

<ハンガリー労務情報>
労務等ビジネス関連法 Q&A レポート

2012年8月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

目 次

新労働法での服装規定の注意点	1
子会社の生産設備増強のため日本から支援者を派遣する際の留意事項	4
EU 加盟国からの三角取引における付加価値税の納付に関する注意点	12

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Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLPに作成委託し、2012年8月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロ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こと予めお断りします。

ジェトロは、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、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：
独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

〒107-6006
東京都港区赤坂1-12-32
Tel: 03-3582-5017

＜ハンガリー労務情報＞

労務等ビジネス関連法 Q&A レポート

新労働法での服装規定の注意点 (2012年6月15日時点作成)

ビジネスシーンではそれにふさわしくない服装は避けるべきであるということが一般的だが、人にはその個性を表現する権利がある。それ故に、服装規定を作成する際には常に労働法（2012年第I法、以下「新労働法」）によって規定された「雇用者の人権を尊重しなければならない」（新労働法第9条(1)項）という条件を守る必要がある。個人の人権を制限する契約および一方的な宣告のような、規定は無効となる。ただし、雇用関係を締結した職務に直接関係する理由から必要であり、かつ目的の達成に欠かせない場合には、法律はその人権を制限できるとしている。その場合、方法、条件、推定期間については事前通達が必要である。以下に服装規定の例をあげる。新文中での使用者は企業、雇用者は従業員を意味する。

服装規定の作成の際には表現の自由、性別、人種、宗教の違いという、差別の禁止を遵守しているかどうか特に重要となる。女性の化粧の禁止、レースなど服への装飾の禁止、シルク等の素材の禁止、シャツのボタンは最高二つまで開けることができるというような規定は人権を制限しうる過剰な規定であると裁判所で判断される可能性がある。

規定が過剰と見られるのかどうかはケースバイケースであり一概に判断できない。例えば、ヒールの高い靴を履くことを禁止することは、銀行の窓口職員に対しては過剰であると言えるが、車の運転手として雇われている女性雇用者には防災の観点から妥当だといえる。

重要なこととして、どの職種に何が提供されるのか明確にしておくことがある。ある事例として、雇用者が顧客との商談に赴くために購入した服飾の代金を使用者に請求するということがあった。雇用者はその請求の根拠として、使用者の命令で赴いたこと、同僚の中に服飾費を経費として支払われた者がいたことを主張した。この例では労働裁判所は、その雇用者の要求を雇用契

約、使用者の規定、使用者に対する法律の条項に規定されておらず、根拠がないという理由で却下した。しかし、規定があいまいであればそのような請求が認められる可能性もあった。

服装規定は労働法の観点から次のように分類することができる。

- (1) 制服（企業のイメージ）
- (2) 作業服（現場の作業の場合は制服も含む）
- (3) 防護服と防護用品

制服

職場のイメージをもとにした服装規定。例えば、ホテルでの制服は企業のイメージを反映するものであるし、商業、金融分野などでは、雇用者は統一された、または少なくとも類似のスタイルの服装をすることに根拠があると判断できる。過剰な規定は人権侵害と判断される。

作業服

雇用者が業務に従事することによって服装がひどく汚れたり消耗したりする職種であれば、新労働法第 51 条(1)項の、使用者は業務に必要な条件を保証する義務があるという規定により、使用者が雇用者に作業着を保証する必要があると考えられる。これは過去の判例によるものである。

新労働法では、双方の合意があれば使用者は作業着の保証をしなくてもよいとしているが、その場合でも業務に必要であるという理由で経費の申請があった場合は、使用者が雇用者にそれを保証する必要がある。

雇用者に提供される服装の種類、提供される期間および提供するその他条件等は、労働規則または団体協約ならびに職場での合意事項に規定すべきである。また、クリーニング費用は誰が負担するのか、服を着用する時間、使用期間が満了する前に雇用関係が終了した場合はどうなるか(雇用者は制服を購入することができるか、返却を義務付けているのか)、また交換する方法や使用できなくなった（消耗）場合の代替方法など細かい部分を整理しておく必要もある。

