



ルーマニアにおける雇用・労務管理上の留意点

2025年3月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ブカレスト事務所

ビジネス展開課

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）ブカレスト事務所が現地総合法律サービス事務所Băncilă, Diaconu și Asociații SPRLに作成委託し、2025年3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、本報告書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。本報告書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Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL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Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL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：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ジェトロ・ブカレスト事務所
E-mail：RUB@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課
E-mail：SCC@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, black, serif font.

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

I | ルーマニアの労働環境

日本とルーマニアの労働文化の違い

- ルーマニアと日本の労働文化はそれぞれ、歴史と社会的価値観によって形成された独自の特徴を持ち、企業の運営方法や従業員の職場での交流に影響を与えている。

	日本の労働文化	ルーマニアの労働文化
コアバリュー	会社に対する強い責任感、倫理観、献身。	個人のパフォーマンスを重視しながら、新たな専門的課題に取り組む際の成長と柔軟性に焦点を当てる。
集団主義対個人主義	チームワークとグループの調和を重視。	より個人主義的で、個人の業績が認められる。
ヒエラルキー	年功序列と勤続年数に基づく厳格な階層構造。	通常、個人の功績とチームの業績に基づいた厳格な階層構造。
労働時間	長時間労働は一般的だが、ワークライフバランスは改善。	標準労働時間（1日8時間）で、ワークライフバランスを重視。
労働環境	非常にフォーマルで、礼儀正しいコミュニケーションと厳格な服装規定の遵守。	一般的にはフォーマルだが、よりカジュアルな環境も出現。
意思決定	合意が必要なため意思決定が遅延。	階層構造は日本ほど厳しくはなく、意思決定は速くなると考えられるが、複数の承認が必要になる場合がある。

I | ルーマニアの労働環境

ルーマニアの労働法制と施行の概要

- ルーマニアの労使関係を規定する主要な法律は、労働法に関する法律53/2003（**ルーマニア労働法**）であり、雇用契約、労働時間、休暇の権利、解雇手続きなど、雇用者と被雇用者の権利と義務を概説している。追加の法律は、労働安全衛生、機会均等、団体交渉など特定の問題を扱っており、強力な従業員保護を保証している。
- ルーマニアの雇用法は、従業員を強力に保護する高度に規制された分野である。
- 地方労働監察局（ルーマニア語：*Inspectoratul Teritorial de Muncă*）は、労働法の遵守を強制する責任を負う。労働条件を監視するための検査を実施し、これらの法律に違反した雇用主に制裁を課す権限を持ち、公正な労働慣行を推進している。
- 労働監督局の2023年活動報告によると、雇用法、契約書提出、労働時間規制の遵守に焦点を当てた検査が、すべての雇用主カテゴリーにわたって実施された。これらの措置の結果、罰金総額は約100万RON（約3,200万円）となった。
- 各国の裁判所は一般的に従業員の利益を優先し、従業員に大きな保護を与えている。その結果、雇用主は労働法に概説された法的規定と義務を真摯に遵守し、実施しなければならない。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

The Labor Inspectorate's Activity Report for 2023:

https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+pentru+anul+2023+conf+orm+Legii+544_2001.pdf/3c4e9085-a840-43eb-897c-a51f249bcf40

I | ルーマニアの労働環境

労働時間と休憩時間

- ルーマニアの労働法は、労働時間と休憩時間に関する包括的な規定を定めている。これらの規定は欧州連合の基準に沿ったものである。
- 正社員の労働時間は週40時間で、時間外労働を含めると最長48時間。
- 従業員には、毎日（例えば、二つの勤務日の間に連続12時間以上、シフトの間に8時間以上）および毎週（連続48時間）の休憩期間が与えられる。
- さらに、従業員には祝祭日、年次休暇、病気、その他法律で定められた状況に応じて有給休暇が与えられ、仕事と私生活のバランスが保たれている。

全国最低基本給

- 雇用主が従業員に支払わなければならない全国最低基本給は法律で定められており、定期的に更新される。2025年1月1日より、通常の労働時間における標準最低給与総額は4,050RON（約12万7,300円）となる。建設セクターでは、法定最低給与総額は4,582RON/月（約14万4,100円）である。
- 雇用契約書には、毎月の給与総額を記載しなければならない。時給制の雇用契約は規制の対象外である。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

