中・東欧雇用制度調査

ブリュッセル・センター

本レポートは、EU加盟候補国を含めた中・東欧諸国の雇用関連の法制度の現状を一覧にまとめたものである。企業と労働者の権利・義務を規定する法令・労働問題を所管する政府機関、労働時間・賃金・保険制度など雇用条件全般に関わる法制度を中心に報告する。対象は2004年5月にEU加盟を果たすポーランド、チェコ、スロバキア、ハンガリー、スロベニアの他、EU加盟候補国のクロアチア、ルーマニア、ブルガリア、そして、中・東欧諸国に続く投資先として注目を集めるウクライナである。

《目 次》

ポーランド(<i>Report 5-1.</i>)	P.3
チェコ(<i>Report 5-2.</i>)	P.5
スロバキア(<i>Report 5-3.</i>)	P.8
ハンガリー(<i>Report 5-4.</i>)	P.10
スロベニア(<i>Report 5-5.</i>)	P.12
クロアチア(<i>Report 5-6.</i>)	P.15
ルーマニア(<i>Report 5-7.</i>)	P.17
ブルガリア(<i>Report 5-8.</i>)	P.19
ウクライナ(<i>Report 5-9.</i>)	P.22

ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典(Labour Code)。雇用に際しての契約条件、雇用環境及び被用者の権利保護などを包括的に規定する。雇用契約は同法典の規定に則って締結される。雇用契約に法典の規定よりも被雇用者に不利な条項があった場合、その条項は無効とされ、法典の規定が適用される。	労働法典(Labour Code)
	A-2 労働監督機関(届出機関)	ポーランド国立労働監査機関(The National Labour Inspectorate of Poland)。ポーランド議会下院(Sejm)の下部機関で、労働法、特に職業上の安全および健康面に関する規定の遵守を監査および監督する。	国立労働監督法(the Act on the National Labour Inspectorate; 1981年3月6日制定; Journal of Laws of 2001, No 124, item 1362)
	A-3 労使紛争解決のための法的手続き	すべての労使関係紛争は労働裁判所で解決される。	—
B. 雇用条件	B-1 雇用契約形態及びその手続き	雇用契約の形態の例は次の通り。①無期限契約②試用契約③期限契約④請負契約(Performance Contract)⑤委任、選挙、推薦などによる契約。	—
	B-2 試用期間	試用契約は3カ月を超えてはならない。正規の契約までは雇用条件の交渉が可能。当事者間で条件の合意が得られない場合、契約は試用期間の最終日に解除される。	—
	B-3 退職	一般的に雇用契約は以下の場合に終了する。①当事者間の合意②一定の通告期間をおいた一方の当事者による宣言③一方の当事者による通告期間のない宣言(労働法典にある規定を満たした場合にのみ可能)④契約期間の終了あるいは請負業務の終了。契約の終了の方法にかかわらず、雇用者は被用者に対し、次の雇用者への参考書類として雇用証明書を発行することが義務付けられている。被用者は、この証明書の内容につき不満がある場合は内容の訂正を要求できる。	—
	B-4 解雇	一般的に解雇の通告期間は以下の通り。◇勤続期間が6カ月まで:2週間前◇6カ月～3年:1カ月前◇3年以上:3カ月前。雇用契約期間が無期限の場合、通告は書面によって行われ、解雇の理由が付される。通告期間なしの解雇も一定の条件を満たせば可能。なお、定年間近の被用者、妊婦、育児休暇中の被用者は解雇においては特別に保護されている。	労働法典(Labor Code)、雇用主の理由による雇用契約終了に関する法律(1989年12月28日制定)
	B-5 定年	男65歳、女60歳。	—
	B-6 労働組合(職種別)への加入	被雇用者は労働組合に加入する権利がある。雇用契約でこの権利を制限することはできない。10人以上の被用者の参加で労働組合は結成できる。	労働組合に関する法律(1991年5月23日制定)
C. 労働時間	C-1 労働時間	労働時間は週40時間、1日8時間を超えてはならない。例外は労働法典で定められる。継続操業を必要とする産業(4シフト勤務)や公共サービス事業においては、日曜日あるいは祝日の就労が許される。	—
	C-2 残業の取扱い	規定の時間を超える労働は時間外労働(残業)となる。残業は、次の場合に許される。①救急・災害救助活動などの業務、②事業の遂行において必要な場合。ただし、残業は1日に4時間、暦年に150時間を超えてはならない。また、時間外労働を含めた週あたりの労働時間は48時間まで。	—
D. 休暇制度	D-1 休暇制度全般	有給休暇は金銭で代替できない。新規被用者は勤務開始から6カ月が経過するまでは休暇を取ることができない。また、年間休暇日数の半分しか取得できないこともある。その場合は残りの半分の休暇を就職後1年を経過した後で取得できる。年次休暇日数は勤続年数に応じて決まる。勤続1年後で18日、6年後で20日、10年後で26日など。勤続期間には研修期間も含まれる。詳細は労働法典に規定される。	—
	D-2 病欠	年間33日までは雇用主が給与の80%を病欠手当として支給する。連続する病欠日数が6日以内のときは、最初の1日は病欠手当を支給しなくてよい。病欠期間が年間33日を超えたときは、社会保険事務所が手当を支給する。	—
	D-3 産休	産休・育児休暇を合わせた期間は第一子で16週間、第二子からは18週間。多胎児の場合は26週間。出産予定日の2週間前から産休育児休暇がとれる。	—

ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
D.	D-4 兵役	—	—
	E. 賞金等		
	E-1 最低賃金	2004年1月1日より、最低賃金は824ズロチ (PLN)。	—
	E-2 時間外手当	平日の時間外手当は基本給に50%割増。夜間・日曜や祝日(営業日を除く)の労働については100%割増。あるいは、日曜や休日の労働に対しては、振替休日を与えることも可能。振替休日を与えることが不可能な場合には、追加手当の対象となる。なお、マネジャーなど管理職は追加手当の対象とならない。	—
	E-3 ボーナス	一般的に、1カ月分の給料を年1回支給。	—
	E-4 退職金	---	—
	E-5 諸税	所得税は累進課税を採用している。税率は19%、30%、40%の3段階。	—
F. 付加給付	F-1 食事手当	炭鉱や建設現場など、健康に有害で不快感をもたらす労働環境の中で働く被用者に対しては、予防食、回復を早める食事の提供を労使協定などによって定める。	—
	F-2 通勤手当	—	—
	F-3 その他厚生諸制度	—	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	労災保険及び雇用基金(Labour Fund)への掛け金は雇用主が全額負担する(「社会保険」の項を参照)。	—
	G-2 社会保険	年金保険、傷害保険、労災保険、疾病保険の4種類がある。年金保険と傷害保険は、年間所得が6万5,850ズロチ以下の場合に強制加入。労災保険及び疾病保険は所得に関係なく強制加入。強制社会保険(ZUS)は月払い。雇用者の負担は被雇用者の税込み給与の19.83~22.72%。被雇用者の負担は18.71%。雇用者と被用者の掛け金負担率は保険の種類により異なる。	社会保険制度に関する法律(1998年10月13日制定)
H. その他	H-1 職業訓練	近年、ポーランドに熟練労働者を送り出してきた基礎実業学校の数が減少する傾向にある。	—
	H-2 職員募集方法	民間の職業斡旋機関、地方の政府系労働局(local labor offices)、新聞広告、インターネットなど。	—

