

第1章 イタリア

(参考) 1ユーロ=110.94円 (2011年期中平均)

1 概要

イタリアの労働法制には、戦前のファシズム体制の影響が強く残っているという特徴がある。集団的な労使関係の分野では、労使関係に国家が全面的に介入していたファシズム期の体制への反省に基づき、国家は労使の領域に介入することをできるだけひかえて、労使自治を尊重することが求められてきた。

イタリアの労使関係の動きについて見てみると、1950年代は労働組合の分裂期であったが、1960年代には3大総連合¹⁾が協調するようになって相対的安定期を迎えた。1970年に制定された「労働者憲章法 (Statuto dei Lavoratori) (1970年5月20日法律第300号) では、企業内における労働者の人権や組合活動を行う権利を保障するとともに、3大総連合に企業レベルでの活動の基盤を与えた。

その後、3大総連合は統一歩調を強め、1970年代半ば頃までに労働者保護を目的とした硬直的な労働市場法制の枠組みが形成されるなど、1970年代は労働組合運動の高揚期であった。

石油危機等を経て1970年代後半には経済危機が進み、これまでの労働者憲章法における労使関係の枠組みの維持は困難となっていった。深刻な雇用危機に対処するために、1977年から78年にかけて、いわゆる「非常時法 (diritto di emergenza)」²⁾が制定され、伝統的な労使関係システムである産業別団体交渉にかえて、政労使の三者協定による「社会契約」という方式がとられる

ようになった。1980年代に入ると、経済情勢の悪化を受け、労働協約による労働条件向上が困難となったこと等により、3大総連合はその代表性を徐々に低下させていたが、1990年代には、非典型労働者³⁾や準従属労働者⁴⁾の増加に伴い、3大総連合の代表性はさらに低下した。

労働関係立法については、1977年から78年にかけてのいわゆる「非常時法 (diritto di emergenza)」⁵⁾により規制緩和へと方向転換がなされ、1980年代には有期労働契約の締結可能範囲を拡大する法律やパートタイム労働契約について定めた法律が制定された。1990年代に入ると職業紹介に対する規制が緩められ、1997年には労働者供給原則禁止の例外として労働者派遣を解禁すること等を内容として「雇用促進法 (1997年6月24日法律第196号) (通称「トレウ法」)」が制定された。

さらに、2003年2月14日法律第30号及びその実施のために発せられた2003年9月10日立法令⁶⁾第276号 (通称「ピアジ法」)では、市場メカニズムの徹底的な活用により労働市場における労働力需給のマッチング機能を向上させることを目指し、労働者派遣について利用可能範囲を拡大した。

2006年には、省庁再編により従来の労働・社会政策省が廃止され、労働・社会政策省の機能は、労働・社会保障省 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) 及び社会連帯省 (Ministero della solidarietà sociale) に二分された。労働・社会保障省では労働者

■ 1) 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) を指す。詳細は、5(2)bを参照。
 ■ 2) 1977年8月12日法律第675号 (産業再転換に関する法律) 及び1977年6月1日法律第285号 (若年者雇用に関する法律) がその中心である。
 ■ 3) フルタイムの期間の定めのない労働という「典型」モデルから外れる労働者。例えば、有期労働契約やパートタイム労働契約による労働者があげられる。
 ■ 4) 他人 (注文主) の事業組織と継続的な連携をしながら、個人的に協働する労働者。例えば、プロジェクト労働による労働者があげられる (プロジェクト労働の詳細は、3(7)gを参照)。
 ■ 5) 1977年8月12日法律第675号 (産業再転換に関する法律) 及び1977年6月1日法律第285号 (若年者雇用に関する法律) がその中心である。
 ■ 6) イタリアには、以下の通り「立法令」や「法律命令」という法制度がある。
 立法令 (decreto legislativo) : 憲法第76条では、立法の指針となる原則及び基準が特定され、時限的で、かつ明確な目的を持っている法令の場合を除き、国会から政府に立法を委任することはできないと定められている。立法令は、憲法第76条に反さない範囲における国会からの委任 (delegazione) に基づいて制定されるもので、立法の指針となる原則及び基準が特定され、時限的で、かつ明確な目的を持ったものである場合にのみ制定が許される。
 法律命令 (decreto legge) : 憲法第77条に定められており、必要性及び緊急性のある非常の場合に、政府がその責任をもって発令することができる暫定的な措置であり、法律としての効力を持つ。法律命令は、その公示から60日以内に法律に転換されない場合は、遡及的に失効する。

中心の政策を行い、まずは労働市場への参加を促進し、就労による自立支援策を展開する一方で、それでも労働市場への参入が困難な者に対しては、社会連帯省において援助策が講じられるという仕組みになった。労働・社会保障省及び社会連帯省は、2008年5月に健康省 (Ministero della Salute) とともに労働・健康・社会政策省 (Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali) に統合されたが、2009年12月には労働・健康・社会政策省は、労働・社会政策省 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) 及び健康省に再分割された。

2008年に始まった世界的な金融危機は、イタリア国内の経済状況も悪化させたが、イタリア政府はこれに対処するため、2008年11月「家庭、労働、雇用及び企業への支援並びに不況克服のための国の戦略の見直しに係る緊急措置」と題された法令 (2008年11月29日暫定措置令第185号、2009年1月28日法律第2号によって

追認。) を公布し、失業手当の対象範囲の拡大等を行った。(詳細は3(4)を参照)

2 経済・雇用失業情勢

(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等の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、2006年から2007年前半にかけては好調な欧州経済を背景として輸出主導による回復の兆しがみられた。しかしながら、2007年後半以降、原油高、世界的な経済減速等の影響を受け、2008年秋の金融危機の影響が拍車をかけた結果、2008年のGDP成長率はマイナス1.2%と93年以来のマイナスとなり、2009年にはマイナス5.1%と1971年の統計発足以降で最大のマイナス幅となった。2010年のGDP成長率は、1.5%とプラスに転じた。

〈表1-2-1〉イタリアの実質GDP成長率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011		
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質GDP成長率	1.9	0.5	0.0	1.7	0.9	2.2	1.7	-1.2	-5.1	1.5	0.6	0.5	0.3	0.1	0.1	0.3

