

手工業労働者、プロジェクト労働従事者（3(8)fを参照のこと。）などの労働者を対象とする。

- 代替基金 (fondo sostitutivo)。個別業種について、一般義務制度に代わる給付（有利な給付である場合が多い）を行う制度で、航空、税務、国鉄の労働者及び聖職者を対象とする。
- 補完基金 (fondo integrativo)。一般義務制度に加え、独自の付加給付を行う制度で、鉱山やガスなどの業種の労働者を対象とする。

全国社会保障機構以外の基金としては、公務員、船員、興行関係者、弁護士・医師・ジャーナリストなどの専門資格職を対象とした年金基金などが存在する。

年金制度を巡っては支給開始年齢の引き上げ等を含む法律命令²⁴⁾が2011年12月に決定されている。詳細は、7を参照のこと。

なお、以下の記述は一般義務制度に関するものである。

(b) 根拠法令

現行制度の基本は、1969年4月30日法律153号及び拠出額方式を導入した1995年8月8日法律335号である。

(c) 管理運営主体

全国社会保障機構（INPS）は特別な基金の適用を受けない労働者の適用・運営及び給付を実施している。全国社会保障機構の他にも特別な年金基金が複数あり、公務員、船員、興行関係者、弁護士・医師・ジャーナリストなどの専門資格職といった対象者の適用・運営及び給付を実施している。

(d) 財源

一般義務制度の場合、労働者の総賃金額の33.0%（うち、労働者負担9.19%、事業主負担23.81%）。

(e) 制度の対象者

労働者。自営業者、農業労働者、家庭内労働者や鉱

業労働者・聖職者などは保険料・給付内容などが異なる。また、公務員、船員、興行関係者、弁護士・医師・ジャーナリストなどの専門資格職は全国社会保障機構以外の年金基金・金庫で別の制度が適用される。

(f) 受給要件

以下の要件を全て満たしている者が受給できる。なお、現在イタリアの年金制度においては、退職後年金を受け取るまでの期間に12か月の待機期間が設けられている。

ア 1995年までに就業を開始していた者

1995年までに就業を開始した者に関しては、老齢年金に代わり、年功年金を受けることも可能となっている。

(ア) 老齢年金

- 男性65歳以上、女性60歳以上²⁵⁾ であること。
- 保険料納付期間が20年以上あること。²⁶⁾

(イ) 年功年金

年功年金の受給要件は、厳格化が進められており、2011～2012年においては、「60歳以上であり、保険料納付期間と年齢の合計が96であること又は保険料納付期間が40年以上あること」である。

2013年以降は、さらに厳格化される予定である。

イ 1996年以降就労を開始した者

- 男性65歳以上、女性60歳以上であること。ただし、保険料納付期間が40年以上あれば、年齢にかかわらず受給できる。
- 保険料納付期間が5年以上あること。
- 計算上の年金額が、社会手当²⁷⁾の額の1.2倍以上であること。(65歳以上であれば、この要件は適用されない。)

(g) 給付の内容

年金支給額は、年額で定められる。給付は、年額を13回に分割して毎月支給される（年末に2か月分支給さ

■24) 法律命令 (decreto legge) については、注6を参照。

■25) ただし、公的セクターの女性は、男性と同じく65歳以上とされている。

■26) ただし、15年以上の被保険者期間があり、かつ1996年以降に5年以上の被保険者がある者については、全期間の保険料納付期間分について拠出額方式に基づく年金の受給が可能。

■27) 社会手当 (assegno sociale) は、各種年金制度の対象とならない者や、年金受給要件を満たしていない者を対象とする給付である。65歳以上で低所得の者に、拠出を受給要件とせず、手当が支給される。給付額は年5494.20ユーロ(2011年)。

れる)。1995年末時点での保険料納付期間が18年以上の場合には、全期間報酬額方式に基づいた額が支給される。1995年末時点での保険料納付期間が18年未満の場合には、1995年以前の保険料納付に対しては報酬額方式で、1996年以降の保険料納付に対しては拠出額方式で計算した額を合算した額が支給される。1996年以降に就業を開始した者に対しては、拠出額方式に基づいた額が支給される。なお、老齢年金に代わり年功年金を受ける場合でも、給付内容は同じである。

ア 報酬額方式

平均総賃金年額×保険料納付年数(40年を上限とする)×支給率である。平均総賃金年額は原則として退職前5年以上(就労を開始した年により異なる²⁸⁾)の平均をとり、消費者物価指数で補正を行う。支給率は以下のとおりとなっている。

〈表1-2-7〉支給率

(%)	
平均総賃金年額(補正後)	計
42,957.00ユーロまでの部分	2.0
42,957.00ユーロ～57,132.81ユーロの部分	1.6
57,132.81ユーロ～71,308.62ユーロの部分	1.35
71,308.62ユーロ～81,618.30ユーロの部分	1.1
81,618.30ユーロ以上の部分	0.9

資料出所：欧州委員会MISSOC Database 2011-July

なお、報酬額方式では年金額の最低保障制度(trattamento minimo)があり、計算上の年金額が一定の水準に達しない場合には、その水準の額まで年金額が自動的に引き上げられる。最低保障制度による給付額は年6,076.59ユーロで、所得制限²⁹⁾がある。

イ 拠出額方式

計算上の拠出額×転換指数である。計算上拠出額は、各年の年収に算定率(被用者の場合33%)を乗じた額を、毎年過去5年間の平均GDP成長率により再評価を行う。これにより得られた各年の再評価後の計算上の年金拠

出総額を合算して算出する。転換指数は、平均余命等を考慮して、受給開始年齢に応じて定められており、受給開始年齢が高いほど、転換指数は高くなっている³⁰⁾。(2010年1月1日以降においては、57歳4.419%～65歳5.620%)

なお、拠出額方式においては、年金額の最低保障制度はない³¹⁾。

ウ 就労収入との調整

従来、就労収入がある場合には、老齢年金あるいは年功年金を受けることが認められない場合があったが、2008年8月6日法律133号により、2009年1月1日以降は、年功年金受給者で保険料納付期間が40年以上ない場合などを除き、原則として受給することが可能となっている。