チェコの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典。労働関係の個別的及び集団の規定を規定する。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	A-2 労働監督機 関(届出機 関)	労働局 (Labor Offices)、チェコ社会保障事務所 (The Czech Social Security Administration)、税務署 (Financial Office)、任意の健康保険会社	法律第9/1991号(雇用 関連)、法律第100/1988 号(社会保障関連)、法 律第48/1997号(公的健 康保険関連)、法律第 589/1992号(社会保障 及び国の雇用政策への 貢献に関する法律)、法 律第586/1992(所得税 法)
	A-3 労使紛争解 決のための法 的手続き	民事裁判所	法律第99/1963号、民事 訴訟法
B.雇用条件	B-1 雇用契約形 態及びその 手続き	雇用契約は書面にて締結され、一定の条項で合意されていなければならない。また法律により規定されていないが、有給制度、試用期間、給与額、給与の支払日、労働時間、業務内容などが通常明記される。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	B-2 試用期間	試用期間を規定する場合は通常3カ月。試用期間の延長は不可。なお、試用に関しては書面にて合意する。書面で合意されない限りは無効となる。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	B-3 退職	雇用契約は次の場合に解消される。◇両者の合意◇契約の期限終了◇試用期間中の解雇◇契約終了の通告◇即時の契約終了。両当事者は書面にて契約終了の通告を行うことができる。雇用者は労働法典に明記されている理由によりのみ被用者に対し解雇通告を出すことが可能。この通告は2カ月前に行われなければならない。試用期間であるならば当事者は理由を明記することなく契約を終了させることが可能。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	B-4 解雇	雇用者は労働法典に明記されている理由によりのみ被雇用者に対し解雇通告を出すことが可能。被用者が国際的な犯罪行為を行った場合、あるいは特に重要な就業規則に違反した場合ははた丁ちに契約を解除できる。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	B-5 定年	定年退職年齢は引き上げられる傾向にある。2012年末までに男63歳、女59～63歳。女性は子供の数によって変わる。◇子供5人以上:59歳、◇3～4人:60歳◇2人:61歳◇1人:62歳◇0人:63歳。	法律155/1995号(年金 保険に関する法律)
	B-6 労働組合(職 種別)への加 入	労働組合の自由な結成が認められている。しかし労働組合の設立は義務的なものではない。労働組合の結成に必要な被用者の数は最低3人。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)、法律 第2/199号(集団交渉に 関する法律)
C.労働時間	C-1 労働時間	通常、週40時間が上限。地下作業あるいは単純作業で3シフト制をとる場合は週37.5時間が上限。2シフト制では週38.75時間。16歳以下の労働者は週30時間まで(1日当たり最大6時間)。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
	C-2 残業の取扱 い	残業は原則として緊急時にのみ認められる。残業は週8時間、年間150時間を超えてはならない。これ以上の残業は例外的にしか認められず、被雇用者の合意が必要となる。その場合、平均週8時間が認められる。	労働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)
D. 休暇制度全 般	D-1	標準的な休暇期間は4週間 (20日間)。しかし、被用者に対し追加的に1週間の休暇を付与するのが一般的(計25日間)。この休暇のほか、12日間の公休日がある(公休日が週末と重なったとき代休はなし)。	法律第245/2000号(公 休日に関する法律)、労 働法典 (The Labor Code 1965 Coll.)、 政令108/1994号(労働 法典の手続法)

チェコの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
D. 休暇制度	D-2 病欠	チェコ国内における被用者は外国人であっても社会保険料支払い義務を負い、これら社会保険料負担者は病欠手当の給付を受ける権利がある。病欠手当の算定方法は、基礎額(税込み所得÷カレンダー日数)の25%(最初の3日間)または69%(4日目以降)。	法律第54/1956号(被用者の健康保険に関する法律)、法律第100/1988号(社会保障に関する法律)
	D-3 産休	女性被用者は出産前後に28週間の産休及び育児休暇をとることが可能。母親に夫がいない場合あるいはすでに子供が1人以上いる時は37週間の休暇が認められる。育児環境改善のため、雇用主は親が要求した場合、子供が3歳になるまで育児休暇を付与する義務がある。産休・育児休暇中には給与は支給されない。同休暇中の経済的支援は社会保障制度によって補完される。	法律第117/1995号(社会保障手当に関する法律)、労働法典(The Labor Code 1965 Coll.)、政令108/1994号(労働法典の手法)、法律第88/1968号(育児休暇の延長に関する法律)
	D-4 兵役	被用者が兵役に就く場合その3日前までに、雇用者は被用者の平均給与の2週間分を支払う。解雇は不可。	労働法典(The Labor Code 1965 Coll.)
E. 賃金等	E-1 最低賃金	週40時間労働の場合、最低賃金は月6,700 コルナ(CZK)。	政令第303/1995号(最低賃金に関する政令)
	E-2 時間外手当	時間外手当の割増率は25%以上。	法律第1/1992号(賃金、スタンバイ労働への手当、平均的給与に関する法律)
	E-3 ボーナス	一般的なボーナスとしていわゆる「13カ月目の給与」がある。専門的な知識、すぐれた業績または雇用契約に基づき、金銭的な報酬が支払われることがある。勤務評定は1年に1回以上だが、2~4回実施する事業体も多い。	法律第143/1992号(公務員の給与に関する法律)
	E-4 退職金	退職金については特に法律の規定なし。被用者は定年後年金が支給される。但し企業の営業中止、移転等の理由により被用者を解雇する場合は、月給の2カ月分を退職金として支払わなければならない。	労働法典(The Labor Code 1965 Coll.)
	E-5 諸税	個人所得税の税率は15%~32%。◇年収が10万9,200コルナ以下の場合:15% ◇10万9,200コルナ~21万8,400コルナ:1万6,380コルナ+10万9,200コルナを超える分の20% ◇21万8,400コルナ~33万1,200コルナの場合:3万8,220コルナ+21万8,400コルナを超える分の25% ◇33万1,200コルナ以上:6万6,420+33万1,200コルナを超える分の32%。	法律第586/1992号(所得税に関する法律)
F. 付加給付	F-1 食事手当	食事手当を支給する企業もある。	—
	F-2 通勤手当	通勤手当は一般的には支給されない。しかし、厚生制度として支給する企業もある。	—
	F-3 その他厚生諸制度	一般的な制度としては、事業所の支援による文化スポーツイベントなどがある。携帯電話、社用車などは管理職、営業職あるいは専門職など一定の被用者のみに支給されることが多い。	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	雇用者は社会保険と健康保険の保険料を被用者と共に負担する義務を負う。負担率は次の通り(税込み賃金が基準)。◇雇用主:健康保険9%、社会保険26%(内訳:年金21.5%、病欠手当3.3%、雇用保険1.2%)、合計35% ◇被用者:健康保険4.5%、社会保険8.0%(内訳:年金6.5%、病欠手当1.1%、雇用保険0.4%)、合計12.5%	法律第592/1992号(公的健康保険の保険料に関する法律)、法律第48/1997号(公的健康保険に関する法律)、法律第589/1992号(社会保障及び国の雇用政策への貢献に関する法律)
	G-2 社会保険	「労働保険」の項を参照。	—

チェコの雇用制度一覧

チェコの雇用制度一覧			
	制度	主な内容	根拠法
	H-1 職業訓練	—	—
H.その他	H-2 職員募集方法	事業所はその裁量で直接的・間接的に人材募集を行う。事務職や専門職の募集については人材紹介所などが利用される。地区の雇用局は非管理職の職員募集について、人材の供給を保証するために一定の支援を行う。職員募集の一般的な方法としては、新聞での公募、広告、インターネット、職業紹介所、雇用局、職業訓練学校が挙げられる。失業者への職業訓練は地区の雇用局が組織し補助を行う。また、新社会人への職業訓練には投資助成措置が適用される。	—