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

イタリアでは、平均的な企業規模は他の欧州諸国と比較して小さく、また産業基盤が発展している北部と産業基盤が脆弱で公共部門への依存度が高い南部の状況との間には、明確な違いがあることに留意が必要である⁷⁾。

また、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とともに、一般的に解雇が困難である

ため、大規模な地下経済が存在していることに留意する必要がある。特に失業率の高い南部において、社会保険料の支払いをせずに、産業別の全国労働協約の定める労働条件を下回る労働条件で雇用するといういわゆる「ヤミ労働」への誘引は労使双方にとって強く、サービス業や中小企業の多い伝統産業 (繊維・皮革) などで多く行われているとされる⁸⁾。

■ 7) 1人当たりGDP (2008年)：全国26,200ユーロ、北西部31,800ユーロ、北東部31,300ユーロ、中部29,300ユーロ、南部17,400ユーロ、離島部17,600ユーロ

■ 8) (財) 日本ILO協会 (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－」166ページ参照。

(2) 雇用・失業情勢

〈表1-2-2〉イタリアの労働力人口、労働力率

年											2010				2011	
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
	労働力人口	23,678	23,892	24,103	24,365	24,451	24,662	24,728	25,096	24,970	24,975	25,031	25,100	24,653	25,115	25,029
男性	14,462	14,553	14,625	14,546	14,640	14,740	14,779	14,884	14,790	14,748	14,813	14,817	14,601	14,760	14,717	14,714
女性	9,216	9,339	9,477	9,819	9,811	9,922	9,949	10,213	10,180	10,227	10,218	10,283	10,052	10,355	10,313	10,327
労働力率	60.6	61.1	61.5	62.7	62.5	62.7	62.5	63.0	62.4	62.2	62.4	62.5	61.4	62.5	62.2	62.1
男性	74.1	74.3	74.7	74.9	74.6	74.6	74.4	74.4	73.7	73.3	73.6	73.6	72.7	73.4	73.1	73.0
女性	47.3	47.9	48.3	50.6	50.4	50.8	50.7	51.6	51.1	51.1	51.2	51.4	50.2	51.7	51.4	51.4
15～24歳	36.6	35.5	34.6	36.1	33.8	32.5	30.9	30.9	29.1	28.4	29.1	28.4	27.2	28.9	27.9	26.2
25～54歳	75.1	75.7	76.3	77.5	77.4	77.8	77.6	78.1	77.2	76.9	77.0	77.4	76.1	77.1	76.8	77.2
55～64歳	29.2	30.2	31.5	31.8	32.6	33.4	34.6	35.5	37.0	38.0	37.7	37.8	37.8	38.4	38.9	38.8

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：特に注がない場合の労働力率は15～64歳における率。

イタリアの労働力人口は、2001年以降ほぼ一貫して増加しており、2011年第2四半期は約2,504万人となった。労働力率は、60%台前半で推移しており、2011年第2四半期は62.1%であった。女性の労働力率は、2001

年は47.3%であったが、2011年第2四半期には51.4%に上昇している。15～24歳の労働力率は、2001年の36.6%から、2011年第2四半期には26.2%まで低下している。

〈表1-2-3〉イタリアの就業者数、就業率

年											2010				2011	
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
	就業者数	21,514	21,829	22,054	22,404	22,563	22,988	23,222	23,405	23,025	22,872	22,758	23,007	22,789	22,935	22,874
パートタイム比率	8.4	8.6	8.5	12.7	12.8	13.3	13.6	14.3	14.3	15.0	15.0	15.1	14.7	15.4	15.2	15.5
有期雇用比率	9.8	9.9	9.9	11.8	12.3	13.1	13.2	13.3	12.5	12.8	12.0	12.9	12.9	13.2	12.5	13.7
男性	13,455	13,593	13,690	13,622	13,738	13,939	14,057	14,064	13,789	13,634	13,615	13,696	13,610	13,615	13,553	13,695
パートタイム比率	3.5	3.5	3.2	4.8	4.6	4.7	5.0	5.3	5.1	5.5	5.2	5.7	5.5	5.7	5.6	6.0
有期雇用比率	8.3	8.4	8.2	9.9	10.5	11.2	11.2	11.6	10.8	11.4	10.7	11.4	11.7	11.9	11.2	12.7
女性	8,060	8,236	8,365	8,783	8,825	9,049	9,165	9,341	9,236	9,238	9,143	9,311	9,179	9,320	9,322	9,398
パートタイム比率	16.6	16.9	17.3	25.0	25.6	26.5	26.9	27.9	27.9	29.0	29.5	28.9	28.3	29.4	29.2	29.5
有期雇用比率	11.9	12.0	12.2	14.5	14.7	15.8	15.9	15.6	14.6	14.5	13.8	14.7	14.4	14.9	14.1	14.9
就業率	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9	56.6	57.2	56.7	57.0	56.8	57.3
男性	68.5	69.1	69.6	70.1	69.9	70.5	70.7	70.3	68.6	67.7	67.6	68.0	67.6	67.6	67.2	67.8
女性	41.1	42.0	42.7	45.2	45.3	46.3	46.6	47.2	46.4	46.1	45.7	46.5	45.8	46.5	46.4	46.7
15～24歳	26.3	25.8	25.2	27.6	25.7	25.5	24.7	24.4	21.7	20.5	20.7	20.5	20.5	20.3	19.6	19.0
25～54歳	69.2	70.1	70.7	72.2	72.3	73.3	73.5	73.5	71.9	71.1	70.7	71.6	70.8	71.2	70.9	71.8
55～64歳	28.0	28.9	30.3	30.5	31.4	32.5	33.8	34.4	35.7	36.6	36.2	36.6	36.6	37.0	37.4	37.4

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：特に注がない場合の就業率は15～64歳における率。

就業者数は、ほぼ一貫して増加しており、2011年第2四半期は、約2,309万人となった。パートタイム比率は、2001年の8.4%から、2011年第2四半期は15.5%に上昇している。有期雇用比率は2001年の9.8%から上昇を続け、2009年に一旦低下したが、その後再び上昇し、2011年第2四半期は13.7%であった。