(7) 女性労働対策

憲法37条1項で、「女性労働者は、男性労働者と同一の権利を有し、同等の労働に対して同一の報酬を有する。労働条件は、女性労働者の家庭での不可欠の責務の遂行を可能にし、母親及び子供に対し、特別の十分な保護を保障するものでなければならない。」と規定されており、労働における男女平等と女性労働者の保護が憲法で保障されている。また、以下の立法により、男女平等対策の強化を図ってきている。

a 男女平等待遇法

1977年12月9日法律903号(男女平等待遇法)により、男女労働者間の待遇を平等にすることを目的とし、採用、職業訓練、賃金、職務上の格付け、資格、職務、昇進に関する差別を禁止する規定が定められた。

同法は、当初期待されたほどは、男女平等の進展に成果を上げなかったとされている。

■28) 例えば、1992年末時点で15年以上保険料納付期間がある者は退職前5年間の平均報酬年額を参照することとされている一方、1993年以降の新規採用者は現役時の全期間の平均報酬年額を参照することとされている(1993年8月11日委任立法373号)。

■29) 年間所得が最低年金額の2倍(12,153.18ユーロ)(結婚している場合には同4倍、24,306.36ユーロ)までは最低年金額が保証される。年間所得が36,459.54ユーロ未満の場合には、最低年金額の70%又は40%までが保証される。

■30) なお、アの報酬額方式においては、転換方式などによる受給開始年齢に応じた減額はない。

■31) ただし、年金の扶助的加算(maggiorazione sociale)の対象にはなる。対象となる年金は通常の老齢・年功・障害・遺族年金のほか、社会手当なども対象となる。年齢は原則として70歳以上(障害者などの場合、最大で60歳未満に引き下げ可)で、月580ユーロである。所得制限がある。

b ポジティブ・アクション

1991年4月10日法律125号（労働における男女の均等の実現に関するポジティブ・アクション）は、女性労働者の事実上の不利益を解消するためのポジティブ・アクション³²⁾について規定するとともに、差別を受けた女性の救済手段の充実化を図った。同法は、2000年5月23日立法令196号により改正され、現行制度の骨格は、以下の通りとなっている。

① ポジティブ・アクション実施主体への財政的援助

男女機会均等の実現を目的とするポジティブ・アクションの実施主体（企業、公共団体、労働組合等）は、国から財政的援助を受けることができる。

② 間接差別の禁止

「間接差別」とは、「労働活動の遂行上の本質的な要請とは無関係に、労働者一方に比例的に大きな不利益を与えるような基準を採用することから生じる不利益取扱い」と定義され、禁止される差別のカテゴリーに含められている。

③ 均等コンサルタント(consigliera o consigliere di parità)³³⁾

均等コンサルタントは、機会均等の実現において重要な役割を果たす行政監督機関である。均等コンサルタントは、国、州、県レベルで設置されている。県または州の均等コンサルタントは、本人の委任を受けて提訴したり、本人の提訴した訴訟に参加する権限がある等救済手続きに関しても重要な権限が与えられている。

c 雇用上の地位の保障

出産休暇、育児休暇、子どもの看護休暇を取得した者は、休業直前に行っていた職務か同等の職務に復帰する権利を有する。

(8) 非正規労働対策

a パートタイム労働

パートタイム労働は1984年12月19日法律863号5条（雇用水準の維持及び増進のための緊急措置）により最初に定められた。

パートタイム労働者に関するEC指令1997/81/ECを国内法化するため、2000年2月、パートタイム労働の利用促進を目的とする法律（2000年2月25日立法令61号）が制定された。同法は、2001年2月26日立法令100号、2003年9月10日立法令276号により修正され、現在の法規則は以下の通りである。

パートタイム労働とは、フルタイム労働よりも労働時間が短い雇用形態であり、労働時間は、個別の労働契約により定められる。パートタイムには、水平的パートタイム (tempo parziale di tipo orizzontale)、垂直的パートタイム (tempo parziale di tipo verticale)、両者の混合型がある。水平的パートタイムは、1日の通常の労働時間がフルタイムより短いものであり、垂直的パートタイムは、週、月、年単位の中で、ある特定の期間のみ、フルタイムで働くものである。

労働契約は、書面で締結しなければならず、企業は労働契約書の写しを、契約締結日から30日以内に県労働担当部局に送付しなければならない。

労働者の同意があれば、超過労働（パートタイムとしての所定労働時間を超過し、フルタイムの所定労働時間までの範囲で行われる労働）が認められる。労働協約で定められた範囲を超える労働を行った場合には、割増賃金を支払わなければならない。

フルタイムからパートタイムへの転換、パートタイムからフルタイムへの転換については、労働者の任意性を担保するため、転換を拒否したことを理由とする解雇は禁止されている。

フルタイムでの新規採用予定がある場合には、雇用されているパートタイム労働者の優先権が定められている。

また、パートタイム労働者を、パートタイムである

■32) ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）は、同法において①職業訓練・採用・昇進などにおける男女間の不平等を取り除くこと、②女性の職業選択を多様化させること、③女性の就労に不利益となる労働条件や作業形態をなくすこと、④女性の登用が進んでいない仕事に女性労働者を組み入れること、⑤家庭責任と職業上の責任との両立を容易にすること、を目的とするとされており、男女の機会均等を実現する手段である。

■33) 「均等コンサルタント」の詳細については、「イタリアの労働と法—伝統と改革のハーモニー」（大内伸哉（2003年）日本労働研究機構）を参照のこと。

ことを理由に、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いをしてはいけぬ。この均等待遇の内容は、比較可能な労働者と同じ権利が保障される事項と、時間比例の原則が適用される事項とに分けて定められている。比較可能な労働者と同じ権利が保障される事項としては、時給額、試用期間、年次休暇、労働災害、職業病、労働安全衛生、職業訓練、福利厚生などである。時間比例の原則が適用される事項としては、総賃金、疾病・労働災害・出産休暇に関する手当額などである。

b 有期労働契約 (contratto di lavoro a tempo determinato)

イタリアでは従来、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、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。1999年6月の有期労働契約に関するEC指令1999/70/ECの国内法化に伴い、2001年9月6日立法令368号が制定され、有期労働契約の締結できる範囲が大きく拡大された³⁴⁾。現行制度の内容は、以下の通りである。

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に制限されている。なお、観光業、農業はこの制限の対象とならない。また、取締役 (executive) もこの制限の対象とならない。

有期労働契約の締結が禁止される事由として、①ストライキ権を行使している労働者の代替、②過去6か月間で、集団的解雇を実施している事業所において、解雇対象となった労働者と同じ職務での利用、③有期労働の利用対象となる職務に関して、雇用関係の停止または労働時間の短縮が行われており、それに対して賃金保障を受けている場合 (例えば所得補償金庫制度の適用を受けている場合) などが規定されている。