スロバキアの雇用制度一覧			
	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典。雇用制度を包括的に規定する。主な規定事項は次の通り。◇一般規定◇労使関係◇労働時間及び休暇制度◇賃金◇被雇用者保護◇事業者の社会福祉規定◇損害賠償◇時間外労働◇労使協定。	法律第311/2001号(労働法典)及び改正法(最近の改正は2003年7月1日、法律第210/2003号)
	A-2 労働監督機関(届出機関)	労働組合は事業所における被雇用者の安全と健康保護のため立ち入り検査をする権利がある。また労働監査の規定は特別法規による。	労働法典第149条～150条
	A-3 労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争は裁判によって解決される。	労働法典第14条
B.雇用条件	B-1 雇用契約形態及びその手続き	雇用契約は書面にて次の事項を明記することが義務づけられる。◇業務内容◇就業場所◇就業日数◇(労使協定で定められない場合)賃金など。また、◇労働時間◇休暇制度◇解雇(退職)通告期限などについても別途規定される。	労働法典第42条～44条
	B-2 試用期間	雇用契約で3カ月を超えない範囲で試用期間を設定することが可能。試用期間の延長は不可。試用に関する取り決めは書面で締結されない限り無効。	労働法典第45条、第72条
	B-3 退職	雇用関係は次の場合に解消される。◇両当事者の合意◇規定に基づく通告◇即時退職◇試用期間中の解雇◇契約期間の終了など。	労働法典第59条～60条
	B-4 解雇	雇用関係は雇用主あるいは被雇用者からの通知を経て解消される。労働法典に定める理由が必要。	労働法典第61条～71条
	B-5 定年	—	—
	B-6 労働組合(職種別)への加入	労働組合は被雇用者によって組織され、被雇用者の利害を代表する機関。雇用主は労働組合の結成を許可しなければならない。	労働法典第230条～232条
C.労働時間	C-1 労働時間	週40時間が上限。2シフト制で就労する被雇用者に関しては週38.75時間、3シフト制では週37.5時間が上限。その他、特別の環境で就労する被雇用者に関しては別途規定がある。また労働組合との事前合意を前提に雇用主はフレックスタイム制を採用することも可能。	労働法典第85条～96条
	C-2 残業の取扱い	雇用主の要求により、週8時間、年間150時間を上限として残業が可能。	労働法典第97条
D.休暇制度	D-1 休暇制度全般	勤務期間が60日を超えた被雇用者には年間最低4週間の有給休暇が付与される。特別な労働環境の被雇用者に関する有給制度は別途規定される。	労働法典第101条～104条
	D-2 病欠	—	—
	D-3 産休	女性の被雇用者は出産の前後28週間の休暇をとる権利がある。多胎児出産あるいは夫がいない場合は37週間の休暇を取得できる。育児環境をより良くするため、雇用主は親の要求に応じて子供が3歳になるまで育児休暇を付与する義務がある。	労働法典第166条～169条
	D-4 兵役	被雇用者が兵役に従事する際、雇用主は被雇用者に対し必要な期間の休暇を付与し、被雇用者の給与に応じて手当を与える義務がある。	労働法典第139条

スロバキアの雇用制度一覧			
制度	主な内容	根拠法	
E. 賃金等	E-1 最低賃金	最低賃金は特別法規によって定められる。賃金は男女差別なく支給されなければならない(6,080コルナ(SKK)、2004年1月時点)。	労働法典第119条
	E-2 時間外手当	時間外手当の割増率:被雇用者の平均賃金の25%以上、公休日:50%以上、夜間勤務:20%以上。	労働法典第121条~123条
	E-3 ボーナス	規定なし。	—
	E-4 退職金	労働法典に従って、最低賃金の2倍の額が退職金として支払われる。	労働法典第76条
	E-5 諸税	—	—
F. 付加給付	F-1 食事手当	雇用者は全てのシフトで働く被雇用者に対して食事を提供する義務がある。ただし出張中の被雇用者に対してはこの義務は無し。	労働法典第152条
	F-2 通勤手当	—	—
	F-3 その他厚生諸制度	—	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	1人以上の被雇用者を雇用する雇用主は、勤務中の被雇用者の事故に備えて労働保険に加入することが義務付けられる。なお、同労働保険の運用は「労働保険庁」(Social Insurance Agency)が担当する。	労働法典第210条
	G-2 社会保険	—	—
H. その他	H-1 職業訓練	雇用主は被雇用者の資格の改善のため職業訓練への参加を支援する義務がある。	労働法典第153条~155条
	H-2 職員募集方法	—	—

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典。2001年7月までに欧州指令に基づき大幅な改定が加えられた結果、欧州諸国の労働法と似通った内容となった。団体労使交渉や労使協定のあり方などを定めるほか、「派遣制度(work-force lease)」、間接的差別についての規定、出向制度の規定などが含まれる。2003年4月1日に労働法典の修正案が議会で承認され、さらに母性保護の項目などが追加された。	労働法典(Labor Code 1992/XXII)
	A-2 労働監督機関(届出機関)	労働省(労働大臣)	労働法典(Labor Code)
	A-3 労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所	労働法典(Labor Code)
B.雇用条件	B-1 雇用契約形態及びその手続き	雇用契約は書面で行う。雇用条件は法律および労使協定の規定を守らなければならない。ただし、雇用契約に定められる条件がこれらの規定よりも被用者に有利な内容となっている場合はこの限りでない。雇用契約には基本給の額、役職及び勤務地を明記しなければならない。すべての雇用契約は、労働法典に定められた最低条件を満たさなければならない。	労働法典(Labor Code)
	B-2 試用期間	通常30日～3カ月	労働法典(Labor Code)
	B-3 退職	通常、両当事者が合意した期限で雇用契約を解消できる。解約事前通告期限は1～3カ月以内だが、雇用契約で定められている場合はこの限りでない。相応の事由がある場合(被用者の重大な過失あるいは事業所の破産)は即時解約(非常解約)ができる。	労働法典(Labor Code)
	B-4 解雇	正当な理由が必要。	労働法典(Labor Code)
	B-5 定年	男女ともに62歳。	労働法典(Labor Code)
	B-6 労働組合(職種別)への加入	従業員が15～50人の事業所には従業員代表者(plant delegate)、50人を超える事業所には事業所委員会(plant council)を置く。両者とも任期は3年以上。事業所委員会の定数は従業員の数に応じ3～13人。 雇用主は以下の事項を計画する場合、事業所委員会の意見を聞く義務がある。 ◇事業再編など多数の従業員に関係する措置◇人事記録システムの立ち上げ ◇職業訓練◇病気などにより勤務軽減が必要な被用者の職場復帰◇年次休暇 ◇被雇用者に関する社内規則の変更。 雇用主は以下の事項に関し、事業所委員会に通知する義務がある。◇経営状態(年2回以上)◇事業内容の変更◇賃金の変更(半年に1回以上)	—
C.労働時間	C-1 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、1週間40時間。1日の労働時間は残業を含め12時間以内。ただし、2カ月平均で8時間を超えてはならない。週労働時間は48時間以内。休憩なしで勤務する場合および法定休日に勤務する場合の労働時間は別規定に基づく。シフト制を採用している事業所についても別の規定がある(シフト制を採用するには一定の条件を満たさなければならない)。 労働時間は基本的に8週間サイクルで決められるが、労使協定により最大26週サイクルまで延長可。シフト制を採用している事業所及び季節労働、救急サービスなどの特例については最大52週まで延長可。 1日の勤務を終了して次の勤務につくまでの間隔は11時間以上だが、労使協定により8時間にまで短縮することができる。 週休2日、日曜は休み。これに該当しない場合、被用者は週1回、連続48時間の休みをとる。その場合、24時間は基本的に日曜とする。 法定祝祭日は休み。祝祭日は以下の通り。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。交通機関など、祝祭日にも稼働・営業する企業・事業体は例外。	労働法典(Labor Code)
	C-2 残業の取扱い	残業とは◇時間外労働(規定の勤務時間を外れた時間帯に働く)◇規定の労働時間を超えての労働◇休祭日勤務、を指す。休日出勤に対しては、翌月末までに代休を与えることが望ましい。◇従業員の就労時間は1日12時間、1週間で48時間を超えてはならない。◇残業時間の上限は個別労使協定(雇用者が単数)で合意した場合は1年200時間以内◇業界労使協定(雇用者が複数)で合意した場合は1年300時間以内。	労働法典(Labor Code)

