

	分類	根拠法令	主な内容
I 法令・ 機関など	①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。
	②国立社会保障局	2002年11月5日付勅令 2006年12月27日法	新たな被雇用者に関するデータを国立社会保障局にネット上で申告することを雇用者に対し義務付ける、いわゆる「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、同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、民間・公的部門にかかわらず、雇用者は、ベルギー社会保障制度に加入している被雇用者と新たに雇用関係を結ぶ度に、当該被雇用者の就業に先立ち「DIMONA申告」を行うことが義務付けられている。 2007年4月1日以降、ベルギーで一時的または部分的(国外勤務との兼務)に就労し、かつベルギー社会保障制度に加入していない被雇用者、および、ベルギーに本籍をおかず一時的にベルギー国内で自営業に従事する者は、すべて就労開始に先立ち「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。
	③労使紛争解決のための法的手続き	1948年9月20日法 1968年12月5日法	労働裁判所、業種別労使合同委員会、(被雇用者が50人以上であれば)労働協議会、(被雇用者が100人以上であれば)予防保護委員会への提訴・陳情。
II 雇用 条件	①雇用契約形態 およびその 手続	雇用契約一般 (ホワイトカラーおよび ブルーカラー労働者に 関する1978年7月3日法)	雇用契約には、期限付雇用契約と無期限雇用契約の2種類がある。 無期限雇用契約の場合、試用期間、競合禁止条項、解雇予告通知期間などに関する特殊規定を書面にて合意する必要がない限り、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、雇用者と被雇用者が署名の上、当事者各1部ずつ保管する。契約書の当局への届出は必要なし。
	②試用期間	1977年7月3日法	・ホワイトカラー: 年間給与額3万6,355ユーロ未満の場合は最低1ヵ月最長6ヵ月 年間給与額3万6,355ユーロ以上の場合は最長12ヵ月 ・ブルーカラー: 7~14日
	③退職	1978年7月3日法	試用期間経過後に被雇用者が自己都合で退職する場合は、法定予告通知期間に則って契約を終了できる。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、勤労年数により以下のとおりとなる。 <年間給与3万327ユーロ未満の場合> 1.5~3ヵ月 <年間給与3万327ユーロ以上、6万654ユーロ未満の場合> 4~5ヵ月 <6万654ユーロ以上> 6ヵ月 65歳での退職はケースにより法定予告期間が異なる。雇用者および被雇用者両者の合意によって雇用契約を終了することは当然常に可能である。
	④解雇	1978年7月3日法	被雇用者の側に重大な過失が認められた場合、解雇保障金なしで即時解雇することができるが、限られた期限内に複雑な手続きが必要となる。通常は、法定予告通知期間をおくか、法定予告通知期間の給与に相応する解雇手当の支払いが義務付けられる。 法定予告通知期間は、試用期間を終えたブルーカラーの場合勤務年数により28日から168日である。試用期間を終えたホワイトカラーで年間グロス給与総額が3万327ユーロ未満の場合、勤続年数が5年以内であれば3ヵ月である。年間グロス給与総額が3万327ユーロ以上のホワイトカラーの場合は、雇用者と被雇用者間の合意が必要となる。ただし、年間グロス給与総額が6万654ユーロ以上の場合、就労開始前にこの予告通知期間の限度について合意しておくという措置も取ることができる。 合意が得られない場合は裁判所が決定することとなる。予告通知期間を決定する際「クレイス・フォーミュラー」(Formula Claeys)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、勤続年数、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の事実関係を考慮した上で、クレイス・フォーミュラーより計算された期間を上回る(稀)か下回る期間を決定する。被雇用者が65歳時での解雇については法定予告通知期間はケースにより異なる。 ただし、妊婦、労働協議会会員、予防保護委員会会員、労働組合代表などのカテゴリーに属する被雇用者は雇用に対する特別保護を受けられる。これらの被雇用者を解雇する際には特別な手続きおよび賠償金が必要となる。