使用者の環境が雇用者への規定の通達後、環境の変化により義務の達成が不

可能、不相応な損害を被るような大幅な変化が発生した場合。その規定の変更、即時解除をすることが可能である。

通達は、適切な場所に通常の方法で発表された内容は、雇用者がみていなくても通達されたものと新労働法では解釈される。

防護服、防護用品

使用者は健康的で安全な労働環境を保証する義務がある。職場に危険が存在する場合、使用者はその危険を回避する手段を用意する必要がある。一般的に回避手段として用意されるのが**防護服**と**特殊な防護用品**である。

保健省では省令第 **65/1999 (XII.22.)** (以下「省令」) で、雇用者は防護用品の携帯、着用を義務付けている。省令では雇用者のために用意された衣服、例えばベスト、防護手袋、コートなどは防護用品として認められているが、通常の作業着とそれに順ずる統一された服装、および制服は雇用者の安全や健康を守るために計画された防護用品ではないと明確に述べている。

さらに、防護用品は各人の個別使用のために用意されるもので、使用期間を限定されることもなく、使用者が無償で保証するもの、その上、用品がいつでも使用可能であり、十分に清潔な状態であるように整備や洗浄、修理、交換についても手配するものと規定している。

同省令の第 2、第 3 の付録では職種ごとにどのような防護用品が提供されるべきであるが示されている。

Regulations used for the preparation of the report:

Act I of 2012 on the Labor Code (effective from 1 July 2012)

Act XCIII of 1993 on Labor Safety

65/1999 EüM Decree on the minimum safety and health requirements of the use of individual protection equipment

子会社の生産設備増強のため日本から支援者を派遣する際の留意事項

(2012年6月21日時点作成)

ケーススタディ

- 日系企業がハンガリーの子会社の設備拡張のため日本から生産設備をハンガリーに送って設置する。
- その設置作業には専門技能が必要とされ日本から技術者をハンガリーに派遣して一定期間の間設置作業、現地作業員への訓練を実施する必要がある。
- こうした場合に、日本からの派遣社員が滞在許可なしに滞在可能な期間はどのくらいか、また、派遣される技術者には労働許可証が必要なのか。

法律事務所の見解

- まず、一般的に、ビザなしで滞在可能なのは半年あたり合計3カ月以内。
- 派遣される技術者が1カ月の滞在でその労働期間が15日以内ならば労働許可は不要。しかし、出張を繰り返す場合、あるいは滞在期間が2、3カ月になる場合は、原則、労働許可を取る必要がある。
- 派遣される技術者が少数の場合は「キーパーソン」としての労働許可を求めることができる。しかし、多人数の派遣の場合は「団体フレーム労働許可」の申請手続きが必要になる。
- 「団体フレーム労働許可」取得手続きで重要なことは、申請前にハンガリーの労働市場で一定期間そのポジションを務めることができる人材がいるかどうか探した結果、条件にあった人材が見つからなかったことを示す必要があるということである。

以下にハンガリーにおける労働許可証の概要をまとめる。文中での使用者は企業、雇用者は従業員を意味する。

I. 労働許可証

前提

ハンガリーで雇用関係を成立させるには、雇用促進と失業給付に関する 1991 年第 4 法（以下「雇失法」）7 条 § (1) 項の第三国民の主な規定の、労働許可または高度な資格を要する雇用と滞在目的に発行される許可（以下「EU ブルーカード」）に則っている必要がある。

しかし、第三国民のハンガリー内における許可不要の雇用に関する規定 355/2009 政令（以下「政令」）によって条件が揃っている場合、労働許可の取得が免除される。

1. 第三国民へのハンガリーでの労働許可に関する社会労働省省令第 16/2010 の規定

本省令は、ハンガリー国内で許可証によって就労させることが可能な第三国民に関してハンガリー法の権限下において雇用に関する法的関係の成立および業務実施について規定している。

欧州経済領域加盟国（英語：EEA）の企業が、サービス提供の範囲において出張、出向、労働派遣の枠内でハンガリーの企業に派遣した第三国民および同国民の使用者についてはその範囲外である。

第三国民が事業者としてハンガリーで業務をする場合、労働許可を求める必要はないが、事業許可を取得する必要がある。

2. 労働許可に関する規定

2.1 個別の許可

省令に基づき、第三国の国民（日本人等）は以下の条件が満たされる場合、個別に労働許可証を取得することができる。

- (1) 採用者がその許可の申請前から、第三国民によって実施されるべき業務に関する求人を行っていた。

- (2) 労働力の募集申請からこれまで、採用者が指定した労働力の募集の要件に適した人物を紹介されていない。
- (3) その第三国民が、法律に規定されている事項と採用者が指定した労働力の募集要件に適している。

