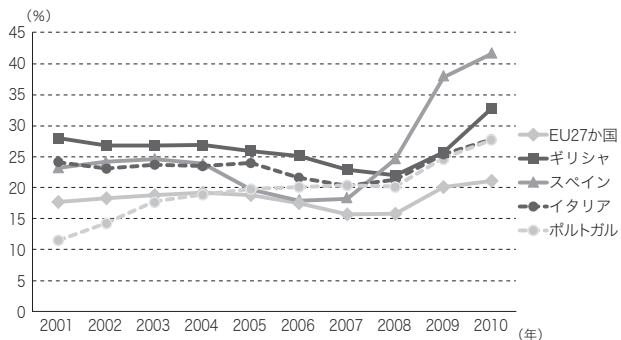
4か国の全てにおいて、2009年以降は、失業率が上昇しており、特に、スペインの失業率が大幅に上昇している。また、2010年には、ギリシャを除く3か国は、失業率の前年度からの上昇幅が小さくなったのに対し、ギリシャでは失業率の上昇幅は拡大した。

また、これらの国々の失業率をEU平均の失業率と比較すると、イタリアは2002年以降常にEU平均を下回っているが、スペイン、ギリシャは、2001年以降EU平均を上回って推移しており、ポルトガルは、2000年代前半はEU平均を下回っていたものの、2006年以降はこれを上回っている。

これらの国々では、失業率の高まりを受けて、雇用対策を打ち出す一方で、年金支給開始年齢の引き上げや公務部門の縮小等の財政再建策を発表し、国内で抗議運動が発生している。

なお、南欧諸国の就業構造に関しては、公務員比率の高さを指摘する意見もあるが、統計上は、就業者全体に占める「行政機関、防衛、強制社会保障部門」の就業者の割合 (Eurostat：2010年) では、イタリア6.2%、スペイン7.6%、ギリシャ8.6%、ポルトガル6.7%となっており、EU平均7.3%に比して、特段高いものではない。

〈図1-1-3〉 25歳未満の失業率



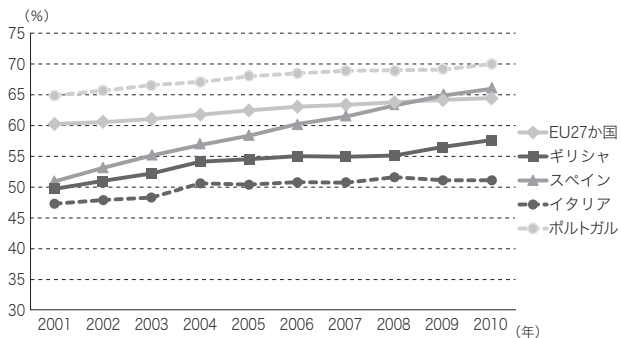
資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

25歳未満の若年層の失業率について見ると、2009年以降、4か国とも上昇しており、特にスペインでは急激に上昇し、2010年には40%を超えている。

若年層の失業率について、EU平均と比較すると、ポルトガルが2000年代前半にEU平均を下回っていたことと、2005～2007年のスペインがEU平均を若干上回る失業率であったのを除けば、どの国も、EU平均より5%ポイント以上高い失業率で推移している。

(3) 女性及び高年齢者の労働力率の動向

〈図1-1-4〉 女性の労働力率



資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

女性の労働力率について見ると、2001年以降4か国とも上昇傾向にある。ポルトガルはEU平均を5%ポイント程度上回って推移しており、スペインも2009年以降はEU平均を上回っているが、イタリアとギリシャはEU27か国の平均を7%～13%ポイント程度下回って推移している。

〈図1-1-5〉 55～64歳の労働力率



資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

55～64歳の労働力率については、2001年以降、イタリア、スペイン、ギリシャは上昇傾向にある。ポルトガルは55%弱で高止まりし、2010年においてもEU平均を4.3%ポイント程度上回っている。2001年以降、スペインはEU平均とほぼ同水準で推移しており、ギリシャは0%～5%ポイント、イタリアは10%ポイント程度EU平均を下回って推移している。

(4) 有期雇用の状況

〈図1-1-6〉 有期雇用比率



資料出所：欧州統計局 (Eurostat)