就業率について、男女別、年齢別にみると、2011年第2四半期の男性就業率は67.8%（EU平均70.3%）、女性就業率は46.7%（EU平均58.7%）、15～24歳の就業率は19.0%（EU平均33.5%）、25～54歳の就業率は71.8%（EU平均77.9%）、55～64歳の就業率は37.4%（EU平均47.5%）となっており、いずれもEU平均を下回っている。

〈表1-2-4〉イタリアの失業者数、失業率

年	(千人、%)															
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011		
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
失業者数	2,164	2,062	2,048	1,960	1,889	1,673	1,506	1,692	1,945	2,102	2,131	2,158	2,033	2,071	2,048	2,029
失業率	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.5	8.6	8.2	8.3	8.2	8.1
25歳未満	24.1	23.1	23.7	23.5	24.0	21.6	20.3	21.3	25.4	27.8	27.2	28.4	27.2	28.3	28.6	27.7
男性	7.1	6.7	6.5	6.4	6.2	5.4	4.9	5.5	6.8	7.6	7.5	7.8	7.4	7.5	7.4	7.2
女性	12.2	11.5	11.3	10.5	10.1	8.8	7.9	8.5	9.3	9.7	10.0	9.8	9.3	9.5	9.3	9.4
25歳未満	27.2	27.4	25.3	23.3	24.7	28.7	29.4	28.7	28.9	29.3	30.9	31.6	32.0

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：四半期値は季節調整済値。

失業者数は、2001年の約216万人から2007年には約151万人まで減少したが、2008以降増加し、2011年第2四半期は約203万人となった。2011年第2四半期の失業率は8.1%（EU平均9.5%）であった。25歳未満の失業率は27.7%（EU平均21.1%）で、若年者の失業率が高くなっている。

〈表1-2-5〉イタリアの地域別失業者数、失業率

年	全体					25歳未満				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
イタリア全体	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	21.6	20.3	21.3	25.4	27.8
イタリア北西部	3.9	3.8	4.2	5.8	6.2	13.4	13.9	13.9	20.1	21.7
ピエモンテ州	4.0	4.2	5.0	6.8	7.6	15.5	14.3	14.9	24.1	26.6
ヴァッレ・ダオスタ州	3.0	3.2	3.3	4.4	4.4	9.4	11.8	12.0	17.5	16.7
リグーリア州	4.8	4.8	5.4	5.7	6.5	16.7	20.7	22.0	18.8	20.3
ロンバルディア州	3.7	3.4	3.7	5.4	5.6	12.3	12.9	12.5	18.5	19.8
イタリア北東部	3.6	3.1	3.4	4.7	5.5	11.0	9.6	10.7	15.7	19.1
ボルツァーノ自治県	2.6	2.6	2.4	2.9	2.7	7.2	5.3	6.0	8.9	6.4
トレント自治県	3.1	2.9	3.3	3.5	4.3	9.4	8.9	8.5	11.5	15.1
ヴェネト州	4.0	3.3	3.5	4.8	5.8	11.8	8.4	10.7	14.4	19.1
フリウリ＝ヴェネツィア・ジュリア州	3.5	3.4	4.3	5.3	5.7	11.5	14.5	13.9	18.9	18.0
エミリア＝ロマーニャ州	3.4	2.9	3.2	4.8	5.7	10.7	10.8	11.1	18.3	22.4
イタリア中部	6.1	5.3	6.1	7.2	7.6	19.5	17.9	19.6	24.8	25.9
トスカーナ州	4.8	4.3	5.0	5.8	6.1	15.4	13.7	14.4	17.8	23.1
ウンブリア州	5.1	4.6	4.8	6.7	6.6	14.6	12.7	14.4	19.6	21.0
マルケ州	4.5	4.2	4.7	6.6	5.7	11.6	9.3	12.6	22.6	15.7
ラツィオ州	7.5	6.4	7.5	8.5	9.3	25.7	24.9	26.2	30.6	31.1
イタリア南部	12.0	10.5	11.4	11.9	12.8	33.0	30.6	31.2	34.0	37.8
アブルッツォ州	6.5	6.2	6.6	8.1	8.8	21.0	17.2	19.7	24.0	29.5
モリーゼ州	10.0	8.1	9.1	9.1	8.4	28.0	23.8	28.8	27.1	30.2
カンパニア州	12.9	11.2	12.6	12.9	14.0	35.4	32.5	32.4	38.1	41.9
プッリャ州	12.8	11.2	11.6	12.6	13.5	32.2	31.8	31.6	32.6	34.6
バジリカータ州	10.5	9.5	11.1	11.2	13.0	32.0	31.4	34.6	38.3	42.0
カラブリア州	12.9	11.2	12.1	11.3	11.9	35.5	31.6	34.5	31.8	39.0
離島部	12.7	12.1	13.3	13.7	14.5	37.0	36.0	38.7	40.1	40.6
シチリア州	13.5	13.0	13.8	13.9	14.7	39.0	37.2	39.3	38.5	41.3
サルデーニャ州	10.8	9.9	12.2	13.3	14.1	31.0	32.5	36.8	44.7	38.8

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注：各年の値は年間における平均値。

地域別に失業率をみると、2010年は、北西部6.2%、北東部5.5%、中部7.6%、南部12.8%、離島部14.5%となっており、北部は低く、南部は高い傾向がある。

3 雇用・失業対策

(1) 実施主体

雇用・失業対策の担当省庁は、労働・社会政策省 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) である。失業保険制度の管理運営は、労働・社会政策省の監督の下、原則として全国社会保険機構 (INPS) で行っている。

イタリアでは地方への分権が推し進められており⁹⁾、雇用・失業対策では州及び自治県¹⁰⁾ が果たす役割も大きい。例えば、職業紹介は州の権限の下、県が運営を行っている。

(2) 職業紹介制度

a 制度の変遷

イタリアでは、労働市場法 (1991年7月23日法律223号) の制定以前は、原則として公共職業紹介機関を通じて労働者の採用を行わなければならない、公共職業紹介機関は、事業主の指定する職種・人数に応じて、職業紹介リストに登録した求職者を紹介するという制度となっていた。しかし、実際には、事業主は公共職業紹介機関を通さずに採用を行うことが多かった。

