

# ハンガリー投資ガイドブック

## 税制・雇用制度

(2017年1月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ブダペスト事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ブダペスト事務所が現地法律事務所 **Kajtár Takács Hegymegi-Barakonyi Baker & McKenzie** 法律事務所に作成委託し、2017年1月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび **Kajtár Takács Hegymegi-Barakonyi Baker & McKenzie** 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび **Kajtár Takács Hegymegi-Barakonyi Baker & McKenzie** 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブダペスト事務所  
E-mail：HUB@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

# 目次

1	税制・会計・監査.....	1
	(1) 税制.....	1
	(2) 会計.....	13
	(3) 会計監査.....	15
2	雇用制度.....	17
	(1) 労働市場.....	17
	(2) 労働組合と労働者評議会.....	17
	(3) 雇用契約の成立と終了.....	19
	(4) 労働時間と休暇.....	22
	(5) 賃金、給与.....	24
	(6) 役員に関する労働法の規定.....	26
	(7) 社会保障.....	26

# ハンガリー投資ガイドブック 税制・雇用制度

## 1 税制・会計・監査

### (1) 税制

#### <税金の種類>

下表ではハンガリーの社会保険も含む主な税金を国税・地方税、および所得・資産・消費課税によって分類している。括弧の中は、納税者が企業かあるいは個人かを意味しており、また、特に税額の算出が複雑なものを除いて、一般的な税率を示してある。

	国税	地方税
所得課税	イ) 所得税、会社税 個人所得税 (15%の均一税率) 法人税 (企: 9%の均一税率) ロ) 保険金、負担金等 健康・失業保険 (個: 所得の 8.5%) 年金負担金 (個: 所得の 10%) 社会貢献税 (企: 所得の 22%) 職業訓練基金拠出金 (企: 労務費の 1.5%) 技術革新税 (企: 主に売り上げから材料費、下請費、研究開発費用等を除いた額の 0.3%) ハ) その他の特別税 (企) ニ) ロビンフッド税: 31% ホ) 広告税 (0~5.3%)	地方事業税 (企: 地方自治体によって異なり、主に売り上げから材料費や下請費を除いた額の最高 2%)
資産課税	自動車登録税 (企・個) 事故税 (企・個) 印紙税 (企・個) 金融取引税 (企・個)	建物税 (企・個) 土地保有税 (企・個) 地方自動車税 (企・個)

<b>消費課税</b>	付加価値税（いわゆる日本の消費税、企・個：ほとんどの商品やサービスに対する付加価値税率は27%だが、基礎医薬品や書籍、一定の豚肉類、牛乳、卵、150平米以下の新築のマンション、300平米以下のファミリーハウス等には5%、基礎食料品、インターネットサービス等は18%。） 物品税（一部の財貨にかかる間接税、企・個） 関税（企・個） 環境保護税(企・個) 環境負担税(企・個) エネルギー税(企) 通信サービス税（通信サービス業者） 国民健康製品税(企)	
-------------	--	--

#### <帳簿および証憑>

ハンガリーの税法は、帳簿に使用する通貨や証憑類も含めた使用言語について一般的な規定のみを含んでおり、詳細については会計法などに則ることになっている。

一定の条件を満たす企業については、帳簿や証憑を外国語で作成し、帳簿および財務諸表にフォリント以外の通貨を使用することが可能となっている。

#### <設立会計期間>

ハンガリーでは、会社設立申請書の提出日から事業活動を行うことが可能である（事業活動継続に許可が必要である場合、その規定は適用されない）。ただし、実際に登記が完了するまでの期間に事業活動を行った場合は、登記完了時点までの短期間を独立した会計年度とみなし、通常の決算と各種税務申告が義務となる。財務諸表の提出および税務申告の期限は、登記完了日から3カ月経過した日の月末日である。

## ①法人所得税（CORPORATE INCOME TAX）

#### <居住者>

すべてのハンガリー居住法人は、その全世界所得が当国の法人税の対象になる。基本的に、ハンガリー法に基づいて設立された法人およびその他当国の営利団体となるが、外国法により設立された法人であっても実際はハンガリーで運営されている法人の場合、税務上当国の居住者とみなされる。非居住法人は、当国における恒久的施設を通じて事業を行う、あるいは当国源泉所得を受領した場合は、当国の法人税の納税義務を負う。

なお駐在員事務所の場合、法律上収益活動を行うことは禁止されているが、所得が生じた場合には課税対象となり通常の法人税率が適用される。

#### <課税年度>

課税年度は、原則12月31日を終了日とする暦年である。ただし、外国法人の子会社および支店の場合、暦年以外を選択することも可能である。この際、必ずしも親会社の事業年度と一致している必要はない。従って、決算作業に余裕を持たせるため、親会社の決算

日よりも数カ月早めるということも可能である。

#### <納付制度>

税の納付は、申告納税制度（企業自身が法人税額を算定し、自己申告する制度）を採用している。申告書を事業年度終了日から5カ月目の末日までに提出し、同時に税金を納付しなければならない。また、前年度の納税債務を基礎にした予定納税を、事業年度の最終月20日までに行う必要がある。

#### <法人税率>

2017年1月1日より、法人税率は一律9%に引き下げられた。ハンガリーには、他のEU加盟国にはあまり見られない地方事業税が存在するので注意が必要である。（地方事業税については後述）

#### <最低課税>

本制度では、売り上げから商品売上原価などを差し引いた残額の2%をみなし課税標準とし、通常の算出方法による課税標準がこれに満たない場合、合理的な理由がない限りみなし課税ベースを基に法人税を納付するというものである。合理的な理由を説明する際には、原価の内訳等について別表を提出する必要がある。

なお、新規設立企業の場合、設立中の期間（登記が完了するまでの期間）およびその次会計年度については、最低課税が免除される。

#### <税務上の減価償却>

会計上は、経済的耐用年数に基づきいくつかの減価償却法が認められているが、法人税法上は定額法のみが認められており、1年につき取得価額に下記のパーセントを乗じた金額が償却できる。

固定資産	償却率
機械装置	14.5%、20%、33% または50%*
IT関連機器	33%または50%**
車両	20%
建物	2% 3% 6%***
無形固定資産	会計上と同額

\* 通常は14.5%、33%、2003年以降に取得した非中古資産の場合は50%の選択も可

\*\* 通常は33%、2003年以降に取得した非中古資産の場合は50%の選択も可

\*\*\* 建物の構造による

#### <損失の取り扱い>

2014年内に開始した事業で、事業年度内で発生した営業上の損失については、最長2025年の事業年度まで繰り越すことができる。2015年以降に開始した事業で発生した営業上の損失については、最長5年までしか繰り越すことができない。

#### <過少資本規制>

法人の支払利息は、原則として損金算入できる。ただし、金融機関以外からの有利子負債が平均自己資本額の3倍を超える場合、超過額に対する支払利息は損金算入できない。

#### <移転価格制度>

関係企業間取引が独立第三者間価格（ARM'S LENGTH PRICE）で行われない場合、税務当局は課税ベースを調整する権利を有する。このような調整は、利子・使用料の支払いを含む契約に対し実施される。

また、関連企業間取引の通常市場価格が、当該課税年度において取引ごとに5千万フォロントを超える場合、関係企業間取引の価格が市場価格に見合うものである旨を証明する文書の作成、いわゆる移転価格の文書化が義務となっている。作成した書類を税務当局に提出する義務はないが、税務当局はいつでも要求する権利を有している。移転価格が文書化されていない場合、200万フォロント以下の罰金が取引の種類ごとに科される。移転価格の文書化義務を再度違反した企業に対しては、400万フォロント以下の罰金が科される。2007年から事前確認制度（APA）も導入された。