3年未満の有期労働契約は、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。その更新は、客観的な理由がある場合で、かつ当初の契約と同じ労働活

動に関して行われるものでなければならない。客観的理由があるかどうかについては、事業主が立証責任を負う。また、契約期間が全体で3年を超えてはならない (ただし県労働担当部局 (Direzione Provinciale del Lavoro) において例外的に認可を受けることで、3年を超える契約期間にすることは可能である)³⁵⁾。

労働関係が当初の期間 (または、更新により延長した期間) を超えて事実上継続する場合、継続後10日目までは、1日につき20%の割増賃金、10日目以降は、1日につき40%の割増賃金を支払わなければならない。さらに、31日 (3か月未満の有期労働契約の場合には21日) を超えて継続すると、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。

有期労働契約の労働者は、比較可能な期間の定めのない労働契約による労働者に対して認められている年次休暇、賞与、退職手当等の手当などの労働条件について、労働契約の性質に反すると客観的に認められる場合を除き同一水準で保障される。

c 間歇労働 (呼び出し労働) (lavoro intermittente)

企業側に一方的な呼び出しの権限が認められるという契約である。以前はこのような形態の就労はヤミ労働がなされることが多かったため、法的枠組みの制定が必要となり、2003年9月10日立法令276号 (ピアジ法) において間歇労働として位置づけられた。

間歇労働は、労働協約で合意された範囲に応じて、非継続的又は断続的性質の労務の遂行に関してのみ締結できる。なお、ストライキ権を行使している労働者

■34) 2001年改正前の旧法である1962年4月18日の法律第230号では、有期労働契約を結ぶことのできる場合として、季節的な活動や一時的に空席となった労働ポストの充当のためなど、極めて限定された範囲のみ認められていた。

■35) 最初から3年以上の有期労働契約を結ぶこと自体は、認可を必要としない。

の代替としての利用等の場合には間歇労働の使用は禁止されている。

労働者が労務に従事していなくても企業の利用可能な状態に置かれている場合には、企業は労働者に待機手当を支払わなければならない。待機手当は労働・社会政策省の定める下限を踏まえて、労働協約により定められる。

d 分割労働 (lavoro ripartito)

2003年9月10日立法令276号（ピアジ法）により制定された、2人の労働者が連帯して単一かつ同一の労務の遂行を引き受ける特別な労働契約である。契約は書面にて行われ、労働の分担割合が契約において定められている。各労働者は、自ら直接に労務全体の遂行について責任を負う。労働者のうちの1人に関する事情のために労務の提供ができない危険性がある場合は、労働者は双方の合意の下自由に労働者間で交代することができ、また、合意の上で労働時間の配分を修正する権限を有する（契約当事者間での合意または労働契約もしくは労働協約で別段の定めがある場合を除く）。

当事者間で異なる合意がある場合を除き、共同債務労働者の1人の辞職や解雇により、契約上の拘束力全体が失われるが、事業主の要請があり、かつ、他の労働者が労務の履行をすべてないしは部分的に果たしうる場合には、当該契約は通常の従属労働契約に変更される。

分割労働の規制は、労働協約により定められる。

e 労働者派遣 (Contratto di somministrazione)

イタリアでは、労働者派遣は、1997年6月24日法律196号（雇用促進法）により、解禁された。同法では、労働者派遣は派遣先の一時的・臨時的なニーズに応えるものとして位置付けられていたが、2003年9月10日立法令276号（ピアジ法）により、一時的な場合に限り利用することが認められるようになった。

派遣雇用契約は、期間の定めのある契約（更新は可能）と期間の定めのない契約がある。期間の定めのない派

遣雇用契約を結ぶと、労働者が派遣先企業に派遣されていない時でも、派遣元企業の指揮監督下におかれ続けていることから、その待機期間中には待機手当（*indennità di disponibilità*）が支払われなければならない（その額は、産業別労働協約によって定められる）。派遣雇用契約は書面で行う必要がある。

派遣元企業は、派遣労働者に対して賃金を支払い、社会保険料を負担する。（なお、労災保険の保険料率は派遣先企業での作業内容に基づいて算定される。）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。また、派遣労働者の賃金は、待機手当を下限としている。

派遣労働者は派遣先企業の他の労働者に認められている福利厚生サービスを受ける権利がある。

f プロジェクト労働 (lavoro a progetto)

イタリアの民法典第2094条においては、従属労働者（*lavoro subordinato*）について「従属労働者とは、報酬と引き替えに企業内で、共同で働くことに同意し、事業主の指揮命令のもと、知的・肉体的労働を行う者のことである」と定義している。一方、自営（*lavoro autonomo*）については民法典第2222条で、「対価を受けて、主として自らの労働をもって、受託者に対して従属的關係を結ぶことなく、作業又は役務を行うことを承認した者」とされている。

また、従属労働者と自営との中間に位置づけられる労働については、「準従属労働（*lavoro parasubordinato*）」とされる。準従属労働については、労働法の規制の対象外である³⁶⁾。

2003年9月10日立法令276号（ピアジ法）では、実態としては従属労働者と変わらないのに、労働法の規制を免れるため、契約の形式だけを準従属労働の一種である継続的連携協働とされている労働者がいる現状に対応するため、新たにプロジェクト労働制度を創設し、労務提供方法を事前に明確にする義務を当事者に課した。

プロジェクト労働とは、注文主の定める特定のプロ

■36) 準従属労働の例としては、従属的性質はないが、継続的に連携して協働を行う事業（*collaborazione continuativa e coordinata* : Co. Co. Co）がある。このような継続的連携協働については、民事訴訟法第409条3号において個別労働紛争処理手続の適用が認められている。

プロジェクトが実現するまで、一定の期間、独立的に労務を提供する契約形態である（暦年で、同一の注文主に対する労働時間が30日以下又は240時間以下であって、かつ総賃金が5000ユーロを上回らない場合はプロジェクト労働の規定の対象外である。）。プロジェクトの事前特定という要件が課されていることにより、プロジェクト労働の要件を満たさない場合には通常の従属労働者として推定される。なお、プロジェクト労働に関しても、①報酬が労働の質と量に比例したものであること、②複数の注文主の下で働くことは禁止されないが、競争禁止義務と忠実義務を負うこと、③妊娠・疾病・災害の場合でも雇用関係は中断するだけで解消には至らないこと、④注文主の管理する場所で働く場合には労働安全衛生規定が適用されること、⑤労災保険が適用されること、などが定められた。