Government Decision no. 1506/2024 for establishing the national minimum gross base salary guaranteed in payment:

<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/291450>

I | ルーマニアの労働環境

団体労働協約

- 最近の法改正は、ルーマニア企業間の団体労働協約（**CBA: Collective Bargaining Agreements**）の締結を促進することを目的としている。
- 従業員10人以上の雇用主は、CBAの交渉を開始する必要がある。交渉の開始は必要であるが、当事者が合意に達しない場合、実際のCBA締結は義務ではない。この義務に違反した場合、労働当局から1万5,000～2万RON（約48万～63万円）の罰金が科される可能性がある。
- 現在のところ、ルーマニアには全国的なCBAは存在しない。代わりに、銀行セクターなどいくつかのセクターレベルのCBAが存在する。ほとんどのCBAは企業レベルで交渉されている。

社会対話（Social dialogue）

- ルーマニアでは、従業員は従業員代表または労働組合のいずれかを通じて、自らの利益を促進・擁護することができる。
- 労働組合を結成するには、同じ会社の従業員10人以上が必要である。労働組合の組合員が全従業員の35%以上を占めれば、企業レベルで代表的な労働組合とみなされる。
- 従業員代表は、従業員10人以上で代表労働組合がない会社で選出される。従業員代表は、総会の多数決（50%以上）で選出され、任期は最長2年である。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

Social Dialogue Law no. 367/2022: <https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/262989>

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

II | 雇用形態

一般的な考慮事項

- ルーマニアでの雇用は、個人雇用契約（**Individual Employment Contract : 以下「IEC」**）の締結によって行われ、通常は無期限のフルタイムベースである。雇用契約は、有期またはパートタイムで締結することもできる。パートタイム従業員は残業が認められておらず、非常に明確な勤務スケジュールが必要である。固定期間のIECは、ルーマニア労働法で明示的に規定されている特定のケース(季節的な事業活動、特定のプロジェクト、事業活動の一時的な増加など)でのみ締結でき、最大期間は36カ月である。
- また、IECに類似した契約には、インターンシップ契約、研修生契約、見習い契約など、特別法で別途規定されているものもある。また、会社の取締役や管理職については、管理職契約が実務上よく使われる。しかし、このような契約は労働法の対象外である。
- IECはすべて労働省が承認した必須テンプレートに従っており、そこには職場、契約期間、給与、権利と義務、試用期間、職位、職務内容、解雇予告期間などの詳細が含まれている。
- 当事者は、守秘義務や競業避止義務など、特定の条項について交渉することができる。
- すべてのIECは、従業員が勤務を開始する少なくとも前日までに、Revisalと呼ばれる従業員の一般登録簿に登録されなければならない。これを怠ると無申告労働とみなされ、最高20万RON（約630万円）の罰金が科せられる。
- 雇用主は、Revisalへの情報提出の法的期限を認識しておく必要があり、これを怠ると最高8,000RON（約25万円）の罰金が科される可能性がある。
- さらに、ルーマニアのすべての雇用主は、従業員が産業医サービスを利用できるようにし、安全衛生に関する定期的な研修を実施しなければならない。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

Government Decision no. 905/2017 on the general register of employees: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/267826>

II | 雇用形態

柔軟な勤務形態

- ルーマニアの法律では、在宅勤務（**WFH : Working From Home**）やテレワークなどの柔軟な勤務形態が認められている。
- 両者の勤務形態には、以下に詳述するように異なる特徴がある。

	テレワーク	WFH
定義	テクノロジー（携帯電話、ノートパソコンなど）を使用する仕事	テクノロジーを使用しない仕事（工作など）
法的根拠	テレワークに関する法律2018年第81号	ルーマニア労働法（第108～110条）
場所	自宅など場所を選ばない。	従業員の自宅から行うこと。
勤務スケジュール	スケジュールは雇用主と合意しなければならない。	社員が自分でスケジュールを決める。
契約要件	テレワークの状況、勤務スケジュール、監督方法、責任、安全対策、資材の輸送、同僚との連絡方法などを明記すること。	従業員が在宅勤務であることを明記し、監督スケジュールを記載し、資材の輸送に関する雇用主の責任を概説すること。
コンプライアンス違反に対する罰金	1万RON（約30万円）まで	該当なし