## ②源泉税（WITHHOLDING TAXES）

通常、納税義務を負うのは所得を得た企業だが、一定の条件のもとに（特に海外に支払われる場合に）支払い者が納税義務を負う税金があり、これを源泉税と呼ぶ。多くの国では、一般的に配当、利子、使用料（ロイヤリティ）などに課されているが、ハンガリーでは2006年に企業に対する配当、利息、およびロイヤリティの源泉税が廃止された。従って、受益会社がEU域内企業であるか否かに関わらず、これらの源泉税が課されることはない。このような国はEU加盟国の中でも少ない。

2010年1月1日より、ハンガリーと二重課税防止条約を締結していない国々の法人へ支払われた利子、ロイヤリティ等に30%の源泉税が課されたが、2011年1月1日よりこの課税義務が廃止された。

## ③地方事業税（LOCAL BUSINESS TAX）

地方税にはいくつかの種類があるが、金額の面から最も重要なのが地方事業税である。EU加盟後、特定企業に対する地方税の減免はできなくなり、管轄地域のすべての企業に同様の税率・税額が適用されている。

地方事業税の課税標準は、主に売上高から商品売上原価、原材料費、下請費などを控除した額である。最高税率は2%となっている。地方事業税の課税ベースは法人税のそれとは異なるため、最終的に地方事業税額が法人税額を上回ることや、会計上および法人税法上損失が発生している年度においても地方事業税を支払うケースが多々ある。

#### ④個人所得税 (PERSONAL INCOME TAX)

##### <居住者>

当国に居住する個人には全世界所得に対し課税がされ、非居住者は当国国内源泉所得についてのみ課税される。基本的に、恒久的住居が当国にある場合、もしくは当国に日常的に居住している場合、当該個人は当国の居住者とみなされる。

##### <所得>

所得とは、性質あるいは源泉に関係なく、個人が稼得したすべての所得をいう。従って、給与所得に限らず、配当、利子、譲渡、さらに役員報酬などの所得も含まれる。現物で受け取ったものはその金銭的価値（一般に市場価値）を所得とみなす。

##### <源泉所得と全世界所得>

源泉所得と全世界所得の概念を明確にしておくことは、正しい所得申告をする上で重要である。給与所得の場合（ほとんどの日本人駐在員がこれにあたる）、ある国の源泉所得とは、その国内に物理的に勤務していることに対して支払われる給与を意味する。従って、例えばある年度の10月から12月の3カ月間のみハンガリーで勤務した場合においても、その期間に対する給与をどこの法人がどの国に存在する銀行口座に支払うかに一切関係なく、全額ハンガリーの源泉所得となる。

年間の滞在日数が183日に満たないなど、一定の条件を満たしている場合、租税条約の例外規定によって課税が免除される（いわゆる出張扱いとなる）。ただし、ある年のハンガリー滞在日数が183日未満であっても、日本において非居住者扱いとなっている場合、租税条約の例外規定は適用されないことに注意が必要である（どこの国でも納税しない給与所得はあり得ない）。

一方、ハンガリーに勤務中に他国で保有している株式を譲渡した所得などは、ハンガリーの源泉所得には含まれないが、全世界所得には含まれる。

##### <個人所得税率>

ハンガリーの個人所得税率は分離課税と総合課税とで異なるが、給与所得は総合課税に含まれる。2016年1月1日から個人所得税率は、15%である。

##### <課税年度>

課税年度は12月31日を末日とする暦年。

##### <個人所得税の源泉徴収>

雇用者は、毎月被雇用者の雇用所得に対する所得税額を源泉徴収し、翌月12日までに納付する責任を負う。



#### ＜現物給付の取り扱い＞

2017年1月1日から、優遇税率の対象となる現物支給（カフェテリア）の範囲、そして、それに掛かる税率が変更された。

2017年1月1日現在、（イ）免税の現物給付（所得税、健康拠出金が課されない現物給付）、（ロ）現物給付額の118%に対して15%の所得税および14%の健康拠出金が課される現物給付、ならびに（ハ）現物給付額の118%に対して15%の所得税および22%の健康拠出金が課される現物給付の、3種類の現物給付を支給できる。これらに属していない現物給付は賃金と同様に課税される。

#### （イ）免税の現物給付

- スポーツイベントカード（上限なし）
- 文化カード（劇場の入場券等のためのカード）（年5万フォリントまで）
- 保育所、幼稚園のサービス費用（実際のコストを上限に）
- モビリティを目的とした住宅支援：従業員のモビリティを達成するために、賃貸料の一部の支払い
- 住宅購買・建築・改装等用の支援（5年以内に500万フォリントまで）
- リスク保険（毎月最大最低賃金の30%まで）

#### （ロ）現物給付額の118%に対して15%の所得税および14%の健康拠出金が課される現物給付

従業員1人あたり年間合計45万フォリントを上限として、以下の現物給付を支給できる

- Széchenyi（セーチェーニ）カード
  - 宿泊：年間22万5,000フォリントを支給上限とする
  - レストラン等での食事：年間15万フォリントを支給上限とする
  - レクリエーション：年間7万5,000フォリントを支給上限とする
- 現金給付：年10万フォリントを支給上限とする

#### （ハ）現物給付額の118%に対して15%の所得税および22%の健康拠出金が課される現物給付

- Erzsébet（エルジェーベト）カード：上限なし
- 会社に社員食堂がある場合の同食堂での食事：上限なし
- ギフト券：上限なし
- 定期券
- 入学支援：上限なし
- 年金手当：上限なし
- 私的健康保険手当：上限なし
- 上記（イ）および（ロ）に定められた各給付の上限を超過して支給された現物給付に対して
- 上記（ロ）に定められた現物給付について、従業員への年間支給総額が45万フォリントを超過する場合、かかる超過額
- 出張時の食事およびその他のサービス

- 社用携帯電話の個人使用
- グループ保険の保険料
- すべての従業員に同じ条件で供与される商品もしくはサービス、従業員の一定のグループに供与される商品もしくはサービス
- 小額の贈答品（年3回まで）
- 一定のイベントで供与された無料のサービスや贈答品等（最低賃金の25%を超えない限り）

上記の（イ）および（ハ）の場合、年間45万フォリントの支給上限が適用されない。  
 上記（イ）、（ロ）および（ハ）にリストされていない現物給付は賃金と同様に課税される。

#### <社用車>

雇用主が支給した社用車を従業員が多少なりとも個人使用した場合、個人使用した月において個人所得税でなく、雇用主に社用車税が課される。税額は社用車の環境カテゴリー<sup>1</sup>および馬力の分類<sup>2</sup>（キロワットで計算）によって算出され、四半期ごとの納税が義務付けられている。

#### <外国人駐在員の納税>

ハンガリー法人から受け取っている給与所得については、ハンガリー人従業員と同様に給与計算を通して源泉徴収される。この場合、ハンガリー人の従業員と同様に社会保険料を支払う義務も発生する。

一方、国外法人からの給与所得については、四半期ごとの予定納税を行う。また、国外法人からの給与所得については、さらに年に一度の確定申告の義務がある。確定申告書は課税年度の翌年の5月20日までに提出し、未納付額があれば同時に納付する。

#### <給与以外の所得に対する課税>

EUおよびOECD加盟国の証券取引所で、そしてEUおよびOECD加盟国の証券取引所以外での取引から得たキャピタルゲインに対しては、一律15%の個人所得税および14%の健康拠出金が課される。

EUおよびOECD加盟国の証券取引所で、そしてEUおよびOECD加盟国の証券取引所以外での銀行預金などでの利息に対して、一律15%の個人所得税が課されるが、2017年1月1日より14%の健康拠出金は課されないようになった。

欧州共同体の証券取引所で上場される証券から得た配当金は、15%の所得税率が適用される。ただし、国外で支払った税金は控除できる。欧州共同体以外の証券取引所で上場される証券から得た配当金に対しては、15%の所得税および14%の健康拠出金が課される。

<sup>1</sup> 現在、社用車税は3つの環境カテゴリー（0～4、6～10、5および14～15）に分けて算出されている。環境カテゴリーが高い社用車ほど、社用車税が低くなる。