(9) 職業能力開発対策

イタリアでは、事業主が労働者を採用する際に、即戦力を求める傾向が強いため、労働経験の少ない若年者に対する職業訓練を行うことが重要である。

若年者を対象とした職業訓練の手段として、古くからあるのが「見習労働」制度である。「見習労働」は、企業内で働きながら職業訓練を行う制度で、この制度を利用する企業は、当該労働者にかかる社会保険料の減免を受けることができる。「見習労働」制度は、1955年1月19日法律25号により法整備され、2003年9月10日立法令276号によって大きく改正された。（「見習労働」の詳細は、3(5)aを参照）

1984年12月19日法律863号により、若年者の職業能力を養成するため導入された「訓練労働契約」では、事業主は所定の訓練計画に基づく職業訓練が義務づけられる一方で、当該労働者にかかる社会保険料の減免措置を受けることができるとされた。

2003年9月10日立法令276号により、「訓練労働契約」に代わって「参入契約」が導入された。「参入契約」では、若年者だけでなく、中高年齢者や女性、障害者などの社会的に不利な立場の労働者も対象となった。同契約は、労働者の職業能力に応じた訓練プログラムを個別に作成して、労働市場への参入を目指すものであり、企業の利用を促進するため、「参入契約」の労働者にか

かる社会保険料の減免措置が設けられている。（「参入契約」の詳細は、3(5)bを参照）

4 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表1-2-8〉イタリアの賃金費用・消費者物価の上昇率の推移

(%)										
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
賃金費用	3.5	3.3	3.7	2.5	3.3	2.6	2.2	4.0	4.6	2.1
消費者物価	2.3	2.6	2.8	2.3	2.2	2.2	2.0	3.5	0.8	1.6

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）
注：賃金俸給費用の上昇率には公務・国防・保健福祉部門を含まない。

2001年以降、賃金は2～3%台の上昇率で推移していたが、2008年に4.0%、2009年に4.6%となり、2010年は2.1%の上昇率となった。消費者物価上昇率は2%台で推移していたが、2008年に3.5%とやや高くなり、2009年に0.8%と低下した後、2010年は1.6%となった。

〈表1-2-9〉イタリアの労働時間の推移（週当たり）

(時間)										
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働時間	37.1	37.2	37.2	37.0	37.0	37.0	36.8	36.7	36.4	36.3
うちフルタイム労働者	38.5	38.5	38.6	39.2	39.2	39.3	39.2	39.2	39.0	39.0

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

労働時間は、全労働者についてみると2002年以降減少を続け、2010年は36.3時間となった。フルタイム労働者については、2001年の38.5時間から2006年の39.3時間まで増加したが、それ以降は減少し、2010年は39.0時間となった。

〈表1-2-10〉イタリアの労働災害件数の推移

(件)								
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
労働災害発生件数	693,549	614,390	599,708	588,152	564,166	551,663	532,892	399,689
死亡災害発生件数	1,067	967	991	944	918	987	847	740

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）
注：労働災害発生件数は、3日以上の休業を必要とする労働災害の発生件数である。

労働災害発生件数は、2001年には約70万件であったが、毎年減少を続け、2008年は約40万件となった。死亡災害発生件数もほぼ一貫して減少し、2008年は740件となった。

(2) 最低賃金制度

イタリアには、法定最低賃金は存在せず、産業別労働協約の規定する賃金が、最低賃金の機能を果たしている。

産業別労働協約の賃金に関する項目は、政労使三者協定により2年ごとに改定することになっており、全国一律のものである。

(3) 労働時間制度

労働時間に関しては、2003年4月8日立法令66号等において定められている。内容は、以下の通りである。

a 法定労働時間

- 週の法定労働時間は、40時間である。

b 時間外労働

- 週40時間を超える労働は、時間外労働となる。
- 原則として4か月間の期間における週の平均労働時間は、時間外労働時間を含め、48時間を超えてはならない。
- 時間外労働を利用できるのは、①例外的な技術上・生産上の要請があり、他の労働者の採用ではその要請に対処することができない場合、②不可抗力の場合、または時間外労働がなければ人や生産に対して危険や損害を与えることが予想される場合、③生産事業に関する博覧会・見本市・催しなどの場合である。(労働協約に異なる定めがある場合を除く。)
- 時間外労働の利用は、抑制的でなければならない。
- 時間外労働に対しては、労働協約で定める割増手当を支払わなければならない。ただし労働協約の定めがある場合は、割増手当に代わり、時間外労働分の休暇を与えることもできる。
- 時間外労働は年間250時間を超えない範囲で、事業主と労働者との間に合意がある場合のみ許される。

c 深夜労働

- 深夜労働は、労働協約に特別の定めがない限り、1労働日につき8時間を超えてはならない。
- 民法の規定により、深夜労働に対しては、割増賃金を支払わなければならない。

d 休息・休日

- 労働者は、連続24時間の週休日を取得する権利が保障されている。
- 週休日は、原則として日曜日とされている。
- 労働者は、原則として24時間以内に連続11時間休息する権利を有する。
- 年次有給休暇は、4週間以上と定められている。

(4) 解雇規制

イタリアでは、民法等により、解雇が制限されている。なお、労働者15人（農業の場合5人）未満の場合は、解雇制限の規定の一部が適用除外とされている。また、公務員、軍人、警官、家庭内労働者、管理職、スポーツ選手、ジャーナリストはこの制度の対象外である³⁷⁾。

雇用契約においては、6か月を超えない範囲で労働協約により定められている試用期間を設けることが可能であり、試用期間中は解雇を制限する規定は適用されない。

現行制度の内容は、以下の通りである。

a 個人的理由による解雇（普通解雇）**(a) 解雇理由**

解雇が認められる場合としては、「正当事由 (giusta causa)」または「正当理由 (giustificato motivo)」がなければならない。「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）」がある。「正当理由」がある場合は、解雇予告を行った上

■37) 公務員、軍人、警官、スポーツ選手については別途規定が定められている。また、家庭内労働者は、不当解雇に関する規定の適用対象となっている上、2007年の全国レベルの労働協約により、解雇通告期間や解雇補償金について定められている。