労働市場法の制定により、事業主は公共職業紹介機関の事前承認の下、労働者を特定して求人する「指名求人 (richiesta nominativa)」が認められ、その後、1996年法律11月28日法律608号により、事業主は、公共職業紹介機関の紹介を経ずに労働者を直接採用することができるようになった。ただし、求職者が職業紹介リストに登録する義務、事業主が採用後に職業紹介機関に通知する義務は残っていた。2002年には、職業紹介リストが廃止されたが、通知の義務は現在も残っている。

1997年12月23日立法令469号により、職業紹介に関する権限が、国から州 (regione) に移管されるとともに、民間の職業紹介が認められるようになった。

b 制度の概要

- 1997年12月23日立法令469号により、県 (provincia) の機関である職業センターが職業紹介業務を実施することとされている。
- 事業主は、原則として、職業紹介機関を通さずに、自ら労働者を探して採用することが認められている。この原則は、障害者、外国人等の雇用については制限されている。
- 労働者を採用した事業主は、直ちに職業センターに対し、労働者の身分証明データ及び契約内容を通知しなければならない。

c 民間職業紹介事業

1997年12月23日立法令469号により、それまで国が独占していた職業紹介サービスが、民間に開放された。民間企業は、労働・社会政策省の許可を受ければ、職業紹介事業を行うことができる。職業紹介事業を行う会社は、以下の要件を満たす必要がある。

- 適切な事務所を保有していること。
 - 労働についての専門知識を持つ職員を配置すること。
 - 相応の学位を持っているか、人事管理などの分野で3年以上の経験を持っている取締役、経営責任者、役員などがいること。
- 職業紹介事業を行う際は、以下の条件が定められている。
- 性、人種、国籍、出身地、家族的条件、労働者の政治・宗教・組合に関する意見、所属団体に基づく差別を行ってはならない。
 - 労働者に対しては、職業紹介は無料で行わなければならない。

(3) 失業保険制度等

a 失業手当

(a) 制度の概要

失業手当は、非自発的に失業した労働者に支給され

■ 9) 2001年に改正された憲法第117条では、国が排他的な立法権を持つ事項、国と州が共管する事項が、限定列挙されている。それ以外の事項は、州に立法権があることになった。なお、憲法第117条においては、社会保障は国が排他的な立法権を持つとされ、労働の保護及び安全は国と州の共管事項とされている。

■ 10) イタリアは、20の州、100以上の県、さらには市町村にあたる約8,000のコムネ (comune) に区分される。また、県のうちポルツァーノ、トレントの両県は自治県として州の権限の多くの委譲を受けている。

る。自発的に退職した者には、正当な理由による離職(賃金不払い、セクハラ、職務の侮辱的な変更)を除き支給されない。

(b) 根拠法令

憲法38条には、非自発的失業の際に、労働者は生活に必要で十分な給付を受ける権利が規定されており、それに基づいて1988年5月20日法律160号、2005年5月14日法律80号等の法律で定められている。

(c) 管理運営主体

労働・社会政策省の監督の下、原則として全国社会保険機構 (INPS) で行っている。

(d) 財源

事業主が負担する保険料で、事業主に対する保険料率は総賃金の1.61%である¹¹⁾。労働者には保険料は課せられない。なお、保険料の算定対象である総賃金に関して上限はない。事業主が保険料の納付を怠った場合も、労働者への失業手当は給付される。

〈表1-2-6〉 代表的な社会保険料率 (2011年)

	労働者50人以上の一般工業部門 (%)								
	肉体労働者			事務労働者			管理職		
	事業主	本人	計	事業主	本人	計	事業主	本人	計
年金 (Fondo Pensioni)	23.81	9.19	33.00	23.81	9.19	33.00	23.81	9.19	33.00
失業保険 (Disoccupazione)	1.61	-	1.61	1.61	-	1.61	1.61	-	1.61
通常所得補償金庫 (CIG ordinaria) (注3)	2.20	-	2.20	2.20	-	2.20	2.20	-	2.20
特別所得補償金庫 (CIG straordinaria) (注3)	0.60	0.30	0.90	0.60	0.30	0.90	0.60	0.30	0.90
移動手当 (Mobilità) (注4)	0.30	-	0.30	0.30	-	0.30	0.30	-	0.30
退職手当保証基金 (Fondo garanzia TFR) (注5)	0.20	-	0.20	0.20	-	0.20	0.20	-	0.20
家族手当基金 (CUAF:Cassa Unica Assegni Familiari) (注6)	0.68	-	0.68	0.68	-	0.68	0.68	-	0.68
傷病手当金 (Indennità economica di Malattia)	2.22	-	2.22	-	-	-	-	-	-
出産給付 (Indennità economica di Maternità)	0.46	-	0.46	0.46	-	0.46	0.24	-	0.24
計	32.08	9.49	41.57	29.86	9.49	39.35	29.64	9.49	39.13

	労働者200人以上の一般商業部門 (%)								
	肉体労働者			事務労働者			管理職		
	事業主	本人	計	事業主	本人	計	事業主	本人	計
年金 (Fondo Pensioni)	23.81	9.19	33.00	23.81	9.19	33.00	23.81	9.19	33.00
失業保険 (Disoccupazione)	1.61	-	1.61	1.61	-	1.61	1.61	-	1.61
通常所得補償金庫 (CIG ordinaria)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
特別所得補償金庫 (CIG straordinaria)	0.60	0.30	0.90	0.60	0.30	0.90	0.60	0.30	0.90
移動手当 (Mobilità)	0.30	-	0.30	0.30	-	0.30	0.30	-	0.30
退職手当保証基金 (Fondo garanzia TFR)	0.20	-	0.20	0.20	-	0.20	0.20	-	0.20
家族手当基金 (CUAF : Cassa Unica Assegni Familiari)	0.68	-	0.68	0.68	-	0.68	0.68	-	0.68
傷病手当金 (Indennità economica di Malattia)	2.44	-	2.44	2.44	-	2.44	-	-	-
出産給付 (Indennità economica di Maternità)	0.24	-	0.24	0.24	-	0.24	0.24	-	0.24
計	29.88	9.49	39.37	29.88	9.49	39.37	27.44	9.49	36.93

