

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	1時間あたり8.75ユーロを最低賃金として定めており、パートタイマー労働者も本法の適用対象となるが、次の者は適用除外となる。 (i) 建設業など、労働者により高い水準の最低賃金を定めるREA (Registered Employment Agreements) およびERO (Employment Regulation Orders) の対象となる業種に従事する被用者 (ii) 18歳になってから1年を経過していない被用者 (1時間あたり6.92ユーロ) (iii) 18歳未満の被用者 (1時間あたり6.06ユーロ) (iv) 19歳になってから1年を経過していない被用者 (1時間あたり7.79ユーロ) (v) 雇用主の親類にあたる被用者 (vi) 訓練プログラム (理容・美容師を除く) を受講している被用者	The National Minimum Wages Act 2000 (国家最低賃金法第2000年法)
	時間外手当	月～金は時給の1.5倍。土日は2倍。企業によっては、残業分を休暇に振り替え支給するところもある。	-
	ボーナス	企業による。金銭の代わりに商品券、あるいはストックオプションを行っている所もある。	-
	退職金	企業による。	-
	諸 税	雇用主は被用者の同意を得て、PAYE (Pay As You Earn) システムにのっとり PRSIを源泉し、歳入庁に納付する。	財政法
付加給付	食事手当	企業による。(例:社員食堂、自動販売機の設置)	-
	通勤手当	企業による。(例:駐車場スペース貸与、社用車の提供など)	-
	その他厚生諸制度	雇用主は、被用者の安全・健康及び社会福祉を確保する義務がある。義務の内容は以下の通り。 ○職場において被用者の安全、健康、福利厚生を確保すること(職場でのいじめなどといった被用者を危険にさらす不適切な行為の予防も含まれる)。 ○製品や材料の使用に伴う危険を予防し、物質的変化を生じさせるもの (physical agents)、騒音、振動、放射線などに晒される危険を予防すること。 ○安全な工場設備・機械 仕事の遂行にあたって、安全な方法で計画・管理・実行されること。 ○工作中的の安全及び健康確保のために、必要な情報を与え、指示し、研修及びコンサルティングを行うこと。 ○危険な作業を行わせる場合は、適切な保護服、道具を支給すること。 ○緊急事態の対応計画。 ○被用者の社会福祉設備。 ○安全・健康管理の責任者の配置。 ○期限付き、あるいは臨時雇用の被用者も含めた全被用者に安全・健康管理策が行き届くよう、職場を共有する雇用主同士が協力すること。 雇用者は、安全文書(被用者の健康・安全及び福祉をどのように保証するかを記載したもの)と呼ばれる一般的な報告書を用意する必要がある。また、報告を必要とする事故および危険な事例が発生した際に安全衛生委員会 (HSA) に報告する体制を取る。 さらに、被用者自身も、自ら安全を十分配慮する通常のコモンロー上の義務を有する。	The Safety, Health & Welfare Work Act, 2005 (安全・健康・社会福祉勤務法第2005年法)
各種保険	労働保険	企業による。	財政法
	社会保険	PRSI (Pay Related Social Insurance: 社会保険料): フルタイム・パートタイム問わずすべての被用者および個人事業主で、年間最低所得以上の収入がある16歳以上の者は、PRSIを支払う義務がある。PRSIはいくつかの階層に分かれ、将来の給付額はPRSI支払額と所属する階層によって異なる。 被用者が、収入額の多寡に限らず2%の医療保険料 (Health Contribution) が免除されるメディカル・カード保持者、70歳を超える者、寡婦・寡夫年金や片親給付などの受給者であるかどうかの証明は雇用主の責任において行われる。 PRSIのほかに、企業が民間の健康保険に加入する場合もある。また、最近では米国型確定拠出型年金への加入を労働者引き止め策の一環として採用している企業も多い。 公的年金の受給開始年齢は66歳。	財政法

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	職業訓練	企業による。	-
	職員募集方法	企業によるが、新聞の求人広告利用、あるいは職業斡旋所を通すことが多い。	-
	年金	雇用主は、雇用期間が6ヵ月を超えるすべての被用者に対して個人定年貯蓄預金(Personal Retirement Savings Account: PRSA)への加入を勧める義務がある。また被用者に対しては、被用者がPRSAのサービス提供者と相談するために必要なタイム・オブの取得を許可しなければならない。さらに、雇用主には被用者のPRSA積立に必要な費用を給与から天引きし、それを21日以内にPRSAサービス提供者に拠出する義務がある。	Pensions Act 1990 and Pensions (Amendment) Act 2002 The Social Welfare and Pensions Act 2008
	情報・コンサルテーションに関する権利	雇用主は次のような事項に関する情報を被用者に提供する義務がある。 (i) 現在着手している活動や経営状況の進展の見通し (ii) 事業および今後の予定に関しての雇用環境とその見通し(structure and probable development) (iii) 組織の再編やみなし解雇につながる可能性がある決定	Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006
	懲戒・苦情処理に関する法定手続き	苦情処理および懲戒手続き: 雇用主は、被用者による苦情申し立てに関して、あるいは懲戒プロセスに関して定められた手続きを取ることが求められる。手続きは合理的かつ公正で、懲戒理由は明快であり、課される懲罰は明確に規定され、内部で控訴できる仕組みが存在することが不可欠である。 (注意事項) 苦情処理手続きは、進め方を誤った場合にみなし解雇に発展する可能性がある。	Unfair Dismissal Acts 1977-1993 Industrial Relations (Amendment) Act 2001
雇用均等	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用に関して、以下のあらゆる分野において差別は非合法とされる。 (i) 雇用主による集団雇用契約 (ii) 人材派遣会社による職の公募 (iii) 職業訓練機関による職業訓練 ・差別の根拠としては性、人種、宗教、障害、年齢、配偶関係、家族状態、「トラベラー」への所属(membership of the travelling community)、性的指向の9つがある。 ・差別を受けた日から6ヵ月以内に申し立てを行わなければならないが、例外として12ヵ月まで延長されることもある。 ・判事(Equality Officer)が不服申し立てを認めた場合、次のような事項が言い渡される。 (i) 平等賃金に関する訴えの場合、平等賃金の支払いと最大3年までの不払い金の支払い命令 (ii) その他の場合、雇用均等および差別に対する最大2年間もしくは1万2,700ユーロ(原告が被用者でない場合)の補償金支払い命令(補償金の上限は差別事由が複数の場合にも当てはまる) (iii) 補償金支払い(あるいは補償金の支払いがない場合もある)に加え、復職(reinstatement)または再雇用斡旋(re-engagement)命令 (iv) 提示された一連の行動を実行する命令 ・巡回裁判所(Circuit Court)で性差別を扱う場合、平等賃金の申し立てにおいて基準日(date of referral)から遡って最長6年間の不払い額の支払いが命じられる可能性がある。巡回裁判所による命令の場合、補償金の上限はない。 ・行政コミッショナー(Civil Service Commissioners)、地方任官委員会(Local Appointments Commissioners)、国防大臣、警察長官に対する差別の申し立てに関しては特別条項が存在する。 	The Employment Equality Act 1998 and The Equality Status Act 2000 and 2008	

イタリアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法	全国労働協約および民法で定められているほか、労働関係の法律が複数ある。なお、全国労働協約は業種別で規定されている。以下内容で労働協約に関わる部分は、商業部門の全国労働協約で定められた事項を記載する。	全国労働協約・商業部門： Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro(C.C.N.L.)-Settore Commercio および民法：Codice Civile。 労働関係の主な法律として以下が挙げられる：労働者憲章法：Statuto dei Lavoratori (1970年法律300号)、パートタイム労働および職業訓練・労働契約に関する規制：Legge 19 Dicembre 1984 n.863 (1984年法律863号)、男女均等処遇と関連措置：Legge 9 Dicembre 1977 n.903 (1977年法律903号) およびLegge 10 Aprile 1991 n.125 (1991年法律125号)、不当解雇に対する保護：Legge 15 Luglio 1966 n.604 (1966年法律604号) およびLegge 11 Maggio 1990 n.108 (1990年法律108号)、不可欠な公益業務でのストの規制：Legge 12 Giugno 1990 n.146 (1990年法律146号)、雇用促進に関する規定：Legge 24 Giugno 1997 n.196 (1997年法律196号)、労働市場改革に関する委任法：Legge 14 Febbraio 2003 n.30 (2003年法律30号)
	労働監督機関(届出機関)	採用関係は労働・保健・社会政策省、その他は各地域の労働基準監督署管轄支部。	C.C.N.L.-Commercio、採用はLegge 28 Novembre 1996, n.608 (1996年法律第608号)
	労使紛争解決のための法的手続き	協約に規定された内容についての紛争は、当該地域管轄の調停委員会にて、使用者は地域の商業者組合、従業員は加盟している労働組合か委任状を与えた組合組織を通じて行う。	C.C.N.L.-Commercio
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約書の締結が義務付けられている。契約書にはa)雇用開始日、b)配属先、c)雇用形態および期間、d)試用期間、e)等級、f)給与を明示する必要がある。	C.C.N.L.-Commercio

イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	試用期間	<p>管理職・1等級:6ヵ月間まで、 2等級・3等級:60日間まで、 4等級・5等級:45日間まで、 6等級・7等級:30日間まで。 ※管理職および各等級は具体的な職務内容により分類されている。 商業部門の労働協約で規定されている格付けおよび職務の一例は主に以下のとおり。 <管理職> 事業活動の独立した部門を担当し、意思決定権・自由裁量権を持つ。 取締役とは異なり、あくまでも被雇用者として扱われる。 <1等級> 高度な専門性を要求される職務に就き、業務の指揮責任・監督を行う労働者管理・技術部門の管理職 (例)商店や支店の店長/支配人など <2等級> 独立した任務の遂行にあたり、調整・監督権限を持つ知的労働者 (例)会計責任者など <3等級> 特別な専門知識および十分な経験を必要とする職務を遂行する労働者 (例)外国語を速記するタイピスト、ショーウィンドーのデコレーターなど <4等級> 販売等の作業的業務、特別の実務・技術的能力を必要とする労働者 (例)会計係、レジ係、販売定員など <5等級> 知識、実務的能力を必要とする熟練労働者 (例)会計係、タイピスト、電話交換手、自動車運転手 など <6等級> 単純な事務的知識を必要とする労働に従事する労働者 (例)案内係、門番など <7等級> 清掃または同等の職務を遂行する労働者 (例)ボーイなど</p>	C.C.N.L.-Commercio
	退職	<p>雇用期間と等級によって事前通告期間が異なる。通告は書留郵便か受領日が証明できる文書で行う。 <雇用期間が5年以上10年未満の場合の事前通告期間> 管理職・1等級:90日 2等級・3等級:45日 4等級・5等級:30日 6等級・7等級:20日</p>	C.C.N.L.-Commercio
	解雇	(倒産等の場合を除き)正当な事由のない解雇は不可。解雇のための事前通告期間は上記退職の場合と同じである。	C.C.N.L.-Commercio
	定年	通常、男性65歳、女性60歳(退職年金の支給開始年齢)。	明文化された法律はない
	労働組合(職種別)への加入	労働者の労働組合活動の自由を保障している。労働憲章で企業内に労組を組織する権利が付与されている。従業員が15名を超えると労組連合の代表を設置する権利がある。	憲法・第39条、労働者憲章法・第9条
労働時間	労働時間	基準労働時間は週40時間(工場労働等を除く)。	C.C.N.L.-Commercio
	残業の取り扱い	年間250時間以内。	C.C.N.L.-Commercio

イタリアの雇用制度一覽

	制度	主要内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇:年間26日 祝祭日:11日(別途、地域により異なる祝祭日あり) 他に結婚休暇(有給)等	C.C.N.L.-Commercio
	病欠	医者の証明書の提出が必要である。病欠中の給与は、雇用主と社会保険庁(INPS)が日数に応じて定められた比率で負担する。	C.C.N.L.-Commercio
	産休	出産前2ヵ月、出産後3ヵ月(合計5ヵ月)+必要に応じ6ヵ月 あるいは 出産前1ヵ月、出産後4ヶ月(合計5ヵ月)+必要に応じ6ヵ月 産休中の給与は有給であり、最初の5ヵ月は全額支給、その後必要に応じて取得可能な6ヵ月の期間は30%支給。	C.C.N.L.-Commercio
	兵役	兵役従事期間は在勤年数(月日)に加算される。	C.C.N.L.-Commercio
賃金等	最低賃金	等級によって規定されている。 <最低賃金(2008年12月1日から適用)>(単位:ユーロ) 管理職 2,262.42 1等級 1,862.86 2等級 1,678.95 3等級 1,507.77 4等級 1,371.68 5等級 1,287.58 6等級 1,207.15 7等級 1,111.17	C.C.N.L.-Commercio
	時間外手当	平日の時間当たりの超勤単価は、週労働時間41~48時間まで15%増、48時間以上は20%増、土曜および休日出勤は30%増。	C.C.N.L.-Commercio
	ボーナス	冬季一時金としてクリスマス前日に1ヵ月(13ヵ月目給与)、夏季一時金として7月1日に1ヵ月(14ヵ月目給与)を支給。	C.C.N.L.-Commercio
	退職金	勤務した各年につき、給与総額÷13.5の金額を加算していく。	Legge 29 Maggio 1982, n.297 (1982年法律第297号)、Codice Civile(民法・第2120条)
	諸税	個人所得税(IRPEF):本俸から社会保険料を引いた額に対して課税。現行税率は下記のとおり。 23%(1万5,000ユーロ以下)、27%(1万5,000.01~2万8,000ユーロ)、38%(2万8,000.01~5万5,000ユーロ)、41%(5万5,000.01~7万5,000ユーロ)、43%(7万5,000.01ユーロ以上) 州地方税:本俸の0.9%~1.4%(州により異なる)	T.U.I.R.- D.P.R. 22 Dicembre 1986, n. 917 (1986年大統領令第917号による所得税統一税法) 各州法による
付加給付	食事手当	義務ではない。企業によっては本俸を上げる代わりに食事補助を支給するケースもある。	規定なし
	通勤手当	通常なし。遠隔地に移転したなどの場合に支給するケースもある。	規定なし
	その他厚生諸制度	扶養手当:低所得者対象に社会保険庁(INPS)が支給する。	-
各種保険	労働保険	労災保険(INAIL):雇用主のみ負担する。年俸の1000分の5。	D.P.R. 30 Giugno 1965, n.1124(1965年大統領令第1124号)
	社会保険	社会保険(INPS):商業部門の場合、従業員50人までの企業は本人負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同29.98%。	-
その他	職業訓練	-	-
	職員募集方法	求める人材の職種やレベルにより異なる。一般職員は縁故採用、新聞広告および人材派遣会社経由が一般的。地域の職安もある。幹部クラスはヘッドハンティングが中心	-

オーストリアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	労働基準法、職員(被用者)法(Angestelltengesetz)、団体協約等	-
	労働監督機関(届出機関)	労働者の権利保護のための公的機関として、連邦労働院がある。	連邦労働院法
	労使紛争解決のための法的手続き	1)労働争議仲介庁が仲介する。 2)労働裁判所で判決。	-
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	文書での雇用契約による。	雇用契約法
	試用期間	試用期間は最長1ヵ月。	職員(被用者)法
	退職	被用者は、毎月末、1ヵ月以上の事前通告をもって退職できる。	職員(被用者)法
	解雇	雇用主は、以下の事前通告期間をもって毎四半期末に解雇することができる。 就業2年未満:6週間、就業2年以上5年未満:2ヵ月間、就業5年以上15年未満:3ヵ月間、就業15年以上25年未満:4ヵ月間、就業25年以上:5ヵ月間。	職員(被用者)法
	定年	法定では男性65歳、女性60歳。ただし、女性の場合、段階的に上げられ誕生日が1968年6月以降は65歳となる。	年金法
	労働組合(職種別)への加入	任意。	労働基準法
労働時間	労働時間	労働基準法では1日8時間、週40時間。	労働時間法、職員(被用者)法
	残業の取り扱い	上記時間を超える分については、時間外手当が必要。	職員(被用者)法
休暇制度	休暇制度全般	勤続年数20年までは5週間、勤続年数21年以上6週間。採用後半年は休暇の請求はできない。休暇は分割して取得することができるが、少なくとも1回は6労働日以上連続したものでなければならない。	休暇法
	病欠	病欠は3日まで医師の証明なしに可能だが有給休暇の対象とならない。4日を越える場合は要求されれば診断書を提出しなければならない。病気期間中の解雇、病気を理由とする解雇は法律により禁止されている。	休暇法
	産休	母親保護法により産前産後とも8週間、就労が禁じられている。これに引き続き分娩後最高2年の休暇を取る権利が与えられる。産休中の給与は社会保険でカバーされる。なお、産休中の解雇は禁止されている。	母親保護法
	兵役	通常、18歳以上の男性は6ヵ月の兵役、または9ヵ月の民間奉仕が義務付けられている。雇用主は兵役終了後の再雇用の義務があり、復帰後、1ヵ月間は解雇できない。	国防法

オーストリアの雇用関連制度

	制度	主要内容	根拠法
賃金等	最低賃金	職員(被用者)法に基づいて締結された団体協約は法律と同一の効力を有し、その中で定めるのが通例である。	職員(被用者)法、団体協約
	時間外手当	雇用者と代休の取り決めがない場合、基本時給(1ヵ月の給料の1/158)に50%を加えねばならない。日曜祭日及び夜間は基本時給に100%を加えねばならない。代休の場合は時間外割増分を考慮しなければならない。	職員(被用者)法、団体協約
	ボーナス	職員(被用者)法で2ヵ月分を支給するよう義務付けられている。6月末には休暇手当という名称で1ヵ月分、11月末にはクリスマス手当という名称で1ヵ月分支給している。実際の計算方法は1ヵ月勤務するとそれぞれの手当てとして1/12ヵ月の支給を受ける権利が生ずる。	職員(被用者)法、団体協約
	退職金	2003年1月1日より退職金制度が改定されたため、同日以降に雇用契約を締結した場合、雇用主は雇用2ヵ月目から毎月グロス給与額の1.53%を、退職金基金に積み立てる義務を負う。将来の退職金は退職金基金より被用者に支払われる。それ以前に締結した雇用契約の場合、被用者は旧制度に止まるか、新システムに切り替えるかの選択が可能。旧制度では、雇用主は次のとおり勤続年数により退職金を支払う。(勤続年数3年:本給(退職時の月給)×(2+2/12)ヵ月、同5年:本給×(3+3/12)ヵ月、同10年:本給×(4+4/12)ヵ月、同15年:本給×(6+6/12)ヵ月、同20年:本給×(9+9/12)ヵ月、同25年:本給×(12+12/12)ヵ月、なお、新・旧制度とも、本人に非があった場合の解雇や、自己の意志で辞職する場合は退職金は受給できない。ただし、新制度ではこれらの場合でも積み立てられた退職金は、次の職場に持ち越すことができる。	職員(被用者)法、退職金法、団体協約
	諸税	1) 地方税:グロス給与の3%、ウィーン市地下鉄税週0.72ユーロ 2) 家族手当基金税:グロス給与の4.5% 以上雇用主負担。	関連税法
付加給付	食事手当	一般的には食事手当を支給するか特定の食堂と割引契約しているケースが多い。	支給義務の法律上の規定はない。
	通勤手当	交通費については公共機関の定期券を現物支給している。	支給義務の法律上の規定はない。
	その他厚生諸制度	-	-
各種保険	労働保険	下記のとおり。	社会保険法
	社会保険	社会保険:健康、年金、労災、失業の4つの保険から構成される。料率は給与により異なる。雇用主負担割合は50%前後。これら社会保険の雇用主負担と諸税を併せると、給与以外の雇用主負担額はグロス給与の約3割となる。	社会保険法
その他	職業訓練	法的義務はないが、各種奨励措置あり。	各種関連法
	職員募集方法	職業紹介への登録(無料)。新聞広告、求人広告などが一般的。	-