<sup>2</sup> 現在、馬力分類には次の4つのカテゴリーが存在する。（イ）0～50、（ロ）51～90、（ハ）91～120、（ニ）120を超える馬力

## ⑤社会保険 (SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS)

### <保険対象者>

基本的に、ハンガリー法人・支店と雇用関係にある者、およびそれらの役員となっている者については、ハンガリーの社会保険が義務となる。ただし、EEA (EUROPEAN ECONOMIC AREA：欧州経済地域(EU加盟国とリヒテンシュタイン、ノルウェー、アイスランドの31カ国)) およびハンガリーと社会保険協定を締結している国の国民については、それぞれの条約に規定されている一定の条件を満たすことによって、ハンガリー社会保険の対象外となる。

また、EEA およびハンガリーと社会保険協定を締結していない国の国民が、ハンガリーに登記されていない企業 (例えばハンガリーに子会社を有している第三国の親会社) によってハンガリーに派遣されて勤務している場合、派遣期間が2年間を超えないこと、そして前回派遣の終了から最低3年経過している限り、ハンガリーの社会保険の対象とならないという解釈がある。

2014年1月1日以前、日・ハンガリー両国からそれぞれ相手国に派遣される従業員等については、日・ハンガリー双方の社会保障制度への加入が必要な場合があった。これにより社会保険料の二重払い等の問題が生じており、個人および企業の大きな経済的負担となっていた。このため、2013年8月、岸田文雄外務大臣とマルトニ・ヤーノシュ・ハンガリー外務大臣との間で、「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」(日・ハンガリー社会保障協定)の署名が行われ、「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」が2013年CLII号の法律としてハンガリー国会で可決された。2013年12月17日、協定の効力発生のための公文の交換が行われ、2014年1月1日から発効となった。

協定により、5年以内の予定期間で派遣される日本人駐在員は、原則として派遣元国の年金制度および医療保険制度にのみ加入することが可能になる。(5年を超える予定の場合は原則として派遣先国の制度のみに加入)。

また、両国での保険期間を通算してそれぞれの国における年金の受給権の確立もできるようになった。

### <保険料の対象となる所得>

基本的に、支払われている給与・賃金が対象と考えてよい。

### <保険料>

保険料は支給される給与に対するパーセンテージで表示され、2015年1月現在の主な社会保険料は以下のとおりである。

	雇用者(%)	被雇用者(%)
年金負担金	—	10
健康・失業保険	—	8.5
職業訓練基金拠出金	1.5	0.0
社会貢献税	22	—
計	23.5	18.5

#### <保険料の源泉徴収>

個人所得税と同様に、雇用者が毎月被雇用者の雇用所得に対する社会保険料（個人負担分）を源泉徴収し、翌月12日までに電子申告により税務当局に納付する。

### ⑥付加価値税（VAT: VALUE ADDED TAX）

当国国内で一般売上税と呼ばれている同税は、EU諸国の中でも最も高く、27%である。日本の消費税に相当する。

#### <課税ベース>

付加価値税の課税ベースは原則として財貨およびサービスの税抜き取引価額である。輸入の場合の課税ベースは、取引価額に、関税、通関手数料、その他諸税、当該財貨の当国での最初の荷揚げ地までの輸送費および保険料を加算したものとなる。

申告の際は、仮払付加価値税（仕入れなどに伴って他の企業に支払った付加価値税で、会計上インプット VAT と呼ぶ）と仮受付加価値税（売り上げに伴って他の企業から受け取った付加価値税で、会計上アウトプット VAT と呼ぶ）とを相殺し、差額を納付するかまたは還付を受ける。

#### <税率>

標準税率は27%であり、一定の商品について、5%または18%の低減税率が適用される。

税率	対象物
27%	通常レート（ほとんどの財貨およびサービス）
5%	一部の医療関連品、豚肉(加工品を除く) <sup>3</sup> 、牛乳、卵、印刷物など、150平米以下の新築のマンション、300平米以下の一戸建て <sup>4</sup>

<sup>3</sup> 2016年1月1日より

<sup>4</sup> 2016年1月1日より

18%	基礎食料品、インターネットサービス等
-----	--------------------

#### <申告頻度および期限>

申告頻度は年次、四半期、および月次がある。年次申告は事業規模が極めて小さい企業のみで、通常は新規に設立された企業でも四半期ごとの申告が義務となる。その後、会計年度の期首からの納付累計額が 100 万フォリントを超えた四半期の、次の月から月次申告に切り替わる。申告期限は、四半期および月次ともに当該期間の次の月の 20 日までとなっている。

立ち上げ時期の企業や主にハンガリー国外へ販売している企業は常に VAT の還付を受ける状況にある。このような場合、還付をより早く受けるために申告頻度の短縮を申請できる。短縮は、年次から四半期、四半期から月次が可能。

#### <還付>

2008 年 1 月 1 日より VAT の還付の条件が変更され、それまで条件の一つであった一定金額以上の売り上げの存在は必要なくなり、仮受付加価値税と仮払付加価値税の差額にのみ基づいて判断するようになった。具体的には、仮払付加価値税が仮受付加価値税を上回る額が、月次申告企業の場合は 100 万フォリント以上、四半期申告企業の場合は 25 万フォリント以上、さらに年間申告企業の場合は 5 万フォリント以上であれば還付可能となる。これらの金額に満たない場合、その差額は次期の申告期間に繰り越さなければならない。なお、実際に還付されるのは申告期限から 75 日（一定の条件が満たされた場合、30 日もしくは 45 日）以内と規定されている。

ハンガリー企業がハンガリー国外で支払う VAT、あるいは外国企業がハンガリー国内で支払う VAT については、2 カ国間の相互協定がある場合に限りて還付が可能となる。2016 年 1 月現在、ハンガリーが締結している相互協定はリヒテンシュタインとスイスとなっている。また、ハンガリー法人が EU 加盟国へ納付した VAT は還付が可能である。なお、日本とハンガリーの間に相互協定は締結されていない。

#### <輸入VAT>

EU 域外からの輸入にかかわる VAT は、輸入企業がハンガリー税関を通して一旦納付し、その後の VAT 申告を通して還付あるいは相殺する。

#### <EU加盟国間の取引>

他の EU 加盟国との間における財貨の取引においては、売り手および買い手の双方が EU の VAT 番号を取得している場合、ハンガリー以外の買い手側企業が自身の居住する国に VAT を申告し支払うこととなる。EU 加盟国間におけるサービスの取引においては、基本的に買い手側企業が自身の居住する国に VAT を申告し支払うこととなるが、例外が認められる。

また、EU 域内における本店と支店との間の取引は独立した企業間の取引と見なされず、VAT の対象とならないほか、正式な請求書の発行義務はない。

#### <顧客の在庫：コールオフ・ストック>

EU 域内では、自社の在庫を EU の一方の加盟国からもう一方の加盟国に移動する場合、基本的に両国で VAT の登録および申告が義務となる。ただし、ハンガリーでは、在庫が顧客の倉庫に保管され、顧客が使用（コールオフ）した分だけ請求するという場合、ハンガリーでの VAT の登録および申告は免除される。

## ⑦物品税 (EXCISE TAX)

特定のアлкоール飲料、タバコ、鉱物などをハンガリーに持ち込む際に物品税が課される。金額は、財貨によって詳細に規定されている。主な対象品目は以下の通りである。

- 鉱油
- アルコール飲料
- ビール
- ワイン
- タバコ

## ⑧登録税 (REGISTRATION TAX)

自動車および二輪車をハンガリーで登録する場合、基本的にハンガリーで VAT を最初に支払う際に登録税が課される。EU 域内から新車もしくは中古車を輸入する場合、VAT および登録税の両方が課せられる。

税額は排気量（四輪車が 9 分類、二輪車が 5 分類）、環境への影響（5 分類）、および登録時の車齢によって異なる。税額は 4 万 5,000～480 万 フォリントとなっている。電気自動車には登録税は課されない。