資料出所: 国家社会保障基金 (INPS) "Tabelle delle aliquote contributive in vigore dal 1 gennaio 2011" を基に厚生労働省大臣官房国際課において作成。

注1: イタリアにおいては、社会保険料率は業種・企業規模などに応じて細かく定められており、建設業や観光産業などは別の料率表が適用となる。

注2: 会社役員については異なる料率が適用される。

注3: 通常所得補償金庫・特別所得補償金庫については3(4)を参照のこと。

注4: 移動手当については3(3)bを参照のこと。

注5: 事業主の倒産等の際に退職手当 (4(4)cを参照)の支払いを保証する。

注6: 家族の核に対する手当 (Assegno al nucleo familiare、家族人員と家族所得を基準とした手当で、所得制限がある。)の給付に用いられる。

(e) 制度の対象者

民間賃金労働者(家庭内労働者を含む)である。なお、

建設業の労働者は給付内容が異なる。プロジャーナリ

ストなどは別制度に加入する。自営業者は対象外。

■11) なお、企業に対して総賃金の0.3パーセント分を労働者の継続的訓練に充てることが認められている。(2000年12月23日法律388号(国家予算作成に関する規定(2001年財政法))企業はINPSに対し、労働社会政策省の認可した職業基金にこの拠出を振り込むよう要求することができる。

(f) 受給要件

受給要件は、次のすべての要件を満たすことである。

- 労働能力があること。
 - 失業が、非自発的であること（正当な理由がある場合には自発的でも可）。
 - 県労働担当部局の職業紹介リストに登録すること。
 - 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こと。ただし、建設業においては労働契約終了前2年間のうち43週間又は10か月以上保険料納付期間があること。上記条件を満たさない場合においても、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。
- また、次のいずれかの場合には、給付が停止される。
- 受給期間が終了した場合
 - 新しい職に就いた場合
 - 年金の受給を開始した場合
 - 再就職のための個別プログラムへの参加を拒否した場合
 - 失業前の80%以上の給与がある職について、求人に応募しない場合
 - 公共企業の業務・サービスに雇用されることを拒否した場合

(g) 給付の内容

ア 給付期間

- 50歳未満：8か月間
- 50歳以上：12か月間

建設業に関しては給付期間が18～27か月間（地域により異なる）となる。

減額支給の場合は保険料納付期間に応じて最大180日支給される。

イ 給付金額

労働契約終了の直近3ヶ月の平均賃金月額に、下記の比率を乗じた額である。

要件を満たす場合の給付額は以下の通りとなる。

〈50歳未満〉

- 最初の6か月間：平均賃金月額の60%
- 7～8か月目：平均賃金月額の50%

〈50歳以上〉

- 最初の6か月間：平均賃金月額の60%
- 7～8か月目：平均賃金月額の50%
- 9～12か月目：平均賃金月額の40%

〈建設業の場合〉

- 最初の12か月間：平均賃金月額の100%
- 13か月目以降：平均賃金月額の80%

ただし、法律により給付額に上限が設けられており、平均賃金月額が1,931.86ユーロ未満の場合892.96ユーロ、平均賃金月額が1,931.86ユーロ以上の場合1,073.25ユーロである。（建設業の場合は平均賃金月額が1,931.86ユーロ未満の場合1,071.55ユーロ、平均賃金月額が1,931.86ユーロ以上の場合1,287.90ユーロ。）

減額支給の場合は平均賃金月額の35%（場合により40%に増額される場合がある）。給付額に上限が設けられており、平均賃金が月1,931.86ユーロ未満の場合886.31ユーロ、平均賃金が月1,931.86ユーロ以上の場合1,065.26ユーロである。

なお、8日間の待機期間が設けられている。

b 移動手当 (indennità di mobilità)

(a) 制度の概要

移動手当とは、経営危機が長引き、余剰労働者を抱えきれない状態になった場合に、労働者に対して所得保障するとともに、余剰労働者が別の企業で労働することを促し、長期の失業状態を回避するための制度である。

イタリアにおいては、所得補償金庫（3(4)a参照）や雇用防御型連帯協約（3(4)b参照）のようにワークシェアリングに関する制度が設けられており、企業が引き続き雇用し続けられるような環境が整えられているが、企業の存続が困難で、労働者を解雇せざるを得ない場合に移動手当が利用される。

労働移動手続により雇用関係を解消した労働者は、全国社会保険機構の移動リストに登録され、移動リストに登録された労働者には、全国社会保険機構（INPS）から移動手当が支給される。

移動リストに登録された労働者を採用した企業は、当該労働者にかかる社会保険料の減免措置等の助成を受けられることができる。また、移動リストの労働者は、

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。

(b) 根拠法令

1991年7月23日法律223号、1997年5月26日立法令151号等

(c) 管理運営主体

全国社会保険機構 (INPS)

(d) 財源

事業主が負担する保険料・付加拠出及び国庫負担。保険料は総賃金の0.3%。付加拠出は事業主が移動手続を利用する際に支払うもので、移動手続によって解雇する労働者1人につき、当該労働者に支給する移動手当額の3～9か月分¹²⁾を分割払いで支払う。

(e) 制度の対象者

移動手当は移動手続により移動リストに登録された労働者に給付される。労働移動手続は、以下の要件を満たす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。

- ア 適用申請時点までの直近6か月の間に15人を超える労働者¹³⁾を雇用していた工業部門の企業、顧客が特別所得補償金庫の対象となった食事提供サービス・清掃サービスの請負企業
- イ 労働者数50人超の商業部門の企業、運輸・輸送企業及び旅行者
- ウ 労働者数15人超の警備会社

(f) 受給要件

労働者は、以下の要件を全て満たすと移動リストに登録され、移動手当の受給対象となる。

- 期間の定めのない労働契約を締結していた者
- 管理職でない者

- 老齢年金・年功年金¹⁴⁾の受給資格がない者
- 解雇前に、12か月以上の勤続期間があり、そのうち6か月以上は実際に労働を行った者

ただし、以下のいずれかに該当した場合には支給が一時停止される。

- ア 労働者が有期雇用契約、あるいはパートタイムで雇用されたとき
- イ 労働者が期限の定めのないフルタイムで雇用されて、試用期間¹⁵⁾に入ったとき
- ウ 軍役に就く場合