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

Law no. 81/2018 on telework: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/199418>

Copyright © 2024 JETRO. All rights reserved. 禁無断転載

II | 雇用形態

試用期間

- IECを締結する際には、従業員のスキルを評価するために試用期間を設定することができる。
- 無期限IECの場合、試用期間は最長90暦日（管理職は最長120暦日）である。
- 有期IECには、その契約期間に応じて異なる試用期間が設けられている。契約期間が3カ月未満の場合は5営業日、同3～6カ月の場合は15営業日、同6カ月を超える場合は30営業日、管理職の場合は契約期間が6カ月を超える場合は45営業日となる。
- 雇用主は予告期間中、動機づけなしに簡単な書面による通知で雇用契約を解除する権利がある。ただし、試用期間の目的は従業員の能力を評価することであることから、雇用主は契約解除を決定する前に従業員の評価を行い、従業員が職務に必要な専門知識や技能を欠いていることを証明しなくてはならない。試用期間中に雇用契約が解除された場合、適用される法定予告期間は存在しない。

その他考慮すべき点

- パートタイム従業員および有期雇用従業員には、無期雇用フルタイム従業員と同じ権利が与えられる。
- パートタイム従業員には残業が認められておらず、明確な勤務スケジュールを立てる必要がある。
- 有期IECは、ルーマニア労働法で明示的に規定されている特定の場合（季節的な事業活動の遂行、特定のプロジェクト、事業活動の一時的な増加など）に限り、最長36カ月まで締結できる。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

III | 給与水準と給与交渉

一般的な考慮事項

- ルーマニアでは、給与は基本給、手当、賞与、その他の加算から構成される。これらの各要素は、IECに個別に記載しなければならない。
- 個人給与は雇用者と被雇用者の間で総額で交渉される。雇用主は、従業員の給与総額の45%を占める税金および社会保障費用を控除して支払う。
- 給与は少なくとも月1回、IEC、CBAまたは社内規定に記載された期日に現地通貨（RON）で支払わなければならない。従業員がルーマニア居住者でない場合、給与は外貨で支払うことができる。

指令（EU）2023/970（給与透明性指令）

- この指令は、採用前と雇用中の両方において、雇用主に対してより高い透明性基準を定めている。採用プロセスにおいて、雇用主は候補者に初任給または給与幅を、理想的には求人広告または面接前に通知する必要がある。
- 雇用関係を通じて、雇用主は給与がどのように決定されるかについて、明確でわかりやすい情報を提供しなければならない。これには、給与の設定基準、給与水準、昇給の方法などが含まれる。
- 給与透明性指令は2026年6月7日までにルーマニア法に移管されなければならない。これに関する立法案は今のところ発表されていない。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

Directive (EU) 2023/970: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

IV | 有給休暇と時間外労働

年次休暇

- ルーマニアの従業員は、少なくとも20労働日の年次有給休暇を取得する権利を有し、これを放棄することはできない。両当事者はIECまたはCBAを通じて、有給休暇の追加日数を定めることができる。
- 年次休暇中、従業員には少なくとも基本給と同額の休暇手当が支給され、その間に通常支給される手当や賞与も支給される。
- 従業員は毎年、年次休暇を全日取得しなければならない。それが不可能な場合、雇用主は未消化の休暇を翌年から18 カ月以内に取得させなければならない。残りの休暇がこの期間内に消化されなかった場合にどうなるかについては、法理論や判例法もあまり明確ではない。
- 雇用主は、年次休暇を取得する権利を従業員に積極的に伝え、取得を奨励するとともに、その努力を文書化すべきである。また、雇用主は未消化の休暇日数を把握し、従業員が重大かつ客観的な理由で休暇を取得できなかった場合は、IEC終了時に適切な補償が行われるようにすべきである。原則として、雇用主は18カ月の期間を超えても未使用の年次休暇日数を追跡する必要があり、自発的に記録から削除すべきではない。最終的に年次有給休暇を取得する際には、前年度から繰り越された未使用の有給休暇を優先して取得する。従って、18カ月以上経過した未使用の年次有給休暇は、通常、雇用関係の終了時に残される可能性は低い。