有期雇用比率について見ると、スペインはここ数年低下傾向にあり、2006年の34.0%から2010年は24.9%に低下したが、依然としてEU平均より10%ポイント以上高い。ポルトガルは、ここ数年上昇傾向にあり、スペインの水準に近づいている。イタリア及びギリシャは、EU平均をやや下回って推移している。

2 イタリアとスペインにおける雇用・失業対策等

(1) イタリア

a 一般的な雇用維持・促進施策

(a) 所得補償金庫

イタリアにおける一般的な雇用維持・促進施策の代表例としては、所得補償金庫がある。この制度は、雇用関係の停止または労働時間の短縮が行われた場合に、労働者に所得を保障することを主目的としている。所得補償金庫には通常所得補償金庫及び特別所得補償金庫の2つの種類があり、両者には適用条件や対象となる業種の違いがある。財源は、使用者の負担する保険料（特別所得補償金庫は、労働者も保険料を負担する。）と国庫負担である。どちらの所得補償金庫も、雇用する労働者が給付金を受給する場合には、事業主の追加負担がある。

〈表1-1-7〉 社会保険料率（2011年）

	（％）		
	事業主	本人	計
年金（Fondo Pensioni）	23.81	9.19	33.00
失業保険（Disoccupazione）	1.61	-	1.61
通常所得補償金庫（CIG ordinaria）	2.20	-	2.20
特別所得補償金庫（CIG straordinaria）	0.60	0.30	0.90
移動手当（Mobilità）	0.30	-	0.30
その他	1.34	-	1.34
計	29.86	9.49	39.35

資料出所：国家社会保障基金（INPS）資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注：「労働者50人以上の一般工業部門」における「事務労働者」に関する社会保険料率である。

ア 通常所得補償金庫（Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria：CIGO）

製造業等の労働者で、一時的な企業活動の低下又は停止等により、雇用関係を停止、または労働時間を短縮された労働者を対象とする。給付額は労働しなかった時間の総賃金の80%（上限の定めあり）で、給付期間は原則として13週間、最長52週間である。

イ 特別所得補償金庫（Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria：CIGS）

労働者数15人（商業部門などは50人）を超える企業で働く労働者で、地域の雇用状況、生産状況に重大な影響を及ぼす可能性のある経営危機等により、雇用関係を停止、または労働時間を短縮された労働者を対象とする。給付額は労働しなかった時間の総賃金の80%（上限の定

めあり）で、給付期間は原則として、給付理由により最長12～24か月である。

b 若年者雇用対策

若年者を対象とする「見習労働」は、企業内で働きながら職業訓練を行うものである。資格取得や専門訓練、先進的研究等を目的とし、専門性の程度等に応じて3種類の契約形式がある。2011年、見習労働に関する改革が行われ、見習労働を若年者の職業訓練のための期限のない契約と位置づけ、訓練期間終了後に事業主又は労働者のいずれかが契約を破棄しない場合には、期限のない雇用契約を結んだと見なされることとされた。

若年者や失業者等を対象とする「参入契約」も、企業内で働きながら職業訓練を行う契約形態である。参入契約では、訓練プログラムを個別に作成し、労働市場への参加または復帰を目指す。

「見習労働」制度や「参入契約」を利用する事業主には、対象労働者について、全国協定賃金における通常の労働者の賃金水準よりも低い賃金を適用することが認められているほか、社会保険料について減免措置を受けすることができる。

c 失業保険制度等

(a) 失業手当

労働契約終了前の2年間のうち52週間以上、保険料納付期間がある失業者（非自発的失業者及び正当な理由のある自発的失業者）に対し、最初の6か月間は平均賃金月額60%、7～8か月目は同50%、9か月目以降は同40%給付される（上限の定めあり）。給付期間は50歳未満の場合8か月、50歳以上の場合12か月である。

なお、上記保険料納付条件を満たさない場合でも労働契約終了前1年間に78日以上保険料納付期間がある場合には減額支給の対象になる。給付額は、原則として、平均賃金月額の35%（上限の定めあり）で、給付期間は180日である。

財源は、事業主が負担する保険料である。

(b) 移動手当

労働者数15人（商業部門などは50人）を超える企業で働く労働者で、企業が事業や業務縮小の結果、120日以内

に解雇を計画している場合に利用できる。労働移動手続により雇用関係を解消した労働者は、移動手当が支給されるとともに、企業に一定割合の雇用が義務づけられる「弱者層」の労働者に含まれるため、再就職が有利になる。