以下のいずれかに該当する場合には移動リストから抹消される¹⁶⁾。

- ア 労働者が試用期間を超えて期限の定めのないフルタイムで雇用されたとき
 - イ 移動手当が労働者に一括で支給されたとき ((g)ウを参照のこと。)
 - ウ 移動手当の支給期間が満了したとき
 - エ 労働者が、州の職業訓練コースの受講を拒否あるいは定期的に受講しないとき
 - オ 元の職の賃金と比べ、賃金水準の低下が20%未満の職を提供されたのにも関わらず拒否した場合
 - カ 労働者が、公共事業・サービスに雇用されることを拒否した場合
- なお、失業を理由とする給付や出産給付との併給はできない。

(g) 給付の内容

給付期間は、地域と年齢に応じて異なり、以下の通りである。

- ア 給付期間
- 〈北部・中部〉
- 40歳未満：12か月
 - 40歳以上50歳未満：24か月

■12) 移動制度の利用について労働組合の合意がある場合3か月、合意がない場合で特別所得補償金庫の措置後に利用した場合6か月、利用していない場合9か月。
 ■13) 労働者数には見習労働者、訓練労働契約で採用された労働者も含まれる。ただし、商業部門の適用においてこれらの労働者は考慮されない。
 ■14) 年功年金については3(6)を参照のこと。
 ■15) 試用期間は6か月以内の範囲で労働協約により定められる。試用期間内においては解雇規則が適用されない。
 ■16) 但し、エ〜カについては、労働者の住居から訓練実施地・就労地までの距離が50km以上あるいは公共交通機関を用いて80分以上かかるときには労働者がこの要件に該当する場合であっても移動リストから抹消されない。

- 50歳以上：36か月

〈南部〉

- 40歳未満：24か月
- 40歳以上50歳未満：36か月
- 50歳以上：48か月

なお、年齢に関わらず、解雇された企業における勤続年数を超えて、移動手当を受給することはできない。また、南部の企業から解雇された者、全国平均より高い失業率の地域の企業から解雇された者などで、法律の定める一定の条件を満たす者については老齢年金の受給権を満たすまで給付が延長される場合がある。

イ 給付金額

給付金額は、労働者が受給した特別所得補償金庫の金額（又は特別所得補償金庫を利用していれば受給できたはずの金額、すなわち総賃金分の80%）を基準に定められ、以下の通りである。

- 最初の12か月間：特別所得補償金庫の手当額の100%
- 13か月目以降：特別所得補償金庫の手当額の80%

なお、支給額には、平均賃金が月1,931.86ユーロ未満の場合892.96ユーロ、平均賃金が月1,931.86ユーロ以上の場合1,073.25ユーロという上限が設けられている。

ウ 起業支援のための前払い制度

移動手当の対象となる労働者が、自営業活動等を開始する場合、協同組合のメンバーとなることとなった場合には、予定される移動手当支払い総額から既に支払った手当額を差し引いた額が一時金として支給される¹⁷⁾。ただし、一時金の支給から24か月以内に被用者として雇用された場合は、最大で手当支給額の12か月相当分を返還しなければならない。

(4) 一般的な雇用維持・促進施策

a 所得補償金庫 (Cassa Integrazione Guadagni : CIG)

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

ア 制度の趣旨

通常所得補償金庫は、景気悪化や受注の低下、悪天

候などによる一時的な生産縮小の場合などに、労働者に所得を保障することを主目的としている。

イ 根拠法令

1975年法律164号、1991年7月23日法律223号等

ウ 管理運営主体

全国社会保険機構 (INPS)

エ 財源

保険料及び国庫負担。保険料は、対象となる企業に対し総賃金の2.2%（労働者50人未満の企業の場合1.9%）が課せられる。なお、通常所得補償金庫から給付が支払われている企業で、操業の短縮又は停止が客観的に不可避な事由に基づき生じたと思なされない場合には付加拠出 (contributo addizionale) が課せられる。付加拠出額は手当額の8%（労働者が50人未満の場合は4%）。

オ 制度の対象者

対象となる業種の企業の労働者である。見習労働者、役員等は含まない。

対象となる企業は製造業、鉱業、電気・水道・ガス業、運輸業（鉄道・航空などを除く）、通信業、林業、一部の農産物加工業などの業種に属する企業である。建設業については保険料、給付内容等が異なる。

カ 受給要件

以下のいずれかの適用事由により、雇用関係を停止、または労働時間を短縮された労働者が、受給対象となる。

- 事業主にも労働者にも責任のない一時的な企業活動の低下又は停止
- 市場の一時的な状況に起因する企業活動の低下又は停止

キ 給付の内容

(ア) 給付期間

原則として、13週間である。一定の条件を満たす場

■17) ただし、50人以上200人未満の労働者を有する商業部門、運輸・輸送企業及び旅行業者、労働者数15人超の警備会社から解雇された受給者に関しては制約がある。（これらの業種は一時的拡大措置として毎年予算措置が必要であるためとされている。）

合は、最長52週間まで延長が認められる。同じ労働者について複数回の受給は可能だが、2年間に52週間以上受給することはできない。

(イ) 給付金額

原則として、雇用関係の停止、または労働時間短縮のために、労働しなかった時間（労働契約で定められた労働時間又は週40時間）の総賃金の80%である。給付額には上限が設けられており、2010年においては、月額総賃金の平均額が1,931.86ユーロ未満の場合892.86ユーロ、月額総賃金の平均額が1,931.86ユーロ以上の場合1,073.25ユーロである。

(b) 特別所得補償金庫

(Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria : CIGS)

ア 制度の趣旨

特別所得補償金庫は、雇用関係の停止又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。通常所得補償金庫の申請をした事業主は、同時期に、特別所得補償金庫の申請をすることはできない。