での解雇が認められている。なお、「正当事由」「正当理由」についての細かい規定は特に定められておらず、判例によることが多い。

一方、以下の理由による解雇は禁止されている。

- 婚姻の有無、人種、性別、性的嗜好、宗教的・政治的信条、年齢、障害の有無に基づく解雇
- 労働組合への加入及び労働組合での活動、合法的ストライキへの参加を理由とした解雇
- 休暇取得を事由とした解雇³⁸⁾

(b) 解雇通知

解雇を行おうとする事業主は、労働者に対して書面で解雇通告をしなければならない。「正当理由」による解雇の場合は、事前に通知を行う必要がある。なお、予告期間については法律ではなく、労働協約によって職位や在職期間により定められている³⁹⁾。なお、予告をしない場合は、これに代わる手当を支払わなければならない。

解雇通告より15日以内に、労働者は、事業主に対して解雇理由の明示を請求することができ、事業主は、この請求に対して7日以内に、書面で解雇理由を明示しなければならない。

解雇補償金については特に規定されていない。なお、民法第2120条により退職手当(TFR: trattamento di fine rapporto)という退職金制度が定められている。(詳細は、4(4)cを参照)

(c) 救済

解雇の有効性を争う訴訟は、解雇理由の通知を受けてから60日以内に提起しなければならず、正当事由、正当理由の説明責任は事業主側にある。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、差別的理由により無効となる場合)がなされた場合には、裁判所は事業主に対し、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(ただし、月給の5か月分を下回らないものとさ

れる)を支払うことを命じる。労働者側は現職復帰の代わりに代替手当の受給を選択することもできる。ただし、同一事業所における労働者が15人未満(農業においては5人未満)かつ企業内の全労働者が60人未満の場合には別の規定が適用される。

b 経済的理由による解雇(整理解雇)

集团的解雇については、1991年7月23日法律223条により規定されており、15人を超える労働者を雇用する企業において、

- 事業活動又は作業の短縮・変更を行う場合であり、各事業所又は同一県内での複数の事業所において5人以上の労働者に対して行われる解雇
- 事業の廃止による解雇

が行われる場合を規制の対象としている。なお、手続などは移動手当(詳細は、3(3)bを参照)の手続規定が適用されている。

c 退職手当

年間総賃金の一定割合(年間総賃金を13.5で割った額を上回らないとされている)を事業主が毎年積み立てるもので、毎年末に積立額に年間の消費者物価上昇率の75%に1.5%を加えた率が乗じられるものである。退職手当は、退職時に一時金として支払われるほか、8年以上同じ事業主の下で働いた労働者は医療費の支払いなど特別な目的の場合にのみ、その時点で支給できる退職手当の70%を繰上げ受給することができる。

なお、イタリア政府では、公的年金を補完する制度として、一種の企業年金としての補足的年金制度の導入を進めており、1993年以降の新規就業者で、補足的年金制度へ加入した労働者への退職手当の積立額を、全額補足的年金制度に充当するものとしている。また、2004年のベルルスコーニ・マローニ改革では、2008年以降、就労開始年を問わず、労働者が補足的年金制度への加入を明示的に拒否しない限りは、退職手当から補足的年金制度へ半ば自動的に移行する措置がとられ

■38) 女性労働者は、妊娠から子どもが満1歳になるまで解雇が禁止されている。事業主が解雇したとしても、その解雇は無効となる。しかし、労働者に業務遂行に重大な過失があるなど、雇用関係を解消することに正当な事由がある場合、企業活動の中止の場合等には、解雇禁止の規定が適用されない。育児休暇、子どもの看護休暇、育児休憩時間の申請や取得を理由とする解雇も無効となる。

■39) 民法第2118条

ている。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度等

働く母親のための休暇制度は、1971年12月30日法律1204号（母親労働者保護法）によって整備され、その後、何度も立法により保護の範囲が拡大され、2001年3月26日立法令151号により出産休暇や育児休暇に関する法規定が統合された。現行制度の内容は、以下の通りである。

a 出産休暇等

労働者や一定の条件を満たす失業者である母親は、手当付きの出産休暇を取得することができる。期間は、産前2か月から産後3か月までの間であり、労働者の場合は同期間中の就業は禁止されている。ただし、医学的に問題が無ければ、休暇の開始時期を産前1か月までずらすこともできる。この場合、産後には、3か月に加えて産前2か月以降働いた期間が休暇期間とされる。母親が死亡、重病等の場合は、父親が産後3か月間の休暇を取得できる。

手当は、全国社会保険機構（INPS）から給付され、給付額は総賃金の80%である。（労働契約によっては残りの20%を事業主が負担する場合も多く見られる。）なお、この給付の財源は国庫の他、事業主負担の保険料⁴⁰⁾である。また、休暇後は、休業直前に行っていた職務が同等の職務に復帰する権利を有する。

b 育児休暇

子どもが8歳になるまでの間に、両親で合わせて10か月間の育児休暇を取得できる。分割して取得することも可能である。10か月間の育児休暇のうち、父親、母親がそれぞれ取得できるのは6か月間までである（父親が6か月間取得すると、母親は4か月間しか取得できない）。片親の場合は、単独で10か月間取得できる。父親が3か月間以上の育児休暇を取得した場合は、父親が取得できる休暇が7か月間までとなり、両親で合わせて取得できる休暇の上限が11か月間までに引き上

げられる。

両親で合わせて6か月間は、全国社会保険機構（INPS）から、賃金の3割に相当する手当が給付される。ただし、子供が3歳以上の場合には、休暇を取得する者の個人年間所得が一定額未満⁴¹⁾である場合のみ給付される。また、休暇後は、休業直前に行っていた職務が同等の職務に復帰する権利を有する。

c 子供の看護休暇

子供が3歳になるまでは、両親ともに、病気の子供を看護するための休暇を、疾病の間は日数の制限なく取得できる。また、子供が3歳以上8歳未満の場合は、両親ともに、それぞれ年間5日まで、病気の子供を看護するための休暇を取得できる。いずれの場合も、両親が、同時に取得することはできない。看護休暇を取得する労働者は、医師の証明書を提出する必要がある。なお、休暇中は無給である。また、休暇後は、休業直前に行っていた職務が同等の職務に復帰する権利を有する。

d 育児休憩時間

子供が1歳になるまでは、母親は、1日2回、各1時間ずつ育児休憩時間を取得することができる。（母親が死亡した場合などの場合は、父親が取得できる。）全国社会保険機構（INPS）から、休憩時間相当分の賃金の100%が給付される。