多数の業務用自動車の所有者には課税に関する優遇規定が適用される。

会社の社用車がリースの場合、それにかかる費用の VAT はビジネス使用にかかるものは還付可能だが、プライベート使用に関しては VAT の還付を受けることができない。そのため、社用車をリースしている場合、従業員のプライベート使用に関して、運転履歴の記録が求められている。しかし、それを怠っている場合、監督機関がプライベート使用を立証する必要があるが、それは非常に難しく、手続きにも手間がかかる。

## ⑨事故税

2012 年 1 月 1 日より事故税が導入された。事故税は、自動車強制保険の被保険者、つまり自動車の所有者が支払わなければならない。事故税は、自動車強制保険料と共に保険会社によって徴収される。税率は、保険料の 30% だが、1 日あたり 83 フォリントを超過してはならない。

## ⑩技術革新税 (INNOVATION CONTRIBUTION)

同国での研究開発活動支援の資金源とすることを目的として、2004 年度に導入された。国内企業が納税者となる。課税ベースは地方事業税と同じく、主に売上高から商品売上原価、原材料費、下請費などを控除した額となっている。税率は 0.3%。

### ⑪環境保護税（環境保護製品税）

3種類ある環境関連税の一つで、主に重量に基づいて課税される。ハンガリーにおいて最初に販売される時点あるいは輸入時点で支払う。主な対象品目は以下の通り。

- 電気製品・電子機器
- タイヤ
- 包装用材料
- 広告紙
- バッテリー
- 冷却材
- 事務所用の紙
- その他のプラスチック製品
- その他の化学製品

### ⑫環境税（環境汚染税）

3種類ある環境関連税の一つ。大気汚染、水質汚染、土壌汚染の軽減を目的とし、汚染物質の排出量を基に一定の数式で確定した税額を毎年納付する。四半期ごとに前納する形で納税し、実際に発生した環境税の額と前納額との過不足は、翌年の3月31日までに精算される。

### ⑬エネルギー税（ENERGY TAX）

3種類ある環境関連税の一つ。電力会社および天然ガス、もしくは石炭供給企業が、使用量に比例して消費企業から徴収する。税額は2016年1月1日現在、電力の場合310.5フォリント/メガワット、ガスの場合0,3038フォリント/Wh、石炭の場合2,516フォリント/一千キロとなっている。

### ⑭金融機関が対象となる特別税

金融機関が対象となる特別税「銀行税」が、2010年に導入されている。2016年1月1日現在、金融機関の銀行税率は、500億フォリント以下の課税ベースの場合0.15%、それを超える課税ベースの場合、2017年では0.21%の課税率が適用される。

なお、2013年1月1日より、保険会社は特別税の対象外になった。

### ⑮国民健康製品税（チップス税）

2011年9月1日より導入された国民健康製品税は、国民の肥満防止を目的としている。国民健康製品税の対象は、袋入りスナック菓子や清涼飲料水をはじめとする塩分や糖

分が特に高い食品等である。税率は食品ごとに細かく規定され、100グラムのチョコレートには約13フォリントの税金が課せられる。栄養剤やアイスクリーム、アルコール入り飲料も対象となっている。

#### ⑯通信サービス税（納税者は通信事業者）

現在、ハンガリーの通信事業者には特別業界税（危機対策税）が課せられている。政府はこの特別業界税に代わる恒久的な税金として、2012年7月から通信サービス税を導入した。個人契約の場合、通話1分あたり2フォリント、個人契約以外の場合3フォリントとなっている。また、ショートメッセージサービス（SMS）およびマルチメディアメッセージサービス（MMS）については、1通あたり2フォリント、個人契約以外の場合3フォリントとなっている。個人での利用の場合は、月10分まで非課税となる。課税上限として、個人での利用は月700フォリント、個人利用以外の場合は月5,000フォリントが設けられた。政府は、「通信サービス税は事業者へ課される税であり、事業者が負担を負うもの。電話する人が払うものではない」という見解を示している。

#### ⑰金融取引税

2013年1月1日より導入。2013年9月1日より、金融機関は銀行での振り込み等の際に、6,000フォリント（約2,000円）を上限として、取引額の0.3%の納税義務を負うことになる。金融取引税の対象は、銀行での振り込み、預金、現金払いとなる。銀行口座への現金入金および現金取り出しに係る取引税率は0.6%であり、上限は定められていない。2015年より、銀行カードに対しても金融取引税が掛けられている。

#### ⑱「ロビンフッド税」（Robin Hood tax）

エネルギー供給会社（電力、天然ガス、石油卸等）が対象で、課税率は2013年1月から利益の31%となっている。同税は、地域熱供給施設の近代化に用途が限定されている。

#### ⑲広告税

広告税は、広告企業は年間の広告収入に応じて、最大5.3%が課税対象となる。広告の注文者は、課税ベースが月250万フォリントを超える場合、5%の課税対象となる。

#### ⑳国家フードチェーン安全監督料

2015年1月1日より、国家フードチェーン安全監督料は大きく引き上げられ、国家フードチェーン安全監督の対象となる企業（特にスーパーマーケット）はネットの売上高の0.1%の国家フードチェーン安全監督料を支払う義務を負う。

### (2) 会計

<ハンガリーの会計の位置付け>

ハンガリーの会計は法律によって規定されており、2000年に大きく改正された。この改



正により、ハンガリーの会計は EU（欧州連合）の基準にほぼ合致し、IFRS（国際財務報告基準）にも近づいた。

#### <財務諸表の作成、提出および公告義務>

一般的に、日系企業の進出形態には、株式会社、有限会社、支店、駐在員事務所が考えられるが、このうち駐在員事務所には財務諸表の作成義務はない。また EU 内にある会社の支店にあたる場合も、作成義務はない。

作成された財務諸表は、基本的に事業年度終了後5カ月目の最終日までに（事業年度が暦年の場合、5月31日まで）に提出しなければならない。企業代表者は、会計法に基づき作成された事業年度報告書を、監査報告書（存在する場合）と共に当該事業年度報告書として承認し税引き利益の使用を決定する持分権者決議と共に、政府ポータルを通してPDFフォーマットで提出する必要がある。これにより、企業は提出および公表の義務を同時に果たすことができる。

企業が財務諸表を締め切りまでに提出しなかった場合、税務当局が課税番号を一時停止するので、その期間中に企業が事業活動を行うことはできない。

#### <財務諸表の種類>

ハンガリーの会計法によると、財務諸表には三つの形式がある。

1. 簡易年次報告書
2. 年次報告書
3. 連結年次報告書

一般の日系企業が作成すると、考えられるのは年次報告書である。簡易年次報告書は年次報告書に比べ、貸借対照表および損益計算書の表示項目が大幅に少ないほか、キャッシュ・フロー計算書および営業報告書の作成義務がない。さらに、付属明細書についても記載事項が少なくなる。会社の設立当初は、簡易年次報告書を選択することが多く、その後、規定の要件を満たすと年次報告書の作成が義務付けられる。以下の3つの基準のうち2つを最低2年間満たす場合に、次の事業年度において簡易年次報告書の作成の選択が可能である。

1. 総資産額が12億フォリント未満
2. ネットの年間売上高が24億フォリント未満
3. 年間平均従業員が50名未満

ハンガリーは他の国と異なり、会社設立の申請書を登記裁判所に提出した時点から事業活動を行うことが可能となる。しかし、登記が完了した時点までを独立した事業年度とみなすため、通常の決算事務や税務申告が必要となる。また、後述の条件を満たしている場合は会計監査も必要となる。

#### <年次報告書の内容>

年次報告書には以下の書類が含まれる。

1. 貸借対照表
2. 損益計算書
3. 付属明細書（その一部としてキャッシュ・フロー計算書（間接法で作成））
4. キャッシュ・フロー計算書（提出・公表する必要がない）