雇用に関しては、省令の権限下に属するにもかかわらず政令では合計 25 項目（外交官、研修生など）においては労働許可が不要であるとしている。

整理すると、第三国民を雇いたい使用者は同条件で働くことができるハンガリー居住者を探し、条件に見合った人物がいなかったことを確認する必要があるということである。

2.2 簡易労働許可の種類

2.2.1 キーパーソン

ハンガリーで設立された外資系業者により雇用されている人で上級役員とはみなされない人物は以下の条件においてキーパーソンとして許可申請をすることができる。

- (1) 会社全体および 1 人以上の合同組織(使用者の権限を行使することも含む)を指揮、または管理し、会社所有者、最上級組織、上級役員などから直接の指揮下、および管理下にあること。
- (2) 高度または優れた専門知識が要求される業務や資格が必要な作業に従事し、組織の業務、技術面や管理面で必要とされる優れた知識を持ち、さらに労働許可の申請の際には欧州経済領域（EEA）外で少なくとも 1 年は外国人の設立者と雇用関係があること。

省令では、労働市場でハンガリー人労働者を探すことなく、2 営業日の審査期限を持ってキーパーソンとして個別の労働許可を与えなければならないとしている。しかし、キーパーソンとして労働許可を得ることができるのは少人数のみである。多人数の場合は以下の団体フレーム労働許可を取得し、個別の労働許可を取得する必要がある。

2.2.2 団体フレーム労働許可

外国の業者と締結した私法上の契約の履行のため、ハンガリーで複数の第三国民を就労させる必要がある場合、ハンガリーの使用者は団体フレーム労働許可を申請することができる。団体フレーム労働許可は複数の第三国民の就労に関する枠組みに対しての許可のことであり、その許可には就労人数と、実施する作業、職種などが含まれる。雇用者が実際に就労するときは個別に労働許可を取得する必要がある。

私法上の契約は国内の使用人と外国の業者との間で成立する。フレーム労働許可の申請は契約締結の前にも提出することはできるが、契約で規定された業務において常に第三国民のみがその労働に従事できるという制限をすることはできない。

団体フレーム労働許可の審査には個別の労働許可の規定が原則となる。すなわち、条件に合ったハンガリー人が見つからなかったことを示す必要がある。

団体フレーム労働許可の申請時に、設備の組み立てや稼働に関する特殊技術を応募要件とすることで個別の労働許可取得をスムーズに行うことができるようになるが、就労する雇用者全員が専門技能と経験を備えているということを証明しなければならない。

団体フレーム労働許可に関しては重要な手配がある。それは、ハンガリーで登記した業者と第三国に所在地を置く業者間で成立した契約においてその履行は外国人雇用者がハンガリーで作業をするということになり、それは業者による輸入とみなされることである。業者による輸入にはハンガリー貿易認可局による許可が必要となり、当局の手続きには15日かかる。当局は認可申請が団体フレーム労働許可と一貫性があるか、ならびにその外国業者のある国は、ハンガリーの事業契約上の業務をどれほど制限しているかを審査する。

2.2.3 EU ブルーカード

EU ブルーカードとは、高度な資格を有する者に、全加盟国内での滞在と高度な資格を要する就労の権利を与えるものである。

2009/50/EK EU ブルーカードのガイドライン導入により第三国民は、労働許

可だけではなく EU ブルーカードによってもハンガリーで就労することができる。

高度な技能知識を要求される就労とは、業務実施に際して上級の専門資格を有する雇用者を就労させることである。

3. 労働許可が免除される場合

3.1 国際協定

第三国民のハンガリーにおける雇用における法的関係の枠内で発生する就労には、国際協定の内容にそのような条項が含まれる場合、労働許可は不要。

しかし、ハンガリーと日本の両国間で、許可なしで就労を可能にする協定は今のところ存在が確認されていない。

3.2 工場設置の作業

第三国の企業と締結した私的な契約に基づき、1 回につき 30 日の期間で 15 日の仕事日を超えない日数で工場での設置、保証期間中の修理、保証業務に関する作業の実施の場合は労働許可の取得が免除される。