(出所)

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

IV | 有給休暇と時間外労働

時間外労働

- 週40時間という標準労働時間を超えて行われた労働は時間外労働とみなされる。
- 時間外労働は、雇用主の要請があり、従業員の明示的な同意がある場合にのみ行うことができる。
- 時間外労働をした従業員は、90暦日以内に休暇を取得しなければならない。そうでない場合は、基本給の少なくとも75%の時間外手当が支給される。
- より高額な時間外手当は、IECまたはCBAを通じて交渉することができる。
- 時間外労働規則に違反した場合、時間外労働が発覚した従業員1人につき1,500～3,000RON（約5万～9万円）の罰金が科せられる可能性がある。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

Copyright © 2024 JETRO. All rights reserved. 禁無断転載

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

一般的な考慮事項

- ルーマニアでは、解雇手続きは非常に形式的で煩雑であり、これは、雇用主による不当な決定から従業員を保護するためのものである。規則に従わなければ、紛争が起きた場合に裁判所が解雇決定を取り消す危険性が高い。
- 解雇は法律で規定された場合にのみ可能である。解雇には大きく分けて2種類あり、(i)従業員個人に無関係な理由による解雇と、(ii)従業員個人に関する理由による解雇である。
- ルーマニアには、法律で定められた強制的な退職金はない。通常、IECまたはCBAを通じて交渉される。
- 出産休暇、病気休暇、年次休暇、妊娠など、法律で定められた特定の状況においては、解雇は一般的に禁止されている。
- 解雇決定は書面で行われ、解雇の事実上の理由と法的根拠の両方を説明しなければならない。
- 従業員は、解雇通告日から45暦日以内であれば、解雇決定に対して裁判所に異議を申し立てることができる。懲戒解雇の場合、異議申し立て期間は30暦日である。
- IECの終了は、Revisalに登録されなければならない。
- 未使用の年次休暇が残っている場合は、その日数を計算し、IEC終了日に残りの給与に加えて支払わなければならない。

(出所)

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

従業員個人に無関係な理由による解雇

- このタイプの解雇は、従業員の職位が取り消され、会社の組織図から除外される場合に行われる。解雇は、実効性があり、現実かつ重大な理由がなければならない。このような解雇を行うには、明確なビジネスケースを確立し、現実かつ重大な原因を文書化する必要がある。
- このような解雇は、解雇対象となる従業員の数によって、個別解雇または集団解雇のいずれかとなる。
- 集団解雇の場合、追加の手続きを踏まなければならない。例えば、雇用主は従業員代表または労働組合に通知し、協議を行い、管轄労働当局とともに集団解雇の意思を通知しなければならない。
- 解雇を決定する前に、最低20営業日の解雇予告期間を設けなければならない。

(出所)

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

従業員個人に無関係な理由による集団解雇

解雇の流れ

ビジネスケースと
企業文書

解雇の原因を文書化し、しっかりとしたビジネスケースを準備しなければならない。解雇プロセスを開始するための基礎となる企業文書を準備する必要がある。

解雇の根拠の提示

解雇の対象となっているポジションと類似のポジションがあり、かつそのポジションが解雇対象となっていない場合には、なぜ当該ポジションのみが解雇の対象となるのかの根拠を明確に示す必要がある。

情報と相談

解雇の手続きにおいては、解雇の場合に付与される必要のある権利の確認や、該当する場合は空席のポジションの提供を含め、従業員代表や関係労働当局とともに行う必要がある。