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	体系的な労働法は存在せず、個別の各法令により規定されている。	—
	労働監督機関(届出機関)	新たに雇用した被用者に関するデータ(氏名・住所・国家登録番号・健康保険番号等)を国立社会保障局にネット上で申告することを雇用主に対し義務つける「DIMONA申告」の概要が、2002年11月5日付勅令により布告された。同時に、当法令の遵守監督および違反の際の罰則規定も定められた。 2003年1月1日以降は民間・公共セクターに関わらず、ベルギー国社会保障制度に加入している被用者と新たに雇用関係を結ぶ際、雇用主は雇用開始に先立ち「DIMONA申告」を行わなければならない。 2007年4月1日以降は、ベルギーでの就労が一時的または部分的(国外勤務との兼務)である、ベルギー国社会保障制度に加入していない被用者および、ベルギーに本籍を置かずベルギー国内で一時的に自営業を営む者は、ベルギーでの就労開始前に「LIMOSA申告」(ベルギーで一時的に働く外国人のための登録制度)を行わなければならない。	Arrêté royal instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, 5 novembre 2002; Loi du 27 décembre 2006(2002年11月5日付勅令および2006年12月27日法)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所、業種別労使同数委員会、(従業員が50名以上であれば)労働評議会、(従業員が100名以上であれば)安全健康委員会への提訴・陳情。	Loi du 20 septembre 1948(1948年9月20日法)、 Loi du 5 décembre 1968(1968年12月5日法)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約には、期限付雇用契約と無期限雇用契約がある。無期限雇用契約の場合、雇用契約書の作成は義務付けられない。雇用契約書はベルギーの公用語で2部作成し、雇用主と被用者が署名の上、1部ずつ保管する。契約書の当局への届出は必要ない。	雇用契約一般:Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)、ホワイトカラーの雇用契約:Loi du 3 juillet 1977(1977年7月3日法)、ブルーカラーの雇用契約:Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)
	試用期間	・ホワイトカラー: 年間給与額3万5,638ユーロ未満の場合は最低1ヵ月最長6ヵ月 年間給与額3万5,638ユーロ以上の場合は最長12ヵ月 ・ブルーカラー:7～14日	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)
	退職	試用期間経過後に被用者が自己都合で退職する場合、法定予告通知期間を順守する必要がある。通常、ブルーカラーの場合は2～4週間、ホワイトカラーの場合は最低1.5ヵ月。最長期間は、年間給与額により以下の通りとなる: <年間給与2万9,729ユーロ未満の場合> 3ヵ月 <年間給与2万9,729ユーロ以上、5万9,460ユーロ未満の場合> 4.5ヵ月 <5万9,460ユーロ超> 6ヵ月 定年退職年齢(65歳)での退職はケースにより法定予告期間が異なる。雇用主および被用者の合意に基く雇用契約終了もまた可能である。	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)
	解雇	被用者側に重大な過失が認められた場合、解雇手当(退職金)を伴わない即時解雇をすることができるが、限られた期限内に複雑な手続が必要となる。それ以外の場合は、法定予告通知期間をおくことが義務付けられる。法定予告通知期間は、ブルーカラーの場合、勤務年数により28日から168日。ホワイトカラーの場合、雇用年数を5で除し、それを切り上げた係数に3ヵ月を乗じた期間。ただし、給与総額が2万9,729ユーロ以上のホワイトカラーの場合、雇用主と被用者の合意に基き予告通知期間を設定できるが、合意が取れない場合は裁判所が決定することとなる。また、法定予告通知期間の給与に相応する解雇手当の支払って即時解雇することも可能である。 予告通知期間を決定する際「クライス・フォーミュラ」と呼ばれる計算式が適用されることが多い。この計算式は、年齢、勤務年数、被雇用者の給与を考慮して妥当な予告通知期間を算出するが、あくまでガイドライン程度の水準に過ぎず、具体的な拘束力はない。裁判所はそれぞれのケースをあらゆる角度から考慮した上で期間を決定する。(クライス・フォーミュラを上回る決定ができることはほとんどない。)被雇用者が65歳時での解雇における法定予告通知期間はケースにより異なる。 長期傷病休暇中、妊娠期間中および産前産後休暇中の被用者について、休暇を理由とする解雇は禁じられている。	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	定年	公的高齢年金の受給資格が得られる定年退職年齢は、男女ともに65歳(2009年から有効)。被用者の勤続年数合計が35年に達していれば、60歳からの早期退職も可能である。	Arrêté Royal Nr. 50, 24 octobre 1967(1967年10月24日付勅令50号)
	労働組合(職種別)への加入	国家レベル、業種レベル、企業レベルで各種の労使協議機関がある。複数の労働組合だけがこれら協議機関での交渉に参加し団体労働協約を締結することができる。被雇用者の労働組合への加入・脱退は自由であり、ベルギー全体の労働人口の約60%が加入者であると言われる。企業レベルでは、従業員が一定数(25~50名、組合者数(業種)により異なる)を超える企業は、上記労働組合の要請がある場合、企業内組合代表団の結成を義務づけられる。これ以外に従業員数50名以上の企業は企業内労働健康安全委員会(委員会の選出に十分な人員がいることが前提)、100名以上の企業は企業内労働評議会の結成を義務づけられる(委員会の選出に十分な人員がいることが前提)。	Loi du 20 septembre 1948(1948年9月20日法)、Loi du 5 Decembre 1968(1968年12月5日法); Convention Collective de Travail Nr.5; Loi du 4 avril 1996(団体労働協約第5号、1996年4月4日法)
労働時間	労働時間	法定最高労働時間は、1日8時間、1週間38時間まで。ただし、これより上限を低く定めた団体労働協約の適用を受ける業種、企業もある。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 19~20条
	残業の取り扱い	雇用契約書上に定められた週間労働時間を実際の労働時間が超過する場合、超過時間分の給与の150%の時間外手当を支給、または超過時間の150%の代休を付与しなければならない。日曜・祝祭日に被用者を就労させる場合、給与の200%の時間外手当を支給、または休日就労時間の200%の代休の付与が義務付けられる。ただし、管理職につく被用者に対しては、支給が義務付けられない。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 29条
休暇制度	休暇制度全般	法律では常勤従業員が20日の年次有給休暇を取得する権利があると定めている。ただし、前年度の勤労日数に比例しその年の有給休暇数は決まる。例えば、2008年に6ヵ月間フルタイム勤務した場合、2009年に与えられる有給休暇日数は10日となる。国民の祝日は年間10日間である。	年次有給休暇: Arrêté royal, 28 juin 1971 (1971年6月28日付勅令)、国民の祝日: Loi du 4 janvier 1974 (1974年1月4日法)
	病欠	被用者が傷病により就労不能となった場合、医師の診断書の提出を条件とし、雇用主は病欠開始後30日分の給与を保証する事が義務づけられている。その期間経過後は、加入の疾病基金により給与の代わりに疾病手当が支給される。最初の1年間は、最高で給与額の60%が1日71.02ユーロを限度として、次年度以降は40%~65%がそれぞれ1日47.35~76.94ユーロを上限として支給される。支給割合は本人の家族構成により決定される。ブルーカラーの場合は、病欠開始より7日間給与の100%が雇用者より支給される。それ以降は、雇用主は給与の一部(上限あり)を病欠開始30日目まで支払い続けなければならない。	Loi du 14 juillet 1994 (1994年7月14日法)、Convention Collective de Travail Nr.13(団体労働協約第13号)
	産休	産前産後休暇は、原則として出産予定日の6週間前から取得する事ができる。また、出産予定日の7日前から産後9週間は母親の労働が禁じられている。休暇中の給与は健康保険機関から、最初の30日間は給与月額額の82%、31日目以降は同75%が支給される。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 39~40条
	兵役	なし。	規定なし
賃金等	最低賃金	各業種別労使同数委員会が、年齢・勤労年数・職種に応じた最低賃金を定めている。この最低賃金は、毎年、物価指数の上昇に合わせて改訂される。	Loi du 12 avril 1965 (1965年4月12日法)
	時間外手当	「残業の取り扱い」に同じ。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 29条
	ボーナス	各業種別労使同数委員会レベルで義務付けられている法定バカンス手当(月給の92%)および12月の年末手当(13ヵ月目給与)に加え、(会社の利益上昇やノルマ等に基づく)法定外ボーナスの支給は雇用主が決定できる。原則としては、法定外ボーナスも給与の一部とみなされるため、法定バカンス手当を計算する際の基礎給与にそのボーナス分も含まれるべきである。ただし、2008年より新しいボーナスシステムが(団体労働協約またはその実施協約を通して)会社レベルで適用可能となった。一定の条件(ボーナスが個人ではなく会社の全職員、または会社内のあるグループに属する全職員に授与されることなど)を満たしていることを前提にボーナスは給与としては扱われないため非課税となり、年間で最高2,314ユーロ(2009年度)までの社会保障料支払免除を受けることができる。通常のボーナスと同様33%の雇用者負担特別拠出金は徴収される。	Loi du 12 avril 1965(1965年4月12日法) Loi du 21 décembre 2007(2007年12月21日法), Convention Collective de Travail Nr. 90(団体労働協約第90号)