給付額は、最初の12か月間が平均賃金月額額の80%で、13か月目以降は同64%（上限の定めあり）である。給付期間は年齢及び地域により異なり、12か月～48か月となっている。

財源は、事業主が負担する保険料（総賃金の0.3%）、付加拠出及び国庫負担である。

d 年金制度

イタリアでは、職業毎に年金制度が分立しているが、一般的な制度について述べると、老齢年金の受給開始年齢は、原則として、男性65歳、女性60歳である。

イタリアでは、高齢者の労働力率が低いが、その背景として「年功年金」という制度の存在に留意することが必要である。年功年金とは、就労開始が1995年より前の場合に選択できる制度で、保険料納付期間が一定期間以上あれば年齢を問わず受給することができ、繰上げによる減額も行われなことが特徴である。年功年金については、1992年以降、段階的に受給要件が厳格化されている。

また、2008年の法改正により、2009年以降は、就労収入があっても、原則として年金を受給することが可能となった。さらに、2011年12月の法改正により、支給開始年齢の引き上げが決定され、2012年から2022年にかけて、男女ともに支給開始年齢が67歳に引き上げられることとなっている。

具体的な現行制度については、以下のとおり。

(a) 受給要件

ア 1995年までに就労を開始していた者

老齢年金の受給要件は、男性65歳以上、女性60歳以上であり、保険料納付期間が20年以上あることである。

老齢年金に代わり、年功年金を受けることも可能で、その場合の受給要件は、60歳以上で、保険料納付期間と年齢の合計が96以上であることである。ただし、保険料納付期間が40年以上ある場合には、年齢に関わらず受給が可能である。

イ 1996年以降就労を開始した者

老齢年金の受給要件は、原則として、男性65歳以上、女性60歳以上であり、保険料納付期間が5年以上あることである。ただし、保険料納付期間が40年以上ある場合には、年齢に関わらず受給が可能である。

(b) 給付内容

年金支給額は、年額で定められ、年額を分割して毎月支給される。給付額の算定方式は、報酬額方式と拠出額方式があり、通常の場合、報酬額方式の方が受給者にとって有利な計算方式である。1995年末時点での保険料納付期間が18年以上である場合は報酬額方式、18年未満である場合は報酬額方式と拠出額方式の併用、1996年以降に就労を開始した場合は拠出額方式で計算される。また、報酬額方式には、年金額の最低保障制度（trattamento minimo）があるが、拠出額方式には、かかる制度は存在しない。なお、老齢年金に代わり年功年金を受給する場合でも、給付内容は同じである。

e 非正規労働者対策

(a) 有期労働契約の規制

イタリアでは、かつては、法律において、労働契約は、原則として期間の定めのないものと定められており、有期労働契約は、法律や労働協約の定める特定事由に該当する場合のみ、締結することができるものとされていたが、2001年の立法により、有期労働契約の締結できる範囲が大きく拡大された。現行制度においては、下記の通りの規制がなされている。

有期労働契約を締結できるのは、技術上の理由、生産上の理由、組織上の理由、又は労働者の代替という理由がある場合である。3年未満の有期労働契約の場合は、労働者の同意があれば、1回に限り更新することができるが、契約期間は全体で3年を超えてはならない。

労働関係が当初の期間を超えて事実上継続する場合は、割増賃金を支払わなければならない。継続期間が31日を超えると、当該契約は期間の定めのない労働契約とみなされる。

6か月以下の有期労働契約の期間終了後、10日以内に有期契約で再雇用した場合、または6か月を超える有期労働契約の期間終了後、20日以内に有期契約で再雇用し

た場合には、再雇用後の契約は、期間の定めのない労働契約とみなされる。また、有期労働契約による再雇用を、期間をおかずに2回連続で行った場合は、最初の契約を締結した時から、期間の定めのない労働契約とみなされる。

(b) その他の非正規労働契約

イタリアでは、労働コストに占める社会保険料の割合が高いこと等を背景に、大規模な地下経済が発達しているといわれる。いわゆるヤミ労働に結びつきやすい就労形態等について、2003年、間歇労働（呼び出し労働、企業側に一方的に呼び出しの権限が認められる）、プロジェクト労働（特定のプロジェクトの実現のために独立的に労務を提供する）等が法的に位置づけられ、労働者の保護が図られた。