通知と解雇

解雇通告は、20営業日の通告期間満了後に従業員に通知され、従業員によって承認される。

Revisal手続き

解雇は、遅くとも解雇当日までにRevisalに登録され、労働当局に通知されなければならない（Reges電子プラットフォームを通じて）。

（出所）

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

従業員個人に関係する理由による解雇

- このカテゴリーにおいて、ルーマニア労働法は以下の種類の解雇を規定している。
 - 従業員が、IEC、CBA、社内規則、または業務規律に関する規則に違反し、重大な規律違反を犯した場合、または規律違反を繰り返した場合、懲戒解雇。雇用主は予告期間を遵守する必要はない。
 - 刑事訴訟規則により、従業員が30日を超えて予防拘禁された場合。雇用主は予告期間を遵守する必要はない。
 - 被雇用者の身体的および／または精神的不能。最低20営業日の予告期間を遵守しなければならず、当事者が放棄することはできない。
 - 従業員がその仕事に専門的に適していない。最低20営業日の予告期間を遵守しなければならず、当事者が放棄することはできない。
- 懲戒解雇は、ルーマニアの従業員に適用され得る懲戒処分の中で最も重いもので、懲戒委員会または責任者による強制的な調査プロセスを経て行われる。
- 職務上の不適格を理由とする解雇は、会社の労働協約、またはそれがない場合は社内規定が定める厳格な手続きに従い、従業員を事前に評価した後にのみ行うことができる。

(出所)

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

従業員個人に関係する理由による解雇は、例えば (i) 懲戒解雇、(ii) 職務上の不適格などがある。

懲戒解雇

強制調査

不正行為の疑いについて調査を行う懲戒委員会を任命する。

従業員招集

不正行為の疑いについて話し合うため、従業員を正式な会議に書面で招集する。

委員会報告

雇用主に対する調査と解決策の提案に関する報告書を作成し、採択する。

解雇決定

解雇決定書を作成し、署名し、伝える。予告期間を遵守する必要はない。

職務上の不適格を理由とする解雇

強制評価

従業員の職務能力を評価するため、評価委員会を任命する。

従業員への通知

調査の日時と方法を書面で従業員に通知する。

評価

従業員の仕事を評価し、必要であれば復帰期間を設ける。

解雇決定

社内で他に適切なポジションが見つからない場合、解雇決定書を作成し、発行する。

(出所)

The Romanian Labor Code: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

目次

I. ルーマニアの労働環境

II. 雇用形態

III. 給与水準と給与交渉

IV. 有給休暇と時間外労働

V. 解雇

VI. ケーススタディ

VI | ケーススタディ

団体交渉

- **事実:**2020年、従業員50人のある会社は、労働協約の締結を目指して労働協約交渉を開始することを決定した。しかし、これらの交渉は合意に至らず、解決することなく終了した。それ以来、会社も従業員代表も団体交渉の再開を試みていない。2025年、労働監査において、同社は団体交渉を開始しなかったとして制裁を受けた。
- **法的根拠:**社会対話法367/2022第97条および第175条
- **法的背景:**団体交渉は従業員10人以上の雇用主に義務付けられている。交渉開始のイニシアチブはいずれかのソーシャル・パートナーに属する。
- **会社に潜在するリスク:**法律では、いずれの当事者も団体交渉を開始することができるが、その義務を負うのは雇用主である。この義務に従わない場合、最高2万RON（約63万円）の罰金が科される可能性がある。
- **このような状況を回避するには:**雇用主は、年1回など定期的に従業員を団体交渉に招集し、労働監査の際に法的義務の遵守を証明するために、こうした取り組みを文書化すべきである。さらに、従業員代表を積極的に関与させ、団体交渉の重要性と関連する法的義務について教育すべきである。

VI | ケーススタディ

Revisal手続き

- **事実:**ある従業員がIECに署名し、翌日から勤務を開始した。しかし、人事部は契約書を紛失し、期限内にRevisalに登録することを怠った。1週間後、従業員がかかりつけ医のために、証明書を要求したところ、契約書が登録されていないことが判明した。同日、会社は登録を完了した。
- **法的根拠:**ルーマニア労働法第15条1項および第260条、政府決定905/2017第8条
- **法的背景:**就労開始前日までにIECをRevisalに登録せずに雇用した場合、無申告就労とみなされる。さらに雇用主は、従業員が活動を開始する少なくとも前日までにRevisalにIECに登録する必要がある。
- **会社に潜在するリスク:**雇用主がIECを期限内にRevisalに登録していない状況で労働監査が行われた場合、最高8,000RON（約25万円）の罰金が科せられる可能性がある。
- **このような状況を回避するには:**雇用主は、すべてのIECがRevisalに適切に登録されていることを定期的に確認し、適時登録の重要性と雇用契約に関連する法的要件について、職員に研修を実施しなければならない。