上記以外に、事業報告書の作成も義務付けられているが、提出・公告する必要はない。

#### <損益計算書：総原価方式および売上原価方式>

ハンガリーの損益計算書には、他のヨーロッパ諸国（特に大陸）にみられる総原価方式と呼ばれるものと、日本やアメリカで採用されている売上原価方式がある。総原価方式で作成された損益計算書は日本人にとって見慣れない形式であるために、親会社との連結の際に問題となることもある。

総原価方式が原則法だが、売上原価方式を選択することもできる。ただし、売上原価方式を選択する場合、総原価方式に従った項目を付属明細書に含めなければならないため、経理事務手続きが増すことになる。

#### <主な会計基準>

- 減価償却：残存価額なし、定額法・定率法・生産高比例法
- 棚卸資産評価：低価法（洗替）による先入先出法または平均原価法
- 為替レート：中央銀行もしくは取引銀行の日々のレート。期末に貨幣性資産・負債は換算が必要。
- 税効果会計：ハンガリーの会計に税効果会計は導入されていない。
- 減損会計：会計法上は減損会計はあるものの詳細な規定がないため、実務上は国際会計基準のルールに基づくことが多い。
- リース会計：ファイナンシャルリースによる資産は固定資産として計上する
- 財務諸表の通貨：一定の条件を満たしている場合、機能通貨（最も頻繁に使用する通貨）を会計上使用し、それをを用いて税務上の申告をすることもできる。

### (3) 会計監査

#### <監査基準>

ハンガリーの監査基準はIFAC（国際会計士連盟）によって作成された国際監査基準に

則っている。

#### <会計監査が義務となるケース>

会計監査は以下の場合に義務となる。

- 非 EU 法人のハンガリー支店
- 前 2 事業年度の平均売上が 3 億フォリントを超える会社
- 前 2 事業年度の平均従業員数が 50 名を超える会社
- 銀行または保険会社

直近の 2 事業年度の平均売り上げが 2 億フォリントを超えないこと、直近の 2 事業年度の平均従業員数が 50 名を超えないことという 2 つの条件を満たす企業には、会計監査の義務が課されない。

#### <事業年度の変更>

通常の事業年度において会計監査が義務となっている企業の場合、事業年度の変更に際しても会計監査が必要である。

例えば、ハンガリーの事業年度は基本的に暦年であるが、国外にある親会社（支店の場合には本店）の事業年度が暦年と異なる場合、それに合わせることができる。その場合、元の事業年度の期首から新しい事業年度の期末日までの期間（例えば暦年から 4～3 月に変更した場合は 1～3 月までの 3 カ月間）は一つの独立した事業年度とみなされる。

#### <会計監査人の選任と定款への記載>

会計監査人の選任は株主総会等の最高意思決定機関で行われる。選任後、90 日以内に監査人が選任を受嘱、監査契約書を交わすことで選任は有効になる。また会計監査人は定款への記載が必要である。

## 2 雇用制度

### (1) 労働市場

当国の労働市場では、低賃金労働者だけでなく、多くの熟練労働者・高学歴労働者が供給されている。教育水準は中・東欧諸国の平均を上回るといわれている。平均賃金の水準は西欧諸国に比べると低いですが、有能な労働者の賃金は特に需要の多い分野で大幅に上昇しており、西欧諸国との格差は若干小さくなった。2016年1月～9月の間、ハンガリー全国における平均賃金は25万7,900千フォリントであり、1年前の平均賃金を6.7%を上回った<sup>5</sup>。その主な理由は、最低賃金の引き上げ、医療セクターで働いている従業員の追加報酬および所得税の16%から15%への引き下げが挙げられる。また、ITなどエンジニアの労働力不足による賃金の引き上げの影響も大きい。

技術者・研究者のレベルは高く、ブダペスト工科経済大学やコルビヌス大学（旧ブダペスト経済大学）の卒業生の能力水準は、日本の大学院のトップクラスに匹敵するともいわれている。研究者は長年にわたり基礎研究を積み上げており、長期的な視野・展望のもとに研究しているので、小手先の応用より本格的な研究が得意である。外国語についても、若年層を中心に外国語の習得率が高い。外資系企業を中心に、外国語を話すマネージャー・クラスの需要は引き続き旺盛である。

中央統計局によると、2016年7月～9月期の失業者数は22万5,600人、失業率は4.9パーセントである<sup>6</sup>。

一方、高学歴の金融・会計等、また外国語も出来るIT専門家、エンジニアは依然として供給不足である。また、新しい事業環境に適応できるよう訓練されているマネージャーの需要も大きい。このようなハンガリー労働市場の不均衡は、サービスを主体とした経済への構造変化により起こっている。

2012年7月1日には、2012年I号の労働法が発効した。かかる法の各規定について、以下にまとめる。

### (2) 労働組合と労働者評議会

労働者評議会は従業員を代表する主要な組織であり、労働者評議会と締結した契約は労働協約と同様の役割を果たす。

#### <労働組合>

従業員は、会社内に労働組合を設立することができるとともに、既に設立されている労働組合に加入することができる。労働組合は、従業員の経済的・社会的利益にかかわる問題についての情報提供を雇用主に要求できるだけでなく、雇用主の現時点での、または将来的な決定・行為に対する組合の意見を雇用主に通知する権利を有しており、これについて雇用主に協議（コンサルテーション）を要求できる。また、労働組合は、従業員の社

<sup>5</sup> 中央統計局 2016年11月22日発行の報告

<sup>6</sup> 中央統計局 2016年10月27日発行の報告

会、生活、雇用における権利と義務を代表する権利を有し、委任状に基づいて裁判所等の機関において組合員を代理できる。

労働組合は雇用主の施設を、雇用主との合意に基づき、勤務時間終了後または勤務時間中に利用することができる。

#### <労働者評議会>

従業員が15～50名の事業所では、従業員代表者（plant delegate）を置き、従業員が50名を超える会社では従業員が労働者評議会を選任する。評議会のメンバー数は従業員数に応じ3名～13名である。従業員代表者および労働者評議会メンバーの任期は5年である。

従業員数と評議会のメンバー数：

- 従業員数 100 名以内に対し、評議会メンバー3 名
- 従業員数 300 名以内に対し、評議会メンバー5 名
- 従業員数 500 名以内に対し、評議会メンバー7 名
- 従業員数 1,000 名以内に対し、評議会メンバー9 名
- 従業員数 2,000 名以内に対し、評議会メンバー11 名
- 従業員数 2,000 名超に対し、評議会メンバー13 名

労働者評議会には、雇用主が勤務条件を遵守しているかどうかを調査する権利がある。労働者評議会はその活動について、少なくとも半年ごとに従業員へ報告する義務を負う。また、労働者評議会はその運営に関する事項について、雇用主に情報提供と協議（コンサルテーション）の実施を要求できる。雇用主は労働者評議会が要求した情報を提供する義務を負い、協議（コンサルテーション）を拒否することができない。

以下の問題についての決定を行う場合、雇用主は事前に労働者評議会に意見を求める義務を負う。

- 組織改革、組織単位の変更に関する事項等
- 生産・投資計画、新技術の紹介、既存の技術水準を高める案件
- 雇用主による従業員の個人データの取り扱い・保護に関する案件
- 雇用主による従業員を観察・コントロールできるツールの利用に関する案件
- 職場における健康と安全を確保するための雇用条件の策定を目的とした、労働災害や雇用関連の疾病予防を促進する行為に関する案件
- 新しい作業組織手法や勤務ノルマの導入・変更
- 従業員の訓練に関する案件
- 雇用主による雇用を促進する報酬の受領
- 作業能力が低下した従業員および障害を持つ従業員のリハビリテーションに関する雇用主の計画案に関連する案件
- 業務計画
- 金銭的報酬を定める原則
- 雇用主の運営に関する環境保護処分
- 従業員を平等に扱うことに関する雇用主の対策
- ワークライフバランス
- 労働に関する法律に定められたその他の事項