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
D. 休暇制度	D-1 休暇制度全般	年次有給休暇は20日以上。被雇用者の年齢に応じ最大30日まで。休暇の4分の1は被用者が希望する時期にとることができる(ただし、就職後3カ月はこの限りではない)。被雇用者は休暇が始まる日の15日前までに休暇願を提出しなければならない。有給休暇は当該年度にすべて消化しなければならない。	労働法典 (Labor Code)
	D-2 病欠	医師の証明が必要。病欠手当は最初の15日まで雇用主が80%負担する。16日目以降については最大1カ月間まで給与の70%を社会保険から支給されるが、うち30%は雇用主が負担する。	—
	D-3 産休	子どもが2歳になるまでは最終給与の70%が育児休暇手当として社会保険から給付される。それ以降は最低限の年金手当が給付される。	—
	D-4 兵役	18~32歳の男子に対し6カ月の徴兵役がある(兵役の代わりに社会サービスに従事することを選択することが可能)。雇用者は、徴兵された被雇用者を解雇することはできない。被雇用者は、復職後に徴兵前と同じ地位につくことができるほか、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。	—
E. 賃金等	E-1 最低賃金	最低賃金は政府が規定する。2004年1月1日現在の法定最低賃金は5万3000フォリント(約200ユーロ)。この金額は非常に少ないため、被用者の就労・労働意欲を引き出すため実際の賃金は同水準を大きく超える傾向にある。賃金および諸手当はフォリント建てで支払われる。諸規定により、賃金の20%まで現物給与とすることが可能だが、被雇用者及びその家族が必要とする物品・サービスに限られる。	労働法典 (Labor Code)
	E-2 時間外手当	被雇用者は時間外労働時間部分に対し、50%付加した給与が与えられる権利がある。	—
	E-3 ボーナス	労使協定などの規定による。	—
	E-4 退職金	退職金の規定はない。年金は社会保険から毎月支給される。	—
	E-5 諸税	所得税の規定による。	所得税法
F. 付加給付	F-1 食事手当	雇用主に手当を支給する義務はない。月3,500フォリントまで食券を無税で支給できる。	所得税法
	F-2 通勤手当	毎月支給される。	—
	F-3 その他厚生諸制度	個別合意による。	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	加入義務はない。	—
	G-2 社会保険	雇用主、被雇用者ともに国家年金基金および健康保険基金に保険料を納める義務がある。2001年1月1日法改正により、初めて雇用関係を結ぶ被雇用者については、民間年金基金への加入が任意化された。94年以来、いくつかの民間年金基金が運営されている。	社会保険法
H. その他	H-1 職業訓練	地域労働開発・訓練センターが各地方政府および労働省にて運営されている。	—
	H-2 職員募集方法	雇用主が独自に募集するか、職業あっせん所を通して探す。	—

スロベニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	雇用関係法 (Employment Relations Act)	スロベニア官報42/02
	A-2 労働監督機 関(届出機 関)	労働・家庭・社会省 (Ministry of Labour Family and Social Affairs of the Republic of Slovenia) が関連諸法の遵守監督にあたる。	—
	A-3 労使紛争解 決のための法 的手続き	労働裁判所及び社会裁判所がある。	労働社会裁判所法 (スロベニア官報 19/1994, 20/1998, 42/2002, 63/2003)
B.雇用条件	B-1 雇用契約形 態及びその 手続き	雇用契約は書面により、以下の条項を含む。◇事業所及び被用者の住所◇勤務開始日◇役職あるいは職種(業務内容の簡単な説明)◇勤務地(記入のない場合は事業所の登録住所とみなされる)◇契約期間(期限契約の場合は年休の詳細)◇パートタイム、フルタイムの区別◇1日あたりあるいは1週あたりの労働時間と勤務体制◇基本給及びその他の給与の額(トラール建て)◇給与を構成するその他の手当◇給与支払いのサイクル、支払日、支払方法◇年次休暇(必要であれば年次休暇をとるにあたっての手続き)◇諸種の通知期間◇雇用主が遵守する義務のある労使協定の名称◇雇用関係法に定められた権利及び義務の内容。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	B-2 試用期間	試用期間:雇用主と被用者が合意した場合、6カ月を超えない範囲で試用期間を設けられる。試用期間中に欠勤があれば期間を延長できる。 職業訓練:法律又は業界労使協定の規定により、新社会人を職業訓練生として雇用することができる。職種は該当する被用者が修める職業資格に適したものである。職業訓練生の雇用期間は1年以内。ただし、法により他の規定があるときはその限りではない。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	B-3 退職	契約解消の条件:以下の場合、雇用契約を解消できる。◇契約期間の終了◇被用者あるいは雇用主の死亡◇双方の合意◇契約内容に基づく解約(一般解約)及び非常解約◇司法判決◇雇用関係法の規定◇その他の法規定	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	B-4 解雇	一般解雇(雇用契約に定められた解約期限に基づいたもの。一定の通知期間を経ての解雇)と非常解雇(即時解雇。通知期間なしの解雇)がある。非常解雇は法が定める事由がある場合のみ実施できる。 一般解雇できるのは以下の場合: ①事業所の経済的、組織的、技術的な理由によって雇用契約で合意された職種を廃止せざるを得なくなった(経営上の理由)。②被用者が契約に定められた仕事を時間内に仕上げられない、あるいは仕事の質が悪い場合。被用者が、法令で定められた条件を満たせない、雇用関係から生じる義務を果たせない場合(被用者の能力不足)。③雇用契約及び雇用関係から生じる義務の不履行。 ①経営上の理由による解雇の場合、通告期間は◇勤務年数が5年未満:30日◇同5年以上15年未満:45日◇15年以上25年未満:75日◇25年以上:150日。 ②被用者の能力不足を理由に解雇する場合、通告期間は◇勤務年数が5年未満:30日◇同5年以上15年未満:45日◇15年以上25年未満:60日◇25年以上:120日。③義務不履行の場合の通告期間は30日。 非常解雇できるのは以下の場合: ①雇用契約及び雇用関係から生じる義務に抵触する犯罪行為。②意図的あるいは重大な過失により雇用契約及び雇用関係から生じる義務に抵触。③最終審の判決により契約に定められた職務を果たせなくなったり、教育・安全・保護措置を命じられたために6カ月を超える休職が必要となった場合及び懲役刑に服役するために6カ月を超える休職が必要となった場合。④試用期間内。⑤休職など雇用契約の停止期間が終了した後、正当な理由もないのに5日以内に復職しなかった場合。⑥病欠中に担当医・医療機関の指示を守らなかったり、担当医・医療機関の許可なしに自宅を離れた場合及び有償労働を行った場合。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	B-5 定年	男63歳、女61歳。	年金障害保険法 (Pension and Disability Insurance Act)
	B-6 労働組合(職 種別)への加 入	被用者による労働組合の結成・加入は任意。雇用主は組合の結成を阻止することも、被用者が組合に加入することも妨げてはならない。組合が被用者に加入を強制することもできない。組合は組合費を財源とし、国家及び雇用主からの独立を守る。	労働代表法 (Representation Act)