労働者派遣については、以前は、派遣先の一時的・臨時的なニーズに応えるものとして位置づけられていたが、2003年の立法により、一時的な場合に限り認められるようになった。派遣労働者の賃金は、派遣先企業における比較可能な労働者の賃金を下回ってはならないこととされている。

f 解雇規制

イタリアでは、「正当事由」「正当理由」がある場合には解雇が認められ、スペインのような解雇補償金の制度は存在しないが、「正当事由」「正当理由」についての具体的な規定は定められておらず、判例によるため、事業主は解雇を躊躇するケースが多いとされている。

なお、「正当事由」とは、雇用関係を継続することができない事由を意味し、「正当事由」がある場合は、即時解雇が認められる。「正当理由」には、「主観的正当理由（労働者の契約上の債務の著しい不履行）」と「客観的正当理由（企業の生産的・技術的理由）」があり、解雇予告を行った上での解雇が認められている。

裁判において、違法な解雇（正当理由・正当事由を欠く場合、手続上の不備がある場合、差別的理由等により無効となる場合）と認定された場合には、事業主は、労働者を現職復帰させた上で、解雇された労働者の解雇の日から現職復帰の日までの実質総賃金に相当する賠償金を支払うこととなる。（労働者は現職復帰の代わりに代替手当の選択も可。）

整理解雇については、移動手当の手続き規定が準用される。

g 最近の動向

2011年11月に就任したモンティ内閣は赤字削減策として、2011年12月6日法律命令第201号「成長、公正及び財政再建のための緊急措置」を発令し、2011年12月22日に国会の承認を受けた。年金制度については、2022年までに男女ともに支給開始年齢を67歳に引き上げること及び年功年金の受給資格を厳しくすること等が盛り込まれた。

(2) スペイン

a 一般的な雇用維持・促進施策

スペインにおける雇用維持・促進施策の代表例は、新

〈表1-1-8〉社会保険料の減免額

対象者	具体的な条件	年間減免額	期 間
若年者（注1）	16歳以上30歳未満で就労が困難な者	男性：800ユーロ 女性：1,000ユーロ	3年間
45歳以上の者（注1）	45歳以上で失業者として登録してから12か月以上経過していること	男性：1,200ユーロ 女性：1,400ユーロ	3年間
特別な状況下の者	社会的に排除されている者	600ユーロ	4年間
	家庭内暴力の被害者（注2）	1,500ユーロ	
障害者	障害者	45歳未満の男性：4,500ユーロ 45歳未満の女性：5,350ユーロ 45歳以上の者：5,700ユーロ	雇用契約の期間中
	特に障害の度合いが高い場合	45歳未満の男性：5,100ユーロ 45歳未満の女性：5,950ユーロ 45歳以上の者：6,300ユーロ	

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注1：雇用主が雇用者を増やす場合で、2011年12月31日までに契約が締結された場合に限る。

注2：この場合には、失業者である必要も、雇用サービスに登録している必要もない。

規雇入れに係る社会保険料の減免措置で、2006年に導入された。これは、一定の条件を満たした失業者を、期間の定めのない契約で雇い入れた場合に、企業の社会保険料を一定期間、一定額減免するものである。対象となる失業者は16～30歳の若年者、45歳以上の長期失業者、社会的に排除されている者、障害者などとされている。なお、女性については、減免額の割増が行われている。

なお、社会的に排除されている者や障害者については、有期契約で雇い入れた場合においても社会保険料が減免される。

b 若年者雇用対策

スペインでは、中等教育中退者の割合が3割と高いため、中退者を減らすための施策を実施する一方で、中退者に対し、初等職業資格プログラム(PCPI:Programas de Cualificación Profesional Inicial)において、1～2年間職業訓練を行い、修了者には中等教育卒業相当の学位と中等職業訓練コースの受講資格を与える取組を行っている。

25歳未満の若年失業者に対しては、訓練ワークショップ(Escuelas Taller)等のプログラムにおいて半年～2年間の間、国、地方自治体、NPO法人などが受入先となり、職場経験の場が与えられている。研修生に対しては、受入先を通じて日当、手当が支給され、受入先には社会保険料の事業主負担分と訓練費用が支給される。プログラム修了時には、技能習得内容を記した修了証書が授与される。25歳以上の者に対しては、就業のためのワークショップ(Programa de Talleres de Empleo)のプログラムが提供されており、その内容は上記プログラムと類似している。