雇用主は、少なくとも半年ごとに労働者評議会に対し以下の事項を通知する義務がある。

- 従業員の経済状態に影響を与えるような根本的問題
- 会社の活動
- 賃金・給与や労働条件、労働時間等の動向

労使協定がない場合に限り、雇用主は労働者評議会と契約を締結できる。労働者評議会との契約は雇用関係に関する権利義務を定めるものであるため、かかる関係に及ぼす影響は大きい。

### (3) 雇用契約の成立と終了

#### <雇用契約>

労働法は多くの点で西欧の労働法に類似しており、特に欧州大陸法に非常に近い。同法の特徴は、企業または労働組合、従業員代表組合に組織的な労働交渉の基盤を提供していることである。

#### <雇用関係の成立>

法律が別途定めない限り、雇用関係は、書面による労働契約により成立する。書面による労働契約の作成は雇用主の義務である。書面による労働契約が用意されなかった場合でも、従業員は労働開始後 30 日以内であれば、労働契約の無効性を申し立てることができる。

従業員との雇用契約は、当初契約された労働協約と矛盾してはならない。さらに労働法で定められている最低基準も遵守しなければならない。また、労働契約においては基本給、職務内容、勤務地を規定しなければならない。雇用期間は不確定期間でも確定期間でもよいが、確定期間の場合は 5 年を超える労働契約を結んではならない。また契約に試用期間を設けることもできる。試用期間は最大 3 カ月（労働協約の規定により 6 カ月）であるが、労働契約もしくは両者の合意により、短期とすることができる。この期間中、両者とも雇用関係を即、理由なく終了することができる。懲戒処分についても雇用契約に定めることができる。

#### <雇用関係の終了>

##### (イ) 通告による解雇

##### • 期限の定めのない雇用関係の場合

期限の定めのない雇用契約は、通告によって労使双方が書面で終了することができる。

労働法に定義された役員（例えば、取締役または取締役会の会員）の通告による解雇の場合を除いては、通告による解雇には明確で正当な理由が必要。正当な理由がない通告による解雇は、違法とみなされる。

理由としては（イ）従業員の能力、（ロ）従業員の業務に関して見せた態度や行動など、（ハ）雇用主の営業に関する事情のみが認められる。

従業員が、期限の定めのない雇用契約を通告により終了させる場合には、理由は必要と

されていない。

なお次の状況では、雇用主の通告による解雇は労働法により禁止されている。

- 妊娠期間（従業員が妊娠について雇用主に通知した場合のみ）
- 産前産後休暇の期間
- 育児休暇（無給休暇）の期間中
- 病気の子供の看護を行っている無給休暇の期間（傷病休暇扱い）
- 徴兵期間
- 不妊治療を受けている期間（最高 6 カ月の期間に従業員が不妊治療を受けている事実について雇用主に通知した場合のみ）

従業員が妊娠、不妊治療について解雇通知時に雇用主に通知した場合、雇用主は解雇通知を 15 日以内に引き下げることができる。引き下げない場合、その解雇は違法となる。

従業員の病欠中、病気の子供の介護および親の介護、並びに近い親戚の世話をしている病欠休暇中に、従業員の雇用関係を通告にて終了できるようになった。

従業員が著しくかつ故意に、雇用関係に起因する重要な義務に違反した場合、重過失により違反を犯した場合、または従業員を雇用関係の維持を不可能にするような行為を行った場合は、雇用主が定年前 5 年以内の期間中でも従業員の雇用関係を終了できる。また、雇用主の運営に関する理由からでも、雇用主が定年前 5 年以内の期間中に従業員との雇用関係を終了できるが、雇用主は事前に従業員の能力・資格等に相応しい職務を提案しなければならない。上記の解雇制限は、3 歳以下の子供を育てる母親および 3 歳以下の子供を 1 人で育てる父親にも適用される。

#### ・有期雇用関係の場合

雇用主は (i) 雇用主が破産・清算手続きの対象となった場合、(ii) 従業員の能力を要因とする場合、(iii) 雇用主に帰することができない外部の事由により雇用主が雇用関係を継続できなかった場合に、通告を用いて有期雇用関係を終了できる。

また、従業員が雇用関係を継続できない場合、または雇用関係の継続が従業員にとって過度な負担となる場合において、従業員は通告を用いて雇用関係を終了できる。

#### (ロ) 即時解雇

雇用主もしくは従業員は、下記の条件の場合、即時解雇によって雇用関係を終了できる。

- いずれかの当事者が、著しくかつ故意に、雇用関係に起因する重要な義務に違反した場合、または、いずれかの当事者が重過失により違反を犯した場合
- いずれかの当事者が、雇用関係の維持を不可能にするような行為をした場合

雇用主と従業員の協定によっても、即時解雇の理由の範囲を拡大または縮小することはできない。しかし、当事者は上記の即時解雇の定義に該当する具体例を契約に列挙することができる。

なお、解雇通知には正当な理由を付さなければならない。

即時解雇権は、解雇の理由を認識した時点から15日以内、実際の解雇事由の発生から1年以内に行使しなければならない。さらに、即時解雇の理由が犯罪の実行にある場合、即時解雇権はその犯罪の時効期間内に行使することが可能である。

また試用期間中には、当事者のいずれかが理由をつけずに雇用関係を即時解雇にて終了できる。

上記に加え、有期雇用契約の場合、雇用主（のみ）がその契約を1年あたりの欠席料（absentee fee）を従業員に支払った場合のみ終了できる。ただし、契約終了までの残余期間が1年未満である場合、その残余期間あたりの欠席料を支払わなければならない。

また、即時通告によって雇用契約は即時に終了する。

#### （ハ） 通告による解雇の通知期間

雇用主による解雇の場合、通知期間は最低30日である。雇用主と従業員双方の合意があった場合、最長6カ月の通告期間を設けることが可能となる。労働協約では6カ月を超える通告期間を設けることが可能となる。雇用主による解雇の場合、最低通知期間は以下のとおり、勤続年数に応じて期間が増加する。

- 3年以上の勤務、さらに5日加算
- 5年以上の勤務、さらに15日加算
- 8年以上の勤務、さらに20日加算
- 10年以上の勤務、さらに25日加算
- 15年以上の勤務、さらに30日加算
- 18年以上の勤務、さらに40日加算
- 20年以上の勤務、さらに60日加算

雇用契約において、上記の一般規定より、従業員にとってより好条件の解雇期間を設けることが可能である。例えば、3年を超える雇用関係がある従業員に対し、通知期間を労働基準法の35日にせず、契約により60日にするなどである。しかし、その場合でも通知期間が6カ月を超えてはならない。

従業員が通告により雇用関係を終了する場合、雇用契約には別の定めがある場合を除き、通知期間が30日であり、勤続年数に応じて期間が増加しない。

既に恩給受給資格を有している従業員の雇用関係を終了したケース、および雇用主が従業員との雇用関係を、従業員の能力または雇用関係に関連する従業員の態度や行為等の理由から終了したケースを除き、解雇手当は、一定の勤続年数のある従業員に以下のとおり与えられる（雇用主による解雇、または雇用主が法定承継なく事業を終了する場合および従業員による即決解雇の場合）。解雇手当の提供は、雇用主の義務である。

- 3年以上の勤務：欠席料の1カ月分
- 5年以上の勤務：欠席料の2カ月分
- 10年以上の勤務：欠席料与の3カ月分
- 15年以上の勤務：欠席料の4カ月分
- 20年以上の勤務：欠席料の5カ月分
- 25年以上の勤務：欠席料の6カ月分