スロベニアの雇用制度一覧		
制度	主要内容	根拠法
C. 労働時間	C-1 労働時間 フルタイム勤務で週労働時間は40時間以内。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	C-2 残業の取扱い 雇用主の要求に応じ、被用者は次の場合に時間外労働を行わなければならない。◇一時的に業務量が増えた場合◇物質的・人的損害を避けるために必要な場合◇事業所の業務に不可欠な設備に損傷を与えないために必要な場合◇人命・財産・交通の安全を確保するために必要な場合◇その他、法や労使協定で定められた例外的、緊急かつ不測の事態が発生した場合。 時間外労働の上限は週8時間、月20時間、年180時間。法及び労使協定で定められた期間(最長6カ月)の平均がこれらの値を超えなければ週、月の上限を一時的に上回ってもよい。1日の労働時間は10時間以内。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
D. 休暇制度	D-1 休暇制度全般 年次休暇はフルタイムかパートタイムに関わりなく年間4週間以上。休暇の最低日数は各被用者の週労働日数に応じて決まる。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	D-2 病欠 病欠手当は、31日間までは雇用主が、それを超える分については健康保険が負担する。	健康保険法(Health Care and Health Insurance Act; スロベニア官報9/1992、13/1993、9/1996、29/1998、77/1998)
	D-3 産休 産休: 母親は105日。父親は90日まで取得できるが、有給扱いとなるのは15日まで。 育児休暇: 出生後260日。父親か母親のいずれかが取得できる。 産休・育児休暇中の手当は社会保険が負担する。	妊娠出産に関する保護及び給付法(Parental Protection and Family Benefit Act; スロベニア官報97/2001、76/2003)
	D-4 兵役 2003年に一般徴兵制度は廃止された。	—
E. 賃金等	E-1 最低賃金 11万380トラール。	InterISPO(政府ホームページ)
	E-2 時間外手当 業界労使協定で規定。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	E-3 ボーナス 各事業所による。	—
	E-4 退職金 雇用契約の規定を踏まえて退職する場合、過去3カ月の国内平均月給の2倍相当あるいは本人の過去3カ月の平均月給の2倍相当のうち、多い方の金額を退職金として支給する。	—
	E-5 諸税 恒常的に人を雇っている雇用主(社会保険料を納める義務のある雇用主)は、給与支払日から数えて6日以内に給与税を納めなければならない。税込み給与(月額)に対する税率は以下のとおり。◇13万トラール以下:0%◇13万1トラール~40万トラール:3.8%◇40万1トラール~75万トラール:7.8%、75万トラール超:14.8%。 給与税で例外が適用されるのは以下の場合。◇従業員の40%以上が障害者◇在スロベニア外国公館。	—
F. 付加給付	F-1 食事手当 雇用主は就労中の被用者に食事手当を支給する義務がある。金額は労使協定あるいは法規定に基づく。1日あたり3.1ユーロ程度が一般的。手当は給与と合わせて支給される。	—
	F-2 通勤手当 支給は義務。出張中の特定の出費についても雇用主が負担する。金額は労使協定あるいは法規定に基づく。	—
	F-3 その他厚生諸制度 カンパニーカー、携帯電話、自社株など。	—

スロベニアの雇用制度一覧			
制度	主な内容	根拠法	
G. 各種保険	G-1 労働保険	「社会保険」の項を参照	—
	G-2 社会保険	雇用主は従業員を採用したら、社会保険庁 (Health Insurance Institute) の管轄局で健康保険、年金保険、障害保険への加入手続きを行う義務がある。手続き期間は、新規採用者の勤務開始後8日以内。「M-4」書式で行う。 強制加入保険の保険料は雇用主と被用者が負担する。強制加入保険は◇年金障害保険◇健康保険◇失業保険◇産休・育児休暇保険の4つから成り、全国民を対象とする。年金障害保険の納付先は年金基金、健康保険は健康保険基金、失業保険及び産休育児休暇保険は中央政府。社会保険料率は雇用主16.1%、被用者22.1%。保険料は税込み給与(各種手当を含む)の額を基準に算出される。	—
H. その他	H-1 職業訓練	被用者は職務遂行能力の維持・改善のために職業訓練を受ける権利がある。雇用主は、業務上必要な場合、あるいは経営上の理由や被用者の能力不足を理由とする解雇を避けるため、被用者に職業訓練の機会を与えなければならない。訓練の内容、期間及び訓練中・訓練後の契約当事者間の権利については訓練契約、労使協約で定める。新社会人の職業訓練については「試用期間」の項を参照。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)
	H-2 職員募集方法	求人は公募しなければならない。公募に当たっては雇用条件と応募締切日を明記する。応募期間は8日以上でなければならない。公的職業あっせんサービスを通じて公募を行うこともできる。 公募の義務が免除されるのは以下の場合。◇すでに雇用関係にある雇用主と被用者が、状況の変化を受けて新たに雇用契約を結ぶとき◇企業奨学金の枠内での雇用◇障害者雇用法に基づき障害者を雇うとき◇1年の間に3カ月を超えない範囲での一時雇用◇職業訓練生あるいは期間契約社員を正規雇用するとき◇法で保護された職業資格の認定に関し担当機関の裁定が下りるまでの間を対象に期間契約を結ぶとき◇パートタイム社員をフルタイム社員として雇用するとき◇法人が株式保有者を社員として雇用するとき◇雇用主の家族を雇うとき◇取締役の募集◇その他、法が定める場合。	雇用関係法(スロベニア官報42/02)

クロアチアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法。労働関係を包括的に規定する。主な対象は以下のとおり。◇一般規定 ◇雇用契約関連◇労働者の福利厚生◇試用期間◇職業訓練◇労働時間◇休暇制度◇夜間労働◇母性保護◇一時的に就労不能になった被用者あるいは完全に就労不能になった被用者の保護◇給与◇被用者による発明及び技術的革新◇被用者に対する雇用者との競争禁止◇損害への補償◇雇用契約の解消◇就業規則◇雇用契約関連の権利の行使◇被用者による、経営上の決定プロセスへの参加◇労働組合◇労使紛争解決関連◇ストライキ及び工場閉鎖◇経済社会委員会 (Economic and Social Council) ◇人材派遣仲介所◇労使関連規定の監督◇罰則規定。	労働法 (The Labour Act)
	A-2 労働監督機関 (届出機関)	国家労働監査当局 (Sate Inspectorate-Labour Inspection)。労働法は、裁判の際の権利の保護を規定し、また労働法の内容が遵守されているかどうか、管轄局が監督することを定めている。	労働法 (The Labour Act)、国家監査法 (State Inspectorate Law)
	A-3 労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争解決のための特別な裁判所は存在しない。労使紛争解決のための第一審は地方裁判所、第二審(上級審)は地方裁判所、最終審は最高裁判所。	—
B.雇用条件	B-1 雇用契約形態及びその手続き	書面で結ぶ。雇用期間、休暇制度また給与など、一定の内容について詳細を明示する必要がある。	労働法 (The Labour Act)
	B-2 試用期間	雇用契約にあたり、試用期間を明示する。試用期間は6カ月を超えてはならない。	労働法 (The Labour Act)
	B-3 退職	雇用契約の解消は以下の場合に可能。◇期間契約の終了◇被用者の死亡◇被用者が65歳になり、かつ、年金基金加入期間が20年に達している場合◇労働不能に陥ったと正式に認定された場合◇労使双方の合意◇解約の通告(法定の通告期間を守る必要がある)◇裁判所の決定。	労働法 (The Labour Act)
	B-4 解雇	解雇には正当な事由と手続きが必要となる。	—
	B-5 定年	男65歳、女60歳。ただし、就業年数が15年以上であることが条件となる。	年金保険法 (the Pension Insurance Act)
	B-6 労働組合(職種別)への加入	労働組合は10名以上の行為能力を持つ成人により結成される。労働組合は登録された時から法人格を持つ。	労働法 (The Labour Act)
C.労働時間	C-1 労働時間	労働時間の上限は週40時間。特別な状況においては例外的に週10時間以内の超過勤務も認められる。労使協定により季節労働は週52時間を超える労働時間が認められるが、上限は週60時間。	労働法 (The Labour Act)
	C-2 残業の取扱い	雇用者は、週10時間を上限として被用者に残業を求めることが可能。未成年者、妊婦、3歳以下の幼児を持つ母親、6歳以下の子供を持つ未婚の親は残業が禁止されている。残業手当は労使協定や就業規則に従って支給される。	労働法 (The Labour Act)
D.休暇制度	D-1 休暇制度全般	有給休暇は年間18日以上。未成年者は年24日間、特別の安全基準が適用される職場の被用者は年間30日。労使協定、就業規則及び雇用契約により、有給休暇の延長が可能。被用者は、個人的に重要な理由があることを根拠に、年間7日を上限とする有給休暇を取得できる。また、一般の職業訓練、高等職業訓練あるいは被用者委員会・労働組合での仕事に携わる時間については、労使協定、被用者委員会と雇用主の間の合意あるいは就業規則で定められる。	労働法 (The Labour Act)
	D-2 病欠	病欠の場合、年間42日間までは雇用者が費用を負担し、それ以上の病欠については社会保険が負担する。	健康保険法 (The Health Insurance Act)
	D-3 産休	女性被用者は妊娠、出産及び育児に際し、産休・育児休暇を取得する権利がある。また出産予定日の28日前から乳児が6カ月になるまでは休暇を取る義務がある(義務的産休)。出産予定日の45日前から子供が1歳になるまで休暇を取得することもできる。双子、三つ子、四つ子の場合は子供が2歳になるまで育児休暇の取得が可能。健康保険法により産休手当が支給される。	労働法 (The Labour Act)、健康保険法 (The Health Insurance Act)
	D-4 兵役	—	—