VI | ケーススタディ

残業と週末出勤

- **事実:**ある制作会社が、祝日である土曜日に従業員を残業させた。雇用主は休日手当を支給せず、土曜日に働いた分の給与は通常の給与のみで支払った。
- **法的根拠:**ルーマニア労働法第112条、第120条～第123条、第137条、第142条および第260条
- **法的背景:**時間外労働は90日以内に有給休暇で補償され、そうでない場合は基本給の少なくとも75%の時間外手当が支給される。祝日に勤務した従業員は30日以内に休暇を取得する権利があり、取得できない場合は基本給の少なくとも100%の手当が支給される。週末に勤務した場合、従業員にはCBAまたはIECが定める追加手当が支給される。
- **会社に潜在するリスク:**従業員が裁判を起こした場合、裁判所は雇用主に対し、(a)時間外労働手当として給与の75%、(b)祝日労働手当として給与の100%、(c)週末特別手当の支払いを命じることができる。労働検査が行われた場合、管轄当局により罰金も適用される。例えば、祝日労働に関する規定に違反した場合、最高1万RON（約30万円）の罰金が科される可能性がある。
- **このような状況を回避するには:**雇用主は、時間外労働、祝日・休日労働の規則を遵守しなければならない。

VI | ケーススタディ

規律違反

- **事実:**2023年7月、営業社員が承認なしに顧客に対して規格外の割引を行い、会社の方針に違反した。違反は2023年10月に発覚したが、処分は2024年2月まで延期された。雇用主は現在、この従業員を懲戒解雇しようとしている。
- **法的根拠:**ルーマニア労働法第247条～第252条
- **法的背景:**従業員が会社の方針に違反した場合、規律違反が発生する可能性がある。懲戒処分は予備調査に従わなければならない。制裁措置は文書化され、違反日から30日以内、遅くとも6カ月以内に発行されなければならない。
- **会社に潜在するリスク:**6カ月の期間外の調査および制裁は、異議があれば無効とされる可能性がある。従業員は、30営業日以内に裁判所で懲戒処分に異議を申し立てることができる。裁判所が従業員を支持する判決を下した場合、解雇は取り消され、従業員は前職に復職する可能性がある。
- **このような状況を回避するには:**会社は、制裁の時効である6カ月を遵守し、違反に対して迅速に対応しなければならない。

VI | ケーススタディ

給与交渉

- **事実:**2024年6月、あるIT企業は従業員に対し、純給与を提示する採用通知を送付した。雇用契約書には、雇用オファーに含まれる純給与を考慮して計算された給与総額が記載されていた。2025年1月、ITセクターに対する税制の変更により税金が高くなり、源泉徴収後の雇用契約による純支給額に影響が出た。従業員は、雇用契約書に記載された通り、全額を受け取ることを要求した。
- **法的根拠:**ルーマニア労働法第17条、IECの枠組みモデル承認に関する命令2171/2022
- **法的背景:**給与交渉を純額で行うか総額で行うかに関する法的規定はないが、雇用主はIECモデルが総額給与のみを提示するよう求めていることに留意すべきである。また、Revisalでは総額給与のみの記録が認められている。
- **会社に潜在するリスク:**会社は、雇用オファーに記載された純額を支払うことを検討する必要がある。雇用契約書に記載された総額が増加し、コスト影響を負うことがある。さもないと、従業員は差額を裁判所に請求できる。
- **このような状況を回避するには:**純給与額で合意することは雇用主を拘束するため避ける。代わりに総額交渉をする。給与課税が改正された場合に雇用主が被る追加コストが少なくなり、従業員が給与課税の影響を負担する義務が生じるからである。