スペインにおいては労働契約の一種として、人材育成契約(Contratos formativos)があり、教育訓練を目的とする契約(Contrato para la formación)と有資格者実習労働契約(Contratos en prácticas)とに分けることができる。教育訓練を目的とする契約は、16～21歳の大学学位や上位職業資格を有しない者との間で、半年～3年未満の有期契約を結び、一定の職種やポストのために必

要な理論及び実践教育を企業において実施するものである。同契約は、2011年8月から、訓練及び学習のための契約(Contrato para la formación y el aprendizaje)と名称が変更され、対象者の年齢上限の引き上げ等が行われた。有資格者実習労働契約は、学位や各種の資格を持つ者が、学問的レベルに見合った実地の職業活動を可能にするための契約である。

c 失業保険制度等

(a) 失業手当

失業した日までの6年間に、保険料納付実績が360日以上ある失業者(非自発的失業者及び正当な理由のある自発的失業者)に対し、当初180日間は失業前180日間における総賃金平均の70%、その後は同60%の給付が行われる。(被扶養者数に応じた上限額・下限額あり。)給付期間は過去6年間の保険料納付実績により、120日間から720日間とされている。

なお、雇用形態により失業保険料率が異なり、一般的な労働者では、下表の通りとなっている。

(表1-1-9) 社会保険料率 (2011年)

(%)			
	事業主	本人	計
医療・年金	23.6	4.7	28.3
失業			
通常(注)	5.5	1.55	7.05
有期フルタイム契約	6.7	1.6	8.3
有期パートタイム契約	7.7	1.6	9.3
職業訓練	0.6	0.1	0.7
賃金保証	0.2		0.2
計			
通常(注)	29.9	6.35	36.25
有期フルタイム契約	31.1	6.4	37.5
有期パートタイム契約	32.1	6.4	38.5

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注：一定以上の障害を持つ者を雇う場合などには、有期契約であっても保険料は通常扱いになる場合がある。

(b) 失業扶助制度

失業保険受給に必要な加入期間を満たさない失業者、又は失業給付の受給を終了した失業者のうち40歳以上であるか扶養の義務のある者を対象とした制度である。

本人の所得及び1人当たりの世帯所得¹⁾が一定額以下

■ 1) ここでいう所得には勤労所得、年金、不動産所得、資産所得などが含まれ、契約解除に伴う解雇補償金などは除く。

の者など、一定の条件を満たす者に対し、定額の扶助が行われる。給付期間は、年齢、扶養の有無等によって異なる。

d 年金制度

スペインでは、年金の受給開始年齢は65歳（保険料納付期間が15年以上）である。また、労働協約により、定年を年金支給開始年齢に基づいて定めることができる。

また、繰上受給開始年齢は61歳であるが、非自発的の失業者であること等が必要である。

なお、2011年の年金改革法により、年金支給開始年齢を67歳とすること、支給額の算定基礎である総賃金について、直近15年間で25年間に算定期間を延長すること、満額支給のための保険料納付期間を35年から37年に延長することなどが決定され、2013年から2027年にかけて段階的に実施されることとなっている。

現時点における具体的な制度は次のとおり。

(a) 受給要件

65歳以上で、保険料納付期間が15年以上あり、うち直近15年の間に保険料納付期間が2年以上ある者について、受給資格が認められる。61歳以上で保険料納付期間が30年以上あり、過去6か月以上求職者として登録している非自発的の失業者は繰上げ給付を受けることができる。

(b) 給付の内容

保険料対象賃金に基づいた過去15年間の算定基礎額に基づいて算出された基礎額に、保険料納付期間に応じた支給率を掛けたものが年金額として毎月支給される。

なお、最低保障年金が定められている。これは、一定の所得未満の者に対して、算出された年金額が最低保障年金額未満であれば、算出された年金額に関わらず支給されるものである。

e 非正規労働者対策

スペインでは、有期労働契約の割合が24.9%（2010年）とEU加盟国の中で最も高く、非正規労働者が多いことが労働市場の特徴である。

(a) 非正規労働の類型

非正規労働の代表例は有期労働契約であるが、有期労働契約を締結できるのは、①時期的に制限された一定の業務またはサービスの提供、②市場の需要の増加への対応、③休業労働者の臨時代行のいずれかのケースである。