クロアチアの雇用制度一覧			
制度	主な内容	根拠法	
E. 賃金等	E-1 最低賃金	最低賃金は1,951.25クナ。	強制社会保障負担金法
	E-2 時間外手当	「残業の取扱い」の項で記した残業手当を除き、時間外手当は特になし。	—
	E-3 ボーナス	民間企業でのボーナス支給は任意。契約により支給を規定することもできる。支給額は企業の業績などにより決まる。	—
	E-4 退職金	退職金は労使協定、雇用契約、就業規則などにに基づき支給される。また、定年退職後は一般的に、年金が支給される。	—
	E-5 諸税	「労働保険」及び「社会保険」の項を参照。	—
F. 付加給付	F-1 食事手当	労使協定により食事手当が支給される場合がある。事業所によって支給額は異なる。具体的には個別合意や就業規則で規定される。食事手当は一定の限度まで免税。	税関連諸法
	F-2 通勤手当	通勤手当は通常、給与に含まれる。給与外に支給される場合は、自宅と職場を行き来するための、いわゆる「年間定期」が支給される。具体的には個別合意や就業規則で規定される。通勤手当は一定の限度まで免税。	税関連諸法
	F-3 その他厚生諸制度	通常、生命保険、健康保険、医療保険などが補助される。カンパニーカーや携帯電話、アパートやクレジットの提供も増えつつある。これらに対する企業の支出は課税に当たって考慮される(節税効果)。	所得税法、付加価値税法などの諸税法
G. 各種保険	G-1 労働保険	失業保険の保険料は強制的に徴収される。失業手当は雇用仲介及び失業中の資格法 (Act on Employment Mediation and Entitlements during Unemployment; 官報 nos. 32/02, 86/02, and 114/03) の規定により支給される。就業中の事故あるいは職業病にかかった人への手当は、短期の場合は健康保険法 (Health Insurance Act)、長期の場合は年金保険法 (Pension Insurance Act) に従って給付される。死亡した場合は健康保険法の規定に従う。	強制保険負担法 (Obligatory Insurance Contributions; クロアチア官報 no. 147/02)
	G-2 社会保険	健康保険、年金保険の保険料は強制的に徴収される。一方、社会保険制度を支える主な財源は国庫あるいは地方の予算でまかなわれる。障害者については国家予算及び障害者を雇用していない企業の拠出金を財源とする。年金の支給については、年金保険法、強制任意年金基金法 (The Act on Compulsory and Voluntary Pension Funds; 官報 nos. 49/99, 63/00及び103/03)、個人資金を基礎とする年金保険会社法 (Act on Pension Insurance Companies on the Basis of Individual Capitalised Savings; 官報 nos. 106/99 and 63/00) とその執行法が規定する。	強制保険負担法 (Obligatory Insurance Contributions; クロアチア官報 no. 147/02)、障害者の職場復帰と雇用に関する法律 (the Act on Occupational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons)、社会保険の法制度 (規則第4条及び5条:1408/71)
H. その他	H-1 職業訓練	主に次の種類がある◇失業中の成人に対して行われる訓練 (職業再訓練プログラム及び職人・中小起業家を育てることを目的とした訓練)◇事業所内で行われる職業訓練 (実地的な技術訓練など)。	—
	H-2 職員募集方法	クロアチア雇用機関による仲介 (the Croatian Employment Bureau)、新聞による公募、インターネット。	失業者のための労働仲介法 (The Act on Employment Mediation and Entitlements during Unemployment; 官報 nos. 32/02、86/02、114/03) 及び労働法 (the Labour Act)

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典。労使事項に関する個別的及び集団的な権利を規定する。	法律第53/2003号(労働法典)1条
	A-2 労働監督機関(届出機関)	労働監察局(Labour Inspection)。労使関係における一般・特別規定の違反を取り締まり、労働環境の安全性や健康保護を監督する。	法律第53/2003号(労働法典)X部254条～256条
	A-3 労使紛争解決のための法的手続き	法律では以下の2つの紛争を規定◇利益の衝突:従業員の社会的、職業的、経済的利益に関するもので、一般的には集団的労使交渉の交渉時期に起こり、交渉、調停、仲裁などにより解決されるもの。◇権利の衝突:労働条件や就業規則に違反した場合や、従業員の権利が無視されたことで起こり、法的解決により解決されるもの。	労使関係紛争に関する法律(法律第168号)、法律第53/2003号(労働法典)IV部248条～253条
B.雇用条件	B-1 雇用契約形態及びその手続き	雇用契約はルーマニア語で当事者[雇用者(自然人,法人)と従業員(16歳以上)]の合意により書面にて締結される。雇用契約の主要形態は、◇個別的契約(3タイプ:期限なし、期限付、非常勤)、◇集団的契約。	法律第53/2003号(労働法典)II部16条(一般規定)
	B-2 試用期間	新規採用者には試用期間が適用される。それぞれ最大30日:経営幹部、障害者、90日:管理者、5日:未熟練工、3～6ヵ月:新規雇用者、新卒者。	法律第53/2003号(労働法典)31条～32条
	B-3 退職	個別的な雇用契約は次の理由により解消できる。◇契約の規定◇当事者間の合意◇一方の当事者の意思(限定的な場合のみ)◇法律第53/2003号 56条(a号～k号)	法律第53/2003号(労働法典)5章55条、56条(a号～k号)、57条
	B-4 解雇	被雇用者を起因とする理由あるいは他の理由により解雇が可能。ただし、雇用主の都合では解雇できない。	法律第53/2003号(労働法典)58条～72条
	B-5 定年	男65歳、女60歳。(定年の年齢は法律により規定され会社により規定されない)	法律第19/2000号41条(2)
	B-6 労働組合(職種別)への加入	労働組合は政府当局、政党、雇用者組織から独立した組織であり、労働者の権利保護及び組合員の利益を促進するために設立される。	法律第54/2003号
C.労働時間	C-1 労働時間	労働時間は1日8時間、週40時間。労働日は週5日で、週2日は休日。	法律第53/2003号(労働法典)III部108条～153条
	C-2 残業の取扱い	労働時間は残業も含め、週48時間を上限とする。時間外労働は30日以内に代休を取ることで相殺する(「時間外手当」の項を参照)。一般的に被雇用者は予期せざる事柄を除き、残業に応じる義務がある。ただし、年少者(18歳以下)は、残業をさせられない。	法律第53/2003号(労働法典)117条～121条
D.休暇制度	D-1 休暇制度全般	年間20日以上。契約または集団交渉により決められる。さらに、クリスマス、復活祭等の祝祭日、職業訓練のための休暇がある。	法律第53/2003号(労働法典)III部1条～2条140項、149条～154条
	D-2 病欠	年間90日まで。	法律第19/2000号98条(a)、100条～108条
	D-3 産休	産休・育児休暇は保証されている。産休は誕生前後、それぞれ63日。育児休暇は子供が2歳になるまで取得できる(国の健康保険から基本給の最低75%が支払われる)。	法律第19/2000号3章118条(1)、119条
	D-4 兵役	20歳に達したルーマニア人の男性は兵役義務がある。例外は法律により規定される。	憲法55条
E.賃金等	E-1 最低賃金	最低賃金は280万レイ(ROL)	閣議決定(Government Decision)第1105/2002号(経済における最低賃金に関する規定)
	E-2 時間外手当	30日以内に代休で相殺できない場合は、雇用契約に基づき時間外手当が支給される(「残業の取扱い」の項を参照)。	法律第53/2003号(労働法典)119条～120条
	E-3 ボーナス	ボーナスは個々の企業の判断により支給される。	—