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	退職金	解雇の場合を除き、被用者の退職に際しての退職金の支給は法律により義務付けられない。ただし合計30年以上(女性の場合26年以上)の勤務経験がある60歳以上の被用者を解雇する場合、老齢年金受給年齢まで解雇時の給与と失業保険の差額の50%を元雇用主が負担する早期退職スキームがある。このスキーム内で元雇用主から支給される額に対しては、有利な税制が適用される。この手当は、当該被用者が65歳に達するまで支給されなければならない。	ブリッジ・ペンション制度 Convention Collective de Travail Nr.17(団体労働協約第17号)
	諸税	被用者の給与・手当・現物給与は一部の非課税項目を除き、所得税の対象となる。被用者の所得税は雇用主が給与から源泉徴収し、毎月または四半期に一度当局に納付することが義務付けられる。さらに、所得年度の翌年6月30日までに確定申告を行い、翌々年の3～6月に税務当局から送付される賦課決定通知書に従い不足分・過払分を調整する。	Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法)
付加給付	食事手当	法律上の義務ではないが、非課税ミールチケットの支給、社員食堂の設置などが多く見られる。	Loi du 27 juin 1969(1969年6月27日法)
	通勤手当	鉄道定期券は距離・有効期間により定額支給が義務付けられる。場合によっては、鉄道定期券の満額が従業員に支払われることもある。それ以外の公共交通機関による通勤費は、通勤距離が5Km以上の場合に限り、一定額の支給が義務付けられる。これら雇用主に義務付けられる通勤手当および雇用主の支給する公共交通費の実費支払額は非課税扱いになる。	Convention Collective de Travail Nr.19 (団体労働協約第19条の3)、Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法 第38条1項)
	その他厚生諸制度	法律上の義務ではないが、企業団体保険への加入、社用車の支給(特定のカテゴリーに分類される従業員対象)、携帯電話支給(特定のカテゴリーに分類される従業員対象)、社宅の提供などがある。これらの現物給与の支給に対しては、有利な税制の適用がある。	規定なし
各種保険	労働保険	雇用主は、被用者の通勤・勤務中の事故・災害を補償する労働災害保険に加入する義務がある。	Loi du 10 avril 1971(1971年4月10日法)
	社会保険	本給与・年末手当・解雇通知手当の総額に対し、ブルーカラーの場合38.77～40.47%(従業員数による)、ホワイトカラーの場合32.77～34.47%の雇用主負担拠出金、一律13.07%の被用者負担拠出金を四半期に一度、雇用主が給与から源泉徴収し、社会保険局に納付する。上記以外の手当・ベネフィットに対してはそれぞれ異なる料率の社会保険拠出金が適用される。	Loi du 27 juin 1969(1969年6月27日法)
その他	職業訓練	被用者は、雇用主に事前に申請する事により、年間80～120時間の有給教育休暇を取得する権利がある。教育休暇中の給与および社会保険拠出金雇用主負担分は、一定上限内で雇用労働省が負担する。	Loi du 22 janvier 1985(1985年1月22日法)
	職員募集方法	職員募集の広告および職員の採用において、年齢・性別による制限を設ける事は禁じられている(ただし年齢制限が法律により定められている特定の職種についてはこの限りではない)。これ以外に、特に募集・採用に関する法的規制はない。募集方法は、主に新聞雑誌広告、民間の斡旋機関、地区の職業安定所、社内募集などの方法が利用されている。	Loi du 4 août 1978(1978年8月4日法)、Loi du 28 décembre 1994(1994年12月28日法)、Loi du 13 février 1998(1998年2月13日法)、Convention Collective de Travail Nr.38(団体労働協約第38号)、Loi du 10 mai 2007(2007年5月10日法)

スペインの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法 (最上位法)	適用順位は「雇用契約書」、「労働協約」、「労働法」の順となり、「雇用契約書」の条件内容は「労働協約」「労働法」と同等もしくはそれ以上でなければならない。「労働協約」は業界産業別に定め、「労働法」は雇用条件の基本を定めたもの。	①雇用契約書 (Real Decreto de Contrato Empleo) ②労働協約 (Convenios Colectivos de Trabajo) ③労働法 (Estatuto de los Trabajadores)
	労働監督機関 (届出機関)	INEM (Instituto Nacional de Empleo)	上記③の定め
	労使紛争解決 のための法的 手続き	合意・不服を問わず労使調停裁 (SMAC/Servicio de Mediacion Arbitrage Conciliacion) で調停。不服の場合は、更に労使裁判所 (Tribnal Majestral de Empleo) で争われる。	上記②、③の定め
雇用 条件	雇用契約形態 及びその手続 き	違法性のない環境の下、雇用者と従業員の双方の合意による。	上記②、③の定めを厳守の上、その他の条件は合意
	試用期間	労働法では、上級職は最長6ヵ月、一般職は最長3ヵ月、その他雑務役は最長2週間となっている。試用期間中の解雇もしくは自己退職は相互にその責任を問わない。	上記①、②、③の定め
	退 職	<ul style="list-style-type: none"> ・理由なき自己退職の場合： 個人の都合による自己退職。個人は雇用主に対し定められた事前通知をする義務を負う。 ・理由あり自己退職の場合： 雇用者側の契約不履行 (給与未払・遅延、条件違反、契約違反、セクハラ等) により従業員が希望する退職。雇用主は、補償金・損害賠償金の支払義務を負う。 	上記①、②、③の定める条項
	解 雇	<ul style="list-style-type: none"> ・理由なき解雇の場合： 雇用主側の理由による解雇で、解雇補償金 (通常45日 (契約条件と事由により33日または20日の場合もあり) × 勤続年数) の支払義務が生じる。ほとんどのケースにおいて、弱者保護の立場から労使調停裁は、この理由なき解雇と判断する場合が多い。 ・理由あり解雇の場合： 解雇補償金の支払は不要。ただし雇用者側は、第三者に対しても完全に立証できる事由 (証拠: 遅刻常習、義務不履行、不正行為など) がなければならない。 	上記①、②、③の定める条項
	定 年	社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social) は以前明示していた定年年齢を削除し、基本的に従業員本人の意思による自己定年退職制 (65歳以上) となり、当該年齢を迎えたことを理由に雇用主側が強制的に退職させることは基本的に不可。ただし、業界によっては労働協約書に明示されている場合がある。	上記②及び社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social) の定めに基づく自己定年退職制
	労働組合 (職 種別) への加 入	従業員総数50名以上で従業員側から希望がある場合は、社内組合代表の選出権、社内組合会合権、全国大会への出席権が従業員側に発生する。	上記②、③及び、従業員自身の自由意思
労働 時間	労働時間	労働法は最大限1週40時間と定めるが、労働協約でそれ以下の労働時間を設定する業界あり。ただし、日本と異なり昼食時間は労働時間として換算しない。	上記①、②、③の定め
	残業の取り扱 い	労働法では最大年間80時間まで。80時間を超過した場合には、超過した月の翌月より3ヵ月以内にその者に代休を与える義務が雇用主にある。	上記①、②、③の定める条件