このうち、①②については、契約の終了に際して、事業主は、原則として解雇補償金を支払わねばならないが、③についてはかかる義務は存在しない。

他の類型としては、人材育成契約（教育訓練を目的としたもの）、労働者派遣契約がある。

労働者派遣に関しては、有期労働契約としてのみ認められている。また、1999年の立法により、派遣労働者の報酬は、派遣先で直接雇用された有期契約労働者と同等でなければならないとされている。さらに、2011年には建設業等への派遣が認められるようになった。

(b) 期間の定めのない雇用契約の締結促進

スペインでは、以前から、期間の定めのない雇用契約への転換を促進する政策が実施されてきた。

1997年には、若年者、高齢者、女性等の就職困難者を対象とした正規雇用促進契約が導入された。正規雇用促進契約は、期間の定めのない雇用契約であるが、通常の期間の定めのない雇用契約に比べて解雇補償金の額が少ないものとなっている。

さらに、2006年、2010年の法改正により、有期労働契約の反復更新の制限の強化が図られてきた。すなわち、2006年には、同一事業所の同一ポストで有期契約を更新した場合、期間の定めのない雇用契約を締結したものとみなされることとなり、2010年には、同一事業所の異なるポストでの有期労働契約の更新にもかかる対象が拡大されたが、後者の措置は、施行が2013年に延期されている。

f 解雇規制

解雇には正当解雇、不当解雇があり、正当解雇とされるのは、労働者に能力が無い、企業の経済的、技術的、組織的及び生産上の理由から解雇が正当化できる場合などである。その他は、差別に基づく解雇等、無効とされる解雇を除き不当解雇とされる。

スペインでは、解雇補償金という制度があり、特に期間の定めのない雇用契約の場合は、手厚い内容となっている。

2010年の法改正前は、正当解雇事由が法文上明確でなかったため、裁判を避ける事業主が、不当解雇分の解雇補償金を支払うケースや解雇そのものを思いとどまるケースが多く見られたとされている。

〈表1-1-10〉 解雇補償金の額

雇用契約の形態	正当解雇の場合	不当解雇の場合
期間の定めのない契約	20日分の給与×勤続年数 (最大12か月分)	45日分の給与×勤続年数 (最大42か月分)
正規雇用促進契約	20日分の給与×勤続年数 (最大12か月分)	33日分の給与×勤続年数 (最大24か月分)
有期契約 (臨時代行契約の場合を除く)	正当解雇・不当解雇によらず解雇補償金の額が定められており、8日分の給与×勤続年数である。ただし、今後以下のように引き上げが予定されている。 ・2012年においては9日分の給与×勤続年数 ・2013年においては10日分の給与×勤続年数 ・2014年においては11日分の給与×勤続年数 ・2015年以降は12日分の給与×勤続年数	
有期契約のうち臨時代行契約	なし	
人材育成契約	なし	

資料出所：スペイン労働移民省の公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

また、スペインでは、一定規模以上の整理解雇は、労働者代表との事前協議、行政による承認が必要とされる。なお、2010年の法改正により、整理解雇の理由の明確化、事前協議期間の短縮等が行われた。日本における整理解雇に相当するものであっても一定規模以下のものは普通解雇として取り扱われている。

g 最近の動向

2010年6月、正規雇用の解雇補償金の企業負担軽減、非正規雇用の規制強化などを柱とした法改正が行われた。2011年6月にはスペインにおいて主流となっている地域別・産業別労働協約では、企業を取り巻く情勢を十分に反映できないとの認識に基づき、労働協約について、企業単位での締結を促す法改正が行われ、より柔軟な労働市場の実現への取組が引き続き行われている。

年金を巡っては、2011年1月の政労使三者合意を受けて、関連法案が議会可決のうえ8月から施行された。主な内容としては、2013年から2027年にかけて、年金支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げることや、給付額の算定基礎を過去15年間から過去25年間の保険料対象報酬に段階的に変更すること、満額支給に必要な保険料納付期間を段階的に35年から37年に延長することなどが盛り込まれた。

2011年11月の総選挙の結果、政権に就いた右派民衆党政権は、2012年2月に期間の定めのない契約において、不当解雇がなされた場合の解雇補償金の額を正規雇用促進契約並みとすることや中小企業を対象とした新たな雇入れ優遇策の実施などからなる労働市場改革を行っている。