#### <定年>

基本的に男女とも 62 歳から 65 歳の間。

定年に達した従業員との雇用関係は自動的に終了するのではなく、通常の解雇ルールから下記の 2 点に関して変更されるのみである。

- 通常通告による解雇の場合、解雇通知には理由を付ける必要がない。
- 従業員が解雇通知を届ける時に定年退職者とみなされる場合、退職金を支払う必要がない。

### (4) 労働時間と休暇

#### <労働時間>

フルタイム勤務の場合、1 日の労働時間は基本的に 1 日 8 時間となる。1 日の労働時間は残業を含め 12 時間、1 週間 48 時間以内でなければならない。スタンバイ、休憩なしの勤務およびシフト労働には、別の規定が適用される。

ハンガリーの労働法においては、いわゆる変形労働時間制度が存在している。変形労働時間制においては、一般的な 1 日 8 時間の制限を超えることは可能だが、1 日あたり 12 時間の制限を超えてはいけない。また、当該時間内の平均労働時間は、1 日あたり 8 時間、1 週間あたり 40 時間に該当するものでなければならない。変形労働時間制は基本的に 4 カ月間もしくは 16 週間以内のサイクルで決められるが、シフト制を採用している事業所、休憩を設けずに営業している事業所、季節労働、待機労働等の場合、最大 6 カ月サイクルもしくは 26 週間サイクルまで延長可能である。労使協定により、技術的な面等において必要とされる場合、最大 1 年または 52 週まで延長可能である。

#### <休憩>

1 日の勤務を終了して次の勤務につくまで 11 時間以上必要だが、休憩なしの労働、労働時間が分割される制度を採用している場合（1 日の労働時間が休憩時間をはさんで午前と午後に分かれている労働形態）、シフト労働および季節労働等の場合、8 時間まで間隔を短縮することができる。

#### <休日>

週休 2 日。変形労働時間制の下で雇用される従業員には週 1 回、連続 48 時間の休みが与えられる。

#### <法定祝日>

法定祝祭日は休みである。祝祭日は次の通り。元旦、3 月 15 日、イースターの月曜日、メーデー、聖霊降臨祭の月曜日、8 月 20 日、10 月 23 日、11 月 1 日、12 月 25、26 日。

#### <残業の取扱い>

残業とは、①確定時間外労働（規定の勤務時間を超えてまたは外れた時間帯に働く）、

②変形労働時間制以外の労働、③予定された期間以外の労働、④待機労働を指す。残業が命じられても、従業員の就労時間は1日12日間、1週間で48時間を超えてはならない。残業時間の上限は、1年250時間以内、労使協定で合意した場合は1年300時間以内となる。日曜に・休日に労働法記載の場合においてのみ仕事・残業を命じることができる。

#### <休暇制度全般>

有給休暇は基本年次有給休暇と追加年次有給休暇から構成されている。基本年次有給休暇は20日である。追加年次有給休暇は下の表のとおり、従業員の年齢に応じて日数が決められている。

従業員の年齢	基本年次有給休暇の日数	追加年次有給休暇の日数	1年有給休暇の日数の合計
25歳未満	20	0	20
25	20	+1	21
28	20	+2	22
31	20	+3	23
33	20	+4	24
35	20	+5	25
37	20	+6	26
39	20	+7	27
41	20	+8	28
43	20	+9	29
45	20	+10	30

有給休暇は、基本的に雇用主が指定する時期に与えられるが、休暇のうち7日は、従業員が要求する時期に認めなければならない。

有給休暇は、当該年末までに消化しなければならず、翌年への繰り越しはできない。ただし、労働協約に定められている場合は、翌年の3月31日まで繰り越し可能である。また、従業員が、病欠やその他の理由で休暇を取得できなかった場合は、復帰から60日以内に休暇を付与しなければならない。雇用関係が10月1日以降に開始した場合、翌年の3月31日までの年次有給休暇を付与可能である。雇用契約に定めがない限り、有給休暇は14日以上付与する必要がある。雇用主と従業員の間で同意があった場合、当該年に関する、従業員の年齢に応じて計算される追加休暇を翌年末まで繰り越すことができる。

#### <病欠>

医者の証明が必要。病欠手当てとして、当該年の最初の15日まで従業員は従業員の欠勤料の70%を付与される。これを超える分については、最大1年間社会保険から支給される。

#### <産休>

子供を出産してから 168 日間は 1 日あたりの平均賃金の 70%に相当する金額の幼児手当 (CSED) が支給される。出産日の 169 日から子どもが 2 歳になるまでは、最低賃金の 2 倍か賃金の、いずれか低い金額の 70%に相当する金額 (2017 年 1 月現在で最大 HUF17 万 8500/月) が、育児休暇手当 (GYED) として社会保険から給付される。それ以降は育児手当 (GYES) として最低限の年金手当が給付される。

育児休暇手当 (GYED) を受け取らない人は、子供が 0 歳の時から育児手当 (GYES)、最低限の年金手当。2017 年 1 月現在は HUF2 万 8,500/月) を受け取ることが出来る。幼児手当 (CSED) の受給中に働くことはできないが、GYED および GYES の受給中には働くことができる。

育児手当 (GYES) の支給期間は、子供の年齢が 3 歳までとなるが、双子の場合は子供たちが学校に通学を始める年の前年末まで、子供が慢性的な病気もしくは身体障害を持つ場合は 10 歳までとなる。

育児休暇手当 (GYED) および育児手当 (GYES) を取得した従業員が仕事に復帰する場合、雇用主は当該従業員の賃金にかかる社会貢献税から、復職して最初の 2 年間においては 22% (グロス賃金の金額が最大 10 万フォリントまでの場合)、つまり最大 2 万 2 千フォリントまで控除できる。3 年目は、グロス賃金が最大 10 万フォリントの場合 11%、つまり最大 1 万 1 千フォリントまで控除できる。最初の 3 年間は賃金に対してだが、最大 10 万フォリントまでは、1.5% の職業訓練基金拠出金も支払う必要がない。

産前産後休暇は 24 週間。雇用主は、産休中の従業員、あるいは 3 年以下の子供がいる育児手当が与えられる無給休暇中の従業員を解雇することはできない。従業員には、復職後に産休を取る前と同じ地位につく権利があるほか、給与は休職中の昇給率に従って算出された額が支給される権利がある。

## (5) 賃金、給与

#### <支払計算>

基本賃金はフォリント建てで決定され、支払われなければならない。

#### <最低賃金>

雇用主は、政府が制定する最低賃金を支払う義務がある。最低賃金額の決定は国家利益調整委員会 (従業員、雇用主、政府の代表により組織され、毎年物価上昇を考慮に入れて賃金引き上げについて合意する) でなされた合意または決定に、大きく影響される。2017 年 1 月 1 日より最低グロス賃金は 12 万 750HUF であり、高卒もしくは職業訓練高卒レベルの職業で、16 万 1,000HUF である。2018 年 1 月 1 日より、最低グロス賃金はさらに 13 万 8,000HUF に、高卒もしくは職業訓練高卒レベルの職業では、18 万 500HUF に引き上げられる。

従業員の一定のグループおよび一定の地域によって、異なる最低賃金を定めるのは可能である。雇用主に対して、従業員の賃金が 30 万フォリント (税込み) 未満である場合において、政府は増給を期待する政令を発行する可能性が高い。「政令の規定において期待される増給を行わない」雇用主は、公共調達手続きに参加できないほか、国家からの援助

を得られないこととなる。しかし、この金額は極めて低い設定で、従業員のインセンティブを引き出すために、雇用主はより多くの賃金を払っているのが現状である。

#### <時間外手当>

時間外労働について、働いた時間を振替休暇として与えることが望ましい。従業員は、振替休暇がない場合、時間外労働に対して 150%の割増賃金を得る権利がある。休日に行われる時間外労働に対しては、振替休暇および 150%の割増賃金、または 200%を割増賃金として支払わなければならない。