イ 根拠法令

1991年7月23日法律223号等

ウ 管理運営主体

適用・給付は全国社会保険機構（INPS）が行う。

エ 財源

国庫負担が主な財源となっており、その他に労使双方の保険料などがある。保険料は対象となる企業の労使双方に課せられ、総賃金の0.6%（事業主）及び0.3%（労働者）である。また、通常所得補償金庫同様、制度から給付を受けている企業に対しては手当の4.5%（労働者50人未満の企業の場合、同3%）の追加拠出が課せられるが、倒産手続中の企業には追加拠出は課せられない。

オ 制度の対象者

対象企業で働く労働者で、適用申請時点までの勤続期間が90日を超えている者。対象となる企業は、

- 適用申請時点までの直近6か月の間に15人を超える労働者を雇用していた工業部門、建設業の企業、顧客が特別所得補償金庫の対象となった食事提供サービス・清掃サービスの請負企業
- 労働者数50人超の商業部門、運輸・輸送企業及び旅行業の企業
- 労働者数15人超の警備等の企業などである¹⁸⁾。

カ 給付要件

以下のいずれかの適用事由により、雇用関係を停止、または労働時間を短縮された労働者が、給付対象となる。

- 企業の再編、事業の転換
- 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
- 企業が、倒産手続きの対象となった場合

なお、給付を受けるにあたっては企業が特別所得補償金庫の適用の認可を労働・社会政策省から受ける必要がある。

キ 給付の内容

(ア) 給付期間

適用事由によって異なる。

- 企業の再編、事業の転換：最長24か月。労働・社会政策省が再編等の困難さや雇用面への影響を考慮し最大2回延長（延長1回につき最長12か月）することもある。
- 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：12か月。最大24か月まで延長可能。
- 企業が倒産手続きの対象となった場合：最長12か月。事業再開の可能性がある場合は、1回に限り延長可能（最長6か月）。

なお、原則として、5年間の間に通常所得補償金庫と合わせて36か月以上は受給できない。

■18) 労働者数には見習労働者、訓練労働契約で採用された労働者も含まれる。ただし、商業部門の適用においてはこれらの労働者は考慮されない。

(イ) 給付金額

原則として、雇用関係の停止、労働時間短縮のため、労働できなかった時間（週0～40時間）の総賃金分の80%である。支給額に上限が設けられており、月額総賃金の平均額が1,931.86ユーロ未満の場合892.96ユーロ、月額総賃金の平均額が1,931.86ユーロ以上の場合1,073.25ユーロである。

b 雇用防御型連帯契約 (contratto di solidarietà)

(a) 制度の概要

連帯契約とは、労働者の労働時間を減少させることにより、雇用の減少を避けたり、雇用の増大を促進したりすることを目的とした制度で、雇用防御型と雇用拡張型の2種類があり、企業と労働組合の間で締結される協定である。雇用防御型連帯契約は、労働時間の短縮を定めるものである。（雇用拡張型連帯協約については、3(4)c参照）

(b) 根拠法令

1984年12月19日法律863号、1993年7月19日法律236号

(c) 管理運営主体

全国社会保険機構（INPS）

(d) 制度の対象者

事業主及びいずれかの企業で働く労働者（役員・見習労働者等を除く）で、勤続期間が90日を超えている者。特別所得補償金庫¹⁹⁾と同時に申請は可能だが、労働者が同時に所得補償金庫と連帯協約の両方の対象となることはない。

(e) 給付要件

労働時間を短縮された労働者が受給対象となる。

(f) 給付内容

給付内容は、企業が特別所得補償金庫の適用対象になっているかどうかにより異なる。

ア 企業が特別所得補償金庫の適用対象である場合

労働者に対しては、労働時間の短縮により失われた労働者の賃金の60%が所得補償金庫から支払われるほか、喪失賃金（所得補償金庫により補填された部分を含む）に対する社会保険料は拠出したとみなす。なお、所得補償金庫制度に基づく給付と異なり、支給上限額は設けられていない。事業主に対しては、社会保険料の一部が減免される。

給付期間は最大24か月で、24か月（南部の場合36か月）の延長が可能。

イ 企業が特別所得補償金庫の適用対象でない場合

労働時間の短縮により失われた労働者の賃金の25%が労使双方に支給される。事業主に対しては社会保険料の軽減措置が設けられている。

給付期間は最大24か月で、延長はない。

c 雇用拡張型連帯契約 (contratto di solidarietà)

雇用拡張型連帯契約は、既に雇用されている労働者の労働時間の短縮、賃金の減少を認める代わりに、失業者を期間の定めのない契約で採用することを企業に義務づける協定で、企業に対し、この協定で採用された新規労働者の賃金の一部（1年目15%、2年目10%、3年目5%）を失業保険基金から給付するものである。（雇用防御型連帯協約については、3(4)b参照）

d 2008年に始まった世界的な金融危機に対処するための緊急措置

2008年に始まった世界的な金融危機に対処するため、イタリア政府は2008年11月に「家庭、労働、雇用及び企業への支援並びに不況克服のための国の戦略の見直しに係る緊急措置」（2008年11月29日暫定措置令第185号、2009年1月28日法律第2号によって追認）を公布した。これにより、子供がいる低所得（年収22,000ユーロ未満）の労働者²⁰⁾及び年金生活者に対して所得と家族の人数に応じて200ユーロから1,000ユーロの特別給付金が支給されることとなった（労働者については事業主経由、

■19) 特別所得補償金庫については、3(4)a(b)を参照。

■20) 自営業者などは対象外。

年金生活者については全国社会保険機構経由で、2009年1月末までに申請手続きが行われ、2月ないし3月に給与又は年金月額に加算されて支給された。)

(5) 若年者雇用対策²¹⁾

イタリアの企業は即戦力となる労働者を採用する傾向があり、若年者は専門的資格を有していない場合や職業経験が乏しい場合が多いため、労働市場では不利となることが多い。また、労働協約の規定する最低賃金が高いため、若年者の就職が難しいという指摘がある。こうした問題に対応するため、企業内で働きながら職業訓練を行う「見習労働」や「参入契約」という制度が設けられている。「見習労働」や「参入契約」を利用する企業は、対象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。

a 見習労働 (apprendistato)