(6) 労災保険制度

a 制度の概要

イタリアで強制的な労災保険制度が創設されたのは、1898年である（1898年3月17日法律80号）。同法は、工業部門の事業主に対し、保険団体と労災保険契約を締結することを義務づけた。しかし、事業主が契約を締結しなかった場合や、締結しても保険料を支払わなかった場合は、保険給付が行われず、自動給付の原則は欠如していた。

その後、適用範囲が拡大し、憲法第38条では労働災

■40) 例えば、工業部門の労働者の場合総賃金の0.46%、商業部門や工業部門の管理職の場合0.24%。

■41) 具体的には、休暇取得者の年間所得が年間の最低保障年金額（3(6)c参照）の2.5倍を上回らないこととされている。

害被災者への給付が労働者の権利として認められている。既存の法令を統一して整備された1965年6月30日大統領令1124号（労災保険統一法）が、従来の労災保険制度の基本法となっていたが、2000年2月23日立法令38号により、大規模な制度改正が実施された。

対象については労災保険統一法の制定以降、個別法により適用範囲が拡大されており、労働者以外（例えば聖職者や職業訓練の受講生など）を含むようになっている。

給付の対象となるのは業務災害（infortunio sul lavoro）⁴²⁾、職業病のほか、通勤災害⁴³⁾、生物学的損害⁴⁴⁾に対する補償である。

b 根拠法令

1965年6月30日大統領令1124号（労災保険統一法）、2000年2月23日立法令38号等

c 管理運営主体

保険の運営は、一部の労働者（漁業関係者等）を除き、全国労災保険公社（INAIL）が行っている。金銭給付は、全国労災保険公社（INAIL）が行っているが、医療給付は、国民保健サービス（SSN）が行っている。

d 財源

保険料によって運営されている。保険料は、一部の被保険者（農業部門の自営業者、主婦・主夫等）を除き、事業主が負担することとなっている。保険料率は職種により総賃金の0.5～16%で、メリット制が導入されている。

e 制度の対象者・対象業務

労災保険統一法においては、対象者は、「永続的又は臨

時的に、他人の指揮命令下で従属して、報酬を受けて肉体労働（opera manuale）を提供する者」及び「実質的に労働に参加せずとも他人の労働に参加する者」と定められていた。その後、個別法などにより対象者が拡大された結果、労働者のほか、自営業者、農業学校の生徒、職業訓練コースの受講生や聖職者なども対象となっている。

対象業務についても、労災保険統一法において限定されているが、現在では、多くの業務に拡大されている⁴⁵⁾。なお、個別法において拡大された対象者については、業務の限定はなされていない。

f 給付の内容

給付内容は、以下の通りである。

ア 一時的絶対的労働不能の場合の日額手当

災害（職業病）の発生日から4日目以降⁴⁶⁾、一時的絶対的労働不能状態が継続する間、支給される。日額手当の額は、労働不能となってから90日目までは、被災する直前の15日間に得ていた平均総賃金の60%、91日目以降は75%である。他の給付と異なり、労働災害、職業病、通勤災害に対してのみ支給され、生物学的損害に対しては支給されない。

イ 永続的労働不能の場合の障害年金

労働能力の損失の場合は、後遺症の程度が16%未満であれば給付の対象とならない。16%以上であれば、年金形式で支給される。年金額は、被災する直前12か月に支給された賃金、労働能力減少の程度および扶養家族の数によって決まる。生物学的損害の場合は、後遺症の程度に応じて一時金または年金が支給される。後遺症の程度が6%未満であれば、給付の対象とならな

■42) 業務災害は、「労働の際に、急激な原因により生じた災害で、死亡又は絶対的もしくは部分的な永久的労働不能又は4日以上労働停止をもたらす一時的絶対的労働不能を引き起こしたものと定義されている。

■43) 通勤災害の対象となるのは、①自宅から職場への通常の往復経路、②2つの職場を結ぶ通常の経路、③職場から日常用いる飲食店への往復経路（企業内に食堂施設がない場合のみ）の3つの経路において生じた災害である。

■44) 2000年2月23日立法政令38号により、生物学的損害は、「法医学的評価の対象となりうる、個人の精神的・身体的な完全性に対する損害」と定義されている。

■45) 労災保険統一法においては、保険給付の対象となるのは、特に危険性が高いと評価された以下の業務とされている。
 ア 労働者が使用しているが、直接作動させていない機械、圧力式器具、電気または熱を用いる器具・装置を利用して行う業務
 イ アの機械・器具を直接利用する作業だけでなく、設置されている工場等の中で行われる業務
 ウ 危険性が高いと考えられてきた28種類の業務作業（例えば、土木建設業、農地開拓、荷積み荷下ろし作業など）及びこれを技術的に補助する業務

■46) 企業は事故発生日の賃金については全額、以降発生日後3日目までは賃金の60%を支払わなければならない。

い。後遺症の程度が6%以上16%未満の場合には、一時金で支給される。一時金の額は、後遺症の程度によって決まり、労働者の賃金は影響しない。後遺症の程度が16%以上の場合には、労働能力の損失の場合と同様に、年金形式で支給される。年金額は、身体の損傷の程度による。ただし、当該生物学的損害が、財産上の損失も同時にもたらす場合には、この年金に一定の額が付加される。付加分の額については、身体の損傷の程度と労働者の賃金額、扶養家族の数が考慮される。

ウ 継続援助手当

継続的な介護が不可欠とみなされる場合に支給される手当である。具体的な要件は、永続的絶対的労働不能の場合で後遺症の程度が100%とされた場合で、支給額は月額475.99ユーロである。

エ 就労不能手当

後遺症の程度が34%以上で、労働者の年齢が65歳以下であり、障害のために就職できないときに支給される手当である。支給額は、月額157.38ユーロである。

オ 死亡の場合の遺族年金および一時金（葬祭手当）

労働災害で死亡した場合は、被災者の年間総賃金に対して一定の比率を乗じた遺族年金が支給される。この比率は、配偶者は50%、子⁴⁷⁾は1人当たり20%である。ただし、遺族年金の総額の上限は被災者の年間総賃金の100%とされており、さらに所得による上限がある。なお、配偶者、子がない場合には同居して扶養されている直系尊属や兄弟も受給権者となる。