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
E.	E-4 退職金	被用者には退職金が支給される。金額は職種と勤続年数による。	法律第19/2000号
	E-5 諸税	所得税は源泉徴収される。税率はさまざまな要因を踏まえて決定される。	法律第571/2003号(税法)
F. 付加給付	F-1 食事手当	食券の形で個別に支給される。費用は雇用主が完全負担する。	法律第142/1998号(食事手当に関する規定)1条
	F-2 通勤手当	個々の事業所の判断による。	—
	F-3 その他厚生諸制度	個々の事業所の判断による。	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	労働保険は任意加入。	—
	G-2 社会保険	社会保険は義務。	法律第19/2000号 5条
H. その他	H-1 職業訓練	法律では以下を規定◇雇用主の負担による特別訓練、◇国内外での実務訓練、◇見習、◇雇用契約の追加事項として記載された個別的訓練、◇その他。	法律第53/2003号(労働法典)VI章
	H-2 職員募集方法	新聞広告、民間のあっせん機関、政府系職業紹介所、インターネット等。	—

ブルガリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働法典。労使関係の個別的及び集団の規定を規定する。	労働法典 (Labour Code)
	A-2 労働監督機 関(届出機 関)	国立仲裁機関(The National Institute for reconciliation and arbitration)が労使間の紛争解決を支援する。同機関は労働社会政策省と協力関係にある。	労使紛争の解決に関する法律(Law on the settlement of team employment disputes)第4条a
	A-3 労使紛争解 決のための法 的手続き	労使紛争は、紛争の種類により、一定期間内に解決されなければならない。労使紛争に当たり被雇用者には金銭的な負担がかからず、裁判経費も無料となる。労使紛争は裁判所により再調査される。再調査は労働裁判所による指示がない限り、民事訴訟法の規則に則って行われる。	労働法典第17章、民事訴訟法。
B.雇用条件	B-1 雇用契約形 態及びその 手続き	雇用者は被雇用者に対し雇用の通告、雇用契約、就業規則などを開示する義務がある。	雇用権利法(1996年制定)第1節(Employment Rights Act of 1996)
	B-2 試用期間	試用期間は雇用契約に明記され、通常6カ月以内である。試用期間中、当事者には最終契約と同様の権利義務がある。試用期間を含む雇用契約の締結は被雇用者の権利でもある。法定休暇日数及び重要な理由により欠勤した日数は試用期間に算入されない。試用期間が何事もなく終了した場合は、雇用契約が成立したとみなされる。	労働法典第70条及び71条
	B-3 退職	書面で7日前までに合意すること。	労働法典第16章
	B-4 解雇	書面で1カ月前までに通知すること。1カ月分の給料を補償する。	労働法典第16章
	B-5 定年	年金受給開始時の年齢と社会保険加入年数の合計が男で100年、女で90年に達していることが条件となる。	社会保険法典及び年金令(Social Insurance Code and Ordinance for the pension)
	B-6 労働組合(職 種別)への加 入	労働者あるいは被雇用者が全国レベルで労働組合を結成する場合の主な条件は以下の通り。①最低5万人の組合員②5人以上の組合員を擁する組織が50以上集まり、その半数以上の組織が政府により産業別団体として認定を受けていること③地方支部が全国の半数以上の自治体に存在し、かつ全国的な組織があること。	労働法典
C.労働時間	C-1 労働時間	通常の労働時間は週5日、40時間。週6日労働の場合は46時間勤務。企業によってはフレックスタイムを導入しているところもある。その場合は雇用者がフレックスタイム規則の詳細を決定する。	労働時間法(1998年制定)(Working Time Regulations of 1998)
	C-2 残業の取扱 い	原則として、残業は禁止。労働法典に明示されている場合にのみ例外的に認められる。例外としては◇天災あるいは人災による被害の回避◇水道・ガス・電気供給などの復興支援◇労働作業に必要な機械その他の施設の緊急修繕◇季節労働などがある。その際も、残業時間は年間60日を上限とし、20日以上連続して残業することは禁じられる。雇用主は被雇用者の残業時間を記録、保管する義務があり、その記録をもとに残業手当を支給する。残業を監督する政府機関として労働監視機関(Labour Inspectorate)が存在する。なお、労働法典による残業の定義は、「雇用主の命令あるいは雇用主が認識している範囲で通常の労働時間を超えて勤務すること」を意味する。	労働法典第143条～150条
	D-1 休暇制度全 般	勤続期間が8カ月を超えた被雇用者は有給休暇を取得する権利がある。年間の休暇日数は祝日を除き20日間。	労働法典第8章