スペインの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	労働法では、土日祝日を含み年間30日間。労働協約により、30日間に更に休暇日を規定する業界あり。また法律上、解雇による清算の場合を除き労使間の合意があったとしても休暇の買い上げは違法となる。	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	病欠	労働法では、3日以上について医師の診断書を提出することにより、病欠9ヵ月までは給与補償として、社会保障が75%、雇用主が25%の負担をする。10ヵ月以上の場合は、労働協約と病状により、その負担比率が変更される。労働協約で労働法より好条件を定める業界あり。	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	産休	-	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	兵役	-	兵役は雇用制度化され、義務が廃止された。
賃金等	最低賃金	最低賃金20.80ユーロ/日、624ユーロ/月(14回払い)を労働法は定める。労働協約で前述より高い最低賃金を定める業界あり。ただし、現実においては、雇用契約が労使間の合意によるもの(労働市場の需要と供給)であることから、当該最低賃金が適用されるケースは少ない。	上記②、③の定め
	時間外手当	労働法では時間外手当についての割増率の規定はない。雇用契約書、労働協約に規定されている場合はその割増率が適用される。規定がない場合には労使間の合意により決定される。	上記①、②、③の定める条件、若しくは労使間合意
	ボーナス	日本でいうボーナスは、通常存在しない。雇用契約は年棒制が基本で、年間14～16回(産業界種別)の分配支給。ただし、年棒額以上のいわゆるボーナス支給は禁じない。年間14回の分配支給制の場合では、7・12月にそれぞれ1ヵ月分の追加支給。その他は、上記根拠法①、②が規定する条件による。	上記①、②、③の定め
	退職金	退職金制度は通常存在しない。ただし上級職など上記根拠法①の定める条件や業界の定める同②により、支給義務が発生する場合がある。	上記①、②の定める条件
	諸税	累進課税方式	個人所得税 (Impuesto sobre la Renta de la Persona Fisica)
付加給付	食事手当	フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。	上記①、②の定める条件
	通勤手当	フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。	上記①、②の定める条件
	その他厚生諸制度	フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。	上記①、②の定める条件
各種保険	労働保険	-	-
	社会保険	当国社会保障では、医療、失業、職業訓練、労災、倒産を1組としている。社会保障料算出表をベースに給与額及び職能カテゴリーにより法人は29.90%+労災保険[業種により0.9～7.75%](2,691～1万4,305ユーロ/年)、個人は6.35%(555～2,413ユーロ/年)をそれぞれ負担する。	社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social)
その他	職業訓練	市町村庁の公共機関が実施。企業内訓練は自由	上記②の定める条件、もしくは自由
	職員募集方法	縁故採用、職安、公募、ヘッドハンティングなどがある。必要とする従業員の職種にもよるが、人材紹介会社への依頼は一般的に料金が高いが、それなりの保証制度がある。	-

チェコの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
法令機関等	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的規定を規定する。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	労働監督機関(届出機関)	労働・社会福祉省(Ministerstvo práce a sociálních věcí)、労働局(Úřad práce)、チェコ社会保障局(Správa sociálního zabezpečení)、税務署(Finanční úřad)、任意の健康保険会社	法律第435/2004号 雇用法(Zákon o zaměstnanosti)、法律第582/1991号 社会保障機関と社会保障実施に関する法律(Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení)、法律第48/1997号 公的健康保険法(Zákon o veřejném zdravotním pojištění)、法律第337/1992 諸税管理に関する法律(Zákon o správě daní a poplatků)
	労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争は、裁判所により解決される。最初の訴訟先は地方裁判所。	法律第99/1963号、民事訴訟法(Občanský soudní řád)
雇用条件	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る。契約書には、①職務内容、②勤務場所、③勤務開始日が明記されていなければならない。作成された契約書のうち1通は被雇用者に手交されなければならない。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	試用期間	試用期間は3ヵ月未満でなければならない。試用に関しては書面にて合意する。試用期間内で雇用関係を終結する際、その事実を少なくとも3日前に雇用関係の相手側に文書による通告を行う。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	退職	雇用契約は次の場合に解消される。a.両者の文書による合意◇契約の期限終了 b.雇用者または被雇用者による文書による契約終了の通告 c.即時の契約終了 d.試用期間中の解雇。雇用者は労働法典に明記されている理由によりのみ被用者に対し解雇通告を出すことが可能。この通告は少なくとも2ヵ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。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	解雇	雇用者は労働法典に明記されている理由(会社あるいはその一部の閉鎖、組織変更、被用者の健康上の理由、被用者が定められた業務履行に必要な条件を満たしていない場合など)によってのみ被用者に対し解雇通告を出すことが可能。被用者が有罪判決を受けた場合、あるいは特に重要な就業規則に違反した場合ははただちに契約を解除できる。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	定年	定年退職年齢は引き上げられる傾向にある。2010年まで、男性は1996年1月1日の60歳から毎年2ヵ月ずつ、女性は96年1月1日の53歳(子供の数5人以上)、54歳(3~4人)、55歳(2人)、56歳(1人)、57歳(0人)から毎年4ヵ月ずつ引き上げられる。2010年1月以降は、20年以内に定年が一律65歳(但し女性は子供の数により62~65歳)に段階的に引き上げられる。また年金受給に必要な保険料の最低支払期間も、2018年までに25年から35年に段階的に延長される。	法律第155/1995号 年金保険に関する法律(Zákon o důchovém pojištění)
	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。	法律第83/1990号 国民集会法(Zákon o sdružování občanů)

チェコの雇用制度一覽

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	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。18歳以下の労働者に関しては、一日当たり最大8時間。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	残業の取扱い	残業は原則として例外的な場合にのみ認められる。残業は週8時間、年間150時間を超えてはならない。これ以上の残業は被雇用者が合意したときのみ可能。但しこの場合も、連続する26週間以内における平均超勤時間が8時間を超えてはならない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
休暇制度全般	休暇制度全般	休暇期間は最低4週間 (20日間)。健康を害する環境(医療施設、放射能、熱帯気候、健康を害する重労働など)における勤務者には、更に1週間の追加休暇が与えられる。年内で消化しきれない休暇は翌年に繰り越される。翌年の10月31日までに繰り越し分の休暇がとれなかった場合、当該被用者は10月31日以降最初の勤務日より休暇をとらなければならない。未消化休暇の買取は原則として不可。 この休暇のほかに、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262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)、法律第245/2000号 国家祝祭日、その他の祝祭日、重要な日、公休日に関する法律 (Zákon o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu)
	病欠	被雇用者の病欠期間中は無給扱いだが、加入が義務付けられている病欠保険の保険金が手当として支払われる。病欠手当額は当該被雇用者の平均賃金がベースとなり、1日当たりの額に上限が設けられている。但し病欠の場合最初の3日に関しては手当は支払われない。4～14日目の期間の手当は雇用者が負担する。手当額は、4～30日は基本額の60%、60日までは66%、61日以降は72%に設定されている。病欠中の被雇用者を解雇することはできない。	法律第187/2006号 病欠保険法 (Zákon o nemocenském pojištění)、法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	産休	女性被雇用者は出産前後に28週間の産休をとることが可能。一度に複数の子供を出産した場合は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262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	兵役	2004年末をもって兵役制度は廃止された。	—
賃金等	最低賃金	週40時間労働の場合、最低賃金は月8,000 コルナ (CZK)。	政令第567/2006号 最低賃金に関する政令 (Nařízení vlády o minimální mzdě)
	時間外手当	平日残業代は残業時間分の平均賃金に最低25%上乗せされる。夜間労働は最低10%、土日勤務は最低10%、祝日勤務には最低100%が残業手当として通常賃金に上乗せされる。雇用者と被用者が合意すれば、平日及び祝日の残業手当(割増分)の代わりに振替休暇を与えることも認められる。但し役職者などについて、残業を見込んでこれを含んだ賃金として双方が合意している場合には、平日残業に対する賃金+手当、あるいは振替休暇は与えられない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	ボーナス	任意	—
	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雇用者を解雇する場合は、最低月給の3ヵ月分を退職金として支払わなければならない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	諸税	個人所得税の税率は一律15%	法律第261/2007号 財政再建法 (Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů)、法律第2/2009号 所得税に関する法律改正法 (Zákon, kterým se mění zákon o daních z příjmů)