以上に加えて、被災者の遺族又は葬祭料を負担した者には、葬祭手当が一時金として支給される。

カ 医療給付

医療給付は原則国民保健サービス（SSN）により提供され、労働能力の回復に必要な限り行われる。なお、医療給付は、労働者の権利であると同時に、義務でもあり、正当の理由なく療養を拒否することはできない。

5 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

労働者憲章法（Statuto dei Lavoratori）（1970年5月20日法律第300号）が、組合関係法の基礎となっている。

a 企業内での自由の保障

労働者憲章法は、以下のような規定を定め、企業内における思想・表現の自由、組合の自由を保障している。

- 労働者は、労務を提供する場所において、自己の思想を自由に表明する権利を有する。
- 採用前後を問わず、事業主が、労働者の意見・思想調査を行うことを禁止する。
- 労働者全てに、労働場所において、組合を結成する権利、組合に加入する権利、組合活動を行う権利を保障する。
- 労働者の雇用の際に、組合への加入、非加入、組合からの脱退を条件とする行為を禁止する。
- 組合への加入、組合活動またはストライキへの参加を理由とした、解雇、異動、懲戒などの不利益扱いを無効とする。

b 事業所組合代表

労働者憲章法19条は、事業所内での労働者代表機関として、「事業所組合代表」の設置を認め、一定の権利を保障している⁴⁸⁾。

c 組合活動を行う権利

労働者憲章法は、以下のような規定を定め、企業内において組合活動を行う権利を保障している。

- 労働者が事業所内で、勤務時間外に全員集会を行う権利を保障する。勤務時間内に行う場合も、年間10時間以内であれば有給である。
- 労働者が、事業所内で、勤務時間外に直接全員投票を行う権利を保障する。

■47) 18歳未満に限る。ただし、フルタイムの学生の場合21歳未満、大学生であれば26歳未満まで受給できる。障害者であれば、年齢の上限はない。

■48) 「事業所組合代表」の詳細については、「イタリアの労働と法—伝統と改革のハーモニー」（大内伸哉（2003年）日本労働研究機構）を参照のこと。

(2) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

イタリアの労働組合の組織率は35.6%（退職者を除く）、使用者団体の組織率は50%である（いずれも2008年現在）。なお、イタリアの労働組合には、労働者ではない年金生活者が多く加入しているという特徴がある⁴⁹⁾

b 労働者団体

労働組合は、産業別に組織されており、その多くが、イタリア労働総同盟（CGIL）、イタリア労働組合連盟（CISL）、イタリア労働連合（UIL）の三大総連合のどれかに加盟している。三大総連合は、それぞれ国際労働組合総連合（ITUC）に加盟している。

c 使用者団体

産業部門ごとに、使用者団体が組織されている。

工業部門には、イタリア工業連盟（Confindustria）があり、これが使用者団体の中で最も有力な組織となっている。この他、中小企業の団体であるイタリア中小工業連盟（Confapi）がある。

商業部門には、イタリア商業連盟（Confcommercio）があり、農業部門には、イタリア農業連盟（Confagricoltura）がある。

(3) 労働争議の発生件数等

〈表1-2-11〉イタリアの労働争議件数等の推移

(件、千人、千日)								
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
争議件数	746	616	710	745	654	587	667	621
参加人員	1,125	5,442	2,561	709	961	467	906	669
労働損失日数	1,026	4,861	1,962	699	907	555	930	723

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

労働争議件数は、年によって若干上下するが、2001年以降減少傾向にある。

(4) 労働協約の位置付け

労働者の労働条件を決定する上で、産業別全国労働

協約が最も重要な役割を果たしている。産業別労働協約には、労使関係に関するルールや基本的な労働条件のほとんどが規定されている。この他、個々の企業・事業所の状況に応じて、企業協約や事業所協約が締結される。

労働協約を締結した使用者団体に加入している事業主は、労働者の中に非組合員がいても、通常は組合員と同様の労働条件を適用することが多い。労働協約を締結した使用者団体に加入していない事業主であっても、個別の契約に、労働協約の規定内容を採用することが少なくない。

また、イタリアには法定最低賃金が存在せず、産業別労働協約の定める賃金規定が、最低賃金の機能を果たしているおり、組合員だけでなく非組合員にとっても、労働協約の規定する賃金が、最低賃金となる。（最低賃金については、「4(2)最低賃金制度」を参照）

6 外国人労働者対策

(1) 概要

1970年代の石油ショックを契機に、主要な移民受け入れ国であったイギリス、ドイツ、フランスが移民規制を強化したため、イタリアへの移民が増加した。政府は移民受入れに関する法整備を開始し、最初の移民法となる1986年12月30日法律第943号が制定された。同法は、不法就労者を追認して合法化することや、合法滞在の外国人には、イタリア人労働者と同等の権利を保障すること、不法就労に対する雇用主の処罰等を内容とするものであった。

1989年の外国人労働者に対する人種差別事件⁵⁰⁾を契機として、1990年2月28日法律第39号（通称「マルテッリ法」）が制定された。同法は、政治亡命者の身分について地理的限定をなくすこと、計画的な外国人労働者の受入れ等を目的とするものであった。

その後、冷戦終結で不安定化した東欧諸国からの不法移民が増加し、社会問題化したことから、1998年3月6日法律第40号（通称「トゥルコ・ナポリターノ法」）

■49) イタリア労働組合連盟（CISL）の組合員数約454万人のうち、年金生活者は約220万人となっている。（2010年）

■50) ナポリ近郊の村で、少年によりアフリカ出身の季節労働者が殺害された。この事件は、外国人労働者が安全な寝場所もない劣悪な環境に置かれていることを浮き彫りにした。また、殺害された労働者が国連難民高等弁務官事務所での難民認定を受けた亡命者であったのに、イタリアが保護対象難民に地理的限定を設けていたため不法滞在を余儀なくされていたことも明らかになった。

が制定された。同法は、限定的で計画的な合法的入国政策の実現、不法移民及び不法移民を搾取する犯罪の取締り、合法移民の社会統合を柱としている。また、受入れ制限措置として、移民の出身国別入国割当制が導入された。

2002年には、入国及び滞在許可に関する規則を厳格化する2002年7月30日法律第189号（通称「ボッシ・フィーニ法」）が成立した。同法は、労働目的の滞在許可取得要件の厳格化、家族呼び寄せの制限、不法就労に対する罰則強化、などの内容が盛り込まれている。

