

全国労働協約（CCNL）に関する 改定について Japanese Business Network



===== 【目次】 =====

◆◆2019年9月以降の期限付き雇用契約更新・延長時、新失業手当制度（以下「NASpI」）※1の負担率が0.5%ずつ増加

◆◆当局へ雇用契約書を提出することのメリット

◆◆産業セクターのエグゼクティブ（Dirigenti Industria）に適用される全国労働協約の3つの大きな改正ポイント

=====

◆◆2019年9月以降の期限付き雇用契約更新・延長時、新失業手当制度（以下「NASpI」）※1の負担率が0.5%ずつ増加

- 2019年9月6日、全国社会保障協会（以下、「INPS」）が発表。
- 期限付き雇用契約更新・延長時の雇用主負担率を増やすことで、期限付き雇用契約の抑制と無期限雇用契約の促進を図ることを目的と予想する。
- 無期限雇用契約の場合、NASpIの雇用主負担はなし。

※1 2015年5月1日に制定された『失業者に割り当てられる補助金制度』のことで、期限付き雇用契約に対し、雇用主が1.4%の保険料を支払うことが義務付けられた。

契約形態	期限付き雇用契約 (2019年9月以降に行われた更新・延長に対して)		無期限雇用契約
	更新 ・合計契約期間24ヶ月以内 ・一定要件のもと複数回更新可	延長 ・合計契約期間24ヶ月以内 ・4回まで	
初回契約	1.4%	1.4%	雇用主の NASpI 負担なし
1回目	1.9% (1.4 + 0.5)	1.9% (1.4 + 0.5)	
2回目	2.4% (1.9 + 0.5)	2.4% (1.9 + 0.5)	
3回目	2.9% (2.4 + 0.5)	2.9% (2.4 + 0.5)	
4回目	3.4% (2.9 + 0.5)	3.4% (2.9 + 0.5)	
5回目	3.9% (3.4 + 0.5)	無期限雇用契約へ変更	
6回目	∴		



期限付き雇用契約 (Contratto a tempo determinato) とは？

- 合計契約期間 24 ヶ月以内に、最大 4 回まで延長可能で、更新回数に制限はない。
- 合計契約期間 24 ヶ月以降、もしくは 5 回目の延長から無期限雇用契約 (Contratto a tempo indeterminato) に変換される。
- 最初の 12 ヶ月は自由に契約延長可能だが、13 ヶ月目以降の延長は、理由を契約書に示す必要がある。

PwC Italy TLS より発行された、News Letter は[こちら](#)よりご覧ください。(イタリア語・英語)
PwC イタリアでは、労働法に精通した弁護士による雇用形態に関するアドバイスが可能です。雇用契約に関するご相談がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

◆◆当局へ雇用契約書を提出することのメリット

“2016 Budget Law” (law no. 208/2015) で規定されている労働者への成果報酬や “training 4.0” と呼ばれる税務優遇制度適用条件の 1 つとして、労働省は、2019 年 9 月 15 日以降に全国労働協約 (以下、「CCNL」) 第 14 条 151/2015 項に従って締結された雇用契約書を、行政機関ポータルを介した電子システムで提出することを義務付けました。(今までは、労働監督機関<Ispettorato Nazionale del Lavoro>に行政関係に書類を送るためのメールサービスの PEC<Posta Elettronica Certificata>や郵送などで提出可能でした)

PwC Italy TLS より発行された、News Letter は[こちら](#)よりご覧ください。(イタリア語・英語)
当局への雇用契約書の提出方法でご質問がございましたら、お気軽にご連絡ください。

◆◆産業セクターのエグゼクティブ (Dirigenti Industria) に適用される全国労働協約の 3 つの大きな改正ポイント

イタリアに進出した企業は雇用契約を結ぶ際、CCNL の順守が必要となります。2019 年 7 月 30 日、イタリア産業総連盟 (Confindustria) と管理職組合 (Federmanager) は、産業部門のエグゼクティブに適用される CCNL (2014 年 12 月 30 日付) の更新について署名しました。CCNL の更新では、以下 3 つのポイントが特に重要となっています。(適用期間は 2019 年 1 月 1 日から 2023 年 12 月 31 日まで)

1. 最低報酬の引き上げ
2. 有給休暇に関する追加規定
3. 年金基金 (PREVINDAI ※1) の拠出金上限金額の引き上げ

1. 最低報酬の引き上げ

- 2020 年より、年間最低 69,000 ユーロ
- 2022 年より、年間最低 72,000 ユーロ
- 2023 年より、年間最低 75,000 ユーロ

例外 1：新第 6 条 2 項によって定義されている変動額報酬 (MBO) は含まれません。

例外 2：2015 年 1 月 1 日までに入職した労働者の場合、2014 年 12 月 30 日付の CCNL で規定されている金額が労働者にとって有利な場合、引き続き適用されます。

2. 有給休暇に関する追加規定