チェコの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
付加給付	食事手当	手当支給義務はなし。支給は雇用契約、協定で定める。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	通勤手当	手当支給義務はなし。支給は雇用契約、協定で定める。	—
	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。	—
各種保険	労働保険	雇用主は、被用者の通勤・勤務中の事故・災害、職業病を補償する労働災害保険に加入する義務がある。	法律第266/2006号 被用者労災保険に関する法律 (Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců)
	社会保険	雇用者は社会保険と健康保険の保険料を被雇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25%(内訳:年金21.5%、病欠手当2.3%、雇用保険1.2%)、合計34% ◇被雇用者:健康保険4.5%、社会保険6.5%(内訳:年金6.5%、病欠手当0%、雇用保険0%)、合計11.0%	法律第592/1992号 一般健康保険の保険料に関する法律 (Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění)、法律第48/1997号 公的健康保険に関する法律 (Zákon o veřejném zdravotním pojištění)、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 (Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)
その他	職業訓練	—	—
	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。地区の労働局は求人・求職支援を行う。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、労働局、職業訓練学校が挙げられる。	—

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	労働関係法(最上位法)	労働法典。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 Act XXII/1992)
	労働監督機関(届出機関)	労働省(労働大臣)	労働法典(Labor Code)
	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)
雇用条件	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 Section 76. §.)
	試用期間	通常30日～3ヵ月	労働法典(Labor Code Section 81. §.)
	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ヵ月以内だが、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)
	解雇	正当な事由が必要。	労働法典(Labor Code Section 89. §.)
	定年	男女ともに62歳。	労働法典(Labor Code)
	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)	労働法典(Labor Code)
労働時間	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、もしくは1週間で48時間以内。 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。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 118/A (1) modified by ACT XXXVIII / 2009. 2009年6月1日より)
	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。 ・残業時間の上限は個別労使協定(被雇用者が単数)で合意した場合は1年200時間以内 ・業界労使協定(被雇用者が複数)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	主な内容	根拠法
休暇制度	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ヵ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。有給休暇は原則、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 Section 134. §. (3))
	病欠	医者の証明が必要。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年間社会保険から70%支給される。	労働法典(Labor Code Section 137. §. (1) and (3))
	産休	子どもが2歳になるまでは給与の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。復職後、給与は休暇中の昇給率を加えて算出された額が支給される。	社会保険法(SOCIAL SECURITY ACT LXXXIII/1997 Section 42. §. b.) and Section 42.d.)
	兵役	現在徴兵役は無い。自主的に兵役についた被雇用者を、雇用者は解雇することはできない。被雇用者は、復職後に兵役につく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。	MILITARY ACT CV/2004
賃金等	最低賃金	最低賃金は政府が規定する。2009年1月現在での最低グロス賃金は7万1,500HUFである。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ロ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)
	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。	労働法典(Labor Code)
	ボーナス	労使協定などの規定による。	—
	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。	—
	諸税	所得税の規定による。	所得税法
付加給付	食事手当	雇用主に手当を支給する義務はない。月6,000HUFまで(冷たい食品用)もしくは月1万2,000HUF(温かい食品用)の食券を非課税で支給できる。	所得税法(Personal INCOME TAX ACT CXVII/1995 Appendix 1.8.17. MODIFIED BY ACT CXXVI/2007 SECTION 35. §.)
	通勤手当	法による規定、支払の義務はない。ただし、社会的慣例として交通費を支払うケースもみられる。また、長距離通勤については、国鉄(2等級クラス)料金の86%、郊外電車および地方路線バス料金の80%、また、勤務先までの公共交通機関が存在しないなど自家用車による通勤が不可避な場合は、同費用を雇用主が負担する義務がある。	政令(Government Decree 78/1993 (V.12.))
	その他厚生諸制度	個別合意による。	—
各種保険	労働保険	加入義務はない。	—
	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(SOCIAL SECURITY ACT)

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	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。	—
	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。	—

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	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)
	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順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)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所	—
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約の形態は、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、⑥在宅勤務契約、などがある。	—
	試用期間	試用契約は3ヵ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。	—
	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。	—
	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ヵ月まで:2週間前、◇6ヵ月～3年:1ヵ月前、◇3年以上:3ヵ月前。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)
	定年	男65歳、女60歳。	—
	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)
労働時間	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。	—
	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、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に認められる。ただし、残業は1年(暦年)に150時間を超えてはならない。	—
休暇制度	休暇制度全般	勤続年数10年未満の場合は20日間、10年以上の場合は26日間取得できる。勤続期間には学校教育や研修の期間も含まれる。たとえば、大学卒業者は勤続年数8年とみなされる。未消化の有給休暇を金銭には代替できない。	労働法典(Labor Code)
	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。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。	—
	産休	産休:単胎児の場合は20週間。多胎児の場合は31～37週間。 育児休暇:6ヵ月以上勤務していた場合、4歳になるまで合計3年間取得することが可能。	労働法典(Labor Code)
	兵役	2008年12月に実施した徴兵(9ヵ月間)を以て、徴兵制は廃止される。	—

ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法																															
賃金等	最低賃金	2009年1月1日より、最低賃金は1,276ズロチ。	最低賃金に関する政令(2008年7月24日)																															
	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。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。	—																															
	ボーナス	一般的に、1ヵ月分の給料を年1回支給。	—																															
	退職金	定年退職の際に、1ヵ月分の給料を支給。	労働法典(Labor Code)																															
	諸税	所得税は累進課税を採用している。税率は18%、32%の2段階。	個人所得税法																															
付加給付	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、労使協定などによって定める。	—																															
	通勤手当	—	—																															
	その他厚生諸制度	—	—																															
各種保険	労働保険	労災保険および失業保険の保険料は雇用主が全額負担する(「社会保険」の項を参照)。	—																															
	社会保険	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 35%;">雇用者負担率</th> <th style="width: 35%;">被雇用者負担率</th> <th style="width: 15%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年金保険</td> <td>9.76%</td> <td>9.76%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>生活保護保険</td> <td>4.50%</td> <td>1.50%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>労災保険</td> <td>0.67~3.33%</td> <td>—</td> <td></td> </tr> <tr> <td>疾病保険</td> <td>—</td> <td>2.45%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>失業保険※</td> <td>2.45%</td> <td>—</td> <td>※再就職のための職業訓練支援保険</td> </tr> <tr> <td>失業保険※</td> <td>0.10%</td> <td>—</td> <td>※企業倒産の場合の給付保険</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>17.48~20.41%</td> <td>13.71%+健康保険料※</td> <td>※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%</td> </tr> </tbody> </table>		雇用者負担率	被雇用者負担率		年金保険	9.76%	9.76%		生活保護保険	4.50%	1.50%		労災保険	0.67~3.33%	—		疾病保険	—	2.45%		失業保険※	2.45%	—	※再就職のための職業訓練支援保険	失業保険※	0.10%	—	※企業倒産の場合の給付保険	合計	17.48~20.41%	13.71%+健康保険料※	※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%
	雇用者負担率	被雇用者負担率																																
年金保険	9.76%	9.76%																																
生活保護保険	4.50%	1.50%																																
労災保険	0.67~3.33%	—																																
疾病保険	—	2.45%																																
失業保険※	2.45%	—	※再就職のための職業訓練支援保険																															
失業保険※	0.10%	—	※企業倒産の場合の給付保険																															
合計	17.48~20.41%	13.71%+健康保険料※	※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%																															
その他	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。	—																															
	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。	—																															