現行の移民統一法典は、2002年7月30日法律第189号を含め、その後制定された関連法規により、更新されている。

イタリアの外国人人口は、全人口の4.5%となっている（2008年現在）。出身国別では、アルバニア、モロッコ、ルーマニア、ウクライナ、チュニジア等、東欧とアフリカ地域の出身者が多くなっている。

〈表1-2-12〉イタリアの全人口及び外国人人口（2006年）

			(人、%)		
		実数	率		
全人口		59,131,287	100.0%		
外国人人口	外国人人口	2,670,514	4.5%		
	男	1,350,588	2.3%		
	女	1,319,926	2.2%		
	出身国	アルバニア	348,813	0.6%	
		モロッコ	319,537	0.5%	
		ルーマニア	297,570	0.5%	
		中国	127,822	0.2%	
		ウクライナ	107,118	0.2%	
		フィリピン	89,668	0.2%	
チュニジア		83,564	0.1%		

資料出所：ILO, "LABORSTAInternet"

注：率は「実数」より、厚生労働省大臣官房国際課試算

(2) 外国人労働者受入制度

a 滞在許可

- EU域外の外国人は、入国後8日以内に、滞在県の警察で滞在許可証を申請しなければならない。
- 滞在許可証は、労働目的とそれ以外（観光、留学、家族呼び寄せなど）で区別されている。
- 労働目的の滞在許可証を取得するためには、入国前に職を確保していることが条件となっており、労働許可証、滞在契約書（事業主が住宅と帰国費用負担を保障する契約書）、住居証明書などを提出する必要

がある。

- 失業した場合、6か月以内に新しい職に就くことができなければ、帰国しなければならない。

b 労働許可

- EU域外の外国人の雇用を希望する事業主は、県労働担当部局に労働許可を申請する。
- 県の労働担当部局は、労働許可申請を受領後、労働市場テストを行う。労働市場テストは、ホームページ等の求人募集（20日間）で、国内労働者が必要な人材を確保できないかどうかを確認する方法で行われる。

c 出身国別入国割当制

- 1998年3月6日法律第40号（通称トゥルコ・ナポリターノ法）により、移民の出身国別入国割当制が導入された。
- 出身国と職種によって、年間の入国者数が制限されている。

d 家族呼び寄せ

- 合法滞在の外国人には、家族呼び寄せの権利がある。
- 家族呼び寄せは、入国割当制の範疇外となっている。
- 子どもは、18歳未満（未成年）であれば呼び寄せできるが、18歳以上（成人）の場合は、親がイタリアで働いていても、自身が職を得て滞在許可を取得しなければならない。

(3) 社会統合政策

a 社会統合政策における国と地方の役割

1998年3月6日法律第40号（通称トゥルコ・ナポリターノ法）に基づき、社会統合政策は、国の支援の下で、地方政府が主体的な役割を担っている。地方政府は、非営利団体や教会などとも連携し、社会統合政策の政策立案やモニタリング、運用を行っている。例えば、外国人専用の相談窓口の設置、イタリア語やコンピューター操作等の教育、異文化交流事業の支援などを行っている地方もある。

b 社会保障

合法滞在外国人は、選挙権を除き、イタリア人と

ほぼ同等の権利があり、社会保障制度の対象となっている。医療については、不法滞在者であっても、基本的な医療サービスを受けることができる。

7 労働施策をめぐる最近の動向……………

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。この法律命令の3つの柱は歳出削減、歳入増加、成長促進である。成長促進の手段として、女性及び若年労働者雇用に対する税制上の優遇措置が盛り込まれている。また、歳出削減の手段として、年金制度改革が盛り込まれており、その概要は、以下の通りである。

- 2012年及び2013年については年金額のスライドを凍結。但し、最低保障額の3倍（月額1,402ユーロ）以下の年金については例外的に凍結の対象外。
- 年金受給開始年齢を引き上げるとともに、現在設けられている退職後年金を受け取れるまでの待機期間は廃止する。男性（公的セクターの女性を含む）の年金受給開始年齢は2012年から66歳（ただし、現在は65歳＋待機期間12か月なので変化なし。）となり、民間部門の女性に関しては2012年から62歳（現在は60歳＋待機期間12か月なので1歳の引き上げ）となり、その後順次引き上げられ、2018年から66歳となり、男女で同じ年齢となる。2022年には、男女とも67歳に引き上げられる。
- 年功年金の見直し：保険料納付期間が男性の場合42年1か月、女性の場合41年1か月あることに厳格化される。（現在は60歳以上であり、保険料納付期間と年齢の合計が96であること又は保険料納付期間が40年以上。）

参考文献

- 全国社会保険機構（INPS）HP
- 全国労災保険公社（INAIL）HP
- 大内伸哉（2003年）「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
- 小島晴洋他（2009年）「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
- 島田陽一他（2005年）「欧米の社会労働事情－イギリス・フランス・ドイツ・イタリア・EU・アメリカ－欧米人の仕事と暮らし－」（財）日本ILO協会
- 日本労働研究機構（1993年）「イタリアの労働事情」
- 大内伸哉（2005年）「フィールド・アイ イタリアから－①」（独）労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌（No.541）」
- 女性と仕事の未来館 事業報告No.19（2004年）「イタリアにおける働く女性とそのサポート体制－2003年度先進国派遣調査報告書－」
- T. Treu（2007年），“Labour Law and Industrial Relations in Italy” Kluwer Law International
- 欧州生活・労働条件改善財団（Eurofund）HP
- 国立国会図書館調査及び立法考査局「外国の立法 No.238-1」（2009年1月）
- 国立国会図書館調査及び立法考査局「外国の立法 No.239」（2009年3月）（萩原愛一「イタリアの移民法」）
- 国立国会図書館調査及び立法考査局「外国の立法 No.250-1」（2012年1月）
- JAPAN-ITALY Business Online（ジャパンイタリア・ドットコム社HP）
- U.K. Sweet Maxwell（2010年）“Doing Business in Europe”
- EUホームページ“Living and working conditions”
- アメリカ社会保障庁 “Social Security Programs Throughout the World”
- （財）海外職業訓練協会（OVTA）HP「各国・地域情報」
- 労働政策研究・研修機構HP「海外労働情報」
- 労働政策研究・研修機構（2006年）「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合」（労働政策研究報告書 No.59）
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構「年金と経済」Vol.28 No.4