ブルガリアの雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
D. 休暇制度	D-2 病欠 欠勤したときの手当は、次のような理由で一時的に勤務ができない場合に支給される。◇一般の疾病◇職業病◇勤務中事故◇療養治療◇緊急の医療検査◇伝染病◇ドクターストップによる就労禁止◇介護あるいは家族の伝染病◇家族の医療検査への随行◇伝染病の流行のため子供を託児所に預けられない場合。手当の受給には医療関係機関からの証明書の提出が必要。支給の期限などは別規定で定める。	労働法典第162条、労働時間・祝日・休暇法 (Ordinance on the working time, holidays and vacations)
	D-3 産休 女性の被雇用者は産休として135日間の休暇が付与される。そのうち45日間は出産の前に適用。また女性の被雇用者が養子縁組をする場合にも、一定の休暇が付与される。養子縁組を行う女性被雇用者の休暇日数及び手当に関しては別途規定がある。託児所に子供を預けない場合、子供が2歳になるまで育児休暇(出産及び養子縁組)が認められており、その間も給与は支払われる。これらの休暇は父親にも適用されるが、この場合、父親が正社員の職を持つこと及び母親の同意が必要となる。この育児休暇中の手当は速やかに現金で支払われなければならない。育児休暇は1年延長可能であるが、その場合は無給。また授乳中の女性被雇用者は幼児が8カ月になるまで1日2時間の休憩が付与される。勤務時間が1日当たり7時間以下の被雇用者については授乳休憩は1日1時間まで。	労働法典第163条～166条
	D-4 兵役 兵役は9カ月。高等教育(学士、修士、または同様の学位)を受けたものについては6カ月。	ブルガリアの防衛と軍事に関する法 (Law on defence and armed forces of the republic Bulgaria) 第98条
E. 賃金等	E-1 最低賃金 最低賃金は月120レバ(BGL)	—
	E-2 時間外手当 時間外手当は当事者間の合意の下に支給される。手当の割増率は以下の通り(雇用契約に定められた給与を基準)。◇平日:50%◇週末:75%◇公休日:100%◇シフト制(最大4カ月のサイクルで労働時間が決められている契約形態)の場合:50%。	労働法典第262条、第136a条
	E-3 ボーナス クリスマス前に1カ月分を支給。	—
	E-4 退職金 —	—
	E-5 諸税 所得税及び健康保険は源泉徴収される。	所得税法 (Law for taxation of the income of physical persons)
F. 付加給付	F-1 食事手当 なし	—
	F-2 通勤手当 カンパニーカーなどの提供は減少しつつある。	労働法典第284条及び285条
	F-3 その他厚生諸制度 雇用者は、危険な物質を取り扱うための保護服などを無料で提供する義務がある。	—
G-1 労働保険 雇用者は勤務中の被雇用者の事故に備え、労災保険に加入する義務がある。失業保険:失業保険の給付を受ける権利のある失業者は、少なくとも過去15カ月間のうち9カ月間失業保険を支払っていないなければならない。保険料については「社会保険」の項を参照。	社会保険法典 (Social Insurance Code)	

ブルガリアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
G. 各種保険	G-2 社会保険	<p>社会保険の種類と掛け金率(税込み賃金が基準)は以下の通り◇疾病・育児保険(3%)◇労災保険(0.7%:これのみ雇用者が全額負担)◇健康保険(6%)◇失業保険(4%)◇追加的強制年金保険(2%:1960年以降に出生した被雇用者については、雇用者が全額負担)◇年金:①1960年より前に出生した被雇用者に対し雇用者(27%)、②1960年以降に出生した被雇用者(29%:追加的強制年金保険2%が加わる)。2004年における雇用主と被雇用者の負担比率は75:25。段階的に被雇用者の負担を増やし、2009年までに50:50とする。(ちなみに、2004年における雇用者負担率は32.2%→(6%+4%+3%+29%)×0.75+0.7%(被雇用者1960年以降出生の場合)となる。)失業保険給付の延長は可能だが、給付額は当初の失業給付額の60%が限度となる。失業保険給付額の最小額及び最高額については、公的保険予算法により毎年見直される。</p>	社会保険法典(Social Insurance Code)第54a条及び54b条
	H. その他	<p>H-1 職業訓練</p> <p>H-2 職員募集方法</p>	<p>職業訓練の法的義務はないが、被雇用者の資格の維持改善を支援する雇用者に対し、雇用庁(the Employment Agency)から助成金が支給される。</p> <p>新聞広告、民間の職業あつせん所、政府系職業紹介所、インターネットなど。</p>

ウクライナの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	A-1 労働関係法 (最上位法)	労働基本法。雇用関係につき包括的に規定している。	労働基本法
	A-2 労働監督機 関(届出機 関)	労働保護監督国家委員会。	—
	A-3 労使紛争解 決のための法 的手続き	「労働組合への加入」の項を参照。	—
B.雇用条件	B-1 雇用契約形 態及びその手 続き	同一の雇用主とは1つの雇用契約しか結べない。該当法が雇用契約の雛型と一定の規定を提供している。ただし、これらに従わなくても制裁の対象にはならない。期限契約を結ぶときは、当事者間の合意が必要となる。また、労働時間についても合意が必要。	—
	B-2 試用期間	試用期間は3カ月を超えてはならない。労働者の職種・ポジションによっては1カ月の場合もある。この期間が終了した後に労働を継続している場合、被用者は「試験に合格したもの」とみなされ、該当法の下での全ての権利と保護を受ける。	—
	B-3 退職	次の理由などにより契約を解除することができる。①当事者間の合意②雇用契約の期限終了③被用者の有罪確定により就労が不可能になった場合。なお、被用者が無期限契約の解除を行う場合、雇用主に対し2週間前までに通告しなければならない。期限契約の解除をするためには次の条件を満たす必要がある。①被用者が傷病により要求されている労働が遂行できなくなった場合②雇用主が法律違反をした場合③被用者に法律上有効な理由がある場合。	—
	B-4 解雇	雇用主は次の条件で被用者を解雇できる。①事業所の解体、あるいはリストラ②前任者の復職③法律上有効ではない理由による被用者の計画的な義務の不履行④有効な理由のない欠勤 —— など。	—
	B-5 定年	年金支給開始年齢である男性60歳、女性55歳のケースが多い。	—
	B-6 労働組合(職 種別)への加 入	被用者は労働組合を結成する権利がある。労働組合の地方支部は被用者の利益を代表し、団体協約の遵守を監督し、国内法に従って労使紛争の解決にも参加する。	—
C.労働時間	C-1 労働時間	労働時間は週40時間以内。	—
	C-2 残業の取扱 い	連続した2日間で4時間、年間120時間の残業が認められるが、被用者と雇用者の間で個別的な取り決めをすることが実状である。休日に働くことは原則として禁止。例外として天然災害時や緊急事態の就労がある。	—
D.休暇制度	D-1 休暇制度全 般	通常、年間24日の有給休暇を取る権利がある。特定の職業に従事する被用者には年間24日以上の有給休暇が与えられる。	—
	D-2 病欠	被用者には病欠手当が支給され、その額は被用者の賃金の60%から100%と幅がある。	—
	D-3 産休	女性の被用者は出産の70日前と、出産後56日(双子以上の場合、70日)に有給の産休を取得できる。また子供が3歳になるまで無給の育児休暇を取得できる。	—
	D-4 兵役	徴兵や入隊は雇用契約の解除理由とならない。	—

ウクライナの雇用制度一覧

E. 賃金等	E-1 最低賃金	2004年1月より最低賃金は月205フリブニャ(UAH、約38米ドル)。また、2004年11月に、同237フリブニャ(約44.5ドル)への引上げが予定されている。賃金は最低2週間毎にウクライナの通貨であるフリブニャで支払われなければならない。しかし現状はこの規則を無視し、月毎あるいは年に4度の頻度で外国通貨で支払う雇用主も少なくはない。理由なく最低賃金を守らない場合は刑法で罰せられる。	—
	E-2 時間外手当	時間外手当は時間当たりの賃金に100%割増した額。残業時間を代休で相殺することはできない。	—
	E-3 ボーナス	企業による。年2回支給のほか、4回支給のケースもある。	—
	E-4 退職金	企業による。	—
	E-5 諸税	被用者の給料は諸税及び社会保険が差し引かれた後に支給される。	—
F. 付加給付	F-1 食事手当	企業による。社員食堂を設置するケースもある。	—
	F-2 通勤手当	企業による。	—
	F-3 その他厚生諸制度	企業による。任意の健康保険などに補助するケースもある。	—
G. 各種保険	G-1 労働保険	「社会保険」の項、参照。	—
	G-2 社会保険	雇用主は被用者の給与の36.8%+0.86~13.8%(産業災害保険:分野により異なる)を社会保険に払い込む義務がある。被用者の負担率は、2~6%。	—
H. その他	H-1 職業訓練	—	—
	H-2 職員募集方	自己推薦、口コミのほか、人材派遣会社の利用など。	—