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	最低賃金は600レイ(1ヵ月170時間労働、1時間=3.529レイ)	政府決定1051/2008号 最低賃金
	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)。最低、基本給の75%増し。	法律第53/2003号(労働法典)119条~120条
	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。	—
	退職金	被雇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
	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)
付加給付	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。1枚あたりの金額は8.48レイ(約2ユーロ)。	法律第142/1998号(食事手当に関する規定)1条
	通勤手当	個々の事業所の判断による。公共部門の被雇用者の場合、政府決定に従って給付する。出向社員の場合、生活に必要な最低限(食事、通勤など)の手当を給付する。	法律第53/2003号(労働法典) 法律第130/1996号 団体協約 政府決定第1860/2006号
	その他厚生諸制度	個々の事業所の判断による。	—
各種保険	労働災害保険	雇用者は加入義務あり。	法律第19/2000号 法律第346/2002号
	社会保険	社会保険は義務。	法律第19/2000号 5条 法律第387/2007号 社会保険
H.その他	職業訓練	法律では次のように規定。 ・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。 訓練の頻度は雇用人数21名以上:2年毎、21名以下:3年毎に訓練を義務付け。	法律第53/2003号(労働法典)VI章 緊急法令第129/2000号
	職員募集方法	新聞広告、民間の斡旋機関、政府系職業紹介所、インターネット等。	法律第53/2003号(労働法典) 政府決定第938/2004号

スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法	労働法 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel(Arbeitsgesetz))、各州法、労働協約など。	—
	労働監督機関(届出機関)	各州政府が労働法41条に基づき監督する。	労働法 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel(Arbeitsgesetz)) 822.11 41条
	労使紛争解決のための法的手続き	連邦政府経済省の中に労使間仲裁機関がある。ただ、スイスでは労使間のいわゆる「平和協定」=労働協約が守られ、紛争はあくまで労使間で話し合いにより解決するという精神が尊重されている。ストライキ等は皆無に等しい。	連邦法(Schweizerische Obligationenrecht=OR/C ode des Obligations)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約の期間は雇用主、被用者間の合意により定められる。両者間で期限付き雇用契約が合意される場合または職種から契約期間が決まる場合を除き、契約期間は自由に定められる。	—
	試用期間	1ヵ月から最高3ヵ月まで。	OR 335b条
	退職	—	—
	解雇	兵役や市民防衛役務に従事する期間のほか、病気、事故、妊婦の一定期間は解雇してはならない。解雇の事前通知期間は雇用契約、労働協約などにより規定されるが、通常1ヵ月以上。	OR 334, 335, 336, 337条 (以上解雇関連条項)
	定年	年金の受給資格は、男性65歳。女性の場合、生まれが1938年以前:62歳、1939年~1941年:63歳、1942年以降:64歳から。	国民年金法 (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung) 831.10
	労働組合(職種別)への加入	労働組合結成の自由は連邦憲法により保証されている。また、組合に加入、非加入の権利も定めている。	憲法 (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft) 28
労働時間	労働時間	最高労働時間は工場、事務などで週45時間。その他は週50時間。営業時間は5時から24時までで17時間以内とする。原則として日曜祭日の労働は申告が必要。労働協約上は週40~42時間。	労働法 822.11 9条および10条
	残業の取り扱い	残業時間に相当する休暇を与えること。 給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと。 労働協約では、1日2時間以内、1年170時間以内。休暇を取る場合は1年以内に取りること。給料として支払う場合は最低25%上乗せのこと。	労働法 822.11 12条, 13条 OR 321c条
休暇制度	休暇制度全般	20歳までは年間5週間。以降は年間4週間。最低2週間連続の休暇を含む。慣例として、50歳以上は年間5週間有給休暇が各企業の内規に記載される場合がある。	OR 329, 329a, 329b, 329c, 329d, 329e条 (以上休暇関連条項)
	病欠	病欠は有給で、勤続1年目は3週間、以降勤続年数に従って延長する。慣例として、3日以上休む場合は医師の診断書が必要。	OR 324a, 324b条
	産休	妊婦は普通の労働者と同等の扱いを受けなければならない。妊婦および出産後16週間までの解雇は禁止。	OR 324a, 329b, 336c条
	兵役	兵役の義務があり終了後の復職の権利が認められている。兵役中も給料は支払われ、兵役を理由には解雇できない。	OR 324a, 324b, 336, 336c条

スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	最低賃金制度はないが労働協約により労歴に基づく基準賃金が決められている。	特になし
	時間外手当	残業時間に相当する休暇を与えること。給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと(上乗せ率については業種によって差あり)。休暇で補償する場合は、両者で決めた一定期間内に、残業分と同じ時間分を休暇を与える。ただし、雇用主が従業員に残業を求めるのは特別の場合のみとし、残業は1日2時間以内、年間170時間(就業時間週45時間の場合)または140時間(同50時間の場合)以内とする。	労働法 822.11 12条, 13条 OR 321c条
	ボーナス	個々の雇用契約上、年末(通常クリスマス前)に1ヵ月分を支給することを慣行である。支払期限前に雇用関係が解消された場合は、月割りで支払う。	OR 322d条
	退職金	退職または労働契約終了時に、50歳以上、勤続年数20年以上の労働者については、給与の2ヵ月から8ヵ月分までの「長期勤続手当」が給付され、金額については企業内規や労使間の労働契約書上で定められる等が規定(OR339b、339c)されているが、同339dで、労働者が企業年金(1985年から義務となった)を受給する場合は、雇用主の「長期勤続手当」支給義務が免除されるとしている。しかし、労働者が企業年金を受けられない場合(2009年現在、年給2万5,320CHF以下の労働者からの企業年金保険徴収は義務ではない)や企業年金受給額が極端に少ない場合には、OR339bおよび339cが適用されることになる。	OR 339b, 339c, 339d条
	諸税	各種保険参照	—
付加給付	食事手当	企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。	OR 327a, 329n, 327c条
	通勤手当	企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。	同上
	その他厚生諸制度	—	—
各種保険	労働保険	—	—
	社会保険	各社会保険制度において、本給に対する負担割合は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・老齢年金(AHV)、障害年金(IV)、兵役補償(E0):雇用主5.05%、本人5.05% ・上記保険の手数料:雇用主0.270% ・失業保険:雇用主1%、本人1% ・家族手当:雇用主1.4% ・事故保険(職務/性別等により異なる):(通例では全額雇用主負担、民間保険会社と契約するため、保険の内容等により負担率は一定ではない) ・出産保険:雇用主0.02%、本人0.02%(基本出産保険は老齢・障害・兵役補償の中に含まれる。ここに記した出産保険は、ジュネーブ州法で定められたもので、連邦出産保険の支給額を補完する。この補完を義務付けていない州もある) ・企業年金保険:年金部分7~18%程度(年齢、性別により異なる)、リスク部分約4%(年齢、性別により異なる)インフレ調整あり。企業の規定に従い雇用主と雇用者で負担割合を決める 	OR 331a, 331b, 331c, 331d, 331e条 および各保険に関する連邦法または州法
その他	職業訓練	職員の能力促進を目的とする職業訓練契約を結ぶことによる。	OR 344, 345, 346a条
	職員募集方法	—	—