#### <ボーナス>

労働法は、ボーナスを与える義務を定めていない。ボーナスは労使協定などの規定によるが、通常 1 カ月分ないし販売部門の場合、売り上げの 1~5%である。

#### <食事手当>

一定の年間合計額を上限に、雇用主が現物給付額の 118%に対して 15%の所得税および 22%の健康拠出金を負担した場合、従業員に以下の食事手当を支給できる。

- 会社に社員食堂がある場合の同食堂での食事：上限なし
- Erzsébet (エルジェーベト) カードの支給の場合：上限なし

雇用主が、現物給付額の 118%に対して 15%の所得税および 14%の健康拠出金を負担した場合、従業員に Széchenyi (セーチェーニ) カードを使用したレストラン等での食事を年間 15 万フォリントまで支給できる。

#### <通勤手当>

法による規定、支払いの義務はないが、雇用主は従業員に定期代を支払うことができる。雇用主は、定期代の 118%に対して 15%の税金および 22%の健康拠出金を負担する。

#### <賃金水準>

賃金レベルは西欧諸国に比べ低い。実際的水準はドイツの 4 分の 1 などとよくいわれるが、職種、地域によって水準が異なるので単純な比較は困難である。中央統計局によると 2016 年 1 月~9 月の間、ハンガリー全国における平均賃金は 25 万 7,900 千フォリントであり、1 年前の平均賃金を 6.7%を上えまわった<sup>7</sup>。

賃金レベルをみる場合、注意すべきことが 3 点ある。第 1 点は、賃金額は低い、(他の欧州諸国同様)雇用主の社会貢献税が大きい、社会保障費負担を含めた労働コストで比較する必要がある。このため、アジア諸国と比較した場合、当国の労働コストの方が高い。第 2 点は、一般労働者の賃金は低い、外資系企業で通用する程度の能力を有した管理職や英語などの外国語を理解する人材の給与は、その需給関係から一般従業員の 10 倍以上となる場合がある。第 3 点は、労働力不足、最低賃金の大幅の引き上げなどの影響

<sup>7</sup> 中央統計局 2016 年 11 月 22 日発行の報告

により、賃金レベルは全国において上がった。

なお、給与評価に関する業績・パフォーマンス目標の設定について、雇用主は従業員のほとんどが達成出来ない条件を設定してはならない。

#### <夜間勤務>

従業員が夜勤に従事する場合、勤務時間が1時間を超える限り、雇用主は追加賃金を支払う義務がある（基本給の15%増し）。また、シフト勤務により午後6時から午前6時の間に勤務する従業員には、勤務開始時間が頻繁に変更される場合に限り、基本給の30%増しの賃金が支払われる。

### (6) 役員に関する労働法の規定

雇用主である経営陣に関しては、労働法の一般規則とは異なる特別規定が適用される。

労働法上、会社役員とは、当該企業の代表（すなわち、有限会社の場合は取締役、株式会社の場合は取締役会の会員）およびその代理役のことである。

また、雇用主の事業の観点から重要とみなされる職務か、あるいは雇用主からの信頼が重要となる職務の場合で、従業員の基本給が最低賃金の7倍以上等いくつかの条件を満たす場合に限り、かかる従業員に対して役員に関する規定の適用を雇用契約に定めることができる。

### (7) 社会保障

#### <概説>

2010年末に新政府の年金改革が決まった。1998年の年金改革では、被保険者は、公的年金制度への加入か、公的年金と強制私的年金の混合型への加入かを選択するシステムだったが、強制私的年金制度が事実上廃止され、公的年金に一本化された。強制私的年金制度に加入していた者は、2011年1月末までに強制私的年金制度の継続に届け出をしなければ、強制私的年金制度への加入は自動的に破棄され、政府運営の公的年金制度へ移行することとなった。

また、国民および民間強制保険に加え、任意年金への加入も可能である。さらにEU加盟前までは外資系企業に勤める外国人の社会保険料納付は免除となっていたが、2004年5月1日から社会保険法11条C項が削除されたことにより、ハンガリーに登録されている企業と雇用関係がある駐在員は、社会保険料を支払うことで社会保障サービスを受けられるようになった。

当国では雇用主、従業員とも年金、社会保険料を支払う義務がある。定年は基本的に男女62歳から65歳の間。40年以上の職歴（子育てのための休暇も含む）を有する女性の場合は、その40年の職歴から最低32年の間収入をもたらす法律関係<sup>8</sup>である場合は、年齢に関係なく定年に達したとみなされる。

<sup>8</sup> 収入をもたらす関係には、雇用関係だけでなく、他の、法律で定めている期間（例えば、育児手当支給期間、育児休暇手当支給期間、子育て手当支給期間、1998年以前に大学の学生だった期間、公証人として働いた期間、教会へのミッション等の期間）も加算される。法律で明記されていない活動期間に関しては、職歴に含まれないことになる。

< 社会保障制度 >

雇用主は、22%の社会貢献税を納付しなければならない。従業員は、給与の10%を年金保険へ、また7%（現物給付額は含まず、また上限額なし）を健康保険料として、それぞれ本人負担部分として納付しなければならない。雇用主の負担した社会保険料は、法人所得税（個人事業者の場合は、個人所得税）の計算上、損金に算入することが認められる。

ハンガリーにおいて登録されていない外国の事業者、または外国資本の参加したハンガリー企業に雇用された外国国籍者（ハンガリー企業から所得を得ていない）は、当国の社会保険制度への加入義務はないが、社会保険局と別途合意することで任意に加入することができる。なお、社会保険は、疾病、出産、および年金、さらには労働災害に対する補償等をカバーしており、また加入者の医療費は無料である。

法人所得税の対象となる法人は、従業員の職業訓練のための資金を融通する基金へ拠出金を納付しなければならない。当該職業訓練基金拠出金は、雇用主の人件費総額に対し1.5パーセントの料率で計算されるが、雇用主の法人所得税の計算上、損金算入が認められる。

なお2007年4月1日から、滞在許可を得ている外国籍保有者、EEA（EUROPEAN ECONOMIC AREA）市民（非居住者）およびその家族、そしてハンガリー市民（非居住者）は、毎月一定額を国に納付すれば、無料の公的医療サービスを受けられるようになった。成人の納付額は法的最低賃金、また18歳未満の未成年の納付額は法定最低賃金の30%である。

◇主な社会保険料（給与に対するパーセンテージ）

2017年1月時点

	雇用主(%)	従業員(%)
年金負担金	-	10
健康・失業保険	-	8.5
職業訓練基金拠出金	1.5	0.0
社会貢献税	22	
計	23.5	18.5

< 社会保障の対象者 >

すべての被保険者は、社会保障のすべてのサービスを享受する権利を有する。健康保険制度の下では医療給付、金銭給付（疾病給付、出産休暇）、事故給付（事故疾病給付、事故手当）を享受できる。年金保険は老齢年金、傷害年金、寡婦年金および孤児年金をカバーしており、該当者は支払いを受けることができる。

< 日・ハンガリー社会保障協定 >

2014年1月1日以前、日・ハンガリー両国からそれぞれ相手国に派遣される従業員等については、日・ハンガリー双方の社会保障制度への加入が必要な場合があった。これにより社会保険料の二重払い等の問題が生じており、個人および企業の大きな経済的負担となっていた。

この問題を解決することを目的として、日・ハンガリー社会保障協定の締結が進行され

た。2013年8月、岸田文雄外務大臣とマルトニ・ヤーノシュ・ハンガリー外務大臣との間で、「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」（日・ハンガリー社会保障協定）の署名が行われた。ハンガリーでは、「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」がハンガリー国内の2013年CLII号の法律として国会に可決された。2013年12月17日、協定の効力発生のための外交上の公文の交換が行われ、協定は2014年1月1日から発効した。

協定により、5年以内の期間を予定して派遣される被用者等は、原則として、派遣元国の年金制度および医療保険制度にのみ加入することとなる（5年を超える場合は原則として派遣先国の制度のみに加入）。

また、両国での保険期間を通算してそれぞれの国における年金の受給権を確立できることとなる。

以上