(注)本資料に記載している情報の著作権は、ジェトロおよびデロイト会計事務所に帰属します。記事の無断転用を禁じます。

	分類	根拠法令	主な内容
II 雇用条件	⑤定年	1967年10月24日付勅令50号	公的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歳である(2009年より)。被雇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。
	⑥労使協議機関	1948年9月20日法 1968年12月5日法 (団体労働協約第5号; 1996年4月4日法)	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。労働組合は単独もしくは複数でこれら協議機関と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%が最低1つの組合に加入している。 企業レベルでは、被雇用者が一定数(25~50人、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、企業内で組合代表団の結成を義務付けられる。これ以外に被雇用者数50人以上の企業は企業内で予防保護委員会(委員の選出に十分な人員がいることが前提)、100人以上の企業は企業内で労働協議会の結成を義務付けられる(委員の選出に十分な人員がいることが前提)。
III 労働時間	①労働時間	1971年3月16日法	法定最高労働時間は、1日8時間、1週間38時間。ただし、団体労働協約に基づいて、これを下回る最高労働時間を定めることができる。
	②残業の取り扱い	1971年3月16日法	残業労働が生じた場合、残業時間に対して手当および/あるいは振替休日が与えられなければならない。 残業手当は通常給与の50%に相当する(つまり、残業時間分の手当を合わせた給与は、通常給与100%+残業手当50%=通常給与の150%)。 日曜・祝祭日に被雇用者を就労させる場合、給与の100%の時間外手当を支給することになる(つまり給与、手当を合わせ200%)。ただし、管理職に就く被雇用者に対しては、本規定は適用されない。
IV 休暇制度	①休暇制度全般	年次有給休暇: 1971年6月28日付勅令 国民の祝日: 1974年1月4日法	法律では、常勤被雇用者は20日の年次有給休暇を取る権利があると定めている。ただし、前年度の勤労「月数」に比例してその年の有給休暇「日数」が決まる。 例えば、2009年に6ヵ月間フルタイム勤務した場合(かつ、法律により「労働日に準ずる休日」とみなされる日がない場合)、2010年に与えられる有給休暇日数は10日となる。加えて、国民の祝日は年間10日である。 ホワイトカラーの場合、前年度の就労日数および「労働日に準ずる休日」を合計した月数に、5月または6月の給与額の92%の12分の1を乗じた額を休暇手当として雇用者から受け取る権利がある。 ブルーカラーの休暇手当は、雇用者ではなく休暇手当給付基金から支払われる。
	②病欠	1994年7月14日法、 団体労働協約第13号	被雇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、雇用者は病欠開始後30日間についてのみ100%の給与を支払う事が義務付けられる。 その期間経過後は、加入する疾病基金から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%(1日71.02ユーロ)を上限とし、次年度以降は40%、55%、65%がそれぞれ1日47.35、62.73、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、病欠開始より7日間は給与の100%が雇用者より支給される。それ以降は、雇用者は給与の何割か(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。
	③産休	1971年3月16日法 39~40条	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。 休暇中の代替給与は疾病基金より支給され、最初の30日間は給与月額額の82%、31日目以降は最高75%が支給される。
	④兵役	規定なし	なし。(兵役の義務は廃止された)
V 賃金など	①最低賃金	1965年4月12日法	法律により最低賃金が保証されている。また、各業種別労使合同委員会が、国レベルで定められた最低賃金を考慮に入れて、最低賃金額を定めることができる。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。
	②時間外手当	1971年3月16日法29条	「残業の取り扱い」に同じ。

	分類	根拠法令	主な内容
V 賃金など	③ボーナス	1965年4月12日法 2007年12月21日法 団体労働協約第90号	法定休暇手当(5月または6月の給与額の92%に12分の1を乗じた額)や、各業種別労使同数委員会レベルで義務付けられている12月の年末手当(13ヵ月目給与)に加え、(会社の利益上昇や業績達成などに基く)法定外ボーナスの支給は雇用者が常時決定できる。 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、法定休暇手当はボーナスの一部として計算・支給されるべきである。しかし、2008年1月1日以降、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)企業レベルで実施できるようになった。 一定の条件(個人のノルマではなく企業もしくは部署の目標を達成した当該企業の全被雇用者もしくは特定部署に配属する全被雇用者が対象になる、など)を満たせばボーナスは報酬とみなされないため非課税となり、年間で最高2,299ユーロ(2010年度)までは社会保障料を免除される。ただし、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。
	④ブリッジ・ペンション(つなぎ年金)	団体労働協約第17号	退職金の支給は、法律により義務付けられていない(解雇の場合を除く)。 一方、合計30年以上(女性の場合26年以上)の勤務経験がある60歳以上の被雇用者を解雇する場合、当該被雇用者には法定予告通知期間または解雇手当に続く形で、あるいは先立ってブリッジ・ペンション(つなぎ年金)の受給資格が与えられている。 この制度において、元雇用者は、元被雇用者が老齢年金受給年齢(65歳)に達するまでの間、解雇時のネット給与(上限設定あり)と失業手当の差額の50%を毎月支給し続けなければならない。 元被雇用者が別の勤務先で労働を開始した後も、元雇用者がブリッジ・ペンションを支払い続けることを確約した場合、雇用者・被雇用者ともに支給額は課税の対象となり、社会保障料の対象となる。
	⑤諸税	1992年所得税法典	通常、被雇用者の給与・手当・現物給与は、一部の非課税項目を除き、所得税の課税対象となる。被雇用者の所得税は雇用者が給与から源泉徴収し、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日までに所得申告を行い、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基づいて不足分・過払分を調整する。
VI 付加給付	①食事手当	被雇用者の社会保障に関する1969年6月27日法	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みられる。 被雇用者がミールチケットの費用負担を担うなどの条件を満たせば、チケットは社会保障の対象にならない。 大規模会社などで、社員食堂/軽食コーナーなどを有する場合、そこで提供される食事の代価がコスト額をカバーできる額であれば(つまり5.91ユーロ以上であれば——同金額は2009年1月1日より適用のミールチケットの雇用者負担分最高額でもある)、ミールチケットと社員食堂における廉価の食事を併せて提供できる。
	②通勤手当	団体労働協約19号 1992年所得税法典	鉄道定期券は距離・有効期間により定額の払戻しが義務付けられる。一定の条件を満たせば、鉄道定期券の全額が被雇用者に支払われる。 その他の公共交通機関による通勤費は、通勤距離が5キロメートル以上の場合に限り、一定額の支給を義務付けられる。雇用者が被雇用者に対して行うこれらの通勤手当給付もしくは実費払い戻しは非課税扱いになる。
	③その他の厚生諸制度	税制および社会保障法制度における特別条項	法律上の義務ではないが、企業団体保険(年金、疾病・入院保険)への加入、「カンパニーカー」の支給(特定のカテゴリーに分類される被雇用者対象)、携帯電話支給(特定のカテゴリーに分類される被雇用者対象)などが最も一般的なFRINGE・ベネフィット(付加給付)である。 これらの現物給与の支給に対しては、有利な特別社会保障料・税制の適用がある。

	分類	根拠法令	主な内容
VII 各種 保険	①労災保険	1971年4月10日法	雇用者は、被雇用者の通勤・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。
	②社会保険	1969年6月27日法	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38.97～40.67%（被雇用者数に応じて。また給与の108%を基礎に計算される）、ホワイトカラーの場合32.97～34.67%の雇用者負担拠出金、一律13.07%（ブルーカラーの場合は給与の108%を基礎に計算される）の被雇用者負担拠出金を雇用者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。
VIII 能力 開発	①職業訓練	1985年1月22日法	特定期間、特定の認定教育機関における職業訓練／教育を受けた被雇用者は、雇用者からの事前承認を得ることを条件に、年間80～120時間の教育休暇を取る権利がある（ただし、制限時間を順守し、特別な手続を経なくてはならない）。 教育休暇中は通常の給与を得ることができる。給与（の一部）および社会保障費は政府が負担する（上限額あり）。
IX その他	①職員募集方法 および所要額	1978年8月4日法 1994年12月28日法 1998年2月13日法 団体労働協約第38号 2007年5月10日法	職員募集の広告および職員の募集・採用において、年齢、性別、その他の禁止された条件によって制限を設けることは禁じられている。 この差別禁止原則以外に、特に募集・採用に関する特別な法的規制はない。 募集方法は、主に新聞や雑誌の広告、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。