これは通常、緊急に実施されなければならない任務とみなされ、私法上の契約規定で期日が制限されるのでその作業には許可が免除されるというもの。

当該管轄局に問い合わせたところ、各雇用者は 1 回につき最高 15 日の仕事日までハンガリーで設置作業に従事することができる。作業者を複数のグループに分け、各グループが最大 15 日の仕事の日の期間で交代して設置作業を完了させる場合労働許可の取得が免除されるが、1 人につき年に 1 度しか許されない。

修理、工場設置の期間が 15 日の仕事日を超えるものと予想される場合、個別の許可証を申請する必要がある。

3.3 出張、出向

欧州経済領域 (EEA) 加盟国の企業による、国境を越えるサービス提供の範

国内で、出張、出向を通じてハンガリーの使用者との間で交わされた私法上の契約履行のための業務実施には労働許可は不要としている。

3.4 労働派遣

欧州経済領域（EEA）加盟国の企業による人材派遣企業により派遣された雇用者が、ハンガリーでの派遣先で業務を行う場合、通常は EU からの出張、出向は人材派遣の法的関係のため、ハンガリーでの許可が必要ないが、当該国の法制度によっては労働許可が必要とされる可能性もあるので注意が必要である。

労働局による監査が行われた場合、免除の根拠は使用者が証明する必要があるため書類を不備なくそろえておく必要がある。

4. 労働許可を取得せず就労させた場合の法的措置

外国人への許可と雇用に関しては県、および首都の自治体内で運営する労働監督機関が監査する。その規定を破った場合は、使用者に罰金の支払いを課することができる。

罰金の目安として、違反が初回である場合、許可なしで就労させた最初の日から確定した日までに支払った賃金の 4 倍に相当する金額。実際の就労期間および支払済みの賃金総額の確定はケースバイケースであるが、最少額として最低賃金の 8 倍の支払いが規定されている。

3 年以内に許可なし就労が繰り返された場合、支払われた賃金の 8 倍、少なくとも最低賃金の 15 倍の支払いが義務付けられている。

使用者には雇用者を就労させてから雇用終了後 3 年間は労働許可を保管する義務がある。労働局の監査の際には係員から提示を求められるので注意が必要がある。

II. ハンガリーでの滞在規定

ハンガリー居住権の規定は、滞在期間の長さによって主に二つに分けられる。

1. 6カ月以内で3カ月までの滞在
2. 3カ月を超える滞在

1. 6カ月以内で3カ月までの滞在

2007年法IIの第7項の規定、第三国民の居住権（第三国民に関する法）によると、日本国民は最初の入国日から6カ月の期間内で最大3カ月（90日）はハンガリーに滞在許可証なしで滞在することができる。3カ月の滞在后、直ちにハンガリーに再入国することはできない。再入国は最初の入国日から6カ月経過する必要がある、経過後は再び最大3カ月の滞在が可能になる。

例：1月1日から3月30日までハンガリーに滞在した場合、次は7月1日に再入国することができる。最初の入国から6カ月間は何度も出入国できるが、ハンガリーでの総滞在日数は3カ月以内でなければならない。

また、6カ月間で3カ月滞在したということを明確に証明できるよう注意する必要がある。

例：1月1日にハンガリーに到着し、1月7日に日本に帰国した場合、90日の滞在期日の7日のみ使ったことになる。しかし、この場合でも1月1日からすでに6カ月の有効期間は始まっている。4月8日にハンガリーに再入国した場合、6月30日に90日の滞在期日が終了し、同時に入国から6カ月の有効期間が終了する。再び6カ月の期限が始まるのは7月1日で、そこから3カ月間（9月30日まで）のハンガリー滞在が許されることになるが、継続して滞在することはできない。6月30日にはハンガリーから一旦EU域外（セルビア、クロアチアなどパスポートへのスタンプが取得な国）へ出国せねばならない。

第三国民の法7/Aで、日本国民は6カ月の期間内で最大3カ月は滞在許可証がなくても営利活動を目的としてハンガリーに滞在することができるとしているが、営利活動をするには他の許可証、例えば労働許可の取得が必要となる。