(a) 概要

「見習労働」制度は、若年者の職業訓練のための手段として、1955年1月19日法律25号により法整備されたが、2003年9月10日立法令276号によって大きく改正された。同法は、「見習労働」に従事するために結ぶ見習い契約を、基本的能力の養成から専門的資格取得までの3つの契約類型に分け、それぞれについて、契約の対象となる労働者の範囲と契約期間を定めた。なお、いずれの契約においても、対象者に支払われる賃金は当該契約を通じて取得しようとする資格が要求される職務または任務に従事する労働者の全国協定賃金より最大で2段階低くすることができる。

2011年9月14日立法令167号により見習労働に関する改革が行われ、10月25日に施行された。同改革では、

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。なお、改正後の見習労働は以下の3つの契約類型に分けられている²²⁾。

ア 資格及び専門学位のための見習契約 (Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale)

15歳から25歳の労働者を対象とする契約で、訓練期間は最大3年（地域固有の学位の場合4年）とされる。この契約に基づく訓練は労働・社会政策省及び教育・大学・研究省 (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) との合意の下、州・特別自治県が定める。

イ 専門化のための見習あるいは雇用契約 (Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

専門訓練が必要な18歳から29歳の若年者を対象とする契約。企業における訓練のほか、最大120時間、公的機関における基礎的な職業訓練を受ける。訓練期間は最大3年（芸術分野は最大5年）で、期間及び訓練科目は労使協定により定められる。

ウ 先進的訓練・研究のための見習契約 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

研究など高度な専門的訓練が必要な18歳から29歳の若年者を対象とする契約。訓練期間は当該地域の企業団体、大学、研究・訓練機関等と合意の下、州によって定められる。

b 参入契約 (Inserimento lavorativo)

若年者の職業能力の養成を目的として、1984年12月

■21) 最近の動向については、「7労働施策をめぐる最近の動向」を参照。

■22) 改革前の3つの契約類型は、以下の通りとなっていた。

ア 教育訓練に関する権利義務遂行のための見習契約 (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione)

訓練を通じた資格の取得及び基本的な職業能力の獲得を目的とする制度で、15歳以上を対象とするものである。契約期間は、取得すべき資格、学歴、取得した職業訓練単位及び能力評価に応じて3年を超えない範囲で定められる。

イ 専門化のための見習契約 (apprendistato professionalizzante)

訓練を通じた資格の取得、ならびに、基本的、横断的および技術職業的な能力の獲得を目的とする制度で、18歳から29歳を対象とする。全国レベルまたは州レベルの使用者団体および労働組合によって締結された労働協約により、資格の種類に応じて、2年以上6年以内の範囲内で、契約の期間を定める。

ウ 学位取得、高等技術専門化のための見習契約 (apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione)

18歳から29歳までの労働者を対象としている。大学など、高等教育機関卒業資格獲得を目的とするもので、期間は、州が使用者団体、労働組合及び教育機関との合意に基づき定める。

19日法律863号により「訓練労働契約」が導入されたが、同契約に代わり、2003年9月10日立法令276号により「参入契約」が導入された。「参入契約」の内容は、以下の通りである。

(a) 対象者

- ①18歳以上29歳以下の者
- ②32歳以下の長期失業者
- ③50歳以上の失業者
- ④労働活動の再開を望む、2年以上労働活動していない者
- ⑤女性の就業率が男性の就業率に比べ20%以上低い地域、または、女性の失業率が男性の失業率に比べ10%以上高い地域に住む女性（年齢不問）
- ⑥重大な身体的または精神的障害を有すると認められた者

(b) 内容

一定の労働環境に労働者の能力を適合させる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。なお、対象者に支払われる賃金は全国協定における比較可能な労働者の賃金より最大2段階低くすることができる。

(c) 契約期間

原則として、9か月以上18か月以下である。

(6) 高年齢者雇用対策等

a 高齢者の就業状況

イタリアにおいては高年齢者の就業率が低い。背景としては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、かつ繰上げによる減額がない「年功年金」に代表されるような寛容な年金制度の存在があった。「年功年金」に関しては、1990年代初めから受給要件厳格化や将来的な廃止などの改革が行われてきたものの、55～64歳の就業率は、2011年第2四半期に37.4%と、EU平均（47.5%）を大きく下回っている。

b 参入契約 (Inserimento lavorativo)

2003年9月10日立法令276号により導入された「参入契約」制度は、若年者だけでなく、「50歳以上の失業者」も対象としている。この制度の導入により、50歳以上の中高齢者も、企業で働きながら職業訓練を受けて、労働市場への復帰を目指すことができるようになった。（「参入契約」の詳細は、3(5)bを参照）

c 年金制度²³⁾

(a) 制度の概要

年金制度は、1995年8月8日法律335号（通称「ディーニ改革」）により、算定方法、支給要件等、制度の抜本的な改正が行われた。このため、1995年までに就労を開始していた者に適用される報酬額方式（sistema contributivo）と、1996年以降に就労を開始した者に適用される拠出額方式（sistema retributivo）の2種類の給付算定方式が併存している。なお、1995年末で保険料納付期間が18年未満の労働者については、1995年以前の保険料納付期間分については報酬額方式で、1996年以降の保険料納付期間分については拠出額方式で算定された年金が支給される。

イタリアの制度の特徴として、報酬額方式において老齢年金（pensione di vecchiaia）と別に存在している年功年金（pensione di anzianità）の存在に留意する必要がある。これは元々年齢にかかわらず一定の保険料納付期間を要件として支給されていたものであるが、1992年のアマート改革以降、支給要件が厳格化されてきている。

また、イタリアの制度のもう一つの特徴として、職業ごとに年金事業や年金基金・金庫が多数あることがあげられるが、近年は全国社会保障機構（INPS）に一本化する方向で改革が進められている。

現在全国社会保障機構（INPS）では以下の制度を運営している。

- 一般義務制度。労働者のうち、特別な制度・基金に属さない者を対象とする。
- 自営業者などを対象とした年金制度。農業労働者、

■23) 最近の動向については、「7労働施策をめぐる最近の動向」を参照。