2. 不法滞在の主な処罰

入国管理局は第三国民が滞在権を有しない、または労働許可を所持せずには有給雇用関係にあった場合、追放および排除を命じることができる。入国管理局は追放と排除を併せて最大 5 年間命じることができ、その追放と排除命令はハンガリーだけに限らず、EU 全域に及ぶことになる。

入国管理局は、当該第三国民の滞在の法的根拠が確定できていない場合、審理中の出入国手続き措置の確実な実施のために追放する前に拘留処置を命じることができる。

使用者には第三国民を雇用する前に営利活動に必要な許可証の所持を確認する義務がある。

使用者は第三国民が労働を認可されたことを報告しない、または当該雇用者の労働許可の有効期限が切れる前に雇用関係が終了したことを 3 営業日以内に入国管理局に報告する義務がある。これらの義務を履行しなかった場合、入国管理局から第三国民 1 人当たりにつき 50 万フォリント (約 2,760 USD) 以下の罰金が科される。

Regulations used for the preparation of the report:

Act II of 2007 on the Admission and Right of Residence of Third-Country Nationals

355/2009 Government Decree on the rules of exemption of work permit of Third-Country Nationals' employment in Hungary

Decree No. 16/2010 SZMM on the Authorization of the Employment of Third-Country Nationals in Hungary

Government Decree 52/2012 on the trade of cross-border goods and services

EU 加盟国からの三角取引における付加価値税の納付に関する注意点

(2012年8月3日時点作成)

ケーススタディ

EU 加盟国で登録された企業（以下「加盟国企業」）が、ハンガリーの提携先企業で日本から取り寄せた部品、現地調達部品を組み立ててハンガリーの顧客へ納品を行う。請求書は加盟国企業が顧客へ発行するが、製品は提携先企業から直接顧客へと納品される。このような場合付加価値税はどこに、どのようにして納付するのか。

法律事務所の見解

- 納品される製品には加盟国企業から部品が供給されていない。
- 製品がハンガリー国内へとどまる。

以上のことから付加価値税はハンガリーで納付する必要がある、ハンガリーの VAT コードを取得する必要がある。VAT コードはハンガリーに登録された企業でなくても取得することが可能なため、加盟国企業がハンガリーで VAT コードを取得し、そのコードを使って付加価値税を納付する必要がある。通常 VAT コードの取得手続きには 3 週間かかる。提携先からハンガリー国外の EU 加盟国に納品する場合は EU の VAT コードも必要となる。

納税番号の取得に必要な書類

No.	書類/情報	形式的基準	備考
1	法人設立認可証	<ul style="list-style-type: none">● 取得後 30 日を経過していない原本● アポスティーユ● 非公式のハンガリー語訳	
2	登記国での VAT 登録証明書	<ul style="list-style-type: none">● 取得後 30 日を経過していない原本● アポスティーユ● 非公式のハンガリー語訳	

3	委任状	<ul style="list-style-type: none"> • 会社代表者の署名 • アポステイーユ(ハンガリー国外で署名された場合) • 非公式のハンガリー語訳 	納税番号の申請手続きを企業がハンガリーで直接行わない場合は、代理人に委任状を渡す必要がある。
4	署名鑑、署名見本	<ul style="list-style-type: none"> • アポステイーユ • 非公式のハンガリー語訳 	代理権を認める目的で委任状(上記)に署名した場合、署名した者が企業の代表権を持つことを証明する書類が必要となる。(通常は「署名鑑」と呼ばれる書類。署名鑑の原本写しには氏名と代表権の詳細、単独および共同による代表権の権限とその人物の署名が明記されている。)
5	ハンガリーで課税対象の業務を行う開始日		ハンガリーで営業活動を開始した日から遅くとも 15 日以内にハンガリー税務署に登録しなければならない。登録が行われない場合罰金として最高 50 万フォリント(約 1,750EUR)が課せられる。 登録が遅れても営業開始日から納めた VAT を控除できる権利は残る。
6	業務の説明		ハンガリーでの業務活動の説明。NACE Rev. 2.コードに適していることが望ましい。

Regulations used for the preparation of the report:

Act CXXVII of 2007 on VAT

Act XCII of 2003 on the rules of taxation

(報告書作成委託先現地法律事務所 : Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP)